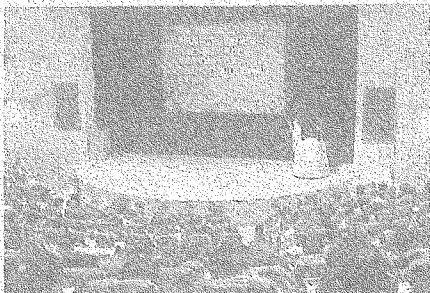


新卒確保 09採用前線 先手必勝

3年生にはや攻勢

二〇〇八年春入社予定者の内定式が終了し、〇九年春卒業予定の大学生の採用活動が本格スタートする。好業績を背景に主要企業の採用意欲は衰えておらず、〇九年の採用も「売り手市場」が顕著に公算が大きい。企業は先手必勝で会社説明会を昨年より前倒しで始めたり、学生と年齢の近い若手社員を動員し「最近さ」をアピールしつづける動きを加速化。企業の人材獲得は序盤から総力戦の様相を見せて始めた。

採用前線



例年、主要企業は十月から翌春にかけて会社説明会を開き、応募者確保を目指し、優秀な人材をめぐっている。シャープ(〇九年春採用のボーナスマン)

09年新卒確保に向けた企業の力点

二井化学	技術系人材の強化のため大学院への訪問を強化
武田薬品工業	08年春入社の内定者らを通じ、後輩に説明会を案内
住友商事	年明けに事務職(一般職)向け・理系学生向けセミナーを開催
NEC	30歳前後のリクルーター1000人体制
旭化成	説明会で説明にあたる若手社員を前年の1.5〜2倍に
キリンホールディングス	学生が少人数で社員と意見交換できる「アフター5セミナー」
リコー	品質改善活動の考え方やメーカーの機能などを説明
イトーヨーカ堂	店舗の品ぞろえについて学生が議論
三井住友銀行	女子学生だけのためのセミナー開催

1日に早稲田大学が主催した就職ガイダンス

若手を積極活用
採用活動に若手社員を

人材確保に四苦八苦する企業の人材部とは対照的に、学生には積極的な

採用するには応募者が一定水準に達することが前提条件で、説明会の参加者数が採用の成否を左右する。採用コンサルティングのバブの伊藤雄志(ケルブマネージャ)との見方もある。

説明会前線
このため企業は学生へのアプローチを一段と早

学生楽観、大学引き締め

受取気が広がっている。採用が「売り手市場」になって二〇〇九年春採用で四年目となる。大企業主の就職ガイダンスの参加者は減少意味で、割引きを懸念させる学生も少ないという。大学は一人一人企業はいつの年も疑問と学生の気を引き締めようとしている。

早稲田大学は九月末に〇九年春卒業予定者に対する就職ガイダンスを四回開いた。参加

動員する企業も増えそうだ。学生から見れば親しみやすく、人社直後の仕事の内容も悩みも聞きやすい。三菱重工(同八十八人)は若手の動員数を従来より二割多い約四百八十人に増やす計画。東芝(同百十人)は〇九年春採用から二社並みの説明会を十月十、十三歳の社員を会社説明会に投入する。学生と企業の期待のミスマッチによる新入社員

低い学生もいる」と嘆息も立つ。ただ、大手銀行の人手不足は引き続き懸念。〇九年春も二千人規模の採用に臨む切迫の状況で、他業種も注目している。日本経済新聞社の四月時点での調査では、〇八年春の大卒採用計画人数は前年比二・三％増と四年連続の二桁増。〇九年春採用については「自然体で臨みたい」と見込まれる。

自社の業務内容を詳細に説明するのは説明会の内容を、店舗の具体的な働きぶりなども説明。〇八年春採用では人財確保を重視し、多くの学生に内定を出したものの、辞退者が続出する企業も相次いだ。

大量採用維持が
一方、二〇〇七年、二〇〇八年の大卒採用は「千人規模の大卒採用を維持してきた大手銀行」を筆頭に、内定を出している。就職支援会社との協働もあり、〇九年春採用については「自然体で臨みたい」と見込まれる。

西尾昌樹(キャリアセンター)は「有名企業は、かなり受けて軒並み落ちる学生を一人でも減らしたい」と話す。