

報道関係各位

一般社団法人日本能率協会
JMA マネジメント研究所**速報** 2012年度 新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果会社や仕事への順応に前向きだが、価値観はさまざま
一人ひとりとの対話が育成のカギ

日本能率協会（JMA、会長：山口範雄）は、小会が提供する新入社員向けセミナーの参加者を対象に、「会社や社会に対し、どのような意識や価値観を持っているか」の調査を毎年行っています。

今回、2012年3月29日～4月10日の期間で、2012年度入社の新入社員を対象に意識調査を実施しました（回答数1,309人）。2011年度調査に引き続き上司・先輩にも調査を行い（回答数376人）、新入社員との意識のギャップを聞いています。

調査概要

調査時期	新入社員への配布・回収：2012年3月29日～4月10日 上司・先輩社員への配布・回収：2012年3月8日～4月10日
調査対象	新入社員：日本能率協会の新入社員向け公開教育セミナー参加者および 日本能率協会の研修を活用している企業の新入社員 上司・先輩：日本能率協会の会員企業およびセミナー参加企業の方
調査方法	新入社員：研修1日目終了時に調査票を配布、翌日回収 上司・先輩：郵送で配布・回収
回答数	新入社員：1,309人 上司・先輩：376人
回答者性別	新入社員 男性 921人(70.4%)、女性 383人(29.3%)、無回答 5人(0.4%)
上司・先輩属性<役職>	管理職(役員含む) 190人(50.5%)、非管理職 183人(48.7%)、無回答 3人(0.8%)

<トピックス>

1. グローバル化に前向き、「海外赴任したい」が過半数**新設** **2. ネット育ちでITツールを上手に使いこなす****3. 「子ども生まれても仕事を続けたい」72.1%、「育休取得したい」48.3%、ともに過去最高****新設** **4. 働き方は「チーム」「集団」を志向****5. 上司・先輩からの指導を歓迎、「人間関係には飲み会有効」が5年連続1位****6. 一律ではない「会社に対する価値観」****新設** **7. 日本が進むべき道は「心の豊かさ」**

【本件の内容に関するお問い合わせ先】

一般社団法人日本能率協会 JMA マネジメント研究所（担当：近田）

〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22 TEL：03-3434-6270 FAX：03-3434-6330

※取材のお問い合わせは、広報室（TEL：03-3434-8620 担当：亀山）へお願いいたします

1. グローバル化に前向き、「海外赴任したい」が過半数

グローバル化を「期待感」をもって受け止めている新入社員が多数（66.5%）を占め、「日本企業にとってビジネスの好機」（71.3%）、「自分も当事者である」（81.0%）と意識している。上司・先輩の回答（「期待感」59.3%、「好機」72.9%、「当事者」78.2%）と比べても、「好機」以外は新入社員の方が上回っており、グローバル化を前向きにとらえている[p7_図 1]。

また、「海外赴任をしてみたい」人が50.7%と過半数を超え、前回2011年調査より5ポイント上がり逆転した。家族旅行や修学旅行以外での海外旅行・留学・在住経験の有無別に分析すると回答に大きな差があり、海外経験のある人（50.2%）では「海外赴任をしてみたい」という回答は66.1%となり、一方、経験のない人（49.0%）では35.2%に留まる[p7_図 2・3]。

海外赴任をしてみたい主な理由は、「国内では経験できない仕事にチャレンジできそうなので」（85.4%）、「今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので」（63.4%）などが上位に挙がった。
[p7_図 4]

企業活動が一層グローバル化していることを、新入社員もよく理解しているようだ。また、一度海外に踏み出したことのある人は、海外赴任に対する抵抗が少なく、キャリアを積む上でのチャンスと考えている傾向が見られることから、学生時代の経験も重要と思われる。現在、大学の秋入学制度が議論されているが、高校卒業から大学入学までのギャップイヤーを活用して海外経験をしておくことが、グローバル化に対応できる人材を増やすことに寄与すると考えられそうだ。

新設 2. ネット育ちでITツールを上手に使いこなす

就職活動で最も役に立ったツールとして、パソコンが62.3%で第1位となった。第2位はスマートフォン（23.8%）となっており、ITツールの利用が際立った。一方で、最も信頼した情報の第1位は「訪問（会社説明会）」（31.2%）で、インターネットを活用しながらも、直接的な情報収集を重視している姿がうかがえた。[p8_図 4]

また、会社での人間関係構築のための方法として、上司に対しては「個人のメールやSNS等を利用した情報交換」をしようと思う新入社員は15.4%にとどまるものの、先輩に対しては34.4%、同僚・同期に対しては71.4%と、相手に応じた使い分けを意識している。[p8_図 5]

生まれた時からインターネットやパソコンのある環境で育ってきたデジタルネイティブ世代といわれる今年の新入社員が、状況や相手に応じてITツールを上手に使い分けられていることがわかった。メールの使い方についても、教えられたり、自身で学んだ経験もあるために、ある程度の常識は持ちえているのではないかとと思われるが、ツイッターやFacebookなどを日常的に使っているため、情報リテラシーやコンプライアンス教育への配慮が必要であろう。

3. 「子ども生まれても仕事を続けたい」72.1%、「育休取得したい」48.3%、ともに過去最高

子どもが生まれても仕事を続けたいかという問いには、「ぜひ続けたい」が72.1%、女性の回答に限っても33.9%と、2007年の本設問の設定以来、過去最高となった。[p9_図 6]

共働きで育児をする場合「ぜひ育児休暇を取得して育児をしたい」が48.3%、男性の回答に限っても33.9%と、こちらも過去最高となっている。[p10_図 7]

少子高齢化が課題となる中、企業が努力してきた育児休暇制度が新入社員にもよく認知されてきたようだ。経営者や自治体トップも育児休暇を取る時代となり、男性でも「前例があれば育児休暇を取得したい」ということが、受け入れられやすくなっている。

4. 働き方は「チーム」「集団」を志向

職場について「個人の裁量に任せられる職場」（14.7%）よりも「チームワークを重視する職場」（84.5%）を志向する新入社員が大多数を占めた。また「自由だが、個人の責任と成果が求められる職場」（43.5%）よりも「自由度が低い、規律があり、組織的に動く職場」（55.8%）を好む傾向がみられた。[p11_図 8]

また、日本企業を元気にするためには「優秀な経営者が組織をリードする」（35.8%）よりも「組織で働く人々の力を結集する」（63.5%）ことが有効であると考えているという結果もあり、新入社員が集団での協力を志向していることが分かった。[p11_図 9]

職場での協調が苦手と思われがちな若者が「チーム」や「集団」による働き方を志向していることは望ましいことと言える。一方で、イノベーションのためには異質・多様な人材が必要であることを考えると、周囲との協調を重んじる人材ばかりではなく、自由度や個人の裁量を好む人材の採用を増やしていくことも、企業にとっては必要ではないか。

5. 上司・先輩からの指導を歓迎、「人間関係には飲み会有効」が 5 年連続 1 位

新入社員が考える「理想の上司・先輩像」として、「仕事について丁寧な指導をする」（52.4%）が第 1 位となった。また、「場合によっては叱ってくれる」（33.7%）は過去 5 年間で増加傾向にあり、上司・先輩からの指導を歓迎している姿勢をうかがえる。[p12_図 10]

また、上司・先輩との人間関係を構築する方法として有効だと思うことは「飲み会への参加」（上司 94.2%、先輩 95.0%）が 5 年連続で 1 位となった。[p13_図 11]

新入社員が親密な人間関係を意欲的に受け止めている一方で、「丁寧な指導」「叱る」「飲み会」いずれの項目についても上司・先輩のほうが遠慮気味な傾向がみられる。[p14_図 12]
職場の人間関係については、上司・先輩が心配するほどには新入社員は不安を感じておらず、上司・先輩から積極的にコミュニケーションを働きかけることが大切である。[p15_図 13]

6. 一律ではない「会社に対する価値観」

働き方の好みを聞いたところ、「プライベートを優先したい」と答えた人が 61.9%となったものの、「仕事を優先したい」人も 37.4%いた。[p11_図 8]

両派ギャップの大きかった項目を比べると、就職・入社を選択基準について、プライベート優先派は、「働く環境・制度」（24.1%）や「立地条件がよい」（19.3%）などを会社の選択基準として重視する人が仕事優先派より多く、仕事優先派は、「自分が働きたい業種」（51.9%）や「自分の能力を伸ばすことができる会社」（33.1%）を志向して入社を決めた理由が高い。[p16_図 14]

転職・独立志向については、プライベート優先派は「定年まで勤めたい」人が 41.4%だったが、仕事優先は過半数（56.2%）を占めた。[p16_図 15]

その他、プライベート優先派は、「仕事を通じ多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つ」（32.1%）、「休日出勤をしたくない」（54.0%）、「残業をしたくない」（27.5%）傾向がより強い。仕事優先派は、「仕事を通じて社会に貢献する」（39.1%）、「管理職になりたい」（76.7%）、「海外赴任したい」（59.7%）といった項目の比率が高い傾向が見られた。[p17_図 16・17、p18_図 18・19]

厳しい就職環境の中で絞り込まれて採用された新入社員であるが、プライベート優先か、仕事優先かという切り口について見るだけでも、仕事や会社に対して様々な考え方をもっていることがわかる。企業としては、新入社員を画一的に捉えるのではなく、様々な価値観をもっていることを前提として、育成・活用していく必要があるだろう。

