

ジョブチェンジ採用支援ガイドブック

個人が新たなスキル獲得を目指して転職を決める時代

ジョブチェンジ Recruitment Support Guidebook



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry

はじめに

近年、労働力人口の減少に加え、著しいテクノロジーの進化や産業構造の変化が加速する中、労働力不足を解消するために、成長産業への円滑な労働移動の必要性が高まっています。

人材サービス産業協議会(JHR)では、求職者/採用企業ともに、ジョブチェンジの意向があるにもかかわらず、十分にマッチングできていない状況を改善することを目指し、求職者が「ジョブチェンジ時に採用情報に求めること」にフォーカスしたガイドブックを作成しました。

本ガイドブックでは、求職者がジョブチェンジ時に必要としている

- 入社後にどんなスキルが身につくか(身につくスキル)
- 業種/職種が変わっても活かせるスキルは何か(ポータブルスキル)

について、記載ポイントや記載例、事例などを掲載しています。

皆さまの採用成功に向けて、ご活用いただけますと幸いです。



このガイドブックの使い方

業種/職種を経験を問わず採用を検討している場合、求職者がジョブチェンジ転職に求めていることを理解し、採用情報を整理、記載することをお勧めします。より意欲が高く、マッチ度の高い応募が増え、採用成功の可能性が高まります

01

**ジョブチェンジ意向者にとって
魅力的な情報を整理する**

必要なスキルや身につくスキル、活かせるポータブルスキルについて、ジョブチェンジ意向者が求めている「採用情報に記載すべきポイント」に沿って整理します。

02

**採用情報に
整理された情報を記載する**

必要なスキルや身につくスキル、活かせるポータブルスキルが整理できたら、採用情報に、求職者にとって魅力的な表記で記載をしましょう。

03

**意欲とマッチ度の高い
採用実現へ**

求職者にとって魅力的な表記をすると応募意欲が高まります。企業にとっても、意欲とマッチ度の高い応募が増え、採用成功の可能性が高まります。

目次

Page

05

12

19

27

30

Content

01

なぜジョブチェンジが必要なのか？

02

求職者がジョブチェンジ転職時に採用情報に求めることは？

03

採用力アップに効く、採用情報に記載すべき3つのポイント

04

3つのポイントを引き出すヒアリングのコツ

05

採用成功事例と解説

01

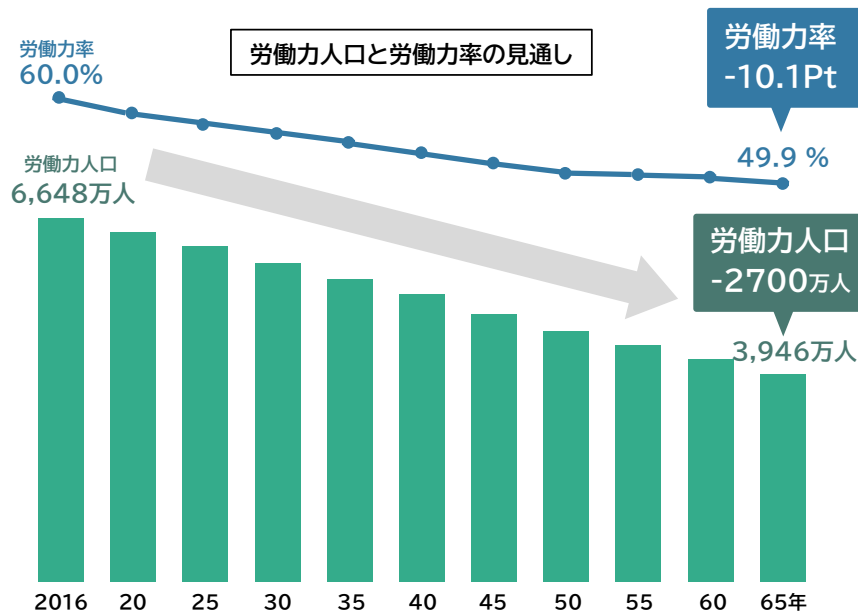
なぜジョブチェンジが 必要なのか？

JOB
CHANGE

労働力人口は減少、求職者の動きも伸びず採用競争は激化の一途

労働力人口の減少

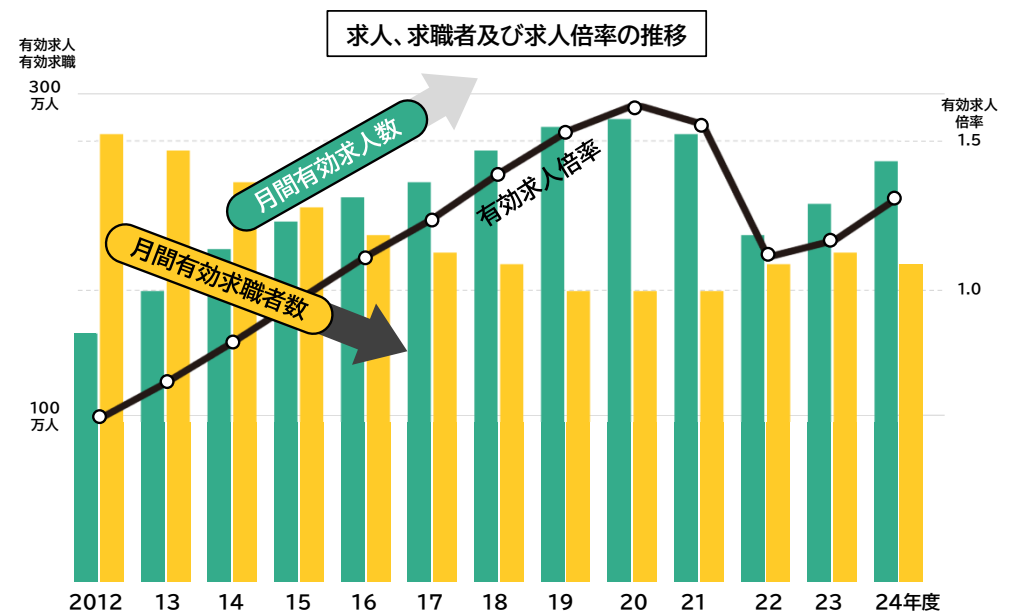
少子高齢化は進み、労働力人口は減少の一途



出典：総務省「労働力調査年報」(2016年)国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2017年4月推計)より、みずほ総合研究所(現 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社)作成
※2016年は実績、2020年以降は男女別、年齢5歳階級別の労働力率を2016年と同じとして算出(75歳以上は2016年の75歳以上の労働力率を75~79歳の労働力率とし、80歳以上はゼロとして算出)

