

2008年度
新入社員
意識調査報告書

2008年7月

 **JMA** 社団法人日本能率協会

2008 年度 新入社員意識調査 報告書

目 次

1. 全体のまとめ.....	1
2. 調査の目的と方法	3
2. 1 調査の目的.....	3
2. 2 調査の対象.....	3
2. 3 調査方法	3
2. 4 調査期間	3
2. 5 新入社員調査票回収状況	3
2. 6 調査項目	4
3. 調査対象者	6
3. 1 新入社員の属性.....	6
3. 2 上司・先輩の属性.....	9
4. 調査結果	11
4. 1 入社に関する意識.....	11
(1)就職に臨んだ時の気持ち.....	11
(2)就職を意識・活動を開始した時期	13
(3)就職活動で訪問した会社数	15
(4)内定社数.....	17
(5)会社を選ぶ基準と入社を選択理由	19
(6)入社した会社が第一志望かどうか	25
(7)就職活動に影響を与えた人（こと）	27
(8)インターンシップ制度について	29
4. 2 仕事と会社生活.....	35
(1)働く目的.....	35
(2)魅力的な会社のイメージ.....	37
(3)憧れる経営者.....	38
(4)社員が生き生きと働いている会社	39
(5)仕事と人間関係のバランス	40
(6)仕事に対する熱意	41
(7)仕事をしていく上での不安	43
(8)悩みを相談したい相手	44
(9)人間関係構築に有効だと思うこと	46
(10)身につけたい能力・スキル	49

(11)できればやりたくない会社の習慣.....	51
(12)将来の会社の中での役割【理想と現実】	52
(13)良心に反する仕事を指示されたとき、不正を発覚したときの対応.....	53
(14)理想的な上司・先輩.....	55
(15)独立・転職志向とその目的	57
(16)将来的に働く会社数.....	58
(17)仕事と生活のバランス	59
4. 3 仕事と人生.....	61
(1)何歳まで働きたいか.....	61
(2)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか	62
(3)育児休暇取得について	63
(4)今までに感じた達成感や充実感.....	64
(5)自分の会社が M&A をもちかけられたときの気持ち	65
(6)10 年後の日本社会の状況とその理由.....	66
4. 4 学生生活（大卒・大学院卒）	68
(1)学生時代の知識や能力習得についての取り組み	68
(2)学生時代に熱心に取り組んだこと	69
(3)学校の学習・生活・キャリア支援などの満足度	70
4. 5 上司・先輩の意識.....	71
(1)新入社員の育成において特に力を入れていること	71
(2)新入社員の早期離職対策の実施状況・実施意向	72

1. 全体のまとめ

本調査から、今年度の新入社員の特徴をまとめ、次のとおり結果を整理していく。

1. 安定志向が強まる中、上司や先輩との“きずな”を求め社員旅行や運動会も歓迎

就職活動に臨む気持ちとして、「気に入った会社や仕事に就けるかどうかよりも、就職することを最優先」の割合が年々高まり、8割近くとなった。実際の就職活動では、「やりたい仕事ができる業種」を優先して会社を選んでいるが、「入社を選択した理由」は、「雰囲気の良い会社」（25.1%）を選ぶ傾向が強まっている。このことから会社へのこだわりよりも就職することを第一に考える安定志向がうかがえる。

また、上司や先輩が考える以上に、新入社員は「社員旅行」や「運動会」が上司や先輩との人間関係構築において有効だと考えており、就職した会社の雰囲気（風土）に早く溶け込みたいといった意識が感じられる。

その背景として、「10年後の日本社会は、よりよい社会になっていると思うか」の問に対し、将来不安が年々高まっていることが読み取れる。

超売り手市場といわれた2008年入社の新入社員であるが、将来不安が高まる中で、新入社員の意識は安定化傾向へ進んでいる。こうした安定志向ゆえに上司や先輩と良好な関係を持ちたいと考えられ、社員旅行や運動会の人気につながっている。

<P.19~20、46~47、66 参照>

2. 専門性よりも、まずはマナーなど「基本」を学ぶことを重視する傾向が強まる

新入社員が3年以内に身につけたい能力・スキルとして、前回と比べ、特に「ビジネスマナー」へのニーズが高まり、「専門的知識・技術力」を求める割合が低下傾向にある。また、新入社員の上司・先輩を対象とした調査においても、新入社員を育成する上で、「社会人としての基本を身につけること」が最も重視されており、双方の意向がほぼ一致しているといえる。

新入社員は、即戦力としての「専門的知識」よりも「仕事上の基本」を求める傾向が強まっており、長期的な視点で、自分自身の能力を高めたいという意識が反映されている。

<P.49、71 参照>

3. 早期離職対策として、「相談」ルートの仕組み化が“鍵”

新入社員が仕事や職場の悩みを相談したい相手として、「社外の友人・知人」（56.4%）、「同僚」（54.0%）に次いで、「社内の先輩」の割合が高くなっている（47.3%）。一方、上司・先輩が「社内の先輩」と回答している割合は74.1%であり、新入社員の回答とのギャップが大きくなっている（差26.8ポイント）。

また、上司・先輩が考える「早期離職対策として今後実施したい内容」として、「定期的な研修」（33.3%）に次ぎ、「新入社員向けメンター制度」（22.2%）が挙げられている。

会社側としては、身近な相談相手として社内の先輩に期待し、さらにメンター制度などの仕組みづくりを推進していこうとしている様子が見えてくる。

<P.44、72 参照>

4. 長期雇用型で、実力主義を志向

「転職・独立志向」の5ヵ年推移を見ると、「定年まで勤めたい」が徐々に増加しており、就職氷河期の2004年と比べると9.4ポイント増加し、33.4%となっている。さらに転職・独立を志向する目的を聞いたところ、「やりがいのある仕事をやりたい」人は、4年前と比較すると約10ポイント低下している。

一方、会社の魅力を「実力主義の会社」とする人は、ここ数年減少傾向にあったが、今回やや増加に転じた。企業内の実力主義を容認するものの、独立志向はやや減少傾向にあり、「実力主義＝独立」とはならないようであり、就職した会社内で自らのキャリアを築いていきたい傾向が見えてくる。

<P.57、37 参照>

5. 上司の指示で「良心に反する仕事」も受け入れてしまう新入社員

自分の良心に反する仕事を上司から指示された場合、「会社の利益につながるのであれば行う」と「会社の利益につながるのであれば行う」を合わせると約2/3を占め、ここ4年間、この割合が減っていない。入社したら企業の悪い面もそのまま受け入れなければならないという間違った覚悟を持っている様子が見えてくる。新入社員にもかかわらず意識改革が必要になってしまっている。

また、会社の中で不正を発見した場合は、「上司に相談する」（60.0%）がトップに来ているため、日頃から相談しやすい雰囲気づくりが重要である。

<P.53～54 参照>

2. 調査の目的と方法

2. 1 調査の目的

「新入社員が会社や社会に対してどのような意識や価値観を持っているか」を分析し、今後の新入社員フォローアップに役立てることを目的とする。

なお、本調査は 1982 度から実施。継続して実施しており、共通の質問項目については時系列比較を行っている。

今回は、前回に引き続き、上司・先輩にも意識調査を行った。

2. 2 調査の対象

- ① 新入社員：社団法人日本能率協会及び株式会社日本能率協会マネジメントセンターが実施している新入社員研修に参加した新入社員
- ② ①の上司・先輩

2. 3 調査方法

- ① 新入社員：研修実施時に調査表を配布し、記入・回収した。
- ② 上司・先輩：ファックス調査

2. 4 調査期間

2008 年 3 月 27 日～4 月 11 日

2. 5 新入社員調査票回収状況

図表 2.5.1 調査票回収状況

	2008 年度	
男性	906 人	67.9%
女性	425 人	31.9%
無回答	3 人	0.2%
合計	1334 人	100%

【参考】

	2007 年度		2006 年度		2005 年度		2004 年度	
男性	871 人	72.6%	592 人	68.6%	660 人	72.1%	537 人	73.8%
女性	325 人	27.1%	268 人	31.1%	252 人	27.5%	187 人	25.7%
無回答	4 人	0.3%	3 人	0.3%	4 人	0.4%	4 人	0.5%
合計	1200 人	100%	863 人	100%	916 人	100%	728 人	100%

2. 6 調査項目

調査項目は次の通りである。なお、時系列比較を行っている調査項目は末尾に※を付した。

I 入社に関する意識

- ・就職活動に臨んだときの気持ち(※)
- ・就職活動を意識・活動を開始した時期
- ・就職活動で訪問した会社数
- ・内定社数(※)
- ・会社を選ぶ基準と入社を選択理由(※)
- ・入社した会社が第一希望かどうか
- ・就職決定に影響を受けた人（こと）(※)
- ・インターンシップ制度について
 - 認知度
 - 利用の有無
 - 利用者の役立ち度とその理由（利用者）
 - 利用者の役立ち度とその理由（非利用者）

II 仕事と会社生活

◎ F A : 自由回答のことを示す（図表も同様）

- ・働く目的(※)
- ・魅力的な会社のイメージ(※)
- ・憧れる経営者（F A）(※)
- ・社員が生き生きと働いていると思う会社（F A）
- ・仕事と人間関係のバランス(※)
- ・仕事に対する熱意(※)
- ・仕事をしていく上での不安(※)
- ・悩みを相談したい相手
- ・人間関係構築に有効だと思うこと
- ・身につけたい能力・スキル(※)
- ・できればやりたくない会社の慣習
- ・将来の会社の中での役割【理想と現実】
- ・良心に反する仕事を指示されたときの対応(※)
- ・会社の中で不正を発見したときの対応
- ・理想的な上司・先輩
- ・独立・転職志向とその目的(※)
- ・将来的に働く会社数
- ・仕事と生活のバランス(※)

Ⅲ 仕事と人生

- ・ 何歳まで働きたいか(※)
- ・ 子どもが生まれた場合仕事を続けたいか(※)
- ・ 育児休暇取得について(※)
- ・ 今までに感じた達成感や充実感(※)
- ・ 自分の会社が合併・買収 (M&A) をもちかけられたときの気持ち
- ・ 10年後の日本社会の状況とその理由

Ⅴ 学生生活

- ・ 学生時代の知識や能力修得についての取り組み
- ・ 学生時代に熱心に取り組んだこと
- ・ 学校の学習・生活・キャリア支援などの満足度

Ⅳ 上司・先輩の意識〔別調査票〕

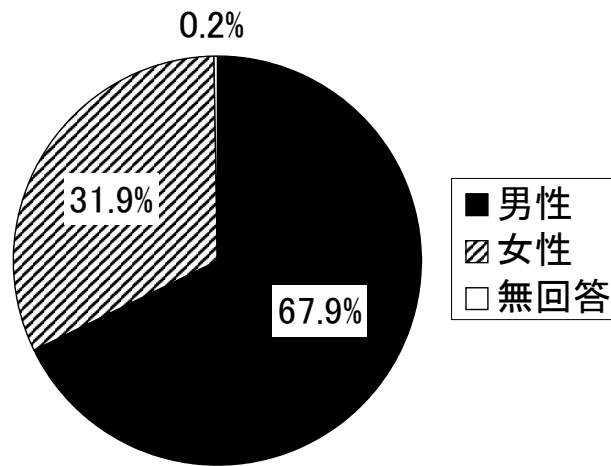
- ・ 新入社員の育成で特に力をいれていること
- ・ 新入社員の早期離職対策の実施状況・実施意向

3. 調査対象者

3. 1 新入社員の属性

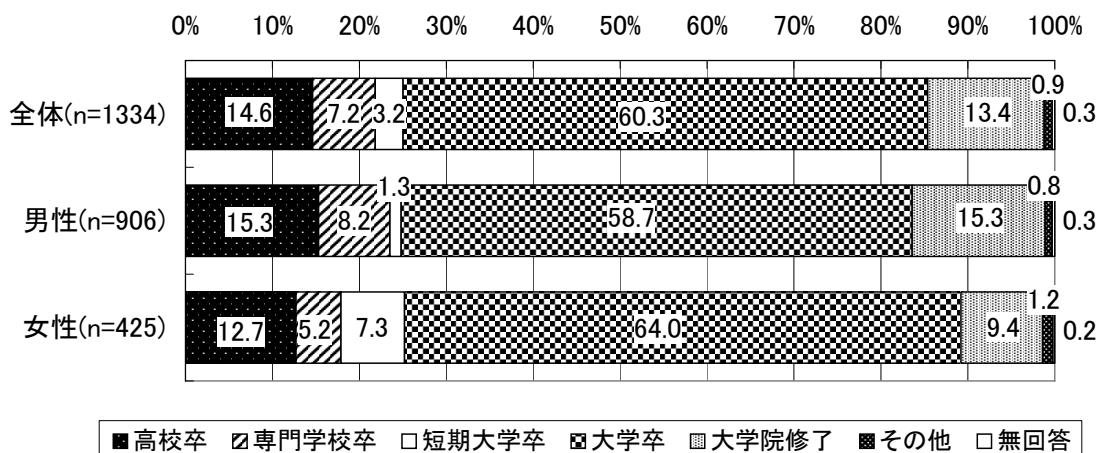
回答者の属性を性別で見ると、「男性」が67.9%、「女性」が31.9%である。
 なお、平均年齢は22.4歳である。

F1.性別(n=1334)



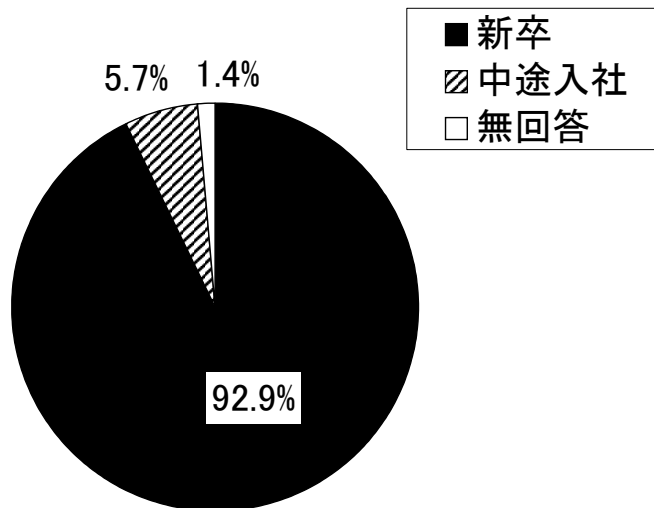
最終学歴は、全体では、「大学卒」が最も多く60.3%を占める。他、「高校卒」14.6%、「大学院修了」13.4%、「専門学校卒」7.2%、「短期大学卒」3.2%である。

F3.最終学歴



入社形態は、「新卒」が 92.9%を占める。

F5.入社形態(n=1334)



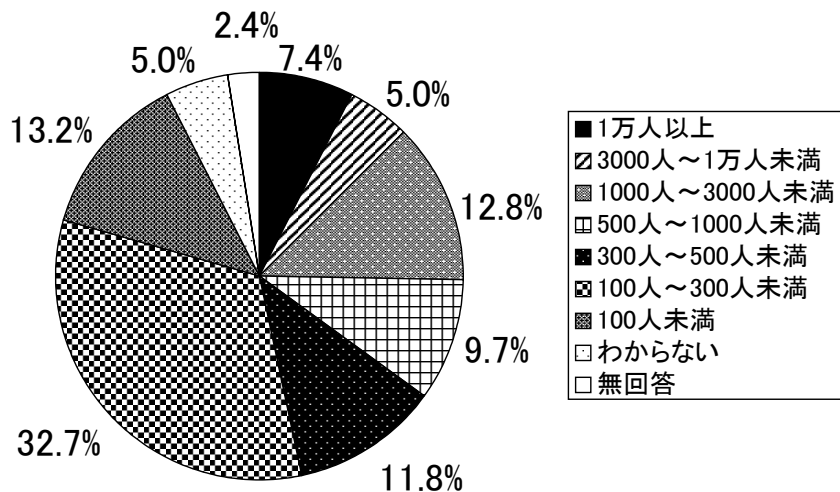
入社した会社の業種は「その他サービス業」が最も多く 21.3%を占める。

F6. 業種

調査数	1334
農林・水産・食料品	1.3%
建設・エンジニアリング	5.0%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	10.6%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	1.4%
鉄鋼・金属・非金属	5.3%
電気機器	6.5%
精密機器・輸送機器	6.1%
その他製造業	7.5%
金融・証券・保険・不動産	8.1%
倉庫・運輸	3.4%
通信	2.5%
電気・ガス・水道	1.9%
その他サービス業	21.3%
情報処理	4.3%
官公庁・団体・学校・病院	3.1%
その他	9.1%
無回答	2.4%

従業員数は100人～300人規模が32.7%を占め、最も多い。

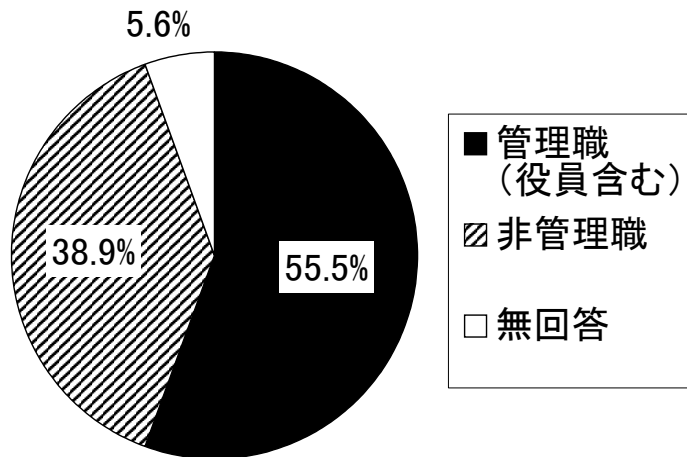
F7.従業員数(n=1334)



3. 2 上司・先輩の属性

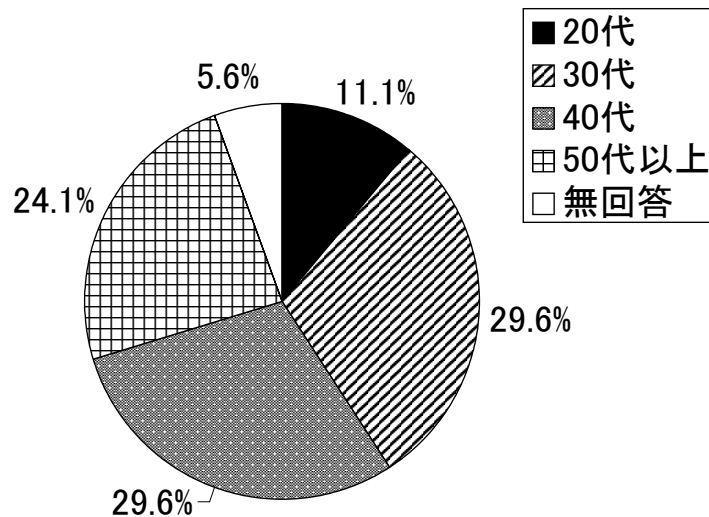
回答者の属性は、「管理職（役員含む）」が 55.5%、「非管理職」が 38.9%である。

F1. 役職(n=54)



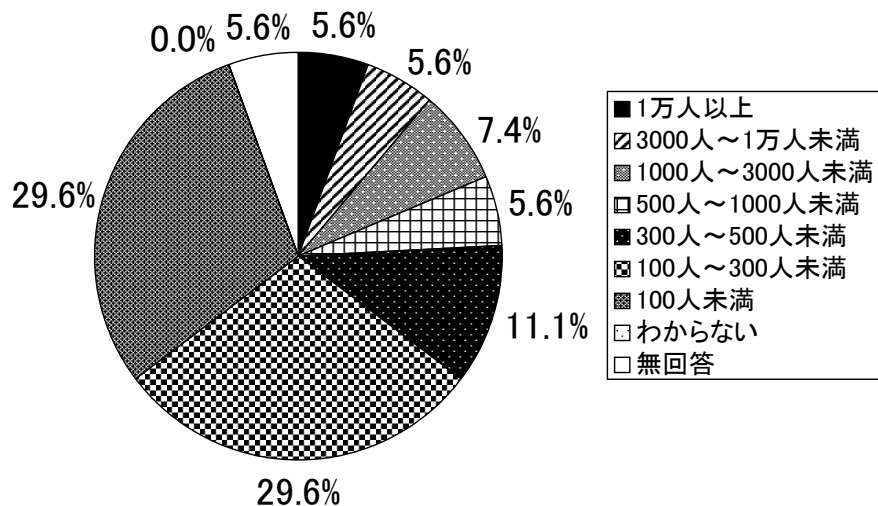
年齢別は、30代・40代がそれぞれ 29.6%で最も多く、次いで 50代で 24.1%である。

F2. 年齢(n=54)



従業員数は100人～300人と100人未満の規模がそれぞれ29.6%を占め、最も多い。

F3.従業員数(n=54)



会社の業種は「その他サービス業」がもっとも多く20.4%、次いで「その他製造業」が16.7%を占めている。

F4. 業種

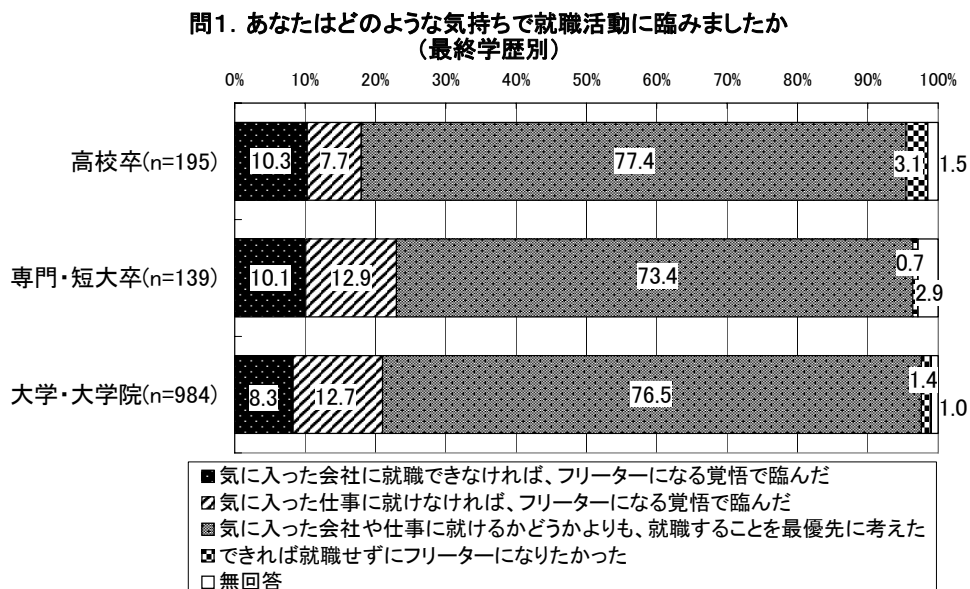
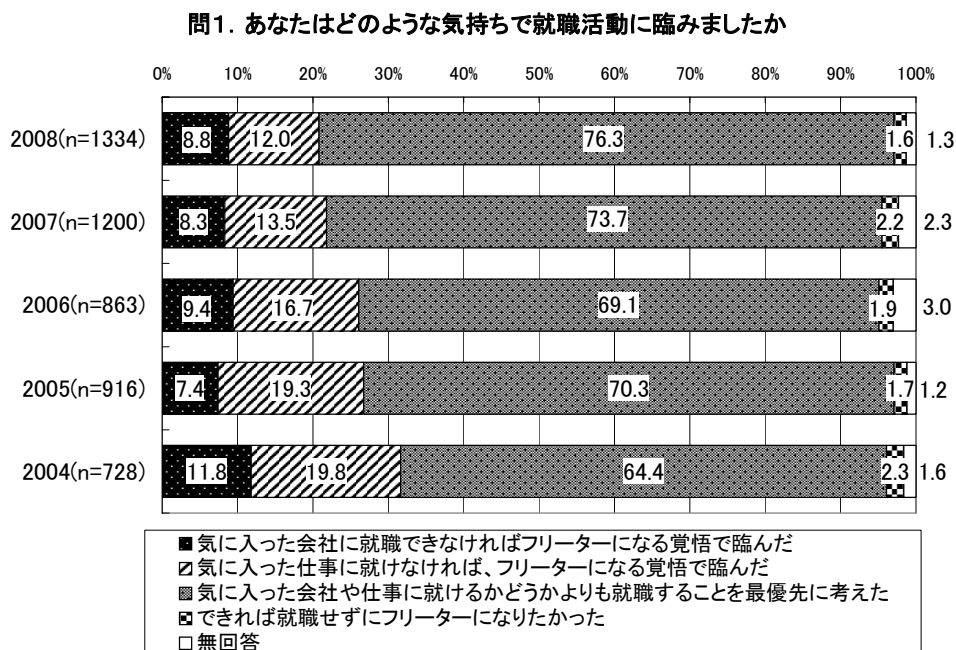
調査数	割合
農林・水産・食料品	1.9%
建設・エンジニアリング	9.3%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	7.4%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	3.7%
鉄鋼・金属・非金属	1.9%
電気機器	1.9%
精密機器・輸送機器	7.4%
その他製造業	16.7%
金融・証券・保険・不動産	3.7%
倉庫・運輸	5.6%
通信	1.9%
電気・ガス・水道	0.0%
その他サービス業	20.4%
情報処理	5.6%
官公庁・団体・学校・病院	1.9%
その他	1.9%
無回答	9.3%

4. 調査結果

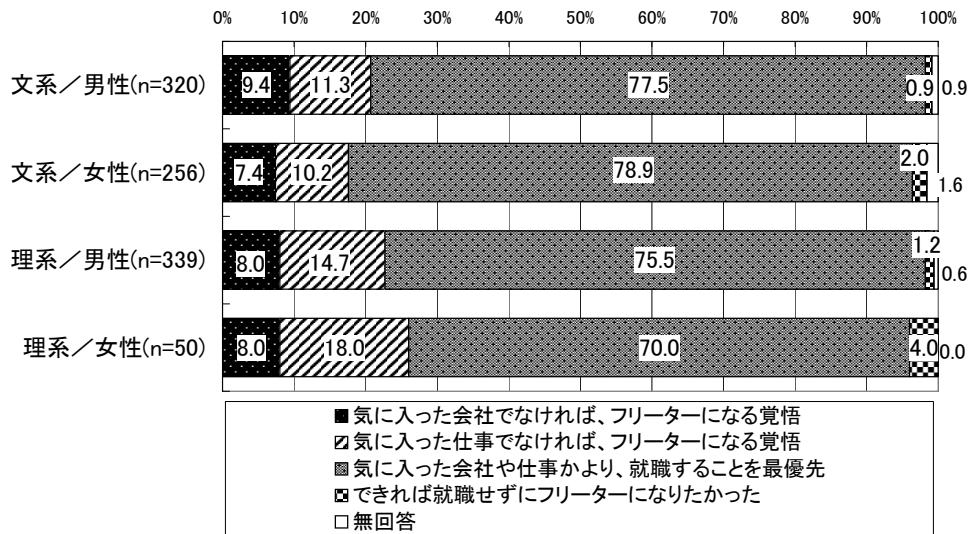
4.1 入社に関する意識

(1) 就職に臨んだ時の気持ち

「気に入った会社や仕事に就けるかどうかよりも就職することを最優先に考えた」の割合が5年間で年々増加し、76.3%となった。

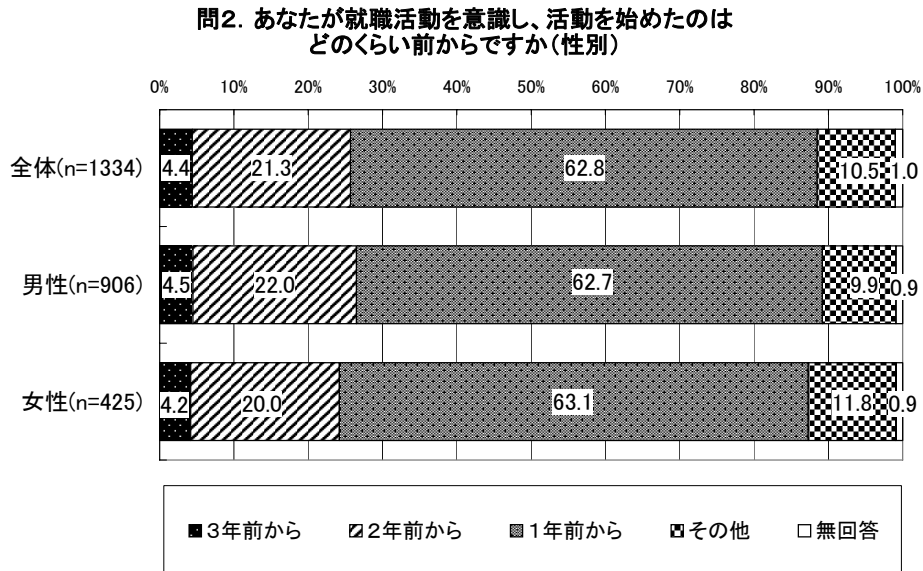


問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか
(大卒・大学院卒/学部・学科&男女別)

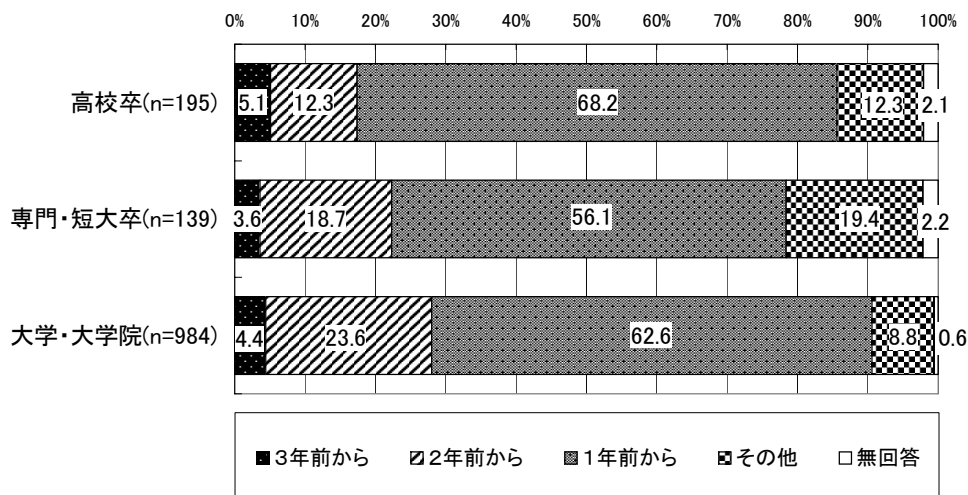


(2)就職を意識・活動を開始した時期

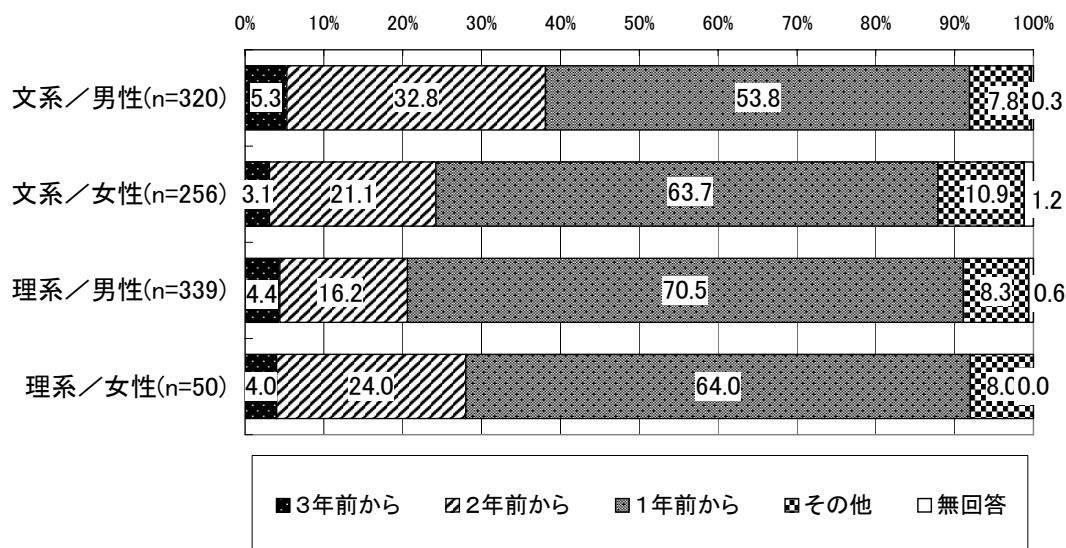
就職活動を意識し、活動を始めた時期は、全体では「1年前から」が最も多く、62.8%である。大卒以上では、2年前から始めた割合が文系男性で高くなっている。