新設 7. 日本が進むべき道は「心の豊かさ」

今後、日本が進むべき道についての考えを二者択一で聞いた設問では、「経済的豊かさを求める」（35.0%）よりも「心の豊かさを求める」（63.9%）が大きく上回った。また、「競争社会を目指す」（46.4%）よりも「福祉社会を目指す」（52.6%）と考える新入社員が多かった。働き方や生き方の考えが多様化しているものの、全体的に質的な豊かさを志向している。[p19_図 20・21]

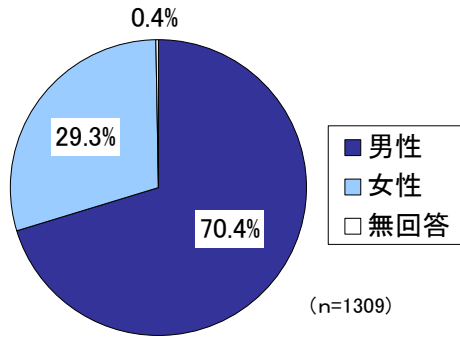
東日本大震災が人生観に与えた影響を自由記述で聞いた設問においても、「人と人との絆の大切さ」「思いやり」に関する記述が多かった。新入社員を動機づけていくうえで、金銭的な報酬だけではなく、仕事の意義や、やりがいなどを伝えることが、より重要となっていくものと思われる。

以上

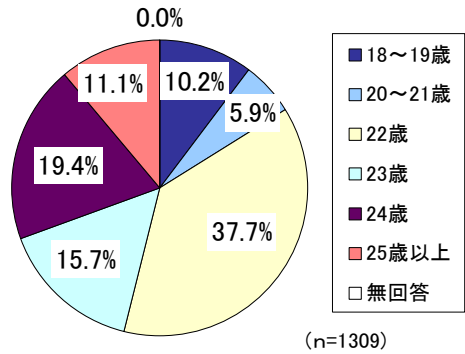
調査Data

回答者の属性<新入社員>

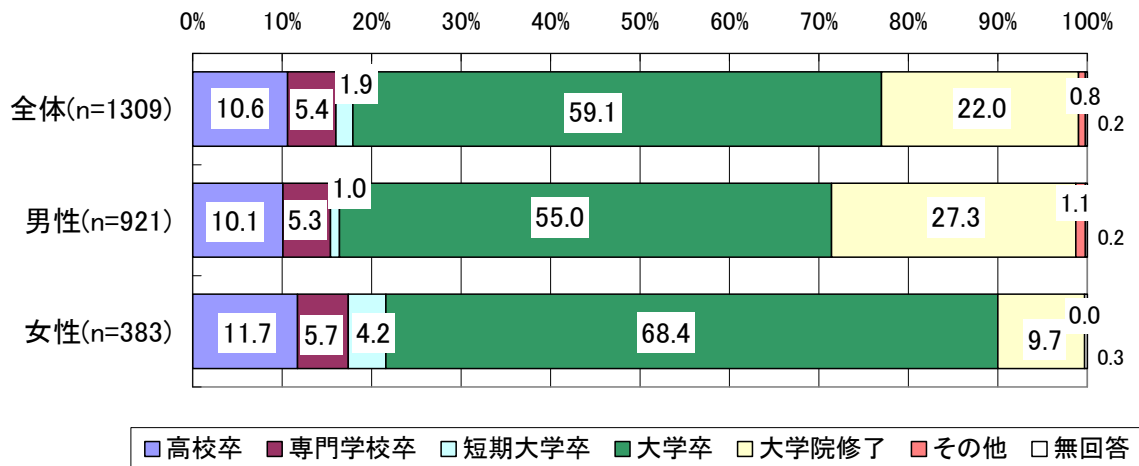
性別



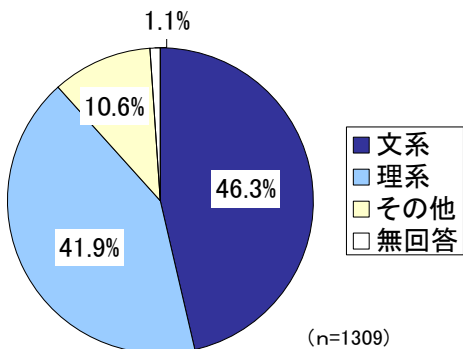
年齢



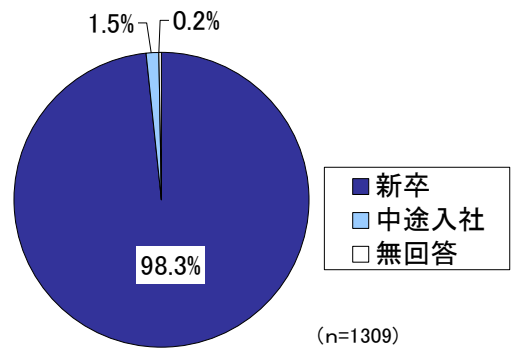
最終学歴



学部・学科



入社形態



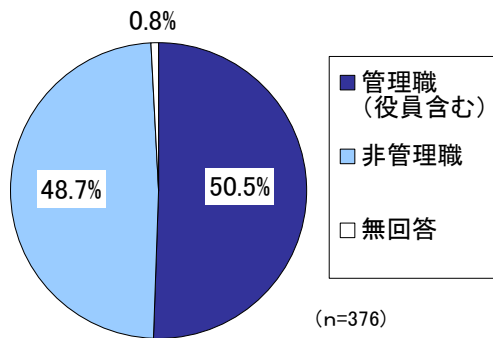
従業員数

調査数	1万人以上	3000人~1万人未満	1000人~3000人未満	500人~1000人未満	300人~500人未満	100人~300人未満	100人未満	わからない	無回答
1309	14.6	10.2	17.0	10.1	13.8	23.9	6.6	2.8	1.0

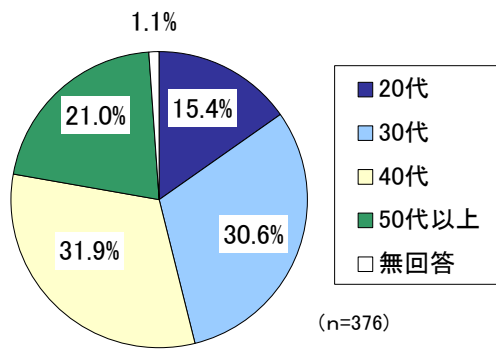
(%)

回答者の属性<上司・先輩>

役職



年齢



従業員数

調査数	1万人以上	3000人～1万人未満	1000人～3000人未満	500人～1000人未満	300人～500人未満	100人～300人未満	100人未満	無回答
376	9.8	16.0	19.1	9.6	11.2	18.9	15.4	-

(%)

