

2015年11月11日

報道関係各位

**「若手と管理職の意識調査」**

**若手は「計画通り」や「スキルアップ」がモチベーションに**

**若手は「サービス残業」や「デスマーチ」、管理職は「周囲からの評価」や「板挟み」がストレス要因**

**ゆとり世代の多くがバーンアウトを経験？ 若手の6割超が仕事をしすぎて燃え尽きていた**

**若手が理想とする上司との距離感「遠慮しないで意見を言い合う“協働型”」が4割**

**高望みしない若手 将来これくらいは欲しいと思う年収**

**若手平均は580万円、管理職より300万円低い結果に**

メディケア生命保険株式会社 (<http://www.medicarelife.com/>) (本社:東京都江東区、取締役社長:高尾延治)は、「若手と管理職の意識調査」をインターネットリサーチにより、2015年8月21日～8月24日の4日間において実施し、20～29歳で役職を持たない会社員・公務員(若手)500名と30歳以上で課長クラス以上の役職を持つ会社員・公務員(管理職)500名、合計1,000名の有効サンプルを集計いたしました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

**INDEX**

**《仕事観で見る価値観の違い》……………P.2-4**

- ・若手は「計画通り」や「スキルアップ」がモチベーションに
- ・管理職のモチベーションの源泉は「難しい仕事」や「お客さまから感謝」
- ・若手は「サービス残業」や「デスマーチ」、管理職は「周囲からの評価」や「板挟み」がストレス要因
- ・「上司との付き合い vs 気になる異性とのデート」若手も管理職も7割超がデートを選択！
- ・友人の結婚式当日に仕事でトラブルがあったら？「休日出勤する」若手は3割半、管理職は4割強
- ・若手のほうが自己投資を重視「今日は習い事で急な残業はできません」若手2割半、管理職1割強
- ・上司の送別会よりアイドルの解散コンサート？「送別会よりも趣味のイベント優先」若手4割強、管理職3割弱



**《リフレッシュ方法で見る価値観の違い》……………P.5-7**

- ・ゆとり世代の多くがバーンアウトを経験？ 若手の6割超が仕事をしすぎて燃え尽きていた
- ・若手のリフレッシュ方法は「音楽」「映画・DVD」「ネット動画」「ゲーム」など娯楽が中心
- ・管理職のリフレッシュ方法は「スポーツ」「ドライブ」「温泉」「スポーツ観戦」などレジャーが中心
- ・リフレッシュ上手は仕事上手？管理職は若手より「昼寝」や「ネット巡回」「散歩」の経験率が高い
- ・休憩時間のNGで意識差 若手のNGトップは「休憩中にノンアルビール」、管理職トップは「休憩中にカラオケ」「休憩時間にゲームはNG」若手1割、管理職2割弱

**《上司・部下の距離感と評価》……………P.8-9**

- ・若手が理想とする上司との距離感「遠慮しないで意見を言い合う“協働型”」が4割3割弱は「上司の判断にしっかり従う“管理型”」が理想
- ・理想とする距離感から見た意識差「上司に管理されたい若手」と「部下の自主的な行動を望む管理職」
- ・理想の距離感タイプによって仕事に対するスタンスは違う？
- ・若手に尊敬されるのは「業務知識・能力」「人脈」「社内営業力」が優れた上司
- ・若手視点 上司には「コミュニケーション力」と「カリスマ性」が足りない？
- ・上司が若手の評価で注目しているのは「業務知識・能力」や「課題把握力」

**《年収額で見る価値観の違い》……………P.10**

- ・イメージする年収の最高額に大きなギャップ 若手は平均760万円、管理職は平均1,380万円
- ・高望みしない若手 将来これくらいは欲しいと思う年収 若手平均は580万円、管理職より300万円低い結果に

## 調査結果

若手と管理職の仕事に対する意識や価値観の違いを探るべく、20～29歳で役職を持たない会社員・公務員(若手)500名と30歳以上で課長クラス以上の役職を持つ会社員・公務員(管理職)500名、合計1,000名(全回答者)に、「若手と管理職の意識調査」を行いました。

◆若手は「計画通り」や「スキルアップ」がモチベーションに

◆管理職のモチベーションの源泉は「難しい仕事」や「お客さまから感謝」

◆若手は「サービス残業」や「デスマーチ」、管理職は「周囲からの評価」や「板挟み」がストレス要因

若手と管理職はそれぞれ、どんな仕事に“喜び”や“やりがい”を見出しているのでしょうか。全回答者(1,000名)に対し、どんな仕事(の成果)で、モチベーションが湧くか質問したところ、若手(500名)では、「事前の計画通り業務を完遂すること」が34.0%で最も高く、次いで「一緒に働くメンバーに感謝されること」(33.4%)、「成果に見合った給料が貰えること」(33.2%)、「新しい知識・技能を身につけられること」(31.4%)などが3割台で続きました。管理職(500名)では、「難易度の高い業務を完遂すること」が5割半(54.2%)で最も高く、次いで、「お客さまに感謝される/笑顔がみられること」が5割(49.4%)、「事前の計画通り業務を完遂すること」(44.0%)や「成果に見合った給料が貰えること」(42.0%)、「一緒に働くメンバーに感謝されること」(40.6%)が4割台で続きました。

ランキングで比較をすると、若手では、「事前の計画どおり業務を完遂すること」(1位)や「就業時間内に業務を完遂すること」(5位)といった、業務計画や業務時間のコントロール関連や、「新しい知識・技能を身につけられること」(4位)や「専門的な知識・技能を身につけられること」(7位)といった、スキルアップ関連が管理職と比べて上位となりました。きちんとコントロールできる仕事や、自分自信のスキルアップに繋がる仕事にモチベーションが湧く傾向があるようです。対して管理職では、「難易度の高い業務を完遂すること」(1位)や「お客さまに感謝される/笑顔がみられること」(2位)などが若手と比べて上位となりました。難しい業務をやり遂げる達成感や、顧客に感謝される喜びなど、報酬面以外の成果でモチベーションが湧く傾向にあるようです。

