卒業論文

２０２２年１月

世代間における働き方への意識差に関する考察

桜美林大学　ビジネスマネジメント学群

218C0157

北沢知愛

目次

序章　　第１節　問題提起

第２節　本論文の構成

第１章　各世代の特徴

第１節　世代の定義

第２節　各世代の持つ価値観

第3節　Z世代とは

第２章　アンケート調査

第1節　調査要項

第2節　調査結果

第3節　考察

第３章　まとめ

終章

参考文献

謝辞

第１節　問題提起

毎年、新入社員の早期離職が問題となっている。厚生労働省から発表されている「就職後3年以内離職者率」をまとめた表を見ると、最終学歴が大学卒の新入社員の離職率は約3割であり、毎年3人に１人が会社を辞めていることが分かっている。新入社員が一人前になるまでにかかる時間は約3年といわれている中、早期離職者は会社にとっても大きな損失である。また、離職者が増えることによって、採用コストや教育コストが無駄になる上に、退職金や社内のモチベーションや生産性、ましては企業イメージまでもが下がってしまう恐れもある。

新入社員の早期離職が起こる理由は何か、それは「世代間の価値観の相違」にあると考える。自分が生まれた時代の背景や出来事によって、その人が持つ考え方や価値観は大きく異なる。毎年、「最近の若者はダメだ」という言葉を聞くが、それは価値観のジェネレーションギャップが存在し、古い世代は新しい世代の価値観を理解できていないがために誤解が生まれ、若い世代への悪いイメージを感じてしまうのではないだろうか。

毎年年末に行われている「現代用語の基礎知識」選ユーキャン新語・流行語大賞では、2021年に流行した言葉として「Z世代」がトップ10入りをした。「Z世代」とは、生まれた時からハイスペックなデジタル環境にあり、SNSやインターネットを子どものころから利用していた、いわゆる「デジタルネイティブ」と呼ばれている新しい世代のことである。この世代に属している人は世界人口の約4分の1を占めており、今後の経済の担い手となる存在である。

この「Z世代」は働き方に対する意識がほかの世代とは大きく異なっていると考えられている。Z世代は得意のインターネットを利用して会社の口コミや評判を簡単に知ることができる。また、同様の理由から転職に対するハードルも低い。社会人として働く前からパワハラやセクハラなどといった問題が大きく取り上げられており、会社に少しでも不満を感じれば、SNSを通じて自分の言葉を発信することができる。

こういった時代背景から、「Z世代」と「その他世代」の間には今までよりも大きなジェネレーションギャップがある。その差があることによって、会社への居づらさを感じ、新たな早期離職者を生み出してしまうのではないかと考える。世代間の認識を明白にし、価値観を理解しあうことができれば、お互いに円滑な働き方ができるのではないかと考えた。

第２節　本論文の構成

　本論文は、序章を含め4章で構成されている。

　序章では本研究の研究背景や、目的を述べる。第1章では世代の定義を明確にし、各世代の特徴をまとめている。第２章では実際に行ったアンケート調査の結果をもとに、世代間における働き方への意識差について考察を行っている。第３章では、今回の調査で明らかになったZ世代とそのほかの世代が持つ価値観に対しての考えをまとめている。

第１章　各世代の特徴

第1節　世代の定義

世代の定義というのは、生まれた年だけではきっちり区分けできないと考えられている。世代研究の専門家であるJason DorseyとDenise Villa PhDによると、“世代とは、地理的な結びつきがあり、おおよそ同じ成長過程の時期に同様の社会的・技術的・文化的出来事を体験しており、それゆえ予測可能性が高い集団の区分である”という(Jason & Denise 2021、57頁)。[[1]](#footnote-1)世代を形成している決定的瞬間を捉えるには、その瞬間から随分時間を経てからではないと、予想可能性の高い集団区分になるかどうかわからないのである。

　本稿ではZ世代を中心に進めていくが、Z世代の区分には諸説存在する。昨今の新型コロナウイルス流行の影響もあり、世代を形成している決定的瞬間を確定できないためだ。そのため、今回は、Jason DorseyとDenise Villa PhDの著書である「Z世代マーケティング―世界を激変させるニューノーマル―」が定義として定めている世代分類を引用し、以下の世代の名称と生年を各世代の定義として進めていく。

1946年～1964年生まれ　→　ベビーブーマー世代

1965年～1976年生まれ　→　X世代

1977年～1995年生まれ　→　Y世代

1996年～2012年生まれ　→　Z世代

第2節　各世代が持つ価値観

１．ベビーブーマー世代（1946年～1964年生まれ）

ベビーブーマー世代とは、1946年～1964年の間に生まれた世代のことを指す。2022年時点では、58歳～76歳である。

ベビーブーマー世代の時代背景としては、冷戦、ベトナム戦争、キューバ危機などの激動の時代を生きている世代である。終戦を迎えた日本でも、1947年～1949年に渡って第1次ベビーブームが起き、このブーム期では、1年間で約270万人の新生児が誕生した。[[2]](#footnote-2)

同世代の人口が多いため、受験や就職活動、出世などで、常に激しい競争を余儀なくさた。そのため、競争意識が強い人が多いのが特徴の一つである。これらの世代が就職してしばらくは、高度経済成長期で日本が好景気にあり、会社の業績は右肩上がりに上昇していった。その影響から、頑張った分だけ成果を上げられるという価値観を持っている人が多い世代である。[[3]](#footnote-3)

２．X世代（1965年～1976年生まれ）

X世代とは、一般的に1965年～1976年の間に生まれた世代と言われている。X世代というのはアメリカでの世代の分類であるため、日本では「新人類（1960年代生まれ）」や「バブル世代（1965年～1970年頃生まれ）」、「団塊ジュニア世代（1971年～1974年頃生まれ）」、「就職氷河期世代（1971年～1982年頃生まれ）」などと言われている世代の一部がX世代に該当する。2022年時点での年齢は、46歳～57歳であり、会社の中枢にいたり、退職間近であったりする世代である。X世代の中には、テレビゲームやインターネットに青年期で触れた層もおり、途中からデジタル環境に触れた世代でもある。[[4]](#footnote-4)

　主にバブル世代と呼ばれている1965年～1970年生まれは、日本がバブルに湧いた昭和末期ごろに就職した世代を指す。当時の日本の景気は良かったため、企業からは大量採用が行なわれることが多かった。量より質を重視される雰囲気であり、その結果会社に奉仕するよりも自分の趣味に時間を割きたいという人々が目立ち始めた。大量採用から、女性にも働くという選択肢が加わり、共働き世帯が増加した世代。また、この世代はコミュニケーション能力が高く世渡り上手だと考えられている。しかし、他人からの目を気にしやすく、見栄っ張りな性格が特徴的な人が多い世代である。[[5]](#footnote-5)

３．Y世代（1977年～1995年生まれ）

　Y世代とは、一般的に1977年～1995年の間に生まれた世代と言われており、2022年時点での年齢は、27歳～45歳である。現在の日本において消費活動の中心ともいわれるのがこの世代であり、2025年には、世界の労働人口の約75％をY世代が占めると推定されるため、ビジネスにおいても重要な存在である。

Y世代の特徴としては、物心付いたとき、あるいは学生時代にはすでにIT環境が整ってきていたため、新しいデジタル機器やサービスを取り入れると、より便利な生活になることを知っている世代である。

また、個性や個人を尊重するこの世代は、プライベートにも重きを置きながら仕事と向き合う人が多い傾向がある。Y世代はこれまで、学生時代から社会人前半の時期にテロ事件や地震などの災害、国際紛争、過労死・セクハラ・パワハラといった労働問題などを数多く見てきた世代でもある。ITの普及や働き方の多様性などの時代背景から、1世代前のX世代が持つ価値観を同様に持つ人から新たな価値観を持つ人まで、混在している世代とも言える。[[6]](#footnote-6)

第３節　Z世代とは

１．Z世代（1996年～2012年生まれ）

Z世代とは、アメリカで1965～1976年頃生まれが「X世代」と名付けられたことに始まり、その後の1977年～1995年頃生まれが「Y世代（ミレニアル世代）」と呼ばれ、それに続く世代という意味でZ世代、ジェネレーションZと呼ばれている。現在、アメリカではZ世代が人口の約30％を占めるとされ、2020年代半ばまでに多くのZ世代が労働市場に出るため、社会や経済に対して与える影響が大きいことから、注目されている。[[7]](#footnote-7)

日本では、令和2年（2020年）の時点で総人口が1億2614万6千人となっており、中でもZ世代（当時8歳～24歳）の人口は1948万5千人と、総人口の約15％を占めている。[[8]](#footnote-8)

加えて、総労働力人口（当時15歳以上）の人数は6868万人で、Z世代の労働力人口（当時15歳～24歳）を見てみると590万人となっている。[[9]](#footnote-9)

２．Z世代の時代背景

　Z世代はITバブルの崩壊やリーマンショック、東日本大震災など、不況や不安な社会情勢を経験している。さらに親世代の終身雇用制度の崩壊を見て育っているため、経済面では基本的に保守的で、現実の生活を重視するリアリストの傾向があるといえる。

社会全体としては、若者の消費離れが取りざたされるようになり、企業も政治も若者ではなく人口ボリュームが大きくて元気、そして消費意欲も旺盛な高齢者に注目するようになった。

しかし、デジタル技術の進化とそれに伴う新たなアイデアやサービスの登場は時代を大きく変え、Z世代はそれらを使いこなすトレンドの発信源として、消費に影響を与えるようになった。[[10]](#footnote-10)

３．Z世代の価値観

生まれた時点でインターネットが利用可能な、いわゆるデジタルネイティブの始まりの世代といわれ、スマホを日常的に使いこなし、SNSにも親しんできたことから、ソーシャルメディアでのコミュニティ形成を重視する特徴がある。[[11]](#footnote-11)

