

2009 年度

新入社員

意識調査報告書

2009 年7月

2009年度 新入社員意識調査 報告書

目 次 CONTENTS

1. 調査結果のポイント	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) 内定取り消しの不安	19
(6) 入社した会社が第一志望かどうか	20
(7) 会社を選ぶ基準と入社を選択理由	22
(8) 就職活動に影響を与えた人（こと）	28
(9) 就職した理由	31
(10) 学生時代に熱心に取り組んだこと・就職活動にアピールできたこと	32
4. 2 仕事と会社生活	37
(1) 働く目的	37
(2) 魅力的な会社のイメージ	40
(3) 雇用調整をせまられた場合の対応	41
(4) 憧れる経営者	42
(5) 社員が生き生きと働いている会社	43
(6) 仕事と人間関係のバランス	44
(7) 仕事に対する熱意	45
(8) 仕事をしていく上での不安	46

(9) 悩みを相談したい相手	48
(10) 人間関係構築に有効だと思うこと	51
(11) 身につけたい能力・スキル	57
(12) できればやりたくない会社の習慣・風習	61
(13) 将来の会社の中での役割	64
(14) 良心に反する仕事を指示されたとき、不正を発見したときの対応	65
(15) 理想的な上司・先輩	67
(16) 独立・転職志向とその目的	70
(17) 仕事と生活のバランス	72
4. 3 仕事と人生	74
(1) 何歳まで働きたいか	74
(2) 子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか	75
(3) 育児休暇取得について	76
(4) 10年後の日本社会の状況とその理由	77
(5) 働き方に共感できるドラマ・映画・小説の主人公	79
4. 4 上司・先輩の意識	80
(1) 新入社員の育成において特に力を入れていること	80
(2) 新入社員の育成のために取り組んでいること	81
(3) 新入社員の早期離職対策の実施状況・実施意向	82

1. 調査結果のポイント

本調査から、今年度の新入社員の特徴は次のとおりであった。

1. 賃金水準よりも、雇用を守ることを切望

会社から雇用調整をせまられた場合の対応について聞いたところ、「雇用の維持」と「賃金水準の維持」の割合は8対2となり、「賃下げがあっても、あくまで雇用を守る」会社の姿勢を支持する傾向がみられた。2000年の調査結果では、「雇用の維持」と「賃金水準の維持」は6対4であり、今年の新入社員は、雇用を守ることを切望していることが伺える。

2000年も就職氷河期といわれ、決して好景気であったとはいえませんが、昨年秋以降の急速な景気の悪化は、世界同時不況といわれ先の見えない不安となっている。そして、大手企業の決算が赤字に転じ「人員整理・人員削減」「派遣切り」などのニュースが紙面をにぎわせ、雇用が社会問題となったことが背景に伺える。新入社員は、インパクトの強い情報を目の当たりにし、より社会情勢を深刻に受け止めているという結果となった。

<P. 41 参照>

2. 「他人依存型」で、長く勤める「就社志向」

5年後の自分の姿を描いてもらうと、「指示された仕事をこなす人」の割合が最も高く、約4割となっている。また、理想の上司や先輩像は、昨年同様、「丁寧な指導をする上司・先輩」の割合が最も高くなっており、他者への依存傾向が伺える。

一方、転職・独立志向では、「定年まで勤めたい」が、この5年で増加傾向にあり、就社志向がますます強くなっている。長期雇用を望むため、就職活動では、「気に入った会社や仕事に就けなければ就職しない覚悟」が昨年より10ポイント以上増加し、「自分が働きたい業種」で会社を選ぶ傾向も強まっており（5.4ポイント増）、「就社」へのこだわりが現れた。

<P. 11、22、64、67、70 参照>

3. 上司や先輩との日常のコミュニケーション

“三種の神器”：飲み会・ランチ・Eメール

上司や先輩との人間関係構築のために有効なものとして、「飲み会」「昼食」など、ダイレクトコミュニケーションが上位に来ている。「社員旅行」「運動会」といったイベントを除くと、日常的なものとしては「Eメール」が高くなっており、その重要性が増している。

IT世代である新入社員は、上司や先輩とのコミュニケーションにEメールを活用することに抵抗がないことが伺える。

また、新入社員に対して上司・先輩が入社3年以内に身につけて欲しいスキルは、「仕事の基本動作（報告・連絡・相談）」を最重視している。一方、新入社員では「ビジネスマナー」が最上位となっており、上司・先輩と新入社員では、コミュニケーションの本質的な捉え方に乖離があると考えられる。

ビジネスマナーや一般的なスキルは、本やマニュアルに正解がある。しかし、社会人として重視されるコミュニケーションは、他者の気持ちを考え思いやることであり正解はない。マニュアル世代と言われる新入社員は、主体的に考えて行動する、コミュニケーションが苦手と思われる。

<P. 51、53、60 参照>

4. 働く目的は、「仕事を通じた社会貢献」が上昇傾向

「収入を得ること」以外の働く目的では、「自分自身の人間性を成長させること」が3年間連続で最上位となった。注目すべきは、「仕事を通じて社会に貢献すること」が昨年に比べ7.2ポイント上昇し、第2位となっている点である。一方、「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」は7.7%しかなく、「就社志向」であるにもかかわらず、会社への貢献に対しては消極的である。

モノよりも心の豊かさを求める価値観にシフトし、ボランティア活動や環境問題への関心が高まるなど、時代的な背景が表れている。若い世代は、“自己の成長”にばかり関心がいきがちと言われることが多いが、今年の新入社員は“社会貢献”への関心も高い。

<P. 37 参照>

5. 10年後の社会に楽観的な見方。希望的な意味合いが強い

10年後の日本社会は、「より良い社会になっている」との見方が約6割を占めており、昨年度よりも17.4ポイント増加した。その理由としては、「現在の景気が底であり、これ以上悪くならない」という見方や、「良くなって欲しい」といった希望的な意味合いが含まれる。また、上司・先輩も、新入社員とほぼ同様の結果となっている。

急速に景気が悪化し、現状に対する不安要素は多くなっている。それゆえ、昨年度に比べ10年後の社会には明るい見通しを持つ新入社員が増えている。

<P. 77～78 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、今後の新入社員育成に役立てることを目的とする。

なお、本調査は 1982 年度から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。

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が実施している新入社員研修の参加者
 - ・ 社団法人日本能率協会および株式会社日本能率協会マネジメントセンターの研修を活用いただいている企業の新入社員
- ② ①の上司・先輩

2. 3 調査方法

- ① 新入社員：
 - ・ 社団法人日本能率協会の研修実施時に調査票を配布し、記入・回収
 - ・ 各企業の新入社員教育担当者に調査票を送付し、配布・回収
- ② 上司・先輩：ファックス調査

2. 4 調査期間

2009 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

	2009 年度	
男性	1082 人	71.4%
女性	426 人	28.1%
無回答	7 人	0.5%
合計	1515 人	100.0%

【参考】

	2008 年度		2007 年度		2006 年度		2005 年度	
男性	906 人	67.9%	871 人	72.6%	592 人	68.6%	660 人	72.1%
女性	425 人	31.9%	325 人	27.1%	268 人	31.1%	252 人	27.5%
無回答	3 人	0.2%	4 人	0.3%	3 人	0.3%	4 人	0.4%
合計	1334 人	100.0%	1200 人	100.0%	863 人	100.0%	916 人	100.0%

2. 6 調査項目

調査項目は次のとおりである。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〔新入社員対象〕

- ・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(※)
- ・内定取り消しの不安
- ・入社した会社が第一希望かどうか(※)
- ・会社を選ぶ基準と入社を選択理由(※)
- ・就職決定に影響を受けた人(こと)(※)
- ・就職した理由
- ・学生時代に熱心に取り組んだこと・就職活動にアピールできたこと

II 仕事と会社生活〔新入社員対象〕

- ・働く目的(※)
- ・魅力的な会社のイメージ(※)
- ・雇用調整をせまられた場合の対応(※)
- ・憧れる経営者(F A)(※)
- ・社員が生き活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こと(※)
- ・将来の会社の中での役割
- ・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(※)
- ・仕事と生活のバランス(※)

Ⅲ 仕事と人生〔新入社員対象〕

- ・ 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(※)
- ・ 10年後の日本社会の状況(※)とその理由 (F A)
- ・ 働き方に共感できるドラマ・映画・小説の主人公

Ⅳ 上司・先輩の意識〔上司・先輩対象〕

- ・ 新入社員の育成で特に力を入れていること
- ・ 新入社員の育成のために取り組んでいること
- ・ 新入社員の早期離職対策の実施状況・実施意向

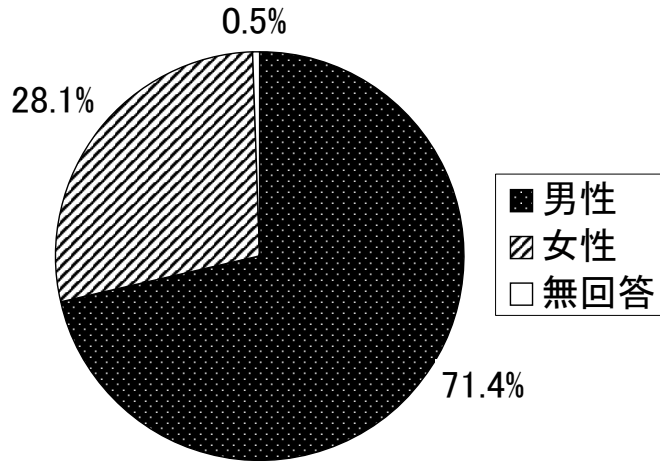
◎ F A : 自由回答のことを示す (図表も同様)

3. 調査対象者

3.1 新入社員の属性

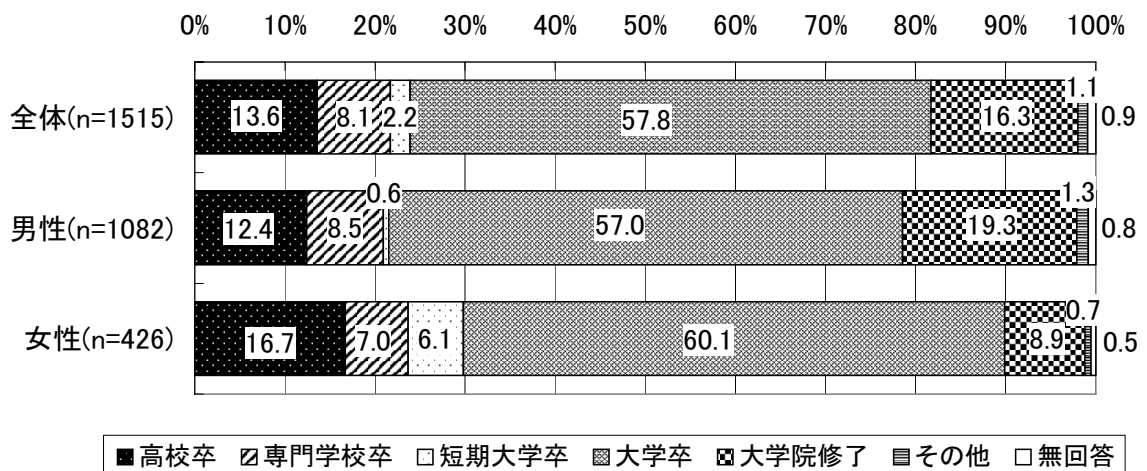
回答者の性別は、「男性」71.4%、「女性」28.1%。平均年齢は、22.1歳である。

F1.性別(n=1515)



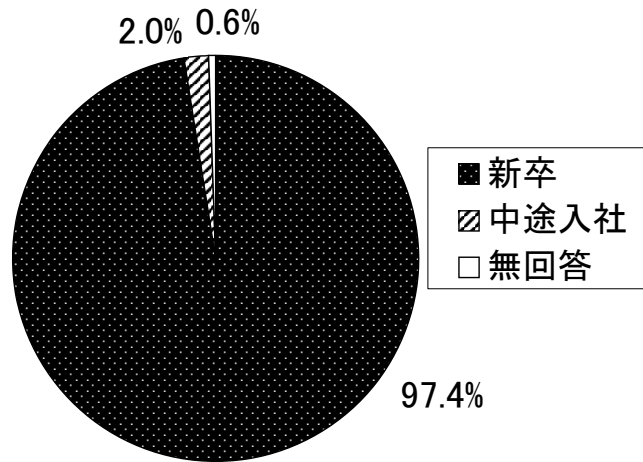
最終学歴は、「大学卒」が最も多く57.8%を占める。他、「高校卒」13.6%、「大学院修了」16.3%、「専門学校卒」8.1%、「短期大学卒」2.2%である。

F3.最終学歴



入社形態は、「新卒」が97.4%を占める。

F5.入社形態(n=1515)



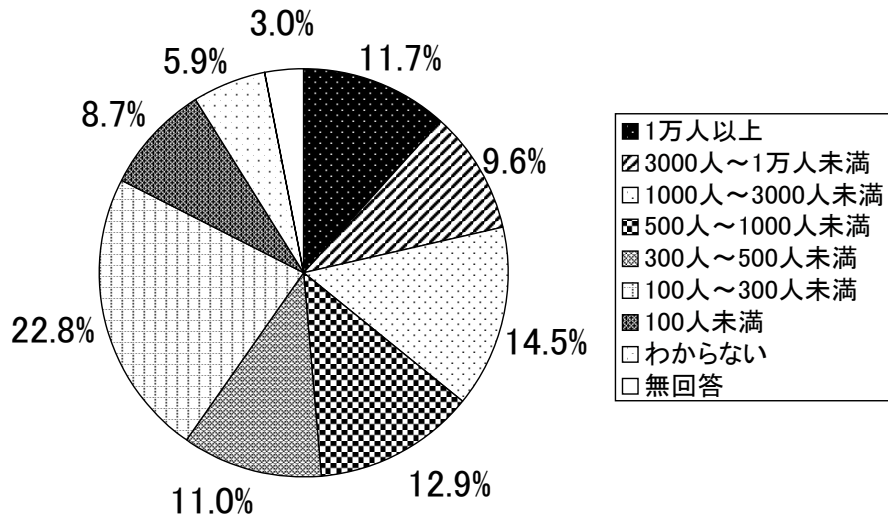
入社した会社の業種は「その他サービス業」が17.9%を占め、最も多い。次いで「その他製造業」が14.3%となっている。

F6. 業種

調査数	2009 (n=1515)
農林・水産・食料品	6.3%
建設・エンジニアリング	6.9%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	6.9%
石油・ゴム・ガラス・鋳業	1.1%
鉄鋼・金属・非金属	4.6%
電気機器	7.3%
精密機器・輸送機器	3.2%
その他製造業	14.3%
金融・証券・保険・不動産	4.1%
倉庫・運輸	3.4%
通信	2.0%
電気・ガス・水道	1.7%
その他サービス業	17.9%
情報処理	8.1%
官公庁・団体・学校・病院	2.2%
その他	7.5%
無回答	2.6%

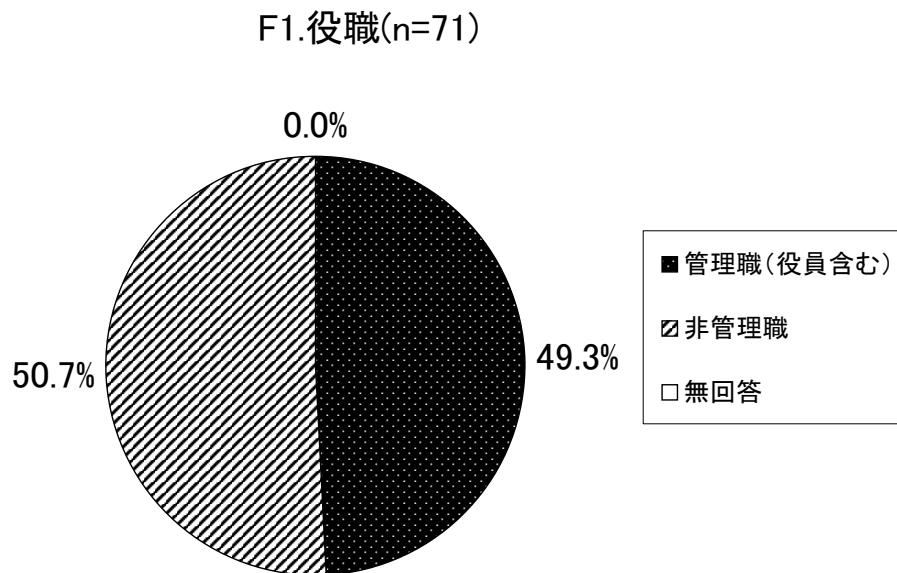
従業員数は100人～300人規模が22.8%を占め、最も多い。

F7.従業員数(n=1515)

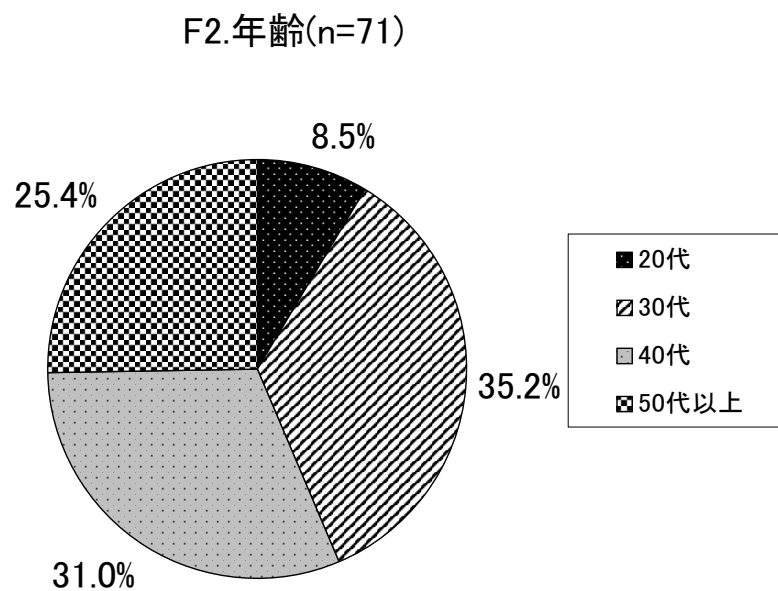


3. 2 上司・先輩の属性

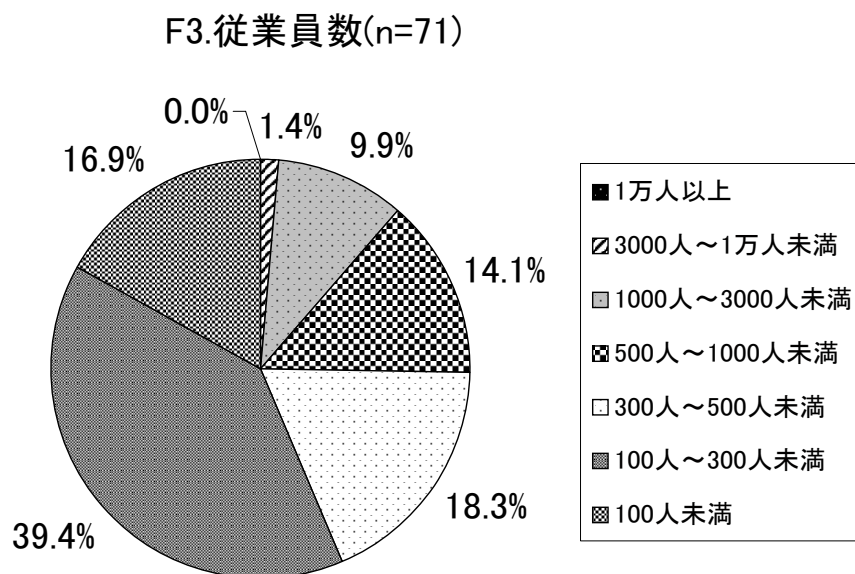
回答者の属性は、「管理職（役員含む）」が 49.3%、「非管理職」が 50.7%である。



年齢別は、30代が 35.2%で最も多く、次いで40代が 31.0%である。



従業員数は100人～300人の規模が39.4%を占め、最も多い。



会社の業種は「その他サービス業」が19.7%と最も多く、次いで「その他」が12.7%となっている。

F4. 業種

調査数	2009 (n=71)
農林・水産・食料品	2.8%
建設・エンジニアリング	2.8%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	11.3%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	0.0%
鉄鋼・金属・非金属	1.4%
電気機器	9.9%
精密機器・輸送機器	9.9%
その他製造業	5.6%
金融・証券・保険・不動産	4.2%
倉庫・運輸	7.0%
通信	1.4%
電気・ガス・水道	1.4%
その他サービス業	19.7%
情報処理	5.6%
官公庁・団体・学校・病院	1.4%
その他	12.7%
無回答	2.8%

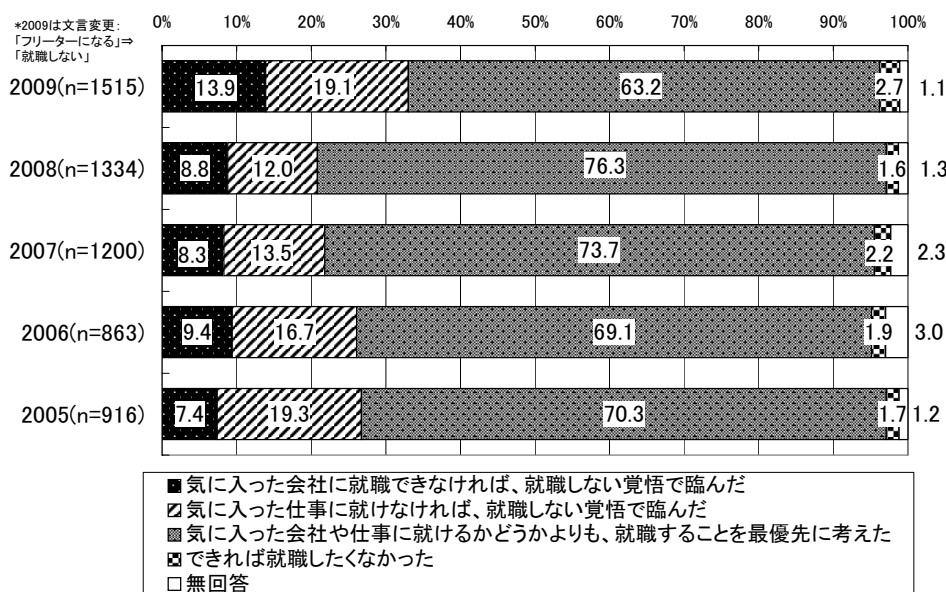
4. 調査結果

4.1 入社に関する意識

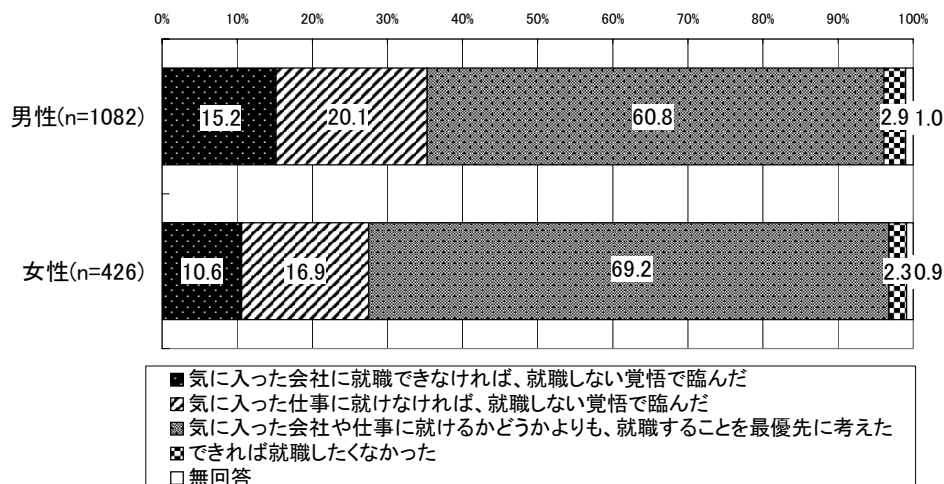
(1) 就職に臨んだ時の気持ち

前回まで「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」の割合が増加傾向であったが、今回はその割合が10ポイント以上減少し、「気に入った会社に就職できなければ、就職しない覚悟」「気に入った仕事に就けなければ、就職しない覚悟」の割合が増加した。就職を最優先に考える意向は、大卒以上の理系の女性が特に強くなっている。

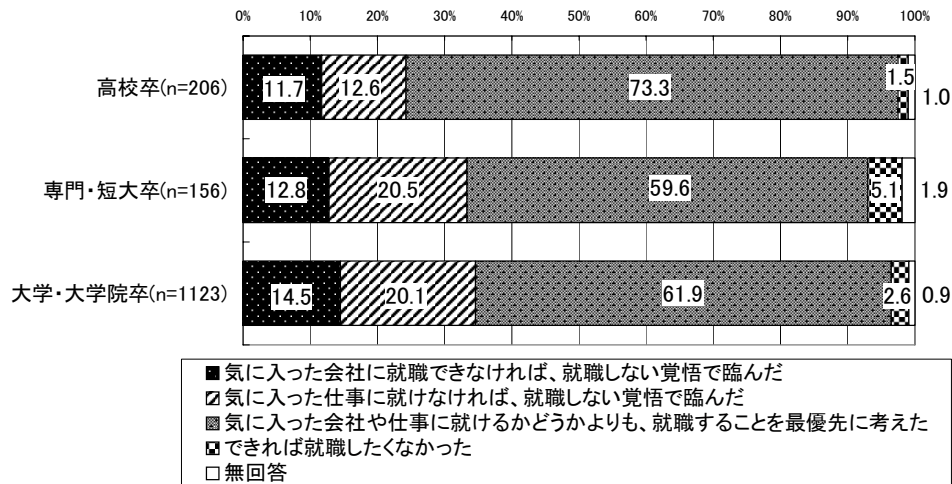
問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか



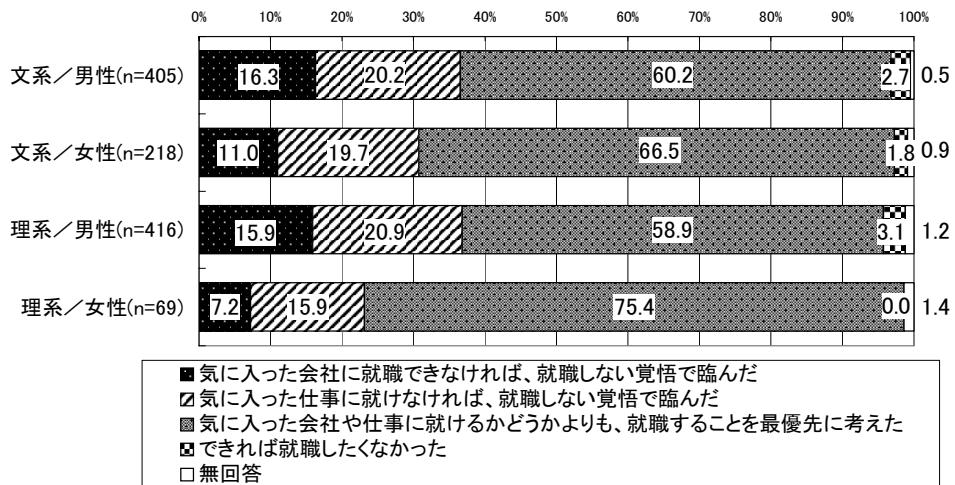
問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか(性別)



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(最終学歴別)

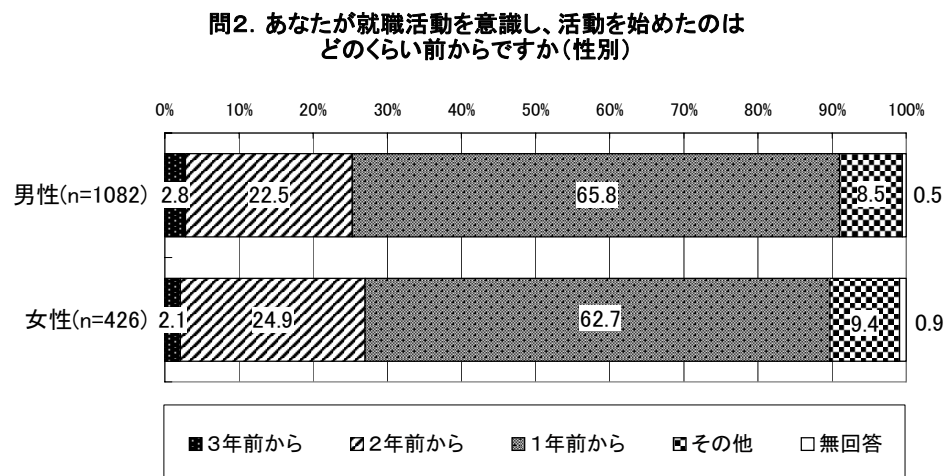
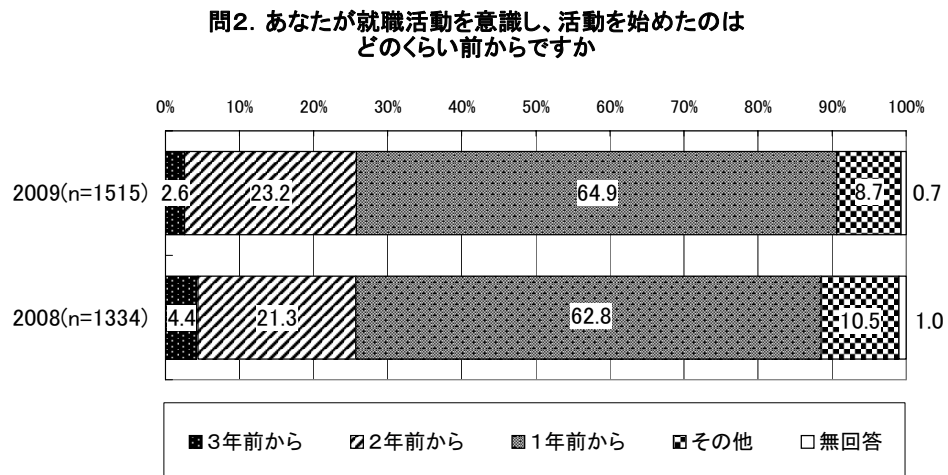


問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)

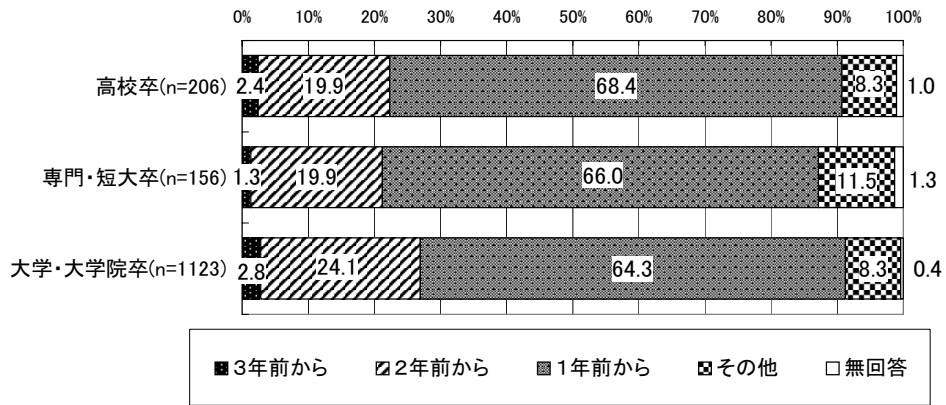


(2) 就職を意識・活動を開始した時期

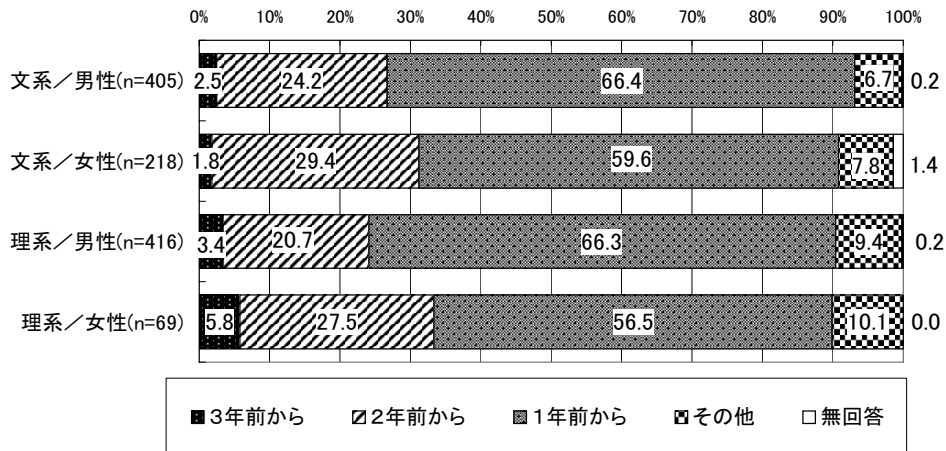
前回同様、「1年前から」が最も多く、64.9%となった。大卒以上の男女で比較すると、女性の方が、「2年前から」の割合が高くなっている。



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)