◆どんな仕事(の成果)で、モチベーションが湧くか(複数回答形式)

若手【n=500】

管理職【n=500】

順位	項目	%	順位	項目	%
1位	事前の計画通り業務を完遂すること	34.0	1位	難易度の高い業務を完遂すること	54.2
2位	一緒に働くメンバーに感謝されること	33.4	2位	お客さまに感謝される/笑顔がみられること	49.4
3位	成果に見合った給料が貰えること	33.2	3位	事前の計画通り業務を完遂すること	44.0
4位	新しい知識・技能を身につけられること	31.4	4位	成果に見合った給料が貰えること	42.0
5位	就業時間内に業務を完遂すること	31.0	5位	一緒に働くメンバーに感謝されること	40.6
6位	お客さまに感謝される/笑顔がみられること	30.4	6位	協力して業務を完遂すること	38.0
7位	専門的な知識・技能を身につけられること	27.4	7位	新しい知識・技能を身につけられること	34.8
8位	一人で業務を完遂すること	25.4	8位	専門的な知識・技能を身につけられること	32.0
9位	難易度の高い業務を完遂すること	24.4	9位	就業時間内に業務を完遂すること	26.0
10位	協力して業務を完遂すること	24.2	10位	査定で評価されるような成果を上げること	23.6

黄色塗り・・・若手と管理職を比較し、比較対象よりも上位となった項目 ※それぞれの上位10位までを表示

では、どんな仕事や職場環境を忌避する傾向にあるのでしょうか。全回答者(1,000名)に対し、もし、起きたら我慢できない程の強いストレスを感じてしまう、仕事上のできごとはなにか聞いたところ、若手(500名)では、「職場での人間関係が陰悪になる」が44.2%で最も高く、「他人のミス押し付けられる」が41.0%、「減給・減棒をされる」が38.8%で続きました。管理職(500名)では、「職場での人間関係が陰悪になる」が41.6%で最も高く、「減給・減棒をされる」が38.0%、「他人のミス押し付けられる」が32.2%で続きました。若手も管理職も、人間関係の悪化やミスの押し付け、給料の減額はストレス要因になるようです。

ランキングで比較をすると、若手では、「サービス残業を強要される」(4位)や「長期間、忙しい状態が続く(休日出勤が続くなど)」(6位)などが管理職と比べて上位となり、管理職は「上司から見放される」(5位)や「後輩・部下から見下される」(7位)、「意見の対立で板挟みになる」(9位)などが若手と比べて上位となりました。サービス残業や連日に渡る休日出勤などの労働環境関連で強いストレスを感じる若手と、周囲からの評価や意見の板挟みに強いストレスを感じる管理職、といった特徴が見受けられました。

◆もし、起きたら我慢できない程※の強いストレスを感じてしまう、仕事上のできごとはなにか（複数回答形式）

※会社を辞めたくなくなってしまう、後先考えず怒ってしまう、仕事に手がつけられないほど落ち込んでしまう程度

若手【n=500】			管理職【n=500】		
順位	項目	%	順位	項目	%
1位	職場での人間関係が陰悪になる	44.2	1位	職場での人間関係が陰悪になる	41.6
2位	他人のミス押し付けられる	41.0	2位	減給・減棒をされる	38.0
3位	減給・減棒をされる	38.8	3位	他人のミス押し付けられる	32.2
4位	会社に大きな損害を与える	34.6	4位	会社に大きな損害を与える	32.0
	サービス残業を強要される		5位	上司から見放される	26.4
6位	長期間、忙しい状態が続く (休日出勤が続くなど)	33.6	6位	周囲に仕事の能力が低い人しか いなくなる	22.8
7位	上司から見放される	30.2	7位	後輩・部下から見下される	22.0
8位	自分の手柄を横取りされる	22.8	8位	長期間、忙しい状態が続く (休日出勤が続くなど)	19.8
9位	自分のレベルよりも数段上の 仕事を任される	20.4	9位	意見の対立で板挟みになる	18.0
10位	周囲に仕事の能力が低い人しか いなくなる	19.4	10位	自分の手柄を横取りされる	17.2

黄色塗り・・・若手と管理職を比較し、比較対象よりも上位となった項目 ※それぞれの上位10位までを表示

- ◆「上司との付き合いvs気になる異性とのデート」若手も管理職も7割超がデートを選択！
- ◆友人の結婚式当日に仕事でトラブルがあったら？「休日出勤する」若手は3割半、管理職は4割強
- ◆若手のほうが自己投資を重視「今日は習い事で急な残業はできません」若手2割半、管理職1割強
- ◆上司の送別会よりアイドルの解散コンサート？「送別会よりも趣味のイベント優先」若手4割強、管理職3割弱

続いて、若手と管理職の仕事に対するスタンスの違いを探るため、仕事とプライベートでどちらかを選ばなければならないようなシチュエーションを挙げ、どちらを優先するのか、質問を行いました。

