

① 学生から見る企業情報開示

企業の情報開示への姿勢とは？

相互理解を学生視点で捉える

『就職白書2022』では、企業が学生に情報開示する重要性を議論してきた。全国求人情報協会の調査*1によると、新卒入社企業・団体等を3年未満で離職した人の多くは、離職理由に「仕事内容への不満」「人間関係への不満」を挙げている。企業の情報開示が、新たに社会に出る若者の「リアリティ・ショック」回避につながってほしい。

ここからは大学生5人の協力を得て、人事・組織の専門家や新卒採用注力企業との対談から、企業の情報開示の意義を考えていきたい。

専門家・企業との
オンライン対話に参加した
5名の学生



佐田 准一さん
中央大学
商学部
2年生



出口 真帆さん
高知大学
農林海洋科学部
2年生



窪 舞さん
早稲田大学
商学部
2年生



堤 郁太さん
京都橘大学
工学部
1年生



二田水 宏彰さん
慶應義塾大学
文学部
2年生

【対談パートナー】



株式会社人材研究所
代表取締役社長
曾和利光氏

企業人事を経て現職。主に採用・教育・組織開発分野のコンサルティングに携わる。情報経営イノベーション専門職大学客員教授。



Great Place to
Work® Institute
Japan
代表取締役社長
荒川陽子氏

株式会社リクルートマネジメントソリューションズを経て現職。人・組織課題に対するソリューション提案を担う。

学生から見て企業が情報開示をしていない理由は？

まずは、学生と人材・組織開発の専門家である曾和利光氏との対話を通して、企業の新卒採用の背景と、情報開示の実態を紐解いていく。

 就職活動を始める前の皆さんから見て、企業は新卒採用時に情報開示していると思いますか？

 都合の悪いことは隠しているのではないかと感じています。社会のモラルに反することが起こっているのに、開示していない場合があるのではないのでしょうか。

 企業の理想が掲げられている印象で、実態と一致しているのか判断が付きません。

 情報開示していないイメージを持つのも当然で、企業



オンライン形式にて対談(2022年1月31日)
ファシリテーター (株)ここだな 菅野智文氏

が採用活動において自社の現状をすべて明らかにしているとは言えません。理由はいくつかあります。まず、新卒採用では自社の5～10年後の姿を想定して採用計画を立てていることも多いのです。このような場合、採用選考では入社後に社員として共に成長してくれるかを重視します。選考を受けてくれた学生の皆さんにも、自社の現状ではなく未来の姿に共感してほしいと思っています。企業が掲げるビジョンが現実になるかどうかは、将来活躍してくれる皆さん次第でもあります。時代の変化に合わせ数百年と歴史を重ねてきた企業も、10年で急成長した企業もあります。各社がどんな将来像を掲げているかにも、注目してみてください。

次に、人事担当者が現場の仕事のすべてを把握しにくいこともあります。企業によっては現場と人事をローテーションすることもありますし、人事業務のみを長期・専門的に担当する企業もあります。後者の場合、労働環境制度については詳しく説明できても、上司によって変わる現場の働き方や職場の雰囲気は説明しきれない場合があります。

そして、新卒採用市場が「売り手市場」であることも関係しています。新卒入社を志望する学生数以上の求人数がある状態が続いています*2。企業はネガティブな情報を積極的に開示すると、自社に応募してくれないのではないかと不安になります。自己紹介で短所から話す人が少ないように、相手と良好な関係を築くためにポジティブな情報から開示して、そうした不安を減らしているのです。

ちなみに、企業が積極的にネガティブ情報を開示することもあります。分かりやすい商品・サービスを提供している企業は、商品・サービスのイメージが先行して、たくさんの応募を受けつけています。そこで、本来の自社の仕事のたいへんな部分を積極的に開示して、皆さんが自発的に適性を判断してくれる(セルフスクリーニング)ことを期待することがあります。

*1「若者にとって望ましい初期キャリアとは」～調査結果から見る「3年3割」の実情～より
公益社団法人全国求人情報協会

*2 2022年大卒求人倍率1.50倍
リクルートワークス研究所 大卒求人倍率調査(2022年卒)



