

# 変わる雇用①

県内の現場から

面接官はスマートフォン。管工機材商社の丸尾興商(袋井市、丸尾高史社長)は2019年春採用の1次選考に、スマホアプリを使った「AI(人工知能)面接」を初めて導入した。

人手不足による売り手市場から学生たちは、地方の中小企業よりも首都圏や県内大手の選考日程を優先する傾向が強い。「日程が合わない、交通費がかかる、などの理由で選考機会を逃してきた学生を獲得していくためにはどうしたらいいか」。丸尾社長の目に留まったのが、都内の採用コンサルティング会社が開発したAI面接アプリだった。

学生はスマホを使って好きな時間に面接に臨むことができる。60〜90分ほどAIと1対1で対話し、柔軟性や自己独立性など11指標を分

## 新卒 激化する争奪戦



A I面接の今後の展開について話し合う丸尾興商とソフト開発会社の担当者=15日、島田市

# 「AI面接」1次導入も

析した結果が企業に送られ、2次面接につなげる。「地方の中小企業が限られたマンパワーで県外学生との接点を強めるのに有用」と丸尾社長は強調する。

激しさを増す新卒人材の争奪戦などを背景に経団連は10日、就職・採用活動の日程などを定めたルールを2021年春卒の学生から廃止することを正式決定した。15日に政府主導で開かれた関係省庁連絡会議では21年卒生まで現行日程の維持で一致したが、その先は

来年度以降の議論に持ち越された。人手不足は、現行ルールの形骸化をより加速させている。就職支援財団(静岡市)の調査では、インターンシップ(就業体験)導入企業の82%が大学3年生を対象

「学生が集まらない」。15日、浜松市内で静岡労働局などが開いた合同会社説明会に出展した県西部の卸売業の人事担当者はこう嘆く。「形だけのルールよりも、中小企業に人材が集まる仕組みがなければ地域経済は疲弊してしまう」

としており、1日単位の実施が前年度より6・7割増えた。鈴木寿彦事務局長は「就業体験に名を借りた会社説明会が多く、早期に学生との接点獲得に動く傾向が強まっている」と話す。「中小企業は早めに動いても内定辞退されてしまう。しかし、動きが遅ければ

雇用の在り方が揺れている。経団連はこれまで示してきた大卒者らの採用指針の廃止を正式に決定。24日召集の臨時国会では、外国人労働者の受け入れ拡大に向けた入管難民法改正案が提出される。新卒一括採用や終身雇用を主流としてきた日本の雇用の形は変わるのか。人材確保を模索する県内の現場を追った。

＜メモ＞経団連が現行で定めている2020年春入社まで適用の採用活動に関するルールは企業説明会が3月、面接選考が6月、採用内定は10月と解禁を設けている。

就職活動をめぐるルールには戦後から、経済界や学校が策定した「就職協定」がある。しかし相次ぐ協定破りを受け1996年に廃止、翌97年に経団連が中心となって「正式内定は卒業年度の10月」などと明記した倫理憲章を策定。その後、変遷を重ね、2017年卒採用から現在の指針となった。