

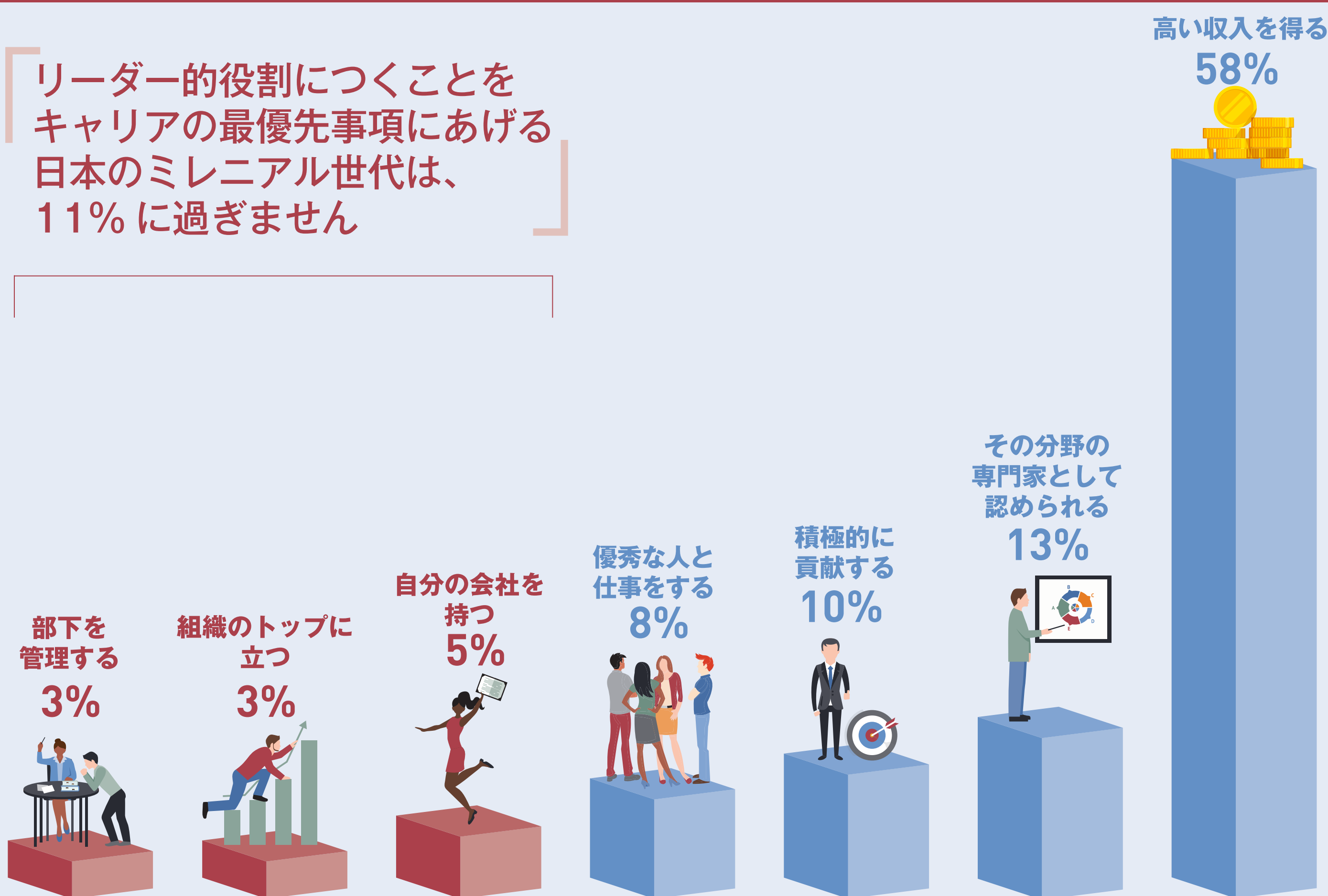
ミレニアル世代—— 自分のためのキャリアづくり



ミレニアル世代は自分のためのキャリアを重視し、雇用の安定を確保するために、独自の道を切り拓き、スキル習得に励んでいます。部下を管理することへの優先順位は低く、お金を稼ぐことと働く意義の方がはるかに重要です。このような背景から、次世代リーダーを引き付け、確保し、育成するための人材施策を見直す時が来ています。

