

Deloitte.

デロイト トーマツ



2019年 デロイト ミレニアル年次調査

調査結果サマリ(グローバル・日本)

デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社

2019年7月28日

目次

グローバルの傾向

■ ミレニアル世代	5
-----------	---

■ Z世代との比較	12
-----------	----

日本の傾向

■ ミレニアル世代	15
-----------	----

■ Z世代との比較	22
-----------	----

サマリ	24
-----	----

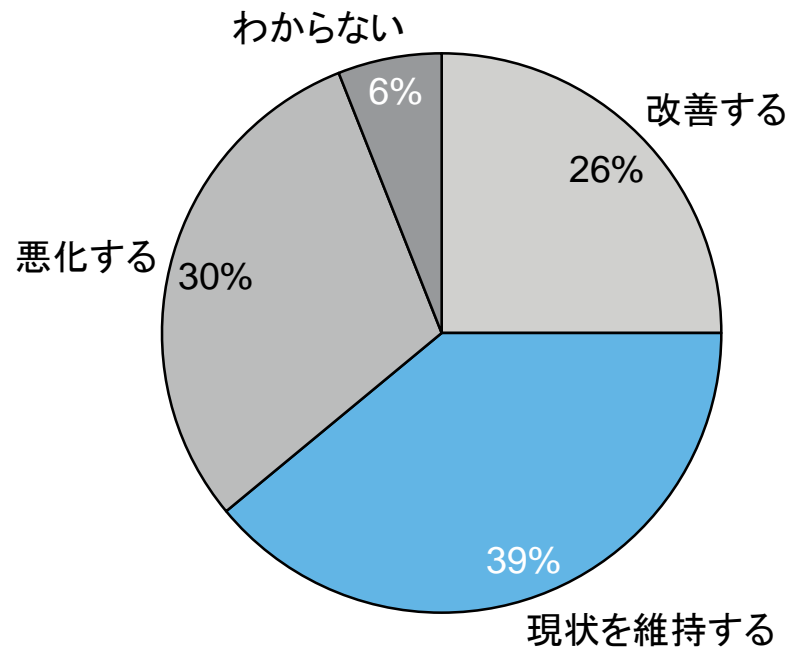
グローバルの傾向

ミレニアル世代

経済成長の現状維持が見込まれる中、ミレニアル世代は、経済的な豊かさと同様に世界・社会での経験を重視している

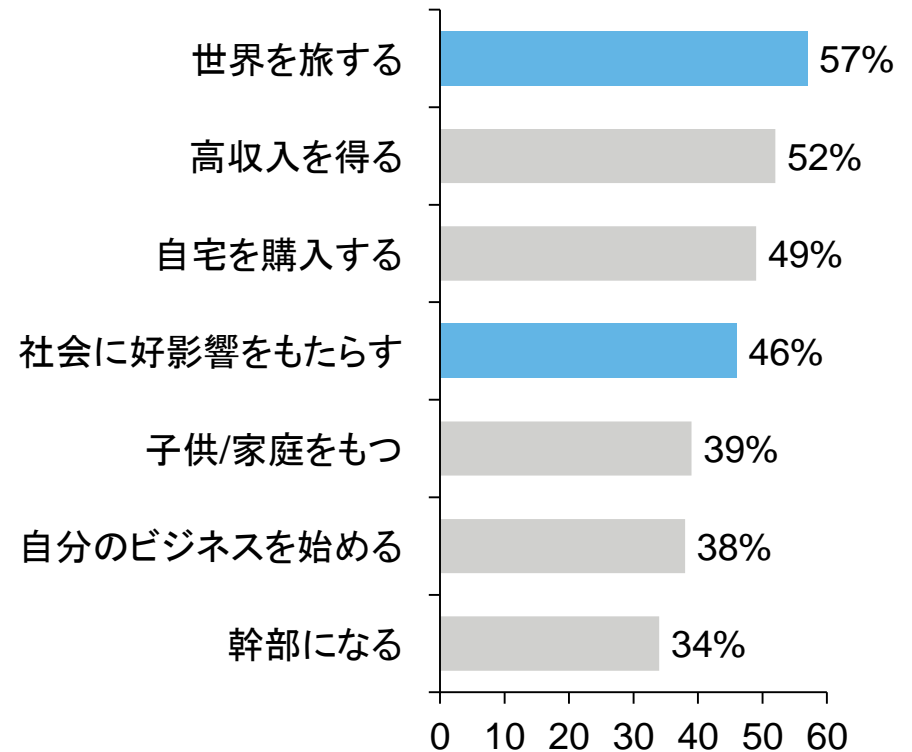
直近12か月の経済見通し

- ミレニアル世代の39%が経済状況は現状を維持すると見込んでおり、最も多い回答となっている



人生の目標

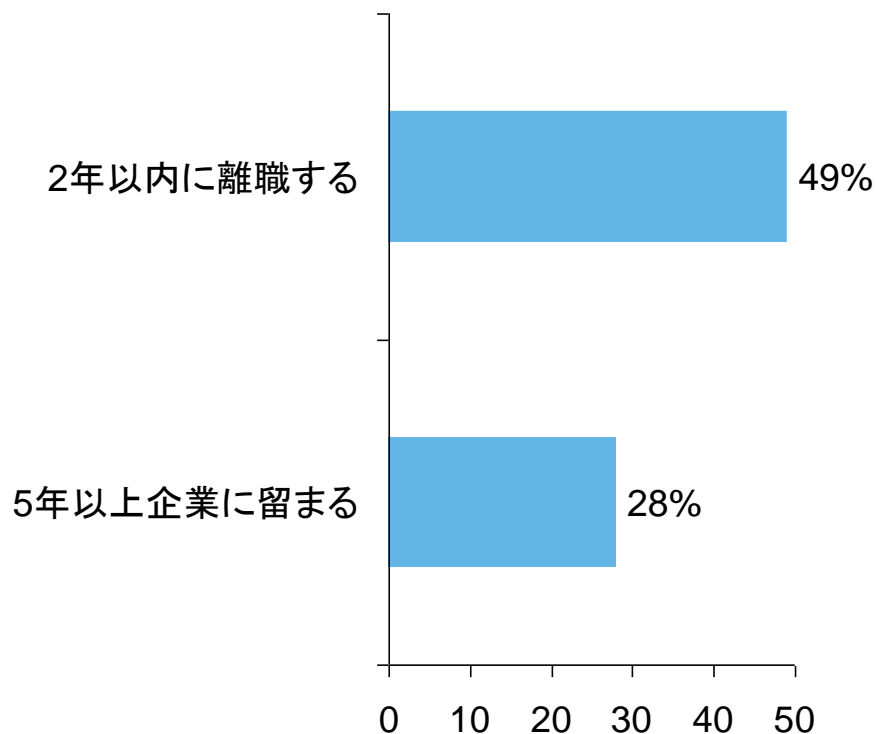
- 「世界を旅する」経験(57%)が、「高収入を得る(52%)」を上回る
- 「社会に好影響をもたらす」(46%)が、「自宅を購入する」(49%)と同程度に上る



