



2019年トレンド予測

中途採用領域

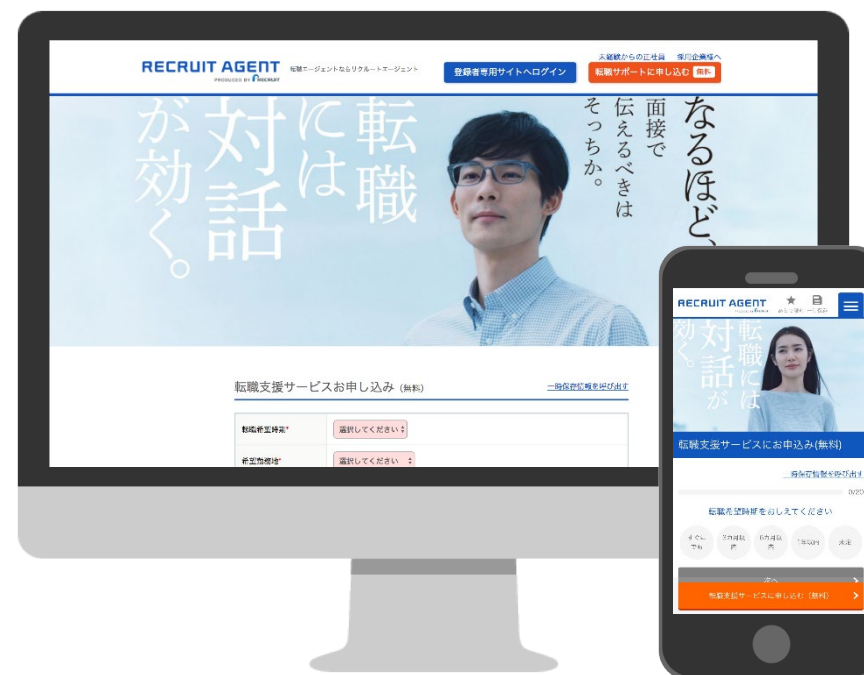
社会人のための正社員を中心とした転職支援

転職情報サイト



転職エージェント

RECRUIT AGENT



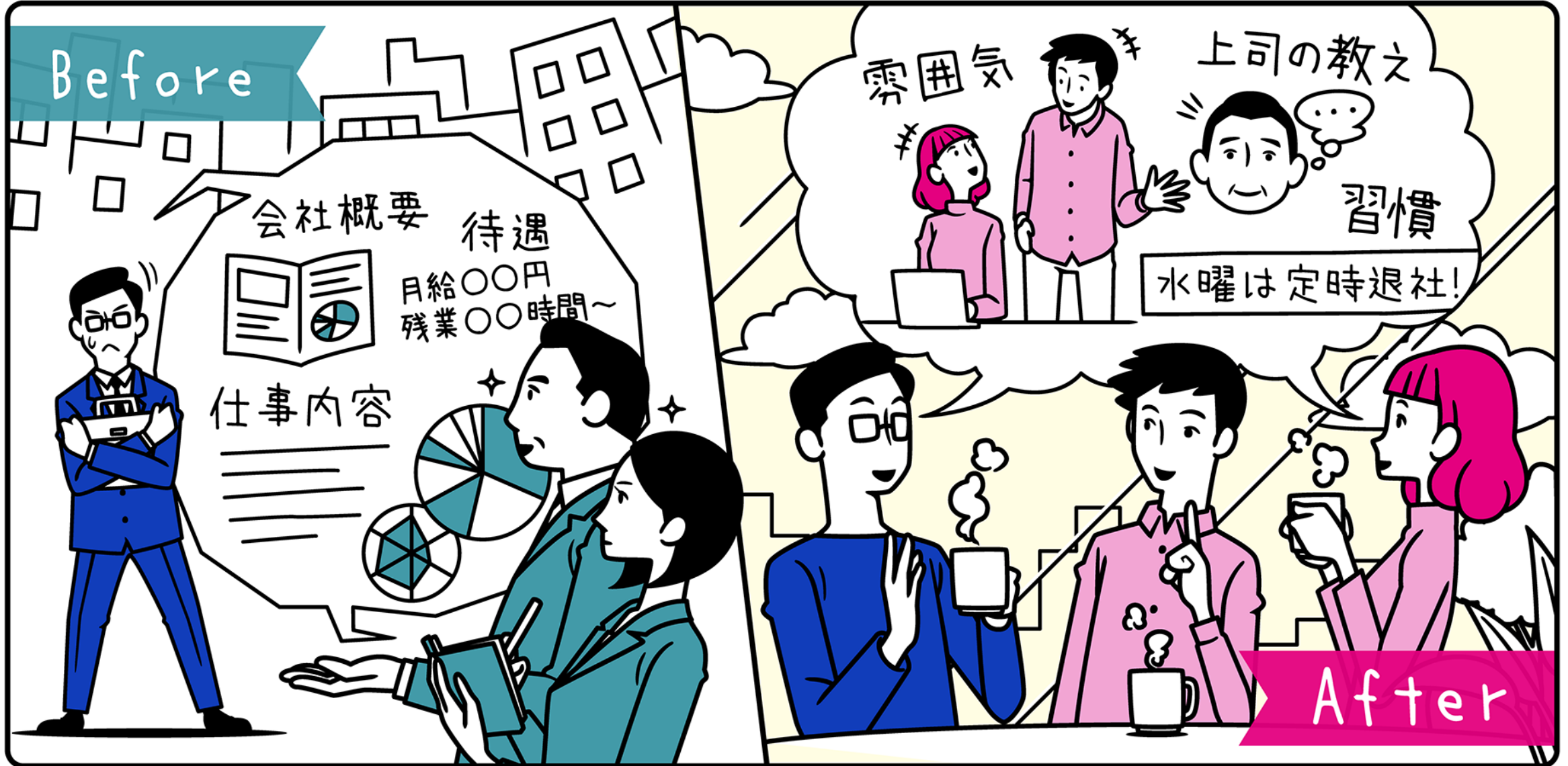
職場スカウト採用

今、転職市場では**採用手法の新たな進化**が始まりつつあります。

