



# グローバル調査結果の要約

## 2020年 デロイト ミレニアル年次調査

### 調査手法：

デロイトは2019年末～2020年5月にかけて、第9回となる「デロイト ミレニアル年次調査」を実施しました。本調査は、ミレニアル・Z世代の考え方を理解する目的で実施しており、それぞれの世代の社会観、仕事観、就業観、人生観などについて調査しています。

今年の調査では、2019年末に43カ国のミレニアル世代とZ世代1万8,400人（うち日本からの回答者は800人）に対し実施した第一次調査と、2020年初めにCOVID-19が世界的に流行した背景から同年4～5月にかけて追加的に13カ国の9,100人（うち日本からは800人）に対して実施した追加調査の二度にわたり回答を得ています。

追加調査では、以下のトピックについて調査しています：

- ミレニアル世代とZ世代はどのようにパンデミックに対応しているのか
- パンデミックが自分自身、仕事／職場、企業や行政に対する見方にどのような影響を及ぼしているのか
- パンデミックがもたらす可能性のある長期的な影響

### グローバルの主な調査結果：



**メンタルヘルス：**パンデミック前には、回答者の半分近くが「いつも」または「ほとんど」ストレスや不安を感じていると回答した。一方で、パンデミックのピーク時における追加調査では、不安度水準は両世代8ポイント低下し、パンデミックにより引き起こされたディスラプションがプラスに働く可能性を示している。



**経済面：**回答者の多くが経済的には堅実で知識を有しているものの、回答者の7割以上は短期的または長期的な自身の経済状況について頻繁に懸念している。



**環境面：**パンデミック前には、回答者の半数が気候変動によって引き起こされた損害を修復するには手遅れであると考えていた。しかし、この数値は追加調査では低下した。COVID-19対応が環境に及ぼした影響を受けて、行動を起こすための時間的な余裕があるという希望が生まれたことを示している。



**社会に対する責任感：**回答者の7割以上が、パンデミックによって他人のニーズに対する思いやりが増し、今後、自身のコミュニティに対してポジティブな影響を生み出す行動を取るとしている。



**仕事観と企業へのロイヤリティ：**パンデミック前には、ミレニアル世代では「2年以内に離職したい」と回答した人より「最低でも5年は同じ雇用主にとどまりたい」と回答した人が多く、雇用者がミレニアル世代のニーズにより良く対応していることを示唆していた。パンデミックによる失職の結果、企業に対するロイヤリティがどのように影響を受けるかは現時点ではまだ分からない。



**企業や行政に対する評価：**回答者の大半が、企業や政府のパンデミック対応に高い評価を下している。しかし、危機への対応によってこのような諸機関またはその指導者に対する見方の改善にはつながっていない。

# 主要事項

## 2020年 デロイト ミレニアル年次調査

本資料は、ミレニアル年次調査における日本の回答について、第一次調査とパンデミック拡大後の追加調査の比較、および、追加調査の日本の回答をグローバルの回答結果と比較を示したものである。合計1,600人の日本人が調査に回答し、うち、コロナ前は800人（ミレニアル世代500人、Z世代300人）、コロナ拡大以降が800人（ミレニアル世代500人、Z世代300人）である。

