



第2回 若者正社員チャレンジ事業 企業向けセミナー

今の若者に響かせる！ 若者採用支援セミナー

2023/3/22 講師 川和田康仁

東京しごとセンター 若者正社員チャレンジ事業
受託事業者 パーソルテンプスタッフ株式会社

◆セミナーの目的

- 若者の思考・行動パターンを理解します。
- 若者が仕事や会社に求めるものを学びます。
- 若者にPRできる施策や方法を探索します。

◆内容

(1) 若者について（20代）

- ・ 若者の背景と世代の特徴・傾向について / 会社に求めるもの、仕事に求めるものとは
- ・ データから就業観を考察する

(2)今の若者にPRする

- ・ 中小企業の強みとは / 若者にPRできる会社の強みとは / 若者に選ばれる会社とは
- ・ コミュニケーションの工夫 / 採用の精度を上げる / 求人票でPRする / 募集方法について

(3) 若者正社員チャレンジ事業とは

- ・ 企業内実習の成功には / 若者正社員チャレンジ事業とは / 参加対象
- ・ プログラムの流れ / 事業参加のメリット

1. 若者について（20代）

今どきの若者の特徴

これまでの関わりから…

○少子化で、多くのオトナの目が届く環境の中で育ってきた彼らは、

与えられ、見守られることに慣れていきます。

与えられていない・放置されていると感じた場合、大事にされていないと考えてしまう傾向があります。



◆若者の背景について

○ミレニアル世代 1980年～1995年に生まれた世代

デジタルの台頭、インターネットの整備が進んだ時代に育った世代（デジタルパイオニア）

（傾向）○情報リテラシーが高い。○物質的な豊かさも大切だが精神的な豊かさを求める。

○Z世代 1996年～2015年に生まれた世代

デジタルが当たり前の時代（デジタルネイティブ）世界全体で人口の4分の1を占める。

（傾向）○不況の時代に育った為、実用的で効率重視。

○消費への関心よりもコスパを重視。

○偽物や演出されたものよりも、本物や希少性に価値を感じる。

○個性を共感し合えるものに関心がある。

◎**困難な環境を苦手とする**ミレニアル世代 & Z世代

個性尊重の教育とあいまって、子どものやりたいことを支援し強みを伸ばす教育は、苦しいなかで我慢したり、失敗し叱られたりしながら学ぶ経験を減らしている。

○「モノ」を必死に手に入れる時代から、「モノ」を選ぶ時代に。

- ・ 90年代以降は、モノが量的にも溢れ「モノ余りの時代」「デフレの時代」に入り、消費者の情報疲弊が進んでいる。「モノがある」のは当然の前提で、**「無数の選択肢の中から、自分の好きなものを選ぶ」**環境に育っています。
- ・ 「自分に合ったものや買えるものを買えればいい」という価値観の中で、より良いものを得るために必死に金銭を稼ぐことに対する意欲は低い世代といえます。**（欲しがらない若者）**

○大きな会社でも安心できない。

- ・ 社会に関心を持ち始めた中高生頃には、大企業の倒産、経営不振による合併、エリートの失業やリストラなどを目撃しています。
会社を当てにできない以上、**「自分のやりがい」**や**「能力を活かせる」**ことの充足感を重視するようになっていきます。

◆世代の特徴

【特徴や姿勢】

- ・ 指示待ちだが真面目である。できる確信があるまでは見切り発車はしないが、
方向性がはっきりしていれば、真面目に仕事を行ってくれるのが特徴です。
- ・ 会社への帰属意識は低いが、家族やプライベートの横のつながりは大切にします。
- ・ プライベートと仕事のバランスを取ることで、人生を充実させることに価値を見出します。

【メンタル】

- ・ 競争を意識せず個々を大切に育む教育により、**競争**を促されたり**比較**をされたりするのが苦手な傾向があります。
- ・ **繊細**でメンタルは弱め。打たれ弱く、ストレス耐性は低めな傾向です。
- ・ **尊敬する人、能力の高い人**などには素直で従順です。

