消耗する就職活動を見直す

Rethinking for University Student's Job Hunting

瀬戸口 剛

Tsuyoshi SETOGUCHI

この時期は学生の就職活動が佳境を迎え、学生は戦々恐々とし、なかには内々定を得た学生が研究室活動に戻ってきますが、教員としては複雑な気持ちになります。学生の就職活動の早期化や長期化が、大学での教育や研究活動に影響し、工学系人材として社会で活躍すべき学生の成長を妨げているという矛盾を感じます。

八大学工学系連合会が大学院修士課程の学生に行ったアンケート調査¹⁾では、就職活動は前年の12月以前から始まり、4～6月になって内々定を得ており、8割以上の学生が4か月以上を費やしている実態が浮き彫りになりました。また、ワンデーインターンシップと称して、会社説明会のような内容で学生を集める企業も増えており、その度に学生は大学を休んで企業に出向く状況が出てきています。

就職・採用活動は年々早期化し、長期化しているため、学生たちの貴重な学修・研究の時間が割かれているのが現実です。そのために、学生が成長する大事な時間が割かれ、結果的にわが国の工学系人材育成に深刻な影響を及ぼしていることにもつながります。社会の急速な変化とグローバル化が進行する今日、将来を考える時間や余裕のないまま学生たちが就職活動に巻き込まれてしまい、成長の機会が失われているのです。さらに、高度工学系人材となるべき博士課程への進学が減少し、研究者や工学技術者としての経験を積む海外留学などへの挑戦の機会を失うことにもなります。

工学系の学生の就職にあたっては、以下の再考が必要でしょう。

- (1) 学生の就職活動を少なくとも新年度（修士2年生）になってから始める。修士1年生の時期は、工学系の基礎知識が付いて、様々な研究や技術について自分で考えられるようになる、人生で最も貴重な成長期間です。
- (2) 工学系学生の採用選考においては、学修や研究の成果や実績を適正に評価することが必要。企業の採用担当者は、コミュニケーション能力を重視する傾向がありますが、学生が大学で何を修得したかを就職

面接で直接問う必要があります。

- (3) インターンシップは大学側の単位認定ができる内容と期間を設定する。企業と大学との共同研究などで学生のインターンシップを位置づけ、学生の就職、採用につなげる方法も有効です。

採用する企業の側も、従来の就職形態の見直しを考え始めています。経団連は従来の日本型雇用制度を前提に企業経営を考えることが時代に合わないケースが増えてきているとして、通年採用や中途採用を拡大するほか、職務に応じた報酬制度や、成果を重視した昇給制度を設けることを提起しています²⁾。また、AIシステム開発者など、高度な知識や技術を持つ人材を対象に、職務を明確にするジョブ型雇用を増やすべきとしています。そうすると、大学側はより専門知識や専門技術を修得した学生を、社会に送り出す必要にも迫られ、学生の学修成果はますます重要視されるべきです。

就職活動は単に採用するプロセスに留まらず、学生のキャリアパスになるよう、学生と、送り出す大学、採用する企業、それぞれが、Win Win Winの関係になるように取り組むべきでしょう。

参考文献

- 1) 八大学工学系連合会：八大学工学系大学院における就職活動の現状と課題, 2019
- 2) 日本経済新聞：「年功・終身」見直し重点 経団連春季交渉指針に盛る, 2019

瀬戸口 剛

- 1991年 早稲田大学大学院理工学研究科建設工学専攻後期博士課程単位取得退学
- 1990年 早稲田大学理工学部 助手
- 1991年 北海道大学工学部 助手
- 1995年 北海道大学工学部 助教授
- 2010年 北海道大学大学院工学研究院 教授
- 2019年 北海道大学工学部長, 工学研究院長, 工学院院长
- 2019年 北海道工学教育協会会長

2020年1月17日受付