2017年のトレンド予測

若年雇用領域

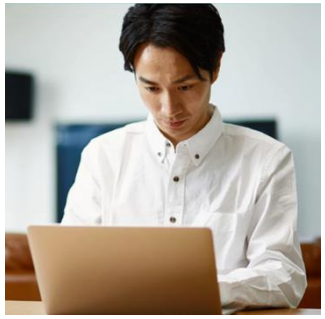
まだ、ここにない、出会い。
RECRUIT

スタッフサービスグループのご紹介

全国47都道府県5つの事業領域で人材派遣、人材紹介、業務請負を展開している人材総合サービスグループです。

スタッフサービス・エンジニアリング
技術者

スタッフサービス・ITソリューション
ITエンジニア



スタッフサービス
事務職

テクノ・サービス
製造業務

スタッフサービス・メディカル
介護・看護・医療事務

若年雇用領域における2017年予測

キーワード

育成枠採用

入社前後の育成を前提とした若年未経験者の中途採用が増加。
異業種・異職種にチャレンジできるチャンスが広がる。

・若年層においても即戦力が求められる傾向が強かった、これまでの中途採用。しかし近年、入社前後の手厚い育成を前提とした**「育成枠採用」**を行う企業が増えている。

・スキルや職務経験を補うために、企業側ではインターンや研修制度の活用・改善、業務の定型化・汎用化といった**受入・育成の仕組み整備**が急ピッチで進んでいる。

・それにより従来は難しかった**異業種・異職種へのチャレンジ**、また**アルバイトから社員への転身**などが次々と実現し始めている。

