

『採用状況中間調査2013』調査報告

16年卒採用スケジュール変更による企業・学生への影響

三輪麻衣 (株)リクルートキャリア 就職みらい研究所 研究員

大学生の就職・採用活動は、ここ数年、次々と急激な変化に見舞われ、変動期に入ったといえる状態にある。08年のリーマン・ショック、11年の東日本大震災のような社会的危機の勃発、そして、13年卒と16年卒の採用・就職活動スケジュールの変更——この状況下で、大学が学生や社会に果たす役割は何か——この問いは、就職部門に閉じるものではない。どのような人材を育成し、社会に送り出すかという大学教育のゴールそのものが問われているという点で、大学全体で検討すべきテーマであろう。

本稿では、2度のスケジュール変更の背景と概要を確認したうえで、『採用状況中間調査2013』の結果をもとに、企業や学生への影響の見通しを整理し、大学に期待される役割の検討材料を提供したい。

13年卒スケジュール変更の背景と企業・学生への影響

今春卒業した13年卒の就職・採用活動は、経団連による11年3月の倫理憲章改定後初の就職・採用活動として注目された。『就職白書2013』の調査結果をもとに本誌180号で報告したが、本稿でも概要を確認したい。

大学等からの「学業に専念する時間

【調査概要】		
【企業調査】「採用状況中間調査2013」 調査目的: 2014年卒の新卒採用の実施状況および2015年卒の新卒採用の方針について把握し、関係各位の参考に供する		
調査方法: 郵送法		
調査対象: 全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業3945社		
調査期間: 2013年6月1日～2013年6月30日		
回収社数: 1208社(回収率30.6%)		
回答企業の属性:(属性情報は不明・無回答企業があるため、属性別の計と全体は一致しない)		
《地域区分の内訳》		
首都圏: 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県 東海: 岐阜県、愛知県、三重県 関西: 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県		
その他地域: 「首都圏」「東海」「関西」以外の地域		
	回答企業数	
全体	1208	
従業員規模別		
300人未満	247	
300-999人	397	
1000-4999人	328	
5000人以上	105	
業種別		
建設業	84	
製造業	430	
流通業	223	
金融業	120	
サービス・情報業	296	
地域別		
首都圏	526	
東海	111	
関西	159	
その他の地域	412	

の確保」という要請を念頭に、11年3月に経団連は倫理憲章を改定した。賛同企業の採用「広報」開始時期が卒業前年度の10月から12月に後ろ倒しとなったが、採用「選考」開始時期は卒業年度の4月以降のままで従来通りという圧縮スケジュールとなった。企業、学生共に、Web上のセミナーやテスト等の新しい技術の活用や、活動対象の見直しなどによって活動プロセスを効率化したこと、景況感が回復傾向であったこともあり、大きな混乱はなく、概ね例年並みの結果となった。

現スケジュール2年目となる14年卒の就職・採用活動では、初年度の反省を踏まえた改善により、一層の適応が進んだ。景気の持ち直しや円安などの経済環境の好材料も後押しし、14年卒の内定率は、4月以降一貫して前年を上回るペースで進んでおり、10月1日時点で

