

20代の就職・転職活動応援サイト

Re就活®

第二新卒・既卒 採用成功事例集

東証一部上場



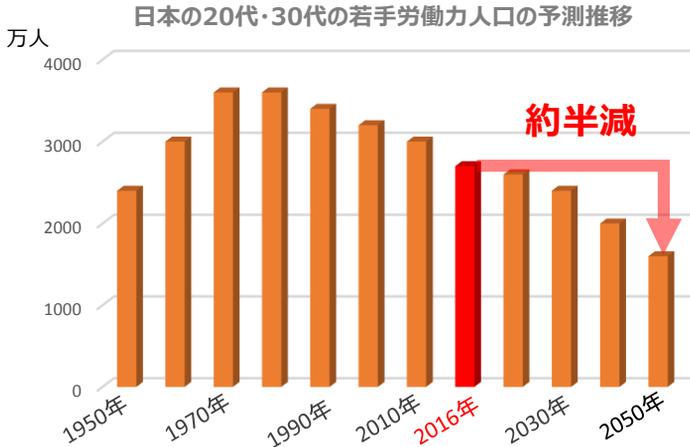
株式
会社

学情



10820003(09)

第二新卒・既卒の採用満足度、90%。



33年後、日本の20代・30代の労働力人口は約半減するという、事実。

今までの採用手法だけでは労働力を確保できなくなるのは明白です。

先入観にとらわれず、優秀な若手人材を採用する。

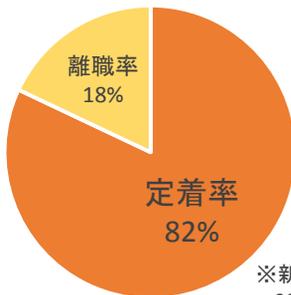
社会の厳しさを理解し、新卒以上に働く意欲の高い第二新卒・既卒は、これからの日本を支える重要な人材なのです。

