

就職採用活動の日程と 大学教育の現状を考える



やまと ふみこ
山戸 富美子
松山大学キャリアセン
ター事務部キャリアセ
ンター課課長補佐

いがらし せいな
五十嵐 星汝
中央大学キャリアセン
ターキャリア支援課副
課長

時代状況に応じて変化する
大学で学ぶことと進路の関係

音 大学生の就職・採用活動について、その早期化や長期化の是正を目的として、就職問題懇談会で議論が重ねられてきました。大学などの関係団体が経済団体などに要請した結果、2015年度卒業・修了予定者から就職・採用活動が後ろ倒しされました。2018年度の大学の就職活動は、次のようになっています。

- ① 広報活動開始は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ② 採用選考活動開始は卒業・修了年度の6月1日以降



司会

おと よしひろ
音 好宏上智大学文学部教授、
総合政策センター広
報・情報部門会議（大
学時報）委員長う つのみや とおる
宇都宮 徹東洋経済新報社「就職
四季報プラスワン」編
集長こ ばやし のぶ こ
小林 宣子明治大学就職キャリア
支援部就職キャリア支
援事務長

③正式な内定日は卒業・修了年度の10月1日以降

これは、正常な学校教育と学習環境の確保という観点から決められたものですが、活動の時期が後ろ倒しにされて3年目の現在、その目的はどの程度達成されているでしょうか。

さらに、当初は採用選考活動の開始が卒業・修了年度の8月だったのが、翌年度には6月に変更され、頻繁な日程変更が学生や大学に影響を与えています。新聞などを見ると、だいぶ早い時期からいろいろな企業が動き出しているというのが実態のように感じます。つまり、大学という高等教育機関で学ぶということ、その後の進路との関係が、時代状況の変化によって大きく動いているのではないのでしょうか。

学生も企業も、活動開始が前年からさらに早期化

音 本日の座談会では、大学は就職・採用活動のスケジュールにどのように対応しているのか、学生の負担軽減や学習時間の確保が図られているのか、企業側は現在の日

程をどのように受け止めているのかなどをご紹介いただき、学生、大学、企業の各側面から就職採用活動スケジュールの現状と課題、就職活動と大学教育のあり方などについて再考する機会したいと思います。

五十嵐 採用選考活動の開始が8月から6月に早期化し、本年はさらに早まっている印象があります。キャリアセンターに対する相談件数が前倒しで多くなっているだけではなく、学生も3月時点でかなり動き出ししており、内定をいただいた学生もいたというのが現状です。

一昨年や昨年は、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」が問題になりましたが、本年はそれがほばなかったように思います。代わって、早い時期からインターンシップという形で企業と接触する、さらにはインターンシップからそのまま選考に入るパターンが見られました。

また、就職情報会社が低学年の学生に積極的に接触してくるようになりました。その影響が、大学のキャリア教育や学生の就活に及ぶのではないかと危惧しながら様子を見ています。

新聞などの報道にもあるように、現時点（8月24日）では6〜7割の学生が内定をいただいているという印象です。しかし、本学ではほとんどの学生が卒業式の日に届出をするので、正確なところは最後まで分からない面があります。

音 申し合わせでは採用選考の開始は6月1日となっていますが、この日程に対する学生の対応はどのようになっていますか。

五十嵐 この日程を守って活動を開始した学生は出遅れたようです。現時点で全く内定を得ていない学生は、そのようなケースが多い気がします。

音 言い方は悪いのですが、真面目な学生が損をするといえますか。

五十嵐 6月まで勉強だけして就活は何もしていないかったという学生は、かなり出遅れていますね。

2月ごろから学生が積極的に動き始め 4月中旬には企業訪問へ

山戸 松山大学では、例年、3年次の6月に第1回の就職ガイダンスを開催し、その後も定期的に行っています。学生には早い

段階から就活の準備をするように話していますが、最近では先輩の就職状況が非常に良いため、セミナーの出席状況はあまりよくありません。全般に、ややのんびりしているように感じます。ただし、中には非常に早くから首都圏などの企業のインターンシップに参加している学生もいて、準備段階では学生によって差が大きかったようです。

年が明けて定期試験が終わった2月頃から学生が積極的に動き始め、キャリアセンターを頻繁に訪れる学生が増え、エントリーシートへの添削依頼も増えました。

3月に入って広報活動が解禁となり、1日と2日に学内で合同セミナーを実施し、その後も個別説明会を随時行いました。さらに、今年は4月中旬になると学内で4年生をあまり見かけないような状況になりました。企業に直接呼ばれる学生が増えたように、採用活動の早期化が感じられました。

現在、就活が終わった学生は4〜5割くらい、内定を一つはいただいた学生を入れると7割くらいでしょうか。内定は得たものの、より良い企業を目指して頑張っている学生もいるというのが現状です。