【能力】

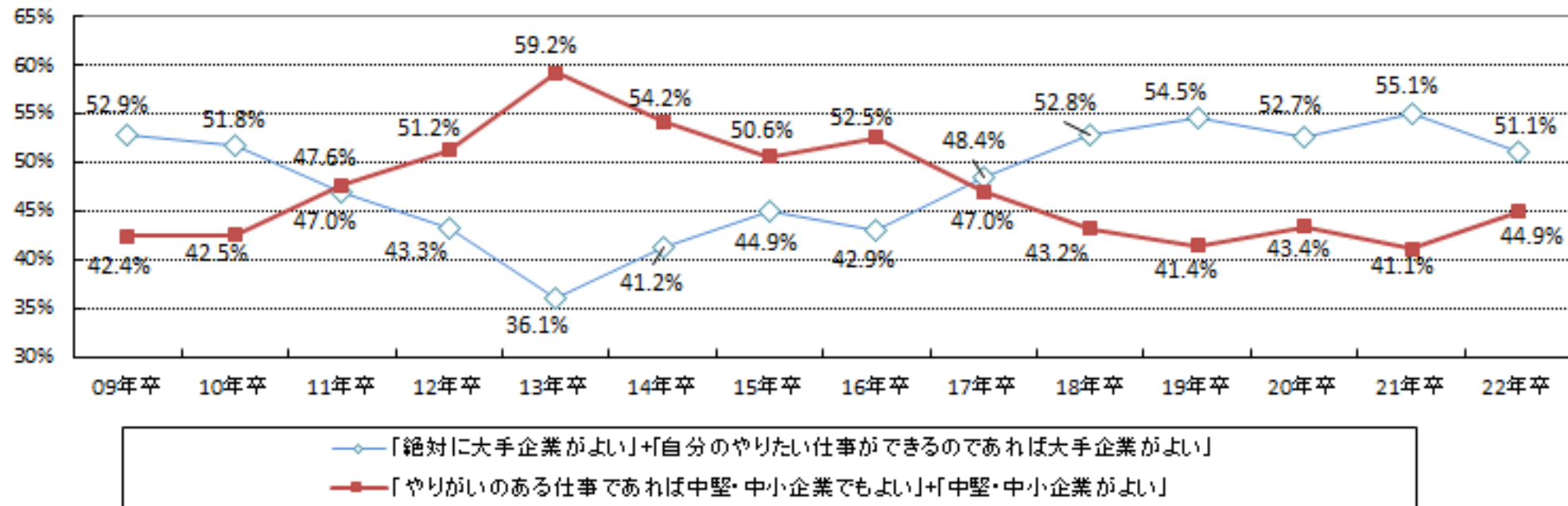
- ・ 自由な発想で**創造する能力**に優れています。
- ・ 「**高いITリテラシー**」情報収集やインターネットを使用したコミュニケーションは得意です。
- ・ 「興味を持てるものがあると、深く追求できる」→**専門性**を高める上で優れた資質。
- ・ **リアル**コミュニケーションは消極的で**苦手**な傾向があります。

◆若者の就業観をデータから考察する

○大学生の就職意識調査

- ・「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」44.9% と増加傾向にある。
一方で「大企業が良い」とのグループも常に50%を超えており二極化が進んでいます。

企業志向(大手志向と中堅・中小志向)



