

職業観、仕事観、上司観

新入社員の意識調査結果

2009年6月

真の改善・改革を実現する実践・実務型コンサルティング
Practical Consulting

 **日本コンサルタントグループ**

調査結果の報告にあたり～調査の3つの視座

- ◆ この報告書は、株式会社日本コンサルタントグループがお客様のご協力をいただいて実施した、2009年度新入社員の入社時の意識調査結果をまとめたものである。
- ◆ 調査の目的は、新入社員の職業等に関する意識状況を調査し、傾向を把握することである。その結果の活用は、学術的に調査研究することではなく、新人教育や先輩社員・管理者教育などで参考データと示して活用することとしている。
- ◆ 本調査では、上記を目的としているために、そして貴重な新人研修時間内の実施ということに配慮したために、調査項目を3点に絞り込んでいる。1点目はこれから始まる職業人生に対する意識としての職業観(キャリアアンカー)、2点目は新人研修で習得し、配属後に実践することになる具体的な活動に対する意識としての仕事観(自信の有無)、そして3点目は職場配属後に密接に関わることになる上司・先輩に対する意識としての上司観(理想の上司・先輩)である。

【目次】

- ◆ 調査結果の報告にあたり～調査の3つの視座
- ◆ 調査結果の要旨
- ◆ 調査概要
- ◆ 回答者のプロフィール
- ◆ アンケート用紙
- ◆ 調査結果1・1 職業観(キャリアアンカー)・全体
- ◆ 調査結果1・2 職業観(キャリアアンカー)・男女別
- ◆ 調査結果2・1 仕事観・全体
- ◆ 調査結果2・2 仕事観・男女別
- ◆ 調査結果3・1 上司観・全体
- ◆ 調査結果3・2 上司観・男女別

調査結果の要旨

- ◆ 調査期間: 2009年4月1日～4月30日
- ◆ 調査方法: アンケート用紙の配付・回収(新入社員研修時実施)
- ◆ 調査対象: 2009年春に就職した新入社員(民間ならびに官庁、男女合わせて882名)

職業観(キャリアアンカー)

ライフスタイル重視
家庭、仕事、自分の欲求を
バランスさせたい!

仕事観(自信)

自信なし: 積極的に行動する
自信あり: 呼ばれたら返事をする

上司観(理想の上司・先輩)

仕事について丁寧に教えてくれる

調査概要

◆ 調査目的

- 職業等に関する新入社員の意識状況を調査し、傾向を把握すること。

◆ 調査期間

- 2009年4月1日～4月30日

◆ 調査方法

- アンケート用紙の配付・回収(新入社員研修時実施)

◆ 調査対象

- 2009年春に就職した新入社員(民間ならびに官庁、男女合わせて882名)

民間:新人研修を単独実施した企業の社員、日本コンサルタントグループ主催の新人向けセミナー参加者、建設業協会などの業界団体が開催する新人セミナー参加者など。業種は、製造(化学、食品など)、建設、流通、情報通信、不動産など各種。対象者の所属企業は、数十名程度の中小企業もあれば、数千名の一部上場企業までさまざま。

官庁:某県庁職員(対象者のうち新卒社員は2/3程度)

