

## しらせ世代／バブル世代／氷河期世代／プレッシャー世代／ゆとり・さとり世代 変遷する新卒一括採用 5世代意識調査

選考過程は、360度評価や動画面接など多様化が進む一方、差別意識拡大

360度コンピテンシー評価とBIG5(※1)とIAT(潜在連合テスト)(※2)、2つのアカデミックな知見を取り入れた気質診断(国際特許取得済)の結果を基に人工知能が評価を補正・分析する人材分析ツール『GROW360』を提供するInstitution for a Global Society 株式会社(本社・東京都渋谷区、代表取締役社長・福原正大、以下IGS)は、1950年～1964年生まれの「しらせ世代」(現在56～70歳)、1965年～1970年3月生まれの「バブル世代」(現在50～55歳)、1970年4月～1982年生まれの「氷河期世代」(現在38～49歳)、1983年～1987年3月生まれの「プレッシャー世代」(現在33～37歳)、1987年4月～2000年生まれの「ゆとり世代・さとり世代」(現在20～32歳)の5世代それぞれの時代の新卒一括採用に関する調査を実施。時代背景、景気状況、採用手法の変遷により移り変わる新卒採用事情や、当時の体験等について調査しました。



### 各世代の時代背景

- ＜しらせ世代＞ 1960年代に活性化した学生運動が鎮火したのちの、政治的に無関心な世代が「しらせ世代」。大学進学率は20%ないし30%であり、「金の卵」として中卒や高卒で集団就職する人も。
- ＜バブル世代＞ 1980年代後半、日本はバブル景気に突入し、人材市場は、空前の「超売り手市場」といわれていました。1965～69年頃生まれのバブル世代は、企業の大量一括採用で多くの大卒者が大手企業に就職できた時代ともいえます。
- ＜氷河期世代＞ 1970年～1982年頃に生まれた「ロスジェネ世代」の就職活動期は氷河期。急激に景気が後退した「バブル崩壊」以降、日本は「失われた20年」と呼ばれる長い経済停滞の時代に突入し、バブル崩壊から10年間は特に景気が悪化、企業の新卒採用意欲も底辺に。
- ＜プレッシャー世代＞ 1983年～1987年生まれが「プレッシャー世代」。日本は“戦後最大級の不況”といわれる時代、大手企業がバタバタと倒産し、リストラも盛んに行われました。
- ＜ゆとり・さとり世代＞ 一時的な景気の回復により、2006年から2009年に卒業して就職した人は売り手市場の恩恵を受けたと考えられますが、世界金融危機などの要因による急激な景気悪化により、再び就職状況は厳しくなりました。2011年には東北大地震が起り、同年は「就職超氷河期」になりましたが、再度2016年頃から、日本の働き手の人口の減少とともに新卒採用市場は「売り手市場」傾向に。

### 本件に関する報道関係者からのお問い合わせ先

IGS 広報担当 中里・小川 TEL:03-6447-7151 Email: [info@i-globalsociety.com](mailto:info@i-globalsociety.com)

## ●内定獲得のしやすさは、しらけ世代がトップ。最下位は氷河期世代。

応募した社数に対する内定数の平均を「内定しやすさ指数」とし、世代ごとに比較すると、もっとも内定しやすかったのは「しらけ世代」で、「しらけ世代」を1として各世代の内定のしやすさを算出すると、最低値である「氷河期世代」(4.1)と比較し、4倍“内定しやすかった”と推定することができます。

「氷河期世代」ではインターネットが浸透しはじめ、企業への応募に新卒採用ナビサイトを使用するのが一般化したのもこの時代。複数企業へ便利に応募できることと企業の募集枠減があいまって学生の応募企業は平均14.26社と4世代中最多。100社応募したという人もいます。

