

一般社団法人日本経済団体連合会

会 長 榑 原 定 征 様

『採用選考に関する指針』の見直しに関する要望

貴職におかれましては、平素よりわが国の経済の発展、社会の安定、地域の振興に格別のご尽力を賜わり、心より感謝申し上げます。

さて、来年 3 月卒の大学生等の採用選考活動につきましては、期待に反し長期化、過熱化したことはご高承のとおりでございます。私どもの会員企業からは、本年の採用活動の苦労や指針の見直しを求める声が数多く届いております。

私どもといたしましては、学生の就職活動と企業の採用活動がより短期間で効率良く行うことができ、結果として、学生がその本分である学業に専念できるよう、このたび、『採用選考に関する指針』の見直しをお願いするしだいでございます。

要望の趣旨は別紙のとおりでございます。趣旨ご賢察の上、よろしくご高配を賜わりますようお願い申し上げます。

平成 27 年 11 月 6 日

三重県経営者協会

会長 岡 本 直 之

一般社団法人岐阜県経営者協会

会長 小野木 孝 二

愛知県経営者協会

会長 清 水 順 三

【別紙】

## 『採用選考に関する指針』の見直しに関する要望

三重県経営者協会

一般社団法人岐阜県経営者協会

愛知県経営者協会

大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者に対する『採用選考に関する指針』について、以下のとおり見直しをしていただきますよう、お願い申し上げます。

なお、見直しにあたりましては、中小企業関係者、大学関係者などの意見も聴いた上で、実効性のある指針としていただきますようお願い申し上げます。また、「学生が学業を第一とし、企業がそれを妨げない」旨の指針の精神を関係者に浸透させることもあわせてお願い申し上げます。

記

### 1. 見直しの具体的な内容

- ・ 広報活動；卒業・修了年度の前年12月1日以降
- ・ 選考活動；卒業・修了年度の4月1日以降
- ・ 内定通知；卒業・修了年度の7月1日以降

### 2. 見直しをお願いする理由

現行の指針は、「学生が学業に専念できる時間を確保する」ことを目的に、昨年までの指針を見直したものでありますが、結果として、学生の選考開始を8月としたことにより、これまで以上に就職活動が長期化したと考えられます。

昨年までの指針のスケジュールでは、5月初中旬から内々定を受ける学生が出始め、9月にかけて順に就職先が決定していました。それでも、9月末までに、内々定を受

けられない学生や内々定辞退が発生した企業が少なからずありました。

現行指針では採用選考が8月開始となったため、これまでであれば5月初中旬に内々定を受けられた学生であっても、就職先が決まり学業に専念できるのは8月以降となりました。このため、多くの学生は4月から9月までの期間を就職活動に充てざるを得なくなり、さらに10月以降も就職活動を継続せざるを得ない学生も少なくないと聞いております。

同様に、これまでのスケジュールであれば6月末頃までには選考活動が落ち着いていた企業も、8月まで採用活動を続けることとなったため、その影響を受けて10月以降も活動を続けざるを得なくなった企業も少なくありません。

以上のとおり、今年の就職・採用活動につきましては、7月末までの活動が過熱した上に、8月以降の就職活動もこれまで以上に混乱したと思われまます。

これでは、学業の集大成である卒業論文や卒業研究に打ち込む時間が不足し、特に、理工系の学生にとって大きな影響があったと思われまます。私どもの会員企業の一部には、大学側から、「卒業研究の時間が全くとれず、秋から冬にかけての学会発表に多大な支障が出ている」との苦情や、「もっと早く決めて欲しい」との要望も届いております。

### 3. 指針見直しによる効果

選考開始を4月、内定通知の開始を7月にすることにより、内定を受けた学生から順に学業に専念できます。また、残る学生にとっても、次の就職活動の対象が明らかになり、その後の就職活動がスムーズに進められます。

選考開始を4月、内定通知開始を7月にすることにより、全体として採用・就職活動期間を短縮することができると考えられます。

いわゆる「人気企業」が6月末までに採用選考活動を終われば、7月初旬に内定を受けた学生は早期に学業に専念できます。また、残念ながら希望する「人気企業」に不採用となった学生も、そこから別の企業へ就職活動の対象を変更し、大半の学生が8月中に就職先を確保でき、全体として就職活動の短期化を図ることができると考えられます。その結果、学生は卒業論文や卒業研究に充てる時間がより多くな

