

変化する時代に求められる 新卒採用・キャリア支援の在り方

パナソニック・三菱商事・青山学院大・明治大の最新事例から読み解く

近年の社会情勢の大きな変化により、大学生の生活は一変した。それに伴い、採用やキャリア支援の在り方も根本から見直しが求められている。本セッションでは、企業の採用活動、大学のキャリア支援活動、それぞれの観点から直近の動向を捉えた上で、変化する時代や学生のニーズにどのように対応していくべきかをディスカッションしていただいた。



パナソニックオペレーショナル
エクセレンス株式会社
リクルート&キャリア
クリエイトセンター
事業会社コンサルティング室 室長
小幡 寛斉氏

三菱商事株式会社
人事部 採用チームリーダー
田中 裕美氏

青山学院大学
進路・就職センター
進路・就職部 担当部長
祖父江 健一氏

明治大学
就職キャリア支援事務長
小林 宣子氏

WILL Institute 株式会社
代表取締役
熊谷 智宏氏

パナソニックオペレーショナルエクセレンス

企業と大学の相互理解で 学生と仕事のベストマッチングを促す

セッションの開始にあたって、モデレーターを務めたWILL Institute株式会社 代表取締役 熊谷智宏氏は「企業側、大学側の両者が一緒に登壇するセッションはあまり例がない。両者のパートナーシップの最新事例を紹介できるのではないかと本セッションの意義を語った。その後、ディスカッションの前に、それぞれの取り組みについて最新事例が紹介された。

まずはパナソニックオペレーショナルエクセレンス株式会社リクルート&キャリアクリエイトセンター 事業会社コンサルティング室 室長 小幡寛斉氏。小幡氏はパナソニックに新卒で入社し21年間人事部門を歩んできた。直近の5年間は新卒採用に携わっているが、「新卒採用担当ということで各大学との接点を多くもっている。それに飽き足らず、自分も大学院に行き、さらにキャリア教育のためにいくつかの大学で先生役も務めている」と自己紹介した。

パナソニックグループは今、大きな変革に取り組んでいる。「2022年4月からホールディング体制となり、9社体制で採用の活動を進めている。私の所属する部署はその全体を統括する。大きなポイントは、事業会社になったことにより、専業企業として、意思決定を速く、さらに人材育

成体制を充実させ、それぞれに負けない、技術力、提案力を身につけていくことが求められるようになったことだ」と小幡氏は話す。

それにあわせて採用の仕組みも刷新したという。「自立したキャリア形成をベースにした選考コースを新設した。23年度採用から、初期配属の確約を全コースで行っている」

また、自分でキャリアを選びたいと考える学生も増えている。同社の取り組みはその志向に応えるものだ。採用の手法についても、従来はセミナーを行い、面接を行うというスタイルが一般的だったが、それだけではなかなかマッチングも容易ではない。「その前の段階からどれぐらい事業や仕事に対する認知・共感を得られるかが大事だ。そこで、インターンシップにも力を入れている。単に早期化にならないよう

に留意しながら、産学連携で人材育成をしっかり行い、マッチングを図ることが大切だと考えている」

そう話す小幡氏だが、産学連携に関する課題も感じているという。「企業は大学の教育に対する評価ができていない。いい教育をしているのにそれが企業側で生かせていない。企業が大学の教育をしっかり理解し、それがどう社会につながるかを正しく評価することが大事だ。あわせて、大学の皆さまにも変化しつつある企業や実業界を理解し、教育カリキュラムに生かしてほしい。お互いが寄り添いながら、新しいマッチングの形を作りたい。そのトリガー（引き金）になる取り組みを通じて、日本の若い人材が活躍できるような、人と仕事のベストマッチングを行っていきたい」と語った。

将来の日本の人材価値向上に向けて パナソニックオペレーショナルエクセレンス

求める人材を明確にして開示し、大学に知っていただくこと

企業が大学教育を理解	大学の方々が企業を理解
企業が大学教育に入り、カリキュラムを知り、スキル、知識等を正しく評価	大学の方々と企業の接点が増える事により、企業が求めている人材を深く知っていただく

