

やりがいアピール 意欲ある既卒・中退

# 中小企業と若者つなぐ

「売り手市場」といわれるこの数年の就職戦線。学生は有利に活動を進められるが、中小企業にとつてはどう人材を確保するかが課題。そんな中、中小企業と求職者を結ぶサービスが登場している。双方の求めるものが食い違つミスマッチを避け、早期離職を減らす取り組みを追った。

2015年3月卒業生の就職後3年以内の離職状況について厚生労働省が調べたところ、事業規模が小さくなるほど離職率が高まる傾向が見られた。なぜ中小企業の早期離職が減らないのか。学習院大経済学部の守島基博教授は「企業側は採用することに重点を置き過ぎてしまい、その企業本

## 早期の離職防止 研修も支援

来の魅力をきちんと伝え切れていない。また、働く側も待遇だけでなく、どんな人生を歩めるかまで考えた企業選びができておらず、結果的に溝ができてしまつて説明する。これらの課題解決に向けたサービスを提供するのが、リクルートキャリア（東京都千代田区）運営の「就職SHOP」。企業側が考えるアピールポイントや求める人材を聞き取り、希望する仕事に出合えない既卒の若者に伝えます」と語る。「アテナ情報システム（同中央区）では長年このサービスを利用して、双方の良い面も悪い面も知る。規模が小さいため、専務取締役の羽鳥恵子さんが採用担当も兼ねる



「スタメン」の様子。ストーリーの模倣（右手前）を作りながら話し合つて社画を立てる基本などを学ぶ（東京都中央区）が、「求人を出しても大手に流れ、応募者すら集まらないこともあった」と振り返る。同サービスを使うことで、効率的に人材確保できるようになったという。採用後の社内研修も悩みの種で、「技術指導以外に、基本的な社会人としてのスキルを教える余裕がない」と羽鳥さん。こうした声にこたえるように、就職SHOPでは昨年からの研修制度「スタメン」を本格的に開始した。十分な社内教育体制が整っていない中小企業に代わつて「PDCAサイクル（計画、実行、検証、改善）などビジネスの基本を3日間のグループワークで教えるもので、2月の講座には新入社員6人が参加した。参加した女性は「チーム内でうまく話し合いを進める方法などが勉強になった。大学中退で就職活動は不安だらけだったが、採用してもらつた以上、雇つて良かったと思つてもらえる人材になると意欲を見せた。