

教育問題委員会 第5回会合

パネル討議「大学の就職支援と企業の求める人材について」  
大学就職担当者、企業の採用担当者を計10氏招き意見交換

Keizaidoyu Express

**教**育問題委員会は、10月8日、今年度第5回会合としてパネル討議を行った。「大学の就職支援と企業の求める人材について」をテーマとし、大学の就職担当者5名と企業の採用担当者5名を招いた。昨年度来、教育問題委員会は「教育界に対して企業がすることは何か」をめぐる議論を重ねてきたが、その中から「企業の採用と大学の就職支援の間にはさまざまなギャップがあるのではないか」（小林いずみ委員長）との問題意識が浮かび、今回のパネル討議が企画された。パネリストは別掲の10氏で、モデレーターは小林委員長が務めた。

初めに各パネリストが現状報告と問題提起を行い、その後、出席委員を交えた意見交換が行われた。大学側、企業側、出席委員の三者とも率直に意見を述べ合い、非常に有意義な議論となった。



1. 大学から企業への要望

大学側パネリスト全員が一致して指摘した問題点は、採用選考の早期化である。3年次から就職活動に大きく時間を取られている現状に対して、企業の対処を求める意見が相次いだ。この問題については、「早期化の結果、採用が長期化していることも問題」、「早期化は正は大学・企業・就職情報会社の三者で取

り組むべき課題」、「企業も早期化で困っているのではないか」との指摘もあった。

次いで意見が集中したのが、本当に必要な情報の不足という問題であった。学生も企業もインターネットに依存し、情報が溢れている一方で、就職後の実情を学生が十分に理解していないという。学生側のリアルなビジネス社会への認識不足にも問題があるとしつつも、個人情報

大学側 就職担当者

共立女子大学・共立女子短期大学  
就職進路課統括課長 大聖静子氏

上智大学  
キャリアセンター センター長 宮井泰之氏

専修大学  
就職部就職課 課長 船橋慶洋氏

東京理科大学  
学生支援センター部 次長 今井雅幸氏

立教大学  
キャリアセンター 事務部長 加藤敏子氏

就労に対する意識付けやキャリア設計の支援などを主眼に、各大学とも多様な就職支援活動を行っている。具体的内容は異なるが、企業や社会の実情への理解を深めるための各種講座やガイダンス（企業から人を招く場合が多い）と、個々の学生との相談が2本柱となっている。相談件数の増加に触れた大学も多く、個人単位の支援が求められる状況だという。1、2年次対象のプログラムがある大学、卒業生に対する支援（主に相談業務）を行っている大学も複数あった。（写真は専修大学・船橋氏）



保護法の施行でOB・OG訪問が難しくなった、働き方・待遇が極めて多様化してわかりにくくなったなどの実情を訴えるパネリストも多かった。

ほかに、複数のパネリストが言及した問題に、①内定者への拘束、②SPIなど選考方法の画一化、③エントリーシートによる過大な負担、などが挙げられていた。

## 2. 企業からの問題提起

企業側が共通して指摘した問題点は特になかった。個別の意見としては、「ストレスに弱い新入社員が増えているが、採用選考の中でストレス耐性を見るのは難しい」、「自分のキャリア設計にこだわりすぎている学生が増えている」など、最近の傾向をうかがわせる発言があった。全体としては、自社が求める人材や採用にあたって重視している点についての説明が主で、大学への要望としては、「日本のものづくりを担える人材の育成」、「業界を理解してもらうための勉強会の開催」などが挙げられた。

## 3. 採用の早期化について

意見交換では、まず「採用の早期化」が論点となった。大学側からは、「内定が早く出ると学生は勉強しなくなってしまう。採用の早期化で企業にメリットがあるのか疑問だ」との意見が出た。これに対し企業側から、「他社がやるからウチも早く内定を出すというのが、本当のところだろう。内定が早く出たとしても大学が卒業を厳しくすれば学生は勉強するはずだ」との反論があった。

さらに大学側から、「早期化が“内定ブルー”の学生を増やしている」、「内定後の企業の拘束や研修の実態も問題が多い。ひと握りの優秀な学生の争奪戦に、大半の学生を巻き込んでいるように思う」など、早期化を問題視する発言が相次いだ。

出席委員からは、「企業が求めているのは『人間力』だということを、大学の先生は理解していない。学部ごとの閉鎖性、入試担当と就職担当の大学内の認識ギャップなど、大学の改革も必要だ」との指摘があった。

## 4. エントリーシート\*について

続いてエントリーシートに関する議論に移り、小林委員長が「コミュニケーション能力重視と言いつつ、インターネットに依存した採用になっている現実をどう考えるか」と質した。

企業側は、「エントリーシートを判定の重要要素にしているわけではない」とした上で、「面談に際し何らかの記述を求めることになる。エントリーシートが学生の過大な負担だというのは理解しにくい」、「採用予定の100倍もの学生全員と面談するのは困難で、採用業務は就職情報会社のシステムを利用せざるを得ない。エントリーシートで学生の基本的姿勢を見ることはできる」などと説明した。

大学側からは、「一括で何十社にもエントリーできる仕組みを業者が作り、企業も大学も困っているのではないか。インターネットの普及で採用選考は一変した。エントリーシート依存の背景には、企業側の採用能力低下もあるように感じる」との厳しい意見も出ていた。

### 企業側 採用担当者

小松製作所  
人事部 部長 森 正尚氏

商船三井  
人事部 人事第一グループリーダー 八嶋浩一氏

武田薬品工業  
採用グループ マネジャー 永井照久氏

三井住友銀行  
人事部 採用グループ長 高橋恒歩氏

メリルリンチ日本証券  
人事部 人事部長 菅原克俊氏

この会合に参加した5社は、共に採用にあたり「面接を最も重視し、人柄や人物をよく見て判断している」という姿勢であった。では、どういう人材を求めているかという点では、①自社の掲げる理念に共感できる、②情熱がある・挑戦するファイトがある、③協調して働ける(チームワーク)、④コミュニケーション能力が高い、⑤高い倫理観・誠実さ、といった項目を多くの企業が挙げた。また、女性や留学生の積極採用に複数の企業が言及した。(写真は商船三井・八嶋氏)



\*武田薬品工業はエントリーシートを採用していない。