

*社会的・経済的エンパワーメントをもたらす*

*プログラムを通じて*

*女性と女児の生活を向上させる*

## 国際ソロプチミストアメリカ

**ミレニアル世代の特徴**

**1982～2000年生まれ**

**2017年現在の年齢：17～35歳**

**一般的な性質：希望に満ちた**

ミレニアムは、 SIA の未来を担う世代です！Ｙ世代としても知られるこの世代は、世界の人口のうち最大のグループで、2025年には全世界の労働人口の75％を占めることになります。この世代は、権利を当然のものと考える、自己中心で注意力がなく未熟、人と上手くコミュニケーションがとれないなどと言われがちですが、それは正しくありません。実際には、目標志向型で実行力があり、複数の仕事を簡単にやってのけることができると同時に、ベビーブーマーのようにチームプレイヤーでもあります。若いミレニアム世代の会員がクラブにもたらすことができる価値を過小評価してはいけません！

年上のＸ（エックス）世代とは異なり、ミレニアル世代は非常に前向きな世界観を持っています。個人の幸福を追求し、自分に合わせてカスタマイズされた経験を重視します。変化をもたらすことができると信じており、大切に思う大義を支えることで、変化をもたらすことを願っています。

この世代は、Ｘ世代と同じように、押し売りされるのを好みません。買い物の前には、綿密に価格を調べ、レビューを読みます。また、オンラインとオフラインの両方で、個人的情報を「共有する」ことをためらいませんし、「お気に入り」と「気に入らないこと」もどんどん「共有」します。ソーシャルメディアと「リアリティ番組」の時代において、こうしたことはミレニアル世代にとっては普通のことなのです。「共有する」という概念は、具体的なものにおいても共感を呼びます。車を共有する「Zipcar（ジップカー）」や、休暇用の別荘などを共有する「AirBnB（エアービーアンドビー）」などがそうした例です。

ミレニアル世代は、期待値が高く、忍耐強くありません。技術を通じて即座に満足を得ることに慣れて育ちました。インターネットと共に育った最初の世代であり、インターネットがなかった時代を知りません。彼らは、一言で言うと、「つながっている」のです。 まるで生まれつきの本能のように技術を使って物事を成し遂げます。また、技術のおかげでグローバルな視点も持っています。この世代にとって、「コミュニティ」とは必ずしも地域社会のことではなく、容易にアクセスできるグローバルなネットワークを指します。

Ｘ世代は、朝、自転車で家を出て、夕食までに帰宅すればよいというような親の監督を受けない遊び時間など、自由と自主性を与えられて育ちました。一方、ミレニアム世代は保護され、型に従って育てられました。あらゆる活動は、何かを学んだり、達成するために予定・計画されていました。

彼らの親（主にベビーブーマーやＸ世代）は、子供のために自分の時間を犠牲にすることを厭わず、非常に保護的です。（例：自転車のヘルメット、チャイルド・シート、学校の食堂でピーナツバターが出されないようにするなど）こうした行動のおかげで、家族の絆は強く、ミレニアル世代は、親の意見を重視し、積極的に助言を求めます。

ミレニアル世代は、子供のときから大人として扱われてきました。家庭においては大人と同じ発言力が与えられ、食品、コンピューター、旅行、車などを購入する際に意見を求められたりしました。これが、この世代が、序列を理解しない、もしくは好まないことにつながっています。その反面、積極的に関わり、保護的な親を持っているおかげで、失敗を恐れる傾向があります。自立性と問題解決技能を必要とする新分野のタスクは得意ではありません。

ミレニアルは、自己主張が強く、自分に自信を持っています。常に褒められ、何かを達成したときだけでなく、参加したときにも褒められて育ちました。例えば、彼らは、職場では熱心ですぐに仕事にとりかかり、実行力がありますが、明確な指示を与え、正しい方向に進んでいると常に安心させる必要があります。12～24ヶ月毎に個人としても職業人としても新しいスキル、役割、責任を得ることを期待しています。そうした文脈で、リーダーシップをとりたがりますが、長期もしくは無期限の献身を必要とする任務を担うことは敬遠しがちです。逆に、期間限定で個別プロジェクトを率いることは得意です。柔軟性があること、職場の同僚と友情を築くことも、ミレニアル世代は重視しています。

ミレニアル世代の特徴

*価値*

* 自己抑制より自己主張が重要
* 自分をマーケティングしブランド化することを重視
* 生活に重きを置いたワーク・ライフ・バランスを求める
* 尊敬は獲得するものであり、年齢、権威、肩書きに所与のものではない

*性質*

* 迅速に適応し、柔軟性に富む
* 変化と試練を強く求める
* 絶えず何かを作り出す
* 思想、大義、製品などに強く打ち込んでいる時、忠実で献身的
* 多様な背景を持った人と簡単に打ち解け、受け入れることができる
* グローバルな視点

*仕事のスタイル*

* 自分のすることと全体像の関連を知りたがる
* すべてがどのように組み合わり機能するのかを理解する必要がある
* 仕事を自分を規定するものではなく自己表現と見なす
* 卓越したマルチ・タスカー（一度に複数の作業をこなすことができる人）で、同時に2つ以上の活動が進行していることを好む
* 勤務時間と職場での服装に柔軟性を求める

資料および参照：

Generation Y. (n.d). Retrieved from <http://www.valueoptions.com/spotlight_YIW/gen_y.htm>.

Ivey, L. (February 4, 2015. How to manage multi-generational nonprofit staff and volunteers [Webinar] In *Nonprofit Webinar Series*. Retrieved from http://www.nonprofitwebadvisor.com/schedule/detail/How-to-Manage-Multi-Generational-Nonprofit-Staff-Volunteers.

Sladek, S. (2014) *Knowing Y: Engage the Next Generation Now.* Washington, DC. ASAE: The Center for Association Leadership.

（翻訳：SIA作成）