

2013 年 4 月 26 日

2013(平成 25)年度 新入社員意識調査アンケート結果 - ゆとり世代でも「出世したい」 -

当社では、毎年 3 月下旬～4 月上旬に新入社員を対象とするセミナーを開催し、その受講者に対してアンケートを実施しています。今年度は、東京、名古屋、大阪にて合計 21 講座を開催し、1,258 名の新入社員が受講しました。本アンケートの集計・分析結果をレポートとしてまとめましたので、ご報告します。

【アンケート調査結果概要】

- 出世意欲は高く、「役員」にはなりたい。給料は重要だが、残業には消極的。出来れば 18 時に帰りたい。

今年度の新入社員の多くは、のんびりとした環境の中で育ったとされる“ゆとり世代”だが、とくに男性は出世に対する意欲が強く、やったらやっただけ給料も上げて欲しいと考えている。厳しい就職活動を経て漕ぎ着けた入社だが、自分に向かないと思えば転職も厭わない。

- 大切なのは自らの「能力」が活かせるか。理想の上司は「武田信玄」。

就職活動で会社を選ぶ際、重視したのは「能力が活かせる」かどうか。「忍耐力」には自信がある。会社にも自分の能力を発揮、向上させてくれることを望んでおり、上司にも自分の力を引き出して欲しいと期待している。

- 今の日本は「曇り」。9 割以上が“アベノミクス”という言葉を知っているが、期待しているのは全体の 2 割。

10 年後の日本は「晴」れるとの期待も膨らむが、景気回復が遅れる大阪の新入社員は先行きに対しても厳しい見方。将来の不安は「お金に関すること」。ただし女性では、「生活」や「家族」についても心配が大きい。“共働き”に対しては積極的。初めてのボーナスでは両親に食事をプレゼント。

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 尾畠 未輝 (chosa-report@murc.jp)

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL: 03-6733-1070

本資料は、東京（経済研究会）、名古屋（名古屋金融記者クラブ）、大阪（当社事業所での記者勉強会）にて配布

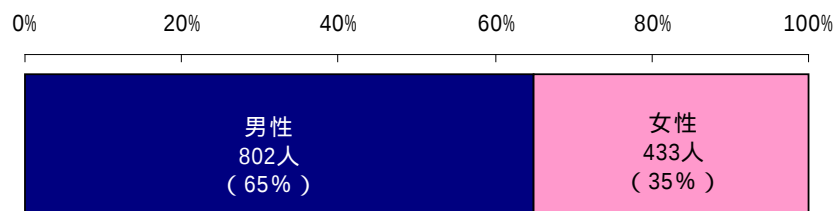
< アンケートの調査概要 >

当社の人財開発事業部は、東京、名古屋、大阪において新入社員を対象としたセミナーを開催し、受講者に対してアンケートを実施した。詳細は下記の通りである。

2013 年度新入社員セミナー

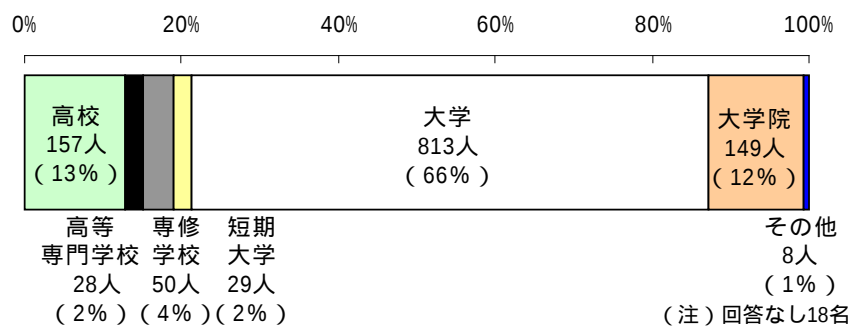
開催日時 講座数	2013年3月28,29日、4月2～5,8日（7日間） 合計21講座		
	セミナー 参加者数	アンケート 回答者数	アンケート 回答率
東京	490 名	487 名	99.4 %
名古屋	390 名	387 名	99.2 %
大阪	378 名	378 名	100.0 %
合計	1,258 名	1,252 名	99.5 %

性別（アンケート回答者）



（注）回答なし17名

最終学歴（アンケート回答者）



（注）回答なし18名

- I 本アンケート並びにレポートは、当社人財開発事業部と調査部の協働で作成している。
【人財開発事業部】 セミナーの企画・実施、アンケートの企画・回収・集計
【調査部】 アンケートの企画、集計結果の分析、レポートの作成
- I 尚、特に断りのない限り、本文中および図表中で示す割合（%）は、それぞれの設問の回答者全体に占める割合である。

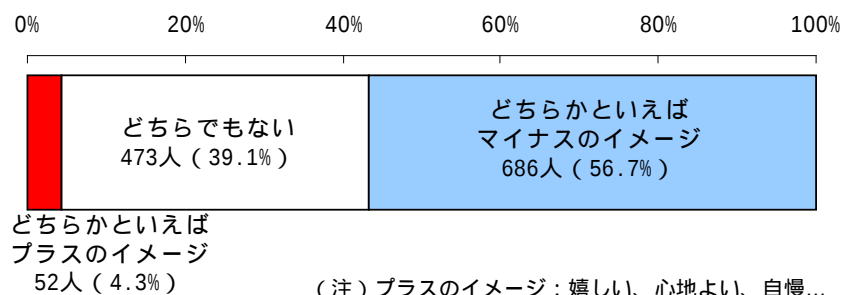
< 2013 年度アンケート結果 >

0 . 2013 年度新入社員について

今年度の新入社員の多くは、いわゆる“ゆとり世代”である。ゆとり世代とは、学習指導要領によって、学習時間と内容が減らされた“ゆとり教育”を受けた世代のことで、主に 1987 年 4 月 2 日から 2000 年頃までに生まれた人々が該当する。(例えば、今年度の新入社員のうち、高等学校を卒業して就職したのであれば、1994 年 4 月～1995 年 3 月生まれ。その後、現役で大学に進学し 4 年後に卒業して就職したのであれば、1990 年 4 月～1991 年 3 月生まれ。さらに、大学院に進学し 2 年後に修了して就職したのであれば、1988 年 4 月～1989 年 3 月生まれ。)

“ゆとり世代”と呼ばれることについてどう思うかを質問したところ、「どちらかといえばマイナスのイメージ」と捉えている人が回答者全体の半数以上を占めた。“ゆとり世代”本人たちは、そう呼ばれることを好ましくないと感じているようだ。

図表 1 . “ゆとり世代”と呼ばれることについて



(注) プラスのイメージ：嬉しい、心地よい、自慢...
マイナスのイメージ：不愉快だ、悲しい、辛い...

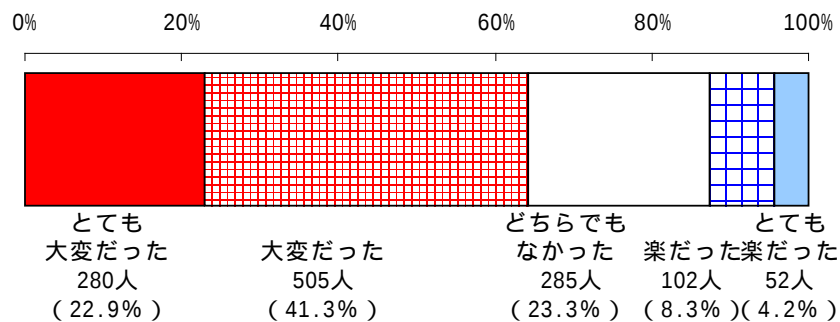
1. 仕事に関すること

(1) 就職活動について

2011年3月、日本経済団体連合会（経団連）の倫理憲章によって、企業の採用選考活動の開始時期は、広報活動が卒業・修了学年前年の12月1日以降、採用活動が卒業・修了学年の4月1日以降とされた。これを受けて、就職活動は実質的に後ずれし期間が短縮されることになったが、今年度の新入社員はこうした新たな環境の下での初めて就職活動を行った学生だった。

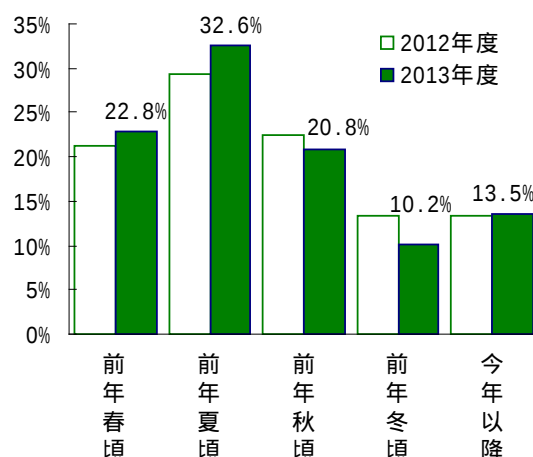
就職活動の感想を聞くと、「とても大変だった」もしくは「大変だった」という回答の割合が64.2%となっており、厳しい就職活動を潜り抜けての入社だったことが伺える。

図表2. 就職活動の感想



もっとも、就職活動の後ずれや期間の短縮化によって、内定が出た時期が大きく遅れてしまったわけではないようだ。今年度の新入社員の半数以上が2012年夏頃までに最初の内定を得ている。一方、2013年に入ってから最初の内定が出た人の割合も前年と比べるとわずかに上昇しており、二極化が進んだとみられる。ただし、前年度は震災の影響で、内定が出る時期が後ろ倒しされた可能性があるため、単純には比較できない。

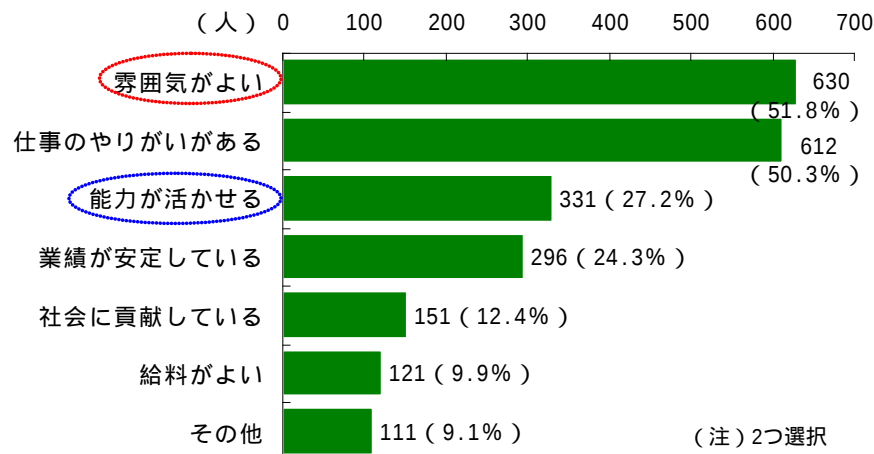
図表3. 最初に内定が出た時期



(2) 会社を選ぶにあたって

次に、就職活動の際、何を基準に会社を選んだかを聞いてみると、最も回答が多かったのが「雰囲気がよい」であり、次いで「仕事のやりがいがある」、「能力が活かせる」となった。

