



## 「残業が少なく休暇を求める」デジタル世代と「仕事へのやりがい」を求める管理職 仕事に対する価値観や生活様式の差が浮き彫りに

— デジタル世代とデジタル世代の部下を持つ管理職の労働や生活に関する調査 —

【2019年1月8日 東京】

人財サービスのグローバルリーダーであるアデコグループの日本法人で、総合人事・人財サービスを展開するアデコ株式会社（本社：東京都港千代田区、代表取締役社長：川崎健一郎、以下「アデコ」）は、学生の頃からインターネットやパソコンのある生活環境の中で育ってきた、デジタルネイティブ世代<sup>\*1</sup>（以下、デジタル世代）とデジタル世代の部下を持つ管理職を対象に、仕事に対する考え方やコミュニケーションに関する意識調査を実施しました。

\*1：本調査では、20代（20-29歳）をデジタルネイティブ世代と定義して調査を実施しています。

### <調査結果のポイント>



#### 【デジタル世代の仕事観・価値観・ライフスタイル】

- ✓ **仕事へのモチベーション：**  
管理職と比較し「やりがい」を求めない傾向。管理職とは、18.4ポイント差
- ✓ **仕事で重視すること：**  
管理職と比較し「残業が少ない」、「休暇を取りやすい」ことを重視  
ワーク・ライフ・バランスを重視し、転職意向が高い
- ✓ **理想的なマネジメントスタイル：「挑戦よりも相談」**を好む傾向
- ✓ **上司からのコミュニケーションで嫌なこと：「飲みやランチに誘われること」**  
SNSなどを利用してコミュニケーションをとることも好まない
- ✓ **情報収集方法：「新聞よりもSNS・ネット」**  
購入前には、ネットリサーチを欠かさず行い、SNS上の自分がどう見られるかを意識

#### 【管理職から見た、デジタル世代】

- ✓ **良い点：「デジタルスキルが高い」、「情報収集力に優れている」**
- ✓ **改善点：「打たれ弱い」、「ビジネスマナーや一般常識が不十分」**

**<調査結果詳細>****【1. 仕事編】****（1-1）デジタル世代は、仕事を通じて「やりがいや達成感を得る」ことを求めている。「やりがい」を重視する管理職とデジタル世代では 18.4 ポイントの差。**

デジタル世代・管理職共に仕事をする目的として「収入を得るため」が最上位にランクインしたが、それに次いで、半数以上の管理職が「やりがいや達成感を得るため」を選択し、管理職にとっては、仕事を通じていかにやりがいや達成感を感じられるかが重要な要素であるという結果になりました。一方、デジタル世代に目を向けると「やりがいや達成感を得るため」を選択した割合は 33.2%で、管理職よりも 18.4 ポイント低いという結果になり、デジタル世代は管理職ほどには、仕事を通じてやりがいや達成感を得ることを求めていることが分かりました。また、「仕事を通じて社会に貢献する」、「社会的な成功を得る」という選択肢も、管理職とデジタル世代との格差が大きく、管理職に比べデジタル世代は 10 ポイント以上下回るという結果になりました。

**Q. あなたが仕事をする目的は？**

(n=)	デジタル世代	管理職	差分 (デジタル世代－管理職)
	(500) (%)	(500) (%)	ポイント
【仕事の目的】			
やりがいや達成感を得るため	33.2	51.6	-18.4
仕事を通じて社会へ貢献するため	27.2	43.6	-16.4
自分の才能や能力を高め、発揮するため	25.2	37.2	-12.0
社会的な成功を得るため	15.0	29.2	-14.2
収入を得るため	95.8	96.4	-0.6
社会的に自立するため	44.4	45.2	-0.8