「育成枠採用」とは

中途採用市場の若年層を対象に
増えてきた新しい形の未経験者採用

求職者	求人企業
キャリアアップ	即戦力として期待

＋

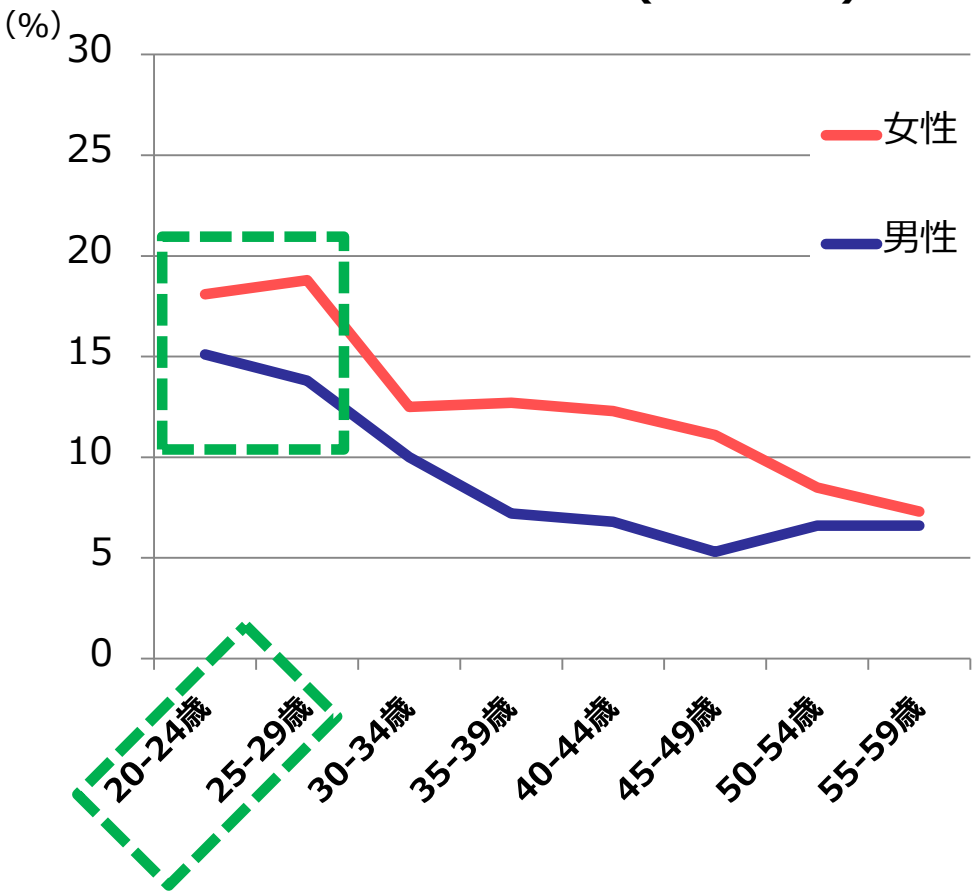
未経験職種への挑戦	**若年層を育成**

若年層の育成枠採用

＜現状と課題＞若年層の転職意欲

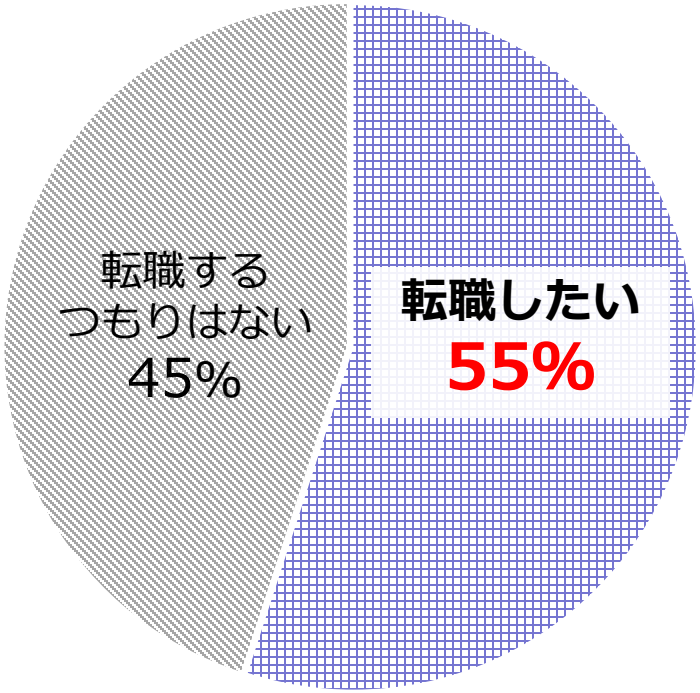
特に**20代**の転職意欲は高い

＜年齢階級別転職入職率(平成27年)＞



出典：労働政策研究・研修機構　平成28年人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）及び働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果

＜若年層の転職意向＞



「転職したい」に含まれている項目

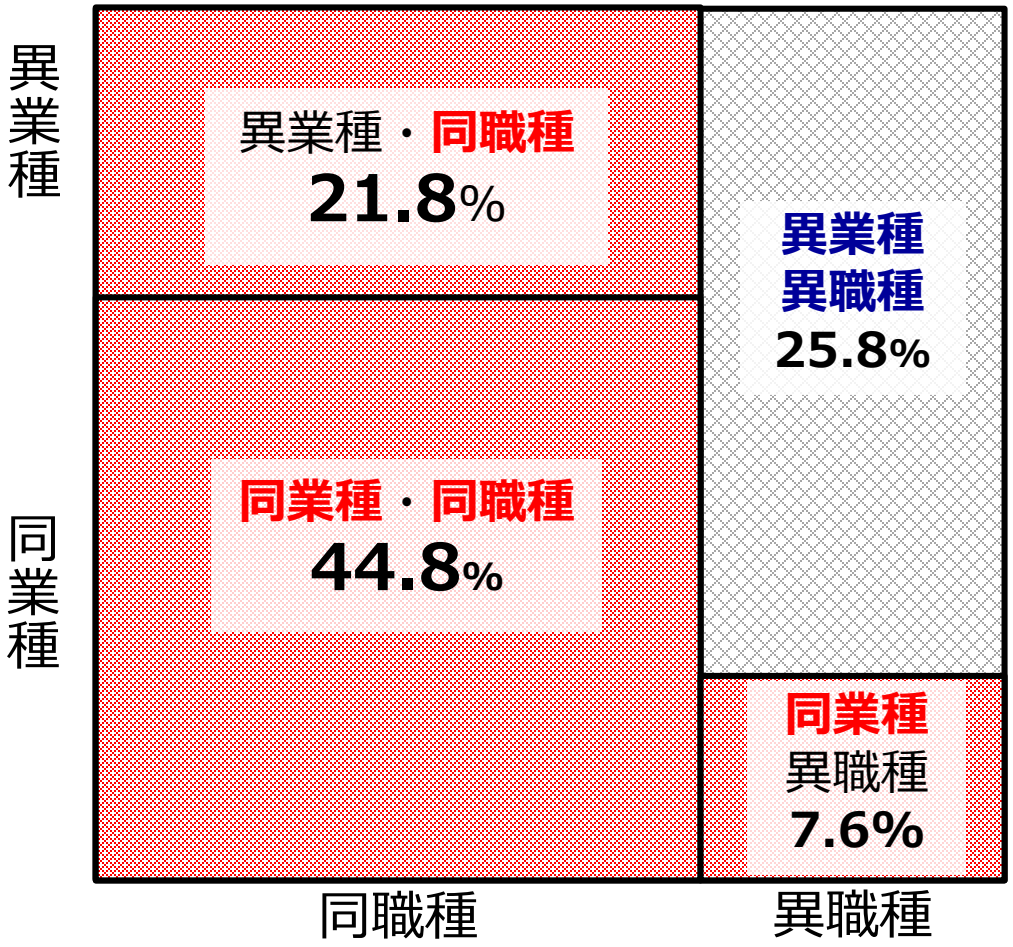
- 現在転職したいと考えており、転職活動をしている
- 現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない
- いずれ転職したいと思っている

