

日本における大学等新卒者の採用活動の変遷と現状

松尾寛子

(高知大学 学生総合支援センター キャリア形成支援ユニット)

The Current State of Simultaneous Recruiting New University Graduates
("Shinsotsu-ikkatsu-saiyo") in Japan

Hiroko Matsuo

Center for general Student Support, Career Planning and Support Section

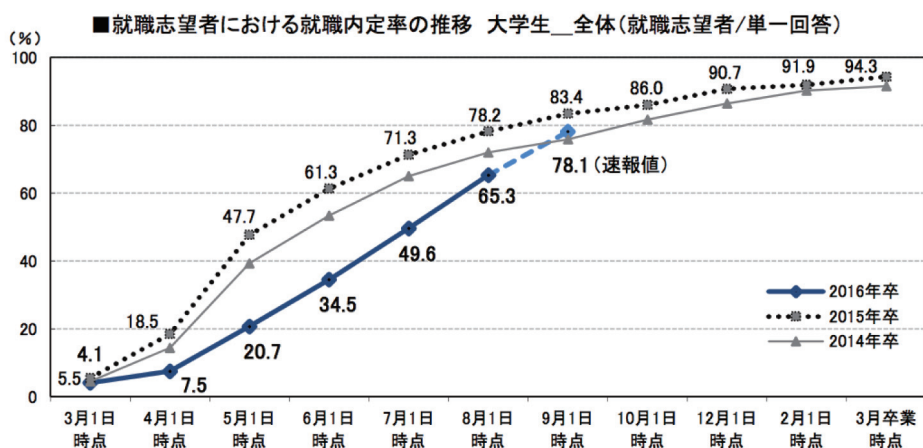
Abstract: Currently, Japanese employment system is in the midst of a historic transition. In this study, in order to understand the current state of employment system, author deals with the develop of the Japanese unique employment system in reaction to changes in the labor market and government's policies. Japanese corporations traditionally prefer unique employment system symbolized by simultaneous recruiting of new graduates ("shinsotsu-ikkatsu-saiyo") in Japan. Companies starts recruiting them in April each year when students become forth-year. "Shinsotsu-ikkatsu-saiyo" has been since 1920's with gentlemen's agreements to prevent getting a head start of recruitment activities among corporation. In 2015, a new agreement to delay the start of recruitment activities makes the state into confusion among companies, students and universities. Companies must try various ways to assess their potentialities in the future.

キーワード：新卒採用，採用選考，キャリア教育

Keywords: Simultaneous recruiting of new graduates, Recruit Assessment, Career Education

1 はじめに

2016年卒の採用活動時期の後ろ倒しは官邸の要請を受けた日本経済団体連合会（以下、経団連）が加盟企業に通達するという形で始まった。2013年9月13日に経団連が公表した「採用選考に関する指針」と「採用選考に関する指針の手引き」（以下、「指針」と「手引き」）では、2015年卒では12月に開始した採用広報活動を2016年卒は3月から、同じく4月からだった採用選考活動を8月からと定めた¹⁾（注1）。この発表を受け、高等教育に関わる8団体からなる就職問題懇談会も「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（以下、「申合せ」）」を公表し、各高等教育機関へ採用活動の日程遵守や学内における採用広報活動についてのルールを通達した²⁾。これらの一連の発表に対して経済界、大学、学生が様々なメディアを通じて意見を表明したが総じて否定的なものが多かった（注2）。ニュースや新聞での取り上げられ方も日程変更を強調したものが多く、新卒採用を行う全ての企業・団体が8月から一斉に採用選考を行うかのように錯覚させるものであったように思う。しかし現実には第1図が示す通り、選考開始日の8月1日時点で、民間企業への就職希望者の6割以上が内定を得ていた³⁾（注3）。



第1図 就職希望者における就職内定率の推移。

（出典：株式会社リクルートキャリア「2015年9月1日時点 就職内定状況(2016年卒)【速報版】」）

政府・経団連方針では8月1日以前は採用選考が開始されておらず、過去2年間の実績を考慮しても内定率は20%未満であるはずだが、調査結果では65.3%となり、多くの企業が採用選考開始日までに選考を行っていたことが分かる。「（指針の遵守を）会員企業に要請することにならないと思う」と三木谷代表理事が公言していた新経済連盟⁴⁾、以前から通年で採用活動を行っている外資系企業、経団連方針は実情に沿わないとする中小企業が独自のスケジュールで採用活動を行っただけでなく、経団連加盟企業も8月以前に選考を行っていたと推測される（注4）。日本経済新聞社系の就職情報会社であるディスコが2015年2月に発表した調査結果では、日程の後ろ倒しについて「経団連加盟企業は遵守すべきだが、非加盟企業は守らなくてもよい」とする回答が26.3%、「加盟・非加盟に関係なく、守らなくても仕方ない」は33.2%になり⁵⁾、6割近くが日程を守らない可能性を示唆していた。

政府・経団連方針に従う企業は8月1日以降に採用を選考開始し、それ以外の企業は独自スケジュールで進めるという日程の差は大学等での就職指導にも大きな困難を与えた。大学では「8月から全ての企業の面接が始まるわけではない。8月から開始するのは経団連に加盟している一部の大手企業と考えられる。もっと早い選考もあるので、希望する企業の情報を集めて準備をするように」という助言を繰り返し、学生が選考活動の波に乗り遅れないように心を砕いたが、個々の企業

の採用情報は入りづらく、適切な指導ができたとは言いがたい。また、政府・経団連方針を守る企業とそれ以外の企業の選考日程の差は採用・就職活動の長期化を招いただけではなく、内定時期の差を広げ、採用担当者が学生に対して内定辞退を許さず、他社選考を妨害する等の事例も発生した⁶⁾。どれもこれも、政府方針でスケジュールを決めたからだ、と言いたくような事実が積み上がってくるが、しかし、日程をルール化した故の混乱は今に始まったことではなく、その歴史は100年近くにもなる。本稿では企業の採用活動に関する協定の歴史を振り返るとともに、採用活動の現状を選考プロセスや学生の特性ごとに整理することで、今後、本学で取り組むべきキャリア教育・支援の知見を得ることを目的とする。

2 大卒新卒採用の歴史

大卒者の新規採用に関する企業間の協定は1928年の「六社協定」から始まり⁷⁾、1952年6月からの「就職協定」、1997年からの「採用選考に関する企業の倫理憲章（以下、倫理憲章）」、2013年からの「指針」と「手引き」となって現在に至る。1953年に就職協定が定められる以前は、大卒者の数が少なく、景気の変動によって企業が新卒採用を停止することもあるが、大卒者の就職は企業側の都合に左右される傾向にあった⁸⁾。企業事情で採用が左右されることで大学の教育環境が損なわれるという認識が大学側に広がり⁹⁾、企業への要請を経て1953年に就職協定が結ばれると、これ以降は大学側と企業側が協定や倫理憲章、申合せを互いに尊重していくという形をとっていく。しかし、一時期を除いてこれらの取り決めには義務や罰則が存在せず、現実にはルール破りと見直しの繰り返しであった。本章ではその歴史を振り返る。