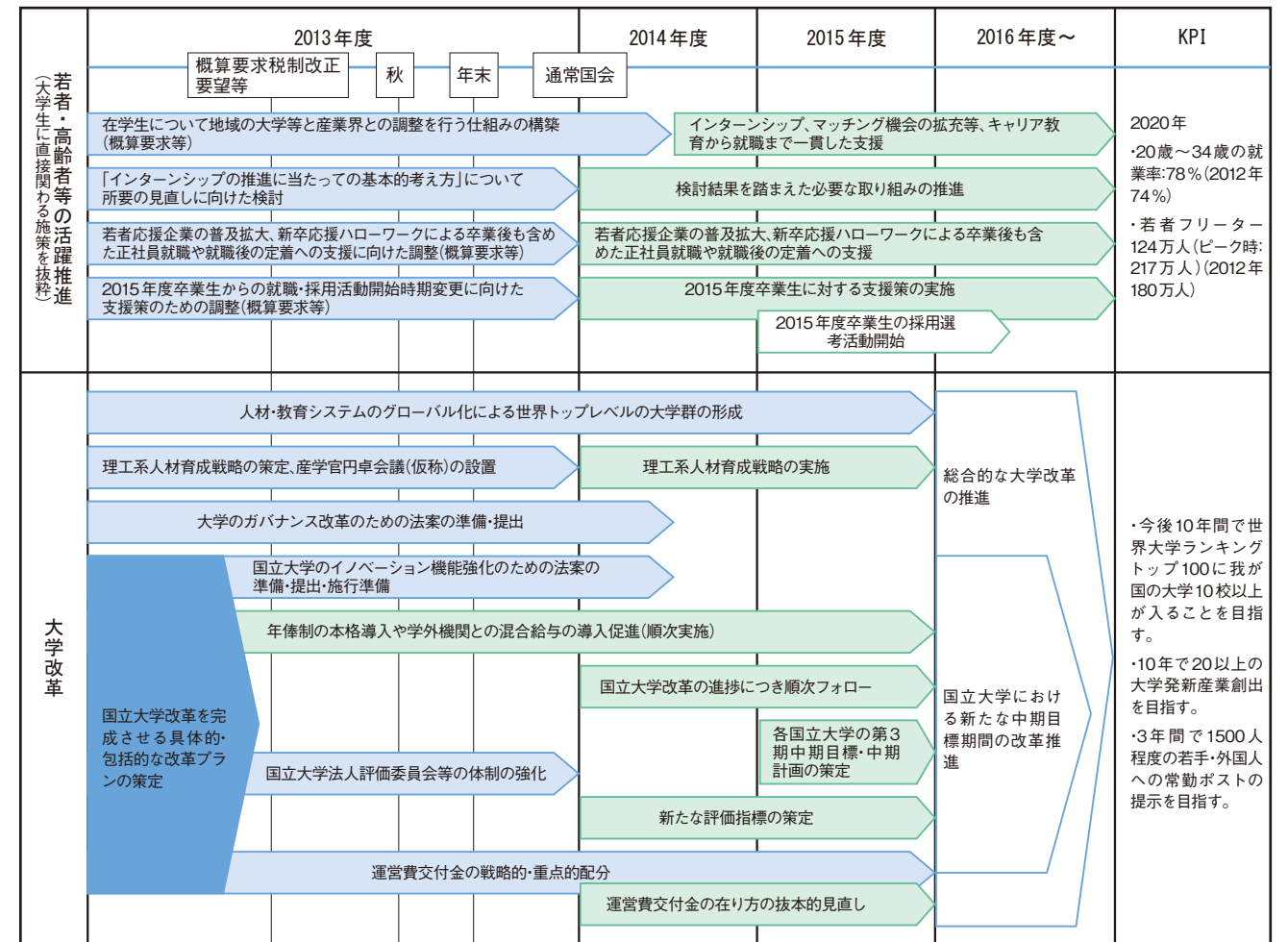
81.7% (前年同時期+5.5ポイント)である。(リクルートキャリア『大学生の就職内定状況調査』【10月度】より)

政府の16年卒スケジュール変更要請の背景と概要

こうしたなかで、13年4月、政府は採用活動のさらなる後ろ倒しを経済3団体(経団連、経済同友会、日本商工会議所)に要請した。「現在の大学2年生(16年卒)の就職活動から、広報活動の開始時期を3年生の3月に、採用選考活動の時期を4年生の8月に」後ろ倒すというものだ。

同時に、総理から文部科学大臣に「大学等に対し、大学改革の実行を要請するよう指示」され、「時間を十分に活用して、国民や社会の期待に応える人材を育成することが求められる」とされた。6月発表の「日本再興戦略

図表1 「雇用制度改革・人材力の強化」の中短期工程表



日本経済再生本部「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」中短期工程表より筆者作成

JAPAN is BACK」でも、「日本の若者を世界で活躍できる人材に育て上げる」ために、教育の充実・留学促進を図る大学改革を進めると位置づけられ、13年度からの16中短期工程表も提示されている(図表1)。

