

～「平成元年入社組」と「平成30年入社組」にアンケート調査を実施～ **オー人事から見る「平成30年間の職場内のミスマッチ」を調査** **入社を決め手は「ロマン志向」から「リアル志向」へ変化**

人材総合サービスを全国で展開する株式会社スタッフサービス・ホールディングス(本社:東京都千代田区)は、「平成元年に社会人になった方々(以下、元年組)」と、「平成30年に社会人になった方々(以下、30年組)」を対象に、仕事に対する価値観と職場内のミスマッチに関する意識調査を実施しました。

1989年から2019年の平成の30年間でインターネット・携帯電話の普及やIoT化など日本人の生活は劇的に変化してきました。また、「働き方改革」の推進や「ワークライフバランス」などの浸透により、働く環境や人間関係においても大きな変化が生まれています。

スタッフサービスでは、「オー人事」のフレーズとともに、働くすべての人が感じているさまざまなギャップを敏感に捉え、職場におけるミスマッチについてCMを通して描き続けてきました。このたび、平成の30年間の変化を肌で感じてきた「元年組」と、これからの日本を最前線で引っ張っていく世代である「30年組」に対して、仕事に対する価値観と職場内のミスマッチに関する調査を実施し、分析しました。

今回の調査を通じて、平成の30年間で仕事や働き方、職場環境の捉え方・世代ごとの価値観の違いに、時代の大きな移り変わりを見てとることができました。また、いつの時代も「最近の若者は…」と言われてきましたが、上司と部下の考え方の違いによる職場でのミスマッチや悪しき慣習は時を経ても変わらずに存在する、ということが改めてわかりました。



【調査における主な特徴】

- ◆ 元年組の入社を決め手は「**やりがい(29.8%)**」、30年組は「**給料(23.6%)**」が最も多い回答に
平成30年間に於ける推移は「ロマン志向」から「リアル志向」へ
- ◆ 元年組の最も多い回答は「**定年まで(38.0%)**」、一方で30年組は「**3年以内(27.9%)**」
終身雇用の時代から転職が当たり前の時代へ
- ◆ 平成で終えたいと思う職場の悪しき慣習は、どちらの世代とも「**残業・ハラスメント・飲み会**」
特に元年組は、「年功序列・肩書主義」、30年組は、「古い企業体質」を終わらせたいという声が多く集まった
- ◆ どちらの世代とも約7割が職場内でのコミュニケーションのミスマッチを経験
元年組は部下や後輩に対し、「**打たれ弱い、執着心がない**」という印象、30年組は上司に対し「**非効率、変化を恐れる**」という印象を持つ
- ◆ 元年組の約9割が「**平成の間で職場環境が変わった**」と回答(86.0%)
主な理由は「**働き方の選択肢が広がった**」ことと「**ドライな人間関係と雰囲気**」
調査の詳細についてはP.2以降をご参照ください。

