

Z世代の採用や新入社員の受け入れで、「価値観の変化を感じる」と回答した企業が6割に迫る。「希望部署への配属を重視」「自身の成長を意識する学生が増加」の声/人事担当者アンケート

株式会社学情（本社：東京都千代田区）は、企業・団体の人事担当者を対象に、インターネットアンケートを実施。今回は、「Z世代の採用」に関して調査しました。Z世代の採用や、新入社員の受け入れにおいて、「他の世代との違い、価値観の変化を感じる」と回答した企業が6割に迫りました。「希望する部署に配属されるかを意識する学生が増えている」「自身が成長できるかを重視し仕事選びをする学生が増えている」など、「自律的なキャリア形成」への関心の高まりを指摘する声が寄せられています。「キャリアの自律」への関心の高まりを受け、新入社員の受け入れ方法や人事制度を「変更した」と回答した企業は14.4%でした。「変更を検討」と回答した企業は4割を超え、多くの企業が検討を進めていることが分かります。変更したこと・変更を検討していることは、「研修制度」が57.9%で最多。次いで「給与体系」42.1%、「上司と部下のコミュニケーション方法」41.6%が続きました。

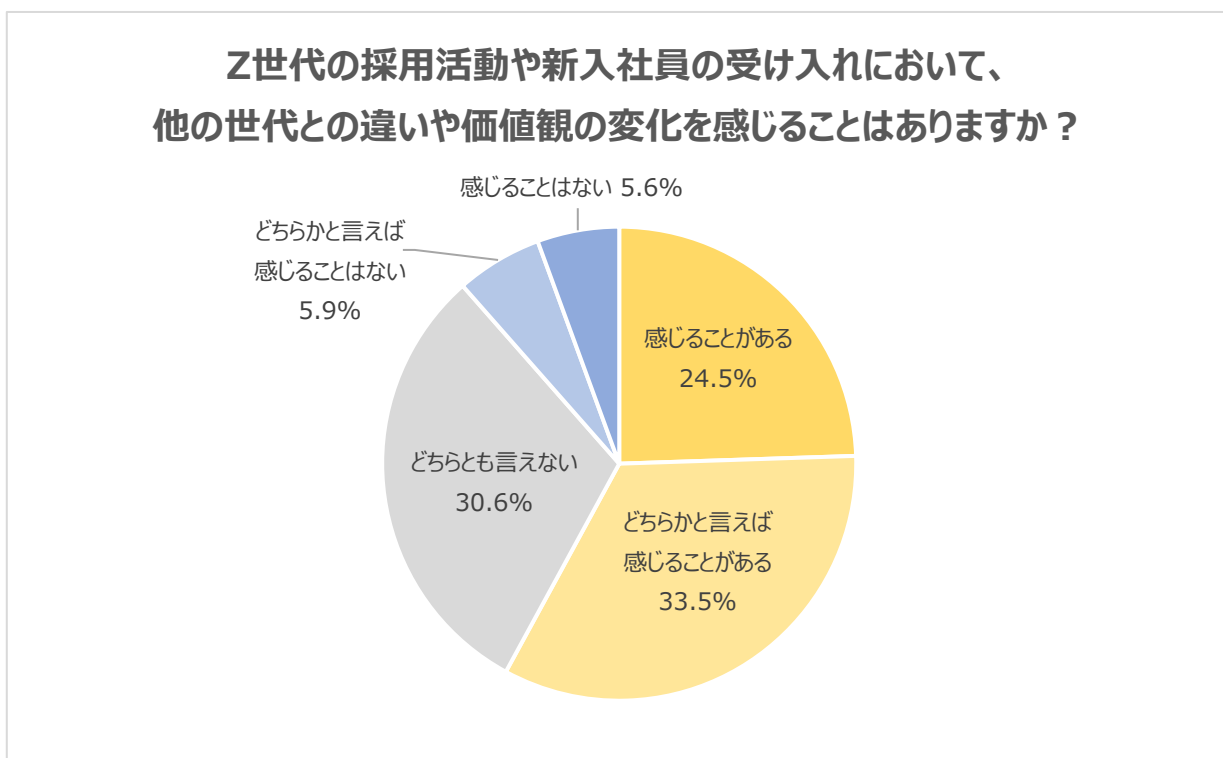
【TOPICS】

- (1) Z世代の採用や新入社員の受け入れにおいて、「価値観の変化を感じる」と回答した企業が6割に迫る
- (2) 「キャリアの自律」への関心の高まりを受けて、14.4%の企業が人事制度を変更。変更を検討する企業も4割超
- (3) 新入社員の受け入れ・人事制度で変更・変更の検討をしていることは「研修制度」が最多。次いで「給与体系」

【調査の背景】

VUCAの時代と呼ばれる現在は、働き手による主体的なキャリア形成への関心が高まっています。特にZ世代は「キャリアの自律」への関心が高いと言われています。Z世代の採用や、新入社員の受け入れにおいて、実際に企業は変化を感じているのかアンケートを実施しました。

