

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	日本
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	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