新卒採用への期待

育成パワーのかかる新卒採用を各社が実施する理由とは?

新卒採用を中途採用より重視している企業は全体の約3割

売り手市場での採用に苦慮しながらも、企業はなぜ新卒採用を重視して、力を入れているのだろうか。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の多様な採用に関する調査(平成29年12月26日記者発表)」(グラフ❶)によると、「新規学卒採用と中途採用のどちらに重点を置いているか」の質問に対して、「新規学卒採用に重点を置いている」と回答している企業は、全体の33.2%。「ほぼ同じ程度に重点を置いている」(32.0%)と同水準で並んでおり、「中途採用に重点を置いている」(27.4%)を5.8ポイント上回っている。

大規模か広域展開している企業ほど新卒採用を重視

従業員規模別に見る(表❷)と、「新規学卒採用に重点を置いている」企業の割合は、「1000人以上」(58.0%)、「300～999人」(43.0%)、「100～299人」(32.6%)、「100人未満」(22.0%)となり、規模が大きいほど新卒採用を重視する傾向が見られる。ただし、「300～999人」と「100～299人」では、「ほぼ同じ程度に重点を置いている」が35%前後あり、両者を同等に重視する企業も少なくない。

地域展開別で「新規学卒採用に重点を置いている」を見る(表❷)と「海外展開している企業」(56.4%)、「全国展開している企業」(35.1%)、「1つの地域ブロックにのみ展開している企業」(32.6%)、「1都道府県のみに展開している企業」(29.4%)、「1事業所1企業」(25.0%)の順に減少と、広域展開の企業ほど重視している。

ただし、応募者への対応に割けるマンパワーには限りがある。効率を上げ本質的な採用業務に集中するために、AIなどのテクノロジーを活用する動きも見られる(表❸❹)。こうした傾向は首都圏や京阪神などの大都市圏や大手企業が中心。実際の活用事例が増え、費用対効果含めた有用性が明らかになってくると導入する企業が増えてくるかもしれない。

新卒入社の在籍率にリンクして業績も大幅に向上した

株式会社武蔵野
代表取締役社長
小山 昇氏

COMPANY PROFILE

家庭やオフィス環境を快適にするための「環境クリーニングサービス」を西東京エリアに地域密着で提供。入社3年の定着率92%(2015～17年度の平均実績)。社員満足度を徹底した経営の仕組みを学びたいと全国からの視察が絶えない。経営品質協議会より「日本経営品質賞」を2度受賞。

新卒採用に力を入れたことで売上額が飛躍的にアップ

当社が新卒の定期採用を始めたのは、1993年でしたが、当初は新卒社員の定着率が非常に低く、誰一人残っていない期もあるほどでした。そこで、2002年に社内に採用部を設けて、それまで総務部の社員が兼任していた採用業務を専任のスタッフに任せるようにしたところ、翌年の03年から、定着率が飛躍的にアップ。新卒入社社員の在籍率とリンクして、数年後からは売り上げも向上し、赤字含みで売上額が7億円だった当社が、今や65億円の売り上げを誇る企業へと成長できました。

これもひとえに新卒採用への取り組みが社員の定着につながり、業績向上に結びついた結果と考えています。

新卒採用には、企業の新陳代謝を促す効果が

新卒採用のメリットは、新卒入社した社員の方が、他社での業務を経験している中途入社の社員より柔軟に当社の価値観ややり方を吸収してくれるという点にあります。もちろん、中途入社の社員の方が即戦力にはなりますが、他社で培ったスキルがある分、当社のやり方との間に齟齬が生まれることも少なくありません。その点、新卒入社した社員なら、スピーディーに経営者の方針を理解し、即座に行動に移すことができます。スピードが中小企業の業績を大きく左右することは言うまでもありません。加えて、新卒社員の頑張りに先輩社員たちが刺激を受け、お互いに切磋琢磨する雰囲気を醸成し、企業の新陳代謝を促すという効用もあるんです。

