

随想

Z世代は・・・

株P P Q C 研究所 加藤 宏光

Z世代という表現を聞くのはいつ頃からだったろうか？ ちなみに、ウイキペディアを引くとこのようになる。長くなるので著者の責任で抄訳しよう。

「一九九〇年代中ごろから二〇一〇年代前半に生まれた世代。カナダ統計局では一九九三年生まれ以降を、アメリカ心理学会の場合、一九九七年生まれ以降を指す等、定義は厳密でない。日本においては、おおむね一九九五年(平成七年)の阪神・淡路大震災後から二〇一一年(平成二十三年)の東日本大震災までに生まれた世代に相当。二〇一〇～二〇二〇年代に社会人となった世代のこと。大半がX世代(日本ではバブル世代・団塊ジュニアに相当)の子供世代に当たる。生まれた時点でインターネットが利用可能であった(デジタルネイティブ)世代の最初の世代となる。ウェブを

日常風景の一部として感じ取り、利用している。また、パソコンよりもスマートフォンを日常的に使い、生活の一部とする「スマホ世代(Gen)」でもある。ビデオ通話サービス(Zoom)を多用することから「Zoomers(ズームーズ)」とも呼ばれる。成長期にWeb2.0を享受し、情報発信力にたけているため、この世代から数多くのインフルエンサーが登場している。」

Z世代の七割が「仕事より大事と回答：若者が「これだけは外せない」と思っている仕事選びの項目・人生「仕事の時代は終わっている」という意見があった(注1)。

古谷氏の言を借りると、最近の若者は：という表現はZ世代の若者には当てはまらない。何故なら、この世代には仕事と生活のあり方を尋ねると、おおむね五〇・五〇となっているから

である。その例として《現在の会社で長く務めたいか・魅力的な会社があれば転職したいか↓五二・四八》《会社でいろいろな仕事をしたいか・専門分野を造りたいか↓五六・四四》《忙しいくても給料が良い仕事をしたいか・給料は低くても落ち着いて働きたいか》といった問いに対してほぼ半分ずつであり、平均値である程度の傾向が見られるのは《仕事をメインに生活したいか・プライベートを大事に生活したいか》ではプライベートを大事にするという派が多数を占める程度である。このように二項対立するような労働・仕事に関する考え方について半分半分に存在している状況下(主流派なき多様化の状態)で、『最近の若者は：』という言葉で平均を語っているとするれば、フタコブラクダの実情に「平均はコブの谷間」ということにな

る。そして古谷氏は続ける。TVドラマ《半沢直樹シリーズ》に對しての若者の反応が多様であつたことを思い出す。

①ある就活生は「自分の正義のために巨大な権力と戦う姿を見てこうなりたと思った」と言い、実際にメガバンクへ就職。

②主人公が勤めるバンカーの仕事をする「人と人の繋がりを大切にすることが自分の試算になり、大きな仕事に繋がると感じた」。

③「トップダウンで相対年月を重ねないと発言権がないのだと思ひ、志望業種から外した」(主人公は課長や次長クラス以上だが、それでも社内で発言力があるとは思えなかったのだから、とは古谷氏の意見)。

④「建前はいろいろあつたものの、やっていることは要するに出世争いで主人公の理念自体に共感できない」。

このような若者たちに、古谷氏が『社会の』ありようは、フィクションとは違ふと思ふよ』と伝えたこと。

もう一点、古谷氏がZ世代の特徴として取り上げたのは《コスパ(コストパフォーマンス)志向》である。若者世代は純粋に良いモノでなく、《値段以上の対価が得られるモノ》を良いモノとする、という論調がある、と述べている(注2)。

そして《仕事におけるコスパ志向》へ視点を転じている。ポイントは《効率良く対価を得ることが非常に大事だ》と考える割合を世代別に対比すると、

- ①二〇～二九歳 二一・四%
- ②五〇～五四歳 二八・八%
- ③五五～五九歳 二九・二%
- ④それ以上 二五%

であり、若者の比率は五〇歳代の倍以上であることから、若者世代はコスパ志向で仕事を選ぶ可能性を指摘している。また、若者の仕事における《コスパ》は、

さんに感謝される「精神的報酬・仕事の責任」のようなコスパ意識で多義的に感じている、と述べている(出所《ゆるい職場・古谷氏著(注3)》と記述)。

コスパ志向の若者からは、

- ①自分の履歴書に書けるようなプロジェクトに積極的に取り組みたい
- ②自分の名前が仕事ができるようになりたいため、今の仕事を辞めた
- ③この分野の第一人者になるための修業期間だと思つている
- ④三〇代前半までにほかの人にはないような大きな成功体験を得るため全力で仕事したい

という意見が聞かれる。一方の同じコスパ志向で、

- ①上司や同僚と異なることをしてにらまれるのは無意味
- ②社外で活動しても評価に結び付かないのでやる必要性を感じない、給料は一定なので他人より早く帰るほうが得
- ③ネットで調べると失敗例がたくさん出てきてコスパが悪いので辞めた

といった反対意見もある。これらは若者の多様性によるもので、従来のような一元的な評価は、若者世代に当たらない。長い引用となったが、古谷氏の履歴(注1)を参照されたい。今年三七歳となる若い世代であ

り、彼の説くZ世代の少し前の生まれであるから、Z世代と考へても外れまい。また、経済産業省で六年間相当重要な業務に携わり、社会に影響を与えた可能性を示唆している。

さて、彼の主張するZ世代の志向はそれほど過去と乖離しているだろうか？ 著者が社会人となったのは一九六七年である。そのとき、同期卒業生三六人の中に『俺は、徹底的に会社に寄生してやる』という意味のことを言っていた人物がいた。また獣医学を修めて、スーパーマーケットの営業に就いた一年先輩や、数年先輩でパイロットになった方もいる。

この原稿をしたためている今日、製菓会社の若手営業女史が来訪された。七年務めた会社を今月辞められるそうである。間接的に《新たな会社を創立したい》とのこと。

著者の昔、現在の若い世代それぞれに多様性は豊かである。多様性は、五〇年前もあり、さらには江戸時代からあつたことは歴史書を紐解けば明らかである。むしろ『こうに違いない』と思ひ込むことで、得られるデータの読み方も偏る。これに基づいて、現実の姿を偏った方向に眺め、それを判断するこ

とに誤謬が生じる危険性を感じる。こうしたある意味優秀な人材が社会を指導する立場にある危険性も、しかりである。

(注1) 古谷氏の紹介では、一九八六年生まれ、リクルートワークス研究所主任研究員、(株)スクール・ト・ワーク代表理事、二〇一一年一橋大学大学院社会学研究科総合社会科学専攻終了、同年経済産業省に入省、産業人材政策、投資ファンド創設、福島の復興・避難者の生活支援、『未来投資戦略』策定に携わる、二〇一七年まで現職、労働市場についての分析をする

とともに、学生・若手社会人の就業行動や価値観の変化を検証し、次世代社会のキャリア形成を研究

(注2) 誰がどう述べたのかは記述されていない。ここでいうコスパ志向は若者に限ったことではないのでは：と感じる。良いものは高くてもほしい派と、とりあえず安くても手の出るモノで間に合わせる派は、どの世代でもある。

(注3) 『ゆるい職場』古谷星斗著、中公新書ラクレ