図1

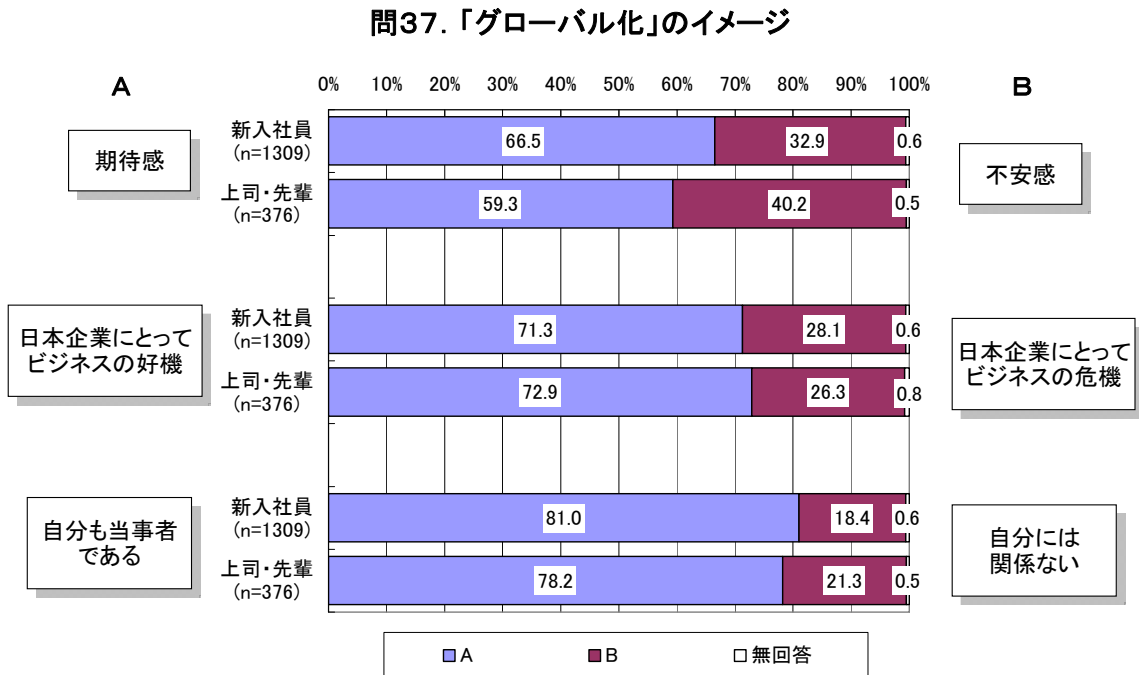


図2

問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか

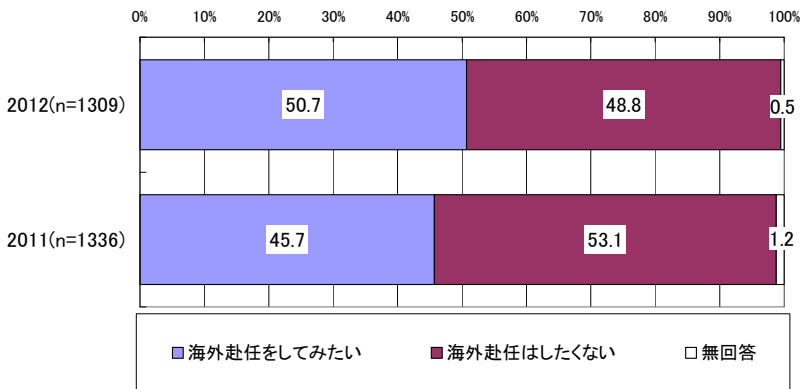


図3

問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか

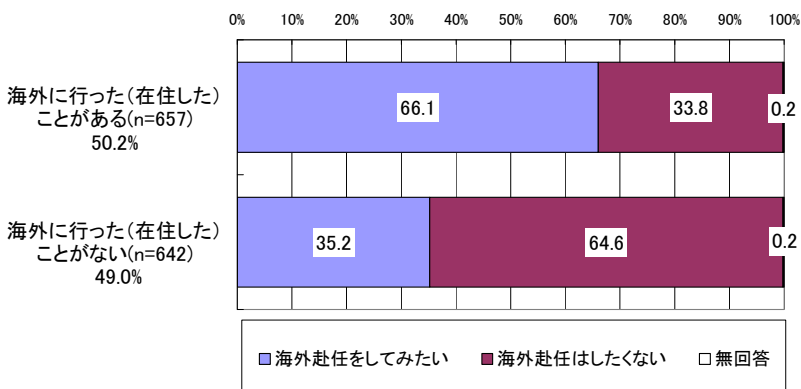


図4

問24. 海外赴任をしてみたい理由

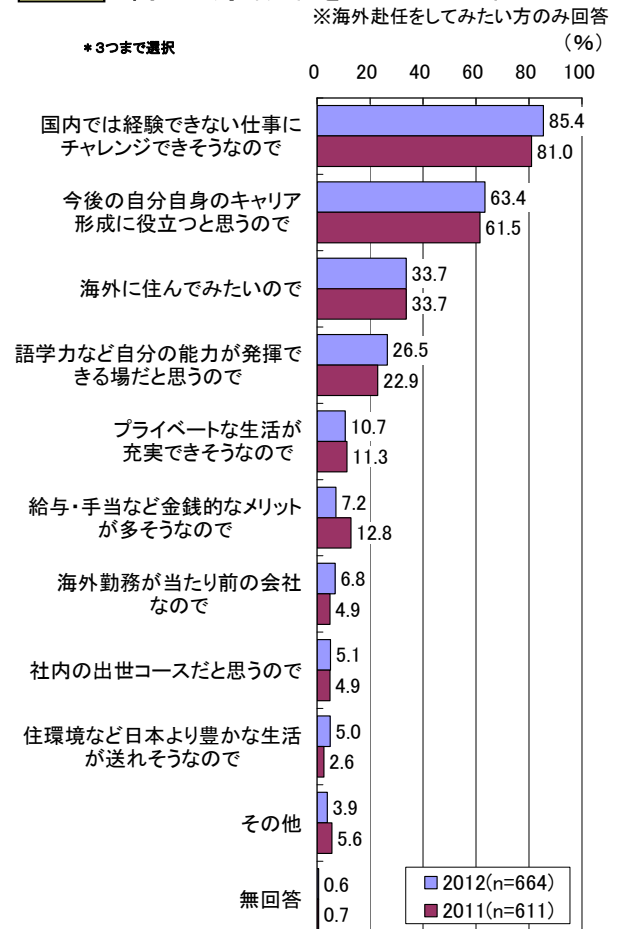


図4

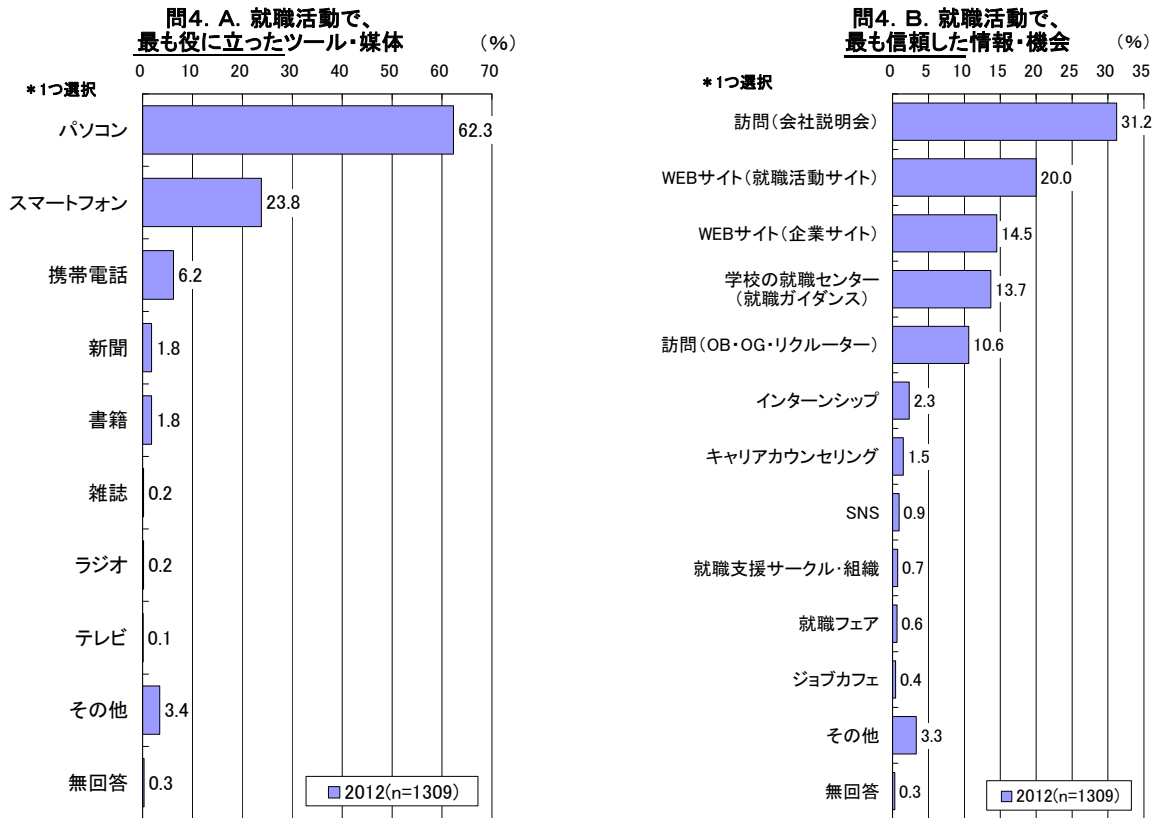


図5

問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか

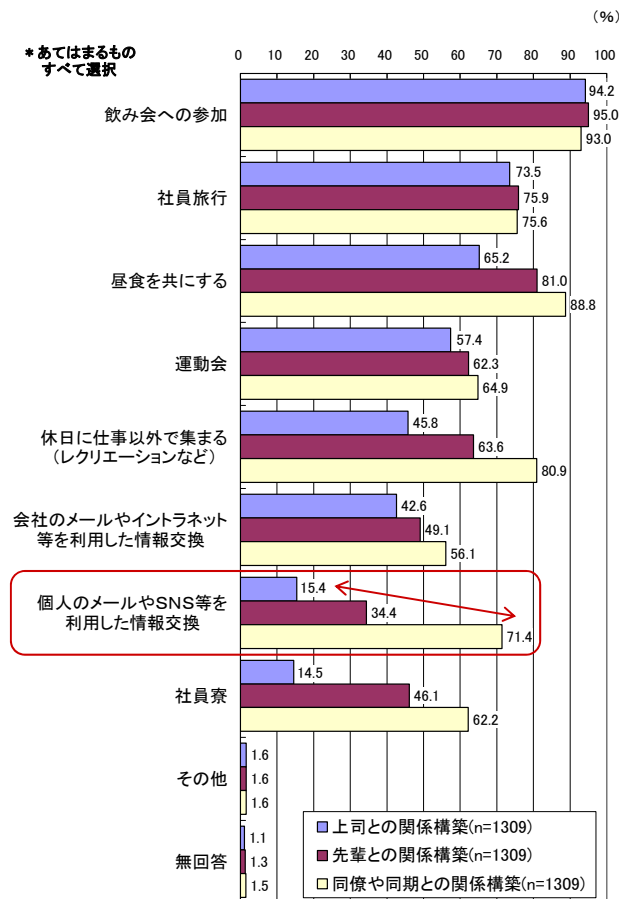
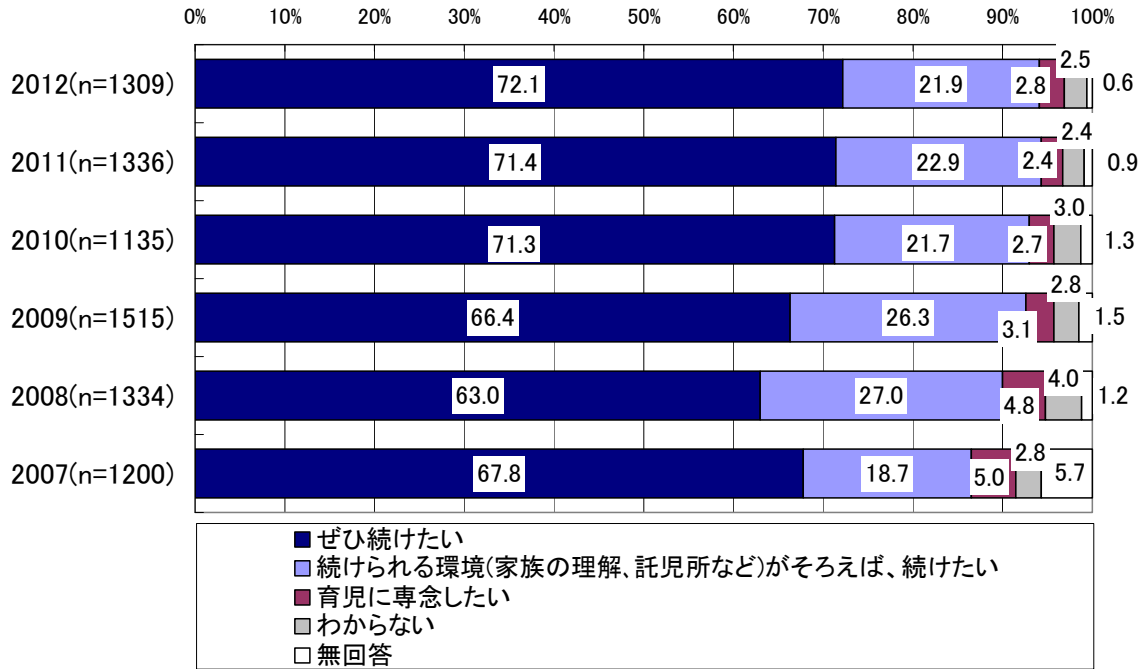