音 松山大学は非常に丁寧なキャリア支援をなさっているようですが、スケジュールの面で、今年は変化がございませうか。

山戸 企業の面接と本学の授業の関係では、本年の7〜8月の定期試験の際に、内定を出した学生を呼んだ企業がありました。やはり学業優先なので、企業の担当者とは相談をして日程を変更していただきました。ただ、内定前の選考の段階では、授業よりも採用試験が優先された印象があります。

企業側の動きが早期化した影響で、学内行事の参加者が減少

小林 明治大学では、3年生の6月に「ブレ就職ガイダンス」を開催します。夏休みの過ごし方、例えば、夏のインターンシップについては、興味のある業界への参加を進めます。

3年次の10月第1週に開催する学部ごとの就職ガイダンスが、実質的なスタートになります。4年生の活動状況や今後の就活の進め方を説明しますが、各学部とも約90%の学生が参加します。例年、この就職ガイダンスの出席率は、高いです。

このガイダンス後、筆記試験やエントリーシートなどの対策講座や業界研究・職種研究などの行事を、2月までは毎日開催します。この参加率が、昨年比べてやや下がりましたが、秋口から、企業がインターンシップや業界研究会などを多く開催し、そちらに参加する学生が見受けられたことが影響したと思われませう。

3月1日から3月最終週まで、学内企業説明会を開催しました。3キャンパスで約1000社の参加があり、1週目は教室が学生でいっぱいになりましたが、2週目は、学生から見ただけの人気企業であっても参加学生数が昨年の7割、5割となる企業もあり、3週目にはさらに参加者が減りました。先ほどのお話のとおり、企業側の採用活動の動きが早まっている影響が出たと思えます。

また、学生相談が混み合う時期も早期化しました。広報活動開始が同じ3月1日だった2016年は、3月後半から4月にかけて、エントリーシートなどの添削でかなりの数の学生が来ていましたが、本年は、学内の説明会が始まった3月初旬に一気に相

談件数が増えました。

選考については、理系の場合、やはり4〜5月に最終選考を行い、6月に入って1日から1週目の終わりまでには内々定というケースが多かったようです。

理系の卒業研究との兼ね合いという点では、採用選考活動開始が8月1日のときは研究に支障をきたすケースが多かったのですが、採用選考開始が6月1日になって2年目を迎え、早い学生は4〜5月にある程度の目的が立ったため、教員からの苦情は少なかったようです。

音 明治大学は学生数が多く、しかも就職活動のサポートに力を入れていらつしやいます。キャリアセンターを訪れた大勢の学生一人一人に添削などの指導をするためには、大変なマンパワーが必要なのではないでしょうか。

小林 学生全員が相談に来るわけではなく、各種講座だけに参加する学生や、企業による学内説明会に参加する学生、先輩が残してくれた就職活動の報告書などの情報を見る学生などさまざまです。30回以上の相談に来る学生もいます。就職活動は自主的に

五十嵐 星汝氏



動くことが大事であり、学生は大学が提示したプログラムを取捨選択して利用してくれば良いと考えます。

音 先ほど五十嵐さんからお話があった、就職情報会社の動きが早まっているということについては、いかがでしょうか。

五十嵐 就職情報会社から、協力依頼の文書が大学に送られているため、その対応をどうするかが課題になっています。

小林 現状の「3月広報活動開始、6月に採用選考活動開始」というスケジュールは、3月に説明会に出席したら、もうエントリーシートへの提出。大学受験ならオープンキャンパスの約半年後に、志望校を決めて出願するのに比べて、就活では企業の説明会に

山戸 富美子氏



参加すると同時に願書を出すような状況になっていきます。

大学が独自に低学年向けに、働くということや産業構造なども含めて社会を知る機会を設けることは必要ですね。

**4～5月に面接をして、6月1日に
内々定式を行う企業が増加**

音 宇都宮さんはメディアの側から就職の状況を見つめてこられたわけですが、三つの大学のお話を伺って、今年の特徴をどのようにご覧になっていらっしゃるのでしょうか。

宇都宮 今年の大々い特色は二つあると思います。まず一つは冬のインターンシップです。3月の解禁前の時期に、1日もしくは

は2～3日くらい、企業が学生を呼んで就業体験をさせつつ学生を評価するという動きが、昨年よりも顕著に見られました。

時期は学生の試験が終わる1月末、国立大学なら2月半ばくらいだと思いますが、その頃から急に盛んになって、多くの学生が参加しました。

もう一つ、私が非常に驚いたのは、6月1日に多くの企業が「内々定式」を行ったことです。つまり、4～5月までに面接をして内々定を出しているのです。

私も実際に取材をしましたが、6月1日に学生を集めてセレモニーを開催している企業もあります。1980年～90年代にあった内定拘束的な様相になっています。

経団連加盟の企業でも、5月の段階で「6月1日か2日に最終面接をする」と予告している企業が多く見受けられました。実質的な選考は5月中に行って、6月初旬の早い段階で内定を出せる仕組みを作っています。要は形だけルールを守っているような企業が多かったと思います。