本資料全体を通して、次の用語と定義を使用する：



**第一次調査**：パンデミック前の当初調査で、2019年末に43カ国にわたって若者の考え方を測定したもの。



**追加調査**：当初43カ国の中から13カ国において実施した二次的な調査。パンデミック拡大後の考え方を理解するために2020年4～5月に実施された。



**世界43カ国**：2019年の当初調査に参加した43カ国全体のサンプル。



**世界13カ国**：2020年の追加調査に参加した13カ国。



**濃いグリーン**：第一次調査に参加した日本のミレニアル世代（1983年から1994年生まれ）。



**薄いグリーン**：追加調査に参加した世界13カ国のミレニアル世代（1983年から1994年生まれ）。



**濃いブルー**：第一次調査に参加した日本のZ世代（1995年から2003年生まれ）。

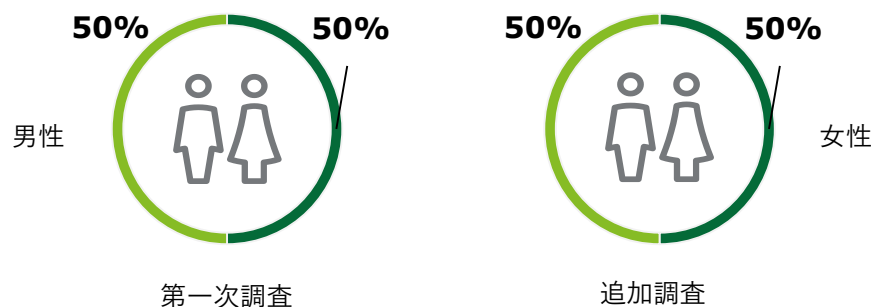


**薄いブルー**：追加調査に参加した世界13カ国のZ世代（1995年から2003年生まれ）。

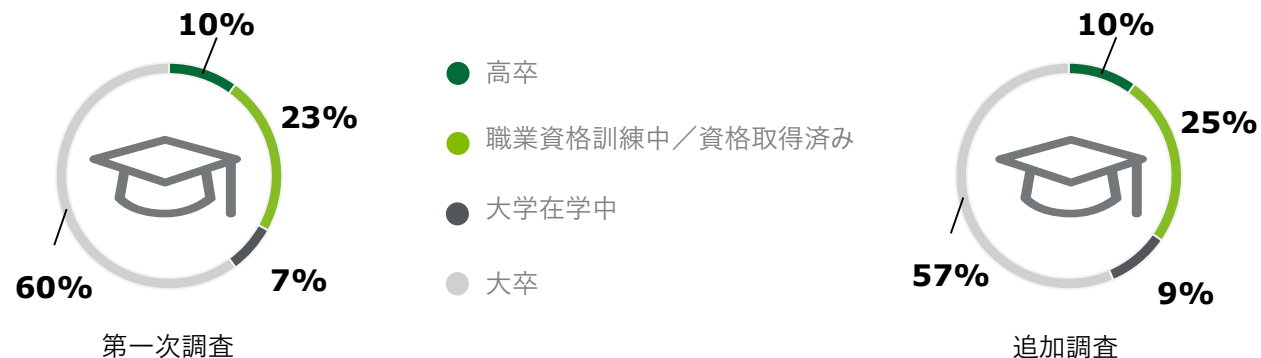
# サンプルプロフィール（加重平均）

日本ではミレニアル世代1,000人（第一次調査500人、追加調査500人）に対する調査が実施された

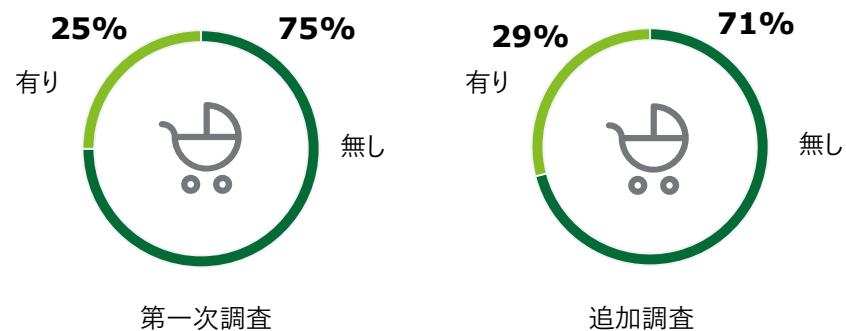
## 性別



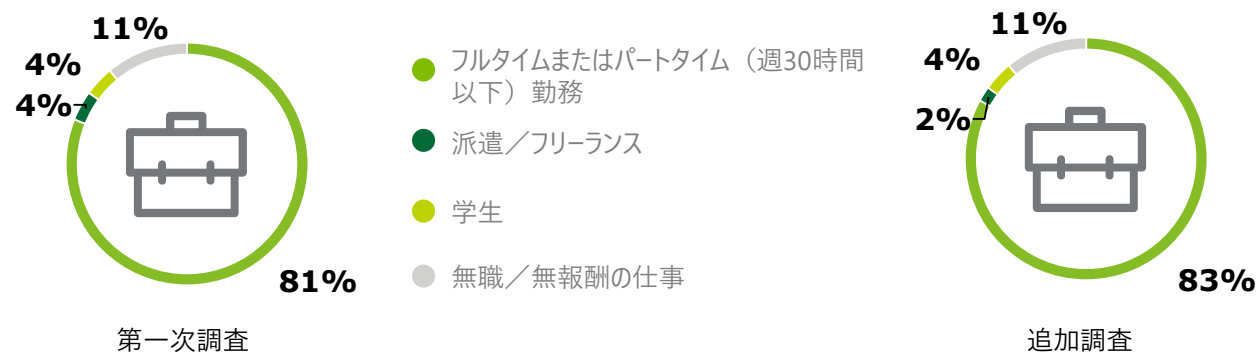
## 学歴



## 子供の有無



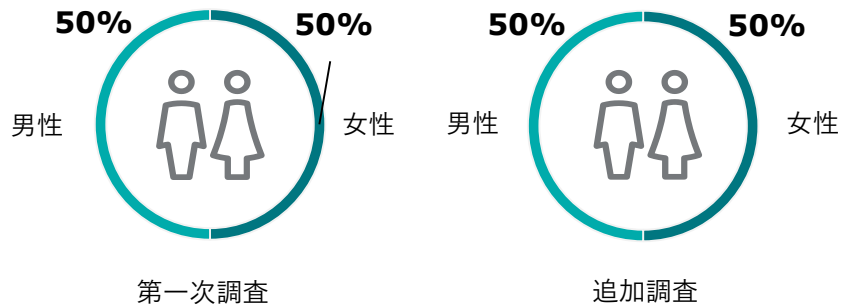
## 雇用状況



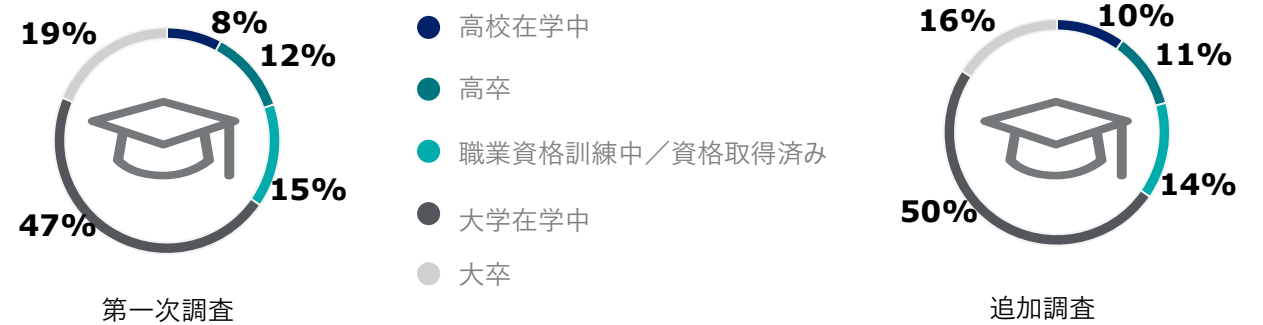
# サンプルプロフィール（加重平均）

日本ではZ世代600人（第一次調査300人、追加調査300人）に対する調査が実施された

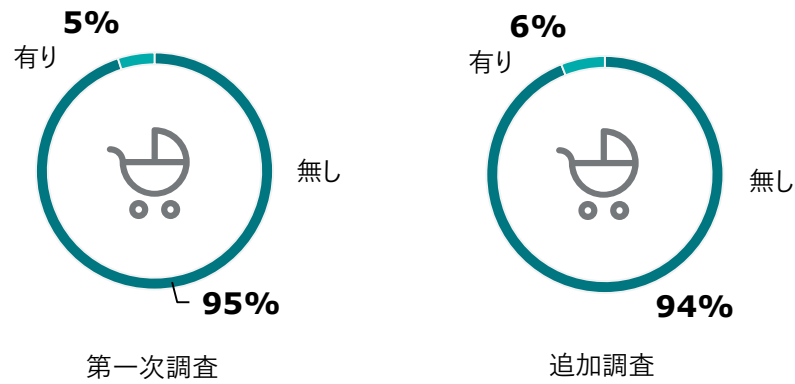
性別



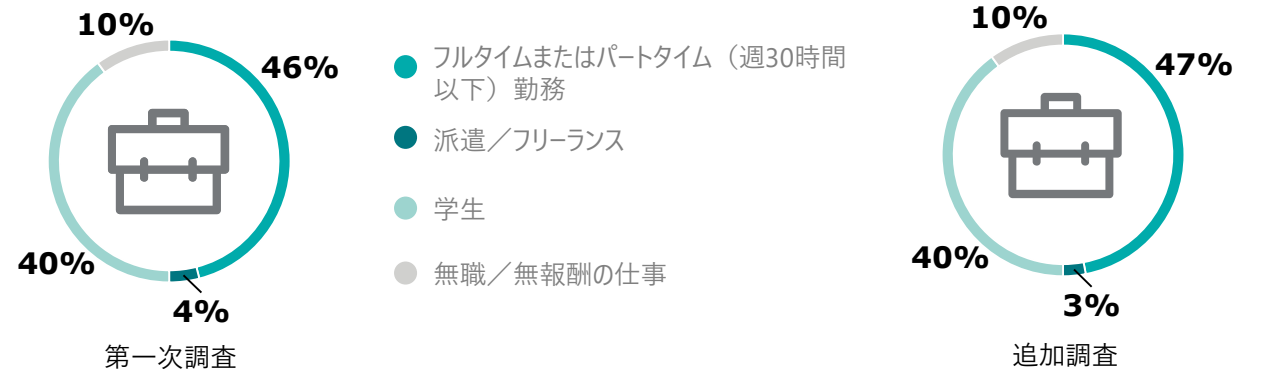
学歴



子供の有無



雇用状況



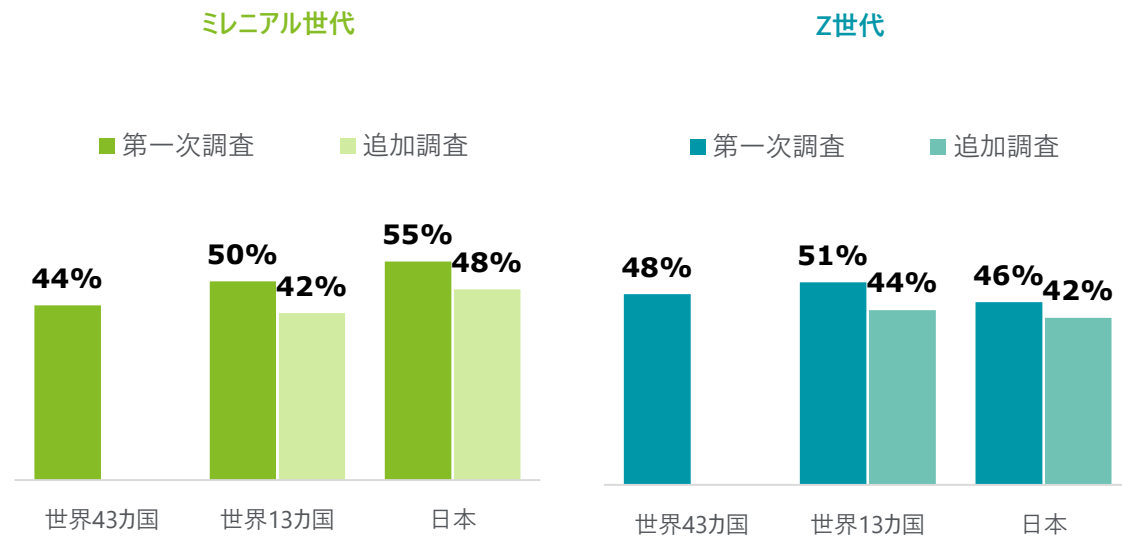


# メンタルヘルス

## 主なポイント

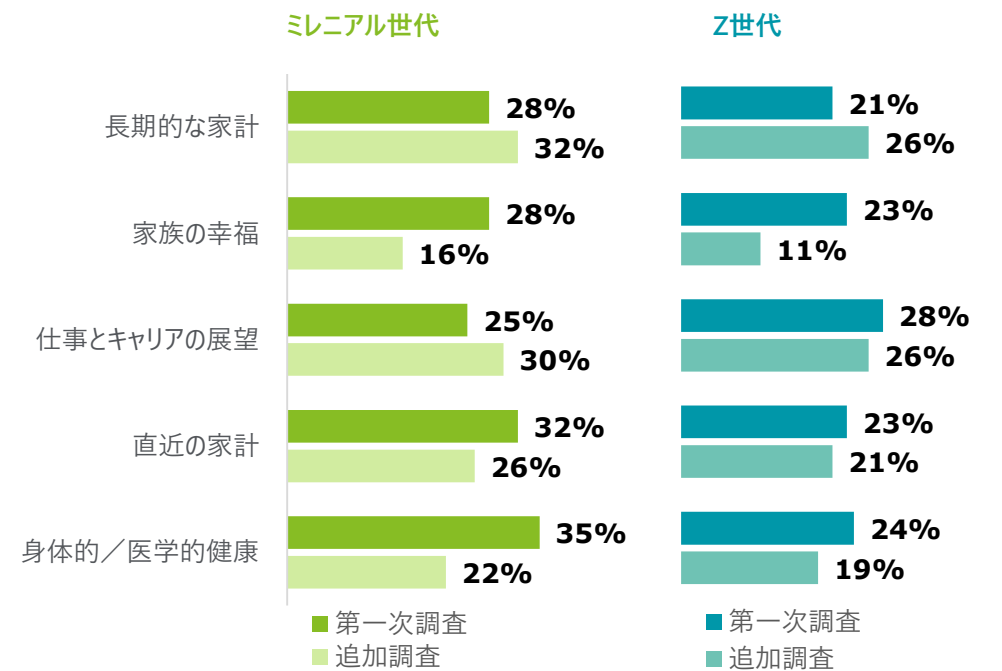
- 世界13カ国と日本の両方において、ストレスや不安を感じる頻度を「いつも」と答えたミレニアル世代とZ世代は、第一次調査よりも追加調査のほうが低かった。
- ストレスの原因上位5つについて、日本の追加調査を第一次調査と比較すると、総合的に回答割合が若干減少している。ストレスが増加したのはミレニアル世代の間の「今後の長期的な経済状況」と「仕事やキャリアの見通し」についてのみであった。

