

**「就職活動を大学4年4月解禁へとの政府提言」
に関する緊急アンケート調査
結果報告**

2013年3月

HRプロ株式会社/HR総合調査研究所

3月15日付の日本経済新聞によると、
政府は2015年卒から企業による大学生の採用活動の解禁時期を
現在の「3年生の12月」から「4年生の4月」に、
選考活動開始を現在の「4年生の4月」から「4年生の8月」に
それぞれ遅らせることを経済界に提言する方針を固めたとのことです。

「学生が学業に専念する期間が延びる」
「海外で学ぶ留学生の就職活動機会が広がる」
が主な理由となっています。

倫理憲章に加わらない外資系企業など、早期に活動する企業に優秀な学生を
今以上に困り込まれること、中小企業の採用活動はさらに遅れて
制約を受けることなどが懸念されています。

HR総合調査研究所では、人事担当者の方々を対象に緊急アンケートを
実施いたしましたので、その結果をご報告いたします。

■企業向け調査概要

調査主体：HR総合調査研究所(HRプロ株式会社)

調査対象：上場企業・未上場企業の採用担当者に対するwebアンケート

調査期間：2013年3月18日～3月21日

有効回答数：195社(1001名以上 51社, 301～1000名 59社, 300名以下 85社)

政府の方針について「よい」と評価する企業は全体で25%しかなく、「よくない」とする企業が43%と大きく上回っている。特に中小企業では、「よい」20%に対して「よくない」49%と圧倒的に否定的な意見となっている。

ただし、「よい」と評価する企業が、今回の方針の目的である「学生の学業に専念」「海外への留学生増加」を「解決できる」と考えているわけではない。「解決できる」と考える企業は全体でわずか10%に過ぎない。大手企業では6%、中小企業では7%しか解決できるとは考えていない。逆に「解決できない」と考えている企業は全体で63%に及んでいる。

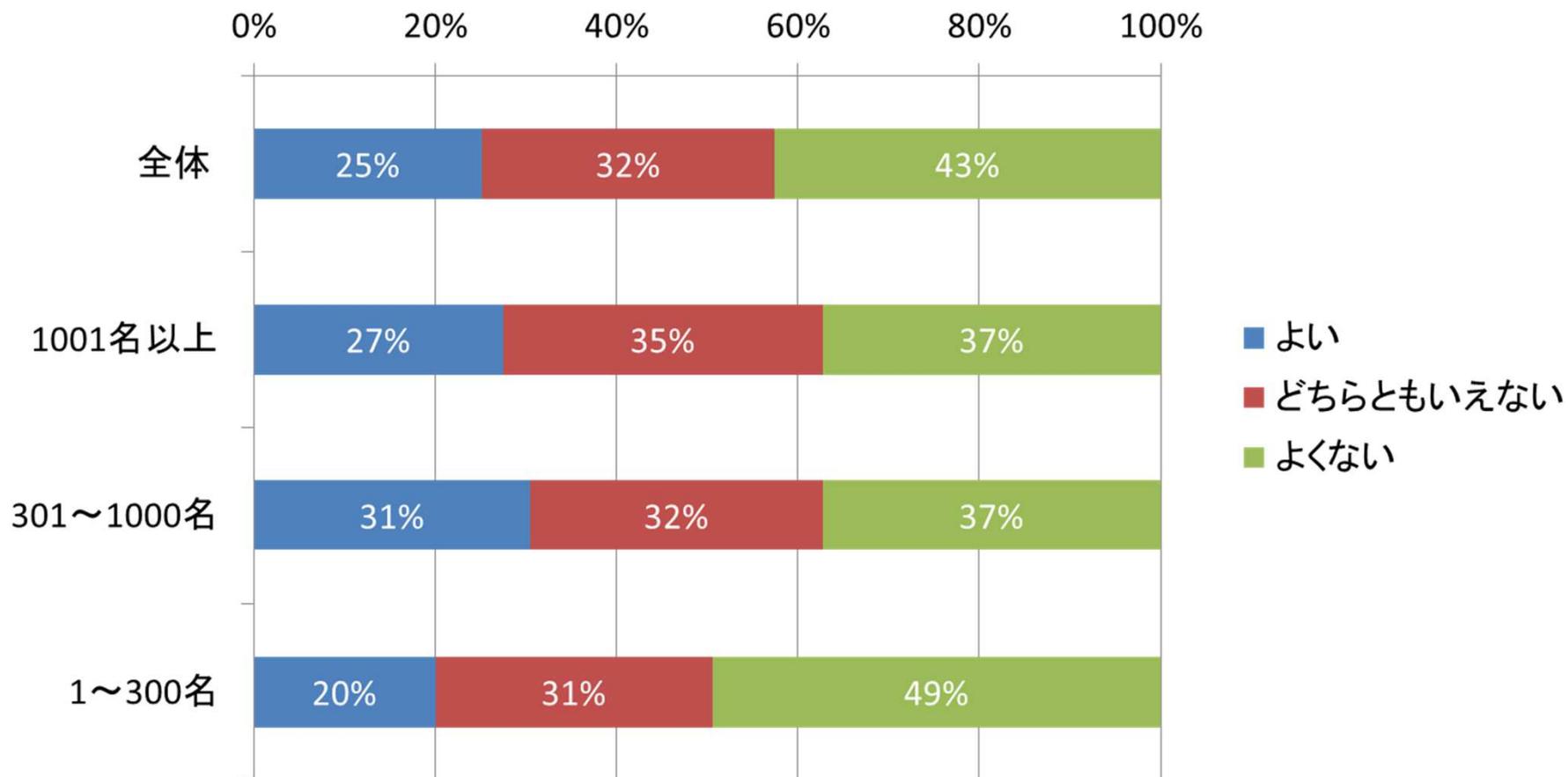
「よい」とする企業の理由は、「今の採用活動が長すぎる」という点の改善期待が主になっているに過ぎない。

一方、今回の方針の目的のひとつである「学生の学業に専念」については、「専念すると思う」企業は15%しかなく、「専念すると思わない」企業が54%と過半数を占める。中小企業の意見はもっと厳しい。「専念すると思う」は11%に対して「専念すると思わない」は60%に達する。時期の問題で解決するような単純なものではなく、大学教育の在り方や個人の問題であると指摘する声が多い。

もうひとつの「海外への留学生増加」についても、「増加すると思う」企業は19%しかなく、「増加するとは思わない」企業の方が35%と多くなっている。企業規模別にみると、こちらも中小企業ほど厳しく見ており、「増加すると思う」はわずか8%に止まり、逆に「増加するとは思わない」は46%に上る。

今回の方針は「中小企業に不利になるか」との問いには、全体の48%が「不利になる」と回答し、特に中小企業では56%と過半数が「不利になる」との危機感を抱いている。

仮にこのスケジュールになった場合に、企業は「守れると思うか」を聞いたところ、「守れると思う」はわずか6%しかなく、過半数の53%は「守られなくなると思う」と回答している。