ミレニアル世代は、より良い報酬や昇進・成長機会を求め、短期間で離職を志向する傾向が強い

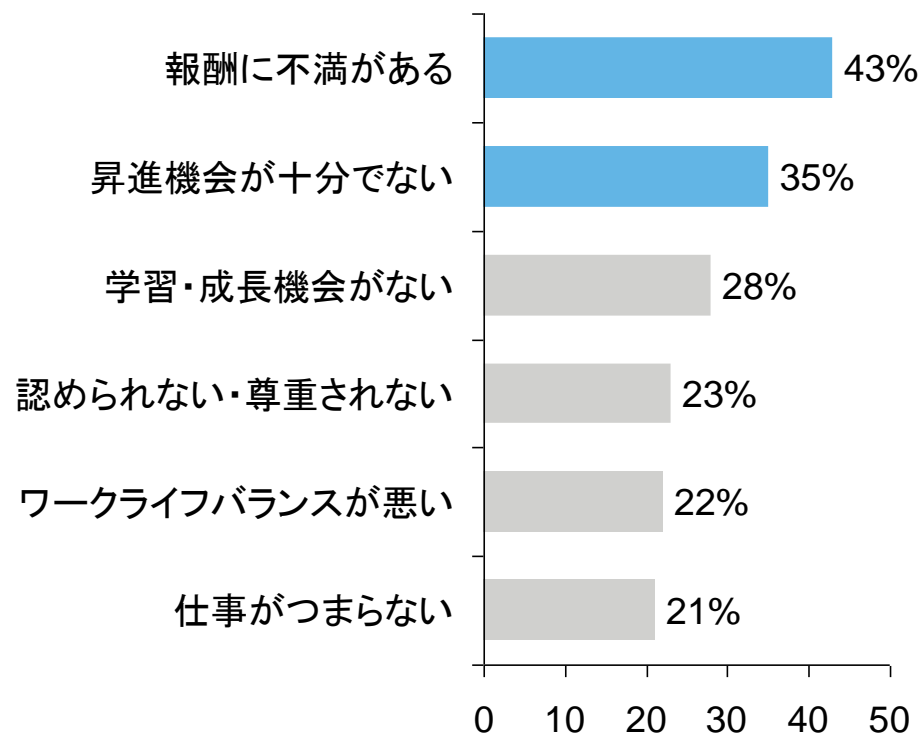
離職意向

- ミレニアル世代の約半数が2年以内に離職する意向があると回答している



離職意向理由

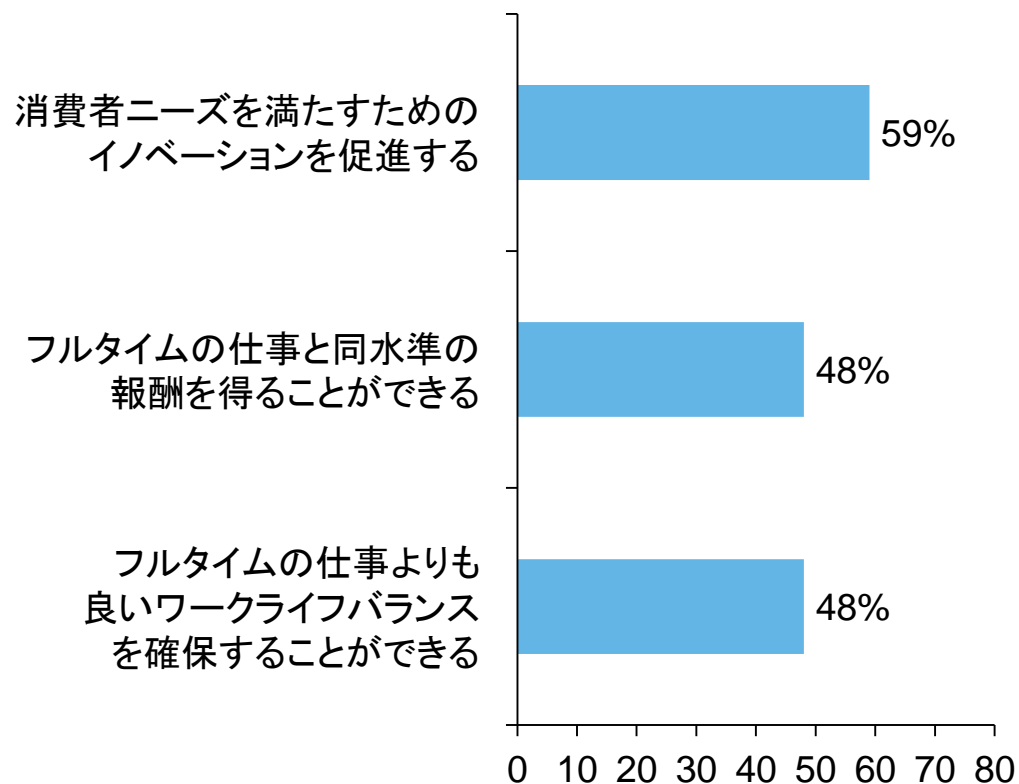
- 離職を意向する理由としては、報酬(43%)、昇進機会が十分でない(35%)ことが挙げられる