2-1 大卒採用の始まりと六社協定（1895年～1935年）

竹内によると、企業における新規学卒者定期採用は1895年の日本郵船と三井から始まった¹⁰⁾。その後、旧財閥系企業を中心に大卒者の大量採用が行われるようになり、第一次世界大戦の大戦景気をきっかけに大卒新卒者の大量採用が一般的なものになっていった。大学卒業前に就職先が決まるという慣行が生まれたのもこの時期である¹¹⁾。当時の採用選考は卒業前の11～12月に行われることが多かったが、就職活動に気をとられ、最終学年の学業不振による留年や退学という事態が発生することも多かった。この事態を重く見た当時の有力銀行が中心となり、1928年に採用選考の時期を卒業後にするという協定を定め、官庁を含め広く協力を求めたのが採用活動における協定の始まりである¹²⁾。当初は34社の大手企業の賛同があったが、翌々年の1930年には世界恐慌による不景気で、就職不安にかられた学生が協定外の企業を目指して就職活動を行なったことから、人材確保が難しくなるとみた協定締結企業からも協定破りが現れた¹³⁾。結果として協定はわずか一年で形骸化し、1930年を過ぎて賛同する企業は日本銀行、第一銀行、横浜正金銀行、三井物産、三菱合資、安田保善社の6社だけになったため、この協定を「六社協定」と呼ぶこともある¹⁴⁾。6社は卒業後の採用選考を卒業年の1月15日以降の選考に変えて協定を保持し続けていたが、不景気による買い手市場が続いたため、協定は他社には広がらず、6社の中からも協定破りが出る事態になり、1935年に協定は破棄された¹⁵⁾。

2-2 「青田買い」と就職協定（1953年～1997年）

1920年頃に定着した大卒者の一括採用は戦時中の経済統制下や終戦直後の混乱期でも行われており、1940年代末には卒業前の定期採用という慣行は企業や学生・大学に変更不可能なまでに根付いていた¹⁶⁾。1950年代に入り、景気の頭打ちから買い手市場となると、採用活動が徐々に早まり、卒業年の9月頃に内定出しが行われるようになった。早まる採用活動が大学の教育環境に及ぼす影響を懸念した文部省と労働省は1952年6月、両省次官名で都道府県知事、教育委員会、国公立私立大学長、民間団体代表あてに「採用選考は1月以降に実施すること」「採用選考はできる限

り速やかに採否を決定し、学生に通達すること」「使用の開始は学校教育課程終了後とすること」の三点を通達した。その後の1953年6月、文部省が大学や経済団体を集めて学生就職懇談会を開き、採用活動の早期化防止や教育環境の維持について話し合う中で「大学から企業への推薦の開始は10月1日以降、採用試験は10月中旬から一ヶ月くらい」という決定がなされた。これが就職協定の始まりである¹⁷⁾。この協定は数年間守られていたが、1960年代の高度成長期に入ると超売り手市場が出現し、優秀な学生を一人でも多く採用したい企業と一人でも多くの学生を就職させたい大学によって協定破りが横行し、採用試験の時期の早期化が進んだ。就職協定では4年次の10月中旬以降に選考を開始すると定められていたが、多くの企業が7月には内定を出し終えているという状況になり、この現象は「青田刈り」と呼ばれて流行語となった。採用活動を早期化しても大学も学生も応じるため、企業間での競争はますます激化し、1971年には金融・商社などが3年次の1月に内定を出し、これは先の「青田買い」よりも早いという意味で「早苗買い」「種もみ買い」と揶揄された¹⁸⁾。しかし、3年次の1月というあまりにも早い内定出しに対しては、企業側の自粛作用も働き、また大学側からの強い要望もあって、翌1972年、政府・大学・経済界の三者で「会社訪問解禁を5月1日に、採用選考は7月1日に解禁する」という「5・7協定」が結ばれた。その後、「9・11協定」「6・7協定」「10・11協定」「9・10協定」と、景気によって変動する採用活動の時期と連動して、解禁日を微調整する期間が続いたが、最終的には1976年の「10・11協定」に落ち着き、この協定はその後、約10年続いた。しかし、この10年間も水面下で10月以前に採用活動を行う企業も多く、協定を破った企業は社名を公表する等の罰則を設けても抑制効果はなく、代わりに学生への口止めやライバル企業の密告等、モラルの乱れが顕著になっていた。協定破りが横行する現実が変わらないとみた関係者は、1987年に協定を一ヶ月以上早めた「8月20日企業説明開始、9月5日会社訪問解禁、10月15日内定解禁」とし、実態に合わせることで企業の足並みを揃えるという解決策を打ち出した。1991年にはこれをさらに早めて「8月1日会社訪問解禁、10月1日内定解禁」とし、この協定が廃止の1996年まで続いた。しかし、この間も協定破りは横行し、実態のない協定を維持できないと判断した日経連の根本会長は、1996年12月、①雇用形態の多様化が進んだこと②協定を遵守しない構造的な問題があること③協定破りが学生を翻弄していること、を挙げ、協定の廃止を決めた¹⁹⁾。

2-3 採用活動時期の規定と倫理憲章 (1997年～2012年)

就職協定は廃止されたが、それに代わるものが必要との政府からの強い要請を受けて、経団連は1997年に倫理憲章で「学生の自由な就職活動を妨げる拘束や男女雇用機会均等法の精神に反する就職差別や不公平を行わないこと」「採用活動にあたっては大学の学事日程を尊重し、学生が学業に専念できる教育環境の確保に努めること」「正式内定日を10月1日以降とすること」等を定めた²⁰⁾。就職協定の失敗から採用選考の開始日については規定しなかった。大学側もこの年以降毎年、申合せを公表し、就職・採用活動の早期化是正(学校推薦は7月1日以降、正式内定は10月1日以降)と就職・採用活動の公平・公正の確保を大学間で確認し、企業と大学は倫理憲章と申合せを互いに尊重するという形をとった。倫理憲章には強制力がなかったため、選考の日程は企業のペースで早まり、2000年頃には3年次の10月頃から採用広報が始まると順次選考が行われ、早い業界や職種では3年次・修士1年次の1～3月に、それ以外でも4年次・修士2年次の夏までには内定が出るという形が一般的になった。ずるずると早期化する採用活動に対して、経団連は2001年度の倫理憲章で「採用選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業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」という一文を盛り込み²¹⁾、2004年度以降は「倫理憲章を遵守する共同宣言」に賛同する社名を公開して早期化を是正しようとした²²⁾。賛同企業は増えるものの、早期化に歯止めがかからないことから、2011年3月15日の倫理憲章の改定で

2013年卒の採用広報活動の開始が12月1日以降、採用選考活動の開始が4月1日以降と定められ、就職協定廃止後、約15年ぶりに日程を規定することになった²³⁾。日程を規定されることによる企業からの反発や、学生の就職活動の長期化と新学期の学事日程への影響を懸念する大学関係者の声もあったが、12月に採用広報が始まると順次、面談や懇談という名目の選考が始まり、採用選考開始の4月1日に内定を出すという企業も多かった。倫理憲章を守る企業も5月上旬には第一弾の内定出しが終わったため、例年と大きな差はなく、最終内定率や企業側の採用満足度も例年並みで、懸念されたほどの混乱はみられなかった^(注5)。

