

経済を見る眼

【今週的眼】

早稲田大学大学院ファイナンス研究科教授
川本裕子

かわもと・ゆうこ ● 東京大学卒、英オックスフォード大学経済学修士。大阪証券取引所、マネックスグループ、リソナホールディングス、ヤマハ発動機の社外取締役、東京海上ホールディングスの社外監査役を務める。



「社会で若者を育てる」とは

2 月時点の大学生の就職内定率は80%で、昨年より6割ダウンした。5人に1人が内定を得られていない。政府も新卒者対策に取り組んでいないが、「買い手市場」の情勢は止めがたい。

学生にとって厳しい就職戦線を一層深刻にしているのは、就職活動の早期化、長期化である。いわゆる「就活」は今や大学3年早々から始まる。ネットで就職説明会の情報が一斉に流され、人気企業には学生が殺到する。学生は携帯から目が離せず、移動だけでもたくさんだ。東京に就職機会が集中しているため、地方の大学生は深夜バスで東京に向かい、眠い目をこすりながら企業に駆けつける。今年4年生になった学生

のエントリーシート作成はすでに平均67社だそうだ。

本来であれば、大学3年生・4年生は専門課程に集中しているはずだ。「大学の勉強など忘れろ」「大学の成績など関係がない。採用は面接のみ」と豪語する経営者も依然いるが、現在の日本の経済状況は、今の企業のトップや中堅世代が過剰だった時代と大きく違う。成功体験から抜け出せない日本社会は、「今の若者は軟弱だ」と渋い目を向け、若者の負担を軽視しがちだ。現状を放置すれば、ますます就活の過熱と大学教育の空洞化を招き、若者は浪費的競争を強いられる。

もちろん、大学側も研究者中心の

モデルから、グローバル化・知識集約化する現代社会への人材育成の機能への根本的な発想転換が必須である。時代に即した職業能力形成に貢献できない大学は淘汰が進む。

しかし、ある大学では産業界のニーズをとらえ、英語力のみならず、多様な文化的背景を持つ人々との共同作業をする能力を高める海外実習プロジェクトに取り組んでいるが、就職活動に支障が出るとの理由で学生が集まりにくいという。大学が新しい方向に踏み出そうとしているのに、企業の人材採用部門がその教育活動を阻害している。経済界にとって企業内人材育成だけでは十分ではないのだから、こうした採用行動は結局自らにとってもマイナスだ。

かつては産学官が「就職協定」を結び、会社訪問の解禁のスケジュールの設定など、一定のルールを形成していた。1970年代、80年代の会社訪問解禁は4年生の夏以降。97年に同協定は廃止され、今は日本経団連の倫理憲章という、参加企業も限定的で拘束力の弱い取り決めになっており、過熟化を防ぐ効果はない。

企業トップにも現状を変えるべきだという卓見が散見されるものの、同時に人事部門には「競争に負けるな、いい人材を取ってこい」と指示しているのは自家撞着的ともいえる。経営層から現場に至る問題意識の深い共有が不可欠だ。

日本の大学進学率は2009年には50%を超え、企業・学生双方にインターネットなど新たな情報検索・コミュニケーション手段も可能となり、かつてのような内容の就職協定の復活は時代に合わないかもしれない。しかし、企業の採用活動は休日・大学休暇期間に限定する、大学での成績を最大限採用に評価するなど、教育との両立を図るための新たな社会的合意形成とルール化、その順守体制の再構築を進める必要性は明白だろう。大学3・4年生が、授業も部活も遊びもせずに就活に明け暮れている国の将来は危ういと思う。