

就職に必要なこと

相対分析

そもそも就活とは...

企業に「**お願い**」して入れてもらうものではない。

「自分」という商品を売り込む**マーケティング手法**である。

プログラミング技術や意気込みだけのアピールは企業の求める人材とは異なることが多い。

「**月の裏側を見る視点**」が必要。

未経験採用の目的

「組織文化の純化」

経験者は前職のやり方や文化が染み付いている。

「既存社員の成長」

新人教育による技術の言語化、教える立場の客観的な再教育。

「定着率の向上」

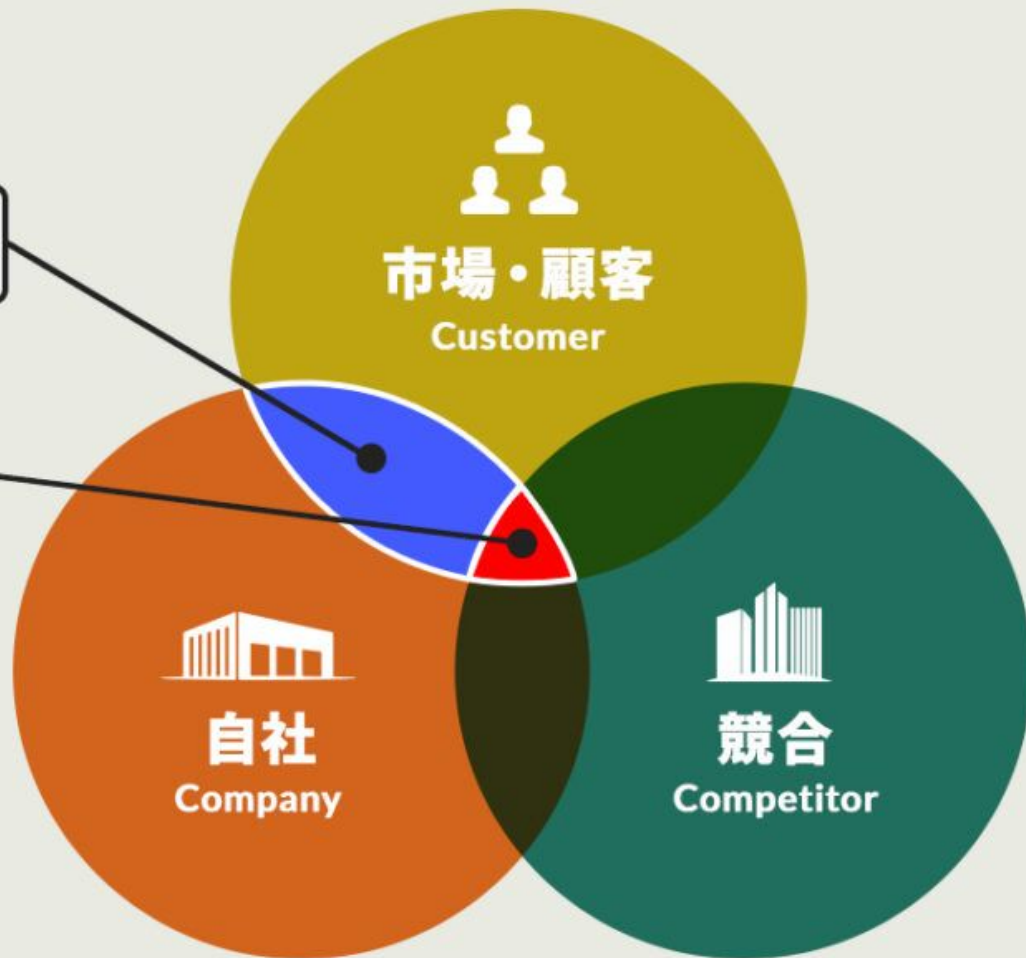
未経験で雇うことにより恩義と帰属意識を養う。

「コア社員拡充の意図」

マネジメント適正のある人物は稀。

狙うべきポジション

レッドオーシャン



競合の規模

ITエンジニアを目指す未経験求職者は年間「6～10万人」と推計。

○内訳(未経験のみ)

新卒・第二新卒 約3万～4万人

中途・リスキリング 約3万～6万人

○分布

下位 80% 約8万人 コード模写で適当に受ける層

中位 15% 約1.5万人 大多数のスクール受講生

上位 5% 約5千人 課題設定、設計図作成、成果を出せる層

有効求人倍率の罭

IT職種の有効求人倍率は約10倍（経験者：売り手市場）

未経験の倍率は1倍以下（買い手市場）

人気企業には数百人応募して受かるのは一人のみ。

○私的分析

20代の若い人材の採用はポテンシャル採用もあるが、

30代以降の就活戦略は差別化が必要。

自己分析と市場価値の相対分析

ハードスキル

SQL、PHP、Javaなど

基本情報資格者（予定）

供給(多)、需要(中)

学習済み未経験は一定数いる



ソフトスキル

マネジメント能力

コミュニケーション能力

教育、分析、計画能力

供給(小)、需要(大)

マネージャーを目指す者がいない

技術と経営の翻訳者がいない

勝ち目は能力と経験の掛け算

技術×人間性の**面積**ではなく、技術×人間性×差別化の**体積**

技術が100でも**人間性**が**0**なら合計値は**0**である。

私は....

技術(50) × **人間性(80)** × **経験(100)** の**戦闘力40万**の総力戦

- ・ 経験の内訳

自衛隊：指揮・指導・教育・規律・精神力

保険営業：コミュニケーション、TLC資格(現役保有者3.3%)

まとめ

「月の裏側」は見られましたか。

勝てる土俵に最大火力を注ぎましょう。

競合が持っていない個性はなんですか？

社会経験者は人生経験という武器を有効活用しましょう。