

FSW2013

Future
Session
Week
2013

未来の新しいストーリーを発見しよう

2013・5・31—6・8

「未来の新卒採用100」探索セッション レポート

2013/6/2(Sun) 13:00-17:00

at LEAGUE銀座



Future Sessions



Future Sessions

FSW2013 Future Session Week 2013

未来の新しいストーリーを発見しよう

2020年の新卒採用のあり方とは？
新しいストーリーを100個探索していきたい



Future Sessions

セッションのプロセス

過去

現在

未来

Part1: 13:00-13:30 関係性をつくる

■ 13:00-13:30 イントロダクション

- セッションの目的、進め方について共有。その後「私が経験した新卒採用」についてペア対話を実施。その後ペアとペアが組んで4人組になり、他己紹介。

Part2: 13:30-15:00 変化の兆しを集める

■ 13:30-13:50 ストーリーテリング

- 新卒採用について、ビジネスリサーチラボの山本さんから想いや新たな兆しを共有。

■ 13:50-14:35 ワールドカフェ

- 参加者同士で新卒採用に関する変化の兆し（微弱なシグナルや予測不能な出来事など）について2ラウンド対話。最後にテーブルごとに、変化の兆しを付せんに書き出し、横軸「不確実性」が高い/低い、縦軸「けるインパクト」が大きい/小さいの4象限の中にマッピング。

■ 14:35-14:50 ハイライト法

- 参加者全員がテーブルを回り、不確実性が高く、2020年の新卒採用にとってインパクトが大きい変化の兆しに「☆」を付。全員が付け終わったら、☆の数を集計。

■ 14:50-15:00 休憩

Part3: 15:00-17:00 未来シナリオを描く

■ 15:00-15:20 マグネットテーブル

- 投票数トップ5の変化の兆しを参考に、一人一人が最も気になる変化の要因から、変化の分岐点となる軸を一つA4用紙に記入。その用紙を持って歩き回り、できるだけ多くの人々の記述を見た上で、以下のいずれかの人たちで4人チームを形成。(1) 似たことを書いている人/(2) 一緒になると化学反応を起こせそうな人/(3) 自分の書いたものを捨てていいと思える案を書いている人。

■ 15:20-16:20 クイックプロトタイプング

- チームで変化の分岐点となる軸を決め、その軸で別れる象限ごとに、「未来の人気企業・組織トップ3とその選定要因」、「トップ3の組織の採用方法（どのような特性を重視し、どのようなプロセスでその特性を見ていくのか）」という観点で未来シナリオを記述。

■ 16:20-16:50 プレゼンテーション

- 各チームの未来シナリオを共有。

■ 16:50-17:00 チェックアウト

- チーム内で、気づき、学び、起こしたいアクションなどを共有。



2020年の新卒採用にとってインパクトが大きく、不確実性が高い変化の兆し

※括弧内の数は投票数

1. 兼業が普通になる (16)

- ・兼業・副業 (8)
- ・パラレルキャリア (女性は特に) (7)
- ・複数企業への就職 (1)

2. 在学中はエントリー禁止 (14)

- ・在学中エントリー禁止 (9)
- ・リクルート倒産 (5)

3. NPO人気が高まる (12)

- ・就職しない。NPO、新しい選択肢 (7)
- ・学生で居続ける (5)

4. 地域で働くことが人気になる (5)

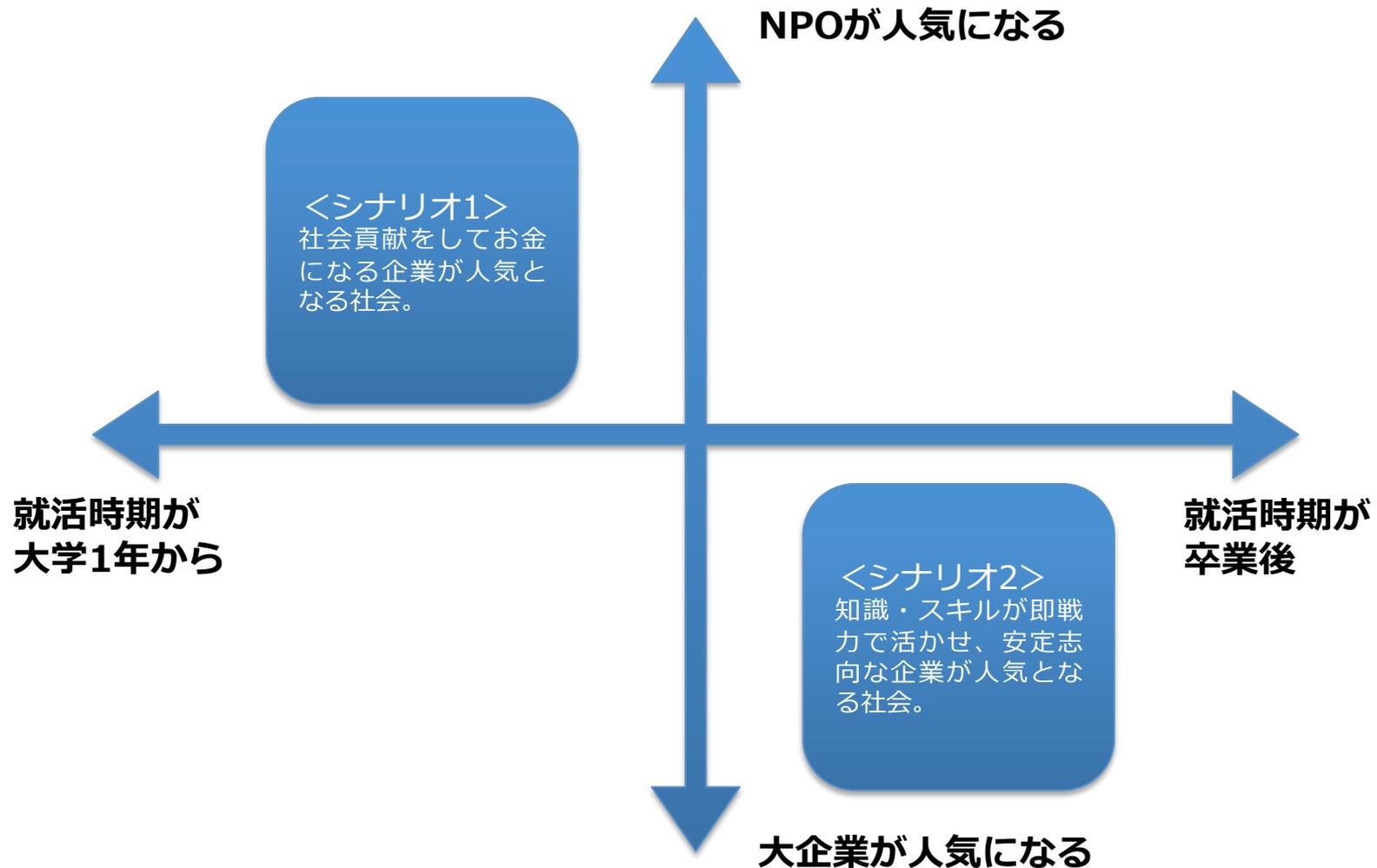
- ・地域採用職人気化 (3)
- ・地方で働く (2)

