

## 社員の平均年齢の若返りが採用効果を高める？

貴社の社員の平均年齢はおいくつでしょうか。  
人を採用したいと考えた際、できれば即戦力の中途社員を採りたい会社様が多いのではないのでしょうか。

また、少数精鋭であればなおさら、1人あたりの人件費の増加は利益に大きく影響しますので、経験者で即戦力の中途採用への期待は大きくなる一方です。

若手の中途であれば平均年齢は下がりますが、経験者で即戦力を求めると、年齢は高くなりがちです。

なお、貴社で中途採用を行う場合、欲しい人材の年齢はいくつくらいの方を求めていますでしょうか。

欲しい人物像が 20 代、30 代くらいが理想であれば、現状の平均年齢は重要になってきます。

自社の平均年齢と欲しい人材との年齢ギャップが広がれば広がるほど、その方の入社が難しくなるからです。

### 【平均年齢について】

求人広告を出す際に自社の平均年齢について記載をすることが多くあります。

実際、求職者は入社後のイメージを、求人情報から膨らませていきますので、自身の年齢に近い人物がどれくらいいるかが企業選択の際とても重要になってきます。

というのも、たとえば平均年齢が 45 歳の会社に入社した場合、仮に 35 歳の方が入社しても 10 歳も若い社員は若手扱いになってしまいます。

また、若手が入社しないことで、変化に乏しい会社であると思われて、応募前から敬遠されてしまいますし、応募いただいても内定が他社で出ていれば、年齢の近い人が多い会社を選ぶ可能性があります。

年上の先輩が多ければなかなか自身のキャリア形成が難しいと考えるからです。

### 【平均年齢を下げる必要性を考える】

可能であれば、平均年齢を下げる取り組みをされることをお勧めします。

理由は、採用活動もそうですが、組織の未来の為にといえます。

たとえば、現状平均年齢が 45 歳とします。当然ですが現状のままでは 10 年後は平均年齢 55 歳です。

その際 10 年後の組織体制どのようになっていますでしょうか。

10 年間事業に変化なく、安定的に収益があがるのであれば良いのですが、ここ数年でコロナや戦争などがあるように、外部環境の変化があれば、変化への対応が必要です。なかなか社内の変化が少なければ、新しい取り組みへの体制も難しくなってしまいます。

また、将来事業承継を考えているのであればなおさらです。後継者が引き継いだ際の組織体制はどのようになっていますでしょうか。

### 【平均年齢を下げる取り組みのメリット・デメリット】

平均年齢を下げる為には、新卒採用を行う等で若い社員を採用することです。

もし、平均年齢が高い会社であっても、新卒採用で数名採用できれば若手同士のグループが出来る為、年齢ギャップも感じにくくなります。

また、翌年も新卒採用を行えば、年齢の近い先輩と後輩という形になり、業務や会社の文化を伝える先輩、それを教わる後輩という形ができあがり、教える文化と教わる文化が生まれ、業務改善やマニュアル化が進んでいきます。

ただし、即戦力と違い、教育前提での採用ですから、中途採用と比べてしまえば、どうしても生産性が高まるまで時間がかかってしまい、先行投資になります。また社内での教育体制も重要になってきます。

少しでも社会人経験を積んだ方であれば業界は未経験でも第二新卒採用という選択肢もあります。

教育体制を整える必要がありますが、組織の若返り、教える文化と教わる文化の構築の為に若手採用を取り組まれてみてはいかがでしょうか。