

つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

東証プライム上場

知名度不足を乗り越える！

20代若手人材を惹きつける 中小企業の採用戦略





はじめに

20代若手の転職希望者が増加しており、中小企業にとっては新卒採用で獲得できなかった若手人材を採用する好機となっています。ただし、知名度の低さから、求人広告を出稿しても応募が集まりにくいという企業も少なくありません。

そこで、本資料では「応募が少ない」「面接に来ない」「内定辞退される」といった課題に対する改善方法など、20代若手人材を惹きつける中小企業の採用戦略をご紹介します。

INDEX

01 「採用につながらない」原因を分析する	01
「応募が少ない」への改善方法	
「面接に来ない」への改善方法	
「内定辞退が多い」への改善方法	
02 原因がわからない、言語化できない場合は第三者に相談する	06
03 20代の採用なら！会員数230万人の「Re就活」	07

「採用につながらない」原因を分析する

多くの企業が若手人材を求め中、求人広告を出したとしても思うように効果が出ないこともあるかもしれません。もしも進捗が悪い場合には原因を明確にすることが重要です。中小企業の採用活動がうまくいかない理由を以下の3つに分類し、それぞれの改善策を見ていきます。

- ・応募が少ない
- ・面接に来ない
- ・内定辞退される

「応募が少ない」への改善方法

■ 原稿が閲覧されていない場合

求人媒体に掲載されていても、閲覧されなければ意味がありません。まずは、次の点を確認しましょう。

求人広告の見出しをチェックする

検索結果一覧に表示されたときに、他社と比較して目を引く件名になっているかを確認しましょう。例えば、同業種・同エリアの競合企業が「年間休日 125 日以上」と謳っているなかで「年間休日 120 日」

と記載しても強みには映りません。求職者目線で確認することが大切です。

条件を見直す

求職者は、求人検索サイトのトップページから業種や勤務地、希望年収などさまざまな条件を入れて企業を検索します。その条件に合致しなければ、そもそも検索結果一覧に表示されません。求人サイトの検索条件にどのようなチェック項目があるか、どのような絞り方になっているかを確認することが大切です。

■ 原稿は見られているが応募につながらない場合

閲覧はされているものの、応募につながらない場合は、原稿の内容が魅力的に映っていないということです。以下のポイントを重視して、20代若手に響く求人広告にしましょう。

採用の背景を明確にする

事業を拡大するため、新たなポジションが必要など、募集に至った背景をきちんと伝えましょう。「採用をする」ということは、基本的に

企業に体力がなければできないことではありますが、改めて採用の背景・狙い、今回の募集で採用した求職者に求めることを丁寧に伝えることで、体力のある会社（経営が安定している、成長している会社）であることや、将来性、強みを伝えることができます。

20代若手人材のニーズに合わせた企業の強みを伝える

20代若手人材の転職希望理由はさまざまです。「給料を上げたい」と思っている人もいれば「残業を減らしたい」「休日を増やしたい」と望んでいる人もいます。これらの転職希望理由に合致しなければ応募しようとは思いません。どのような転職希望を持っている20代に自社の魅力を訴求するか検討し、ターゲットに刺さる条件を強調しましょう。

求人広告でのアピール文例

技術力と将来性：「当社が特許を取得した技術は、今後5年間で市場規模が10倍に拡大すると予測されています。」
→ **最先端技術に携わりたい、成長産業で活躍したいと考える20代に強くアピールします。**

挑戦的な企業文化：「社員の自主的なプロジェクト提案制度があり、昨年は20代社員が発案したサービスが新規事業として立ち上がりました。」
→ **自己実現や主体的なキャリア構築を望む20代に魅力的に映ります。**

