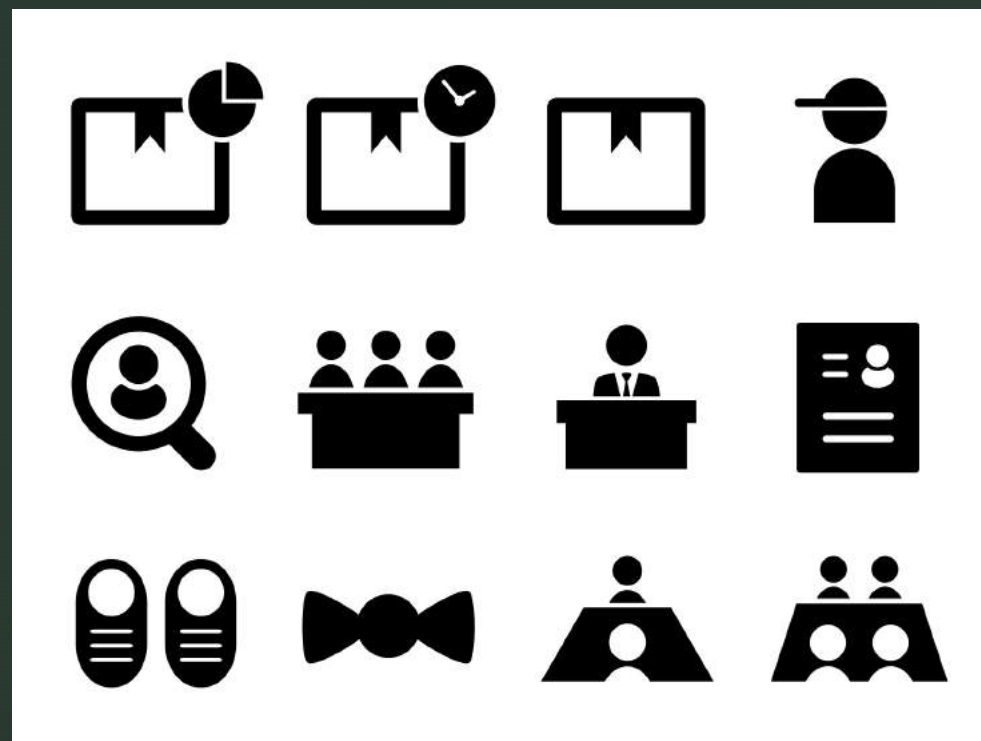


中途採用の心構え



転職市場の変遷

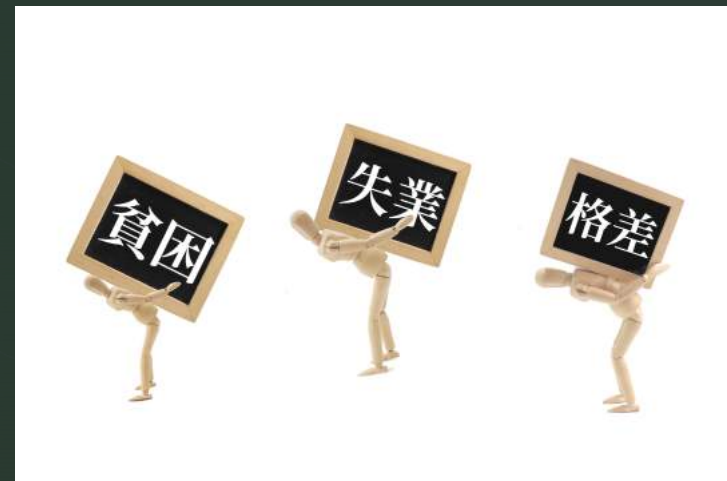
売り手市場

(求職者に有利な状況)



買い手市場

(企業がセレクトできる状況)



未曾有の転職市場です

コロナショックにより、事業の縮小・休業・倒産といった負のスパイラルが連鎖的に起こります。

求人案件のある数少ない業種も、
他の業種から優秀な人財
が流入し転職市場は激戦の様相
となるでしょう。



■ コロナ不況の厳しさはこれから . . .



今は選ぶなら自分の市場価値を 客観的に見つめましょう

・未資格、未経験

→育てる余裕のある企業が激減してますよ？

・実績

→過去の実績・経験は参考記録。

役職・給与はむしろ足枷です・

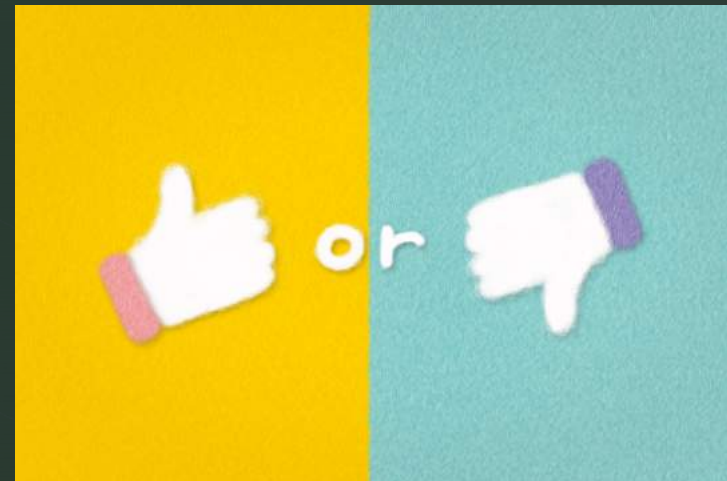
0からの環境であなたは何ができますか？

・転職歴多いと（参考は年齢割る10が基準）

→企業はまた、すぐ辞めるのではと思ってます？

・条件多い方

→ほんとにそんな求人ありますか？



実務経験のない希望や志望は 難しい時代です

コロナ不況の影響で、他業種から優秀なビジネスマンが大量に限られた求人に集まっています。そんな中、実績や経験のない中で自分のやりたい仕事に拘っても採用担当者さんには相手にされません。それぞれの仕事を希望するには実績やシナジーに繋がる経験が必要です。焦らず実績を積むための回り道も必要な時代です。