図表 4. 就職活動の際、会社を選んだ基準



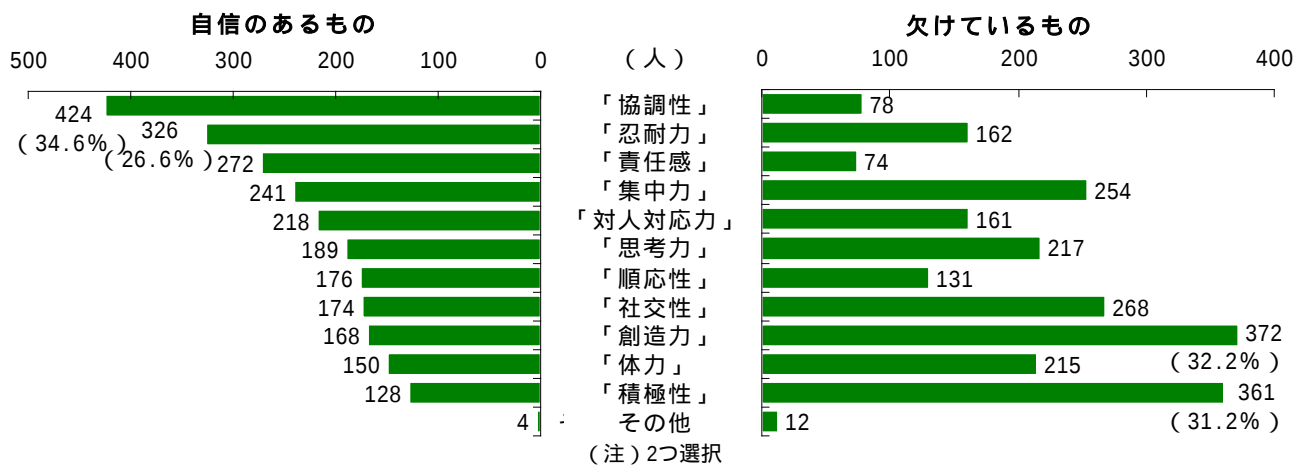
また、「会社に望むことは何ですか?」という質問に対しても、「人間関係がよい」が1位となっており、次点には「自分の能力の発揮・向上ができる」が付けた。人間関係が良好でよい雰囲気であることはもちろん、それまで身につけてきた知識や経験、資格などが十分に発揮でき、さらにそうした能力が向上できる環境であることを望んでいるようだ。

図表 5. 会社に望むこと



そこで、新入社員にとっての“能力”とは何か、社会人としての自分に自信のあるものについて質問した結果、3人に1人が「協調性」と回答している。マイペースであるというイメージを持たれがちな“ゆとり世代”であるが、他の人とペースを合わせていく自信はあるようだ。また、4人に1人が「忍耐力」に自信を持っている。“ゆとり世代”と呼ばれることを我慢しているだけに、自らの辛抱強さには自信を持っているのかもしれない。一方、欠けているものについては、「創造力」や「積極性」が多数を占めた。

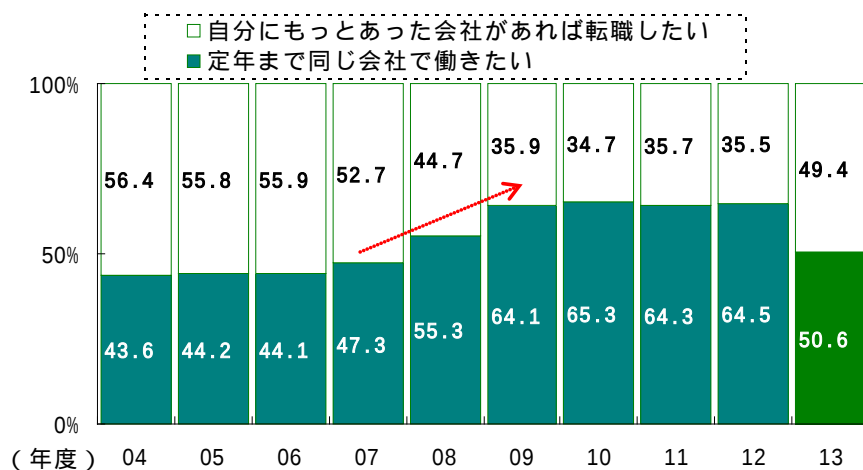
図表6．社会人としての自分に自信のあるもの・欠けているもの



(3) 就労意識

「定年まで同じ会社で働きたい」、「自分にもっとあった会社があれば転職したい」(2012年度までは「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を過去に遡ってみると、2008年のリーマン・ショック前後で「定年まで同じ会社で働きたい」と答える新入社員の割合が上昇して、その後は60%台半ばで推移していた。厳しい就職活動を経て漕ぎ着けた入社であることが影響していたのかもしれないが、今年度は「自分にもっとあった会社があれば転職したい」という回答割合が大幅に上昇し、リーマン・ショック前の水準に戻った。雇用環境が緩やかに持ち直す中、業種や職種によっては転職市場が活況であり、新入社員の就労意識にも変化が表れたものとも考えられる。ただし、選択肢の表現を変えたことが、回答を増加させている可能性があることに注意が必要である。

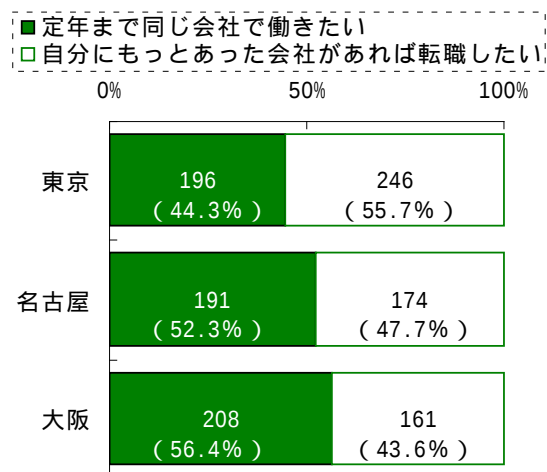
図表 7 . 就労意識



(注)2012年度までは、「自分にもっとあった会社があれば転職したい」という選択肢は
「自分に向かないと思えばすぐに転職したい」だった。

地域別にみると、東京で「自分にもっとあった会社があれば転職したい」という回答割合が高い。厚生労働省「一般職業紹介状況」によると、全国における 2012 年の新規求人数（73.7 万人）のうち、東京都のシェアは 13%と、愛知県（6%）や大阪府（8%）と比べて大きい。東京の新入社員の転職志向の高さの背景には、こうした機会の多さがあるとみられる。

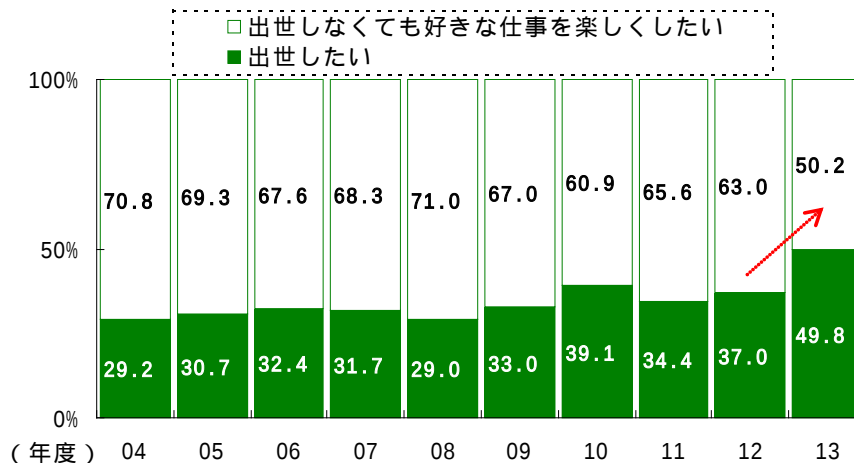
図表 8．就労意識（地域別）



(4) 出世意欲

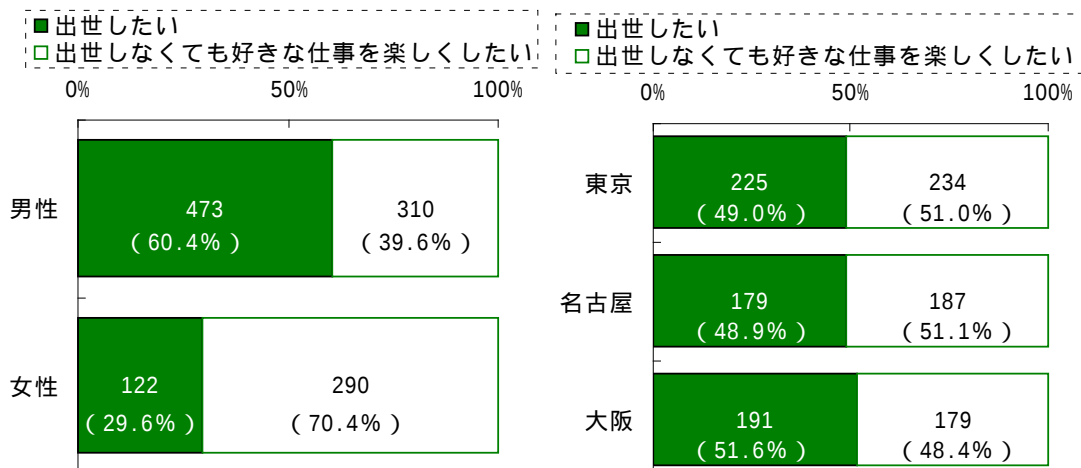
今年度の新入社員の特徴として挙げられるのが出世意欲の高さだ。「出世したい」、「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」のどちらの考えに近いかを選択してもらった結果、49.8%が「出世したい」と回答しており、本設問を開始した2004年以降で最高となり、「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」と拮抗している。

図表9. 新入社員の出世意欲（時系列）



男性では「出世したい」が60.4%と過半数を超えているのに対し、女性では「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」(70.4%)が「出世したい」(29.6%)を大きく上回っており、性別で出世意欲に差がみられる。また、地域別にみると、東京や名古屋と比べ、大阪では「出世したい」(51.6%)の割合が高く、唯一、「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」を超えている。もっとも、性別のような明確な差は認められず、東名阪とも回答は拮抗している。

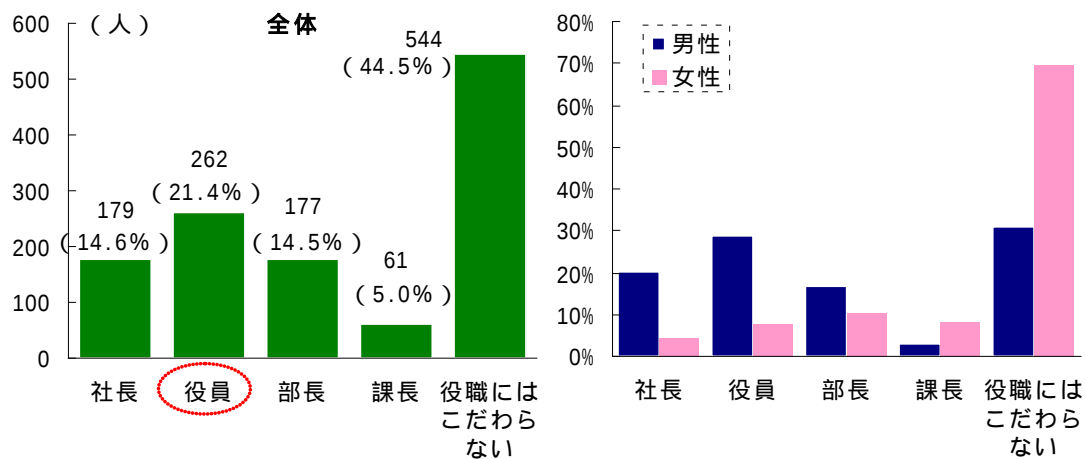
図表10. 新入社員の出世意欲（性別、地域別）



それでは、新入社員にとって「出世」とはどういったイメージなのだろうか。「将来、どれ位の役職にまで出世したいと思いますか？」と聞いたところ、「役職にはこだわらない」という回答割合が最も高かったものの、具体的な役職を答えた中では「役員」が最も多かった。

とくに男性では「役員」(28.9%)や「社長」(20.3%)と回答した割合が高く、役職にこだわるという人の上昇志向の強さがうかがえる。一方、女性では「役職にはこだわらない」(69.5%)が大半を占めている上、具体的な役職を答えた中でも「部長」(10.2%)や「課長」(8.4%)が多く、出世に対する関心は低いようだ。