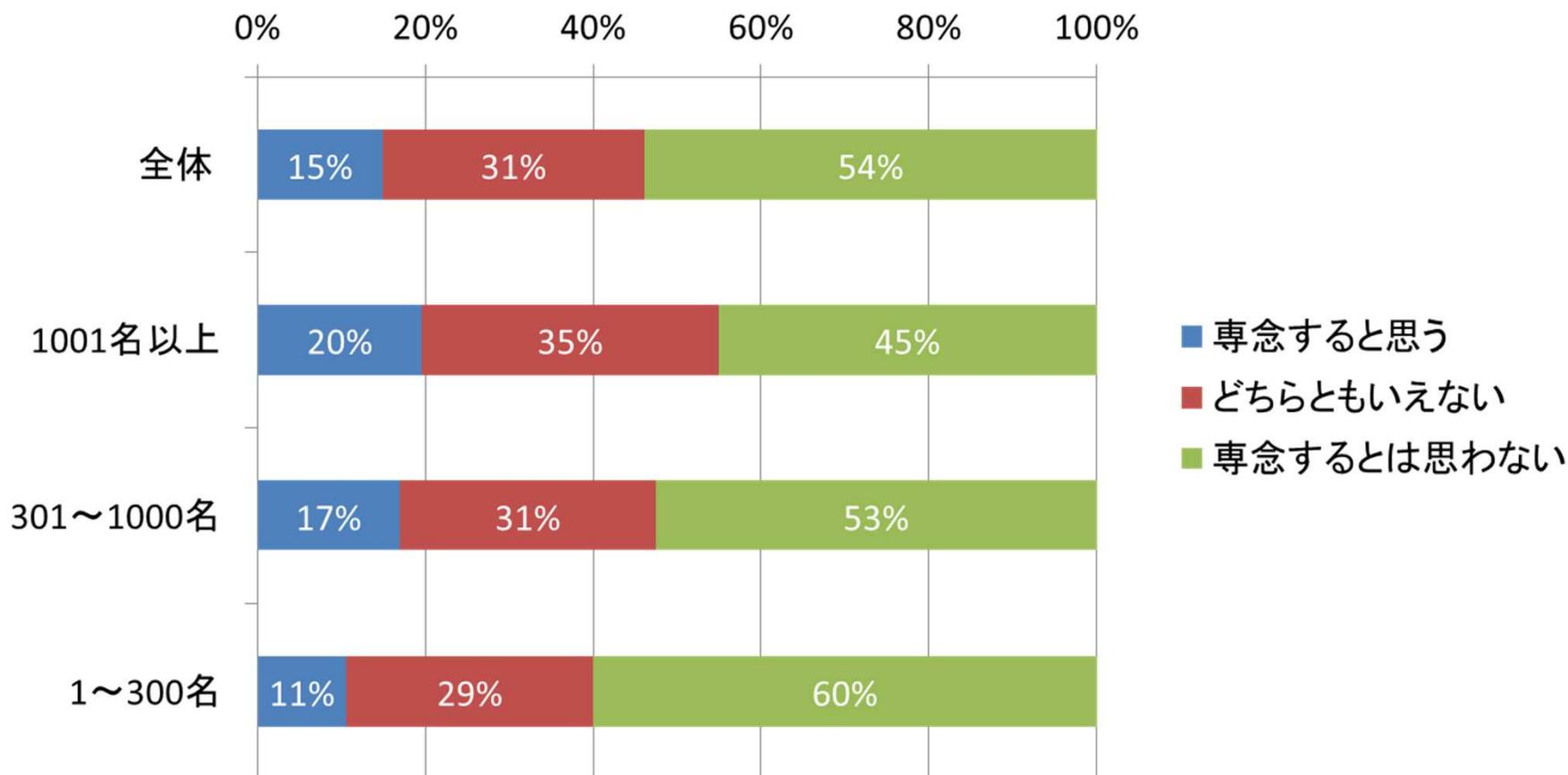
- 「よい」との評価は4社に1社。「よくない」との評価が大幅に上回る。
- ・「よい」は全体で25%に止まる。特に中小企業では評価するのは20%のみ。
- ・「よくない」は全体で43%、中小企業では49%とほぼ半数が否定的な感想を持っている。

[肯定派]

- ・就職活動の為だけの大学時代になっている。学業に専念すべき時期を見失い、単なる通過点にしかなっていない。大学受験がすべてであり、大学自体の意味・機能が全く機能しておらず、大学卒業した者のレベルが疑わしい。(化学、5001名以上)
- ・そもそも大学3年生から就職活動が始まってしまうのは、当事者(企業、大学、学生)の誰も望んでいない。にもかかわらずそのような状況に陥ってしまったのは、リクルート業界の煽りと何も基準を示さない政府、大学、企業の連携の悪いところ。(百貨店・ストア・専門店、1001名～5000名)
- ・3回生から就職活動をするのは異常で、最近ではゼミに入らなくても良かったり、卒論の無い大学まで増えて来た。大昔のように4回生の夏休みからはじめて、秋までの選考に戻したら良いと思う。(商社、501名～1000名)
- ・1年以上先の必要人員を想定して採用するのは無理がある。(運輸・倉庫・輸送、301名～500名)
- ・開始時期は概ね適切である。ある程度強制力を持たせるためには、それなりの組織が動く必要があり、その点、政府が主導して動こうとしているのは良いと思う。ただ、法律で定めるなどしない限り実効性には乏しいと思う。(情報処理・ソフトウェア、101名～300名)
- ・学生の内定辞退が増える中、企業としても約1年間学生と関わらなければならずかなりの工数が新卒対応に取られるため。(電子、51名～100名)
- ・学生が本来の学業に専念することができる。外資系企業には共通ルールに従うよう説得すべきである。(教育、1～10名)

[否定派]

- ・あくまでも、現状の「横並び・一斉スタート」を前提とした方針であることが、そもそも、賛同できない。変に解禁日なるものを設けずに、学生も、企業も、いつでも接点を持てる社会にする方向に舵を切るべきだと考える。(繊維・アパレル・服飾、5001名以上)
- ・一昨年、企業の採用活動の解禁時期を2カ月遅らせただけでも、学生の情報収集面での弱体化が話題になりました。それをさらに4カ月遅らせれば、どのような事態になるか不安です。今以上に情報収集力、情報処理能力の差が就職力の差に繋がるのは確実です。(教育、1001名～5000名)
- ・就職活動が春休みにできないということは、結果的に学業に影響が出てくる。(精密機器、501名～1000名)
- ・学生も企業側も二極化が顕著になる。そもそも人生を左右する問題に政府が介入すること自体がナンセンス。(マスコミ関連、301名～500名)
- ・現状を時期の問題にしていることが、そもそも可笑的。4月解禁にすれば、より過密になり、内定がより一部の学生に集中するだけで、学生への負荷が強くなるだけ。(医薬品、101名～300名)
- ・大企業と中小企業を同列に扱うべきではない。採用競争力に劣る中小企業が、大企業と横並びに採用活動8月スタートとされるなら、ほぼ年度末まで採用活動を続けることになってしまう。(情報処理・ソフトウェア、51名～100名)
- ・理系学生の4年次の研究について、何も考えていないと感じる。(マスコミ関連、1～10名)