ストレスや不安を感じる頻度を「いつも」または「ほとんど」と答えた日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：どれぐらいの頻度でストレスや不安を感じたりしますか？

「いつもストレスを感じる」と答えた日本のミレニアル世代とZ世代が、ストレスの原因として挙げた理由の割合



質問：ストレスや不安の原因として、次の項目はどの程度影響していますか？

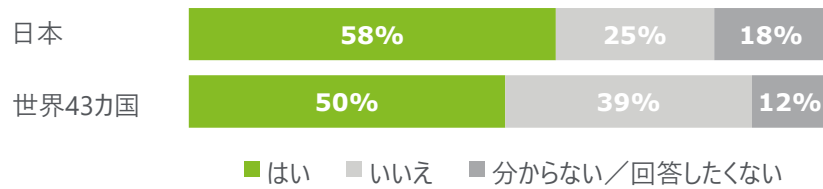
## 主なポイント

- 日本のミレニアル世代の60%近く、Z世代の61%が、「ストレスは仕事を休む正当な理由である」と回答しており、グローバル回答者の割合よりも高い。
- 一方で、実際に「ストレスが原因で仕事を休んだことがある」と回答した日本のミレニアル・Z世代は、第一次調査では約25%止まり、追加調査ではさらに減少した。このうち、「仕事を休んだ理由について、ストレスであることを雇用主に伝えた」と回答したミレニアル世代は、2019年12月時点で40%、2020年5月には45%となった。

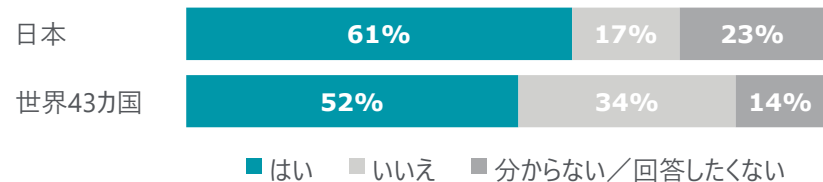
## ストレスが仕事を休む正当な理由になると回答した日本のミレニアル世代とZ世代\*

(第一次調査の結果)

### ミレニアル世代



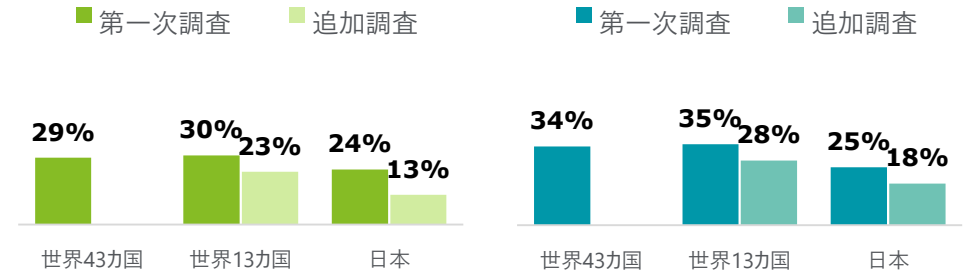
### Z世代



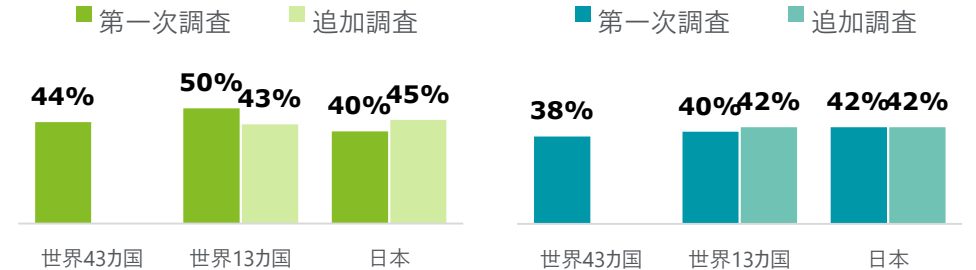
質問：心配やストレスが仕事を休む（病欠や休暇など）正当な理由になると考えていますか？ \*うち、フルタイム、パートタイム、派遣、無報酬で就業中の回答者対象

## 日本のミレニアル世代とZ世代\*で次に当てはまる割合

心配やストレスが原因で過去12カ月間／1月以来、仕事を休んだことがある



ストレスが理由で仕事を休んだ人の中で、心配やストレスが仕事を休む理由であると雇用主に伝えた人の割合



質問：過去12カ月間／1月以来、ストレスや不安が原因で仕事を休んだ（病欠や休暇など）ことはありますか？（ストレスや不安が原因で仕事を休むことを雇用主に当時伝えたかは無関係） 質問：ストレスや不安が原因で仕事を休んだ際、雇用主にはそれが理由であることを伝えましたか？ もしくは、他の理由のためであると伝えましたか？ \*うち、フルタイム、パートタイム、派遣、無報酬で就業中の回答者対象



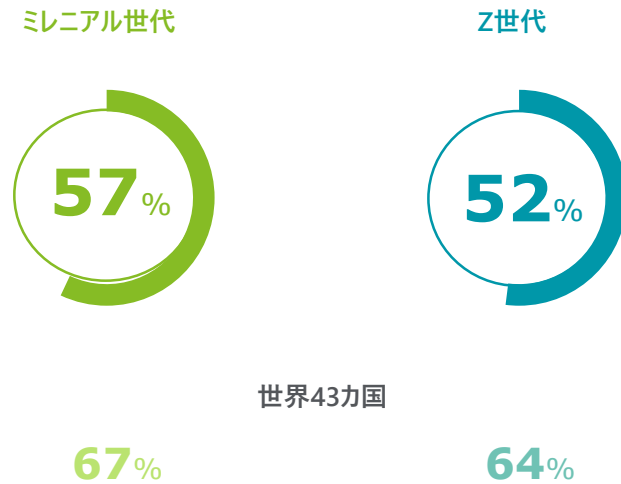
# 経済面

## 主なポイント

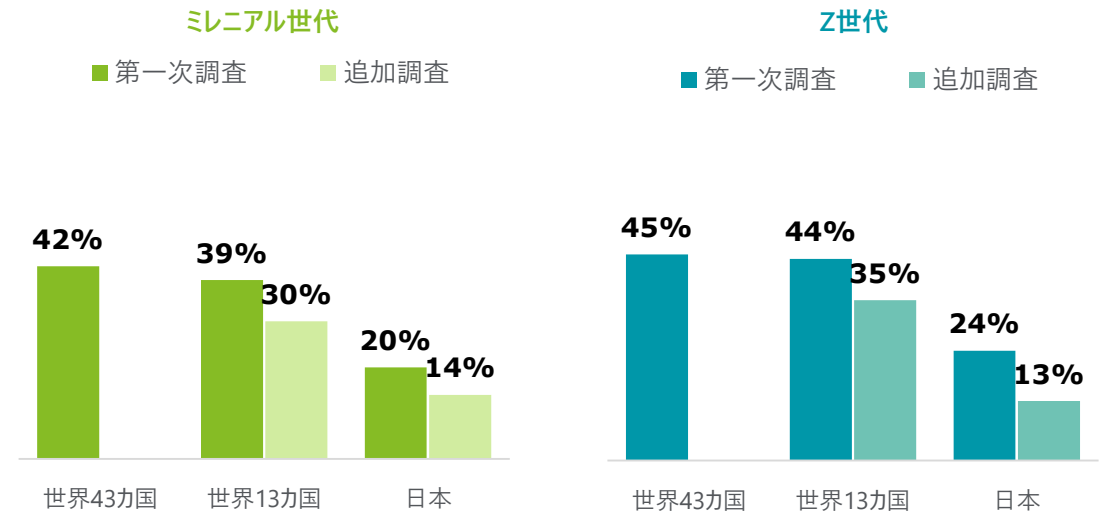
- 第一次調査において「経済状況全般について頻繁にストレスや不安を感じる」と回答した日本のミレニアル・Z世代は57%と、グローバル回答者と比較すると低いが、依然も半数以上という結果になった。
- 自身の経済状況について、「今後12カ月間で改善する」と回答した日本のミレニアル・Z世代の割合は、第一次調査から追加調査にかけて減少しグローバルと比較しても約半数となった。

