中小企業のトレンド（第4回）

新卒採用期間の後ろ倒しで中小に逆風が

2015.09.28

政府からの修学時間確保の要請を受けて策定された、日本経済団体連合会の「採用選考に関する指針」。法的拘束力はないが、2016年3月卒の学生への広報活動は今年3月、選考活動は今年8月開始となった。採用活動の“後ろ倒し”に加え、大手の業績回復、人手不足もあり、中小企業の人材獲得は厳しさを増している。

「来年卒業を予定している大学生の就職説明会への参加応募者数が、昨年の1161人から約4分の1の281人に激減した」。屋上・壁面緑化事業を手掛ける東邦レオ（大阪市中央区）の橘俊夫社長はこう話す。

幸い実際の説明会参加者数は昨年の297人に対し、今年は203人と大差はなかったので、5月中旬現在、採用活動に大きな支障は出ていない。とはいえ、「短期決戦で時間が限られるので、学生が就職説明会に参加する企業を厳選している」と橘社長は見る。

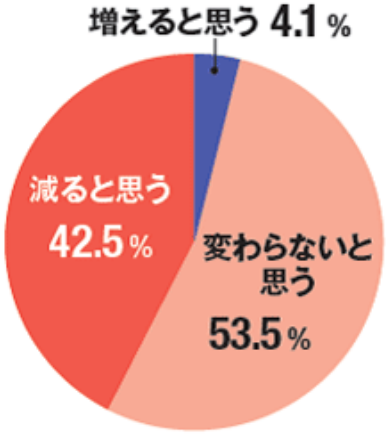
短期決戦とは、今年から採用活動の開始時期が“後ろ倒し”になったことを指す。政府からの修学時間確保の要請を受け、日本経済団体連合会は「採用選考に関する指針」を策定。加盟企業に今年度から就職説明会などの広報活動は3月、面接などの選考活動は8月に始めるように促した。

指針に法的拘束力はないが、大手企業を中心に多くの企業はこのスケジュールを守っている。昨年までは大学生の場合、3年生の冬頃から就職説明会を始め、4年生の4月頃から面接に移り、夏頃までに学生に実質的な内定を出す大企業が多かった。中小企業は、その後に採用活動を本格化する流れが一般的だった。

だが、大企業の採用活動の期間が後にズレたことで、中小企業の採用活動の期間は短くなる見込みだ。この流れを無視して早めに内定を出したとしても、「大手が後に内定を出すと、辞退されかねないとの不安から、対応に苦慮する中小企業が多い」と新卒採用の実情に詳しいジェイック（東京・千代田）執行役員の内野久氏は話す。

加えて、業績回復もあって大企業は積極的に採用活動を進めているものの、国内若年人口の減少で、各企業とも慢性的な人手不足。限られたパイを奪い合う状況が続く。リクルートキャリアが、昨年12月～今年1月に従業員5人以上の企業に、採用スケジュール変更に伴う新卒大学生（大学院生を含む）の採用人数の見通しを聞いたところ、「減ると思う」が40％を超え、「増えると思う」の4・1％を大きく上回った（図1参照）。

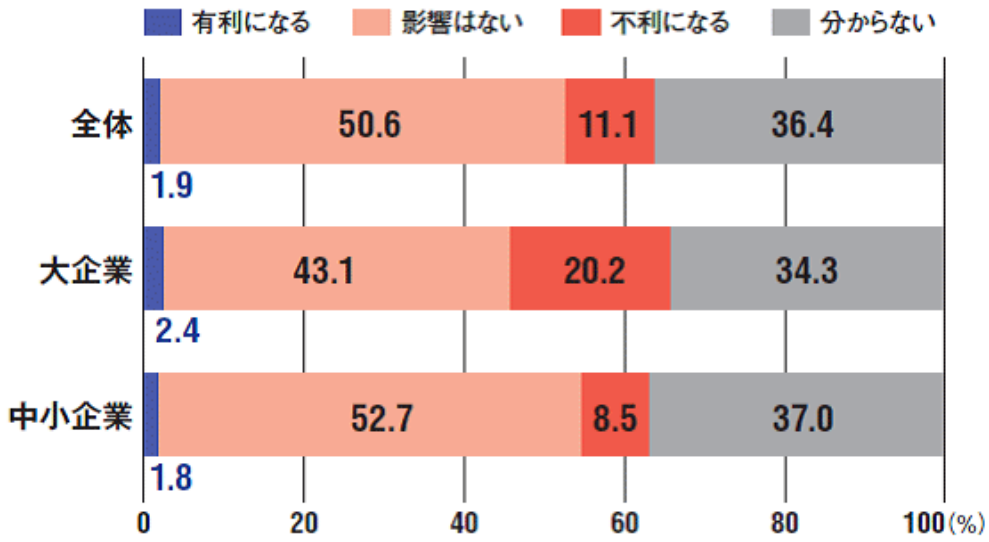
図1 2016年卒以降の採用スケジュール変更による影響の見通し（採用できる人数）



リクルートキャリア調べ。新卒採用を実施している従業員数5人以上の企業3898社に2014年12月13日～15年1月29日まで郵送で実施。1184社から回答を得た

帝国データバンクは今年2月、2万3365社に採用時期の後ろ倒しに伴う影響を尋ねた。「中小は『分からない』が37％と大手より多く、現状では影響を見極められない様子がうかがえる」（図2、顧客サービス統括部情報企画課）。

図2 採用時期後ろ倒しに伴う影響



帝国データバンク調べ。2015年2月16～28日、2万3365社に対して実施。有効回答は1万593社

採用成功に向けて中小企業が打つべき5つの手とは… 続きを読む