



新入社員アンケート調査結果

2019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

2019年3月19日～5月3日

調査対象

2019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)

WEBアンケート(新入社員研修時に実施)

参加企業数

14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

581名(男性331名・女性216名・性別不明34名)

トピックス

新入社員は、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だけではなく、職場環境に関しても、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。

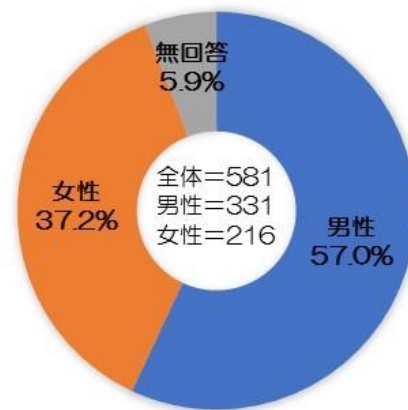
新入社員の約65%は、今の企業に長く勤めたいと考えており、安定志向を望む新入社員が多いことが伺える。「管理的地位にも、専門家にも興味がない」は増加しており、企業は各人のキャリア志向をサポートしつつ、安心して長く勤められる環境整備が重要である。

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が必要である。

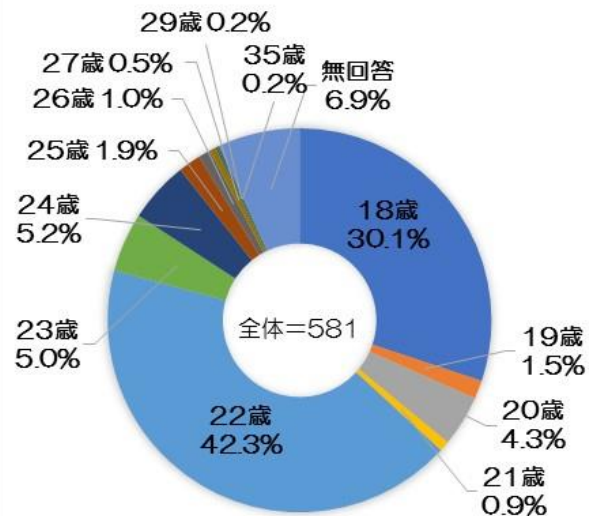
新入社員は、上司や先輩に「丁寧な説明」、「チャレンジの機会」、「間違いの指摘」を求めている。上司や先輩は、メリハリのある指導をし、チャレンジの機会を提供する必要がある。企業は、新入社員に合わせた適切なコミュニケーションをとるよう上司や先輩に促していくことが求められる。

回答者の内訳

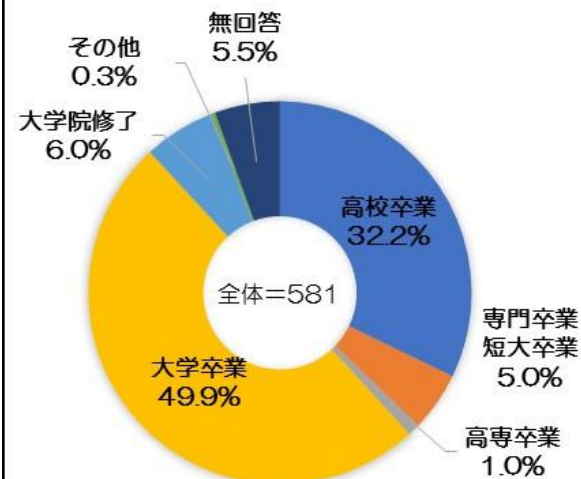
性別(2019年4月)



年齢構成(2019年4月)



最終学歴(2019年4月)



新入社員が大切にしたいと考える働きがい(全体)