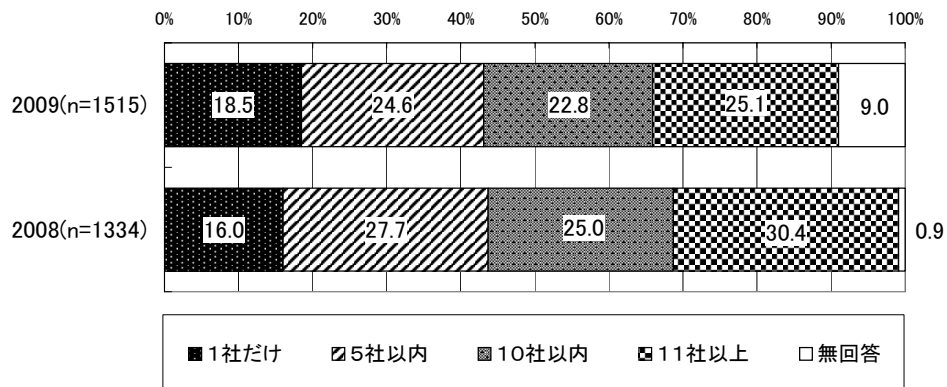
問2. あなたが就職活動を意識し、活動を始めたのはどのくらい前からですか(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)



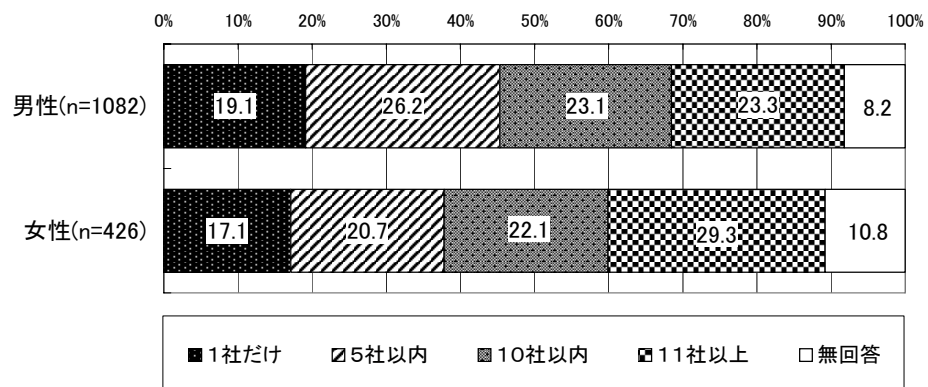
(3) 就職活動で訪問した会社数

前回と比べ、「1社だけ」が増え、「11社以上」が減少している。しかし、大卒以上の文系の男女は「11社以上」の割合が高い。

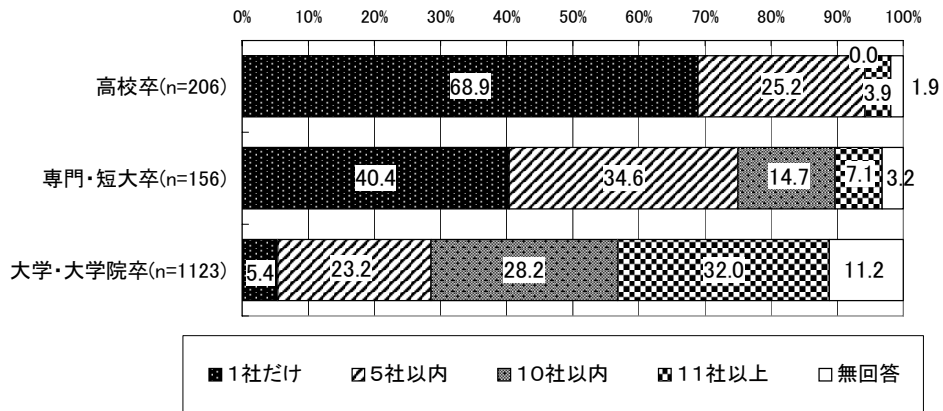
問3. あなたは就職活動で何社訪問しましたか



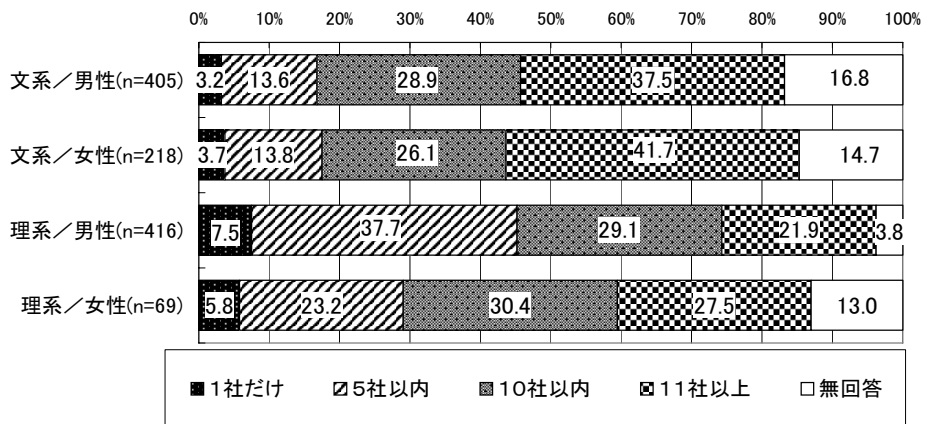
問3. あなたは就職活動で何社訪問しましたか(性別)



問3. あなたは就職活動で何社訪問しましたか(最終学歴別)



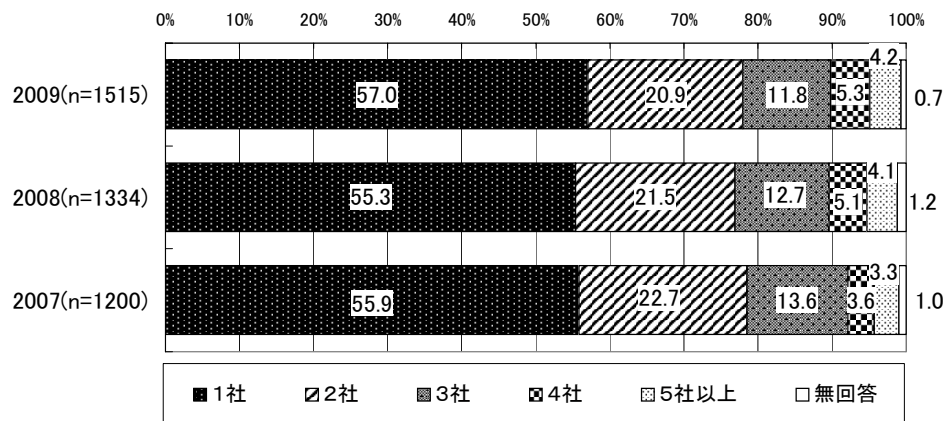
問3. あなたは就職活動で何社訪問しましたか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)



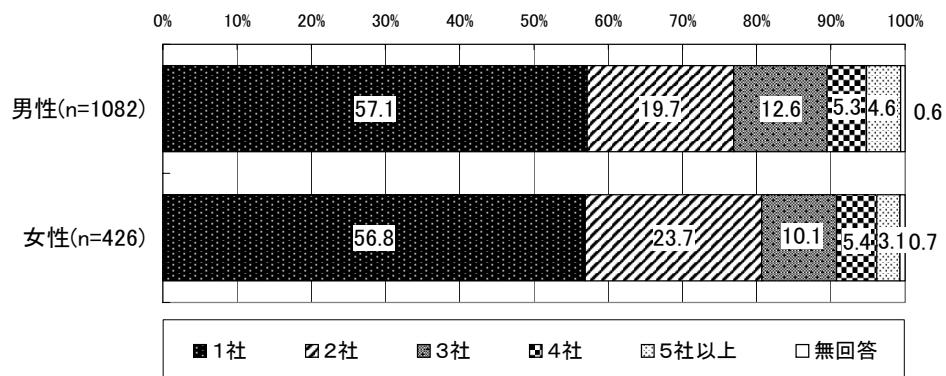
(4) 内定社数

ここ3ヵ年において、内定社数に大きな変化はみられない。大卒以上を文系・理系で比較すると、複数内定の割合は、男女共に理系よりも文系が高くなっている。

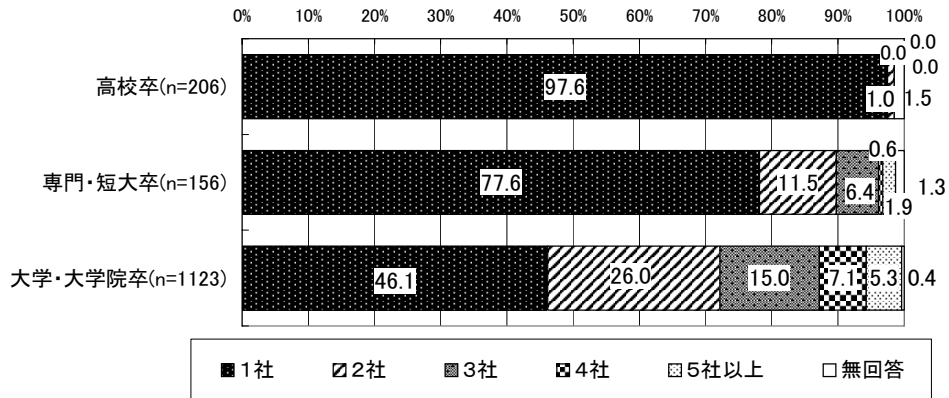
問4. 現在の会社を含めた内定社数は何社でしたか



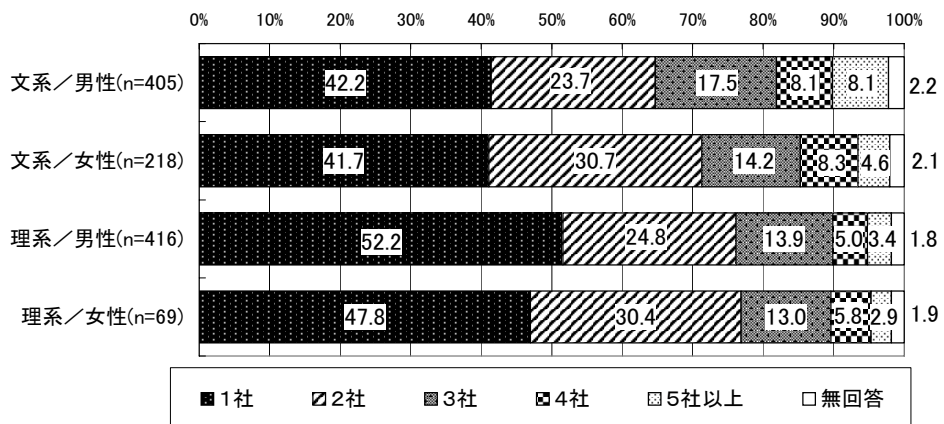
問4. 現在の会社を含めた内定社数は何社でしたか(性別)



問4. 現在の会社を含めた内定社数は何社でしたか(最終学歴別)



問4. 現在の会社を含めた内定社数は何社でしたか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)

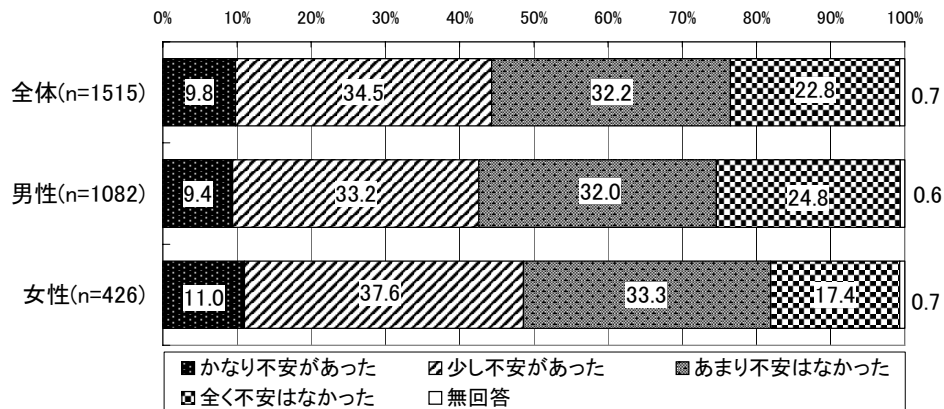


(5) 内定取り消しの不安

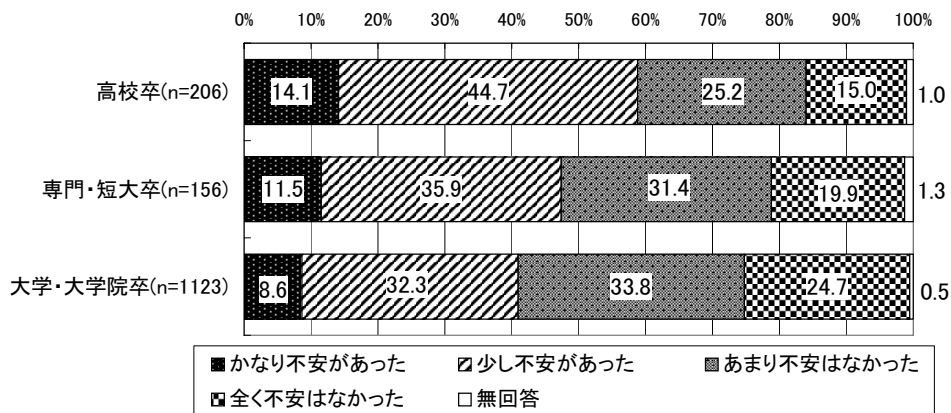
「不安はなかった」（「全く不安はなかった」と「あまり不安はなかった」の合算）が55%であり、「不安があった」（「かなり不安があった」と「少し不安があった」の合算）を若干上回っている。

但し、高校卒は、6割近くが「不安があった」と回答している。

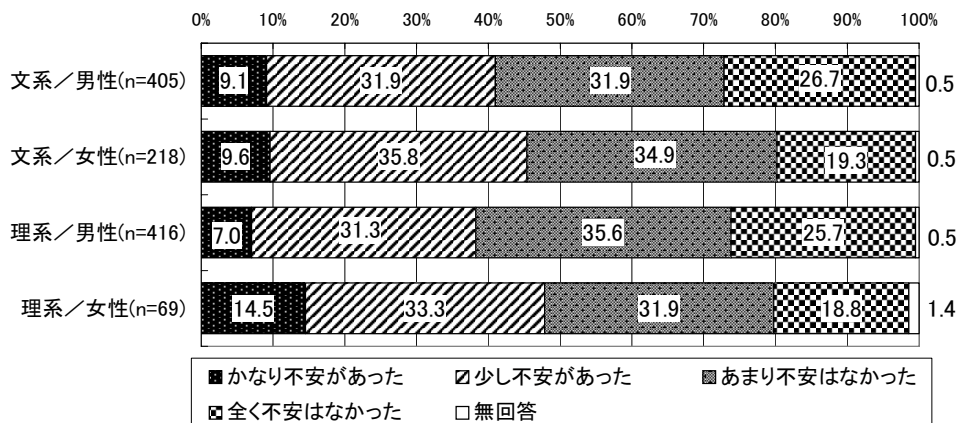
問5. 内定取り消しの不安はありましたか(性別)



問5. 内定取り消しの不安はありましたか(最終学歴別)

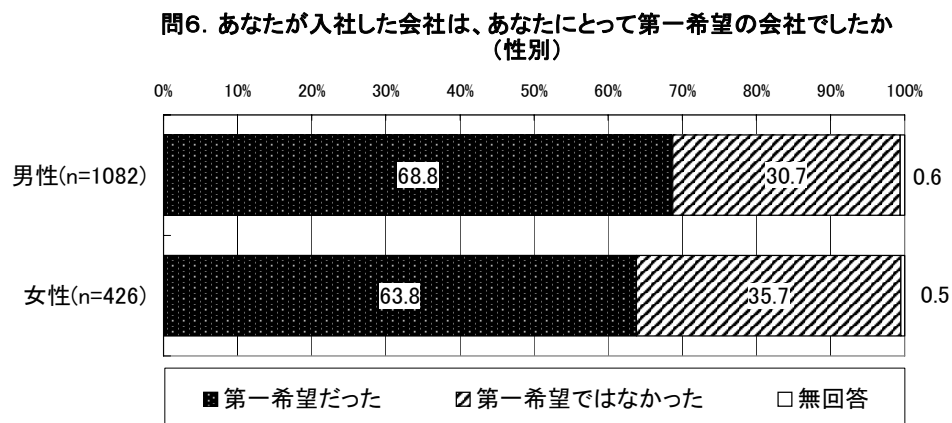
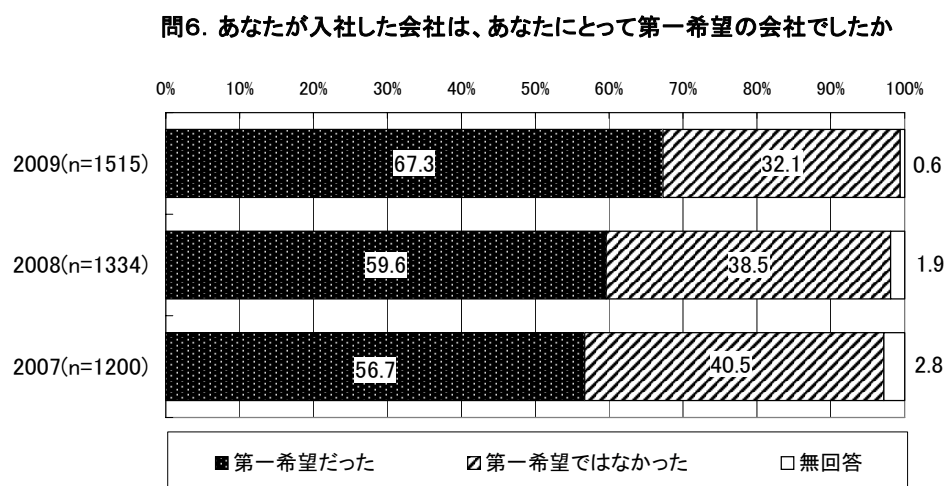


問5. 内定取り消しの不安はありましたか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)

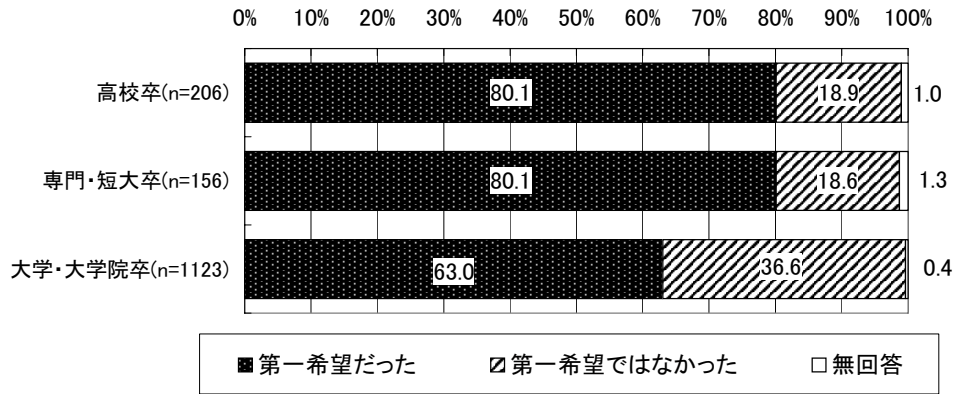


(6) 入社した会社が第一志望かどうか

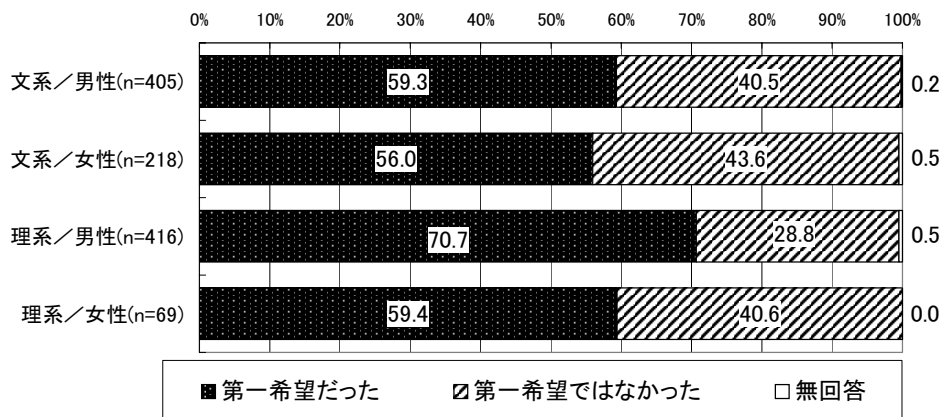
前回と比較すると、「第一希望」の割合が約 10 ポイント向上した。高校卒・専門・短大卒は約 8 割が「第一希望」であったが、大卒以上は、約 6 割に留まっている。但し、大卒以上の理系の男性は「第一希望」の割合が 70.7%と高い。



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)

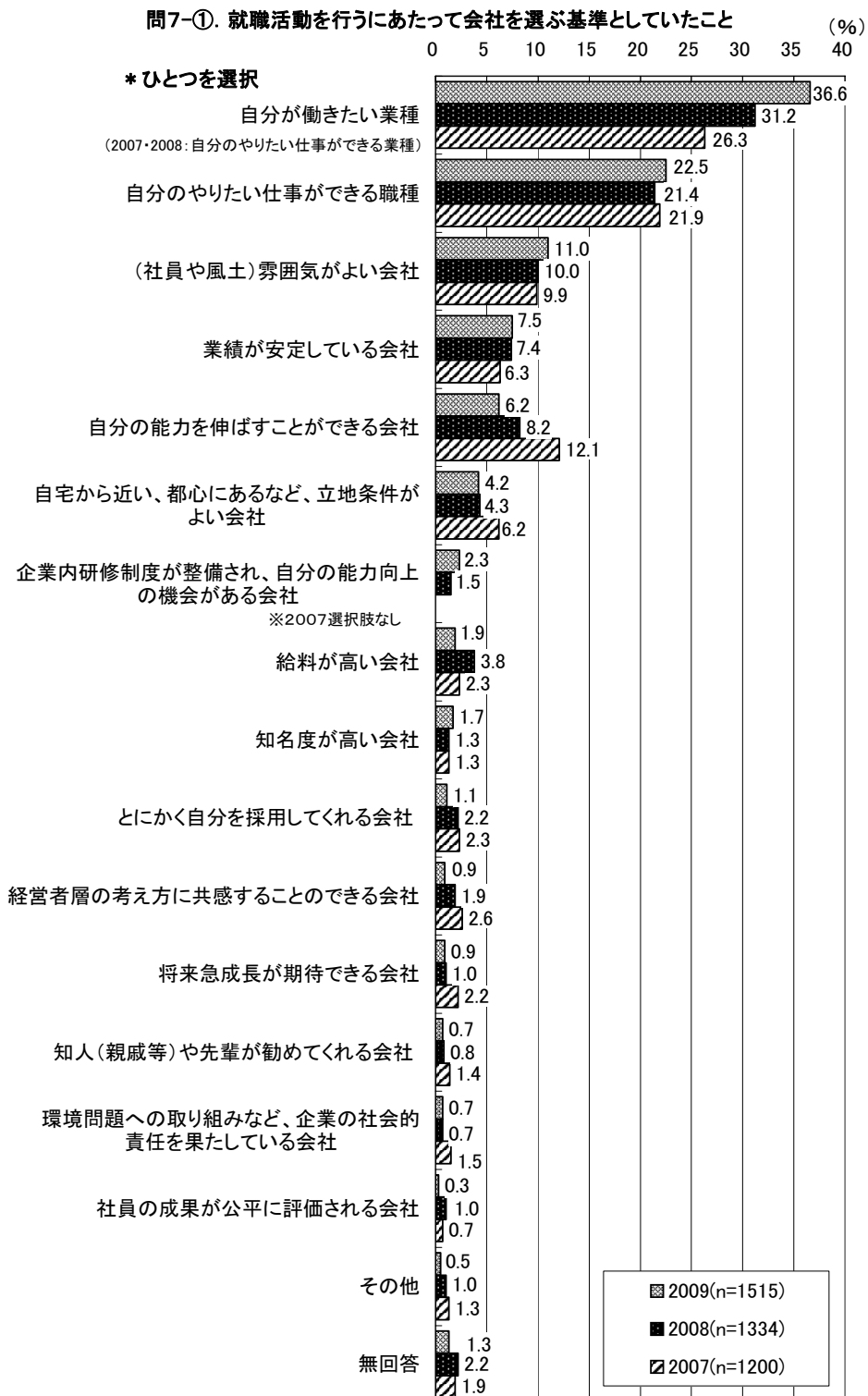


問6. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)



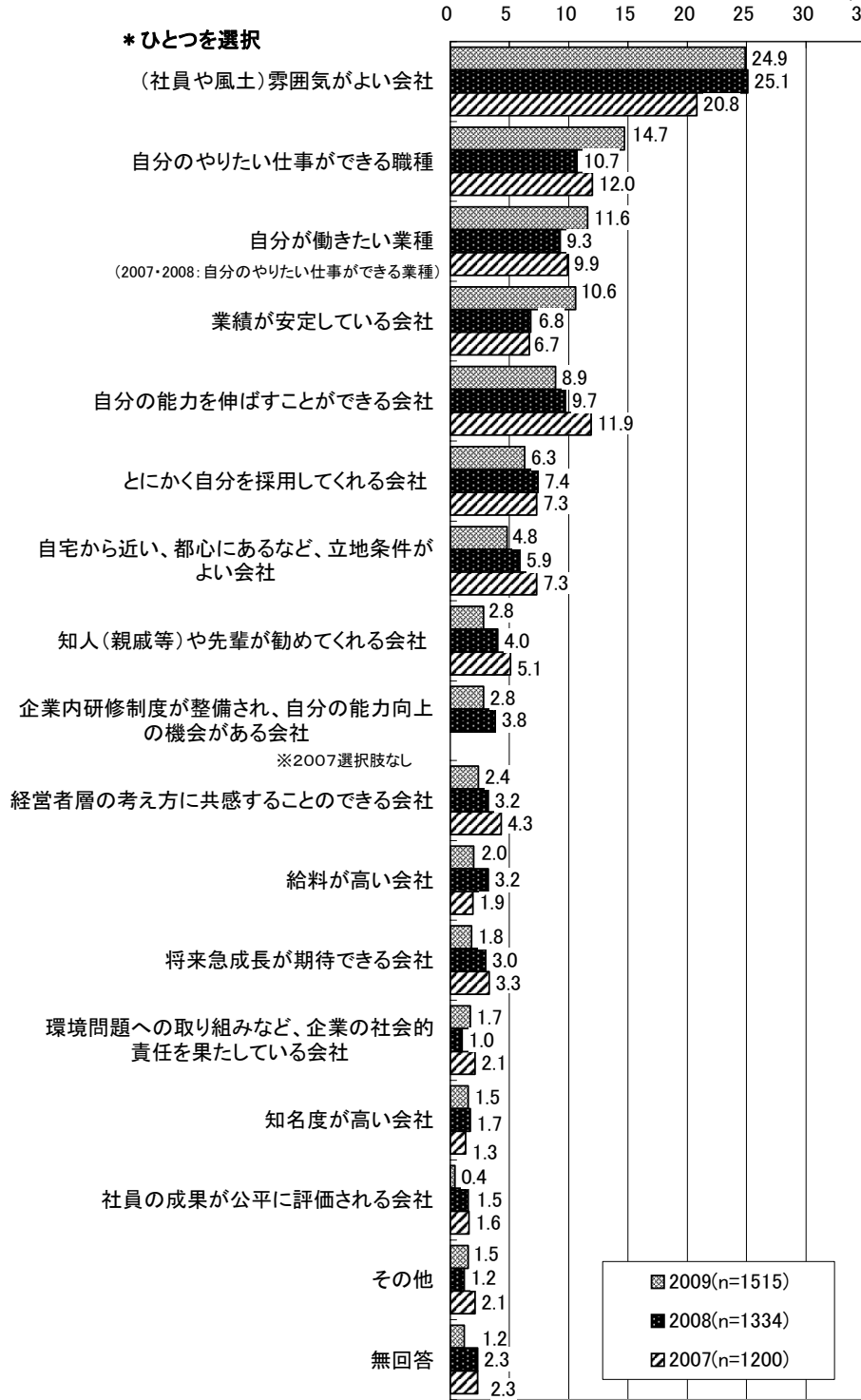
(7) 会社を選ぶ基準と入社を選択理由

3カ年で比較すると、会社を選ぶ基準として、「自分が働きたい業種」の割合が増えている。また、入社を選択した理由では、前回と比べ「自分のやりたい仕事ができる職種」「業績が安定している会社」の割合が向上している。女性は、会社選び・入社選択の双方で、男性よりも「雰囲気の良い会社」を重視する割合が高くなっている。



問7-②. 今の会社への入社を選択した理由

(%)



問7-①. 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7-②. 今の会社への入社を選択した理由
(性別)

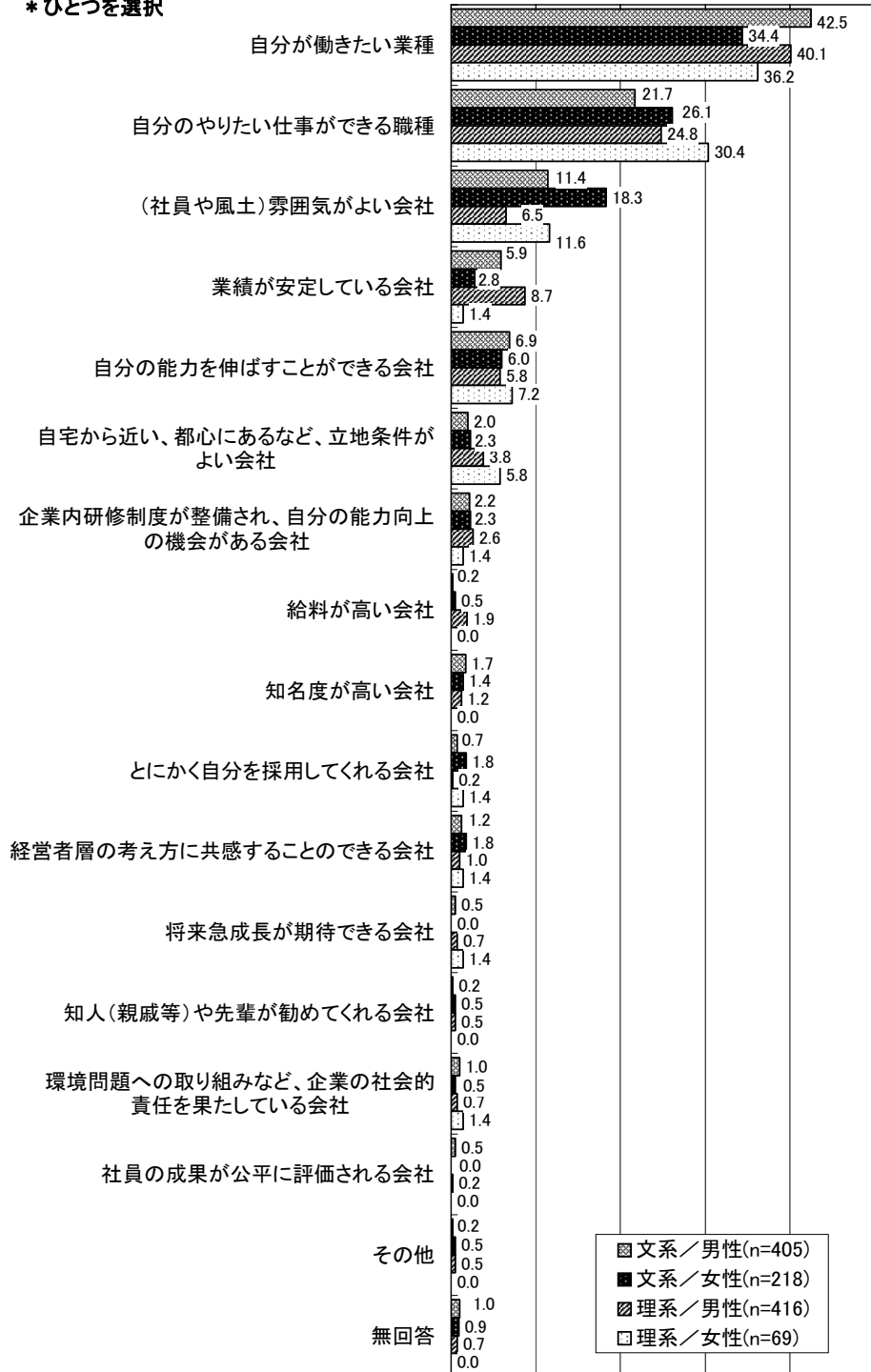
(%)

* ひとつを選択



問7-①. 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
 (大学・大学院卒/学部・学科&男女別) (%)

*ひとつを選択



問7-②. 今の会社への入社を選択した理由
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)

(%)

