

大学生の「就活」ルールを巡って動きが慌ただしい。経団連の中西宏明会長の「提案」を契機に、就活の自由化が議論となり、経団連は解禁日を設けた従来の指針の廃止を決定。代わって政府主導で、二〇二一年入社（現在の大学二年生）まで現行のルールとし、二二年入社組（現在の大学一年生）についても維持する方向だ。だが、学生、大学、企業とも戸惑いの声が広がる。就活戦線の行方はどうなるのだろうか。

◇ ◇

北海道の地方都市の大学に通う男子大学四年生。昨年夏、一部の会社のインターンシップに参加したものの、本格的な就活は会社説明会が解禁となった三月一日以降から始めた。説明会に参加したのは三〇社ほど。エントリーシートを提出したのは約一五社。最初は出遅れたかなと心配だったが、就活は概ね順調で、五月に初の「内々定」を得た。「やっぱり売り手市場なのかな」と感じた。六月までに結局、計四社の「入社切符」を手にした。

四社の「内々定者懇談会」に出席し、承諾書の提出を延期してもらいながら、第一希望業種の他の会社にエントリーシートを出し、結果を待ったが、かなわなかった。一〇月に入り、第二希望の道内大手企業に内定承諾書を出した。判断材料は会社の規模と安定性だった。

ただ、約四カ月間の就活には多くの負担

就活自由化で人材が集まるか

と犠牲もあった。札幌や東京へ移動を繰り返し、大学のゼミの担当教授からは「就職が決まるまで研究室に来なくていい」と言われ、四カ月間は一度も大学に通わなかった。一回の上京でできるだけ多くの企業説明会に参加するよう日程を調整したが、移動にかかった交通費や宿泊代は三〇万円ほど。親に負担してもらったが、気が引けた。「これからバイトをして、少しでも返すつもりだ」と言う。

◇ ◇

「インターンシップにもっと力を入れなければ、優秀な人材は他社に流れる」。東京に本社がある企業の人事担当者は既に来年の就活へ目が向く。年中、採用試験をしているような状態だ。

同社は、インターンシップで三月の説明会前に数人を「青田買い」したものの、ライバル他社は数倍の人材を確保していたようだ。通常の採用試験の応募者は年々減少し、ピーク時の半数ほど。業界自体の人氣が低下している上、インターンシップによる他社との競争が激化し、人材確保は困難さを増す。

今夏からは大学三年生をターゲットにしたインターンシップを強化した。回数を大幅に増やし、「青田買い」の採用枠も増やす方針だ。

だが、毎年、新社員の退社・休職に悩む。採用試験内容を毎年のように変えて、

ミスマッチの解消を目指す、退社・休職に歯止めはかからない。

◇ ◇

大学生も、企業も大きな労力を使う「就活」。大学生活をそつちのけで就活にいそしむ若者。就活以外にもっと経験すべきことはたくさんある。リクルートスーツで何カ月も企業を訪問し続けるより、研究に没頭したり、映画や音楽、文学に夢中になつたりする大学生の方が、入社後の「伸び代」があると思う。人事担当者にとつても、年中、採用に奔走するより、働き方改革などに注力することが企業力のアップにもつながるはずだ。

ルールがなくなれば、さらに「弱肉強食の就活」が進む。就活が長ければ長いほど費用がかさむ地方の学生は不利になるし、採用活動に人も金もかけられる大企業ほど有利になる。学生、企業とも、もっと省力化できる「短期決戦」の就活を模索すべきではないか。

そもそも守れないからルールをやめようという発想が日本の経済界トップにあるのなら、その資質も問われかねない。ルールを守っているのは外資系企業に負けるという発想も責任転嫁だろう。ルールのために人材が集まらないのではなく、大学生にとつて、国内企業より外資系企業が魅力的に映る結果でもある。

ハ洋▽