



日本私立大学連盟

新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育
—未来を拓く多様な人材育成に向けて—

2019年3月

一般社団法人日本私立大学連盟

目 次

<概 要>	1
I. これからの大学教育と就職・採用の本質的課題	2
1. これからの大学教育のあり方	2
2. 「学修経験時間」の確保を前提とした就職・採用の方法	3
3. ダイバーシティへの対応と採用の透明化	3
II. 就職・採用活動、キャリア教育の課題と新たな提案	3
1. 就職・採用のあり方について	4
【課 題】	
(1) 就職・採用活動日程のルールの形骸化	
(2) 学生の「学修経験時間」の確保	
(3) 学修成果の評価	
【提 案】	
(1) 新卒一括採用・通年採用の併用や学生が自由で主体的に就職活動時期を 選択できる仕組みの導入	
(2) マス対応から個別対応への転換	
(3) 「学修成果」の活用	
(4) 専門職採用の拡大—高学歴人材と高度スキル人材の採用	
(5) 外国人留学生の採用	
2. キャリア教育について	6
【課 題】	
(1) キャリア教育としてのインターンシップ	
(2) 企業が求める人材像への理解とキャリア教育改革	
【提 案】	
(1) 長期インターンシップを活用した教育と採用選考	
(2) 外国人留学生のキャリア支援	
(3) 大学生から社会人への順調な移行を図るフォローアップ体制の構築	
(4) 人生 100 年時代のキャリアアップにつながるリカレント教育	
3. 連携、対話の場の創設について	7
【課 題】	
(1) 就職・採用活動の変化への対応	
【提 案】	
(1) 社会で活躍する人材育成に関する大学と企業の対話の必要性	
(2) 多様化する採用方法への対応	
(3) ビッグデータ時代における大学の役割	
総合政策センター 拡大政策研究部門会議 委員名簿	9
加盟大学一覧	9

新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育

—未来を拓く多様な人材育成に向けて—

< 概 要 >

【提言の趣旨】

- 「学修経験時間」*の確保を前提とした学生の自由で主体的な選択を可能とする新たな就職・採用の方法と、質の高い大学教育を大学と企業*共通の理解によって実現しなければならない。

【新たな提案】

1. 就職・採用のあり方について：

- 企業が求める人材のタイプによって、今後は新卒一括採用と通年採用を併用する方法を導入する。
- 「学修経験時間」を確保するため、学生がギャップイヤーを利用して卒業後に留学等の多様な活動に挑戦できるよう、学部卒業後の年限を狭く限定することなく、就職・採用を行う方法を検討する。
- 新卒採用方法の一つとして、現在の学生の特性を生かす「マスから個へ」シフトした採用のあり方を大学は企業とともに検討する。
- 大学はポートフォリオ等を活用し、学修成果を可視化するなど教育の質に対する信頼性の確保に努める。また、企業は採用に際して大学の「学修成果」を正當に評価する。
- 日本のグローバル化に向け、大学は修士・博士課程においてより高度な知識と専門性を修得する機会を提供するとともに、外国人留学生の更なる受け入れを推進する。また、企業は修士・博士課程修了者や外国人留学生を積極的に雇用し、適正に評価・処遇する。

2. キャリア教育について：

- 大学は、学生により高度な知識と高い実践力を身につけさせる長期インターンシップを推進する。また、企業は、質の高いインターンシッププログラムを大学と協働して開発することや、外国人留学生に対する長期インターンシップの場を拡大推進する。
- 大学は、学生が社会人へと順調に移行するために卒業後数年間、大学間あるいは他機関等と連携してフォローアップ体制を構築し、サポートする。また、大学は、卒業生のキャリアアップのために学び続ける場をさらに拡大推進する。

3. 連携、対話の場の創設について：

- 大学と企業は、社会で活躍する人材育成のあり方や多様化する採用方法、就職・採用活動日程のルールについて、互いの理解を深め協議する。
- 大学は、就職・採用等における学生の個人データが適正に取り扱われているか留意するとともに、学生に対しそれを正しく使うための情報リテラシー教育を推進する。

