

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

明治大学学長(当時)

土屋 恵一郎 (つちやけいいちろう)



ポスト・ヒューマンの時代、柔軟で複線的な 生き方にふさわしい採用の形態を求めていく

産学協議会というかたちで、大学と経団連傘下の企業とが、将来の多様化した社会のあり方を見据えて、人材育成の方法について協議することができた。これまで、相互になかなか共通の理解に至ることができなかった問題について、かなり率直に意見を交換することができたと考えている。大学としては、就活やインターンシップによって、学生の学修体験が脅かされているという現実への危機感をはっきりと企業側に伝えることができたことも大きい。大学と企業側とで、大学生の学修を阻害する就活の早期化や長期化は望ましくはないとの認識で一致した。その合意が、結果的には、就職情報会社をも含むインターンシップの改革へと進んだことは大きな成果であった。

多様化した未来に向けて、これまでの新卒一括採用に加えて、複線的な採用形態の検討に入ったことも、留学時

期と採用時期との重複からくる学生の混乱を解決する道筋を準備することになった。さらには、4年間での大学卒業を必須とすることなく、卒後の既卒者採用を積極的に推進することの確認にもつながった。

通年採用という言葉の定義も大事なことであった。「通年採用」という言葉によって、あたかも、いつでも採用できるかのような誤解、時には意図的な誤解がなされてきた。それは、明らかに、就活の早期化につながることになる。それを避けるためにも、協議の場において、少なくとも、最終卒業年度の6月以降から卒業までを含む通年採用であるならば、大学としても許容できることも確認した。こうした言葉の定義がこれまでではなかった。産学協議会の意義はこうしたことにもある。現在の新型コロナウイルス危機のもとで、9月入学が議論されている。す

に各大学は、部分的には9月入学を実施してきている。たとえ、9月入学に転換するとしても、産学協議会で議論されたことは、同じく活かされていかなければならない。4月入学であれば、9月入学であれ、就活の早期化と長期化が望ましくないことにおいて、なんらそこに変化はないからである。

まだまだ多くのことが議論されたのだが、いづれにしても、人工知能やロボット、遠隔教育といったシステムとの共生が始まるポスト・ヒューマンの時代に、柔軟で複線的な生き方にふさわしい採用の形態を求めていくことになるだろう。その先では、アジア全体のなかでの採用のあり方に日本の学生たちも入っていく時代が必ずやってくる。このアジア・クロス・アポイントメントの時代における就活ルールとは何かを、今後は考えていくことになるであろう。