

2011年度
新入社員
意識調査報告書

2011年7月

2011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	8
4. 調査結果	9
4. 1 入社に関する意識	9
(1)就職に臨んだ時の気持ち	9
(2)入社した会社が第一希望かどうか	11
(3)会社を選ぶ基準と入社を選択理由	14
(4)就職活動を開始した時期と終了した時期	18
(5)エントリーシートや履歴書を提出した会社数	21
(6)内定社数	23
(7)就職活動中に受け取った「お祈りメール」(不採用通知)の数	24
(8)就職活動のために学生時代できなかったこと・我慢したこと	25
(9)就職活動は大変だったか	26
(10)内定を取るために最も重要だと思うこと	27
(11)就職活動を通じて最もよかったこと・つらかったこと	28
(12)転職・独立志向とその目的	29
4. 2 仕事と会社員生活	33
(1)働く目的	33
(2)働きたい処遇・人事制度	36
(3)雇用調整をせまられた場合の対応	38
(4)帰りがけに仕事を頼まれた場合	39
(5)人間関係構築に有効だと思うこと	40

(6)仕事をしていく上での不安	46
(7)これから働くにあたって、できればやりたくないこと	48
(8)海外赴任をしてみたいか	50
(9)海外赴任はしたくない理由	51
(10)海外赴任をしてみたい理由	52
(11)海外赴任で行ってみたい国・地域	53
(12)海外赴任で行きたくない国・地域	54
(13)会社で必要とされると思う能力・スキルと身につけたい能力・スキル	55
(14)会社員生活において大事なこと	59
(15)社会人基礎力について	61
(16)理想的な上司・先輩	64
(17)将来、管理職になりたいか	66
4. 3 仕事と人生	71
(1)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか	71
(2)育児休暇取得について	72
(3)10年後の日本社会の状況とその理由	73
4. 4 学生時代	77
(1)学生時代の知識や能力の修得についての取り組み	77
(2)学生時代に熱心に取り組んだこと	78
(3)学生時代の学習、生活、キャリア支援の満足度	79
4. 5 上司・先輩の意識	80
(1)新入社員がどの程度不安を持っているか	80
(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	81
(3)新入社員との人間関係を構築するために有効なこと	82
(4)働く目的	83
(5)海外赴任について	84
(6)会社員生活において大事なこと	86
(7)理想的な上司・先輩	87
(8)10年後の日本社会の状況とその理由	88

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. 「10年後の日本は良くなる」が過半数—震災をバネに前向きな決意—

「10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思うか」の問いに対し、過半数の55.7%が「なっていると思う」と回答し、「なっていないと思う」の回答(39.6%)を上回っている。これは、上司・先輩の回答(「なっていると思う」(43.5%)、「なっていないと思う」(54.4%))に比べ、「良くなる」と考える新入社員が多い結果となった。一方、上司・先輩は年代が上がるにつれネガティブな見方が増え、50代以上では、「なっていると思う」の回答は37.7%に留まっている。

新入社員が考える「良くなっている」理由としては、入社直前に起きた「東日本大震災」からの復興に関連した記述(「震災からの復興」「日本という国やその国民性(みんながんばっている)」)が3割以上を占めており、震災から立ち上がる前向きな日本の未来像に言及した、ポジティブな新入社員像が浮かび上がった。 <P. 73~75 参照>

2. 会社員生活は「明るいふるまい」が大切との意識が5割超—上司・先輩の意識と差

新入社員が会社員生活において大事だと思うことは、「仕事で成果を出すこと(仕事の実力)」が最も高く(59.4%)、次いで「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと(明るいふるまい)」(54.6%)となっている。「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと」に対する上司・先輩の回答は35.0%にとどまり、意識に大きな差があった。仕事の実力を最重要と捉えつつ、まずは組織順応やコミュニティ参画などへ目が向いている新入社員像がうかがえる。一方、上司・先輩の回答では「仕事で成果を出すこと」(73.0%)や「人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと(スキルを磨くこと)」(46.2%)が上位となっている。 <P. 60 参照>

3. 上司・先輩が心配するほど、人間関係に不安を持たない新入社員

これから仕事をする上での不安について、新入社員自身が感じている不安と、上司・先輩が推測する新入社員の不安のギャップを見ると、「会社の雰囲気になじめるか」や「同じ職場の人たちとの人間関係」等において、上司・先輩が考える不安の方が高い結果となった。新入社員は、今の会社への入社を選択した理由として、「(社員や風土)雰囲気がよい会社」を最上位に挙げており、納得する会社に就職している可能性がある。

また、経済産業省の提唱する「社会人基礎力」のうち、「柔軟性」や「状況把握力」を得意とする割合が8割を超えており、上司・先輩が心配するほど、新入社員は人間関係の構築に対する苦手意識はないことが明らかになった。 <P. 14、47、61 参照>

4. 海外赴任を厭わない前向きな大卒・大学院卒が5割

海外赴任意向を尋ねると、「海外赴任をしてみたい」が45.7%、「したくない」が53.1%という結果になった。大卒・大学院卒の新入社員に限れば、過半数（54.7%）が「してみたい」と回答した。

海外赴任をしてみたい理由としては、「国内では経験できない仕事にチャレンジできそうなので」（81.0%）、「今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので」（61.5%）と、仕事に対する前向きなチャレンジ志向を示す回答が上位を占めた。また、海外赴任はしたくない理由は、「言葉が通じるか不安だから」（66.7%）が突出して1位となった。

<P. 50～52 参照>

5. 第一希望の会社に入社した新入社員は「働きかけ力（他人を巻き込む力）」が得意

入社した会社が第一希望であった大学・大学院卒の新入社員は 55.3%であるが、高校卒の新入社員では 81.5%と高くなっている。第一希望の会社に入社した大学・大学院卒の新入社員の特徴を見ると、第一希望でなかった新入社員に比べ、「気に入った会社・仕事に就職できなければ、就職しない覚悟」を持って就職活動に望んだ傾向が強く、就職の環境が厳しい中においても、強い意志を持って就職活動をしていたことがうかがえる。

また、経済産業省の提唱する「社会人基礎力」の中で、「働きかけ力」は新入社員全体では苦手意識の強い項目だが（12項目中10位）、第一希望の会社に入社した新入社員はこれを得意とする特徴が見られる（「得意」+「やや得意」の割合が第一志望でない人に比べ約10ポイント高い）。

<P. 13 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向け公開教育セミナーの参加者
・ 社団法人日本能率協会の研修を活用いただいている企業の新入社員
- ② 上司・先輩：社団法人日本能率協会の会員企業ならびにセミナー参加企業の方々

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：調査票を郵送で配布・回収

2. 4 調査期間

新入社員への配布・回収：2011 年 3 月 24 日～4 月 12 日

上司・先輩社員への配布・回収：2011 年 3 月 7 日～3 月 31 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

	2011 年度	
男性	958 人	71.7%
女性	375 人	28.1%
無回答	3 人	0.2%
合計	1336 人	100.0%

【参考】上司・先輩回収状況

	2011 年度	
管理職	331 人	46.3%
非管理職	381 人	53.3%
無回答	3 人	0.4%
合計	715 人	100.0%

【参考】新入社員調査票 過去回収状況

	2010 年度		2009 年度		2008 年度		2007 年度	
男性	829 人	73.1%	1082 人	71.4%	906 人	67.9%	871 人	72.6%
女性	300 人	26.4%	426 人	28.1%	425 人	31.9%	325 人	27.1%
無回答	6 人	0.5%	7 人	0.5%	3 人	0.2%	4 人	0.3%
合計	1135 人	100.0%	1515 人	100.0%	1334 人	100.0%	1200 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〕

- ・就職活動に臨んだ時の気持ち(※)
- ・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(※)
- ・就職活動を開始した時期と終了した時期
- ・エントリーシートや履歴書を提出した会社数
- ・内定社数(※)
- ・就職活動中に受け取った「お祈りメール」(不採用通知)の数
- ・就職活動のために学生時代できなかったこと・我慢したこと
- ・就職活動は大変だったか
- ・内定を取るために最も重要だと思うこと (F A)
- ・就職活動を通じて最もよかったこと・つらかったこと (F A)
- ・転職・独立志向とその目的(※)

II 仕事と会社員生活〔新入社員対象〕

- ・働く目的(※)
- ・働きたい処遇・人事制度(※)
- ・雇用調整をせまられた場合の対応(※)
- ・帰りがけに仕事を頼まれた場合(※)
- ・人間関係構築に有効だと思うこと(※)
- ・仕事をしていく上での不安(※)
- ・これから働くにあたって、できればやりたくないこと(※)
- ・海外赴任をしてみたいか
- ・海外赴任はしたくない理由
- ・海外赴任をしてみたい理由
- ・海外赴任で行ってみたい国・地域
- ・海外赴任で行きたくない国・地域
- ・会社で必要とされると思う能力・スキルと身につけたい能力・スキル(※)
- ・会社員生活において大事なこと
- ・社会人基礎力について(※)
- ・理想的な上司・先輩(※)

- ・将来、管理職になりたいか(※)
- ・どこまで昇進したいか
- ・管理職になりたくない理由

Ⅲ 仕事と人生【新入社員対象】

- ・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）

Ⅳ 学生時代【新入社員対象】

- ・学生時代の知識や能力の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、キャリア支援の満足度(※)

Ⅴ 上司・先輩の意識【上司・先輩対象】

- ・新入社員がどの程度不安を持っているか
- ・新入社員に入社3年以内に身につけてほしい能力・スキル
- ・新入社員との人間関係を構築するために有効なこと
- ・働く目的
- ・海外赴任経験の有無
- ・海外赴任をしてみたいか
- ・会社員生活において大事なこと
- ・新入社員にとって理想的な上司・先輩
- ・10年後の日本社会の状況とその理由（F A）

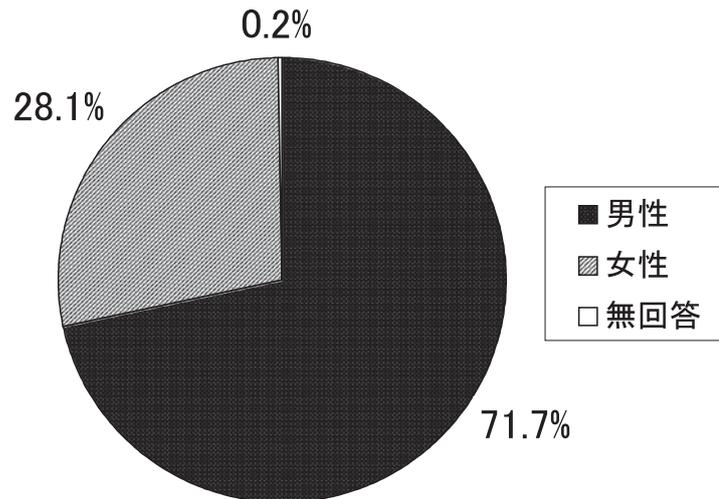
◎ F A : 自由回答のことを示す（図表も同様）

3. 調査対象者

3. 1 新入社員の属性

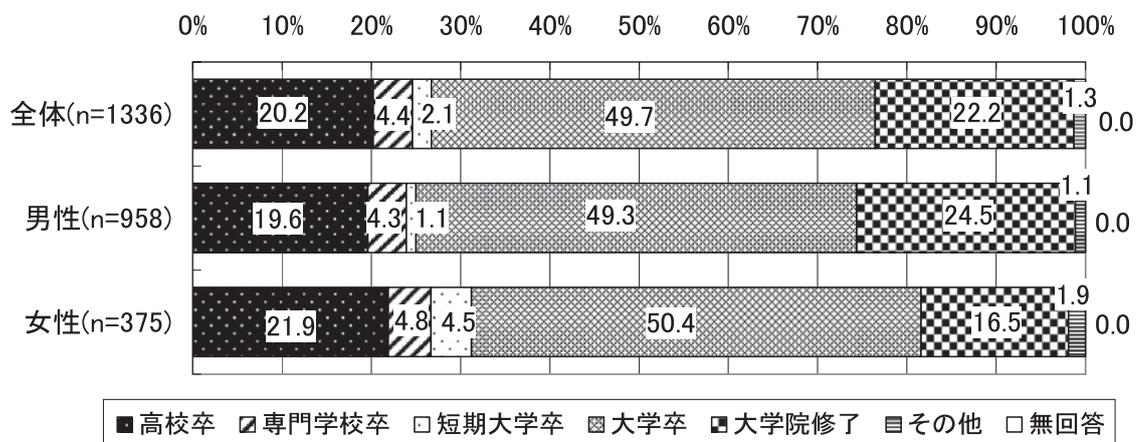
回答者の性別は、「男性」71.7%、「女性」28.1%。平均年齢は、21.9歳である。

F1.性別(n=1336)



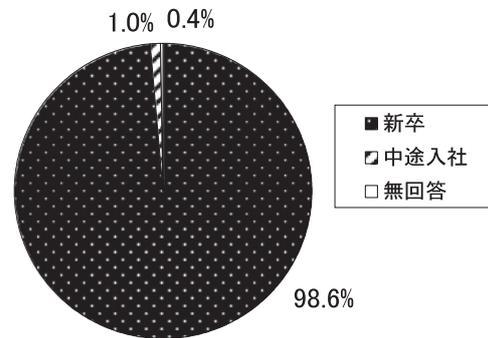
最終学歴は、「大学卒」が最も多く49.7%を占める。他、「大学院修了」22.2%、「高校卒」20.2%、「専門学校卒」4.4%、「短期大学卒」2.1%である。

F3.最終学歴



入社形態は、「新卒」が 98.6%を占める。

F5.入社形態(n=1336)



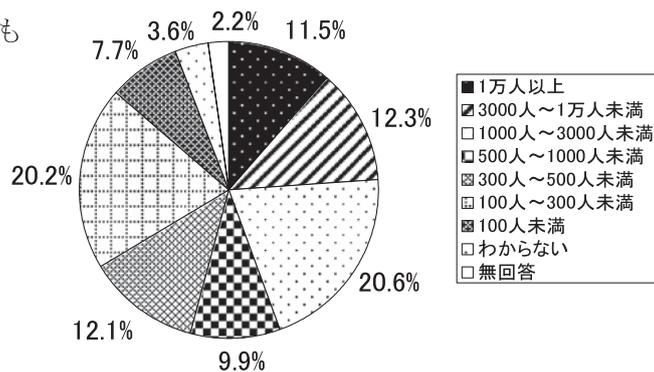
入社した会社の業種は「精密機器・輸送機器」が 14.5%を占め、最も多い。次いで「農林・水産・食料品」が 13.5%、「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」が 12.3%となっている。

F6.業種

調査数	2011 (n=1336)
農林・水産・食料品	13.5%
建設・エンジニアリング	11.7%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	12.3%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	0.7%
鉄鋼・金属・非金属	2.8%
電気機器	4.4%
精密機器・輸送機器	14.5%
その他製造業	7.5%
金融・証券・保険・不動産	2.4%
倉庫・運輸	4.6%
通信	0.1%
電気・ガス・水道	2.0%
その他サービス業	11.8%
情報処理	1.2%
官公庁・団体・学校・病院	2.5%
その他	5.3%
無回答	2.5%

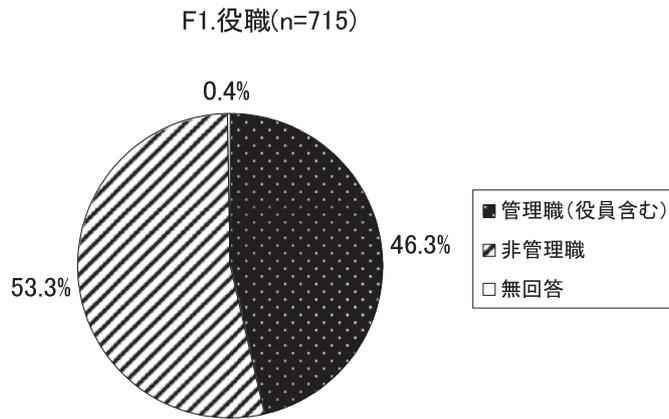
従業員数は「1000 人～3000 人未満」が 20.6%を占め、最も多い。

F7.従業員数(n=1336)

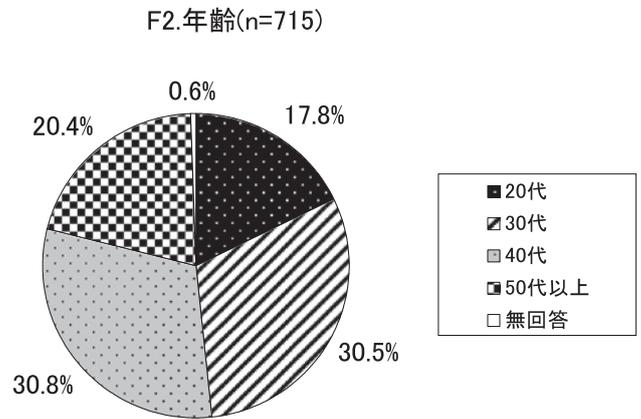


3. 2 上司・先輩の属性

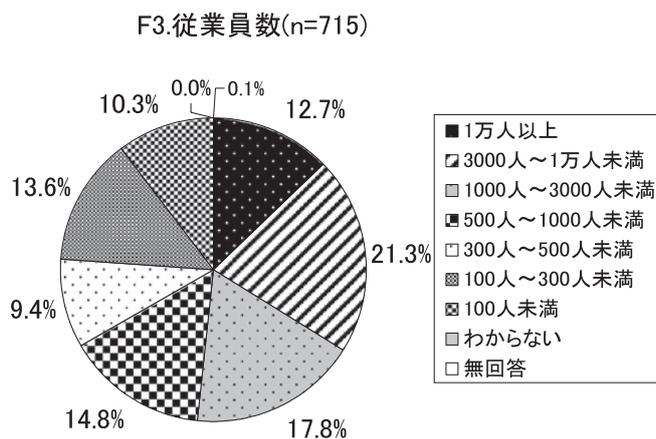
回答者の属性は、「管理職（役員含む）」が 46.3%、「非管理職」が 53.3%である。



年齢別は、40代以上が 30.8%で最も多く、次いで30代が 30.5%である。



従業員数は「3000人～1万人未満」が最も多く 21.3%である。



会社の業種は「その他製造業」が 12.9%と最も多く、次いで「その他サービス業」が 11.9%、「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」が 11.3%となっている。

F4. 業種

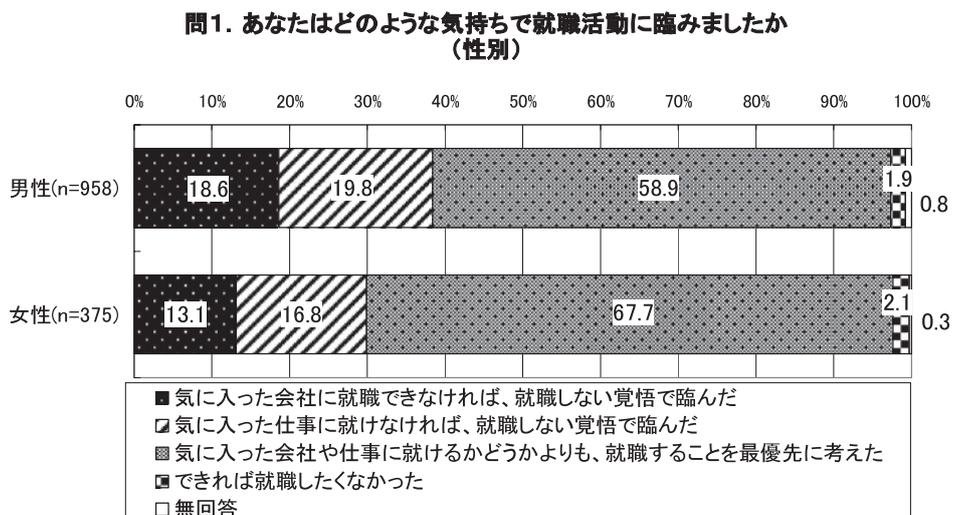
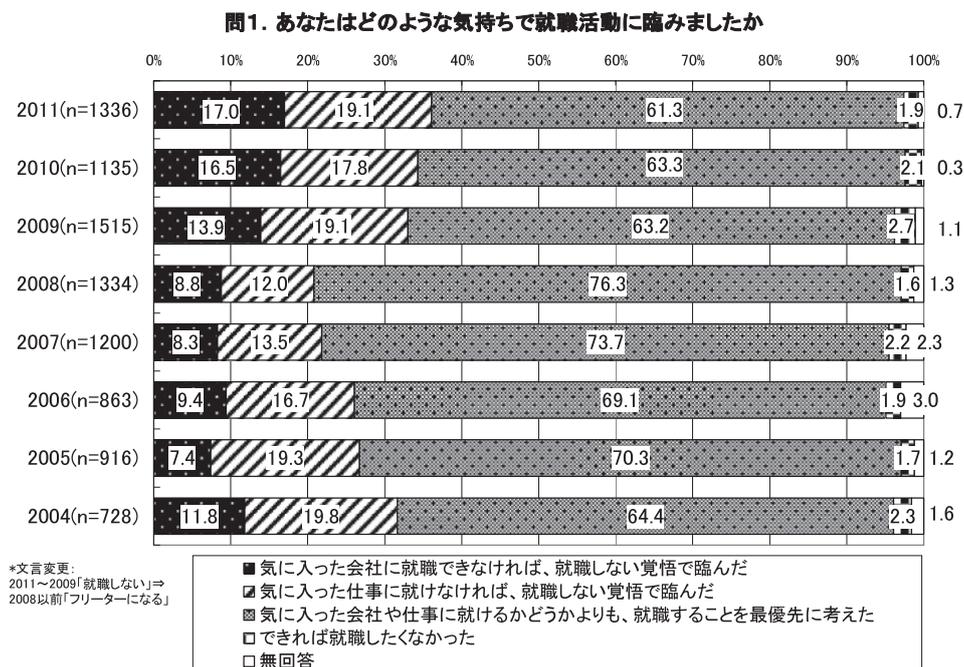
調査数	2011 (n=715)
農林・水産・食料品	5.7%
建設・エンジニアリング	5.0%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	11.3%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	2.4%
鉄鋼・金属・非金属	2.4%
電気機器	8.0%
精密機器・輸送機器	8.0%
その他製造業	12.9%
金融・証券・保険・不動産	5.6%
倉庫・運輸	4.1%
通信	2.0%
電気・ガス・水道	4.2%
その他サービス業	11.9%
情報処理	5.5%
官公庁・団体・学校・病院	3.6%
その他	4.6%
無回答	2.9%

4. 調査結果

4. 1 入社に関する意識

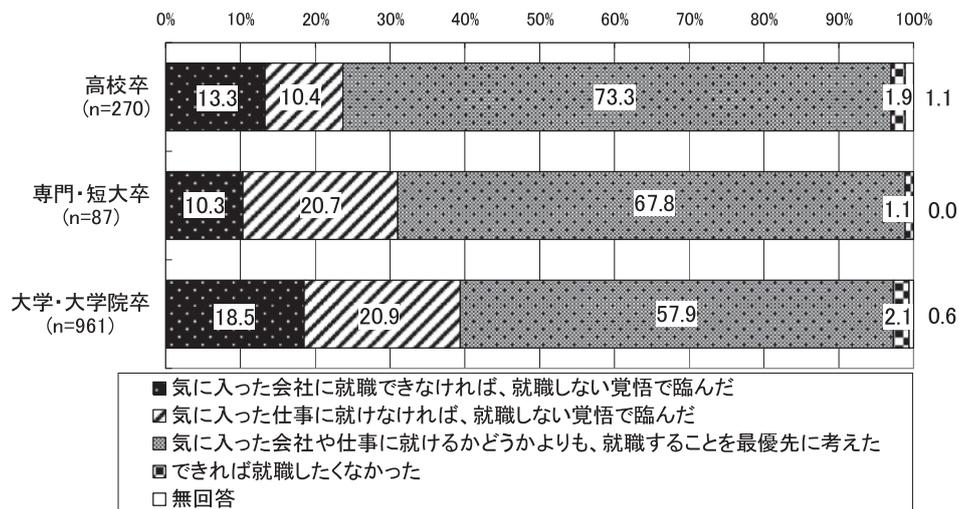
(1)就職に臨んだ時の気持ち

「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」の割合が最も高く、61.3%であるが、経年変化でみると、この3カ年で「気に入った会社や仕事に就職できなければ、就職しない覚悟」が増加傾向にある。気に入った会社や仕事かどうかよりも就職することを最優先に考える意向は、男性と比べて女性の方が高くなっている。

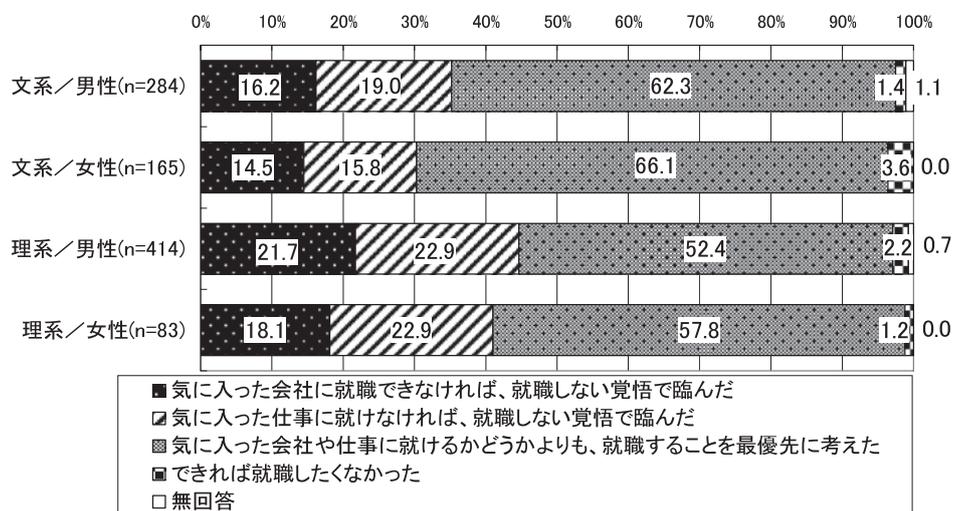


就職を最優先に考える意向は、最終学歴別では高校卒が最も高く、73.3%となっている。また、大卒・大学院卒では、文系よりも理系の方が気に入った会社や仕事にこだわる傾向が強く、さらに理系女性よりも理系男性の方がその意向が強くなっている。

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
(最終学歴別)



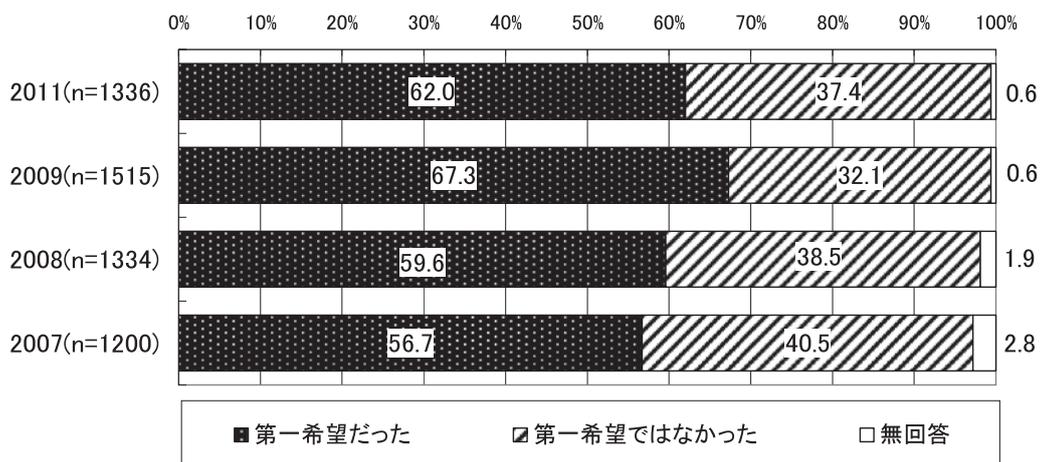
問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか
(大卒以上/学部・学科・性別)



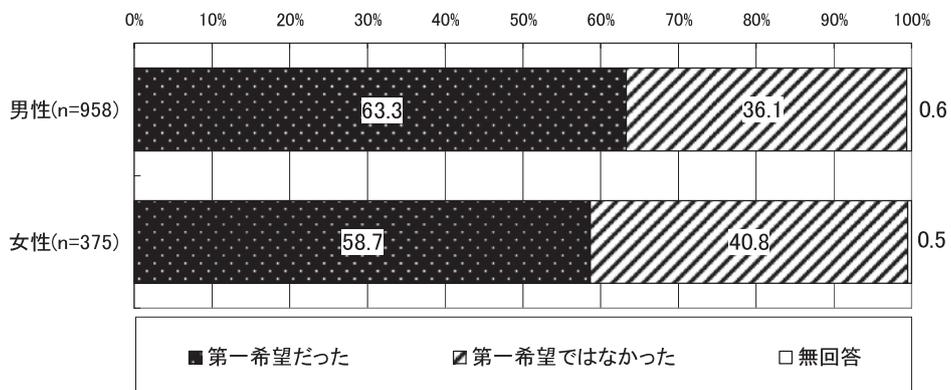
(2)入社した会社が第一希望かどうか

「第一希望」の割合が62.0%で、「第一希望以外」よりも高くなっているが、2009年度（2年前）よりはその割合が低い。また、男女別では、男性の方が「第一希望」の割合が高い。

問2. 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

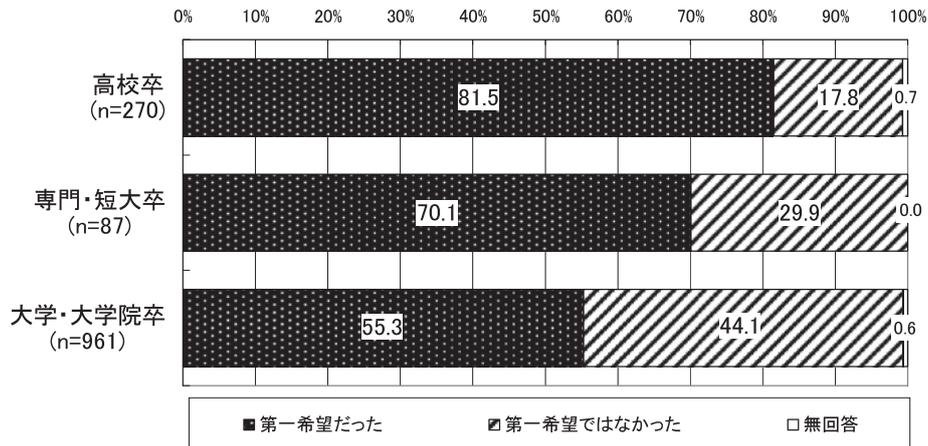


問2. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか
(性別)

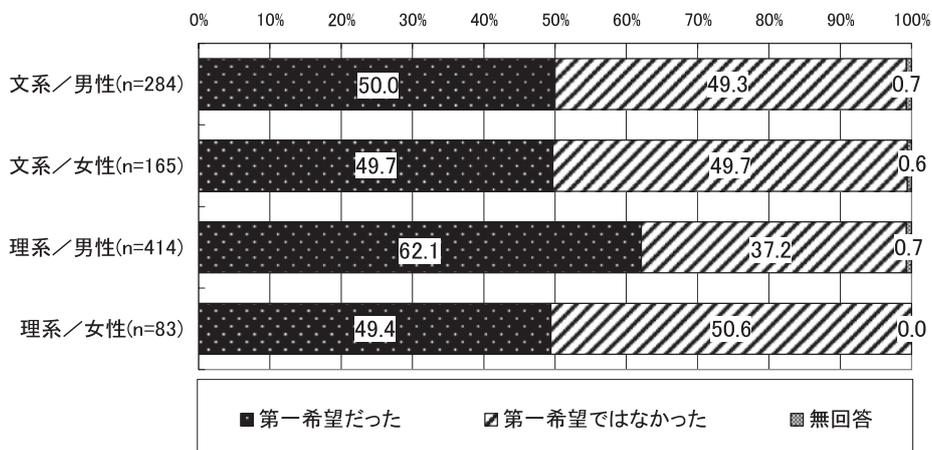


最終学歴別では、高校卒の8割以上が「第一希望」の会社に就職している一方、大学・大学院卒では、「第一希望」であった割合が55.3%に留まる。大卒以上では、文系男女や理系女性の「第一希望」であった割合が50%前後であるのに対し、理系男性は62.1%と高くなっている。

問2. 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2. 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
(大卒以上/学部・学科&性別)