ワークライフバランス：「フレックスタイム制を導入し、平均残業時間は月15時間。有給休暇取得率は85%を達成しています。」

→ **プライベートの充実や健康的な働き方を重視する20代に強く訴求します。**

社風と働き方：「オフィスの様子が分かる動画を公開中！実際の業務風景や社員同士の交流の様子をリアルに体験できます。」

→ **職場の雰囲気や人間関係を重視する20代に、具体的なイメージを提供します。**

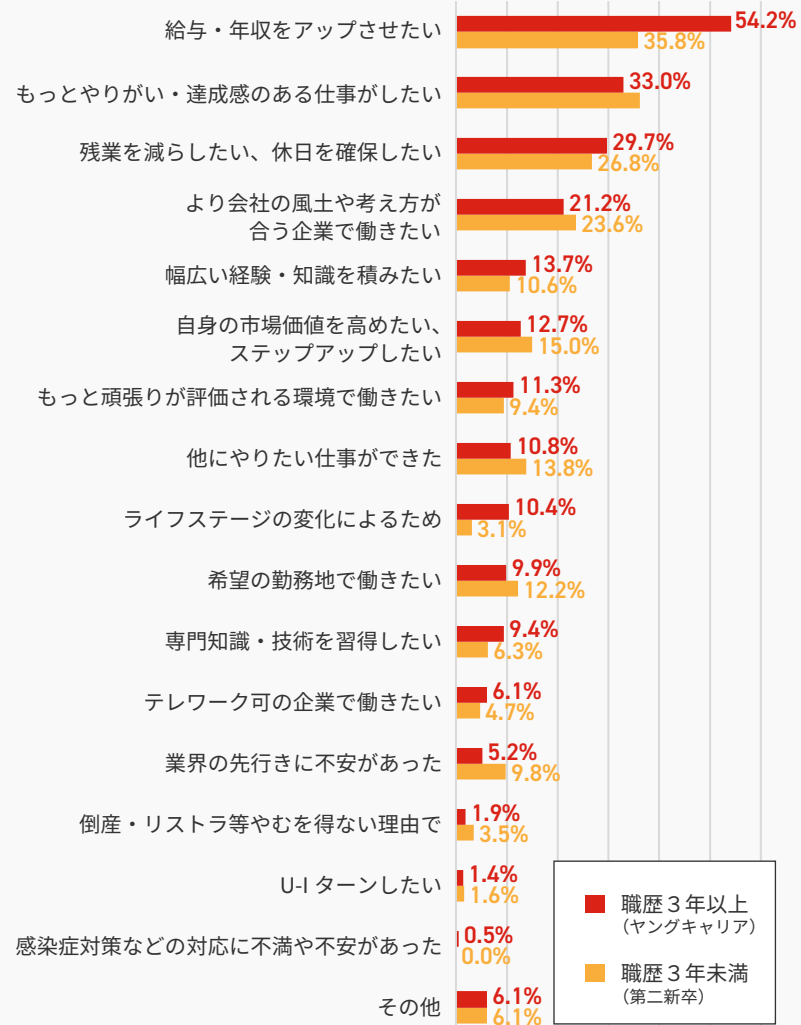
キャリア開発支援：「入社3年目までは半年ごとに異なる部署を経験。5年目以降は海外拠点への転勤チャンスもあり、グローバルなキャリアパスを用意しています。」
→ **多様な経験を積みたい、将来のキャリアに投資したいと考える20代に魅力的です。**

公平な評価と報酬：「四半期ごとの目標設定と評価面談を実施。昇給・昇格のプロセスを可視化し、20代でも実力次第で管理職登用の可能性があります。」

→ **公正な評価と早期のキャリアアップを望む20代に強くアピールします。**

Q. 転職しようと思った理由は何ですか？

n=466



参照：「転職意識調査レポート 20代・若手人材の「転職観」―最新トレンドを紐解く―」株式会社学情
<https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/report/tenshoku-ishiki-report2309/>

求める要件が発揮される場所を具体的ににする

「求める条件」も具体的に書くことが大切です。社会人経験の浅い求職者を採用する際に、スキル水準の高い要求をすることは少ない反面、「明るく前向きに働ける方」など、抽象的な表現になってしまう場合もあります。20代の求職者にとって、求める条件が具体的であるほど自分に合った求人だと捉えてくれます。例えば、「コミュニケーション力が高い」という要件も、必要とされる場面によって異なります。営業職であれば顧客折衝の場面、企画職であれば社内プレゼンテーションの場面など、具体的なシーンを描写することで、応募者の理解を深めることができます。

うまく言語化できない場合は、「実際の仕事内容でどんな力が活かせるか、どんな力が養われているのか」を社員に聞くことや、直近で入社した社員の傾向などを分析することも効果的です。入社動機を聞くことも効果的です。実際の社員の声を通じて、企業の魅力や仕事のやりがいを伝えることができます。

若者が感じる中小企業ならではの強み・刺さるキーワード

「中小企業に若者は魅力を感じないのでは？」とアピールポイントに悩まれる方もいるかもしれません。しかし、若者にとって魅力に映る中小企業ならではの魅力も多くあります。これらの点も積極的に謳っていきましょう。