5. エントリーしないで就職活動する人が増える (募集していない会社に行っちゃおう) (4)

6. 学生側の価値観の変化 (3)
7. 起業家が増えてきている (3)
8. 想いをもちながら好きなことで食う人が増える (3)
9. 学歴で振り分けるのをやめて人間力で見えるようになる (3)
10. 企業内でとがった人が活躍する (2)
11. 終身雇用が続く (1)
12. 家族的経営の中小企業人気が高まる (1)
13. 中小企業と出会いづらくなる (1)
14. 学生起業家が増えていく (1)
15. 新人研修が社会的コストとみられるようになる (1)
16. iPhoneがみんなに必要なになる (1)
17. 就職活動の2極化が進む (1)
18. 早期海外での教育が進む (1)
19. 海外就職が増えてきている (1)
20. カッコいい社会人が減る (1)
21. 東大のような秋入学が広がる (1)
22. 一括採用のインフラ化がますます進む (1)
23. 生き方、働き方 (1)
24. 母娘就職 (1)



チーム1：2020年の新卒採用 未来シナリオ



チーム1：2020年の新卒採用 未来シナリオ

1. <NPOが人気になる×就活時期が大学1年から>

社会貢献をしてお金になる企業が人気となる社会。モノを売るのではなく、人がコミュニケーションをしていく。社会貢献だけでなくビジネススケールも求める。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：Teach for Japan、JICA、三菱商事
- ❖ 仕事に必要な特性：利他性（仕事を続けていくための必要な考え方）、軽いフットワーク（明日にでも世界へ）、コミュニケーション能力（モノのない会社では人との対話が重要）
- ❖ 特性を見るためのプロセス：3社合同で採用試験のグループセッションをしていく。無人島で利他性やフットワークを見ていく。3社の実務体験を学生にさせ、その適応力や伸びしろを見て判断する。

