

## トピックス

### Z世代社員の実態 ～団塊ジュニア世代とのギャップから探る～

Z世代の特徴を表す言葉に「チル&ミー」※があります。(※芝浦工業大学教授 原田曜平氏が提唱するキーワード)

チルは「chill out」のチルで、ゆったりと心地よく過ごすことを好み、人と競うよりもマイペースでいたいという価値観を大切にする特徴を、ミーは「me」＝「私」で、SNSでの発信意欲・自己承認欲求が強いという特徴を表しています。

はたして、Z世代は世間が持つイメージどおりなのでしょうか？ Z世代と上手く付き合うために、東京海上研究所で行った世代別意識調査の結果に基づき、Z世代社員の実態を紹介します。

## 1. 世代区分

マーケティングなどで用いられる世代区分は諸説ありますが、本稿では東京海上研究所で区分した図1のとおりとします。

東京海上研究所が実施した世代別意識調査の結果について、まだ学生の「Z世代(学生)」と、既に学業を終え社会に出てきた「Z世代(社会人)」、職場ではマネジメントする側にいる「団塊ジュニア世代」を比較しながら見ていきます。

#### 調査フレーム

- 調査対象：全国の18歳～65歳の就業経験（アルバイトを含む）のある男女1,200名  
しらせ世代、新人類世代、団塊ジュニア世代、ミレニアル世代（男女各100名）、Z世代（男女各200名）
- 調査方法：アンケート調査会社が持つパネルに対するオンライン方式
- 調査期間：2022年11月22日～11月25日

【図1】世代区分

世代	生年	年齢
しらせ	1952 (S27) ～1960 (S35) 年	63～71歳
新人類	1961 (S36) ～1970 (S45) 年	53～62歳
団塊ジュニア	1971 (S46) ～1982 (S57) 年	41～52歳
ミレニアル	1983 (S58) ～1996 (H8) 年	27～40歳
Z	1997 (H9) ～2006 (H18) 年	17～26歳
a	2007 (H19) 年～	16歳以下

## 2. Z世代の実態

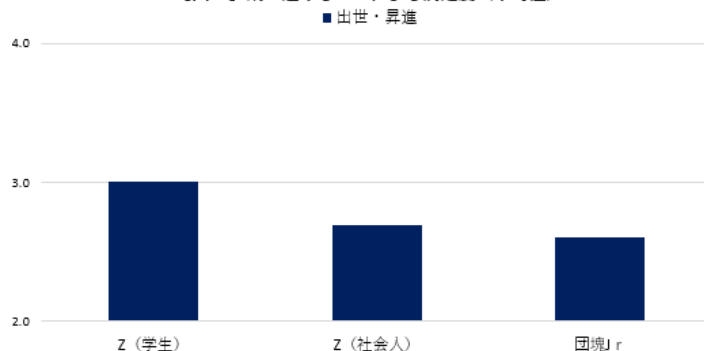
### (1) チル(ゆったり・マイペース)

世間からは「Z世代はあまりガツガツしておらず消極的」とか「無気力」というイメージを持たれがちですが、実際のところはどうなのでしょう。

#### 【出世意欲】

「出世・昇進を成し遂げることによる満足度」について、5段階(満足度 1:低い～5:高い)で調査しました。図2のとおり、まだ社会に出ていないZ世代(学生)は、他世代と比べて、出世・昇進することに満足する傾向が見られました。一方、Z世代(社会人)は団塊ジュニア世代と同程度でした。