問2. あなたが就職活動を意識し、活動を始めたのはどのくらい前からですか(最終学歴別)



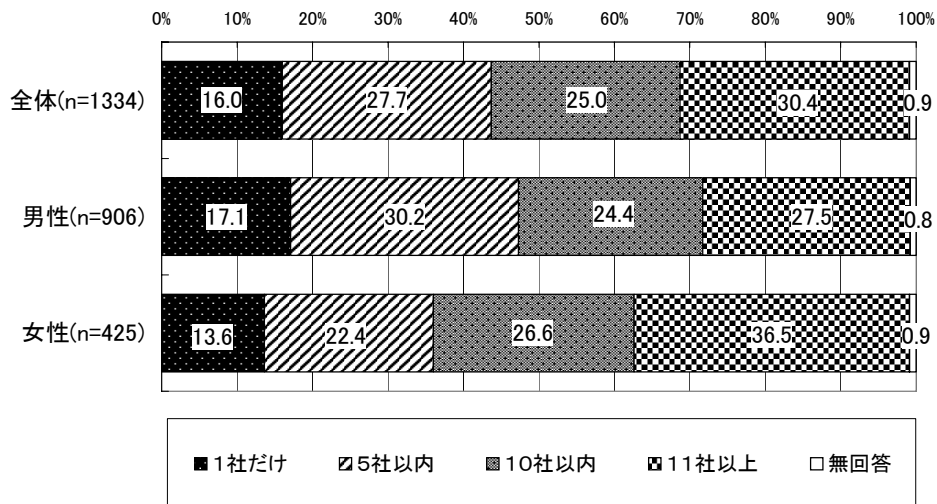
問2. あなたが就職活動を意識し、活動を始めたのはどのくらい前からですか(大卒・大学院卒/学部・学科&男女別)



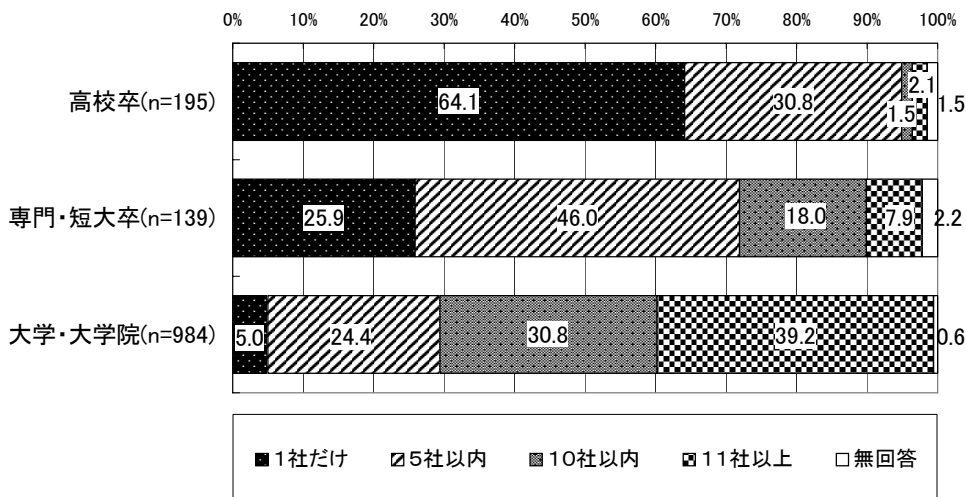
(3)就職活動で訪問した会社数

就職活動で訪問した社数は、高校卒は「1社だけ」が64.1%で最も多いが、専門・短大卒は「5社以内」が最も多く46.0%である。一方、大卒以上は「11社以上」が39.2%で最も多く、特に文系で訪問社数が多くなっている。

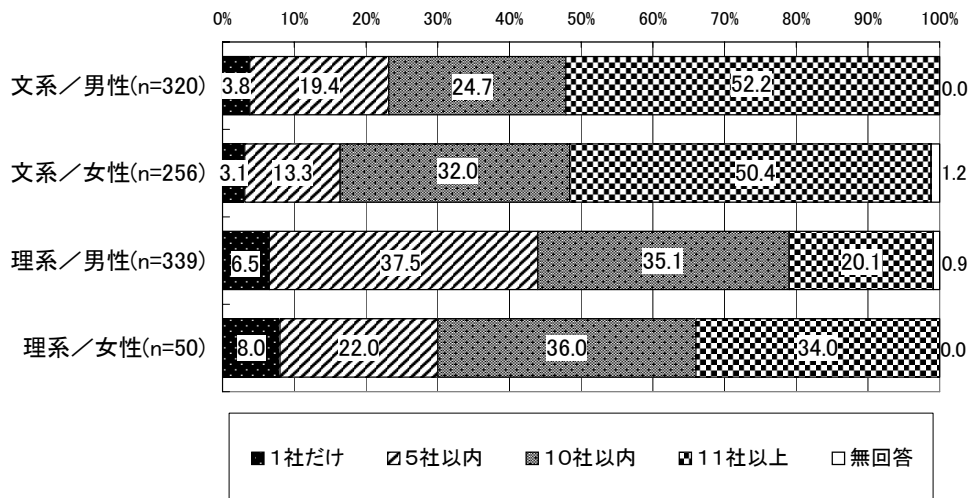
問3. あなたは就職活動で何社くらい訪問しましたか(性別)



問3. あなたは就職活動で何社くらい訪問しましたか(最終学歴別)



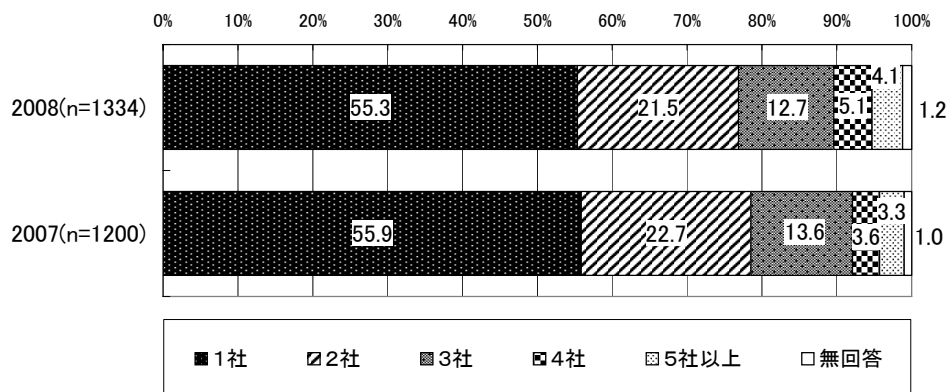
問3. あなたは就職活動で何社くらい訪問しましたか
(大卒・大学院卒/学部・学科&男女別)



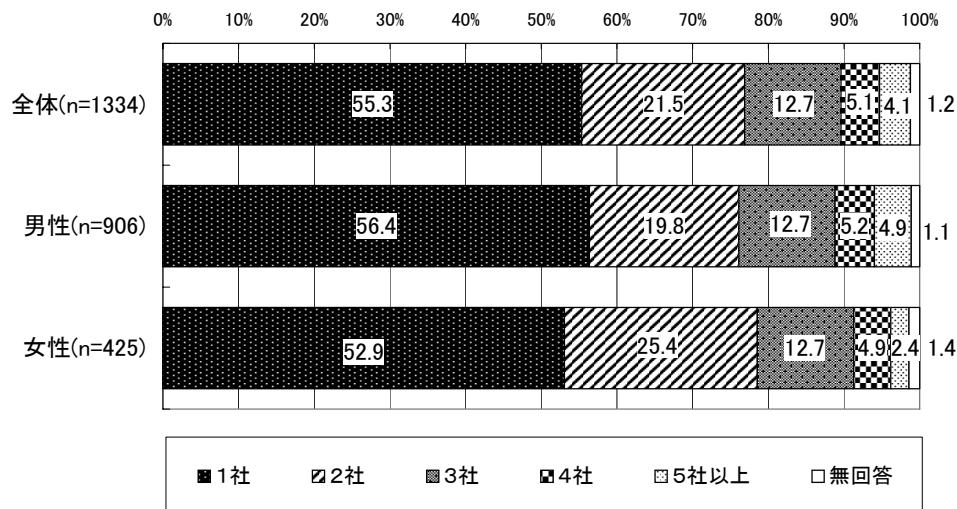
(4)内定社数

前回と比べ、内定社数に大きな変化は見られない。学歴別では、大卒以上は半数以上が複数社から内定をもらっている。大卒以上を文系・理系で比較すると、理系は1社の割合が約半数であるが、文系は複数内定の割合が6割近くとなっている。

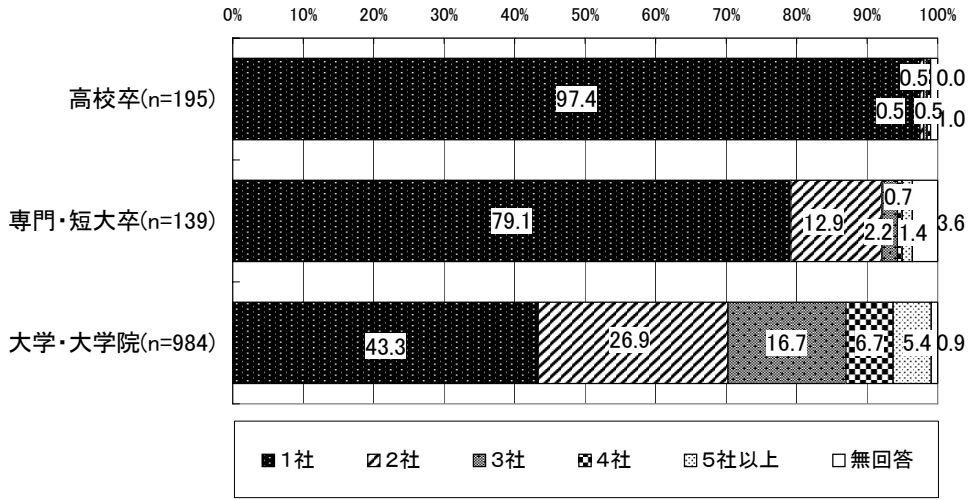
問4. 現在の会社を含めた内定社数はどのくらいですか



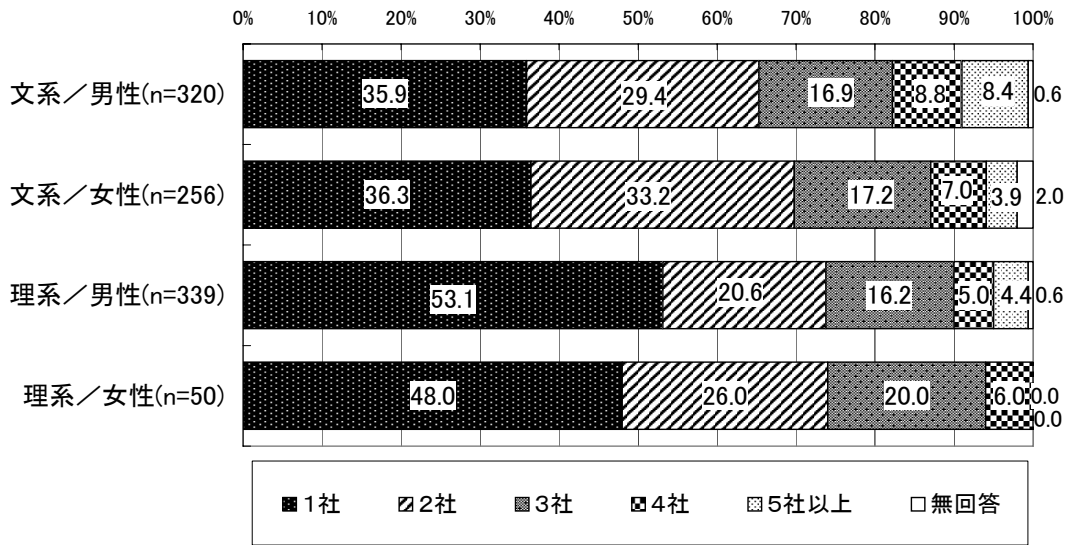
問4. 現在の会社を含めた内定社数はどのくらいですか(性別)



問4. 現在の会社を含めた内定社数はどのくらいですか(最終学歴別)

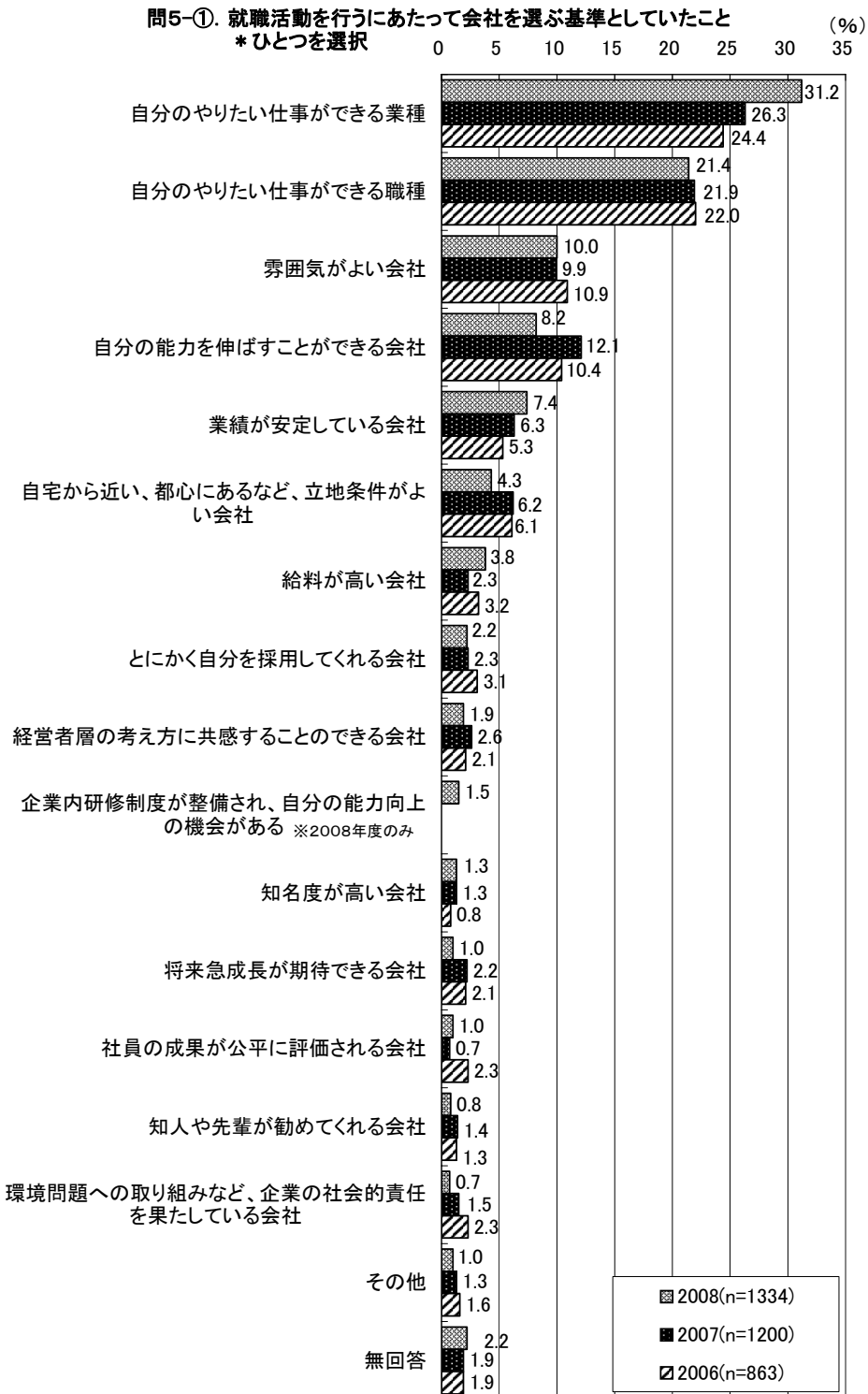


問4. 現在の会社を含めた内定社数はどのくらいですか
(大卒・大学院卒/学部・学科&男女別)

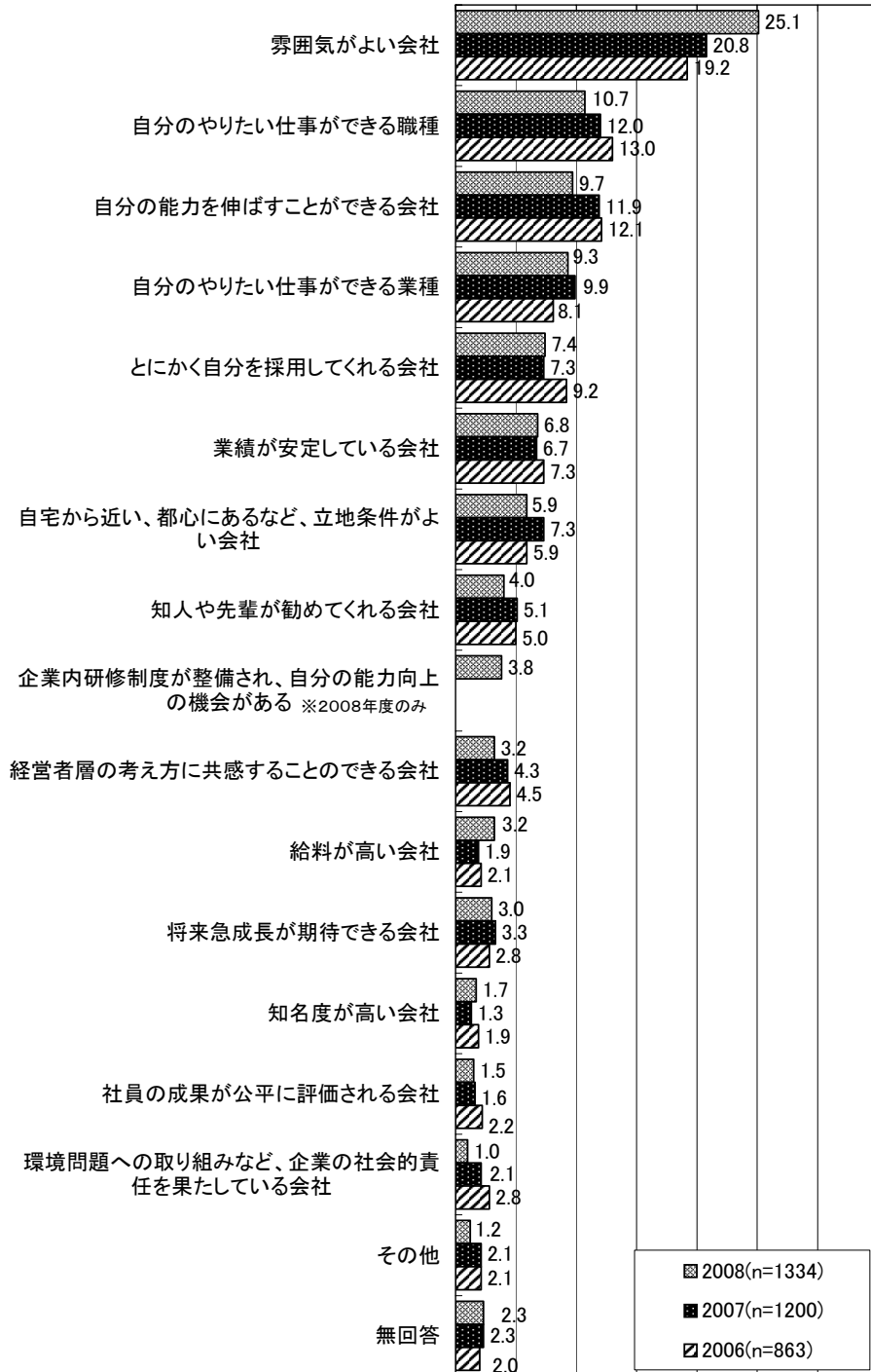


(5)会社を選ぶ基準と入社を選択理由

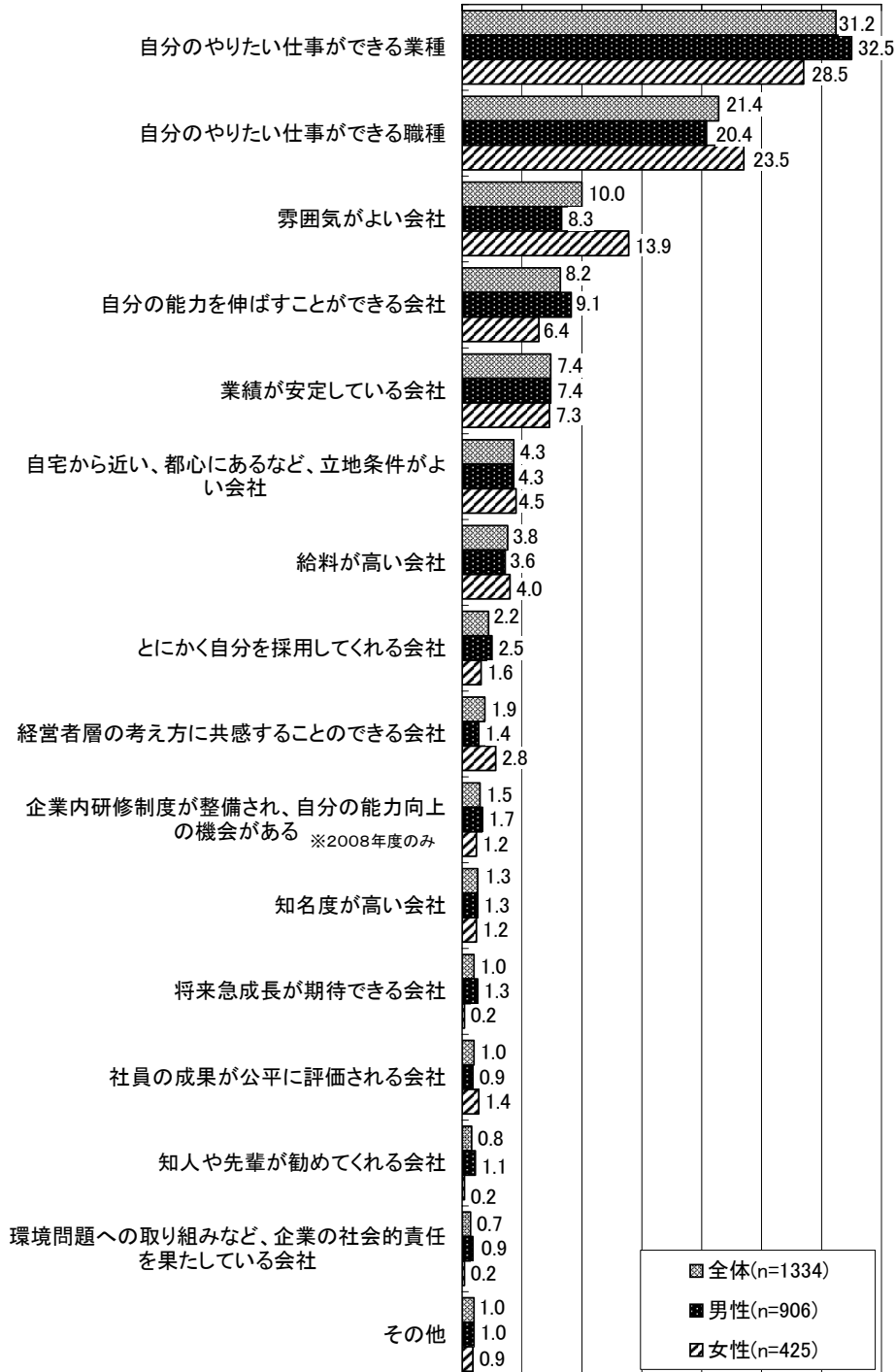
3カ年で比較すると、会社を選ぶ基準として、「やりたい仕事ができる業種」の割合が増えている。また、入社を選択した理由では、「雰囲気のよい会社」を選ぶ割合が高くなっている。ただし、大卒以上の理系女性は、会社選び・入社選択においても、「やりたい職種」へのこだわりが強くなっている。



問5-②. 今の会社への入社を選択した理由
 *ひとつを選択 (%)



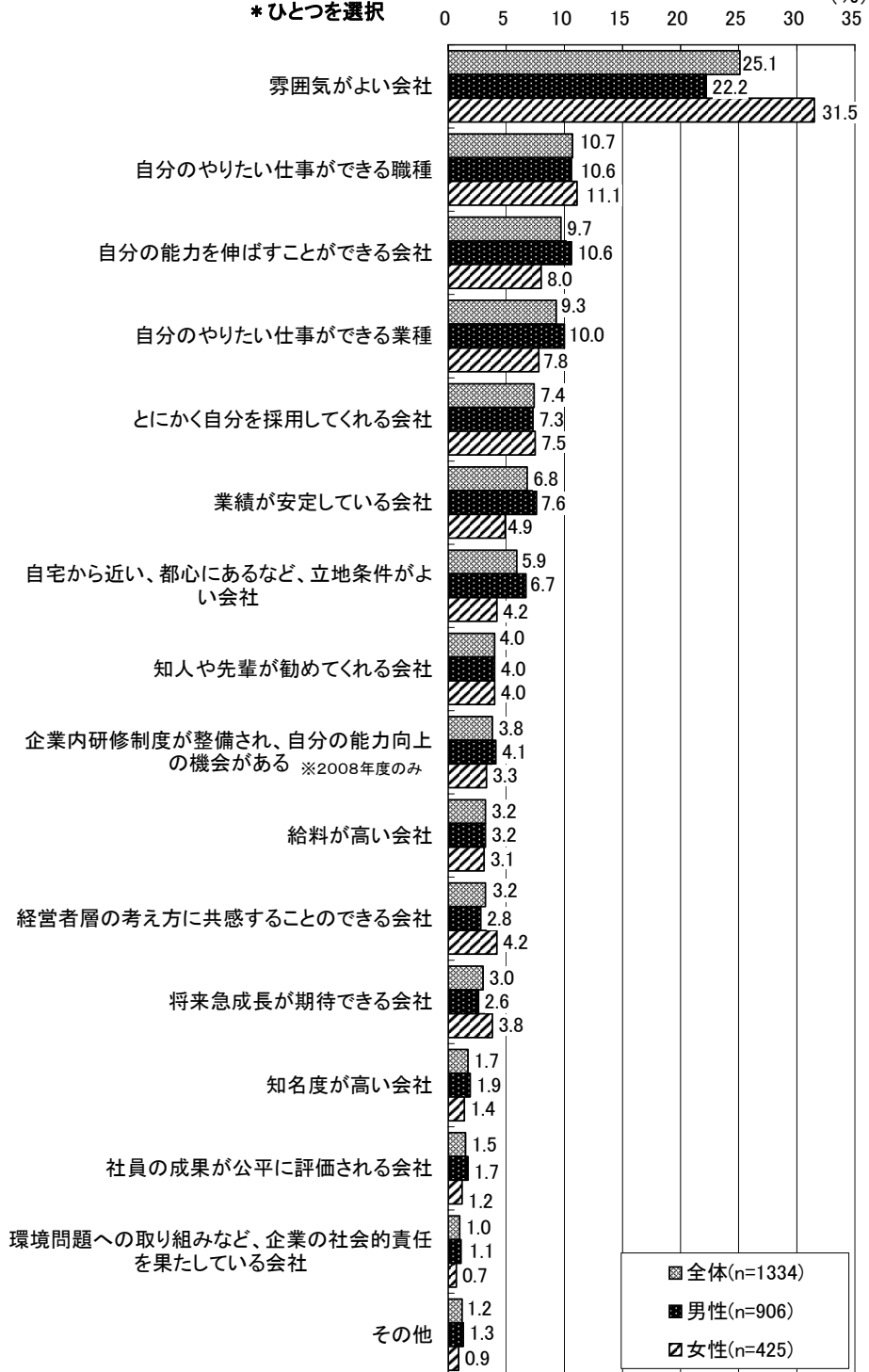
問5-①. 就職活動を行うにあたって会社を選ぶ基準としていたこと (性別) *ひとつを選択 (%)



問5-②. 今の会社への入社を選択した理由(性別)

*ひとつを選択

(%)



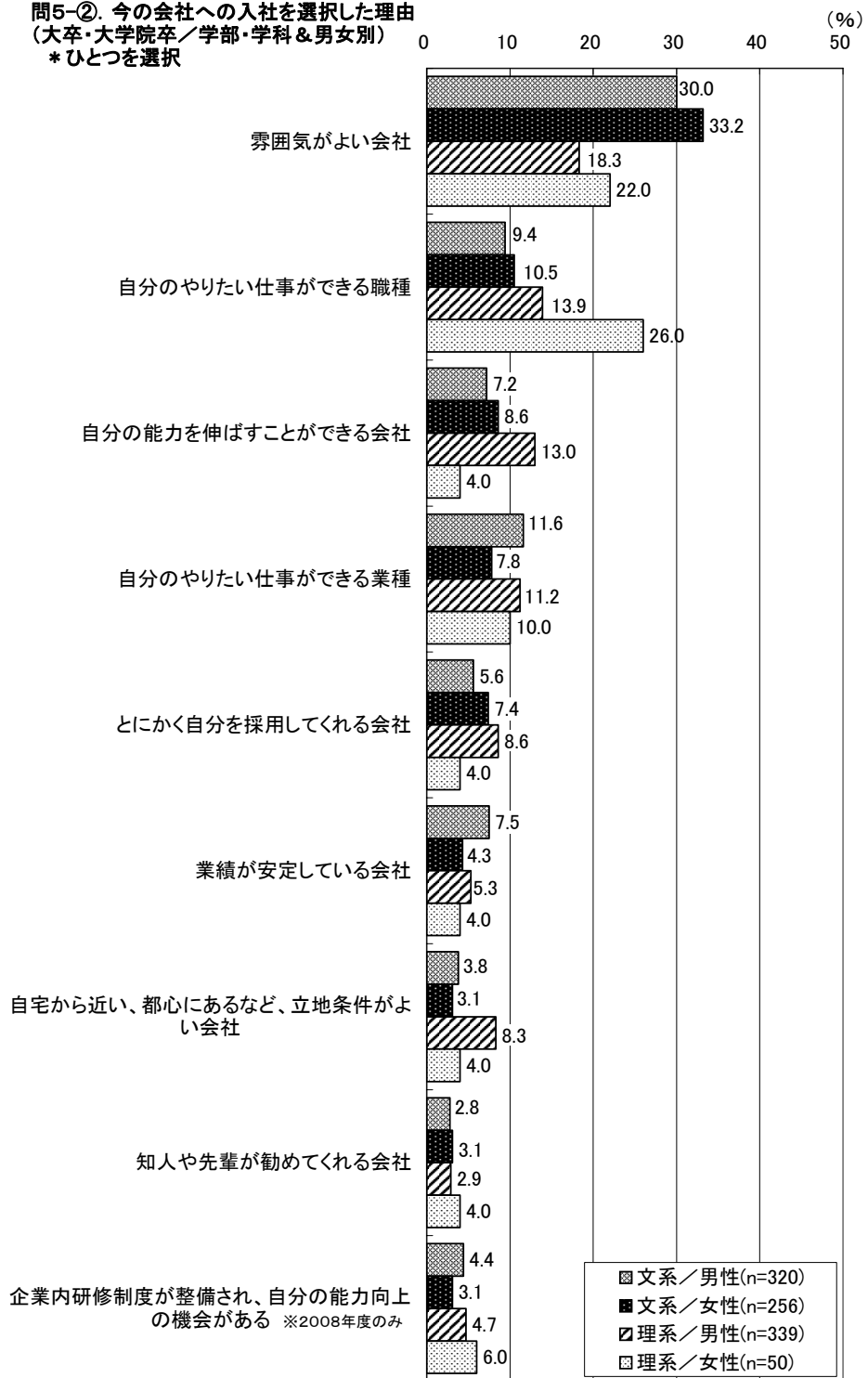
問5-①. 就職活動を行うにあたって会社を選ぶ基準としていたこと
 (大卒・大学院卒/学部・学科 & 男女別)
 *ひとつを選択