また、世界中の膨大な情報にアクセスできる環境に置かれているため、さまざまな価値観に触れて育っている。多様性を当たり前のこととして受け入れており、自分らしさを尊重する傾向が強いのはそのためであると考えられている。Twitterなどのツールを活用し、自分の意思を発信することを自然に行える世代でもある。

一方で所有することに強いこだわりがなく、「モノ消費」よりも体験を重視する「コト消費」に関心を持つこと、さらにはコストパフォーマンスを大事にする傾向もある。個性の尊重がベースにあるため、高価なブランドよりも自分が気に入ったものやオリジナリティに魅力を感じている。[[12]](#footnote-12)

４．Z世代の特徴

Z世代ではSNSが生活に密着しており、情報収集やコミュニケーションに当然のように使用している。「Twitter」「Instagram」「TikTok」など複数のサービスを特長に合わせて使いこなし、友達や趣味などによってアカウントを使い分けることも自然に行っている。デジタルは生活の一部であり、新しい機能やデバイスにもすぐに順応していくところが特徴である。

人とつながること、面白いと思ったことや感動を共有することを大切にし、世界中の膨大な情報から自分のための情報をつかむことに長けている。

また、SNSのリテラシーが高く、さまざまな炎上事例も見てきていることから、プライバシーの保護には慎重な面もあり、顔を出さずに高評価をもらうテクニックも持っている。多様性や個性は大事にするものの、まわりから浮きたくないという同調志向も強い。[[13]](#footnote-13)

５．Z世代の消費行動

　不況の中で成長したZ世代は、将来も安定して生きていけるように貯蓄や節約に関心をもっている人が多く、消費行動の際にはコストパフォーマンスを重視する傾向が強いと考えられている。SNSなどで多くの情報に触れ選択肢も豊富であることから、商品を購入する際は十分調べて納得してから決定する場合が多い。

購入にあたっては有名ブランドであることよりも、品質や性能、コンセプト、さらにはそのブランドを選ぶことにどのような価値があるか、ストーリーに共感できるかなどを確認したうえで、価格が総合的な価値に見合っているかを吟味する。

自分らしさを重んじる傾向が強いため、パーソナルカラーやカスタマイズなど、パーソナライズされたサービスや商品を好む傾向がある。また、無駄な出費を抑えて様々な体験ができるサブスクリプションサービスも好まれている。

消費には決して積極的とはいえないZ世代だが、自分が価値を感じたものであれば、支出を惜しまない行動もみられる。[[14]](#footnote-14)

６．Z世代の働き方の意識

Z世代は他の世代よりもワークライフバランスを重視する傾向が見られ、プライベートな時間がとれないような働き方は好まないことが特徴として挙げられている。

また、社会への関心や貢献意識が強く、社会課題を解決できるようなプロダクトや社会貢献を重視している企業に興味を寄せるといわれている。それと同時に、安定的で堅実な企業を好む傾向も見られている。

性差別やパワハラを決してよしとはしない。また、理不尽な命令や理由がクリアではない社内評価には決して納得することはないことが大きな特徴である。[[15]](#footnote-15)

７．Z世代のダイバーシティへの理解

Z世代はSNSを通じて、他者の価値観や趣味、ファッションなどの個性を認め合い、仲間同士のつながりを大切にしている。ダイバーシティ（多様性）があることが前提であり、違いは受け入れて尊重し合うものという考え方を持っている。

Z世代においては、LGBTQ+の人々に対する偏見排除やジェンダー平等などへの関心が、他の世代よりも明らかに高くなっている。人種差別への抗議を呼びかけた「#BlackLivesMatter」など、社会的マイノリティの権利についてハッシュタグを付けてSNSで発信する人も多く見られる。こうした動きに大坂なおみさんや八村塁さんなどのZ世代の著名人が参加していることもあり、日本でも関心が高まっている。[[16]](#footnote-16)

第２章　アンケート調査

第1節　調査要項

１．調査目的

本アンケートは、すでに社会人として働いているZ世代と、その他の世代それぞれの働き方に対する意識の現状を把握し、実際に、世代間でどのような意識の差があるかを明確にすることを目的としている。作成にするに至って、５つの仮説を立てた。

（１）「Z世代は会社に不満を持ったとき、すぐ転職を考えるのではないか」

（２）「Z世代は、仕事に対するやる気があるのではないか」

（３）「職場において、Ｚ世代とその他の世代とではお互いに進んで会話をしていないのではないか」

（４）「Ｚ世代はその他の世代に比べて成長意識が低いのではないか」

（５）「Ｚ世代は、その他の世代に比べて失敗したくないという気持ちが大きいのではないか」

以下、仮設を立てた理由の説明である。

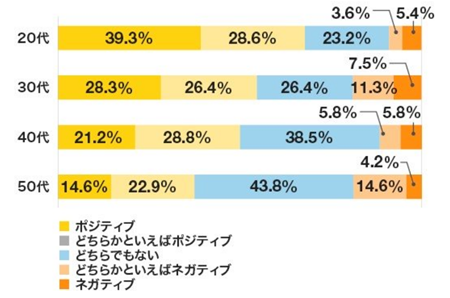
２．仮説

１つ目の仮説は「Z世代は会社に不満を持ったとき、すぐ転職を考えるのではないか」ということである。Z世代は、インターネットから情報を取得することを得意としているため、転職などに関する情報をすぐに手に入れることができる。そのことによって、ほかの世代に比べ将来の選択肢が多くなるため、同じ会社に居続ける理由もあまりないのではないかと考えた。

また、日本では年功序列の考え方が共通であり、評価としても広く採用されているため、ひとつの企業で長く勤め続けることが一般的なキャリアパスとして考えられている。そのため、転職は控えたほうがいいと考える風潮がある。しかし、仕事よりも生活を大切に考えているという特徴を持つZ世代は、評価を気にし、不満を持ちながら同じ会社に居続けるよりも、より自分に合った会社を見つけるため、転職を選択するのではないかと考えた。

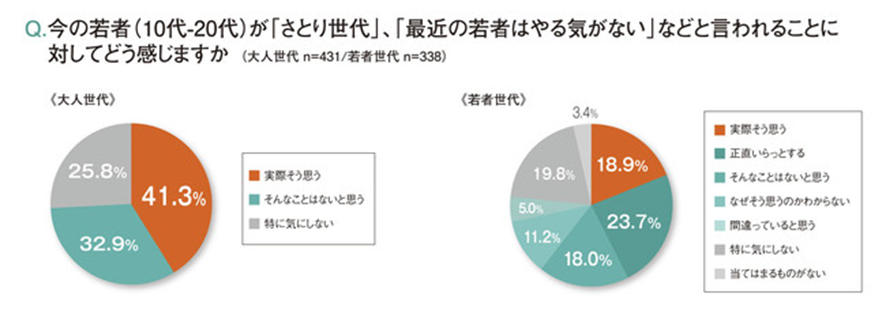
実際に、株式会社リクルートが運営しているリクナビNEXTのサイトに掲載されているアンケートによると、「転職することについて『ポジティブ』、『ネガティブ』、どちらの印象を持っていますか。」という質問に対し、20代の若い世代とほかの世代とでは、「ポジティブである」と答えた割合に差が出た。（図－１）[[17]](#footnote-17)このことからも、Z世代は転職に対するハードルが低いと考えられるため、1つ目の仮説とした。

（図－１）　転職することについて「ポジティブ」、「ネガティブ」、どちらの印象を持っていますか。



２つ目の仮説は、「Z世代は、仕事に対するやる気があるのではないか」というものである。株式会社マンダムが2018年に実施した調査を見てみると、「今の若者（10代～20代）が『さとり世代』、『最近の若者はやる気がない』、などと言われることに対してどう感じますか。」という質問に対して、「実際そう思う」と回答した大人世代は41.3％までに上った。その他の回答は「そんなことはないと思う」が32.9％、「特に気にしない」が25.8％という結果になった。（図－２）

（図－２）今の若者（10代－20代）が「さとり世代」、「最近の若者はやる気がない」などと言われることに対してどう感じますか。

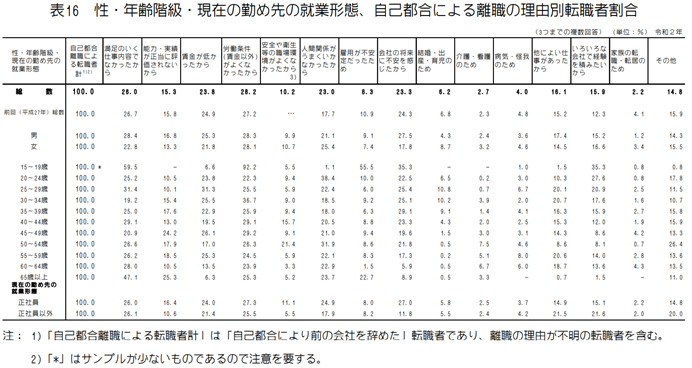


反対に、若者側の回答で最も多かったものが、「正直いらっとする」で23.7％であった。次いで「特に気にしない」が19.8％、「実際そう思う」が18.9％、「そんなことはないと思う」が18.0％、「なぜそう思うのかわからない」が11.2％と続いていく。（図－２）[[18]](#footnote-18)大人世代から「最近の若者はやる気がない」と思われていることに対して納得できないと感じる若者が多いと分かった。これらのことから、世間から「やる気がない」扱いされているＺ世代だが、仕事に対するやる気は大人世代に負けないくらいあるのではないか、と考え、仮説とした。

大人世代が若い世代に対して間違った認識をしている場合、マイナスイメージを持っていることを評価や会話を行う際に若者が気付いたとしたら、そこから職場への不満が溜まってしまう可能性があると考えた。すれ違いを起こさないためにも、意識の差を明らかにするべきだと考え、この仮説とした。

