

新卒採用・就職の今

新卒採用・就職をめぐる環境のこれまでの変化と、現在の状況は？

大卒求人倍率は1.73倍に。 売り手市場が加速

『ワークス大卒求人倍率調査』（リクルートワークス研究所、2015年4月22日発表）によると、2016年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の求人倍率（大卒求人倍率）は1.73倍（グラフ①）。全国の民間企業の求人総数は前年の68.3万人から71.9万人へと3.6万人増加し、学生の民間企業就職希望者数は前年の42.3万人とほぼ同じ水準の41.7万人であった。

大卒求人倍率がリーマン・ショックの影響を受けて急降下したのが10年卒。以降、低迷し続けていたところ15年卒で反転、1.61倍となったが、16年卒では、さ

らに0.12ポイント上昇している。長期時系列で見ても、00年代前半が1.3倍前後で、10年代前半が1.2倍前後で推移していることに比べると高い水準にあり、売り手市場が加速していると言えるだろう。

企業の採用意欲も強く、『ワークス採用見通し調査（新卒：2016年卒、中途：2015年度）』（リクルートワークス研究所、2014年12月11日発表）でも、16年卒対象の大学生・大学院生の新卒採用見通しは、「増える」（14.0%）が「減る」（5.3%）を8.7ポイント上回っており、15年卒に引き続き、大学生・大学院生の新卒採用は増加する見込みとなった。「増えるー減る」がプラスとなるのは、12年卒以来5年連続である。

また、新卒採用見通しを従業員規模

別に見ると、従業員規模が大きくなるにつれて「増える」が上昇しており、従業員5000人以上企業においては、「増える」が21.5%に上った。

中途採用市場での採用難が 新卒採用の拡大の一要因に

大卒求人倍率の好転には、景気回復による中途採用市場での採用難も影響していると考えられる。厚生労働省が発表する有効求人倍率などを見てみよう（右ページグラフ②）。

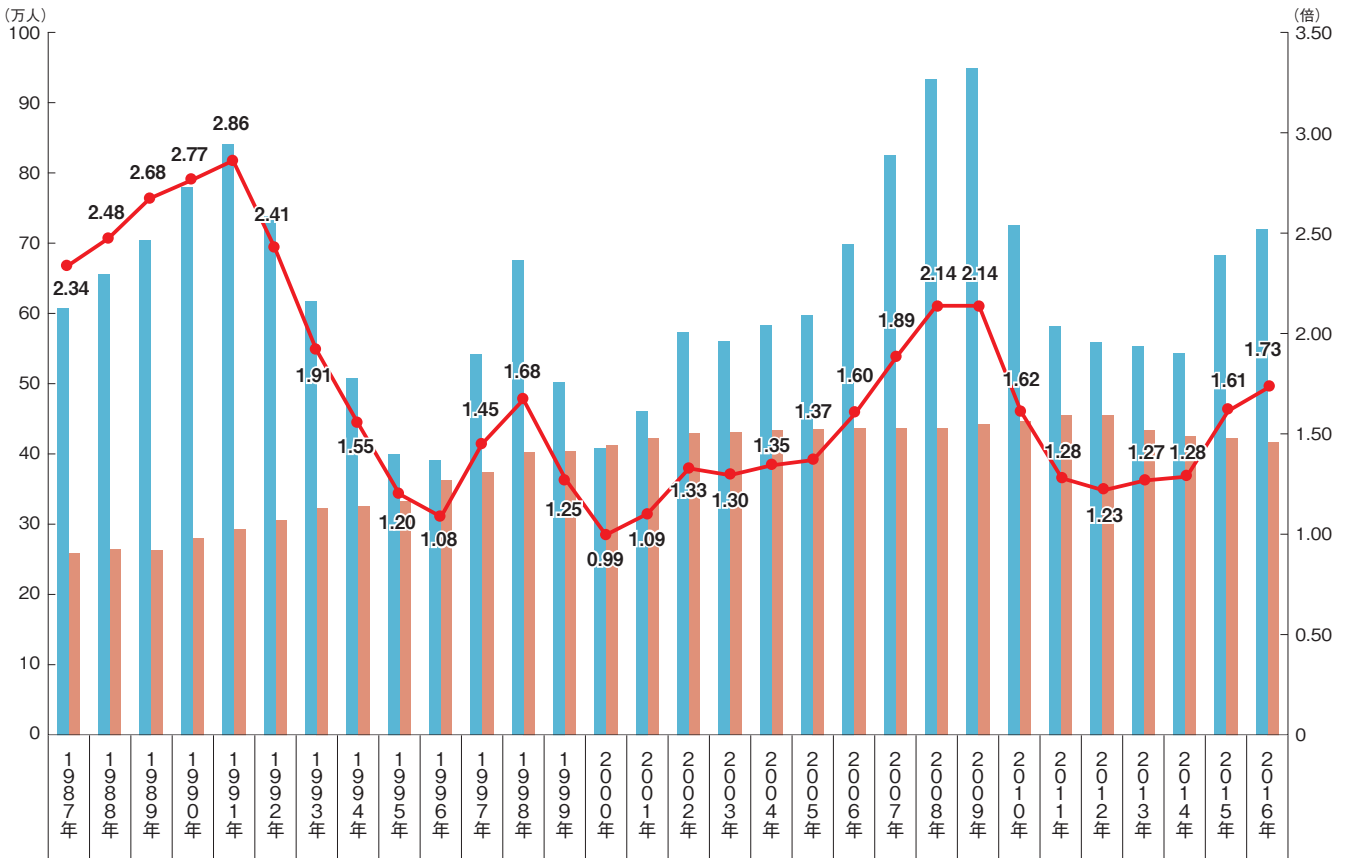
有効求人倍率は、09年の0.47倍を底に上昇に転じ、14年には1倍を超え1.09倍に。15年はさらに上昇し、1.20倍となった。これは、バブル期の最中にあった89～91年に次ぐ高さである。また、