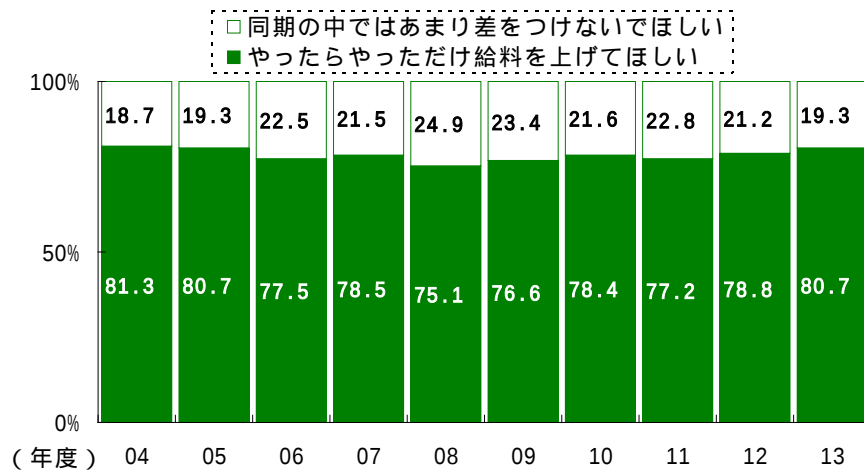
図表 11. どれ位の役職にまで出世したいか



(5) 給料と残業に対する考え方

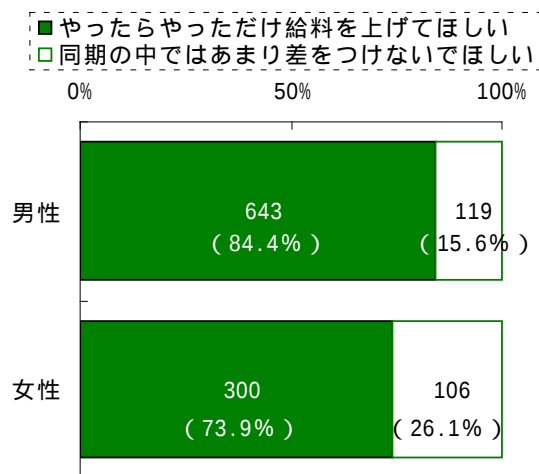
今年度の新入社員は、出世だけでなく給料に対する考え方も意欲的だ。「やったらやっただけ給料を上げてほしい」、「同期の中ではあまり差をつけないでほしい」のどちらの考えに近いかを選択してもらったところ、従来通り、「やったらやっただけ給料を上げてほしい」という回答が多かったが、今年度はさらに上昇し 8 割を超えた。

図表 12 . 給料に対する考え方



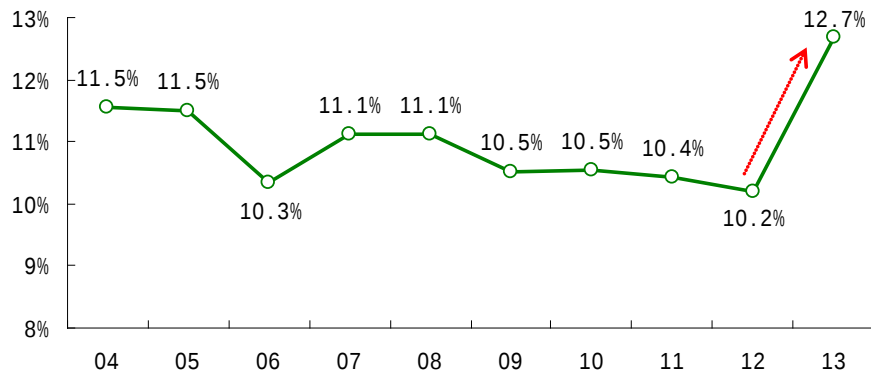
また、出世意欲とは異なり、男女間における意識の差もそれほど大きくはない。「やったらやっただけ給料を上げてほしい」という回答割合は男性のほうが高いものの、女性でも 7 割を超えている。

図表 13 . 給料に対する考え方 (性別)



さらに、図表 5 でみた会社に望むことは何かという設問について「給料が増える」と回答した割合をみても、今年度は 12.7% (前年差 + 2.5% ポイント) と大幅に上昇している。

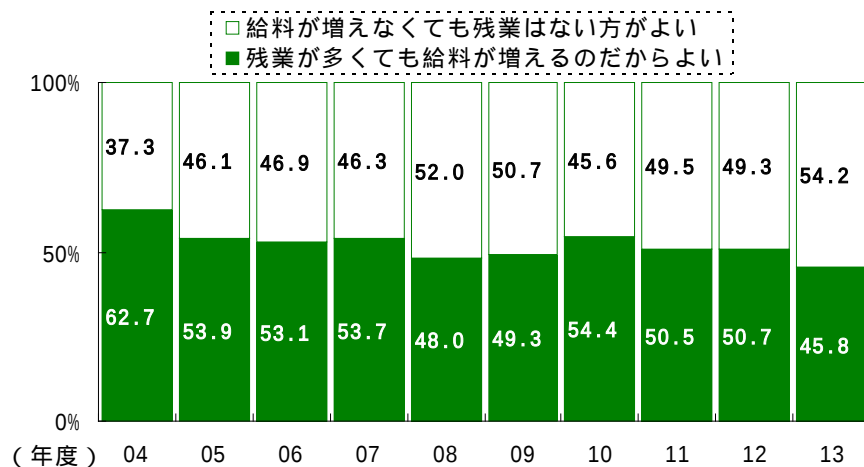
図表 14．会社に望むこと―「給料が増える」



(注) 図表5の選択肢において1位から3位までを選択した割合 (年度)
尚、2012年度までは1～8位を順位付け、2013年度は1～3位を順位付けという違いはあるが、1位から3位までを選択した割合に与える影響は小さいとみられる

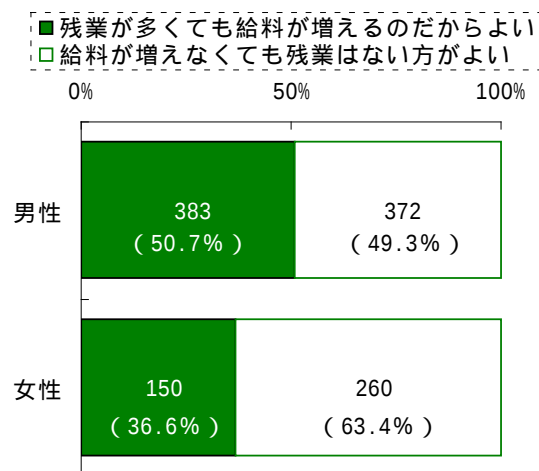
それでは、給料が増えるためには残業も厭わないかという、そうではない。「残業が多くても給料が増えるのだからよい」、「給料が増えなくても残業はないほうがよい」のどちらの考えに近いかを選択してもらった結果、前者と答えた割合は半数以下にとどまっており、本設問を開始した 2004 年度以降で過去最低となった。

図表 15．給料と残業に対する考え方



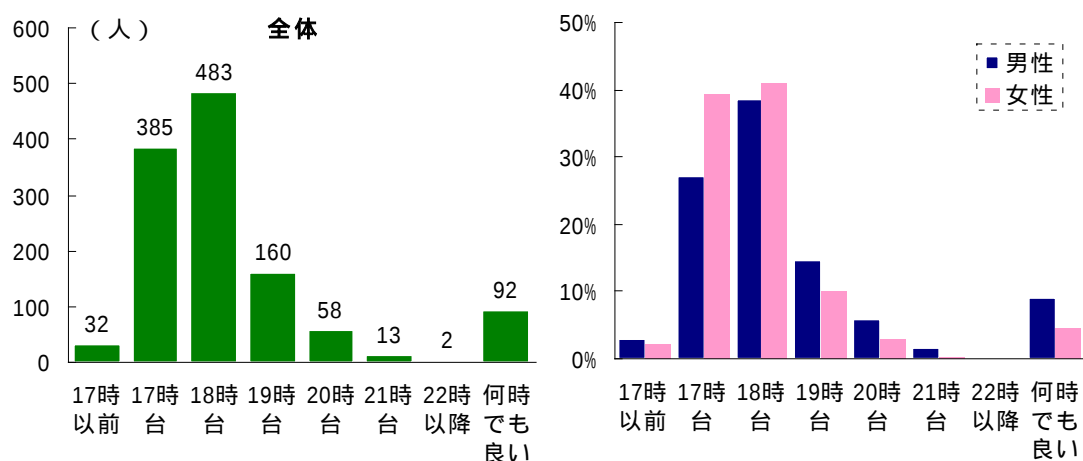
男女別にみると、男性では「残業が多くても給料が増えるのだからよい」が、「給料が増えなくても残業はないほうがよい」をкаろうじて上回った。しかし、図表 10 の出世意欲や図表 13 の給料に対する考え方の結果を鑑みると、給料の増加や出世への希望はあるものの、残業をしてまでは望まない、という考え方の新入社員は少なくないようだ。また、女性では「給料が増えなくても残業はないほうがよい」という回答割合が 6 割以上となっている。このような、がむしゃらにはならない姿勢が“ゆとり世代”のひとつの特徴と言える。

図表 16．給料と残業に対する考え方（性別）



そこで具体的に、普段、何時ごろに退社したいかを聞いたところ、性別間で職種の違いはあると考えられるものの、男性（38.6%）および女性（41.0%）とも 18 時台という回答割合が最も高くなった。

図表 17．普段の退社希望時間



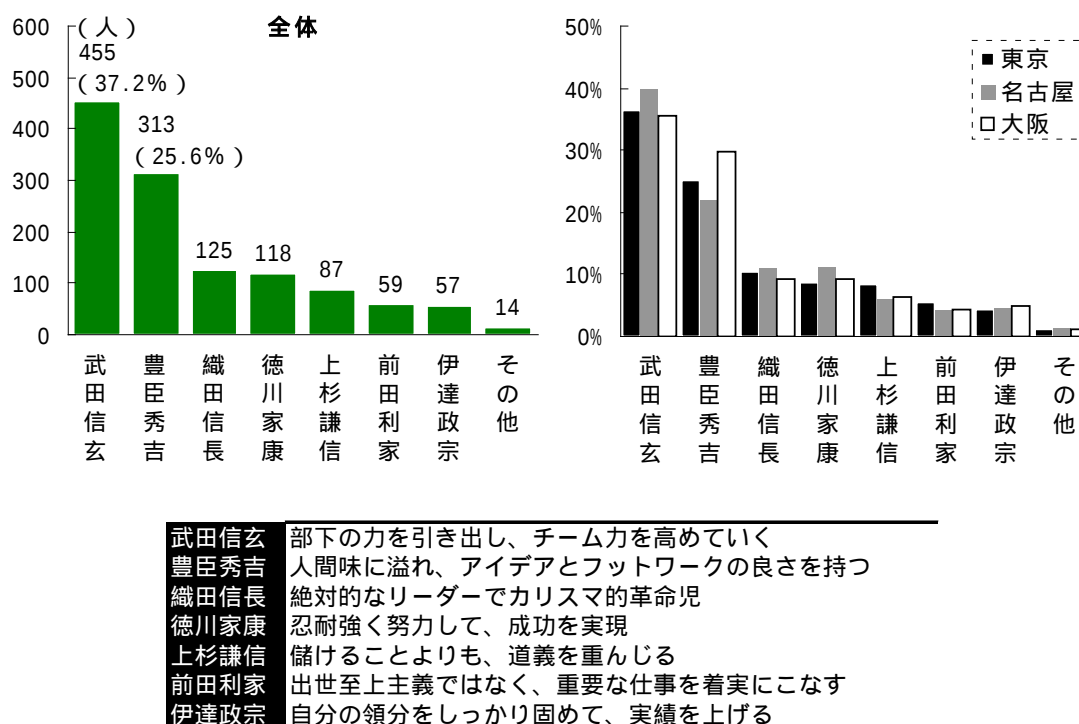
(6) 上司や指導に対する考え方

「理想の上司を戦国武将にたとえると誰ですか?」という質問に対しては、“部下の力を引き出し、チーム力を高めていく”「武田信玄」という回答が多かった。上司に自分(部下)の力を引き出してもらいたいという期待がうかがえた。