日本の新卒採用シーン変革と“人と仕事のベストマッチング”を目指す

変化する時代に求められる新卒採用・キャリア支援の在り方

パナソニック・三菱商事・青山学院大・明治大の最新事例から読み解く



三菱商事

産学連携、「学ぶ」「育む」 人材マネジメントヘシフト

三菱商事株式会社人事採用チームリーダー 田中裕美氏は、コロナ禍において新たな課題が発生していると指摘する。「これまでは、留学、部活、ゼミ、アルバイトなど、学生が成長できるような機会が数多くあったが、コロナ禍によってこれらが少なくなってきた。企業としても非常に危機感を覚えているし、何らかの手を打っていかねばいけないと考えている」

三菱商事では課題解決に向けた具体的な取り組みも始めている。2020年に立ち上げた「MC Academia (エムシーアカデミア)」は、大学生・大学院生に対し学年不問で実施する、採用活動とはまったく切り離れた形で、「学ぶ」「育む」ことをより意識したキャリア教育の施策だ。

同社ではこれまで、冬にインターンシップを行っていたが、「就職活動が早期化していることを踏まえ、より早い段階からキャリアを考えてもらうために、昨年からは夏に2日間のワークショップを開催している」という。同ワークショップではまず、「リアルビジネスを体感する新規の事業立案ワーク」が実施される。その上で、よりキャリア観を醸成するための「新たな『気付き・学び』を得るフィードバック」も行われる。

田中氏は「当初は『わずか2日間のワークショップでフィードバックしても、学生から受け入れられるのか』という声も社内にはあったが、実際にそれができていることが分かった。学生にも好評だ」と手応えを語る。学生のキャリア観の醸

成にもつながるに違いない。

「就職活動を終えたときに複数の内定を得る学生は珍しくないが、最後にどこを選ぶべきか悩む学生も多い。最終的にどの企業を選ぶのかは学生の権利だが、より前の段階からしっかりと考えていくことを企業側としても支援すべきだ。そのためにも大学との連携をさらに進めていきたい」と田中氏は語った。

青山学院大学

社会課題を「仕事(進路)」に紐付け、 自身の存在意義を知り、 「働く」意味を知る

つづいて、大学側の取り組みが紹介された。

まず、青山学院大学 進路・就職センター進路・就職部 担当部長 祖父江健一氏は、同校の取り組みについて「終身雇用が失われつつある中で、5年後10年後のキャリアが見えないという学生が非常に多い。自分が活かせる企業とは、社会貢献に繋がる良い企業とは、このことを学生が懸命に模索している。Withコロナ社会の中、ロシアによるウクライナ侵攻、地球温暖化など、いま生きる当事者としてどのように関わりを持って生きていくのか。社会における自分を位置付けることで、自分の存在価値を見出そうとしている」と語った。

そうした背景から、「本学では、社会における自分の存在を考えさせる仕掛け作りが重要と考え、業界・企業研究を直接的に行うのではなく、若い人ほど関心度が高い『SDGs』等をキーワードに、そこからの課題解決を『仕事(進路)』という視点で、学生と社会とを結び付けるキャリア教育プログラムを策定した。具体的には、本日MCの熊谷さんに

も御協力をお願いして本学で、『SDGsセミナー座談会』を6テーマで6回実施。遠くに思えた仕事(進路)が社会の身近な課題を解決する上でとても大切なものである、という理解をしてもらったことで学生に劇的なキャリア観の変化が起きた。同時に、自分が価値ある存在として求められていることを伝えることができた」と祖父江氏は話す。結果、年間17コマのキャリア関連講座にのべ250名の大学1、2年生が参加したという。

