

# 人事 Lab ヒトコトラボ

Vol.3 ~若手人材の働き方や働くことへの意識変化~

株式会社マイナビ 静岡支社  
支社長 野澤 哲

プロフィール：2005年新卒で入社。大阪府出身。関西・中国・四国地方にて10年強、中途採用支援部署にて採用や人材教育・育成、人材活用等の法人営業を経験後、滋賀支社を経て2020年10月より現職。趣味はサッカー。



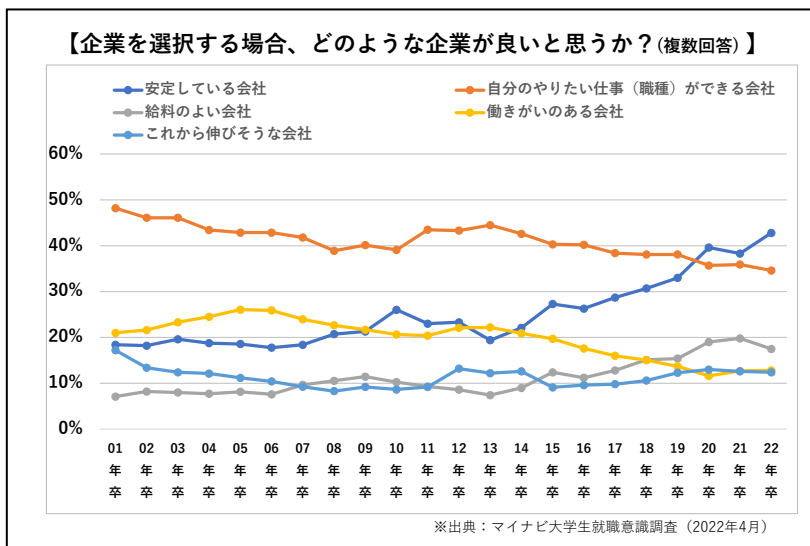
先日、大学時代の同級生の結婚式へ参列しました。40代となった学友のほとんどは管理職へ就き、話題の一つは若手社員へのマネジメント面での悩みについて。「若い女性部下とのコミュニケーションがうまくいかない。ハラスメントも気になる」「なかなか会社の人材採用がうまくいかず、人手不足で若手メンバーが疲弊している」「チームや周囲で若手層の退職が続いてしまっている」。そして話の流れはやがて、若者へと矛先が。いつの間にか「最近の若いモノは…」と言う側の立ち位置になったのだと痛感しました。

さて第3回ヒトコトラボでは、20代を中心としたそんな若手人材の就業意識に関する変化や傾向をテーマにお届け致します。

昨今、若手世代を象徴する言葉の一つが『Z世代』ではないでしょうか。詳しい説明は省略しますが、1990年代後半から2010年頃生まれ、現在の10代前半から20代半ばくらいのことで、その特徴はデジタルネイティブな世代であること。生まれながらにインターネットやスマホが当たり前にある環境で育ち、前の世代までと比較した傾向として「多様性や自分らしさを大切にする」「効率性を重視する」「承認欲求が強く、どうみられるかを気にする」「オープンでフラットなコミュニケーションを好む」などと言われます。当社でも様々な調査・レポートを出していますが、総じてZ世代では、人生において働くこと・仕事についての優先順位が比較的低くなっており、安定志向が強く、競争意識が低下してきているといった傾向・特徴が伺えます。

例えば、1979年から毎年実施の『マイナビ大学生就職意識調査』（2022年4月）によると、2023年卒学生の就職観は「楽しく働きたい」が37.6%（前年比2.8pt増）でトップ。2位は「個人の生活と仕事を両立させたい」の22.7%（前年比0.3pt減）という結果に。また「人のためになる仕事をしたい」「社会に貢献したい」などといった、社会的意義を求める項目に関してはここ10年減少傾向になっています。この結果からも、Z世代は会社や社会のために身を削るというタイプは少ないのかもしれませんが。職場は雰囲気の良いさを重視し、プライベートも充実させたいというのが、仕事に取り組む上でのスタイルと言えるでしょう。

また、「企業選択のポイント」（グラフ参照）については「安定している会社」が43.9%（前年比1.1pt増）。2019年卒まで同調査でトップだった「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」を引き離し、前述した安定志向が色濃く出ている結果となりました。ただ、「企業志向」は大手志向が48.5%で前年より2.6%減少し、中堅・中小企業志向が47.8%と前年から2.9%増加。安定志向の傾向があるZ世代ですが、だからといって大手に集中しないことから、自分がフィットできる会社や、これから伸びそうな産業などをしっかり見極めようとしている姿勢が伺えます。



VUCA時代と言われるように、先行きが見通しづらく変化の激しい時代です。そうした様々な社会情勢の変化から、Z世代だけではなく世代を越えて起こっている働き手の就業意識の変化をここ数年は強く感じます。そして、政府による働き方改革や各種労働行政に関する法改正などの人的資本への取り組み・施策も強化されており、ジョブ型雇用や副業兼業、在宅ワークなどと働き方の多様化も訪れています。翻って企業経営においては、この変化をどう捉えて、どう人材戦略へと反映していくのか。

各社がこれまで培ってきた採用活動や人材育成ノウハウ、マネジメント手法。労務管理や各種人事関連の規定・就業規則、人事制度、労働環境など。企業によって異なるはずですが、外的環境の変化に影響を受けて、企業の人的資源の在り方もまた見直しや改善、時には抜本的なバージョンアップが必要なかもしれません。

今回の概要や調査データは当社が運営する、経営と人材をつなげるメディア『HumanCapital サポネット』および『キャリアリサーチ Lab』サイトを参照しました。ご興味のある方は検索サイトから閲覧ください（閲覧・登録無料）。



次回は11月！Vol.4 高校生の興味や将来に対する考え方についてお届けする予定です