(%)



※大卒以上の上位 10 位のみを表記

問5-②. 今の会社への入社を選択した理由
 (大卒・大学院卒/学部・学科&男女別)
 *ひとつを選択

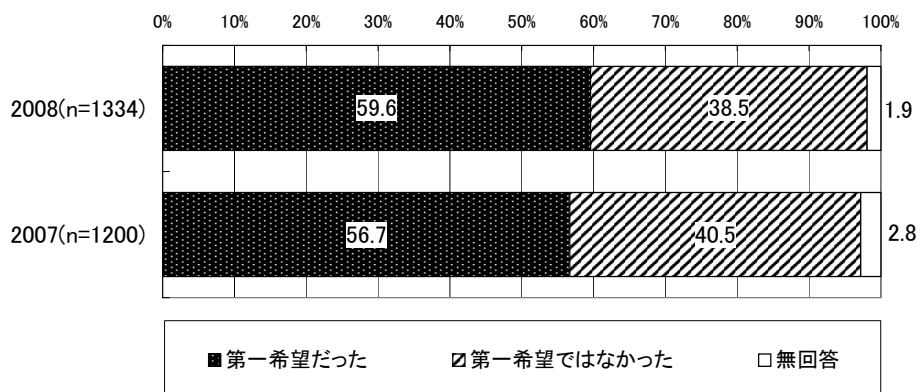


※大卒以上の上位 10 位のみを表記

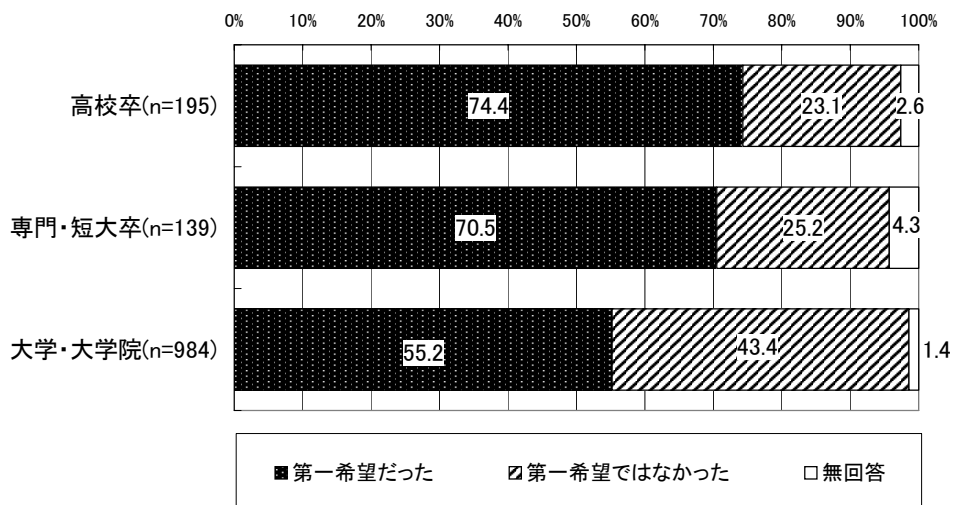
(6)入社した会社が第一志望かどうか

前回と比較すると、「第一希望」の割合が約3ポイント向上した。高校卒・専門・短大卒は70%以上が「第一希望」であったが、大卒以上は、43.4%が「第一希望ではなかった」と回答している。特に文系男性で「第一希望ではなかった」割合が高く、48.1%となっている。

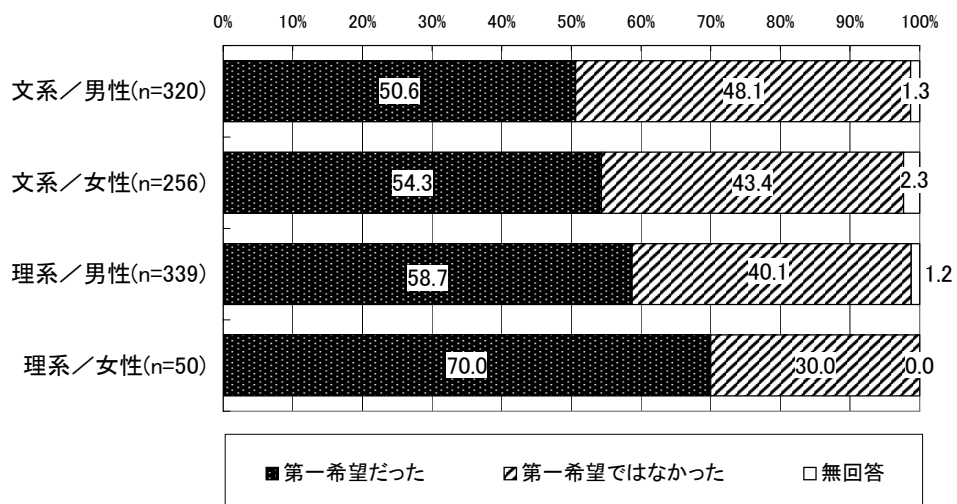
問6. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか



問6. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか
(最終学歴別)

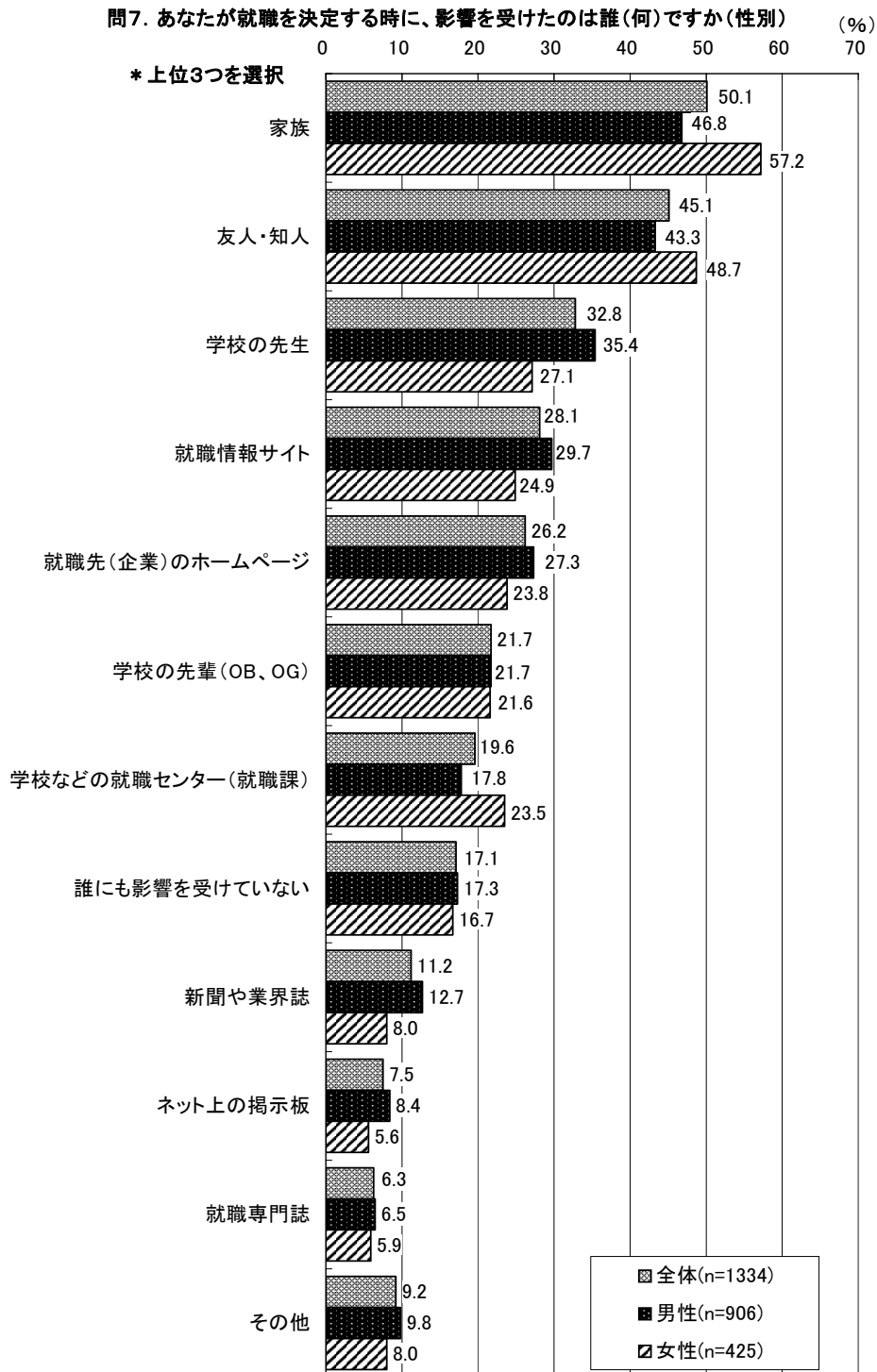


問6. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか
 (大卒・大学院卒/学部・学科&男女別)



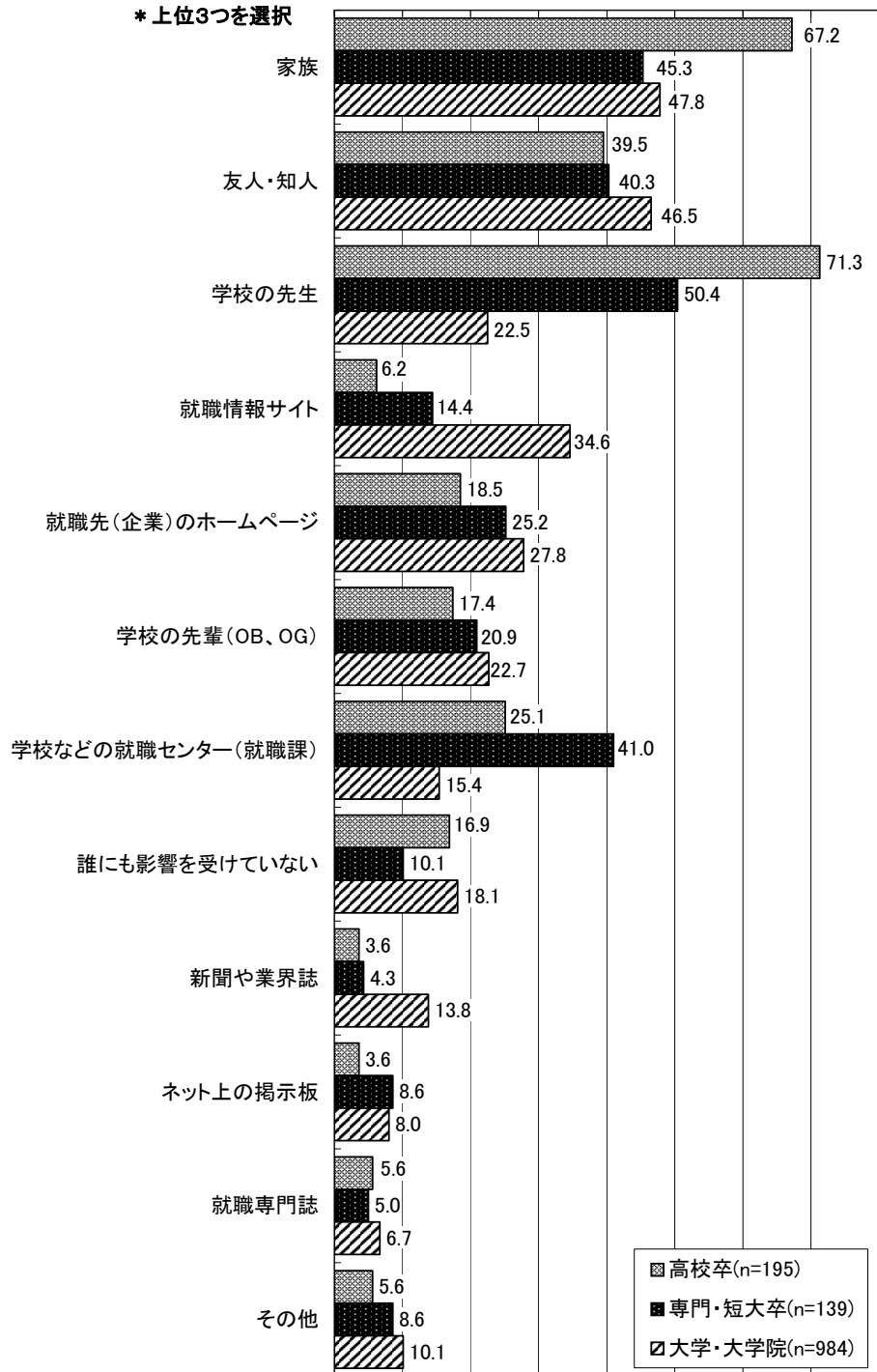
(7)就職活動に影響を与えた人(こと)

女性は男性に比べ、家族や友人・知人、学校などの就職センターに影響を受ける割合が高くなっている。一方、男性は女性に比べ、就職情報サイトや就職先(企業)のホームページなどのインターネットの情報に影響を受ける割合が高い。学歴別では、高校卒は学校の先生からの影響が最も強く、専門・短大卒は学校などの就職センターの影響も強くなっている。



問7. あなたが就職を決定する時に、影響を受けたのは誰(何)ですか (最終学歴別) (%)

* 上位3つを選択

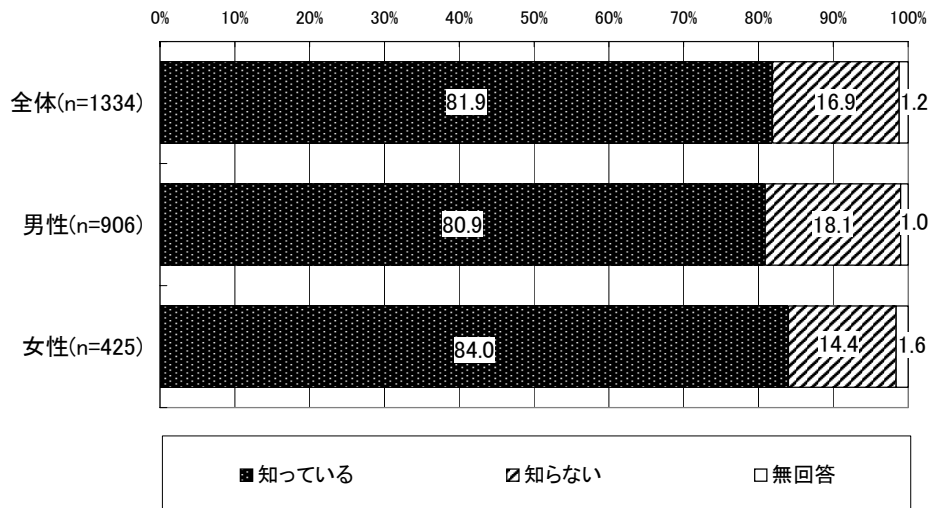


(8) インターンシップ制度について

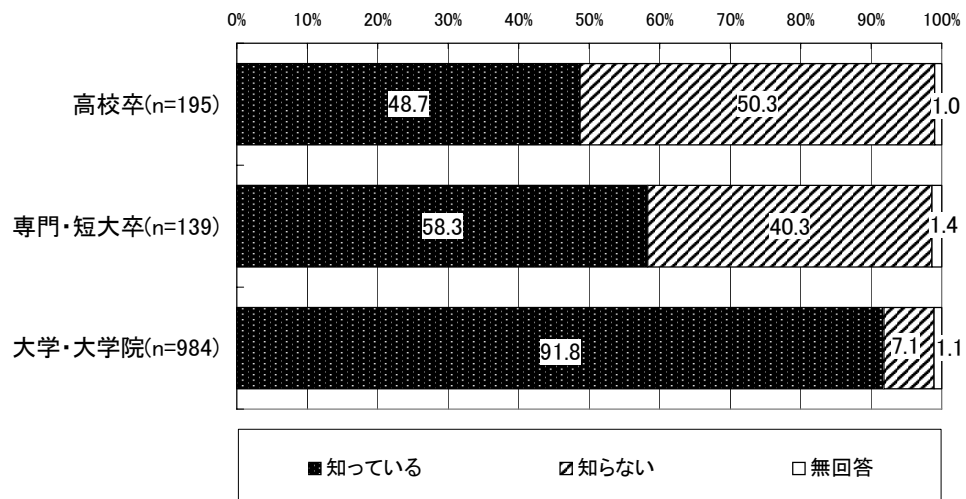
① インターンシップ制度の認知度

全体では 81.9%がインターンシップ制度（就職体験）を知っているが、高校卒では、知っている割合が 48.7%に留まる。

問8. あなたは、インターンシップ制度(就職体験)をご存知ですか(性別)



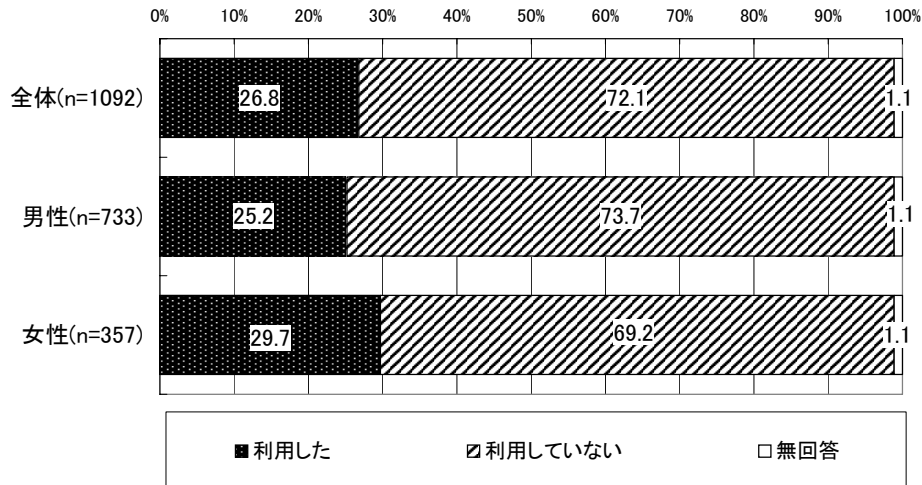
問8. あなたは、インターンシップ制度(就職体験)をご存知ですか
(最終学歴別)



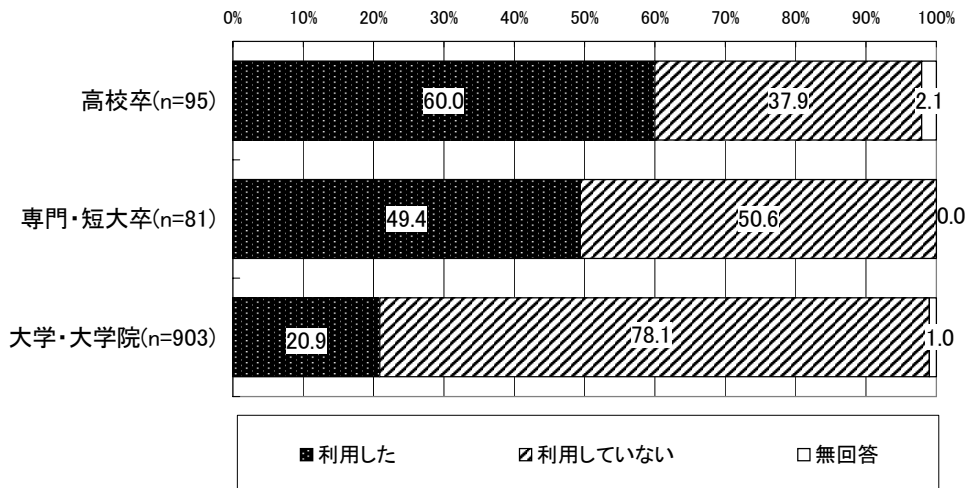
② インターンシップ制度の利用の有無

制度を知っている人のうち、実際に利用したのは26.8%である。学歴別では、大卒以上では利用した割合が20.9%に留まる。

問8-1. インターンシップ制度をご存知の方にお伺いします。あなたは、インターンシップ制度を利用したことがありますか(性別)

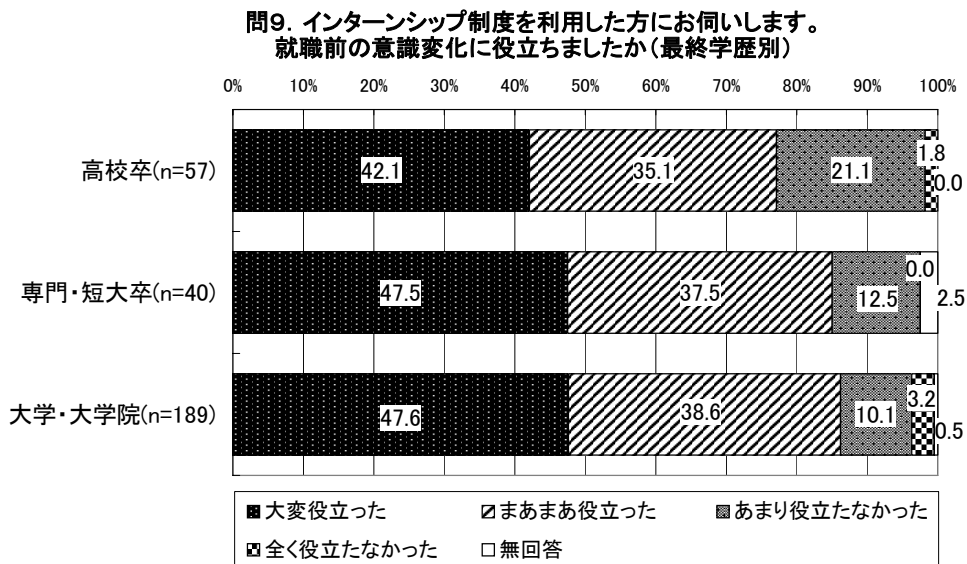
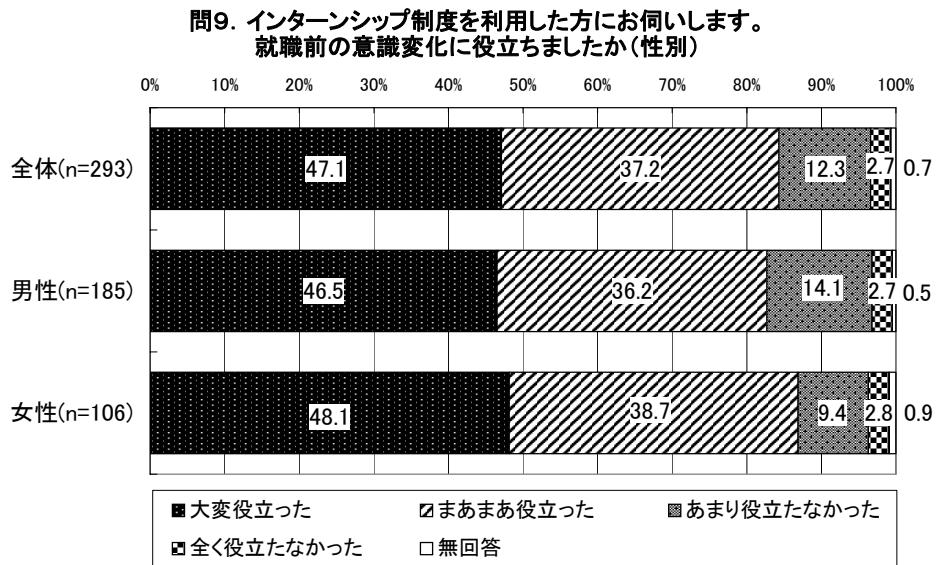


問8-1. インターンシップ制度をご存知の方にお伺いします。あなたは、インターンシップ制度を利用したことがありますか(最終学歴別)



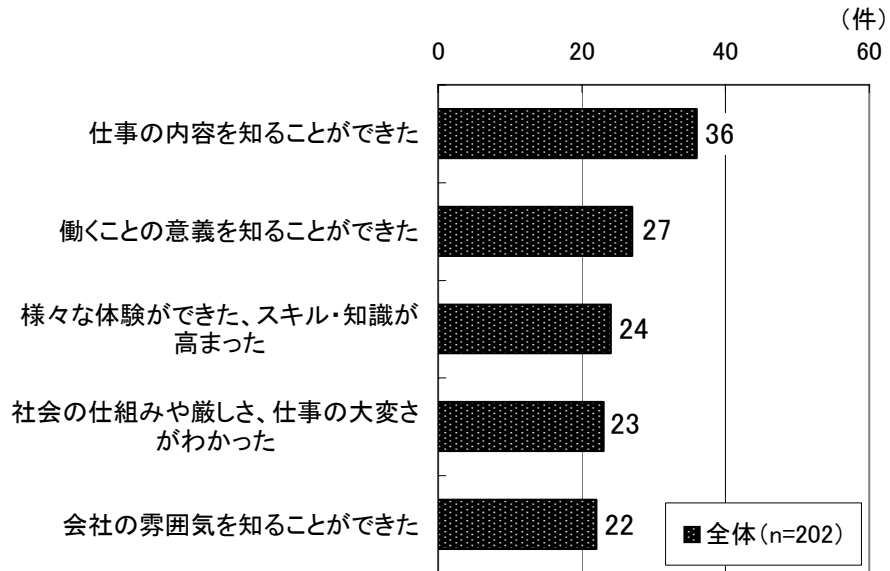
③ インターンシップ制度の役立ち度（利用者）

利用者にとってインターンシップ制度が役に立った割合（「大変役立った」「まあまあ役立った」の合算）は、80%を超えている。



自由記述における「インターンシップ制度が役に立った理由」としては、「仕事の内容を知ることができた」が最も多くなっている。

Q9. インターンシップ制度が役に立った理由 (FA)

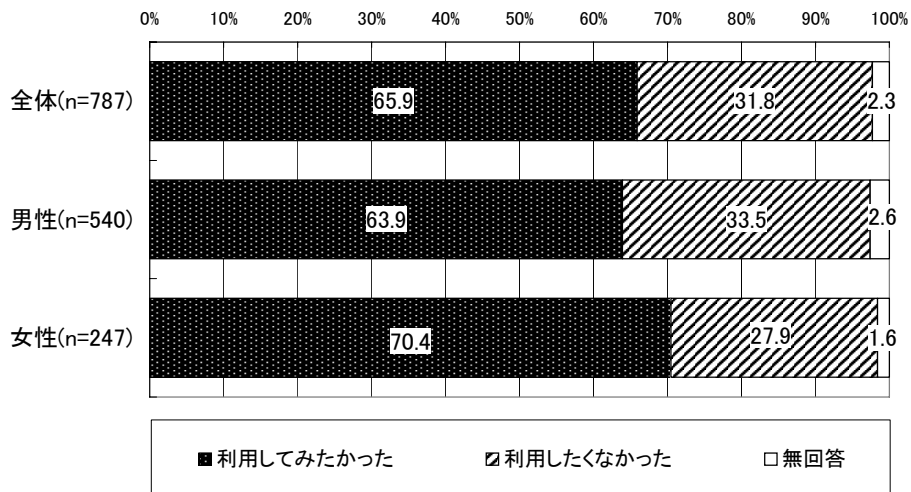


※数字はのべ人数
※上位5項目をグラフ化
※インターンシップ制度の利用者で、「大変役に立った」「役に立った」の回答者

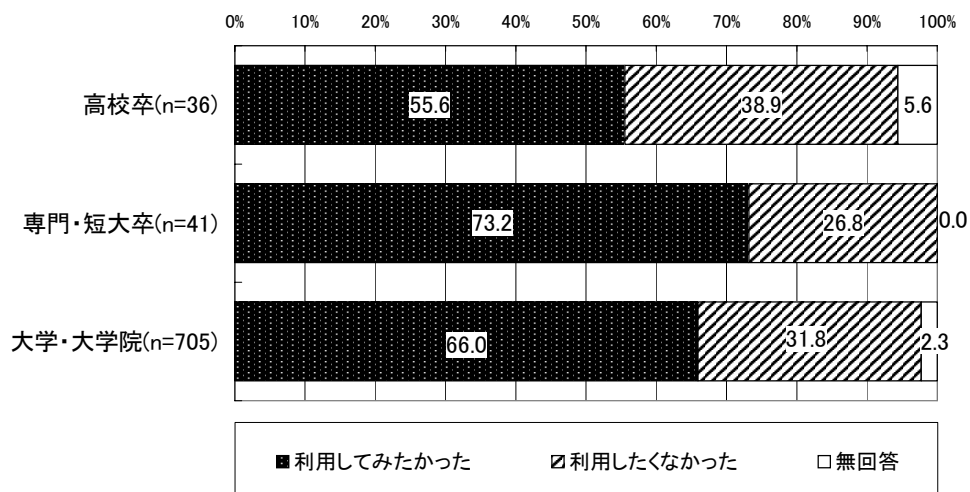
④ 制度の利用意向（非利用者）

制度を利用していない人の利用意向は、「利用してみたかった」が65.9%であり、「利用しなくなかった」を大きく上回っている。

問10. インターンシップ制度を利用していない方にお伺いします。あなたは、インターンシップ制度を利用してみたかったと思いますか(性別)

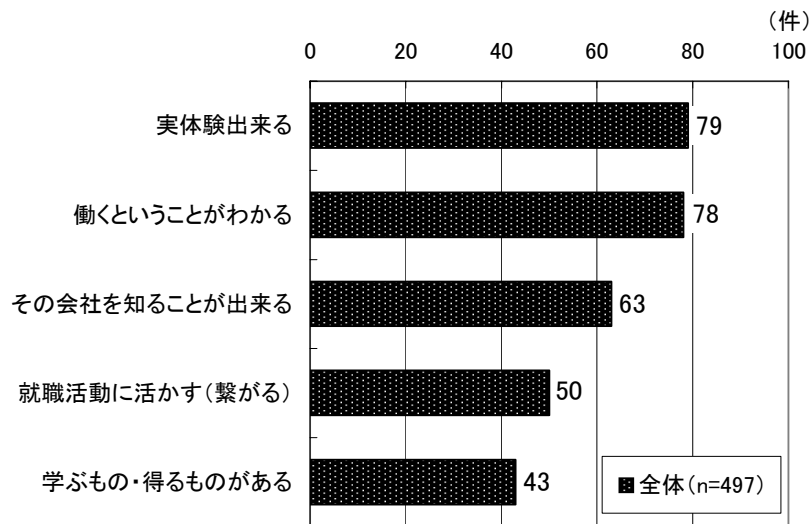


問10. インターンシップ制度を利用していない方にお伺いします。あなたは、インターンシップ制度を利用してみたかったと思いますか(最終学歴別)



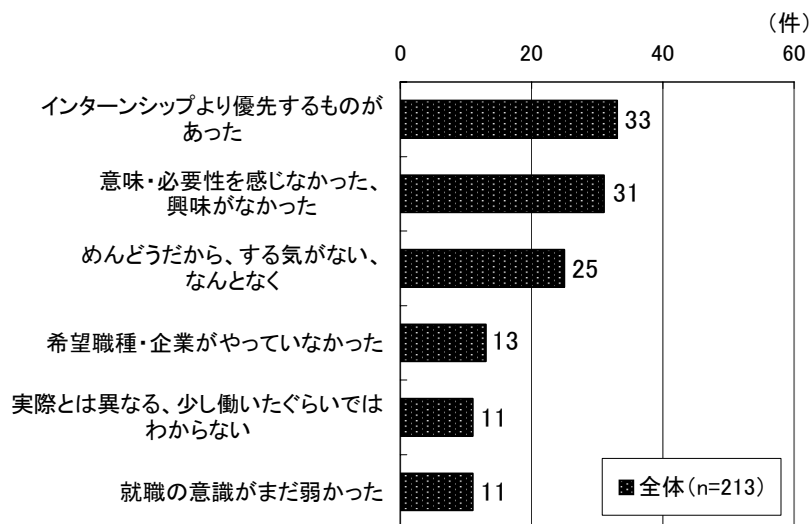
自由記述における「インターンシップ制度を利用してみたかった理由」は、「実体験ができる」「働くことがわかる」がそれぞれ約 80 件あり、上位に来ている。一方、「利用してみたくなかった理由」としては、「他に優先するものがあった」「意味・必要性がない、興味がない」が上位に来ている。

