

# 「若手人材の採用」に関する意識調査

第二新卒の採用において、64%の企業が「前職の勤続期間」を重視。  
勤続期間が「1年未満」の場合、懸念になりうる企業は63%。

## — 『engage』 企業アンケート —

エン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する利用企業数国内No.1の採用支援サービス『engage』（<https://en-gage.net/company/logout/>）上で、「若手人材の採用」についてアンケートを実施し、300社から回答を得ました。以下、結果をご報告します。

### 調査結果 概要

- ★ 第二新卒の採用において、64%の企業が「前職の勤続期間」を重視。  
勤続期間が「1年未満」の場合、懸念になりうる企業は63%。
- ★ 前職の勤続期間を重視する理由、トップは「再離職のリスクが高い」。  
重視しない企業は「人柄を評価するため」。
- ★ 早期離職に対する懸念、上位は「採用・育成コストの負担増」「既存社員のモチベーション低下」。
- ★ 第二新卒の採用において、「語学力」を重視する企業は18%、  
「学歴」を重視する企業は19%で、いずれも2割未満にとどまる。

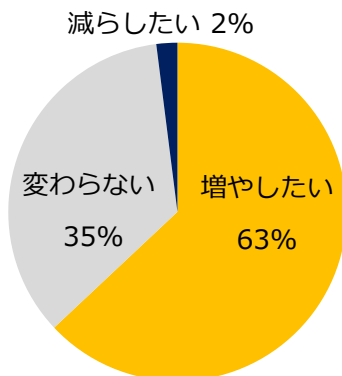
### 調査結果 詳細

#### 1：第二新卒の採用において、64%の企業が「前職の勤続期間」を重視。 勤続期間が「1年未満」の場合、懸念になりうる企業は63%。（図1～3）

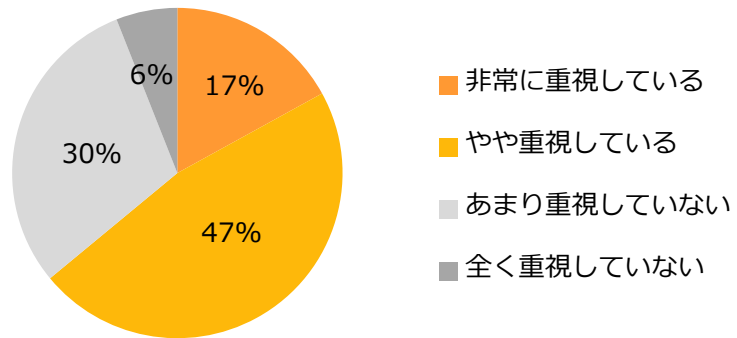
新卒3年以内で転職する「第二新卒」について、各社に意識調査を行ないました。「第二新卒人材」の今後の採用方針を伺うと、63%の企業が「増やしたい」と回答。「変わらない」は35%で、「減らしたい」は2%でした。

第二新卒の採用において「前職の勤続期間」を重視するかを伺うと、64%が「重視している」（非常に重視している：17%、やや重視している：47%）と回答しました。また、採用する際に「懸念になりうる勤続期間」を伺うと、63%の企業が「1年未満」（1年未満：27%、半年未満：19%、3か月未満：11%、1か月未満：6%）と回答。「2年未満」は10%、「3年未満」は9%となり、勤続期間が1年以上の方を懸念対象としない企業は、9割にのぼることがわかりました。

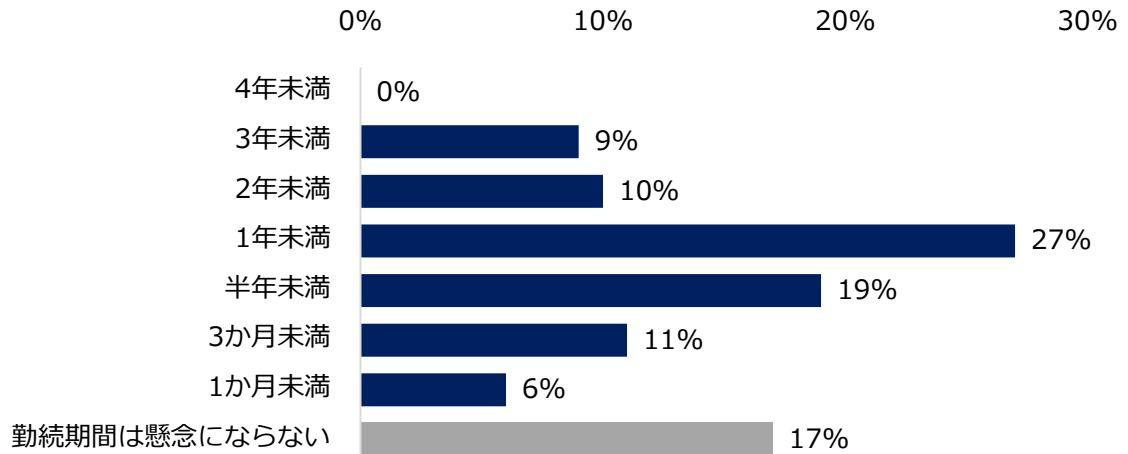
#### 【図1】 新卒3年以内で転職する「第二新卒」について今後の採用方針について教えてください。