　3つ目の仮説は、「職場において、Ｚ世代とその他の世代とではお互いに進んで会話をしていないのではないか」としている。厚生労働省が令和２年に行った「転職者実態調査」[[19]](#footnote-19)の結果から、転職者の離職理由を見ると、20歳～24歳の回答で最も多かったものが「人間関係がうまくいかなかったから」で38.4％の数値となった。次に多かったものが「いろいろな会社で経験を積みたいから」27.6％であった。（図－３）

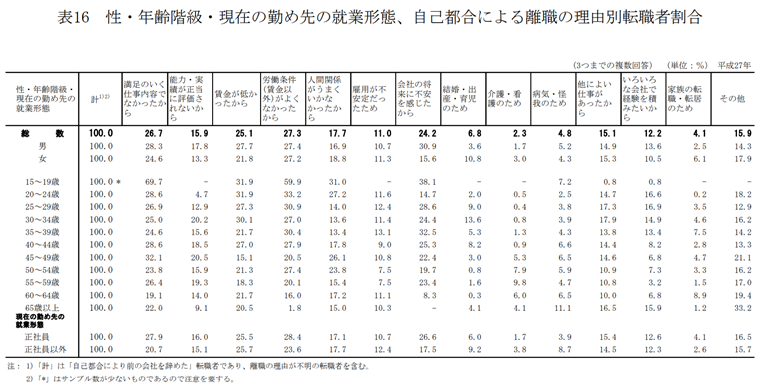
（図―３）　性・年齢階級・現在の勤め先の就業形態、自己都合による離職の理由別転職者割合（3つまで複数回答）



　この結果から、転職に至るほど、人間関係に関して悩んでいる20歳～24歳までのZ世代が多いことが分かる。20歳～24歳の離職理由の中で2番目に多い回答と10％も差がある。コミュニケーション不足から、お互いの世代のことを理解できず、すれ違いが起きてしまった、または上司や先輩などの上の世代の人達と馴染むことが出来ずに辞めていった可能性も考えられる。

前回調査である、平成27年に行われた同様の調査で最も多かった回答は「労働条件（賃金以外）が良くなかったから」33.2％、「賃金が低かったから」31.9％、「満足のいく仕事内容でなかったから」28.6％、その次に「人間関係がうまくいかなかったから」27.2％であった。[[20]](#footnote-20)（図―４）

（図―４）　性・年齢階級・現在の勤め先の就業形態、自己都合による離職の理由別転職者割合（３つまで複数回答）



　前回に比べると人間関係に悩みを持つ人が増加していると考えられる。年が経つにつれ、世代間での歳の差が広がっていることから、働く意識に対してのギャップがお互いに生まれたのではないだろうか。これらのことから、「人間関係に悩みがある」＝「コミュニケーション不足によるすれ違い」だと捉え「職場において、Ｚ世代とその他の世代とではお互いに進んで会話を行っていないのではないか」と仮設を立てた。

　４つ目の仮説は、「Ｚ世代はその他の世代に比べて成長意識が低いのではないか」ということである。2つ目の仮説の際に、「若者はやる気があるのではないか」と述べたが、「やる気」は高いが「成長意識」は低いのではないかと考えた。

　平成31年に公益財団法人日本生産性本部と一般社団法人日本経済戦協議会が合同で行った、「新入社員働くことの意識調査」[[21]](#footnote-21)によると、「『人並みで十分』か『人並み以上に働きたい』か」という質問がある。（図－４）

（図－４）「人並みで十分」か「人並み以上に働きたい」か



　調査票によると、景況感や就職活動の厳しさによって、「人並み以上」と「人並みで十分」が相反した動きを見せる。特にバブル経済末期の平成２～３年度には、「人並み以上」が大きく減り、「人並みで十分」が大きく増えたが、その後の景気低迷にともない平成12年度以降、入れ替わりを繰り返している。ここ数年では、平成24年度に厳しい就職状況を背景に「人並み以上」が「人並みで十分」を一旦逆転した。しかし平成25年度から「人並み以上」が減少（42.7％→40.1％→38.8％→34.2％→34.9％→31.3％→29.0％）するとともに、「人並みで十分」が増加（49.1％→52.5％→53.5％→58.3％→57.6％→61.6％→63.5％）し、両者の差は、調査開始以来最大の34.5ポイントに開いた。[[22]](#footnote-22)

　この結果からもZ世代の新入社員は、ほかの世代に比べると成長意識が低い可能性がある。Z世代は、働くことに対して、仕事よりプライベートを優先する特徴が挙げられている。「人並み以上に働く」＝仕事を優先するということにも繋がるため、このように低い数値となったのではないかと推察される。Z世代の本意を知るためにも、このような仮説を立てた。

５つ目の仮説は、「Ｚ世代は、その他の世代に比べて失敗したくないという気持ちが大きいのではないか」ということである。

Ｚ世代の特徴として、ＳＮＳが普及している時代でInstagramやTwitterなどの自己表現をする機会が増えた反面、自分自身を客観視しており、他人の目から自分はどう映っているのだろう、ということを多く考えることになった世代である。職場で働いている際にもその思考は働き、その結果、失敗を恐れる傾向にあるのではないかと考えた。

　また、4つ目の仮説から「成長意識が低いのではないか」と述べたが、その「成長意識の低さ」と「失敗したくないという気持ちの強さ」、というのは何かしらの関連性があると考える。

　以上の5つの仮説からアンケートを作成した。

３．調査概要

(1)調査時点

2022年1月10日～1月13日

(2)調査対象

・社会人として働いているZ世代（～26歳）

・社会人として働いているY世代、X世代、ベビーブーマー世代（27歳～76歳）

内訳：Z世代15名、Y世代4名、X世代9名、ベビーブーマー世代2名

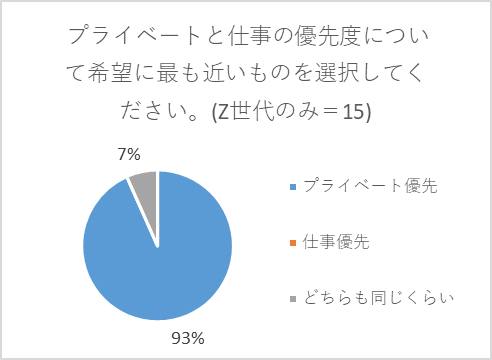
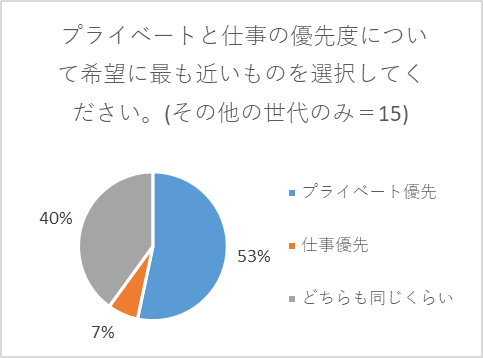
男性7名、女性23名

(3)調査方法

Googleフォームによるアンケート調査

第２節　調査結果

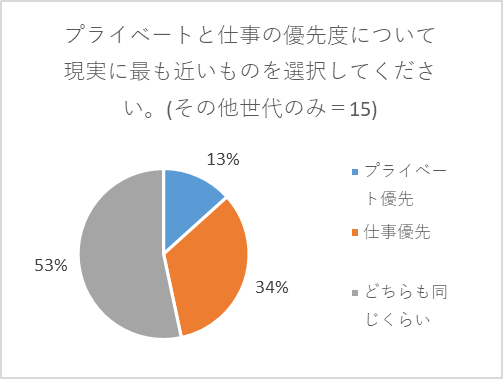
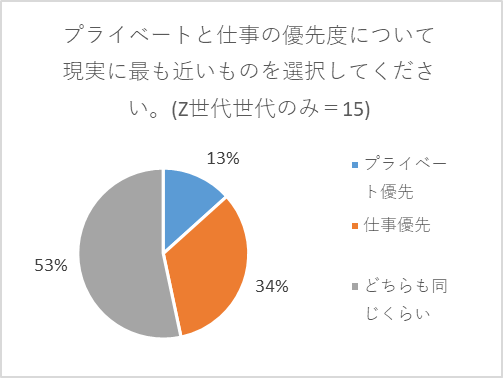
「プライベートと仕事の優先度について希望に最も近いものを選択してください。」という設問に対する回答。



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | プライベート優先 | 仕事優先 | どちらも同じくらい |
| Z世代 | 14 | 0 | 1 |
| その他世代 | 8 | 1 | 6 |
| 総計 | 22 | 1 | 7 |

結果からZ世代のほとんどはプライベートを優先し、その他の世代はプライベート優先、仕事もプライベートもどちらも同じくらい優先したい、と考えている人が多いことが分かった。仕事を優先したいと考えているZ世代は一人もいないことが分かった。

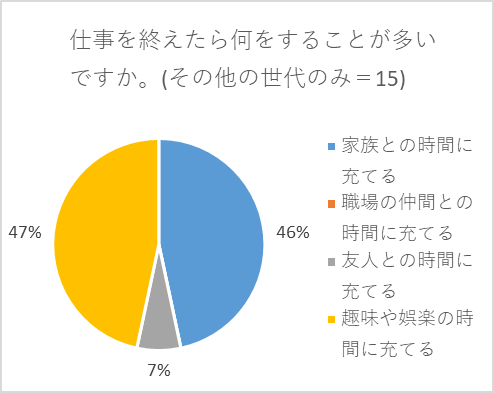
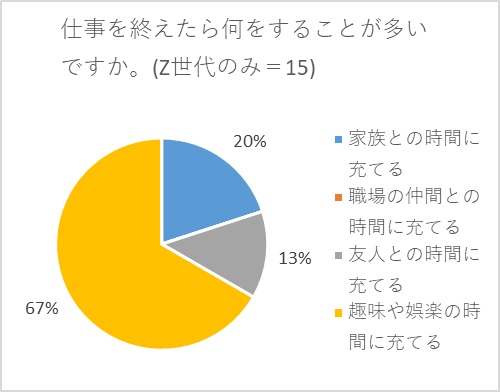
「プライベートと仕事の優先度について現実に最も近いものを選択してください。」という設問に対する回答。



