

就職活動ルールおよび採用選考等 に関するアンケート調査結果

平成30年12月3日
四国経済連合会

アンケートの目的・実施概要

経団連による「採用選考に関する指針」(いわゆる就活ルール)への問題提起が契機となって、今後、就職活動の日程やルールの必要性のみならず、新卒採用や大学教育のあり方など、幅広い議論が見込まれている。

そこで、四国の企業を対象に、新卒学生の就職活動や大学教育についてのアンケート調査を行った。

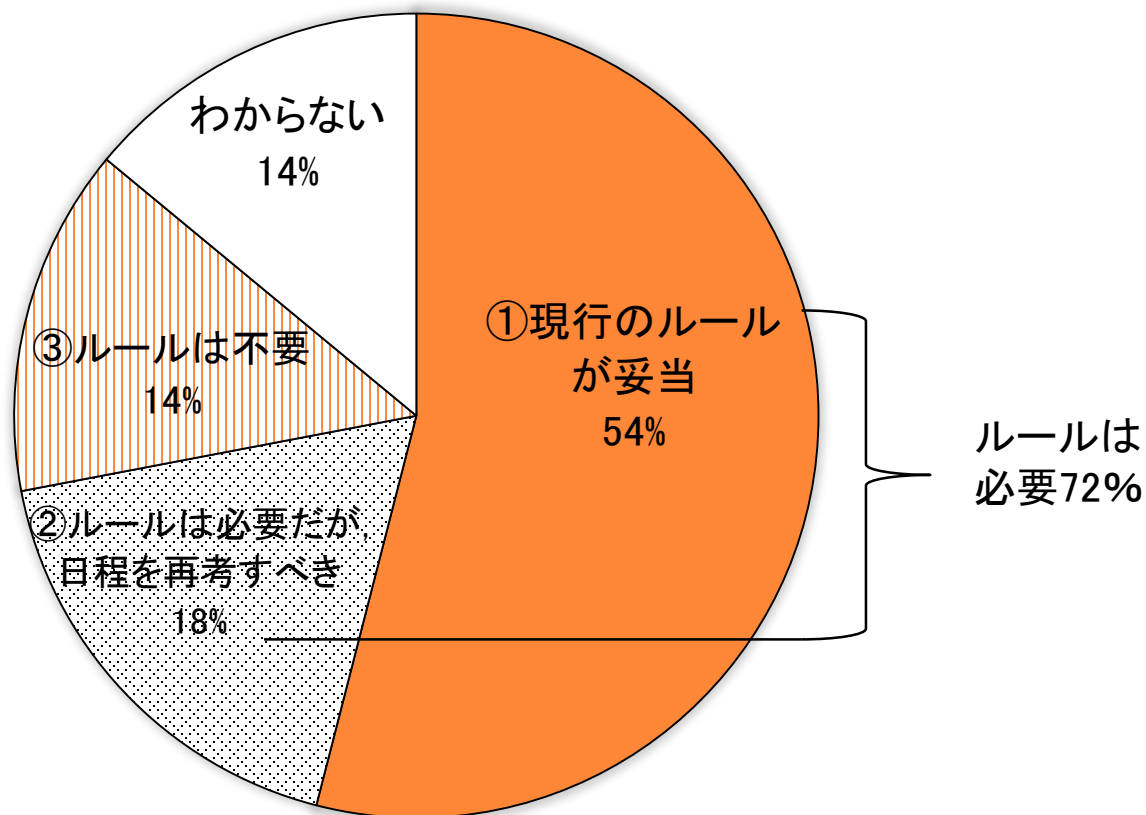
- **対 象** : 四国に本社のある企業 計319社
- **調査期間** : 平成30年11月1日(木) ~ 11月9日(金)
- **調査方法** : 対象企業に調査票を郵送し、回答を依頼
- **回 答 数** : 155社(回答率48.6%)

また、本調査に合わせて、四国にある4年制大学に対して、就職活動ルール等についてのアンケートを行い、15大学から回答を得た。(p.15~ 参照)