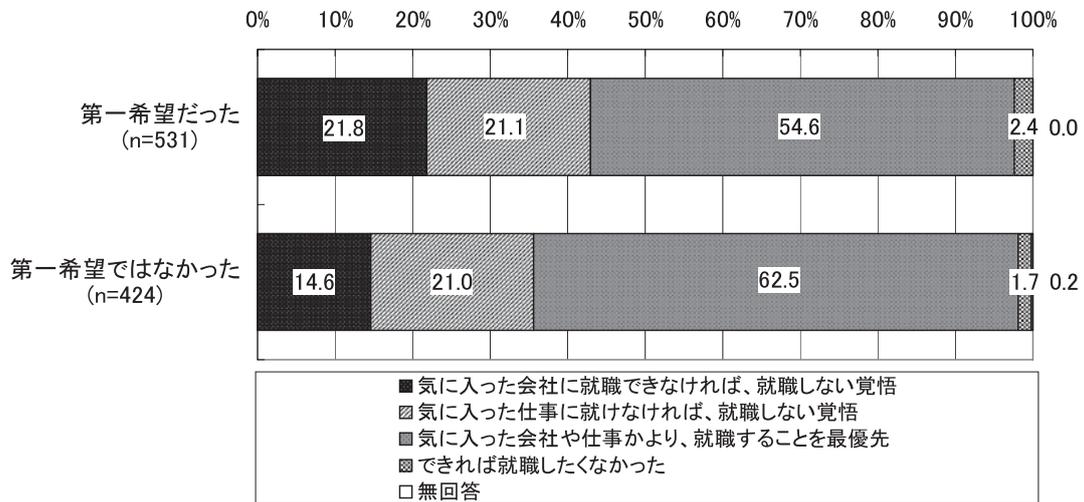


(参考)

第一希望の会社に入社した新入社員は「働きかけ力（他人を巻き込む力）」が得意

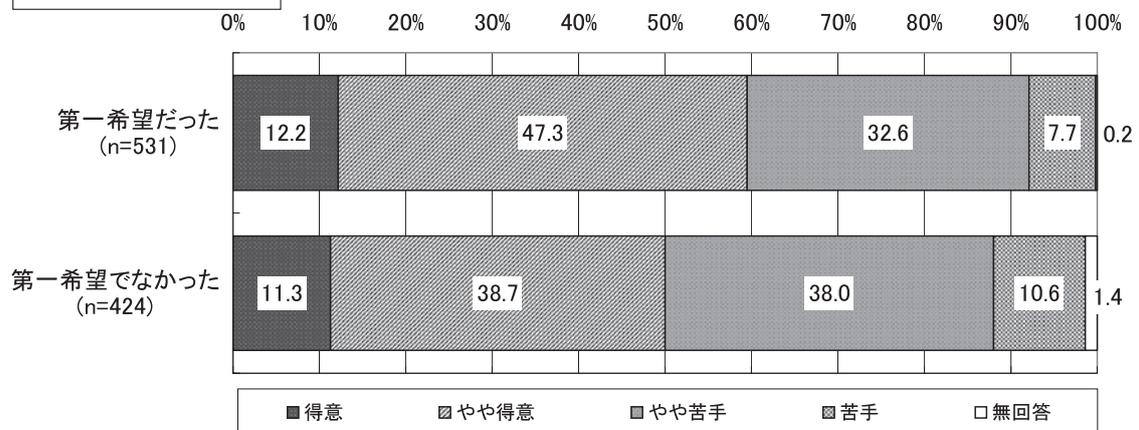
⇒「1. 調査結果のポイント」の特徴5を参照。

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(大卒以上)



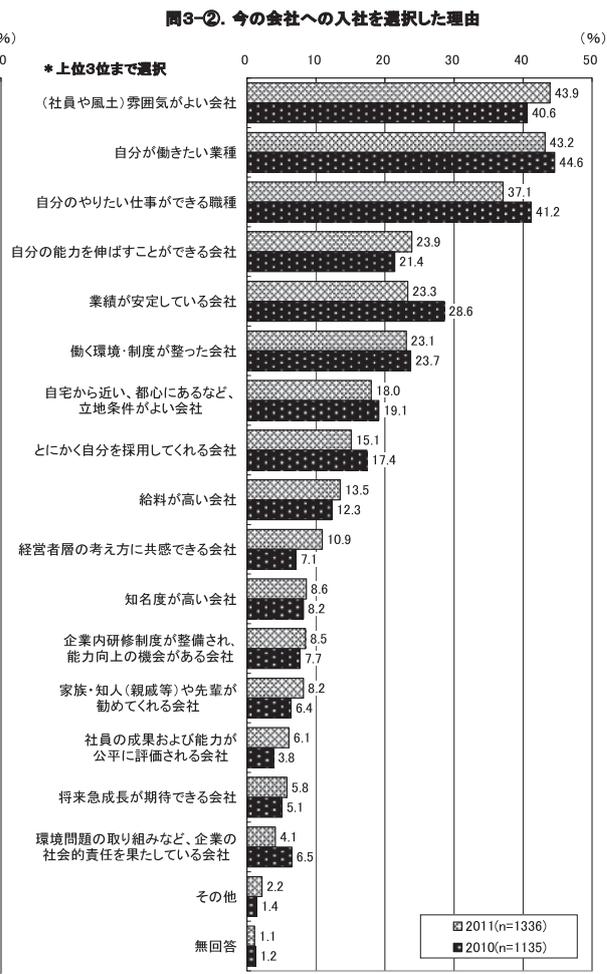
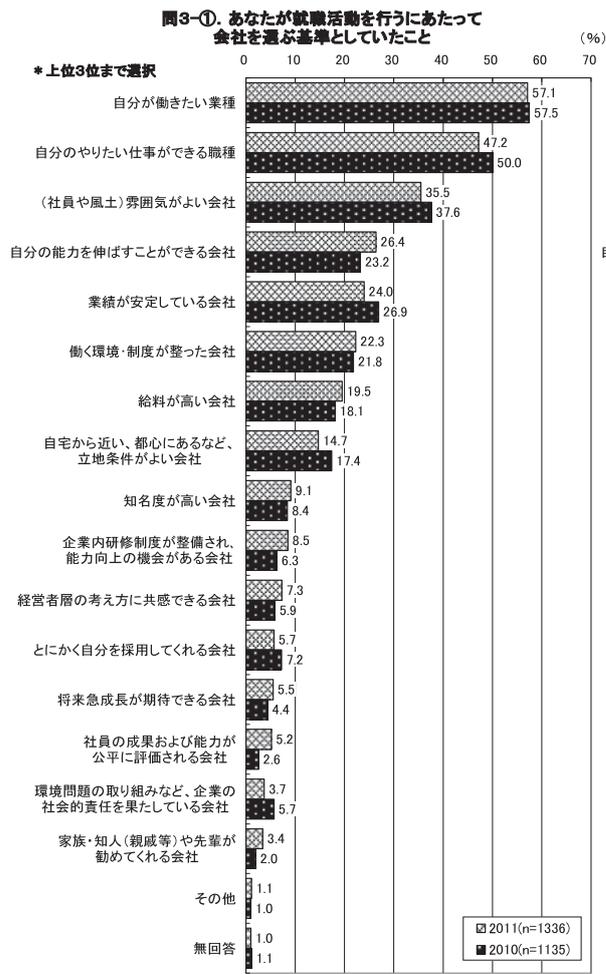
2. 働きかけ力: 他人に働きかけ巻き込む力

問27. 以下に「社会人基礎力」の12要素を示しています。それぞれあなたにとってどの程度得意な能力かお答えください(大卒以上)

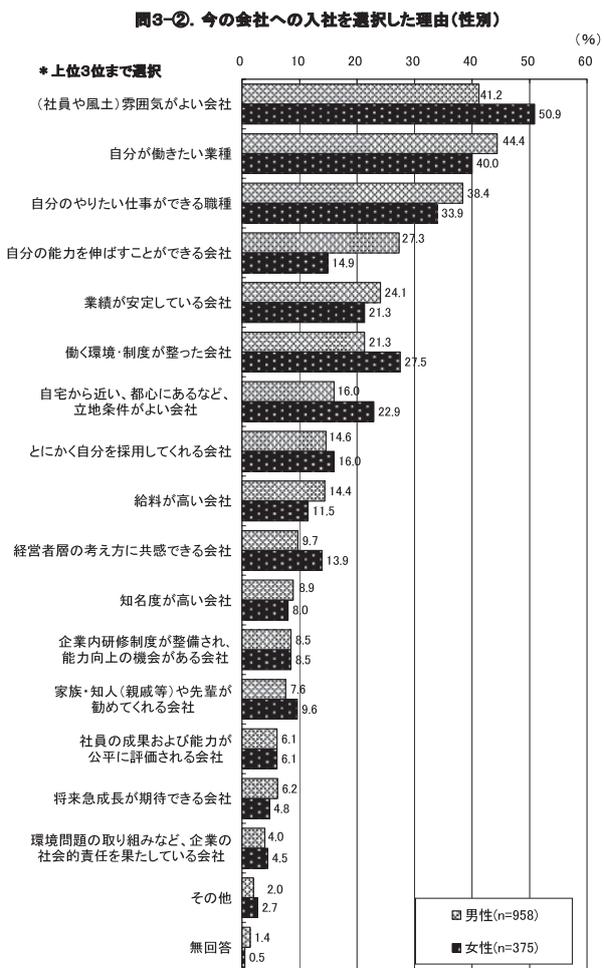
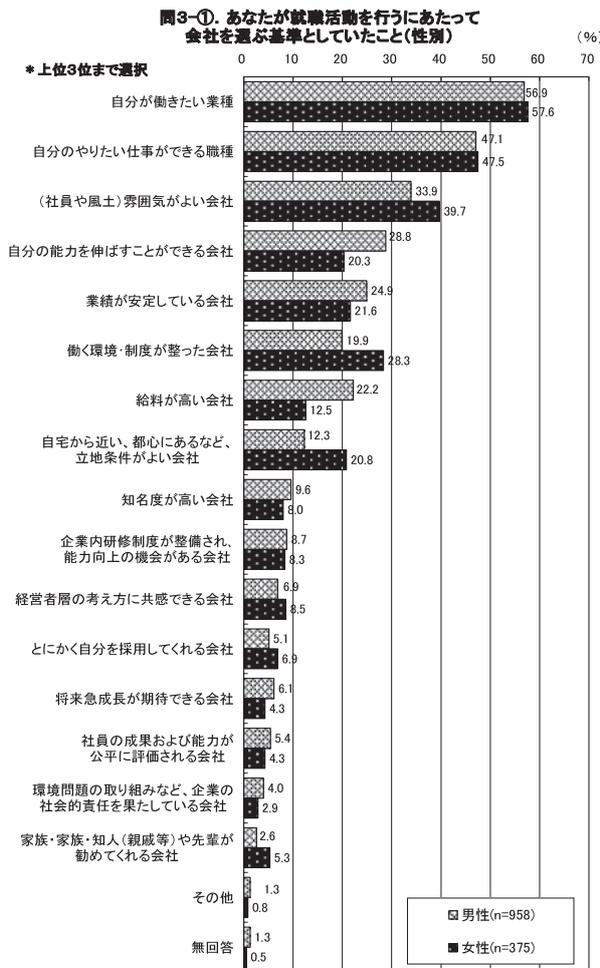


(3)会社を選ぶ基準と入社を選択理由

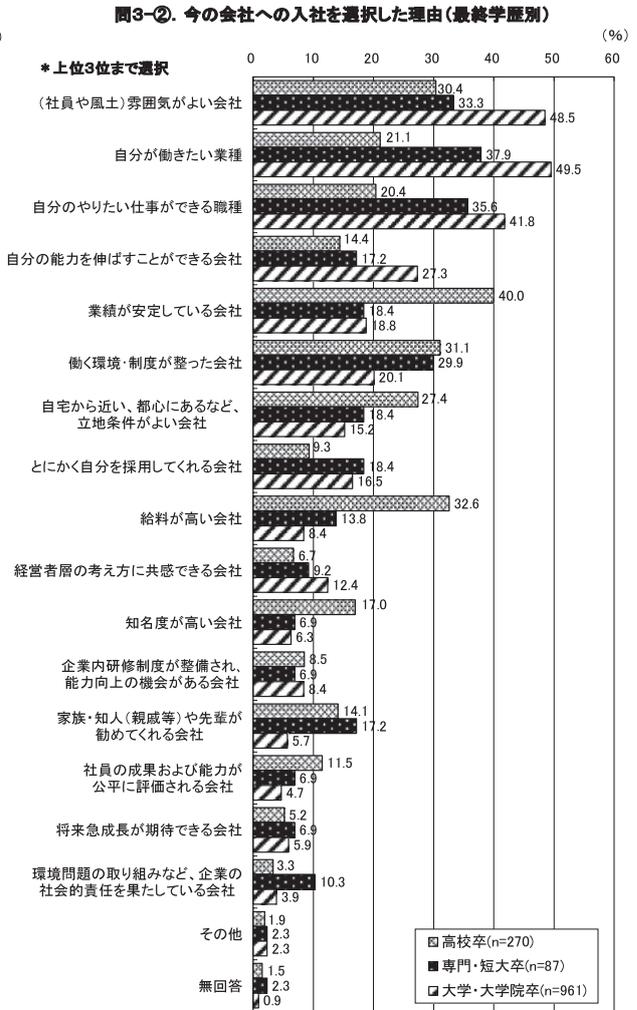
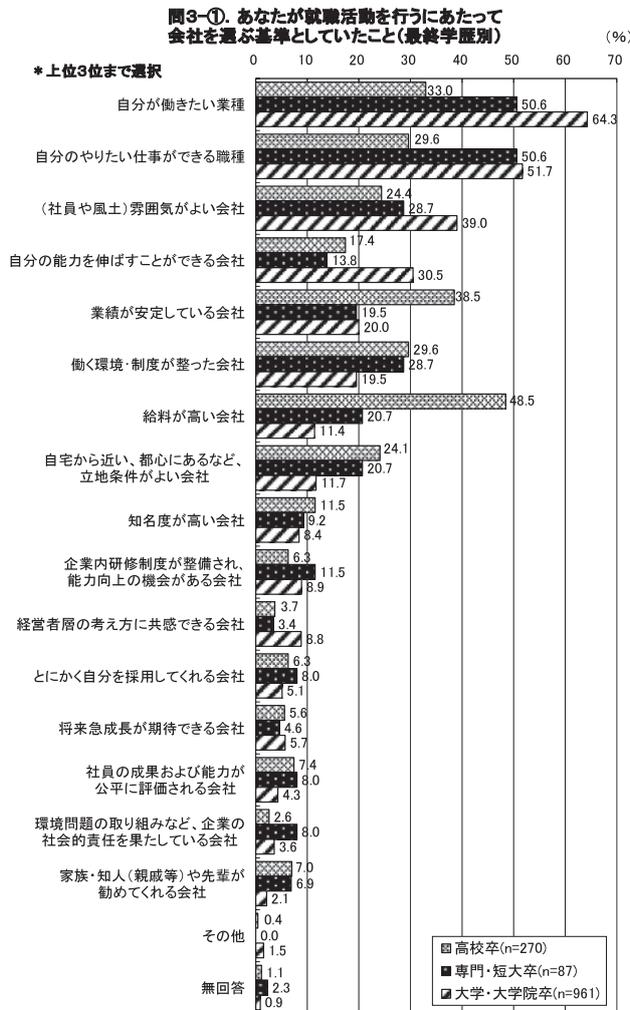
会社を選ぶ基準は、前回と同様の傾向にあり、「自分が働きたい業種」が最も高く、次いで「やりたい仕事ができる職種」となっている。一方、入社を選択理由では、「雰囲気がい会社」の割合が高まり、前回最上位の「自分が働きたい業種」をわずかに上回った。また、「業績が安定している会社」は前回よりも5ポイント以上減少している。



男女で比較すると、女性は、会社選び・入社選択の双方で、男性よりも「雰囲気がよい会社」「働く環境・制度が整った会社」「立地条件がよい会社」を重視する割合が高くなっている。一方、男性は、会社選び・入社選択ともに、女性と比べ「自分の能力を伸ばすことができる会社」が高い傾向にある。

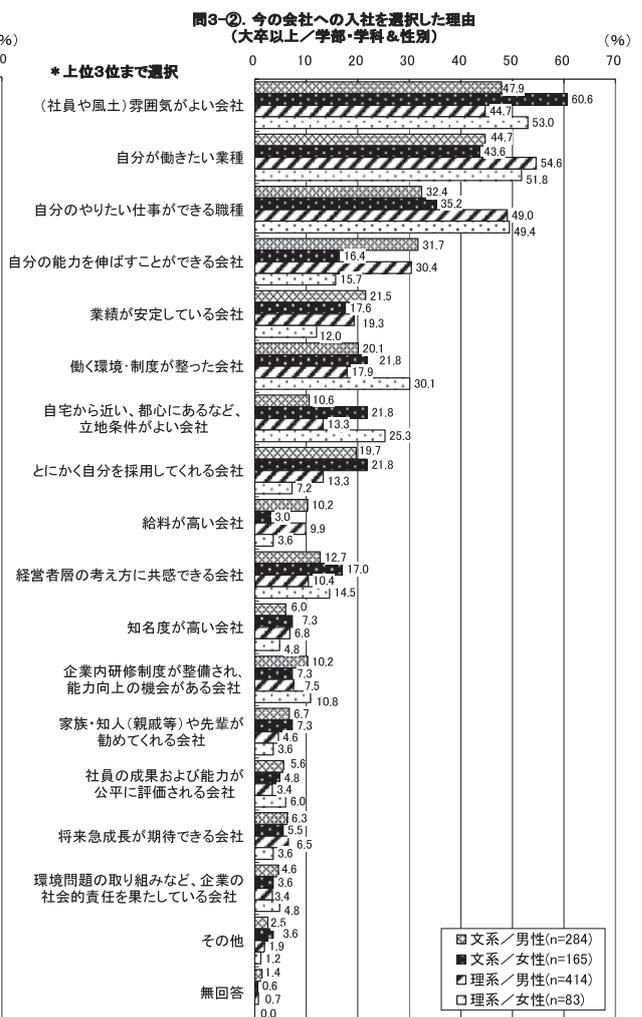
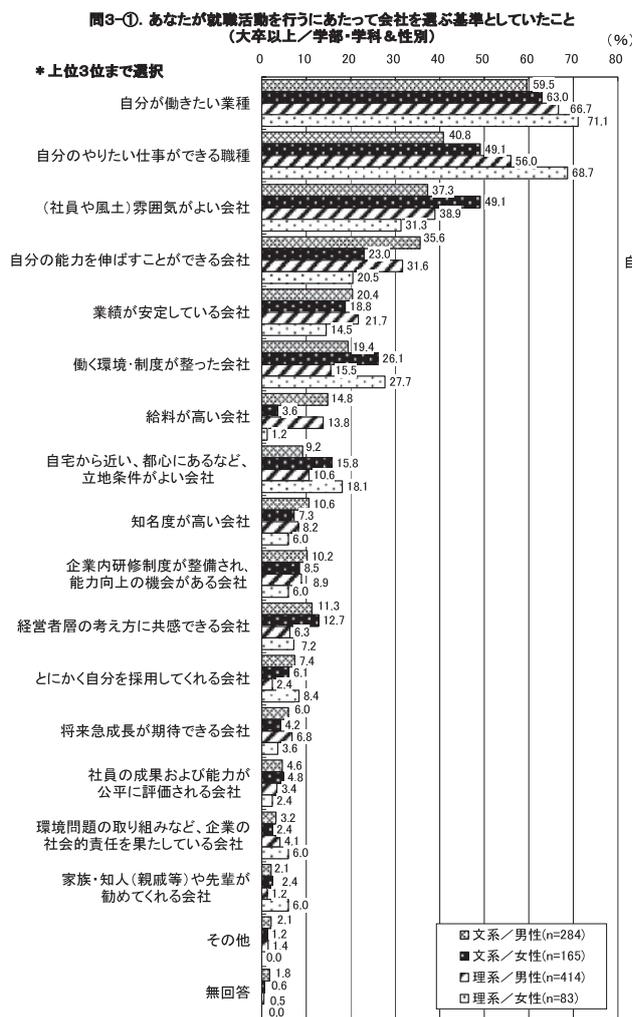


最終学歴別では、専門・短大卒や大学・大学院卒は、会社選び・入社選択の双方で、「自分が働きたい業種」が最上位にきているが、高校卒は、「業績が安定している会社」や「給与が高い会社」が上位を占めている。



大卒以上で文系・理系を男女別にみると、会社を選ぶ基準では、理系女性が最も「働きたい業種」「やりたい仕事ができる職種」へのこだわりが強い。文系男性が最も「やりたい仕事ができる職種」へのこだわりが少なく、文系女性よりもその割合は少ない。

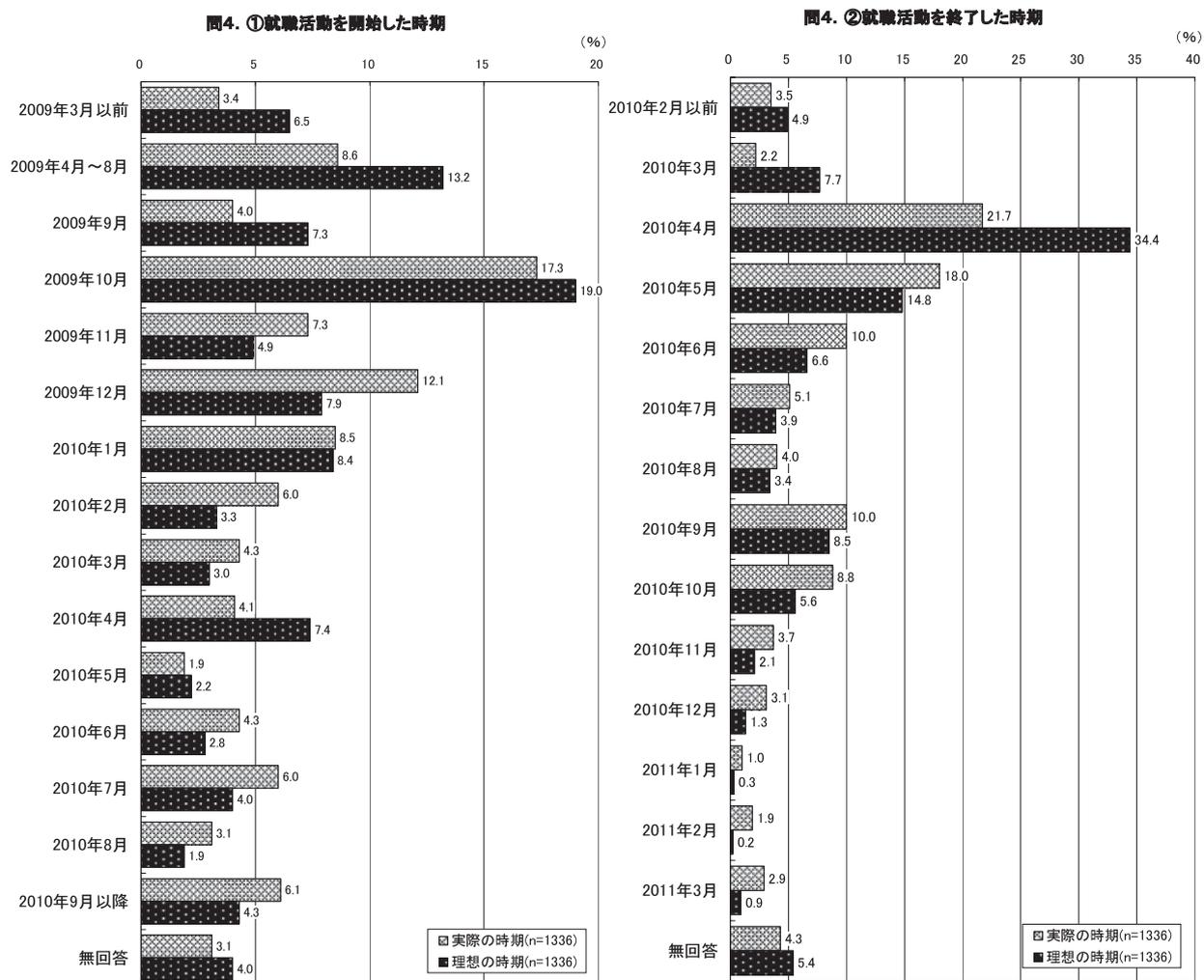
入社を選択した理由は、理系は文系に比べて「働きたい業種」や「やりたい仕事ができる職種」へのこだわりが強い傾向にある。理系女性は「働きたい業種」や「やりたい仕事ができる職種」へのこだわりが強い一方で、「雰囲気が良い会社」や「働く環境・制度が整った会社」を重視する傾向も見られる。



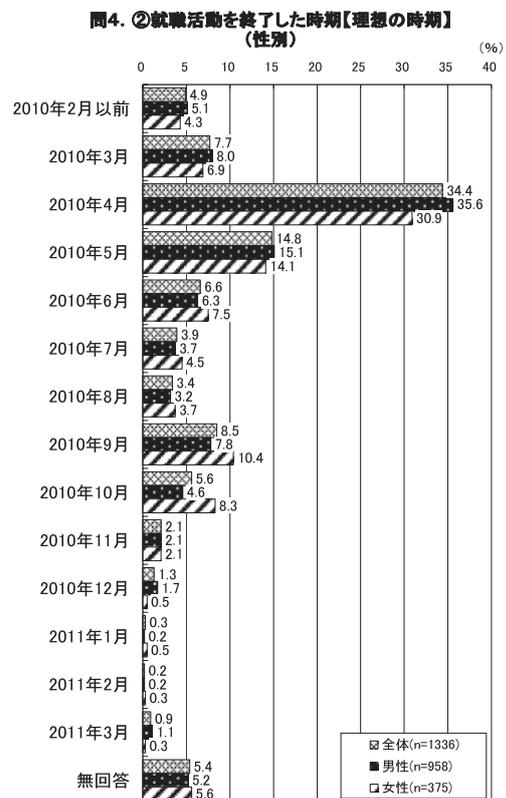
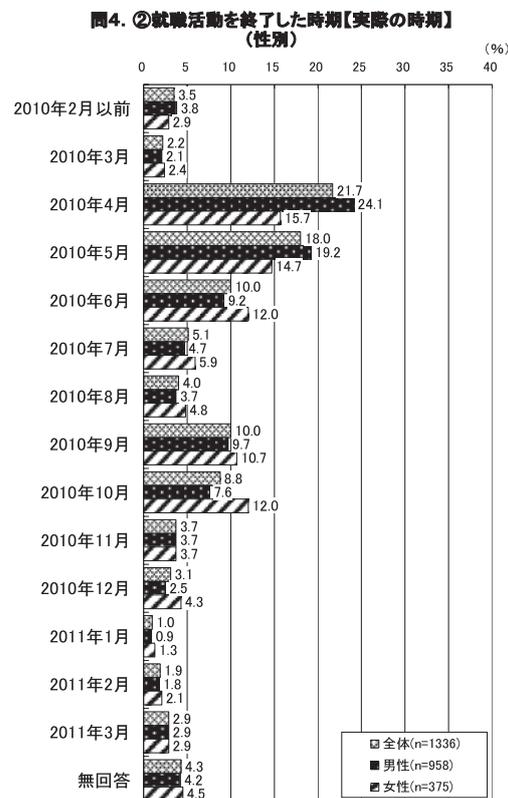
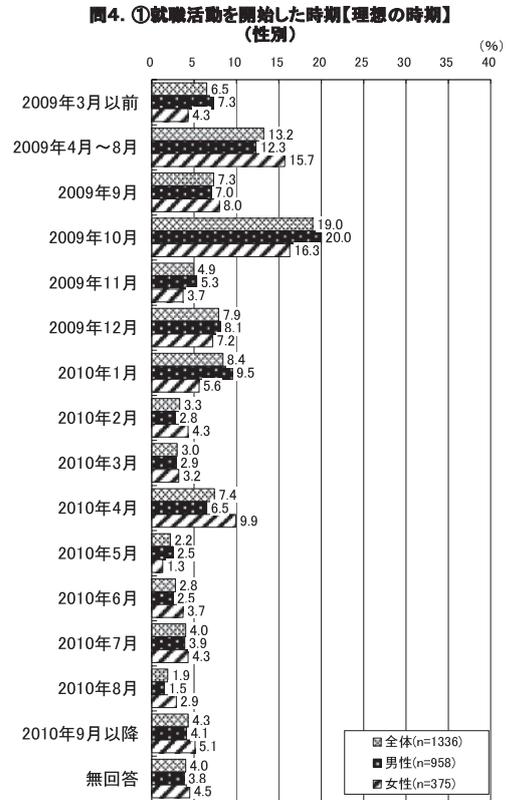
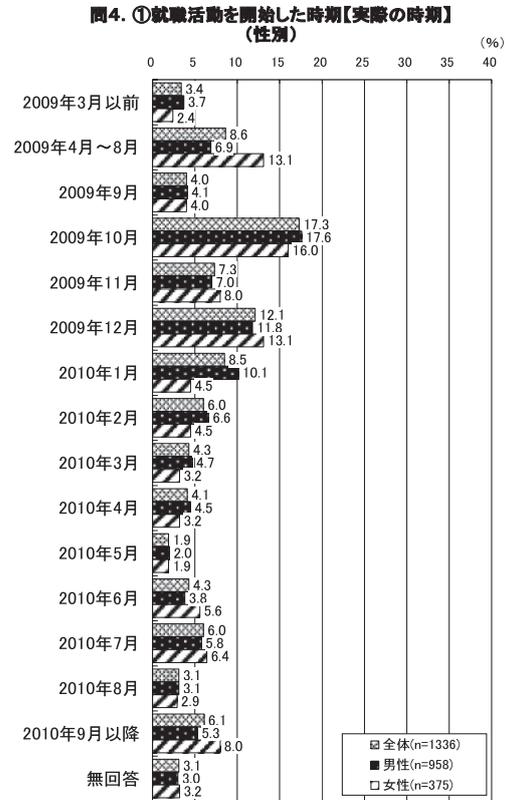
(4)就職活動を開始した時期と終了した時期

就職活動を開始した時期は、理想・現実ともに「2009年10月」（卒業は2011年3月）が最も多くなっている。理想の時期は、約半数が「2009年10月より前」としており、現実よりも早めに開始することを望ましいと考える傾向にある。

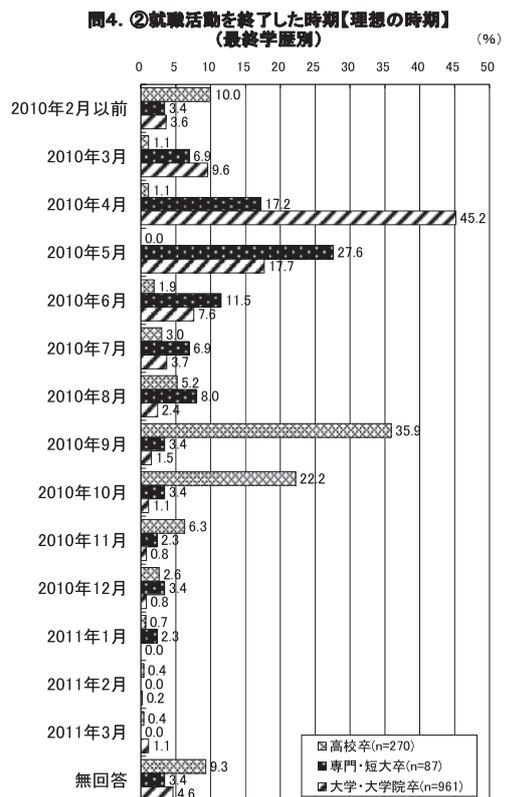
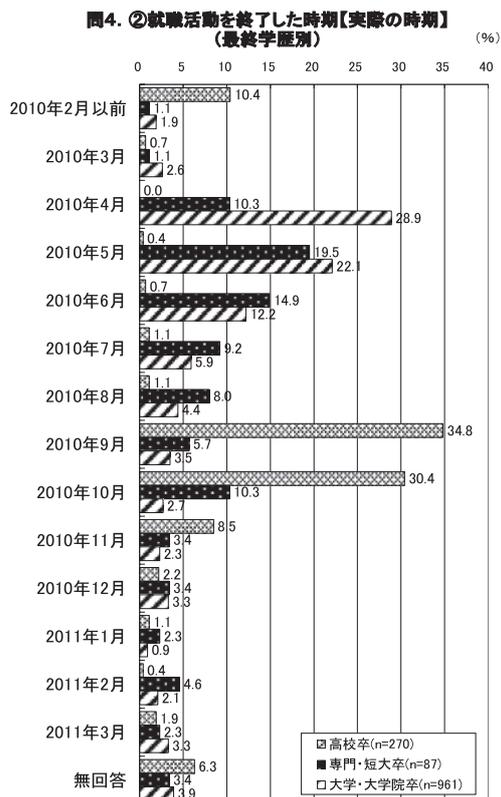
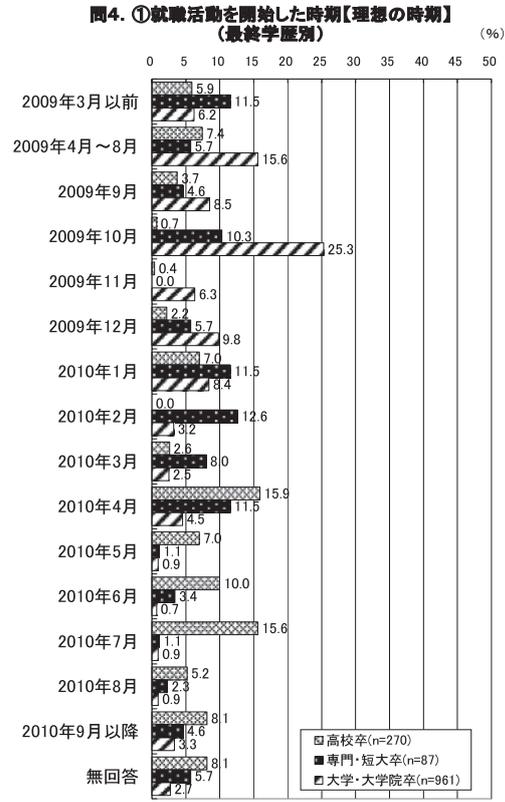
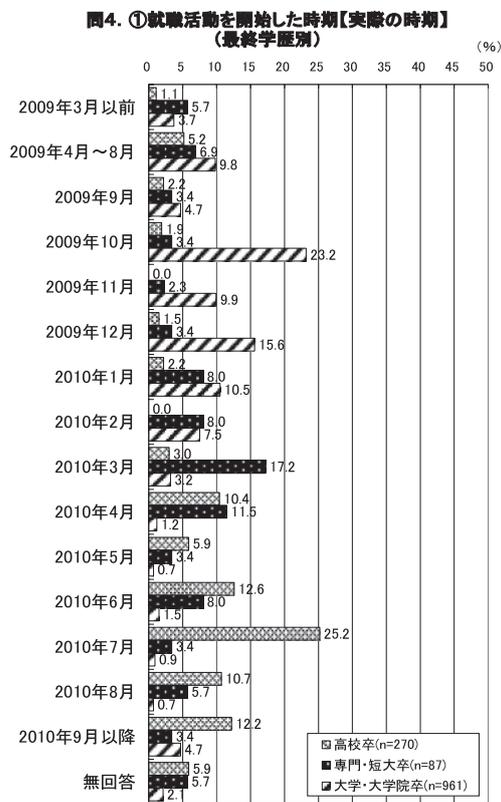
一方、就職活動を終了した時期については、理想・現実ともに「2010年4月」が最も高くなっているが、理想に比べ、現実には終了時期が遅い傾向にある。