**（1-2）管理職とは 20 ポイント以上の大差で、デジタル世代は「残業が少なく、休暇が取りやすい」ことを重視。**

仕事を行う上で重視している点については、デジタル世代・管理職ともに、「安定して働くことができる」、「職場の雰囲気・人間関係が良い」が上位を占めています。デジタル世代では、「残業が少ない」、「休暇を取りやすい」を管理職より重視する傾向にあり、管理職と比較すると 20 ポイント以上という大差がつかました。一方、管理職が比較的重視している「自分の個性や能力を生かせること」という選択肢についても、デジタル世代と管理職の差は大きく、デジタル世代にとっては、仕事を行う上で自分の個性や能力を生かすことをそれほど重視していない傾向にあることがわかりました。

**仕事をする上で、重視していることは何ですか？**

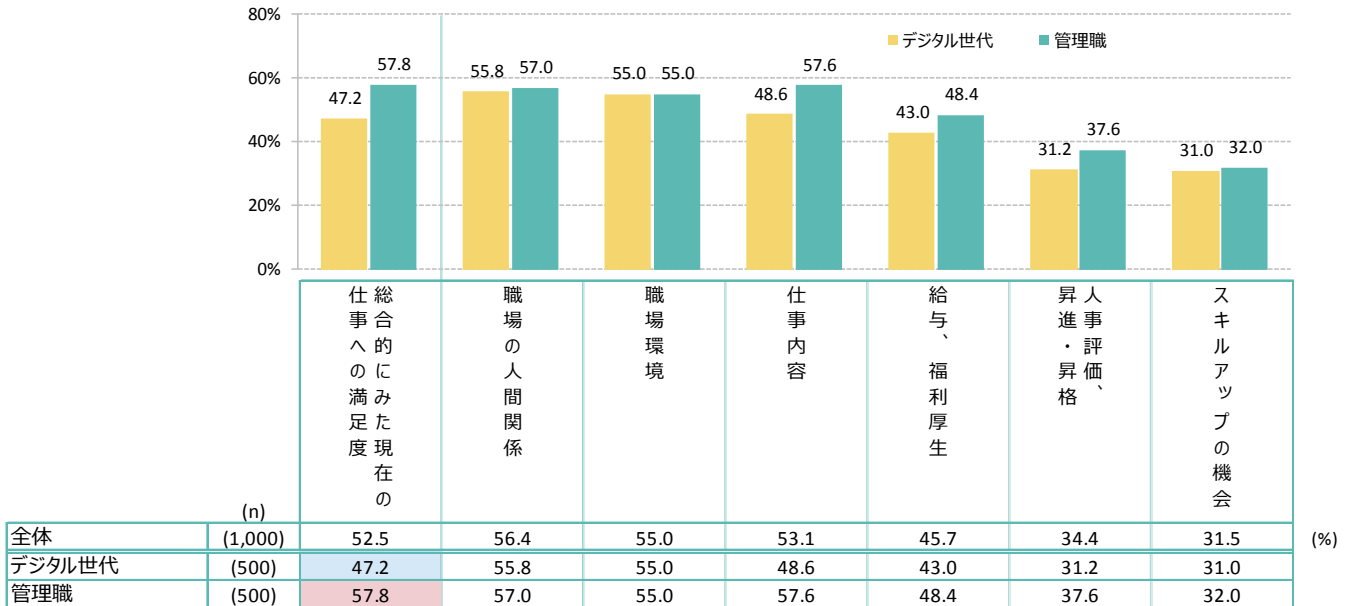
(n=)	デジタル世代	管理職	差分 (デジタル世代－管理職)
	(500) (%)	(500) (%)	ポイント
【仕事における重視点】(MA)			
残業が少ないこと	46.6	22.2	24.4
休暇を取りやすいこと	61.4	39.4	22.0
自分の個性や能力が生かせること	22.6	42.8	-20.2
勤務地が通勤に便利なこと	53.8	42.4	11.4
自分のやりたい仕事であること	39.8	51.0	-11.2
給料が高いこと	51.6	58.8	-7.2
職場の雰囲気・人間関係が良いこと	64.6	59.4	5.2
安定して働けること	67.6	71.8	-4.2