ミレニアル世代はギグ・エコノミーの存在価値を認識し、自らも参加する意欲が高い

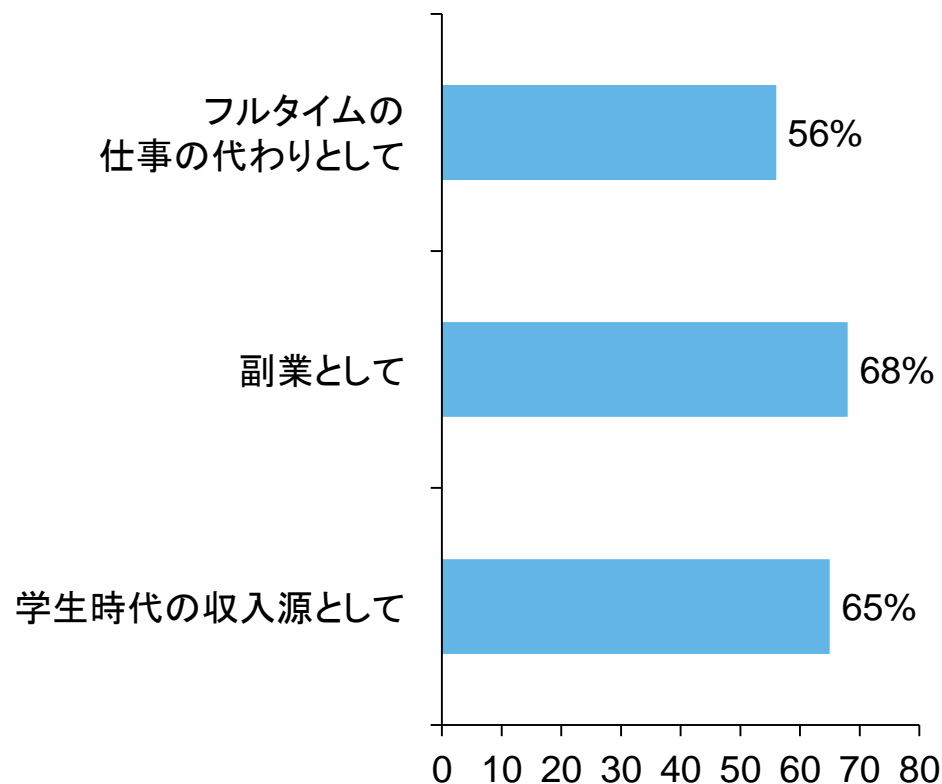
ギグ・エコノミーに対する意識

- ▶ ギグ・ワーカーは「イノベーションを促進する」(59%)など、付加価値を創造する存在として認識されている



ギグ・エコノミーへの参加意向

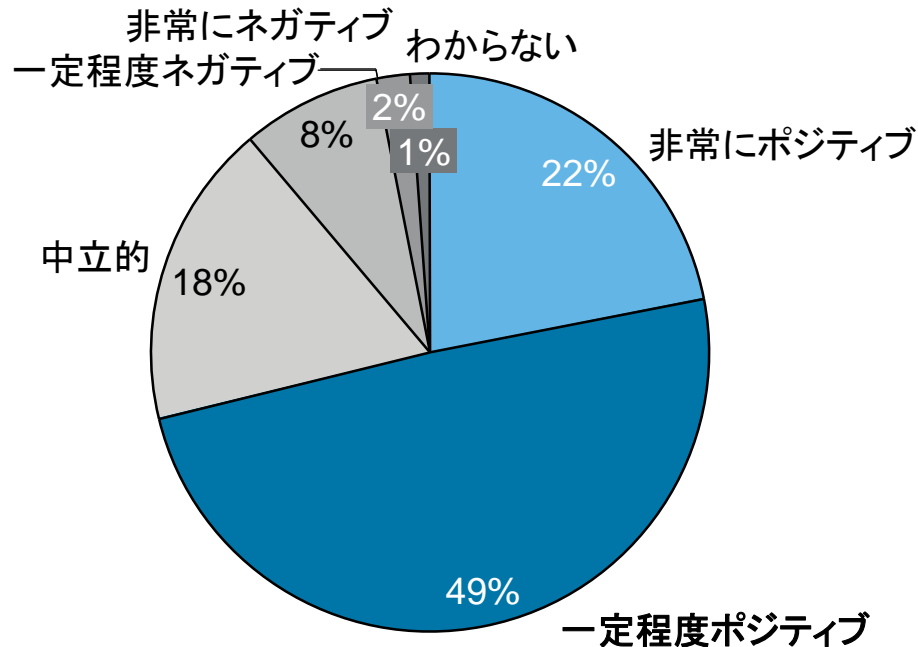
- ▶ ギグ・エコノミーへの参加意向は、過半数を超えている



約7割のミレニアル世代がデジタル化の進展をポジティブに捉える一方、5割弱が就職・転職の難易度を上げると考えている

デジタル化進展への見方

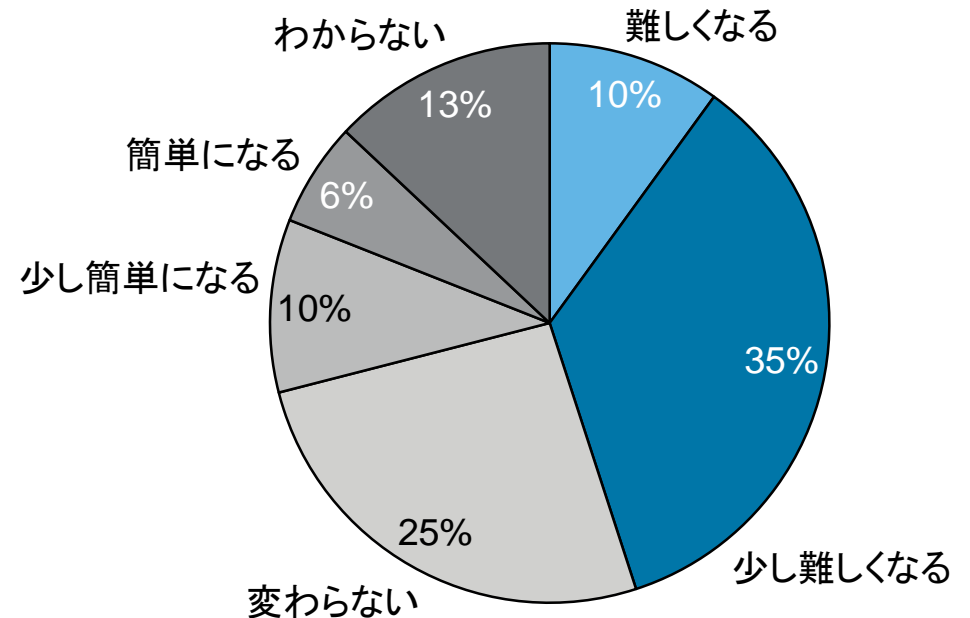
- 71%のミレニアル世代がデジタル化の進展をポジティブなものともみている



ポジティブ計 71%

第四次産業革命が就職・転職に与える影響

- 第四次産業革命に際して、45%は就職・転職の難易度が上がると考え、25%は変わらないと回答している

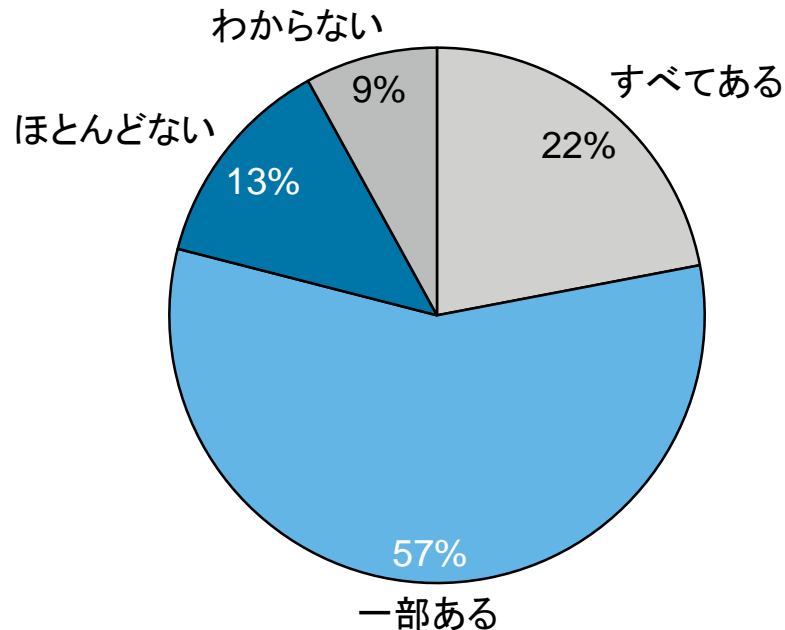


難しくなる計 45%

7割のミレニアル世代は第四次産業革命に必要なすべてのスキル・知識を備えてはおらず、準備主体として責任があるのは企業としている

第四次産業革命に際して必要なスキル・知識

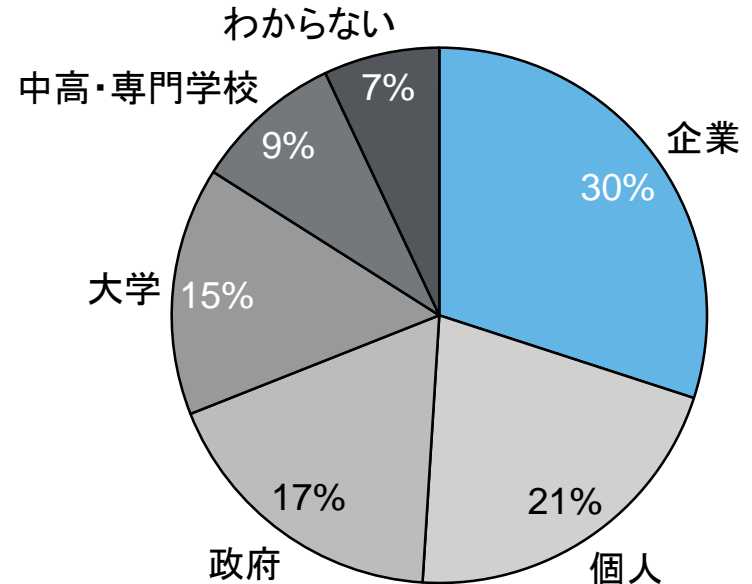
- 70%のミレニアル世代は、必要なスキル・知識がすべて備わっているわけではないと回答している



すべては備えていない計 70%

第四次産業革命への準備の責任主体

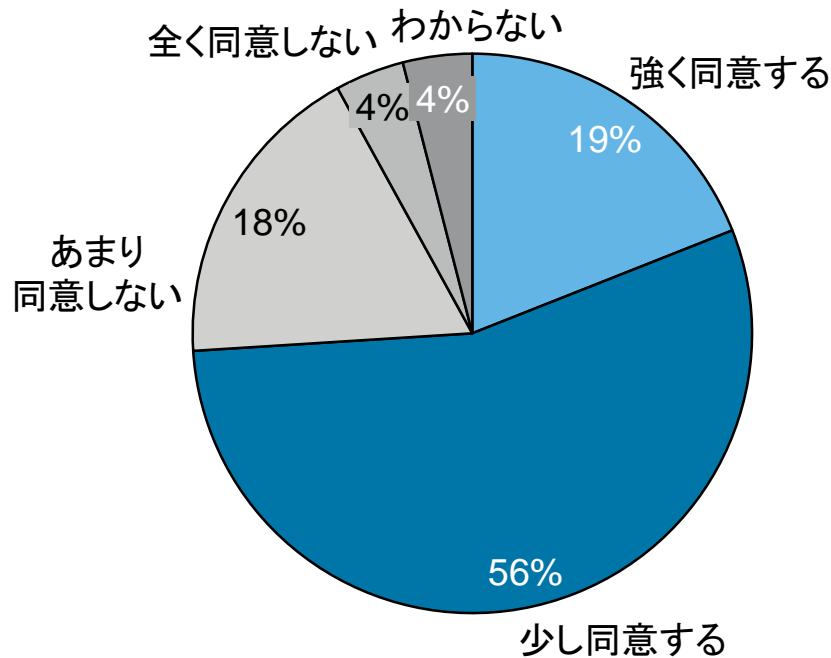
- 第四次産業革命に向けた準備について最も責任がある主体としては、企業と回答した割合が最も大きかった



