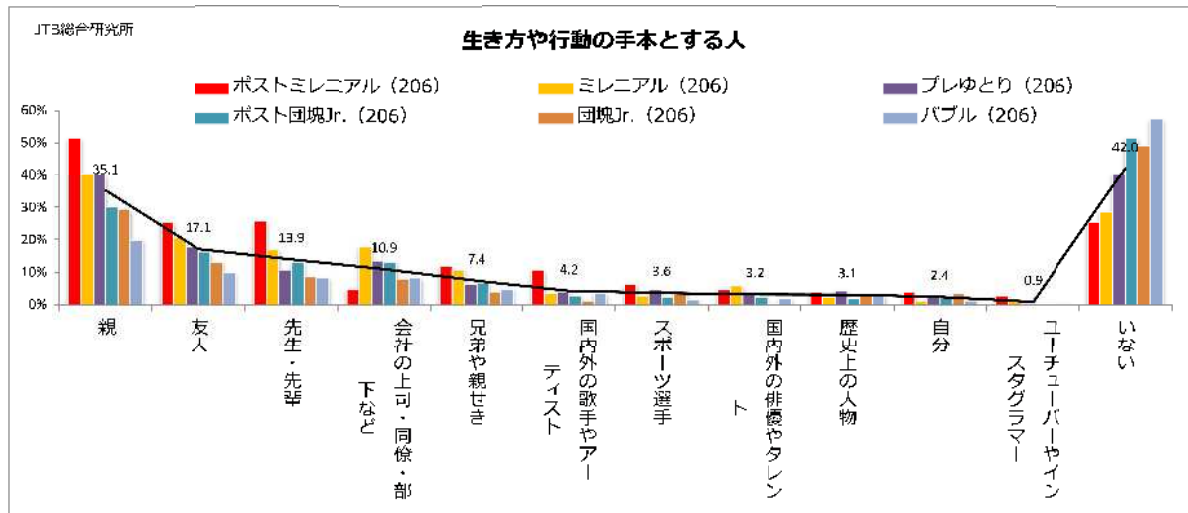


「悩みや困りごとを相談できる (64.8%)」などが上位でした。また、ポストミレニアル、ミレニアルでは「おごってもらえる (全体 32.2%、ポストミレニアル世代 42.6%、ミレニアル世代 44.9%)」とちゃっかりした面もみられます (図7)。

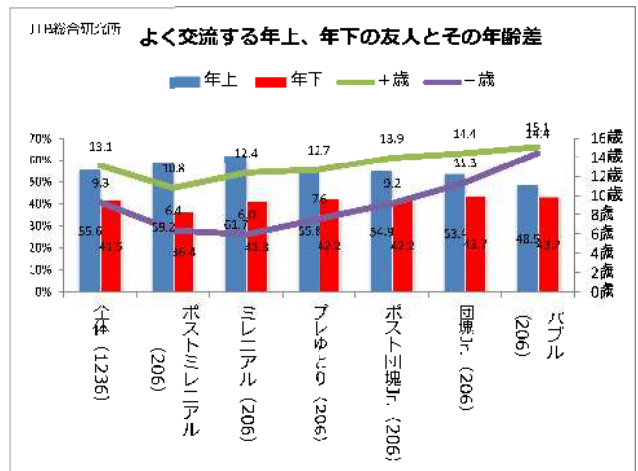
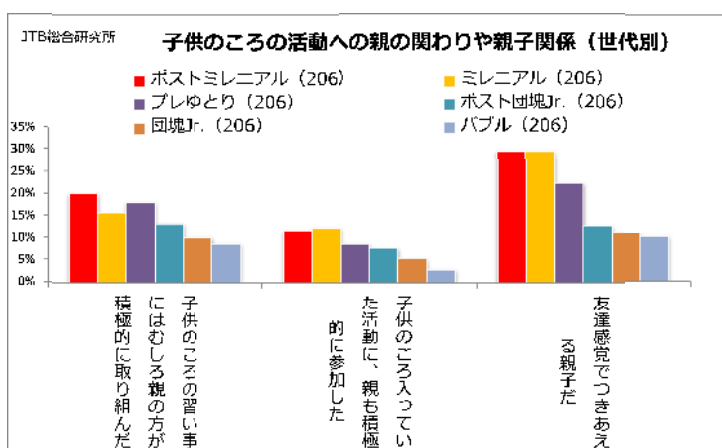
一方、年下の友人と一緒にいてよいと思うことは、全体では「気を遣わなくてすむ (60.6%)」、「元気やエネルギーをもらえる (55.9%)」、「自分にはない価値観に触れられる (48.0%)」が高くなりました。もっと上の世代では、「自分にはない価値観に触れられる (ポスト団塊 Jr. 54.0%、団塊 Jr. 54.4%、バブル 50.6%)」の割合が高まります (図8)。上の世代にとって下の世代の新しい価値観やトレンド情報は新鮮で魅力的なのでしょう。

