

We are
CHANGE
PROMOTER.

誤解だらけの「通年採用」

目次

- 1 「通年採用」の大きな誤解
- 2 新卒採用における2つのトレンド
- 3 新卒採用の成功に必要な3つの要素

「通年採用」の大きな誤解

2 1 卒に向けて「**通年採用**」が
大きなトピックになっています。

が、多くの人が誤解しています。

経団連と大学が、
通年採用＝採用活動の前倒し、で合意した

経団連が、
通年採用＝採用活動の前置きで合意した

完全な誤解

原因は、、、

報道各社と人材ビジネス各社による
半ば意図的なミスリードによるものです

「通年採用」の報道に関する時系列の整理

<2018年10月9日>

経団連 中西会長による定例記者会見

「2021年度以降に入社する学生を対象とした採用選考に関する指針を策定しない」と発表。

<2019年4月19日>

日本経済新聞
経団連、通年採用に移行
新卒一括を見直し 大学と合意、日本型雇用転機に

経団連は新卒の学生の就職活動について、
通年採用を広げていくことで大学側と合意した。

春の一括採用に偏った慣行を見直す。
能力を重視した採用の動きが強まる中、
大学を卒業した後での選考など複数の方式による採用へ移る。

(2019年4月19日日本経済新聞紙面より抜粋)

ここで、

2つの誤解が生まれてしまいました

誤解①

中西会長（経団連）は、
『21卒から自由化（早期化）する』
とはまったく言っておりません

正確な発言内容

「本日の会長・副会長会議において、2021年度以降に入社する学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないことと決まった。

日本の現状を見れば、何らかのルールが必要ではあるものの、経団連がルールづくりをしてきたことに抵抗感があるというのが、ほとんどの副会長の認識であった。

今後は、未来投資会議をはじめとする政府の関係会合において、2021年度以降のルールのあり方について議論していくことになる」

言っていることは…

ある程度はルールが必要だと思うけど、
経団連主導でやるのは、もう勘弁して
(後ほど背景を説明します)

誤解②

経団連と大学は、
『通年採用（＝早期化）で合意』
は一切しておりません

経団連と大学の合意内容

- ・メンバーシップ型採用（いわゆる“就社”）に加えて、
ジョブ型採用（いわゆる“職種別採用”）も含めて、
複線的で多様な採用形態に秩序をもって移行すべき
- ・外国人留学生や日本人海外留学経験者を積極的に採用する方向
また、ジョブ型採用を念頭に、大学院生を積極的に採用する方向
- ・1dayインターンシップは、教育的意義を持つ
インターンシップとは区分して、別のものとする
- ・インターンシップで得た学生情報の広報・
採用選考活動への活用は、継続的に検討する

“通年採用”の意味が違う！

“外国人留学生、日本人の海外留学経験者、
インターン就業した既卒者、大学院生…など、
「4年生の3月～6月」以外に時期・対象を広げる“
というのが合意事項です

マスコミは誤解されるのを知りつつ、

“**キャッチー**”な

報道を優先した!?



結論としては…

- ①現時点では、何も決まっていない
- ②ただし、政府主導でルール決定する方向性
- ③必然的にリクナビ、マイナビの
“本オープン”時期は変わらない見込み

結論としてはあまり変化がないように思えますが、

“経団連の発表背景”と、

“報道されていない変化”に目を向けると、

今、そしてこれからの動きが見えてきます

経団連の発表背景

経団連が指針の廃止を宣言するに踏み切った背景は、

「高度なIT人財」

(データサイエンティストやAI人財に代表される層)

