

**第 4 回 キャリア支援に関する大学アンケート調査****「採用選考に関する指針」は学業・就活へ好影響をもたらさず**

公益財団法人 日本生産性本部

就職活動・採用活動の望ましいあり方が議論されるなか、公益財団法人 日本生産性本部 就業力センター(センター長 夏目孝吉)では、今後の大学におけるキャリア支援に資するべく、全国の大学300校のキャリアセンターを対象に「キャリア支援に関する大学アンケート調査」を2011年より実施している。第4回目となる今回は「採用選考に関する指針」の効果検証を重点的に行った。

キャリア支援に関する大学アンケート調査 結果のポイント**1. 「採用選考に関する指針」の提示・適用は、期待された成果は得られなかった**

「採用選考に関する指針」の提示・適用が学生の就職活動や大学教育へどのような影響を及ぼしたかについて意見を求めたところ、下記4項目への影響については否定的に捉える意見が多かった。

- 1) 就職活動の期間が短期化した。(「そう思わない」82.4%)
- 2) 就職活動の進捗を考慮することなく大学教育を実施できるようになった。(同上 76.5%)
- 3) 学生が十分な企業研究を行えるようになった。(同上 54.9%)
- 4) 昨年9月末時点と比べて未内定者が減少した。(同上 51.0%)

* 「内定を得た後も就職活動を継続する学生が増えた」は76.5%が「そう思う」と回答。

(3 頁参照)

2. 「採用選考に関する指針」は58.8%が「評価できない」

「採用選考に関する指針」への評価を求めたところ、「評価できない」(45.1%)と「まったく評価できない」(13.7%)の合計は過半数を超えた(58.8%)。「どちらともいえない」(37.3%)が続き、「評価できる」との回答もあった(3.9%)。

(4 頁参照)

3. 「3月情報解禁、8月選考開始」に「賛同する」は34.0%から2.0%へ減少

「3月情報解禁、8月選考開始」とのスケジュールへの意見を求めたところ、「賛同する」との回答の割合は2.0%となり、2013年度に実施した前回調査の結果(34.0%)から大きく減少した。

(5 頁参照)

■ 「採用選考に関する指針」について

日本経済団体連合会が2013年9月に発表した新規学卒者を対象とした採用活動についての指針。「公平・公正な採用の徹底」、「正常な学校教育と学習環境の確保」等を目的として、企業説明会等、情報解禁時期を卒業前年度(大学3年生、短大・大学院生1年)の3月とし、面接や筆記試験の採用選考については卒業年度(大学4年生、短大・大学院生2年)の8月以降に解禁とするように加盟企業へ求めたもの。対象は2016年3月学卒者の採用活動から。

【お問合せ先】 公益財団法人日本生産性本部 就業力センター 担当:萬田・中川

TEL:03-3409-1121 FAX:03-3409-1007 E-Mail : slr-info@jpc-net.jp

JPC 調査

検索

■ 「第4回 キャリア支援に関する大学アンケート調査」 調査の仕様

- ①調査時期：2015年10月26日～11月6日
- ②調査方法：インターネット調査
- ③調査対象：全国の大学779校から無作為に抽出した300校のキャリアセンター・就職支援課等
- ④有効回答：有効回答51件（有効回答率17.0%）

■ 就業力センターとは

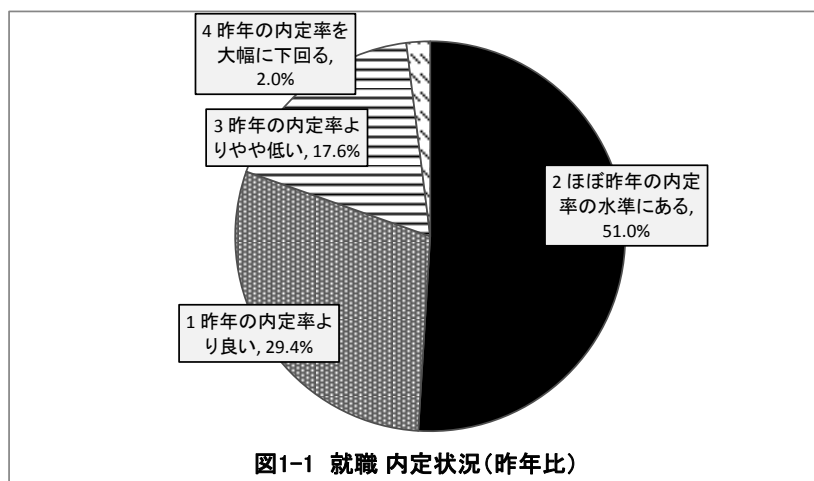
日本生産性本部就業力センターでは、大学における学生の社会力を高めるキャリア教育プログラムの提供、および企業における効果的な採用・育成を図る事業の展開を通じて、大学の就業支援力、企業の人材活用力を高める取組みを行っている。