* 「学修経験時間」：本報告書では、授業等の学修時間をはじめとした、留学やインターンシップ、課外活動等の学生が多様な経験を積む時間のことを指している。

* 「大学と企業」：本報告書では、産学連携に関して、その対象として主に「企業」を想定し提案している。

1. これからの大学教育と就職・採用の本質的課題

現在、インターンシップや就職・採用活動日程は、学生の学修環境に多大な影響をあたえている。最も大きな影響は、多くの大学で、3、4年次になると学修経験時間の確保が困難になることである。私立大学はこの問題を深刻に受け止め、打開策を探ってきた。その一つとして、日本私立大学団体連合会は、ワンデーインターンシップの廃止を求める記者会見を行った¹。

日本経済団体連合会は2021年度以降に入社する学生を対象とする「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定した。さらに2018年12月4日に発表した「今後の採用と大学教育に関する提案」においては、「新卒一括採用のほか、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者、留学経験者、外国人留学生などを対象に、夏季・秋季の採用・入社なども柔軟に行うべきである」としている。一方、経済同友会はすでに2016年3月に「新卒・既卒ワンプール/通年採用」として、学部卒業後5年程度の既卒者を新人として通年採用することを提案している。学生が自由に主体的な選択ができる新たな就職・採用の方法と、質の高い大学教育を大学と企業共通の理解によって実現しなければならない。

1. これからの大学教育のあり方

私立大学は産業界の変化を受け止め、今後も学生の学修時間の確保と望ましいインターンシップのあり方を求めていく。一方、採用と就職の方法がどのように変わっても、大学は大学教育のあり方について自律した見識と方法を持ち、産業界との対話を欠かしてはならない。日本私立大学連盟は2018年4月に提言した『未来を先導する私立大学の将来像』²において、「大学が育成すべき能力」として以下の4点をあげた。

- ① 人間としてのあり方を常に問う主体的で洞察力に富んだ思考力
- ② AIによる代替が不可能な分野で新たな職能を深めることのできる柔軟性
- ③ 今日と未来の変化を理解し適切かつ主体的に判断する能力
- ④ 流動化に備えて、地域（世界）を熟知し、日本及び地域が持っている資源を活用しその独自性を表現する能力

以上の4点は、企業社会や産業界が変化し続けても対応できる能力である。大学教育が職業教育と異なるのは、直ちに役立つ実際的な技能を訓練することに限らない教育方法を持つ点である。これらの能力は予想のできない変化と流動化のなかで多面的に伸ばすことが可能な能力であり、現時点での実務や職業能力を持った者のみで育成することは困難である。だからこそ、文理を問わず、データ及び文献解析、分析力、論理的思考、柔軟性、表現力を積み重ねてきた研究経験者が、今後も大学教育に必要不可欠なのである。

かつてない速度で進んでいる経済や研究・教育のグローバル化においても、専門分野のみならず、普遍的な価値観、論理力、文献・情報の読解能力、情報処理能力、表現能力が求められている。学生は国内企業に就職するとは限らず、その活躍の場は、グローバル企業、省庁、国際機関、地方自治体、非営利組織、研究所、宇宙空間など、あらゆる場所に多様に広がっている。大学教育にはそのような人材を輩出する役割があることも、考慮しなくてはならない。

¹ 日本私立大学団体連合会「2020年度以降の就職・採用活動の早期化への懸念」に関する記者会見（2018年6月26日開催）
<http://www.shidai-rengoukai.jp/information/h30/info0626.html>

² 日本私立大学連盟『未来を先導する私立大学の将来像』（2018年4月）

2. 「学修経験時間」の確保を前提とした就職・採用の方法

人生 100 年時代といわれる今後の社会において、卒業後約 80 年間を生きていく人々は、たとえ専門的な分野であっても、大学で必要な知識全てを得ることは不可能である。生涯にわたって学び続ける意欲と、主体性を含む思考力と自信を身につけるために、授業等の学修時間をはじめとした、留学やインターンシップ、課外活動等の学生が多様な経験を積む「学修経験時間」の確保が必須である。就職・採用の方法は、その時間の確保を前提としたものではなくてはならず、そうでなければ、産業社会そのものの衰微は避けられない。