企業

2016年卒の大卒求人倍率は1.73倍で、前年よりさらに上昇

学生

① 大卒求人倍率・求人総数・民間企業就職希望者の推移



(3月卒)

出典：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」



有効求人数は「09年から15年まで」に130.9万人から237.4万人に106.5万人増加し、有効求職者数は276.2万人から197.9万人に78.3万人減少している。

求職者1人あたり約1.2件の求人があり、企業にとって中途採用市場は厳しい状況だ。

リクルートワークス研究所による『中途採用実態調査(2015年上半期実績、2016年度見通し)』(16年1月18日発表)によると、15年度上半期中途採用において人員を確保できなかった企業は46.7%で、約2社に1社に及んだ。中途採用を実施した理由として約7割の企業が「欠員補充のため」を挙げ、人材確保の方法として「未経験者も採用対象とした」企業が41.3%、「対象年齢の幅を

広げた」企業は27.7%、「経験・スキルの基準を下げた」企業は22.0%となった。

こうした中途採用市場での人材確保の難しさも、新卒採用市場での求人数上昇の一因になっていると思われる。

従業員規模によって 大卒求人倍率に差が

ただし、従業員規模別に大卒求人倍率を見ると、「300人未満」「300～999人」「1000～4999人」「5000人以上」の順に、3.59倍、1.23倍、1.06倍、0.70倍と開きがあり、従業員規模が大きくなるほど「売り手市場」とは言い難いという例年の傾向に変わりはない。

