

今年度より就職問題懇談会の座長を務めております、埼玉大学学長の山口と申します。全国キャリア・就職ガイダンスに際し、就職問題懇談会を代表して、大学側の視点から少しお話をさせていただきたく思います。

まず、「就職問題懇談会」につきまして、組織は国公立の大学、短期大学、高等専門学校等の団体の代表者から構成されており、文部科学省の学生・留学生課がその事務局を務めてくださっています。歴史は古く、今の形態になったのは 2004 年です。その趣旨は、「大学等の卒業予定者にかかる就職活動は、学校教育に支障なく、秩序ある形で行われることが望ましい。このことに鑑み、卒業予定者の就職活動の在り方について調査、検討、協議をする。」というものです。

具体的には、学業を妨げることなく、学生が円滑に就職活動を行えるよう大学等が統一的に取り組む事項を「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」（以下「申合せ」）として取りまとめています。そして、全国の大学、短大、高専に対し、これを全学一丸となって遵守するよう、また、必要な事項に対しては、企業等に要請するなど強い姿勢を社会に示すようお願いしています。

この大学側の「申合せ」は、経団連が定める企業側の採用選考に関する指針と対をなすもので、双方が相互尊重する形となっています。このため大学等の側を代表し、経団連等の経済団体との意見交換や要請を行うことが、就職問題懇談会のもう一つの重要な役割となっています。

さて、2019 年度卒業予定者の「申合せ」については、経団連との意見交換を踏まえて、今年 3 月 30 日に公表しました。ここでは、4 項目からなるこの「申合せ」を基に、就職問題懇談会としてのキャリア・就職に関する基本的な考え方をお話したいと思います。

初めに「申合せ」の第 1 項目「学生の就職・採用活動の日程設定」と、その背景にある第 2 項目「大学等における学修環境の確保」についてです。

グローバル化や IoT、AI の急速な進展により社会構造が大きく変化する中で、大学等はこの時代に対応し、未来を切り開いていけるよう、学生に高い学力と豊かな人間性を身に付けさせて社会に送り出すという使命を負っています。そのため大学等では、大学教育の質を高め、保証すべく、ポリシーの明確化や単位の実質化、教育方法の工夫など、さまざまな大学改革に取り組んでいるところです。その取組と併せて必要なことが、学生がその本分である学業に落ち着いて専念できる学修環境の確保です。

過去においては、学部 3 年生になるとすぐに就職活動が始まり、それが長期にわたるといふ大学教育を脅かしかねない状況がありました。このため就職問題懇談会は、企業側に対して長年、就職・採用活動の早期化、長期化の是正について要請を行ってきました。その結果、就職・採用活動時期については、2016 年度の卒業予定者から広報活動の開始を 3 月、採用選考活動の開始を 6 月に変更して、現在に至っています。

この日程については、大学等への調査により、学部 3 年次の学修環境の改善が確認されているところです。これを踏まえ、就職問題懇談会としては無用な混乱を避け、就職・採

用が安定的に行われることの重要性に鑑み、現行日程の維持を考えています。そして引き続き、より良い就職活動の在り方について企業側と意見交換をしてまいります。

今、まさに進んでいる 2018 年度卒業予定者の就職・採用活動についても今後、状況調査を行う予定ですが、日程の遵守が十分になされていないことが既に指摘されています。例えば民間調査によれば、採用活動開始前の 5 月 1 日時点での就職内々定率は、42.8 パーセントとのことです。

就職・採用活動時期の遵守については、政府からも経済団体等に対して要請を行っており、社会全体の取組です。就職問題懇談会としても、学生の学修環境の確保という「申合せ」の趣旨を十分に理解いただき、大学と企業の双方がこれを遵守して、社会が一体となり、人材育成を行っていくことを強く願っています。

次に、社会が一体となった人材育成、産学連携によるキャリア教育について、特に「申合せ」の第 3 項目「インターンシップの適切な実施」についてお話しします。

我が国の多くの若者にとって、高等教育は社会に出る直前の教育段階であり、高等教育には学校から社会や、職業への移行を見据えたキャリア教育の充実が求められています。特に産学官協働の人材育成であるインターンシップに対する大学から企業・地方自治体への期待は大きくなっています。インターンシップは、学生に新たな学びの気づきやきっかけを与えてくれます。また、大学にとっても、企業との協働でアカデミックな教育研究と企業ニーズを結び付けることができ、大学での教育内容や教育方法の改善に役立てることもできます。

ただ、インターンシップも非常に多様化しています。事前事後学習を伴う長期インターンシップなど教育的効果の高いものだけでなく、簡単な就業体験からなる短期インターンシップなど、多くのものが混在しているのが現状です。大学等としては、地元の企業や自治体による協議会とも連携し、より良いインターンシップを実施していきたいと考えています。

一方で大変残念なことに、単なる企業説明会や例えば 2 月に採用を目的としたものをインターンシップと称して行う企業が増えているようです。このような場合、インターンシップと呼ぶべきでなく、「申合せ」に準じた実施が必要となります。インターンシップの主役は学生です。大学、企業それぞれに事情はありますが、広い見地から将来のわが国を担う若者を育成するため、連携していくことを強くお願いしたいと思います。

最後に「申合せ」の第 4 項目「採用選考における学修成果の評価」についてです。学生の本分を踏まえれば、採用選考において学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが重要であって、このことを企業等に対し要請しています。

もちろん、大学側も努力しなくてはなりません。先ほどの義本局長からのお話にもありましたように、先週閣議決定されたいわゆる「骨太の方針」にも示されているとおり、大学は、学生が在学中に身に付けた能力・付加価値の見える化をいっそう図る必要があります。企業側にあっては、大学が示す可視化された学修成果の情報を採用選考において積極

的に活用いただき、このことが企業から学生への強いメッセージとなることを期待したく思います。

以上、「申合せ」に関連して、就職問題懇談会での基本的な考え方につきお話させていただきました。大学は、学生の 4 年間の学修により、目指す人材育成を完結します。現在のような 4 月一括採用を前提とした就職活動により、その一部が欠落する可能性は大きく、その影響をいかに小さく抑えるかが重要と考えています。また、このことだけを考えれば、通年採用という形態も検討に値することが、先日の就職問題懇談会でも話題となりました。引き続き、多面的な検討を行っていく所存です。

本日のガイダンスは、全国の大学、企業などの関係者が一堂に会しています。キャリア形成支援、キャリア教育、より良い就職活動について意見交換を行う場として非常に重要なものであり、産学官のネットワークを形成する大変良い機会であると思います。

結びに、本ガイダンスがご参加の皆さまにとって有意義なものとなりますことを祈念しまして、私の話を閉じさせていただきます。