(図4) 生き方や行動の手本とする人

(複数回答)

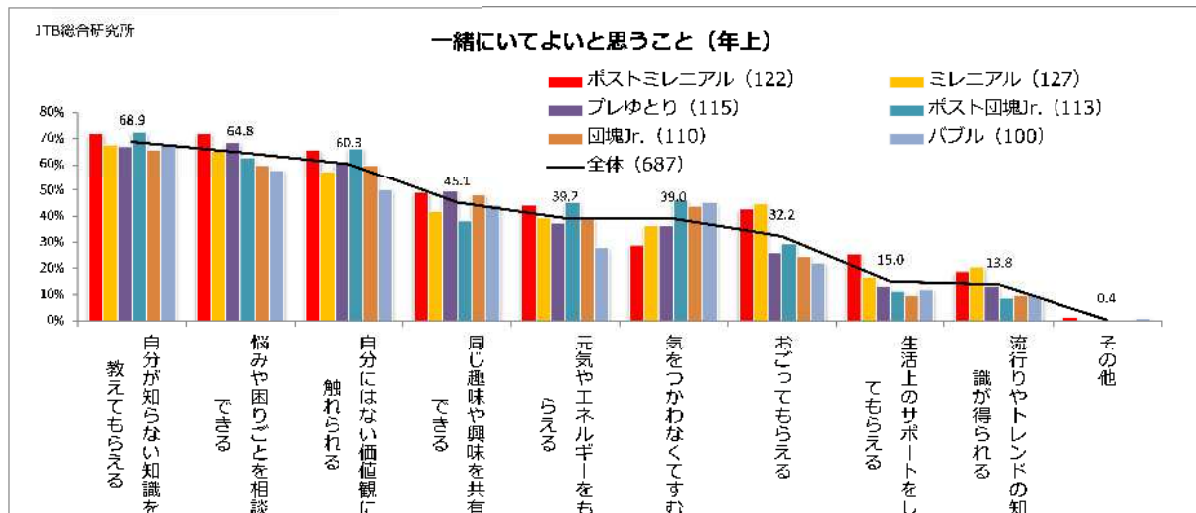


(図5) 子供のころの活動への親の関わりや親子関係 (複数回答) (図6) よく交流する年上、年下の友人と年齢差 (平均値)



