

インゼミ・ディベート大会 新卒一括採用 肯定側

2011.12.10

京都大学経済学部 黒澤ゼミ

(有尾・伊藤・金谷・橋本・文野)

主張と論拠

新卒一括採用は、企業の競争力の観点から有利な戦略である。

《論拠》

- ①有能な学生を早期獲得できる
- ②採用・教育コストが節約できる
- ③配置転換によって総合的視点を持った人材を育成できる
- ④同期・部署間コミュニケーションを円滑化する

①有能な学生を
早期獲得できる

優秀な人材の獲得

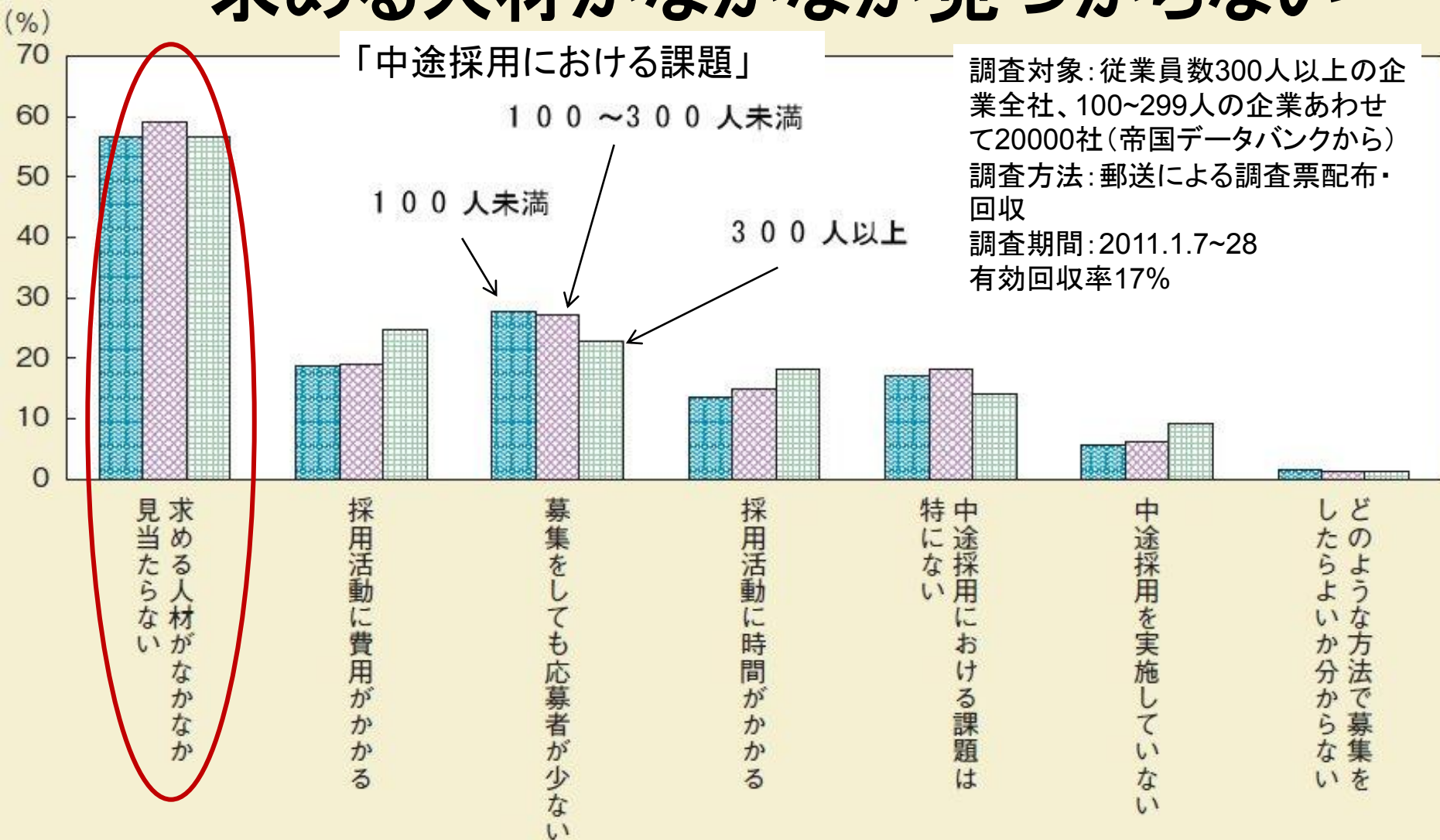
新卒時は一番早い就職窓口である。

即戦力はないが、その分潜在的に優秀な人材が多い。また、毎年30万人前後の大学新卒が発生する。

潜在的に優秀な人材を毎年安定的に確保できる。他社文化に染まっていないためその後の教育も容易である。

中途採用なら...