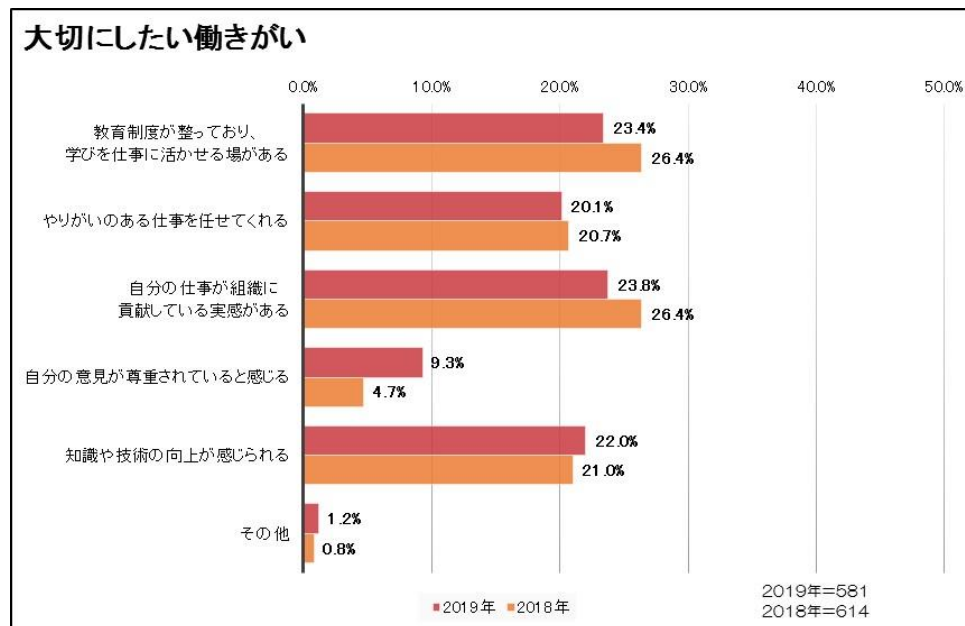
新入社員は、組織に貢献している実感があることが働きがいとして考えている。企業は個人の成長をサポートし、仕事を通じて学びを活かせる場や仕組みの提供が必要である

【2019年】

「自分の仕事が組織に貢献している実感がある」23.8%、「教育制度が整っており、学びの仕事に活かせる場がある」23.4%、「知識や技術の向上が感じられる」22.0%の順となっている。

【2018年との比較】

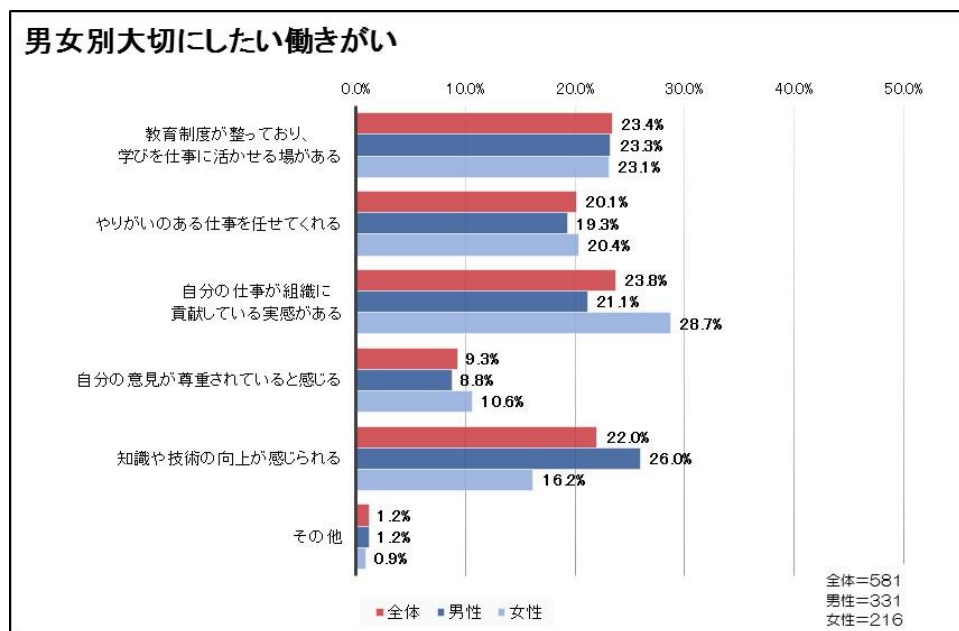
2018年に比べ、割合では「知識や技術の向上が感じられる」、「自分の意見が尊重されていると感じる」は増加し、「自分の仕事が組織に貢献している実感がある」、「教育制度が整っており、学びの仕事に活かせる場がある」は、減少している。



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、男性は知識や技術の向上を、女性は組織に貢献している実感を求めている。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。

男女別では、「知識や技術の向上が感じられる」は男性26.0%、女性16.2%と、男性が高く、「自分の仕事が組織に貢献している実感がある」は男性21.1%、女性28.7%と、女性が高くなっている。「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23.3%、女性23.1%とほぼ同じとなっている。