深刻な人材不足、人材獲得競争の激化を背景に、企業は、従来の採用手法では、優秀な人材の獲得や、早期活躍・定着を実現することが難しくなっているからです。

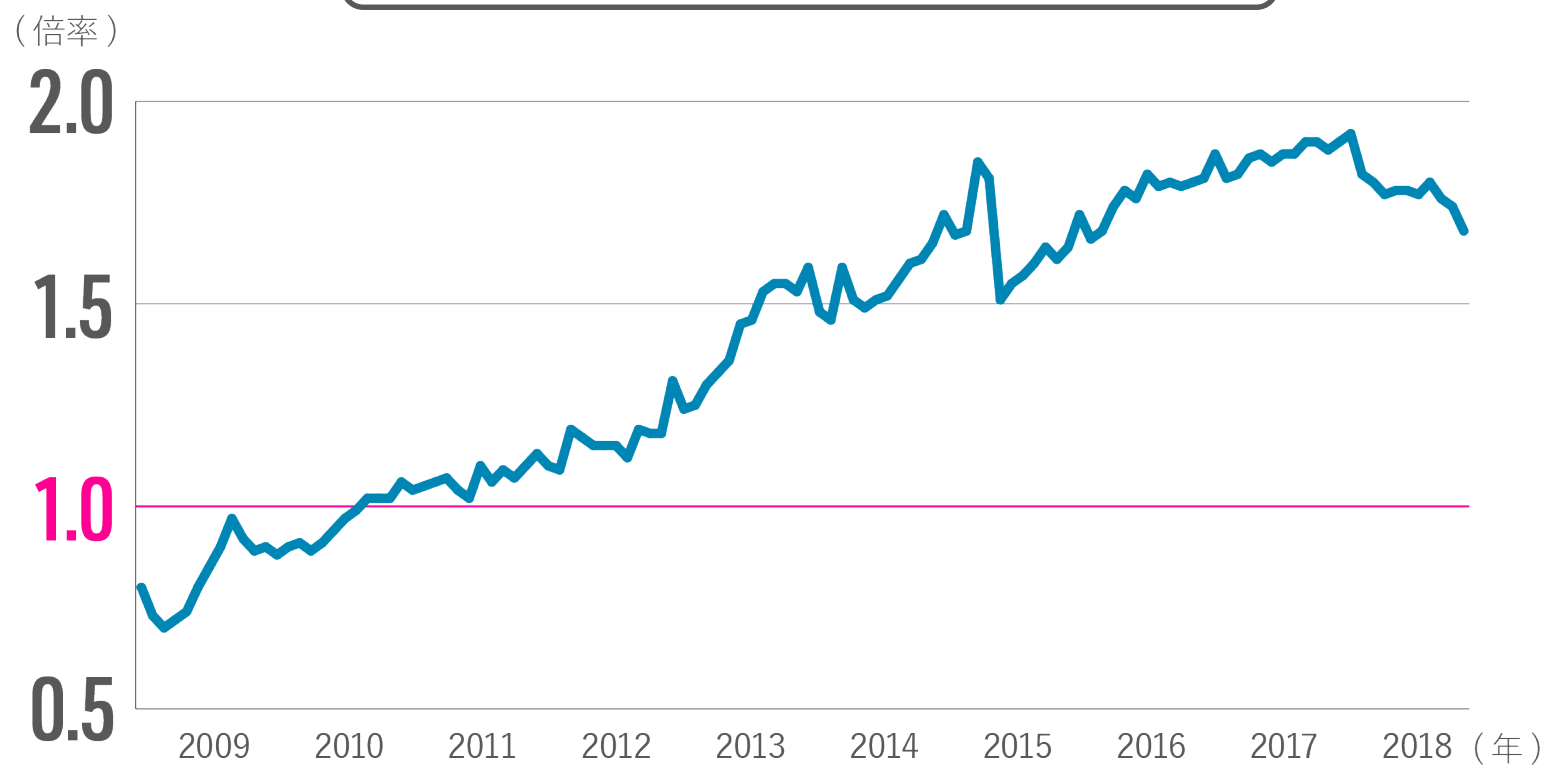
人事が孤軍奮闘するのではなく、**配属先の職場長や同僚が採用活動を主導し、普段通りのありのままの職場で、仕事の進め方や習慣、そして働く環境を共有し、将来のチームメイトとして、入社後のリアルをすり合わせる。**