2-4 採用活動時期のさらなる後ろ倒しと「指針と手引き」（2014年～）

倫理憲章で日程が規定された2013年卒の学生が入社して間もない2013年4月19日、安倍首相は経済界との意見交換会で、2016年卒の採用活動時期について、採用広報活動を3月1日から、採用選考活動を8月1日から開始することを要請した²⁴⁾。この内容は2013年6月14日の日本再興戦略にも反映され、一連の流れを受けて2014年9月13日、経団連は「指針」と「手引き」で、2016年卒の採用活動の後ろ倒しを加盟企業だけでなく、広く全国の企業に求めた。これに対して、企業・大学・学生からは多くの不安と反発の声が上がり、マスコミでも大きく取り上げられた。反対意見は8月の猛暑の時期にリクルートスーツを着て選考活動に参加する学生の健康を不安視するもの、卒業・修了年次に就職活動が重なることで理系学部・大学院での教育研究の崩壊を危惧するもの、ルールを決めてもどうせ守らない企業が出る等、様々であった。日本経済新聞社が行った社長100人アンケートでも、多くが経団連加盟企業にもかかわらず、半数以上が後ろ倒しに不満という回答結果になった²⁵⁾。各方面から多くの反発はあったものの、選考は第1図が示すように、4月頃から8月までに行われており、1990年代後半から続いてきたスケジュールを踏襲した形になった。

3 現行の新卒採用：関係者と採用活動のプロセス

新卒定期採用は日本的雇用慣行を支える要素の一つであるが²⁶⁾、「平成24年賃金構造基本統計調査」²⁷⁾では、大学・大学院卒の男性の勤続年数が12.8年、女性が6.8年となっており、入社してから定年退職までひとつの会社で過ごすというキャリアは変容しつつある。しかし、企業にとって新卒採用は定期的・計画的に若年層を雇用できる年一回の貴重な機会であり、景気や経営状況により微調整は行われるものの、定型業務として大きな割合を占める。本章では現行の採用・就職活動の関係者と採用活動のプロセスについて整理する。

3-1 関係者

3-1-1 学生・大学・保護者

新卒採用は大学の学部、短期大学、高等専門学校、大学院修了者などが対象となるが、本稿では主に大学の学部卒業者と修士課程修了者に焦点を当てる。最近10年の卒業者・修了者の推移は第1表の通りである。

第1表 2006年から2015年までの学部卒業者・修士課程修了者の推移

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
学部卒業者	558,184	559,090	555,690	559,539	541,428	552,358	558,692	558,853	565,573	564,025
修士課程修了者	71,440	72,531	73,881	73,811	73,220	74,680	78,711	76,511	73,154	71,299

単位：人

(出典：文部科学省 学校基本調査)

リクルートワークス研究所の調査では、2016年卒業・修了予定者うち、民間企業へ就職を希望する者は41.67万人であり、これに対して有効求人数は71.93万人（求人倍率1.73）である。求人従業員規模別に見ると、300人未満の企業からの求人数が40.22万件と全体の半数以上を占める

のに対して、これらの中小企業へ就職を希望する学生は11.21万人（26.9%）にすぎない。逆に、5,000人以上の大手企業からの求人数は4.87万件（6.8%）であるのに対し、6.98万人（16.8%）の学生が希望するという乖離が生じている。業界別に見ると、建設、製造、流通業において、求人数が希望者数を上回り、逆に金融とサービス・情報業においては希望者数が求人数を上回っている²⁸⁾。学生の大手有名企業志向は長年の課題であり、2010年2月に大学設置基準改定でキャリア教育が制度化されたこともあって^(注6)、大学でも授業や課外セミナー等で大企業偏重やミスマッチの解消を目指している。内閣府の調査によると、キャリア科目を必修科目として実施している大学は全体の36.3%である²⁹⁾。また雇用環境向上や地域経済の活性化という観点から厚生労働省、経済産業省も大学等と協力してマッチング事業等を行っている。

就職活動における保護者の存在感も大きくなっている。保護者から大学に就職活動についての相談や問合せが増加したこともあり、多くの大学で保護者向けの説明会を実施している。親が就職活動に積極的に関わることを考慮して、学生に親との相談状況を確認する企業も現れている。2014年に親の承諾書を要求された学生がインターネット上で公開したのをきっかけに、これらの行為は「オヤカク」（「親への確認」の略）として、ニュース等でも取り上げられた^(注7)。

3-1-2 企業

国税庁の「平成25年度分会社標本調査」³⁰⁾によると、日本の法人数は259万5,903である。帝国データバンクの調査では、全国の企業の約3割が定期的に新卒採用を行っており³¹⁾^(注8)、ここから計算すると約7万8,000社が定期的に新卒採用を行っていることになる。定期採用を行っている企業を規模ごとに見ると、大手企業では6割以上が定期採用を行っているが、中小企業では2割にとどまる。定期的に新卒採用を行う企業を一覧できるシステムはないが、就職情報サイトの最大のマイナビ、リクナビに掲載されている求人企業数は合計で約3万社に上り^(注9)、新卒採用を定期的に行う企業のかなりの数を網羅していることになる。これ以外に理系大学院生、留学生、体育会所属学生等、学生の特性に特化したサイトも数多く存在する。大手サイトに求人を掲載するには数十万から百万円以上の費用が必要であり、潤沢な採用活動費をもたない企業はハローワークや大学へ直接求人票を送付する等の求人活動を行うことが多い。

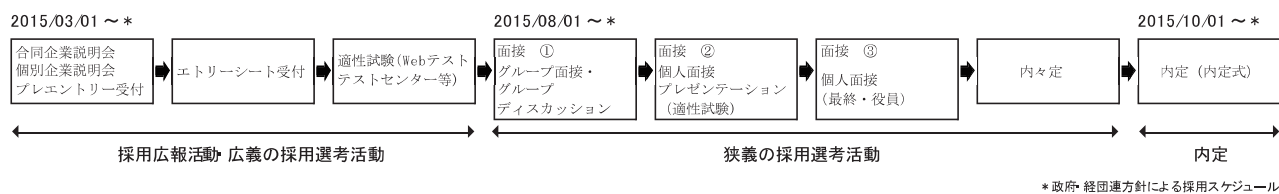
3-1-3 仲介者

企業と学生をつなぐ機関としては民間の就職情報会社・人材サービス会社、大学、厚生労働省管轄の新卒応援ハローワーク、経済産業省管轄のジョブカフェ等がある。民間の就職情報会社としては毎日新聞社系のマイナビ、リクルートホールディングス傘下のリクルートキャリア、前述のディスコ等が大手として挙がる。これらの就職情報会社は就職情報サイトや就活イベント・合同企業説明会等を企業からの広告出展料で企画・運営しているが、出稿・出展する企業が求める人材をサイトやイベントに集めることが目標となるため、サイトへの登録やイベントの告知の営業活動として各社の営業担当者が大学を訪問し、無料でセミナーやガイダンスを提供することも多い。また、理系大学院生や留学生等、企業のターゲット人材がはっきりしている場合は、これまで中途採用市場で行われてきた一対一の斡旋サービスも行われており、リクルートキャリアはリクナビ就職エージェントとして展開している³²⁾。アナウンサーや航空会社の客室乗務員など競争倍率の高い職種を目指す学生向けの就職活動の塾や専門学校はこれまでもあったが、それ以外の民間企業を目指す学生向けの塾も2000年後半からみられるようになり、メディアで取り上げられることも多い³³⁾。