1.就職活動ルール(日程)について

1-(1) 現行の就職活動日程(広報活動:3月、選考活動:6月、採用内定:10月)について

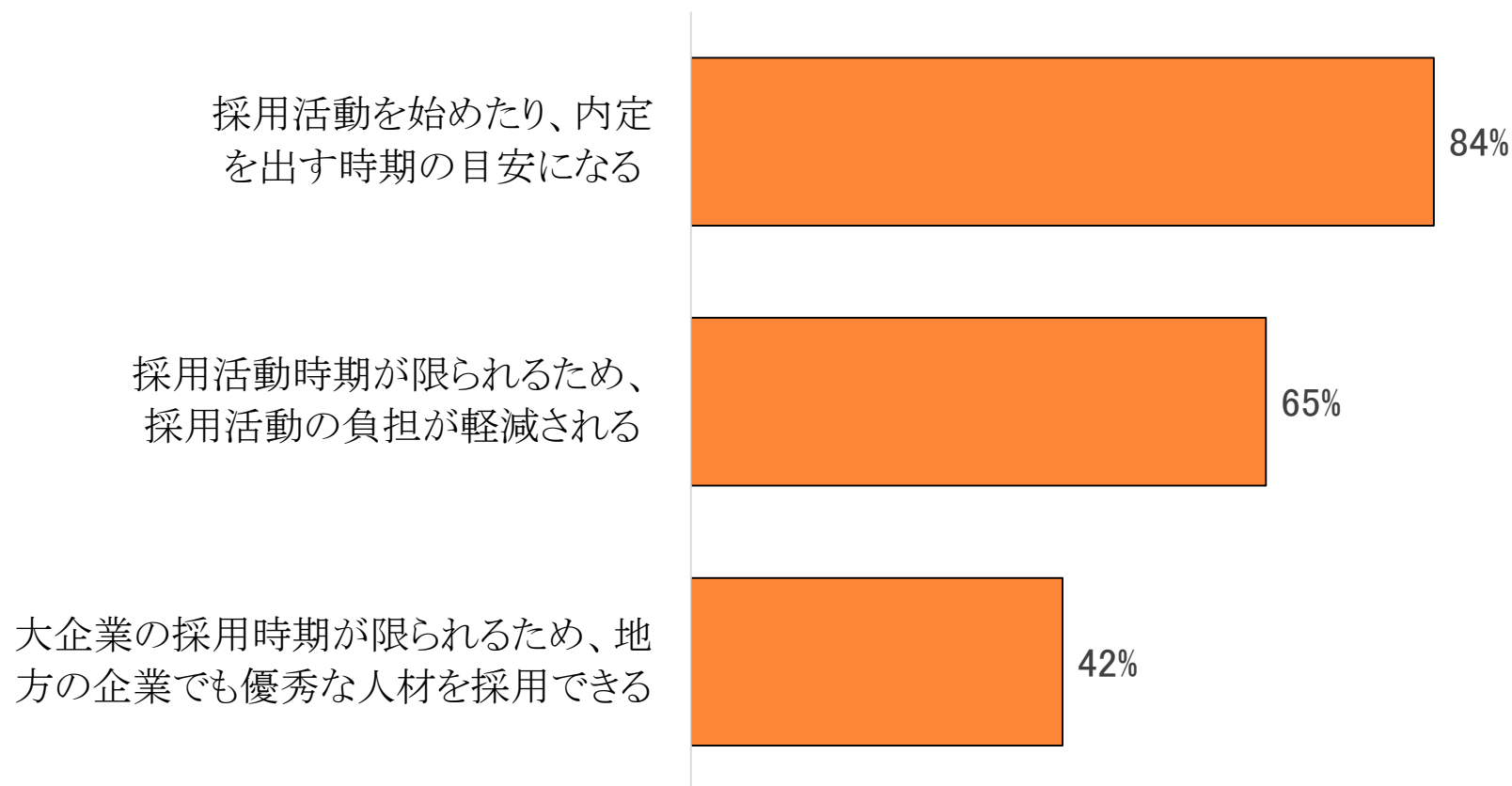
就職活動ルール(日程)について、「現行のルールが妥当」とする企業の割合が5割、「ルールは必要だが、日程を再考すべき」は2割を占めた。両方を合わせると7割が「ルールは必要」とする一方、「ルールは不要」は1割にとどまった。



1-(2) 就活ルールの特長 (複数回答可)

(対象: 問1-(1)で①②「ルールが妥当もしくは必要」を選択した企業)

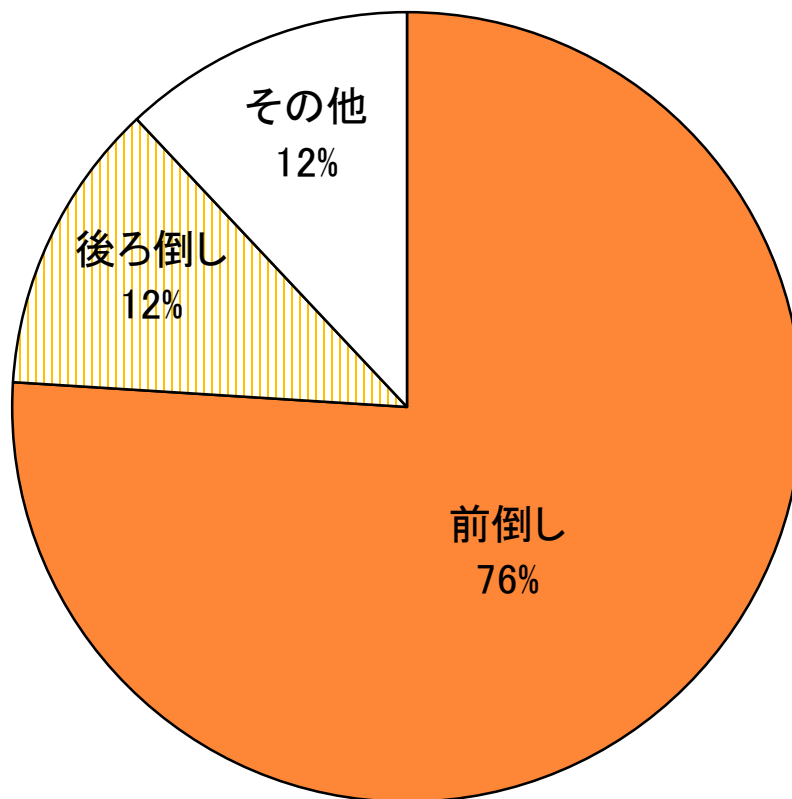
就活ルールの特長として、「採用活動を始めたり、内定を出す時期の目安になる」とする企業の割合が8割、「採用活動時期が限られるため、採用活動の負担が軽減される」は6割、また、「大企業の採用時期が限られるため、地方の企業でも優秀な人材を採用できる」が4割を占めた。



1-(3) 望ましい就活ルール(日程)

(対象: 問1-(1)で②「ルールは必要だが、日程を再考すべき」を選択した企業)

