



新入社員アンケート調査結果

2018年



日本コンサルタントグループ

調査概要

調査目的

新入社員の「仕事を通じた成長」に関する意識を明らかにする

- ✓ 本人(自己)に関して、働きがいと働きやすさにおいて大切にしたいものは何か
- ✓ 本人(自己)に関して、現時点でのキャリアイメージはどういったものか
- ✓ 本人(自己)に関して、これから伸ばしていきたい能力は何か
- ✓ 周囲(職場環境、他者)に関して、上司や先輩に望むことは何か

調査期間

2018年3月20日～4月30日

調査対象

2018年春に就職した新入社員

※新入社員研修を単独実施した企業の社員

調査方法

アンケート用紙を配布・回収(新入社員研修時に実施)

参加企業数

12社

業種:石油関係、ソフトウェア・システム開発、不動産業、食品開発・製造、土木工事
など各種

回答数

614名(男性385名・女性179名・性別不明50名)

トピックス

新入社員は、自分自身の成長(知識と技術の向上)と、組織に貢献している実感があることが働きがいとして考えている。企業は個人の成長をサポートし、仕事を通じて学びを活かせる場や仕組みの提供が必要である。

新入社員は、働きやすさについてプライベートの時間も大切にしたいと考えており、雇用や処遇の安心感も求めている。企業は働き方や処遇に関して、旧来のやり方に囚われず、時代に合わせた見直しや新しいアイデアを出すなどの取組みが必要である。

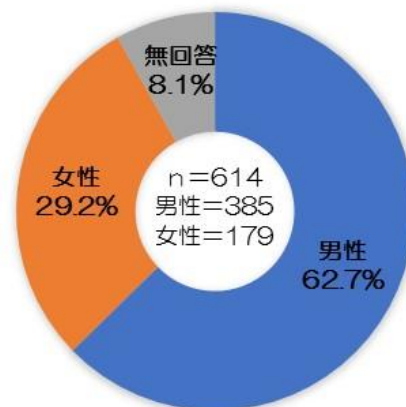
新入社員の約7割は今の企業に長く勤めたいと考えており、安定志向を望む新入社員が多いことが伺える。男性は管理者志向が高く、女性は専門家志向が高い。企業は各人のキャリア志向をサポートしつつ、安心して長く勤められる環境整備が重要である。

新入社員は、「主体性」と「実行力」(前に踏み出す力)、「計画力」(考え抜く力)および「発信力」(チームで働く力)をより伸ばしたいと考えている。企業は積極的に、個人の能力開発の機会をつくること、またチームで働く力を伸ばすことへの着目が必要である。

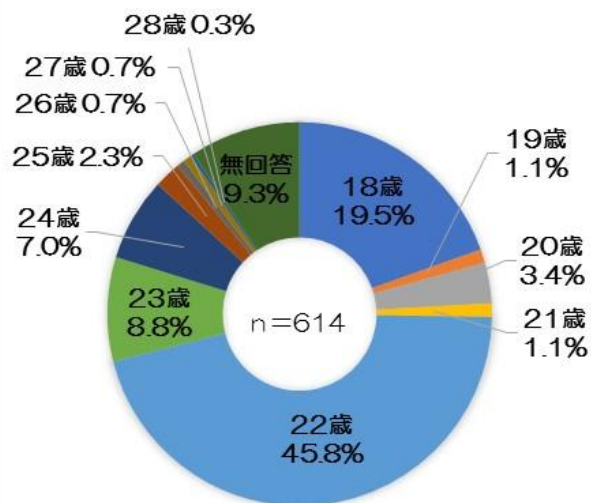
新入社員は、上司や先輩に「丁寧な説明」、「間違いの指摘」を求めている。上司や先輩は目を配り、行き届いた指導と機会を提供する必要がある。企業は、新入社員に合わせた適切なコミュニケーションをとるよう上司や先輩に促していくことが求められる。

