



Z世代の仕事に関する意識調査

6割のZ世代が「人前で褒められたくない」
職場ではコミュニケーションよりも「IT環境・電子機器関連」の遅れにストレス
若者の理想の職場・働き方とは？

株式会社SHIBUYA109エンタテインメント(本社：東京都渋谷区、社長：石川 あゆみ)が運営する若者マーケティング機関『SHIBUYA109 lab. (読み：シブヤイチマルキュラボ)』は、15~24歳のZ世代を対象に、外部調査パネルによるWEB調査とSHIBUYA109 lab.独自ネットワークによるインタビューから「Z世代の仕事に関する意識調査」を行いました。



Z世代の仕事に関する意識調査

【Z世代の仕事に関する意識調査】

【1】61.3%のZ世代が「人前で褒められたくない」。

SNSや絵文字…Z世代が求める理想の上司・職場でのコミュニケーション方法とは？

業務上での絵文字の使用については、「社内でのやり取りで気軽に使用したい」という回答が42.1%と最も多い結果となりました。

【2】デジタル化できていない職場環境にZ世代もイライラ！若者の理想の職場・働き方とは？

若者世代が勤務先について特に「古い」「遅れている」と感じることについて聞いてみると、「IT環境・電子機器関連」が31.9%と1位となり、業務上のコミュニケーションよりも、設備や制度の遅れに対してストレスを感じていることがわかりました。

【3】27%のZ世代は「出世したくない」し、無理せずサステナブルに働きたい。Z世代の将来像

出世したくない理由としては、「責任が重くなるから(56.5%)」が最も多くあげられ、肩書に固執するのではなく、裁量権を持って自分の適性にあった働き方で働きたいという思いがあると考えられます。

【4】所長が分析！「やりがい」よりも「生きがい」を重視。

「Z世代社員」で括らず個に目を向けて向き合う姿勢を

Z世代だけでなく、社会全体で仕事や働き方に関する価値観は多様化しています。企業の制度やマネジメントにおいて「個」に目を向け、育成・コミュニケーション方法をカスタマイズしていくことが求められています。

※公開データの引用・転載の際は、『SHIBUYA109 lab.調べ』と明記いただきますようお願い申し上げます。

SHIBUYA109 lab./ <https://shibuya109lab.jp>

※本リリースに記載の会社名、製品名、サービス名等は、それぞれ各社の商標または登録商標です。

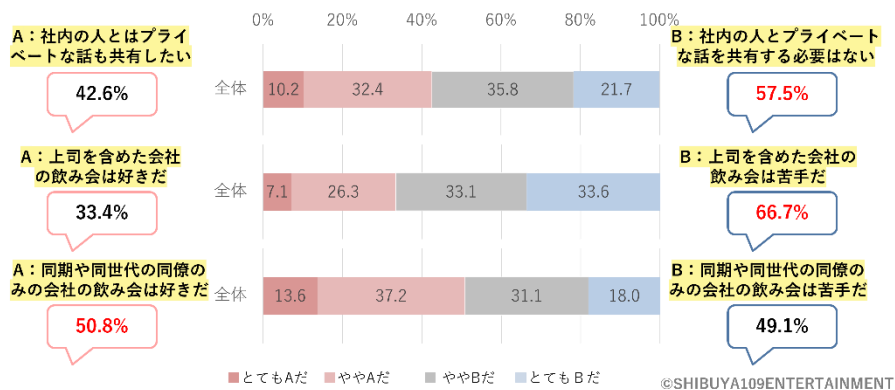
※TWITTER、TWEET(ツイート)、RETWEET(リツイート)、TwitterのロゴはTwitter, Inc.またはその関連会社の登録商標です。

【1】 61.3%のZ世代が「人前で褒められたくない」。
SNSや絵文字…Z世代が求める理想の上司・職場でのコミュニケーション方法とは？

1990年中盤から2010年代序盤に生まれた世代であるZ世代の「年上組」がすでに20代中盤である今、消費者としてはもちろん、ビジネスパーソンとしてのZ世代の価値観を知っておく重要性はますます増えています。仕事上でのコミュニケーションについて、社内の人とプライベートな話を共有したいか※図1という問いに対し、「共有したい」が42.6%、「共有する必要はない」が57.5%と、意見が分かれる結果となり、若者世代の中でも多様な考え方があるとわかります。飲み会に関しては、上司を含めた会社の飲み会は好きかどうかについて「好き(33.4%)」「苦手だ(66.7%)」となる一方で、同期や同世代の同僚との会社の飲み会が好きかについては意見がほぼ半数ずつに意見が分かれ「好き(50.8%)」「苦手だ(49.1%)」となりました。

図1 Q.仕事に関する価値観としてあてはまるものを教えてください。(単一回答)

n=411(男性: 212 /女性: 199)



