

【報道関係各位】

一般社団法人日本能率協会
KAIKA 研究所

入社半年・2年目 若手社員意識調査
職場に「目標にしたい人がいる」ことが転職か否かの別れ道！
上司・先輩にはプライベートを尊重しながら丁寧な指導を期待
「社会への役立ち」の実感が働きがいに繋がる

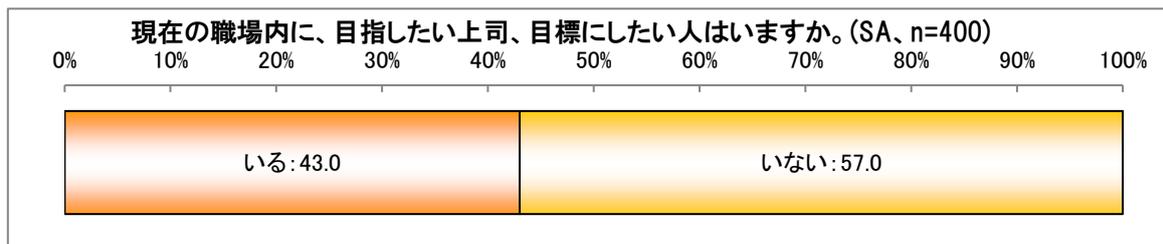
一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：中村正己）は、全国の入社半年・2年目を迎えた若手社員400人を対象に、職場や仕事内容に対する考え、現状への満足度を探ることを目的に意識調査を行いました。

調査名称	『入社半年・2年目 若手社員意識調査』		
調査期間	2018年9月12日～9月14日		
調査対象	全国の20歳～29歳までの勤続年数が3年未満の就業者（中途採用・パート・アルバイトを除く）		
調査方法	インターネット調査	回答数	400人
属性	〈勤続年数〉1年目：200人、2年目：200人 〈性別〉男性：141人、女性：259人 〈勤務先従業員数〉1,000人以上：137人、999～700人：28人、699～500人：20人、499～300人：42人、299人以下：173人		

1. 職場に「目標にしたい人がいるか」が転職意向に影響

●入社半年・2年目の若手社員「職場内に目指したい上司、目標にしたい人がいない」57.0%

入社半年・2年目の若手社員全体に、現在の職場内に目指したい上司、目標にしたい人がいるか調査したところ、「いる」が43.0%、「いない」が半数超の57.0%でした。



●職場に目標にしたい人がいるかが転職意向に影響

職場に目指したい上司、目標にしたい人がいると回答した群と、いないと回答した群に分け、現在の転職意向を比較したところ、目標にしたい人が「いる群」では「転職することは考えていない」と回答した人が57.6%であるのに対し、「いない群」では38.6%と、19ポイントの差が生まれる結果となりました。「いない群」では、転職活動をしている・検討している人が6割を超えています。

メンターやロールモデルなどの目指したい上司、目標にしたい人がいるかいないかが、若手社員の転職意向に大きく影響することがうかがえます。

転職に対する考え方を教えてください。(SA、n=400)