求める人材がなかなか見つからない



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

②採用・教育コスト
トが節約できる

採用コスト＝労働者の獲得にかかるコスト

1人当たりの採用経費の費目別金額と構成比
(総額37万1,819円＝100%)

[単位：円、()内は構成比]

調査対象：総合産業研究所、登録会員企業から任意に抽出した2,444社

調査期間：2006年7月上旬から中旬

調査方法：郵送によるアンケート方式

集計対象：集計締切日までに回答のあった265社(回収率10.8%)

内定者フォロー 22,645 (6.1%)
学校訪問 5,390 (1.4%)



平均：大企業39万7,851円；中企業36万7,997円；小企業39万7,707円

出典：総合産業研究所「新規学卒者(2007年3月予定)の採用活動の実態」

OBとの懇談会 3,283 (0.9%)
その他 24,625 (6.6%)

インターネット関連、DM・情報誌掲載、面接、企業セミナーにかかるコストは、募集時期・期間を定めることにより削減される。

教育コスト＝新入社員が実際の業務に着手するまでかかるコスト

例えば・・・

- ①研修の会場費・宿泊費・飲食費、②外部講師費、③教材費、④外部教育機関への研修委託費およびセミナー費、⑤eラーニング、⑥公的資格取得援助費、⑦研修受講者・社内講師の日当・手当・交通費、⑧事務局費

