モンゴル

「新卒」「既卒」の区別なし
卒業後、個別に就活

企業説明会などはなく通年で採用が行われているため、卒業後に就職活動をするのが一般的。個々に、企業のホームページや新聞の求人情報などから希望の仕事を探し出して応募する。履歴書提出、筆記試験、面接という流れが多い。

中国

新卒時から
転職や独立も視野に

毎年秋頃から翌春にかけて、大学などで各企業が説明会を実施する。履歴書を送り、パスした学生が面接に進む。転職や独立が盛んで、新卒時から次のキャリアを視野に入れる人も多く、企業側も研修コストをそれほどかけない。

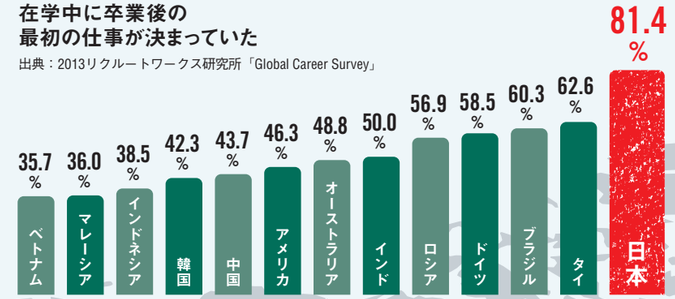
韓国

新卒一括採用制度でも
就職浪人が多い

日本に近い新卒一括採用制度があるが、徴兵制度があるため数年程度の遅れは新卒扱いになる。企業規模による待遇格差が顕著で、大企業への就職は激しい競争に。多くの就職浪人が発生し、若年就業率が日本よりも低い。

在学中に卒業後の
最初の仕事が決まっていた

出典：2013リクルートワークス研究所「Global Career Survey」



アメリカ

スーパー学歴社会で
大学の成績や活動を重視

トップ大学を対象に「カレッジ・リクルーティング」制度がある。企業が大学を訪問し面接した上で、採用したい学生を個別にオファー。選考は、学業成績、社会奉仕活動経験、職業経験（インターン）などがポイントとなる。

フランス

長期インターン必須
経験を積み徐々に正社員に

一般的にインターンシップで職務経験を積むことが就職の必須条件。就職した場合も非正規雇用から正社員にキャリアアップしていく例が多く、新卒者のうち、約7割が有期雇用や派遣などの非正規雇用とのデータがある。

ブラジル

在学中からインターン先で
適性や相性を確かめて就職

在学中に大学の仲介により、企業や官公庁などのインターンを経験した上で、就職先を探すのが一般的。出身大学よりインターン経験を積んだ分野が重視される傾向が強い。学生がインターン先を気に入り、そのまま就職するケースも。

比較してみよう!
世界の就活事情

世界を見渡してみると、
「就職活動」のあり方もさまざまです。
日本のような、横並び一斉スタートの
新卒一括採用システムは世界では少数派。
海外の就活事情や日本の「就活」の歴史を知り
これからの「就職活動」について考えてみませんか?

ドイツ

スペシャリストを育成する
「デュアルシステム」が特徴

高等教育進学か就職かの進路分岐が早く、教育と就業を両立させる「デュアルシステム」がある。義務教育後、全日制学校に通学しない場合は、18歳まで週1-2日職業学校で学びながら、企業で職業訓練を積むことになっている。

南アフリカ

職歴重視の採用で
新卒者の競争は激しい

求人を探し、希望の職種があれば履歴書を送り、面接の連絡が来るのを待つ。多くの企業は職歴重視のため、新卒者のハードルは高く、フルタイム職を得るのは難しい。大学卒業後1年以内の就職率は4割未満というデータもある。

日本の就職活動の歴史

1890年代
旧財閥系など大企業を中心に**新卒一括採用**が始まる

1920年頃
大学数が増加したため採用時の選考試験を実施

1928年
大企業中心に「選考試験は卒業後に実施」と取り決め

1950年頃
戦後復興の過程で新卒一括採用が広まる

1953年
「就職協定」ができ、選考開始が大学4年生の10月以降に
※企業と学校との間で自主的に申し合わされた就職採用活動のルール

1955年頃
集団就職の始まり

1966年
「雇用対策法」施行。労働力需給の均衡促進を目的に国の雇用政策の基本法を規定

1968年
大学紛争の影響で学校推薦の機能が麻痺。学生が自力で企業訪問を始めたのをきっかけに**自由応募が一般化**

1986年
「男女雇用機会均等法」施行。採用や昇進、解雇にあたり、性別を理由にした差別を禁止

1995年
インターネットの就職情報サイト「Career Space」（現・マイナビ）がオープン

1997年
「就職協定」廃止。経団連が**「倫理憲章」**を策定し、内定開始を大学4年10月とする

2013年
「倫理憲章」を「採用選考に関する指針」と名称変更

2015年
「若者雇用促進法」改正施行。若者への情報提供強化などを通して、新卒者の早期離職解消をめざす

2018年
経団連が「採用選考に関する指針」を2021年卒の学生から廃止

これから
2021年卒の学生から政府が就活のルールを主導することに。今後は通年採用の増加も予想される。