



ミレニアル年次調査2020

COVID-19がミレニアル世代・Z世代に及ぼした影響とは？

デロイト トーマツ グループ
2020年7月6日




**MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS**

since 1845

今回で9回目となる「ミレニアル年次調査」は、合計参加者、国内参加者ともに過去最大の規模となった

本年のミレニアル調査について

	歴史	2020年度で9回目の実施
	本年の特徴	第一次調査(2019年末)に加え、COVID-19感染拡大の影響を調査するために追加調査(2020年5月)を実施
	参加地域	世界43か国(追加調査は13か国)が参加
	参加人数	延べ27,500名(うち国内参加者は1,600名)が調査に参加

目次

1. 調査概要

2. ミレニアル世代・Z世代とは？

3. 今年度調査にみるミレニアル・Z世代の特徴

4. COVID-19感染拡大の影響

5. まとめ

1. 調査概要

本年度は、2019年末から実施した第一次調査に加え、COVID-19の感染拡大の影響を図るため2020年4月に追加調査を実施した

調査範囲

第一次調査: 2019年11月～2020年1月
世界の見方や働き方などの価値観を調査

追加調査: 2020年4～5月
COVID-19感染拡大後の変化を調査



世界 43国

	ミレニアル世代	13,700名
+	Z世代	4,700名

合計	18,400名
----	---------



日本

	ミレニアル世代	500名
+	Z世代	300名

合計	800名
----	------



世界 13国

	ミレニアル世代	5,500名
+	Z世代	3,600名

合計	9,100名
----	--------



日本

	ミレニアル世代	500名
+	Z世代	300名

合計	800名
----	------

ミレニアル世代: 1983年1月～1994年12月生まれ

Z世代: 1995年1月～2003年12月生まれ

本調査の数値は小数点第1位を四捨五入しているため、合計値が100%にならないことがあります。

2. ミレニアル世代・Z世代とは？

- ミレニアル世代・Z世代とは
- 日本における昨年度調査の振り返り

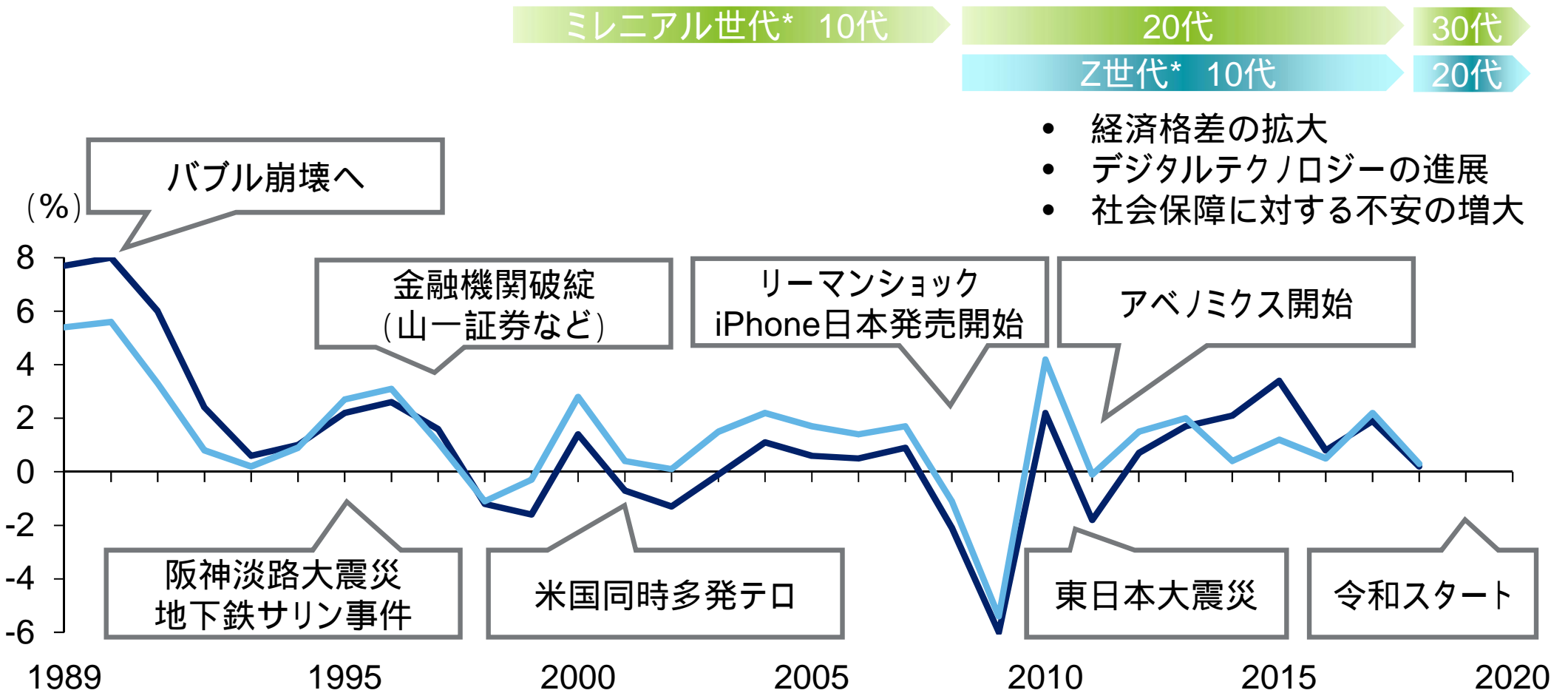
ミレニアル世代・Z世代は人生の大半を不景気の中で過ごし、激変する社会の中で育ったため、上の世代とは異なる価値観を持つ傾向にある

ミレニアル世代・Z世代とは？



日本のGDP成長率*の遷移と主なできごと

*図表は、ミレニアル世代は1988年生まれ、Z世代は1998年生まれとして作成



- 経済格差の拡大
- デジタルテクノロジーの進展
- 社会保障に対する不安の増大

* 2015年度より算出基準が変更となっている
出所: 内閣府および各種報道資料よりDTG作成

— 名目 — 実質

昨年度調査では、日本のミレニアル世代は、ワークライフバランスを含む、総合的な幸福感を求めてキャリア上の選択を行う傾向がみられた

日本における昨年度調査の振り返り*

価値観

日本のミレニアルは経験価値よりも経済的な豊かさを重視している

- 人生の目標として、世界のミレニアル世代が「世界を旅する」(57%)、「社会に好影響をもたらす」(46%)を重視する一方、日本では「高収入を得る」(59%)に回答が集中している

第四次産業革命

第四次産業革命に対する危機意識が低く、準備が出来ていない

- 日本のミレニアル世代の「就職・転職の難易度が高くなる」との回答(30%)はグローバルよりも15pt低い
- 必要なスキルはすべてあるとの回答(7%)はグローバルより15pt低い

職業観

総合的な幸福感を求め、早期に離職を意向する傾向が高い

- 日本のミレニアル世代の2年以内の離職意向は49%に上る
- 離職理由は、報酬への不満(43%)がTOPだが、昇進・学習機会(それぞれ18%、14%)よりも、ワークライフバランス(22%)との回答が多い