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | プライベート優先 | 仕事優先 | どちらも同じくらい |
| Z世代 | 2 | 5 | 8 |
| その他世代 | 2 | 5 | 8 |
| 総計 | 4 | 10 | 16 |

調査の結果から、プライベートと仕事の優先度の現状は、Z世代、その他世代ともに「どちらも同じくらい」と回答した人が最も多いことが分かった。1つ前の回答と照らし合わせると、理想通りの働き方ができている人は少ないことが考えられる。

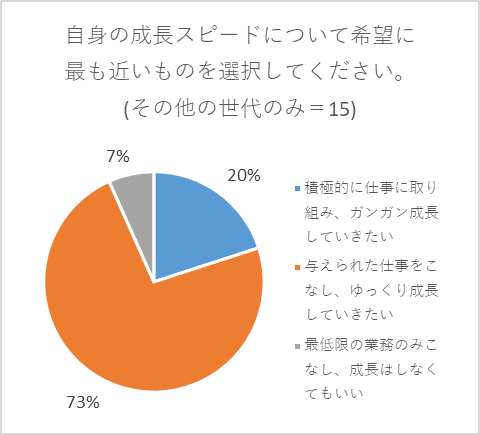
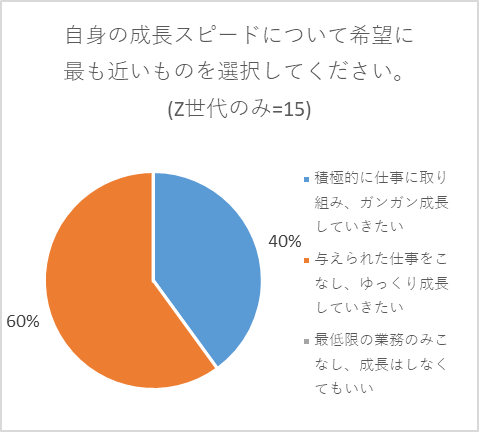
「仕事を終えたら何をすることが多いですか。」という設問に対する回答。



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 家族との時間に充てる | 職場の仲間との時間に充てる | 友人との時間に充てる | 趣味や娯楽の時間に充てる |
| Z世代 | 3 | 0 | 2 | 10 |
| その他世代 | 7 | 0 | 1 | 7 |
| 総計 | 10 | 0 | 3 | 17 |

上記のグラフから、Z世代、その他世代とともに「趣味や娯楽の時間に充てる」と回答した人が最も多かった。特に、Z世代は個人的な趣味や娯楽の時間を大切にしている人が多く、半数以上の70％近くいることが分かった。

「自身の成長スピードについて希望に最も近いものを選択してください。」という設問に対する回答。



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 積極的に仕事に取り組み、ガンガン成長していきたい | 与えられた仕事をこなし、ゆっくり成長していきたい | 最低限の業務のみこなし、成長はしなくてもいい |
| Z世代 | 6 | 9 | 0 |
| その他世代 | 3 | 11 | 1 |
| 総計 | 9 | 20 | 1 |

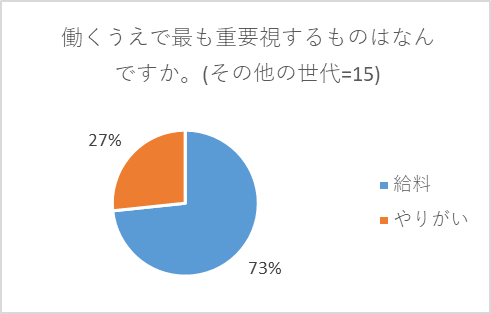
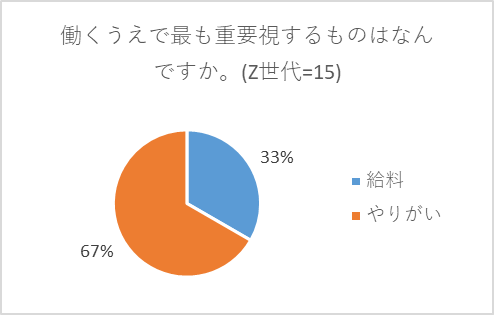
Z世代、その他世代とともに、「与えられた仕事をこなし、ゆっくり成長していきたい」と回答した人が最も多かった。また、Z世代は「ガンガン働いて成長したいと考えている人」が40％、反対に「成長はしなくていい」と回答した人は１人もいなかった。その他世代の人と比べると、成長意識が高い人が多いことが考えられる。

「スキルアップや成長意欲はどのくらいありますか。（最も当てはまる1つを選択）」という設問に対する回答。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| Z世代 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 9 | 2 | 0 | 0 |
| その他世代 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 0 |
| 総計 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 7 | 11 | 5 | 1 | 0 |

グラフを見ると、Z世代は回答者全員が成長意欲やスキルアップに対する意識が50％以上を超えていることが分かった。反対に、その他世代は50％と回答した人が最も多いことが明らかとなった。Z世代は、全体的に回答者が同じくらいの成長意欲があることに対し、その他世代は回答にバラつきが見られた。

「働くうえで最も重要視するものはなんですか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 給料 | やりがい |
| Z世代 | 5 | 10 |
| その他世代 | 11 | 4 |
| 総計 | 16 | 14 |

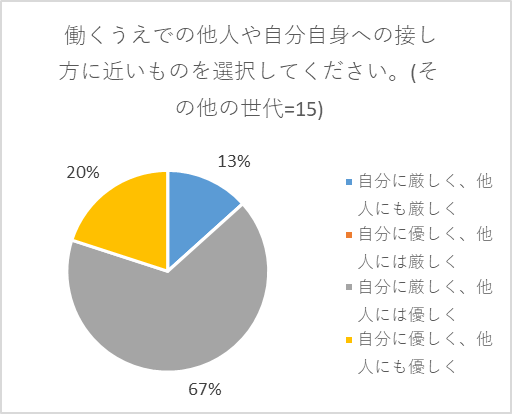
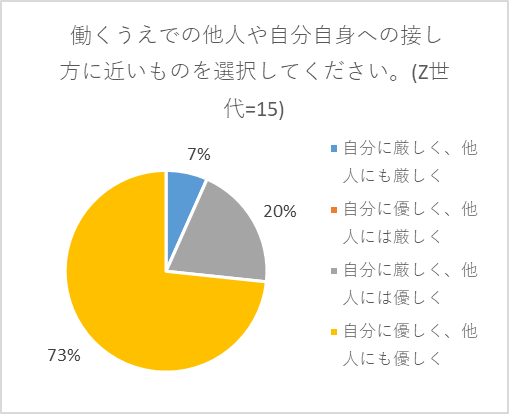
結果から、Z世代は、やりがいを大切にしている人が約70％を占めていることに対し、その他世代の人達は給料を重視している人が多く見られた。Z世代の特徴として、社会貢献への意識が高いことが挙げられている。そういったZ世代ならではの意識がこの結果につながったのではないかと考えられる。反対に、その他世代が、給料と選択した人が多い理由は、「家庭がある」ということが多いのではないかと考えた。今回行ったアンケート調査のY世代以上の回答者は、実施者の友人のご両親に回答してもらった場合が多い。そのため、結婚して家庭を持っている場合が多く、養わなければいけない対象があるため、自身のやりがいより、給料を選択した可能性が高いのではないかと考えられる。

「勤めている会社に対して貢献したい気持ちはどのくらいありますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| Z世代 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | 0 | 3 |
| その他世代 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | ４ | 2 | 3 | 4 | 0 | 0 |
| 総計 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 6 | 7 | 7 | 0 | 3 |

貢献度50％＝普通であると考えると、Ｚ世代は、その他世代に比べて貢献度がある程度高い人が多いことが分かる。また、Ｚ世代は、100％と回答した人と0％と回答した人どちらも存在しており、同じような年齢層の回答者の中でも貢献意識はかなり異なっていることが分かる。

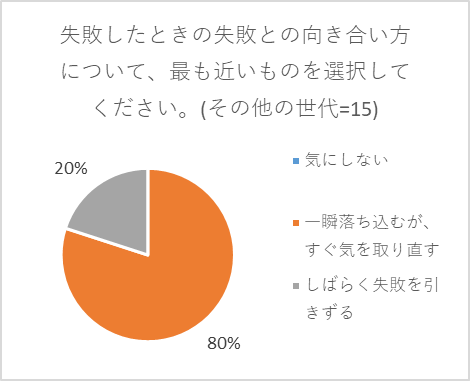
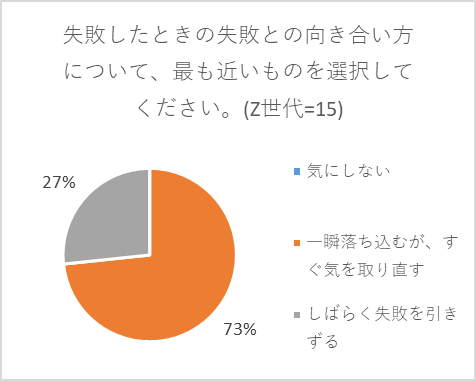
「働くうえでの他人や自分自身への接し方に近いものを選択してください。」という設問に対する回答。



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 自分に厳しく、他人にも厳しく | 自分に優しく、他人には厳しく | 自分に厳しく、他人には優しく | 自分に優しく、他人にも優しく |
| Z世代 | 1 | 0 | 3 | 11 |
| その他世代 | 2 | 0 | 10 | 3 |
| 総計 | 3 | 0 | 13 | 14 |

他人への接し方として、Ｚ世代は「自分にも他人にも優しく」、その他世代は「自分に厳しく、他人に優しく」と回答した人が多いことが明らかとなった。Ｚ世代は、世代における特徴や、今回の調査結果を踏まえ、「自分自身を大切にし、無理をしない」という緩やかなモットーを抱えている人が多いと考えられる。また、昔は「我慢が美徳」と考えられていたことがあった。Ｙ世代以上の人達はその影響を強く受けているのではないだろうか。そのため、「自分自身に厳しくする」という回答が最も多い結果になったと考えられる。「我慢は美徳である」という考え方とＺ世代の持つ働き方意識は相容れない関係にあると考えられる。