高まる求人倍率

求人数増加に対し伸びない求職者数
採用競争は今後も激化の見通し



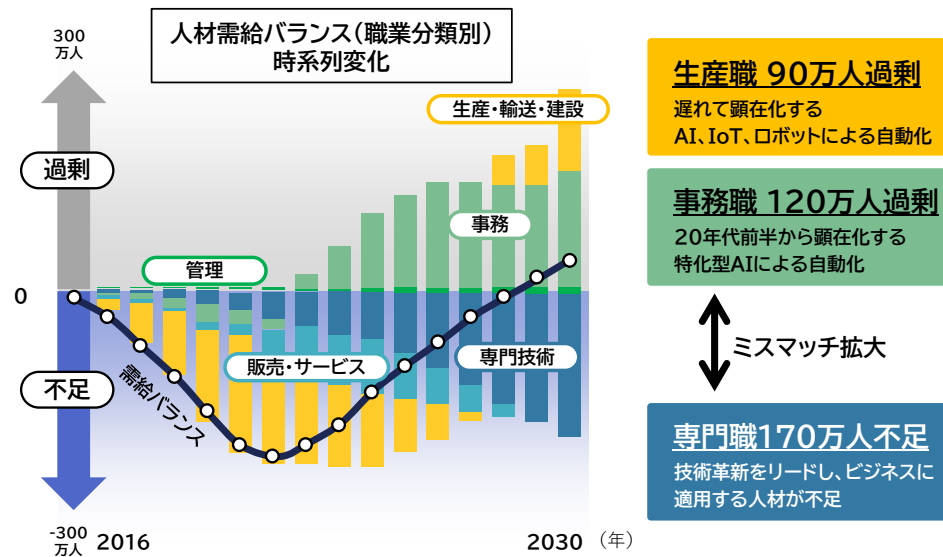
出典：総務省「労働力調査」

1. なぜジョブチェンジが必要なのか？

労働力不足に加え需給のミスマッチが発生/半数が将来性に不安

労働力不足に加え、需給のミスマッチが発生

産業構造の変化が加速し
業種や職種を超えた労働移動が必要に



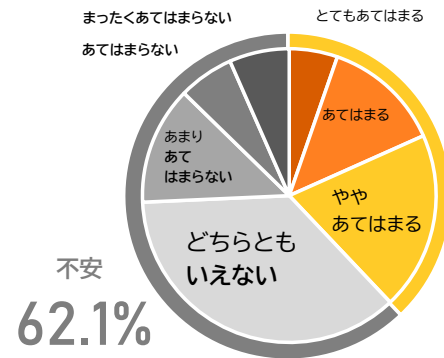
現在の業職種に対する将来への不安

半数以上の求職者が、
現在の業種・職種の将来性に不安

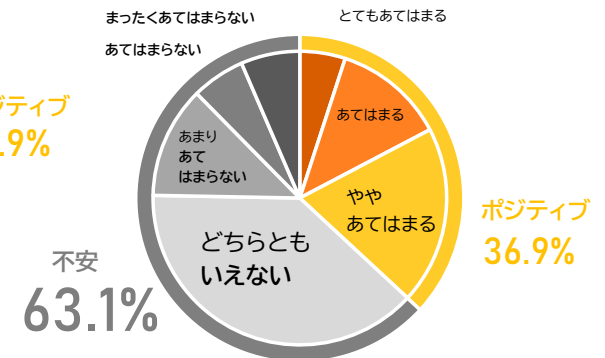
Q. 将来性があり働き続けることができるか？



業種への継続



職種への継続



1. なぜジョブチェンジが必要なのか？

経済成長に向け、成長分野への労働移動の円滑化は必要不可欠

内閣官房『三位一体の労働市場改革の指針』

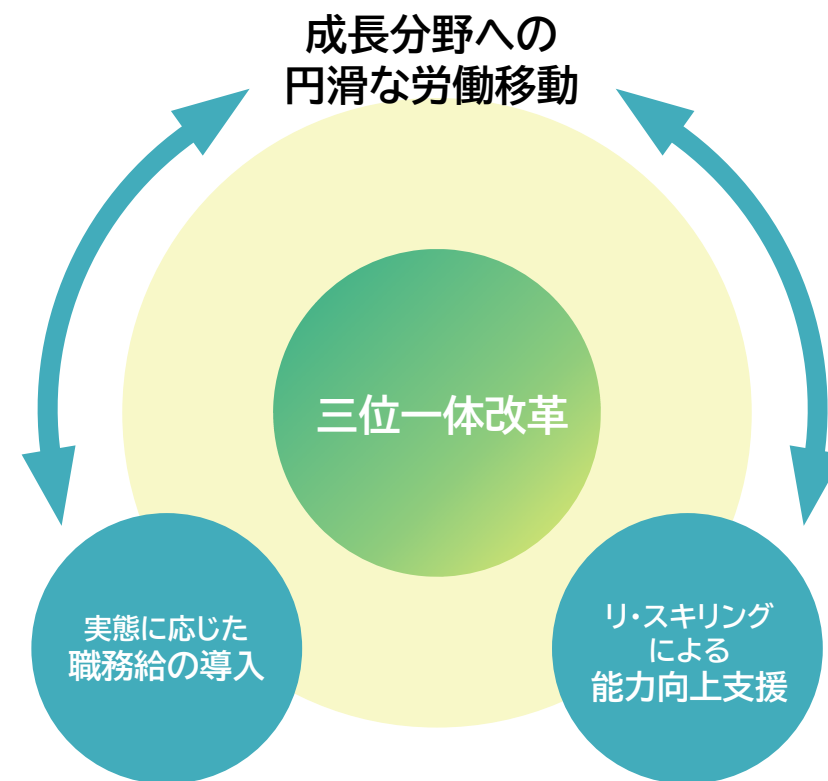
成長分野への労働移動の円滑化は
政府も掲げている重要テーマ



労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務

職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要

