

News Release

平成 23 年 6 月 23 日

岡山大学経済学部・岡山経済研究所との共同研究 平成 22 年度研究報告書 発刊のお知らせ

国立大学法人 岡山大学経済学部
財団法人 岡山経済研究所

< 1. 共同研究について >

- ・平成 18 年度より、岡山大学経済学部と岡山経済研究所は地域の活性化に資する共同研究を実施しています。
- ・今般の共同研究は、国立大学法人岡山大学と株式会社中国銀行の連携に関する包括協定（平成 17 年 3 月締結）に依拠しています。
- ・平成 22 年度は前年度から引き続き、「若年者の就職支援」をテーマに共同研究を実施いたしました。

< 2. 今回の研究報告書 >

(1) タイトル

『企業の採用活動等に関する研究報告書
～新規学卒者・職場定着・第二新卒者を対象とした実態調査に基づいて～』

(2) 研究グループ

岡山大学大学院社会文化科学研究科	教授	松田 陽一
	院生	長江由美子、北村美智子
岡山経済研究所	主任研究員	井上 治郎
	研究員	杉原 匠

(3) 本書の構成・要旨： < 別紙に記載 >

(4) 発刊日 : 平成 23 年 6 月

(5) 体裁 : A 4 版、総頁数 167 ページ

(6) 印刷部数 : 1,400 部

(7) 配布先 : 岡山経済研究所の維持会員および大学関係者等に配布予定。

余部は実費（1,050 円）で頒布します。

以上

《本件に関するお問い合わせ》

財団法人岡山経済研究所
岡山市北区丸の内 1-15-20 中国銀行本店内
TEL 086-234-6534 担当 井上、杉原

別 紙

<本研究のねらい>

昨今、若者の中で、就職したにもかかわらず、早期に離職する者がバブル経済崩壊前よりも増えていると指摘されている。若年層従業員の早期離職の増加という問題に対して、入職前、入職後、再就職という3つの時期の若者に対する企業の取組みや見方を明らかにし、問題点に対して改善策を提言することにより、若年者の雇用の改善に少しでも貢献できれば幸いである。

<本研究の課題>

- (1)企業が新規学卒(予定)者を対象に行っている採用活動の実態について、明らかにすること。
- (2)企業が新規学卒者の入社後、彼・彼女らを対象に行っている職場定着の取組みの実態について、明らかにすること。
- (3)企業が行っている中途採用活動とりわけ第二新卒者の採用活動の実態について、明らかにすること。

<本研究の対象と方法>

本研究の対象は、企業の雇用管理における採用活動等である。具体的には、新規学卒者の採用活動、職場定着活動、および中途採用活動である。本研究の方法は、定量的方法と定性的方法を併用している。よって、複眼的なデータの取得に努め、多面的に上述の企業活動を把握し、説明するように志向している。具体的な調査の方法は、文献、資料の渉猟、質問票の郵送によるアンケート調査および直接面談によるインタビュー調査の3つである。

<本報告書の構成>

本報告書は、7つの章および附録からなっている。

第1章では、本研究を実施するにいたった問題関心をもとに課題、対象を設定し、主要な用語を定義している。

第2章では、従来の研究や調査に基づき、新規学卒者の採用活動、入社後の研修や職場定着、中途採用活動に関して、今日的な様相や問題を抽出している。

第3章では、本研究で行った3つの大きな調査の概要を提示している。第一は大手企業を対象とした新規学卒者の採用活動に関する調査、第二は大手企業を対象とした新規学卒者の職場定着に関する調査、第三は岡山県内の中小・中堅企業を対象とした第二新卒者および中途採用者の採用活動に関する調査である。いずれも、企業の人事部門の責任者を対象とした質問票の郵送によるアンケート調査、および直接面談によるインタビュー調査を実施した。