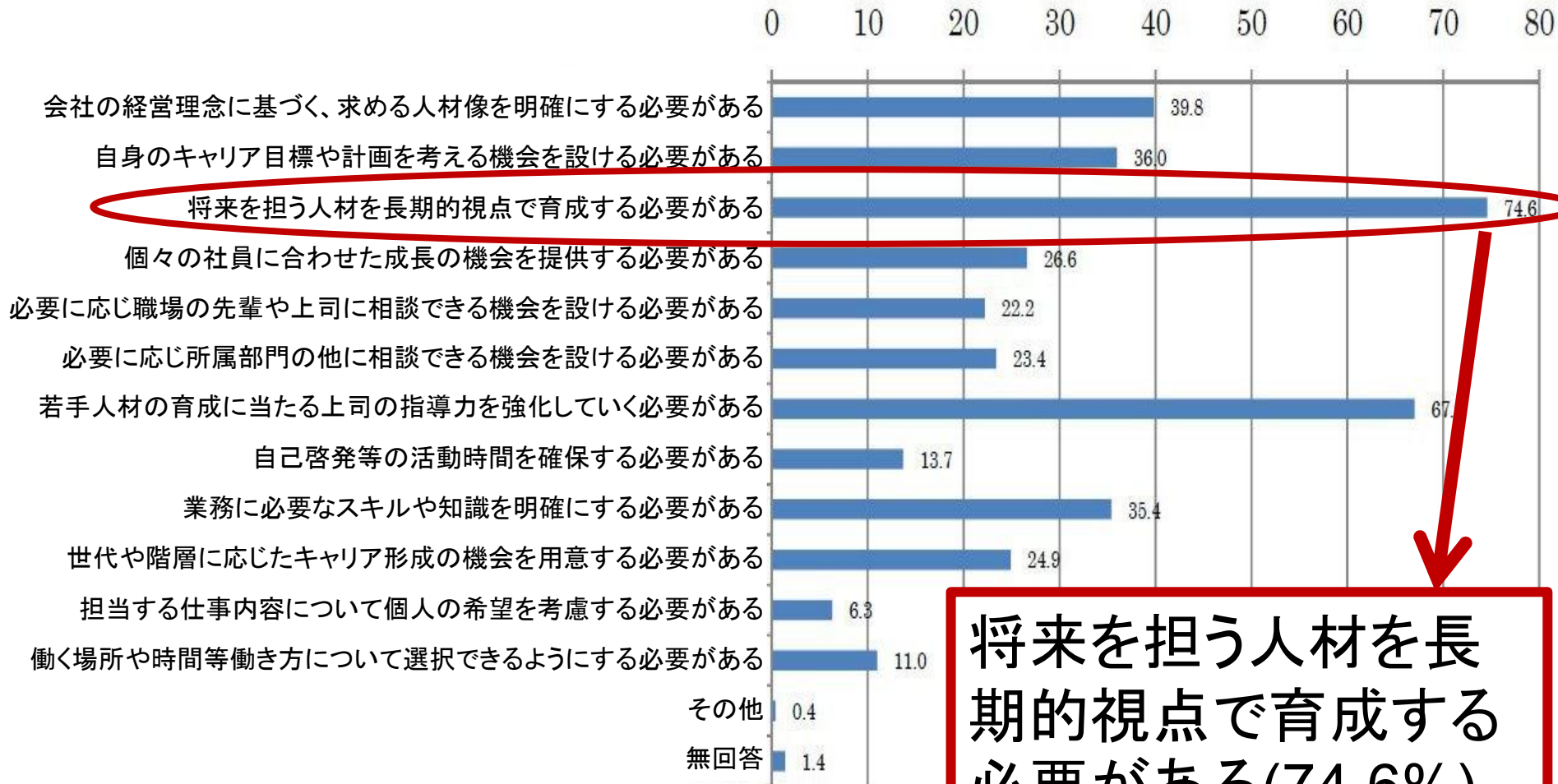


未経験者は一括して教育することでコスト削減

③配置転換によって
総合的視点を持った
人材を育成できる

企業が若手人材に求めること

図13 若手人材の育成における今後の課題 (n=3392、複数回答) (%)

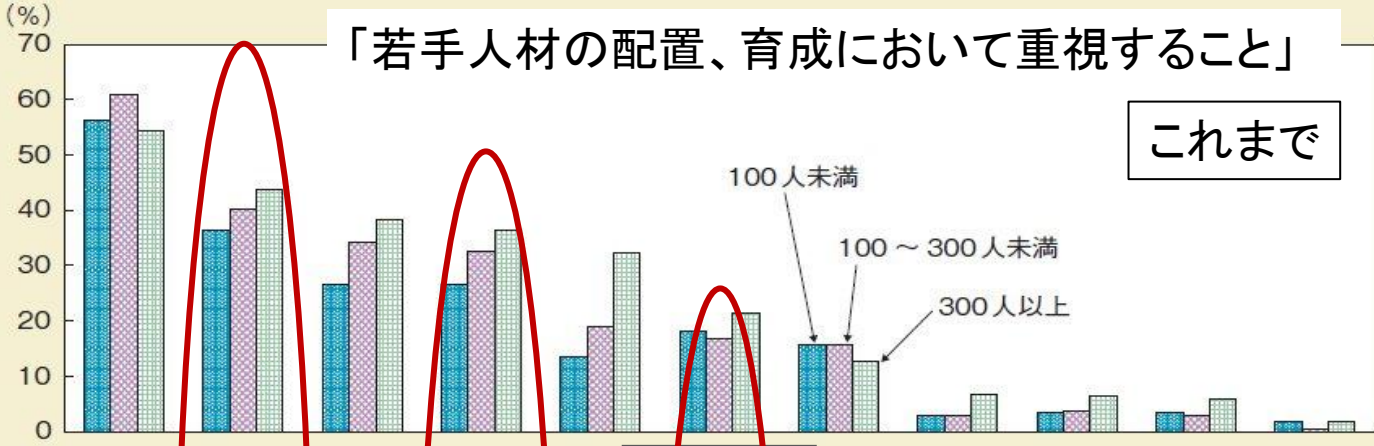


将来を担う人材を長
期的視点で育成する
必要がある(74.6%)