『Re就活』で採用した第二新卒・既卒人材に関するアンケート

※対象…全国50社

Q. 過去3年間の定着率は？

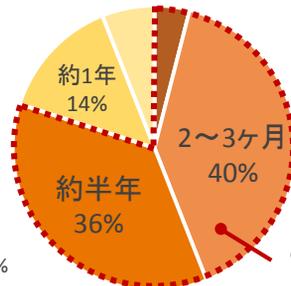
※2012年～2014年入社社員



※新卒の離職率 31.9%
2016年 厚労省調べ

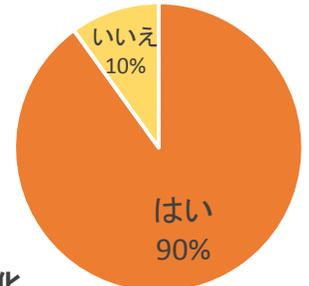
Q. 基本的な仕事をこなすまでにかかった期間は？

2年以上:6% 1ヶ月以内:4%

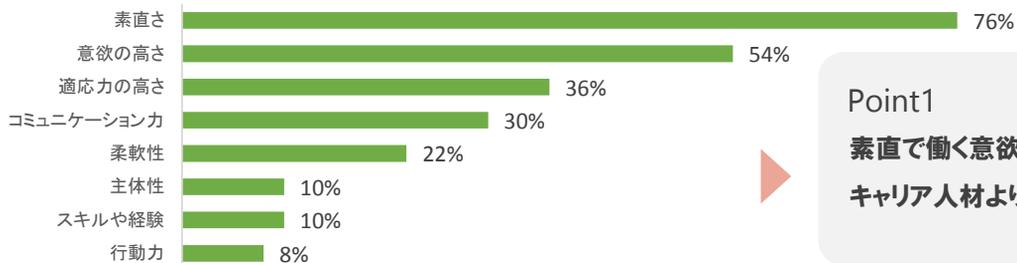


80%が半年以内に戦力化

Q. 入社後の活躍に満足していますか？



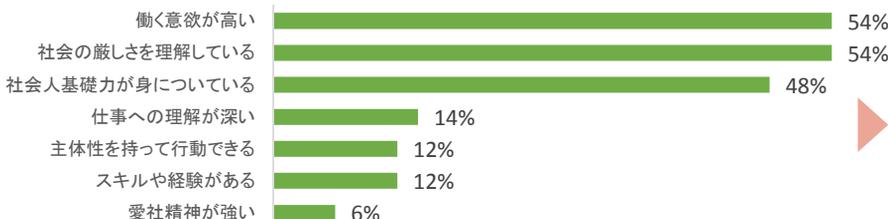
Q. 第二新卒・既卒を評価する点は？



Point1

素直で働く意欲が高く、
キャリア人材より適応力が高い

Q. 新卒より優れている点は？



Point2

一度挫折を経験しているため、
社会の厳しさを理解しており
新卒以上に意欲が高い

だから、「第二新卒・既卒採用」というご提案。



採用成功事例集 (1)

株式会社千代田化学

エントリー数: 29名 採用: 2名

募集職種: 営業 採用地域: 東京・大阪・福岡 資本金: 3,000万円 掲載期間: 4週間



これまでの課題

- ・20代の若手採用を久しく行っておらず、母集団形成の方法から不安を抱えていた
- ・書類選考をするとなかなか面接までつなげられなく、接触数に課題があった



採用ターゲット

- ・20代の男性
- ・経験は問わず、人に好かれるような性格の人材



採用成功するために工夫したこと

- ・20代が会社を探す際に気にするポイントをアピールポイントにして、母集団を膨らませた(定着率・安定性・仕事内容)
- ・地方採用では会社説明会を実施して、接触機会を増やした



採用できた人材

- ・24歳/男性/ドラッグストア勤務(1年)/転職理由: 個人の裁量が大きな仕事をやってみたい
- ・23歳/男性/自動車販売店にて勤務(3~4ヶ月)/転職理由: 人間関係の良い職場で仕事をしなかったため



ご担当者様の感想

若者の採用はここ数年行っておらず、どのように採用していったら良いか全くわからない状態からのスタートでしたが、学情様からのスタートでしたが、学情様に0から色々とお手伝いいただき、無事目標の採用数を達成する事ができました。

ナレッジピーンズ株式会社

エントリー数: 607名 採用: 37名

募集職種: システムエンジニア 採用地域: 東京・神奈川 従業員数: 80名 資本金: 2,500万円 掲載期間: 24週間



これまでの課題

- ・20代求職者の母集団形成、採用数



採用ターゲット

- ・35歳未満であれば経験・性別等不問
- ・手に職をつけたいと考えている未経験者



採用成功するために工夫したこと

- ・PRフォトのインパクトを重視し、まずはPV数とエントリー数を集めること
- ・電話は出ない方が多いため、メールでのコミュニケーションにしている
- ・土日でも面接を設定
- ・深夜にエントリーしてくれた方にも起きている場合は即レス
- ・面接では「JAVA」などの言語の利用経験を問う質問は絶対しない



採用できた人材

- ・中学時代からJAVAを使って遊んでいた男性
- ・海外留学から帰ってきて就職活動に出遅れた人
- ・手に職をつけたい未経験の若者を多く採用できた



ご担当者様の感想

必死さが他の年代よりも強く、多少頭でっかちな部分があるが、本人達のやる気が感じられるのがとても好印象。予想より多くの人材を確保でき、満足しています。



採用成功事例集 (2)

株式会社リジョイスカンパニー

エントリー数: 70名 採用: 2名

募集職種: 事務 採用地域: 関東 従業員数: 2,300名 資本金: 5,000万円 掲載期間: 8週間



これまでの課題

- ・35歳未満の男性の母集団形成
- ・離職率が高く慢性的に人手が枯渇している



採用ターゲット

- ・20代の経験や性別は不問だが、特に23~25歳の男性
- ・医療系の事務のため、細かい作業が得意な事はもちろん、体力があることも必要



採用成功するために工夫したこと

- ・来社してもらうためにセミナーを開催
- ・セミナーは平日の2日間、13時~19時までの間に2コマ設定し、来社数の向上を図った
- ・SNSを活用した情報展開



