

# 究極の人材採用ゼミ～就活アウトロー採用～



特定非営利活動法人 キャリア解放区

<http://outlaw.so/>



## 自己紹介・運営団体について

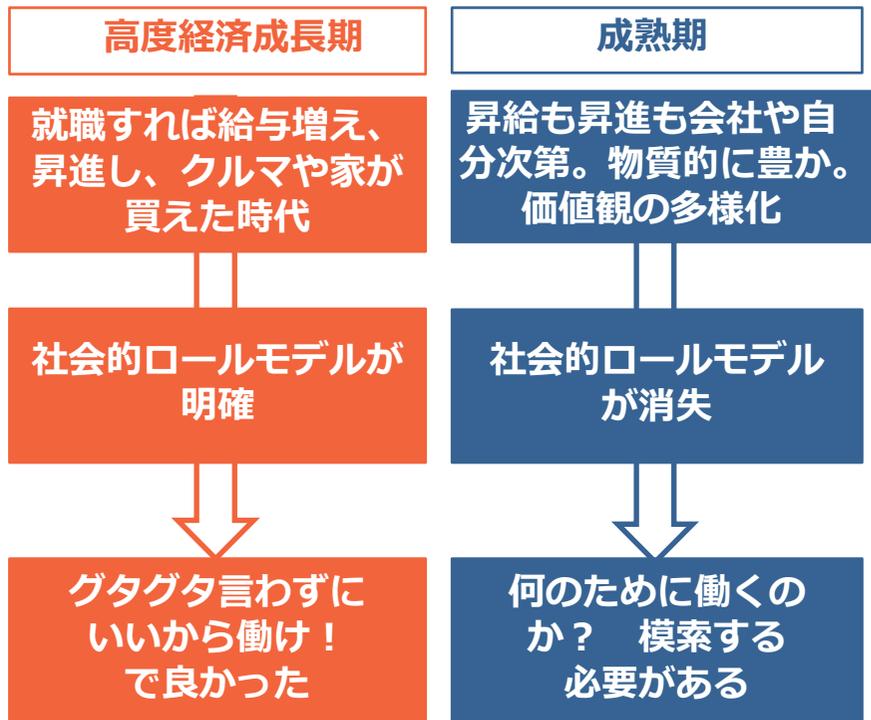
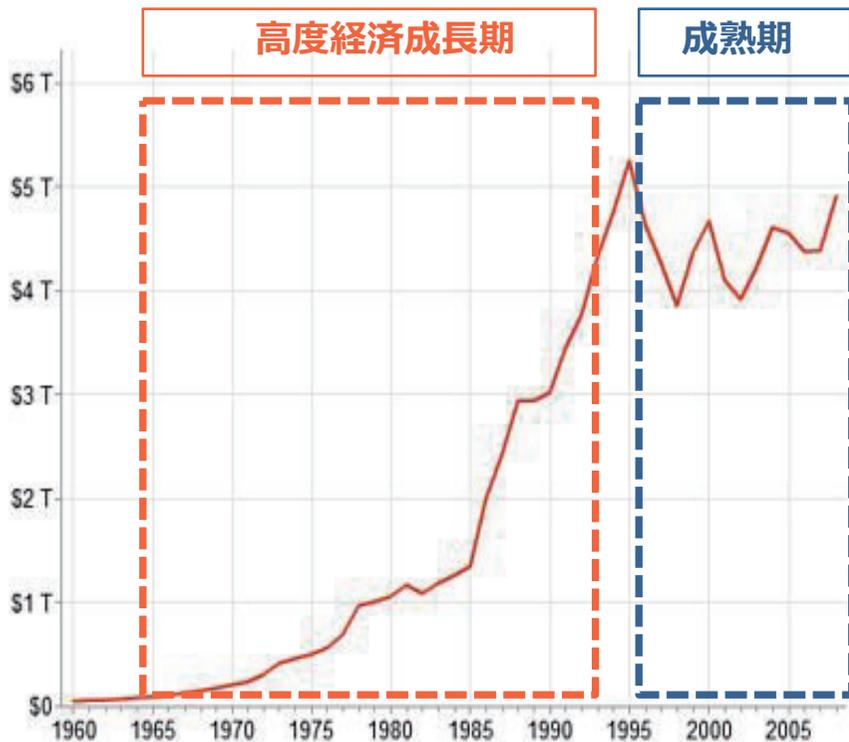
団体名	特定非営利活動法人 キャリア解放区
設立	2013年9月
事業コンセプト	成熟社会におけるライフキャリアと組織の再開発
研究・支援 パートナー	アクセンチュア株式会社、慶應義塾大学SFC研究所
代表理事	納富順一 1977年生まれ 42歳 テレビ番組制作会社勤務後、毎日コミュニケーションズ（現マイナビ）に入社、マイナビ転職の求人広告営業を担当。障害者専門の人材紹介会社へ転職。新規事業開発の責任者として、新卒障害者向けのサービス開発を行う。その後、株式会社オプトの戦略子会社の立ち上げメンバーとしてソーシャルメディアを活用した採用支援ツールなどを開発するものの事業は失敗し清算となる。その頃に出会ったプロデューサーの若新雄純氏が就活アウトロー採用の原型となる企画を持ち込み、現在に至る。
業務資格	有料職業紹介：厚生労働大臣許可番号13-ユ-306761