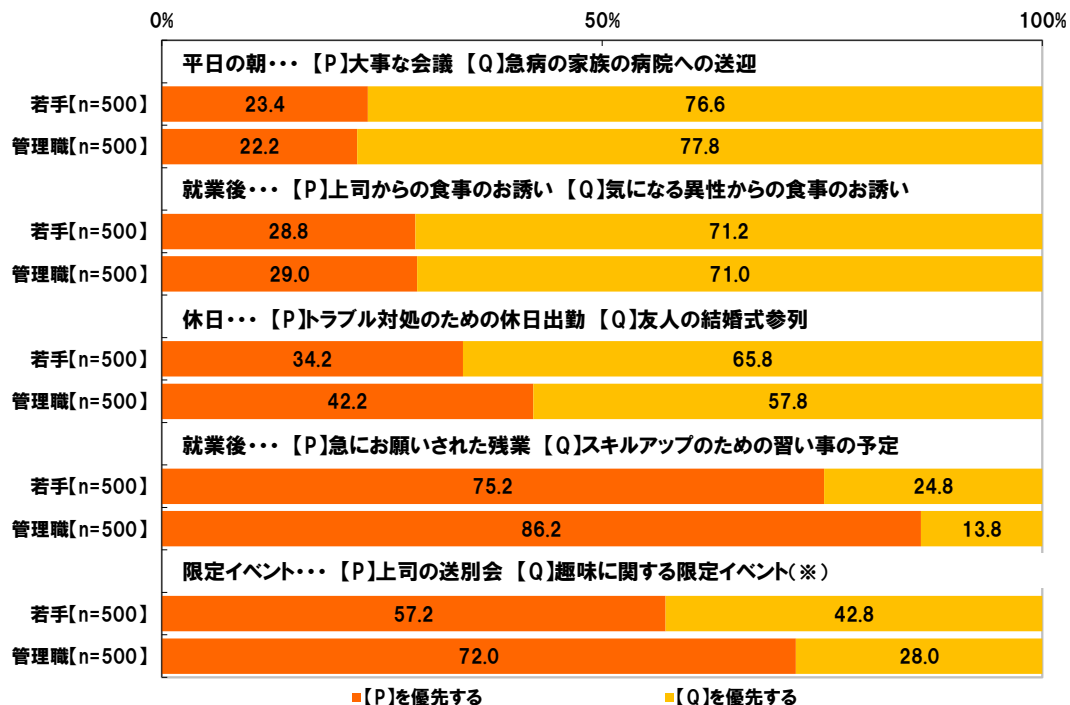
まず、「【P】大事な会議」と「【Q】急病の家族の病院への送迎」のどちらを優先させるか、全回答者(1,000名)に聞いたところ、若手(500名)は「【P】を優先する」が23.4%、「【Q】を優先する」が76.6%となり、家族を優先する方が多数派となりました。この割合は管理職(500名)でも同様の傾向で、“仕事よりも家族を優先させる”というスタンスには、若手・管理職の間で差はみられませんでした。

同様に、「【P】上司からの食事のお誘い」と「【Q】気になる異性からの食事の誘い」のどちらを優先するか聞いたところ、「【Q】を優先する」が若手(71.2%)、管理職(71.0%)ともに7割強で多数派となり、“業務時間外では上司との付き合いよりも恋愛を優先”というスタンスに、若手と管理職の差はみられませんでした。

「【P】トラブル対処のための休日出勤」と「【Q】友人の結婚式参列」では、「【P】を優先する」が若手では34.2%に、管理職では42.2%となりました。想定しているトラブルの重大さが役職の有無によって異なっていることも考えられますが、“休日であっても緊急時には仕事を優先するべき”とのスタンスでいる管理職は若手より多く、若手と管理職との意識差が窺えました。

「【P】急にお願いされた残業」と「【Q】スキルアップのための習い事の予定」では、「【Q】を優先する」が若手では24.8%となり、管理職(13.8%)より高くなりました。また、「【P】上司の送別会」と「【Q】趣味に関する限定イベント(例：好きなアイドルの解散コンサートなど)」では、「【Q】を優先する」が若手では42.8%と、管理職(28.0%)よりも高くなりました。若手は管理職と比べて、仕事よりも自己投資を、職場のイベントよりも趣味のイベントを優先する傾向が強いようです。

### ◆【P】と【Q】、どちらを優先させるか（各単一回答形式）



※「例：好きなアイドルの解散コンサートなど」と例示して聴取

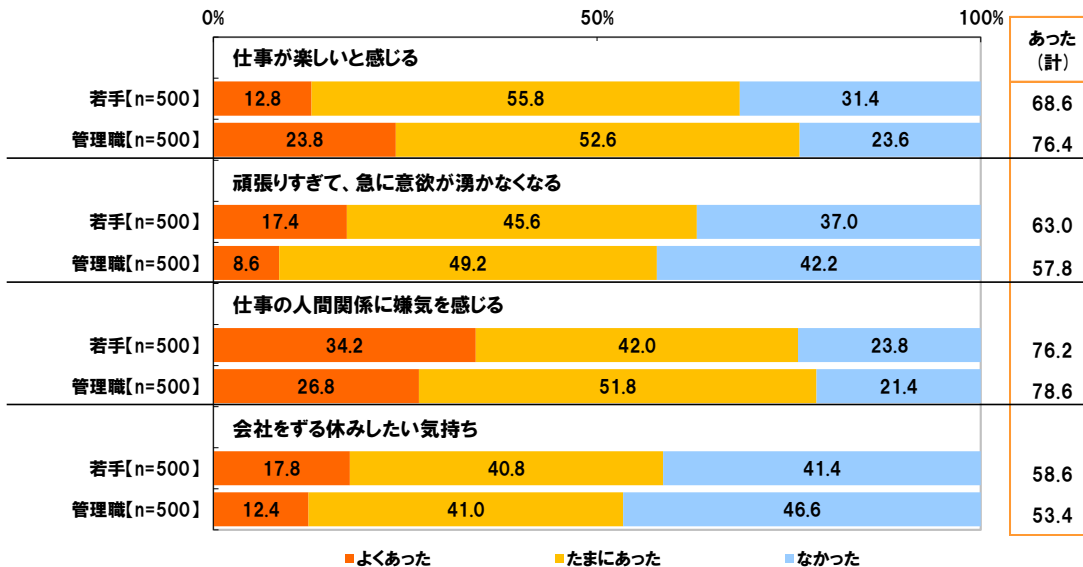
- ◆ゆとり世代の多くがバーンアウトを経験？ 若手の6割超が仕事をしすぎて燃え尽きていた
- ◆若手のリフレッシュ方法は「音楽」「映画・DVD」「ネット動画」「ゲーム」など娯楽が中心
- ◆管理職のリフレッシュ方法は「スポーツ」「ドライブ」「温泉」「スポーツ観戦」などレジャーが中心
- ◆リフレッシュ上手は仕事上手？管理職は若手より「昼寝」や「ネット巡回」「散歩」の経験率が高い
- ◆休憩時間のNGで意識差 若手のNGトップは「休憩中にノンアルコール」、管理職トップは「休憩中にカラオケ」「休憩時間にゲームはNG」若手1割、管理職2割弱

