



経済産業省
関東経済産業局

令和3年度関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

就職氷河期世代採用・ 活用事例集

本事例集における「就職氷河期世代」は、概ね1993(平成5)年～2004(平成16)年に学校卒業期を迎えた人材を想定しています。

ALSOK埼玉株式会社

■所在地：〒338-0001 埼玉県さいたま市中央区上落合2-3-4 アルーサA館1階
 ■資本金：2,000万円
 ■従業員数：226名
 ■URL：http://www.saitama.alsok.co.jp/

会社概要／ 事業内容

設立：1989年4月11日
 売上高：24億2,200万円
 さいたま市を拠点に埼玉県内（一部東京都内）の金融機関、大型イベント会場、オフィスビル、ショッピングモール、工場などの常駐警備業務

就職氷河期世代を採用するに至った背景

2019年に内閣官房より発表された「就職氷河期世代支援プログラム」を受けて、就職氷河期世代の採用にチャレンジすることにしました。この年齢層を対象とした採用は今までしてきませんでしたが、元気な方で、人物面で当社にマッチする方であればきっと活躍してくれるだろうという思いで募集しました。また日頃から関係のあるハローワークの方からも、就職氷河期世代の採用も検討されてはどうかとお話いただいたこともありました。実際に採用した皆さんは警備職として順調に仕事をしています。おとなしいタイプが多いですが、真面目に与えられた職務を遂行する事が求められる警備職に向いているのかもしれない。現在は建物の常駐警備職として、火災・盗難の予防等、建物を利用する方に安心を提供する役割を全うしてくれています。

採用する上で社内体制や制度の変更

従来、当社では正社員としての採用の年齢上限を44歳としており、それ以降は嘱託職員として受け入れをしていましたが、この機会に54歳までを正社員として採用するように制度を変更しました。それ以外では他の正社員採用で入社された方と同様ではありますが、年代は異なるものの就業経験のない方を採用した実績がこれまでもありましたので、特段に体制を変える必要などはなかったですね

採用ツール・手法

3名の方を採用しましたが、全てハローワークからの採用です。就職氷河期世代の就労を専門とする部署があり、そこからの紹介を受けながら採用しました。ハローワークの方には当社のことを深く理解していただいております。仕事内容などを丁寧に説明した上で、マッチしそうな方をご紹介いただいております。おかげ様で想像以上に多くの方からご応募いただきましたし、3名とも正社員としての就業経験のない方でしたが、非常に真面目な人柄で良い印象を持ちました。ハローワーク以外にはWebメディアに求人広告を掲出し、就職氷河期世代を募集していることを打ち出していますが、ハローワークからのご紹介の方が多い傾向にありますね。

就職氷河期世代に求めていること

「就職氷河期世代」だから特別に何かを求めるといったことはありません。どの年代の方でも、まずは真面目に仕事に取り組んでいただければ全く問題はないと思っています。採用した3名の方は既に入社し、現場で仕事をしてくれていますが、きちんと業務に取り組んでくれています。新卒で採用した方の中にはミスマッチで早期退職をしてしまう方もいますが、そんなことはありません。今回の採用実績から、これからもこの世代の方の採用を積極的に行っていきたいと思っています。

長野吉田工業株式会社

■所在地：〒385-0051 長野県佐久市中込3421
 ■資本金：1,800万円
 ■従業員数：230名
 ■URL：https://www.naganoyoshida.co.jp/

会社概要／ 事業内容

設立：1960年(昭和35)年4月
 売上高：55億円
 有名化粧品メーカーのパッケージ、ミネラルウォーターやドレッシングといった飲料・食料品分野のペットボトル容器など、生活の様々な場面で使われるプラスチック製品を手掛ける。3次元曲面の創造に注力し、デリケートなデザインを鮮やかに、精密な形状をより正確に再現する技術力を強みとしている。