■ 調査結果の概要

1. 2015年10月時点の就職内定状況について

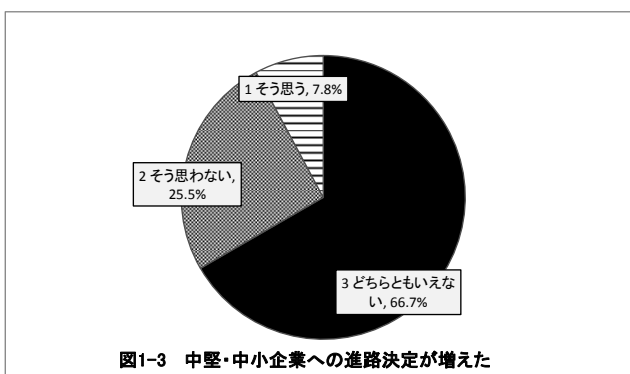
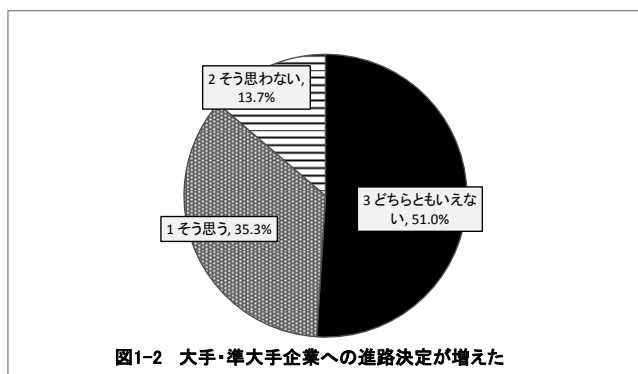
（1）昨年の就職内定状況との比較

2015年10月時点の就職内定状況は「ほぼ昨年の内定率の水準にある」との回答が全回答の51.0%と半数以上を占めた。ついで「昨年の内定率より良い」が29.4%となった。



（2）進路決定先の変化について

進路決定先企業の会社規模の変化について、3択（「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」）で尋ねた。「大手・準大手企業への進路決定が増えた」「中堅・中小企業への進路決定が増えた」のいずれの設問においても、「どちらともいえない」との回答が半数以上を占める結果となった。



2. 「採用選考に関する指針」の影響について

学生生活や就職活動の状況について、「採用選考に関する指針」の影響の有無を探った。

「採用選考に関する指針」が提示された(2013 年 9 月)以降、「指針」の影響を受けて就職活動や大学教育にどのような変化があったのかを3択(「そう思う」「そう思わない」「どちらともいえない」)にて尋ねた。

■「そう思わない」との回答比率が「そう思う」との回答比率を上回る項目は以下の4項目

(図の並びは「そう思う」と「そう思わない」の回答の差の大きさ順)

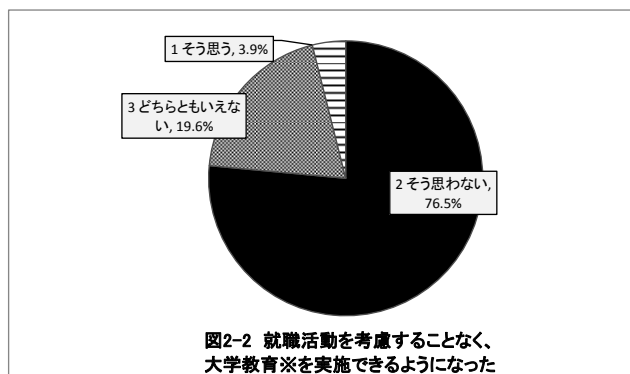
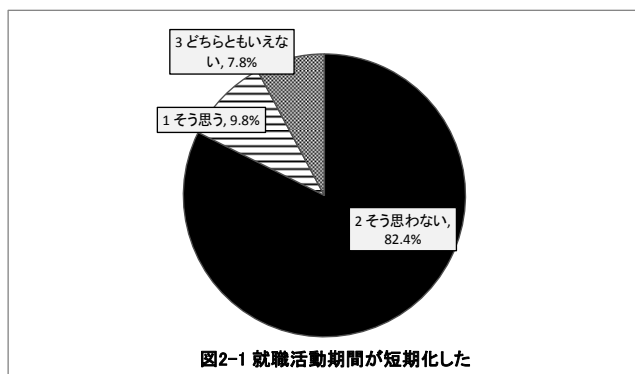