### 経済状況全般について頻繁にストレスや不安を感じる\* 日本のミレニアル世代とZ世代の割合

(第一次調査の結果)



### 今後12カ月間で自身の経済状況が改善すると考える 日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？ 自身の経済状況全般について頻繁にストレスや不安を感じる \*非常に同意するまたはやや同意する

質問：今後12カ月で、個人的な経済状況はどのように変化すると思いますか？





# 経済面

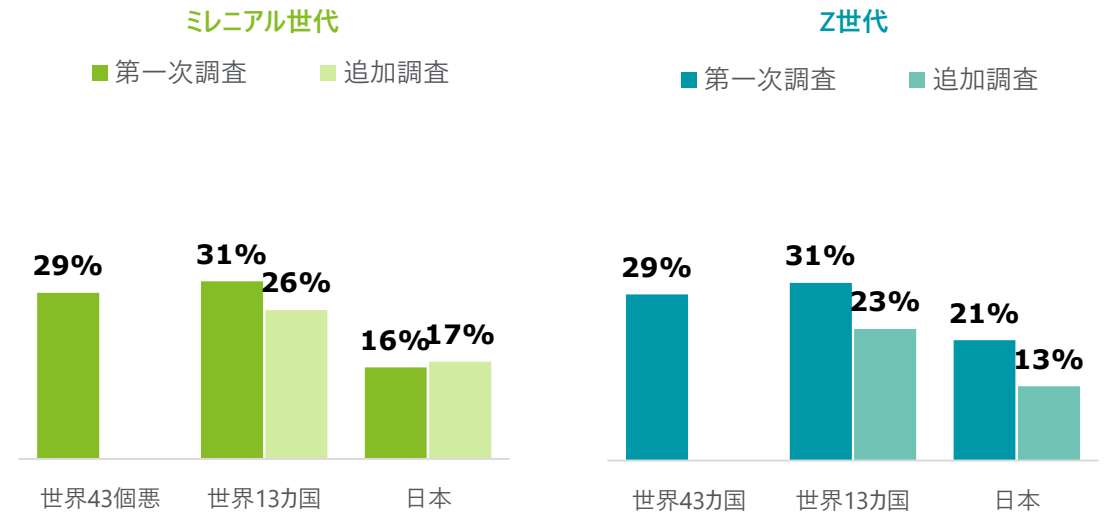
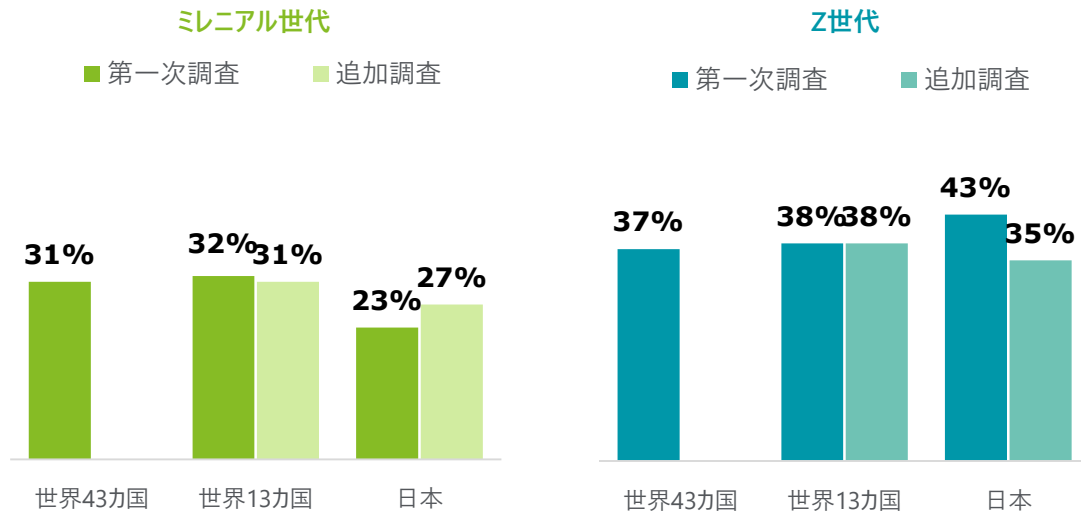
## 主なポイント

- 追加調査対象国において、「想定外の支出があると経済的に立ち行かなくなる」と回答したミレニアル・Z世代は、第一次調査と追加調査でほぼ変化がなかった。一方で、日本のミレニアル世代は追加調査でこの回答に対する同意が増加し、Z世代では減少した。
- 追加調査において「過去6カ月間で支払えなかった請求書／定額の支払いがある」と回答した日本人は、ミレニアル世代で17%、Z世代で13%と、グローバルと比較して低く、対象国のうち最小であった。

## 次の記述に同意する日本のミレニアル世代とZ世代の割合

想定外の高額の請求や大きな出費があると経済的に立ち行かなくなる

過去6カ月の間に、支払えなかった、または支払っていない請求書／定額の支払いがある



質問：次の記述が当てはまるか当てはまらないか、お答えください。想定外の高額の請求や大きな出費があっても経済的に耐えられる

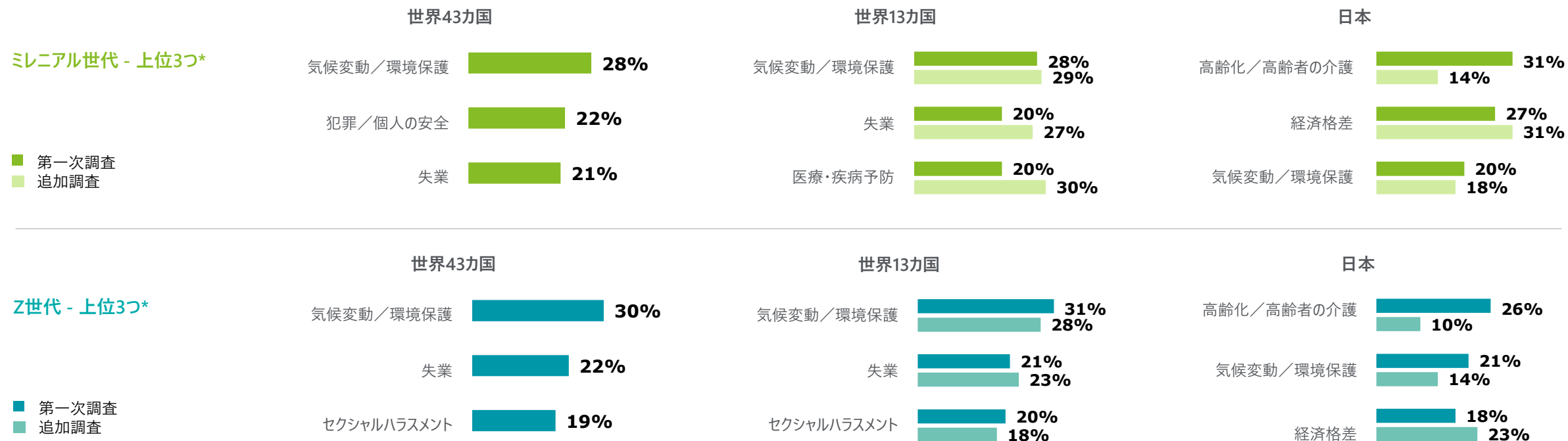
質問：次の記述が当てはまるか当てはまらないか、お答えください。過去6カ月の間に、支払えなかった、または支払っていない請求書／定額の支払いがある

# 社会課題に対する意識

## 主なポイント

- ・ 第一次調査の2019年末時点では、日本のミレニアル・Z世代にとって「高齢化」が最も大きな懸念事項であった。
- ・ 一方、追加調査の2020年5月時点では、ミレニアル・Z世代ともに「所得の不均衡」が最も大きな懸念事項であり、その次に「気候変動」「高齢化」が続いた。

次の事項を懸念している日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：次の3つの問題の中で最も懸念しているのはどれですか？ \*世界13カ国、日本の上位3つは第一次調査に基づく