約7割のミレニアル世代は、データ活用による省力化の有用性も認識しながらも、企業等の個人データ活用について懸念を持っている

個人データ活用の有用性

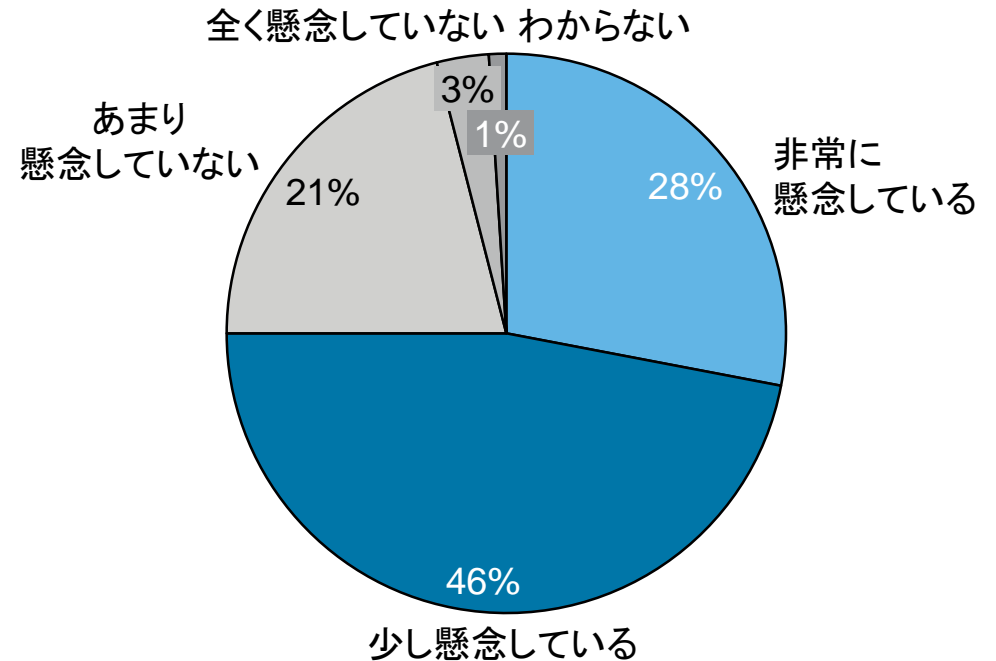
- ミレニアル世代の75%が、個人データの分析に基づくレコメンデーションを有用だと認識している



