

若者雇用応援通信

2019
1

非正規雇用を正社員へ
若者の挑戦と中小企業の採用を応援する「就職shop」ニュースレター 創刊号 発行：2019年1月16日

本資料は、若者の就職支援サービス「就職shop」の情報をもとに編集しています。
本資料に関する問合せ、資料の一部または全部を転載される場合は、下記までご連絡ください。

編集発行：株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ MAIL：kouho@waku-2.com TEL：03-3211-7117

若者採用
最前線
01

採用のミスマッチングをゼロに 若者を取り巻く就職のいま

「若手人材の定着」は中小企業の深刻な課題 就職shopの課題解決力が試される現在

新卒者の高い内定率 — 一方で若者が定着しない中小企業の苦悩

2019年もいよいよ3月から、2020年卒の学生の就職活動が本格的にスタートします。毎年の傾向として、日本企業の土台を支える中小企業の採用難は今年も続く見込みです。2018年12月22日に就職みらい研究所より発表された、12月1日時点の内定率は94.8%*と昨年度に引き続き高い数値となりました。

その一方で、昨年10月に厚生労働省より発表された情報によると、日本の経済の土台を支える中小企業における新卒の離職率は依然として高いことが分かっています。求職者にも企業にも深刻な課題となっているこの内定率と離職率のギャップ。この「若手人材定着」に向けた対策は急務であるといえます。

*株式会社リクルートキャリア 就職みらい研究所
「2017年12月1日時点内定状況」就職プロセス調査（2018年卒）

新規学卒就職者の事業所規模別就職後3年以内離職率

事業規模別	大学	高校
1,000人以上	24.2%	25.3%
500～999人	29.6%	32.9%
100～499人	31.9%	36.5%
30～99人	39.0%	46.3%
5～29人	49.3%	55.9%
5人未満	57.0%	64.3%

出典：厚生労働省 新規学卒就職者の離職状況（平成27年3月卒業者の状況）

中小企業の人手不足の原因は「採用のミスマッチ」

「中小企業における早期離職の原因は、まさに企業と若者求職者間におけるミスマッチが原因です。」と語るのは、2006年から若者の採用支援に携わる株式会社リクルートキャリア「就職Shop」で、現在部長を務める中川 竜宏。景気が良く求人側の売り手市場の時に起きやすい現象だといえます。

「採用」は人材獲得だけではない。 その先の「活躍」までしっかりとサポートすることが早期離職防止のカギ

「求職者である若者は、事業や仕事の内容をしっかりと理解せず、求人企業に対するイメージやブランド名で安易に就職してしまう傾向があります。」景気が活性化している時期は、企業側も人手不足な状況があるため、人数確保を優先してしまい、「求職者がどのような思考を持って応募してくるのか」などの本質部分をしっかりと把握しようとせず、内定を出してしまう傾向があるといえます。

「採用のミスマッチ」を深刻な問題として捉えていない企業が多く、もともと中小企業においては従業員を離職させないためのノウハウにも乏しいこともあり、早期離職を招いてしまう現状です。

入社者の定着についてもまだ課題は残っています。中小企業においては、本業である仕事に注力するあまり、入社者へのケアに時間が割くことが難しいのが実情です。そのため、入社者は、上司との会話もままならず、不安や不満を一方的にため込んでしまいます。お互いに深い人間関係構築は難しく、本音を語り合うことがなく、ただすれ違っていく状況なのです。

「採用」とは、**ただ人材を獲得することがゴールではありません。**むしろそこが**スタートライン**であり、そこで**「いかに活躍できるフィールド」を企業が用意してあげられるかが**、『入社後の適切なケア』が一番重要なのです。

「変わるべき」はまず企業側から～古い採用スタイルからの脱却～

時流に合わない採用スタイルが人手不足をさらに悪化させる

前述の通り、日々本業に力を入れていきたい中小企業にとって、「採用」はコストも時間もかかってしまう悩みの種。しかしながら人材は足りておらず、本業に影響が出てしまうため採用活動をせざるを得ません。長年中小企業と向き合う就職Shopでは、**中小企業の人手不足の要因は、企業の採用姿勢にも原因があるのではないかと**見ています。

大きな理由のひとつに、採用面接時などにおける採用側のスタンスにあります。「こちらが雇ってあげている」という昔ながらの高圧的な態度がいまだに散見されるのです。

面接の内容においても、時流に合わないことが多い。採用で苦労している中小企業の多くが志望動機だけを重視したり、業務に関係のない筆記試験で選考したりしている。過去の経歴や経験を掘り返し、「なぜダメだったのか」などのネガティブな理由探しをするような「圧迫面接」も行われているのが現状です。

さらに、面接の日程においても柔軟性に欠けることが多くあります。昨今、大手企業は平日の業務終了後や休日など、求職者一人一

採用苦に陥りやすい中小企業の特徴

- 高圧的な態度「雇ってあげている」という姿勢
- 時流に合わない面接内容
- 「ダメな理由を探す」ネガティブ面接
- ワークライフバランスが図れない人事制度

人の都合に柔軟に面接日程を調整している中、いくつかの中小企業は、平日の日中、求職者が仕事をしている時間帯に面接を組み、さらには日程調整を受け付けない企業もいます。優秀な人材であっても面接に至れずやむをえず「辞退」することになってしまいます。