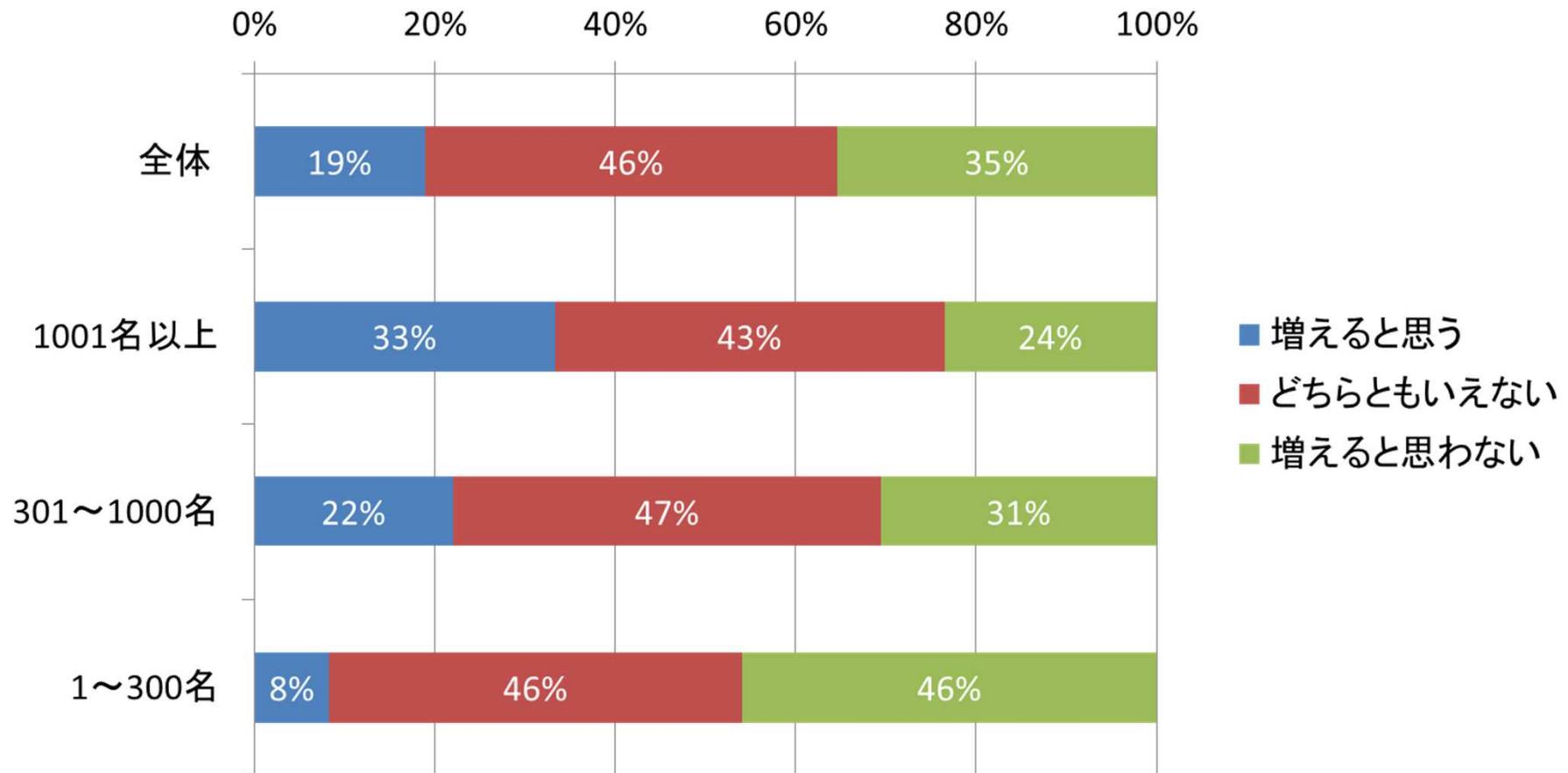
- 時期を変更しても「学業に専念すると思う」はわずか15%で、過半数は否定的。
- ・ 「学生が学業に専念するようになるとは思わない」とする声が54%と過半数に及ぶ。
- ・ 「専念すると思う」はわずか15%に過ぎない。中小企業ほど懐疑的。

[肯定派]

- ・単に解禁日を遅らせるだけでなく、それと同期した大学側での学務スケジュールの見直しやカリキュラムの充実が図られると推測できるから。(それとセットでなければやる時期変更をやる意味はないのでは) (電機、5001名以上)
- ・現状でも学生の就職活動期間が長すぎると感じており、日本全国で採用開始時期の足並みを揃えることができれば、学生も十分学業に専念できると考えます。(その他サービス、1001名～5000名)
- ・少なくとも就職活動の準備を、年が明けた1月くらいからでも対応できそうだから。(建設・設備・プラント、501名～1000名)
- ・希望論。そのようになるならば、専念してほしいし、すべきである。(百貨店・ストア・専門店、501名～1000名)
- ・学業に専念とはならないかもしれないが、就職活動の事を考えずに時間を使えるようになると思うので、そういう意味では学生本来の時間の使い方ができると思う。(鉄鋼・金属製品・非鉄金属、301名～500名)
- ・3年時の成績まではっきりするため。(情報処理・ソフトウェア、101名～300名)
- ・会社側が動かなければ学生は動きようがないから。(商社、51名～100名)
- ・学生も本来は、早期の就職活動を望んでいない。(教育、1～10名)

[否定派]

- ・倫理憲章に加わらない企業がある以上、学生は学業に専念できない。(旅行・ホテル、5001名以上)
- ・就職活動に向けた事前活動に追われることになり、結局学業には専念しない。また、就職活動終了後の期間も短くなるため、卒論等に追われることになる。(電機、5001名以上)
- ・学業に対する熱心さは主として個人の気質、個性によるもので、選考期間の設定の影響が微々たるものである。早目に就職先が決まる方が、落ち着いて学業に専念できるという視点を見落としていないか。(医薬品、1001名～5000名)
- ・そもそも学業に専念してやらせる＝達成させるべきものがないから今の現状があるわけで、ただ大学に出席できる時間を増やしたからといって、学業に専念するとはとても思えない。(化学、1001名～5000名)
- ・インターン等早期化の動きは加速するから。情報提供と称した青田刈りが横行するから。(情報サービス・インターネット関連、501名～1000名)
- ・3年生までに履修を済ませ、4年生は就職活動の期間になってしまうなどの弊害が出て、学業に専念できるトータルの期間は変わらない。(建設・設備・プラント、301名～500名)
- ・そもそも採用活動の解禁日が、学業に専念できるかどうかの関連は低いと考える。(その他サービス、101名～300名)
- ・そもそも1年生、2年生でも勉強していないから。(情報処理・ソフトウェア、51名～100名)
- ・前年度より就活期間が短縮された13採用で実証済み。(ビジネスコンサルタント・シンクタンク、1～10名)