# 社会構造の変化により動機付けが変わっている

- ・バブルが崩壊し、日本は低成長時代（＝成熟社会）に突入しました。社会が複雑化、多様化する中で、働くための動機付けが外部（金銭やポスト）から調達できない時代になっています。

日本のGDPの変遷





## 日本ではモラトリアムの見直しが必要

- 社会的ロールモデルなき成熟社会では、「何のために働くのか」について、一人ひとりが考え時間をかけてアイデンティティを形成します。

日本と北欧諸国の大学の入学・卒業年齢比較		
	日本	北欧諸国
入学	19.3 歳	22 歳
卒業	23.4 歳	27~29 歳

(日本労働研究機構)

バックパッカー、ボランティア、インターンなど多様な価値観をに触れ「**内発的動機**」を見つけることが重要



## 内発的動機と外発的動機の違い

	外発的動機	内発的動機
動機付けの源泉	報酬・ポスト 賞賛など	楽しい ワクワクする
メリット	分かりやすく 管理しやすい	外部環境に 依存しない
デメリット	評価が下がる とやる気をなくす	分かりづらく 管理しづらい
行動	他律的	自律的



**VUCA**



**V**olatility (激動)

**U**ncertainty (不確實)

**C**omplexity (複雜性)

**A**mbiguity (不透明性)





## ライフシフトの要点①

**①人間の寿命が伸びる**

**②企業の寿命が短くなる**



# ニュータイプの時代

新時代を生き抜く24の思考・行動様式

# NEWTYPE

## ニュータイプの時代

### 山口 周

Yamaguchi Shu

「正解を出す力」にもはや価値はない！

直感 意味 構想 遊び モビリティ  
フォーカス アンラーン エグジット

世界は変わった。  
戦い方も大きく変わる。

思考法 働き方 生き方 キャリア 学び方

今最も注目される著者が明かす「アート」「美意識」に続くキーコンセプト！



ダイヤモンド社



## 成熟社会で活躍する人材とは

オールドタイプ(成長社会)	ニュータイプ(成熟社会)
正解を探す	問題を探す
予測する	構想する
KPIで管理する	意味を与える
ルールに従う	自らの道徳観に従う
一つの組織に留まる	組織間を越境する
緻密に計画し実行する	とりあえず試す
奪い、独占する	与え、共有する
経験に頼る	学習能力に頼る



## 成熟社会で活躍する人材とは

オールドタイプ(成長社会)	ニュータイプ(成熟社会)
正解を探す	問題を探す
予測する	構想する
KPIで管理する	意味を与える
ルールに従う	自らの道徳観に従う
一つの組織に留まる	組織間を越境する
緻密に計画し実行する	とりあえず試す
奪い、独占する	与え、共有する
経験に頼る	学習能力に頼る