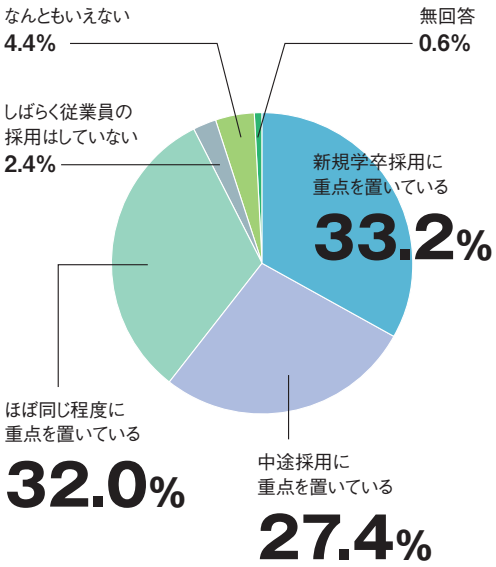
新卒採用を成功させるため、学生への対応も工夫しています。18年卒採用では、積極的な学生に対しては同じタイプの社員が、スローペースな学生に対してはおっとりとした社員が対応するようにしました。雰囲気が似た同士でお互いにリラックスするのか、十分な相互理解が図れたようで、「価値観を共有できる人を優先して採用する」という当社の方針に適った採用が実現。実際、内定辞退率は1割以下でした。

なお、新卒採用は、毎年行わなければ意味がありません。ノウハウが蓄積せず、人材を取り巻く環境変化に対応できなくなってしまうからです。当社も、ノウハウがなかった初年度の新卒採用は大失敗。軌道に乗ってきたのは始めて4年目くらいからです。

企業 中途採用よりも新卒採用を重視する企業の割合が高い

❶ 新規学卒採用と中途採用のどちらに重点を置いているか

※全体／単一回答



企業 従業員規模が大きいほど新卒採用に重点を置く

❷ 新規学卒採用と中途採用のどちらに重点を置いているか

※全体／単一回答　※下表は無回答を割愛

	新規学卒採用に重点を置いている	中途採用に重点を置いている	ほぼ同じ程度に重点を置いている	しばらく従業員の採用はしていない	なんともいえない
全体	33.2%	27.4%	32.0%	2.4%	4.4 %
従業員数別					
100 人未満	22.0%	38.4%	29.8%	3.3%	6.1%
100～299 人	32.6%	27.1%	34.4%	2.1%	3.0%
300～999 人	43.0%	16.4%	35.5%	2.0%	2.5%
1000 人以上	58.0%	7.4%	31.0%	0.7%	2.4%
地域展開別					
1事業所1企業	25.0%	32.2%	33.0%	2.7%	6.8%
1都道府県のみに展開している企業	29.4%	27.8%	36.5%	1.9%	3.9%
1つの地域ブロックにのみ展開している企業	32.6%	29.9%	28.8%	2.6%	5.1%
全国展開している企業	35.1%	27.7%	30.2%	2.8%	3.5%
海外展開している企業	56.4%	10.2%	30.3%	1.2%	1.7%

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の多様な採用に関する調査（平成29年12月26日記者発表）」

企業 新卒採用活動へのAIの導入を検討している企業は7.5%。その多くがマンパワーの削減を期待

❸ 今後の新卒採用活動における、AI（人工知能）の導入検討

※全体／単一回答　（%）

	検討している	検討していない	わからない
全体	7.5	49.6	42.9
従業員規模別			
300人未満	1.9	63.1	35.0
300～999人	4.4	51.5	44.1
1000～4999人	12.3	41.7	46.0
5000人以上	23.4	22.3	54.3
業種別			
建設業	4.3	55.9	39.8
製造業	9.7	45.6	44.7
流通業	7.5	50.4	42.1
金融業	7.9	51.2	40.9
サービス・情報業	5.7	50.8	43.5

新卒採用活動へのAIの導入を検討している企業は、全体の7.5%。「検討していない」が約半数となった。ただ、従業員規模別では、5000人以上で23.4%、1000～4999人で12.3%が導入を検討。業種別では、製造業に検討企業がやや多い傾向が見られた。