●就活時期の変更で海外留学が増えると思えるのは2割以下。

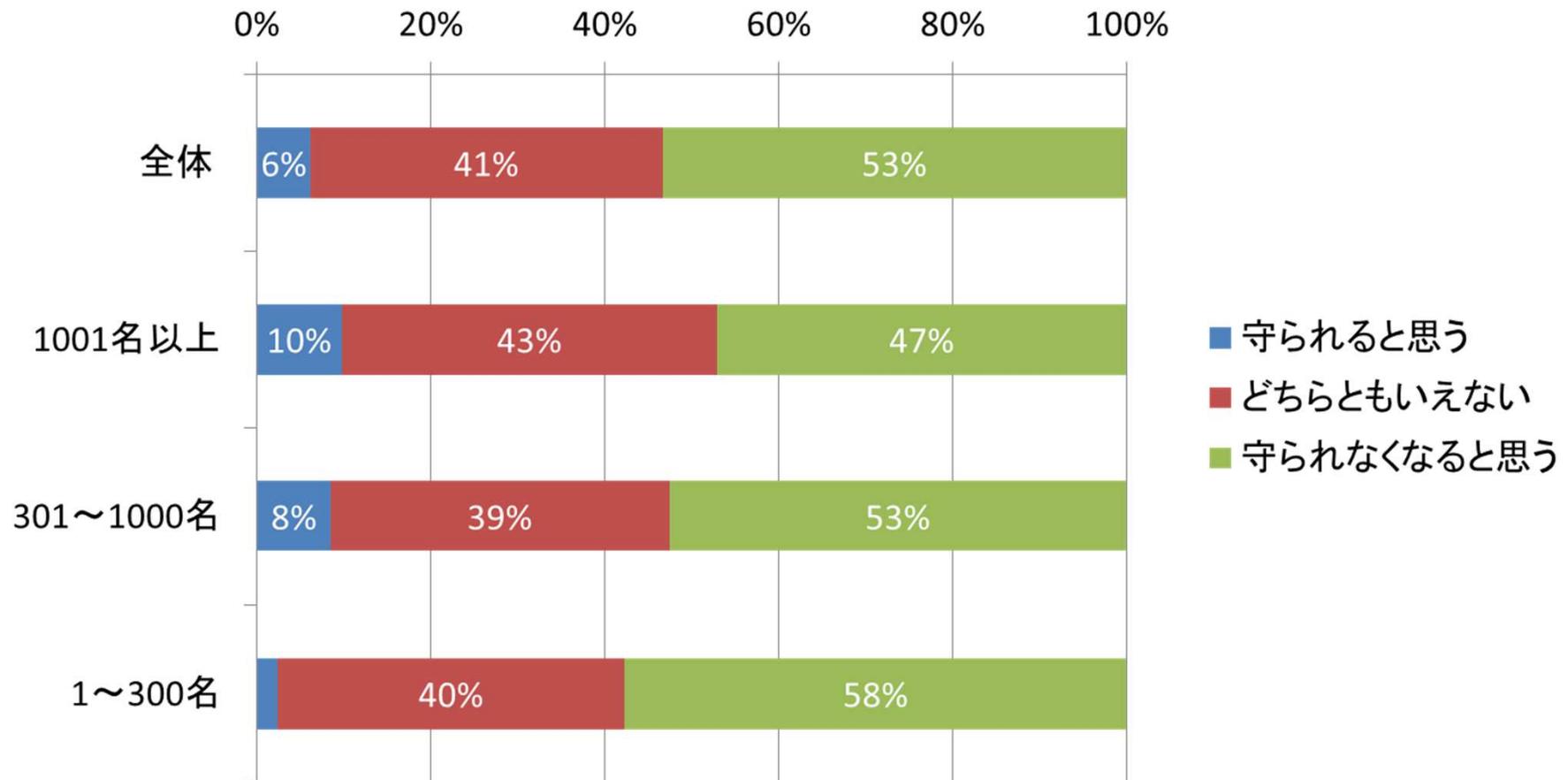
- ・全体では「どちらともいえない」が最多の46%、「増えると思う」はわずか19%。
- ・企業規模による差が大きい。大手は「増える」33%に対して、中小は8%に止まる。

[肯定派]

- ・採用時期が遅くなると、2～3年生での留学はしやすくなると思う。(建設・設備・プラント、5001名以上)
- ・海外の学校の卒業時期の問題がクリアになれば、留学の選択肢も広がるのではないか。(マスコミ関連、1001名～5000名)
- ・就職活動を始める時期が遅くなれば留学のチャンスは増えると思います。ただ、留学を志向する学生が全学生のうちの多くを占めるかということそうではないと思います。少数の留学志向のある学生のために全体の就職活動を遅らせるというのは好ましくないように思います。特に、留学志向の高い学生の方は大学が用意している1, 2年生向けの留学プログラム等に参加されるようにも思います。(人材サービス、1001名～5000名)
- ・増えるとともに、海外企業への人材流出も増えると考える。(商社、501名～1000名)
- ・「行きたい」という人が躊躇する理由を減らせれば数は増える。(情報処理・ソフトウェア、501名～1000名)
- ・スケジュールが多様になる。(人材サービス、301名～500名)
- ・大幅には増えないであろうが、留学しやすくなる可能性はある。ただ、為替レートや治安情勢などで変わってくることも考えられる。(情報処理・ソフトウェア、101名～300名)
- ・卒業後の時間に採用活動を継続する会社が増えることが考えられる。(精密機器、51名～100名)
- ・スケジュール的に、留学が可能となるため、幾分かは増えるであろうが、留学費用や留学後のメリットがなければ、大幅には増えないと考える。(教育、1～10名)

[否定派]

- ・留学しようという高い志の学生がどれだけ掘り起こされるか予測不可能。留学のメリットをまだ、多くの学生が感じていないのではないかと。(公共団体・政府機関、5001名以上)
- ・留学生が減り続けている要因は採用時期の問題だけではありません。むしろ主体性の欠如がその理由です。(教育、1001名～5000名)
- ・留学生減少の原因は他にも多くあり、かつ、就職活動時期はボトルネックではないため。そもそも、この時期に就活時期をずらしたとしても、海外大の卒業時期と合致するとは、さほど思わない。(情報処理・ソフトウェア、1001名～5000名)
- ・留学と採用の時期は関係ない。3年時までに留学すればよい。(医療・福祉関連、501名～1000名)
- ・たった4か月遅らせただけで、留学生が増えると考えている根拠がよくわからない。(情報処理・ソフトウェア、501名～1000名)
- ・地元志向・内向志向が増えており、海外への留学が増えるとは思えない。(機械、301名～500名)
- ・志向の問題。内向き志向、安定志向の学生が多いように思われる。留学しようとする人間は、解禁時期等関係なく、今の留学しており、今の解禁時期留学有無に影響しているとは思えない。(食品、101名～300名)
- ・留学に行く学生はいずれにしても行くと思うから。(商社、51名～100名)
- ・一時的な留学をする学生の数を、政府が増やそうとする必要性が無い。(ビジネスコンサルタント・シンクタンク、1～10名)