有用性に同意している計 75%

個人データ活用への懸念

- ミレニアル世代の74%が、個人データ活用について懸念を示している



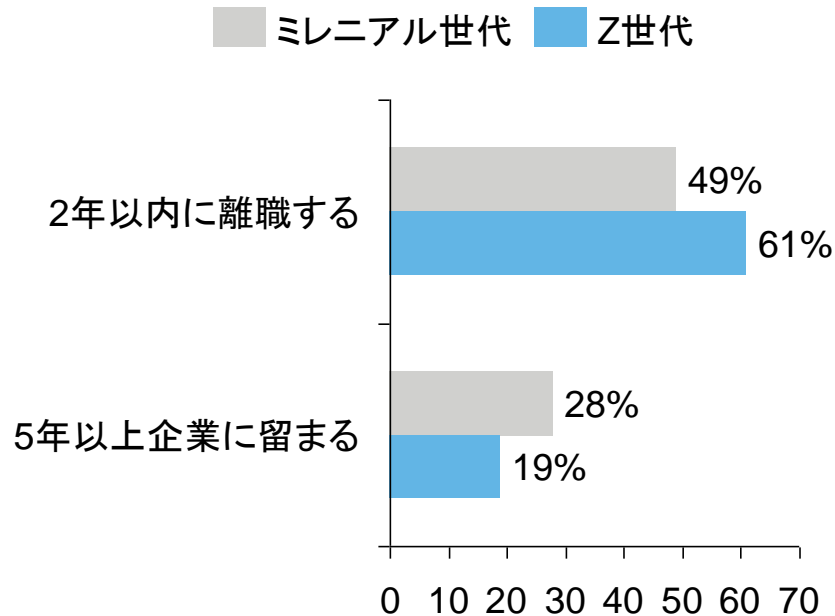
懸念している計 74%

Z世代との比較

基本的にZ世代の価値観はミレニアル世代に類似している。但し、離職やギグ・エコノミーへの参加意向には7~10pt程度の違いが見られた

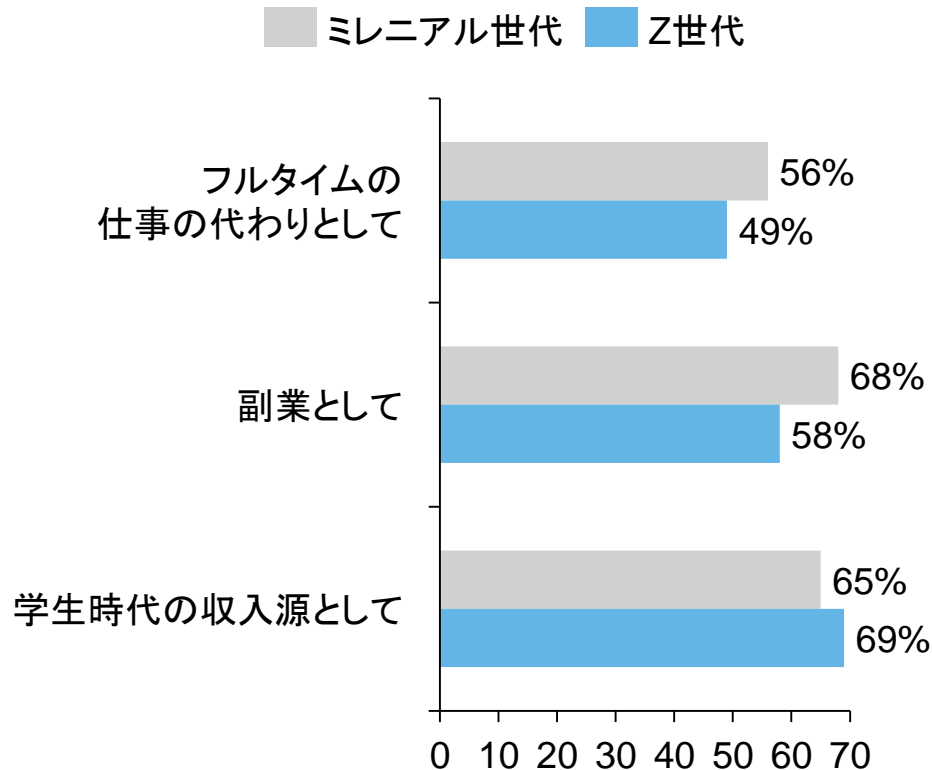
離職意向

- 2年以内に離職すると回答したZ世代は、ミレニアル世代より12pt多い



ギグ・エコノミーへの参加意向

- Z世代のフルタイムの代替りとしての参加意向はミレニアル世代より7pt、副業としての参加意向は10pt低い。相対的な職業経験の少なさが理由か



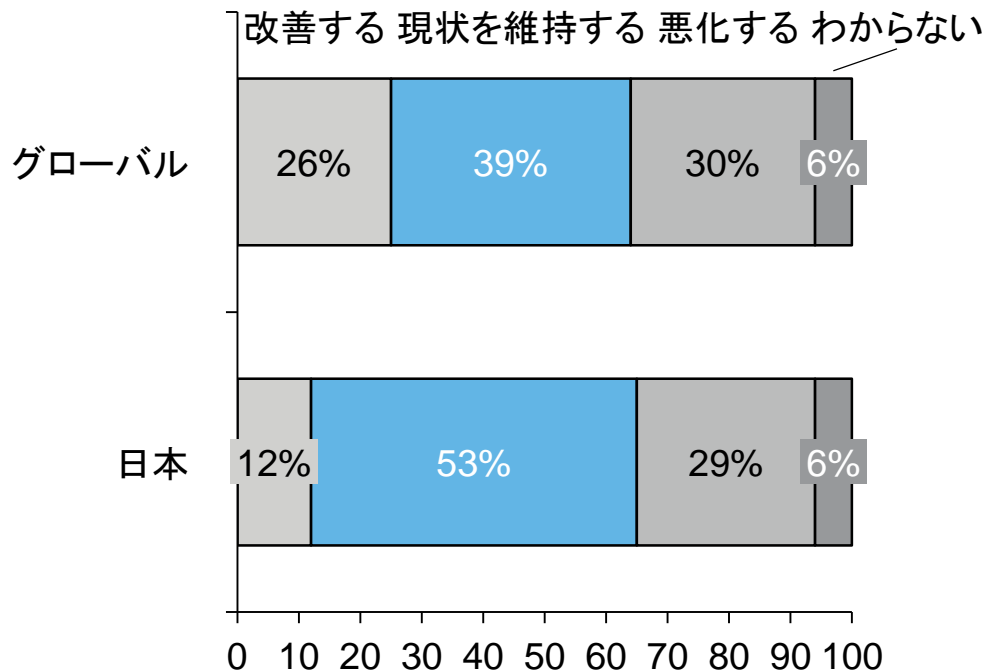
日本の傾向

ミレニアル世代

日本のミレニアル世代は、経済状況が現状維持となる認識が強い中、人生の中では、経験価値より経済的な豊かさを重視している

直近12か月の経済見通し

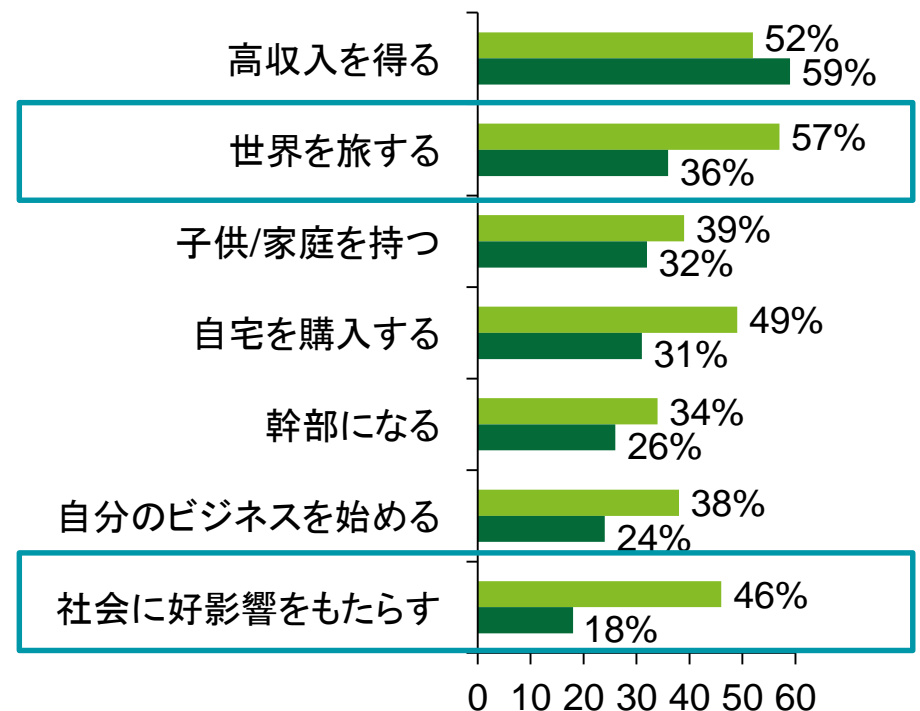
- 日本のミレニアル世代は、グローバルの同世代よりも、直近の経済状況は現状維持(日本53%)だと予測する割合が多い