### (1-3) 仕事満足度：管理職の方が、デジタル世代より満足度が 10 ポイント高い

仕事・職場に対する満足度について尋ねたところ、総じて管理職の満足度がデジタル世代よりも高く、特に「仕事内容」に対する満足度の差が最も大きいことがわかりました。また、総合満足度においても、管理職がデジタル世代を 10 ポイント以上上回る結果になりました。

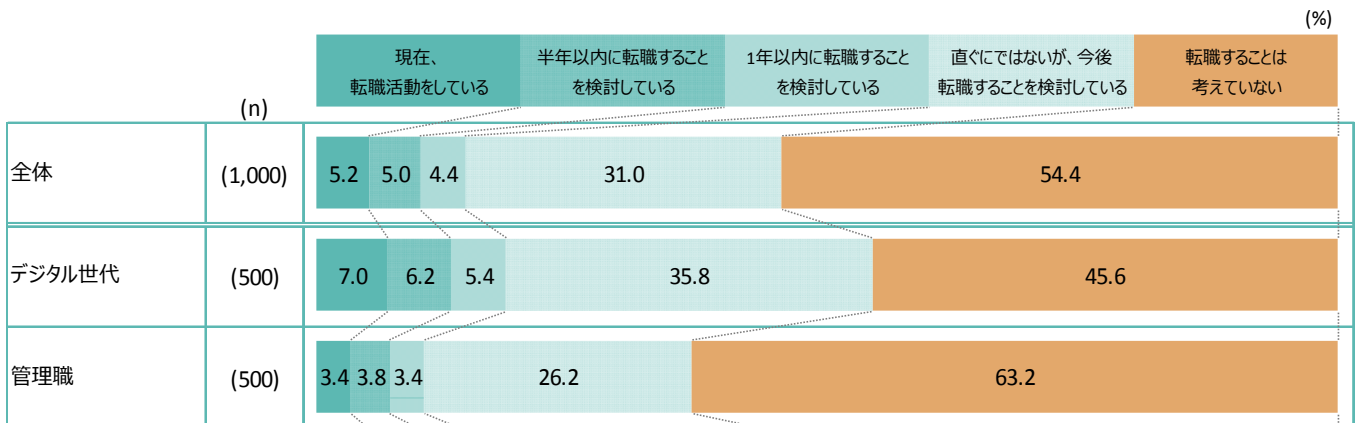
#### Q. あなたの現在の仕事への満足度は？



### (1-4) 転職意向：デジタル世代は、管理職より 17.6 ポイント高い

1年以内に転職するつもりという人は約 1 割に留まるものの、将来的には転職したいと思っているデジタル世代は、35.8%で、管理職より 1 割ほど多いことがわかりました。6 割以上の管理職が、転職は考えていないという回答に対し、デジタル世代で同様の回答は 5 割未満となり、転職に対する抵抗感が低いことがうかがえる結果になりました。