* 昨年度は主にミレニアル世代を対象とした分析を主に行った

3. 今年度調査にみるミレニアル世代・Z世代の特徴

- 働く上でのモチベーション
- 第四次産業革命に対する認識
- 第四次産業革命に必要なスキル・知識の保有状況
- 離職意向
- 雇用の安定に関する意識

日本のミレニアル世代の仕事の動機付け要因はさまざまだが、グローバルでは、仕事やキャリア形成がより重視される傾向にある

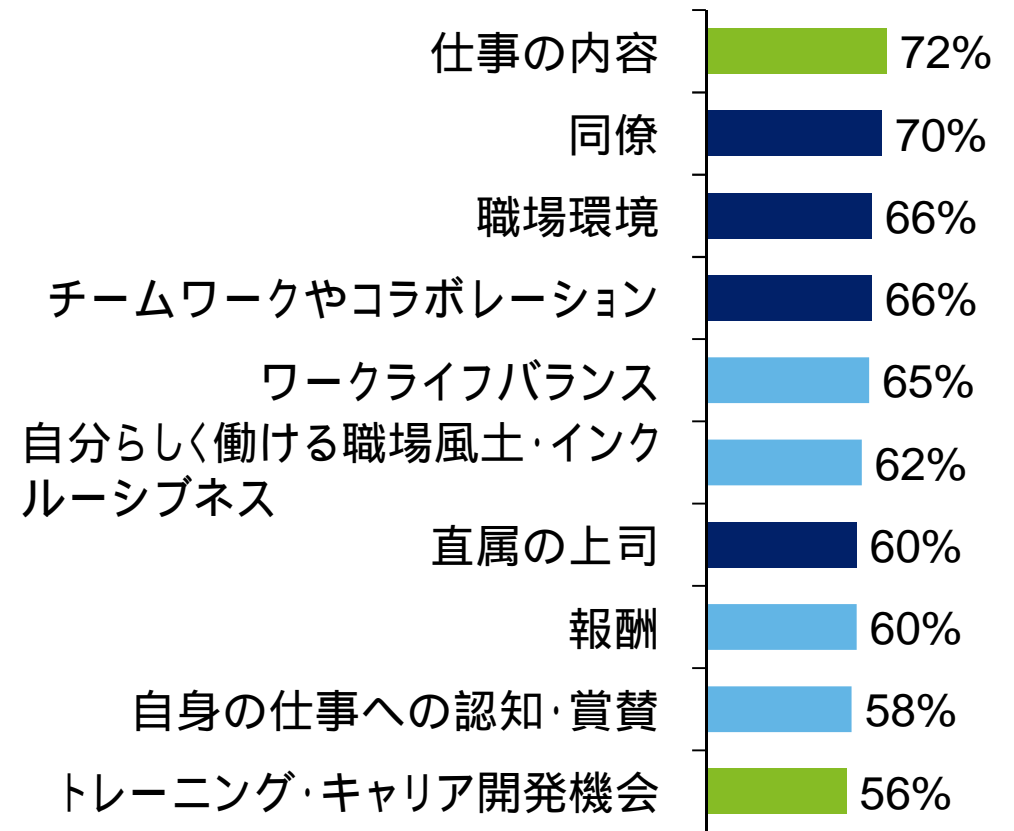
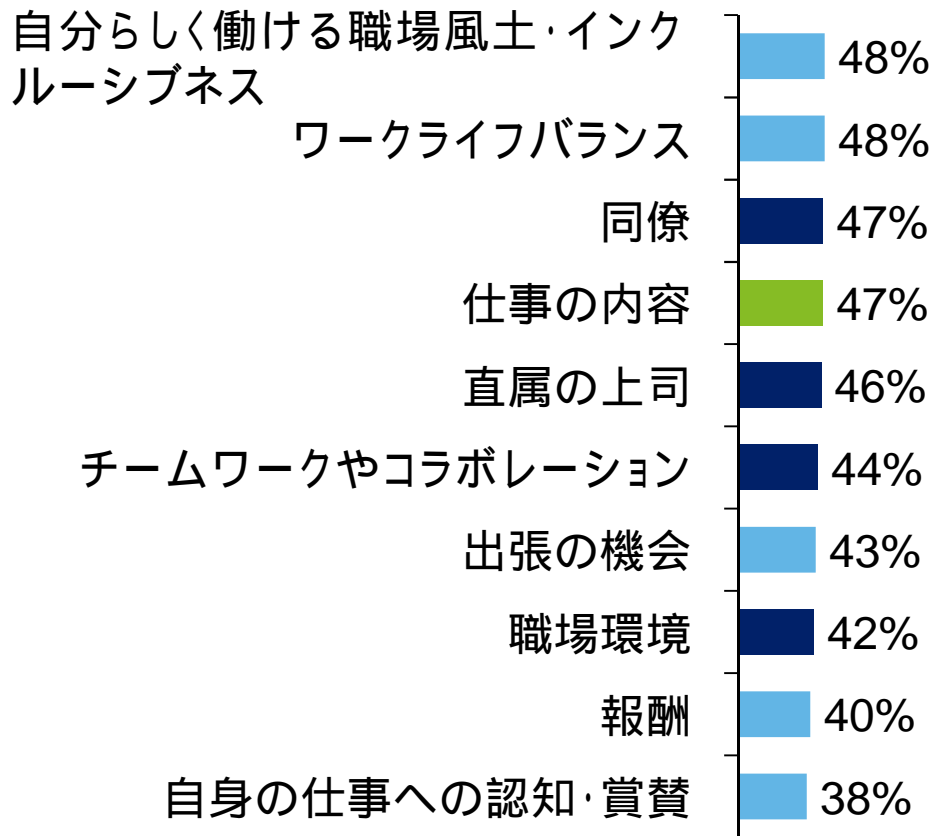
働く上でのモチベーション



日本(ミレニアル世代)上位10項目



グローバル(ミレニアル世代)上位10項目



仕事そのものに関する項目

個人の働き方に関する項目

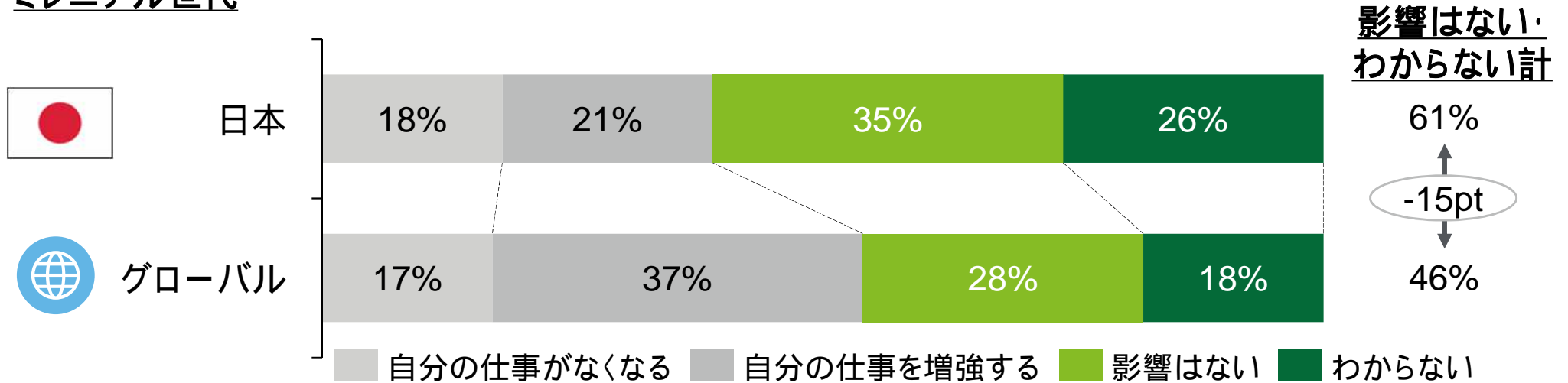
チーム・コラボレーションに関する項目

Q49. 次の各項目は、現在の仕事について気に入っているところですか？ *フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

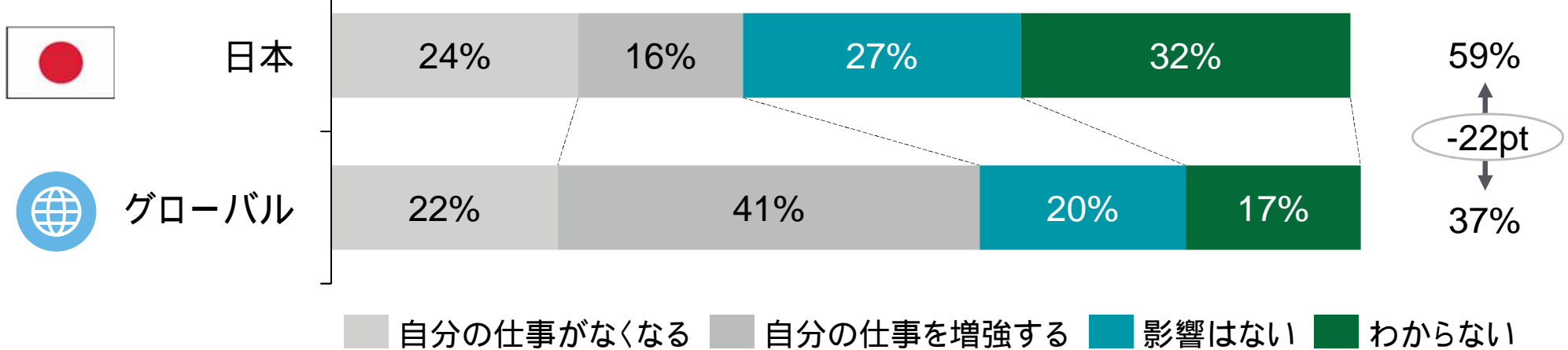
日本のミレニアル世代・Z世代は、第四次産業革命と自身の仕事との関連性に対する理解度が低く、自分事としての認識が低い

