

● 報告書の取りまとめにあたって  
(分科会における議論の背景・ポイント)

今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会

今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会長  
日立製作所人財統括本部グローバル人財開発部長

迫田 雷蔵 (こぞら いざう)

## 自律的キャリア形成への転換点



私が担当した「今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会」

では、終始活発な議論が行われたが、その分意見の集約は難航した。

議論を始めるまで、高等教育を担い優秀人材を輩出する大学と、その人材を大量に採用する産業界との間で、これほど大きな認識ギャップがあるとは考えていなかった。私たち産業界としては、就職活動の早期化に対する大学側の危惧をきちんと受け止められていなかった点、私たちの考え方を十分に伝えられていなかった点、大きな反省材料だと考えている。

このため分科会では、総論では合意に近づくものの、採用、インターンシップの2つのタスクフォースで具体策について議論すると、両者の溝はなか

なか埋まらず、歩み寄りには難しい状況に陥った。

しかしながら、本音で語り合うことで醸成された信頼感と、未来志向の共有によって、議論を進めることができた。特に、当面の課題である採用活動早期化への対策と、Society 5.0が実現した未来に向けて何をすべきかを分けたことで、未来への道筋を整理できたのではと考えている。

報告書で述べたように、Society 5.0時代に求められる人材像を考えると、従来の雇用慣行、すなわち新卒一括採用や企業内でのスキル育成だけでは、企業の持続的成長や社会の発展は難しくなる。しばしば日本の課題と指摘されるが、クローズドな雇用構造が、多様な人材の活躍を阻害するとともに、

自律的なキャリア形成意識の欠如や低いエンゲージメントにつながっているのではないだろうか。

多様な人材が自立した個人として社会と向き合い、自分の人生で何を成し遂げたいのか考え、自らの能力・スキルを向上させ、チャンスをつかみ取り、キャリアを磨いていく。企業、社会は個人を尊重し、その能力・スキルの向上を支援するとともに、成長のチャンスを与え、個人が最大限力を発揮することで、ともに繁栄していく。Society 5.0が目指すのは、そんな社会だろう。

人生100年時代を迎えようとしている今、今回の取り組みが自律的なキャリア形成への転換点となることを願っている。