以上のように、16年卒のスケジュール変更は、政府主導という点、単なる採用活動の時期変更に限らない、大学改革という高次の目的を実行していくための環境整備として行われる点で、前回の13年卒と大きく異なる。

ステークホルダーの対応も出そろいつつある。7月16日には、経団連が従来倫理憲章に代わる「採用選考に関する指針」の方向性を決定、9月13日に確

定し、加盟企業に協力を呼び掛けた(図表2)。同27日には、大学等で構成される就職問題懇談会が、就職活動に関する学校間の申し合わせを発表。学校推薦を8月1日以降とする点、初年次からのキャリア教育の充実や就職関連情報の積極的提供による就職時のミスマッチ防止等が申し合わされた。

個別企業の対応と影響の見通し

では、実際に採用活動を行う個別企業の人事担当者は、政府要請への対応をどのように捉えているのだろうか。調査結果からその実態を概観していく。まず、16年卒で新しい採用スケ

ジュールが実施された場合の、自社のスケジュールの見通しをみてみたい。内定を出し始める時期についての回答結果をみると、75.3%が「後に倒す」と回答しており、「変えない」は24.7%に留まる(図表3)。従業員規模が大きいほど、「後に倒す」割合が多く、従業員数5000人以上の超大手企業、1000-4999人の準大手企業では、いずれも8割を超えた。新卒採用活動を行う期間については、「短くなる」41.0%、「変わらない」35.3%、「長くなる」23.7%で見解が分かれた(図表3)。従業員規模が大きいほど、「変わらない」の割合が減り、「長くなる」「短くなる」と何らかの影響が出

る見通しの企業が多かった。

続いて、自社の新卒採用計画への影響の見直しをみている(図表4)。「新卒採用予定数」については、ほとんどの企業が「変わらない」としている一方、「新卒採用活動の母集団」「選考応募者数」については「減る」が半数強、「内定辞退者数」については「増える」が約3割、「最終的に新卒採用できる人数」は「減る」が3割強という悲観的な見直しとなった。全体的に、従業員規模が大きいほど「変わらない」の割合が少ない傾向で、今回のスケジュール変更の影響の大きさをうかがわせる結果となった。

16年卒採用での採用数の充足が難しいことを見据えて、現スケジュールで行われる最終年度である15年卒の採用を強化するという企業も多い。このスケジュール変更の影響と景況感を背景に、新卒採用を予定している企

業の採用担当者の44.9%が15年卒は「採用しにくくなる」と回答しているほどだ。特に従業員規模5000人以上の超大手企業で採用難化の意識が強い。

こうした見直しを踏まえ、企業側はどのような取り組みを検討しているのだろうか。自由記述での回答結果の傾向は、3つに集約された。最も多かったのが、インターンシップに関する取り組みだ。政府の方針として「インターンシップをはじめとした、初年次からのキャリア教育・職業教育の充実」が挙げられたこともあり、インターンシップの新規導入のほか、冬期休暇期間での開催など、実施時期・回数を増やす、プログラムを工夫するなどの回答が多くみられた。

続いて、「採用プロセスの見直し・効率化」を挙げる企業が多かった。情報提供のプロセスでは、リクルーター、大学・研究室訪問、学内合同説明会など、

オンキャンパスでの接点強化の声が多く挙がった。13年卒のスケジュール変更時に増加した、WebセミナーやWeb適性テストなどオンラインでの接点・選考の活用も、16年卒で一層進むことが見込まれる。また、16年卒では選考開始時期も後ろ倒しになっていることから、採用選考活動開始から内定を出すまでの期間を短縮するための各種の施策が挙げられた。面接の回数や形態・手法、面接官の人数・研修の体制などの変更を検討している企業も多い。

さらに踏み込んで、そもそもの「人材ポートフォリオや採用基準の見直し」まで行くと回答した企業も一部みられた。「新卒を基本とした正社員採用を行ってきたが、中途採用や非正規社員の正社員登用なども含めて、人材のポートフォリオを再構築中」「海外の大学との関係強化」といったものである。