全回答者(1,000名)に対し、直近一年で、「仕事が楽しいと感じる」ことがあったか聞いたところ、若手(500名)では「よくあった」が12.8%、「たまにあった」が55.8%となり、合計で『あった』が68.6%となりました。また、管理職(500名)では『あった』は76.4%となりました。若手・管理職の双方とも、仕事を楽しいと感じたことがある方が多数派ですが、若手は管理職よりも仕事を楽しいと感じた割合が低くなっています。

また、「頑張りすぎて、急に意欲が湧かなくなる」ことが『あった』割合は若手で63.0%、管理職で57.8%、「仕事の人間関係に嫌気を感じる」ことが『あった』割合は若手で76.2%、管理職で78.6%となりました。若手は頑張りすぎて、管理職は仕事の人間関係で精神的な疲労を感じている傾向が窺えました。

さらに、「会社をずる休みしたい気持ち」になったことが『あった』割合は若手で58.6%、管理職で53.4%とそれぞれ半数を超える割合となりました。

◆直近一年で、以下のような気持ちや状態になったことがあったか（各単一回答形式）



それでは、仕事で疲れたとき、休日にどんなリフレッシュを行っているのでしょうか。全回答者(1,000名)に聞いたところ、若手(500名)では、「睡眠(寝だめ)」が49.6%で最も高く、「買い物」が39.4%、「音楽鑑賞」が24.2%、「映画・DVD鑑賞」が23.2%、「ネット動画鑑賞(YouTubeなど)」と「友達と過ごす」がともに23.0%で続きました。管理職(500名)では、「家族と過ごす」(33.6%)や「睡眠(寝だめ)」(32.2%)が3割強、次いで2割台で「スポーツ/運動」(27.0%)や「お酒・飲み会」(24.8%)、「映画・DVD鑑賞」(21.8%)、「ドライブ」(20.4%)が続きました。

ランキングで比較をすると、若手では「音楽鑑賞」(3位)や「映画・DVD鑑賞」(4位)、「ネット動画鑑賞」(5位)「ゲーム」(9位)といった、エンタメ・娯楽系のリフレッシュ方法が上位に散見されました。「睡眠(寝だめ)」が5割で1位となったこともあわせて考えると、体力を使わず、週明けに疲れを残さないようなリフレッシュ方法が人気となっているのではないのでしょうか。対して管理職では、「スポーツ/運動」(3位)や「ドライブ」(6位)、「温泉」(8位)、「スポーツ観戦」(11位)といった、行動エネルギーや金銭を消費するようなレジャーやアクティビティ系が上位となってい

る傾向がみられました。こういったリフレッシュ方法の違いが意識されずに慰安イベントなどが企画されると、よかれと思って開催された慰安イベントがリフレッシュに繋がらないばかりか、ストレスや疲労に繋がってしまうような事態もありえるのではないのでしょうか。

◆仕事で疲れたとき、休日にどんなリフレッシュを行うか（複数回答形式）

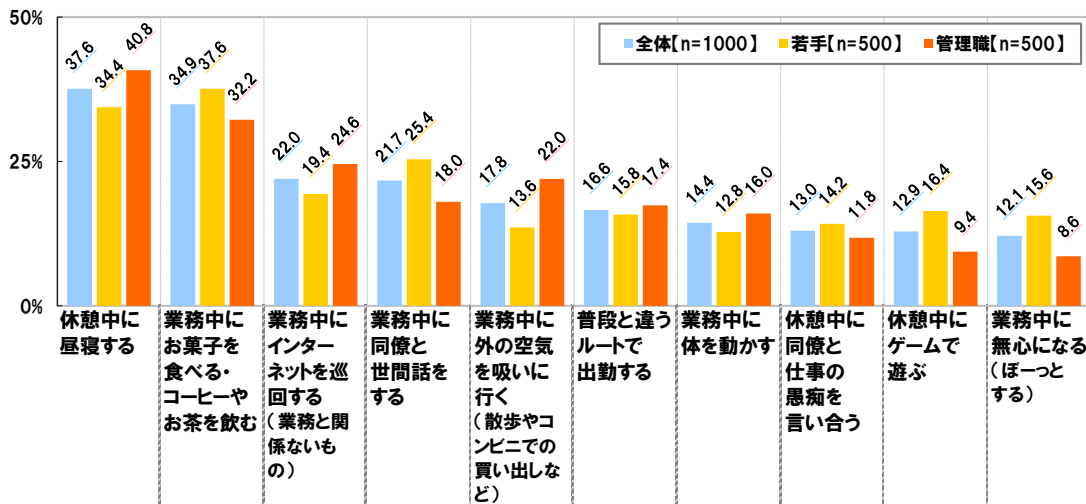
若手【n=500】			管理職【n=500】		
順位	項目	%	順位	項目	%
1位	睡眠(寝だめ)	49.6	1位	家族と過ごす	33.6
2位	買い物	39.4	2位	睡眠(寝だめ)	32.2
3位	音楽鑑賞	24.2	3位	スポーツ/運動	27.0
4位	映画・DVD鑑賞	23.2	4位	お酒・飲み会	24.8
5位	ネット動画鑑賞(YouTubeなど)	23.0	5位	映画・DVD鑑賞	21.8
	友達と過ごす		6位	ドライブ	20.4
7位	グルメ巡り	19.8	7位	買い物	19.8
8位	デート	18.4	8位	温泉	18.0
9位	スポーツ/運動	17.6	9位	散歩	17.8
	ゲーム		10位	音楽鑑賞	17.6
11位	家族と過ごす	17.4	11位	スポーツ観戦	14.4
12位	お酒・飲み会	17.0	12位	グルメ巡り	13.8
13位	読書	16.6	13位	スーパー銭湯・サウナ	13.4
14位	カラオケ	16.2	14位	読書	11.6
15位	温泉	15.6	15位	マッサージ・エステ	9.8

