

「3年以内既卒者の新卒扱い」実態変わらず、むしろ波乱要因の懸念も

ジャーナリスト/ (株) ディスコ フェロー 恩田敏夫



■Toshio Onda■1967年日本経済新聞社入社。産業部記者。編集委員等。1984年日経BP社で日経ビジネス副編集長、日経コミュニケーション編集長などを経て、日経BP社常務取締役、日経BP企画社長。現在、日経BP社参与。大学ジャーナリスト。

■就活を前に迷走する大学3年生

日本経済団体連合会（以下、経団連）の倫理憲章改定により、2013年春入社の新卒採用活動のスケジュールが大きく変わり、各大学のキャリアセンターは企業の採用活動が本格化する12月1日までに、企業現場を見学し、会社説明や社員と座談会を行う「企業見学会」、OB・OGを大学に呼んで業界の実態を伝えてもらう「業界説明会」等を相次ぎ開催している。しかし、肝心の3年生の動きが総じて鈍く、中には「これから卒業後3年は新卒扱いだから就活に本腰を入れるのは卒業後でもいいですよ」とか「中堅・中小企業を受けるので、大手企業の採用活動が終了する4~5月頃までにじっくり準備するつもり」と勘違いの相談を寄せる者も少なくないという。“就活の新ルール”を自己流に解釈して就活意欲を持ってないようなのだ。キャリアセンター職員は「活動期間が短縮する分、就職意識を早めに喚起しなければならない。この10月11月の過ごし方が特に大切なのに」と頭を抱えている。

■キャリアセンターの施策も学生に響かず

新ルールでは、会社説明会の開始時期は12月に後ろ倒しになるが、選考開始時期は従来通り4月のままだ。採用・就職活動期間が丸2

カ月短縮されることで、「学生の業界、企業理解が深まらないのではないか」との懸念が指摘されていた。このため就職意識、就活意欲を喚起しようと、各大学は10月から「企業見学会」や「業界説明会」を開催しているのだが、学生の反応が全般に鈍く、参加者もまばらなことも多い。例年夏休みに集中し、働く意味に触れ、就職意識形成に一役買っていた“1Dayインターンシップ”が倫理憲章改定の関係で激減したことも影響しているようだ。

「就活意欲の形成」、「活動量」という面では、10月から会社説明会や学生の登録受付が解禁となっていた従来に比べ、明らかに遅れている。もちろん、ルール変更に関係なく、就活本番に備える学生もいるが、それはむしろ少数派で、意識の高低によって就活格差が広がる二極化傾向は、2013年度就活戦線で一段と強まるのは必至だ。企業にも学生にも戸惑いが広がる中、特に就活に心理的圧力を感じる層が新ルールを自己流に解釈して、無意識に就活の先延ばしを図ろうとしているのだろう。

■「3年以内既卒者の新卒扱い」は増えるも…

「3年以内既卒者の新卒扱い」は、就職できないまま卒業した無業者やフリーター（2011年3

月卒では10万7000人と推定)を救済するのが主な目的で、2010年秋から雇用対策法指針の一部改正で実施されているものだが、これにより大手企業の採用基準が下がるわけでもなければ、採用枠が増えるわけでもない。

確かに経団連が今年7~8月にかけて実施した、「新卒採用(2011年3月卒)に関するアンケート調査」の結果によれば、既卒者の応募受付を「実施している」企業と「2012年4月入社対象の採用選考活動から実施予定」の企業をあわせると68.0%で、そのうち「新卒採用の扱いで実施」するという企業が80.7%にも上っている。前年調査の「受け付けている(予定を含めた合計)」39.3%、「新卒採用と同様の扱い」76.0%よりも増えている。大手が集まる経団連企業が、政府の要請に“表向き”応じたと見られるが、指針なので罰則があるわけではない。実際に既卒者を採用しているかとなると話は別だ。

ディスコが7月に実施した「採用活動に関する企業調査」では、既卒者を「今年度から受け付けることにした」企業は全体の14.7%。政府の要請以前から受け付けていた企業をあわせると57.2%と6割近くになるものの、「内定を出した企業」は13.7%にとどまる。採用担当者の多くは「就職できなかったのはコミュニケーション能力や積極性を欠くなど、それなりの理由があったからで、よほどの努力がなければ、そうしたものは1~2年で身に付くとは考えにくい」というのが本音だ。「既卒はあまり優秀ではない。同レベルなら既卒ではなく新卒」と言い切る採用担当者も少なくない。内定を得られるのは、留学経験者や国家公務員受験者など企業から評価される既卒者に限られ、決してすべての既卒者が新卒採用の対象になっ