また、本設問については地域によって回答に差がみられた。大阪では、城を築いて本拠とした「豊臣秀吉」(29.6%)という回答が、東京や名古屋と比べて高い結果となった。

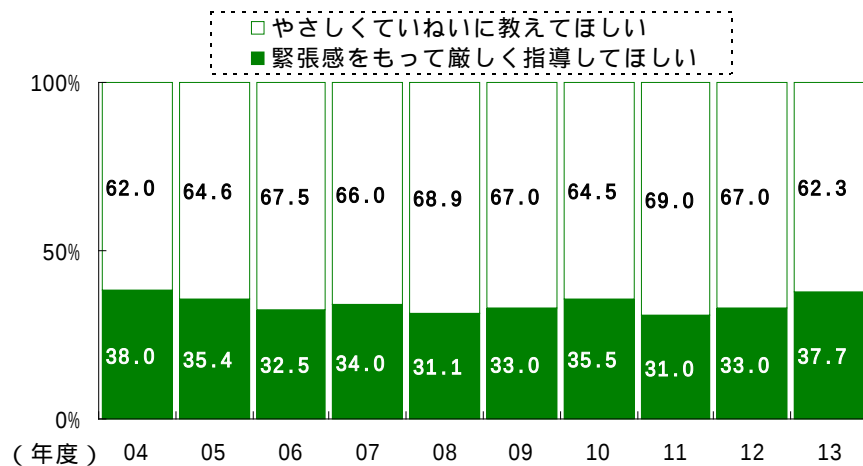
尚、「その他」としては、“愛を重んじている”、“人に対する情がある”という理由から、「直江兼続」や「島津義弘」といった名前も挙がっており、人として温もりのある上司が求められているようだ。

図表 18．理想の上司



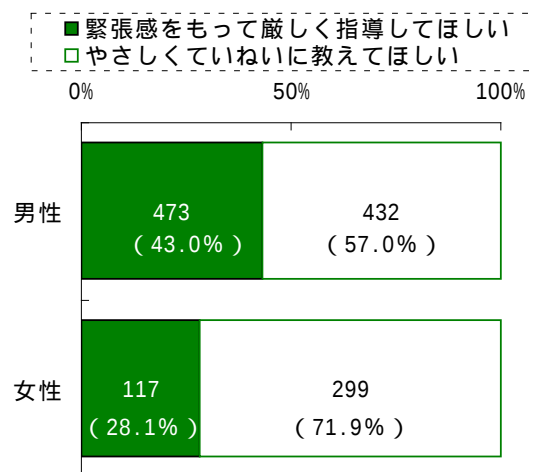
また、「緊張感をもって厳しく指導して欲しい」、「やさしくていねいに教えてほしい」のどちらの考えに近いかを選択してもらったところ、従来同様、「やさしくていねいに教えてほしい」という回答が多かったが、今年度は「緊張感をもって厳しく指導して欲しい」の割合が前年と比べると高まっている。

図表 19．指導に対する考え方（推移）



ただし、女性では71.9%が「やさしくていねいに教えてほしい」と答えており、引き締まった雰囲気の中での厳格な指導よりは、きめ細かく教えてほしいと望んでいるようだ。

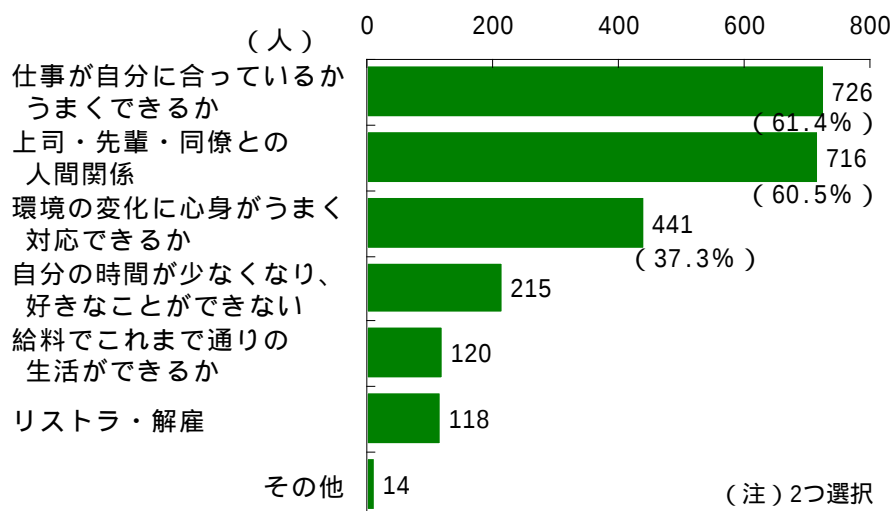
図表 20．指導に対する考え方（性別）



(7) 仕事・職場生活に関する不安

仕事に関する質問の最後に、仕事や職場生活に関する不安を聞いた。その結果、最も多かった回答は「仕事が自分に合っているか、うまくできるか」となり、次いで「上司・先輩・同僚との人間関係」となった。

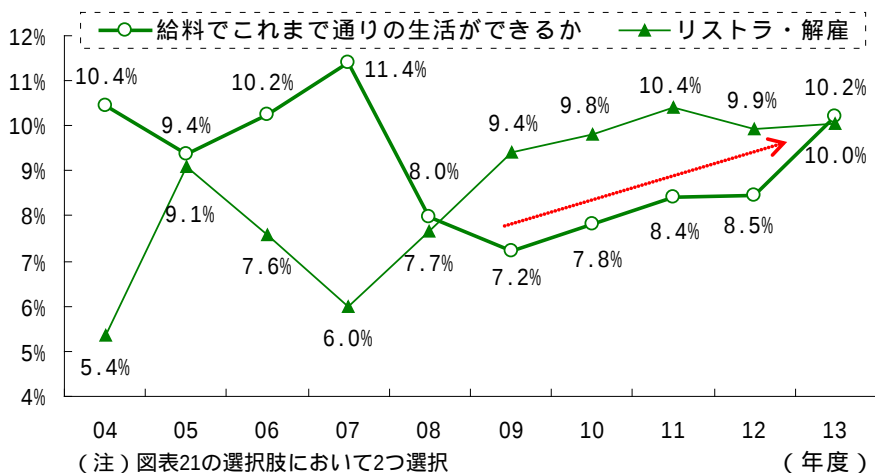
図表 21 . 仕事・職場生活に関する不安



「給料でこれまで通りの生活ができるか」、「リストラ・解雇」という回答数は比較的小さい。しかし、リーマン・ショック以降、厳しい雇用情勢が続く中、「リストラ・解雇」の回答割合は1割程度に上昇した水準での推移が続いており、さらに長引く所得の低迷を反映してか、「給料でこれまで通りの生活ができるか」の回答割合もこのところ上昇している。

図表 22 . 仕事・職場生活に関する不安

— 「給料でこれまで通りの生活ができるか」、「リストラ・解雇」



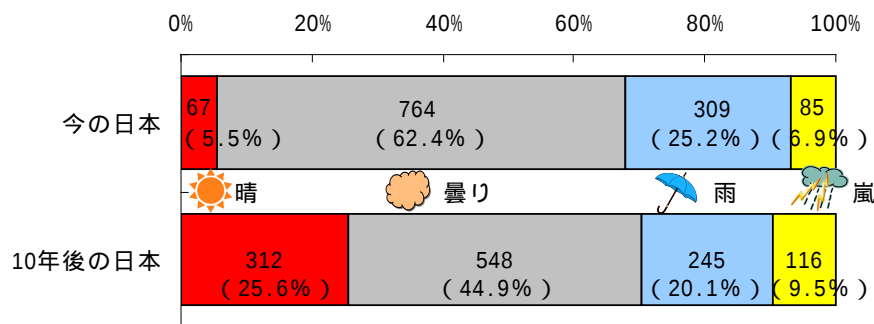
2. 生活に関すること

(1) 景気について

次に、今年度の新入社員に対して今と10年後の日本の状態をどう思うかを天気（晴、曇り、雨、嵐）で表わしてもらった。すると、6割以上の人が今は「曇り」であると判断しており、25.2%が「雨」と答えた。新入社員の多くが、日本経済の現状をなんとなく沈鬱に感じているようだ。

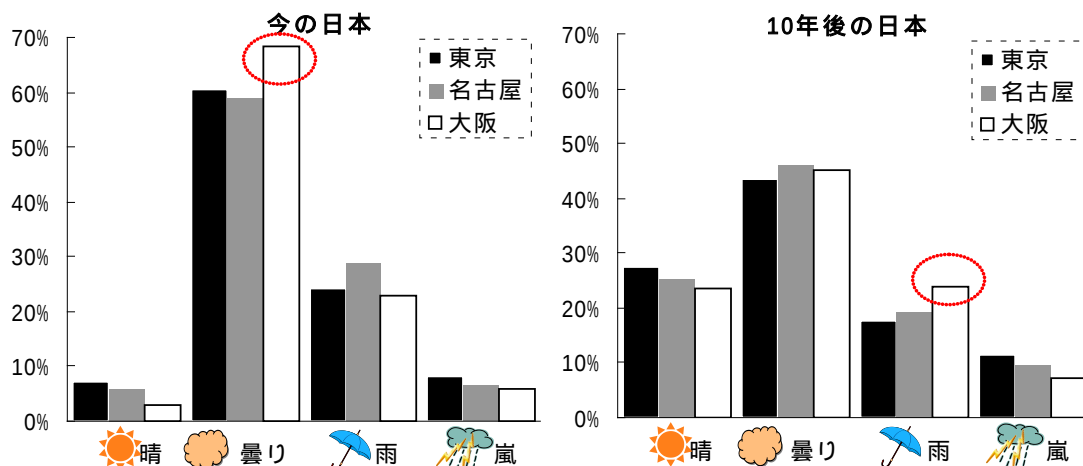
一方、将来については明るい見方があり、10年後の日本は「晴」れると答えた人の割合が25.6%となり、「雨」を上回った。もっとも、引き続き「曇り」と答えた人が最も多い上、「嵐」という回答割合は1割近くに上り、先行き不透明感や懸念の強さがうかがえる。

図表 23. 日本の状態を天気で表わすと？（全体）



さらに、地域間で景気の実感に差があることが分かる。大阪では今の日本の状態を「曇り」と答えた割合が68.3%と、東京（60.4%）や名古屋（59.0%）と比べて高く、関西経済の回復の遅れは新入社員も敏感に感じとっているようだ。さらに、10年後の日本について、「雨」と答えた人の割合も大阪で高く、先行きについても厳しい見方をしている。