黄色塗り・・・若手と管理職を比較し、比較対象よりも上位となった項目 ※それぞれの上位10位までを表示

次に、平日にどんなリフレッシュを行ったことがあるか聞いたところ、若手(500名)では、「業務中にお菓子を食べる・コーヒーやお茶を飲む」(37.6%)や「休憩中に昼寝する」(34.4%)がおおよそ3人に1人の割合、「業務中に同僚と世間話をする」(25.4%)が4人に1人の割合で続きました。業務中にお菓子や飲み物を楽しむ、同僚と世間話をする、休憩時間に思い切って睡眠を取る、といった行為がよく行われているリフレッシュのようです。以下、「業務中にインターネットを巡回する(業務と関係ないもの)」(19.4%)や「休憩中にゲームで遊ぶ」(16.4%)などが続きました。

管理職(500名)と若手を比較すると、管理職は「休憩中に昼寝する」(40.8%)や「業務中にインターネットを巡回する」(24.6%)、「業務中に外の空気を吸いに行く(散歩やコンビニでの買い出しなど)」(22.0%)といったリフレッシュを行っている割合が若手より高くなりました。

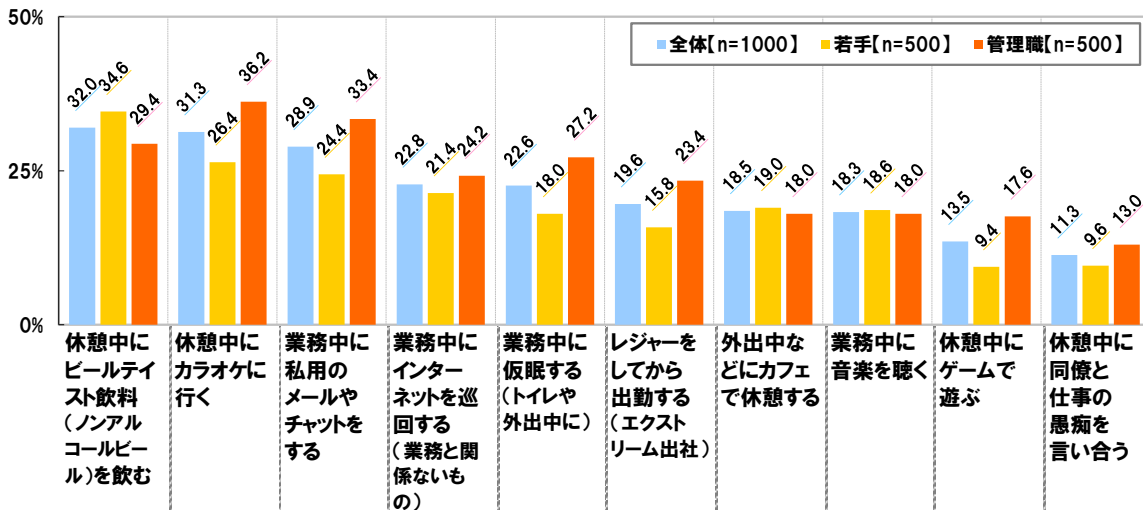
◆平日にどんなリフレッシュを行ったことがあるか（複数回答形式）※全体の上位10位までを抜粋



続いて、平日に行うリフレッシュとして、NGだと思ふものは何か聞いたところ、若手では、「休憩中にビールテイスト飲料(ノンアルコールビール)を飲む」が3割半(34.6%)で最も高くなりました。清涼飲料という扱いであっても、休憩時間中にビールテイスト飲料を飲むことは不適切だと感じている若手が多いようです。以下、2割台で「休憩中にカラオケに行く」(26.4%)、「業務中に私用のメールやチャットをする」(24.4%)、「業務中にインターネットを巡回する」(21.4%)が続きました。業務中のインターネット巡回は行ったことがあるリフレッシュ方法でも上位となりましたが、業務中の息抜きとしては不適切だと思う意識もあるようで、これらの行為は“サボリ”に近い感覚で行われているのかもしれませんが。そのほか、「レジャーをしてから出勤する(エクストリーム出社)」は1割半(15.8%)、「休憩中にゲームで遊ぶ」は1割(9.4%)となっています。

管理職と若手を比較すると、管理職は「休憩中にカラオケに行く」(36.2%)や「レジャーをしてから出勤する」(23.4%)、「休憩中にゲームで遊ぶ」(17.6%)といった、労働時間外にレジャーや娯楽を行うリフレッシュ方法への拒否感が若手より高くなりました。エクストリーム出社やシエスタ制度など、労働時間外を上手に活用してリフレッシュする活動や制度に昨今注目が集まりましたが、労働時間外の過ごし方について、若手と管理職の間で抵抗感に差があるようです。そのほか、「業務中に私用のメールやチャットをする」(33.4%)や「業務中に仮眠する(トイレや外出中に)」(27.2%)なども、管理職が若手より高くなりました。これらの行為は、業務効率を上げるためのリフレッシュを目的に行われた場合でも、上司の目には“サボリ”と映ってしまう恐れがあるのではないのでしょうか。

