

【プレスリリース】

2011 年 4 月 26 日

2011 (平成 23) 年度 新入社員意識調査アンケート結果 — 不況を生き抜く 人間関係重視型新人 —

当社は、毎年 4 月に新入社員を対象としたセミナーを開催しています。本年度は、東京、名古屋、大阪にて合計 32 講座を開催し、セミナー受講者 1,188 名 (企業数 388 社) を対象にアンケートを実施しましたので、結果をご報告いたします。

【アンケート調査結果概要】

1. 就労意識に大きな変化なし～人間関係を重視しながら長期安定雇用を望む傾向
新入社員の就労意識 (p2 図表 1)、出世意欲 (p3 図表 2)、残業に対する考え方 (p4 図表 3) については、過去 3 年の傾向に大きな変化はみられなかった。
全体の傾向としては、「出世よりも好きな仕事」を望む一方で、社内では、「人間関係を重視」しながら (p5 図表 4)、「長期安定雇用」を望む傾向がみられた。
2. 東京・名古屋・大阪の地区別特徴
アンケート結果を地区別で比較すると、大阪地区の新入社員が、最も「長期安定雇用」志向や「出世意欲」が高く、かつ、「残業をいとわない」傾向がみられた。
 - 「長期安定雇用」への志向 — 大阪が最も高い (大阪>名古屋>東京) (p2 図表 1-1)
 - 「出世意欲」 — 大阪が最も高い (大阪>東京>名古屋) (p3 図表 2-1)
 - 「残業よりも自分の時間」への志向 — 大阪が最も低い (大阪<名古屋<東京) (p4 図表 3-1)
3. 2010 年冬以降に内定が出た新入社員が 2 割強
就職活動について内定が出た時期を質問したところ、2 割強の新入社員が 2010 年冬以降と回答。厳しい不況下で、就職活動に苦労した様子がうかがえる。(p10 図表 11-4)

詳細は、添付資料をご参照ください。

【お問い合わせ】

会員・人財開発事業本部 人財開発事業部

部長 いまいし しゅうぞう 今西 修三

〒108-8248 東京都港区港南二丁目 16 番 4 号 品川グランドセントラルタワー
TEL: 03-6711-1272 E-Mail: seminar-t@murc.jp

[添付資料]

1. アンケートの調査概要

(1) 2011 年度新入社員セミナーの参加者数

参加者数	
東京	490 名
名古屋	352 名
大阪	346 名
合計	1,188 名

(2) アンケートの回答状況

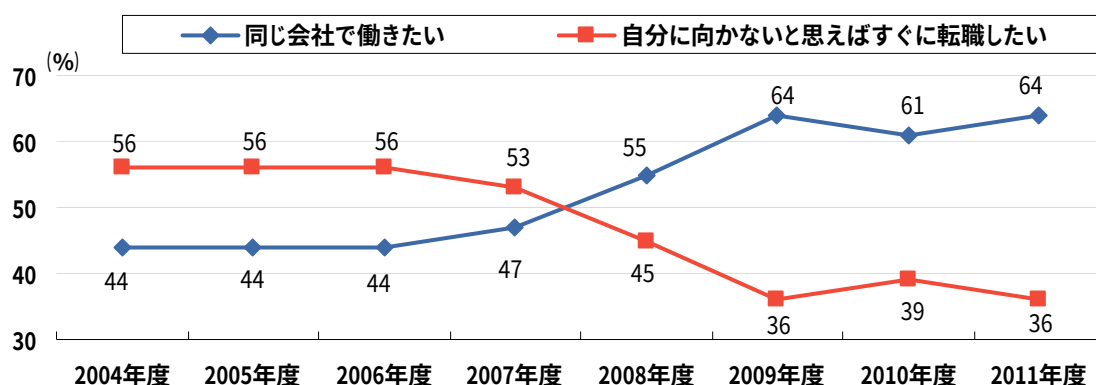
	アンケート回答数	アンケート回答率
東京	484 名	98%
名古屋	351 名	99%
大阪	337 名	97%
合計	1,172 名	99%