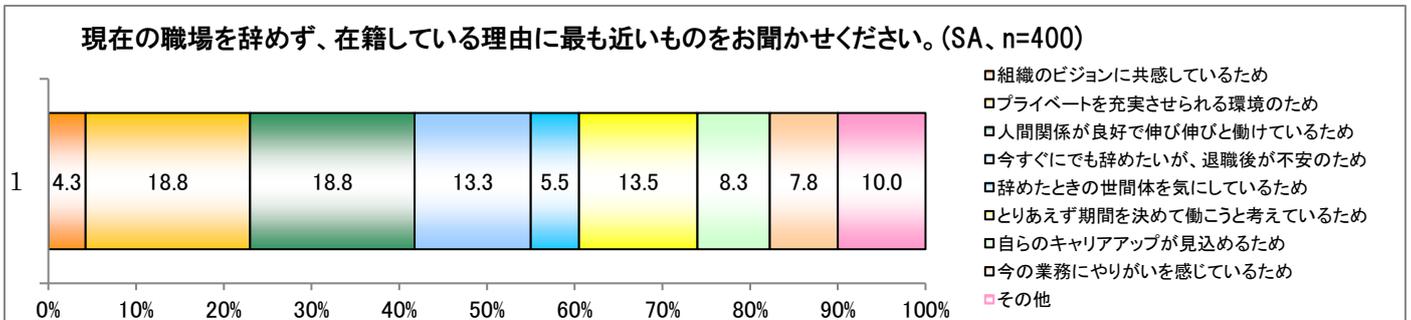
(%)	n	転職することは考えていない	直ぐにはないが、転職することを検討している	近いうちに転職することを検討している	現在、転職活動をしている
全体	400	46.8	36.0	13.3	4.0
目標にしたい人がいる	172	57.6	30.2	9.9	2.3
目標にしたい人がいない	228	38.6	40.4	15.8	5.3

2. 若手社員が留まる職場は、プライベートへの理解があり、人間関係が良好

●若手社員が留まる職場は、プライベートへの理解があり、人間関係が良好であることが多い

現在の職場を辞めず、在籍している理由を調べたところ、第1位は同率（18.8%）で「プライベートを充実させられる環境のため」と「人間関係が良好で伸び伸びと働いているため」となりました。

小会が2018年4月にまとめた「2018年度 新入社員意識調査」において、新入社員がプライベートを優先したい傾向が見られたことや、上司・先輩には「傾聴」「丁寧な指導」「意見・要望に動いてくれる」など丁寧な対応を望む傾向も強かったことが、今回の調査にも表れているようです。

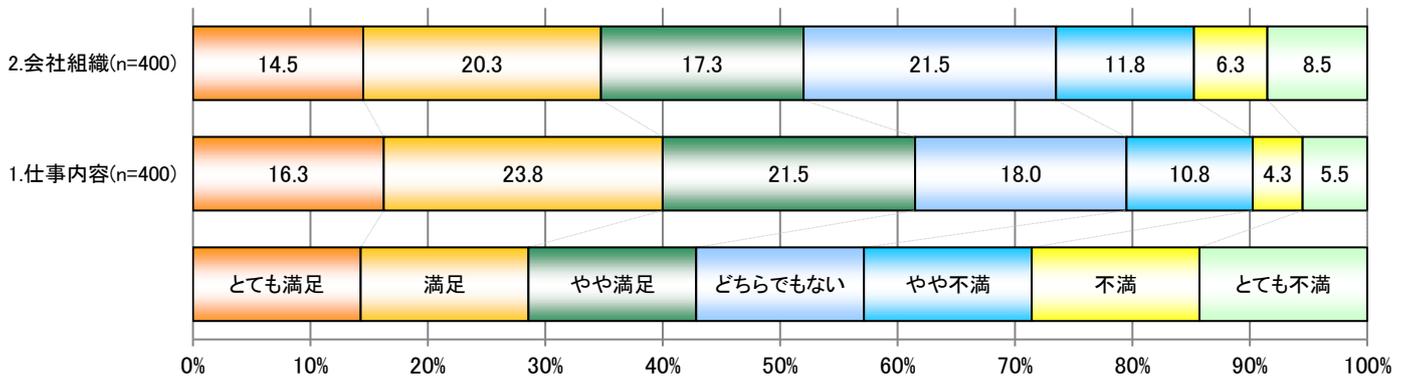


3. 仕事や会社に満足している人は、会社が「社会の役に立っている」と実感

●仕事内容・会社組織、ともに「満足」と回答した人が半数超

現在の仕事内容や会社組織に対する満足度を調査したところ、仕事内容に対し「とても満足～やや満足」と回答した人が61.5%、会社組織に対して「とても満足～やや満足」と回答した人が52.0%と、どちらも半数を超える結果となりました。一方で、仕事内容・会社組織に対して「とても不満～やや不満」と回答した人が2割超と、現状の環境に不満を抱える人が一定数いることも分かりました。

