

# 法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2024-07-07

## 法政大学キャリアデザイン学部 連続シンポジウム 第19回 『選択過剰』時代のマッチングを考える：就職・採用活動の研究

法政大学キャリアデザイン学会

---

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / Lifelong Learning and Career Studies

(巻 / Volume)

16

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

173

(終了ページ / End Page)

174

(発行年 / Year)

2019-03

『選択過剰』時代のマッチングを考える  
～就職・採用活動の研究

【開催日時】

開催日：2018年11月12日（月） 15：00 - 17：30

【プログラム】

- 挨拶 武石恵美子（本学学部長）  
企画意図 梅崎修（本学部教授）  
報告 服部泰宏（神戸大学経営学部准教授）  
報告 坂爪洋美（本学部教授）  
報告 安藤至大（日本大学経済学部教授）  
討議

【シンポジウム概要】

2018年9月3日、経団連の中西宏明会長は、就職活動の時期などを定めた「就活ルール」の廃止に言及した（「経団連会長、就活ルール廃止に言及「日程采配に違和感」日本経済新聞2019年9月3日）。現時点（2019年3月）では、新卒採用する際に会員企業が参考にすべきルールとして「採用選考に関する指針」が存在し、前年の6月1日に採用面接を解禁し、10月1日に内定を出すという日程を示しているが、今後の大きな変更が予測される。

一方、政府や大学関係は批判的な意見を表明している。最初の発言があった9月3日夜に安倍晋三首相は、採用のルールを守るよう経団連に要請しており、政府と財界の方針の明確な違いを窺い知ることができる。大学、短期大学、高等専門学校の関係団体代表で構成する「就職問題懇談会」は、企業に新卒採用ルールの順守を訴える要請文例を作成し、大学などに利用を呼びかけている（「大学、短期大学及び高等専門学校就職支援担当の方へ（企業への要請文例）2019年度大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動についての御願い（文部科学省）」）。

このような新規大卒労働市場をめぐる議論は、過去から続けられてきたものである。そして、議論の論点は、「日程」を決めることに集中する。しかし、この議論が盛り上がれば盛り上がるほど、その本質は見えなくなるという側面がある。「そもそも経団連が採用日程を采配できるのか」という前提を疑う問い、又はまったく新しい問いを発見することが重要であろう。

例えば、大学生たちは、webをベースとした就職が当たり前になってから3万を超える企業と就職サイト上で出会う。すべてに目を通すわけではないが、ひとり一人が申し込み可能な企業（選択肢）は急激に

増えた。このような選択肢の過剰さは、エントリーを受ける企業にとっても同じである。学生が増えるだけでなく、採用期間が長期化すれば、様々な採用方法の中から自社に合ったものを選ぶ必要がある。

今回のシンポジウムでは、学生にとっても企業にとっても選択肢が多すぎるという環境を「選択過剰時代」と定義した。そして、そのような状況の中で、第一に個々の企業や学生がどのように行動すべきなのかという課題、第二に選択肢の過剰に対してどのような選択環境を設計すべきかという課題を設定した。はじめに、企画担当の梅崎からテーマの意図が話された後に、経営学、経済学、心理学のそれぞれの学問分野から報告が行われた。

第一報告者の服部泰宏氏は、経営学分野を代表し、ご自身が手掛けられていた最新研究成果を紹介しつつ、主に企業側の「採用革新」について説明した。採用時データと入社3年目の人事評価データの関連を分析し、採用方法の効果測定結果を示し、さらに新しい採用方法に取り組む企業の実態分析の結果が報告された。分析の結果としてどの企業にとっても最適な方法があるのではなく、企業特性に合わせて最適な方法を選ぶことが求められていることが確認された。

第二報告者の坂爪洋美氏は、心理学の視点から大学生のキャリア探索行動について報告した。分析の結果、青年期という発達段階にある大学生は、就職活動というキャリア探索を行っていると言明されるが、選択過剰時代では、キャリア探索の困難が顕在化する可能性も示唆された。また、坂爪らによって開発されたインターンシップ効果測定尺度が紹介され、インターンシップというキャリア探索が大学生にもたらす影響についても報告された。選択過剰が探索行動の過剰につながる危険性として、将来に不安を感じ、それを解消するために、さらなる探索を行うというループ（探索の罟）に陥っている可能性が示唆された。

第三報告の安藤至大氏は、オークションなどのマッチング設計に利用されているマーケットデザインの理論を紹介し、就職・採用活動への適用について大胆な提案をされた。すでに研修医と病院のマッチングで使われている Gale-Shapley アルゴリズムについて具体例を挙げながら説明された。また、実際に Gale-Shapley アルゴリズムを就職・採用活動に適用する場合の課題についても説明され、どのように学生が企業の選好順序を決めるのかについては、キャリアセンターなどの大学側の支援の重要性も指摘された。

以上の3つ報告は、「選択過剰時代」を企業、学生、市場という異なる切り口に対して、経営学、心理学、経済学という異なる学問体系の知見を踏まえて考察したと言える。これらの報告を踏まえて、「選択過剰」をどのように捉えるかという基礎的な現状認識に対する議論を行い、現状認識を合わせつつ、①選択肢を縮小（過剰の縮減）すべきか、②選択過剰はそのままに個人や企業の選択する能力を高めるべきか、③選択を支援する制度を充実すべきか、について様々な意見が交換された。もちろん、これら三つを検討すべきであるという合意はあるが、それぞれの報告者の間でどれを重視するかについては意見の相違もあり、具体的な提案も異なっていた。議論は盛り上がり、その熱が徐々に会場全体を巻き込んでいったと言える。

なお、当日のシンポジウムには、150名を超える参加があった。企業の採用担当者、大学の就職支援者、就職情報会社など実務家が多かったが、それぞれの立場から議論に刺激を受けて様々な感想を持っていただけだと言えよう。

(文責：梅崎修)