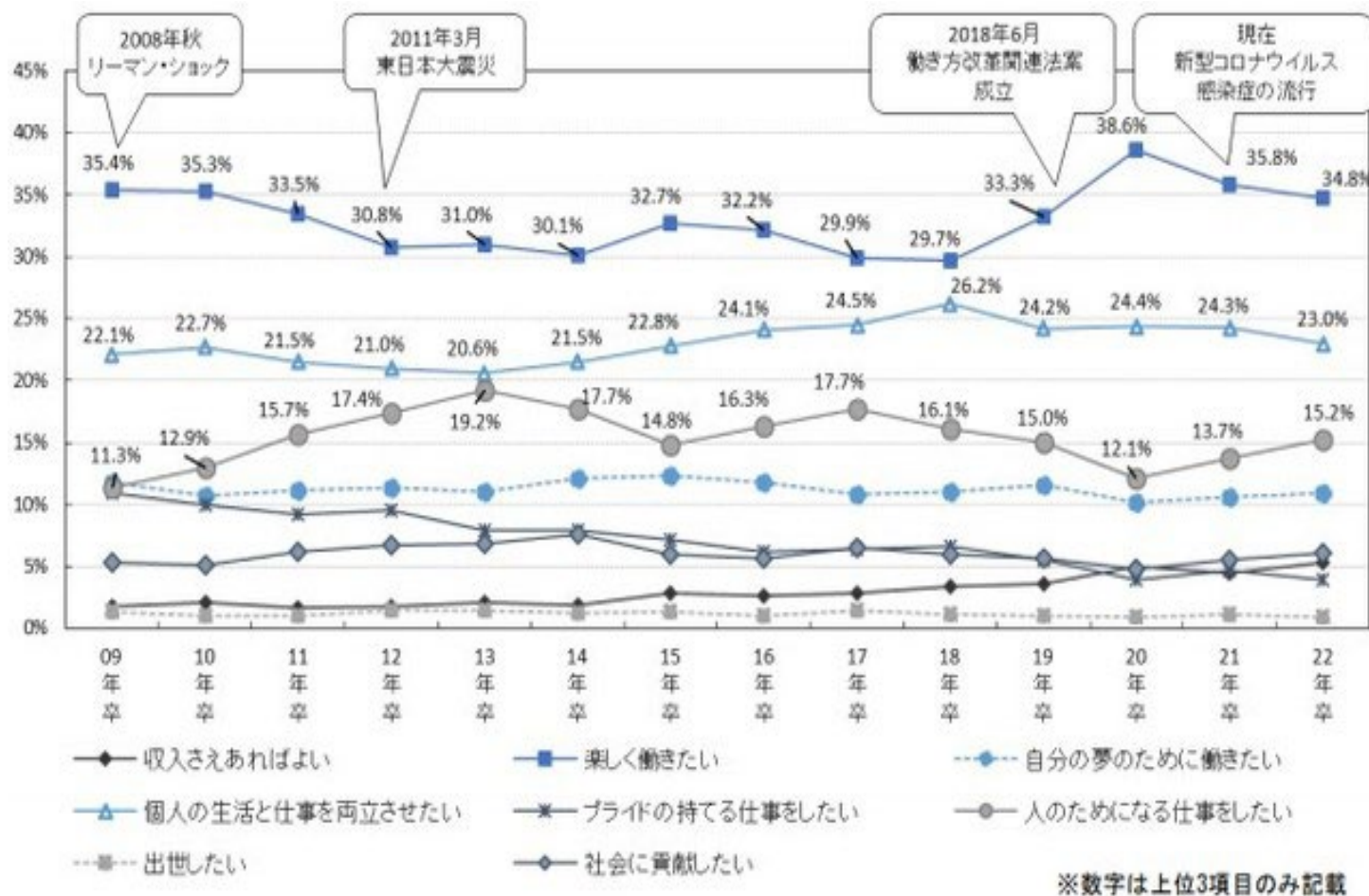
○就業観について

・ 2022年卒学生の就職観は、

- ①「楽しく働きたい」が最多で34.8%。
- ②「個人の生活と仕事を両立させたい」23%
- ③「人のためになる仕事をしたい」で15.2%

「人のために～」は前年からの変化が最も大きい。

・ これまでも経済状況の悪化や大きな災害等が起こった際には「楽しく働きたい」が減少し、「人のためになる仕事をしたい」が増加傾向にありました。



○どのような企業が良いか

- 企業を選択する場合にどのような企業がよいかを聞いたところ

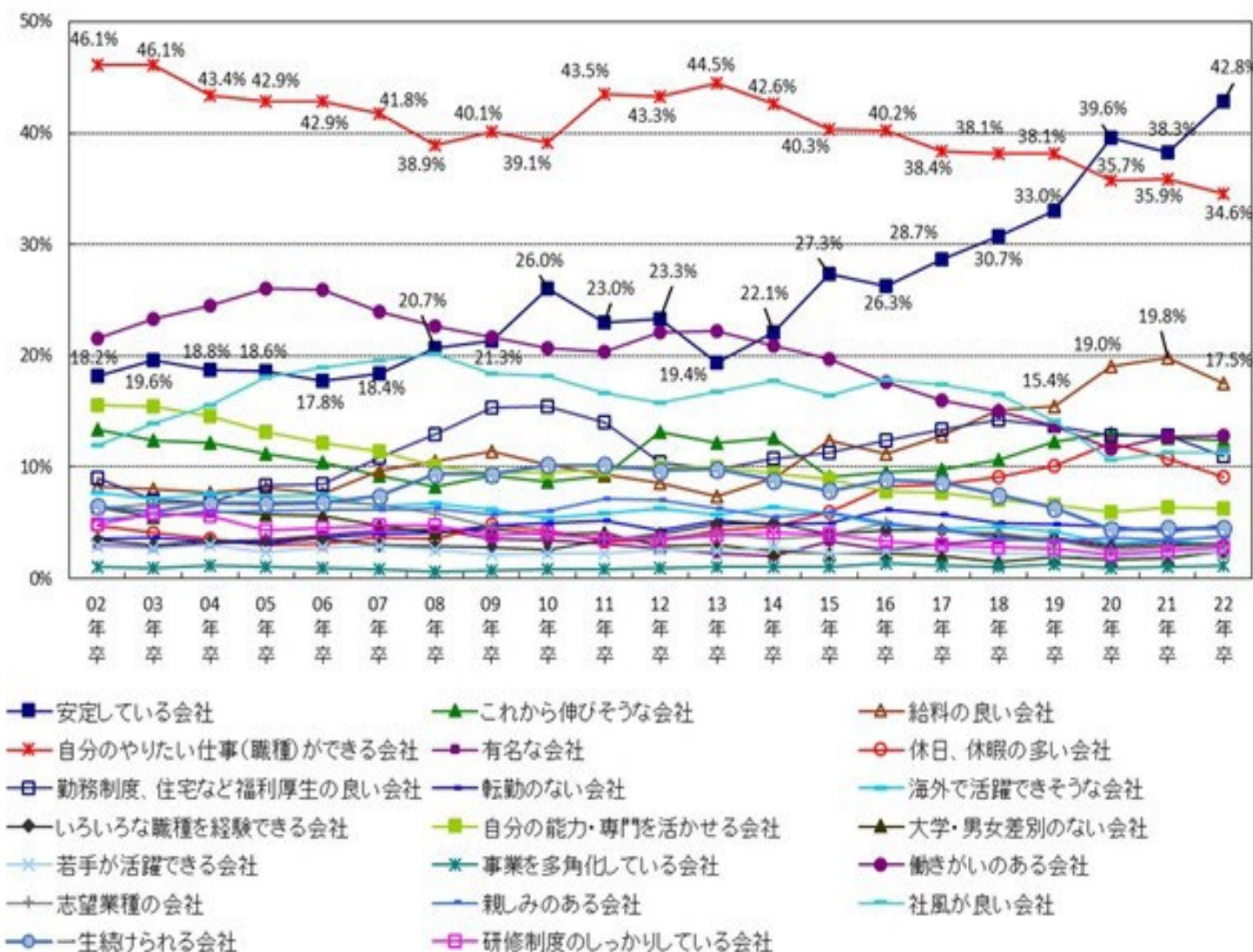
(1) 「安定している会社」が42.8%

※2001年卒以降で最も高い割合

(2) 「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」が34.6%

