

企業の人材獲得戦略

ヤフー株式会社

1996年設立。本社は東京都千代田区。従業員数5816名、平均年齢35.5歳。主な事業内容はインターネット上の広告事業、Eコマース事業、会員サービス事業等。ミッションは「課題解決エンジン」情報技術で人々や社会の課題を解決する。

通年ポテンシャル採用+キャリア採用で イノベーションを生む多様な人材獲得へ

獲得競争の激化から 新卒一括採用を廃止

After

就職希望層も含めて 自社で欲しい人材を発見・獲得する
・4月卒業の新規学卒者 ・海外大学卒の新規学卒者 ・9月卒業の新規学卒者 ・第二新卒 ・キャリア採用対象者
通年ポテンシャル採用
キャリア採用
徹底的な数値化による 選考ノウハウの可視化と面接官の均質化

Before

姿勢	就職希望層在層からの 応募を待つ
対象	・4月卒業の新規学卒者 ・キャリア採用対象者
採用	新卒一括採用 キャリア採用
選考	各々の面接官任せ



近年、18歳人口の減少を背景に、新卒採用が難しくなっています。中でもIT系エンジニアの獲得競争は激しく、必要な採用者数を満たせるかどうか大きな課題です。そこで採用対象者を拡大し、待ちから攻めの採用戦略へと転換しました。新卒一括採用は廃止、入社時18歳以上、応募時30歳以下のポテンシャル層を通年で受け入れる採用と、経験者を探る入社時年齢18歳以上のキャリア採用を併用することにしたのです。これにより海外大学進学者や9月卒業者、第二新卒などにもアプローチできるようになりました。弊社のビジョンは、「情報技術で人々の生活と社会をアップデート

人財開発本部 人財採用部 部長 金谷俊樹

かなたにときき ●2007年ヤフー株式会社入社。採用・人材育成、研修・評価策定など、幅広い人事領域を担当。2015年より現職。新卒採用業務の責任者。



トすること」。採用対象の拡大による多様な人材の確保は、次のイノベーションを生み出す上でも有効です。働き方もスマホ時代にあわせてアップデートしました。昨年移転した新オフィスは、社員の席を固定しないフリーアドレス制。机もコミュニケーションの機会を増やすため、あえてジグザグに配置しています。社外の人も利用できるコワーキングスペースも設置。これらも全て、「人と情報が集まるところに、イノベーションが生まれる」という考えからです。

データに基づいた 採用・育成システムの構築

選考方法も改めました。弊社はビッグデータを扱って世の中の課題解決をする会社です。採用をはじめとした人事もデータに基づいて行い、選考ノウハウの可視化と面接官の均質化、レベルアップを図ることにしました。例えば、「よい」という評価。「な

んとなくよい」「すごくよい」など、面接官によってばらつきがあります。これを可能な限り数値化します。数値化できない定性評価は、キーワードを抽出してデータ化します。さらに、入社時の能力を客観データとして残し、入社後の成長ぶりと比較して定点観測できるようにします。言わば、採用と育成のエコシステムです。

弊社が人事で重きを置くのは「チームで働く」「個の力を伸ばす」「当事者意識でやり抜く」です。新卒採用も同様の観点で、「学生時代に発現すべき力が芽生えているかどうか」を基準としています。

大学へのメッセージ

正解のない企業の課題に対しては、自分で課題を設定し、主体的に考え、動くという教育が重要なのではないのでしょうか。