自分はトップにならなくていい

リーダー的役割につくことを
キャリアの最優先事項にあげる
日本のミレニアル世代は、
11%に過ぎません

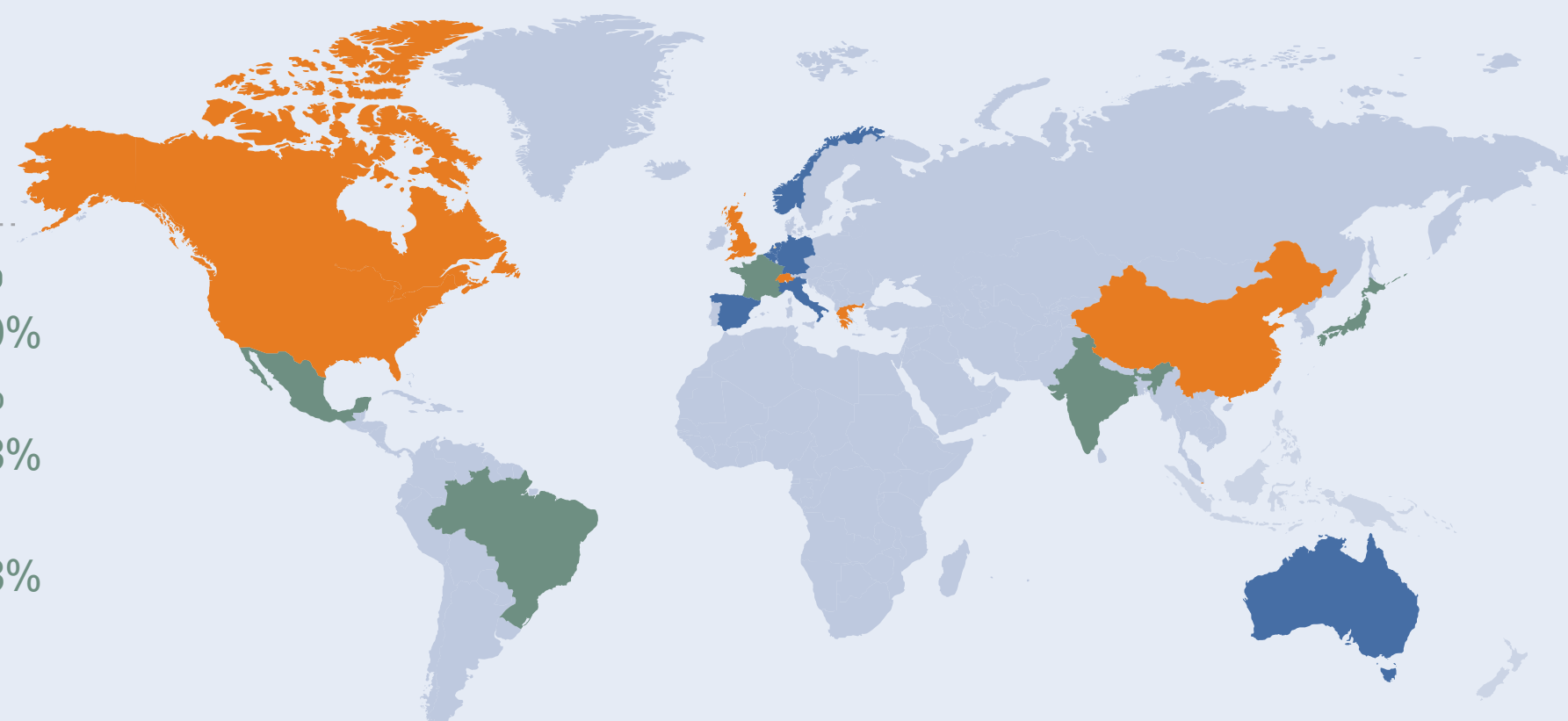


女性より男性の方が、リーダーになりたいがる

男性がどれくらい上回るか？

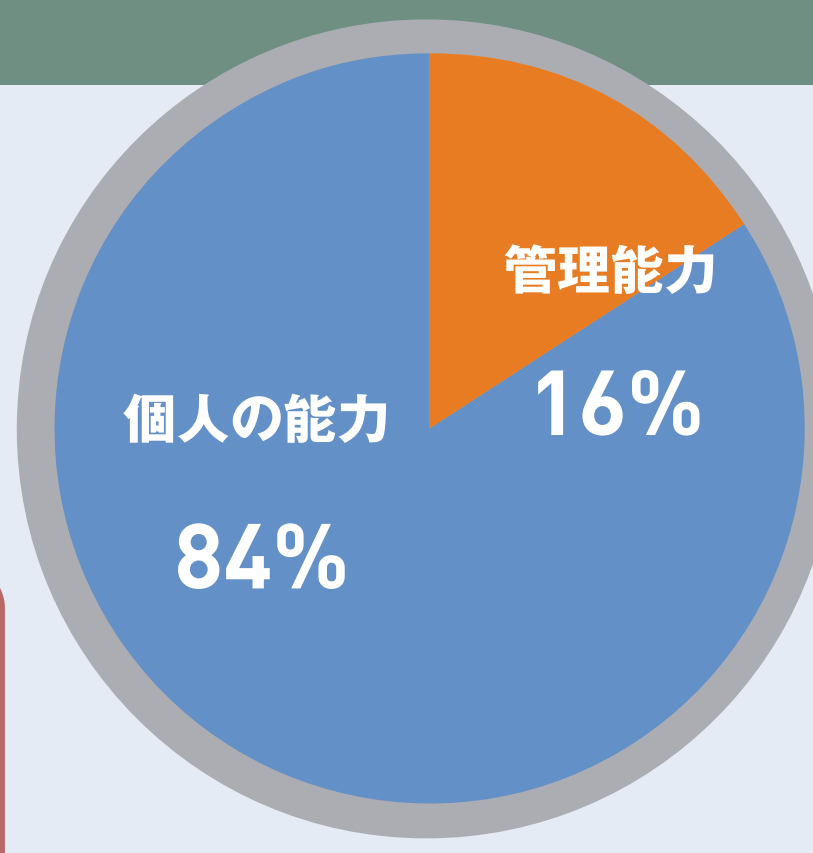
7% - 10%	4% - 6%	0% - 3%
中国 - 7%	イタリア - 5%	フランス - 0%
カナダ - 7%	スペイン - 6%	インド - 1%
イギリス - 7%	ノルウェー - 6%	ブラジル - 3%
ギリシャ - 8%	ドイツ - 6%	日本 - 3%
スイス - 9%	オーストラリア - 6%	メキシコ - 3%
シンガポール - 9%	オランダ - 6%	
米国 - 10%		

ほぼ同数の国がある一方、男女間の差が大きい国もあります。



自分のスキル、自分のキャリア

日本のミレニアル世代は、部下の管理方法やリーダーシップ能力を身につけることより、個人のスキル開発を重視しています。



- 管理能力**
- ・リーダーシップ: 10%
 - ・人材管理: 6%
- 個人の能力**
- ・専門的な職業スキル: 37%