密接な社員連携	中小企業では社員同士の連携が密接で、チームワークを重視する若者にとって魅力的に映る。
早期の活躍機会	若手社員が早くから様々な業務で活躍できる機会があり、仕事の手ごたえを感じやすい。
自己確立の場	他人からの承認が得やすく、若者が自己を確立するのに適している。
多様な経験	中小企業では、幅広い業務に携わることができ、多様な経験を積むことができる。
責任ある立場	若いうちから責任ある立場に就くことができ、自己成長の機会が多い。
地域密着	地域に根ざした事業を展開している中小企業も多く、地元貢献を重視する若者にとって魅力的。
柔軟な職場環境	大企業に比べて組織が小さいため、個人の意見が通りやすく、柔軟な職場環境を提供できる。

「面接に来ない」への改善方法

■ 返信は丁寧かつ迅速に

応募者への返信は、基本的に1営業日以内に行い、丁寧な対応を心がけましょう。レスポンスが遅いと他社に流れてしまう可能性があります。

■ 面接時間の調整

就業中の20代若手人材が面接に来やすい時間が設定されているか確認しましょう。平日の18時までしか面接を設定できないと、応募のハードルが高まります。仕事終わりや土日の面接設定を考慮することで、より多くの応募者に対応できます。

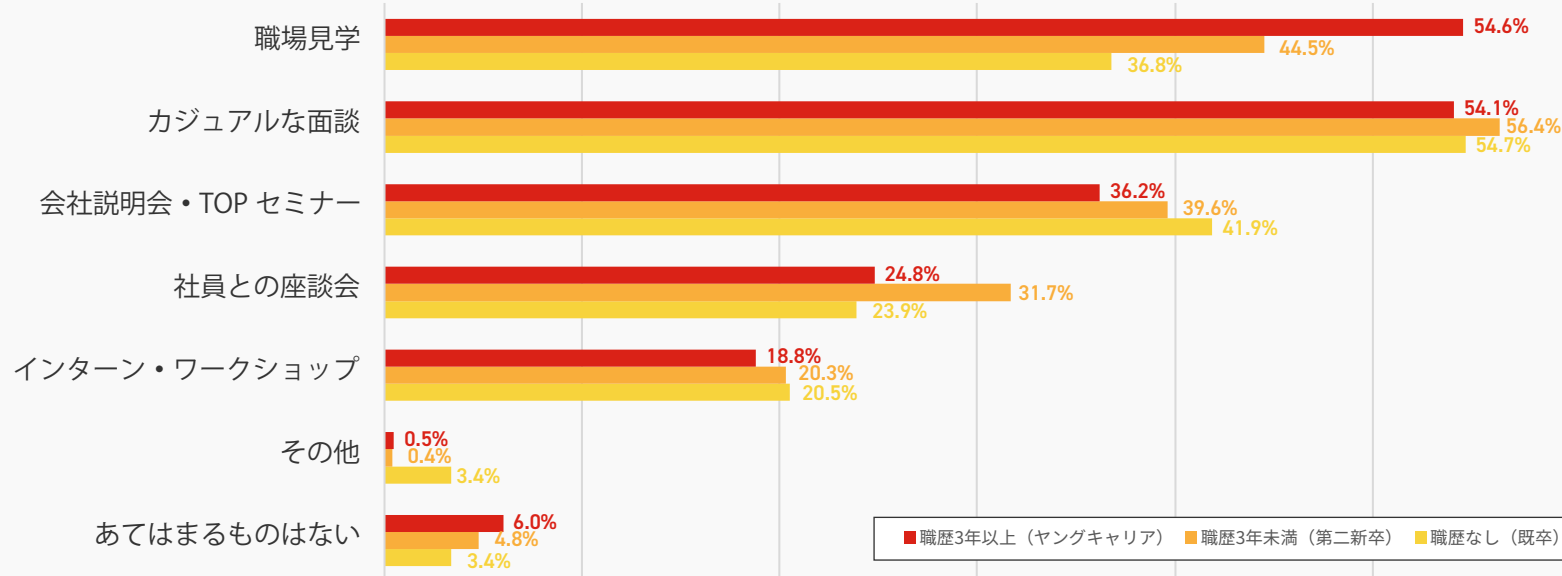
■ カジュアル面談の導入

面接の前にカジュアルな面談の場を設けることで、より多くの求職者と会うことができます。カジュアル面談の場で自社の魅力を伝えたり、その求職者のどんなところが自社にマッチしそうかを伝えることで、その後の面接への遷移率を大きく上げることができます。