回答者の内訳

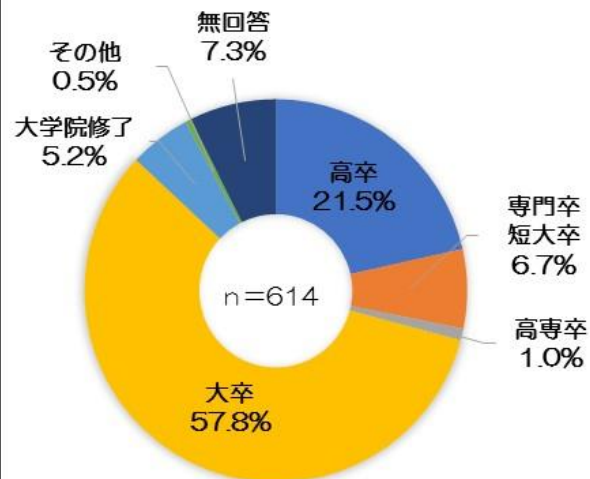
性別



年齢構成



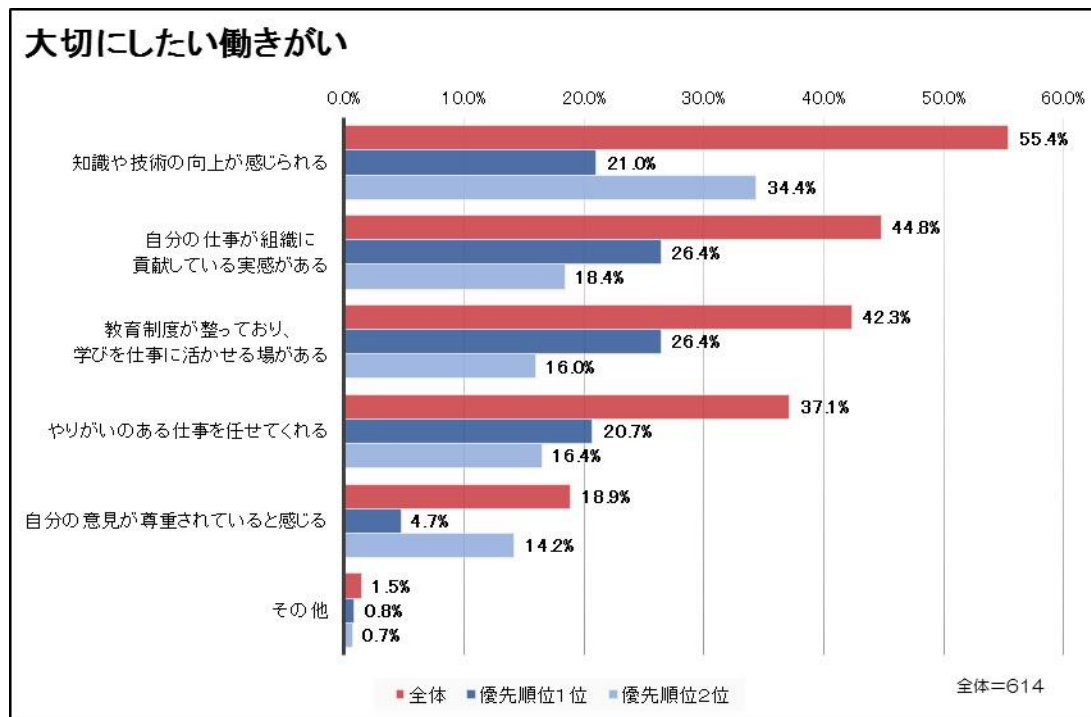
最終学歴



新入社員が大切にしたいと考える働きがい(全体)

新入社員は、自分自身の成長(知識と技術の向上)と、組織に貢献している実感があることが働きがいとして考えている。企業は個人の成長をサポートし、仕事を通じて学びを活かせる場や仕組みの提供が必要である。

新入社員が大切にしたいと考えている働きがいを全体で見ると、「知識や技術の向上が感じられる」が55.4%、「自分の仕事が組織に貢献している実感がある」が44.8%となっている。優先順位1位では、「自分の仕事が組織に貢献している実感がある」と、「教育制度が整っており、学びの仕事に活かせる場がある」が26.4%となっている。