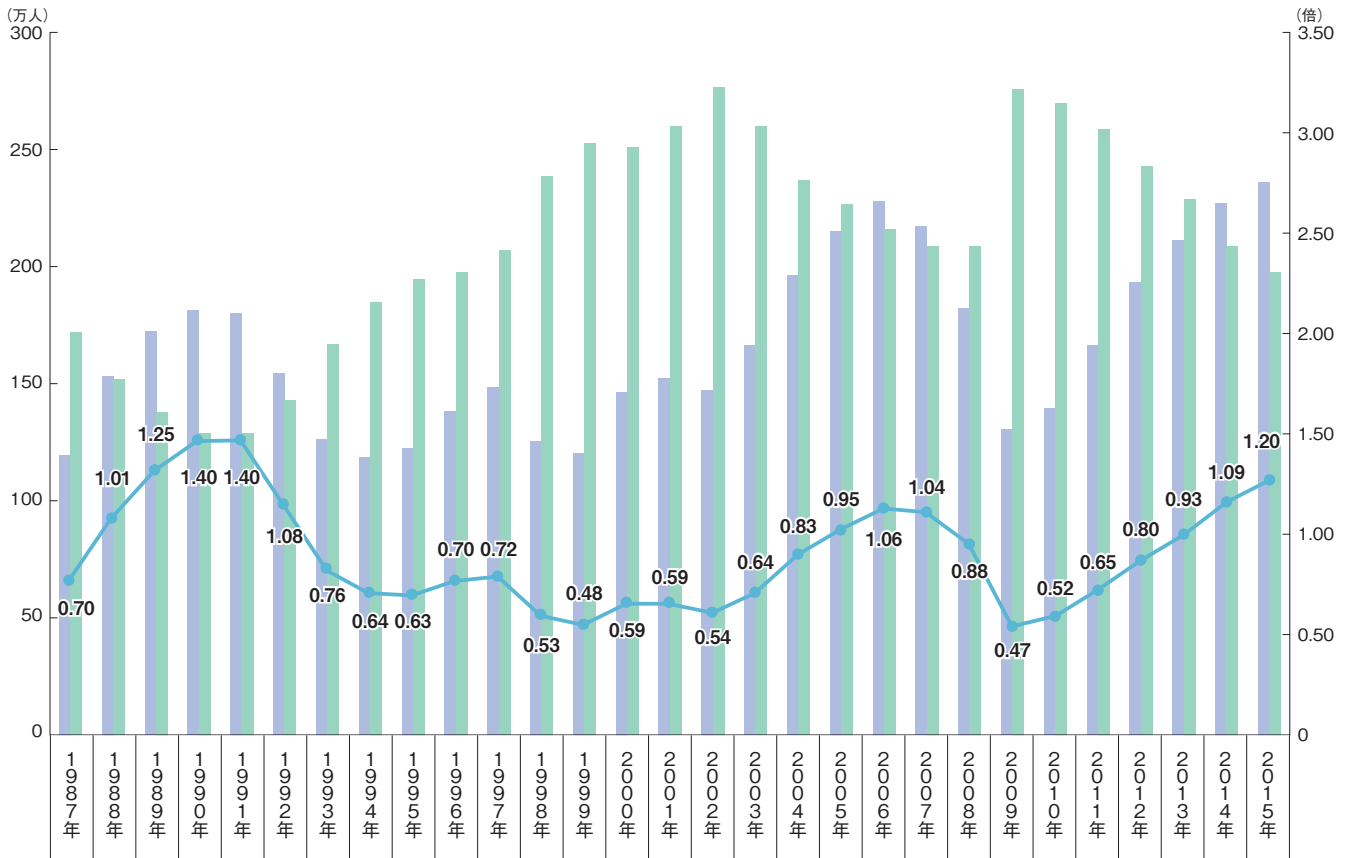
なお、従業員規模ごとの求人総数、民間企業就職希望者数は次のように推移

していた。「300人未満」の求人総数は40.2万人で前年より2.3万人増加(対前年増減率+6.1%)し、民間企業就職希望者数は11.2万人と前年より2.8万人増加(+33.6%)している。「300～999人」の求人総数は14.5万人で前年より3100人増加(+2.2%)し、民間企業就職希望者数は11.8万人と、前年より1100人減少(-0.9%)している。「1000～4999人」の求人総数は12.3万人で前年より7800人増加(+6.8%)し、民間企業就職希望者数は11.7万人と前年より2.0万人減少(-14.9%)している。「5000人以上」の求人総数は4.9万人で前年より2900人増加(+6.3%)し、民間企業就職希望者数は7.0万人で前年より1.3万人減少(-15.9%)している。

企業

【中途採用市場】有効求人倍率は2014年に1倍を超え、2015年は1.20倍に

② 有効求人倍率・求人数・求職者数の推移(年平均)



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」

新卒採用・就職に関するガイドライン変更

2016年卒採用における「スケジュール変更」の内容・経緯を振り返る

広報活動は3月開始、 選考活動は8月開始に

2013年9月、日本経済団体連合会(以下、経団連)は「採用選考に関する指針」を発表。16年卒採用においては、13年6月に閣議決定した「日本再興戦略」(資料①)を受けて企業へのプレエントリー受付や会社説明会など採用に関する広報活動を「卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降」、面接などの採用選考活動を「卒業・修了年度の8月1日以降」に開始するとした。

従来、企業と学生は経団連の定めた「採用選考に関する企業の倫理憲章(以下、倫理憲章)」を一つの目安に就職・採用活動を行っており、13年～15年卒採用では、広報活動は「卒業・修了学年前

年の12月1日以降」、採用選考活動は「卒業・修了学年の4月1日以降」に開始することとされていた。16年卒採用は、広報活動が3カ月、採用選考活動が4カ月繰り下げとなり、広報活動期間が1カ月延びることとなった(資料②)。

