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

「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」　第１部

モデレータ：九州産業大学　商学部　教授　聞間　理
跡見学園女子大学　就職部就職課　副参事　今村　早苗

パネリスト：

- リクルートワークス研究所主任研究員・一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事
  古屋　星斗
- 工学院大学　教育推進機構国際キャリア科　教授　二上　武生
- 近畿大学　経営学部キャリア・マネジメント学科　准教授　岩井　貴美
- 株式会社カウテレビジョン　代表取締役社長　高橋　康徳

※敬称略

【オープニング】

【聞間】

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を始めます。進行役を務めます、九州産業大学の聞間です。よろしくお願いいたします。

【今村】

跡見学園女子大学の今村です。どうぞよろしくお願いいたします。

【今村】

本日は「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」と題して、大学、企業それぞれのお立場からご意見を伺いディスカッションを進めてまいります。

現在、日本は少子化による人口減少とそれに伴う労働市場の変化に直面しており、その状況は、企業の採用活動において早期化、長期化が進む等、学生たちはもとより教育機関や企業に新たな対応を求める要因となっています。

今回のパネルディスカッションでは、「少子化による就職・採用活動への影響と対応」をテーマに、少子化が企業の採用活動に与える影響や労働市場の変化を共有しながら、企業と教育機関の連携が果たすべき重要な役割を明示し、教育機関や企業の事例を交え、学生たちが時代の変化に適応できる力をどのように育むことができるのか等について議論いたします。

また、企業と教育機関が学生の立場を尊重しながらどのように連携・協力すれば、学生の学業が妨げられることなく、また自己理解とキャリアイメージを醸成して、企業・学生・大学いずれにとっても、安心した就職・採用活動を実現できるかについて、将来へ向けた解決策を考えていきたいと思います。

それでは、パネリストの自己紹介から進めてまいります。お名前、ご所属と、ご自身の大学・企業の特徴を簡単にご紹介してください。まず古屋さん、お願いいたします。

【古屋】

リクルートワークス研究所の古屋星斗と申します。労働市場やキャリア形成、人材育成などを研究する機関に所属しています。本日はよろしくお願いいたします。

【二上】

工学院大学教育推進機構国際キャリア科教授の二上と申します。大学では主に初年次教育とキャリア教育を担当しております。本日は楽しみにしております。よろしくお願いいたします。

【岩井】

近畿大学経営学部キャリア・マネジメント学科、岩井貴美と申します。本学科の特徴といたしましては、一年次から単位認定の就業体験の授業を行っております。本日は学生の立場の声や状態等をご紹介できればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

【高橋】

株式会社カウテレビジョン代表取締役をしております高橋康徳と申します。私どもの会社は、主に地方の中小企業の採用支援及び大学生の就職支援という企業と大学生の間に立って 22 年間活動している会社です。その中でも無名な、名前のあまり知られていない中小企業がいかにして大学生と出会うのかということをテーマにした「あいのりインターン」という取組みを運営しております。９年間で 9,000 名を超える大学生と 1,000 社以上の企業がこのプラットフォームで出会ってきました。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【今村】

本日は以上６名で進めてまいります。皆様どうぞよろしくお願いいたします。

【聞間】

まず導入として、ショートレクチャーをお願いしたいと思います。リクルートワークス研究所主任研究員、一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事の古屋さんに、「人口動態変化による就職・採用活動への影響と対応について」ということでレクチャーをいただきたいと思います。古屋さん、よろしくお願いいたします。

【人口動態変化による就職・採用活動への影響と対応について】

【古屋】

私から「人口動態変化による就職・採用活動への影響と対応」についてお話させていただきます。少子化は社会全体に非常に大きな影響を与えますが、それが学校・職業間接続の領域にどのような影響が出ているのかということについてお話しさせていただきます。私は古屋と申します。人と仕事の研究者です。

まず、日本の労働市場は「非常に奇妙な状態」にあると言われています。何が奇妙かというと、景気の良さと人手不足感は、連動してするはずですが、今は一致していません。景気が必ずしも、良いわけでもないにもかかわらず、人手不足感はバブル期に迫るほどの水準に到達しつつあるというのが昨今の日本の状況です。

1980 年から 2015 年頃までは、この２つの指標（景況感と人手不足感）はほぼ同じ動きをしていました。しかし、2016 年頃から約 10 年、２つの折れ線は一度も交わっていません。なぜこうした乖離が起きたのか。その要因の一つは人口動態です。高齢人口の増加によって、とりわけ医療・介護などのエッセンシャルワーク領域で労働需要が押し上げられています。高齢者は需要側になる一方で、労働供給側にはなりにくい。この構造が「景気と一致しない人手不足」を生んでいます。さらに、今後も 65 歳以上、特に 80～85 歳以上の人口は増え続けます。したがって、現在の人手不足はピークではなく、今後も続く可能性が高いと言えます。