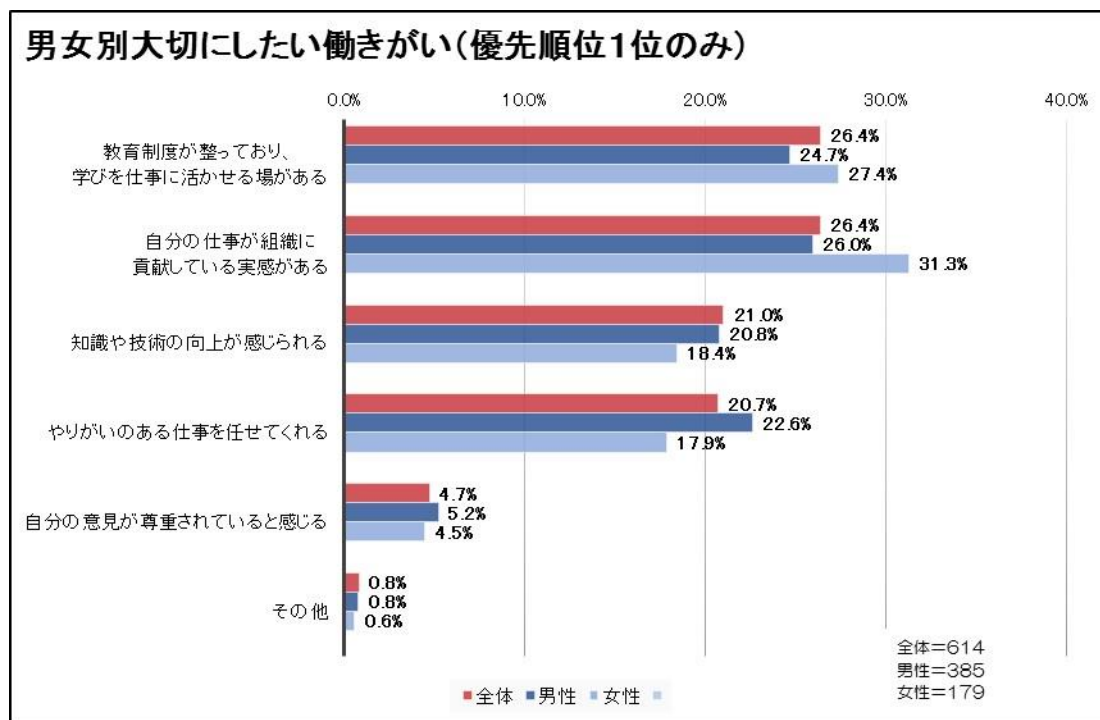


※全体:複数回答
優先順位をつけて2つ選択

新入社員が大切にしたいと考える働きがい(男女別)

大切にしたい働きがいを男女別で見た場合、男性はやりがいのある仕事を求め、女性は組織に貢献している実感をより求めている。企業は、男女の働きがいに対する意識の違いにも着目していく必要がある。

優先順位1位のみの男女別では、「自分の仕事が組織に貢献している実感がある」は男性26.0%、女性31.3%、「教育制度が整っており、学びを仕事に活かせる場がある」は男性24.7%、女性27.4%となり、いずれも女性が男性よりも高くなっている。