学生のような感覚で 会社に期待してませんか？

中途採用は即戦力が基本です。
未資格未経験でも、他の会社での経験
を活かして即成果に繋がる方が
優先的に内定に繋がりますよ！
あなたが応募した会社は学校ではない
ので、教わるのが当たり前、教えてく
ればやりますのような方は今の厳し
い転職市場ではマイナス要因です。
自発的に業務を習得し、積極的に入社
先の仕事に取り組む姿勢が肝心です。



企業に選ばれるには・・・

自分の希望のアピールよりも

企業への興味、
企業への貢献できるポイント
企業の訴求ポイントとの合致

そんなアピールが良いのではない
ですか？



ウィズ コロナのお仕事探しは

ウィズコロナの仕事探しは・・・
自分のやりたい仕事・条件に
拘りすぎると
高い倍率の競争・条件が厳しい・
そもそも案件がないetc
ということが起きてしまいます。
“無い求人”を探すより
少し条件を広げたり、回り道でも
“リアル案件”から“選ぶ”ような
転職の考え方が問われています



あなたの市場価値と対価は合ってますか？

たくさんの希望条件があることは悪いことではありません。
但し、企業ニーズを自分に都合良く盲信してませんか？
求人企業は今の時代とてもシビアです。



年収500万以上を叶えるには・・・

某企業の人事責任者の方がお話し
されていたのは・・・

1. 500～1000人以上の規模の
マネジメント経験は必須

2. 売上高3億以上の管理実績

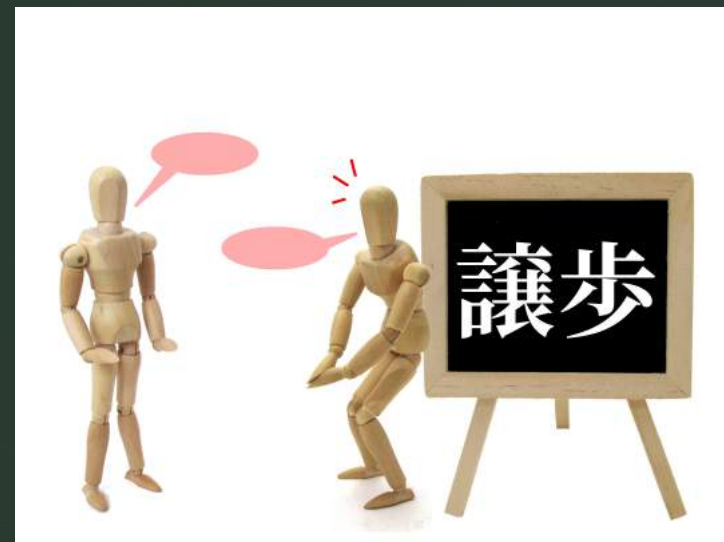
これが最低限の経験だそうです・・・

企業により基準は様々ですが、
あなたはどうか？



折り合いのポイントを決めましょう

- ①仕事内容（職種・業種）
- ②給与・キャリアアップ
- ③通勤・勤務地
- ④福利厚生・待遇
- ⑤就業環境
- ⑥雇用形態
- ⑦休日他



中途採用の現実（平均応募数）

* マイナビ転職統計

～19歳	4.1社
20～25歳	6.3社
26～30歳	7.1社
31～35歳	8.2社
36～40歳	8.7社
41～45歳	10.1社
46～50歳	12.1社
51～55歳	14.5社
56～60歳	14.5社
61歳以上	15.2社

求人媒体何件登録してる？

求人媒体は何社登録して、
リサーチしてますか？
媒体毎に載ってる求人案件
は異なります！
求人媒体と求人募集の企業の
契約があって初めて載るんです



求人媒体の使い分け

①大企業&資金力ある企業

リクナビ、DODA、en、マイナビ、ビズリーチetc

②中小企業・ベンチャー企業

はたらこねっと、はたらいく、イーキャリア、etc

③小規模事業所

アイデム、an、タウンワーク、フロムエー

④無料・その他

ハローワーク、green,



上手なリサーチには

就活のポータルサイトの活用
Indeedや転職会議といった
総合サイトでリサーチがベスト



求人があっても・・・

必ず募集してるわけじゃない・・・

求人媒体の情報は募集があるから掲載されているわけではありません。

“契約があるから”掲載されています。



大きく分けると

①大募集中！

＊不足してるので急募も含め多チャネルから募集している会社

②紹介会社は指定のみ、あとは直接応募

＊概ね人員は補えたので、良い人材をセレクトして募集している会社

③紹介会社不可、直接応募のみ

＊紹介会社を使うほど困ってないので、相当優秀な人財のみ直接応募で募集の会社

かなり狭き門だと思ってください。

④充足中

＊媒体契約があるので掲載しているだけ。応募するだけ無駄



履歴書の注意事項！！

履歴書はあくまで“履歴”の記載をベースに作成するものです。

企業の採用担当者様は履歴や志望動機に興味を持ち、職務経歴書に進んで選考に至ります。

なので、以下に注意ください。

- ①パートや非正規雇用の羅列
- ②1年以内や短い職歴
- ③5社以上の職歴
- ④職歴以外の記載（職務や部署の記載）
- ⑤アピールのための資格（応募企業に活かない資格の羅列）
- ⑥適当な志望動機・自己アピールだけの志望動機・年相応ではない志望動機