「内定のしやすさ」の世代間比較

	応募社数	内定数	内定しやすさ比較
しらけ世代	3.4	1.45	1
バブル世代	5.15	1.58	1.4
氷河期世代	14.26	1.49	4.1
プレッシャー世代	13.1	1.63	3.4
ゆとり・さとり世代	10.33	1.54	2.9

## ●応募企業探しの手法の変遷

「応募企業はどのように探しましたか？」 各世代の企業探し手法 上位5項目 ※複数回答

世代	1位	2位	3位	4位	5位
しらけ世代	大学キャリアセンターを利用 (48.5%)	ハガキで企業情報を取り寄せた (18.2%)	大学教員からの紹介 (16.2%)	紙媒体の求人情報で探した (10.1%)	就職活動イベントに参加して探した (10.1%)
バブル世代	大学キャリアセンターを利用 (36.4%)	ハガキで企業情報を取り寄せた (28.0%)	大学教員からの紹介 (27.1%)	就職活動情報誌やパンフレット (15.0%)	就職活動イベントに参加して探した (10.3%)
氷河期世代	就職活動情報ナビサイト (47.2%)	大学キャリアセンターを利用 (41.5%)	就職活動イベントに参加 (28.3%)	ハガキで企業情報を取り寄せた (27.4%)	大学教員からの紹介 (12.3%)
プレッシャー世代	就職活動情報ナビサイト (67.6%)	就職活動イベントに参加 (37.1%)	大学キャリアセンターを利用 (32.4%)	大学教員からの紹介 (16.2%)	紙媒体の求人情報 (6.7%)
ゆとり・さとり世代	就職活動情報ナビサイト (56.6%)	就職活動イベントに参加 (43.4%)	大学キャリアセンターを利用 (39.6%)	大学教員からの紹介 (31.1%)	新卒向けの人材エージェントを利用 (30.2%)

就職活動時の企業探しの手法に関しては、デジタルメディアなどが存在しない「しらけ世代」においては大学のキャリアセンター（就職課）を活用する人が48.5%と最多でした。調査のフリー回答では「オフィス街にある大手企業を端から端まで訪ね、説明会に参加させてもらった」という声もありました。

「バブル時代」には大量一括採用のトレンドにあわせ、ハガキで情報を取り寄せるといった手法が急増(28.0%)。就職情報冊子や企業自らがパンフレットを送り、そこで情報を得る人が増えたのもこの世代です。(15.0%)

新卒就職活動を支援するデジタルメディアが台頭しはじめた「氷河期世代」から、就職活動ナビサイトを活用したという人が増え(47.2%)、その後の「プレッシャー世代」においてはさらに就職ナビサイトの活用率は67.6%とピークに達しますが、「ゆとり・さとり世代」で56.6%と若干落ち込んでいます。