第四次産業革命に対する認識

ミレニアル世代



Z世代

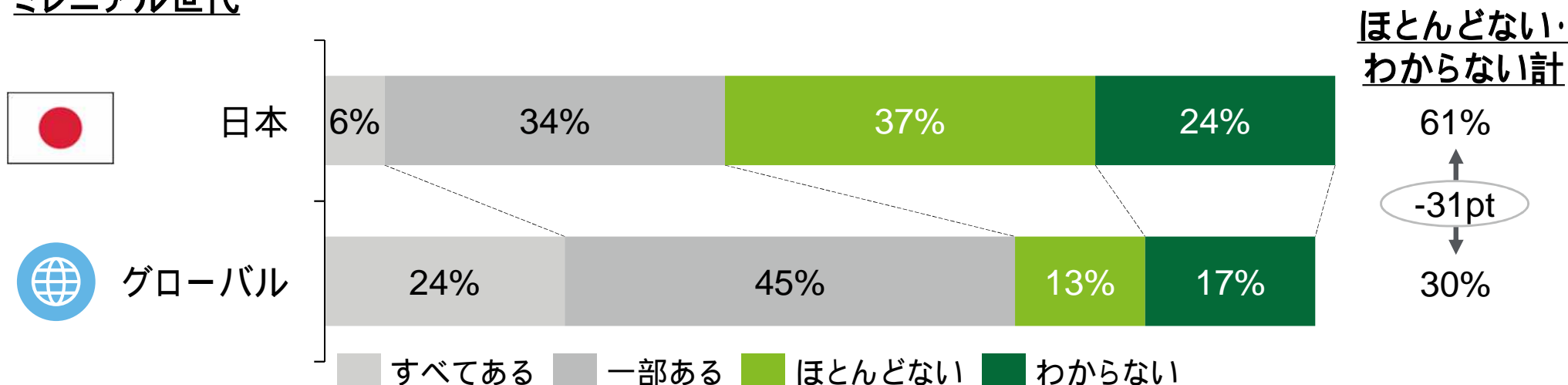


Q40. 第四次産業革命は、あなたの現在の仕事にどのような影響を与えると思いますか？ *フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

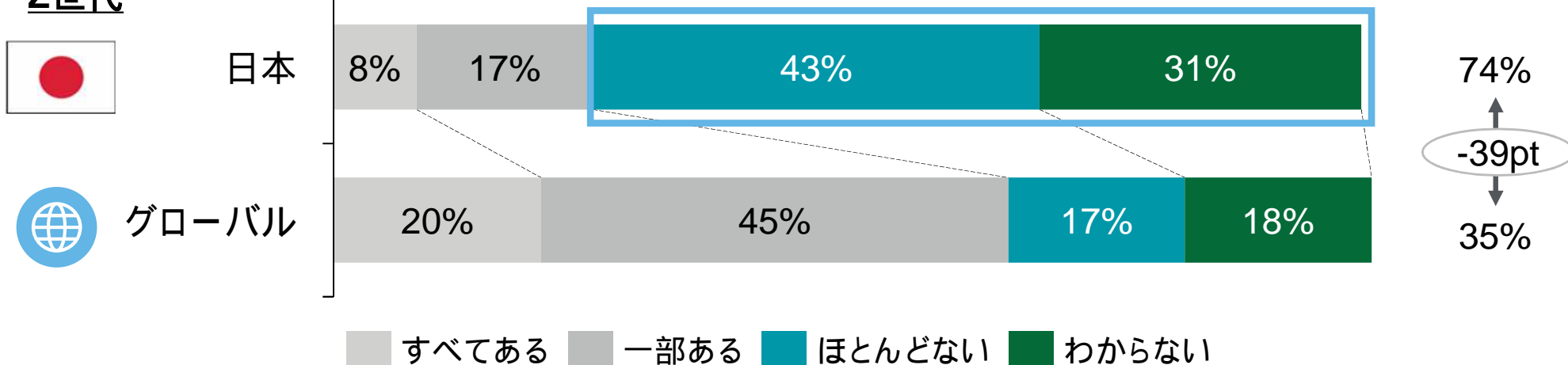
日本のミレニアル世代・Z世代は共に、グローバルの同世代よりも第四次産業革命へのレディネスが低く、特にZ世代の状況は深刻である

第四次産業革命に必要なスキル・知識の保有状況

ミレニアル世代



Z世代



Q41. あなたは、第四次産業革命が今までにも増して仕事環境を変えていく中で、自分には必要なスキルや知識が備わっていると思いますか？

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

昨年まで増加傾向にあったミレニアル世代・Z世代の離職意向は、本年度は低下に転じている

2年内離職意向

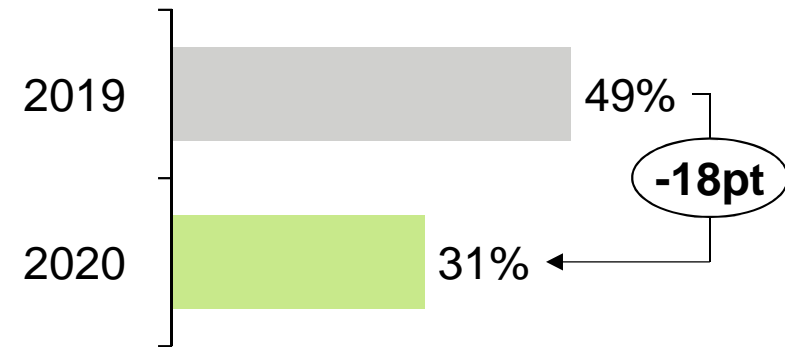
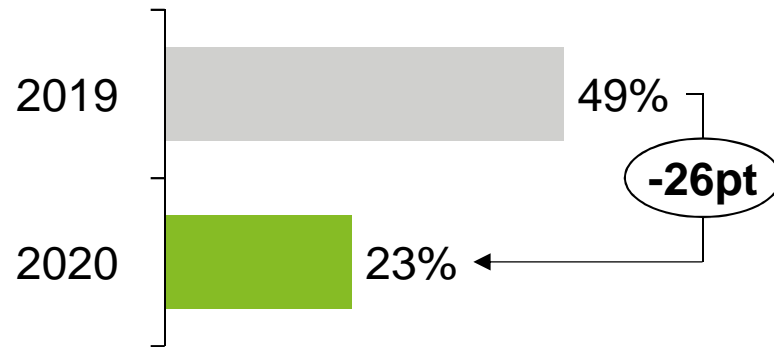


日本

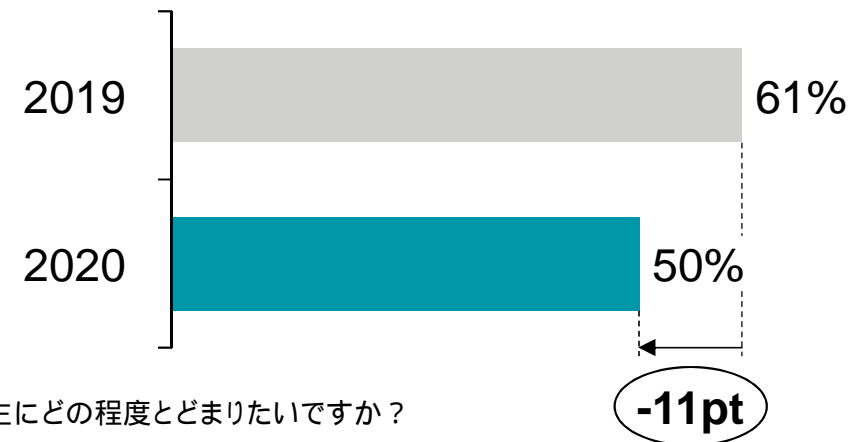
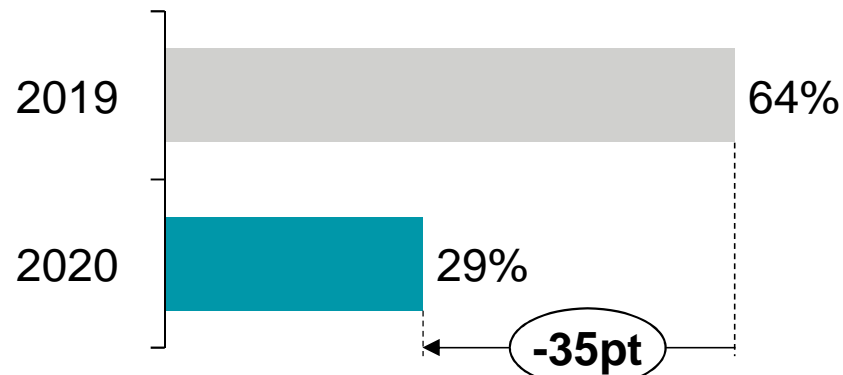


