

採用の今



info@saiyougaku.org



採用学プロジェクト@横浜国立大学
横浜国立大学大学院国際社会科学研究院
服部泰宏

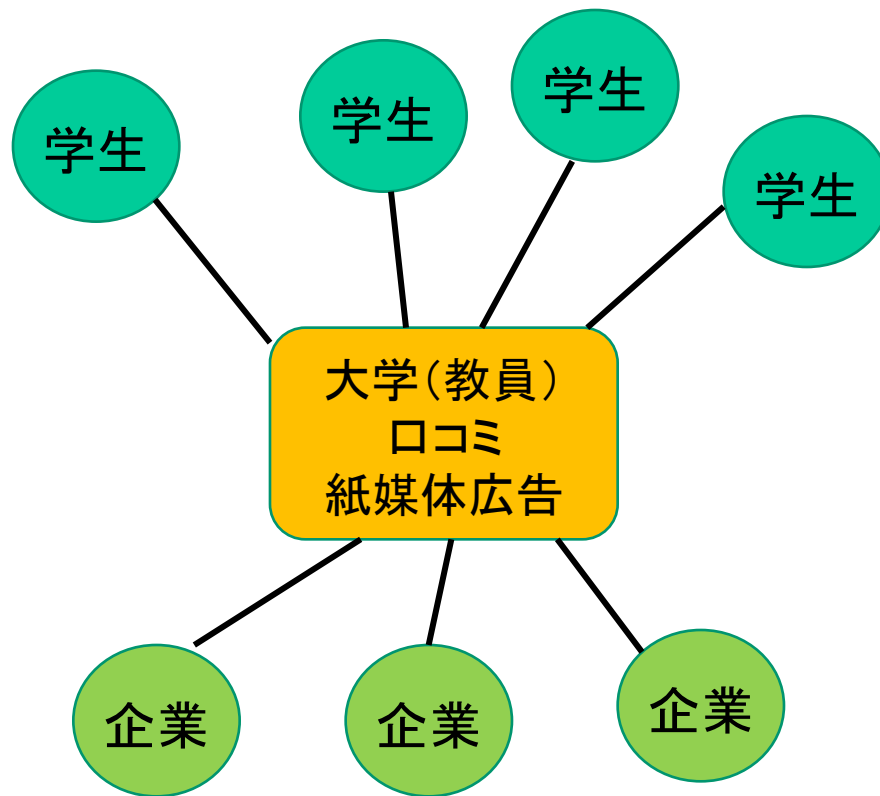
戦前から就職事情のガイダンスや就職活動マニュアルの類は存在したが、それらは情報量、波及力いずれの点においても、不十分なものであった。ただ、学生たちにとって職探しの情報源は、依然として、新聞の求人欄や職業安定所、学校の掲示板の張り紙といった、極めてローカライズされたものでしかなかった。

→ここに目をつけたのが、江副浩正氏

江副氏は、アメリカの雑誌のスタイルにヒントを得て、大学生向けの求人広告冊子の発刊を思いつく。企業から広告料をとり、各社の新卒募集広告を掲載、それを学生に幅広く配布するというビジネスモデルと共に1962年に登場したのが、就職情報雑誌『企業への招待』、のちの『リクルートブック』