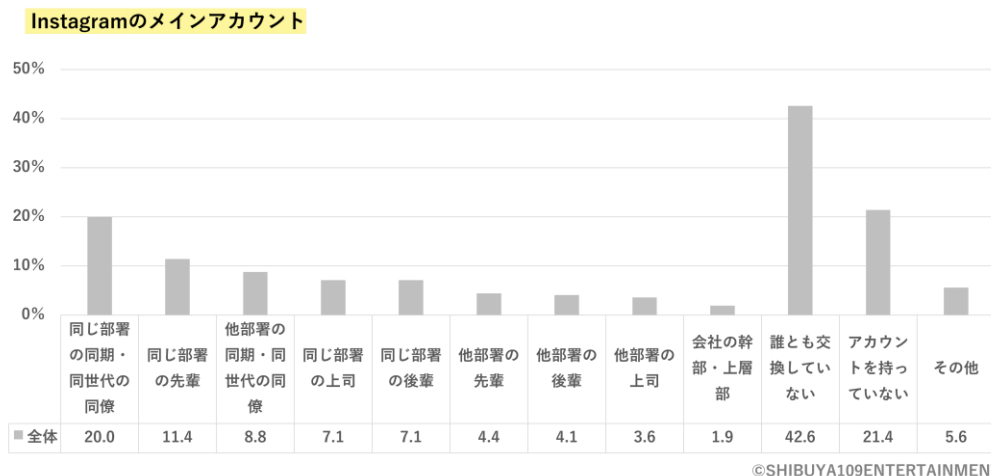
グループインタビューでは「社内イベントは自分でも企画する方だった」「隔週で飲み会を設定してくれている。もちろん強制ではない。飲み会で軽く仕事の話をしておくと、次の日の会議で話しやすくなる」「休日に一緒に買物に行く」という意見がある一方で、「コロナ禍で他人との飲食について、リスク許容度・価値観の違いがあるので、プライベートについて聞かれたら答えるが自分からは話さない」「趣味の話をしたら仕事を休んだ日に『ヲタ活しているのでは?』と詮索されそうで嫌」「同僚のプライベートには興味がない」などの意見が聞かれました。同世代の中でも意識のばらつきが大きく、画一的な対応ではなく、各個人の価値観を反映しながらコミュニケーションをとることが大切なようです。

次に、職場でSNSアカウントを交換している相手※図2を調査してみると、グループインタビューでもよく触れられていたInstagramについては「誰とも交換していない(42.6%)」が次点の「同じ部署の同期・同世代の同僚(20.0%)」と大きく差をつけて最多となりました。

グループインタビューでも、「上司とSNSでつながるのは気まずい。飲み会の様子は“したとも”(親しい友達)だけに公開している」「夜中に連絡が来ても返したくないので、プライベートは共有したくない。同期で仲が良い人だけつながっている」などの意見が聞かれました。

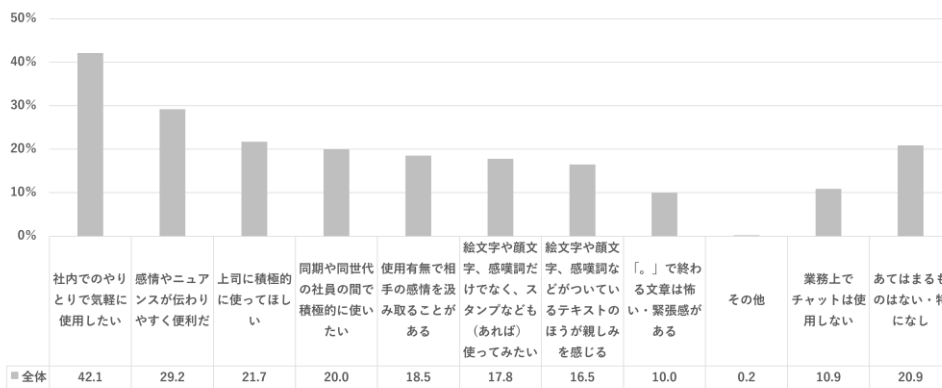
図2 Q.会社の中で、SNSアカウントを交換している相手をそれぞれ教えてください。(複数回答)

n=411(男性: 212 /女性: 199)



さらに、業務上での絵文字の使用※図3については、「社内でのやり取りで気軽に使用したい(42.1%)」「感情やニュアンスが伝わりやすく便利(29.2%)」「上司に積極的に使って欲しい(21.7%)」が上位となり、好意的な意見が多い一方で、グループインタビューでは、「上司が絵文字を使っている場合は自分も使うなど相手に合わせる。ただ、上司が使う絵文字によっては媚びられているのかなと思う」「冷たい印象を持たれないように、テキストでのやりとりには絵文字を加えている」など関係値や状況に合わせて細かく使い分けが必要であることがうかがえます。