図6

問28. あなたは、将来子どもが生まれた場合、
仕事を続けたいと思いますか



問28. あなたは、将来子どもが生まれた場合、
仕事を続けたいと思いますか(性別・経年)

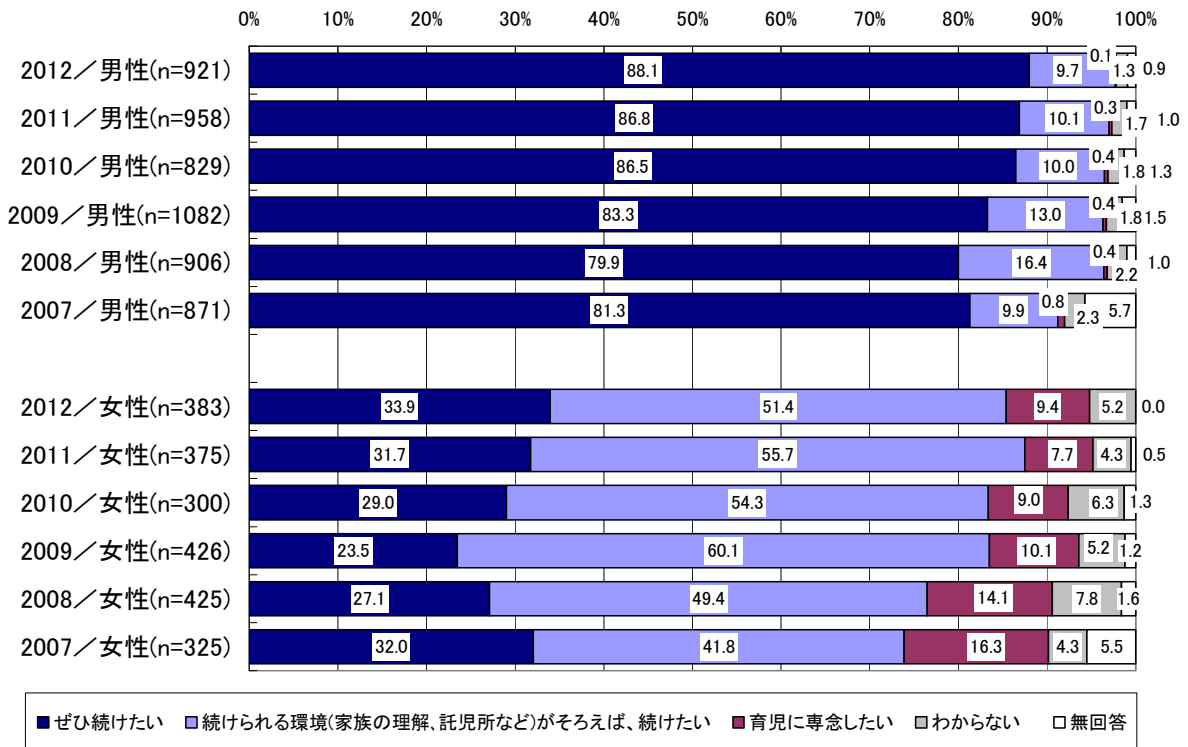
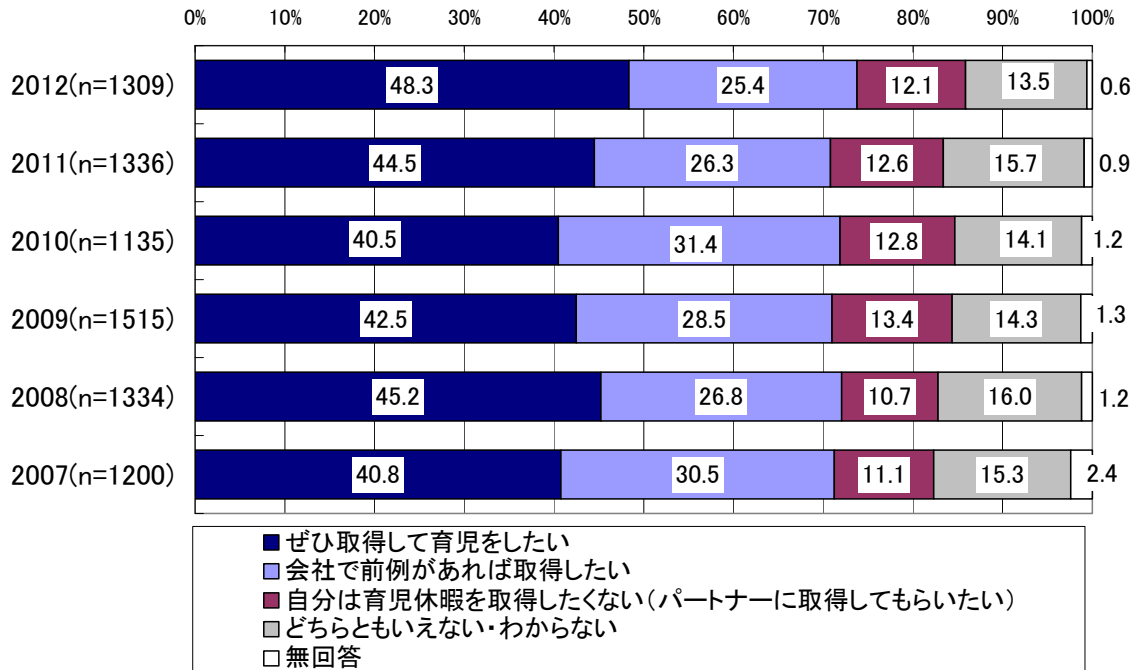


図7

問29. 共働きで育児をする場合、あなた自身が育児休暇を取得することをどう思いますか



問29. 共働きで育児をする場合、あなた自身が育児休暇を取得することをどう思いますか(性別・経年)