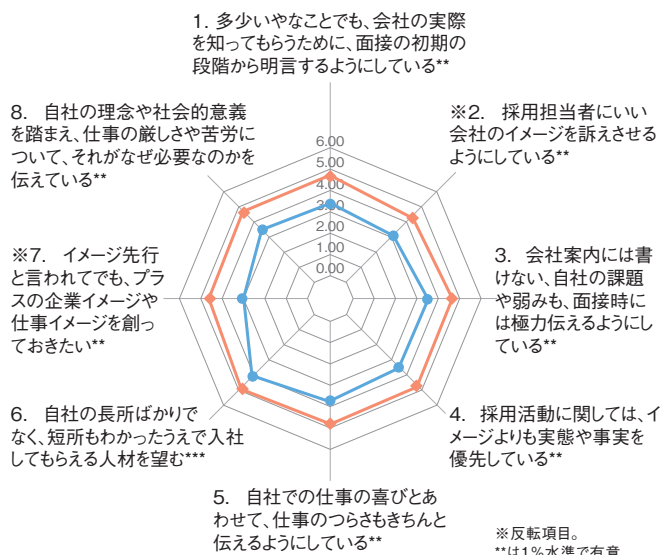
人事

育成と活躍への責任が明確な企業ほど、
情報開示に積極的に取り組んでいる

① 「新卒採用人材の育成と活躍」への責任所在の明確さと 新卒採用における情報開示度合いの関係

※新卒採用担当者(回答全体)/単一回答

責任所在が明確(n=411) 責任所在が不明確(n=145)



責任所在が明確: 「新卒採用人材の育成と活躍」の目標に対する会社の責任所在の明確さについて「非常にあてはまる」「あてはまる」の合計
責任所在が不明確: 同じく、「全くあてはまらない」「あてはまらない」の合計

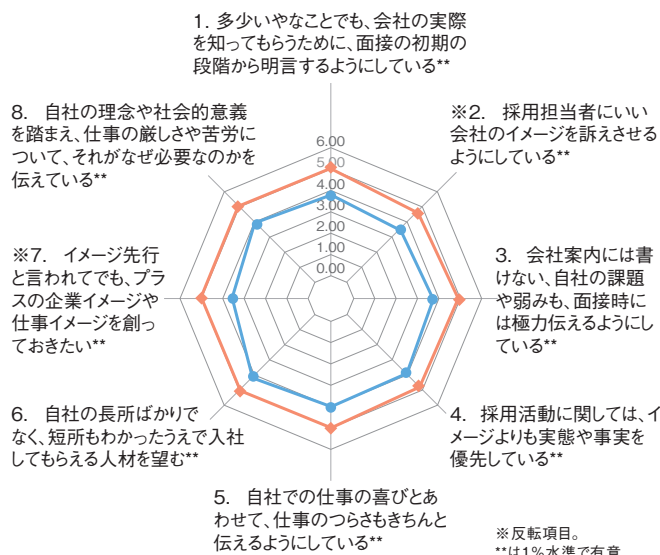
人事

自社を友人・知人に薦めたい採用担当者ほど、
情報開示に積極的に取り組んでいる

② 「自社を友人・知人にどの程度薦めたいか」と新卒採用における 情報開示度合いの関係

※新卒採用担当者(回答全体)/単一回答

推奨者(薦めたい: n=206) 批判者(薦めたくない: n=774)



推奨者: 自社を友人・知人にどの程度薦めたいかに対して、0(全く薦めたくない)~10(非常に薦めたい)の11段階で回答したうち9・10の合計
批判者: 同じく、0~6までの合計

それでも情報開示している企業がいるのは？

人材が集まらない可能性があっても、積極的に情報開示をする企業があるのはどうしてですか？

「新卒採用人材の育成と活躍」への責任所在の明確さと新卒採用時の情報開示度合いに関する調査結果(グラフ①)を見てください。責任所在が明確な企業ほど、新卒採用時の情報開示においてポイントが高く、特に「多少いやなことでも、会社の実態を知ってもらうために、面接の初期段階から明言するようにしている」の項目でポイントが高いことから、人を大事にしている企業ほど、情報開示に積極的と言えます。また、「自社を友人・知人にどの程度薦めたいか」と新卒情報開示度合いに関する調査結果(グラフ②)では、自社を薦めたい人ほど、情報開示に前向きであることが分かります。熱心な人事ほど「リアリティ・ショック」による早期離職に問題意識を持って、リアルな情報開示を意識しているものです。彼らは、応募人数が期待に満たないかもしれないという不安を乗り越え、仕事や組織情報を言語化する努力をし、情報開示に取り組んでいます。

情報を開示してもらい相互理解するには？

職場の雰囲気を採用担当者が説明しきれない場合があるということですが、どう質問すれば分かるのですか？

「職場の雰囲気」で知りたいことというと、「若手でも活躍しやすいか」「チャレンジできる環境か」「仕事と家庭を両立できるか」などが多くですね。こうした内容を聞く際に、「若手が活躍しやすいですか？」と聞くのは薦めません。なぜなら「活躍しやすい」という表現は人によってレベルが異なり、採用担当者から見た「活躍しやすい」と学生から見た「活躍しやすい」の基準は一致しないからです。大切なのは、抽象的な質問の仕方ではなく、ファクト(事実)を聞くことです。若手の活躍について知りたいのであれば、「最年少課長の年齢」や「一人前と言われる年齢」など具体的に言語化・数値化できる情報を聞いてみましょう。その際、自分が何を知りたいのか、対話を通して投げかけていくことが大切です。自分自身が重要だと思うことの、ファクト(事実)を答えてもらえるような質問ができると、企業側との相互理解も深まります。