就職・採用活動に関する経団連の取組み

(2021年度)

Keidanren Policy & Action

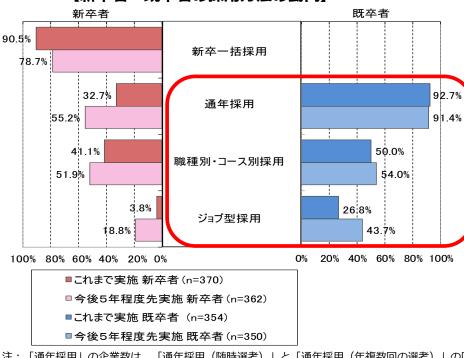
1. 採用動向に関する実態の把握(アンケートの実施)

資料10

- 「新卒者と既卒者」の採用割合は、過去3年程度のトレンドでは「9:1」が最多。 今後5年程度先のトレンドでは「7:3」が最多(未定を除く)。
- <u>既卒者の採用方法</u>(複数回答)は、「通年採用」との回答が9割超、「職種別・コース別採用」が5割超。「ジョブ型採用」は現状、2割強の実施企業割合が、今後5年程度先では4割超に増加。
- ⇒ 今後、**既卒者の採用割合が増大**するほか、**採用方法の多様化がさらに進展**する見込み。

【新卒者と既卒者の採用割合】 今後5年程度先のトレンド 過去3年程度のトレンド 新卒者: 既卒者 (n=379)(n=376)5.3% 1.6% 10:0 23.7% 9:1 ¦8.4% 8:2 17.8% 10.3% 7:3 19.9% 15.6% 9.0% 6:4 11.1% 8.2%! 5:5 10.8% 4:6 4.2% 4.8% 3.2% 2.9% 3:7 3.5% 2:8 2.4% 1.1% 1.3% 1:9 i1.9% 1.3% 0:10未定 1.6% 30.1% 30% 20% 10% 0% 0% 10% 20% 30% 40%





注:「通年採用」の企業数は、「通年採用(随時選考)」と「通年採用(年複数回の選考)」の回答数の合計から、随時選考と年複数回の選考の両方を実施している企業数を除いて集計

出典:経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート」(2022年1月)

就職・採用活動に関する経団連の取組み (2021年度)

を行うよう、以下のようなメッセージを発信している。

Keidanren Policy & Action

2. 就職・採用活動に関するメッセージの発信(「2022年版経営労働政策特別委員会報告」)

● 経団連は、「2022年版経営労働政策特別委員会報告」において、
①□□ナ禍の不安定な雇用情勢においても、若年者等に対する安定的な就職・採用活動の継続実施、
②日本型雇用システムのメリットを活かしながら、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立
(採用方法の多様化、ジョブ型雇用の導入・活用、エンゲージメントを高める処遇制度など)、

【若年者雇用】

- ▶ バブル崩壊による不景気の中で、新卒採用を大幅に減らし、中途・経験者採用を一層抑制した結果、2000年前後に、不本意ながら有期雇用労働者にならざるを得なかった若年者が増大したことが、就職氷河期世代を生み出した一因と指摘されている。
 - こうした点を踏まえ、経団連は、コロナ禍において「第2の就職氷河期世代を作らない」との強い決意の下、中長期的な観点に立って若年者等の採用活動を行っていくことを宣言している。引き続き、政府が定める就職・採用活動の日程遵守とあわせて、安定的な採用活動の実施についても会員企業へ呼びかけていく。

【採用方法の多様化】

▶ 多様な価値観・経験や高い専門性を持つ人材の確保のためには、採用の多様化が必要となる。新卒一括採用による採用割合を見直し、通年採用や中途・経験者採用の導入・拡大をさらに進めていくことが有効な選択肢となる。