男女ともに「2009年10月」に実際に就職活動を開始した人が最も多く、理想の時期とほぼ一致している。また、実際に終了した時期は、男女とも「2010年4～5月」に集中しており、理想の時期の「2010年4月」と合致している。



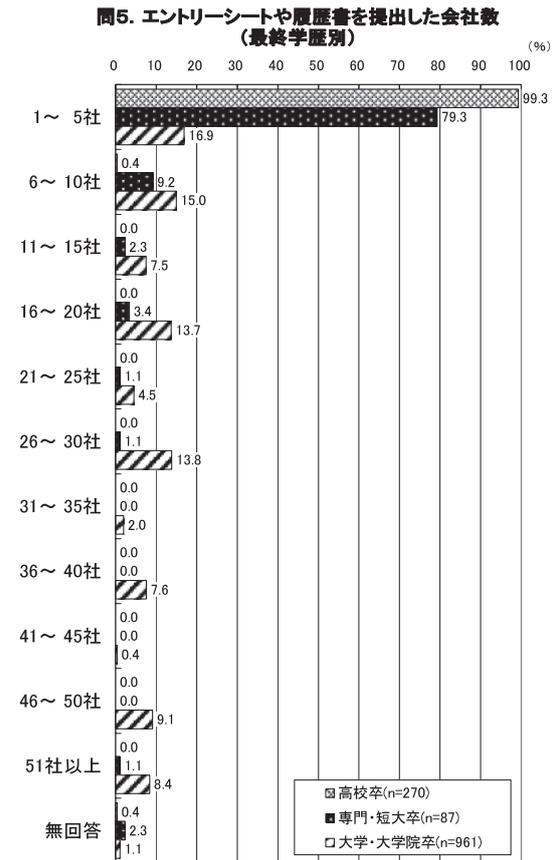
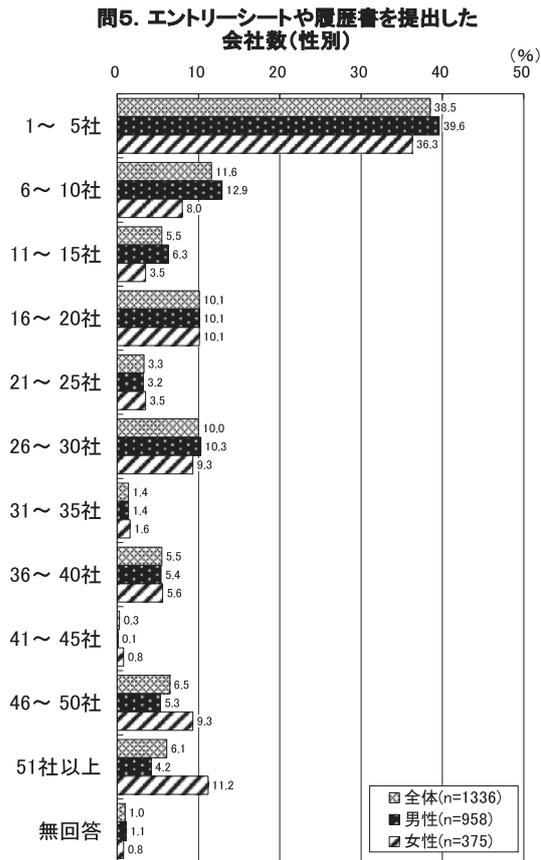
最終学歴別では、高校卒は、就職活動を開始した実際の時期が「2010年7月」で終了したのが「2010年9～10月」と活動時期が短い。一方、大学・大学院卒は「2009年10月」に開始し、「2010年4～5月」に終了した割合が高い。理想と比べると、それぞれ、現実の時期と大きなギャップは見られない。



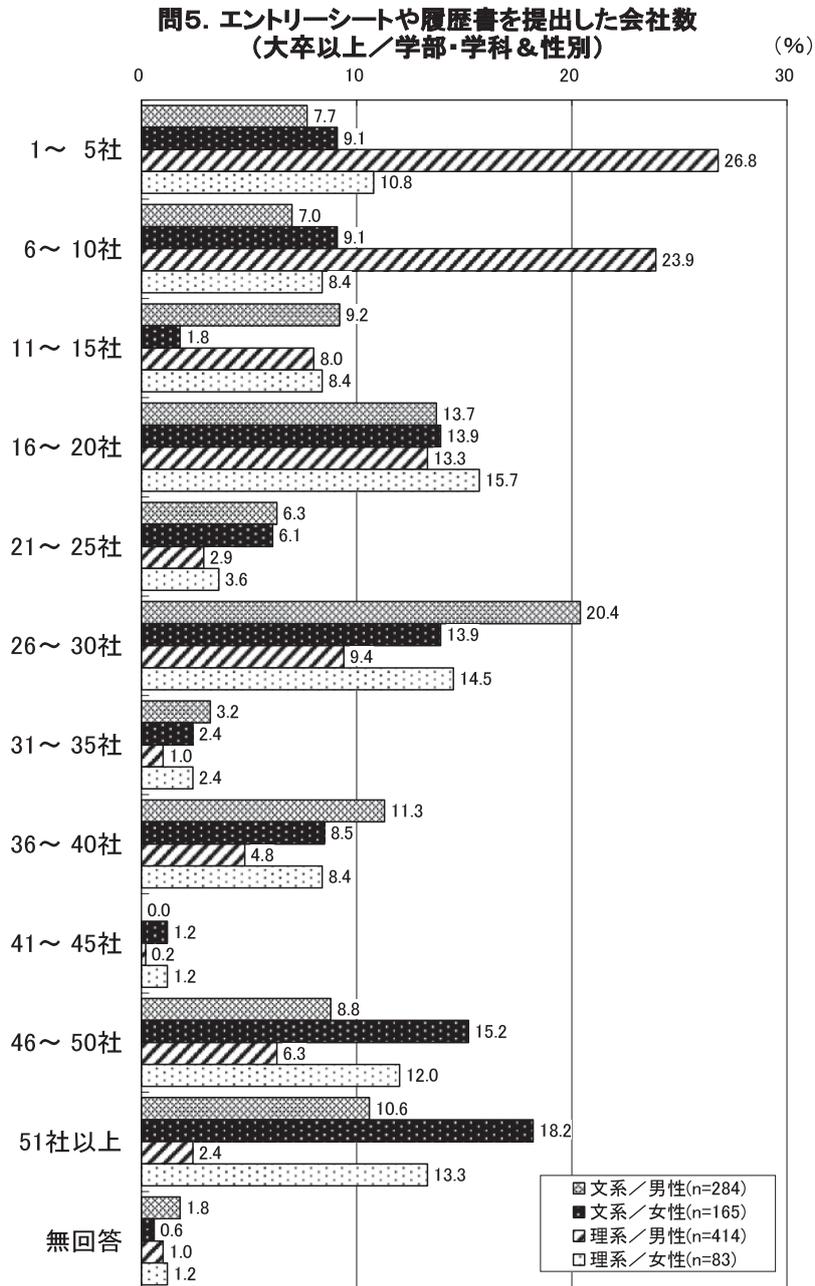
(5) エントリーシートや履歴書を提出した会社数

エントリーした会社数は、男女ともに「1～5社」が最も多い。女性では、「51社以上」が10%を超えている。

最終学歴別では、高校卒や専門・短大卒は「1～5社」が圧倒的に多いものの、大卒・大学院卒以上は、会社数の多い人・少ない人でのばらつきが見られる。



理系男性は、10社以下が約半数であるが、文系女性の約1/3は46社以上となっている。理系女性は文系女性より会社数が少ない傾向にあるものの、理系男性よりは多く、約1/4は46社以上にエントリーしている。

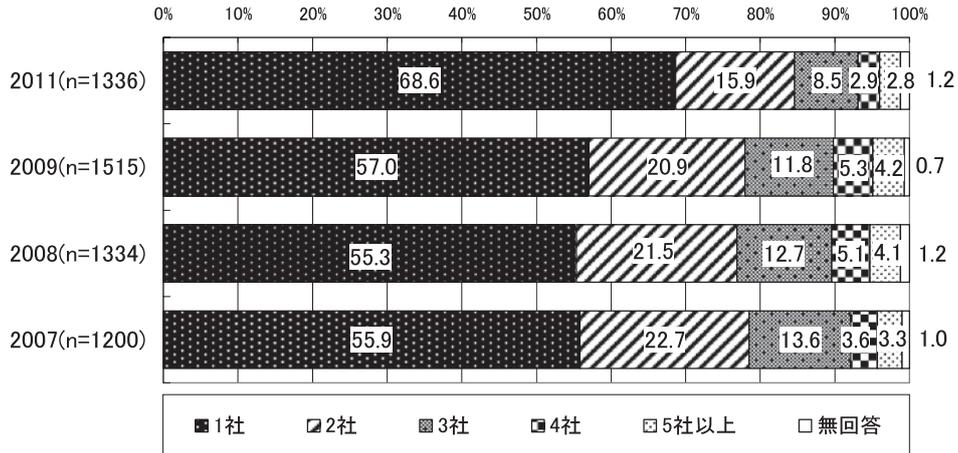


(6)内定社数

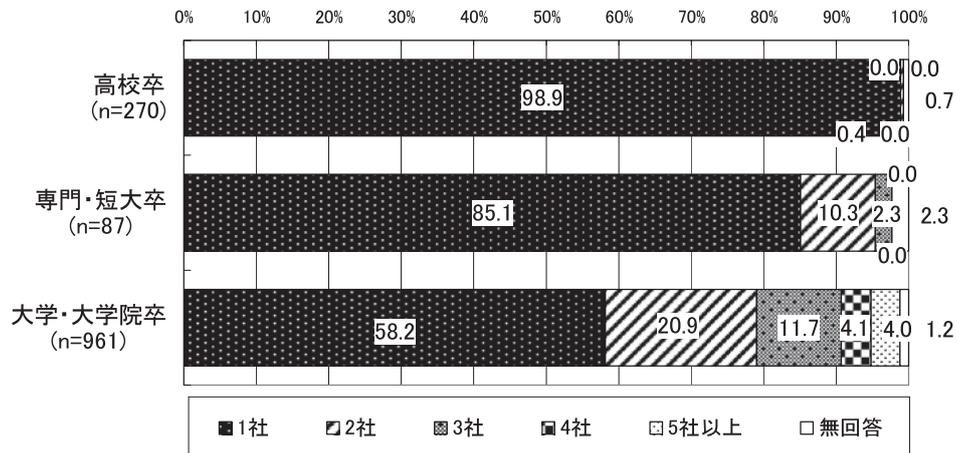
2009年と比べると、「1社」内定の割合が高くなっており、約7割を占めている。

最終学歴別では、高校卒はほぼ100%に近い98.9%が「1社」であるが、大卒・大学院卒では、「1社」内定は約6割である。

問6. 現在の会社を含めた内定社数



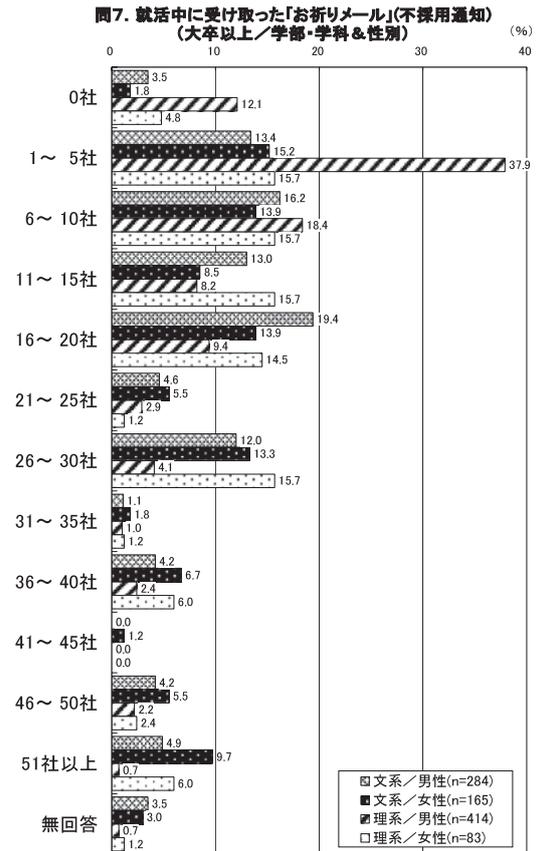
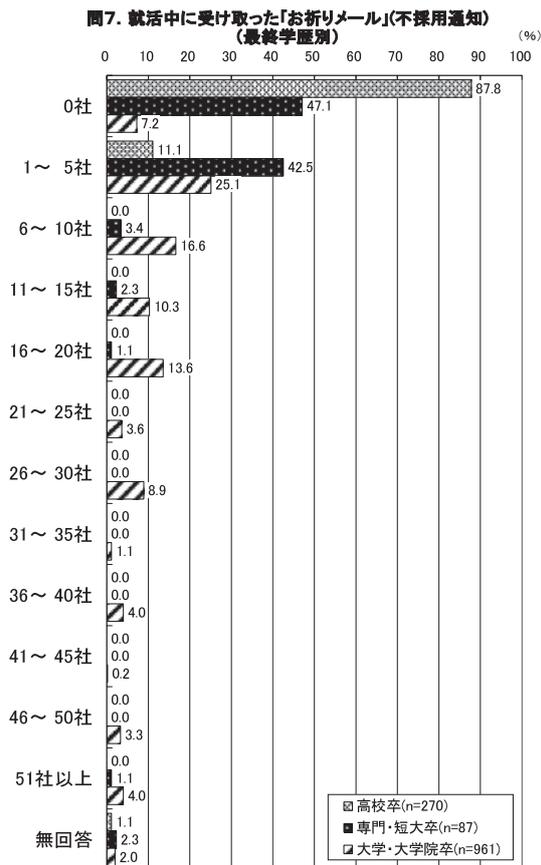
問6. 現在の会社を含めた内定社数(最終学歴別)



(7)就職活動中に受け取った「お祈りメール」(不採用通知)の数

最終学歴別では、高校卒は「0社」が9割近くを占めているが、大学・大学院卒は「1～5社」が最も多く、約1/4を占めている。

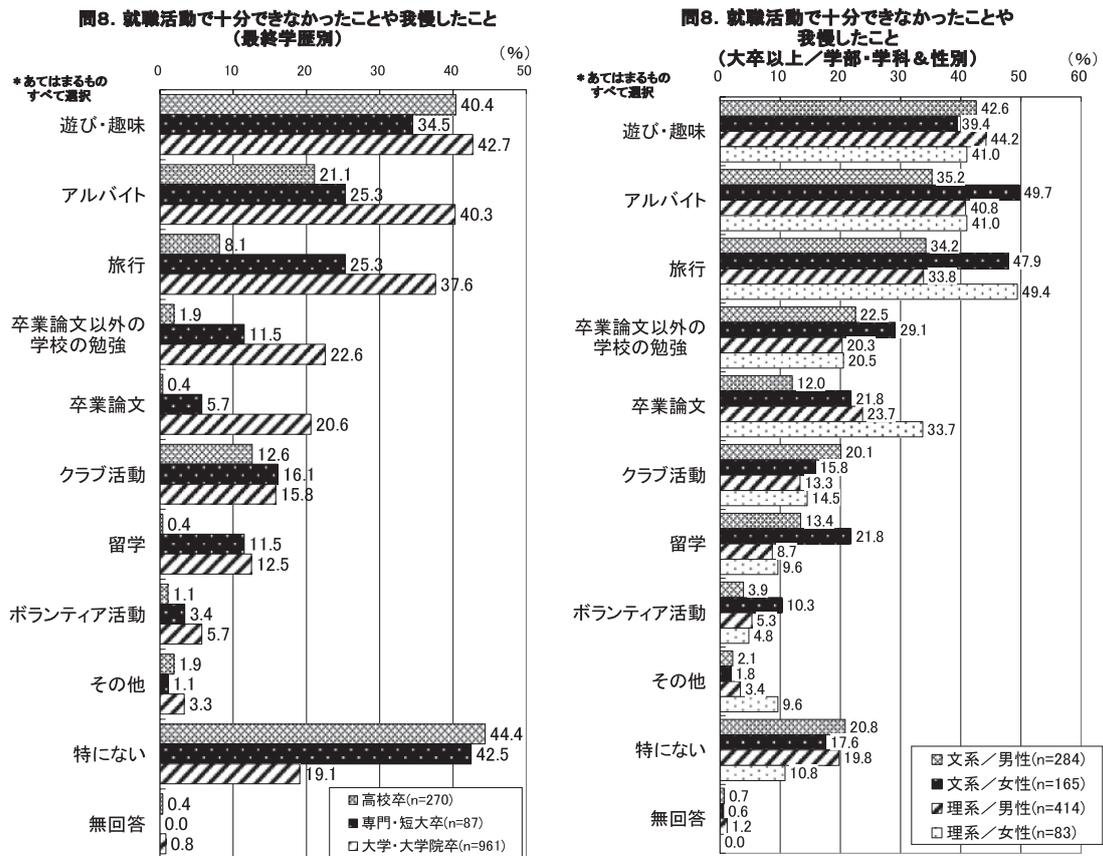
理系男性は「0～5社」で半数を占めるが、理系女性は不採用通知の数にばらつきが見られる。文系女性は51社以上が1割近くを占めている。



(8) 就職活動のために学生時代できなかったこと・我慢したこと

最終学歴別では、高校卒や専門・短大卒は「特にない」の割合が4割を超え高くなっているが、大学卒・大学院卒は、「遊び・趣味」「アルバイト」など、十分できなかったことが多い。

文系女性は、「アルバイト」や「旅行」の割合が約半数を占めており、「留学」も男性や理系女性よりも高くなっている。理系女性は「旅行」が最上位に来ており、「卒業論文」も男性や文系女性よりも高くなっている。



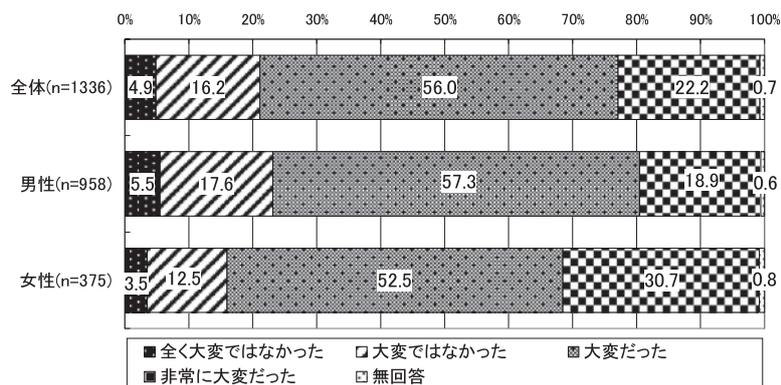
(9)就職活動は大変だったか

就職活動が大変だった割合（「大変だった」＋「非常に大変だった」）と、大変ではなかった割合（「全く大変ではなかった」＋「大変ではなかった」）を比べると、大変だった割合が8割近くを占めており、特に女性でその傾向が強くなっている。

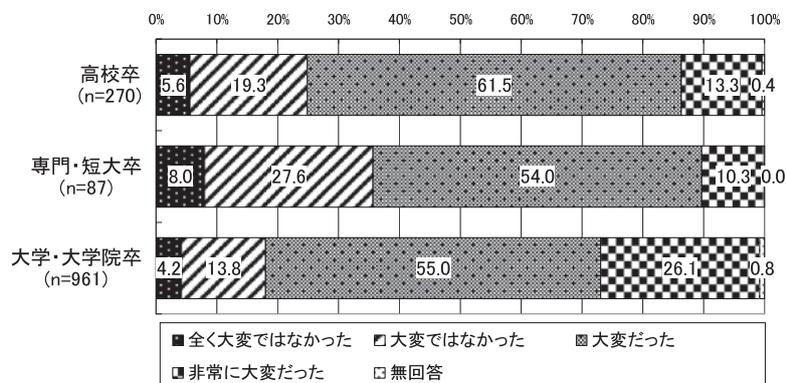
最終学歴別では、大卒・大学院卒が最も「大変だった」割合が高く、専門・短大卒は高校卒や大卒・大学院卒と比較すると、「大変ではなかった」割合が高い。

大卒以上では、特に理系女性で「大変だった」割合が高く、9割を超えている。

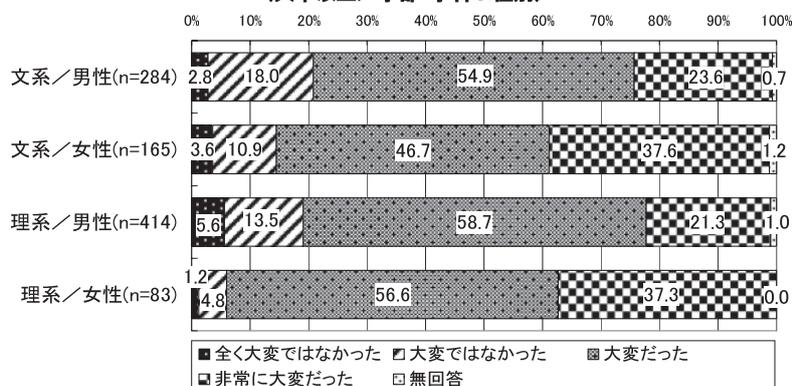
問9. 就職活動はどの程度大変でしたか(性別)



問9. 就職活動はどの程度大変でしたか(最終学歴別)



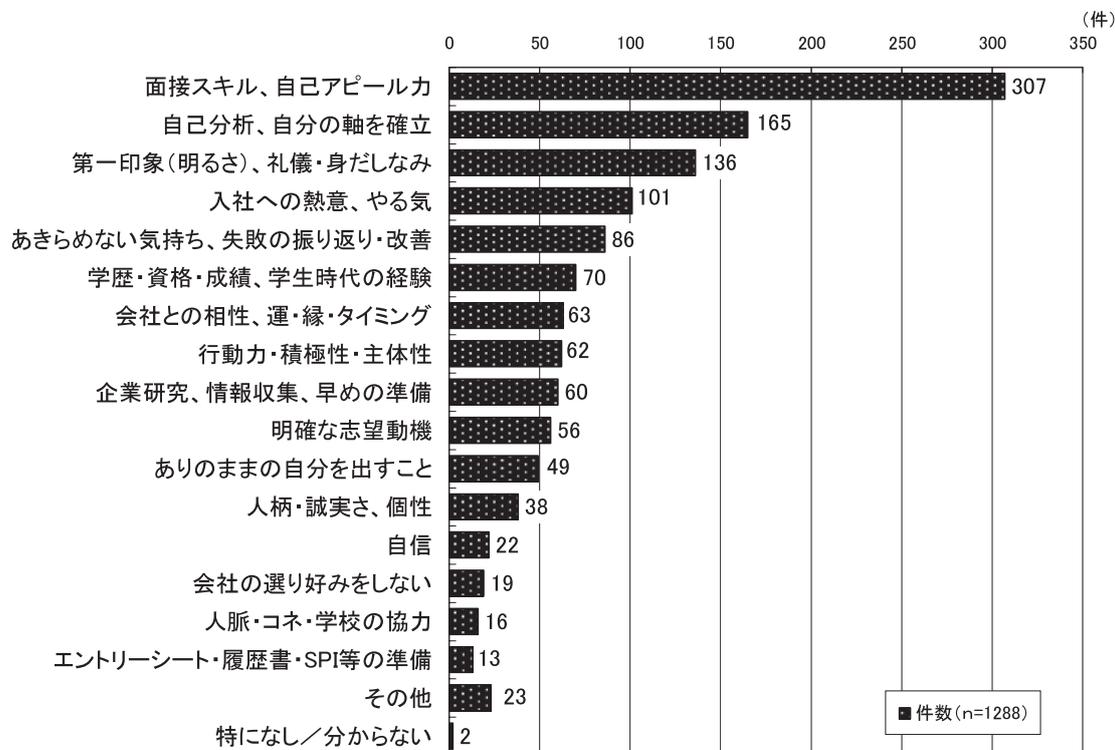
問9. 就職活動はどの程度大変でしたか(大卒以上/学部・学科&性別)



(10)内定を取るために最も重要だと思うこと

「面接スキル、自己アピール力」が圧倒的に多くなっている。

問10 内定を取るために最も重要だと思うこと(FA)



◎FA : 自由回答のことを示す

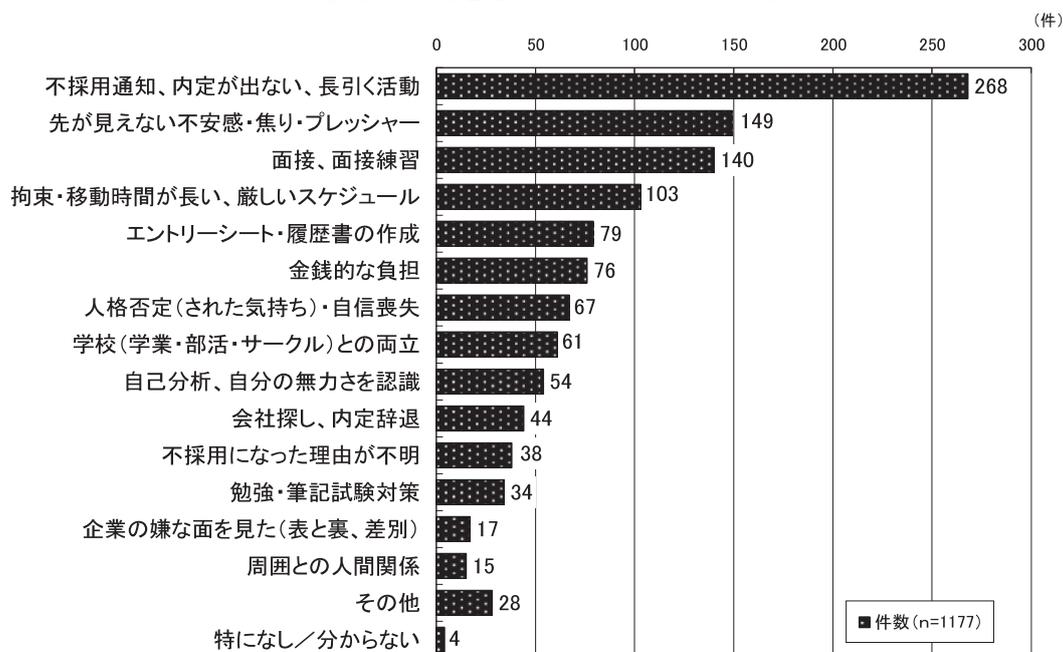
(11)就職活動を通じて最もよかったこと・つらかったこと

就職活動を通じて「よかったこと」としては、「内定獲得、希望の会社に入社」が最も多く、次いで、「自分を見つめ直すことができた」となっている。一方、「つらかったこと」では、「不採用通知、内定が出ない、長引く活動」が特に多く、就職活動の厳しさが伺える。

問11-① 就職活動を通じて「最もよかったこと」(FA)



問11-② 就職活動を通じて「最もつらかったこと」(FA)

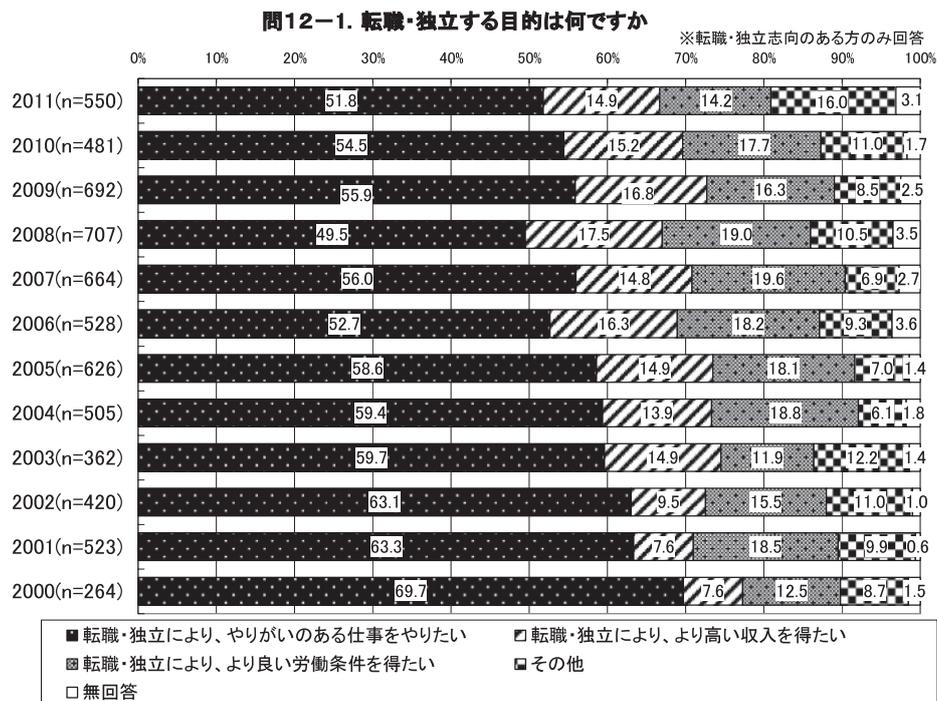
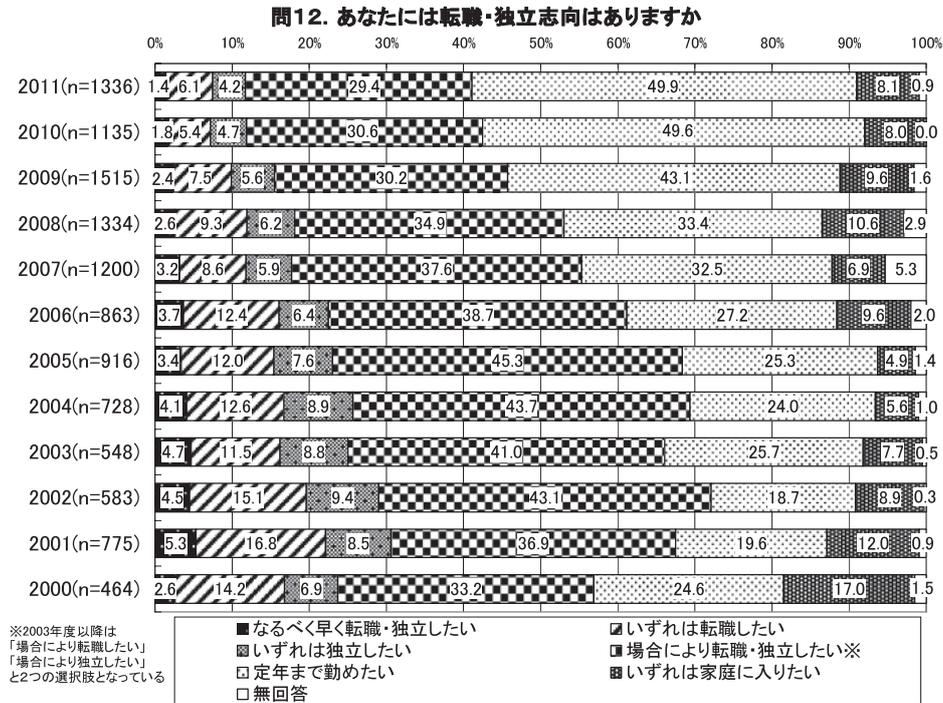


