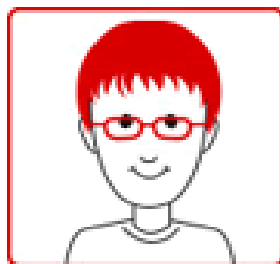


街場の就活論

新卒採用に今、何が起きているのかー

団遊 (だん あそび)



新卒採用の領域が賑やかだ。内定切りをはじめ、ニュースにも事欠かない。就職できない学生が増える中、今現場では何が起きているのか？

就職活動の対人援助的側面

新卒就職活動という領域に、私が仕事として触れ合い始めたのは、7年前。当時、エン・ジャパンという人材総合会社が、新卒採用にも仕事の幅を広げようとしていました。就職活動生向けのインターネットメディアの新規立ち上げです。

業界の雄はリクナビ(リクルート)、マイナビ(毎日コミュニケーションズ)、日経ナビ(ディスコ)。かつては葉書応募がメインだった就職活動もインターネットに変わり、「とりあえずリクナビ登録」が合言葉になりました。後発のエン・ジャパンは他社との差別化の一環にクリエイティブの力も活用しようと考え、そのコンペに勝ったのが私が代表をつとめるアソブロックという会社でした。

結局、その仕事は3年程で終わりましたが、立ち上げ期ということもあり、学生インタビュー、人事インタビューなどを通じ領域の関係者に数多く会いました。エン・ジャパ

ンとの関係が途切れた後は、個別企業から応援を頼まれ、採用活動を企業の立場になって支援するようになりました。

その中で知り合った友人の誘いで、一昨年から、立命館アジア太平洋大学(APU)の非常勤講師として、学生の立場にたって就職支援をするようになりました。留学生30万人計画として小泉首相が立ち上げたアジア人材プログラムの支援講師も務めています。自分では思いもよらぬことですが、結果的に、企業・学生両サイドから「新卒採用」を見る立場になったのです。

そして今、この分野は対人援助色が強くなってきていると感じています。なぜなら、一生懸命頑張っても、実感値として4人に1人は就職できないからです。「絶対通るエントリーシート講座」「最強SPI対策」といったスキル指南系の講座は今も数限りなくありますが、私は今伝えるべきは「就職活動の結果程度のことではグラつかないキャリア観の確立」だと思いながら学生に接しています。本連載では、そんな私が日常で出会う様々なこ

とを、現場目線で書いていきたいと思います。

新卒採用は「市場」なのか

採用「市場」という呼び方。これ自体、そう古いものではありません。教育を過度に「市場化」しないのと同様、人材分野もある程度の抑止力があつたように思います。教育と経験を積み上げさせた若い世代の社会デビューを阻害することは、国単位で考えると自殺行為だと思います。

ところがインターネットが登場し、ビジネスプレイヤーが増えたあたりから「市場化」が俄然進みました。「1社でも多くの会社にエントリーした方がいい会社に巡り合う可能性が高い」ことになり、ようやく掴んだ内定に「本当にその会社でいいのですか？」とケチをつける。企業には「内定辞退対策の必要性」を説き「採用活動の早期開始が優秀な学生獲得のチャンスを広げる」とあおりました。

インターネットでより多くの企業と出会え情報が入手できるようになったことは良いのですが、それ以上に「ここでひと儲け」を狙う人が増えすぎました。結果的に「それほど必要でないニーズ」を生み出し、市場を拡大させていきました。学生に優劣をつけることで、市場はますます拡大し、複雑化し、落ちこぼれを作ります。

ただ、そのように市場拡大に奔走してきたプレイヤーたちが、今窮地に陥っています。「みんな気付き始めた」のが要因です。各社売上は下がり、収益構造の見直しを迫られている企業が少なくありません。一方で、だからと言って市場が何十年も前の状況に戻り切ることはありません。この時期を経て、いったん、今の形での成熟期を迎えるのだと思います。