公的な支援機関であるハローワークやジョブカフェでは所在地域の中小企業の求人を多く扱っており、地域の大学と連携して支援を行うことも多く、専門の相談員による受け入れ体制が整っている³⁴⁾。

3-2 採用選考プロセス

民間企業の一般的な採用選考プロセスを第2図に示し、以下、各プロセスの解説を行う。



第2図 民間企業の一般的な採用活動のプロセス。

3-2-1 会社説明会・セミナー

広い会場に数多くの企業ブースが並び、その隙間を埋め尽くす黒いリクルートスーツの学生の映像は毎年、採用広報活動の始まる日のニュースに取り上げられる。大盛況に見える合同企業説明会だが、マイナビ、リクルートキャリア、ディスコの営業担当者によると全国的な傾向として、参加者は近年、減少し続けており、企業側も優秀な学生を確保するというよりはマスコミ対策や将来の消費者へのマーケティング等の理由で参加しているとのことである。説明会は大規模イベントから自社単独で行う説明会や社員との小規模な懇談会にシフトしつつあるようである。個別の会社説明会には就職情報会社のサイトや企業の専用サイトから申し込むが、ワンクリックで申し込みができる手軽さから、人気企業は常に満席状態で予約ができないという問題も起こっている。2016年卒では首都圏の私立大学生がゆうちょ銀行の説明会の予約の際に、在籍する大学名では予約ができなかったが、プロフィールを上位校に変更すると予約が可能になったため、「学歴フィルター」が存在しているとインターネット上で公開し話題になった^(注10)。学歴で学生を選抜することの是非はともかく、一社に数万という数のエントリーが集中する状況は採用・就職活動にインターネットを始めとする情報技術が導入されてからの新たな傾向である。

3-2-2 エントリーシート

エントリーシート（ESと略称されることも多い）は選考段階で学生が提出する応募書類であり、従来の履歴書の項目に加えて、企業が独自で自己PRや志望動機等の項目を設定していることが多い^(注11)。現在はほとんどのエントリーシートがインターネットを介してやりとりされるが、手書きよりも多くの企業への応募が可能になるため、人気企業には一万件以上のエントリーシートが寄せられる³⁵⁾。企業は応募人数を絞りこむために、会社説明会への参加や採用サイトの指定ページを読むこと等をエントリーシート提出の条件とすることもある。エントリーシートに多いテーマは「自己PR」「志望動機」「学生時代頑張ったこと」で、多くの企業にテーマの重複があることから、リクナビでは2013年11月にOpenESという、複数の企業に共通のエントリーシートを提出できるサービスを始めた³⁶⁾。一方で、数多くの独自項目を、多くの字数で求めることによって学生の熱意や志望度を判断するという企業もある。9割を超える企業で採用されているエントリーシートであるが³⁷⁾、一部では「エントリーシート疲れ」のような現象も起きており、新潟県に本社を置く三幸製菓は「日本一短いES」として、Yes, No式の2問だけを出題して話題になった³⁸⁾。大学の授業やキャリアセンター、就職情報サイトでエントリーシートの添削が当たり前になっている昨今、企業のエントリーシートへの比重の置き方にも多様性が出てきている³⁹⁾。

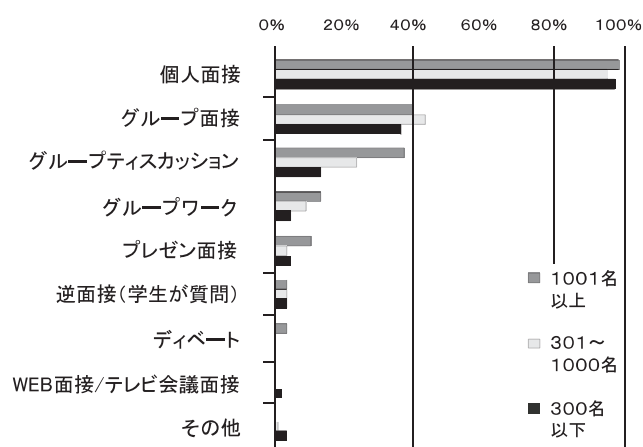
3-2-3 適性試験

適性試験は職務に必要な能力や適性を測る目的で行われるもので、エントリーシートの提出と相前後して面接前に行われることが多い。「手引き」では広義の採用選考活動と位置付けられ、2016年卒においては3月1日以降実施可能となっている。適性試験には多くの種類が存在するが、2016年卒で最も多く使われていると想定されるのはリクルートキャリアが提供するSPI

(Synthetic Personality Inventory, 総合適性検査)である⁴⁰⁾(注12)。これ以外にも、日本SHLが出版する玉手箱シリーズやCAB, GAB, ヒューマネージのTG-WEBウェブなども職種や業態に応じて使い分けられているが、一方でどの企業がどのテストを使っているかを調査した参考書や対策本も多く出版されている。企業によってはこれらのテストと併せて自社独自で作成した時事問題や文章能力を測定するテストを課すところもあり⁴¹⁾、外資系企業には全世界で共通の適性テストを行うところもある。受検の形式は、専用会場に向向いて設置されているパソコンで受検するテストセンター方式と、インターネットを介して場所を問わず受検ができるウェブ方式の二つが主流である⁴²⁾。

3-2-4 面接

ほとんどの企業が面接による選考を行っているが³⁶⁾、第3図に示すように面接の形式や手法は様々である。最も多いのは個人面接であり、次にグループ面接となる。HR総研の調査結果によると面接回数の平均は3回で、企業規模が大きくなるほど回数も増える⁴³⁾。



第3図 新卒採用の選考で実施している面接手法。

(出典：HR総研「2015年新卒採用中間総括調査」結果報告【3】)

個人面接とグループ面接は面接の形態による分類で、被面接者が一名の場合を個人面接、複数名の場合をグループ面接と呼び⁴⁴⁾、どちらの形態も面接者は一名の場合と複数名の場合がある。個人面接は一人の被面接者について深く掘り下げることができるが、時間とコストがかかるため、人数をある程度絞った二次面接以降に行われることが多い。グループ面接は一度に複数名を評価できるため、効率がよく、相対評価も可能であるが、人物理解は浅くなるデメリットがある。グループ面接では全員に同じ質問をすることもあれば、特定の質問を指定した応募者だけに向けることや一種の討論めいたことを行うこともある。

グループディスカッションやグループワークは複数の応募者をグループに分け、制限時間内でテーマに沿って議論をし、結論を出すプロセスで合否を判定するものである。被面接者の社会性や協調性といった基本的な態度・姿勢と課題形成・推進力、リーダーシップ等といった実践的能力・スキルの評価に有効であるが⁴⁵⁾、グループメンバーが互いに影響し合うことや面接者に高いスキルが要求されるため、公平で納得感のある結果を得ることが難しいというデメリットがある。