民間では、就職が初めてとなる新卒が大半を占めるが、一部には社会人経験があるものもいる。

◆ 調査主体

- 株式会社日本コンサルタントグループ

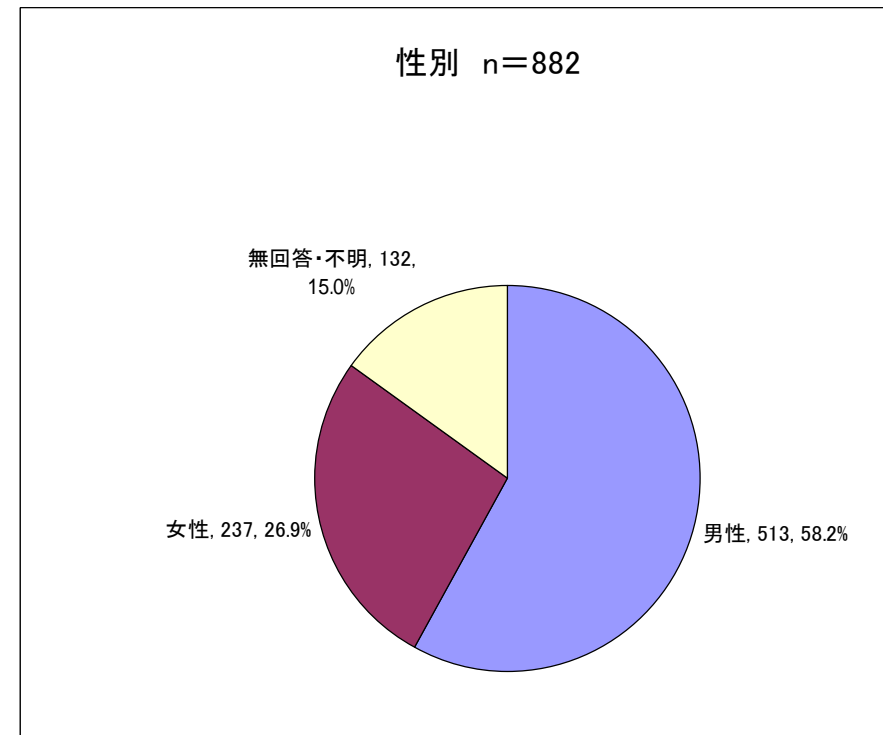
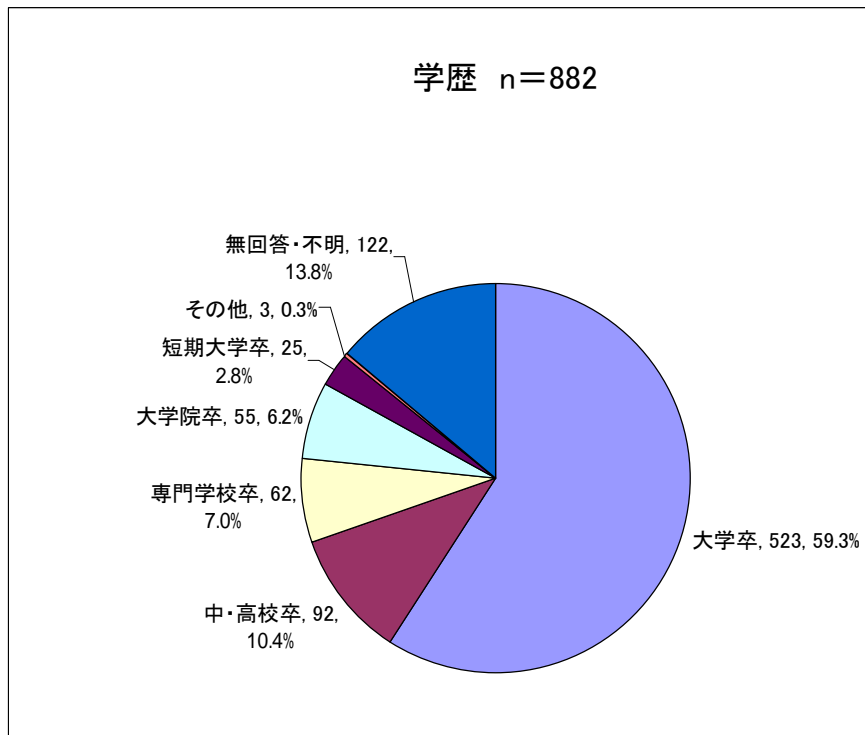
◆ 調査結果の留意事項

