

新卒採用支援マーケットは5年で1.6倍の成長を予測 来たる“採用変革期”の傾向と対策を提案

『“わが社”で活躍する人財を採用する方法』6月8日発売 特設サイトでダウンロード開始

20代向けの就職支援事業を展開する株式会社ジェイック（所在地：東京都千代田区、代表取締役：佐藤 剛志）は、新・採用読本『“わが社”で活躍する人財を採用する方法』を2018年6月8日（金）に発売しました。出版を記念して、特設サイトへの登録者限定で無料提供いたします。下記URLにアクセスし、ダウンロードすることができます。

特設サイト URL：<https://lp.jaic-g.com/180530.html>

『“わが社”で活躍する人財を採用する方法』は、当社の事例を中心に採用成功例をまとめた一冊です。採用変革期と言われる昨今の傾向と対策をまとめています。

■社会背景

中小企業の採用にかかる労力は年々上昇しています。それは、インターンシップの普及により、採用活動が早期化しているからです。経団連の指針があっても、外資系やベンチャーは大学3年生の時期に山場を作るのが現状です。採用活動早期化の流れに乗れば就職への意識が高い学生に出会う機会は増えますが、前年のデータが全く参考にならないことも確かです。また、苦勞して採用した新卒が、3年で30%以上、離職し転職していきます。当社は、「時間とコストをかけて、報われない苦勞をしている錯覚に陥る経営者や人事の方も多し」と考察します。このように新卒採用に苦勞している企業向けの解決策として様々な新卒採用サービスがリリースされ、新卒採用支援マーケットは年々大きく成長をしています。2013年度は805億円だった「新卒採用支援サービスの市場規模」は、2018年度には1,288億円まで成長すると予測されています。実に5年間で1.6倍の成長です。そのうち「新卒採用イベントやセミナー」は2.23倍に成長、「新卒紹介サービス」は、2.56倍に成長する予測です。こうした採用マーケットと時代の移り変わりから、「採用変革期」を迎えていることがわかります。時代の移り変わりも大量消費時代から一人ひとりの趣味趣向に合わせたものになっており、それは採用活動においても同じだと当社は考えます。そういった観点の元、自社の採用活動を17年間行ってきた中で、これらが実証されつつあることを当書にまとめました。

※出典：株式会社矢野経済研究所「新卒採用支援市場の現状と展望 2018年版」（2018年2月）

■「採用変革期」だからこそ見直すべき新卒採用の3つの目的（当書5～7ページ抜粋・要約）

新卒採用の第一の目的 「成長を買う」

業態によってそのインパクトは変わりますが、企業の成長は即ち人財の成長です。社員が成長すれば、企業も順調に成長できます。しかし、人はそんなに短期間で成長できるのか？と考えると、成長し続ける人と停滞してしまっている人の格差は、それは大きなものがあります。そんな中で、新卒社員たちは、多くの企業で2～3年目

にかけて急成長します。「化ける」という表現が的確なくらい、業績も自信も表情も別人のように変わって、急成長する新卒が出てきます。実際に当社は、入社1年目から2年目にかけて、なんと8倍の営業成績を残した従業員がいます。その従業員は入社早々から頭角を現していたタイプではなく、逆に心配されていた新人だったのです。それが見事に化けました。このような活躍を見ると、採用した新卒社員は、企業の成長エンジンになることが良くわかります。

新卒採用の第二の目的 「将来のビジョンを実現する組織を作ること」

ビジョンを実現するために企業は存在します。そのビジョンを実現できるか否かは、組織にかかっています。故に組織は戦略を実現する手段であると言われるのです。ビジョンを実現するために、今の社員の平均レベルより優秀な人財を採用し続ける必要があります。ビジョンを実現するために、5年後はもっと優秀なマネージャーたちを揃えたいと経営者は思っているはずです。ビジョンを実現するために、5年後は更に強力な営業部隊を持つことが不可欠だと考える企業もあるでしょう。当社は人事部のメンバーに、『採用はジェイックの将来をデザインする仕事だ』と言っております。将来の組織をデザインする、ビジョンを実現する組織をデザインする、そして今より格段にレベルの高い組織を構築することが新卒採用の目的なのです。新卒採用の成功の積み重ねが、わが社のビジョン実現には不可欠です。1年だけ新卒採用が上手くいくのではダメです。3年、5年、10年と毎年新卒採用に成功し続けると、全く新しい組織ができ上がります。新卒採用は、まさに遠きを図る組織戦略と言えるのです。

新卒採用の第三の目的 「文化を作るため」

良い組織、結束力のある組織、自律的で主体的な組織は、一朝一夕では出来上がりません。企業文化や組織風土の持つ面白味とは、人と人の組合せ次第で、燃える組織が出来上がったり、牽制し合う組織が出来上がったり、お互いに無関心な組織が出来上ったりします。だから人の相性が大事です。人と人の組合せが大事です。その上で考えるべきは、新卒の先輩と後輩は結束しやすくなるということです。当社は毎年新卒を15名~20名採用しますが、新人たちは来年の新卒社員たち（つまり自分たちの後輩）の入社を心待ちにします。そして、入社すると一緒にランチに行ったり、近所に住んでいる場合は土日も集まって、バーベキューをしたり一緒にスポーツをしたりと公私にわたっての付き合いになります。この絆は組織の結束力を高めるためにとても大きなファクターになります。こうして会社の文化が出来上がり、組織の充実が図られていく訳です。その企業文化の形成を担うのは、純粋に会社へのロイヤリティやエンゲージメントを抱きやすい新卒たちなのです。いい文化は見えない企業の資産ですが、新卒採用の積み重ねが企業文化の形成につながっていきます。

■冊子概要

- 冊子名 : 『“わが社”で活躍する人財を採用する方法』
著者 : 株式会社ジェイック 代表取締役社長・佐藤剛志
価格 : 800円(税別)
特設サイト URL : <https://lp.jaic-g.com/180530.html>



■会社概要

社名 : 株式会社ジェイック
代表取締役 : 佐藤 剛志
設立 : 1991年3月
資本金 : 7,700万円
所在地 : 東京都千代田区神田神保町1-101 神保町101ビル6F(本社)
事業内容 : フリーター・第二新卒・新卒学生の就職支援・採用支援事業
企業向け社員研修事業 (ジェイックオリジナル「7つの習慣®」2日間研修、経営者セミナー)
大学向け就職支援事業
URL : コーポレートサイト <http://www.jaic-g.com/>
セカンドカレッジサイト https://www.jaic-college.jp/lp/index_014_02_tyutai_tokyo.php
営業カレッジ サービスサイト <https://www.jaic-college.jp/sales/>

【お問い合わせ先】

ジェイック 広報事務局 担当：中村 (携帯 080-9692-7248)
E-mail: pr@netamoto.co.jp TEL 03-5411-0066 FAX 03-3401-7788