図 2-2 就職活動の進捗を考慮することなく大学教育(授業計画・試験日程・卒業研究等)を実施できるようになった

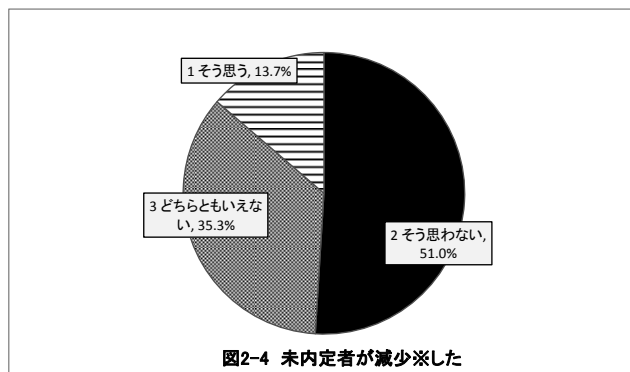
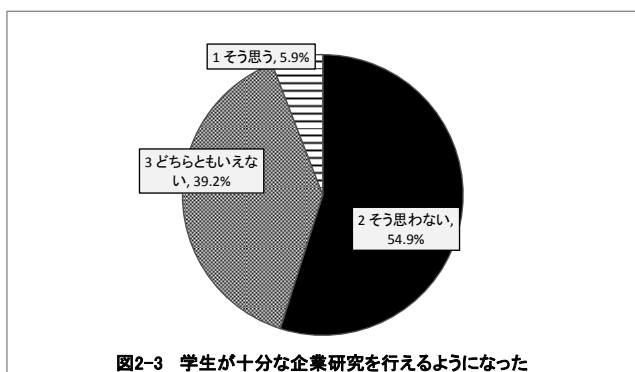
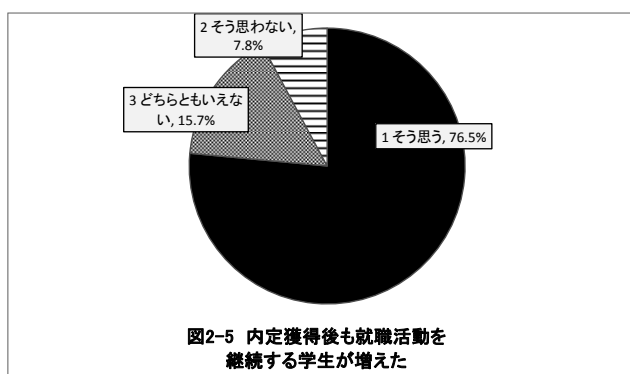


図 2-4 昨年 9 月末時点と比べて未内定者が減少した

■「そう思う」との回答比率が「そう思わない」との回答比率を上回る項目は以下の1項目



なお、「内定獲得後も就職活動を継続する学生が増えた」との設問に「そう思う」と回答した者のうち、58.9%が「十分に企業研究を行えるようになった」との設問に「そう思わない」と回答した。

3. 「採用選考に関する指針」について

(1) 指針全体の評価およびその評価理由

「採用選考に関する指針」への評価を求めたところ、「まったく評価できない」(13.7%)と「評価できない」(45.1%)との合計は過半数を超えた(58.8%)。その他の回答としては、「どちらともいえない」(37.3%)に続き「評価できる」との回答もあった(3.9%)。なお「高く評価できる」との回答はなかった。(0.0%)