- (1) Z世代の採用や新入社員の受け入れにおいて、「価値観の変化を感じる」と回答した企業が6割に迫る

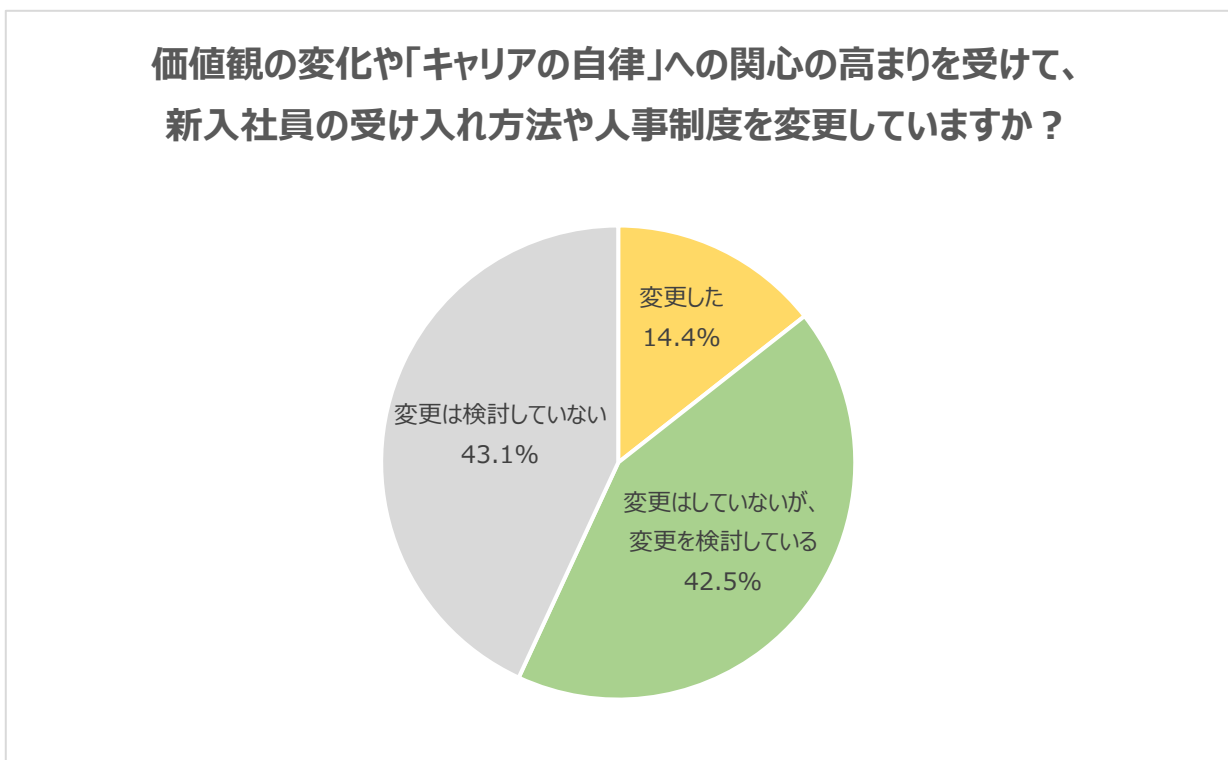


Z世代の採用や、新入社員の受け入れにおいて、「他の世代との違い、価値観の変化を感じる」と回答した企業が6割に迫りました。「希望する部署に配属されるかを意識する学生が増えている」「自身が成長できるかを重視し仕事選びをする学生が増えている」など、「自律的なキャリア形成」への関心の高まりを指摘する声が寄せられています。

■企業から寄せられた声

- ・自身のキャリア形成や、ジョブローテーションの制度を意識する学生が増えている
- ・希望する部署に配属されるかを意識する学生が増えている
- ・入社後に任される業務や研修制度に関する質問が多く寄せられるようになった
