

ユニーク選考
—スポーツから見える大切なこと—

尚美大学江頭ゼミ研究室

○大野慎介 中尾海 坂本徹旗 本田直也

1. 緒言

現在までの社会的問題の一つに不景気での就職難問題が挙げられる。そして、4大学新卒者の入社1年目での離職率が多いというところに私たちは着目した。厚生労働省の結果によると1年目に14.3%、2年目10.7%、3年目には8.4%という結果が出ている。このことから、入社後、企業と学生間にミスマッチが生じ離職者がでていくことがわかる。そこで、私たちは現在一般的に行われている就職試験方法に問題があると考えた。エントリーシートや面接では、人の真価を問うのには乏しい。そこで就職活動とスポーツを絡めて、企業の選考に取り入れられないかと考えた。一人ひとり違う性格や人間性、物事の考え方など人間の本性が凄くダイレクトに出てるのがスポーツである。スポーツを通して選考することによって、今まで企業と学生の間にあったミスマッチをなくすることができるのではないかと考えた。そこで私たちは、スポーツ就職活動（スポ活）を提言したい。

2. 問題提起

就職難のこの時代に頑張って就職したにも関わらず、多くの学生が離職している。その背景には企業を感じる問題点、学生を感じる問題点がある。まず、企業が学生に感じている問題は、学生の業界、企業への理解不足、中小企業への志望者が少ないこと、退職者が多いこと、新卒の即戦力や能力に不満を抱いていることが分かった。学生が感じている問題点は、試験の種類の乏しさ。企業、業種の情報が少ない。企業と就活生のコミュニケーションの場が少ない。ブラック企業かどうか心配、仕事内容のミスマッチ、入社後、経営理念・社風が合わない。以上、学生が感じている問題点だ。この問題点が企業と学生のミスマッチによって離職が起きている理由だ。

東京商工会議所の新卒者採用動向調査によると、1人当たりの採用にかかる費用を単純平均で308,513円である。また、早期離職を補う形で中途採用を増やすと2次費用も発生する。更に、採用時の研修費用や給与などを合算すると膨大な損害額になる。

これらの損害を、「離職は新入社員側の問題」と言い切れるだろうか。

■新卒者一人当たりの採用にかかる費用 「新卒者等採用動向調査」東京商工会議所

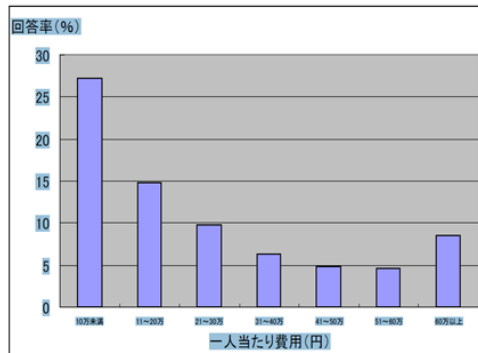


図1 新卒者の一人当たりの採用にかかる費用

3. 現状

日本では新卒者を一斉に同時期、かつオープンに募集し、エントリーシート、適性テスト、面接などの手法で絞り込んでいくのが一般的である。採用の“厳選化”の流れの中で、各企業が欲しい人材を見極めようと、グループワークや日本型インターンシップなど、様々な手法を導入してきたが、大きな流れは半ば“習慣化”されている。それに対応している学生は完成度を高める一方、企業が大切なことを見抜きづらくなっている。

4. アンケート調査

図2 企業が行っている採用方法

エントリーシート	67.3%
筆記試験	3.8%
WEBテスト	13.5%
グループワーク	17.3%
個人面接	30.8%
グループ面接	51.9%
小論文	15.4%
ディスカッション	17.3%
インターンシップ	9.6%

図3 企業が重視している採用

	重視している	重視していない
エントリーシートなど書類選考	15.4%	17.3%
集団・個人面接	96.2%	0.0%
Webや紙による筆記試験	9.6%	17.3%
グループワーク、ディスカッション	21.2%	7.7%
インターンシップ	30.8%	9.6%

調査の結果、企業が行っているどの企業も面接は行っているが集団面接の数が圧倒的に多い。その背景には人件費削減、時間短縮という理由が数字から読み取ることができる。また、67.3%の企業が行っているエントリーシートは重視しているよりも、重視しない方が上回った。私たちがアンケートを取った200社の企業が行っている試験では面接頼みの数値が際立ち、試験の種類や内容の乏しさが浮き彫りとなった。インターンシップに着目してみると、面接の次に重視されているのにもかかわらず、行っている企業が少ないという結果が出た。

