

## 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にか  
わらないという。

### 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