採用できた人材

- ・東大理工系の院卒の男性
- ・ホテルでベッドメイキング等を行っていた女性



ご担当者様の感想

素直でよい子が多い印象です。柔軟で、まだ色に染まっていない若手を採用する事によって、帰属意識の形成もしやすく、経験者採用をするよりもトータルで考えると非常に効率が良くなっています。

株式会社ティーネットジャパン

エントリー数: 20名 採用: 2名

募集職種: 技術 採用地域: 全国 従業員数: 1,800名 資本金: 2億6,360万円 掲載期間: 8週間



これまでの課題

- ・母集団は作れるが、有効応募が少なく非効率
- ・費用対効果が悪く、もう少し採用単価を下げたかった



採用ターゲット

- ・理系既卒者(経験問わず)
- ・対象職種未経験者(社会人経験、素地があれば可)



採用成功するために工夫したこと

- ・数値化、顔イラストなどのビジュアル面を意識したこと
- ・PV増請求効果向上を図る為、先輩インタビュー情報を充実させた
- ・入社後の働くイメージを具体的に湧かせるような原稿を意識した



採用できた人材

- ・既卒未経験ながら、「ものづくりエンジニア」として必要な工学的素地を持つ人材
- ・ヒューマン力、語学力に長けた人材



ご担当者様の感想

就業意欲が高い方々との接点を多く頂きました。定期採用を行っている当社にとっては、今後も引き続きご協力頂きたいと考えております。



採用成功事例集 (3)

エントリー数: **253名** 採用: **20名**

株式会社ノジマ

募集職種: 販売 採用地域: 全国 従業員数: 4,654名 資本金: 57億5,115万円 掲載期間: 24週間



これまでの課題

- ・全国で多くの採用を活動を行わなくてはならず、圧倒的に母集団不足
- ・年齢がマッチせず採用に至らないケースが多かった



採用ターゲット

- ・既卒5年以内で、職歴は問わず
- ・販売や企画に興味があればOK



採用成功するために工夫したこと

- ・第二新卒層の会員数が多い、Re就活利用
- ・エントリーへのレスポンス改善
- ・採用フローの見直し、採用選考の期間を短縮。
- ・定期的PR等の変更を行い、原稿の鮮度維持



採用できた人材

- ・男性/25歳/大卒/営業を1年半経験/落ち着きがあり、コミュニケーション力が高い
- ・女性/23歳/短大卒/販売職を2年経験/熱意あり、仕事への取り組み姿勢も良い



ご担当者様の感想

ターゲットとしていた20代の方を中心に母集団形成ができました。社会人経験が短い方や未経験職種への挑戦という方がほとんどですが、それぞれが熱意高く、努力をしてくれています。想定単価にも近く、採用を行う事が出来ました。

旭工精株式会社

エントリー数: **60名** 採用: **2名**

募集職種: 営業 採用地域: 大阪・海外(マレーシア) 従業員数: 2,150名 資本金: 16億円 掲載期間: 8週間



これまでの課題

- ・人材紹介、ハローワークでは応募の年齢層が高く、若手の応募がない
- ・海外営業職の採用もしており、うまくアプローチできていなかった



採用ターゲット

- ・20代の営業職
- ・未経験歓迎



採用成功するために工夫したこと

- ・2週間に1回説明会を開催
- ・選考中の求職者を最寄駅まで迎えに行くなど手厚いフォロー
- ・エントリーが入った求職者に対してはすぐ電話でアプローチ
- ・従来の人材紹介をやめ、20代に効率よくアプローチするため「Re就活」を使用



