

③ 情報開示における企業と学生の認識の差

情報が十分に伝わりきっていない現状をどう変えていくか？

必要な能力、業務内容の 詳細情報は伝わらないまま

大きなトレンドとして人的資本情報の開示の機運が高まっているが、新卒採用における情報開示の現状はどうなっているのか。

『就職白書』ではこれまでも、新卒採用の「曖昧な情報マッチング」の課題を指摘してきた。新卒一括採用は、終身雇用・年功序列による中長期教育を前提とし「真っ白な状態」で入社するものとされてきたが、従来の終身雇用が崩れ始め、人材流動性が高まる現在において、「その会社に入ればどのような能力が身につくのか」「どれだけ成長できるのか」が働き手のインセンティブとして重要となる。しかし、いまだその情報開示は十分に進んでいないのが現状だ。

2022年卒においても、企業が提供した情報と学生が知ることができた情報をそれぞれ調査した(グラフ①)。多く

の項目において、企業側の多くは開示していると認識しているものの、学生側の多くは知ることができていないと認識していることが分かる。「社内研修・自己啓発支援の有無とその内容」に関しては、約8割の企業が「提供している」と回答している一方で、「知ることができた」と回答した学生は約2割。学生にとって、入社後にどのような研修機会、学びへのサポートがあるかは重要な情報だ。目まぐるしい技術刷新により必要なスキルは数年で陳腐化していく。入社後の学び直し、市場価値を高めるための自己啓発が重要な今、企業としてどのように個人を支援してくれるのか、学生が「知ることができた」と実感するレベルの情報がなかなか届いていないことが分かる。

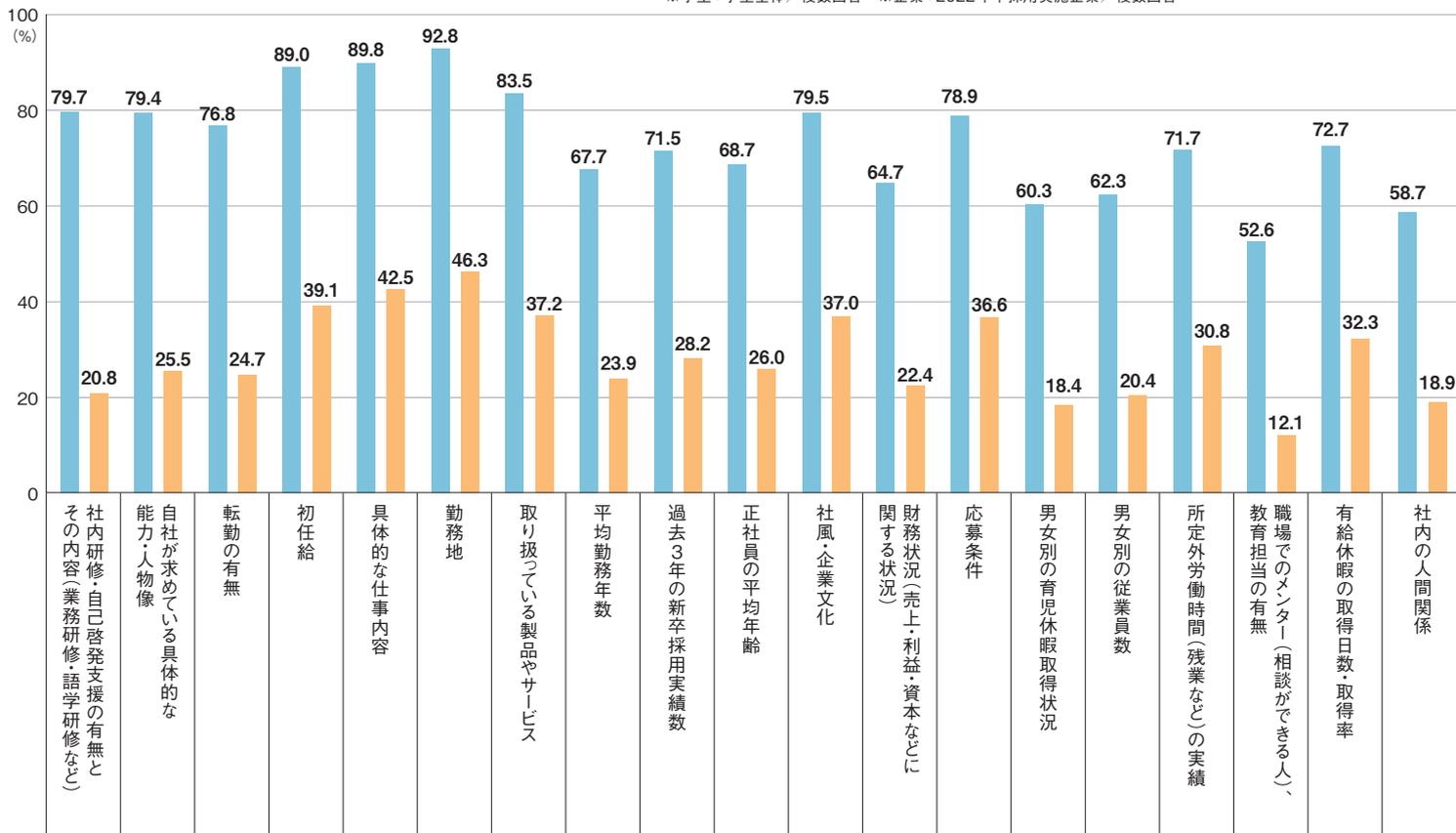
「求める具体的な能力・人物像」は8割の企業が「提供した」と回答したのに対し、「知ることができた」学生は約2割。「具体的な仕事内容」においても、企業側と学生側のかい離は大きい。どのような能力が必要で、どのような業務・役