(3) 「給料のよい会社」が17.5%

- 新型コロナウイルス感染症の影響による不透明な経済情勢を反映して、少しでも安定した未来を見通せる選択をしたいとする思いがうかがえます。



○行きたくない会社とは

・行きたくない会社を聞いたところ、

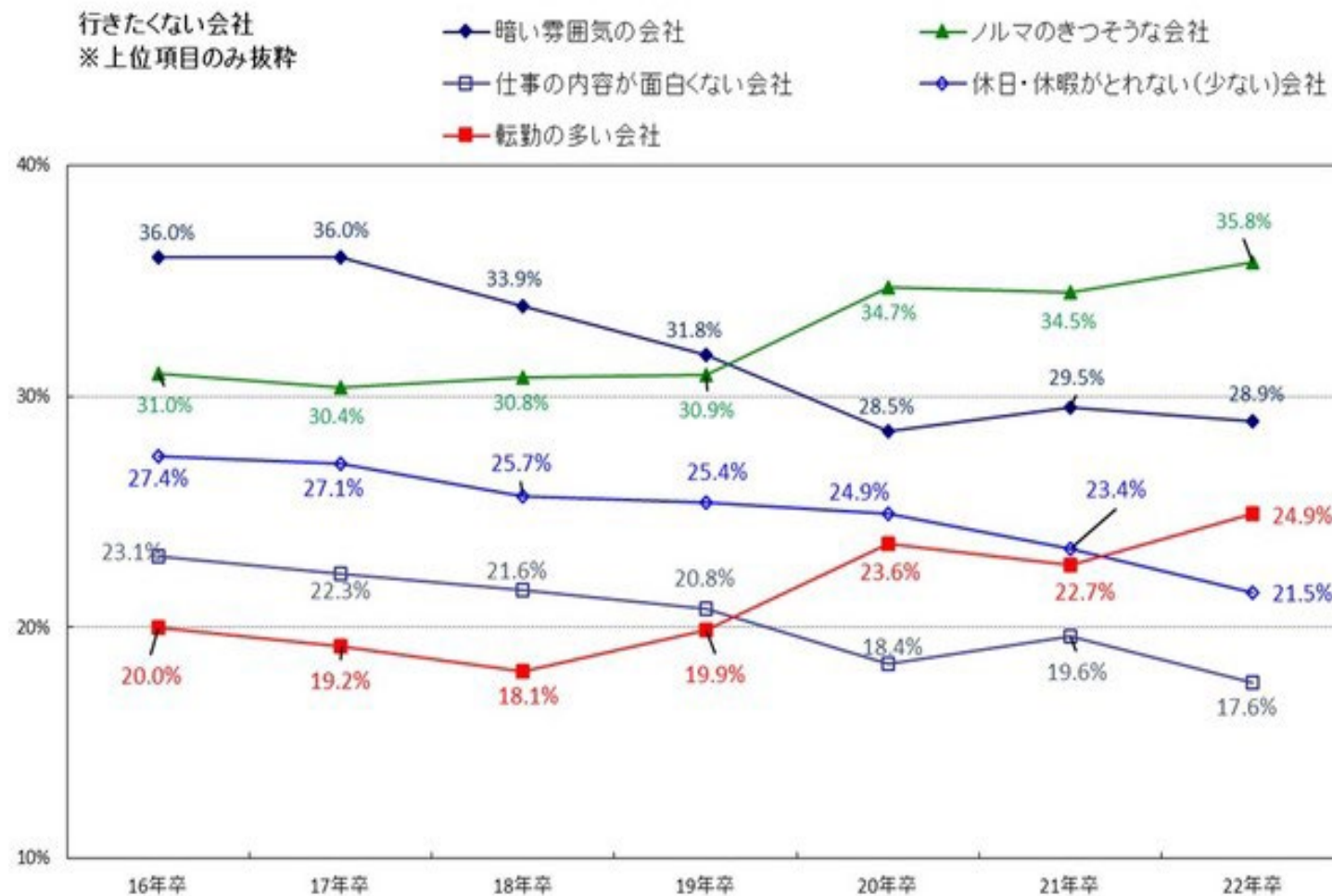
①「ノルマのきつそうな会社」35.8%

②「**暗い雰囲気**の会社」で28.9%

※上位2項目は2008年卒以来変わらない。

・2022年卒で増加したのは「**転勤の多い会社**」で、前年から2.2pt増の24.9%

・コロナ禍の影響でリモートワーク等、働く場所を自分で選択するような価値観が社会に広がっていますが、学生の志向にもその影響が及んでいると考えられます。



◎以上のことから、わかることは・・・

- ・ **自分が誰かの役に立っている実感**
- ・ **自分が活かされている実感**
- ・ **職場の雰囲気がよく、このメンバーで働きたいという実感**



◆若者が仕事に求めているもの

① 「自分主体」を重視する

- 常に、やりがいがある仕事、自分に合った仕事を探しています（入社しても現在進行形で探しています）

② プライベートを大切にしながら働けること

- 「オンオフのバランス」「メリハリ」

③ やりがいを感じることは「スキルアップや自己成長」

- 自分の能力の活用

④ 自分の「市場価値」を意識

- 転職理由のトップ3は「給与・年収をアップさせたい」「よりやりがい・達成感のある仕事をしたい」「市場価値を高めたい」となっています。

参考データ：
パーソルキャリア株式会社
「20代・30代「はたらく価値観」
本音調査2019」
V-CUBE テレワークナビ：
「若者の離職理由ランキングから
考える7つの離職対策法」