『三位一体の労働市場改革』引用

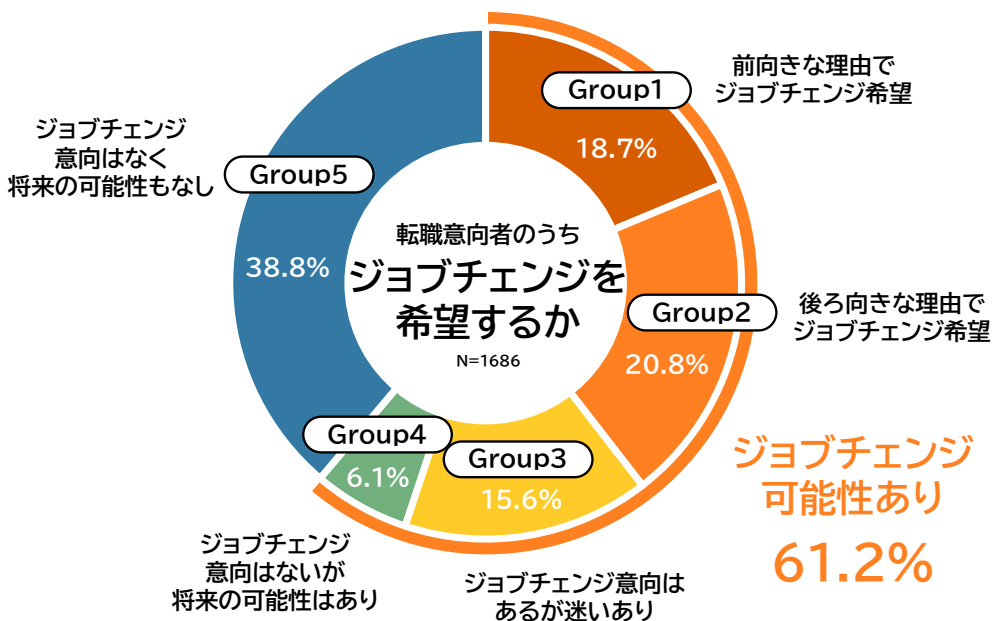


1. なぜジョブチェンジが必要なのか？

求職者のジョブチェンジ意向は高い

求職者のジョブチェンジ意向

転職意向者のうち39.5%は希望し、
61.2%はジョブチェンジの可能性があると回答

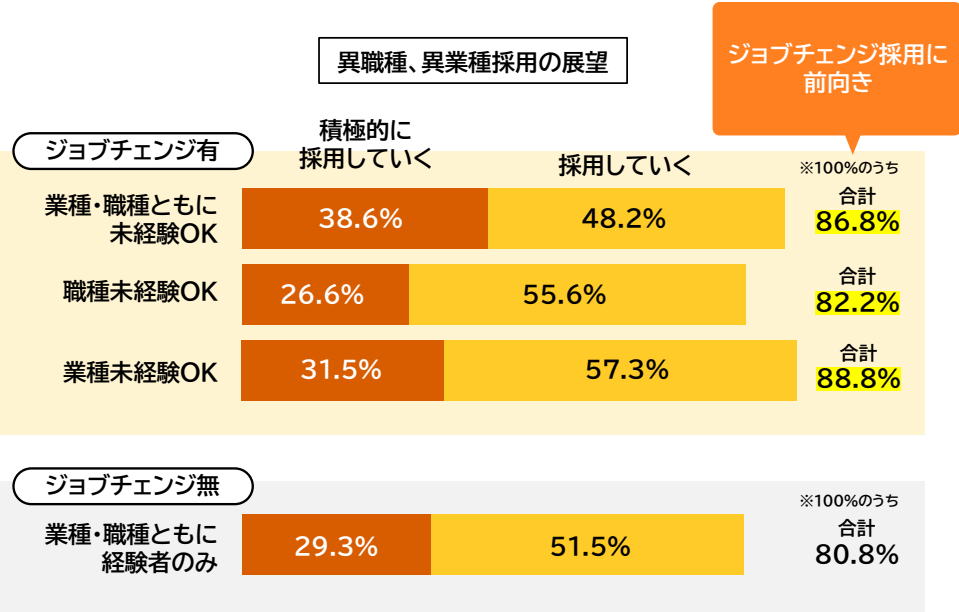


1. なぜジョブチェンジが必要なのか？

企業もジョブチェンジ採用に前向き

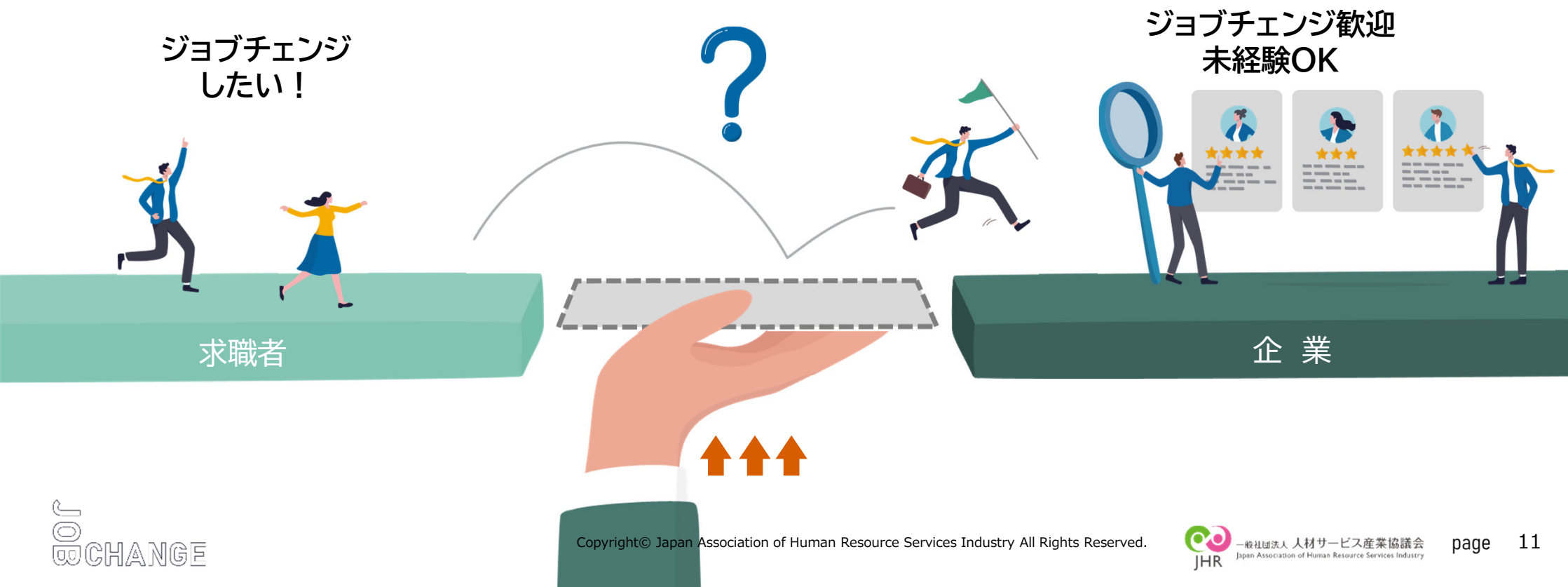
企業の実態

8割以上の企業がジョブチェンジ採用に前向き
ジョブチェンジ採用のニーズは高まっている



ジョブチェンジを推進するために必要なことは？

求職者も企業も前向きにジョブチェンジを希望しているのに、円滑な労働移動が実現できているとはまだまだ言えない状況です。本ガイドブックでは、その理由とジョブチェンジを促進するために企業側が取り組むべきポイントやコツについてご紹介します。



02

求職者がジョブチェンジ転職時に 採用情報に求めることは？

ジョブチェンジに関するニーズ・困りごと(グループ別)

前述したジョブチェンジ意向者(9ページ)のうち、ジョブチェンジ意向を今持っているGroup1~3の求職者は、ジョブチェンジに関して以下のような点について考えています。

