

News Release

本プレスリリースは2017年1月31日にニューヨークで発信されたグローバルプレスリリースを翻訳したものです。日本国内における調査結果を反映した「2017年 デロイト ミレニアル年次調査 日本版」は3月に発表予定です。なお、この翻訳文と原文に相違がある場合には、原文の記載事項が優先します。

2017年 デロイト ミレニアル年次調査発表

多くの衝撃的な出来事に見舞われた2016年を経て、ミレニアル世代の楽観主義に変化が生じていることが、デロイトの年次グローバル調査で明らかになった

デロイトが世界30カ国、約8,000人のミレニアル世代を対象として行った「第6回ミレニアル年次調査」では、ミレニアル世代の自信が揺らぎ、従来の楽観主義に変化が生じていることがわかりました。2016年は、ヨーロッパでのテロ、英国のEU離脱(Brexit)、米国の大統領選など、多くの衝撃的な出来事に見舞われた激動の1年でした。こうした1年を経て、今回の調査からは、対立による不確実性への懸念が増していることから、自国が向かう方向を楽観視しなくなっていること、また、ミレニアル世代が安定した職を手放す可能性が低下していることがわかります。

【今回の調査結果の主なトピックス】

- ミレニアル世代は、自身の将来見通しに対して疑問を持つようになっている
- ミレニアル世代は、多国籍企業が社会の直面する困難の解決にもっと取り組むことを望んでいる
- ミレニアル世代では、柔軟な勤務形態で働く人の方が、パフォーマンス、ロイヤリティ、信頼がより高い

■ミレニアル世代は自身の将来見通しに疑問を持つようになっている

新興市場のミレニアル世代の多くは、「自分は、両親よりも経済的に豊かになる」(71%)と考え、「精神面でも幸せになる」(62%)と期待しています。対照的に先進国など成熟市場では、「自分が両親よりも経済的に豊かになる」と回答したミレニアル世代はわずか36%にとどまり、「両親より幸福になる」と回答した割合は31%に過ぎません。成熟市場で「両親よりも豊かで幸福になると」と過半数が回答した国は米国のみとなりました。調査対象国全体を見て「両親よりも幸福になる」と回答したミレニアル世代が過半数を超えたのは、調査対象30カ国のうち、わずか11カ国となりました。

デロイトグローバルCEOのプニート・レンジンは「このような悲観論は、ミレニアル世代が考える懸念要素が変化していることの反映と言える」と解説し、「4年前は、気候変動や資源不足が彼らの最大の懸念事項だった。2016年は、犯罪、汚職、戦争、政治的緊張がミレニアル世代の心理に影響を及ぼしており、そうした不安が個人的な将来見通しにも職業的な見解にも影を落としている」とも述べています。

ミレニアル世代に不安が広がったことは、離職を望まない人が増えたことの一因でもあると考えられます。昨年の調査では、「2年以内に離職するだろう」と考える回答者と「この先5年以上働き続ける」と考えている回答者の間では「ロイヤリティギャップ」が17ポイントありました。しかし今年は、近々離職する可能性があるかと答えたミレニアル世代との差は、7ポイントしかありません。

ミレニアル世代は、フリーランスやコンサルタントとして働くことに対して、「様々な業界で働く機会があり、新たなスキルの習得や海外出張や海外勤務の可能性など幅広いメリットがある」と認識している一方で、全体の3分の2近くの回答者は、「フリーランスやコンサルタントとなるより、一般企業にフルタイムで雇用される方が望ましい」と回答しています。こうした結果からも、ミレニアル世代が安定を求めていることが見て取れます。質問項目にあった18分野の個人的不安要素のうち、失業は3番目に多い回答となりました。

■ミレニアル世代は、多国籍企業が社会の直面する困難の解決にもっと取り組むことを望んでいる

ミレニアル世代は、職場、さらには、より広い世界の多くの問題について、自分自身にも責任があると考えています。加えて、世界に対して自分が最も大きな影響を及ぼすことができるのは、主に職場における仕事を通じたものであると考えています。従業員レベルでも関われるローカルなレベルでの「大義に関わる機会」を与えられることで、ミレニアル世代は、自分自身の影響力を自覚することができます。このようなローカルで小規模な変化が波及効果を生み出し、個人から職場へ、さらには広く社会全体へと広がっていきます。

ミレニアル世代の半数以上は、慈善活動や大義のために貢献する機会が、職場で提供されていると回答しています。「調査結果は、そうした機会を設けることにより、雇用者に対するロイヤルティが高くなることを示している。この点は、昨年の結果に見られたロイヤルティと企業の目的意識との関連とも整合している」と、デロイトのグローバルコンサルティング CEOであるジム・モファットは述べ、「しかし、強い目的意識を示すことには、離職防止以外のメリットもあると考えている。大義ある目的に貢献する機会を与えられている回答者の方が、自国の社会的・政治的状況の全般に対して悲観的ではなく、ひいては企業の行動に対しても、前向きな意見を持っている。」とも解説しています。

一般的にミレニアル世代は、教育、失業、ヘルスケアなどの社会課題に携わる雇用者のもとに、より長く留まる意思を示しています。また、自分の雇用者が広く社会的・経済的課題に関与しているとした回答者の方が、自国の進展に対して楽観的な見方をする割合が高くなっています。

ミレニアル世代の企業に対する捉え方は、全体として向上し続けています。「企業は倫理的に振る舞っており、企業の指導者は社会の向上に取り組んでいる」と考える回答者は、3年連続で増加しています。同時に、「企業は純然たる利益第一主義であり、自らの利益追求のためには社会に対してほとんど配慮を示さない」と感じている回答者は減っています。