新入社員が大切にしたいと考える働きやすさ(全体)

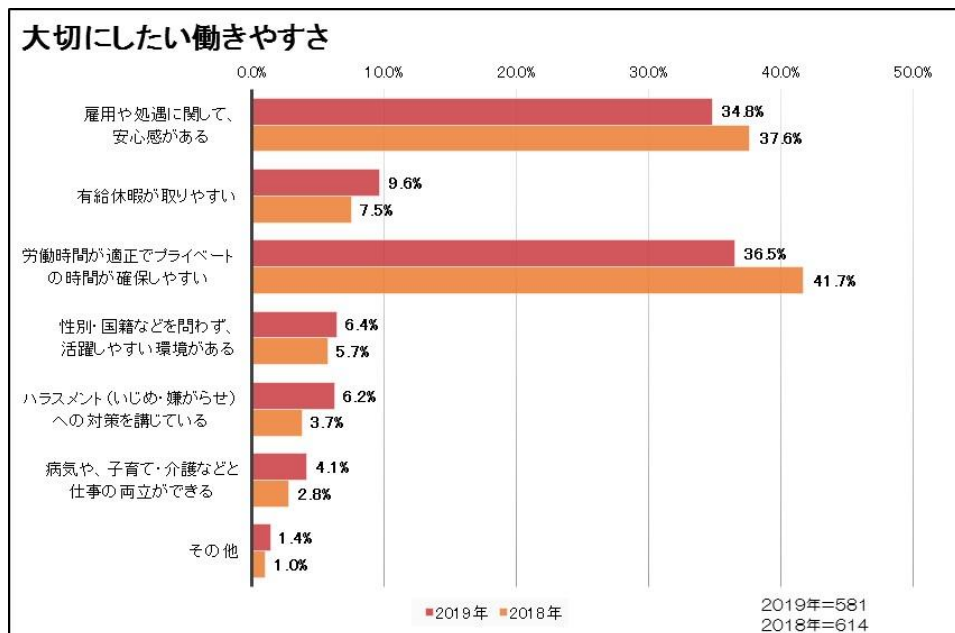
新入社員は、働きやすさについてプライベートの時間も大切にしたいと考えており、雇用や処遇の安心感も求めている。企業は働き方や処遇だけではなく、職場環境に関しても、時代に合わせた見直しや新しいアイデアを出すなどの取組みが必要である。

【2019年】

「労働時間が適正で、プライベートの時間が確保しやすい」36.5%、「雇用や処遇に関して、安心感がある」34.8%の順となっている。

【2018年との比較】

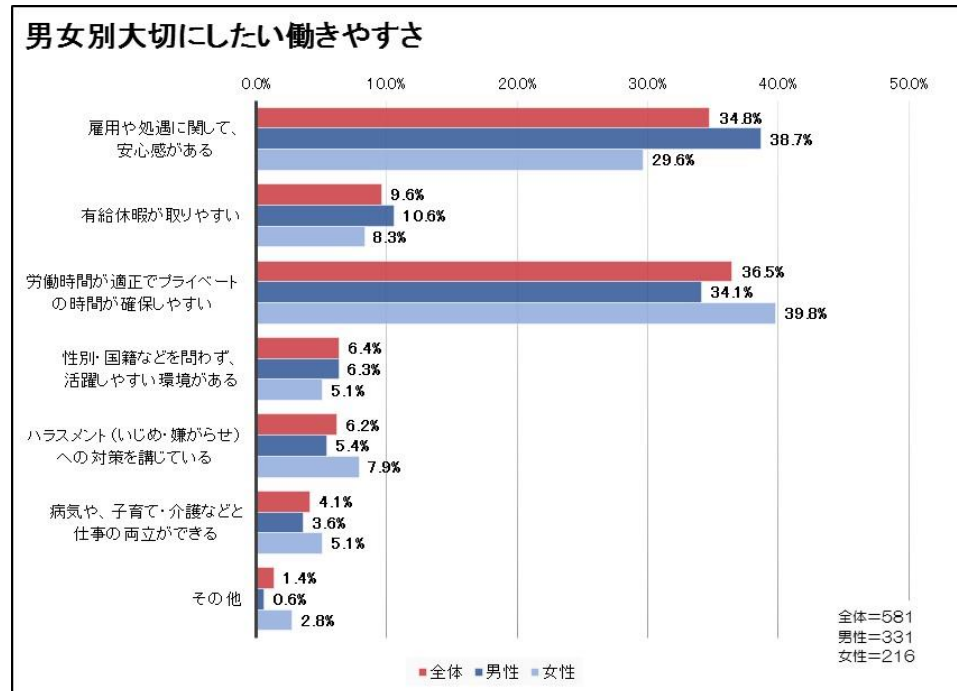
2018年に比べ、割合では「労働時間が適正で、プライベートの時間が確保しやすい」、「雇用や処遇に関して、安心感がある」は減少し、「性別・国籍などを問わず活躍しやすい環境がある」、「ハラスメントへの対策を講じている」、「病気や、子育て・介護などと仕事の両立ができる」が増加している。



