

第 49 回インナーゼミナール大会

研究計画書

ゼミ名	上島ゼミ II	チーム名	チームおかのくん
タイトル	就職活動の在り方を考える		
テーマ群	g) その他		
メンバー			
研究計画内容	<p>日本型雇用システムにおいては、会社の入口として中途採用よりも、「新卒一括採用方式」である。その影響で大卒就職率は非常に高く、今春には 97.6% を記録した。これは 1997 年の調査開始以来 2 番目の高水準であるにもかかわらず、経団連は 2018 年 10 月 9 日に、採用活動の解禁日などを定めた就活ルールの廃止を発表した。</p> <p>廃止の理由は 2 つある。1 つは、就活ルールがすでに形骸化しているからである。現行のルールでは大学 4 年次の 6 月 1 日に面接が解禁されるが、その前に内々定を得ている学生が少なくない。経団連が主導しているルールには罰則がないためいち早く優秀な学生を取りたい企業がフライングをしている。</p> <p>もう 1 つは、通年採用の重要性が高まっているからである。新卒の学生を一括採用し、長期に雇用することが日本では一般的である。経済環境の変化に応じて、より柔軟に採用活動を行いたいという意図が働いて、廃止につながった。しかし、就活ルールを廃止することで、さらなる就活の早期化を懸念する声もあり、いまだに論争は繰り広げられている。</p> <p>就職活動はどう在るべきなのか。私たちはこの課題に答えるために、まず、日本と他国の雇用システムを比較する。それぞれの特徴を理解して、実際に企業の働いている人事部を訪ね、なぜ新卒採用を優先するのか、どうミスマッチを防ぐのかについてインタビューを行なう。さらに、就職活動を終えた 4 年次を対象にアンケートを実施し、やりたい仕事をどう見つけたのか、会社はあなたの何を評価したと思うかを問う。</p> <p>研究の成果として、学生と企業の双方が納得できるような就活活動の在り方を見出し、学生、会社、国の果たすべき役割を提示する。</p>		