

## 採用活動で「Z世代」ならではの価値観や特徴を感じると回答した企業が半数を超える。「社会課題への関心が高い」「事業への共感を重視」「自身のキャリアビジョンが明確」の声/人事担当者アンケート

株式会社学情は、「20代中途採用（取り組みの状況）」に関して、企業の人事担当者にアンケートを実施しました。採用活動において、「Z世代」ならではの価値観や特徴を「感じる」と回答した企業が52.0%に上り、「感じない」13.6%の約4倍となりました。「自身の価値観に合致する企業・事業かどうかを重視して、就職・転職活動をしているように感じる」「社会課題への関心が高い。集団よりも個人を大切にし、多様性を重視している」などの声が寄せられています。また採用成功のための取り組みでは、応募数を増やすために「求人情報を見直す」、内定承諾率を高めるために「現場社員との面談の機会を設ける」などの項目が回答を集めました。20代の情報収集スタイルや仕事観も意識しながら、求人広告の内容や選考フローの設計を行っている企業が多いことが分かります。

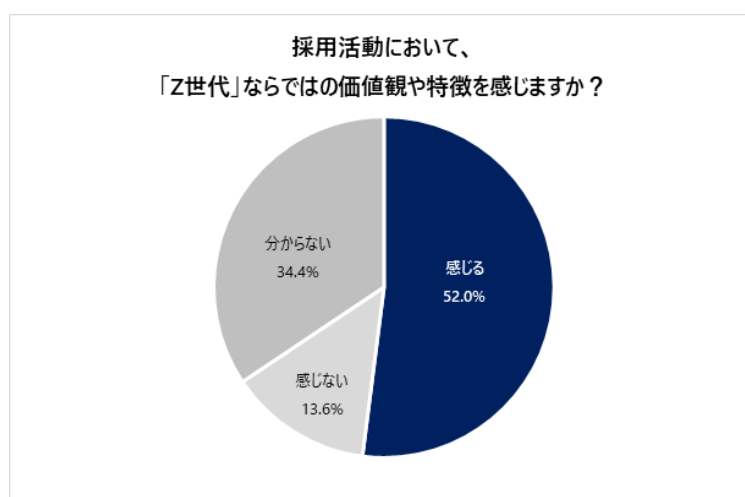
### 【TOPICS】

- (1) 採用活動において、「Z世代」ならではの価値観を感じると回答した企業が半数超
- (2) 応募数を増やすための取り組みは「求人情報の記載内容見直し」が最多
- (3) 応募者との接触率向上のための取り組みは「選考案内を迅速に行う」が最多
- (4) 辞退防止のための取り組みは「入社時期を柔軟に対応する」が最多。次いで「現場社員との面談の機会を設ける」

### 【調査の背景】

一般的に「1990年後半頃から2012年頃生まれの世代」を指すZ世代。今後のマーケットの中心を担うとされる世代で、一般的に「1983年頃から1995年頃生まれ」を指すミレニアル世代との価値観の違いが注目されています。企業の人事担当者は、採用活動において、「Z世代」ならではの価値観や特徴をどう感じているのか。また、Z世代をはじめとした20代を対象にした中途採用において、どのような取り組みをしているのか調査しました。