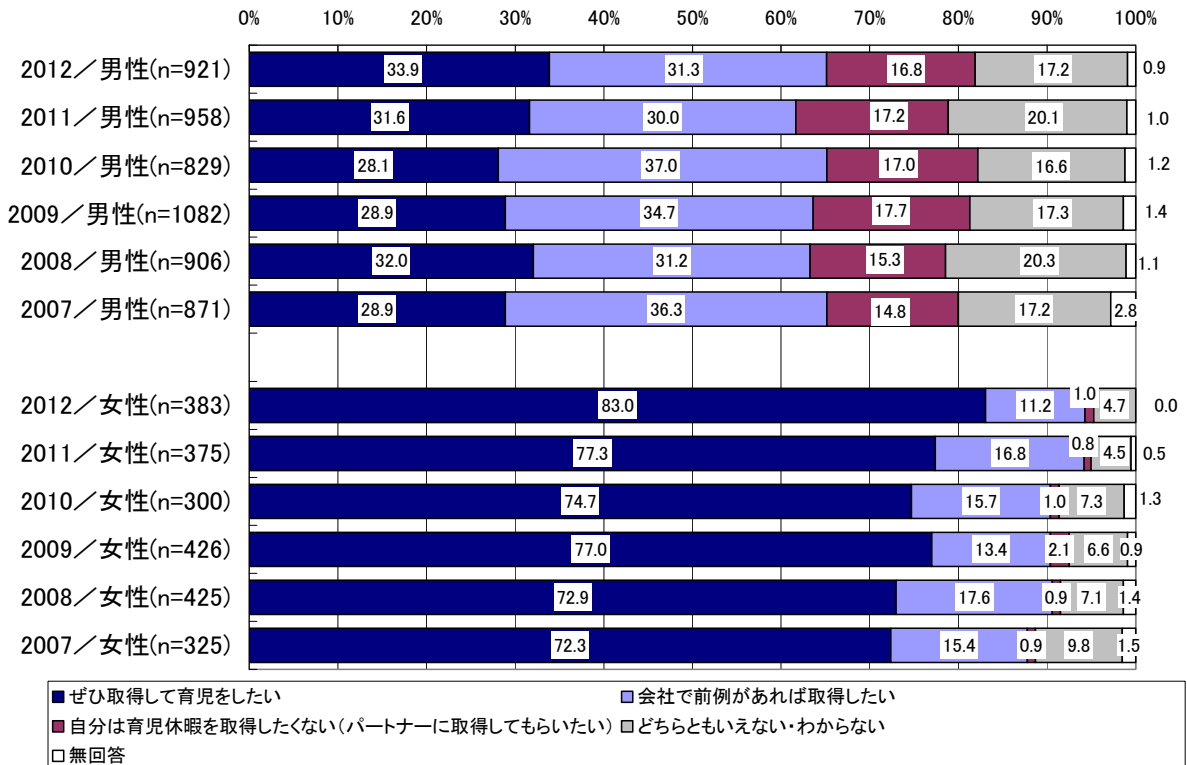


図8

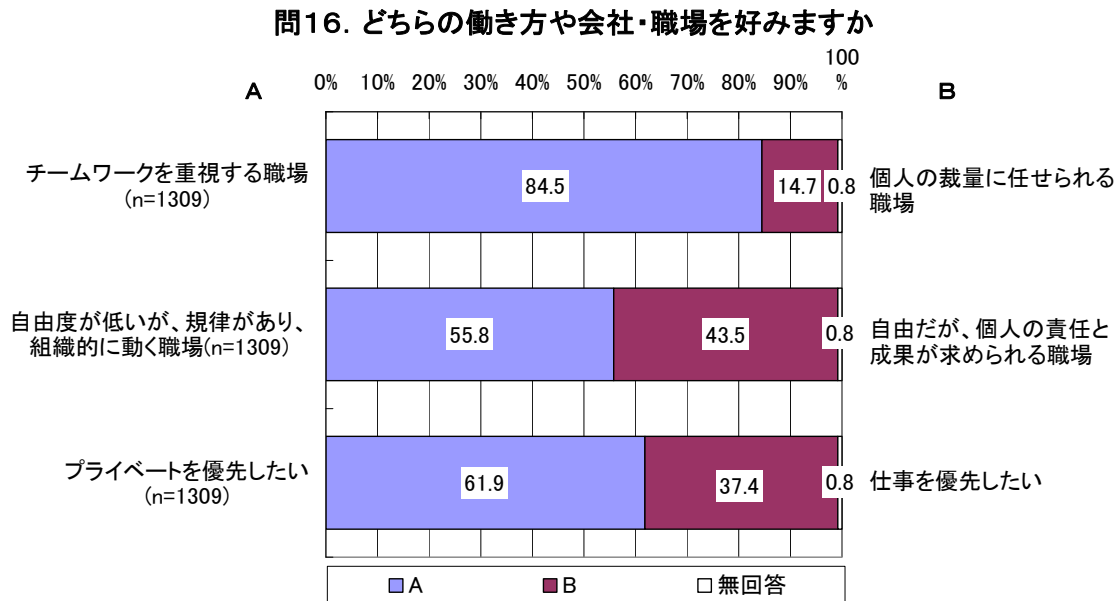


図9

問31. 日本企業をより元気にするために有効なこと(n=1309)

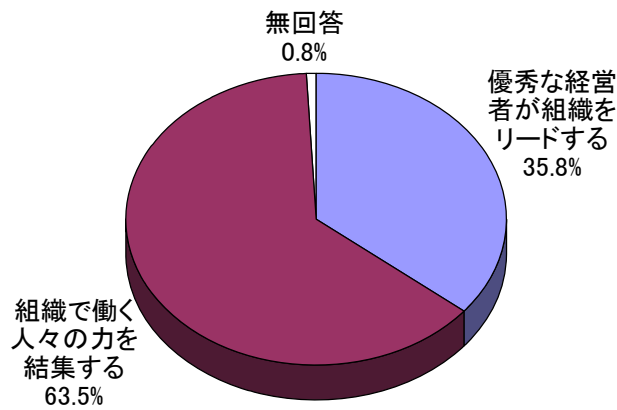


図10

問17. 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

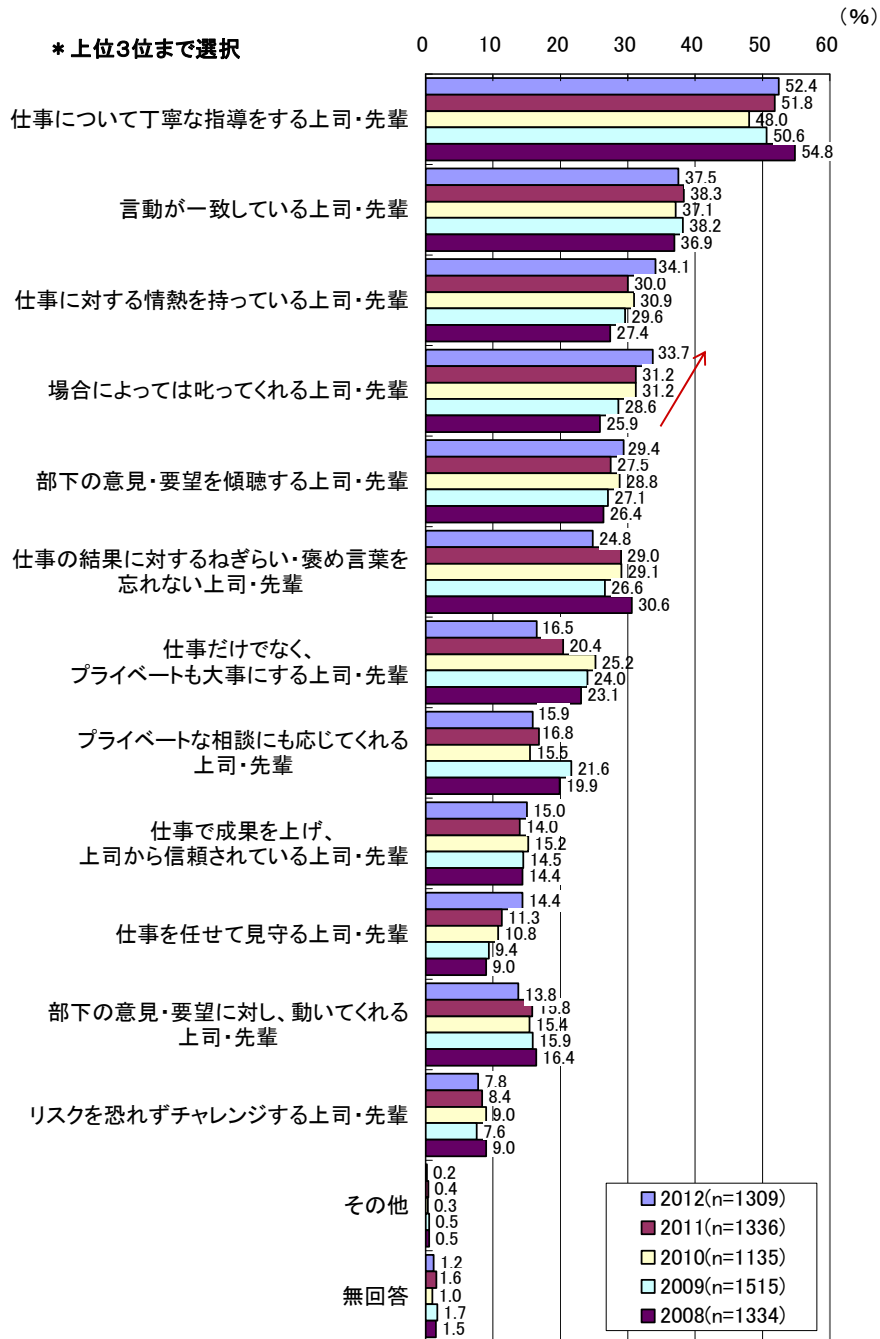
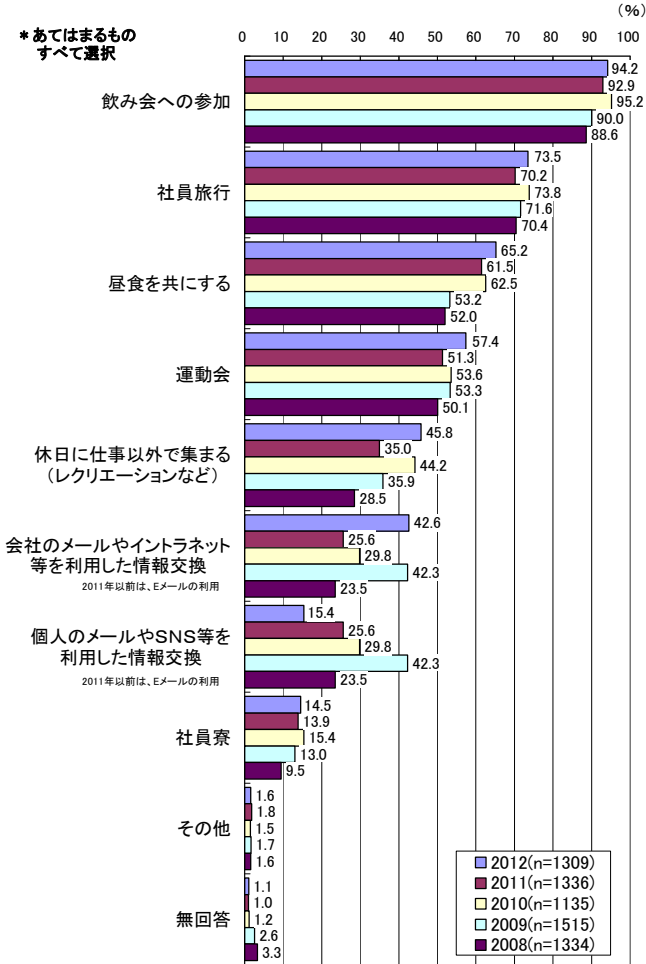