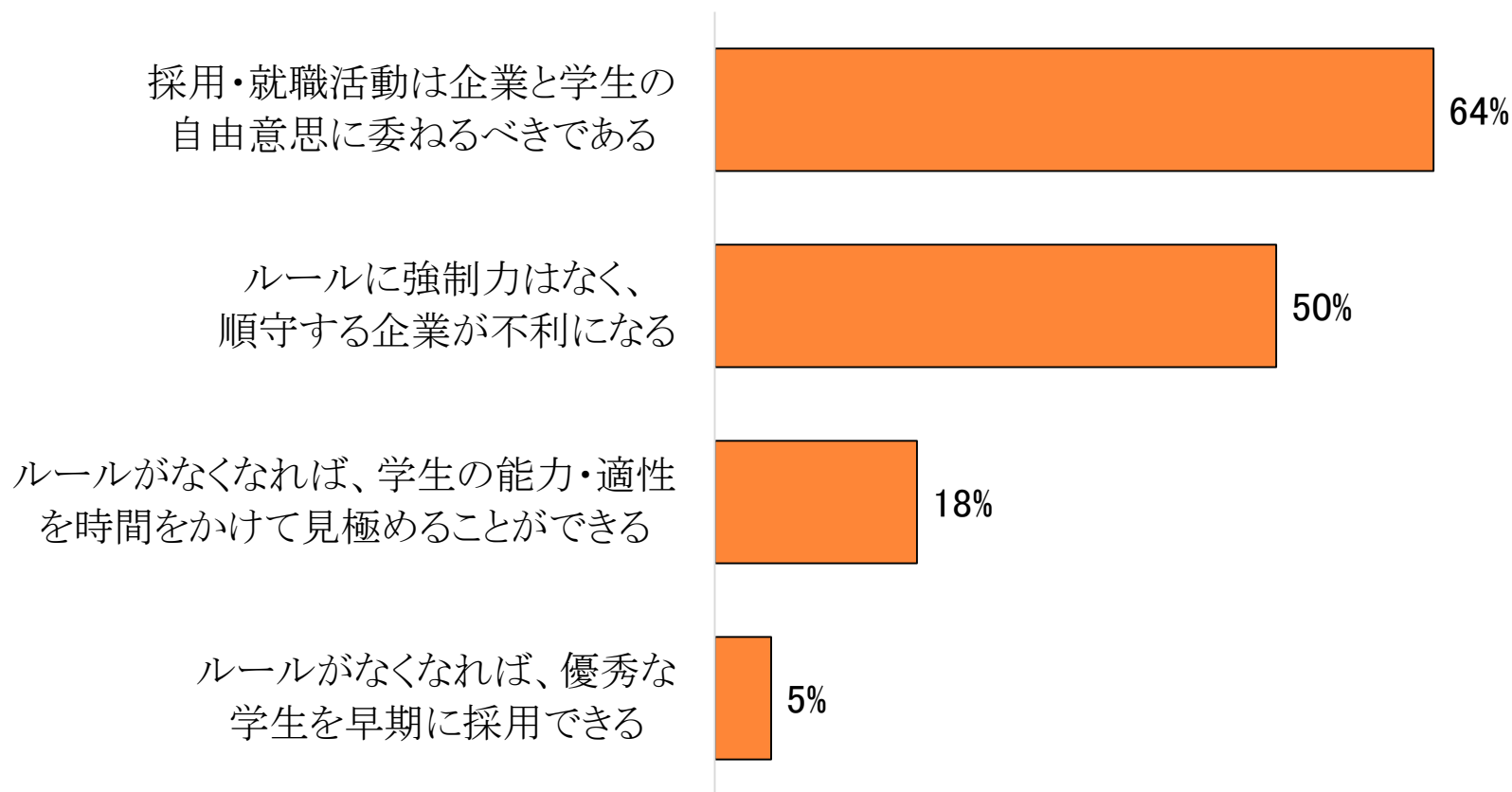
日程を再考すべきと回答した企業のうち、日程を「前倒し」すべきが8割を占めた。



1-(4) 就活ルールが不要と考える理由（複数回答可）

（対象：問1-(1)で③「ルールは不要」を選択した企業）

就活ルールが不要と考える理由については、「採用・就職活動は企業と学生の自由意思に委ねるべきである」とする企業の割合が6割、「ルールに強制力はなく、順守する企業が不利になる」が5割を占めた。



1-(5)就職活動ルールや新卒採用に関して、国への意見・要望(自由記入)

