

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議（第1回）
議事要旨

【開催要領】

1. 開催日時：2018年10月15日（月）15:00～15:51

2. 場 所：合同庁舎第8号館8階 特別中会議室

3. 出席者：

議 長	古谷 一之	内閣官房副長官補（内政担当）
構成員	多田 明弘	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
同	中村 博治	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
同	義本 博司	文部科学省高等教育局長
同	吉本 明子	厚生労働省人材開発統括官
同	新原 浩朗	経済産業省経済産業政策局長
オブザーバー	久保田 政一	一般社団法人日本経済団体連合会事務総長
同	山口 宏樹	就職問題懇談会座長（埼玉大学長）

【議事次第】

1. 開会

2. 古谷内閣官房副長官補挨拶

3. 議事

学生の就職・採用活動日程について

4. 閉会

【資料】

資料1 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議の開催について

資料2 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議構成員名簿

資料3 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議の運営について

資料4 就職問題懇談会提出資料

資料5 日本商工会議所意見書

参考資料1 内閣府調査結果（学生）（速報版）

参考資料2－1 文部科学省調査結果（大学等）（速報版）

参考資料2－2 文部科学省調査結果（企業）（速報版）

参考資料3 新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について（要請）
（平成30年4月3日）

【概要】

(古谷 内閣官房副長官補)

御挨拶を申し上げます。学生の就職・採用活動については、いわゆる新卒一括採用の下で、学生が学業に専念することができるよう、日程に関して一定のルールが設けられている。ここ数年は、経団連の「指針」と大学側の「申合せ」、政府による経済団体等への要請というプロセスによって決定されてきた。

こうした中、今般、経団連から、中長期的な観点から我が国の採用活動の在り方を議論すべき、あるいは大学の教育と企業の姿勢がどうあるべきか議論すべきといった問題提起と合わせて、2020年度以降に卒業予定の学生を対象とする「指針」は策定しないという方針が示されたところ。

こうした問題提起は、グローバル化やIT化が進展し、また「人生100年時代」が到来する中において、我が国の雇用の在り方全体に係るものであると考えているが、一方で、「指針」が策定されないことや関連する報道などを受けて、「自分たちはいつから就職活動に取り組めばよいのか」といった不安に感じておられる学生も少なくないものと認識している。

この点について、大学側からは、少なくとも2020年度卒業予定である現在の大学2年生については現行日程の維持を求めたいことや、政府による事態の打開に向けた対応を期待することが示されている。

政府としては、これまでも経済界に対して就職・採用活動の円滑な実施と学生が学業に専念できる環境確保に向けた取組を要請してきている。こうした立場から、何よりも、学生が抱える不安を解消し、学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるようにすることが喫緊の課題であると考えており、この度、この関係省庁連絡会議を立ち上げたところ。

本日は、関係省庁、経団連、大学側の皆さんから、採用活動の在り方も含めた幅広い観点から率直な御意見をいただきつつ、就職・採用活動日程についての検討を行ってまいりたい。なお、本日の議論の内容については、未来投資会議にも報告したいと考えている。

(久保田 経団連事務総長)

今般決定した経団連の「指針」に関する方針について、背景等を含めて説明させていただきます。

経済のグローバル化や技術革新が急速に進む中で、企業はより高度で多様な人材を必要としている。こうした中、新卒採用の在り方が、今のままで良いのか改めて議論していく必要があるというのが基本的な考え方であり、10月9日の会長・副会長会議で、新卒採用の在り方を重要なテーマとして議論した。

その結果、現状を踏まえると当面は採用活動に関する何らかのルールが必要

であること、こうしたルールは経団連という一つの経済団体ではなく国全体の問題として政府がより前面に立ち、大学あるいは経済界などより幅広い関係者が様々な視点を交えて決定すべきであることがコンセンサスであった。なお、現在の経団連の「指針」については、経団連会員企業のための指針であるため、遵守する企業とそうでない企業が世に混在し、就職活動に混乱を生じさせているといった意見もあった。