そうなったときに、その与えられた環境の中で主体性を持って社会人デビューできる学生になるよう援助するのが、今のキャリア教

育や就職支援をする人に必要な意識だと思います。

いまどきの学歴信仰

「東大3年生50名を無料でハワイ旅行にご招待します」。学生が市場のイニシアチブを握っていた数年前、こんなウリ文句で商売をしている企業がありました。文字通り、東大生はハワイ旅行に無料で行くことができます。ただし、夜は宿泊するホテルで開かれる合同企業説明会に出席する必要があります。つまり学生の旅行代金は参加企業持ちのツアーというわけです。

しかし参加企業は誰もが知る有名企業などではありません。そのため、無料と言われても、簡単に学生は集まりません。企画した企業や協力する東大生は「ちょっとハワイに付き合ってよ、無料だしね」と一生懸命勧誘していました。それほどまでに、東大生に会いたいと願う企業が多かったのです。しかし、この企画は長続きせず、やがて姿を消しました。

「最初はソニーだった」と言われていますが、随分前からエントリーシートに大学名を書かない企業はあります。しかし、だから採用に大学名は影響しないかということ、そういうことはありません。今でも、明確に大学ランクを分けて採用活動をしている企業をたくさん知っています。ただ、そのランク分けは必ずしも偏差値順ではありません。企業が長年の経験から「社との相性」を分析し、ランク分けしているケースが多いです。

一方で「学歴を見ても仕方ない」という風潮も確かに強くなってきています。それは、AO入試が登場した頃からです。大学が受験生集め、受験料徴収のスペシャルプランとして打ち出したAO入試は、「あの大学を出ていたらこれくらいのはできるだろう」という企業の見込みをことごとく裏切ります。

さらにもうひとつ、増えすぎた付属高校の存在も同様です。受験人口が減少する中、大学も受験生・学生確保に血眼です。その結果、より入学確度の高い学生が確保できる付属学校を次々と増やしています。その結果、同じく「あの大学を出ていたらこれくらいのことはできるだろう」が担保されにくくなってきています。

僕は一方で幼稚園や保育園の運営支援という仕事もしていますが、大学と幼稚園の両方を客観的に見て思うことは、大学は日本の教育機関最大の集金装置だということです。同じ学校法人でありながら、幼稚園は寄付を取りません（取れません）。

その後、年次が上がるに従って有名私立と冠が付く学校から寄付を集め出します。大学はその最高峰に位置します。教員（職員）の給与を見ても、施設の充実度を見ても、大学の金銭的優位性は明らかです。さらに日本の大学は集金した学生が来ないので。

多少の病気でもやって来る幼稚園保育園とはずいぶん違います。そう考えると、本来は大学も付属など増やしたくはないのではないかと思います。収益性が下がる上、手間だからです。ただ、最高学府の収益性を担保するには、ある程度の出血は必要で、どうせやるなら市場独占に向けて動き出そう。全国に増え続ける有名大学付属校を見ていると、そのような市場原理を感じざるを得ません。

話が脱線しました。いまどきの学歴信仰についてです。そのような事情から、企業はもはや大学の名前が担保する何かに期待はしていません。ただ、ではなぜ学歴信仰が今も続くのか？ それは、あと1年で大学を出るとは思えない、あまりに厳しい学生に数多く出会うからです。以前は「ポテンシャルが高い学生」を求め学歴を参考にしていました。しかし今は「せめて阻害要因にならないように」学歴を参考にしている面が、少なからずあるように思います。

たまげた大学生

「あまりに厳しい学生」と書いた続きで、こんな大学生がいました。アソブロック株式会社で新卒採用をしていたときの話です（今もしていますが、メディアを通じて公募するのは止めました）。社で行われた説明会に参加希望する学生から電話がかかってきました。たまたま僕が取り、いくつかの質問に答えた後、場所はどこですか？ と聞かれました。「ホームページを見ればわかるだろう」と思いましたが、駅名を言って簡単に説明し始めた途端「少し待ってもらえますか」と言われました。次にその学生は「ピツとなったら1分以内でお願いします」と言いました。

