

若者雇用応援通信

2019
2

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 Vol.2

発行：2019年2月27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
02

いま、「検討すべき採用方法」とは ～新卒だけではなく既卒に活路～

売り手市場がゆえ採用が困難な中小企業 従業員300人以下の中小企業の求人倍率は9.91倍に

大手企業に偏る応募 中小企業と若者の需給ミスマッチが顕著に

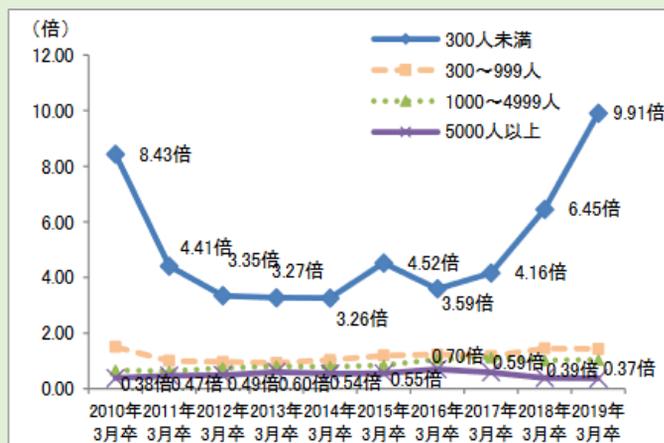
2020年卒の学生の就職活動が本格的にスタートするこの時期、堅調な日本経済環境を背景に引き続き増員計画を打ち出す大手企業が増える見込みです。一方で、産業競争力の土台を支える中小企業の採用難は今年も続く見込みです。

2018年12月22日にリクルートキャリアの「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。大企業を中心とした採用環境が活況であり、昨年に引き続き売り手市場であることが伺えます。

大企業と競合する新卒人材の採用市場においては、**中小企業は苦戦**を強いられており、新卒採用を継続するだけでなく、**それ以外のターゲット**に活路を見出していくことが求められています。

一方で2018年4月の「リクルートワークス研究所」発表の「大卒求人倍率調査」によると、

＜従業員規模別 求人倍率の推移＞



出典：第35回ワークス大卒求人倍率調査 2019年卒（リクルートワークス研究所）

従業員1,000人以上の**大企業の求人倍率は0.7倍（1人あたり0.7件の求人）**なのに対して、従業員300名以下の**中小企業の求人倍率は9.91倍（1人あたり9.9件の求人）**と例年にない水準まで高騰しています。

高い「大卒」採用内定率 ～その影に潜む「新卒未就業者」という存在～

高い大卒求人倍率、高い就職内定率、その裏に存在する新卒未就業者。

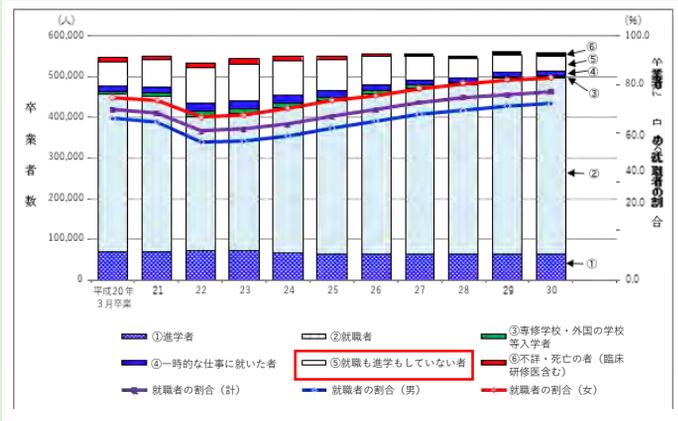
大学卒業生数約56.5万人のうち、実に約4万人（7.0%）もの若者は、卒業後の進路が決まっています。この事実は、働き手が不足していく現代社会において、深刻な状況と言えます。

「資格や公務員試験をめざし浪人をしていた」、「就職活動で納得いく結果を得られずアルバイトに就いていた」、「家庭や健康上の理由で就職機会を逃してしまった」など、リクルートキャリアの就職Shopには、このような背景を持つ若者が日々訪れます。

彼ら・彼女らは、バイタリティや成長意欲を持ち、更に同年代の友人に比べて「出遅れている」という焦りを人知れず感じているのです。就職Shopでは1人ひとりとの直接の面談を通して、「将来像」や「仕事内容」、「働く環境への希望」などを丁寧にヒアリングし、本人の可能性を広げられる提案を丁寧に実施しています。

