

『企業経営に日本型雇用慣行復活か 終身雇用、年功賃金など支持率続伸』

今、企業経営のあり方が根本から問われそうな変化が組織に鳴動を起しつつある。「終身雇用」「年功賃金」「組織との一体感」を求める人の割合が、約10年前と比較して10ポイントも上昇していることがわかった。中でも「終身雇用」を支持する割合は約9割で、過去最高を記録した。

「終身雇用」を支持する人の割合は、調査開始年の1999年以降、過去最高の87.9%で「組織との一体感」「年功賃金」を支持する割合もそれぞれ88.9%、76.3%と過去最高水準。日本型雇用慣行を表わす項目に対する支持割合が上昇している。特に20～30歳代で、「終身雇用」「年功賃金」の支持が2007年から急激に伸び、年齢階層の違いに差がなくなっている。

日本型組織の三大美点とされ日本企業成長の原動力ともてはやされた。しかし能力重視の成果主義が採用され、派遣労働など働き方の多様化が進み、IT化でコミュニケーションが減り組織から「一体感」が薄れてきたという。「組織との一体感」でも今回は88.9%と高い支持率を示した。

日本社会を「年齢にかかわらず働ける社会が望ましい」と思う人は9割強。20歳代、30歳代の若年者でも同意見が大多数。その一方で、20歳代で「高齢者は早めに引退して、若年者の雇用機会を確保した方がよい」と“過激”な割合が49.0%と突出していた。これは「組織の老害」をさすのか、この矛盾に専門家も首をかしげる。



『2018年新卒採用活動時期「変更なし」経団連決定 4年生の面接は6月から』

日本経済団体連合会（経団連）は8月30日、2018年の新卒採用について、「広報活動3月解禁・選考活動6月解禁」とした17年新卒採用のスケジュールから「変更しない」ことを決定し、榊原会長が記者会見で明らかにした。企業、大学、学生等から毎年大きな関心を集める「就活時期」は、この決定で「現状維持」に収まった。

その理由を同会長は、「選考解禁を前年から2カ月前倒しにした17年新卒のスケジュール変更について、学生・企業の双方から一定の評価を得られている」ことを指摘した。双方のアンケートによれば70%が好評価を与えたという。これまで採用・就職活動の長期化などの問題が通底にあり、時期変更は毎年の「行事」のように変わり対応に大わらわだった。

同会長は「広報活動の短期化により、企業研究やマッチングなどの面で（採用側と学生側に）課題は残るものの、新卒採用活動に向け早期に経団連の方針を示す必要がある」ため総合的に判断したという。経団連には「採用選考に関する指針」（会員企業の倫理憲章）があり、政府ともども各業界団体に遵守を要請している。指針には「企業の自己責任の原則の下、指針の遵守を願う」とある。19年新卒以降のスケジュールについては、「現段階では白紙の状態」とし、あらゆる選択肢を考慮してもう少し時間を検討し来春までには公表したいと述べた。