音 経団連と文部科学省と大学の間でスケジュールを決めてやっていますが、例えば

外資系企業などは、それとは全く関係なく採用活動をしています。スケジュールにどれほどの拘束力があるかを考えると、現在の経済状況やグローバル化の流れの中で、経団連の拘束力から逃れて採用活動をしている企業のほうが、結果的にいい人材を探っているのではないのでしょうか。

**就活の時期がいつになっても
授業に支障は出る**

音 文部科学省の「トビタテ！留学JAPAN」のような制度が作られて留学が奨励されていますが、留学した優秀な学生が帰国したら、就活のスケジュールと合わなくて非常に苦労したという事態が実際に起き



小林 享子氏

ています。これは、現在のシステムが相当の問題を含んでいるからなのではないかと思いますが、メディアの側から見て、いかがでしょうか。

宇都宮 本当にそのとおりです。全体の流れが春休みの時期を軸として進められ、ゴールデンウィーク前後までには終わらせるという形が出来上がっています。6～7月に留学から帰ってきたら就活の終盤戦という状況は、全く改善されていません。

音 本来、大学は高等教育の場であり、学びのスケジュールを厳しく設定し、シラバスどおりに授業を進めることが求められるのに、学びと就活が重なることによって、スケジュールに沿った学びができなくなっ



宇都宮 徹氏

ていることが指摘されてきました。学生が物理的に授業に参加できない状況が、就活によって生まれています。

こうした事態を踏まえてスケジュールが決められたはずですが、大学のアカデミックカレンダーが実際に影響を受けるような就職採用活動はどれくらいあるのでしょうか。

小林 4年次の学生の年間スケジュールを見ると、就活の時期がどこに設定されても、結局は支障が出ると思います。文系のゼミの先生にお話を伺うと4・5月は学生はあまり出席できないとのこと。スケジュールが重なっているのです、ある程度は仕方がないという受け止め方でした。

ただし、以前の「8月の採用選考活動開



音好 宏氏

始」に比べると、早い学生は、文系でも4、5月には決めていているし、外資系企業であれば3月に決まった学生もいます。「8月に採用選考活動開始」のときは、6月に入っても授業が成立しないという苦情が先生方から多く寄せられました。

3年次までに単位を多く取っている学生が結構いるようですが、だからといって支障がないわけではなく、このままの日程であれば、実際に企業が動いている状況もあり、春休み期間中（2月）を含めることもありかと思えます。

五十嵐 私と同じ印象で、「8月に採用選考活動開始」のときよりも先生の苦情は減っているように感じています。また、8月から6月に変更になって2年目となり、学生も企業も慣れてきたため、いわゆる「オワハラ」が減ったのかもしれない。企業側でも学生の動きが分かってくるので、学生は内定を幾つかもらいながら就活を続けるものだという理解が進んだようです。確かに早期化はしていますが、8月のときほどの混乱はありません。いずれにしろ、時期がいつになっても授業に支障は出ると思えます。

グローバル化に関しては、大手企業ではグローバル採用枠を別に設けて、秋口に受け付けているところもあるようです。対外的には採用は終わったと言いつつ、グローバル採用だけはやっていたりするので、個別に聞いてみないと何とも言えません。

横並びで一括採用という仕組み自体がかなり厳しい状況にある

山戸 本学も、3年生のガイダンスでは、3年次までに単位をしっかりと取り切るつもりで頑張るよう指導しています。しかし、4年生になっても単位が残っている学生はいます。

従って、相談に来た学生の中で、まだ30単位くらい取る必要があるという場合は、前期は就活よりも学業を優先するよう指導することもあります。前期にしっかりと勉強したあとで就活をしても、就職できないこととはないし、最終的に卒業できないと、せっかくいただいた内定も無駄になってしまうと話しています。

採用試験などで授業を休む場合は、公欠扱いとなります。ただ、会社説明会の段階

では公欠にならないので、授業を欠席して参加しなければならぬこともあります。また、大学が地方都市にあるため、大都市圏に行つて就活をする学生の場合、1日だけでは済まないケースもあるので、こうした点は地方の大学の学生には難しいところだと思えます。

私がキャリアセンターに配属になった4年前は、12月・4月のスケジュールでした。4月の採用選考で決まれば就活が終わり、4年次の授業に参加できるし、卒論にも専念できました。それを考えると、春休みを活用した上で早い時期に採用試験があったほうが、そのあとがスムーズだったという印象が非常にあります。

音 現在のシステムでは、大卒の新人採用を1年のどの時期に持つていっても学生が右往左往するわけですが、これについて経済界ではどのような議論がされていますか。

宇都宮 新卒一括採用というシステムのメリットは、同じ時期に一斉に実施するから同じチャンスが与えられるということです。企業側も、その時期に1回だけ行えばいいのでコストが下げられます。