採用できた人材

- ・営業の経験者、未経験者を数多く採用することができた
- ・海外勤務が可能な求職者の応募が多く、次世代の管理職を担う人材の採用ができた



ご担当者様の感想

弊社の課題は、海外勤務を志望している若手の求職者にアプローチできないことでした。「Re就活」は定期的に掲載しておりますが、毎回ターゲットとしている若手の求職者のエントリーが多いので、非常に質の良い母集団形成ができています。



採用成功事例集 (4)

株式会社アライズ

エントリー数: 74名 採用: 4名

募集職種: SE・PG 採用地域: 関西 従業員数: 120名 資本金: 5,000万円 掲載期間: 8週間



これまでの課題

- ・他の転職サイトに掲載するもターゲットである若手人材の応募が少なかった
- ・採用単価を抑えたいということもあり、一回でより多くの採用を考えていた



採用ターゲット

- ・未経験でも良いので素直で意欲の高い人材



採用成功するために工夫したこと

- ・個別での説明会を一週間でほぼ毎日実施
- ・Re就活から入社した先輩社員を数名TOP原稿に掲載
- ・説明会以外のエントリー者に対しては電話にて接触をすぐに実施
- ・Web DMを定期的に配信。文章、件名も毎回違う内容にして配信



採用できた人材

- ・SE・PGの経験は無いが社会人経験が半年あり、未経験からソフトウェア業界で手に職を付けたいという24歳の女性
- ・業界も社会人経験も無いが意欲が有る男性。学歴も関関同立と上位校



ご担当者様の感想

若手採用に特化した活動を業界としては早い段階から着手していました。その上で他の転職サイトでも若手を募集していましたが、結果は芳しく無く、Re就活という企画を知った時に「こういった媒体を求めていた！」と感じました。応募者が全てターゲットなので今後も定期的に活用していこうと思っています。

株式会社学情

エントリー数: 120名 採用: 2名

募集職種: クリエイティブ 採用地域: 東京・大阪 従業員数: 250名 資本金: 15億円 掲載期間: 8週間



これまでの課題

- ・社内での制作案件、サイト運用業務が多忙になってきたため、Re就活で採用をする事に



採用ターゲット

- ・ある程度デザイン経験のある若手
- ・Webディレクターとしての素養のある未経験者



採用成功するために工夫したこと

- ・最初の接触は全て会社説明会で行い、その場で次回選考に呼ぶか、呼ばないかを判断、採用活動の効率化を図った
- ・選考過程では求職者の動機形成がしっかり出来るようにするため、選考回数の上限は設けず、多くの社員と会う機会を作った



採用できた人材

- ・美大卒、フォトショップやイラストレーターを使用しデザインできる23歳の女性
- ・ディレクター採用で、立命館大学主席卒業の女性



ご担当者様の感想

当初は個別エントリーで選考を進めましたが、思ったよりもクリエイティブ系の経験者が多く、選考をスムーズに進めるため会社説明会を導入しました。クリエイティブ系の職種のみならず、コンスタントに社会人経験者が採用できています。

アラ商事株式会社

高いコミュニケーション能力を活かし、クライアントに愛される存在に。

募集職種: 営業 採用地域: 東京・大阪 従業員数: 104名 資本金: 7億5,000万円 掲載期間: 8週間



— 入社前の経歴と、転職のきっかけを教えてください。

元第二新卒・柳川氏: 一年間メーカーでの営業を経て、アラ商事に入社。前職では社内での人間関係に苦勞し、雰囲気の良いアラ商事に入社を決めました。

— 現在はどんな仕事をしていますか？

元第二新卒・柳川氏: 研修終了後、商品であるネクタイを、西武や大丸、そごう、高島屋などの百貨店に対し営業を行っています。難しい営業活動ですが、持ち前の元気で日々楽しんで仕事に取り組んでいます。

— 入社後の活躍ぶりはいかがですか？

採用担当・佐久間氏: とにかくファッションが好きで、楽しんで仕事に取り組んでいる印象です。自分から行動する意欲が高く、今後の活躍が期待できます。

— どういう点を評価していますか？

採用担当・佐久間氏: 営業先がファッション売り場の営業マネージャーなので、流行に非常に意識が高い方もしっかりとコミュニケーションをとれている点を高く評価しています。

