



「若手採用」の種類とブルーオーシャン採用 ～採用ターゲットを決定する～



- 1 若手採用の種類
- 2 若手採用の代表的な目的とケース
- 3 セグメント別 若手採用の難易度



1. 若手採用の種類

若手採用といっても、

① 「若手」とは何歳ぐらいの層を指すか？

② 今回の採用で、どれぐらいの「若手」を採用したいのか？

は企業の年齢構成や採用の目的によって異なります。

まずは採用市場における「若手採用」ですが、以下のような種類があります。

「若手採用」の種類と対象となる人材	
新卒	社会人経験のない新卒生（主に大卒・高卒）
既卒	社会人（正社員）経験のない人材
第二新卒	社会人（正社員）経験が1～3年程度あり、20代前半～中盤の人材
中途	社会人（正社員）経験が数年以上ある、20代後半～30代の人材

※一般的に「若手採用」という場合は、「新卒」は対象にしていないことが大半ですが、分類の為に表記しています。

2. 若手採用の代表的な目的とケース

① 組織の若返り、職場の活性化をしたい！

採用の背景	・ 社内の平均年齢が上がってきている ・ 既存社員が定年で退職する予定 ・ 事業継承を視野に入れている
採用対象層	既卒、第二新卒、中途（20代前半～30代前半）

「10年ぐらいの時間軸で考えて、次の世代を担う若手を採用したい！」という場合、組織の平均年齢、マネジメントする部署の年齢構成を考慮して対象を決めることをおすすめします。
若手が馴染みやすい職場環境であり、切磋琢磨できる同僚がいることが定着・活躍には重要です。

② 組織の平均年齢は若く、組織拡大に向けて採用したい！

採用の背景	・ 継続的に採用活動をしていきたい ・ 事業が軌道に乗り、社員育成に力を入れていく計画がある
採用対象層	既卒、第二新卒（20代前半）

年功序列でない組織が増えていますが、まだまだ心理的に“年下のほうが教えやすい”、“年下のほうが気を遣わずに済む”という感覚をもつ社員も多いです。上司となる社員のマネジメントのしやすさを考慮して、より若い社員を採用することがおすすめです。

2. 若手採用の代表的な目的とケース

③ 急ぎで採用したい！（すぐ入社して欲しい！）

採用の背景	・ 若手が退職したので今すぐ採用したい ・ 繁忙期に向けて人手が欲しい
採用対象層	既卒、第二新卒（20代前半～20代後半）

直近の繁忙期、人手不足といった問題への対策として若手を採用する場合、**既卒（20代前半）や、現在離職中の第二新卒がおススメ**です。
面接のセットが比較的容易で、早期入社も可能な場合が多いからです。

④ 即戦力を採用したい！

採用の背景	・ 基本的な能力は身につけている社員を採りたい ・ 職種経験もあり、実務的な能力が証明されている社員を採りたい
採用対象層	中途（20代後半～30代前半）

入社後、早期から活躍できる力を持っている人材を採用したい場合、最低でも社会人経験3年、理想は5年以上ある中途の採用がおススメです。
ただし、実際に仕事を任せるまでは、**実務能力の良し悪しの判断がし辛く、採用後GAPを感じるリスクもあります。また、多くの企業が欲しがる層ですので、採用難易度は高くなります。**

2. 若手採用 セグメント別の難易度

若手採用のレッドオーシャン

中途採用	即戦力を採用したい！と考える企業は多く、大手企業も中途採用を当たり前に行うようになってきているため、中途経験者層は 最も採用難易度が高いセグメント です。
第二新卒	こちらでも大手企業が採用の間口を広げていることもあり、ここ数年で 第二新卒の採用市場は激化 の一途を辿っています。なお、第二新卒層は、社会人経験はあるものの実務経験が乏しい場合も多く、過度に「即戦力」として期待して採用すると、入社後のGAPが生じることも少なくありません。

若手採用ブルーオーシャン

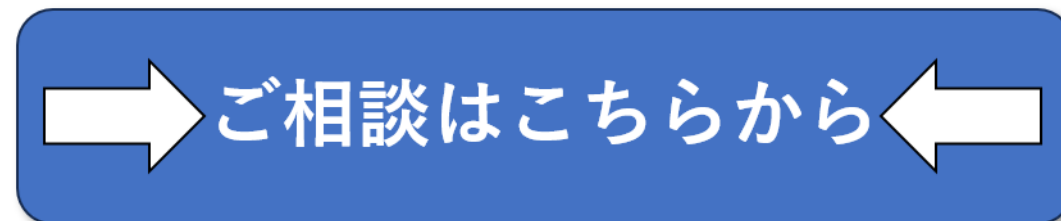
既卒	大手企業などが採用対象として力を入れていないため、採用競争は少なく、 採用後に育成することが出来るのであれば、採用しやすい層 です。
大学中退者	年間で数万人単位の中退者が存在することは、あまり認知されておらず、採用対象として捉えている企業は非常に少なくなります。一般的な既卒と比べても、能力や学力において遜色ない場合も多く、 優秀な若者を採用しやすい市場 です。
高卒・専門卒の転職市場	高校・専門学校等を卒業して就職しているケースが多く、20代前半でありながら数年以上の社会人経験を持っており、コミュニケーション能力が高い層が多いです。また、1社目の就職先が、ブルーワーカーやサービス業であることも多く、土日休みの ホワイトワーカー系の求人は人気が高まる傾向 にあります。

いかがでしたでしょうか？

今回は「若手採用」をセグメント別で見てきました。

若手採用は対象年齢（層）によって、
採用難易度や採用手法が大きく変化します。

自社の年齢構成や採用目的に応じて、
ターゲット層をしっかりと選んで取り組むことをおすすめします。



HRドクターを運営するジェイックでは「既卒者・大学中退者・第二新卒者」のご紹介を行っております。
ご興味ございましたら、webで詳細をご確認ください ⇒ ⇒ ⇒ [詳細案内と資料ダウンロードはこちら](#)

特徴 1：働く覚悟を持った人材を紹介する「教育融合型 人材紹介」

- 社員教育会社として新人・若手育成を得意とするジェイックが設計した標準 5 日間*の研修を修了した「社会人として働く心構えとビジネスマナーを身につけている人材」を紹介します。入社後の定着・活躍支援も無償で提供しますので「久しぶりの若手採用で受け入れが不安」といった場合も心配ありません。*日数は変更される場合があります。

特徴 2：3 時間で 18 人*とまとめて会える集団面接会

- 研修を修了した若者 18 人*をまとめて面接できる集団面接会を定期的 to 開催しています。参加者全員と確実に面接して、直接自社の魅了付けをすることができるため、効率的に採用活動が進められます。*2020年2月1日～4月末までに開催した集団面接会の平均参加者数です。18人の参加を保証するものではありません

特徴 3：全国の採用案件に対応

- 集団面接会は、札幌、仙台、池袋、新宿、神保町、横浜、金沢、名古屋、大阪、京都、神戸、広島、福岡、熊本などで開催しており、全国の採用案件に対応可能です。