0 10 20 30 40 50

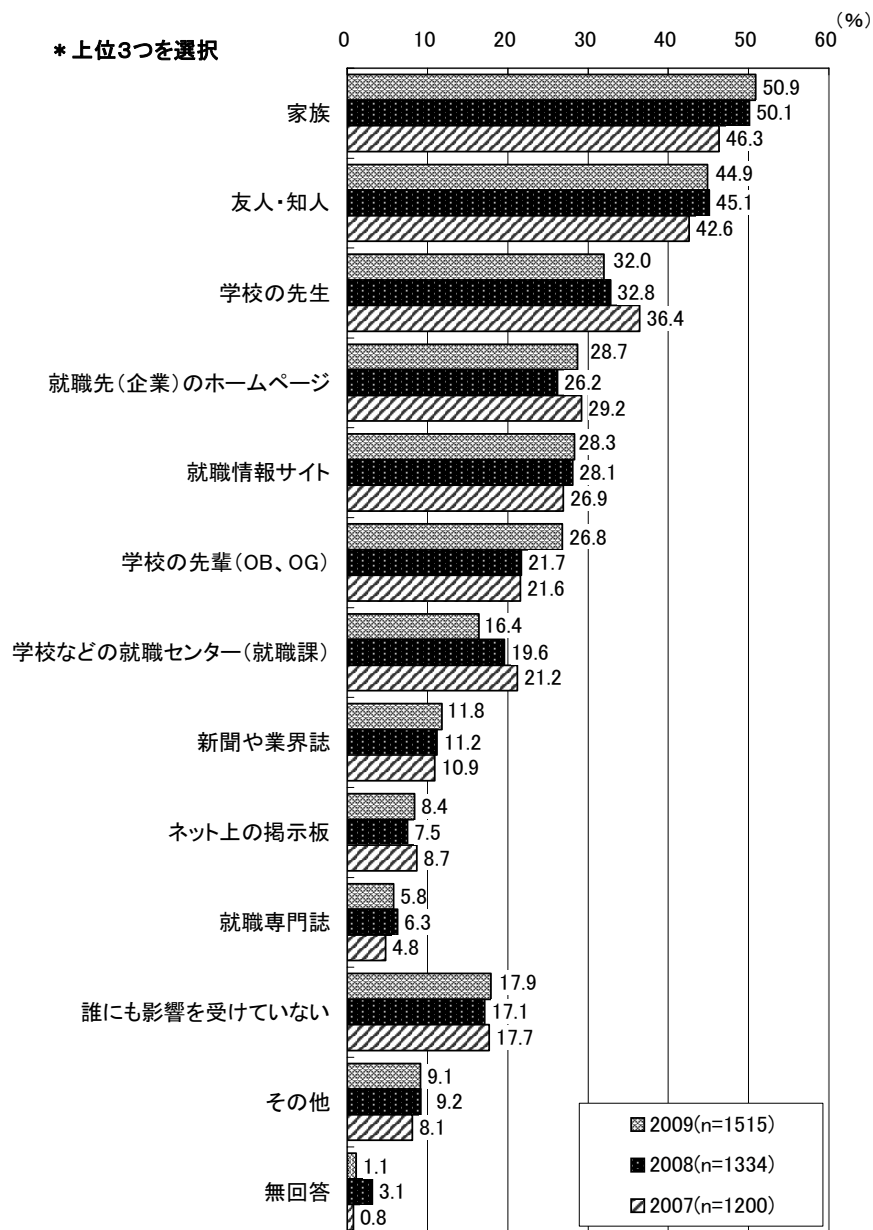
* ひとつを選択



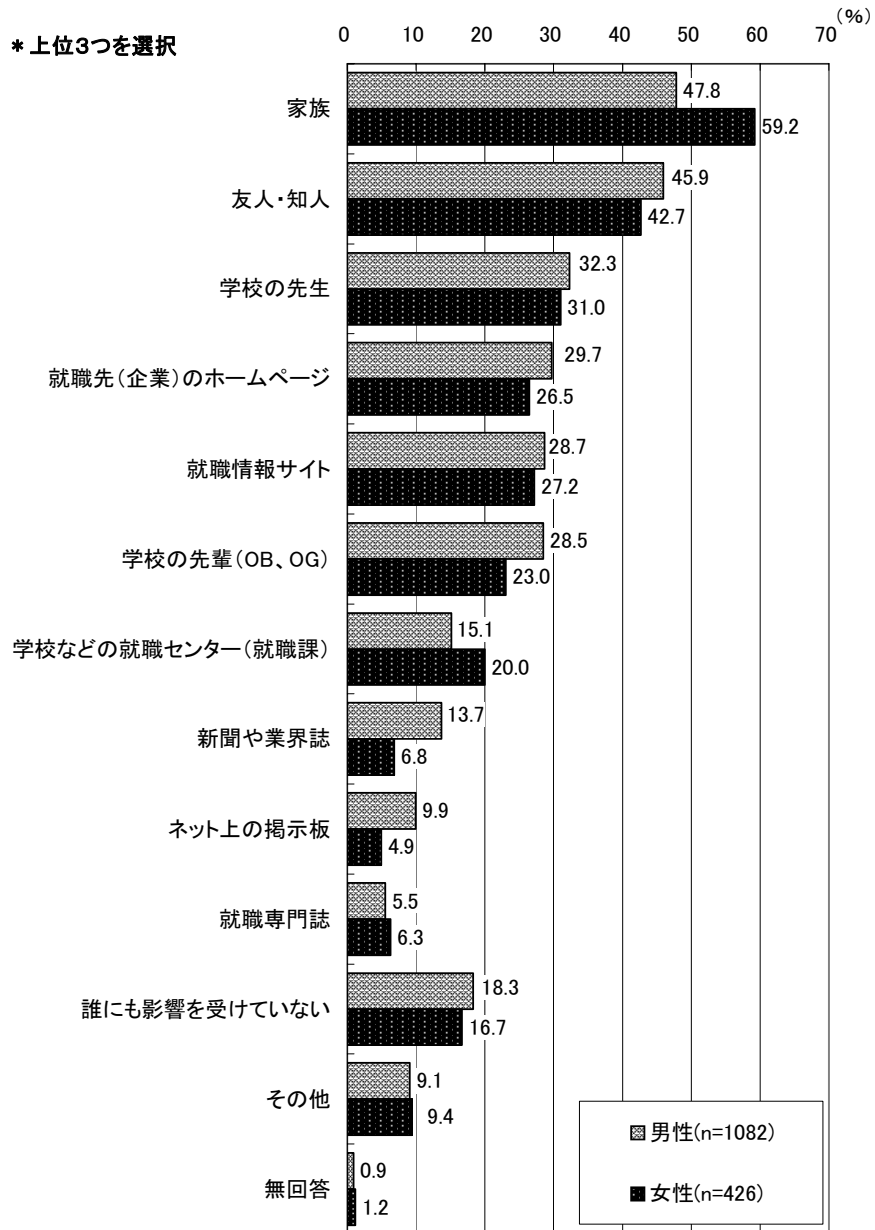
(8) 就職活動に影響を与えた人(こと)

経年比較では、「学校の先生」や「学校などの就職センター」といった学校からの影響は徐々に薄れる傾向にある。その反面、学校の先輩(OB、OG)が前回に比べ約5ポイント増加した。しかし、学歴別で見ると、高校卒や専門・短大卒は、「学校の先生」や「学校などの就職センター」からの影響が最も多く、大卒以上は、「家族・友人知人」に次いで「就職情報サイト」の割合が高い。

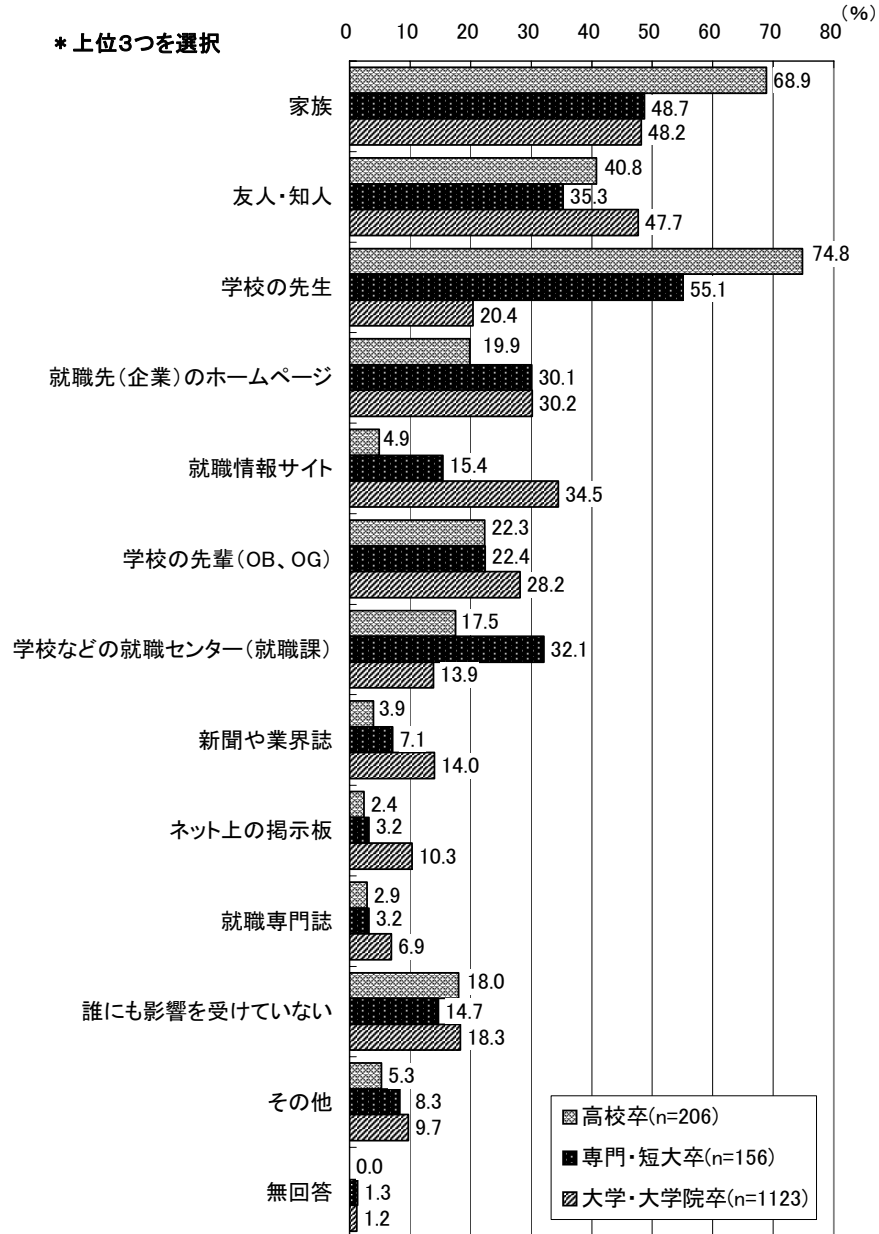
問8. あなたが就職先を決定する時に、影響を受けたのは誰(何)ですか



問8. 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
(性別)

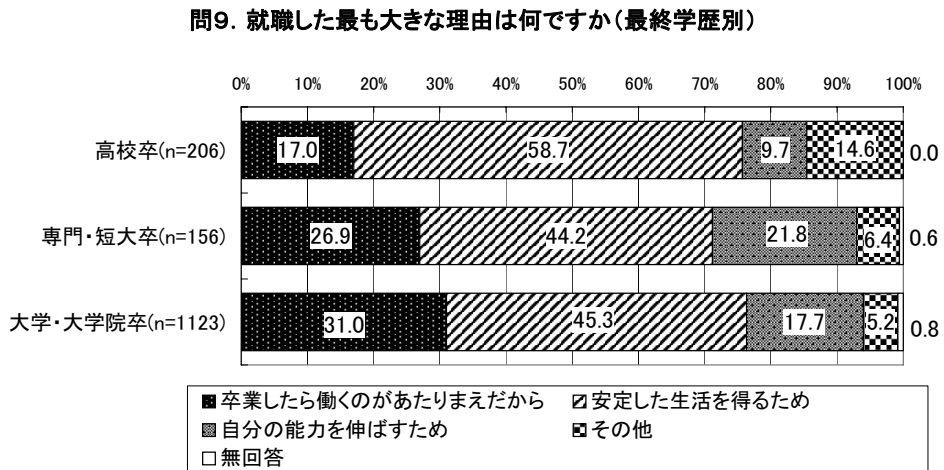
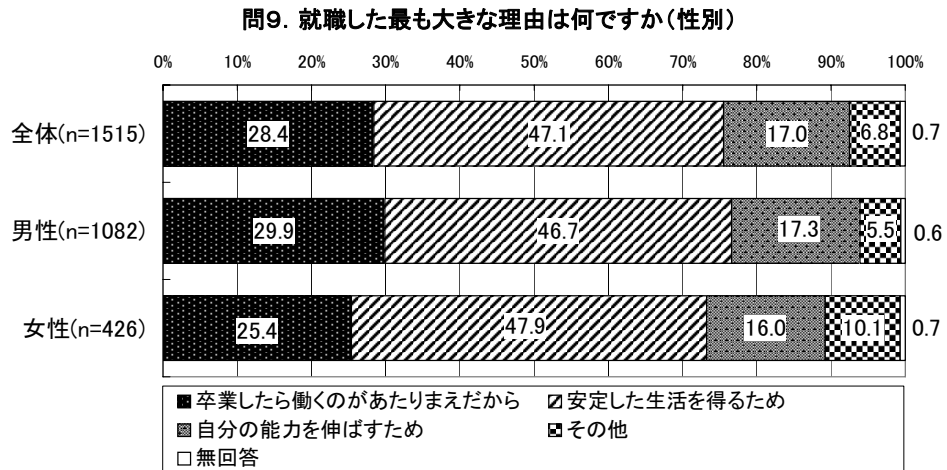


問8. あなたが就職先を決定する時に、影響を受けたのは誰(何)ですか
(最終学歴別)



(9) 就職した理由

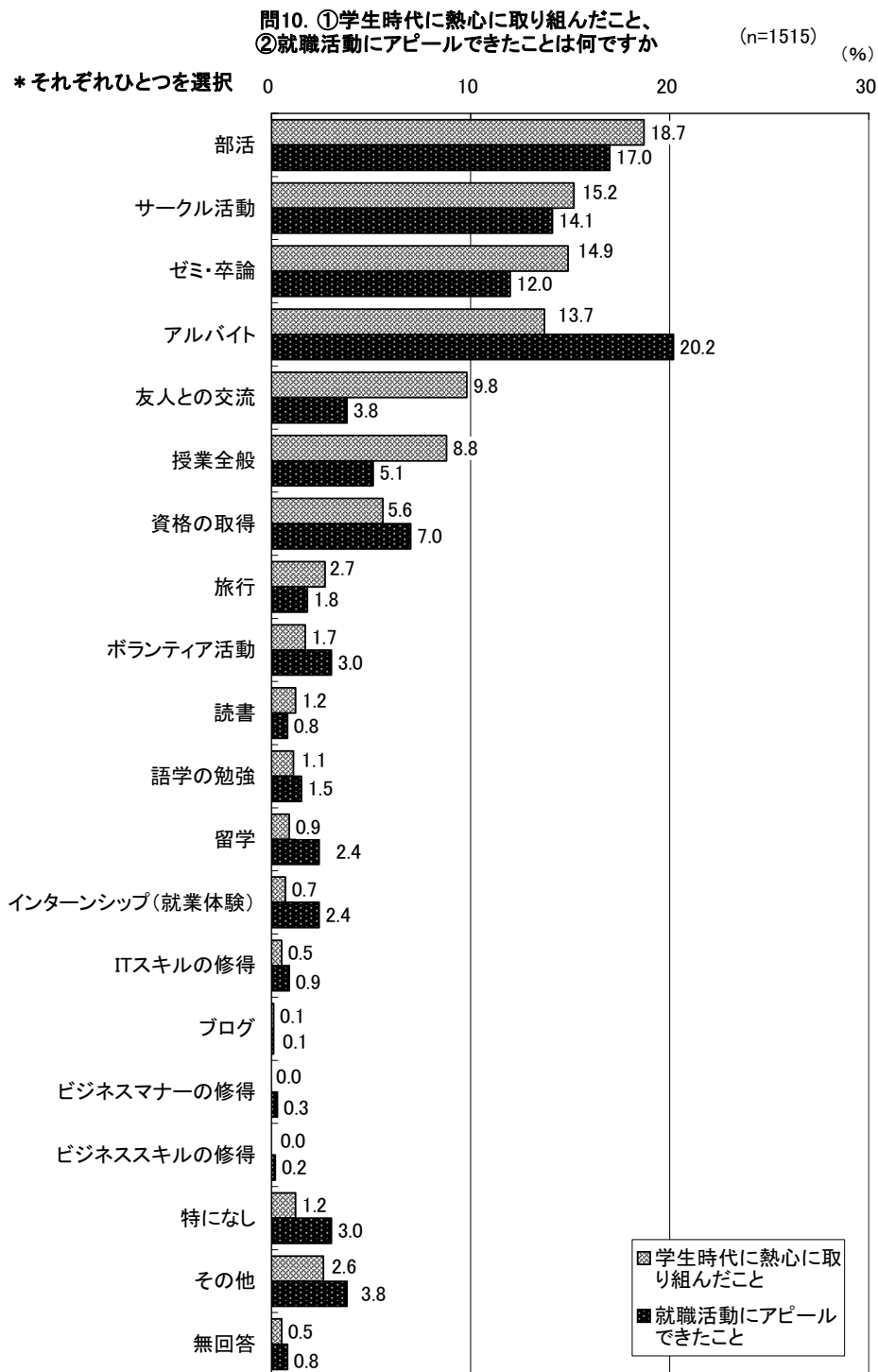
全体の約半数が「安定した生活を得るため」としており、特に高校卒でその割合が高い。



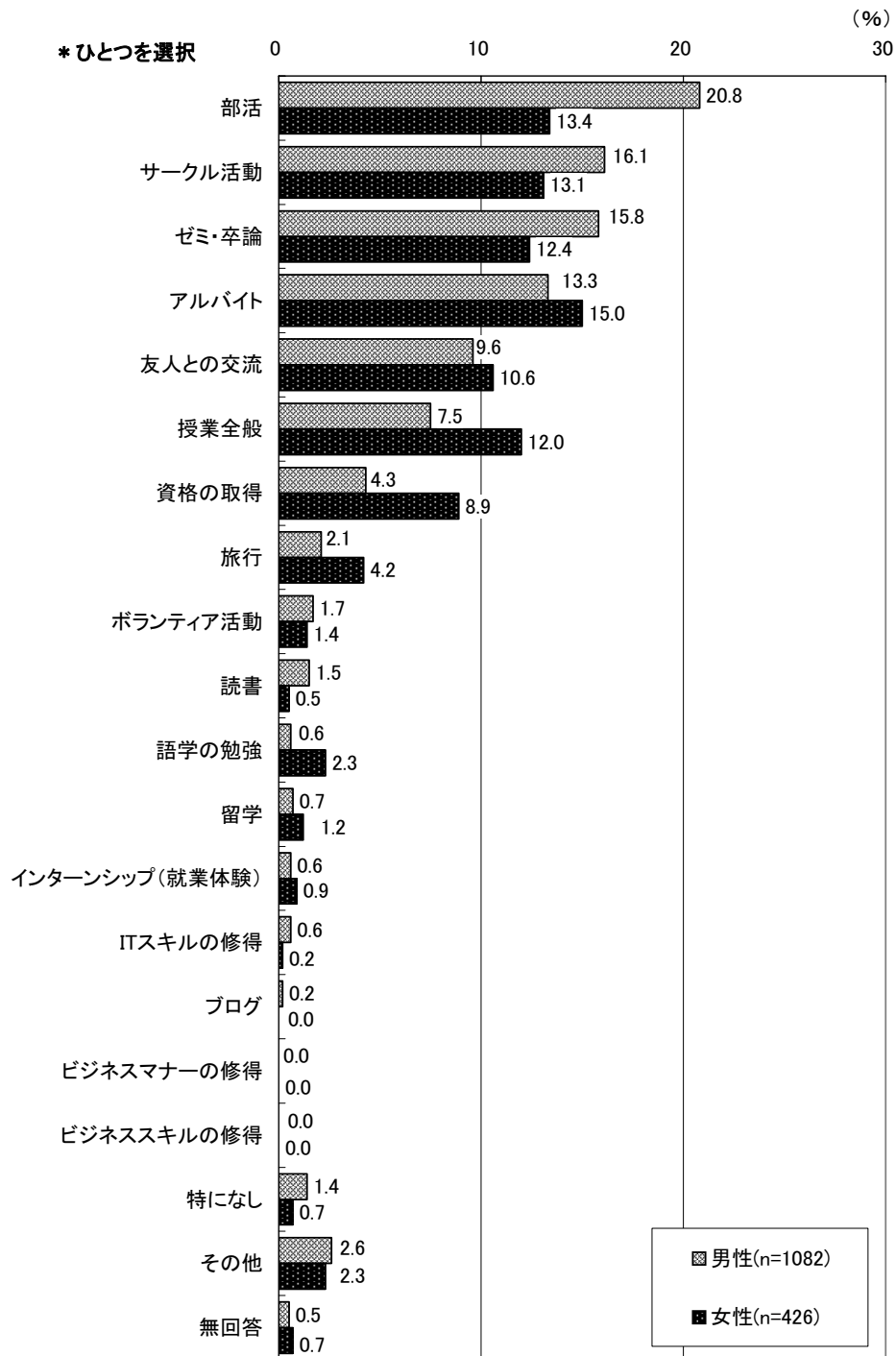
(10) 学生時代に熱心に取り組んだこと・就職活動にアピールできたこと

学生時代に熱心に取り組んだことは、「部活」が最上位であり、特に男性でその傾向が強く、女性は「アルバイト」が最上位となった。

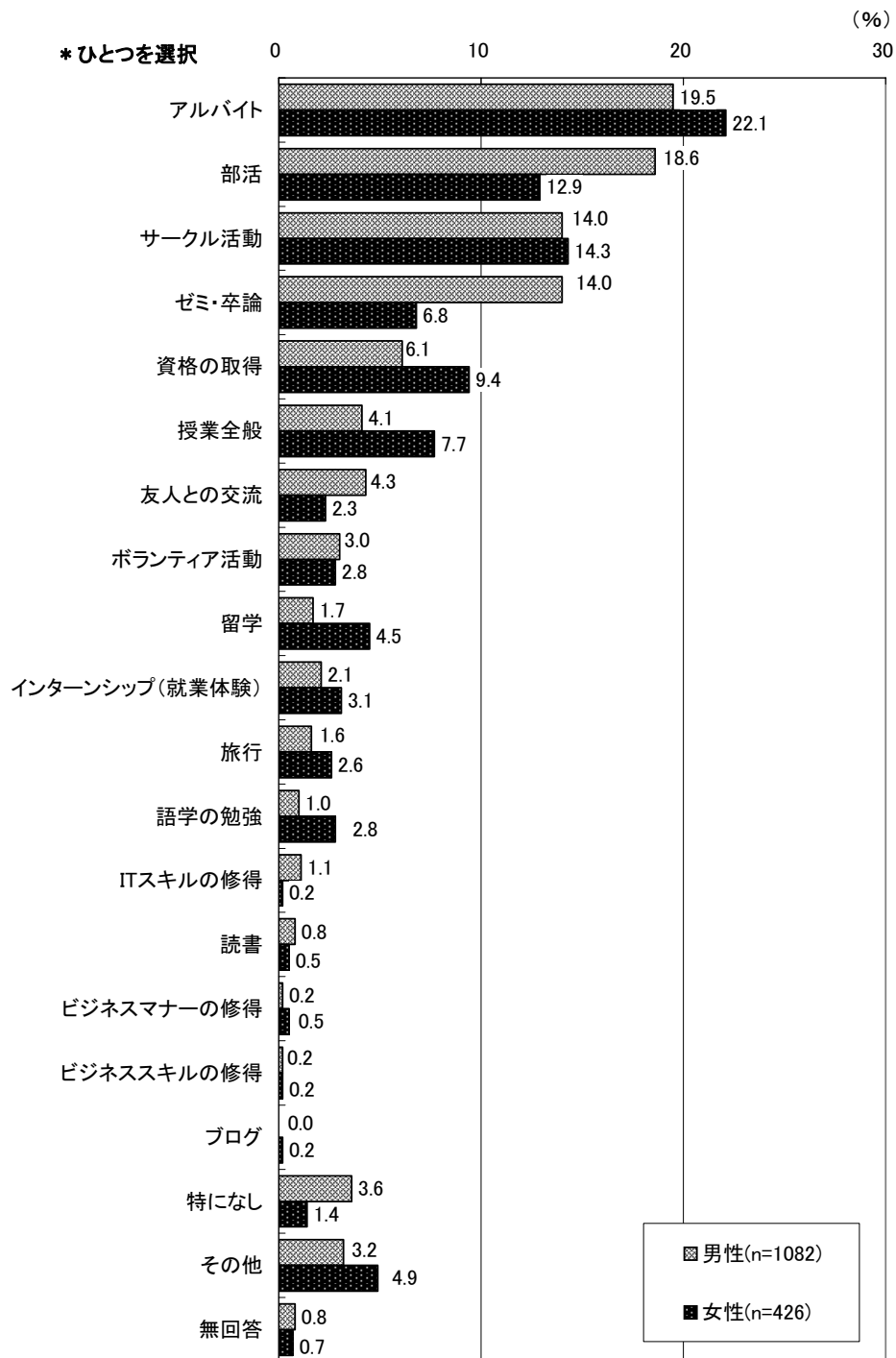
就職活動でアピールできたことは、男女共に「アルバイト」が最上位であるが、高校卒は「部活」や「資格の取得」が高い。



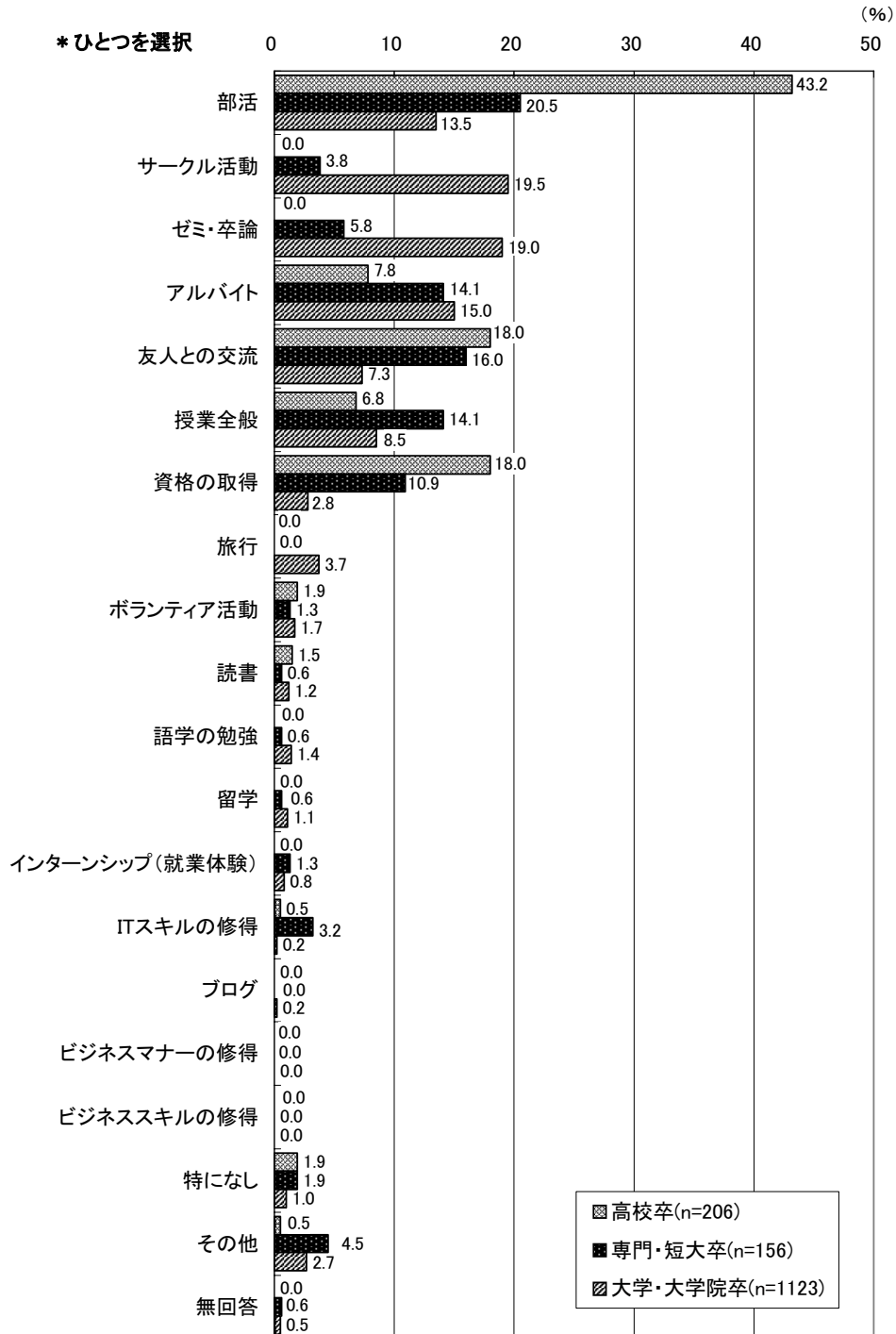
問10. ①学生時代に熱心に取り組んだことは何ですか(性別)



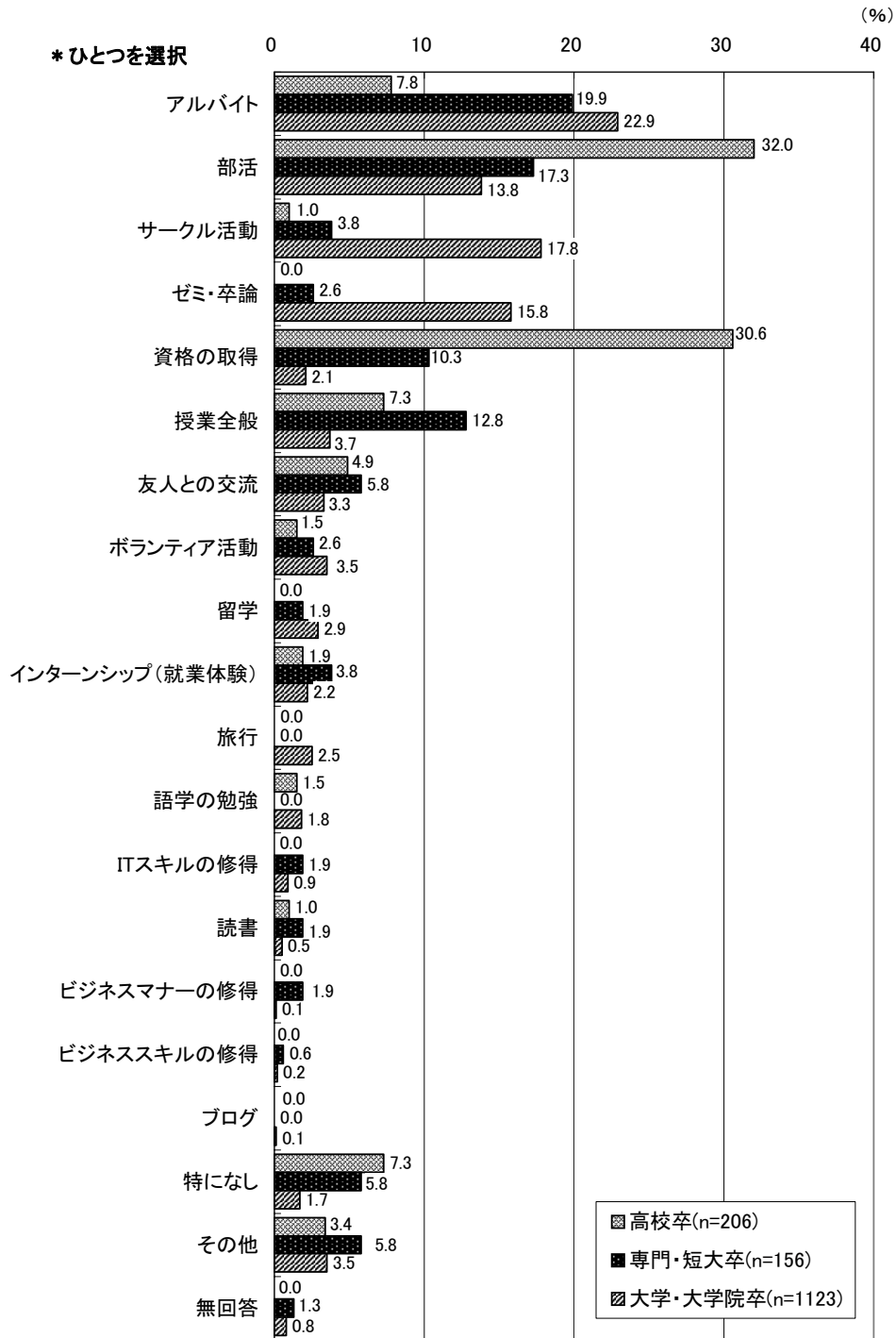
問10. ②就職活動にアピールできたことは何ですか(性別)



問10. ①学生時代に熱心に取り組んだことは何ですか(最終学歴別)



問10. ②就職活動にアピールできたことは何ですか(最終学歴別)

