

パネルディスカッション：世代ごとに見る希望のワークスタイルとは
(ミレニアル世代の働き方意識調査中間報告)
ワークスタイル研究部会

In Terms of Desired Work Style in Each Generations
Work Style Research Group

司会者	妹尾 大	(東京工業大学)
パネリスト	前原 洋介	(プラス株式会社)
パネリスト	津吹 未来	(プラス株式会社)
パネリスト	會澤 三士郎	(株式会社野村総合研究所)
Coordinator	Dai SENOO	(Tokyo Institute of Technology)
Panelist	Yousuke MAEHARA	(PLUS Co.,Ltd.)
Panelist	Miki TSUBUKI	(PLUS Co.,Ltd.)
Panelist	Sanshiro AIZAWA	(Nomura Research Institute, Ltd.)

1.はじめに

・2020年度ミレニアル世代の働き方意識調査について

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。昨年はワークスタイル研究部会が考案したマトリクスにもとづきミレニアル世代の働き方を把握するための設問を設計、22歳～60歳の会社員・個人事業主の方を対象にアンケート調査を実施し、800人の回答を得た。

2.2021年度JOS大会発表内容について

アンケート調査の分析について研究部会内で議論し、ミレニアル世代と他の世代の働き方を比較することによりミレニアル世代の特徴を明らかにすること、今回の調査結果において働き方を分類する上での因子となりうるものを特定することの2つにフォーカスし、研究に着手した。

これらの分析結果をもとに、2021年度JOS大会発表ではX・ミレニアル・Z世代から1名ずつパネリストを迎えパネルディスカッションを行う。パネリストには、各世代の働き方の違いや分析結果と世間が抱く各世代のイメージとのギャップ、それぞれの世代が希望する働き方についての見解を述べて頂く。加えて、分析結果から特定した働き方を分類する6つの因子についても討議したいと考えている。本ディスカッションを通じて、自身とは異なる世代が働くうえで何を重視しているのかといった点や、今後の働き方の潮流を考える上でのヒントを提供できれば幸いである。ぜひ自身の働き方と照らし合わせながら参加いただきたい。

3.アンケート分析結果抜粋

i) 各世代の働き方比較 (分散分析)

- ・分散分析 (ANOVA) によるZ世代とミレニアル世代、Z世代とX世代、ミレニアル世代とX世代の差の検定を実行し、各世代の回答に差が見られた設問を特定した。

各世代の定義

Z世代	
年齢	～24歳 (1997年～)
一般的な特徴	ミレニアル世代と同傾向が多い / 完全なスマホ・SNS世代 (ソーシャルネイティブ)
ミレニアル世代 (Y世代)	
年齢	25歳～40歳 (1981～1996年)
一般的な特徴	多様性に富んだ世代 / 社会意識が高い / X世代より情報技術に精通 (デジタルネイティブ)
X世代	
年齢	41歳～56歳 (1965～1980年)
一般的な特徴	前世代よりは独立心、順応性が高く情報技術に精通 / ワークライフバランス重視

※年齢は2021年時点、バソナキャリア はたらきコンテツをもとに作成¹⁾

・ 検証結果

ミレニアル世代と Z 世代は様々な人と働くチームワーク重視。仕事と家庭を両立する意識がある。一方 X 世代は他の世代よりも個人で働くことを好む。また仕事重視の傾向がある。

Z 世代だけに見られる傾向としては、自分のやりたいことへのこだわりの強さ、権利の主張、現状の仕事へのこだわりの薄さなどがある。

上記のようにミレニアル世代と Z 世代に共通する傾向と Z 世代のみに見られる傾向があった。

X 世代と他の世代の回答に差が見られた質問 (調整 p 値<0.05)

	調整 p 値			平均値		
	Z-Y	Z-X	Y-X	Z	Y	X
1: 【A】に近い 7: 【B】に近い						
【A】個人商店的に働く 【B】様々な人と働く		**	**	4.3	4.3	3.8
【A】フルタイムで働く 【B】仕事と家庭を両立する		**	**	3.8	3.9	3.1

