

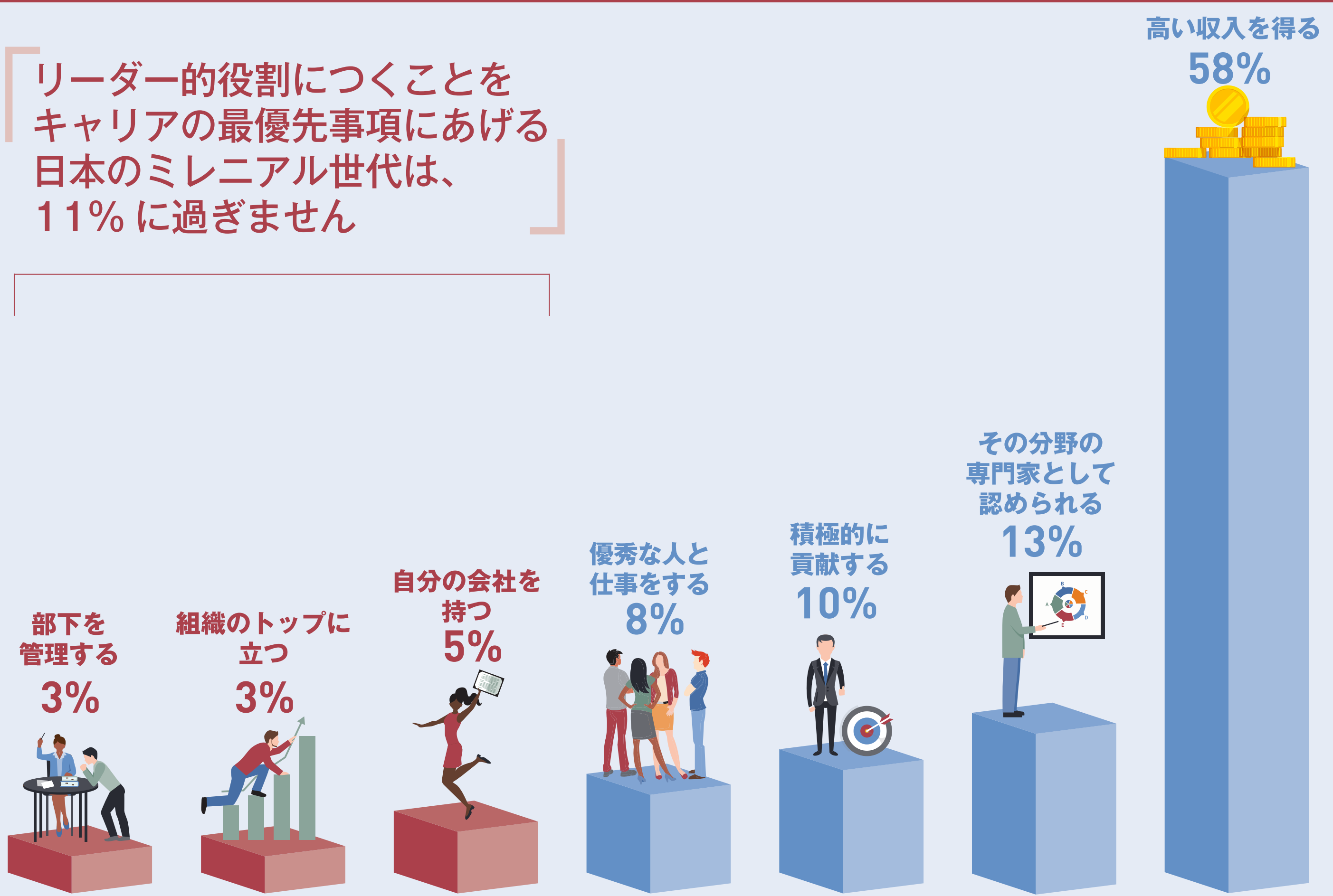
ミレニアル世代—— 自分のためのキャリアづくり



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

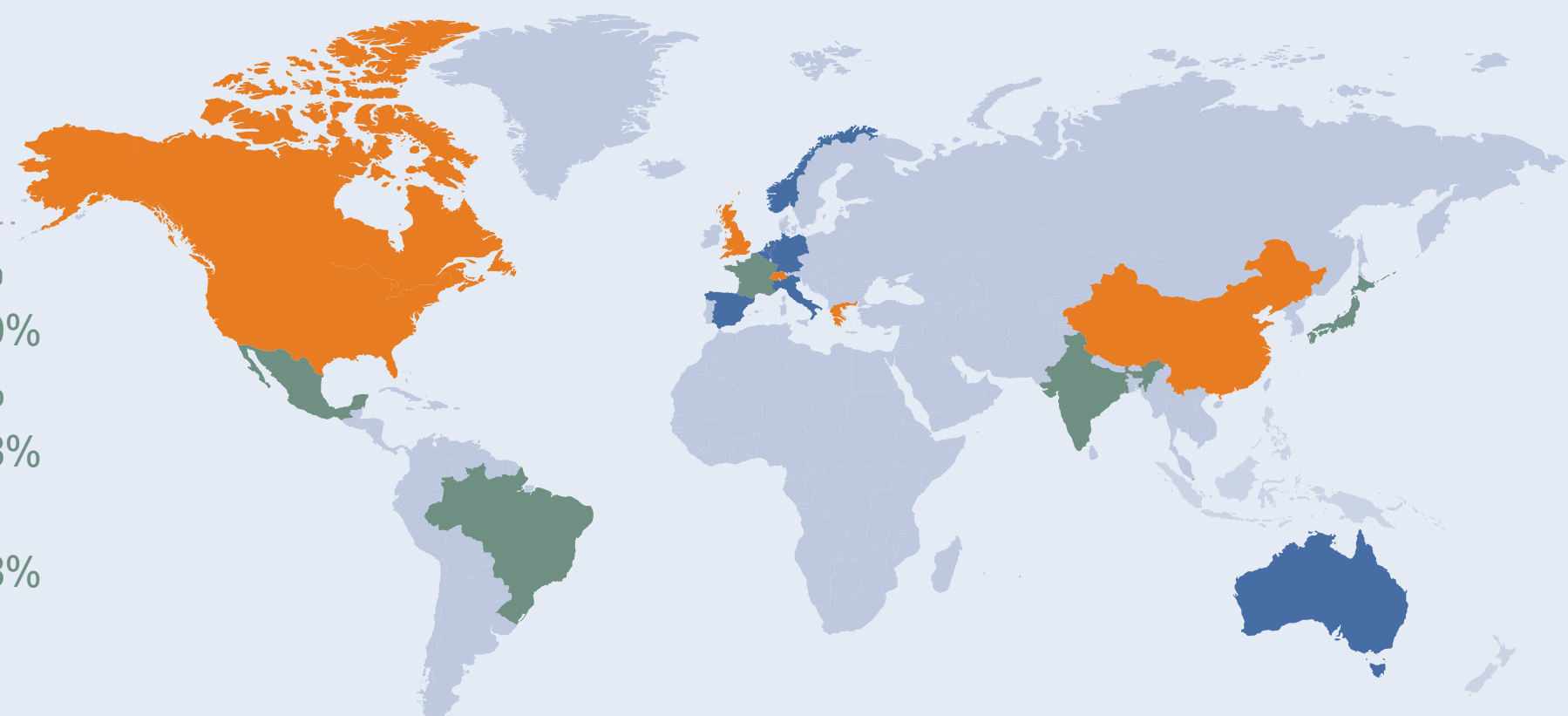


女性より男性の方が、リーダーになりたいがる

男性がどれくらい上回るか？

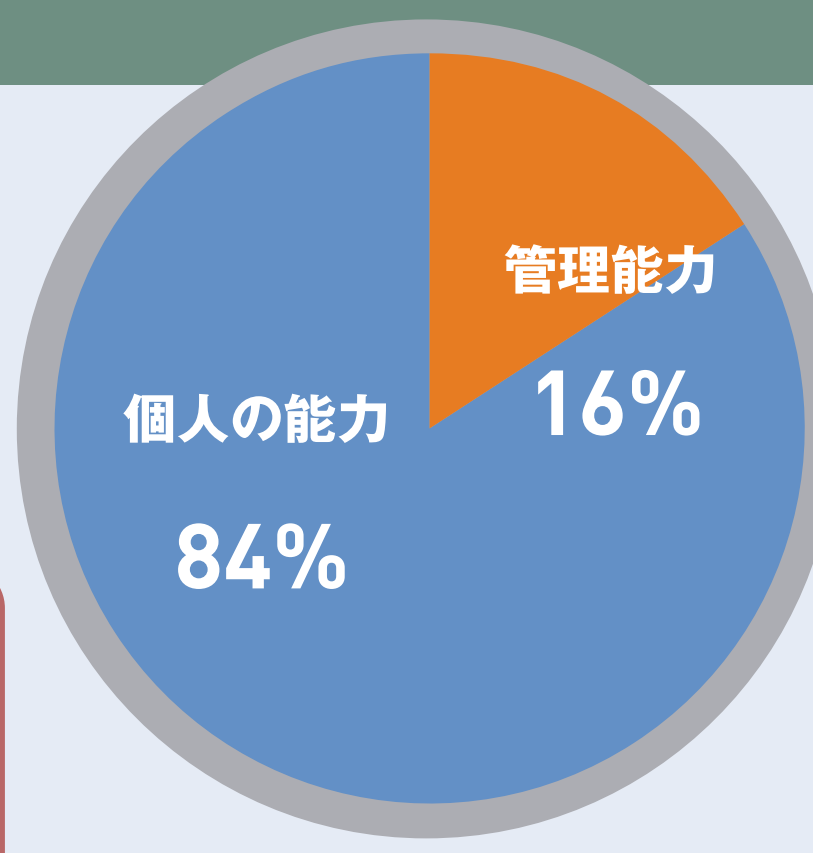
7% - 10%	4% - 6%	0% - 3%
中国 - 7%	イタリア - 5%	フランス - 0%
カナダ - 7%	スペイン - 6%	インド - 1%
イギリス - 7%	ノルウェー - 6%	ブラジル - 3%
ギリシャ - 8%	ドイツ - 6%	日本 - 3%
スイス - 9%	オーストラリア - 6%	メキシコ - 3%
シンガポール - 9%	オランダ - 6%	
米国 - 10%		

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

