

一律ではなく
異なる価値観に寄り添った支援を

能力開発の支援を行う上で、段階とともに重要なものは本人の価値観です。本調査では、内面の「認識」「目的（ゴール）」「動機」も、外面の「リソース」「行動」「結果」いずれも世代によって異なることがわかりました。
その意味では、一律の支援ではなく、異なる価値観に寄り添った支援が求められます。

●世代別特徴

	内面			外面		
	ポイント 成長実感をも目的（ゴール）におくことは共通しているが、 影響を受けるものやモチベーションの源泉になるものは異なる			ポイント 1回60分以内、月1万円までの範囲で適度に学ぶことは共通しているが、 重視するネットワーク、行動、結果は各世代とも大きく異なっている。		
	認識	目的 （ゴール）	動機	リソース	行動	結果
バブル期世代	・「学び」に対する認識が低くなりがち	・「給与アップ」より「成長実感」と「日常業務の問題解決」が大事	・上司からの「承認」よりも「身近な人」と「外的報酬」が重要	・「ビジネスパートナー」「学識者などの専門家」との関わり重視	・振り返りの頻度が「週単位」から「月単位」へと変わる ・「異業種交流会」の機会を会社に求める	・仕事の「成果」が出ている実感が最も高い ・最先端のテクノロジーを学んでいる割合が最も高い ・自職場のサポートへの満足度は低い
就職氷河期世代	・「学び」を自らの意思でおこなっている割合が最も高い		・目に見える報酬（給与・人事評価）がモチベーションの源泉	・「ビジネスパートナー」「同僚」との関わり重視	・マネジメントスキルを今後も学びたいと回答した割合が最も高い ・「社外」とのネットワークづくりに強い関心がある	・「持ち味が発揮できている」実感が最も高い ・「やりたい仕事への関わり」や「使える時間」の実感が少ない
ミレニアル世代	・学びへの投資意欲がもっとも高い	・「給与アップ」も「成長実感」も大事	・「家族」の影響が大きい		・「書籍の購読」の割合が最も高い ・他世代よりも「家族や友人」との共有を重視	・プライベートで得たことが仕事で役立っている
ジェネレーションZ世代	・「学びは『人生』や『仕事』において重要なものである」という認識が最も高い		・「身近」と「憧れ」の両面から影響を受けやすい ・「お金」よりも「情報」と「教材」を優先	・「上司」「同僚」との関わり重視	・「独学」より「他者からのアドバイス」を重視 ・「資格取得」が知識や経験の獲得に役立っている ・上司や職場メンバーに支えられて振り返る	・自職場のサポートに対する満足度は他世代よりも高い

各世代は誕生した年で以下のように分けた。バブル期世代は、1968年以前、就職氷河期世代は1969年～1980年、ミレニアル世代は1981年～1993年、ジェネレーションZ世代は、1994年以降の生まれ。