

就職・採用活動等に関する基本的考え方

本連合会は、これまでも就職・採用活動に関し、社会に貢献するより多くの学生を育成するため、学生が学業に専念し多様な学修経験ができる環境づくりに向けた取組みを行ってまいりました。また、その時期については、長年にわたって、就職問題懇談会等を通じ、早期化・長期化の是正を要望してまいりました。

就職・採用活動等に関しては、東京オリンピック・パラリンピックの開催が大学生の就職・採用活動時期と重なるなど、とりわけ2020年度卒の就職・採用活動について、どのように対応するか不透明な状態となっています。

「就職活動2020年問題」をはじめとする就職・採用活動への様々な議論を踏まえ、改めて、経済団体をはじめ企業等に対し、就職・採用活動等に関する本連合会の基本的考え方を、次の通り表明します。

1. 就職・採用活動時期について

2020年度卒以降の就職・採用活動時期については、現行のスケジュール（3月1日広報活動開始、6月1日採用選考活動開始）を堅持すべきである。

- 就職・採用活動時期の早期化は、企業等が卒業論文・卒業研究をはじめとする大学教育の成果に全く関心を示していないというメッセージへと繋がり兼ねず、学生の真摯な学修意欲を削ぐものである。
- 企業等が採用活動時期の早期化を是正し、大学の成績を重視した就職・採用活動をすることによって、産業界や社会が必要とする能力の育成に大学も重点を置くことができ、教育の質の向上に良い循環が期待できる。
- 学生の留学時期が企業の採用活動の時期と重なっているうえに、しばしば採用活動解禁時期が変更されることなどが長期留学の阻害要因となっている。

2. インターンシップについて

就業体験を伴わない「ワンデーインターンシップ」は、「インターンシップ」という呼称を止め、本来のインターンシップと明確に区別できるようにすべきである。

また、そもそも就職・採用活動においてインターンシップ参加は必須ではないということ、企業等は採用方針として明言すべきである。

- インターンシップを実施する企業数は年々増加をしているが、その内容を見ると、いわゆる「ワンデーインターンシップ」と呼ばれるものが多くある。本来のインターンシップの必須要素である就業体験を伴わず、会社見学や企業説明会となっているのが実態である。
- 大学の授業期間中に開催されるインターンシップによって、多くの学生がゼミや授業を欠席するため、教育研究活動に悪影響を及ぼしている。
- インターンシップに参加しないと、採用されないかのような就職情報サイトや情報誌などの記事は、いたずらに学生の不安を煽るものであり、学業に専念できない環境を作り出している。例えば、大学3年生の夏休みを中心に開催されるインターンシップについては、同時期に行われる短期留学への参加を諦める学生が多く、貴重な留学機会を逸してしまうという実態がある。