前向きな理由で
ジョブチェンジ希望

Group1

新しいスキルを
身につけたい

キャリアプランを
実現したい

後ろ向きな理由で
ジョブチェンジ希望

Group2

続けてても
年収が上がらない

今の仕事の
将来性が不安

ジョブチェンジ意向は
あるが迷いあり

Group3

新しい仕事を
覚えられる？

自分のスキルで
通用する？

自分の年齢でも
転職できるか

求人情報の
信頼性に
不安がある

自分に合った
業種が分からない

年収が
下がるかも
しれない

自分と似た経験の
入社・活躍実績は
あるか？

仕事の範囲や
内容が不明瞭

自分に合った
職種が分からない



2. 求職者がジョブチェンジ転職時に採用情報に求めることは？

ターゲット層の特徴

年齢別

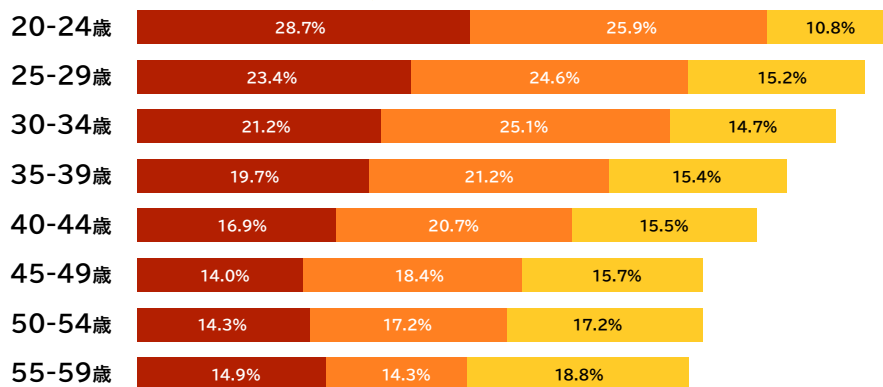
ジョブチェンジ意向者は若年層における割合が高いが、50代までどの年代にも一定存在する

若年層のほうが
ジョブチェンジを
検討しやすい

40代以降も
極端には減少しない

- Group1 前向きな理由でジョブチェンジ希望
- Group2 後ろ向きな理由でジョブチェンジ希望
- Group3 ジョブチェンジ意向はあるが迷いあり

※100%のうち



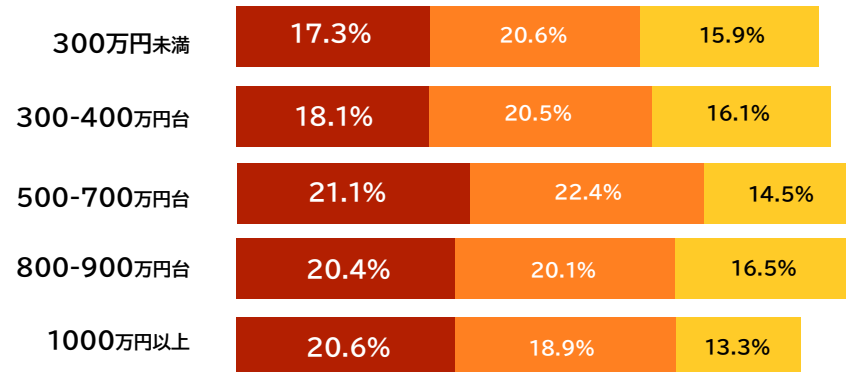
年収別

ジョブチェンジ意向者は
年収帯にかかわらず、一定存在する

Group1
前向きな理由で
ジョブチェンジ希望

- Group1 前向きな理由でジョブチェンジ希望
- Group2 後ろ向きな理由でジョブチェンジ希望
- Group3 ジョブチェンジ意向はあるが迷いあり

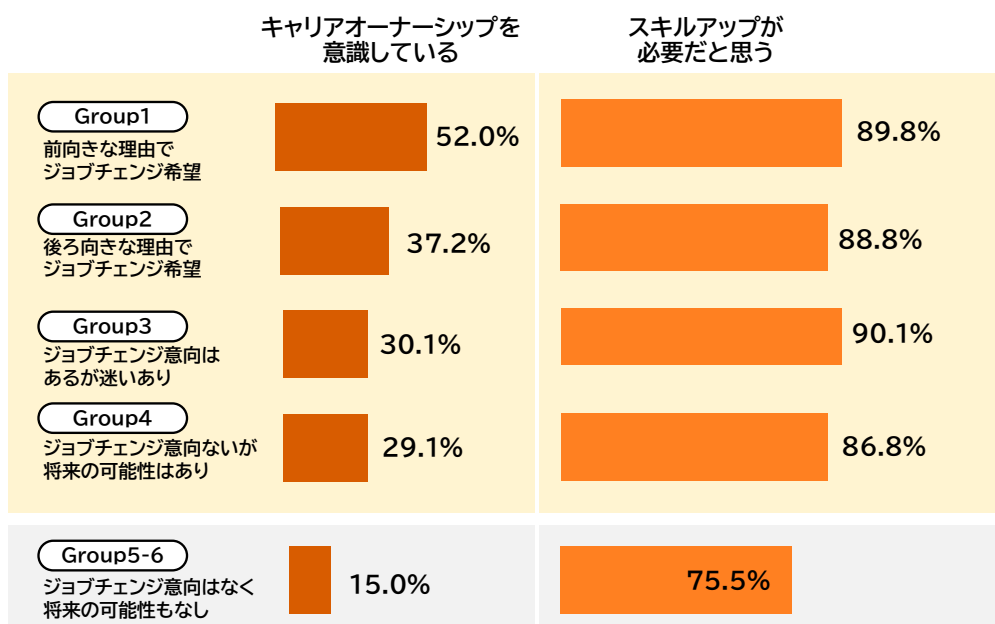
※100%のうち



ジョブチェンジ希望者の仕事意識

仕事意識

ジョブチェンジの意識がある人は
キャリアやスキルに対する意識が高い



出典：人材サービス産業協会「ジョブチェンジ意向調査報告書2024」（2023年10月実施）

※100%のうち

2. 求職者がジョブチェンジ転職時に採用情報に求めることは？

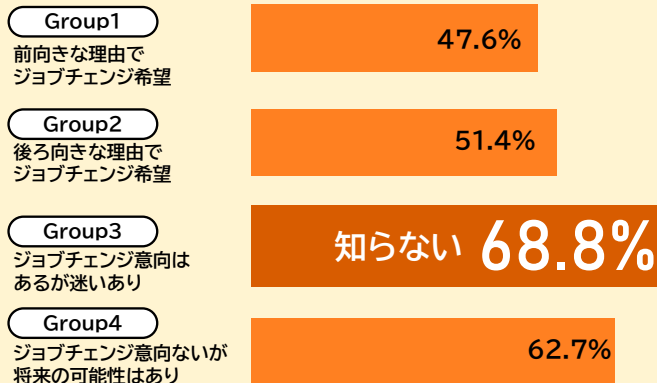
ポータブルスキル(→P22に解説)の認知度はまだ低い

ポータブルスキル(=業種や職種が変わっても持ち運び可能なスキル)