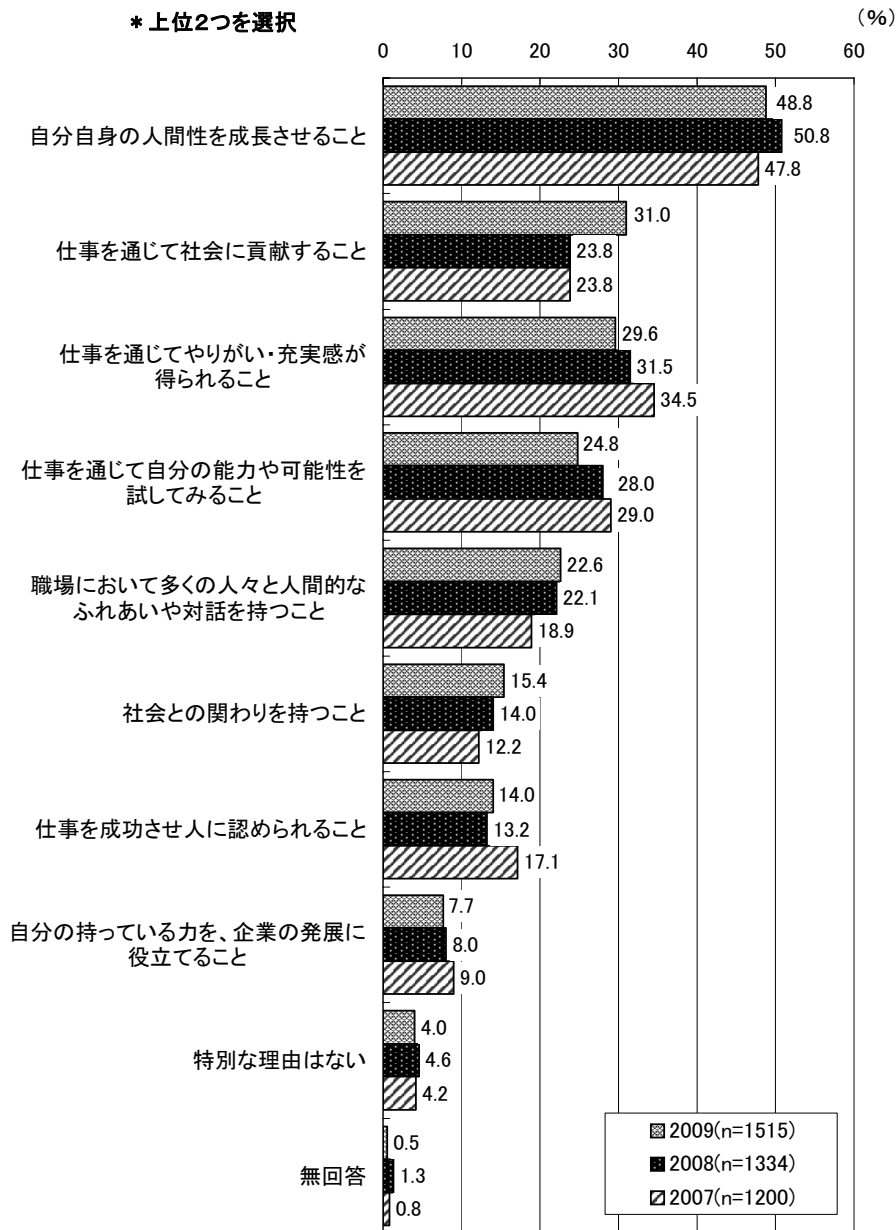


4. 2 仕事と会社生活

(1) 働く目的

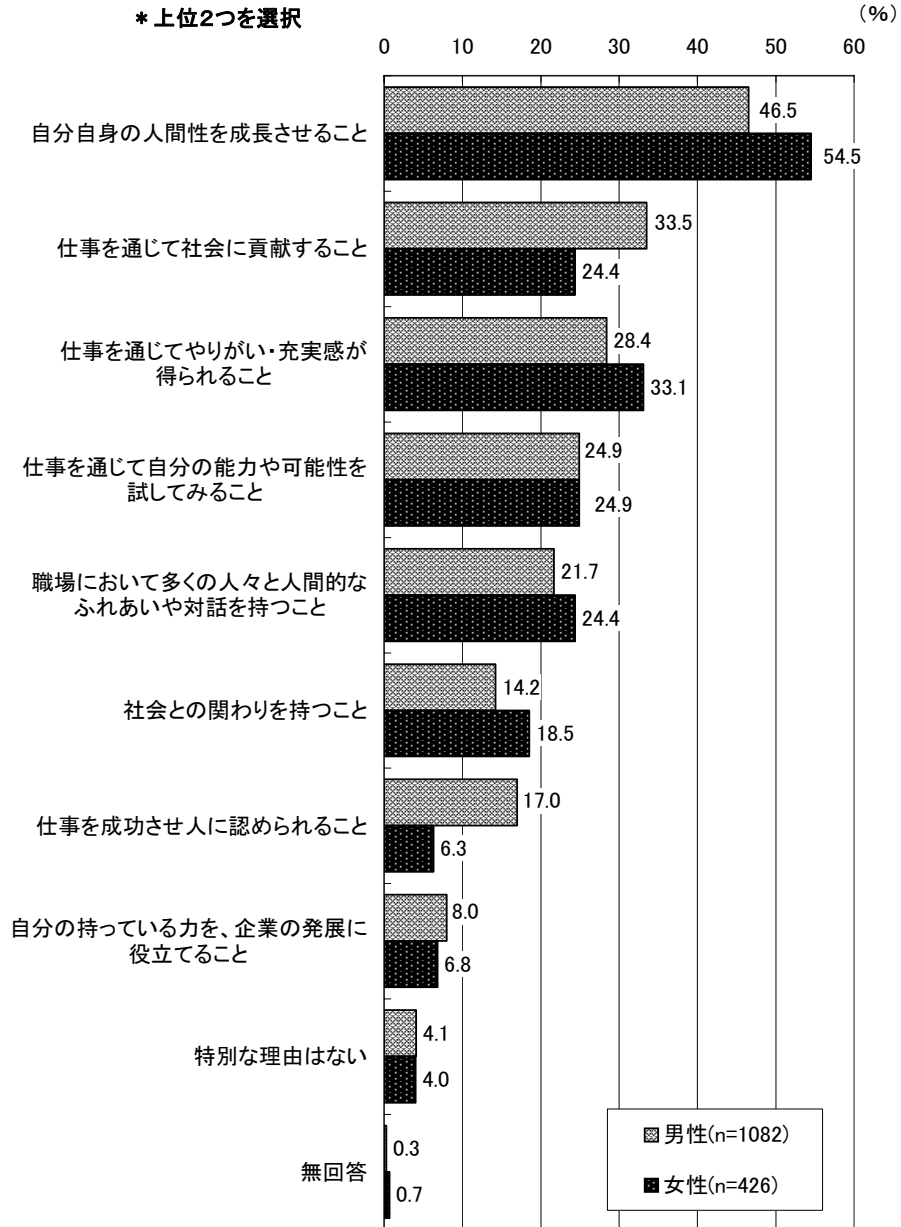
前回同様、「自分自身の人間性を成長させること」が働く目的の最上位となった。また、前回と比べ、「仕事を通じて社会に貢献すること」が約7ポイント増加している。「仕事を通じて社会に貢献すること」は、女性に比べ、男性の方が高くなっている。

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)

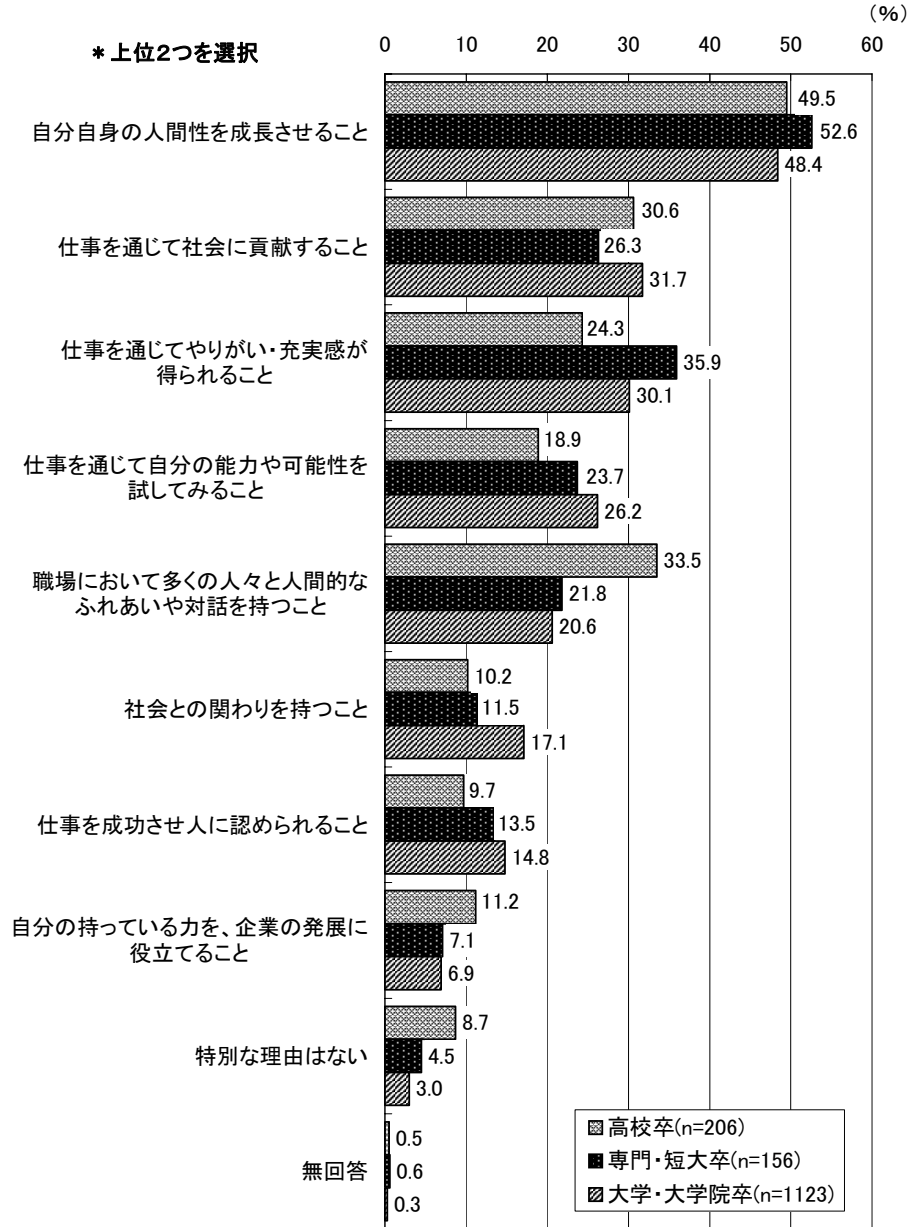


問11. あなたが働く目的は何ですか
(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)(性別)

* 上位2つを選択



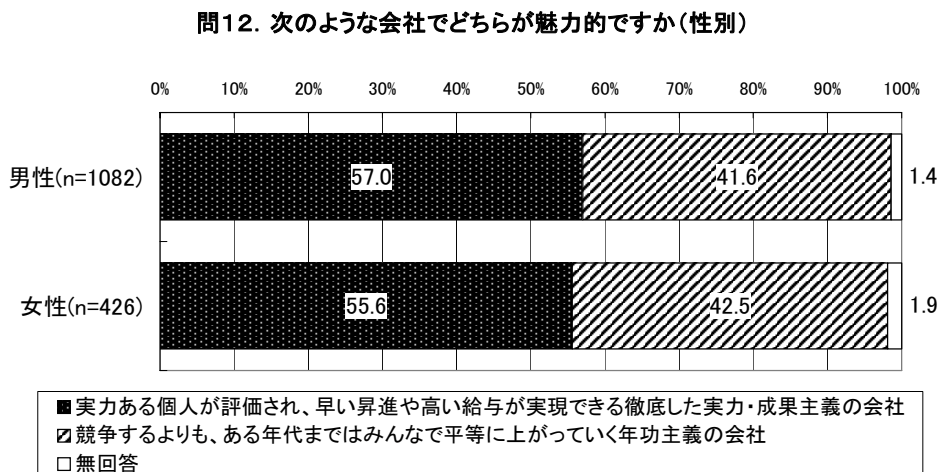
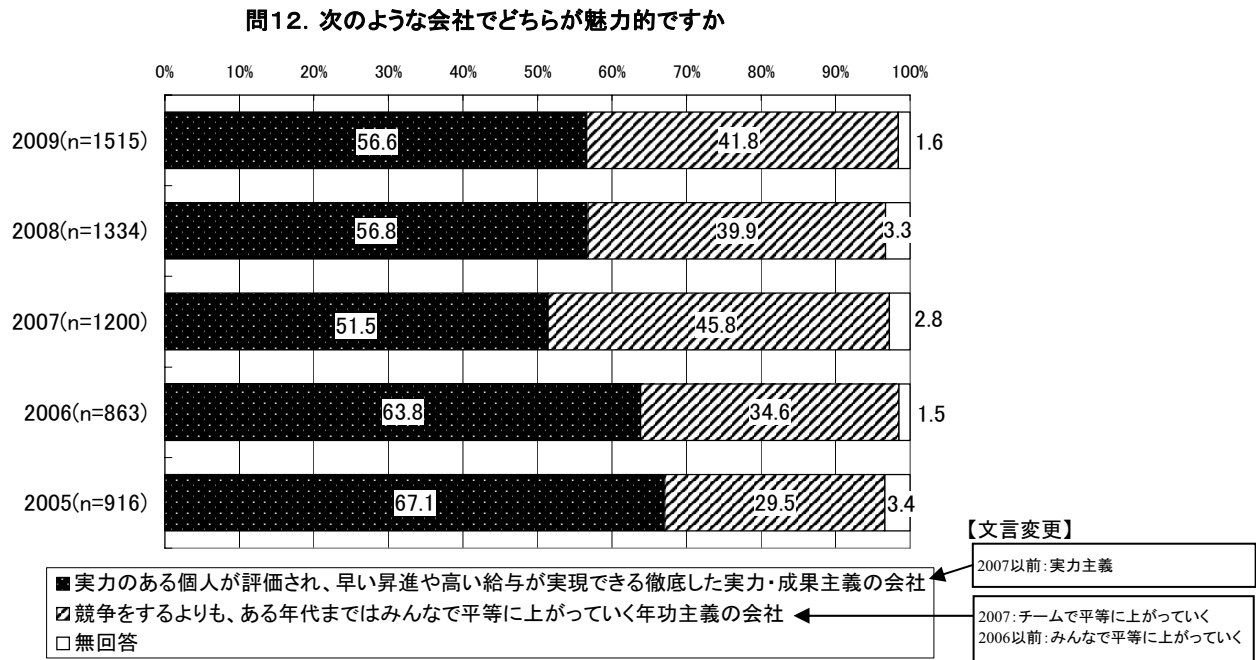
問11. あなたが働く目的は何ですか
 (収入を得ること以外の目的をお聞かせください)
 (最終学歴別)



(2) 魅力的な会社のイメージ

前回と同様の傾向となり、「実力主義」を重視する割合が 56.6%であった。(2007 年以前は、質問の文言変更が必要がある)

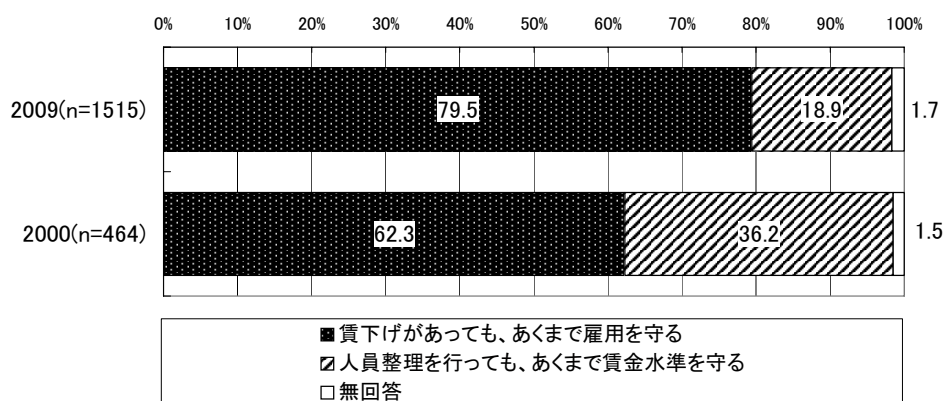
男女差はほとんどみられない。



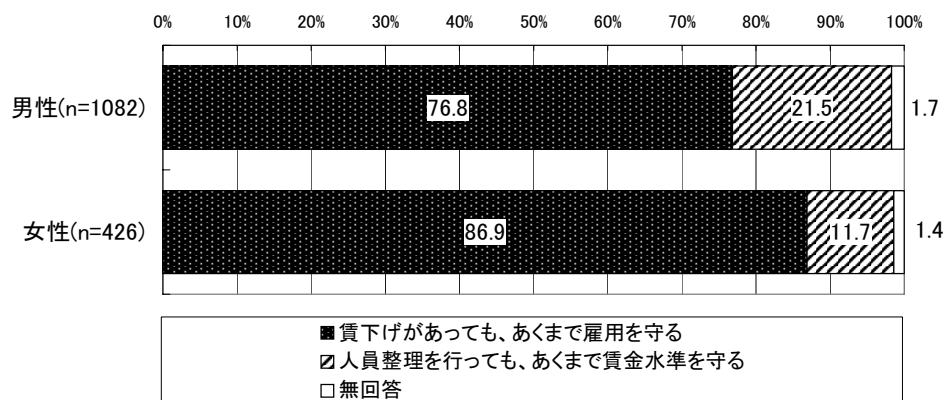
(3) 雇用調整をせまられた場合の対応

2009年は「雇用の維持」と「賃金の維持」がおよそ8:2となったが、2000年は6:4であった。男女別では、女性の方が「雇用の維持」を望む割合が高い。

問13. あなたの会社が雇用調整をせまられた場合、あなたは会社にどちらの対応を望みますか ※2000年文言：あなたの会社が経営危機に瀕した場合



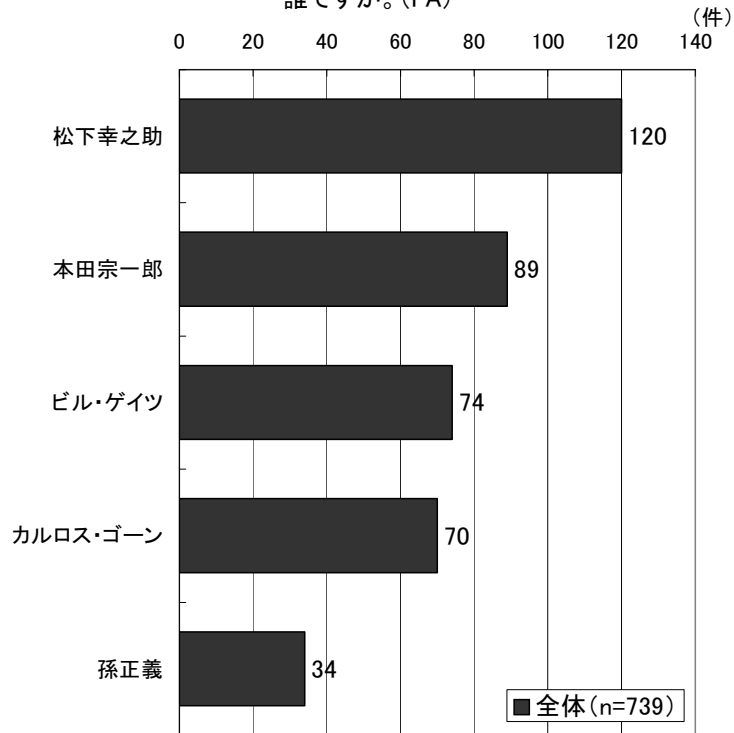
問13. あなたの会社が雇用調整をせまられた場合、あなたは会社にどちらの対応を望みますか(性別)



(4) 憧れる経営者

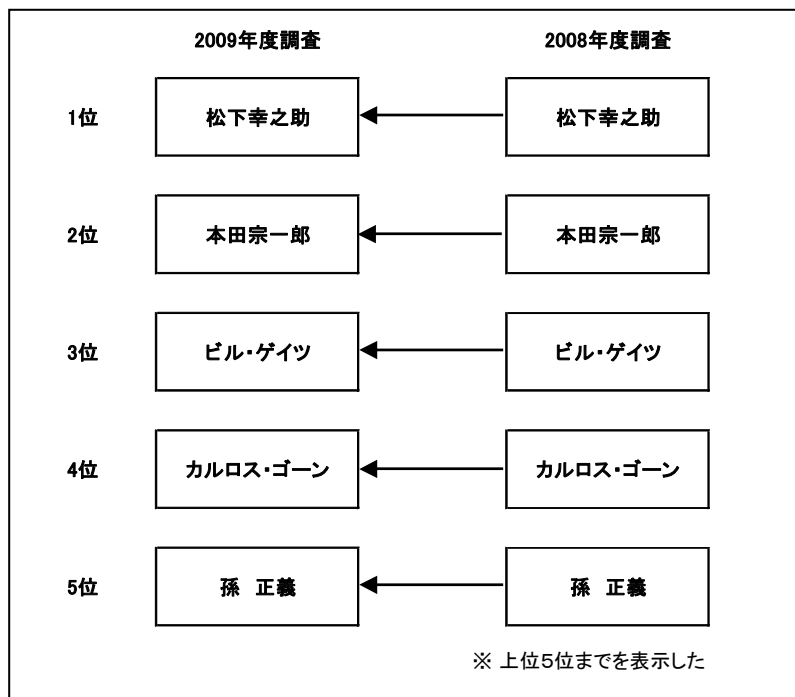
自由記述で尋ねたところ、上位5位まではすべて前回と同じ結果となり、1位は「松下幸之助」となった。

問14. あなたが憧れる経営者(会社の社長・会長)は誰ですか。(FA)



◎FA: 自由回答のことを示す

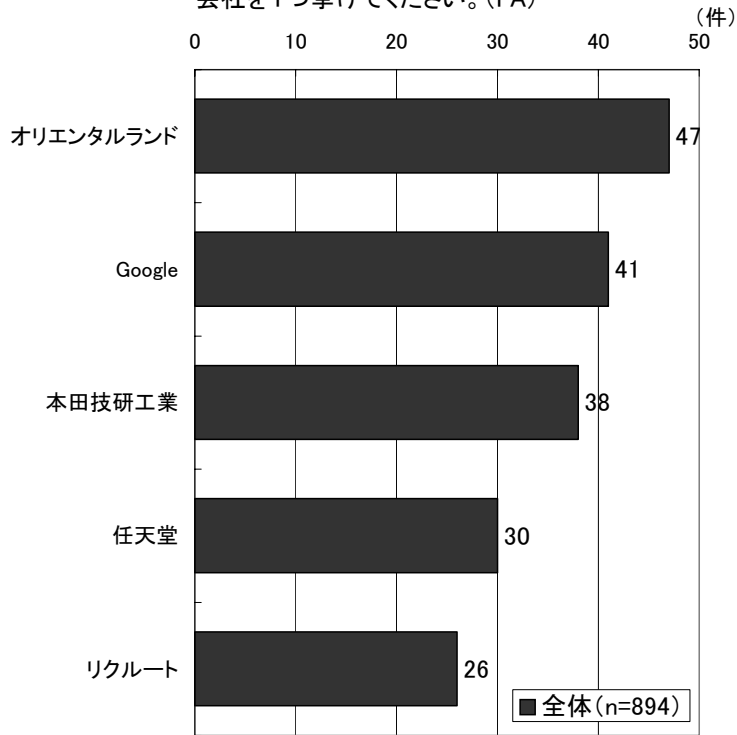
※数字はのべ人数
※上位5項目をグラフ化した



(5) 社員が生き生きと働いている会社

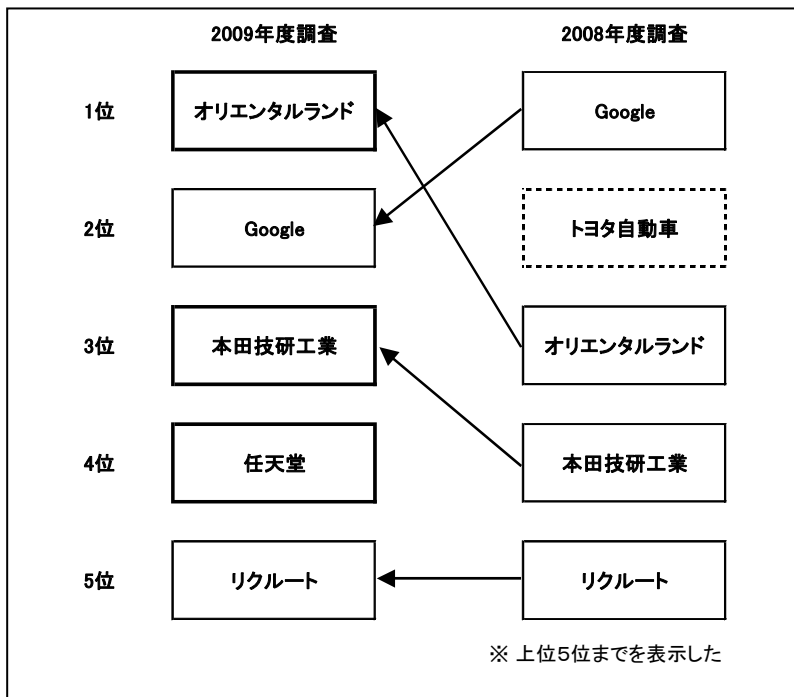
「オリエンタルランド」(前回3位)が最上位となり、次いで「Google」(前回1位)、「本田技研工業」(前回4位)となった。

問15. 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。(FA)



◎FA: 自由回答のことを示す

※数字はのべ人数
※上位5項目をグラフ化した

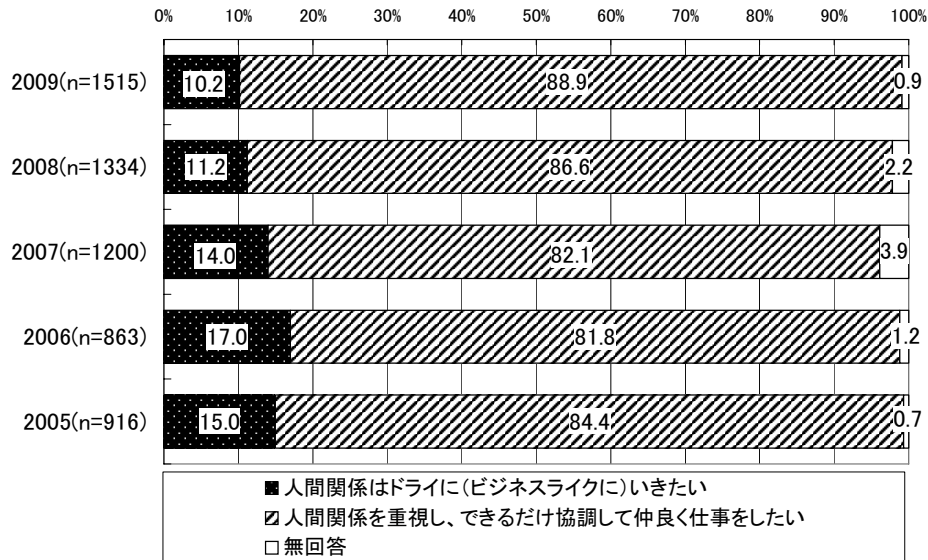


※ 上位5位までを表示した

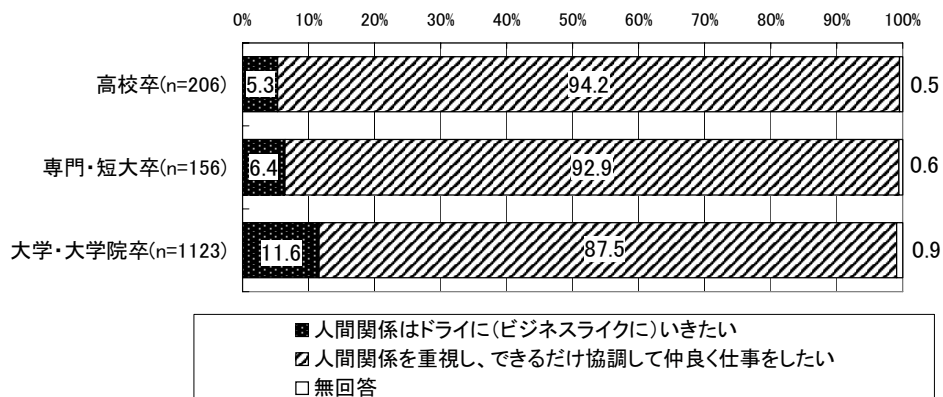
(6) 仕事と人間関係のバランス

5年間の推移をみても、「できるだけ協調して仲良く仕事をしたい」割合が大半を占めており、今回はさらにその割合が高まった。

問16. 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



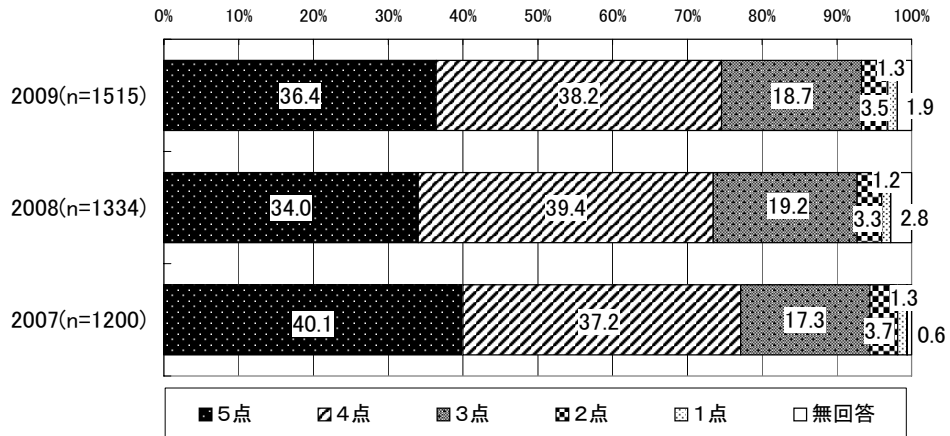
問16. あなたは、仕事と人間関係のバランスをどのようにとりたいと思いますか(最終学歴別)



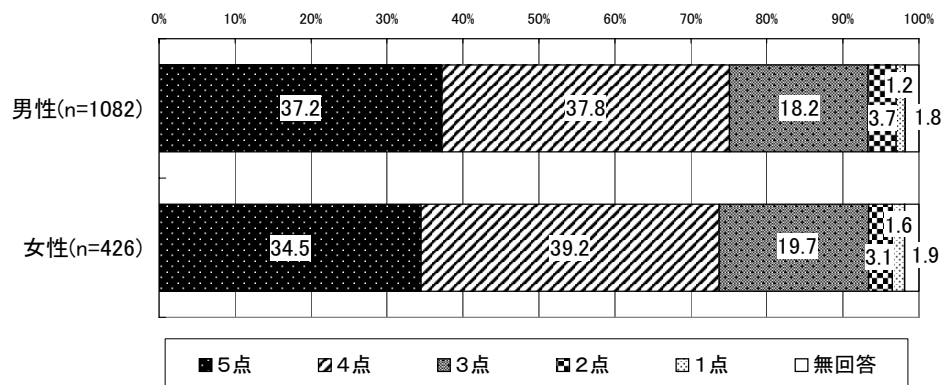
(7) 仕事に対する熱意

前回と比較すると、「熱意・やる気」が5点の割合が、若干増加傾向となった。

問17. 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



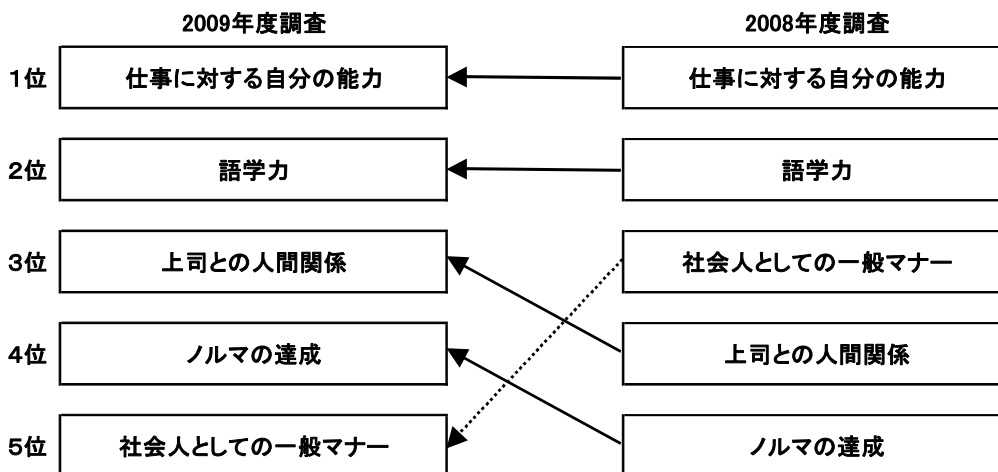
問17. あなたがこれから仕事をするにあたって、今の『熱意・やる気』は5点満点で何点ですか(性別)



(8) 仕事をしていく上での不安

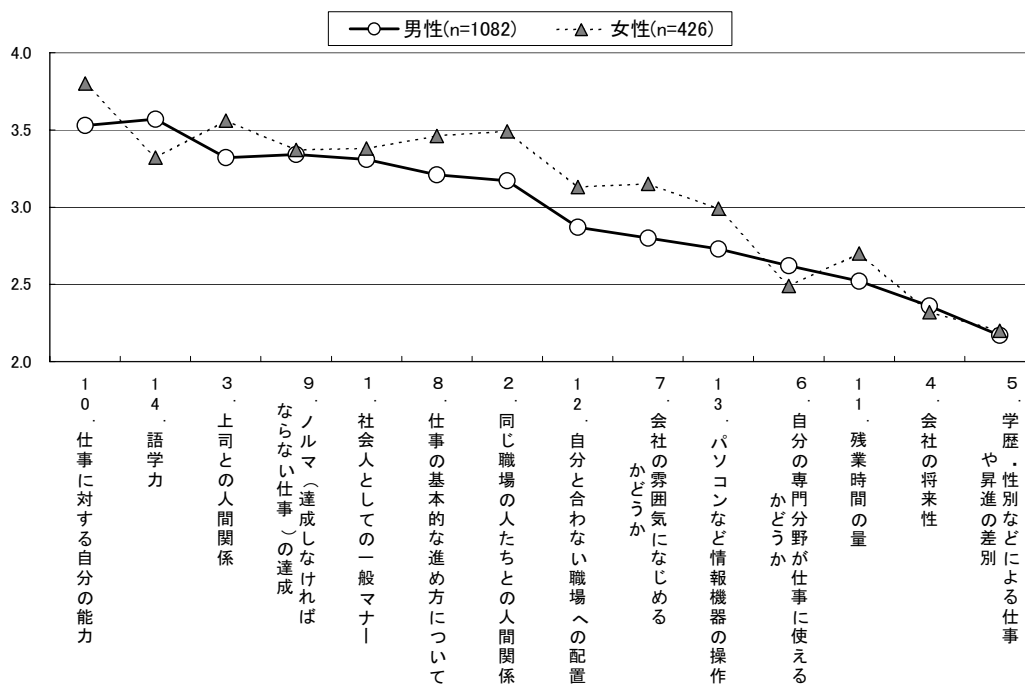
経年比較では、上位1位・2位は変動がないものの、「社会人としての一般マナー」の順位が2つほど下がり、「上司との人間関係」「ノルマの達成」が3位・4位となった。また、女性は男性以上に、自分の能力や人間関係への不安を感じる傾向がみられる。

