

We are  
CHANGE  
PROMOTER.

“活躍人財”を採用する！  
採用基準のグローバルトレンド

新卒採用の目的は、  
「若手活躍人財 ～ 次世代幹部候補」の確保であり、  
見極めの基準は、  
「自社組織での活躍可能性」である

前ページの実現に向けて、  
“採用基準”がどのように変遷してきたか？  
いま**グローバルトレンド**がどうなっているか？  
解説していきます

第一の時代

体力が**あるか**



第二の時代

頭が**良いか**  
(知性, 経験, 実績, IQ重視)



第三の時代

コンピテンシーが**高いか**  
(行動傾向や保有スキル)

“コンピテンシー”が注目されたのが数十年前

「成果を出す（活躍する）ための行動傾向」は特定できる。

ならば、

「成果を出すための行動傾向」を持った人を採用すれば良い！

## 「コンピテンシー面接」



採用担当者による第一印象や応募者の受け答えではなく、  
(応募者の) 過去の行動という事実からコンピテンシーを測る

考え方としては適切だが…

現実的には面接での把握は難しい…

とりわけ「組織の中で成果を出す」環境におかれた経験が  
殆どない新卒学生を採用する場合、  
的確なコンピテンシー面接の実現は困難…

第三の時代

コンピテンシーが**高いか**  
(行動傾向や保有スキル)



第四の時代

性格特性などの内面は**高いか**  
(ストレス耐性は低くないか…など)

