

PRESS RELEASE

グローバル人材会社ヘイズ・ジャパン 「Y世代と仕事観」調査結果を発表 「日本的保守型」と「マイペース型」の二極化が明らかに

【2014年7月8日】 グローバル人材紹介会社のヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社（本社：港区、リージョナル・ディレクター ジョナサン・サンブソン、以下ヘイズ・ジャパン）は、同社が独自に行った「Y世代の若者の仕事に対する意識調査」の結果を発表しました。

今回の調査は、「Y世代」と呼ばれる1983～95年生まれ（調査実施時18～30歳）の日本人の若者1,000人を対象としたものです。（注：欧米では「Y世代」の呼称が一般的だが、日本では「ゆとり世代」「ポスト・ロスジェネ世代」などと呼ばれる事が多い。今回ヘイズがイギリス・中国・日本・アメリカ・オーストラリア・ドイツで行った調査では「Y世代」の呼称で統一。）

調査結果によると、日本の職場の将来を担うY世代では「日本の伝統的な組織構造を重んじる」グループと、「自主性をもった自由度の高い働き方を好む」グループの、二極化が進んでいるという結果が浮き彫りになりました。

2つのグループは顕著に大別されます。一つのグループは、「明確な指示のもと上司と相談しながら仕事を成し遂げたい」と考えている一方、もう一つのグループは「主体性をもって自分のペースで仕事を進めたい」と考えています。

ヘイズ・ジャパンのリージョナル・ディレクター、ジョナサン・サンブソンは次のように述べています。

「日本の職場環境を我々の立場から俯瞰で見ると、Y世代の中には日本の伝統的な階層型組織に馴染めない若者がいる事は明らかです。今回の調査結果からも、Y世代の若者が「どのように管理されたいか」という点において、顕著に異なる2つのグループの存在が明らかになりました。

一方のグループには、ヒエラルキー（階層型組織）、コンセンサス（集団としての総意）、ステータス（役職・立場）といった従来の考えが深く根付いています。そのような若者は、高度成長期から数十年間に渡って脈々と日本の職場を支配してきた伝統的な組織社会の影響を色濃く受けています。

もう一方は、伝統的な協調主義志向から脱却しようとしているグループです。このグループに属する若者は、変化を好み、従来とは異なるスタイルのリーダーシップを期待し、主体性をもって活躍できる環境を求めています。終身雇用の考えが一般的ではない彼らの士気を高め、上手く管理するための、今後は新たなリーダーシップ像が必要となってくるでしょう。

興味深いのは、両方のグループの共通点です。安倍政権が起業の推進に向けた労働市場改革を打ち出しているにも関わらず、Y世代の殆どが企業家精神に乏しいのです。また、「仕事の楽しさ」「人間関係の良好な職場環境」「会社への忠誠心」を求めている点も共通しています。」

主な調査結果：

- **「階層重視派」vs「自主性重視派」**： 回答者の35%が「上司から細かい指示を受けるような階層型組織で働きたい」と考えています。一方、それを僅かに上回る39%の回答者は、日本の伝統的なリーダーシップの在り方に違和感を覚え、「自主性を尊重する職場環境で自分のペースで仕事がしたい」と考えています。
- **面白い仕事がしたい**： 仕事選びにあたっては、回答者の64%が「仕事の面白さが重要」と答えています。
- **在職期間には保守的**： 回答者の38%が「生涯のキャリアで転職回数は0～2回に留めたい」と考えています。国内経済の低迷が続いていたのにも関わらず、66%が安定した仕事を得られると考えています。
- **職場環境の快適さを重視**： 「社外の付き合いより職場仲間との時間を優先させる」という日本の伝統はY世代にも引き継がれているようで、52%の回答者が「人間関係が良好で楽しい職場環境は仕事選びの重要な要素」と答えています。また、37%は「近代的で快適なオフィス環境や作業スペースがあることも大切だ」と答えています。
- **上司との個人的な信頼関係が重要**： 回答者の60%が、理想的な上司像として「公私にわたって相談ができる、親しい友人のような人」を挙げています。そうかといって上司と友人関係を築きたいと考えているわけではなく、「上司との友人関係が理想」と答えた回答者は5%に留まりました。
- **上司や先輩に期待するのは「決断力」**： 回答者が上司・先輩などのリーダーに最も求めているのは「決断力」（50%）。次いで「面倒見の良さ」（45%）、「士気を高める能力」（43%）、「誠実さ」（42%）と続きました。
- **柔軟な労働時間**： 日本でも職場で活躍する女性が増え、安倍政権が女性の社会進出を支援する方針を打ち出している事を考えれば、回答者の37%が「フレックスタイムの導入が重要」としているのも当然と言えるでしょう。
- **会社の評判も重要**： 34%の回答者が「就職するかの判断する際に会社の評判が決め手になる」と答えました。
- **求職活動はアナログ派が主流**： 採用または求職にあたっては旧来的でパーソナルなアプローチを好む若者が多く、「求職活動にソーシャルメディアを活用すべき」と回答したのは10人中1人に留まりました。
- **職場でのソーシャルメディア活用に対する考えも両極化**： 回答者の42%が「ソーシャルメディアは仕事の上で役に立つ」と考える一方で、それを僅かに上回る46%が「仕事の邪魔になる」と回答しています。