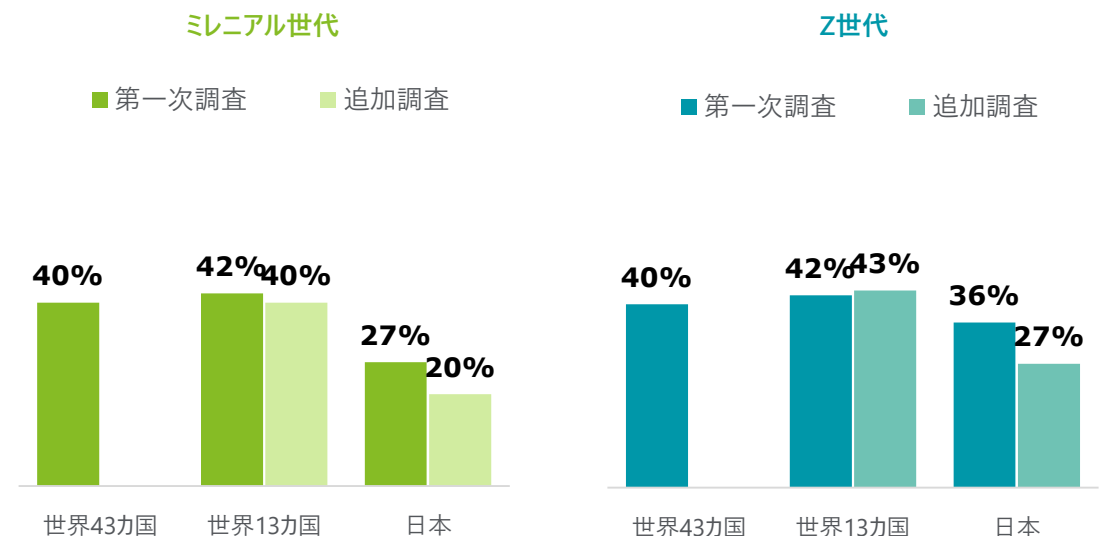
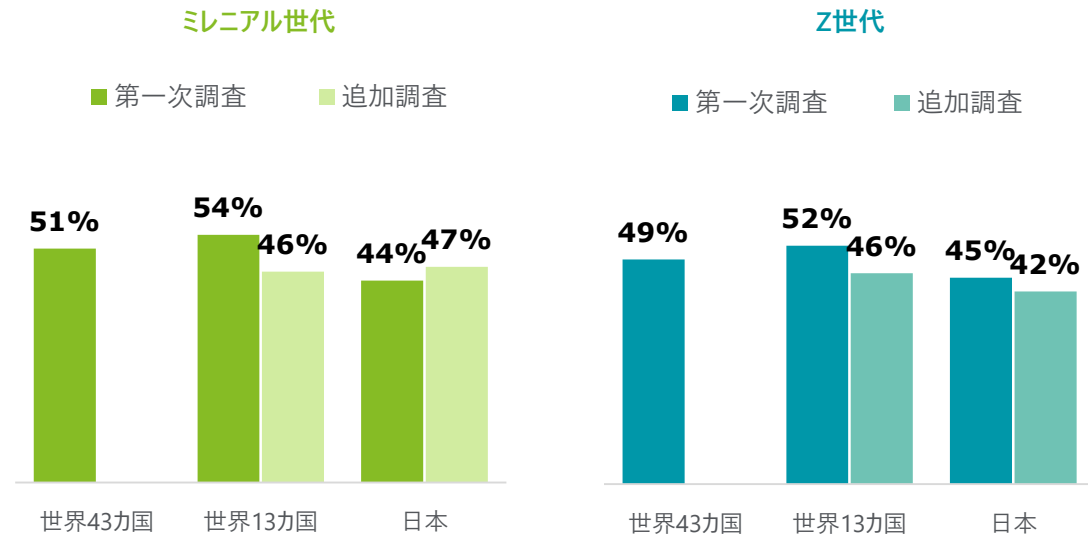
# 環境面

## 主なポイント

- サステナビリティをはじめとした地球の環境保護に向けた取り組みについて、追加調査では、日本のミレニアル・Z世代はグローバルの中で最も悲観的であった。

環境に関して、取返しが付かない状況であり、損害を修復するには手遅れであるということに強く同意する／やや同意するとした日本のミレニアル世代とZ世代の割合

健全な地球の保護／維持に関する取り組みに対して楽観的な姿勢を示した日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：環境に関して、次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？ すでに取り返しがつかない状況であり、損害を修復するには手遅れである  
 質問：健全な地球を守り維持していくという取り組みに効果あるかどうかについて、あなたは全般的に楽観的ですか、悲観的ですか？



# 環境面

## 主なポイント

- 追加調査において、「パンデミックの結果、企業や行政にとって気候変動の取り組みに対する優先度が下がる」と考える日本のミレニアル・Z世代は、他国と比較して少なかった。
- 日本のミレニアル世代の3人に2人、Z世代の2人に1人が、「自身が環境に及ぼす影響を制限するために、自分自身の行動を変える」と回答し、他国より低い数字となった。

## 次の記述に強く同意する／やや同意する日本のミレニアル世代とZ世代の割合

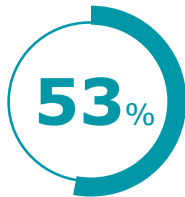
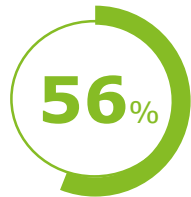
長期的には、パンデミックの経済的な影響のために、  
環境／気候変動の取り組みについて企業の優先度は下がる

長期的には、パンデミックの経済的な影響のために、  
環境／気候変動の取り組みについて行政の優先度は下がる

COVID-19対応の結果生じた環境への影響を考えると、自  
分自身が環境に及ぼす影響を制限しようと  
行動を変化させたが、これを続けていくつもりである

ミレニアル世代

Z世代



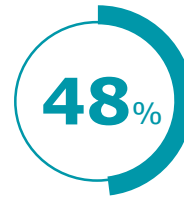
世界13カ国

64%

65%

ミレニアル世代

Z世代



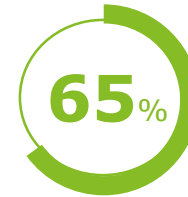
世界13カ国

61%

63%

ミレニアル世代

Z世代



世界13カ国

76%

74%

質問：環境に関して、次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？

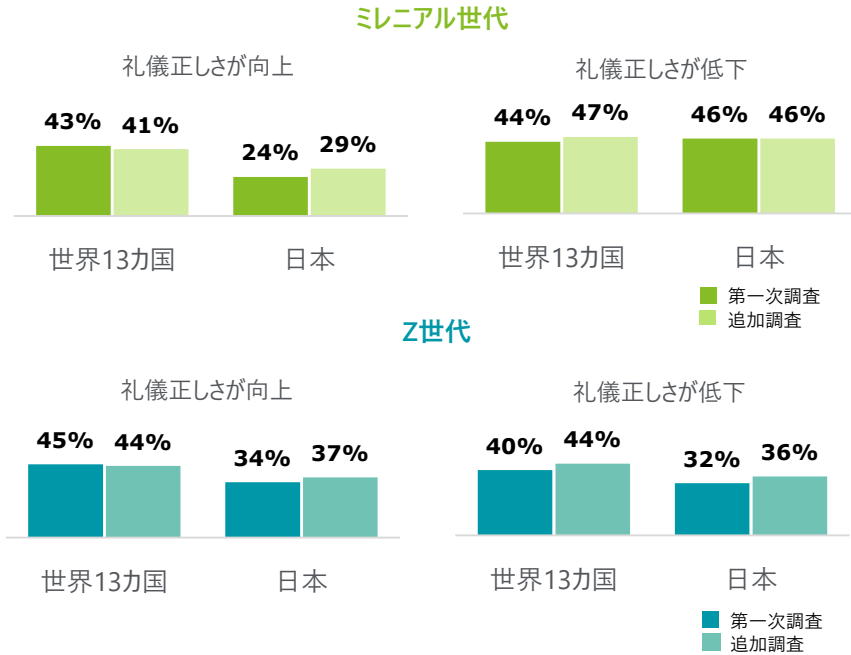


# 社会に対する責任感

## 主なポイント

- 「社会の礼儀正しさが向上してきた」と回答した日本のミレニアル世代は世界13カ国と比較して少ない結果となった。
- 追加調査において、日本のミレニアル・Z世代で社会に「ポジティブな影響をもたらそうと即座に行動を取った」または「行動を取るつもりである」とした回答者の割合は、追加調査対象国の中で最小であった。なお、パンデミックによって「自身のコミュニティや世界に思いやりを持つようになった」と回答した日本の回答者は、Z世代では半数以上、ミレニアル世代は約7割いた。