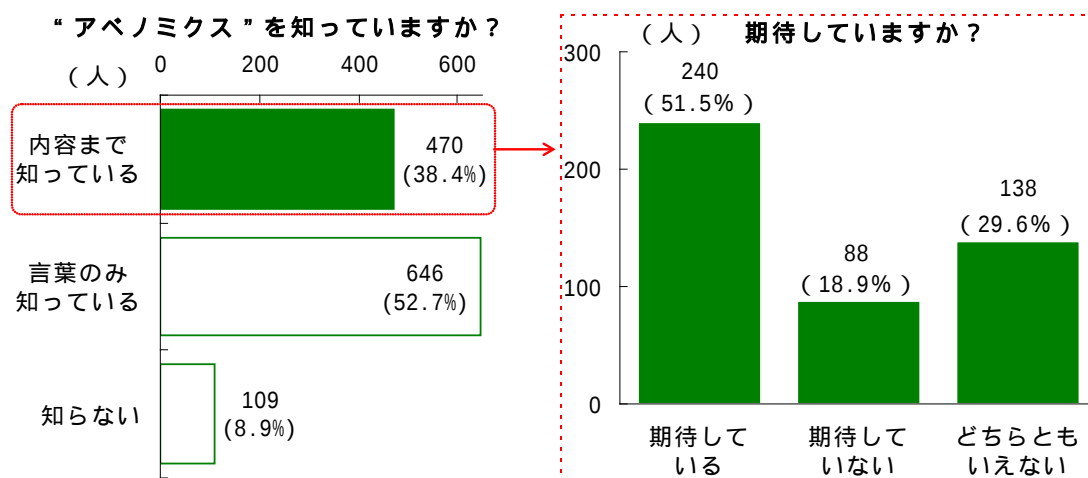
図表 24. 日本の状態を天気で表わすと？（地域別）



また、連日のように耳にする “アベノミクス” という言葉は、「内容まで知っている」という人が 38.4%、「言葉のみ知っている」という人が 52.7%となっている。両者を合わせた「知っている」という回答は 9 割以上に達しており、認知度は極めて高い。

さらに、アベノミクスについて「内容まで知っている」と回答した人を対象に、期待しているかどうか質問した結果、半数以上が「期待している」と答えており、「期待していない」を大きく上回った。もっとも、「期待している」という回答者数は 240 人と、全体に占める割合は 2 割程度となっている。

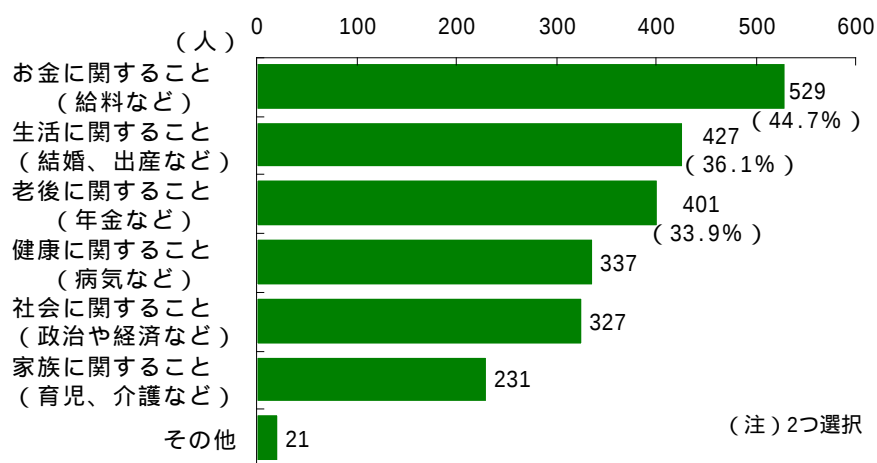
図表 25 . “アベノミクス” について



(2) 将来に関する不安

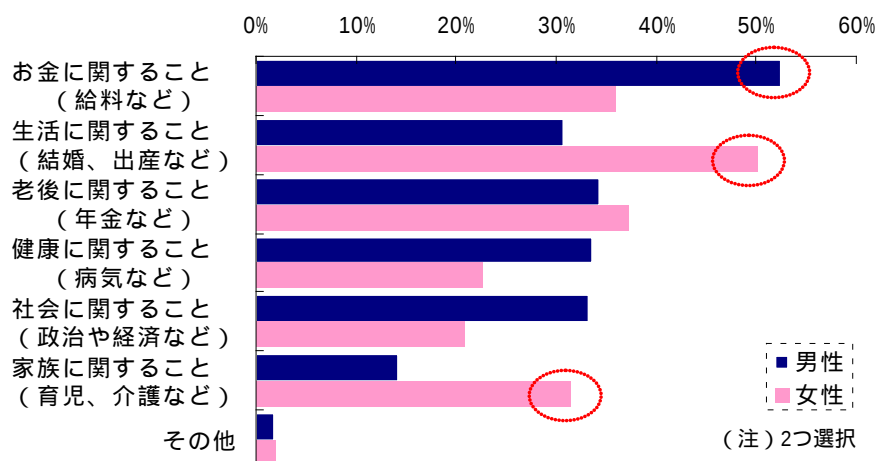
日本全体でみると、少子高齢化が進む中、社会保障制度など問題は山積している。また、個人に関しても、今後、様々なライフコースを辿る可能性がある若年層にとっては、将来に対する不安が大きいとみられる。そこで、将来に関して不安なことは何かを尋ねてみた。すると、44.7%が「お金に関すること」と回答しており、ここでも“給料”に対する関心の高さが表れている。

図表 26．将来に関して不安なこと



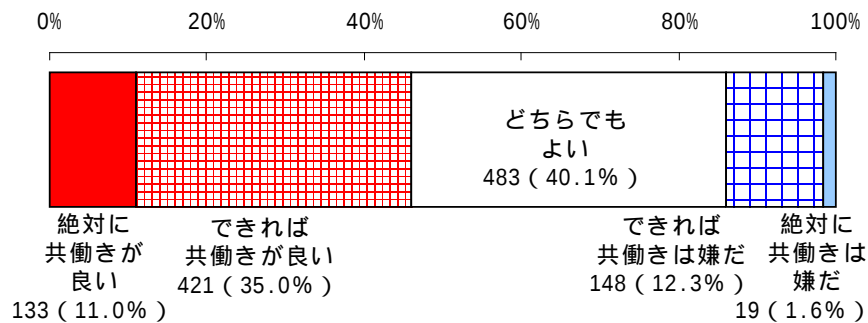
本設問については、性別によって大きな差がみられた。「お金に関すること」という回答が多かったのは男性である。一方、女性で最も多かった回答は「生活に関すること」であった。また、男性では少ない「家族に関すること」という回答も、女性では3割近くと大きな心配ごととなっている。

図表 27．“将来に関して不安なこと (性別)



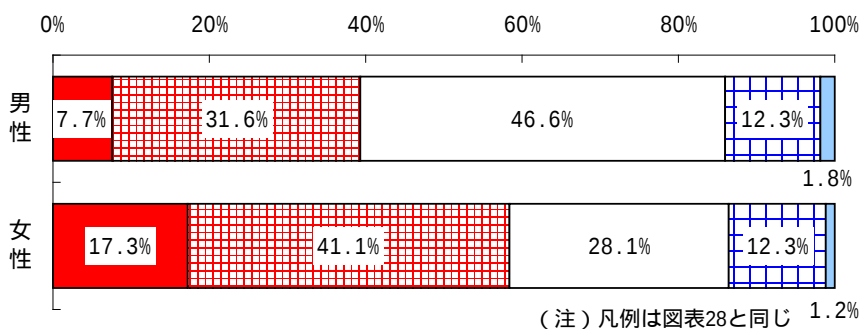
お金、すなわち個人の経済面に対する不安が強い中、結婚後に“共働き”という形をとることは所得を支える観点からは望ましい。そこで、新入社員に対して共働きに対する考え方を聞いた。すると、「絶対に共働きが良い」と「できれば共働きが良い」という回答を合わせると46%となり、半数近くが“共働き”という形態を望んでいることが分かる。

図表 28.“共働き”に対する考え方



とくに女性では、「絶対に共働きが良い」が17.3%、「できれば共働きが良い」が41.1%と割合が高く、結婚してもいわゆる“専業主婦”にはできればなりたくない考える人が多いようだ。もっとも、男性も共働きを否定しているわけではなく、「どちらでもよい」という回答が46.6%となっており、とくにこだわりがない人が多いとみられる。

図表 29.“共働き”に対する考え方（性別）

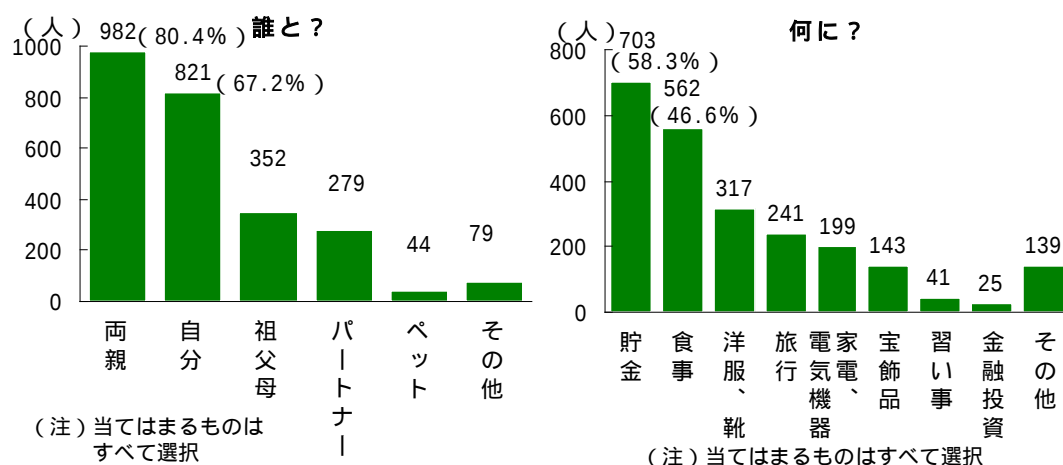


(3) その他（ボーナスの使い途、利用する情報源）

次に新入社員が楽しみにしているであろう、初めてのボーナスの使い途を聞いてみた。まず、「誰と、もしくは誰のために使う予定ですか？」という質問には、「自分」という回答以上に「両親」が多かった。「その他」として多かったのは「友人」や「先輩」などである。

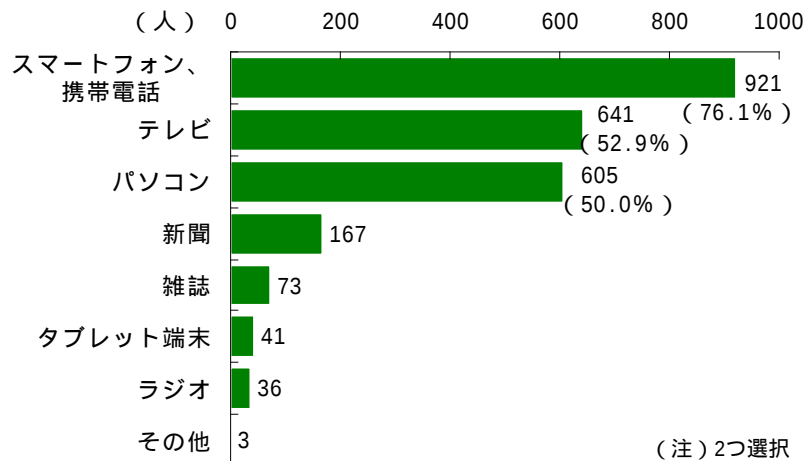
また、「何に使う予定ですか？」に対しては、半数以上が「貯金」と答え、将来への不安が強い中、新入社員の倹しく堅実な姿勢がみられる。実際のボーナスの使い途の中で、最も多かったのは「食事」だった。新入社員の多くが、初めてのボーナスで“両親に食事”をご馳走したいと考えているという微笑ましい結果となった。尚、「その他」としては、厳しい景気動向の中、奨学金や各種ローンなど「借金返済」に充てるという回答が多かった。また、若者の“車離れ”が進んでいると言われるが、「車」と答えた人も10人以上いた。