履歴書・職務経歴書は

- ・履歴書は簡潔・明瞭に社名のみで入社・退社などの記載
- ・資格はアピール目的のものよりも実務に活かすものを記載
- ・志望動機は“起承転結”で簡潔且つ人事担当者に自分に興味を持ってもらえる内容であり、また御社に興味を持っていますというメッセージを“必ず”添えること。
- ・職務経歴書は職位や作業の羅列ではなく、その職位と作業で、どんな“成果”“結果”を残したかを記載する
- ・自己PRも中途採用は学生とは違い社会経験から裏づけされた、人事担当者様が成果・結果に繋がるイメージを持ちやすい内容を。



面接準備はしてますか？

①志望動機:業種・業界を選んだ理由

(介護業界を選んだ理由)

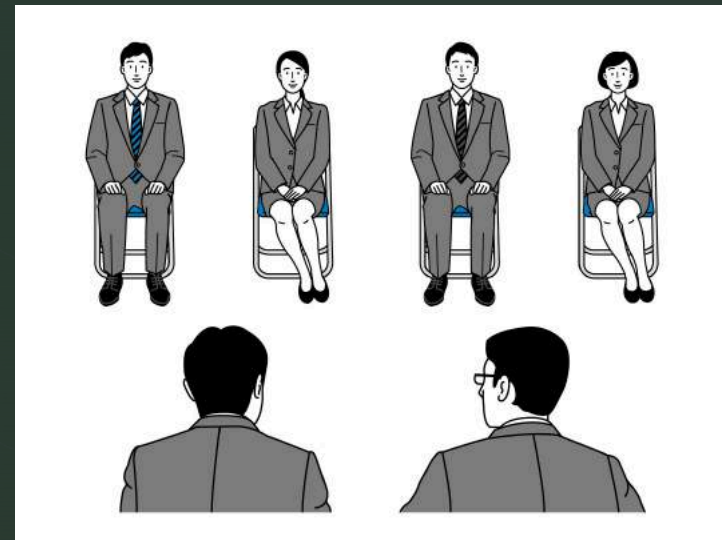
②志望動機:会社を選んだ理由

③1年後のビジョン

④3～5年後のビジョン

⑤自分のストロングポイント→仕事や会社に貢献できるポイントとして

※自己満のアピールはNG、
会社は学校ではないので勉強したいとか、成長したいだけではダメです。
成長してどう貢献するかを伝えましょう。



面接は行き当たりばったりに 考えてませんか？

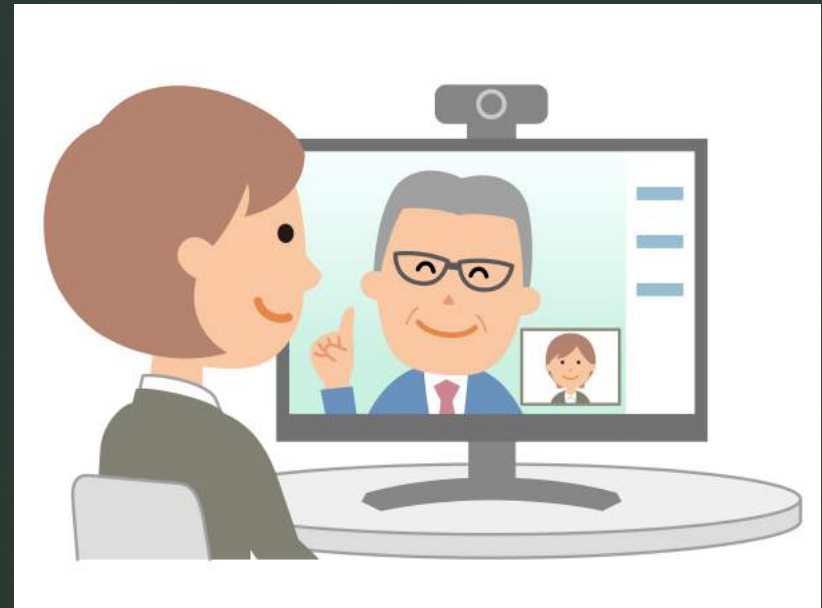
⑥質問をすること！！

※必ず3つ位は質問を考えておいて、
必ず質問はすること→労務管理、待遇
面の質問はしても良いですが、
会社の方向性や実務的な質問をした上
でないとマイナス印象なので注意！

⑦身だしなみチェック→スーツ、ネクタイ、 シャツ、靴、靴下、カバン

※これらはビシッとすることが面接する方、
会社への敬意のためです。

* 別途会社のホームページは閲覧でき
る限りしっかり見て会社の方針や取り組
みは覚えておきましょう！



あくまで1社の統計データ
なので業界・職種・経歴な
どのマッチングによっては
内定率50%を超える場合
もあります

書類選考通過率は30~50%

一次面接通過率30%

最終面接通過内定率50%

応募からの内定率は4~5%

*マイナビ転職統計

***コロナの現状ではある統計では書類通過率が7~10%とわれています**

応募から内定までの選考通過率

応募（書類選考）

▼30%

一次面接

▼30%

最終面接

▼50%

内定

円滑な就活のためには

【内定を得るために何社応募が必要？】

データを通じて考えてみると、転職活動では複数企業に応募するのが基本です。選考通過率からも、内定を得るには世代にもよりますが6～20社は応募が必須です。

結果が出るまで「1社ずつ応募」で転職活動するのは危険!?