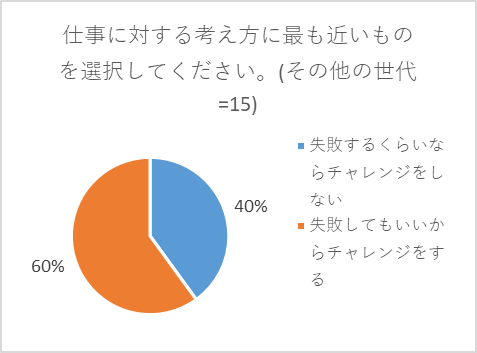
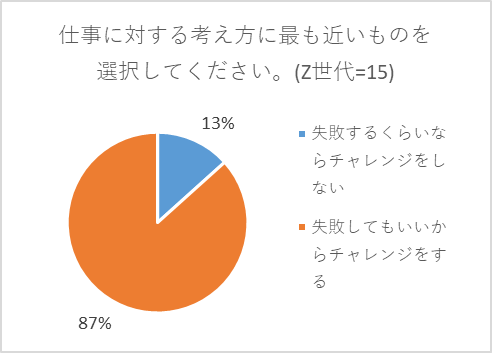
「失敗したときの失敗との向き合い方について、最も近いものを選択してください。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 気にしない | 一瞬落ち込むが、すぐ気を取り直す | しばらく失敗を引きずる |
| Z世代 | 0 | 11 | 4 |
| その他の世代 | 0 | 12 | 3 |
| 総計 | 0 | 23 | 7 |

結果から、Ｚ世代もその他世代も失敗に対しての意識は同じようなものであることが分かった。「一瞬落ち込むが、すぐ気を取りなす」と回答した人が両世代とも最も多く、「失敗を気にしない」という人は0人で、「しばらく失敗を引きずる」と回答した人はそれぞれの世代で約70％~80%となった。

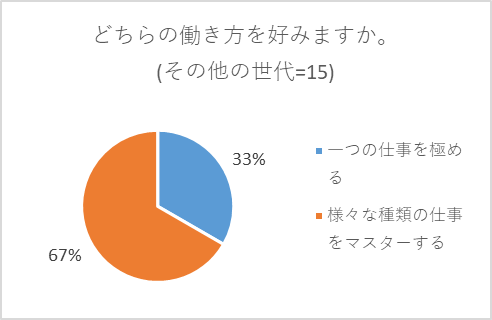
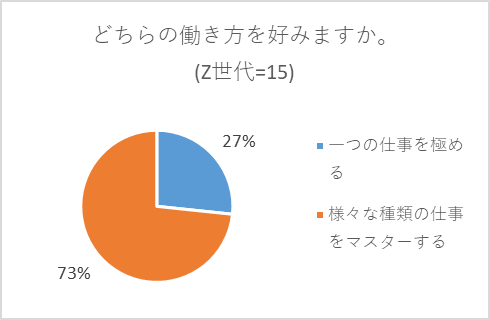
「仕事に対する考え方に最も近いものを選択してください。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 失敗するくらいならチャレンジをしない | 失敗してもいいからチャレンジをする |
| Z世代 | 2 | 13 |
| その他世代 | 6 | 9 |
| 総計 | 8 | 22 |

グラフを見ると、Ｚ世代は「失敗してもいいからチャレンジをする」と回答した人が87％と高い数値となった。Ｚ世代は、その他世代に比べて失敗を恐れない気持ちを持つ人が多いことが分かる。反対に、その他世代はZ世代に比べると保守的な人が多いことが考えられる。今回のアンケート調査の「その他世代の内訳」としては、Ｘ世代が最も多い回答者となっている。Ｘ世代は現在、ある程度責任のある立場に置かれている人が多い年齢層であるため、立場上保守的な考え方をしている人が多い可能性がある。

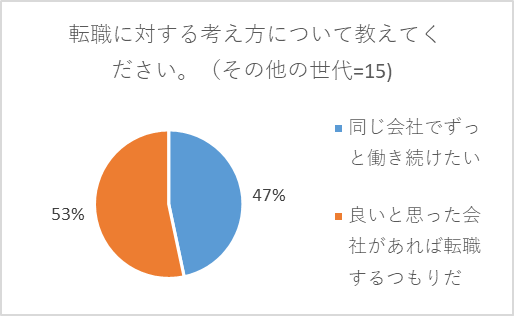
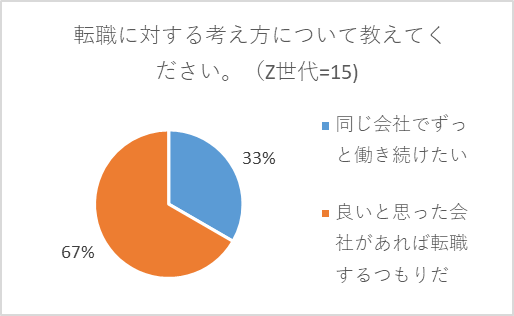
「どちらの働き方を好みますか。（当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 一つの仕事を極める | 様々な種類の仕事を  マスターする |
| Z世代 | 4 | 11 |
| その他世代 | 5 | 10 |
| 総計 | 9 | 21 |

結果から、どの世代とも「様々な種類の仕事をマスターする」という回答が多いことが明らかとなった。仕事を極める職人気質というよりは、手広く仕事を身に着け、できる業務を増やしたい考えであることが分かった。

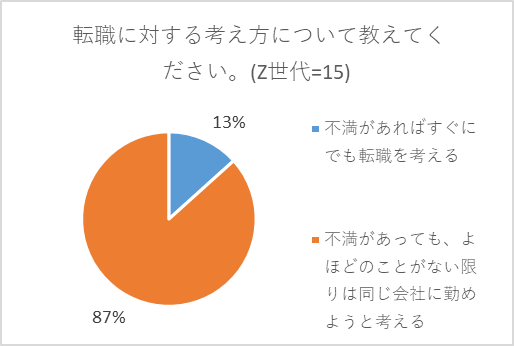
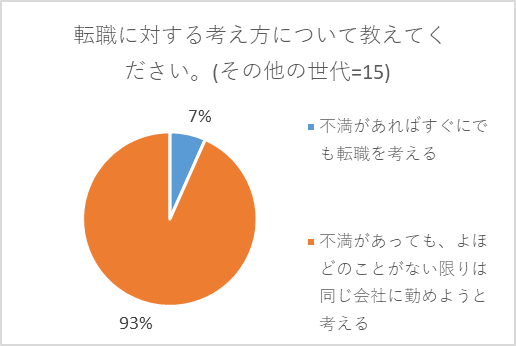
「転職に対する考え方について教えてください。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 同じ会社でずっと働き続けたい | 良いと思った会社があれば転職するつもりだ |
| Z世代 | 5 | 10 |
| その他世代 | 7 | 8 |
| 総計 | 12 | 18 |

グラフを見ると、Ｚ世代の約70％が「良いと思った会社があれば転職するつもりだ」と回答したことが分かった。また、その他世代の人達は「良いと思った会社があれば転職するつもりだ」と回答した人は約50％で、「同じ会社でずっと働き続けたい」と回答した人と大体同じような割合であった。その他世代よりＺ世代の方が、転職に対してのハードルが低く、ポジティブな印象を持っているように考えられる。

「転職に対する考え方について教えてください。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 不満があればすぐにでも転職を考える | 不満があっても、よほどのことがない限りは同じ会社に勤めようと考える |
| Z世代 | 2 | 13 |
| その他世代 | 1 | 14 |
| 総計 | 3 | 27 |

この設問では、「不満」が転職をするきっかけになるのか、ということを明らかにするために調査した。自分の会社に満足していないから転職するのか、それとも良い会社を見つけたから転職するのか。転職するきっかけは何かを明らかにした。

一つ前の質問と比べると「良いと思った会社があれば転職するつもりだ」と回答した人はZ世代で約60％、その他世代で約50％であったのに対し、今回の設問の「不満があればすぐにでも転職を考える」と回答した人はZ世代で13％、その他世代で7％と、とても少ない数値となった。転職したいと考えるきっかけは、会社に対する不満ではなく、今の会社より良いと思える会社を見つけた瞬間であることが考えられる。

「会社を選ぶうえで求めるものはなんですか。（当てはまる３つまで〇）」という設問に対する回答。

Z世代の回答

|  |  |
| --- | --- |
| 給料/福利厚生 | 13 |
| 人間関係にストレスがないか | 14 |
| 社会貢献度が高いか | 0 |
| 勤務スケジュール | 6 |
| オフィス環境 | 2 |
| 経営が安定しているか | 1 |
| 実践的なスキルが身につくか | 1 |
| やりたい仕事ができるか | 7 |
| 研修の制度 | 2 |
| 残業が多すぎないか | 1 |
| 自分の働きに見合った働き方ができるか | 1 |
| 総計 | 48 |