●スケジュールは「守られる」と考えるのは少数派。

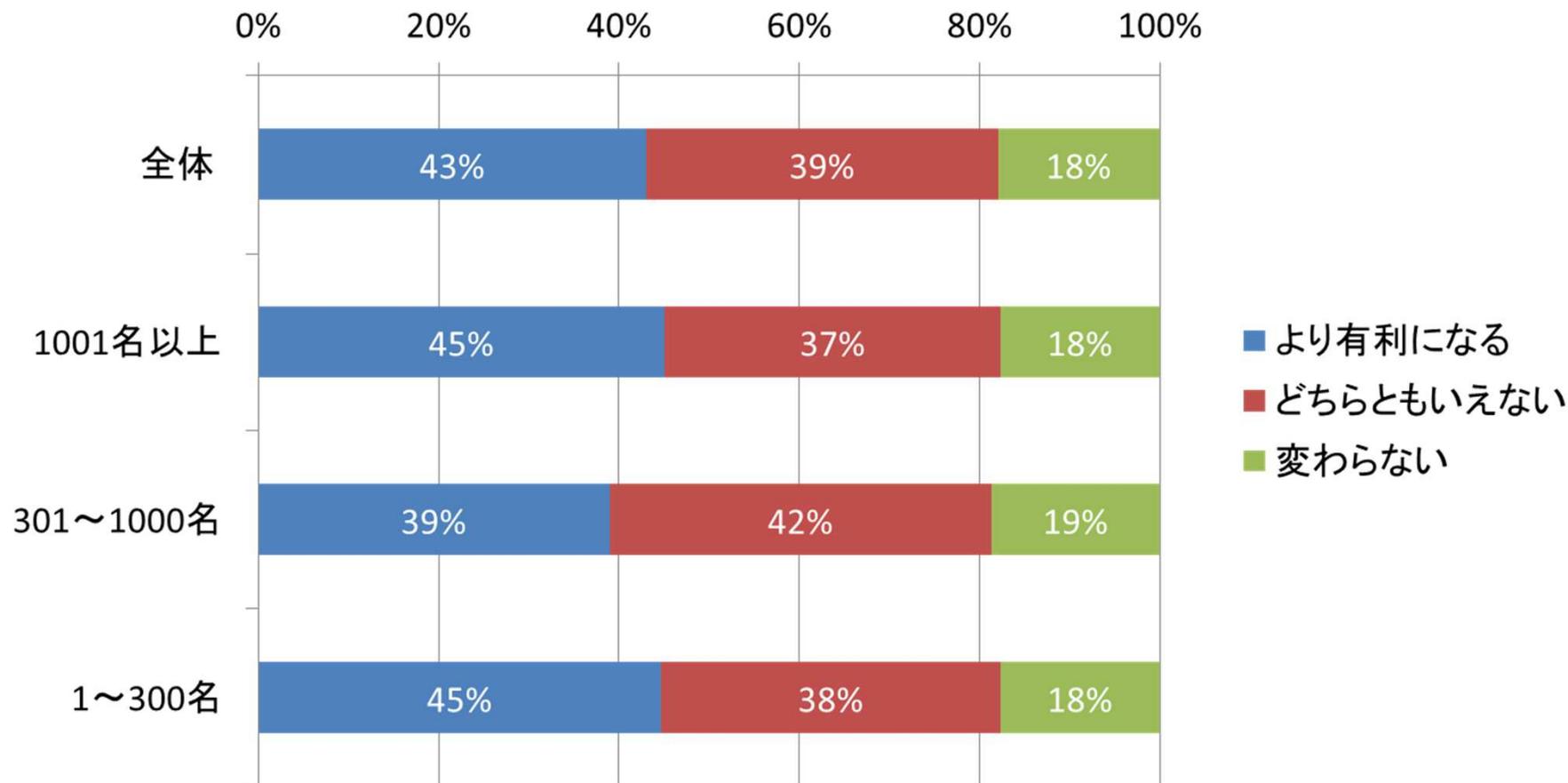
・全体の53%と過半数の企業は「守られなくなる」と懸念。「守られる」はわずか6%。中小企業ほど否定的。

[肯定派]

- ・現状の倫理憲章に賛同する企業は他のしがらみがあって離脱ができていないので、そのしがらみは継続され、不満には思っても離脱することができないと考える。(電機、5001名以上)
- ・倫理観の高い企業は決定したことに対しては守ると考える。(医薬品、1001名～5000名)
- ・あくまで就職サイトを提供している企業のサービス方針によると思います。企業独自では応募者を集めるのは難しいので。(建設・設備・プラント、501名～1000名)
- ・就職説明会等は告知が必要であるのである程度監視ができる。リクルートスーツでうろうろする学生さんは目立ち、違反企業は社会的に批判される事となり、一応企業は遵守すると考える。(保険、501名～1000名)
- ・特に大手企業は、コンプライアンス面から、決定事項を順守すると思うから。(建築・土木・設計、301名～500名)
- ・実質的に率先垂範として大手企業が拘束されてしまうことになると思うから。(精密機器、51名～100名)
- ・政府がしっかりした方針を出し、市民がそれを支持すれば企業としても抜け駆けはできないはず。(教育、1～10名)

[否定派]

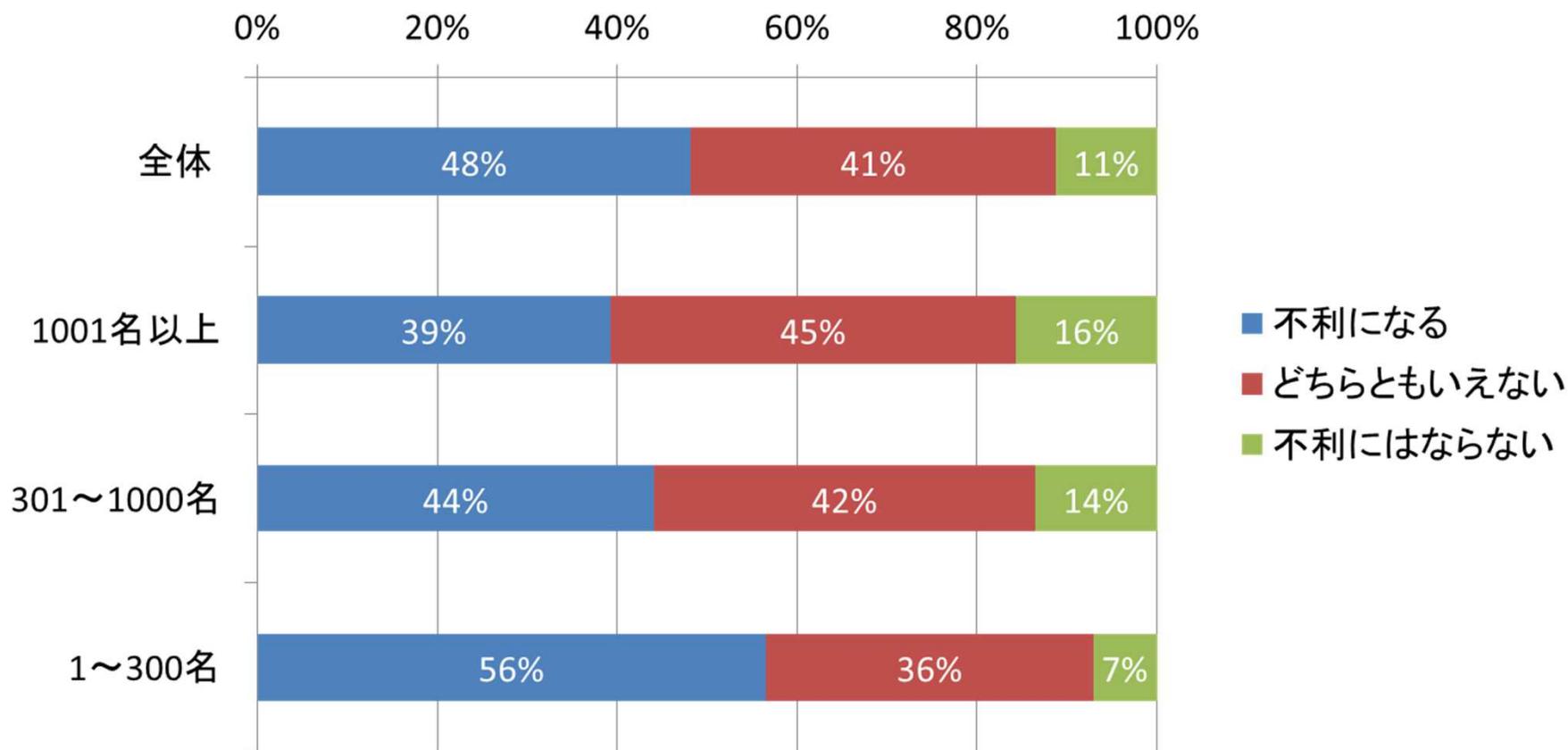
- ・強い「個」を採用し、育てることが、強い企業を作ることであり、そのためには、現状の護送船団的な採用/就職方法は、全く合致しない。(繊維・アパレル・服飾、5001名以上)
- ・日本独自の採用形態が国際的に合わないのであれば、早晚守る企業も減少すると思われるから。(公共団体・政府機関、5001名以上)
- ・協定自体が無意味であるから。学生・企業とも自由競争にするべし。(化学、1001名～5000名)
- ・一気に4カ月も遅らせるのは現実的に採用側にも大きな負荷につながります。政府の一存で決めるのはいかがなものか。(教育、1001名～5000名)
- ・インターンシップという名の選考は現状でも実質執り行われている。そういう例外がある限りどこも事前の活動は行い続ける。結果形骸化する。(情報サービス・インターネット関連、501名～1000名)
- ・いたちごっこだと思います。無名企業にとっては有名企業と同じ土俵では相撲を取れないので、どちらにしても倫理憲章は守られないものだと思います。しかし「倫理」なのですから、長い時間をかけてもそれが守られるような雰囲気になって行くのを待つしかないと思います。(商社、501名～1000名)
- ・時間をかけずに性急に制度変更を行うと、企業は状況打破を考えるためその懸念が高まると思います。(人材サービス、301名～500名)
- ・今ですら形骸化しつつある。拍車がかかるとは思う。(情報処理・ソフトウェア、11名～50名)