これを踏まえて登録企業8,500社の中小企業とのマッチングを行い、多数の決定事例を生み出しているのです。

大学卒業後の状況別卒業生の推移から見る 卒業後進路未決定者の割合



「学校基本調査」より抜粋・編集（文部科学省、平成30年）

Discover the Numbers! ～これは何の数字?～@ 就職Shop

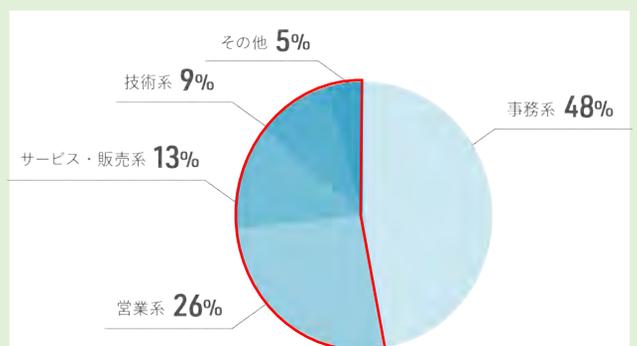
今回の数字は・・・「女性求職者の事務系職種以外への就職決定比率」

52%

就職Shopに訪れる女性求職者のほとんどが、最初は事務などアシスタント系の職種を希望されます。しかし、面談を重ねるごとに、「自分の好きなこと」や「将来の可能性」などに気づき、**営業や技術、エンジニア**などの職種の応募に至り、実際に就職を決め、活躍している方が多数います。

就職Shopでは、**創業から安定して2人に1人以上の女性が事務以外の職種に就職決定**しているのです。

女性求職者の就職決定比率（2018年）



事務系職種以外への就職決定率: 52%

リクルートキャリア「就職Shop」調べ

採用を成功に導く「既卒者採用」という選択

～既卒者に焦点を移して採用活動を行うことで成功している企業が増加～

新卒の採用に難航する一方、既卒者にも採用対象を広げる中小企業が出てきており、就職Shopに寄せられる求人も年々増加しています。「新卒で採用を充足できない」「自社への志望意欲が強い

若者を求めたい（自社に対する理解が高い）」という声が多数届いており、就職Shopなど、転職エージェントを通して企業を知り、理解を深めた上で応募する既卒者とのマッチングが増加しています。

◆ 既卒に採用を広げている企業の例 ◆

株式会社ティラノ 東京都文京区

□課題・悩み◀

社内に人事部がなく、採用後もうまく育てられず、全員が数年でやめてしまった。従業員が、社内の雰囲気に馴染めない事が課題だった。

□結果◀

未経験でも「当社に合っている」と強く感じられる応募者と出会えた。

□会社データ◀

- 従業員数：34名
- 事業内容：各種SPツール等の企画・制作
- 利用開始時期：2017年
- 過去就職Shopからの採用人数：1人

株式会社アワードシステム 横浜市中区

□課題・悩み◀

即戦力の採用経験もあるが、能力は高くてもコミュニケーションスキルに課題があったり、小企業には費用的にも負担だった。

□結果◀

大手でも定着率の低いIT業界だが、11名を採用し、9名が今も勤務中。この数字は大成功だと思っている。

□会社データ◀

- 従業員数：24名
- 事業内容：ソフトウェア開発支援等
- 利用開始時期：2017年
- 過去就職Shopからの採用人数：11人

就職Shopが「中小企業の人材採用」に対してできること

「直接会う」からこそ「強み」を引き出せる

就職Shopは必ず求職者全員に会って面談をします。面談を重ねる中で経歴書に書かれていないその人の「強み」や「志向」を徹底的に掘り下げています。そのため、求職者に対して理解が深く、より企業に適した人材を紹介することができるのが強みです。企業からも「期待していた人物像とマッチしている」と喜んで頂けることも多いです。

大切なのは「就職した後」

社会人の基礎を身に付けて活躍できる人材へ

就職後の支援は、若者の定着・活躍支援の課題解決のための入社後研修「スタメン！」でサポートを行っています。若者が中小企業に入社してから悩む上司や同僚とのコミュニケーションや協働の課題、PDCAを回すコツなど、「スタメン！」研修を通して社会人にとって必要不可欠なスキルを



