

Z世代の価値観と若手採用で大切なこと

株式会社ジエイック取締役 古庄 拓

コロナ禍の終わりとともに企業の採用熱は急激に高まり、新卒・中途共に「売り手市場」が加速している。

同時に成長できない会社は早く見切って転職した方がよいと考える傾向にある。

中小企業が若手採用を成功させるためには、採用対象である「今どきの若者」の価値観を知る必要がある。で、「Z世代」と呼ばれる新卒および若手の仕事に対する価値観を紹介する。価値観の傾向を知った上でコミュニケーションを取ることが大切だ。

若手・第二新卒の採用に取り組むうえではキャリアの安全性、つまり「この会社で働くことで成長できる」「スキルや市場価値が身に付く」などの成長可能性を明確に伝えることが大切だ。優秀層ほどキャリア形成に強い意欲を持っており、どのような成長が実現するか、どのようなキャリアを築けるのかを具体的に示すことが重要だ。

キャリア安全性の重視と

早期のキャリア形成志向

終身雇用の崩壊後に育ったZ世代は、会社に依存する働き方はリスクがあると考えている。労働環境はホワイトだが成長できない企業を示す「ゆるブラック」という言葉が定着した通り、自己成長や市場価値の向上を強く意識している。早期にキャリア形成したいという思いが強く、

タイムパフォーマンスとワークライフバランス Z世代の若者は早期にキャリア形成したいと考える一方で、仕事中心の人生は過ごしたくないと考えている。物質的に充足した環境で育ったZ世代は、働き方改革の影響もあり、ワークライフバランスを大切にしたい

と思うっており、残業が多かったり、休日出勤を強いられたりする職場には強い抵抗感を示す。

Z世代の若者が好きな言葉に「タイムパフォーマンス」がある。投下する時間や労力に対して効率よく成果を得たいという願望が反映されたもので、仕事に対する価値観に通じるものがある。Z世代は無我夢中に泥臭く働いてトップを目指したいのではなく、効率よくスマートに働いてほどの結果を得たいと考える傾向がある。

現実を分かっているかと思うかも知れないが、若手・第二新卒の採用を成功させ、定着・活躍させる上では、こうした価値観を踏まえて「ワークライフバランスを実現できる」「市場で評価されるキャリア、または職に困らない能力が身に付く」と示すことが必要だ。

ブラック企業への警戒心

最近「ブラック企業」という言葉を耳にすることは減ったが、Z世代にはブラック企業を選んでしまうことへの恐怖心が根強くある。最近

は、求人における「未経験者歓迎」「アットホームな職場」「頑張った分だけ成長できる」といった抽象的で聞こえの良い言葉は、ブラック企業が使う言葉として非常に警戒される。求人や会社説明会、面接では抽象的な言葉を安易に使うのではなく、実際の働き方や制度、事例をしつかり伝えることがポイントになる。

見栄えが良い表面的な情報だけが発信されていることへの警戒心も強いので、X(旧ツイッター)などの無料かつ手軽に使えるSNSを活用して、社長や働く社員の顔が見える、手触り感のある情報発信をしていくことも、若手採用を成功させる上で効果的だ。

【筆者紹介】

古庄拓（ふるしょう・たく）

1983年生まれ。慶應義塾大学卒業後、株式会社ジエイックに入社。中小企業・ベンチャー企業を対象とした社員研修や採用支援の提案・企画、管理職養成プログラムの事業化、新卒メディアの立ち上げ等を経て、同社取締役。人材育成や採用支援の知識・ノウハウを発信している。

