

## 日本式新卒採用と育成・活用

日本独自とも言える新卒一括採用。  
就活ルール廃止・通年採用の先にあるものとは。



リロ・パナソニックエクセルインターナショナル株式会社

顧問 中村好伸

### 経団連会長が「協定廃止発言」

経団連の中西宏明会長が「2020年春入社の学生までは前年の6月1日に採用面接解禁、10月1日に内定を出す」という現在の「採用選考に関する指針」の廃止を表明した。国境を越えた人材の獲得競争の時代に、経団連が個別企業の採用活動をしばるのは現実合わないという。

### ルール不在で就活が早期化？

通年採用をするべきだという意見は多いが、実際に行っている企業は少ない。大手外資系企業などでも現在はほとんどがやめている。採用が決まらず就活を継続する学生ばかりが応募し、採用したい優秀な学生は早期に他社に決まってしまうからである。ただし、海外留学卒業生や理系の学生だけ例外的に通年採用、あるいは秋季採用している企業もある。

では、もし完全に「就活ルール」がなくなった場合、どうなるのか。

実は1997年卒～2002年卒までの5年間、協定が有名無実化され就活の早期化が促進されたことがあった。ある関西の大手電機メーカーが「2年次末の学生を対象に春休みに2週間、採用直結型の本物のインターンシップ

を実施」した。翌年には東京でもメーカーを中心に3年の夏にインターンシップを行い、外資系企業も2年の冬休みに採用直結型インターンシップで追随した。だが、大学側がこの状態では学業に支障をきたすと言いだすようになり、結局、経団連の加盟企業が倫理憲章に再度署名するかたちで「学部3年生の12月に広報活動解禁、翌4月1日選考開始」とすることで一段落した。

### 5年間で3回の採用時期変更

ところが、これも15年卒の新卒採用までだった。大学側は「選考期間のピークが新学期の4～6月になることで、就職活動が長期化し学業への支障が生じる」「海外留学すると帰国時には就職活動が終わっていて、採用試験の機会が失われる」などの理由を並べて、政府・経済界にスケジュールの見直しを要請。これに経済界が応えるかたちで16年卒の新卒採用は4カ月後ろ倒しになり、3年生の3月（4年生になる年）に広報活動解禁、選考開始は4年生の8月1日となった。しかしその後、「大手の採用が終わらないと学生が来てくれない中堅企業にとって後ろ倒しされると採用期間が短くなる」「春休みに集中していた会社説明会が学生の前期授業期間に重なっ