

大切にするのは、本人の「変わりたい」という意欲 就職氷河期世代の多様な経験はそれ自体が財産

ここが POINT!! **就職氷河期世代 採用のヒント**

- 就職氷河期世代が持つ多様な経験は貴重な財産
- 重視するのは「なぜうちで働きたいのか?」という意欲
- 求職者は自己分析で自分の自信を再確認するとベター

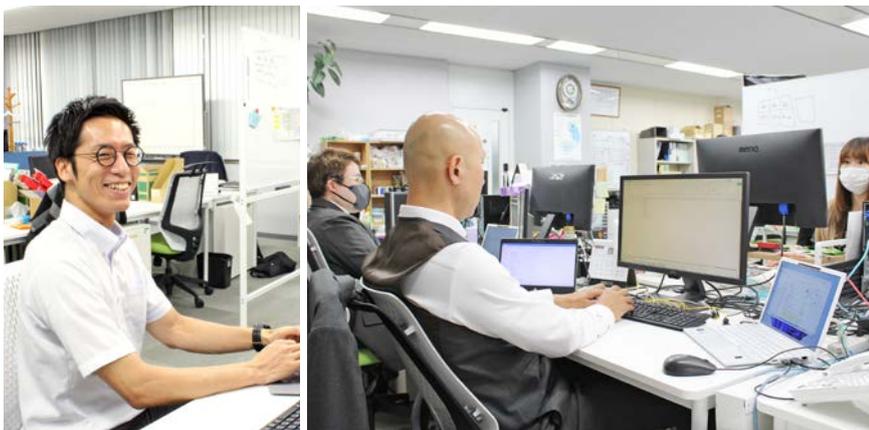
採用の背景

■ 多様な考え方をアウトプットしてくれる

当社は設立25年を迎え、さらに大きくしていくことを目指している段階です。その目的に近づくためにあらゆる世代の人材を求めています、その一環として、千葉県の「35歳からの正社員チャレンジスクエア」を知りました。

それまでも就職氷河期世代の方を採用することはありましたが、この世代にフォーカスしていた訳ではありませんでした。ただ、就職氷河期世代の方はさまざまな経験を積んでおり、その経験にもとづいて幅広い考え方や情報をアウトプットしてくれます。年齢的にも、当社の平均年齢（約38歳）に近いので、違和感なく馴染んでいただけたと考えました。

実際に採用活動を行い、「チャレンジスクエア」からは1名の採用に至りました。非常に意欲のある方と出会うことができ、この活動に取り組んで良かったと感じています。



幅広い経験を持つ就職氷河期世代の人が多く活躍しています。

会社プロフィール

株式会社 エムアールピー



【所在地】

千葉県船橋市

【事業内容】

アプリケーション開発
WEBサイトの制作
インフラ基盤構築
システム検証
上記各項目に関する
コンサルティング業務

【従業員数】

30名

(2025年1月1日現在)

お話を伺いました!



齊藤 充さん
取締役

八島 彩さん
管理部 執行役員

採用のポイント

■ 面接では求職者の意欲を重視する

採用にあたってのポイントは、その人の意欲と意志の強さをしっかり見ることです。年齢が若かったり、どんなに高いスキルを持っていたりしても、それだけでは難しい。仕事への取り組み方や「自分は変わりたい」という意欲など、より本質的なところを重視しています。

この基準は、どの世代にも共通していることで、特別に就職氷河期世代の方に向けたものではありません。世代に関係なく、ミスマッチを感じたらすぐ辞めてしまう人はいます。それとは逆に、ブランクがあって自信をなくしている人でも、「この業界で力をつけたい」「変わりたい」という意欲があれば、定着するし、活躍してくれます。

その意欲に応えられるよう、会社としてしっかり環境を整え、サポートしていくことが大切だと感じています。

採用後の好影響

■ 経験にもとづくアウトプットは貴重な財産



「チャレンジスクエア」や通常の採用活動を通じて、数名の就職氷河期世代の方に入社していただいています。皆さん意欲があって、「リーダーとしてサポート役に回りたい」と言っていた方は、実際にリーダー格で活躍しています。ブランクがある方であれば、同じように経歴に空白期間がある人が入ってきた場合、その人の気持ちに寄り添ったアドバイスができると考えています。

経営的にもメリットはいっぱいあります。前職でうちより大きい会社から転職してきた人を通じて同業他社の様子を知ることができたり、異業種から転職してきた人からは他の業界の実態を学んだりすることができます。

経験にもとづく幅広い情報は非常に価値あるもの。多様な経験、それ自体が本人にとっても会社にとっても貴重な財産になるのだと思います。

就職氷河期世代の 採用を考えている企業へ

「なぜうちで働きたいのか？」は大事な問いかけ

採用活動は、企業として勝ち残っていくために行うもの。「会社を守るために一緒に働く仲間を探す」という視点はとても重要です。

経験上、就職氷河期世代には自信がない方もいれば、意欲を示し、入社して実力を遺憾なく発揮して下さる方もいる。

大切なのは、その意欲をどう見極めるか。「なぜうちで働きたいのか?」「当社に来たいのか」、しっかり確認していくと、双方にとって良い結果につながると思います。

就職・転職を考えている 就職氷河期世代の方へ

自己分析で自分の長所を再確認!

当社も平均年齢がまさに就職氷河期世代に該当するので分かるのですが、「自分に何ができるか分からない」という方は結構います。「自信が持てる部分を見つける」という意味で、自己分析はお勧めです。

スキルがあるに越したことはありませんが、それよりも「経験はないけれどやってみたい!」「どうにかして力をつけたい!」という意欲や仕事への姿勢を会社は見ています。その意欲に、当社としても応えていけたら、何よりの喜びです。