2. アンケート集計結果

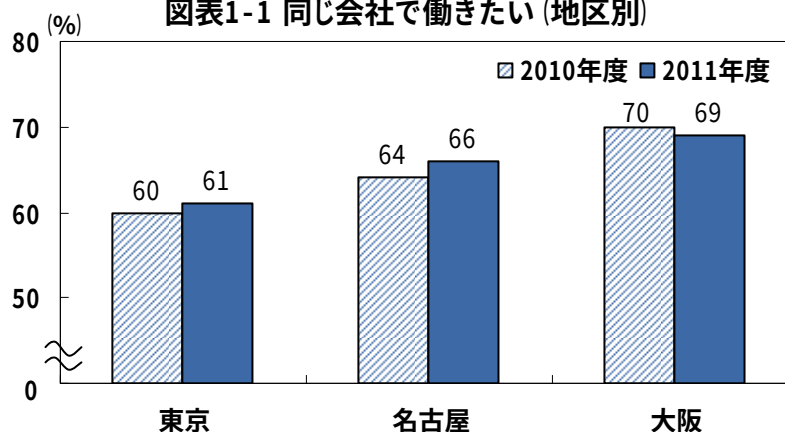
(1) 新入社員の就労意識

「定年まで同じ会社で働きたい」「自分に向かないと思えばすぐに転職したい」のどちらの考えに近いかを選択してもらった結果、64%が「定年まで同じ会社で働きたい」と回答した。(図表 1)
地区別に比較すると、大阪地区の新入社員が最も「長期安定雇用」志向が高い(69%)ことがわかった。(図表 1-1)

図表1 新入社員の就労意識



図表1-1 同じ会社で働きたい (地区別)



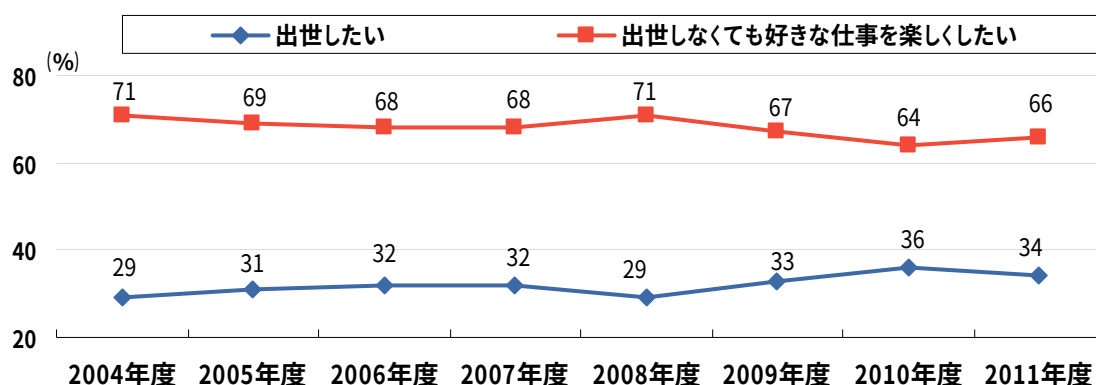
(2) 新入社員の出世意欲

「出世したい」「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」のどちらの考えに近いかを選択してもらった結果、66%が「出世しなくても好きな仕事を楽しみたい」と回答した。(図表 2)