じつは「行動」は「結果」であり、  
「原因」になるのが「内面的資質」である

優秀なリーダーが、どういう  
「行動」をとっていたか？

- 変革する行動をとっていた
- 革新的ビジョンを示していた
- 見えない「時代」を切り開いていた

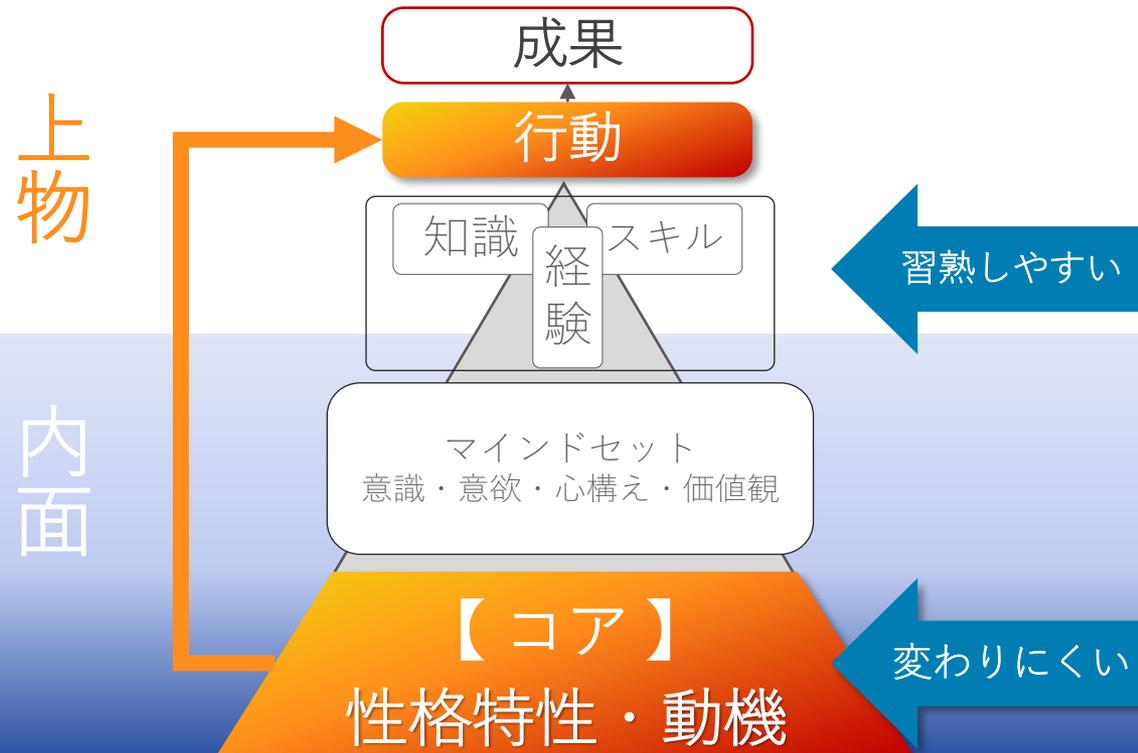
優秀なリーダーは、なぜ、  
その行動ができたのか？

- なぜ、誰もが反対する中で  
大胆な変革に取り組めたのか
- なぜ、革新的ビジョンを持つに至ったのか
- なぜ、他の人には見えない世界が  
見えていたのか

結果

原因

人の「行動」の根源的な土台は「性格特性」である



人が行動を生み出す構造の「冰山モデル」(マクレランド)

行動を生み出す「コア」である性格特性・動機は、  
若年期（小学校卒業まで）に形成され、  
その後の変容は極めて難しい

## 第四の時代

性格特性などの内面は**高いか**  
(ストレス耐性は低くないか…など)



しかし…現実には、特性検査での高スコア者が、  
入社後に“**活躍していない**”ケースが多数  
(結果的に…“適性の結果は参考程度”という会社が多数)

本当に「内面が高い」 = 「優秀」なのか？

性格特性が高い = 優秀  
とは言い切れない

なぜか？

例)

「ストレス耐性は高い方がよい」のか？

ストレス耐性が高い = 鈍感性が高い / 感受性が低い

だからこそ、“**強くて、タフ**”！

同時に、“**人の気持ちやトラブルの重要性が分からない…**”

事実)

ハラスメントを起こす人の多くは、  
ストレス耐性が**高い**

マーケティングや商品企画などの感受性が求められる仕事は、  
ストレス耐性が**低い**人が多い

第四の時代

性格特性などの内面は**高いか**  
(ストレス耐性は低くないか…など)



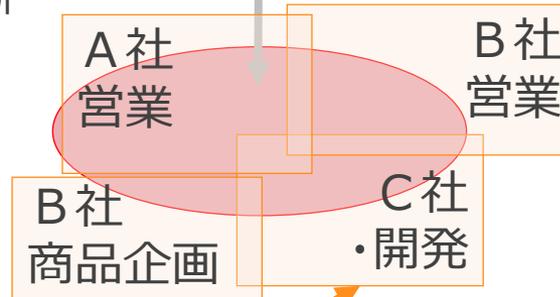
第五の時代

性格特性などの内面は**合ってるか**  
(高い/低いより、自社基準と合っているか?)

組織ごとに「**自社基準**」を持ち、応募者の「**内面**」と比較する

### 第四世代の考え方 **他社標準**

「一般的・平均的」な性格特性と比較して、  
高い／低いで“優秀さ”を判断



### 第五世代の考え方 **自社基準**

「自社組織における基準」と比較して、  
自社における優秀人財（活躍可能性）を判断

「**自社基準が確立できているか**」は、

どうすれば判断できるか？

採用時の評価と入社後の活躍状況が相関しているか？

(妥当性検証)