「本当の経営幹部候補」

を指針に関係なく動く外資系企業や新経済連盟の
加盟企業のようなメガベンチャーに持っていかれている、
という危機感があることに間違いありません

報道されていない変化

世の中では全く注目されておりましたが、

経団連宣言の1～2年前に起こっている

2つの衝撃的な変化について触れていきます

報道されていない変化

変化①

大学が1月2月に学内合同説明会を開催するようになった

⇒採用広報の解禁「3月」を大学が破るという衝撃

⇒文部科学省が「私学助成金」を通じて、
手綱を握っていたものが機能しなくなった

報道されていない変化

変化②

業界上位の採用媒体が2月に合同企業説明会を開催

⇒様々なしがらみや許認可、雇用対策事業の入札等を通じて、厚労省が影響を及ぼしてきた民間へのコントロールが崩壊

加えて、リクナビ、マイナビも「3月本オープン」は守りつつ、「1dayインターンシップ」を通じて、実質的な早期化に拍車をかけている

報道されていない変化

「採用選考に関する指針」が機能する理由は、

- ① “人気企業”である経団連
- ② “母集団形成”を担う大学と媒体
の2つが指針を守って動いてきたから…

そのため、大学と媒体に対して、
政府はコントロールができなくなってきました

経団連に代表される

“重厚長大”な大手企業の人気も、

“GAFA”や外資コンサル、メガベンチャーに

後塵を拝することもしばしば…

つまり・・・経団連宣言の裏にあるのは

「自由競争」はもはや避けられない

これ以上「自縄自縛」して人材獲得競争に負けると、
国内、世界での生存競争を勝ち残れない

という圧倒的な危機感です

新卒採用における 2 つのトレンド

今後、3～5年間の変化は、

- ① 職種別/能力別採用
- ② 採用難易度に応じた早期化

① 職種別/能力別採用

経団連と大学の合意でも一番に打ち出されているのが、
「ジョブ型採用」へのシフト

“新卒一括採用” = “新卒一律待遇”

でしたが、

職種別、能力別の採用（時期・手法・費用・待遇）に、
どんどん変化していきます（していています）

象徴的な事例…

NEC 「優秀な研究者は新卒でも年収1000万円以上」
SONY 「AI人財の初任給を最高で730万」

中途層では…
NTT 「スター研究者に年1億円の報酬」

文系でも…

メガベンチャー、準大手、中堅企業で、
「一般層と幹部候補層（採用数の10%程度）」を明確に区分け。
ターゲット人材を設定して、待遇を変える、
採用ルートを変えるなどの動きが拡大傾向です

Ex) くら寿司「海外展開の幹部候補に初任給年収1000万」

② 早期化

“母集団形成”のコントロールが、
崩壊しつつある中で、

インターン接触 ⇒ 選抜 ⇒ 早期採用

の流れが加速

インターン実施企業は、 17卒から20卒までの3年間で約1万社増加



<出典> 【速報】2021年度インターンシップサイトの掲載状況と比較・考察、HR NOTE（株式会社ネオキャリア）

<補足>

実施企業数の伸びは、19卒⇒20卒で鈍化したように見えるが、前スライドの数字は、インターンサイトがOPENした6月1日時点での募集企業数です。

従って「（5月末時点では日程は掲載していなかったが）6月7月に20卒採用を終えて、21卒インターンを行う企業」は含まれていない。

中堅企業クラスでは、この割合がかなり多いと推測されます。

同時に、21卒採用で200社以上にヒアリングした中で、採用チャネルとして「インターン経由で〇名採用する」と明確に計画している、またインターン経由の比率を増強している企業が明らかに増えています。