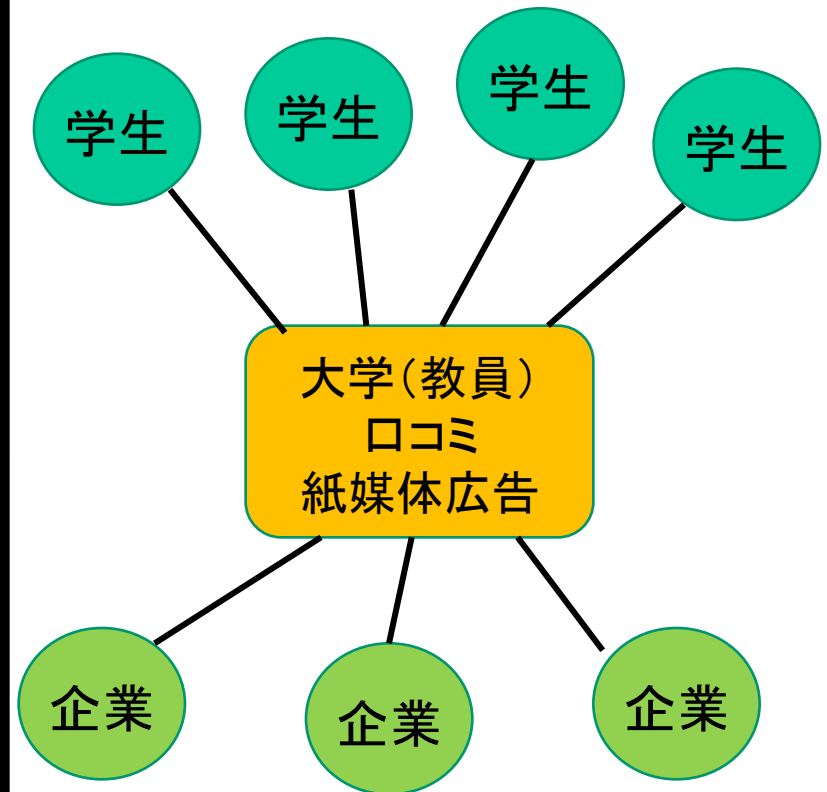
就職(採用)活動の今昔

★before (～1969年)