ジョブチェンジに不安や迷いがある層は
ポータブルスキルについて認知していない

ポータブルスキル(=業種や職種が変わっても持ち運び可能な能力)を知らない

※100%のうち



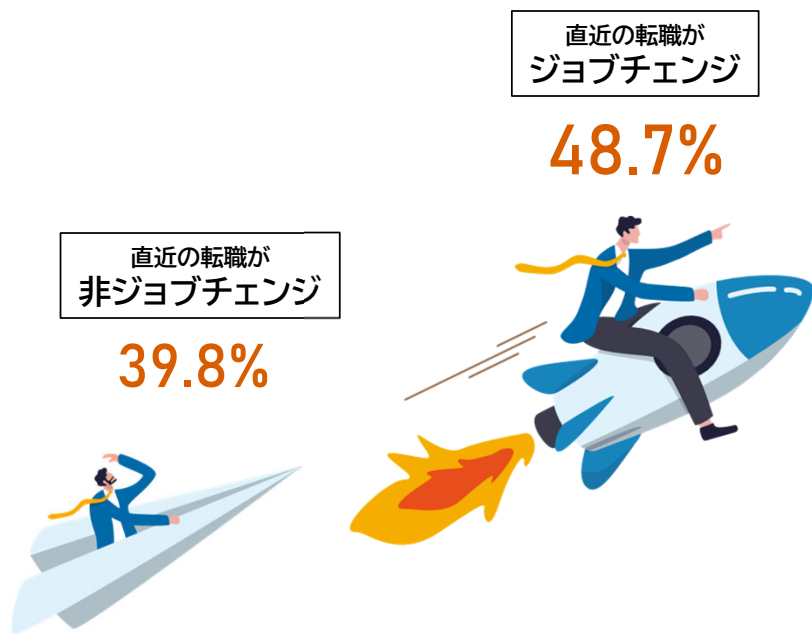
Group3は
他のグループよりも
ポータブルスキルを
知らない

※100%のうち

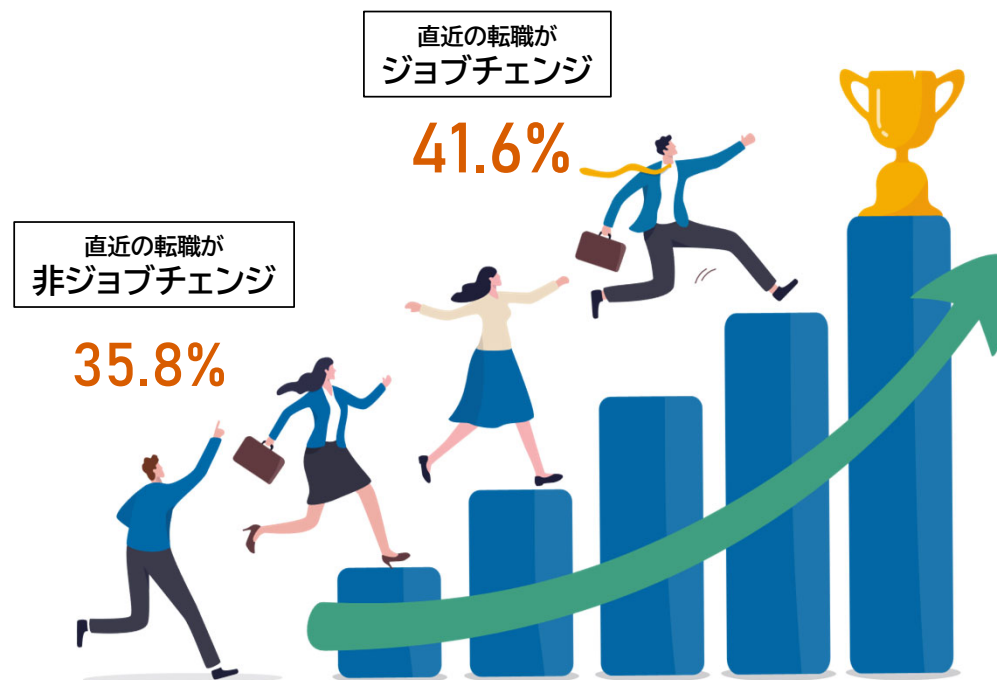


ジョブチェンジ経験者の成長実感・活躍実感度は高い

転職後に
成長を感じている割合



転職後に
活躍している実感がある



まとめ

ジョブチェンジ意向者

ジョブチェンジ意向者は
入社後活躍する人材である
可能性が高い



ジョブチェンジ意向がある
Group1-3は、入社後に活躍す
る人材である可能性が高い。
若年層～40代以降まで、幅広く
ジョブチェンジへの意向者が存在

ジョブチェンジへの 関心UP

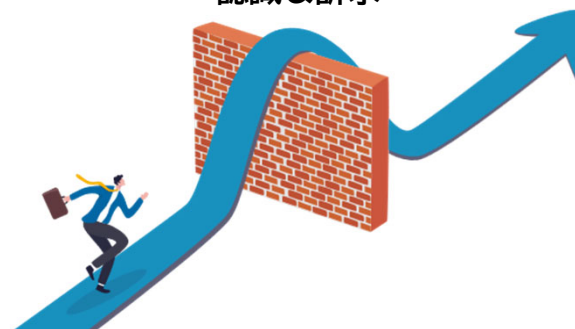
不安や迷いを解消し
関心→意向へつなげる



Group2やGroup3の不安・迷
いを解消すればGroup1へと引
き上げられる可能性も

障壁の払拭 (わからない不安)

ポータブルスキルを
認識&訴求



「ジョブチェンジ意向があるが
迷っている」Group3は、所有す
るポータブルスキルを自覚して
いる割合が少ない。活用可能な
ポータブルスキルを認識するこ
とで不安払拭しジョブチェンジにつ
ながる可能性がある

ターゲティング

Group1-2に加え
Group3もターゲットに



ジョブチェンジ意向が顕在化してい
るGroup1-2に加え、「ジョブチェ
ンジ意向があるが迷っている」
Group3をターゲットにした求人票
を作成することで、結果的に
Group1-2にも訴求可能に

03

採用力アップに効く 採用情報に記載すべき 3つのポイント

求職者の不安や迷いを解消するために、記載すべきポイント

求職者ニーズ

採用情報に記載すべきポイント

Group1

前向きな理由で
ジョブチェンジ希望



「新しいスキルを身につけたい」
「キャリアプランを実現したい」
「採用情報の信頼性が不安」

POINT
01

身につくスキルと身につく理由

どんなスキルを身につけたいか？どんなキャリアパスをイメージしているか？
ターゲットの志向性を捉え、身につくスキルを訴求しましょう。
そのスキルが身につくエビデンスも重要です。研修カリキュラムや育成体制、育成実績、キャリアパスの広がりなどを記載しましょう。

Group2

後ろ向きな理由で
ジョブチェンジ希望



「自分のスキルで通用する？」
「仕事内容や範囲が不明確」

POINT
02

入社時に必要なスキル&入社後に身につくスキル

入社時に必要なスキルと入社後に身につくスキルの境目を明確に。
似た経験を持つ先輩社員の活躍実績などを記載し、「このスキルを持っていれば、他のスキルは入社後に獲得できる」とイメージできるようにしましょう。