Q10-1. インターンシップ制度を利用してみたかった理由 (FA)



※数字はのべ人数
 ※上位5項目をグラフ化
 ※インターンシップ制度の非利用者の回答

Q10-2. インターンシップ制度を利用してみたくなかった理由 (FA)



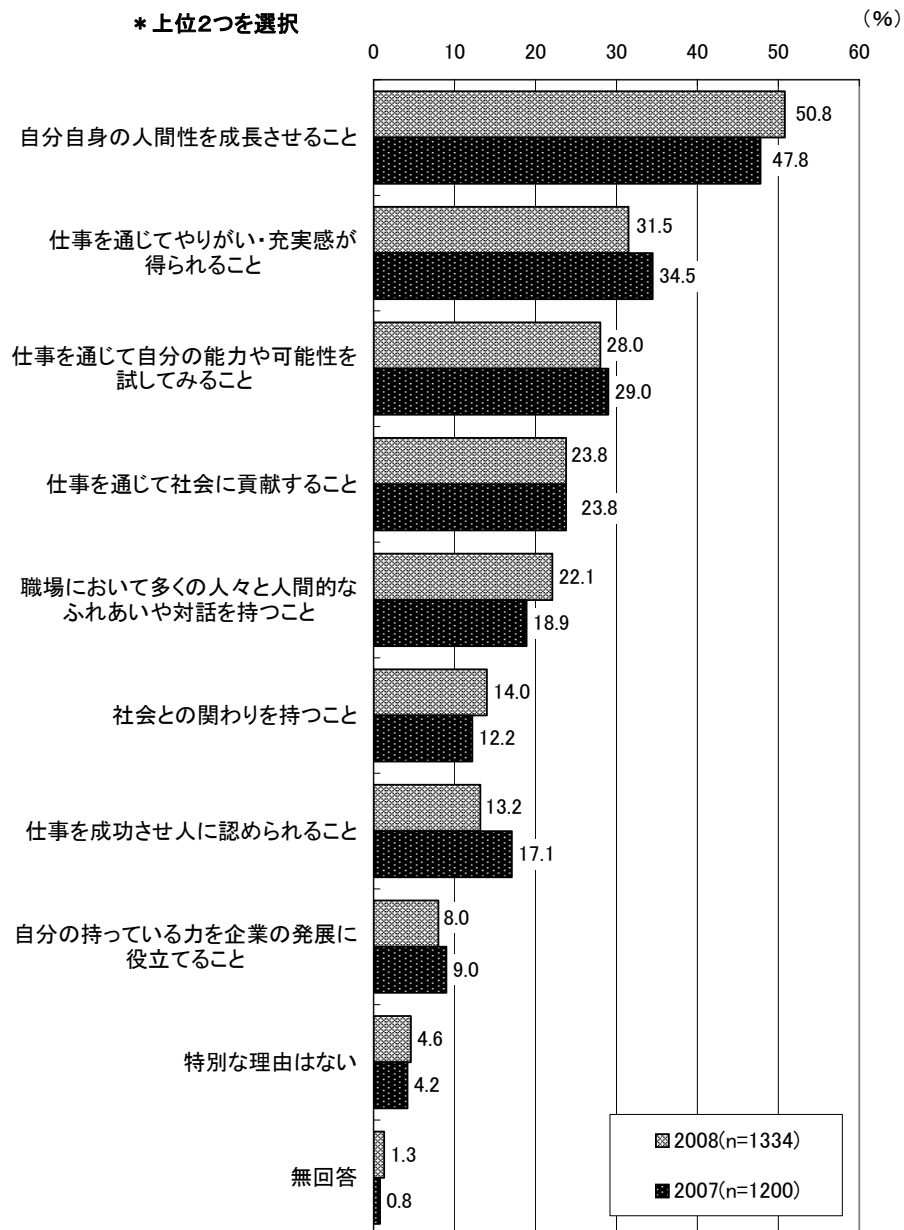
※数字はのべ人数
 ※上位5項目をグラフ化
 ※インターンシップ制度の非利用者の回答

4. 2 仕事と会社生活

(1)働く目的

前回同様、「自分自身の人間性を成長させること」が働く目的の最上位に来ており、全体で50.8%、女性で53.4%である。一方、上位に来ている項目は男女差がさほど大きくないが、「仕事を成功させ人に認められること」は男性の割合が高くなっている。

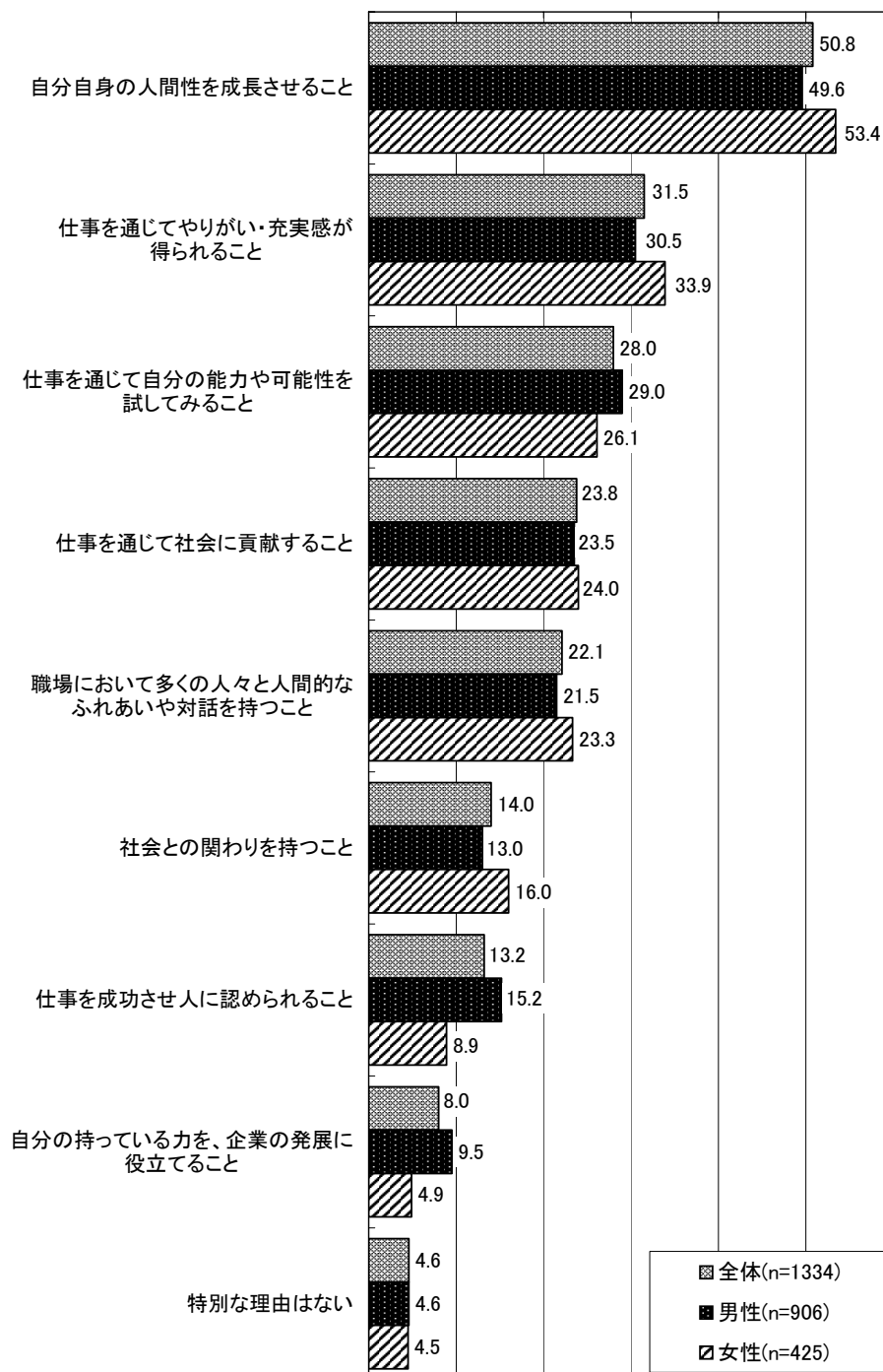
問11. あなたが働く目的は何ですか
(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)



問11. 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)(性別)

(%)

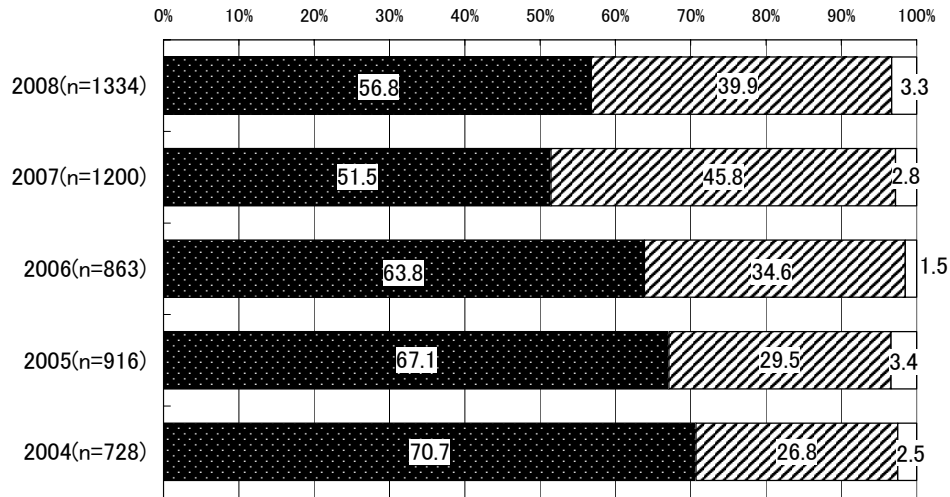
* 上位2つを選択



(2)魅力的な会社のイメージ

5カ年比較でみると、「実力主義」の割合が年々低下し、前回ほぼ半分となったが、今回はやや「実力主義」の割合が高まり、56.8%となった。男女差はほとんどみられない。

問12. 次のような会社でどちらが魅力的ですか



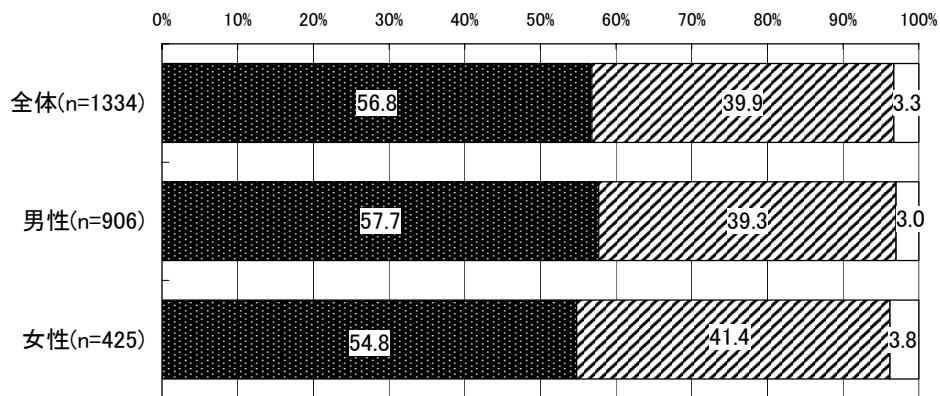
■ 実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社
 ▨ 競争をするよりも、ある年代まではみんなで平等に上がっていく年功主義の会社
 □ 無回答

【文言変更】

実力主義⇒実力・成果主義

2008: ある年代まではみんなで平等にあがっていく
 2007: チームで平等に上がっていく
 2006以前: みんなで平等に上がっていく

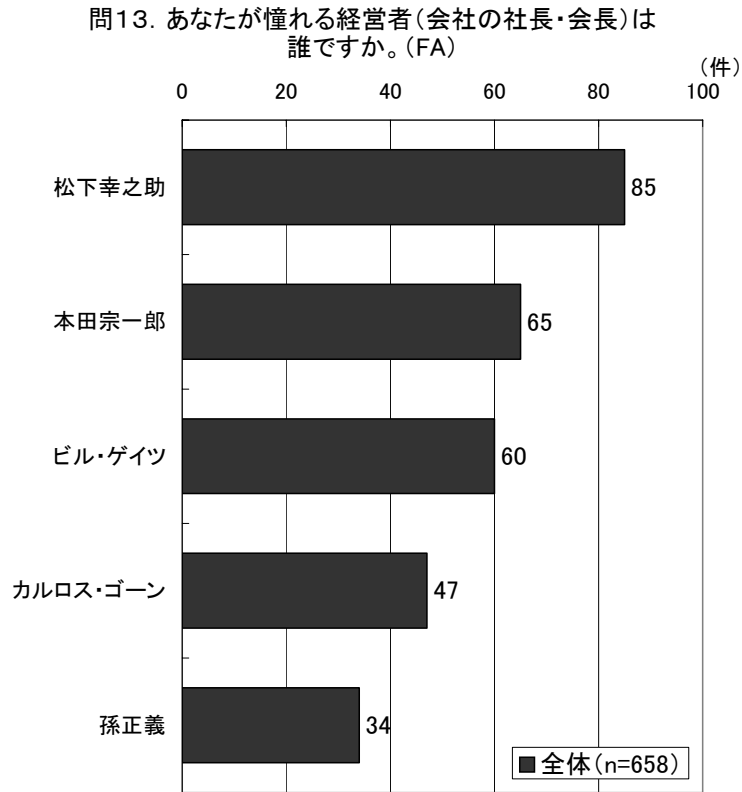
問12. 次のような会社でどちらが魅力的ですか(性別)



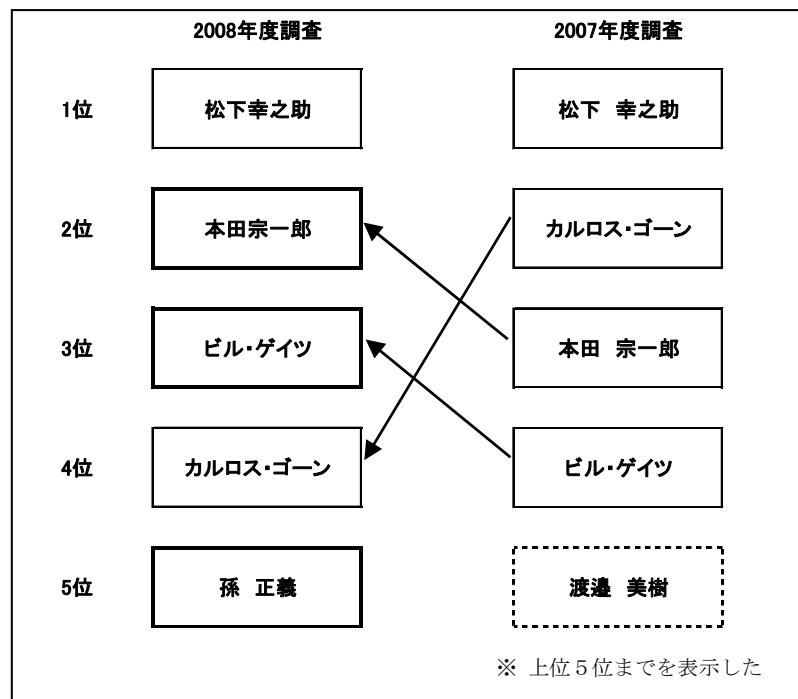
■ 実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社
 ▨ 競争をするよりも、ある年代まではみんなで平等に上がっていく年功主義の会社
 □ 無回答

(3) 憧れる経営者

憧れる経営者について自由記述で尋ねたところ、前回同様「松下幸之助」が最上位であった。次いで「本田宗一郎」（前回3位）、「ビル・ゲイツ」（前回4位）となっている。

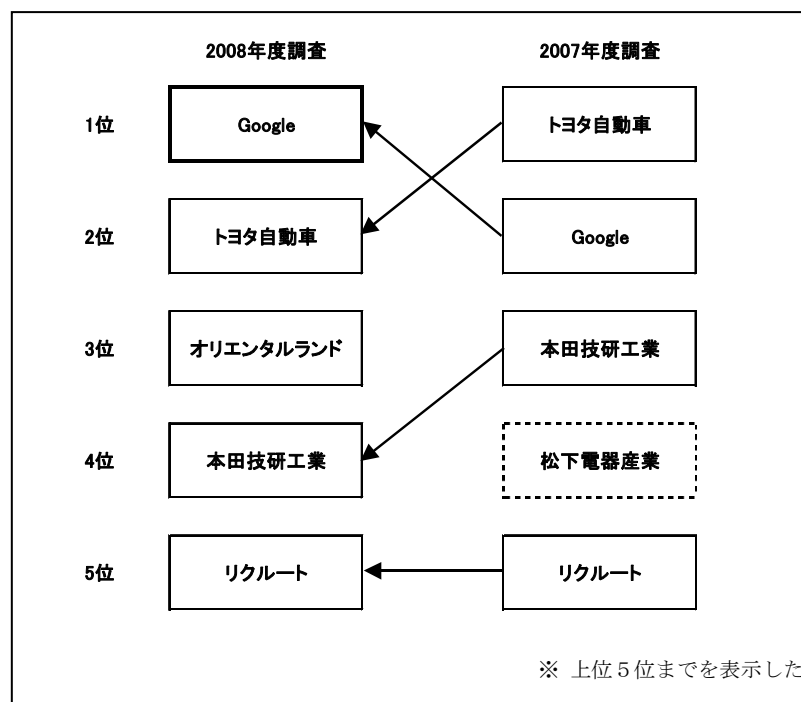
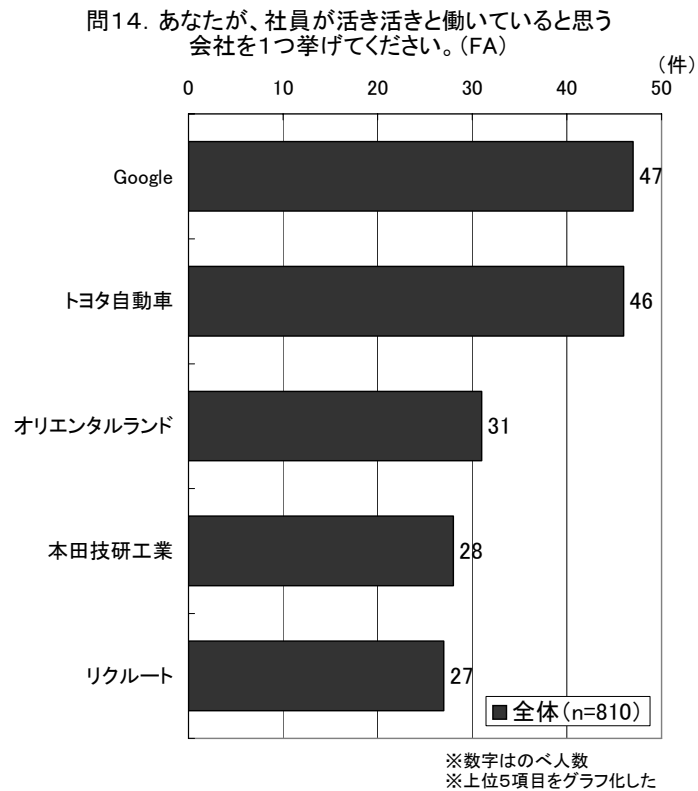


※数字はのべ人数
※上位5項目をグラフ化した



(4)社員が生き生きと働いている会社

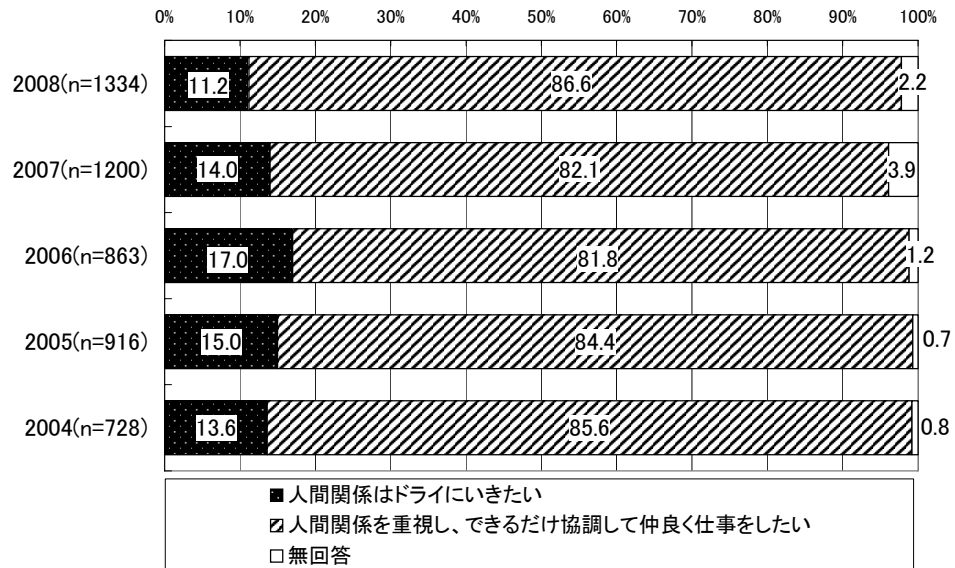
社員が生き生きと働いていると思う会社は、「Google」（前回2位）と「トヨタ自動車」（前回1位）がほぼ同数で上位に来ている。



(5)仕事と人間関係のバランス

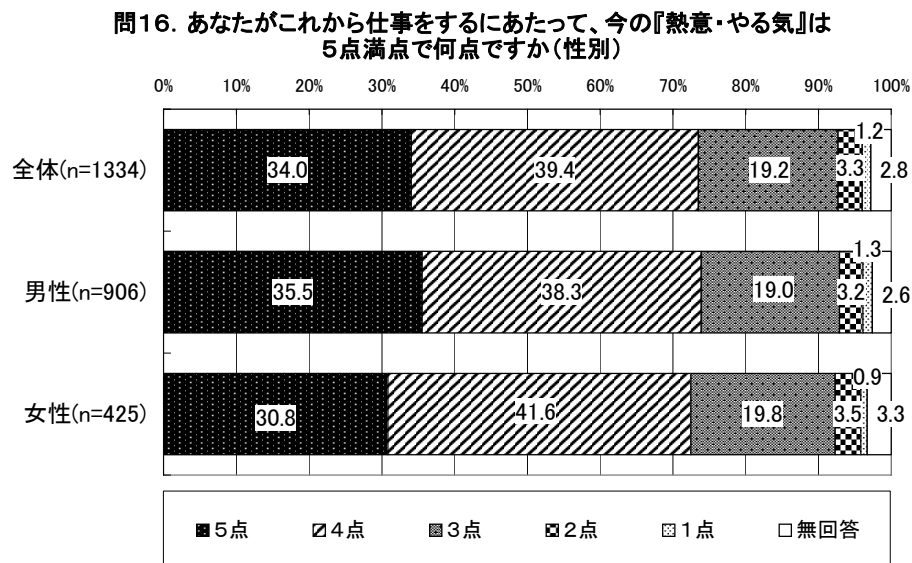
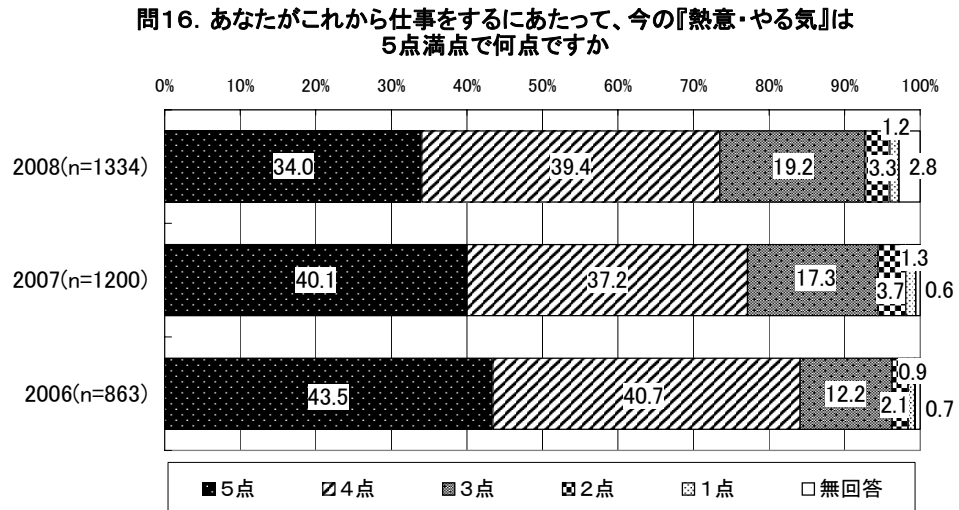
5年間の推移をみても、「仲良く仕事をしたい」割合が大半を占めており、今回さらにその割合が高まっている。

問15. あなたは、仕事と人間関係のバランスをどのようにとりたいと思いますか

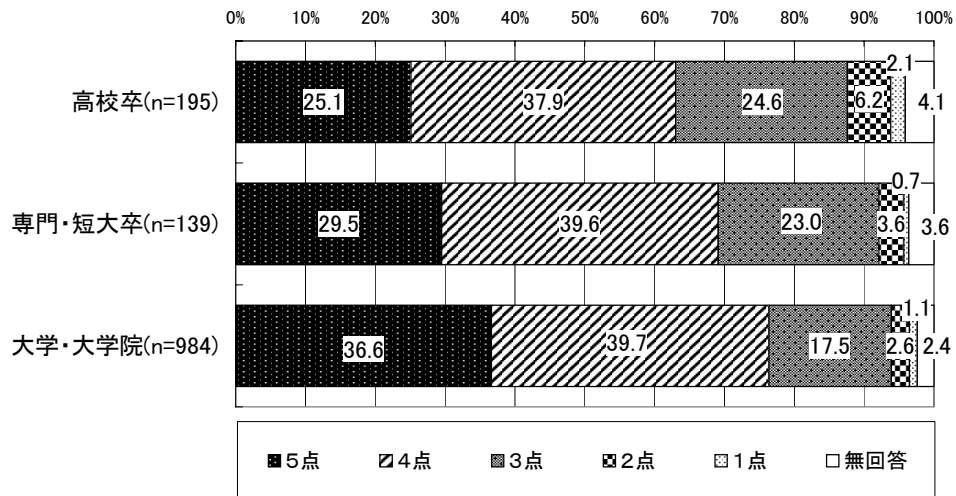


(6)仕事に対する熱意

3カ年を比較すると、「熱意・やる気」が4点以上の割合が徐々に低下している。



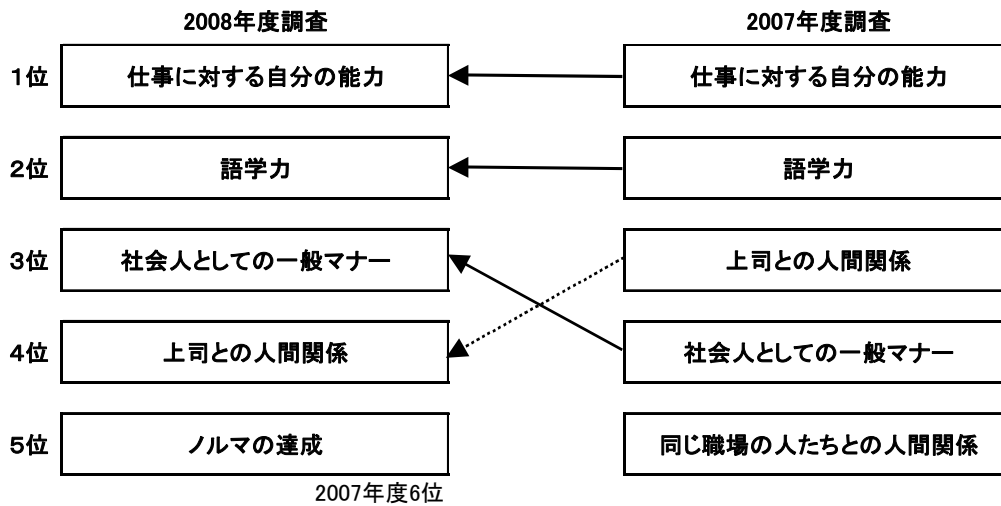
問16. あなたがこれから仕事をするにあたって、今の『熱意・やる気』は5点満点で何点ですか(最終学歴別)



(7)仕事をしていく上での不安

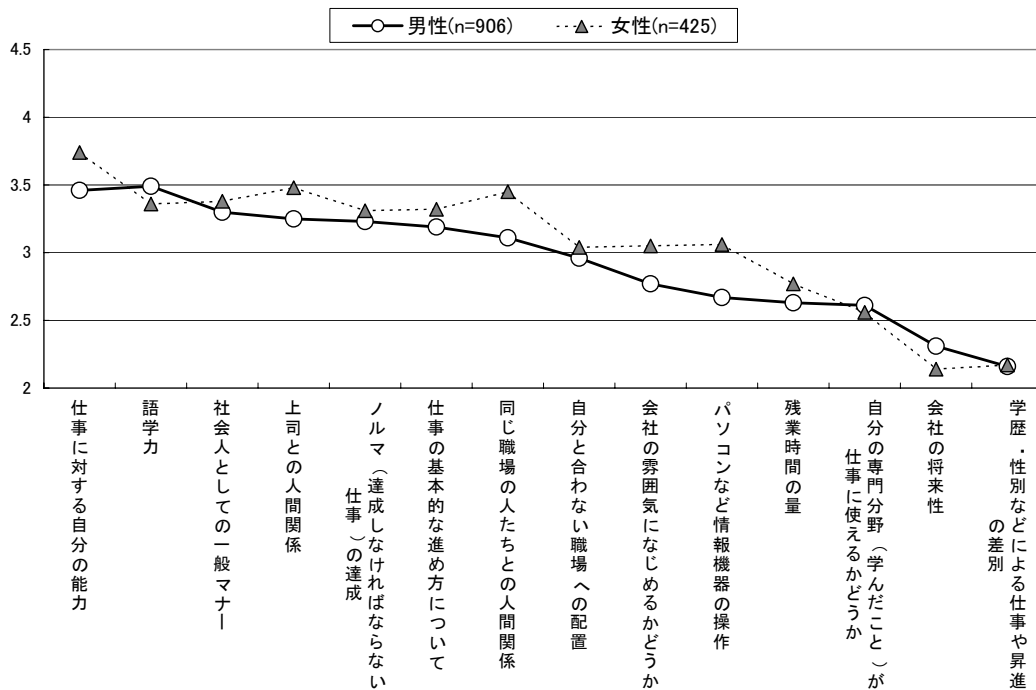
経年比較では、上位1・2位は変動がないものの、「社会人としての一般マナー」の順位がやや上昇し、上司や職場の人たちとの人間関係の順位がやや低下した。しかしながら、女性は、人間関係への不安を強く感じている傾向がみられる。

問17. 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



※ 上位5位までの記載
(選択肢は全14項目)

問17. 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(性別)