図表 30．初めてのボーナスの使い途



最後に、普段、利用する情報源の端末（道具）は何かという質問をしたところ、4分の3以上が「スマートフォン、携帯電話」と回答しており、いまや就職活動でも欠かせないツールが首位を占めた。もっとも、「タブレット端末」となると回答割合は3%程度にとどまっており、今のところはそれほど普及していないことが分かる。

図表 31．普段、利用する情報源の端末



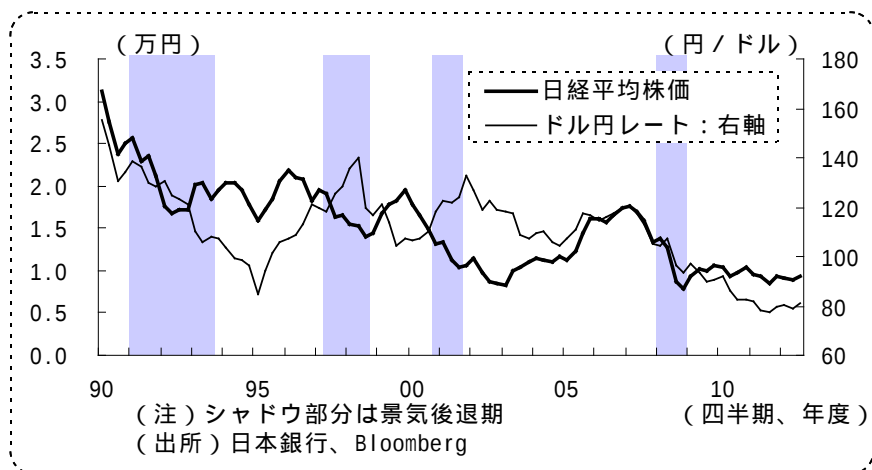
[参考] おわりに

今年度の新入社員の多くは、バブル崩壊直前もしくは崩壊後に生まれ、「失われた 20 年」で人生の大半を過ごしてきた世代である。1990 年大発会（1 月 4 日）時点の始値は 38,921 円だった日経平均株価は、日本経済の低成長が続く中、2000 年代半ばを除き水準が徐々に切り下がってきた。1990 年代後半には、相次ぐ大手金融機関の破綻が国内景気の悪化にさらに追い討ちを掛けた。その後は、物価の継続的な下落、すなわち“デフレ”が定着し、賃金は消費者物価指数の下落ペースを上回る減少が続いている。

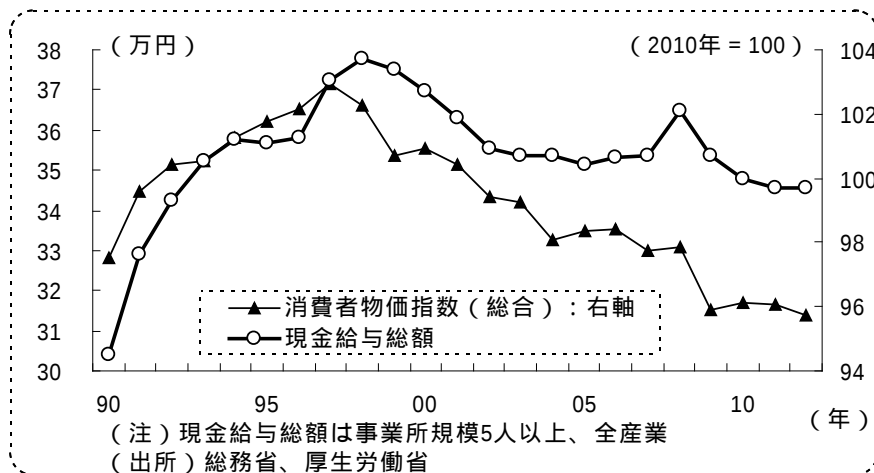
こうした環境の中で育ったことが、今年度の新入社員の給料に対する関心を高め、出世意欲の強さに繋がったと考えられる。ただし、彼ら、彼女らは、2002、2003 年度に大きく改訂された学習指導要領が施行され、完全学校週 5 日制の下で、“ゆとり教育”を受けて育った世代である。出世をして高い給料を得たいが残業まではしたくない、という姿勢が、いわゆる“ゆとり世代”の特徴を端的に示している。女性の社会進出が一般的になる中、家計の所得を支えるという観点からも共働きが望まれているようだ。

文部科学省「学校基本調査」によると、高等学校卒業後の大学や短期大学への進学率（含む過年度高卒者等）は、1990 年度は 36% だったが、2012 年度は 56% へと、約 20 年間で 20% ポイント上昇した。少子化の進行によって、1990 年の出生数は 122 万人と、22 年前（1970 年の出生数は 187 万人）と比べ 70 万人近く減少していたにもかかわらず、2012 年度の短期大学および大学、大学院の卒業者数は 72.8 万人と、1990 年度の 78.0 万人からそれほど減っていない。新社員にとっては、厳しい就職活動をくぐり抜けて何とか漕ぎ着けた入社であった。もっとも、雇用環境はリーマン・ショック後の最悪期は既に脱し、東日本大震災の影響による悪化からも持ち直してきている。失業率は高水準にあるものの、徐々に低下している。緩やかながらも雇用情勢が改善していることが、新入社員の転職志向の上昇の背景にあると考えられる。

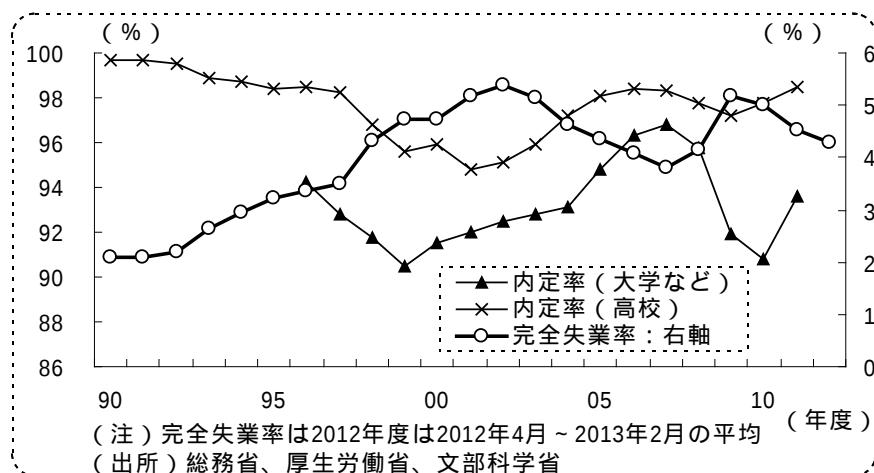
参考図表 1. 株価と為替



参考図表 2. 賃金と物価



参考図表 3. 失業率と内定率



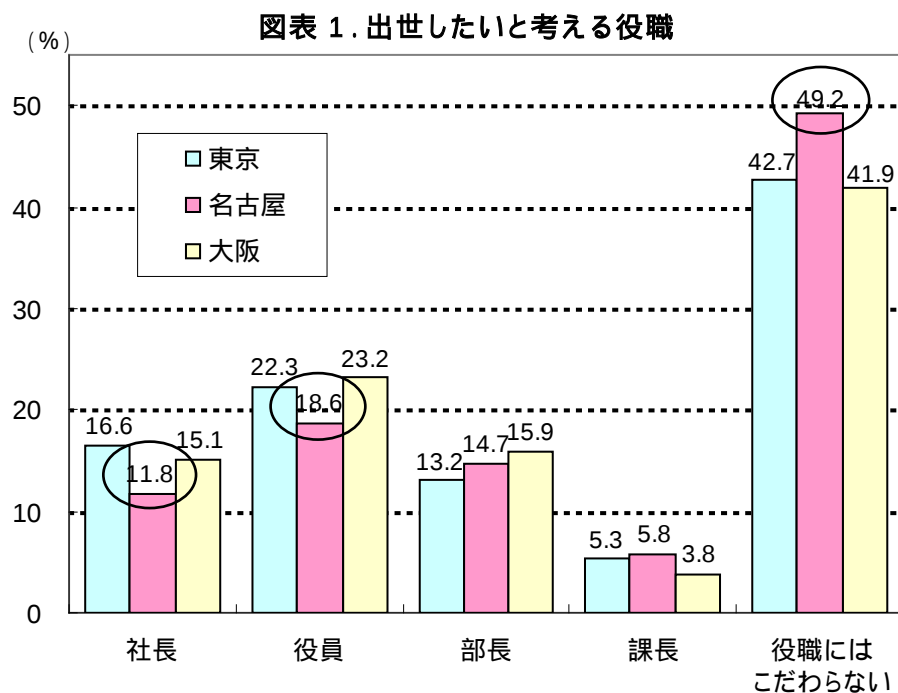
- ご利用に際して -

- 1 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。
- 1 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。
- 1 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。
- 1 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。
- 1 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。当社までご連絡下さい。

<名古屋版> 出世より、やりがいや社会貢献。職場の雰囲気やチーム力を重視。
理想の上司は、三英傑(信長・秀吉・家康)ではなく、「武田信玄」。

名古屋の新入社員は、自動車産業を中心とする、ものづくりの堅実な企業風土を持ち味とする人材が多いことが分かった。

- 「出世したいと考える役職」をみると(図表1)、具体的な役職名としては「役員」を挙げる回答が多く、次いで「社長」となっている。しかし、名古屋の新入社員は、東京や大阪の新入社員に比べて「役員」や「社長」と回答した割合が相対的に低く、逆に「役職にはこだわらない」という回答が半数近くに上っている。今年度の新入社員の多くが「ゆとり世代」のためか「役職にはこだわらない」傾向が強めに出ているが、とりわけ、名古屋の新入社員は「出世にはこだわらない」傾向が強い。



- 就職活動の際の「会社を選んだ基準」をみると(図表2)、名古屋の新入社員は、東京や大阪よりも「職場の雰囲気のよさ」や「社会貢献」を重視しながら企業選択をしていたことが分かる。東京と大阪では「仕事のやりがいがある」という回答が最も多かった一方、名古屋では、職場の「雰囲気がよい」という回答が最も多くなった。また、「社会に貢献している」という回答も東京や大阪に比べてやや高く、名古屋の新入社員は、「職場の雰囲気がよい会社で、社会に貢献しながら、仕事をしたい」という希望が強いといえる。

図表2. 会社を選んだ基準

	東京	名古屋	大阪
1位	仕事のやりがいがある 53.0%	雰囲気がよい 52.0%	仕事のやりがいがある 53.5%
2位	雰囲気がよい 51.5%	仕事のやりがいがある 43.8%	雰囲気がよい 51.9%
3位	能力が活かせる 29.5%	能力が活かせる 25.6%	業績が安定している 27.6%
4位	業績が安定している 21.2%	業績が安定している 25.1%	能力が活かせる 25.9%
5位	社会に貢献している 12.2%	社会に貢献している 13.2%	社会に貢献している 11.9%
6位	給料がよい 10.0%	給料がよい 11.6%	給料がよい 8.1%
7位	その他 6.8%	その他 13.7%	その他 7.3%

- 「理想の上司」を戦国武将に例えると（図表 3）、部下の力を引き出しチーム力を高めていく「武田信玄」という回答が東名阪いずれの地域でも最も回答率が高くなった。なかでも名古屋の回答率は約 4 割に達しており東京や大阪より高い。次いで、2 位には、東名阪いずれの地域でも、人間味に溢れアイデアとフットワークの良さを持つ「豊臣秀吉」がランクインした。人情に厚くアイデア勝負の大阪では、豊臣秀吉の回答率が約 3 割と高くなっている。名古屋でも豊臣秀吉は 2 位に入ったが、大阪や東京より回答率が低い一方、名古屋の 3 位は、忍耐強く努力して成功を実現する「徳川家康」がランクインしている。東京は平均的で名古屋と大阪の中間的な回答が目立ったが、織田信長と徳川家康の比較では信長の回答率の方が上回った。また、多くの企業経営者に人気の高い、絶対的なリーダーで、カリスマ的革命児の「織田信長」は今の新入社員にはそれほど人気が高くないことも分かった。

