

ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

職場でのバーンアウトを防ぐためのガイド：原因から予防、駐在員への配慮まで

Z世代が求める職場環境：メンタルヘルスの重要性とは

リーダーが担う心理的安全性の確保とチームの活性化

駐在員配偶者の引きこもりやメンタルヘルス問題

心の不調により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因となる職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポートの重要性

セルフケア：従業員のメンタルヘルス向上に向けた重要な取り組み

職場の挑戦と成長：ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)

> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

Z世代が求める職場環境：メンタルヘルスの重要性とは

フォローを止める

Yuka Yamasaki
更新 1か月前

執筆者：Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)
(Graduate Student at New York University)

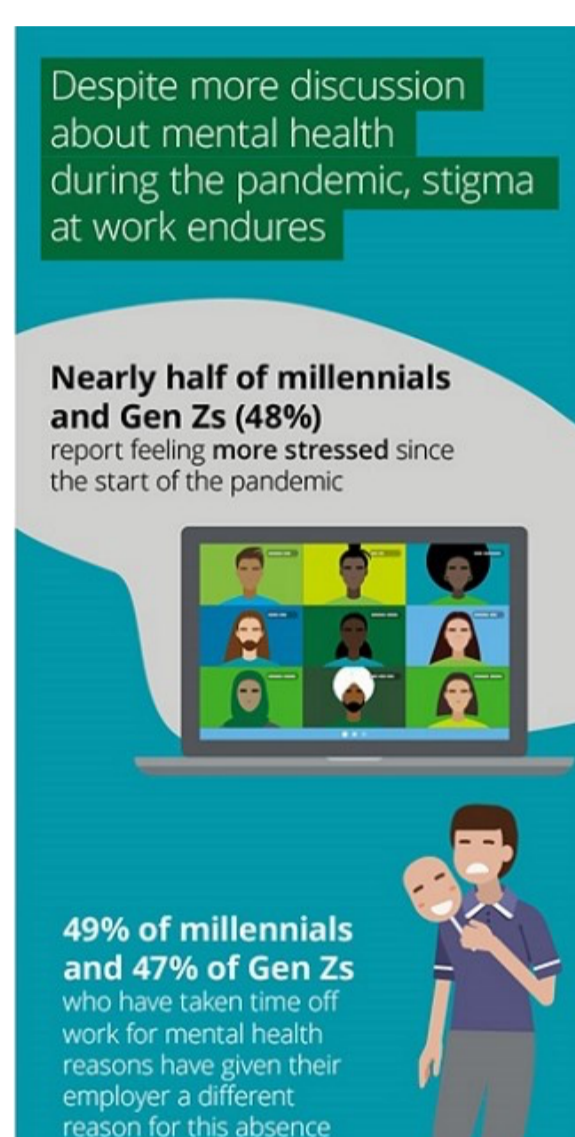


2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業
2024年 ニューヨーク大学大学院
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

現代の職場環境は急速に変化しています。特に、1990年代半ばから2010年代初頭に生まれたZ世代の登場により、従来の働き方や価値観は大きく見直されています。デジタルネイティブであるZ世代は、テクノロジーの活用に優れ、柔軟な働き方を強く求める一方で、思春期にCOVID-19の影響を受けた経験からメンタルヘルスも重要視しています。企業がZ世代の理想とする職場環境を理解し、特にメンタルヘルスの観点から適切な対応を取ることは、持続可能な成長と高い生産性を実現するために不可欠です。本記事では、Z世代の特徴と価値観、ミレニアル世代とのメンタルヘルスに対する意識の違い、Z世代が求める職場環境の具体的要素、そして企業が取るべきアプローチを探ります。

1. Z世代の特徴と価値観

Z世代は幼少期からインターネットに親しんできたため、テクノロジーの活用に優れています。これにより、リモートワークやオンラインコラボレーションツールをスムーズに使いこなし、情報収集や自己学習にも積極的です。また、従来の9時から5時までの固定された働き方に縛られず、ワークライフバランスを重視する価値観から、リモートワークやフレックスタイム制など柔軟な働き方を求めます。さらに、メンタルヘルスの重要性を強く認識しており、職場でのメンタルヘルスクエアが充実していることを重視しています。精神の健康に対してオープンな姿勢を持ち、サポートを積極的に求めるため、オープンなコミュニケーション文化やサポート体制が整った職場環境を強く望んでいます。



2. Z世代とミレニアル世代のメンタルヘルスに対する特徴の違い

デロイトが実施したZ世代およびミレニアル世代の年次調査では、世界44か国から22,856名（Z世代 14,483名、ミレニアル世代8,373名）を対象としました。この調査によると、日本のZ世代とミレニアル世代は、職場でのメンタルヘルスへのアプローチにおいて異なる特徴を示しています。主に、Z世代は、ハラスメント被害を企業に報告し、問題解決に積極的に取り組む企業のメンタルヘルス支援制度やリソースの利用率・認知度が高いです。彼らは柔軟な働き方を重視し、実際に理想の働き方を実現するために積極的に行動します。一方、ミレニアル世代は、ハラスメント被害を企業に通報せずに我慢する傾向があり、企業のメンタルヘルス支援制度やリソースの利用率・認知度が低いです。彼らは企業を頼らずに柔軟な働き方を求めるものの、理想の働き方を実現できていない現状があります。