この変更の大きな特徴は、政府の閣議決定に基づく点にある。変更のねらいとして以下の3点が挙げられた(※)。

1点目は「学修時間の確保」。就職活動の早期化・長期化が教育に支障をきたす懸念から、活動開始時期を繰り下げることで落ち着いて学業などに専念できる環境が整えられることが期待された。

2点目は「留学等の促進」。海外留学生数は減少の一途をたどっており、その要因の一つが、留學生の帰国時期にはすでに採用選考を終えている企業が少な

くないことにあった。選考開始を8月とすることで留学後(帰国後)に選考を受けられるため、留学をあきらめていた学生の留学が期待された。

3点目は「インターンシップ等キャリア教育の早期実施を期待」。今回の変更は就職に向けた企業・業界理解や職業意識の醸成のための教育に制限をかけるものではないとし、大学1年次から自分の適性を見るためにインターンシップや職場体験などに参加することが奨励された。

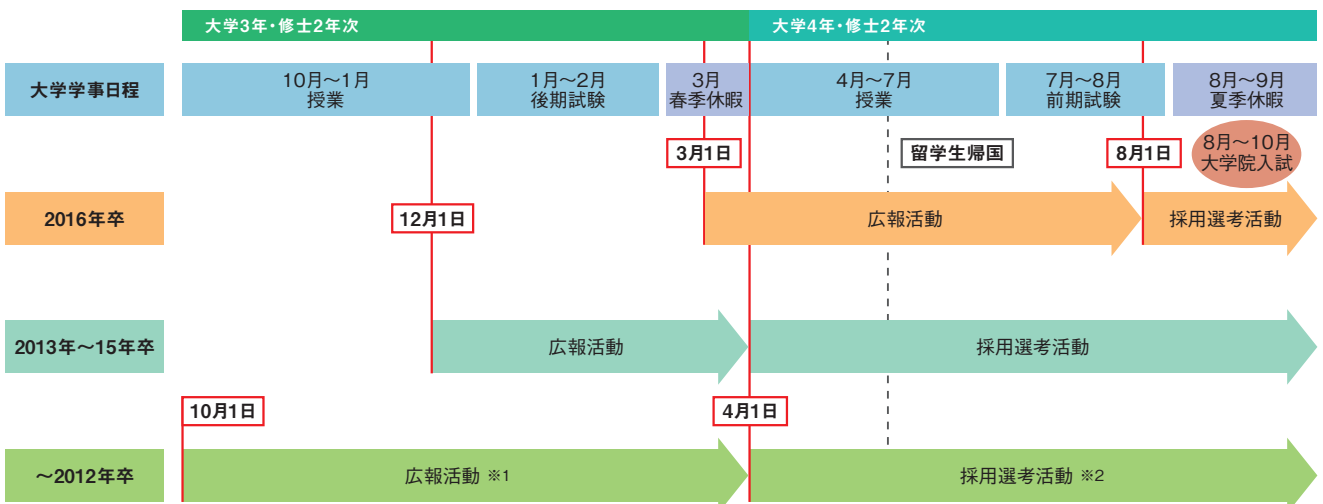
ただ、前年度の『就職白書2015』で16年卒採用の見通しについて企業に尋ねたところ、広報活動については8割超が3月以降の開始を予定していたが、面接は65.6%が7月以前の開始を予定しており、8月より前に五月雨で選考や内定・内々定出しが始まることが予見された。

※「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)および「経済界との意見交換会」(2013年4月19日)での安倍晋三首相からの要請より

① 2016年卒採用・就職のスケジュール (「日本再興戦略」より抜粋)

学修時間の確保、留学等促進のための、2015年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更(広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始)について、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行う。

② 採用・就職活動開始時期の変遷



※1 2012年卒採用以前は広報活動開始日に関する取り決めはなく、慣例的に就職情報サイトなどへの登録が卒業前年次10月1日より開始され、実体上の広報活動開始となっていた。
 ※2 採用選考活動は「卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」と規定されていたが、実施時期は企業によってばらつきがあった。



column

新卒採用・就職に関する取り決めの歴史

新卒採用・就職をめぐるのは、これまでも開始時期が定められては順守されず、形骸化することが繰り返されてきた。ここで一度、その歴史を整理しておく。

～1952年

就職協定以前

1928年、三井、三菱、第一銀行が中心となり、入社試験を卒業後に行うことを決定。就職協定の起源とされる。しかし、徐々に逸脱する企業が出てきて続かなかった。

次に採用期日に関する取り決めがなされたのは52年。文部省から「採用選考は1月以降に実施」などの通達が出された。しかし、実態は卒業年度の10月ごろに選考が行われていた。