さらに同校では、社会のニーズに応じてさまざまな施策を実施している。「AGU(Aoyama Gakuin University) Future Eagle Project」では、「文理融合」と「国際性」をテーマに既存のジャンルにとらわれないこと、将来新たな学術分野を切り拓く可能性を有する優れた博士課程学生の育成を目指す。本プロジェクトは科学技術振興機構(JST)の事業「次世代研究者挑戦的研究プログラム」にも採択された。また、高度専門人材の育成を目指して「SDGs人材開発パートナー研究所」も立ち上げている。

一方、企業との産学連携も積極的に行っている。「2020年12月、日本航空と産学連携協定を結び、15コマの講義を2年間行なった。キャリアの正規科目としてまさにテイクオフした」と紹介する。

最後に、祖父江氏は「本学に限らず、大学には障害のある学生、LGBTQ(性的少数者)の学生、外国人留学生など多様な学生がおり、進路への考え方・就職活動への向き合い方は異なる。就職活動を早い時期から開始する学生だけではなく、遅くにスタートする学生もおり、それぞれの学生に個性がある。企業様には学生一人ひとりの本当の良さを見てほしい」と語った。

MC Academia 22 Summer 概要 三菱商事

実施時期	2022年 8~9月(2日間×2)
参加人数	120名(1チーム 4~5名)※1チームにメンター社員2名につき、伴走
形式	オンライン
メインコンテンツ	
1.リアルビジネスを体感する 新規事業立案ワーク	2.新たな「気付き・学び」を 得るフィードバック
<ul style="list-style-type: none">社員が携わるリアルなビジネスがテーマ。メンター自身の実体験を踏まえた事業環境・ビジネス講義によるインプットを踏まえ、参加者が新規事業をアウトプット。「全産業を俯瞰する三菱商事の総合力」を体感すべく、2日間で全く異なる2業界のテーマにチャレンジ。	<ul style="list-style-type: none">各日の終わりには、チームメンバー同士のフィードバックに加え、メンター社員からの1on1フィードバックを実施。チームのアウトプットであるプレゼン内容のみならず、個人々人へのワークの取り組み方も含めたgood&challengeを中心にアドバイス。

納得する進路へと、キャリア観を丁寧に醸成 (1・2年生を対象に実施) 青山学院大学

SDGs課題 × 仕事(進路)

6テーマ全6回で実施。合計250人が応募。
「社会課題解決」が身近なものに。
企業の方による教育で、キャリア観に変化が起こった。

総合商社	CO2削減プロジェクト
外資系コンサル	男女平等の働き方
消費財メーカー	ジェンダー
国際協力機構	途上国支援
教育事業会社	障害者支援
商品メーカー	幼児用フード

変化する時代に求められる新卒採用・キャリア支援の在り方

パナソニック・三菱商事・青山学院大・明治大の最新事例から読み解く

明治大学

産学連携で学生のニーズに応え、モチベーション向上を図る

明治大学就職キャリア支援事務局長 小林宣子氏は、まず「学生が就職活動においてつまずくポイント」を解説した。「コロナ禍により、セミナーもオンラインで行われることが多くなっている。学生もそれを望んでいて、特に就職活動の初期には手軽に情報を得たいと考えている学生が多いのが現状だ。ところが今年、23卒ですでに就職活動を終えた学生にアンケートを取り、就職先や今後のキャリアについて考える上で何が役に立ったか尋ねたところ、OB/OGなど社員との交流という答えが多かった。企業が提供する情報のみで活動している学生にとっては、志望動機などを作るのが難しいといった状況もある。能動的に動く学生は就活も早めに終わるが、受動的な学生はなかなか内定に結び付かない」という。

そこで明治大学が着手したのが、社会人と話すきっかけづくりとして将来について考える機会を提供することだ。「特に低学年支援に力を入れている。その一つ、『Career Design Program』は、全3回のプログラムで、4年次に向けてなりたい自分を描き、そこから何をすべきか、やり抜く方法などを考える内容になっている。やり抜くためには小さな成功体験を重ねることが大事で、そのためにやめることを決めること、志の近い仲間を持つこと、目標となる大人に会うことなどの大切さを伝えている」