#### Q. 現在、転職活動をしていますか？

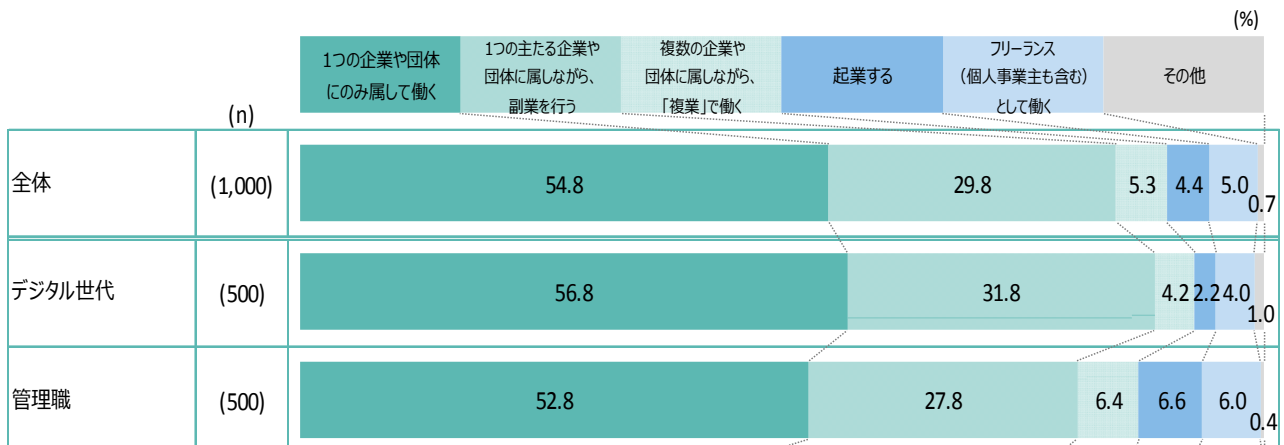




### (1-5) 理想的な働き方：デジタル世代は、「1つの企業や団体にのみ属して働くこと」

理想的な働き方に関する質問では、デジタル世代・管理職ともに「1つの企業や団体にのみ属して働く」が5割以上を占めました。多様な働き方が一般的になりつつある昨今において、意外にもデジタル世代は、「起業」、「フリーランス」といった独立志向は少なく、むしろ管理職のほうが、5.8ポイント高いという結果になりました。

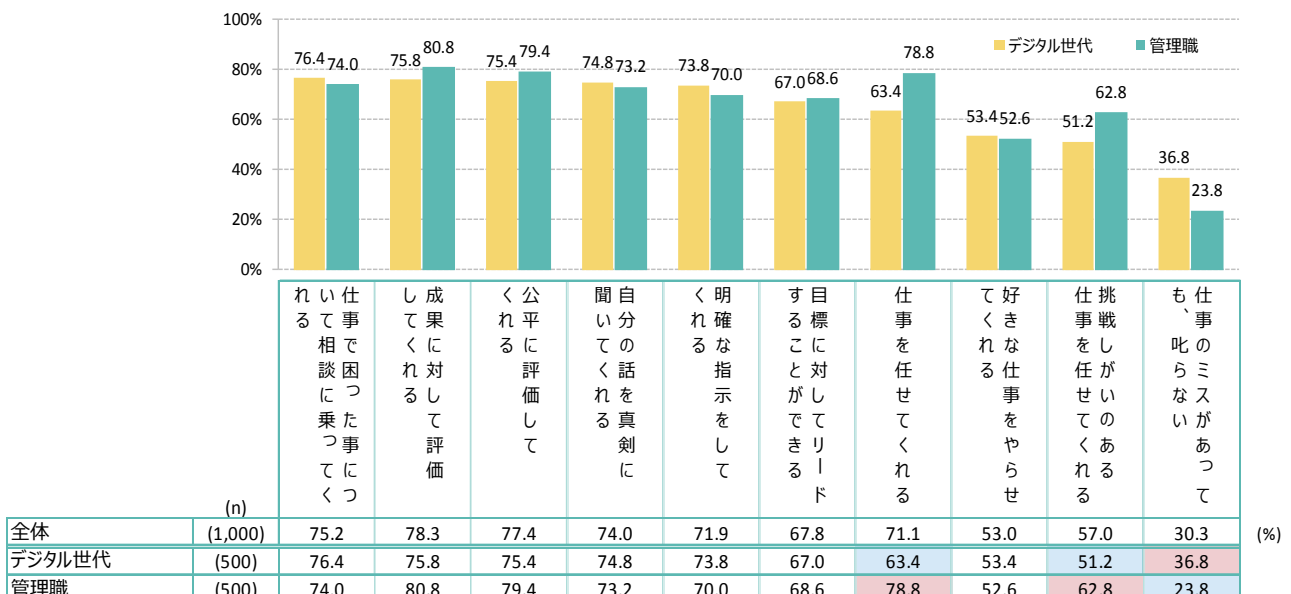
#### Q. 理想的な働き方は？



### (1-6) デジタル世代は、挑戦を支援してくれる上司より、相談に乗ってくれる上司を好む傾向に

デジタル世代には理想的な上司像を管理職へは、自身が20代だった頃の理想的だと思っていた上司像について尋ねたところ、デジタル世代では「仕事で困った事について相談に乗ってくれる」がトップにランクインしました。一方、デジタル世代は「挑戦しがいのある仕事を任せてくれる」が最も低くなり、挑戦を支援してくれる上司より、相談に乗ってくれる上司を好む傾向にあることが分かりました。