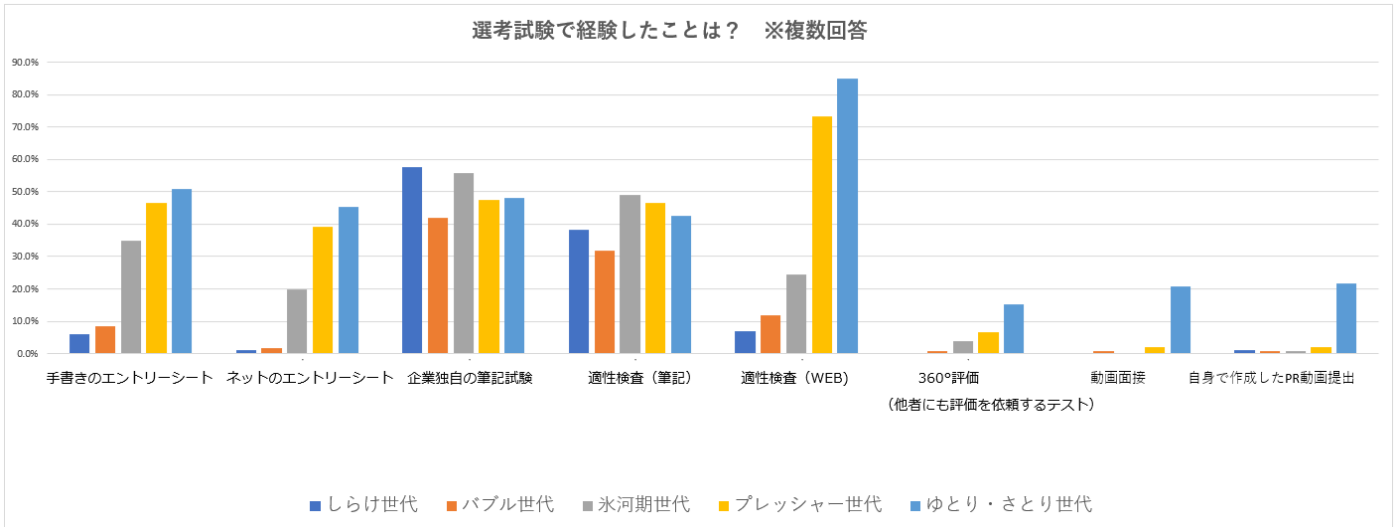
「氷河期時代」から存在感を現した複数企業連動の就職イベントへの参加(28.3%)は、「プレッシャー世代」(37.1%)、「ゆとり・さとり世代」(43.4%)と上昇傾向にあります。

大学のキャリアセンターを活用したという人は「バブル世代」(36.5%)、「氷河期世代」(41.5%)と、「プレッシャー世代」(32.4%)、「ゆとり・さとり世代」(39.6%)と、デジタルを介した仕事探しがさかんになってきた世代においても4割程度の学生が活用していることがわかります。

近年の活用のされ方としては、OB・OGリストや企業応募の際のエントリーシートの事例、企業ごとにファイルされた選考ステップの詳細情報などを閲覧しに立ち寄るようです。

「ゆとり・さとり世代」では新卒採用人材を企業に紹介するエージェントを利用したという人が 30.2%にのぼり、これは従来世代にはなかった傾向です。

## ●選考過程の変遷



	手書きのエントリーシートを提出	エントリーシートをネット提出	企業独自の筆記試験	適性検査（筆記）	適性検査（WEB）	360度評価 (他者にも評価を依頼する) テスト	動画面接	自身で作成した自己PR動画を提出
しらせ世代	6.1%	1.0%	57.6%	38.4%	7.1%	0.0%	0.0%	1.0%
バブル世代	8.4%	1.9%	42.1%	31.8%	11.8%	0.9%	0.9%	0.9%
氷河期世代	34.9%	19.8%	55.7%	49.1%	24.5%	3.8%	0.0%	0.9%
プレッシャー世代	46.7%	39.0%	47.6%	46.7%	73.3%	6.7%	1.9%	1.9%
ゆとり・さとり世代	50.9%	45.3%	48.1%	42.5%	84.9%	15.1%	20.8%	21.7%

履歴書の提出以外に、自己 PR をする企業ごとに用意されたフォーマットで自身の学生時代の活動や長所を工夫を凝らして紹介する「エントリーシート」が普及しはじめたのが「氷河期時代」。

「プレッシャー期」は IT 化が飛躍的に進み、履歴書、エントリーシート、適性テストなどがウェブを介して提出できるような仕組みが整備された世代。「ゆとり・さとり世代」には、ウェブでの適性検査を経験したという人は 84.9%にのびます。

## ●事前選考は“リモート” “人物を見る”傾向に。

「ゆとり・さとり」世代の選考過程において新しく出現したのが、動画面接と動画 PR の送付、また、客観的評価を加味する 360 度評価です。

人手不足により売り手市場の様相を呈する新卒人材市場において、企業はより、自社の社風や事業と親和性の高い人材を採用し、定着・活躍することを望む傾向にあります。

その中で、事前選考においても学生のキャラクターや能力を把握したうえで面接に望み、ミスマッチを回避するという戦略に活用されるのが動画 PR による一次選考や 360 度評価です。