3-2-5 内定・内々定

「指針」と「申合せ」で「正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする」と定められており、内定は労働法上では「始期付・解約権留保付労働契約」にあたる⁴⁶⁾。卒業後に雇用するという始業の時期が定められており、一方で卒業できなければ内定を取消す等の解約の条件が付

けられているが、労働契約である以上、その取消は解雇にあたり、「客観的合理性」と「社会的相当性」の二つが認められない場合は権利濫用として無効になる⁴⁷⁾。これに対して内々定は採用内定に先立つものとされ、一般的には労働契約とはみなされないが、取消の際の法的性質はその締結過程や状況を鑑みて判断される⁴⁸⁾。

2016年卒では後ろ倒しの影響で「オワハラ」が話題になった。「オワハラ」は「終われハラスメント」の略で、企業が最終面接を通過した学生に対して、内定辞退を防ぐために内定と引き換えに就職活動を止めることを強要する行為のことである。この種の行為は以前からあったが、2016年卒は多くの学生がオワハラの実態をインターネット上で明らかにして、インターネット上のトレンドワードとなり、文部科学省もこの実態の調査を行っている⁶⁾。学生が正しい法律知識を持ってハラスメントやトラブルに対応できるようにするため、法政大学の西教授らが中心になって『内定・入社後のトラブルと対処法』を作成し、インターネット上で配布している^(注13)。

4 学生の特性別に見る採用活動の傾向とインターンシップ

本章では新規学卒者として就職活動を行う学生の特性ごとの状況を解説する。専攻の細分化・複雑化が進んでいく中、すべてを正確に網羅できないことは自明であるが、大学教職員が指導に当たる上で必要最小限の情報としてまとめる。

第2表 専攻別学部卒業・修士課程修了者の割合

(出典：文部科学省学校基本調査)

(卒業生、修了者から進学者を除く。学部においては医・歯の臨床医研修者を除く)

	平成27年3月	
	学部卒業生	修士課程修了者
人文科学	16	6
社会科学	38	10
理学	2	8
工学	11	45
農学	3	5
薬学・健康	9	6
家政	3	1
教育	8	6
芸術	3	3
その他	7	10
合計	100	100

(単位：%)

4-1 文系学部生・大学院生

文系学部の卒業生は第2表の人文科学と社会科学にあたるが、全体の半数以上を占めており、このうち民間企業の志望者は約20万人と推定される^(注14)。文系学部生は就職活動を行う学生の中で最も大きい集団であり、報道等もこの集団を対象としていることが多い。文系学部生の大半が事務系総合職への応募となるが、ほぼ全ての業界で募集があり、応募可能な職種も営業、人事・経理・総務等の管理部門、マーケティング、企画、広報など多岐にわたる。部門を超えた異動を見越して採用されるため、専門知識・技術よりも協調性や対人能力が重視されることが多い。近年は企業が弁護士や会計士を専門職として雇用するようになってきたこともあって、法学部や経済学部卒業生についても、法務や経理部門への配属が決まっているわけではなく、本人の適性と組織の人員計画で配属が決まっていくことがほとんどである。

文系大学院生も採用活動においては文系学部生と同じカテゴリーで扱われるが、「文系大学院＝浮き世離れ」というイメージが根強く⁴⁹⁾、文系大学院生の選考では大学院に進学した理由や大学院で深めた研究について「社会とのつながり」を意識した質問がされることもある。法科や経営等、

文系に分類される専門職大学院修士については職歴がある場合や年齢が新卒者と大きく離れている場合は新卒ではなく中途採用枠での選考になることが多い。

4-2 理系学部生・大学院生

従来は事務系総合職と考えられてきた企画やマーケティング、営業にもデータ分析やITスキルが求められるようになってきたこともあり、理系学生の進路の選択の幅は広がっている。理系の学部学生から「大学院に進学した方が就職に有利か」というような質問を受けることがあるが、職種や職務内容、大学院での学びの成果によっても評価は異なり、一概には言えない。理系学部から大学院への進学は2015年の文部科学省の学校基本調査では理学部で43%、工学部で36%、農学部で23%となっており、この割合は10年前からほとんど変わっていない。大学によっては大学院への進学率が9割を超えているようなところもあるが⁵⁰⁾、全体としては4割弱である。修士修了者の専攻の内訳は第2表が示す通り、理学・工学・農学で6割近くを占める。マイナビの調査では理系学生の採用に関して「院卒・学部卒は問わない」と回答するが⁵¹⁾、企業が理系人材に期待する点では「専門分野の知識が身につけていること」が上位項目にあがることから、研究を深めた大学院生は評価が高いと考えられる。グローバルでの競争が激しい製薬・化学業界では研究職への応募を修士（修了見込み）以上に設定しているところもあり^(注15)、その他の業界でも理系職種では新卒初任給を学部、修士、博士別に明記し、処遇や職位に差をつけているところが多い。民間企業からの博士号取得者への期待も高まりつつあり、工学系の博士課程修了者については3割以上が民間企業へ就職している⁵²⁾。

4-3 既卒生

2010年10月8日に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の三省庁の大臣が連名で出した「新規学校卒業生等の採用に関する要請書」⁵³⁾の中で「大学及び高等学校等卒業後3年以内の未就職卒業生の新卒枠での応募受付について努力をお願いする」という呼びかけから、既卒生の応募を受け付ける企業は増加しており、各大学やハローワーク、ジョブカフェでも支援が行われている。ディスコの調査では、2015年卒は66.0%の企業が既卒生の応募を受け付けたが、実際に内定を出したのは14.2%となっており、既卒生が内定を得る難しさが明らかになった⁵⁴⁾。既卒生として新卒の就職活動を行うよりも留年して在学中に行う方が有利という判断から、大学の中には就職のための留年の場合に授業料の減額を行う等の支援を行うところもある。

4-4 障害学生

厚生労働省による「平成26年障害者雇用状況」⁵⁵⁾の集計結果によると、全国で49万5209.5人の障害者雇用があり、このうち87%が民間企業で雇用されている。障害のある学生の進路については日本学生支援機構の「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」⁵⁶⁾に詳しいが、2014年3月卒業の障害学生1,878人の約半数が就職している。障害者雇用法の整備に伴って雇用は増加しており、新卒障害学生は障害学生専用の就職情報サイトや個々の企業の専用サイトから応募が可能である。障害別の就職率をみると、視覚・聴覚・言語障害、肢体不自由に比べて発達障害や学習障害の内定率は低い。ダイバシティの観点から語られることの多い性的少数者（LGBT）への対応は未熟であるが、外資系企業での取り組みは比較的進んでおり、ゴールドマンサックスが開催する性的少数者のための就職セミナーはマスコミで何度もとりあげられている⁵⁷⁾。

4-5 留学生

日本学生支援機構の「平成26年度外国人留学生在籍状況調査」⁵⁸⁾によると、平成26年5月1日現在大学・大学院に在籍する外国人学生数（短期留学者を除く）は10万5,844人であり、出身国の上位は中国、韓国、ベトナムである。一方、平成26年8月に法務省入国管理局が発表した「平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について」⁵⁹⁾では平成25年に留学生在が就職を目的