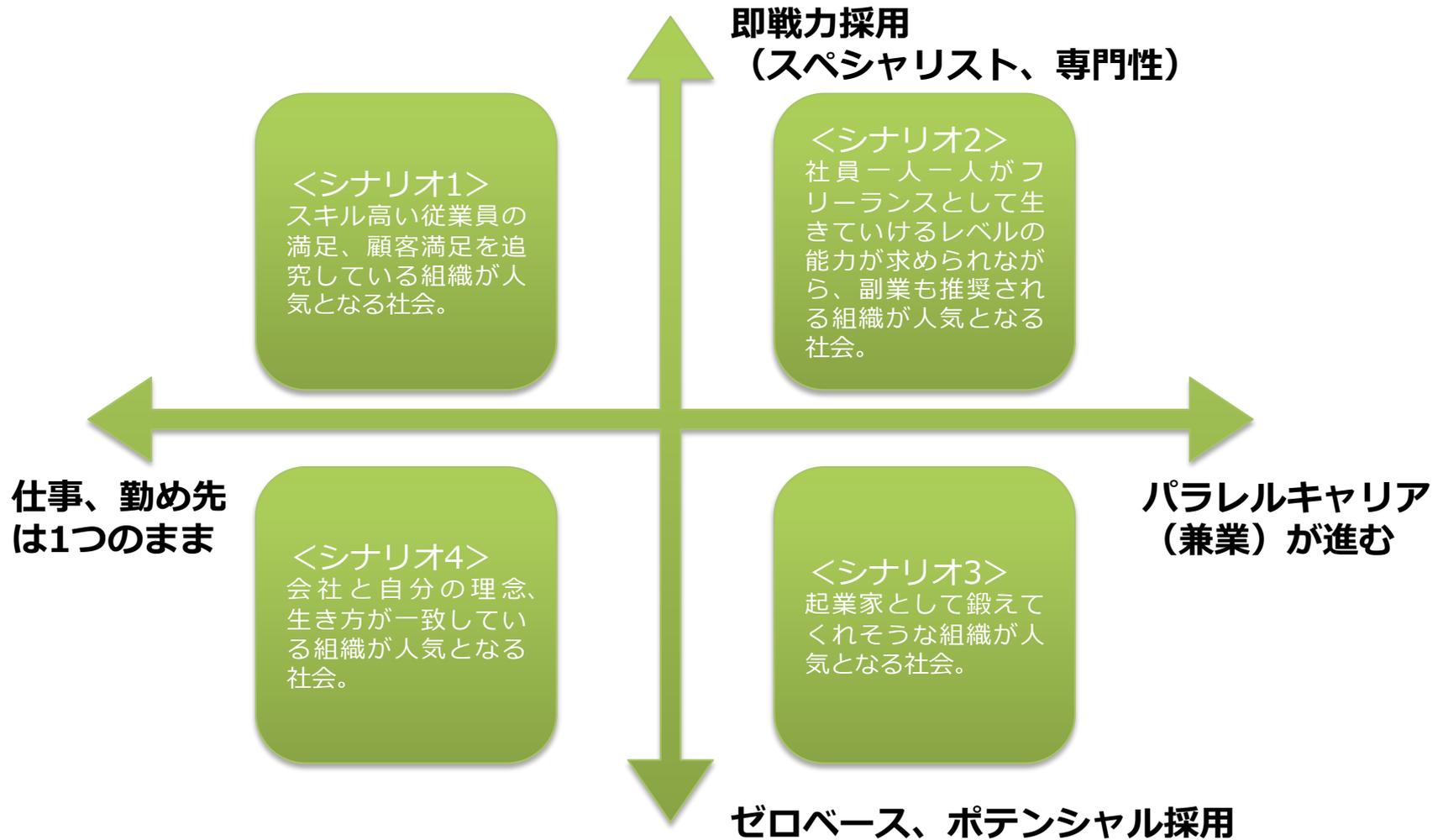
2. <大企業が人気になる×就活時期が卒業後>

知識・スキルが即戦力で活かせ、安定志向な企業が人気となる社会。ハブとしてパソナに入り、いろいろと見て、最終的には自身の適性を把握・判断して会社を決めていったりする。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：財務省、東レ、パソナ
- ❖ 仕事に必要な特性：知識・スキル、忍耐力（同じ作業を繰り返せる）、プロフェッショナル精神（自らの仕事への精度を高め続けるこだわり）
- ❖ 特性を見るためのプロセス：知識やスキルについて、大学の成績、卒業論文を詳しく見ていく。工場の生産ラインに行って忍耐力を見る。課題を与えて、3ヶ月後に課題を出す。サボらずにいいモノを作るこだわりでプロフェッショナル精神を確認する。



チーム2：2020年の新卒採用 未来シナリオ



チーム2：2020年の新卒採用 未来シナリオ

昔は勤め先は1つでゼロベース採用であった。企業のために個を殺していたともいえる。今は個と企業の合致が求められている。勤め先が1つとパラレルキャリアは、常に揺り戻しを起こしてぐるぐる廻っているのではないか。

1. <即戦力採用×仕事、勤め先は1つのまま>

医者も患者もみんなが行きたがる亀田総合病院のような、スキル高い従業員の満足、顧客満足を追究している組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：亀田総合病院
- ❖ 仕事に必要な特性：専門性追求、使命感、素直さ、理念への共感、オタク気質
- ❖ 特性を見るためのプロセス：使命の確認、スキル&実績確認

2. <即戦力採用×パラレルキャリア（兼業）が進む>

社員一人一人がフリーランスとして生きていけるレベルの能力が求められながら、副業も推奨される組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：カヤック
- ❖ 仕事に必要な特性：起業家マインド、行動力、専門性追求、使命感、オタク気質、フリーランス気質、

プロフェッショナル性

- ❖ 特性を見るためのプロセス：趣味、こだわりを見る。スキル&実績確認

3. <ゼロベース、ポテンシャル採用×パラレルキャリア（兼業）が進む>

起業家として鍛えてくれそうな組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：リクルート、ビズリーチ、エンファクトリー
- ❖ 仕事に必要な特性：起業家マインド、行動力、素直さ、柔軟性
- ❖ 特性を見るためのプロセス：学生向けワークショップやインターンを通じ、リーダーシップを見ていく。

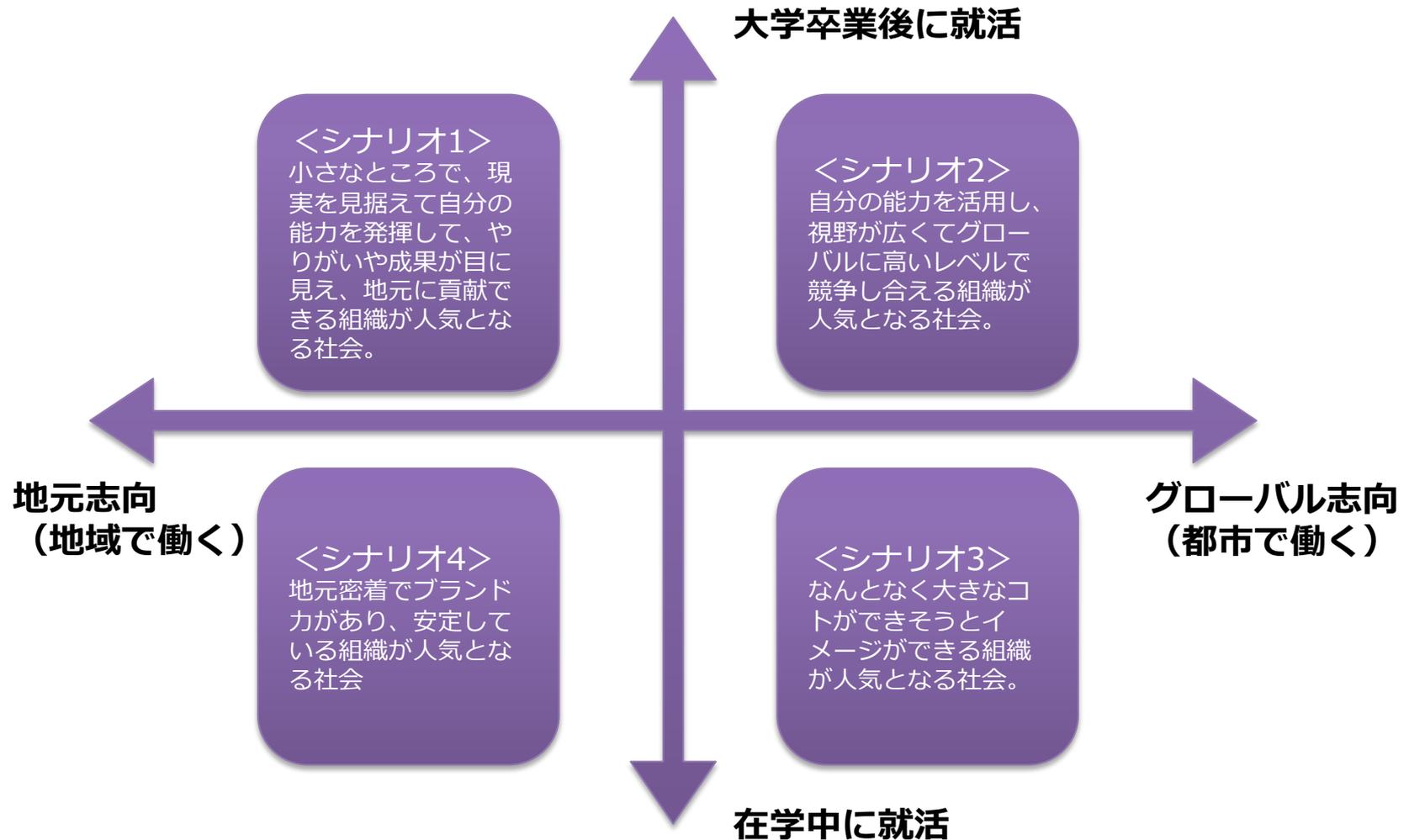
4. <ゼロベース、ポテンシャル採用×仕事、勤め先は1つのまま>

会社と自分の理念、生き方が一致している組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：大地を守る会、サイボウズ（働き方の多様性を認めている）、未来工業（社員が長く勤めることを追究している）
- ❖ 仕事に必要な特性：自己分析能力、素直さ、理念への共感
- ❖ 特性を見るためのプロセス：何度も面接、理念を共有するための濃いコミュニケーションをしていく。