以上を踏まえ、経団連としては、2021年度以降に入社する方を対象とする「指針」を策定しないことを決定し、その後の記者会見にて中西会長から公表した。

経団連の決定の後、政府から、関係省庁連絡会議を設置して採用活動に関する新たな指針を作るとの方針が公表されたが、経団連としては、政府の迅速な対応を高く評価しており、今後の本会議での議論に積極的に協力していきたい。

また、中長期的な新卒採用の在り方については、文理融合あるいはリベラルアーツといった面も含めて、学生がしっかり大学で勉強し、企業は大学の成績などの勉強の成果をきちんと評価して採用するといった、ある意味当たり前のことがなかなかできていないのではないかとの問題意識が背景にある。

会議においては、大学教育の質を向上させるとともに、企業側も、例えば求める人材像あるいは入社後のキャリア形成の在り方等をより具体的に示すとともに、ポテンシャル本位の採用から学生の学修成果を有効活用した採用に改めていく必要があるといった意見もあった。

この中長期の新卒採用の在り方については、別途、未来投資会議で議論されると伺っており、経団連としては、その議論にも積極的に参加していきたいと考えている。

(山口 就職問題懇談会座長)

就職問題懇談会としての基本的な考え方について説明申し上げる。資料4をご覧ください。

就職問題懇談会は、大学、短期大学、高等専門学校及びそういった協会等の代表者からなる組織であるが、その使命は、我が国の高等教育機関として、これからの時代に対応し、未来を切り開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、社会に送り出すということ。

この責務を果たすため、就職・採用活動は、学校教育に支障があってはならないこと、秩序ある形で学生が採用・就職活動を行えることの2点を最重要課題として就職問題懇談会では議論し、長年にわたり企業側と協議を行いながら要請を行ってきた。資料では、就職問題懇談会としての短期的な課題と長期的な課題に分けて示している。

短期的な課題については、日程を含めた現行の枠組を維持すべきであるとい

うことであり、その根拠をいくつか紹介したい。

1つ目、これまでは経団連の「指針」と就職問題懇談会としての「申合せ」という両輪があり、その上に政府からの経済団体への要請があるという形でバランスよく動いてきたと認識しており、この枠組みは今後も何らかの形で残っていったら良いと考える。

2つ目は、現行の広報活動3月・選考活動6月という日程について、文科省が毎年アンケート調査を行っている。その結果を要約したものを資料に掲載しているが、現行日程がいかに就職活動の極端な早期化・長期化を抑制しているか、秩序ある就職活動に貢献しているかということが分かる。2ページは、企業側に対してのアンケート結果であるが、ほとんどの企業で広報活動3月というルールを守っており、そこから就職活動がスタートしていることを示している。採用選考活動は3月の広報活動開始と同時に始まるなど若干形骸化している面もあるが、ピークは6月となっている。こうした結果は、日程のルールがあるからこそであると理解している。

次に、大学側への調査について3ページをご覧いただきたい。就職・採用活動開始時期の後ろ倒し、つまり現行の3月・6月としたことで学修にどのような影響があったかについては、「3年次の後期試験に取り組めた」、「卒業・修了前年度までの学生の授業やゼミの学修時間が確保できた」など肯定的な意見がたくさんある。また、3月・6月の日程がここ数年続いているが、その継続性があるがゆえに、前年の例が使えるという意味合いを含めて、「準備をしやすくなった」、「計画を立てやすくなった」、あるいは「先輩の体験を参考にできるようになった」といった結果が出ている。

以上のことから、先ほどご説明のあった経団連の方針のように、中長期的な観点からの議論がまだ確立されていない現段階においては、現行の3月・6月という日程を維持することが、混乱が少ないと考えている。

また、中長期的な観点からは、就職問題懇談会としても、今の日本型システムが必ずしもベストであるとは考えていないため、これからの時代にふさわしいより良い就職・採用システムをしっかりと議論すべきであるという経団連からの提案に同意する。その際、大学側と企業側のそれぞれが、今のシステムから脱却するための改革をしっかりと進めなければならない。大学側では、例えば、学生が在学中に身につけた能力及びスキルをもっと見える化し、それが就職採用活動に使われていくよう努力する必要がある。また、僭越ながら、企業側にあってもシステム改革のための努力が必要ということを申し上げる。