として行った在留資格変更許可数は1万1,647人（申請数1万2,793人）である。最終学歴でみると、学部卒業が4,799人、修士課程修了が3,165人、博士課程修了が867人と大学院修了者の割合が高い。平成26年度産業経済研究委託事業「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」⁶⁰⁾によると就職活動期の留学生の約半数が日本での就職を希望しており、実際に内定を得たのはそのうちの約6割である。留学生の多くが日本企業の海外拠点やグローバル大企業への就職を希望するが、実際は半数以上が300名までの企業に就職している。企業が留学生に求める資質は「日本語能力」と「コミュニケーション能力」が上位にあがる。

4-6 インターンシップ

平成26年4月8日に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の三省庁により「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の一部改訂が行われ⁶¹⁾、キャリア教育としてのインターンシップを強く推進する姿勢が打ち出された。インターンシップには大学が単位認定を行うものを行わないものがあり、単位認定のインターンシップについては日本学生支援機構「平成24年度、25年度大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査報告」⁶²⁾に詳しい。これによると、2013年度には48万5,216人の学生が単位認定のインターンシップに参加し、その6割以上が学部3年生、修士1年生である。これに対して、民間企業へ就職を希望する学生を母集団にとったリクルートキャリア就職みらい研究所の結果では全体の26.9%がインターンシップに参加しており⁶³⁾（注1⁶⁾、参加学生のうち14.8%がインターンシップ参加企業に入社予定と回答した。また、参加企業ではないが、同業種の企業に入社を予定する学生はインターンシップに参加した学生の25.2%であり、合算するとインターンシップ参加学生の4割がインターンシップに参加した業界への入社を予定しているという結果になった。同じく就職みらい研究所の調査によると、単位認定の別は不明だが、2013年度に46.0%だったインターンシップ実施企業が、2014年度には55.5%に、2015年度の実施予定は58.3%と年々増加している⁶⁴⁾。実施企業は業界や地域での差はほとんどないが、従業員数が多くなれば増える傾向にあり、5,000名以上の企業においては8割以上が実施している。実施期間は3日以上一週間未満が28.4%と最も多いが、ほぼ同数で1日開催となっており、就業体験とは言い難い、名ばかりのインターンシップも多いことが分かる。インターンシップの対象学年は大学3年生が93%と圧倒的に多く、次に修士1年生が54.4%となっている。

5 おわりに

本稿執筆時点では2016年卒の就職・採用活動後ろ倒しの影響について各方面の調査結果を待たなければならぬが、文部科学省が就職問題懇談会と共同で行った調査結果⁶⁵⁾では「就職活動の長期化」があったとする大学は6割近くで、「学事日程に影響があった」との回答も半数にのぼる。また、早期に内定を出した中小企業では内定辞退が多く、例年以上に人材確保が問題になっている⁶⁶⁾。現時点では、2016年卒の採用活動の後ろ倒しは「学修時間の確保」「留学の促進」に向けた一歩とはならなかったと言える。本稿第2章で就職協定と倫理憲章の歴史を振り返ったが、採用スケジュールのルール化で企業が一丸となった時代はなく、「就職不安の学生」と「できるだけ早く人材を確保したい企業」の相互作用は必ずルール破りを生んだ。採用活動の日程を規定しようとする試みは不毛である。その代わりに学修時間の確保や留学の促進、ミスマッチの防止のために以下の2つの案を提案する。

一つ目は面接や面談のリモート化である。適性試験や面接、内定や入社に関する面談の度に選考会場や企業に足を運ぶことは学生にとって体力・時間・費用の負担が大きく、その度に普通の学生生活が犠牲になる。先日、面談した学生は首都圏での就職を希望していたが、往復の交通費の負担が大きく、途中で活動を断念せざるを得ないという事情を話してくれたが、地方に住む学生にとっ

での負担は特に大きい。複数回に及ぶ面接や面談をインターネットを介したテレビ電話や無料電話で行うことができれば、学生の負担を大幅に減らすことができ、企業側も会場手配や交通費支給の必要がなくなる。人事担当者から「対面で会って見なければ本人の本来の姿が見えてこない」という反論も聞こえてきそうだが、多くの会議や取引が実際には一度も会っていない相手と行われるようになっている昨今、対面と同程度かそれ以上の効果を持つ手法を開発することは可能であろう。先行事例の調査や効果的な手法について今後の研究課題としたい。

二つ目は採用可否を実際に一定期間働いた後で決める選考型インターンシップの導入である。数時間の会社説明会と数回の面接では学生も企業もお互いを理解することは不可能である。業務の内容、職場の雰囲気、仕事に対する価値観などを学生が理解し、企業側が学生の適性や能力を見極めるには一定期間、実際に業務を行う経験が必要である。選考型インターンシップを大学の休暇中に行い、マッチングが成立すれば、卒業後に入社するという仕組みを確立することで、早期の離職を引き起こすミスマッチの解消や就職活動による学校生活の分断を緩和することができると思う。これについても海外の事例を含め調査・提言を行っていききたい。

注釈

- (注1) 経団連の「採用選考に関する指針の手引き(2014年9月16日改定)」では「広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す」とあり、広報活動の開始を「自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする」と定義する。一方で、選考活動については「選考活動とは、一定の基準に達した学生を選抜することを目的とした活動を指す」とし、面接や試験を「狭義の選考活動」、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出を「広義の選考活動」とし、後者については日程の規制を設けていない。
- (注2) 日本経済新聞電子版では2013年4月から9月にかけて採用活動の後ろ倒しについて多くの記事を掲載している。<http://www.nikkei.com/article/DGXZZO59630960S3A910C1000001/> (2015年9月27日現在)
- (注3) 「指針」と「申合せ」では正式内定は10月1日以降であり、この定義に従うと10月以前は内々定ということになるが、本稿では特に区別する必要のある場合を除き、内定に内々定を含む形で表記する。
- (注4) 経団連は2003年以降、倫理憲章に賛同する企業の社名を公開しており、2013年11月20日の賛同企業数は833社である。当時の経団連加盟企業が約1,300社であるので、65%程度の賛同しか得られていないことになる。一般社団法人日本経済団体連合会、「採用選考に関する企業の倫理憲章」の趣旨実現を目指す共同宣言について、<https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/104.html> (2015年9月27日現在)
- (注5) 当時のマスコミ報道に関しては株式会社リアセックが運営するインターネットサイト「就業力の広場」<http://www.riasec.co.jp/hiroba/archives/1209> (2015年9月27日現在) に詳しい。最終内定率は報道発表「平成26年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(12月1日現在)及び厚生労働省・経済産業省との連携による集中支援策の実施」(平成27年1月20日)に、満足度はリクルートキャリア就職みらい研究所「調査就職白書2013～採用活動・就職活動編～」に詳しい。
- (注6) 大学設置基準第42条の2では「学生が自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施および厚生指導を通じて培うことができるよう大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」と、職業安定法第33条の2では「次に掲げる施設の長は、厚生労働大臣に届け出て、当該各号の定める者(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定める者を含む。)について、無料の職業紹介事業を行うことができる」と定められている。
- (注7) 2015年9月27日現在、インターネットで「就職活動 保護者説明会」と検索すると保護者向けの就職活動説明会を行っている大学が上位10ページまでで50校以上ある。大手就職情報会社や経済系新聞・雑誌社は保護者向けの講座や情報を多く掲載している。リクルートキャリア就職みらい研究所は「保護者のための就職活動」という記事を(<http://data.recruitcareer.co.jp/research/hogoya/>) (2015年9月27日現在)、日経ビジネスオンラインは保護者説明会に参加した記者の記事を掲載している(<http://business.nikkeibp.co.jp/article/report/20121102/238969/>) (2015年9月27日現在)。オヤクについては2014年10月4日のNHKニュースでも取り上げられた(<http://www.nhk.or.jp/ohayou/marugoto/2014/10/1004.html>) (2015年9月27日現在)。

