

## 03年度卒業生就職状況総括 就職希望者の内定率91.5%

02年度(03年3月卒業者)の就職状況がまとまった。全体の就職希望者に対する内定率が91.5%、うち女子は91.6%となった。しかし、非就職者の割合は年々増加しており、今後、大学全体で考えていかなければならない重要な課題となっている(就職課)

### 採用状況の特徴

02年度の採用状況の特徴は次の4点に絞られる。

#### ①一段と進んだ採用数の抑制

経済の先行き不透明感が増す中、企業は採用の抑制姿勢を一層強めた。

年度当初、日本経済新聞社は03年度4月定期採用(四大卒)における主要企業の採用計画は、前年度比1.5%程度の小幅な減少に留まるとの調査結果を発表したが、長引く景気の低迷、業績の悪化から02年度の大学新卒者のない定数は、前年度比12.7%もの大幅な減少となった。

#### ②選考方法の見直し進む

選考方法は、複数の方法から総合的に学生を評価するのが基本となっている。最も実地率が高いのは「個人面接」で、一人ひとりの適性や人間性をじっくりと見極めるという位置付けと同時に、学生に対する「説得」の機能が重視されている。筆記試験や適性テストに関しては効率化を追求してWeb上で行う企業も増加している。またインターンシップを選考過程の一部に導入する企業が出始めてきた。選考方法としては、企業側の負担は重い、コア人材を見極め、引き付ける方法として今後も増加していくものと思われる。

#### ③オープンセミナー定着

学生への直接的な企業PRとして、Web上で双方向コミュニケーションをはかり、興味をつなぐ手法が実践されている一方で、採用選考とは切り離して開催されるオープンセミナーやイベントが活発化している。開催時期は12月が最初のピークで、2月上旬が第2のピークとなった。

就職課主催の「学内企業研究講座」への参加企業も例年以上に増加した。企業側は採用実績のある大学を重視しつつも、実績にとらわれずに意欲的な学生を発掘していきたいという方針が見受けられた。

#### ④「新卒紹介予定派遣」の出現

「新卒紹介予定派遣」は新卒者を対象とした派遣制度で、正社員採用の検討を前提としている点が特徴。大卒者の3割が3年以内に離職するという現状の中で、ミスマッチを防ぐ新たな職業選択肢として注目を集めていて、今後ますます増加することが予想される。しかし、スタートして実質2年目であり、更なる研究・調査が必要な分野である。

### 統計資料による分析

#### ●就職希望率の低下

就職希望率(表1)は前年度比0.1ポイント減少し、67.0%となっている。長期化する景気低迷を背景に、悪化する就職環境に伴う、新卒者の採用抑制や社会問題化している学生の社会性・職業観の希薄さに起因するものと考えられる。非就職者における進路調査の中で、「本年度は就職せず」並びに「アルバイト」と回答した学生は3割以上に上っている。これらの学生は最も有利な条件となる「新卒」としての就職活動を放棄したこととなり、社会人としてのスタートが出遅れることを認識しなければならない。また、このような問題は、全国の大学においても同様の傾向として現れている。

本学においてはこのような状況を鑑み、社会ニーズに適応した人材育成を確立するためには、従来での出口支援のみでは問題解決に向けた対応は図れないと考え、入学直後(入口)から卒業(出口)までの一環した職業観、勤労観の形成に向けたキャリア教育の取り組みを推進することで、諸問題解決に対する全学的な取り組みを実施して

いくことになっている。

●学科別内定率 法律(全体)・国際経済(女子)が高い

全体で内定率が最も高いのは法律学科の94.4%で、女子では国際経済学科が96.7%と最も高い。全体の上場企業内定率は26.6%で、31.2%と数値が最も高い商業学科では約3人に1人が上場企業に内定を決めたこととなる。〈表2,3〉

●業種別内定分布率 2年連続で「その他の業種」がトップ

第1位は2年連続で「その他の企業」となった。その他の業種には不動産、運輸・通信、電気・ガス、水道などの熱供給業のほか、観光・興業、リース、契約・派遣などが含まれる。〈表4〉

●Uターン就職の実際 前年より厳しく

首都圏(東京、神奈川、千葉、埼玉)を除く平均帰郷率は27.8%で、前年度に比べ1.0ポイント減少している。採用企業が首都圏に集中していることや、地方の採用企業の減、地元大学出身者との競合など、依然として厳しい状況が続いており、Uターン就職希望者は早くから情報収集するなど一層の努力が求められる。

なお、本社所在地により算出しているため、実際の勤務地とは異なる場合もある。  
〈表5〉

〔7月15日/ニュース専修4面〕