チーム3：2020年の新卒採用 未来シナリオ



チーム3：2020年の新卒採用 未来シナリオ

在学中の就活は、自分の本当の実力、本当に何をしたいのかわかっていないのが問題。企業と学生のマッチングには無理があるのではないか。採用担当は志があっても、他の会社との採用競争がある。良い学生が集まらないリスクを恐れる。この問題意識を持っていることを発信し続け、トップダウンで一気に変えていきたい。

1. <大学卒業後に就活×地元志向>

小さなところで、現実を見据えて自分の能力を発揮して、やりがいや成果が目に見え、地元で貢献できる組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：地域のNPO、地域イノベーションベンチャー（ex. アニメ×伊万里焼）
- ❖ 仕事に必要な特性：地元へのコミットメント、地域にしながらコラボレーションする能力
- ❖ 特性を見るためのプロセス：地元検定、長期間インターン、地元企業と大学の連携、タウンワーク×SNS

2. <大学卒業後に就活×グローバル志向>

自分の能力を活用し、視野が広くてグローバルに高いレベルで競争し合える組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：ユニクロ、BRICS企業、グローバルNGO・NPO
- ❖ 仕事に必要な特性：専門能力、多様性の受容力、リーダーシップ、語学力
- ❖ 特性を見るためのプロセス：インターン、ヘッドハンティング、転職サイト、人脈採用

3. <在学中に就活×グローバル志向>

なんとなく大きなコトができそうとイメージができる組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：伊藤忠商事、三菱UFJ銀行、JTB
- ❖ 仕事に必要な特性：コミュニケーション力、論理的思考、就活力、学歴、語学力、メンタルタフネス
- ❖ 特性を見るためのプロセス：SPI、ES、面接、TOEIC&Speaking、グループディスカッション

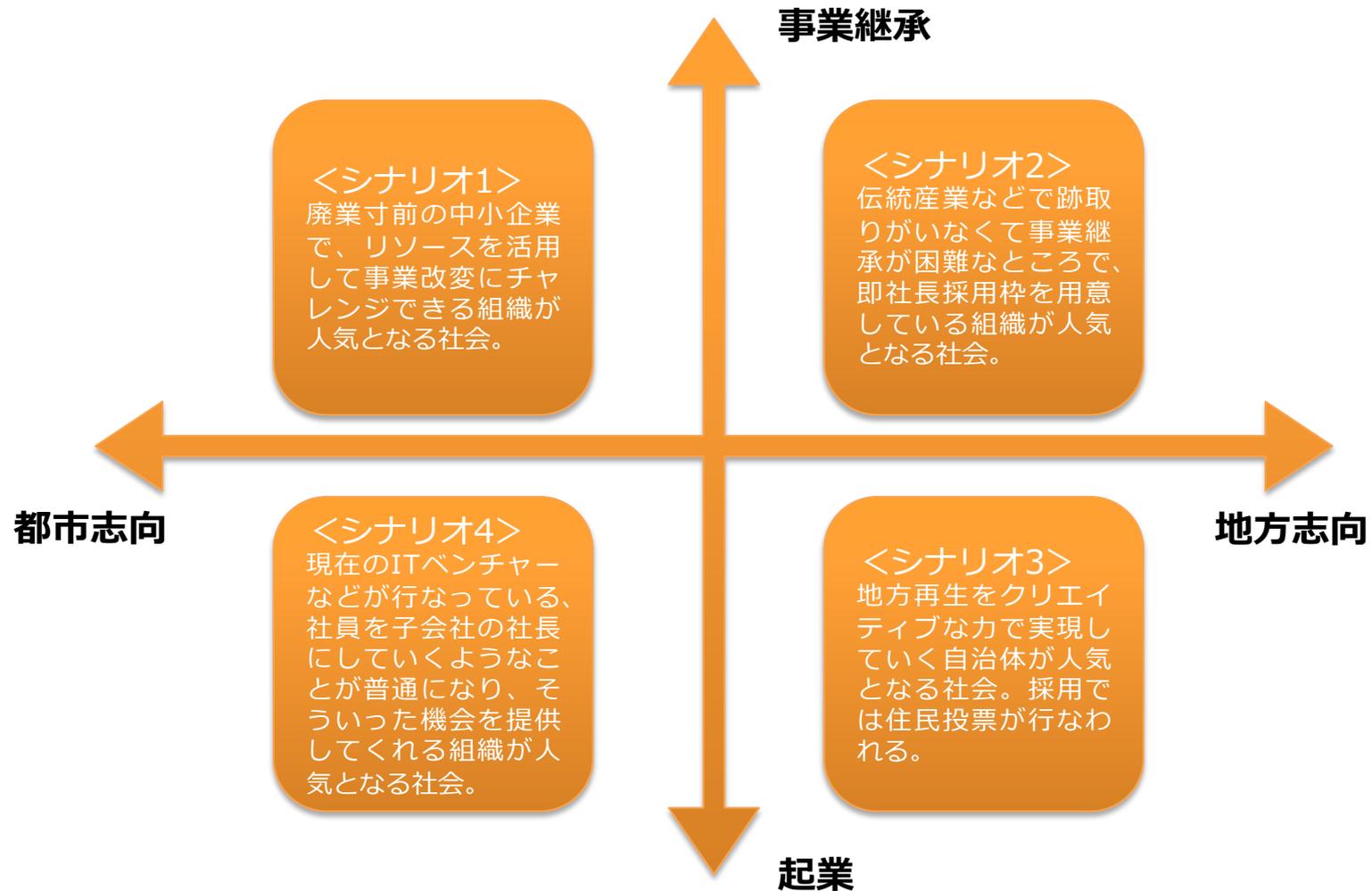
4. <在学中に就活×地元志向>

地元密着でブランド力があり、安定している組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：静岡銀行、静岡鉄道、焼津漁業組合
- ❖ 仕事に必要な特性：地元の仕事にやりがいを感じる、会社への忠誠心、堅実さ、人柄
- ❖ 特性を見るためのプロセス：信用、地元出身かどうか、現状の就活（学歴など）