こうした点も含めて、大学側と企業側の双方が尊重しあえるような枠組みを持っているべきであるというのが就職問題懇談会としての意見である。

(事務局)

資料5、日本商工会議所からの意見書について説明申し上げる。

採用選考活動のルールについて、資料の前半部分では、これまでの経緯、すなわち1953年の就職協定以降、一時の空白期間はあったものの、現在に至るまで一定のルールが存在していたことを示している。こうしたルールについては、日本商工会議所としてこれまでも意見を述べてきたこと、また、今般の事態を受けて実施した会員企業・会員大学へのヒアリングでは、何らかのルールが必要であるといった意見が大勢を占めていることが指摘されている。その上で、下の囲みの部分に、大きく3つの意見が示されている。

1つ目は、ルールの必要性である。ルールを廃止することは、採用選考活動の早期化・長期化や、それに伴う学生の混乱、さらには学業時間の確保を妨げる恐れがあり、長期的には日本全体の損失に繋がる。そういった状況下で採用選考に関する指針が廃止され、採用選考活動がさらに早期化・長期化した場合、中小企業に一層の負担増加が懸念されていることから、採用選考活動に関する何らかのルールは必要である。

2つ目は、ルールの策定主体である。採用選考活動に関するルールの策定は、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議で検討することが望ましく、商工会議所としては、本連絡会議の決定事項を会員企業へ広く周知していく。

3つ目の広報・選考活動開始時期については、本連絡会議で検討することが望ましいとしつつ、日本商工会議所としては、現状の時期について、特段の問題は生じていないと認識している。

(多田 内閣官房内閣審議官)

再チャレンジ担当として、若者の活躍を積極的に推進する立場から意見を申し上げます。我々は、2013年に政府から経済界に対して、就職・採用活動日程の後ろ倒しを要請した際から一貫して、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組むことができる、そういった環境を整えることが重要であると考えている。

このため、本連絡会議としては、学生が抱えている不安を解消する観点から、まずは現在の大学2年生である2020年度卒業予定者の就職・採用活動日程について、できるだけ早期に結論を得るべきと考えている。

お手元に、内閣府において学生に対してアンケート調査を行った結果を参考資料1として配布している。2ページであるが、就職・採用活動日程が昨年度と同じ時期に継続して設定されたことについて、約6割の学生が、「昨年情報を参考にすることができた」、「夏の暑い時期に就職活動を行わなくて済んだ」、「予定をたてやすかった」とのメリットについての回答があった。また、「選考

活動を早期に開始する企業があり混乱した」という回答も同程度あった。

6 ページは 2015 年度、すなわち 3 月・8 月だった時期と現行の 3 月・6 月との比較であるが、就職活動の始まりから終わりまでが 4 か月以内と回答した割合は今年度調査では 6 割近くに達している。2015 年度調査での同割合は 4 分の 1 以下であったことと比べ、就職活動の短縮化が見えるということである。また、学修時間の確保という観点からも大幅の増加が見られる。

これらを見る限りでは、2016 年度以降 4 年連続で続いている 3 月・6 月という現行日程は、学生にとっても一定のメリットがあり、学修時間の確保に対しても、十分かどうかはわからないが、一定程度の寄与があると考えられる。また、このデータの中には表れていないが、地方の学生にとっては、就職活動に要する時間、費用の負担、首都圏との情報格差などもあると考えられ、あらかじめ、就職活動の期間が定められていることのメリットは大きいと考える。

もちろん、学生がしっかり勉強を身に付けることができるかは日程だけの問題ではないと思っている。経団連の中西会長が会見で発言されているが、学生が在学中にしっかりと勉強し、そうした人材を企業が評価して採用していくという社会的な仕組みを構築していくことが非常に重要。これは、大学側や企業側だけの問題ではない。若者は日本という国にとっての宝であり、こうした人材をどういう風に育て、社会として生かしていくのか、この点についてしっかりと議論し、取組を進めていくことが重要であると考えている。