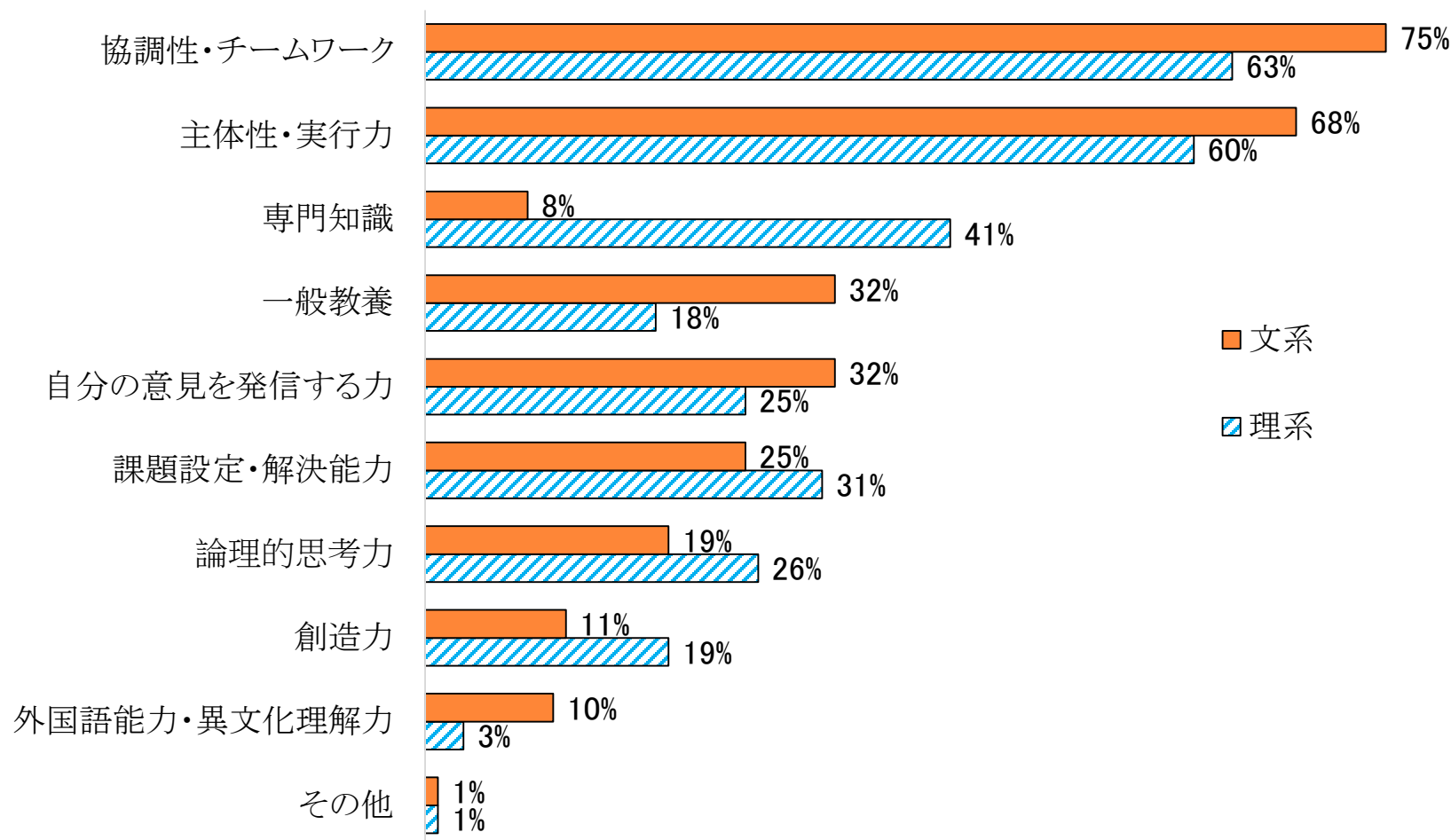
<主な意見>

- ・採用活動が長期化したり、地方企業・中小企業が不利にならないよう、配慮してもらいたい。
- ・地方へのUターン支援を強化してもらいたい。
- ・公務員試験を前倒ししてもらいたい。中小企業の場合、早期に内々定を出しても公務員と天秤にかけられて9月に辞退されるので、公務員や大企業に先に結果を出してもらう方がやりやすい。
- ・ハローワークが主催して、中小企業でも学生が集まってくれるような合同会社説明会を開催して欲しい。
- ・就職活動期間が明確になっている方が、学生も就活に集中でき、学生生活が充実するのではないか。
- ・新卒一括採用は時代遅れであり、慣習自体なくしていくべき。

2.新卒学生の選考基準について

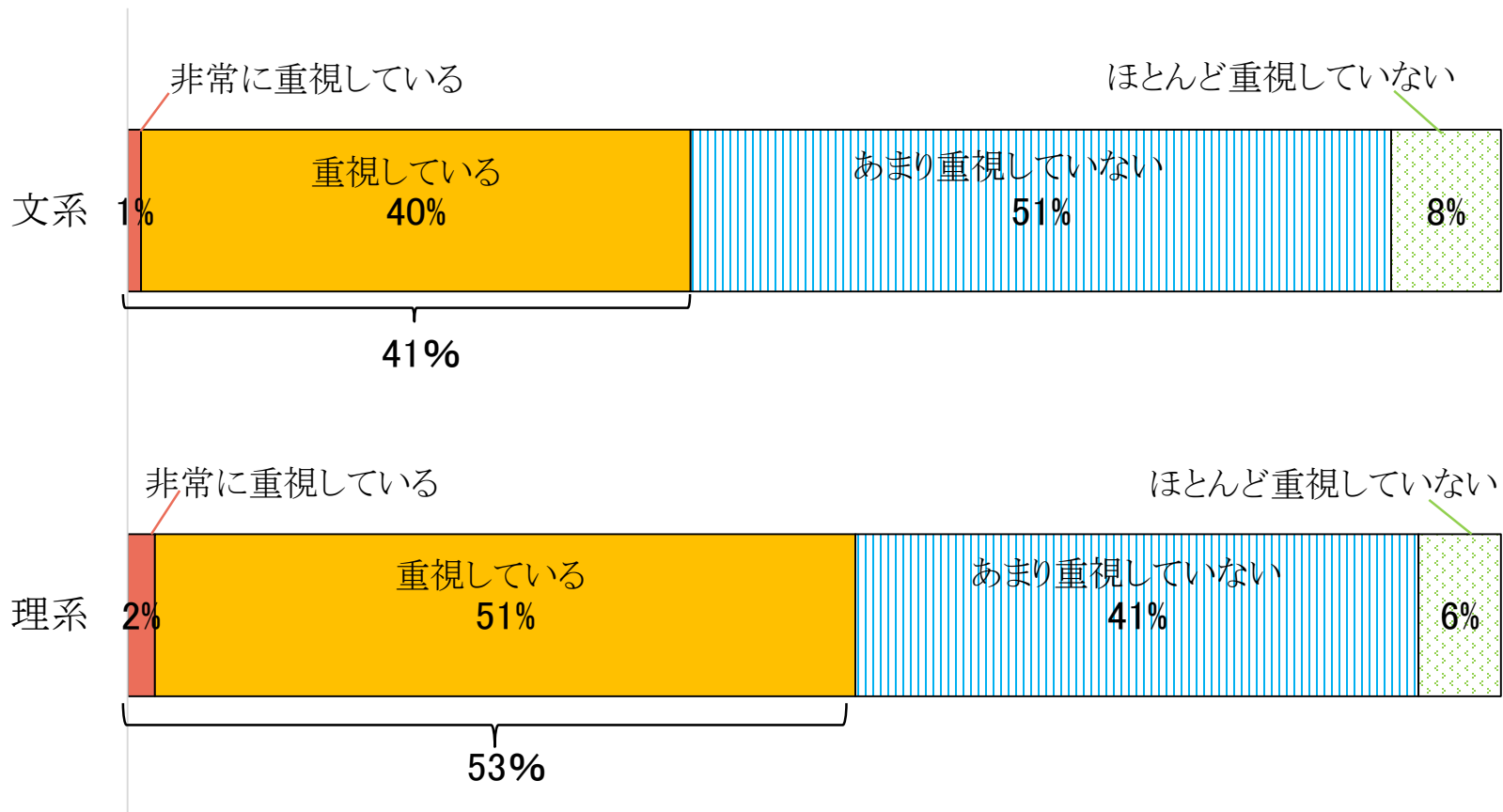
2-(1)新卒採用に当たって特に重視するもの(3つまで)