そんな兆しが見え始めているのです。



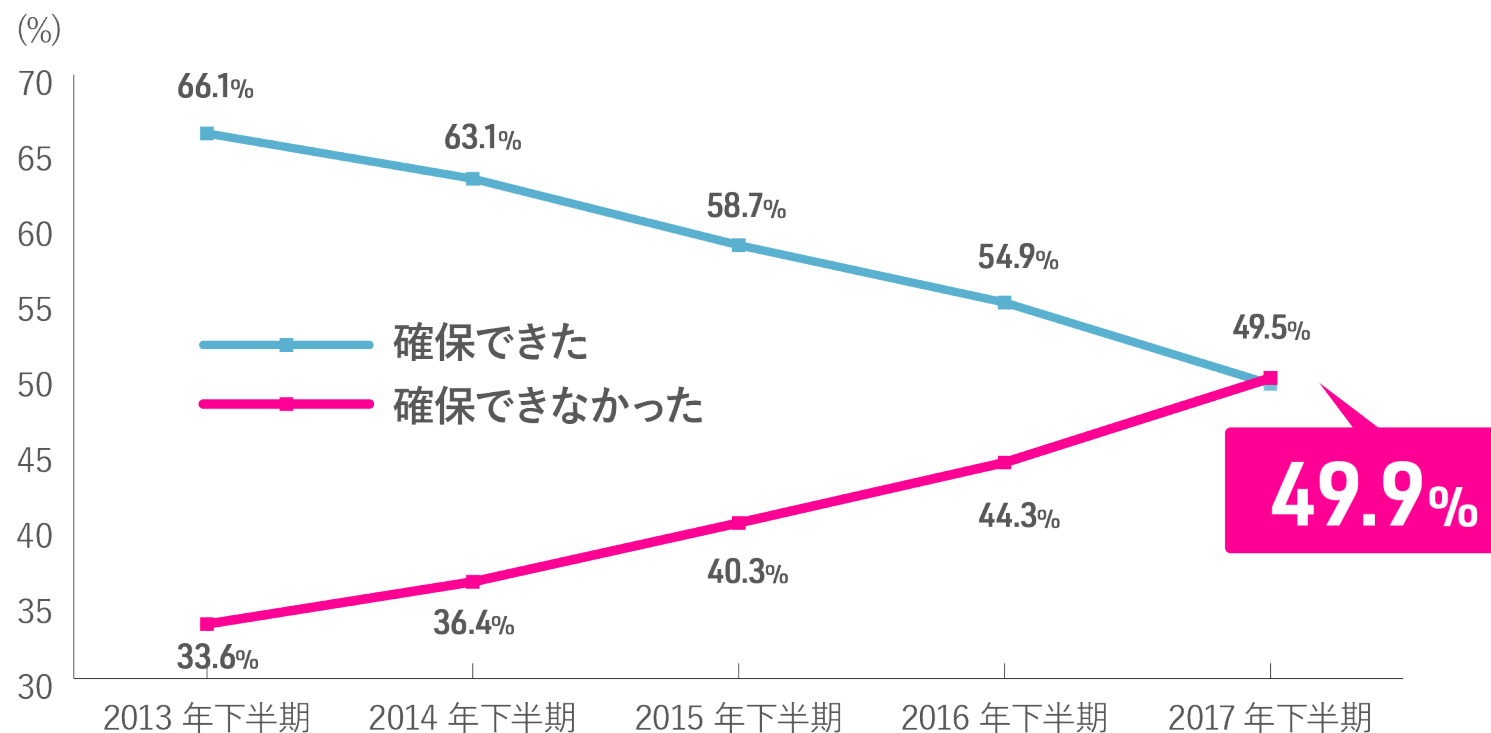
“ 求人倍率が高騰。人材獲得競争は激化 ”