2. 今の若者にPRする

○中小企業が、優秀な若手人材を確保できる好機

①若者の仕事観

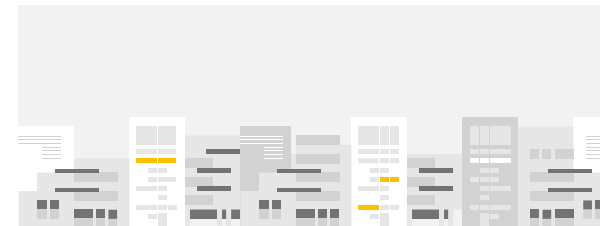
「自分を活かしている実感」「誰かに役に立っている実感」それらが満たせるなら大企業、中小企業、NPOなどの組織の規模や形態にこだわらなくなっています。

「なぜ、自分がここで働くのか」の納得感を求めています。「なぜ、この会社で働きたいか」この問いに応える企業の在り方、PRの仕方の検討・施策が急務です。

②現在の若者は就職しても3割が辞める。

大企業でも大きな課題となっている。中小企業、零細企業においても、若者が働きがいを感じる環境を作ることができれば、意欲のある人材を確保しやすくなります。

- (働きがいのある就業環境とは)
- ・自己成長ができ様々なことに挑戦できる。
 - ・仲間のサポートがありチームワークや雰囲気も良い。



③大企業では満たせない中小企業の強みとは

- ・ 中小企業が考える自社の強み （2009年版 中小企業白書より抜粋）

「経営者と社員との**連帯感**」（24%）

「個別ニーズに細く応じる**柔軟な対応力**」（22%）

「経営における迅速かつ大胆な**意思決定力**」（18%）

◎以上の3つは、今の若者が仕事に求めることと一致しています。

これらの強みをPRできれば、若者に選ばれる可能性が出てきます。

◆若者にPRできる会社の「強み」とは

○自社の強みは。若者にPRできる点は。

- ・ 離職者が少ない ⇨ 定着化。やりがいのある仕事、職場の雰囲気の良い、など
- ・ 社歴が長い ⇨ 老舗としての強み、お客様からの信頼を継続できている、など
- ・ 家族経営 ⇨ アットホームで風通しが良い、迅速な経営判断と現場に権限委譲、など
- ・ 成長、スキルUP ⇨ 社内・社外研修が充実、資格受験代と取得後のベースアップ、など
- ・ 優良な福利厚生 ⇨ 柔軟な働き方に応える制度、フレックスタイム、育児支援、美容室、
仮眠スペース、ジムやマッサージ、映画鑑賞、月一回の本代、趣味支援金、など
- ・ 再入社制度 ⇨ 一旦会社を退職しても一定条件のもとで退職時と同一条件で再入社できる制度、など

◎社員の定着率、女性社員の出産後の復職率の高さは、口コミで評判が広がり応募者が増える傾向があります。

◆若者に選ばれる会社とは

- ①若者の個性や強みを把握・理解し、一人前に育てることができる。
- ②会社・経営者が社会にどう役立ちたいかのビジョンを持ち、それが社内に共有されており、日常業務で体感できる。
- ③仕事のバリューチェーン（価値のつながり）を体験できる。
自分の仕事がお客様、社会にどう繋がっているかを体験できるようにする。若者が探しているのは「自分が頑張る理由」です。
- ④仕事のフィードバックと見える評価
経営者や上司が自分の仕事をきちんと見てくれているか、適切なプロセスによって評価されているかは、モチベーションの維持には不可欠です。学びたい・成長したい気持ちに応えるために、個々の仕事の良い点、改善点をきめ細かく伝えていくことが望ましいです。