第4章では、新規学卒者の採用活動に関する調査の、調査結果を提示している。

第5章では、新規学卒者の職場定着に関する調査の、調査結果を提示している。

第6章では、第二新卒者および中途採用者の採用活動に関する調査の、調査結果を提示している。

第7章では、以上で提示した内容に基づいて、企業の採用活動に関する議論と実践的な提言を提示している。

<要旨>

1. 新規学卒者の採用活動

(1) 選抜方法

企業は、新規学卒者の採用活動において、多様な選考方法を実施している。また、複数の過程を経て選考を行っており、その選考基準の明確化にも努めている。

(2) 情報開示

企業は、新規学卒者の採用活動において、自社の特徴や仕事内容に関する内容の理解を目的として情報を提供している。なお、採用活動における両者のミスマッチを防止するために、企業は、自社のマイナスの情報をも提示することを重視している。

(3) 採用の決定要因

企業は、新規学卒者の採用の決定において、「仕事への熱意」を重視している。ここで、企業が考えている熱意とは、「仕事への目的をもつこと」、あるいは「仕事への意欲・態度」である。

(4) 職種の決定時期

企業の新規学卒者の職種別採用は、技術系専門職に限定的であり、多くの職種については入社後に配置を決定している。これは、新規学卒者の仕事理解が進んだ後に決定した方が効果的であると考えていることによる。

2. 職場定着

(1) 多様な施策：意識変革と定着の促進

企業は、新規学卒者に対して、入社前の段階から多様な取組みによって職場定着を図っている。入社前には、辞退者の低減やモチベーション向上を目的として、情報提供や懇親会、通信教育を行っている。また、入社後には、社会人への意識変革や仕事ルール・マナーの理解向上を意識して、教育、研修(OJTによるものを含む)を行っている。これらによって、企業は、意識変革、仕事・職場でのマナー・ルール理解に効果があると認識しており、職場定着にもつながっていると認識している。

(2) 今日的な職場定着の取組み：自己啓発の支援やメンタルヘルス

企業は、職場定着を促進するための取組みとして、従来の研修・教育施策以外に、自己啓発の支援やメンタルヘルスに関連する施策を行っている。これ以外にも、個別面談、自己申告等の人的資源管理に関する施策を行っている。全従業員対象に一律的に行ってきた従来の取組みから、個別的に細かい対応が要求されつつある。

(3) 職場定着の課題(阻害)

離職の理由について、実態とのイメージギャップ、市場、個人の資質、採用活動等に関わる要因を指摘している企業が多く、さらに自社の特異的な職場・仕事環境を指摘する企業もある。これは、職場定着を促進する際に、景気動向、自社の採用活動や職場・仕事環境に阻害要因が多いと考えている点とはやや異なっている。よって、新規学卒者が入社後、離職する理由は、明確であるにも関わらず、それへの対応が思うように進んでいないことを示している。

3. 中途採用活動

(1) 第二新卒者の労働市場

第二新卒者を採用した企業は、大学等卒業後3年以内ということ意識して採用したケースは少ない。中途採用活動を実施して採用したところ、結果的に第二新卒者を採用していたというケースが多い。

これと深く関係することとして、岡山県の第二新卒者の労働市場は、全国平均より小さい。労働政策研究・研修機構(2005)では、2001年4月～2004年3月の3年間に正規従業員を採用した企業のうち第二新卒者の採用実績のある企業は48.1%であったのに対し、今回のアンケート調査では、過去3年間に第二新卒者を採用した企業の割合は24.4%にとどまった。

(2) 第二新卒者の能力

第二新卒者は新卒者よりも生活態度、言葉遣い、マナーや一般常識、教養、基礎学力等の社会人としての基礎的能力が高く、与えられた職務への責任感も強い傾向がある。第二新卒者の採用により、従業員の仕事効率が高まるケースや、従業員同士のコミュニケーションが高まるケースもある。第二新卒者は、採用して大幅なプラスの効果を得られるケースは少ないものの、能力面からは忌避するに足る十分な理由は乏しいといえる。

(3) 第二新卒者に対する評価

採用した第二新卒者についての企業の評価は良好である。アンケート調査によると、生活態度や一般常識など7項目に関して第二新卒者を新卒者と比較した評価は、いずれも「新卒者よりも高い評価」「新卒者と同程度の評価」が大半を占め、「新卒者よりもやや低い評価」は僅かであった。