本リリースに関するお問い合わせ先

株式会社スタッフサービス・ホールディングス
 担当: 長谷川(090-7734-7243)、野崎

TEL: 03-5209-7177 FAX: 03-5209-7193 メール: ssg-pr@staffservice.ne.jp

調査結果トピックス

平成30年間における「職場内でのミスマッチ」を把握すべく、平成元年に社会人になった方と平成30年に社会人になった方を対象にアンケート調査を実施しました。

新卒入社時に描いていた理想の上司のタイプとは？

■「理想の部下の育て方」で大きな世代間のギャップを確認

元年組で「厳しく育てる」と回答した方は約4割(42.3%)と、30年組の約2割(20.6%)に対して2倍近い数値に

新卒1社目の会社に入社した決め手は？

■元年組の決め手は「やりがい(29.6%)」、30年組は「給料(23.6%)」が最も多い回答に

平成30年間における推移は「ロマン志向」から「リアル志向」へ

1社目に入社する際の予想勤続年数は？

■元年組の最も多い回答は「定年まで(38.0%)」、一方で30年組は「3年以内(27.9%)」

終身雇用の時代から転職が当たり前の時代へ

平成で終わりたいと思う職場の悪しき慣習は？

■どちらの世代も「残業・ハラスメント・飲み会」系は共通して多くの票が集まる

元年組は、「年功序列・肩書主義」、30年組は、「古い企業体質」に疑問を呈している

コミュニケーションにおけるミスマッチとは？

■どちらの世代とも約7割が職場でのコミュニケーションのミスマッチを経験

元年組は部下や後輩に対し、「打たれ弱い、執着心がない」という印象、30年組は上司に対し「非効率、変化を恐れる」という印象を抱えている

※これより以下のアンケートは、「平成元年入社組」のみに行いました※

理想の上司になれているか？

■元年組の約8割が「理想の上司になれていない」と回答(79.8%)

「自分自身の能力不足、部下の意見より会社の決定を優先してしまう」などの理由がある

平成30年間の職場環境の変化は？

■元年組の約9割が「職場環境が変わった」と回答(86.0%)

主な理由は「働き方の選択肢が広がった」とことと「ドライな人間関係と雰囲気」

■調査の概要

- ・実施時期:2019年2月8日(金)~11日(月)
- ・調査方法:インターネット調査
- ・調査対象:「平成元年に社会人になった方」と「平成30年に社会人になった方」
- ・サンプル数:512サンプル(各256サンプル)

※構成比の数値は四捨五入しているため、100%にならないことがあります

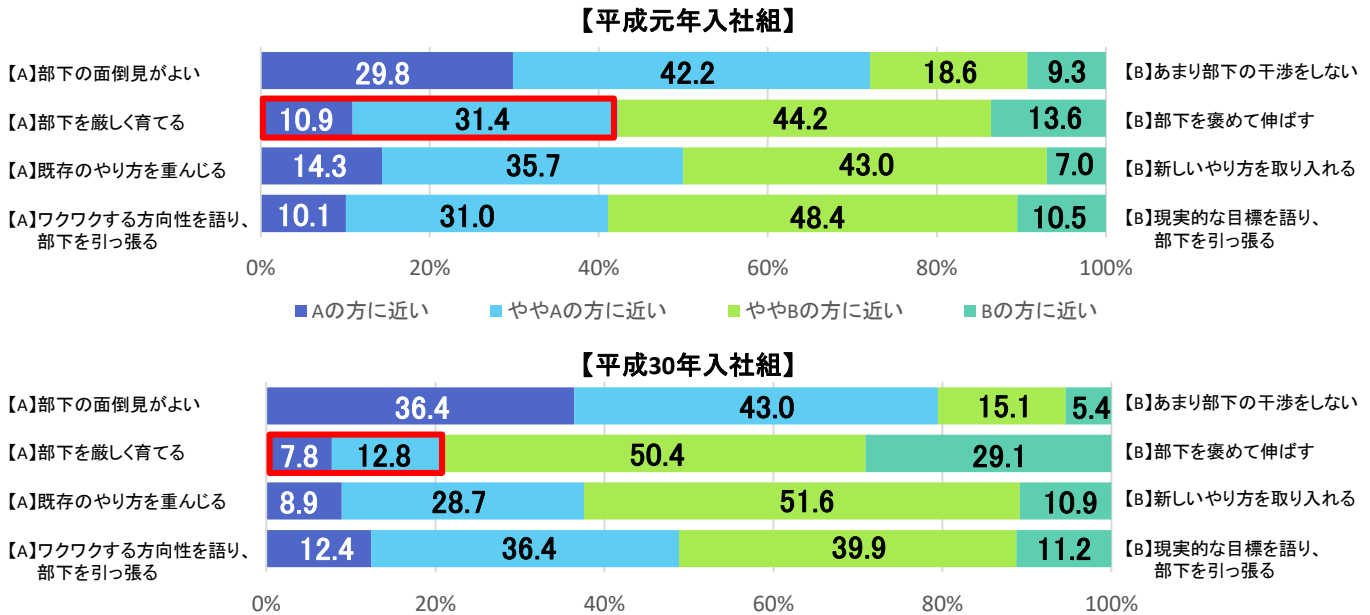
新卒入社時に描いていた理想の上司のタイプとは？

■「理想の部下の育て方」で大きな世代間のギャップを確認

各世代に対して、新卒入社時の理想の上司のタイプについて聞いたところ、特に顕著な差が表れたのは「理想の部下の育て方」であった。

元年組で「部下を厳しく育てる」と回答した方は約4割(42.3%)と、30年組の約2割(20.6%)に対して2倍近い数値となっており、この30年間における意識の変化が明らかとなった。