4、損害額

図4 離職率

新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況

学歴	卒業	就職者数 (人)	3年目までの離職者数(人)			3年目までの離職率(%)				
			1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目		
大 学	平成8年3月	360,873	121,128	50,789	39,792	30,547	33.6	14.1	11.0	8.5
	平成9年3月	382,184	124,192	52,823	39,753	31,616	32.5	13.8	10.4	8.3
	平成10年3月	388,485	124,487	50,136	38,229	36,122	32.0	12.9	9.8	9.3
	平成11年3月	358,893	123,015	49,851	40,647	32,517	34.3	13.9	11.3	9.1
	平成12年3月	344,705	125,864	54,232	40,051	31,581	36.5	15.7	11.6	9.2
	平成13年3月	367,113	129,797	55,670	41,377	32,750	35.4	15.2	11.3	8.9
	平成14年3月	364,828	126,589	54,640	39,477	32,472	34.7	15.0	10.8	8.9
	平成15年3月	346,205	123,936	53,107	38,204	32,625	35.8	15.3	11.0	9.4
	平成16年3月	363,986	133,322	55,132	42,774	35,416	36.6	15.1	11.8	9.7
	平成17年3月	384,228	138,002	57,776	45,150	35,076	35.9	15.0	11.8	9.1
	平成18年3月	423,686	144,721	61,993	46,452	36,276	34.2	14.6	11.0	8.6
	平成19年3月	438,375	136,138	56,826	45,506	33,806	31.1	13.0	10.4	7.7
	平成20年3月	446,208	133,792	54,241	42,557	36,994	30.0	12.2	9.5	8.3
	平成21年3月	429,019	123,582	49,295	38,083	36,204	28.8	11.5	8.9	8.4
平成22年3月	365,347	85,001	45,802	39,199		23.3	12.5	10.7		
平成23年3月	376,907	53,992	53,992			14.3	14.3			

図4の厚生労働省発表離職率データを元に入社から3年間の記録がとれている21年3月入社の離職者数から損害額を計算すると、

1年目

49,295人×308,513円=152億0814万8千335円

2年目

38,083人×308,513円=117億4910万0579円

3年目

36,204人×308,513円=111億6940万4千652円

累計

123,582人×308,513円=381億2665万3千566円

となる、この計算は、離職数×308,513で出した数値で、308,513は企業が新卒採用の一人当たりにかかる平均金額である。一つの企業で考えてみても10人採用すれば約300万円を投資しており、中小企業にはとても大きな出費となる。この無駄を抑えるためにスポ活を提案するものである。

5、スポ活の有効性

新卒採用試験にスポーツを加えることにより、従来まで行われていた「書類・面接重選考」で不足していた情報を補完し、離職率を下げる効果があるか否か検証を行った。スポ活とは、企業の方は学生の人間性をより理解でき、同じ目標に向かって仕事ができるか、会社にとってプラスの原動力となれるかをよりダイレクトに感じることができる。学生はその企業にはどんな人が働いているのか、その企業の雰囲気などがわかる。また、本来の自分をPR出来ると共に自分のビジョンや人間性をわかってもらえる貴重な機会。スポ活をすることにより、お互いに *winwin* な関係を築きあげることができる。具体的には、マイナースポーツのフライングサッカーを取り上げ、企業の人をチームに交ぜながら、コミュニケーションの場を取ることを一番に大切に、企業の方が学生を選考するのに、1人ひとりの特徴や個性を見やすくなるような就職活動を考えた。

6、ユニーク選考を取り上げている企業

ユニーク選考を行っている企業に取材を敢行、なぜそのような選考方法を考案したのか、今までの選考方法とはどう変わったか、考案する前と後では学生の見え方は変わったか、ユニーク選考を取り入れてから離職率は減ったか、ユニーク選考の最大の特徴である企業と学生のミスマッチは防げたかなどをの情報をもとに、スポ活の実現性を考察した。

7、結論

スポーツは人間性、性格、考え方などその人の素の姿が見えてしまうもの。その良さを最大限に生かすために私たちは新卒採用試験に組み入れることでの効果を考察した。スポ

活を実施することによって、企業と学生のミスマッチを減らし、離職率を減らすことができると考える。それによって無駄な経費削減が可能になるとすれば、企業側に大きなメリットが生じる。学生は、面接時に自分を偽り演じる就職活動に苦しむことはなくなる。その結果、ミスマッチを減少させることが出来たら、双方にとってプラスで *winwin* な関係を気付くことができます。そうなれば、スポーツは新たな形で、日本の発展の手段として社会に貢献出来るようになる。

8、参考文献

- リクルートワークス研究所 「Works-新卒選考ルネサンス-2010.10.11」
- (図 4) 新規学卒者の在籍期間別離職率の推移 2012. 10
- (図 1) 新入社員早期離職防止のためにできること「単行本」見波利幸「著」