新卒採用に当たって、特に重視するものについては、「協調性・チームワーク」とする企業の割合が文系で8割、理系で6割と、共に最も多く、次いで「主体性・実行力」が文系で7割、理系で6割を占めた。一方、「専門知識」は理系が4割に対し、文系は1割にとどまった。



2-(2) 新卒採用の際の、学業(履修内容、成績、卒論テーマなど)の重視度合い

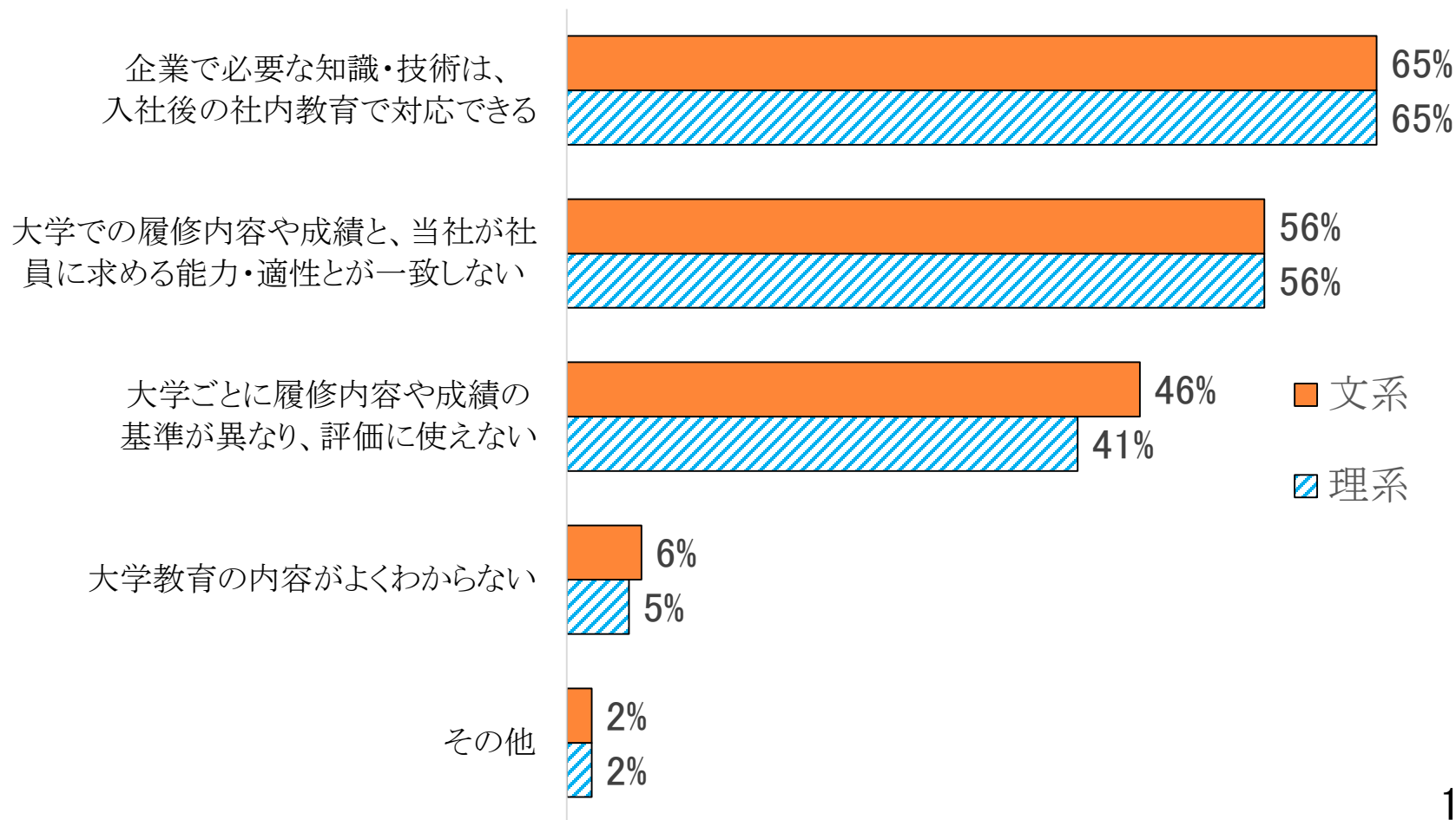
新卒採用の際、学業をどの程度重視するかについては、「非常に重視している」または「重視している」とする企業の割合が、文系で4割、理系で5割となった。