「学修経験時間」の確保を前提とした就職・採用の方法は、学生の自由で主体的な選択を可能とする仕組みとして実現する必要がある。大学院、長期インターンシップ、留学、さらに就職したあとで大学や大学院に戻って学び直すなど、今後は多様な学び方が考えられる。学部卒業後の年限を狭く限定することなく、学生が自ら選んできた「学修成果」を評価する方法を考えなくてはならない。「学修経験時間」の確保を前提とした就職・採用の方法を大学と企業がともに探っていく必要がある。

3. ダイバーシティへの対応と採用の透明化

人種や性別の多様性の高い組織は、それ以外の組織より業績が高いという調査結果があり、シリコンバレーには「ニューロ・ダイバーシティ（神経構造の多様性）」という言葉があるという。互いに異なる見え方や感じ方を持っている人々は、認識する範囲が異なり、新しい発見や創造につながりやすい。日本社会はすでに女性、障がい者、外国人などの雇用を積極的に推し進めているが、企業では女性管理職者数が伸びず、様々な組織で障がい者雇用の水増しが発覚した。私立大学においても一部の大学で合格者の性別調整が明らかになった。ダイバーシティは日本の経済発展に不可欠であり、大学と企業双方において必ず進めなければならない。そのために大学・大学院においては多様性を前提にした入り口と出口における公平性を徹底すべきである。また企業や諸組織には、建前上の平等ではなく、ダイバーシティを組織の目標に置いたうえでの、採用基準の具体化、明確化、透明化を求めたい。

II. 就職・採用活動、キャリア教育の課題と新たな提案

日本の就職・採用活動は主として3年次から始まり、学生は長期間その活動に腐心するため、「学修経験時間」の確保が困難になる。また、大学卒業後3年以内で3割の新卒者が離職するという現状が続いており³、一度離職すると正社員への再就職が容易ではない等の課題が指摘されている。

一方で社会が大きく変化し、企業が新卒者に求める能力や人材像が変容するなか、若者の職業観や価値観も大きく変化している。世界における日本の競争力や存在感を考えたとき、大学と企業、国が連携・協力し、次世代をいかに育てるべきかを真剣に議論し、早急に課題に着手しなければならない。ここでは、就職・採用活動の現状を踏まえ、課題を整理するとともにそれを解決

³ 厚生労働省「新規学校卒業者の在籍期間別離職状況（2015年3月卒業者の状況）」（2018年10月23日公表）において就職後3年以内離職率の推移（20年間）をみると、最も離職率が低い年度（2009年度）が28.8%、最も高い年度（2004年度）が36.6%となっているが、おおよそ30%前後をなだらかに推移している。

するための新たな提案を行いたい。

1. 就職・採用のあり方について

【課題】

(1) 就職・採用活動日程のルールの形骸化

大学と企業は、これまで公平で公正な採用の徹底、就職・採用活動の秩序維持、健全な大学教育と学生の学修環境の確保等を目的として、日程等を含んだ就職・採用活動のルールを定めてきた。しかしながら、これまで国からも各種経済団体へのルール順守の要請があったにも関わらず、特に日程については設定しては破られる、混乱しては設定するという状態が繰り返されてきた。優秀な人材を確保するためには他社より早く採用活動を始めなくてはならないとの企業の意識が変わらない限り、就職・採用活動日程についてこれまでと同様のルールを策定しても解決にはならないだろう。学生、企業双方が無秩序で成果に乏しい競争活動を繰り返さずにすむ就職・採用のあり方とはどうあるべきか、大学と企業がともに対話をし続ける覚悟と努力が必要である。

(2) 学生の「学修経験時間」の確保

採用活動の早期化・長期化は、学生の4年間の学びを中断させ、留学などを含む多様な経験への挑戦をためらわせるなど、学生の人間的成長の機会を失わせてしまう。これからの時代にふさわしい人材を育成するためには、学生の「学修経験時間」の確保を前提とした就職・採用の方法を模索することが不可欠である。