<提言>

1. 新規学卒者の採用活動

(1) 情報提供の双方向性

企業が提供する情報は、説明会やインターネットによるものが中心であり、新規学卒者が個人的な関心から質問をする機会が十分に取られているとはいえない。よって、面接時に新規学卒者からの質問も可能な実施方法を検討することで、よりミスマッチを防ぐことができると考える。

(2) 企業からの評価のフィードバック

面接時、企業はある程度新規学卒者の適性を見極め、配置をイメージしている。しかし、新規学卒者がアピールする配置希望との差異を感じており、それを摺り合わせるのは入社後であるのが一般的であることから、本人の希望とのミスマッチが入社後に起きる可能性がある。よって、企業は、新規学卒者からの一方的な配置提案を聞くのではなく、新規学卒者のどのような適性を評価しており、それをいかす配置先の候補がどのようなものであるか伝えることで、新規学卒者のセルフスクリーニングにつながると考える。

2. 職場定着

(1) 細かな対応(採用から入社後)

企業は、入社後、可能なかぎり細かな対応した方が良い。近年の新規学卒者は、企業からの一方的な情報提供の中で選択行為を行っているため、不正確な情報理解やイメージ形成によって、入社後、そのギャップの大きさからミスマッチや離職行動を起こすことが多い。従来は、

それらに対して、一律の対応(研修・教育)によって対応してきたのであるが、さらにそれを細かく個別的な対応を増やすことによって職場定着を進めることが可能になる。例えば、多くの企業がメンター制度を取り入れていることが、その表れであろう。また、内定告知以降についても、そのような対応が可能であれば、さらに職場定着に結びつくと考えられる。

(2) 働きやすい環境づくり(例：福利厚生)

企業は、さらに働きやすい環境づくりを志向した方が良い。これは、新規学卒者に限らず、従来の仕事環境や仕事のやり方を含めて、見直しすることによって職場定着が進むということである。今日のワークライフバランスという考え方を根底に、例えば、育児・介護やメンタルヘルスに関する施策を積極的に取り入れている企業は、新規学卒者に限らず、職場定着は良い。また、自己申告制度等によって仕事に自己志望を反映できたり、資格取得支援等によって自己啓発・実現等を図ったりすることに理解ある企業は、職場定着が良い。

3. 中途採用活動

(1) 第二新卒者の採用メリットの周知

第二新卒者を新卒者として採用することは、第二新卒者の採用機会を広げるだけでなく、企業にとってもメリットがある。第二新卒者には多少なりとも就業経験があるため、新卒者以上の能力をもった人材を、新卒者並みの初任給で採用できる可能性がある。また、研修の期間や内容が少なく済み、より早く実務に就くことができる。こうした費用的な面だけではなく、就業経験を持つ人材を新卒者の中に入れることによって、彼らの高い就業意識を新卒者に早く広める波及効果も期待できる。これらの第二新卒者の採用メリットを、まだ採用実績の少ない企業に対して知らせていくことが、第二新卒者の採用拡大につながる。

(2) 第二新卒者の採用に関する公的支援の充実

第二新卒者を採用した企業は、ハローワークを通じた助成金・補助金が採用のきっかけになったケースが多い。一方で、即戦力に足るスキルを重視する傾向もある。

第二新卒者は、大半が新卒者と同程度以上の能力を持っているものの、中途採用者として期待される水準のスキルや経験を身に付けている者は少ない。このため、通常の中途採用に応募しようとしても、応募条件を満たさなかったり、他の応募者との競合により採用されなかったりするケースが多いと考えられる。

このような状況を鑑みると、第二新卒者の就業機会を増加させるためには、企業の第二新卒者の採用動機を高める助成金・補助金や、第二新卒者が即戦力に相応するスキルを身につけることのできる職業訓練制度など、各種の公的支援の充実・拡大することの意義は大きい。

以上