## ●グループディスカッションで評価される要素の変遷

「しらせ世代」「バブル世代」は「選考プロセスで経験していない」という人も約4割（しらせ世代：41.4%/バブル世代42.1%）を占めました。バブル世代から徐々に「グループディスカッション」が面接手法のスタンダードに。

グループディスカッションで評価されていたポイントは？

	1位	2位	3位
しらせ世代	他者の意見をきく	チームワーク	リーダーシップ
バブル世代	意見をまとめる	リーダーシップ	チームワーク
氷河期世代	チームワーク	傾聴力	リーダーシップ
プレッシャー世代	チームワーク	傾聴力	リーダーシップ
ゆとり・さとり世代	チームワーク	意見をまとめる	リーダーシップ

氷河期世代では79.2%、プレッシャー世代では81%、ゆとり・さとり世代の66.8%が採用試験でのグループディスカッションを経験しています。

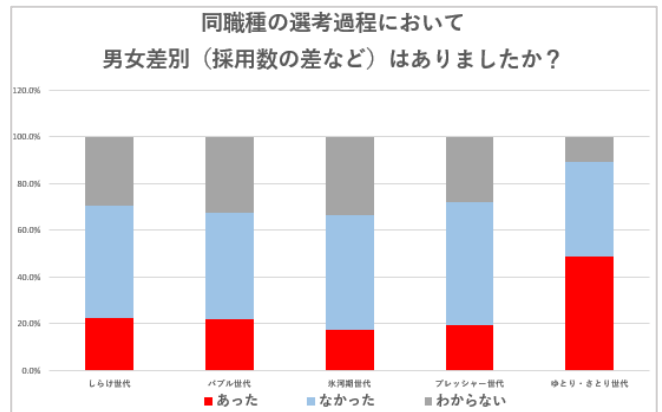
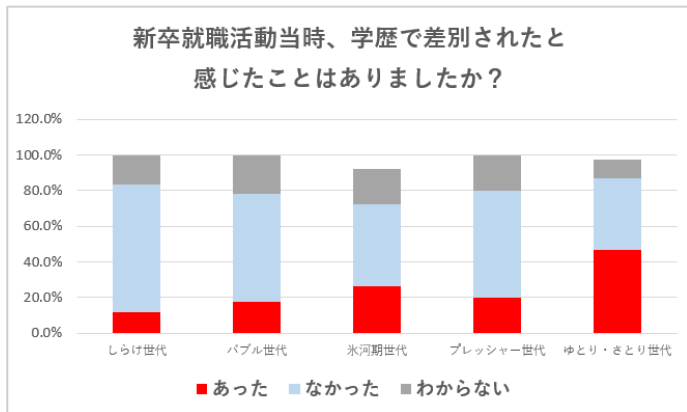
グループディスカッションにおいて求められていた要素にも世代ごとの変遷がみられ、「しらせ世代」は「他者の意見を聞く」がトップ、「バブル世代」は「意見をまとめる」に次いで「リーダーシップ」と、「リーダーシップの有無が評価される傾向に。

その後の3世代はいずれも「チームワーク」が1位となっています。

## ●「差別」に対する実感は？

男女や学歴による差別の有無を、「同職種の選考過程における男女・学歴差別（採用数の差など）はありましたか？」を聞いたところ、「あった」と回答した比率がもっとも高かったのは「ゆとり・さとり世代」であるという結果になりました。

「ゆとり・さとり世代」のうちほぼ半数の48.9%が「男女差別があった」と答えており、「学歴差別があった」と答えている人もほぼ半数の46.5%にのぼりました。



差別に対するリテラシーや意識が向上していることも影響していることが想定されますが、実際に半数の当事者が「差別があった」と感じさせる採用環境についての分析が必要だと言えるでしょう。

