

りが見て取れる。

業種別で見ると、「建設業」の求人倍率は前年より0.07ポイント上昇の6.25倍、「流通業」は6.98倍と同1.33ポイント上昇。この2業種は「金融業」0.19倍、「サービス・情報業」0.49倍、「製造業」1.93倍と大きく差がついた。特に「流通業」の就職希望者は4.2万人と前年比15.3%減少だが、求人総数は約1.3万人(同4.8%)の増加。このため、求人倍率がリーマン・ショック前と同レベルに上昇。金融業は逆に就職希望者が14.0%増だが、求人総数が6.2%減少したことで、求人倍率が低くなっている。

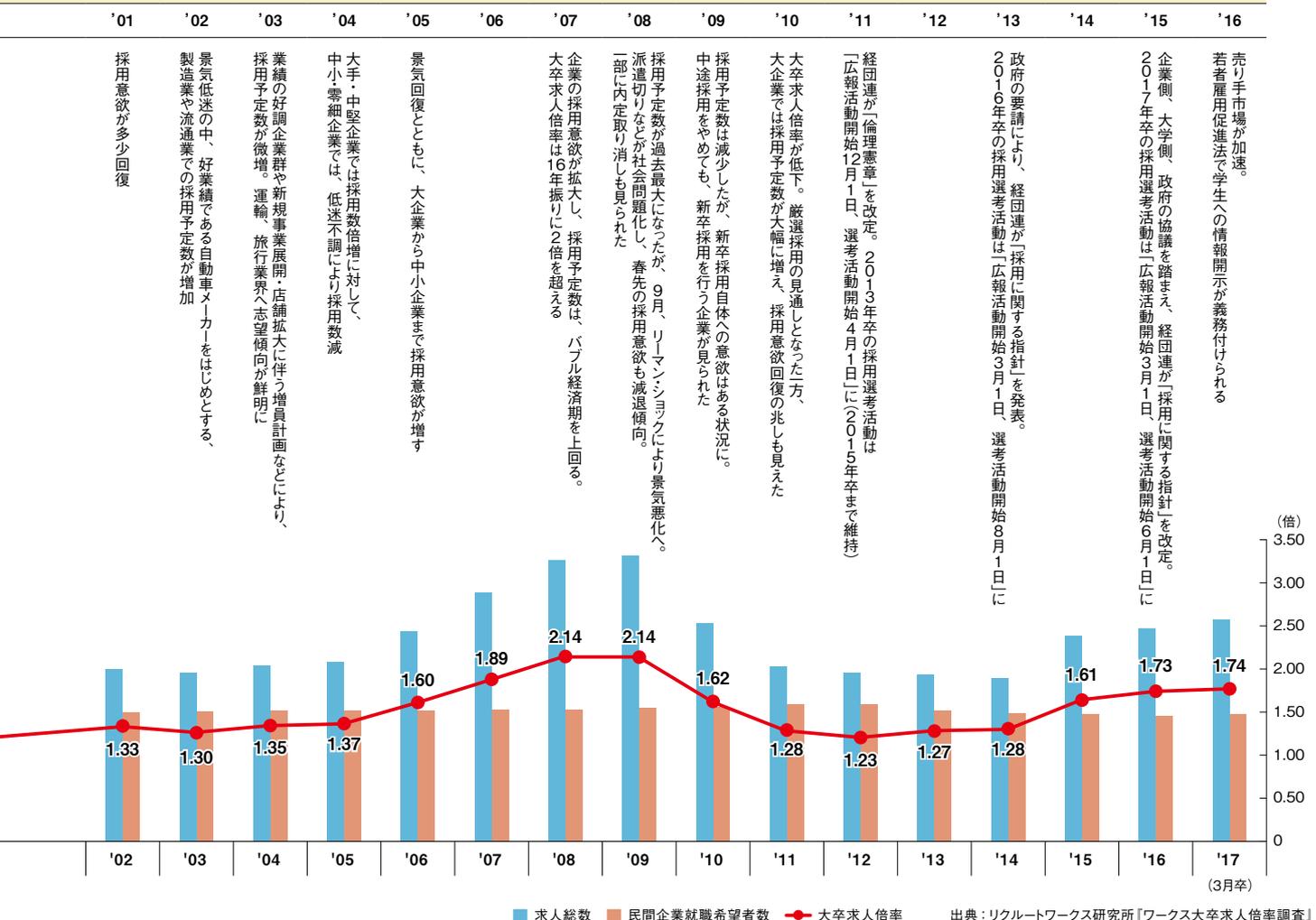
中途の有効求人倍率は 25年ぶりの高水準

中途採用市場はどうだろうか。2017年1月31日厚生労働省が発表した16年度の平均有効求人倍率は、1.36倍(前年比+0.16ポイント)。1991年(1.40倍)以来25年ぶりの高水準であり、7年連続の上昇となった。新卒採用同様に売り手市場が続いており、企業にとっては中途採用は厳しい状況にある。