グローバル

ミレニアル世代



Z世代

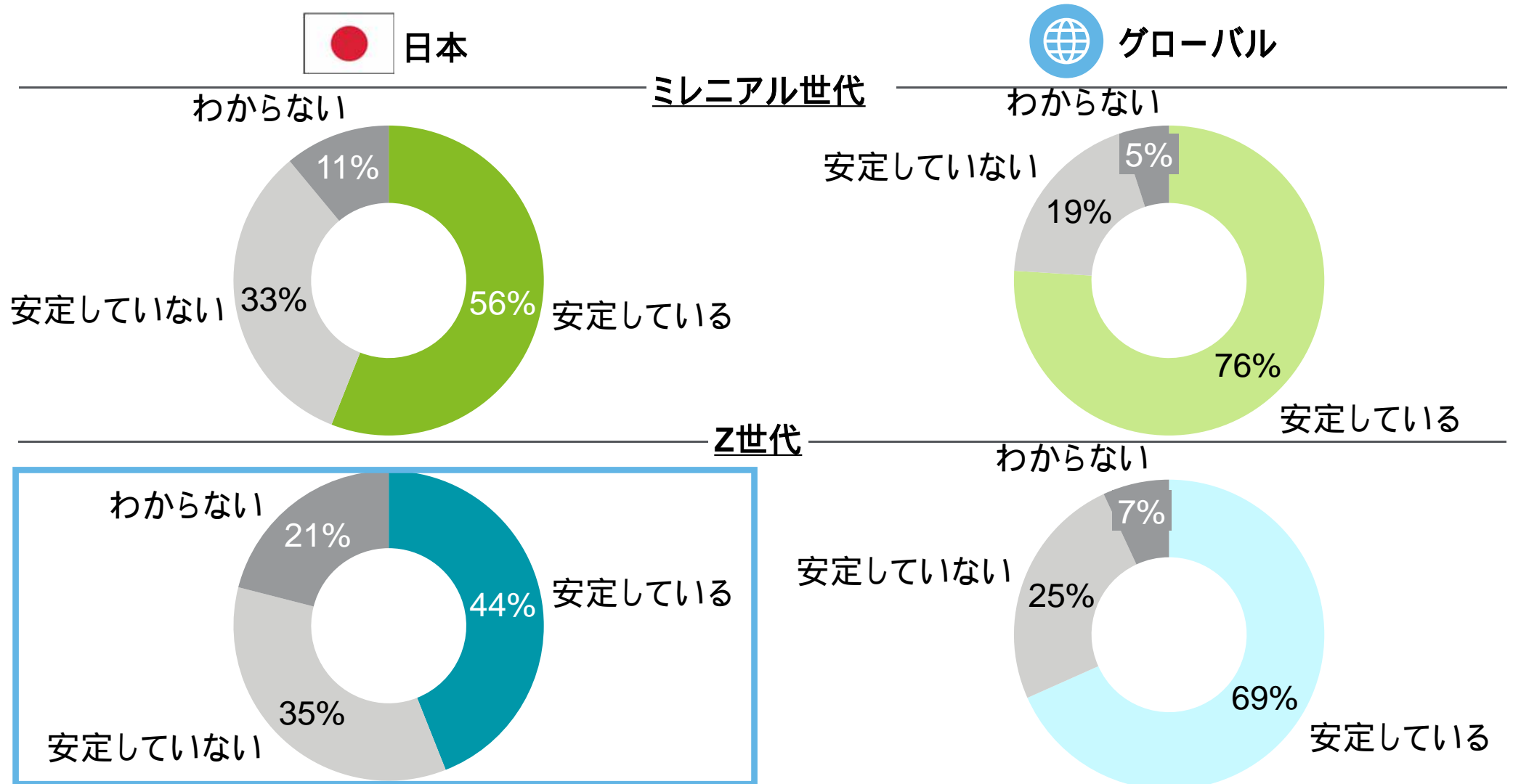


Q8. 選べるとしたら、離職して新たな組織に入る、または何か別のことをするまで、現在の雇用主にどの程度とどまりたいですか？

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

日本のZ世代は、半数が学生であることを踏まえても、相対的に雇用への不安が大きい

雇用の安定に関する意識



Q38. 現在の職場では、どの程度の安定感を感じていますか？ *フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

4. COVID-19感染拡大の影響

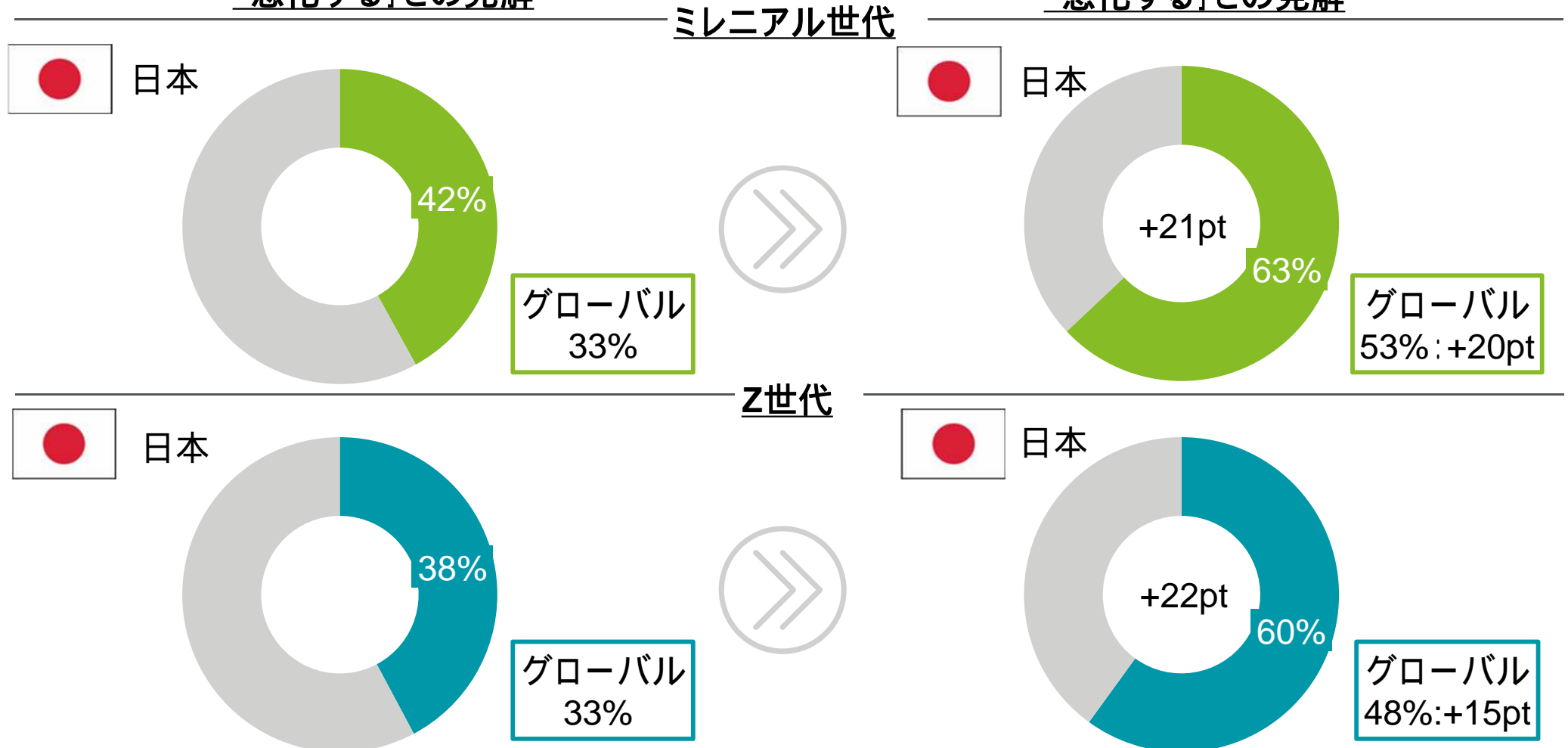
- 価値観、世界の見方に対する影響
 - 経済見通し
 - 懸念する社会課題
 - ストレスレベル
 - ストレスの要因
 - 社会に対する意識
- 雇用・働き方に対する影響
 - COVID-19に対する企業のアクションの捉え方
 - 雇用・働き方の状況
 - リモートワーク実施状況
 - リモートワークの捉え方

日本のミレニアル世代・Z世代の経済見通しは、COVID-19の感染拡大を受け、「悪化する」との見方が増加している

経済見通し

COVID-19感染拡大前(第一次調査)
「悪化する」との見解

COVID-19感染拡大後(追加調査)
「悪化する」との見解








Q2.すべての状況を考慮して、今後12カ月の間にあなたの国の経済状況は改善、悪化、もしくは変化なしのどれを予測しますか？

日本のミレニアル・Z世代の経済見通しは悲観的だが、専門家によると、日本のGDP成長率は0~-6%だと予測される

(参考) COVID-19ショックからの回復シナリオ (デロイトUS予測)

【凡例】 ■: プラス成長 ■: 成長なし ■: マイナス成長

		GDP成長率 (下段は回復時期)			
		GLOBAL (FY21見通し)			
		国別 (FY20見通し)			
Scenarios		 米国	 EU	 中国	 日本
Mild	0.0% 2021年上期	5.0% 2021年上期	5.0% 2021年上期	3.0% 2020年下期	0.0% 2020年下期
Harsh	3.0% 2021年下期	8.0% 2021年下期	8.0% 2021年下期	1.0% 2021年下期	3.0% 2021年下期
Severe	6.0% 2022年以降	10.0% 2022年以降	10.0% 2022年以降	3.0% 2021年以降	6.0% 2022年以降

出所: Deloitte US発表の「Recovering from COVID-19 Economic cases for resilient leaders 18-24 month 6 April 2020」より抜粋
各種シナリオは、2020年4月6日時点の想定

