

# 昨今の就職動向と親としての心構えについて

東洋経済新報社・編集局編集委員 **田宮寛之**

東洋経済新報社に入社後、『週刊東洋経済』編集部デスクを経て、『オール投資』編集長。2009年「東洋経済 HR オンライン」を立ち上げ編集長に。2014年「就職四季報プラスワン」編集長を兼務。現在は編集局編集委員。「親子で勝つ就活」(東洋経済新報社)など著書多数。



## 報道されているほど就職は簡単ではない

「就職が楽」ということが盛んに言われますが、これが7、8年前の就職氷河期だと逆で「100社受けても受からない」という報道もありました。最近では大変なのは企業の方で、「内定出しても辞退される」「説明会に学生が集まらない」ということも耳にします。

しかし、就職が本当に楽かというところではありません。お子さんが油断しているようでしたら「そうじゃない」とはっきり言っていただきたいです。

2017年3月、全国780大学で56万7,459人の学生が卒業しました。この中には安定した職業に就けなかった人も多くいます。派遣社員1万8,342人、アルバイト9,176人、進学も就職も何も決まらないまま卒業した人は4万4,152人。合計すると7万1,670人で全体の13%です。

いわゆる人気企業にどれくらいの学生がエントリーするかご存じでしょうか。1万人を超えることも少なくありません。1万人受けても受かるのはせいぜい100人です。倍率は100倍です。東洋経済新報社では各企業の内定率を調査しています。人気の食品会社を例に出すと、味の素ゼネラルフーズ (AGF) は180倍、ヤクルトは115倍、カゴメは175倍でした。いずれも簡単ではないことがわかり

ます。

## 大企業が狭き門であることは変わらない

従業員規模別の求人倍率を見てみましょう。「求人倍率」とは学生1人に対する仕事の数です。300人未満の企業の場合、昨年は6.45倍。それが今年は9.91倍でさらに楽になっています。300～999人規模の会社は昨年が1.45倍、それが今年は1.43倍です。わずかに難しくなっています。1,000～4,999人規模の会社ですと昨年の1.02倍が、今年は1.04倍。5,000人以上になりますと、昨年0.39倍が今年0.37倍です。

このように大きな企業で就職は楽になっていません。「じゃあ、規模の小さい会社に入ればいい」と学生は言います。しかし、中小企業がどんな学生でも採用するかと言えば、そんなことはないです。なぜかと言えば、中小企業は社員数が少ないですから、問題のある学生を採用してしまうと企業全体の空気が悪くなり、いわゆる使えない人材がいると、それを教育する人材が必要になる。何万人もいる企業でしたら新人を教育する人材を配置してもいいけれど、中小企業はかかりきりになって教えたら仕事が回らなくなってしまいます。ですので、一定のレベルに達していない人は採用しないという姿勢で臨んでいます。大企業に入るの



も中小企業に入るのも簡単ではないということです。

## 就職活動の始動時期とその後の流れ

就職活動のスケジュールで「3月」と「6月」ということをよく耳にするかと思います。まずお伝えしておく、採用選考に関する指針は経団連に加盟している企業のルールであって、法律ではありません。ですから、加盟していない企業や外資系企業はこのルールを守る必要はありません。例えば楽天は経団連に加盟していないので、独自のスケジュールで採用活動をしています。

3月、6月の意味について説明します。3月は「採用広報解禁」で、説明会などが正式に始まり、リクナビ、マイナビなどの就職サイトがオープンします。そして6月は「選考開始」です。ところが実際は、採用選考に関する指針には罰則規定がないので、経団連加盟企業においてもこのルールを破ることがあります。

では実情に沿って、就職活動がどのように進むのかご説明します。まず現3年生の就職活動は、すでに始まっていると言えます。夏休みのインターンシップの申し込みが6月頃から始まります。そして6、7月にかけて試験を行い、実際にインターンシップを行うのが8、9月です。最近では秋も冬もインターンシップを行う企業があります。

インターンシップの本来の目的は「学生が企業で働き、職業経験を積むこと」ですが、日本においては選考試験の一環と言えます。参加するために試験があり、インターンシップでも学生をしっかりとしています。そして「これは」と思う学生がいれば、後日呼び出すこともあります。外資系企業では、12月くらいに面接して早々に内定を出す場合があります。