り、秋から冬にかけての学内・学会発表にも十分な時間がとれます。また、内定後に短期の海外留学を行なうことも可能となります。

一方、企業にとっては、「人気企業」が採用活動を終えてからでも十分な期間があり、今年のように長い期間を採用活動に費やす必要がなくなると思われます。

さらに、昨年までのスケジュールでは、内々定から内定までの期間が長過ぎるため、「内々定者懇談会」や「内々定者研修」を実施する企業も少なくなく、企業・学生双方に負担がありました。また、仮に複数の企業から内々定を得ていた学生も 10 月 1 日の内定通知までは、心理的に不安定な状態が続いていたと思われます。

内定通知を 7 月以降に早めることにより、こうした問題も改善できると考えております。

#### **広報活動の開始を早めることにより学生・企業双方に余裕ができます**

広報活動（採用情報や企業説明会など）を 12 月開始に早めることにより、学生は就職活動への意識を高め、冬休み期間を利用できることなどで余裕を持って企業研究ができると思われます。一方、企業にとっても、4 月の選考開始までに、自社の知名度が低い地域において採用活動を行う上でも、十分な広報期間を確保できます。

なお、秋口には高校生の採用が一段落しているため、広報活動のための準備期間は十分確保できます。

#### **4. その他の要望事項**

指針の見直し時期については、可能な限り 2017 年 3 月卒業者の採用活動から変更をお願いしたいが、諸般の事情も考慮の上進めていただきたい。

また、内定通知は郵便等で行い、内定式を行う場合も、できるだけ土日・祝日や夕刻に行うなど学業の妨げとならないよう、呼びかけていただきたい。

以 上

《参考》

採用活動スケジュールの変更に関する調査結果の概要について

○調査期間；平成 27 年 8 月～9 月

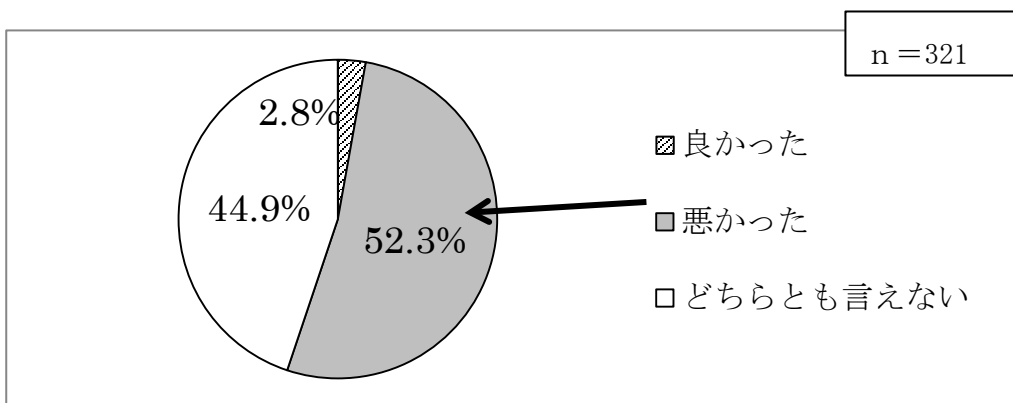
○調査対象；岐阜県・三重県・愛知県経営者協会の会員企業 2044 社

○回答企業；334 社（回答率；16.3%）

(1) 今回のスケジュール変更に関する評価について

半数を超える企業が、今回のスケジュール変更について、「悪かった」と回答している。

【図表 1】採用活動のスケジュールが全体的に 3～4 ヶ月遅くなったことについての評価



資料出所；本会による調査結果（平成 27 年 8～9 月実施）、以下同じ。

その理由として、【図表 2】のとおり、4 割以上の企業が、以下の 3 つをあげている。

○大手企業よりも早く内々定を出さざるを得ず、その後に大手企業が採用活動を行うので、結果として、内々定辞退者数の見込みが立たず、採用活動の終了時期が読めないため

○採用選考以外に、インターンシップの早期実施や、内々定辞退防止のためのフォロー活動を行う必要に迫られ、全体としての採用活動が長期化・肥大化し、コスト・採用担当者の負荷が増大したため