◎FA：自由回答のことを示す

(12) 転職・独立志向とその目的

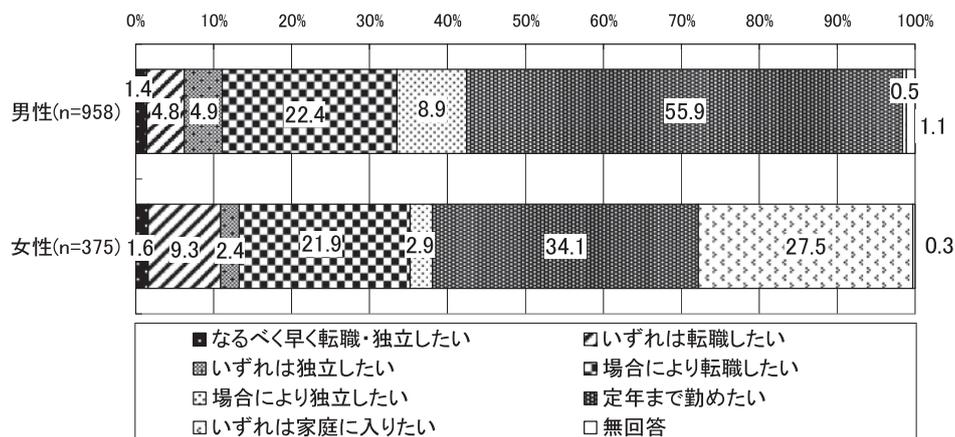
転職・独立志向では、「定年まで勤めたい」の割合が 49.9%であり、過去最高となった。

また、転職・独立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やりたい」割合が最も高く、過半数を占めている。



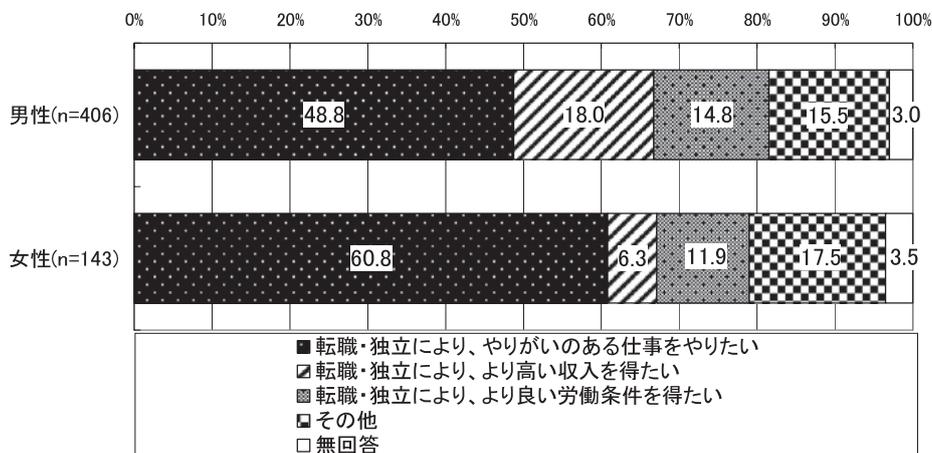
男女別では、「いずれは家庭に入りたい」と回答した女性が約 30%いる。転職・独立する理由としては、男女とも「やりがいのある仕事をやりたい」割合が最も高いが、男性は女性よりも「より高い収入」を挙げている割合が高くなっている。

問12. あなたには転職・独立志向はありますか(性別)



問12-1. 転職・独立する目的は何ですか(性別)

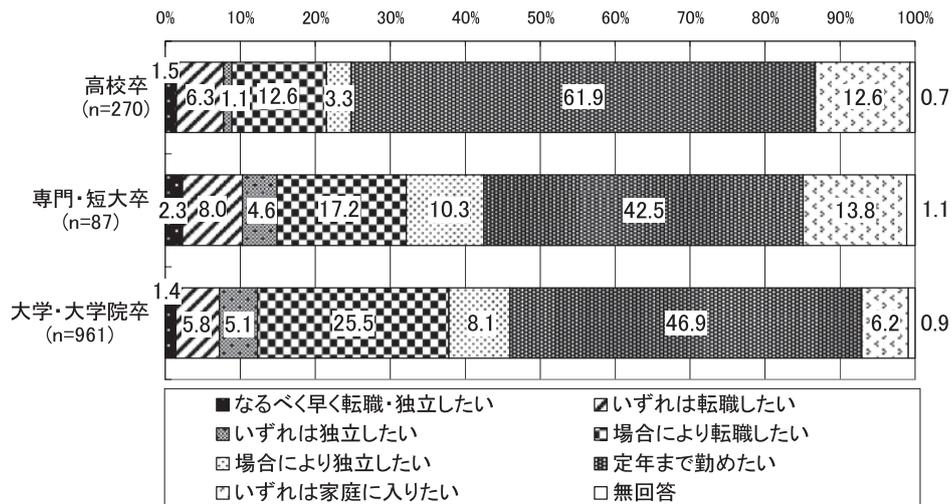
※転職・独立志向のある方のみ回答



最終学歴別では、高校卒が最も「定年まで勤めたい」の割合が高く、6割を超えている。大学・大学院卒は「定年まで勤めたい」が5割弱である。

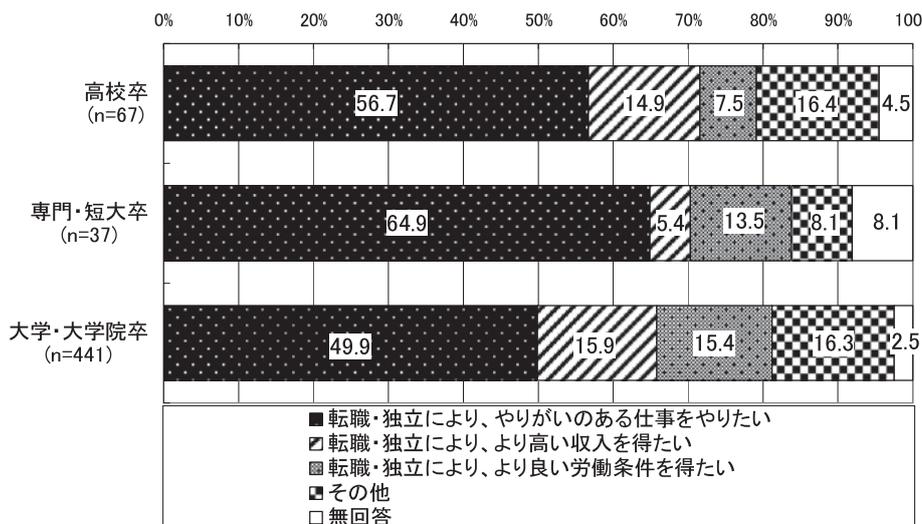
転職・独立する理由としては、「やりがいのある仕事をやりたい」が過半数を占めるが、特に専門・短大卒でその傾向が強い。また、大卒・大学院卒は高校卒や専門・短大卒よりも「より良い労働条件を得たい」の割合が高い。

問12. あなたには転職・独立志向はありますか(最終学歴別)



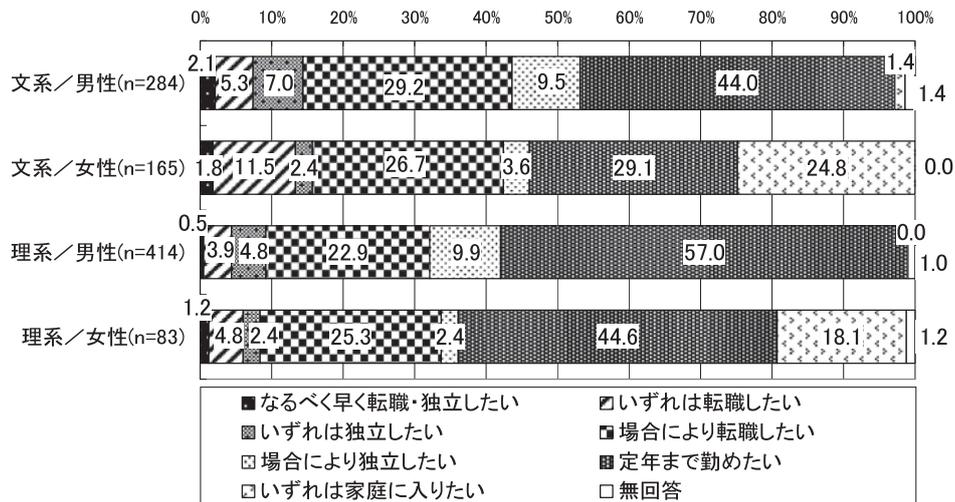
問12-1. 転職・独立する目的は何ですか(最終学歴別)

※転職・独立志向のある方のみ回答



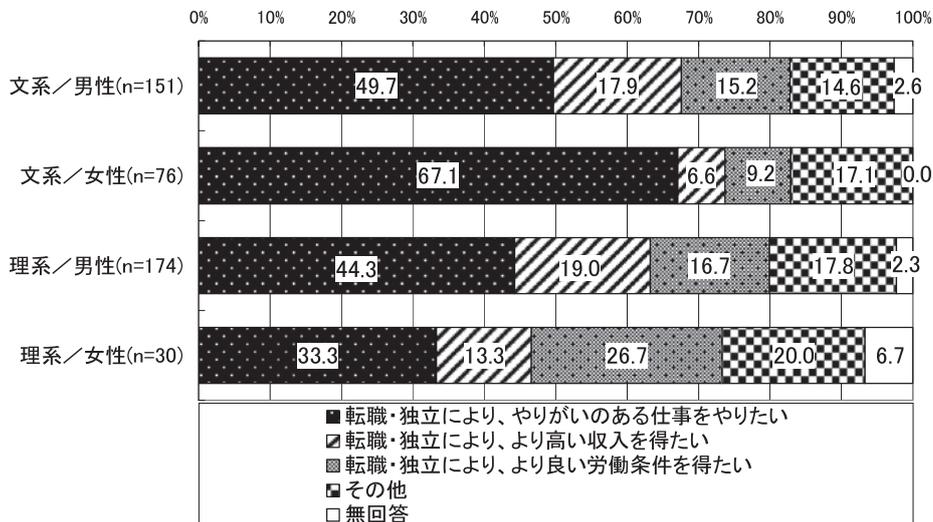
大卒・大学院卒で文系・理系を男女別にみると、「定年まで勤めたい」の割合が最も高いのは理系男性であり、約6割である。文系女性は、「いずれは家庭に入りたい」割合が理系女性よりも高く、約1/4となっている。

問12. あなたには転職・独立志向はありますか
(大卒以上/学部・学科&性別)



問12-1. 転職・独立する目的は何ですか
(大卒以上/学部・学科&性別)

※転職・独立志向のある方のみ回答

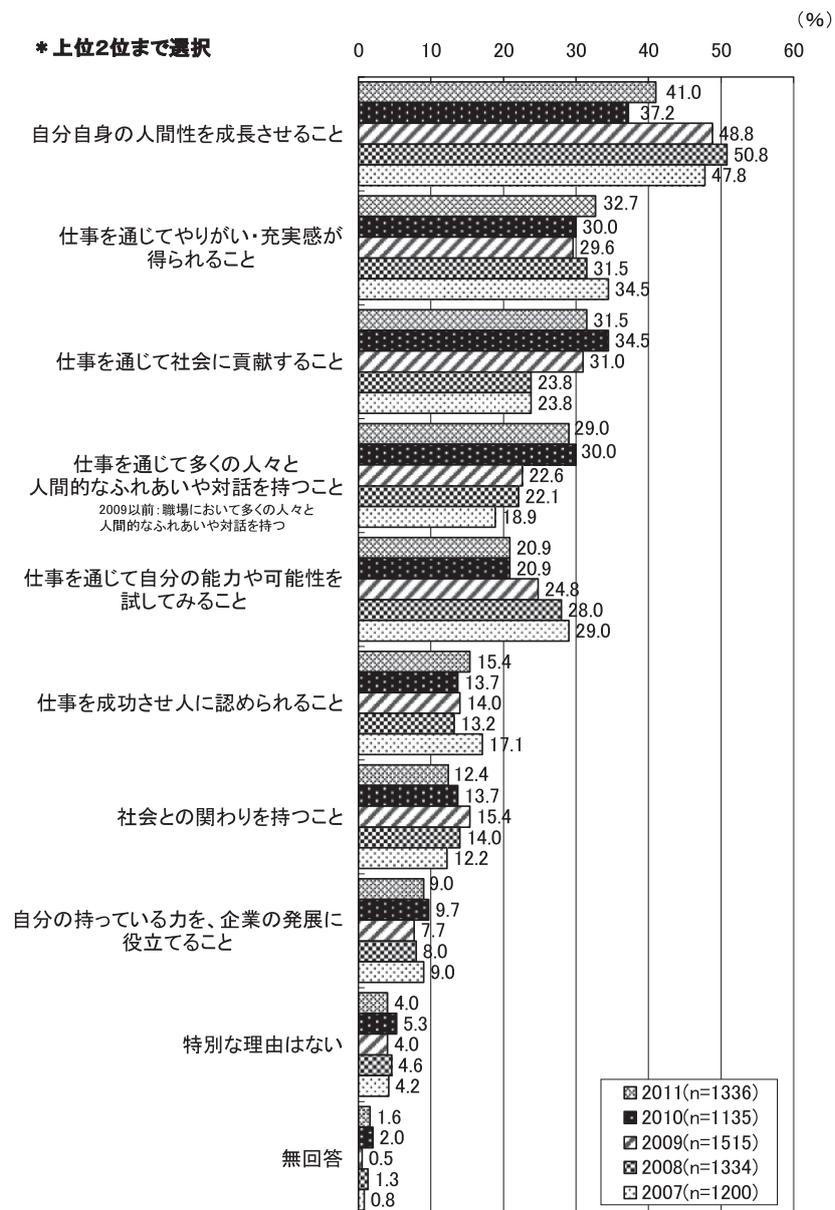


4. 2 仕事と会社員生活

(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であり、前回よりも約 4 ポイント上昇している。次いで「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」、「仕事を通じて社会に貢献すること」となっている。

問13. 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)



最上位は男女ともに「自分自身の人間性を成長させること」であるが、男性よりも女性の方が7.5ポイント高くなっている。一方、「仕事を通じて自分の能力や可能性を試してみること」「仕事を成功させ人に認められること」は、女性よりも男性の方が5～10ポイント高く、ギャップがみられる。

最終学歴別では、専門・短大卒や大学・大学院卒は「自分自身の人間性を成長させること」が働く目的の1位となっているが、高校卒は「仕事を通じ多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと」が1位となっている。また、大学・大学院卒は「仕事を通じて社会に貢献すること」が高校卒や専門・短大卒より大幅に高い。

図13. 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)

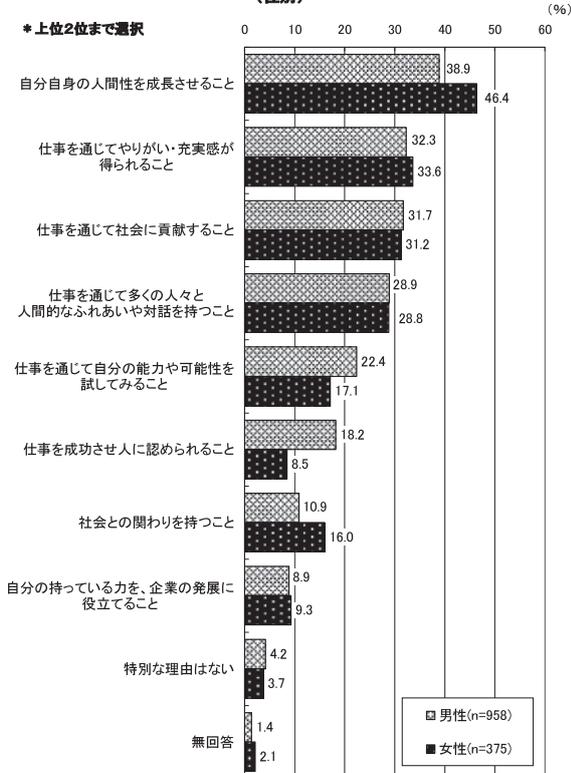
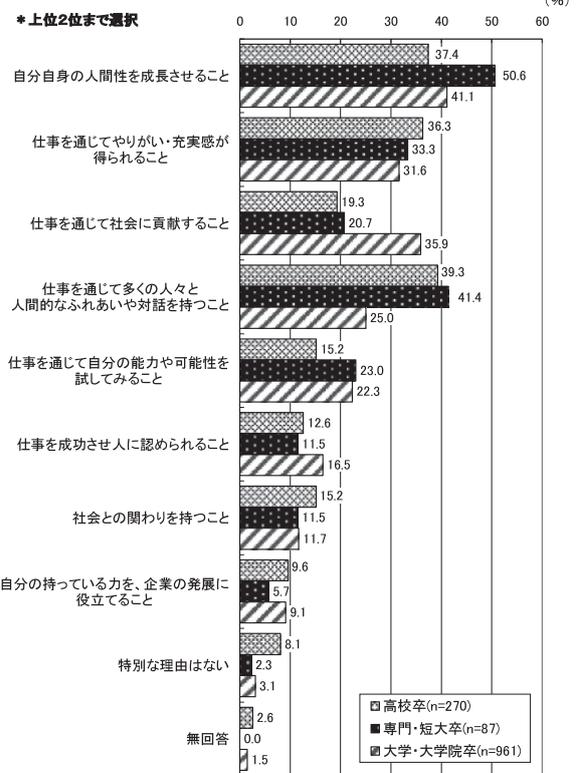
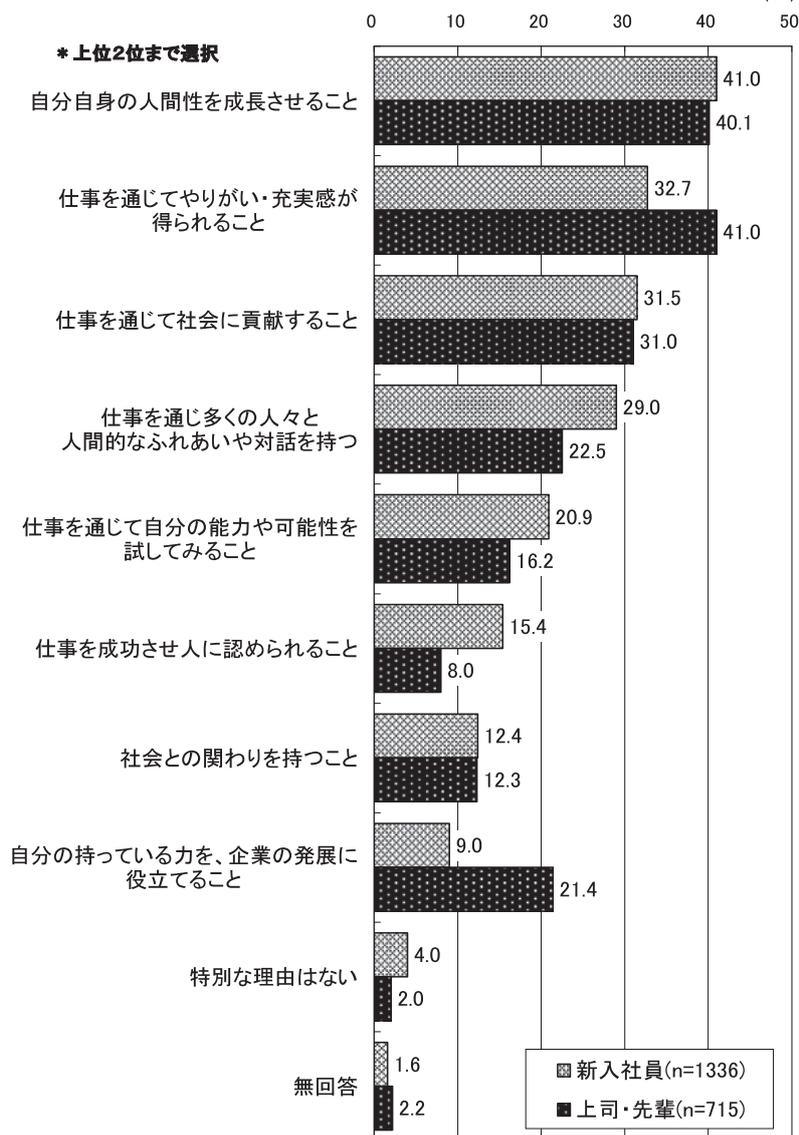


図13. あなたが働く目的は何ですか
(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)
(最終学歴別)



上司・先輩自身の働く目的と新入社員の働く目的を比較すると、上司・先輩は「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」が最上位にきている。また、上司・先輩は新入社員に比べ、「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」が高くなっている。

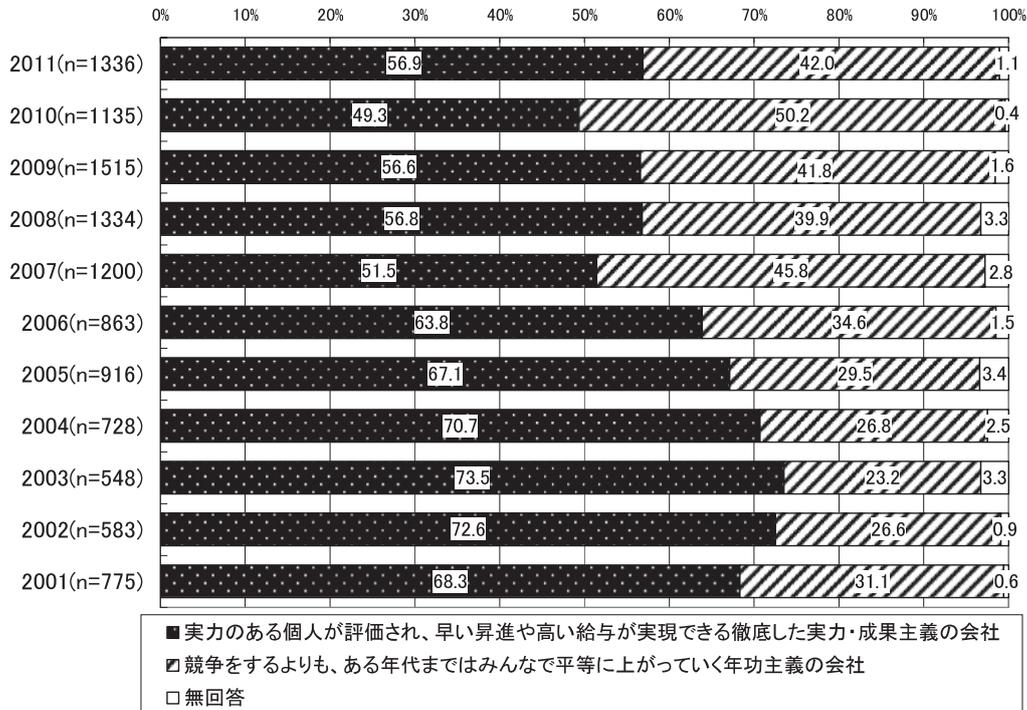
問13. あなたが働く目的は何ですか
 (収入を得ること以外の目的をお聞かせください)
 (上司・先輩:問4. あなた自身の働く目的は何ですか) (%)



(2)働きたい処遇・人事制度

前回に比べ「実力主義」を支持する割合が7.6ポイント増え、56.9%となった。

問14. 次のどちらの処遇・人事制度の会社で働きたいと思いますか
(2009以前: 次のような会社で、どちらが魅力的ですか)

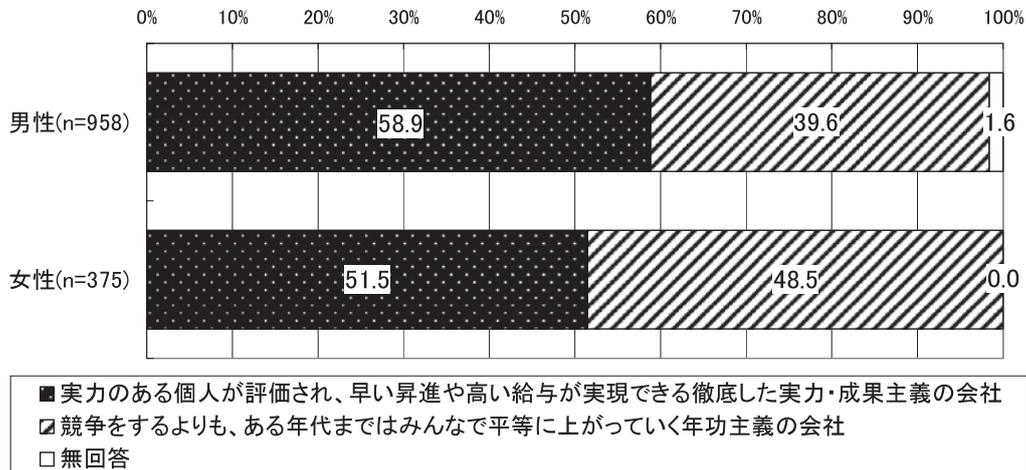


	選択肢	
2011(n=1336)	実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社	競争をするよりも、ある年代まではみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2010(n=1107)	実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社	競争をするよりも、ある年代まではみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2009(n=1515)	実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社	競争をするよりも、ある年代まではみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2008(n=1334)	実力の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が平等に上がっていく年功主義の会社
2007(n=1200)	実力が評価され、早い昇進等が実現できる徹底した実力主義の会社	競争をするよりもチームで平等に上がっていく年功主義の会社
2006(n=863)	実力が評価され、早い昇進等が実現できる徹底した実力主義の会社	競争をするよりもみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2005(n=916)	実力のある個人が評価される徹底した実力主義の会社	競争をするよりもみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2004(n=728)	実力のある個人が評価される徹底した実力主義の会社	競争をするよりもみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2003(n=548)	実力のある個人が評価される徹底した実力主義の会社	競争をするよりもみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2002(n=583)	実力のある個人が評価される徹底した実力主義の会社	競争をするよりもみんなが平等に上がっていく年功主義の会社
2001(n=775)	実力のある個人が評価される徹底した実力主義の会社	競争をするよりもみんなが平等に上がっていく年功主義の会社

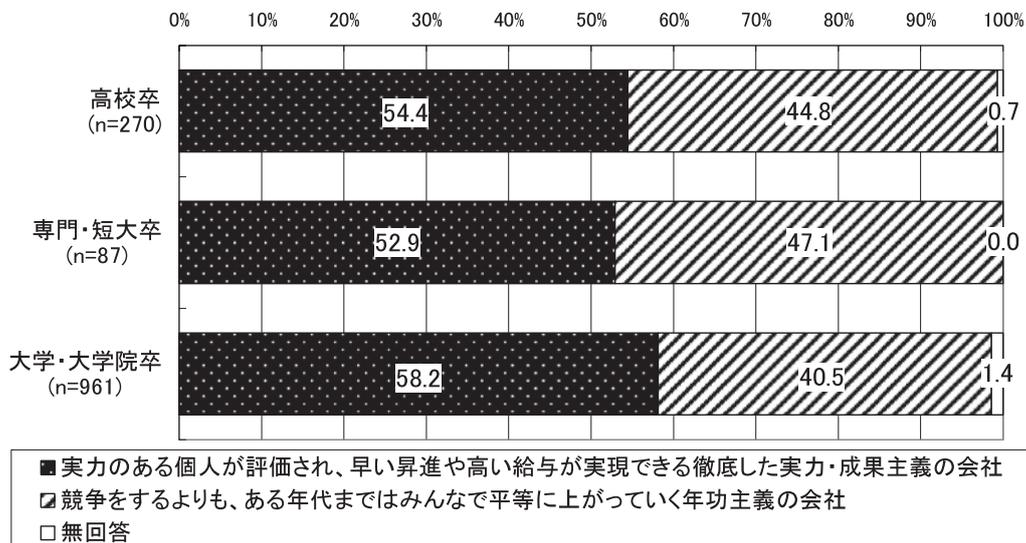


男女別では、女性よりも男性の方が「実力主義」を望む傾向にある。最終学歴別では大きな差は見られないが、専門・短大卒でやや「年功主義」を望む傾向が強い。

問14. 次のどちらの処遇・人事制度の会社で働きたいと思いますか
(性別)



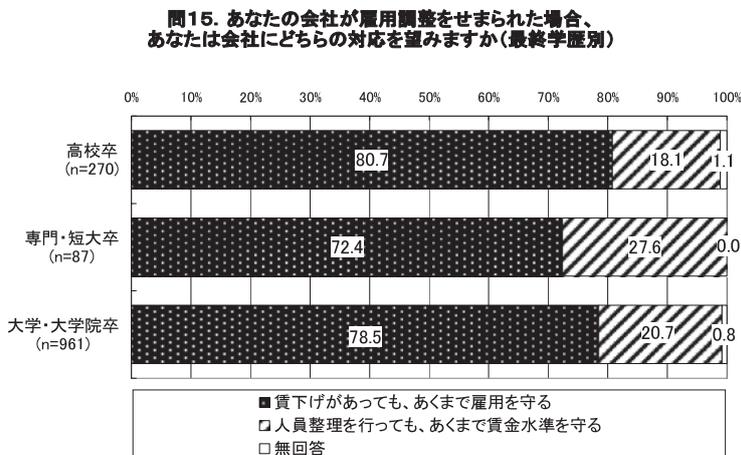
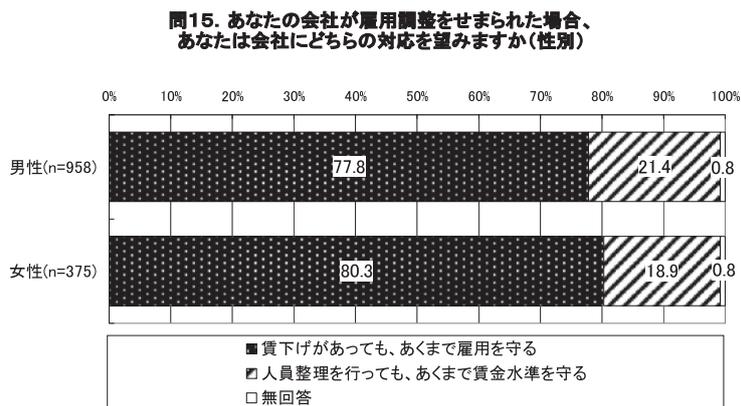
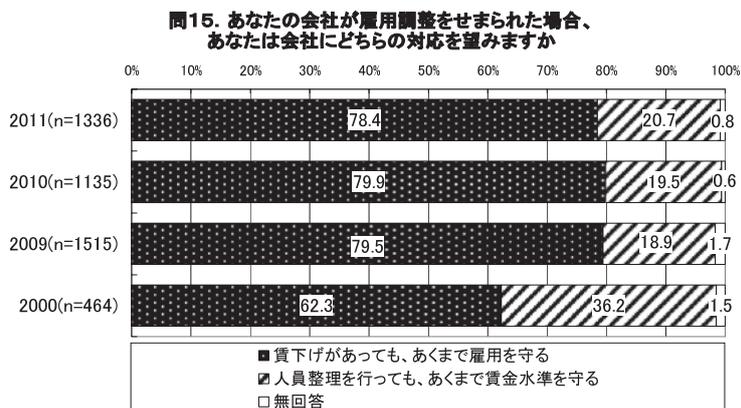
問14. 次のどちらの処遇・人事制度の会社で働きたいと思いますか
(最終学歴別)



(3)雇用調整をせまられた場合の対応

2009年からの3カ年であまり変化はなく、「雇用の維持」と「賃金の維持」がおおよそ8:2となっている。男女別では、あまり差が見られない。

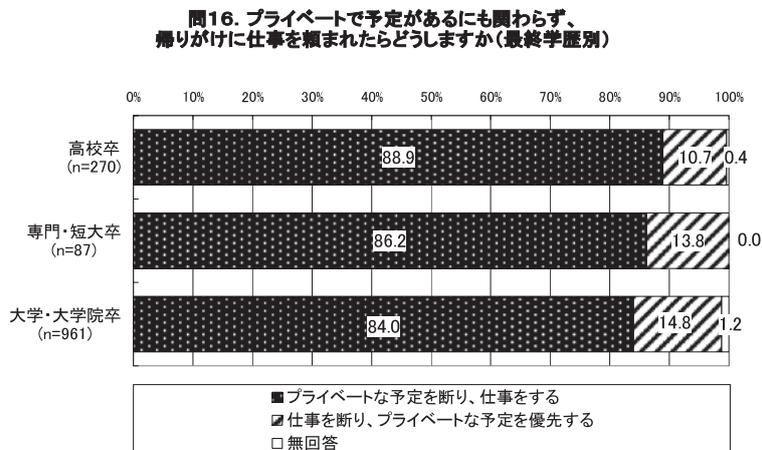
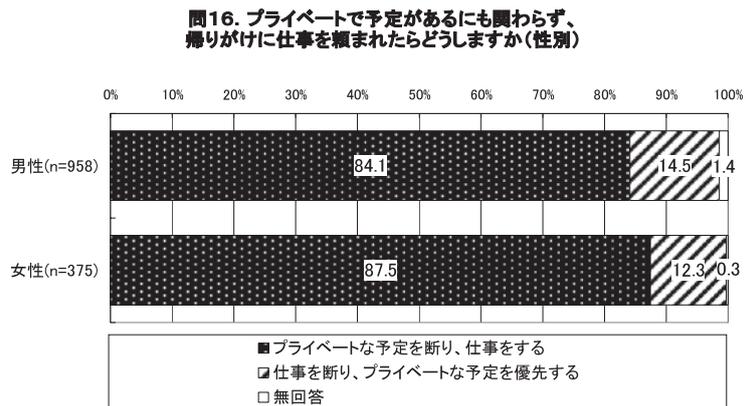
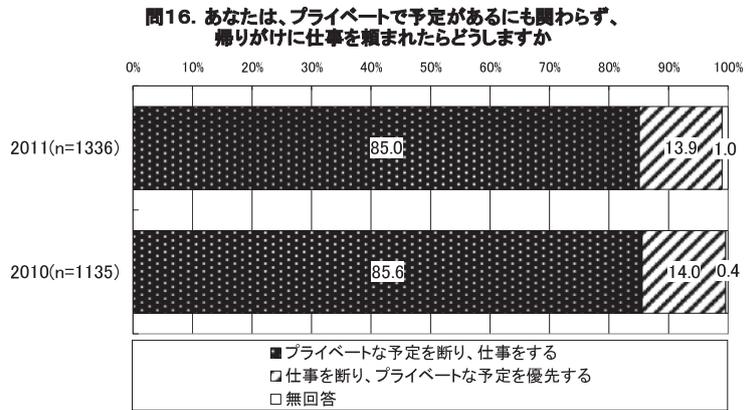
最終学歴別では、高校卒が最も「雇用の維持」を望む割合が高く、専門・短大卒は「賃金の維持」を望む意向が他よりも強い。