#### Q.理想の上司像は？

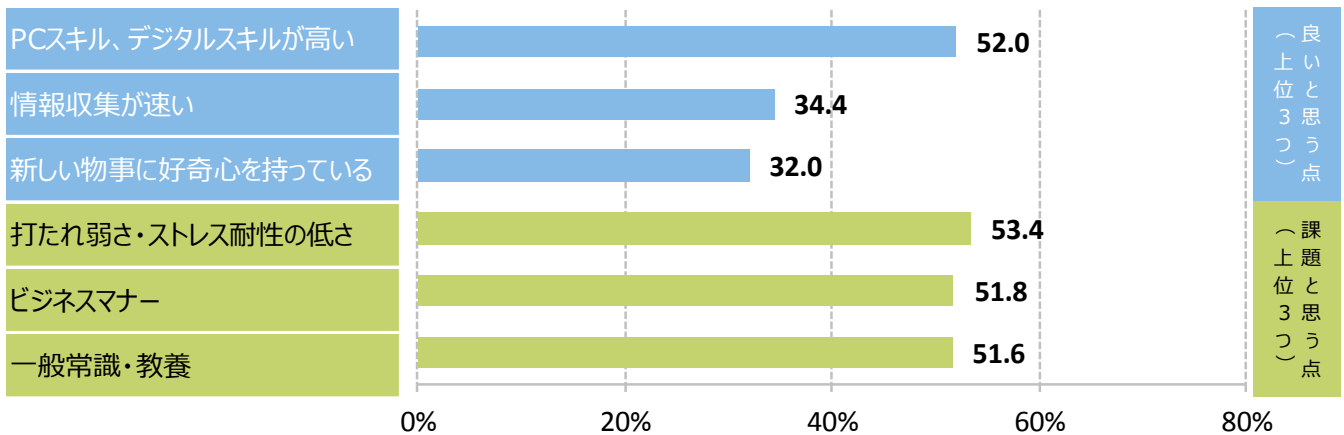




### (1-7) デジタル世代への印象：PC・デジタルスキルが高く、打たれ弱い？

管理職のデジタル世代に対する印象(良い点)では、「PC スキル、デジタルスキルが高い」が 5 割以上と高く、次いで「情報収集が速い」、「新しい物事に好奇心を持っている」、「向上心がある」という順に多い結果になりました。一方で、デジタル世代に対して課題と感じている部分については、「打たれ弱さ・ストレス耐性の低さ」が最も多く、次いで「ビジネスマナーの不足」、「一般常識・教養の不足」について課題と感じる管理職が多いという結果になりました。