新卒採用の目的は、  
「若手活躍人財 ～ 次世代幹部候補」の確保であり、  
見極めの基準は、  
「自社組織での活躍可能性」である

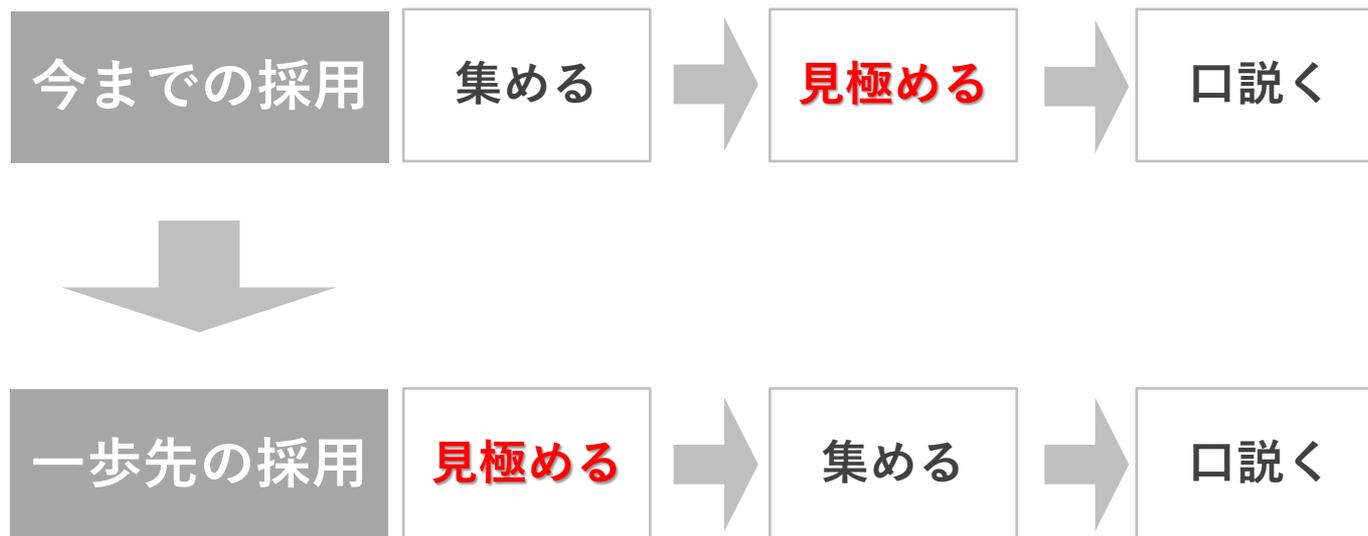
グローバルトレンドは、  
「自社組織での活躍可能性」を的確に予測するための  
自社基準（内面）の確立

“**自社基準**”に照らし合わせて、

“**活躍可能性**”の高い学生だけを集められる新卒採用メディア



# 一歩先の採用へ！



# “自社基準”を創る

## 組織診断をもとに自社の活躍人財モデル“自社基準”を策定

- 組織の価値観や仕事内容について、約160問の専用分析シートに回答（所要時間：15～20分）
- 2～3年後をイメージして回答頂くことで、組織開発に向けた人財モデルの作成が可能。

アンケート

モデル分析

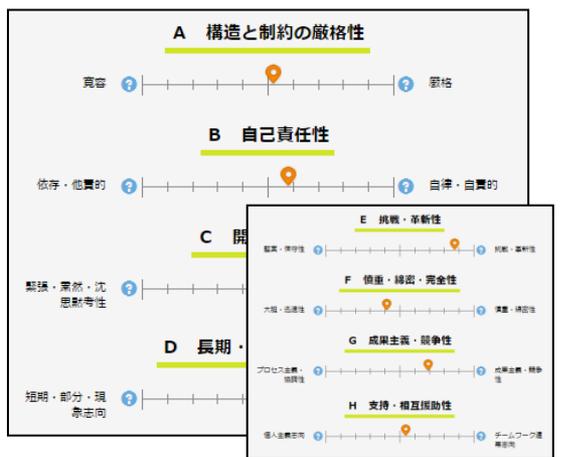
言語化

明確化



### 組織風土

言語化されていなかった「うちらしさ」が、全8分野で分析されて数値として見える化。



### 職質（必要能力）

曖昧になりがちな「仕事に必要な能力」を明確化。自社にとっての有能な人材を表現することができる。

#### 全7項目から分析する職質

- A. 仕事の要素
- B. 仕事に必要とされる「能力や特性」
- C. 仕事のやり方・進め方（ワークスタイル）
- D. 幹部候補に期待する要素
- E. 必要とする特性
- F. 適合しやすい仕事の動機
- G. 求める組織行動