あなたの現在の仕事や会社組織に対する満足度を教えてください。(SA、n=400)

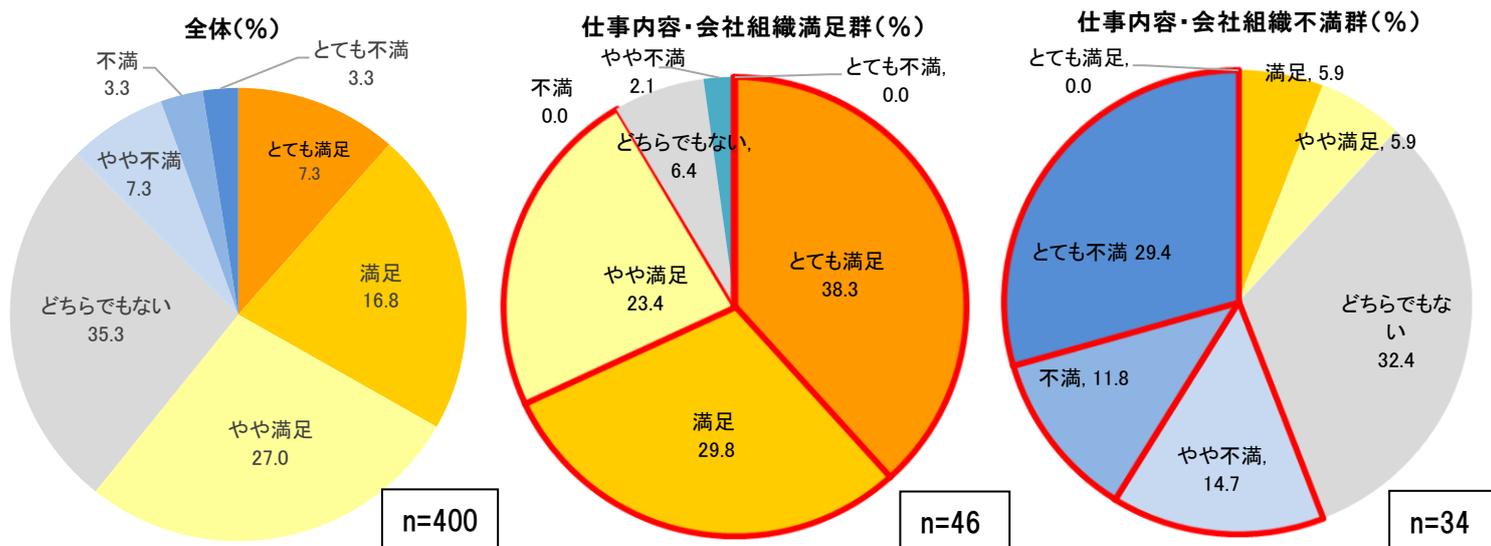


●仕事・会社への満足度が働く目的を実感

本調査では働く目的について、複数の項目を提示し、それぞれについて、満足しているかどうかを尋ねました。その一つとして「社会の役に立つこと」を取り上げたが、この項目についての満足度は、全体としては、満足が51.0%、不満足が13.8%となりました（いずれもとても満足～やや満足、とても不満～やや不満の合計）。これに関して、上記の結果をもとに、仕事内容・会社組織に対して、いずれも「とても満足」と回答した人を「仕事内容・会社組織満足群」（n=46）、いずれかについて「不満」もしくは「とても不満」と回答した人を「仕事内容・会社組織不満群」（n=34）として2つの群に分け、働く目的として「社会の役に立つこと」について、満足しているかどうかを比較しました。