【グラフ1】新卒入社時の理想の上司のタイプはどちらだったでしょうか。n=各256



新卒1社目の会社に入社した決め手は？

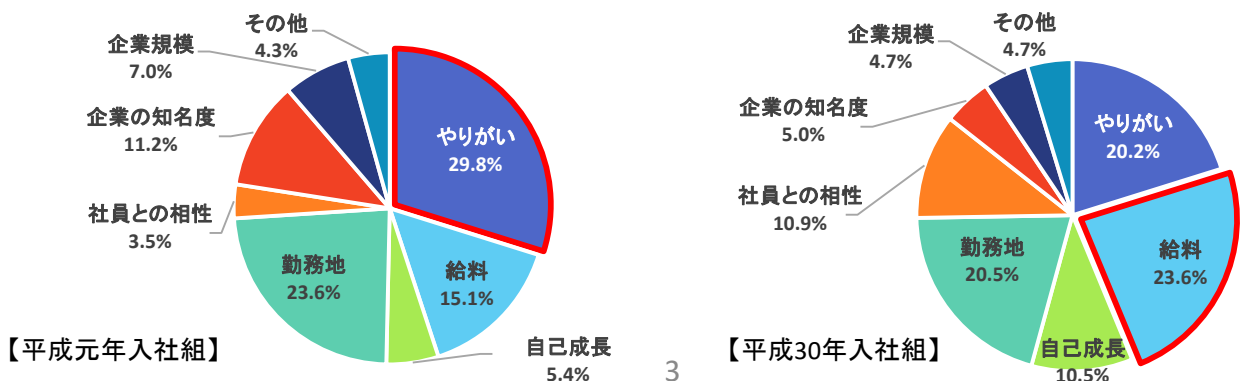
■ 元年組の決め手は「やりがい(29.8%)」、30年組は「給料(23.6%)」が最も多い回答に

平成30年間における推移は「ロマン志向」から「リアル志向」へ

各世代に対して、「新卒1社目の会社に入社した決め手」を聞いたところ、元年組の1位は「やりがい(29.8%)」、30年組は「給料(23.6%)」と異なる回答になった。仕事の魅力が「やりがい」から「給料」へ、近年ではよりリアル志向へと仕事観が変化していることが明らかになった。

また、元年組では、「企業の知名度・企業規模(計18.2%)」の数値が高く(30年組は9.7%)、大きく安定した企業が人気だったことがうかがえる。一方、30年組では「社員との相性(10.9%)」が高く(元年組は3.5%)、近年では「人間関係」の重要性が向上していることがわかった。

【グラフ2】新卒1社目の入社を決め手を教えてください。(SA) n=各256



1社目に入社する際の予想勤続年数は？

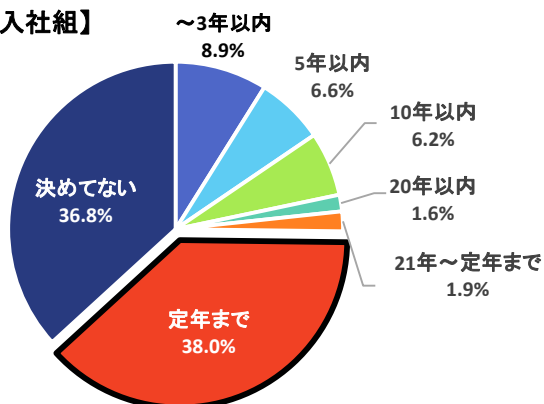
■元年組の最も多い回答は「定年まで(38.0%)」、一方で30年組は「3年以内(27.9%)」