- ①紹介会社経由
- ②ハローワークエントリー
- ③媒体リサーチ&直接応募

こんな複数経路からの応募が理想的かなと思います。



転職スパイラル



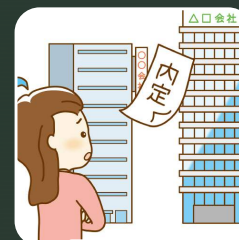
エントリー



履歴書・職務経歴書



面接



内定



...

紹介会社を使った就活



適性を検討



紹介会社と一緒に作成



面接対策



内定



お祝い金

中途採用の転職の現実(1)

20代はポテンシャル採用

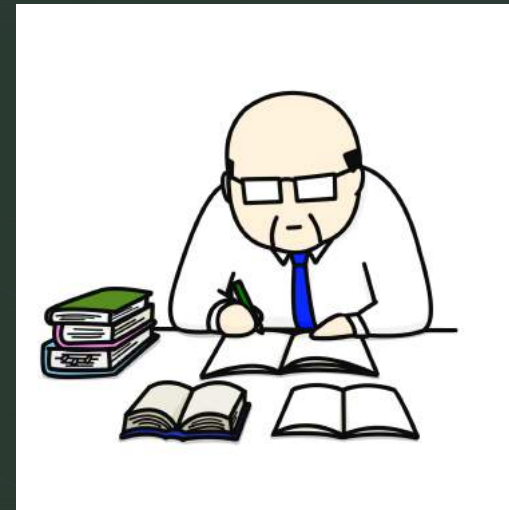
30代前半はポテンシャル&経験採用

では30代後半以上に求められるものは？

実務？即戦力？実績？

40代以上はニーズが限りなく高く・少ないそんな現状認識が大事です。

あなたのアピールできる成果物はなんですか？



中途採用の転職の現実(2)



"教えてもらえれば"は厳禁

※引き出す、実践する、修正するが基本

同じ一から教えるなら30代後半より歳下で若い人を選びます。

40代以上に教えるのは誰ですか？

中途採用の転職の現実(3)

PCスキルは

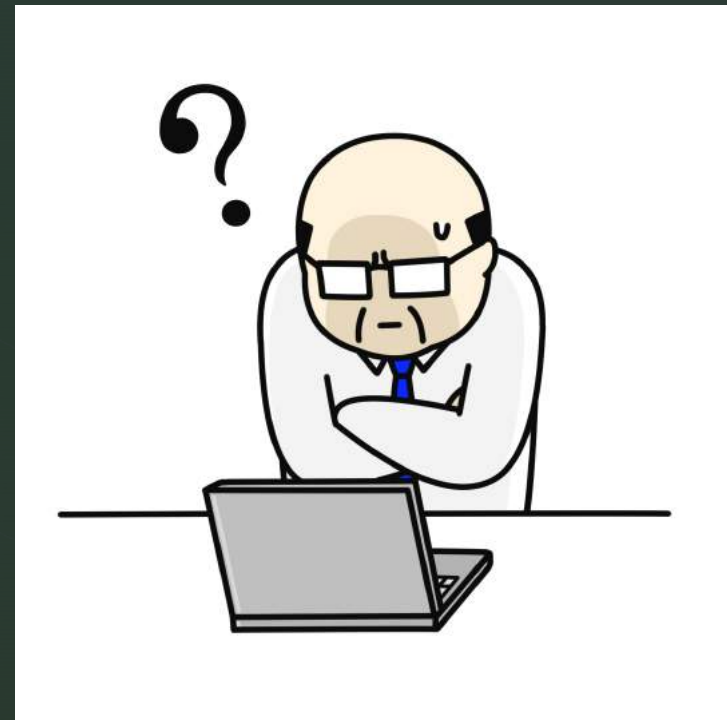
Excel、Word、PowerPointは

使えて当たり前

それで何ができるか？

* スマホ、ZOOM、Google各種ツール、業務効率のシステムに抵抗感ないですか？

事務職バックオフィス職はそれを使いこなし、新しい提案ができて当然ですよ？



中途採用の転職の現実(4)



経歴・役職・経験

→これはプロセスです。

企業が求めるのは、

入社後にそのプロセスを糧に

どんな成果・結果を出してくれるのか？

過去の役職・年収をアピールすることは応募企業にとっては参考記録で有り無意味です。

中途採用の転職の現実(5)