(4) 帰りがけに仕事を頼まれた場合

「仕事を優先」が「プライベート優先」を大きく上回り、85%である。男女別では、男性よりも女性の方がやや「仕事を優先」の回答割合が高い。

最終学歴別では、大学・大学院卒で「仕事を優先」の割合が最も低い。

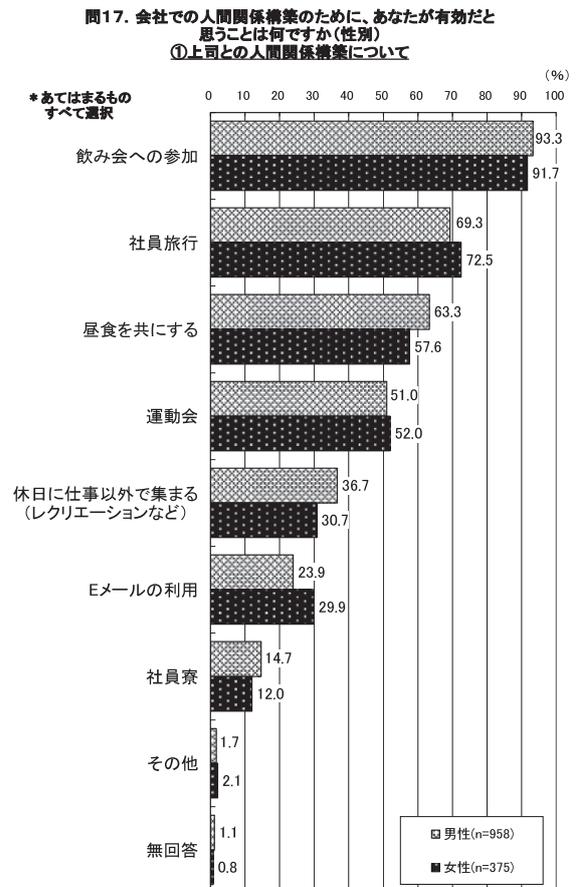
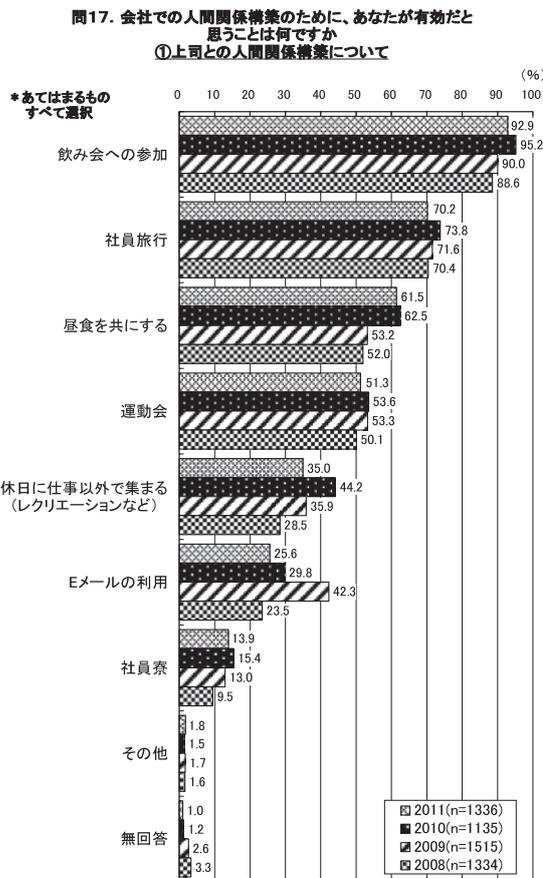


(5)人間関係構築に有効だと思うこと

①上司との人間関係構築について

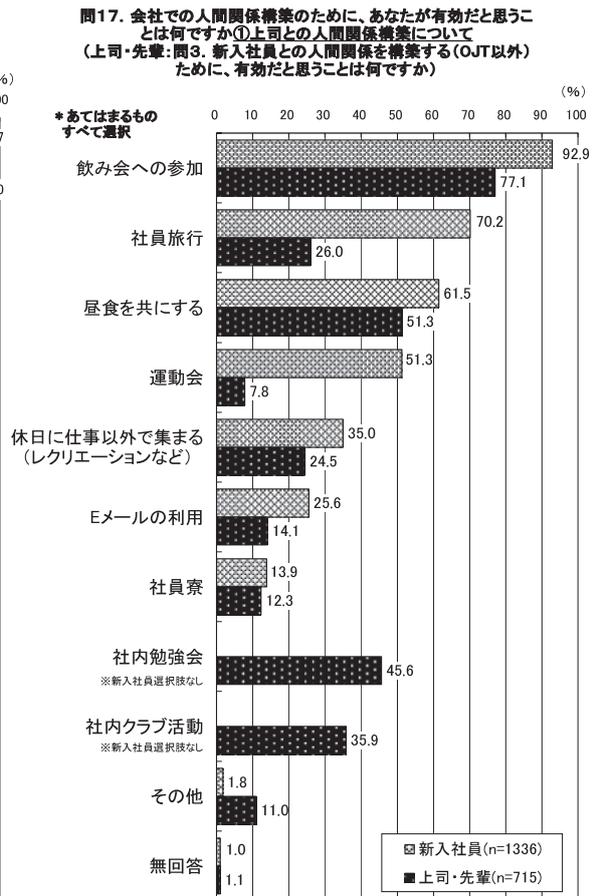
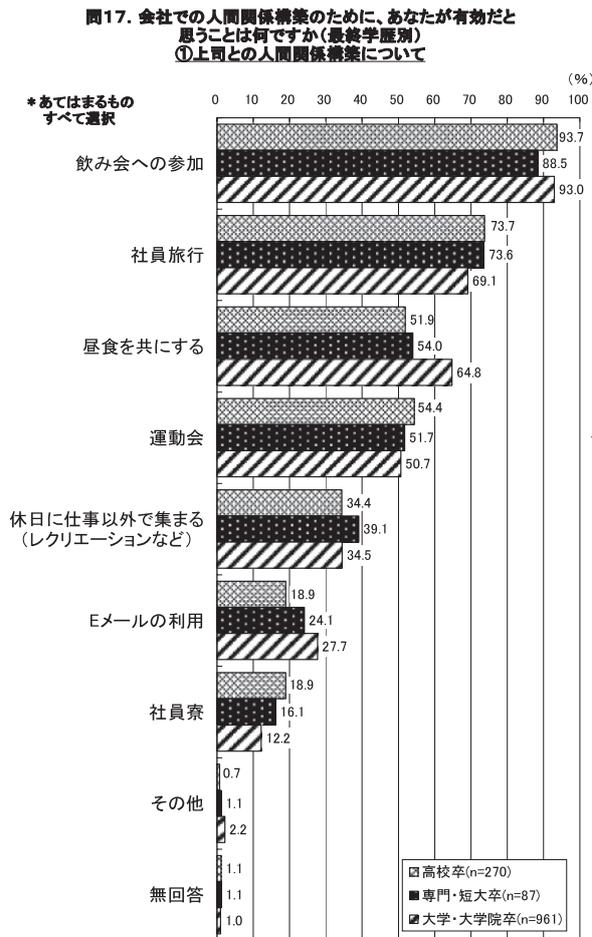
上司との人間関係構築の手段としては、「飲み会への参加」が 92.9%で最上位となっている。一方、「休日に仕事以外で集まる」や「Eメールの利用」は前回と比べ、低下が見られる。

男女別では、上位の項目で特にギャップは見られないが、「休日以外に仕事で集まる」は男性が、「Eメールの利用」は女性が高い傾向にある。



最終学歴別では、「昼食を共にする」は特に大学・大学院卒で高く、「Eメールの利用」は高校卒で特に低い。

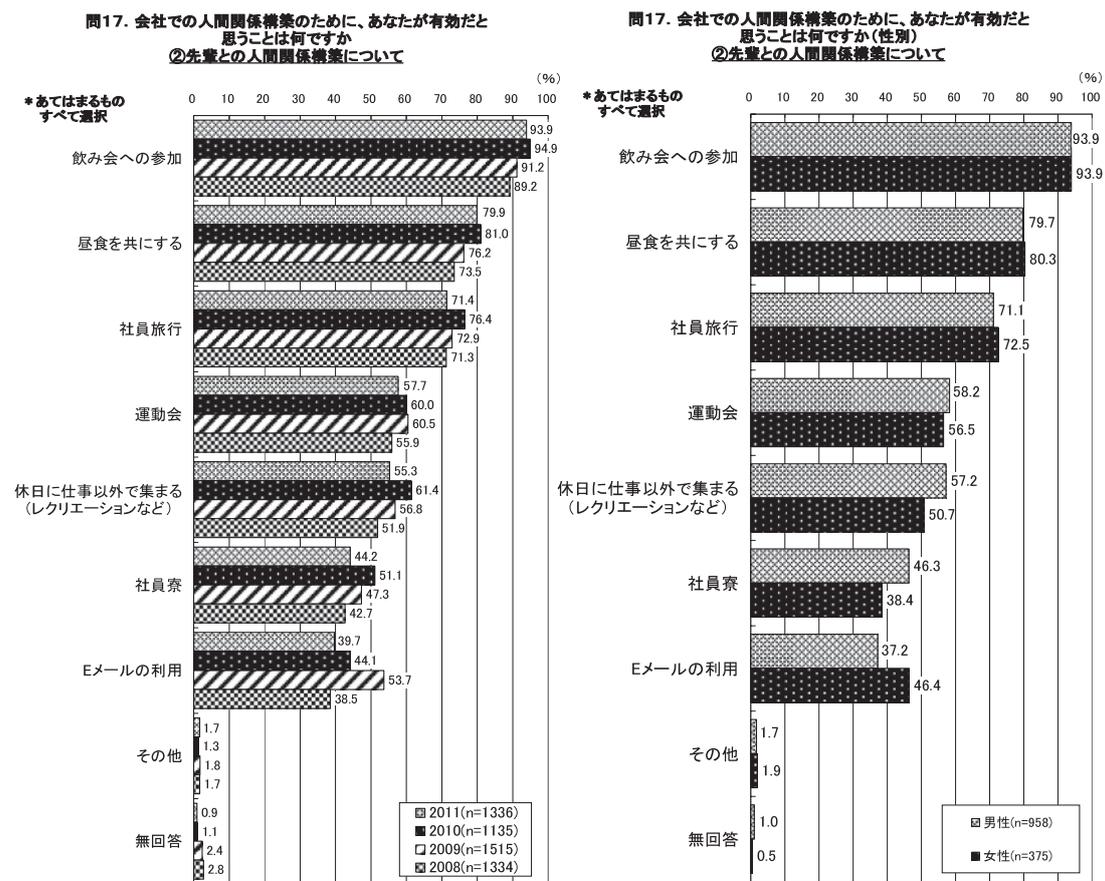
上司との人間関係構築の手段について、上司・先輩の意識と新入社員の意識のギャップをみると、全体的に上司・先輩が考えるよりも新入社員は肯定する割合が高く、特に「運動会」や「社員旅行」でギャップが大きくなっている。



②先輩との人間関係構築について

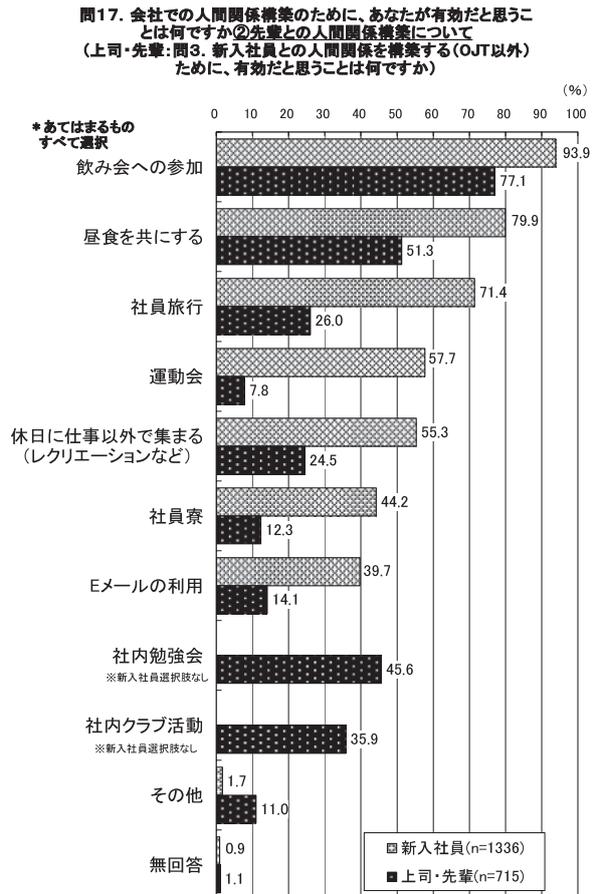
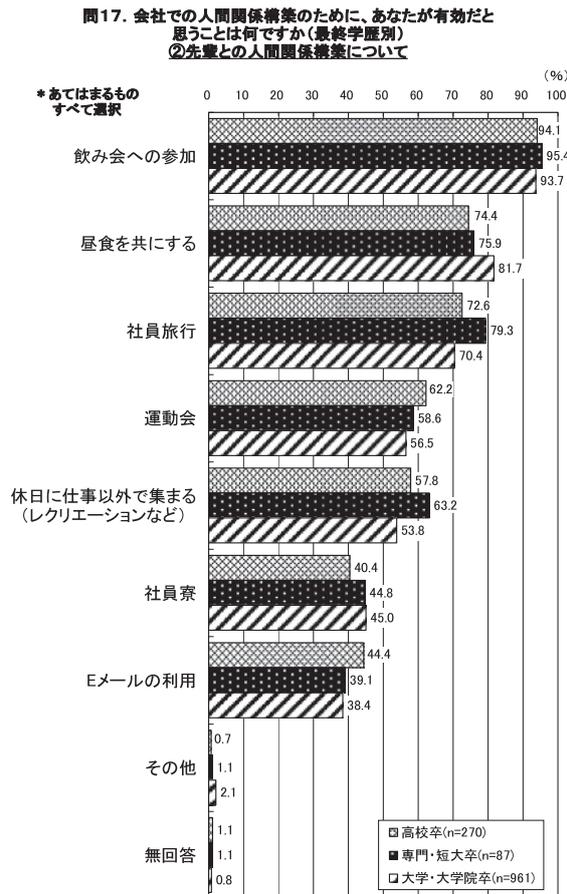
先輩との人間関係構築の手段としては、前回同様、最上位は「飲み会への参加」で93.9%となっている。一方、「社員寮」や「休日に仕事以外で集まる」は前回よりも低下傾向にある。

男女別では、上位に来ている項目ではギャップが見られない。一方、「社員寮」や「休日に仕事以外で集まる」は男性の方が高く、「Eメールの利用」は女性の方が高い。



最終学歴別では、専門・短大卒は、高校卒や大学・大学院卒に比べ、「社員旅行」や「休日に仕事以外で集まる」が高い傾向にある。

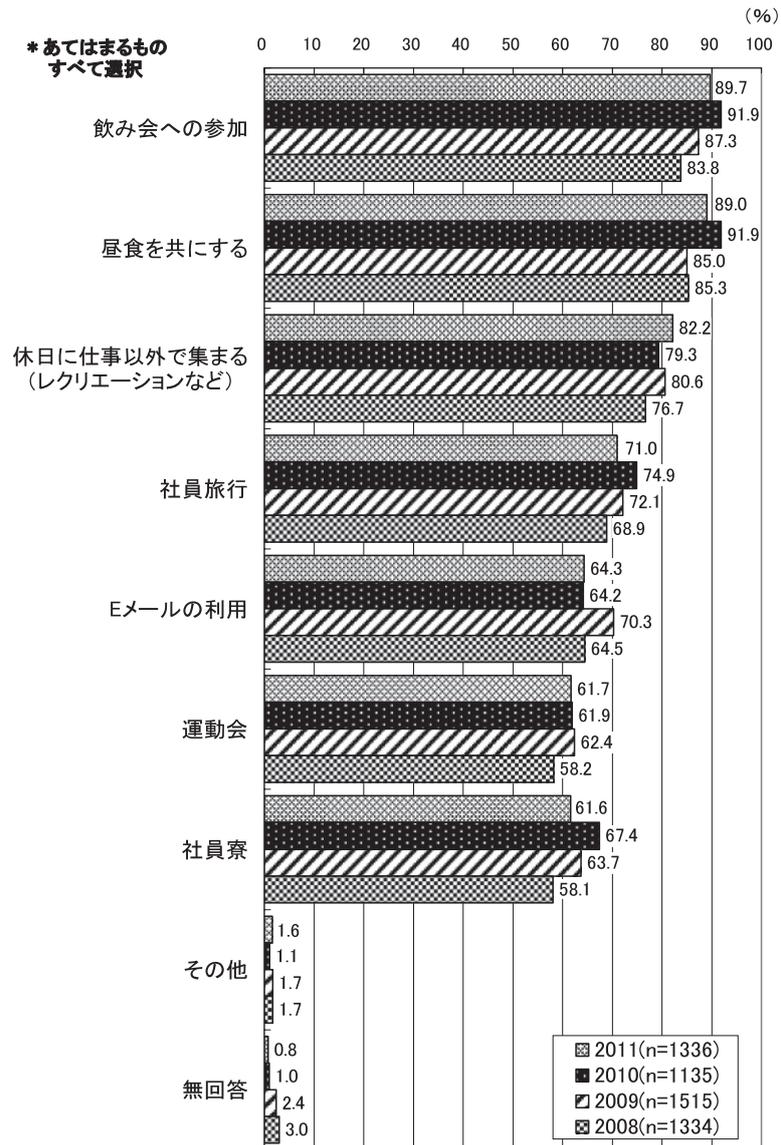
先輩との人間関係構築の手段について、上司・先輩の意識と新入社員の意識のギャップをみると、全体的に上司・先輩が考えるよりも新入社員は肯定する割合が高く、特に「運動会」や「社員旅行」でギャップが大きくなっている。



③同僚や同期との人間関係構築について

同僚や同期との人間関係構築の手段としては、すべての項目で回答割合が60%を超え、有効視されている。経年では、「社員寮」が前回よりやや減少している。

問17. 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



男女別では、上位に来ている項目ではギャップが見られない。一方、「社員寮」は男性の方が高く、「Eメールの利用」は女性の方が高い傾向にある。

最終学歴別では、専門・短大卒や大学・大学院卒は「飲み会への参加」が最上位であるが、高校卒は「昼食を共にする」が最上位となっている。また、「Eメールの利用」で、高校卒が特に高く、大学・大学院卒と比べると約20ポイントの差がある。

図17. 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(性別)
③同僚や同期との人間関係構築について

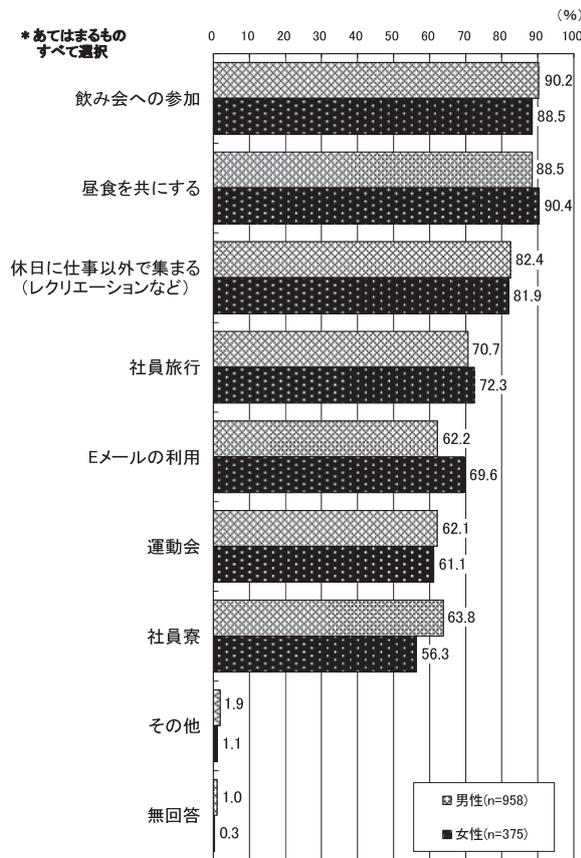
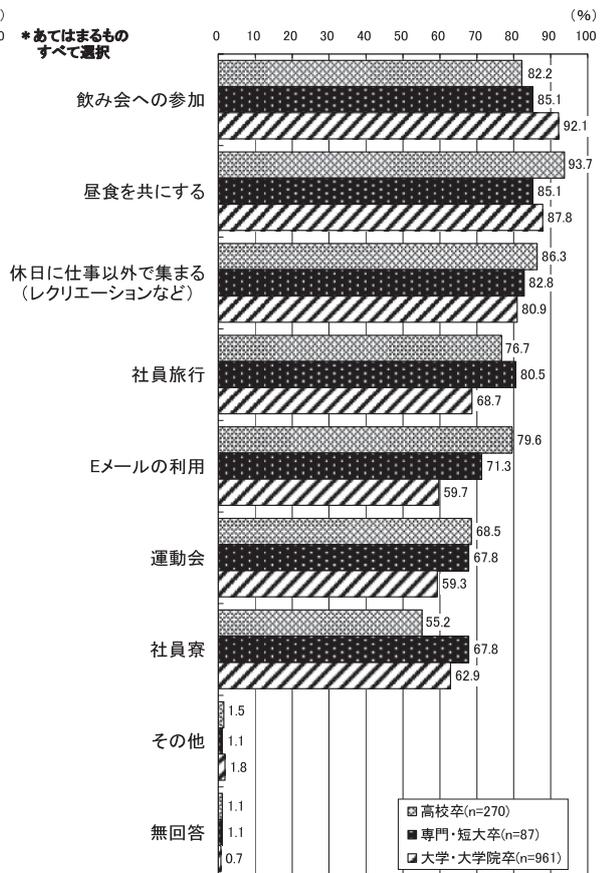


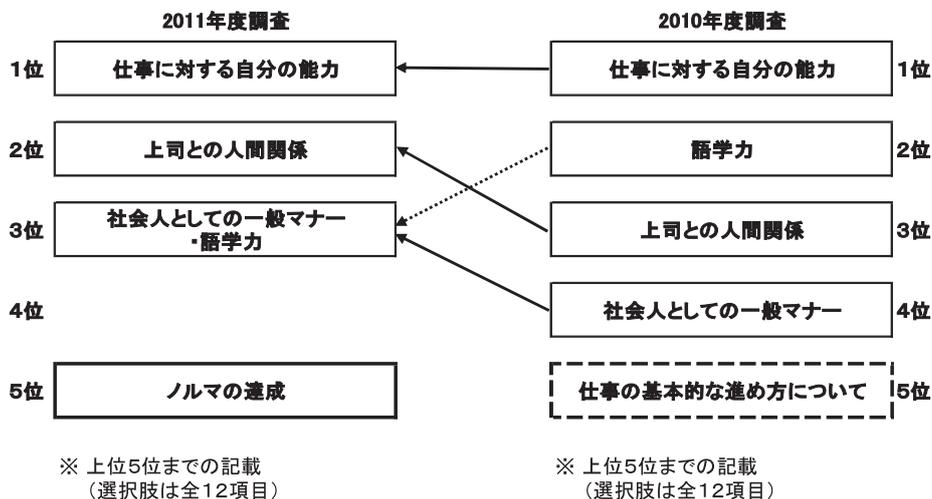
図17. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか(最終学歴別)
③同僚や同期との人間関係構築について



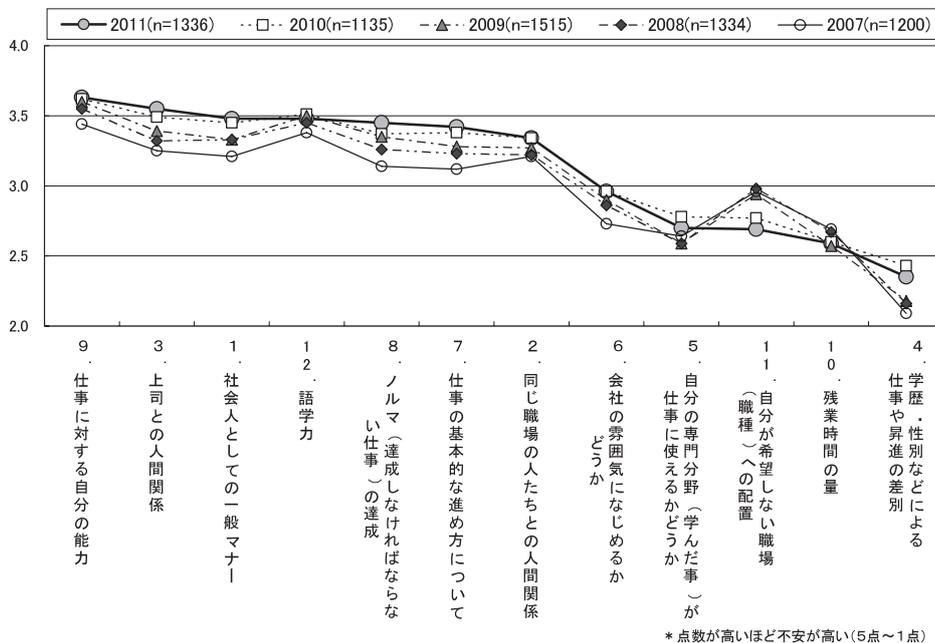
(6)仕事をしていく上での不安

経年比較では、最上位は変動がないものの、2位と3位が入れ替わり、2位が「上司との人間関係」となった。

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

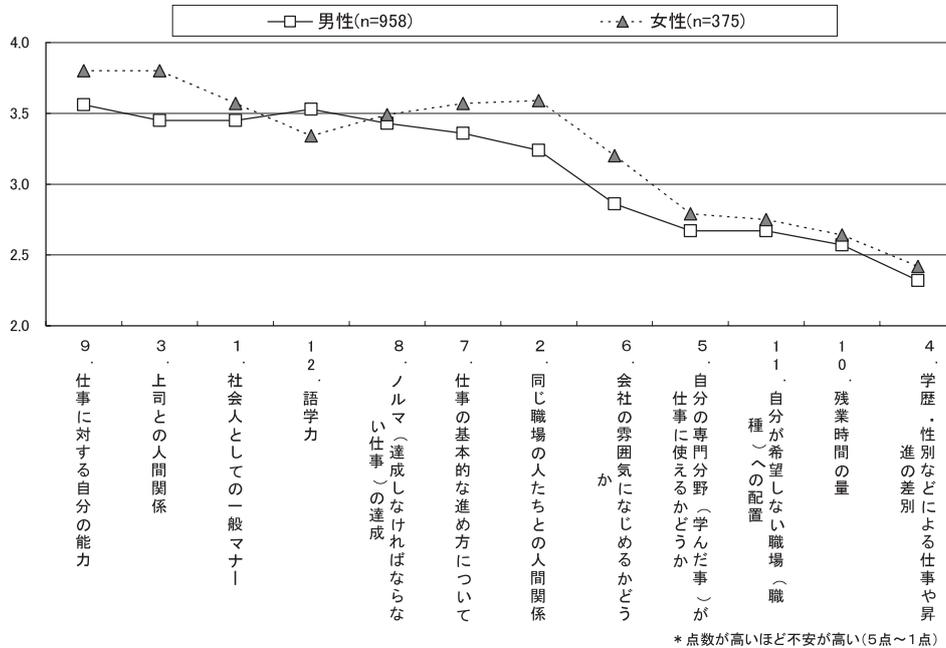


問18. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度の不安がありますか



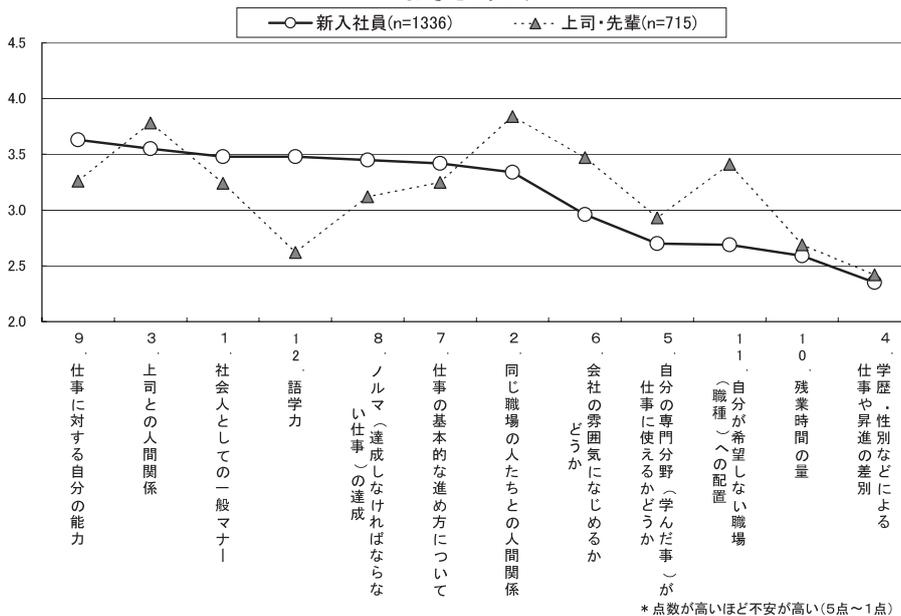
男性と比べて、女性は不安を感じる傾向が強く、特に、「上司との人間関係」「同じ職場の人たちとの人間関係」「会社の雰囲気」といった人間関係に対する不安が男性よりも高くなっている。

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(性別)



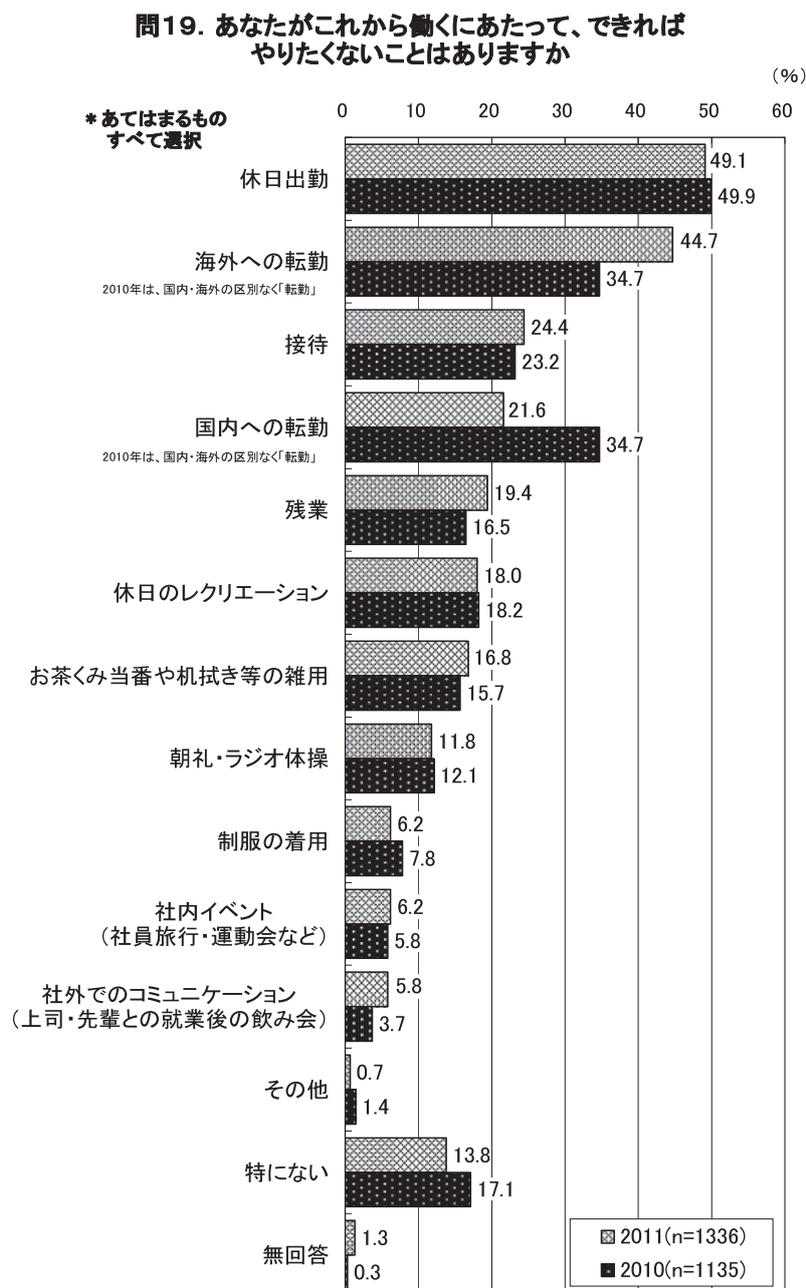
上司・先輩と新入社員の意識のギャップでは、上司・先輩が心配するほど、新入社員の人間関係への不安は大きくない。

