

声 明

就職・採用活動の枠組みについては、これまで大学側と企業側との間で議論し、就職活動時期などを定めてきましたが、本日、日本経済団体連合会が「採用選考に関する指針」を今後、策定しないことを表明したことで、就職・採用活動に関する一定の秩序が失われ、学生、企業の双方に大きな混乱が生じることを、大学側として強く危惧します。

とりわけ、就職・採用活動時期については、学生の修学・就職に対する影響を抑える観点から一定程度の周知期間が必要であり、少なくとも2021年卒業予定者（現在の大学2年生）については、学生の不安を解消するためにも、現行日程（3月広報活動開始、6月採用選考活動開始）を維持することを求めたく思います。

学生の本分である学業が就職・採用活動によって妨げられることなく、学生が安心して就職活動を行えるようにするためには、大学側と企業側の双方が尊重し合える枠組みが不可欠です。

今回の事態の打開に向け、学生への影響を最小限とする観点から、異例ですが、政府による対応を期待したいと思います。

なお、この度の動きに関する就職問題懇談会としての基本的考え方は別紙のとおりです。

2018年10月9日

就職問題懇談会座長
(埼玉大学長)

山 口 宏 樹

就職・採用活動等に関する基本的考え方
～日本経済団体連合会 中西会長の9月3日の発言を受けて～

大学、短期大学、高等専門学校は、我が国の高等教育機関として、これからの時代に対応し、未来を切り拓く高い学力と豊かな人間性を学生に身につけさせた上で、社会に送り出す使命を負っている。その責務を果たすため、就職・採用活動は学校教育に支障なく、秩序ある形で行われるべきであり、大学側（短期大学、高等専門学校を含む。以下同様。）の就職・採用活動等に関する検討を行う就職問題懇談会は、企業側に対し長年にわたり、協議・要請を行ってきた。

このことから、この度の一連の動きに関する大学側の基本的な考え方を以下に示す。

1. 就職・採用活動については一定の枠組みが必要であり、就職・採用活動については、日程（3月・6月）を含め、現行の枠組みを維持すべきである。
 - ・就職・採用活動の在り方については、学生の学修環境を確保するため、大学側が企業側と話し合っただけで定めてきた経緯があり、就職問題懇談会の「申合せ」と日本経済団体連合会（以下、経団連）の「指針」とを「両輪」とすることで長年、そのバランスを保ってきた。このことの重要性に鑑み、大学側と企業側を両輪とする現行の枠組みは維持すべきである。
 - ・現行の就職・採用活動の枠組みで示される就職・採用活動開始時期（広報活動3月・採用選考活動6月）については、就職活動の極端な早期化・長期化を抑制し、秩序ある就職活動に貢献するとともに、学生の学修環境確保への良い影響が確認されている。また、日程を含めた現行の枠組みは4年連続で維持されており、学生・大学・企業の間で定着しつつある。これらのことから、無用な混乱を避けるためにも、まずは2021年卒の就職・採用活動について、現行の日程と枠組みを維持すべきである。
 - ・日程を含めた就職採用活動に関する現行の枠組みがあるからこそ、学生は在学中、適切に就職支援を受けることができ、若年者雇用の安定につながっていることに十分留意すべきである。
 - ・就職・採用活動に関する現行の枠組みの中で経団連の「指針」がなくなれば、過去（1962年）に当時の日本経営者団体連盟（日経連）が行った「野放し宣言」の時のように、就職活動の早期化・長期化が加速され、学生・大学・企業のいずれにも大きな混乱が生ずることが大いに危惧される。
 - ・雇用や働き方といった社会システムの再構築、ならびに「キャリア」に関連した大学システムの再構築など、これからの時代に対応した新たな就職・採用活動の在り方の検討には、十分な議論と準備、さらには学生への一定程度の周知期間が必要である。そのような準備がない中で、単にこれまでの枠組みをなくすことは容認できない。
2. 現行の枠組みを当面維持した上で、これからの時代にあふさわしい、より良い就職・採用システムの構築に向けた議論を行う意義はある。
 - ・経団連会長が提起したこれからの時代にあふさわしい就職・採用システムの在り方については、社会が大きく変化中、議論する意義はある。その際、大学側が負う使命を十分に尊重した形で議論が行われるべきであり、企業側もこれからの時代に対応した取組を進めるべきである。
 - ・大学側としては、単位取得要件や成績、卒業要件の厳格化など大学教育の質保証と、学生がしっかり学修する体制づくりをより一層進めるとともに、学生が在学中に身に付けた能力・スキルに見える化を図り、学生の学業成果が企業の採用活動において、一層活用され、適切に評価されるよう、取り組んでいきたい。
 - ・企業側にあっても、これまでの日本型システムの検証を十分に行った上で、ポテンシャル採用からジョブ型採用への転換、学歴・入社年次にとらわれない能力・スキルに基づく賃金体系の導入など、働き方改革や人生100年時代に対応した多様なキャリアパスへの対応が求められると考える。