【図2】 第二新卒の中途採用で「前職の勤続期間」を重視しますか？



【図3】 第二新卒を採用する際に懸念になりうる勤続期間を教えてください。



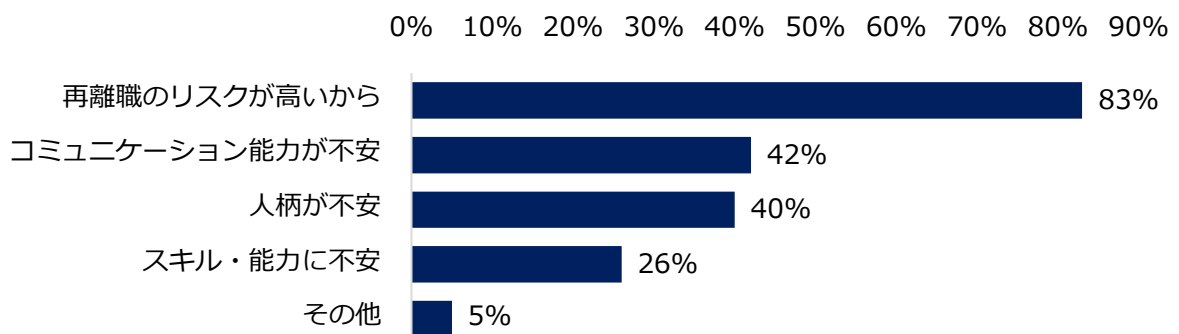
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

**2：前職の勤続期間を重視する理由、トップは「再離職のリスクが高い」。**  
**重視しない企業は「人柄を評価するため」。(図4～5)**

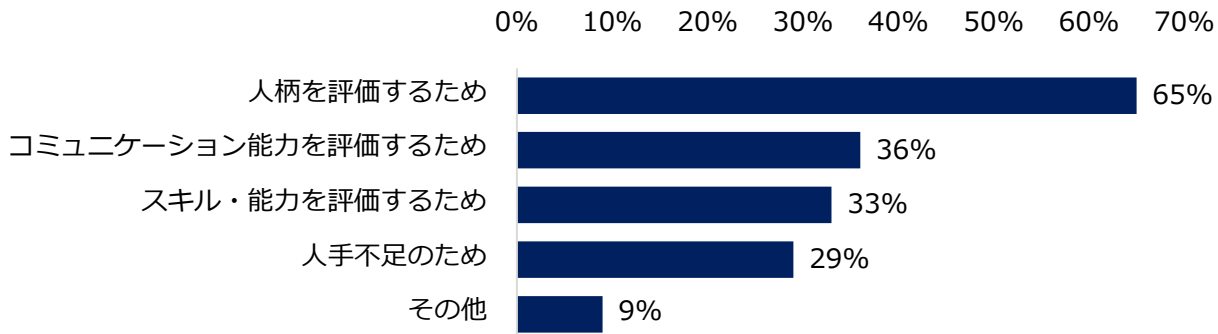
前職の勤続期間を「非常に重視している」「やや重視している」と回答した企業に重視する理由を伺うと、「再離職のリスクが高いから」が83%でトップでした。

前職の勤続期間を「あまり重視していない」「全く重視していない」と回答した企業に重視していない理由を伺うと、トップは「人柄を評価するため」(65%)でした。

【図4】 前職の勤続期間を「非常に重視している」「やや重視している」と回答した企業に伺います。  
重視している理由を教えてください。(複数回答可)