採用において、仕事内容と並び重要なのは福利厚生や休日制度など、求職者の「生活」に関わる部分です。「週休二日制」や「フレックスタイム制度」の導入、また企業によっては在宅勤務の導入など柔軟な働き方が主流になりつつある中、中小企業においてはまだまだ改善の余地があります。他にも、給与制度が「日給制度」であったり、土曜日の半日出勤が当たり前など、求職者にとって当然得られるであろう条件も未整備であることが散見されます。

このような状況をしっかりと捉え、採用成功させたい全ての企業が「個人」に向き合うことがいま、求められています。

就職したい若者に必要なのは「自分の本来の姿」を知ること。 そのために必要なのは第三者による“新しい視点”

面接前から採用後まで「しっかりと見守る」仕組みがある

一方で、「ミスマッチ」の原因は、当然ながら、求職者である若者側にもあります。

正社員未経験の求職者にとって、「就職する」というのは簡単なことではありません。そのため、不安でいっぱいとなり、うまく自分の強みや本質部分を語るができない場合が多くあります。

「就職」においては、若者でも転職者でも誰でも、「自分本来の姿」をしっかりと把握すること（=自己分析を行うこと）は大変重要なステップです。さらに、就職後、実際に業務が始まってからも、「社会人としての常識」が身につけていることが前提となります。

多くの方々がつまづいてしまうポイントは、就職前後、両方にあるということです。

非正規雇用者の正社員への就職支援を提供しているサービスは多く存在していますが、就職Shopでは、前述の「つまづきポイント」をしっかりと把握しているため、「面接前・面接時・就職後」を一貫して求職者のサポートをしています。この3段階でしっかりと専属のキャリアコーディネーターがサポートすることで、就職率の向上、さらには就職後の定着率を高めていきます。

就職Shopの3段階サポートで若者の定着率がさらに向上

1段階目は「面接前準備」。経験豊富なキャリアコーディネーターが、求職者との事前の面談を重ねることで、求職者が就きたい仕事に対するイメージを具体的にしていきます。さまざまな角度から質問して求職者の内面を掘り起こしていくことで、求職者自身も知らない「本来の姿」を洗い出していきます。このステップを踏むことで、企業との面接にも自信をもって挑むことができます。

2段階目は、「面接後のケア」。面接後は、企業からのフィードバックをキャリアコーディネーターがアドバイスに変換して、自分の特性や個性、キャリアプランをより具体的に描いていく支援をしています。

3段階目は「就職後のサポート（=就職後研修）」。無事、求職者が内定をとれたとしても、そこがゴールではありません。就職後、研修プログラムを提供し、その研修を通して仕事へのスタンスやPDCAの基本など、ビジネスの基礎知識をしっかりと身につける支援をしています。この3段階のポイントを確実に抑えていくことが、本当の意味での若者の就職支援であり、若者の定着に繋がっていくのです。

Discover the Numbers! ~この数字は何の数字?~ @ 就職Shop

今回の数字は・・・「正社員で働きたいけれど、非正規で働いている若者の人数」

78万人

総務省が発表している情報によると、「不本意非正規雇用者数」、つまり正社員として働きたいけれど、働くことができず非正規雇用で働かざるを得ない状況にいる若者(*1)の人数は、ずばり78万人。

就職Shopでは、未経験でも正社員として活躍できるよう、求職者一人ひとりに合った最適な求人をご紹介しますとともに、就職前から就職後までトータルでしっかりとご支援します。

*1: 15歳~34歳

出典：総務省「労働力調査（特殊系列：詳細集計）」（平成29年平均）

“将来の可能性を秘めた若者と優良な 中小企業をしっかりとつなぎたい”

「就職Shop」を通して若者の就職状況を見てきた、リクルートキャリア「就職Shop」
責任者 中川竜宏氏がニュースレター創刊にあたり意気込みを語る

就職Shopは 2006年の事業開始以来、リクルートキャリアのCSV事業として、特に若者と中小企業の採用における課題解決に向き合っており、合わせて参りました。

昨今の採用環境は空前の売り手市場と言われておりますが、その状況において解決されていない諸問題が多数あります。

意外と知られていないことですが、90%を上回る昨今の大学卒業採用求人倍率の裏側で、実は大学卒業生数約56.5万人のうち、7.0%（約4万人）もの若者が卒業後の進路が決まっておられません（※1）。

また、入社後は、3年で3割の若者が早期離職者として会社を去っていくという現実もあります（※2）。

他方、企業側の状況を見てみると、2019年3月卒業予定の大卒求人倍率は1.88倍、特に従業員数300名未満の中小企業では9.91倍と過去最高です（※3）。

つまり、空前の売り手市場でも進路が決まらない若者が一定数存在、また入社しても3年で3割が離職する。一方で中小企業を中心に過去にない厳しい採用環境というミスマッチの構造になっています。