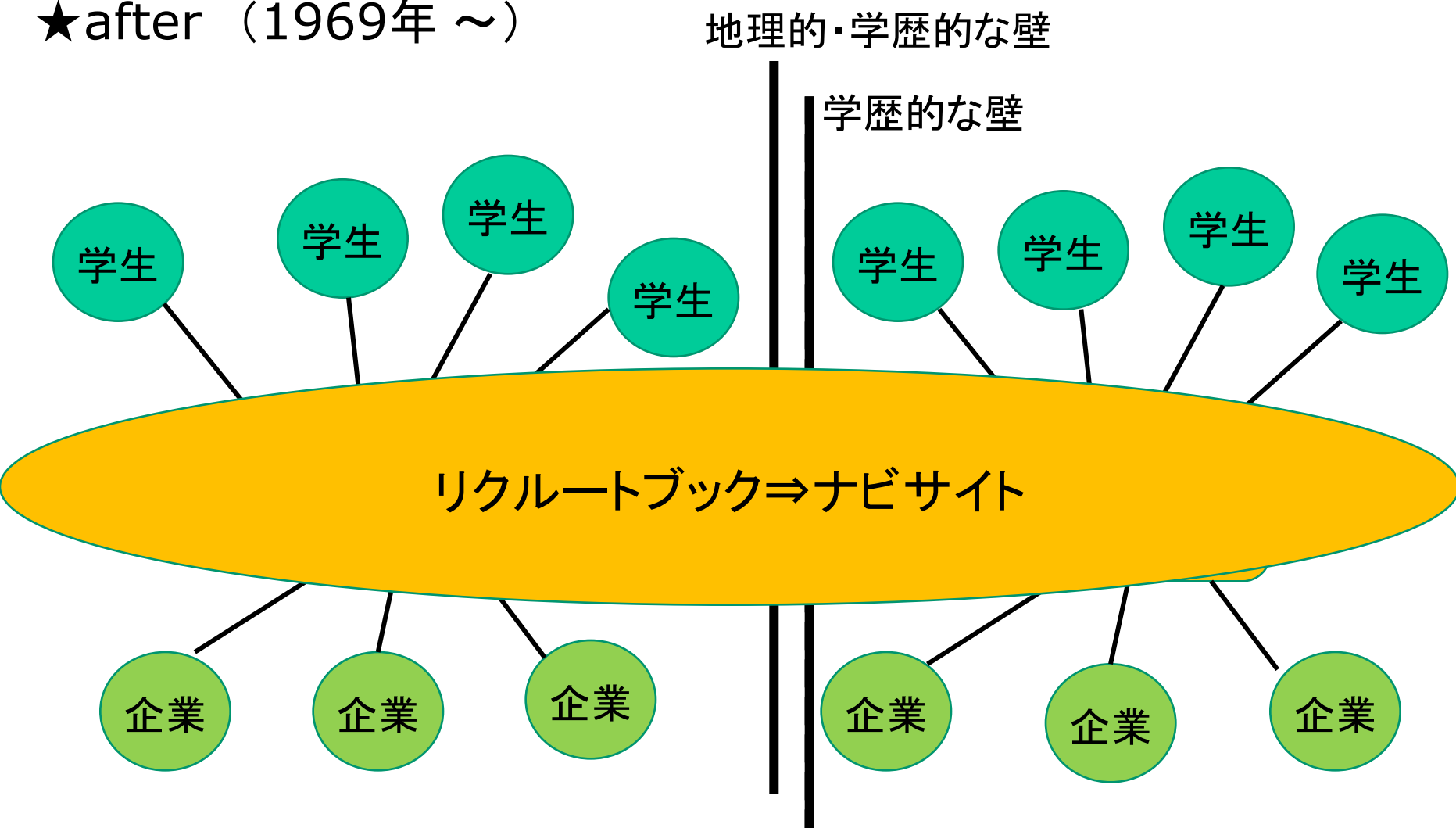


地理的な壁

学歴的な壁



★after (1969年 ~)



1995年 インターネット求人サイトの登場

2000年 求人誌からインターネット求人サイトがメインへ

2010年～ ソーシャルリクルーティング（LinkedIn・twitter・facebook等）
の登場。

2011年～ ダイレクトリクルーティング（iroots・オファーボックス）
の登場。

・ ・ ・ ・ とはいえ、1990年代以降の人材採用は、少なくとも量的には、
インターネット求人サイト（ナビサイト）を主要なプラットフォームに
展開されてきた。

服部の意見は、

→就職サイトそのものの是非を問うことには、あまり意味がない。

就職サイトに何らかの問題があったとすれば、それはサイトの持つ本来の機能自体というよりは、むしろ就職サイト運用のあり方、

そして、ユーザーである企業によるサイト活用のあり方の方である。

就職サイトによって学生側と企業側の
情報ギャップが解消される



ただし実態としては学歴等による
見えざるフィルターが残存する



それが顕在化していないからエントリー数が
ますます膨らむ



こうした事態を見て、企業と就職情報企業は、
見えざるフィルターの必要性を再認識する



就職情報サイトが日本の採用・
就職のスタンダードとして定着する



採用担当者の人脈や採用デザイン
力の重要性の低下



就職機能のアウトソースの進行



採用担当者の人脈や採用デザイン
力のさらなる低下

ただ・・・学生の動きは明らかに多様化している。

- (1)ナビサイトをつかわずに就職活動を展開
 - ⇒経歴が華やかで「良さ」が一目でわかる学生層
 - ⇒各大学に「就職活動サークル」なるものが出現
 - ⇒企業にダイレクトでつながる層の出現
- (2)ナビサイトを使った一般的な活動をするが、就活の動き出しが早く、自分から積極的に動く層。
 - ⇒こちらも「良さ」がわかりやすい。上記(1)と重複あり。
- (3)ナビサイトを使った一般的な活動を、周囲と同じようなタイミングで行う層(マジョリティ)。
 - ⇒時間と機会と手間をかければ「良さ」がわかるが、一見すると、
(1)や(2)よりも劣って見えてしまう学生。
 - ⇒面接ではなかなか良さが見えてこない。

直近で発生した「新しい採用」(重複あり)

