

速報 2007年度 新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果

新入社員と上司・先輩の「期待像」に大きなギャップ

—— “手を差しのべてもらいたい新入社員” と “見守る上司” ——

日本能率協会（JMA 会長：富坂良雄）は、2007年度入社の新入社員を対象に意識調査を実施した。今回は、上司・先輩にも初めて意識調査を行い、新入社員との意識のギャップを聞いている。また、バブル期入社組（1989年）、就職氷河期入社組（2000年）と今年入社組の3世代を比較し、環境変化による新入社員の意識の変遷についても聞いている。

1. 新入社員が描く上司・先輩の“理想像”と“実像”にギャップ

新入社員が理想的だと思う上司・先輩像と、上司・先輩の自己評価による日頃の対応・指導の仕方に、大きなギャップが生じた。両者のギャップに大きな差がついた項目は、新入社員が望む上司・先輩像は、「人間的魅力のある上司・先輩」（63.0%、差は39ポイント）、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」（50.6%、差は12.6ポイント）であった。それに対して上司・先輩の指導の実態は、「仕事を任せて見守る上司・先輩」（48.0%、差は42.0ポイント）や「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」（36.0%、差は17.6ポイント）となっている（図1）。

新入社員は、仕事を任せてもらって主体的に行動したいという願望よりも、人間的魅力を持つ上司・先輩に丁寧に指導してもらうことへの期待が強く、受身の姿勢が浮かび上がる。一方で、上司・先輩は、積極的に働きかけていくよりもむしろ、見守ることで新入社員が主体的に成長し「自ら学ぶ・行動する」ことを期待していることが推測され、両者の意識に大きなギャップが生じた。

2. 会社での人間関係に不安増

仕事をする上での不安は、1位「仕事に対する自分の能力」、2位「語学力」となっており、これらは例年上位で変化のない項目。今年、前年比で大きく変わった項目は、3位「上司との人間関係」（前年4位）、4位「同じ職場の人たちとの人間関係」（前年7位）であり、新入社員は人間関係のありように不安が高まっているようだ（図2）。この傾向は、この3年の経年変化からもみてとれる（図3）。

また、「仕事や職場の悩みを相談したい相手」を尋ねると、「上司」（4.7%）と「社内の先輩」（24.8%）を合わせると約30%となっている。会社での人間関係がまだ築かれていない新入社員でも、約30%は上司や先輩を相談相手として期待していることが伺える（図4）。

Face-to-Faceのコミュニケーションが苦手な新入社員が増加傾向にあることは本調査結果からも伺え、人間関係のあり方に不安を抱えているようだ。特に、今年の新入社員は受身の傾向があるため、上司や先輩は新入社員が相談にやってくるのを待つだけでなく、彼らの心情を察してフォローするような働きかけが必要と思われる。

3. 魅力的な会社は「みんなで平等」！？

「実力主義」と「年功主義」の会社のどちらが魅力的かとの問いでは、2003年からの5年間で大きく変化してきている。2003年は「実力主義」73.5%、「年功主義」23.2%であったが、年々「実力主義」の比率が下がり、今回の調査では、「実力主義」と「年功主義」がほぼ半々となった（図5）。

今年の新入社員は、就職氷河期の先輩の姿や、リストラで苦しむ親の姿を目の当たりにしてきたため、競争を避ける傾向があると思われる。

4. 「仕事重視派」減少でバブル期と似た傾向に

ワークライフバランスについて、バブル期入社組（1998年）、氷河期入社組（2000年）と今年入社組の3世代に尋ねたところ、圧倒的に氷河期入社組は「仕事重視」傾向が強いことがわかった。バブル期と今年入社組は似たような傾向を示しているものの、氷河期に比べると「仕事重視」（仕事優先+どちらかといえば仕事優先）の割合が10%ほど低くなっている（図6）。

バブル期入社組と今年の新入社員の傾向が似ているとはいえ、社会的に「ワークライフバランス」への意識が高まっている環境下では、バブル期入社組の意識とは本質的に異なるものと推測される。企業側は、ワークライフバランスへの施策をさらにすすめることで、社員のモチベーションや生産性を高めることができると考えられる。

