

つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

東証プライム上場

新卒採用の目標未達…という方必見

今からでも間に合う！

4月入社の新卒に合わせる

第二新卒 **採用のススメ**





INDEX

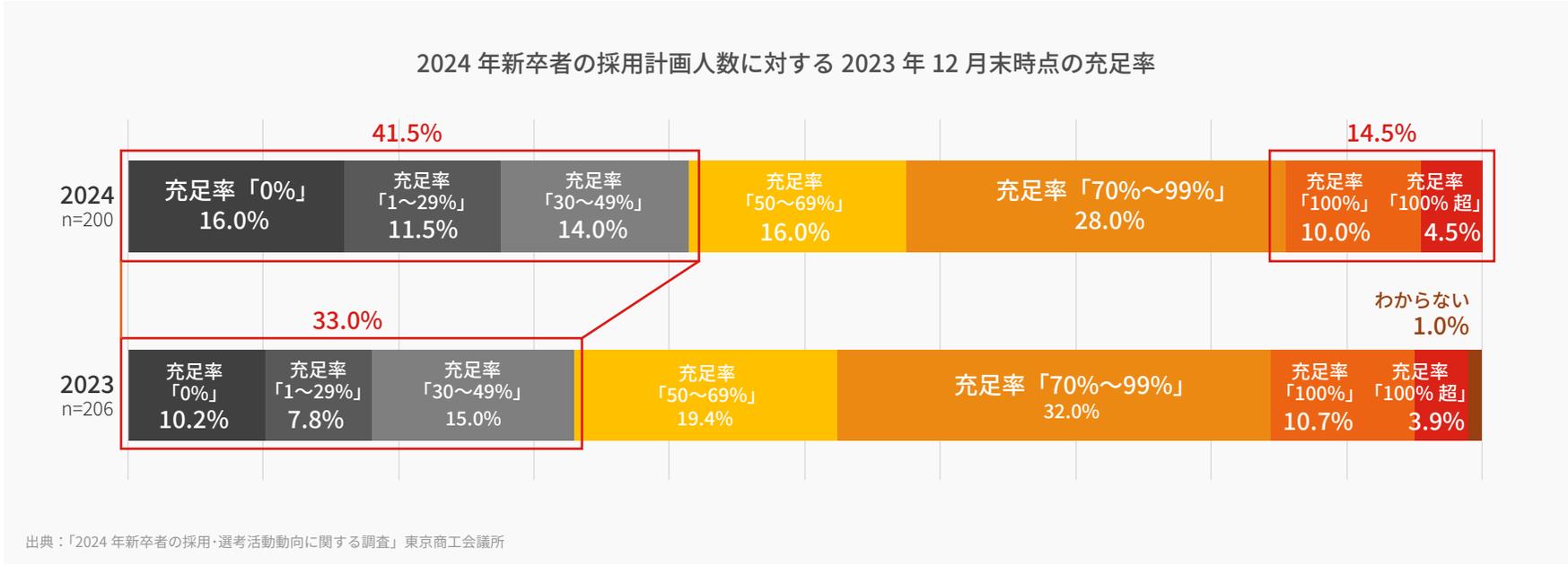
01	新卒採用の動向	01
02	新卒補填で 20 代若手採用をする企業が増加	06
03	20 代若手人材の傾向・考え	07
04	20 代若手人材で 4 月新卒入社を補填するメリット	10
05	20 代若手・第二新卒を 4 月新卒入社に合わせる採用スケジュール	11
06	事例から学ぶ、20 代若手・第二新卒採用のポイント	14
07	20 代若手・第二新卒の採用なら！会員数 260 万人の「Re就活」	17

新卒採用の動向

年々厳しくなる新卒採用。採用充足率 50%未満の企業の割合は 41.5%へ増加

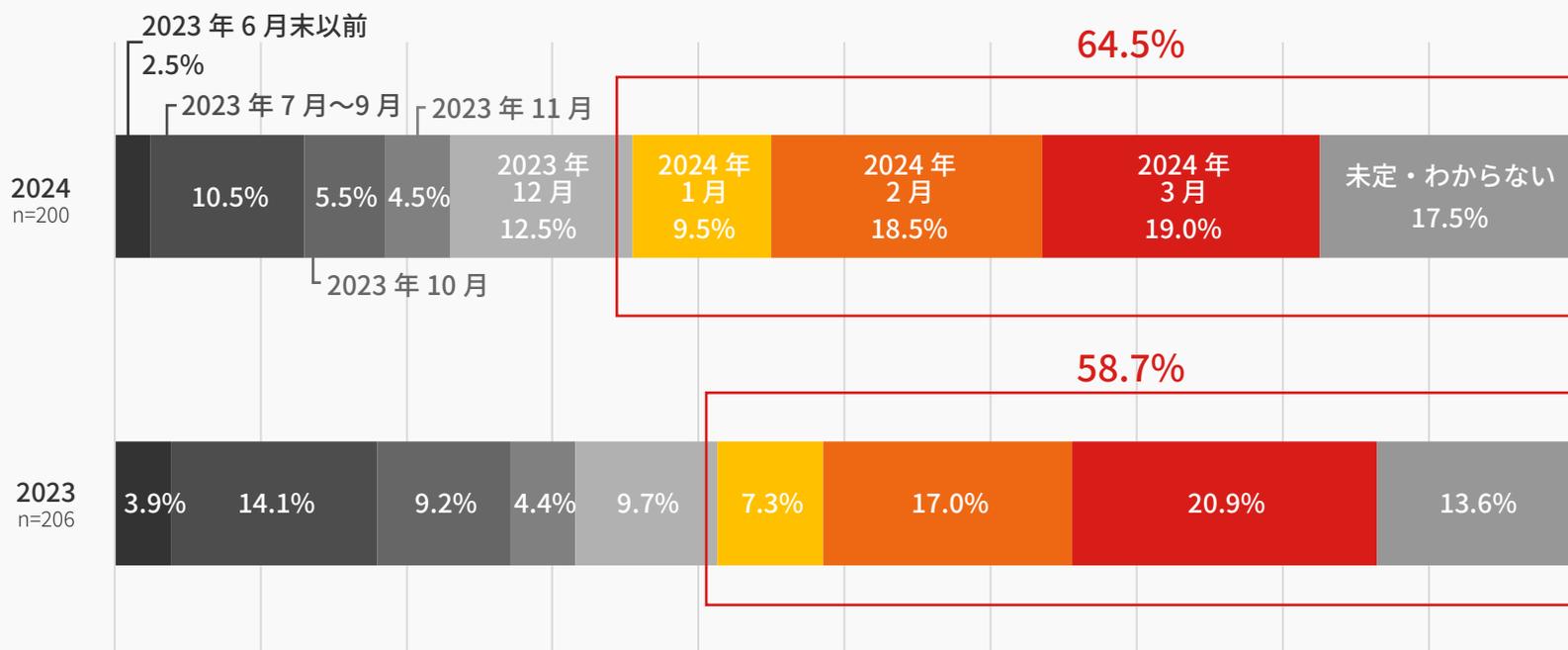
新卒採用を取り巻く環境は、近年ますます厳しさを増しています。企業の採用充足率は低下傾向にあり、多くの企業が新卒採用に苦戦している状況が見られます。