(義本 文部科学省高等教育局長)

先ほど山口座長からも紹介いただいたが、当省が毎年度行っている企業、大学向けの就職・採用活動のアンケート調査結果を参考資料 2-1 と 2-2 として配布している。好景気や人手不足等による売り手市場を背景として、就活ルールを守らない早期化の傾向が見られていることが課題として指摘される一方で、企業側・大学側の双方にとって、ここ数年就活日程が変わらないことにより、学生が就職の準備をしやすくなる、また企業も採用の準備や計画が立てやすくなるなど、良い面もあり、就活ルールは現場の混乱を避ける観点から、一定の役割を果たしている。

こうした中で、経団連が「指針」を策定しなくなることで、実質的に、就活ルールが撤廃されたと受け止められれば、学生をはじめ、大学、企業において混乱が生じることを危惧する。こうした事態を回避するためにも、就職・採用活動日程を中心とした何らかのルールを決める必要があると考える。

大学側には、日程を変える場合、十分な検討と適切な準備期間が必要であるとの声が大きいことを踏まえると、当会議としては、大学側、企業側の考えを伺った上で、早急に、日程についての方向性を示すことが重要。特に、2021 年

春に卒業・修了予定の学生については、日程がまだ決まっておらず、学修環境の確保の観点、あるいは就活への不安解消の観点から、現行ルールを維持することが望ましいと考えている。

また、中西会長は9日の記者会見において、大学と企業との関係、あるいは、職業とのつながりが希薄であることに対して反省しないといけないといった経団連内での議論を紹介されている。こうした点については、文科省としても、中央教育審議会において、大学が学修成果の可視化を促進するとともに、大学卒業生の質の改善に係る取組を進めていくことを議論している。6月の骨太方針にも方向性が記載されており、中央教育審議会において議論を急ぎ、一定の整理及び結論を出していきたいと考えている。大学教育の質の改善に係る取組をしっかりと進めていきたい。また、企業においても、可視化された学修成果を採用選考活動で積極的に活用いただくため、成果を重視する取組、あるいは、採用したい人材像や方法を明確化していくことについて、基本的な方針を出しているが、それを更にルールあるいは考え方として整理する必要がある。

中長期的な観点では、企業活動のグローバル化が進み、人材の多様性や即戦力人材が求められる時代において、中西会長からの話があったように、終身雇用や年功序列といった従来の雇用慣行の枠組みが崩れてきているのは事実。そうした観点から、現行の新卒一括採用も含めて、今後、新卒生の採用はどうあるべきかという議論を、大学側と企業側とがしっかりと向き合って議論することが大事である。この問題については、未来投資会議で議論がなされると理解しているが、必要に応じて、大学側、企業側が向き合い、政府側も含めて議論できるような新しい形も考えられる。

(吉本 厚生労働省人材開発統括官)

大学生の就職・採用活動の日程について、すでに話がでていますが、基本的には、2013年に総理が経済団体に要請された内容、すなわち、学業の重視、学業成績等の就職活動への反映、海外留学生の就職機会の確保といった基本的な考え方は、当然に現在でも維持されるべきだと考えている。

また、「指針」に基づく現在の期日については、すでに2020年3月卒までで4年連続しており、社会的にも定着している。ご紹介のあった内閣府及び文科省の調査の結果を見ても、これまで一定の目安としての重要な位置付けを持っていると考える。先ほど、就職問題懇談会の山口座長から話があったが、当面、学生の不安、関係者の混乱といった不安を回避するといった観点を含め、この点を重視すべきである。

厚労省としては、学生の円滑な就職機会の確保といったところで主たる役割を担うべきと考えているが、採用選考活動の期日が定められないことに伴って、

学生の不安や混乱を招くといった事態や実質的な前倒しの事態が生じることは望ましくないと考えている。

以上より、2021年3月卒の日程については、現行の期日を維持する方向で議論すべきではないか。また、特に学生の不安の解消の観点から、できるだけこの連絡会議において早期に結論が得られることが望ましいと考えている。