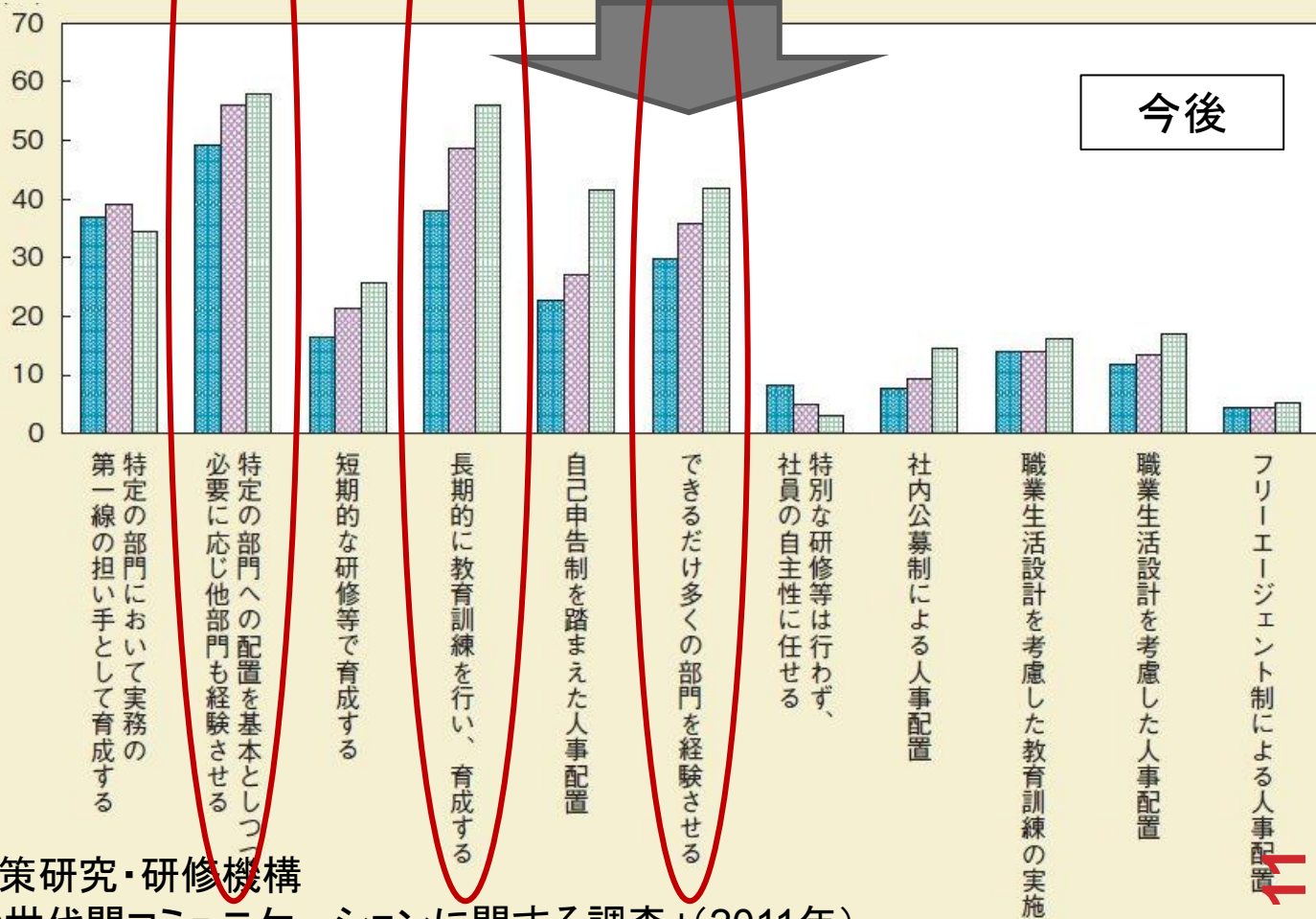
若手人材育成において、企業が今後重視し始めたことは何か？

「若手人材の配置、育成において重視すること」

これまで



今後



企業は若手に、総合的視点を持たせる教育を模索している

→それには新卒からの長期的育成が必要

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構

「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

④同期・部署間コ
ミュニケーションを
円滑化する

採用後の異動

入社直後

一括採用され、卒業後完全に同じタイミングで入社

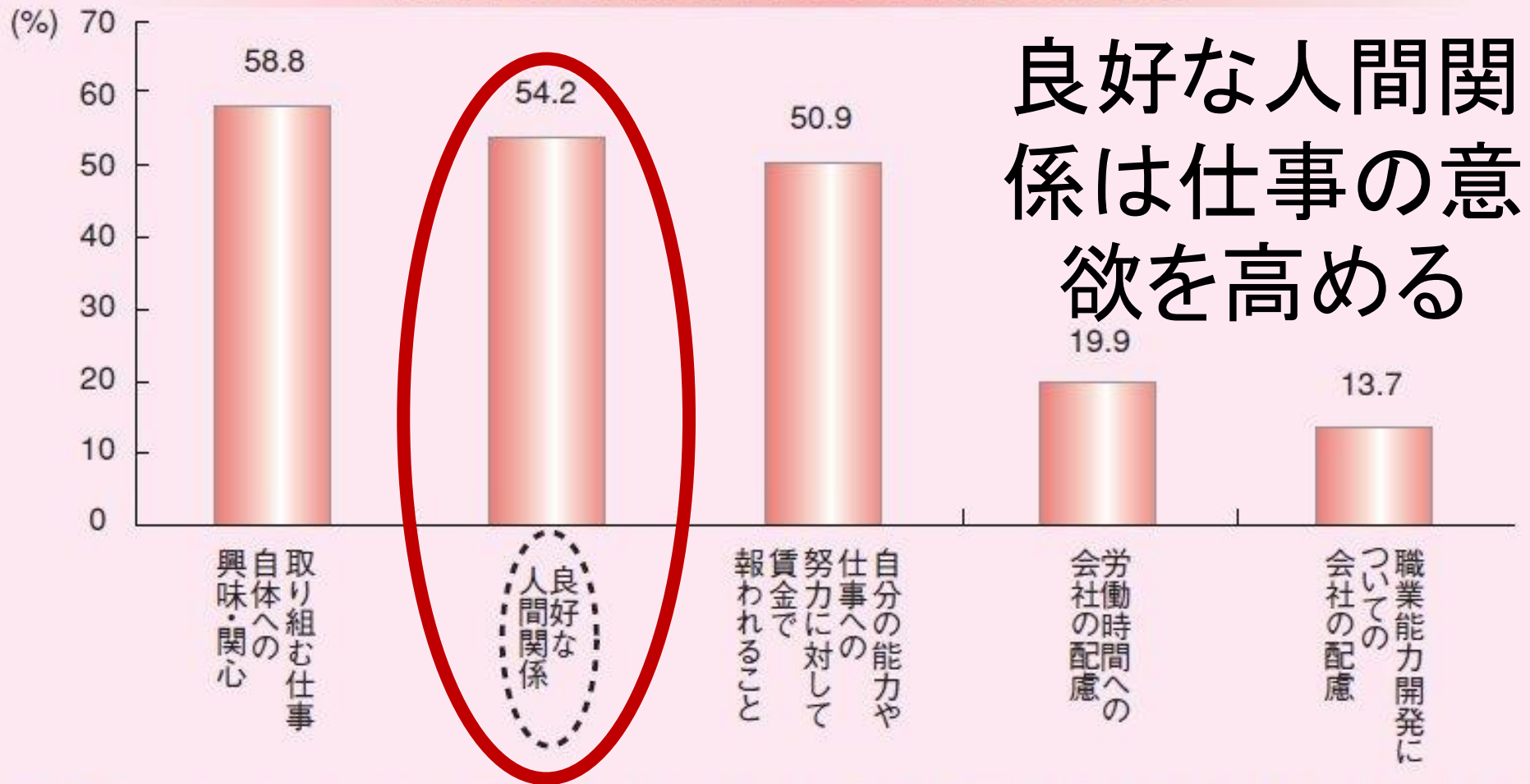
→「同期」が形成される

同期間での親睦を深めさせれば、横のつながりでのコミュニケーションが円滑化される。

その後さまざまな部署を経験する

→部署の閉鎖性を越えて、部署間を連絡する役目を負う。

仕事に対する意欲を高める上で重要だと思う事項



良好な人間関係は仕事の意欲を高める

- (備考) 1.独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(従業員調査)」(2006年)により作成。
2.「仕事に対する意欲を高める上で重要だと思うものは何ですか。」(複数回答)という問に対する回答者の割合を示したもの。
3.回答者は、全国の従業員数30人以上の事業所で働く労働者5,704人。

職場で誰に相談するか？

職場内相談相手の年齢別構成割合

(%)

区分		相手の年齢別人数割合				
		20代以下	30代	40代	50代	60代以上
年齢	20代	35.8	33.3	15.7	13.3	1.9
	30代	10.6	43.5	24.3	16.7	4.9
	40代	7.0	23.0	39.1	24.7	6.1
	50代	2.8	15.5	23.3	46.3	12.1
	60代以上	2.8	11.1	16.1	30.3	39.6

- (備考) 1. 内閣府「国民生活選好度調査」(2007年)により特別集計。
2. 「職場で、仕事や生活の悩みを相談したり意見交換する相手は、何人いますか。年代ごとにその人数をお答えください。」という問に対して得られた相談相手の人数の構成割合を雇用者について年齢層別に示したものの。
3. 回答者は、20歳以上の雇用者1,656人。 出典：内閣府「平成19年度版国民生活白書」p.132