実施は採用（個人情報獲得）を目的にした “1dayインターン”に集中



<出典> 【速報】2021年度インターンシップサイトの掲載状況と比較・考察、HR NOTE（株式会社ネオキャリア）

中堅企業A社（社員800名、採用数50名）の 活動時期と採用チャネルの変化

【19卒】

3年生3月～4年生10月
媒体で50%、紹介会社で50%

【20卒】

3年生8月～4年生6月
インターンで30%、媒体で40%、紹介会社で30%

【21卒】

3年生8月～3年生3月（計画）
インターンで80%、媒体・紹介会社で20%

早期採用の成功に必要な 3 つの要素

インターンシップに代表される

「早期接触⇒早期採用」を成功させる難易度は、

企業の早期化が進む分だけ上がっています

なぜか？



インターンに参加している学生数は、
すでに頭打ちになっています

インターン参加学生は80%強で大きな増加なし
一方で「10社以上」参加している学生が明確に増加しています



<出典> 2020年卒学生 就職活動動向調査（3月調査）結果、HR総研（ProFuture株式会社）

つまり、開催企業数が増えた分だけ、
学生は複数のインターンシップに参加しています

その中で、早期採用の成功に
必要なものはなんでしょうか？

1

早期に学生接触できる「会う」チャネル、費用

2

接触してから本選考に誘導する「繋ぎとめる」工夫

3

年内～5月に内定承諾してもらう「口説く」力

1

早期に学生接触できる「会う」チャネル、費用

インターン参加企業数が激増している中で、
“プレ期のメイン媒体”だけでは集まりません

成功企業は、新規で募集チャネル
(新規媒体やイベント) を開拓しています

2

接触してから本選考に誘導する「繋ぎとめる」工夫

これまであまり必要とされなかったが、
学生1人当たりの参加企業数が増える中で、
「**繋ぎとめ**」が出来ないと成功は難しいです

インターンの企画と動員と同じぐらい、
「**接触後**」の**設計**が重要となってきます

3

年内～5月に内定承諾してもらう「口説く」力

インターンから早期採用する場合、
6月の大手企業選考が始まる前に、
内定承諾を獲得するケースが大半です

3月4月時点での内定承諾実績
(≡口説く力) が無いのであれば、
有効母集団（ターゲット学生）の構築や、
承諾までのコミュニケーション戦略の
見直しが必要になります

1～3のノウハウを持っていない場合、
「繋ぎとめる」難易度が高いサマーインターンに
いきなり挑戦しても、成功は難しいです…

特に「繋ぎとめる」工夫は、成功企業はどれも
工数を投下しているケースが多くなっています。

まずは本選考に接続しやすい“2月のインターン”や、
“説明会を2月に前倒す”ことを通じて
学生とプレ期に「**会うチャネルの開拓**」、
早期に「**口説く力を磨く**」から始めることがオススメです