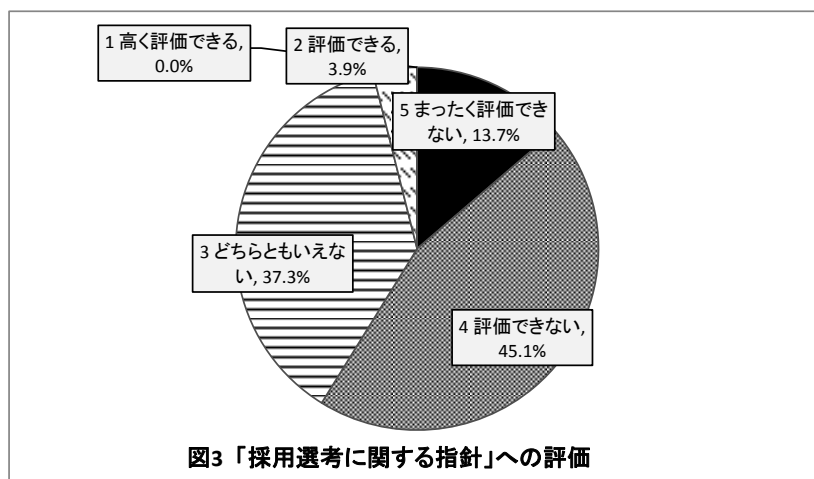


図3 「採用選考に関する指針」への評価

■評価理由について (自由記述)

【ルールの実効性に関するもの】

- ・ 学業に配慮した指針の理念は高く評価するが、順守しない企業が多く、結果として形骸化し、当初の目的が果たされなかったと思われるため。(指針への評価:「どちらともいえない」)
- ・ 指針に基づいて採用を行う企業と行わない企業の両方があった。学生が混乱し結果としてエントリーを含む活動企業数が減少し、多様な就職活動の妨げになっているため。(評価:「評価できない」)
- ・ 選考開始等のルール無視、採用直結インターンシップの増加、オワハラ、内定辞退の増加等、多くの問題が発生している。(評価:「まったく評価できない」)

【就職活動採用活動の期間への影響に関するもの】

- ・ 一部の企業は8月選考開始前までに内定を出すために選考プロセスが短くなった。そのことにより学生の達成感が低くなり、就職活動を継続させることになった。(評価:「どちらともいえない」)
- ・ 採用選考の日程変更に伴う混乱によって学生の就職活動は実質長期化した。(評価:「評価できない」)
- ・ 広報活動が解禁となった3月以前から水面下では採用活動が始まり、大手企業が始まる8月まで長期間の就職活動を続ける学生が多く見受けられ、学業面はもちろんのこと、内面的な負担が大きかったように感じる。(評価:「まったく評価できない」)

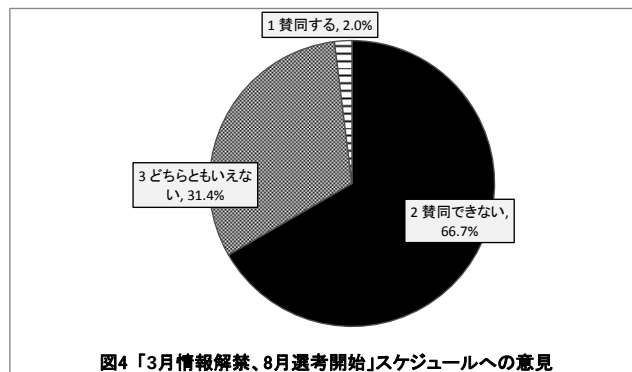
【学事日程への影響に関するもの】

- ・ 3月に後ろ倒しになり、3年時が有効に使えるようになった。(評価:「評価できる」)
- ・ 4年生前期授業に出席できないなど学生に不利益があり不満が多く聞かれプラス評価は難しい。但し3年生終了時までには勉学にある程度集中できたことは評価できる。(評価:「どちらともいえない」)
- ・ 学業に専念させる環境づくりや留学者の増加には繋がっていない。(評価:「評価できない」)
- ・ 4年生に実習や卒業研究が多い理科系大学にとってはマイナス。(評価:「まったく評価できない」)

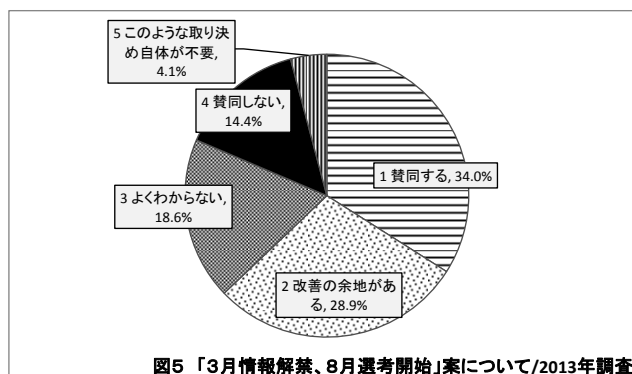
(2) スケジュールについて

1) スケジュールの評価について

「3 月情報解禁、8 月選考開始」というスケジュールについて 3 択(「賛同する」「どちらともいえない」「賛同できない」)から意見を求めたところ、「賛同できない」との回答が 66.7%と最も多かった。