ヒト・モノ・カネ・情報の経営資源と言われるもののなかで、

あなたはどこの領域で力を発揮できる人材ですか？

それが、30代後半からの転職における突破口です！

経営資源の分類

		イメージ	説明/具体例	主な特徴
知 覚 可 能	有 体 物	カネ	 現金、預金、金融資産	・経営資源の中で最も重要 ー 他の経営資源を育てる
		ヒト (人的資源)	 従業員、およびそこに紐づく技能やノウハウ	・企業が完全にコントロールできない ・成長する
		不動産	 土地、建物	・価値が下がりにくい ー ただし、これからの日本では下がるかも？
		ハードウェア	 パソコン、サーバー、ディスプレイなど	・価値が下がりやすい ー 壊れる/時代遅れになりやすい
		その他	 設備、車両、机など	(多様すぎるためノーコメント)
	無 体 物	産業財産権	 特許、商標、意匠、実用新案	・特許庁に出願し登録することで、独占利用が可能
		ソフトウェア	 システム、アプリ、Webサイトなど	・限界費用がほぼゼロで、追加の収益をもたらす
		コンテンツ	 書籍、映画、アニメ、楽曲など	・限界費用がほぼゼロで、追加の収益をもたらす ー ただし、デジタル化が必要
		データ	 顧客のリスト、行動履歴など	・最近、特に注目が集まっている ー 「ビッグデータ」
		その他 (ナレッジ)	 言語化された技術やノウハウ	・ヒトに紐づく暗黙知を形式知化する取り組みが流行り
知 覚 不 可 能	関 係	実績	 これまでの歴史・成果	・ブランドを形成する
		ブランド	 顧客/社会からの認知・信頼	・どの企業もこれから対応が必要そう ー 信頼の形成メカニズムが変化しつつある
	組 織 力	その他	 コネなど	・組織より個人に紐づきやすい ー 経営資源としては扱いにくい？
		組織力・文化	 集団としての規範・雰囲気	・個人の能力はヒトに紐づくため割愛

中途採用の転職の現実(6)



キャリア・年収・経験が足枷！

役職はスタートラインです。

その役職で**どんな成果・結果を出した**かがポイントで、企業はその結果を自社に当てはめて興味を持ちます。また、年収はその企業での対価と未来への投資ですから、対価実績のない転職先企業にとって高い対価（年収）は投資というよりギャンブルです。

あなたが人事担当者なら30代後半以上の求職者に500万円の年収、20代を400万円であればどちらを採用しますか？

中途採用の転職の現実(7)

上司が10歳以上若くてもあなたは**"使われ"**やすいですか？

※歳下の上司を気にしない、真摯に従えるは当たり前、使われやすいかが鍵です。歳上の癖のある“新人”を採用しようとする会社は相当人手に困った会社だけです。

Ex;あなたの職場に15歳上の新人さんが入ってきた時あなたが教育担当者なら気持ちよく指導できますか？
(相手の立場で考えてみて)



労働分配率・限界利益率

労働分配率

企業において生産された付加価値全体のうちの、どれだけが労働者に還元されているかを示す割合。これは「人件費÷付加価値」で算出された百分率で表す

限界利益率

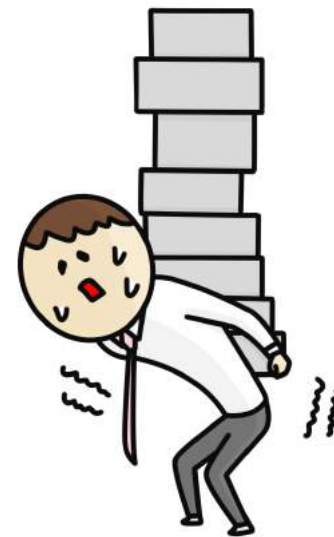
売上高に対する**限界利益**の割合のことを指します。つまり、売上高が増加したときに、**限界利益**がどれだけ増加するかという割合を示します。固定費が売上高とは無関係に一定であるため、**限界利益率**こそが売上高の増減に伴う企業の利益の増減そのものとなります。**限界利益率**は高ければ高いほど良い



つまり・・・あなたの希望給与を得るには

※概ね**総支給給与の3～5倍**とも5～10倍の売上高が必要と言われています。営業はとにかくバックオフィスはどうか？一概に売上高での算出は難しいですが、それに付随するような生産性が求められます。

月額総支給30万の給与をもらうには、その月にあなた一人で凡そ**120万以上の売上**に貢献が必要になります。入社初月から大丈夫？



初年度から年収500万以上の希望者は



①教わる必要なし、入社即利益

②年下にも“使われやすい”