自分と同年代への相談が最多

→同期を形成し、親睦を深めさせておくことはメリット

採用後の異動

一括採用され、卒業後完全に同じタイミングで入社

→「同期」が形成される

同期間での親睦を深めさせれば、横のつながりでのコミュニケーションが円滑化される。

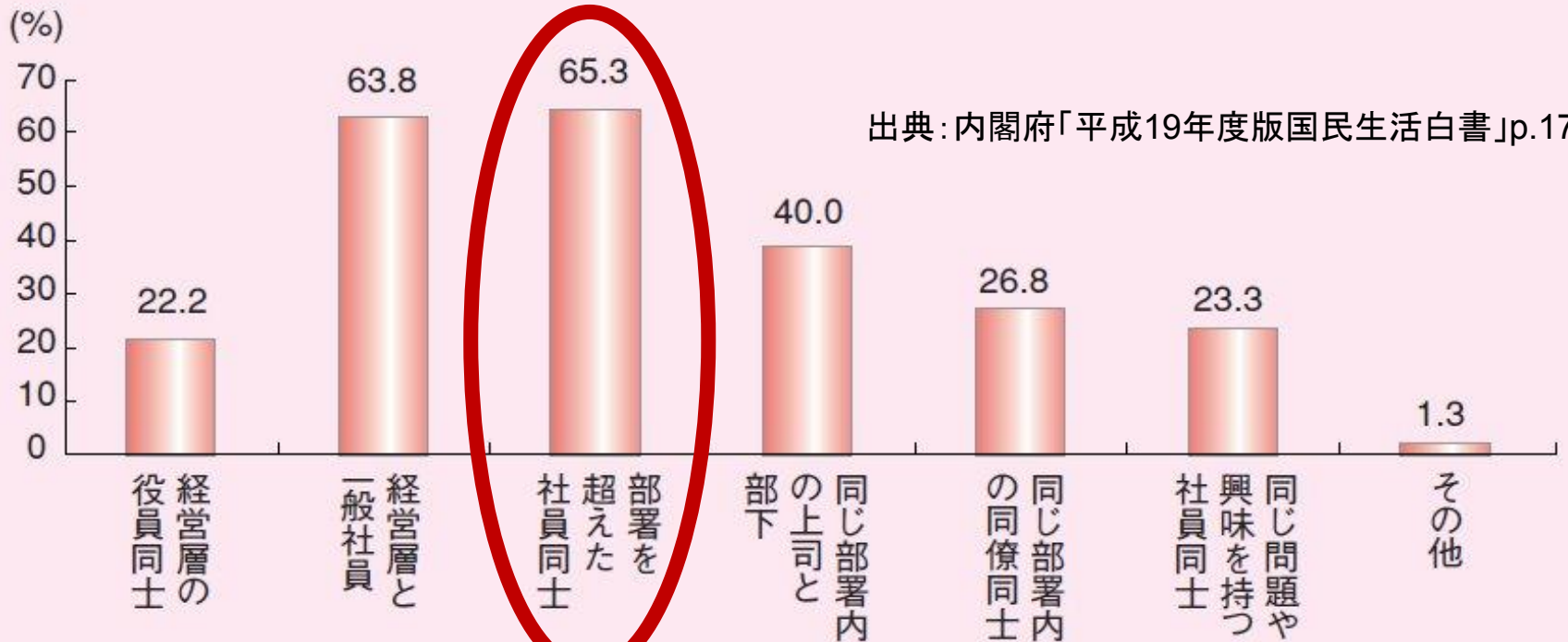
その後

その後さまざまな部署を経験する

→部署の閉鎖性を越えて、部署間を連絡する役目を負う。

どこでコミュニケーション不足が起きているか？

誰とのコミュニケーションに不足を感じるか



出典：内閣府「平成19年度版国民生活白書」p.176

- (備考)
1. 株式会社三菱総合研究所「『企業内コミュニケーションの実態』に関する調査」(gooリサーチNo.135)(2006年)により作成。
 2. 「社内でどのようなコミュニケーションが不足していると思われますか。(複数回答)」と尋ねた問に対し、回答した人の割合。
 3. 回答者は、企業に勤務するgooリサーチ・ビジネスモニター2,133人。

