

## 「企業採用ポートレート」の作成・公表で就活問題の改善を

### 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B P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B P社常務取締役、日経B P企画社長。現在、日経B P社参与。大学ジャーナリスト。

### ■「企業採用ポートレート」の作成・公表

経済同友会はこのほど「新卒採用問題に対する意見」として「就職人気企業は出来る限り採用基準・要件を明確化し、必要とされる能力の有無や職務適性を学生が自ら判断できるように情報提供をすべきである」と提言した。それぞれの企業が求める資質・能力や語学力などを具体的に明らかにして、学生自らが就職の難易度を判断できるようにすれば、実力に合った「入れる企業」中心の活動に力を入れるようになり、「一部人気企業にエントリーが集中する事態を改善できる」との狙いからである。この提言を一步進めて、就職人気企業の採用基準・要件を一覧できる「企業採用ポートレート」を作成・公表するようになれば限界状況にある就活問題の改善につながる糸口になる。

### ■採用要件でハードル高め、志望度の高い学生に絞りこむ効果

2011年4月からすべての大学が入学者数や卒業生数、就職・進学者数、授業料など9項目の教育情報の公開を義務付けられた。それに伴い個別大学の公表だけでなく、教育情報をデー

タベース化して、大学選びにあたる受験生や保護者らが「比較・選択・分かりやすい」ように公表する「大学ポートレート（仮称）」構築の準備委員会が発足している。

私が提案する「企業採用ポートレート」はこの大学ポートレートに倣い、各企業が求める人材像とその採用要件を具体的にホームページ上に示すとともに、第三者がそれを分かりやすく一覧にして提供すれば、万を超すエントリーで膨大な時間と労力、経費を費やす企業にとって志望度の高い学生に絞り込むことが期待できる。学生が企業ごとの就職の難易度を知りたくなれば、受かる見込みもないのに闇雲にエントリーすることをあきらめさせる効果を見込めるからだ。

実際に富士ゼロックスは昨年度、エントリーシート（ES）のテーマを「富士ゼロックスに入社し、どのような仕事に就いて、その結果として社会やお客様にどのように貢献したいのか」に変更したことで、他社向けに書いたESの転用が出来なくすると共に、TOEICのスコア記入を義務付け、グローバル対応力が必要であるという心理的ハードルを設けることにより、応募者数を前年比4割減らし、志望度の高

い学生に絞り込むことに成功したという。サントリーもエントリーシートに「サントリーで具体的にやってみたい仕事とその理由」を書いている。日立製作所は12年度から「海外赴任前提」の採用基準を打ち出したし、武田薬品工業は13年度入社採用活動から応募条件にTOEIC730点以上という要件を入れたように独自の採用基準を示す企業が増えている。

### ■主要大手企業に就職できるのは、100人中14人

2月に発表された平成23年度学校基本調査(確定版)をベースに就職状況を解説すると、11年春の大学卒業者は55万人、うち就職希望者は45万人。内訳は主要大手企業への就職者が7-8万人、公務員が8万人、中堅・中小が18-19万人だ。就活で学生たちのエントリーはもっぱら主要大手・人気企業に集中するが、実際に採用されたのは100人中14人にすぎないのが実状だ。ちなみに東大など旧帝大、一橋、東工大、東京外大、早稲田、慶應、MARCH、関関同立の卒業生数だけで9万人超に上る。

誰にでもチャンスがあるという機会の公平は幻想に過ぎないにもかかわらず、学生たちは就職人気ランキングで上位の人気企業に殺到し、結果、多くの大手企業に応募しても4-6月中に1社の内定も取れず、出だし段階でへこむ学生が少なくない。応募が殺到する企業も採用予定数にまで絞り込むため膨大なエネルギーとカネを費やしている。今の就職採用活動は効率性やプロセス面で見ても膨大な無駄、損失を生んでいるのは明らかで、早急な改善を迫られていた。

### ■ 経済同友会 「求める人材像」と「過去の採用に関する客観情報」の開示を提言

経済同友会の「新卒採用問題プロジェクトチーム」(委員長前原金一副代表幹事)がこのほどまとめた提案は「秋採用・通年採用に向けた取り組み」、「既卒未就業者への対応強化」など複数に上るが、このうち「一部人気企業にエントリーが集中する事態の改善」について具体的に提言している点が注目される。

例えば「エントリーシート上で企業が求める人材像などを丁寧に説明するなど、できる限り採用基準・要件を明確化し、必要とされる資質・能力や職務適性、大学で身に付けて欲しい知識、語学能力を明らかにして、学生自らが就職の難易度などを判断できるように工夫をすべきである」としている。さらには企業が求める人材像の参考データとして「応募数と採用数の実績、大学・学部・学科・研究室・ゼミごとの採用実績、各種資格の保有者数、留学経験者数、語学力の高い者の人数、国内外ボランティア経験者数、国内外インターンシップ経験者数等」の開示を提案している。

これだけの客観情報が各社のホームページに掲載され、さらにフォーマットを統一して比較可能な「企業採用ポートレート」が作成・公表されることになれば、学生は自身の希望や実力にあった「入れる企業」中心の活動に力を入れるようになり、無用なエントリーを繰り返しては振り落とされるといった不毛な就活を避けるようになるはずだ。また大学キャリアセンターにとっても就職指導に活かすことが出来る。

構造的なミスマッチ問題は人気企業に応募が過度に集中する一方で、学生たちが中堅・中小企業に目を向けないという側面もある。最近、大学キャリアセンターも中堅・中小企業の開拓に力を入れ始めているが、そもそも求人が数人から1人程度と少なく、情報が決定的に不足している。地方自治体や地方大学と組んでマッチ

ングを拡充することも期待されるが、数も膨大で一元的管理も簡単ではない。まずは就職人気企業に応募が過度に集中する問題の改善から取り掛かることが現実的であろう。

就職採用活動のシステム改革は企業だけでも大学だけでも出来ない。一部の大学や企業だけでも良い。現実を踏まえた上で出来るところ

から一步一步改善していくほかない。その意味で同友会の提案に就職人気企業 100 社-200 社程度でも良い。賛同企業が増え、さらには一覧できるポートレートを作成・公表できればそのインパクトは大きい。

(2012. 3. 27)

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