転職求人倍率の推移 2009年～2018年



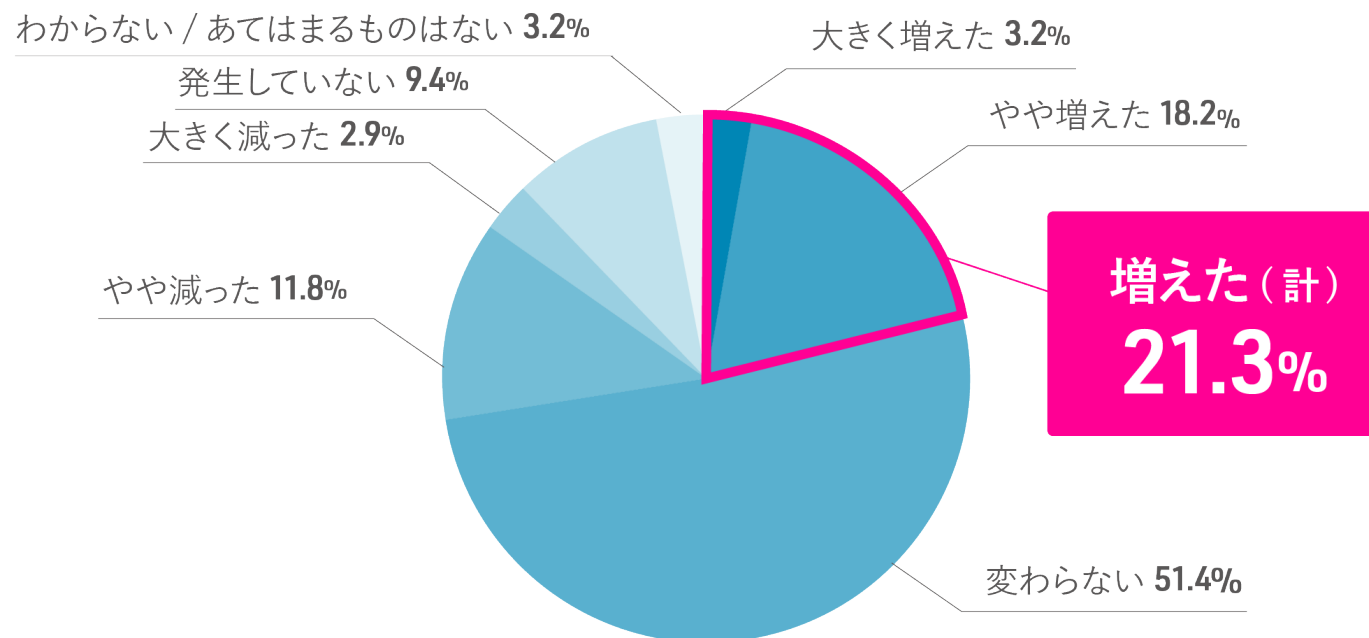
“ 人材が獲得できない状況が年々深刻に ”

中途採用における人員の確保状況 経年比較



“ 人材採用の強化に加え、離職防止の対応も急務 ”