評価バイアスを補正でき、学生が公正だと思えるように本人自身の人生やパーソナリティと向き合った選抜手法を吟味して取り入れることが、今後の新卒採用活動には求められます。

**おまけ調査 各世代の「自分を鼓舞した就活テーマソング」は？（フリー回答・順不同）**

しらせ世代	バブル世代	氷河期世代	プレッシャー世代	ゆとり・さとり世代
ビートルズ ザ・ブルーハーツ 桑田佳祐/小椋佳 八代亜紀「舟歌」/ 浜田省吾「風を感じて」/ The Police 「Message in a bottle」	「バブル世代なので鼓舞する必要はなかった」という人も…  吉田美奈子 Jポップ全般 kiss/TUBE/サザン オールスターズ/ スターサイクル/ ジェフアンドバック /大事マンブラザーズ「それが大事」/ ハイファイセット/ 井上陽水/中森明菜 中島みゆき/長渕剛	Mr.Children 「Tomorrow never knows」 /aiko/BOØWY B'z/ZARD/GLAY/ THE YELLOW MONKEY/ ケツメイシ/サザン オールスターズ スピッツ/ チャゲ&飛鳥「YAH YAH YAH」/ 槇原敬之「どんなくも」 /BACKSTREET BOYS/ゆず/ 宇多田ヒカル/ 岡本真夜 「tomorrow」/ 爆風スランプ	Mr.Children「終わりのなき旅」 SEAMO/continue GLAY/ GReeeeN/綾香 JUJU /m-flo/ コブクロ/ゆず/ Perfume/Progress いきものがかり/ 関ジャニ∞/ 小田和正「正義は勝つ」/平井堅/嵐	嵐/堂本光一/ 東方神起/ 「上を向いて歩こう」 関ジャニ∞/ 阿部真央/ ONE DIRECTION /ZARD「負けないで」/Dir en grey Taylor Swift/ ガリレオガリレイ /エレファントカシマシ「今宵の月のように」/ 「うれしくて抱きあうよ」/ yuki/aiko viva la bloom / Miracle Vell Magic/ MSSP/miwa GReeeeN/ONE OK ROCK/Dirty Old Men/BUMP OF CHICKEN/AKB48

**● AI 技術で評価バイアスを補正することでより正確な適性検査が行える人材分析ツール『GROW360』は、2020年3月より、2021年新卒就活生を対象に統一受検を開始します。**

2020年3月、その人物との関係値、評価者の性格（誰にでも甘い評価、もしくは辛い評価）などによって生じてしまう“評価バイアス”を補正したうえで精緻に気質・行動特性を評価できる人材分析ツール『GROW360』が、2021年入社の新卒就活生であれば無料で受検できる「統一受検」を開始。

採用候補者が企業の求める人材像であるか否かを見極めるための選考プロセスとしてユニ・チャーム(株)やアセットマネジメントOne(株)等、複数の大手企業が採用に活用しています。従来の人物評価テストと異なり、これまでの選考過程では見落としとしてしまっていたポテンシャルある学生を発掘できるというメリットから導入企業数が拡大。

2016年の新卒採用プロセス導入開始以来、20万人の学生が、『GROW360』を受検（2020年1月現在）しています。

**GROW360 公式サイト：** <https://www.grow-360.com/ja/>

**■ Institution for a Global Society (IGS) 株式会社 会社概要**

所在地：〒150-0012 東京都渋谷区広尾 1-3-18 広尾オフィスビル7階

設立：2010年5月

資本金：98,000,000円

主要株主：株式会社東京大学エッジキャピタル、東京理科大学インベストメント・マネジメント株式会社、株式会社慶應イノベーション・イニシアティブ、みやこキャピタル株式会社、株式会社ウィザス、河合塾

事業内容：HR事業、教育事業

コーポレートサイト：<https://www.i-globalsociety.com/>