Group3

ジョブチェンジ意向は
あるが迷いあり



「自分の経験で転職できる？」
「どんな業職種が合っている？」

POINT
03

活用可能なポータブルスキル

活用可能なポータブルスキルを記載し、自分が持っているポータブルスキルが、入社後に活かせるイメージを持ってもらうことで、応募意欲を高めましょう。

3. 採用力アップに効く、採用情報に記載すべき3つのポイント

不安や迷いの解消がジョブチェンジ意向UPに繋がる

情報提供によって、不安や迷いを解消することで、Group2、3の人材は、活躍可能性の高いGroup1に転じる可能性が高い

前向きな理由で
ジョブチェンジ希望

Group1

後ろ向きな理由で
ジョブチェンジ希望

Group2

ジョブチェンジ意向は
あるが迷いあり

Group3

身につくスキルと
身につく理由

スキルが身につく
明確な理由

求職者にとって
魅力的な
新たなスキル

入社時に
必要なスキル&
入社後に身につく
スキル

広がる
キャリアパスの
可能性

活用可能な
ポータブル
スキル

キャリアプランを
実現したい

入社後活躍する
可能性が高い人材

不安や迷いを
解消し
意向UPへ

3. 採用力アップに効く、採用情報に記載すべき3つのポイント

ポータブルスキルって？

ポータブルスキルとは、業種や職種が変わっても持ち運び可能なスキルです。JHRでは、その中でも特に重要なスキルを「仕事の仕方(対課題)」と「人との関わり方(対人)」における8要素と定義しています。「どのようなポータブルスキルを持つ人材であれば活躍可能性が高いのか」を採用情報に記載することで、ジョブチェンジ採用/入社後の活躍の可能性を向上させることが可能です。



仕事の仕方		職務遂行上、特に重要であるもの
成果を上げるために重要な行動	課題を明らかにする	課題設定に先立つ情報収集の方法や内容、情報分析など
	計画を立てる	設定する課題の内容 (会社全体、事業・商品、組織、仕事の進め方の課題)
実行する	実際の課題遂行	本人の役割、スケジュール管理、関係者の調整、障害の多さ、成果へのプレッシャー
	状況への対応	柔軟な対応の必要性、予測のしやすさなど

人との関わり方		職務遂行上、特に重要であるもの
	社内対応 (上司・経営層)	指示に従う必要性、提案を求められる程度、社内での役割期待など
	社外対応 (顧客、パートナー)	顧客、取引先、対象者の数、関係の継続期間、関係構築の難易度など
	部下マネジメント (評価や指導)	部下の人数、評価の難しさ、指導、育成が必要なポイントなど

ポータブルスキルの詳細はこちらから▶

厚生労働省『ポータブルスキル見える化ツール』 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html

3. 採用力アップに効く、採用情報に記載すべき3つのポイント

採用情報の表記例①

POINT 01 身につくスキルと 身につく理由

どんなスキルを身につけたいか？どんなキャリアパスをイメージしているか？ターゲットの志向性を捉え、身につくスキルを訴求しましょう。そのスキルが身につくエビデンスも重要です。研修カリキュラムや育成体制、育成実績、キャリアパスの広がりなどを記載しましょう。

株式会社●●●●●●	
ポジション名/年収 医療機器の提案営業/年収350万円～年収500万円	
仕事の内容 自社商品である医療機器の、医療機関・福祉施設などへの提案営業をお任せします。既存顧客を中心に顧客フォロー、新商品の提案などに携わっていただき、少しずつメンバーの営業フォロー・育成にも携わっていただきます。	
必要な経験・スキル <ul style="list-style-type: none"> ■ 必要な経験 販売・接客経験やカスタマーサポートの経験がある方(業界・年数は不問) ■ 必要なスキル(専門スキル) ✓ PCスキル(word/Excel) 初級程度 ■ 必要なスキル(ポータブルスキル): ✓ 社外対応スキル:業務を遂行するための連絡や調整を行っている) 	
身につくスキル <ul style="list-style-type: none"> ■ 身につくスキル(専門スキル): ✓ 医療や福祉に関する業界知識 ✓ 法人営業スキル ✓ 医療機器の取り扱い・アフターサポートスキル ■ 身につくスキル(ポータブルスキル): ✓ 部下マネジメント:同僚や後輩に業務の進捗管理を行いながら指導を行っている) 	
育成体制・実績 <ul style="list-style-type: none"> ■ 育成体制:入社～2週間の中途研修(業界・商品知識など)、入社後半年間は先輩社員の営業同行、四半期に1回のマネジメント育成研修(マネジメント候補者向けの基礎研修) ■ 育成実績:営業未経験入社者が入社2年目で営業リーダーへ昇格(2022年度実績2名) 	
キャリアパス <ul style="list-style-type: none"> ■ 未経験入社 → 営業リーダー → 営業マネージャー(2022年度実績1名/入社から3年) 	

POINT 02 入社時に必要なスキル 入社後に身につくスキル

入社時に必要なスキルと入社後身につくスキルの境目を明確に。似た経験を持つ先輩社員の活躍実績などを記載し、「このスキルを持っていれば、他のスキルは入社後に獲得できる」とイメージできるようにしましょう。

POINT 03 活用可能な ポータブルスキル

活用可能なポータブルスキルを記載し、自分が持っているポータブルスキルが、入社後に活かせるイメージを持ってもらうことで、応募意欲を高めましょう。

3. 採用力アップに効く、採用情報に記載すべき3つのポイント

採用情報の表記例②

株式会社●●●●●●●●

ポジション名/年収	ホテルフロントスタッフ(ホテル支配人候補)/年収350万円～年収450万円
仕事の内容	フロントスタッフとして勤務いただき、将来的にはビジネスホテルの支配人をお任せします。まずは接客、客室や建物チェック・メンテナンスから担当頂き、徐々に売上・収支管理、集客戦略の策定・実行などを担っていただきます
必要な経験・スキル	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要な経験: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 営業・営業事務・経理事務・販売・接客経験のいずれかの経験 ✓ リーダー経験(業界・職種問わず) ■ 必要なスキル(専門スキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ ExcelなどのPCスキル(数値管理・シフト管理・スケジュール管理など) ■ 必要なスキル(ポータブルスキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ 部下マネジメントスキル:同僚や後輩に助言を行っている
身につくスキル	<ul style="list-style-type: none"> ■ 身につくスキル(専門スキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ 顧客・売上管理などの数値管理スキル ■ 身につくスキル(ポータブルスキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ 現状の把握スキル:他部署や顧客等の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している
育成体制・実績	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育成体制:初任者研修/方針、ホテル業務など 新人支配人研修(月1回・半年間)支配人の心得、業務、スタッフ育成、顧客管理など ■ 育成実績:職種・業界未経験入社4名が支配人へ登用(2022年実績)
キャリアパス	入社後1年をめどに支配人への登用を予定しています ※支配人の経験後、本社管理部門や企画部門へのキャリアチェンジも可能です