グローバルのミレニアル世代・Z世代は、COVID-19感染拡大後も環境問題に注目するが、日本の同世代の関心は経済・医療面に集中する

懸念する社会課題 (COVID-19感染拡大後・追加調査) 上位3項目

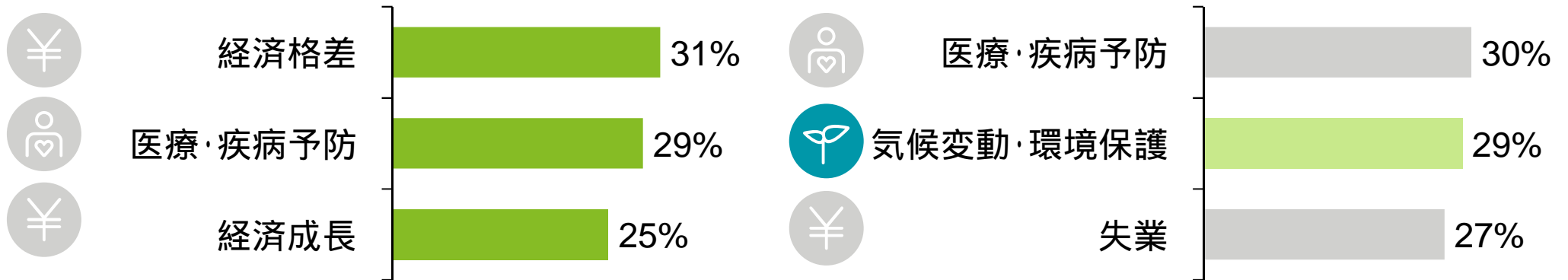


日本

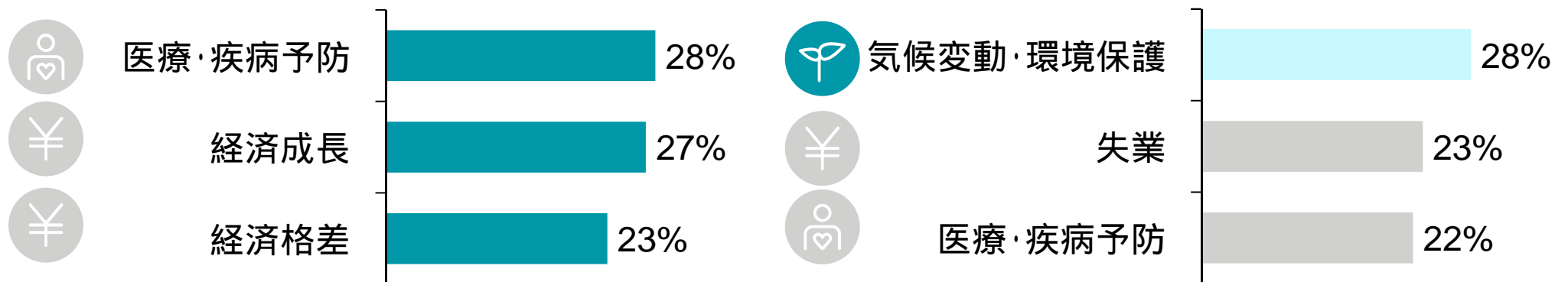


グローバル

ミレニアル世代



Z世代



Q1.世界が直面している課題について考えたとき、次の項目の中で個人的に最も関心があるものを3つまで選択してください

COVID-19感染拡大を通し、日本のミレニアル世代・Z世代の総合的なストレスは軽減され、メンタル面での健康は改善している

ストレスレベル

COVID-19感染拡大前
(第一次調査)

COVID-19感染拡大後
(追加調査)

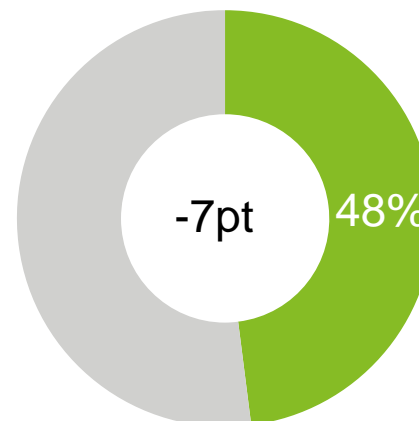
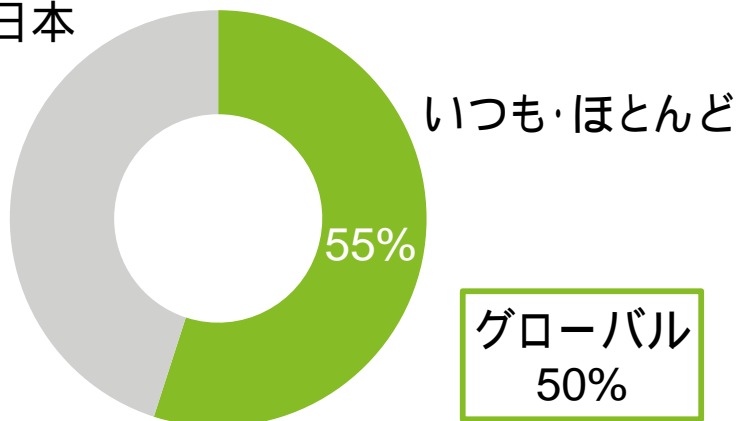
ミレニアル世代



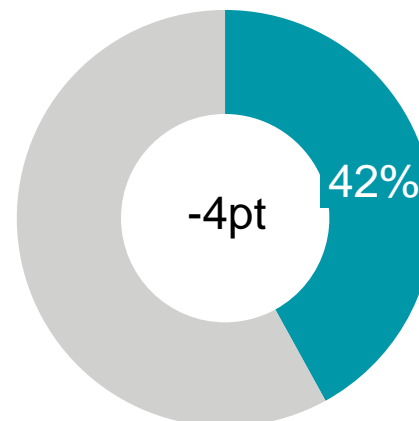
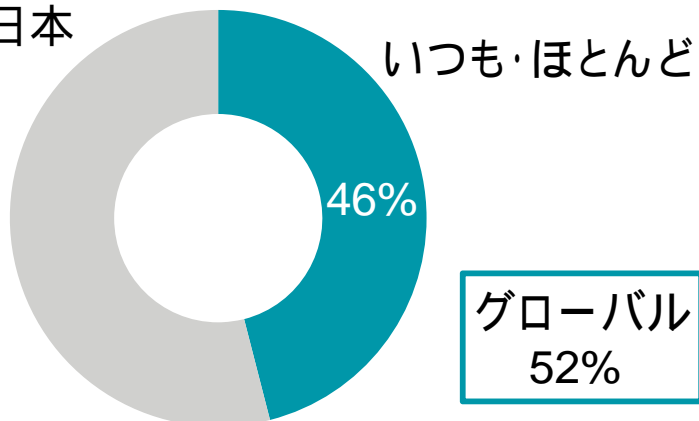
Z世代



日本



日本



Q10.不安やストレスを感じる頻度はどのくらいですか?

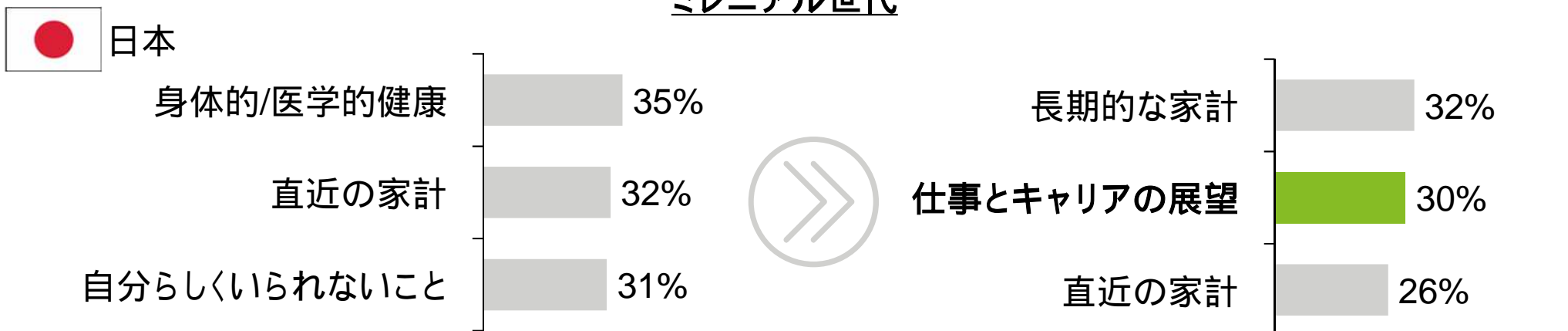
総合的なストレスレベルは軽減されたものの、長期的なキャリアや家計について、以前よりもストレスを感じるようになっている

ストレスの原因

COVID-19感染拡大前
(第一次調査)