人生の目標

- 日本のミレニアル世代は、世界・社会での経験価値をグローバルの同世代ほど重視していない

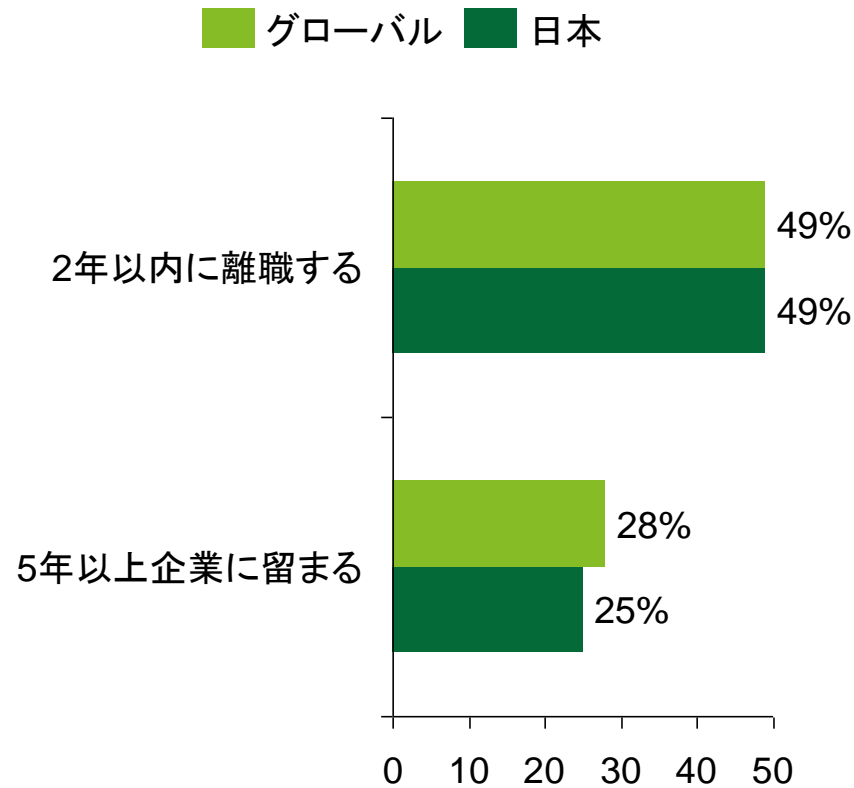
■ グローバル ■ 日本 □ 20pt以上乖離



日本のミレニアル世代の離職意向はグローバルと同水準だが、理由は異なり、昇進・学習機会よりもワークライフバランスを重視している

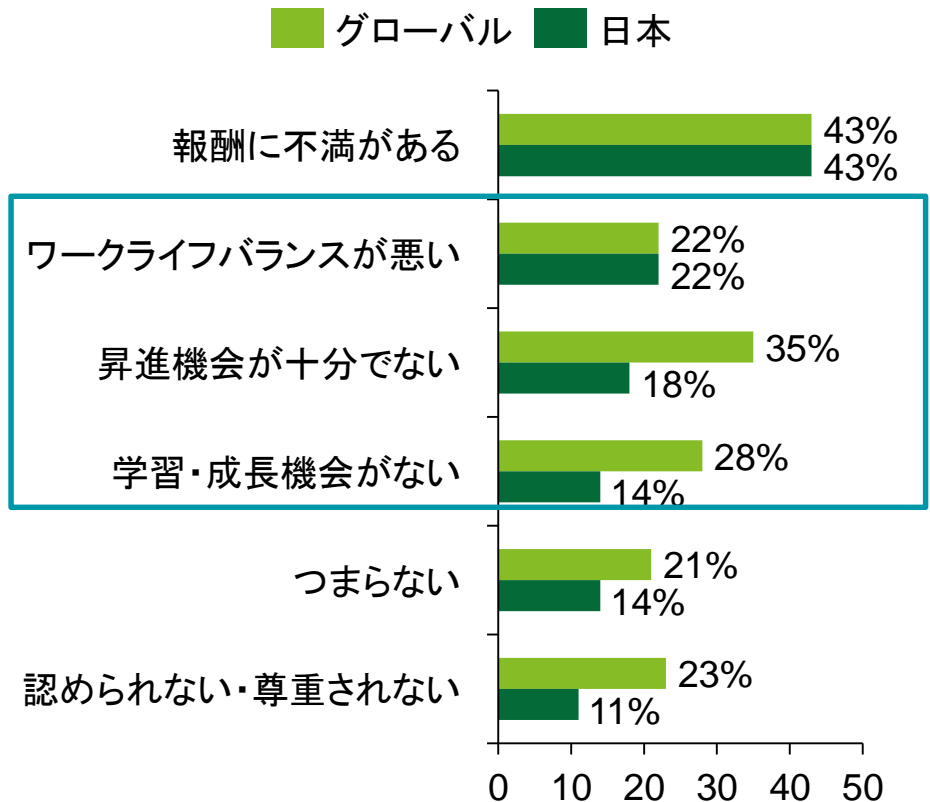
離職意向

- 日本のミレニアル世代の2年以内の離職意向は49%にのぼり、グローバルの同世代と同程度となっている



離職意向理由

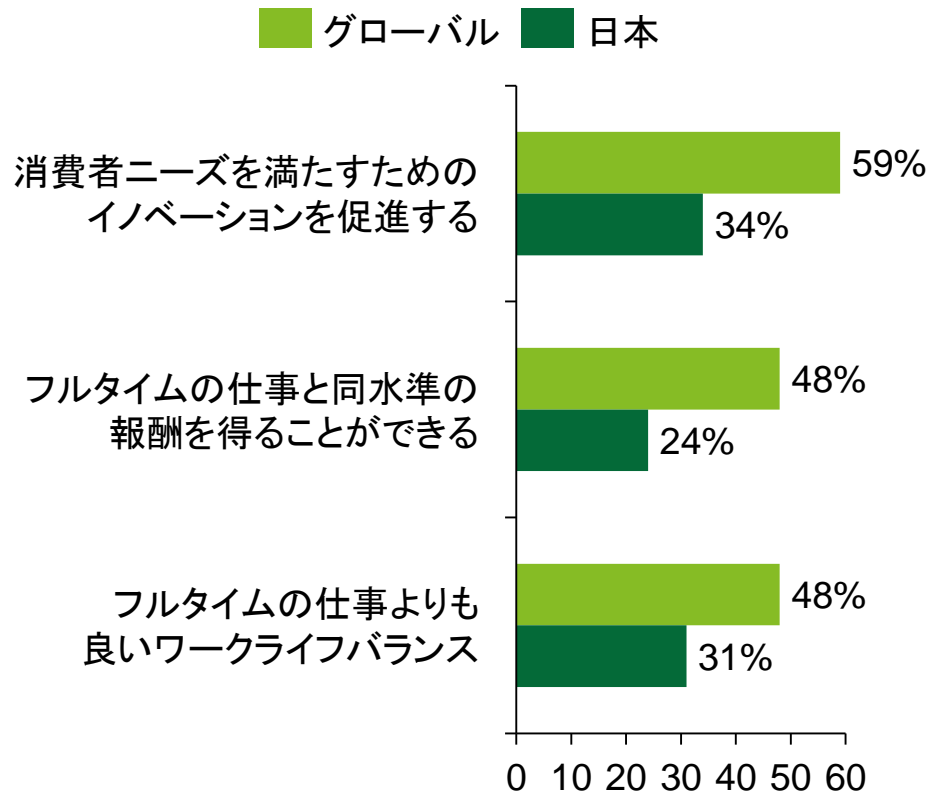
- 日本のミレニアル世代の離職理由としては、昇進・学習機会（それぞれ18%、14%）よりも、ワークライフバランス（22%）との回答が多い



日本のミレニアル世代はギグ・エコノミーのメリットを感じておらず、自身の参加意向もグローバルと比較して低い

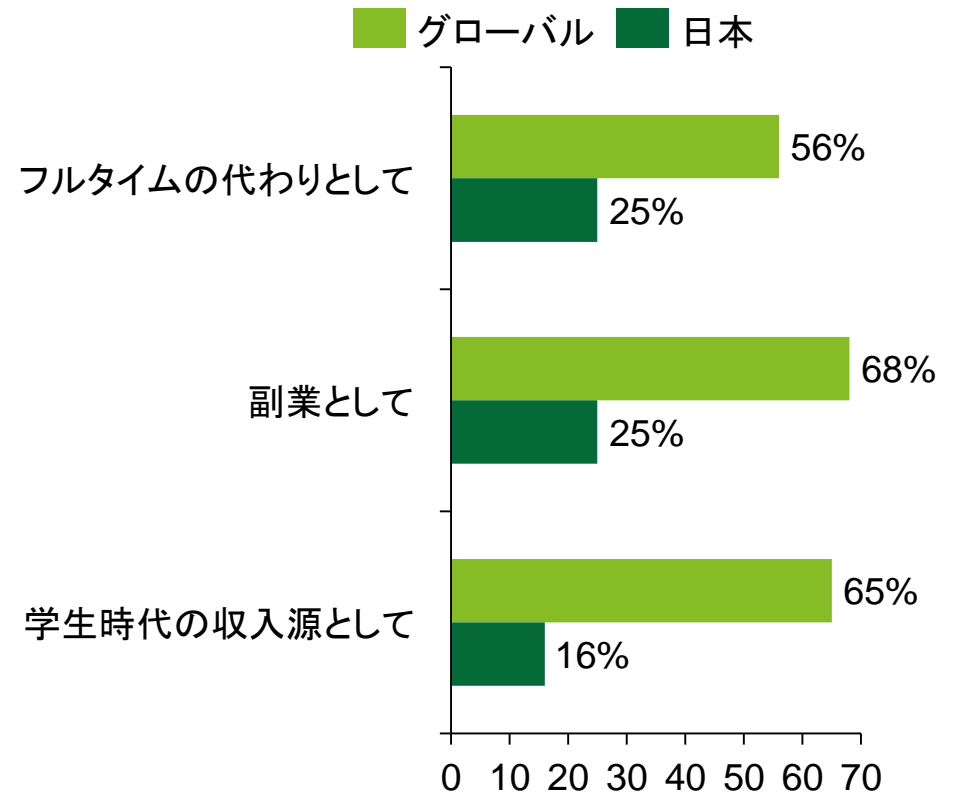
ギグ・エコノミーに対する意識

- 日本のミレニアル世代はグローバルの同世代と比較して、ギグ・エコノミーの提供価値面でも待遇面でも懐疑的である



ギグ・エコノミーへの参加意向

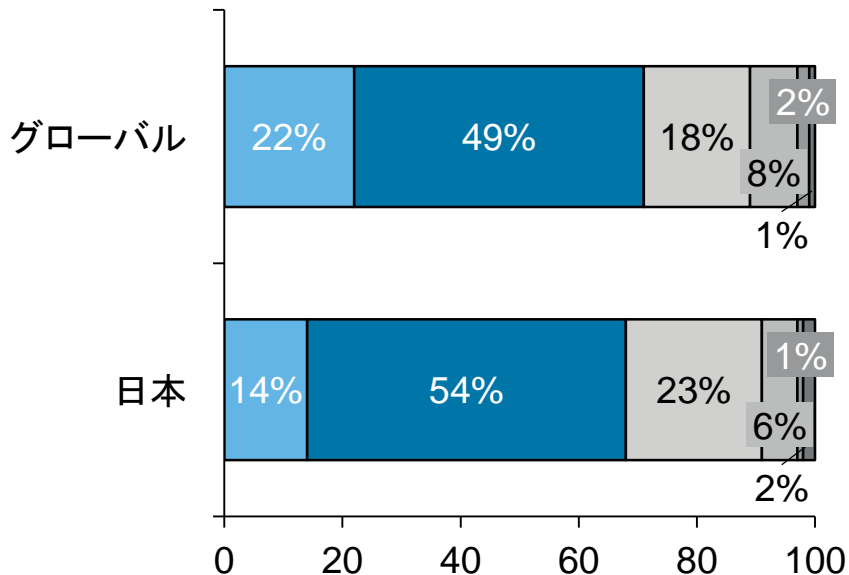
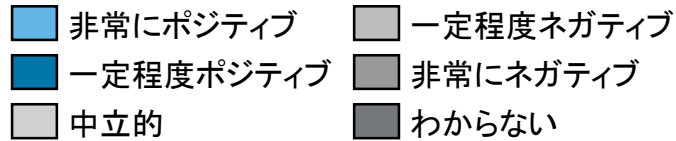
- 日本のミレニアル世代はフルタイムの代わりとしても、副業としても、ギグ・エコノミーへの参加意向は低くなっている



