

20代転職希望者は何を考えている？

20代若手・第二新卒採用

7つのタイプと
効果的な採用戦略





はじめに

近年、20代の若手社会人や就業3年未満の第二新卒の採用に注目が集まっています。しかし、「20代若手」と一口に言っても、転職の背景や希望はさまざまです。本資料では、第二新卒を含む20代若手転職希望層の実態と7つのタイプ別ペルソナを紹介し、効果的な採用戦略について考察します。

INDEX

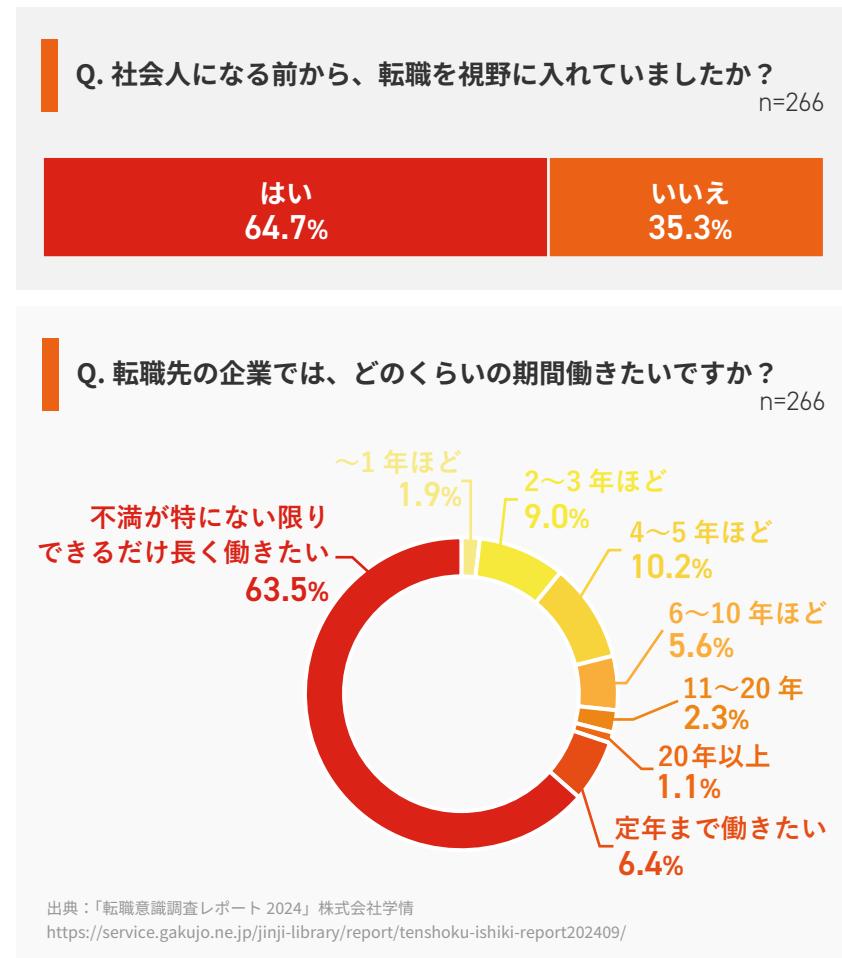
01 20代若手人材・第二新卒の実態：転職は想定の範囲内	01
企業選びに慎重になる背景：企業も終身雇用に懸念	
20代若手人材の分類	
20代若手の採用活動をするうえで知っておくべき特性	
02 20代の採用なら！会員数230万人の「Re就活」	02
20代採用のプロが求人掲載内容や選考フローの設計を徹底的にフォロー	

20代若手人材・第二新卒の実態：転職は想定の範囲内

昨今、転職市場では第二新卒を含む20代若手人材の需要が高まっています。少子化による労働人口減少で新卒採用の難易度が上がっていることと、30代以上の即戦力採用でも優秀な人材の採用競争が激化していることから、既卒・第二新卒を含む若手の採用に注目が集まっているのです。

一方で、「第二新卒採用に挑戦したいが社内からの理解を得づらい」といった悩みを抱える採用担当者も少なくありません。「石の上にも三年」が当たり前だった経営者や管理者層のなかには、「なぜそんなに早く転職を希望しているのか」と、転職を望む20代若手人材に対してネガティブな印象を抱く方もいるでしょう。しかし、現在の若者において「転職の早期検討」は珍しいことではないのです。