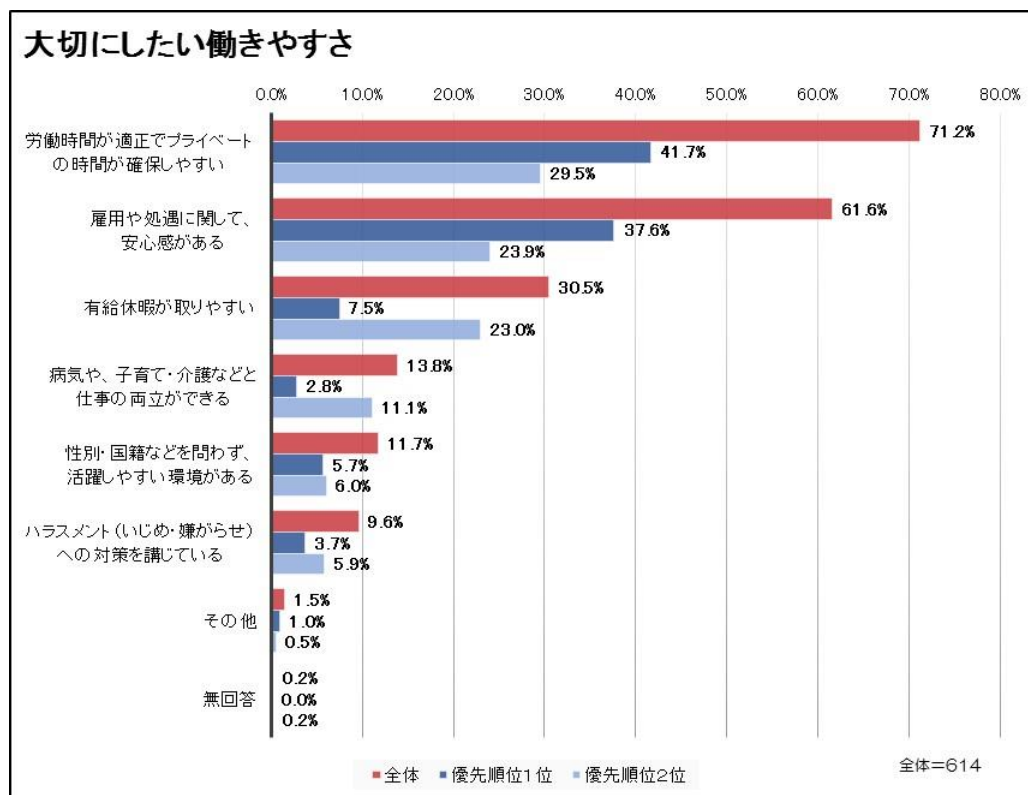


※全体：複数回答
優先順位をつけて2つ選択
ここでは、優先順位1位のみ抽出

新入社員が大切にしたいと考える働きやすさ(全体)

新入社員は、働きやすさについてプライベートの時間も大切にしたいと考えており、雇用や処遇の安心感も求めている。企業は働き方や処遇に関して、旧来のやり方に囚われず、時代に合わせた見直しや新しいアイデアを出すなどの取組みが必要である。

新入社員が大切にしたいと考えている働きやすさは、「労働時間が適正で、プライベートの時間が確保しやすい」は、全体で71.2%、優先順位1位のみで41.7%、次いで、「雇用や処遇に関して、安心感がある」が、全体で61.6%、優先順位1位のみで37.6%となっている。