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(上司・先輩:問1. 以下の項目について、新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか)



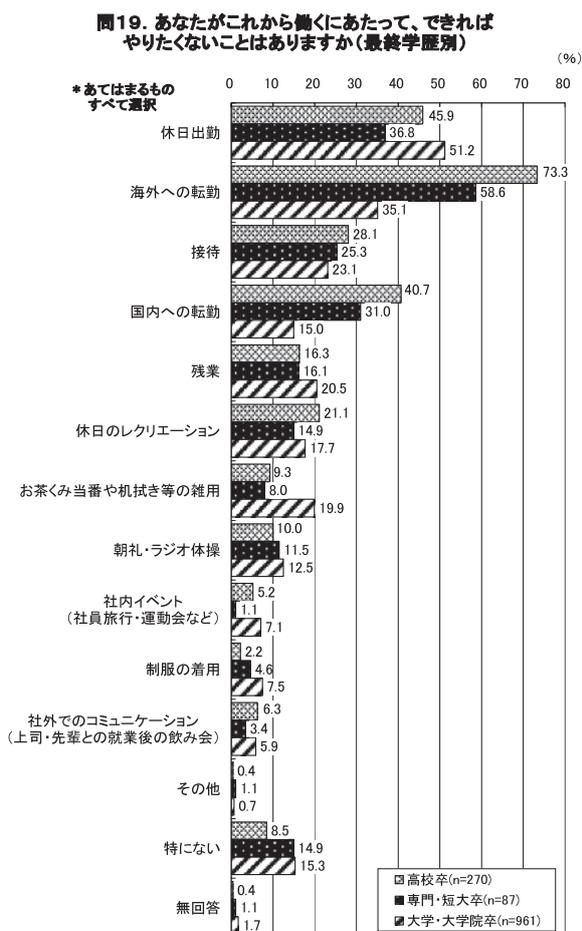
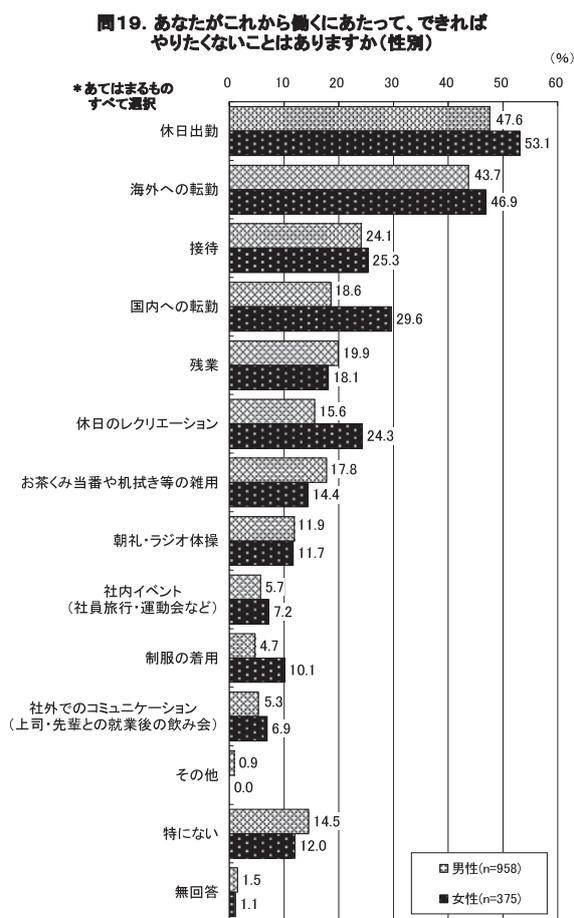
(7)これから働くにあたって、できればやりたくないこと

全体では、できればやりたくないことの1位は「休日出勤」であり、約50%を占めている。次いで「海外への転勤」で44.7%となっており、「国内への転勤」(21.6%)よりも大幅に高くなっている。



男女別では、男性に比べ、女性の方がやりたくないことが多い傾向にある。また、転勤に関しては、「海外への転勤」は男女差が小さいものの、「国内への転勤」は女性の割合が10ポイント以上高くなっている。

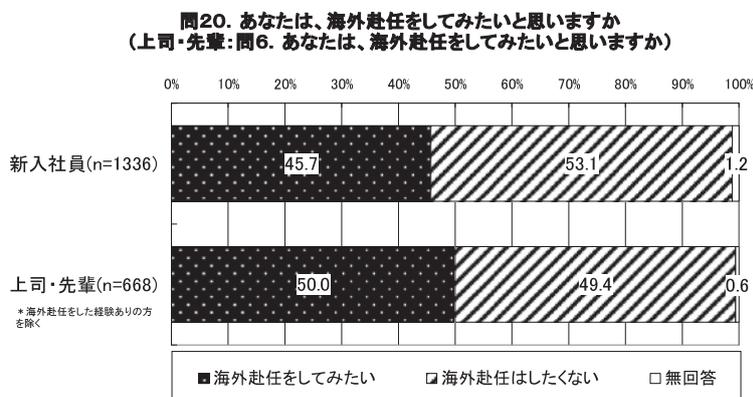
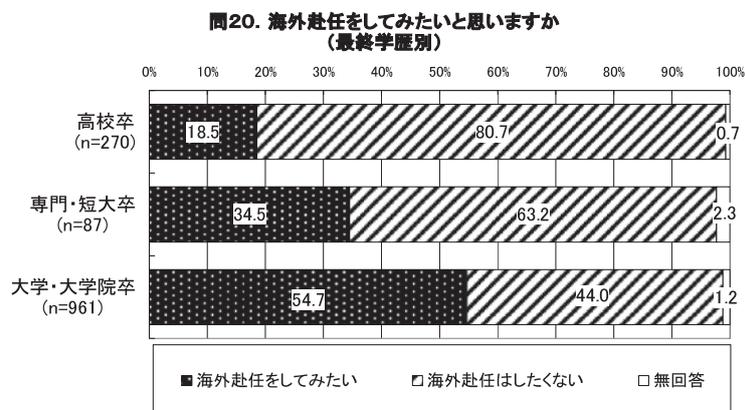
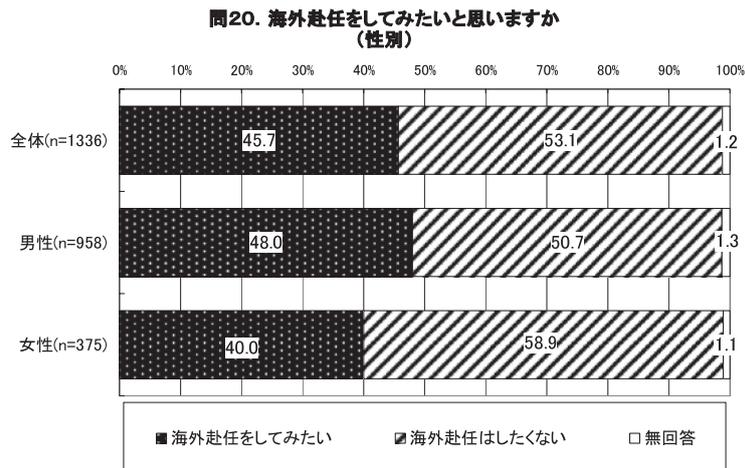
最終学歴別では、大学・大学院卒は1位が「休日出勤」であるが、高校卒や専門・短大卒は「海外への転勤」が最上位に来ている。「国内への転勤」も、大学・大学院卒に比べ、高校卒や専門・短大卒の回答割合が高くなっている。



(8)海外赴任をしてみたいか

「海外赴任はしたくない」割合が「海外赴任をしてみたい」をやや上回り、過半数である。男女別では、女性の方が「海外赴任はしたくない」割合が高い。最終学歴別では、大学・大学院卒の過半数が「海外赴任をしてみたい」と考えているのに対し、高校卒の8割以上が「海外赴任はしたくない」と考えている。

海外赴任を未経験である上司・先輩の回答は、「海外赴任をしてみたい」「海外赴任はしたくない」と半々に分かれた。

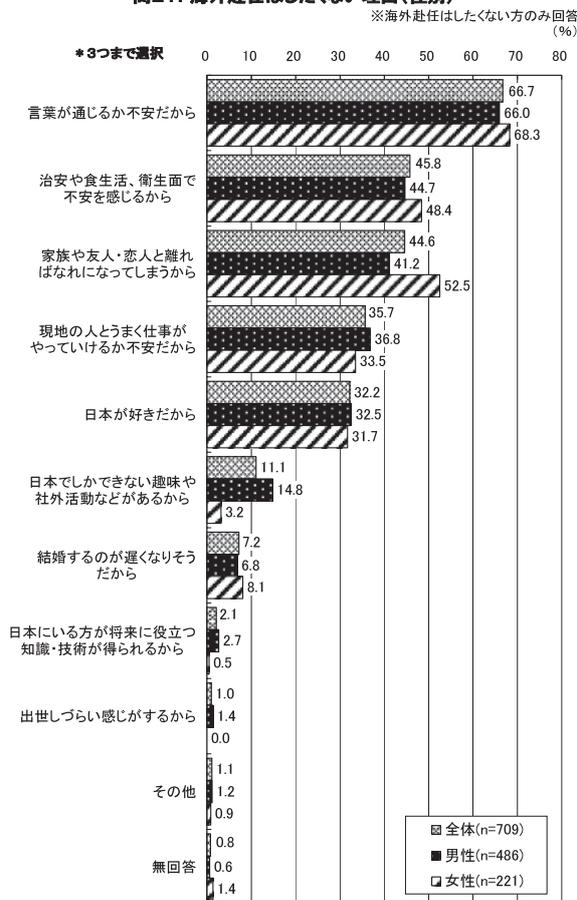


(9)海外赴任はしたくない理由

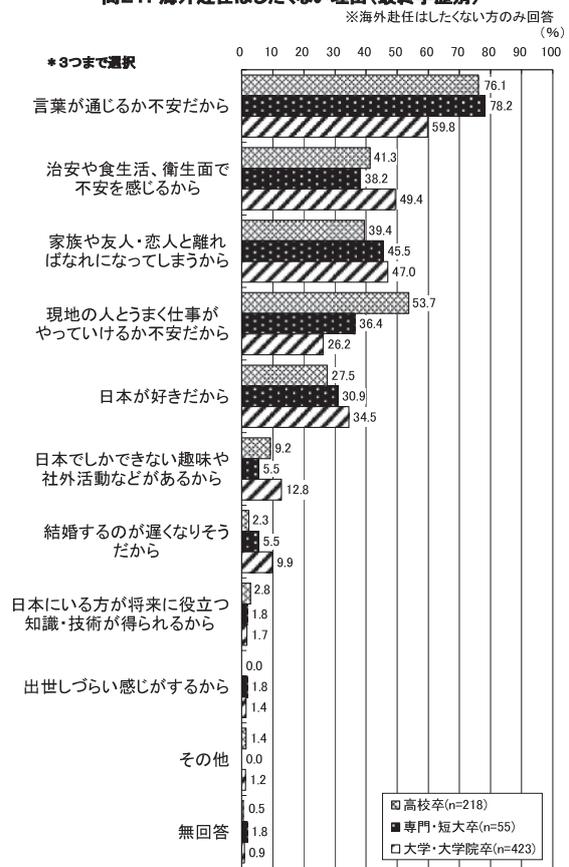
男女ともに、「言葉が通じるか不安だから」が最上位に来ている。また、「家族は友人・恋人と離ればなれになってしまうから」は女性の方が高く、「日本でしかできない趣味や社外活動」は男性の方が高い傾向にある。

最終学歴別では、最上位の「言葉が通じるか不安だから」は共通しているものの、高校卒は「現地の人とうまく仕事がやっていけるか不安だから」が第2位に来ており、大卒・大学院卒や専門・短大卒とギャップが見られる。

問21. 海外赴任はしたくない理由(性別)



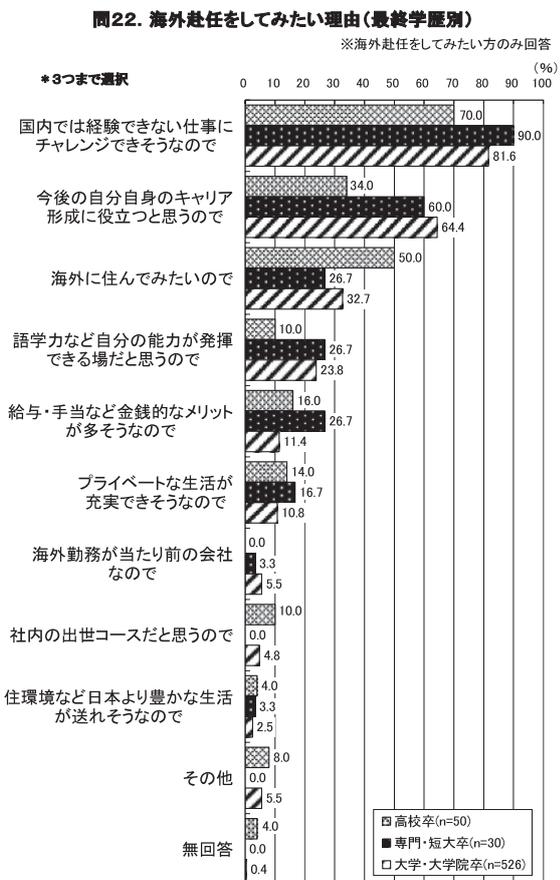
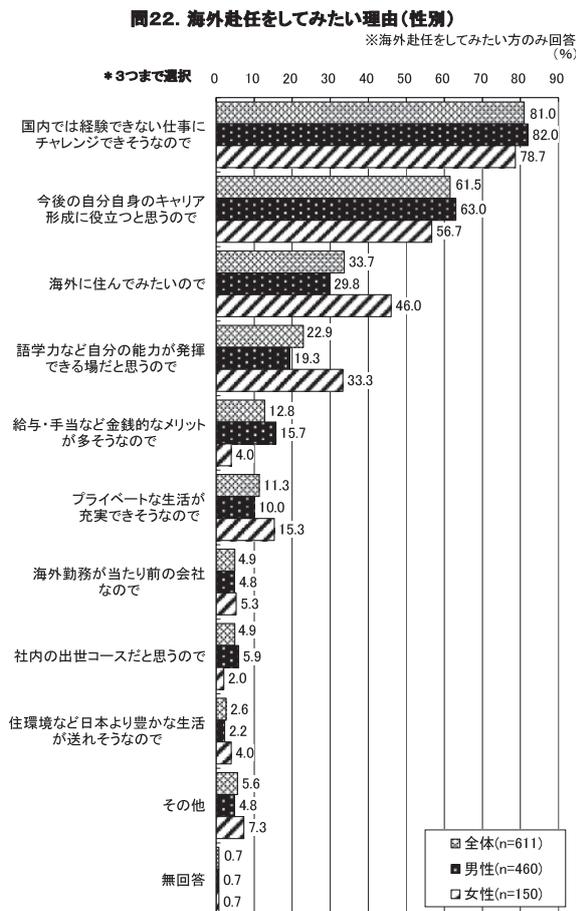
問21. 海外赴任はしたくない理由(最終学歴別)



(10)海外赴任をしてみたい理由

男女ともに「国内では経験できない仕事にチャレンジできそう」が最上位に来ており、8割を占めている。また、「海外に住んでみたい」や「語学力など自分の能力が発揮できる」は男性に比べて女性の方が高い。

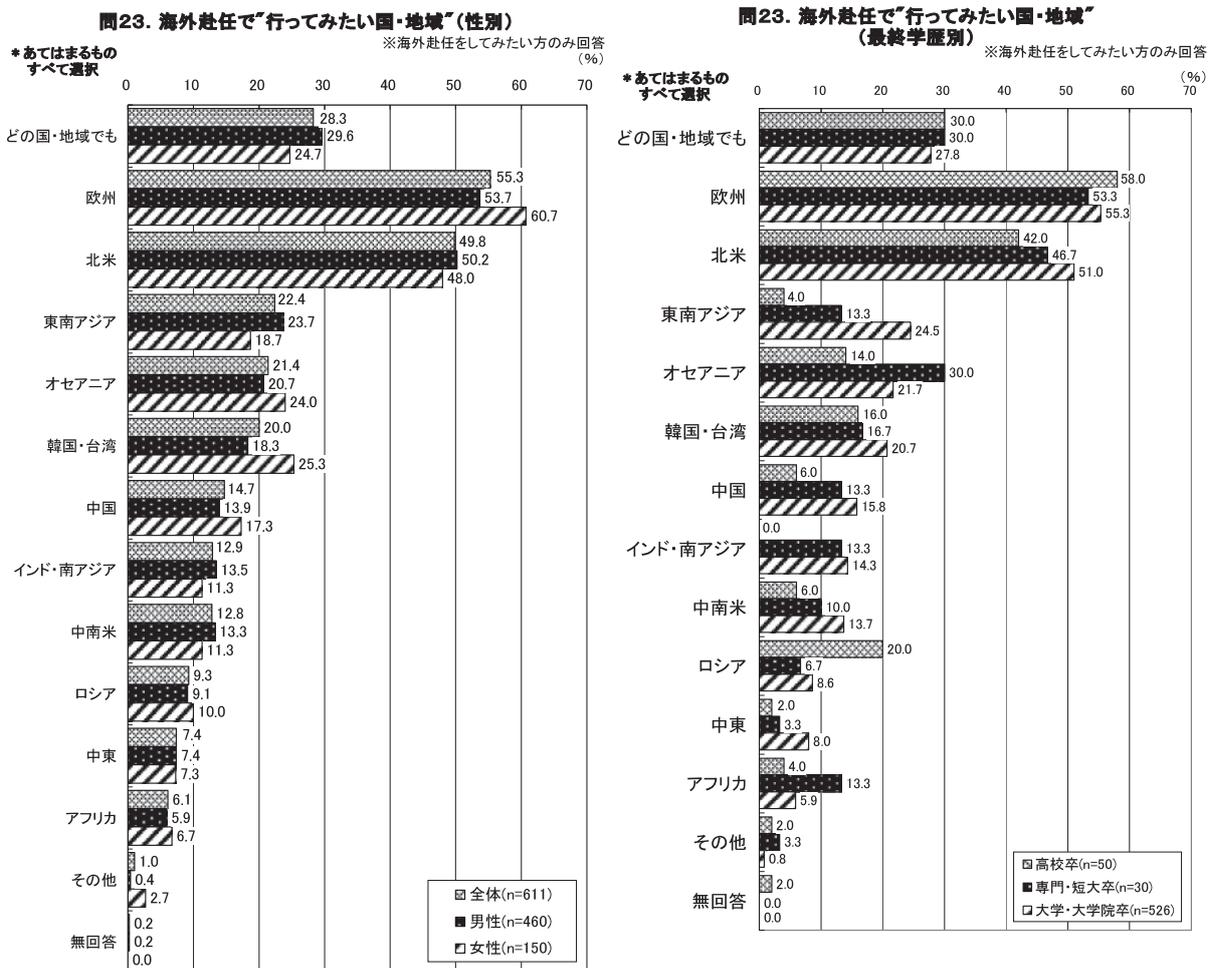
最終学歴別では、専門・短大卒や大学・大学院卒の6割以上が「今後のキャリア形成に役立つ」と回答しているが、高校卒はその割合が34%に留まり、「海外に住んでみたい」の方が50%で高くなっている。



(11)海外赴任で行ってみたい国・地域

欧州や北米が男女ともに上位に来ており、「どの国・地域でも」は全体で約3割となっている。欧州や韓国・台湾は女性の割合が男性よりも高く、東南アジアは男性の方が高くなっている。

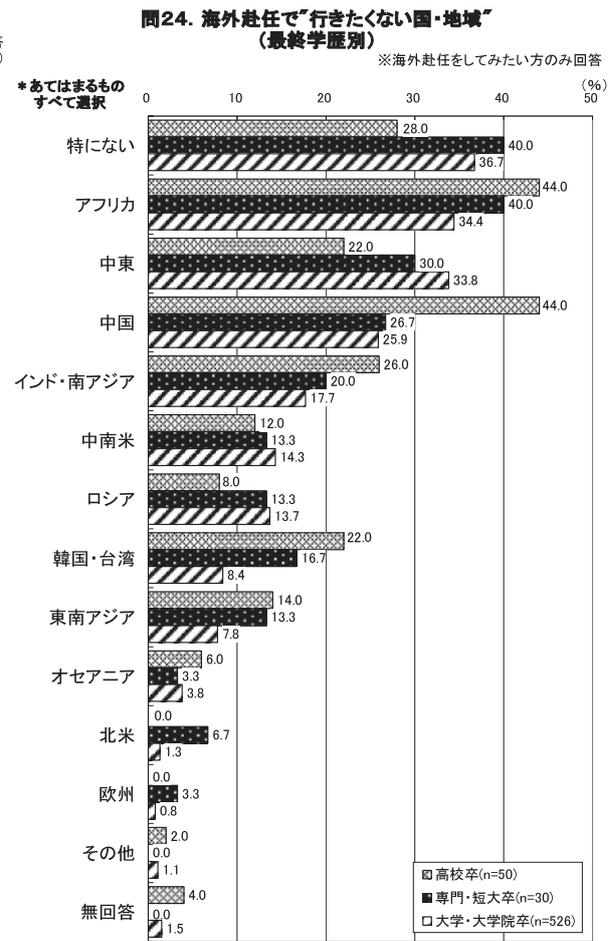
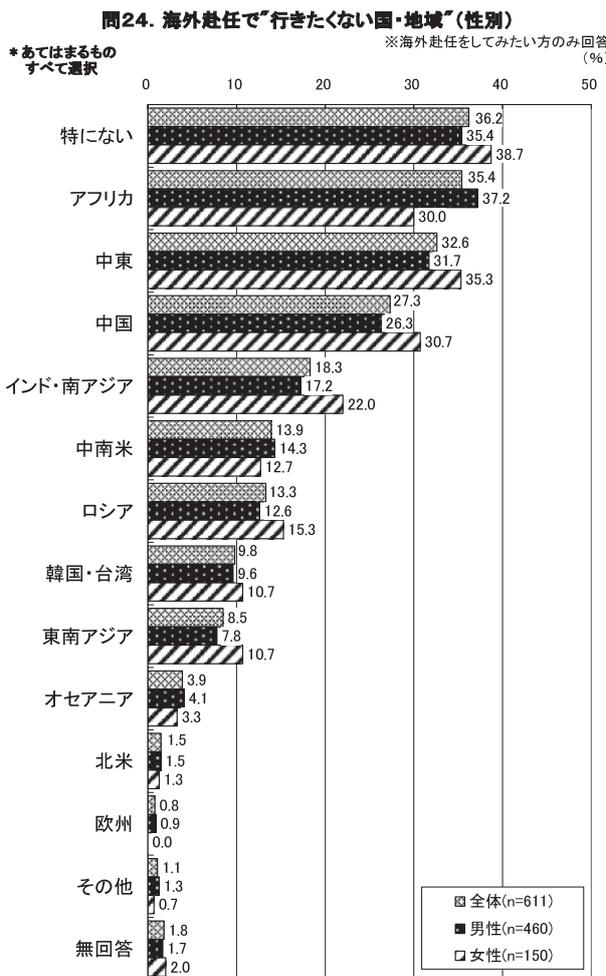
最終学歴別では、上位の欧州や北米は共通している。専門・短大卒はオセアニアが他よりも高く、大学・大学院卒は東南アジアが高い傾向にある。また、高校卒はアジアに行ってみたい割合が低い。



(12)海外赴任で行きたくない国・地域

行きたくない国・地域が「特にない」が36.2%であるが、同水準でアフリカや中東も挙げられている。インド・南アジア・中国などは、男性より女性の方が行きたくないとする割合が高い。

最終学歴別では、高校卒でアフリカと中国がともに最上位で44%を占めている。専門・短大卒と大学・大学院卒はともに「特にない」が最上位に来ている。

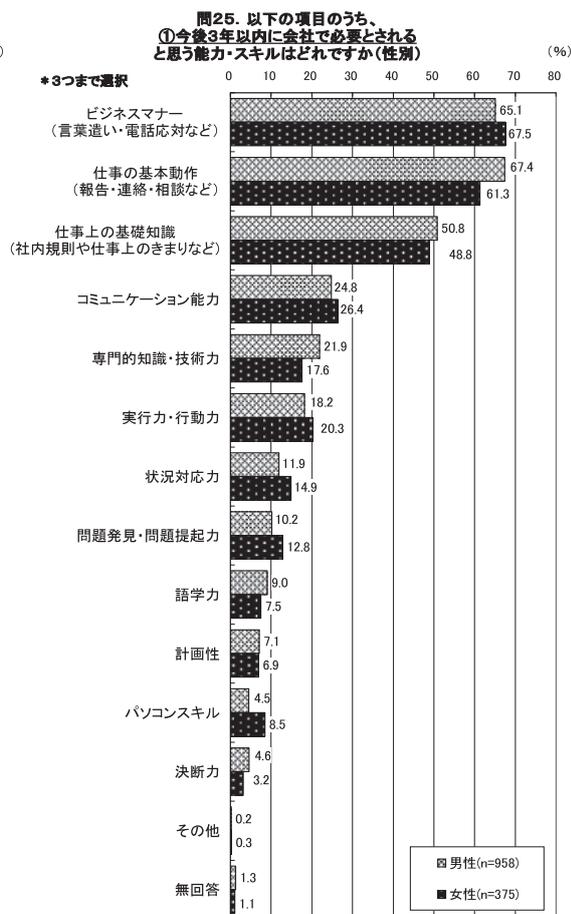
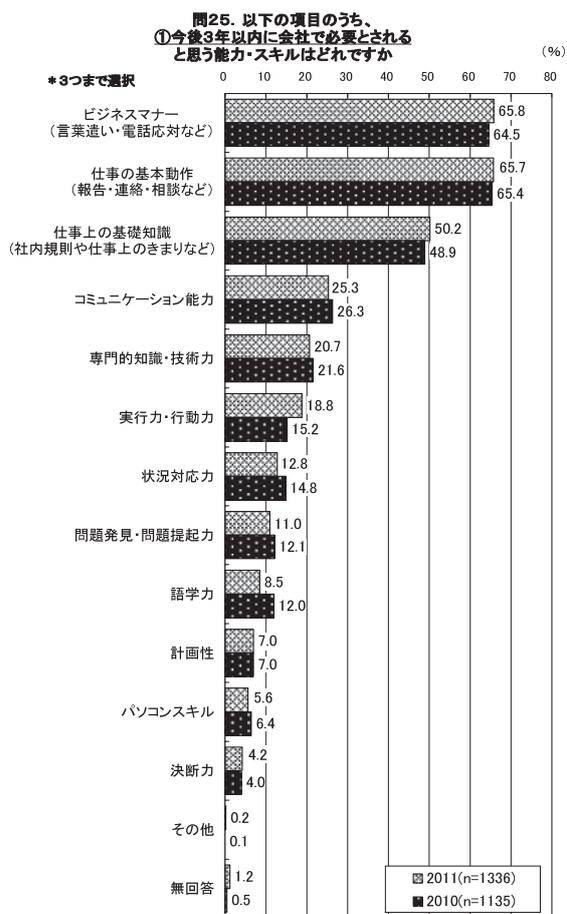


(13)会社で必要とされると思う能力・スキルと身につけたい能力・スキル

①3年以内に会社で必要とされると思う能力・スキル

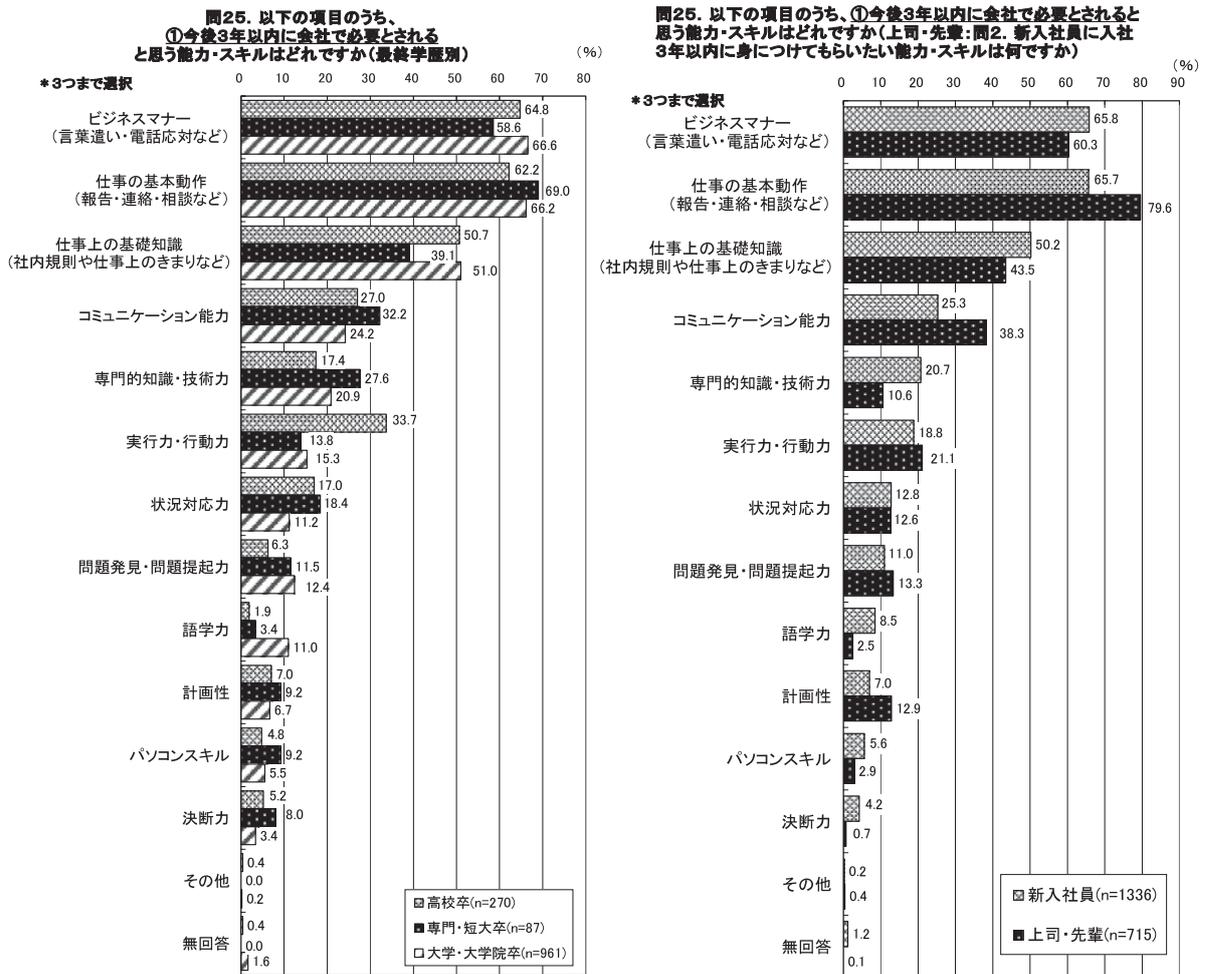
3年以内に会社で必要とされると思う能力・スキルとして「ビジネスマナー」「仕事の基本動作」が60%を超え、上位に来ている。前回との比較では、変化はほとんど見られない。