分析の結果、「仕事内容・会社組織満足群」では91.5%が「社会の役に立つこと」に満足していると回答しました（とても満足～やや満足の合計）。一方、「仕事内容・会社組織不満群」では55.9%が不満と回答していることが分かりました（グラフは次ページ冒頭）。

あなた自身の働く目的である「社会の役に立つこと」について、あなたの会社組織での満足度をお聞かせください。(SA)



4. 現在の職場での心境を漢字一文字で表すと

●現在の職場での心境を漢字一文字で表すと、「楽」「苦」「安」「疲」が上位に。

小会が2018年4月にまとめた調査「2018年度 新入社員意識調査」における「新社会人としてスタートする今の気持ちを漢字一文字で表すとしたら何ですか」の回答では、「新」「挑」「努」がトップ3でした。

入社から半年・2年目を迎えると、1位:「楽」(32人)、2位:「苦」(27人)、同率3位:「安」「疲」(14人)と、ポジティブな気持ちとネガティブな気持ちを表す漢字が表現されました。

現在の職場での心境を漢字一文字で表すと何になりますか。(FA、n=207)

※3人以上から回答があったものを抜粋

漢字	件数				
楽	32	忙	7	眠	4
苦	27	学	6	緊	3
安	14	緩	4	平	3
疲	14	難	4	優	3
和	9	不	4	鬱	3

調査結果を受けてのコメント

一般社団法人日本能率協会 **KAIKA** 研究所 所長 近田高志

- 今回の調査は、入社から半年ないし1年半が経過した若手社員が、どのような心境で仕事に取り組んでいるかを探ることを目的に行いました。
- ご覧いただいた通り、仕事や会社組織に満足している方が半数を超えている一方で、不満を感じているとする回答も一定数あることが確認できました。様々な期待や不安を胸に入社し、社会人としての人生を始めている若手社員が、悩んだり、苦しんだりしながらも、前向きに取り組んでいる。そのような姿を想像します。
- また、職場に「目指したい上司、目標とした人」がいるかどうか、転職意向に影響していることが分かりました。また、仕事や会社組織に満足している人は、自分の会社が社会の役に立っていることを実感できているということも確認できました。
- 小会では、個人の成長、組織の活性化、組織の社会性の同時実現により、新たな価値を生み出していく経営の考え方として、「**KAIKA**」を提唱しています（別紙、ご参照）。
- 今回の調査で見られた、会社が社会の役に立っているかどうか、あるいは、目標としたい人がいるかどうか、若手社員のモチベーションや参画意欲につながっているという結果は、まさに、**KAIKA**経営の意義を裏付ける結果でもあると捉えています。
- 「人生100年時代」とも言われ、一生を一つの会社に勤めるのではなく、一人一人が様々な成長の機会を追求していくという働き方は、今後、ますます増えていくものと思われます。
- しかし、せめて、その職場で働いている間は、会社の目的に共感し、自分なりの成長目標を持つことができ、働きがいを感じることができる。そのような職場でありたいものです。
- 現在の心境を表す漢字一文字として「楽」が第1位に挙げられました。決して「楽をしている」という意味ではないと思います。現在の職場での仕事を「楽しみ」ながら、更なる成長を目指して頑張っていると受けとめ、応援したいものです。
- そして、職場の上司や先輩には、若手社員をあたたく見守りつつ、しっかりと育成していくことが期待されます。

【KAIKA経営モデルについて】

「KAIKA」とは、日本能率協会（JMA）が提唱する次世代型組織の考え方です。組織が社会への感度を高め、社会との関わりを深めることによって、社員一人一人が働いていることの意義を感じ、主体的に考え、成長する。組織としても、全員が目指す方向が共有されて、協力し合い、新しいアイデアが生み出されるようになります。結果として、社会価値が生み出され、個人・組織・社会が共に「開花・開化」します。