当社が20代転職希望者に実施した調査（※）によれば、**6割以上が社会人になる前から転職を視野に入っています**。ただし、それは転職を繰り返したいということではありません。「できるだけ長く働きたい」を含め、**転職先では4年以上の腰を据えた就業を希望している人が約9割です**。





企業選びに慎重になる背景：企業も終身雇用に懸念

2019年10月、トヨタ自動車の豊田社長は「終身雇用を守っていくのは難しい」といった発言を述べました。同じく2023年1月、経団連の十倉雅和会長も「終身雇用を前提としない」という考えを示しています。また、今の20代は、2008年に起きたリーマンショックを幼少期に目の当たりにしています。「大企業に就職すれば安心」という概念は薄く、「ひとつの企業に依存しなくともいいように専門性を身につけたい」と考える傾向が強くなり、企業選びにおいては「どのようなキャリアが積めるか」「企業に将来性はあるか」といった点を重視するようになっています。

しかし、慎重に選んで就職した企業であっても、「自分と企業の将来性」においては、一度就職してみないと見えてこない点も多々あります。例えば、先輩社員の姿を見て「自分もあの人のようになりたい」と思えるか「自分はああはなりたくない」と感じるかは、実際に同じ職場で働いてみて実感するものです。また、市場変化の激しい時代においては、企業だけでなく、「業界」に対しても目が行くようになります。「業界」の動向においては、当事者としてその環境に身を投じてみないとわかりません。ほかの業界や企業に就職した友人との比較で見えてくるものもあります。

20代就業者が「ここでは自分の望むキャリアは築けない」「企業に将来性が感じられない」と感じれば、自身のキャリアを守るため、早期に手を打つ必要があります。

当社の調査からもわかるように、多くの20代転職希望者は単なる「早期離職者」ではなく、自身のキャリアを真剣に考え、より良い職場環境を求めているのです。

20代若手人材の分類

20代若手人材とひとくちに言っても、実際にはさまざまなバックグラウンドを持つ人々が含まれています。大きく、以下3タイプに分類が可能です。

- ・就業経験なし
- ・職歴3年未満の転職希望者（第二新卒）
- ・職歴3年以上の転職希望者（ヤングキャリア）

■ 就業経験なし

まず、就職経験のない20代がいます。大学卒業後すぐに就職しなかった理由はさまざまですが、留学、ワーキングホリデー、ボランティア活動、起業などがある理由です。ほぼ「新卒」と同じですが、卒業後のさまざまな経験によって新鮮な視点で物事を考えられたり、柔軟な思考を持ち合わせていたりします。また、自己実現や社会貢献への意識が高い傾向もうかがえます。ただし、なかには「自分探し」の途中でキャリアパスが明確でなく、さまざまな可能性を模索している段階の20代もいます。

■ 職歴3年未満の転職希望者（第二新卒）

一般的に就職後3年未満で転職を考える20代を「第二新卒」と呼びます。社会人としての経験は浅いですが、実際の職場を経験しているため、新卒時よりも具体的なイメージを持って次の就職先を探している点が「就業経験なし層」とは異なる点です。ビジネスマナーや基本的なPCスキルなどはあるものの、専門性には乏しいでしょう。また、異なる業界・職種への転職を希望するキャリアチェンジを望んでいる人も多く、「未経験」での応募が基本となります。

■ 職歴3年以上の転職希望者（ヤングキャリア）

職歴3年以上の転職希望者は「ヤングキャリア」とも呼ばれます。この層は、ある程度のビジネスマナーや職場での振る舞い方に加え、特定の業界や職種に関する知識やスキルを持っている可能性が高く、即

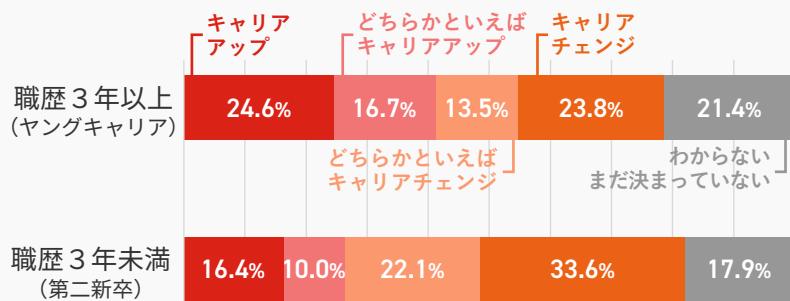
戦力として期待できる人材も多くいます。転職によるキャリアチェンジを望む人もいますが、現職の評価に疑問を持ち、キャリアアップや専門性の向上を目指している傾向もあります。