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。

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38.7%、女性29.6%と、男性が高く、「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34.1%、女性39.8%と、女性が高くなっている。「有給休暇が取りやすい」は男性10.6%、女性8.3%とほぼ同じとなっている。



成長の先にあるキャリアイメージ(全体)

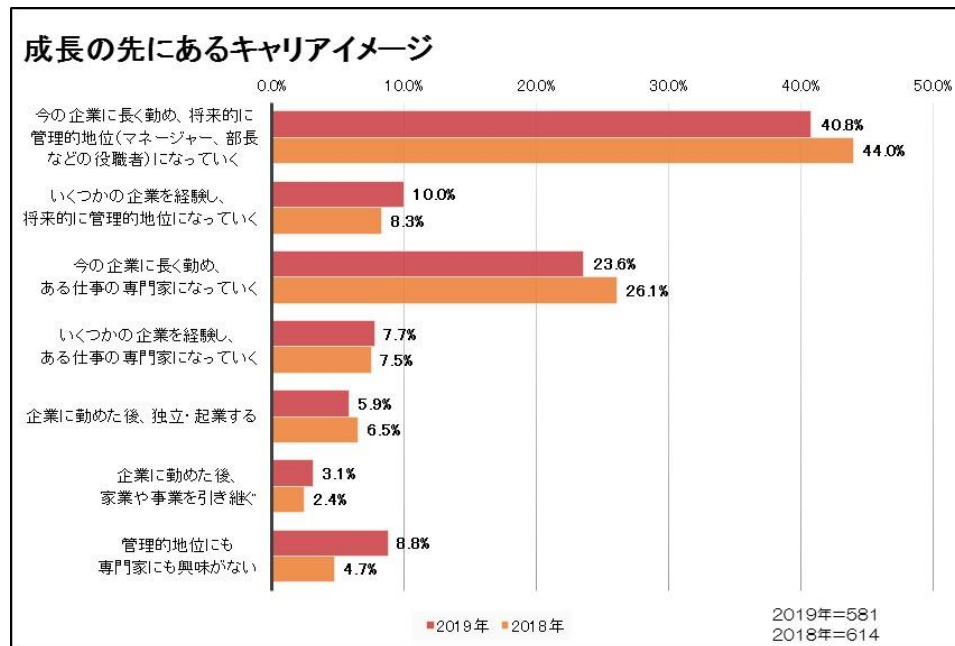
新入社員の約65%は、今の企業に長く勤めたいと考えており、安定志向を望む新入社員が多いことが伺える。「管理的地位にも、専門家にも興味がない」は増加している。企業は各人のキャリア志向をサポートしつつ、安心して長く勤められる環境整備が重要である。

【2019年】

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40.8%、「今の企業に長く勤め、ある仕事の専門家になっていく」が23.6%の順になっている。