- (注8) 厚生労働省の平成27年2月の労働経済動向調査では30名以上の事業所において文系大学卒43%、理系大学卒44%、大学院卒27%で新卒採用計画があると回答している。
- (注9) マイナビは2015年3月1日現在の登録社数を16,761社とし、リクナビは2015年9月27日現在、掲載企業数を13,753社としている。
- (注10) 学歴フィルターについては東洋経済オンラインで週刊東洋経済編集部記者の中川雅博が「『学歴フィルター』早慶とMARCHの大きな差」<http://toyokeizai.net/articles/-/74113> (2015年9月27日現在)を、千葉商科大学講師の常見陽平が自身のブログで「就活生諸君、『学歴差別』を直視せよ」<http://toyokeizai.net/articles/-/61905> (2015年9月27日現在)を、ダイヤモンドオンラインで経済評論家の山崎元が「『学歴フィルター』問題から新しい就活の形を考える」<http://diamond.jp/articles/-/72851> (2015年9月27日現在)を寄稿している。
- (注11) エントリーシートの原型は1991年にソニーが導入したエントリーカードと言われており、1994年1月の就職ジャーナル(リクルート発行)で紹介されている(ダイヤモンドオンライン, <http://diamond.jp/articles/-/10963?page=2> (2015年9月27日現在))。また、ソニーは同年から学校名不問の採用を始めた(Works, 環境激変の20年間に、選考手法は変わったか, 102号, P.8)
- (注12) リクルートキャリアの発表ではSPIの年間利用者は11,000社、受検者179万人(2013年度実績)である。<http://www.spi.recruit.co.jp/spi3/> (2015年9月27日現在)
- (注13) 無料冊子は<http://bktp.org/news/844> (2015年9月27日現在)からダウンロードできる。就職問題懇談会も2015年2月の「大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動時期変更に係る企業等への要請に関する申合せ」で「学生等の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為は厳に慎んでいただきたい」と表明し、約半年後の2015年7月30日にも公平・公正な採用選考活動の実施について「緊急メッセージ」で「学生に対し、正式内定開始日である10月1日以前に、内定受諾の意思確認書類の提出を求める行為の自粛」を企業に要請している。
- (注14) リクルートワークス研究所の調べでは2015年卒学部・修士課程修了者は約63.8万人で、そのうち42.3万人(66.3%)が民間企業への就職を希望している。この率と同程度だとすると、文系学部卒業(30.4万人×0.663)で民間企業を希望する者は約20万人となる。
- (注15) 2015年7月20日時点で、医薬品・化学業界の売上上位各5社(日本経済新聞電子版)の新卒採用サイトでは10社中6社が研究開発職への応募を修士(修了見込み)以上と設定していた。
- (注16) 「16年卒ライフスタイル調査」では55.8%が「在学中にインターンシップに参加した」と回答しており、母集団や質問内容・項目によって差がある。

参考文献

- 1) 一般社団法人日本経済団体連合会, 2013年9月13日改定, 採用選考に関する指針<https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081.html>, 「採用選考に関する指針」の手引きhttps://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081_tebiki.html (2015年9月27日現在)
- 2) 文部科学省就職問題懇談会, 大学, 短期大学及び高等専門学校卒業・修了者に係る就職について, 2013年9月27日, http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/09/1340139.htm (2015年9月27日現在)
- 3) 株式会社リクルートキャリア, 2015年9月1日時点就職内定状況(2016年卒)【速報版】, <http://www.recruitcareer.co.jp/news/2015/09/11/20150911.pdf> (2015年9月27日現在)
- 4) 日本経済新聞社電子版, 2013/5/8 22:11, 就活期間短縮「会員企業に要請せず」三木谷氏新経済連盟, http://www.nikkei.com/article/DGXNASFS0802X_Y3A500C1EE8000/ (2015年9月27日現在)
- 5) 株式会社ディスコ, 2016年度・新卒採用に関する企業調査ー採用方針調査～2016年3月卒業予定者の採用活動に関する企業調査～, 2015年2月24日, <http://www.disc.co.jp/pressrelease/detail/KigyouReport201502-2575.htm> (2015年9月27日現在)
- 6) 文部科学省報道発表, 平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査(7月1日現在)の結果について, 平成27年7月30日, http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/07/_icsFiles/afieldfile/2015/07/31/1360564.pdf (2015年9月27日現在)
- 7) 野村正實, 日本的雇用慣行-全体像構築の試み-, 初版, p.59, ミネルヴァ書房, 京都(2001)
- 8) 前掲, 日本的雇用慣行, p.63-64
- 9) 平野秋一郎, 就職協定の歴史と今日の採用活動状況, 季刊労働法, 159号, p.76(1991)
- 10) 竹内洋, 日本のメリトクラシー, 初版, p.162, 東京大学出版, 東京(1995)
- 11) 壽木孝哉, 就職戦術, 初版, p.66-67, 先進社, 東京(1929)