ているわけではない。にもかかわらず、3年以内既卒者の新卒扱いという指針改定以降、今年ダメでも来年頑張ろうと就活の力を抜く学生が明らかに増えているという。

■想定されていなかった波乱要因

これまでも外資系金融、コンサルタント、マスコミ、商社など、既卒者や就職留年した者を比較的気にしない業界や企業はあったが、施行後も実態は変わっていないと見るべきだろう。むしろ、「3年以内既卒者の新卒扱い」の問題は今後表面化してこよう。先の経団連の調査では、既卒者の応募受付条件として48.7%の企業が「正社員としての就業経験がないこと」をあげているが、今後、有力・人気企業が、実力があるのに面接で力が発揮できず、納得いかない会社に入社したような若手社会人の“リベンジ就活”を認めるようになれば、新卒学生の就活が一段と厳しさを増すことになるだろう。既卒3年の採用対象に就職経験者も加えれば、やる気のある若手社会人がリベンジ就活するのは当然の動き。企業が就職経験のある既卒者の応募を受け付けないという理屈は成り立たないし、同じ3年以内既卒者なら、無業者やフリーターよりも経験者を採ることのインセンティブが働くに違いない。雇用対策法指針改定時には想定されていなかった(?)こうした動きが、今後、波乱要因になる可能性が高い。

もう1点、3年以内既卒者を企業がトライアル雇用を含め、採用すると政府から各種の奨励金が支給されるため、奨励金目当てで採用するブラック企業が存在することも問題だ。キャリアセンターも協力して、制度を悪用する企業を見抜き、就職の対象にしてはならないことはい

までもない。

■ 圧倒的多数は、中堅・中小企業と一般学生

次に、「中堅・中小企業を就活の対象にするので、大手企業の採用活動が終了する4年の5月頃から頑張ればいい」と考えている学生がいるという問題だ。特に2010年以降の傾向を見ると、現役4年生の就職希望者は45万人前後、就職できたのは33~34万人だ。このうち「人気企業ランキング200」に入るような有名大手企業に就職できたのは平均してせいぜい2万人程度。日本経済新聞社が毎年調査している主要企業1000社の採用者数で見ても7~8万人に過ぎず、リアルな実体は、大手企業への就職者は5人に1人という狭き門なのだ。つまり5人中4人の圧倒的多数は中堅・中小企業に職を求めているのである。

就職市場の実態は圧倒的多数が中堅・中小企業と一般学生の組み合わせからなっている。こうした構造はここ10年、20年変わっていないのだが、マスコミも就職情報会社も大学キャリアセンターの就職指導も大手企業への就職を念頭に行われており、議論される風潮が強かった。特にこの就職難の時代、一般学生が最初から中堅・中小企業に的を絞って就活するのは賢明な選択なのだ。といって中堅・中小企業への就職も決して楽ではない。採用後の教育に向ける余力が少ない中小企業こそ、新卒採用に慎重で、採用基準もある意味厳しかったりするのだ。

もちろん中堅・中小企業といっても玉石混交である。学生の間では知名度が低いものの、技術力や市場シェアが高く、業績・財務体質は良好、待遇などの面でも優れたB to B企業が多く存在するし、海外売り上げ比率が高く、世界的シェアの高い企業も少なくない。しかし、こうした企業を見つけるには時間がかかるので、一刻も早く準備を始めたほうがいい。

それと就活エリート学生は別にして、多くの学生はOB・OG訪問や面接を繰り返し経験することで、「社会で活躍するために必要な力とは何か」に少しずつ気づき、就職に真剣に向き合う中で、成長し、最終的に内定を取るのだ。企業選びも認知度や周囲への見栄などから始まり、失敗する過程で相場観が形成され、現実的に合格可能性の高い企業へと志望が変わっていくのが普通である。こうした経験を経ずに、中小企業といえどもいきなり挑戦してみても難しい。

倫理憲章の改定による就活新ルールは、就活の早期化・長期化が大学教育を空洞化させているという批判などを背景に決まったもので、新卒採用は正常化に向け一歩踏み出したようにも見える。しかし、実際にはそれほど単純な話ではない。大学側も企業側も賛否が分かれている。多少の混乱は避けられず、内定率が悪化することも懸念されるし、先に指摘したように「3年以内既卒者の新卒扱い」が波乱要因に変わる恐れもある。新ルールが定着するかどうかの見極めには、多少の時間を要しよう。

(2011. 10. 19)

■ 本資料に関するお問い合わせ先 : <https://www.disc.co.jp/contact/> ■