■ 経験者か未経験者か

20代若手人材は、職歴だけでなく、転職によりキャリアチェンジを望むのか、キャリアアップを望むのかという点でも分けられます。採用する側からすれば、経験者か未経験者かという違いになります。当社が実施した調査によれば、職歴3年以上のヤングキャリアの約4割、職歴3年未満の第二新卒では、約6割がキャリアチェンジを望んでいます。

Q. 転職において、「キャリアアップ」と「キャリアチェンジ」のどちらを希望しますか？

n=266



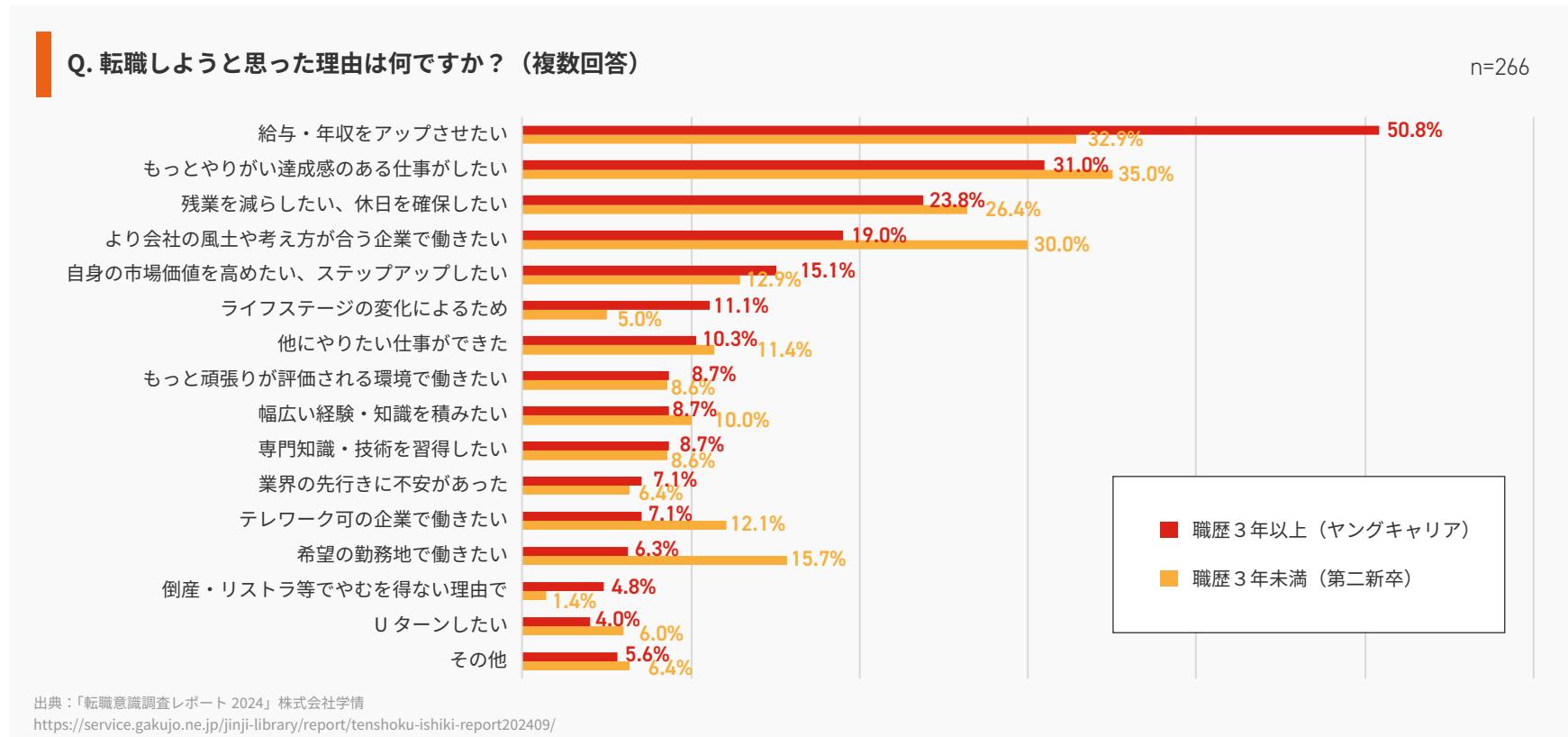
キャリアアップ：経験・スキルを活かしてより高いポジションに就きたい
キャリアチェンジ：新しい業種、職種の仕事がしたい