「部署を越えた社員同士」で最多
→社内ネットワークを一層充実させるために、多部門を経験した生え抜き人材がますます重要になってくる

まとめ

新卒一括採用は、潜在的に優秀な人材を安定的に確保できる（一括採用のため、採用コスト・教育コストが節約できる）



同期を形成し、様々な部門を移動していくことで
企業内コミュニケーションを刺激してゆく



最終的に、総合的視点を持った人材へと成長する。管理職・経営者たる基幹的人材になる。



長期インターン
(試用)制度実施
時に考えられる
弊害＝労働・学
習意欲の喪失

出典：内閣府「平成19年度版国民生活白書」p.174

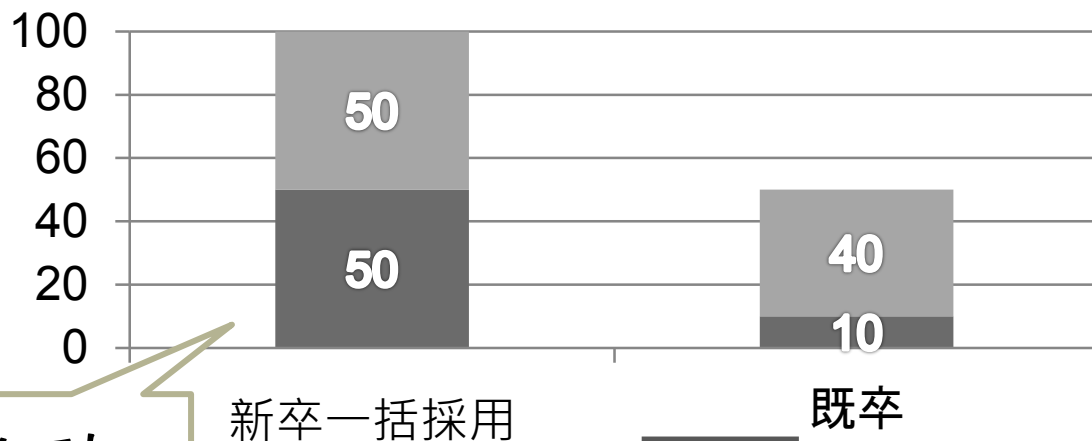
- (備考)
- 1.独立行政法人労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(2005年)により作成。
 - 2.現在の仕事に疲労感やストレスを感じると回答した人に対し、「疲労感やストレスを感じる原因は何でしょうか。あてはまるものに○をつけてください(いくつでも○)」と尋ねた問に対し、回答した人の割合。
 - 3.回答者は、全国の従業員数100人以上の企業のパート・アルバイト1,309人(出向社員を除く)。

パート・アルバイト同様の不安定な雇用関係

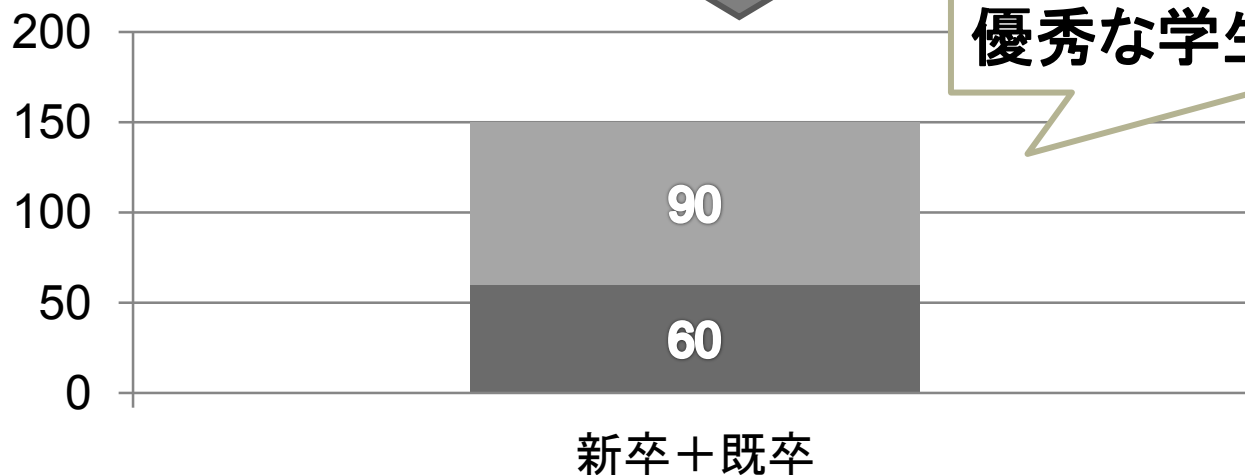
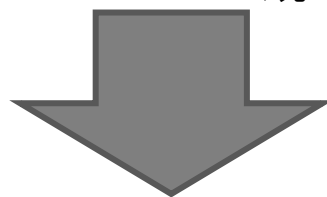
別途資料

既卒の人材を新卒と一緒に採用すると・・・

(イメージ)



