

2016年3月卒

大学生の就職活動、 企業の新卒採用と今後の展望

編集部

混乱が続く企業の新卒採用

2015年、2016年と大学生の就職活動をめぐるルールについて、さまざまな議論が起こり、そのルール変更が問題となっている。その影響を受けているのは当事者である大学生と企業人事だ。

2014年までは、3年生の12月に企業による採用広報が始まり、4年生の4月から会社説明会や面接などの選考がスタートしていた。2015年からは採用広報を3カ月後ろ倒しして3年生の3月に、選考は4カ月後ろ倒しして8月からとなった。それが1年後の2016年には、経団連が選考を2カ月前倒しして、6月からにしたいと主張。大学の団体でつくる就職問題懇談会（就問懇）は、一旦は反対するも、その後、事実上容認。2015年11月に経団連は前倒しを正式に決めた。なぜこのような事態になったのだろうか。

そもそも企業と学校との間における就職に関する約束事として、以前は就職協定があった。これは1953年に大学と業界団体、関係省庁による就職問題懇談会が学生の推薦の開始を10月1日と定めたことが始まりだ。

しかし、その後はオイルショックなどの景気動向が企業の採用意欲に影響し、協定が守られない状況となり、廃

止や改定、ルールの変更が行われる。そして最終的に1996年に経団連が協定を廃止。1997年以降は、企業側と学校側が独自の基準を策定して、それを相互に守ることで運用が行われてきた。当時は採用内定開始日だけが10月1日と定められ、採用広報や選考の開始については触れられていなかった。

2011年、経団連の「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」において、広報活動を3年生の12月1日開始、選考活動開始を4月1日以降と改定し、2014年までその形で行われる。当時は、3年生の12月には就活支援サイトがオープンして企業による採用広報が始まり、4年生の4月から会社説明会や面接などの選考がスタートするスケジュールが定着していた。

長すぎる就職活動の是正に動く

2011年から始まった就職活動ルールにも、徐々に問題があるとの声が生まれる。それは大学生生活の4年間のうち、3年目が終わらないうちに就職活動が始まり、それ一色になってしまふからだ。

3年生は12月に就活支援サイトがオープンすると、エントリーに躍起となり、会社説明会への参加を始める。4月に選考が解禁されると企業面接に追われ、うまくいけば10月によりやく

内定。このように大学3年生以降に就職活動に割かれる時間が、あまりに長くなるのが社会問題となった。

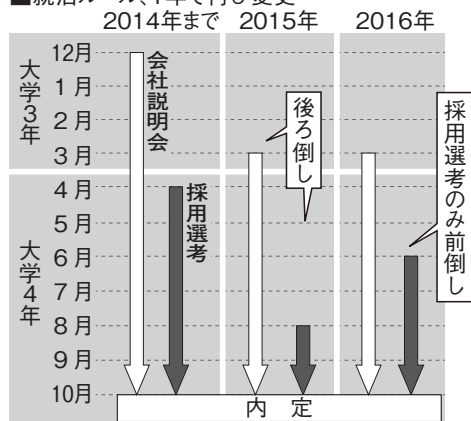
また、欧米などに留学した学生が不利になるという問題もある。社会的には人材のグローバル化を進めると言いながら、今のままでは海外留学を行った学生や、海外の大学に通う学生は、日本企業での採用時期に間に合わない。中には日本の企業の採用に合わせるため、留学をやめたり、短期化したり、留学から帰国した年の就活をあきらめ、次年度に応募する人も現れている。学生が安心して留学できるようにならない限り、企業は世界に通用する人材を確保できない状況にある。

そのような中、最初に動いたのは大学だった。国公私立大学などで構成される就職問題懇談会は、2011年3月と2012年11月の二度、採用広報開始を3年生の3月に、選考開始を4年生の夏季休暇以降にするように、経済界に要請を行った。

2013年に入ると安倍首相も動き出す。4月19日に首相が経団連、経済同友会、日本商工会議所の首脳と会談。就活の解禁時期を現行の大学3年生の12月から、大学3年生の3月に3カ月遅らせるように要請。