従来のマネジメントの限界



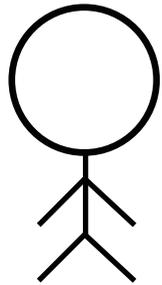
# 社員の主体性を引き出す組織開発



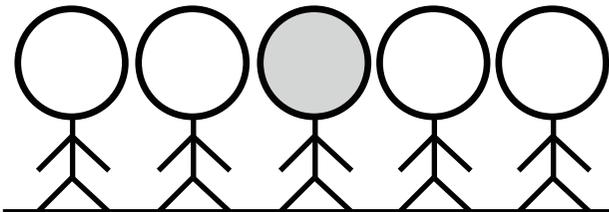


# ニュータイプ人材を育てるには？

## 高度経済成長期

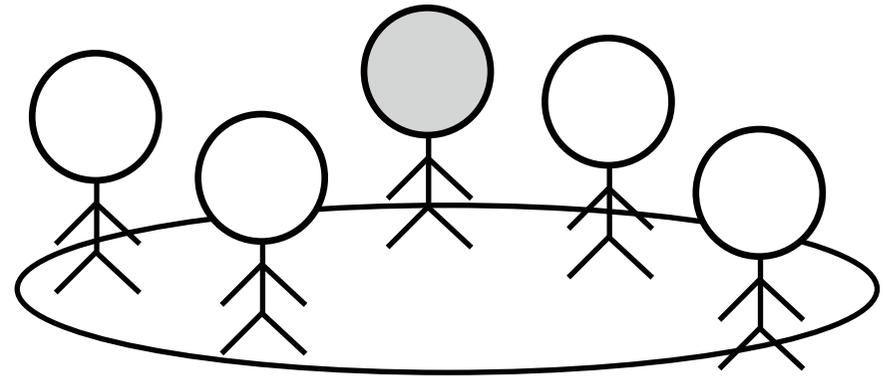


- ・ 共通の目標
- ・ 徹底した管理教育
- ・ 指示と指導
- ・ 評価と報酬



恐れがベース

## 成熟期



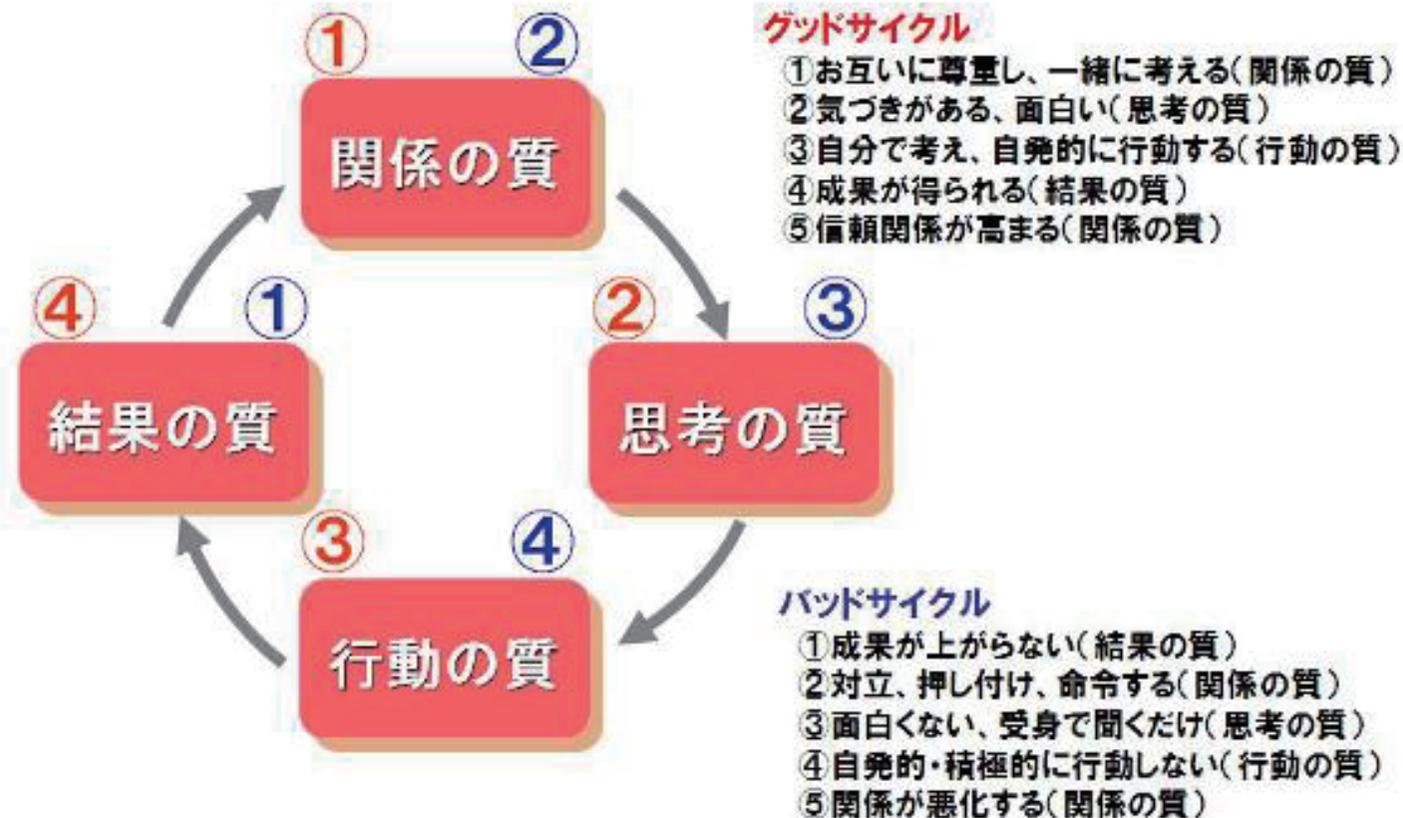
新しい関係性を  
模索・試行錯誤する

心理的安全性がベース



## 参考：ダニエル・キムの成功循環モデル

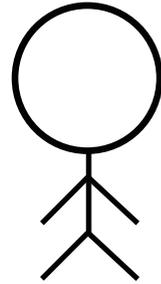
### 組織の成功循環モデル



マザー・デュセツツ工務大学 ダニエル・キム教授 提唱

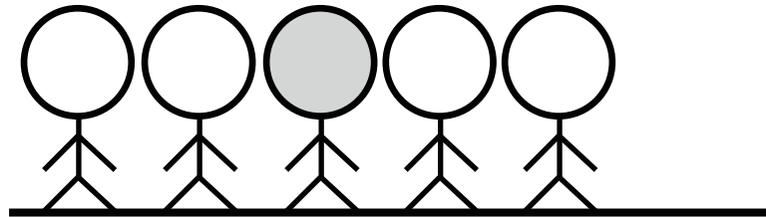


## 若者たちの現状



- 共通の目標