❹ 新卒採用活動にAI（人工知能）を導入することで、期待できる成果

※全体／複数回答　（%）

	マンパワーの削減	コストの削減	合否の基準の統一	自社に適した人材の発掘	採用可能性の高い人材の抽出	学生とのコミュニケーションの最適化	その他
全体	73.7	24.9	45.8	34.1	34.4	14.1	4.2
従業員規模別							
300人未満	61.9	20.2	32.3	31.5	32.3	13.6	8.9
300～999人	71.5	24.4	47.7	37.5	35.1	14.2	3.0
1000～4999人	82.2	27.8	54.1	33.8	34.2	13.5	2.5
5000人以上	90.7	31.4	51.2	27.9	38.4	16.3	1.2
業種別							
建設業	68.8	13.8	40.0	37.5	40.0	18.8	6.3
製造業	76.7	25.2	52.4	38.5	34.6	11.3	3.9
流通業	75.2	21.5	45.3	33.2	33.2	15.9	4.2
金融業	75.0	28.4	40.5	33.6	32.8	11.2	3.4
サービス・情報業	70.3	29.0	42.8	29.0	34.2	15.6	4.1

新卒採用活動にAI（人工知能）を導入することで、期待できる成果としては、「マンパワーの削減」が最多で73.7%。次いで、「合否の基準の統一」も45.8%に上った。特に、従業員数5000人以上の企業で「マンパワーの削減」を挙げる企業が90.7%と高かった。

新卒採用への期待

初任給はここ20年間で7.4%上昇している

新卒社員に対するニーズの高まりは、大卒初任給にも表れている。ここでは、この20年間にわたる大卒社員の平均初任給の推移を見てみよう。

大卒初任給の推移❶（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）によると、初任給の額は、何度か前年割れが見られるが、2014年卒以降は、上昇が続いている。特に直近の2017年卒では20万6100円と、これまでで一番高い額を示しており、20年前（1997年卒）の19万1900円と比べると、7.4%の上昇を示している。

特に、IT系の企業を中心にプログラミングやデータサイエンスなどの高度なスキルを持つ学生に対しては、一律支給の初任給の対象外とし、既存の社員と同等の待遇で募集する企業もあり、中途採用市場も含め人材争奪戦となっている。

人材確保のために初任給の引き上げが続いている

リクルートワークス研究所の調査（グラフ❷）によると、「新卒採用において人材確保を目的に初任給の引き上げを行っているか」という問いに「既に取り組んでいる」と回答した企業の割合は、全体の20.1％。「今後取り組む予定である」（22.4%）と合わせると、42.5%が初任給の引き上げを実施、あるいは予定している。

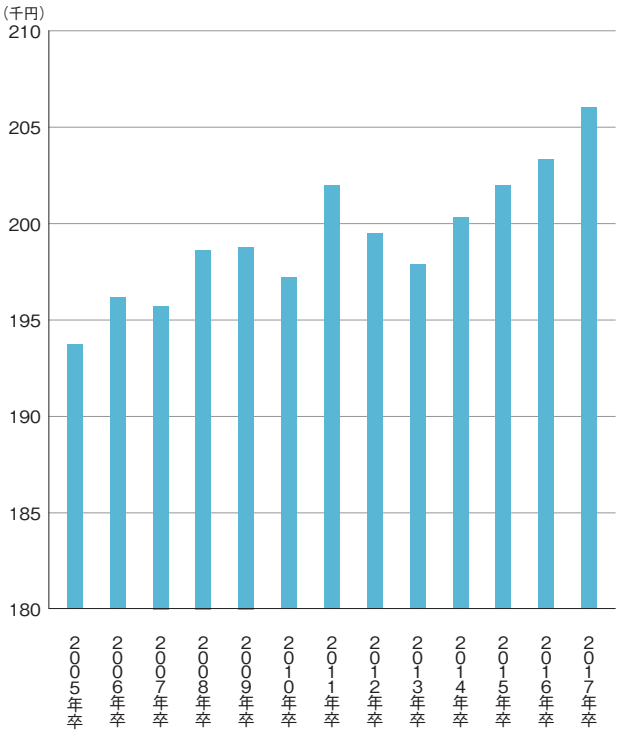
従業員規模別（表❸）に見ると、「既に取り組んでいる」企業は、「1000人未満」企業では17.8％、「1000人以上」企業では26.5％と、大企業の割合が高い。特に従業員「100人未満」の企業に関しては、初任給引き上げを「実施・予定している」企業は25.1%にとどまっていた。