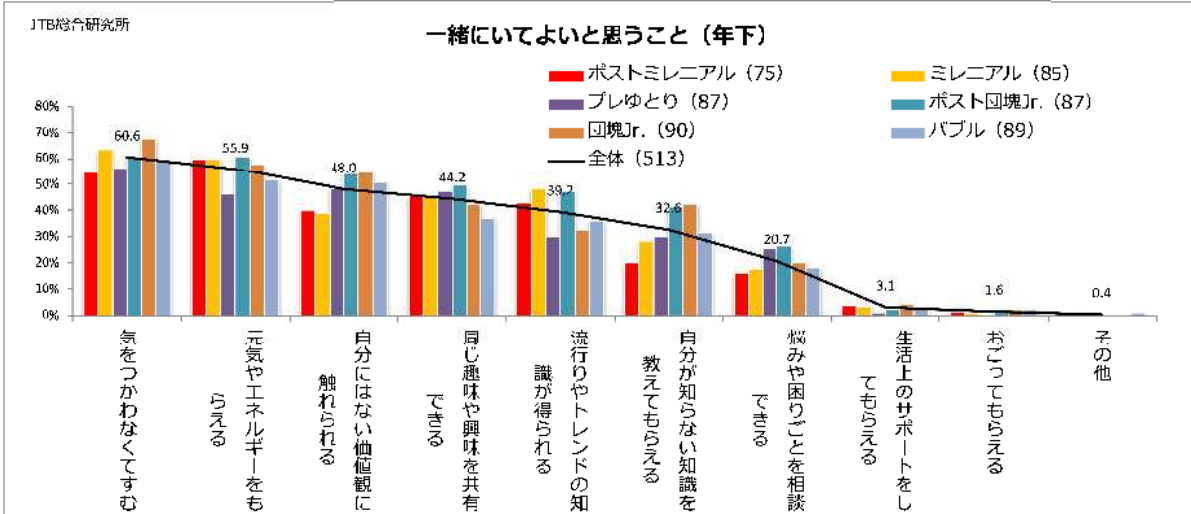
(図7) よく交流する年上の友人と一緒にいてよいと思うこと

(複数回答)



(図8) よく交流する年下の友人と一緒にいてよいと思うこと

(複数回答)

