

② 学生が知りたいと思った／知ることができた情報、企業の

企業が開示している情報は学生のニーズに合っているのか？

「具体的な仕事内容」の開示が相互理解の質を高める

学生と企業との間のコミュニケーションが十分でないことに起因するミスマッチがあるとすると、両者の間のコミュニケーションには、どのような問題があるのだろうか。ここでは、そのコミュニケーションにギャップがあるのではないかという仮説に基づいて検証したい。

まずは、コミュニケーションの内容について、学生が就職活動中に「知りたい」と思った情報と、「知ることができた」情報を比較してみよう。

「知りたい」「知ることができた」という両項目の数値の差が大きい順に並べた

のが下のグラフ①だ。「社内の人間関係」(20.9ポイント差)、「採用選考の基準」(18.6ポイント差)、「所定外労働時間(残業など)の実績」(18.3ポイント差)、「具体的な仕事内容」(17.1ポイント差)、「有給休暇の取得日数・取得率」(17.1ポイント差)、「社風・企業文化」(15.3ポイント差)といった項目が並んでいる。差が大きいほど、知りたかった学生が多かったのに対し、知ることができたという回答が少なかったことを示す。

次に、企業が「提供した」と考える項目と、学生が「知ることができた」と思った項目の数値を突き合わせて比較したグラフ②を見てみよう。

こちらも、差が大きい順に「社内研修・

自己啓発支援の有無とその内容(業務研修・語学研修など)」「(56.5ポイント差)」、「企業・各種団体等が求めている具体的な能力・人物像」(52.6ポイント差)、「取り扱っている製品やサービス」(50.0ポイント差)、「具体的な仕事内容」(46.3ポイント差)、「初任給」(44.9ポイント差)と並んだ。差が大きい項目ほど、企業が「提供した」にもかかわらず、学生に認知されていない情報と解釈できる。

ここで、グラフ①とグラフ②の両方で上位に「具体的な仕事内容」があることに注目したい。

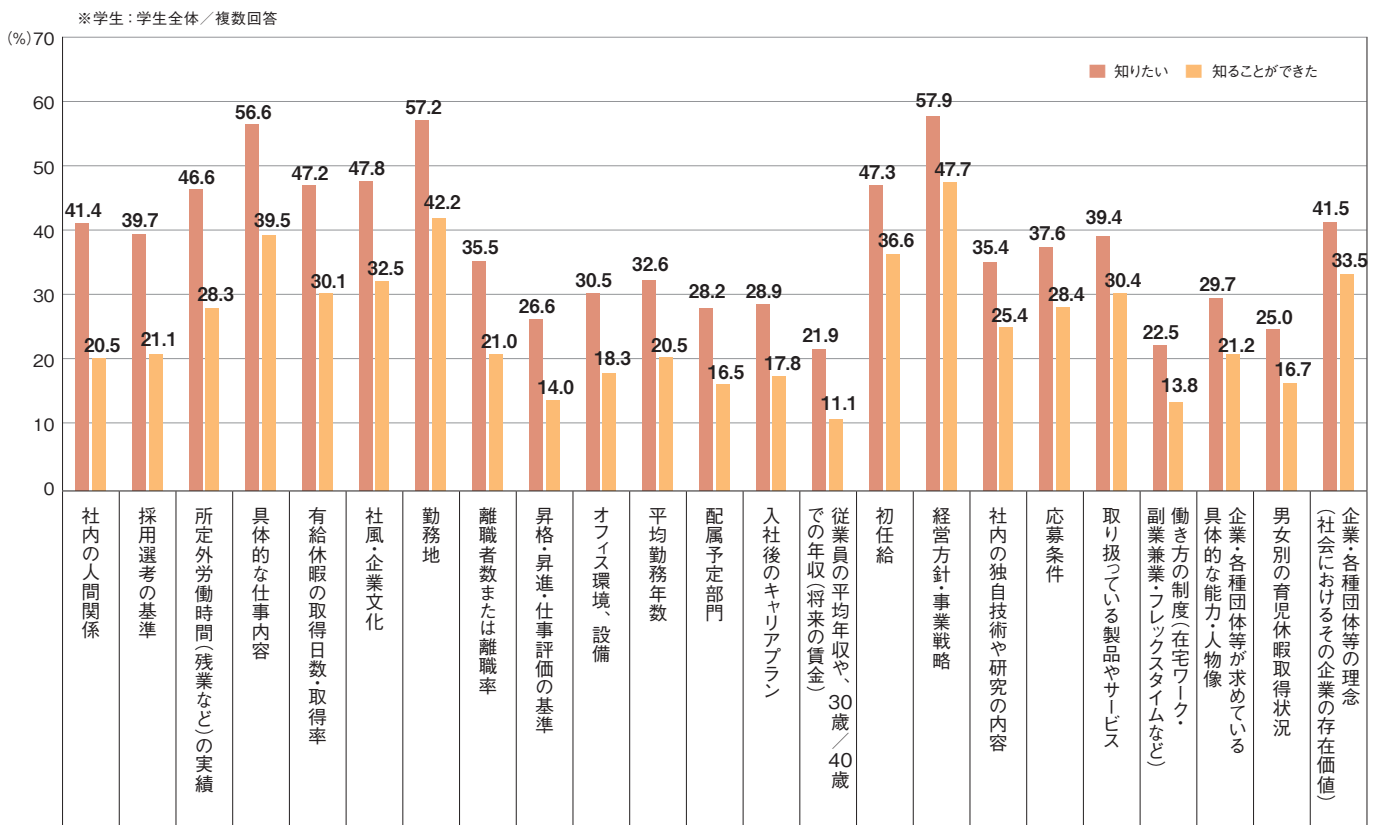
これまでの日本の新卒採用では、潜在能力を重視して今後の可能性を期待できる人材を採用する「ポテンシャル採用」が