終身雇用の時代から転職が当たり前の時代へ

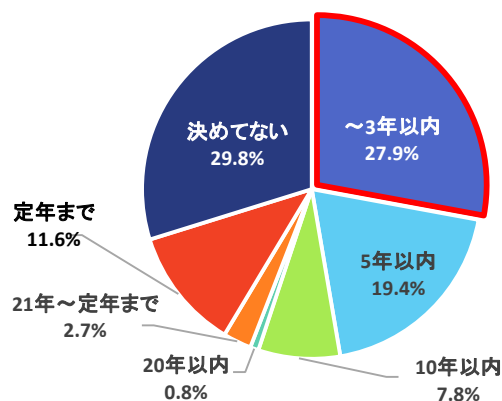
新卒入社時に、何年間その企業・団体で働こうと考えていたかを聞いたところ、元年組の1位は「定年まで(38.0%)」、30年組は「3年以内(27.9%)」と全く異なる回答になった。とりわけ、「～5年以内」と回答した人の割合は、元年組の「15.5%」から30年組の「47.3%」と約3倍に増加しており、働き方や景気・社会動向などの変化に合わせ、「終身雇用」の時代から「転職が当たり前」の時代へと変化していることがあらためて明らかになった。

【グラフ3】 1社目に入社する際、何年間そこで勤めようと考えていましたか？ n=各256

【平成元年入社組】



【平成30年入社組】



平成で終わりたいと思う悪しき慣習は？

■どちらの世代も「残業・ハラスメント・飲み会」系は共通して多くの票が集まる

元年組は、「年功序列・肩書主義」、30年組は、「古い企業体質」に疑問を呈している

回答を分類したところ、どちらの世代とも「残業・ハラスメント・飲み会」に関する回答が多く集まった。また、世代別に見ると、元年組は「以前から続く年功序列な体制や肩書主義」に嫌気を覚えており、一方30年組は、「時代に合わせて柔軟に働き方が変わらないこと」に疑問を呈していることが明らかになった。

【共通】

- ・朝早くに職場に行き夜遅くまでいる人が頑張っているという価値観(元年組)
- ・ことあるごとに行われる飲み会(元年組)
- ・昔の方が厳しかったから今の程度のパワハラは我慢しなければいけないという慣習(30年組)

【元年組】

- ・ゴールのない会議／形だけの会議
- ・声の大きい人が得をする。文句を言ったものが得をする。
- ・しんどい仕事は新人が行い、ベテランはなぜか免除されること

【30年組】

- ・変化を恐れて既存のやり方を押し通すこと。時代は変わってきているから、仕事の仕方の変化も考えるべきだと思う。
- ・「ゆとり世代」という見下し
- ・無駄な業務フロー(業務を増やすためだけに挟む部署を置いている)

コミュニケーションのミスマッチとは？

■どちらの世代とも約7割が職場内でのコミュニケーションのミスマッチを経験

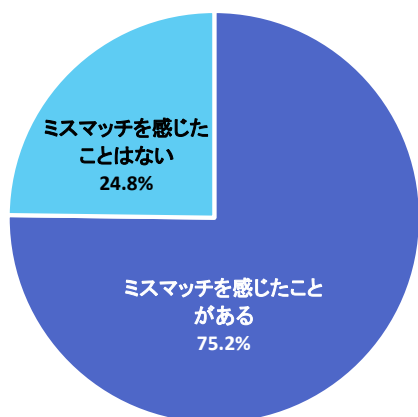
元年組は部下や後輩に対し、「打たれ弱い、執着心がない」という印象、30年組は上司に対し「非効率、変化を恐れる」という印象を抱えている

元年組には部下・後輩と、30年組には上司との、職場内におけるコミュニケーションのミスマッチの経験有無を聞いたところ、両世代ともに約7割が「ある」と回答しており(元年組:75.2%、30年組:67.8%)、このミスマッチは時代を問わずに起きていることが明らかになった。