## お互いに対する礼儀正しさが概ね向上していると回答した日本のミレニアル世代とZ世代の割合

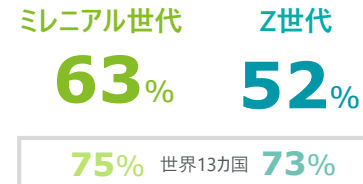


質問：他人を尊重し丁寧に接することを「礼儀」と定義とした場合、社会全体としてお互いに対する礼儀正しさは向上していると考えますか、低下していると考えますか？

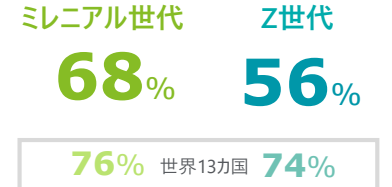
## 次の記述に強く同意する／やや同意する日本のミレニアル世代とZ世代の割合

今回のパンデミックを通して自分は新しい問題に気付き、次の点についてより思いやりを持つようになった

自身のコミュニティにおける他人のニーズ

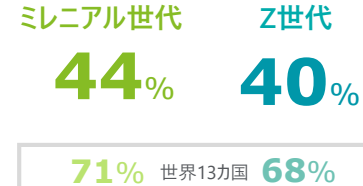


世界中の様々な人のニーズ

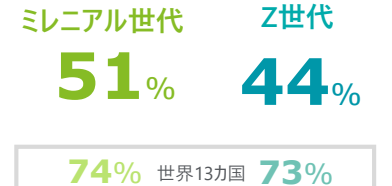


パンデミックに対して・・・

自身のコミュニティにポジティブな影響をもたらそうと即座に行動を取った



自粛が解除されれば、自身のコミュニティにポジティブな影響をもたらすために積極的な行動を取るつもりだ



質問：次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？

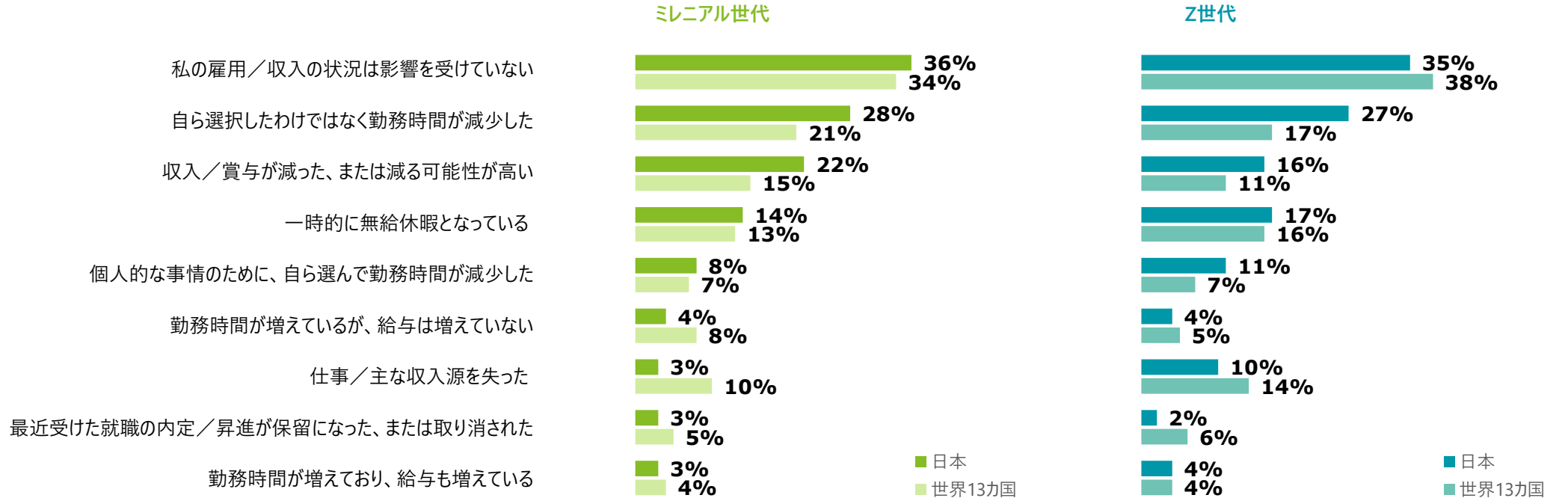


# 仕事／キャリア — 現在の雇用状況

## 主なポイント

- 日本のミレニアル・Z世代で、自ら選択したわけではなく「勤務時間が減少した」「収入が減った」と回答した割合は、世界13カ国よりも多かった。
- 一方で、「主な収入源を失った」と回答した人は世界13カ国よりも少なかった。

## 現在のCOVID-19のパンデミックの結果、雇用や収入の状況が変化した日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：現在のCOVID-19のパンデミックの結果、雇用／収入の状況が変化したのであれば、どのように変化しましたか？ 当てはまるもの全てを選択してください。



# 仕事／キャリア — 離職意向

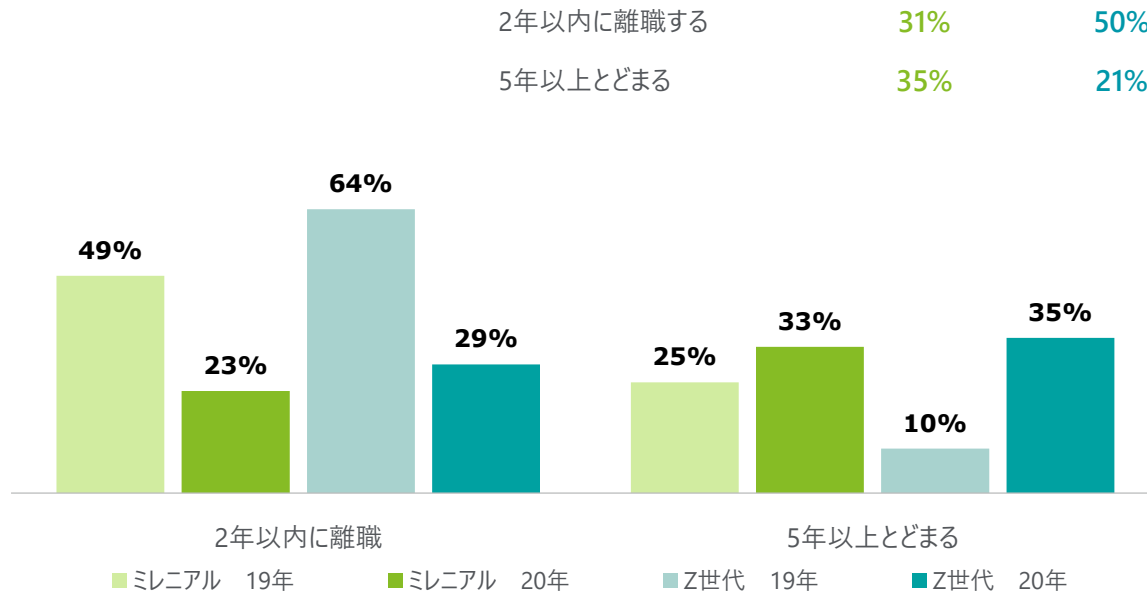
## 主なポイント

- 現在の雇用主から「2年以内に離職したい」と考えているミレニアル・Z世代は、前回調査時の2019年に比べてはるかに少なく、現在の雇用主に「5年以上とどまりたいと考える割合は2019年より多い。また、日本のZ世代はグローバルのZ世代に比べると企業に対する勤続意向が高い。
- 一方で、企業のパンデミック対応を評価する日本のミレニアル・Z世代はいずれの項目でも5割前後となり、他の追加対象国のスコアよりも低い結果となった。

## 現在の雇用主から離職する／現在の雇用主にとどまると考える日本のミレニアル世代とZ世代\*の割合

(第一次調査の結果)

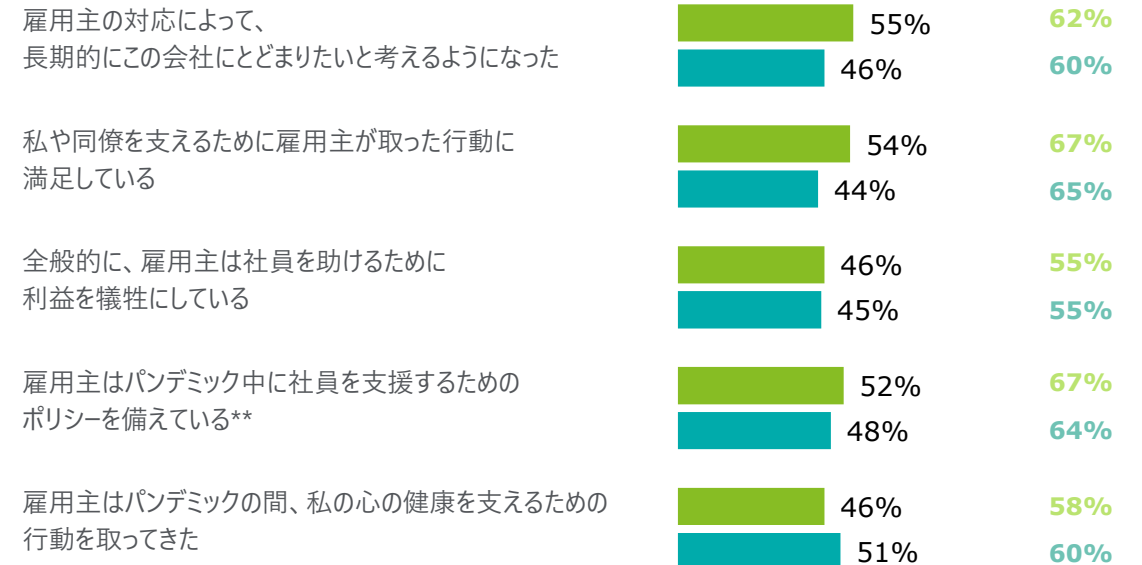
世界43カ国



質問：選べるとしたら、離職して新たな組織に入る、または何か別のことをするまで、現在の雇用主にどの程度とどまりたいですか？

## 次の記述に強く同意する／やや同意する日本のミレニアル世代とZ世代\*の割合

世界13カ国



質問：現在の雇用主のCOVID-19対応について具体的に考えると、次の記述にどの程度同意しますか、または同意しませんか？ \*うち、フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象 \*\*例：柔軟な勤務時間、休暇／病欠／休暇ポリシー、など