チーム4：2020年の新卒採用 未来シナリオ



チーム4：2020年の新卒採用 未来シナリオ

1. <事業継承×都市志向>

企業リノベーター採用方式。廃業寸前の中小企業で、リソースを活用して事業改変にチャレンジできる組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：〇〇印刷
- ❖ 仕事に必須な特性：イノベーション力、行動力、捨て身力、あきらめない力
- ❖ 特性を見るためのプロセス：ビジネスプランコンテスト

2. <事業継承×地方志向>

地方事業型即社長採用方式。伝統産業などで跡取りがいなくて事業継承が困難なところで、即社長採用枠を用意している組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：大黒正宗
- ❖ 仕事に必須な特性：伝統への愛着、（守りたいという）利他心、環境適応能力、受容力、溶け込める力
- ❖ 特性を見るためのプロセス：どれだけ好きかを体現する、夜通しお酒を飲む

3. <起業×地方志向>

地方再生クリエイター採用方式。地方再生をクリエイティブな力で実現していく自治体が人気となる社会。採用では住民投票が行なわれる。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：地方自治体
- ❖ 仕事に必須な特性：特産物・地方産業への愛着、野心、イノベーション力
- ❖ 特性を見るためのプロセス：ビジネスプランコンテスト、地方クイズ、住民選挙

4. <起業×都市志向>

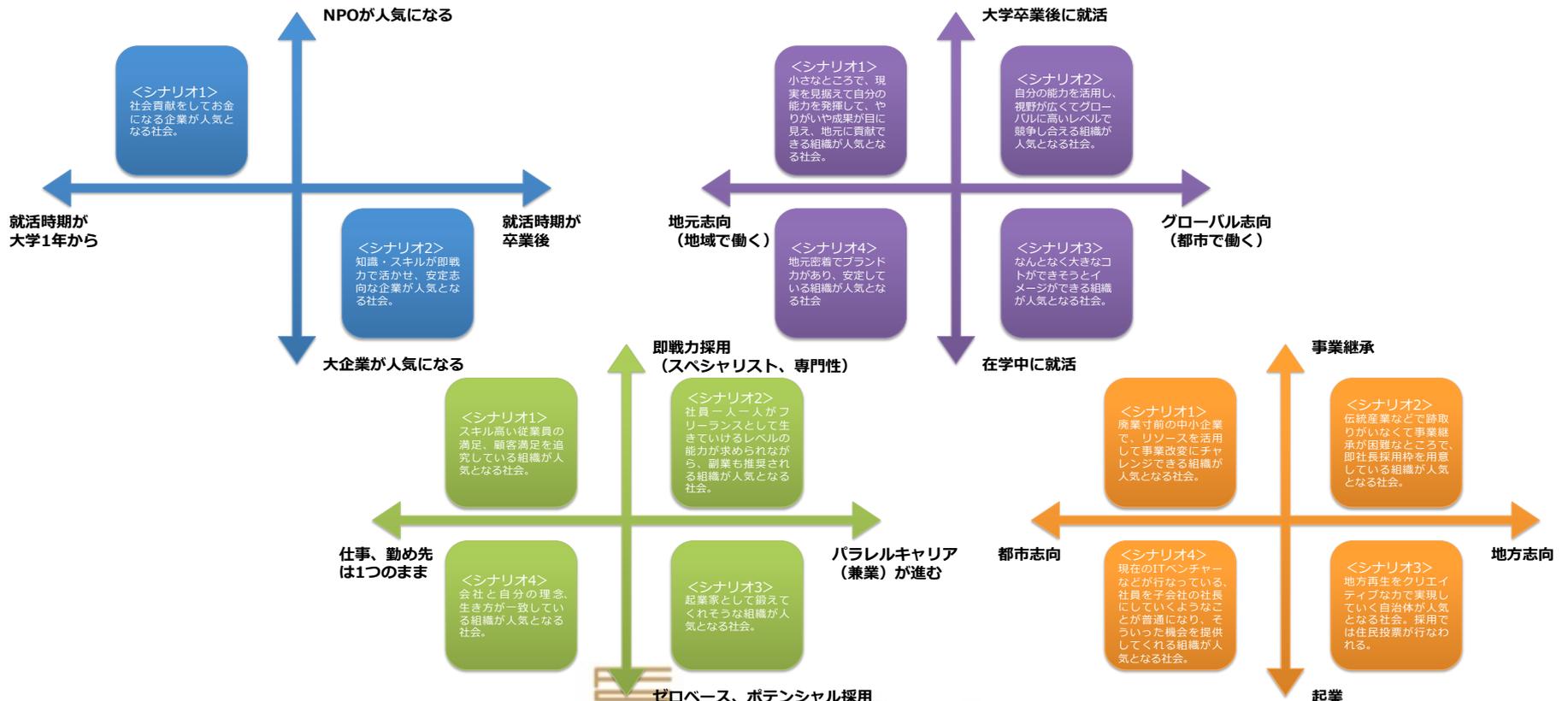
2013年型（旧来型）起業家採用方式。2013年現在のITベンチャーなどが行なっている、社員を子会社の社長にしていくようなことが普通になり、そういった機会を提供してくれる組織が人気となる社会。

- ❖ 未来の人気企業・組織Top3：サイバーエージェント、DeNA、アモーバ
- ❖ 仕事に必須な特性：新しもの好きさ、お金欲しい力
- ❖ 特性を見るためのプロセス：ビジネスプランコンテスト