③新しい取り組みへの対応力と
様々なノウハウあり

④経験は3年以上

⑤実績は数千万規模

450万以上の年収とは

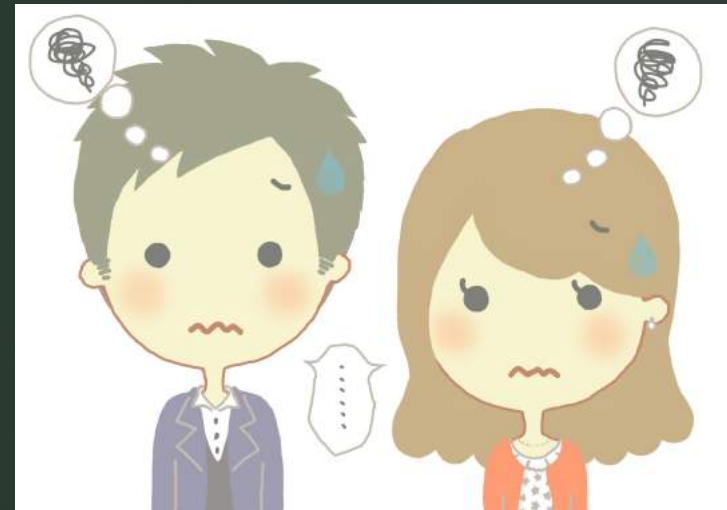
こんな方々へのニーズです。

求職者の希望条件は 求人企業の希望ニーズと乖離が多い

企業は雇用者への生活を保障する“責任”があります。

但し、これから新規に採用する求職者の生活を保障する“責任”はありません。

みなさんが〇〇〇万円以上無いと生活できないから・・・・その論理は通じません。



プロサッカー選手の ボールを使ってプレーする時間は？



プロサッカー選手1人がボールを使ってプレーする時間は90分の内2～3分と言われてます。つまり殆どは走ってるのです。

また、サッカー選手の嫌いな練習の一つはただひたすら走る事です。

つまり仕事とは楽しい3～5%の時間のために90%以上を苦手・嫌い・不得手な仕事を積み重ねた先にあるのではと思います。

仕事もサッカーもゴールと達成感は

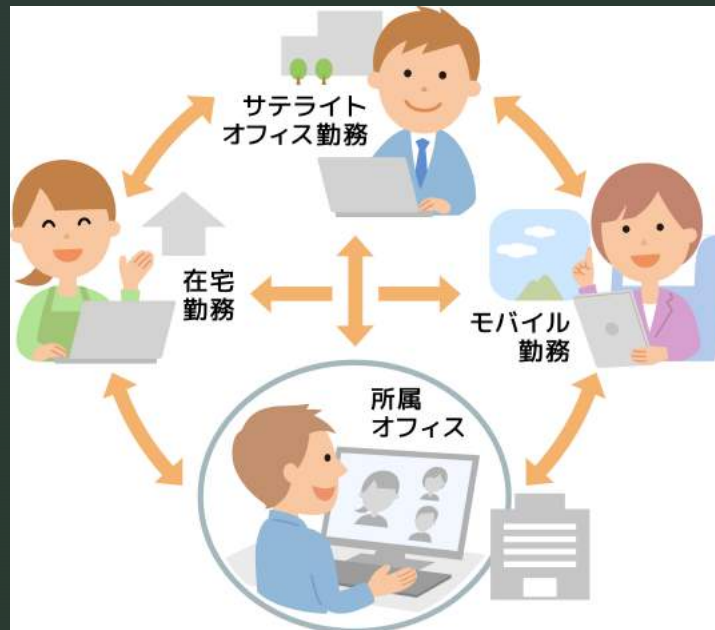
苦手な仕事、嫌な仕事、地道な練習、日々の鍛錬そんな先にあるのでは無いですか？

好きな仕事、やりたい仕事なら存分にできるって方いますが、その仕事が嫌いになったら？

寧ろ、苦手でも嫌いでも真摯に向き合うからこそ、成果や達成に導かれるのでは？！



みなさん求める求人に こだわりすぎてませんか



大きな企業なら、スタートは希望職以外でも希望職への配置移動やジョブチェンジは頻繁に可能性があります。

バックオフィス、研究開発、営業、新規企画etc

いきなりギャンブルのように狙わず実績を重ねて、自分の力で掴み取りませんか？

ジョブローテーションで キャリアチェンジ！！

未経験・未資格で希望の職種は
今の時代かなりの難易度。

希望職種以外で、実績・経験を
積んでジョブローテーション
キャリアアップを狙いましょう。



まずはチャレンジしてみませんか？



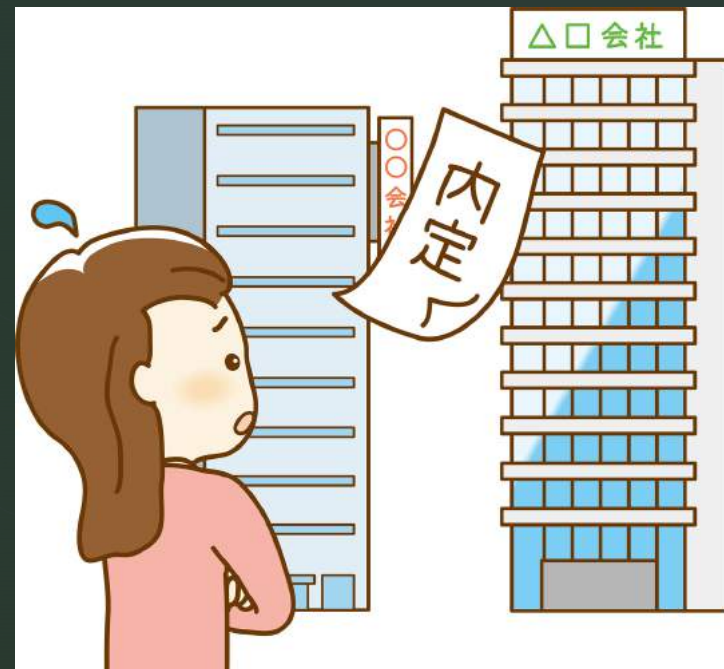
雇用形態云々、あまり興味のないジャンルの企業、苦手な仕事の職種も理解できますが、そんな会社の全てがだめでは無いと思います。