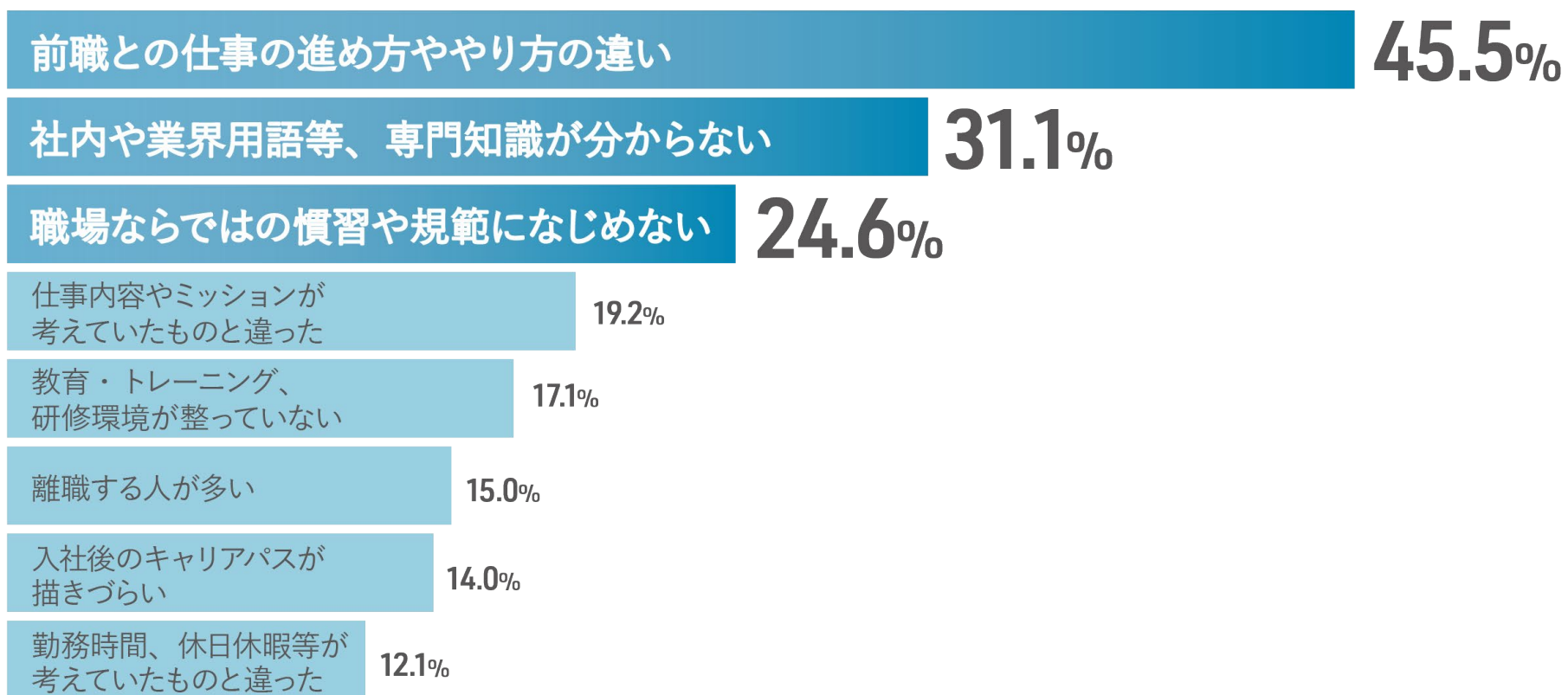
過去3年と比較して入社半年以内に離職した社員数



出典：株式会社リクルートキャリア「企業の人事担当者向けアンケート調査」2018年9月実施 N=628
中途採用における入社半年以内に離職した社員数の、過去3ヶ年（2015年4月～2018年3月）と上半期との比較
※%表示の際に小数点第2位で四捨五入しており、合計値が一致しない場合がある