- 徹底した管理教育
- 指示と指導
- 評価と報酬

恐れがベース



**まだまだ不安**なので、違和感を感じていても、従来の枠組みにしがみついておこうとする若者は多い。

**空気を読んで、水をささない**



## 就活アウトローとは？

空気を読んで、水を差す  
29歳までの大学既卒生

大学中退・第二新卒も参加

「あたりまえ」がおかしい 狂いそうだ。



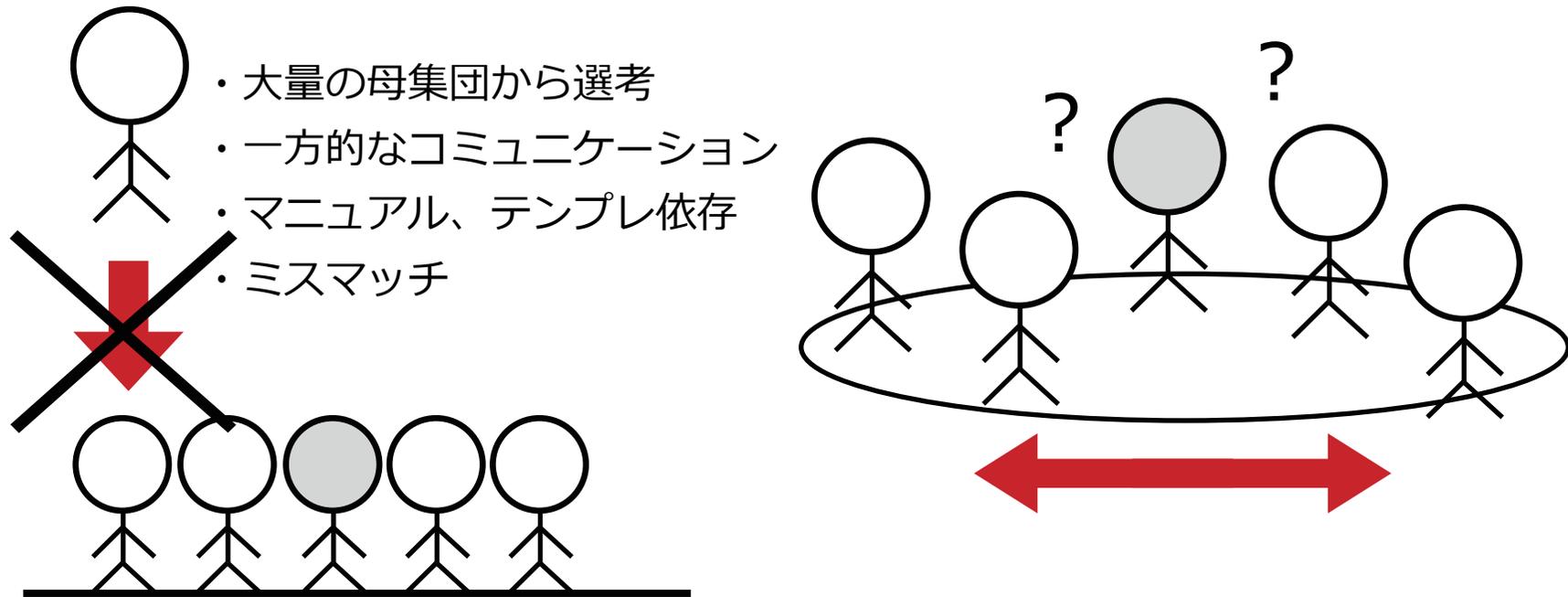
## 演習：対話の質を考えるワーク



# 就活アウトロー採用のマッチングについて



# 就活の現状と就活アウトロー採用が目指すもの



「雇う・雇われる」「採る・採られる」という固定化した関係をゼロから見直し、**信頼と共感**をベースにした**新しい採用コミュニケーション**を実践する場



## 就活アウトロー採用の特徴

- **スキルトレーニングをしない**  
→面接対策や履歴書添削などは一切しません
- **参加者同士が対等に関わる**  
→若者同士・若者と企業がお互いに学び合い、自己開示をしながら信頼関係を築く