一瞬わけがわかりませんでした。程なく「ピツ」と耳元で音がし、僕は反射的に早口で1分以内の見事な順路説明をしました。最初、そのあまりのスムーズさにちょっと誇らしい気持になりましたが、そんなこと誇っている場合ではありません。学生は「ありがとうございますと言っていました」と言って電話を切りました。

受話器を手に、ふつつつと怒りがこみ上げて来ました。幸い名前を聞きましたから、説明会で見つけてその無礼さを説教してやろうと思いました。しかし、彼は説明会に来ませんでした。録音がうまくいかなかったのでしょうか。こんなのはもはや笑い話ですが、企業の人事と話をしていると「うちなんてな」「そんなのマシや。うちんとはな」と次々とこの手の話は出てきます。

「そんな学生を相手に時間を割くほど暇ではない」というのが、人事の本音。そのリスクを極力減らすために参考にすることのひとつが、今日的な学歴の持つ力です。

日本の就職システムに三行半

知り合いの大学教員からこんな話を聞きま

した。「最近では日本をベースに就職活動をしていない学生が出てきた」。詳しく聞くと、上海やロンドン、ニューヨークといった場所で開催される就職フェアに積極的に参加すると言います。

これまでも海外留学生向けにそのような場はありました。しかし、それらはあくまで海外の大学に通う日本人向けのそれでした。今のケースは違います。現地での就労を前提に外国人採用を期待して日本企業が出展するフェアにわざわざ日本から参加しに行くのです。

彼らは採用されたら現地在住になることを了解しています。日本企業としても、コミュニケーションがスムーズですから検討の余地があります。もちろん、最低限の英語能力は必須です。学生側のメリットは、選考過程が明確で短いこととライバルが少ないことが挙げられます。

このような行動を起こせるのは、やはり女の子に多いと言います。それにもうひとつ、海外での就職には隠れたメリットがあるそうです。それは将来のパートナー探しに「はずれ」を引く可能性が低くなるということです。海外のいずれの都市に住むことになっても、出会いはその場で起こります。日本人がマイノリティですから、つるむことも多くなるでしょう。経済活性地に日本の企業が送り込む人材は「結婚前の若手有望株」がやはり多い。必然的に出会う人はそんな人、そしていずれ結婚も……。

男女に「はずれ」はないと言われたらその通りなのですが、先を見据えた貪欲さはアップレでした。僕は長く新卒のフィールドで仕事をしていますが、そのような発想は出てきませんでした。女子大生の柔軟な発想に、一本取られたと思いました。

外国人採用を早急に進める日本企業

一方で、国内での採用活動に外国人枠を設

ける企業も、大企業を中心に目に見えて増えてきました。その流れは加速を続け、ある大学職員は「最近では企業の中国人ニーズが減り、ベトナムとインドの優秀な学生を紹介してほしいと言われます」と話していました。ここで言う企業とは一部の大企業ですが、国外で戦える体制を早急に整えようとする日本企業の姿が垣間見えます。

ただ、残念ながら日本には、それらの国の優秀な学生はあまり留学してきません。高度経済成長期には世界の留学先人気ランキング上位常連だった日本も、今や勢いも魅力もない国との評価が定着しています。そのため、大学職員が海を渡り現地の高校に推薦枠の話を持ちかけても、その学校のトップ学生が送り込まれることはまずありません。

“中の上”くらいの子が推薦を受けて来日します。そのため、企業が求めるような人材をうまく送り出すシステムが確立されていません。これは大学の問題ではなく、もう少し大きな国の問題と捉えるべきだと思います。

そんな中、中国人だけは数が多いです。それは中国で大学を卒業しても就職先がないことを彼ら自身がよく理解しているからです。そのため日本での就職希望者も多く、それぞれは優秀なのですが、結果的に、中国からの留学生はもう飽和状態ということになりつつある現状です。

アソブロック株式会社代表、有現会社ea 代表、ホンブロック発行人。“環境に変化と刺激のものづくり”をモットーに幅広く活動している。立命館アジア太平洋大学非常勤教師(キャリア教育)。東京を会場に「団士郎家族理解ワークショップ」を隔月開催中(偶数月第二土曜日)。http://danasobu.com