就職氷河期世代を採用するに至った背景

当初は「就職氷河期世代」に強くこだわりを持っていたわけではなかったものの、専門的な知識やスキルをしっかりと持っている方を採用したいと考えていました。当社は化粧品の容器などプラスチック容器の製造を事業としていますが、それにあたり「射出成型」、「ブロー成型」という金型を用いた成型法の知識やスキルが必要となります。ですが、十分に能力を持たれている方はそう多くはいらっしゃいません。今回、当社の求める知識やスキルをお持ちの上、年齢的にも社会人経験をしっかりと重ねられた方であったため、採用に至りました。就職氷河期世代の方の中にはそうした経験・能力をお持ちの方もいらっしゃるほか、会社のこれからを担っていただける人材でもあります。当社としても採用要件に合った方であれば積極的に採用していきたいと考えています。

採用する上で社内体制や制度の変更

3年ほど前から、休日取得をしやすくしたり、家族手当を手厚くしたりといった福利厚生面を充実するようにしています。ただ、制度だけを変えても求職者の方に知ってもらうことが難しいとも考え、外部の協力会社に依頼し、会社をPRする動画を制作しています。社外へのアピールのつもりでしたが、社員に対して改めて自社の良いところを伝えるツールにもなり、インナープロモーションにもなったのは思わぬ効果でした。

採用ツール・手法

今回の採用は人材紹介会社からの紹介での採用でしたが、一般的にはハローワークへの求人掲載や、求人情報誌、新聞への折り込み広告や地元のフリーペーパーへの掲載など、可能な限り幅広く求人情報を掲載するようにしています。ご応募いただく方の年齢や職歴も様々で、その時々採用ポジションや、当社の社風とマッチするかなどを見極めて採用するようにしています。

今回採用した人材は前職でも同様の職務経験があったため即戦力人材として活躍してくれています。採用した経緯は、家庭と仕事の両立を図るため、前職の経験を活かしつつ、より通勤時間を短縮できる会社への転職という希望に当社がマッチしたことです。生活環境が変わる事の多い世代ですから、これまでの社会人経験を無駄にせず新しい環境に則した職につけることは本人にとっても会社にとっても良いことだと思います。

就職氷河期世代に求めていること

社内の風通しの良さや、相談しやすい雰囲気醸成することは採用する上でも、採用した社員を定着させるうえでも必要だと考えています。そのため、福利厚生面の充実はもちろんのこと、中途で入社した社員が孤立しないように、社員間のコミュニケーションをもっと活発にとっていきたいと考え、面談の機会を増やすようにしています。会社の取り組みとしてきちんと面談の場を用意することで、社員の意見を吸い上げて、より良い会社づくりを生かすこともできると考えています。

株式会社日本環境衛生研究所

■所在地：〒151-0053 東京都渋谷区代々木2丁目22番6号 寺井ビル2F(東京営業所)
〒983-0035 宮城県仙台市宮城野区日の出町3丁目7番14号(仙台営業所 本社)
■資本金：3,000万円
■従業員数：45名
■URL：https://kankyousei.com/

会社概要／ 事業内容

設立：2006年2月
売上高：4億5,000万円
食品検査受託・水質検査受託・腸内細菌検査受託など総合衛生管理事業

就職氷河期世代を採用するに至った背景

弊社は、食品、水質、腸内細菌等の検査を主力事業としています。近年はコロナ禍の影響もあって企業の検査に対する意識が高まり、おかげさまで足元の業績は順調に推移しています。従業員数は45名で、全体のおよそ8割が女性です。30代が4割、40代が3割、50代以降が2割といった年齢構成比となっております。以前は20代の方を採用したこともあります。なかなか定着していただけませんでした。弊社の業務においては、顧客とのやり取り等を含めて、特にコミュニケーション能力がとても重要な要素となります。その点氷河期世代の方々、ハウレンソウといった基本的なコミュニケーションスキルが備わっている方が多い印象で、今後も積極的に採用していきたいと考えています。

