

新卒一括採用中心から 新人採用の 多様化の実現を

教育改革委員会(2015年度)
委員長／天羽 稔

(インタビューは5月16日に実施)

昨今の新卒一括採用による大学生の就職活動(就活)の早期化・長期化は、学生の学びを妨げ、人材育成を阻害する要因となっている。企業には次世代を担う若者に対して、可能性を引き出すための選択肢を提供することが求められる。そのための採用はどうあるべきか。天羽稔委員長が語った。



「ワンチャンス就活」は 雇用のミスマッチを招く

現在、多くの企業では新卒一括採用が主流になっています。しかし、これにはさまざまな弊害があります。その一番の原因は、新卒一括採用が就活に失敗すると希望の仕事に就けない、いわば「ワンチャンス就活」となっていることです。そのため、在学中の早い段階から学生は就活に長期間を費やすことになり、必然的に学修の時間が減少し、成長の機会を失ってしまいます。

さらに大きな問題は、ワンチャンスであるがゆえに、学生が必ずしも望んだ就職をできないことです。その結果、いわゆる雇用のミスマッチが生じてしまうのです。実際、大学新卒就職者のうち3割が3年以内に離職するというデータがあります。また、景気の悪い時に新卒として就職できなかった若者はそのまま非正規雇用として固定化してしまうという状況も起きています。クォータ制の導入等教育システムの変化に加えて、IoTの進展等に伴い産業の生態系も、大幅に変化しています。

新卒一括採用にこだわるのはもはや時代遅れであり、異なった仕組みがあるべきなのです。

私は地元的高等専門学校(高専)を卒業後、アメリカの大学に入学しました。留学先の決め手となったのは、時期を選ばずに入学できる環境があったからです。イギリスの大学では年に1回しか入学の機会がありませんでしたが、アメリカの大学では当時からクォータ制やセメスター制が導入され、年に数回入学が可能でした。

アメリカの企業は通年採用で、卒業証書を持って就職活動します。企業は海外留学やボランティア等で多様な経験を積んだ資質・能力の高い人材を求めています。

私自身、海外留学時にさまざまな経験を通じて得意、不得意なことを自覚できるようになったことは、その後のキャリアにプラスになりました。だからこそ、今の若い人にも社会に出る前にいろいろな経験を積んでほしいのです。その上で、将来を見据えて就職活動することができればミスマッチも減るのではないのでしょうか。

大学・大学院の既卒者も 新人として採用する

今回の提言では、「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を提案しています。ポイントは、大学・大学院の既卒者も新卒同様、つまり新人として採用対象にするということです。ここでいう既卒者は、原則、学部卒業後5年程度を想定しています。そうすれば、卒業後にさまざまな経験を積み、自分の資質を見極めた上で就職活動することが可能です。採用対象を既卒者に広げることは、多様な経験を積み、企業が求める資質・能力を備えた優秀な人材を確保する意味で、企業にとっても合理的と思われる。

経済同友会の提案が少しずつ認められ、いろいろな企業が「新卒・既卒ワンプール/通年採用」を導入するようになれば、在学中は勉学に励み、卒業後は留学やボランティアなどを経て就活を始める学生も増えていくはずですよ。

教育改革委員会で 学生の職業観育成に取り組む

2014年度の提言でインターンシップ

天羽 稔 委員長
TGA 取締役会長

1951年徳島県生まれ。71年阿南工業高等専門学校卒業。78年ワシントン州立大学工学部修士課程卒業後、デュポンファーマーイースト日本支社(現デュポン)入社。ポリマープロダクト事業部、エンジニアリングポリマー事業部事業部長などを経て、06年社長、13年会長、14年名誉会長。16年4月より現職。07年4月経済同友会入会、10年度より幹事。14年度より教育改革委員会委員長。

提言概要(3月28日発表)

「新卒・既卒ワンプール／ 通年採用」の定着に向けて

提言Ⅰ 新人採用の方向性

(1)「新卒一括採用」中心から「新卒・既卒ワンプール／通年採用」の定着

新人採用の新たな柱として「新卒・既卒ワンプール／通年採用」を定着させることで、企業にとって有為な人材の採用機会を広げるとともに、若年者の雇用のミスマッチ解消にもつなげる。新卒一括採用と併せて、大学・大学院の既卒者(原則、学部卒業後5年程度の者)のうち、多様な学びや体験を経て、企業が求める資質・能力を高めた人材を新人として、通年で採用する動きを加速させる。新人の採用枠で応募する既卒者については、専門性を問うキャリア採用とは別に、その資質・能力やポテンシャルを判断した上で、新