グラフ・文中の表記(略称)や集計については以下のとおりである。

- n(number): 基数(設問ごとの集計対象数)
- SA(single answer): 選択回答が1項目のみ
- ◎LA(limited answer): 選択項目の数が◎項目まで(ただし◎個すべてを回答していない者もいる)
- 構成比(%)や指数として集計している数値は、表記している数値の次の位(小数点第2位)を四捨五入している。
- そのため、合計が100%にならなかったり、同点なのに順位差があったりするものもある。

回答者のプロフィール

- ◆ アンケート実施時に学歴や性別を記入しないことを条件として記入していただいた分があるため、学歴、性別ともに「無回答・不明」が約15%存在している。



アンケート用紙

平成 21 年 4 月

各 位

株式会社日本コンサルタントグループ

新入社員アンケートのお願い

本アンケートは、平成 21 年度入社の新入社員を対象に、私ども日本コンサルタントグループが実施する意識調査です。このアンケートの目的は、職業等に関する新入社員の意識状況を調査し、傾向を把握することにあります。

本アンケートの主旨をご理解いただき、ご協力いただけますようお願い申し上げます。

Q1. 次の 8 つの文章を読み、あなたの考えに一番近いと思うものを一つ選び、回答欄に番号を記入してください。

1. 【専門性重視】：企画、技術、人事など、自分が専門とする領域において自分の能力を発揮することに最大の関心がある。また、自分の専門能力を発揮することによって満足を得る。
2. 【管理能力重視】：組織活動を調整し、組織の業績結果を向上させることに最大の関心がある。また、組織の期待に応えることに喜びを感じる。
3. 【自由・自律性重視】：組織の規律やルールに縛られず、自分のやり方、自分のペース、自分の基準で仕事をしたい。仕事という「自分の船」の船長でありたいという欲求が強い。
4. 【安定性重視】：雇用保証、賃金、年金、退職手当などの長期的な安定を重視する。最大の関心は自分の仕事生活を安定させることである。
5. 【奉仕・献身重視】：社会をよりよくする、他人に協力する、人の役にたつといった広い意味での社会に対するサービスに最大の関心がある。仕事に対する実際の能力や適性よりも、その仕事の持つ価値観を重視する。
6. 【チャレンジ重視】：困難な問題の解決や、障害の克服に最大の関心がある。仕事の性質そのものよりも、人との競争にやりがいを感じる。
7. 【ライフスタイル重視】：家庭、仕事、自分の欲求の 3 つをうまく統合し、相互のバランスを保ちたいと考える。仕事と家庭の両方を維持するために、自分のライフスタイルについてよく考える。
8. 【企業家精神重視】：新しいものを創造することに最大の関心があり、リスクを冒してもこれに挑戦しようとする。

回答欄

裏面に続きます

Q2. 先輩社員から見た「困った新入社員の言動」を挙げました。この中で、あなたが「自信がない」と思うもの上位三つを選び、回答欄に番号を記入してください。

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. あいさつがきちんできない | 9. 「指示待ち」で自分から積極的に行動しない |
| 2. メモを取らず、同じ事を何度も聞く | 10. プライドが高く、知ったかぶりをする |
| 3. 敬語が使えない | 11. 仕事や約束の時間を守らない |
| 4. 雑用を率先してやろうとしない | 12. できないのにできないと言わない |
| 5. 報告・連絡・相談ができない | 13. 注意すると「逆ギレ」する |
| 6. 同じ間違いを繰り返す | 14. 体調管理ができない |
| 7. 返事ができない | 15. 好き嫌いで物事を判断し、露骨に態度に表す |
| 8. 自分のミスを謝らない | |

回答欄

Q3. あなたが理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか。該当するもの上位二つを選び、回答欄に番号を記入してください。