アメリカは、学生はかなりの時間にわたって拘束されるので、その時期は全く勉強ができないという問題があるでしょう。

また、一括採用の懸念としては、横一線で評価されるため、ユニークなスキルや意外な一面といったものが見逃されてしまうかもしれないという点が指摘されます。

音 経済のグローバル化に伴って、国内の企業もどんどん多国籍化しており、「同じスケジュールで同じ形の採用活動」という一括採用の枠に入らない条件も広がっています。また、「3年3割（新卒社員の3割が3年で辞める）」ということも言われます。就職が決まったばかりなのに、自分がその会社にいるのは3年くらいと考える学生もいるわけです。横並びで一括採用という仕組み自体が、現実には合わなくなってきたという見方もできるのではないのでしょうか。

宇都宮 そうですね。一括採用が本当にいいのか、ということを声高に唱える人もいます。昨年、経済産業大臣が、「一括採用は見直したほうがいいのではないか」と発言しているように、課題があることは間違いないと思います。

企業の経営者からは、スケジュールは設けなくてもいいという本音が見え隠れすることもありますが、学業への影響を考えると一線は引くべきかもしれません。

学生がプロフィールを公開し 企業がアプローチする形も増加

音 統一スケジュールはやめたほうがいいという意見の一方で、どこかで決めておいたほうが、むしろ負担が少ないという意見もある。実際には猛烈な情報戦のようなことが起きており、情報を早く手に入れることが目的化しているような風潮を感じます。

五十嵐 先ほどの宇都宮さんのお話では、同じ時期に同じチャンスを提供して、企業としても低コストで済むということですが、人気のある企業には膨大な数のエントリーがあるため、その選考に時間と人的パワーを集中させなければならぬ。これが非常に問題になっており、学生による逆指名型もしくは逆求人型のスカウト式が活現れてきています。例えば、学生が自分のプロフィールを公開し、そこに企業がアプローチするという形が増えています。

就職情報会社のウェブサイトに大学の1年生から登録できるようになったため、学生の行動特性のデータがさらに長期間にわたって蓄積され、それが企業に提供されるのではないかと懸念があります。

高校生1学年約40万人分のデータを保有している企業もあるので、それと関連付けると、企業側からすると優秀な学生を見つけやすくなりますが、大学の4年間で育つはずの学生が青田買いされる懸念が生じます。

音 いま、いろいろな分野でビッグデータの活用が進んでいますね。

五十嵐 インターシップが急激に増え、ビッグデータの活用が進むと、将来の就職はどう変わるのか。大学が行う就活支援のあり方にも大きく影響することは間違いありません。

本学では、「知性×行動特性」学修プログラムの下にいろいろなテーマのプロジェクトを据え、学生の「GPA+コンピテンシー」をPDCAサイクルの中で向上させていくという取り組みをしていますが、同じことを就職情報会社が徹底して取り組ん

だから一体どうなるのか。既に「完成形」の優秀な学生はいいと思いますが、そうではない、まだ成長段階の伸び代がある学生の情報も早くから企業に把握され、摘み取られてしまう可能性があります。

採用活動の情報化に

ついていくのも大変な時代

音 私の知っている二人の学生を例に挙げると、大学の成績は非常によく、積極的に発言するし社会的な適応力も高い女子学生と、口が重く、普段も何かボーツとしていることが多い男子学生が同じ企業を受け、内定を得たのは男子学生のみでした。後に、機会があつて男子学生のことを人事担当者に向つたところ、「彼は伸び代がある」とのことでした。

その伸び代とはどう判断するのか。先ほどの情報産業型のデータ化された評価では、おそらく前者の女子学生のほうが高いでしょう。しかし、そうではないタイプの学生を企業が求めているということも確かです。

その伸び代はあくまでも自社にとつての



伸び代であつて、判断が正しいかどうかは時間がたたないと分からない。むしろ、性差や地域差といった要素が影響しており、日本企業のグローバル化を考えたときに、果たしてそれでいいのでしょうか。

こうした問題をクリアする可能性の一つとして、留学があると思います。留学を経て変わる学生は多く、特に発展途上国へ行った学生は明らかに人間的にたくましくなつて帰ってきます。しかし、そうした学生も、現在の就職システムではスケジュール的に

合わずにパスされてしまうという不幸な仕組みがあるような気がします。

小林 採用活動の情報化は、これからどんどん進んでいきますね。

宇都宮 いわゆるダイレクトリクルーティングとかAIの活用は、進んでいくでしょう。就職情報は、既に大きな産業になっていますし、大学側も就職情報会社との接触や情報を頼りにキャリア教育を進めている現状があると思います。