#### Q. 管理職が感じる、デジタル世代の良い点、課題点は？

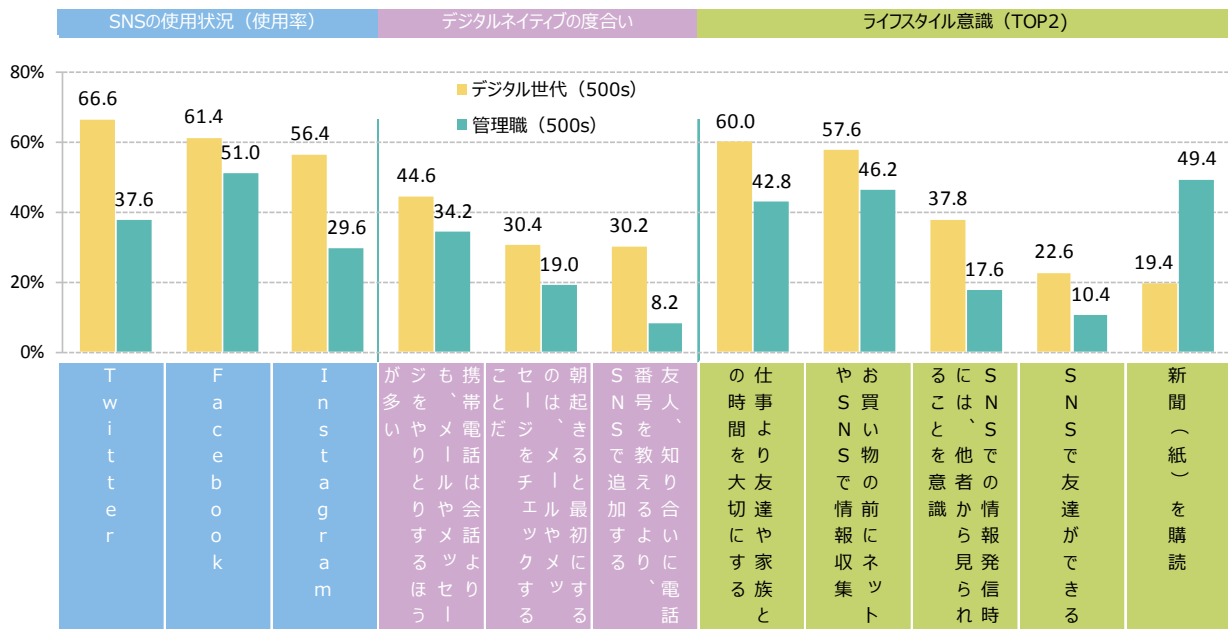


## 【2. デジタル世代 vs 管理職 価値観の違い】

### (2-1) SNS の利用頻度：Instagram と Twitter で利用頻度の差が大きい

SNS の使用状況を使用率<sup>\*2</sup>で見ると、デジタル世代・管理職ともに「YouTube」がトップとなっています。全般的に SNS の利用頻度はデジタル世代が管理職を上回っており、特に「Twitter」、「Instagram」、「Facebook」での差異が顕著であることが分かりました。ライフスタイルについて尋ねたグラフからは、デジタル世代は SNS やネットを単に情報を得るだけでなく、購買や交流に生かし有用に活用していることが読み取れます。また、デジタル世代は管理職世代と比較し、SNS で情報発信を行う際には他者からどう見られるかを意識する傾向にあり、新聞や本といった紙媒体から情報を得る機会が少ないという結果になりました。

