

就活の最新動向から見えてくる 社大接続の課題と今後の成長支援



(株)ベネッセi-キャリア
取締役

大竹 航

おおたけ・わたる

1974年生まれ。2001年、(株)インテリジェンス入社。人材派遣・紹介など、一貫して採用関連事業に携わる。2015年、(株)ベネッセi-キャリア取締役(新卒事業本部本部長)に就任。



(株)ベネッセi-キャリア
事業開発本部教育サービス開発部部長

松本 隆

まつもと・たかし

1970年生まれ。1993年、(株)ベネッセコーポレーション(旧福武書店)入社。高校向け、大学向けの教育事業に携わる。2015年4月より、現職。

2015年度からの採用・就職活動のスケジュール変更は、

企業、大学、学生にどんな影響をもたらしているのか。

採用・就職活動の変遷の総括も加えながら見解を示し、

大学は今後どのように学生を社会に送り出すべきかを、

キャリア支援のプロであるベネッセi-キャリアの2氏が論ずる。

就活の長期化と 大学名でのふるいの強化

2015年度新卒者の就職活動(就活)は、企業広報の開始が12月から3月に、選考活動の開始が4月から8月に大幅に後ろ倒しとなった(図表1)。「就活期間を短縮し、大学生を学業に専念させるべき」との国の要請に日本経済団体連合会(経団連)が応え、倫理憲章として加盟企業に遵守を促したことによる。

その意図とは裏腹に、大方の予想通り、就活期間は長期化の様相を呈している。経団連加盟企業の採用が後ろ倒しとなった一方、非加盟の外資系企業などは前年までとスケジュールを変えていないために、採用開始時期はかえって分散化した。中小零細企業は辞退者を見越して多めに内定を出すリスクを負えないので、経団連加盟企業の

採用結果が出そろう8月頃まで採用活動の開始を遅らせるケースが増えた。

加えて、倫理憲章を「建前」としか捉えていない加盟企業の存在がある。外資系企業との学生確保競争に負けまいと、3年次の夏から秋にかけ、インターンシップやリクレーターを通じた水面下の採用活動によって、事実上の内々定を出す例が多数発生した。この動きを事前に予測していた学生にとっては、実質的に3年次の夏が選考のスタートであり、それ以前に準備を始めていたことになる。そこまでいかなくとも、相当数の加盟企業は4年次の7月までに実質的な選考を終わらせ、8月の1週目には内々定を出した。倫理憲章を額面通りに守り、8月から選考活動を行った企業はごく少数だろう。

企業が大学名、つまり入学時の偏差値を重視する傾向も、より強まったと見ている。従来の大企業は、3年次の

12月からウェブを通じたエントリーなどによって母集団を形成したうえで、1~5月頃に選考活動を行っていた。

倫理憲章による新スケジュールでは、母集団形成期間が3~8月と大幅に伸び、選考活動期間は8~9月と極端に短くなっている。実際には、各企業は独自解釈により前倒して選考活動を開始したが、その期間が短いことに変わりはない。人気企業は選考過程を簡略化しなければ内定予定者数の100~300倍に上る応募者をさばききれないため、入学時偏差値によるフィルタリングはより強化された。中には本意でない企業もあっただろうが、ほかに効率的に人選をする指標が存在しない以上、やむを得ない措置といえよう。

先に挙げたインターンシップやリクレーターによる採用活動も大学名重視である。人気企業のインターンシップの応募倍率は100倍を超えることも多く、リクレーターは接触する大学を選ぶ必要がある。何を基準に絞り込むかといえば、大学名が最も手取り早い。

学生にとっては、所属大学の入学時偏差値、採用活動の変化に対する自身の意識の高低によって、就活の難易

度が大きく異なる。偏差値上位校、かつ意識が高く情報感度の高い学生にとっては、企業からのアプローチ、企業へのエントリーの機会とも多く、比較的容易な就活だったのではないかと。一方、上位校にいても採用に関する情報への意識が低い学生は、採用活動が水面下に潜っていた時期の情報を見逃していた可能性がある。複数の大学のキャリアセンターから、「採用活動後ろ倒しの情報によって各種ガイダンスへの出席者が例年より減り、焦っている」との声を聞いた。こうした学生に対するサポートが今後の課題になる。