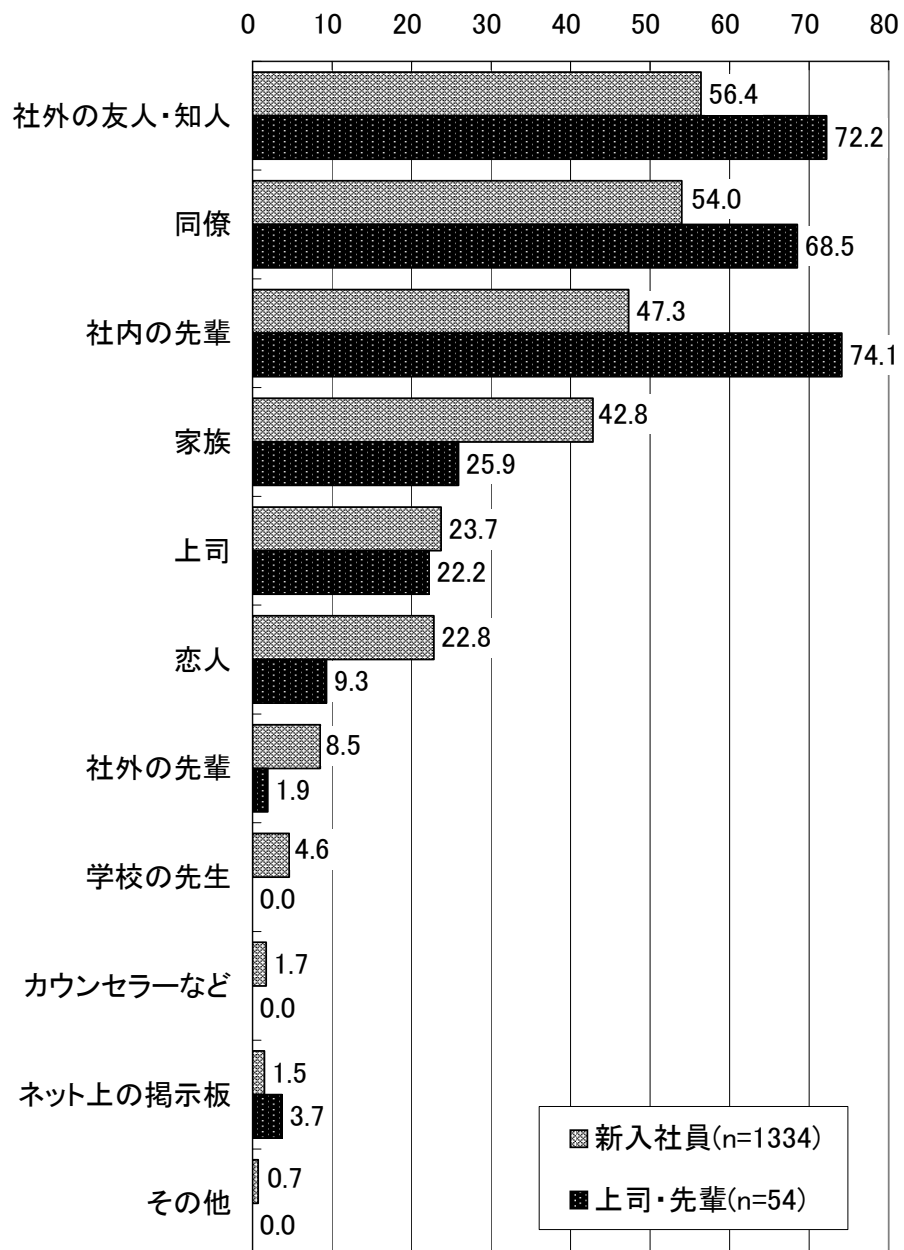


* 点数が高いほど不安が高い(5点~1点)

(8)悩みを相談したい相手

新入社員が悩みを相談したい相手は、「社外の友人・知人」が 56.4%で最上位に来ている。一方、上司や先輩は、「社内の先輩」が 74.1%で最上位であり、新入社員とのギャップが大きくなっている。また、女性は男性に比べ、「社外の友人」や「家族」など、社外の人を頼りにする傾向がある。

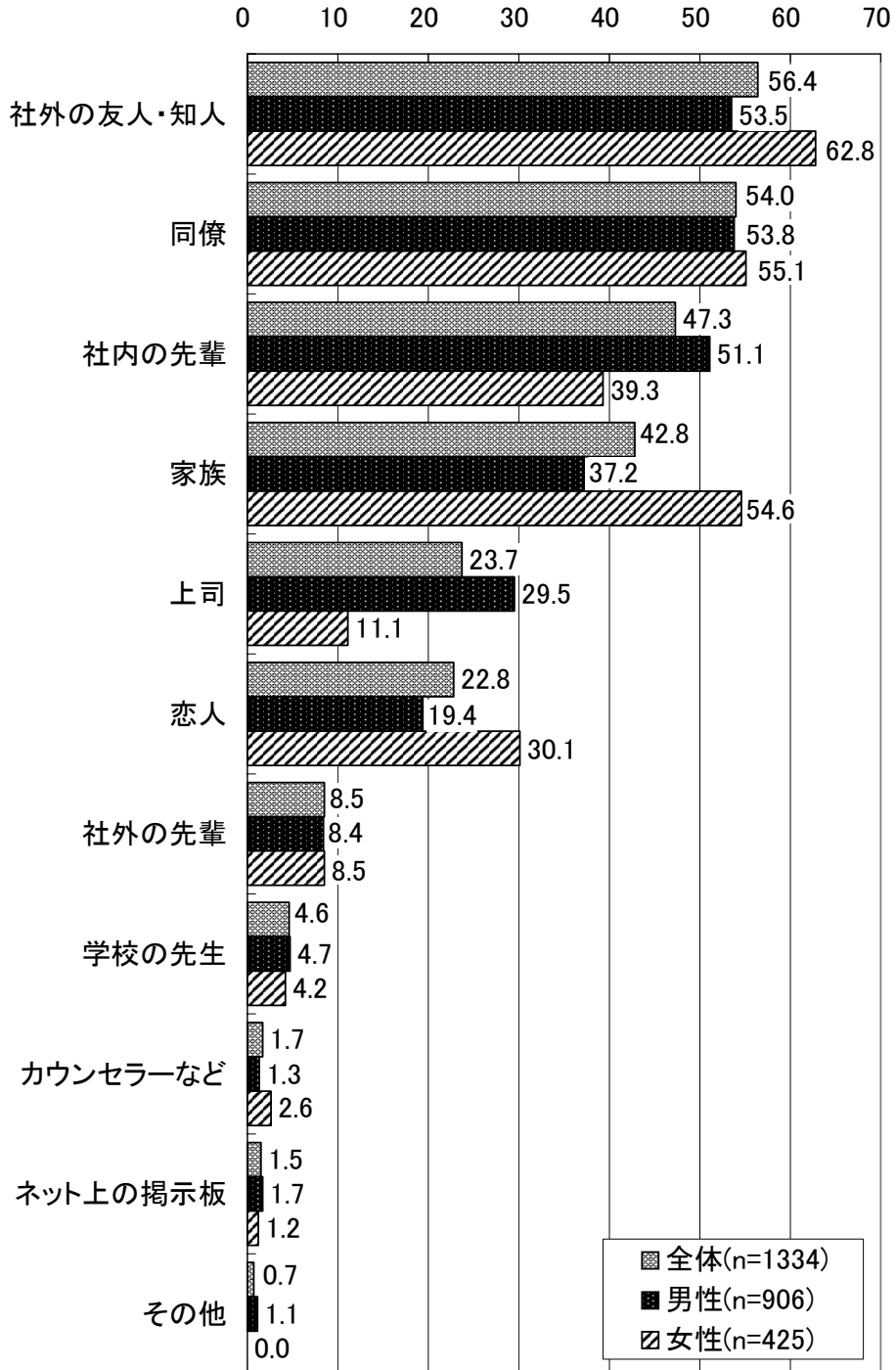
問18. 仕事や職場の悩みを誰に相談したいですか
 (〇は3つまで)
 (上司・先輩:問2. 新入社員は、仕事や職場の悩みを誰に相談したいと考えていると思いますか) (%)



問18. 仕事や職場の悩みを誰に相談したいですか(性別)

*3つまで選択

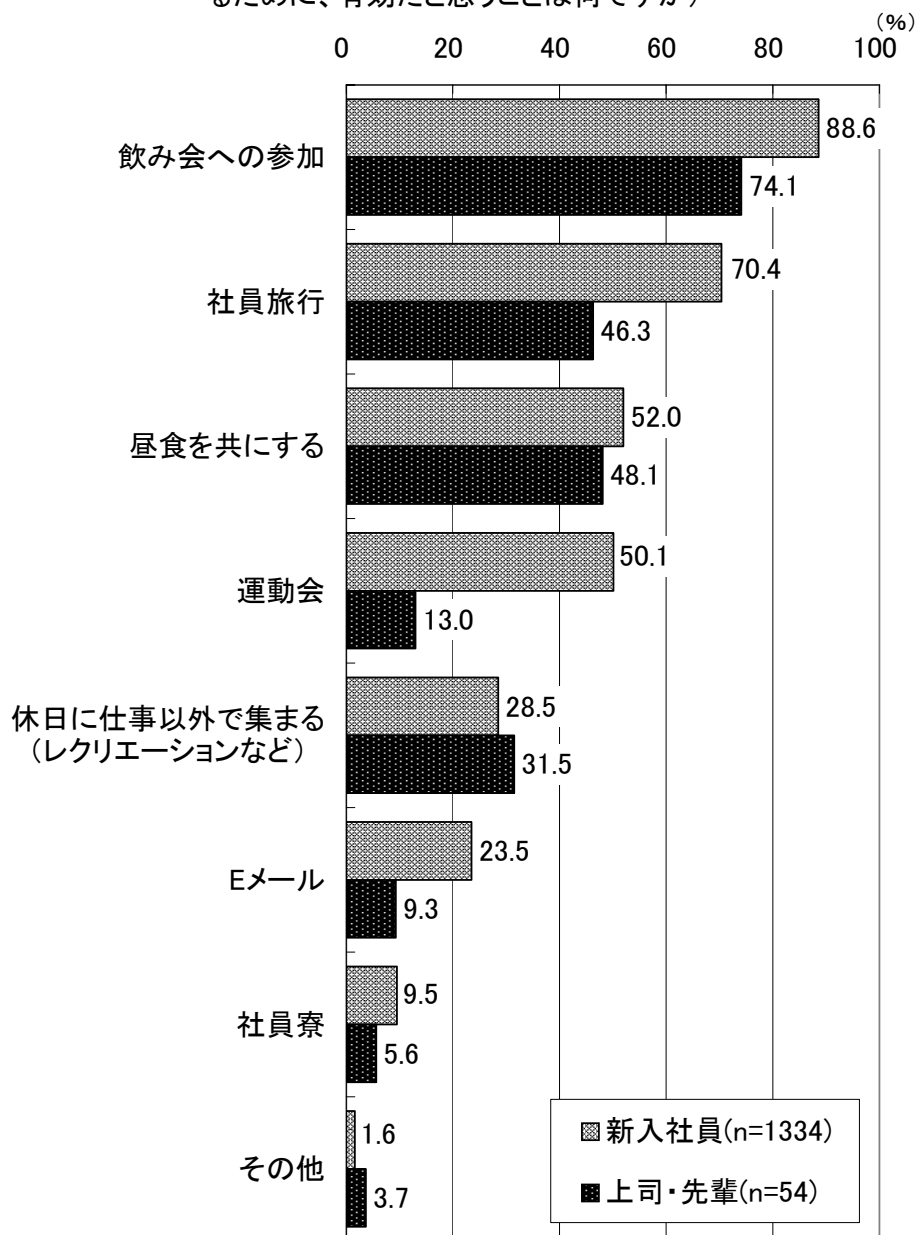
(%)



(9)人間関係構築に有効だと思うこと

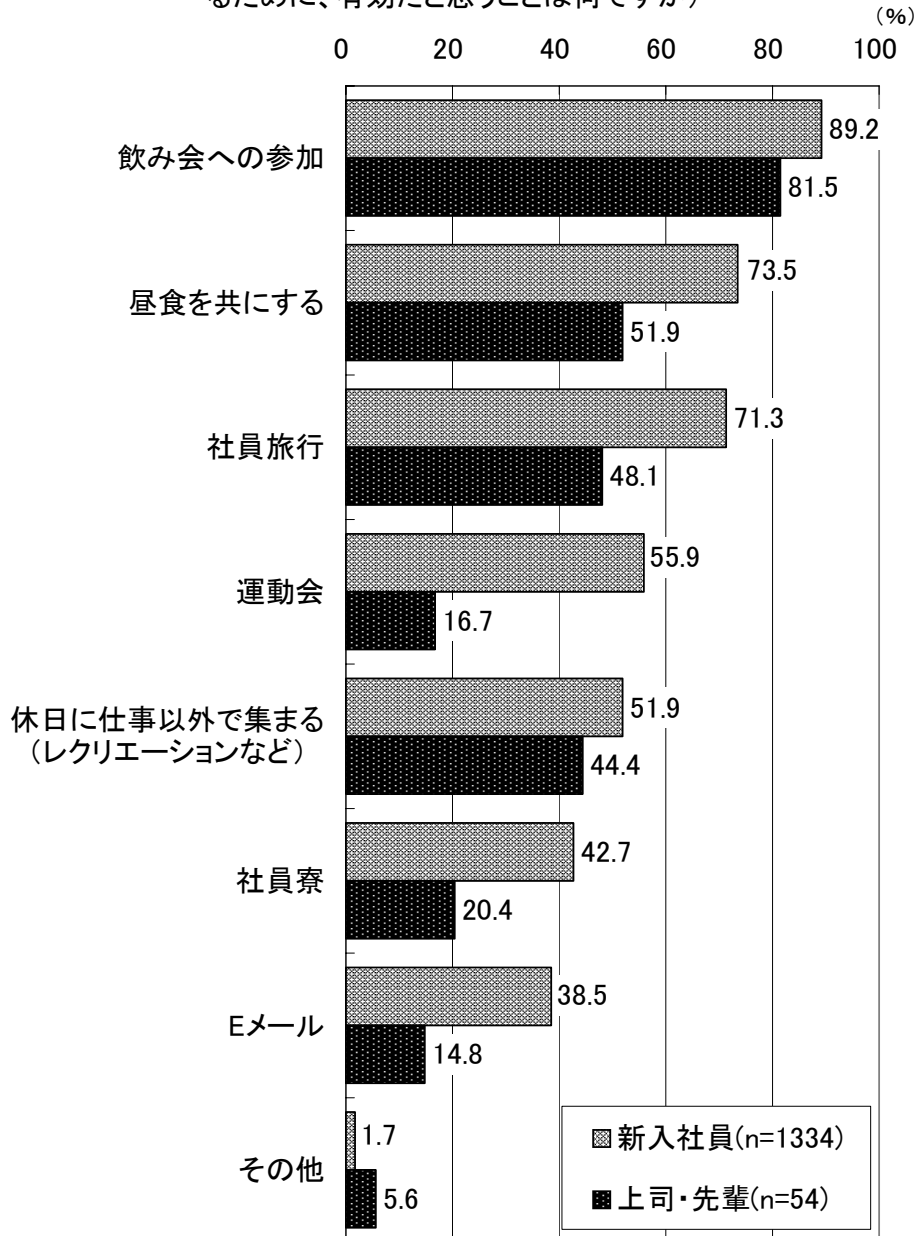
上司との人間関係においては、「飲み会への参加」「社員旅行」「昼食を共にする」「運動会」が上位で50%以上であり、いずれも上司・先輩の回答割合を上回っている。特に、「運動会」では上司・先輩とのギャップが大きくなっている。

問19. 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、あてはまるものすべてに○をつけてください
(上司・先輩:問5. 新入社員が会社での人間関係を構築するために、有効だと思うことは何ですか)



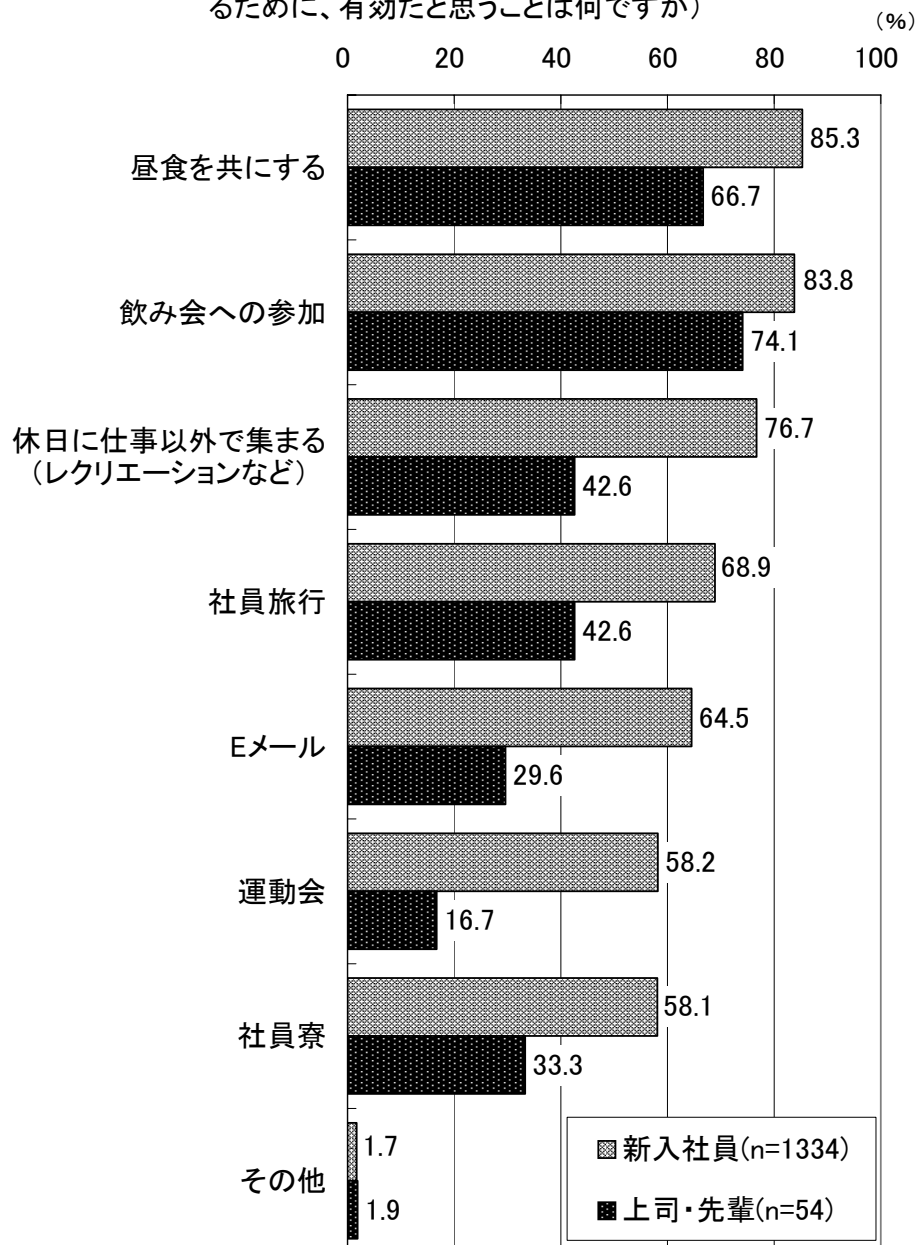
先輩との人間関係においても、上司と同様の傾向が見られる。「運動会」では上司・先輩とのギャップが大きく、新入社員の 55.9%が肯定的である。

問19. 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、あてはまるものすべてに○をつけてください
 (上司・先輩:問5. 新入社員が会社での人間関係を構築するために、有効だと思うことは何ですか)



同僚や同期との人間関係構築においては、「昼食を共にする」「飲み会への参加」の割合が高く、80%を超えている。回答割合の高い項目の順位は、上司・先輩の回答とほぼ同様である。

問19. 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。③同僚や同期との人間関係構築について、あてはまるものすべてに○をつけてください
 (上司・先輩:問5. 新入社員が会社での人間関係を構築するために、有効だと思うことは何ですか)

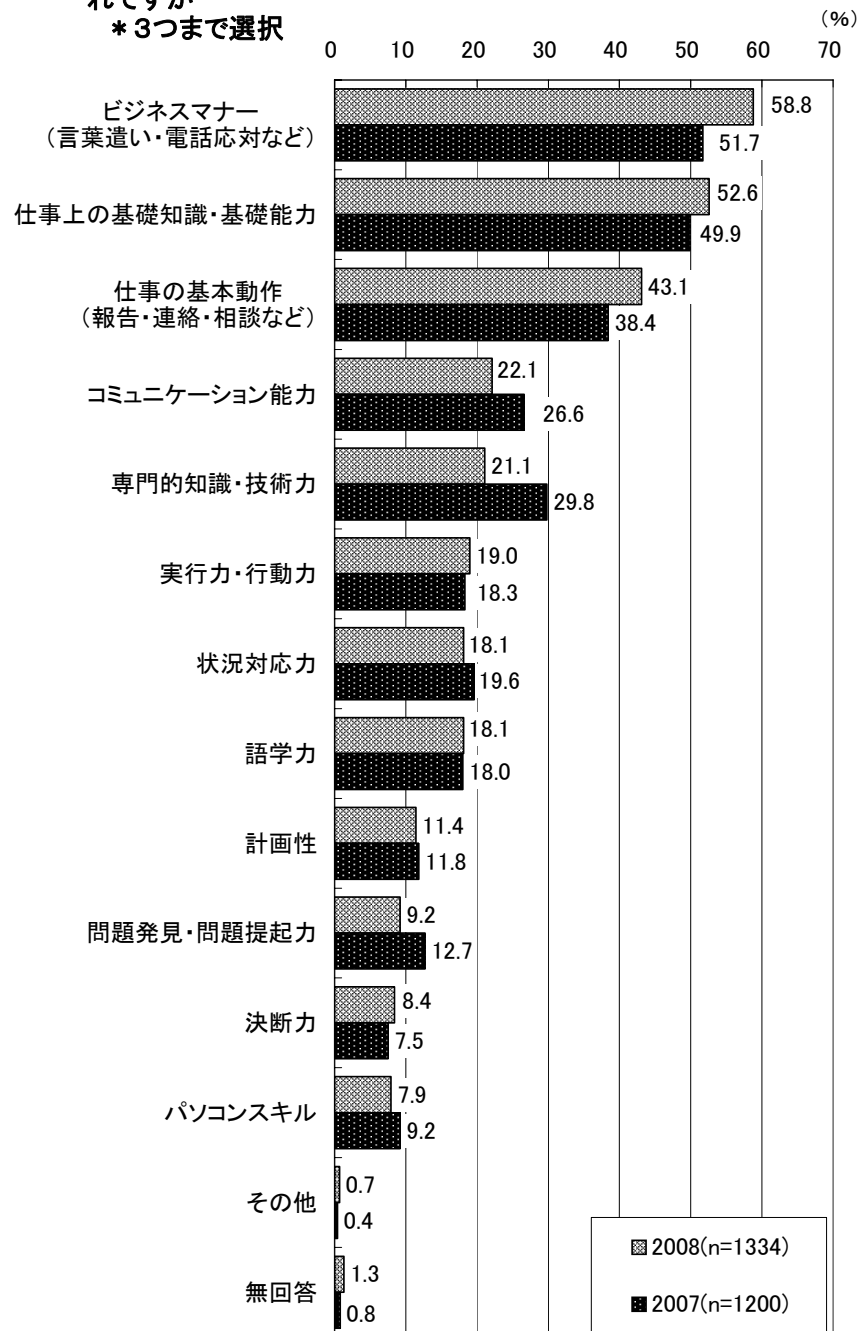


(10)身につけたい能力・スキル

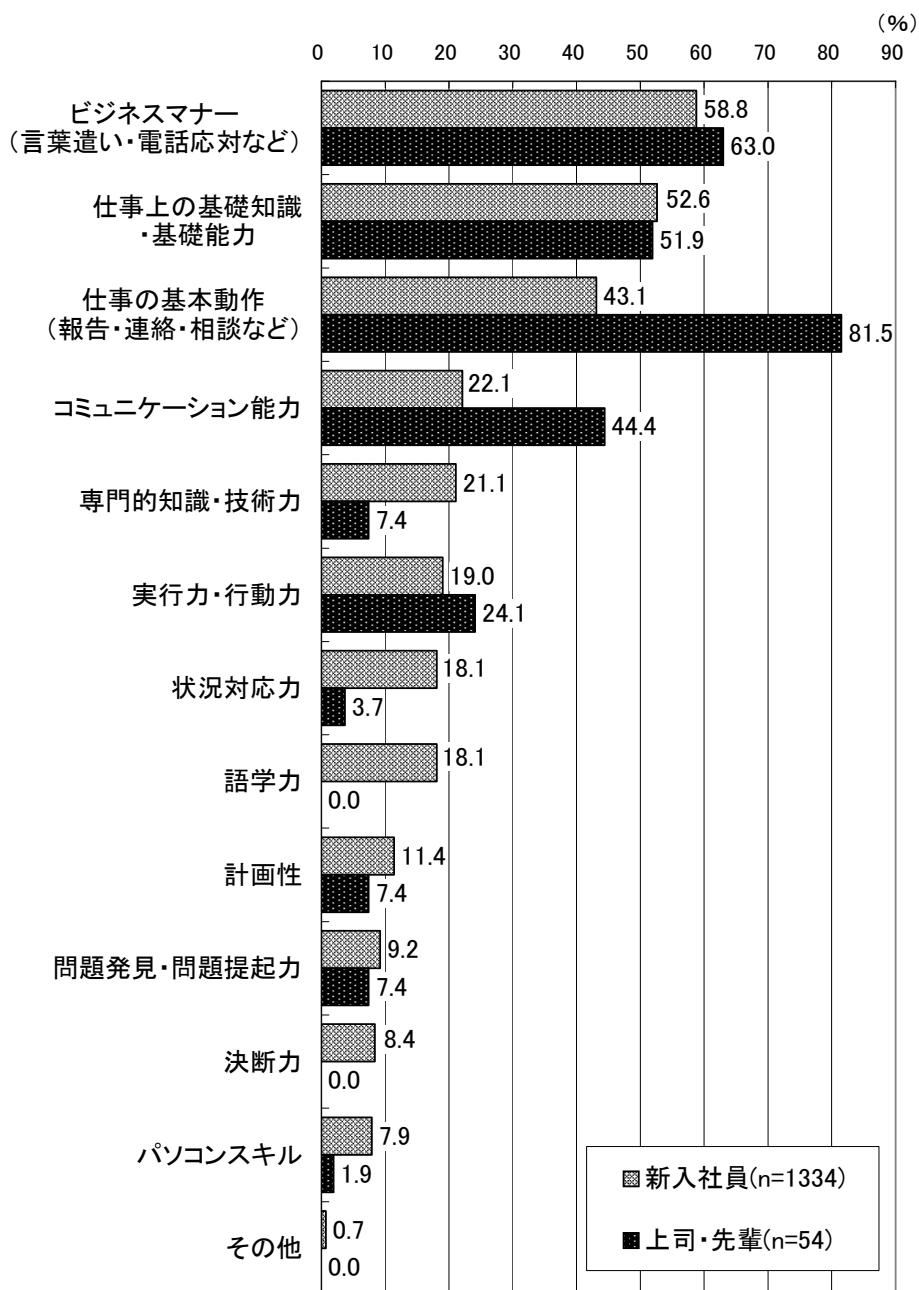
「ビジネスマナー」「仕事上の基礎知識・基礎能力」「仕事の基本動作」は、前回よりも回答割合が向上している。一方、「専門的知識・技術力」は前回より回答割合が低下している。また、上司・先輩が新入社員に身につけてもらいたい能力・スキルと比較すると、「仕事の基本動作」が81.5%で最上位に来ており、新入社員の回答とのギャップが大きくなっている。

問20. 入社3年以内に特に身につけたい能力・スキルはどれですか

*3つまで選択

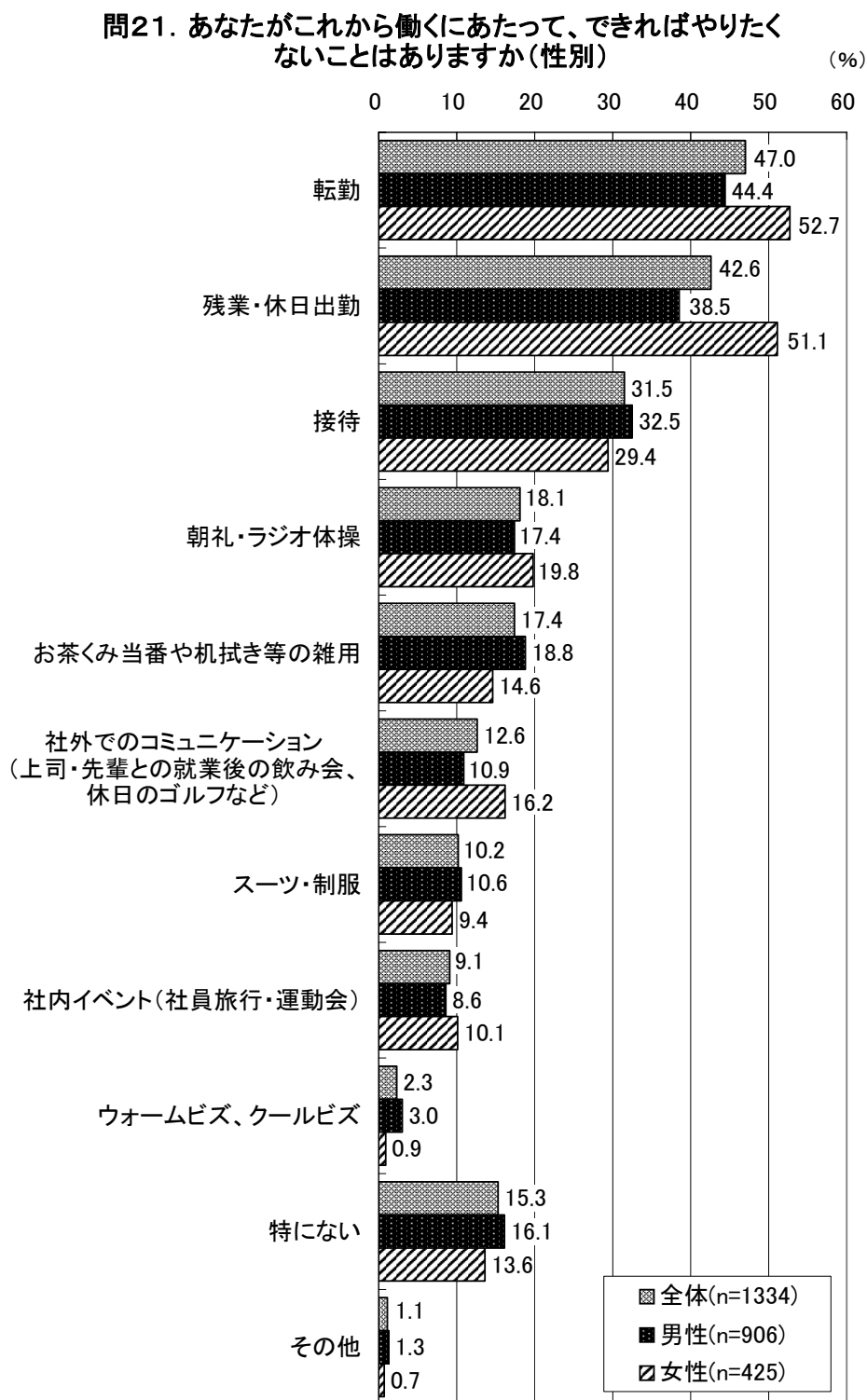


問20. 以下の項目のうち、入社3年以内に特に身につけた
 い能力・スキルはどれですか(○は3つまで)
 (上司・先輩:問1. 以下の項目のうち、新入社員に入社3年
 以内に身につけてもらいたい能力・スキルはどれですか)



