

「新卒者の採用活動に関する基本的考え方」について

社団法人日本貿易会 人事委員会委員長
住友商事株式会社 人事部長

えんどう たかや
遠藤 貴也



日本貿易会は、「新卒者の採用活動に関する基本的考え方」をとりまとめ、関係各方面に対して提言を行った。本提言は、人事委員会にて原案をとりまとめた後、11月17日開催の第326回常任理事会において審議、承認され、同日の定例記者会見において記者発表されたものである。

1. 問題認識

企業活動のグローバル化に伴い、国際的に活躍できる高度人材への需要はますます高まっている。一方で、海外へ留学する学生は減少傾向にあり、海外留学の阻害要因としては、金銭的負担とともに帰国後の就職活動が指摘されている。また、景気の先行きが不透明であることなどにより就職内定率が低下している中、すぐに就職が決まる学生がいる一方で、いまだ就職活動を続けざるをえない学生もいる。

海外留学に限らず、さまざまな経験を得る機会を学生から奪うことは、日本の人材力、ひいては国際競争力の低下につながる。そして、その原因の一部が企業の採用活動のあり方によるものであるとすれば、一刻も早く見直していく必要がある。学ぶ機会を日本の将来を担う若者たちにできる限り提供していくことは、企業の社会的な責務ともいえる。

2. 提言発表後の動き

11月17日の記者発表以降、当会は、主要な経済団体、大学関係の各団体、関係省庁などに対して趣旨説明を行った。

提言の発表は、マスコミにおいて連日取り上げられるなど社会的反響が大きかった。特に大学関係者の関心は高く、総じて好意的な受け止め方をして頂けたことは大変に心強い。企業の採用活動が学生の学習環境に対していかに大きな影響を与えてきたかが改めて認識されたところである。また、国会においても、高木文部科学大臣より、今回の動きについては非常に喜ばしいことである旨の発言がなされた。さらに、学生の皆さんからもさまざまな意見が出されており、彼らのためにも今後の方向性をしっかりと示すことができればと考えている。

産業界においても、様々な場において検討が進められており、産業界全体が足並みを揃えて問題の解決を図っていくことが期待される。

産官学連携の取り組みとしては、11月22日より関係省庁および企業、大学関係者で構成される「新卒者等の就職採用活動に関する懇話会」が設置され、今後も意見交換が行われると伝えられている。

3. 今後への期待

本提言は、まさに今、動き始めたところであり、今後は幅広い議論が展開されることが期待される。また、例えば、提言の中で理系修士課程の学生の特殊性について触れているが、大学側などと協力して解決されるべき課題もある。

こうした議論において最も重要なのは、高度人材の育成を通じた日本の国際競争力の強化という大局観を見失わないことである。そのためには、一企業の立場からの視点を越えた高い目線でこの問題を捉え、ひいてはそれが日本の競争力向上と中長期的な企業経営に資するとの観点から問題解決に向けて取り組んでいくことが肝要ではないか。

さらに、大学教育についても一層の充実が強く期待されているのと同時に、学生自身も自らの問題として主体的に考えていくことが望ましい姿といえる。

いうまでもなく、採用活動の早期化・長期化の是正のみによって全ての問題が解決されるわけではない。今後、こうした日本の将来にかかわる課題に対して、社会全体として取り組んでいくことが求められているのである。

新卒者の採用活動に関する基本的考え方

2010年11月17日
社団法人日本貿易会

わが国の経済・社会活動のグローバル化が急速に進展するなかにあつて、わが国にとって高度人材の育成は喫緊の課題である。一方、企業の採用活動の早期化が学生の学習環境を阻害していることが指摘され、各界においてその改善が図られてきたところであるが、採用活動の実態は根本的な是正が図られるには至っていないのが実情である。

当会では、人材育成における学生の学習環境の確保の重要性に鑑み、学生の学習環境をより確保すべく、新卒者の採用活動の日程を全体として後ろ倒しすることを基本とした考え方を下記の通りとりまとめた。

この採用活動の見直しは、全産業が一致して実施しなければ、学生をはじめ関係者の混乱を来し、就職活動の長期化を招く結果となることは明らかである。

このような観点から、日本経済団体連合会をはじめ関係団体の議論を経て、全産業界が一致して新卒者の採用活動の見直しが実施できるよう提言する。

また、大学ならびに行政など関係機関に対しても、広く理解を求めたい。

記

1. 日本経済団体連合会制定の企業倫理憲章の基本理念の遵守

日本経済団体連合会が制定している企業倫理憲章は、「在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。」ことを第一に謳っている。

われわれは、この企業倫理憲章の基本理念に立ち返って、採用活動の日程を後ろ倒しし、学生の学習環境を従来にも増して確保する必要がある。

また、採用活動日程の後ろ倒しの実施については、企業倫理憲章に明文化するか、申合せ事項を策定するなど、その姿勢を内外に示す必要がある。

2. 2013年度入社対象の新卒者採用活動からの見直し

広報活動を含む全体の採用活動日程の後ろ倒しは、できる限り早期に実施されるべきであり、2013年度入社対象の新卒者を対象とした採用活動から実施する。

3. 採用に関する広報活動について

採用活動としての広報活動は、学生に対して企業に対する十分な理解を促し、就職後のミスマッチを回避することを目的としていることから、一定の広報活動期間を設けることが肝要である。

このため、採用に関する広報活動の開始は、学事日程に影響を及ぼさないよう、卒業・修了学年に入る前の春季休暇（2～3月頃）以降とする。

4. 選考活動について

選考活動の開始時期は、学事日程に影響を及ぼさないよう、卒業・修了学年の夏季休暇（8月頃）以降とする。

また、選考活動は、学生の学ぶ時間を十分に確保し、学校教育のさらなる充実に協力するため、学校の長期休暇期間を有効に利用する。

なお、理系修士課程などで学ぶ学生に対しては、その特殊性を踏まえて、研究活動に支障がないように努める。

5. 採用内定について

採用内定は、卒業・修了学年の10月1日以降とする。

6. 採用活動における「新卒者」の要件

卒業後3年以内の未就職卒業者は、新卒枠での採用の対象として受け付ける。

また、この要件の緩和については、2013年度入社以降に限らず、できる限り早期に実施する。

図 新卒者の採用活動スケジュール概要・比較表