◆平日に行うリフレッシュとして、NGだと思ふもの（複数回答形式）※全体の上位10位までを抜粋



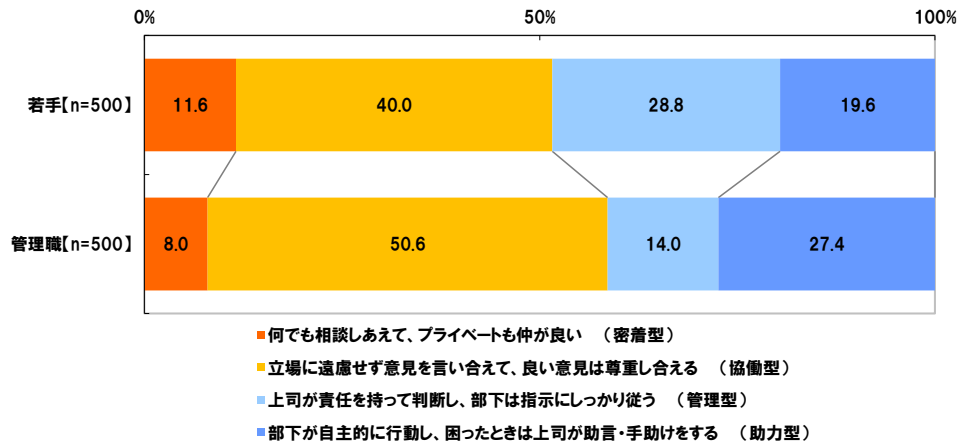
- ◆若手が理想とする上司との距離感「遠慮しないで意見を言い合う“協働型”」が4割  
3割弱は「上司の判断にしっかり従う“管理型”」が理想
- ◆理想とする距離感から見えた意識差「上司に管理されたい若手」と「部下の自主的な行動を望む管理職」
- ◆理想の距離感タイプによって仕事に対するスタンスは違う？
- ◆若手に尊敬されるのは「業務知識・能力」「人脈」「社内営業力」が優れた上司
- ◆若手視点 上司には「コミュニケーション力」と「カリスマ性」が足りない？
- ◆上司が若手の評価で注目しているのは「業務知識・能力」や「課題把握力」

全回答者(1,000名)に対し、理想的な上司・部下との距離感について質問を行いました。

若手(500名)の回答では、「何でも相談しあえて、プライベートも仲が良い(以下、密着型)」が11.6%、「立場に遠慮せず意見を言い合えて、良い意見は尊重し合える(以下、協働型)」が40.0%、「上司が責任を持って判断し、部下は指示にしっかり従う(以下、管理型)」が28.8%、「部下が自主的に行動し、困ったときは上司が助言・手助けをする(以下、助力型)」が19.6%となりました。協働型のフラットな関係性を理想とする回答が最多となりましたが、管理型の割り切った関係性を理想とする回答も3割弱と少なくありませんでした。

対して、管理職(500名)では、「協働型」が50.6%、「助力型」が27.4%でそれぞれ若手よりも高く、「管理型」は14.0%で若手よりも低くなりました。部下と気兼ねなく意見を戦わせられる関係性であったり、自主的に動く部下をサポートする関係性であったりと、自主的に行動する部下との関係性を望む傾向が強いように見受けられました。

◆「理想的な上司・部下との距離感」として、最もあてはまるもの（単一回答形式）



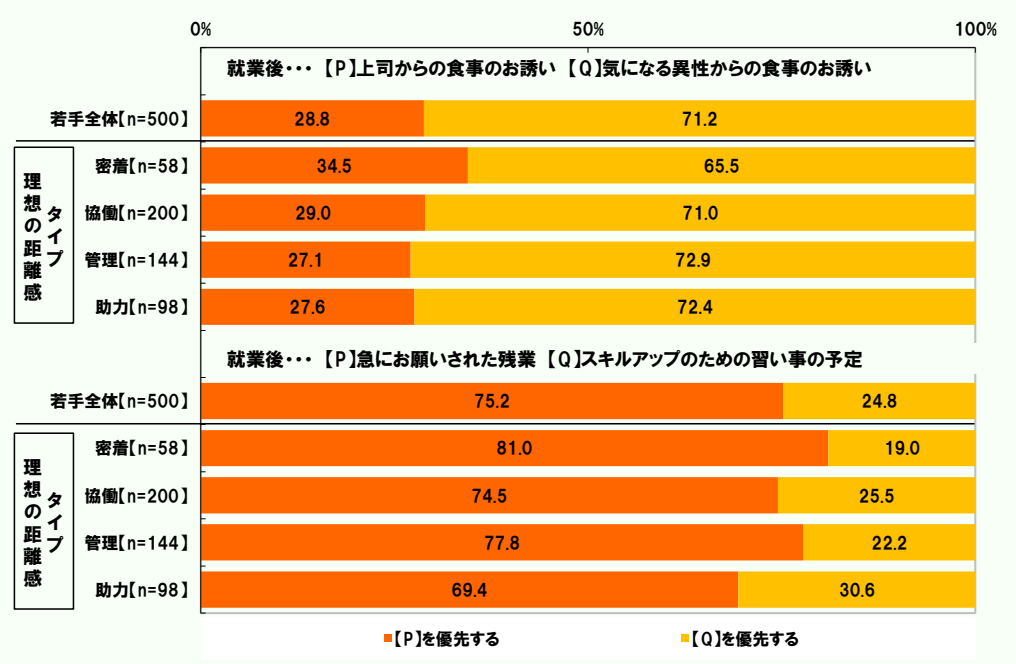


理想的な上司・部下との距離感で分けたタイプによって、仕事に対するスタンスに違いはあるのでしょうか。仕事とプライベートでどちらかを選ばなければならないようなシチュエーションを挙げ、どちらを優先するのか聞いた質問の若手の回答結果を、タイプ別にみてみました。

まず、「【P】上司からの食事のお誘い」と「【Q】気になる異性からの食事のお誘い」のどちらを優先するかでは、「【P】を優先する」が密着型では34.5%となり、他のタイプより高くなりました。“業務時間外に恋愛より上司との付き合いを優先”というスタンスは、上司とプライベートでも仲が良い距離感・密着型を理想とする若手に多いようです。

また、「【P】急にお願いされた残業」と「【Q】スキルアップのための習い事の予定」のどちらを優先するかでは、「【Q】を優先する」が助力型では30.6%と他のタイプに比べ高くなりました。部下が自主的に行動し、困ったときに上司に助けをもらう距離感・助力型を理想とする若手は、“仕事より自己投資を優先”する傾向が他のタイプに比べ強いようです。

◆【P】と【Q】、どちらを優先させるか（各単一回答形式）



次に、若手の目には、管理職がどのような存在として映っているのか、質問を行いました。

若手(500名)に対し、直属の上司(管理職)のすごいと思う能力は何か聞いたところ、「業務知識・能力」が43.0%で最も高くなり、次いで「人脈(顔の広さ)」(27.0%)、「社内営業力(立ち回りの上手さ)」(22.0%)が続きました。業務を遂行する知識と力が備わっている点はもちろん、社会的で交友範囲が広い点、社内での政治力を持っている点なども上司のすごい能力として尊敬している傾向にあるようです。そのほかにも「リカバリー力(失敗したときの立ち回り)」や「発言力(自分の意見を言える・通す力)」(ともに 17.4%)、「顧客折衝力(顧客との駆け引きのうまさ)」(16.4%)といった、仕事における“交渉力”や“調整力”といえそうな能力が、上位に散見されました。