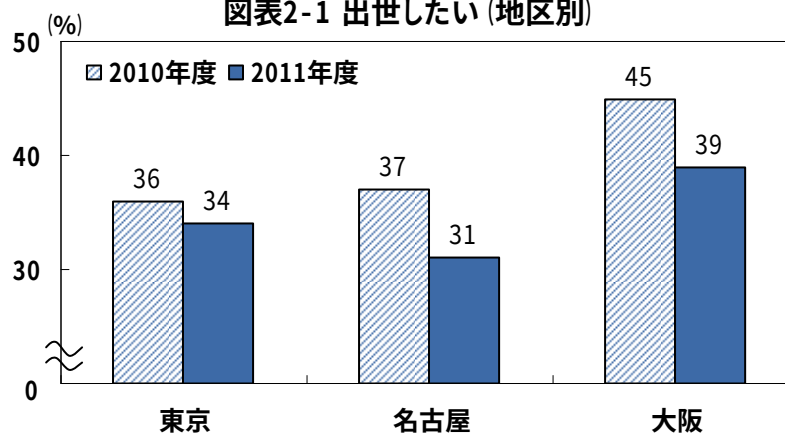
地区別に比較すると、大阪地区の新入社員が最も「出世意欲」が高い(39%)ことがわかった。

(図表 2-1)

図表2 新入社員の出世意欲



図表2-1 出世したい (地区別)

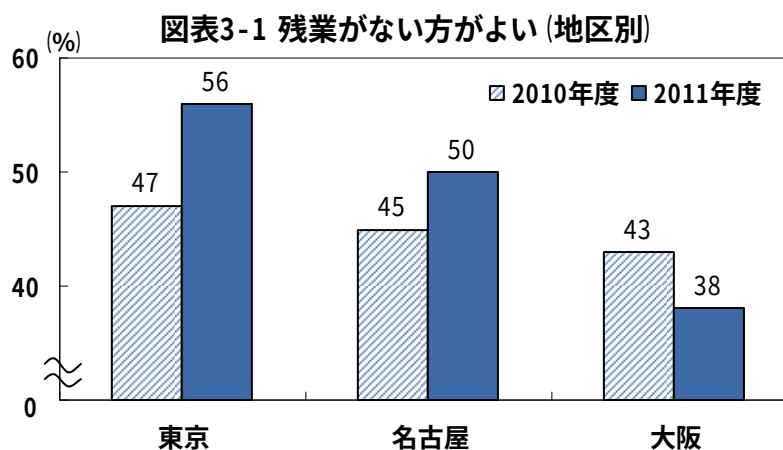
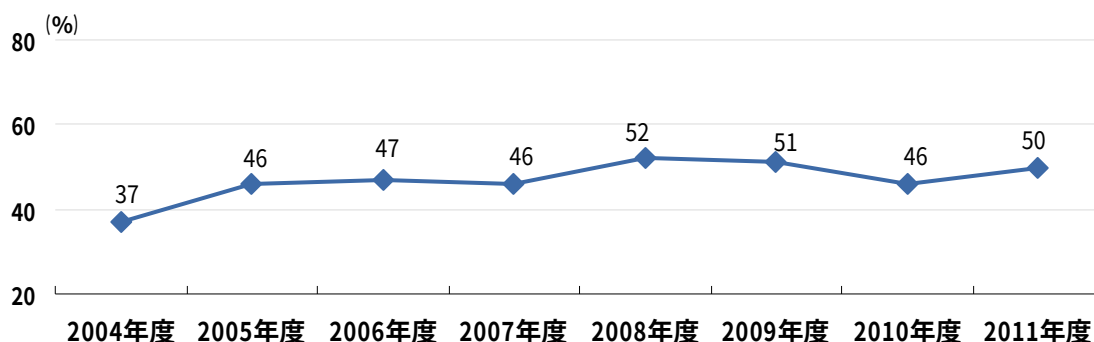


(3) 給料と残業に対する考え方

「給料が増えなくても残業がない方がよい」「残業が多くても給料が増えればよい」のどちらの考えに近いかを選択してもらった結果、回答はちょうど半々に分かれた。(図表 3)

地区別に比較すると、大阪地区の新入社員が最も低く(38%)、「残業をいとわない」傾向が強いことがわかった。昨年度との比較でも、東京地区・名古屋地区で「残業がない方がよい」を選ぶ新入社員が増加した一方で、大阪地区ではその比率が減少し、地区別の違いがより顕著となった。(図表 3-1)