問18. 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



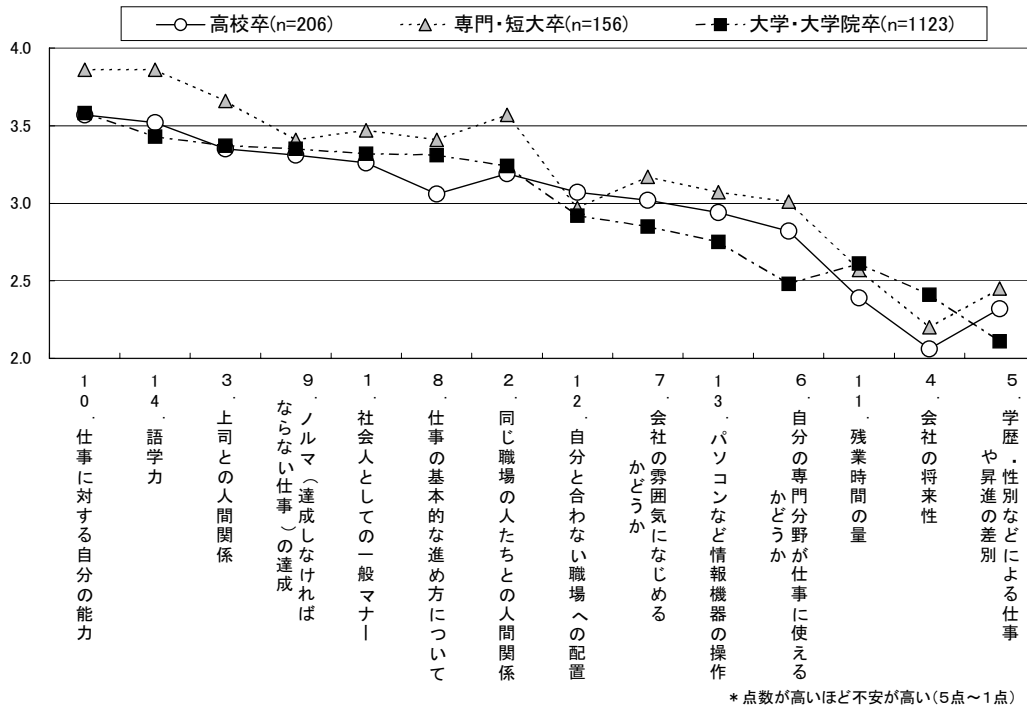
※ 上位5位までの記載
(選択肢は全14項目)

問18. 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)



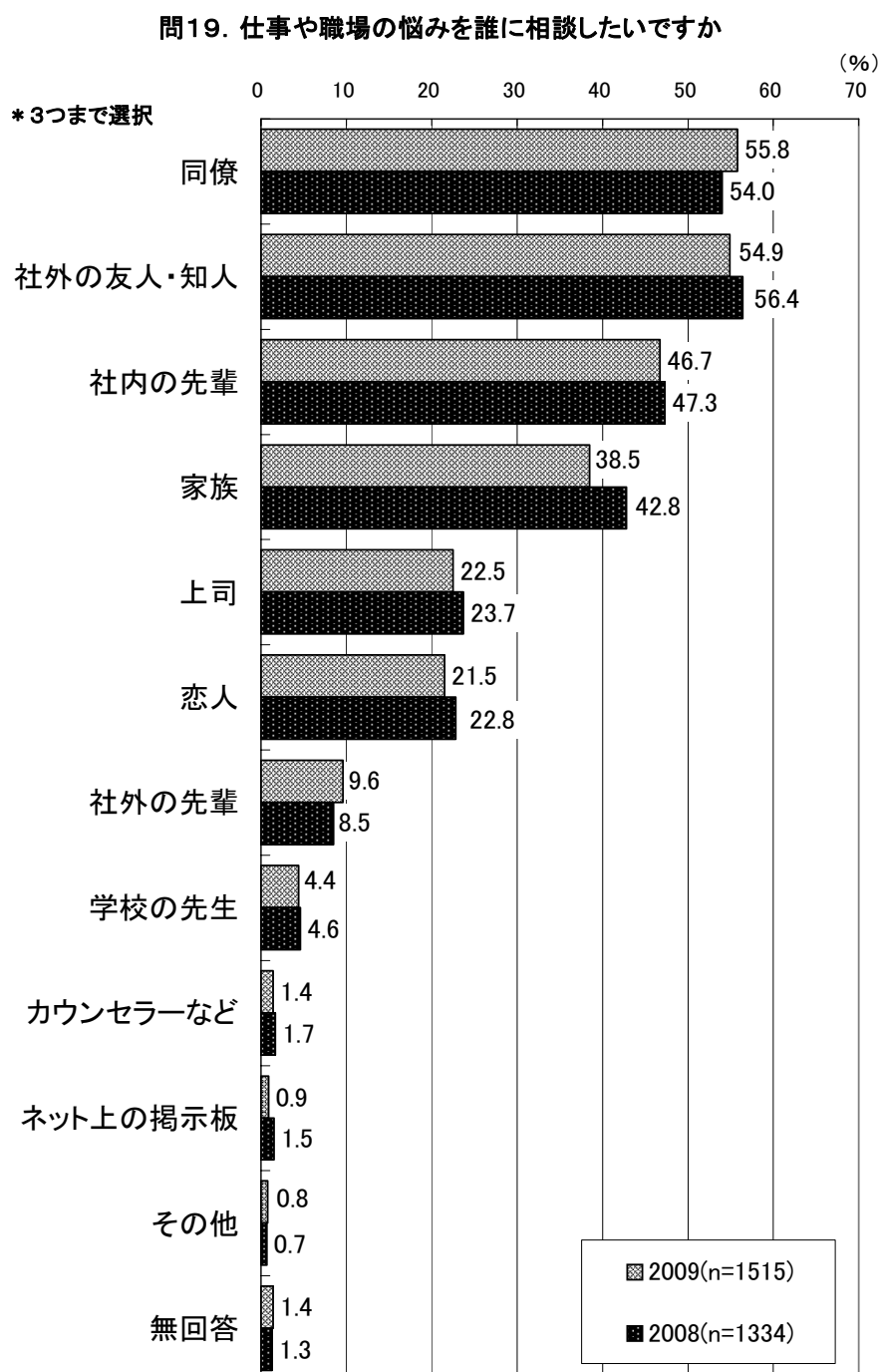
* 点数が高いほど不安が高い(5点~1点)

問18. 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(最終学歴別)

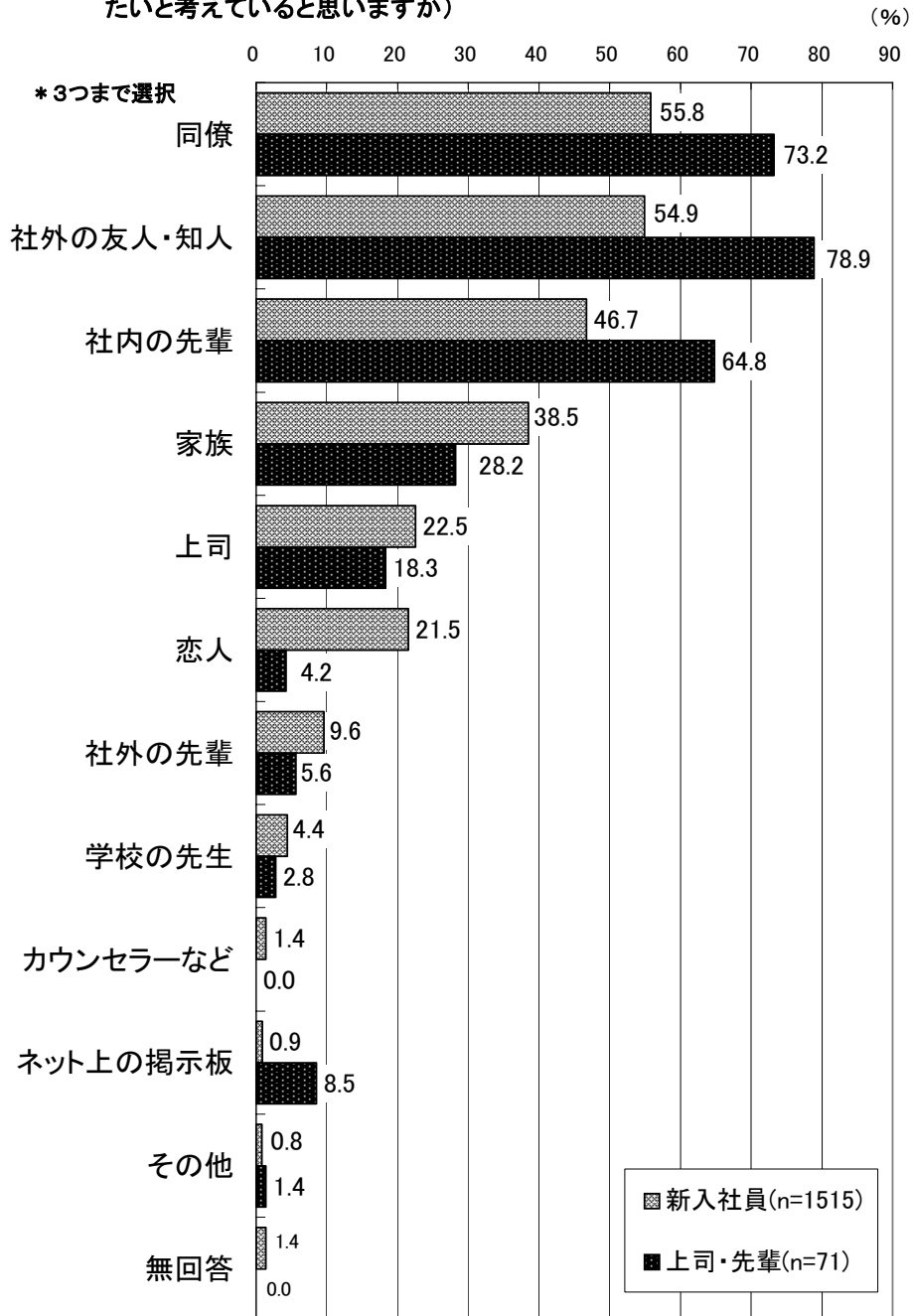


(9) 悩みを相談したい相手

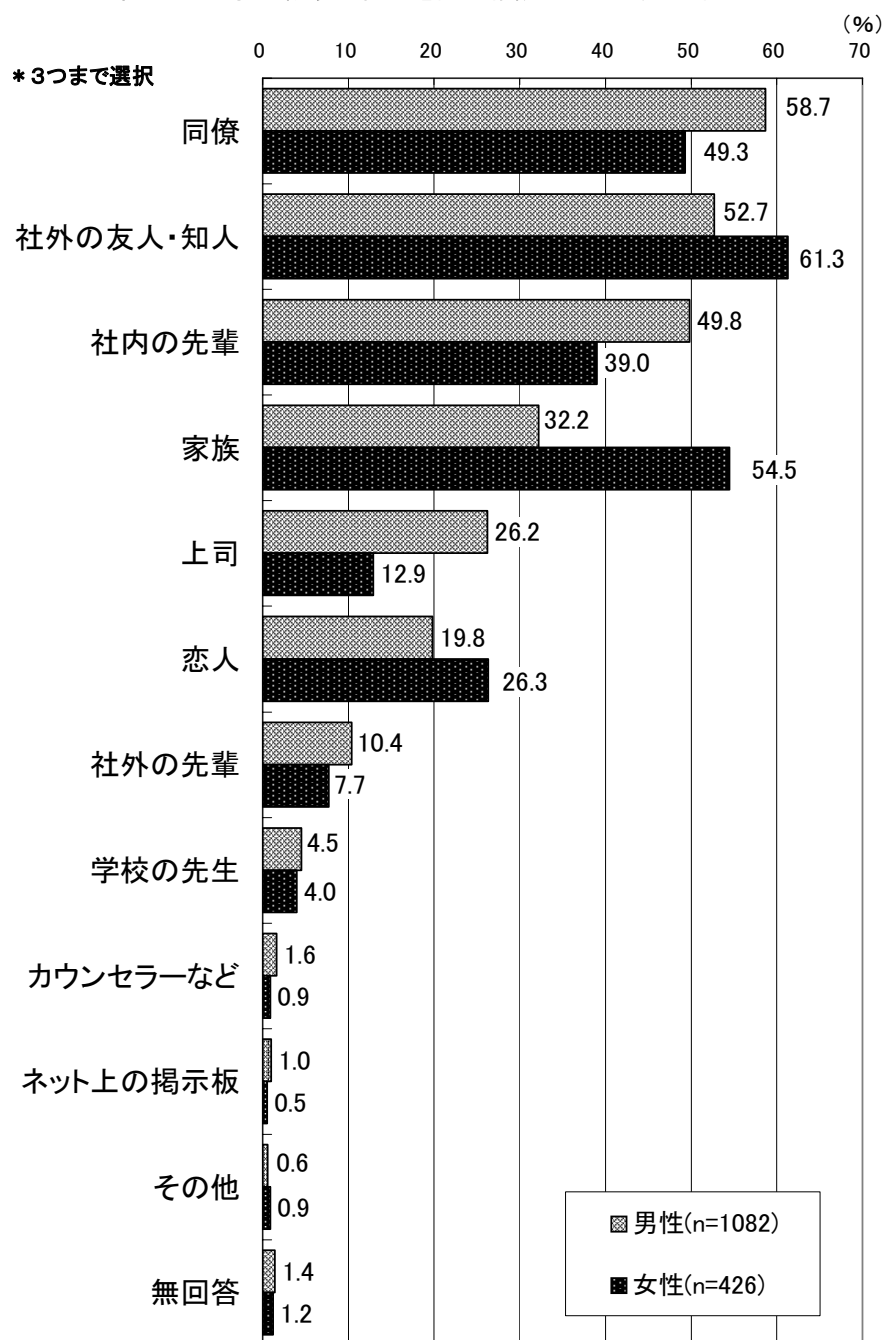
新入社員が悩みを相談したい相手は、「同僚」「社外の友人・知人」が5割を超え、上位となっている。一方、上司や先輩の回答における、「社内の先輩」は64.8%となり、新入社員とのギャップが大きい。また、女性は男性に比べ、「家族」に頼る傾向が強い。



問19. 仕事や職場の悩みを誰に相談したいですか
 (上司・先輩:問4. 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)



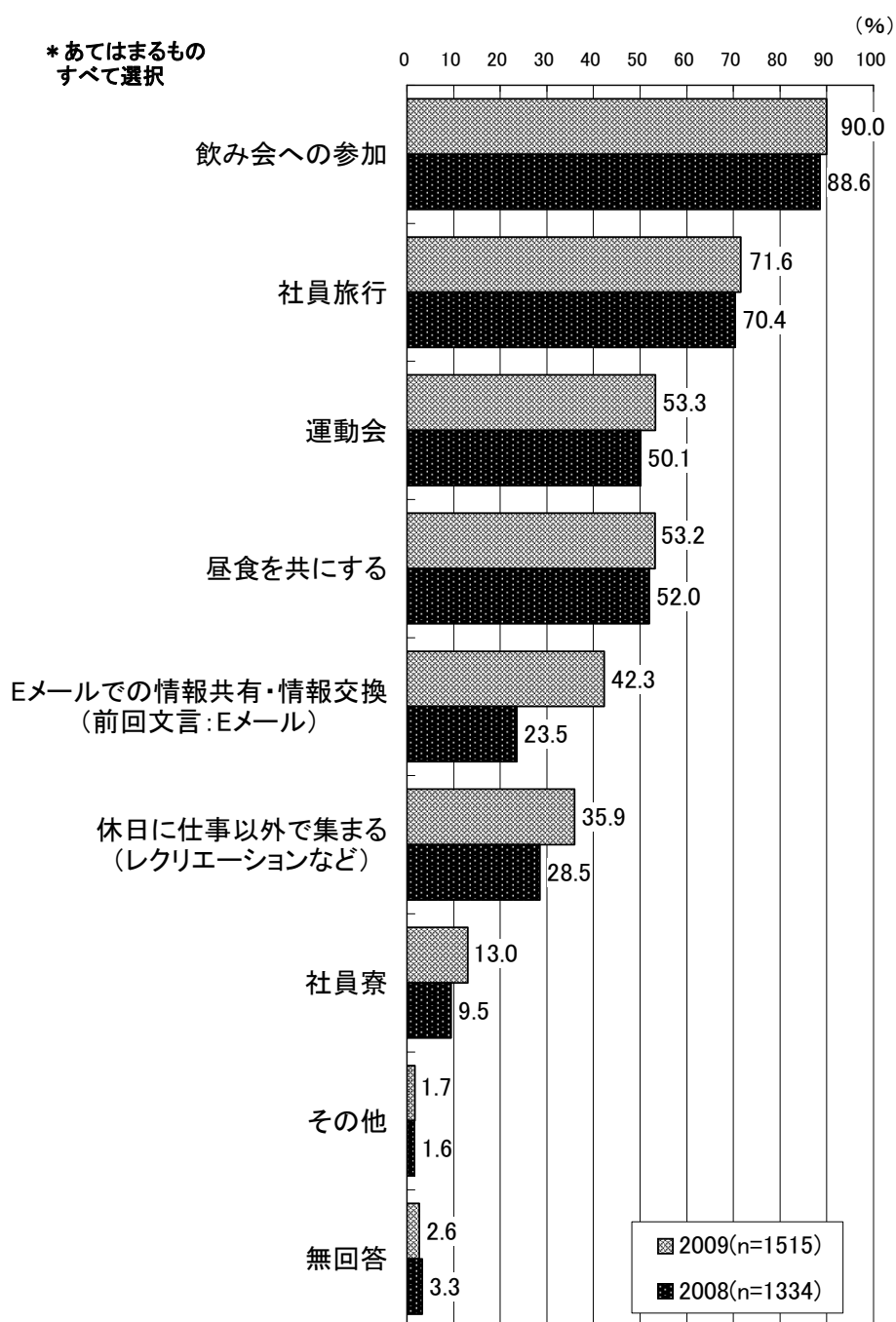
問19. 仕事や職場の悩みを誰に相談したいですか(性別)



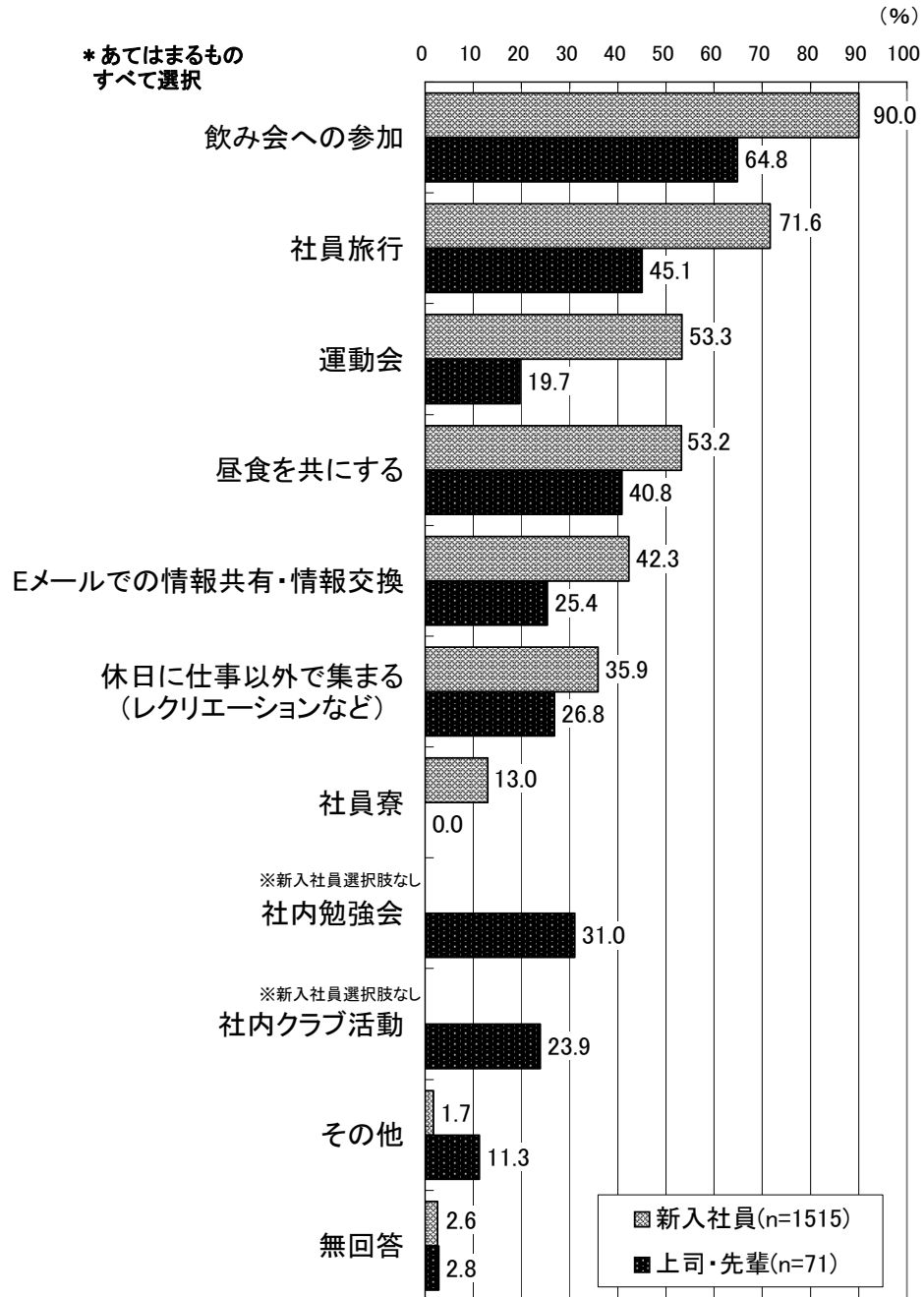
(10) 人間関係構築に有効だと思うこと

上司との人間関係構築の手段としては、「飲み会への参加」「社員旅行」「運動会」「昼食を共にする」が有効だと5割以上が回答している。「運動会」や「社員旅行」については、上司・先輩とのギャップが特に大きい。また、前回と比べ、「Eメール」が高くなっている。

問20. 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

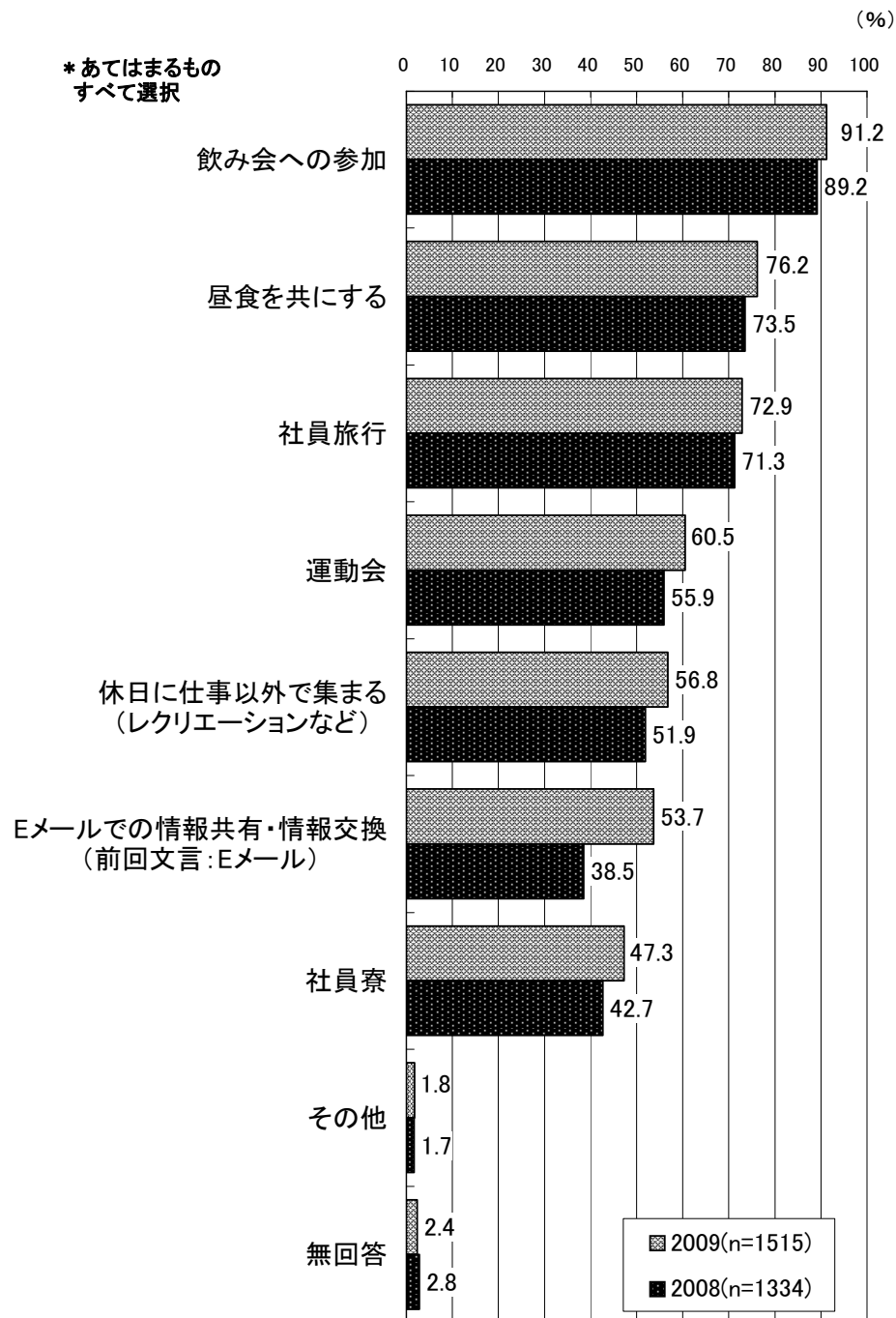


問20. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか。①上司との人間関係構築について
 (上司・先輩:問6. 新入社員が会社での人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)

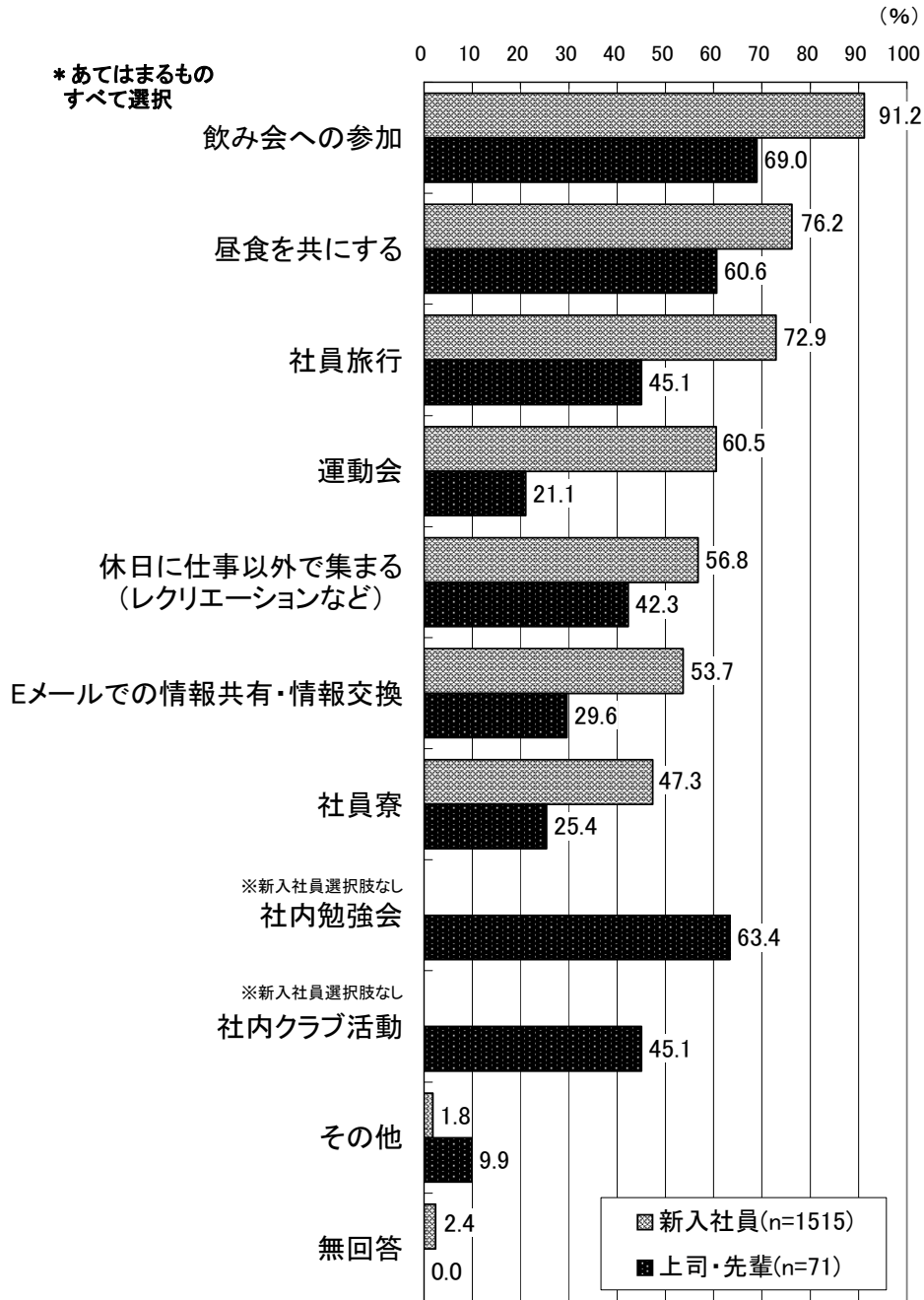


先輩との人間関係においても、「飲み会への参加」が最上位である。上司・先輩の回答では、「社内勉強会」が2位となった。

問20. 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

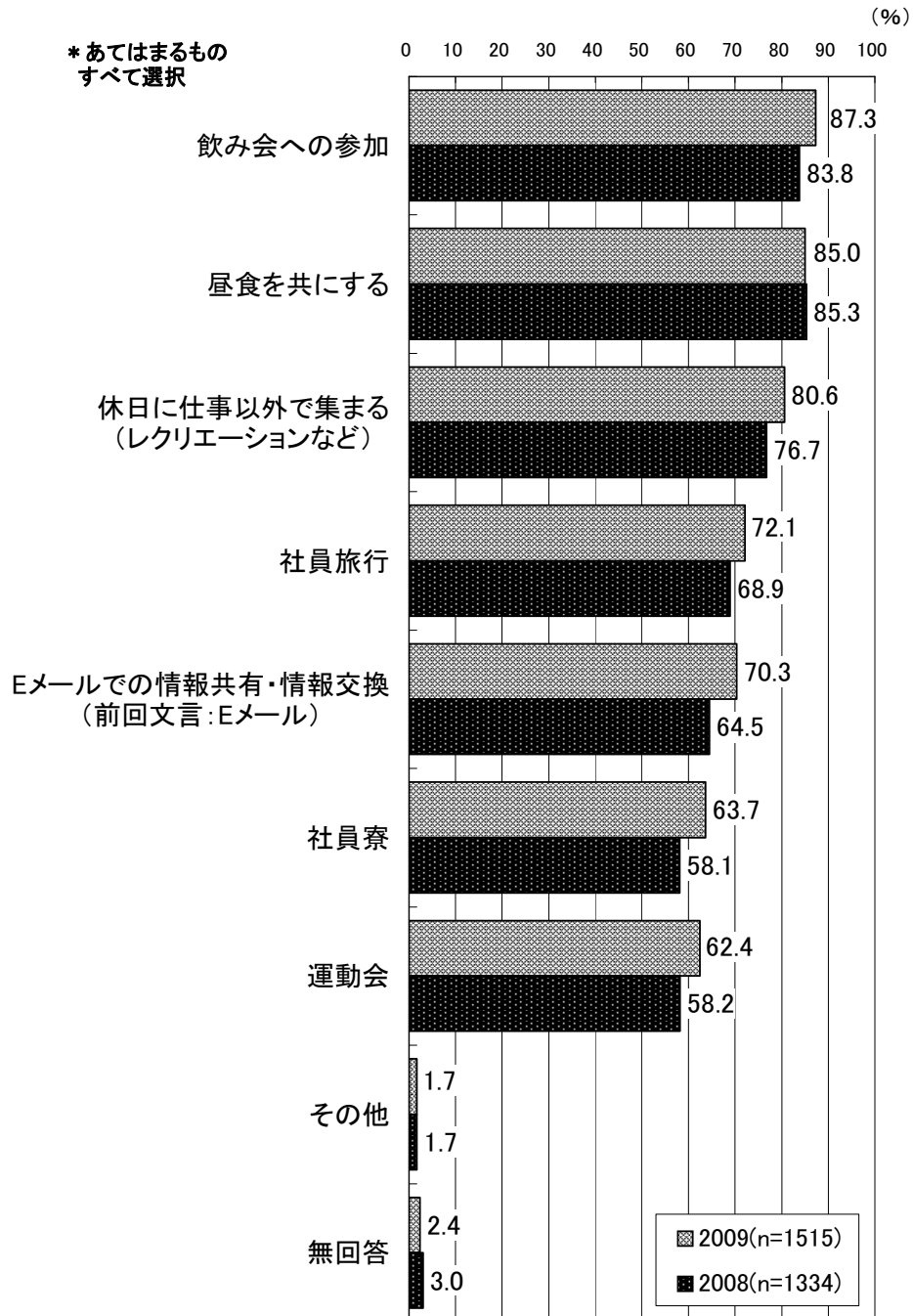


問20. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか。②先輩との人間関係構築について
 (上司・先輩:問6. 新入社員が会社での人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)