出典：「転職意識調査レポート2024」株式会社学情
<https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/report/tenshoku-ishiki-report202409/>

転職理由別：20代若手7タイプ

20代の転職希望理由はさまざまです。当社の調査でも、「給与などお金まわり」「やりがい」「働き方」「企業風土」など、転職先に求めるることは異なり「20代若手は〇〇を求めてる」と一概には言えません。そのため、何を求めてる20代が自社と合うのか、ターゲット像を明確にすることがミスマッチを防ぐために大切です。

今回は、20代転職希望者を7タイプに分けてみました。もちろん、これらも一例であり、すべてがこの7タイプに分類できる訳ではありません。よりターゲット像を明確にするための参考イメージとして活用ください。



タイプ①：成長志向系

もっとやりがい・達成感のある仕事がしたい



キャリア志向タロウ（25歳・2年勤務）

今の職場・職種

大手メーカーの営業職

今の職場を選んだ理由

企業の信頼性と待遇

転職希望理由

大企業での経験を積んだ後、より挑戦的な環境で自身の可能性を広げたいと考えている。現在の職場では基礎的なスキルを習得できたが、今後はより主体的に事業に関わり、自身の強みを発揮できる機会を求めている。将来的にはリーダーシップを発揮できる立場を目指しているが、その前にさまざまな経験を積みたいと考えている。新規事業開発など、自身のアイデアを形にできる環境で、より大きな達成感を得られる仕事に挑戦したいという思いがある。

特徴

仕事に対する意欲が高く、責任感がある

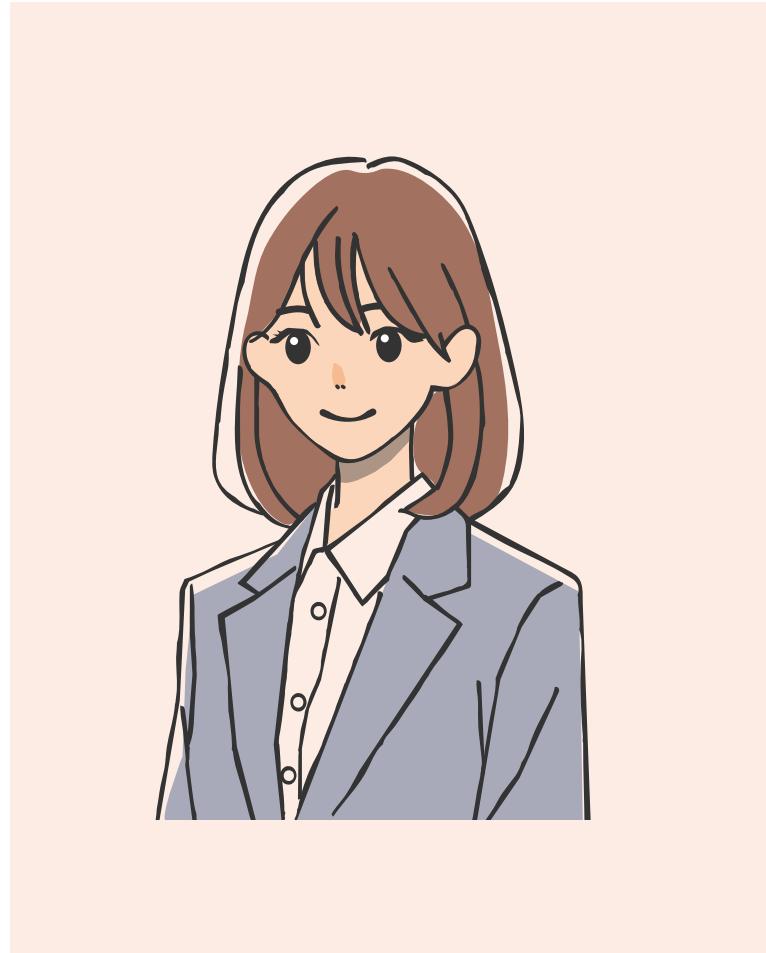
求める環境

新しい挑戦ができる環境や新規事業開発

タイプ②: キャリアチェンジ & アップ志向型

給与・年収をアップさせたい

向上志向ハナコ (24歳・1年半勤務)