- (1) 採用活動において、「Z世代」ならではの価値観を感じると回答した企業が半数超

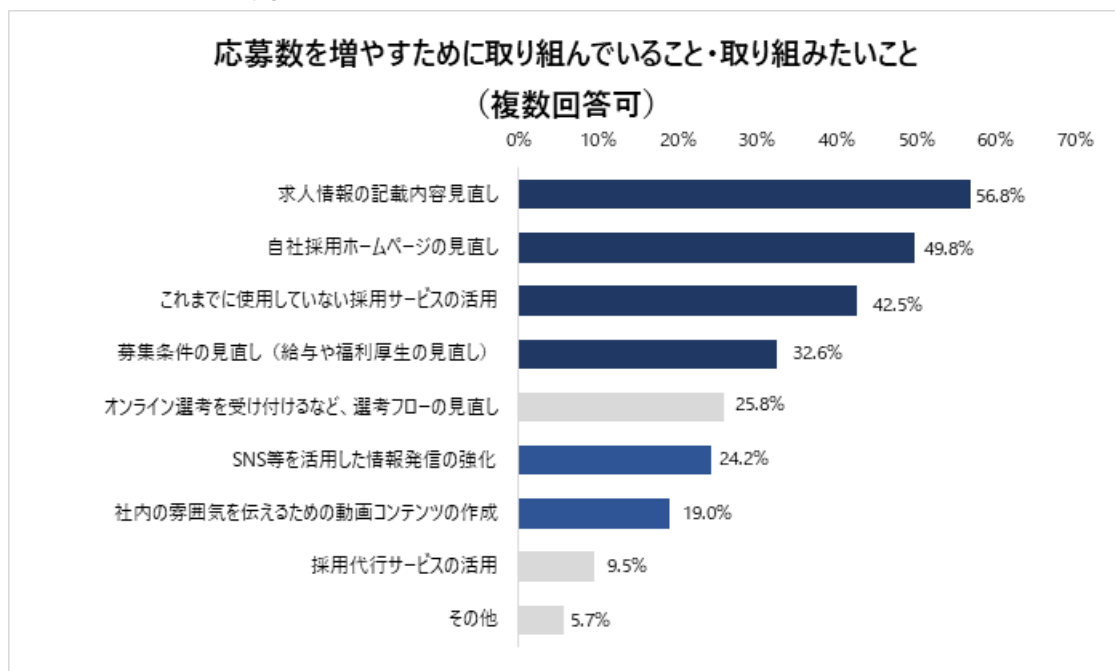


採用活動において、「Z世代（一般的に、1990年後半頃から2012年頃生まれの世代）」ならではの価値観や特徴を「感じる」と回答した企業が52.0%に上りました。「感じない」13.6%の約4倍となっています。

## ■企業の声

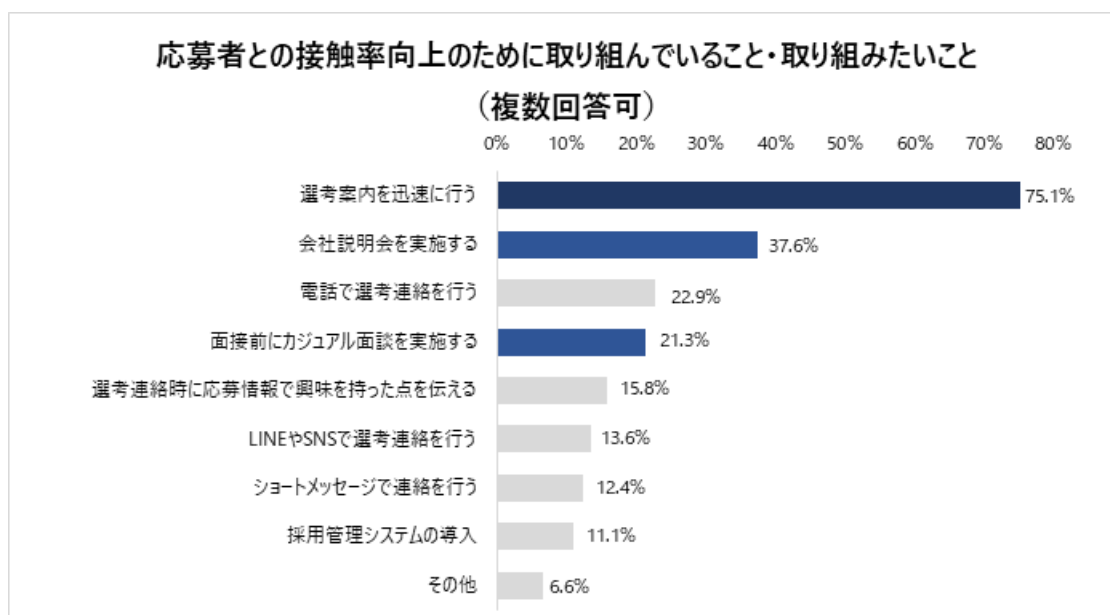
- 他の世代と比較して、自分のことを表現することに長けている
- 情報収集スキルが高く、得た情報をもとに最善策を考える柔軟性がある
- 情報収集のスタイルが、他の世代と変化している。自身の関心の有無により、情報への感度が大きく異なる
- 自身の価値観に合致する企業・事業かどうかを重視して、就職・転職活動をしているように感じる
- 自分のキャリアについてしっかり考えている。その分、希望するキャリアを実現するために転職が当たり前だと考えている人が多いと思う
- 自己実現をしたいという意欲が高い
- 承認欲求が強く、「ありのままの自分を高く評価してほしい」という傾向も見受けられる
- 社会課題への関心が高い。集団よりも個人を大切に、多様性を重視している
- 多様性や共感を重視しているため、一対複数の発信ではなく個別のコミュニケーションが必要になっている
- 新しいデジタルデバイスへの適用が早い
- 他の世代よりも効率を重視している。時間内で仕事を終わらせる意識が高く、仕事の生産性が高い傾向

