

2030年を見据えた 採用・インターンシップのあり方



「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」における「採用・インターンシップ分科会」において、2020年4月から分科会長として企業の採用・インターンシップのあり方に関する議論をまとめる役割を担わせていただいた。

2020年3月の報告書における産学間同意を踏まえ、さらなる検討をこの1年間行ってきた。コロナ禍^{（注）}の中でもすれば足元の採用活動に議論が向かいがちだが、それに終始せず、新卒一括採用を前提としない「ジョブ型・通年採用」などの採用形態の多様化・グローバル化推進を念頭に、2030年などの中期を見据えた日本の新たな採用・インターンシップのあり方に

ついて、産学異なる立場を超えてゼロベースで真摯な意見交換を行った。

採用・インターンシップに関しては、以前から産学間の意見の違いは大きく、また学校側も国公立・私立・地方など、会社側もメーカー、サービス等、それぞれの立場で考え方にも大きな差があった。そのような中、粘り強く議論を重ね、インターンシップに関して新たな定義付けを行い、学生のキャリア支援活動を4つのタイプに類型化し、各々の役割の明確化を図ったことは大きな前進であると考えている。共同で分科会長を務められた田中愛治早稲田大学総長のリーダーシップおよび、真摯な議論を交わしていただいた委員長各位に深く感謝申し上げます。

グローバルでの優秀人材獲得競争の激化の中で、日本の採用やインターンシップは待ったなしの変革を迫られている。一方、国際的に通用する人材の育成を担う大学も変革の必要性を強く感じていることを、本分科会の議論の中で強く感じた。双方の課題解決に向けて産学で連携できることはまだまだ多くあり、そのため議論の場として産学協議会は大変重要な場であり、継続的な議論を進めていきたいと考えている。

（注）コロナ禍における学生支援の観点から、2020年8月には産学共同ジョブフェア（参加63社・学生2496名）を急遽開催するなどの就職支援も併せて実施