○採用活動が長期化し、学生の学業に支障が出る（と予想される）ため

このように、企業側から、採用・就職活動の長期化が指摘されている。

【図表 2】スケジュール変更について、「悪かった」と評価した理由

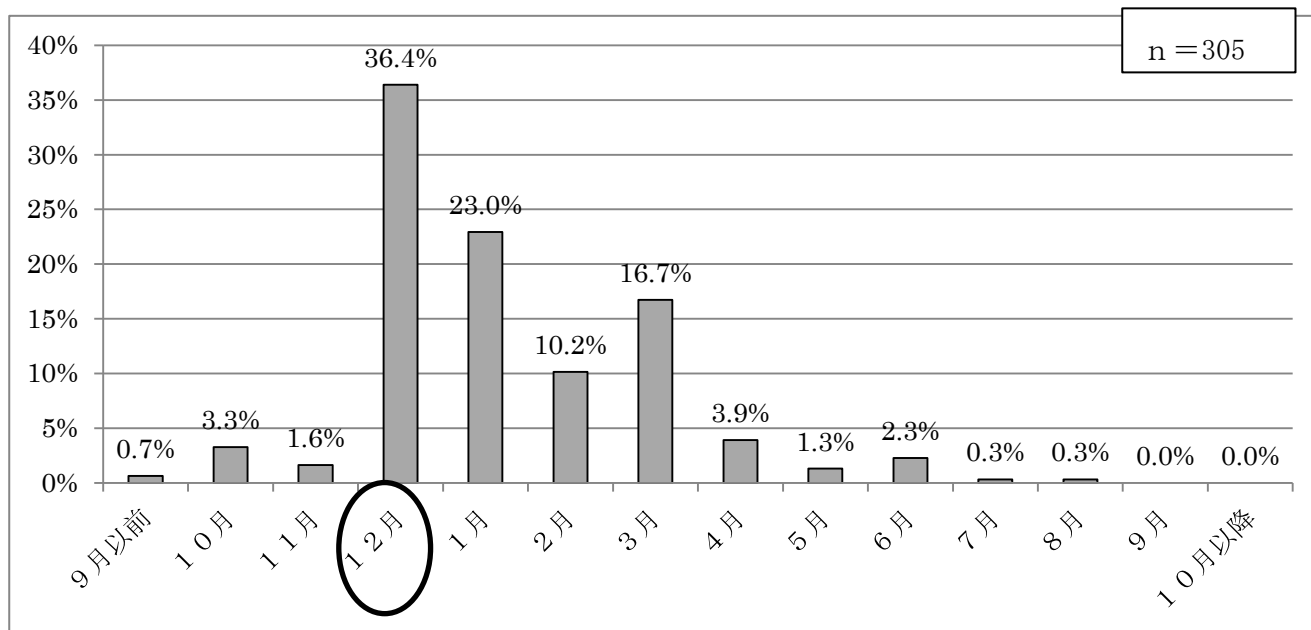
(回答社数：198 社)

No.	「悪かった」と評価した理由	割合
1	大手企業よりも早く内々定を出さざるを得ず、その後に大手企業が採用活動を行うので、結果として、内々定辞退者数の見込みが立たず、採用活動の終了時期が読めないため	60.1%
2	採用選考以外に、インターンシップの早期実施や、内々定辞退防止のためのフォロー活動を行う必要に迫られ、全体としての採用活動が長期化・肥大化し、コスト・採用担当者の負荷が増大したため	42.9%
3	採用活動が長期化し、学生の学業に支障が出る（と予想される）ため	41.4%
4	学生が中小企業に目を向ける時期が遅くなり、予定採用者数を確保できない可能性が発生した（発生している）	34.8%
5	4月に、通常業務（決算、新入社員研修等）とスケジュールが重なり、担当者の業務負荷が増大したため	28.8%
6	採用選考を2段階に分けて行わざるを得ず、コスト・採用担当者の負荷が増大したため	25.3%
7	指針を遵守しない企業に、優秀な人材を確保されてしまったため	18.2%
8	学生が中小企業に目を向ける時期が遅くなり、学生の企業研究が浅くなることで、採用してもミスマッチが発生し、早期退職してしまう可能性が高まるため	14.6%
9	高校卒採用（職場見学会等）とスケジュールが重なり、担当者の業務負荷が増大したため	8.1%
10	後ろ倒しの指針を定めても、（特に理系の）大学側から早期に内々定を出すように強い要請が発生することにより、意味のない指針になったため	4.0%
11	体育会系の学生の夏季大会とスケジュールが重なり、採用活動に支障が出たため	0.5%
12	その他	8.1%