出典：リクルートワークス研究所　「ワーキングパーソン調査2014年」18－29歳の転職意向（学生を除く）

＜現状と課題＞未経験採用の比率は低い

即戦力優位の中途者採用実態は大きく変わっていない

＜前職と現職での業種・職種の変化＞

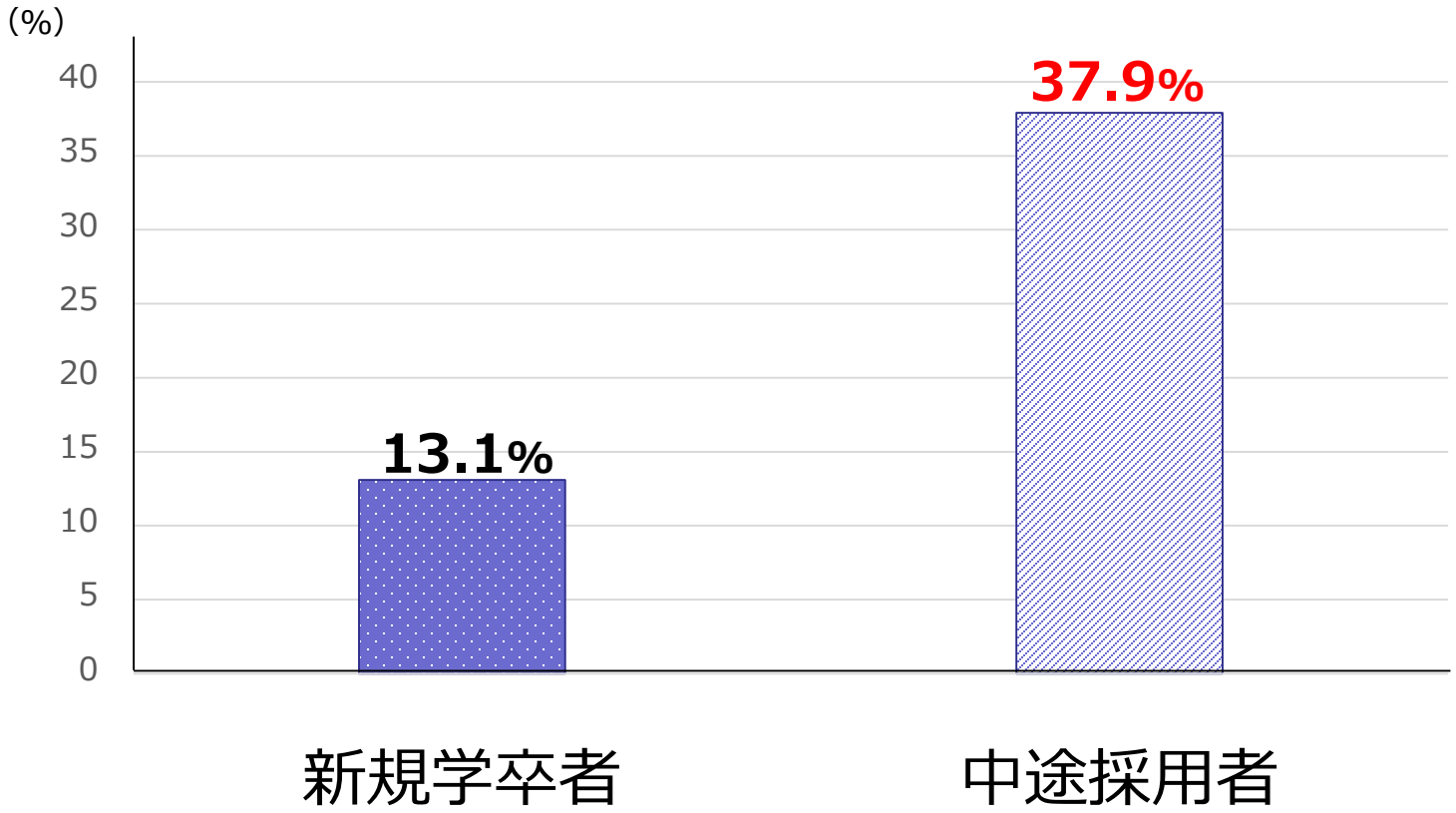


出典：経済産業省　平成27年度労働移動の実態等に関する調査

＜現状と課題＞若年層に対しても即戦力重視

中途採用では若年層に対しても、
即戦力になる**職務経験・実務スキル**を求めている

若年正社員の選考にあたり
＜業務に役立つ職業経験・訓練経験を重視した割合＞