影響が大きかったのは、偏差値中位以下の意識が高い学生だ。従来なら届いていたはずの情報、あったはずの選考機会がフィルタリングによって失われたため上位校の学生と同じ土俵で戦えず、苦戦を強いられている。今年と同様の採用スケジュールが続く限り、来年度以降も厳しい戦いになるだろう。

学生が勉強しないのは 就活があるからではない

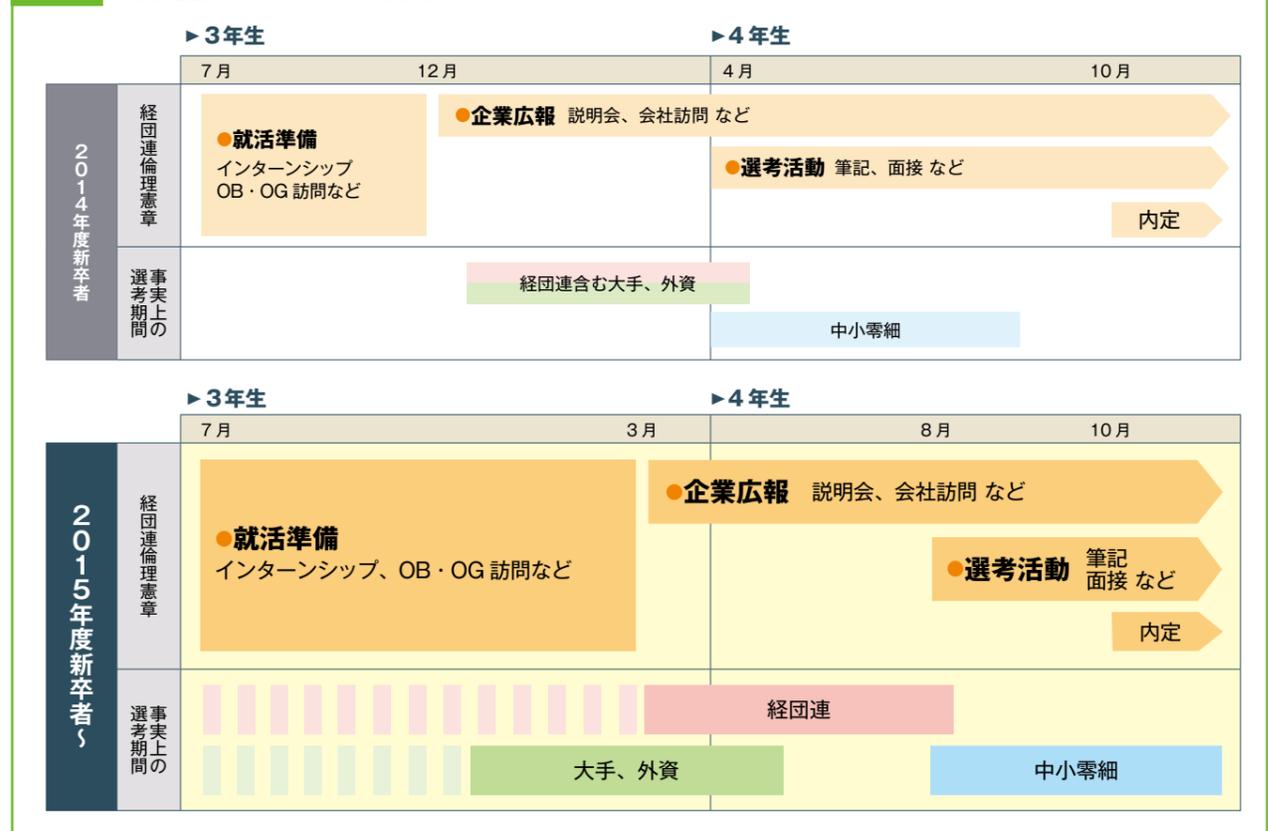
新スケジュールの名目であった「学習時間の確保」についてはどうなった

か。端的に言えば、効果はゼロに等しかった。大学教員からは、就活を理由に授業を欠席する学生が例年より早く見られるようになり、欠席者総数もむしろ増えたと聞く。

ただし、学生が学業に専念しない理由を「新スケジュールにより就活期間が伸びたから」と考えるのは早計である。今回の後ろ倒しを、「遊べる期間が8月まで伸びた」と受け止めた学生も多いはずで、勉強しない理由は就活の忙しさにあるわけではない。