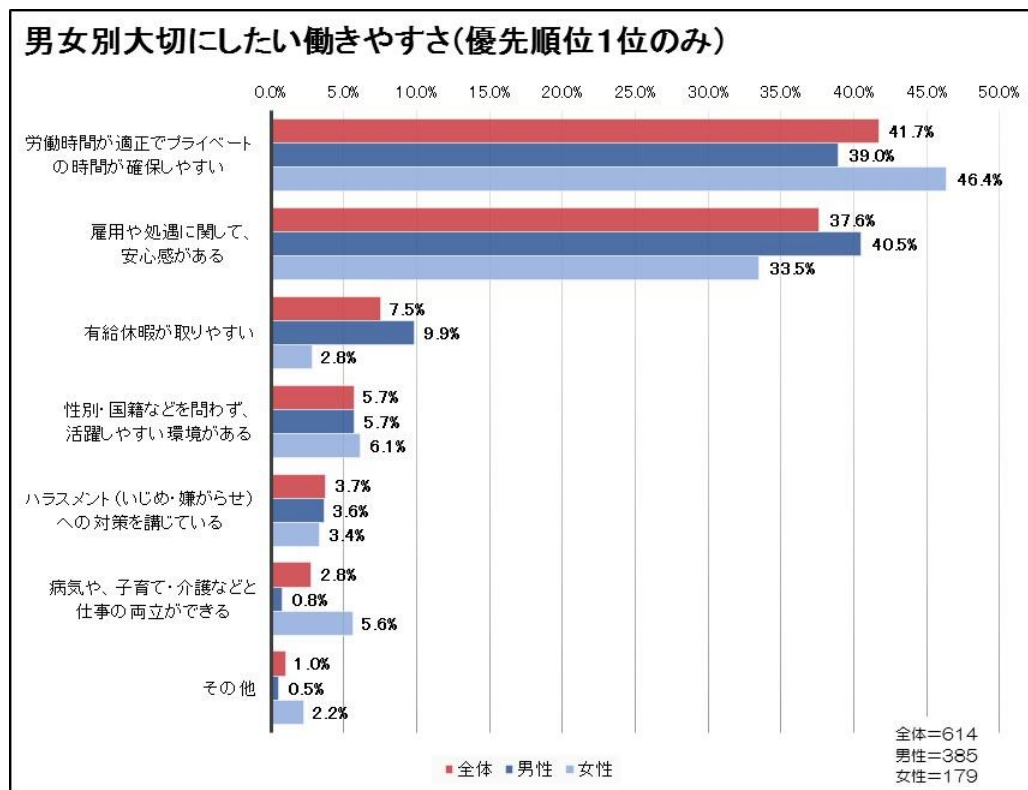


※全体：複数回答
優先順位をつけて2つ選択

新入社員が大切にしたいと考える働きやすさ(男女別)

大切にしたい働きやすさについて男女で比較した場合、女性は「プライベートの時間の確保」、男性は「雇用や処遇の安心感」が高い。企業は働きやすさに対する男女の意識の違いにも着目していく必要がある。

大切にしたいと考えている働きやすさを男女別にみると、「雇用や処遇に関して、安心感がある」は男性40.5%、女性33.5%で男性が高くなっている。「労働時間が適正で、プライベートの時間が確保しやすい」は男性39.0%、女性46.4%で、女性が高くなっている。



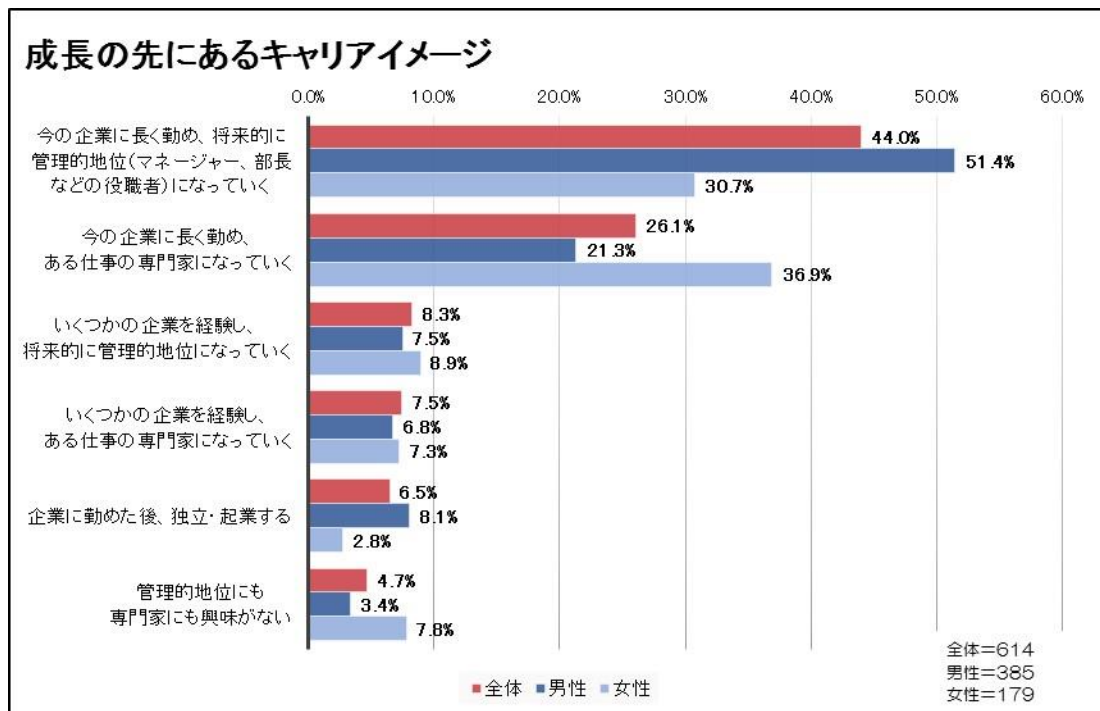
※全体:複数回答
優先順位をつけて2つ選択
ここでは、優先順位1位のみ抽出

成長の先にあるキャリアイメージ

新入社員の約7割は今の企業に長く勤めたいと考えており、安定志向を望む新入社員が多いことが伺える。男性は管理者志向が高く、女性は専門家志向が高い。企業は各人のキャリア志向をサポートしつつ、安心して長く勤められる環境整備が重要である。