小林 中小企業がそうした新しい方法に対応できるかという課題がありますが、今後いろいろな手法が増えていき、われわれ担当者が状況を把握していくのも大変だと思います。大学側から見えない中で学生の就職活動や、データが収集されていたりすることもあります。

音 山戸さん、情報化についてはどのような感じになりますか。

山戸 これまで、低学年の学生に関する問題はあまり感じていませんでしたが、今年は就職情報会社からインターンシップの合同説明会の案内などが来ており、就職情報サイトの動きも少しずつ早まってきたとい

う印象は受けました。

留学から帰国した学生に もっと門戸を広げてほしい

小林 留学に関していうと、海外の大学と学部間の協定を結び学生を送り出しているゼミの先生から、学生から相談があった場合は、6月頃に帰国する学生には、もう1年大学に在籍し、次の年の就職活動を勧めるといふ話を伺いました。

国立大学も含めて、帰国した翌年に就活をする学生が多いようです。1年間遅れた理由が留学とはっきりしているのです。採用には比較的影響がないようです。ただし、1年先延ばしにできない学生ももちろんいますので、帰国生の採用は企業側でぜひ設けていただきたいと思います。

先日、留学から帰ってきた学生を主な対象とし、国立大学と私立大学が一緒になって「グローバル・キャリア・チャレンジ2018」という合同企業説明会を開催しました。会場は早稲田大学と大阪大学です。企業には、帰国生向けの枠を設けているところと、これから始めるところがあるよ

うです。「トビタテ」留学「APAN」に理解のある企業でも、採用ではなかなかという面もあるので、もっと門戸を広げていただくために、大学から企業に対して情報発信を続けていくことも大事だと思います。

小林 もちろん、帰国後、就職先を決める学生もいるので一概には言えませんが、以前の8月解禁なら間に合うが6月では門戸が狭いというのが現状でしょう。

音 就活における新規雇用数は圧倒的に首都圏に集中しており、次いで関西圏だと思います。そうすると、それ以外のところにある大学の学生にとって、就活のための移動が大きな負担になっているでしょう。松山大学では学生にどのような支援をしていますか。

山戸 本学の学生は地元出身者が多く、就職も地元というケースが多いのですが、首都圏に行く学生も1割くらいいます。やはり、一番の問題は旅費の負担ですね。大学の父母会から、就活支援として1回につき5000円を補助しているものの、行く回数が増えると厳しい。学生はとにかく安くあげるために、夜行バスやLCCを利用し

て何とかやっています。

ただ、現在は景気が比較的良好いため、最終面接のときは企業から旅費が出るケースも多いと聞いており、学生は非常に助かっているようです。

また、首都圏で就職活動する学生に対しては、松山大学東京オフィスで就職支援を行っています。首都圏で勤務しているOB・OGから就活体験や首都圏での生活などについて直接意見を聞くことができる取り組みなどを行っています。

インターシップの増加と 賛否が分かれるワンデイ

音 インターシップは以前に本誌の座談会でも取り上げたことがあります。今回は就活と連動したインターシップ、特に今年はワンデイ（1日）のインターシップが非常に増えています。また、インターシップが就活のスケジュールを大幅に前倒しているという事態が、実際に起きています。この就活連動型インターシップについて、キャリアセンターではどのようにご指導なさっていますか。積極的に行き

なさいという感じでしょうか。

五十嵐 連動型かどうか分からずに参加してみたら、だいぶ連動していたというケースはあります。いずれにしろ、学生の第一希望の企業であれば徹底的に研究したほうがいいので、インターンシップを一つのチャンスと考えて勧めています。

本学には、4日以上インターンシップ実施企業を集めた1、2年生対象の「次世代リーダーズプログラム」と、3、4年生を対象としてワンデイからある「架け橋プログラム」があります。企業と大学がプログラムの締結をすると、保険や事前研修といったことがやりやすくなるので、その上で学生を送り出しています。学生に対しては、ビジネスマナーや仕事の心掛けといったことを事前研修でレクチャーしています。

インターンシップを経験するとガラッと変わる学生もおり、学生のためになっているケースは多いのですが、全てがそうではなく、今後どのように変わっていくかをもう少し見極めたいと思っています。

山戸 ガイダンスでは、就活からむワンデイやツーデイのインターンシップには積

極的に参加するように話しています。学生に聞くと、インターンシップに参加したところ、一次試験は免除すると言われたケースもあるようです。

このインターンシップに参加する学生は、企業について事前にほとんど知らないケースが多いので、少しでも興味があれば参加するように言っています。興味はあったものの、自分にはちょっと合わないと感じれば、それも一つの成果だからと、積極的に参加させています。

また、2、3年次ではカリキュラムの中にインターンシップが設けてあり、1週間〜2週間などのプログラムを設定しています。愛媛県には、松山市の私立大学や愛媛大学などが参加する「大学コンソーシアムえひめ」があり、毎年200名くらいの学生がインターンシップに参加しています。本学では、事前指導と事後指導をそれぞれ2単位15回行います。

