

大和総研の働き方教室 &lt;特別版3&gt;

2018年9月26日

全6頁

## 就活ルールに関する5つの提言

～ 学生サイドの視点から ～

大和総研 調査本部 副部長 宇野健司



- 提言① 望ましい期間 : 最長でも1年間
- 提言② 望ましい時期 : 大学3年春～4年春
- 提言③ 学期中 VS 休み期間 : 大学の休み期間を有効活用すべき
- 提言④ 一斉採用 VS 分散採用 : 早期選考、後期選考など分散採用も
- 提言⑤ 学生の時間の軽減策 : ITの積極活用を

経団連の中西会長の「就活ルール廃止」発言を受けて、政府でも関係者を集めて就活ルールの在り方について議論を進めるようである。その関係者の中には、「経済団体」「大学関係団体」「政府関係」の代表が含まれるようだが、当事者として実際に就活を行う「学生サイドの視点」も、もっと取り入れるべきではないかと考える。そこで本稿では、就活ルールの見直しに際し、主に「学生サイドの視点」から、いくつかの提言を行ってみたいと思う。

(就活に関しては、以下のサイトでも、筆者の私見を述べているので、ご参照いただきたい。

- 6月22日の日本経済新聞の朝刊の「私見卓見」欄において、「[就活、学生の成長促す側面も](#)」、
- 9月7日の大和総研ホームページで「[就活ルールの廃止は、学生にも企業にもメリットが少ない](#)」、
- 9月10日には「[就活ルールの新たな枠組み作り](#)」、
- 9月19日には「[経団連の就活ルール廃止に関する3つの論点](#)」)

筆者は本業のかたわら、大学講師として10年以上にわたって複数の大学で授業を持ち、毎年、数千人の学生に就活に関する情報を提供し、数百人の個別相談にも乗ってきた。

その経験から、学生生活は「就活」のためだけでもなければ、「学業・サークル・アルバイト・旅行・留学など」のためだけでもなく、それらを総合した「バランスのとれた学び」が重要であると感じる。そうだとするなら、それらの折り合いを上手くつけることができる「就活ルール」を検討すべきであると思う。

具体的には、大学の前半2年間は、是非とも学生に「やるべきこと」「やりたいこと」のための時間を、安心して確保できるようにしてほしい。そうでないと、「何のための大学か」ということにもなりかねない。これが、学生と身近に接してきた筆者の一番の願いである。過去の就活ルールの変遷を見ても、大学の前半2年間にまで採用競争が過熱化した時に、大きな社会的批判が巻き起こって、見直しが行われてきた歴史がある。

一方で、大学4年の夏以降にまで遅くなると、卒業まで半年余りとなり、時間的な制約が出てくる。就職先を決めるのが難しくなる学生も出てくるだろうし、卒業論文や学生生活を締めくくるための時間にも余裕がなくなってくる。また、大企業の後に採用活動を行うことの多い中堅・中小企業などにも人材獲得の面でかなりの支障が出たり、真夏の暑い盛りで学生も疲弊したりした事実は、2016年卒の就活で経験済みだろう。

期間的には、就活を通じて自分の将来について、じっくり考えてみたり、体験してみたりする時間が、1年間ぐらいは必要であろう。それは丸々1年間という意味ではなく、夏休み・冬休み・春休みや授業のない空き時間などを有効活用してという認識である。

したがって就活は、「最長でも1年間」(提言①)とし、「大学3年の春～4年の春」(提言②)にしてほしいし、インターンシップや選考などは「大学の休み期間を有効活用」(提言③)して、時期的な「分散採用」(提言④)も柔軟に取り入れ、「ITの積極活用」(提言⑤)で学生の時間を確保する工夫もお願いしたいというのが、本稿の主旨である。

以下で、5つの提言について、詳しく説明する。

## 提言① 望ましい期間： 最長でも1年間

就活の期間は、「最長でも1年間」程度が目安だと、筆者は考えている。それ以上になると、学生サイドから見ても、負担があまりにも大きくなるし、企業サイドも異なる学年の就活生(例えば4年生と3年生)に、同時並行で対応しなくてはいけなくなるからである。

現在の就活の実状は、どのようだろうか? 就活の実質的なスタートは、3年生の6月に、大手の就活ナビのサイトにて、「夏のインターンシップ」の募集が始まる時期からだと考えられる。インターンシップも実際には採用の一環である場合が多いからだ。そして8～9月に「夏のインターンシップ」、その後も秋～冬とインターンシップは2月頃まで断続的に各企業で実施される。