1953年

就職協定開始

1953年、大学・企業・関係省庁などで構成された就職問題懇親会が54年卒の大学生の推薦開始(※)を「10月1日以降」とすることを決めた。就職協定の始まりである。しかし、景気の拡大とともに企業の採用意欲が強まり、選考時期は前倒しされるように。60年代初めには7～8月に内定を出す企業が続出し、「青田買い」と称された。62年には、日経連(日本経営者団体連盟。現・経団連)が「今年の採用期日は決めない」と「採用野放し」を宣言。以後10年間は大学側の申し合わせだけで就職活動が行われ、60年代半ばには大学3年の2～3月に就職が決まるのも珍しくなくなった。

73年、文部省、労働省、日経連の間で74年卒採用は「会社訪問開始5月1日、選考開始7月1日」とする青田買いの自粛基準が定められ、協定が復活。77年卒採用からは「会社訪問開始10月1日、選考開始11月1日」となり、85年まで維持された。しかし、協定を破る企業は後を絶たず、82年には労働省が協定から撤退。その後も早期化に歯止めがかかるとはならず、会社訪問開始8月、内定10月あたりで改定が繰り返されるものの、形骸化していった。

※当時は、企業が大学に採用申込書を送り、学校が就職希望の学生を推薦する仕組みがとられていた。

自粛基準決定をけん引したのは 商社・銀行業界

1962年の「野放し宣言」ののち、大学側は例年、「採用試験開始は7月1日以降」とするよう企業側に申し入れてきたが、順守していたのは新聞、テレビ、出版などのマスコミ業界と、68年に順守の方針を打ち出した日本航空などだけだった。そんな中、73年卒採用において三菱商事が7月1日に入社試験を実施することを決定。『就職ジャーナル』72年9月号ではその意図と成果が特集された(写真)。同年、銀行と商社の業界団体が相次いで青田買い自粛の方針を打ち出し、74年卒採用における自粛基準決定につながった。



1997年

就職協定の廃止と「倫理憲章」の開始

1997年、日経連は97年卒採用を最後に就職協定の廃止を決定。代わりに「倫理憲章」を定めた。ただし、具体的なスケジュールについては「正式な内定日は10月1日以降とする」と言及するのみで、「大学等の学事日程を尊重する」「採用選考活動の早期開始は自粛する」などの記載がなされた。

選考開始時期に関する記述が加わったのは、2002年卒採用から。「卒業・修了学年に達しない学生に対して、選考活動を行うことは厳に慎む」の一文が加えられ、翌年以降も引き続き記載された。さらに経団連は、04年卒採用に関する倫理憲章の公表(03年)後、倫理憲章の趣旨に賛同した企業による「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」を発表。これを受けて、多くの企業が4年生の4月から選考活動を開始するようになった。

協定廃止元年は、採用活動が 早期化・長期化した

就職協定最終年の97年卒採用における協定内容は、「7月1日会社訪問解禁、8月1日前後選考開始、10月1日内定開始」。協定廃止元年の98年卒採用はどのように変化したのだろうか。

『就職ジャーナル』97年11月号(写真)によると、採用情報の公開は4月までにほとんどの企業が実施し、内定出しのピークは5月と早期化した。一方、7月以降に採用活動を終了する企業が9割以上を占め、6割以上の企業が採用活動の期間が「非常に長い」「長い」と答えたという。また、「本当に入社する気のある学生がどのくらいいるのか見当がつかず困った」という声も上がったという。



2013～2015年卒採用は

「広報活動開始12月1日、選考活動開始4月1日」に

2011年、倫理憲章が改定され、13年卒以降の採用選考は、「広報活動開始12月1日、選考活動開始4月1日」とされた。倫理憲章で広報活動開始時期が明記されたのは初めてのこと。年々広報活動の開始時期が前倒しされ、10月1日から実体上の広報活動が始まるようになっていたことを受けてのことだった。

2016年卒採用は、

「広報活動開始3月1日、選考活動開始8月1日」に

2013年、政府の要請に基づき、経団連が「採用選考に関する指針」を発表。16年卒採用の広報・選考活動開始時期が変更された。