一方、業種別（表❸）では、「建設業」、「流通業」、「製造業」に、初任給引き上げ実施・予定の企業が多く、総じて45%を超えていた。細かい業種ごとに見ると、「製造業」では「機械・プラント・エンジニアリング」、「自動車・鉄道」、「精密機械器具」、「流通業」では「小売業」が、50%を超えて引き上げの動きが見られた。また、「サービス・情報業」の中では、「飲食サー

企業 大卒初任給は4年連続で上昇

❶ 大卒初任給の推移

※全体／複数回答

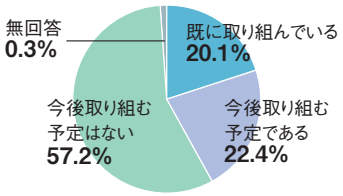


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」

企業 採用の難しい業種が初任給引き上げに意欲的

❷ 新卒採用において人材確保を目的に初任給を引き上げる企業割合

※大学生・大学院生対象



❸ 従業員規模別、業種別 ※大学生・大学院生対象、無回答は割合

（%）

	初任給引き上げを実施・予定	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組む予定はない
全体	42.5	20.1	22.4	57.2
従業員規模別				
1000人未満	40.7	17.8	22.9	59.2
1000人以上	47.5	26.5	21.0	51.6
業種別				
建設業	51.9	31.2	20.7	48.2
製造業	45.8	20.9	24.9	54.1
流通業	46.6	21.4	25.2	53.1
金融業	36.0	21.1	14.9	62.7
サービス・情報業	35.9	15.9	20.0	63.7

出典：リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査（新卒：2019年卒）」

ビス業」が44.2%と、同じ業種カテゴリの中でも高い。採用難の業種は初任給引き上げに意欲が旺盛だ。

特に、初任給の引き上げに「既に取り組んでいる」という企業の割合は、全体が20.1%に対して、「建設業」が31.2%、「製造業」の「機械・プラント・エンジニアリング」が31.0%と突出していた。

また、金融業界では、優秀な人材を獲得するために、複数の大手金融機関が初任給の引き上げを続けており、中には月給で1万円以上の引き上げを予定している企業もある。金融業以外でも、「学生が併願している他社に流れないように、初任給に競争力を持たせることを検討中」(サービス)という企業も見られた。

専門性の高い職種には初任給に差をつける可能性も

なお、企業が募集職種ごとに初任給に差をつけるような動きは、今のところわずかだ。「法務や財務など、専門性の高いスキルを必要とする職種に関しては、職能給や資格給などの手当を用意しており、初任給で差をつけることは考えていない」(メーカー)、「AIやデータサイエンスに詳しい学生など、ニーズの高いスキルを備えた学生はぜひ採用したいが、給与の優遇などは運用面に課題が多く、今の体制では難しい」(金融)など、基本給は横並びとする企業も多い。

ただ、今後、雇用形態を問わず職務を限定した雇用契約である「ジョブ型雇用」が広がりを見せ、新卒採用にも浸透するようになるとすると、専門性に見合った初任給が提示されるようになる可能性も十分考えられる。前述したように専門性の高い新卒社員を求める企業が、他職種よりも高い初任給を設定して募集をするケースが増えてくることも考えられそうだ。

現時点では、「ジョブ型採用」を実施している企業は、全体の7.3%に留まるが、従業員規模「300人未満」の企業では10.6%と、1割を超え、「建設業」では14.7%、「サービス・情報業」では12.0%。こうした状況を見ると、これらの規模・業種の企業を中心に、職種ごとに初任給に差をつける動きが拡大するかもしれない。