一方で、大学も必要以上に学生の就職活動を尊重し過ぎて安易に授業の欠席を認めてはいないかなど、自らの姿勢を今一度見直す必要がある。

(3) 学修成果の評価

企業の採用過程において、大学における学修成績が活用されていないことは企業が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となり、学生の真摯な学修意欲を削ぐことにつながりかねない。企業人のなかには、昔の大学教育のイメージが根強く残っており、現在の大学教育に対する認識が不足している場合も多い。大学教育の成果に対する期待や関心が高まれば、社会の求め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。

一方で、大学は自らの教育内容を積極的に発信し学修成果を可視化する等、教育の質に対する信頼性の確保に努めることが求められる。

【提案】

(1) 新卒一括採用・通年採用の併用や学生が自由で主体的に就職活動時期を選択できる仕組みの導入

現在の新卒一括採用は、学生の就職・採用活動の一定の目安となっているとともに、若者の雇用のセーフティーネットとしての機能も担っている。また、企業にとっても同時期に一括採用することで採用にかかる費用や労力を省力化できるといった利点がある。

しかしながら、現代の若者気質と雇用市場の動向に鑑みると、今後の就職・採用はゆるやか

に通年採用が増え、プロフェッショナルを志向する職務型業務での採用が増えると推測される。学生の精神的成熟度も二極化し、大学時代から特定能力や志向性を明確に有する層と、社会での経験を積みながら才能を開花させていく層が存在する。今後は、求める人材のタイプによって、新卒一括採用と通年採用を併用し、両方の層をバランスよく採用・配置することが現実的であろう。

また、学生の「学修経験時間」確保の観点から、学生がギャップイヤーを利用して卒業後に留学やボランティア、長期インターンシップ等の多様な活動に挑戦できるよう、学部卒業後の年限を狭く限定することなく、就職・採用を行う方法も検討すべきである。

(2) マス対応から個別対応への転換

昨今、就職・採用活動において、大量に情報を流し、応募者数を集めるという採用方法が頭打ちになりつつある。代わって、企業が自ら求める人材を探し出し直接アプローチを行うダイレクトリクルーティングや社員が人材を紹介・推薦するリファラル採用、海外留学経験者への限定セミナーなど、より個人の経験や能力を認める「個別採用」に関心を持つ学生が増加している。「個」の充実を求め、効率的な活動を求める若者層に対し「マスから個へ」シフトした新しい採用方法が求められている。

(3) 「学修成果」の活用

学生の履修科目や成績等の「学修成果」の情報は、学生個人の知的関心や達成努力の実績を証明する貴重な行動データである。また、留学経験やGPAによるクラス内の位置づけなど大学生生活の各種行動履歴も、本人の志向性や行動傾向を予測する有効な情報となる。

大学がポートフォリオ等を活用し学修成果を可視化することによって、教育の質への信頼性を高め、企業が大学の学修成果を信頼し正當に評価するという良い循環ができれば、学生の就職活動への過剰な負担が減り、大学は本来の学修環境を確保できる。

また、企業は就職活動の対策によるよそ行きの姿でなく、等身大の学生の関心や能力等を多面的に評価する方法を開発すべきである。

(4) 専門職採用の拡大—高学歴人材と高度スキル人材の採用

海外では役職者の大半が修士・博士の学位を持ち、職務における専門的経験においても複数社・複数業界を経るなど豊富な実績を持っている。将来のビジネス環境を考えると、日本の大学は修士・博士課程においてより高度な知識や実践的専門性を修得する機会を提供し、また企業には博士・修士課程修了者を専門職人材として積極的に雇用し、適正に評価・処遇するなど、優秀な人材獲得施策を期待したい。

(5) 外国人留学生の採用

日本がグローバル化を目指すうえで、外国人社員の活用は大きな課題である。外国人留学生は、交渉力、語学力、海外ネットワークなど「日本人にはない能力」を持っている。なかでも日本社会を経験した日本留学経験者の採用拡大は、大学と企業、国が連携しあうことで相乗効果が期待できる。

日本の大学で学ぶ外国人留学生にとって、その入口となる日本企業の採用方法は極めて日本的で独特である。具体的には、①日本語能力要件が高すぎる、②就職・採用活動時期が早く、

