

「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果

教育改革委員会(天羽 稔 委員長 小林 いずみ 委員長)

調査期間：2016年9月7日～10月12日

12月21日発表

対象：経済同友会 会員所属企業 872社(回答者は人事担当者)

有効回答数：197社(回答率22.6%)

インターンシップ実施企業は過去最高 課題が残る新卒者採用方法

経済同友会は「企業がどのような人材を求め、どのような基準で採用を行っているか」など、企業の採用実態の変化を把握するための定点調査結果を2016年12月21日に発表した(過去8回実施; 前回2014年)。

調査によると、大学生や大学院生を対象としたインターンシップを実施した企業は経年で増加し、2003年の調査開始以来、過去最高(84.5%)となった(図1)。

経済同友会では、職業観の育成、キャリア教育を目的として、①対象は学部1、2年生(高専は専攻科1年生)②大学・高専での単位化③原則1カ月以上④実費相当の支給(企業負担)という「望ましい枠組み」のインターンシップ(経済同友会版インターンシップ)を実践している。これに95.8%の企業が賛同するものの、現場の受け入れ体制の不足等により74.3%は「実施が困難」と回答した(図2)。

現在の新卒者採用の方法は「翌年卒業見込みの学生を対象にした新卒一括採用のみを行っている」企業が61.5%と最も多い(図3)。しかし、学業を阻害すること、留学生等の多様な学生への対応が難しい等の理由から68.9%の企業が新卒一括採用に課題を感じている。

経済同友会で提唱する「新卒・既卒ワンプール／通年採用」は、「導入済み」が約4割(42.8%)。導入していないが、導入に前向きな企業(28.4%)と合わせると約7割(71.2%)を占める(図4)。現行の一括採用に既卒者を対象として組み込む「新卒・既卒ワンプール」は、既存の人事・教育制度の延長線上で導入しやすいものの、卒業後の採用を前提とする「通年採用」は変更に伴う負担が大きいと考えられている。

※詳しくは、
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2016/161221b.html>

新卒・既卒ワンプール／通年採用

経済同友会では新卒一括採用による「ワンチャンス就活」を是正し、大学・大学院在学中の学生の学びを尊重するため、「新卒・既卒ワンプール／通年採用」を提唱しています。

この枠組みでは、①大学卒業後に就職活動を開始することを念頭に置き、既卒者を通年で採用する方法(通年採用)、②新卒一括採用の枠組みに既卒者(原則、学部卒業後5年程度の者)を組み込んで新人として採用する方法(新卒・既卒ワンプール)を想定しています。

図1 インターンシップ実施企業

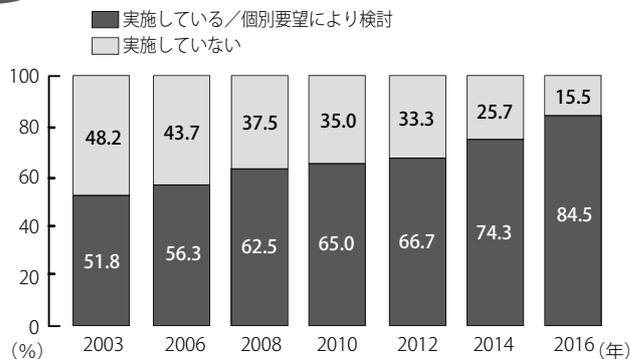


図2 「望ましい枠組み」のインターンシップについての考え

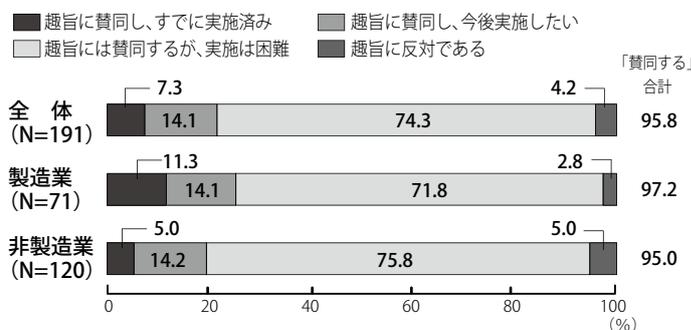


図3 現在の新卒者採用方法

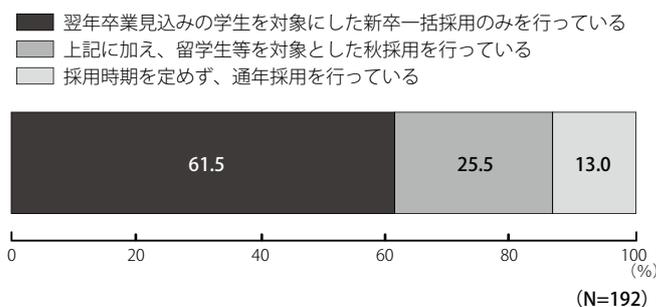
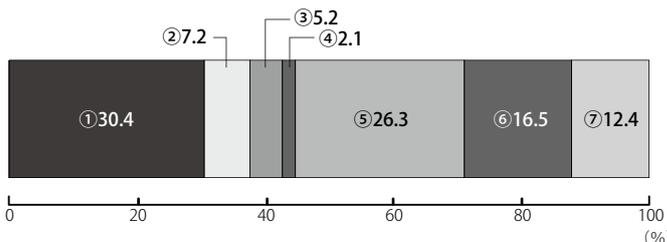


図4 経済同友会の提唱する「新卒・既卒ワンプール／通年採用」の実施状況



①新卒・既卒ワンプール採用、②通年採用、③両方を実施済み(①+②+③)..... 42.8%
 ・まだ導入していないが「実施を検討している」または「検討したい」(④+⑤)..... 28.4% } 71.2%
 ・まだ導入しておらず、「実現困難」または「実施を検討しない」(⑥+⑦)..... 28.9%