図 11

問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか

①上司との人間関係構築について



問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか

②先輩との人間関係構築について

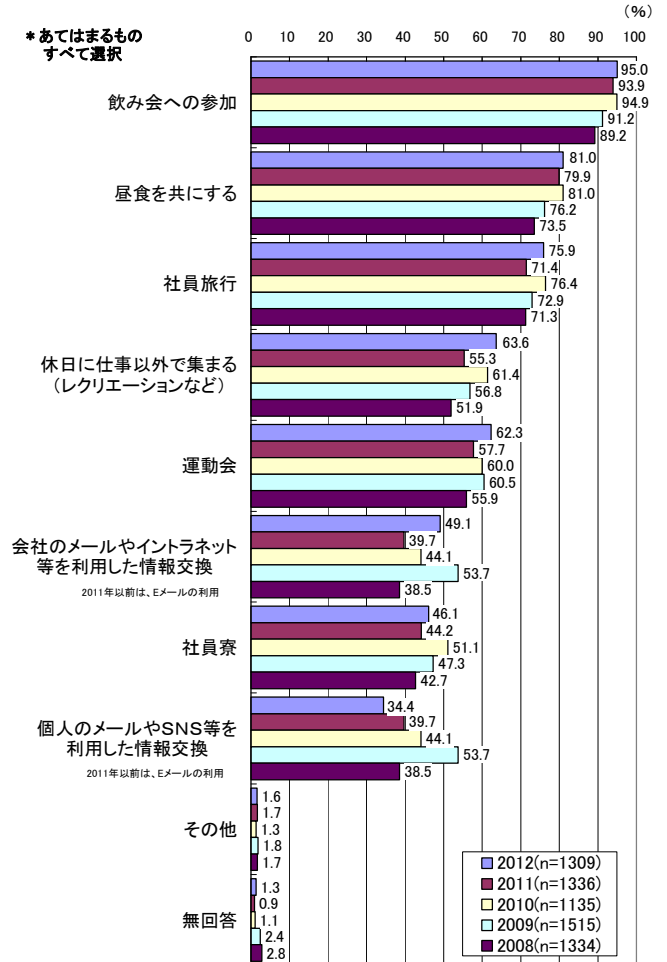
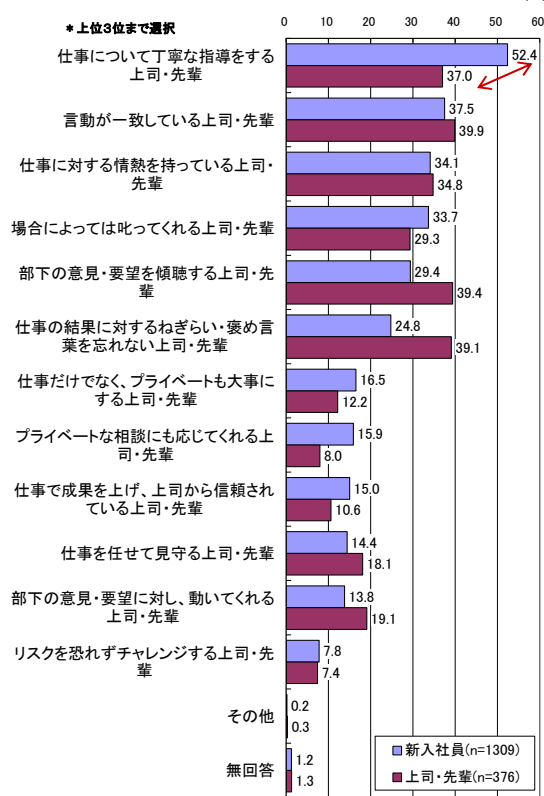
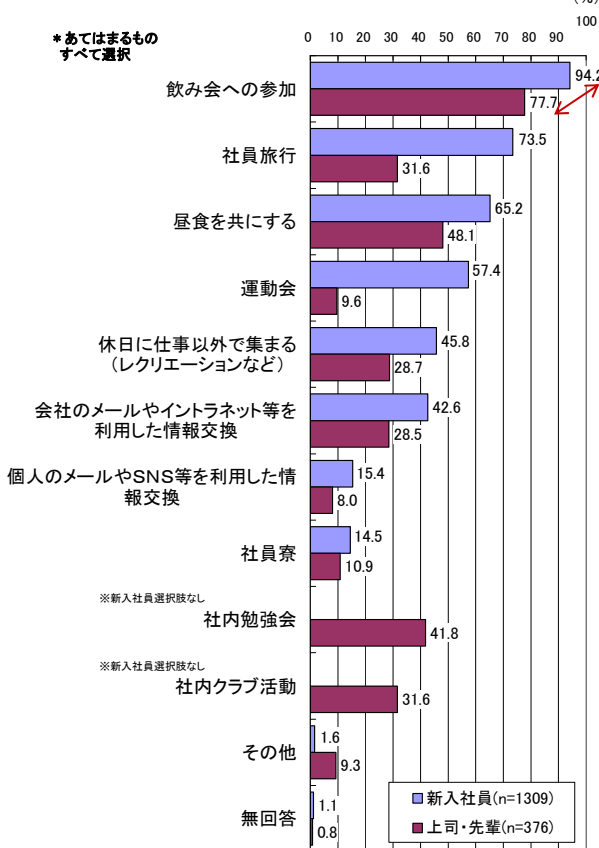


図12

問17. 理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか
(上司・先輩:問6. 新入社員にとって、理想的だと思うのは、どのような上司や先輩だと思いますか)



問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか①上司との人間関係構築について
(上司・先輩:問3. 新入社員との人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)



問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか②先輩との人間関係構築について
(上司・先輩:問3. 新入社員との人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)

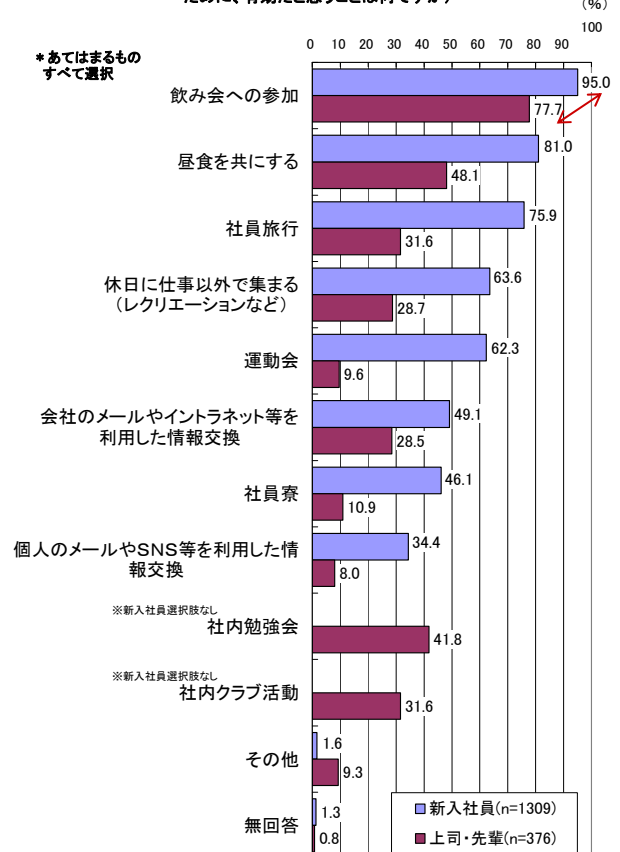


図13

問11. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度の不安がありますか
 (上司・先輩:問1. 以下の項目について、新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか)