欧米の大学生はよく勉強すると聞かれるが、それは企業が大学で学ん

図表1 就職活動のスケジュールの変化



だ内容を評価するという前提があるからだ。日本にはそのような前提がなく、大学の学びと就職は別物になっている。こと文系においてはその傾向が顕著である。つまり問題の本質はスケジュールではなく、企業側が大学における学びを評価するしきみを欠いていることではないだろうか。

仮に全企業が本当に8月に採用をスタートすることになり、同時に大学の学びを評価するしきみを整えて、学生が学問を通じて社会で役に立つ専門知識やスキルを身に付ける期間が延びるのであれば、私たちは就活・採用の後ろ倒しに大いに賛成する。将来において、現在の就活・採用の状況が過渡期であったと言えるように、私たち教育産業、および大学は、企業や社会に働き掛ける必要がある。

“誰でも応募できる” オープンエントリーの功罪

近年の就活の変遷を簡単に振り返ってみよう。

1990年代まで、学生が企業にアプローチするきっかけは、資料請求ハガキ、大学に来る求人票、教員による紹介、リクレーターによるスカウトなどが主流だった。特に人気企業は、入学時偏差値上位校の学生だけに説明会の招待状を送る方式を採用していた。そのため上位校の学生は人気企業に、中位校以下の学生は中小企業に、という固定的なヒエラルキーが存在し、「就職は公平ではない、在籍大学により差がある」と、誰もが実感していた。

状況に変化が生じたのは2000年前

後。就活サイトを通じたオープンエントリー方式普及により、在籍大学に関係なく、誰もが人気企業に応募できるようになった。この時、「大学名よりも人間を見よう」という傾向が表れたことは確かだ。偏差値中位校以下の学生にも、人気企業に入社できる可能性が多少なりとも生まれたのだ。

しかし応募人数が増えると、企業にとって採用活動は負担になる。結局、ほぼ全ての大手企業は採用活動を効率化するため、形のうえでは誰でも応募できる方法を採用しながら、実際は大学名によるフィルタリングを行う状況が常態化している。

フィルタリング後の入社試験の方法は、今も昔も面接が主流だ。企業側は主観的な感覚で採否を決めており、学生側も他の学生と明確に差別化できるポイントがないため、学生は一般的に好感を持たれそうな受け答えの力を磨く。企業側はその「仮面」をはがそうと、面接の工数を増やしたり、本来聞きたいこととは違うトリッキーな質問をしたりする。これでは企業も学生も消耗するばかりだ。本来は、一定の基準の下に学生が積み上げてきた経験、実力を企業が評価し、その最終確認として面接をするのが理想だが、実態は大きく異なっている。

企業に丸投げの 産学連携では効果が薄い

就職を巡る現状をよとして、大学や企業は少なく、近年は多くの大学・企業間で連携が試みられている。中心となっているのは、国も推進して

いる産学連携教育だろう。しかし、企業側に内容を丸投げしているために教育効果の薄い授業が行われていたり、大学・企業とも一部の人材に依存しているために継続性がなかったりと、効果が上がっていない例が多い。

インターンシップについても国が単位認定などを呼びかけ推進を図っているが、受け入れ企業探しから学生と企業とのマッチング、離脱した学生のフォローまでもが大学に任せられ、担当者の負担が大きい。

こうした課題を解決している取り組みの一例として、Future Skills Project (FSP) 研究会(事務局・ベネッセコーポレーション)が実施する「FSP講座」を挙げたい。参加企業が出す実践的な課題に1年生がグループ単位で取り組む授業で、大学の学びに対する主体性を引き出すのが目的だ。正課授業として運営するために継続性が確保され、学生を外部に派遣する必要がないことから事務的な負担も少ない。

ベネッセi-キャリアでは今後、FSP研究会の知見を生かした学内インターンシップ講座を2、3年生向けに実施する予定だ。インターンシップ本番前の教育プログラムとしての期待も高い。

「点」ではなく「線」で見る 評価基準が望まれる

4年間の教育が企業に正しく評価される社会をつくるために、大学や教育産業は何ができるだろうか。教育産業として必要性を指摘したいのは、大学での学びの成果を示す統一の基準だ。