<調査概要>

調査時期	2007年3月27日～4月6日
調査対象	日本能率協会新入社員向け公開教育セミナー参加者
調査方法	研修1日目終了時に調査票を配布、翌日回収
回答数	新入社員 702人 上司・先輩 50人
回答者性別	新入社員 男性 484人(68.9%)、女性216人(30.8%)、無回答2人(0.3%)
上司・先輩 属性<役職>	管理職(役員含む) 33人(66.0%)、非管理職 16人(32.0%)、無回答 1人(2.0%)

【本件に関する問い合わせ先】

社団法人 日本能率協会

経営・人材本部 住友、田中 TEL:(03)3434-1955

経営戦略部 広報室 大和、丸田

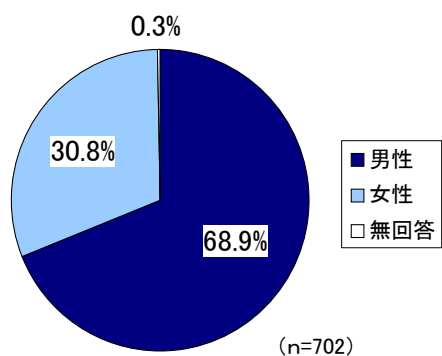
TEL:(03)3434-8620/FAX:(03)3433-0269 / E-mail:Sonota@jma.or.jp

調査Data

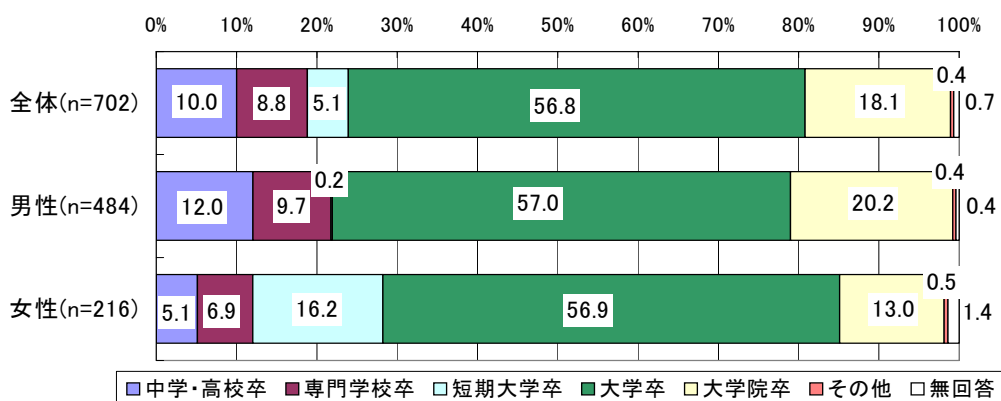
日本能率協会 2007 年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」