採用した社員の定着に向けた取組み

弊社は8割が女性従業員ということもあり、ほとんどの方がご家庭をもっています。中にはお子さんが小さい方も多くいらっしゃいます。基本はフルタイムでの就業になりますが、ご家庭の事情に合わせて、出勤時間を遅くする、早めに帰宅する、お休みをとりやすいようにする等、働きやすい労働環境を提供しています。繁忙期の残業に関しても、全員が残るのではなく、数人に交代で残っていただくといった配慮をしています。また、新しく入社していただいた方には、必ず先輩社員のお世話係を一人つけて、OJTで教育しています。弊社には毎日15,000～16,000点もの検体が届くため、日々の検査業務はとても忙しいのですが、安心して長く働いていただくために、担当の先輩社員が丁寧にフォローしています。もちろん人によって仕事を覚える期間にばらつきはありますが、一人ひとりの様子を担当の先輩社員が把握し、もう少し時間がかかると判断した場合には、あせらずに長めの指導期間を設けるようにしています。おかげさまで氷河期世代の方々の定着率は、今のところ、ほぼ100%です。

採用ツール・手法

主にハローワークやタウンワーク、自社HPで求人を募集しています。この中で特に応募が多いのはタウンワークなのですが、現状ではなかなか採用に至っておりません。検査事業というわかりにくい業務の内容を、面接の場だけでお伝えしきれていないのが原因と考えています。

また応募は圧倒的に女性の方が多く状況です。家庭を持つ女性が数多く活躍している弊社を知っていただくことで、安心して応募して下さっているのかと思います。

今後はハローワークに就職氷河期世代専門窓口というものがあるようなので、ぜひ活用してみたいと思います。

就職氷河期世代に求めていること

先にもふれましたが氷河期世代の方は、非常にコミュニケーション能力に優れていると感じています。挨拶やハウレンソウをしっかりと行うのは当たり前のことかもしれませんが、なかなか徹底できないものです。事務等のバックオフィス系のお仕事をされてから弊社に転職されてきた氷河期世代の方などは、顧客の電話対応が非常に優れていて、これまでいろいろな会社で積まれてきた経験を弊社で活かしていただいていると思います。

また、日々忙しい業務をこなすうえでスピードが求められるのはもちろんですが、『検査』という業務上の特性もあって、弊社にとって、正確性は何よりも重要です。この点においても、一定の人生経験を積まれた氷河期世代の方には、安心して任せられると感じています。

株式会社東日本技術研究所

■所在地：〒319-1221 茨城県日立市大みか町2-23-15
■資本金：2,000万円
■従業員数：732名
■URL：https://www.tounichi-g.co.jp/

会社概要／ 事業内容

設立：1985年2月
売上高：55億円
カーナビ、カーオーディオ、エンジン制御、先進運転支援システム等の車載システムをはじめ、鉄道、上下水道、電気ガスプラントの監視制御システム等の開発

就職氷河期世代を採用するに至った背景

当社の属するIT業界は売り手市場であり、特に業界・職種経験者や理系出身者の採用は激化しています。そうした中で、激しい競争の中に飛び込むのではなく、別の視点で自社にあった人材を採用しようと就職氷河期世代の採用に踏み切りました。例えば学生時代にコンピューターの勉強をしていたものの希望の仕事に就くことが出来なかった方は、たとえ実務経験がなかったとしても、潜在能力が高いのではないかと思います。積極的に様々な方にお会いしていきましたね。

採用した社員の定着に向けた取組み

制度面では従来と大きな変更はありませんが、仕事へのアサインの方法を見直しました。これまで、当社では中途採用は即戦力人材のみを対象としていたものの、今回の採用は基礎知識があっても実務未経験の方です。そこで、新卒採用で入社する社員と同様の仕事を割り当て、まずは簡単な業務から慣れていってもらい、少しずつスキルを身に付けていただくようにしました。

採用ツール・手法

昨年度は関東経済産業局主催の就職氷河期世代の方を対象とした合同企業説明会で採用しました。今年度は新たに1名別ルートで採用しました。東京でコンピューター系の専門学校の講師をしていたものの、学校都合で退職し地元に戻りたいと希望されている方でした。実務経験はないものの、基礎力があってきっと活躍してくれるのではと期待しています。この合同企業セミナーの他には、職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)で異業界からIT業界への転職を考えている方に説明会を開催したり、ハローワークのリクエストサービスを使用して募集しています。