図表 3.理想の上司

	東京	名古屋	大阪
1 位	武田信玄 36.3%	武田信玄 39.9%	武田信玄 35.6%
2 位	豊臣秀吉 25.3%	豊臣秀吉 22.0%	豊臣秀吉 29.6%
3 位	織田信長 10.4%	徳川家康 11.3%	織田信長 9.2%
4 位	徳川家康 8.7%	織田信長 11.0%	徳川家康 9.2%
5 位	上杉謙信 8.5%	上杉謙信 6.0%	上杉謙信 6.5%
6 位	前田利家 5.5%	伊達政宗 4.7%	伊達政宗 4.9%
7 位	伊達政宗 4.5%	前田利家 4.5%	前田利家 4.3%
8 位	その他 1.1%	その他 1.3%	その他 1.1%

武田信玄	部下の力を引き出し、チーム力を高めていく
豊臣秀吉	人間味に溢れ、アイデアとフットワークの良さを持つ
織田信長	絶対的なリーダーで、カリスマ的革命児
徳川家康	忍耐強く努力して、成功を実現
上杉謙信	儲けることよりも、道義を重んじる
前田利家	出世至上主義ではなく、重要な仕事を着実にこなす
伊達政宗	自分の領分をしっかりと固めて、実績を上げる

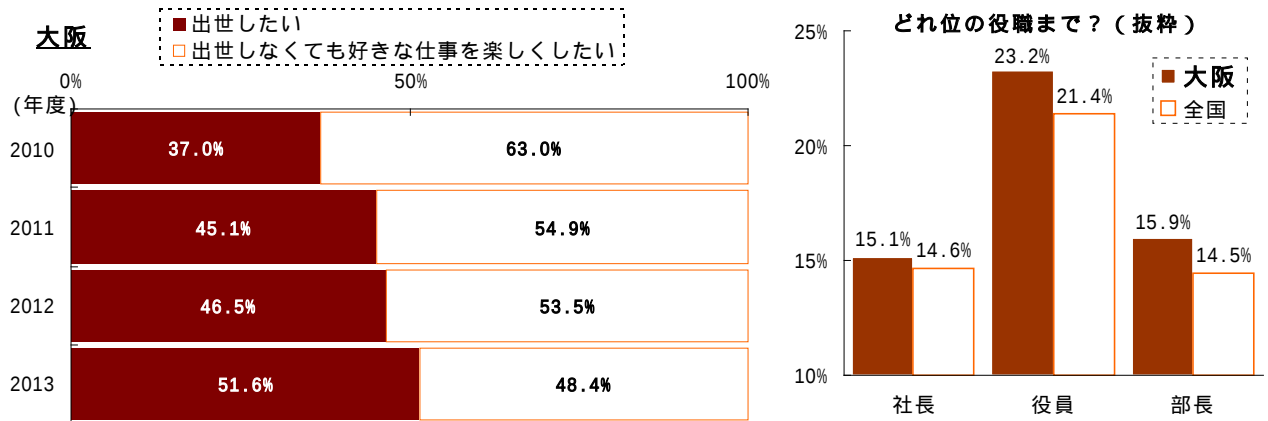
< 名古屋版 問い合わせ先 >

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社
調査部 (名古屋)
エコノミスト 内田俊宏 (chosa-report@murc.jp)
〒460-8621 名古屋市中区錦 3 丁目 20-27
TEL : 052-203-5321

< 大阪版 >

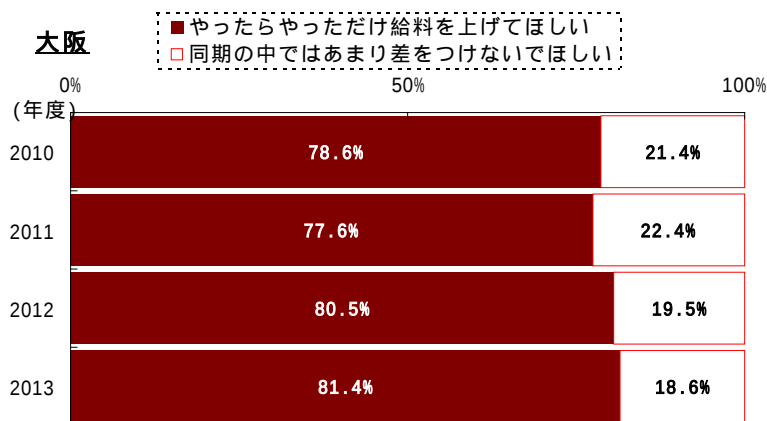
- ・ このところ、大阪の新入社員の出世意欲は上昇しており、今年度は「出世したい」が「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」を上回った。また、全国と比べて社長や役員、部長まで出世したいという回答割合が高くなっている。

図表 1 - 0 . 出世意欲



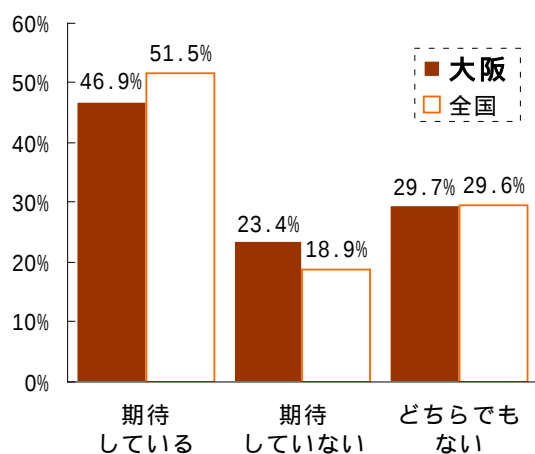
- ・ また、「やったらやっただけ給料を上げてほしい」という考え方が大半を占めており、給料が上がることに對しても意欲的だ。

図表 2 - 0 . 給料に対する考え方

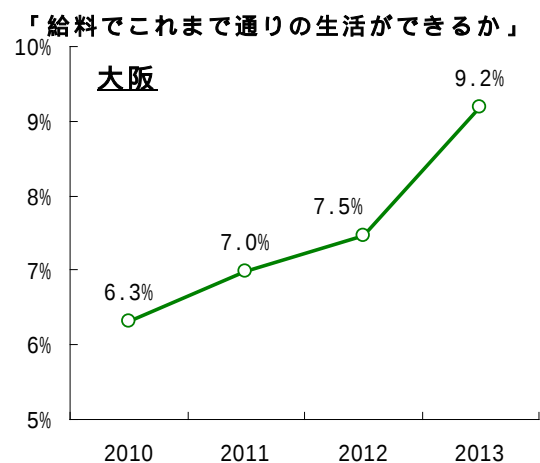


- ・ 全国と同様に、“アベノミクス”に対する認知度は高い。しかし、「内容まで知っている」と回答した人のうち「期待している」と答えた人の割合は全国と比べて低く、厳しい見方をしているようだ。
- ・ 将来に対する不安として「給料でこれまで通りの生活ができるか」と回答した人の割合は、全国と同様に、上昇傾向にある。

図表 4 - 0 . “アベノミクス”への期待

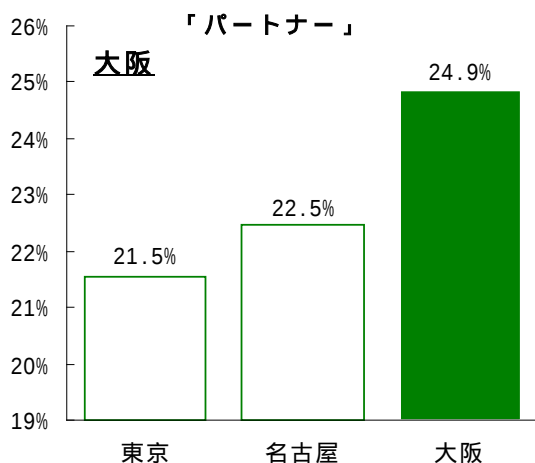


図表 5 - 0 . 将来に関して不安なこと

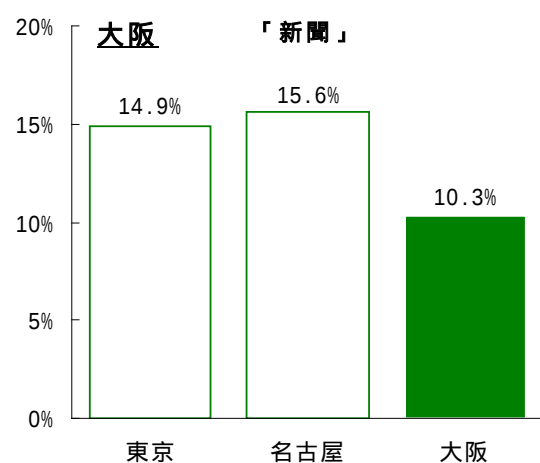


- ・ 初めてのボーナスを「パートナー」と一緒に、もしくは「パートナー」のために使うと回答した人はおよそ4人に1人となっており、東京や名古屋と比べて割合が高い。
- ・ 普段、利用する情報源の端末として「新聞」を挙げた人は全体の1割程度にとどまっており、東京や名古屋と比べて割合が低い。