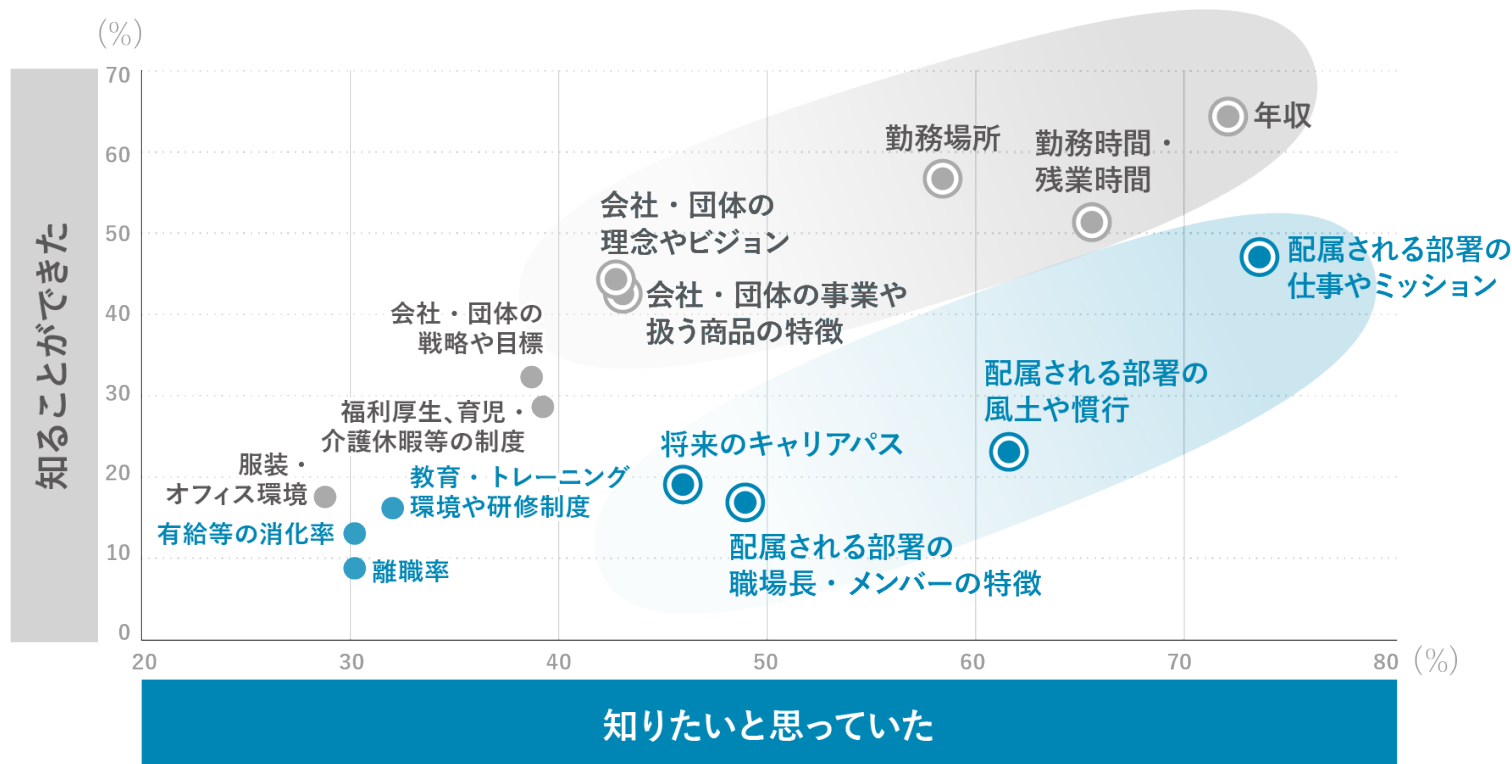
“ 転職者が入社後に戸惑うのは「職場の習わし」 ”

転職者の転職先でのとまどいランキング



“ 転職者が転職活動で知り得なかった代表的な情報 ”