今の職場・職種

小売業の販売管理職

転職希望理由

「好き」を基準に選んだ業界だが、「好きなこと」と「得意なこと」は違うのでは?と自分の仕事の特性に疑問を抱き始めている。また、今後の生活や将来のためにも、収入の安定と成長を見込める職場で働きたいという望みがある。今後は、業界や職種の変更も視野に入れ、より長期的なキャリア形成のため、専門性の高い分野でスキルアップを図りたいと考えている。

特徴

真面目で、与えられた業務を確実にこなす

求める環境

適切な待遇と、継続的なスキルアップ支援のある企業

タイプ③: ワークライフバランス重視型

残業を減らしたい、休日を確保したい

バランス志向ケンタ (26歳・3年勤務)



今の職場・職種

IT企業のエンジニア

転職希望理由

これまでの経験で技術力を高められた。今の仕事は忙しく、体を休める時間や自己投資の時間が確保できないため、将来のためにもワークライフバランスを重視した環境を望んでいる。給料は多少減っても、適切な休暇取得や労働時間管理がなされている環境で、自身のスキルを最大限に活かしたいと思っている。また、異なる環境で自身の実力を試すことで、さらなる成長の機会を得たいと考えている。

特徴

高い技術力を持ち、責任感が強い

求める環境

残業や休日出勤が少なく、
計画的に業務を進められる職場

タイプ④: 自己実現志向系

より会社の風土や考え方が合う企業で働きたい

自己実現志向ミカ (23歳・1年勤務)



今の職場・職種

広告代理店のデザイナー

転職希望理由

希望であったデザインの仕事に就いたものの、創造性を発揮する機会が少なく、もっと自分らしさを表現したり提案したりできる環境を求めていた。業界の流れや奥深さも知ったので、次はクリエイターとしての経験を生かし、上流工程から関われる仕事に挑戦したいと考えている。

特徴

独自の視点を持っているが、「伝える」ことに苦手意識がある

求める環境

オープンなコミュニケーションがあり、個性を尊重する社風

タイプ⑤: 上昇志向系

自身の市場価値を高めたい、ステップアップしたい

成長志向ケンジ (26歳・3年勤務)



今の職場・職種

中小コンサルティング企業のアナリスト

転職希望理由

第一志望の会社ではなかったものの、努力を重ねた結果、多くの経験を積み、成果を上げることができた。今後は、自身の市場価値をさらに高め、より大きな挑戦ができる環境を求めてい。公平な評価制度と明確なキャリアパスのある企業で、自身の能力を最大限に発揮し、さらなる成長を遂げたいと考えている。将来的には経営にも携わりたいという目標を持っている。