3. Z世代が求める職場環境の具体的要素

Z世代はリモートワークやハイブリッドワーク、フレックスタイムなど柔軟な働き方を重視し、仕事とプライベートのバランスを取りやすい環境を理想としています。しかし、リモートワークは必ずしも楽なものではありません。デロイトの調査によると、実際に働くZ世代の44%がリモートワークでは孤独感や孤立感を感じるがあると答えています。そのため、職場でのメンタルヘルスクエアを重視するZ世代にとって、企業がメンタルヘルス休暇やカウンセリングサービスを充実させることが重要です。実際にメンタルヘルス手当のない会社は断りたいと思うZ世代は少なくありません。さらに、Z世代は上司や同僚とのオープンなコミュニケーションを重視しているため、フィードバックや意見交換が積極的に行われる環境は、Z世代社員のエンゲージメントを高めるだけでなく、心理的な安心感をもたらします。

4. 企業が取るべきアプローチ

企業はZ世代のニーズに応えるために、リモートワークやフレックスタイム制、自分の健康を最優先に考えるメンタルヘルス休暇制度などの柔軟な勤務制度を導入する必要があります。しかし、Z世代の中には、有給休暇よりもカウンセリングなどのメンタルヘルスサービスが充実している医療保険を高く評価する人も多くいます。これにより、日常的にメンタルヘルスをケアできる環境が整い、問題が深刻化する前に対処することが可能になるからです。さらに、企業がメンタルヘルス休暇や、多様なバックグラウンドを持つZ世代の従業員をサポートするために文化的な要素に対応できるカウンセリングサービス、メンタルヘルスに関するトレーニング、ストレス管理プログラムなどを身体同様に扱う福利厚生を提供することも非常に重要です。精神の健康に対してもタブー視することなくオープンでサポートティブなコミュニケーション文化を育むために、定期的なミーティングやフィードバックセッションを設けることが求められます。これらの戦略は、従業員満足度の向上だけでなく、具体的な成果やROI（投資対効果）に結びつく実用的なソリューションでもあります。

企業がこれらの取り組みを行うことで、Z世代の従業員が活躍しやすい職場環境を提供でき、結果として持続可能な成長と高い生産性を実現することが期待できます。

《参考資料》

What Are Specialty Lenders, And How Can Businesses Choose The Right Provider? / Forbes (July 5, 2024)

White paper on Millennials and Generation Z / Deloitte.

行動するZ世代と沈黙するミレニアル世代 / デロイト トーマツ

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ

3人中3人がこの記事が役に立ったと言っています

コメント

2件のコメント

並べ替え基準

Kenji Furushiro
1か月前

世代間の認識、期待値のずれはどうしても生じてしまいますし、双方が共に目指すゴールや目的を言語化し、共有することが一つの施策として大事かと思います。ダイバーシティの世界においては、年齢による世代間のズレだけでなく、性別やライフステージによって求めるものも違いますし、仕事におけるハードスキルや習熟レベルによって、視座の高低差や視野の広狭の差によって理解や認知度に差が表れるのではないのでしょうか。いづれにしろ、ビジネス活動をするために所属する組織において、各自がどのような貢献、効果を表すかが問われる世界ですので、それを中心に様々なことを交えながら、効果の最適化を目指したいものです。

2

Haruka Kokaze
1か月前

古代さん、ご多忙の中コメントありがとうございます。確かに、世代間の認識や期待値のずれは避けられないものであり、これを乗り越えるためには共通のゴールや目的を言語化し、全員で共有することが重要だと思います。特にZ世代のキャンセルカルチャーに怯えずに生きていく人が多い今の世界では、「You get cancelled for saying something, but you also get cancelled for saying nothing」と言われるように、コミュニケーションの重要性が一層高まっています。

ご指摘の通り、ダイバーシティの観点から見ると、世代だけでなく、性別やライフステージ、仕事のスキルや経験レベルによっても求めるものが異なるため、それぞれの視点の違いを理解し、共感することが効果的なコミュニケーションとチームワークを築く鍵となると思います。

おっしゃる通り、組織が目指すべきは、各メンバーが自分の強みやスキルを最大限に発揮し、それが組織全体の目標達成にどう貢献するかを明確にすることです。そのためには、定期的なフィードバックセッションやオープンなコミュニケーションを促進し、全員が自分の役割と貢献を理解できる環境を作ることが重要です。

古代さんからいただいたご意見は、私の記事の内容をさらに深める助けとなりました。今後もこのテーマについて深掘りし、より具体的な施策や成功事例を共有していきたいと思っています。貴重なご意見をありがとうございました。

1

送信

関連記事

備品購入や修繕費は固定資産or費用？：De Minimis Safe Harborの活用法

米国での研修ビザオプションについて

Employee Net Promoter Scores (eNPS) の経済的効果及び事業実績との相関関係

米国経済・労働市場の動向と最新ビザ関連情報と今後の動向（エグゼクティブ対談特別企画より）

【CA州】産休制度