回答者の属性<新入社員>

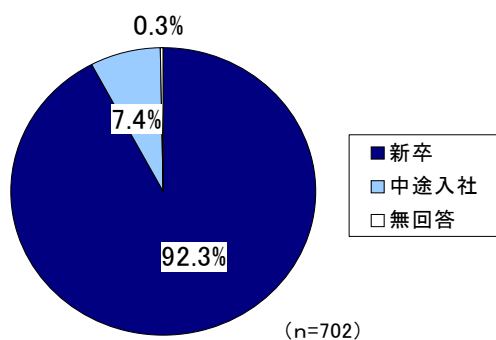
性別



最終学歴



入社形態

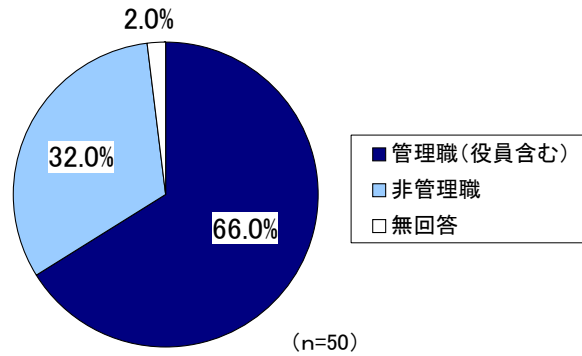


従業員数

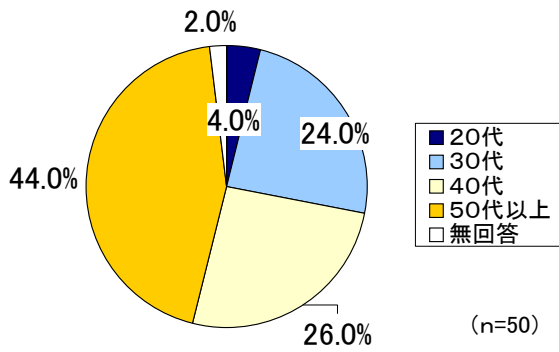
調査数	1000人以上	500~1000人未満	300~500人未満	100~300人未満	100人未満	わからない	無回答
702	7.0%	8.8%	13.5%	39.3%	21.1%	3.1%	7.1%