男女別では、男性は「仕事の基本動作」が最上位に来ており、女性より約6ポイント高い。



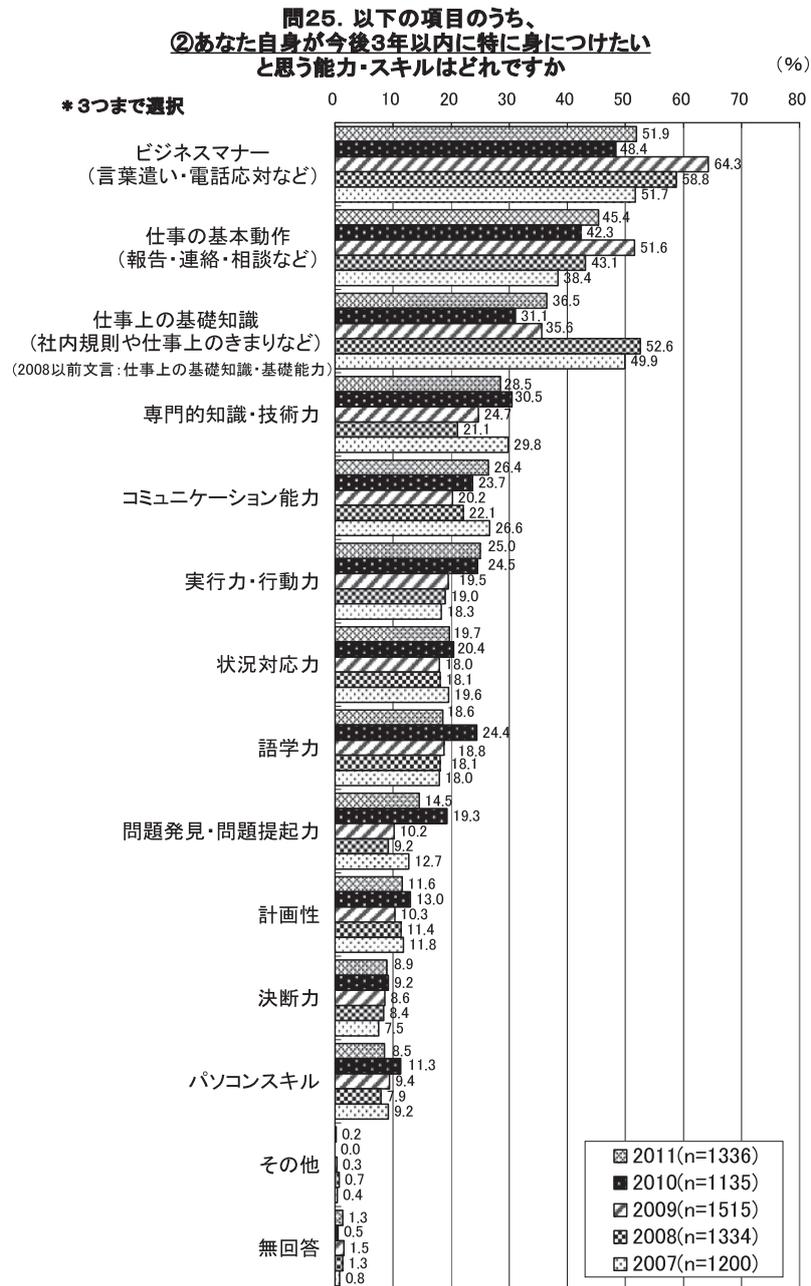
最終学歴別では上位2つの「ビジネスマナー」や「仕事の基本動作」は、高校卒や大学・大学院卒では両者とも同じくらい重視しているのに対し、専門・短大卒は「ビジネスマナー」よりも「仕事の基本動作」を重視している傾向が強い。また、「仕事上の基礎知識」は高校卒や大学・大学院卒よりも専門・短大卒で低くなっている。

上司・先輩と新入社員の意識のギャップをみると、「仕事の基本動作」や「コミュニケーション能力」は新入社員より上司・先輩の回答割合が高く、逆に「ビジネスマナー」や「仕事上の基礎知識」などは新入社員の回答割合の方が高い。



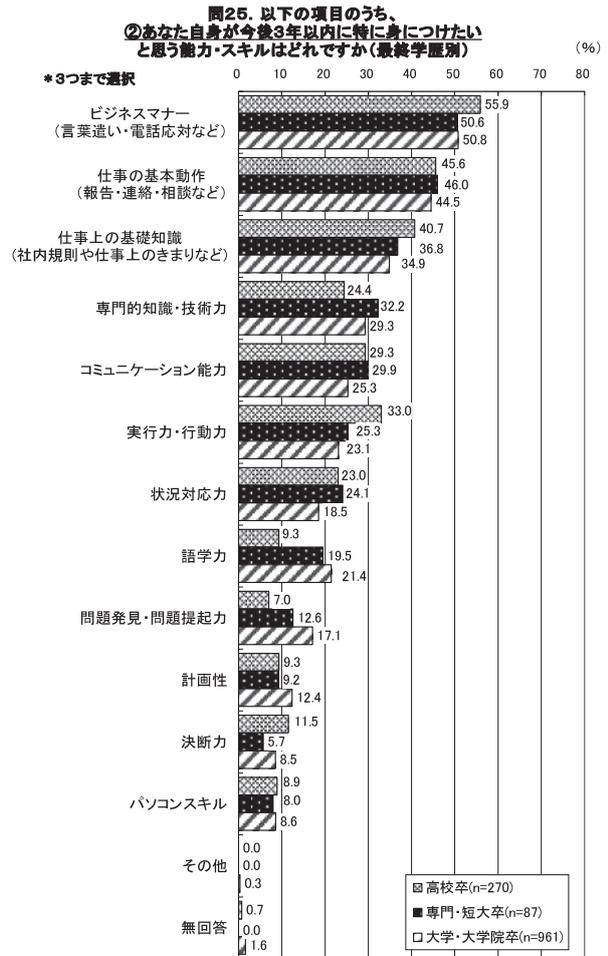
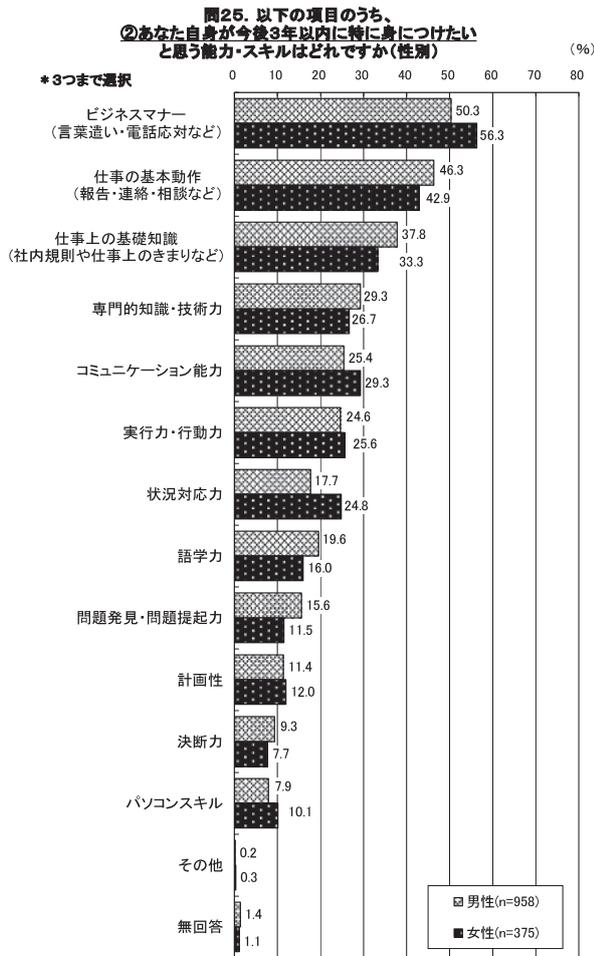
② 3年以内に自分自身が身につけたい能力・スキル

3年以内に自分自身が身につけたい能力・スキルは、前回と比べ、「仕事上の基礎知識」で約5ポイント増加し、「語学力」は約6ポイント低下した。



男女別では、「ビジネスマナー」や「状況対応力」で男性に比べ女性の方が6～7ポイント高い。

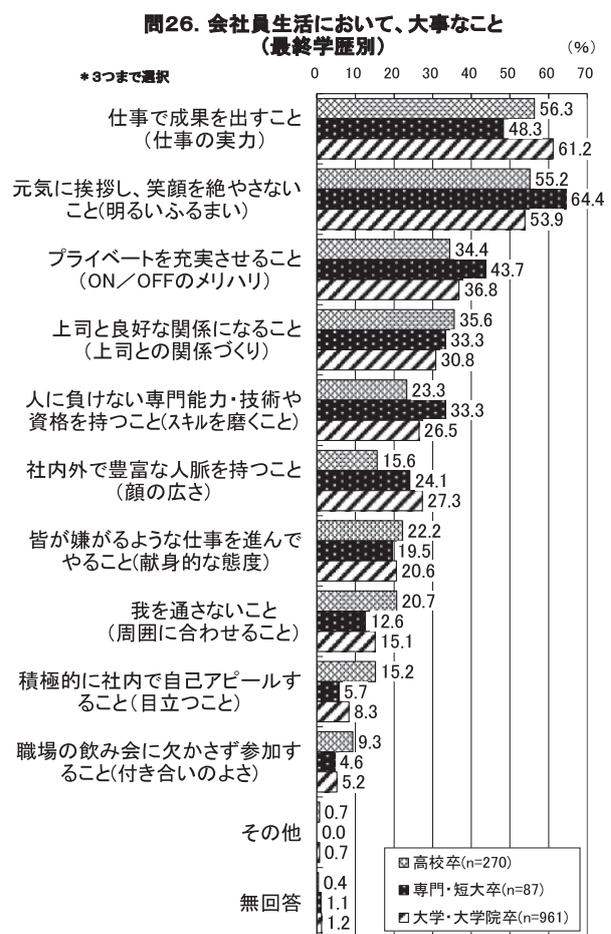
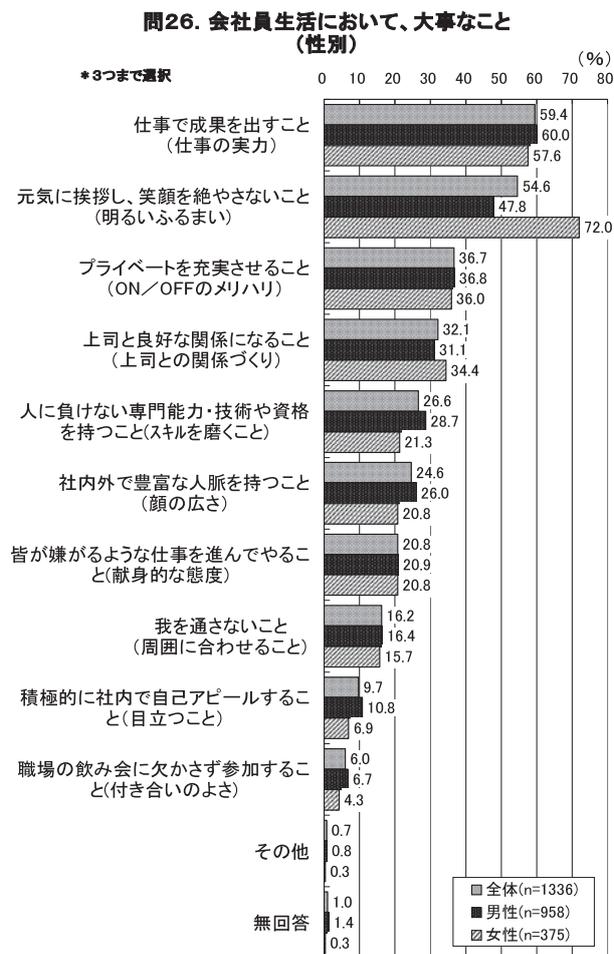
最終学歴別では、高校卒が「ビジネスマナー」や「実行力・行動力」で特に高くなっているが、逆に「専門的知識・技術力」では、専門・短大卒や大学・大学院卒に比べてその割合が低い。



(14)会社員生活において大事なこと

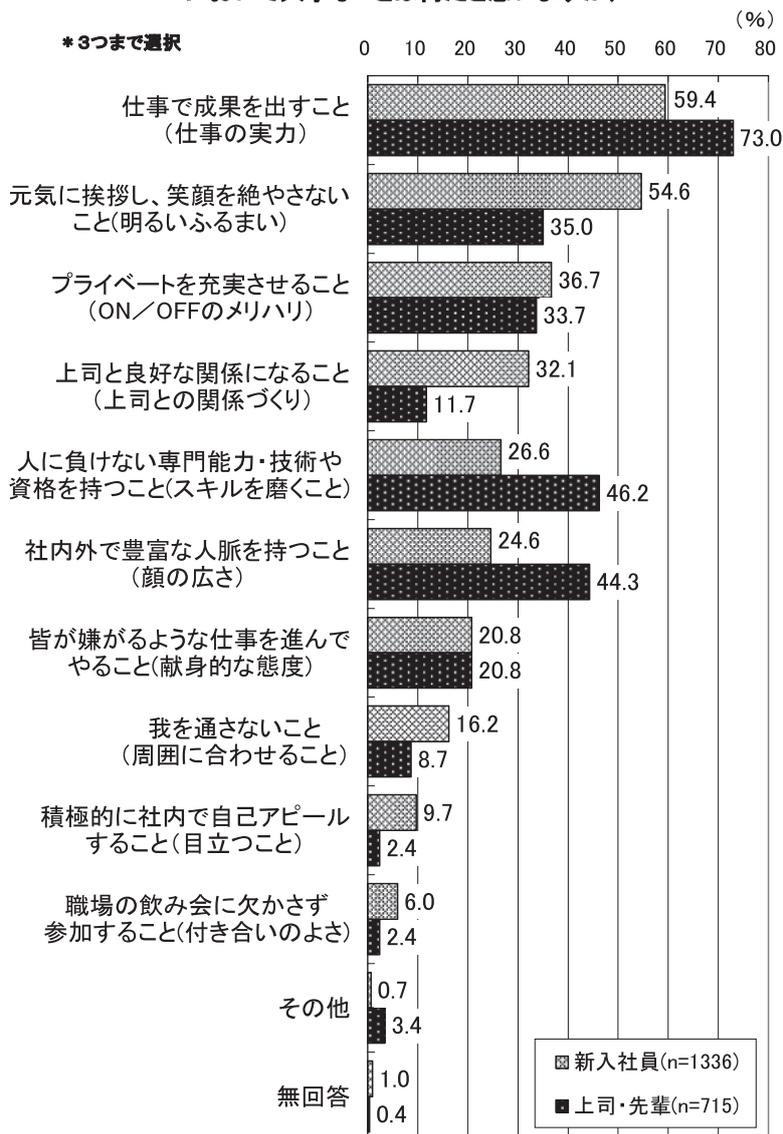
男女別では、女性は「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと（明るいふるまい）」が最上位に来ており、男性と比べても 20 ポイント以上高くなっている。一方、男性は「仕事で成果を出すこと（仕事の実力）」が最上位に来ている。

最終学歴別では、高校卒や大学・大学院卒は「仕事で成果を出すこと（仕事の実力）」が最上位に来ているが、専門・短大卒は「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと（明るいふるまい）」が最上位となっている。



上司・先輩が考える会社員生活において大事なことは、新入社員と同様に、「仕事で成果を出すこと（仕事の実力）」が最上位に来ており、7割以上を占める。また、新入社員に比べ、上司・先輩では、「人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと（スキルを磨くこと）」や「社内外で豊富な人脈を持つこと（顔の広さ）」が高くなっている。

問26. 会社員生活において、大事なことは何だと思いま
すか(上司・先輩:問7. あなた自身が考える、会社員生活
において大事なことは何だと思えますか)

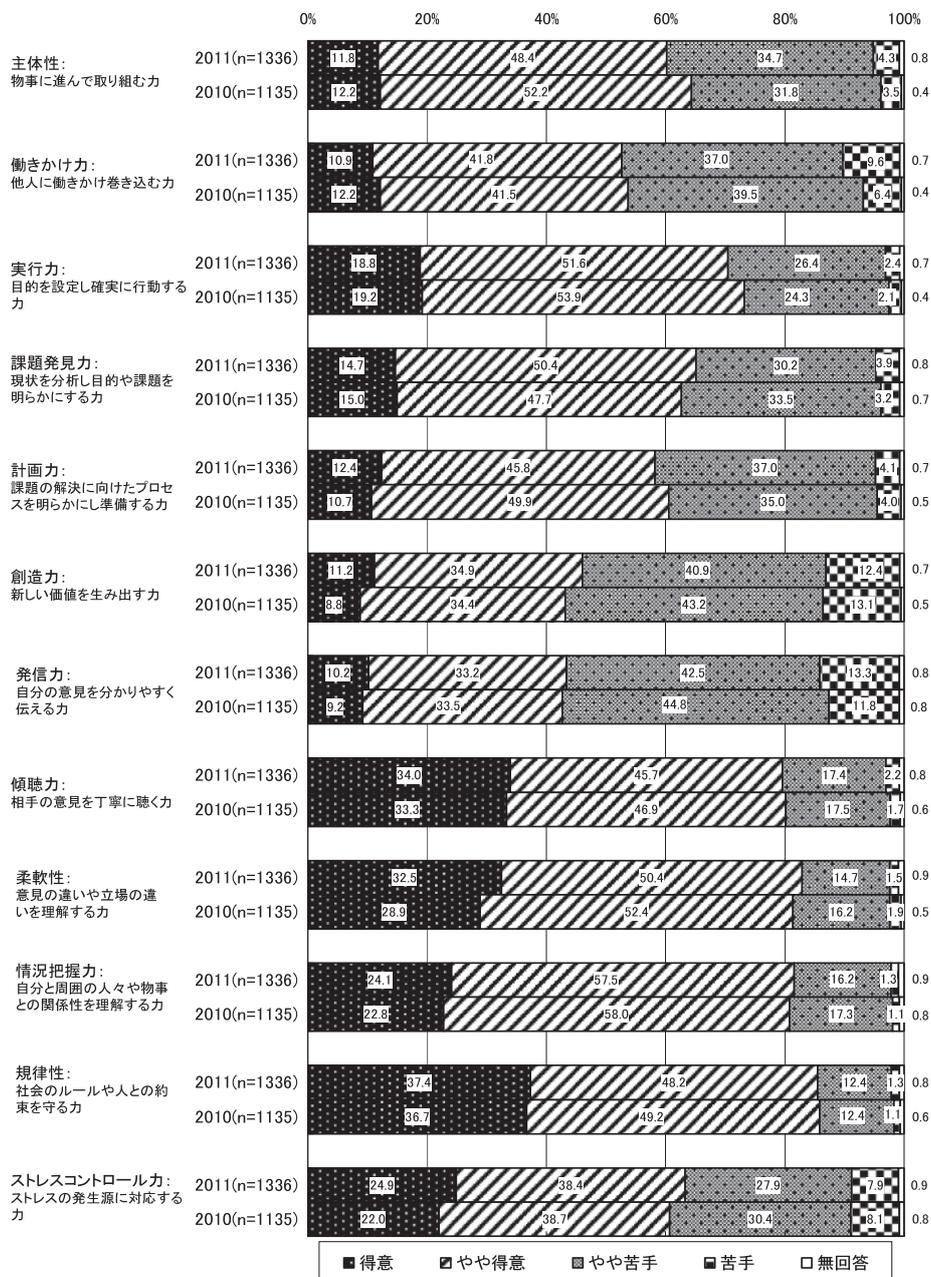


(15)社会人基礎力について

社会人基礎力とは：「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱。

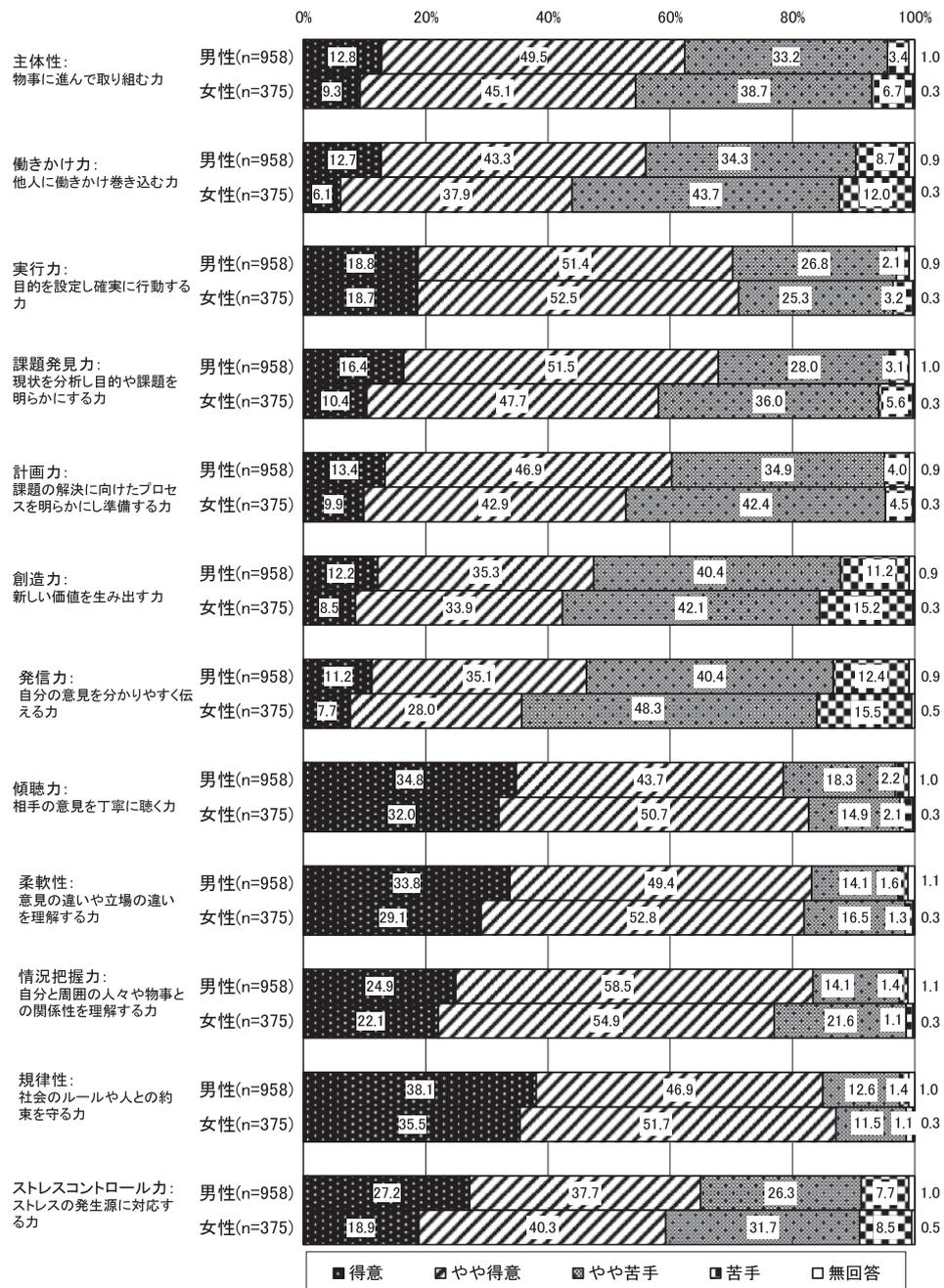
「規律性」「状況把握力」「柔軟性」は全体の80%以上が得意（「得意」+「やや得意」）としている一方、「発信力」「創造力」「働きかけ力」は苦手（「苦手」+「やや苦手」）とする割合が高くなっている。

問27. 以下に「社会人基礎力」の12要素を示しています。それぞれあなたにとってどの程度得意な能力かお答えください



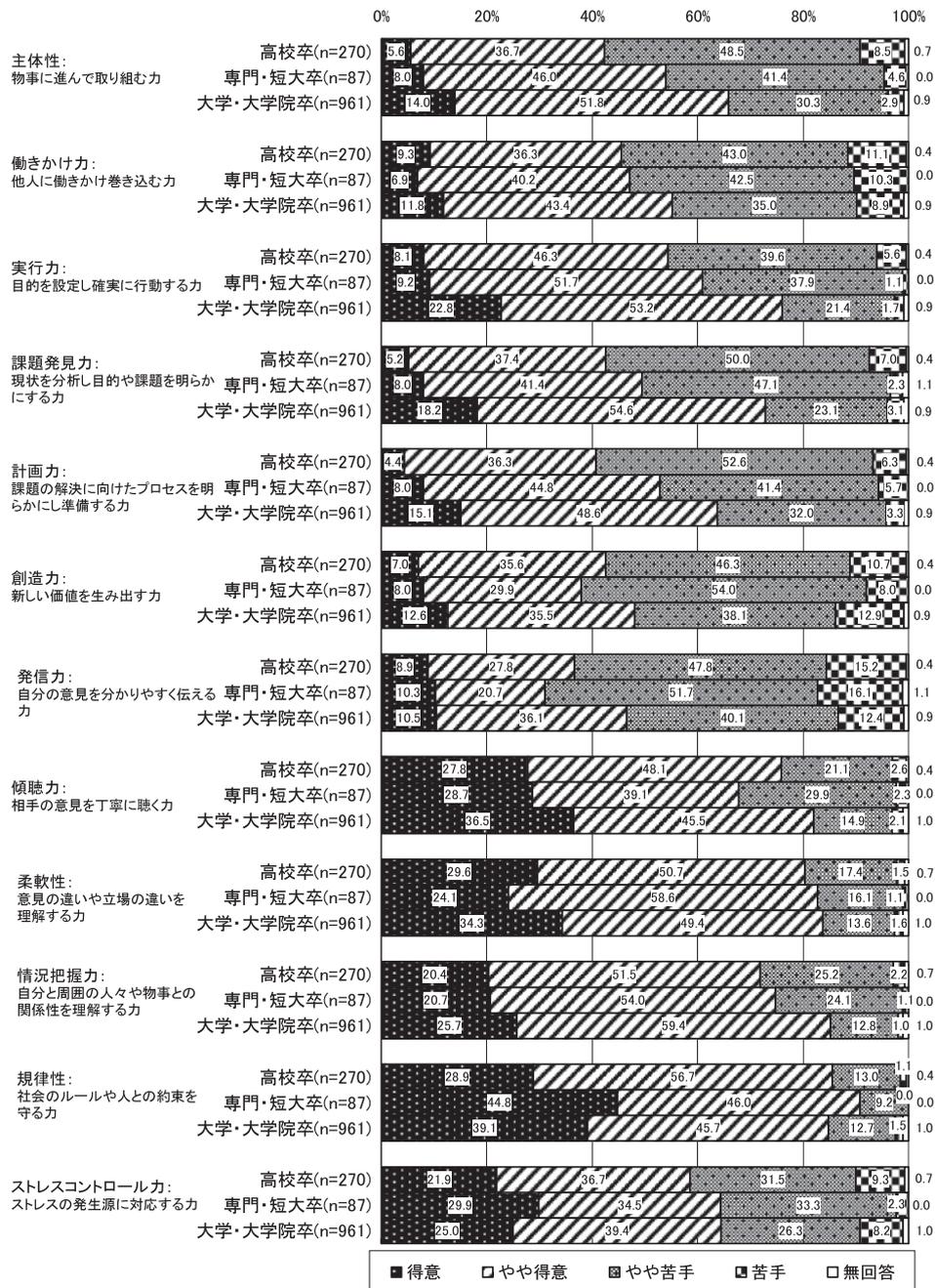
男女別では、「傾聴力」や「規律性」は女性の方が得意とする傾向にあるが、大半は男性の方が、得意（「得意」＋「やや得意」）とする割合が高くなっている。特に、「働きかけ力」「発信力」「課題発見力」でその傾向が強い。

問27. 以下に「社会人基礎力」の12要素を示しています。それぞれあなたにとってどの程度得意な能力かお答えください(性別)



最終学歴別では、「課題発見力」や「計画力」は高校卒、専門・短大卒は苦手とする割合が高い一方、大学・大学院卒は得意とする割合が高い。また、「主体性」は、高校卒で苦手とする割合が過半数を占めている。

問27. 以下に「社会人基礎力」の12要素を示しています。それぞれあなたにとってどの程度得意な能力かお答えください(最終学歴別)



(16)理想的な上司・先輩

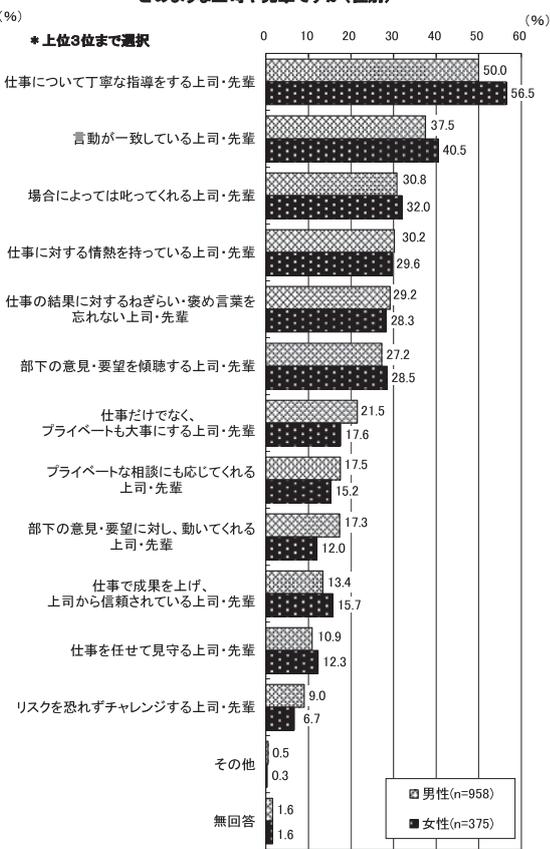
前回同様に、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最も高くなっており、前回よりややポイントが向上している。上位ではないが、「仕事だけでなく、プライベートも大事にする上司・先輩」は前回よりも約5ポイント減少している。

男女別では、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」で特にギャップがみられ、女性の方が6.5ポイント高い。

図28. あなたが理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか

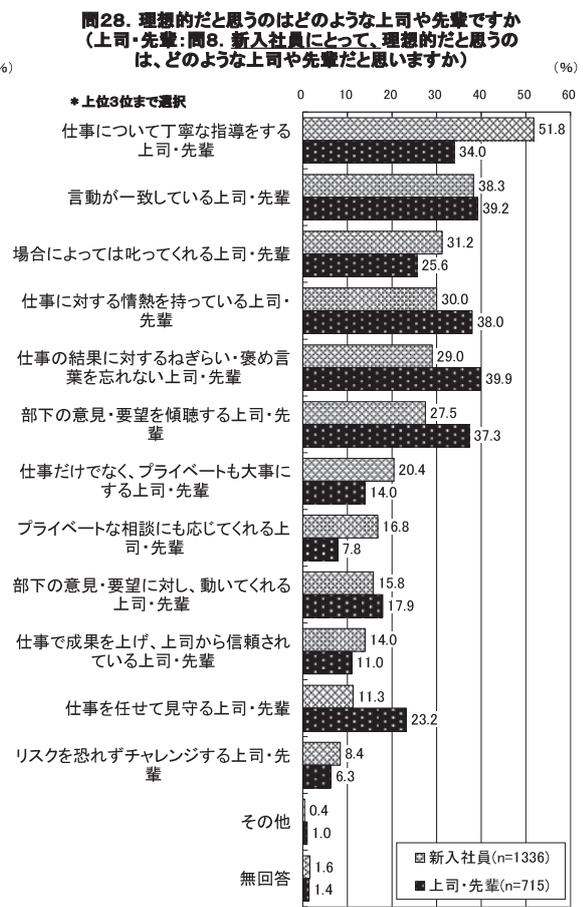


図28. あなたが理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか(性別)



最終学歴別では、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最上位であることは共通しているが、高校卒は圧倒的1位なのに対し、大学・大学院卒はばらつきがあり、2位の「言動が一致している上司・先輩」と僅差となっている。また、専門・短大卒は「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」が2位に来ている。

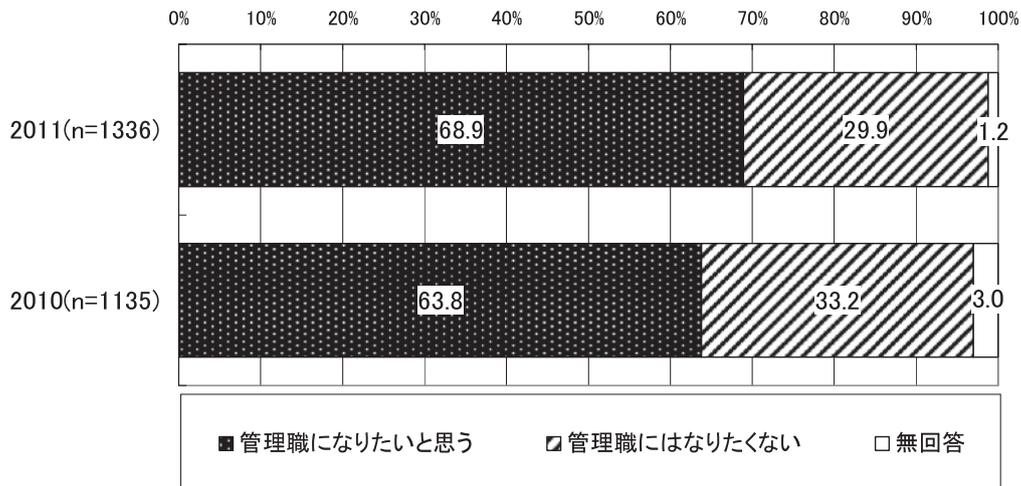
上司・先輩が想定する、新入社員が理想とする上司像は、「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」「言動が一致している上司・先輩」「仕事に対する情熱を持っている上司・先輩」など、いずれも約40%となっており、回答にバラつきが見られる。また、新入社員とのギャップで見ると、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」で最もギャップが見られる。