東京商工会議所の「2024 年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」によると、計画以上の内定者数を確保できた企業は 14.5% にとどまり、採用充足率が 50%未満の企業の割合は前年の 33.0%から 41.5%に増加しました。



この状況を受けて、2024年1月以降も採用・選考活動を継続する企業が64.5%に達しており、採用期間の長期化が顕著となっています。さらに、内定・内々定の辞退者が発生している企業も67.3%と高い水準に達し、「売り手市場」の継続による企業の採用活動の困難さを示しています。

2024年新卒者の採用・選考活動をいつ頃まで実施する予定か（いつ頃まで実施したか）



出典：「2024年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」東京商工会議所
<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1202545> p.3

2024年新卒者の採用・選考活動における内定・内々定の辞退者の有無

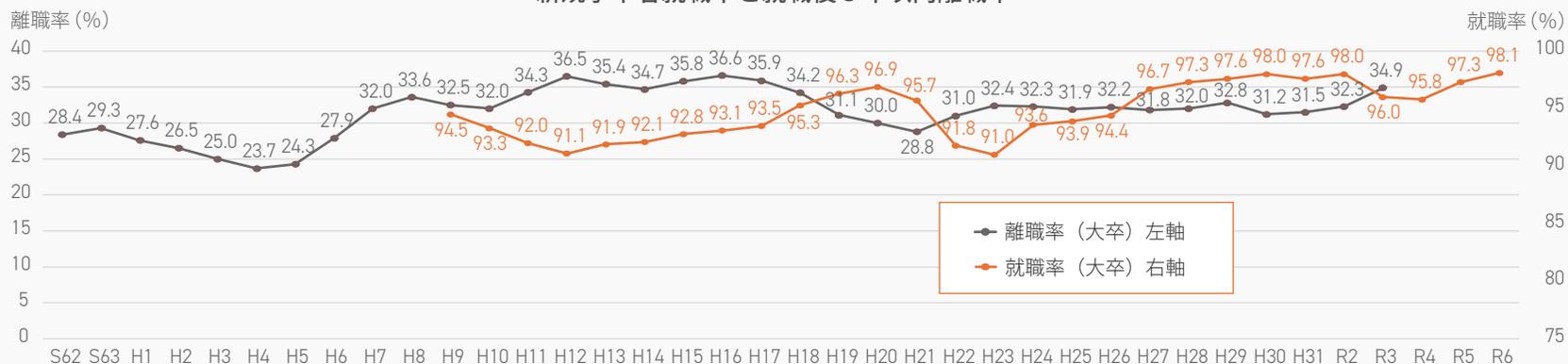


出典：「2024年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」東京商工会議所

新卒離職率の高さも課題に

新卒採用におけるもう一つの課題は、採用した新卒者が早期に離職してしまうリスクの高さです。厚生労働省のデータによると、2021(R3)年に大学を卒業して就職した人のうち、3年以内に離職した割合は34.9%となり、2005(H17)年卒業業者以来、16年ぶりの高水準となっています。このような背景から、企業は早期退職のリスクを考慮した採用計画の策定が求められています。