回答者の属性<上司・先輩>

役職



年齢



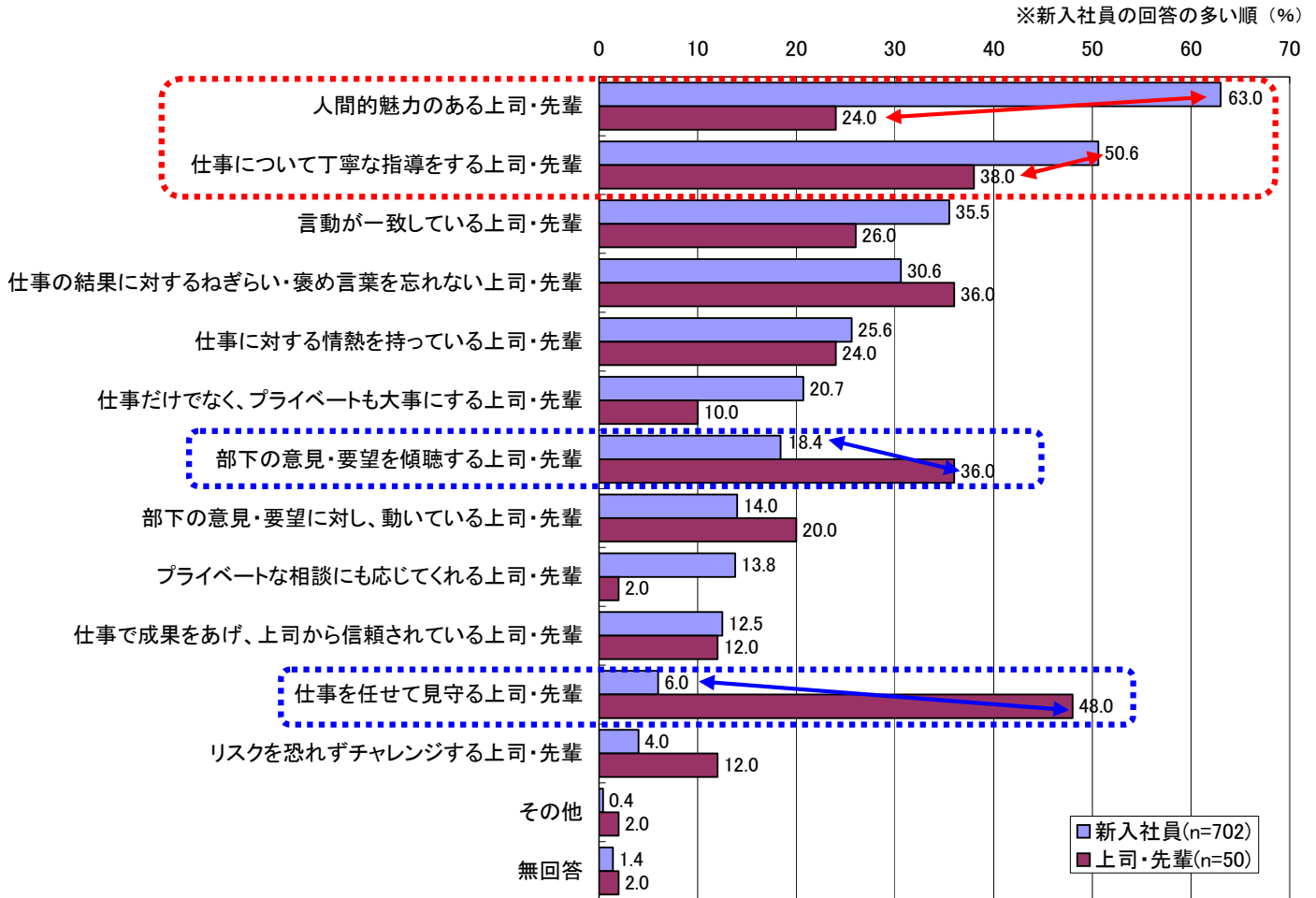
従業員数

調査数	1000人以上	500～1000人未満	300～500人未満	100～300人未満	100人未満	わからない	無回答
50	4.0%	8.0%	14.0%	44.0%	28.0%	-	2.0%

図1 理想的だと思う上司・先輩(n=702)／上司・先輩：日頃の対応・指導のしかた(n=50)

【新入社員】問. 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(上位3位までを選択)

【上司・先輩】問. 新入社員(若手社員)への日頃の対応・指導のしかたにおいて、ご自身に近いものはどれですか(上位3位まで選択)



 : 新入社員の方が上司・先輩より高く、ギャップの大きい上位2つ
 : 上司・先輩の方が新入社員より高く、ギャップの大きい上位2つ

図2 仕事をする上での不安：順位比較（平均値）

問. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度不安がありますか(それぞれに○)

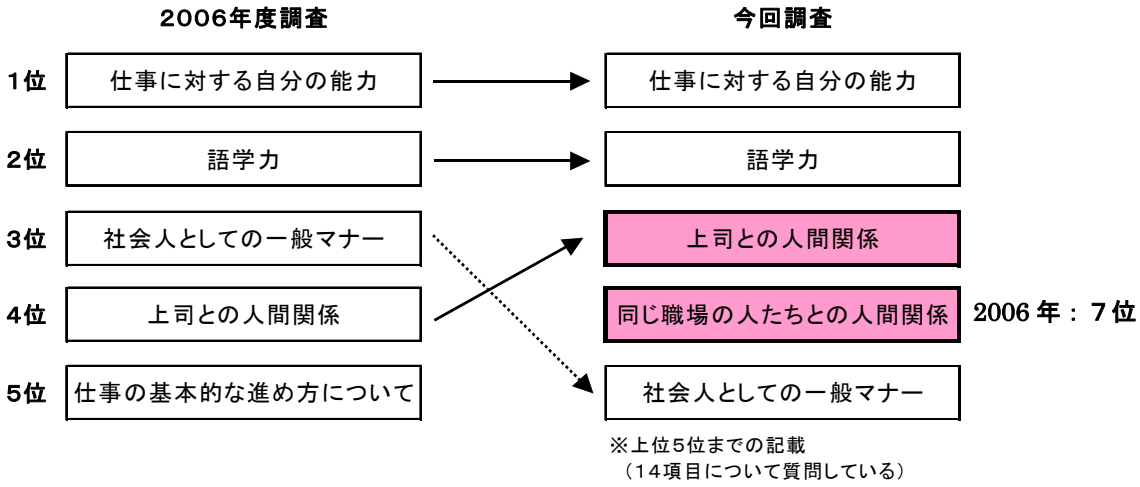
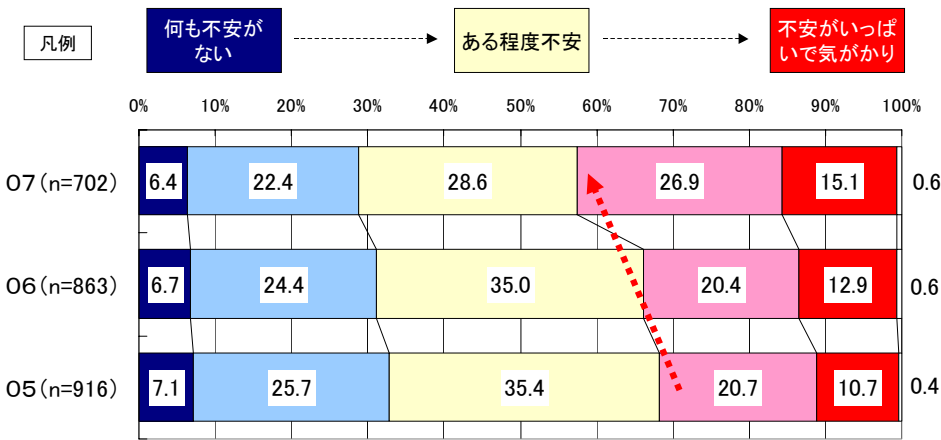