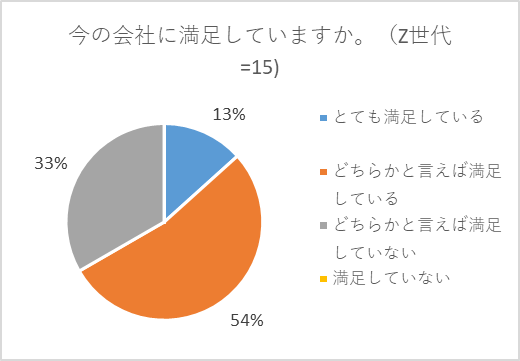
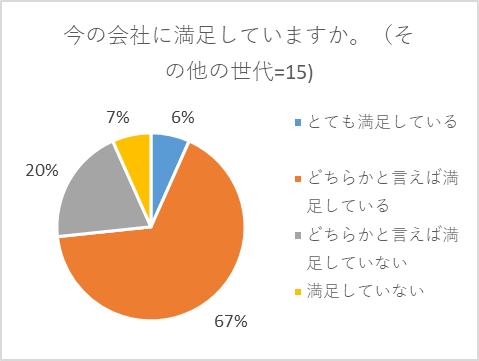
その他世代の回答

|  |  |
| --- | --- |
| 給料/福利厚生 | 12 |
| 人間関係にストレスがないか | 9 |
| 社会貢献度が高いか | 1 |
| 勤務スケジュール | 10 |
| オフィス環境 | 2 |
| 経営が安定しているか | 3 |
| 実践的なスキルが身につくか | 1 |
| やりたい仕事ができるか | 4 |
| 研修の制度 | 1 |
| 残業が多すぎないか | 0 |
| 自分の働きに見合った働き方ができるか | 0 |
| 総計 | 43 |

この結果から、会社に求める条件としてＺ世代の回答で最も多かったのは「人間関係にストレスがないか」14人、次いで「給料/福利厚生」13人、「やりたい仕事ができるか」7人という結果になった。その他世代で最も多かったのは「給料/福利厚生」12人、「勤務スケジュール」10人、その次に「人間関係にストレスがないか」9人であった。両世代共に回答者は15人ずつである。Ｚ世代は「人間関係にストレスがないか」と回答した人は14人であったため、ほとんどの人が会社に求める条件として「人間関係」を重要視していることが分かった。また、Z世代、その他世代ともに、「給料/福利厚生」の数値が高かったため、強い関心を抱いていることが分かった。

Z世代の回答の中でも、「やりたい仕事ができるか」という回答も多かった。やりがいを重視して会社を選択したいと考えられる。

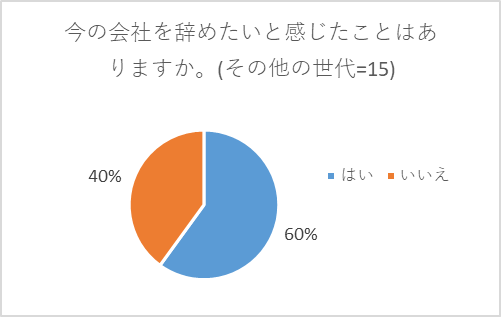
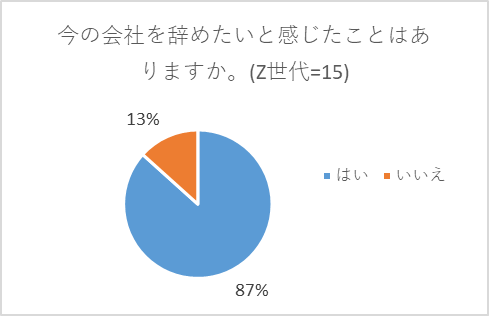
「今の会社に満足していますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | とても満足している | どちらかと言えば満足している | どちらかと言えば満足していない | 満足していない |
| Z世代 | 2 | 8 | 5 | 0 |
| その他世代 | 1 | 10 | 3 | 1 |
| 総計 | 3 | 18 | 8 | 1 |

結果を見ると、Z世代で「とても満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した人は約67％にも上ることが分かった。その他世代の満足度についても「とても満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した人は73％でＺ世代より高い数値である。どの世代も今の会社に満足している事が分かる。

「今の会社を辞めたいと感じたことはありますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | はい | いいえ |
| Z世代 | 13 | 2 |
| その他世代 | 9 | 6 |
| 総計 | 22 | 8 |

一つ前の質問とは反対に「辞めたいと感じたことはあるか」と言った設問を作ったところ、Ｚ世代は「はい」が87％、「いいえ」が13％であり、その他世代は「はい」が60％、「いいえ」が40％であった。両世代とも、どちらかと言えば会社に満足しているが、「辞めたい」と考えるくらいに不満に思うことがあるということが分かった。特にＺ世代は「やめたいと感じている」、と回答した人が約90％と、高い数値となった。

「会社に満足しているところを選択してください。（当てはまる３つまで〇）」という設問に対する回答。

【Z世代の回答】

|  |  |
| --- | --- |
| 給料/福利厚生が良い | 3 |
| 自身が成長できる環境である | 9 |
| 会社に将来性がある | 1 |
| 評価が公平である | 1 |
| 人間関係が良い | 11 |
| 上司との関係が良好 | 4 |
| 業務量が適切である | 2 |
| 社風があっている | 2 |
| なんとなく満足している | 5 |
| 満足しているところは無い | 1 |
| 働き方について柔軟に対応してくれる | 0 |
| 休暇が自分の予定で取りやすい | 0 |
| 総計 | 39 |

【その他世代の回答】

|  |  |
| --- | --- |
| 給料/福利厚生が良い | 3 |
| 自身が成長できる環境である | 1 |
| 会社に将来性がある | 1 |
| 評価が公平である | 4 |
| 人間関係が良い | 9 |
| 上司との関係が良好 | 3 |
| 業務量が適切である | 5 |
| 社風があっている | 3 |
| なんとなく満足している | 1 |
| 満足しているところは無い | 1 |
| 働き方について柔軟に対応してくれる | 1 |
| 休暇が自分の予定で取りやすい | 1 |
| 総計 | 33 |

結果を見ると、両世代とも「人間関係」に満足していることが分かった。また、Z世代の回答として、「自身が成長できる環境であるか」という回答が目立った。成長志向が高いZ世代は、会社に対する評価基準として「この会社で自分が成長できるか」ということを大きな基準の一つとして捉えていることが考えられる。

「会社にどのような不満がありますか。（当てはまる3つまで〇）」という設問に対する回答。

【Z世代の回答】

|  |  |
| --- | --- |
| 給料/福利厚生 | 9 |
| 自身の成長がこれ以上見込めない | 1 |
| 会社に将来性がない | 0 |
| 評価が公平でない | 3 |
| 人間関係が良くない | 1 |
| 上司が苦手である | 2 |
| 業務量が多い | 9 |
| 仕事内容にやりがいを感じない | 2 |
| 社風が合わない | 0 |
| なんとなく不満がある | 2 |
| 不満は無い | 2 |
| 職場の環境に不満がある(従業員に対して部屋が狭く感染対策が不十分である) | 0 |
| 総計 | 31 |

【その他世代の回答】

|  |  |
| --- | --- |
| 給料/福利厚生 | 4 |
| 自身の成長がこれ以上見込めない | 2 |
| 会社に将来性がない | 3 |
| 評価が公平でない | 4 |
| 人間関係が良くない | 0 |
| 上司が苦手である | 2 |
| 業務量が多い | 4 |
| 仕事内容にやりがいを感じない | 3 |
| 社風が合わない | 1 |
| なんとなく不満がある | 3 |
| 不満は無い | 2 |
| 職場の環境に不満がある(従業員に対して部屋が狭く感染対策が不十分である) | 1 |
| 総計 | 29 |

結果から、Z世代は「業務量が多い」「給料/福利厚生」と回答した人が最も多かった。その他世代の回答としては「給料/福利厚生」、「評価が公平でない」「業務量が多い」という回答が最も多かったが、他の回答数とあまり差はない。

【以下から、Z世代のみ対象の質問】

「職場において自分より上の世代の人（27歳以上の人）に仕事の相談をしやすいと感じますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| とてもそう思う | 5 |
| どちらかと言えばそう思う | 7 |
| どちらかと言えばそう思わない | 2 |
| あまり思わない | 1 |
| 総計 | 15 |

グラフを見ると、「とてもそう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人が8割であった。Z世代とその他世代との間には仕事の相談をしやすい穏やかな雰囲気があると考えられる。

「職場において自分より上の世代の人（27歳以上の人）とプライベートの話や他愛のない話題で会話をすることはありますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| よくある | 9 |
| ときどきある | 5 |
| あまりない | 1 |
| ない | 0 |
| 総計 | 15 |

「自分より上の世代（27歳以上の人）とプライベートな話などをよくする/ときどきする」と回答した人は、93％と高い数値となった。職場において仕事の相談より、プライベートのことなどの他愛もない話をする人の方が多いことが分かった。また、「よくある」と回答した人が半数以上の60％を占めていることから、職場でのコミュニケーションをかなり頻繁に取っている人が多いことが明らかとなった。

「理想の上司像について教えてください。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 寛容である | 5 |
| ムードメーカーである | 4 |
| 責任感がある | 3 |
| 才能がある | 2 |
| 情熱的である | 1 |
| 論理的である | 0 |
| アイデアマンである | 0 |
| 平凡である | 0 |
| 総計 | 15 |

理想の上司についての設問の回答としては、「寛容である」という回答が33％と最も多かった。次いで「ムードメーカーである」27％、その次に「責任感がある」20％となっている。また、「寛容」「ムードメーカー」を合わせて半数以上を超えていることが分かった。この二つの上司像は他の選択肢に比べると「仕事を上手くこなせるか」ではなく、「人間関係をうまく築くことができる」タイプにあるように考えられる。Z世代は、上司に対して「仕事ができて尊敬できる人」というよりは、「人間として尊敬できる人」を重視しているのではないだろうか。

「職場において、自分より上の世代の人（27歳以上の人）にどのように指導してほしいですか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| きちんと叱って厳しく指導する | 1 |
| 緊張感をもってしっかりと指導する | 1 |
| 穏やかに指導する | 6 |
| なるべく褒めて丁寧に指導する | 7 |
| 総計 | 15 |

グラフを見ると、「なるべく褒めて丁寧に指導する」が46％、「穏やかに指導する」が40％、「きちんと叱って厳しく指導する」「緊張感をもってしっかりと指導する」ともに7％という結果になった。上の世代の人には優しく指導してもらいたいというZ世代の気持ちが表れている。