**相互理解を促し関係性を深める**  
**採用ソリューション**



# 就活アウトロー採用の流れ

時間をかけ対話を繰り返しながら「**自己解放**」と「**相互支援・理解**」を促すコミュニティを作ります  
(参加者は各期で全員入替)

## 1 説明会

違和感を共有



若者  
ファシリテーター

就活の違和感やバカらしさを共有します。結果、少し肩の力が抜け、安心して、自分を表現できる場となります。

## 2 試行錯誤

価値観の衝突



若者  
ファシリテーター

関係性を深め、若者たちがどのように働きたいか、どう生きたいかを本音で議論します。

## 3 対話

価値観の共鳴



若者  
採用企業

若者・企業共に属性を明かさずに、哲学的なテーマで議論をします。同じ目線で真剣に語り合います。

## 4 発展

相互理解・内定



若者  
採用企業

若者が経営者・人事に共感すると、自発的に理解を深めたいと動き始めます。相互理解を深め、合意すれば内定です。



# 合宿・ワークショップ





## 哲学を語り合う企業と若者との対話





## 対話が終わったら企業説明をします

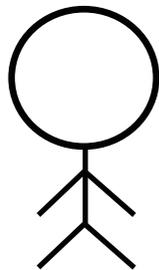




# 企業セッション終了後の流れ

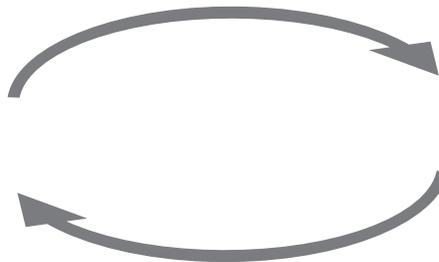
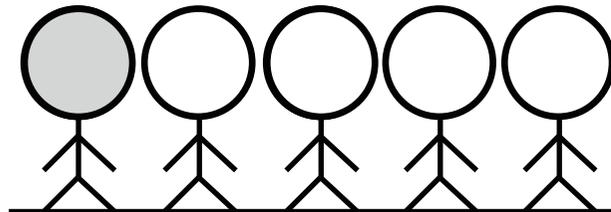
## 企業側

あの子ともう少し話したいな。  
うちの会社に遊びにおいで！  
ざっくばらんに話しましょう。



## 若者側

あの経営者の価値観は好きだな。  
事業ももっと理解したいから  
もう少し会社について教えて！





## 参加人数など

- 参加者は30名～程度
- 参加者は毎回総入れ替え
- 平均年齢は25歳（男女比2:1）
- 京大・阪大・神戸大等国公立、関関同立は平均4割
- 春夏は新卒者多く、秋冬は既卒者多い
- 集客はWEB経由（リスティングなど）が9割以上



# 就活アウトロー採用に参加する若者



ポジティブ  
アウトロー



もやもや  
アウトロー



## 就活アウトローに参加する若者たち ～ポジティブアウトロー～



学生時代に就活より大事な夢の実現のため、  
積極的に就活からドロップアウトした若者

- 積極性が高く、**行動力**がある
- 新たな夢を求めて参加する場合が多く、  
“**ワクワクするか**”に力点を置く
- 社会人経験がないため、**業務スキルは低い**



## 就活アウトローに参加する若者たち ～ポジティブアウトロー～



**辻将太さん (23歳)**

高校時代からスタントマンとして活躍。  
シルベスタ・スタローンと共演を目指し渡米。  
ハリウッド映画出演。  
タレントビザが切れて帰国後、参加。



**國部龍太郎 (26歳)**

東工大大学院卒業後、お笑い芸人を目指し  
吉本興業に入るものの、売れず断念。  
就活アウトロー採用へ参加。



## ポジティブアウトロー過去参加者

- 元アイドル
- 元ジュノンボーイ
- 少年マガジンで連載(すぐ打ち切り)
- プロミュージシャン
- プロゲーマー(eスポーツ)
- 農家
- プロサッカー選手
- 起業(失敗)
- LINEスタンプで200万稼ぐ
- スーパーカミオカンデでニュートリノ研究
- 27歳で8回転職



## 就活アウトローに参加する若者たち ～もやもやアウトロー～



志望動機や将来なりたいものを聞かれると  
嘘をつけず「分かりません」と答える真面目な若者

- **地頭が良くメタ認知能力内向型人材**
- 物事に**こつこつ取組む真面目さ**があり、  
専門領域での知識/能力は高い
- “建前”で取りつくろうことができないので、  
コミュニケーションがやや**不器用**