組織文化に合う人材を採用する上で新卒採用の比重が高まっている

株式会社ウィルゲート
代表取締役
小島梨揮氏

COMPANY PROFILE

コンテンツマーケティング事業、メディア事業を主軸とするインターネット関連事業を展開。「成長機会」「多様性」「家族」「仲間」をキーワードにそれをサポートできる制度で社員の活躍を促す経営を実践。日時単位で出社時間を選べる制度は、社員の約3割が利用している。

経営理念に共感できる価値観を見極めるために新卒採用に注力

当社は、「一人ひとりの『will』を実現する」という経営理念と結びついた組織風土を作っていくために、なるべく理念に沿った価値観を持った人に入社してほしいと考えています。その点で、母集団が大きい分、組織文化にマッチするかどうかの見極めがしやすく、マッチング率が上がるため、新卒採用に力を入れています。現在、在籍している社員の半数が、新卒で入社したメンバーです。中途社員のように即戦力にはなりにくくても、当社と価値観がマッチしてさえいれば、機動力はあとからついてくるもの。18年卒の内定者たちも、経営理念への共感をはじめとして、成長機会の多さや事業自体の魅力などが入社の決め手になっているようです。

また、社員に成長機会を提供するために、さまざまな人事制度も設けています。

例えば、人事評価制度では、成果目標に加えて成長目標も設定。通常の査定期間である半年間よりもさらに長い中長期的なスパンで社員の成長を評価することで、本人の成長を促しています。

一定の条件をクリアすれば希望する部署での業務も担当できる「兼任チャレンジ」と、「副業制度」(事前承認制)もあります。「副業制度」では、「社内では身に付きにくいスキルが身に付くこと」といった条件を設けた結果、当社のサービスでは接触できなかったような顧客とつながることができるなど、会社の事業にも良い影響をもたらしています。

変化の速いIT市場に対応するため職種限定の雇用はエンジニアのみ

職種を限定した雇用は、専門職であるエンジニアの採用にだけ導入しており、総合職では行っていません。ITの市場は変化が速いので、職種限定や業務限定の募集にしてしまうと、事業環境の変化に対応できなくなるからです。当社は、むしろIT市場の変化を促す立場でもあるので、総合職には、業務範囲にこだわらずに、変化に柔軟に対応しながら仕事ができるメンバーが必要。先述の「兼任チャレンジ」も、そうした考えに基づいたもののひとつです。これからは、兼任や副業といった多様な働き方を取り入れながらキャリア形成していかないと生き残れない時代。今後も、総合職に職種限定雇用を導入することはないでしょう。

新卒採用への期待

新卒採用を重視するのは素直さと柔軟性が理由

これまでで、企業が新卒採用を重視し、初任給の引き上げなどの策を講じていることがわかった。では、そこまでして新卒を採用する理由は、何なのだろうか？

「新卒社員の方が、先入観を持たずに企業風土や企業理念、価値観を共有できるから」（IT関連）、「当社のビジョンに共感してもらうことが、社へのエンゲージメント（※）を高め、事業に貢献してもらうことにつながることを考えると、より純粋にビジョンに共鳴してくれる新卒社員が優位になる」（サービス）といったように、中途入社の社員と比べて、新卒社員の素直さや柔軟さを挙げる企業は多い。加えて、「プロフェッショナルとしてのスキルや知見を高めていく上で、長期の研修を通じて、土台をしっかりとつくることができる」（サービス）など、まっさらな状態で、基礎からスキルを積み重ねることができる点も、新卒社員の良さとして評価されている。

新卒社員の存在による社内の活性化にも期待が

また、新卒社員が組織全体に及ぼす影響を挙げる声も。「新卒社員が後輩として入社することで、既存社員が刺激を受け、社内が活性化する」（IT関連）、「新卒社員同士も、同期に負けたくないという気持ちから切磋琢磨し、成長する。こうした競争意識は、中途入社の社員にはない」（サービス）など、既存社員や新卒社員同士の間での相乗効果もある。OJTを通じて新卒社員に業務を教えることで、既存社員の知識が整理され、技術が向上するといった側面を指摘する声もあった。