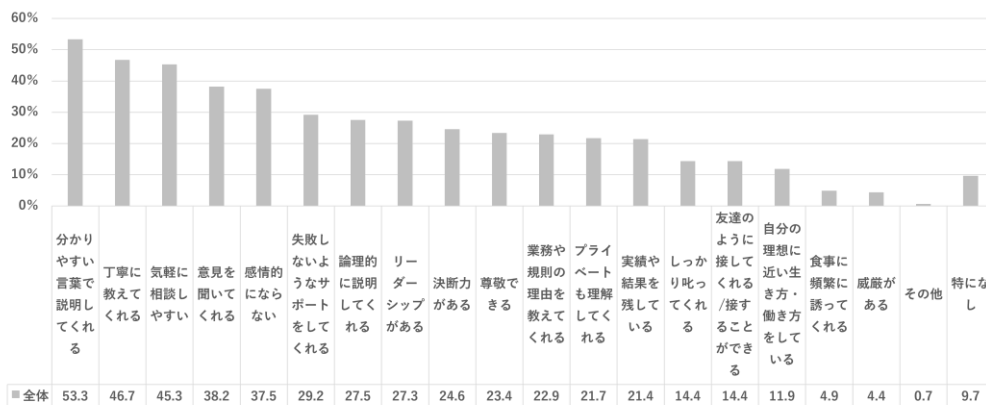
図3 Q.業務上でのチャットコミュニケーションにおける絵文字や顔文字、感嘆符の利用について、あなたの考えにあてはまるものを教えてください。(複数回答) n=411(男性: 212/女性: 199)



©SHIBUYA109ENTERTAINMENT

理想の上司像※図4について聞いてみると「わかりやすい言葉で説明してくれる(53.3%)」「丁寧に教えてくれる(46.7%)」「気軽に相談しやすい(45.3%)」などが「リーダーシップがある(27.3%)」「決断力がある(24.6%)」「実績や結果を残している(21.4%)」よりも上位になりました。周囲を引っ張っていくリーダーよりも、より同じ目線に立てるコミュニケーション力の高いリーダーを求めていることがわかります。

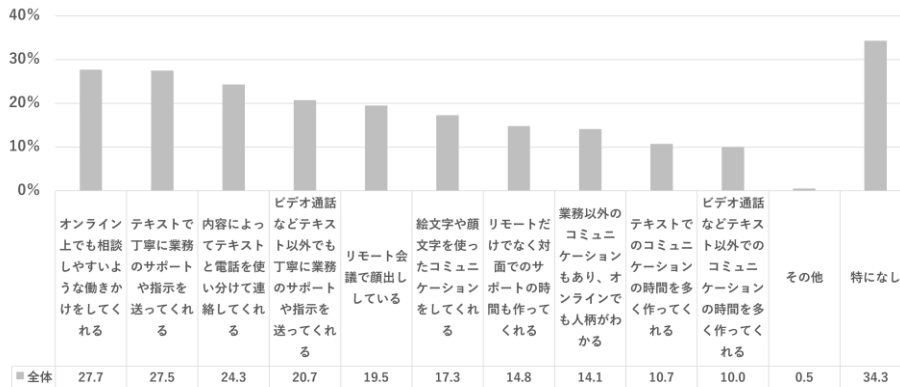
図4 Q.あなたにとっての理想の上司像について教えてください。(複数回答) n=411(男性: 212/女性: 199)



©SHIBUYA109ENTERTAINMENT

また、オンラインにおける理想の上司のサポート※図5についても「オンライン上でも相談しやすいような働きかけをしてくれる(27.7%)」「テキストで丁寧に業務のサポートや指示を送ってくれる(27.5%)」「内容によってテキストと電話を使い分けて連絡してくれる(24.3%)」などが上位になり、コロナ禍でリモートワークが進んだ分、オンラインでもきめ細やかなコミュニケーションができ、話しかけやすい上司像が求められているように見えます。

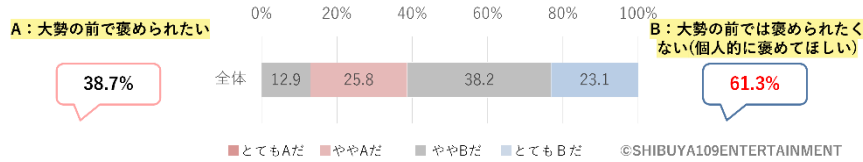
図5 Q.オンライン上での理想の上司のサポート方法について、あなたにあてはまるものを教えてください。(複数回答) n=411(男性: 212/女性: 199)