1. 仕事を任せてくれる人
2. 仕事について丁寧に教えてくれる人
3. 仕事の与え方・評価の仕方が公平な人
4. 良いところを積極的に褒めてくれる人
5. 悪いところを厳しく叱ってくれる人
6. 仕事に対する情熱を持っている人
7. 仕事だけでなく、プライベートも大事にしている人
8. 部下の意見・要望をよく聞いてくれる人
9. 仕事がよくできて、業績をあげている人
10. プライベートな相談に応じてくれる人

回答欄

【あなたのプロフィール】～該当する項目に○印をつけてください～

■最終学歴

1. 中・高校卒
2. 専門学校卒
3. 短期大学卒
4. 大学卒
5. 大学院卒
6. その他

■性別：男性 女性

ご協力ありがとうございました

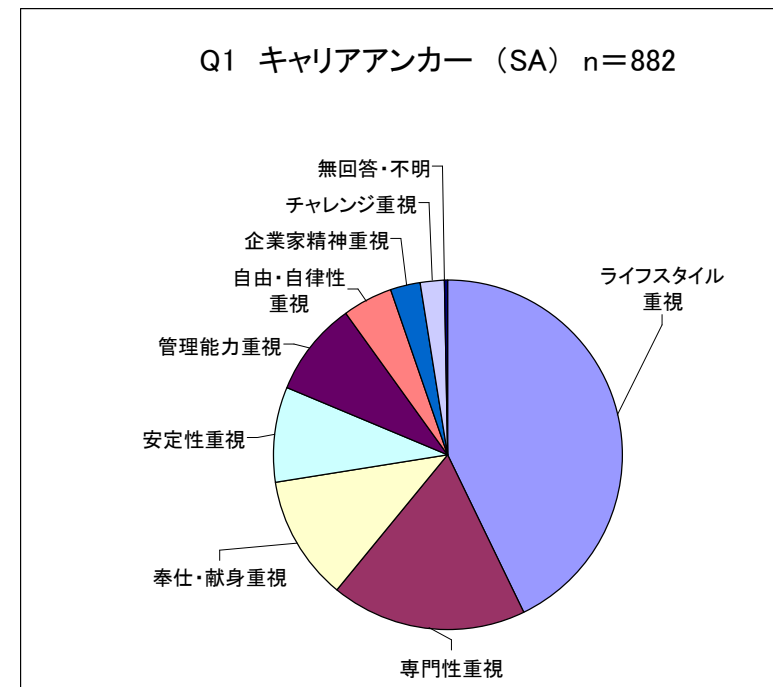
調査結果1・1 職業観(キャリアアンカー)・全体

◆ 家庭、仕事、自分の欲求の3つをうまく統合し、相互のバランスを保ちたいと考える「ライフスタイル重視」が4割を超えている。

- キャリア論の権威であるE. H. シャイン教授の考え方(キャリアアンカー類型)の定義を踏まえた設問である。
- 「ライフスタイル重視」タイプが42.7%を占め、2位の「専門性重視」以下を大きく引き離している。
- 「Q3理想の上司」では「仕事だけでなく、プライベートも大事にしている人」が第2位となっていることから「ライフスタイル」を重視した職業観が大勢を占めていると考えられる。

項目	回答数	構成比
ライフスタイル重視	377	42.7%
専門性重視	160	18.1%
奉仕・献身重視	103	11.7%
安定性重視	79	9.0%
管理能力重視	74	8.4%
自由・自律性重視	42	4.8%
企業家精神重視	26	2.9%
チャレンジ重視	19	2.2%
無回答・不明	2	0.2%
計	882	100.0%

