

崩れる 「新卒一括採用」と 採用の通年化



大 手IT企業の「新卒一括採用」の廃止のニュースが話題になっている。報道によれば、

新卒採用と中途採用を区分せず、通年で職務や専門性に応じて必要な人材を採用し、職務内容に応じて雇用契約を結ぶ「ジョブ型」人事制度を定着させるとしている。欧米のジョブ型企業は企業が必要とするスキルを持つ人材を採用し、ジョブ（職務）で雇用契約を結ぶが、一度に大量に採用することとはなく、基本的にその都度必要な人材を募集する「欠員補充方式」が一般的だ。

日本の新卒一括採用方式はこれまで新卒学生を対象に各社同時期に採用活動をスタートし、選考・面接も同時期に行うのが一般的だった。しかし今では様変わりしている。多くの企業が7～8月から学生囲い込みのインターンシップを開始し、大企業の多くが大学3年の12月から1～2月に内々定

を出し始めるが、内定辞退や不足分の採用を通年で実施している。

実はIT企業も必ずしも新卒を採用しないわけではない。同社の採用サイトには新卒募集要項や新卒対象のインターンシップ案内も掲載されている。つまり新卒採用をゼロにするのではなく「新卒だけの採用ではない」ということのような。同社に限らない。ある電機メーカーの人事担当者も「同じ時期に大量の学生を書類選考し、何度かの面接を経て合格という採用はしていない。インターンシップを頻繁に開催し、参加した学生の職務適性を見極めて内定を出している。募集も技術系・事務系を問わず職種別採用を長年実施し、事務系も、人事、経理、購買、生産技術など、職種ごとに募集し、面接して可否を決めている。昔のように学生に投網をかけて大量に採ることはやっていない」と語る。従来型の一括採用方式も徐々に変化しているようだ。