就職氷河期世代に求めていること

就職氷河期世代の方の中にも色々な方がいらっしゃいますが、一つのことを長く続けてきた方が、当社には合っているのかなと思っています。IT業界はスキル取得までに時間はかかりますが、身に着けばいくら新しい技術が世に出ようと基礎は大きく変わらないため、長く続けられる仕事だからです。また、IT業界は無形のサービスを生み出すものですが、ものづくりと同じようにお客様に成果物を納品する仕事です。品質に対してこだわりをもち、丁寧な姿勢で仕事の出来る方であれば、きっと活躍できるはず。一方、未経験の仕事に挑戦する場合には、指導役や上司が自分より年下の社員になることもあるかもしれません。年齢を意識しすぎず、誰に対しても謙虚な姿勢で接してほしいですね。

株式会社more

- 所在地：〒158-0095 東京都世田谷区瀬田2-5-8
- 資本金：1,000万円
- 従業員数：単独：110名 グループ全体：141名
- URL：https://more-g.co.jp/

会社概要／
事業内容

設立：2012年7月30日
通所介護(デイサービス)事業、訪問介護事業、訪問看護事業、コンサルティング事業の4事業を世田谷区に特化して展開。

就職氷河期世代を採用するに至った背景

当社ではLGBTQの方をはじめ多様性を重んじており、就職氷河期世代の方であっても当社にご興味をお持ちいただいた方は選考を実施しています。他方で、代表が就職氷河期世代の方と同年代でもあり、これまでのキャリアや生き方などに共感できる点も多いということもあります。また、当社では介護サービスの利用者の皆さんや、働く人が明るく、楽しく過ごせるように業界のイメージを払拭するような事業所づくりに取り組んでいます。そうしたこともあってか従業員の平均年齢が若く、30～40代の社員が多数活躍していますので、ご応募いただいた同年代の方にとっては安心して働けるイメージをお持ちいただけるのかもしれませんが、選考前に希望があれば説明会を実施しており、会社の雰囲気などは入社前にしっかりご理解いただくような取り組みも実施しています。

採用した社員の定着に向けた取り組み

従業員一人ひとりに柔軟に対応した福利厚生に加え、評価制度も工夫しています。一人ひとりに1年間の行動計画を定めさせ、それに伴って点数化して評価をするので納得感を持つことが出来るようにしています。例えば同年代や同じ役職の同僚と評価の差があった時に、曖昧な基準では不満だけが残ってしまうため、公平・公正に評価したいと考えています。

採用する上で社内体制や制度の変更

一人ひとりが安心して働けるように福利厚生面でのサポートを行っています。例えば引越しなど、お金がかかるときに支援する制度を作ったり、住宅手当や、シングルファザー・マザーの方向けの手当を作るなど、従業員のライフイベントなどを踏まえて柔軟に対応しています。従業員に使ってもらえない制度を作っても意味のないことですし、せっかく就職された方が早期に退職するようなことは避けたいと思っていますね。また、制度を充実させるだけではなく、採用パンフレットの制作などの社内プロジェクトを複数立ち上げ、介護の仕事以外にも様々なプロジェクトに参加できる機会を設け、やりがいを感じて頂けるような取り組みもしています。

就職氷河期世代に求めていること

就職氷河期世代の方に限ってお伝えすると、これまでにご入社された方は現場で大きな力を発揮している方ばかりです。どんな仕事でもそうですが、特に介護の仕事は利用者の皆さんと向き合い、想像力を働かせることが大切になります。これまでの経験値がある分、様々な場面で力を発揮していただいていますし、現場で不足していることを補うための提案も積極的にいただいています。今までの経験が無駄になることは決してありませんので、当社をより良くしていくために力を発揮していただきたいです。