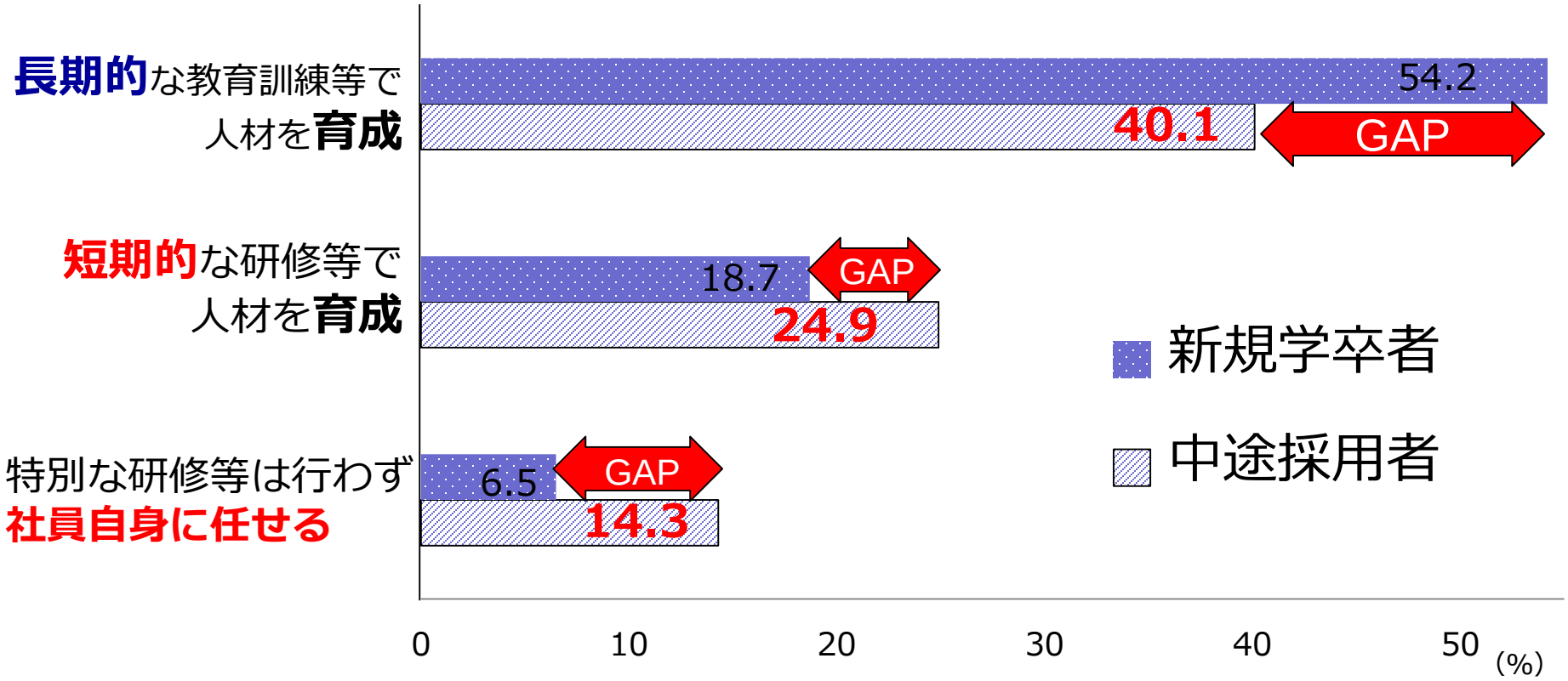


出典：厚生労働省　平成25年若年者雇用実態調査

＜現状と課題＞育成・受入体制の不足

そのため、新規学卒者に比べて
育成を前提とした受入体制になってはいない

＜若年労働者の育成方針＞



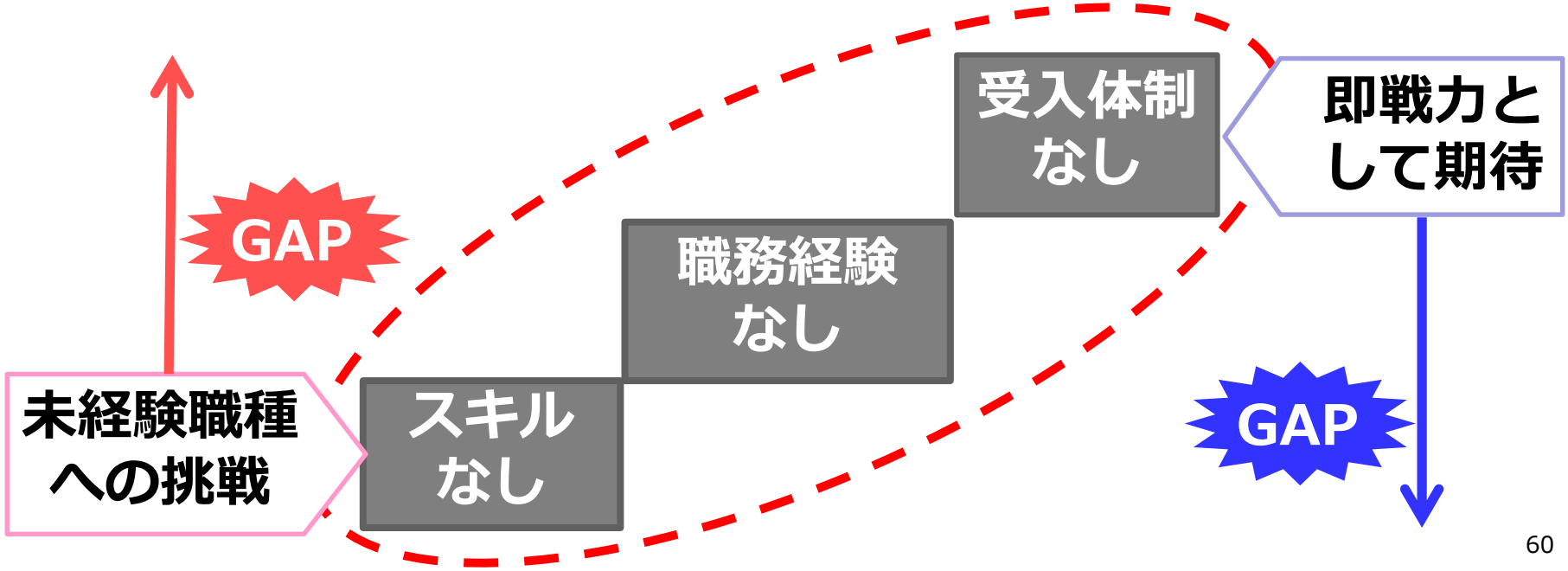
出典：厚生労働省　平成25年若年者雇用実態調査

未経験職種への挑戦に立ちふさがる壁

“**即戦力重視・経験重視**”の採用の壁が
未経験職種への挑戦を阻害してきた

求職者　　**求人企業**