## (2) 応募数を増やすための取り組みは「求人情報の記載内容見直し」が最多



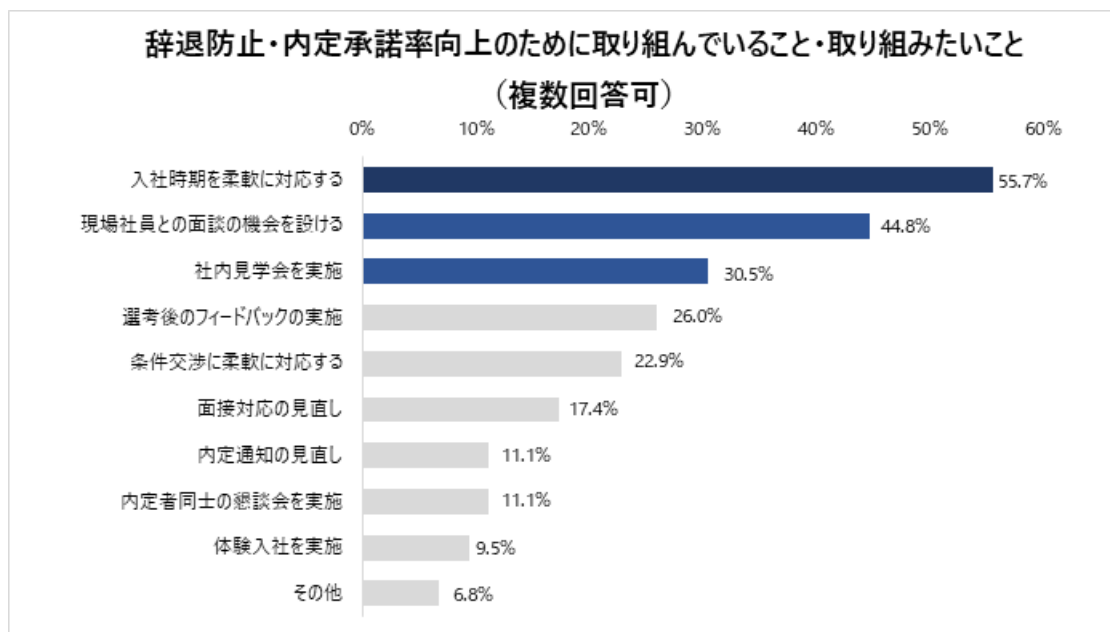
応募数を増やすために取り組んでいること・取り組みたいことは、「求人情報の記載内容見直し」が56.8%で最多。次いで、「自社採用ホームページの見直し」49.8%、「これまでに使用していない採用サービスの活用」42.5%、「募集条件の見直し（給与や福利厚生の見直し）」32.6%が続きました。求人でのPR内容や、募集要項を見直すことにより、採用ターゲットからの応募を増やしたいという意向が伺えます。また、「SNS等を活用した情報発信の強化」「社内の雰囲気を伝えるための動画コンテンツの作成」なども約2割の回答を集めました。SNSや動画に慣れ親しんでいる、Z世代の情報収集スタイルを意識していると推察されます。

### (3) 応募者との接触率向上のための取り組みは「選考案内を迅速に行う」が最多



応募者との接触率向上のために取り組んでいること・取り組みたいことは「選考案内を迅速に行う」が75.1%で最多。「会社説明会を実施する」37.6%、「面接前にカジュアル面談を実施する」21.3%も一定の回答を集めました。面接前に気軽に会える機会を設けることで、接触率の向上を図る企業が多いことがわかります。