学生

「社内研修・自己啓発支援の有無」「求めている具体的な能力・人物像」に関しては 約8割の企業が「情報提供した」と回答したのに対し、「知ることができた」と回答した学生は20～25%

① 企業が提供した情報と学生が知ることができた情報

※39項目のうち、30ポイント以上の差が見られる上位25項目を抜粋
※学生：学生全体／複数回答 ※企業：2022年卒採用実施企業／複数回答





割を担うのかが分からないまま、就職活動を進めている学生の状況が読み取れるだろう。

実態を知った上で意思決定をしたい学生

新卒採用担当者に向けた調査では、内定出し前と内定出し後での情報開示について聞いた(グラフ②)。求めている人材要件や能力、仕事や組織の実態の開示について、「十分にできている」と回答したのは内定出し前で6.2%。内定出し後でも8.3%と、1割未満に留まっている。「ややできている」は約4割との回答であるが、中途半端ではなく「十分に」情報開示ができているからこそ、入社後のミスマッチを減らすことができるはずだ。「あまりできていない」「できていない」「全くできていない」の合計が内定出し後でも2割以上となっており、入社後まで実態が分からない新卒入社者が一定数いると考えられる。

実際に就職活動を終えた学生の声にも、「仕事や企業の実

態についていいところも悪いところも知れたほうが、入社に向けて安心につながる」という意見が寄せられている。コミュニケーションツールの普及で情報の受発信はますます容易になっている。だからこそ、企業の組織課題、仕事の難しさや困難などの情報がオープンになっていないと、「隠しているのではないか」「私たちのことを信頼していないのではないか」と不安に思う学生が出てくるのだろう。

『就職白書2021』では、組織や仕事についてネガティブな情報を含めて誠実に応募者に伝える、現実主義的な情報開示(※)として「RJP(Realistic Job Preview)」の考え方を伝えてきた。学生は企業の内情を知った上で、納得できる意思決定をしたいと考えている。

次項では、企業の採用情報提供を学生がどう受け止めているのかを、より詳しく見ていきたい。

(※)『エントリー・マネジメントと日本企業のRJP指向性』(金井 1994)より

企業

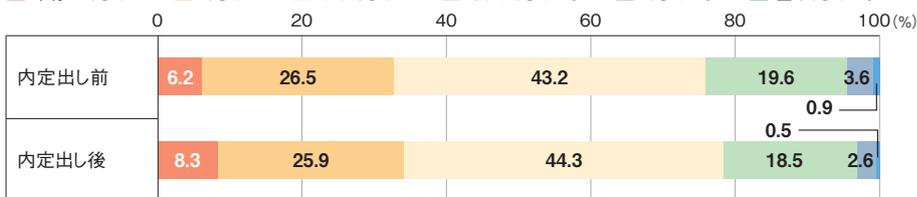
人事

情報開示を「十分にできている」と回答した企業は、内定出し前・後ともに10%未満

② 求めている人材要件や、能力、仕事や組織の実態についての具体的な情報開示

※新卒採用担当者(回答者全体)/単一回答

十分にできている できている ややできている あまりできていない できていない 全くできていない



情報開示がない企業は、学生を信頼していないと感じる

● 小売業内定・舞台芸術学部

仕事内容や働き方、企業の現状について、いいところ悪いところも含めて知っておくことは、入社後の安心感につながります。ギャップによる早期退職も起こりやすく、企業にとってメリットは大きいのでは。でも就活では、入社後の業務が不透明だったり、企業側が伝えたい情報だけ開示しているのではと勘ぐってしまったりすることが多かった。「学生のことを信頼していないのだな」と感じてしまいました。



仕事の大変さを知った上で、入社を決めることが大事

● メーカー内定・法学部

内定先の企業は、採用ホームページに「仕事でつらかったこと」を部署別、職種別に詳しく載せていました。社員の方にも海外出張での苦労話を聞くことができ、その上で、会社の方向性に共感して入社を決めたので納得感がありました。入社後の仕事内容についても、2年目までの業務内容と3年目以降のキャリアの選択肢など、年次ごとの責務や役割も説明してもらい、入社に向けて不安なく過ごせています。

