

平成18年度 就職相談室の状況

就職相談室
白石 功

今年の就職戦線

■昨年を超える企業の求人意欲

業績回復、人手不足の高まりという背景の中、目前には2007年問題（団塊の世代の大量退職）への対応もあり、企業の採用に対する意欲は、非常に高く積極的であった。（特に電機、自動車など製造業の大量採用）

●2005年、2006年と新卒採用計画の大幅増が続いたが、2007年卒においても、その勢いは衰えず、すべてのカテゴリーにおいて、採用増と答えた企業は、減とした企業の4倍強になる。

■採用基準の軟化

昨年までは、厳選採用の姿勢を崩さない企業が多かったが、今年は多少選考基準が軟化してきている。就職情報サイトの調査によると、採用基準において「徹底して質を重視」してきたとする回答が減少、「量よりは質を重視」というような、ソフトな表現に変更しつつある。

選考基準軟化傾向は、今年より現れてきたものだが、実際企業の声を聞いてみると、その傾向は昨年からあらわれていた。

■企業の求める人物像

不況期には閉塞感を打破する人物—即戦力につながる積極性など—が求められていたが、日本経済が回復してきて、企業はチームワークで、組織をスムーズに運営することに、重点を置くようになってくると「協調性」や「柔軟性」などの人間性を重視する企業が増えてきている。

■採用活動に見られる特徴

●職種別・コース別に選考する企業が増えてきたので、いままでの、個人面接の繰り返し+筆記試験といった選考方法だけでなく、グループ・ディスカッションやグループ・ワーク、グループ面接、コンピテンシーなど選考方法も多様化している。

●セミナーや説明会で、トップの今後の方針を明確に伝えるなど、トップの指導力を前面に押し出す企業も多くなった。商品やサービスの知名度、技術力の高さだけでなく、ホームページの採用情報等にも、「トップの経営マインド」や「社長エッセイ」などを、定期的に載せ、個性の強い経営哲学などで、学生の関心を刺激している。

●春の選考が一段落したあと、「秋採用」に取り組む企業が増えてきている。現在では、18.6%の企業が秋採用を実施している。導入する理由としては ①選考機会を増やすため②多様な人材を採用するため③人員補充のためなどである。

■採用スケジュールの進行（倫理憲章の影響、大手・中堅企業の動き）

今年も大手企業の多くが、実質4月から選考開始となった。

但し、殆どの企業が早期にセミナーを実施、学生の志望企業の絞込みが早くなった。

一方これ以外の中堅企業などは、大手企業が始める前に、ある程度選考活動を進めたいとするものの、採用計画や、募集要項の発表を早めるのにも限度があり、中小企業の選考後半と、大手の説明会や第一次選考が重なり、行動の選択に戸惑う学生も多かった