考察

- ❖ 2020年の新卒採用について、14の未来シナリオが抽出された。抽出された軸を見ると、現状のような在学中から、ポテンシャル採用をしていく就活が続くのか、卒業後、即戦力採用をしていく就活に変わっていくのかということと、グローバル・都市志向と地方・地元志向のどちらが強まるのかということについて、参加者の関心が高いことがうかがえる。
- ❖ 未来シナリオは描いて終わりというわけではない。むしろ、描いた後、それぞれの未来にどう対応していくのか、もしくは、ありがたい未来に向けてどう変革していけるのか、関係性を広げていながら、実際に行動を起こしていくことが大事となる。次回以降は具体的な新卒採用のあり方、プロセスをより深く探索していく。



APPENDICES



Future Sessions

Appendices

2013年6月2日資料



Future Sessions

F^SW2013

Future Session Week 2013

未来の新しいストーリーを発見しよう
2013・5・31—6・8

「未来の新卒採用100」探索セッション

2013/6/2(Sun) at LEAGUE銀座



Future Sessions



Future Sessions

FSW2013 Future Session Week 2013

未来の新しいストーリーを発見しよう

2020年の新卒採用のあり方とは？
新しいストーリーを100個探索していきたい



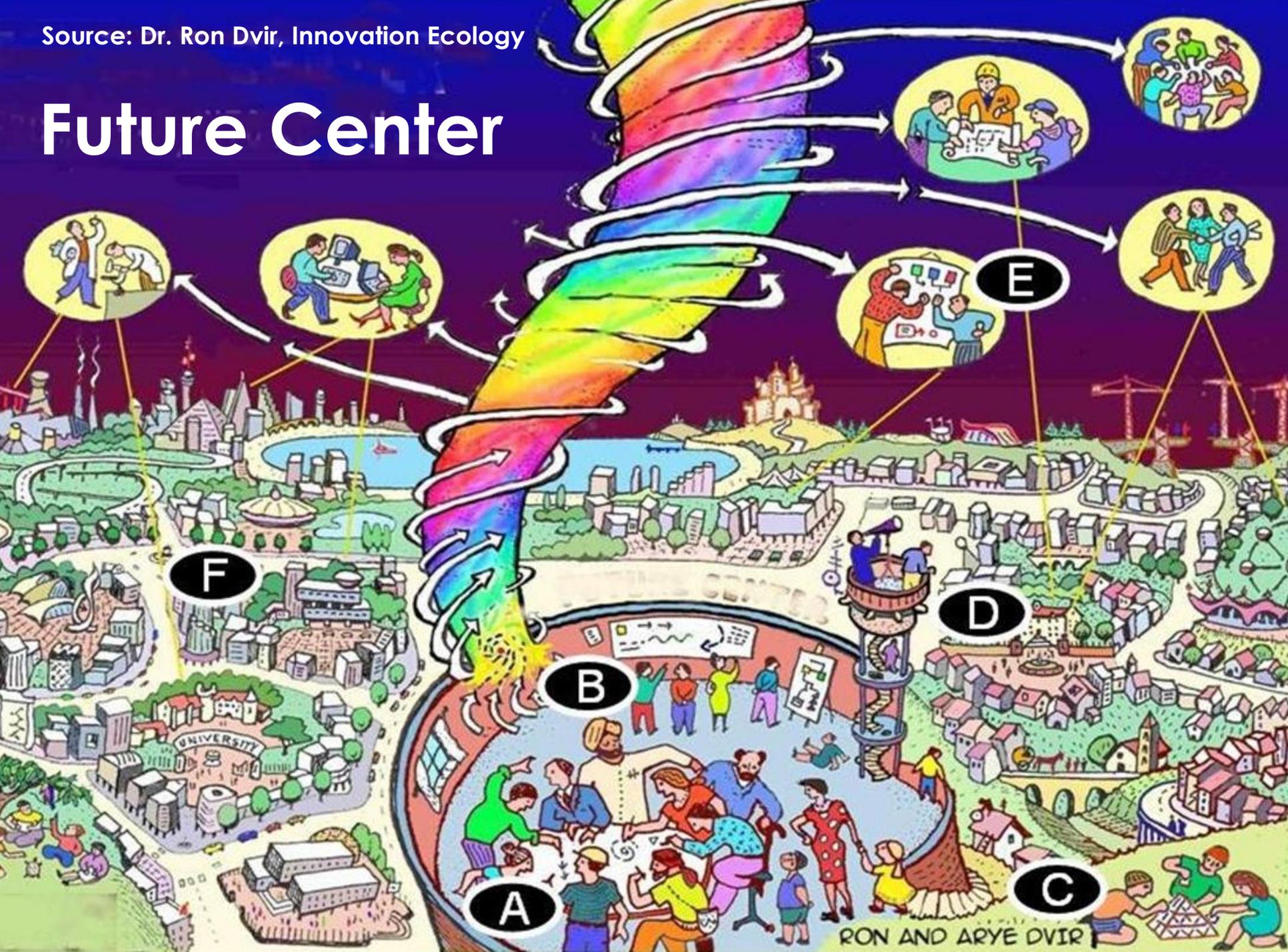
Future Sessions



**未来は不確実である
一人一人の行動の結果が未来となる**

Source: Dr. Ron Dvir, Innovation Ecology

Future Center



フューチャーセッション 合意形成 → 創意形成の場に

- 多様なステークホルダー、さらには未来のステークホルダーを招き、創造的な対話を通して、未来に向けての「**新たな関係性**」と「**新たなアイデア**」を生み出し、「**ステークホルダー同士が協力して行動できる**」状況を生み出すための場



視野を広げて
テーマを設定

多様性を確保
して人集め

方法論を適宜
選択して非日
常経験を演出

主体性を引き
出す運営

参加者全員の
深い気づき



Future Sessions

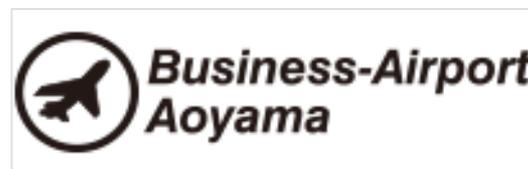
協力

Future
Session
Week
2013



協力

Future
Session
Week
2013



本日の進め方

過去

現在

未来



- **Part1: 13:00-13:30 関係性をつくる**
セッションの目的、進め方について共有します
 - 13:00-13:30 イントロダクション
- **Part2: 13:30-15:00 変化の兆しを集める**
未来の新卒採用に影響を与える変化の兆しを集めます
 - 13:30-13:50 ストーリーテリング
 - 13:50-14:35 ワールドカフェ
 - 14:35-14:50 ハイライト法
 - 14:50-15:00 休憩
- **Part3: 15:00-17:00 未来シナリオを描く**
未来の新卒採用のあり方を示すシナリオを共創する
 - 15:00-15:20 マグネットテーブル
 - 15:20-16:20 クイックプロトタイピング
 - 16:20-16:50 プレゼンテーション
 - 16:50-17:00 チェックアウト