学生

知りたいと思った情報と知ることができた情報で差が大きかったのは、「社内の人間関係」「採用選考の基準」「残業実績」「具体的な仕事内容」

① 学生が知りたいと思った情報と知ることができた情報

※39項目のうち23項目を抜粋



情報提供状況

広く行われていた。配属部署や職種が未
定で、企業は具体的な仕事内容を開示
せず、学生は自分が扱う仕事内容を知ら
ないままでマッチングが行われることが多
かった。従来の「メンバーシップ型」と言わ
れる雇用システムだからこそ、それが可能
だったのだ。だが、具体的な職務に基づく
「ジョブ型」雇用への移行が注目されてい
る現在、学生側も具体的な仕事内容を
知りたいと感じており、にもかかわらず、
企業から十分な提供が行われていないこ
とから、結果的に依然として今も知ること
ができずにいるという現状が見て取れる。

具体的な仕事内容を知りたいというニ
ーズは、Part1 (P7) でも言及した学生の
「その会社に属してこそ役に立つ、企業

独自の特殊な能力が身につく」よりも「ど
この会社に行ってもある程度通用するよ
うな汎用的な能力が身につく」ことを「働
きたい組織の特徴」として重視するという
志向と関連したものと考えられる。つまり、
こうした学生のニーズに応えて、企業が
具体的な仕事内容や、それによって身に
つくスキルを情報として提供していくこと
が、相互理解の質を向上するうえで重要
であると言えるだろう。

採用基準やスキル要件も 提供が求められている

次に着目したいのは、グラフ①で2番目
に差が大きかった「採用選考の基準」と、
グラフ②で2番目に差が大きかった「企

業・各種団体等が求めている具体的な能
力・人物像」だ。相互理解の質を高める
ためには、企業が求める人材を学生が具
体的に理解できるように、これらの情報を
しっかりと提供する必要がある。そのため
には、自社がどのような事業を行い、どの
ような仕事内容で、どのような人材が活躍
しており、どのような人材が必要かといっ
た事柄について、職務に関連づけ、求め
る基準を明確にし、具体的に学生に提供
することが求められるだろう。自社の採用
方針にかかわる情報公開への抵抗感や、
そもそも採用の要件がきちんと言語化さ
れていないなどの課題もあるが、これらが
ミスマッチを防ぐうえでの重要な視点であ
ることを、述べておきたい。

