

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第34回 「採用」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は採用について取り上げます。人事のうえでの採用とは「企業などに必要な人材を確保するために雇い入れること」をさします。

採用にはいろいろな種類がある

採用に関する基本的な種類から押さえておきたいと思います。まずは、対象者の違いでみていきます。

・**新卒採用**：一定の時期に学校を卒業する見込みのある学生（**新卒**）を採用することです。大学卒や高校卒、専門学校卒など学歴別に定員を定めて採用するケースがほとんどです。基本的には就業経験のない学生を採用することになるため、入社後の育成を前提に潜在的な能力を期待した採用（**ポテンシャル採用**）となります。

・**中途採用**：新卒と異なり、すでに就業経験のある人材を採用することです。多くの場合は、社員の離職や事業の拡大などにより不足した労働力の確保を目的として行うため、他社での経験やスキルを活かし即戦力となることを期待した採用（**キャリア採用**）が主となります。なお、学校を卒業後に3年間程度の就業経験のある者を**第二新卒**と区分し、一定の就業経験と潜在的な能力の両面を期待し、

採用することもあります。

次に、採用時期の違いについてみていきます。

・**一括採用**：特定の期間に採用活動を行い、定められた日にちにまとめて入社させることです。主に新卒採用が対象で、卒業後の4月1日に入社させることが多いため**新卒一括採用**とも呼ばれます。広報活動・採用選考などの採用活動の時期については、現在は政府が、学生の学業への影響を配慮して、広報活動開始日・採用選考活動開始日・正式な**内定**（企業が雇用する意思を本人に伝える状態）日に分けて要請を出しています。

・**通年採用**：期間を特定せずに年間を通して採用活動をし、入社をさせることです。必要な労働力を確保したい時期に採用を行う中途採用が主な対象となります。

次に、採用時の職務限定の有無についてみていきます。

・**職務の限定なし**：入社後の職務について特に限定せずに、ジョブローテーションによってさまざまな職務を経験させることを前提とした採用で、**総合職採用**ともいいます。従事する職務ありきでなく、企業の一員として人を雇用するという意味から**メンバーシップ型雇用**と呼ばれることもあります。

・**職務の限定あり**：入社後の職務内容を明確化

した採用です。職務内容はジョブディスクリプション(職務記述書)などで定義され、この定義に限定して働くことが想定されています。特定職務の必要性に応じて人を雇用するという意味からジョブ型雇用と呼ばれることもあります。

採用の傾向は変化の過程にある

日本の採用の特徴的な傾向として、「新卒一括採用」、「職務の限定なし」と従来からいわれていますが、現在この傾向は変化の過程にあります。経済産業省が2020(令和2)年に公表した「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書」において、「メンバーシップ型雇用は、事業環境が急速に変化し、個人の価値観・ニーズも多様化するなかでは、変化に対応した人材の育成・獲得や従業員の専門性の観点から課題が顕在化してきている」との指摘があるように従来型の採用では限界があるという認識が広まっています。具体的な変化の一つとしては、就業経験のない新卒採用ではジョブ型の採用は向かないというのが従来の一般的な認識でしたが、現在では学生時代で専門スキルを習得可能な一丁分野を中心に、新卒のジョブ型雇用も広がりを見せています。

また、政府が現在要請している採用活動の時期については、例えば2023年度卒業・修了予定者は採用選考活動開始を卒業・修了年度の6月1日以降としています。2026年卒業・修了予定者より、専門性の高い学生を中心により柔軟な方向に見直すよう検討を進めるとしています。現状でもすでに幅広い人材の確保を目的に、新卒採用でも通年採用を行う企業や、新卒・既卒の別を設けない採用を行う企業も増えてきています。

これらの変化は政府が主導する前に各社が独自で進めている点も多分にあります。専門性のある人材を中心に、人材の確保は各社の重要課題となっており、横並びの採用活動では立ち行かなくなりつつあることが背景にあります。

採用は、売り手市場

それではなぜ、人材の確保が重要課題になっているのでしょうか。それは、会社が労働力を求める求人と働くことを申し入れる応募の需給バランスが崩れていることに起因しています。求人数が応募者数を上回る状況を**売り手市場**(応募者が有利)、求人数が応募者数を下回る状況を**買い手市場**(企業が有利)と呼びますが、現在は**売り手市場**といえる状況にあるからで

す。例えば、一人の求職者に対してどれだけの求人があるのかを表す**有効求人倍率**は2022年12月時点では1.35倍、2022年平均で1.28倍となっています(一般職業紹介状況(令和4年12月分及び令和4年分)について「厚生労働省」)。ただし、こちらは新規学卒者を除きパートタイムを含むものであるため、リクルートワークス研究所の「第39回 ワークス大卒求人倍率調査(2023年卒)」で大学・大学院卒で求人倍率をみると、2023年3月卒業予定1.58倍という状況にあります。業界別みると金融業は0.22倍という狭き門に対して、流通業7.77倍、建設業7.70倍というように求人倍率に格差が明確に存在する状況です。このような学生の取り合いともいえる状況下、優秀人材の確保を目的に、2022年度大学卒初任給平均21万2129円(2022年度決定初任給の最終結果)一般財団法人労務行政研究所)に対して、25万円〜30万円をターゲットに初任給の大幅引き上げを2023年3月時点で公表している企業が複数出てきています。今後は企業が「選ばれる側」へ採用政策を切り替える流れが進んでいきそうです。

* * *

今回は、「安全配慮義務」について解説します。