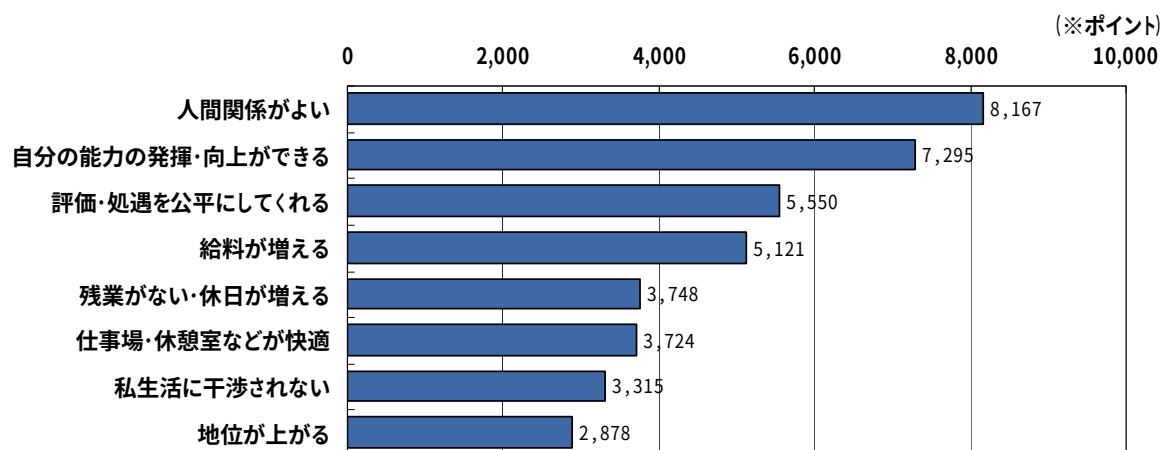
図表3 給料と残業に対する考え方(残業がない方がよい)



(4) 会社・職場に望むこと

会社・職場に望むことは何かを要望の強いものから順位をつけてもらった結果、第1位が「人間関係」、第2位が「能力の発揮」、第3位が「公平な処遇」となった。

図表4 会社・職場に望むこと



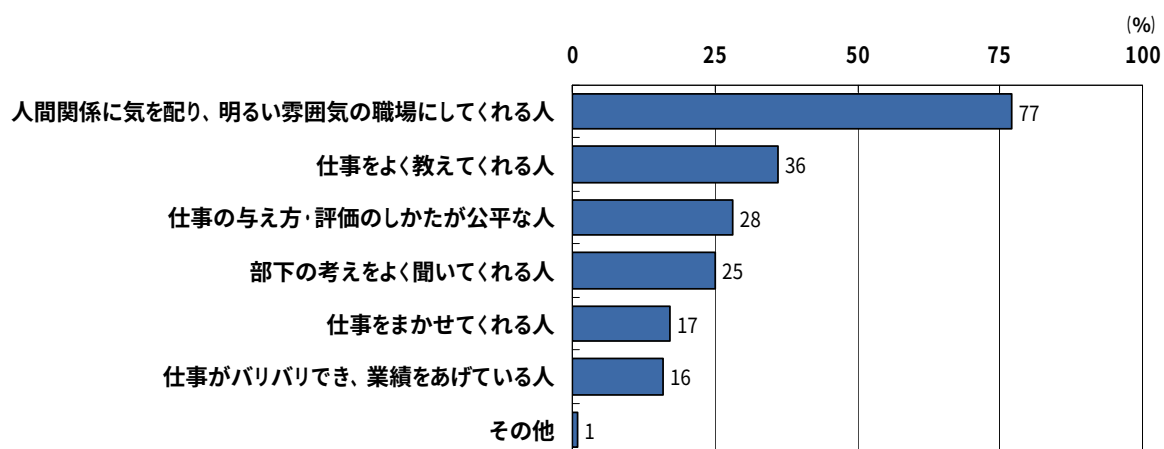
(※第1位を8点、第2位を7点・・・第8位を1点とした積数をポイント化)