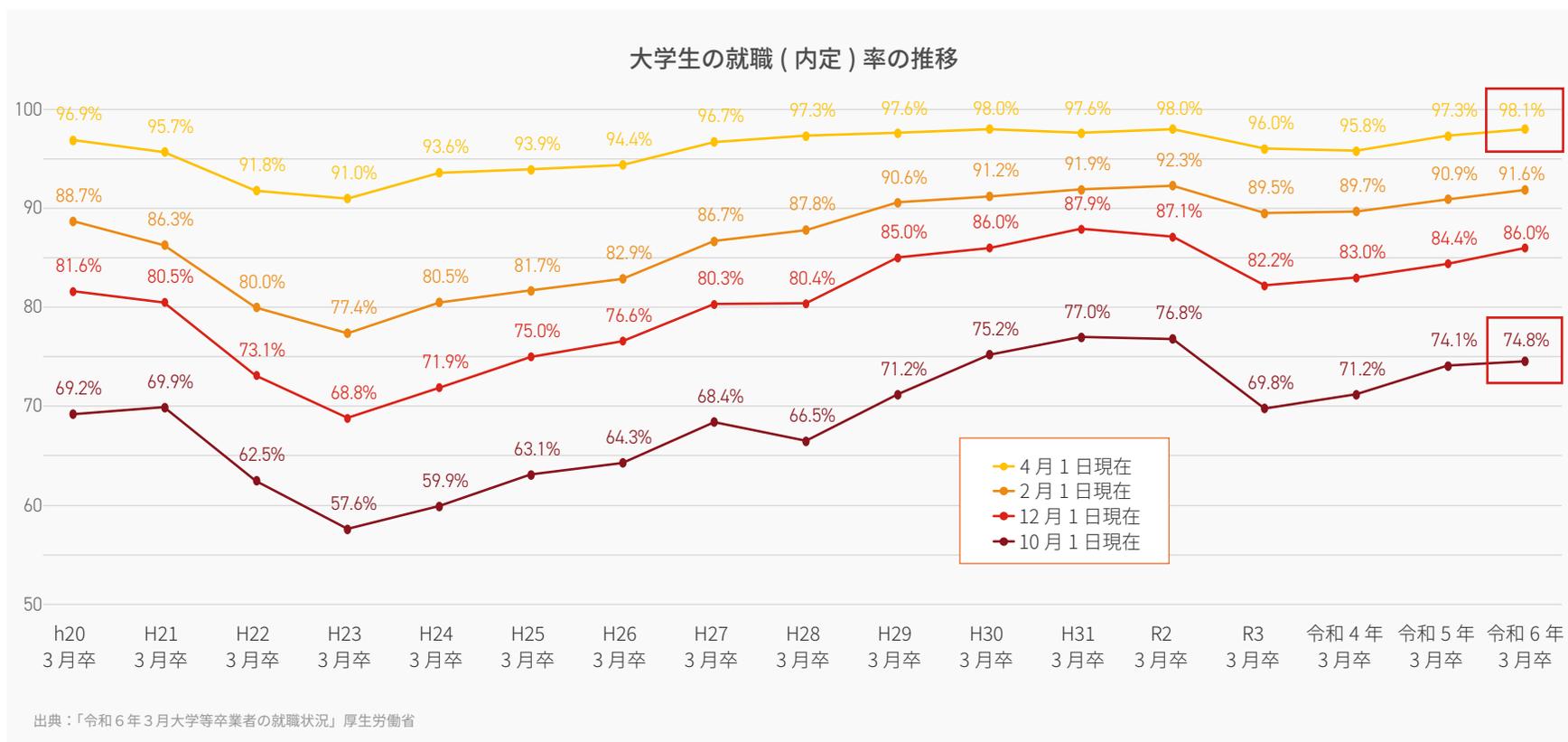
新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率



出典：「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業業者)」厚生労働省

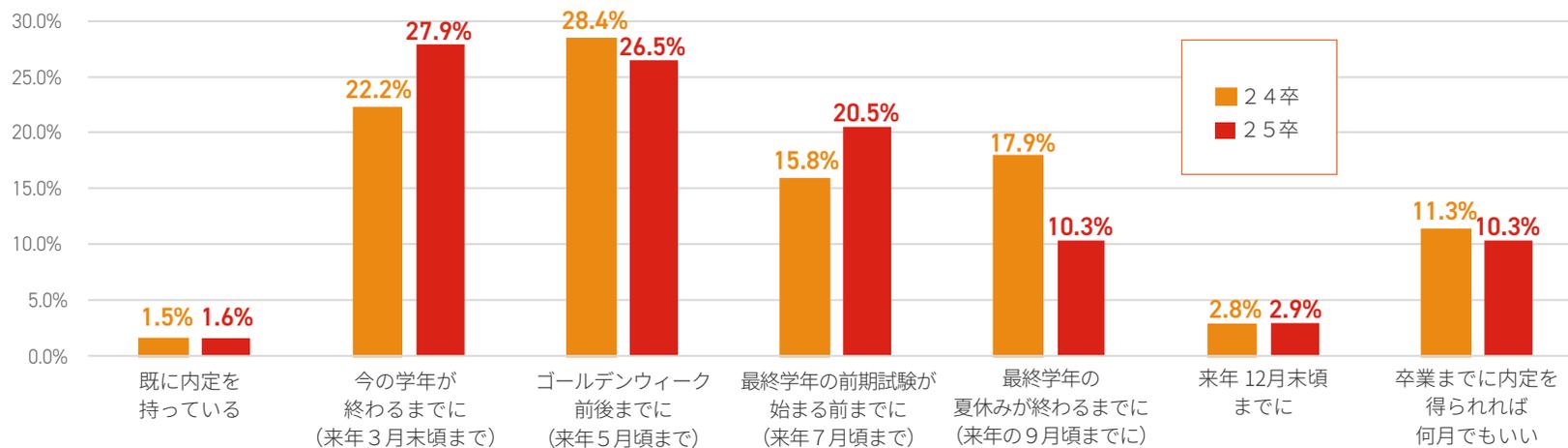
新卒採用の早期化

「売り手」である新卒生の就職率は上昇しており、厚生労働省の調査では、大学生の就職率は 98.1%（前年同期差 +0.8 ポイント）と、調査開始以来の同時期における過去最高を記録しています。10 月 1 日時点の内定率は 74.8%ですが、これには複数の内定を保持したまま最終的な就職先の決定を保留している学生の数も反映していると考えられます。



また、当社の調査によれば、約 9 割の学生が 9 月末までには内定を得たいと望んでいることが分かります。さらに、2025 年卒の内々定率は 6 月末で 84.7%、7 月末で 86.8%、8 月末で 91.2%と、前年の 2024 年卒と比べていずれも上昇しており、採用活動の早期化傾向が一層強まっていることを示しています。