厚労省は、そうしたルールの整備を踏まえ、円滑な就職の支援といった観点から、引き続き、学生に正確な求人情報を伝え、特に、魅力ある中小企業情報が学生にしっかり伝わる環境の整備、全国の新卒応援ハローワークという拠点を通じたきめ細かな就職支援の取組みを一層推進していきたい。

(新原 経済産業省経済産業政策局長)

大企業の8割は新卒一括採用を基軸としており、そうした中では、学修時間を確保する観点から、引き続き就職活動開始時期についての目安が必要と考えている。また、日商の意見書にもあったが、採用活動に関するルールがなくなった場合の中小企業の負担も考える必要がある。

こうした状況を踏まえ、2020年度卒の学生について、とても大切なことであるが、早期に現行日程を維持する旨の指針を定める必要があると考える。経団連会長が指摘されたポイントの1つは、経団連が主体となり日程を決めるのはおかしいが、ルール自体は必要だということ。これは経団連会員企業のコンセンサスだと聞いているが、そうした趣旨を踏まえ、この関係省庁連絡会議において、日程に関する方針を早期に策定すべきと考えている。

経産省は産業を所管しているが、東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う就職活動イベント会場の問題がある。具体的には、東京ビッグサイトの利用が制約を受けることになっており、大規模施設が活用できず、就職活動に影響が生じる懸念がある。人材サービス事業者や展示会場所所有者からは、会場利用に係る調整を開始するため、早期に日程が確定することが必要との声も届いており、この点からも、早期の指針の発表が必要。

今までの意見を聞いていても、この点について異論ある方はいないのではないかと。とにかく早期に定めていくべきだと考えている。

また、中長期的な観点からは、未来投資会議において、新卒一括採用の見直しや中途採用の拡大について議論行うことになっている。こうした雇用慣行は戦後長く根付いてきたものであり、これを改革していくことはとても重要であると、経団連とも問題意識を共有しているが、一方で、雇用慣行が短期的に大きく変わるの難しいのも事実。そうである以上、2021年度以降に卒業予定の学生の日程について、本連絡会議においてメッセージや見通しをある程度示していくべきである。

(久保田 経団連事務総長)

様々なメディアの論説などを見ていると、経団連として問題提起をした中長期的な部分、すなわち、経済のグローバル化やデジタル化に対応して、学生の学問への取り組み方や、その成果を企業が採用に生かしていくということについて、このような機会に根本的に議論するべきだという点については、かなりご賛同いただいているように感じる。

本日、大学側の意見をお聞きしたが、問題意識を共有していただき、学生がもっと勉強し、そこでの成績等を良く見ながら企業も採用していく、あるいは企業も新しい時代にどういった人材が必要なのかということをもう少し明確にしてそれをベースに採用していくということについて、大学側も前向きに対応していただけるという話であったので、非常に心強く思っている。

採用日程については本連絡会議で、中長期的な課題については未来投資会議で議論していただき、中教審でも議論が進められている。今後、経済界としても積極的に会議に参加して、考え方を発信していきたいと考えている。

(山口 就職問題懇談会座長)

今までの意見等を伺ったところ、皆さんが同じ方向を向いているので、少し安心した。先ほども申し上げたが、大学側と企業側が向き合って今後進めていくことが重要。教育の問題も同じで、産学共同の教育が大切である。

その中で、一つ重要なイベントにインターンシップがある。インターンシップは本連絡会議における直接の検討対象ではないかもしれないが、今までも「指針」及び「申合せ」で触れられているなど、日程と同じくらい重要な話であるため、この点も視野に入れた議論が必要と考えている。

(多田 内閣官房内閣審議官)

インターンシップの話があったので、関連する内閣府の調査結果をご紹介します。参考資料1の最後のページであるが、インターンシップの参加状況を見ると学生の7割程度が参加している。一方で、参加したインターンシップが1日だったというのも7割という結果。また、インターンシップは基本的に就業体験を伴って学生に色々考えていただく場であるが、参加した1日間のインターンシップのうち4割は就業体験を伴っていないものであったとの結果が出ている。インターンシップそのものをどういうものにしていくかというのはこの場での議論ではないとは思いますが、こうした問題意識を持った上で、今後しっかりと考えていかなければならないと思う。