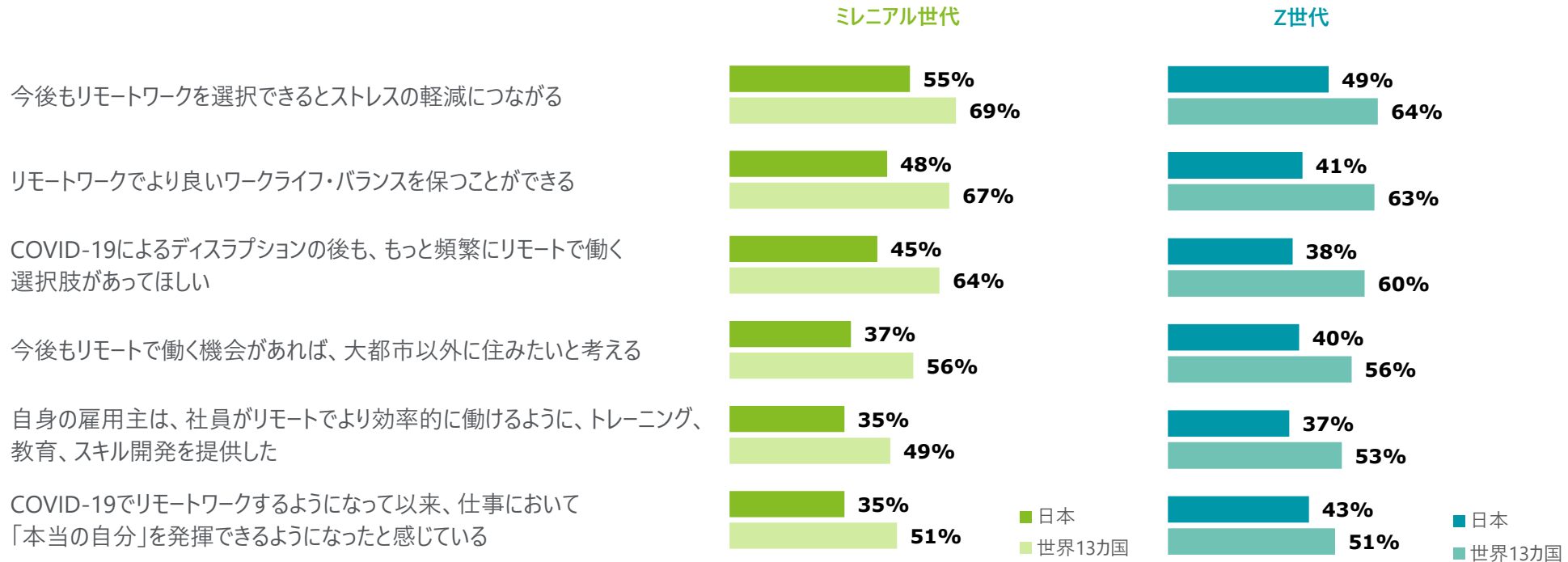


# 仕事／キャリア面 — 未来の職場

## 主なポイント

- 日本のミレニアル・Z世代はリモートワークに対して肯定的な意見を持つ傾向が低く、「リモートで働く選択肢があってほしい」と回答した割合は追加調査対象国のうち最も少なかった。さらに日本のZ世代は、「リモートワークに関するトレーニングを提供された」「リモートワークがより良いワークライフ・バランスにつながる」「リモートワークがストレスの軽減につながる」という回答でも最低であった。

次の記述に強く同意する／やや同意する日本のミレニアル世代とZ世代\*の割合



質問：雇用主の拠点／オフィスでの勤務と比較して、在宅勤務／リモートワークに関する次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？ \*うち、フルタイム、パートタイム、派遣社員として就業中の回答者対象



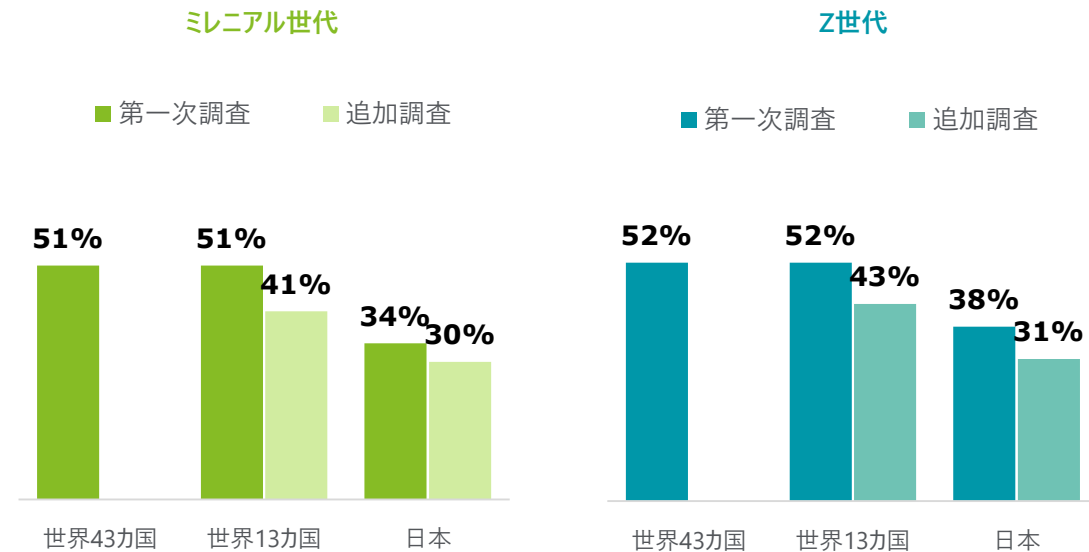


# 行政／企業に対する評価 — 企業

## 主なポイント

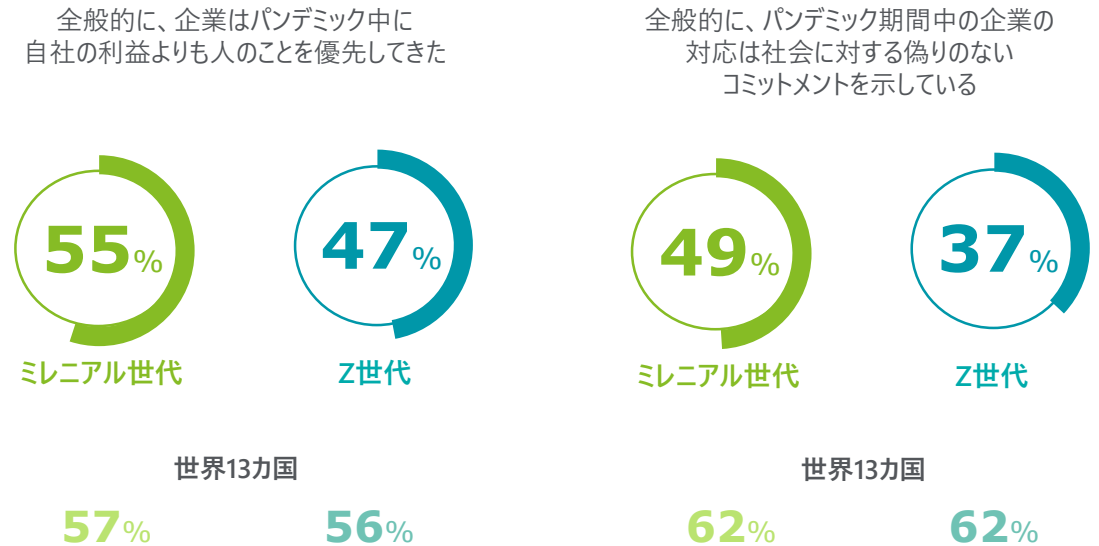
- 「企業が社会にポジティブな影響をもたらしている」と回答した日本のミレニアル・Z世代は第一次調査から追加調査にかけて減少した。この減少傾向は世界13カ国で共通している。
- パンデミック中の企業の対応について、「社会に対するコミットメントを示している」と回答した日本のZ世代は、追加調査対象国のうち最低であった。