未来思考の対話のルール

1 不確実性を許容する

(未来についての話ですから…)

2 異論大歓迎！否定はご遠慮ください

(未来を否定する権利は誰にもない)

3 時間を公平に共有する

(口の開きっ放しも閉じっ放しもNG)

4 つながりに思いを馳せる

(意外な関係性が未来を築く)

5 飛んでみる

(突拍子もない意見に価値がある)



Part1 : 関係性をつくる

13:00-13:30

1. 隣の人とペアで2分インタビュー

(一人2分ずつ、お互いに傾聴し合います)

- 私が経験した新卒採用

2. ペア同士で4人組となり、他己紹介



Part2 : 変化の兆しを集める

13:30-13:50 ストーリーテリング

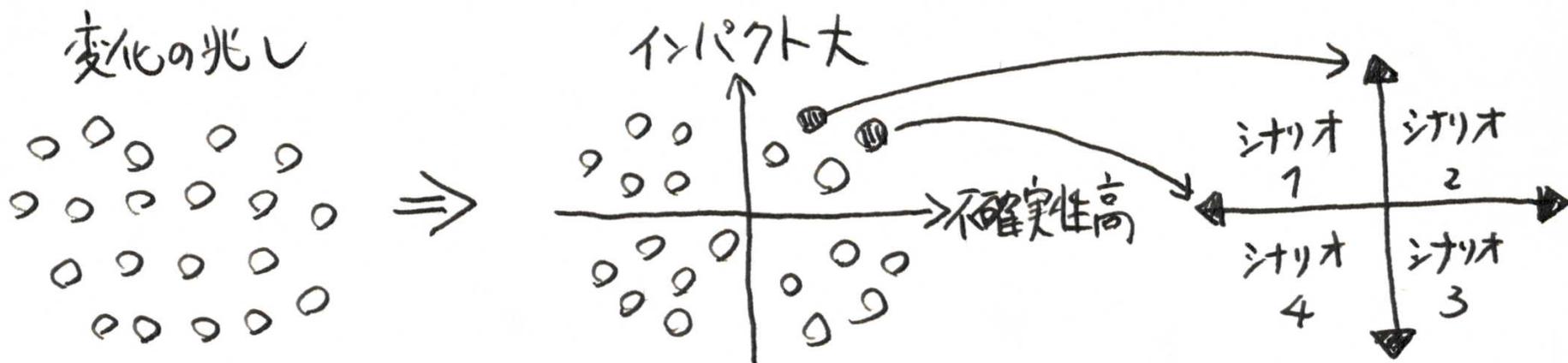
新卒採用について、ビジネスリサーチラボの山本さんから想いや新たな兆しを共有します。



Part2 : 変化の兆しを集める

13:50-14:35 ワールドカフェ

- Round1-2: 変化の兆しは何か？ (12分)
- Round3: 変化の兆しを付せんに書き出し貼り出す (9分)



Part2 : 変化の兆しを集める

13:50-14:35 ワールドカフェ

- **Round1-2: 変化の兆しは何か？ (12分)**
- **Round3: 変化の兆しを付せんに書き出し貼り出す (10分)**



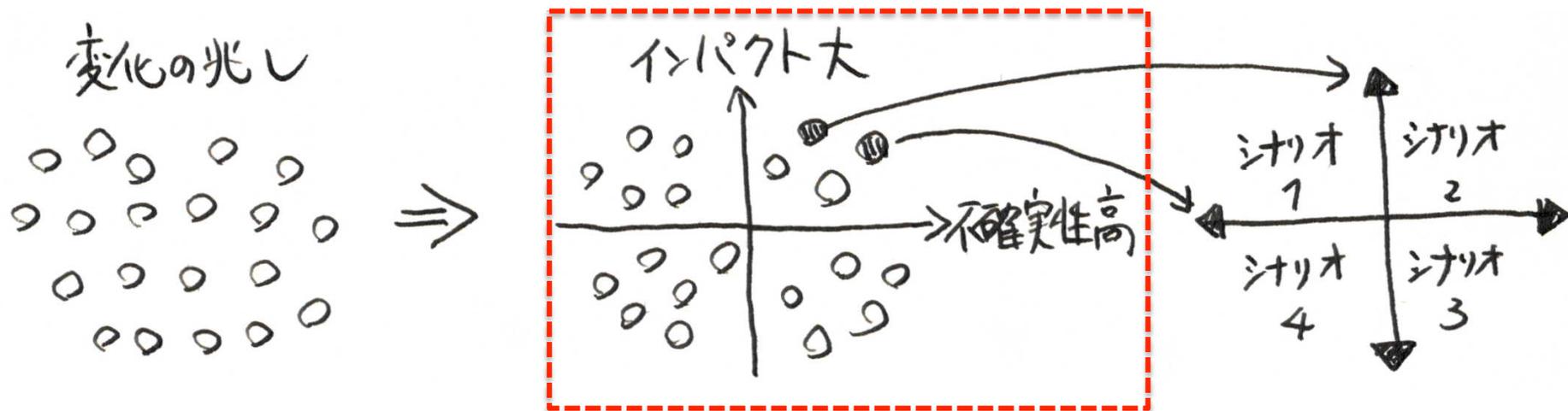
Society : 社会・価値観・文化
Technology : 科学・技術
Economy : 経済・税制
Environment : 地球環境
Politics : 政治・規制・政策



Part2 : 変化の兆しを集める

13:50-14:35 ワールドカフェ

- Round1-2: 変化の兆しは何か？ (12分)
- Round3: 変化の兆しを付せんに書き出し貼り出す (9分)



Part2 : 変化の兆しを集める

14:35-14:50 ハイライト法

1. 参加者全員がテーブルを回り、不確実性が高く、2020年の新卒採用にとってインパクトが大きい変化の兆しに「☆」を付けます（一人いくつ付けてもOK）。
2. 全員が付け終わったら、☆の数を集計します。