(久保田 経団連事務総長)

経団連としては、就職・採用活動に直結するような1日のインターンシップは実施しないことになっている。他方で、先日の議論の中では、数日間ではインターンシップを受ける学生の数が制限されることや、なるべく多くの学生に企業を知ってもらうという意味では1日でも有用になり得るという意味で、必ずしも1日であることをもってダメということでないのでは、という意見もあった。

(義本 文部科学省高等教育局長)

インターンシップについて、文科省が行った企業側の調査結果を紹介する。参考資料2-2の13及び14ページをご覧ください。インターンシップは、時期的には3年生の8月・9月及び春休みに行うことが多い。また、プログラムの内容は業務内容の紹介という回答や、期間として1営業日というのが多い。インターンシップと企業説明会とは別物であるとの整理がなされている一方で、実態としてはそういう点が課題。

また、長期的なインターンシップを今後どう考えていくかは、中長期的な課題を議論する中においては避けて通れない。今は就職活動とインターンシップとは切り離れた形で整理しているが、中長期の議論をする際にその関係をどうするか、非常に難しい問題であるが、向き合って取り組んでいかなければならない。

(山口 就職問題懇談会座長)

新原局長の発言にあった、2020年度卒だけではなくて、その先の見通しもある程度示した方がいいという点は同意。他方で、どのくらい先まであらかじめ決めておくべきかということは就職問題懇談会の中でも議論になることが多い。これまでは年度ごとに決めてきたところだが、その点についてお考えをお聞かせいただきたい。

(新原 経済産業省経済産業政策局長)

実際に日程を決めていくのは年度ごとであると理解している。他方で、未来投資会議で新卒一括採用や中途採用の拡大についての議論を始めるが、現状でも経団連会員企業の中途採用比率は十数パーセントであり、すぐさま雇用慣行が変わり、この構成比率が逆転するということは考えにくい中で、2021年度卒の学生からはまたルールが変わるかもしれないという懸念が学生に及ぶことを危惧している。

現在の雇用慣行は見直していく必要があり、未来投資会議ではそうした点を

中長期的な観点から議論をしていくもの。中長期的な話と短期的な話が区別なく展開されると混乱する。未来投資会議での議論を踏まえて、来年からルールが変わるまたはなくなるかもしれないといった混乱を今の1年生に抱かせるべきではないと考えている。

(山口 就職問題懇談会座長)

私見も含まれるが、就職・採用活動に関するシステムが変わると、大学教育の中身も変わる可能性がある。大学のカリキュラムは4年間かけて学生に何を学んでもらい、それを就職にどのように結びつけるのかということであり、それは入学時点で決まっていなとなかなか動きがとりにくいという話もある。その意味で、一定程度見通しをつけるようにという点は賛同する。

(多田 内閣官房内閣審議官)

先ほどのインターンシップに関連して、参考資料3をご覧いただきたい。これまでのルール決定プロセスの最後である政府の要請文書は、日程だけでなく、インターンシップ等も含めた内容になっている。来年の3月か4月かは分からないが、改めてこうした要請を出す際に、インターンシップの取り扱いをどうするのかといった議論は、この会議の場とは別に、事務的に議論して進めていくということによいのではないか。

(古谷 内閣官房副長官補)

活発なご議論ありがとうございました。

今日の議論を踏まえると、まずは、2020年度卒業・修了予定の学生の就職・採用活動の日程については、学生の不安を解消するという点で、できるだけ早期に結論を得るべきだという点は皆さん同じ意見であると思う。したがって、次回の会議では、その点について、連絡会議として取りまとめを行ってはどうかと考えている。

[一同異議なし]

では、次回、2020年度卒業予定者についての取りまとめの一案を当方から示し、議論していただくように準備をしたいと思っている。経産省からもあったが、2021年度以降の見通しのようなものについてどう考えながら議論していくかというのは、未来投資会議の議論との接合も意識しながら、本連絡会議で議論を進めさせていただければと思う。

(以上)