またプロセスが長くて複雑、③大学での学修や経験が評価されない、④求められる能力・人物像、将来の昇進昇格等の基準が不明瞭、⑤（本来の）インターンシップの機会が少なく経験を積むことができない、などがあげられる。今後、真の意味で外国人社員を活用していくならば、企業には、外国人留学生の就職・採用の障壁となっているこれらの要件や慣行について改善を求めたい。

2. キャリア教育について

【課題】

(1) キャリア教育としてのインターンシップ

学生のキャリア意識を醸成するキャリア教育やインターンシップは、就職後のミスマッチによる早期離職という社会的損失の低減に大きな効果が期待できるが、近年は就業体験を伴わない、もしくは不十分な内容のものがインターンシップと称して横行している。なかでも、「ワンデーインターンシップ」は、事実上、会社見学あるいは企業説明会といったものが半数以上を占めており、また企業が実質的に採用選考過程としているケースが多くみられる⁴。国際的な認識とは大きく乖離しており誤解を生じさせる危惧があるため、別名称等を使用するなど早急な対応が求められる。

一方で、本来の趣旨でのインターンシップは大学・企業の双方に大きな負担がかかり、どこまで質を保証できるかという課題がある。

(2) 企業が求める人材像への理解とキャリア教育改革

大学がキャリア教育を効果的に実施するためにも、企業は求める人材像を明確に示すべきである。大学教育は、企業が求める人材を輩出することだけを目的にしている訳ではないが、学部を卒業した約8割の学生が就職する日本の現状⁵や未来社会を考えれば、大学に対して社会の構造変化を理解し、社会が求める人材像などについて企業と真剣に議論し、教育内容やキャリア支援のあり方を積極的に改革していく姿勢が求められるのは当然のことである。

【提案】

(1) 長期インターンシップを活用した教育と採用選考

近年の日本人学生は他国の同世代学生に比べ、社会体験やコミュニティ活動経験が少ない。大学での学修を現実社会の課題解決に生かす「実践力」を強化するため、大学は社会の多様な機関と連携し、実践的教育体験を推進する必要がある。特に学生を長期に実践現場に送り出し、学修と実践を繰り返し経験させる長期インターンシップは、より高度な知識と高い実践力を身につけさせる効果的な教育プログラムといえる。

一方で、受入先となる企業に継続的協力を得るためには、企業の受入負担を減らすほか、受入メリットを検討する必要がある。現在、文部科学省や日本学生支援機構などが、インターンシップ推進のための専門人材を育成する方向の提言をしている⁶。コーディネーター等の専門人

⁴ 日本私立大学団体連合会「ワンデーインターンシップの弊害是正に向けて（提言）」（2018年2月）

⁵ 文部科学省「平成30年度学校基本調査」において、大学（学部）卒業者を状況別にみると「就職者」（就職し、かつ進学した者を除く。）は436,156人（全卒業者数の77.1%）である。

⁶ 「大学改革としてのインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について」（2018年5月）、独立行政法人日本学生支援機構主催「平成30年度インターンシップ専門人材セミナー～基礎編～」（2018年8月28～29日）

材は学生の成長に効果的な教育プログラムを開発し、大学と企業、学生の間に関滑な運営を円る人材として期待されている。各大学が専門人材の配置等の学内体制を整備し、学生・企業双方にとって有益なプログラムを開発・運営することにより、質量ともに有益なインターンシップの展開が期待できる。

(2) 外国人留学生のキャリア支援

外国人留学生の活躍の場の拡大や就職のミスマッチを防ぐためには、大学は外国人留学生に対し、日本語能力の養成に加え、日本の職業に対する考え方や価値観、日本的雇用の仕組みが理解できるよう十分配慮すべきである。一方で、企業には長期インターンシップの場の提供を期待したい。学生・企業双方が「勤まるかどうか」を見極めるトライアルの場としてだけでなく、学生が学ぶ場として長期インターンシップを積極的に活用し、相互の理解を深めることが重要である。