## 内向型人材とは？



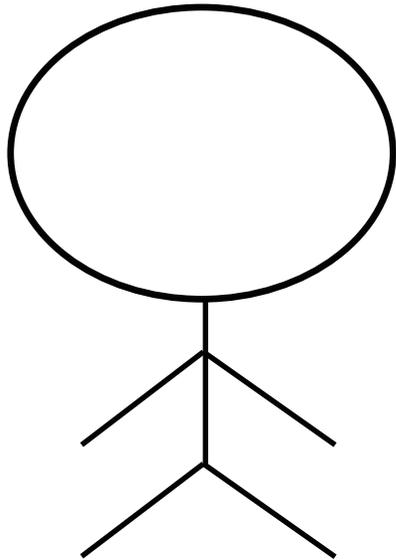
20世紀は外向型人材（社交的で売り込める）の時代。  
21世紀は内向型人材（思慮深い人）も統合する時代へ



- よく考えてから話す
- 人は好きだがパーティ、飲み会が嫌い
- 深い集中、創造性、忍耐力、自由な発想がある
- プレッシャーに弱い
- 営業は不向き？



# 就活アウトローに参加する若者たち ～もやもやアウトロー



## 齋藤涼平さん（26歳）

東大大学院で応用数学を専攻。Rを使った解析などができるものの、一人で研究をしてきたため、自分は社会不適合者だと思い込む。



## 相良良子さん（26歳）

教授と対立し博士課程中退。面接で喋れず、地元U-ワークで精神科受診を勧められる。頭の回転は速く自分の意見はあるが、遠慮してしまう。「コミュ症で自信がほしい」と参加。



## アウトロー履歴書

- 参加者が任意で制作するフリーフォーマットの自己PR
- 添削などは一切行わない。生育歴など面接では聞けない内容まで開示している若者も多く、人物理解には極めて有用。



# アウトロー履歴書サンプル1

**伊藤凜 告発第一弾**

どうせなら楽しく生きたい

- 友人M「高校の卒業アルバム(写りすぎ)4つの部活動兼部の真実
- 骨折は現在までに4回経験ノ全て 両手の小指 ●車に2回轢かれるも無傷
- 高校3年の冬、校長先生にセンター数学を教わる「めっちゃ分かりやすい」
- お茶目な教授たち「伊藤さんフクとアカマンボウ食べる？」
- 大阪のサーカス団に1日体験入団。身体は柔らかいが、筋力は皆無



**就活生が発狂！ 爆発四散デスワード**

あなたのキャリアビジョンを教えてください」「挫折経験を話してください」「エントリーシートは手書きじゃないと、人となりや誠意が伝わらない」「あなたを動物に例えると何ですか？」「今後のご健闘をお祈り申し上げます」

**既卒就活は人生終了？**

「就活失敗したら死ぬ」

- 公務員試験失敗後の就活 ● 奇々怪界就職活動
- めげないノしよげないノそれじゃ駄目？ ● それでも生きる

**スクープ 「人間好き？」 驚きの占い結果**

3人の占い師が告げる…きゅん活の実態とは？

千足屋の梅シヤムめちやくちや美味しい説

稲川淳二を リスペクト。美しい字を目指して

伊勢神宮の神事に参加。次回参加は二十年後

新卒散歩ノ新宿から池袋まで。所用時間2時間

既卒就活生に未来はあるか？

7月4日号/水曜発売/定価 298 円 (税込) <https://iso-in.tumblr.com>

散歩業界激震！歩きたいなら、足を使え 片足を交互に出すと 歩ける?! 暇な人必読!!

わりと誰でも知っている事実、ついに公開!

**週刊既卒**

**院卒女子 VS 就活**

**レール外就職奮闘記**

「三重県伊勢市の既卒女子の就職の件で…」と伝えた瞬間、彼女の表情は一変。記者の腕を掴むと、「内密にお願いします…この国では、既卒者は人生終了者扱いされる…」と怯えた様子を見せた。問題の手記『レール外就職奮闘記』出版後も姿を隠し続ける既卒女子R。彼女は本当に就職できるのか。初めて明らかになる新事実。追跡500日の総力取材で問う。

占い師M 独立宣言「彼女は心に戦車を飼っている」

「三重県伊勢市の既卒女子の就職の件で…」と伝えた瞬間、彼女の表情は一変。記者の腕を掴むと、「内密にお願いします…この国では、既卒者は人生終了者扱いされる…」と怯えた様子を見せた。問題の手記『レール外就職奮闘記』出版後も姿を隠し続ける既卒女子R。彼女は本当に就職できるのか。初めて明らかになる新事実。追跡500日の総力取材で問う。