- 12) 前掲, 日本的雇用慣行, p.58-59
- 13) 前掲, 日本的雇用慣行, p.59-60
- 14) 前掲, 日本的雇用慣行, p.59
- 15) 前掲, 日本的雇用慣行, p.61-63
- 16) 前掲, 日本的雇用慣行, p.67
- 17) 前掲, 就職協定の歴史と今日の採用活動状況, p.75
- 18) 前掲, 就職協定の歴史と今日の採用活動状況, p.78
- 19) 田中宣秀, 理想像からほど遠いわが国の就職採用活動-就職協定が廃止されてから10年が経過して, 生涯学習・キャリア教育研究, 第2号, p.12 (2006)
- 20) 前掲, 理想像からほど遠いわが国の就職採用活動-就職協定が廃止されてから10年が経過して, p.12
- 21) 文部科学省, 平成13年度文部科学白書, http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200101/hpab200101_2_171.html (2015年9月27日現在)
- 22) 経団連, 経営タイムス, 2003年12月15日, No.2703, 第2部, 1-3面
- 23) 一般社団法人日本経済団体連合会, 採用選考に関する企業の倫理憲章, 2011年3月15日改定, <https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/015.html> (2015年9月27日現在)
- 24) 首相官邸, http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info.html (2015年9月27日現在)
- 25) 日本経済新聞, 2015年6月22日, 全日版, 「就活新ルール不満」半数
- 26) 前掲, 日本的雇用慣行, p.9
- 27) 大臣官房統計情報部雇用・賃金福祉統計課賃金福祉統計室, 平成24年賃金構造基本統計調査(全国)の概況, p.26, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2012/dl/13.pdf> (2015年9月27日現在)
- 28) 株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所, 第32回ワークス大卒求人倍率調査, http://www.works-i.com/pdf/150422_kyuujin.pdf (2015年9月27日現在)
- 29) 内閣府, 平成25年版子ども・若者白書, http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h25honpen/b1_04_03.html (2015年9月27日現在)
- 30) 国税庁, 平成25年度分会社標本調査「調査結果について」, 平成27年3月, 国税庁企画課, https://www.nta.go.jp/kohyo/press/press/2014/kaisha_hyohon/index.htm (2015年9月27日現在)
- 31) 株式会社帝国データバンク産業調査部, TDB景気動向調査, 2010年11月4日, http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/keiki_w1010.pdf (2015年9月27日現在)
- 32) リクナビ就職エージェント, https://www.recruitcareer.co.jp/business/new_graduates/rikunabi-agent/content/ (2015年9月27日現在)
- 33) 株式会社ガク内定塾, メディア掲載実績, <http://www.naitei-jyuku.jp/works/media/> (2015年9月27日現在)
- 34) 大嶋寧子, 若者就労支援の「これから」を考える, みずほ総研論集, 2014年Ⅲ号, p.37 (2014)
- 35) 森智彦, 内定競争倍率「高い50社, 低い50社」はどこか, 東洋経済オンライン, 2015年2月24日, <http://toyokeizai.net/articles/-/61377> (2015年9月27日現在)
- 36) 株式会社リクルートホールディングス, OpenES, <https://open-es.com/> (2015年9月27日現在)
- 37) リクルートワークス研究所, Works人材マネジメント調査2013調査報告書【基本分析編】, p.58 http://www.works-i.com/pdf/s_000259.pdf (2015年9月27日現在)
- 38) 三幸製菓採用, <https://www.facebook.com/sankoseika.recruit/posts/790184391056623> (2015年9月27日現在)
- 39) 産経ニュース, 「重い課題」「日本一短いエントリーシート」「禁煙者のみ採用」採用方法の激変始まり就職戦線「異状あり」, 2015年5月13日, <http://www.sankei.com/premium/news/150513/prm1505130004-n3.html> (2015年9月27日現在)
- 40) SPIノートの会, この業界・企業でこの「採用テスト」が使われている2016年度版, 初版, p.4-5, 洋泉社, 東京 (2014)
- 41) 楽天株式会社, みんなの就職活動日記, <http://www.nikki.ne.jp/> (2015年9月27日現在)
- 42) 前掲, この業界・企業でこの「採用テスト」が使われている2016年度版, p.32
- 43) HRプロ株式会社HR総研, 「2015年新卒採用中間総括調査」結果報告【3】, http://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=92 (2015年9月27日現在)

- 44) 二村英幸, 人事アセスメント論, 初版, p.153, ミネルヴァ書房, 京都 (2005)
- 45) 前掲, 人事アセスメント論, p.188
- 46) 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 労働問題 Q&A, Q6 採用内定の法的な効果はどのようなものですか. , http://www.jil.go.jp/rodoqa/07_jinji/07-Q06.html (2015年9月27日現在)
- 47) 大内伸哉・川口大司, 法と経済で読みとく 雇用の世界-これからの雇用政策を考える, 初版, p.21, 有斐閣, 東京 (2014)
- 48) 前掲, 労働問題 Q&A
- 49) 野村嗣, 文系大学院生のための就職活動アドバイス, アカリク WEB, https://acarc.jp/modules/static/index.php?content_id=207 (2015年9月27日現在)
- 50) 旺文社教育情報センター, 大学の真の実力 2013-2014, 2014年7月4日, <http://eic.obunsha.co.jp/resource/pdf/jitsuryoku/20140704.pdf> (2015年9月27日現在)
- 51) 株式会社マイナビ, 2016年卒 マイナビ企業新卒採用予定調査, 2015年4月3日, http://www.mynavi.jp/news/2015/04/post_8599.html (2015年9月27日現在)
- 52) 篠田裕美・鐘ヶ江靖史・岡本拓也, 民間企業における博士の採用と活用, 科学技術・学術政策研究所, 2014年12月, <http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-DP111-FullJ.pdf> (2015年9月27日現在)
- 53) 文部科学省, 新規学校卒業者等の採用に関する要請書, 平成22年10月8日, http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/10/_icsFiles/afieldfile/2010/10/18/1209366_1_1.pdf (2015年9月27日現在)
- 54) 株式会社ディスコキャリアリサーチ, 2015年度・新卒採用に関する企業調査-内定動向調査, <http://www.disc.co.jp/uploads/2014/09/2014kigyou-report09.pdf> (2015年9月27日現在)
- 55) 厚生労働省, 平成26年障害者雇用状況, 平成26年11月26日, <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouseiteikyokukoureishougai koyoutaisakubushougaishakoyoutaisakuka/0000066519.pdf> (2015年9月27日現在)
- 56) 独立行政法人日本学生支援機構, 平成26年度(2014年度)大学, 短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の就学支援に関する実態調査結果報告書, 平成27年3月, http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/documents/2014houkoku.pdf (2015年9月27日現在)
- 57) 荻野進介, 新たな人事課題との“付き合い方”, Works, 124号, p.8-9 (2014)
- 58) 独立行政法人日本学生支援機構, 平成26年度外国人留学生在籍状況調査, 平成27年2月, http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/data14.pdf (2015年9月27日現在)
- 59) 法務省入国管理局, 平成25年における留学生の日本企業等への就職状況について, 平成26年8月, <http://www.moj.go.jp/content/000125770.pdf> (2015年9月27日現在)
- 60) 新日本有限監査法人, 平成26年度産業経済研究委託事業 外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査, 2015年3月, http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf (2015年9月27日現在)
- 61) 文部科学省, 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え」の見直しの背景及び趣旨について, 平成26年4月8日, http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346606.htm (2015年9月27日現在)
- 62) 独立行政法人日本学生支援機構, 平成24年度, 25年度大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査報告, 平成27年3月, http://www.jasso.go.jp/career/internship_chousa.html (2015年9月27日現在)
- 63) 株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所, 就職白書2015, 2015年4月6日, http://data.recruitcareer.co.jp/research_data/hakusyo/hakusyo_2015IS.pdf (2015年9月27日現在)
- 64) 前掲, 就職白書2015
- 65) 文部科学省報道発表, 平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査(5月1日現在)の結果について, 平成27年6月25日, http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/06/_icsFiles/afieldfile/2015/06/25/1359340_1.pdf (2015年9月27日現在)
- 66) 神戸新聞NEXT, 内定辞退に悩む中小企業 大手就活解禁の繰り下げ影響大, 2015年9月27日, <http://www.kobe-np.co.jp/news/keizai/201509/0008427378.shtml> (2015年9月27日現在)

平成27年(2015)10月9日受理

平成27年(2015)12月31日発行