我々は就職Shop事業開始以来10万名を超える若者との面談を実施してきましたが、若者は将来の可能性を多分に持っています。また我々に求人をご依頼いただく中小企業様には取材のため訪問しますが、優良な中小企業が多数存在します。

両者の適切なマッチングで社会に貢献すること、また最近では就職決定者定着支援を目的とした研修事業も展開しております。

これから定期的に発行させて頂くニュースレターでは、若者の動向、就転職の実情、中小企業の採用課題を発信していきます。もっと多くの若者と中小企業の良縁を紡ぐための話題作りとなれば幸甚です。



株式会社リクルートキャリア 就職Shop 中川 竜宏

2000年に中央三井信託銀行（現：三井住友信託銀行）入社。2004年に自らが第二新卒として、リクルートエイブリック（現；リクルートキャリア）に入社。法人・個人いずれも顧客対応部門でプレイヤー、およびマネジメントとして、不動産・建設、金融、IT、製造業など幅広い業界と、メンバークラスからハイキャリアクラスまで様々なレイヤーを経験。2017年より就職Shopを担当。

（※1）文部科学省 平成30年度学校基本調査

（※2）厚生労働省 新規学卒者の離職状況

（※3）リクルートワークス研究所 第35回 ワークス大卒求人倍率調査

* 2019年1月現在の状況

凄腕キャリアコーディネーターに聞く！

“隠さず、弱み・強みの両方をしっかりと伝えます”

求職者の半数が仕事に対する具体的なイメージを描けていない

「就職Shopに来店される方で就きたい仕事の明確なビジョンがある方は2〜3割程度です。約半数の方は白紙の状態来店されます。」就職Shopとうきょうのキャリアコーディネーター・阿部 将太は語ります。来店された方にはまず、職種を限定しておすすめの求人をお見せするのではなく、なるべく多くのさまざまな職種を知ってもらい、職種ごとの具体的な仕事内容をご紹介しているといいます。しっかりと求職者が「何がしたいか」

「(自分には)何が出来るのか」を把握してから勝負だそう。さまざまな業界や職種を知ってもらうということも大切だが、一番大切なのは「(求職者が)自分自身をしっかりと理解すること」。

就職ShopしんじゅくのShopリーダー、奥 健輔も述べました。求職者それぞれの過去の転機や挫折経験から分かる強みや弱みもしっかりと伝える。奥は加えて、「仕事の魅力だけではなく、実際に働き始めたときに向き合うであろう課題についても包み隠さず話すようにしています。」求職者にも想いは通じており、「自分で気づかずにいた強みを知ることができた」と自分に自信がなかった求職者も前に進むことができます。

面接後も企業からフィードバックをいただくようにし、このフィードバックをもとにアドバイスを行っているといいます。「採用はゴールではありません」。若者が就職後も持続して働くためのプロセスを重視しているため、面接後も変わらずアドバイスを重ねるようにしています。「スタメン！」と呼ばれる就職Shopの研修プログラムでは、十分な社内教育スキルを持ち合わせていない中小企業に対して、入社後の早期活躍や定着率向上のカギとなる社会人の基本的な行動・学びを伝えていきます。

具体的には、若手社員に必要な仕事へのスタンスや、業務におけるPDCAの基本形を体系的に学ぶことができるというもの。3日間の研修プログラムを通して、「自ら考え実行し振り返っていく力」、「周囲を巻き込む仕事の制度を高める力」、「仕事に向かうスタンス」を中心に高めていきます。普段若手社員に対して研修を開けない企業にとって、複数の企業の在籍者が集まるこの場はとても貴重な機会であり、受講者にとっても共に協力し合い研修を受けるため、横のつながりができ、視野も広げることができます。「社内にはPDCAも報連相も教えられる人材がないのでありがたい」と、企業からも支持の声をいただいています。

一般的な大企業の特長

教育体制が充実

- ・ 人事部の入社後サポート
- ・ 導入・研修後に現場配属
- ・ 先輩社員のOJT育成
- ・ 業務マニュアル
- ・ 上司からの評価面談・FB
- ・ 社内同期に相談できる

一般的な中小企業の特長

相対的に上記の一般的な大企業よりも入社後サポート体制が不足

早期離職の誘発成長停滞



導入企業の70%が「受講後に行動の変化が見られる」と評価

3日間の実践ワーク・ケーススタディ型入社後研修

- ・ ホウレンソウ、PDCA等の基礎スキルが身に付く
- ・ 上司、先輩、同僚の考えを理解し協働を推進する
- ・ 他社の社外同期ができる

非正規から正社員へ。最初の一步踏み出すのは大変です。だからこそ、面接前から就職後まで一気通貫にしっかりとサポートしていく、就職Shopのようなサービスを利用することは効果的な選択肢なのかもしれません。



就職Shop推進部
就職Shopとうきょう
キャリアコーディネーター
阿部 将太



就職Shop推進部
就職Shopしんじゅく
Shopリーダー
奥 健輔



“まずは多様な職種を知ってもらうことが”