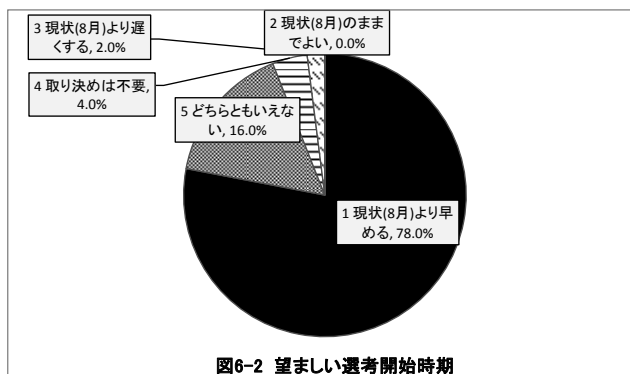
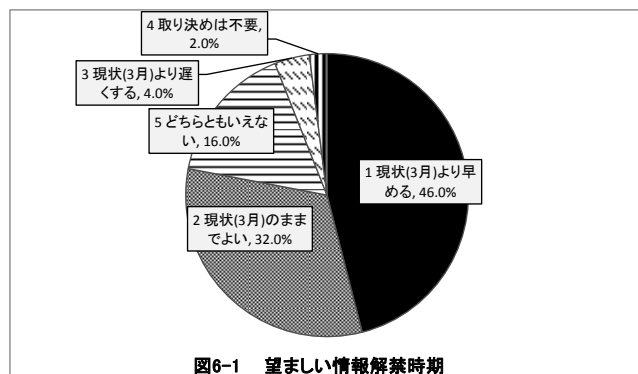


(参考情報) 同年に発表された「3 月情報解禁、8 月選考開始」案への意見を尋ねた 2013 年調査の調査結果は下記のとおり。



2) 望ましいスケジュールの検証について

上記1)の設問に「賛同できない」「どちらともいえない」との回答者(全回答者の98.0%)を対象に、「指針」が提唱している採用選考に関するスケジュール(情報解禁は卒業前年度の3月1日、選考開始は卒業年度の8月1日)への意見を求めたところいずれも「現状より早める」との意見が最も多かった。



ただし、選考開始時期については「現状より早める」とする回答が3/4をこえ(78.0%)、「現状のままでよい」との回答はなかった(0.0%)一方で、情報解禁時期については「現状のままでよい」という回答も1/3弱(32.0%)を占めており意見が分かれた。

（３）その他意見等

その他、「採用選考に関する指針」に関する意見を自由記述で求めたところ、下記のような意見が寄せられた。

【指針の継続の是非に関するもの】

- ・企業が遵守することについてはバラつきがあるとしても、ガイドラインとして指針は継続的に明示して欲しい。
- ・選考を揃える意義を再考すべき。

【企業のルール遵守のあり方に関するもの】

- ・８月から１０月の内定式に間に合うように選考を実施することは物理的に非常に難しい。そのため時期を守らずに実施する企業・守って実施する企業で混乱し、学生の活動にいい影響はほとんどなかった。
- ・多くの企業が採用時期のルールを守っておらず、就職支援する側からも正しい情報を伝えにくく困惑している。

【選考スケジュールのあり方に関するもの】

- ・情報解禁に関しては、早い段階で開示するほうが企業研究に時間をかけることができる。春休み期間（１月～３月）を上手く利用できたほうがよい。
- ・ルールの徹底化が無理なのであれば、公務員・大企業→中小企業の順での採用が図れる大まかなスケジュール作りが必要である。