**【図5】 前職の勤続期間を「あまり重視していない」「全く重視していない」と回答した企業に伺います。重視していない理由を教えてください。（複数回答可）**

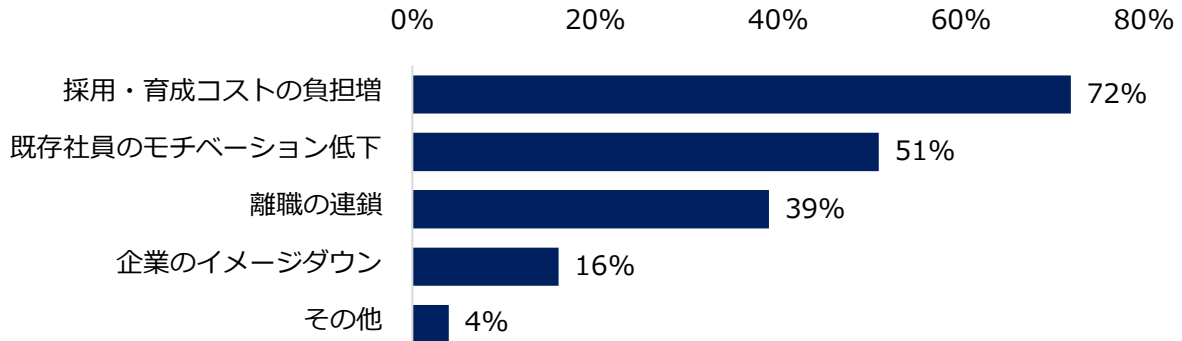


**3：早期離職に対する懸念、上位は「採用・育成コストの負担増」「既存社員のモチベーション低下」。（図6）**

早期離職に対して懸念することを伺うと、上位は「採用・育成コストの負担増」（72%）、「既存社員のモチベーション低下」（51%）でした。

早期離職を防ぐために対策していることを伺うと、「入社前にギャップを払拭する」「入社後の人事面談の実施」など、入社前／入社後それぞれの工夫が寄せられました。

**【図6】 早期離職に対して懸念することを教えてください。（複数回答可）**



**早期離職に関して対策していることがあれば教えてください。（業種／従業員数）**

<入社前>

- ・会社見学の実施。（不動産・建設・設備／1～19人）
- ・面接時に、入社後1、3、6、12ヶ月目など各段階の仕事イメージを共有している。（その他／1～19人）
- ・書類選考に適性検査をセットで実施している。（商社／20～49人）
- ・入社前のギャップ払拭、入社後の定期的な人事面談の実施。（サービス／100～299人）

<入社後>

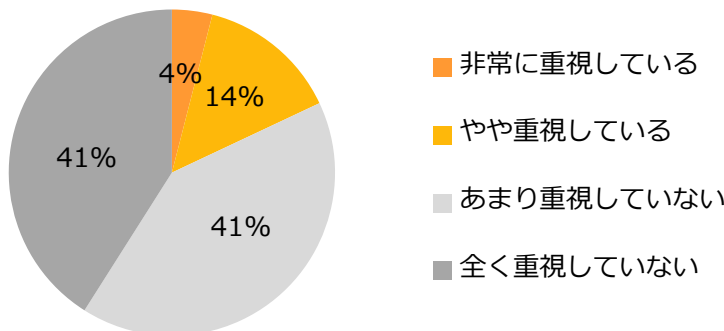
- ・人事部主導で面談を実施。（その他／100～299人）
- ・メンター制度と、部門長の個別面談。（サービス／100～299人）
- ・個人面談、同世代間のコミュニケーションの場の設定など。（300～499人）
- ・はじめの配属は欠員補充ではなく、増員または余剰の配属としている。（サービス／500～999人）

**4：第二新卒の採用において、「語学力」を重視する企業は18%、「学歴」を重視する企業は19%で、いずれも2割未満にとどまる。（図7～8）**

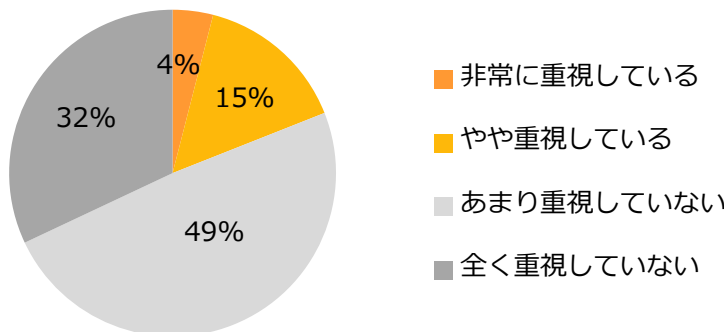
第二新卒の中途採用で“語学力”を重視するかを伺うと、「重視している」と回答した企業は18%（非常に重視している：4%、やや重視している：14%）でした。続けて“学歴”を重視するかを伺うと、「重視している」と回答した企業は19%（非常に重視している：4%、やや重視している：15%）でした。

第二新卒の採用において、“前職の勤続期間”を重視する企業が6割を超えた一方で、“語学力”、“学歴”を重視する企業は、いずれも2割未満にとどまりました。

【図7】第二新卒の中途採用で「語学力」を重視しますか？



【図8】第二新卒の中途採用で「学歴」を重視しますか？



【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『engage』（<https://en-gage.net/company/logout/>）を利用する企業
- 調査期間：2024年6月26日～7月31日
- 有効回答数：300社

採用HP作成から求人掲載、応募者管理まで。0円から使える採用支援ツール『engage』



全国60万以上の企業が導入。無制限の求人掲載・自社採用ページ作成、応募者管理、採用まで、0円から使える採用支援ツールです。さまざまな業種・規模・募集職種・雇用形態に対応しており、作成した求人は会員数400万人超を擁する総合求人サイト「エンゲージ」など、様々なメディアを通じて求職者に届きます。

<https://en-gage.net/company/logout/>

本ニュースリリースに関する  
お問い合わせ先

広報担当

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com