

”内定者フォロー”レポートNo81

株式会社サーフボード
 執筆 田嶋 節和
 TEL 0776-52-2134 FAX 0776-52-2135
 URL <https://www.surfboard.jp/>
巻末にアプリ体験方法記載しています。

通年採用とは？通年採用のメリットデメリットや導入企業4社の事例

通年採用とは欧米で一般的に用いられている手法ですが、日本では同時期に集中して採用を開始する一括採用が主流でした。慢性的な人手不足の企業が中途採用で行っていることが多いですが、近年では新卒採用でも通年採用でも取り入れられるようになってきました。この記事では通年採用が新卒で取り入れられるようになった背景と、メリットデメリットや実際に新卒で通年採用を行っている4社の例をご紹介します。

1.なぜ新卒で通年採用が取り入れられるのか？

通年採用とはエントリー期間を期間限定にするのではなく、一年を通していつでもエントリーを受け付けることを意味します。新卒一括採用と対比されることが多い採用方法です。

通年採用が取り入れられるようになった背景として、経団連に加入していない外資系やベンチャー企業が早期から自由に採用活動を行って優秀な人材に内定を出しており、経団連に加入している企業が遅れを取って良い人材を確保しにくくなっていることにあります。

早々に通年採用を取り入れた企業を見ても、メルカリやコロプラなどのメガベンチャーや、楽天やファーストリテイリングといったベンチャー精神

の強い企業が並んでいます。これらの企業が通年採用を取り入れた目的として少子化に伴うグローバルリーダーを担う人材の確保（外国人留学生）、企業のグローバル化を挙げています。

2019年の新卒採用において26.3%の企業が通年採用を取り入れる予定であり、2018年に比べ7.2ポイント上昇しています。経団連が就職ルールの見直しを発表したことから、通年採用を導入する企業が今後さらに増えると考えられます。

通年採用のメリット

多様な人材とマッチングする機会が生まれる

通年採用では、部活動で本来の時期に就職活動をしなかった学生や、海外留学していて春のシーズンに間に合わなかった学生など様々な事情で春の時期にはエントリーできなかった学生がエントリーしてくれる可能性が生まれます。

特に海外留学生や外国の大学院生などを採用したい場合は、時期を限定した一括採用を避けて通年採用したほうが効果的でしょう。多様な人材とマッチングする可能性が生まれます。

人事部としても選考スケジュールに余裕が生まれ、入念な準備と落ち着いたスケジュールを組むことができます。特にアルバイトや中途採用と兼任している採用担当者の負担を減らすことができます。

就活生側のメリット

就活生側にもメリットがあります。新卒一括採用のスケジュールでは同日に希望する企業の説明会が重なることも珍しい事ではありません。就活生も「第一志望群ではないが興味はある」程度の企業はどうしてもエントリーの優先順位を下げられがちです。

通年採用ではそうしたデメリットがなく、母集団を広げる事が可能です。選考に関しても十分な時間を設けてあげれば企業研究にも余裕が生まれ十分な時間を与えることが出来ます。

通年採用のデメリット

横並びと称される新卒一括採用ではありますが新卒一括採用にも採用活動を短期集中することでコスト削減ができる側面があります。しかし、通年採用では短期集中的にエントリーする学生を集め、大勢の学生相手に説明会をおこなうことが難しいでしょう。個別もしくは小規模の説明会を実施する必要があり、会場費用などが分散されてしまいコスト増大に繋がることもあります。

応募の質に関しては夏以降のエントリーしてくる学生の中には他社に内定をもらえなかった学生が集まりやすい傾向にあり、優秀な学生は人気企業が獲得し終えていると言えます。(もちろん就職活動を再開もしくは内定をもらっても納得ができず就職活動を継続する学生もいます。)

また採用する時期が内定者同士でも大きく違うため10月に内定式を実施する企業や10月以降に内定者研修をすすめたい企業とは相性が悪いです。採用時期がバラバラになるため、内定者全員が同時に顔を合わせられるタイミングを作るのは難しいでしょう。内定者フォローや内定者懇親会も一括でおこなうのは難しくなるため、個人個人に合わせた個別のフォローが必要になります。

また同時期に一斉に面接をおこなえないため学生を横並びで比較して採用することが難しくなります。選考基準の明確化が求められます。集団面接やグループディスカッションといった一定の人数が必要な選考方法はできないと思ったほうが良いでしょう。

通年採用は採用が長期化するとも言えます。大学三年生を対象にしたインターンシップからの流れを考えると極端に負担が増える時期がない分、採用業務の長期化は避けることが出来ません。

2.通年採用を導入している企業4社の事例

ここからは実際に通年採用を導入している企業をご紹介します。実際は多くの企業が導入していますが、ここでは大手4社を取り上げます。導入を検討している企業は参考にしてみてください。

株式会社ショーケース・ティービー

2018年1月から導入をして1月～6月末までに7人を採用しました。以前は一括採用だったが「これはいい」という人材に出会ったらすぐに採用できる通年採用に方針を転換し、本人が希望すれば大学在学中でも働ける仕組みにしており、すでに働き始めている学生もいます。

ファーストリテイリング

2012年より通年採用を導入したファーストリテイリングの通年採用の特徴は2つあります。1つ目はファーストリテイリングの選考ではインターンシップ参加が必須であること。2つ目はインターンシップと選考が終了すると、最終面接に参加できる有効期限3年のパスポートを手に入れることができることです。このパスポートをいつでも使用できるのがファーストリテイリングの通年

採用手法になります。

ソフトバンクグループ

2015年より新卒学生も既卒者もいつでも選考に参加できる「ユニバーサル採用」というのがソフトバンクグループの特徴です。選考方法には通常採用（2週間のインターシップ経由含む）と何かのナンバーワンになった経験をアピールするナンバーワン採用の2種類があります。入社時期は4月、7月、10月から選択できるため、留学生や外国人でも入社しやすくなっています。

楽天株式会社

2015年より職種別採用導入してエンジニア職のみ通年採用を実施しています。他社に先駆けて社内で英語を公用化していますが、今後さらにグローバル化を促進させるため、グローバルリーダー候補を確保する目的で留学生や外国人も入社しやすくなるよう入社月を個々の事情に合わせて選択できるようにしています。

まとめ

通年採用を導入した背景には就職ルールの形骸化と少子化、労働力として外国人を採用する企業の増加、企業のグローバル化という背景がありました。とはいえ、採用担当が少ない企業が通年採用を実施するにはリソース不足ですし、新卒をバラバラに入社させれば研修が行き届かない可能性があります。他社の状況ではなく自社の状況に合わせて導入を検討してみましょう。

※参考：リクルートキャリア「就職白書」

(<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/180215-01/>)

◆◆◆◆スマホアプリ「Chaku2NEXT」のデモを
いますぐ体験できます。◆◆◆◆

1) お使いのスマホに「ちやくちやくネクスト」
アプリ無ダウンロード

・GooglePlay または App Store で
「chaku2-next」と検索

2) ダウンロードが完了したら、

・企業Iに「jinji」と入力

3) ユーザーログイン画面でメールアドレスとパスワードを入力

デモアカウント: member@chaku2.jp

パスワード: 1111

を入力します。

お問い合わせ先



株式会社サーフボード

担当者：本庄孝司

honjo@surfboard.co.jp

連絡先：0776-52-2134

〒910-0842 福井県福井市開発2丁目614

URL <https://www.surfboard.jp/>