株式会社●●●●●●●●

ポジション名/年収	経理スタッフ(未経験歓迎)/年収400万円～年収500万円
仕事の内容	<p>経理業務全般</p> <ul style="list-style-type: none"> └ 日次業務(現預金管理、経費精算、伝票記帳・整理など) └ 月次業務(給与計算・社会保険料の計算、月次決算書の作成、請求書作成、売掛金対応など) └ 年次業務(税務申告、年末調整、賞与計算・振込など)
必要な経験・スキル	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要な経験: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 事業会社での事務経験3年以上(業務内容は不問) ■ 必要なスキル(専門スキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ Excelスキル(簡単な関数を使用できるレベル) ✓ PowerPointスキル(簡単な資料を作成できるレベル) ■ 必要なスキル(ポータブルスキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ 状況への対応スキル:自らの担当業務において、既存の方法やマニュアルを変更して対応している
身につくスキル	<ul style="list-style-type: none"> ■ 身につくスキル(専門スキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ 簿記に関する知識 ✓ 経理・財務に関する知識 ■ 身につくスキル(ポータブルスキル): <ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司対応:直属の上司に、自身の担当業務の報告・連絡・相談を行い進め方の支持やフィードバックをうけている
育成体制・実績	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新入社員研修(各部署の概要や業務の流れなど) ■ 経理業務研修(基礎知識や業務の進め方など) ■ 資格所得支援制度(簿記検定、ビジネス会計検定、経理・財務スキル検定(FASS検定)等)
キャリアパス	経理部門のマネジメント職へステップアップしたり、経理経験を生かして経営に関わる経営企画などへのキャリアパスもあります

3. 採用力アップに効く、採用情報に記載すべき3つのポイント

採用情報の表記例③

株式会社●●●●●●

ポジション名/年収	
ITエンジニア/年収450万円～年収550万円	
仕事の内容	
取引先の開発部門に常駐し保守・運用などを担当。1ヶ月間の基礎研修の後、まずは保守・運用業務(障害対応・監視業務)などから担当し、少しずつ開発業務に携わっていただきます。	
必要な経験・スキル	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要なスキル(専門スキル): ✓ 基礎的なプログラミングスキル(プログラミング学習を行った経験) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要なスキル(ポータブルスキル): ✓ 課題の遂行スキル:既存の方法を自分なりに改善して進めている ✓ 社内対応スキル:他部署の人に、業務連絡や担当業務の説明を行っている
身につくスキル	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 身につくスキル(専門スキル): ✓ 各種アプリケーションの開発スキル ✓ 開発プロジェクトのマネジメントスキル 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 身につくスキル(ポータブルスキル): ✓ 課題の設定スキル:既存の解決策を応用することで対応可能な問題を扱っている
育成体制・実績	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 1ヶ月間の基礎研修 ■ アドバンス研修 ■ 公的資格取得支援 ■ 通信教育(200講座から自由に選択可能)など 	
キャリアパス	
未経験入社でPLやPMへの登用実績あり(2020年入社者10人のうち4人がPL/PMとして活躍中)	

株式会社●●●●●●

ポジション名/年収	
自動車開発エンジニア/年収350万円～年収500万円	
仕事の内容	
エンジニアとして最先端のプロジェクトに参画・活躍していただきます。企画立案、構想設計、基本設計、詳細設計など、上流工程に携わることができます。	
必要な経験・スキル	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要な経験 製造・サービスエンジニア・整備士・CADオペレーター・品質管理/品質保証 などのご経験 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要なスキル(ポータブルスキル): ✓ 上司対応スキル:直属の上司に、自身の担当業務の進捗報告を行った上で、問題が生じた場合には相談を行いフィードバックをうけている
<ul style="list-style-type: none"> ■ 必要なスキル(専門スキル): ✓ 製図、組立や生産方法の基礎知識 	
身につくスキル	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 身につくスキル(専門スキル): ✓ 自動車開発における設計スキル 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 身につくスキル(ポータブルスキル): ✓ 計画の立案:チームレベルの計画・施策を立案している
育成体制・実績	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 入社時研修 ■ スキルレベルに合わせた最長3ヶ月のスキルアップ研修 ■ 資格取得支援制度(品質管理検定(QC)、機械設計技術者1～3級など) 	
キャリアパス	
志向に合わせ、リーダー→マネージャーと着実にキャリアアップすることができます	

3. 採用力アップに効く、採用情報に記載すべき3つのポイント

表記方法によって、2人に1人は応募意欲が高まる

採用情報に「身につくスキルと身につく理由」「入社時に必要なスキル/入社後に身につくスキル」「活用可能なポータブルスキル」を記載すると、**ジョブチェンジ意向者の約6割が「応募したい気持ち上がる」と回答**

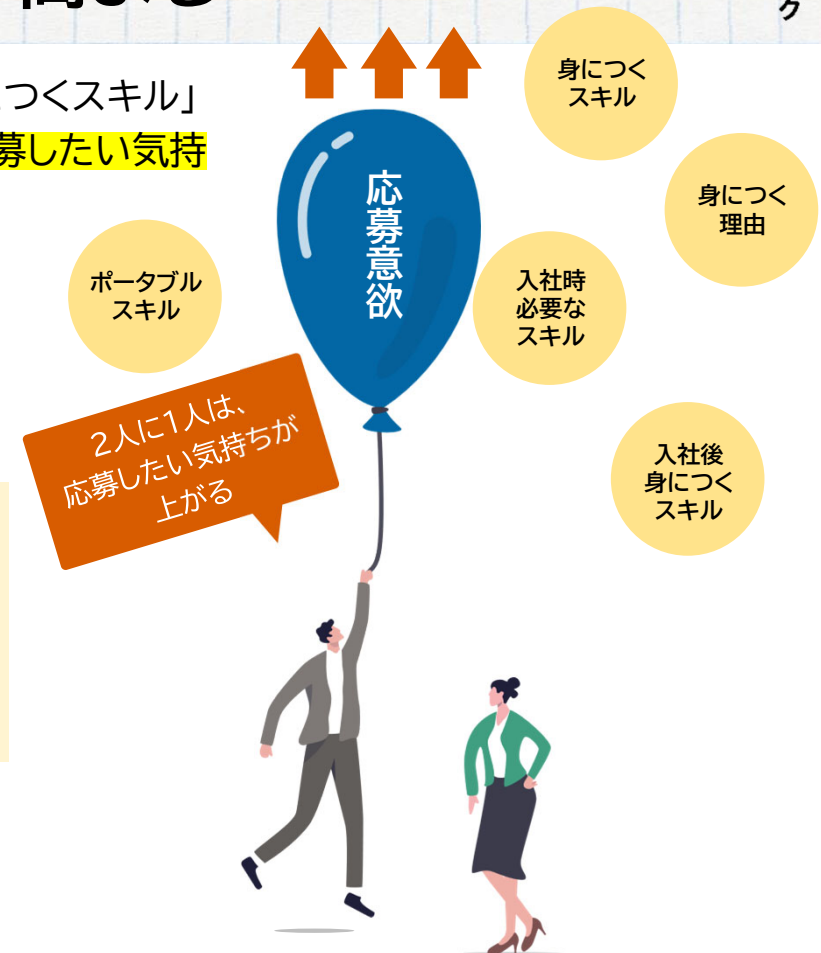
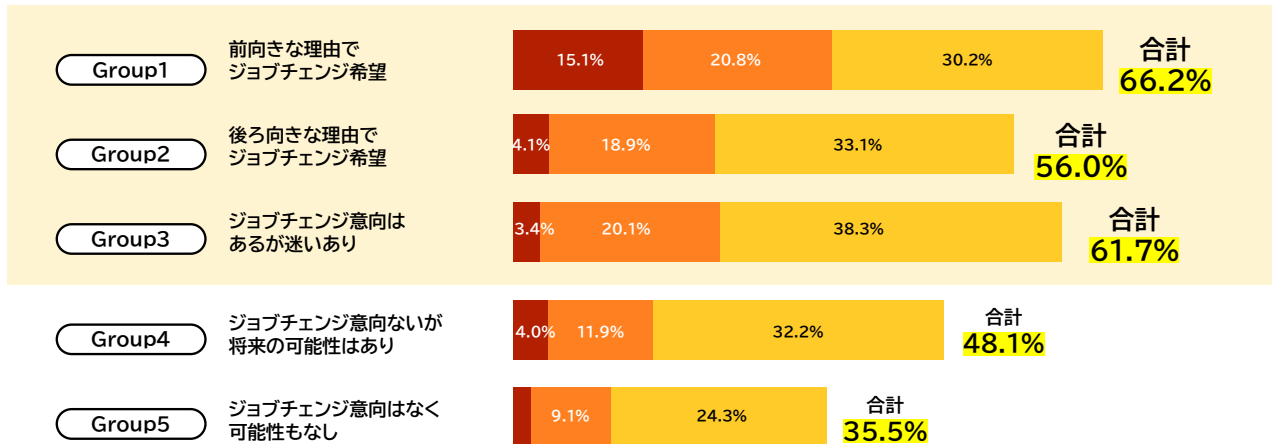
求人票の記載による応募意向の変化