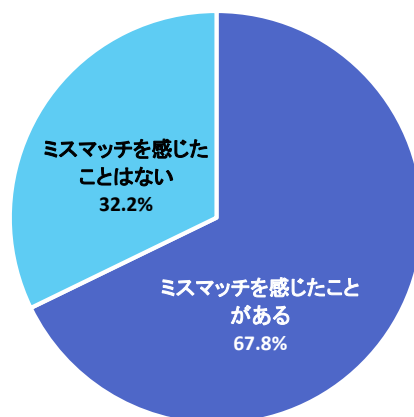
また、ミスマッチを感じた具体的なシーンについて回答を集めたところ、元年組は部下・後輩に対し「自分の意見はハッキリ言うが打たれ弱い・執着心がなくあっさりしている」という印象を抱いており、30年組は上司に対し「もっと効率的な進め方があるのにもかかわらず、以前のやり方を踏襲しようとする」という印象を持っていることがわかった。

[グラフ4] これまでに、職場でのコミュニケーションでミスマッチを感じたことがありますか？

※平成元年入社の方は、部下もしくは後輩とのコミュニケーションについて、平成30年入社の方は、上司とのコミュニケーションについてお答えください n=各256



【平成元年入社組】



【平成30年入社組】

【元年組】

- ・目標を持っていない、何をしにきたかわからない
- ・あっさりしてる
- ・怒っても効果が無い
- ・いまだ満足な仕事ができないくせに、権利だけは主張する
- ・部下後輩の自己主張の強さと打たれ弱さ
- ・あまりに様々なことがハラスメントに置き換えられるため、日々本音が見えにくい
- ・自分に与えられた仕事はするが、それ以外のことを気づかないのかやらない。自分がやらなくても誰かやるだろうの意識がより強いと思う。

【30年組】

- ・パブルの話をつつまでもする。自分たちはこうだったから、部下もこうするべきという意識が強い
- ・自分が、もっとこうしたほうが良いと思うと提案しても、上司がいままでの方法を踏襲すれば良いと言われた
- ・我々の世代はスマートフォンやタブレットを用いて仕事を効率化させようとしたときに、上司はこれらの機械を触っていると仕事をさぼっているのではないかと勘違いされた

※こちらのアンケートは、「平成元年入社組」のみに行いました※

理想の上司になれているか？

■元年組の約8割が「理想の上司になれていない」と回答(79.8%)

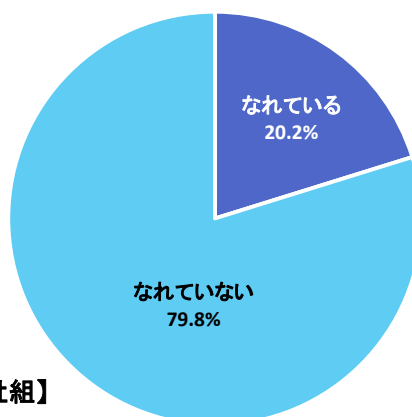
「自分自身の能力不足、部下の意見より会社の決定を優先してしまう」などの理由があがる

元年組に対し、現在自分が理想の上司になれているかを聞いたところ、約8割の方が「なれていない」と回答した(79.8%)。

その理由として、「部下に慕われていない」といった点のみでなく、「立場が変化し、部下だけでなく会社のことを考えなくてはいけなくなった(優先してしまう)」、「もっと自分にできることがある、自分のマネジメント能力不足」といった反省の声も確認できた。

一方で「なれている」と回答した方からは、「いまの世代に合わせて自分も変化するよう努力している」や「過去の嫌な経験を繰り返さない」といった声があがった。

[グラフ5] 新卒入社時に描いていた理想の上司になれていると思いますか n=256



【平成元年入社組】

【理想の上司になれている】

- ・フランクに話せる職場になっている
- ・意地悪された分優しく教えられる
- ・どんな話でも聞いて、進め方のヒントを与えられていると思っている
- ・理想には程遠いが、新卒社員が**のびのび活躍できる職場**をつくってやることには今でも努力している。

【理想の上司になれていない】

- ・若い人の言動を見て、つい「自分の世代はこんなじゃなかった」と思ってしまうことがある
- ・部下の意見を聞いて、経営者にもっと意見を伝えてあげれていない
- ・上司の立場になると、すべてを社員目線で考えられなくなるから
- ・会社の経営方針と自分の保身で自分のしたいことができないでいる
- ・制約が多過ぎて、思うようにできていないし、部下の本音が見えないから
- ・当時目標としていた先輩(上司)に追いついていないと思えない
- ・入社時とは全く考え方や環境が大きく変わったため