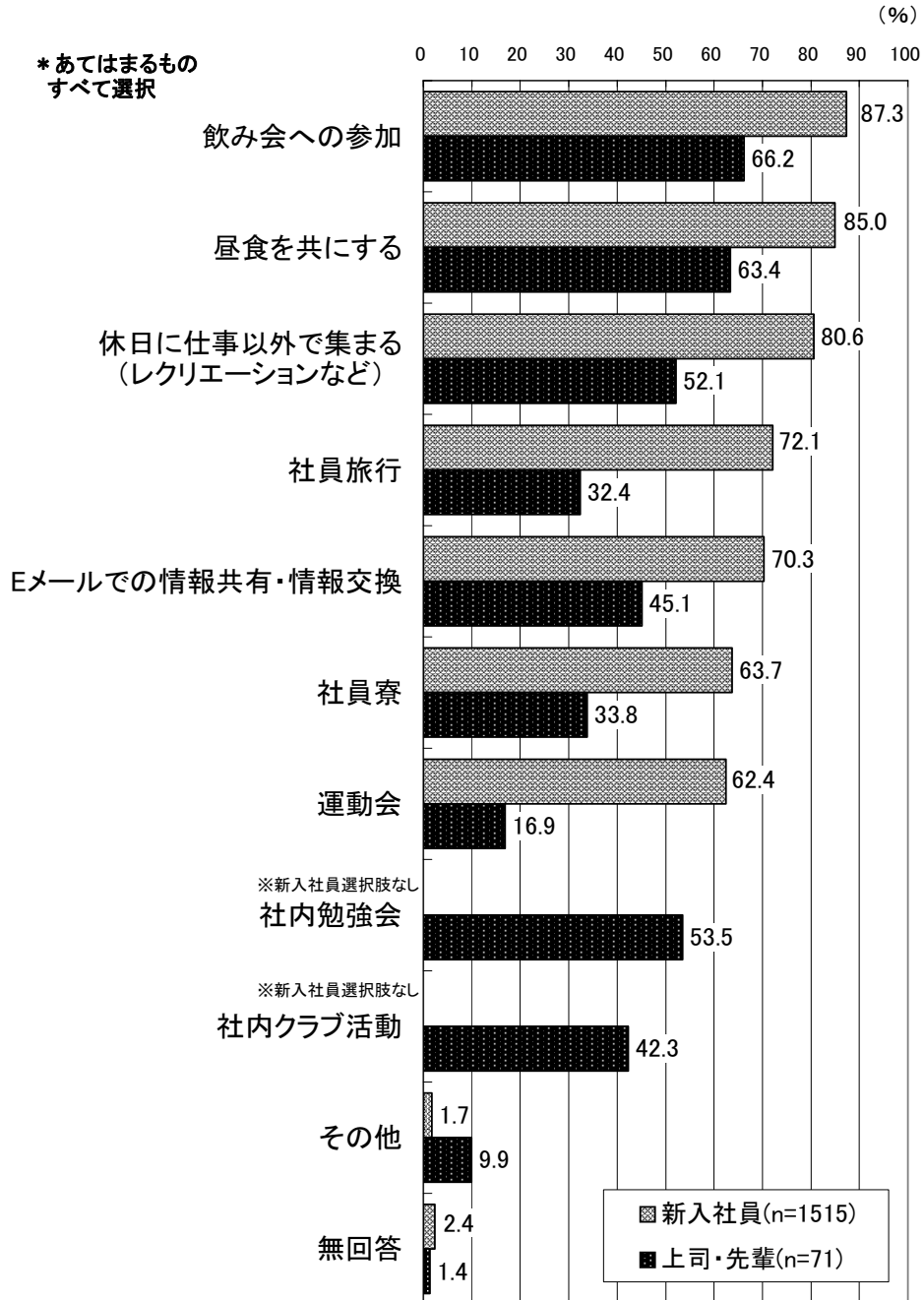


同僚や同期との人間関係構築においては、前回と同様の傾向であり、すべての項目において、有効だと考えられている。

問20. 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



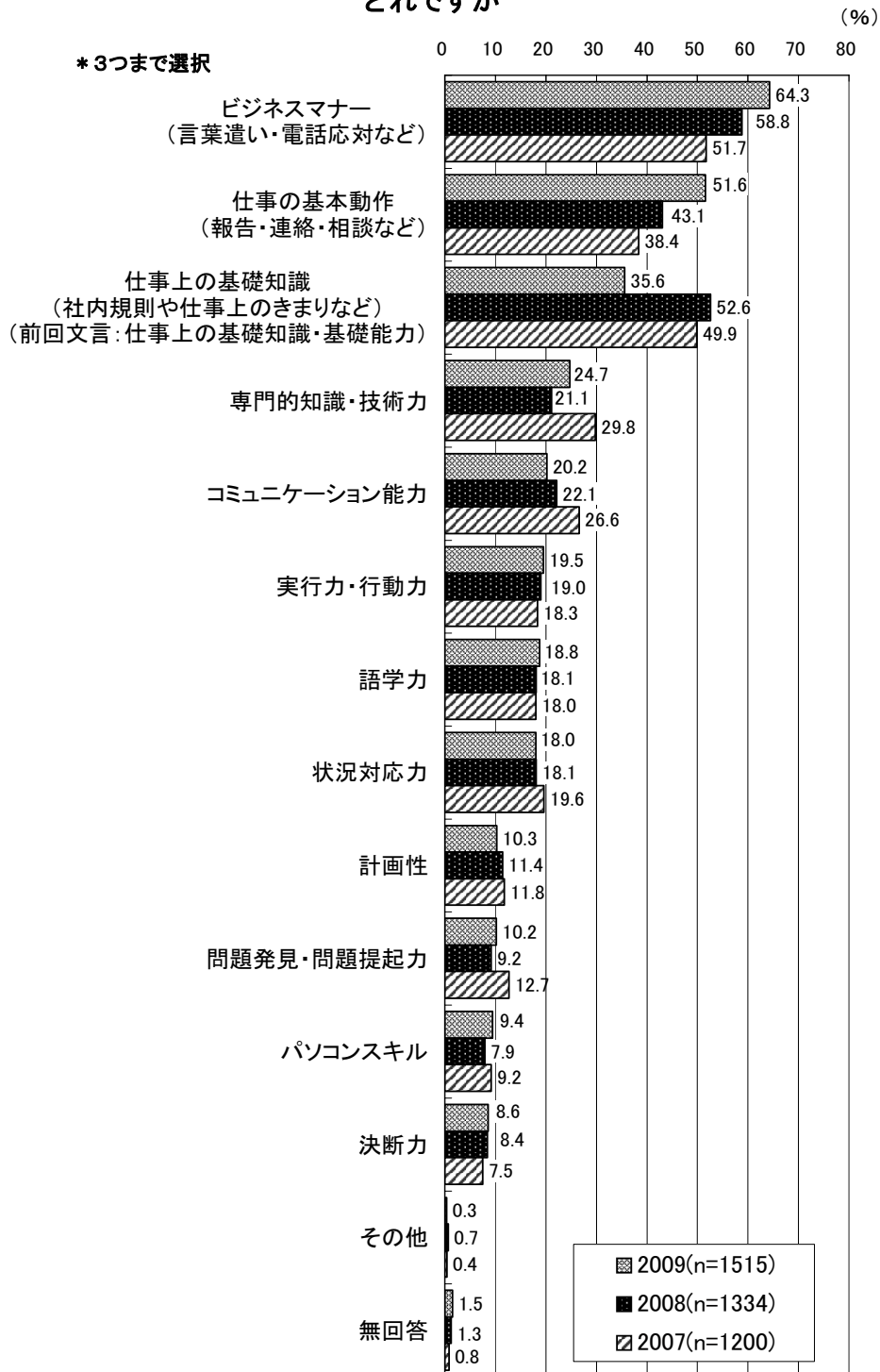
問20. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか。③同僚や同期との人間関係構築について
 (上司・先輩:問6. 新入社員が会社での人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)



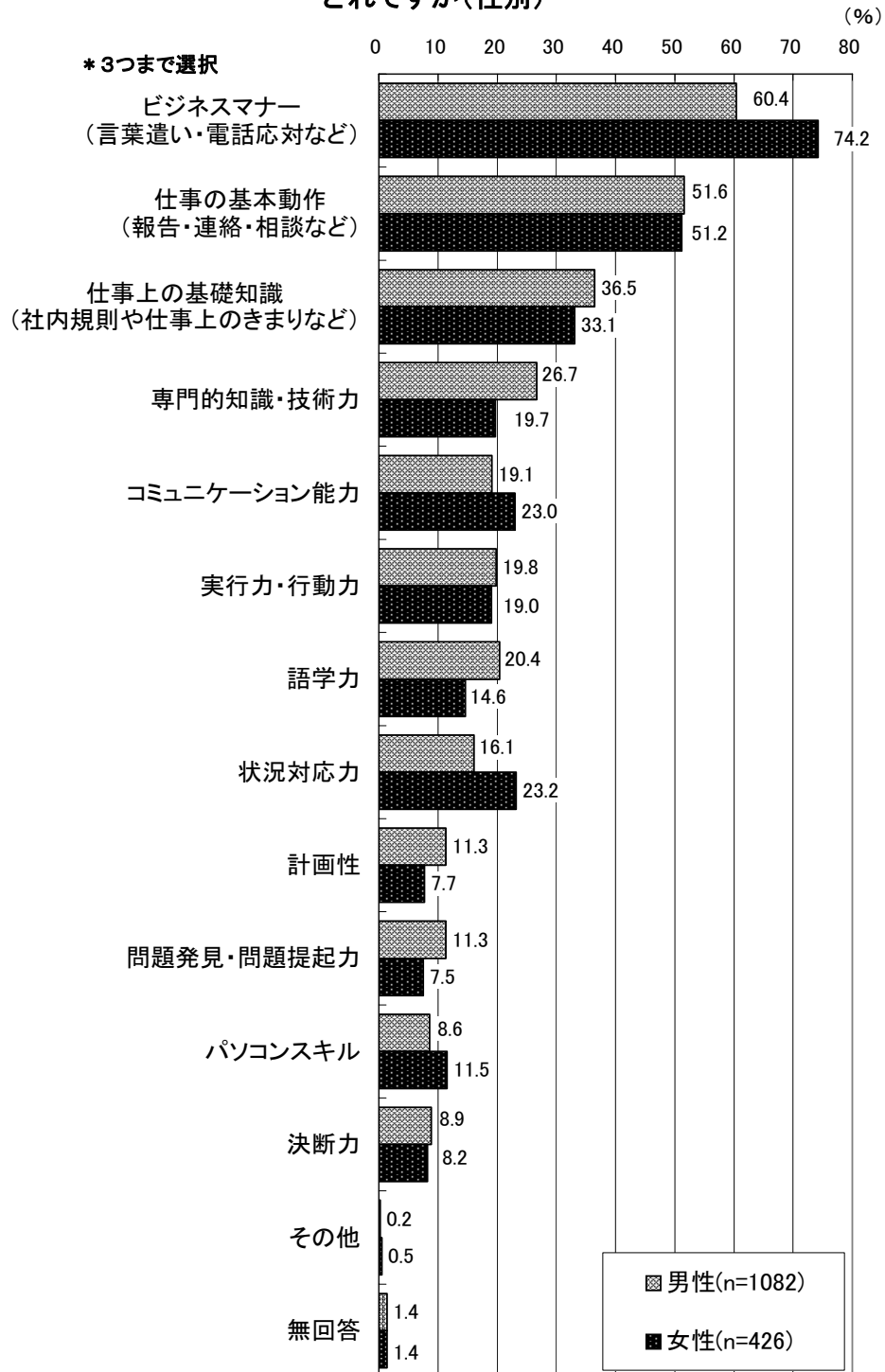
(11) 身につけたい能力・スキル

この3カ年において、上位2つの「ビジネスマナー」「仕事の基本動作」の回答が増加傾向にある。しかし、上司・先輩の回答では、「仕事の基本動作」が最上位になっており、新入社員とのギャップが大きい。

問21. 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

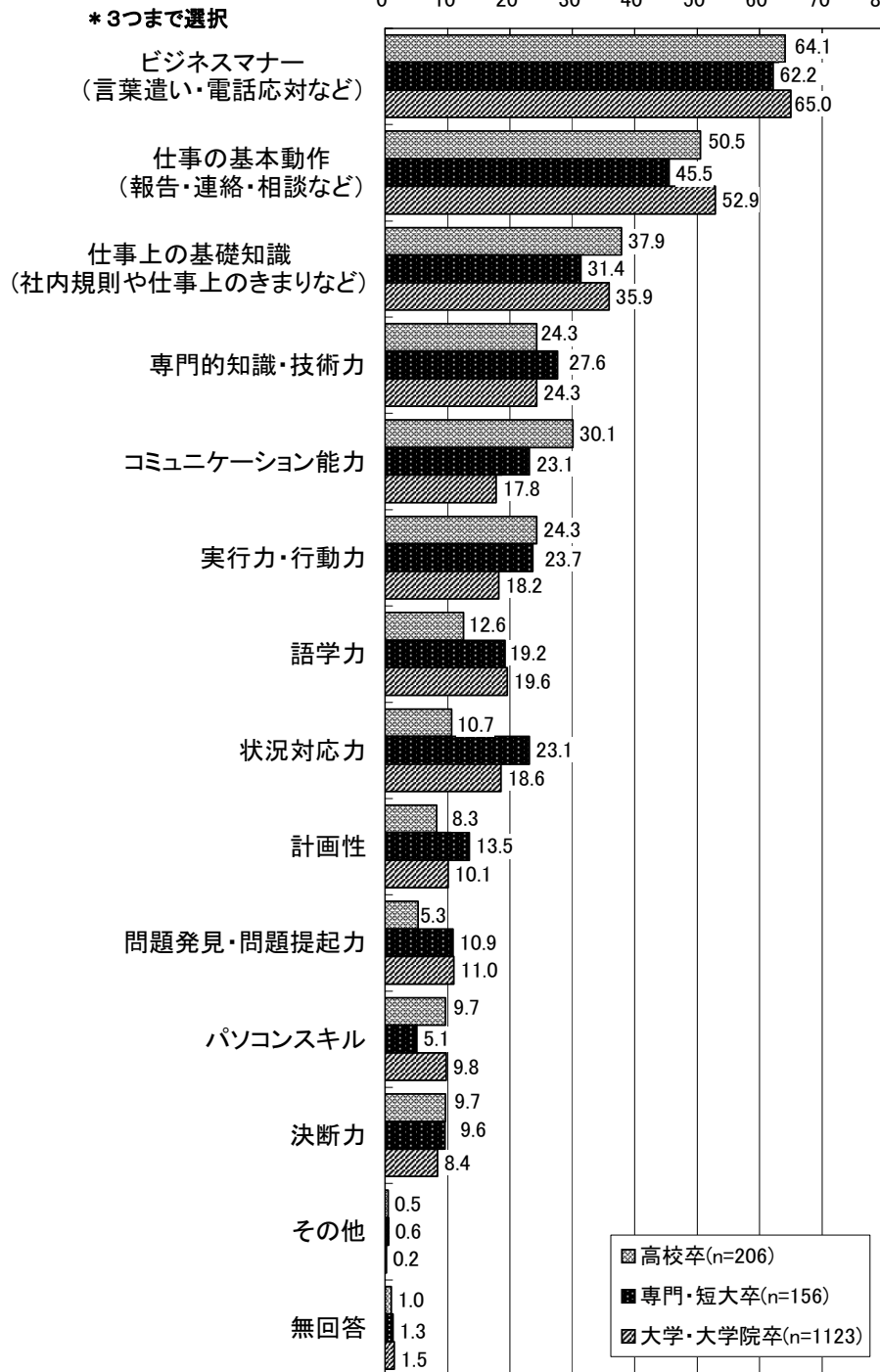


問21. 入社3年以内に特に身につけたい能力・スキルは
どれですか(性別)



問21. 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(最終学歴別)

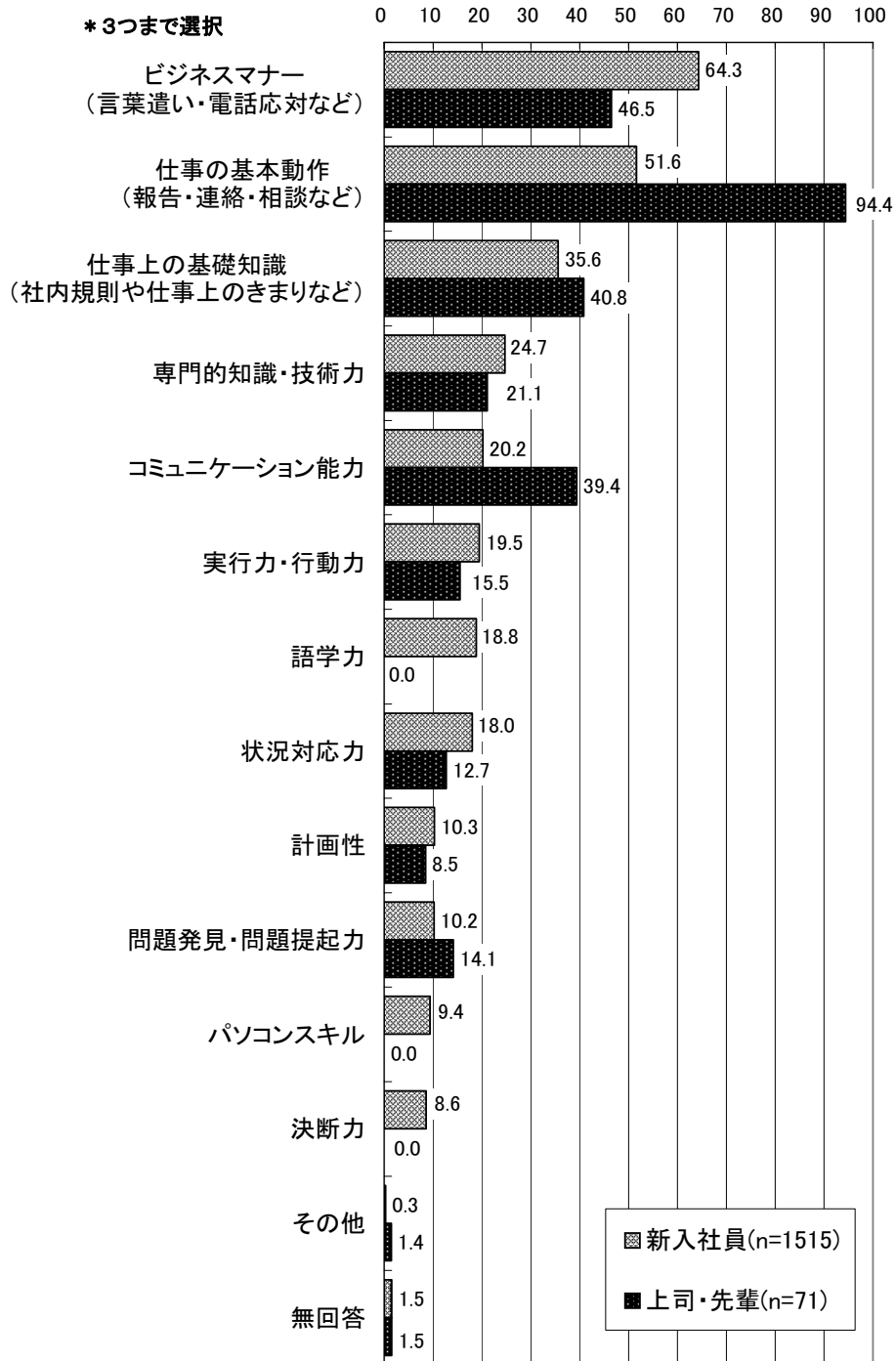
(%)



問21. 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(上司・先輩:問2. 新入社員に入社3年以内に
 身につけてもらいたい能力・スキルは何ですか)

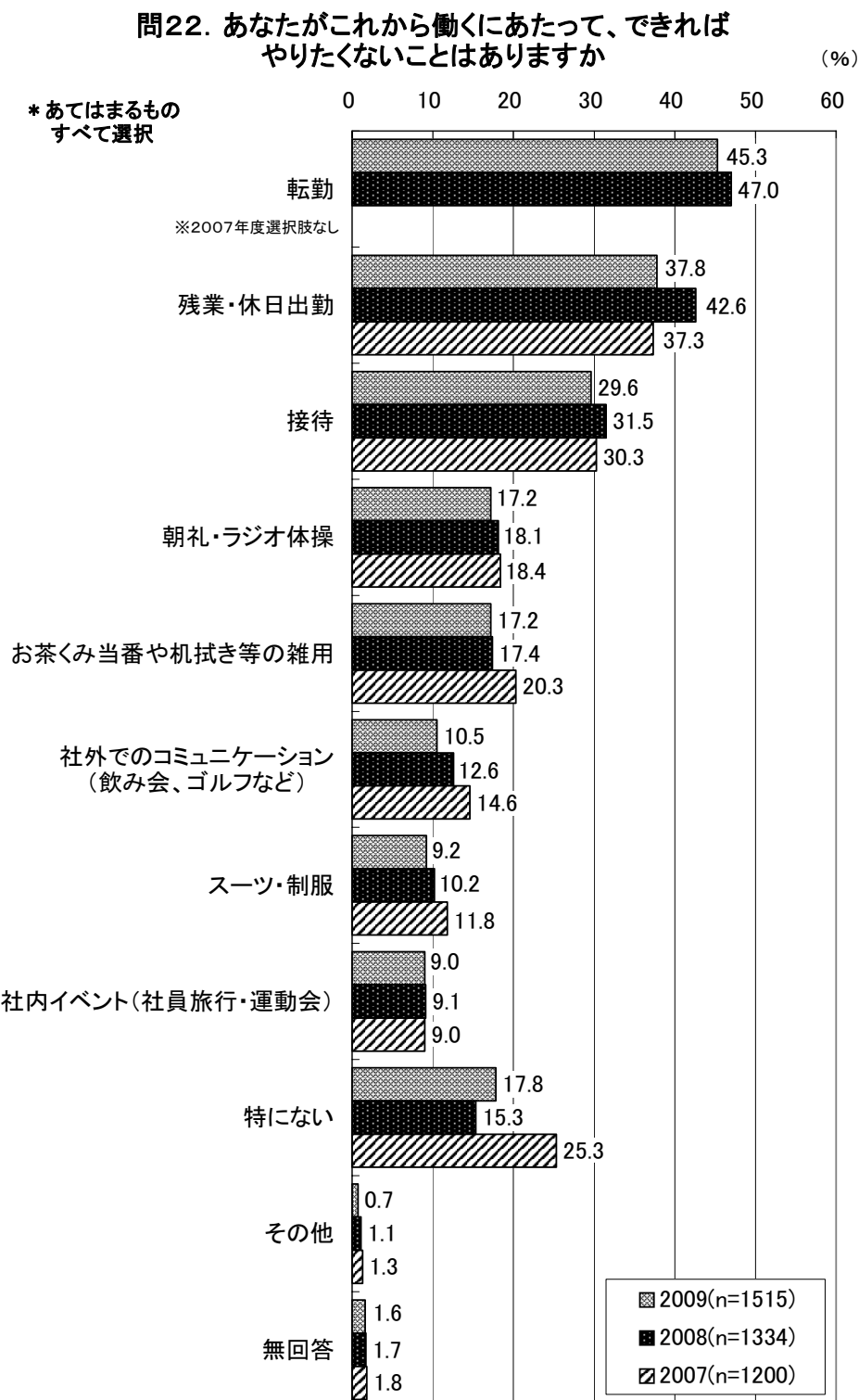
(%)

* 3つまで選択



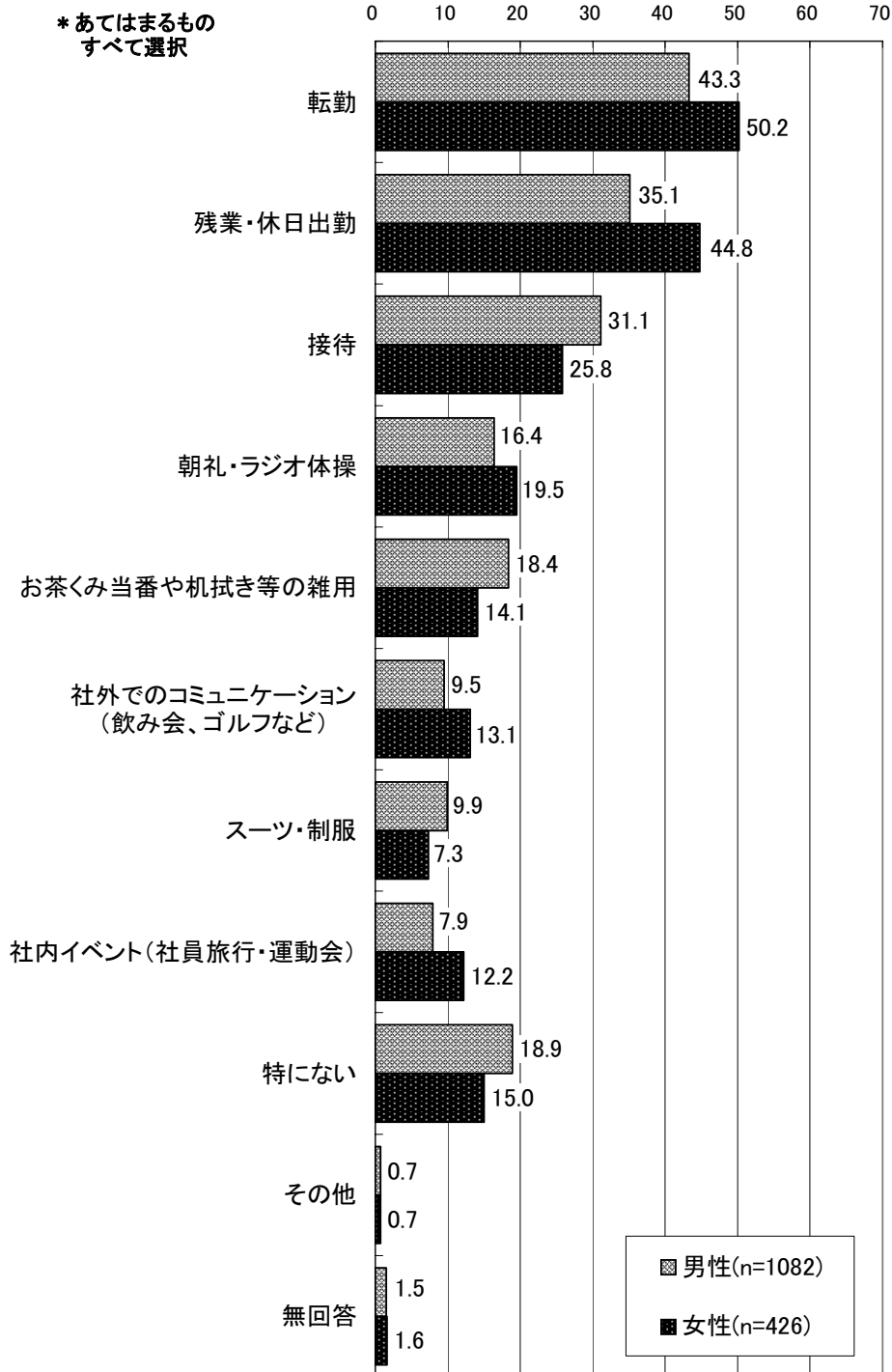
(12) できればやりたくない会社の習慣・風習

前回同様に「転勤」「残業・休日出勤」が上位となったが、やや減少傾向にある。



問22. 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(性別)

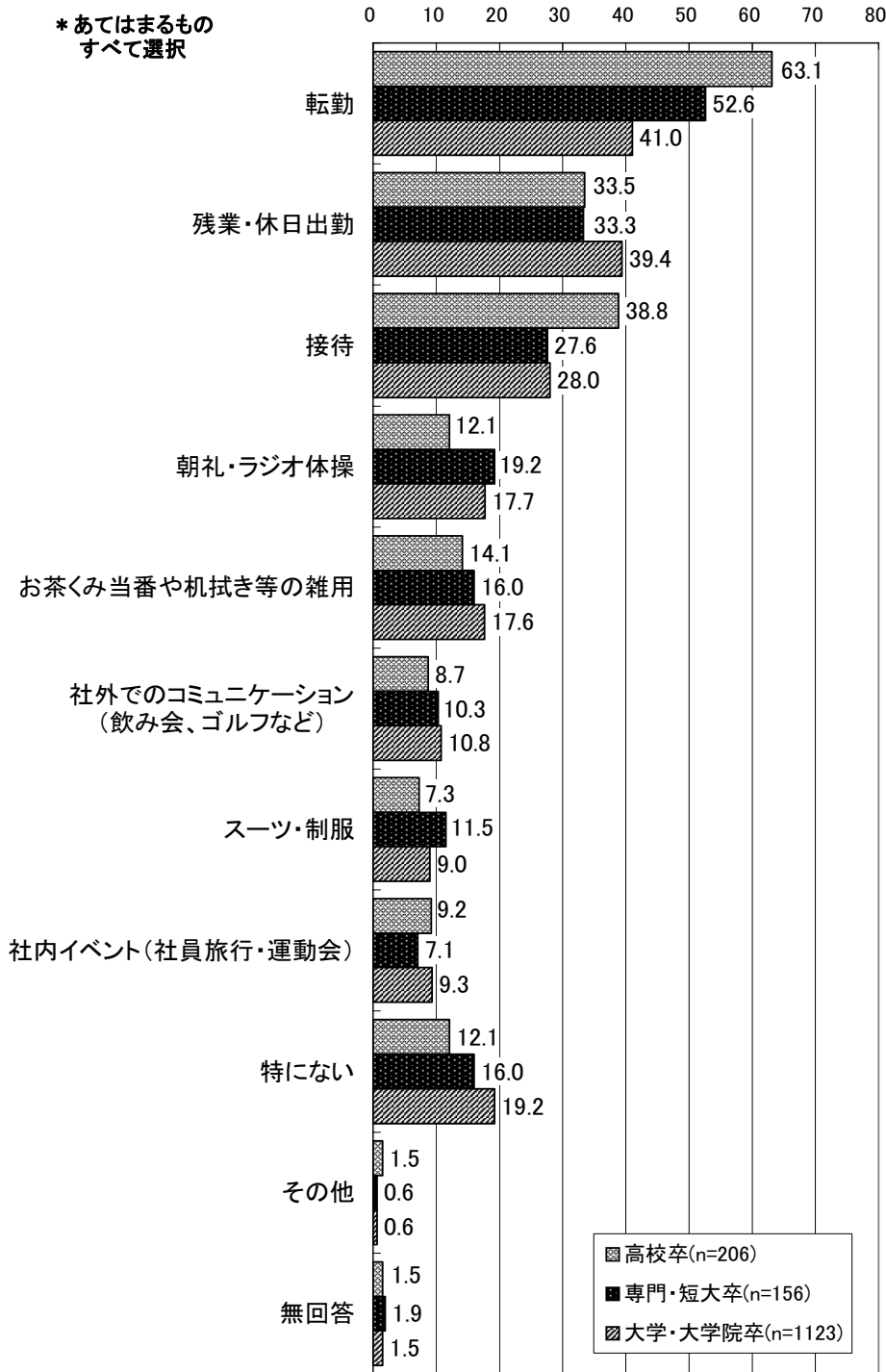
(%)



問22. 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(最終学歴別)