◆コミュニケーションの工夫

○若者との良好な関係を構築するためにも、コミュニケーションスキルをブラッシュアップさせましょう。

自分の価値観で判断しない

否定しないで一旦受け入れる

若者の関心ごとに、関心を持つ

半分もできているという見方

褒める時は2つ褒める

若者のロールモデルとなる

◆採用の精度を上げる

○面接に向けて

① 採用ターゲットの明確化

- 求めるスキル・経験・年齢・人柄などの洗い出しを行います。
- 採用したい人が「MUST」なのか「WANT」なのかを考えておきます。

② 面接スキルを身につける

- 応募者の本音や素をいかに引き出すかがポイントになります。
- 安心、安全な雰囲気をつくりリラックス させましょう。

③ 検証と実行

- 過去の採用がうまくいった要因やうまくいかなかった要因を洗い出しておきます。
- 視覚化、言語化できるようにして次回に活かします。

④ 数をこなし継続すること

- 選考の問い合わせに対する対応をおざなりにしない。応募意欲を削ぐことになります。
- 「いい人を待つ」のではなく「見つける」視点で臨みましょう。

○面接スキル

①『フレンドリー面接』

今の若者に効果が高く本音や素が引き出しやすい。面接時の体験が良い印象として残る傾向があります。
会話を通じて「安心・安全」を感じてもらえるような雰囲気をつくることを心がけましょう。

(留意点)

- ①態度 腕組み、足組をしない。オープンに誠実に向き合います。
- ②表情 眉間にシワを寄せたり厳しい表情には気をつけ、にこやかに穏やかな表情を意識します。
- ③声 優しくゆったりと話すことを意識します。
- ④言葉 発言を否定しない、否定語は使わない。(でも、だって、だけど、など)
- ⑤反応 頷きながら会話を進めます。無反応はNGです。
- ⑥姿勢 「よく来てくれた」「関心を持ってくれて嬉しい」と感謝の気持ちを表現しましょう。

②「きっかけ」を聞く質問について

- ・「どうしてそれを選んだのか」「なぜそれを始めようと思ったのか？」

※きっかけは曖昧で直感的な場合が多い。

「家族に言われたから」「友人がやっていたから」「ネットで見かけたから」と比較的後ろ向きで受動的なものが多いので、伝えた時の印象を気にして事実を言い難い気持ちになります。



「やってみてどうだった？」（体験）「始める前と比べてどうだった？」（過去との比較）

◎この質問で

「目的→意味づけ→行動化」タイプなのか「衝動的動機→行動化→後に意味づけ」のタイプなのか、その人の習慣や行動化パターン、目的意識の強度が判断できます。

◆求人票でPRする

○ハローワーク求人票の工夫

求職者が見る順番 →左上から下に順番に全てに目を通し、気になっている項目（譲れない条件等）を再度見て検討します。

・項目2【仕事内容】について

『3つぐらいで、全体のスペースが埋まるようにする』

- ①伝えたいポイントを絞る。
- ②箇条書きで30文字位が目安。補足文章は「〇〇です。〇〇します」など丁寧に書く。
- ③数字とキーワード（例：土日出勤はありません、残業は月平均〇〇）

◎細かい情報も盛り込み、求職者がイメージできるように工夫します。

- ・項目3【労働条件】について

賃金や就業時間について細かい情報も記載する。

- ・休日（完全週休2日制・週休2日制等）、社会保険・交通費は特に関心が強い。
- ・産休・育休、介護休暇について（実績ありか）
- ・昇給（年に1回か2回）、賞与（実績）について
- ・有給制度（実績がわかるもの、有給消化率など）

『求人条件特記事項』も使う

職場の雰囲気や求める人材なども記載する。応募しやすく誘導する。

例：「業績により昇給あり」「入社時に先輩社員がマンツーマンで指導します」

「教育制度充実、各階層で研修実施」「社内キャリアカウンセラーによる定期面談を実施」

「資格取得支援制度あり（前年度実績〇〇名）、先輩による勉強会を開催」など

◆募集方法について

①HPやSNS（自社の採用サイト、採用HPを活用）

SNSはFacebook・TwitterだけではなくInstagramも要チェック。利用者は学生や若手、特に女性が多い傾向があり新卒採用に向いていると言われています。