### (4) 辞退防止のための取り組みは「入社時期を柔軟に対応する」が最多。次いで「現場社員との面談の機会を設ける」



辞退防止・内定承諾率向上のために取り組んでいること・取り組みたいことは、「入社時期を柔軟に対応する」が55.7%で最多。次いで、「現場社員との面談の機会を設ける」44.8%、「社内見学会を実施」30.5%が続きました。20代は、会社の雰囲気や社風との相性も重視する傾向です。会社の雰囲気や、配属後に一緒に働く社員を知ってもらうことで、入社意欲を高めたいという意向が伺えます。

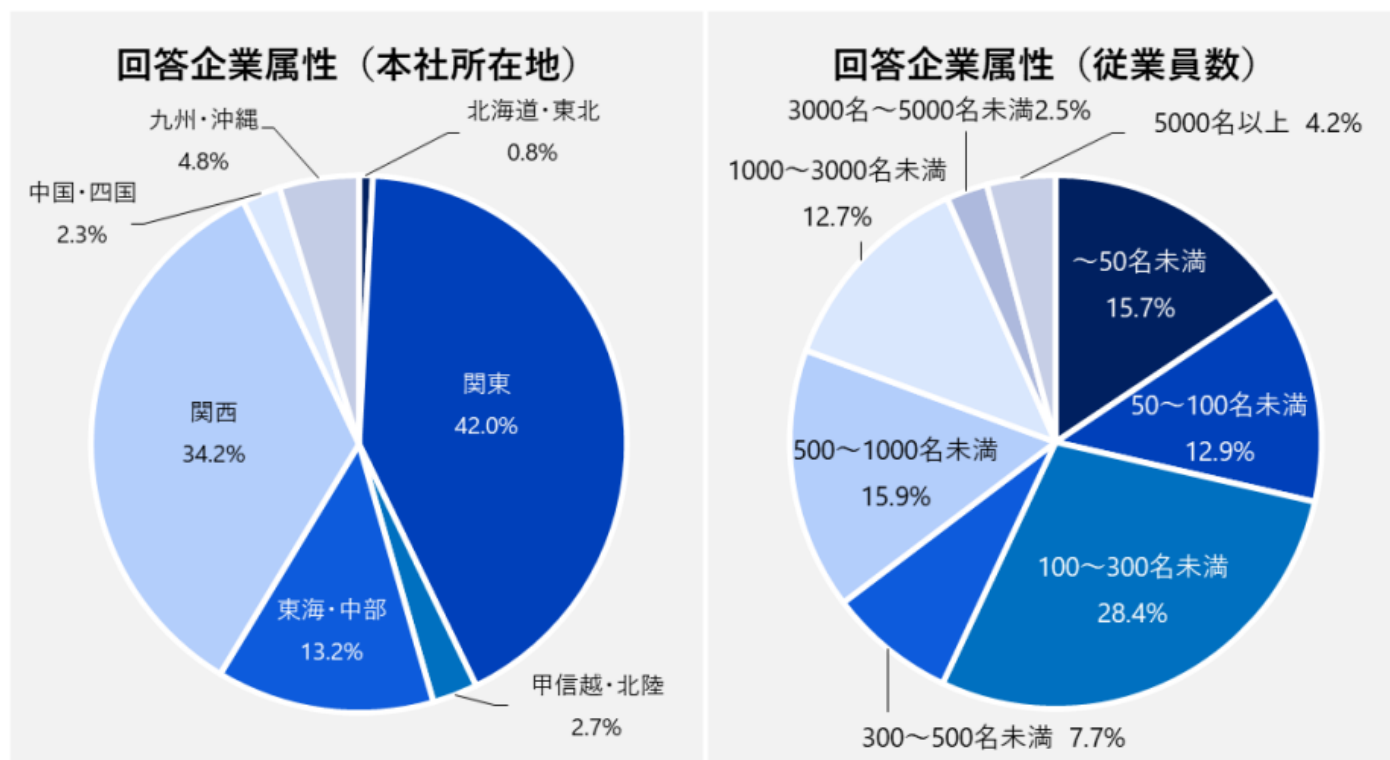
#### ■調査概要

- ・調査対象：企業人事担当者（20代中途採用を実施または実施予定の企業が回答）
- ・調査方法：Web上でのアンケート

・調査日：2022年6月3日～6月12日

・有効回答数：419件

※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。



つくるのは、未来の選択校



学情  
GAKUJO  
未来の選択校



45 YEARS  
ANNIVERSARY  
おかげで、創業45周年



10820003(12)