3年生の終わりの3月からは会社説明会などが一斉に解禁となり、大半の学生にとって、就活は本格的な正念場を迎える。学生は連日のように複数の説明会に参加する(2～3月は大学の休み期間のため、朝から夕方まで数社を駆け回る学生も多い)。また企業毎に、エントリーシートの提出や適性テストも課され、学生サイドの「時間的な負担」は、この時期がピークとなる。逆に言うと、この時期までに事前準備が十分に整っていない就活生は、いきなり本番を迎えることになって、大きく出遅れてしまうケースも出てくる。

ちなみに、ここでも就活ナビの3月1日の会社説明会の申込開始が契機となる。そういう意味では「3年生6月：インターンシップ申込＝就活スタート」、「3年生3月：会社説明会申込＝就活本格化」と、実際の就活日程に大きな影響を与えているのは、就活ナビであるとも言える。

大学4年生となった4月前後からは、学期中にもかかわらず「面談」などのために、各企業から何度も呼び出される。それが実質的な選考となっていることは、学生サイドも理解しているため、この時期が学生の「精神的な負担」のピークだろう。選考に呼ばれる学生と呼ばれない学生、次のステップに進める学生と進めない学生で明暗が分かれ、厳しい現実と直面するからである。そして4～6月に内々定が出ると、実質的に就活が終わるというパターンが一般的だと思われる（内々定が出ない場合は、その後も就活を継続することになる）。

つまり実態としても、「最長でも1年間」というイメージである。もちろん、長期のインターンシップなどで、1年以上ということもあるだろう。逆に、留学経験者が2～3日ほどのフォーラムで合格したり、一部の外資系などでは「夏のインターンシップ」後すぐに内定が出たり、個別に見れば、短期かつ早期に決着するパターンも散見されるので、一概には言えない。

いずれにしても、学生には、就活以外にも、学業を中心に「やるべきこと」「やりたいこと」があるだろう。そのような時間も尊重することが、社会全体にとっても長期的にはメリットになると思う。そうだとすると、インターンシップも含めて「最長でも1年間」というのが、一般的な就活期間として、学生にとっては望ましいと考える。



## 提言② 望ましい時期： 大学3年春～4年春

卒業前に就職先を決めるとすれば、いつが就活の時期として望ましいだろうか。大学4年間で「前半の2年間」と「後半の2年間」に分けるとすれば、後半の方が適切であろうと考える。少なくとも「前半の2年間」ぐらいは、学業や大学時代にやりたいことに取り組みしてほしい。前半から就活競争で、内定獲得のために駆けずり回らなければならない風潮になってしまうと、多くの学生にとって、「何のための大学か」ということにもなりかねない。

「後半の2年間」に就活をする場合、遅過ぎるのも問題があるかもしれない。例えば、2016年卒の就活では、就活ルールを「4年生の8月から選考」と大幅に遅くしたため、大企業の後に採用活動を行うことの多い中堅・中小企業などに人材獲得の面でかなりの支障が出た。真夏の暑い盛りでは学生も疲弊することもある。翌2017年卒の就活からは「4年生の6月から選考」に時期を早めて、今に至った経緯がある。また2020年については、7月下旬から東京オリンピック・パラリンピックが行われる。ボランティアとして参加する学生への配慮も必要だろう。

そのように考えると、時期的にはかなり絞られてくる。仮に、インターンシップを含め「最長でも1年間」だとすると、「大学3年の春～4年の春」ぐらいの時期にするのが、現実的な選択肢ではないだろうか。

### 提言③ 学期中 VS 休み期間：大学の休み期間を有効活用すべき

学業などになるべく支障が出ないようにすることを考えると、休み期間を有効に使って、就活の時期を設定するのが望ましいだろう。

多くの大学では、「夏休み：8月上旬～9月中旬」、「冬休み：12月中旬～1月上旬」、「春休み：2月上旬～4月上旬」だと思う。「インターンシップ」などを行うのであれば、主に3年生の夏休みや冬休みということになるだろう。

その後に「本格的な選考」を行うとすれば、「春休みが始まる3年生の2月上旬～4年生の春」ぐらいまでの時期が、候補となるのだろう。

### 提言④ 一斉採用 VS 分散採用：早期選考、後期選考など分散採用も

ここまで就活の期間や時期について述べてきたが、これらを一律に適用して「一斉採用」とすべきなのか、多少の多様性を認めて「分散採用」もありとするのかという問題がある。

実際の採用活動では、既に多様性を取り入れる方向にある。一斉採用にするよりは、むしろ学生サイドの多様なニーズに合わせて、一部に限っては、柔軟なスケジュールに分散させる方が現実的な面もあると考えられる。