またリクルートワークス研究所による『中途採用実態調査(2016年上半期実績、2017年度見通し)』(17年1月31

日発表)によると、16年度上半期の中途採用において人員を確保できなかった企業は46.5%。15年度上半期の46.7%と同水準で、半数近くの企業に上った。中途採用を実施した理由として、71.2%の企業が「欠員補充のため」を挙げた。中途採用未充足への対応は「既存社員の残業・休日出勤」が32.2%で最も高いが、「新卒社員の採用増」も20.7%となっている。特に「流通業」では29.4%が「新卒社員の採用増」と回答した。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と考えられる。

※年表は、就職みらい研究所で作成



新卒採用・就職に関するガイドライン変更

2017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6月開始に

2015年12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。政府の要請を受け、17年卒採用においては、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16年卒と同じ「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16卒から2カ月繰り上げた「卒業・修了年度の6月1日以降」に開始するとした。

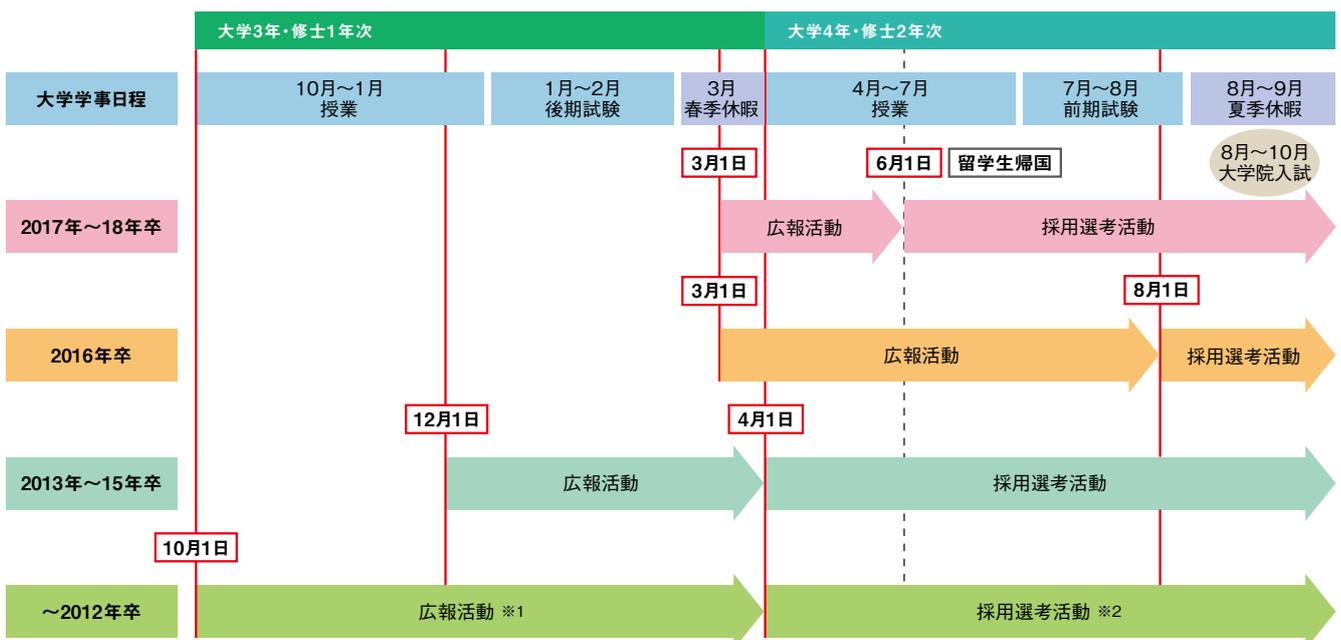
従来、企業と学生は経団連の定めた「採用選考に関する企業の倫理憲章（以下、倫理憲章）」を一つの目安に就職・採用活動を行っており、13年～15年卒採用では、広報活動は「卒業・修了学年前

年の12月1日以降」、採用選考活動は「卒業・修了年度の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①）。「学修時間の確保」「留学等の促進」「インターシップ等キャリア教育の早期実施を期待」を目的に実施されたこの変更では、以前から指針のスケジュールよりも早い時期に選考を行う外資系企業や、他社よりも早い時期に優秀な学生を確保したい企業の存在、早い時期に内定を取得したいという学生側の心情もあり、企業・学生ともに採用・選考活動の長期化が見られた。学生に人気の高い企業の多くは、指針通りの「8月選考開始」であり、早く内定を取得している学生の多くが志望度の高