- アンカーとは、船の錨(いかり)の意味。キャリア・アンカーとは長期的な職業人生において拠り所となる価値観。



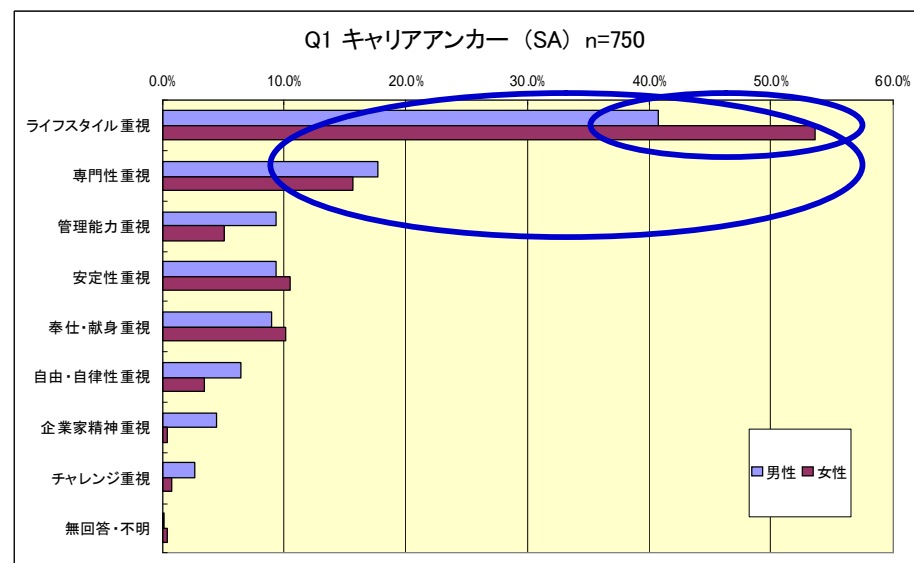
調査結果1・2 職業観(キャリアアンカー)・男女別

- ◆ 男女ともに「ライフスタイル重視」が第2位を大きく引き離して第1位となっている。
- ◆ 女性は、男性に比べると「ライフスタイル」「安定性」を重視する傾向が窺える。

- 男女とも第1位、第2位は同じである。全体的な傾向も類似していると言える。
- 第1位と第2位との差を比べると、男性は23ポイント、女性は38ポイントとなっている。男女とも第1位が第2位を大きく引き離しているが、とくに女性は顕著となっている。
- 男女の差をみると、第1位の「ライフスタイル重視」のポイントは、女性が男性よりも12.9ポイント高くなっている。また、女性の第3位は「安定性重視」であり、男性を上回るポイントとなっている。そして、男性の同率第3位の「管理能力重視」が、女性では第5位で、男性に比べ4.3ポイント低くなっている。

項目	男性	構成比	女性	構成比
ライフスタイル重視	209	40.7%	127	53.6%
専門性重視	91	17.7%	37	15.6%
管理能力重視	48	9.4%	12	5.1%
安定性重視	48	9.4%	25	10.5%
奉仕・献身重視	46	9.0%	24	10.1%
自由・自律性重視	33	6.4%	8	3.4%
企業家精神重視	23	4.5%	1	0.4%
チャレンジ重視	14	2.7%	2	0.8%
無回答・不明	1	0.2%	1	0.4%
計	513	100.0%	237	100.0%