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。

Q. 選考過程で実施してほしいことは何ですか？

n=561



参照：「転職意識調査レポート 20代・若手人材の「転職観」―最新トレンドを紐解く―」株式会社学情
<https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/report/tenshoku-ishiki-report2309/>

また、20代で転職を希望する人の半数以上は「キャリアチェンジ」を望んでいます。そのため「未経験者でもやっていけるか」という点に関して大きな不安を抱えています。そのような不安から「面接に行く勇気が持てない」と直前キャンセルや無断キャンセルにつながってしまうケースも少なくありません。「まずは気軽に話してみませんか」と研修やフォロー体制を整えていることを伝えてあげる場を設け、面接のキャンセルを減らしましょう。

「内定辞退が多い」への改善方法

「面接では良い印象だったのに内定を断られてしまった」というケー

スもよくあります。

内定辞退の理由としてよく聞かれるのは「条件が折り合わなかった」「社風が合わないと感じた」「他社で内定が決まった」などです。企業にとってはちょっとしたことでも「なんとなく合わない」「ここに毎日通う自信がない」と感じさせてしまいます。例えば、受付周りが清潔ではない、社員が挨拶をしてくれない、といったことは「入社しても歓迎してくれないのではないかと感じさせる要因になります。

面接のある日は、選考にあたる社員だけでなく社内全体にそのことを知らせ、全員であたたかく迎え入れる気持ちを醸成しておきましょう。

原因がわからない、言語化できない場合は第三者に相談する

これまでご紹介してきたように、採用で成功するコツは「求職者目線に立つ」ことです。とはいえ、これはなかなか容易なことではありません。社内に20代若手がいれば、「入社を決め手になったことはなにか」と聞いてみると、若手目線での自社の魅力が分かるでしょう。また、「今の20代はどのように企業情報を収集しているのか」など、若者の行動や思考を聞いてみるのもおすすめです。

もし社内にヒアリングができる20代若手がいなかった場合は、20代若手採用についての相談にのってくれたり適切なアドバイスをくれたりする求人媒体を選ぶと効果的です。

20代の採用なら！会員数230万人の「Re就活」

「Re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代転職希望者を見てきたプロが、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。

「Re就活」20代若手採用の成功事例

大手媒体では叶わなかった、 年間で10人の20代・若手人材の採用に成功

株式会社新通エスピー様
業種：IT・通信 事業規模：100～500人

■課題・背景

大手の経験者採用のナビサイトを利用していたが、応募数が少ないうえ、応募者の半数近くがターゲットとしている20代・30代ではなく、40代以上という状況だった。

採用活動を刷新するためのプロジェクトチームを立ち上げ、その中の若手メンバーの意見から20代に特化した求人サイト「Re就活」を利用することに。

■結果

合同企業セミナー「転職博」も活用し、年間で10人の20代・若手人材を採用することができた。

■成功のポイント

学情の担当者からは20代採用に関する具体的な事例の共有や提案を頻繁に受け、とても参考になった。

原稿作成の際のインタビューや写真撮影に立ち会ってくれたり、現場の責任者である部長クラスの要望をしっかりと原稿内容に反映してくれた。

<https://service.gakujo.ne.jp/case/00046/>

中途採用のノウハウもなく多忙な中で、 20代・若手人材の採用に成功

愛知時計電機株式会社様

業種：メーカー（機械・電気・電子） 事業規模：1000人～

■課題・背景

中途採用のノウハウが不足していたが、人手不足による現場からの要請があり、若手人材の確保が急務に。新卒の受入等で業務が多忙なか、効率的な採用活動が求められていた。

■結果

「Re就活」やスカウトメールを活用し、東京と大阪でそれぞれ1名ずつの若手人材を採用することに成功。

■成功のポイント

中途採用に関してノウハウのない当社に対して、応募者への連絡のタイミングや、新卒との選考方法の違いといった、中途採用のスタンダードについて細かくレクチャーしてくれた。

応募状況に応じて、大阪からの応募をもう少し集めたい、と言えばすぐにその方向で調整してくれる等、逐一ヒアリングをしながら採用成功まで導いてくれた。

<https://service.gakujo.ne.jp/case/00045/>

つくるのは、未来の選択肢



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