音 単位化をなさっているのですか。

山戸 1週間〜2週間の就業体験をするものについては単位を認定していますが、就

由にしています。書類が必要な場合は、キャリアセンターから出すこともあります。

小林 そもそも、インターンシップは、採用活動に結び付けるのではなく、新卒者の3年離職率が高いということもあり、働くとはどういうことか、就業経験を通して、自分の足りないところを発見し、その後の大学生活に生かし、学生が社会に出る準備をする目的で日本型インターンシップが始まったのではないかと思います。

本学のキャリアセンター主催の「全学版インターンシップ」は、単位化はしていません。5日間以上の就業体験ができることを条件として、企業と覚書を交わしています。本年は、240社に約690名の学生を送り出しました。

他大学と同様に、学生には事前研修やマナー講習を受けさせた上でインターンシップに参加させています。本学の場合は参加する学生を企業が選ぶのではなく、大学が学生に筆記試験を課して選出し、送り出しています。いま話題のワンデイでは選考がないケースもあるので、学生はやや面倒だと感じるかもしれません。就職キャリアセ

ンター主催のインターンシップは、あくまで就業体験と考えています。

就業体験を積むためには、1日だけでは難しいと思います。そもそも、インターンシップは欧米から入ってきたのだと思いますが、欧米では新卒一括採用ではなく、経験や適性を見極めるための採用前提のものだったはず。しかし、日本型のインターンシップは違うところからスタートしたため、長期の就業体験があつて採用に直結するタイプや直結しないタイプ、同じくワンデイでも直結型と非直結型というように混在している状況です。

本学としては、興味があるのならインターンシップに参加するよう伝えていけるもの、ワンデイはどうしても採用直結型というイメージがあります。

夏休みのインターンシップについては、サークルの合宿などがあつて参加できない学生は不安になってきます。しかし、学生生活において自ら考え、行動してきた学生は、納得できる就活をしている。だから、何か打ち込めることがあるのなら、夏休みに無理をしてインターンシップに参加する

必要はなく、いましかできないこと、やりたいことを優先しようとして学生に話していきましょう。

秋から冬にかけてのインターンシップが増え、先輩から話を聞いた多くの学生が参加しています。

現在、インターンシップが採用活動の隠れ蓑のようになっている面もあるので、今後、インターンシップ参加が授業への影響の問題になるのではないかと思われまふ。このことについては、皆さんも感じていらっしやるのではないでしょうか。

インターンシップは教育の一環か 企業の採用活動の一部か

音 例えば、教員免許の取得には教育実習が必須ですが、これはいわば制度化されたインターンシップです。その間は授業が欠席扱いになりません。では、ほかの業種で同じような長期のインターンシップの場合、どう扱うかは非常に難しい。

長期のインターンシップを単位として認めているというご紹介がありました。採用と連動しているようなインターンシップ

の場合、どう評価するのが適切でしょうか。学業と就活というテーマの中で、インターンシップの効果をどこまで認めるかという問題があります。

もう少し掘り下げると、大学教育ではアカデミックなものの積み重ねによって学生を育てていくわけですが、では学問的に明確な考え方を身に付けたからといって、それがコンピテンシーとしてうまく活用されているだろうか。そのギャップが、だいたい現れているように感じます。

それを実践型の教育の中でどう解決するかが、いま問題になっており、インターンシップが盛んに行われています。しかし、インターンシップに関しては、こうした観点とキャリアの部分とがうまく切り分けられていない、もしくは入れ子になった関係のままであるように見えます。小林さんが懸念なさっているのは、そうした点ではないでしょうか。

宇都宮 インターンシップの現状を見ると、6月から始まる募集活動が早期化を助長しているような気がします。

かつて10月解禁だった頃、就職情報会社

は「情報サイトは6月からプレオープン」という申し合わせをしていたかと思いますが、その頃の雰囲気に戻ってきている印象があります。3年次の6月から大きな広告を打って、インターンシップに参加しないと就職が決まらないといった感じで学生をおおるため、就活を始めなくてはならないような気になってしまふ。その結果、4年次の4月あたりになると、もう随分長い間、就活をやっているように感じてしまふ。インターンシップを就職と直結させるあり方は、どこかで一度整理したほうがいいのではないかと思っています。

昨年から今年にかけて、文部科学省の「インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議」が4回ほど開かれ、全ての議論を聞いてきました。そこでは、経営者側と教育者側のインターンシップに対する考え方の違いが、最初から最後まであった印象でした。

経営者側としては、インターンシップを受け入れるに当たってインセンティブが欲しいわけです。いまの制度では採用活動はしてはいけないことになっているのですが、

それを解禁してほしいということが本音の部分にあります。また、学生の教育や社会貢献活動の一環と言われても、受け入れる負担なども含めて、社内に説明がつかないということもあります。