- 回答者全体(882名)から性別の回答がなかった分(132名)を除いているため n=750となっている。P10、12も同様である。

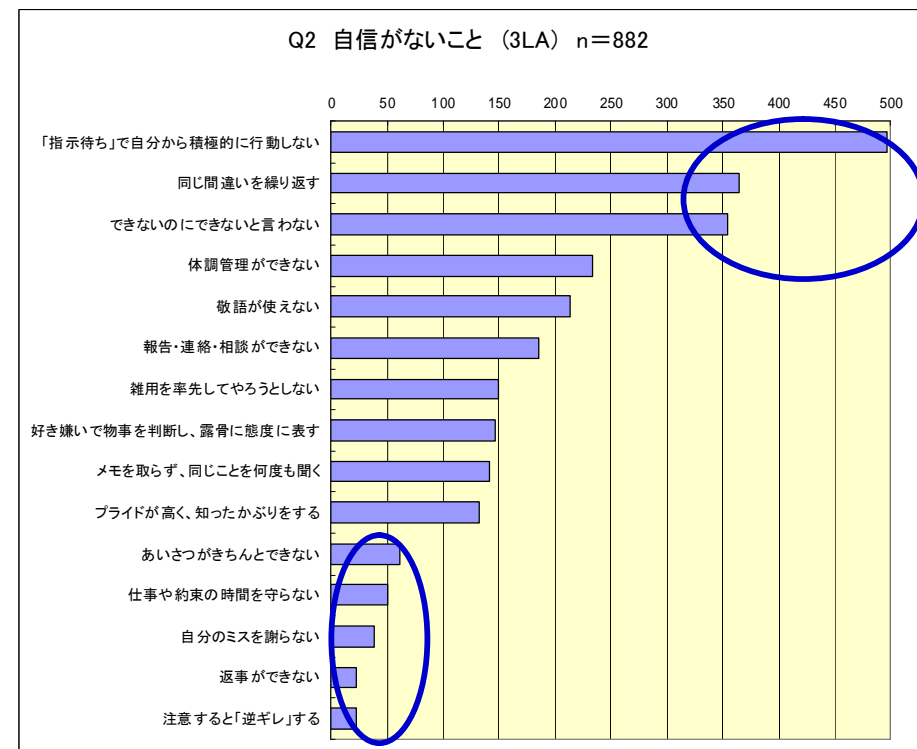


調査結果2・1 仕事観・全体

◆「積極的に行動すること」、「同じ間違いを繰り返さないこと」、「できないことを明言しないこと」に自信がないと感じている。

- 上司・先輩社員から見た「困った新入社員の言動」に対して、回答者が「自信がないな」と思うものを3つ挙げてもらう設問である(3つ記入していない回答者もいるため、回答数は回答者数×3とはなっていない)。
- 「自信がないな」と思わないこと(≒自信があること)は、「返事をする事」「ミスを謝ること」などが挙げられている。

項目	回答数	構成比
「指示待ち」で自分から積極的に行動しない	497	19.0%
同じ間違いを繰り返す	364	13.9%
できないのにできないと言わない	354	13.5%
体調管理ができない	233	8.9%
敬語が使えない	214	8.2%
報告・連絡・相談ができない	185	7.1%
雑用を率先してやろうとしない	150	5.7%
好き嫌いで物事を判断し、露骨に態度に表す	147	5.6%
メモを取らず、同じことを何度も聞く	142	5.4%
プライドが高く、知ったかぶりをする	132	5.0%
あいさつがきちんとできない	61	2.3%
仕事や約束の時間を守らない	51	2.0%
自分のミスを謝らない	38	1.5%
返事ができない	23	0.9%
注意すると「逆ギレ」する	23	0.9%
計	2614	100.0%