(3) 大学生から社会人への順調な移行を円るフォローアップ体制の構築

現代の学生にとって、大学生から社会人になるときの心理的ギャップは想像以上に大きく、いかにスムーズな移行を円るかは大学・企業双方にとって重要な課題である。加えて就職・採用活動の早期化がキャリア意識の乏しいうちに就職を決める結果となり、また離職に対する抵抗感の薄れが転職市場を活発にしている。企業は多大な採用コストをかけたにも関わらず、早期退職されるリスクを回避したいであろうし、大学としても学生が卒業後安易に離職してしまうことは、大学教育の成果として社会貢献する機会の損失でもある。

特に、早期退職の可能性が高い卒業後数年間は、学生が社会人へと順調に移行するために、大学間あるいは他機関等と連携してフォローアップ体制を構築し、貴重な若年労働力を定着させるといったサポートが有効であろう。また、早期退職した卒業生に対しては、再就職や再チャレンジを支援することも可能であろう。このような大学のサポート体制があれば、個人にとっては入社先の評価から中立で、かつ慣れ親しんだ環境で自己を振返りやすく、また大学にとって卒業生支援の一環として新たな価値を見出すことができる。

(4) 人生 100 年時代のキャリアアップにつながるリカレント教育

いつでも卒業生が戻ってきて学び続ける場として、大学が積極的に卒業生や地域に貢献することは大学の一つの責務である。私立大学は、これまでも受講者や社会のニーズを踏まえたリカレント教育を推進してきた。今後、特に職業の流動性が高まるなか、社会人に対するリカレント教育プログラムは個人としても社会としてもニーズが高まることが予想される。大学は知の還元を円り、人生 100 年時代の知的探求や卒業生のキャリアアップのために、学び続ける場をさらに拡大推進する必要がある。

3. 連携、対話の場の創設について

【課題】

(1) 就職・採用活動の変化への対応

就職・採用活動は、学生と企業が一定の責任のもと自由に行うべきこととして、これまで大学は学生一人ひとりの就職活動にあまり関わってこなかった。今後、企業の採用方法の多様化に対応し、大学の就職支援も「マスから個へ」シフトしていくことが求められる。

また、現在の就職・採用活動は、就職情報会社のシステムを利用したものが主流となっているが、ビッグデータ時代を迎えるに当たり、情報の扱い方を学生個人の持つ知識や道徳観に任せたままでは、学生の個人データが企業により本人の意図しないことに利用されるなど学生が不利な状態に陥る可能性がある。

大学は、大学間連携や企業との対話の場を持ち、学生の主体的で自由な就職活動を可能とするよう適切な環境整備を行っていく必要がある。

【提 案】

(1) 社会で活躍する人材育成に関する大学と企業の対話の必要性

大学は普遍的理論を導き出す論理的思考力の育成方法や知的鍛錬方法を持ち、企業は現実の社会課題の解決に向けての実践力、具現化の蓄積を持つ。また大学は多様化する学生の気質や行動傾向に目を向け、企業は現実社会の最前線の変化をとらえることができる。大学と企業は、社会で活躍する人材育成のあり方について協議を継続していくべきである。協議の場では、双方が印象や過去の経験にとらわれず、現在の双方の姿をきちんと理解しあうところから始める必要がある。

(2) 多様化する採用方法への対応

通年採用や複数回採用、入社時期を4月に特定しない採用、職務型採用、学部卒業後の年限を狭く限定することなく新卒扱いとする採用など、学生の成長や個々の事情にあった多様な採用が広がっている。これらはグローバル化にも対応した社会の潮流でもあり、大学は新卒一括採用のメリットを踏まえつつ、また多様な採用方法が過度な早期化につながることを注視しながら、企業と連携し採用方法の多様化にも対応していく。また、就職・採用活動日程のルールについては、大学と企業の協議のもと設定していくことも必要である。

(3) ビッグデータ時代における大学の役割

就職情報会社の情報システムは現在の就職活動において影響力を持つものとなっているが、一方、大学にとっては学生を翻弄する存在でもある。とはいえ、膨大な企業データを活用し、学生一人ひとりのニーズにあった企業等を選び出すことができれば、学生にとって有益である。