— 第二新卒・既卒に期待することを教えてください。

採用担当・佐久間氏: 社内の平均年齢が上がっているので、今後も社内新しい風を吹かせるために、Re就活で若手の採用を継続していきたいと考えています。

株式会社Vノードコム

経験は無いが、高い意欲とリーダーシップで若手の中心的存在に。

募集職種: ITエンジニア 採用地域: 全国 従業員数: 350名 資本金: 100万円 掲載期間: 8週間



— 入社前の経歴と、転職のきっかけを教えてください。

元第二新卒・及川氏: 飲食や、ダンサー講師としてアルバイトを行っていた23歳の既卒です。北海道在住でしたが、正社員として東京で仕事をしようと思い、日常的に使用していたスマホに携わるような仕事がしたく、手に職をつけたかったこともありエンジニアを志望しました。

— 現在はどんな仕事をしていますか？

元第二新卒・及川氏: 研修終了後、スマホ関連の開発、アプリテストなどを行っています。業務で使うようなものから、家計簿などの一般個人ユーザーが使うようなものまで、幅広く担当しています。

— 入社後の活躍ぶりはいかがですか？

採用担当・寺田氏: 研修中から、同期の人たちを引っ張っていくリーダーシップがあり、色々な事を吸収してくれています。予定よりも早期に戦力化し、現在は客先でバリバリ働いてくれており、安心感のある人材です。

— どういう点を評価していますか？

採用担当・寺田氏: とにかく元気で、常に前向きな転を高く評価しています。まだまだできる仕事の幅は狭いですが、今後大いに期待できる人材として、大切に育てていきたいと考えています。

— 第二新卒・既卒に期待することを教えてください。

採用担当・寺田氏: どんなことでもかまわないが、何かひとつ、自分の好きなものであったり、自分がある程度掘り下げているものがある人はそれなりのキャラクターがあり、活躍できると思っています。

旭工精株式会社

失敗をバネに、「働く」ということに高い意識。

募集職種: 営業 採用地域: 大阪・海外(マレーシア) 従業員数: 2,150名 資本金: 16億円 掲載期間: 8週間



— 入社前の経歴と、転職のきっかけを教えてください。

元第二新卒・辻本氏: 前職は警察官をしていました。1年ほど続けていましたが、周りの民間企業に勤めていた友人から刺激を受け、民間企業(メーカー)で働きたいと思うようになり、転職に至りました。また私は海外で働いてみたいと以前から夢を持っており、就労環境と担当者の面接時での対応の良さに魅力を感じました。

— 現在はどんな仕事をしていますか？

辻本氏: 今はマレーシアで製造業を学びつつ法人営業を行っています。忙しい時もありますが、とてもやりがいを感じるのことができる仕事だと思います。

— 入社後の活躍ぶりはいかがですか？

採用担当・内山氏: 新卒入社と年齢はほとんど変わりませんが、ビジネスマナーがしっかりできており、元警察官ならではのガッツもあり、とても頑張ってくれています。

— どういう点を評価していますか？

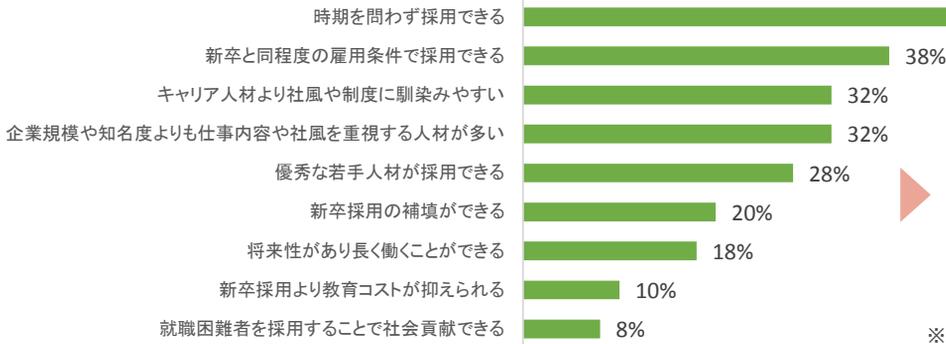
内山氏: 自ら学ぼうとする意識が高く、目的をもって仕事をしているところです。新卒の同期には負けたくないという意識が、彼をそうさせるのだと思います。Re就活では「働く」ということを強く意識できる求職者が多く、そこは新卒とは異なる点かと思います。