# “自社基準”で見極める

学生7万人の検査結果と照らし合わせ、活躍可能性の高い学生を特定

企業

学生



組織風土

- うちの「社風」ってなに？
- 「うちっぽい」ってなに？



職質（必要能力）

- 業務に必要な能力は？
- 特に重視したいポイントは？

Matching



価値観

- どんな価値観、志向を持っているか
- どんな組織だとマッチするのか



能力

- 発揮しやすい能力は？
- どの会社のどの職種なら発揮できるか？

Matching



総合  
74

組織風土  
81

仕事内容  
65



偏差値と同じく、“50点（A）”以上が適合性が高い

# “活躍可能性”の高い学生を集める



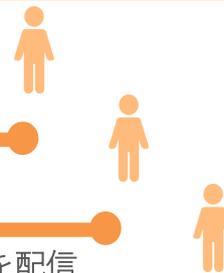
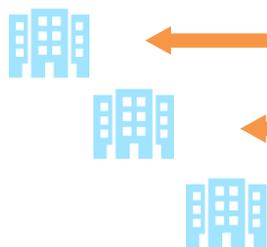
検索結果では“**適合性が高い**” = 自分の強みや価値観を生かせる順番に表示される

# “活躍可能性”の高い学生を集める

活躍可能性の高い学生にはメッセージ配信（スカウト）でエントリーを促進

求人

学生



“適合性”や諸条件で検索してメッセージを配信

こんにちは。ジェイックの岡田です。

就活を成功させる「7つの習慣 (R)」インターンシップで講師をしていた人間なのですが覚えてますか？

【子供たちが未来に夢や希望を持てる豊かな社会を実現する】というビジョンを熱く語っていた人間です！（何となく思い出してましたか？）

この前のインターンシップでも暑苦しく語っていたのですが、参加学生の1人から、ゼミの教授をご紹介いただきました。割と近いビジョンを持っていらっしゃる方とのことなので、お忙しい方ようですが、近いうちに会ってこようと思います。

ミッションを形骸化（作って掲げただけの状態）しないためには、やっぱり【語る】という行為は大事ですね。これから説明会が増えてくると必然と語る機会が増えるので、身体はぎつい反面、精神的にはますます充実する予定です。

のっけから脱線してしまいましたが、今回メールをお送りしたのは、どうしても見てほしいお知らせがあったから。

引っ張っても仕方がないので結論から言いますね。

【ジェイックの説明会に来てみませんか？】

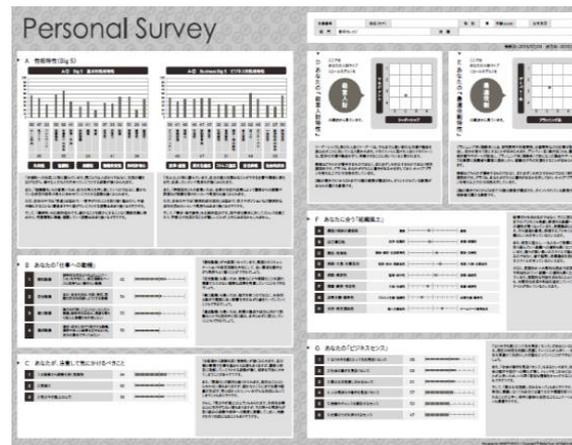
なぜ今このタイミングで私が案内をしているかという、先日のインターンで学生からこんなことを言われたからです。

# 根拠を示して“口説く”

“活躍可能性”を“根拠”を持って伝えることで、志望度をUP！

『Future Finder』では、学生の診断結果、面接シート (オプション) を使うことで、学生の特性に合ったコミュニケーションで関係構築が可能。

また、社員面談や仕事内容などによる感覚的な魅了付けに加えて、「成長/活躍できる理由」を根拠を持って話すことで、志望度を高め、承諾の選択を後押しできます。



「とりあえず詳細資料を確認したい」方は  
いますぐ下記よりダウンロードできます



手間をかけずに、自社での活躍可能性が高い学生と会える

新卒ダイレクトリクルーティング「FutureFinder」

【資料をダウンロードする】

「うちの業界での成功事例」や「料金プラン」  
「ウチならどれぐらい動員できるか？」を知りたい方は  
下記へお問い合わせください



株式会社ジェイック (  7073 )

FutureFinderメディア事業部

Mail : [ff@jaic-g.com](mailto:ff@jaic-g.com)

TEL : 03-5282-7600