特徴

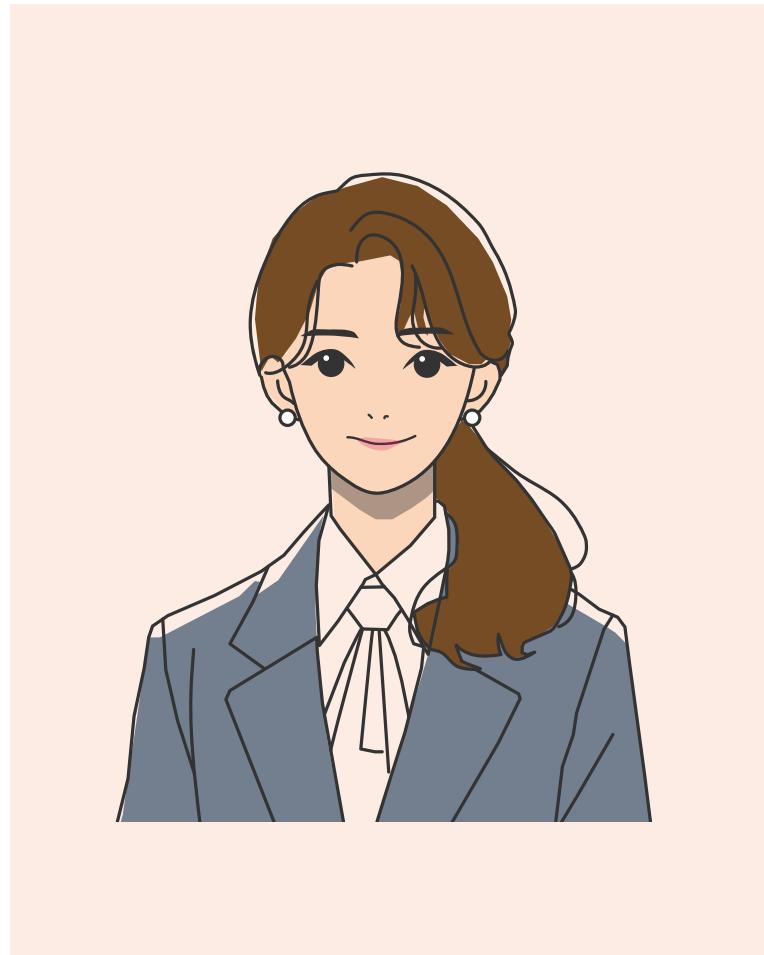
高い向上心と努力を惜しまない姿勢

求める環境

評価制度が整っており、自分より優秀な人が多く成長できる環境

タイプ⑥: 福利厚生重視系

長く活躍できる会社で働きたい



将来志向マイ（25歳・2年勤務）

今の職場・職種

ベンチャー企業の営業

転職希望理由

若い経営者の熱い思いに感化されベンチャー企業に入社。ベンチャー企業での経験は非常に刺激的で、多くのことを学べたが、女性としての将来のライフイベントを考えはじめると、働き方を変えたほうがよいのではと考え始めた。今後は、自身のキャリアの長期的な展望を考え、安定性と成長機会を両立できる環境を探している。福利厚生が充実し、女性が長期的に活躍できる環境で、さらなる成長を遂げたいと考えている。

特徴

積極的に挑戦する姿勢と、長期的な視点を持っている

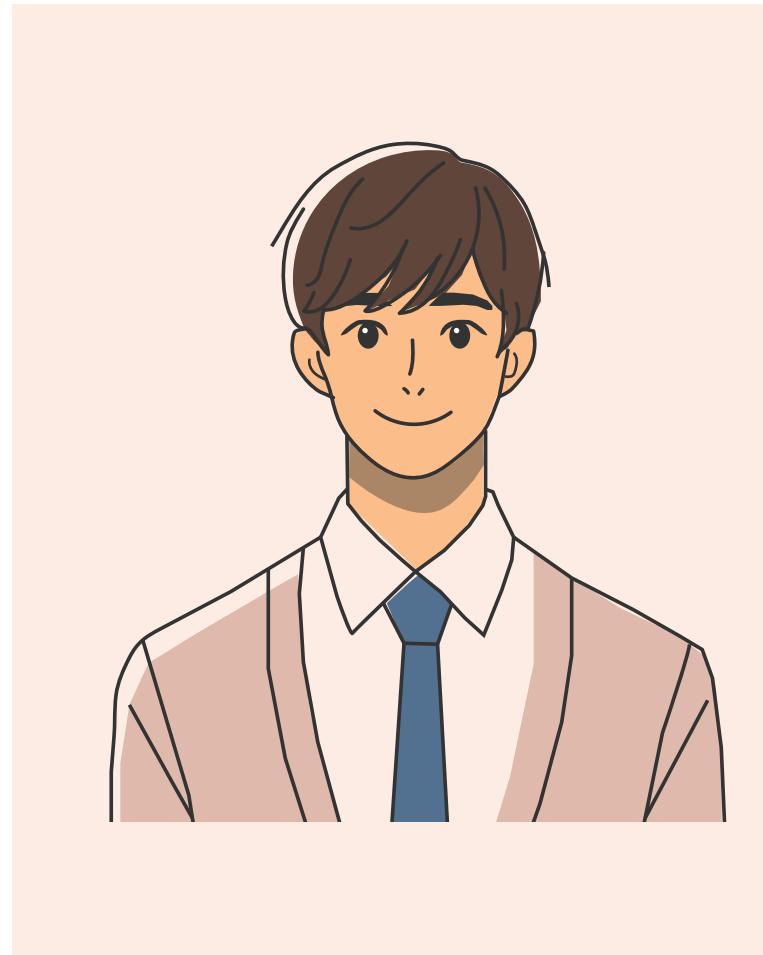
求める環境

福利厚生が整い、結婚・出産後も女性が活躍できる職場

タイプ⑦: ワークライフインテグレーション系

希望の勤務地で仕事と私生活の調和を図りながら働きたい

安定志向コウタ (27歳・4年勤務)