Q いつ頃までに内定を得たいですか。 n=513



出典：「2025年卒学生対象 就職活動意識調査レポート」株式会社学情

	2024年卒	2025年卒
6月末	84.4%	84.7%
7月末	86.1%	86.8%
8月末	90.6%	91.2%

※株式会社学情「内々定率調査」

新卒補填で 20 代若手採用をする企業が増加

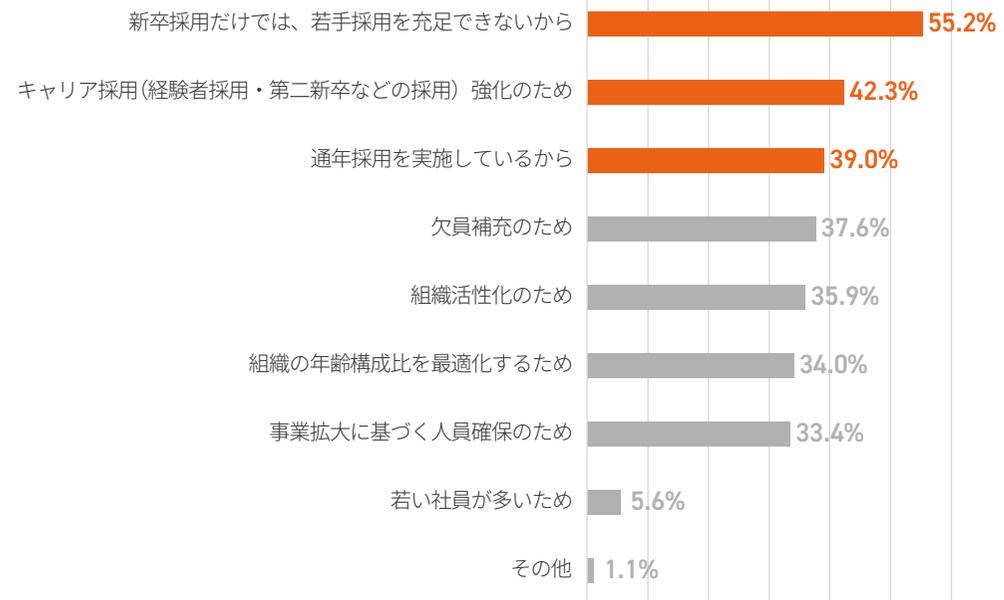
大半の学生が内定を獲得している秋以降、企業の新卒採用計画が未達であっても巻き返しは難しいでしょう。このタイミングにおいては、採用戦略の早期見直しが求められます。

採用戦略の見直しの一環として、新卒採用の不足を補うため、既卒（未就職）者、第二新卒、20 代のキャリア人材など、若手人材の採用を積極的に検討する企業が増加傾向にあります。

実際に、当社の調査によれば、20 代を対象としたキャリア採用を実施する企業の多くは、**新卒採用だけでは若手人材の確保が困難**であることをおもな理由として挙げており、企業の採用戦略が従来の新卒一括採用から、より柔軟な採用形態へと移行していることを示しています。

Q 20 代を対象としたキャリア採用を実施している理由を教えてください。

n=513



出典：「キャリア採用動向調査 2024」株式会社学情

20代若手人材の傾向・考え

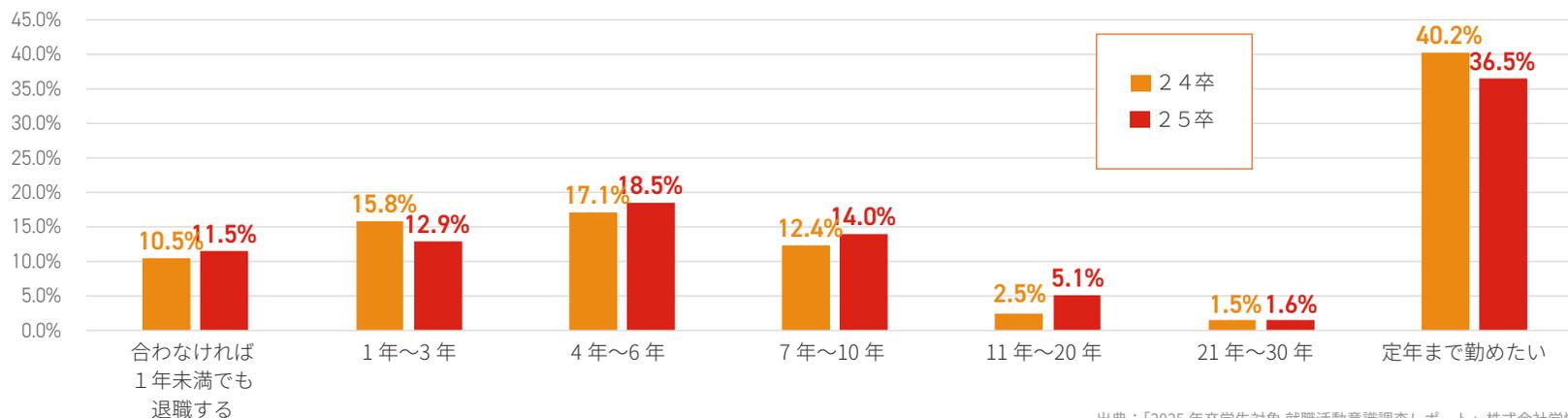
20代若手人材のキャリアに対する価値観は、大きく変化してきています。

2025年卒の学生を対象としたアンケート調査によれば、「1 社目が自分に合わなければ1年未満で辞めたい」と回答した学生が11%存在します。また、社会人になる前から転職を視野に入れていた20代は、6割を超えました。

この背景には、配属先の不確実性（いわゆる「配属ガチャ」）や「入社後にリアルな先輩を見て将来のイメージが持てなくなる」といった声が聞かれます。「石の上にも3年」「とりあえず3年」という価値観は薄れ、より戦略的にキャリアを構築しようとする若手が増えているのです。