学生

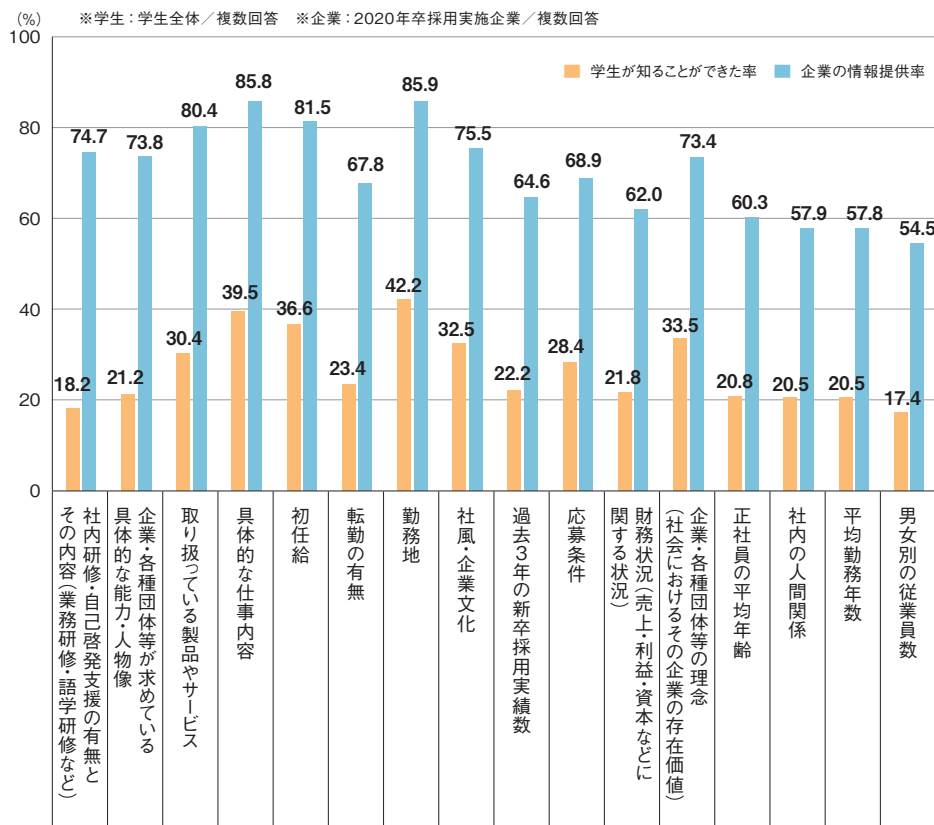
企業が「開示している」と答えた割合と学生が
「知ることができた」と答えた割合には大きな乖離がある

企業

② 企業が提供した情報と学生が知ることができた情報

※39項目のうち16項目を抜粋

※学生：学生全体／複数回答 ※企業：2020年卒採用実施企業／複数回答



給与面の質問をする 機会がなかった

●金属メーカー内定／法学部

選考を受けている企業については、四季報で社員の平均給与を中心に調べていました。特に、入社予定の企業については、社員の平均給与の低さがとても気になっていたのですが、実際のところはどうなのか、入社後の給与の伸びなども含めて聞いてみたかったのですが、なかなか質問をする機会がなくて。説明会などで社員と気楽に話せる場があれば聞けたのかもかもしれませんが、結局、給与面の疑問を抱きつつ入社することになってしまいました。



入社の要件となる車通勤 を内定後に告げられた

●メーカー内定／文学部

最初に内定もらった企業は、地域に根ざしたビジネスを行う地元企業だったのですが、内定後に「入社までにほとんどの内定者に車を買ってもらっています」と言われて、一気に入社する気がなくなりました。各支店の交通アクセスが悪いので、自動車通勤でないと不便ということだったので、それなら最初に言うておいてもらわないと…。選考中に通勤の話題が出たらわかったことなのかもしれませんが、モヤモヤして、内定は辞退することになりました。