Z 世代と他の世代の回答に差が見られた質問 (調整 p 値<0.05)

	調整 p 値			平均値		
	Z-Y	Z-X	Y-X	Z	Y	X
1: 【A】に近い 7: 【B】に近い						
【A】自分のやりたいことにこだわる 【B】状況に応じてやりたいことを変える	**	**		3.6	4.1	4.1
【A】権利を主張する 【B】義務を遂行する	**	**		3.9	4.3	4.4
【A】今の仕事を続ける 【B】別の仕事を探す	*	**		3.8	3.5	3.3
【A】固定席 【B】フリーアドレス席	**	*		3.7	3.1	3.2

- ・ 理想の働き方に関する設問に対し因子分析を実行、6 つの因子を特定した。

理想の働き方に関する設問から特定された 6 つの因子

①チャレンジャー (挑戦的な働き方)
常に新しいことに能動的にチャレンジし、価値を生み出そうとする
②ジョブホッパー (転職を見据えた働き方)
兼業や勉強などで、将来の転職の可能性を見据えている
③チームワーカー (チームワークを重視した働き方)
幅広い知識を持って様々な人と協働し、チームで成果を出そうとする
④ストレスフリー (ストレスフリーな働き方)
働きやすさや組織の風通しの良さを重視する
⑤ワーカーホリック (私生活より仕事を優先した働き方)
プライベートの時間を削ってでも、仕事に従事しようとする
⑥アルトリスト (他者の利益を重視した働き方)
他者や社会へ貢献することに、大きな焦点を置いている

今後の研究に向けて

- ・ より簡易に働き方調査を実施できるよう因子負荷量の高い 26 問を抽出。将来的にはこれらの設問を web 上に掲載し、常時回答を収集できる状態を目指す。
- ・ 回答者には 6 つの因子を用いたレーダーチャートによってアンケート結果を表示する。世代や業種などの比較軸を用意し、自身の働き方の傾向を把握できるようにする。

ii) 働き方分類の因子特定 (因子分析)

4.パネリスト紹介

[コーディネーター]

妹尾 大 (東京工業大学)



1998年に一橋大学大学院商学研究科博士課程単位取得満期退学。北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科助手、東京工業大学大学院社会理工学研究科助教授、同准教授を経て、2017年より東京工業大学工学院教授。博士(商学)。専門分野は経営組織論、経営戦略論、情報・知識システム。

[パネリスト]

前原 洋介 (プラス株式会社ファニチャーカンパニークリエイティブ事業部企画推進室)



プラス株式会社に入社以来オフィスデザイン、施設などのインテリア設計業務に携わる。近年では提案活動における企画推進とオフィス設計を同軸で行う。

津吹 未来 (プラス株式会社ファニチャーカンパニー商品開発部)



大学卒業後、車いすシーティングを中心とした医療福祉機器のメーカーに入社。2019年プラス株式会社に入社。チェアーカテゴリを中心に商品企画・開発に従事。

會澤 三士郎 (野村総合研究所)



2021年に東京工業大学工学院経営工学系経営工学コース修了。オンライン環境におけるコミュニケーションについて研究を行なった。同年に新卒で野村総合研究所に入社。産業分野の顧客に対してITソリューションの提供を目指す。

謝辞

分析業務にご協力いただきました東京工業大学妹尾研究室大学院生の皆様に改めて感謝申し上げます。

参考文献

- 1) パソナキャリア, はたラボ〜働くコト研究所〜
<https://www.pasonacareer.jp/hatalabo/entry/2020/07/22>
- 2) 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/>
- 3) JETRO, 次世代を担う「ミレニアル世代」「ジェネレーションZ」
- 4) 経済産業省, 新・社会人基礎力(仮称) アンケート調査結果
- 5) デロイトトーマツ, 2019年デロイトミレニアル年次調査

<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
児玉 達朗	福島県大熊町
菅野 誠	三幸エステート
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)
趙 程林	東京造形大学室内建築大学院
辻井 耕太郎	プラス
津吹 未来	プラス
前原 洋介	プラス