身に付ける機会を提供しています。

受講企業の7割から、研修後に「入社者の行動やコミュニケーションが変わった」とフィードバックを頂いており、就職Shop独自の定着・活躍支援サービスとして企業から評価頂いています。

★「スタメン！」は体験取材を受け付けております。ご興味ございましたらいつでもご連絡ください。

既卒求職者の傾向や悩みなど彼ら自身が抱えているものは？
伴走する全国の就職Shopの敏腕キャリアコーディネーターが語る

「自分をよく見せる」必要はありません。
大切なのは、「自分の根本の良さは変えずに今後頑張っていけばいい」
このような、「ポジティブな気持ち」の醸成です。

Q1

既卒者の一般的なイメージと求職者の
悩みは？

家庭の事情や意思をもって別の道に挑戦した方も全てひとくくり「新卒で就職ができなかった人」というイメージを持たれてしまう傾向にあると思います。それが、

- 親や友人など周囲の目が気になり負い目を感じる
 - 書類選考に通過しづらい、面接が受かりづらい
 - 誰に相談したらいいかわからない
- という悩みに繋がってしまっている傾向があります。

Q2

既卒者ならではの強みとは？

「就業への真剣味」です。また新卒就職とは違う形で、自身と向き合う必要性があるため、冷静に自分と向き合っており、より本音で就職活動に臨むことができるのが既卒者の強みだと思います。そのため、採用後の早期離職等の減少に繋がると思います。

Q3

どのように既卒者の就職支援をしているか？

既卒者は新卒で就職をしていない経験などをマイナスに捉えてしまい、それを面接などで伝えることに抵抗を感じてしまいがちです。しかし、それは大きな誤解です。「さらけ出す」「本音で対峙する」が重要です。その点の誤解を解消するとともに、求職者が持っている元々の良い部分を面談の中で見つけてフィードバックし、「自身の根本の良さは変えずに今後頑張っていけばいいんだ」という気持ちを醸成できるようなサポートをしています。面接においては、「とにかく素直な本音が一番大切」という点をお伝えし、自分を率直に表現することをアドバイスしています。

Q4

既卒者採用を検討している企業に
メッセージ

私も新卒時に就職活動をせず、当時は不安に駆られて自信を持てませんでした。しかし自分の弱さとも向き合い、それを乗り越えて既卒として就職したことで、今の仕事を頑張っています。ぜひ多くの求職者の方に直接会って判断をしてほしいです。

岸上 文二

就職Shop推進部 就職Shopさいたま キャリアコーディネーター



「文系＝営業＝自分にはできない」「どこがブラック企業なのかわからない」と就職に対する不安があり、大学3年の時に、交換留学で海外へ渡航。日本における就職活動期間を国外で過ごす。帰国後も就職活動に踏み切れず既卒に。

「会社員は自分には務まらない」といった固定観念から2年悩んだ末に、就活へ踏み出す。英会話学校やIT業界など幅広く見る中で、強く興味を感じた「就職活動」や「働くということ」と向き合えるリクルートキャリアに入社。就職Shopでは企業担当とキャリアコーディネーターの両方を経験。「就活への不安」「既卒」「ニート」「固定観念からの脱却」など、自らの経験を生かしてさまざまな悩みを抱える求職者への共感ができるキャリアコーディネーターを目指し、「その人らしく働く」ことへのサポートに日々向き合っている。

★「凄腕キャリアコーディネーターに聞く！」に登場しているコーディネーターにご取材いただくことが可能です。
ご興味ございましたらいつでもご連絡ください。

既卒求職者の傾向や悩みなど彼ら自身が抱えているものは？
伴走する全国の就職Shopの敏腕キャリアコーディネーターが語る

自信を持って言えるのは、
「既卒者は新卒者と比較して劣っている」という認識は間違いであるということ
少しの偏見を取り払うだけで、意欲の高い若者を採用できる可能性が高まるのです

Q1

既卒者の一般的なイメージと求職者の
の悩みは？

一般的に新卒で働いていないことに対して、

- 新卒採用の失敗者＝能力が低い
- 既卒になっている＝性格がフラフラしている

というイメージを持たれてしまう傾向にあります。既卒の相談者は、新卒就職をしてないことから、「面接や就職活動へのトラウマがあり、前向きに一方を踏み出せず、自信持てていない状態」といった悩みを抱えている傾向にあります。