5月には、若者・女性活躍推進フォーラムが、2015年度卒業生から広報開始は3年生の3月1日、選考開始は

■就活ルール、1年で再び変更



翌2015年、ルールが改定された採用活動が始まった。すると採用広報が3カ月後ろ倒しとなったことで、そ

2015年改定で起きた新たな問題

4年生の8月1日以降とするようにと提言。6月には政府が「日本再興戦略」を閣議決定し、そのスケジュール変更が政府方針となる。

そして、ついに経団連は2013年9月に策定した「採用選考に関する指針」において、変更を決断。それにより就活の早期化を是正して、大学3年、4年時に学生を学業に専念させ、留学を促進するという目的から、採用広報の開始を3年生の3月に、選考開始を4年生の8月に遅らせることが本決まりとなった。

のしわ寄せが活動期間に表れる。広報解禁後から選考活動開始までの期間が1カ月長くなって5カ月となり、それまで6カ月もあった選考活動の期間がたった2カ月と大幅に短くなった。この事実が学生と企業に大きな混乱をもたらすことになる。

企業は後ろ倒しによって選考期間が短くなったことを懸念。それでは十分な採用活動ができないと考え、学生と早期に接触したいと考え始めた。そこで増加したのが夏場におけるインターンシップの実施だ。学生側も焦る気持ちからインターンシップに飛びついていく。

また、企業の焦りはフライングも起こしてしまう。リクルーターを使って学生に接触したり、面接をジョブマッチングなど別の言い方にしながら学生に接触する企業が出てきた。これらの結果、就職活動は長期化し、学生たちはまともに授業に出られなくなってしまう。特に理系学生は4年時の卒業研究において、長い時間が必要でありながら就職活動に時間を割かれる結果となった。

そして、企業で最も割を食ったのは中小企業だ。選考期間の大幅な短縮により、先に始まった大手企業の選考が終わらず、学生たちの中には保険として中小企業の選考に参加する人が増えていく。2014年以前であれば、大

手企業の選考が終わってから、5月、12月と8カ月も中小企業での就職活動が可能だったが、2015年は9月、12月の4カ月と半分に減ったのだ。

就職活動の長期化の影響はハラスメントも招いた。企業人事が内定を出すと同時に学生に「就職活動を早く終わるように」と伝える、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」が生まれる。そして、大手企業に受かった学生には、中小企業の内定を辞退する人が増えるという現象が生まれてしまう。

学生も企業も、慣れない就職活動の短期化に振り回され、その状況による不安から必要以上に活動に時間と手間を割き、そこで起きた歪みで健全な企業と学生のマッチングが影響を受ける事態となった。就職活動を終えた学生のアンケートを見ても、その多くが「採用スケジュールの変更はマイナスの影響が大きかった」と答えている。大きな問題があった2015年の就職活動は、まもなく終わりを迎えようとしている。

再び選考開始を2カ月前倒しへ

では2016年はどうなるのか。経団連は2015年11月になり、2年連続のルール変更を決定。採用広報の開始は3年生の3月、内定解禁は4年生の10月で変更なしだが、選考開始を4年生の6月へと、2カ月前倒しするこ

とを正式に決定した。

経団連は2015年のルール変更で、選考活動の開始が8月になったことが採用期間の長期化につながったと考えた。特に中小企業や学生への負担が大きくなったと判断し、2カ月前倒しすることで選考期間を最低4カ月確保しようとする変更を決断。中小企業が多く所属する東京商工会議所も6月への変更を主張した。

この動きに対し、大学や文部科学省からは慎重論が出る。大学団体でつくる就職問題懇談会は11月4日に、「平成28年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者の就職・採用活動の検討に関する要請」を発表し、一旦は反対を表明する。しかしその後、同会もこれを事実上容認し、2015年11月に経団連は前倒しを正式に決定する。

そもそも就職活動ルールを守っている企業がどれだけあるかと考えると、今の時代に経団連が就職活動の時期をリードすることそのものに意味がない、という声もある。事実、このような状況下で採用活動をどんな日程で設定しても、問題とする声はどこから起ころう。最近では時期を決めない通年採用を実現すべきとの声も出ている。

2016年のルール変更で、企業と学生が健全なマッチングを行えることになるのか。今後の動きに注目したい。