調査回答者の10人中6人が、自分たちにとって最大の懸念となっている諸課題を解決していく上で、多国籍企業は良い影響を及ぼしてきたと答える一方で、大規模組織は、現状よりもはるかに大きな貢献が果たせるはずであると考えています。

「昨年の様々な出来事は、企業および政府の指導者に、大きな警鐘を鳴らすものだった」とブニート・レンジンは述べ、「社会にもっと貢献することにより、企業は、ミレニアル世代が抱く悲観論に応えることができるし、そうする義務がある。私たちは、社会の最も困難な問題の多くに対処することができる立場にあり、全ての人々に利益をもたらすような経済の創出を先導していく責任がある。」と企業の責任について言及しています。

■ミレニアル世代では、柔軟な勤務形態で働く人の方が、パフォーマンス、ロイヤルティ、信頼がより高い

ミレニアル世代の84パーセントは、柔軟な勤務形態が職場にある程度導入されていると答えています。また、39パーセントが、柔軟性が高い労働環境であると答えています。ミレニアル世代は、柔軟な勤務形態が生産性と従業員のエンゲージメントの向上に役立つとともに、個人の福祉、健康、幸福を高めると考えています。

柔軟性が高い組織で働く回答者は、より制約の大きい組織で働く回答者よりも、雇用者に対するロイヤルティがはるかに高く、柔軟な勤務形態が業績にプラスの影響を与えると考える割合も2.5倍多くなっています。さらに、柔軟な勤務形態が導入されている組織で働く回答者は、その75%が同僚も同じ勤務形態で誠意を持って働いているとの信頼を示しており、78パーセントが直属の上司に信頼されていると感じると答えています。

■その他の主な調査結果

- ・ **職場のオートメーション化が脅威と機会をもたらす。**職場のオートメーション化が一定の不安をもたらすことは疑いの余地がない結果となりました。調査回答者の40%が、自分の仕事にとってオートメーション化は脅威であると考えています。また、44%は自分のスキルに対するニーズが低下すると考え、大多数は自身の再訓練が必要と考え、53%は職場において人間味や人間らしさが減ると答えています。反対に、多くの回答者、とりわけ“スーパーコネクテッド”ミレニアル世代にあたる回答者は、オートメーション化を、付加価値活動あるいはクリエイティブな活動の機会や、新たなスキルを習得する機会を提供するものと見なしています。
- ・ **率直さや情熱を追求し、急進性は求めない。**調査対象となったミレニアル世代は全般に、物議を醸すような態度や対立的な態度をとる指導者、また段階的変化ではなく急進的な改革を目指す指導者を支持しません。ビジネスでも政治でも、平易で率直な話し方をする指導者をより好みます。
- ・ **官民連携に懐疑的。**社会の課題への対処という点では、ミレニアル世代は、企業と政府が十分に協力しているという回答者(49%)と、十分には協力していないという回答者(48%)とで半々に分かれます。さらに、企業と政府とが協力した場合の最終的な受益者は市民・社会であると考えている回答者は、わずか27%に過ぎません。
- ・ **Z世代の創造性やスキルは歓迎。**ミレニアル世代は概して、Z世代(現在18歳以下の世代)に対して好意的な意見を持つ傾向があり、情報技術に関する強力なスキルと創造的に考える能力を有している世代だと考えています。ミレニアル世代の10人中6人が、職場でのZ世代の存在感が大きくなれば、プラスの影響があると考えています。このように考える回答者の割合は、成熟市場(52%)よりも新興市場(70%)の方がより高くなっています。

デロイトのミレニアル年次調査について

この調査結果は、デロイトグローバルが2016年9月に、世界30カ国、約8,000人のミレニアル世代を対象として実施した調査に基づいています。募集段階のスクリーニングにおける質問により、ミレニアル世代(1982年以降生まれ)で、単科大学または総合大学の学位を取得しており、フルタイムで、主として民間の大企業で働いてきたという条件を満たした回答者のみを選んでいきます。なお、グローバルのレポート(英文)は以下URLよりご覧頂けます。

<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>

<問い合わせ先>

デロイトトーマツ コンサルティング合同会社
マーケティング & コミュニケーション 高橋、真木
Tel: 03-5220-8600
Email: dtc_pr@tohatsu.co.jp

デロイトトーマツグループは日本におけるデロイトトウシュートーマツリミテッド(英国の法令に基づく保証有限責任会社)のメンバーファームおよびそのグループ法人(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およびDT弁護士法人を含む)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、税務、法務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー等を提供しています。また、国内約40都市に約9,400名の専門家(公認会計士、税理士、弁護士、コンサルタントなど)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)は、監査、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリーサービス、リスクアドバイザリー、税務およびこれらに関連するサービスを、さまざまな業種にわたる上場・非上場のクライアントに提供しています。全世界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、デロイトは、高度に複合化されたビジネスに取り組むクライアントに向けて、深い洞察に基づき、世界最高水準の陣容をもって高品質なサービスを提供しています。Fortune Global 500®の8割の企業に提供しています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約245,000名の専門家については、Facebook、LinkedIn、Twitterもご覧ください。

Deloitte(デロイト)とは、英国の法令に基づく保証有限責任会社であるデロイトトウシュートーマツリミテッド(“DTTL”)ならびにその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の関係会社のひとつまたは複数指します。DTTLおよび各メンバーファームはそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。DTTL(または“Deloitte Global”)はクライアントへのサービス提供を行いません。Deloitteのメンバーファームによるグローバルネットワークの詳細はwww.deloitte.com/jp/aboutをご覧ください。

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited