HR management

2025年

法改正と価値観変化から読み解く
次世代採用の実態と実践

Z世代採用白書



本書の全部又は一部の複写・複製・転訳載および磁器又は光記録媒体への入力等の一切を禁じます。

© HR management Inc.

HR management

INDEX

はじめに p.3

法改正が採用に与える影響 p.4

Z世代の価値観変化と採用行動 p.5

新卒184名アンケート結果 p.6

採用への示唆（インサイト分析） p.7

採用広報改善チェックリスト p.9

会社概要 p.10

お問い合わせ p.11

© HR management Inc.

はじめに　―「制度対応」から「信頼設計」の時代へ

HR management

2025年は、採用現場に大きな変化が訪れた年でした。
法改正による制度整備の強化と、Z世代の価値観変化が重なり、
企業は“働き方”だけでなく“働く意味”を問われるようになりました。







そのため、制度の有無よりも、制度をどう運用しているかが採用力を左右します。

© HR management Inc.

2025年 法改正が採用に与える3つの影響

HR management

1 出生時育児休業制度の拡充

- ✓ 男性育休取得率の公表義務化
- ✓ 制度“整備”よりも“利用実績”が評価される時代
- ✓ 採用広報では「誰がどのように使っているか」を発信することが重要

2 労働条件明示の義務強化

- ✓ 「勤務地」「職務内容」「転勤範囲」などを明確に記載する義務
- ✓ 曖昧な条件提示は“透明性欠如”とみなされるリスク
- ✓ 若手層は「誠実な情報開示」を重視する傾向

3 人材育成方針・リスキリング支援の明文化

- ✓ 教育・成長環境が採用ブランドの核に
- ✓ OJTよりも「キャリア支援の仕組み」が注目される
- ✓ 国の助成制度・認定制度を活用する企業が増加傾向



© HR management Inc.

Z世代の価値観変化と採用行動の特徴

HR management

キーワード	概要	採用活動のポイント
透明性	情報がオープンであることが信頼の前提	求人票・サイトの整合性が命
納得感	なぜを理解したい欲求	制度の背景や意図を説明する
柔軟性	働き方の選択肢を求める	リモート・副業ジョブローテの可視化
成長実感	学びと挑戦の機会を重視	社内公募・キャリア面談の実施紹介
社会性	自分の仕事の意義を重視	経営理念・社会的価値の発信を強化

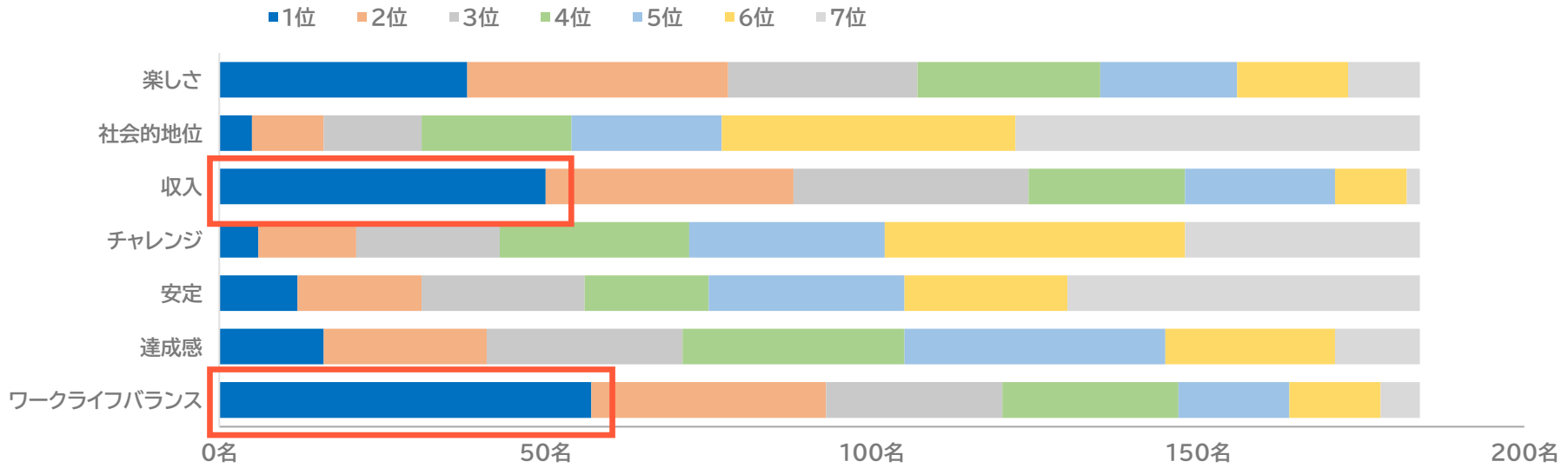
© HR management Inc.

新卒184名アンケート結果

22新卒～25新卒におけるキャリアアンカーに関する調査

調査対象	22新卒～25新卒(営業職)
調査方法	研修におけるアンケート調査
有効回答数	184名
調査主体	株式会社HRマネジメント

ワークライフバランスと収入は、棒の左側が大きく、
Z世代にとって最も重視される価値観です。
社会的地位やチャレンジは右側が目立ち、優先度が低い傾向があります。
「楽しさ」「達成感」は中間寄りで、企業の訴求次第で評価が変わる可能性があります。



© HR management Inc.

採用への示唆（インサイト分析）

HR management

1 営業職でも「まずは生活が成り立つこと」が前提条件

最も重視されたのは「ワークライフバランス」でした。
これは、営業職を志望している学生であっても、**長時間労働や過度な成果主義を前提とした働き方を望んでいない**ことを示しています。
重要なのは、「楽をしたい」という意味ではなく、安心して働ける土台の上で成果を出したいという価値観である点です。

2 収入は「高さ」よりも「納得感」が重視されている

2位に「収入」が入っていることから、Z世代は決して金銭的報酬を軽視しているわけではありません。
ただし、ヒアリングや自由回答を見ると、「とにかく高年収を目指したい」というよりも、頑張った分がきちんと評価されるか評価基準が分かりやすいかといった**フェアさ・透明性**への関心が高いです。

3 「楽しさ」「達成感」は営業職選択の重要な動機になっている

3位・4位に「楽しさ」「達成感」がランクインしている点は注目に値します。
これは営業職を「数字を追う仕事」としてではなく、**自分の成長や感情の動きを感じられる仕事**として捉えていることを示しています。特にZ世代は、顧客との関係性・チームでの成功体験・初受注・成長実感といった“ストーリーのある経験”に価値を感じやすいです。

© HR management Inc.

採用への示唆（インサイト分析）

HR management

4 「安定」と「チャレンジ」は対立しない

5位に「安定」、6位に「チャレンジ」が並んだ結果から、
Z世代は**安定か挑戦かの二択では考えていない**ことが分かります。
安定した環境があるからこそ、挑戦したいというバランス志向が強い傾向があります。

5 「社会的地位」は採用動機になりにくい

最下位となった「社会的地位」は、
肩書きや会社ブランドが**新卒の意思決定に直結しにくくなっている**ことを示しています。
それよりも、自分らしく働けるか・成長実感が得られるか・無理なく続けられるかといった
個人視点の価値が重視されています。

本調査から、新卒営業職志望者は
「成果」「成長」「やりがい」を求めつつも、
その前提として**安心して働ける環境**を重視していることが明らかになりました。

© HR management Inc.