図表 6 - 0 . 初めてのボーナスの使い途



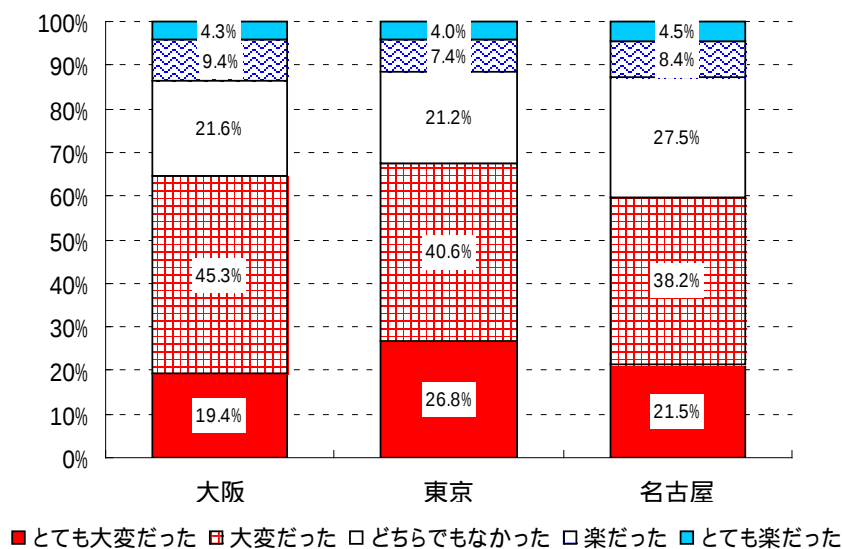
図表 7 - 0 . 普段、利用する情報源の端末



TOPICS ～アグレッシブであることが就活楽勝の条件！？～

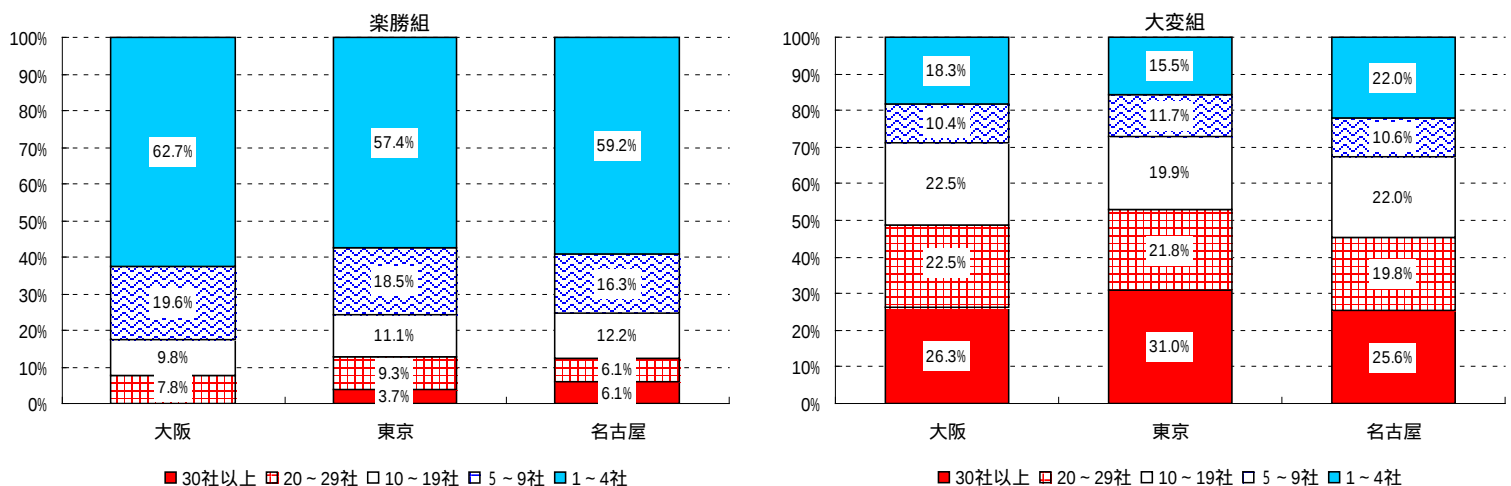
- ・ 2013 年度の新入社員の大半は、就職活動で苦戦を強いられた。就職活動を振り返って、「とても大変だった」、「大変だった」との感想を持つ者の割合は、東名阪とも過半数を超える。
- ・ 就職活動で苦労した者が大半を占める一方、一部ではあるが「とても楽だった」、「楽だった」との感想を持った者もいる。「とても楽だった」、「楽だった」と感じた者と「とても大変だった」、「大変だった」と感じた者の間には、どのような違いがあるのだろうか？以下では、いくつかの質問項目に関するそれぞれの回答を比較してみる（以下では、前者を「楽勝組」、後者を「大変組」と記載する）。

図表 8 - 0 . 就職活動の感想



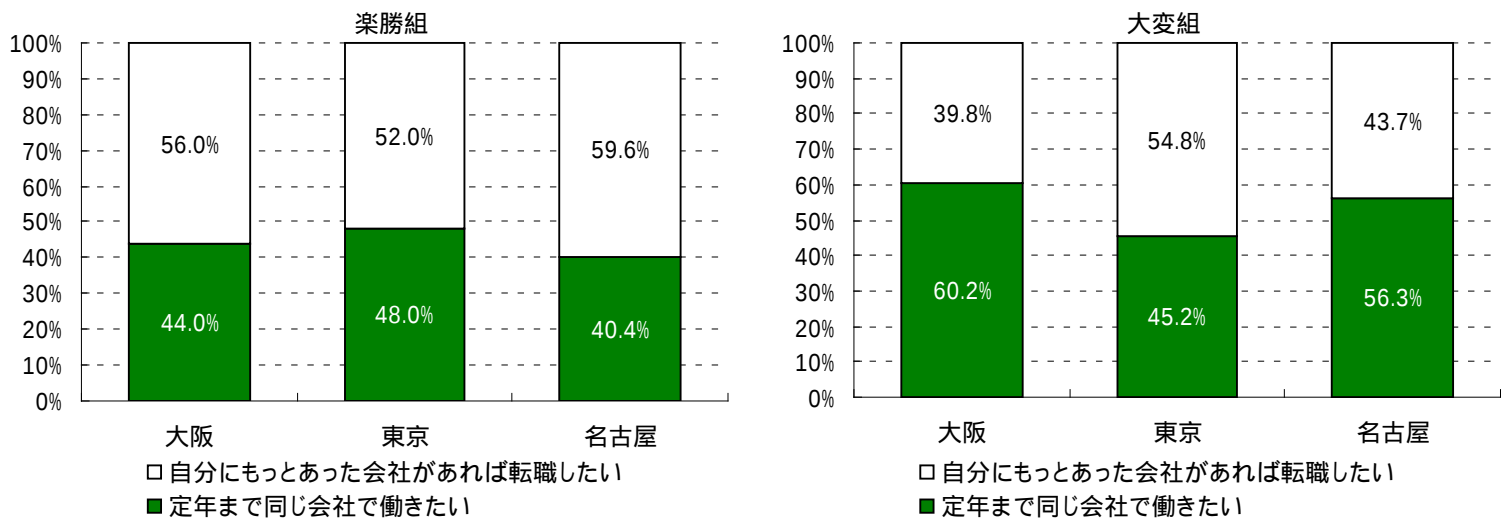
- ・ 「就職活動での訪問会社数」については、「楽勝組」では半数以上が「1～4社」と少ない数であったのに対し、「大変組」では「20社以上」がほぼ半数と大変厳しい状況であった。

図表 9 - 0 . 訪問会社数



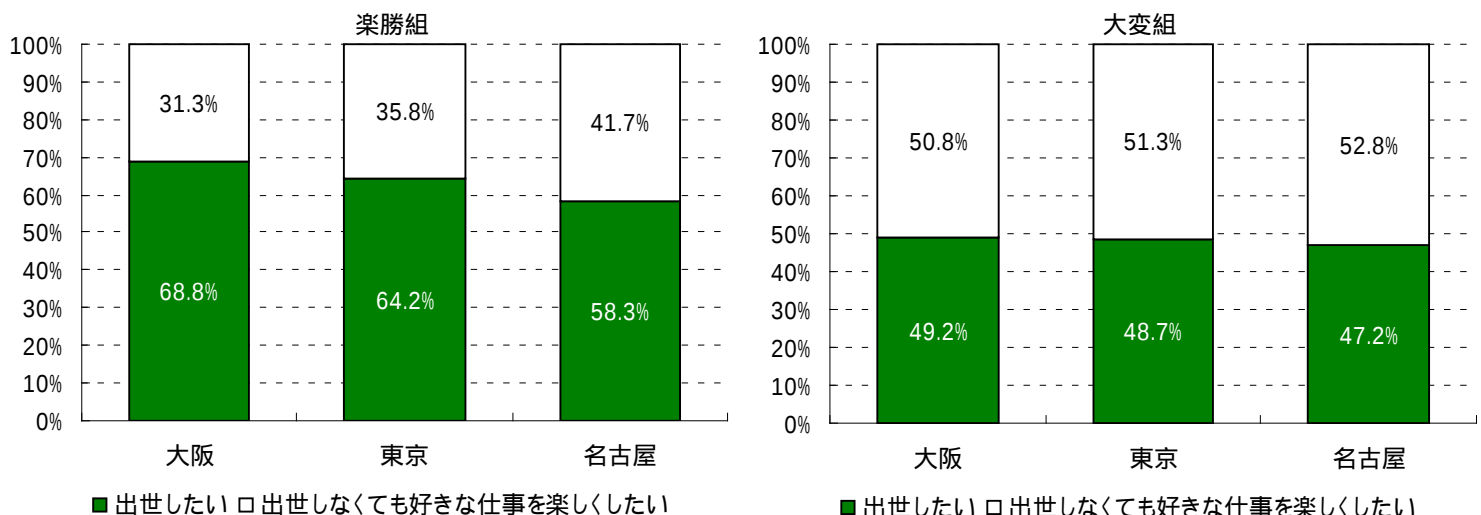
- ・「就労意識」については、「楽勝組」の半数以上が「自分にもっとあった会社があれば転職したい」と回答した一方、「大変組」では東京を除いて半数以下に留まった。楽に就職を決められた者は、自分に自信を持つことができ、職を得ることに楽観的でいられることから、転職に対する心理的な抵抗がより小さいようだ。

図表 10 - o . 就労意識



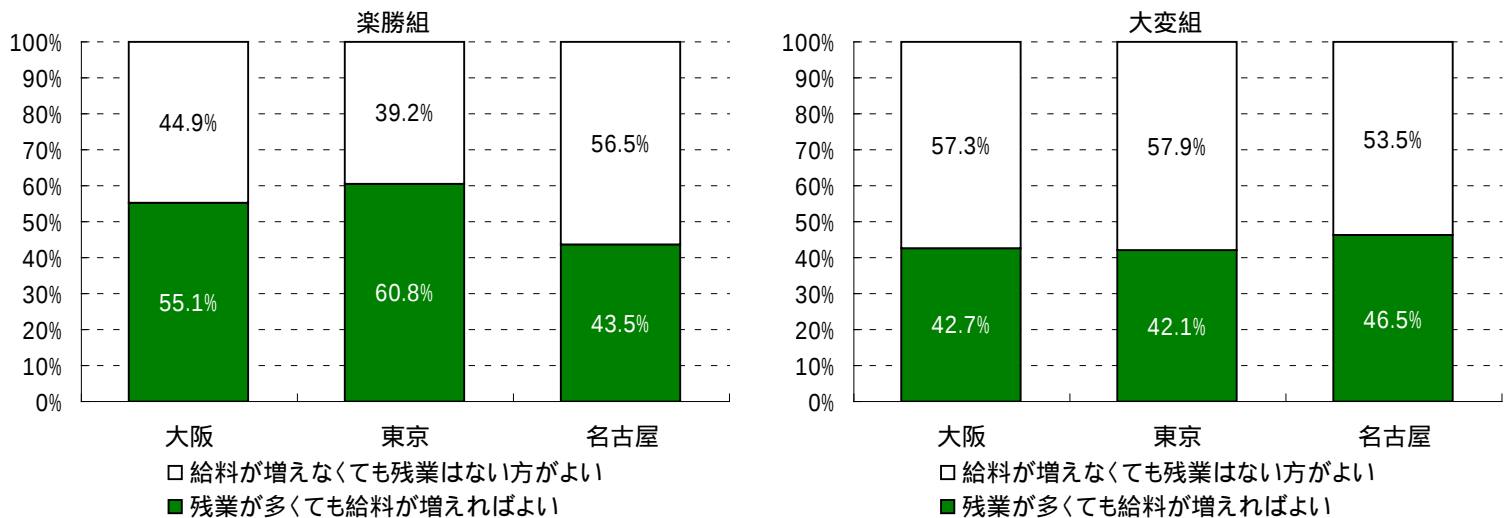
- ・「出世意欲」については、「楽勝組」の半数以上が「出世したい」と回答した一方、「大変組」ではほぼ半数に留まった。こちらも、楽に就職を決められた者は自分に自信を持てる故か、苦戦した者に比べ出世への意欲が高いようだ。

図表 11 - o . 出世意欲



- ・「残業に対する考え方」については、東京、大阪で「楽勝組」の半数以上が「残業が多くても給料が増えればよい」と回答した一方、「大変組」では半数以下に留まった。また、名古屋では「楽勝組」、「大変組」ともに「残業が多くても給料が増えればよい」との回答が半数を下回った。

図表 5 - 0 . 残業に対する考え方



- ・「楽勝組」と「大変組」を比べてみると、「楽勝組」が、出世、転職、残業のいずれに対してもより意欲的・野心的な姿勢を示している様子が見てとれる。意欲的・野心的な姿勢であるから就職活動が楽勝となったのか、就職活動が楽勝であったからそのような姿勢でいられるのか。ここでみた結果は因果関係を特定するものではないが、何事にもアグレッシブであることが、就活に有利に働く可能性はあると言えるだろう。

< 大阪版 問い合わせ先 >

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

調査部 塚田裕昭 (chosa-report@murc.jp)

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL: 03-6733-1070