総合的に見て、企業が自社事業を展開している領域より広い社会において、非常に／おおよそポジティブな影響をもたらしていると回答した日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：世界中の企業全般について考えると、自社事業を展開している領域より広い社会において、企業はどのような影響をもたらしていると考えますか？

次の記述に強く同意する／やや同意する日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：COVID-19感染拡大のパンデミックに対する企業の全般的な対応について考えると、次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？



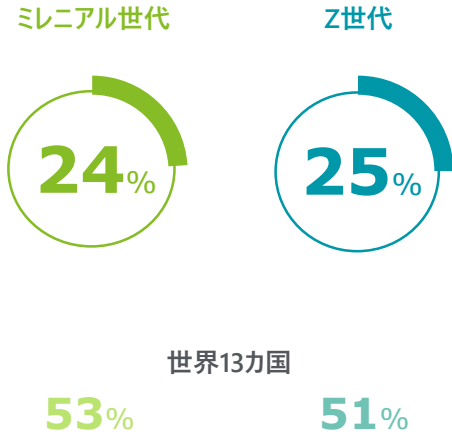
# 行政／企業に対する評価 — 行政

## 主なポイント

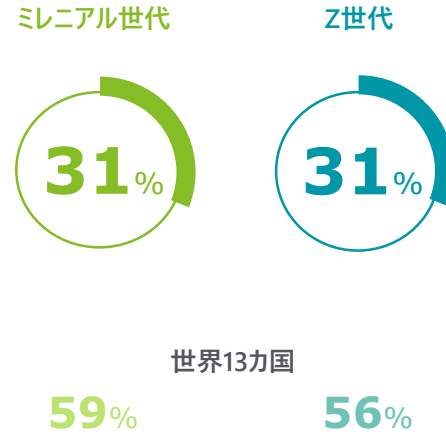
- パンデミックにおける政府の対応について、日本での対応スピードの満足度や労働者支援対策の評価は世界13カ国と比較しても大きく差があり、Z世代に関しては追加調査対象国のうち日本が最低であった。

次の記述に強く同意する／やや同意する日本のミレニアル世代とZ世代\*の割合

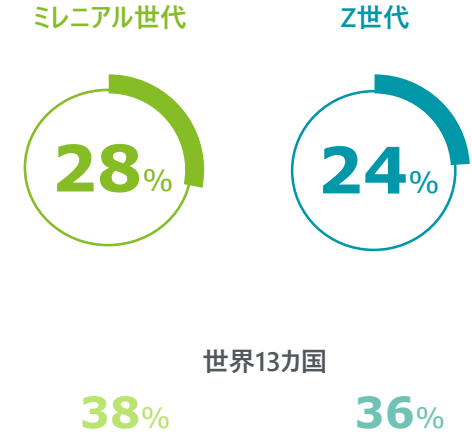
自身の国の政府によるパンデミック対応のスピードには満足している



自身の国の政府はパンデミック中、仕事を持つ人を支援するために適切な対応を取った



自身の国の政府が取ったCOVID-19感染拡大防止の制限／対策は行き過ぎであった



質問：自分の国の政府について考えると、<国>政府のCOVID-19への対応について次の記述にどの程度同意しますか、同意しませんか？ \*中国は質問対象外

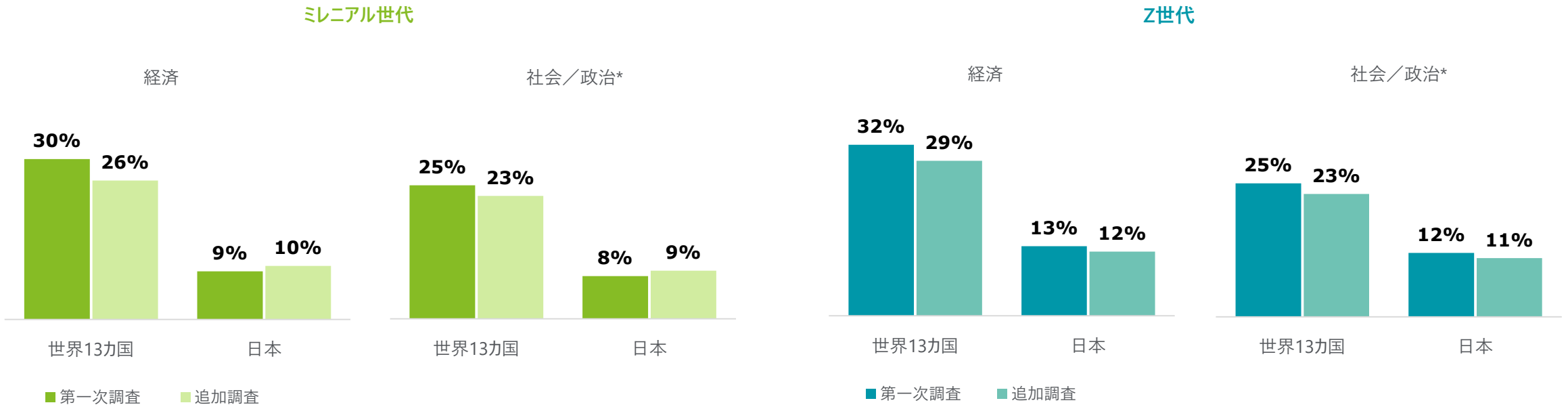


# 経済および政治の見通し

## 主なポイント

- 追加調査において、「自身の国の政治／社会状況が改善する」と回答した日本のミレニアル世代は、スペインと同点で世界13カ国最低であった。
- 日本のZ世代においても、自身の経済および社会／政治状況について悲観的であった。

今後12カ月間で自分の国の経済および社会／政治状況が改善すると回答した日本のミレニアル世代とZ世代の割合



質問：あらゆることを考慮すると、{#国}の全体的な経済の状況について今後12カ月で、改善・悪化・変化しないのうちどのように見通していますか？

質問：あらゆることを考慮すると、{#国}の全体的な社会／政治の状況について今後12カ月で、改善・悪化・変化しないのうちどのように見通していますか？ \*中国は質問対象外



# “Mills Mood”インデックス

“Mills Mood”インデックスは、調査結果から回答者の心情を測定し、今後の状況に対する楽観性／悲観性を測るものです。グローバルと自身の居住地が今後改善するか、ミレニアル・Z世代の見解のスナップショットを示すものです。

日本

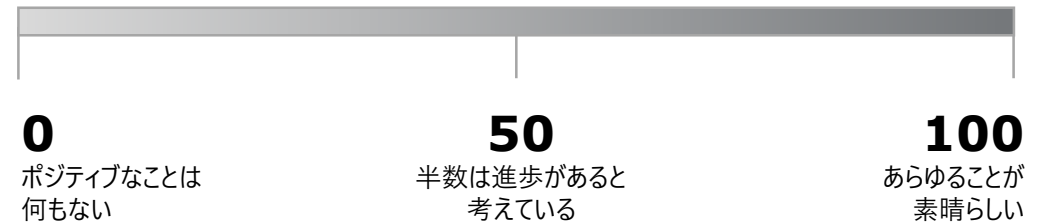
第一次調査



追加調査



スコアは次の5つの質問の結果をベースとしており、それを集計して0から100の数値を策定しています



# Deloitte.

デロイト トーマツ

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、リスクアドバイザー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市以上に1万人を超える専門家を擁し、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](http://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”）、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（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTLおよびDTTLの各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。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](http://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、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィックにおける100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

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ー、リスクアドバイザー、税務およびこれらに関連するプロフェッショナルサービスの分野で世界最大級の規模を有し、150を超える国・地域にわたるメンバーファームや関係法人のグローバルネットワーク（総称して“デロイトネットワーク”）を通じFortune Global 500®の8割の企業に対してサービスを提供しています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約312,000名の専門家については、([www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)) をご覧ください。

# 母数に関する注記

## 2020年 デロイト ミレニアル年次調査

本資料全体で言及されている回答者グループの母数については以下をご参照ください。

	世界43カ国 (ミレニアル世代/Z世代)	世界13カ国 (ミレニアル世代/Z世代)		日本 (ミレニアル世代/Z世代)	
	第一次調査	第一次調査	追加調査	第一次調査	追加調査
全回答者	13,715/4,711	4,146/3,062	5,501/3,601	319/236	423/277
中国以外の全回答者	13,396/4,475	3,827/2,827	5,078/3,324	-	-
フルタイムまたはパートタイムの仕事	11,059/2,136	3,397/1,409	-	258/109	-
フルタイム、パートタイム、派遣社員、 無報酬の仕事	11,787/2,411	3,549/1,560	4,720/1,842	272/121	360/138
フルタイム、パートタイム、派遣社員 の仕事	-	-	4,683/1,801	-	360/138
日常的にストレスを感じる	12,415/4,112	3,760/2,685	5,070/3,199	280/195	390/229
ストレスが原因で仕事を休んだことがある	3,459/829	1,068/552	1,096/509	65/30	48/25

母数50以下についてご注意ください。