こうした状況を見越す形で、企業の大卒需要は堅調に続いています。2027 年の最新値では、大卒求人倍率は 1.62 倍で需要超過です。特に大手企業の採用需要は非常に強く、大卒採用ニーズは過去最高水準で高止まりしています（213,000 人）。

この結果として顕著なのが初任給の上昇です。2023 年頃から、大卒初任給は急速な上昇局面に入りました。1990 年代半ば以降ほとんど変わらなかった初任給が上昇し始め、同時に企業間のばらつき、分散も大きくなっています。高い企業と低い企業の差が広がり、変動も大きくなっています。

そのような労働市場の中で２点目として、職業人生そのものも変化しています。私はこれを「選択の時代」と呼んで学生にも伝えています。かつて当たり前とされてきた「教育→仕事→引退」という３ステップ人生が、一般的ではなくなりつつあるからです。この「３ステージ人生からマルチステージ人生へ」と言ったのがリンダ・グラットン博士です。『LIFE SHIFT（ライフ・シフト）』という本で 10 年前におっしゃっていました。20 代がどれほど早い段階で選択のタイミングに直面しているかを確認するため、25～29 歳で初職が正規社員の方を対象に、転職経験を調べると、29 歳までに１回以上転職を経験している割合は 47.2%に達しています。つまり、ほぼ半数が 29 歳までに転職を経験しているという状況です。
副業・兼業、学び直し（大学院やオンラインスクールなど）、家族介護や出産といったライフイベントまで含めると、これら５つのイベントのうち少なくとも 1 つに 29 歳までに接触する確率は７割弱です。かつては就活と引退の２回程度だった大きな転機が、職業人生の早い段階から以前と比較にならないほど増加しております。卒業時の就職活動は、その「最初の 1 回目」になっていると言えます。

労働市場の変化を１つ目に申し上げました。２つ目の変化として選択の時代ということを申し上げました。３つ目に申し上げたいのが、若手社員について調査をすると何が起こっているのか。調査からは別の変化も見えてきます。社会人になる前に、社会や企業と関わる経験を持っている人が増えています。
「入社前の社会的経験」と私は呼んでおりますが、約７割が就職前に社会や企業と関わる経験を持っております。職場見学、ロングインターン、起業経験、PBL などが例です。これを定量で比較をすると、20 年前の新入社員は入社前まではそういった経験が全くなかったという方は 53.5%に達しておりますが、これが徐々に減っていき、2020 年前後に入社した方で全くないという方は 27.5%、何かしらの経験があるという方が 70%以上に達しているという状態です。
この入社前の社会的経験の話をなぜしたかというと、これが「就職後の仕事に対する納得感」や「仕事への向き合い方」ということに大きな影響があるということが分かっているからです。現在の仕事のエンゲージメントみたいなことを取っておりますが、入社前の社会的経験が多い新入社員ほど高いエンゲージメントが観測されるということが確認されています。簡単な回帰分析を行っておりますが、現在の仕事の満足度に対しても入社前の社会的経験が多い新入社員ほど高い傾向が見られております。
そういう話をすると、当たり前ではないかと思われるかもしれませんが、決して当たり前ではなくて、確かにここ５年ほど新入社員の方々を検証すると、入社前の社会的経験の多寡が仕事における成長実感や満足度にプラスに寄与していることが分かっておりますが、その影響というのは少し前の新入社員には見られなかったことであります。
入社前の社会的経験の個数というものが、仕事における今の成長実感ということに対して、実はプラスにもマイナスにも有意に寄与してなかったという状況が続いておりました。これが直近で入社前に社会や企業と接点を持っていた（長いインターンに参加した、プロジェクトベースのラーニングに参加した）、そういったことが仕事における成長実感の高さに有意に効果が、ここ５年ぐらい見られているという状況があります。
これはなぜなのか。以前は仕事の成長実感に影響していなかった入社前の社会的経験、大学や高校での社会的な経験ですが、私の解釈としては職場の環境が変わってしまったことが原因ではないかと考えております。どういうことかというと、働き方改革ですとか様々な法改正の影響があって、企業が若手を従来通りに育てることがかなり難しくなっています。このために若手自身の過去の経験が重要になっている。ある種、入社前に本当はあった社会人になるための通過儀礼のようなものが、もしかすると前倒しされるというような状況になってきているのかもしれないと考察をしております。
皆様どうお考えでしょうか。そういった観点から私は大学における様々な活動、講義、そういったものの重要性を見ております。例えばインターンシップは、参加すると初職の仕事に対して良い影響があることが検証されて