Q 就職先が決まった際、入社した企業でどの程度勤務を続けたいですか。

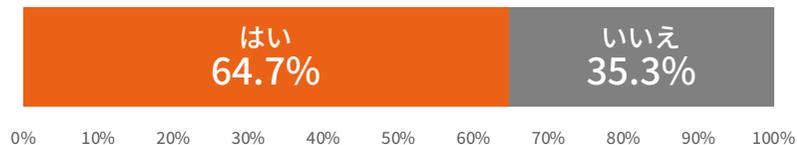
n=513



出典：「2025年卒学生対象 就職活動意識調査レポート」株式会社学情

Q 社会人になる前から、転職を視野に入れていましたか？

n=266



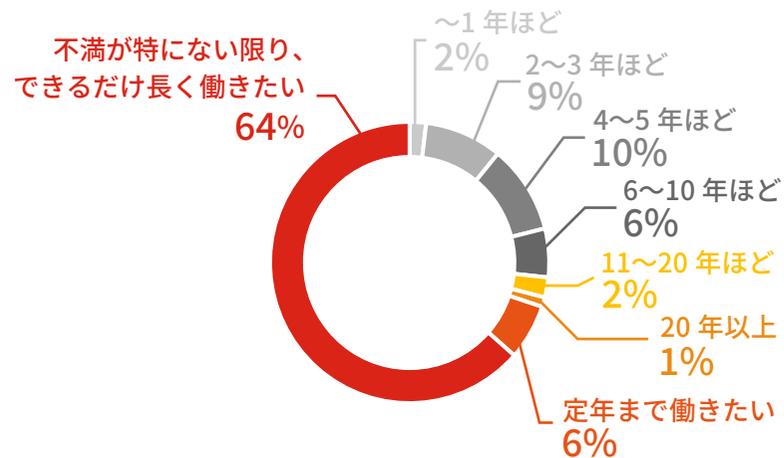
出典：「転職意識調査レポート（2024）」株式会社学情

20代若手人材の転職希望者に対して、「採用してもすぐに辞めてしまうのでは？」と不安視する採用担当者も少なくないでしょう。しかし、注目すべきは20代若手人材の転職先での就業意向です。

20代就職・転職希望者に転職先企業での勤務希望年数を尋ねたところ、「**不満が特にない限り、できるだけ長く働きたい**」という回答が63.5%と最多を占めました。1社目での経験を通じて自身の適性や希望を見極め、2社目を本格的なキャリアの場として位置づけるという考え方も増えており、早期転職を長期的なキャリア形成の手段としてポジティブに捉える傾向がうかがえます。

Q 転職先の企業では、どのくらいの期間働きたいですか？

n=266

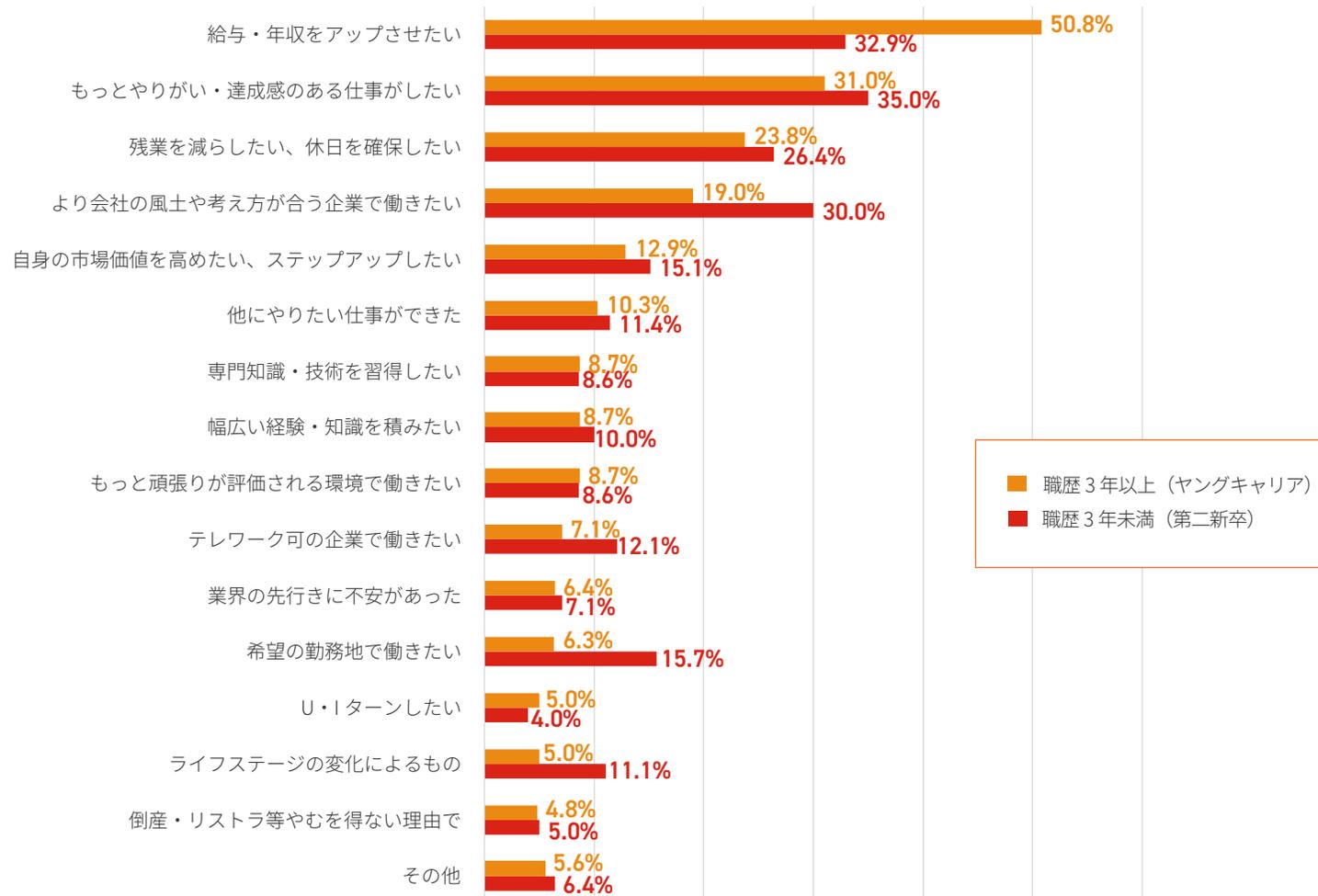


出典：「転職意識調査レポート（2024）」株式会社学情

また、社会人経験3年未満の「第二新卒」の転職理由は「**もっとやりがい・達成感のある仕事がしたい**」が最多であることから、転職に対して前向きな気持ちがあることが分かります。明確な目的意識を持って転職を選択する若手人材は、企業にとって貴重な戦力となる可能性を秘めているといえるでしょう。

