

## 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・調査結果より】 ゆとり世代が仕事に求めるのは「給与」「安定」「達成感」

【2014年7月15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、日本国内の若者1,000人を対象とした「Y世代の仕事に対する意識調査」の結果から、採用企業側が知っておくべき「若者を魅了する会社の要素」に注目し、Y世代を惹きつける要素が「給与」である一方、雇用の維持には「安定性」と「達成感」が重要であると提言しました。

調査結果によると、Y世代がキャリアにおいて重視する3大要素の筆頭に挙げられたのが「個人的財産」で、全体の41%が「個人的財産の構築がキャリアの成功を定義付ける」と回答しました。

しかし、Y世代を惹きつける要素は金銭的な報酬だけではありません。

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。

「今回の調査から、日本のY世代は誇りをもって取り組める仕事がしたいと考えていることも明らかになりました。自分の仕事が会社から評価されているという感じることで、自分が何かを改善できると実感できることが大切なのです。

またY世代は、社会的知名度が高く評判の良い会社で働きたいと考えています。Y世代の大部分は忠誠心が強く、『生涯転職回数は2回まで』に留めたいと考えていることを考慮すれば、当然とも考えられるでしょう。

『人間関係が良好で楽しい職場環境』もY世代の仕事選びにおける重要な要素です。日本では職場で過ごす時間が長く、会社での人間関係は単なる仕事の枠組みにだけに留まらないからでしょう。いったん組織に入った後は、『達成感』、『高く評価されている実感』、『何か貢献したという実感』などに仕事の満足感を見出すのです。」

### 調査結果より：

- **賃金と福利厚生で重視する点：** 仕事探しの際に最も重視する賃金・福利厚生関連の要素として、回答者の74%が「基本給」を挙げました。次いで「ボーナス」（61%）、「有給休暇の日数」（56%）、「フレックスタイム勤務の有無」（34%）、「在宅勤務制度の有無」（18%）と続きました。
- **就職先（転職先）の選択にあたって重視される5大要素：** 就職先（転職先）を決める際に重視する点については、「人間関係が良好で楽しい職場環境」（52%）、「賃金や福利厚生などの待遇」（39%）、「会社の

知名度」(34%)、「柔軟な勤務形態」(30%)、「教育や能力開発プログラムの充実」(20%)がトップ5に挙げられました。

- **キャリア成功の指標**：回答者の49%が「仕事での満足感・仕事を楽しめる事」、同じく49%が「雇用安定の獲得」がキャリア成功の指標になると答えました。次いで、「経済的豊かさ・高い給与」(41%)、「仕事とプライベートのバランスを達成すること」(39%)、「豊富な経験を積むこと」(35%)、「社会的評価を得ること」(21%)と続きました。
- **仕事における満足感**：日本のY世代が仕事から満足感を得るために重要な要素として最も多く挙げられたのは「報酬」(52%)。それ以外では、知名度の高い会社・評判の良い会社に働くことによって得られる自尊心・自己満足のようなものに関わる項目が挙げられました。具体的には「達成感」(47%)、「高く評価されている実感」(40%)、「何かに貢献したという実感」(31%)などの要素です。
- **社会奉仕活動**：日本社会の根底には社会貢献への高い意識が脈々と流れています。今回の調査でも、回答者の30%が「人の役に立ったと感じることは仕事の満足感を得るうえで大切な要素」だと答えました。これは、パナソニックの創業者である松下幸之助氏が企業理念として掲げた「7つの精神」の影響とも考えられます。

#### 採用担当者への提言：

今回の調査結果は、企業がY世代の人材採用にあたるうえで考慮すべき様々な要素を示唆しています。

ジョナサン・サンブソンは、企業への提言として下記のように述べています。「Y世代を惹きつけるために、賃金・福利厚生などの基本的な待遇を検討することは最も重要です。しかし同時に、会社の評判という要素も考慮に入れる必要があります。採用戦略は、この点において大きな役割を果たせるはずです。」

「Y世代にはソーシャルメディアが広く浸透しており、企業はそれを最大限に活用して採用活動を行うことができます。大企業のように豊富な人材やブランド力を持っていない企業でも、ソーシャルメディアを活用すれば、オンラインで存在感を示し、求職者にとって魅力的に映るような評判を高め、人間関係が良好で楽しそうな職場環境をアピールすることが可能なのです。」

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](mailto:marketing@hays.co.jp)までお問い合わせください。

#### 調査対象

日本国内のY世代（1983～95年生まれ、調査実施時18～30歳）、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。

注：調査対象となった年齢層は、日本では「ゆとり世代」「ポスト・ロスジェネ世代」などと呼ばれる年齢層に概ね相当します。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・ドイツをはじめとする世界13カ国で行った調査では、各国調査の整合性を持たせるために、欧米で一般的に定義されている「Y世代 = 1983～95年生まれ」を対象としました。

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