©SHIBUYA109ENTERTAINMENT

そして、仕事の評価方法※図6については「大勢の前で褒められたい(38.7%)」というよりも、「大勢の前では褒められたくない(個人的に褒めて欲しい)(61.3%)」という価値観を持っていることがわかりました。グループインタビューでも、「大勢の前で褒められると、周囲の期待を集めるので嫌だ」「1on1で褒められたい。褒められると、自分を気にかけてくれていたんだと思えるし、自分がやっていることが正しいと安心できる」などの意見が聞かれました。

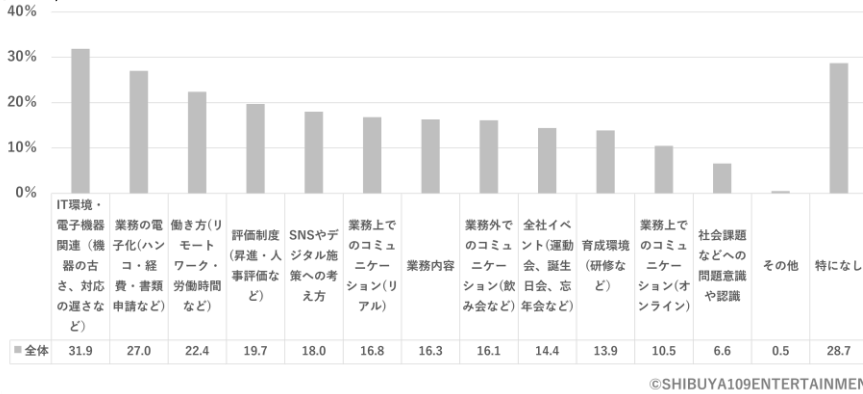
図6 Q.仕事に関する価値観としてあてはまるものを教えてください。(単一回答)
n=411(男性: 212 / 女性: 199)



【2】デジタル化できていない職場環境にZ世代もイライラ！若者の理想の職場・働き方とは？

働くZ世代が勤務先について特に「古い」「遅れている」と感じることを※図7について聞いてみると、「IT環境・電子機器関連(機器の古さ、対応の遅さなど)(31.9%)」「業務の電子化(ハンコ・経費・書類申請など)(27.0%)」「働き方(リモートワーク・労働時間など)(22.4%)」が上位となり、業務上のコミュニケーションよりも、設備や制度に対しての遅れにストレスを感じる人が多いとわかりました。グループインタビューでも、「コロナ禍なのに、オフラインで押すハンコ文化なののがものすごく古く感じる」「いまだにアナログなタイムカードを使っていて嫌だ」などの声が聞かれています。

図7 Q.自分の勤め先で「古い」「遅れている」と感じることをすべて教えてください。(複数回答)
n=411(男性: 212 / 女性: 199)



「価値観が古い」「違和感がある」と感じることを※自由回答一部抜粋

アナログ・電子機器

- 紙の書類を使用している
- アナログな部分が多い
- ハンコ文化
- 電子化が進んでいない
- 古い機材を使用している

働き方

- ワークライフバランスへの理解の差
- 時間の融通が効かない
- リモートワークが認めてもらえない
- 対面での会議が長い
- 残業をした方が偉いという風潮
- 業務時間外の無給業務

価値観

- 年功序列
- 上下関係
- 男尊女卑
- 古い価値観の押し付け
- 男性の育児取得への反対
- セクシャリティー関連の意識の低さ

飲み会・プライベート

- 飲み会での下座上座
- 上の人からの誘いは断れない
- 飲み会が頻繁に行われる
- 飲み会や旅行は絶対参加
- 業務外の時間でコミュニケーション量が評価に関わる
- 有給休暇を取る理由聞かれる

社内規定・給与

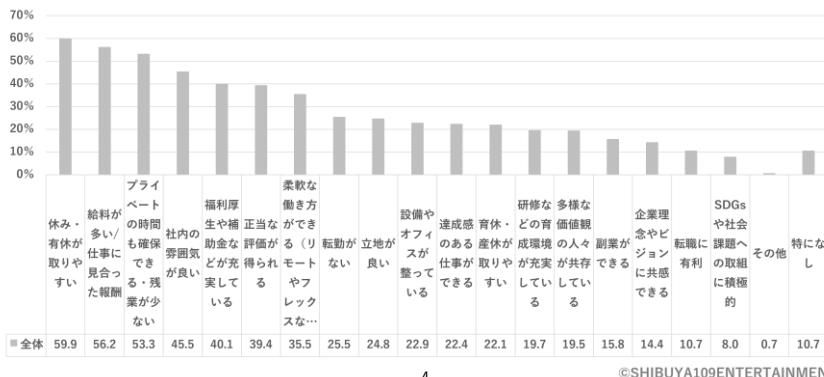
- 身だしなみに規定がある
- 福利厚生が不十分
- 就業規則
- 理念が古い
- 給与の低さ
- 副業禁止
- 給料明細が紙