COVID-19感染拡大後
(追加調査)

ミレニアル世代



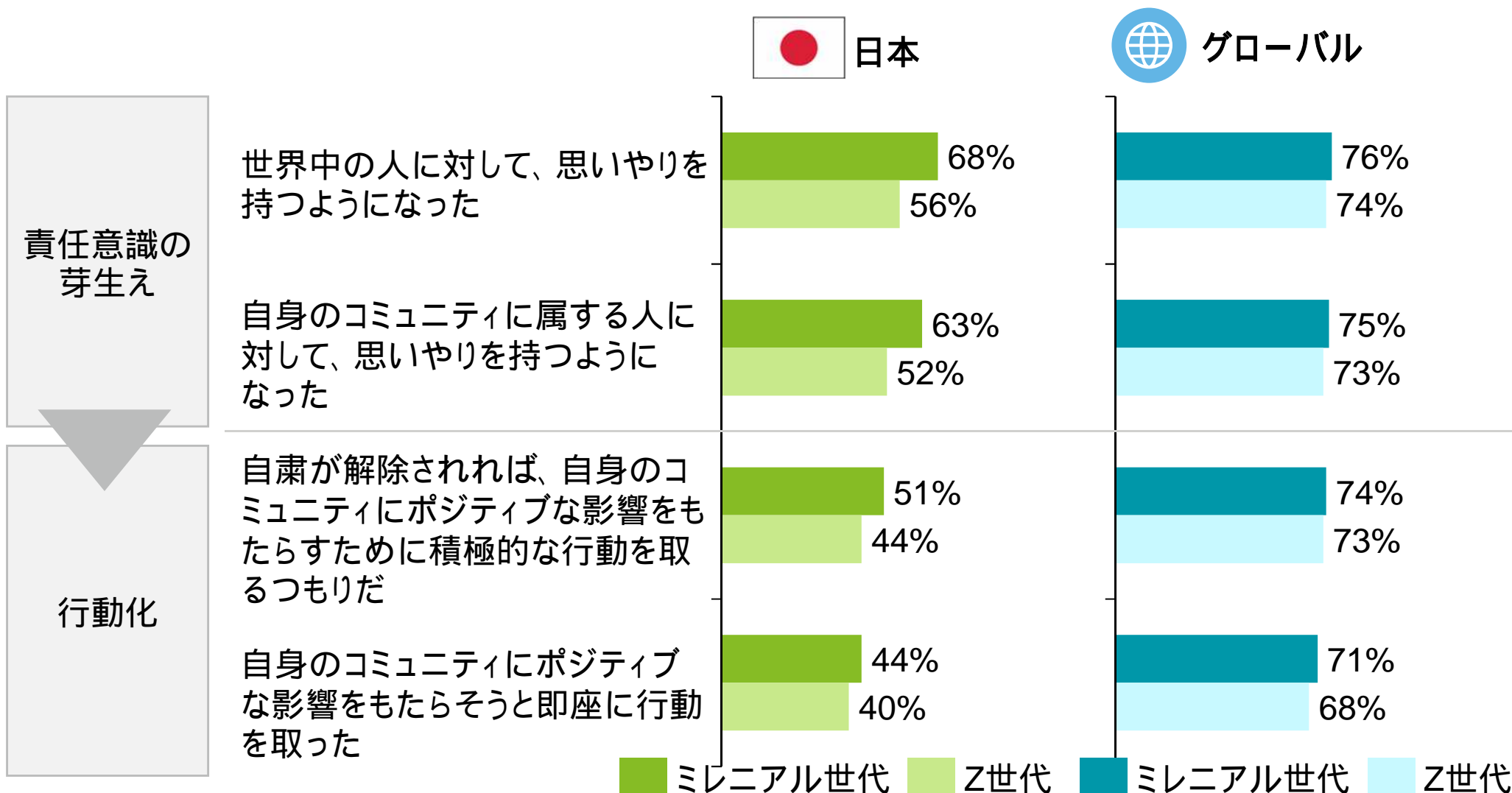
Z世代



Q11. 以下の各項目は、どの程度不安やストレスの原因となっていますか？

COVID-19感染拡大は社会の見方を変えるきっかけとなり、日本のミレニアル世代・Z世代の公共意識も向上したが、行動化には至っていない

社会に対する意識



Q12. 次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？

4. COVID-19感染拡大の影響

- 価値観、世界の見方に対する影響
 - 経済見通し
 - 懸念する社会課題
 - ストレスレベル
 - ストレスの要因
 - 社会に対する意識
- 雇用・働き方に対する影響
 - COVID-19に対する企業のアクションの捉え方
 - 雇用・働き方の状況
 - リモートワーク実施状況
 - リモートワークの捉え方

COVID-19の感染拡大を通し、日本のミレニアル世代・Z世代の半数は、現在の勤務先で長期にわたって働きたいとの意向を強めている

COVID-19に対する企業のアクションの捉え方

雇用主の対応によって、長期的にこの会社にとどまりたいと考えるようになった

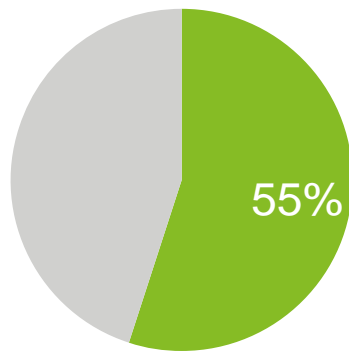


日本

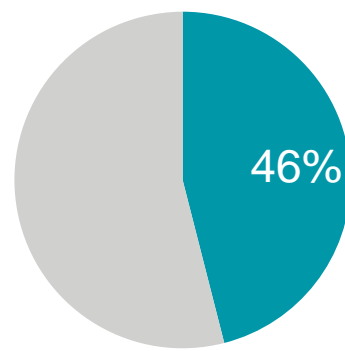


グローバル

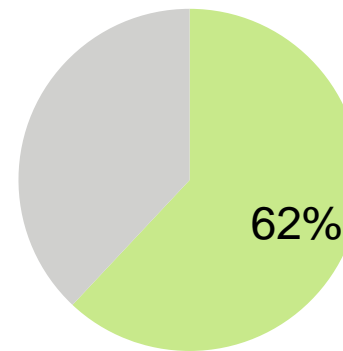
ミレニアル世代



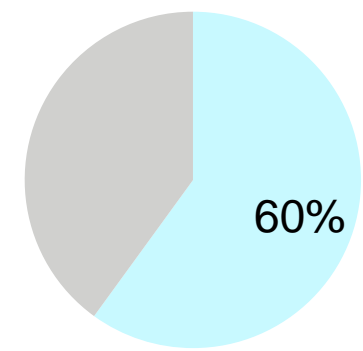
Z世代



ミレニアル世代



Z世代



【参考】5年以上勤続意向(第一次調査)