Q 転職しようと思った理由はなんですか？（複数回答）

n=266



出典：「転職意識調査レポート（2024）」株式会社学情

20代若手人材で4月新卒入社を補填するメリット

4月の新卒入社時期に合わせて20代転職希望者（第二新卒等）を採用することには、企業側と求職者側の双方にメリットがあります。



企業側のメリット

20代転職希望者（第二新卒等）の入社タイミングを新卒と合わせることで、入社準備や研修を一緒に実施できます。また、就業経験のある若手は名刺交換などの基本的なビジネスマナーや社会人としての常識を身につけており、研修では新卒社員の良きお手本となってくれるでしょう。さらに、新卒社員のリーダー的存在として、職場の活性化や円滑なコミュニケーションの促進に寄与してくれることが期待できます。

求職者側のメリット

第二新卒の求職者の半数以上が業界・業種を変えてのキャリアチェンジを希望しています。新しい分野でのキャリアをスタートさせる際、新卒入社時期に合わせて入社することで、体系的な研修を受けることができ、業界未経験であっても着実にスキルを習得することが可能です。また、「同期入社」という心強い仲間ができることは、職場内での安心感につながるでしょう。

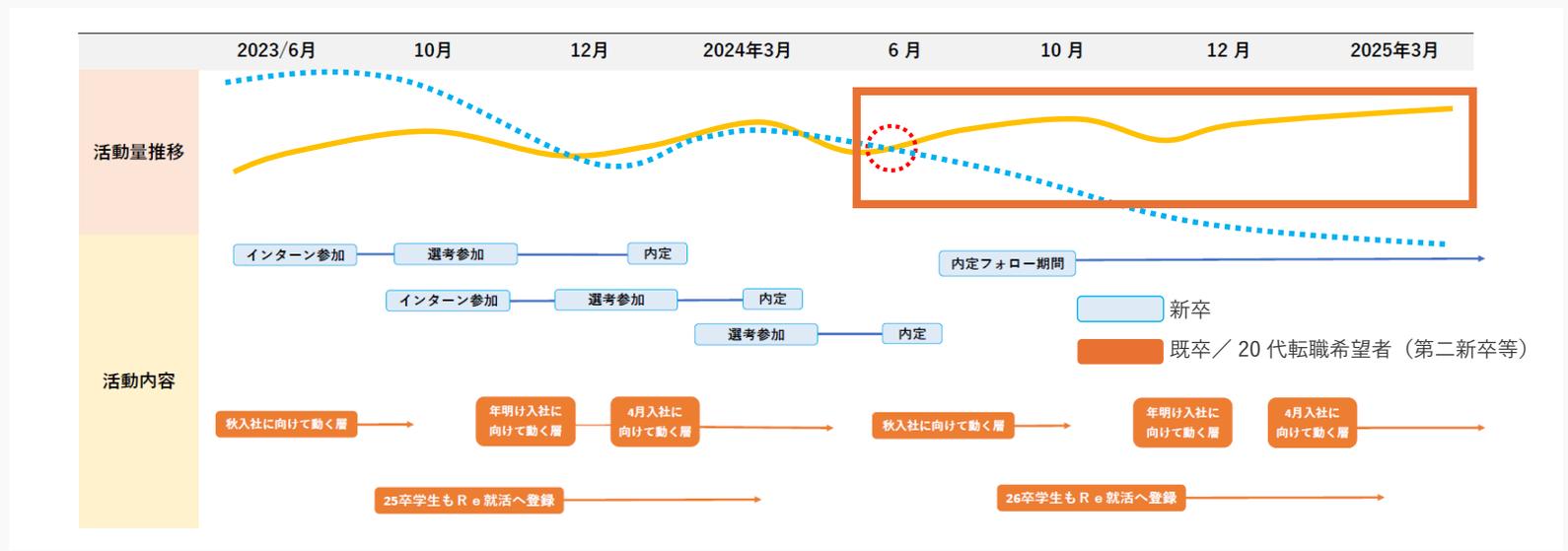
20代若手・第二新卒を4月新卒入社に合わせる採用スケジュール

新卒と20代転職希望者（第二新卒等）では、同じ4月入社を目指す場合でも、就職活動の時期や動向に大きな違いが見られます。

新卒と20代転職希望者（第二新卒等）の就活の動きの違い

新卒採用市場では、3年生の夏がピークとなり、4年生の夏前にはほぼ採用活動が収束に向かいます。一方、20代転職希望者（第二新卒等）は活動時期が年間を通じて一定しており、新卒の活動が落ち着く夏頃からは活動量が逆転します。