2-(3) 学業を重視しない理由（複数回答可）

（対象：問2-(2)で「あまり重視していない」「ほとんど重視していない」を選択した企業）

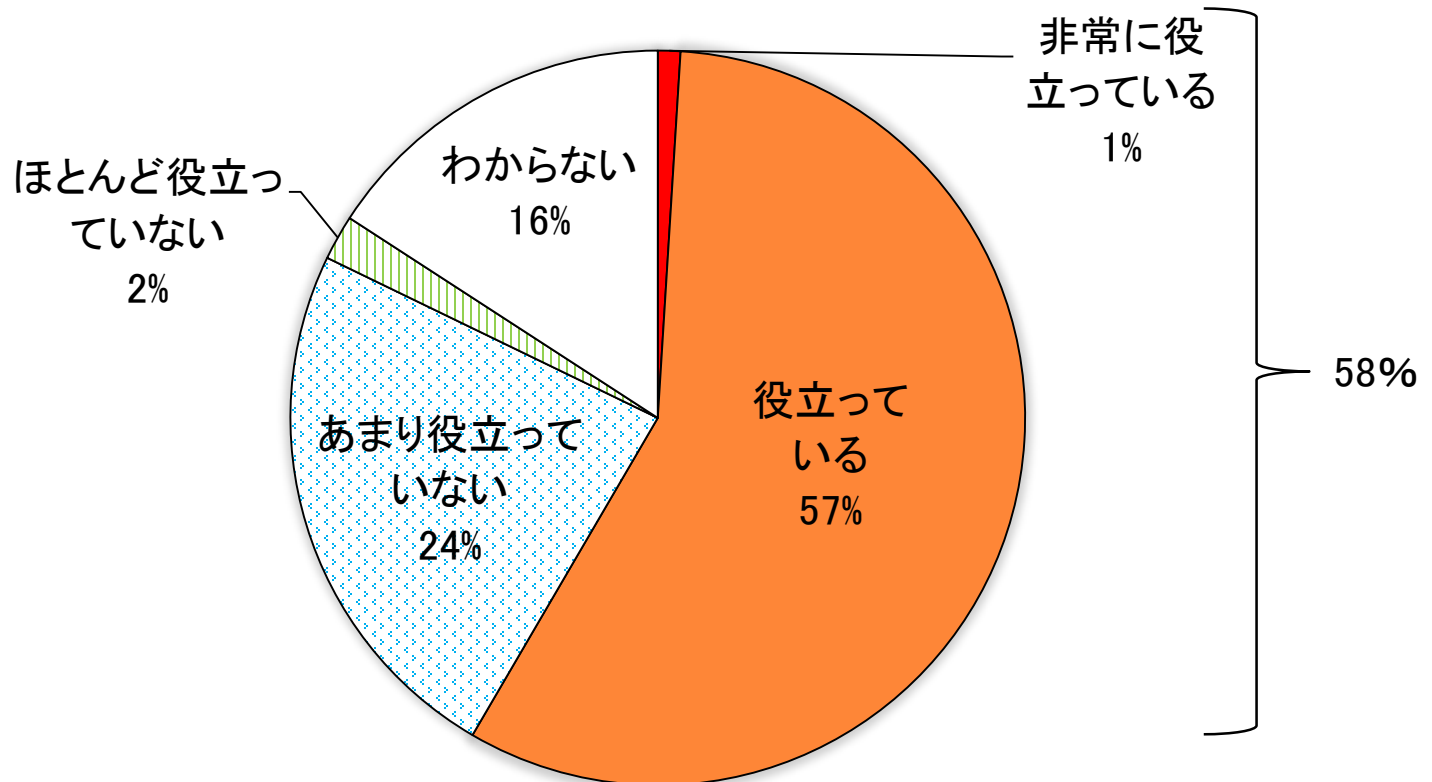
学業を重視しない理由については、「企業で必要な知識・技術は、入社後の社内教育で対応できる」とする企業の割合が文系、理系ともに7割、「大学での履修内容や成績と、当社が社員に求める能力・適性とが一致しない」が6割を占めた。



3.現在の大学教育について

3-(1)現在の大学教育が、自社の求める人材の育成に役立っているか

大学教育が自社の求める人材の育成にどの程度役立っているかについては、「非常に役立っている」と「役立っている」を合わせ6割となった。



3-(2) 大学教育に関する意見・要望(自由記入)