(11)できればやりたくない会社の習慣

できればやりたくない習慣として、「転勤」「残業・休日出勤」が上位に来ている。特に女性でその意向が強くなっている。



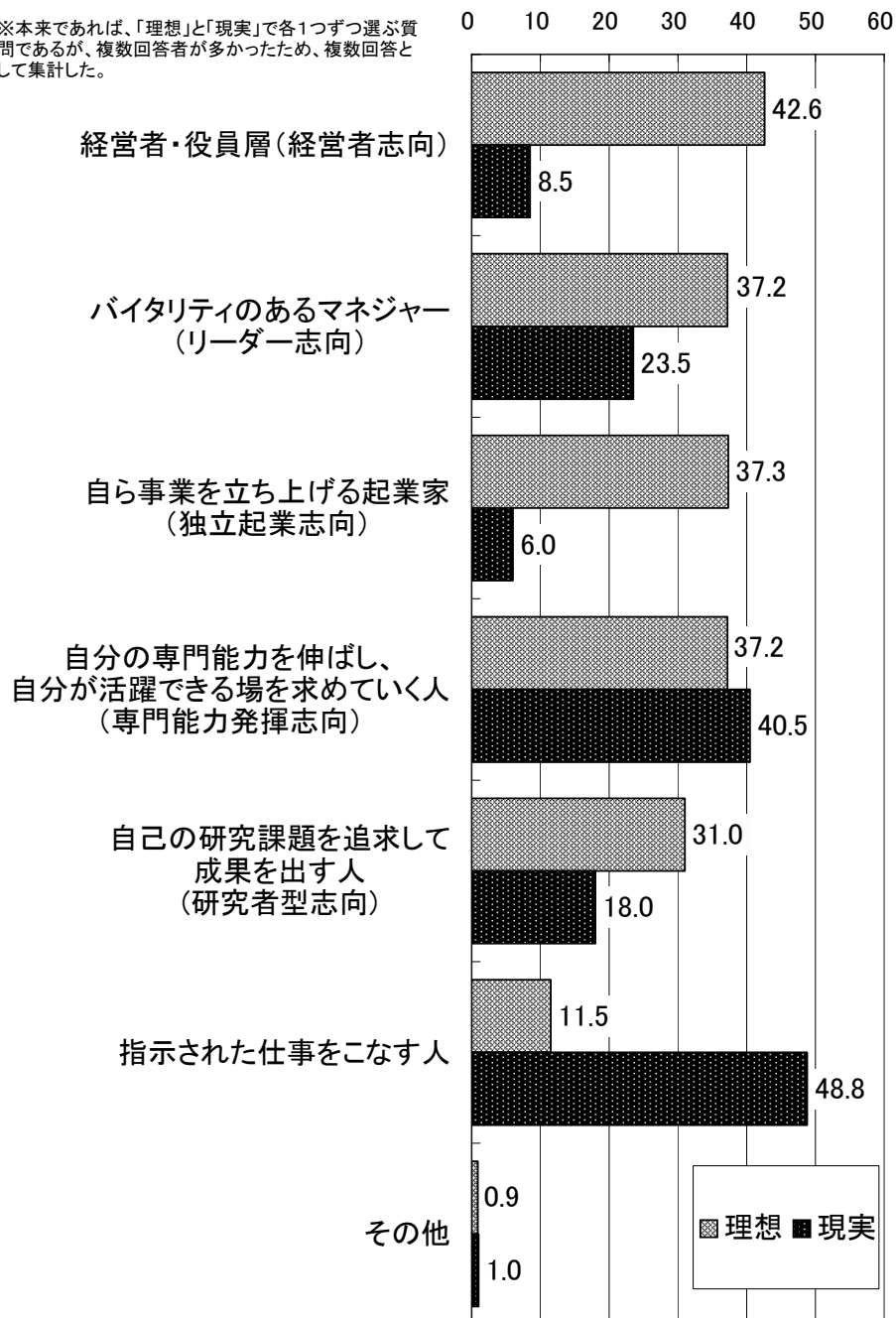
(12)将来の会社の中での役割【理想と現実】

理想像としては、経営者志向・独立志向・リーダー志向など分散傾向にあるが、現実には「指示された仕事をこなす人」や「専門能力発揮志向」が高くなっている。

**問22. あなたは将来、どのような役割を担いながら仕事を
していると思いますか(n=1334)**

(%)

※本来であれば、「理想」と「現実」で各1つずつ選ぶ質問であるが、複数回答者が多かったため、複数回答として集計した。

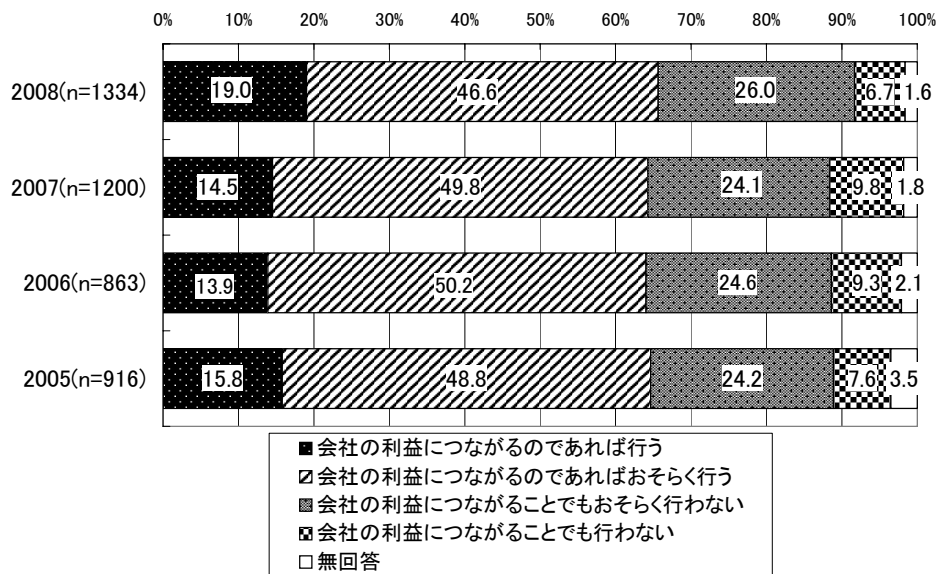


(13)良心に反する仕事を指示されたとき、不正を発覚したときの対応

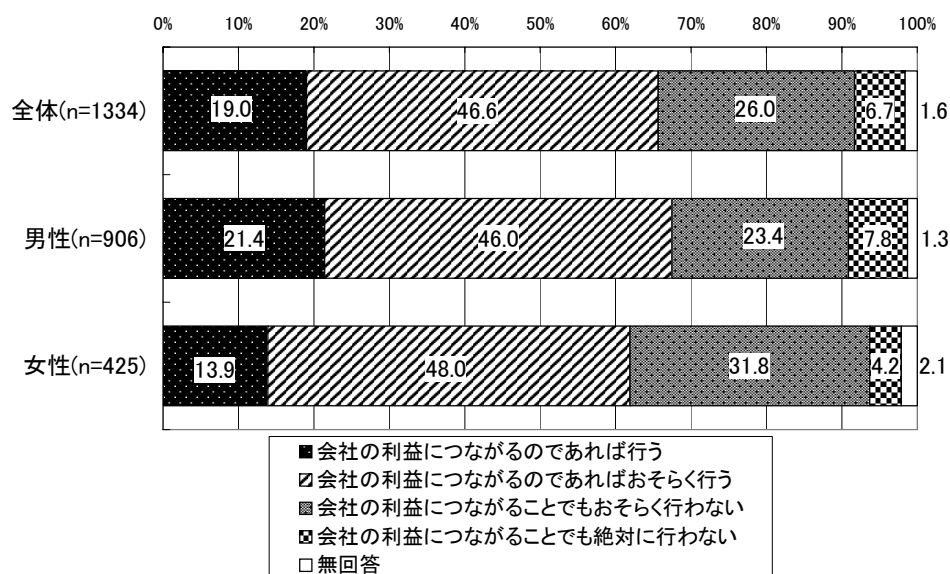
良心に反する仕事を指示されたときの対応は、ここ4年間で変化が見られない。しかし、男女で比較すると男性の回答に「行う」と「おそらく行う」の割合が高くなっている。

一方、会社で不正を発覚したときの対応は、上司や同僚・同期に相談する割合が高い。

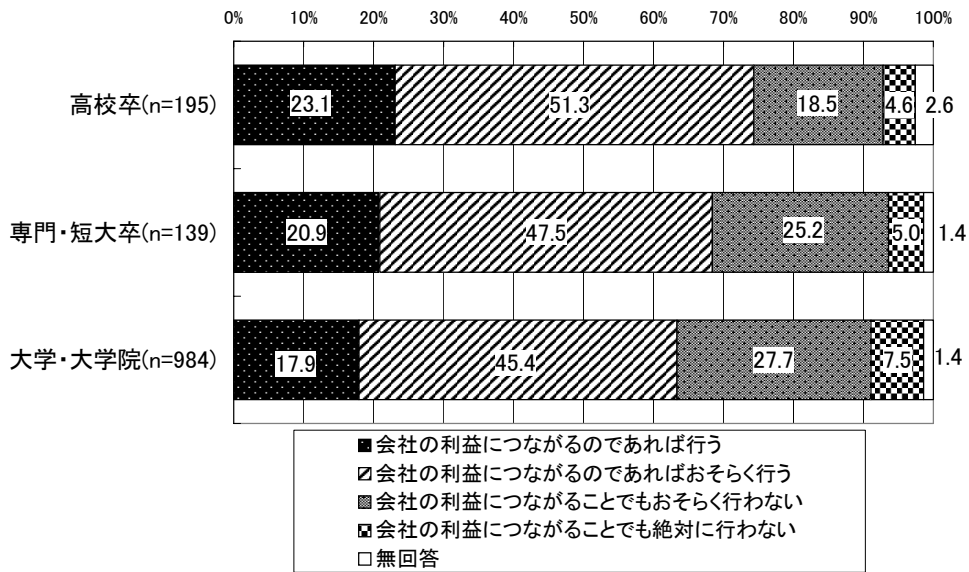
問23. あなたは、自分の良心に反する仕事を上司から指示された場合、どうしますか



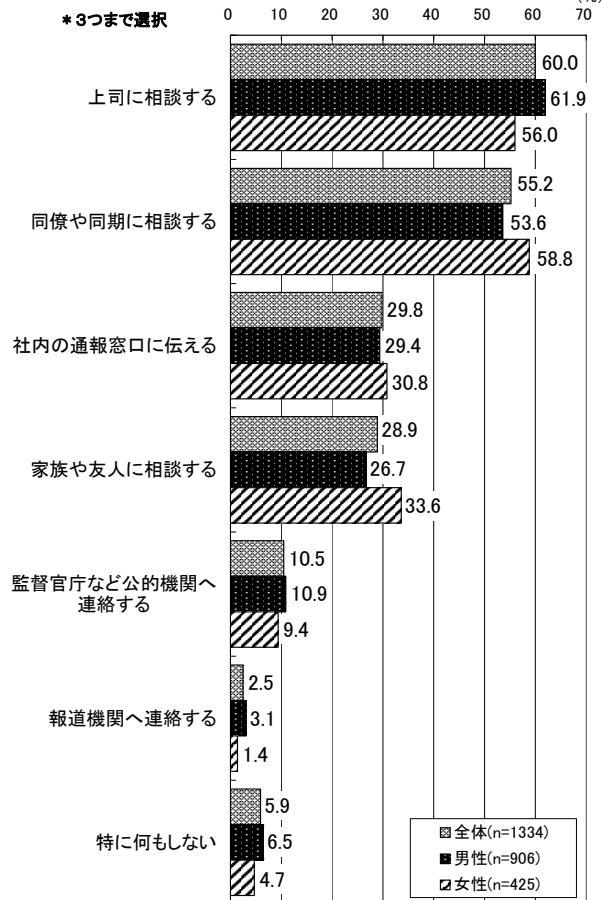
問23. あなたは、自分の良心に反する仕事を上司から指示された場合、どうしますか(性別)



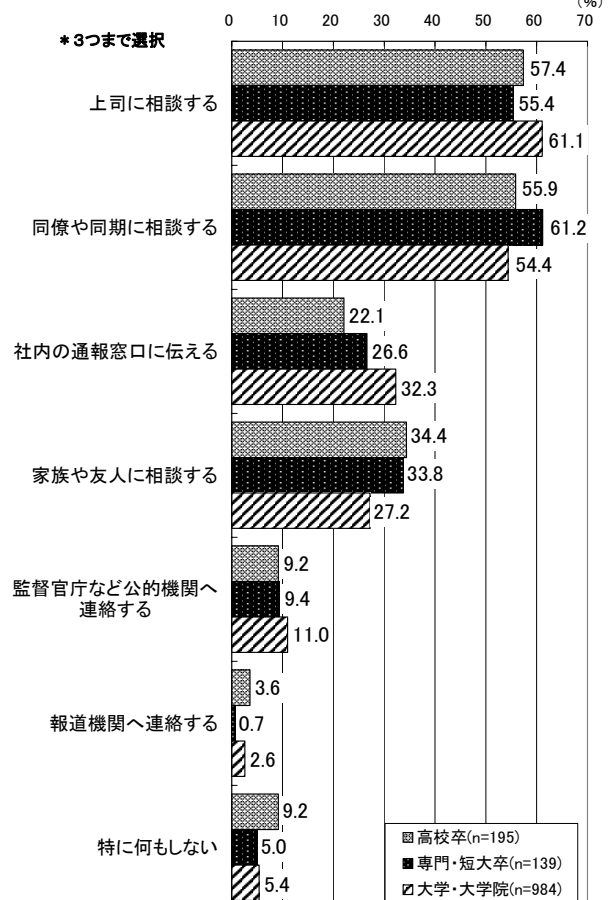
問23. あなたは、自分の良心に反する仕事を上司から指示された場合、
どうしますか(最終学歴別)



問23-1. あなたは、会社の中で不正を発見したら
どうしますか(性別)



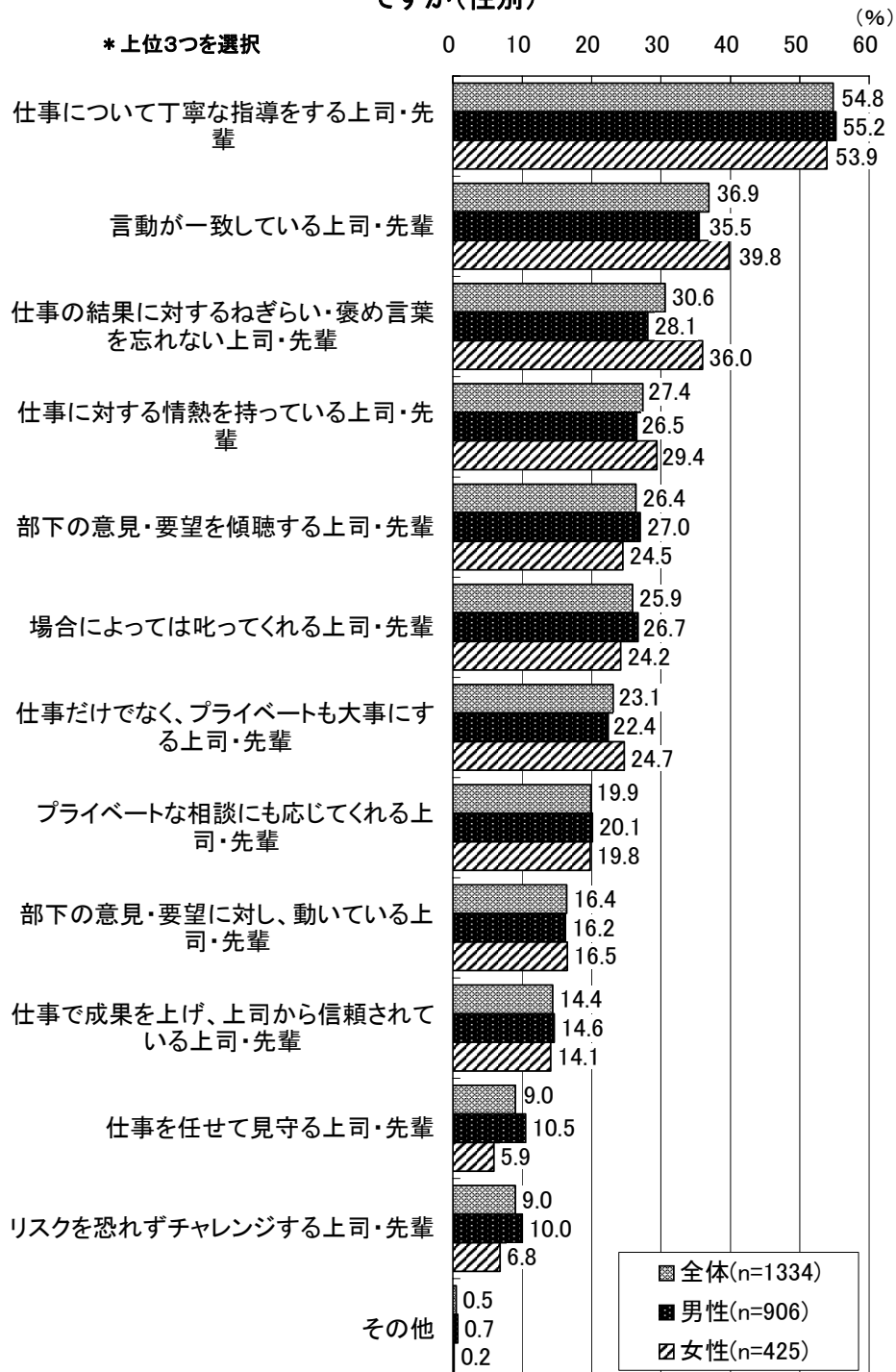
問23-1. あなたは、会社の中で不正を発見したら
どうしますか(最終学歴別)



(14)理想的な上司・先輩

理想的な上司・先輩は、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最も高くなっている。また、女性は、「仕事に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」の割合が男性に比べて高くなっている。さらに、高校卒は「言動の一致」や「仕事に対する情熱」よりも「プライベートな相談にも応じてくれる」が高くなっている。

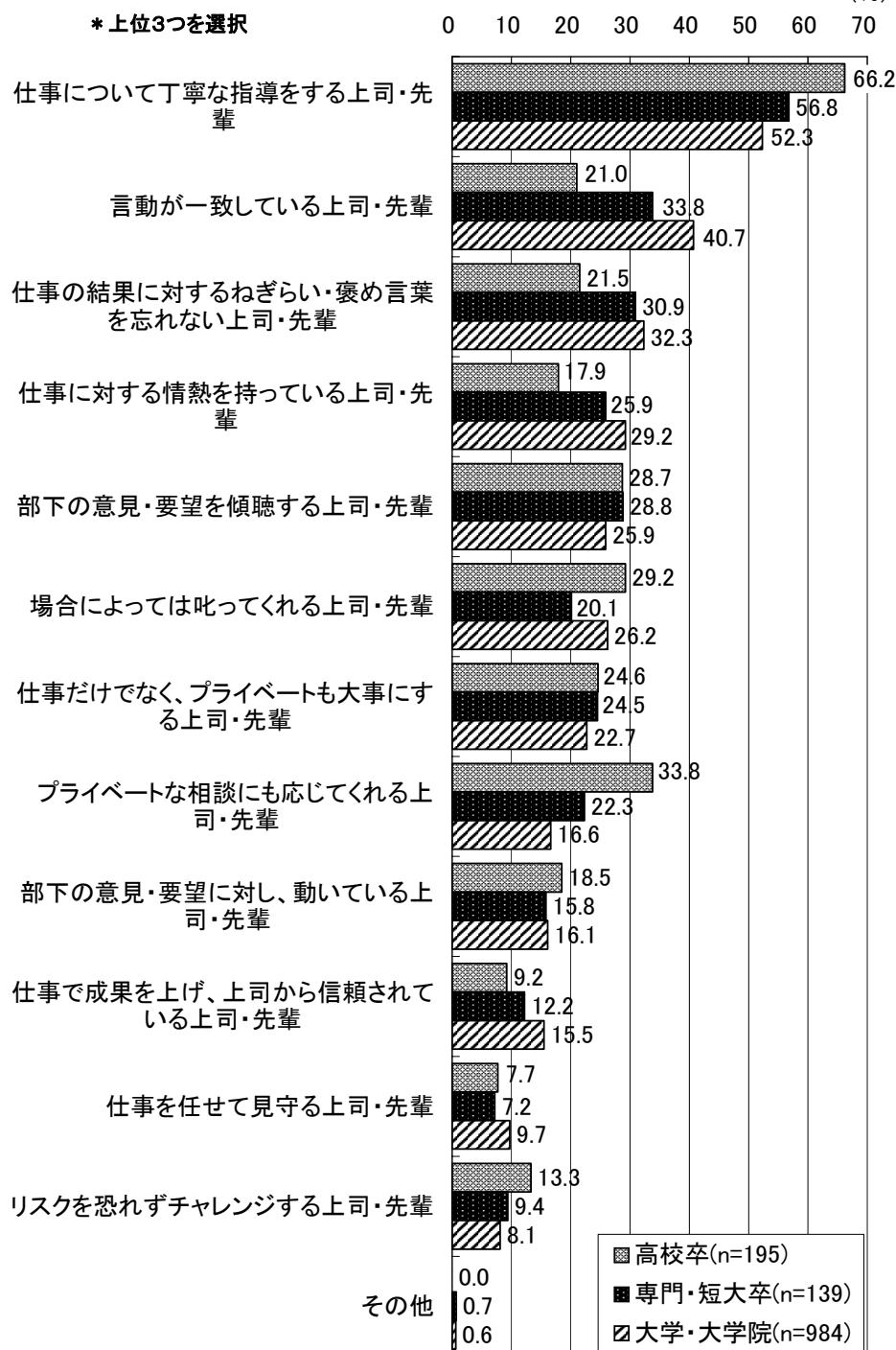
問24. あなたが理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか(性別)



問24. 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(最終学歴別)

*上位3つを選択

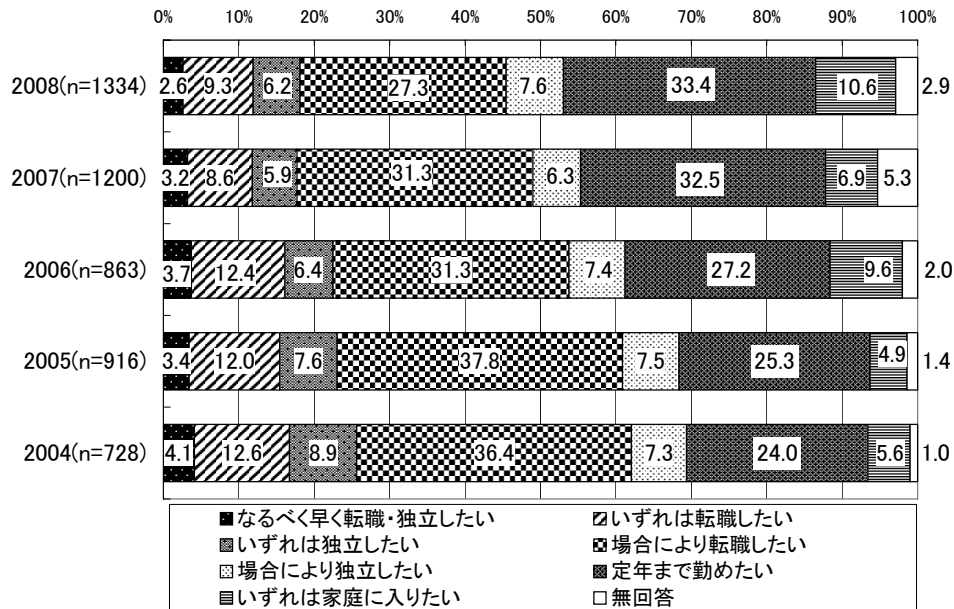
(%)



(15)独立・転職志向とその目的

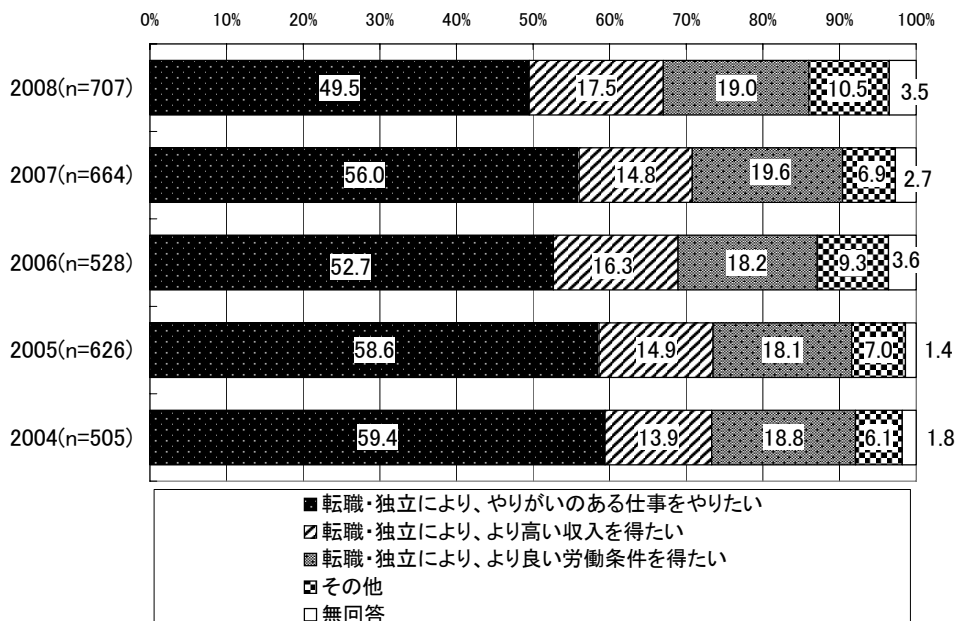
独立・転職志向では、「定年まで勤めたい」の割合がここ5ヵ年で徐々に増加傾向にある。また、独立・転職志向のある方にその目的をたずねたところ、「やりがいのある仕事」をしたい割合が最も高いが、その割合は減る傾向にある。

問25. あなたには、転職・独立志向はありますか



問25-1. 転職・独立志向する目的は何ですか

※転職・独立志向のある方へのみの回答

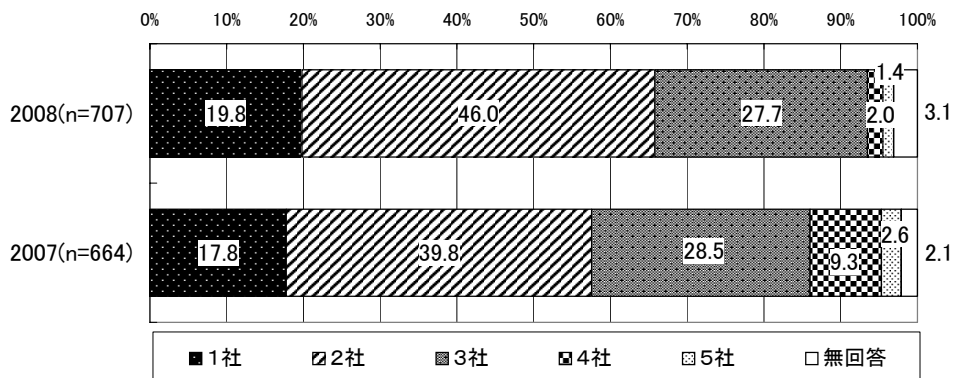


(16)将来的に働く会社数

将来的に働く会社数は、2社が最も多く46.0%となっており、その割合は前回よりも増加している。男女別では、女性の方が2社・3社の割合が若干高くなっている。

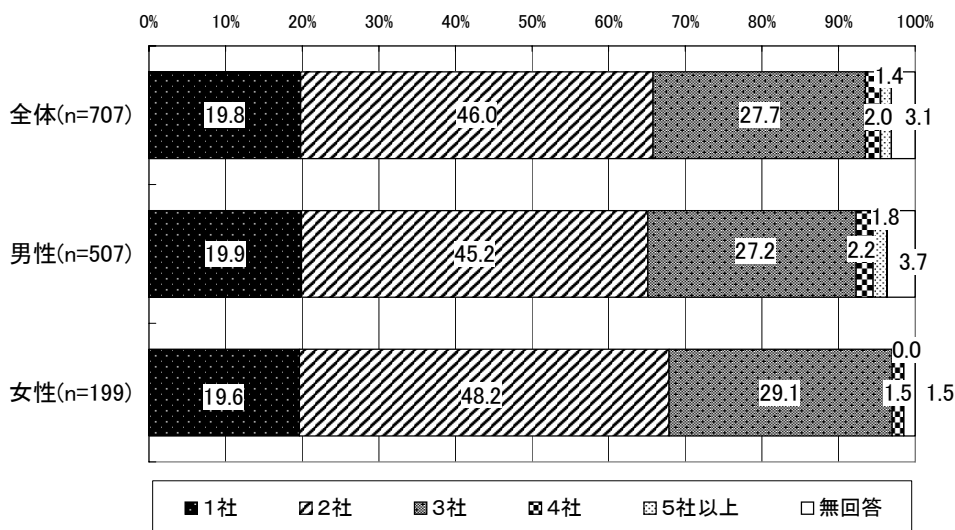
問26. 現在の会社を含め、将来的に何社ほど経験する(働く)と思いますか

※転職・独立志向のある方のみ回答



問26. 現在の会社を含め、将来的に何社ほど経験する(働く)と思いますか(性別)

※転職・独立志向のある方のみ回答

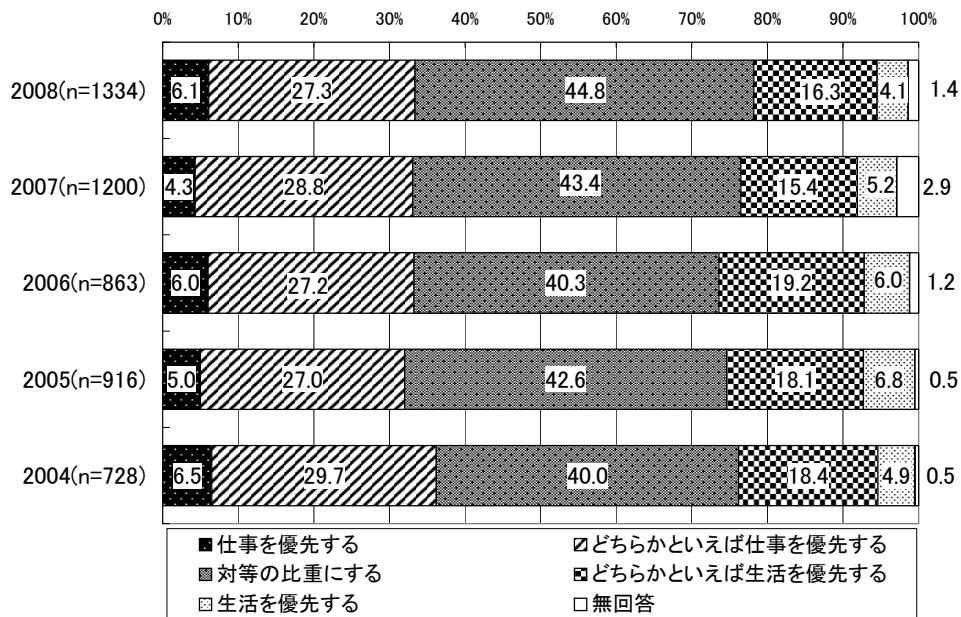


(17)仕事と生活のバランス

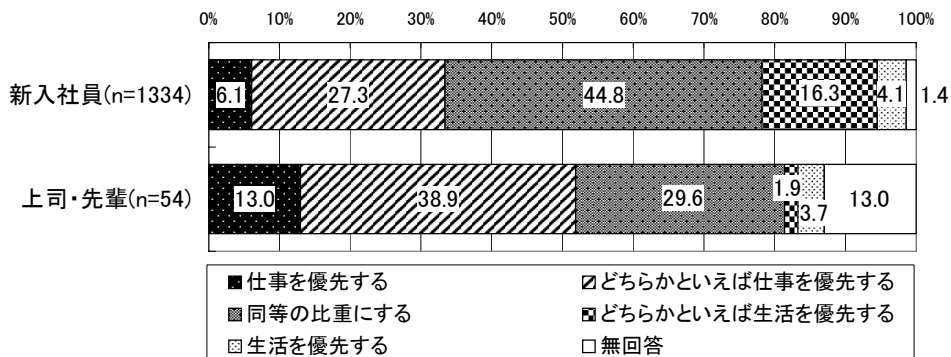
ワークライフバランスについては、「対等の比重にする」が最も多く 44.8%であり、その割合は微増傾向にある。一方、上司・先輩が考える新入社員のあるべき姿では、「仕事を優先する」（「仕事を優先する」「どちらかといえば仕事を優先する」の合算）は 51.9%以上であり、新入社員の意識が、33.4%と 20%近くのギャップが見られる。