今の職場・職種

全国展開の小売業のエリアマネージャー

転職希望理由

現職では広範囲な経験を積むことができ、高い報酬も得られたが、そろそろ転勤の辞令が出るタイミングで悩んでいる。今後は、仕事と私生活のバランスを重視し、より安定した環境で働きたいと考えている。結婚や子育てなど、将来の人生設計を見据え、家族との時間も大切にできる働き方を模索中。理想的な家庭生活と充実したキャリアの両立を目指し、柔軟な働き方ができる環境を求めている。

特徴

求められることに全力で挑み感謝されることに喜びを感じる平和主義者

求める環境

転勤がなく、男性の育児休暇取得や在宅勤務など多様な働き方が推進される職場

20代若手の採用活動をするうえで知っておくべき特性

就職活動のトレンドは刻々と様変わりしています。現在はあらゆるメディアを使って情報を入手できるので、20代若手の採用を成功させるためには、彼らのニーズや特性を理解したうえで適切なアプローチを取ることが重要です。

■ 動画コンテンツを参考にしている

デジタルネイティブと言われるZ世代は、テキストや画像に加え、動画で情報収集をする傾向にあります。そのため、企業理解を深めてもうためには動画コンテンツの活用が効果的です。当社が実施した調査によれば、企業理解を深めるために活用したいコンテンツは、「動画」が45.5%で最多でした。

特に、社員の一日を紹介する動画は、第二新卒候補者の関心が高いコンテンツの一つです。20代転職希望者にとって、「入社してみてのギャップが大きかった」「入社前に知っておきたかった」と、過去の就活における後悔ポイントでもあるでしょう。

Q. 会社の雰囲気を知るためにより活用したいと感じるのは
どのコンテンツですか？

n=561

テキスト情報 その他 0.7%

動画 45.5%

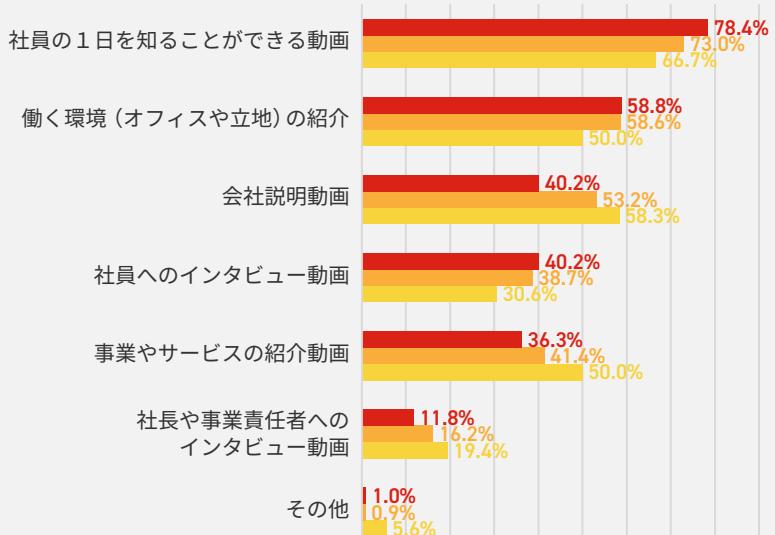
写真・画像 32.6%

21.2%

「動画」を活用したいと回答した方へお聞きします。

Q. どのような内容だと、より「応募したい」と
感じられますか？

n=255



■ 職歴3年以上（ヤングキャリア） ■ 職歴3年未満（第二新卒） ■ 職歴なし（既卒）

出典：「転職意識調査レポート 2023」株式会社学情

<https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/report/tenshoku-ishiki-report2309/>

■ 転職活動において悩みがある

20代若手の多くがはじめての転職に不安を感じていることを忘れてはいけません。「転職をするにもアピールできるスキルや経験がない」「早期離職は社会的イメージが悪いと思う」など、自信が持てない方も多くいます。そのため、単なる選考ではなく、キャリアカウンセリングの要素を取り入れると効果的です。彼らの経験やスキルを肯定的に評価し、自社でのキャリアパスを具体的に示すことで、安心感を与えられるでしょう。

