

委員長メッセージ

採用スケジュールの見直しと ミスマッチの解消による負担の 少ない採用活動の実現を

新卒採用問題
プロジェクト・チーム

委員長
前原 金一

今回の採用活動から、広報活動の開始時期が3年生の10月から12月に繰り下げられた。しかし、このスケジュール変更では学業と就活の重複は解消されず、学生の負担も軽減されていない。今回の提言を取りまとめた前原金一委員長の考えを紹介する。

就職採用活動の 開始時期について

新卒学生の就職問題は、行き過ぎた早期化や長期化が学生の本来あるべき学業を阻害していることに加え、長引く不況による就職難も重なって、今や社会問題となっています。

このため、経済同友会では、昨年、「新卒就職採用活動の適正化に関する意見」を発表し、現行の採用活動のスケジュールを繰り下げ、2014年3月卒業予定者から「広報活動は大学3年生の3月から、選考活動は大学4年生の8月か

ら」とすることを提言しました。採用活動のスケジュールについては、PTのメンバーや大学団体の代表者等とも何度も議論しましたが、現段階では、このスケジュールが学業への影響が最も少ないとの結論に達しました。これを実現するためには、できるだけ多くの企業の賛同が必要であり、とりわけ影響力の大きい日本経団連の賛同が重要です。今回の提言では、日本経団連にも賛同を呼びかけるとともに、新卒採用問題を国民的議論にするため、経済団体や大学団体による公開シンポジウムの開催なども提案しています。

ただし、これは、あくまでも当面の対策です。将来的には、学生が卒業後に就職活動を行う「通年採用」を導入するべきです。

企業による採用情報の発信と 採用方法の改善

現在の就職採用活動の実態を見ると、多くの企業でWebを利用したエントリーシート方式が導入されています。これにより、地域や出身大学に関係なく、誰もが希望する企業に応募できるようになりました。しかし、その半面、特定の人気企業に応募が集中して、一つの企業に十数万件のエントリーがあるような異常な状況も出てきました。このような事態を避け、誰もが納得する効率的なマッチングを実現するため

には、企業が求める人材像や採用基準を明確化するとともに、採用に関する情報を幅広く提供することが有効だと思います。特に、就職人気企業は、積極的な情報発信に協力すべきでしょう。また、大学のキャリア教育にも協力すべきだと思います。

中堅・中小企業との マッチングの必要性

こうした人気企業と対症的なのが中堅・中小企業です。中堅・中小企業は優良企業であってもなかなか応募が集まりません。しかし、現実には、就職人気ランキングの上位の企業には就職希望者の数%しか就職できず、半数以上の学生が中堅・中小企業に就職しているのです。このような事実はあまり知られておらず、取りあえず、知名度の高い人気企業を希望することが多いのが現状です。

このようなミスマッチを解消するために、中堅・中小企業とのマッチングシステムの構築を提言しました。具体的には、各地の経済同友会などの経済団体が主体となって、地域の優良企業と学生とのマッチングを事業として立ち上げることを提案しました。

また、「新卒応援ハローワーク」の活用も重要です。ハローワークと言えば、失業者向けと思われるがちですが、これは新卒者向け求人に特化しており、し



前原 金一 委員長

経済同友会 副代表幹事・専務理事

1944年岐阜県生まれ。66年東京大学経済学部卒業後、住友生命保険入社。住友生命総合研究所代表取締役会長を経て、2004年昭和女子大学副理事長、10年3月退任。1998年7月経済同友会入会、10年度より副代表幹事・専務理事。11年度新卒採用問題PT委員長。

かも Web 上で求人情報を閲覧することができるので、利用しやすいのが特長です。さらに、「大学による就職指導の充実」も提案しています。大学は、学生の能力・資質・職務適性に関する情報を持っているので、「新卒応援ハロー

ワーク」の求人情報や、企業の採用に関する情報を活用することで、効果的なマッチングができると思います。

また、学生も本分たる学問を大学でしっかりと学んだ上で、自分の適性および働きたい分野・職業をきちんと認

識すべきです。人気企業・大企業にこだわることなく就職先を選定することがミスマッチの改善につながり、その結果、多くの分野で活躍する若者が増えれば、日本の国力向上に寄与するでしょう。

提言 概要 新卒採用問題に対する意見 (2月23日発表)

