

街場の就活論 vol.23

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

日本式就職活動の行方

就職活動の選考開始時期が6月からになったというニュースが関係者の間で話題になっている。選考をするということは、合否が決まるということ。つまり6月1日から内定が出始めるという意味だ。今年は8月からだったので、2か月前倒しになる。

でもその前はずいぶんと長く4月からだった。

8月に後ろ倒された経緯には、大学側の要望も大きかった。3年生の秋から就職活動が始まることで、学生が不在がちになり授業が回らないというのである（広報活動は選考開始の半年前くらいから解禁される）。しかし実際に8月にしてみると、「かえって学生の拘束期間が長引いた」のだという。

その大きな要因は、就職協定と呼ばれるこのルールは経団連に加盟する企業の努力義務に過ぎない、という点だ。大学生の間で人気企業と呼ばれるような知名度の高い大企業は軒並み加入しているが、一方で外資系企業や日本の大多数を占める中小企業は非加盟だ。つまり、それらの企業はいつ採用活動を始めようが、他人にとやかく言われることではない。楽天の三木谷社長がつくった新・経団連も就職協定には与していない。

結果的に、これまで通り秋から採用活動をする企業と、努力義務を順守した企業とに分かれ「かえって学生の拘束期間が長引いた」というのだ。

また、早めに採用活動を展開し、内定を出した企業側にも困ったことが起きた。8月に内定辞退者が続出したのだ。多くの大学生は、早めに内定をもらっても、本命企業の選考は8月から。とりあえずもらった内定はキープして、本命に通ったら断ろうと考えた。多くの大学の就職課も「とりあえず行きますと言っておきなさい」と指導をした。その結果、私の知る範囲でも、200名の採用内定者のうち、80名に辞退された会社があった。

この流れの中で出てきた流行語が「おわハラ（終われ終われハラスメント）」。「就職活動をやめてうちに入社を決めてくれるのなら、内定を出すけどどうする？」と大学生に迫る行為のことだ。このような経緯を経て、「来年は6月からに」というのが経団連の新・就職協定となったのだが、一方で外資系企業や非加盟企業の多くは今年と何ら変えるつもりはなく、この新協定もいつまでどうなるやら、というのが大半の見方だ。

それにしても、この議論にはいつも当事者である

大学生の姿が見えない。大学生は、決まったことに振り回される一方だ。主体性が問われる就職活動の枠組みがこれほど受け身なのは、どうしたことだろう。就職活動の時期を調整すれば大学生はもっと大学で学ぶはずだと思っている大学にも違和感があるし、大学生は雇用してもらうんだからこちらの決めるルールに従うだろうと思っている企業にも違和感がある。

仮に、就職活動の面接日と、どうしても受講したい授業が重なったとする。そのときに、大学生が企業の人事担当者に授業が理由で面接に行けない事実と、その授業がいかに自分に有益かを説明すれば、企業は面接日の再設定を普通厭わない。それどころか、評価につながるのではないかと思う。要するに、合理的な理由があれば積極的に受けたくない講義のオンパレードだと学生は考えているのではないだろうか？

一方で企業側も、公平性を盾にした効率主義にいつかどこかでメスを入れないと、制度疲労が明らかかな新卒一括採用の枠組みをいつまで維持するつもりなのだろうか。この厳しいグローバル競争社内の中で、国内大学生に向けた制度設計に構ってられないというのが本音ではないだろうか？

就職活動は年次を問わずオープンに、多様に展開するのが一番だろう。そうすることで、大学生は働くことの本質に向き合う機会が増えるだろうし、また、大学での学びを問い直す人も増えるだろう。さらに、これまで大学生には見てももらえなかったような企業にも目が届くんじゃないかと思う。

もちろん移行期には様々な要改善課題が浮上するに違いない。大学生に不利益を与えているとみなされることもあるだろう。しかし、雇用形態や働き方が大きく変化する現代において、国内大学生

の採用入口だけが“まったく影響を受けない”というのは、明らかに違和感がある。もはや壁は崩れかけている。ぼくとしては、より良い形で、いちはやく壁が崩れることを望む。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。