キャリアイメージは、「今の企業に長く勤め、将来的に管理的地位になっていく」が全体では44.0%、次いで「今の企業に長く勤め、ある仕事の専門家になっていく」が26.1%となっている。

男女別に見ると、「今の企業に長く勤め、将来的に管理的地位になっていく」は男性51.4%、女性30.7%で男性が高く、「今の企業に長く勤め、ある仕事の専門家になっていく」は男性21.3%、女性36.9%で、女性が高くなっている。



※単数回答

身につけたい・伸ばしたいと思う社会人基礎力

新入社員は、「主体性」と「実行力」(前に踏み出す力)、「計画力」(考え抜く力)および「発信力」(チームで働く力)をより伸ばしたいと考えている。企業は積極的に、個人の能力開発の機会をつくること、またチームで働く力を伸ばすことへの着目が必要である。

身につけたい・伸ばしたいと思っている社会人基礎力は、全体では「主体性」48.0%、「実行力」38.8%、「計画力」33.2%、「発信力」31.3%となっている。優先順位1位では、「主体性」26.1%、「実行力」13.8%となっている。

※社会人基礎力の12の要素について

■前に踏み出す力(アクション)

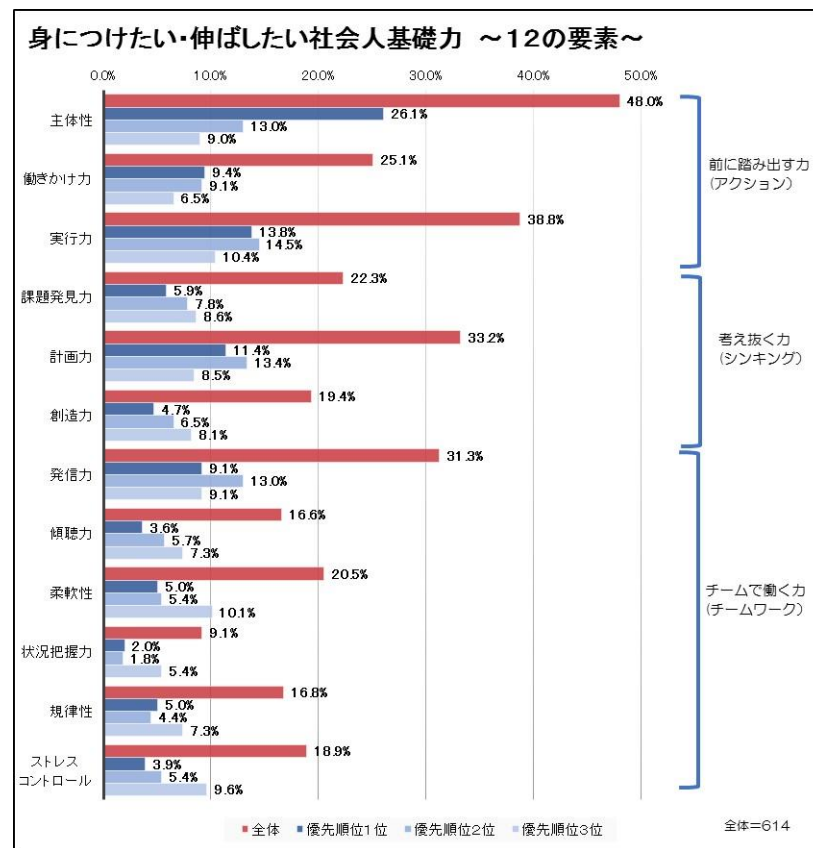
- 主体性**: 指示がなくても、やるべき事を自ら見つけて取り組む
- 働きかけ力**: 周りの人に呼びかけ、目的に向かって人々を動かす
- 実行力**: 言われた事だけをやるのではなく、自ら目標を設定しその達成に取り組む