## (2) スケジュールの具体的な見直しについて

約4割の企業が、「採用情報や説明会情報の解禁は12月から」を希望している。

【図表3】希望する採用情報や説明会情報の解禁の時期

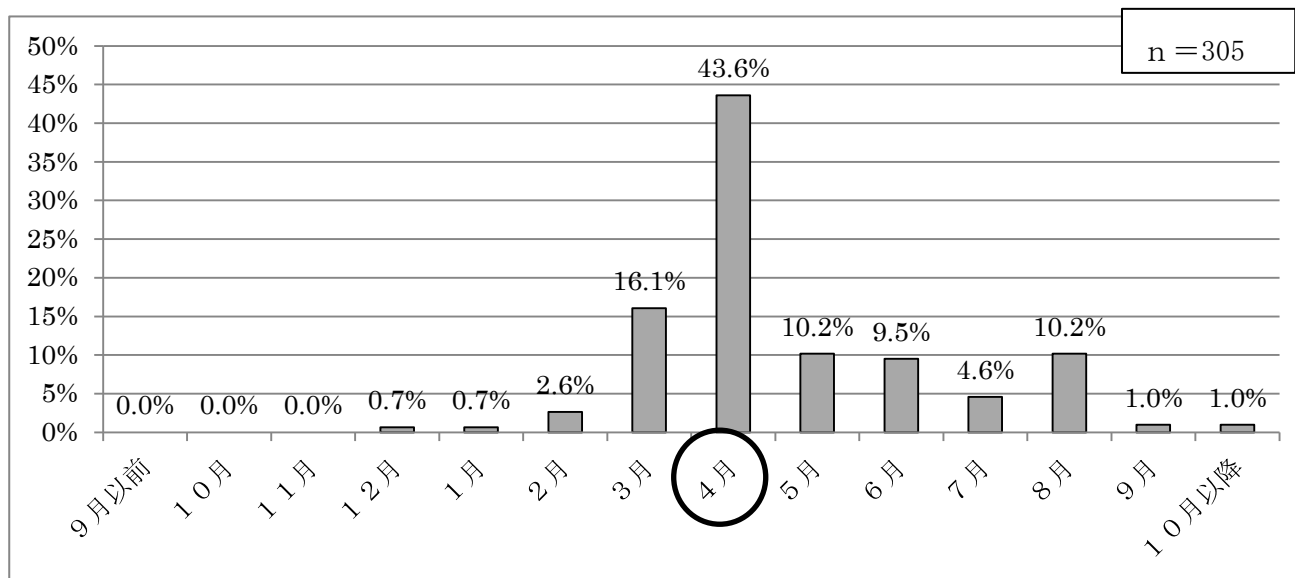


### 《主な理由》

- ・4月選考開始から逆算し、学生が十分な企業研究ができる時期がよい。【製造業、300～999人】
- ・4年生時の夏までを就職活動時期とすると、以前のこの時期の開始が適当と思われる。【非製造業、1000人以上】
- ・選考開始時期は4月が適切と考えるため、情報収集を十分に行えるよう、12月開始が最も適切と考える。【製造業、1000人以上】
- ・学生の就職に対する意識の高まりの時期と合致すると考えられるため。【非製造業、1000人以上】
- ・冬休みを利用して企業研究ができると思われる。【非製造業、300～999人】