I. 就職採用活動の開始時期について

就職採用活動の開始時期については、「広報活動は大学3年生の3月から、選考活動は大学4年生の8月から」とすべきである(2014年3月卒業予定者を対象とした採用活動から実施)。将来的には「通年採用」への移行を目指していく。

【実現に向けた行動】

(1) 各企業・経済団体との協調と国民的議論の喚起

採用スケジュールの変更を円滑に行うためには、各企業・経済団体の一致協力が効果的であり、これを促すためにも就職採用活動の変革を国民的運動にしていく必要がある。このために「新卒者等の就職採用活動に関する懇話会」の活用や、経済団体と大学団体等によるシンポジウムなどを実施すべきである。

(2) 公共意識の高い企業やリーディング企業の主導

経済同友会の意見に賛同する公共意識の高い企業や、各業種のリーディング・カンパニーが主導して、業界・産業界全体を新たな

採用スケジュールへ導いていくことが期待される。

(3) 秋採用・通年採用に向けた取り組み

東京大学などの「秋入学」への挑戦を支援するため、春の新卒一括採用にこだわらなく、秋採用や通年採用を組み合わせた採用の複線化・多様化を図るべきである。秋入学を検討している大学にはできるだけ早い導入を期待したい。

(4) 既卒未就業者への対応強化

採用活動の開始時期が繰り下げられることにより、卒業までに内定を得られない学生が増加する懸念がある。大学は卒業時点の内定率だけを重視するのではなく、学生が卒業した後も未就業者に対しては就職支援を継続し、卒業後の就職率の改善を図るべきである。既卒3年以内の「新卒扱い」についても、一層の浸透を図っていく必要がある。

II. 企業による採用情報の発信と採用方法の改善

現在の就職採用活動では、一部の企業にエントリー・応募が集中するといった事態が生じており、学生と企業のスムーズなマッチングを実現するため、企業はキャリア教育への協力や採用に関する情報の発信を行うとともに、さまざまな問題が指摘されているエントリーシートを中心とした採用方法の改善を図るべきである。

【企業がなすべきこと】

(1) キャリア教育への協力

企業は、大学が実施しているキャリア・ガイダンスへの協力を行うとともに、広くインターンシップの機会を提供する。

(2) 求める人材像の明確化

企業が求める人材像を明確化することが必要である。エントリーシートの利用についても、エントリーシート上で企業が求め

る人材像などを丁寧に説明するなど、できる限り採用基準・要件を明確化し、必要とされる能力の有無や職務適性を、学生自らが判断できるような工夫をすべきである。

(3) 採用に関する客観情報の開示

企業が求める人材像の参考データとして、過去の採用に関する客観的な情報を開示する。このような客観情報は学生や大学側の判断材料となり、効果的なマッチングに寄与することが期待される。

■ 就職人気企業の社会的責任

とりわけ就職人気企業(※)は、キャリア教育、採用情報の発信ならびに採用方法の改善に積極的に協力すべきである。

(※)ここでの「就職人気企業」のイメージは、就職人気ランキング等で上位に位置し、例えば競争倍率が50~100倍以上等の企業。

III. 中堅・中小企業とのマッチングの必要性

中堅・中小企業においては、優良企業であっても容易に人材が集まらない現状を踏まえ、中堅・中小企業と学生とのマッチングを促進する仕組みを構築すべきである。

【具体策】

(1) 中堅・中小企業とのマッチングシステムの構築

各地の経済同友会等の経済団体が、地域の大学や県庁、NPOなどと協働して、地域の優良な中堅・中小企業と学生とのマッチングシステムを構築する。

(2) 新卒応援ハローワークの活用

新卒応援ハローワークの新卒求人情報やセミナー・イベント情

報を積極的に活用すべきである。新卒応援ハローワークの求人情報はWeb上に公開されているが、学生の認知度は低く、大学の就職指導課などでの積極的な利用を期待する。

(3) 大学による就職指導の充実・拡大

大学は、学生の能力・資質・職務適性に関する情報を有していることから、地域の経済団体や新卒応援ハローワークなどとの連携を密にして、学生と中堅・中小企業とをマッチングさせる役割を果たすべきである。加えて、学生が未就業のまま卒業した場合は、継続して当該卒業生のフォロー・就職指導を行うことが望まれる。