新卒と20代転職希望者（第二新卒等）の比較 6月を境に新卒と第二新卒の活動量の差が開く



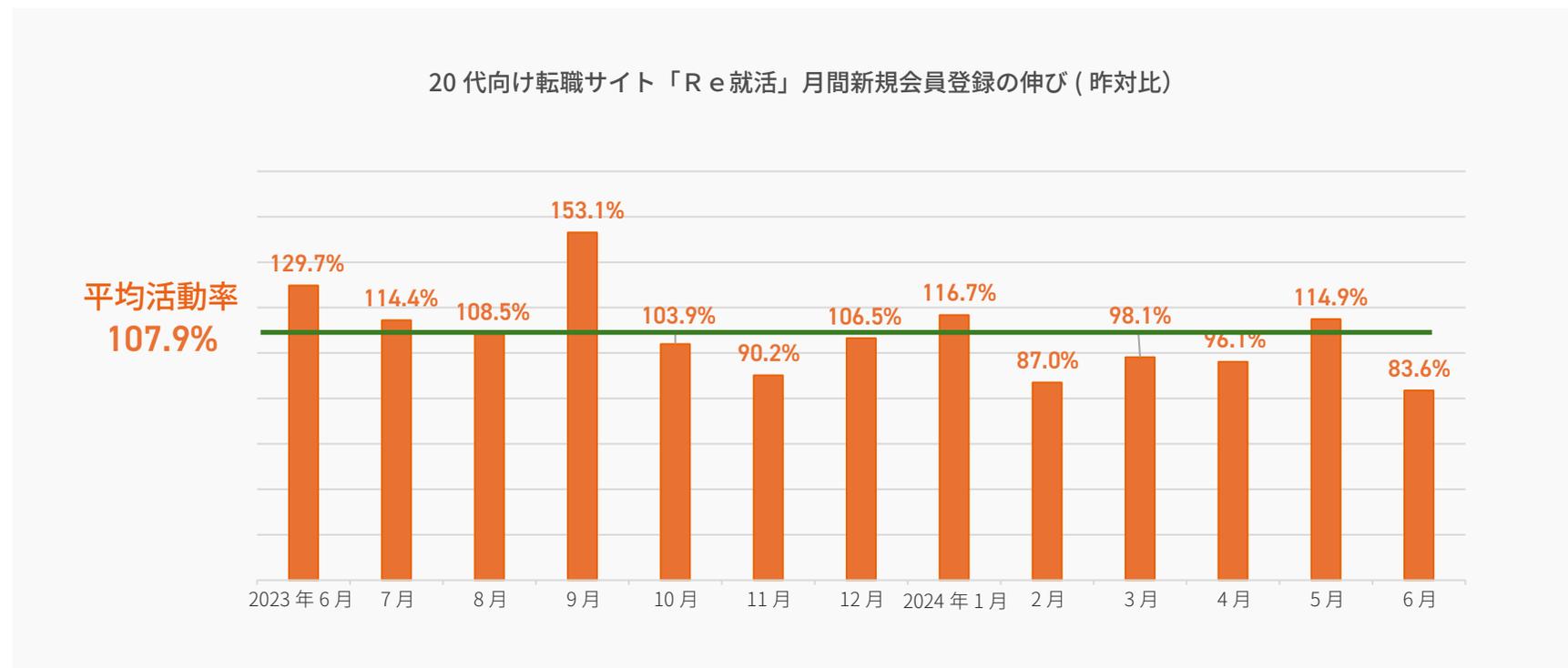
20代転職希望者（第二新卒等）の転職活動傾向

20代転職希望者（第二新卒等）の活動量は安定しているものの、以下の時期には「Re就活」の登録が増える傾向があります。

6月：配属先が決定した後

9月：夏のボーナス受給後

1月：冬のボーナス受給後

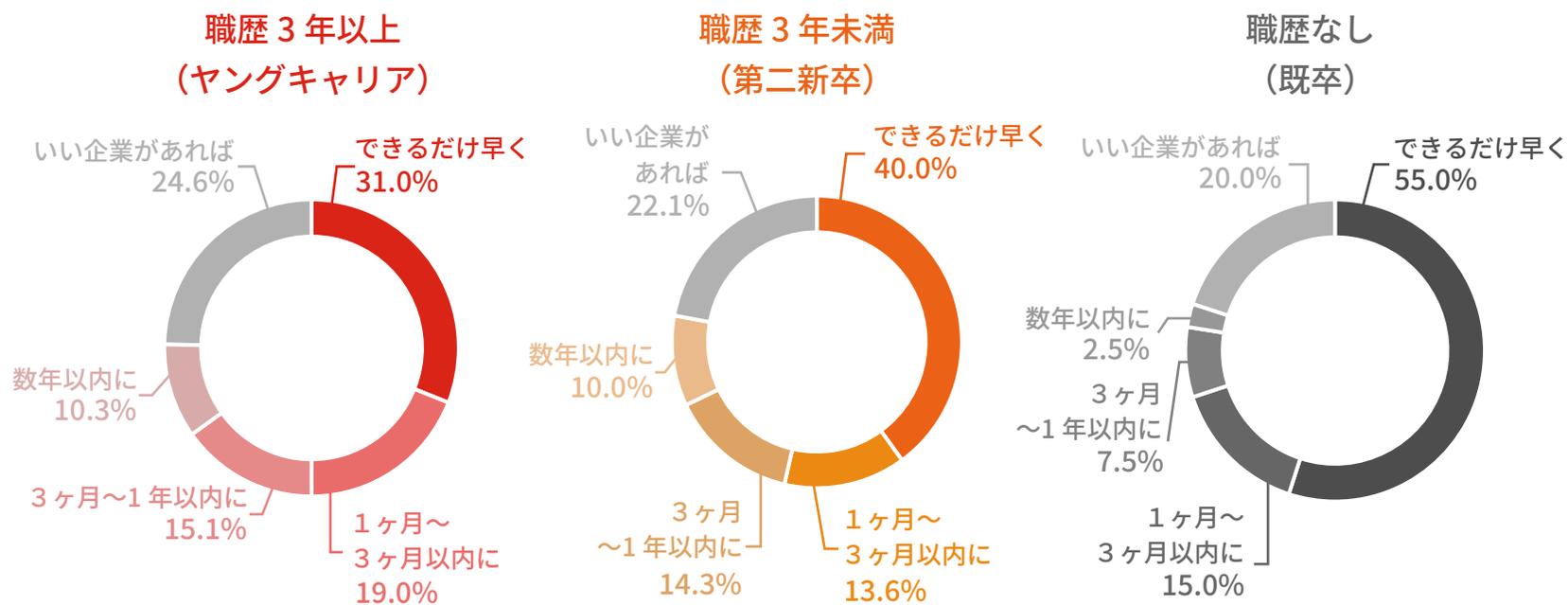


20代転職希望者（第二新卒等）の就職活動は年間を通して継続的に行われるため、理想的には通年募集を行うことが望ましいと言えます。

ただし、20代転職希望者（第二新卒等）の就職希望時期を見ると、「できるだけ早く」「1～3ヶ月以内」を希望する人が半数以上を占めています。このため、新卒採用の結果が見えてくる秋頃から募集を開始する、あるいは年明け以降に募集を開始するスケジュールでも、春頃の入社に対応することは十分可能です。

Q 就職・転職を希望する時期はいつですか？

n=306



出典：「転職意識調査レポート（2024）」株式会社学情

事例から学ぶ、20代若手・第二新卒採用のポイント

新卒採用の補填として、20代転職希望者（第二新卒等）を戦略に加え、採用に成功した企業様の事例をご紹介します。

就業中の第二新卒を考慮した選考フローにチューニング

いすゞシステムサービス株式会社様



20代若手人材採用を検討した背景

- ・2022年に本社移転があった関係で採用を止めていた期間があった
- ・新卒の内定率が8割近くになる8月末時点で、10名前後の採用目標に対し4名だった
- ・新卒採用の手法はやり尽くしていた
- ・新卒に一番近い属性として考えたときに第二新卒に着目し、23卒から挑戦