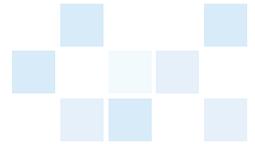
い企業の選考まで、就職活動を続けたことが一因。求人倍率の高さもあり、16年卒の学生では、平均内定取得数が2.17社と15卒の2.02社、14年卒の1.85社から増加。内定辞退が増えたことで採用目標数に達しなかった企業も多い。16年卒では、採用目標数が未充足だった企業が、48.3%と調査開始以来初の半数割れとなった。（『就職白書2016』より）

そこで、企業側や大学側、政府が協議の上、17年卒での採用選考スケジュールの変更が決まった。2年連続のスケジュール変更は、就職協定の歴史の中でも非常に稀である。また、指針の発表された卒業前年度の12月というタイミングも、それまで就職指導を行ってきた大学側も就職ガイダンスなどの内容・日程変更などの対応に追われることになった

① 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・修了年度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。



学生の多くは、広報活動期間に、志望企業の採用ホームページや就職情報サイトからプレエントリーし、企業と接触する。その後企業から、会社説明会などの知らせがあり、興味のある説明会に参加したり、OB・OG訪問したりしながら、「入りたい企業」を模索する。知らなかった企業に出会う、「なりたい」と思えるような社会人を見つける、会社説明会やリクルーターなど社会人と接することで、マナーを身に着ける期間でもある。17年卒では、広報活動期間の短さから、企業・業界研究や自己分析の期間が十分に取れない学生が増えることも考えられた。

また、16年卒の採用で採用数が「未充足」で終わった企業も多く、「17年卒では「早期の自社認知促進(33.4%)」「母集団形成(32.9%)」「内定後の学生のフ

ォロー(32.6%)を当初の予定から変更して行く企業が多い。一方で採用選考スケジュールの変更を聞いたところ、約3割の企業が「特になし」と回答した。ただし「500人以上」の14.8%に対し、「300人未満」では48.9%と半数近くに上った。限られた時間で、自社の魅力を伝えていく必要がある17年卒の活動スケジュールでは、中小企業への負担が大きくなると予想された。

報道などをきっかけに「働き方」に注目する学生も

また、政府による「働き方改革」の報道が盛んになる中、メディアでは過重労働の実態が大きく取り上げられた。「苦勞して大手企業、人気企業に入社しても、不本意な働き方を強いられ、イキイキ働くこ

とができないかもしれない…」「説明会ではいいことしか言われぬから何を信じていいのかわからない」「ちゃんとした社会人になれるのか」「どうやったらワーク・ライフ・バランスを両立できるのか」といった不安の声も聞かれた。売り手市場とはいえ、多くの学生が不透明な将来に不安を感じていたのだ。そもそも少子高齢化の日本では、労働力人口は減少する傾向にあり、若者が安定した雇用につき、能力を發揮し、働きがいを持って仕事に取り組むことは国の重要課題となっている。そこで、若者の適切な職業選択を支援するために、様々な取り組みが行われており、募集する企業側の責任も問われている。下記のcolumnで紹介する「若者雇用促進法」について、学生・企業ともにしっかり理解しておきたい。

column

企業情報を開示することでミスマッチを防ぐ「若者雇用促進法」

イキイキ働ける社会の実現に向け若者への支援が強化されている

2016年3月1日より若者雇用促進法で、新卒募集する企業には、右の表②の(ア)(イ)(ウ)のそれぞれについて1つ以上の項目の情報提供が義務付けられた。情報提供の方法は、ホームページや就職情報サイトでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などのほか、応募者から個別に求めがあった場合は、メールまたは書面による情報提供が必要となる。これによって、応募者は、「より自分らしく働ける」会社を選ぶ目安にできる。

トラブルの多い「固定残業代(定額で支払われる一定時間分の時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金)」についても、表記が義務付けられた。どのような場合に残業代が支払われるか、割増賃金が発生するのかも明記される。

就職活動や就職後のトラブル防止のために、行政や学校で「労働法制」に関する知識の理解を促す取り組みも進んでいる。企業と個人、お互いが情報を共有することでのミスマッチ防止につながると考えられている。

② 若者雇用促進法で定められている情報提供項目

(ア) 募集・採用に関する状況
過去3年間の新卒採用者数・離職者数
過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
平均勤続年数
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況
研修の有無及び内容
自己啓発支援の有無及び内容 <small>※教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む</small>
メンター制度の有無
キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 <small>※セルフ・キャリアドック(定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み)がある場合はその情報を含む</small>
社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況
前年度の月平均所定外労働時間の実績
前年度の有給休暇の平均取得日数
前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

新卒者等であることを条件とした募集については、上記(ア)(イ)(ウ)それぞれについて1つ以上の情報提供が義務付けられている。また応募者が、上記項目についての情報提供の「求め」を行った場合、それを理由として情報提供を求めたものを不利益な取り扱いをしてはならない。