また、男女別では女性が、学歴別では高校卒の人が「対等の比重にする」と考える割合が高くなっている。

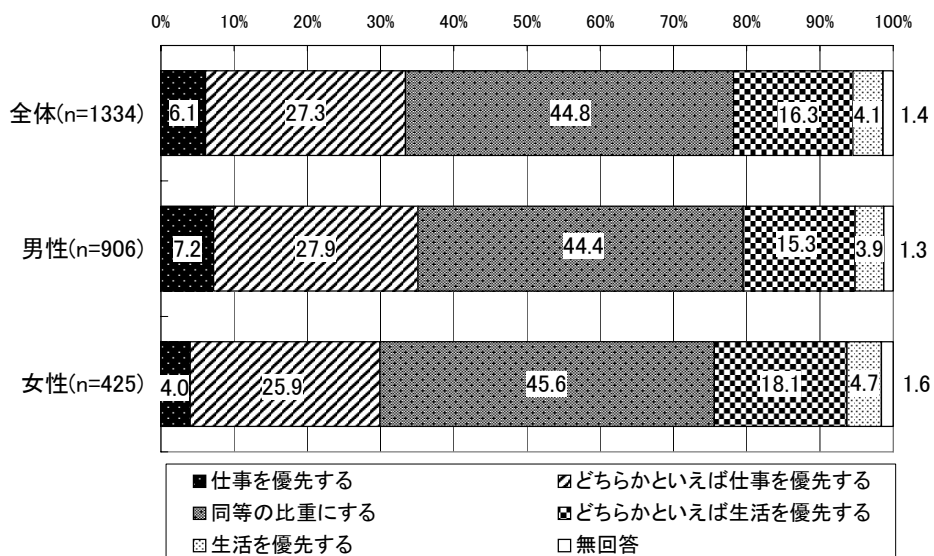
問27. あなたは、仕事と生活のバランスをどうとりたいですか



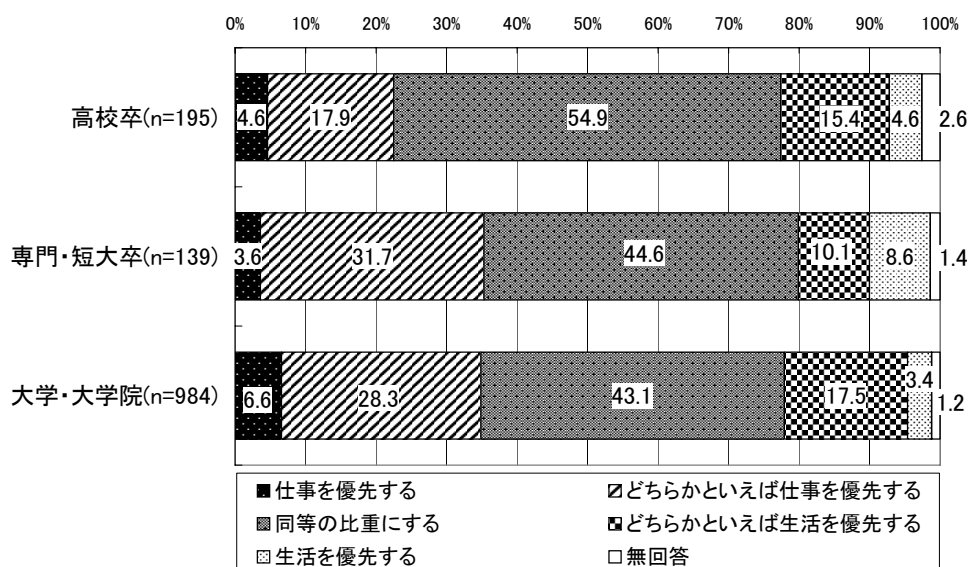
問27. あなたは、仕事と生活のバランスをどうとりたいですか
(上司・先輩:問6. 新入社員は、仕事と生活のバランスをどうとるべきだと思いますか)



問27. あなたは、仕事と生活のバランスをどうとりたいですか(性別)



問27. あなたは、仕事と生活のバランスをどうとりたいですか
(最終学歴別)

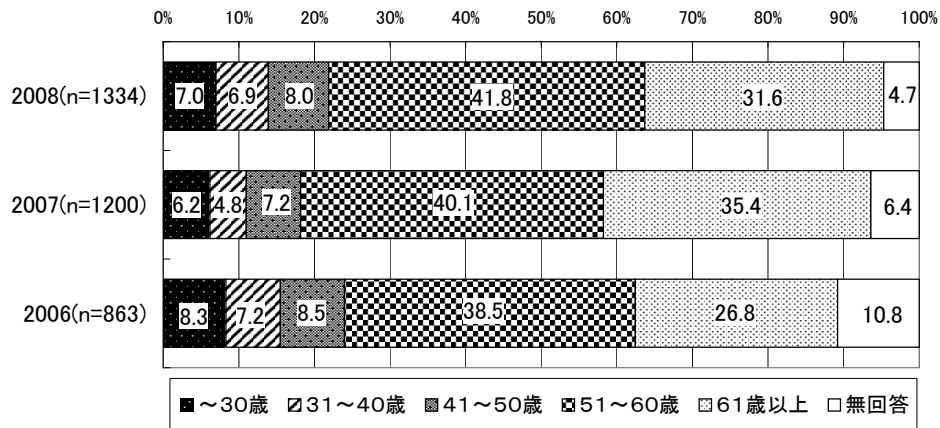


4. 3 仕事と人生

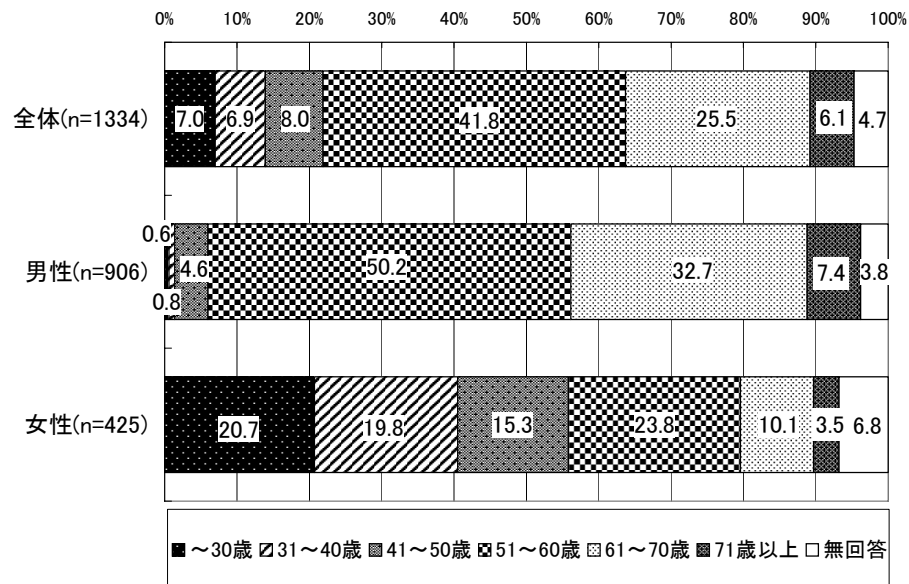
(1)何歳まで働きたいか

働きたい年齢は、51～60歳までが最も多く、41.8%となっている。しかし、男性の32.7%は、61～70歳まで働くことを希望している。

問28. あなたは、何歳まで働きたいですか

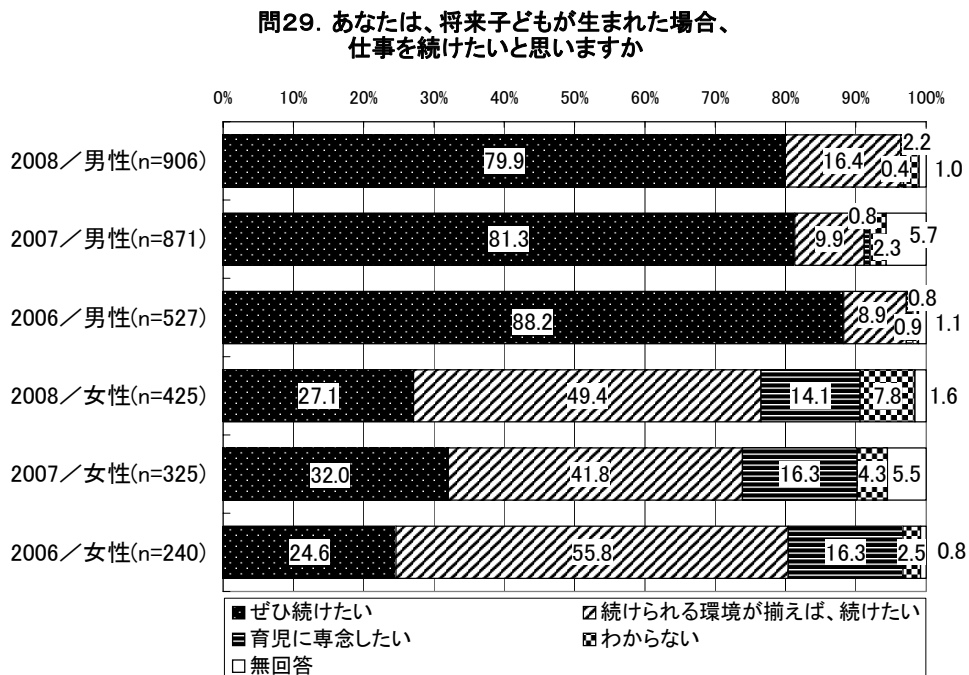
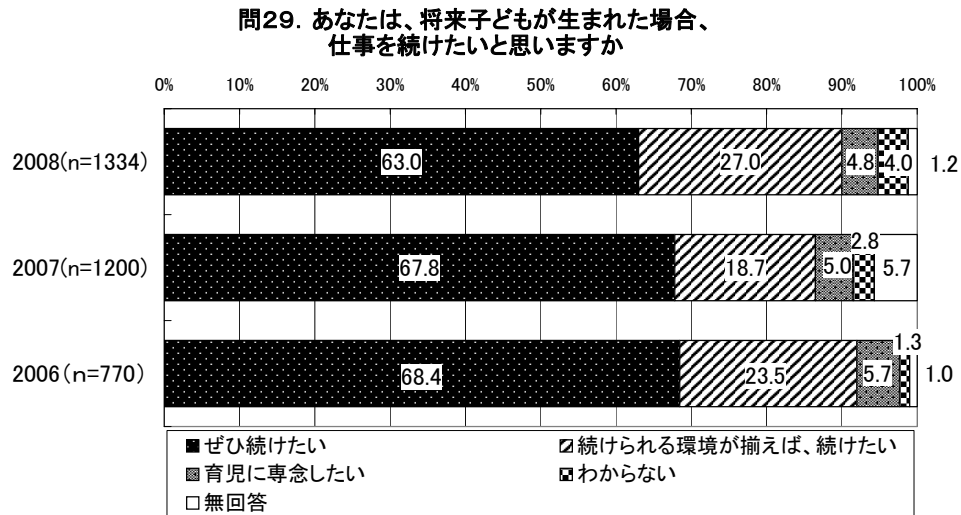


問28. あなたは、何歳まで働きたいですか(性別)



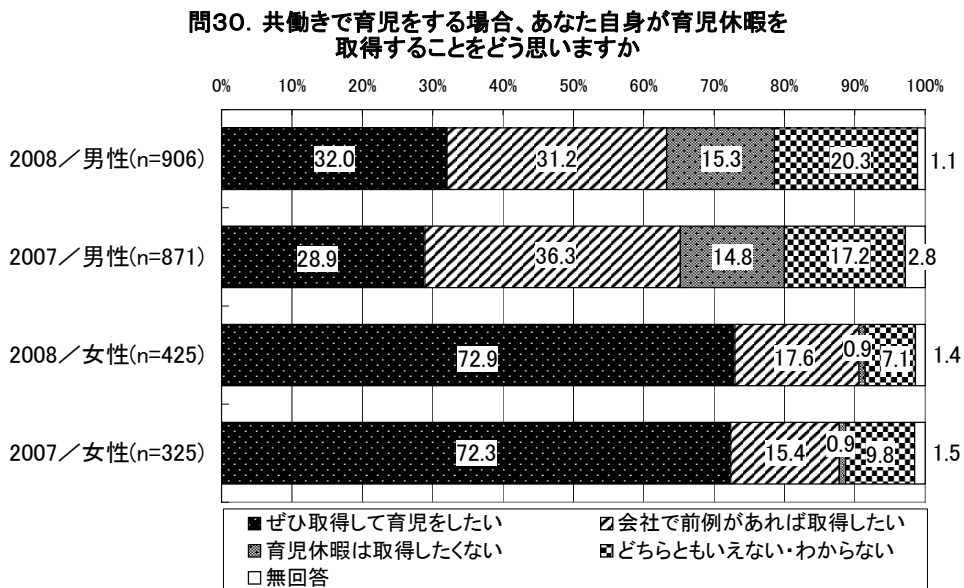
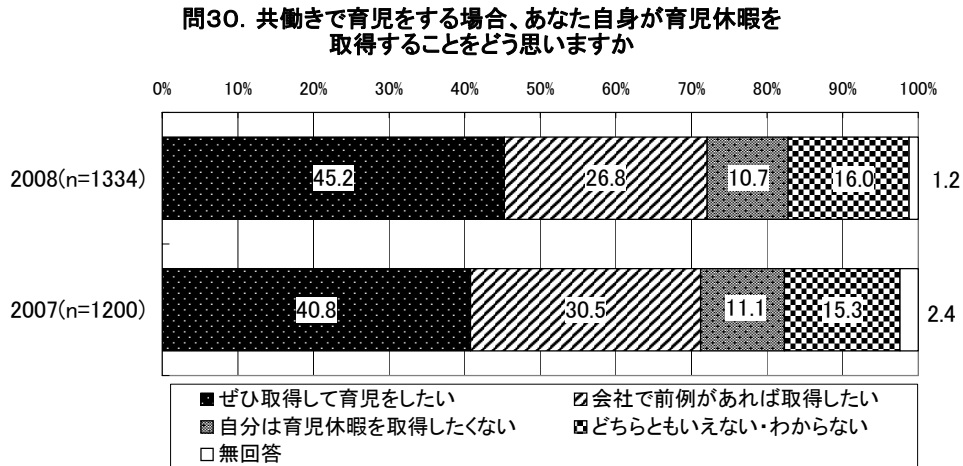
(2)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか

子どもが生まれた場合に仕事を続けたいかどうかについての女性の意識をみると、仕事を続けたい意向（「ぜひ続けたい」と「続けられる環境が揃えば続けたい」の合算）は、年々高まっているとは言い難い。



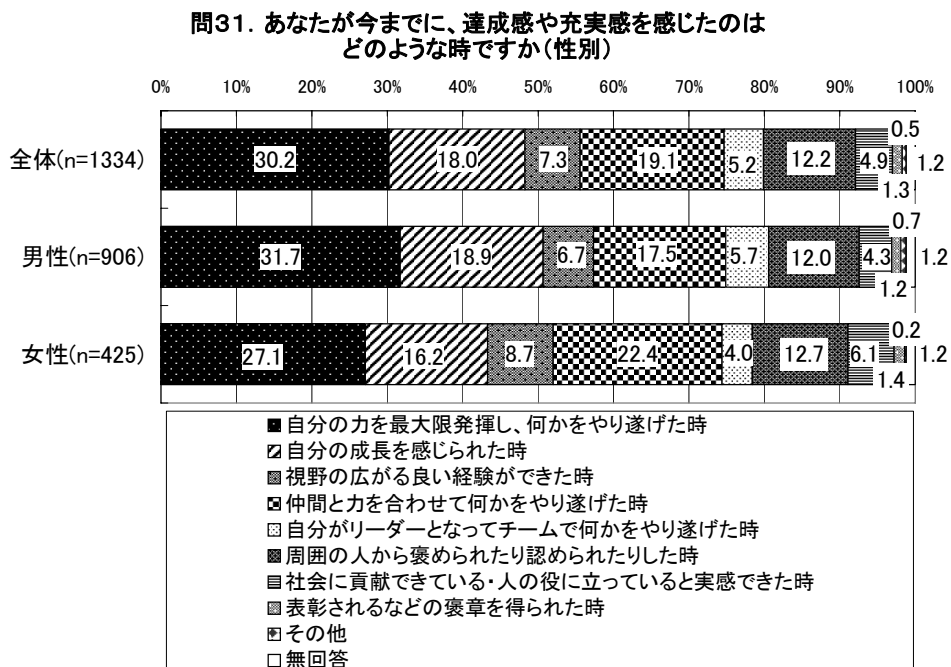
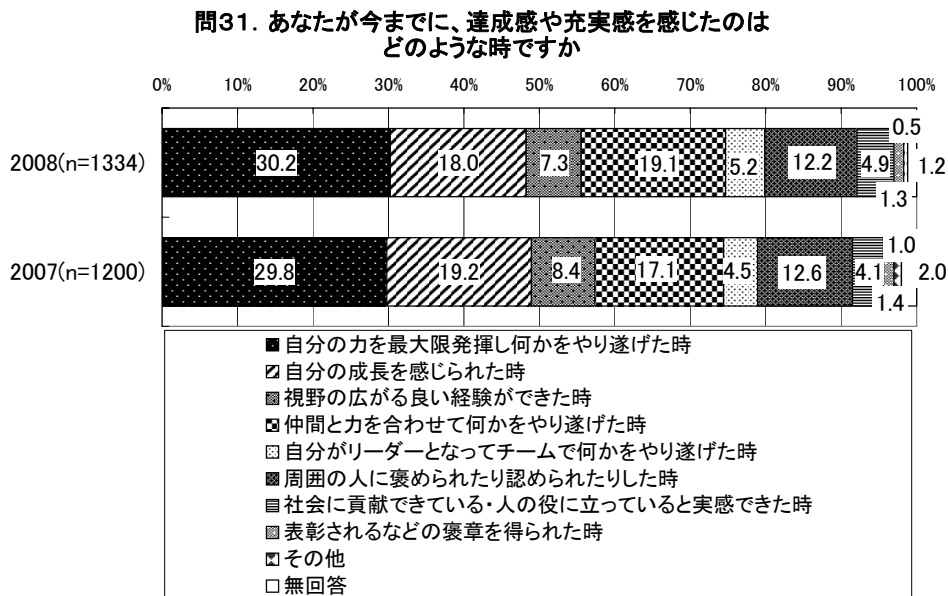
(3)育児休暇取得について

女性が育児休暇を取得したい割合は、前回よりも若干増えている。一方男性も、「ぜひ取得したい」という積極派の割合が前回よりも増えている。



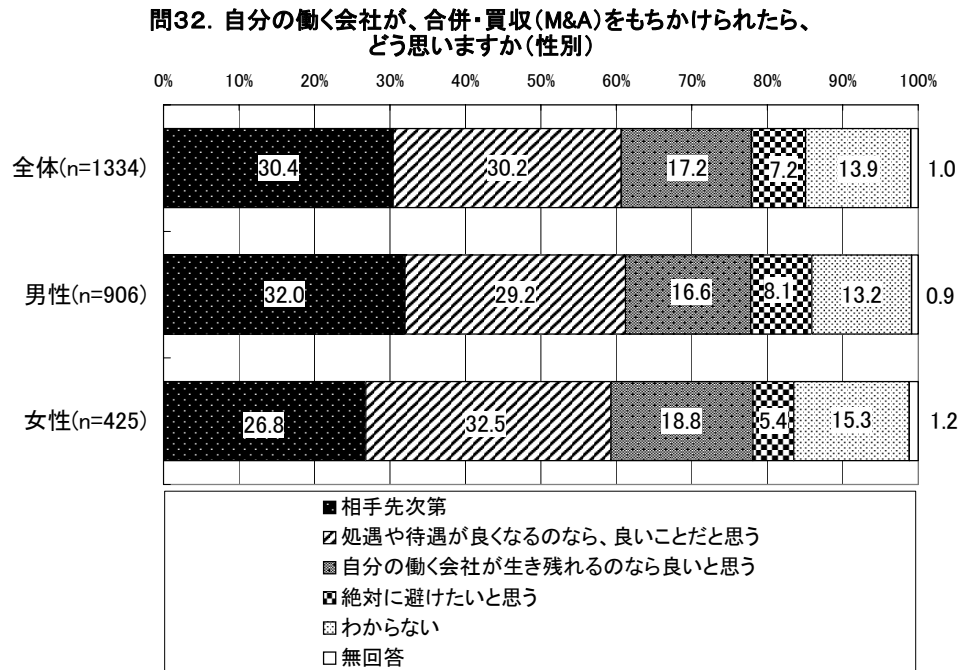
(4)今までに感じた達成感や充実感

今までに達成感や充実感を感じたのは、前回同様、「自分の力を最大限発揮し何かをやり遂げた時」の割合が最も高く、30.2%となっている。女性の場合は、「仲間と力を合わせて何かをやり遂げた時」の割合が男性よりも高くなっている。



(5)自分の会社が M&A をもちかけられたときの気持ち

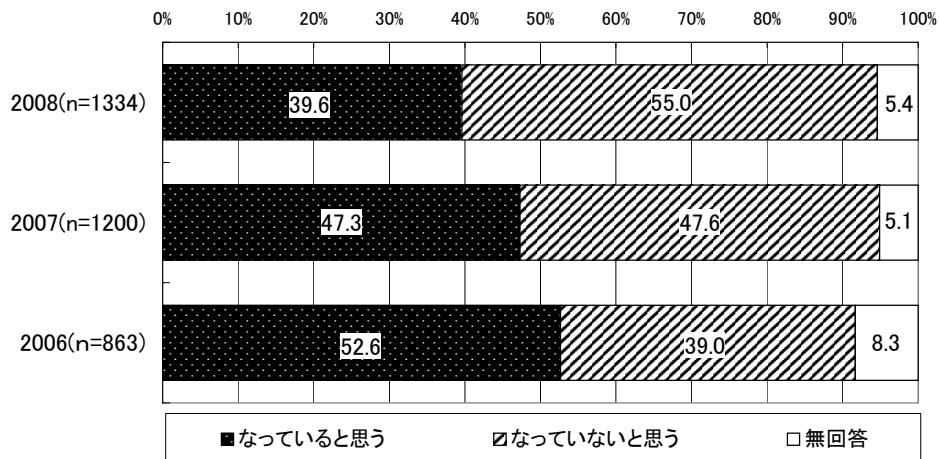
自分の会社が M&A をもちかけられたときは、「相手先次第」と「処遇や待遇が良くなるのなら、良いこと」がそれぞれ約 30%を占めている。一方、「絶対に避けたいと思う」の否定派は、7.2%に留まる。



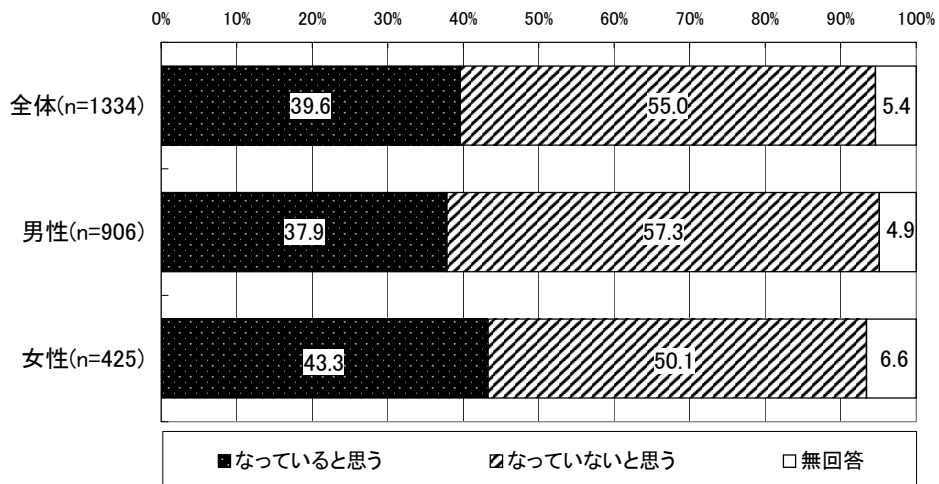
(6)10年後の日本社会の状況とその理由

10年後の日本社会の状況については、否定派が年々増加傾向にあり、55%を占めている。特に男性の方が否定的な見方が強い。

問33. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか

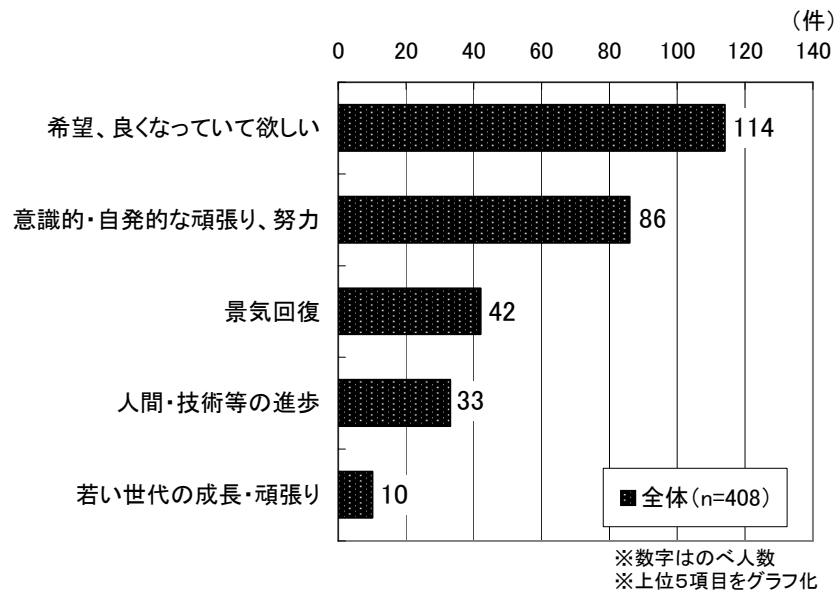


問33. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか
(性別)

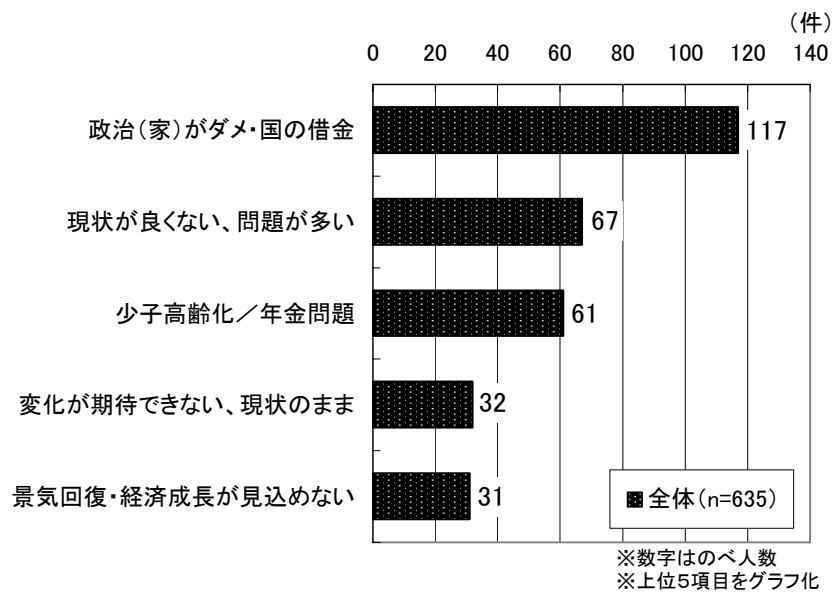


「より良い社会になっていると思う理由」(FA)としては、「希望、良くなって欲しい」という期待が多くなっている。一方、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)では、「政治(家)がダメ・国の借金」といった政治批判が最上位に来ている。

Q33-1. 10年度の日本社会が、より良い社会になっていると思う理由(FA)



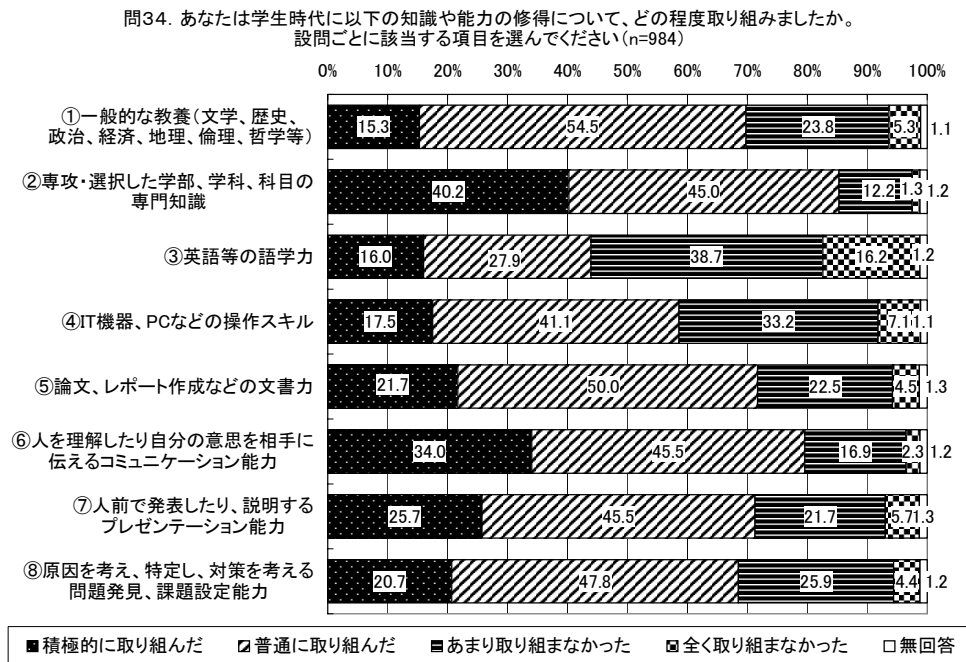
Q33-2. 10年度の日本社会が、より良い社会になっていないと思う理由(FA)



4. 4 学生生活（大卒・大学院卒）

(1) 学生時代の知識や能力習得についての取り組み

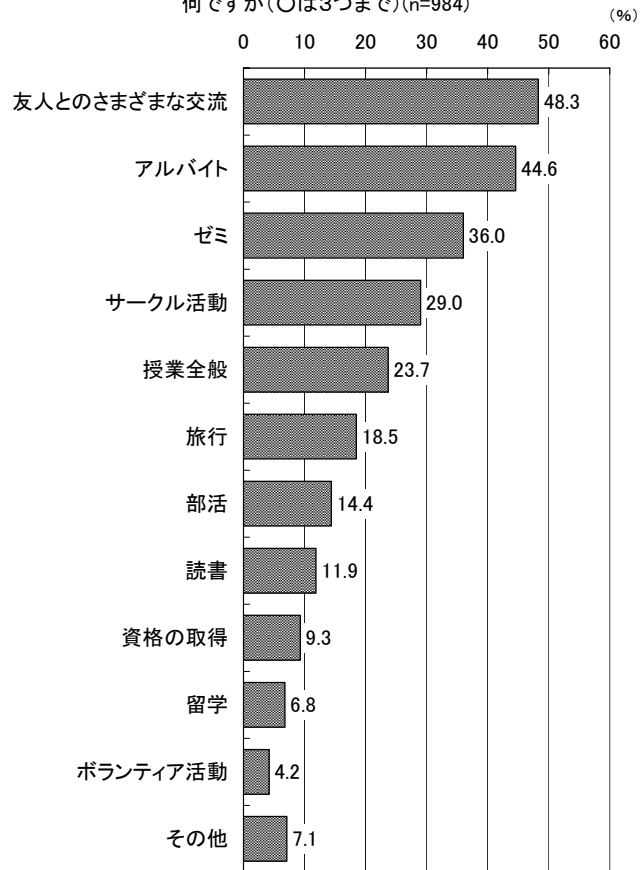
「②専攻・選択した学部、学科、科目の専門知識」に積極的に取り組んだ割合が最も高くなっており、40.2%である。一方、「③英語等の語学力」については取り組まなかった割合が高くなっている。