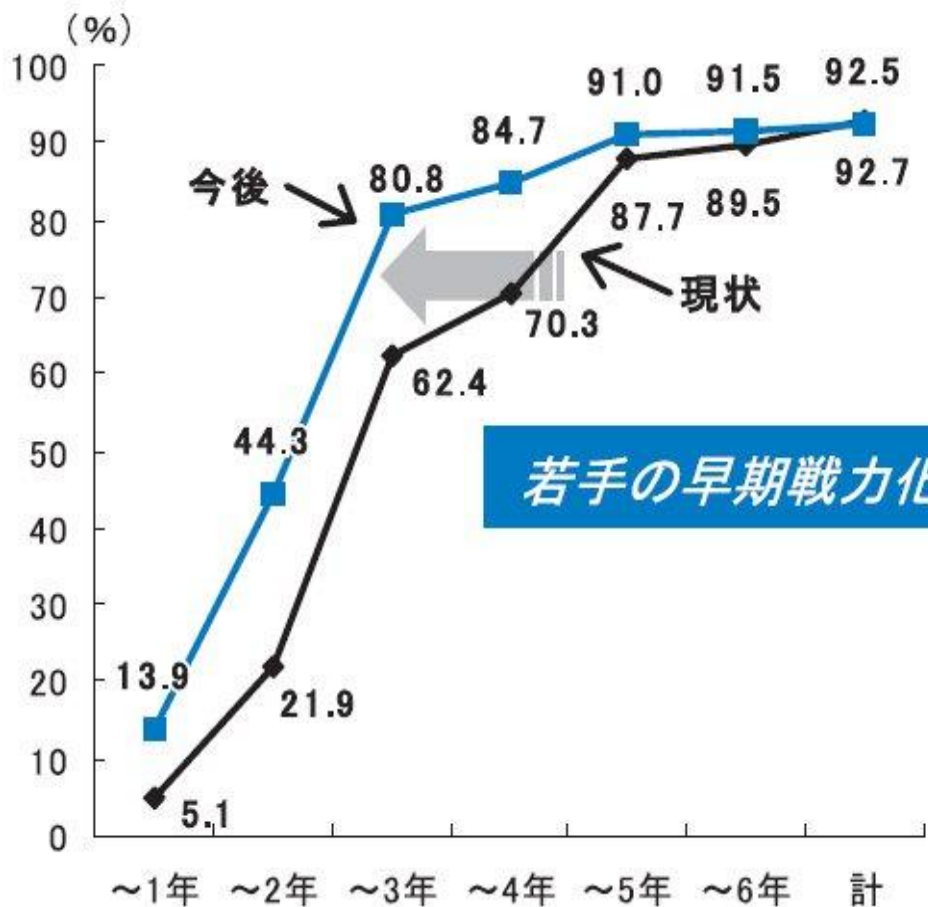
半々でも・・・



優秀な学生は40%

別途資料

■図表 4-3 若手の独り立ちに必要な期間



若手の早期戦力化

若手の能力差発現・独り立ちには三年かかる

郵送調査

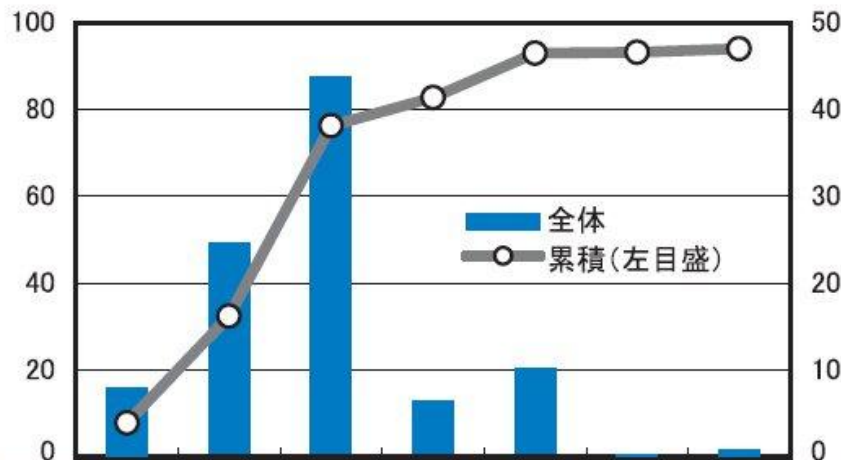
調査対象: 全国の企業2000社の人事部門責任者および担当者

回収数: 1168社(回収率5.8%)

調査期間: 2003.6.2~7.31

「若手の能力差が目立ってくる時期」

《単一回答: %》



出典: リクルートワークス研究所「Works人材マネジメント調査2003」p.94,96

	調査数	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年以上	無回答
全体	914	7.9	24.6	43.8	6.5	10.2	0.2	0.8	

資料出所

総合産業研究所「新規学卒者(2007年3月予定)の採用活動の実態」

http://www.e-sanro.net/sri/ilibrary/pressrelease/press_files/srip_061023.pdf

独立行政法人労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110620.pdf>

内閣府「平成19年度版国民生活白書」

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h19/10_pdf/01_honpen/pdf/07sh_0301_1.pdf,

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h19/10_pdf/01_honpen/pdf/07sh_0303_1.pdf

リクルートワークス研究所「Works人材マネジメント調査2003」