Q2

既卒者ならではの強みとは？

「周りに追いつくために頑張らない」という就職に対する覚悟が出来ており、「こんな自分でも採用してくれた」と感じる事が多いため、採用企業で働く動機形成が強化されやすいと思います。事実、就職決定者からそのような声が多数届いています。

Q3

どのように既卒者の就職支援をして
いるか？

「なぜ既卒者になったのか？」という理由を共有し、それが社会通念上で自己責任と言えるものであれば、それをしっかりと内省化するように促しています。

その上で、強みや志向性をヒアリングし、それを活かして働ける求人を紹介することで、就職への動機形成・意欲喚起を行っています。

面接では、ネガティブな理由であっても経歴を隠すのではなく、ありのままの事実を伝えた上で、働くことの意欲をしっかりと示すことをアドバイスしています。

Q4

既卒者採用を検討している企業に
メッセージ

自信を持って言えますが、「既卒者は新卒者と比べて劣っている」といった認識は間違っています。少し偏見を取り払うだけで、意欲の高い若者を採用できる可能性は高まります。それを実際に面接の場でご判断されることをお勧め致します。

高島 雅人

就職Shop推進部 就職Shopこうべ Shopリーダー



大学時バンド活動に没頭しており就職活動に失敗し、既卒に。卒業後にアルバイトで厚生労働省管轄の若者サポートステーションで臨床心理士の方と一緒に働く機会を得る。自閉症・鬱病の若者に会ったことで、就労支援のサービスを自分自身の手で行なっていきたいと考えるきっかけに。労働局公務員試験(京都府)を受けるも最終面接で不合格。その後進路を民間に切り替えリクルートキャリアに入社。

就職Shopにて企業担当のリクルーティングアドバイザーとして活躍ののち、2017年4月に就職Shop神戸のShopリーダーに就任。神戸以西の関西地域の若者と中小企業のマッチング機会の創出や、定着・活躍の課題解決に向けて日々奔走中。

★「凄腕キャリアコーディネーターに聞く！」に登場しているコーディネーターにご取材いただくことが可能です。
ご興味ございましたらいつでもご連絡ください。

“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 中川竜宏氏からメッセージ

今回も私どもリクルートキャリア就職Shopが配信するニュースレターに、最後まで目を通して頂き、ありがとうございました。

今回取り上げたキーワードは「**既卒者**」です。世の中の物差しからすれば「ルールを踏み外してしまった人」であり、人生で取り返しのつかない選択をしてしまった人というラベルを張られてしまう方々かもしれません。

手前味噌ではありますが、実は**就職Shopでは以前より自社の採用において、既卒者も選考対象として面接し実際に複数名の社員を採用しています。**

今回の記事内における「凄腕キャリアコーディネーター」に登場した2名の社員も、もともとは大学卒業後に正社員としての就業をしていない「既卒者」です。両名とも、今となっては我々事業部にとって欠くことのできない社員として活躍してくれています。活躍してくれている源泉（エネルギー源）は人それぞれですが、上司の視点で彼らを見てみると、入社当初は採用してくれた恩義を感じ一生懸命に働き、一人前になってからはその恩義を返すために熱心に後進の指導に当たる頼りがいのある先輩として活躍してくれています。

当たり前ですが、ビジネスマナーを教え、仕事のイロハをゼロから教える労力はかかりますが、それは一時的なコストであり、3か月もすれば彼らの中に成功体験が蓄積されてきて、一人前のメンバーとして多くのことをほぼ独力で完結してくれるようになります。

リクルートキャリアは、年齢・性別や経歴に関係なく活躍のフィールドを用意していますが、そこうまく彼らが当てはまってきていることを非常に嬉しく感じるとともに、『同じ成功経験を多くの企業様にも味わっていただきたい』という想いで、今回のテーマ設定をさせていただきました。

我々は、就職Shop事業開始以来、『10万名』を超える様々な境遇に置かれた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、求人内容の把握のために**全件訪問**させて頂いておりますが、**優良な中小企業が多数存在すること**を実際に見ております。

両者の適切なマッチングで社会に貢献すること、さらに、最近では就職決定者の定着支援を目的としたフォローアップ事業も展開しております。

今後も、引き続き定期的にニュースレターを発行させていただきます。記者様におかれましては、ご質問等ございましたら何なりとお申し付けください。



中川 竜宏

株式会社リクルートキャリア
就職Shop 部長

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。