(5) 理想の上司のタイプ

理想の上司のタイプを下記の選択肢の中から2つ選択してもらった結果、77%が「人間関係重視タイプ」と回答した。

第2位の「仕事をよく教えてくれる人」までは昨年度と同じ順位だが、第3位「仕事の与え方・評価の仕方が公平な人」(昨年度25%)と第4位「部下の考えをよく聞いてくれる人」(同32%)の順位が逆転した。

図表5 理想の上司のタイプ

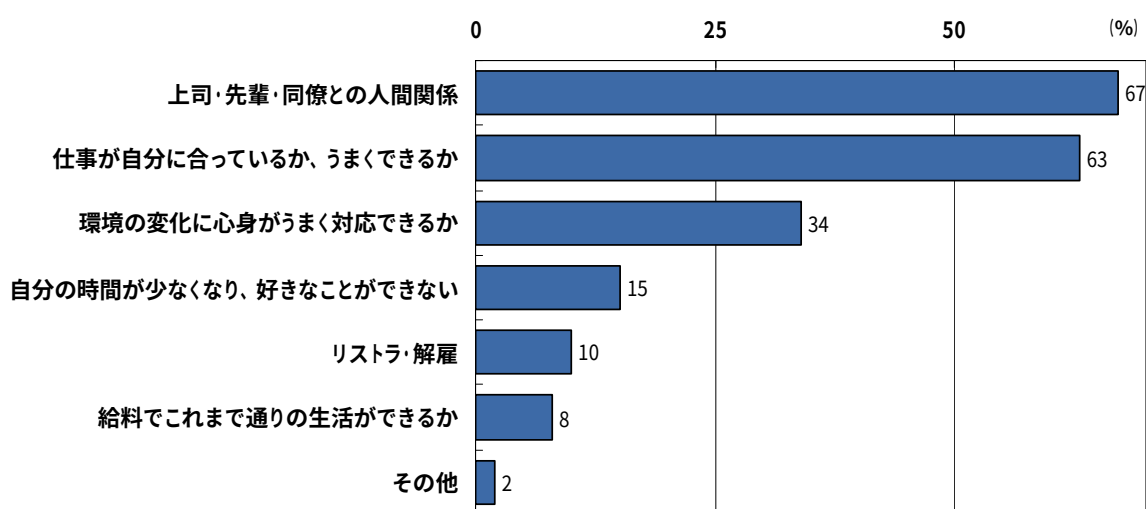


(6) 仕事・職場生活に関する不安

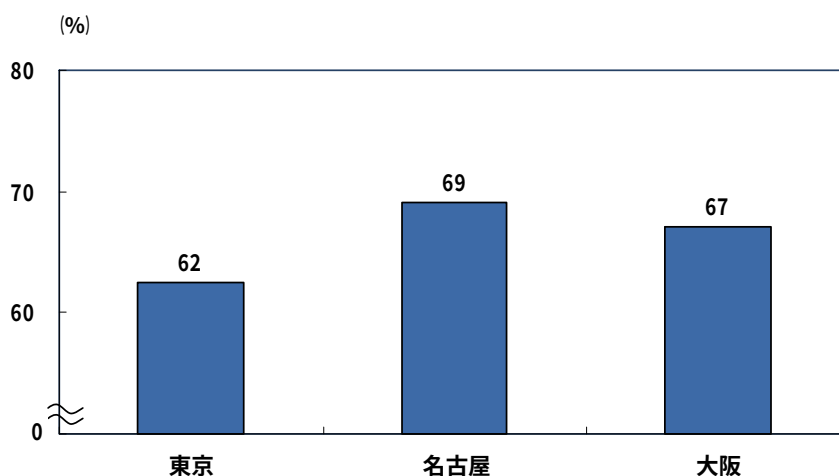
仕事・職場生活に関して不安に感じていることを、下記の選択肢の中から2つ選択してもらった結果、第1位が「職場の人間関係」(67%)、第2位が「仕事が自分に合っているか」(63%)となった。(図表6)

第1位の「職場の人間関係」について地区別に比較すると、東京地区よりも名古屋地区・大阪地区の方が不安に感じている新入社員の比率が高いことがわかった。(図表6-1)

図表6 仕事・職場生活に関する不安



図表6-1 上司・先輩・同僚との人間関係

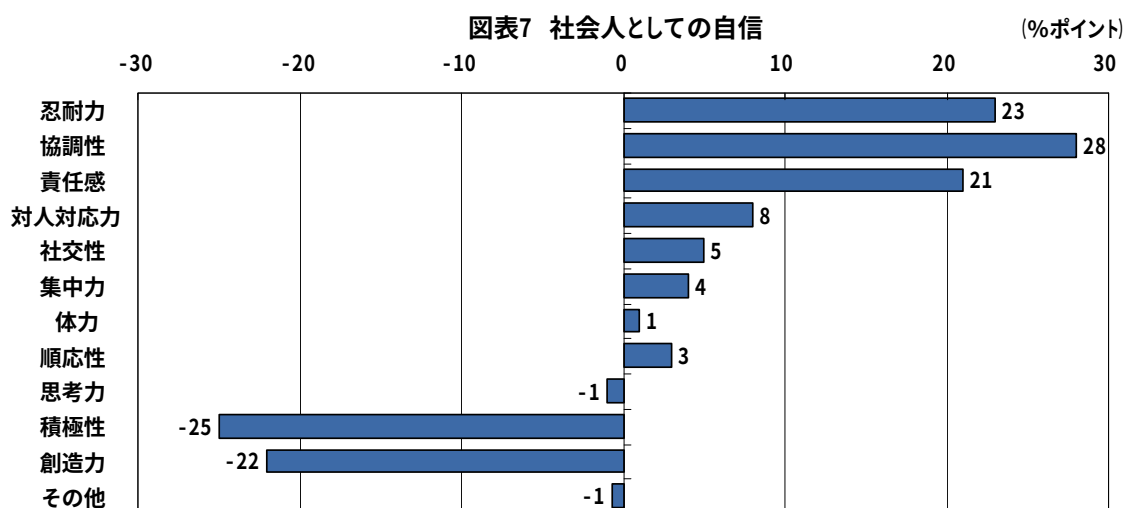


(7) 社会人としての自分に対する自信

社会人としての自分に「自信のあるもの・欠けているもの」を、下記の選択肢の中から 2 つずつ選択してもらった結果、各項目の『自信度』※には以下の傾向がみられた。(図表 7)

- 『自信度』の高い項目 「協調性」「忍耐力」「責任感」
- 『自信度』の低い項目 「積極性」「創造力」

昨年度と比較すると、「協調性」の『自信度』が上昇した(昨年度 22%)一方で、「積極性」の『自信度』が低下(昨年度 -20%)し、「積極性」よりも「協調性」という傾向が一段と強まった。