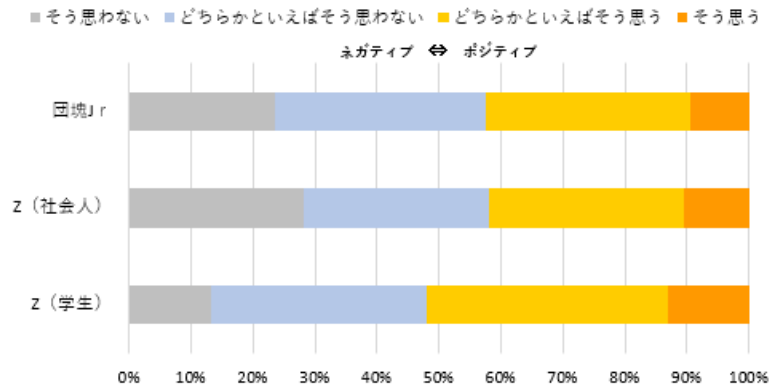
【図2】成し遂げることによる満足度(平均値)



## 【将来展望】

「自分の将来に明るい希望を持っている」について、4段階(そう思わない/どちらかといえばそう思わない/どちらかといえばそう思う/そう思う)で調査しました。図3のとおり、Z世代(学生)はポジティブ回答が半分を占めますが、Z世代(社会人)はネガティブ回答の割合が多くなり、団塊ジュニア世代と同程度でした。

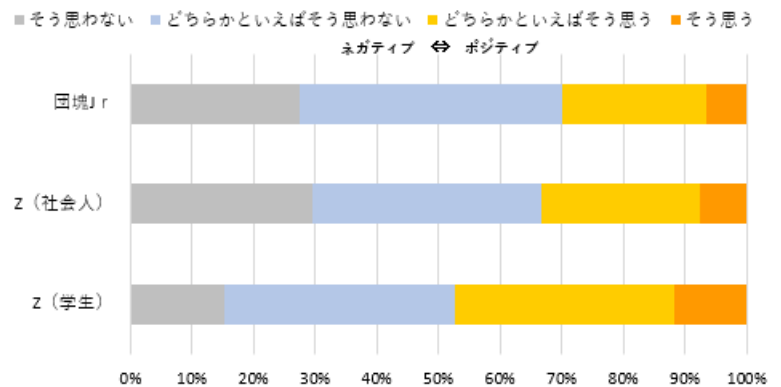
【図3】自分の将来に明るい希望を持っている



## 【社会変革意欲】

「変えたい社会現象が変えられるかもしれない」について、4段階(同上)で調査しました。図4のとおり、意欲的な回答の割合が多いのはZ世代(学生)です。一方、Z世代(社会人)の回答は団塊ジュニア世代と同程度で、冷めた感じが窺えます。

【図4】変えたい社会現象が変えられるかもしれない



これらの結果から、Z世代全体が特別

冷めているわけではないことが確認できます。しかしながら、Z世代(学生)とZ世代(社会人)では差異が見られる一方で、Z世代(社会人)と団塊ジュニア世代にはほとんど差異が無いことから、Z世代は社会に出て現実を知り、少し冷めてしまう傾向にあるのかもしれない。

## (2) ミー(自己承認欲求が強い)

世間からは「Z世代はネット上で『いいね』をもらうことで自己承認欲求を満たしている」というイメージを持たれがちですが、実際にZ世代はどのようなコミュニティ(人との関係)を望んでいるのでしょうか。

## 【自己承認欲求】

SNSで「いいね」をもらい自己承認欲求を満たす人が多い中、誰から認められたいと思っているのか、[上司・同僚]と[フォロワー等ネット上のみで繋がりのある人]について、4段階(1:そう思わない 2:どちらかといえばそう思わない 3:どちらかといえばそう思う 4:そう思う)で調査しました。

【図5】誰から認められたいか(平均値)