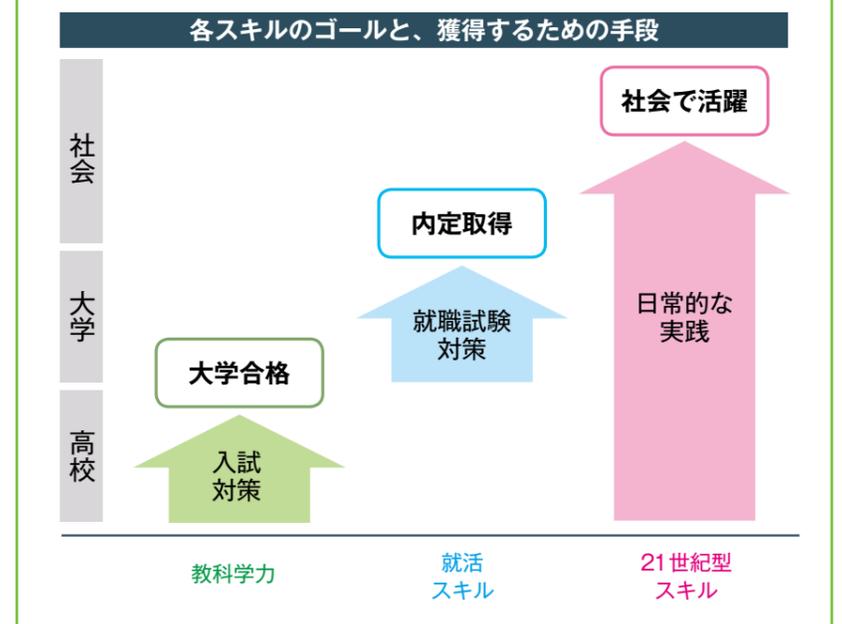
経済同友会は2015年4月の提言*で、「採用選考における学業成績の積極的な活用」を企業に求めている。偏差値中位以下の大学にとっては歓迎すべき流れではあるが、大学によって成績の評価基準が異なる現状では、すぐに一般化されるとは考えがたい。一方、企業が現在採用している評価尺度である入学時偏差値は、大学入学前にどのような努力をした集団なのかを示す指標として今後も一定の役割は果たすと考えるが、4年間の成長過程は考慮されていない場合が多い。広く普及している適性検査に至っては、出題範囲が中学段階までに限られている。大学卒業時点における能力やポテンシャルを示す新しい統一基準が設けられれば、企業は入学時の偏差値や適性検査の成績よりもそちらを重視するようになるだろう。

そこで測られるべきは、偏差値が示すような教科学力、適性検査や面接対策に必要な就活スキルのような、日常と分離した「試験に合格する力」ではなく、日常的な実践の積み重ねがもたらす「社会で活躍するための力」だと考える。これを私たちは「21世紀型スキル」と呼んでいる(図表2)。例えばインターンシップ等、社会に触れた経験や、それにより得られた力は評価対象になる。授業での主体性、レポートや発表の論理性など、日頃の努力が一定の基準の下で正確に反映されるならば、大学の成績も重要な評価基準となるだろう。

21世紀型スキルは、大学合格や内定取得のように人生の一点をゴールに設定するものではない。大学入学前から

*「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待」(2015年4月)

図表2 21世紀型スキルの考え方



就職後に至るまで、常に努力を重ねて修得する力だ。願わくは、企業が採用試験に(また大学が入試に)この考え方を採用し、「点」ではなく、「線」を評価する文化が定着してほしいと考えている。

4年間の成長が企業に評価されることになれば、就職において偏差値中位以下の大学の学生が上位校の学生より優れているとみなされることも十分にあり得る。こうした流れを呼び込むためにも、大学は授業に「社会への気づき」を盛り込み、学生の意識変化を促すことが必要だ。社会や仕事に対して自分なりの視点を持った学生の育成がなされれば、ひいては社会全体のレベルアップにもつながる。そこに貢献することこそが、私たちの使命だと考えている。

キャリア支援について大学に投げかけると、特に教員の方々から「大学は就職予備校ではない」と返されることが多い。しかし大学が専門教育によって鍛えているはずの主体性や思考力、判断力は、企業が求めている問題解決力そのものである。真摯に専門教育に取り組む、社会への意識を醸成している大学は、結果的に就職にも強くなるはずである。

人生の経験値等を考慮すると、働く意味や豊かに生きるためのライフプランなどを、高校までの段階で考えさせるには限界がある。また、教科学習の質から考えて、社会に直結した学びに多くの時間を割くことも、高校までではやはり難しい。社会で活躍する力を本格的に身に付けられる教育は、大学で行うしかないのだ。