- 「より有利になる」が規模を問わず共通認識。
- ・「より有利になる」が43%と、18%の「変わらない」を大幅に上回る。
- ・企業規模による認識の差がほとんど見られない。

- ・私が学生であれば、積極的に動いている会社にアプローチをかけると思う。(繊維・アパレル・服飾、5001名以上)
- ・優秀な学生程、早くから活動しているから。(旅行・ホテル、5001名以上)
- ・早く就職先を決めてしまいたい優秀な学生は、やはり外資系に流れると考える。(医薬品、1001名～5000名)
- ・倫理憲章というよりも、採用にかかる費用や組織力のある企業が有利になることは確実です。(教育、1001名～5000名)
- ・ほかの企業が選考を行っていない状態で選考ができるから。(医療機器、501名～1000名)
- ・困り込みをされた場合、対応が難しい。(化学、501名～1000名)
- ・その企業への活動により専念できるようになり、有利になるのではと考えます。(通信、301名～500名)
- ・単純に先に手をつけられるから。学生はそこまで長期戦を闘う時間も体力もないと思う。(マスコミ関連、101名～300名)
- ・早く内定を受ければ、活動をやめてしまう学生は出てくると思う。(機械、101名～300名)
- ・外資系企業には有利になる。困り込む時間が十分あるため。(精密機器、101名～300名)
- ・意識が高い学生ほど早期に活動をはじめ、早期に条件の良い内定を得て、あとは学業に専念したいと考えるから。(情報処理・ソフトウェア、51名～100名)

- ・地道にやった企業が成功する。(情報処理・ソフトウェア、5001名以上)
- ・少なくとも外資系は独自性があるので、そういった企業と競合する企業には影響があるかもしれないが、グローバル化が叫ばれていても、実態は日本企業なので、それほどの影響は受けないのではないか。(マスコミ関連、1001名～5000名)
- ・倫理憲章をやぶってはやく始めたからといって、良い人材がとれるわけではないと思う。外資系企業の会社や仕事内容が良いから学生が入りたがっているのだと思う。(情報サービス・インターネット関連、1001名～5000名)
- ・どこの会社でも青田刈りはやっているから。形を変えているだけ。(情報サービス・インターネット関連、501名～1000名)
- ・当社も外資企業であるが、倫理憲章は遵守している。コンプライアンスが問われる時代であり、無視して好き勝手に採用する企業はあり得ない。(保険、501名～1000名)
- ・採用時期がいつであろうと、内定辞退のリスクは常にあり、倫理憲章への賛同が採用活動の有利・不利に直結するとは思えない。(美容・理容、301名～500名)
- ・国内企業の人気は変更ないと思います。ただ、就活の練習として動く学生は増えるかもしれません。(情報処理・ソフトウェア、101名～300名)
- ・そちらを目指す学生は最初から、そのように動くだろうし、そうではない学生の場合は結局はリクナビ・マイナビなどのサイトや大学キャリアセンターが動かなければ視野に入らないと思うため。(建設・設備・プラント、51名～100名)
- ・現状においても、外資系と日系の企業ではターゲットとなる学生が異なるため、有利不利はないのではないのでしょうか。(情報処理・ソフトウェア、11名～50名)