— 第二新卒・既卒に期待することを教えてください。

内山氏: 将来、管理職となる方を採用していきたいと考えています。新卒採用が苦戦していますので、「新しい世界に飛び込みたい」といった第二新卒を「Re就活」から採用できればと思います。

第二新卒・既卒を採用するメリットとは

Q. 第二新卒・既卒を採用するメリットは？

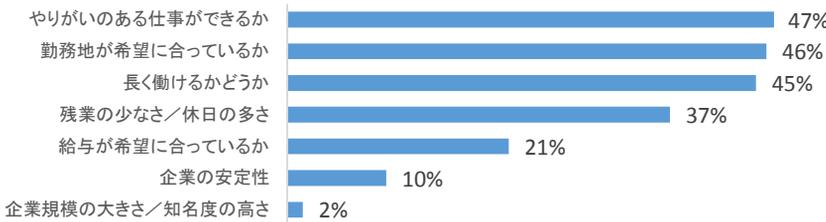


Point

時期を問わず、
新卒と同程度の雇用条件で
素直な若手人材を採用できる

※第二新卒・既卒を採用した全国50企業様アンケート

Q. 第二新卒・既卒が入社先を選ぶ際に重視する点は？

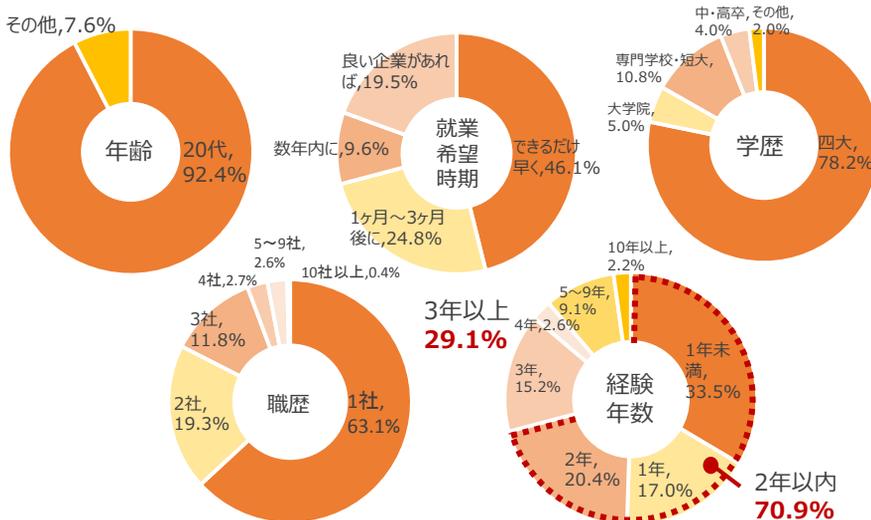


Point

企業規模や知名度には囚われず
仕事のやりがいを重視
長く働きたいという志向が強い

第二新卒・既卒はやる気と熱意に満ちた優秀な人材！

20代に特化した採用サイト「Re就活」メディアデータ



会員出身大学ランキング

1. 日本大学
2. 近畿大学
3. 東洋大学
4. 関西大学
5. 立命館大学
6. 法政大学
7. 帝京大学
8. 明治大学
9. 龍谷大学
10. 早稲田大学



意欲の高い第二新卒・既卒の採用は「Re就活」にお任せください！

Re就活の詳細・お問い合わせはこちら

株式会社 学情 サービスサイト

<http://service.gakujo.ne.jp/midcareer/rekatsu>