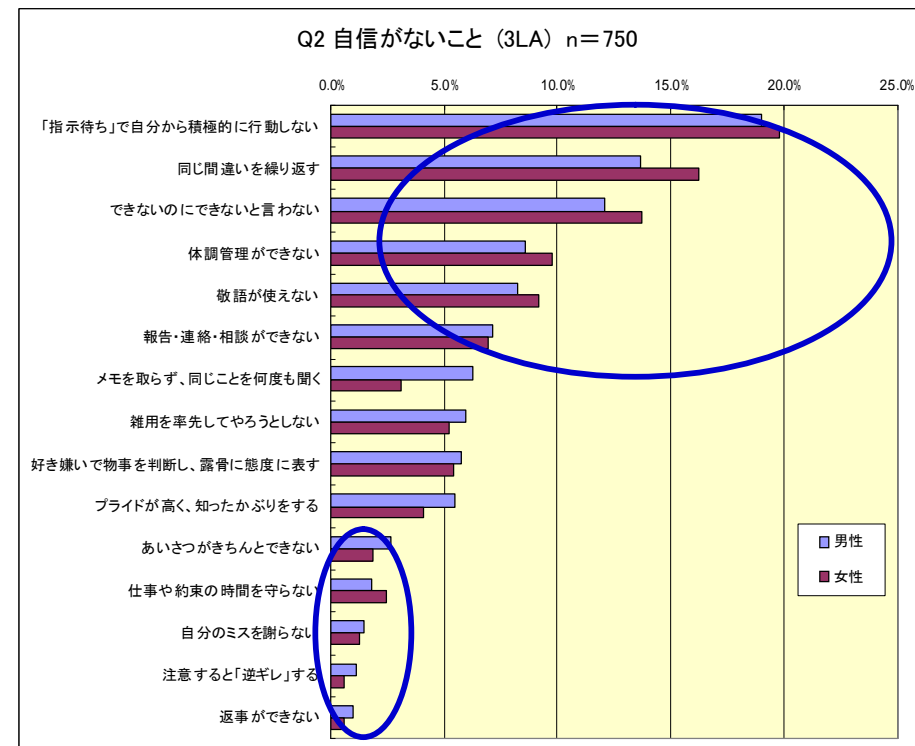


調査結果2・2 仕事観・男女別

◆ 自信がないこと、自信があることのどちらについても、男女間で大きな差はない。

- 15個の選択肢について、男女とも第1位から第6位までは同じ順序であり、それぞれが68.7%、75.6%を占めている。第7位以下の傾向を見ても、ほぼ類似している。
- 女性は、男性に比べ、第1位から第6位までの項目への集中度が高いものの、全体的な傾向は男女とも大きな差はないと言える。

項目	男性	構成比	女性	構成比
「指示待ち」で自分から積極的に行動しない	289	19.0%	140	19.8%
同じ間違いを繰り返す	208	13.7%	115	16.2%
できないのにできないと言わない	184	12.1%	97	13.7%
体調管理ができない	130	8.6%	69	9.7%
敬語が使えない	125	8.2%	65	9.2%
報告・連絡・相談ができない	108	7.1%	49	6.9%
メモを取らず、同じことを何度も聞く	95	6.3%	22	3.1%
雑用を率先してやろうとしない	90	5.9%	37	5.2%
好き嫌いで物事を判断し、露骨に態度を表す	87	5.7%	38	5.4%
プライドが高く、知ったかぶりをする	83	5.5%	29	4.1%
あいさつがきちんとできない	40	2.6%	13	1.8%
仕事や約束の時間を守らない	27	1.8%	17	2.4%
自分のミスを謝らない	22	1.4%	9	1.3%
注意すると「逆ギレ」する	17	1.1%	4	0.6%
返事ができない	15	1.0%	4	0.6%
計	1520	100.0%	708	100.0%