「KAIKA」は、このように、①個人の成長と、②組織の活性化と、③社会との関係を同時に満たしていくことで、新たな価値を生み出すことを目指す経営の考え方です。KAIKAとは、価値創造のために、①個人の成長と、②組織の活性化と、③社会との関係を同時に満たしていくことで、新たな価値を生み出すことを目指す経営の考え方です。

①個人の成長＝個人のダイナミズム

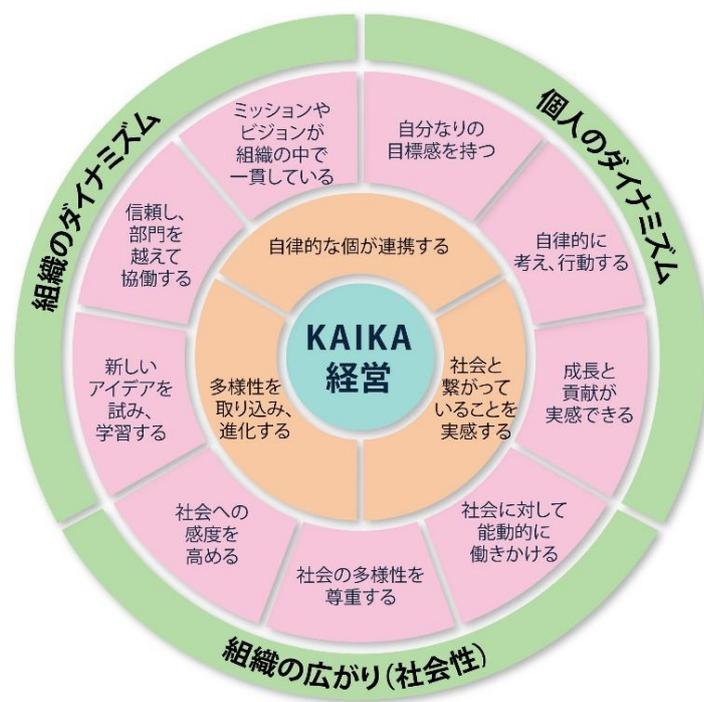
自分なりの目標感を持つこと。自律的に考え、行動すること。成長と貢献が実感されていること。の実現が、個人のダイナミズムをうみ、自律的な個の連携が促進されます。

②組織の活性化＝組織のダイナミズム

ビジョンや戦略が連鎖すること、仕組みをつくること、組織が機能し進化していること。の実現が、組織のダイナミズムをうみ、組織基盤の充実が促進されます。

③社会との関係＝組織の広がり(社会性)

視線が市場や社会へ向いていること。多様性を活かすこと。組織外へ広げること。の実現が、組織の広がりや社会価値の創出志向が促進されます。



【KAIKA Awards 2018について】

日本能率協会（JMA）では、KAIKA経営を実践し、社会価値を生み出す持続的な経営、組織・人づくりを行っている取り組みを称え、紹介するための表彰制度として「KAIKA Awards（カイクアワード）」を設けています。社会課題の解決につながる、組織としての力強い取り組みや画期的な取り組みを、表彰を通じて紹介することにより、活力ある経営・組織が増えていくことを目指しています。

審査は、①継続・発展の可能性、②力強さ・新しさ・ユニーク性、③影響力と変化（社会的意義と価値、意識や関係性の変化、個人の成長と組織力の発揮）の観点から、審査委員会および審査委員会から委嘱された検討委員による書類審査・現地ヒアリングを行い、その結果、「KAIKA大賞」ならびに「KAIKA賞」を前述の組織を選出しています。

（詳細：<http://kaika-management.com/awards/>）

【本件に関するお問い合わせ】

KAIKA 研究所 PR 事務局
共同ピーアール株式会社内
（担当：都築、阿蘇品）
TEL：03-3571-5204（部署直通）
FAX：03-4540-8325
E-mail: jma-pr@kyodo-pr.co.jp