

## ミレニアル世代の働き方意識調査 中間報告

ミレニアル世代の特徴について

### The Attitude Survey on Millennials Workstyle. How Millennials Work Differently?

ワークスタイル研究部会  
 Work Style Research Group

#### 1. はじめに

- 2019 年度活動振り返り -

ワークスタイル研究部会では 2019 年度よりミレニアル世代に焦点を当てた研究を行っている。昨年はミレニアル世代の働き方を分類する上での軸について議論し、仕事や活動に対する意識を測る軸と組織との関係性を測る軸の 2 つを掛け合わせたマトリクスを構築した (図 1)。

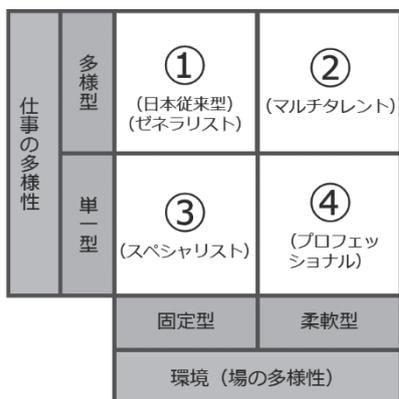


図 1 働き方分類マトリクス

縦軸は仕事の軸 (多様 / 単一) で仕事や活動に対する意識を測る軸、横軸は場の多様性 (固定 / 柔軟) で組織・コミュニティとの関係性を測る軸である。①は一つの会社や組織で多様な仕事を行う日本の従来型ゼネラリストタイプ、②は様々な会社や組織で多様な仕事を行うマルチタレントタイプ、③は一つの会社や組織で単一の仕事を行うスペシャリストタイプ、④は様々な会社や組織で単一の仕事を行うプロフェッショナルタイプとしている。ミレニアル世代が理想とする働き方はどの象限が多いのか、また他の世代と比較した際にどのような違いがあるのかを調べ、ミレニアル世代が理想とする働き方の特徴を明らかにすることとした。なお本件では Pew research center の定義に基づき、2020 年 3 月の

調査時点で 24 歳から 39 歳の層をミレニアル世代としている。

#### 2. 調査手法

マトリクスの象限の分布及び世代間の違いを把握するための手法としてウェブアンケートを用いた。回答者には 4 つの象限からいずれか一つを選んでもらうのではなく、仕事に対し多様か単一どちらを好むかを分類する設問群と環境 (場の多様性) に対し固定か柔軟かどちらを好むかを分類する設問群に回答してもらうことで各象限への分布を把握することとした。また同じ設問で理想の場合と現実の場合で回答してもらい、理想と現実で働き方や象限の分布にどのような差が生じているのかも調べることができるようにしている。

- ・調査期間：2020 年 3 月 3 日 ~ 3 月 5 日
- ・調査対象：日本国内在住の 22 歳 ~ 60 歳男女、会社員・個人事業主
- ・サンプル数：800 人
  - ~ 23 歳 (Z 世代)                      男・女各 125 人   計 250 人
  - 24 歳 ~ 39 歳 (ミレニアル)   男・女各 125 人   計 250 人
  - 40 歳 ~ 55 歳 (ミドル)           男・女各 75 人   計 150 人
  - 55 歳 ~ 60 歳 (シニア)           男・女各 75 人   計 150 人
- ※年齢区分はピューリサーチセンターの定義に基づく<sup>1)</sup>
- ・設問項目：仕事や活動に対する意識・価値観を測る設問 28 問、就業環境の変化の許容を測る設問 19 問、SD 法 (対となる言葉を用いて 7 段階の尺度で回答する方法) で測定  
 ※設問はミレニアルズ世代に関するレポート等を参考に作成<sup>2)3)4)</sup>
- ・調査会社：マクロミル

### 3. 調査結果

#### 3.1 アンケート結果

分析に関しては新型コロナの影響を受け、当初予定していたスケジュール通りには進められていない。ここでは現時点で集計が完了している内容について報告することとしたい。

改めて設問の尺度について触れておく。今回のアンケートでは対となる言葉を用いて7段階の尺度で回答をしてもらうこととした。具体例を用いて説明する。「仕事や就業環境に対してあなたが重要と思うものは何ですか？」という設問のあとに「【A】与えられた仕事をこなす」「【B】自分で仕事をつくる」というような対となる2つの項目を設け、Aに近い/かなりAに近い/ややAに近い/どちらでもない/ややBに近い/かなりBに近い/Bに近いという7つの選択肢から1つを選び回答する仕様としている。Aに近い～ややAに近いを選択するとA群、Bに近い～ややBに近いを選択するとB群となる。ミレニアルズ世代がどのような選択肢を理想の働き方として挙げているのか、回答結果の中から特徴的な部分を以下にまとめる。

表1 ミレニアル世代 特徴的な回答

	A 群		B 群	
1	企業・組織に雇用される	65.1%	14.7%	個人で単発の仕事を請け負う
2	終身雇用	48.1%	25.6%	転職・独立
3	本業に集中している	55.0%	24.0%	兼業・複業にも取り組んでいる
4	一つの仕事を究める	41.9%	41.1%	多様な仕事を経験する
5	与えられた仕事をこなす	53.5%	29.1%	自分で仕事をつくる
6	定型業務に取り組む	51.2%	16.7%	非定型業務に取り組む
7	チームで働く	49.2%	29.5%	個人で働く