図3 仕事をする上での不安：3カ年比較

問. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度不安がありますか(それぞれに○)

Q5-2. 同じ職場の人たちとの人間関係



Q5-3. 上司との人間関係

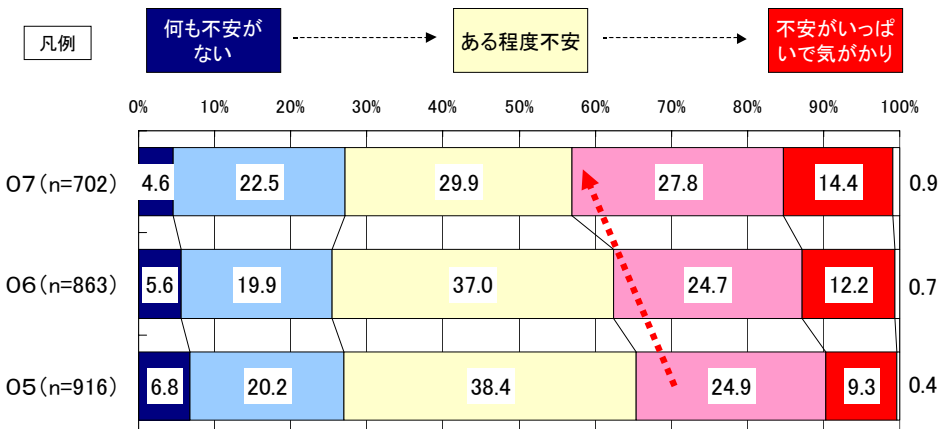


図4 仕事や職場の悩みを相談したい相手 (n=702)