まずは応募しチャレンジしてみませんか？

内定も出てないのにあれこれ 考えるのは時間の無駄です

まずは応募して、書類選考や筆記試験・面接を通して企業を知り、内定が出てから入社を考えても遅くはありません。

内定後に辞退することも、紹介会社を通じてならば、上手に再チャレンジや今後の就活に不利益にならないように配慮できますので。



面接準備①



- ①志望動機:
業種・業界を選んだ理由
- ②志望動機:
会社を選んだ理由は会社を研究して
- ③1年後のビジョン:
ビジョンのない人は採用されません
- ④3～5年後のビジョン
未来計画も大事なポイントです

面接準備②

⑤自分のストロングポイント

→仕事や会社に貢献できるポイントとして

※自己満のアピールはNG

⑥質問をすること！！

※必ず3つ位は質問を考え1つはすること。

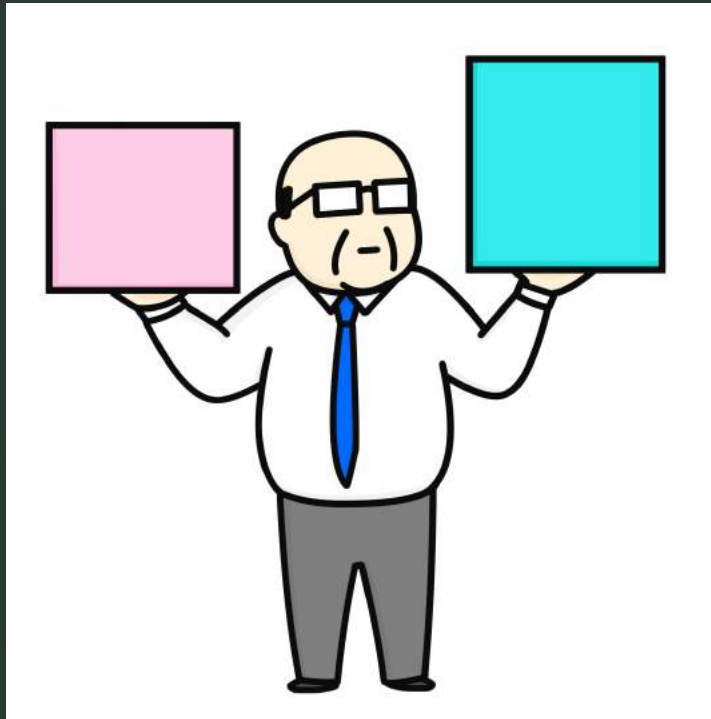
→労務管理、待遇面の質問はしても良いけど、
会社の方向性や実務的なものをした上でじゃ
ないとマイナス印象なので注意