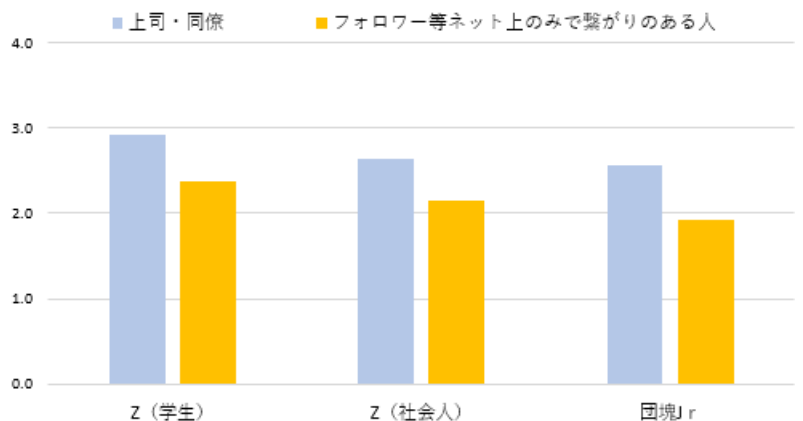


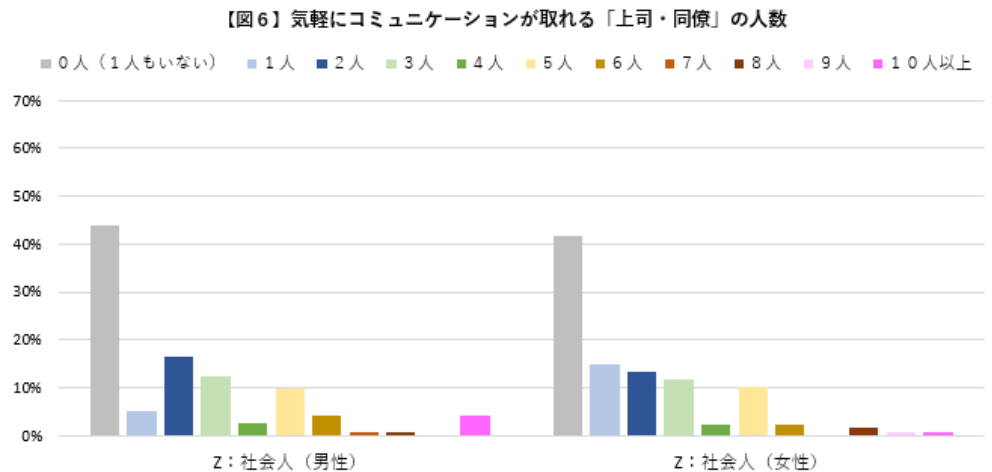
図5のとおり、Z世代(学生)も(社会人)も、ネット上よりもリアルな存在である上司・同僚から認められることを望む傾向が見られました。

Z世代は承認欲求が特別強いわけではなく、また、団塊ジュニア世代と大きな違いがないことも確認できます。

## 【気軽にコミュニケーションが取れる人数】

Z世代(社会人)に「気軽にコミュニケーションが取れる『上司・同僚』の人数」を聞いてみたところ、図6のとおり、男女とも「1人もいない」という回答が4割を超えました。

職場で誰ともコミュニケーションが取れず孤立しているZ世代が半分近くいる状況です。



### 3. 調査結果から

育ってきた時代背景から生まれるジェネレーションギャップですが、今回の調査結果ではマネジメントする側の代表である「団塊ジュニア世代」と、マネジメントされる側の代表である「Z世代(社会人)」には、出世意欲、将来展望、社会変革意欲、自己承認欲求といった面ではほとんど差が見られませんでした。

細かな差異に着目すると、Z世代(学生)は他の世代に比べ意欲的な面が見られましたが、夢を抱いて社会に出た後に元気をなくしている様子が窺えました。希望した会社に入社したにもかかわらず、「思い描いていた会社生活を送れそうにない」「社内に相談できる人がいない」「世の中、こんなものか」と徐々に諦めてしまっているのかもしれません。

**Z世代は、素直で、夢や希望をもって社会に出てきた、デジタルネイティブの頼もしい若者です。**

他の世代の意識を少し変えることが「Z世代社員のトリセツ」につながるかもしれません。

#### <Z世代社員のトリセツ>

- 先入観にとらわれない (どの世代もさほど変わらない)
- 失望させない (どの世代もかつてはそうであったように、夢や希望を持って入社してきています)
- 孤立させない (世代を超えて適度なコミュニケーションをこころがけてください)

以上