転職活動前に知り得なかった／知ることができた情報



職場の風土や慣行

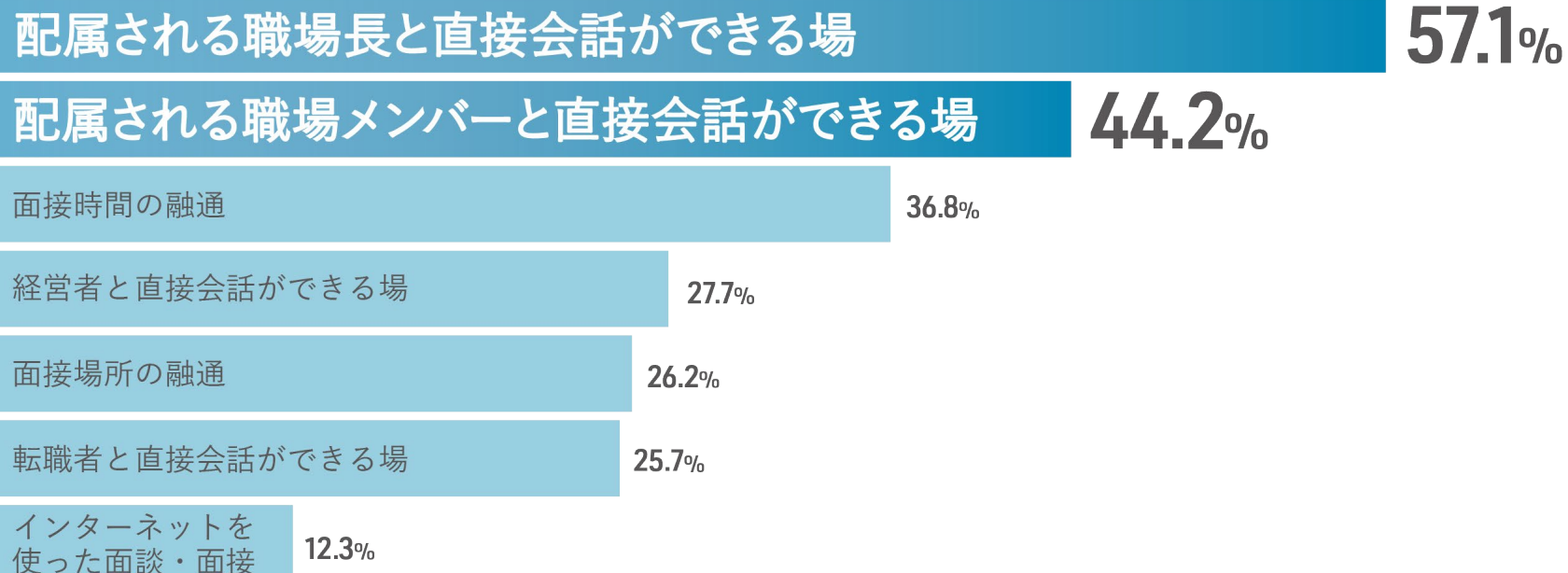
職場長・同僚の特徴

将来のキャリア

職場での役割

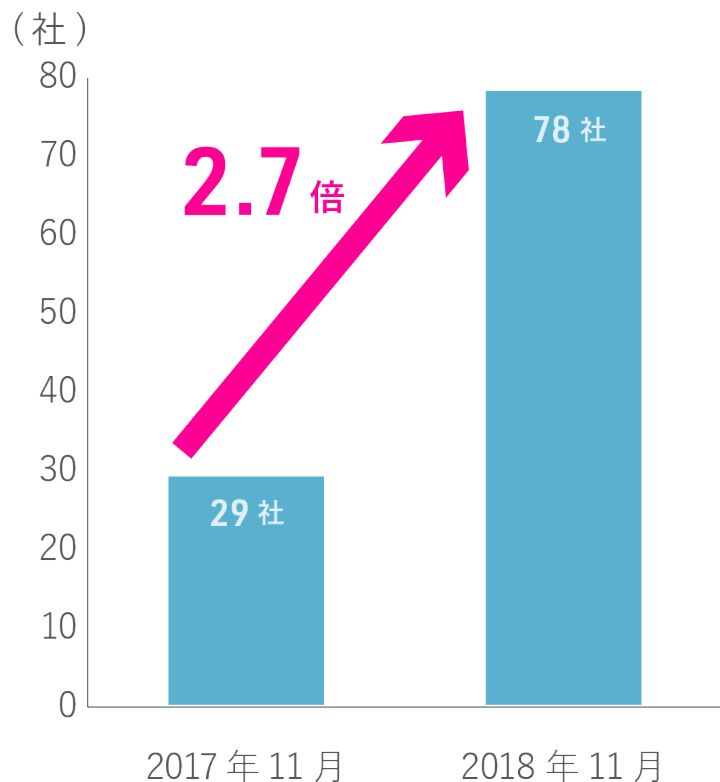
“ 求められるのは「配属先の職場長と直接会話できる場」 ”