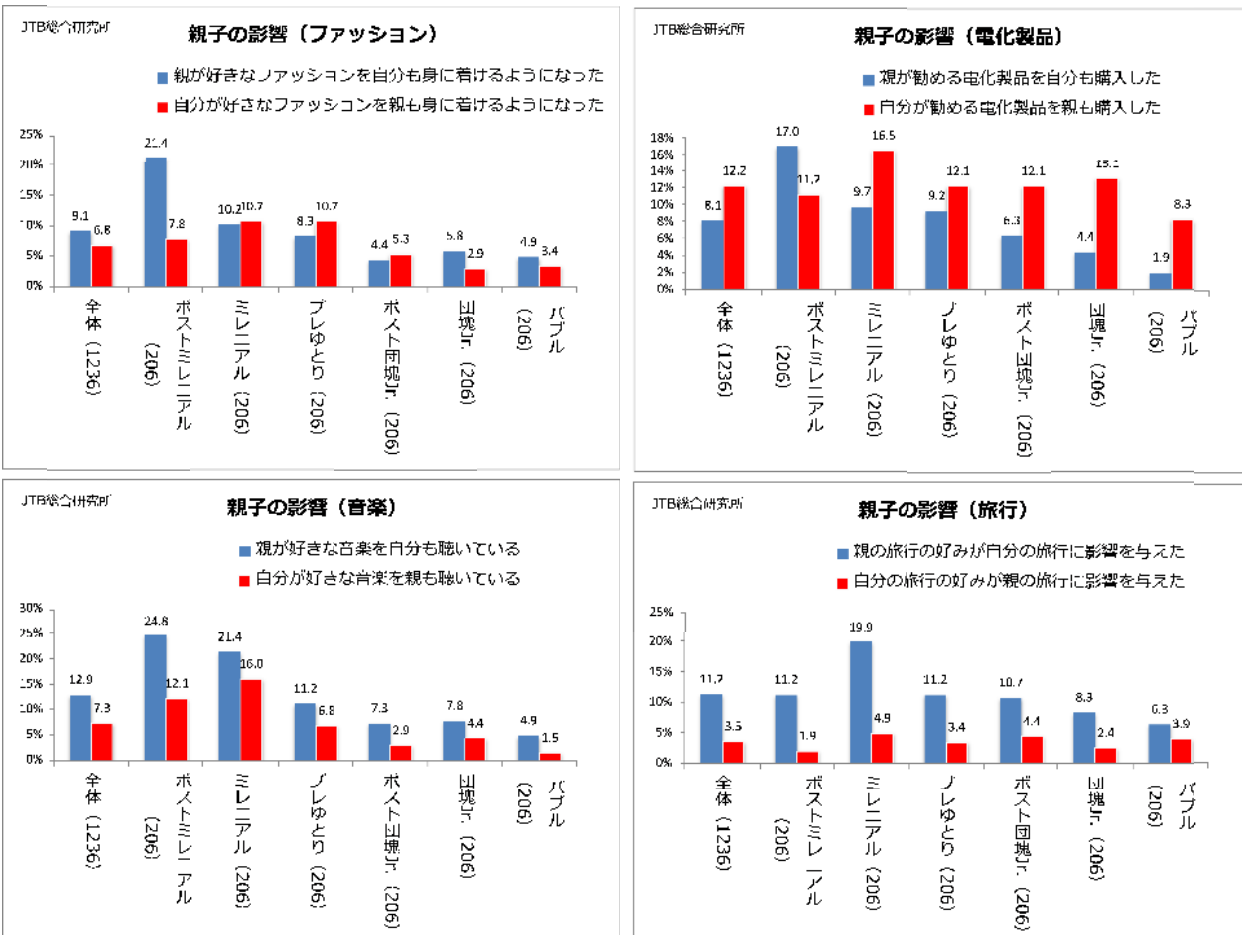


4. 「モノ消費」は子から親の影響が大きく、旅行や音楽など「コト」消費は親から子供への影響が大きい

次に具体的な消費において親子間でどのような影響があるのかをみると、旅行や音楽など、文化的なコト消費に関しては、全世代を通じて、親から子への影響が大きい傾向がみられました。一方、電化製品やファッションなど、新しい商品やトレンドに関わる事柄については、子から親への影響が、親から子への影響を上回りました(図9)(ポストミレニアル以外)。現在のデジタル社会において、流行の回転が早い分野では、やはり下の世代が上の世代に与える影響が大きいと言えそうです。ポストミレニアルで親の影響が大きいのは、まだ経済的に自立していない段階であることが背景にある可能性もあり、今後の変化に注目が必要と考えられます。

(図9) 親子の影響(ファッション、電化製品、音楽、旅行)

(複数回答)



【ポストミレニアル・ミレニアル世代の学びや働き方に関する価値観】

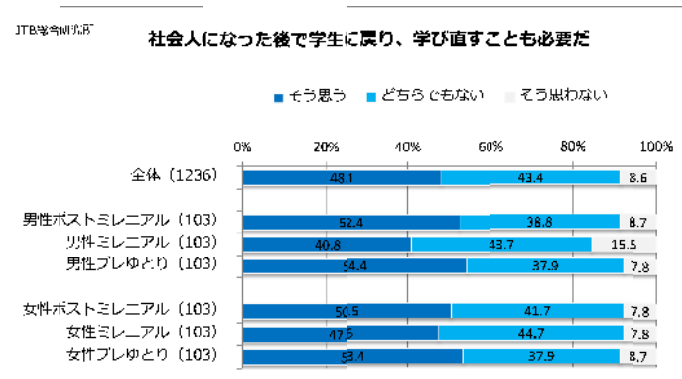
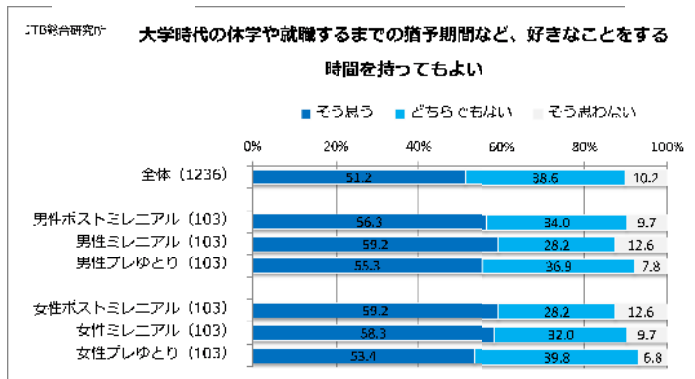
5. ポストミレニアル世代は男女共に安定志向が強い