また、「新卒では、中途採用の人材マーケットには出てこないだろうというレベルの優秀な人材が採用できることも。新卒採用だけで充足できるのであれば、中途採用はしなくても良いと経営陣は考えているほど」（金融）というように、新卒社員の母集団の質の高さを挙げる企業もあり、「新卒入社と中途入社の社員の入社後の査定評価を追跡すると、新卒入社の方が、評価が高い傾向があった」（サービス）とい

（※）社員の企業への愛着心、思い入れ。

学生との個別の接点を強化した結果満足のいく採用ができた

アビームコンサルティング株式会社
人事ユニット新卒採用チーム
マネージャー
秋山真治郎氏

COMPANY PROFILE

日本発アジア発のグローバルコンサルティングファーム。経済成長著しいアジアを中心に世界33カ国、63拠点に広がるグローバルネットワークを有し、日本企業の海外展開を支援。CWO（Chief Workstyle & Well-Being Officer）を中心にワークスタイル変革に取り組み「えるぼし（※）」企業に認定。

HR Tech活用で採用業務を効率化し学生目線でのフォローに集中

現在、コンサルティング業界は、ニーズに対してコンサルタントの数が圧倒的に不足している状況。当社も優秀なコンサルタントを採用・育成することが経営課題となっています。200名規模で新卒を採用しているのもそのため。中期経営計画の実現には、事業特性上、採用・育成の成否は大きな影響があります。新卒採用は「事業推進上の最重要課題である」と経営層、現場と認識を合わせて採用戦略を立てています。

採用で当社が力を入れているのが、学生との個別接点とフォローの強化。学生との密なコミュニケーションに時間を割くため、社内業務など採用担当者自身が行わなくてもよい業務は、業務委託、ロボットへの代替、業務自体の見直しを実施しました。環境整備を行い、学生に向き合う時間を捻出し、電話やメール、対面でのコミュニケーションに注力。地方や海外のセミナーへの出展も積極的に増やしました。また、日本企業が抱えている課題と解決のアプローチなどを複数の大学で寄附講座として講義。さらに18年卒採用では、リクルーター制度を新たに導入しました。当社らしいリクルーターのあり方を定義し活動した結果、内定承諾率が大幅にアップし、目標数値を達成。大切にしていることは、学生自身が十分に情報を集め、理解・納得した上で自分の意思で当社を選ぶことができるように、寄り添い、情報提供を惜しまないということです。学生目線でフォローを徹底することが価値の源泉だと思っています。

新卒社員の成長カーブに期待

当社では、経験者採用も新卒採用と同規模で行っていますが、コンサルタントとしてのスキルや知見を高めていくという意味では、新卒社員の成長カーブに大きく期待しています。内定者の頃からフォローしてきた新卒社員と、しばらくして再び接点を持ったときに、優秀なコンサルタントに育っていると実感することも。半年間に及ぶ研修を受けてから現場に配属されるため、理念や価値観の理解も含めて、土台がしっかりできていると感じます。

18年卒の結果の手応えから、19年卒では、リクルーターを約3倍に増強。経営層や現場社員と新卒採用の目標をリアルタイムで共有し、全社で取り組んでいます。

（※）厚生労働省「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を、厚生労働大臣が認定する制度

った声も聞かれた。

新卒採用のためにコストとマンパワーを増強する動きも

そうした高い期待を寄せられている新卒社員。「将来の幹部候補として大卒者を採用したいが、18年卒では採用できなかった」(福祉関連)など、生え抜きの社員を幹部候補生に育て上げようと、大卒の新卒社員に大きな期待を寄せる一方で、期待に応えられる人材を確保できず、落胆している声も聞く。新卒採用に重点を置き、優秀な人材を獲得するために、企業は具体的にどのような方策を取ろうとしているのだろうか。