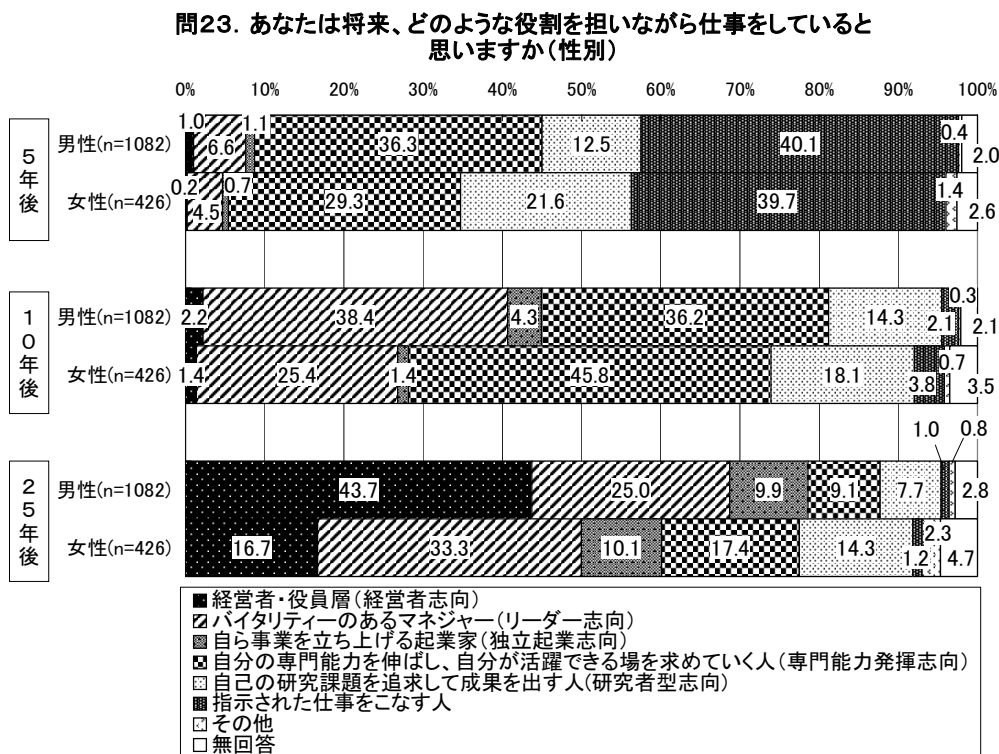
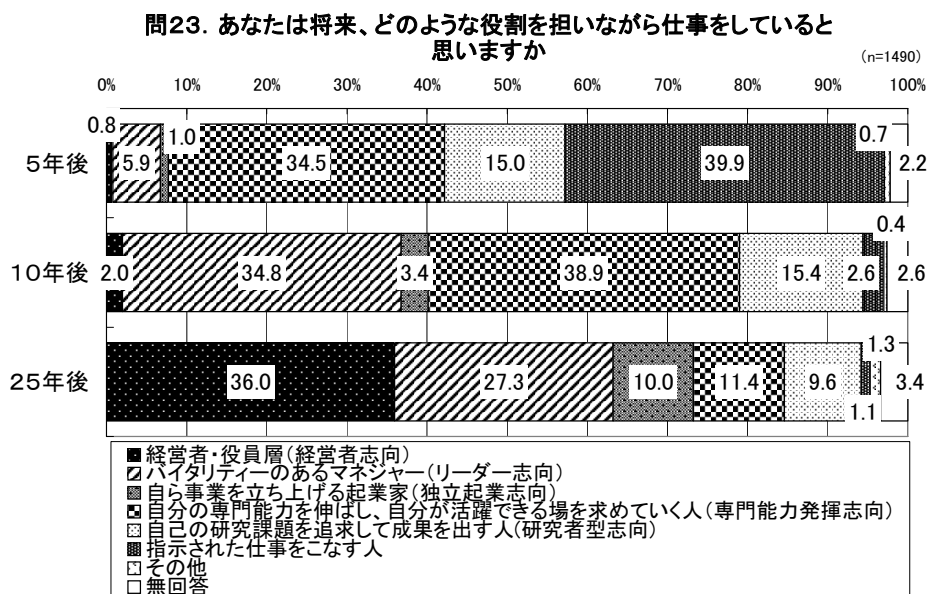
(%)

* あてはまるものすべて選択



(13) 将来の会社の中での役割

5年後でも「指示された仕事をこなす人」の割合が最も高く、約4割を占める。10年後は「専門能力を伸ばし、活躍できる場を求めていく人」、25年後は「経営者・役員層」が最も多くなっている。しかし、25年後の男女比較では、「経営者志向」が男性に比べ女性が低い。

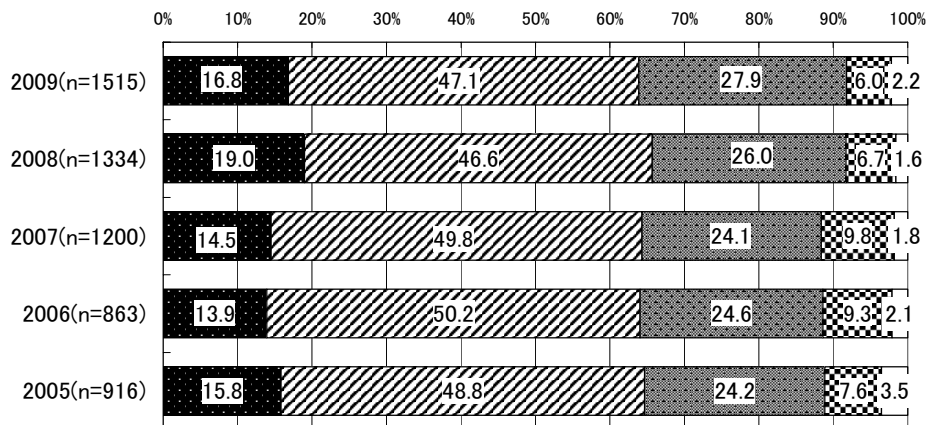


(14) 良心に反する仕事を指示されたとき、不正を発見したときの対応

ここ5年間であまり変化がみられない。特に、男性が「行う」の割合が高い。

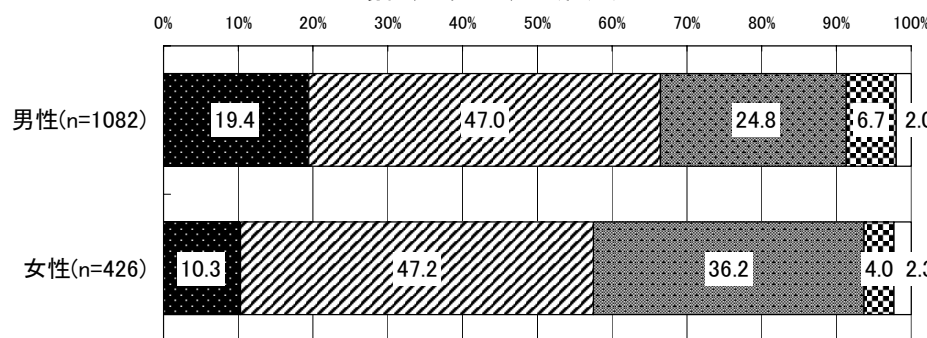
一方、会社で不正を発見したときの対応は、上司や同僚・同期に相談する割合が高く、前回よりもその割合が増えている。

問24. あなたは、自分の良心に反する仕事を指示された場合、どうしますか

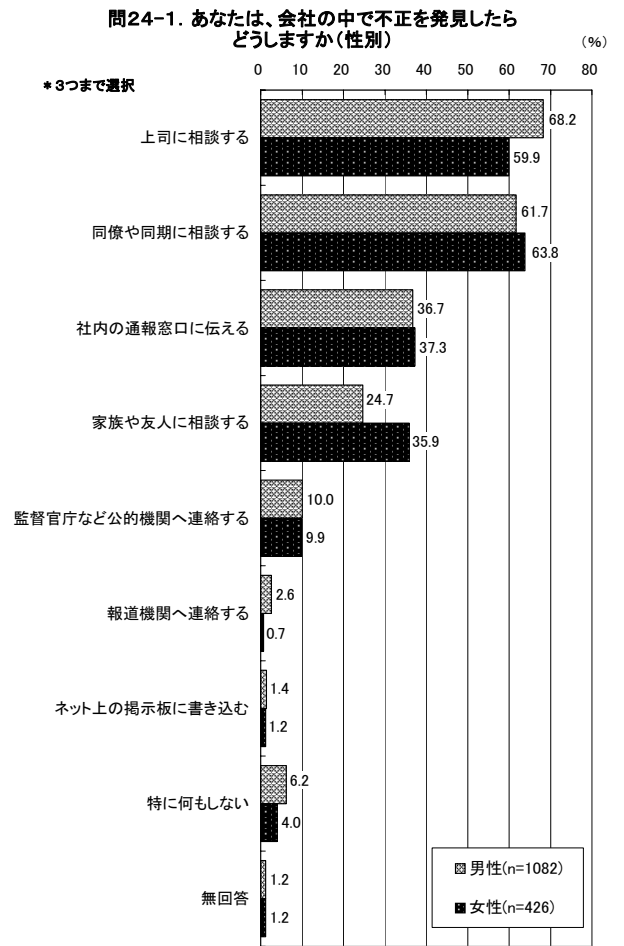
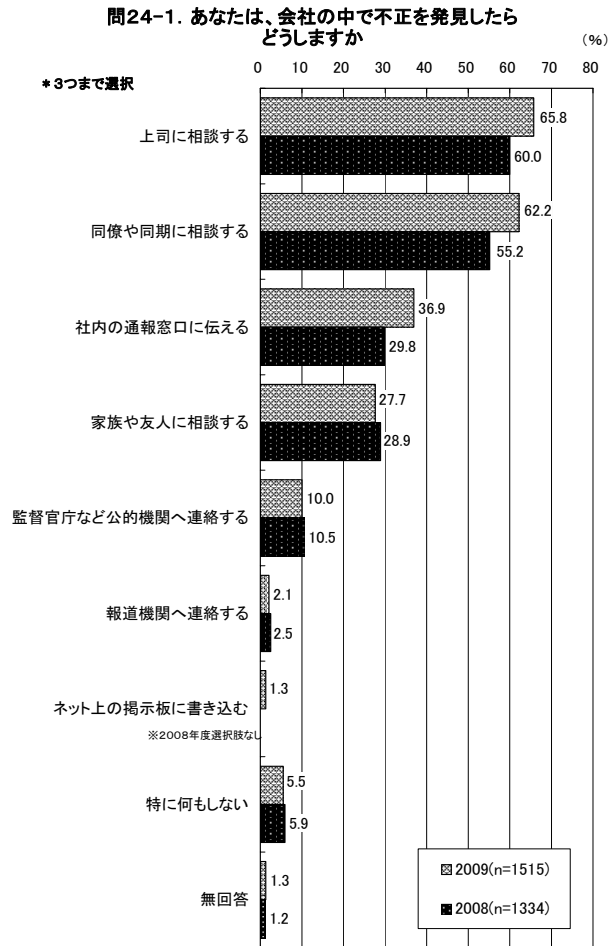


- 会社の利益につながるのであれば行う
- ▨ 会社の利益につながるのであればおそらく行わない
- 会社の利益につながることで絶対に行わない
- 無回答

問24. あなたは、自分の良心に反する仕事を指示された場合、どうしますか(性別)



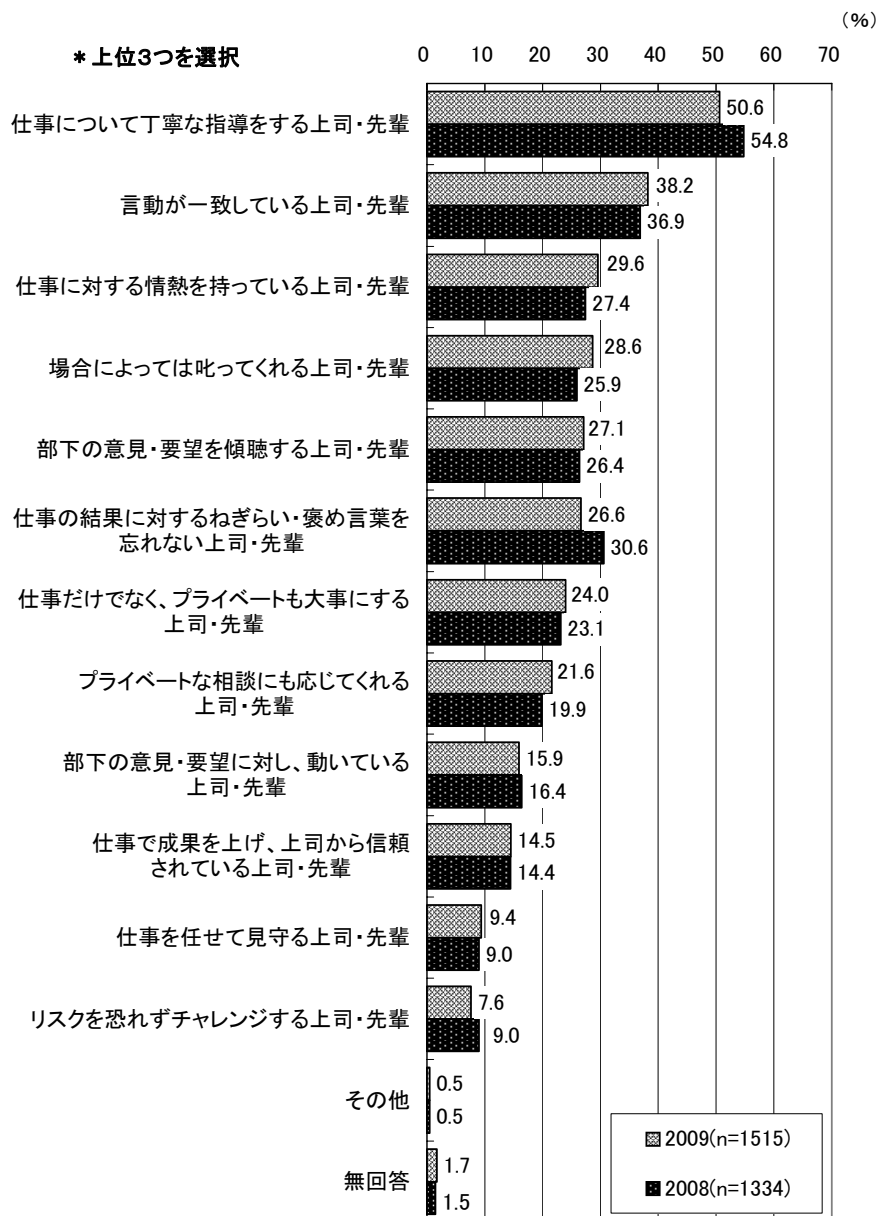
- 会社の利益につながるのであれば行う
- ▨ 会社の利益につながるのであればおそらく行わない
- 会社の利益につながることで絶対に行わない
- 無回答



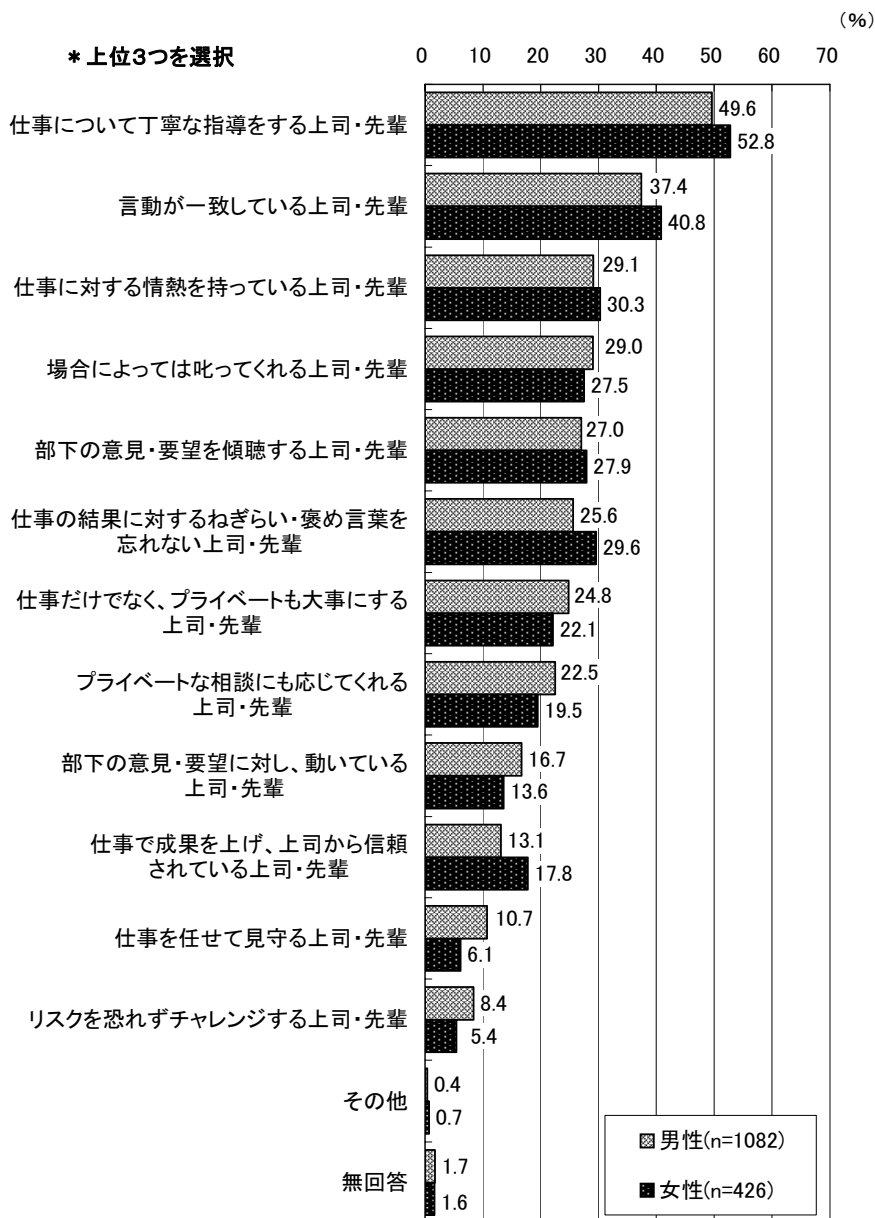
(15) 理想的な上司・先輩

前回よりもややポイントが減少しているものの「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。特に、高校卒の割合が高い。

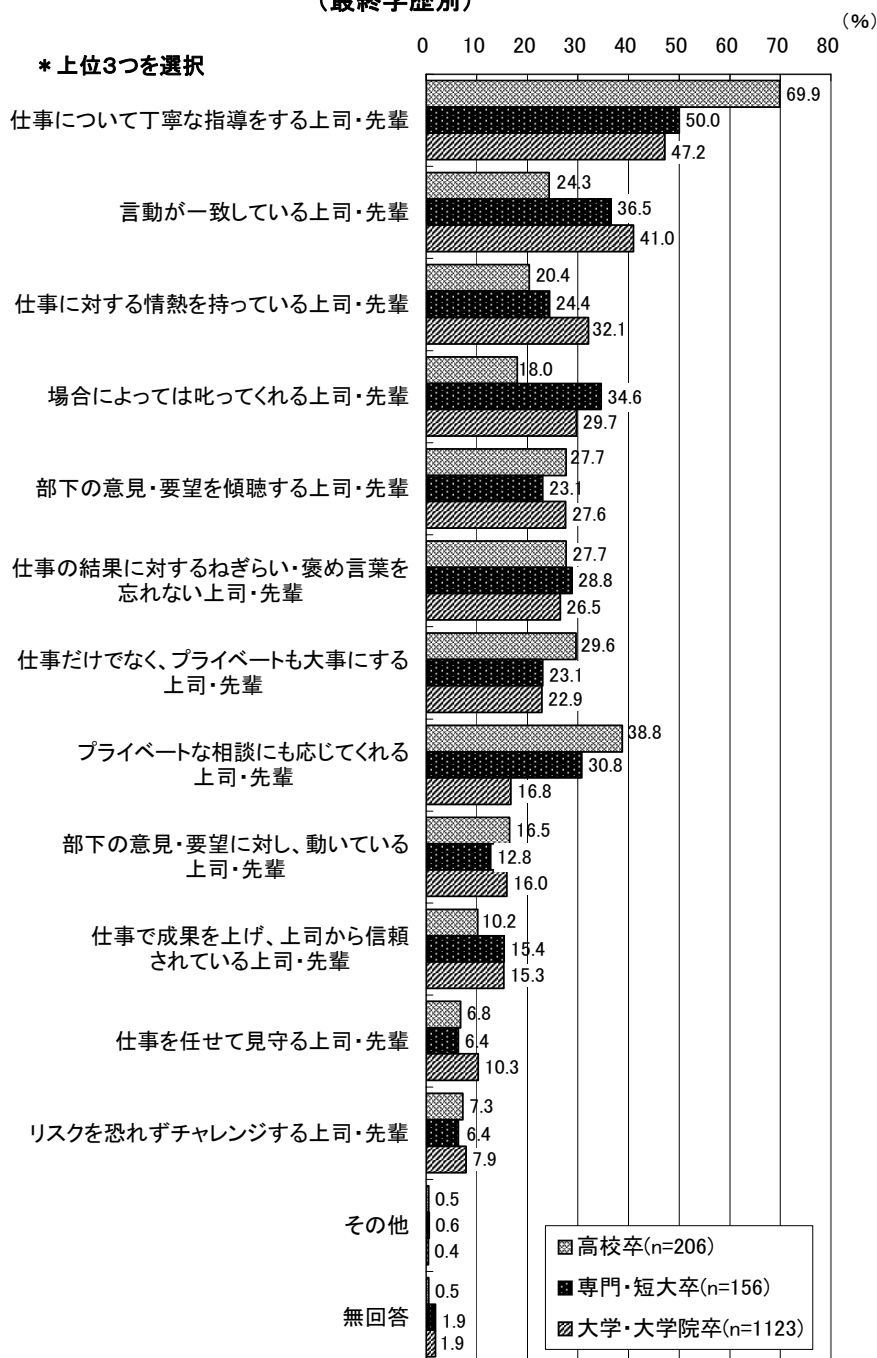
問25. あなたが理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか



問25. 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)

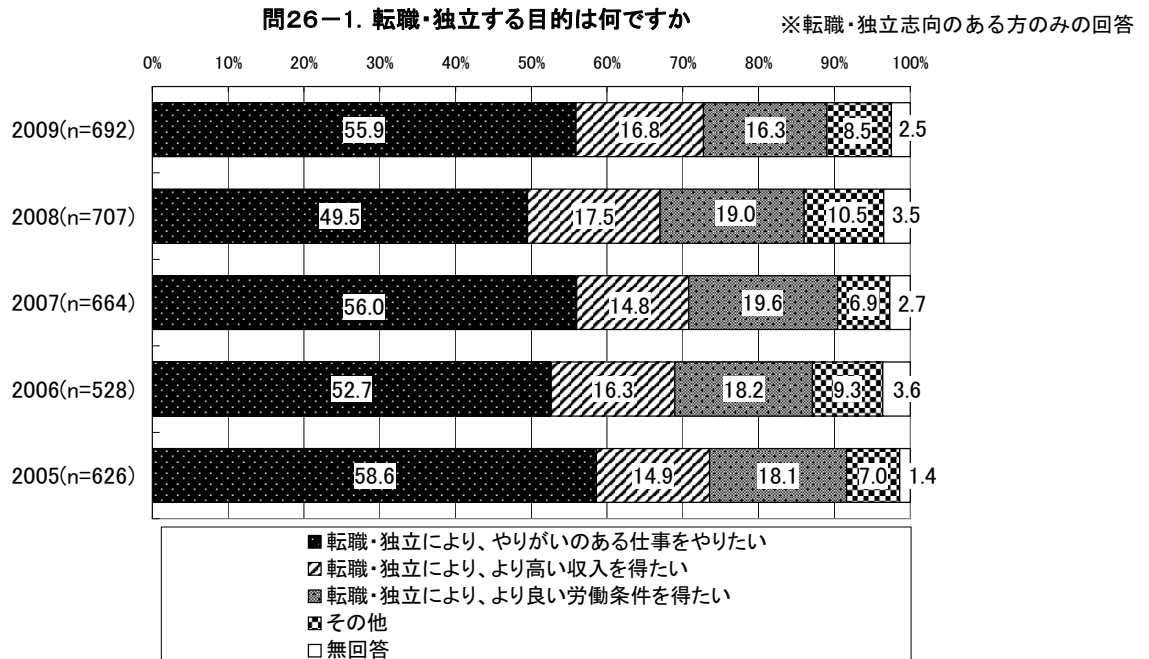


問25. あなたが理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか
(最終学歴別)

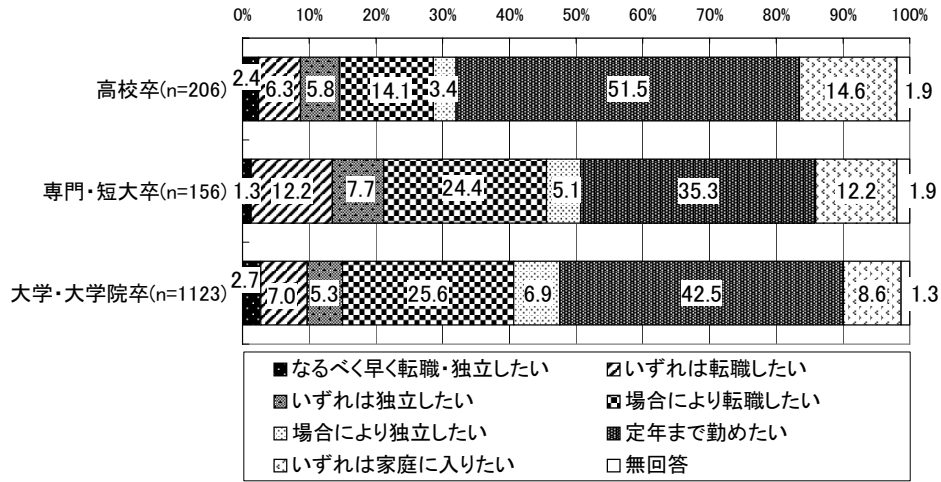


(16) 独立・転職志向とその目的

独立・転職志向では、「定年まで勤めたい」の割合がここ5カ年で増加傾向にある。また、独立・転職志向のある人にその目的を尋ねたところ、「やりがいのある仕事」をしたい割合が最も高く、前回よりも割合が増えている。

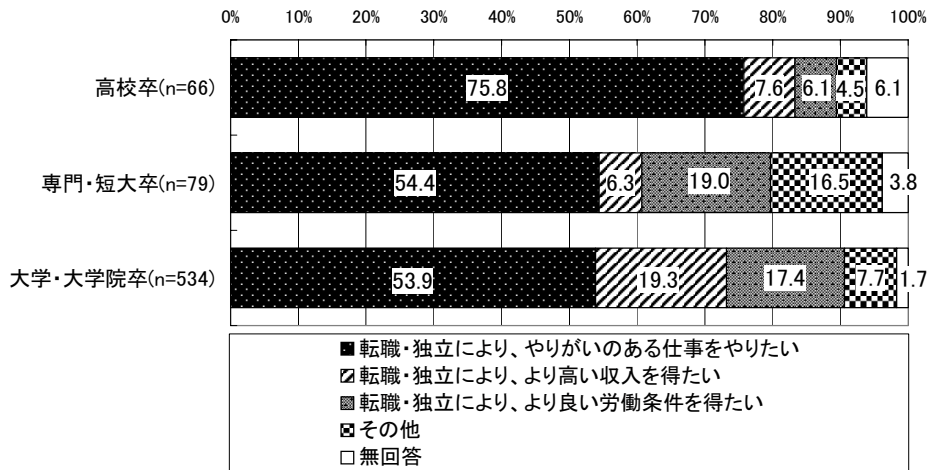


問26. あなたには、転職・独立志向はありますか(最終学歴別)



問26-1. 転職・独立する目的は何ですか(最終学歴別)

※転職・独立志向のある方からの回答

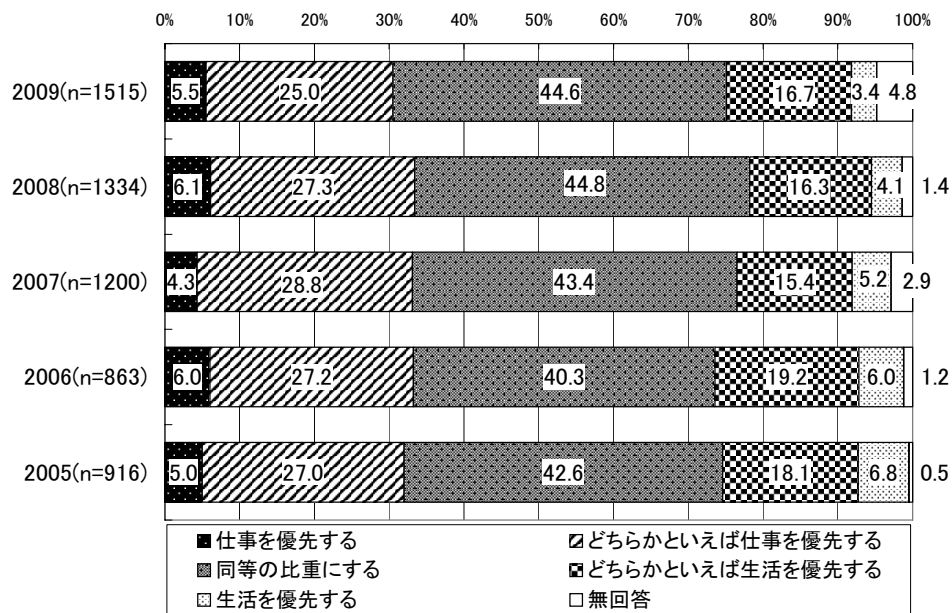


(17) 仕事と生活のバランス

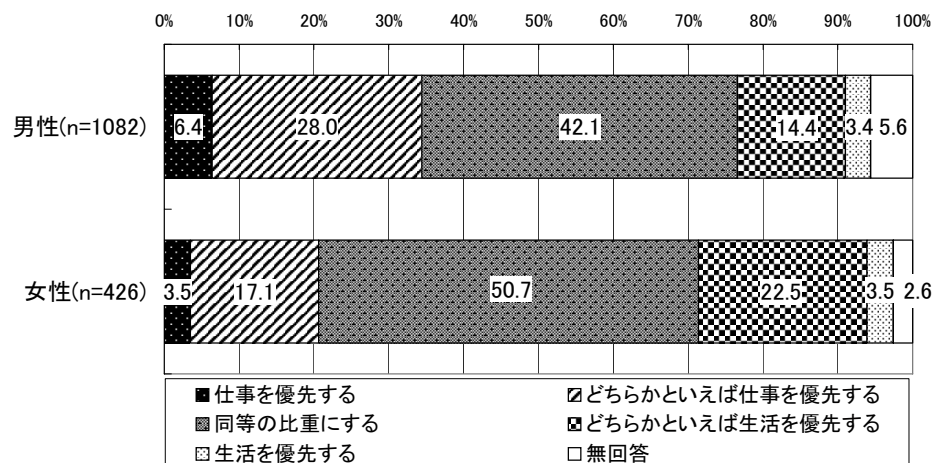
5カ年を比較すると、2007年に「生活優先」の割合が減って以来、あまり変化はみられない。

また、学歴別では高校卒が「同等の比重にする」と考える割合が高くなっている。

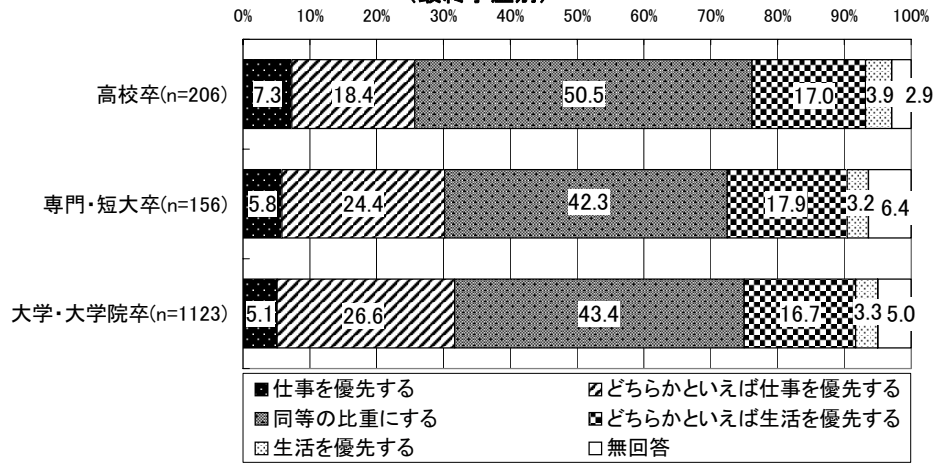
問27. あなたは、仕事と生活のバランスをどうとりたいですか



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(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)