面談・面接の際に要望したいこと

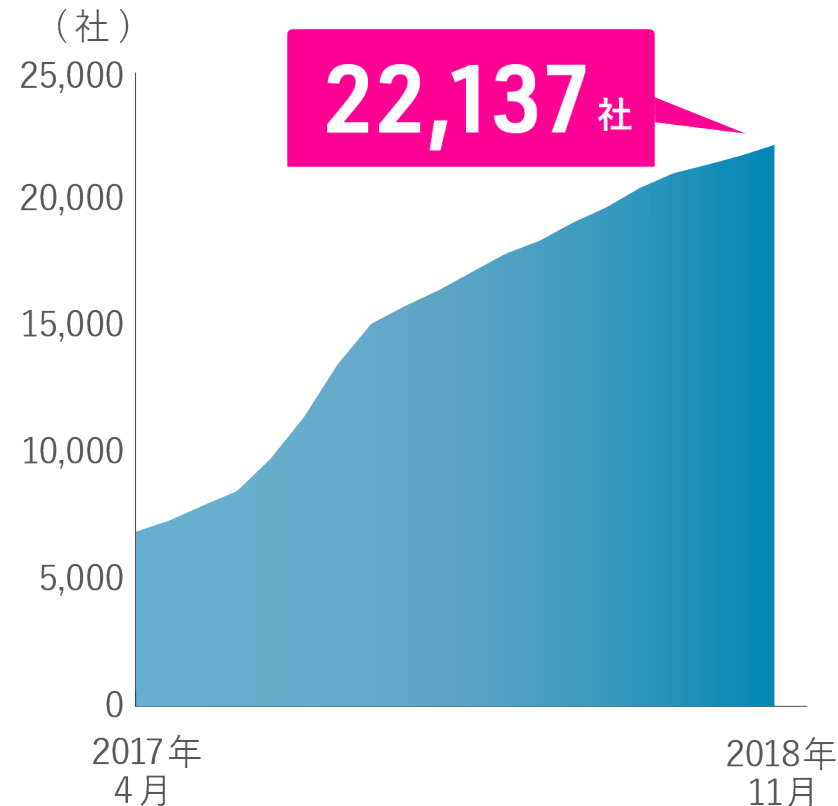


“入社前に職場情報を開示しはじめた企業たち”

「社会人インターンシップ」開催企業数



HRテックによるスカウト導入企業数



出典：株式会社リクルートキャリア 『サンカク』累計掲載社数 2018年11月時点

出典：株式会社リクルートキャリア 『リクナビHRTech 転職スカウト』累計導入社数 2018年11月時点

	これまでの採用の世界観	これからの採用の世界観
採用の主役	人事が孤軍奮闘	将来のチームメイトが主導
企業からの情報提供	会社概要、仕事内容、待遇、勤務形態	配属先の職場情報 日々働く環境・習慣、コミュニケーションスタイル、上司の考え、同僚の素顔
すりあわせ方法	応募書類、会議室での面接 - 飾る・駆け引き -	入社前にリアルに体感 - さらけ出す・つくろわない -
企業のおもわく	入社合否の選別・待遇交渉	入社後の相性確認・居心地確認

Retty

- 事業：グルメサービス『Retty』の開発・運営等
- 設立：2010年11月 ●資本金：11.8億円

- ▶ 希望者全員に「一日体験入社」の機会を提供。
- ▶ 入社前から現場社員がビジネスチャットで業務の疑問を解消。



- 開発チームで採用目標を掲げ、企画や集客に主体的に取り組む
- 人事・採用チームは、現場が採用に関わりやすくするためのサポートをする



- 開発環境は求職者の要望にカスタマイズ
ペアプログラミングで仕事の進め方を実感



- 事業：『ホットヨガスタジオLAVA』の運営
- 創立：1990年12月 ●資本金：3,000万円



▶ 社外のマーケティング職の方(転職潜在層)を招き、
マーケ部門のリアルな課題をテーマに
ディスカッションを実施。

《テーマ》
旗艦店オープンに伴う
集客戦略の立案

- 出店エリア：銀座
- ゴール：体験来店の最大化
- K P I：体験来店者数1,000名獲得
- 集客方法：面白くて新しい集客施策
- 予 算：投資対効果に準ずる

- 責任者自らがテーマの事業背景を詳しく説明
- LAVA社員も自らディスカッションに参加
- 社外参加者のアイデアを実際に活用するケースもあり



- 事業：ICT分野におけるトータルソリューションビジネス
- 設立：1935年6月20日 ●資本金：3,246億円

- ▶ 富士通のAIの知見・技術を活用した課題解決事例を責任者自らが紹介。
- ▶ 都市問題をテーマに、参加者と共創型のワークショップを開催。



- 新しい価値の創造や共創のための富士通専用空間「HAB-YU platform」で開催
- 富士通の技術系社員もワークショップに参加



- 「人と協調し、人を中心としたAI」を目標に掲げAI実用化の研究開発に挑戦
- 「AIは変化の早い領域。やりたい仕事ができる職場が選ばれる時代になる」



- 事業：オフィスや商業施設設計・施工・監理
- 設立：平成19年5月1日 ●資本金：4,000万円

- ▶現場を率いる部長自ら職務要件を詳細に定義。
- ▶書類選考の段階から人事だけでなく、部長自らがスカウトに積極関与。



- 一次面接の後にオフィス見学で職場の雰囲気を感じ
- 部長自らが待遇を転職相場にあわせて機動的に判断



- 未経験者の採用では対人能力を特に確認
- 施工管理経験者の採用では専門性を重視

職場スカウト採用

今、転職市場では採用手法の新たな進化が始まりつつあります。

人事が孤軍奮闘するのではなく、配属先の職場長や同僚が採用活動を主導し、
普段通りのありのままの職場で、仕事の進め方や習慣、そして働く環境を共有し、
将来のチームメイトとして、入社後のリアルをすり合わせる。

会社主体の採用から、職場主体の採用へ。

取り繕うマッチングから、さらけ出すフィッティングへ。

職場スカウト採用は、“個人の才能を活かし切る”企業進化への第一歩なのです。