反対に、直属の上司に足りないと思う能力は何か聞いたところ、「気持ちを察する力(空気を読む力)」(18.6%)と「カリスマ性(一目おかれる存在感)」(16.4%)、「意思疎通力(適切な言葉や表現を用いて、過不足なく情報を伝達できる力)」(14.2%)がトップ 3 項目となりました。相手の気持ちを読む力、過不足なく情報を伝達できる力など、“コミュニケーションに関する能力”が上位となりました。考えていることを理解して欲しい、指示や教育を適切な言葉で行って欲しいといった思いを上司に対して抱いている様子が窺えました。また、カリスマ性も上位に並んでいるため、“自分の上司は格好いい”と思えるような姿や実績を、内外に示して欲しいとの思いもあるのではないのでしょうか。

◆直属の上司(管理職)のすごいと思う能力/足りないと思う能力 (各複数回答形式)  
※対象:若手[n=500名]

<直属の上司のすごいと思う能力>			<直属の上司に足りないと思う能力>		
順位	項目	%	順位	項目	%
1位	業務知識・能力	43.0	1位	気持ちを察する力(空気を読む力)	18.6
2位	人脈(顔の広さ)	27.0	2位	カリスマ性(一目おかれる存在感)	16.4
3位	社内営業力(立ち回りの上手さ)	22.0	3位	意思疎通力(適切な言葉や表現を用いて、過不足なく情報を伝達できる力)	14.2
4位	課題把握力 (何が課題なのかを正しく把握する力)	18.4	4位	時間管理能力(タイムマネジメント)	12.2
5位	リカバリー力(失敗したときの立ち回り)	17.4	5位	業務知識・能力	10.2
	発言力(自分の意見を言える・通す力)		6位	柔軟性(臨機応変に対応できる)	9.4
7位	責任感 (最後までやり遂げようとする意思)	17.2	7位	判断・決断力(判断が的確、自分の責任で判断を下せる力)	9.2
8位	判断・決断力(判断が的確、自分の責任で判断を下せる力)	17.0	8位	課題把握力 (何が課題なのかを正しく把握する力)	8.6
9位	顧客折衝力(顧客との駆け引きのうまさ)	16.4		責任感 (最後までやり遂げようとする意思)	
10位	知識の豊富さ (一般教養や趣味の造詣の深さ)	16.2	10位	社内営業力(立ち回りの上手さ)	8.4

※それぞれの上位10位までを表示

同様に、管理職(500名)に対し、直属の部下のすごいと思う能力はなにか聞いたところ、「業務知識・能力」が20.4%、「責任感(最後までやり遂げようとする意思)」が18.8%、「人脈」が10.0%で続きました。以下、「吸収力(学ぶ姿勢)」9.4%、「課題把握力(何が課題なのかを正しく把握する力)」が9.0%、「柔軟性(臨機応変に対応できる)」が8.2%で続きました。業務に必要な知識・能力や責任感、そして吸収力や課題把握力などの仕事を“学ぶ姿勢”に関する項目が上位に散見されました。

反対に、直属の部下に足りないと思う能力について聞いたところ、「業務知識・能力」(25.2%)、「課題把握力」(23.0%)、「社内営業力」(22.8%)、「意思疎通力」(21.4%)、「人脈」と「時間管理能力(タイムマネジメント)」(ともに21.0%)、「判断・決断力(判断が的確、自分の責任で判断を下せる力)」(20.0%)が2割台で続きました。業務知識・能力や課題把握力などについては、部下のすごいと思う能力でも上位となったことから、上司が部下の評価をするにあたり、これらの能力の有無に注目をしていると言えそうです。

◆直属の部下(若手)のすごいと思う能力/足りないと思う能力 (各複数回答形式)  
※対象:管理職[n=500名]

<直属の部下のすごいと思う能力>			<直属の部下に足りないと思う能力>		
順位	項目	%	順位	項目	%
1位	業務知識・能力	20.4	1位	業務知識・能力	25.2
2位	責任感 (最後までやり遂げようとする意思)	18.8	2位	課題把握力 (何が課題なのかを正しく把握する力)	23.0
3位	人脈(顔の広さ)	10.0	3位	社内営業力(立ち回りの上手さ)	22.8
4位	吸収力(学ぶ姿勢)	9.4	4位	意思疎通力(適切な言葉や表現を用いて、過不足なく情報を伝達できる力)	21.4
5位	課題把握力 (何が課題なのかを正しく把握する力)	9.0	5位	人脈(顔の広さ)	21.0
6位	柔軟性(臨機応変に対応できる)	8.2		時間管理能力(タイムマネジメント)	
7位	社内営業力(立ち回りの上手さ)	7.4	7位	判断・決断力(判断が的確、自分の責任で判断を下せる力)	20.0
8位	論理的思考力 (論理的に物事を考える力)	7.2	8位	顧客折衝力(顧客との駆け引きのうまさ)	17.8
9位	意思疎通力(適切な言葉や表現を用いて、過不足なく情報を伝達できる力)	6.6		柔軟性(臨機応変に対応できる)	
10位	顧客折衝力(顧客との駆け引きのうまさ)	6.4	10位	論理的思考力 (論理的に物事を考える力)	17.4

