

理系人材の就職活動時期は見直せ!

Hiroaki SUGA **菅 裕明** 東京大学大学院理学研究科化学専攻 教授



今回の論説では、議論を生み出すためにかなりラディカルな提案をすることを決意し、筆を取った。

昨今、日本の「研究力」が落ちているデータを様々な場で目にする。そのデータの取り方には色々な議論はあるにしても、台頭する他のアジア諸国に比較して相対的に研究力が低下しているのは誰の目から見ても明らかである。大学ランキングなどにあらわれるアカデミアの研究力低下だけでなく、グローバル競争が避けられない「企業の研究力」の低下が深刻な事態であることも無視できない。アカデミアに限って言えば、確かに運営費交付金はこれまで国・文科省から毎年削られ続け、いわゆるパーマネントポストに就く教員数の現状維持は難しい。しかし、その分、競争的資金は増えているし、また競争的資金あるいは別の補助金で雇用される博士研究員や特任ポストは独法化前よりも増えていることは事実である。もともと博士研究員の増員は、十数年前に当時のトップ研究者と自負する先生方々が研究力強化において不可欠だとその重要性を主張し、大学と文科省が進めてきたことでもある。にも関わらず、日本の研究力は明らかに低下している。なぜだろうか。

何がこの十数年で大きく変わったか

十数年前、いや、それ以前からも日本の大学の研究力を支えてきたのは、教員の頭脳だけでなく、何よりも研究を推進する「学生たち」であった。今の学生たちがもつ研究への熱意は、筆者が大学院生だった時と比較しても決して低くはない。しかし、筆者が大学院生の頃と全く違うのは就職活動だ。今の学生たちは、修士課程1年の12月頃から就職の心配をし始め、エントリーシートを書き込み、就職説明会に参加し、解禁になるやいなや就職面接に出かける。就職活動期間が短い学生でも1~2ヶ月、長い学生になると半年以上に及ぶ。博士課程の学生は常時採用できると企業は言うものの、実質的には修士課程の学生とほぼ同じ就職面

接を受けているケースが多い。筆者自身は企業就職をしなかったが、筆者が学生当時、企業に就職した同級生たちはこんなに長く就職活動はしてはいなかった。多くの場合、指導教員が薦める企業に面接に行き、その場で決まって就職していった。

もちろん、今と昔は違う。企業情報を簡単にインターネットサイトで得られ、多くの企業を比較して自分に合った企業に就職することを否定するつもりはない。しかし、ようやく研究が本格化してくる修士課程1年生の後半に就職活動で時間を取られ、人によっては修士課程2年生の夏頃まで就職活動に時間を費やし、学生本人の研究力を向上させる貴重な時間を失うのは実に惜しい。企業サイドからみても、まだ研究力の未成熟な学生を評価し判断するのは難しく、結局それ以外の能力、コミュニケーション能力やレスポンスの良さ、といった観点で選抜するしかない（もちろんこれらの能力も重要ではあるが）。

一方、この長い就職活動期間は、大学の研究活動に大きな影響を及ぼす。先に述べたように、日本の大学の最大の研究戦力は今も昔も学生たちなのだ。彼らの研究力が成熟してくれればくれるだけ、研究のレベルは上がるし、研究は確実に前進する。就職活動の長期化だけが日本の大学の研究力の低下につながっているとは言わないが、その1つの要因であることは現役で学生の研究・教育に携わる教員として筆者が感じていることである。また、就職活動期間の前後で学生たちが精神的にくたくたになり、大学に通学しなくなる事態も昨今非常に多いことにも言及しておきたい。

就職活動時期を変え、修士課程の終了時期も変える

ではどうしたらよいか。経団連はこれまでも就職の解禁時期を試行錯誤してくれてはいるが、結局それでも実質的な就職活動期間は大きく短縮されていない。

したがって、経団連だけでなく、大学もこれを打破するために何か自ら変革をすべき時期だと思う。ここ

からが筆者の大胆な提案である。

大学は、修士論文の提出と評価を修士課程2年生の12月で終わらせ、修士課程の残る3ヶ月は完全にフリーにする学務スケジュールに変更する。学生はこのフリーになった3ヶ月のみを就職活動にあてる。企業は、この1~3月の3ヶ月で就職面接を行い、採用を決定する。学生は就職内定を貰った上で、3月末の修了式に出席し、学業を終える。これを実現するためには、企業はおそらく文系就職と理系就職を前期（当該年度の4~8月）と後期（当該年度の1~3月）に分けて採用を行う必要はあろう。では、この就職活動スケジュールのメリットは何か。

第一に、学生は中断することなく修士課程で研究に邁進でき、研究力を高められる。第二に、学生は修士論文をすでに提出しているため、研究の意義や自らやり遂げた成果を企業に説明できる。一方、企業は学生自身が修士課程で培った研究力と人物を総合的に評価し採用できる。また企業が望めば修士論文そのものを目にすることもでき（ただし秘密保持の紳士協定は必要であるが）、その学生のデータ処理能力も判断材料にできる。逆に言うと、学生は修士論文を真剣に書かざるを得なくなり、よりクオリティーの高い修士論文を書くように努力するようになる。結果として、学生の研究に対する真剣さも増すことになるだろう。これらは、博士課程の学生にも当然あてはまる。

推薦就職の復活

では、デメリットは何か。学生にとっては3ヶ月という後ろが切られた期間に就職先を決定しなければならないプレッシャーをもつことになる。これは学生にとってデメリットかもしれないが、企業も3ヶ月で採用者を決定しなければならず、むしろ採用決定のスピードは上がり、学生は就活のプレッシャーから早く開放されるだろう。一番大きな心配は、就職できなかった学生が生まれるかもしれないことだ。企業でも同じ

く、採用数を満たすことができなかった企業が生まれるかもしれない。また企業にとっては競争による優秀人材の獲得に失敗する懸念も残るかもしれない（これは今の就職スケジュールでも同じかもしれないが）。

こういった懸念を払拭するために、筆者は推薦就職の復活を願いたい。現在も、推薦就職という名のプロセスはあるものの、実質的にはいくつかあるレイヤーの採用試験の初期段階を学生は回避できるだけで、過去の推薦就職とは全く異なった形態をとっている。したがって、上記の懸念をもつ学生はもっと積極的に推薦就職を活用し、また企業も同様に推薦就職を重視し早く優秀人材を獲得するように動けばよい。

おわりに

今回は筆者の理系人材就職に対する思いの本音を書いた。この提案は日本全体の大学で同時に実行することが必要であり、実現はそう簡単なことではない。しかし、筆者はこの変革は、大学も企業も多くのメリットを見いだせる変革だと思う。日本の企業はずっと一斉就職にこだわっているが、そのメリットは企業自体にもほとんどないはずだ。にも関わらず、一斉就職を止めることができないのであれば、もうこの提案しか手立てはないと思う。今や海外企業の研究所が国内にほとんどなくなってしまっている現状を考えると、できないことはない提案だ。何よりも、この就職活動・採用の変革で、大学はより優れた大学院生を育て社会に送り出す本来のミッションを最大限遂行でき、結果として企業も含めた日本全体の研究力アップにつながることを筆者は期待してやまない。

© 2018 The Chemical Society of Japan

ここに載せた論説は、日本化学会の論説委員会の委員の執筆によるもので、文責は基本的には執筆者にあります。日本化学会では、この内容が当会にとって重要な意見として掲載するものです。ご意見、ご感想を下記へお寄せ下さい。
論説委員会 E-mail: ronsetsu@chemistry.or.jp