デジタル化進展への見方はグローバルと概ね変わらないが、第四次産業革命が就職・転職に与える影響については危機意識が低い

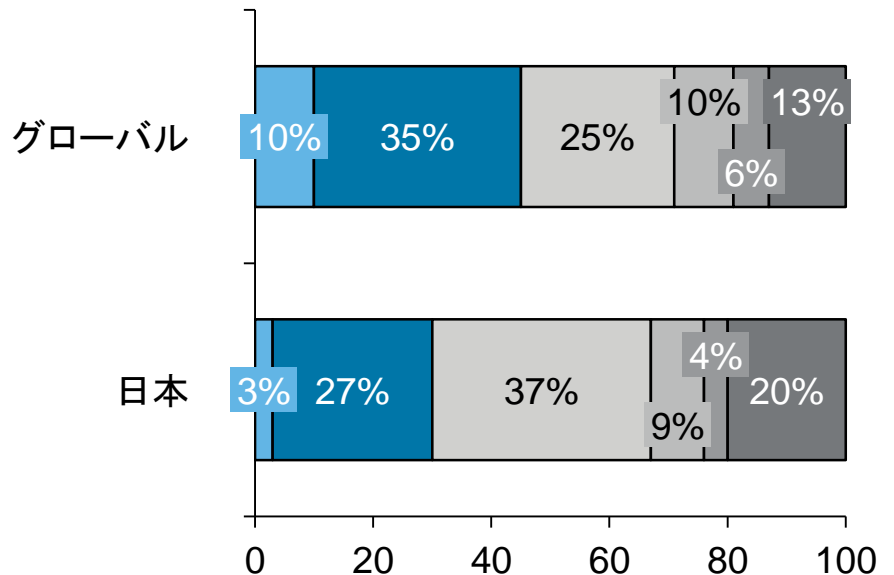
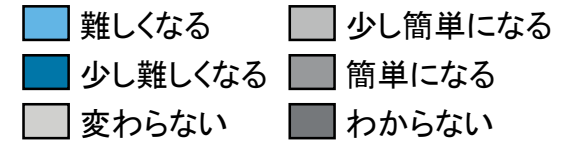
デジタル化進展への見方

- ▶ グローバル・日本ともに、約7割がデジタル化の進展にポジティブな見方をしている。但し、非常にポジティブと回答した割合は日本の方が8pt低い



第四次産業革命が就職・転職に与える影響

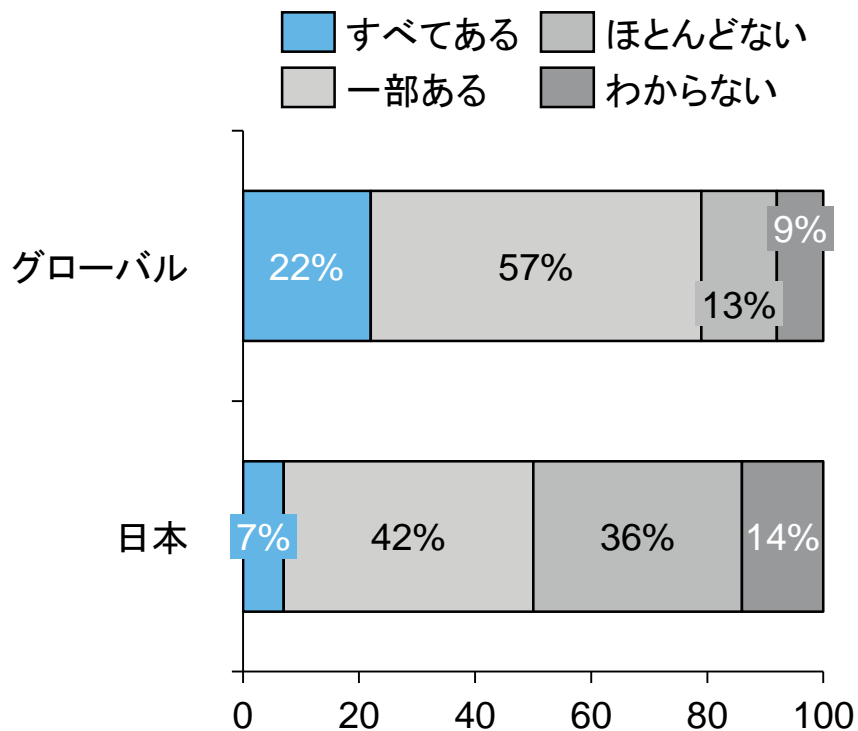
- ▶ 就職・転職の難易度が高くなると答える割合がグローバルより日本の方が15pt低く、危機意識の薄さが垣間見える