- 応募したい気持ちがとても上がる
- 応募したい気持ち上がる
- 応募したい気持ちやや上がる

応募したい気持ち上がる

合計
50.4%

※100%のうち



04

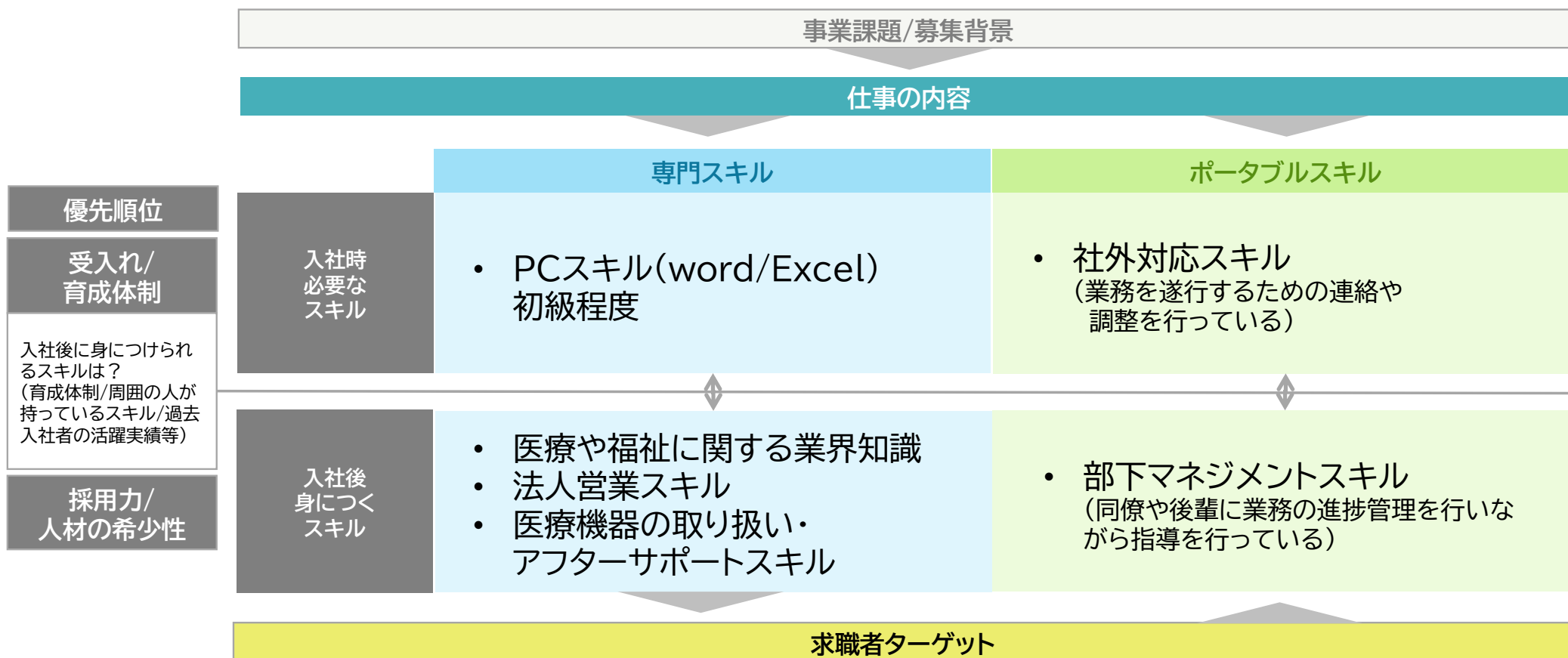
3つのポイントを引き出す ヒアリングのコツ

4. 3つのポイントを引き出すヒアリングのコツ

3つのポイントを引き出すヒアリングのコツ



ヒアリングシート記載例



05

採用成功事例と解説

創業	1971年2月
本社	神奈川県横浜市
事業内容	製造系人材サービス（エンジニア派遣・製造派遣/人材紹介/製造請負等）

CASE 日総工産株式会社

未経験エンジニア採用で、入社後研修カリキュラムと配属プロジェクト例を伝え、具体的なキャリアイメージ形成へ

課題

応募は集まるが
入社後研修中から
離脱者が発生



取り組み概要

✓ 採用情報に「入社後の研修カリキュラム」を詳細に記載

どんなことを学べるか、どれくらいの学ぶ意欲・コミットが必要かの認識が企業・求職者双方ですり合っている状態へ。自社の魅力である「保守だけではなく開発スキルが学べること」、「チームで成果を出すためのコミュニケーション・ビジネススキルが身につくこと」も訴求する内容に。



✓ 配属プロジェクト例やキャリアプランを伝える

選考プロセスや研修期間に、配属されるプロジェクト例やキャリアプラン・先輩の活躍事例を伝えることで、キャリアの具体的なイメージを持てる状態をつくっている。



採用情報のポイント

- POINT 01 **身につくスキルと身につく理由**
研修カリキュラムの詳細や、配属されるプロジェクト例を伝えることで、身につく理由が明確に
- POINT 02 **入社時に必要なスキル 入社後に身につくスキル**
保守だけでなく開発スキル、チームで成果を出すためのコミュニケーション・ビジネススキルが身につく
- POINT 03 **活用可能なポータブルスキル**
未経験者採用の先輩のキャリアや活躍事例を伝えることで、キャリアイメージを持たせ未経験者の応募の後押しに



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry