

世界では「中途採用」が当たり前 **「中途採用」⇒「キャリア採用」**に表現を変えるべき。

※日本における「中途」（採用・入社）という言葉に対するネガティブなイメージを払しょく

なぜキャリア採用が必要か（＝目的）

生産性の向上・イノベーションの創出 ⇒ ①日本の競争力の向上 ②労働力不足解消

第4次産業革命による社会構造の変化：
＝エコシステムが生み出すイノベーションが
「価値」を創造する世界へ

多様な文化、多様な人材同士によるグッドク
ラッシュ（良きぶつかり合い）が必要

⇒人材のサーキュレーション（＝循環）がカギ

■キャリア採用自体を目的化せず、本来の目的を踏まえた戦略とする必要あり。

日本における岩盤 ～現状の日本型雇用慣行～

世界のエコシステム

- ・ミッションベースで結集（多種多様な人材）
- ・プロジェクトベース（メンバー構成最適化）
- ・明確なジョブ・ディスクリプション
- ・スピード感
- ・成果（アウトプット）重視

等

日本

- ・新卒一括採用～年功序列（大卒・日本人・男性）
- ・組織ベース（メンバー構成が硬直化）
- ・あいまいなジョブ（“総合職”）
- ・合議重視
- ・時間（インプット）重視

等

「人材のサーキュレーション」の場の構築

キャリア採用をトリガーとし、①企業間／官民の出向相互受け入れ拡大②兼業・副業の推進が必要