三幸製菓 : 日本一短いES、カフェテリア採用
サイバーエージェント: マルチエントリー採用
東京一番フーズ : 29種類の採用手法
ソニー : 12年ぶりに学校推薦制度復活 技術系
国際自動車 : 「転職前提OK」で新卒募集。
ホリプロ : AOプロ採用「あっと、驚く、プロフェッショナル」募集
ワタベウェディング : 新卒採用に「High Performance／No.1採用」を導入
ロート製薬 : 「往復はがき」で新卒エントリー受付
福島建機 : えこひいき採用
東急エージェンシー : 顔採用
ビースタイル : 面接やめちゃいました採用
吉本興業 : 中卒・高卒採用
武田薬品工業 : 「TOEIC」990点満点で730点以上
岩波書店 : コネ採用 <https://www.iwanami.co.jp/company/index.html>
ドワンゴ : 受験料2525円
三菱化学 : 就職サイトを使わない
JICA : コラボ説明会
ビズリーチ : 肉リーチ
チームラボ : 書類選考なしの卒制/卒論採用
ソニー・ミュージック: 映像のES

アイススタイル : ハッカソン
エイベックス : 志採用
オプト : ジコセン・タコセン
富士通 : 一芸採用
パナソニック : 一芸採用・リンクトイン
楽天 : リンクトイン
サイバーエージェント : intely
ソフトバンク : No.1採用・通年採用
JINS : 通年採用
ヤマハ発動機 : 秋採用導入
星野リゾート : 禁煙採用
ユニクロ : 1年生からの就活
ネスレ(神戸) : 1年生からの就活
サイバーエージェント : 3か月から半年のインターン 1年生からOK
ガイアックス : 30歳未満の通年採用
リクルート : 30歳未満は新卒扱い

ライフネット生命 : 重い課題
ドン・キホーテ : 履歴書不要
エクシング : カラオケ採用
サーチフィールド : 人狼採用
ベネッセスタイルケア : 就業体験
セプテーニ : 面接は最後のみ
三井物産 : グループ企業 10 社と共に合同説明会を開催。
1800 人が参加。
くら寿司 : 脱出ゲームを説明会以外で開催
JTBメディアリターリング : 豪華客船で説明会
損保ジャパン日本興亜 : 説明会でフラッシュモブを実施
ロート製薬(大阪) : HP・電話・座談会
ドリコム : ネットゲ廃人採用・就活×リアル脱出ゲーム
enish(エニッシュ) : 実技のみ
サイバーエージェント : GitHub(ギットハブ)

2016も2017も(おそらく2018も！！)
学生と企業の出会いと、相互理解にかけられる
時間は、あまりにも不十分……。

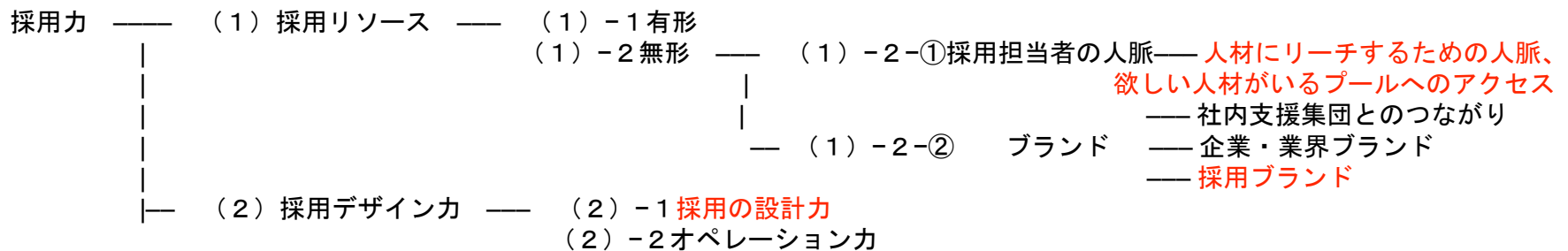
学生が就職活動中に成長できる機会も、
減ってきている……。

⇒もっともっと、新しいプラットフォームが必要！！

競争企業の採用力

$$\text{採用力} = \text{採用リソースの豊富さ (有形・無形)} \times \text{採用デザイン力 (採用設計力・オペレーション力)}$$

．．．．．より具体的に分解すると、



→競争の舞台は、「有形リソース」や「企業・業界ブランド」から、
「無形リソース」や「採用の設計力」へとシフトしていく！！！！