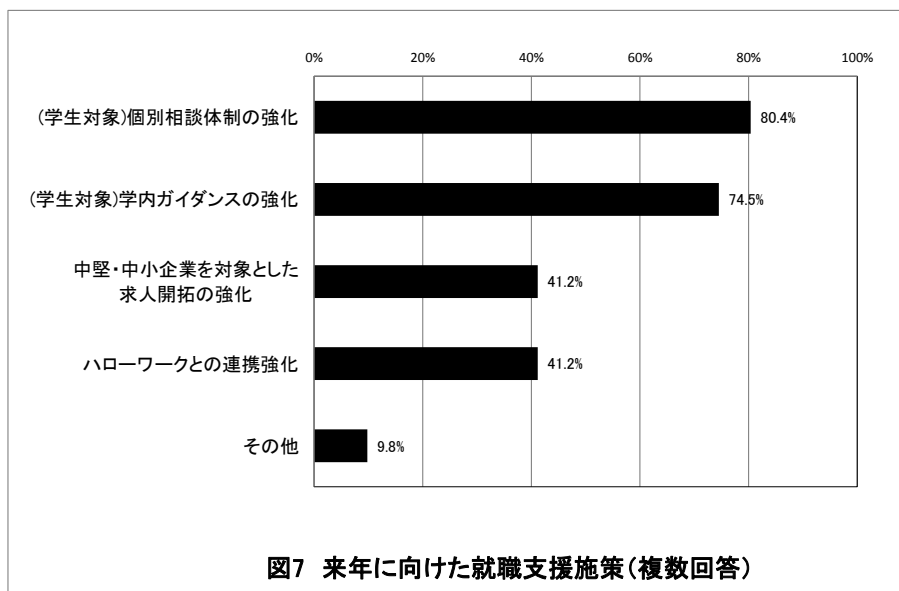
【合意形成のあり方に関するもの】

- ・将来の社会を担う国の人材育成政策と具体的運用方法について、産官学が共に解決策を検討してゆくべきである。
- ・採用する側（企業）、送り出す側（大学）、それぞれの現場の意見にもっと耳を傾けるべきだと考える。

4. 就職支援について

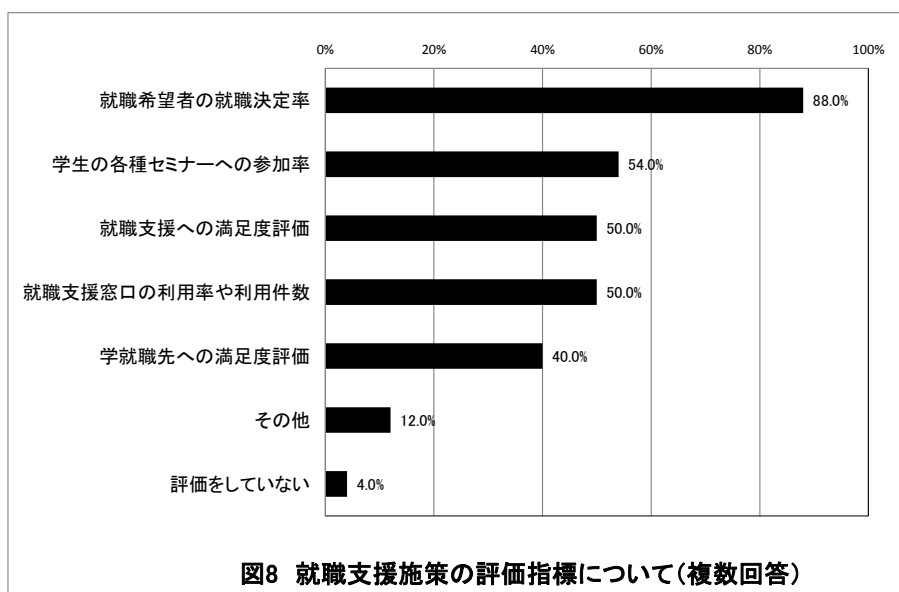
(1) 2017 年 3 月卒の学生を対象とした就職支援について

来年の就職活動(2017 年 3 月卒対象)に向けて、どのような就職支援施策を計画しているかを複数回答にて尋ねたところ、「学生を対象とした個別相談体制の強化」(80.4%)と次いで、「学生を対象とした学内ガイダンスの強化」(74.5%)との回答が多かった。求人開拓や、外部機関との連携・協力を進めるよりも、学内において学生そのものを対象とした支援施策がより重点的に進められているようだ。



(2) 就職支援の成果指標について

就職支援の成果についてどのような指標を用いて評価をしているかを複数回答にて尋ねたところ、「就職希望者の就職決定率」(88.0%)との回答が最も多く、次いで「学生の各種セミナーへの参加率」(54.0%)を成果指標としているとの回答が多かった。



以上