休憩（14:50-15:00）



Future Sessions

Part3 : 未来シナリオを描く

15:00-15:20 マグネットテーブル

- ・ 最も気になる変化の要因から、変化の分岐点となる軸を一つA4用紙に書いてください。

例)

利潤追求組織への
揺り戻しが起きる

社会貢献組織の
人気が高まる



Future Sessions

Part3 : 未来シナリオを描く

15:00-15:20 マグネットテーブル

- A4用紙を持って歩き回り、できるだけ多くの人の記述を見た上で、以下のいずれかの人たちで4人チームを組みます。

1. 似たことを書いている人

2. 一緒になると化学反応を起こせそうな人

3. 自分の書いたものを捨てていいと思える案を書いている人

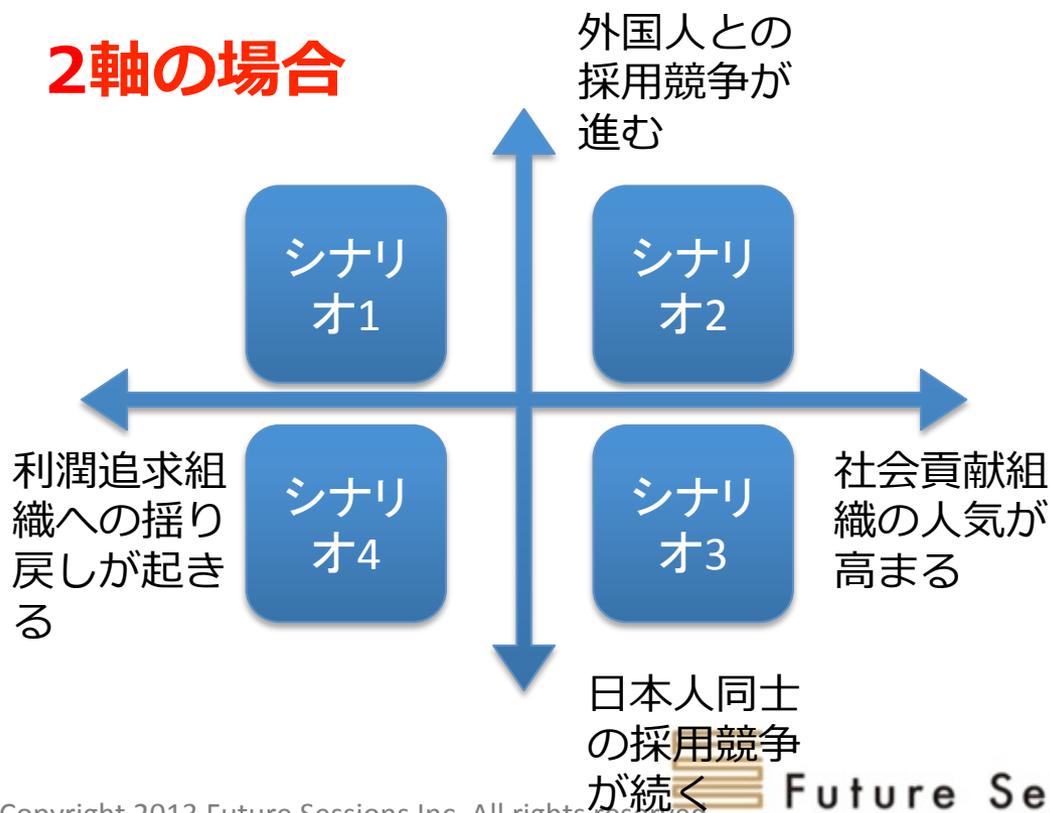


Part3 : 未来シナリオを描く

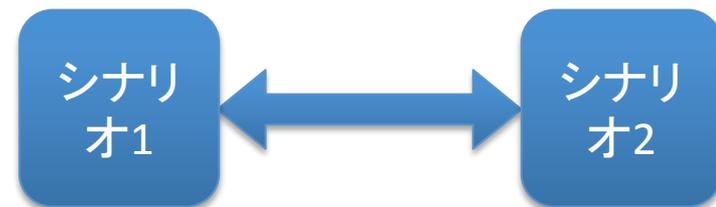
15:20-16:20 クイックプロトタイプング

- ・ チームで変化の分岐点となる軸を決めてください。

2軸の場合



1軸の場合



Part3 : 未来シナリオを描く

15:20-16:20 クイックプロトタイプング

- 以下の観点で未来シナリオを描いてください

タイトル:			
未来の人気企業・ 組織トップ3	企業・組織の 選定理由	採用方法	
		仕事に必要な 3つの特性	特性を見るための プロセス



未来の新卒採用シナリオフレーム（例）

※前々ページのシナリオ3をイメージ

タイトル: 社会起業家Generation (社会貢献組織の人気が高まる×日本人同士の採用競争が続く)

未来の人気企業・組織トップ3	企業・組織の選定理由	採用方法	
		仕事に必要な3つの特性	特性を見るためのプロセス
アマタフォールディングス株式会社	自然資本と人間関係資本の増加に関する事業しかやらないと定款に書かれている。	1. 利他性 →共通善を目指す。 2. 起業家精神 →想いだけでなく、ビジネス的にも持続可能にする。	・参画している社会的な活動に対し、ReadyFor?などのクラウドファンディングで獲得した金額を評価する。 →学生がこぞって社会活動をし始めるようになるのすごいいんパクトでは!?
認定NPO法人フローレンス	多くの人に関係する「子育て」に関する社会問題解決を、金銭的にも持続可能な形で維持できている。	3. ファシリテーション能力 →対話によってアクションを描く。	・ライバルであるはずの採用候補者とも関係性を構築できるかを見る。
studio-L	地域活性はこれからの日本をよくする鍵ではないか。		

Part3 : 未来シナリオを描く

16:20-16:45 プレゼンテーション

- 各チーム、未来シナリオを発表！
(各チーム3分)



Part3 : 未来シナリオを描く

16:45-17:00 チェックアウト

- 共感したり起こしたいと思った未来について、「何ができて、何をしていきたいか」、一言ずつ共有



タイトル:

未来の人気企業・
組織トップ3

企業・組織の
選定理由

採用方法

仕事に必要な
3つの特性

特性を見るための
プロセス

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--