⑦身だしなみチェック

→スーツ、靴、靴下、カバン



ここでもう一度、 あなたの折り合いのポイントは？



自分自身の棚卸しができたら
再度、自分の折り合いの
ポイントを確認しましょう。
妥協ではなく、折り合いです。

どれを選択しますか？

①給与が最優先！

* 勤務地や仕事内容は度外視！

②通勤時間・勤務地が優先！

* 仕事内容・給与条件は応相談！

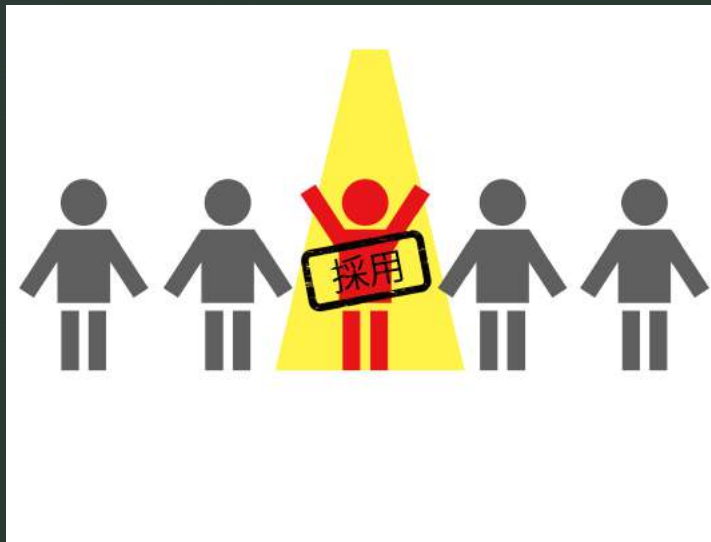
③仕事内容重視！

* 未経験・実績なければ勤務地や給与は期待しないように！

* 複数の希望条件であれば限られた求人しかありません。 折り合いが大事ですよ！



内定・採用には



自分の希望を押し通すだけでは決して“良い採用”には繋がりません。

相手を慮り（おもんばかり）
毅然と希望と熱意を伝えつつ
“折り合い”を持って検討すること
です。

その会社で実績のないあなたが
自分の希望ばかりを言うのは
子供の駄々っ子です。

本当に欲しい“希望条件”は
入社後に掴み取ればいいのです！

中途採用の転職の鍵は！！

1.給与年収は貰うものではなく

“掴み取るもの”と考えましょう。

→希望の年収に何年で辿り着くか？

2.折り合いが大切

全ての条件を満たす案件はないので優先順位をつけて選択しましょう。

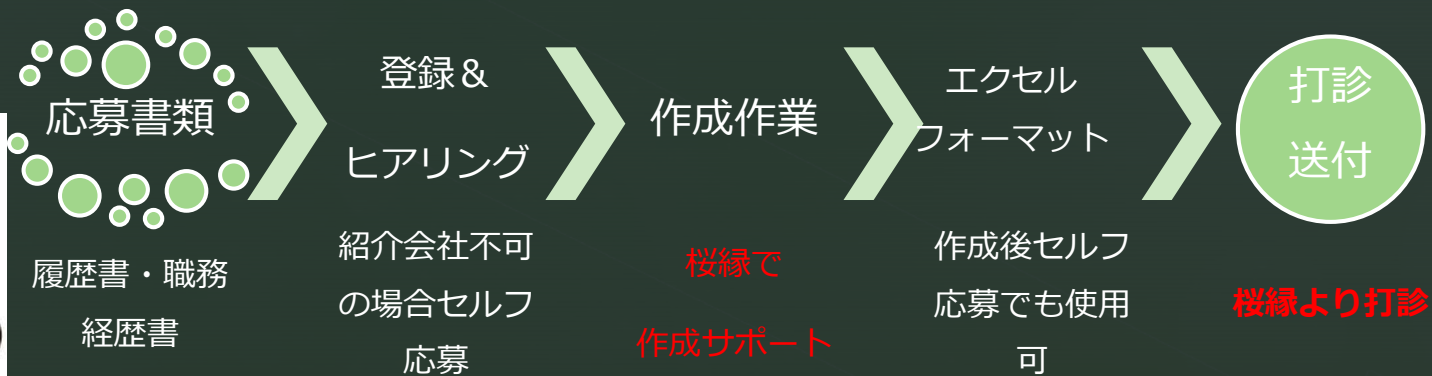
→休み・給与・待遇・条件の内1～2が希望に入ったら応募・検討しましょう

3.過去のキャリアは参考記録

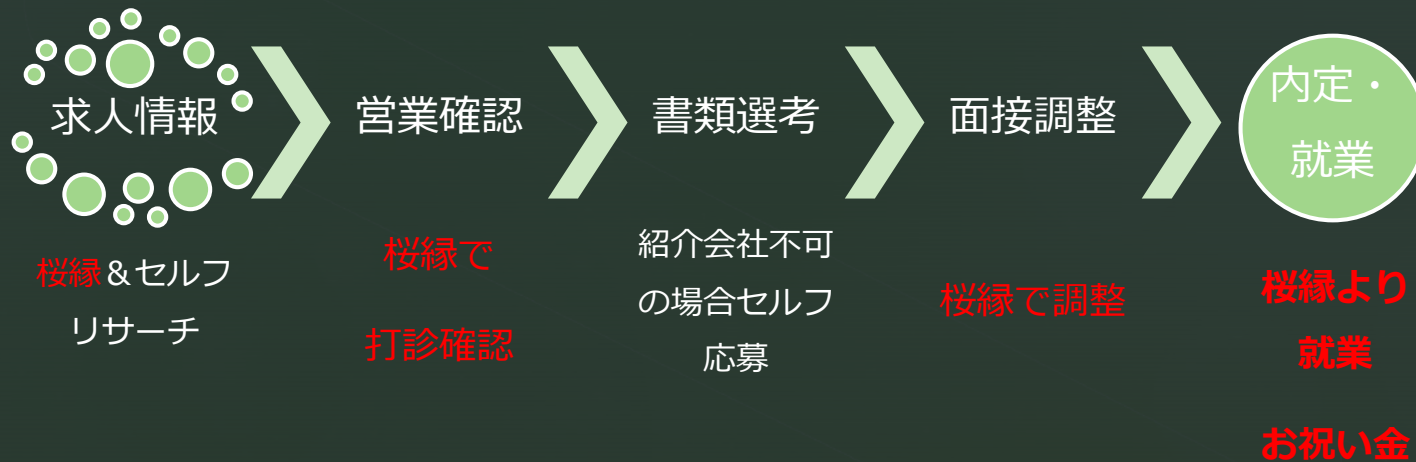
0からどんな結果・成果を出せるのかイメージして応募しましょう。



桜縁を活用した転職フロー① 企業へエントリーまで



桜縁を活用した転職フロー② 営業&面接



桜縁を活用した転職フロー③

1.①媒体活用②ハローワーク活用③紹介会社活用

2.その中で最も条件(就業条件・会社情報)の良い案件をリサーチ

→内定までに選びすぎないこと！

3.応募可能な案件は必ず応募！

→その際紹介会社経由を優先しましょう

→同じ内定・採用ならば、その後就業祝い金のある方がお得！

4.紹介会社経由ならば、雇用条件明示書が開示されます。

→個人だと内定・就業を急かされてしまい兼ねないので気をつけましょう！

5.最低でも2～3社の内定をイメージして就活しましょう



人材紹介戦略

①エントリー案件

即日応募→

条件不可の場合



②提携クライアント案件

確認打診→

条件不可・見送りの場合



③営業開拓案件

希望ニーズから①リサーチ&②営業

事前承諾の上、開拓後即打診

書類選考
通過率
50~25%

条件合致で
書類選考
通過率
40~20%

条件合致で
書類選考
通過率
30~10%

一人で悩まず桜縁と一緒に
より良い環境目指して頑張りましょう！



就業後も気軽に相談してください！