このように、企業側では、16年卒のスケジュール変更に対して、13年卒のときよりも、より広範かつ踏み込んだ対応が検討されている。では、今回のスケジュール改定の発端となった学業など大学生生活の尊重という趣旨に照らして、学生や大学は、企業からどのようなことが期待されているのだろうか。

企業からの学生、大学への期待

学生への期待の自由記述での回答状況は、「まずは学業など学生生活を充実させてほしい。そのうえで、就職活動が本格化する前の早い段階から、個人の就業観を確立し、採用情報が公開される前から、業界研究や企業研究の準備を進めてほしい。」という趣旨の意見

が、企業属性を問わず大勢を占めた。

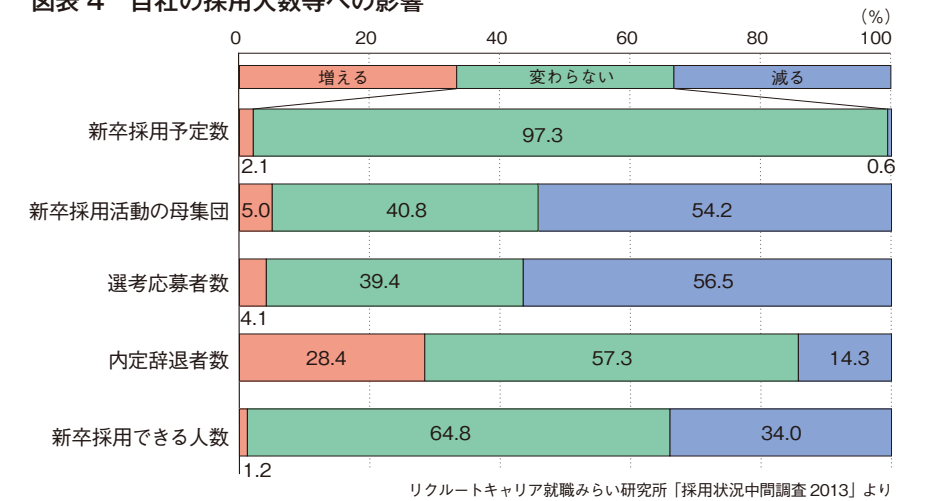
前者の学業および学生生活の充実については、「じっくりと学生生活を送れる分、学業、クラブ活動に取り組まないと、学生時代が単なる空白期間になってしまう」「大学の成績が就職に結びつくよう、企業に対し、成績への信頼度UPを図る取り組みを」という厳しい指摘も寄せられている。

後者の採用情報公開前の準備期間の重要性については、早期からのキャリア教育や大学によるセミナーの充実、アルバイトやインターンシップなどの就業経験が具体的な打ち手として挙げられた。こうした指摘の背景には、これまで、採用・就職活動での接点を通じて、学生の就業観の醸成に貢献してきたという企業側の自負がある。実際に、大学4年次に就職活動を振り返ってもらえると、過半数の学生は、就職活動を通じて、自分の能力や志向、企業活動や社会人の働きぶり、社会・経済動向への理解が深まったと答えている(図表5)。採用・就職活動の後ろ倒しにより、こうした接点が減少する分を、どこでどう補うか、手当が必要というわけである。

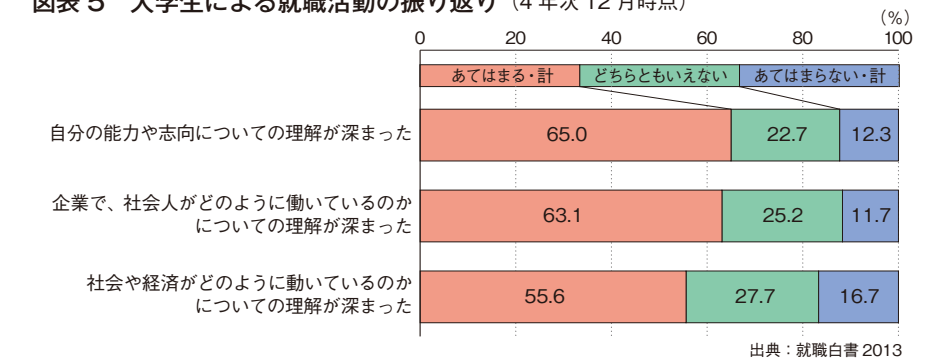
そこで、大学に対しては、学生が学業に打ち込みつつも、低学年次から無理なく段階的に就職に向けた準備が進められるよう、キャリア教育や業界・企業理解を深めるセミナー、インターンシップなど就業体験機会の提供を求める意見が多かった。