 - ・対人スキル/チームワーク/コミュニケーション: 27%
 - ・IT/テクノロジー: 20%

好感を持っているが、満足はしていない…

日本では約半数のミレニアル世代が、上司の管理方法に好感を持っています…しかし一方で大半は、自分の管理スタイルの方を上司のやり方より高く評価しています。

自分は得意である		上司は得意である
61%	相手の話に耳を傾ける	43%
47%	フィードバックを与える	30%
60%	励ます	43%

採用担当者の声…

ミレニアル世代の次の考え方は正しい

- ・ 新たなスキル習得が出世の鍵になる
- ・ 1つの役職にとどまるのは2年くらいがちょうどいい
- ・ 企業は、求職者にあまりにも多くの経験を期待している
- ・ 給与が低く能力開発も見込めないなら、転職した方がいい

辛抱強く、今の役職から得られる全てを学び取りましょう。
やる気と学ぶ姿勢を見せれば、自ずとお金もついてきます。
それに伴い大きな責任も与えてもらえるでしょう

——マンパワーグループ採用担当者

採用担当者からミレニアル世代へのアドバイス

- ✓ 最適な仕事より、キャリアアップにつながる道を優先する
- ✓ 最初に求める給与水準は引き下げる
- ✓ ソフトスキルを養う
- ✓ 人脈づくりと能力開発に力を入れる

企業への実践的アドバイス ミレニアル世代を引き付け、確保、育成