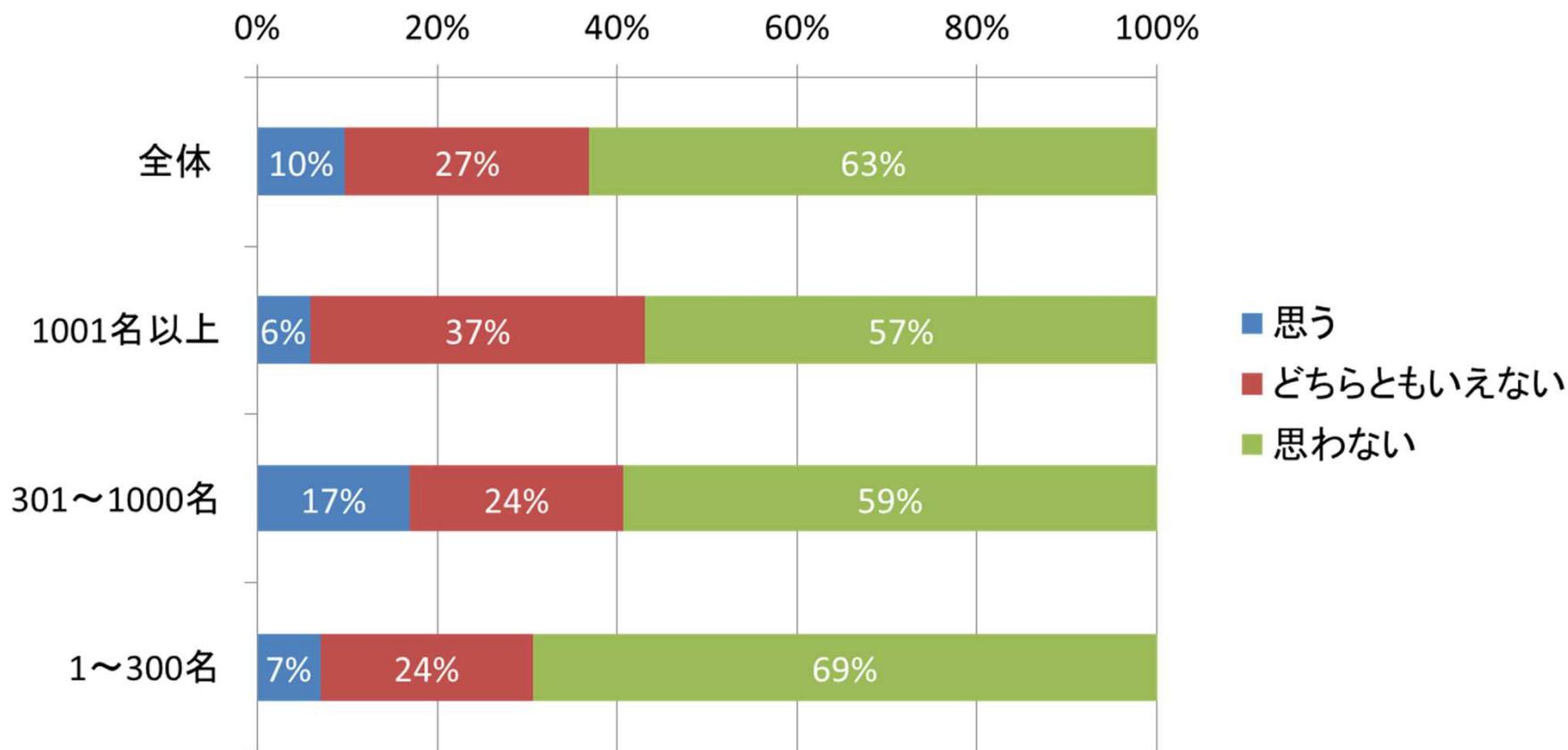


●中小企業は過半数が「中小は不利になる」と認識。

・「中小企業は不利になる」と考える企業は全体では48%だが、中小企業自身は56%と危機感が強い。

- ・学生としては最初は大企業から受けてみてダメなら中小へのという流れには変わりがない。中小企業も早期に内定を出してもそれを足掛かりに大企業を受ける学生の辞退が発生するため、採用活動時期を後倒しのスケジュールで当初から立てており、時期が遅れば活動期間が短縮されてしまう。(電機、5001名以上)
- ・大手志向がベースとしてある中、時間の短縮は中小に目をむける時間を奪うことが多いだろう。(その他サービス、1001名～5000名)
- ・採用方法の独自性が発揮しにくくなる。(機械、1001名～5000名)
- ・余裕を持って就職活動に臨めなくなるので、確実に大手志向にシフトすると思う。(フードサービス、501名～1000名)
- ・中小企業の採用時期は大企業に比べると3ヶ月程度ずれており、変更となると1月からの選考開始となり、3月ごろにならないと内定が出ない可能性があり、経営計画・人員計画を立てることができないのではないか。(機械、301名～500名)
- ・秋以降が採用のピークになり、学生は研究の仕上げに忙しくなり、余計にマッチングする機会が減ると思われるから。(その他サービス、101名～300名)
- ・ズルズルと活動が後ろ倒しになり、翌年の春まで活動が続くのではないか。(その他メーカー、101名～300名)
- ・知名度・広報力・予算において、大企業と同じフィールドで健闘できる中小企業はほとんどないから。(情報処理・ソフトウェア、51名～100名)
- ・現状のキャリア教育とキャリア支援のままであれば、中小企業に目を向ける時期が遅くなるから。(商社、11名～50名)

- ・内定日(10/1)以降のスケジュールは変わらないため。(保険、5001名以上)
- ・実力があれば学生は振り向いてくれる。(情報処理・ソフトウェア、5001名以上)
- ・就職活動の期間が短くなるため、企業の絞り込みが一部進み、優良な中小企業が注目される可能性もあるため。(マスコミ関連、1001名～5000名)
- ・中小はもともと憲章とはあまり関係が無い動き方であるため。(電機、1001名～5000名)
- ・時期の問題だと思います。時期が遅れば遅れるほど中小では採用計画がはっきりしてくる傾向にあるので。大手に引っ張られるのは変わらないが、チャンスはあると思います。(建築・土木・設計、501名～1000名)
- ・中小企業の採用力がないのは、採用時期は全く関係ない。(情報処理・ソフトウェア、501名～1000名)
- ・時期の問題ではなく、採用数の問題。中小企業にもチャンスはある。(鉄鋼・金属製品・非鉄金属、301名～500名)
- ・積極的な採用活動を行えば、採用機会は増えると思われる。(人材サービス、51名～100名)
- ・大手と異なった独自の戦略を創り出すことが求められると思います。(通信販売、51名～100名)
- ・大企業の採用活動の遅れに中小企業も従うであろうから。最近中小企業に関心を持つ学生が少しずつ増えてきている。(教育、1～10名)



●「学業に専念」「留学生増加」の目的達成にはきわめて否定的。

- ・時期変更の目的である「学業に専念させる」「海外への留学生を増やす」ことの解決になるかを聞いたもの。「解決する」とするのは全体で1割のみ。
- ・大手企業でも「解決する」とする企業は6%に止まる。

[肯定派]

- ・日本全国で採用開始時期の足並みを揃えることさえできれば、学生も十分学業に専念できると考えます。(その他サービス、1001名～5000名)
- ・これがすべてではないが、何らかの形で現状よりは改善されるのではないか。(マスコミ関連、1001名～5000名)
- ・在学中の時間を有効活用させるのであれば、在学中は学生の本分を全うさせてあげれば良いと思う。(フードサービス、501名～1000名)
- ・全て解決するとは考えないが、良いきっかけにはなると考える。(情報処理・ソフトウェア、501名～1000名)
- ・今の活動期間は長すぎる。(人材サービス、501名～1000名)
- ・今の就職活動の開始時期にも必然があるとは思えない。慣習的に前倒し化が進んだ結果である。今ここで、きちんとしたルールを設定すれば、これらの問題は解決できる種類の問題だと思う。(建築・土木・設計、301名～500名)
- ・ある程度は、というレベルと思う。(精密機器、51名～100名)
- ・今の状態が異常である。誰でもそう考えている。(教育、1～10名)

[否定派]

- ・採用活動時期だけの問題ではない。卒業しやすい今の日本の大学では学生時代にしっかり学びなさいという仕組みになっていない。まずはそこを変えないと変わらないと思う。(建設・設備・プラント、5001名以上)
- ・学生の意識次第であり、就職活動時期は結局言い訳でしかない。必ずしも就職活動時期に寄らないが、学生が就労意識を持ってから、残りの在学期間が多く残っている方が、社会にでる前にやり残したことを消化でき、学生自身にとって実りある大学生活になると個人的には考えるから。(電機、5001名以上)
- ・そんなに単純なものではないと思う。(化学、5001名以上)
- ・インターンシップ制度を充実させるなど学生と企業 mismatches を防ぐことの方が先決である。(その他サービス、1001名～5000名)
- ・選考期間よりも、教育制度や留学に対する奨励制度の整備が必要。(医薬品、1001名～5000名)
- ・大学での横並びのキャリア教育による横並び意識の強い大学生の量産、横並びのインターンシップ、横並びの就職・採用活動が繰り返されるのみ。各大学における魅力溢れる教育・研究とはなにかという点に立ち返り、議論を尽くすべき時になんたるザマかと思う。(化学、1001名～5000名)
- ・形としてやるのでなく、何のために何を身に着けるのかが問われるのであって、そのための意識づけとか、仕組み作りとか、トータルで考えて対策しない限り、実効は上がらない可能性が高い。(化学、1001名～5000名)

[否定派]

- ・時期の問題ではなく、学生個々の主体性の問題です。(教育、1001名～5000名)
- ・学生と話をしていてそういったコメントは少ないです。(機械、501名～1000名)
- ・留学については、半強制的にするとかしないと、人数は伸びないと思います。もちろん留学を希望する学生を支援(金銭的に)することも必要だと思います。(建設・設備・プラント、501名～1000名)
- ・数%の留学生の便宜のため、多くの学生の就活期間を短縮、困難化する必要を感じません。(輸送機器・自動車、501名～1000名)
- ・就職活動が早くから始まっていた時代でも、就職活動と勉強を両立させている学生は沢山いた。首席で卒業していく学生もいた。学生本人の問題だと考える。(その他サービス、301名～500名)
- ・そもそも大学の講義が学生をひきつけるものとなっているのか、しっかり学ぼうという意欲を醸成しているか？大学生のレベルの低下とも関わってくることだが、推薦入試など大学の入り口のところからの見直しが必要。(印刷、301名～500名)
- ・市場(ビジネス)の環境が30年前とガラッと変わっているのに、採用システムだけがそのままではいいはずがない。今の戦後日本のひずみの一つ。(情報サービス・インターネット関連、101名～300名)
- ・教育システム全体の問題であって、採用だけの話ではない。(情報処理・ソフトウェア、51名～100名)

- ・終身雇用の廃止、新卒一括採用の廃止、契約社員・派遣社員の原則禁止、同一労働同一賃金の徹底など雇用の流動化と労働者の権利保護を徹底すべき。(公共団体・政府機関、5001名以上)
- ・『解禁日』なるものは撤廃し、学生がいつでも、企業と接点を持てるようにすることが望ましい。1～2日や1週間程度ではなく、数年にわたるインターンシップ制を広めることで、学生に企業を良く知る機会を提供し、お互いに選択し合える環境を築きたい。(繊維・アパレル・服飾、5001名以上)
- ・大学での教育に「社会で仕事をするとはどういうことか」を加えて、企業での就労経験等をもっと取り入れた方が良くと思う。就職活動が在学期間において特別な期間で、その間は学業ができないという前提にたっていること自体に違和感を感じる。(電機、5001名以上)
- ・採用活動時期の変更より学生が大企業に片寄らないよう中小企業の新卒採用への支援事業等を進めるべきである。(その他サービス、1001名～5000名)
- ・少なくとも、学業をやらずに1年近く就活している学生が卒業できてしまう仕組みは変えるべき。大学側は、尊重すべき学業は何かを真剣に考え、その修得なくして自大学の卒業生あり得ないという軸を明確にすべき。その軸の修得のための学業については企業側は徹底的に尊重すべき。(化学、1001名～5000名)
- ・3年生～4年生の春休み期間を有効に活用する仕組み(業界研究、インターンなど)がもっとあっても良いと思う。(食品、1001名～5000名)
- ・大学4年生の秋ぐらいから就職活動スタートぐらいが良いと思う。4月から開始は中途半端。しっかり勉強してからということであれば、卒業してからの活動がベストかと思います。(情報サービス・インターネット関連、1001名～5000名)
- ・すべて卒業後に実施すべき。在学中はインターンシップやワークプレイスメントのような就業体験を積極的に取り入れ、学業と実践をうまくコラボレートすればいいと思う。(フードサービス、501名～1000名)

- ・大学生の採用開始と選考開始の時期の問題は、高校生の求人開始と選考開始の時期と重ならないように判断してほしい。(建築・土木・設計、501名～1000名)
- ・相変わらず、日本でしか通用しないようなよくわからないルール作りに奔走していますが、足かせにはなってもメリットが一つもないと思います。実質守っていない企業が優秀な学生を早期に獲得していますし、時期が遅くなっても中小企業の採用には変化はないと思います。むしろ今までの概念にとらわれないような、1年生から内定をもらえるなど新しい取り組みを推奨していく方が、双方にメリットがあると思います。(情報処理・ソフトウェア、501名～1000名)
- ・新卒を競い合って採用する時代ではないと考える。必要なときに必要な人材を採用し、活用するジャストインタイムの考え方が必要と考える。(輸送機器・自動車、501名～1000名)
- ・企業も学生ももっと自由にやれば良いと思う。なんでも規制する時代ではない。(輸送機器・自動車、301名～500名)
- ・一定のルールが存在することで、学生や企業にとって都合のいいこともある。基本的にはルールは必要であるが、過度に前倒しや後ろ倒しにすることは、結局、学生や企業、双方にとっていいものではなくなる。(その他サービス、101名～300名)
- ・大学院や研究者になる人以外は、本来、大学で学ぶ目的は、社会に出てからのためのはず。(即戦力という狭い意味ではなく、人生の充実のための方法論や多様性の受容等広い意味で)大学の教授は、就職活動は自分とは全く関係ないものと無関心を装い、学生はモラトリアム期間としか思っていない。「大人」として彼らに生きる術を、自らが得意とする分野を通して、学生が一人ひとり自身の価値観を持てるように援助すべき。(医薬品、101名～300名)

- ・学業に専念させたいのならば、就職活動の見なおしというよりも学生自身の進路選択・社会人との接触時期を早め、学業の1つとして就職を学ぶべき。(運輸・倉庫・輸送、101名～300名)
- ・人材の送り手側である、大学のシステム変革がまず必要。長期の休暇(夏・春)を短縮し、受験実施時期などを見直すことなど。(情報サービス・インターネット関連、101名～300名)
- ・就職ナビサイトの廃止。企業はターゲット大学に求人票を送り、学生もそれを見て応募する形式に戻す。(その他サービス、51名～100名)
- ・新卒一括採用ではなく多様な就職機会の提供、ライフステージでの転職が当たり前となる社会システムの構築(就労20年定年制を社会システムとして構築し、40歳就職、60歳就職を義務化する)。(教育、51名～100名)
- ・活動を縛ってもしょうがないと思い始めました。企業も学生(学校)さんも知恵を絞って自身に一番良い活動をすればよいのではないのでしょうか。何故一律を求めるのでしょうか。(情報処理・ソフトウェア、51名～100名)
- ・就職難と企業ばかりが叩かれる中、学生の質が落ちている事を把握して頂きたい。企業だけに問題があるのではなく、就活学生にも問題がある方が増えております。大学側での指導に疑問です。(電子、51名～100名)
- ・学生が受け取る情報が多すぎるのと、それを整理するだけの知識がない。インターネットや就職情報会社が悪い訳ではないが、情報を読み解く力や、社会の実態を知る機会をつくる仕組み作りが大事だと思う。(商社、11名～50名)
- ・社会の動向にもっと学生が関心を持ち、問題意識を持たせることが大切。それがないままに就職活動に追いたてるのが問題である。(教育、1～10名)

HRプロ株式会社 HR総合調査研究所

＜本件に関するお問い合わせ＞
souken@hrpro.co.jp