ミレニアル世代は一般的に単発の仕事（ギグワーク）を請け負うことを好むと言われているが、Ernst & Young社の調査によると必ずしもそうではないようである<sup>5)</sup>。日本のミレニアル世代はどうなのだろうか。アンケート結果によると企業・組織に雇用されること、終身雇用で働くことが理想と答えた層が多い（表1-1,2）。兼業・複業に対する取り組みも本業への集中と比較して低い数字であることから（表1-3）、日本のミレニアル世代は安定性のある労働環境、働き方マトリクスの横軸でいえば固定型を求めている層が多いのではないだろうか。仕事の多様性に関しては多様か単一どちらか一方を好むというような傾向はみられない（表1-4）。他の設問と合わせて分析を進め、働き方マトリクスの縦軸の

分布について正確な結果を把握するようにしたい。最後に仕事に対する姿勢や好みに関する点にも触れておく。自ら仕事を創り出すよりも与えられた仕事をこなすこと、非定型業務よりも定型業務に取り組むことを好むという層が多く、仕事に対してはやや受け身の姿勢がうかがえた（表1-5,6）。個人で働くよりもチームで働くことを好む層が多いという結果（表1-7）についてはミレニアル世代の特徴として挙げられる、仲間とのつながりを大事にするという印象と共通するといえる。

現時点ではミレニアル世代のアンケート結果を見ているだけに過ぎず、アンケート回答者が働き方マトリクスにどのように分布しているのか、他の世代と比較してどのような特徴があるのかといった分析に着手できていない。また理想の働き方と現実の働き方にどのような差が生じているのかといった分析についても未着手である。2020年度下期中にはこれらの分析が完了するようにしたい。

#### 3.2 新型コロナ 働き方への影響について

今回の調査はミレニアル世代が理想とする働き方の特徴を明確にすることを目的としているが、アンケート実施時期が2020年3月であり新型コロナの影響が出始めたタイミングであった。新型コロナが蔓延した現在において、このアンケート結果を分析するだけでは今のミレニアル世代の働き方を正しく把握することができない。そこで今回の調査をビフォアコロナの働き方を把握するアンケート結果と位置づけ、設問内容を実施済みのアンケートと統一したうえで今年度内にウィズコロナの働き方を把握するアンケートを実施し、2つのアンケート結果を比較することで新型コロナが働き方にどのような影響を与えたのかを調査することとしたい。新型コロナの影響によりスケジュールが変更となる可能性はあるが、2021年3月の実施に向けてウィズコロナの働き方調査アンケートの準備を進め、2021年度のオフィス学会大会で発表することを目指す。

#### 4. 来期へ展望

繰り返しとなるが、まずはビフォア/ウィズコロナの働き方に関するアンケート結果をまとめ、2021年度のオフィス学会大会で発表することを目指す。加えて以下2つの取り組みについても検討したい。

##### ① 類型分類簡易測定版の作成

働き方分類を行うにあたり現状では約60の設問に回答する必要がある。簡易に測定できるようアンケート結果に対して因子分析を行い負荷量の高い項目を調べ、10問程度で測定できるようにする。

##### ② 常時アンケート回答可能なウェブサイトの作成

簡易測定版を用いて、常時アンケート回答可能なウェブサイ

トを作成し、継続的にデータを取得できる環境を構築する。入手したデータを蓄積し今後の分析に活用すること、また先のアンケート結果にサンプリング誤差が無いかを確認することを目的としている。

これら2つの取り組みについては、2021年度オフィス学会大会以降を予定している。

## 5. おわりに

新型コロナの蔓延は、近年において最もドラスティックに世の中に対して変化を起こした出来事だといえる。リモートワークやウェブ会議の普及によって物理的な制約が取り除かれた一方、何のためにオフィスに出社していたのか、そもそもなぜ働いているのかといったことを内省するきっかけにもなった。今回のアンケートはミレニアル世代が理想とする働き方の特徴を明らかにするべく行ったが、奇しくも新型コロナの影響が大きくなる前に実施するものとなった。ウィズコロナ時代に改めてアンケートを取ることでビフォア/ウィズコロナでの働き方の変化を比較することができれば貴重な情報が入手できるのではと考えている。ウィズコロナ以降の働く環境やコミュニケーションのあり方は多様化し、それに伴って働き方は今まで以上に個人が自ら考え、かたち作っていくものになると考えられる。ワークスタイル研究部会では時代や価値観の変化といった要素にも着目し、働き方に加えて、働くことに対する意識や理由についても研究と考察を進めていきたい。

## 参考文献

- 1) Pew research center, Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- 2) JETRO, 次世代を担う「ミレニアル世代」「ジェネレーションZ」
- 3) 経済産業省, 新・社会人基礎力(仮称) アンケート調査結果
- 4) デロイトトーマツ, 2019年デロイトミレニアル年次調査
- 5) Ernst & Young, The Millennial Economy. <https://eig.org/millennial>

## <ワークスタイル研究部会 研究メンバー>

石崎 真弓	ザイマックス不動産総合研究所
遠藤 一	オカムラ
菅野 誠	三幸エステート
児玉 達朗	東電不動産
妹尾 大	東京工業大学工学院教授(部会長)
武部 雅仁	三井デザインテック(幹事)
藤枝 由美子	ジャパン・インフラ・ウェイマーク
前原 洋介	プラス
真鍋 誠司	横浜国立大学国際社会科学研究院教授

※ 50音順

提出年月日 2020年9月22日