

「少子化による就職・採用活動への影響・変化に 私たちはどう向き合うべきか」

令和8年度「全国キャリア教育・就職ガイダンス」
パネルディスカッション



近畿大学 経営学部
岩井貴美

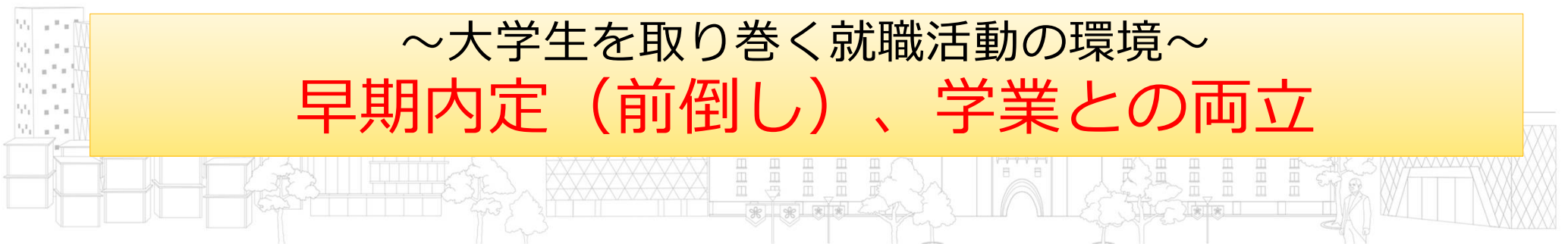
1.就職活動の現状

■就職みらい研究所（2026）：（出典：就職白書2026）

・採用充足率の低さに対する危機感などを背景に、企業は採用活動のスケジュールを見直し、内々定・内定出しの開始時期を大幅に前倒ししている。卒業年次前年2月までに開始する企業は2017年卒の1.2%から**2026年卒41.4%へ急増した(p.11)**。

・企業の採用行動の変化に対応する形で、学生の内定取得時期も早期化の傾向が見られる。卒業年次6月1日時点の内定率を見ると、2017年卒では約5割であったのに対し、**2026年卒では約8割にまで上昇している（p.12）**。