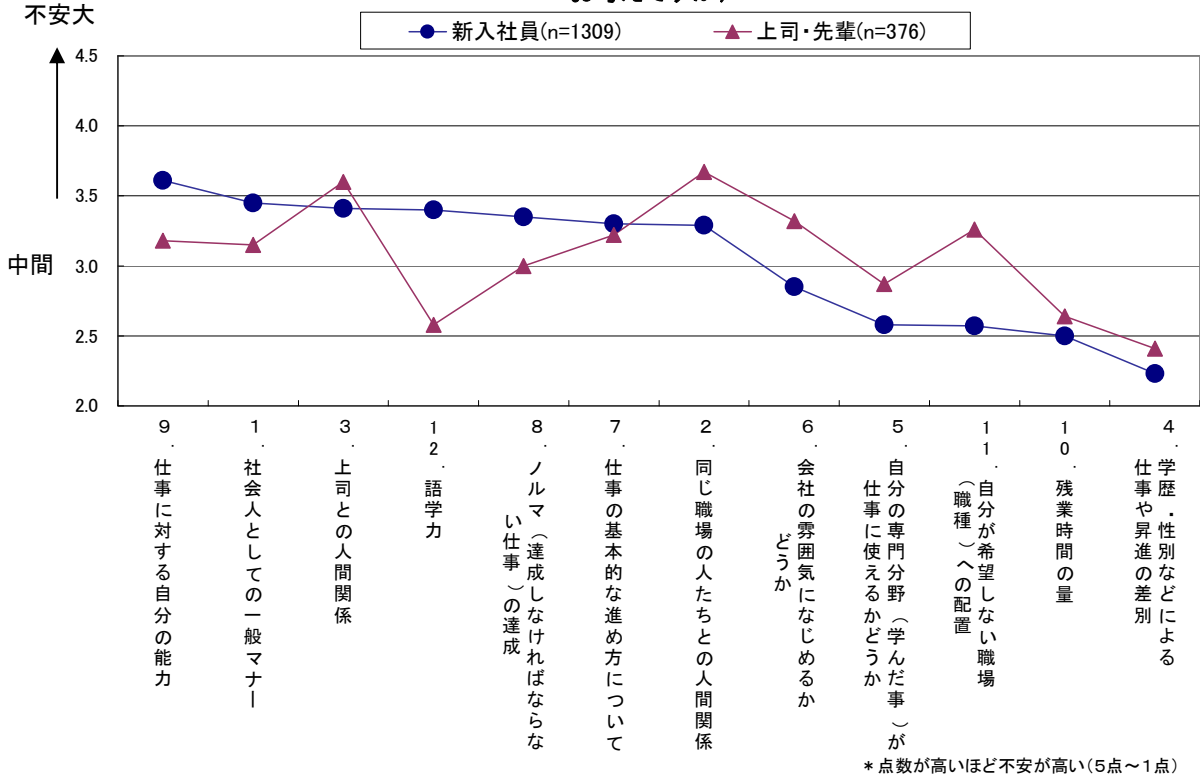


図14

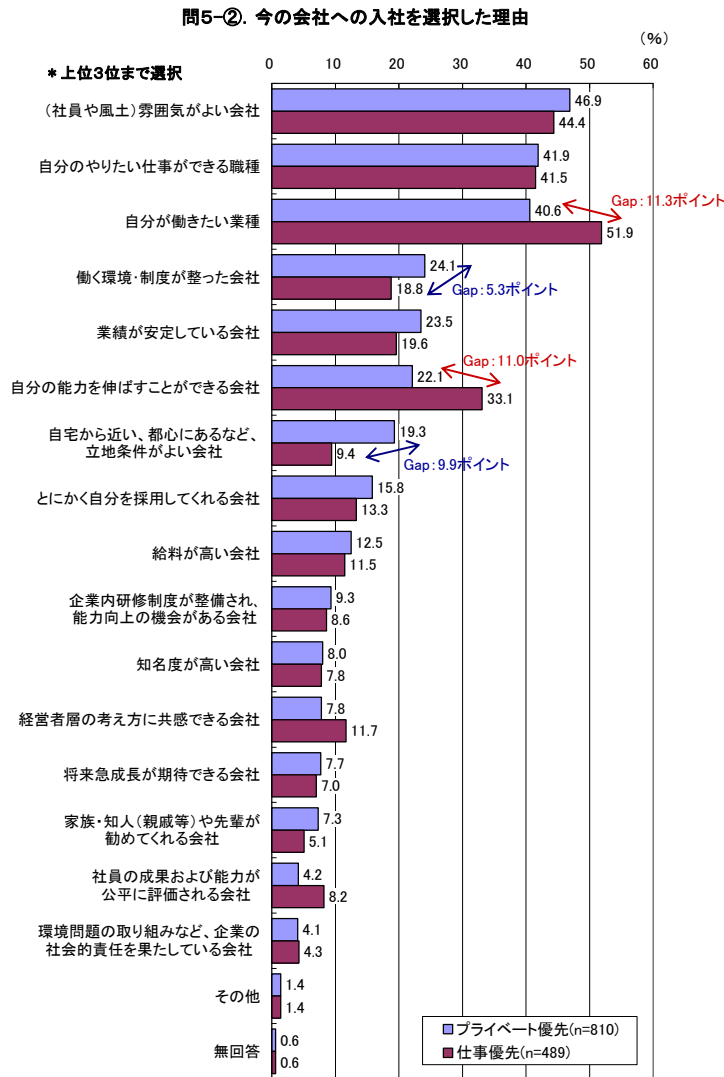


図15

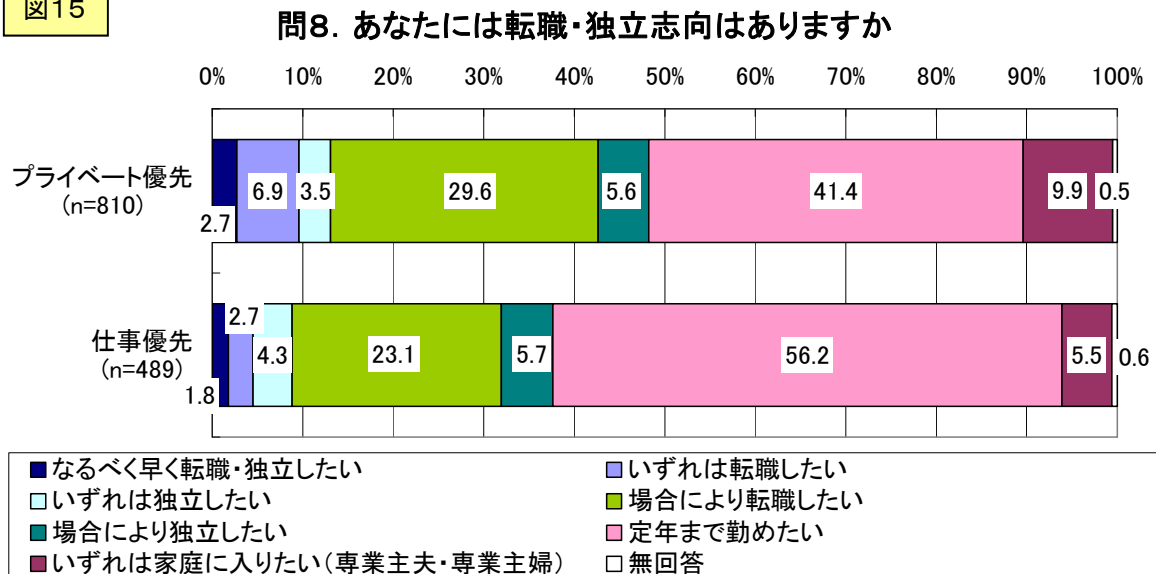


図16

問10. あなたが働く目的は何ですか
(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)