以上のような全体傾向に加え、中小企業からは、切実な声も多数挙がった。「自分の適性、レベルにあった企業を選択することも大事」「会社の規模や待

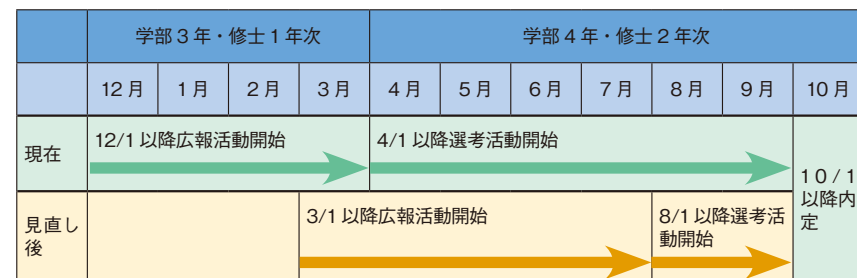
図表4 自社の採用人数等への影響



図表5 大学生による就職活動の振り返り(4年次12月時点)

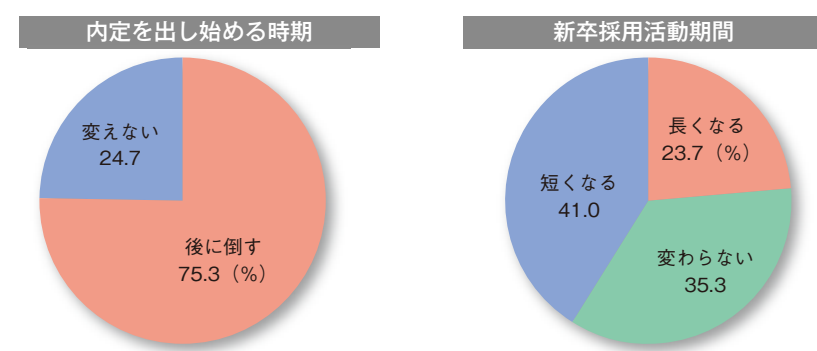


図表2 採用選考活動のスケジュール比較



※広報活動→プレエントリー・会社説明会など(不特定多数向けの情報発信は除く)、選考活動→面接・試験など(時間と場所を特定して学生を拘束して行うもの)
週刊経団連タイムス 2013年7月18日 No.3139「採用選考に関する企業の倫理憲章」見直しの方向性を決定」より

図表3 自社のスケジュールの対応と見直し



遇だけでなく、じっくり会社の内容を検討してほしい」「まずは先入観を持たずに中小企業にも話を聞きにくるようになってほしい」「大企業と活動時期が重なると、知名度で不利なため、中小企業の紹介をしてほしい」といった要望だ。

個別企業の採用広報の開始時期が後ろ倒しになったことで、学業に専念できる期間、就職に向けた準備に使える期間が延びた——このことは、学生、そして大学に重い意味をもつ。時間を手に入れた代わりに、その時間を有効活用する責任を負ったという点である。これこそ、政府要請が突き付けていることである。この期間に何をどこまでできたかによって、今以上に、就職活動

や、ひいては就職後の社会人としての定着・活躍に、大きな差が出てくるであろうが、それは自己責任であるという論法も予想される。

大学は、学びの質の転換という本質的課題に邁進すると共に、学生が安心して学業に専念できる心理状態を担保するために、目の前の就職活動への懸念を払拭できるようなサポートを整備することが求められる。先述の、企業からの期待、要望をヒントに、在学学生を対象とした準備期間、就職活動本番から卒業までの期間の支援、卒業後の既卒未就業者を対象とした支援の三段階で、総合的な支援を整備されたい。