採用結果・第二新卒は内定したか

- ・23卒24卒ともに内定承諾2名
- ・例) 既卒で公務員志望だったが民間企業への就職へシフトされた方
- ・例) IT企業に勤めていた方で客先常駐の仕事だったが、ひとつの職場で長く働きたいという希望があった方
- ・その他、業界未経験者

募集や選考フローで工夫したポイント

- 2023年卒**
 - ・当初は新卒の選考フローに従って、「会社説明会参加→書類選考・適性検査→面接」としていたが、現職のある第二新卒にとって会社説明会の参加は難しいと判断。エントリーいただいた方に説明動画を送り、好きな時間に見れる様にした
 - ・応募する企業を見極めるポイントも異なるため、説明内容も変えた
- 2024年卒**
 - ・エントリー数は獲得できるが選考につながらない課題があった
 - ・書類の提出はしてくれるが適性検査を受けてくれない
 - ・就業中の方にとって面接が決まっていなくても適性検査を受けるのはハードルが高いことが理由と考え、途中から適性検査は書類選考を通過した方が面接の直前までに受ければよいというフローにした

入社後、新卒との違いや活躍ぶり

- ・落ち着きがあり、新卒のやる気に加えて「次こそは長く働こう」というプラスアルファの意気込みがあると感じる
- ・新卒と同じ研修では、少し経験がある分、リーダー的な役割でひっぱりていってくれる
- ・ビジネスパーソンとしてのコミュニケーション能力が新卒より強いと感じる
- ・入社した4人とも、(新卒入社という)同期がいるのは大きいと言ってくれた

入社後は、同期でありながらも新卒をリードしてくれる存在に

Peach Aviation 株式会社様



20代若手人材採用を検討した背景

- ・コロナ禍で中断していた新卒の採用を 2024 年から再開
- ・もともと転職者(キャリア組)が多いため、若年層の充足が必要であった
- ・第二新卒採用にチャレンジすることに

採用結果・第二新卒は内定したか

- ・2024 年 4 月入社 11 名
- ・内定辞退もあったためもう少し採用したかった気持ちもあるが、初年度に 2 桁採用できたことは成功と捉えている
- ・内定者の前職は家電量販店、空港、飲食店勤務など多様
- ・空港勤務経験者はいたが航空会社経験者はゼロだった
- ・コロナ禍で航空会社が採用を抑制した時期に就活時期が重なったため、新卒時には断念したという方がいた

募集や選考フローで工夫したポイント

募集

- ・複数の求人媒体、SNS、自社 HP などを駆使して母集団を集めた
- ・搭乗客に 20 代も多いため、機内アナウンスでも採用情報を流したところ、そのアナウンスを聞いて応募したという方もいた
- ・給与などの条件は新卒と異なり、就業年数をベースに会社の基準に合わせている

選考

- ・新卒の面接は3回だが、第二新卒はで中途採用の選考フローに合わせ2回(対面)とした
- ・新卒採用と同じようにエントリー時に設問を3つ設けるが、質問の内容は新卒とは変えた
- ・設問には400 字程度での回答が必要であり、ハードルは高いと思うが、それを超えてでも応募したい方に来て欲しいという思いがあった
- ・業界経験や学部も不問にした。エアラインなので一定の語学力があれば良いが、TOEICのスコアなどだけを基準とはしていない

入社後、新卒との違いや活躍ぶり

- ・「(新卒時はコロナ禍で) 航空業界にチャレンジしたかったができなかった」「やっとつかんだチャンスだから頑張ろう」というやる気がある
- ・現場で働く姿を見て「業界経験がないとは思えない」という社内からの高い評価もあった
- ・社会人としての基礎がある
- ・業界未経験だからこそ気付けるポイントがあり、しっかり意見が言える
- ・ビジネスマナー研修も新卒と一緒に受講してもらおうが、新卒のメンバーを引っ張ってくれるようにファシリテーションをし、お手本を示してもらった
- ・ビジネスマナー研修での組み合わせを新卒と第二新卒にするなど工夫した
- ・入社後は配属も新卒とミックスで、空港でのお客様対応、オペレーションなどエアラインの基礎を学んでもらう
- ・新卒と一緒に働くことで仲間意識が醸成されていると感じる

懸念点に合わせて、長期的なキャリアビジョンをしっかりと伝える

全国共済農業協同組合連合会（JA 共済連）様



20代若手人材採用を検討した背景

- ・長年続けてきた新卒一括採用が厳しくなってきた
- ・中途採用にも幅を広げる必要があり、第二新卒に着目した

採用結果・第二新卒は内定したか

- ・全体で10名（うちRe就活で5名）採用
- ・（JA共済連は金融業界に入るが）地銀、金融系からの転職希望だけでなく、公務員、IT系、専門職系など色々な方と出会えた
- ・近い業界の方が良いのではと思っていたが、他業界の方でもポテンシャルに期待できる方が多かった
- ・業界や業種は絞りすぎず、前職でも一生懸命やっていた方に来ていただいた

募集や選考フローで工夫したポイント

- ・「書類選考→面接2回」と選考フローは新卒と一緒にしたが、担当業務、働き方、勤務地など、転職したい理由、意識している点は求職者ごとに異なるため、気になっている点をより詳細に伝えるようにした
- ・特に全国転勤に不安を持つ方が多いため、将来のキャリアビジョンのありのままを伝え安心感を持ってもらうようにした

入社後、新卒との違いや活躍ぶり

- ・配属先は新卒と同じようにさまざま
- ・スケジュールの立て方など組織のなかでの仕事の運び方に慣れていると感じる

20代若手・第二新卒の採用なら！会員数260万人の「Re就活」

「Re就活」は、260万人の会員のうち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。

つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

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