

新卒就職採用問題の適正化に関する意見

株式会社 開倫塾

代表取締役社長 林明夫

- (1) 大学だけではなく、短期大学、専門学校、大学院修士課程の学生までが、卒業の1年半前から会社説明会などのために授業を欠席する状況は、大学等の高等教育機関の本来の機能を著しく阻害するものと考えます。
- (2) 会社説明会に参加しない学生には採用試験の受験の機会を与えない企業も多いと聞き及ぶが、大問題である。
- (3) 採用試験を受験する前に、コンピュータを通じてエントリーシート(申し込み書)の提出を求める企業も多い。企業により書式や回答内容も異なり、作成に1時間以上要する場合が多いと聞き及ぶ。多い学生は100社以上の企業に対してエントリーシートの提出を行うようだが、これに会社説明会への参加が加われば、卒業1年半前から内定取得までの半年以上の期間は就職活動に忙殺され、大学生等の本来の学業を著しく妨げる原因となっている。
- (4) これらに加えて、コンピュータによる基礎能力測定の試験(いわゆるSPI)を課す企業が1万社近くあり、その準備のために大学等に入学すると同時に特別なプログラムを学ぶ学生も多い。
- (5) TOEICのスコアを求める企業も多いため、多くの大学等では英語の授業としてTOEICの対策も行っているようだ。
- (6) 自分で考える力のある学生の育成を企業が大学等に望んでおきながら、このような形で大学教育を大きく阻害している採用活動の現状を放置することは、CSR上許されるものではない。
- (7) 企業としてやってよいこと、よくないことを、経済同友会ではこの際徹底的に議論し、具体的な行動を起こすことを提案したい。
- (8) 各企業においては、自社の将来を担う人材を採用するにあたって企業としての独自性、独自能力を身につける努力をすべきだ。即ち、自らの企業として求める基本的な能力を予め明示し、独自の採用方法を開発すべきと考える。

(9) 大学等の高等教育機関においても、授業科目の中に安易にエントリーシートの書き方や TOEIC、SPI の指導を入れることは避け、本来の教育にカリキュラム内容を戻すべきだ。就職支援のカリキュラムは、大学の正規のカリキュラム以外のコースで指導すべきと考える。

(10) 学生は、雇われる能力、就職する力が身についていなければ就職はできないのであるから、真剣に学び、もし能力が不足している場合は、自らの判断で留年をし、実力を十分身につけるべきだ。

以上