# アウトロー履歴書サンプル2





# 採用企業事例



# 【採用事例1】 攻めの契約社員で採用

## アクセントア株式会社

業種 : コンサル・ITアウトソーシング



通常の選考ルートでは、オール4的なそつのない優秀人材ばかり。  
既存の社員にも刺激を与えるような突き抜けた若手を採用したい。



左：市川博久氏  
アクセントアオペレーションズ本部  
マネジング・ディレクター

右：若新雄純氏  
就活アウトロー採用プロデューサー



## 【採用事例1】 攻めの契約社員で採用

人事が面接に関与せず、配属予定のマネジャーを中心に飲み会と面談で選考。適性試験のみ受験。配属先を明示する代わりに、契約社員スタートで海外大学卒業の女性など25名採用。





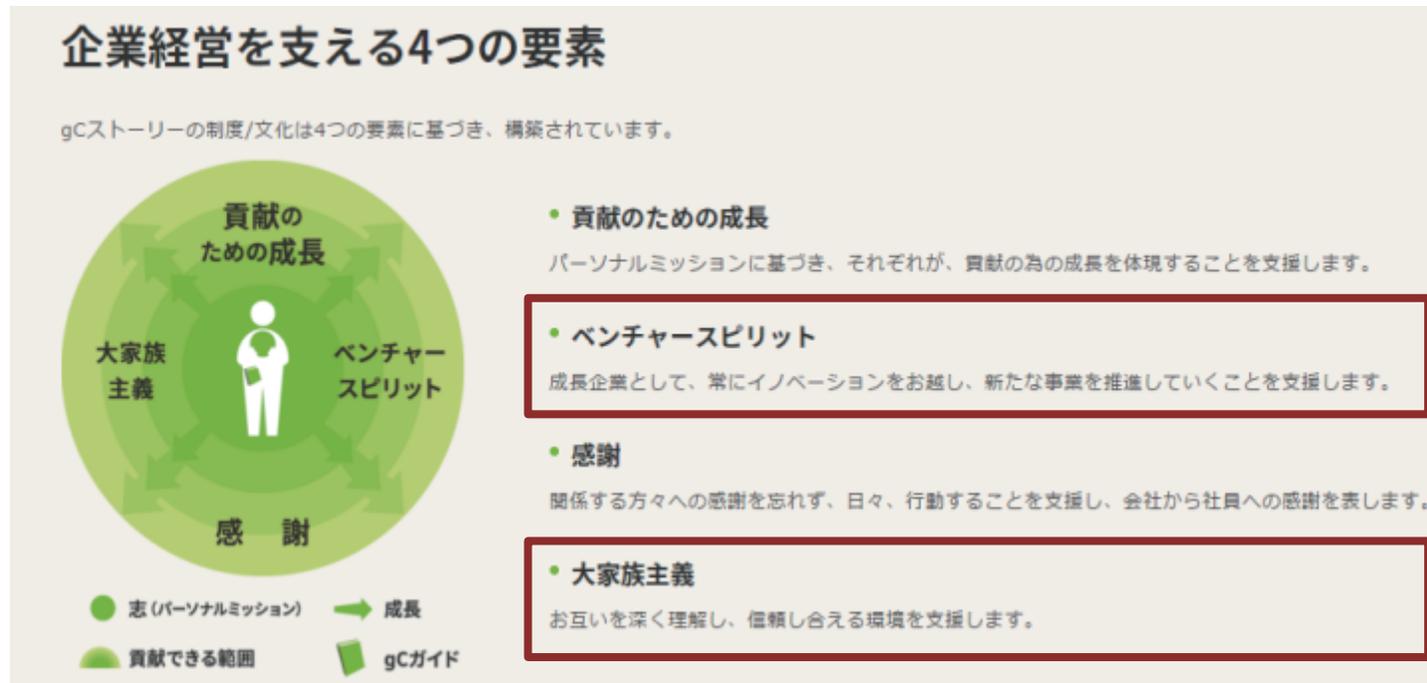
## 【採用事例2】 理念共感で採用

### gCストーリー株式会社

業種：広告・介護事業者支援  
社員数：80名



理念共感採用徹底には自己開示に伴う価値観の確認が必須。  
ナビサイトなど従来の採用ルートでは「就活武装」した学生が多く、  
本音を探るのに時間がかかる





## 【採用事例2】 理念共感で採用

**29歳で高校中退の若者**を採用（現在、マーケティング部所属）。  
高校中退からこれまでの人生を振り返りながら慎重に確認。  
面接初期では挫折がコンプレックスとなっていたが、自己開示を促すことで、  
**挫折を受入れ、踏み出そうとする覚悟**が見えたので採用。