本来のスケジュールなら採用広報は3月に解禁し、説明会があつて、4月くらいにエントリーシートを提出して、その後筆記試験があり、6月から面接が始まるという感じで

すが、実際はもっと前倒しで行われています。徐々にではなく、3月に全てがどっと始まると思ってください。説明会があつたら、エントリーシートを提出して筆記試験があつて、とバタバタと始まります。そして4月くらいから内定が出ます。

4月1日時点でリクナビに登録している学生の16.5%が内定を持っているという調査結果もあります。5月1日時点では42.7%。6月1日時点では68.1%です。そう考えると3月以降はじっくり企業研究をする暇はありません。もっと前の段階、秋くらいから企業研究をしておくべきでしょう。

## 親がやってはいけないこと

就職活動で親がやってはいけないことを3つお話しします。まず一つは、「とにかく内定を取りなさい」と子供を追い詰めること。子供が内定を取っていないと、親はカリカリして「どこでもいいから取りなさい」と言ってしまう。最近の子供は素直なので、なんとか内定を取ってきますが、簡単に内定を取れる企業というのはブラック企業が多く、長く勤めることはできません。場合によっては1、2カ月で辞めてしまいます。あまりにも短期間で辞めてしまうと、勤労意欲の低い人物と見られてしまい、次を見つけるのは難しいです。次の仕事がなかなか見つからないと心が折れてしまい、場合によっては引きこもりになってしまいます。ですので、追い詰めず、離れて見守るのがいいと思います。

2つ目に、内定を取った会社に対して「そんな会社知らない」と言うのは、やめた方がいいです。どんな会社であれ、子供が頑張つて内定を取ったわけですから、とりあえず褒めることが必要かと思えます。

日本には上場企業だけで3,700社あります。毎年定期的に新卒採用している会社は1万7,000社ほどありますが、それら全てを知っている人はいません。例えば「ディスコ」という会社があります。親御さんは踊る場所を思い浮かべ

るでしょう。しかし、半導体を作る機械を作っている会社で、世界シェアナンバー1です。平均年収は960万円で、すごくいい会社だと思います。でも、社名を聞いて「なにそれ」とか「やめなさい」という親御さんが実際にいるそうです。どんな会社なのかしっかりと調べたうえで、アドバイスするようにした方がいいと思います。

そして3つ目ですが「とりあえず資格を取れ」と勧めるのも問題があります。2、3カ月勉強して取れる資格は、それほどPRにはなりません。もちろん目的があって資格を取るのはいいと思いますが、就職のために無理して資格を取るのはあまり意味がありません。むしろ、大学の勉強をしっかりとやる方がいいです。企業側は、大学でどういう勉強してきたかを見ていますので、大学の勉強をしっかりしてください。

## 親がやるべきこと

今度は逆に、親がやるべきことをお話します。一つに「口は出さずに金を出す」。中途半端な知識でアドバイスするくらいなら、お金を出す。就職活動はお金がかかります。昔はスーツを着れば足りましたが、今は3年の夏のインターンシップから始まって、期間が長いので、夏物だけでなく冬物のスーツも必要です。さらに交通費がかかり、空き時間にカフェも利用し、就職に関する書籍を買うなど、いろいろとかがかります。

就職活動にかかる費用は全国平均で17万960円という調査結果があります。就職活動が本格化すると、面接にいきなり呼び出されることもありますから、アルバイトをする暇もありません。ですので、ある程度の金額をまとめて用意してあげるといいと思います。いずれ返してもらうかは、各家庭で決めればよいと思います。1、2年生は今のうちからアルバイトして用意しておくといいかも知れません。

それともう一つは「親の経験を話す」ことです。親の就活経験ではなく、職業経験です。例えば、文系ですと就職してから営業部に配属されることが多いのですが、学生の

中には「営業はノルマがある」「上司に怒られる」「お客さんにクレームを言われる」と、きついイメージを持っている人が多い。しかし、マイナスのことばかりではないですよ。営業職の親御さんがいたら、そのやりがいをお話していただけたらと思います。学生は仕事をイメージでしかとらえていません。ぜひ仕事の実際を話していただきたいと思っています。