「職場において自分より上の世代の人（27歳以上の人）の考え方や価値観について理解していると感じますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 理解している | 2 |
| どちらかと言えば理解している | 10 |
| どちらかと言えば理解していない | 2 |
| 理解していない | 1 |
| 総計 | 15 |

結果を見ると、「どちらかと言えば理解している」と回答した人が67％と最も多かった。「どちらかと言えば理解していない」「理解していない」と回答した人を合わせても20％ほどであった。Z世代の大半の人がその他世代をある程度理解していると感じていることが判明した。「職場において自分より上の世代の人（27歳以上の人）とプライベートの話や他愛のない話題で会話をすることはありますか。」という設問において、「はい」と回答した人が多くを占めていることもあり、世代間での職場でのコミュニケーションを頻繁に行っている事実があるため、会話をしていくうちに価値観や考え方を自然と理解できている人が多いのではないかと考えた。

「職場において自分より上の世代の人（27歳以上の人）の考え方や価値観について理解したいと感じますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 理解したいと感じる | 3 |
| どちらかと言えば理解したいと感じる | 11 |
| どちらかと言えば理解したいと感じない | 0 |
| 理解したいと感じない | 1 |
| すでに理解している | 0 |
| 総計 | 15 |

結果から、Z世代はその他世代の考え方や価値観について理解したいと感じている人が多いことが分かった。「理解したいと感じる」「どちらかと言えば理解したいと感じる」と回答した人を合わせると93％にも上る。

「職場において自分より上の世代の人（27歳以上の人）の考え方や価値観について理解することは働くうえで重要であると感じますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 重要であると感じる | 9 |
| どちらかと言えば重要であると感じる | 5 |
| どちらかと言えば重要であると感じない | 1 |
| 重要であると感じない | 0 |
| 総計 | 15 |

グラフを見ると、「重要であると感じる」「どちらかと言えば重要であると感じる」と考えている人が9割を超えていることが分かった。他の世代の価値観や考え方を大切にするべきであると考えている人が大半であることが分かった。

【以下、Y世代、X世代、ベビーブーマー世代のみ対象の質問】

「社会人として働いているZ世代（26歳以下の人）に対してのイメージについて教えてください。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 良いイメージを思っている | 2 |
| どちらかと言えば良いイメージを持っている | 8 |
| どちらかと言えば悪いイメージを持っている | 4 |
| 悪いイメージを持っている | 1 |
| 総計 | 15 |

その他世代の人達に対してのみの質問で、Z世代の人達への印象を聞いたところ、最も多かった回答が「どちらかと言えば良いイメージを持っている」で、53％であった。次いで多かったのが「どちらかと言えば悪いイメージを持っている」で、27％となった。「どちらかと言えば良いイメージを持っている」「良いイメージを持っている」を合計すると66％で、半数以上の人が少なからず良いイメージを持っていることが判明した。同時に、34％の人は、Z世代に少なからず悪いイメージを持っていることも判明した。

「社会人として働いているZ世代（26歳以下の人）に対してどのような良いイメージを持っていますか。（当てはまる３つまで〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| やる気がある | 3 |
| 真面目だ | 5 |
| 素直である | 7 |
| 積極性がある | 1 |
| 堅実である | 1 |
| 柔軟性がある | 2 |
| 協調性がある | 2 |
| 創造性がある | 2 |
| ポジティブである | 4 |
| 自分の芯を持っている | 3 |
| 責任感がある | 1 |
| 良いイメージはない | 1 |
| 総計 | 32 |

Z世代に対する良いイメージはどのようなものかを尋ねたところ、「素直である」という回答が最も多かった。次いで「真面目だ」、「ポジティブである」、と続く。

「社会人として働いているZ世代（26歳以下の人）に対してどのような悪いイメージを持っていますか。（当てはまる３つまで〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| やる気がない | 1 |
| 不真面目だ | 0 |
| 頑なである | 1 |
| 積極性がない | 1 |
| 協調性がない | 3 |
| 危なっかしい | 3 |
| プライドが高い | 0 |
| 自分の芯がない | 2 |
| 自己中心的である | 2 |
| 責任感がない | 4 |
| ネガティブである | 1 |
| 創造性がない | 1 |
| 柔軟性がない | 1 |
| 悪いイメージはない | 4 |
| 年上の人に対しての言葉使い、礼儀がなってないところが目立つ | 1 |
| 総計 | 25 |

グラフを見ると、その他世代が持つZ世代への悪いイメージとしては「責任感がない」「悪いイメージはない」が同率で最も多い回答であった。その次に多かったものが「協調性がない」、「危なっかしい」である。Z世代の中で最も年齢が高いのは現在で26歳である。仕事にも慣れ始めたところだが、まだまだ新人の感覚で働いている人が多いと考えられるため、「責任感がない」という回答が多くなったのではないだろうか。また、「悪いイメージは無い」と回答した人が多かったところを見ても、Ｚ世代に対する評価は高いのではないかと考えられる。

「Z世代（26歳以下の人）に対しての指導の仕方について選択してください。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| きちんと叱って厳しく指導する | 0 |
| 緊張感をもってしっかりと指導する | 3 |
| 穏やかに指導する | 12 |
| なるべく褒めて丁寧に指導する | 0 |
| 総計 | 15 |

結果から、Z世代に対して「穏やかに指導する」と回答した人が80％と最も多かった。「叱って厳しく指導する」と回答した人は０人であった。昨今では、「パワハラ」が厳しく取り締まられる風潮にある。厳しく叱る＝パワハラという考え方になってきている風潮があるため、Z世代を叱ること避ける傾向にあるのではないかと考えられる。反対に「なるべく褒めて丁寧に指導する」と回答した人も０人であった。「褒めて伸ばす」という指導方針を取っているその他世代は少ない結果となった。

「職場において、Ｚ世代の人（26歳以下の人）に仕事の相談を受けることはありますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| よくある | 2 |
| ときどきある | 4 |
| あまりない | 4 |
| ない | 5 |
| 総計 | 15 |

グラフを見ると、「仕事の相談を受けない」と回答した人が最も多く、33％となった。「仕事の相談を受けない」「仕事の相談を受けることはあまりない」と回答した人を合わせると60％に及ぶ。大半以上の人が仕事の相談を受ける機会があまりないということが分かった。

「職場において、Ｚ世代の人（26歳以下の人）とプライベートな話や他愛のない会話をすることがありますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| よくある | 6 |
| ときどきある | 2 |
| あまりない | 6 |
| ない | 1 |
| 総計 | 15 |

結果から、「よくある」「あまりない」の回答が最も多く、ともに40％の数値となった。「ときどきある」が13％で、「ない」が７％となっており、「よくある」「ときどきある」の回答を合わせると53％となった。会話する人、しない人ともに同じくらいいることが分かった。

「Ｚ世代の人（26歳以下の人）の考え方や価値観について理解していると感じますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 理解している | 2 |
| どちらかと言えば理解している | 7 |
| どちらかと言えば理解していない | 6 |
| 理解していない | 0 |
| 総計 | 15 |

グラフから、「どちらかと言えば理解している」と回答した人が最も多かった。次に多かったのが「どちらかと言えば理解していない」という回答で40％であった。また、「理解している」と回答した人は13％であった。Z世代の持つ価値観や考え方を少しでも理解している人が多いことが分かった。

「Ｚ世代の人（26歳以下の人）の考え方や価値観について理解したいと感じますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 理解したいと感じる | 3 |
| どちらかと言えば理解したいと感じる | 10 |
| どちらかと言えば理解したいと感じない | 1 |
| 理解したいと感じない | 1 |
| すでに理解している | 0 |
| 総計 | 15 |

結果を見ると、「どちらかと言えば理解している」と回答した人が67％と最も多いことが分かった。「どちらかと言えば理解したいと感じない」「理解したいと感じない」と回答した人が少なかったことからも、Z世代に対する興味や関心は、多くの人が持っていることが分かった。

「Ｚ世代の人（26歳以下の人）の考え方や価値観について理解することは働くうえで重要であると感じますか。（最も当てはまる1つに〇）」という設問に対する回答。

|  |  |
| --- | --- |
| 重要だと感じる | 9 |
| どちらかと言えば重要だと感じる | 5 |
| どちらかと言えば重要ではないと感じる | 1 |
| 重要ではない | 0 |
| 総計 | 15 |

この調査結果から、「重要だと感じる」と回答した人が60％と半数以上を占める数値となった。この調査でも一つ前の質問と同様、「どちらかと言えば重要ではないと感じる」「重要ではない」と回答した人が合計で7％ととても少なかったことから、Z世代の価値観や考え方を理解することは大切なことであると感じている人が多いことが分かった。

【属性】

性別（最も当てはまる1つに〇）

|  |  |
| --- | --- |
| 男性 | 7 |
| 女性 | 23 |
| 総計 | 30 |

業界（最も当てはまる1つに〇）

|  |  |
| --- | --- |
| メーカー | 1 |
| 商社 | 1 |
| 小売 | 3 |
| 金融 | 2 |
| サービス・インフラ | 8 |
| IT | 2 |
| 広告・出版・マスコミ | 3 |
| 官公庁・公社・団体 | 3 |
| 運輸 | 2 |
| 医療 | 2 |
| 製造業 | 1 |
| 福祉業 | 1 |
| 不動産 | 1 |
| 総計 | 30 |

職業（最も当てはまる1つに〇）

|  |  |
| --- | --- |
| 管理職 | 3 |
| 専門的・技術的職業従事者 | 4 |
| 事務従事者 | 8 |
| 販売従事者 | 1 |
| 営業職業従事者 | 4 |
| サービス職業従事者 | 6 |
| 保安職業従事者 | 0 |
| 農林漁業従事者 | 1 |
| 生産工程従事者 | 1 |
| 輸送・機械運転従事者 | 1 |
| 建設・採掘従事者 | 0 |
| 運搬・清掃・包装従事者 | 0 |
| その他 | 1 |
| 総計 | 30 |