- ・仕事選びにおいて、自身の成長の優先順位が高くなっていると感じる
- ・就職活動において「ファーストキャリア」という言葉を使う学生が増えていると感じる
- ・転職も視野に、新卒で入社をする企業を選ぶ学生も増えていると感じる
- ・「自分だから提供できる価値」を重視する学生が増えている
- ・志望動機で、社会に貢献したい、他者の役に立ちたいという話をする学生が増えている
- ・「やりたいこと」や「経験したいこと」「身に付けたいスキル」が明確な学生が増えていると思う
- ・デジタルツールの活用に長けており、納得いくまで情報収集をしてから決断したいと考える学生が増えている

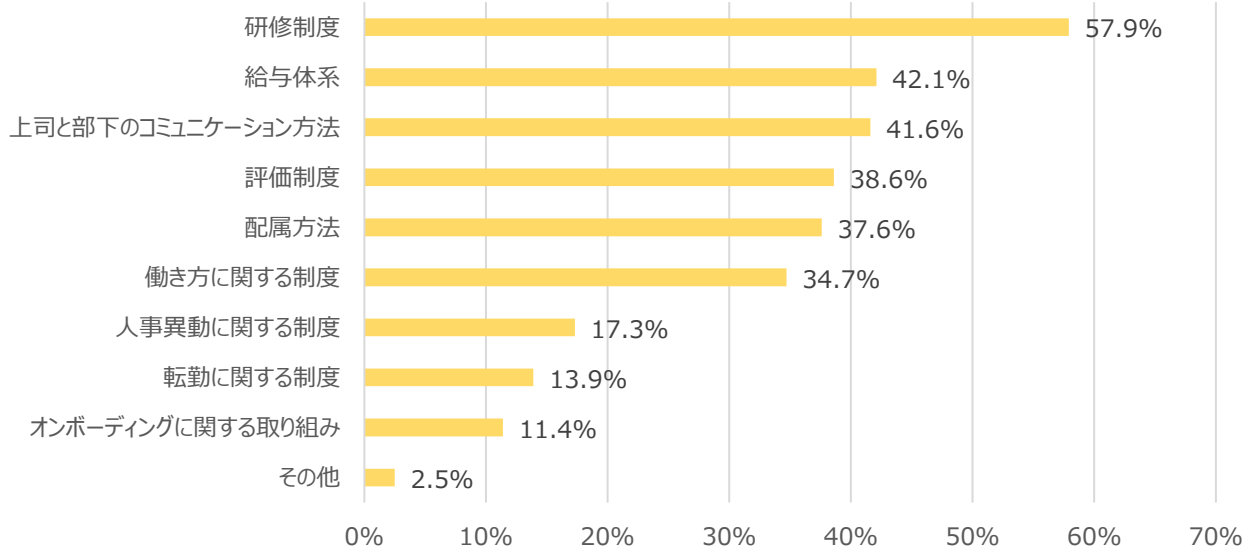
(2) 「キャリアの自律」への関心の高まりを受けて、14.4%の企業が人事制度を変更。変更を検討する企業も4割超