業務内容・仕事の進め方

- 業務外のボランティア精神が強い
- 最近の考え方がスレがある
- 接待や社内営業をしないと昇進できない
- スキルが身につかない作業
- 意思決定に時間がかかる
- システムが見切り発車
- 柔軟性が低い

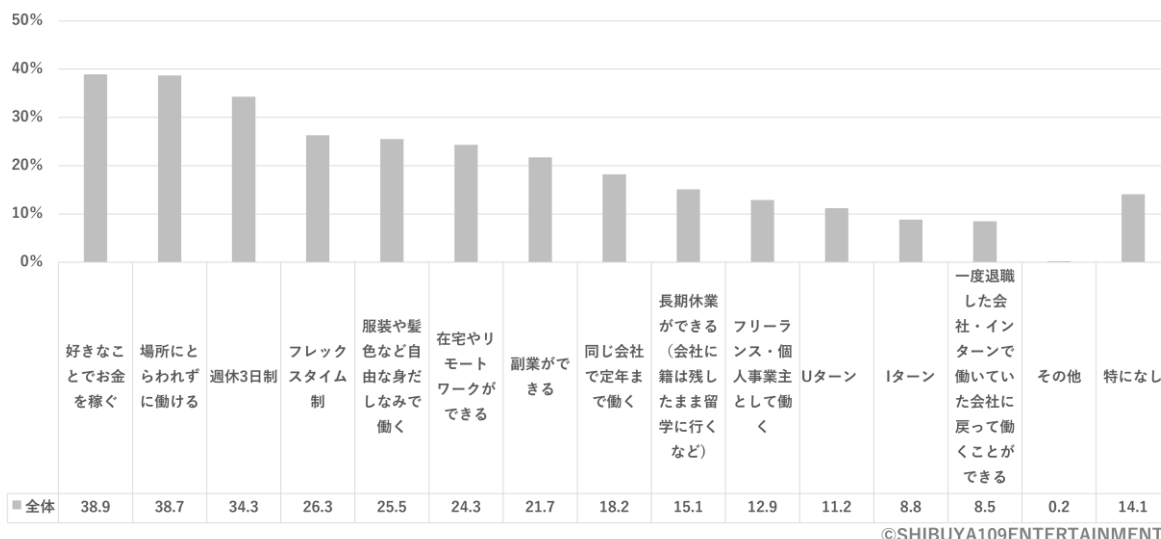
働くZ世代が考える理想の職場※図8は、「休み・有休が取りやすい(59.9%)」「給料が多い/仕事に見合った報酬(56.2%)」「プライベートの時間も確保できる・残業が少ない(53.3%)」といった回答が多く、「達成感のある仕事ができる(22.4%)」「転職に有利(10.7%)」といった、成長を目指す回答よりも上位であることから、よりプライベートとの両立がしやすい環境を理想と考えていることがわかります。

図8 Q.あなたにとって理想の職場はどういったものですか。(複数回答)
n=411(男性: 212 / 女性: 199)



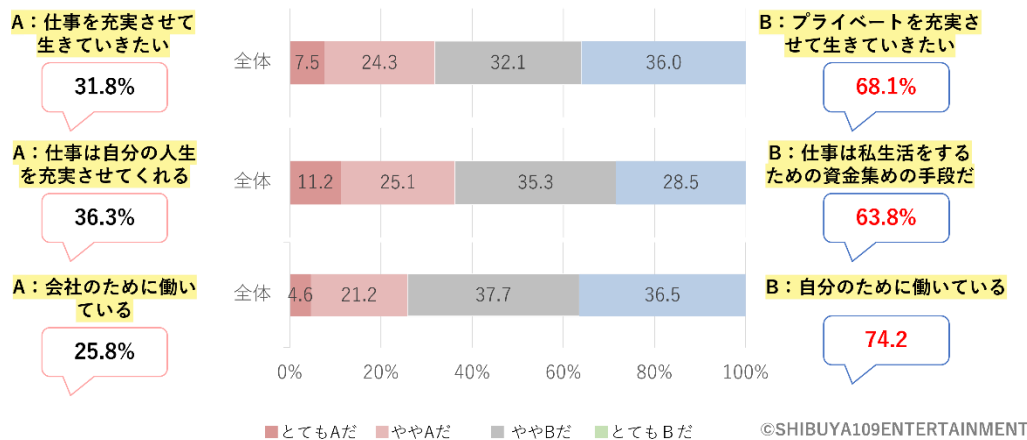
理想の働き方※図9については、「好きなことでお金を稼ぐ(38.9%)」「場所にとらわれずに働ける(38.7%)」「週休3日制(34.3%)」という仕事内容やワークライフバランスに関する項目が、「副業ができる(21.7%)」「フリーランス・個人事業主として働く(12.9%)」などの収入や経験の増加に関する項目よりも上位になっており、私生活を軸にした仕事観を持っているようです。