【2018年との比較】

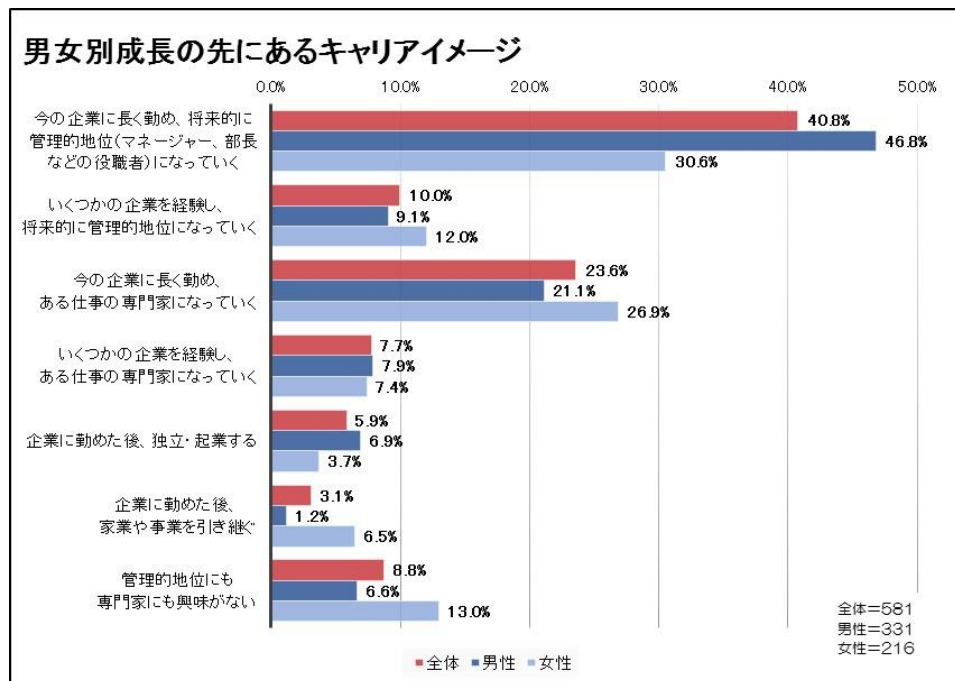
2018年に比べ、割合では「今の企業に長く勤め、将来的に管理的地位になっていく」、「今の企業に長く勤め、ある仕事の専門家になっていく」はともに減少している。「管理的地位にも、専門家にも興味がない」は増加している。



成長の先にあるキャリアイメージ(男女別)

男性は管理者志向が高く、女性は専門家志向が高い。また、「管理的地位にも、専門家にも興味がない」女性は13%おり、企業は各人のキャリアについてもサポートすることが重要である。

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46.8%、女性30.6%と、男性が高くなっている。「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21.1%、女性26.9%、「管理的地位にも、専門家にも興味がない」は男性6.6%、女性13.0%と、ともに女性が高くなっている。



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が必要である。

【2019年】

「主体性」35.3%、「実行力」28.6%、「計画力」21.3%、「発信力」20.1%の順になっている。

【2018年との比較】

2018年に比べ、割合では「主体性」、「計画力」、「発信力」は減少し、「実行力」、「柔軟性」は増加している。

※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)

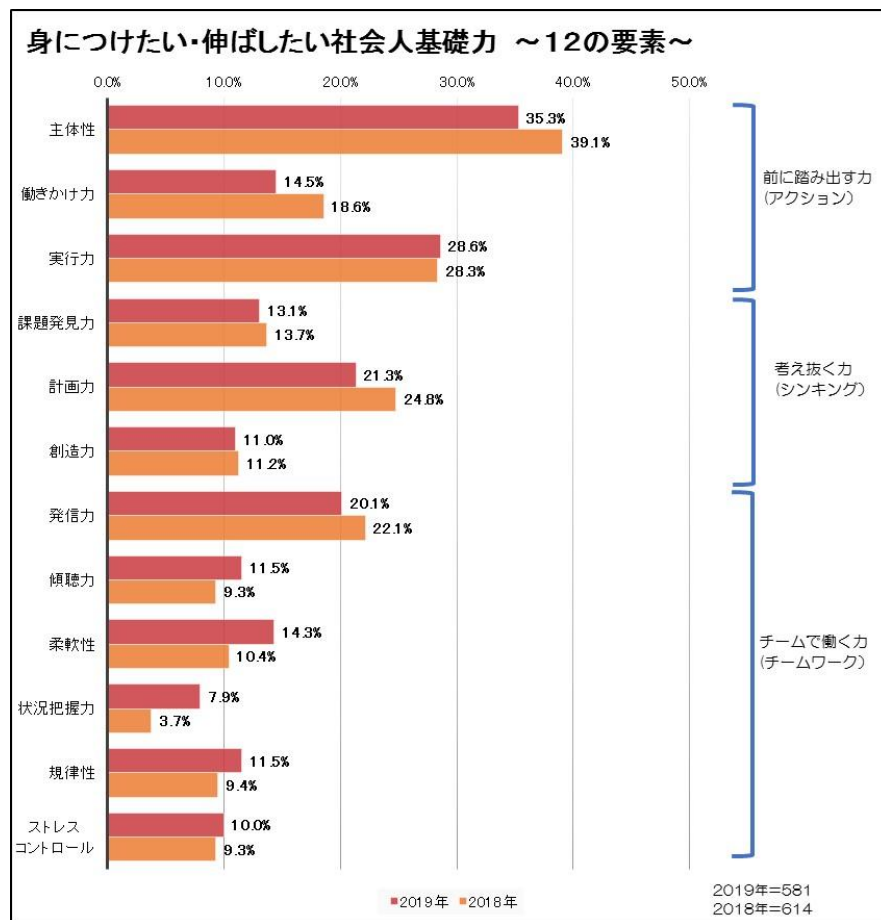
- 主体性**: 指示がなくても、やるべき事を自ら見つけて取り組む
- 働きかけ力**: 周りの人に呼びかけ、目的に向かって人々を動かす
- 実行力**: 言われた事だけをやるのではなく、自ら目標を設定しその達成に取り組む