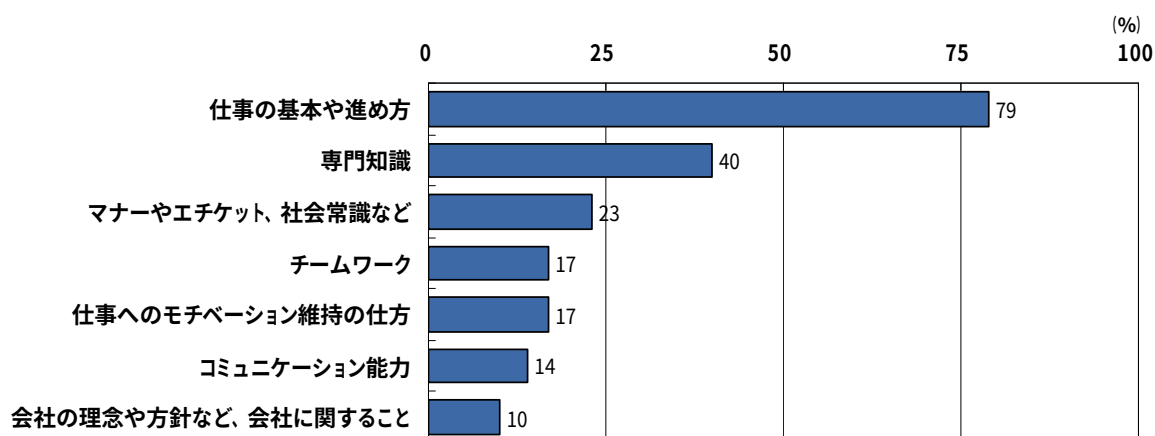


※『自信度』:「自信のあるもの」と回答した割合から「欠けているもの」と回答した割合を引いた値

(8) 上司や先輩から重点的に指導してほしい点

上司や先輩から重点的に指導して欲しい点を、下記の選択肢の中から2つ選択してもらった結果、79%が「仕事の基本や進め方」と回答した。第2位は「専門知識」、第3位は「マナーやエチケット、社会常識など」となった。(図表8)

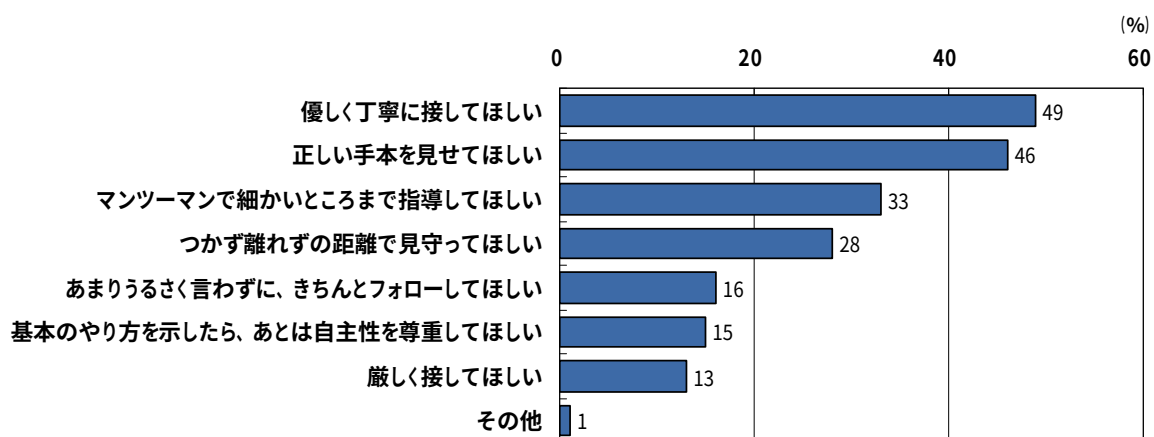
図表8 上司や先輩から特に重点的に指導してほしい点



(9) 上司や先輩からの指導に期待する点

上司や先輩からどのように指導して欲しいかを、下記の選択肢の中から2つ選択してもらった結果、第1位が「優しく丁寧に接してほしい」(49%)、第2位が「正しい手本を見せてほしい」(46%)となった。(図表9)

