



国立大学法人新潟大学
教育・学生支援機構キャリアセンター 准教授
(1級キャリア・コンサルティング技能士)

就職・採用活動時期の変更について

西條秀俊

現在、私は大学キャリアセンターを担当する教員である。10年前までは企業の人事部門で採用や研修を担当していたが、今回は学生を送り出す大学、学生を支援するキャリア・コンサルタントの視点で、この問題を考えてみたい。

11月21日付の各紙朝刊に「採用選考（面接）6月解禁決定」という記事が一齐に掲載された。2年連続の就職・採用活動時期のスケジュール変更である。昨年、2016年卒採用で政府が経済界に「学業優先」を要請し、経団連が採用指針を変更し、選考開始時期を学業に影響の少ない4年生の4月から8月にずらしたばかりである。しかしながら、就職活動の長期化などを理由に、わずか1年で6月に前倒し変更になった。

リーマンショックによる景気後退があり、全国求人倍率が0.42倍になったのは、平成21年8月のことである。それがわずか6年後の平成27年9月には、1.24倍と急速に改善してきている。バブル景気の平成2年7月でも求人倍率1.46倍である。いかに就職・採用活動を取り巻く社会環境が急変しているかがわかる。その中で、中小企業の求人も増え、企業間による人材獲得競争が激化してきている。

さて、そのような社会環境の中で今年の8月変更は、企業、学生双方にとって悪影響があったとの論調が多いが、果たして本当にそうだろうか。何

が良くて、何が悪かったのか、具体的な要因をきちんと検証していく必要がある。

会社説明会などの広報活動の解禁を12月から学生の長期休暇中である3月に変更したことで、学業への影響も少なく、大学にとっては大きな混乱もなくスタートした。その後、中小企業を含めた多くの企業で選考解禁前に実質的な選考活動など、水面下で採用活動が進んでいた感がある。一方で、3月以前に、「ウィンター・インターンシップ」などと称する企業説明会に近い「Day・インターンシップ」が復活した。就職・採用活動の中で、新しい言葉も生まれた。学生に就職活動を終えるように強要する「オワハラ」、実質的な選考をする「面談」、選考結果を通知しない「サイレント」などである。学生にとっては、初めての就職活動で昨年の事例が参考にならない、先が見えない情報戦で精神的に疲れただろう。

日頃、学生とのキャリア・コンサルティングを通して感じるのは、面接のときに見栄えのいい学生が、社会人として活躍するとは限らないということだ。就活時に面接で苦戦したが、企業に入ってから大いに活躍しているという卒業生を多く知っている。採用担当者だったときに煮え湯を飲まれた経験が何度もある。なぜなのだろうか。採用する側は、新卒採用をビジネスとしている企業の情報だけに頼り切るのではなく、それぞれ独自に新卒採用選

考の内容、指標、結果を継続的に検証したり、大学とのパイプを強化していく必要があるのではないだろうか。

これまでも「就職協定」から始まり、「倫理協定」を経て、「指針」となったが、実態とのかい離などを理由に廃止、復活、変更してきた歴史がある。少子化の影響もあり、これからもっと学生数も減ってくる。厚生労働省の雇用政策研究会の報告によると、2030年の就業者数は、経済成長と労働参加が適切に進まないケースでは790万人減（14年比12.4%減）である。地域創生も叫ばれている中、時期の問題だけでなく、地域や日本の人材育成の視点で本質的な部分の議論や見直しが必要である。

学生にとって就職活動は、テクニクだけでは乗り切れない、解のない事態に直面することで、大きく成長する機会となる。多くの企業では求める人材像だけが選考指標ではないこと、多様な人材を採用していることをもっと学生に伝えてほしい。いかに学業への影響を減らし、学生にとって成長につながる意義ある就職・採用活動にするかについて、人材育成の視点で産学が真摯に対話することが必要である。併せて、卒業後のキャリアにつながる道筋として、インターンシップを中心とした産学協働教育のあり方など、学生から社会人への円滑な移行に向けた主体的なキャリア形成を支援する取組みについても、共通認識が必要である。