男性ポストミレニアルは上昇志向、女性ポストミレニアルは現状維持を求める一面もみられる

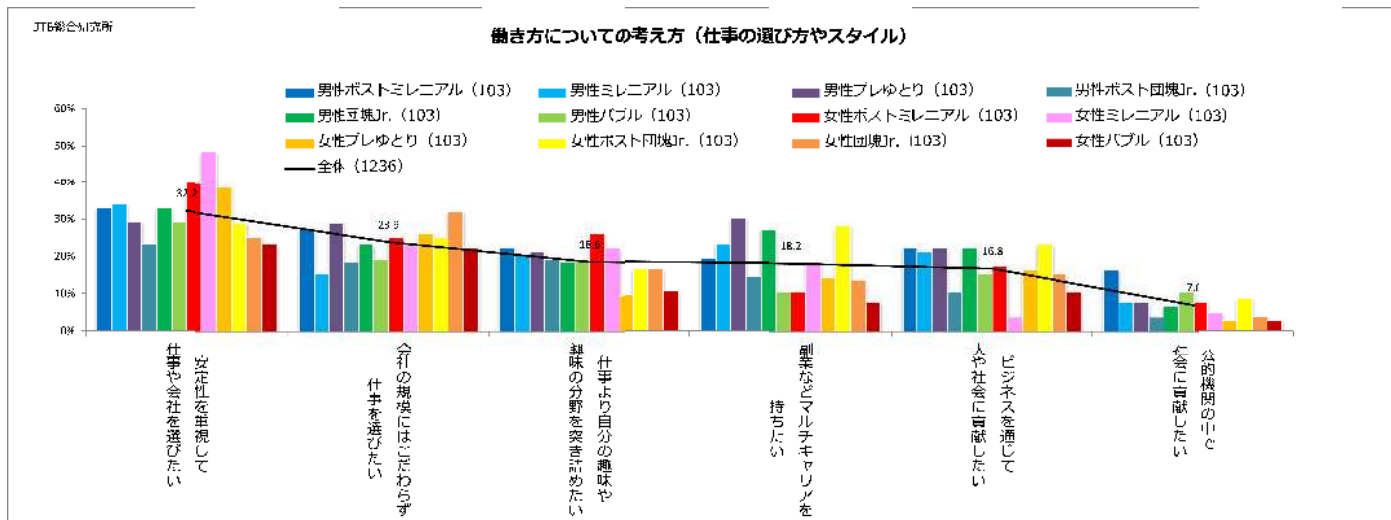
人生100年時代の中で、今後ライフコースは多様化し、学び方や働き方の選択肢も大きく拡大すると考えられます。最近ではモラトリアム期間（社会人になるための準備期間）やリカレント教育（学び直し）といった言葉もよく聞かれるようになりました。そこでポストミレニアル・ミレニアル世代が、どのような学び方や働き方を求めているのか、具体的に聞きました。「休学や留年、就職するまでの猶予期間などで自由な時間を持ってよい」と考える割合は、男女のポストミレニアル、ミレニアルで高く（男性ポストミレニアル56.3%、女性ポストミレニアル58.2%、男性ミレニアル59.2%、女性ミレニアル58.3%）、全体の51.2%をそれぞれ5～8ポイント超えました。またポストミレニアルは、「社会人になった後で学生に戻り、学び直すことも必要（全体48.1%、男性ポストミレニアル52.4%、女性ポストミレニアル50.5%）」が高く、社会人になってからの学びにも積極的な姿勢が見られます（図10、11）。

また働き方についての考え方をみると、女性のポストミレニアル、ミレニアルは「安定性を重視して仕事や会社を選びたい（全体32.2%、女性ポストミレニアル38.8%、女性ミレニアル48.5%）」や「働きたくない、専業主婦（主夫）になりたい（全体14.4%、女性ポストミレニアル29.1%、女性ミレニアル29.1%）」が高く、男性のポストミレニアル、ミレニアルは「定年までずっと同じ会社で働き続けたい（全体14.2%、男性ポストミレニアル25.2%、男性ミレニアル20.4%）」が高くなり、女性は「専業主婦（主夫）」、男性は「終身雇用制度」への意向が意外に強く見られました（図12、13）。一方で、男性のポストミレニアル、ミレニアルでは「より上位の役職につきたい（全体10.4%、男性ポストミレニアル28.2%、男性ミレニアル24.3%）」が高く、上昇志向も見られました。将来が読みにくい社会の中で男女共に安定性を求める傾向は強まっていると考えられますが、安定した中でもより高みを目指したい男性と、比較的現状維持志向の女性とで、男女差が出たと考えられます。