②転職イベント、合同面接会や合同説明会を利用

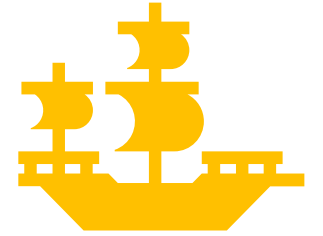
③大学や専門学校、高校（説明会、求人、インターンシップを利用）

④求人媒体（Web媒体と紙媒体）最近は、有料掲載か無料掲載かを選べる検索エンジンもあります。

⑤自社の社員、関連会社、知人等の紹介を活用

縁故採用、最近ではリファラル採用（1名紹介で紹介者にインセンティブを支払う）も増加傾向にあります。

3. 若者正社員チャレンジ事業とは



東京都の正社員就職応援プログラム

セミナーと企業内実習をセットにしたプログラムを実施し、若者の正規雇用化を支援します。事業参加者はまずセミナーに参加し、社会人としての基本的な心構えなどを学んだ後、事業に参加いただく企業様での企業内実習を通して、実践的な能力を身につけます。

企業様にとっては、若者を受け入れる体制や仕組みを構築できるとともに、若者への企業アピールと若者の人材確保が可能になります。

◆ 「企業内実習」の特徴

【企業】

- ・ 会社のことを知ってもらえる。
- ・ 若者の適性を判断できる。
- ・ 入社後のミスマッチを減らせる。
- ・ 最近の若者の特徴を知ることができる。
- ・ 社員を実習参加者に関わらせることで育成指導の経験を積ませることができる。

【若者】

- ・ 業界、職種理解を深めることができる。
- ・ 企業、職場を知ることができる。
- ・ 自己分析を深められる（適性を確認できる）。
- ・ 社会人とのコミュニケーションができる。
- ・ 必要なスキルを知ることができる。

参考：リクナビ就活サイト インターンシップガイドより

○「企業内実習」の成功のポイント

- ・参加理由、参加目的（企業・若者）を明確にしておく。
- ・想定外の体験も、「成長・発展の糧となる」認識を持っている。
- ・第三者（企業、若者以外）のフォローやサポートがある。

💡「若者正社員チャレンジ事業」は、これら企業内実習の特徴
全てが包含されている事業です。

さらに、採用後の定着支援も実施しております。

◆参加対象

- 【企業】
- ・都内に活動拠点（本社又は営業所）があること。
 - ・常時使用する従業員の数が300人以下であること。
 - ・若年求職者を正社員として採用する意思があること。

※他にも要件があります。

- 【若者】
- ・29歳以下の方
 - ・在学中でない方
 - ・下記のいずれかを満たす方
 - ア これまで働いたことがない
 - イ 就業経験が非正規（派遣/契約/アルバイト）のみ
 - ウ 同一企業における正社員の経験が3年を超えない

◆プログラムの流れ

【お申し込み】 事務局までご連絡。ハローワークへ専用求人申込をします。その後、実習計画を策定します。専任スタッフがサポートしますのでお気軽にご相談ください。

【合同企業説明会参加】 合同企業説明会で実習参加希望者と面談します。交流会形式で実施することで相互理解をより深めることができます。

【企業内実習】 実習計画書に従い企業内実習を行います。実習中も専任スタッフがサポートしますので、お気軽にご相談ください。

【採用へ】 実習終了後、実習生が希望した場合、『ハローワーク飯田橋U-35』の紹介により応募します。その後は貴社の採用フローに従い選考ください。

【定着支援】 実習生を採用した企業に対し、採用日から6か月間の定着支援を行います。

◆事業参加の4つのメリット

メリット1：若者の採用ができる！

参加者は第二新卒やフリーター等、正社員就職を目指す29歳以下の若年求職者のみ。主体的にスキルを吸収しようとする、意欲の高い若者に出会えます。

メリット2：最長20日間の企業内実習でミスマッチを防ぐ！

企業内実習を通じてお互いを知ることができ、入社後の早期離職の抑制や職場定着につながります。

メリット3：助成金の支給があります！

実習者を受け入れていただいた企業には「受入準備金」を、正社員採用し、6か月間継続雇用した場合は「採用奨励金」を支給します。※支給要件あり

メリット4：専任スタッフがきめ細かくサポートします！

専任スタッフが事業参加前から正社員採用後6か月間フォローし、採用から職場への定着までしっかりサポートします。

MEMO