- **企業家精神の欠如**： 予想どおり、回答者の半数以上（58%）は「独立する事に興味はない」と答え、二極化する Y 世代の一方が望む「主体性」が、「独立して起業する」という考えに至るものではないという事がわかりました。一方で、10%の若者は「独立して起業することがキャリアにおける重要な目標」と回答。ここでも日本の Y 世代の両極化が見られました。
- **グローバルなキャリアへの興味が希薄**： 回答者の 44%が「海外での就職に全く興味がない」と答えており、ここにも日本の Y 世代の仕事に対する保守的志向が見受けられました。その割合は北陸地方で特に高く、過半数の 52%が「海外で仕事をしたくない」と回答しています。

ヘイズの「ジェネレーション Y と仕事」調査報告書の全文（日本語版）は、ヘイズの[ウェブサイト](#)にてご覧いただけます。原本をご希望の方は、marketing@hays.co.jp までお問い合わせください。

今回の調査対象

日本国内の18歳から30歳までのY世代の若者、計1,000人から回答を得ました。回答者の約半数が3年以上の就業経験があり、約4分の1がフルタイムで仕事をしています。回答者の業界は多岐に渡り、最も多かったのは製造業でした。

ヘイズ・グループは、専門性の高いプロフェッショナルを対象に人材紹介サービスを提供しているリクルートメントのグローバル・エキスパートです。

以上

ヘイズ・グループについて

ヘイズ・グループは、グローバルな人材サービスを提供するスペシャリストの人材紹介会社です。2013年12月31日現在、世界33カ国*、240の拠点、20のエキスパート分野において、8,000人超の従業員が経験とスキルを備えた人材サービスをグローバルに提供しています。

ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社について

ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社は、ヘイズ・グループの日本法人として2001年に東京で設立されました。同社は日本で唯一、日本本社、新宿支店、大阪支店、そして7月1日に開設した横浜支店の4つの国内拠点を有する外資系人材紹介会社です。「経理・財務」、「金融」、「ファイナンス・テクノロジー」、「人事」、「ヘイズ・タレント・ソリューション」、「IT」、「保険」、「法務」、「ライフ・サイエンス」、「オフィス・プロフェッショナル」、「不動産関連」、「セールス&マーケティング」、「サプライチェーン」の13の専門分野に精通したコンサルタントが豊富な知識と経験をもとに、正社員から契約・派遣社員まで、企業の人材採用や個人のキャリアアップを支援しています。

*日本、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、ブラジル、カナダ、チリ、コロンビア、中国、チェコ共和国、デンマーク、フランス、ドイツ、香港、ハンガリー、インド、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、マレーシア、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ポーランド、ポルトガル、ロシア、シンガポール、スペイン、スウェーデン、スイス、アラブ首長国連邦、イギリス、アメリカ

報道関係者からのお問合せ：

ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社（広報代行：エムキュービック）
森下真千子 090 4666 4166 m_morishita@mcubique.com