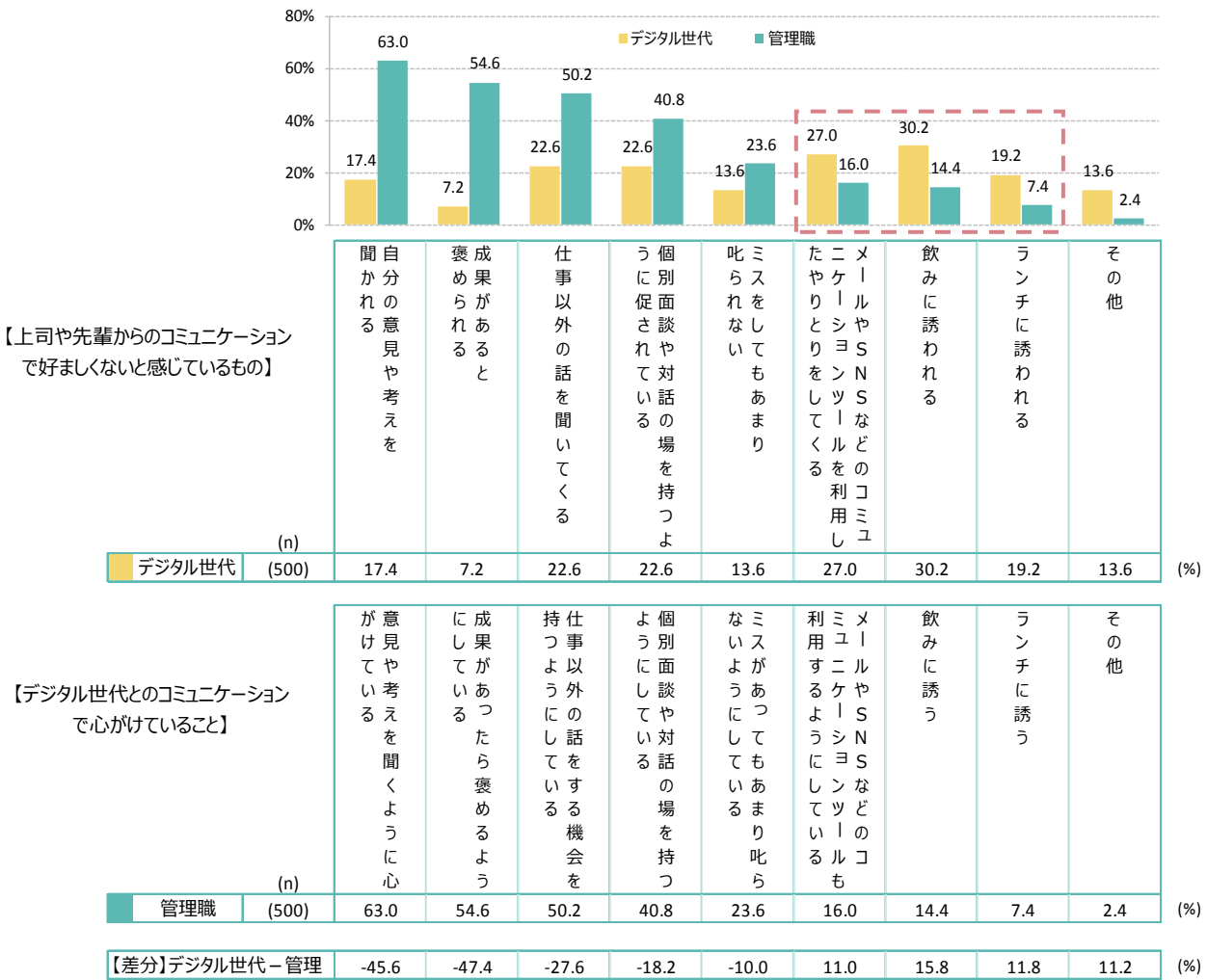
\* 2：調査で回答を得た各項目の利用頻度や傾向をスコア化して比較しています。





**(2-2) コミュニケーションのギャップ：管理職からの「飲み会やランチへの誘い」をデジタル世代は疎ましく感じている**

管理職がデジタル世代とのコミュニケーションを円滑にするために心がけていることとして「メールや SNS でコミュニケーションをとるようにする」、「飲み会やランチに誘う」を挙げています。一方、デジタル世代が上司や先輩からのコミュニケーションで好ましくないと感じているものは、「飲み会やランチへの誘い」が多く挙がっており、実際に行っている管理職は少数ながらも、良かれと思っている行動が受け手には煩わしく感じているという実態があることが分かりました。





THE ADECCO GROUP

#### 【調査概要】

調査対象：①デジタル世代：20代で企業や団体に勤務している男女、②デジタル世代を部下に持つ管理職（係長以上）

サンプル：①デジタル世代：500人、②管理職：500人

調査方法：インターネット調査

実施時期：2018年9月28日～29日

#### アデコ株式会社について

アデコ株式会社は、世界60の国と地域で事業を展開する人財サービスのグローバルリーダーである The Adecco Group の日本法人です。コンサルティングを通じ、働くすべての人々のキャリア形成を支援すると同時に、人財派遣、人財紹介、アウトソーシングをはじめ、企業の多岐にわたる業務を最適化するソリューションを提供します。アデコはより働きがいを感じられる社会の実現を目指し、さらなるサービスの強化に取り組んでいます。当社に関するより詳しい情報は、[www.adecco.co.jp](http://www.adecco.co.jp)をご覧ください。

#### 【本件に関するお問い合わせ先】

アデコ株式会社 広報部

Tel. 050-2000-7024