図9 Q.あなたの理想の働き方としてあてはまるものを教えてください。(複数回答)
n= 411(男性: 212 /女性: 199)



仕事の価値観について※図10の回答も、「仕事の充実」よりも「プライベートを充実させて生きていきたい」と回答したのが68.1%、「仕事で人生を充実させる」よりも「仕事は私生活をするための資金集めの手段だ」と考えているのが63.8%、働くのは「会社のため」ではなく「自分のため」と考えているのが74.2%となりました。

図10 Q.仕事に関する価値観として仕事に関する価値観としてあてはまるものを教えてください。(単一回答)
n= 411(男性: 212 /女性: 199)

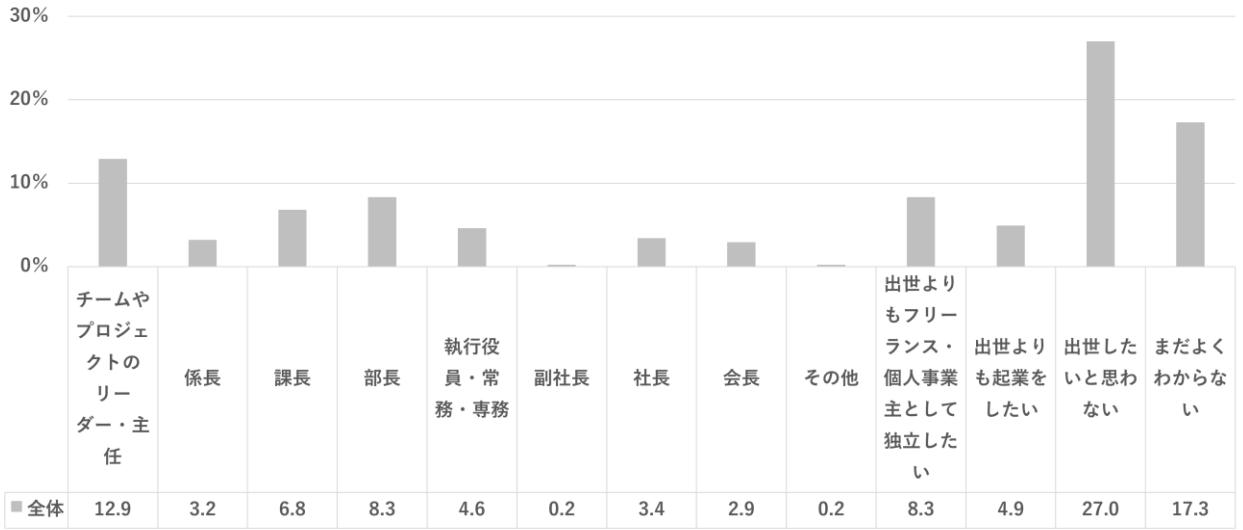


グループインタビューでも、「将来は自分でビジネスがしたい(起業したい)」という声もある一方で、「上の世代はとにかく仕事が好きで一生懸命やりたいと張り切っている感じだけど、私の同期たちは、生活のためにそれなりにやりがいのある仕事がいいって感じ」「プライベート：仕事=9：1の優先度」「プライベートが大事なので、働くのはちょっとだけがいい」といった意見も聞かれました。こういった結果から、Z世代の中ではより一層「仕事」と「プライベート」をきっちりと分け、仕事と趣味の両立を大事にする働き方を求めていることがわかります。

【3】27%のZ世代は「出世したくない」し、無理せずサステナブルに働きたい。Z世代の将来像

「将来的にどこまで出世したいと考えますか」※図11という質問に対し、最も多かったのが「出世したくない(27.0%)」、次いで「チームのプロジェクトやリーダー・主任(12.9%)」という結果となりました。

図11 Q.あなたは将来的にどこまで出世したいと考えていますか。(複数回答)
n= 411(男性: 212 /女性: 199)



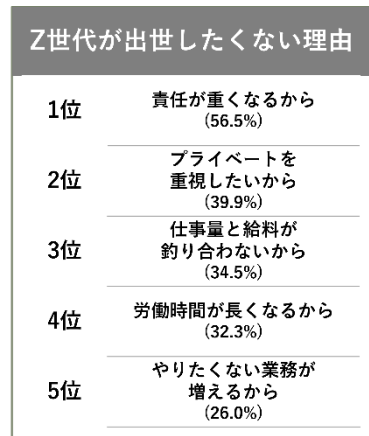
©SHIBUYA109ENTERTAINMENT

出世したくない理由※図12としては、「責任が重くなるから(56.5%)」「プライベートを重視したいから(39.9%)」「仕事量と給料が釣り合わないから(34.5%)」「労働時間が長くなるから(32.3%)」等が挙げられています。

