

新卒採用・就職を取り巻く制度と環境

2018年卒採用における活動スケジュール、人材領域の政策動向は？

18年卒も広報活動は3月、 選考活動は6月開始

18年卒の採用活動のスケジュールは、17年卒と変更はなく、3月に企業の広報活動がスタートして、学生側ではプレエントリーが開始となり、6月に選考活動、つまり面接がスタートするという流れになっている。16年卒では3月1日に広報活動、8月1日に選考活動を開始する方針だったが、17年卒から選考活動が6月1日開始に前倒しされ、18年卒もそれを踏襲したというのがその経緯。19年卒も同様のスケジュールとなっている。

企業の調査(Part2 P.8)では、17年卒と18年卒の採用は、若干の前倒しはあるものの、おおむね同じスケジュールで行われたと見られる。ただ、より実態に即

して言うと、スケジュール上は3月に広報活動、6月に選考活動を開始することになっているものの、6月を待たずに「面談」等の機会を設けて事実上の面接を行った企業は少なくない。また、インターンシップを実施する企業の割合は年々高くなっているが、早期の採用活動につなげたり、あるいはインターンシップ自体が実質的な採用活動となっていたりするケースが一部見られることも事実。インターンシップの実態については、本書Part2で詳述する。

人づくり革命や働き方改革など 政府の改革案が目白押し

就職活動生を含む若年層を取り巻く労働市場の制度・政策や環境においても、ここ数年で国を挙げての大きな動きが起きており、複数のプロジェクトが進められ

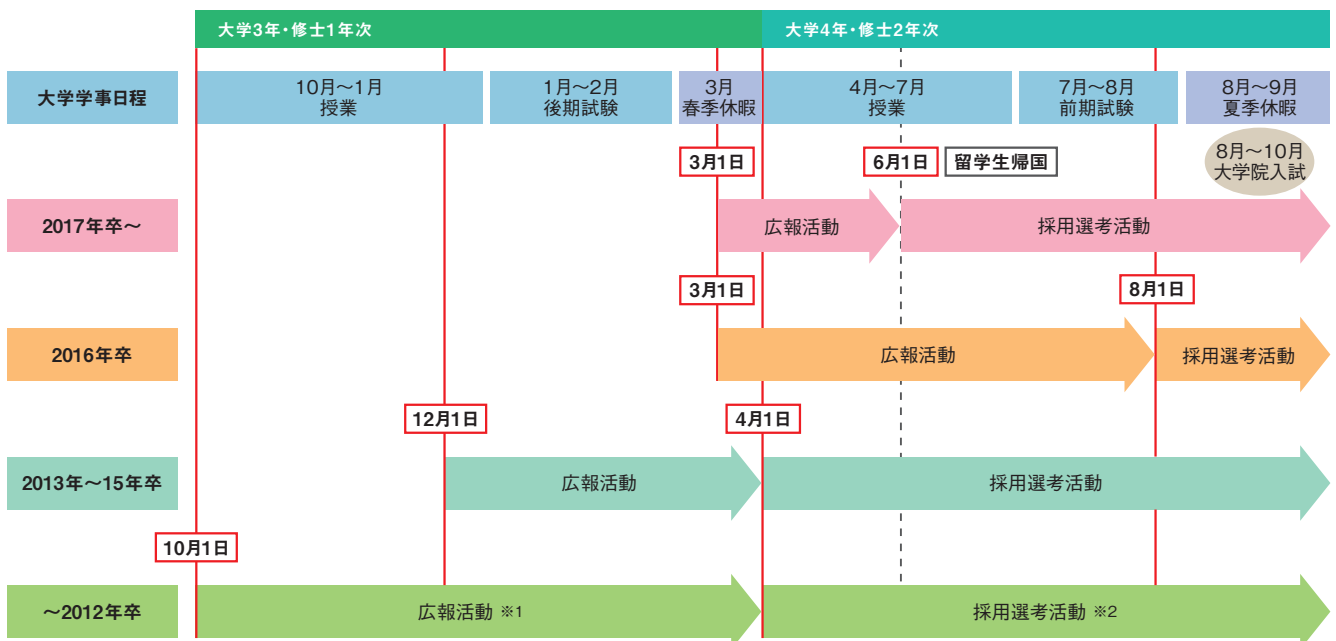
ている。

特に大きなうねりとなっているのが、政府が15年に旗揚げして16年から本格的に進めている「一億総活躍社会」の実現に向けた取り組み。少子高齢化を受けて、性別や年代を超えて国民一人ひとりが活躍できる社会を目指すこの取り組みにおいて、若者の雇用や活躍に関しては、キャリア教育や職業意識形成の支援、地方における採用の拡大、離職者の支援、若者の起業や海外留学の支援等、多角的なアプローチが、同時並行で検討されているところだ。