第３節　考察

調査結果から、仮設（１）「Z世代は会社に不満を持ったとき、すぐ転職を考えるのではないか」は、立証されないことが分かった。「不満を持ったらすぐにでも会社を辞める」という考えより、「不満を持っていてもよほどのことがない限り同じ会社に居続ける」という考えを持っている人の方が、Z世代その他世代両方ともに多いことが調査によって判明したためである。しかし、「不満」ではなく、「今の会社より魅力のある会社」を見つけた段階では、転職をしたいと考えるZ世代が多いことが明らかとなった。

　仮設（２）「Z世代は、仕事に対するやる気があるのではないか」は、立証されたことが分かった。「勤めている会社に対して貢献したい気持ちはどのくらいありますか。」という設問からは、Z世代は自身が勤めている会社に対して貢献したい気持ちを強く持っている人が多く、その気持ちはその他世代と同等かそれ以上ですらあると考えられる。まったく貢献したくないと考えているZ世代の回答者もいたが、かなり少数派であった。また、「働くうえで最も重要視するものはなんですか。」という設問からは、給料よりやりがいを選択しているZ世代が多く、その回答には若者は仕事に対するやる気があることが考えられる。

仮設（３）「職場において、Ｚ世代とその他の世代とではお互いに進んで会話をしていないのではないか」は、立証されないことが分かった。Z世代もその他世代もそれぞれある程度コミュニケーションをとっていることが分かった。仕事の相談だけではなく、プライベートの話もすると回答した人がZ世代には多く存在した。この調査だけでは一概に言えない上に、会社、人間関係によっても異なるとは思うが、世代間で会話をしないことによる対立は生まれていないことが考えられる。

仮設（４）「Ｚ世代はその他の世代に比べて成長意識が低いのではないか」は、立証されないことが分かった。「自身の成長スピードについて希望に最も近いものを選択してください。」の設問や「スキルアップや成長意欲はどのくらいありますか」の設問の回答から、Z世代は緩やかに自分のペースで成長していきたいと考えていることが分かった。また、成長意欲もほかの世代に比べると高い人が多く、意識は高いと考えられる。しかし、ほかの世代と成長スピードについて比較すると、「ガンガン成長していきたい」と考えている人が少ないことが分かったため、その他世代とZ世代がそれぞれ希望する成長スピードには差があると考えられる。その差から「今の若者はやる気がない」などのイメージに繋がってしまう可能性も考えられる。

（５）「Ｚ世代は、その他の世代に比べて失敗したくないという気持ちが大きいのではないか」は立証されることが分かった。「仕事に対する考え方に最も近いものを選択してください。」という回答から、「失敗してもいいからチャレンジをする」と回答した人はその他世代と比べると、低いことが明らかとなった。それによって、Z世代の「失敗したくない」という気持ちは比較的大きいことが分かった。また、「失敗したときの失敗との向き合い方について、最も近いものを選択してください。」の回答から、失敗に直面した時の対応の仕方は、世代間に差はないことが分かった。「失敗をしばらく引きずる」と回答した人は両世代とも低いことが判明し、失敗したとしても立ち直りが早い人が多いことが分かった。

第３章　まとめ

Z世代とその他世代による働き方に対する意識は、さほど大きな差はないと考えられる調査結果となったが、所々ではギャップを感じられる結果となった。特に差が顕著に表れた設問は、「働くうえでの他人や自分自身への接し方に近いものを選択してください。」と「働くうえで最も重要視するものはなんですか。」という設問に対する回答である。「働くうえでの他人や自分自身への接し方に近いものを選択してください。」の回答では、Z世代が「自分に優しく、他人にも優しく」と答えた人が最も多く、反対に、その他世代の回答としては、「自分に厳しく、他人には優しく」という回答が多かった。その他世代は「我慢は美徳だ」という考えがあった世代に当たるため、我慢や、自分に対する厳しさを持たないZ世代に対してすこしギャップを感じてしまっているのではないだろうか。

また、「働く上で最も重要視するものはなんですか」という設問では、その他世代が「やりがい」より「給料」を選択した人が多かったが、Z世代はその反対であった。Z世代の特徴として挙げられている、「社会への関心や貢献意識が強く、社会課題を解決できるようなプロダクトや社会貢献を重視している企業に興味を寄せる」という特徴がよく表れている結果になった。

両世代とも、お互いの価値観や考え方を理解していると感じている回答者が多かったことは発見であった。また、お互いに仕事やプライベートでのコミュニケーションを取り合っている人が多く、「考え方が異なるから」という理由での対立はないように感じられた。世代間によるジェネレーションギャップが、若い世代の離職に繋がっているのではないかと考えたが、その仮説は立証されないことが分かった。

終章

　本稿では、世代間における働き方の意識差について考察した。結果的に、働き方に対しての考え方は両世代とも大きな差がないことが分かったが、一人ひとりがお互いの価値観を認め合っていくことが大切であると感じた。

少子高齢化が進んでいく日本では、月日が経つにつれ、よりZ世代の存在が大きくなっていくと考えられる。多くの企業は、貴重な人材であるZ世代の価値観を大切にすることが長い目で見たときに会社を守っていくことに繋がるのではないだろうか。ただ、その他世代がZ世代を理解するのと同時に、私たちZ世代も異なる世代の価値観を理解することは、円滑に楽しく働いていくうえで重要なことであると考える。

参考文献

Jason Dorsey & Denise Villa PhD（2021）「Z世代マーケティング―世界を激変させるニューノーマル―」HarperCollins Japan

内閣府(2021)「子ども・子育て白書」＜<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/index.html>＞2022年1月10日アクセス

JTB Benefit (2021)「Z世代とは？その特徴から人材育成の方法に加え、他の世代との違いも紹介！」＜https://jtb-hrsolution.jp/hrsupplement/evp/140＞2022年1月5日アクセス

木村和貴(2020)「『ミレニアル世代』と『Z世代』は何が違う？特徴、働き方、仕事に対する価値観をチェック」PASONAはたラボ～働くこと研究所～＜https://www.pasonacareer.jp/column/hatalabo/20200722/＞2022年1月5日アクセス

SNBC日興証券　「初めてでもわかりやすい用語集」＜https://www.smbcnikko.co.jp/terms/eng/z/E0146.html＞2021年12月29日アクセス

総務省統計局(2020)「令和2年国勢調査」< https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/outline\_01.pdf >2022年1月7日アクセス

総務省統計局(2020)「令和2年労働力調査」＜https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf＞2022年1月7日アクセス

講談社SDGs(2021)「Z世代とは？その価値観や消費行動と、SDGsへの影響力」＜https://sdgs.kodansha.co.jp/news/knowledge/39069/＞2021年12月29日アクセス

青木典子(2019)「転職は当たり前の時代に？転職に対するイメージと本音をアンケート」

リクナビNEXT＜<https://next.rikunabi.com/tenshokuknowhow/archives/12841/>＞2021年12月25日アクセス

マンダム(2018)「若者世代と大人世代『ガチ（本気）』に関する意識調査レポート」PRTIME＜https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000319.000006496.html＞2021年12月30日アクセス

厚生労働省(2020)「令和2年転職者実態調査」＜https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/6-18c-r02-2-02.pdf＞2021年12月30日アクセス

厚生労働省(2020)「平成27年転職者実態調査」＜https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/6-18c-h27-2-02.pdf＞2021年12月30日アクセス

公益財団法人日本生産性本部(2019)「平成31年度新入社員『働くことの意思』調査結果」＜https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/R12attached.pdf＞2021年12月31日アクセス

謝辞

本論文を作成するにあたり、ご指導を頂いた卒業論文指導教員の坂田淳一教授に心より感謝致します。

また、日常の議論を通じて多くの知識や示唆を頂戴したしました、坂田ゼミの皆様に深く感謝致します。

そして、本研究の趣旨を理解し、快く協力いただいた回答者の皆様には感謝の念にたえません。

本当にありがとうございました。

1. Jason Dorsey & Denise Villa PhD（2021）「Z世代マーケティング―世界を激変させるニューノーマル―」,HarperCollins Japan, [↑](#footnote-ref-1)
2. 内閣府　子ども・子育て白書より引用 [↑](#footnote-ref-2)
3. 株式会社マイナビ　マイナビニュースより引用 [↑](#footnote-ref-3)
4. 株式会社JTBベネフィット　公式サイトより引用 [↑](#footnote-ref-4)
5. 注釈２と同じ [↑](#footnote-ref-5)
6. 株式会社パソナ　はたラボ～働くこと研究所～より引用 [↑](#footnote-ref-6)
7. SNBC日興証券　初めてでもわかりやすい用語集より引用 [↑](#footnote-ref-7)
8. 総務省統計局　令和2年国勢調査より引用 [↑](#footnote-ref-8)
9. 総務省統計局　令和2年労働力調査より引用 [↑](#footnote-ref-9)
10. 講談社SDGs　Z世代とは？その価値観や消費行動と、SDGsへの影響力より引用 [↑](#footnote-ref-10)
11. 注釈７ と同じ [↑](#footnote-ref-11)
12. 注釈10と同じ [↑](#footnote-ref-12)
13. 同上 [↑](#footnote-ref-13)
14. 同上 [↑](#footnote-ref-14)
15. 注釈６と同じ [↑](#footnote-ref-15)
16. 同上 [↑](#footnote-ref-16)
17. 株式会社ジャストシステム　「あなたご自身に関するアンケート」より引用 [↑](#footnote-ref-17)
18. 株式会社マンダム　「若者世代と大人世代『ガチ（本気）』に関する意識調査レポート」より引用 [↑](#footnote-ref-18)
19. 厚生労働省　令和2年「転職者実態調査」より引用 [↑](#footnote-ref-19)
20. 厚生労働省　平成27年「転職者実態調査」より引用 [↑](#footnote-ref-20)
21. 公益財団法人日本生産性本部　平成31年度新入社員「働くことの意思」調査結果より引用 [↑](#footnote-ref-21)
22. 同上 [↑](#footnote-ref-22)