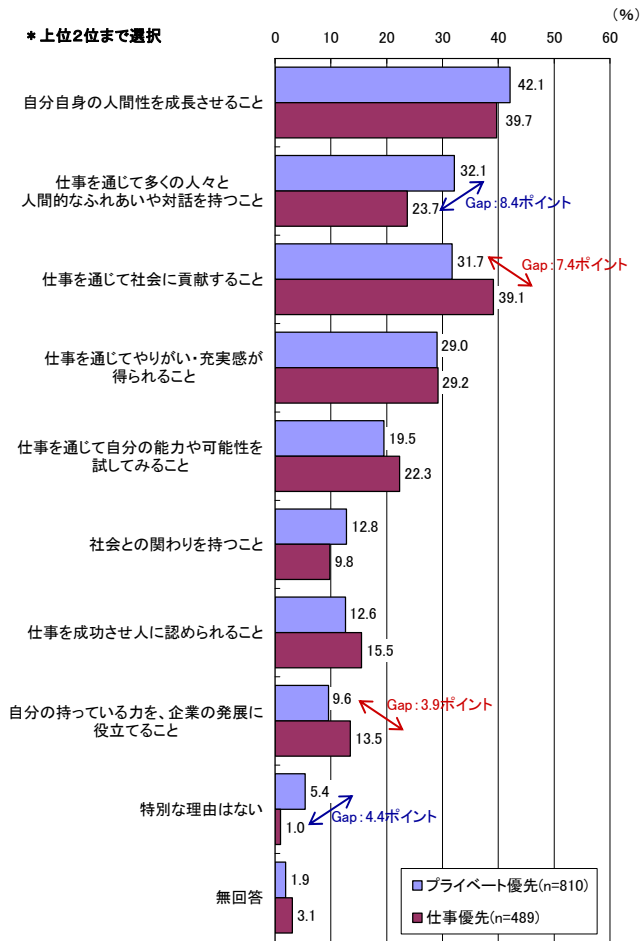


図17

問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか

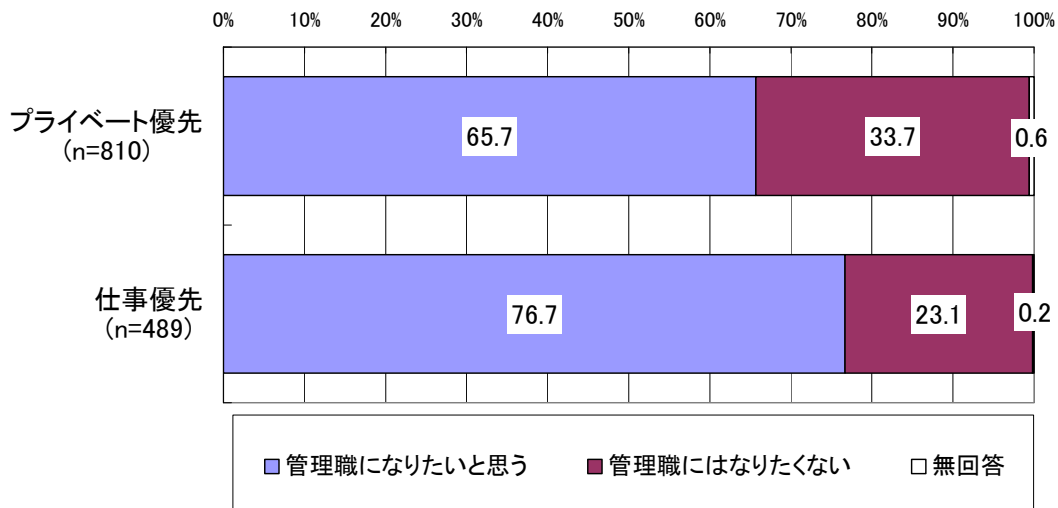


図18

問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか

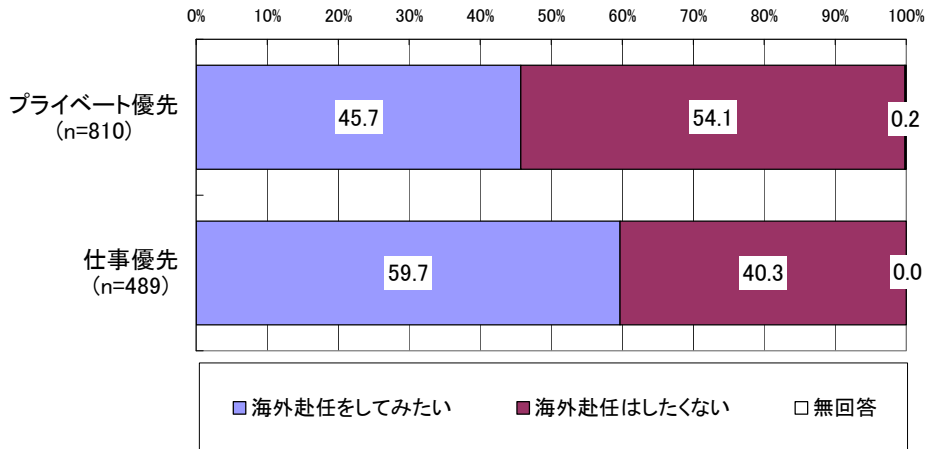


図19

問12. あなたがこれから働くにあたって、できればやりたくないことはありますか

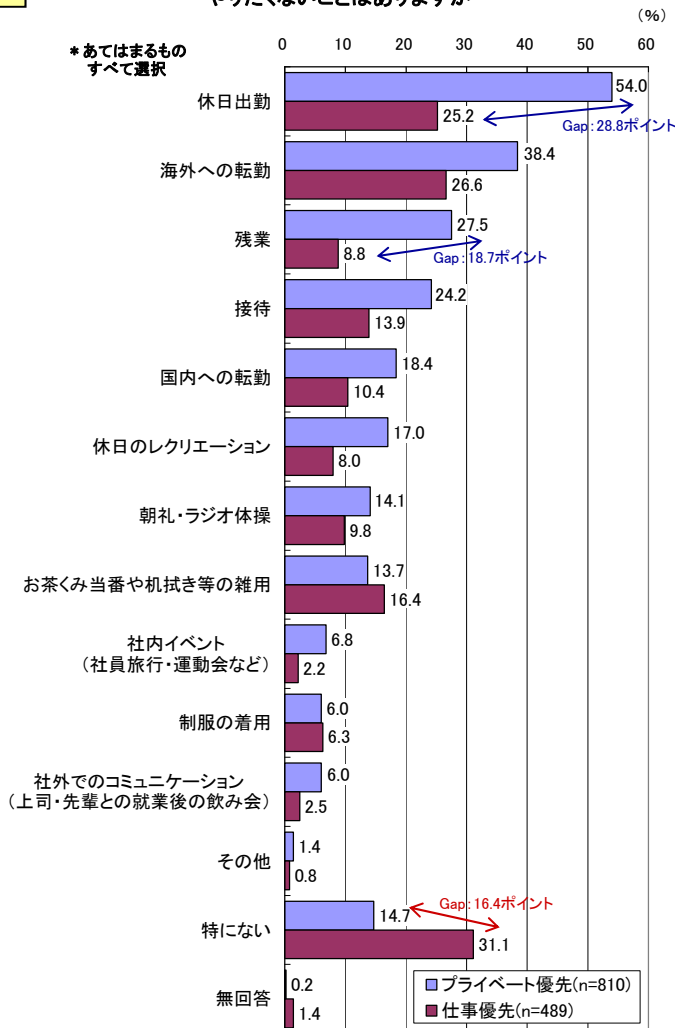


図20

問36. 日本が進むべき道について、あなたの考え

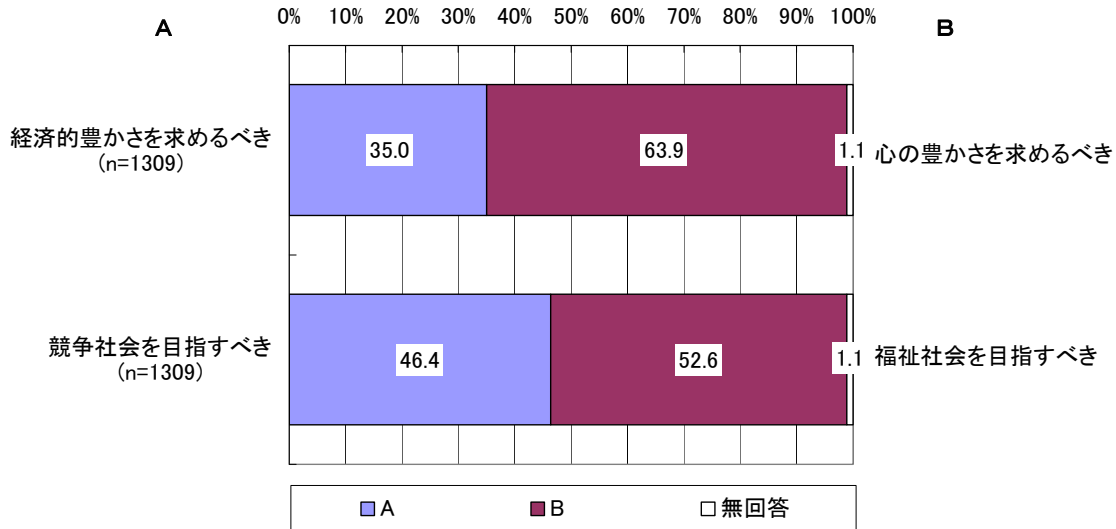


図21

問39. 東日本大震災が人生観に与えた影響や変化について(自由記述) [抜粋]

- 人生何があるか分からない。日々全力で生活したいと思った。
- 助け合いの心を強めた。一日一日の大切さを痛感した。
- 人生には変化がつきものであり、変化を恐れずに色々なことにチャレンジするべきだと思った。
- 周りにいる人々を大切に、自分のやりたいことをよく考えるようになった。
- 家族や友達がいること、仕事があることのありがたさを実感した。
- 家族・友人とのつながりを大切にしようと改めて感じられた。助け合いの精神。
- 親や友人など、身近な人を大切にしようという思いが強くなり、社会に貢献するために働こうという気持ちも強くなった。
- 人の暮らしや、役に立つ仕事がしたいと思うようになった。
- すぐにでも復興の手助けをしようと思えなかった自分が恥ずかしいと思った。でも今の会社に入社して、少しでも社会に貢献したいと思った。
- 人々が協力しあうことの大切さ、力の大きさを感じました。ひとごとと思わず、他人を思いやることを忘れないようにしたいです。
- 守ってもらうばかりでなく、自立する必要があると感じた。
- 仕事をする事、新しい事に挑戦する事に不安でしたが、それはせいぜいな悩みなのだと気づき、自分に出来る事を全力でしようと思うようになりました。
- 自分が何かやらなければならないという使命感が生まれた。人間の底力を見ることができた。
- 今を大切にしようと考えました。また、日本国内だけでなく、世界中からのサポートがあり、国際化を身近に感じる出来事でした。
- 日本という国の人と人とのつながり・絆が固いのだということが良く分かった。日本人として誇りに思った。
- 私の家は宮城県気仙沼であり、それなりの被害を受けました。このことから「今できることを全力でやる」「後悔のないよう一度きりの人生を楽しむ」「周りの人に感謝し、大切にすると心に決めました。確かなものは何もない、と痛感したからこそ、人と人は心でつながりたいと思います。
- 震災までは地元を出て都会で働きたいと思っていたが、震災後、東北にある地元で働きたいと思うことが多くなった。