さらにこの「一億総活躍社会」から派生して、人材育成にフォーカスした取り組みとして挙げられるのが、「働き方改革」「人づくり革命」だ。

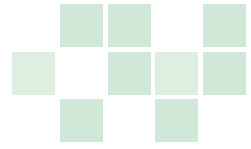
「働き方改革」では、労働人口を増やす

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、実質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。



ために、長時間労働の是正や生産性の向上、副業兼業といった柔軟な働き方などがテーマとされている。

「人づくり革命」では、幼児教育や高等教育の無償化、待機児童の解消などが主眼となっているが、新卒市場と密接に関わってくることは、社会人がいつでも学び直しができる「リカレント教育」が挙げられる。「リカレント教育」では、生涯学び続けることで、目まぐるしく変化し続ける社会に適応し、働き続けられる人材の育成を目標としている。

「人生100年時代構想」では、寿命が100歳を超えることが珍しくなくなる「人生100年時代」に、活力をもって時代を生き抜くための経済・社会システムの在り方が検討されている。前述の「リカレント教育」は、この構想のもとに検討されてい

る施策でもある。

こうしたプロジェクトが、具体的な計画レベルにまで落とし込まれているのが、「働き方改革実行計画」だ。

2017年3月に決定されたこの実行計画では、「賃金引上げと労働生産性向上」「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」、テレワークや副業・兼業の推進など「柔軟な働き方がしやすい環境整備」といった課題に対して、実行に移すための施策が定められている。

例えば、「賃金引上げと労働生産性向上」については、生産性向上に取り組む企業などへの支援が検討されている。また、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」では、時間外労働の上限を規定し、罰則による強制力を持たせる方向で進んでいる。「テレワ

ークや副業・兼業の推進など柔軟な働き方がしやすい環境整備」では、雇用型・非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援、副業・兼業の推進に向けたガイドラインの策定などが挙げられている。このような労働環境の向上は学生の企業選定の指標として今後さらに重要性を帯びてくるであろう。

なお、「若者の人材育成や採用に積極的」、「新卒者の離職率が低い」など、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースフル認定」は、15年10月から施行された「若者雇用促進法」に基づく企業の認定制度として、すでにスタートしている。18年3月7日時点における認定企業が340社を超え、学生と企業のマッチング向上の効果が期待されている。

column

これからの時代に求められる「人材」とは？

働き続けることができるのは「学び続ける人材」

急速に変化する“仕事の中身”に対応して学び続けることが大事

「一億総活躍社会」のプランは、人口減少局面での労働力確保が出发点。そのため長時間労働の是正と生産性向上が不可欠で、いずれも「教育」抜きでは語れないことから、「人づくり革命」へと課題が絞り込まれてきた経緯があります。

これまで日本では、学校で学んでから企業で働き、定年後は引退という道が定石でしたが、これからは定年後も働き続けることが可能であり、それが求められている「人生100年時代」。加えて、IoTやビッグデータ、AI（人工知能）などに象徴される第四次産業革命によって、“仕事”の中身は急速に変質しています。そうした変化に対応して働き続けられるのは「学び続ける人材」ですが、日本では大学で学んでいる25歳以上の人はわずか1.9%と、OECD各国平均18.1%から大きく乖離しています（※）。長時間

労働で自由時間が少なく、費用の負担が大きいことに加え、当の本人も「何を勉強すればいいのかわからない」「勉強しても役に立たない」と思っているからです。

人生100年時代は転職が前提 企業選びに「持ち札」を増やす視点を

そこで重要となるのが、「何を学ぶか」「どう学ぶか」「学んだことをどう活用するか」。「何を学ぶか」については、意味のあるスキルや能力を見極めることが肝要です。たとえば、ITやデータのスキルは、IT系企業、企業のシステム部門の社員だけでなく、あらゆる業種で必須になるでしょう。加えて、身に付けたスキルを“見える化”することも重要。“見える化”によるマッチングが成功すれば、思わぬ業界、職種への転職の可能性も広がります。またこれからは、さまざまな場で異なる経験を積み多様なスキルを獲得して、「持ち札」を増やしていくようなキャリアの積み方が有効になります。同じ会社の中

経済産業省
大臣官房参事官
(経済産業政策局
担当)
兼産業人材政策
室長

伊藤 禎則氏



東京大学法学部卒。コロンビア大学ロースクール修士、米国NY州弁護士登録。日米通商摩擦交渉、大臣秘書官等を経て、15年より現職。「働き方改革実行計画」の策定に携わる。

でも「営業」×「IT」、「国内」×「海外」といった異なるスキルを身に付けることは可能ですし、複業や出向、リカレント教育など持ち札を増やす機会は増えていくでしょう。

平均的な日本企業の寿命が30～40年であることを考えると、人生100年時代の就職は転職が前提。だからこそ、社会人最初の3年間の過ごし方はのちのキャリア人生に大きく影響します。どんな組織でどんな人たちと関わりながら、どんなスキルを伸ばすべきか。就職先選びには、そうした視点も必要です。

※「OECD Stat Extracts」2012