※それぞれの上位10位までを表示

◆イメージする年収の最高額に大きなギャップ 若手は平均760万円、管理職は平均1,380万円

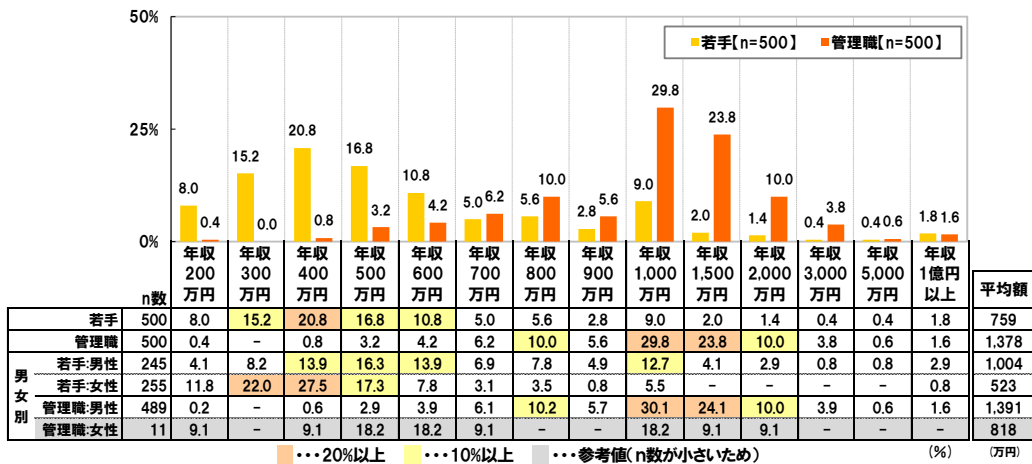
◆高望みしない若手 将来これくらいは欲しいと思う年収 若手平均は580万円、管理職より300万円低い結果に

若手と管理職における意識のギャップを考える際、その背景として、それぞれの金銭感覚の違いについても捉えておく必要があるのではないのでしょうか。そこで、全回答者(1,000名)に対し、将来、出世したら貰えると思う年収の最高額はいくらだと思うか聞いたところ、若手(500名)では、「年収400万円」(20.8%)や「年収500万円」(16.8%)、「年収300万円」(15.2%)を中心に回答が集まり、平均額は759万円となりました。

男女別にみると、若手の女性は特に想定額が低く、平均額は523万円となっており、若手の男性(平均額1,004万円)のおよそ半分の水準となっています。

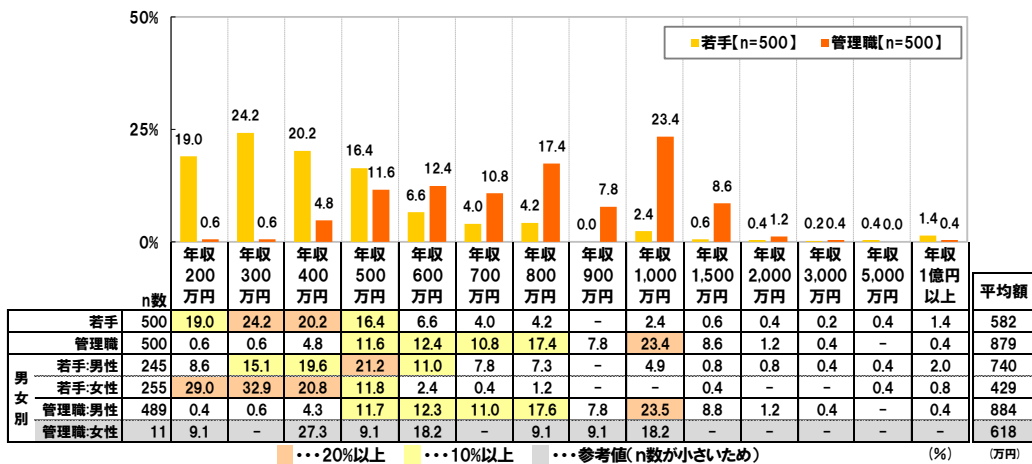
一方で、管理職では、「年収1,000万円」(29.8%)や「年収1,500万円」(23.8%)に回答が集中し、平均額が1,378万円となりました。管理職と若手を比較すると、若手は出世したときの最高年収額を管理職がイメージする最高年収額よりも600万円以上低く、男性のみで比較しても400万円近く低く見積もっている様子が窺えました。現在の役職や実際に貰っている給料の違いによる影響も考えられますが、相対的には若手のほうが将来を悲観的に捉えていて、会社からの報酬に期待をしていないといえるのではないのでしょうか。

◆将来、(今よりも)出世したら貰えると思う年収の最高額 (単一回答形式)



また、将来、これくらいは貰わなければならないと思う年収の下限額についても聞いたところ、若手では「年収300万円」(24.2%)や「年収400万円」(20.2%)に回答が集中し、平均額が582万円となった一方で、管理職は「年収1,000万円」(23.4%)が最多回答となり、平均額では879万円となりました。将来貰うことを期待する給料に対しての大きなギャップが将来設計の差となり、仕事や職場に対する意識の差として表れているのかもしれない。

◆将来、これくらいは貰わなければならないと思う年収の下限額 (単一回答形式)



◆調査概要◆

- ◆調査タイトル：若手と管理職の意識調査
- ◆調査対象： ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする  
20～29歳で役職を持たない会社員・公務員(若手)と、  
30歳以上で課長クラス以上の役職を持つ会社員・公務員(管理職)
- ◆調査期間：2015年8月21日～2015年8月24日
- ◆調査方法：インターネット調査
- ◆調査地域：全国
- ◆有効回答数：1,000サンプル(有効回答から管理職・若手が均等になるよう1,000サンプルを抽出)
- ◆実施機関：ネットエイジア株式会社  
調査協力機関：ネットエイジア株式会社

■報道関係の皆様へ■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、  
「メディケア生命調べ」と付記のうえ  
ご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■本調査に関するお問合せ窓口■

メディケア生命保険株式会社 営業企画部 担当:半羽、西山  
TEL :03-5809-8317  
受付時間 :10時00分～17時30分(月～金)

■メディケア生命保険株式会社 概要■

組織名 :メディケア生命保険株式会社  
代表者名 :取締役社長 高尾 延治  
設立 :平成21年10月1日  
所在地 :東京都江東区深川1-11-12 住友生命清澄パークビル  
事業内容 :生命保険業