例えば留学している学生は、帰国時だと就活にタイミングが合わない場合がある。また一部の学生は、外資系などの早期採用スケジュールに合わせて準備することもあるだろう。

だから、通常選考を基本としつつも、一定の範囲を設けた上で、早期選考や後期選考などの枠を設定することを許容するルールの方が、実態にマッチするのかもしれない。具体的には、採用数の10～20%程度で、別枠のスケジュールを許容するなどである。

強制力のない就活ルールが、実態（一部の学生をめぐる採用競争の早期化）に引きずられ、緩やかにしか機能しないのは、過去の就活ルールの経験からも、明らかだと思う。それは新たな就活ルールを設定し直しても、大なり小なり同じかもしれない。

そうであるならば、「厳格な一律のルール」にするよりも、「一部の例外を認める」方が、現実的かもしれない。強制力のない中で前者の「厳格な一律のルール」にすると、いずれルールと実態がずれてくる。そうなるともた現状のように、建前と本音を企業が使い分けなければいけなくなる。つまり、「採用活動とは関係ない」と学生に建前上は説明しつつ、実際には「採用活動の一環」という心苦しい事態になる。

だから「最長でも1年間」という枠の中で、後者の「一部の例外を認める」のような現実  
に即した取り決めの方が、学生サイドも違和感を覚えにくいし、企業サイドにとっても公明正大  
に説明しやすいのではないだろうか。

## 提言⑤ 学生の時間の軽減策： ITの積極活用を

「就活ルール」とは直接関係ないかもしれないが、ここで「学生サイドの視点」から、企業サ  
イドへの要望についても、述べておきたい。

就活が、学業などの時間的な支障になるとすれば、その大半は「会社説明会」と「面談」に  
取られる時間だと思われる。そうだとすれば、近年のIT技術の進歩を取り入れて、可能な範囲  
で思い切ってネットを利用してみるのが得策だと思われる。「会社説明会」をネット経由で配信  
したり、初期の「面談」をオンラインで行ったりすることは、既に一部の企業で実施されてい  
るし、今後も積極的に活用して欲しい。

例えば「会社説明会」は、ネットでオンデマンド配信にしておけば、学生が好きな時間に視  
聴できる。そうすれば、授業を欠席しなければならない頻度は、格段に少なくなるだろう。

通常のリアルの説明会に比べて、学生の理解度が企業は心配になるかもしれないが、簡単な  
確認テストなどを後日実施することを事前に通知しておけば、最終的にはリアルの場合と同程  
度の理解度が期待できるのではないかな。

また「ネット説明会」にすると、自社に対する志望度の低い学生も受けて来るのではないかと  
懸念するのであれば、最近増えている「エントリー時に動画を録画して送ってもらう」など  
工夫して、本気度確かめる方法を併用してみればいいのかも。

「面談」についても、例えば30分の面談を行うとして、会社まで出向く場合は（遅刻しない  
ように30分前には到着するとして、交通手段や面談の時間を含めると）2~3時間かかることも  
決して珍しくない。それが学期中だと、授業を欠席せざるを得なくなる事態も、頻繁に発生す  
る。

スカイプやLINEビデオ電話などの「オンライン面談」ならば、準備時間を入れても1時間以  
内で済むだろうから、授業の空いている時間帯に設定してもらえば、クラスを欠席する頻度は  
格段に少なくなるかもしれない。

地方の学生にとっても、(交通費・宿泊費などの)費用面でも、(長距離移動などの)時間面・  
体力面でも、(面談チャンスなどの)機会面でもメリットは、とても大きいと考えられる。

初期のスクリーニングとしてならば、「オンライン面談」は企業サイドも十分導入する価値が  
あると思われるし、学生サイドから見ても、一定の慣れは必要ではあろうが、効率的な手段と  
して受け入れられるものと思う。

いずれにしても、IT 技術の進歩が著しい時代である。若い世代もネットの活用には慣れているし、大学内でも学生のための無料 Wi-Fi などのインフラが整備されている。採用活動にも、もっと積極的に IT 技術を活用していくのが、学生サイドの時間的な負担を軽減させ、学業などと両立させる上でも、望ましいと考える。

以上、5つの提言について述べてきた。「就活ルール」は多様な関係者の関わる問題である。その中でも、当事者として実際に就活を行う「学生サイドの視点」を関係者全体が大切にして、極端な主張ではなく、若者の「バランスのとれた学び」に十分配慮した形にしていきたいと考える。そのような若い世代の成長が、長期的には社会全体の発展に大きく寄与していくのであろう。

以上