います。経済産業省と文部科学省が行った、インターンシップが与える効果についての検討会の調査結果を分析したところ、就職後の自立性やエンゲージメント、仕事満足感というのが、１週間以上のインターンシッププログラムに参加した場合に大きな効果があるという結果が出ております。
そういった意味では大学時代にインターンシップや、様々な社会、企業と接するような機会を持つということは、その後の仕事、キャリア、職業人生ということを豊かにしますし、合わせて大学生活における効能ということが観測され、ある種大学生活、大学の学習、学びに対する動機も得ているようです。例えば、５日以上のインターンシップに参加した学生にとって、単発のプログラムよりは一定のしっかりと事前学習、事後学習を伴うプログラムの方が、効果が高く、学習動機、キャリア観、コミュニティ参加、大学のサークルなどに好影響が見られます。そういった様々な大学時代の活動に対して動機を提供しているという意味では、学習とこの社会的活動の関係というのは極めてパラレルな関係といいますか、やはり社会的な活動があって、そこから動機が調達されて学びにつながるということが大きいのではないかと思います。動機が実社会から調達されて、大学の学びはこんな気付きがあるとか、このことを学んだらこういう時に役に立つという発見があるのではないかと思っております。

以上のような話をしてまいりましたが、「選択の時代」というように申し上げました。今の若手社会人というのは転職する方が増えています。「若手の取り合い」ということもあって、転職マーケットは非常に活況であることもあって、辞めやすくなっている。転職するという人が 29 歳までで 50%、29 歳までで 1 回以上転職を経験していますから、同級生が 10 人いたら 5 人は 29 歳までで転職しているということなります。
一方で良いところもあって、それはキャリアで最初に入った会社で何かミスマッチがあって何か躓いてもリカバリーすることが容易になってきているということ。そういった検証もしております。「チャンスはまた来る」という、そういった職業社会になりつつあるということが一つの事実でございます。
そういった中で、大学が学生に提供できるもの、様々あると思いますが、私から一点強調したいのは、就職活動というのは選択の最初の１回目で、職業人生の最後の１回ではなくなっているわけです。入った会社が大きいか小さいかとか有名か有名でないかによって人生が決まるという時代では徐々になくなってきているという状況が、現代の労働市場がもたらした「選択の時代」のある種一面であるわけです。そういう意味では、就活が選択の最初の１回目になった。だからこそ提供できるのはこれからの人生における良い選択肢ではなく、選択の経験値であるということです。良い選択肢を提供してもその会社をすぐ辞めてしまうかもしれない。しかし、選択をしたという経験値は絶対に学生の人生にとってかけがえのないものになります。
私の話は以上でございます。

【聞間】

古屋さん、ありがとうございました。お話を伺っていて、これからのパネルディスカッションのベースになるお話だったと思います。１つ目は、人口動態がもう完全に変わっていて、市場の変化というものを我々でも受け止めて、これから来る変化に対応しなければいけないということを強く感じさせていただくお話でした。
それでは、どんな変化なのかということの議論のベースにあるのが、やはり転職が非常に増えていく。学生もその１回きりの就職でずっとその会社で終わるのではなく、いろいろなところに移りながら行くということを企業側もある程度観念して、そういう前提で人材採用、教育というものを考え始めているということになると思います。
そうした中でも、いろいろな経験をいろいろな所でしているということ自体が入社前の段階から入社後の若手の社員のパフォーマンスを決めるというデータがもう出始めているというところも非常に示唆に富む話だったと感じました。

私から１点だけ、追加でご見解をお伺いして先に進みたいと思いますが、それはこのテーマの中に、「就職活動の

早期化」という言葉がキーワードで入っていますが、古屋さんの目から見てこの「早期化」はどのように見えているのか、もしくはこう評価されているのかという、今のところのご見解をいただけたらと思います。

【古屋】

一つ言えるのはかなり構造的な問題だと思います。つまり、需要超過の状態が背景にあります。若手を採用したくなければ早期化は起こりませんから。そういった意味ではやはり大卒、大学生、若手を採用したいという会社が多いために早期化が起こっている。そう考えると需要超過はなぜ起こっているのか、人口動態です。そう考えると、やはりこのトレンド、この状況というのは一朝一夕には収まることがないでしょう。政府が様々な検討をしておりますが、採用プロセスのタイミングを政府が強制することは日本ではかなり難しい面があります。そのように考えると、こういう状況を何とかするのはかなり難しいと思います。ただし、企業も採用するだけがミッションではありません。採用後にいかに定着させ、育成するかまでを考える必要があります。一過性で「採り切るだけ」の採用活動は、必ずしも企業の力にならないことも分かってきています。いまは過渡期であり、需要超過の状況のもとで、大学と企業が協力しながら学びの場を豊かにし、学生がスムーズに就職していく道を模索している段階だと考えています。

これからの先生方のお話というのは、そういう意味ではそういった問いと同じなのではないかというように感じております。

【聞間】

ありがとうございます。企業側もやりたくて早期化になっているわけではない。状況として早期化せざるを得ない面があるということだと受け止めました。

もし大学側が早期化を止めてほしいと考えるのであれば、企業が早期採用に動かなくてもよい別の解を考えなければ、現状は変えられないということも、何となく今感じ始めているところです。

この後は、大学と企業がどのようにキャリア教育や就職支援に向き合い、連携していくべきか、パネリストの皆様と議論を深めていきたいと思います。どうもありがとうございました。

【第１部終了】