採用広報改善チェックリスト

HR management

新卒採用広報改善チェックリスト（営業職向け）

【 このシートの見方 】

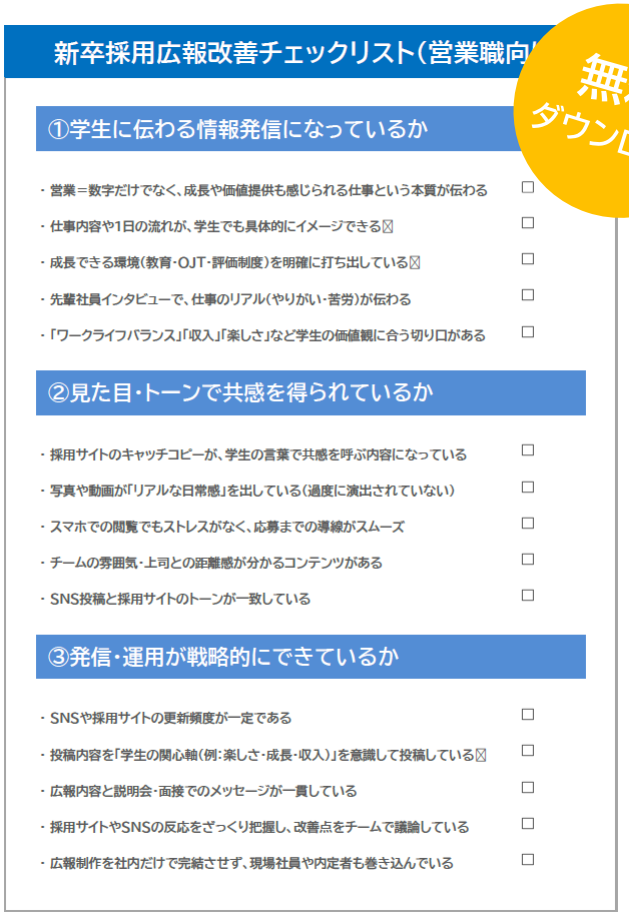
情報発信の質
└ 仕事内容・成長機会・価値観が伝わっているか

見た目・トーン
└ 学生が共感できるビジュアル・言葉になっているか

運用戦略
└ SNS・採用サイトの更新頻度や一貫性が保たれているか

すぐ使える
チェックシート（xlsx）はこちら！

ダウンロードする



© HR management Inc.

各種サービス資料ダウンロード

HR management

採用代行サービス

応募受付対応、エージェントコントロール、
ダイレクトリクルーティング代行、入社手続き代行



ダウンロードする

教育研修支援

研修プランからオンライン学習・研修動画作成
定着までを完全サポート



ダウンロードする

© HR management Inc.

会社概要

わたしたちHRマネジメントは、人のことに特化したBPOサービスを提供しています。
必要性を感じながらも実現できなかった人事労務の業務をワンストップで伴走サポートをしております。
本来人事労務というのは、一過性の業務ではありません。
お客様の会社の色に合わせ、定期的にご支援させていただくことによって、お客様との関係性を育みながら、
真のパートナーになることを私たちは目指しています。

会社名	株式会社HRマネジメント
代表取締役	高橋 絵里香
本社住所	東京都豊島区南池袋2-49-7 パークビル9F
資本金	2,000万円
設立年月日	平成30年2月1日
主要事業	人材事業/プラットホーム事業
備考	BOD100%子会社 13-ユ-311297（有料職業紹介事業） （派）13-313752（労働者派遣事業）

沿革

- 2018.02 大手通信会社（東証プライム上場）100%子会社 株式会社 HRマネジメント設立 人事系専門の会社として営業開始
- 2018.03 有料職業紹介事業開始
- 2019.12 株式会社BOD へ株式譲渡 株式会社BOD・ａｌｐｈａ と合併
- 2021.07 労働者派遣事業開始
- 2022.07 中小企業向け社内広報プラットフォーム「SHANOIRO（シャノイロ）」をリリース
- 2024.07 大阪支店を開設
- 2025.04 「無料採用力診断」サービスを開始

© HR management Inc.

お問い合わせ

HR management

人事に関するお悩みや、サービスに関する事など、
お電話かメールにてお気軽にお問い合わせ下さい。

担当者より、ご相談に沿った解決案をご提案させていただきます。

03-6863-4941

平日9:00～17:30　土日祝休み

© HR management Inc.

本書の全部又は一部の複写・複製・転訳載および磁器又は光記録媒体への入力等の一切を禁じます。

発行者
株式会社HRマネジメント
〒170-0022
東京都豊島区南池袋2-49-7 池袋パークビル9F

お気軽にお問い合わせ下さい

TEL：03-6863-4941　受付時間：9:00～17:00（土日祝休み）

© HR management Inc.