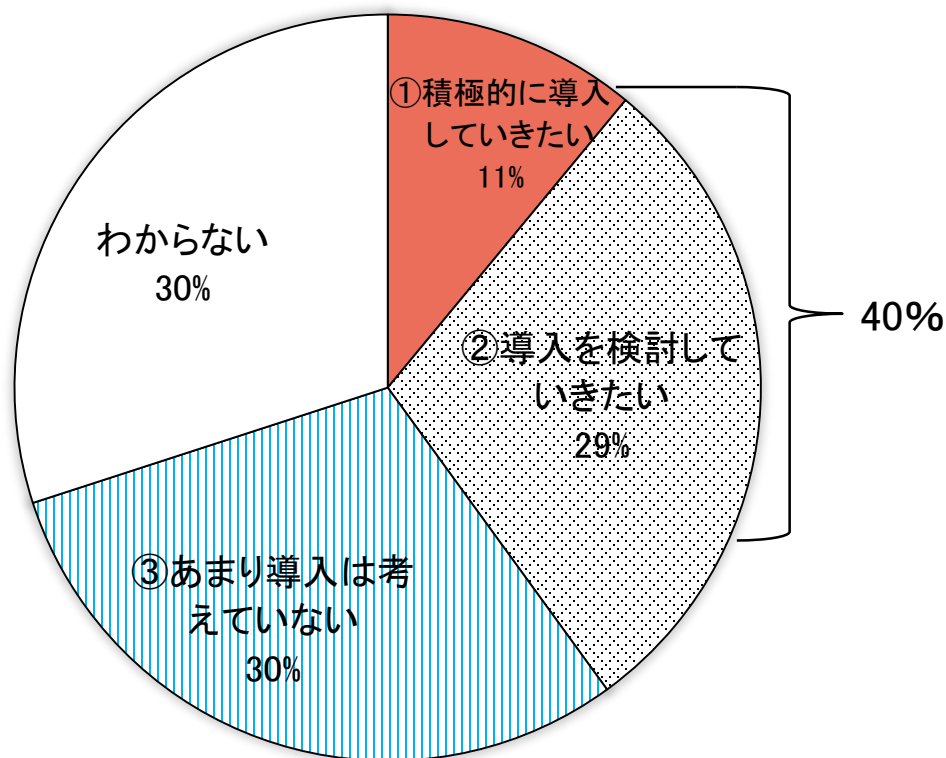
<主な意見>

- 社会人として必須のコミュニケーション力やチームワークといったスキルを磨く教育もお願いしたい。
- 地元企業との連携、キャリア教育を強化すべき。
- 大学で一般教養を身につけ、論理的・創造的・主体的な力をつけることは重要。専門知識については、大学院の役割が更に重要になると思われる。
- 修了した者が、企業において戦力となり得る最低限の技量を習得できる仕組みとしてもらいたい。今は社会人としての教育は全て企業任せになっている。
- 文系学部においても、企業との連携に力を入れるべき
- 課題をこなす能力よりも、自ら課題を見つける自主性を養う教育を充実してもらいたい。
- 大学の就職担当者の熱意に、大学間の格差を感じることもある。

4.ジョブ型の通年採用について

4-(1)必要とする人材を必要な時期に採用するジョブ型の通年採用について

ジョブ型の通年採用については、「積極的に導入していきたい」が1割、「導入を検討していきたい」が3割で、両方を合わせ肯定的な意見が4割を占めており、「あまり導入は考えていない」の3割を上回った。



4-(2)前問で①～③を選んだ理由(自由記入)

①「積極的に導入していきたい」と考える理由

- ・即戦力として期待できる人材を採用できる。
- ・定年退職者や結婚退職者の補充に、その都度対応できる。

②「導入を検討していきたい」と考える理由

- ・一括採用は大手企業や人気企業に有利であり、ジョブ型の通年採用の方が優秀な人材を幅広く採用できる可能性がある。
- ・限られた時間の中で学生の資質を判断することが難しいため、学生と企業のミスマッチ解消にもつながるインターンシップなどを通じて選定したい。
- ・グローバル化に伴い、国内の基準では将来的に採用が厳しくなる。
- ・転職する社員が多くなっており、事業継続のために必要な人材を必要な時期に採用したい。

③「あまり導入は考えていない」と考える理由

- ・学生が就職したい時期と企業が人材を必要とする時期が一致しない可能性が高い。
- ・通年採用は、研修や労務管理、採用活動の負担が重くなるなど課題が多い。一方で、一括採用による社員の同期意識は企業にもメリットがある。
- ・ジョブ型採用になると、職種や勤務地を限定するのが難しくなる。