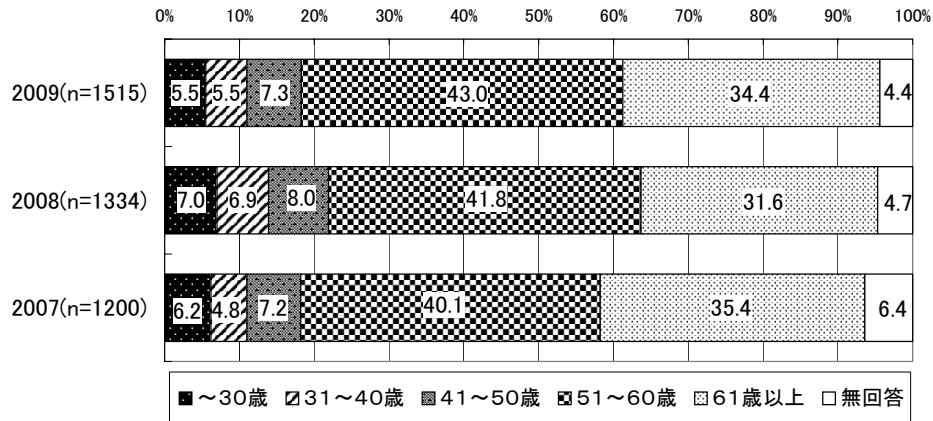


4. 3 仕事と人生

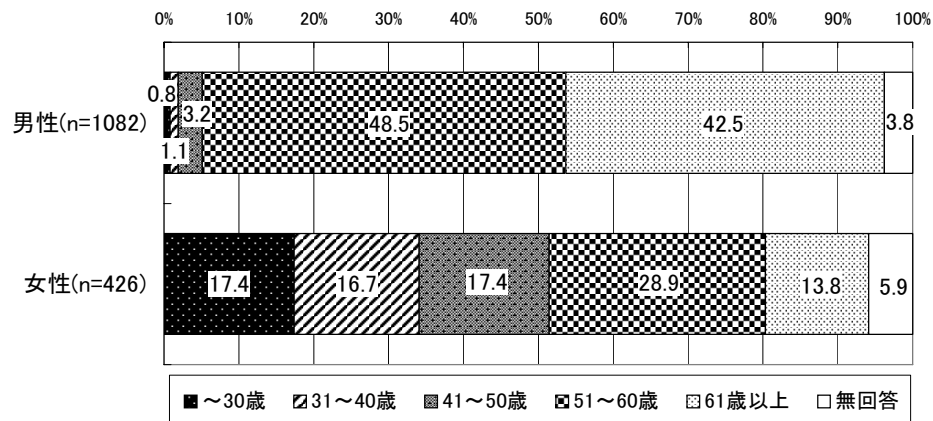
(1)何歳まで働きたいか

51～60歳までが最も多く、43.0%となり、次いで61歳以上が多く、34.4%であった。また、女性の場合でも、51～60歳が28.9%と最も高い結果となった。

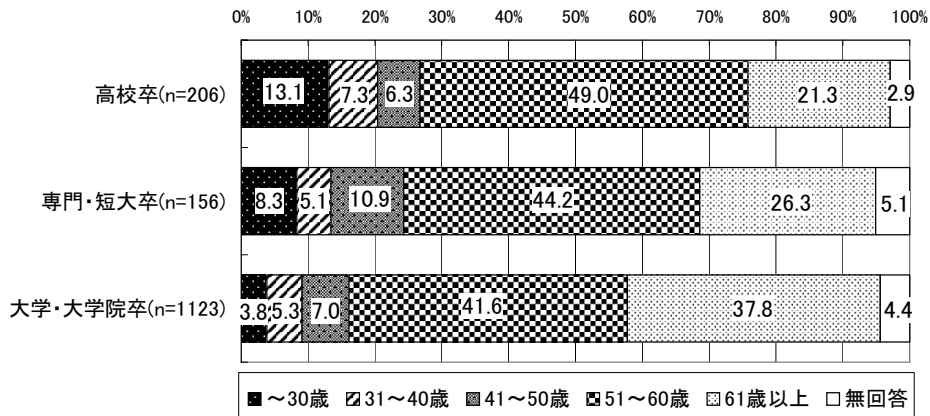
問28. あなたは、何歳まで働きたいですか



問28. あなたは、何歳まで働きたいですか(性別)



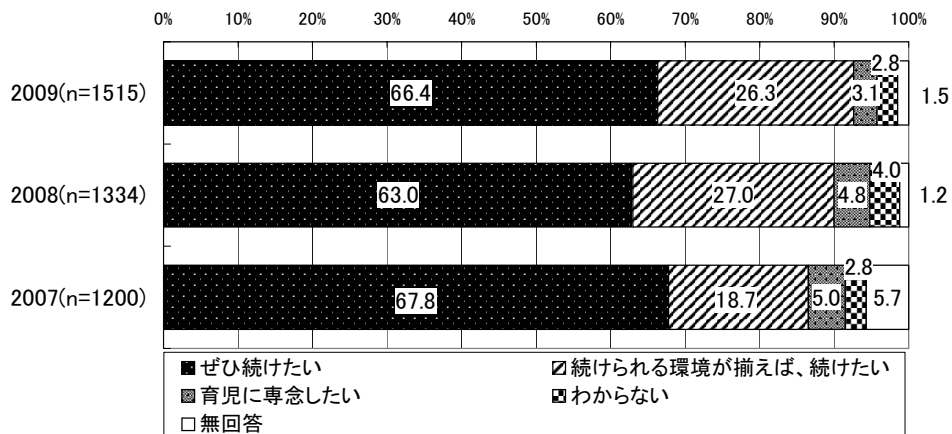
問28. あなたは、何歳まで働きたいですか(最終学歴別)



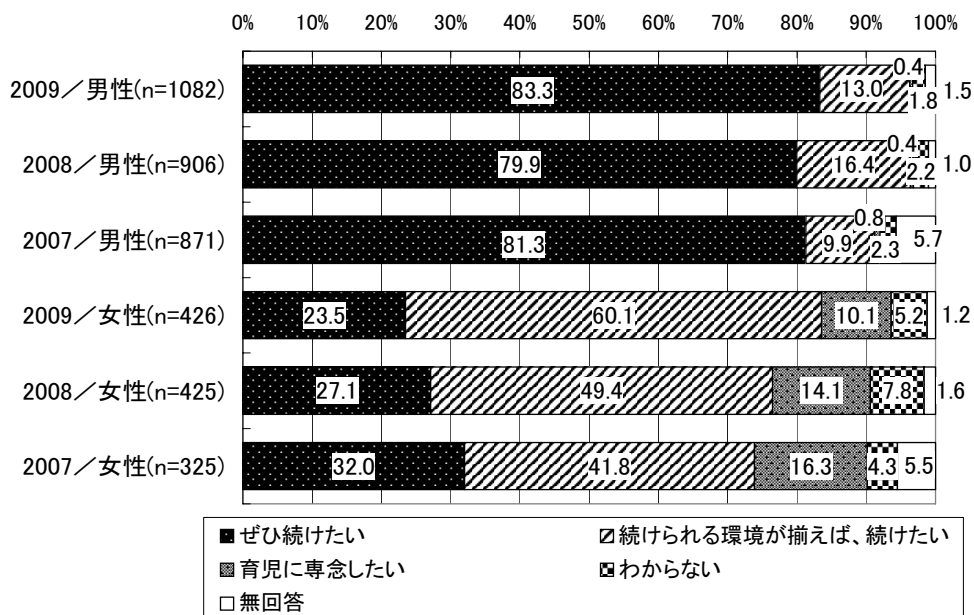
(2)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか

女性の意識をみると、「続けられる環境が揃えば、続けたい」が60.1%と最も高い結果となった。また、「育児に専念したい」という回答の割合は、年々低下している。

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



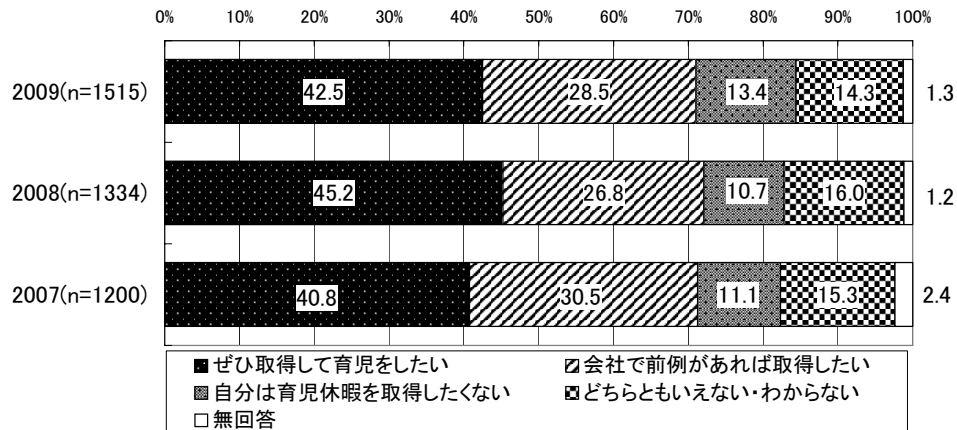
問29. あなたは、将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか



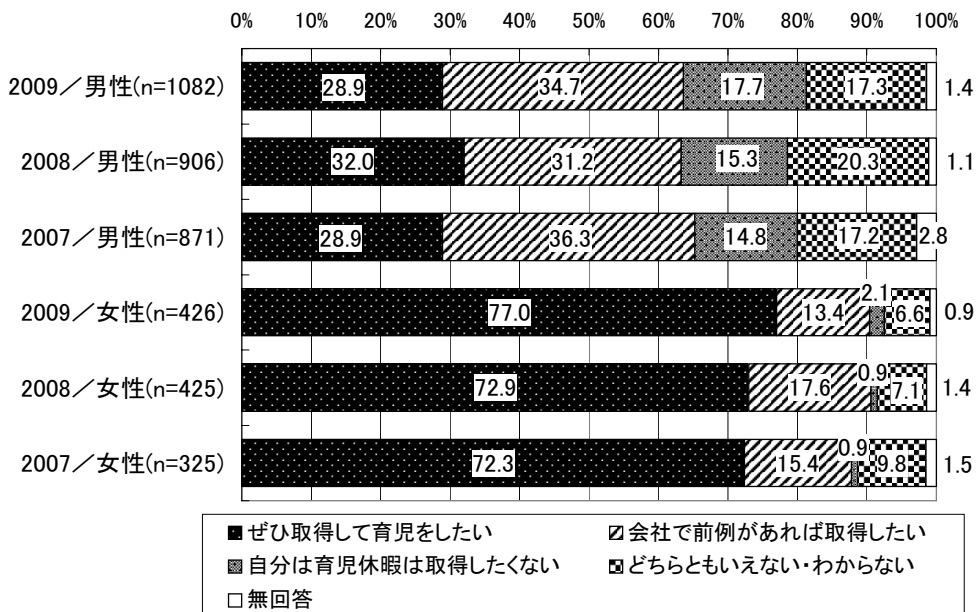
(3) 育児休暇取得について

女性が「育児休暇をぜひ取得したい」割合は、前回よりも増えている。一方男性は、「会社で前例があれば取得したい」が、34.7%と最も高い結果となった。

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



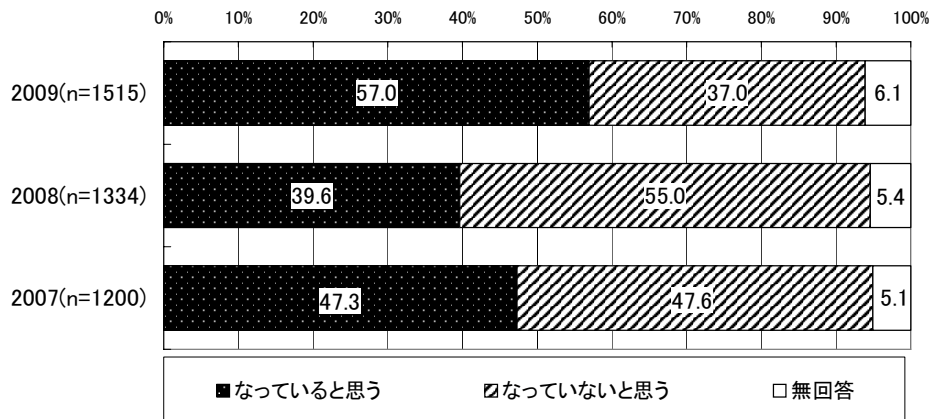
問30. 共働きで育児をする場合、あなた自身が育児休暇を取得することをどう思いますか



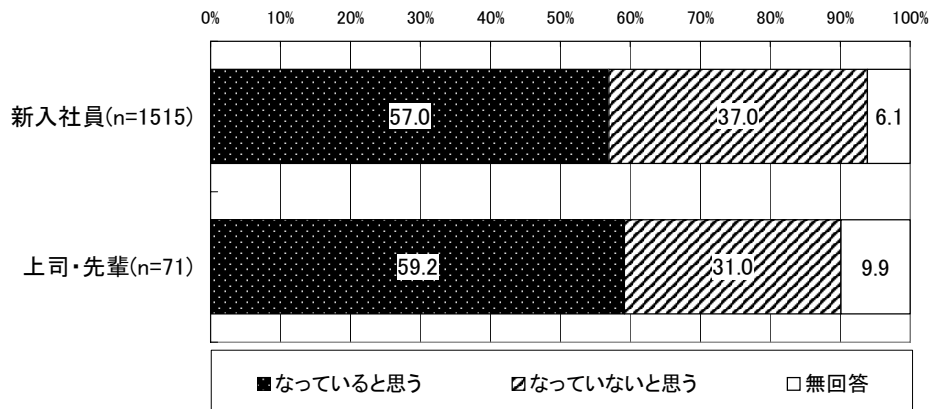
(4) 10年後の日本社会の状況とその理由

肯定派が 57.0%であり、前回よりも大幅に増加している。上司・先輩もほぼ同様の回答傾向である。

問31. 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

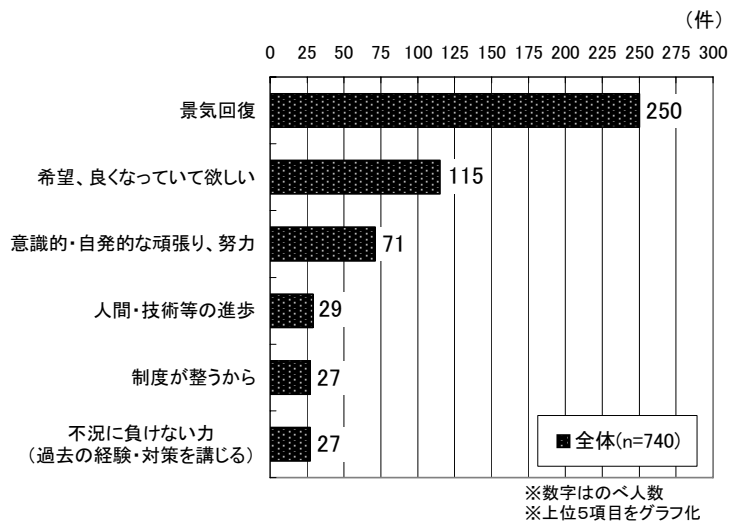


問31. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか
(上司・先輩:問7)

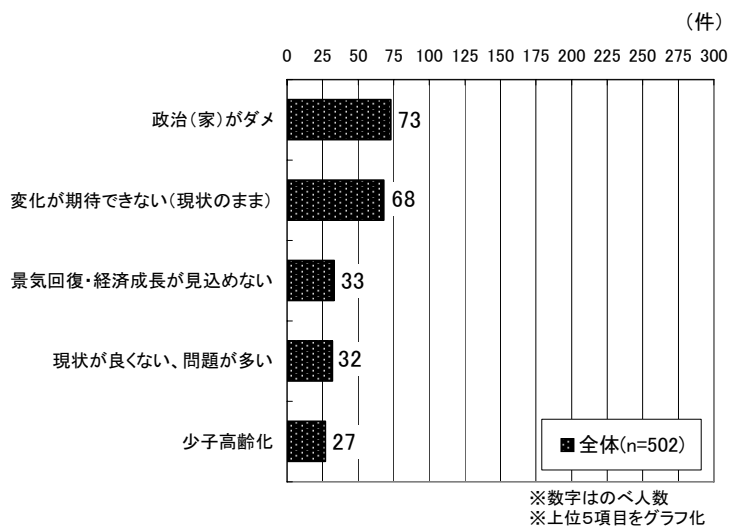


「より良い社会になっていると思う理由」(FA)としては、「景気回復」「希望、良くなっている欲しい」という期待する理由が多くなっている。一方、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)では、「政治(家)がダメ」「変化が期待できない(現状のまま)」が上位になっている。

問31-1. 10年後の日本社会が、より良い社会になっていると思う理由(FA)



問31-2. 10年後の日本社会が、より良い社会になっていないと思う理由(FA)



◎FA : 自由回答のことを示す

(5)働き方に共感できるドラマ・映画・小説の主人公

男女共通で上位に入っているのは、ドラマ「HERO」の久利生公平（木村拓哉）と「働きマン」の松方弘子（菅野美穂）となった。共通のキーワードは、「仕事に対する信念・情熱」となっている。

問32. 働き方としてあなたが共感できる、ドラマ、映画、小説の主人公は誰ですか(FA)

※上位5項目を記載

◎FA：自由回答のことを示す

<男性>

順位	作品名・主人公名	件数	主な理由
1位	HERO 久利生公平 (木村拓哉)	27	<ul style="list-style-type: none"> ・検事として責任を持って働き、熱心に取り組んでいる。 ・ハードな仕事にもかかわらず、社内での人間関係もしっかりとしている。 ・他人にはない独特の視点を持ち、何事も納得するまで徹底的に行う姿勢。 ・自分の信念を曲げずに仕事をしている。 ・型破りな服装や行動だが、手を抜かず仕事を行い、真実を追う姿に共感できる。
2位	サラリーマン金太郎 矢島金太郎 (高橋克典)	25	<ul style="list-style-type: none"> ・エネルギーに満ちている。 ・ズバ抜けた行動力がある。 ・情熱をもって、精一杯仕事をしている。 ・権力に負けずに立ち向かう精神に憧れる。 ・破天荒なやり方だが、どんどん出世していったところ。
3位	踊る大捜査線 青島俊作 (織田裕二)	21	<ul style="list-style-type: none"> ・現場(市民)の声を第一に考え、体を張っている。 ・役職に関わらず、下の人でも誇りをもって働いている。 ・仕事に情熱を持ち、それに精一杯取り組む姿勢に共感した。 ・生き方がカッコイイ。凝り固まった良くない制度に対し、毅然と立ち向かえるところ。 ・職場の雰囲気や上手く盛り上げ、信念を持って働いている。
4位	働きマン 松方弘子 (菅野美穂)	18	<ul style="list-style-type: none"> ・恋愛も私生活も捨てて、仕事に励む姿がカッコイイ。 ・自分の甘さに負けない。 ・夢を持ち、仕事に取り組んでいる。 ・とにかく仕事に生きるというスタイルはすごいと思うし、何よりその仕事を通じて毎回何かを得て、成長してきている。 ・記者として読む人達の視点に立って真実を追い求めている。
5位	幸せのちから クリス・ガードナー (ウィル・スミス)	14	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人として何事もあきらめずに生きる姿勢が参考になる。 ・努力し続け、成功した。 ・逆境でもくじげない。 ・息子のためにどん底からはい上がる。その誰かのために頑張れる姿勢が共感できる。 ・無から頂点まで登りつめるまでの実話のストーリーである。

<女性>

順位	作品名・主人公名	件数	主な理由
1位	働きマン 松方弘子 (菅野美穂)	30	<ul style="list-style-type: none"> ・性別を超えた“サラリーマン根性”に共感できる。 ・後輩に信頼されていてかっこよかった。 ・仕事と恋の両立で、ジレンマに悩みながらも、仕事は絶対に手を抜かない。 ・自分の仕事に誇りとやりがいを持っている。 ・バリバリ働いて成果を出していて憧れる。
2位	ブラダを着た悪魔 アンドレア・サックス (アン・ハサウェイ)	19	<ul style="list-style-type: none"> ・自分のやりたい仕事のスタイルを最後は通した。 ・自分で生きる道を決めていく姿が、できる女性らしく憧れる。 ・自分に与えられた事を自分のモノにして熱心に取り組む、結果良い力を得るところ。 ・アンディーの仕事に対する意識の高さとプライベートとのバランスの取り方に共感。 ・自分の慣れない環境にもどんどん適応しようと奮闘する毎日を送る主人公に感動し、憧れた。
3位	ハケンの品格 大前春子 (篠原涼子)	11	<ul style="list-style-type: none"> ・公私をきっちり分けつつも、押さえるポイント(親切心や気遣い)はしっかり押えている。又、資格の多さも、共感というより憧れる。 ・自分の信念を貫いている。 ・時間管理が徹底されている点・自分の生き方を貫いている。 ・どんな働き方でもイキイキできていた。 ・与えられた仕事を完璧にこなす能力を持っている。
4位	HERO 久利生公平 (木村拓哉)	5	<ul style="list-style-type: none"> ・真実をつきとめるところ(努力する)。 ・正義というものを自分の中にプレず持っている。 ・どんな困難な事件に対しても真っ直ぐぶつかっていく姿を見ると、仕事に対してこんな風にも自分も取り組んでいけるといと思う。
4位	ごくせん 山口久美子 (仲間由紀恵)	5	<ul style="list-style-type: none"> ・一人一人をちゃんと見て、接していて、問題にちゃんと向き合って逃げない。仲間を大切に。それと、恋もしっかりしている。 ・細かいことも気付き、常に情熱を持って動いてくれる。 ・教師という仕事に対して、熱意を持って励んでいることが伝わる。

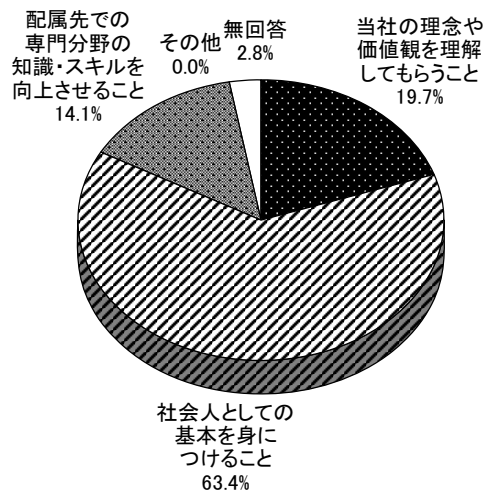
※()内は俳優名

4. 4 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

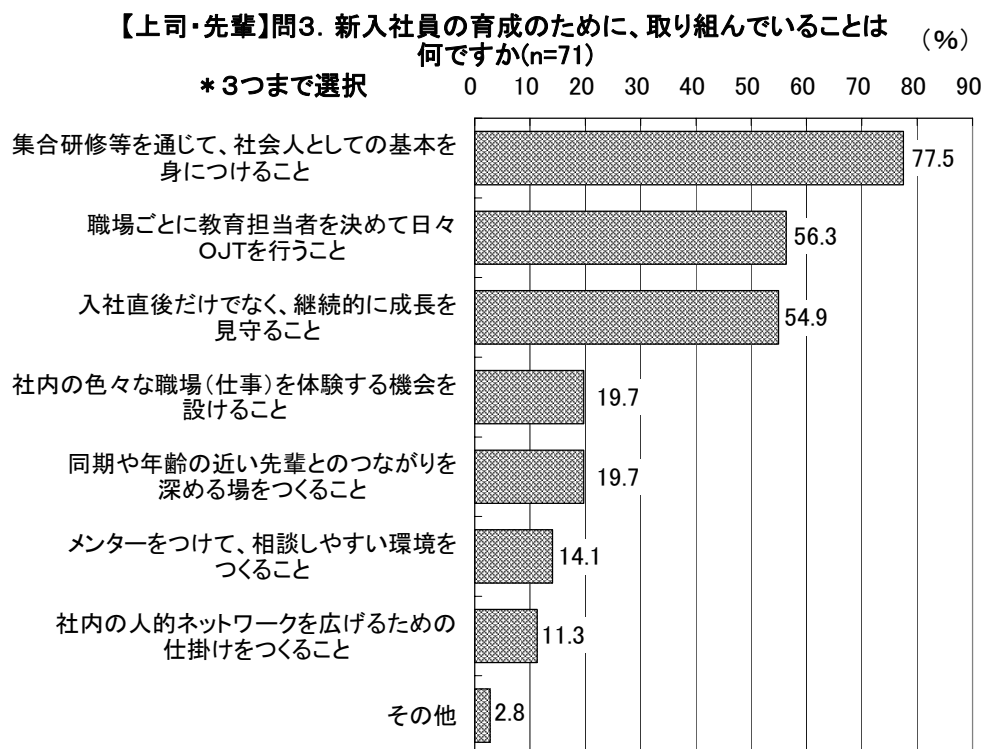
新入社員の育成で力を入れていることは、「社会人としての基本を身につけること」が最も高く、63.4%となった。次いで、「当社の理念や価値観を理解してもらうこと」で19.7%となっている。

【上司・先輩】問1. 新入社員の育成において、特に力を入れていることは何ですか(n=71)



(2) 新入社員の育成のために取り組んでいること

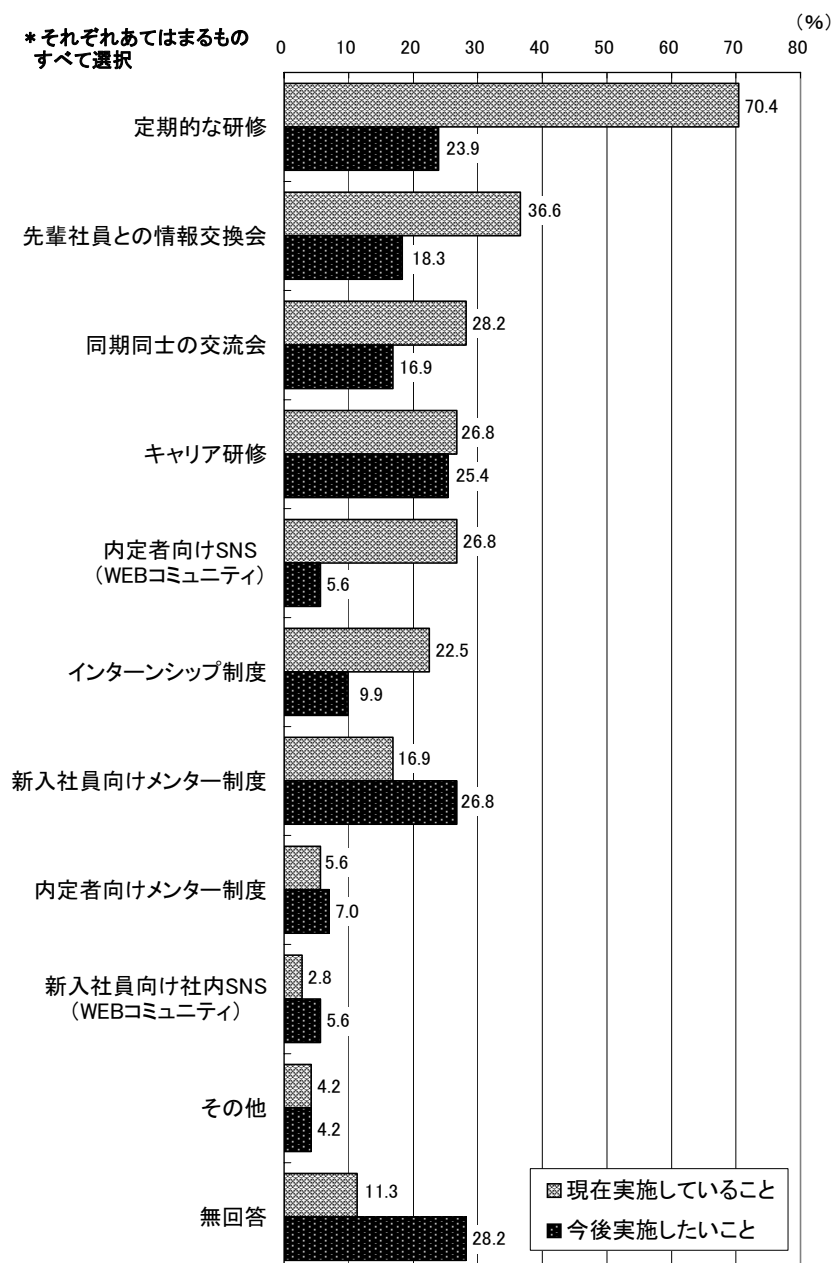
「集合研修等を通じて社会人としての基本を身につけること」が最上位であり、77.5%となった。次いで、「職場ごとに教育担当者を決めて日々OJTを行うこと」「入社直後だけでなく、継続的に成長を見守ること」となっており、それぞれ半数を超えている。



(3) 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」(70.4%)や「先輩社員との情報交換会」(36.6%)が上位になっている。一方、今後実施したいこととしては、回答はばらついているが、上位から「新入社員向けメンター制度」(26.8%)、「キャリア研修」(25.4%)と続く。

問5. 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、今後実施したいことはありますか(n=71)



【参考資料】 アンケート票

- 新入社員用【B票】
- 上司・先輩（派遣責任者）用【A票】

2009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、2009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うかがいいたします。ご自分のお気持ちのまま率直にお答えくださいますようお願いいたします。

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。

* 記入方法

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

●ご回答後のアンケートは、事務局へ提出してください。

◎最初にあなたご自身のことについてお聞きします。(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 F7. あなたの会社
の従業員数
2. 理系
3. その他()
- 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
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

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. 気に入った会社に就職できなければ、就職しない覚悟で臨んだ
2. 気に入った仕事に就けなければ、就職しない覚悟で臨んだ
3. 気に入った会社や仕事に就けるかどうかよりも、就職することを最優先に考えた
4. できれば就職したくなかった

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何社でしたか。(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5. 内定取り消しの不安はありませんでしたか。(ひとつに○)

1. かなり不安があった
2. 少し不安があった
3. あまり不安はなかった
4. 全く不安はなかった

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. 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と、②今の会社への入社を選択した理由は何か。(①②についてひとつを選択)

1. 自分が働きたい業種 (※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 (※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
4. 給料が高い会社
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会社
6. 社員の成果が公平に評価される会社
7. 将来急成長が期待できる会社
8. (社員や風土) 雰囲気がよい会社
9. 業績が安定している会社
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
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
12. 知名度が高い会社
13. 自宅から近い、都心にあるなど、立地条件がよい会社
14. 知人 (親戚等) や先輩が勧めてくれる会社
15. とにかく自分を採用してくれる会社
16. その他 ()

<回答欄>

①会社を選ば基準	②入社の選択理由

問8. 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 (0B, 0G)
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9. 就職した最も大きな理由は何ですか。(ひとつに○)

1. 卒業したら働くのがあたりまえだから
2. 安定した生活を得るため
3. 自分の能力を伸ばすため
4. その他 ()

問10. あなたが、①学生時代に熱心に取り組んだこと、②就職活動にアピールできたことは何ですか。(①②について、それぞれひとつを選択)

1. 授業全般
2. ゼミ・卒論
3. サークル活動
4. 部活
5. 読書
6. 友人との交流
7. ボランティア活動
8. 旅行
9. 資格の取得
10. 語学の勉強
11. ビジネスマナーの修得
12. ビジネススキル (プレゼンテーションスキルなど) の修得
13. ITスキルの修得
14. 留学
15. アルバイト
16. インターンシップ (就業体験)
17. ブログ
18. 特になし
19. その他 ()

<回答欄>

①熱心に取り組んだこと	②就職活動にアピールできたこと

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してみること
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実力・成果主義の会社
2. 競争をすするよりも、ある年代まではみんなまで平等に上がっていく年功主義の会社

問13. あなたの会社が雇用調整をせられた場合、あなたは会社にどちらの対応を望みますか。
(ひとつに○)

1. 賃下げがあっても、あくまで雇用を守る
2. 人員整理を行っても、あくまで賃金水準を守る

問14. 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、ひらがな可。ただし、ご自身の会社は除いてください)

問15. 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16. 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17. あなたがこれから仕事をやるにあたって、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18. これから仕事をしていく上で、以下の項目ほ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	← 程度不安 →	不安がはげしい
1. 社会人としての一般マナー	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	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	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
3. 上司との人間関係	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
4. 会社の将来性	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	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	1-2-3-4-5	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	1-2-3-4-5	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	1-2-3-4-5	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	1-2-3-4-5	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	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
10. 仕事に対する自分の能力	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
11. 残業時間の量	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
12. 自分と合わない職場への配置	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
13. パソコンなど情報機器の操作	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
14. 語学力	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5

問19. 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20. 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メールでの情報共有・情報			
5. 社員寮			
6. 社員旅行			
7. 運動会			
8. その他 ()			

問21. 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(社内規則や仕事上のきまりなど)
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 ()

Ⅲ 仕事と人生

問26. 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りたい (専業主夫・専業主婦) } ⇒問27へお進みください

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. 自分は育児休暇を取得したくない (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

Ⅳ その他

問31. 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:)

問32. 働き方としてあなたが共感できる、ドラマ、映画、小説の主人公は誰ですか?

タイトル名: _____

主人公: _____

理由: _____

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

＜新入社員を迎える管理者（派遣責任者）の意識調査ご協力をお願い＞

平素、小会事業につきましましては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、さらに各年度を通して共通の項目についてもアンケートのご協力をお願いいたします。同
 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協力をお願いいたします。
 ご多忙の折恐縮でございますが、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」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/kekakusin/library/index.html>
 ※ 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ひ申し上げます。
 ※ 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おります。
 ※ アンケート結果は、「新入社員意識調査報告書」として、7月に派遣責任者の皆様のお手元に送付いたします。

問1. 新入社員の育成において、特に力を入れていることは何ですか。（ひとつに○）

1. 当社の理念や価値観を理解してもらうこと
2. 社会人としての基本を身につけること
3. 配属先での専門分野の知識・スキルを向上させること
4. その他（ ）

問2. 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・スキルは何ですか。（○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（社内規則や仕事上のきまりなど）
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3. 新入社員の育成のために、取り組んでいることは何ですか。（○は3つまで）

1. 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
2. 社内での色々な職場（仕事）を体験する機会を設けること
3. 社内的人的ネットワークを広げるための仕掛けをつくること
4. 職場ごとに教育担当者を決めて日々OJTを行うこと
5. マンター（同じ職場以外の先輩等）をつけて、相談しやすい環境をつくること
6. 同期や年齢の近い先輩とのつながりを深める場をつくること
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。（○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5. 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○）

※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. インターネット研修		
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6. 新入社員が会社での人間関係を構築する（OJT以外）ために、有効だと思われることは何ですか。
 （あてはまるものすべてに○）

	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. 屋敷を共にする			
3. 休日に仕事以外で集まる（レクリエーションなど）			
4. Eメールでの情報共有・情報交換			
5. 社員寮			
6. 社員旅行			
7. 運動会			
8. 社内勉強会			
9. 社内クラブ活動			
10. その他（ ）			

問7. 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： ）

■あなたご自身のことについてお聞きします。【それぞれに○をおつけください】

- F1. 役職
1. 管理職（役員含む）
 2. 非管理職
- 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
- 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

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。

2009年度 新入社員意識調査報告書

発行年月 2009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

<禁無断掲載>



無断複製転載を禁ず



このテキストは大豆(Soy)インクを使用しております。