■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



※複数回答

職場の上司・先輩に望むこと

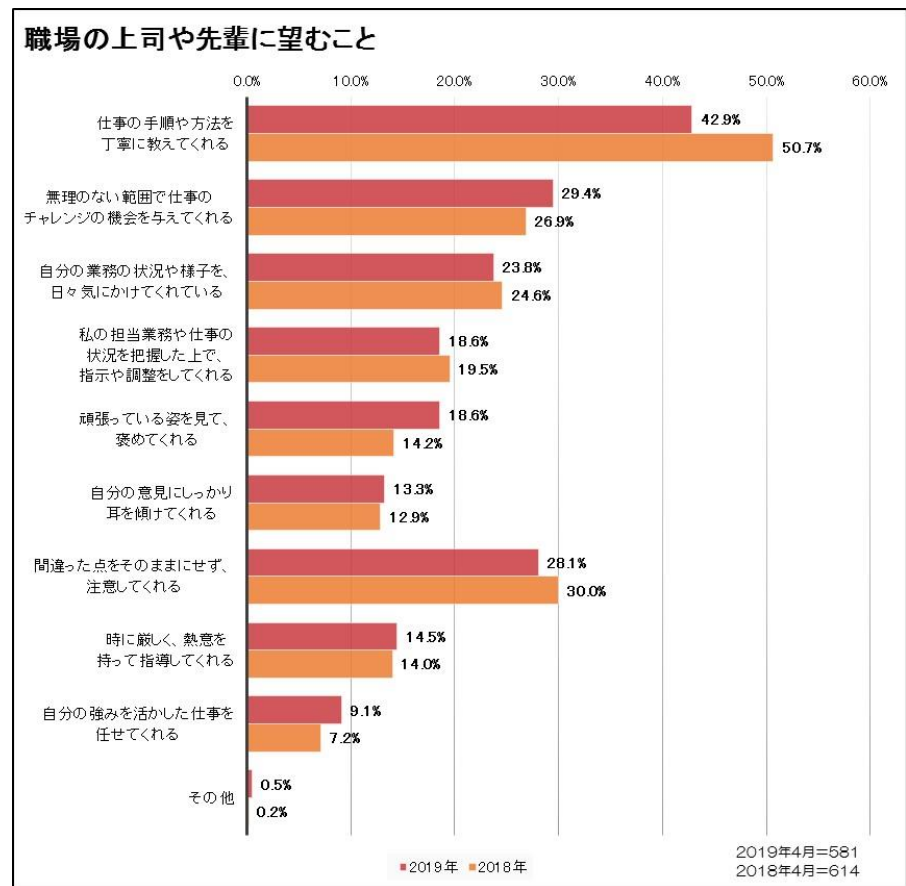
新入社員は、上司や先輩に「丁寧な説明」、「チャレンジの機会」、「間違いの指摘」を求めている。上司や先輩は、メリハリのある指導をし、チャレンジの機会を提供する必要がある。企業は、新入社員に合わせた適切なコミュニケーションをとるよう上司や先輩に促していくことが求められる。

【2019年】

「仕事の手順や方法を丁寧に教えてくれる」42.9%、「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」29.4%、「間違っただ点をそのままにせず注意してくれる」28.1%の順になっている。

【2018年との比較】

2018年に比べ、割合では「仕事の手順や方法を丁寧に教えてくれる」、「間違っただ点をそのままにせず注意してくれる」は減少し、「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」、「頑張っている姿を見て褒めてくれる」は増加している。



※複数回答