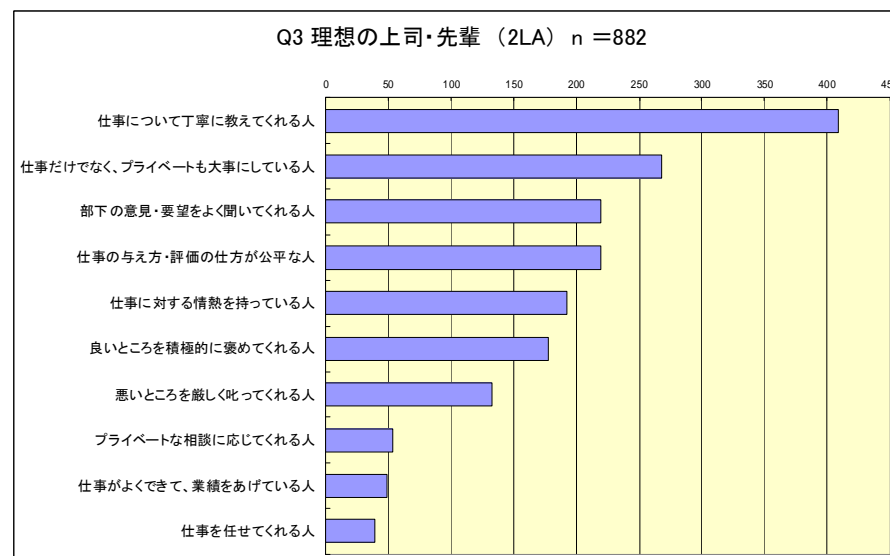


調査結果3・1 上司観・全体

- ◆「仕事を丁寧に教えてくれる」上司・先輩が最も理想だと考えている。
- ◆積極性に自信がないためか、「仕事を任せてくれる人」のポイントが最も低い。

- 回答者が「理想的だと思う」上司・先輩社員を2つ挙げてもらう設問である(2つ記入していない回答者もいるため、回答数は回答者数×2とはなっていない)。
- 10個の選択肢の中では、「仕事について丁寧に教えてくれる人」が2割を超えて第1位となった。
- P7の職業観で触れたとおり、全体の4割が「ライフスタイル重視」を挙げていた。このためか、「仕事だけでなく、プライベートも大事にしている人」が第2位となっている。
- 「Q2仕事観」では、自信がないことの第1位が「指示待ち」で自分から積極的に行動しない」であった。その結果と合致するように、「仕事を任せてくれる人」のポイントが最も低くなっている。

項目	回答数	構成比
仕事について丁寧に教えてくれる人	409	23.2%
仕事だけでなく、プライベートも大事にしている人	268	15.2%
部下の意見・要望をよく聞いてくれる人	220	12.5%
仕事の与え方・評価の仕方が公平な人	220	12.5%
仕事に対する情熱を持っている人	192	10.9%
良いところを積極的に褒めてくれる人	177	10.1%
悪いところを厳しく叱ってくれる人	133	7.6%
プライベートな相談に応じてくれる人	53	3.0%
仕事がよくできて、業績をあげている人	49	2.8%
仕事を任せてくれる人	39	2.2%
計	1760	100.0%



調査結果3・2 上司観・男女別

◆ 女性は、「仕事について丁寧に教えてくれる人」が、第2位を11ポイント以上引き離して第1位となっている。

- 男女ともに「仕事について丁寧に教えてくれる人」が第1位となった。
- 男女それぞれの第1位と第2位との差をみると、男性は5ポイントに対し、女性は11ポイントを超えている。女性は「仕事について丁寧に教えてくれる上司・先輩」を、男性よりも理想としている傾向が強いと言える。
- 男女間のポイント差が大きいものは、「仕事だけでなく、プライベートも大事にしている人(男性が4.7ポイント高い)」、「仕事について丁寧に教えてくれる人(女性が2.8ポイント高い)」、「仕事の与え方・評価の仕方が公平な人(女性が2.7ポイント高い)」「良いところを積極的に褒めてくれる人(女性が2.3ポイント高い)」となっている。

項目	男性	構成比	女性	構成比
仕事について丁寧に教えてくれる人	231	22.5%	120	25.3%
仕事だけでなく、プライベートも大事にしている人	180	17.5%	61	12.9%
部下の意見・要望をよく聞いてくれる人	125	12.2%	60	12.7%
仕事の与え方・評価の仕方が公平な人	115	11.2%	66	13.9%
仕事に対する情熱を持っている人	105	10.2%	51	10.8%
良いところを積極的に褒めてくれる人	100	9.7%	57	12.0%
悪いところを厳しく叱ってくれる人	83	8.1%	32	6.8%
プライベートな相談に応じてくれる人	39	3.8%	9	1.9%
仕事がよくできて、業績をあげている人	25	2.4%	12	2.5%
仕事を任せてくれる人	23	2.2%	6	1.3%
計	1026	100.0%	474	100.0%