グループインタビューでも「プレイヤーでいたいので、チーム内のリーダーが良い。管理職は嫌だ」「出世はどちらでも良いが裁量権は欲しい」「課長くらいまでにはなりたい。それ以上になると、1世代に1人もおらず多くの人の支持が必要なので難しそう」などの意見があり、目標が現実的な視点で語られるほか、肩書に固執するのではなく、裁量権を持って自分の適性にあった働き方で働きたいという思いがあると考えられます。

最後に、就職・転職についても調査しました。社会人だけでなく、就活経験のある学生も含めて選考について聞いた結果は図にまとまっています。

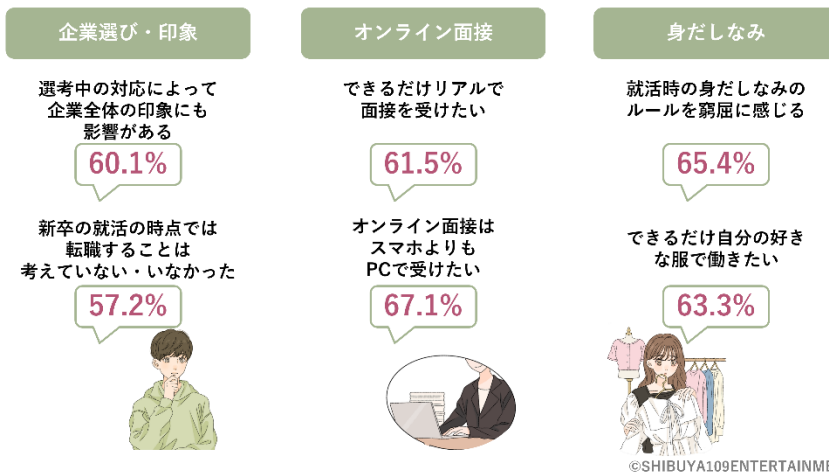
図12 Q.あなたが出世したくないと思う理由を教えてください。(複数回答)n= 233(男性: 100 /女性:123)



©SHIBUYA109ENTERTAINMENT

Z世代の就活に関する価値観

【単一回答】n= 652 (男性: 336 /女性: 316/学生:241/社会人:411)※就活経験者のみ



©SHIBUYA109ENTERTAINMENT

転職意向※図13を聞いてみると、最も多かったのが「転職は考えていない・今の会社でずっと働きたい」で25.1%となり、転職経験や転職意向がある層は52.8%となりました。転職したい理由※図14としては「収入面で不満があった(38.7%)」「労働時間の面で不満があったから(31.8%)」「社風・社員の雰囲気合わなかった(29.0%)」などが上位にあがっています。

実際にグループインタビューでも「転職の際には給料を重視した」「仕事もプライベートも重視するキャリアにしたいが、今後は転職の際は給料を重視する」などの声が聞かれ、現実的な待遇を重視してキャリアを選ぶ姿が見られました。

図13 Q.転職経験・意向の有無を教えてください。(単一回答)
n=411(男性: 212 /女性: 199)

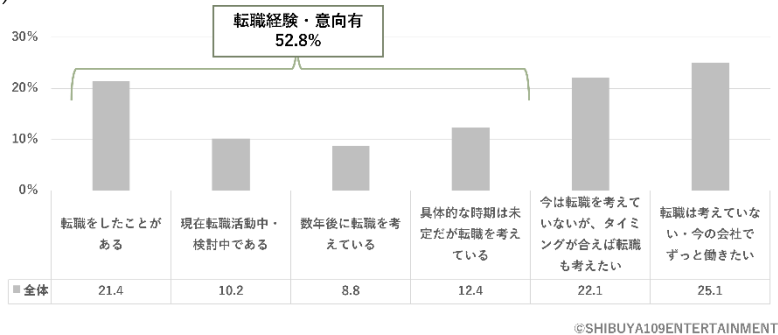
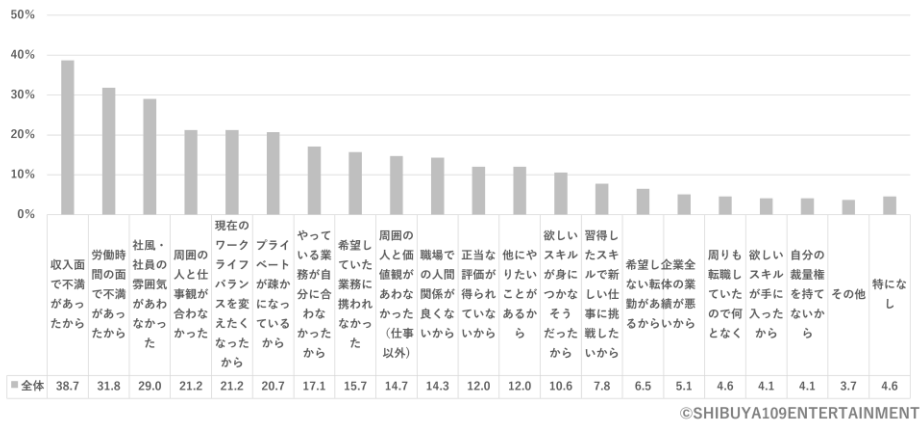