33%

35%

35%

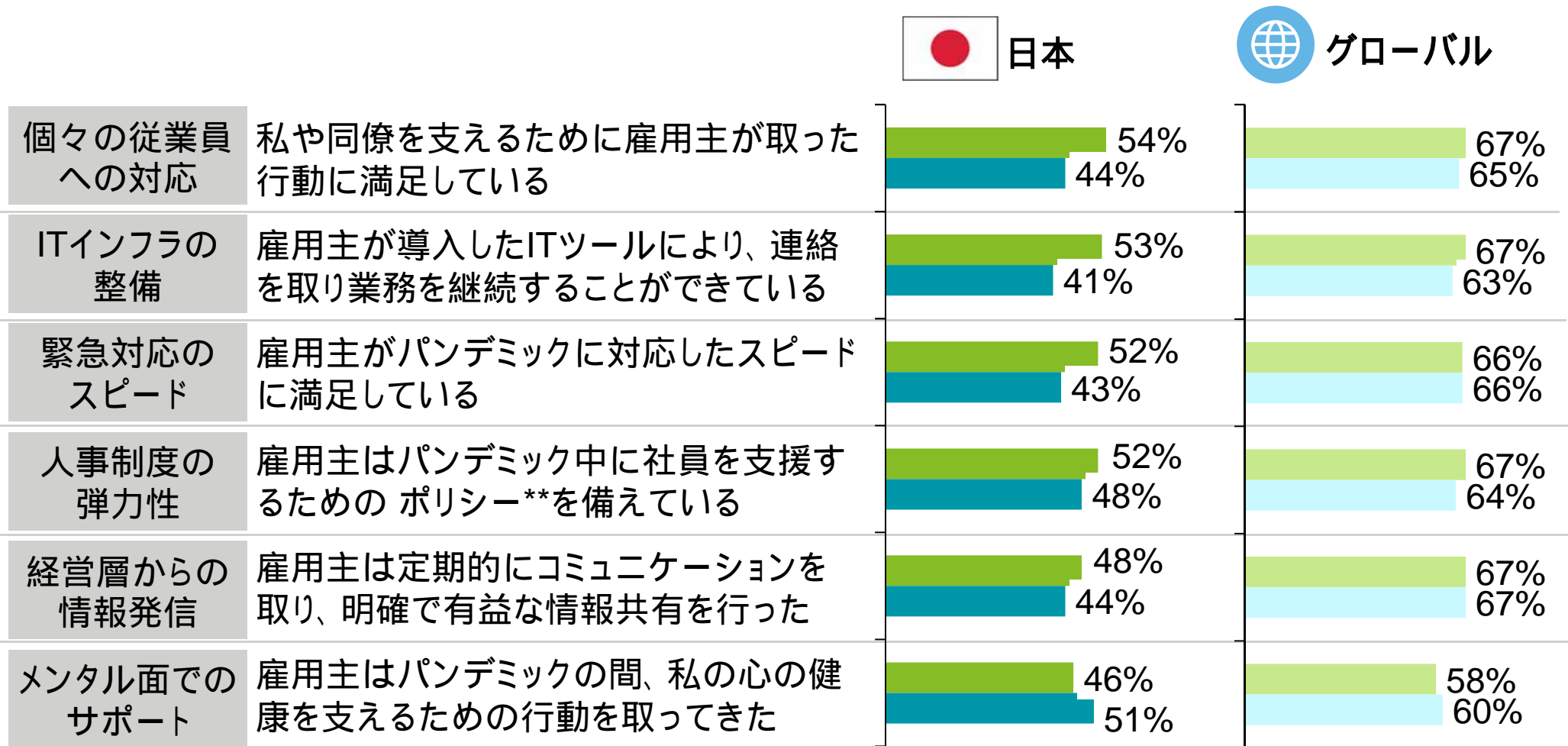
21%

Q16.現在の雇用主のCOVID-19対応について具体的に考えると、次の記述にどの程度同意しますか、または同意しませんか？

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

COVID-19に対する企業のリアクションについて、グローバルには劣るが、日本のミレニアル世代・Z世代の半数はポジティブに捉えている

COVID-19に対する企業のアクションの捉え方*



*グローバルとの差異が+11pt以上の項目を抽出

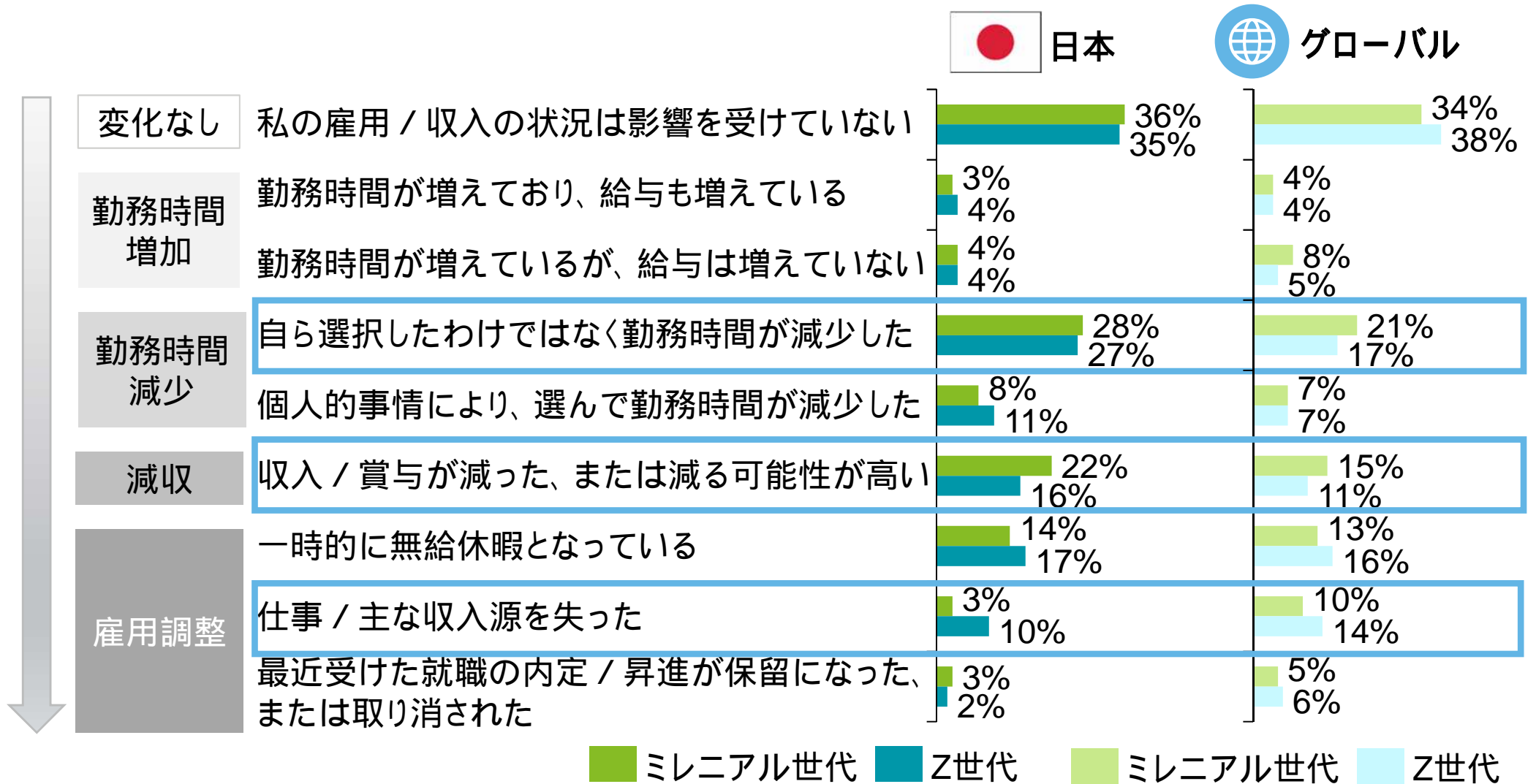
**柔軟な勤務時間、病欠など

***フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

Q16. 現在の雇用主のCOVID-19対応について具体的に考えると、次の記述にどの程度同意しますか、または同意しませんか？

勤務時間の削減や収入の低下といった影響を受けているが、調査時点では、失業はグローバルと比較すると少ない

雇用・働き方の状況



Q.19.現在のCOVID-19のパンデミックの結果、雇用 / 収入の状況が変化したのであれば、どのように変化しましたか？ 当てはまるもの全てを選択してください

COVID-19感染拡大を受け、日本のミレニアル世代・Z世代の間でもリモートワークが増加したものの、依然、グローバルと比較すると少ない

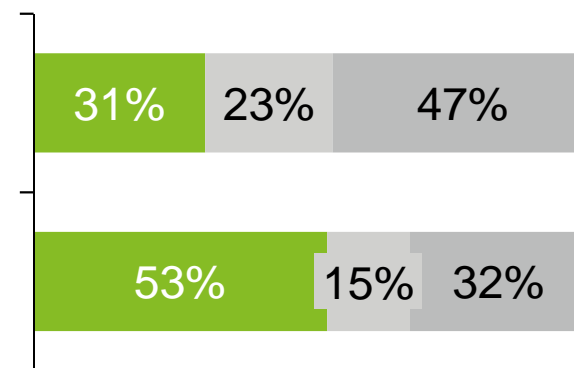
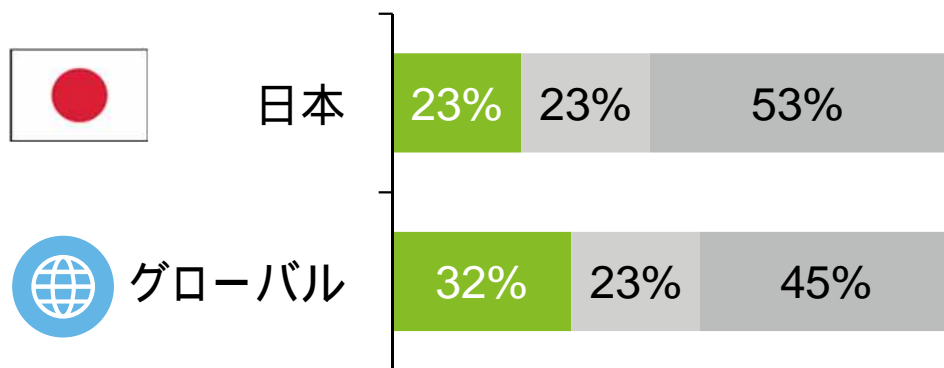
リモートワーク実施状況