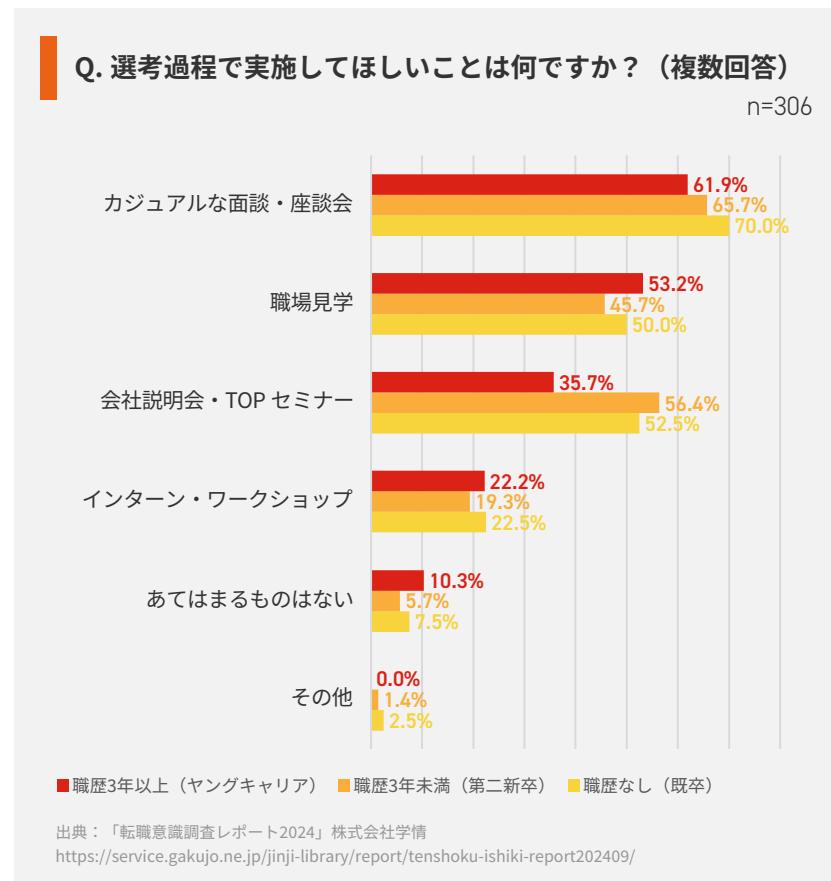


まずはカジュアル面談を希望する

上記の 20 代若手の転職活動に対する不安や悩みに寄り添う方法として、面接の前にカジュアル面談を設けることがおすすめです。

当社の調査でも、既卒・第二新卒が選考過程で実施して欲しいこと 1 位は、「カジュアルな面談」でした。そのなかで最も知りたいことは「未経験者でもやっていけるか」です。

特に、面接の直前キャンセルや無断キャンセルが多いという企業にはおすすめです。選考ではないカジュアルな雰囲気の中で、お互いの本音を引き出し、ミスマッチ防止に役立ちます。



20代の採用なら！会員数230万人の「R e就活」

「R e就活」は、230万人の会員のうち93.3%が20代の転職サイトです。そのうち、はじめての転職に挑戦する会員が75.2%を占めています。経験もポテンシャルもある若手人材をターゲットに、効果的な採用活動が可能です。

20代採用のプロが求人掲載内容や選考フローの設計を徹底的にフォロー

「今の若者の思考性がわからない」「うちを選んでくれるのだろうか」「カジュアル面談のやり方がわからない」と20代の採用に悩む方も安心。数多くの20代転職希望者をみてきたプロが、20代が転職活動の際に意識するポイントを踏まえて、求人掲載内容や選考フローの設計を徹底的にご支援いたします。

お申込みから最短10日での求人掲載も可能。欠員補充などの急募にも対応しています。

調査概要

「転職意識調査レポート2024」株式会社学情

<https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/report/tenshoku-ishiki-report202409/>



◆対象：20代転職希望者（「R e就活」サイト来訪者）

◆調査期間：2024年8月1日～2024年8月16日

◆調査方法：Webアンケート調査を実施

※各項目の数値は小数点第二位を四捨五入し小数点第一位までを表記しているため、択一式回答の合計が100.0%にならない場合があります。

つくるのは、未来の選択肢



東証プライム上場

お問い合わせ

<https://service.gakujo.ne.jp/inquiry/form/>

資料ダウンロード

<https://service.gakujo.ne.jp/services/rekatsu/>

株式会社学情

<https://company.gakujo.ne.jp/>



お問い合わせ



資料ダウンロード