企業の19年卒採用への見通し(P16)では、「新卒採用コスト」について、「増えると思う」と答えた企業が36.7%。同様に、「新卒採用に係るマンパワー」について「増えると思う」と回答した企業が35.1%となり、「減ると思う」と答えた割合が、それぞれ7%台に留まることを考えると、新卒採用にコストとマンパワーを投じる覚悟が伝わってくる。実際、リクルーターを増員したり、協力社員のトレーニングを強化するなどして、18年卒よりもマンパワーを補強する動きはすでにある。18年卒の新卒採用に失敗した反省から、19年卒で初のインターンシップの開催を決め、現場も巻き込みながら社を挙げて新卒採用に取り組む企業もある。また、人事セクションの社員を本来のマッチング業務に集中させるために、代替できる業務を外部委託するという例も。こうして新卒採用にシフトすることで、中途採用よりもコストがかさむことにはならないのだろうか。

「人材紹介会社を利用しているので、それなりのコストがかかるが、ベンチャー志向の学生を集めて母集団形成ができることを思えば、コストをかけただけのことはあると考えている。ベンチャー志向の学生は、増えてはいるものの、まだまだ数は限られていて、競合企業との争奪戦のようなところもあるので」(IT関連)というように、売り手市場における他社との競争の中で、将来、組織を担うより優秀な人材を獲得するために、一定の“投資”は惜しまないとする声もあった。

「物をつくる前に人をつくる」の理念で20年前にインターンシップを導入

パナソニック株式会社
リクルート&キャリアクリエイトセンター企画部 部長
髙橋大輔氏

COMPANY PROFILE

1918年に松下幸之助氏によって創業された総合電機メーカー。2016年度の連結決算での売上高7兆3437億円は、国内企業の中で10位にランクインしている。創業時からの経営理念「経営の根幹は人なり」のもと、人材育成に力を入れている。政府の要請もあり、1997年にはインターンシップを実施。

インターンシップで「人を育てる風土」がさらに定着

日本でのインターンシップ実施が少ない時代でしたが、当社は1997年に開始。「物をつくる前に人をつくる」という創業者・松下幸之助の考えが根付いていたため、もともと人を育てる風土があり、インターンシップはその一環としてスムーズに導入できました。

当時のインターンシップは、学生が業務の一部を体験する3週間のプログラム。学生が生み出した成果が業務の成果につながるという意味で、非常にやりがいを感じられる内容でした。社員による成果発表に向けた指導にも熱がこもるなど、「人を育てる風土」のさらなる定着に寄与しました。

インターンシップでより仕事を理解してもらい、ファンを増やしたいと思っています。導入当初は、入社予定者におけるインターンシップ経験者は5%を超える程度でしたが、その充実度にも比例してか、結果的に現在では20〜25%に達しています。

「志と多様性」がこの先100年のための採用方針

創業100周年を迎え、次の100年を見据えた新卒採用の方針は「志と多様性」。将来会社の核となる人材の確保という位置づけで、新卒採用を継続的に推進しています。

家電中心だった事業も、今や車載機器などのBtoBにシフト。次の100年に向けて世の中に役立つ事業を生み出すためにも、志ある人材がより必要になります。また、海外の売り上げ率が50%以上となる中で、グローバル採用市場から外国人を含むさまざまなバックボーンと個性を持った人材の確保も重要に。今後は「顔の見える採用」をさらに推進し、相互理解に基づく、配置から育成までを考慮した採用を目指します。

また技術系においてはAIなど技術戦略に対応したコースを、事務系においては経営経理、法務、知財で「職種配属確約型」のコースを設け、より専門性やチャレンジ意欲ある“志”に応える採用をスタートしています。

低学年を含めた幅広い学生へも積極的に情報提供しています。2000年代初期にも低学年向けインターンシップを実施しましたが、就業観を醸成するという接点の持ち方に難しさを感じました。そこで「キャリアの作り方」「業界研究」「AIで世の中はどう変わるのか」など知識の学びに重点を置いた「Academia」を開講。学生との相互理解を深めることを狙っています。