

オープン カレッジ

大学生の就職活動（企業からみれば採用活動）については何かと不可解な点が多い。たとえば、長らく企業の採用活動の早期化や青田買いが問題視され続け、それに歯止めをかけようと、これまで数十年にわたって経団連や政府が企業に対してさまざまな「指針」を提示したり、「通達」や「要請」などを行ってきたが、一向に改まる様子はありません。また、テレビや新聞などのマスメディアは、すでに多くの大学生が内々定を得ていることを

就職活動の現状と課題

スを流しており、そのしらしらに毎年驚かされま

す。

もっとも、このような就職活動にまつわる不可解さにも意味がないわけでは

ありません。企業やメディアのルール無視やしらしらしい報道姿勢だけではなく、より具体的なレベルで採用不採用に関してさまざまな曖昧さや不条理がはびこる就職活動を通じて、多くの学生がたくましく成長するのは確かです。就職活動は、理想と現実、本音と建前の間のせめぎ合いや駆け引きが当たり前に存在する社会に出る前の通過儀礼として、大学生にとって大きな意味を持ち、重要な役割を果たしてきた

るのが当たり前になり、それらは学期中の平日に行われることも多いために、講義、ゼミナールの活動や専門分野の探求にも少なからず支障が出るようになってきています。また、3年生の間に就職活動に全力投球して早々と内々定をとった学生のなかには、4年生を悪い意味でモラトリアムとして漫然と過ごしてしまふというケースも少なからず見られます。これらの結果として、就職活動には成功したものの、知識や能力を十分に身につけな

いままに就職してしまふという危険性が高まっております、そのことは学生だけではなく、そうした学生を採用した企業にとっても大きな損失をもたらすことになりかねません。

急いで採用する

ことの弊害

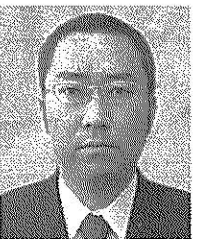
知っているはずなのに、企

業の採用活動が解禁された

とされる日に「いよいよ就

活本番」などというニュー

といえます。



名古屋市立大学大学院
経済学研究科教授 将人

出口

しかし、やはりこのような不可解で不条理ともいえる就職活動のあり方には大きな問題があると言わざるを得ません。特に近年の就職活動の極端なまでの早期化には目に余るものがあり、それが大きな問題を引き起こしつつあります。

具体的には、ポストコロナのこの数年において、遅くとも大学3年の前期から夏休みまでにインターンシップや企業説明会に参加す

でぐち・まさと 専門は経営戦略論、経営組織論。神戸大学大学院経営学研究科博士課程修了。博士（経営学）。1971年生まれ。

このような危険性や損失を回避するためには、企業がこれまでの不可解、曖昧で不条理に満ちたものから、専門分野に関する知識や能力を重視したより客観的なものへと採用活動の内容をシフトすること、より正確に言えば、両者の間で適切なバランスがとれた採用活動への転換を行うことが求められる。そして、それを実現するための取り組みとして、ここ数十年にわたって変わらないどころか、いっそう勢いを増している早期化の流れを逆転させ、まず採用活動の時期を遅らせることが必要になるのではないのでしょうか。