図14 Q.あなたが転職したいと思った理由としてあてはまるものを教えてください。(複数回答)
n=217(男性:104/女性:113)



理想の働き方の回答でも見られたように、Z世代のキャリア観においては、先が見えない社会情勢の中で生まれ育った背景もあってか、遠い将来のための成長よりも、「今」や「直近の未来」を優先してキャリアを積んでいく傾向が見られています。

【4】 所長が分析！「やりがい」よりも「生きがい」を重視。「Z世代社員」で括らず個に目を向けて向き合う姿勢を

2021年に実施した同様の調査と比較すると、就活生が企業に求めることは、前はやりがい重視だったのに対し、今回は「福利厚生」「給与水準」など、より実利的な部分が重視される傾向へ変化がみられました。「仕事で自分の人生を充実させる」というより、「私生活を充実させるための仕事」という位置づけで捉えている若者が増加していることが分かります。自分が価値を感じることに對して時間とお金をかけたいというモチベーションが高いこと、そして直近の物価上昇や増税など金銭的な事情も含め、不確実性の高い時代に生まれ育っていることでチャレンジよりもリスクが少ない「安全性」を優先せざるを得ない社会情勢の影響も考えられます。Z世代だけでなく、社会全体で仕事や働き方に関する価値観は多様化しています。企業の制度やマネジメントにおいて、これまでの画一的な育成体制や働き方を押し付けるのではなく、「個」に目を向け、育成・コミュニケーション方法をカスタマイズしていくことが求められています。

SHIBUYA109 lab.のHPより、本WEB調査の無料グラフレポートを配布しております。ぜひ、以下よりご連絡ください。

https://shibuya109lab.jp/product/?utm_source=prtimes.jp&utm_medium=referral&utm_campaign=release20230222

■ アンケート調査概要

①WEB調査

調査期間：2023年1月

調査パネル：外部調査会社のアンケートパネルを使用 (SHIBUYA109 lab.調べ GMOリサーチ プラットフォーム利用の調査)

居住地：一都三県

性別：男女

年齢：18～26歳

対象：社会人(SC設問は大学・短大・専門学生・大学院生の就活生も含む)

回答者数：回答者数：411名(男性212名/女性199名)(SC設問は652人)

※回答率(%)は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表示しているため、合計数値は必ずしも100%とはならない場合があります。

②SHIBUYA109 lab.による定性調査

・グループインタビュー

対象者条件： 社会人 男子4名、女子4名 2G 合計8名

※その他過去定性調査をもとに考察

■SHIBUYA109 lab.概要



SHIBUYA109 lab.

株式会社SHIBUYA109エンタテインメントが運営する新しい世代に特化した若者マーケティング機関。SHIBUYA109のターゲットである「around20(15～24歳)」を中心に彼らの実態を調査し、SHIBUYA109独自の視点から分析している。

設立：2018年5月17日

所長：長田麻衣(株式会社SHIBUYA109エンタテインメント所属)

ホームページ：<https://shibuya109lab.jp>

■SHIBUYA109 lab.所長 長田麻衣(おさだ・まい)

総合マーケティング会社にて、主に化粧品・食品・玩具メーカーの商品開発・ブランディング・ターゲット設定のための調査やPRサポートを経て、2017年に株式会社SHIBUYA109エンタテインメントに入社。SHIBUYA109マーケティング担当としてマーケティング部の立ち上げを行い、2018年5月に若者マーケティング機関「SHIBUYA109 lab.」を設立。現在は毎月200人の「around20」と接する毎日を過ごしている。

■株式会社SHIBUYA109エンタテインメント概要



SHIBUYA109渋谷店(東京都・渋谷区)を中心とした4つの施設を展開。「Making You SHINE! -新しい世代の“今”を輝かせ、夢や願いを叶える-」の企業理念を掲げ、これからの担う新しい世代の今を輝かせ、夢や願いを叶えるため、商業施設運営に留まらないエンタテインメント事業展開を行う。

設立：2017年4月3日

代表取締役：石川 あゆみ

ホームページ：<https://www.shibuya109.co.jp/>