学校側としては、あくまでも教育の一環であって、インターンシップで採用できるようにすると、3年次、2年次、果ては1年次から就活が始まってしまふおそれがあるという主張でした。

こうしたせめぎ合いが続いた結果、最後のとりまとめでは、インターンシップで採用活動はしないものの、中長期的には再検討の余地を残しました。先ほどお話が出た、どちらをとるかという議論は、今後も続くのではないかと思います。

労働の流動性が高まるとともに 就活に対する大学の対応も変化

音 私が知っている範囲では、例えばある芸術系の大学では、3月の卒業後にどこに就職したかというデータだけではなく、卒業後3年分くらいのデータを蓄積している。つまり、卒業して就職した時点で終わりで

はないということを明確にしています。また、卒業後に大学のキャリアセンターを再び訪れて相談する学生が増えている印象があります。

いずれも、学生が進路を決めるためだけにキャリアセンターがあるのではなく、卒業後も含めてキャリアセンターが関わるというように、センターのポジションが変わってきたのではないのでしょうか。

先ほどの3年3割のお話や新卒一括採用の問題がある一方、労働の流動性が非常に高まっていることも確かなので、それに応じて、就職採用活動に関する大学の対応も変わってきているように感じます。

五十嵐 本学の場合、卒業生の面談はいつでも受け付けていますが、最近になって特に増えたという印象はなく、同じくらいの数の卒業生がコンスタントに来ています。

ただ、いまは再就職のためのウェブサイトも充実しているので、大学に相談に来るのはほんの一部ではないかと思えます。

山戸 卒業後も利用できるというガイダンスはしていますが、あまりたくさん来るということはありません。既卒者向けのコー

ナーを設けて求人票を置いていますが、数が多いわけではないので、やはり地元のハローワークなども並行して利用するよう指導するというようになっていきます。

小林 本学も同様ですが、学生数を考えると、既卒者の利用は少ないほうかもしれませんが、専用コーナーに求人票を置いており、相談に来た卒業生に対応はしています。

第二新卒や大学院に入り直した人に対するキャリアサポートの問題

宇都宮 労働の流動性における大学の役割について考えると、先日、第二新卒の就職を支援している企業の担当者に話を聞きましたが、なかなか難しいと感じました。なぜ就職してすぐに辞めたのか、なぜ卒業時点で就職しなかったのかという目で見られる現実が、まだ残っているようです。

たまたま、やりたいことを学生時代から続けていただけという人や、ブランク企業のような過酷な労働環境の会社に就職してやめてしまった人など、事情はさまざまです。途中で投げ出したという見方ではなく、もう少し温かい目で、再チャレンジできる

仕組みを作ることが大事だと思います。企業側も若い人材を求めています。

音 就職して数年たってから大学院に入り直す人が、増えていきます。大学院を修了して元の職場に戻る人もいれば、大学院進学・イコール・新しいチャンスと考えて、退路を断って大学院に来る。大学院を出て次のステップを目指すケースもあります。年齢的には20代後半が多いようですが、そういう人に対するキャリア支援があまりうまくいっていないような気がします。



宇都宮 確かに、そういう人たちのキャリア支援をするところというところ、ジョブカフェや転職支援会社などがありますが、大学にそういったサービスや制度を作るとするのはいいアイデアだと思います。

五十嵐 本学のロースクールは、多くの修了生を輩出していますが、ロースクールの就職は学部生とはやや異なりますので、リール・キャリア・サポート委員会事務局がサポートしています。

音 それは、就職先がある程度決まっているということがあるのでしょうか。

五十嵐 専門的な分野ですから、ロースクール修了生のみを開かれた選択肢があるということですが。公務員の総合職試験でも、院卒者のみを受験できる行政区分や、司法試験合格発表後に実施される法務区分分などがあります。

小林 本学のキャリアセンターでは、大学院生も含めたキャリア支援をしています。大学院生に対する就職支援として、大学院事務室においても独自の支援を実施しています。

既卒についての年齢は、企業側が気にし

ているように思います。企業は、第二新卒は卒業後2〜3年までを考えているようで、27〜29歳くらいの場合、ハローワークも利用するよう話しています。大学に来る求人で、特に就職キャリアアセンターに来る既卒者向けの多くは、卒業後2〜3年までという内容です。

音 これから少子化がますます進んでいくと、大学は社会人も受け入れなくてはやっていけません、そうなると卒業が2回目や3回目という学生のキャリア支援も必要になりそうですね。

小林 明治大学では、社会連携の一環として、女性の仕事復帰や社会における新たな活躍を支援する「女性のためのスマートキャリアプログラム」を開講しています。一度家庭に入った女性や企業で働いている女性を対象にしていますが、その修了者を対象に、日本女子大学と連携して企業説明会を開催したりしています。