## 【採用事例3】 スタートアップメンバーを採用

**会社名：某留学斡旋事業会社**

社員数：5名(採用当時 1名、社長のみ)

会社を立ち上げたばかりで**教育育成コストをかけられず**、主体性が必要。  
新規事業立上げに向けて**未経験者の発想やアイデア**を参考にしたい。





## 【採用事例3】 スタートアップメンバーを採用

計4名の若者を採用。

- 京都大学ラグビー部の5回生（23歳）
- 早稲田大学出身で演劇の脚本を書いていた若者（27歳）
- 早稲田大学在籍時にチェコのプラハでDJとして活躍、帰国したら除籍（26歳）
- 日大卒業後バーテン勤務(25歳)

社長と一緒に事業開発の立ち上げを行い、**6ヶ月後に新サービスをローンチ**。  
採用者は、**ウェブマーケティング、営業、ウェブサイト立上げ**などを実施。





## 【採用事例4】 超ポテンシャル採用

**会社名：IT系ベンチャー会社**

業種：AIを活用した自社サービス

社員数：30名

就活の活動量が少なく面接は得意でないが、エンジニアとしての素養がある若者を採用したい。





## 【採用事例4】 ITエンジニア職 採用

京都大学工学部、農学部、東京大学教養学部、早稲田文学部、慶応商学部  
東北大学経営学部、同志社大学、京都造形大、大阪大学大学院などの若者を  
2年間で13名採用。

志望動機を聞かないで、一人ひとりの考えや過去の行動を丁寧にヒアリング。  
未経験エンジニアとして育てるためのプロセスを明確に説明。  
また成果を出せば自由度があがるがチームワークは大事であることも説明している。





## 【採用事例5】 介護事業社 介護職員採用

**会社名：合同会社森アン**

業種：福祉

社員数：7名

三軒茶屋で訪問介護事業を展開。介護業界を変革する若手人材を採用したい。マーケティングやビジネスセンスがある若者と一緒に介護業界、社会を変えたいという強い代表の思いで参加。





## 【採用事例5】 介護事業社 介護職員採用

計6名の若者を採用。若手ばかりの奇跡の介護事業所と呼ばれているらしい。

- 早稲田大政治経済学部卒 女性 マレーシアで日本語教師（26歳）
- 早稲田大学文化構想学部卒でライター 男性 28歳）
- 筑波大学卒で哲学学んだ男性（26歳）
- 同志社卒業後居酒屋店長していた男性（25歳） など





## 【採用事例6】 不人気業界の良い会社

**会社名：株式会社総研ホールディングス**

**業種：外壁のリフォーム業など**

不人気業界であることは理解しており、普通に採用活動を行っても応募がない。日本一のビールかけを行う、怒って指導しないど徹底した組織文化を作りながらも、ナビサイトでは接点すら持てない。





## 【採用事例6】 不人気業界の良い会社

営業職、ペンキ塗り職人、営業事務職で年間15名以上採用し、退職者は1名。早稲田大学国際教養学部卒の男性がペンキ塗りを楽しく行っていたのが印象的。学歴などは一切不問で、1日現場見学をして興味持てば面接し、採用となる。





# どのような就活アウトローを採用すべきか？

ポジティブアウトロー

②

①

貴社において  
能力低い

貴社において  
能力高い

④

③

もやもやアウトロー



## 就活アウトロー採用（既卒生）のメリット①

新卒採用って変化のスピードが早い現代の経営環境に  
本当にあっていますか？

- 2年先の経営環境が読めない。  
リーマンショック、イギリスEU離脱など
- 内定者フォローの人的・金銭的成本



## 就活アウトロー採用（既卒生）のメリット②

大企業や有名企業の動向に左右された採用はもうやめませんか？

- 就活アウトロー採用参加者は  
就活ヒエラルキーから逸脱した存在
- 知名度や福利厚生で勝負するのではなく、  
エンゲージメントを重視するから辞めない



## 最後に

採用は投資です。

これからコロナウィルスの影響で採用市場が冷え込みます。

採用を控える企業も出てきますが、すべての企業が追随する必要はありません。

今まで採用できなかった人材を採用するチャンスでもあるのです。



## 企業セッション開催日程について

### ■大阪

日時：3月2日（月）13時～18時

場所：Visions Lounge（梅田）

大阪府大阪市北区芝田1-1-4 阪急ターミナルビル7F

<http://www.visions-lounge.com/access/>

### ■京都

日時：5月8日（金）13時～18時

場所：Impact Hub Kyoto

京都市上京区油小路通中立売西入ル甲斐守町97番地

西陣産業創造會館3F

<https://kyoto.impacthub.net/access/>