【インターンから本選考へ「繋ぎとめる」工夫と成功事例】

【新卒採用で競合に勝つ「口説く力」の磨き方】

別レポートで情報提供しています。

ご興味あれば最終ページの連絡先まで
お問い合わせください。

インターン動員・早期選考・3月以降まで追加費用なしで使える！
“活躍人財”だけを集められる 新卒採用メディアのご紹介



“うちの会社で活躍する学生”をモデル化

組織診断をもとに自社の活躍人財モデルを策定。自社にマッチした学生を明確化

- 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

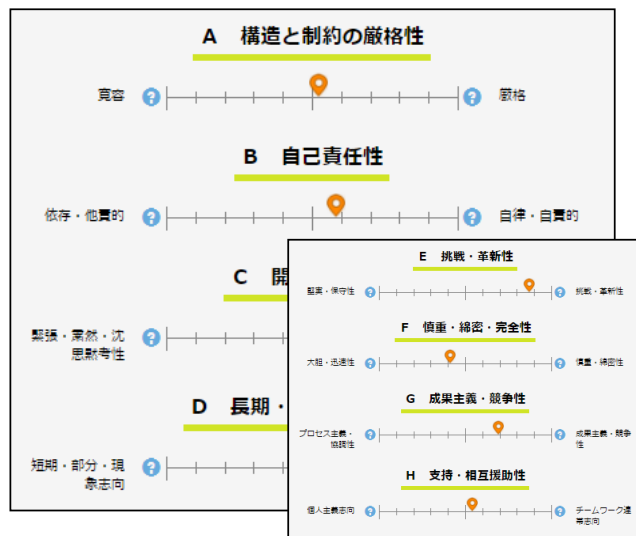
言語化

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

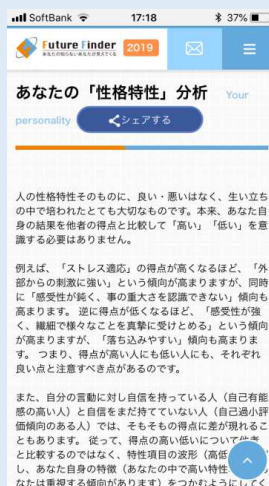
- A.仕事の要素
- B.仕事に必要とされる「能力や特性」
- C.仕事のやり方・進め方（ワークスタイル）
- D.幹部候補に期待する要素
- E.必要とする特性
- F.適合しやすい仕事の動機
- G.求める組織行動



登録学生7万人が特性検査を受検済み

学生は統計心理学（類型論・特性論etc）に基づいた特性検査を受検

自己分析



特性検査では以下のような項目を分析

- ・ 16タイプ分析
- ・ 基本的性格特性（Big5）
- ・ ビジネスBig5
- ・ マッチする組織風土

- ・ 仕事で発揮する特性
- ・ 得意な組織行動
- ・ 仕事への動機
- ・ ビジネスセンス

CHANGE PROMOTER.
JAIC 人と組織のチェンジ・プロモーター
ジェイック

学生の検査結果と自社の活躍人財モデルを照合

組織風土・職質の2軸で“適合性”を計測し、活躍可能性を算出

企業



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）

- 業務に必要となる能力は？
- 特に重視したいポイントは？

Matching

Matching

学生



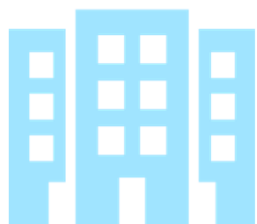
価値観

- 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？



総 合
74

=

組織風土
81

×

仕事内容
65

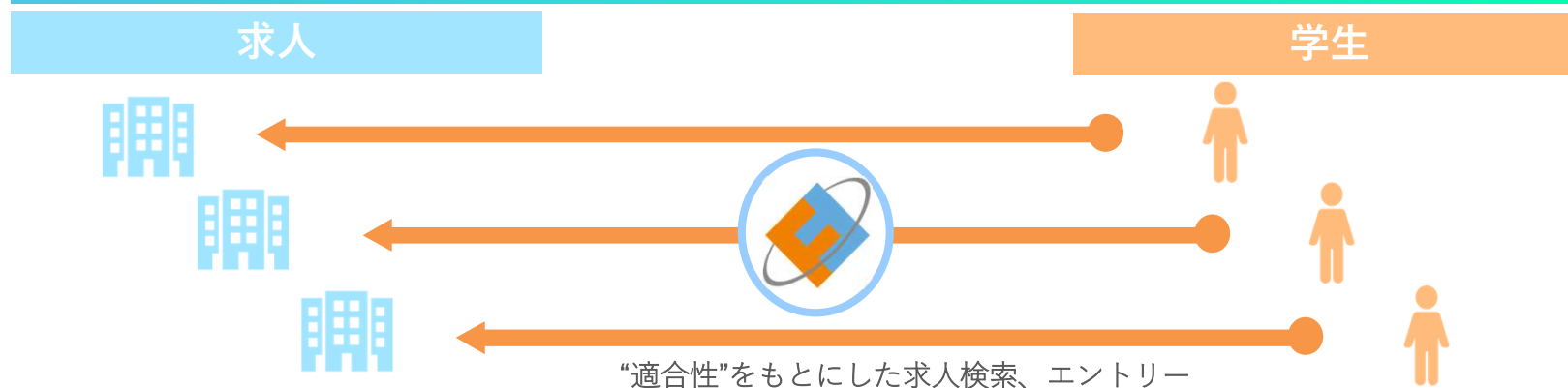


偏差値と同じく、“50点（A）”以上が適合性が高い

CHANGE PROMOTER.
JAIC 人と組織のチェンジ・プロモーター
ジェイック

求人サイト形式でマッチング

学生には“適合性が高い”求人を自動レコメンド

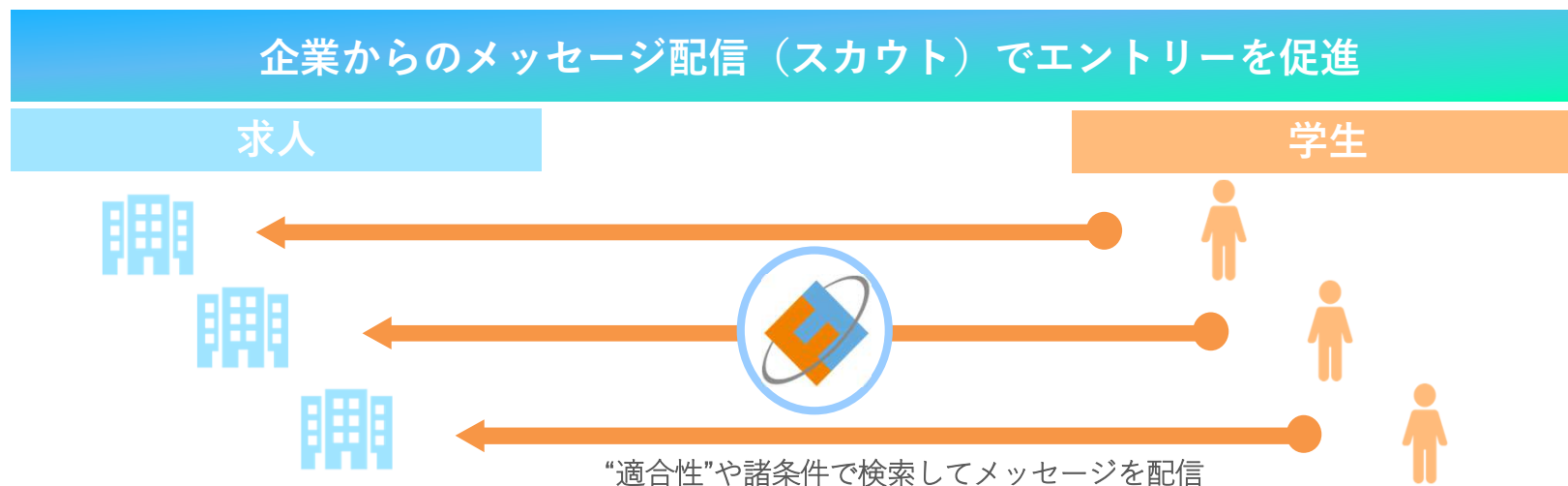


求人検索



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

企業からのメッセージでエントリーを促進



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いますか？

【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、身体はきつい反面、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と、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。

CHANGE PROMOTER.
JAIC 人と組織のチェンジ・プロモーター
ジェイック

求人作成からメッセージ配信まで代行

運用を任せることで既存媒体、新卒紹介、イベントと併用しても負担がない

『新しいチャネルを増やすと手間が…その余裕はない』

- ・ 求人原稿作成
- ・ メッセージ文章の作成
- ・ メッセージ（スカウト）配信 ⇒ 結果を見ての修正
- ・ 説明会の登録、日程の追加、受付の停止
- ・ エントリーやメッセージ返信への対応



運用ノウハウを蓄積したFuture Finder運営事務局が代行
状況を見ながらPDCAの運用、追加での施策を展開して、集客を最適化

現在使っている他チャネルと並行させながら、
“説明会と選考での魅了付けと見極め”に時間を投下できます。

CHANGE PROMOTER.
JAIC 人と組織のチェンジ・プロモーター
ジェイック

FutureFinderについて
詳細を知りたい人はコチラからどうぞ



Click here!!

株式会社ジェイック
FutureFinderメディア事業部
Mail : ff@jaic-g.com
TEL : 03-5282-7600