COVID-19感染拡大前

COVID-19感染拡大後

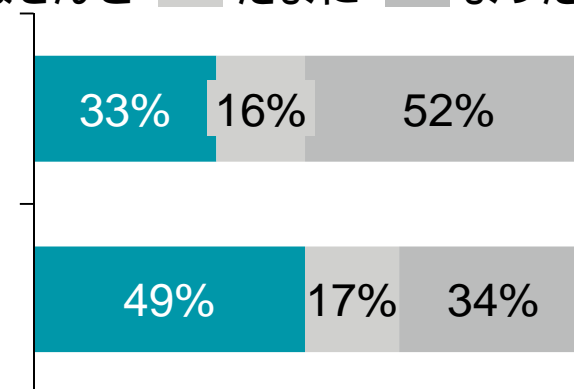
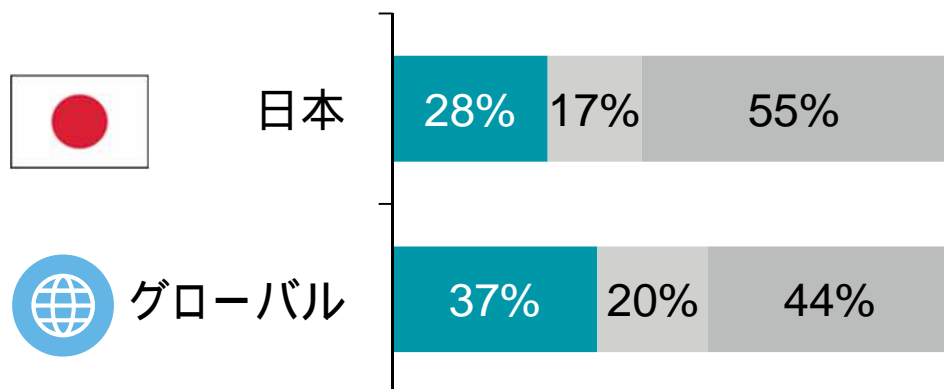
ミレニアル世代

■ いつも・ほとんど ■ たまに ■ まったくしない



Z世代

■ いつも・ほとんど ■ たまに ■ まったくしない

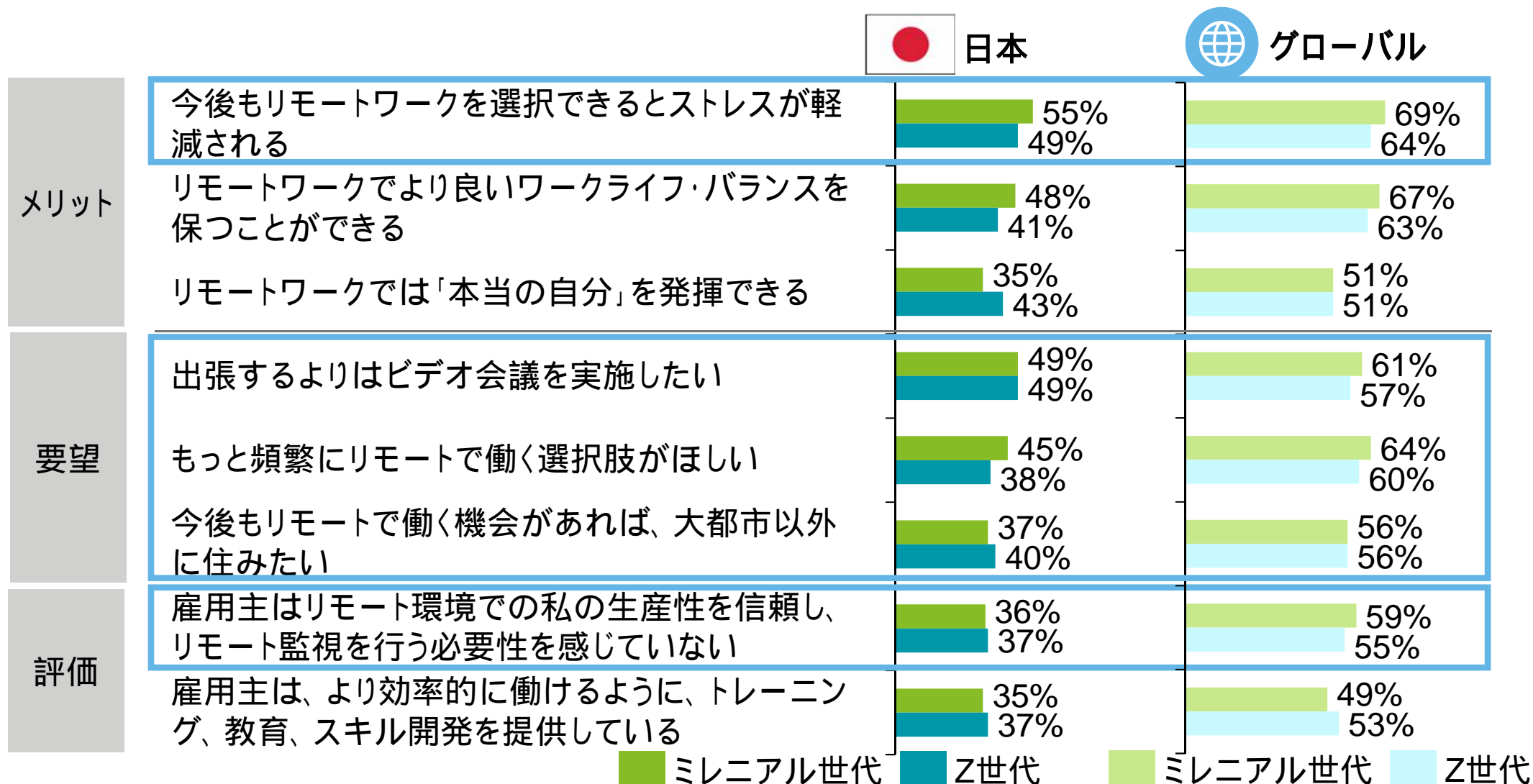


Q20. COVID-19流行拡大前後で、あなたはどのくらいの頻度で、自宅や職場から離れた別の場所（リモート環境）で働いていましたか？(追加調査)

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

日本のミレニアル世代・Z世代は、リモートワークの利点を認識しつつも、働きにくさも感じ、主体的にニューノーマルを先導する意識は低い

リモートワークの捉え方



PQ21.雇用主の拠点/オフィスでの勤務と比較して、在宅勤務/リモートワークに関する次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？

*フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象

5. まとめ

経済や雇用に対して悲観的であり、企業への勤続意向を高めている。 広義の意味でのデジタル化やニューノーマルをリードする意欲は低い

調査結果サマリ(日本の特徴)

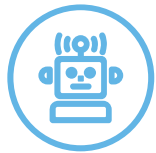
今年度調査にみる特徴



仕事の動機付け要因として、「仕事の内容」の比重がグローバルと比較すると低い傾向にある



短期的な離職意向は低下している。また、雇用が安定しているとの認識が、特にZ世代で低い



第四次産業革命に対する認識が低く、知識・スキルレベルも習得できていない傾向が強い

COVID-19感染拡大の影響



COVID-19感染拡大後、経済に対しては悲観的な見方を強め、関心は経済・医療面に集中している



COVID-19に対する企業のレスポンスを概ねポジティブに評価し、現在の勤務先で長期的に働く意向を強めている



ストレスレベルは軽減されたが、長期的なキャリアや家計については、以前よりもストレスを感じている



雇用・働き方の面で、勤務時間の削減や収入の低下といった影響があるが、失業はグローバルと比較すると少ない



他者やコミュニティに対する思いやり・責任感は強くなっているが、行動化は進んでいない



リモートワークの利点は認識しているが、同時に働きにくさも感じており、主体的にニューノーマルを先導する意識は低い

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイト ネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社並びにそのグループ法人(有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ コーポレート ソリューション 合同会社を含む)の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のビジネス プロフェッショナル グループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスク アドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約40都市に1万名以上の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト (www.deloitte.com/jp) をご覧ください。

Deloitte (デロイト) とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド ("DTTL") そのグローバル ネットワーク 組織を構成するメンバー ファーム およびそれらの関係法人のひとつまたは複数 を指します。DTTL (または "Deloitte Global") ならびに各メンバー ファーム およびそれらの関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。DTTL はクライアント へのサービス 提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。デロイト アジア パシフィック リミテッド はDTTL のメンバー ファーム であり、保証 有限責任 会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッド のメンバー およびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における100 を超える都市 (オークランド、バンコク、北京、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む) にてサービス を提供しています。

Deloitte (デロイト) は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、リスク アドバイザリー、税務 およびこれらに関連する第一級のサービスを全世界で行っています。150 を超える国・地域のメンバー ファーム のネットワーク を通じ Fortune Global 500® の8割の企業 に対してサービス 提供をしています。"Making an impact that matters" を自らの使命とするデロイト の約286,000名の専門家については、(www.deloitte.com) をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。また、本資料の作成または発行後に、関連する制度その他の適用の前提となる状況について、変動を生じる可能性もあります。個別の事案に適用するためには、当該時点で有効とされる内容により結論等を異にする可能性があることをご留意いただき、本資料の記載のみに依拠して意思決定・行動をされることなく、適用に関する具体的事案をもとに適切な専門家にご相談ください。



IS 669126 / ISO 27001