大学の就職支援に、いま何が求められているか

音 課題が山積していることは、十分に分

かりました。また、何らかの協定を結んでも、現実問題としては景気のよしあしなどによって採用のボリュームが大きな影響を受け、時期も早くなったり遅くなったりするでしょう。さらにグローバル化がそれに拍車をかけている状況があります。

これを大学だけで変えられるものではないかもしれませんが、大学の進路支援、就職支援にいま何が求められているとお考えになっていらっしゃるのか、最後にお伺いしたいと思います。

五十嵐 先ほど小林さんがおっしゃったように、インターンシップを勧める学生と、それよりも留学もしくは普段の勉強に力を入れるようアドバイスする学生と、いろいろです。この企業にどうしても入りたいという希望があれば、企業研究をしてインターンシップに行くことも選択肢の一つであると伝えますが、まだ志望がはっきりしていないような学生に対しては違うことを勧める場合もあります。それぞれの学生のさまざまな事情をヒアリングしながら、その学生に合った対応をしていかなければならないという個別対応の世界ですね。

しかし、本学は学生数が非常に多いため、なかなか手が回らない部分もあります。その上、大学院生の問題や卒業生のフォローまでとなると、いまでできることを爾々と実行するしかないという感じですよ。

また、2000年代前半から爆発的に広がりが、誰もがどの企業にもアクセスできるオープン型の新卒紹介サイトから、逆求人・スカウト型、マッチング型、リファラル採用型など、就活用の新しいウェブサイトや就活専用のさまざまなアプリが昨今はたくさん出ています。そうになると、希望する企業に入るにはどのサイトを利用してどのアプリを使うと有利なのかといった情報を、学生もわれわれも集めなければなりません。毎年、新しいものが出てきて、ついていけない程の状況なので、追いつてられないような感じがします。企業も、学生がどのウェブサイトを見ているか、非常に気にしています。

こうした中で、キャリアアセンターとしていろいろ模索しながらも個々の学生に合ったサポートをしていかなないと、成り立っていないという印象を持っています。

就活のスケジュールは

大学の教育をもっと重視してほしい

山戸

今年の例では、ある学生が3年次のインターンシップで頑張り過ぎてしまい、4年生になったら燃え尽きてしまったというケースがありました。

本学は就職希望の学生が1200名くらいですので、しっかりとした情報提示を心掛けています。特に、就職に強い大学であることをアピールしているので、個別面談を重視している点を大学の父母会やオープンキャンパスなどの機会に伝えていきます。先ほどのお話にあったような個別指導、それぞれの学生に合った指導をしっかりとやっていこうと思っているところです。

小林 就職キャリアサポートは、学生数の多い少ないにかかわらず、学生一人一人に対する相談などをしっかりとやっていくことが大事だと思います。

また、教育現場におけるインターンシップのあり方について、もう少し企業側に伝えたい方がいいでしょう。就職するに当たって、学生が将来のことを考える方法の一つ

としてインターンシップをどう位置付けるかをきちんと整理する。そして、このような形で実施してほしいということを企業に明確に説明する必要があると思います。

8月解禁から6月に変更になったときは、大学もいろいろな対応を求められましたが、1年たった現在は「意外にうまくいっているのではないか」という風潮が感じられます。しかし、実際には、6月になったために教育実習をあきらめた学生もいるわけです。

音先生がおっしゃった留学帰国生の問題も、先ほどの「グローバル・キャリア・チャレンジ2018」に多数の帰国生が参加していたことを考えると、できれば帰国した年に就職先を決めたいと思っているので、企業側で、もう少し門戸を開いていただきたいと思っています。

大学の教育をもっと重視するよう企業側には伝えることは大事であって、理系の学生などは毎日学校に来て研究をして、同時に就活もしなければならぬ。そのところをもっと分かっていただけという、大学はアピールしていく必要があります。

宇都宮 私は就職の取材を長年してきました

だが、学業とのバランスをどうするかは永遠のテーマです。特に、時期をめぐるとりを長年見ていると、早期化はあまりよくないという気がします。

先ほどもお話に出ていましたが、学生は大学教育を通して伸びていくものであり、そうやって成長したあとの姿を企業に評価してもらいたいという意味では、就職採用活動をもっと遅い時期にするという選択肢もあるのではないのでしょうか。

また、大学が学生の成長を見るには、履修履歴が効果的だと思います。いまのスケジュールだと3年次までの成績しか見ることができませんが、4年次の途中まで見るということも考えてもいいと思います。

かつて4年次の10月に一斉にスタートしていた時代があり、それでもうまくいっていましたが、それが徐々に早まってきました。が、売り手市場のいまだからこそ、大学側が声を上げて、もう少し遅くするように促すこともできるのではないかと思います。

音 本日は、ありがとうございました。