～大学生を取り巻く就職活動の環境～
早期内定（前倒し）、学業との両立



1.就職活動の現状

■ 就職活動は大きな
ライフイベント

卒業→就職
青年期から成人期へ
移行

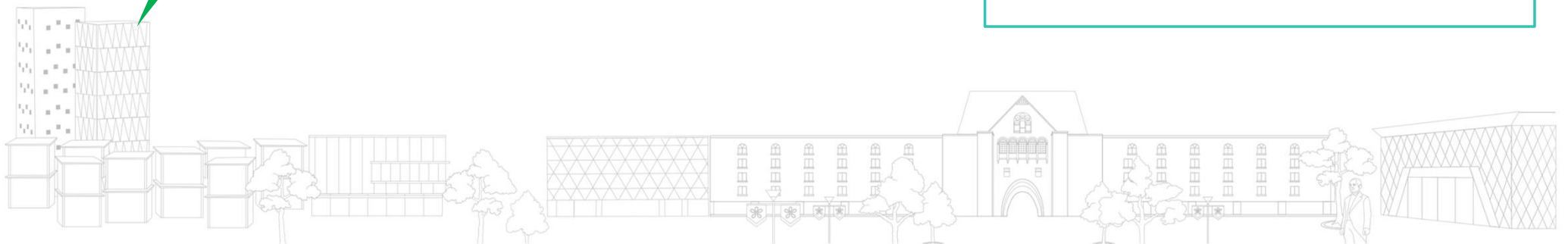
就職活動

大学入学

高校生活



キャリアの大きな節目
・ 葛藤、苦労
・ 不安、ストレス



2.調査と分析結果

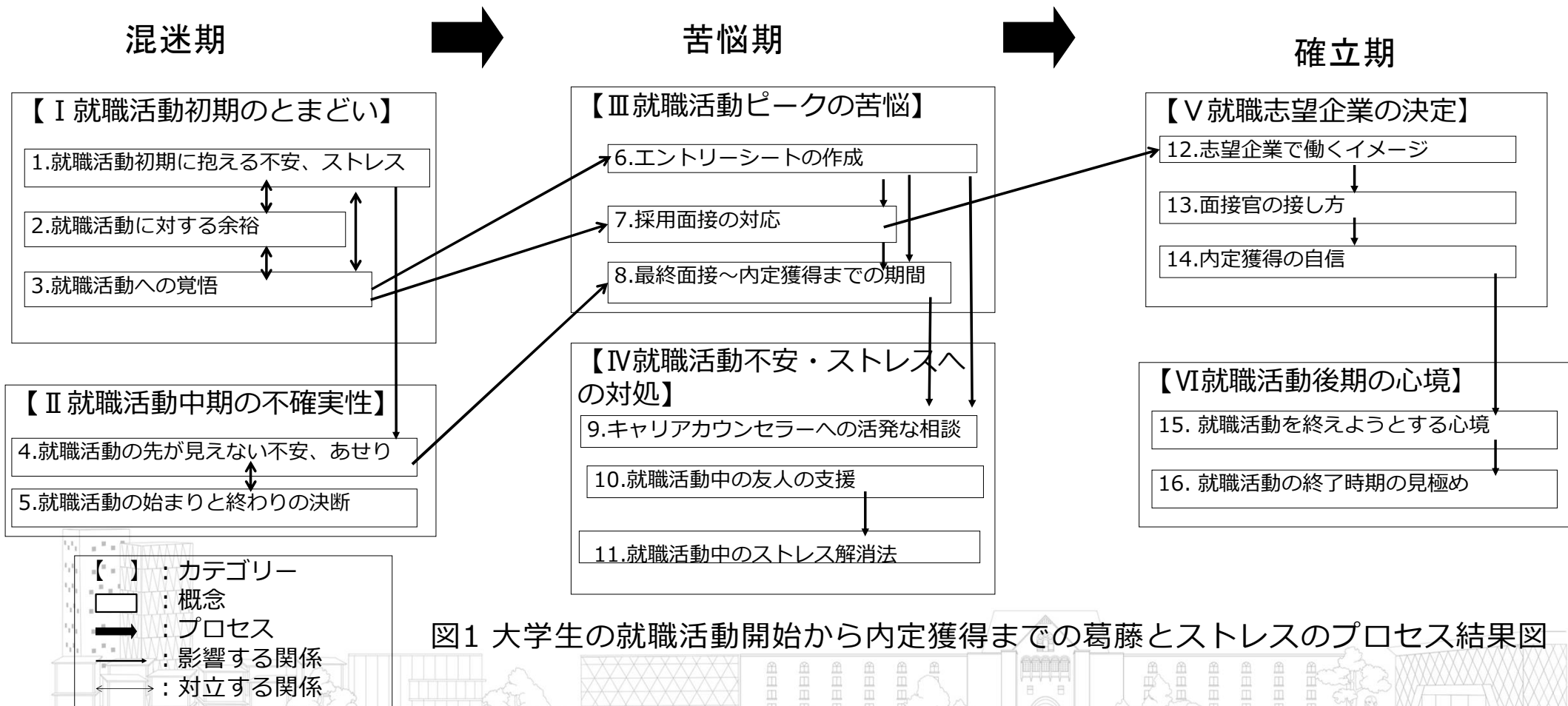


図1 大学生の就職活動開始から内定獲得までの葛藤とストレスのプロセス結果図

2.調査と分析結果

【早期化に対するインタビュー結果】

きちんと自分で業界をしっかりと見極めた結果がそうだったので、**早期化の波に惑わされることなく**、自分でしっかりと企業を決めれたかなという感じですね。

早期化で多くの企業をみていたので、ピークの時期は、面接がたくさん入ってました。自分の中で慣れてきていて、面接まで行ってしまったら、自分のことを話すだけっていう、軽い気持ちになれました。

早めに動いたというか、「**取り組むきっかけになった**」というのは、ストレスもあり、良い点でもあったかなと思う。

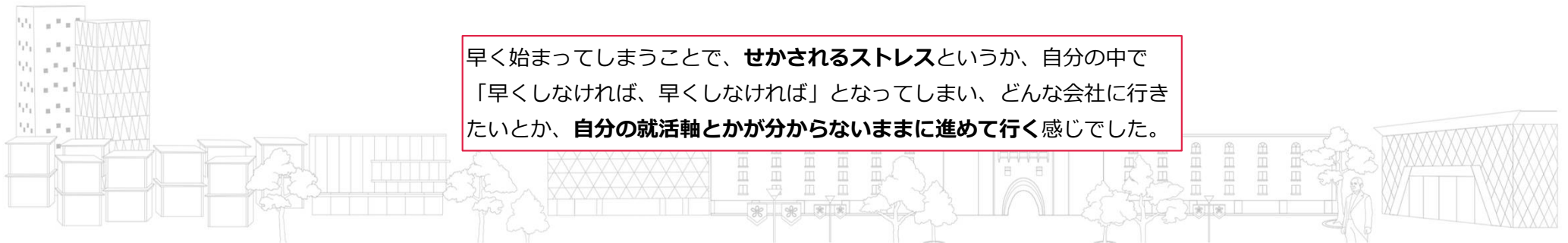


最初は、周りが就活していることに焦ってしまったから、もしかしたらもうちょっと**他の業界を見れば、違う企業**に出会えたんじゃないかなと思います。

早めに終わることが良いことみたいな認識になっていた。早く終わりたいという気持ちはあったんですけど、周りの子が早く決まっていて、**憧れ**みたいな気持ちになりました。

早く始まっているけど、**終わるタイミングは変わらないから**、長期化になっていて、早く終わる子もいれば、続けている子も居るけど、段々疲れが出ていて、「**早く自分も解放されたいな**」という結構疲れがでていました。

早く始まってしまうことで、**せかされるストレス**というか、自分の中で「早くしなければ、早くしなければ」となってしまう、どんな会社に行きたいとか、**自分の就活軸とかが分からないままに進めて行く**感じでした。



3.まとめ

【就職活動の早期化】：

- ・ 学業（授業、部活動、ゼミ活動）との両立に苦戦している。
- ・ 就活のあせりを生じさせ、「内定獲得」が目的となりうる。
- ・ 内定を獲得するまでが、孤独であり、心理的な影響が大きい。



【大学生】：

- ・ 他人と比較せず、自身のキャリア形成を行う。
- ・ 就職活動は、人生の節目と捉える。
- ・ 早期化によるストレスを上手くコントロールする。



【大学のキャリア支援】：

- ・ 低学年の間に多くの企業（社会人）の接点作り。
- ・ 就職活動のプロセスを把握して、学生に寄り添うカウンセリングが重要である。
- ・ 自律的なキャリア形成を支援する取り組み（企業と連携した活動、短期海外研修など）。