約4割の企業が、「選考開始は4月から」を希望している。

【図表4】希望する採用選考開始の時期



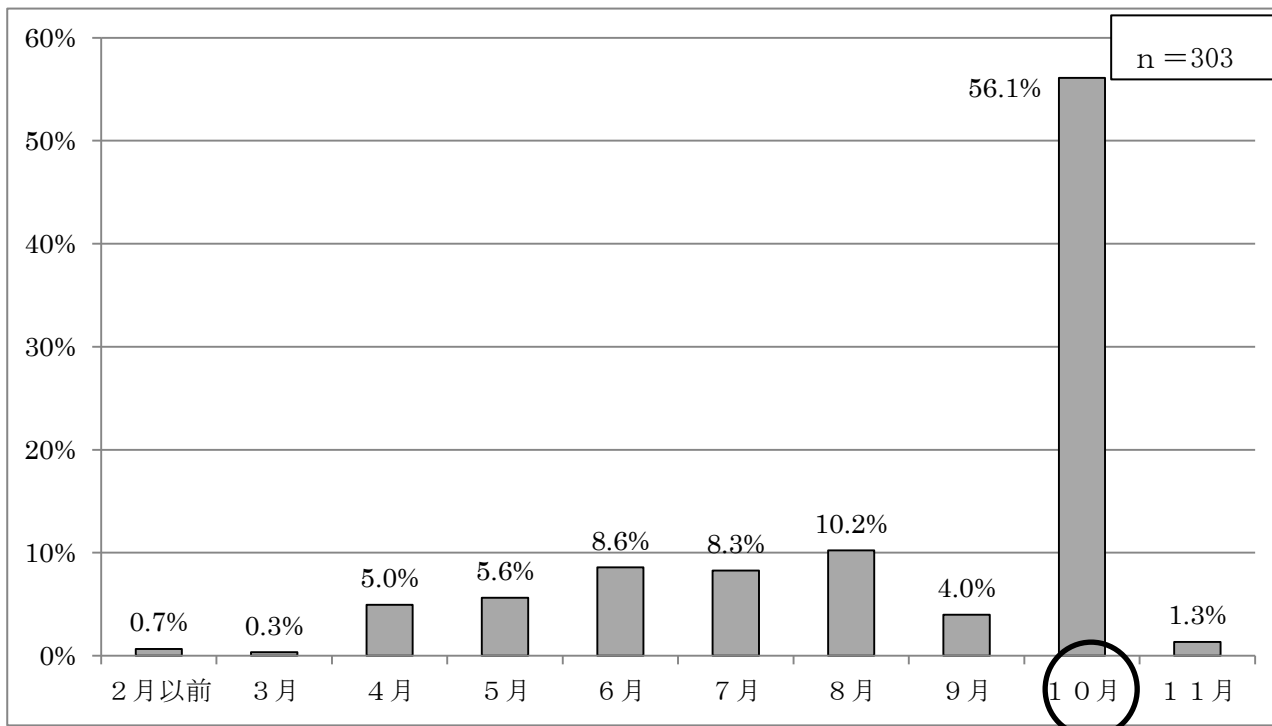
《主な理由》

- ・早期に選考した方が学業に専念できる。選考にかかる時間が短縮できる。(企業・学生双方とも) 【非製造業、100～299人】
- ・8月スタートの場合、理系学生の研究の妨げとなる。大学の前期試験期間が7～8月とすると、4月スタートが適切と考える。【製造業、1000人以上】
- ・学生が大企業以外の中堅企業を幅広く受験する期間を確保するため。【非製造業、300～999人】
- ・高卒採用と重ならないため。【製造業、100～299人】
- ・大手の選考が終了した後の優秀層を確保するためには、現在のスケジュールでは厳しいため。【製造業、300～999人】
- ・弊社の採用選考は、大企業の採用選考時期と重ならないようにしたい。そのため、新スケジュールでは選考時期が非常に遅くなってしまいうため、変更前の方が望ましい。【製造業、100～299人】



半数以上の企業が、「内定通知開始は10月から」を希望している。

【図表5】希望する（正式な）内定通知開始の時期



《主な理由》

- ・現状で問題がないため。【非製造業、100～299人】
- ・入社準備等を考えるとこれ以上後ろにはしたくないため。【製造業、300～999人】
- ・10月には、公務員試験も終了して、落ち着いて実施できる。【製造業、1000人以上】

《その他、10月より前に内定通知開始を求める意見》

- ・大手企業の内定が出始めると辞退者が多く出ることがある。内定時期を早め、大手以外の企業の採用活動を助け、内定者の確実性を上げたい。【製造業、300～999人】
- ・夏休み前に出せれば学生にとってもいいのではないか。【非製造業、100～299人】
- ・早めに内定を出すことで、学業に専念できる。【非製造業、100～299人】

以上