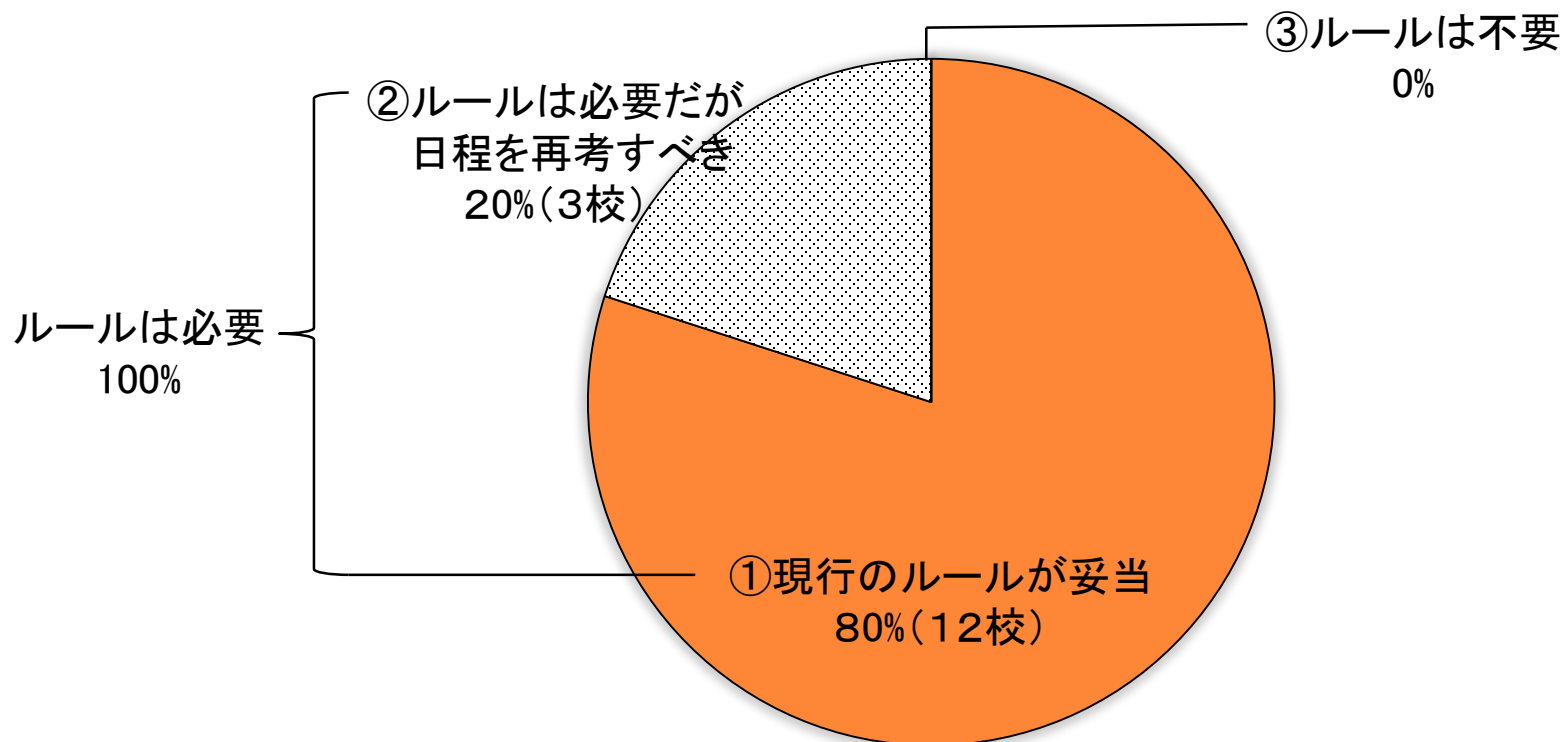
[参考]就活ルール等に関する四国の大学へのアンケート調査結果

(回答:四国にある4年制の15大学)

1.就職活動ルール(日程)について

1-(1)現行の就職活動日程について

就職活動ルール(日程)について、「現行のルールが妥当」とする大学の割合が8割(12校)、「ルールは必要だが、日程を再考すべき」が2割(3校)を占めた。両方を合わせて15大学全てが「ルールは必要」と考えており、「ルールは不要」はゼロであった。



1-(2) 前問で①もしくは②を選択した理由(自由記入)

①「現行ルールが妥当」と考える理由

- 現行のルールで数年間実施し、学業に関する日程の確保について一定の効果が認められている。
- 「国立大学キャリア支援担当者情報交換会」でも、現行ルールが近年の中で最も授業に支障がないとの評価が多かった。
- (広報活動の3月開始は)大学が春休みに入っているため、地方大学の学生が就職活動を行いやすい。
- 一定の就職活動時期があることで、学生が学業や課外活動その他の学生生活に注力できている側面がある。

②「ルールは必要だが、日程を再考すべき」と考える理由

- 本学の今年度の内々定のピークが5・6月であった。全国的に見ても同じ状況なので、4月選考開始とするのが適当と思われる。
- 「3月広報活動-6月選考開始」というルールの3年目に当たる2019年3月卒の就活の様子を見ると、企業の動きは年々早期化しており、この時期が妥当なのかは疑問。

2.就職活動ルールや新卒採用に関する国への意見、要望(自由記入)

<主な意見>

- 現行ルールは大学の授業に支障が少ないため、今後とも是非継続してもらいたい。
- 政府主導で現行日程の維持が決まった以上、ルール破りに対する罰則の検討も必要。
- 就活ルールが頻繁に変更されないよう、配慮してもらいたい。変更時にはガイダンス等を通じて細かく指導しているが、学生の不安は避けられない。
- 教育効果が期待できるインターンシップと、採用説明を目的とする就業体験を伴わない「ワンデーインターンシップ」を区別するルールを設けてもらいたい。現行のままでは、ワンデーインターンシップによる採用活動が拡大、早期化し、学習時間の確保に影響を及ぼすことが懸念される。
- 夏季休暇等を利用したインターンシップ(1週間以上)など、低学年も含めて積極的に参加できる環境を整えてもらいたい。
- 経済的に厳しい学生も多いので、有償のインターンシップがあってもよい。

3.新卒採用などに関する産業界への要望(自由記入)

<主な意見>

- 国が決めたルールの順守を期待する。
- 授業期間中の平日の採用活動は、地方学生にとっては移動時間を含めて学業への影響が大きい。土日開催やスカイプによる面接など、配慮をお願いしたい。
- インターンシッププログラムの吟味と日程の配慮をお願いしたい。(就業体験を伴わないワンデーインターンシップ、授業のある日に開催されるインターンシップの自粛など)
- 大学4年間を十二分に学んだ学生が報われるよう、既卒者も新卒者と同様に扱う選考が確立されることを望む。
- 卒業年次から学生が就職活動を開始しても、採用の可能性が残るよう、採用枠の割り振りを望む。
- 人気企業の採用試験を先に行ったほうが、内定辞退も減少し、合理的ではないか。
- 企業側ができる限り情報開示(例:離職情報、超過勤務状況、有給消化率など)し、ミスマッチを抑える取組みを行ってほしい。