若い世代の価値観の変化や、「キャリアの自律」への関心の高まりを受けて、新入社員の受け入れ方法や人事制度を「変更した」と回答した企業は14.4%でした。「変更はしていないが、変更を検討している」と回答した企業は、42.5%に上り、半数以上の企業が「変更」または「変更の検討」をしていることが分かります。

(3) 新入社員の受け入れ・人事制度で変更・変更の検討をしていることは「研修制度」が最多。次いで「給与体系」

新入社員の受け入れ方法や人事制度について、 変更したこと・変更を検討していること（複数回答可）



※新入社員の受け入れ方法や人事制度を変更し企業・変更を検討している企業が回答（n=202）

新入社員の受け入れ方法や人事制度について、変更したこと・変更を検討していることは、「研修制度」が57.9%で最多。次いで「給与体系」42.1%、「上司と部下のコミュニケーション方法」41.6%が続きました。「自身の人生について考える研修を新たに実施するようになった」「給与体系を見直し、年功序列型の給与体系から、個人の業績・成果に連動する給与体系に変更した」「1on1 を実施するようになった」などの声が寄せられました。

■企業から寄せられた声

【研修制度】

- ・自身の人生について考える研修を新たに実施するようになった
- ・若手向け、管理職向け、経営者向けなど階層別の研修の充実を図っている
- ・OJTでの研修でも、学びべきポイントを整理するなど教育項目の体系化を進めている

【給与体系・評価制度】

- ・年功序列型の給与体系から、個人の業績・成果に連動する給与体系に変更した
- ・スキルや個人の業績を評価する制度を導入
- ・人事評価の項目を刷新した

【上司と部下のコミュニケーション方法】

- ・1on1 を実施するようになった
- ・部下とのコミュニケーション方法を学ぶ、管理職研修を実施

【配属方法】

- ・勤務地やコースを選択できるようにした
- ・初期配属を確約する採用枠を新設した

- ・社員のキャリアの意向を調査し配属・異動に反映している

■調査概要

- ・調査期間：2023年2月20日～2023年2月28日
- ・調査対象：企業・団体の人事担当者
- ・有効回答数：612件
- ・調査方法：Web上でのアンケート調査

※各項目の数値は小数点第二位を四捨五入し小数点第一位までを表記しているため、択一式回答の合計が100.0%にならない場合があります。

■株式会社学情とは

東証プライム上場・経団連加盟企業。法人株主として朝日新聞社・大手金融機関が資本出資。2004年から、「20代通年採用」を提唱。会員数200万名の「20代向け転職サイト4年連続No.1・20代専門転職サイト〈Re就活〉」(2019年～2022年 東京商工リサーチ調査 20代向け転職サイト 第1位)や、会員数40万名の「オリコン顧客満足度(R)調査 学生満足度No.1・スカウト型就職サイト〈あさがくナビ(朝日学情ナビ)〉」(※2022年 オリコン顧客満足度(R)調査 逆求人型就活サービス 就活支援コンテンツ 第1位)を軸に、業界で唯一20代の採用をトータルにサポートする大手就職・転職情報会社です。

また日本で初めて「合同企業セミナー」を開催し(自社調べ)、合同企業セミナーのトップランナーとして、20代来場数No.1の「20代・30代対象の合同企業セミナー〈転職博〉」(2020年 自社調べ 転職イベントにおける20代来場数 第1位)や、新卒学生対象・合同企業セミナー来場数No.1「合同企業セミナー〈就職博〉」(2023年 東京商工リサーチ調査 新卒学生対象・合同企業セミナー 来場数 第1位)を運営。2019年には外国人材の就職・採用支援サービス「Japan Jobs」を立ち上げるなど、若手人材の採用に関する多様なサービスを展開しています。

[創業/1976年 資本金/15億円 加盟団体/一般社団法人 日本経済団体連合会、公益社団法人 全国求人情報協会]

<https://company.gakujo.ne.jp>