## 学生が今、やっておくべきこと

学生がやっておくべきことの1つ目は、大学の勉強です。大学生としてどういう努力をしてきたかを企業は見ます。最近の企業は成績を気にします。面接で成績表を見ながら話をするといいところも増えています。成績が良ければ内定が出るという単純なものではないですが、成績が良いに越したことはないです。

それと発言と成績表に矛盾があるのはまずいです。例えば「私は海外で活躍したいです」と得意満面に言う学生の成績表を見たら、英語がCばかりだとしたら。あるいは「自分はこつこつとやるタイプです」と言っている学生の成績表を見たら、1年次の必修科目がまだ残っていたら。面接官は「ほんとかな」と思うでしょうね。やはり、大学時代の勉強はしっかりとやっておくべきだと思います。

それとよく「文学部だと就職が良くない」と言われたりもしますが、日本の企業は学部をあまり問いません。就職において学部はあまり関係なく、いかにまじめに取り組み、成長したかが見られます。

2つ目は、インターンシップはやった方がいいです。インターンシップをやった学生の方が内定率は高く、1回よりも複数回やった学生の方が内定率は高いです。期間は関係ありません。1日だけの1dayインターンシップというのもあります。とにかく何回かやるということが内定率アップにつながります。

またインターンシップの参加でエントリーシートや1次試験を免除されるというケースもあります。参加者から優先的に試験を始めていくというケースもあります。インターンシップは希望した企業でなくともやった方がいいです。会社員と接することで、社会人慣れもします。ビジネスマナーも自然と身に付き、面接で緊張することが少なくなると思います。

あとは、新聞を読むことです。日経新聞だと毎日400社分の企業情報が載っています。一般の新聞でも構いませんので、経済面に目を通す習慣が後々の就職活動で生きてきます。

あとは、1、2年生は時間があるうちに英語力をつけてほしい。TOEIC<sup>®</sup>の点数はエントリーシートに書かされます。目標は730点以上。これは英語でビジネスができるレベルです。企業の募集要項に「TOEIC<sup>®</sup>で700点以上あった方が望ましい」と書かれていたとしたら、「そのくらいは取っておけよ」ということです。そういう企業を受け



たときに、英語力がないと不利になります。

## ブラック企業の見分け方

近年話題のブラック企業については学生も非常に敏感になっています。誤解をしている学生もいて、ミスして怒られる、残業が多い、休日出勤があるのがブラック企業と思いついでいる人もいます。そんなことはないですよ。残業、休日出勤が全然ない企業なんてないですよ。ブラック企業とは、労働関係の法規を破って、社員を使い捨てにしている会社と言えます。それを見分けるポイントをお話します。

まず、簡単に内定が出ます。一般的に社員一人の生涯賃金は2億2,000万円です。3億円を超える企業もあります。企業にとって社員を一人雇うのは非常に高い買い物ですから、普通は筆記試験や面接を何度もして選びます。しかし、ブラック企業は長く雇うつもりはないので簡単に内定を出します。

それと、初任給が高すぎる会社も疑った方がいいと思います。東洋経済新報社の調査によると、大卒の初任給は

平均21万574円です。年収の高い業界の総合商社であっても初任給は24万円です。銀行も20万5,000円くらいです。そういう相場があるのに30万円を超えているという場合は警戒した方がいいと思います。実際は残業を何十時間もしなければならない、あるいは契約をたくさん取らなければならないなどの条件付きの場合もあります。

そして3年後の離職率を見てください。30%が目安になります。3年間で約30%の若者が会社を辞めると言われていますが、それを超えるようだとか何か問題があると思います。また全体の離職率も参考にしてください。従業員100人の会社で1年間に5人辞めると離職率は5%です。離職率5%を超えると、何か問題があると見た方がいいです。

あとは求人票の書き方です。普通は基本給、住宅手当…と、項目ごとに書いてあります。しかし企業によっては「給料25万円（残業代を含む）」と書いてある場合があります。残業を何時間したら25万円になるのか、基本給はいくらかなのか分からない。何だかんだ引かれて20万円ももらえないなんてケースもあります。きちんと求人票が書かれているかチェックしてみてください。