未経験者にとっての採用の壁



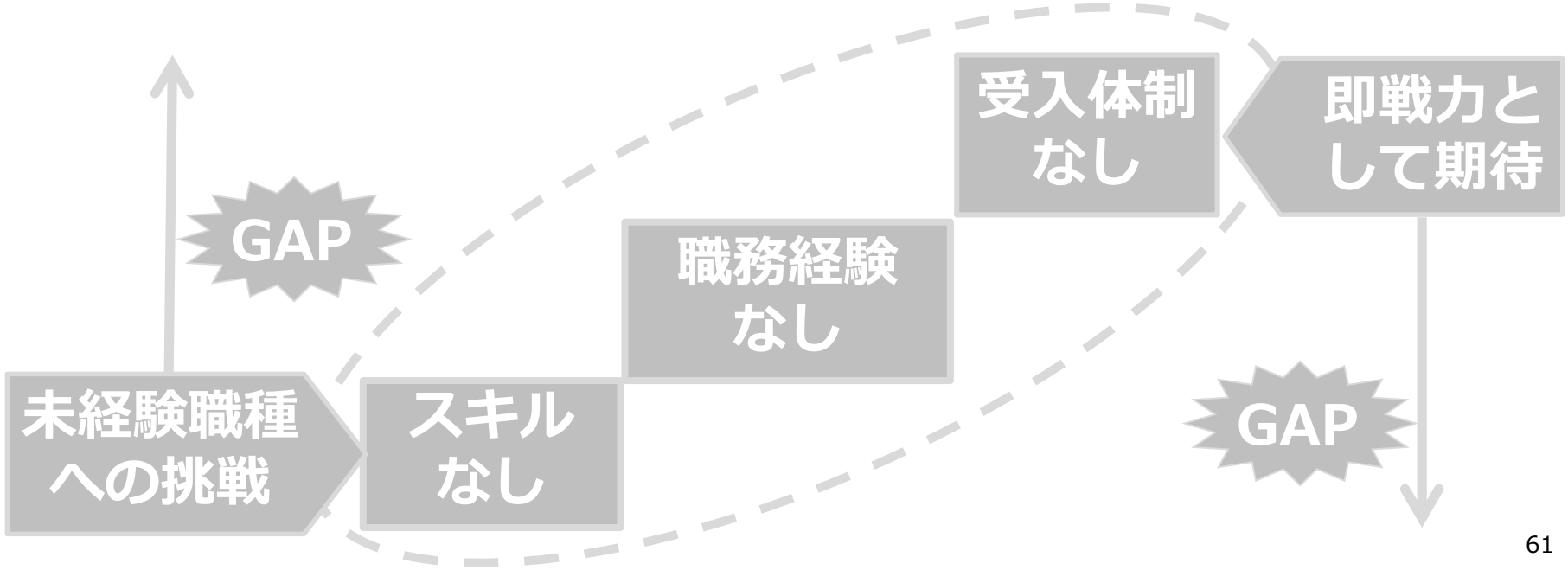
未経験職種への挑戦を応援する「育成枠採用」

選考手法の変更や育成・受入体制整備により
未経験職種への挑戦を応援

求職者　　**求人企業**

未経験者にとっての採用の壁を越える仕組み

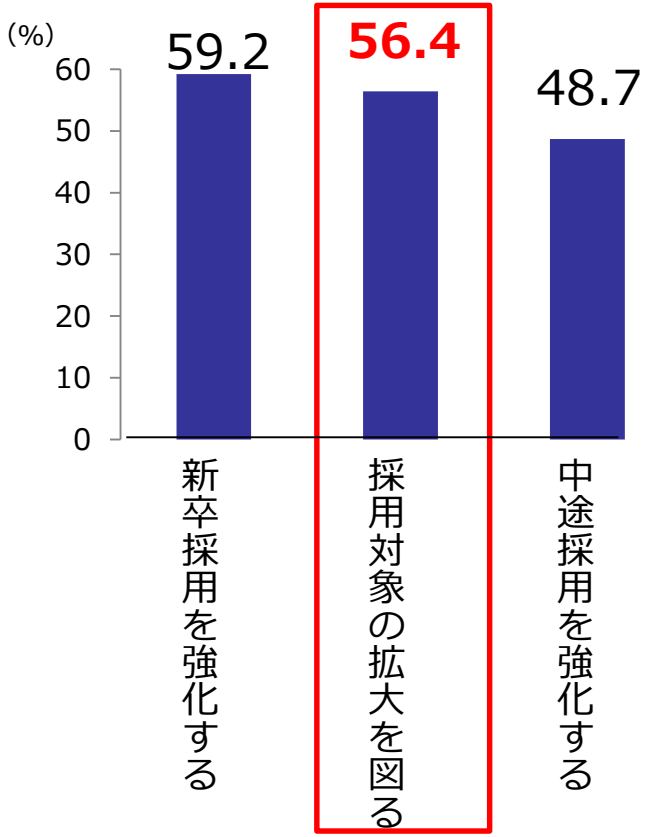
未経験職種への挑戦 → 人物本位の選考 → インターン・派遣 → 業務の定型化 → 若年層を育成枠採用



＜変化の兆し＞採用対象の拡大

企業の採用方針の変化や行政の後押しによって、
中途採用市場に変化が生まれてきた

＜企業の人材不足対策＞



出典：労働政策研究・研修機構　平成28年人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）及び働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果

＜行政の若年層向け支援＞

トライアル雇用奨励金
(厚生労働省)

職業経験、技能、知識不足等から安定的な就職が困難な35歳未満の求職者について、一定期間有期で試行雇用した後に常用**雇用した場合**に助成。

若者正社員チャレンジ事業
(東京都)