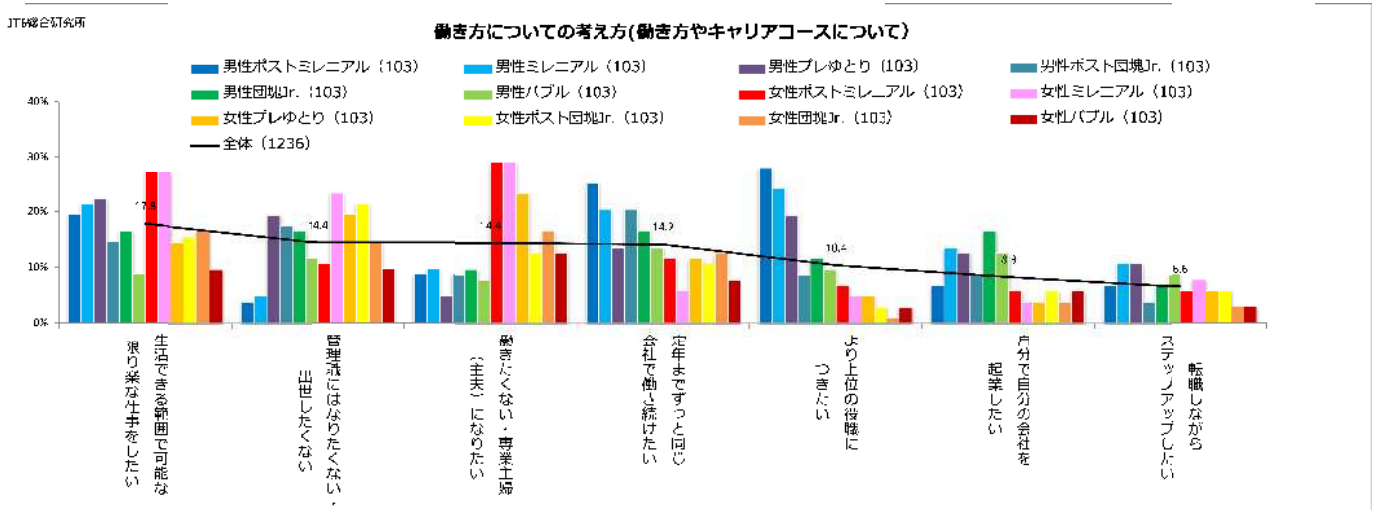
(図10) 働き方についての価値観(1) (単一回答) (図11) 働き方についての価値観(2) (単一回答)



(図12) 働き方についての考え方(仕事の選び方やスタイル)



(図 13) 働き方についての考え方(働き方やキャリアコースについて)



6. ポストミレニアル世代はわかりやすいスキル重視

キャリアアップには「海外経験」、「MBA や学位の取得」、「イノベーションスキル」、「ボランティア」が強みと考える

現在の職場についての満足度を聞いてみると、ポストミレニアル (14.1%) の満足度が最も高く、ミレニアルも 9.8% と、全体より高くなりました (図 14)。全体的に満足である理由として上位に上がったのは、「職場の人間関係に恵まれている」、「仕事のやりがい」、「何でも話せる雰囲気や仕組み」で、特にポストミレニアル、ミレニアルは「職場の人間関係に恵まれている」、「何でも話せる雰囲気や仕組み」が高い結果でした。ポストミレニアル、ミレニアルにとって、職場の雰囲気が満足度に与える影響は大きいようです。また、ポストミレニアルが他の世代より高かった項目は「失敗を容認しチャレンジを促す風土 (全体 10.4%、ポストミレニアル 25.0%)」で、ここでもチャレンジ精神が旺盛な面が見られました (図 15)。

キャリアアップの強みとなると思うことは、全体では「コミュニケーションスキル」、「社内での人間関係」、「社外の人とのネットワーク」が上位でした。ポストミレニアル、ミレニアルでは、特に「コミュニケーションスキル (全体 49.8%、ポストミレニアル 62.6%、ミレニアル 60.2%)」、「社内での人間関係 (全体 45.6%、ポストミレニアル 62.1%、ミレニアル 54.4%)」の2つが高くなりました。また、ポストミレニアルは「海外経験」、「MBA や学位の取得」、「イノベーションスキル」、「ボランティア」なども高い傾向がみられます (図 16)。日本のミレニアル世代は、ゆとり教育を受けたこともあり、世界と比較してのんびりした傾向がありますが、ポストミレニアルは比較的現実的で、海外のミレニアル世代と近い感覚を持っていると考えられます。

(図 14) 現在の職場の満足度

(単一回答)