※こちらのアンケートは、「平成元年入社組」のみに行いました※

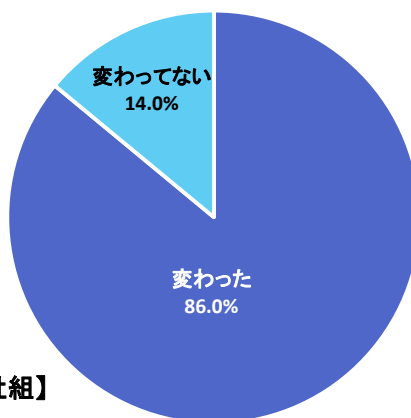
平成30年間の職場の変化とは？

■元年組の約9割が「職場環境が変わった」と回答(86.0%)

主な理由は「働き方の選択肢が広がった」とことと「ドライな人間関係と雰囲気」

元年組に対し、平成30年間で職場環境が変わったかを聞いたところ、約9割が「変わった」と回答した(86.0%)。その理由として、「職場に女性や外国人などさまざまな価値観を持つ人や雇用形態の人が増え、働き方の選択肢が広がった」といったポジティブな回答があがる一方で、「残業削減や生産性向上、ハラスメントやコンプライアンスの規制などにより以前のおおらかな雰囲気がなくなり、人間関係までもドライになった」という声も多く集まった。

[グラフ6] 平成の30年間で、職場環境は変わったと思いますか？ n=256



【平成元年入社組】

【ポジティブ】

- ・昔より、いろいろな意味で選択肢が広がり、**個人を尊重される**ようになったと思う
- ・昔は精神論が多かったが、**合理的な判断**が多くなった。また働き方改革が進み、**効率性が重要視**されるようになった。
- ・事務室で喫煙ができなくなった点　・女性が結婚、出産しても、幾分かは働き易くなったこと
- ・**外国人労働者が多くなった**。シンプルに、技能をおぼえたいという向上を目指す姿勢が感じ取れる。彼らにわかりやすく教えようと考え、教える側も、技能を基礎から考えるようになり、良い効果がある。

【ネガティブ】

- ・きびしさが薄れた反面、**愛社精神も薄い**　・**人間関係が希薄**になった　・会社と会社員の関係が**ドライ**になった
- ・以前は、**職場におおらかな感じ**があったが、今は、**余裕がない**感じがする
- ・働き方改革で残業等が少なくなった。しかし日々の業務時間が忙しくなった
- ・昔の方が仕事しやすく、楽しかった。今は、まったくない。利益優先で**遊び心が失われている**
- ・**異様に過敏なハラスメント意識**やねじまがった正義感が人間関係を歪めていることが悪くなった点だと思う
- ・教育環境が手厚くなり、研修やマンツーマンでの指導など環境は良くなったような気がするが、**考える力を育てるのが難しくなった**。自分で考えて来いと言われた時代から、答えをその場で導くようにするが、出来なければ教えなければならぬ。なんでもマニュアル化され、それができるとできない環境にある。

スタッフサービスグループは、今後も
働きたい人と働く機会を最も多くつなぎ続けることで
職場におけるミスマッチを解消し、就業機会というチャンスを提供してまいります

■スタッフサービスグループ 概要

グループ会社：株式会社スタッフサービス・ホールディングス

株式会社スタッフサービス

株式会社テクノ・サービス

株式会社スタッフサービス・オフィスマネジメント

株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート

本 部：東京都千代田区神田練堀町85 JEBL秋葉原スクエア

事業内容：人材派遣(事務職、技術者、ITエンジニア、介護・看護・医療事務、製造業務)、人材紹介

グループ売上高：2,781億(2018年3月期)

従業員数：3,825人(2018年4月現在)

拠点数：国内170拠点(2018年4月現在)

ホームページ：スタッフサービスグループ <https://www.staffservice.co.jp/>

オー人事スペシャルサイト：<https://www.staffservice.co.jp/lp/022.html>