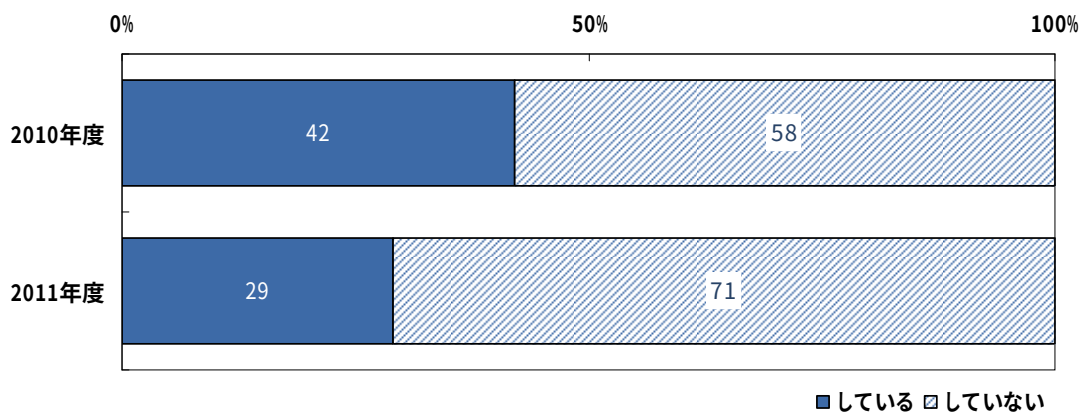
図表9 上司や先輩にどのように指導してほしいか



(10) 自分の能力向上のために何かしているか

自分の能力向上のために何かしているか質問した結果、「何かしている」は 29%に留まり、昨年度から大幅に減少した。(図表 10)

図表10 自分の能力向上のために何かしているか

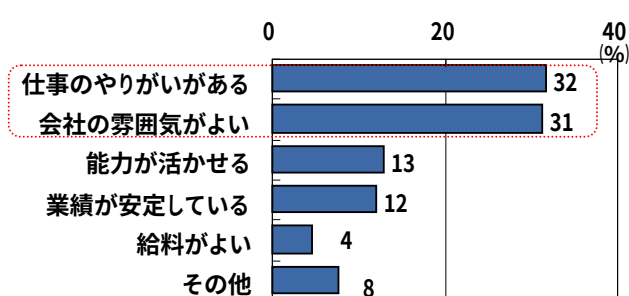


(11) 就職活動について

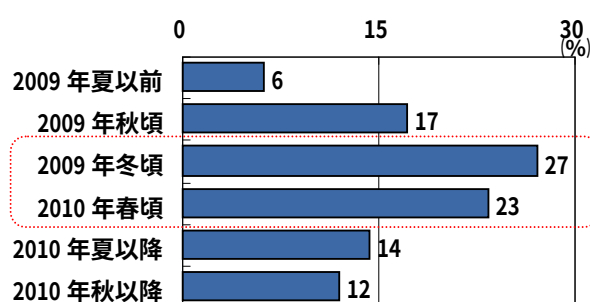
就職活動について質問した結果、以下の回答が得られた。

- 「会社を選んだ基準」－「仕事のやりがい」や「会社の雰囲気」を重視(図表 11-1)
- 「就職活動を始めた時期」－「2009 年度冬頃」から「2010 年春頃」がピーク(図表 11-2)
- 「訪問した会社数」※－「1～5 社」と「30 社以上」に二極化(図表 11-3)
- 「最初の内定が出た時期」－「2010 年冬以降」が2割強(図表 11-4)

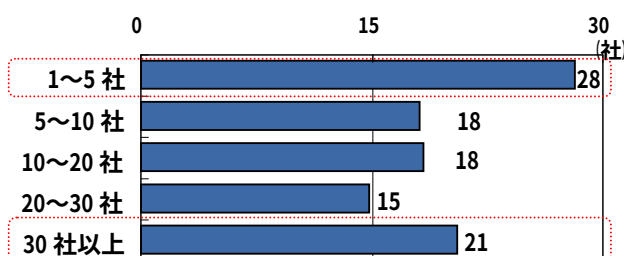
図表 11-1 会社を選んだ基準



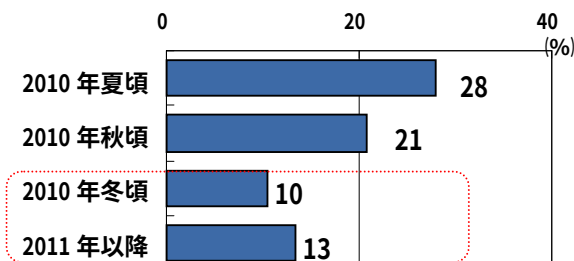
図表 11-2 就職活動を始めた時期



図表 11-3 訪問した会社数



図表 11-4 最初の内定が出た時期



※訪問した会社数には、会社説明会への参加を含む

以上

－ ご利用に際して－

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所「三菱UFJリサーチ&コンサルティング」と明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。当社までご連絡ください。