日本のミレニアル世代はグローバルと比較して、今後必要なスキル・知識を有すると答えた割合が15pt低い

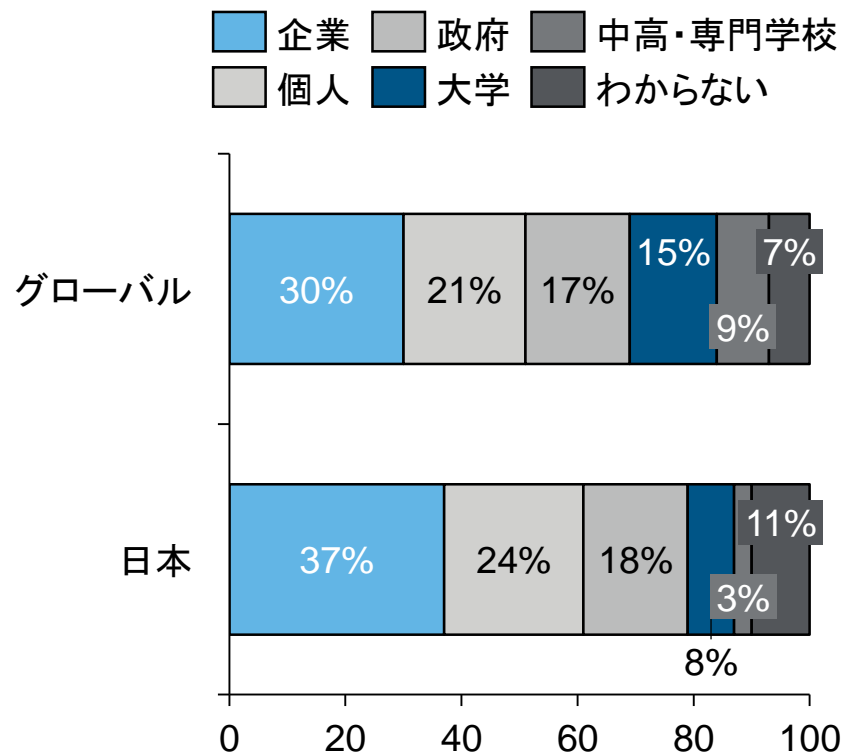
第四次産業革命に際して必要なスキル・知識

- 必要なスキル・知識はすべてあると答えた割合はグローバルより15pt低く、第四次産業革命に向けた準備不足がうかがえる



第四次産業革命への準備の責任主体

- 日本のミレニアル世代は、企業と回答した割合がグローバルより7pt高い。一方、大学と回答した割合はグローバルより7pt低い

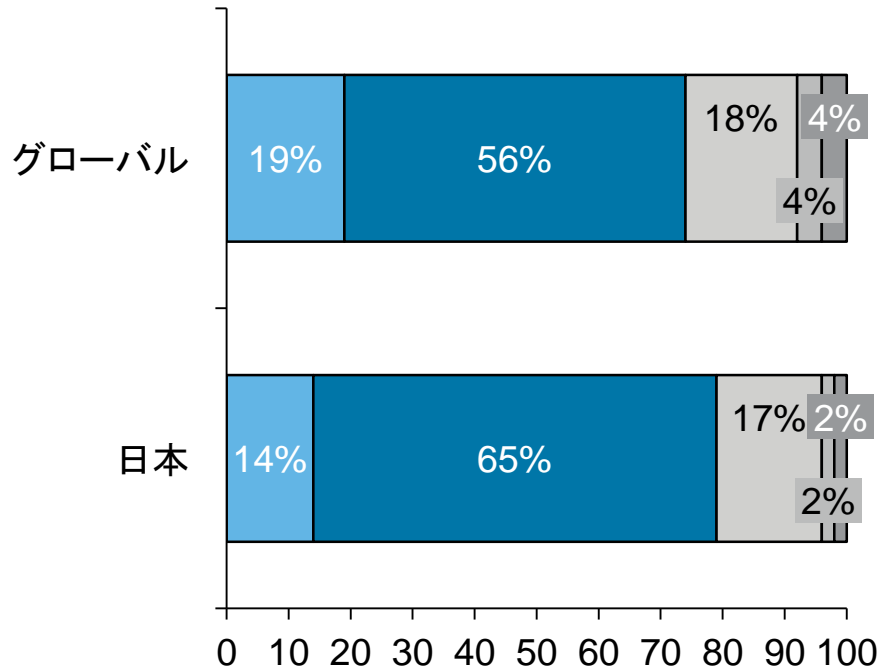


個人データ活用における有用性の認識は日本のミレニアル世代の方が若干高く、懸念の度合いは同等程度となっている

個人データ活用の有用性

- 個人データを活用したレコメンデーションの有用性に対して強く同意する・少し同意するとした回答の合計は、グローバル75%に対して日本は79%と日本の方が若干高い

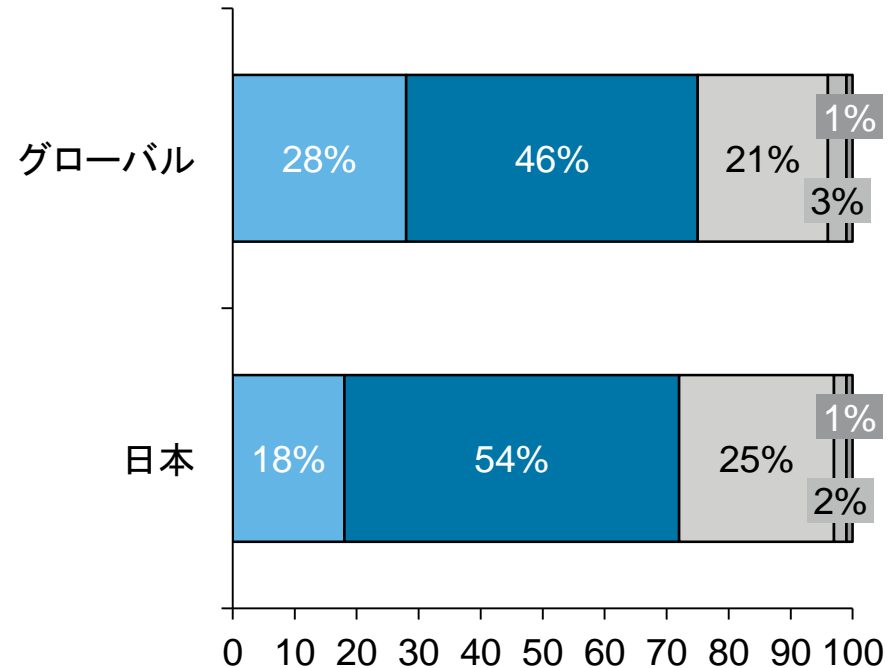
■ 強く同意する ■ あまり同意しない ■ わからない
■ 少し同意する ■ 全く同意しない



個人データ活用への懸念

- 非常に懸念している・少し懸念しているという回答の合計は、グローバル74%に対して日本は72%と同等程度である

■ 非常に懸念している ■ あまり懸念していない ■ わからない
■ 少し懸念している ■ 全く懸念していない

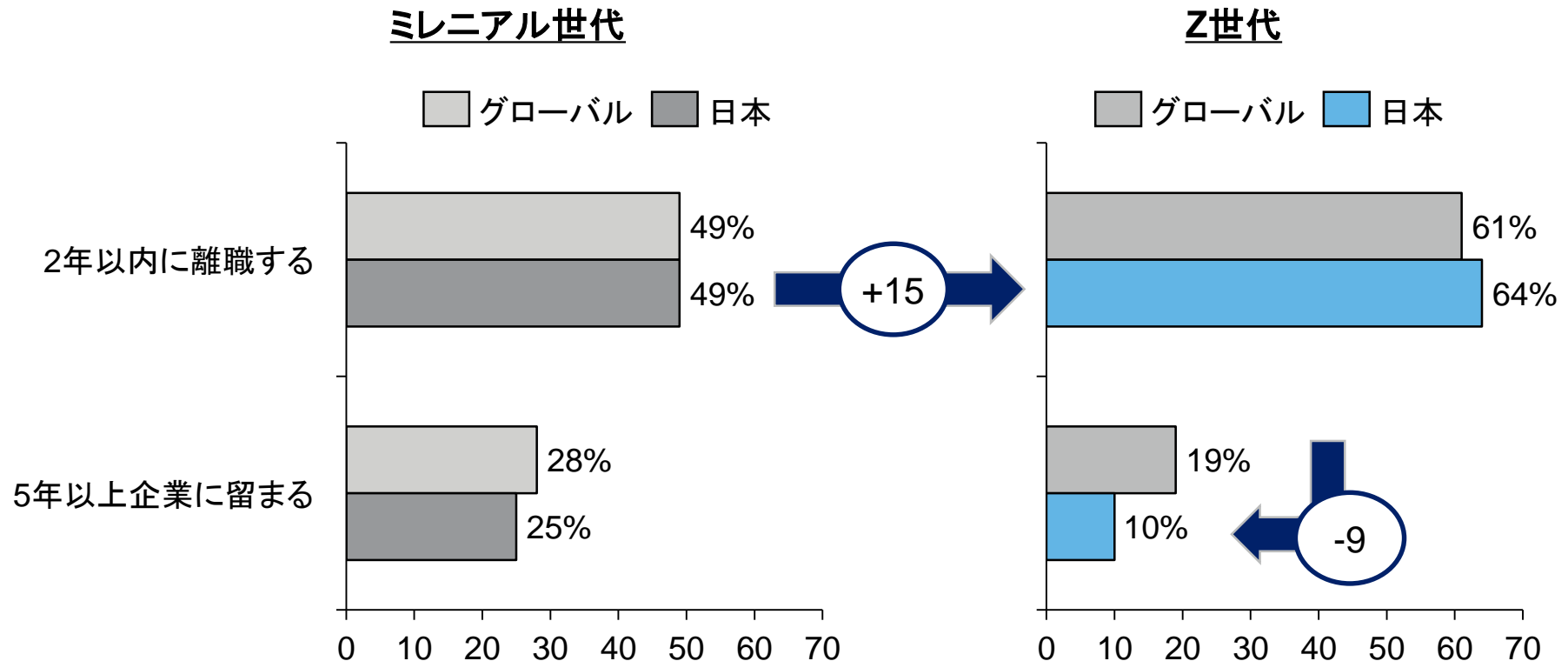


Z世代との比較

日本のZ世代は、グローバルの同世代と比較しても離職意向が高く、従来の定説を覆す結果となっている

離職意向の比較

- 日本のZ世代の2年以内離職意向は64%と、日本のミレニアル世代(49%)と比較して高い
- また、日本のZ世代とグローバルの同世代を比較すると、日本の方が5年以上同じ企業に留まる意向(10%)はグローバル(19%)より目立って低くなっており、逆転現象がみられる



サマリ

日本企業は、日本のミレニアル世代の特徴を利点と捉え、社内での既存人材の育成と、外部タレント活用の両面に取り組む必要がある

日本企業への示唆

雇用モデルの多様化

中長期雇用を前提としない日本のミレニアル世代は、もはや世界と同水準となっており、日本企業はより流動的で競争力のある人材マネジメントに舵を取る時機に来ている

ターゲット志向の人材マネジメントモデルへ

人材の確保・維持に向けては、日本のミレニアル世代の、成長機会よりも人生の総合的な幸福感を重視する特性を踏まえ、成長へのモチベーションを喚起すると同時に、柔軟な働き方を実現する取り組みがより求められる

外部人材マーケットは発展途上

現時点で日本のギグ・エコノミーはグローバルほどプレゼンスが高くないものの、潮流を踏まえると今後発展が見込まれるため、日本企業も、フリーランス等の高度人材の活用準備が求められる

第四次産業革命に向けた人材のリスキル

第四次産業革命に求められるスキル・知識が変化する一方、対応できている若年層は少数。
スキル向上に対する期待が教育機関に低い一方、個別企業で対応するには非効率なため、より効率的・効果的なリスキルプラットフォームが求められる

対従業員のデジタルテクノロジー活用

デジタル・テクノロジーの活用が、今後人事領域でも進展する中、ミレニアル世代の懸念と有用性の認識を踏まえ、仕組みづくりを推進することが重要である

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 合同会社なら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”)ならびに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”)および各メンバーファーム並びに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、オーストラリア、ブルネイ、カンボジア、東ティモール、ミクロネシア連邦、グアム、インドネシア、日本、ラオス、マレーシア、モンゴル、ミャンマー、ニュージーランド、パラオ、パプアニューギニア、シンガポール、タイ、マーシャル諸島、北マリアナ諸島、中国(香港およびマカオを含む)、フィリピンおよびベトナムでサービスを提供しており、これらの各国および地域における運営はそれぞれ法的に独立した別個の組織体により行われています。

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、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド、そのメンバーファームあるいはそれぞれの関係法人(総称して“デロイトネットワーク”)の社員・職員のための、内部限の資料です。その趣旨に反して、本資料を利用して生じることのある損失等に対し、デロイトネットワークの社員・職員の責任に帰するものではありません。



IS 669126 / ISO 27001