■考え抜く力(シンキング)

- 課題発見力**: 現状を分析し問題を明確にして、課題を設定できる
- 計画力**: やるべきことの優先順位をつけ、スケジュール通り業務を遂行する
- 創造力**: 既存の発想・概念に捉われず、自由で新しい発想ができる

■チームで働く力(チームワーク)

- 発信力**: 事前に話すポイントを整理し、自分の意見を分かりやすく伝える
- 傾聴力**: 相手の意見を丁寧に聴き、的確に情報を受信する
- 柔軟性**: 自分の考え方ややり方にこだわらず、相手の意見や立場を尊重し、理解する
- 状況把握力**: 自分と周囲の人々の環境や状況・関係性を把握する
- 規律性**: 社会のルール、マナー、約束したことを守る
- ストレスコントロール**: ストレスを感じても前向きな行動を取ったり、気晴らしをしたりする

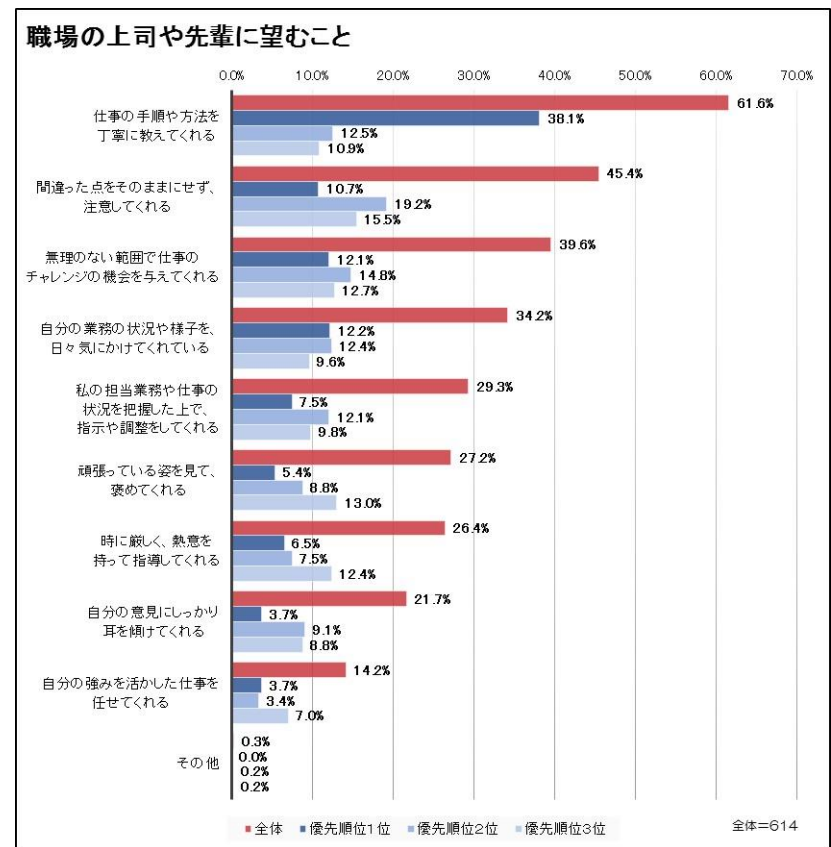


※全体:複数回答
優先順位をつけて3つ選択

職場の上司・先輩に望むこと

新入社員は、上司や先輩に「丁寧な説明」、「間違いの指摘」を求めている。上司や先輩は目を配り、行き届いた指導と機会を提供する必要がある。企業は、新入社員に合わせた適切なコミュニケーションをとるよう上司や先輩に促していくことが求められる。

上司や先輩に望んでいることは、全体では「仕事の手順や方法を丁寧に教えてくれる」は61.6%、次いで「間違っただ点をそのままにせず注意してくれる」45.4%となっている。
また、「無理のない範囲で仕事のチャレンジの機会を与えてくれる」が39.6%と上位にあるが、一方で「自分の強みを活かした仕事を任せてくれる」14.2%と低い結果となっている。



※全体：複数回答
優先順位をつけて3つ選択