＜提出3回目＞

未経験エンジニア採用を行う企業が未経験者に期待することは何か。また、期待できる人物であると判断するポイントは何か。

　未経験エンジニア採用を行う企業が未経験者に期待することは、

「早期で会社の利益となってくれる事」「早期退職せず長期就業が見込め、会社に利益を生み出してくれる事」

の２点あり、期待できる人物だと判断するポイントは、

①自走力があるか

②自責思考があるか

③人間性が良いか

④明確な未来像（Will：明確な目標）があるか

の４点がある。

　企業にとって採用とは「人的投資」であり、投資と同様に「早く利益（リターン）が貰える事」と「多く利益が貰える事」が重要な視点とされている。

　採用活動は一般的に赤字スタートの活動である。採用担当人事の雇用や求人広告等の「採用コスト」や、採用した人材を育成する教育担当や上司の給料等の「教育コスト」の２つがまず必要となるからである。

そのため人事担当者は、上記コストに対して、“早く利益を貰える”人材を採用する事で、全体として採算を取るように考える。具体的には、未経験者ではなく経験者を採用したいと考える。経験者には「教育コスト」がかからず、未経験者に比べて早く利益が貰えるからである。

未経験者のIT業界への転職は、上記理由に加え、IT業界では高い専門知識が求められる事、早期転職のリスクがある事等から、企業としては利益が見込みづらく、難しいとされてきた。

しかし近頃、未経験者を採用しようという企業が出てきた。経験者の早期退職の実情があるからである。経験者の有効求人倍率は7.65倍と高く、働き手は企業を選択できる立場にあることから、早期退職しやすい状況となっている。早期退職する経験者を採用しても企業としては利益が少なく、採用が企業の成長に繋がらない。

　そこで“早期で会社の利益となってくれる事”はふまえた上で、”早期退職せず長期就業が見込め、会社に利益を生み出してくれる“未経験人材を採用する動きが始まっている。

　そのような人材であると判断するポイントの１つは、まずは「自走力があるか」である。ITエンジニアには、「何が問題かを定義する力」「問題の原因を分析する力」「解決策を選定する力」「解決策を実行する力」「実行結果を検証する力」が求められ、主体的かつ自発的に思考や行動ができる「自走力」が必要となる。未経験エンジニアにはこれらの力はまだ身についていないため、「分からないなりにも調べる」「調べたことを言語化する」「相談する」といった行動が求められる。

　2つ目のポイントは「自責思考があるか」である。自責思考とは、「物事がうまく行かない時に「その原因は自分にある」と考える思考」のことである。前職の退職理由に「上司からのパワハラ」や「同僚からのいじめ」等の「他責思考」による理由を挙げると、企業側に「他人の責任にする人だ」と、マイナスの印象を抱かれる。

　3つ目のポイントは「人間性が良いか」である。前向きさ、ひたむきさ、謙虚な姿勢、向上心とそれに伴った行動を備えることは、早期退職しないことを判断する上で重要なポイントである。仕事で上手くいかないことを他人のせいにする等、ネガティブな思考・行動は退職直前の社員の特徴であり、そのような人材は早期退職のリスクがあるため、企業側は採用したいと考えない。

　4つ目のポイントは、「明確な未来像（Will：明確な目標）があるか」である。上記で述べた働く上で発生するネガティブな思考・行動は「ポジティブな感情」を持つことで乗り越えることができる。「ポジティブな感情」とは、将来どういう自分になりたいかという明確な未来像（目標）に起因して醸成され、「明確な未来像を実現するために辛いことでも乗り越えることができる」という意識を生み出すことに繋がり、早期退職されず企業に利益をもたらすことに繋がる。

　以上から、①自走力があるか、②自責思考があるか、③人間性が良いか、④明確な未来像（Will：明確な目標）があるかの４点を基準に、「早期退職しない」「会社に利益を生み出してくれる」未経験者を企業側は判断している。

（参考資料）

・「キャリアサポートガイダンス」動画

・面接で「転職のきっかけ」を聞かれた時の答え方。「自責思考」が大切

https://tech-camp.in/note/careerchange/77338/#i