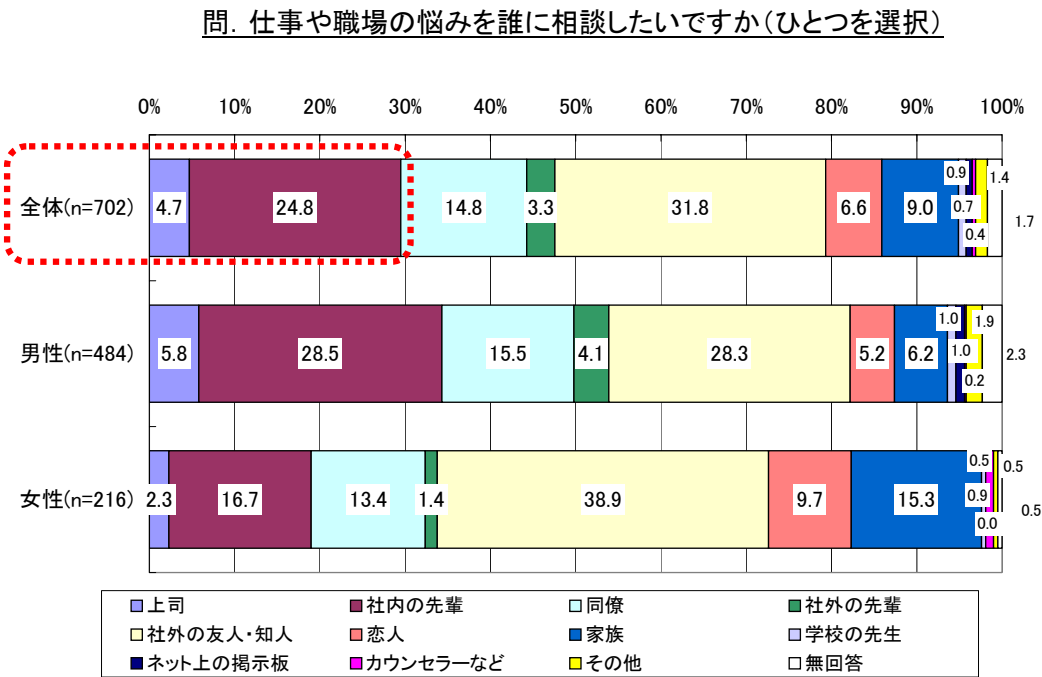


図5 魅力的な会社のイメージ：時系列比較

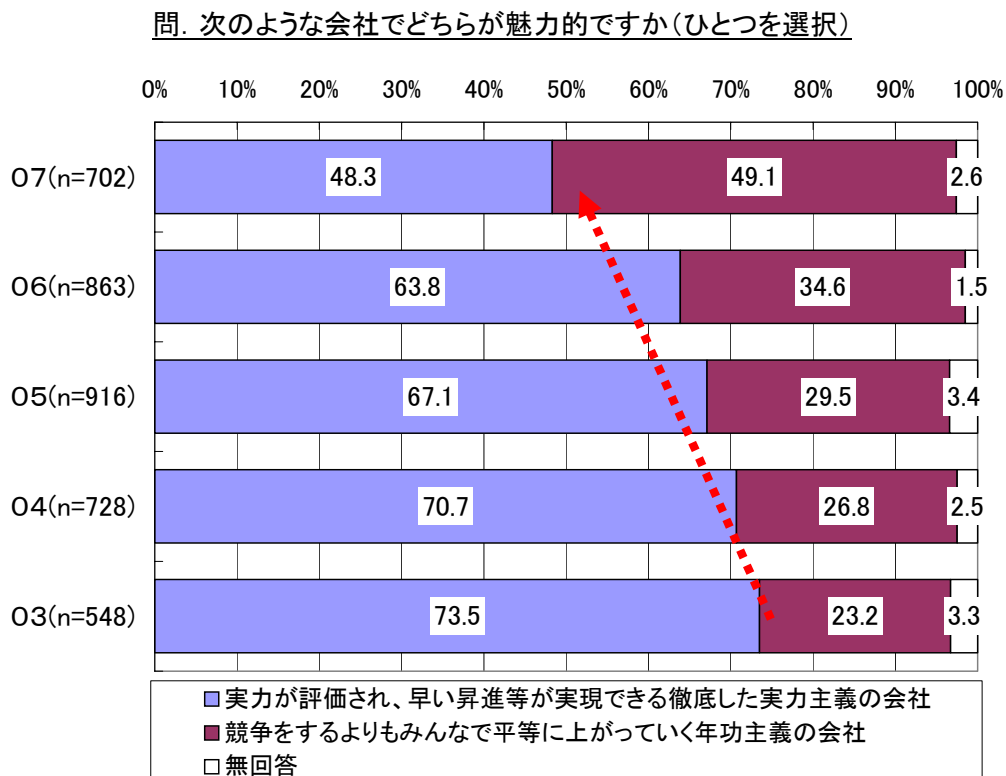


図6 仕事と生活のバランス：時系列比較

問. あなたは仕事と生活のバランスをどうとりたいですか(ひとつを選択)