卒の新人と同じ処遇で採用する。

◆「新卒・既卒ワンプール／通年採用」のイメージ

①既卒者を新人として通年で採用

在学中にはしっかりと学び、卒業してから就職活動を開始する。従って、対象は既卒者であるが、新人として採用する。採用は通年で実施し、個社ごとにプロセスを定め、明確化する。

②新卒者・既卒者をワンプールで新人として一括採用

一定の企業ニーズや学生の経済的事情等も考慮して、卒業後に切れ目なく就職できる新卒一括採用の枠組みも存続するが、採用の対象には既卒者を含める。

の強化・充実を掲げ、実現に向けて動いてきましたが、いよいよ今年から、経済同友会で「望ましい枠組み」のインターンシップを開始しました。これは産学協働での人材育成、キャリア教育の推進を目的としたもので、全国の国公私立の大学・高専11校と、教育改革委員会の会員所属企業17社が参加しています。

大学の学部1、2年生および高専専攻科の1年生を対象として、原則として1か月以上の就業体験をしてもらいます。参加学生数は約70人です。すでにデュポンが呉工業高等専門学校の学生を受け入れる形で、5月から約3か月間のインターンシップを稼働させています。

インターンシップは、学生に多様な経験を積み、資質・能力を向上させるという意味で、「新卒・既卒ワンプール／通年採用」の考え方とリンクしています。今後さらに多くの企業や大学・高専に参加していただき、本来あるべきインターンシップの普及、学生の資質・能力の向上のために活動を推進していきたいと考えています。

提言Ⅱ 新人採用に関して企業がなすべきこと

(1)新人採用の多様化と明確化の実現

卒業後に学びを深めた者や、離職して再チャレンジする者に積極的に機会を与えることで、本格的な「新卒・既卒ワンプール／通年採用」に移行していく必要がある。これにより、既卒者の就職活動は、結果的に本人の能力や経験、意向で選択肢が広がっていく。

(2)エントリーシートの適切な活用、

求める人材像の明確化と発信

企業は採用で求める人材像を明確にした上で、募集要項の中で具体的に必要な能力(語学力、資格、成績水準、インターンシップ経験等)を、応募条件として明記すべきである。

(3)採用における学びの尊重：4年間の学業成績、卒業後の学びの重視

学生の本分である学業成績にも注目して、原則4年間の成績表の提出を応募段階で義務

付けるなど、大学での学びを尊重する。大学4年間の成績表を携えて、卒業後の多様な経験をベースに就職活動を行う若者を、企業が積極的に採用するようになれば、学生や大学の就職に対する意識や行動も、通年採用を視野に入れたものへと変化していくであろう。

(4)インターンシップ等を通じた教育への協力、インターンシップの定義の明確化

われわれが実践するインターンシップは、「職業観の育成、キャリア教育を目的として、大学と企業で連携して行う長期(原則、1か月以上)の就業体験」と限定している。学部1、2年生段階での産学協働による長期のインターンシッププログラムは、学生の職業観育成とともに、その後の学びの動機付けを与えていくことを目的としており、特に大きな教育的効果が期待される。

提言Ⅲ 大学に期待すること

(1)学生の資質・能力の保証：成績への教育内容と到達度の反映、卒業資格の厳格化

学生を採用する企業の立場から、大学には学生の資質・能力の保証を求めたい。学生がどのようなカリキュラムに基づき教育を受け、成長したのかについて、大学が成績等に分かりやすく客観的に明示する必要がある。

(2)海外留学、インターンシップ等の学外活動の強化、学期制の見直し・卒業時期の弾力化

海外留学やインターンシップ、ボランティア等の学外での学びの機会をさらに増やしていくことを期待したい。大学がこれらの活動を正規科目として単位を付与し、取得を奨励するなどの環境整備が望まれる。

※詳しくは、<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/160328b.html>

【関連の報告書】

「2014年度提言の実践活動による『望ましい枠組み』のインターンシップ実現に向けた活動報告」(3月28日発表)
詳しくは、<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/160328a.html>