低学年を対象とした産学連携のプログラムも実施しているという。『Meiji Job Trial』は、1、2年生限定の就業体験プログラムで、キャリア観の醸成と自己理解、そして自分の能力と社会で求められる能力とのギャップを知ることを実践している。200社以上の企業の協力を得て、300名の学生から応募が集まった」と小林氏は紹介する。就活の早期化ではなく、狙いはあくまでも、今後の学生生活や留学などのきっかけにしてほしいという思いからだという。

PBL（課題解決型学習）についても、企業と連携して進めている。「実際の現場体験を通じて学ぶ『Meiji Challenge Program』では、学生が能動的に動くことでキャリア観を醸成することを目指している。例えば、小学館の編集者と漫画の企画を立てる、Twitterの新機能立案をし、同社の代表取締役に向けてプレゼンテーションを行うといった課題に取り組んでいる」と小林氏は語った。

まとめ

企業側と大学側がさらに接点を持ち、産学連携を進めることが重要

本セッションでは、企業と大学のパートナーシップの在り方についてディスカッションも行われた。

パナソニックオペレーショナルエクセレンスの小幡氏は、「私自身も大学でPBL（課題解決型学習）の授業に3年ほど携わっている。まちづくりなど複雑な課題が多い中で、『理系でなくても、

自分の学んでいる分野が役に立つんだ』というアイデンティティを認識する機会となり、それを学びに生かしてくれていると感じている。今後はジョブ型の働き方が普及し、即戦力が求められる方向にはなっているが、大学で学んでいることをもっと事業側で生かすよう考えるべきだ。しっかりと学んで自分のアイデンティティを作った上で社会に出てもらいたい」と話した。

青山学院大学の祖父江氏は、大学同士の連携にも言及し、「Withコロナの急速なデジタル社会に向かっていくからこそ、一つの大学ではなく、明治大学様や様々な大学、それぞれ国立・公立大学とも連携し合い、学生と一緒に学び成長出来るような、社会と同じ状況を作ることが大事だ」と語った。

三菱商事の田中氏は学生の意欲について触れ「キャリア観を考えるためには低学年向けのプログラムが必要になるが、自由に参加できるものと、意識の高い学生しか集まらないこともある。より多くの学生が参加できる方法を企業側も考えるべきだ」と話した。

それに対して明治大学的小林氏が「裾野を広げるためには正規科目にするのも一つの方法だろう」と加えた。

小幡氏は、「みんな思いは一緒だ。ただし、採用という観点だけでやっていくには限界もある。そこにリカレント教育（学び直し）という視点が入れば、企業側のモチベーションも上がるのではないか」と提案した。

田中氏は「高校の授業でOB/OGの社会人を招いて話をするものがあるが、お互いに気付きがあるのでよい取り組みだと思う。採用とは異なる話もしやすいので、大学の低学年向けにもできるのではないか」と語った。

セッションの結びにあたり熊谷氏は、「企業側も大学側も目指す世界は同じだ。今回のセッションに限らず、企業側と大学側がより接点を持ち情報交換をしながら、さまざまな形で手をつなぎ合い、学生全体を育成していくようなことができれば、結果的にいい採用、人材育成ができるのではないか」と述べた。

お問い合わせ

株式会社ビズリーチ

<https://bizreach.biz/service/campus/>

Meiji Challenge Program(PBL:課題解決型学習) 明治大学

企業から課される課題にグループで取り組み現場視点(リアル)を養う。

協力企業・団体	テーマ
Twitter Japan	Twitterに実装すべき新機能を提案せよ!
北九州市	スイーツの新商品を開発して、北九州市を盛り上げろ!
小学館	小学館編集者とタッグ!縦スクロール漫画を企画せよ!

文系・理系・学部・性別を超えたチームで取り組み、学生は躓きながら学ぶ。