卒業して3 年以上経過かつ29歳以下の求職者が対象。20日程度の**企業内実習を実施**し、雇用した企業に助成。

＜変化の兆し＞派遣業界での未経験採用・育成

事務職未経験者を採用・育成・派遣する
専門サービスを利用して、転職する若年層が増えつつある

＜事務職無期雇用型派遣の広がり＞

私のオフィスワーク、はじまる。
ミラエール
スタッフサービス
約2,400人※

明日のために、今から育てる事務キャリア。
キャリアウィンク CAREERWINK
リクルートスタッフィング
約500人※

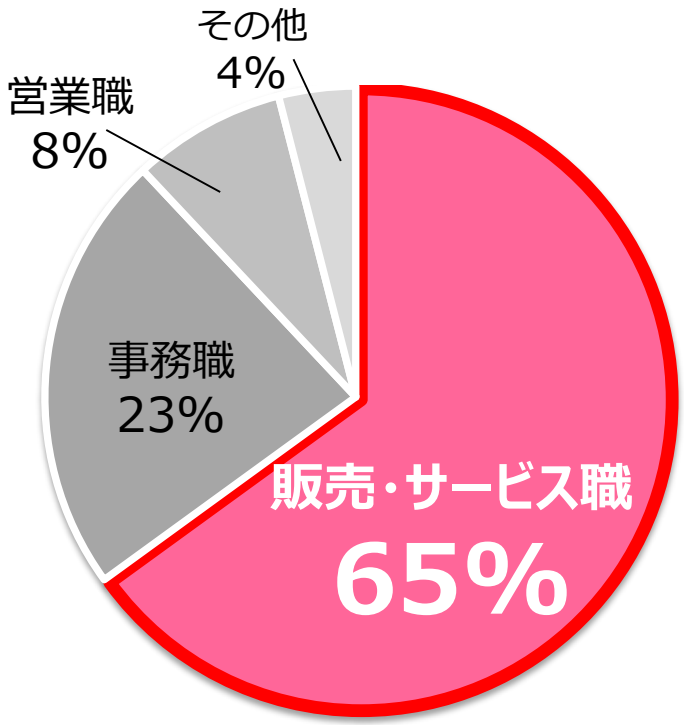
CAREER SEED キャリアシード
アデコ

あなたの未来、ひかりだす。
M-Shine エムシャイン
マンパワー

2014年　2015年　2016年

※2016年10月末時点 就業人数

＜20代転職者における前職種＞



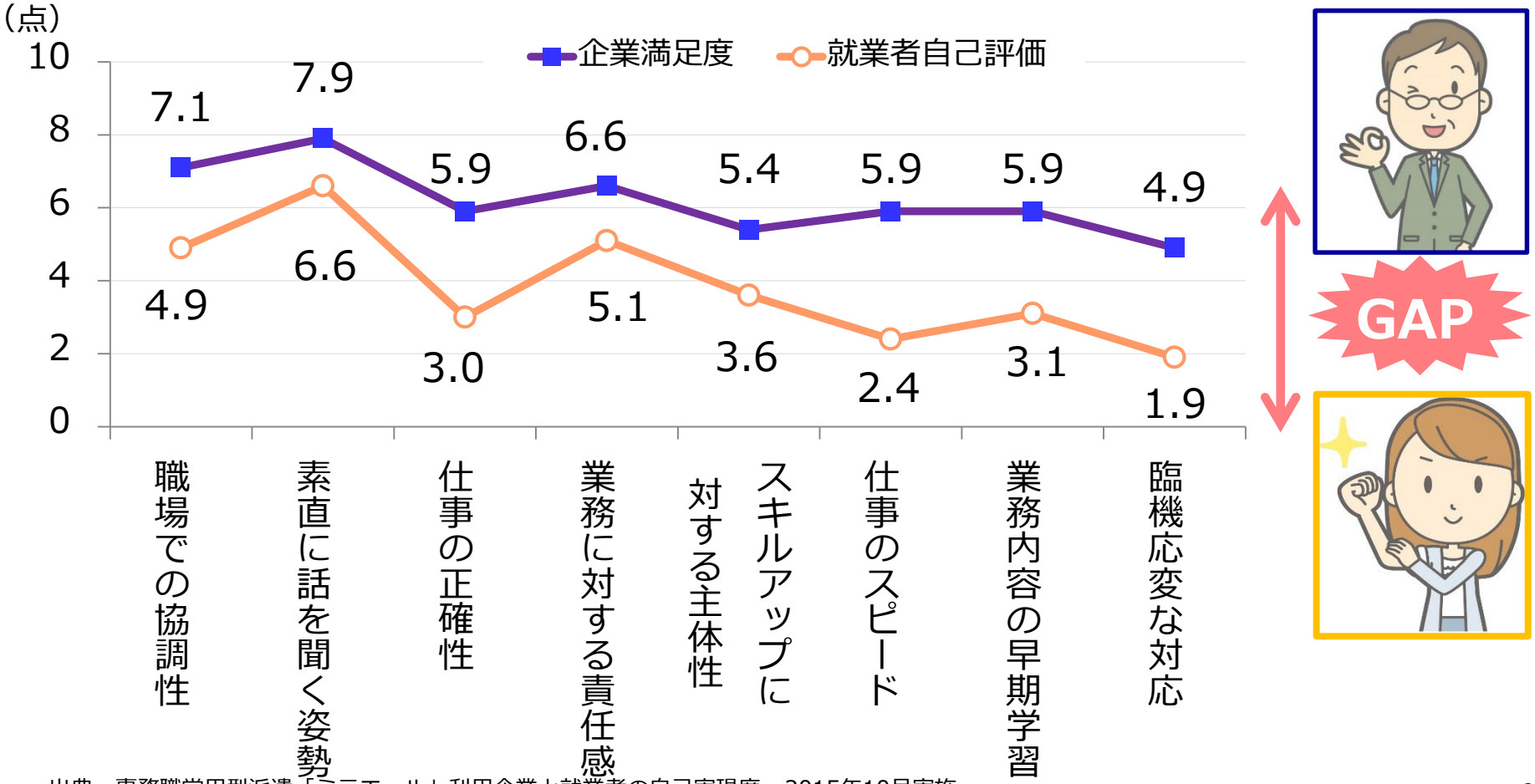
2016年4月-9月期

※事務職常用型派遣「ミラエール」2016年4月～2016年9月実績

＜変化の兆し＞未経験者採用の満足度は高い

未経験就業者が思っている以上に**企業側の満足度は高く**、
職場には**良いGAP**が生まれている

＜事務職未経験者を採用した企業の満足度／就業者の自己評価＞



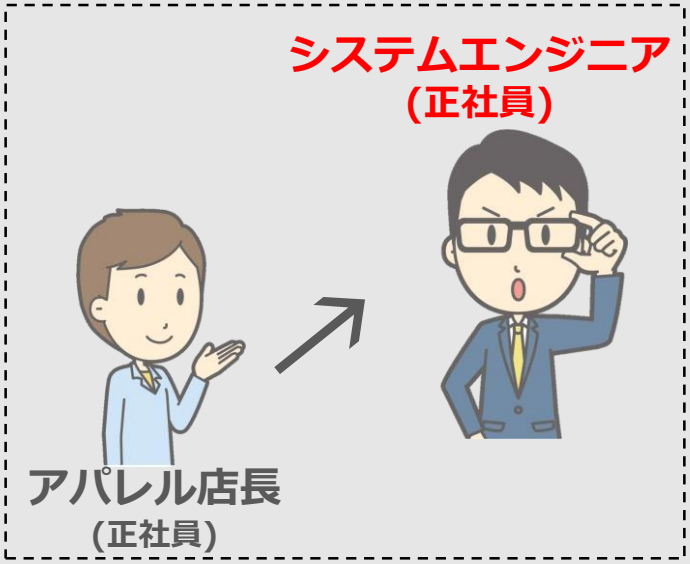
出典：事務職常用型派遣「ミラエール」利用企業と就業者の自己実現度　2015年10月実施
＜n数＞ ミラエールの派遣スタッフ … 603人 ミラエールを活用している企業の社員 … 210人

人物本位の選考により、スキル・資格の壁を乗り越える

＜求職者＞

【男性25歳】

アルバイト※で入社してから7年続けた前職での**継続性**や売上目標達成にこだわってきた**やる気**が評価される。※のちに正社員登用



【男性26歳】

販売促進企画の**立案経験**が評価されて、新設部署の事務職への転職が実現した。

出典：スタッフサービス・ホールディングス「カスタマー／クライアント個別インタビュー」2016年12月

インターンにより職務経験の壁を乗り越える

事務アシスタント(正社員)→Webデザイナー(正社員)

事例A.　現場を体験！中途転職者のインターン

＜石井瀬梨菜さん(20代)＞

大学卒業後、大手不動産会社の事務職へ。10代の頃から趣味でHPなどを作成。

【転職活動】

- 風通しの良い少人数の会社で働きたい