(2)学生時代に熱心に取り組んだこと

学生時代に熱心に取り組んだことでは、「友人とのさまざまな交流」が最も高く、48.3%となっている。次いでアルバイトが44.6%である。「ボランティア活動」は4.2%で低い割合となっている。

問35. あなたが学生時代に熱心に取り組んだ項目は何ですか(〇は3つまで)(n=984)

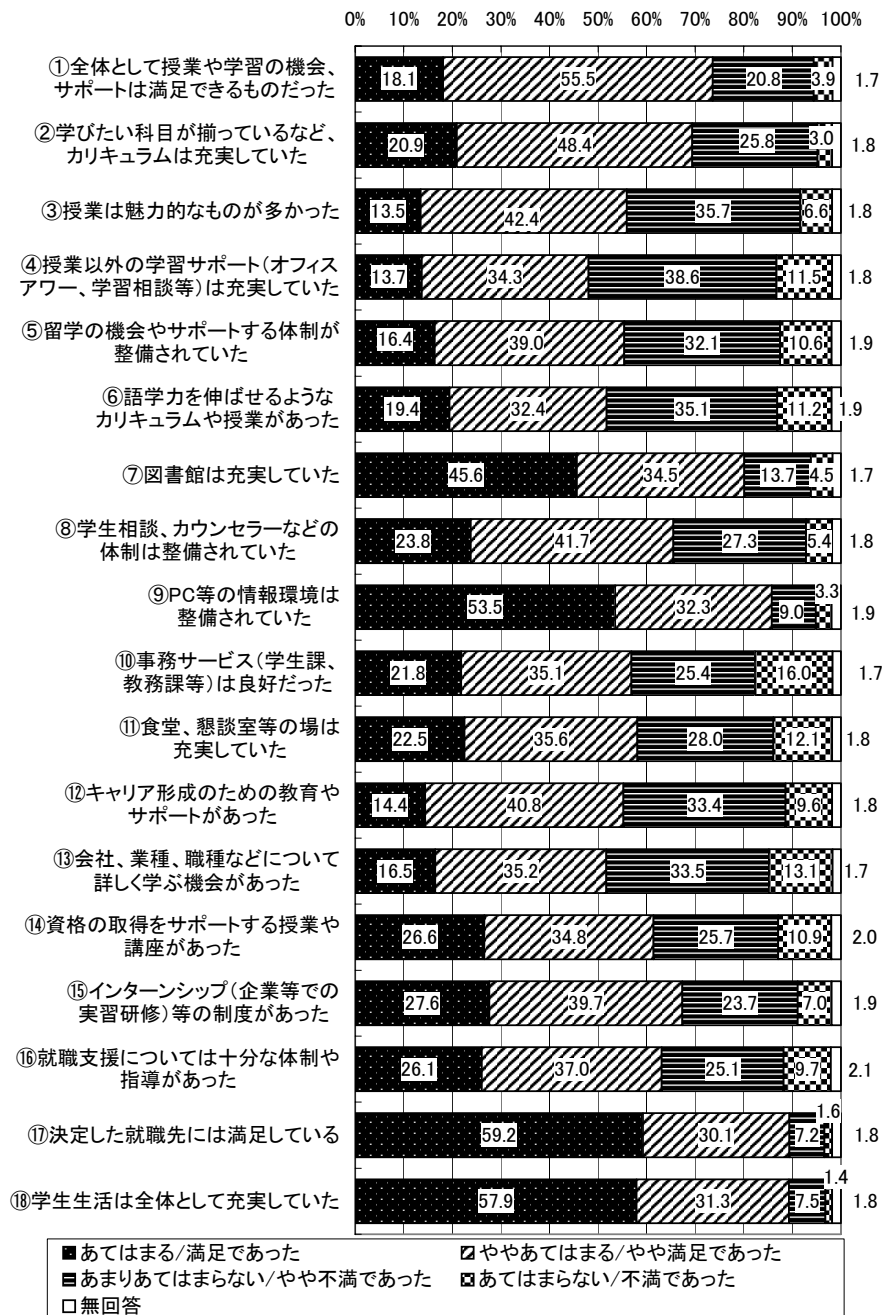


(3)学校の学習・生活・キャリア支援などの満足度

学校の満足度としては、「⑨PC等の情報環境の整備」や「⑦図書館」などのハード面の満足度が高くなっている。一方、「④授業以外の学習サポート」や「⑬会社・業種・職種を学ぶ機会」などの満足度が低くなっている。

総合評価として、「⑱学生時代の全体として充実」は「満足」と「やや満足」を合わせて約90%と高くなっている。

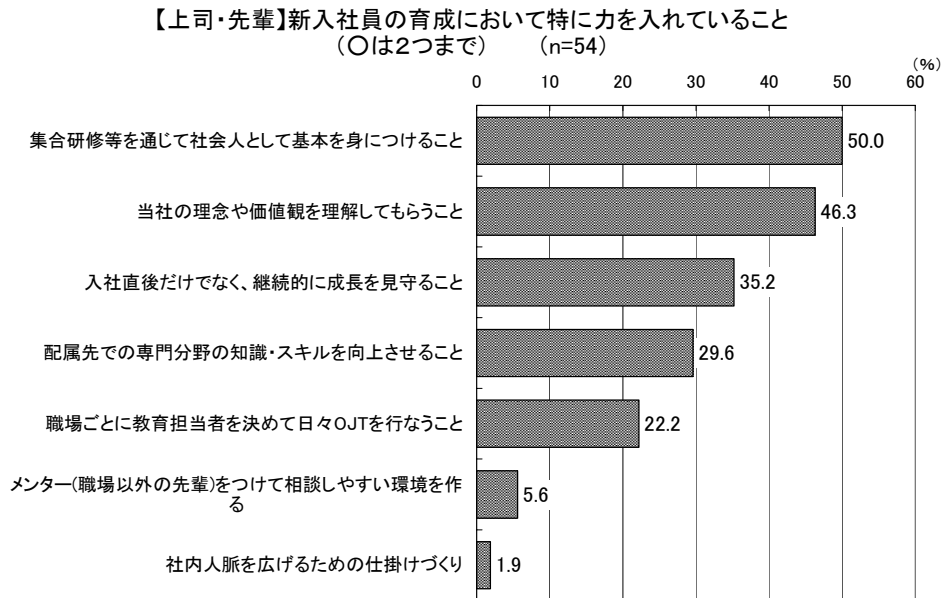
問36. 学生時代を振り返って、あなたが卒業した学校の学習、生活、キャリア支援などの満足度について設問ごとに該当する項目を選んでください(n=984)



4. 5 上司・先輩の意識

(1)新入社員の育成において特に力を入れていること

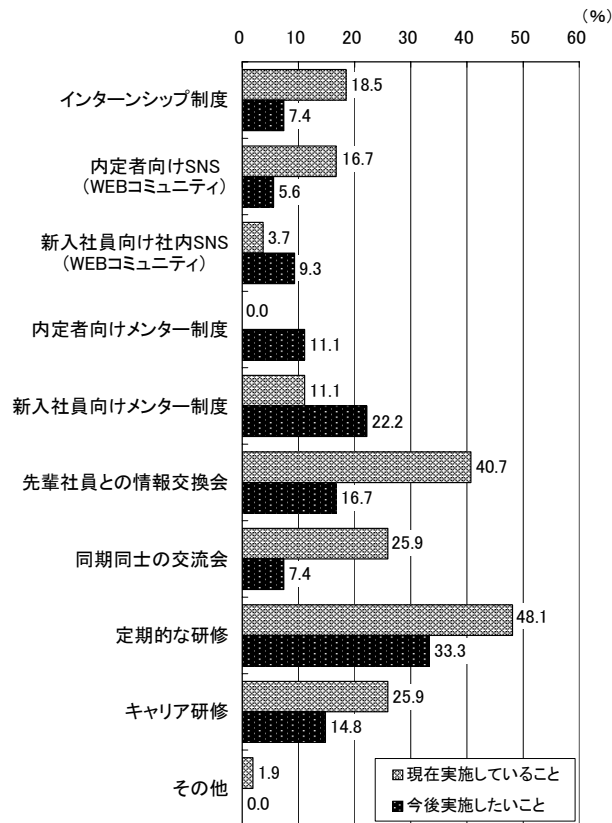
新入社員を迎える上司や先輩の回答で、新入社員の育成で力を入れていることは、「社会人としての基本を身につけること」が最も高く、50%である。次いで、「理念や価値観を理解してもらうこと」で46.3%となっている。



(2)新入社員の早期離職対策の実施状況・実施意向

新入社員の早期離職対策として、現在実施していることは、「定期的な研修」(48.1%)や「先輩社員との情報交換会」(40.7%)が上位に来ている。一方、今後実施したいこととしては、「定期的な研修」に次いで「新入社員向けメンター制度」(22.2%)が挙げられている。

【上司・先輩】新入社員の早期離職対策として、現在何か実施していることはありますか。また、今後実施したいことはありますか(n=54)



【参考資料】 アンケート票

- ・ 進入社員用
- ・ 上司・先輩（派遣責任者）用

2008年度「会社や社会に対する意識調査」アンケート

社団法人日本能率協会

このアンケートは、2008年4月入社の新入社員の方を対象として、調査にご協力いただくものです。会社への期待や不安、社会への意識などに関して、あなたご自身の意見をお聞かせいただけます。ご自分のお気持ちのまま率直にお答えください。よろしくお願いいたします。

なお、このアンケートは無記名で実施し統計的処理とすため、個人の回答は一切特定できないようになっております。

* 記入方法

- 1) 回答は質問にしたい、はっきりと記入してください。
- 2) 記入もれないように、必ずご確認ください。

●ご回答後のアンケートは、講師へ提出して下さい。

◎最初にあなたご自身のことについてお聞かせします。(それぞれに○、年齢は実数を記入)

- F1. 性別 1. 男性 2. 女性 F6. あなたの会社
の業種
- F2. 年齢 歳
- F3. 最終学歴 1. 高校卒 2. 専門学校卒 3. 短期大学卒 4. 大学卒 5. 大学院修了 6. その他
- F4. 学部・学科 1. 文系 2. 理系 3. その他() F7. あなたの会社
の従業員数
- F5. 入社形態 1. 新卒 2. 中途入社
1. 農林・水産・食料品
2. 建設・エンジニアリング
3. 繊維・パルプ・紙・化学・薬品
4. 石油・ゴム・ガラス・鉱業
5. 鉄鋼・金属・非金属
6. 電気機器
7. 精密機器・輸送機器
8. その他製造業
9. 金融・証券・保険・不動産
10. 倉庫・運輸
11. 通信
12. 電気・ガス・水道
13. その他サービス業
14. 情報処理
15. 官公庁・団体・学校・病院
16. その他

I 入社に関する意識について

- 問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか。(ひとつに○)
1. 気に入った会社就職できなければ、フリーターになる覚悟で臨んだ
 2. 気に入った仕事に就けなければ、フリーターになる覚悟で臨んだ
 3. 気に入った会社や仕事に就けるかどうかよりも、就職することを優先に考えた
 4. できれば就職せずにフリーターになりたかった
- 問2. あなたが就職活動を意識し、活動を始めたのはどのくらい前からですか。(ひとつに○)
1. 3年前から
 2. 2年前から
 3. 1年前から
 4. その他()
- 問3. あなたは就職活動で何社くらい訪問しましたか。(ひとつに○)
1. 1社だけ
 2. 5社以内
 3. 10社以内
 4. ()社くらい
- 問4. 現在の会社を含めた内定社数はどのくらいですか。(実際の社数を数字で記入)

【記入例】現在の会社の場合 → 社 <回答欄> 社

問5. ①あなたが就職活動を行うにあたって会社を選ぶ基準としていたこと、②今の会社への入社を選
 択した理由は何ですか。(①②についてひとつを選択)

1. 自分のやりたい仕事ができる業種であること (※業種：自動車、家電、金融、IT系等)
2. 自分のやりたい仕事ができる職種であること (※職種：営業、企画、研究・開発等)
3. 自分の能力を伸ばすことができる会社であること
4. 給料が高い会社であること
5. 企業内研修制度が整備され、自分の能力向上の機会があること
6. 社員の成果が公平に評価される会社であること
7. 将来急成長が期待できる会社であること
8. (社員の) 雰囲気がいよい会社(風土)であること
9. 業績が安定している会社であること
10. 経営者層の考え方(経営理念・経営方針)に共感することのできる会社であること
11. 環境問題への取り組みなど、企業の社会的責任(CSR)を果たしている会社であること
12. 知名度が高い会社であること
13. 自宅から近い、都心にあるなど、立地条件がいよい会社であること
14. 知人(親戚等)や先輩が勧めてくれる会社であること
15. とにかく自分を採用してくれる会社であること
16. その他()

<回答欄>

①会社を 選ぶ基準	②入社の 選択理由

問6. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか。(ひとつに○)

1. 第一希望だった
2. 第一希望ではなかった

問7. あなたが就職先を決定する時に、影響を受けたのは誰(何)ですか？影響を受けた順に上位3つを選
 び、回答欄に番号を記入してください。

1. 家族
 2. 友人・知人
 3. 学校の先輩(OB、OG)
 4. 学校の先生
 5. 学校などの就職センター(就職課)
 6. ネット上の掲示板
 7. 新聞や業界誌
 8. 就職専門誌
 9. 就職情報サイト
 10. 就職先(企業)のホームページ
 11. 誰にも影響を受けていない
 12. その他()
- 1位 2位 3位
- <回答欄>
- | | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

問8. あなたは、インターンシップ制度(就職体験)をご存知ですか。(ひとつに○)

1. 知っている
 2. 知らない
- ⇒問11へお進みください

問9-1. インターンシップ制度をご存知の方にお伺いします。あなたは、インターンシップ制度を利用したこ
 とがありますか。(ひとつに○)

1. 利用した
 2. 利用していない
- ⇒問10へお進みください

問9. インターンシップ制度を利用した方にお伺いします。利用していない方は、問10へ
 就職前の意識変化に役立ちましたか。(ひとつに○) また、その理由もお書きください。

1. 大変役立った (理由:)
2. まあまあ役立った (理由:)
3. あまり役立たなかった (理由:)
4. 全く役立たなかった (理由:)

⇒問11へお進みください

問10. インターンシップ制度を利用していない方にお伺いします。利用した方は、問11へ

あなたは、インターンシップ制度を利用して良かったと思いますか。(ひとつに○)
 また、その理由もお書きください。

1. 利用してみたかった (理由:)
2. 利用しなかった (理由:)

Ⅱ 仕事と会社生活

問11. 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)
(上位2位まで選択)

1. 仕事を成功させ人に認められること
2. 職場において多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと
3. 自分自身の人間性を成長させること
4. 仕事を通じて自分の能力や可能性を試みること
5. 仕事を通じて社会に貢献すること
6. 自分の持っている力を、企業の発展に役立てること
7. 社会との関わりを持つこと
8. 仕事を通じてやりがい・充実感が得られること
9. 特別な理由はない

1位 2位

<回答欄>

問12. 次のような会社でどちらが魅力的ですか。(ひとつに○)

1. 実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した妻力・成果主義の会社
2. 競争をするよりも、ある年代までのみ平等に上がっていく年功主義の会社

問13. あなたが憧れる経営者(会社の社長・会長)は誰ですか。
(フルネームで記入、ひらがなが可。ただし、ご自身の会社は除いてください)

問14. あなたが、社員が生き生きと働いていると思う会社を1つ挙げてください。(ただし、ご自身の会社は除いてください)

問15. あなたは、仕事と人間関係のバランスをどのようにとりたいと思いますか。(ひとつに○)

1. 人間関係はドライに(ビジネスライクに)いきたい
2. 人間関係を重視し、できるだけ協調して仲良く仕事をしたい

問16. あなたがこれから仕事をするにあたって、今の『熱意・やる気』は5点満点で何点ですか。
(ひとつに○)

1. 5点
2. 4点
3. 3点
4. 2点
5. 1点

問17. 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。(それぞれに○)

	何も不安がない	ある程度不安	不安がいっぱい(ばかり)		
1. 社会人として的一般マナー	1	2	3	4	5
2. 同じ職場の人たちとの人間関係	1	2	3	4	5
3. 上司との人間関係	1	2	3	4	5
4. 会社の将来性	1	2	3	4	5
5. 学歴・性別などによる仕事や昇進の差別	1	2	3	4	5
6. 自分の専門分野(学んだこと)が仕事に使えるかどうか	1	2	3	4	5
7. 会社の雰囲気になじめるかどうか	1	2	3	4	5
8. 仕事の基本的な進め方について	1	2	3	4	5
9. ノルマ(達成しなければならぬ仕事)の達成	1	2	3	4	5
10. 仕事に対する自分の能力	1	2	3	4	5
11. 残業時間の量	1	2	3	4	5
12. 自分と合わない職場への配置	1	2	3	4	5
13. パソコンなど情報機器の操作	1	2	3	4	5
14. 語学力	1	2	3	4	5

問18. 仕事や職場の悩みを誰に相談したいですか。(○は3つまで)

1. 上司
2. 社内の先輩
3. 社外の先輩
4. 同僚
5. 社外の友人・知人
6. 恋人
7. 家族
8. 学校の先生
9. ネット上の掲示板
10. カウンセラーなど
11. その他()

問19. 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、②先輩、③同僚や同期 のそれぞれ人間関係構築について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

	① 上司との関係構築	② 先輩との関係構築	③ 同僚や同期との関係構築
1. 飲み会への参加			
2. 昼食を共にする			
3. 休日に仕事以外で集まる(レクリエーションなど)			
4. Eメール			
5. 社員寮			
6. 社員旅行			
7. 運動会			
8. その他()			

問20. 以下の項目のうち、入社3年以内に特に身につけたい能力・スキルはどれですか。(○は3つまで)

1. ビジネスマナー(言葉遣い・電話応対など)
2. 仕事の基本動作(報告・連絡・相談など)
3. 仕事上の基礎知識・基礎能力
4. 専門的知識・技術力
5. パソコンスキル
6. 状況対応力
7. 問題発見・問題提起力
8. 語学力
9. 決断力
10. 計画性
11. 実行力・行動力
12. コミュニケーション能力
13. その他()

問21. 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。

(あてはまるものすべてに○)

1. 残業・休日出勤
2. 転勤
3. お茶くみ当番や机拭き等の雑用
4. 接待
5. 朝礼・ラジオ体操
6. 社内イベント(社員旅行・運動会)
7. 社外でのコミュニケーション(上司・先輩との就業後の飲み会、休日のゴルフなど)
8. スーツ・制服
9. ウォームアップ、クールビズ
10. 特になし
11. その他()

問22. あなたは将来、どのような役割を担いながら仕事をしたいと思いますか。

「理想」と「現実」それぞれひとつずつ○をおつけください。

	理想	現実
1. 経営者・役員層(経営者志向)		
2. パイプラインのあるマネジャー(リーダー志向)		
3. 自ら事業を立ち上げる起業家(独立起業志向)		
4. 自分の専門能力を伸ばし、自分が活躍できる場を求めていく人(専門能力発揮志向)		
5. 自己の研究課題を追求して成果を出す人(研究者型志向)		
6. 指示された仕事をこなす人		
7. その他()		

問23. あなたは、自分の良心に反する仕事を上司から指示された場合、どうしますか。(ひとつに○)

1. 会社の利益につながるのであれば行う
 2. 会社の利益につながるものであればおそらく行う
 3. 会社の利益につながることでおそらく行わない
 4. 会社の利益につながることで絶対に行わない
- 問23-1. あなたは、会社の中で不正を発見したらどうしますか。(○は3つまで)
1. 社内の通報窓口伝える
 2. 監督官庁など公的機関へ連絡する
 3. 報道機関へ連絡する
 4. 上司に相談する
 5. 同僚や同期に相談する
 6. 家族や友人に相談する
 7. 特に何もしない

問24. あなたが理想的だと思うのどのような上司や先輩ですか。

【上位3位まで選択して、回答欄に番号をご記入ください】

1. 仕事について丁寧な指導をする上司・先輩
2. 部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩
3. 部下の意見・要望に対し、動いている上司・先輩
4. 仕事を任せて見守る上司・先輩
5. 仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩
6. 言動が一致している上司・先輩
7. 仕事に対する情熱を持っている上司・先輩
8. リスクを恐れずチャレンジする上司・先輩
9. 仕事で成果を上げ、上司から信頼されている上司・先輩
10. 場合によっては叱ってくれる上司・先輩
11. プライベートな相談にも応じてくれる上司・先輩
12. 仕事だけでなく、プライベートも大事にする上司・先輩
13. その他()

<回答欄>

1位 2位 3位

問25. あなたには独立・転職志向はありますか。(ひとつに○)

1. なるべく早く転職・独立したい
2. いずれは転職したい
3. いずれは独立したい
4. 場合により転職したい
5. 場合により独立したい
6. 定年まで勤めたい
7. いずれは家庭に入りたい(専業主夫・専業主婦)

⇒問27へお進みください

問25-1. 転職・独立する目的は何ですか。(ひとつに○)

1. 転職・独立により、やりがいのある仕事をやりたい
2. 転職・独立により、より高い収入を得たい
3. 転職・独立により、より良い労働条件を得たい
4. その他()

問26. 現在の会社を含め、将来的に何社くらいを経験する(働く)と思いますか。
(実際の社数を数字で記入)

【記入例】現在の会社の場合 → 1 社
<回答欄> 社

問27. あなたは、仕事と生活のバランスをどうとりたいですか。(ひとつに○)

1. 仕事を優先する
2. どちらかといえば仕事を優先する
3. 同等の比重にする
4. どちらかといえば生活を優先する
5. 生活を優先する

Ⅲ 仕事と人生

問28. あなたは、何歳まで働きたいですか。

歳

問29. 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。(ひとつに○)

1. ぜひ続けたい
2. 続けられる環境(家族の理解、託児所など)が揃えば、続けたい
3. 育児に専念したい
4. わからない

問30. 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。(ひとつに○)

1. ぜひ取得して育児をしたい
2. 会社で前例があれば取得したい
3. 自分は育児休暇は取得したくない(パートナーに取得してもらいたい)
4. どちらともいえない・わからない

問31. あなたが今までに、達成感や充実感を感じたのはどのような時ですか？(ひとつに○)

1. 自分の力を最大限発揮し、何かをやり遂げた時
2. 自分の成長を感じられた時
3. 視野の広がる良い経験ができた時
4. 仲間と力を合わせて何かをやり遂げた時
5. 自分がリーダーとなってチームで何かをやり遂げた時
6. 周囲の人から褒められたり認められたりした時
7. 社会に貢献できている・人の役に立っていると実感できた時
8. 表彰されるなどの褒章を得られた時
9. その他()

IV その他

問32. 自分の働く会社が、合併・買収(M&A)をもちかけられたら、どう思いますか。(ひとつに○)

1. 相手先次第
2. 処遇や待遇が良くなるのなら、良いことだと思う
3. 自分の働く会社が生き残れるのなら良いと思う
4. 絶対に避けたいと思う
5. わからない

問33. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか。(ひとつに○)

また、その理由もお書きください。

1. なっていると思う (理由:)
2. なっていないと思う (理由:)

あなたの学生時代を振り返って、学校での学習・生活サポート・キャリア(進路・将来設計)支援等に関しての感想や満足度をお聞かせください。

問34. あなたは学生時代以下での知識や能力の修得について、どの程度取り組みましたか。設問ごとに該当する項目を選んでください。(それぞれひとつに○)

	積極的に 取り組んだ	普通に取 り組んだ	あまり 取り組ま なかった	全く取り組 まなかった
①一般的な教養 (文学、歴史、政治、経済、地理、倫理、哲学等)	1	2	3	4
②専攻・選択した学部、学科、科目の専門知識	1	2	3	4
③英語等の語学力	1	2	3	4
④IT機器、PCなどの操作スキル	1	2	3	4
⑤論文、レポート作成などの文書力	1	2	3	4
⑥人を理解したり自分の意思を相手に伝える コミュニケーション能力	1	2	3	4
⑦人前で発表したり、説明するプレゼンテーション能力	1	2	3	4
⑧原因を考え、特定し、対策を考える問題発見、課題 設定能力	1	2	3	4

問35. あなたが学生時代に熱心に取り組んだ項目は何ですか。(○は3つまで)

1. 授業全般
2. ゼミ
3. サークル活動
4. 読書
5. 友人とのさまざまな交流
6. ボランティア活動
7. 旅行
8. 資格の取得
9. 留学
10. アルバイト
11. 部活
12. その他()

問36. 学生時代を振り返って、あなたが卒業した学校の学習・生活、キャリア支援などの満足度について設問ごとに該当する項目を選んでください。(それぞれひとつに○)

	あてはまる/ 満足であった	ややあて や満足で あった	あまりあて はまらない/ やや不満で あった	あてはまら ない/ 不満であった
①全体として授業や学習の機会、サポートは満足できる ものだった	1	2	3	4
②学びたい科目が揃っているなど、カリキュラムは充実し ていた	1	2	3	4
③授業は魅力的なものが多かった	1	2	3	4
④授業以外の学習サポート(オフィスアワー、学習相談 等)は充実していた	1	2	3	4
⑤留学の機会やサポートする体制が整備されていた	1	2	3	4
⑥語学力を伸ばせようなカリキュラムや授業があった	1	2	3	4
⑦図書館は充実していた	1	2	3	4
⑧学生相談、カウンセラーなどの体制は整備されていた	1	2	3	4
⑨PC等の情報環境は整備されていた	1	2	3	4
⑩事務サービス(学生課、教務課等)は良好だった	1	2	3	4
⑪食堂、懇談室等の場は充実していた	1	2	3	4
⑫キャリア形成のための教育やサポートがあった	1	2	3	4
⑬会社、業種、職種などについて詳しく学ぶ機会があった	1	2	3	4
⑭資格の取得をサポートする授業や講座があった	1	2	3	4
⑮インターンシップ(企業等での実習研修)等の制度が あった	1	2	3	4
⑯就職支援については十分な体制や指導があった	1	2	3	4
⑰決定した就職先には満足している	1	2	3	4
⑱学生生活は全体として充実していた	1	2	3	4

アンケートにご協力いただきありがとうございます。
本調査の集計結果は、4月末に小会 HP・新聞各紙に発表いたします。

<新入社員を迎える管理者(派遣責任者)の意識調査ご協力のお願い>

平素、小会事業につきまして格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。
 さて、このたびは「新入社員教育プログラム」へのご参加お申し込みいただき、誠にありがとうございます。
 小会では、「新入社員教育プログラム」に参加される新入社員ならびに管理者(派遣責任者)の方を対象に、「会社や社会に対する意識調査」アンケートを実施しております。この調査は、新入社員が会社や社会、仕事に対してどのような意識や価値観をもっているかを分析し、新入社員フォローアップに役立てていただくことを目的としています。新入社員と管理者(派遣責任者)の意識ギャップ、さらに各年度を通じて共通の項目については時系列比較を行い、意識の変遷を捉えます。つきましては、新入社員を迎える管理者(派遣責任者)の皆様にもアンケートのご協力をお願いいたしたく、本シートを同封させていただきました。ご記入のうえ、**3月31日(月)までにFAXにてご返信いただければ誠に幸いです。**
 ご多忙の折恐縮ではございますが、何卒よろしくお願ひ申し上げます。
 ※ 前回の「新入社員意識調査報告書」プレスリリースをご覧になりたい場合は、以下にアクセスしてください。
 ⇒ <http://www.jma.or.jp/release/data/pdf/20070419.pdf>
 ※ 新入社員を迎える管理者(派遣責任者)または先輩にご回答いただきますようお願い申し上げます。
 ※ 本アンケートは、無記名で実施し統計的処理とするため、個人の回答は一切特定できないようになっています。
 ※ アンケート結果は、「新入社員意識調査報告書」として、6月に派遣責任者の皆様のお手元に送付いたします。

問1. 以下の項目のうち、新入社員に入社3年以内に身につけてもらいたい能力・スキルはどれですか。(Oは3つまで)

1. ビジネスマナー(言葉遣い・電話応対など)
2. 仕事の基本動作(報告・連絡・相談など)
3. 仕事上の基礎知識・基礎能力
4. 専門的知識・技術力
5. バンコンスキル
6. 状況対応力
7. 問題発見・問題提起力
8. 語学力
9. 決断力
10. 計画性
11. 実行力・行動力
12. コミュニケーション能力
13. その他()

問2. 新入社員は、仕事や職場の悩みを誰に相談したいと考えていると思いますか。(Oは3つまで)

1. 上司
2. 社内の先輩
3. 社外の先輩
4. 同僚
5. 社外の友人・知人
6. 恋人
7. 家族
8. 学校の先生
9. ネット上の掲示板
10. カウンセラーなど
11. その他()

問3. 新入社員の育成において、特に力を入れていくことは何ですか。(Oは2つまで)

1. 当社の理念や価値観を理解してもらうこと
2. 集合研修等を通じて、社会人としての基本を身につけること
3. 社内人脈を広げるための仕掛けづくり
4. 配属先での専門分野の知識・スキルを向上させること
5. 職場ごとに教育担当者を決めて日々OJTを行なうこと
6. メンター(同じ職場以外の先輩)をつけて、相談しやすい環境を作ること
7. 入社直後だけでなく、継続的に成長を見守ること
8. その他()

問4. 新入社員の早期離職対策として、現在何か実施していることはありますか。また、今後実施したいことはありますか。(それぞれあてはまるものすべてにO)

※SNS=ソーシャルネットワークワーキングサービス	現在 実施していること	今後 実施したいこと
1. インターネット利用		
2. 内定者向けSNS(WEBコミュニティ)※		
3. 新入社員向け社内SNS(WEBコミュニティ)※		
4. 内定者向けメンター制度		
5. 新入社員向けメンター制度		
6. 先輩社員との情報交換会		
7. 同期同士の交流会		
8. 定期的な研修		
9. キャリア研修		
10. その他()		

問5. 新入社員が会社での人間関係を構築するために、有効だと思うことは何ですか。(あてはまるものすべてにO)

上司 との関係構築	先輩 との関係構築	同僚や同期 との関係構築
1. 飲み会への参加		
2. 昼食を共にする		
3. 休日に仕事以外で集まる(レクリエーションなど)		
4. Eメール		
5. 社員寮		
6. 社員旅行		
7. 運動会		
8. その他		

問6. 新入社員は、仕事と生活のバランスをどうとるべきだと思いますか。(ひとつにO)

1. 仕事を優先する
2. どちらかといえば仕事を優先する
3. 同等の比重にする
4. どちらかといえば生活を優先する
5. 生活を優先する

■あなたご自身のことについてお聞きします。【それぞれにOをおつけください】

- F1. 役職
1. 管理職(役員含む)
 2. 非管理職
- F2. 年齢
1. 20代
 2. 30代
 3. 40代
 4. 50代以上
- F3. 従業員数
1. 1万人以上
 2. 3000人～1万人未満
 3. 1000人～3000人未満
 4. 500人～1000人未満
 5. 300人～500人未満
 6. 100人～300人未満
 7. 100人未満
 8. わからない
- F4. 業種
1. 農林・水産・食料品
 2. 建設・エンジニアリング
 3. 繊維・パルプ・紙・化学・薬品
 4. 石油・ゴム・ガラス・鉱業
 5. 鉄鋼・金属・非金属
 6. 電気機器
 7. 精密機器・輸送機器
 8. その他製造業
 9. 金融・証券・保険・不動産
 10. 倉庫・運輸
 11. 通信
 12. 電気・ガス・水道
 13. その他サービス業
 14. 情報処理
 15. 官公庁・団体・学校・病院
 16. その他

アンケートにご協力いただきありがとうございます。
 本調査の集計結果は、4月末に小会HP・新聞各紙に発表いたします。

【本件お問い合わせ先】 社団法人日本能率協会 経営・人材本部 TEL:03-3434-1955

2008 年度 新入社員意識調査報告書

発行年月 2008 年 7 月

編集・発行 社団法人 日本能率協会
経営・人材本部

〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22

Tel 03 (3434) 1955

< 禁無断転載 >



無断複製転載を禁ず



このテキストは大豆油(Soy)インクを使用しております。