迫り来るビッグデータ時代を迎えるに当たり、大学は、就職・採用等における学生の個人データが適正に取り扱われているか留意するとともに、学生に対しそれを正しく使うための情報リテラシー教育を推進する。また、とりわけ大学生の約7割強⁷を擁する私立大学は、学生の側に立った情報システムの開発等を大学間等の連携により進めていく必要がある。

⁷ 文部科学省「平成30年度学校基本調査」によると、私立大学の学生数は2,144,670人で、学生数全体の73.7%を占める。(学生数には、学部学生・大学院学生のほか、専攻科・別科の学生及び科目等履修生・聴講生・研究生を含む)

総合政策センター 拡大政策研究部門会議 委員名簿

担当理事	田中 優子	法政大学	総長
会議員	圓月 勝博	同志社大学	学長補佐、文学部教授
	風間 規男	同志社大学	政策学部教授
	神澤 信行	上智大学	学生センター長、理工学部教授
	倉林 眞砂斗	城西国際大学	副学長、観光学部長
	渡部 直樹	慶應義塾	常任理事
	油井 雄二	成城学園	学園長
専門委員	土屋 恵一郎	明治大学	大学長
	森田 光男	関西学院大学	キャリアセンター長
	佐々木 ひとみ	早稲田大学	常任理事

(2019年3月現在)

一般社団法人日本私立大学連盟 加盟大学一覧

あ 愛知大学	皇學館大学	聖路加国際大学	東北公益文科大学	文教大学
青山学院大学	甲南大学	専修大学	東洋大学	法政大学
亜細亜大学	神戸海星女子学院大学	仙台白百合女子大学	東洋英和女学院大学	ま 松山大学
跡見学園女子大学	神戸学院大学	創価大学	東洋学園大学	松山東雲女子大学
石巻専修大学	國學院大学	園田学園女子大学	常磐大学	宮城学院女子大学
追手門学院大学	国際大学	た 大正大学	獨協大学	武蔵大学
大阪医科大学	国際基督教大学	大東文化大学	獨協医科大学	武蔵野大学
大阪学院大学	国際武道大学	拓殖大学	豊田工業大学	武蔵野美術大学
大阪女学院大学	駒澤大学	筑紫学園大学	な 名古屋学院大学	明治大学
大阪薬科大学	さ 実践女子大学	中央大学	南山大学	明治学院大学
大谷大学	芝浦工業大学	中京大学	日本大学	桃山学院大学
か 学習院大学	順天堂大学	津田塾大学	日本女子大学	桃山学院教育大学
学習院女子大学	城西大学	天理大学	ノートルダム清心女子大学	や 山梨英和大学
関西大学	城西国際大学	東海大学	は 梅花女子大学	四日市大学
関西学院大学	上智大学	東京医療保健大学	白鷗大学	四日市看護医療大学
関東学院大学	昭和女子大学	東京経済大学	阪南大学	ら 立教大学
関東学園大学	白百合女子大学	東京歯科大学	姫路獨協大学	立正大学
京都産業大学	聖学院大学	東京情報大学	兵庫医科大学	立命館大学
京都精華大学	聖カタリナ大学	東京女子大学	兵庫医療大学	立命館アジア太平洋大学
京都橘大学	成蹊大学	東京女子医科大学	広島修道大学	龍谷大学
共立女子大学	成城大学	東京農業大学	広島女学院大学	流通科学大学
久留米大学	聖心女子大学	同志社大学	フェリス学院大学	流通経済大学
慶應義塾大学	清泉女子大学	同志社女子大学	福岡大学	わ 和光大学
恵泉学園大学	西南学院大学	東邦大学	福岡女学院大学	早稲田大学
敬和学園大学	西武文理大学	東北学院大学	福岡女学院看護大学	

(50音順)

(2019年3月現在)

* 本報告書は、私大連 web サイト(<http://www.shidaiaren.or.jp>)よりダウンロードが可能です。

JAPUC

The Japan Association of
Private Universities And Colleges



「新たな時代の就職・採用と大学教育－未来を拓く多様な人材育成に向けて」

一般社団法人日本私立大学連盟 広報情報課
〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-2-25
私学会館別館 7 階
TEL: 03-3262-8672
URL: www.shidairen.or.jp