- 趣味だったWebデザインを仕事にしたい
- **自作のWebデザイン作品集あり**

FASTCODING

設立1年強のITベンチャーで、主にWebページ作成を受託。少人数でアットホームな社風。

【採用活動】

- 経験よりも社風に合うかを重視
- **制作業務全般を任せたい**
- 入社後は仕事範囲をどんどん広げてもらいたい

IT/デジタル(Web制作)現場での動き方や実務で求められるクオリティ感が身につく中途転職者向けインターン『KROWL』presented by i-factory※を受講

インターンで身に付けた**業界知識や作品集のセンスが決め手**となり採用決定。入社後1年でWebディレクター業務も兼務。

※株式会社アイ・ファクトリーが運営する就業支援サービス

業務の定型化により受入体制の壁を乗り越える

営業職(正社員)→営業事務(正社員)

事例B.　未経験から始められる業務設計

＜女性20代＞

短大卒業後、保険会社に営業職として就職したが、将来のキャリアを見据え1年半で退社。

【転職活動】

- この先、長く続けられる仕事に就きたい
- 経験はないが正社員×事務職でキャリアを積みたい
- 顧客対応の経験で**コミュニケーションに自信あり**

＜東証一部上場IT企業＞

設立約45年、社員約2,000名を抱え、大手金融機関向けのシステム開発/運用を行う。

【採用活動】

- 実務経験者を採用していたが、定着率に課題
- イレギュラー処理が多岐にわたり業務が属人的に
- 長く働いてもらい、後輩育成も担当して欲しい

業務の見直しと教育体制を整え、未経験者を受入可能な体制に変更。

高い適応力で職場に欠かせない人材に成長。
半年後には指導係に任命され、**派遣配属から1年で正社員登用。**

若年雇用領域における2017年予測

キーワード

育成枠採用

入社前後の育成を前提とした若年未経験者の中途採用が増加。
異業種・異職種にチャレンジできるチャンスが広がる。

・若年層においても即戦力が求められる傾向が強かった、これまでの中途採用。しかし近年、入社前後の手厚い育成を前提とした**「育成枠採用」**を行う企業が増えている。

・スキルや職務経験を補うために、企業側ではインターンや研修制度の活用・改善、業務の定型化・汎用化といった**受入・育成の仕組み整備**が急ピッチで進んでいる。

・それにより従来は難しかった**異業種・異職種へのチャレンジ**、また**アルバイトから社員への転身**などが次々と実現し始めている。