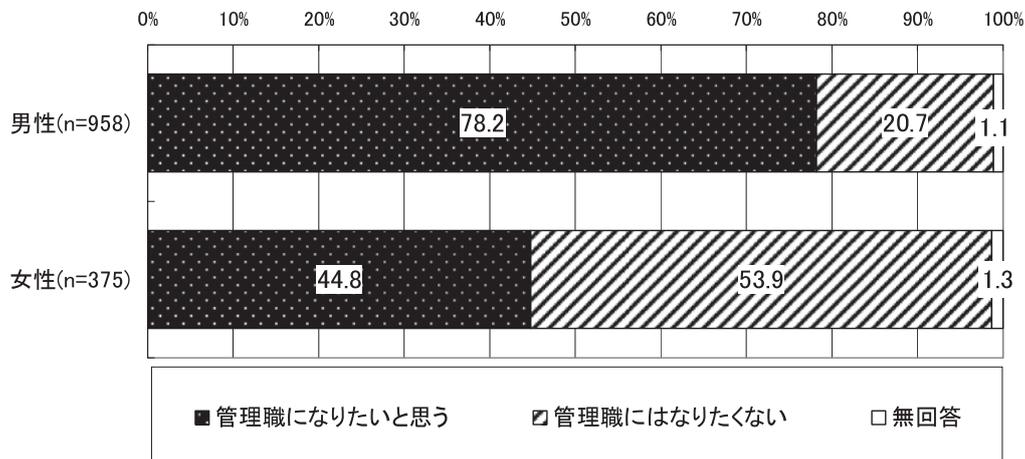
(17)将来、管理職になりたいか

全体の7割近くが将来管理職になりたいと考えており、前回よりも5ポイントほど増加している。また、男性に比べて、将来、管理職になりたいと考える女性は少なく、半数以下である。

問29. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか

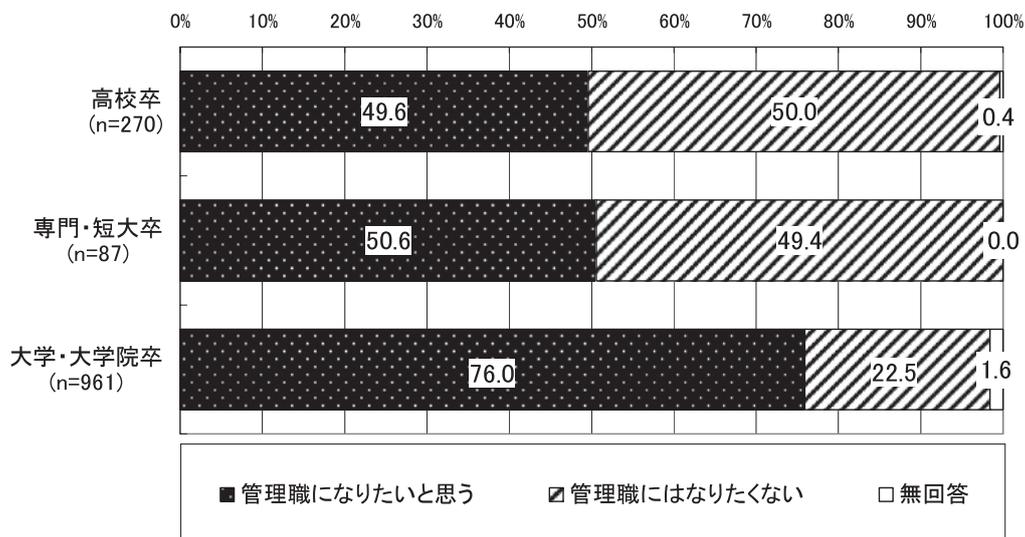


問29. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか(性別)

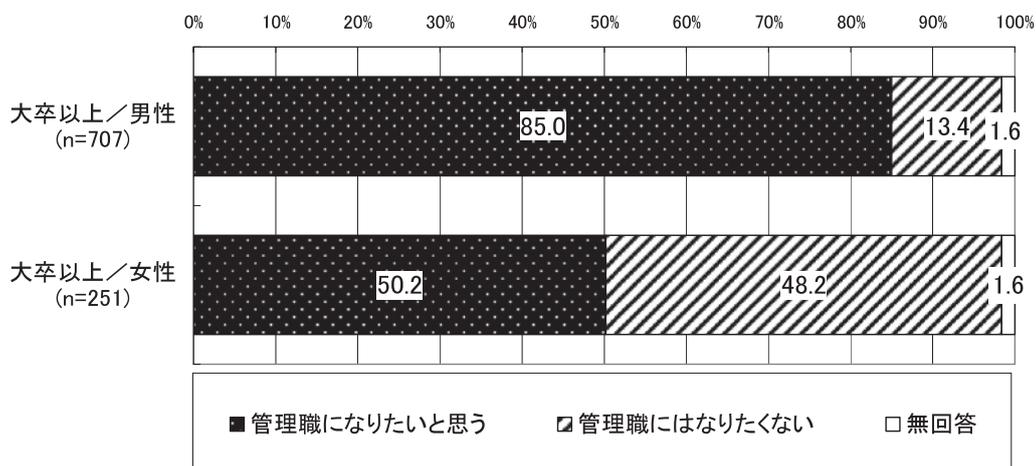


最終学歴別では、大学・大学院卒の8割近くが将来管理職になりたいと考えているが、高校卒や専門・短大卒はでは約半数に留まる。また、大卒以上の女性は、約半数が将来管理職になりたいと考えている。

問29. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか(最終学歴別)



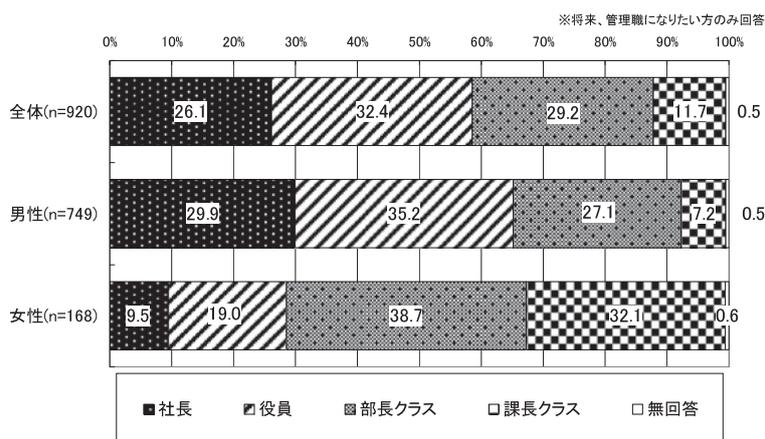
問29. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか(大卒以上/性別)



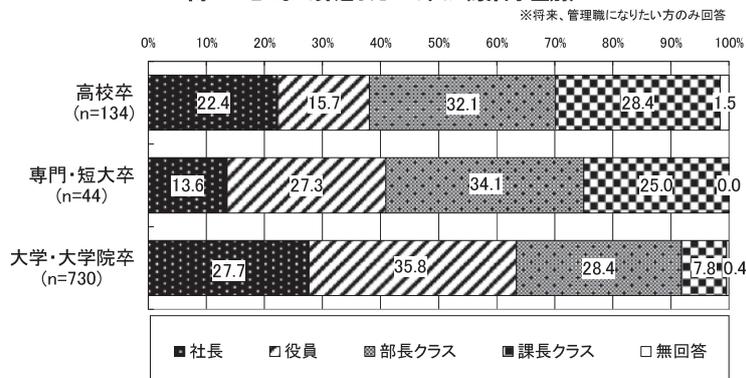
全体では、「社長」「役員」「部長クラス」に回答が分散しているが、男女別では、女性は「部長クラス」「課長クラス」が男性よりも高くなっている。また、最終学歴別では、「社長」は大学・大学院卒で最も高いものの、3割を下回る。高校卒や専門・短大卒は、大学・大学院卒に比べて、「課長クラス」が多くなっている。

大卒以上の男性は、役員以上が約7割を占めている。大卒以上の女性は、「部長クラス」が最も高く、41.3%となっている。

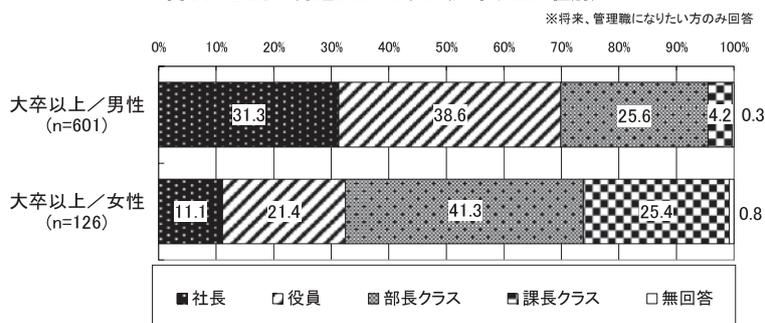
問30. どこまで昇進したいですか(性別)



問30. どこまで昇進したいですか(最終学歴別)



問30. どこまで昇進したいですか(大卒以上/性別)

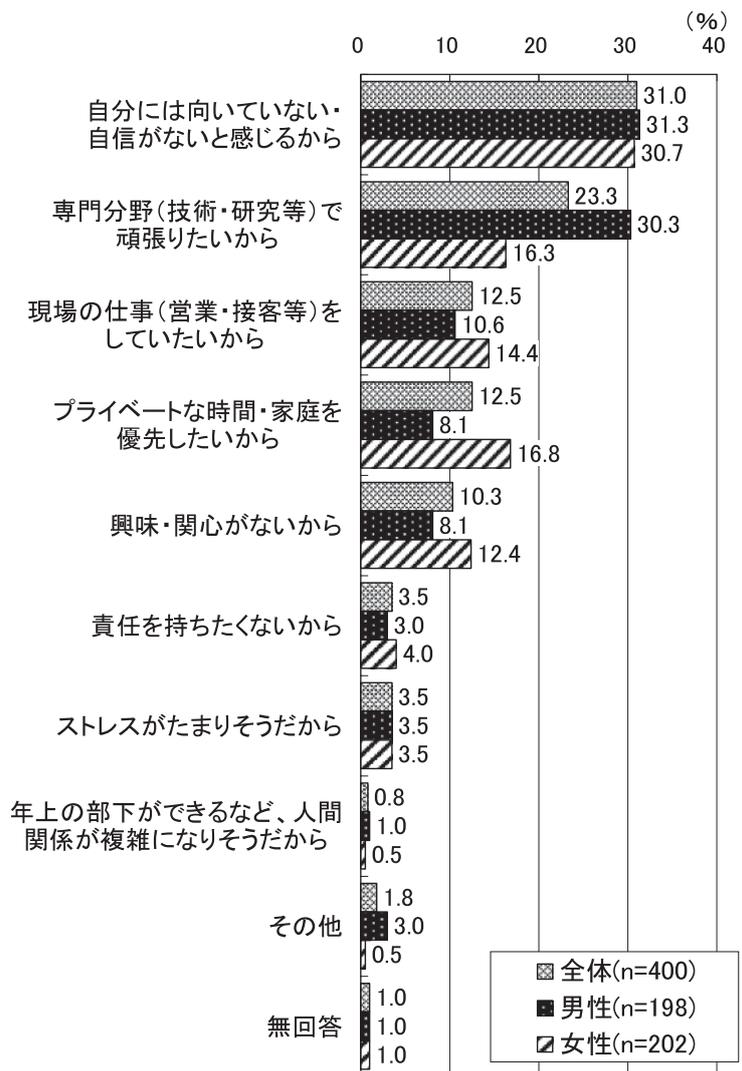


管理職にはなりたくない理由として、男女ともに「自分には向いていない・自信がないと感じるから」が最も多い。次いで、男性は「専門分野（技術・研究等）で頑張りたいから」が高くなっており、1位と僅差である。また、男性に比べ、女性は「プライベートな時間・家庭を優先したいから」が高い傾向にある。

問31. 管理職にはなりたくない理由 (性別)

*1つ選択

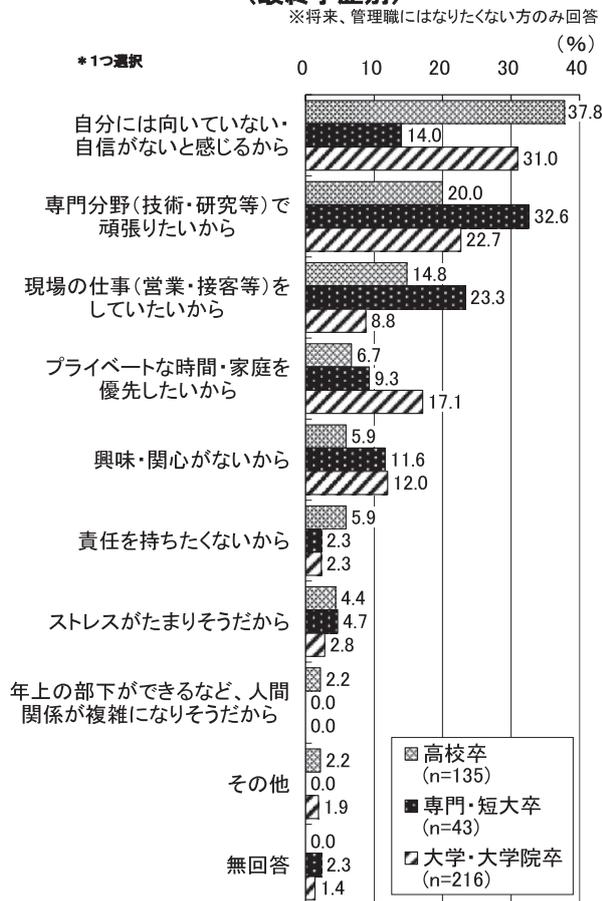
※将来、管理職にはなりたくない方のみ回答



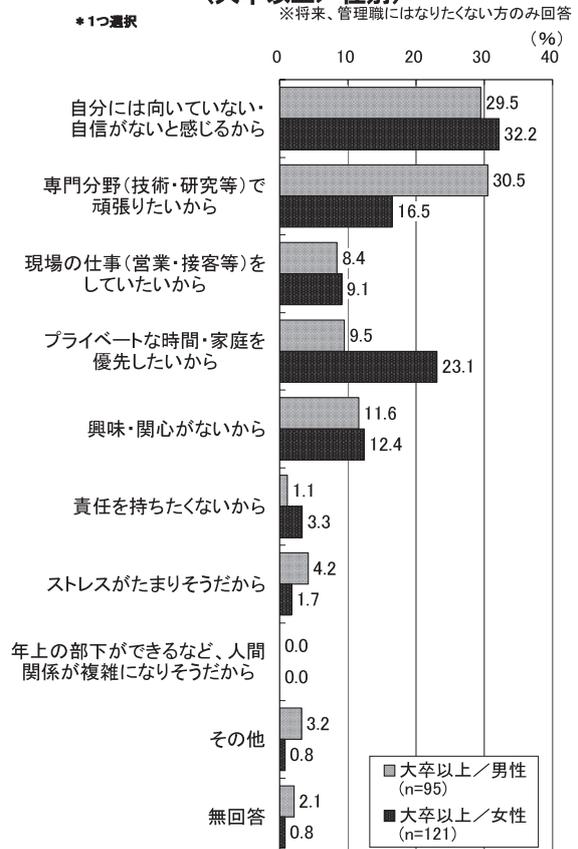
最終学歴別では、高校卒や大学・大学院卒は「自分には向いていない・自信がないと感じるから」が最も高いが、専門・短大卒は「専門分野（技術・研究等）で頑張りたいから」が最上位に来ている。専門・短大卒は「現場の仕事（営業・接客等）をしていたいから」も高い。「プライベートな時間・家庭を優先したいから」は大学・大学院卒で最も高くなっている。

大卒以上の男性は、女性に比べて「専門分野（技術・研究等）で頑張りたいから」が高く、逆に女性は男性よりも、「プライベートな時間・家庭を優先したいから」が高くなっている。

問31. 管理職にはなりたくない理由
(最終学歴別)



問31. 管理職にはなりたくない理由
(大卒以上/性別)

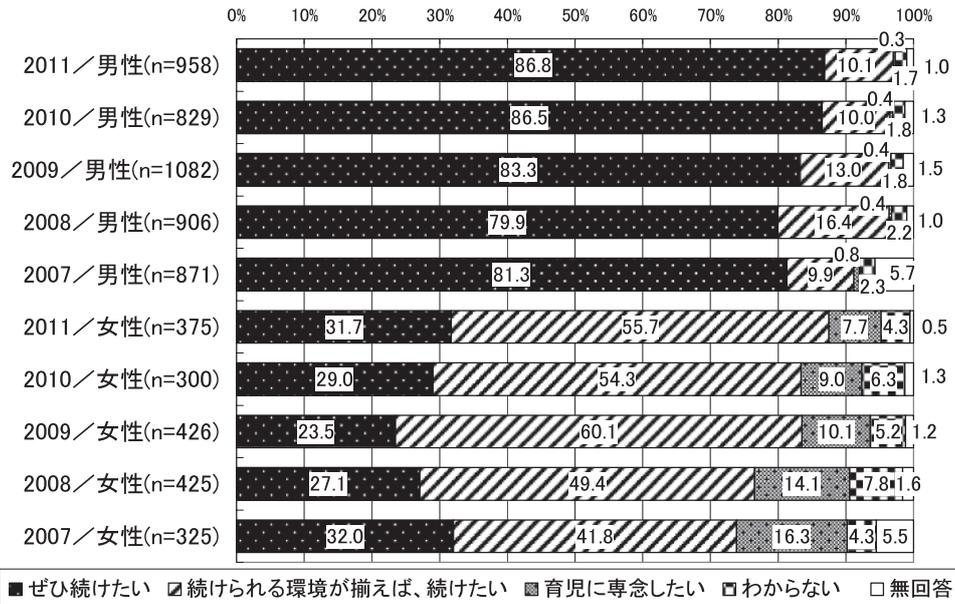


4. 3 仕事と人生

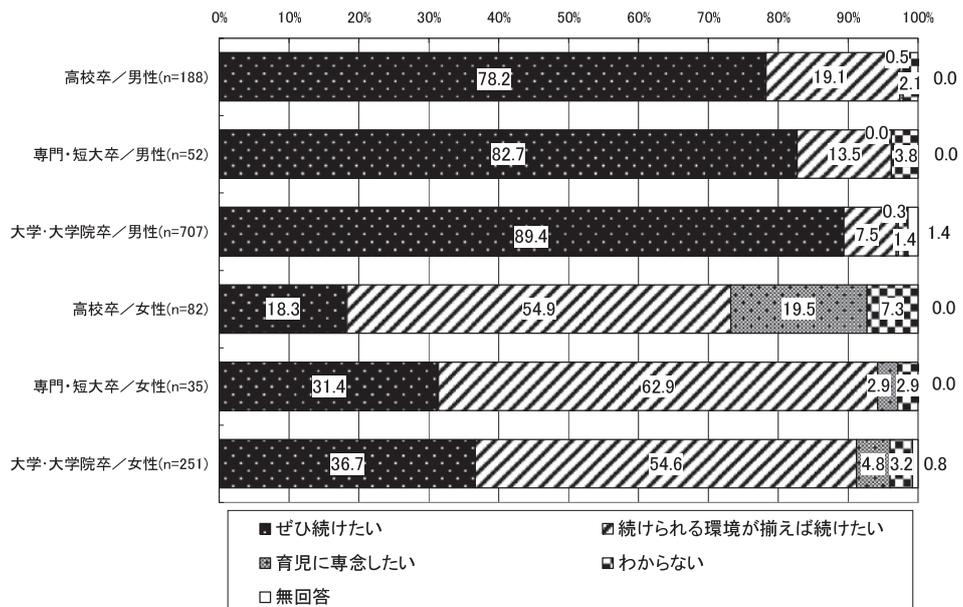
(1)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか

女性の意識をみると、2009年からの3カ年で「ぜひ続けたい」の割合が増加傾向にあり、「育児に専念したい」は低下傾向にある。また、高校卒の女性を除き、子どもが生まれても仕事を続けたい女性の割合（「ぜひ続けたい」+「続けられる環境があれば続けたい」）は9割を超えている。

問32. あなたは、将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか(性別・経年)



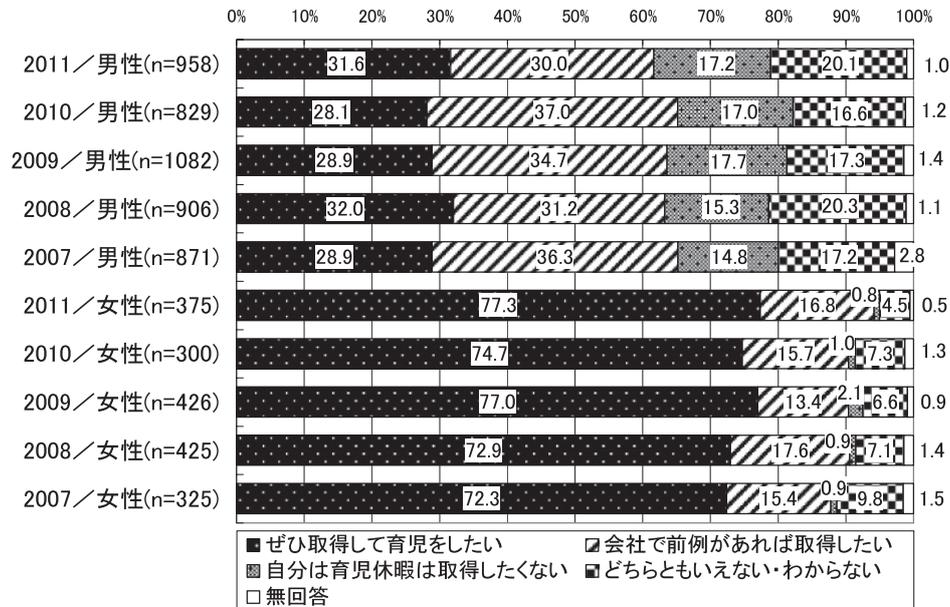
問32. あなたは、将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか(最終学歴&男女別)



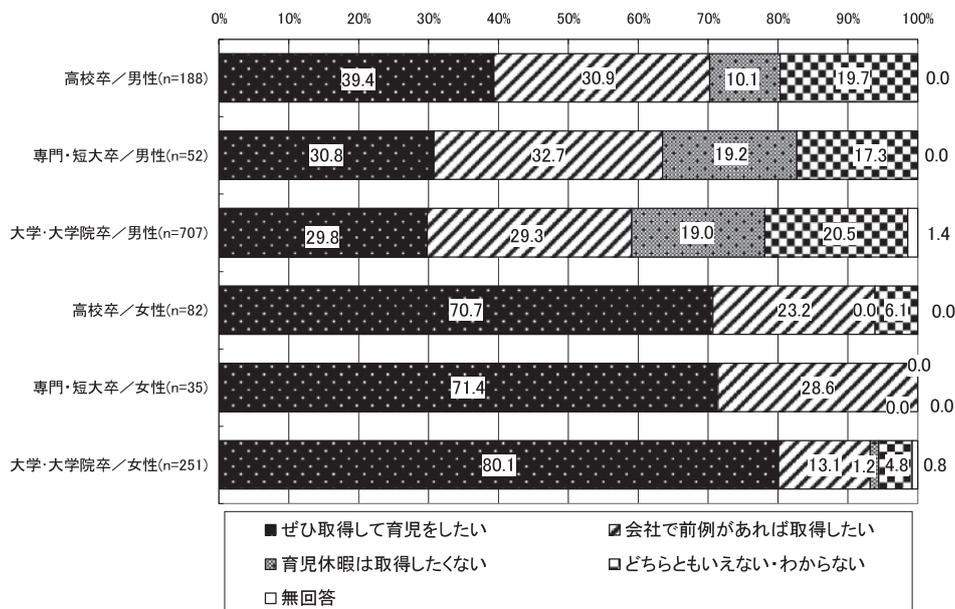
(2)育児休暇取得について

男性が「ぜひ取得して育児をしたい」とする割合はここ5年間ほぼ3割程度とあまり増加は見られない。ただし、高校卒の男性の約4割が「ぜひ取得して育児をしたい」と回答しており、専門・短大卒や大学・大学院卒の男性よりも高い。

問33. 共働きで育児をする場合、あなた自身が育児休暇を取得することをどう思いますか(性別・経年)



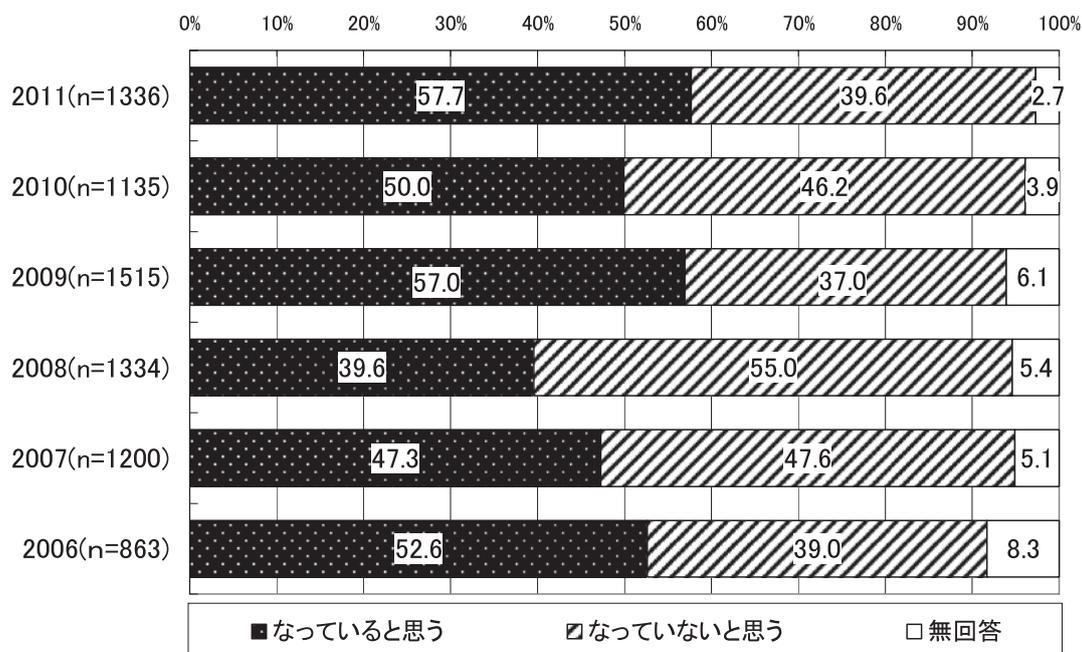
問33. 共働きで育児をする場合、あなた自身が育児休暇を取得することをどう思いますか(最終学歴&男女別)



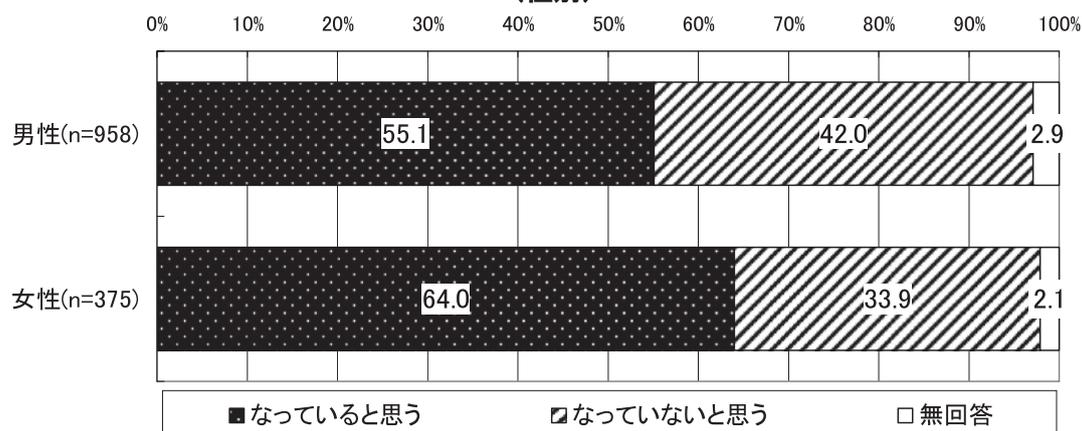
(3)10年後の日本社会の状況とその理由

経年で見ると、肯定派（なっていると思う）が前回よりも約 8 ポイント増えた。男女別では、男性の方がやや否定的（悲観的）である。

問34. 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

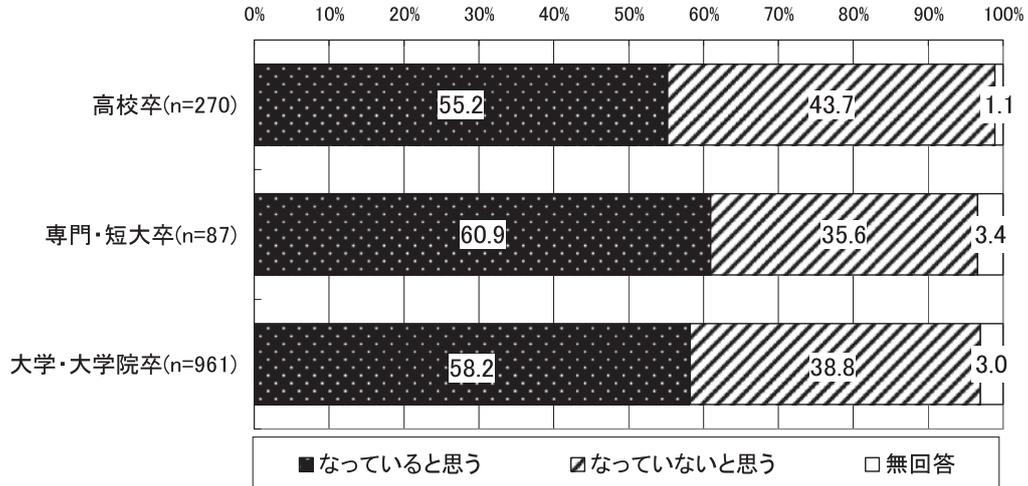


問34. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか
(性別)

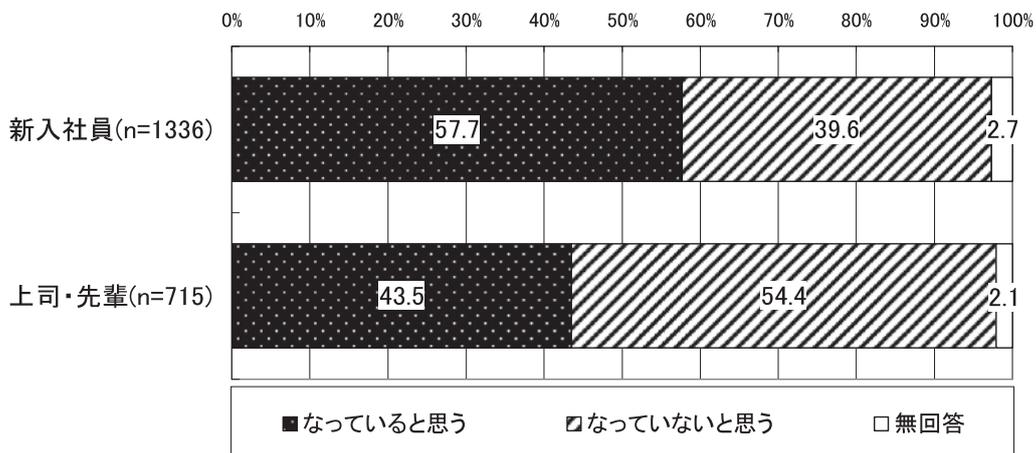


最終学歴別では、高校卒が最も否定的（悲観的）である。また、上司・先輩の意識と新入社員の意識を比較すると、上司・先輩の方が否定的（悲観的）である。

**問34. 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
（最終学歴別）**

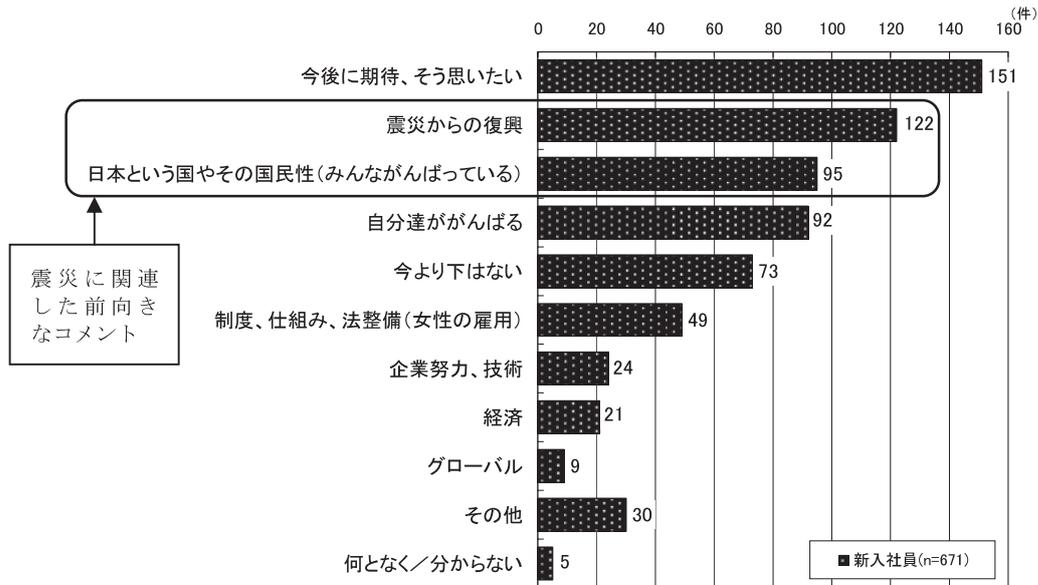


**問34. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか
（上司・先輩:問9. あなたは、10年後の日本社会は、より良い社会になっ
ていると思いますか）**

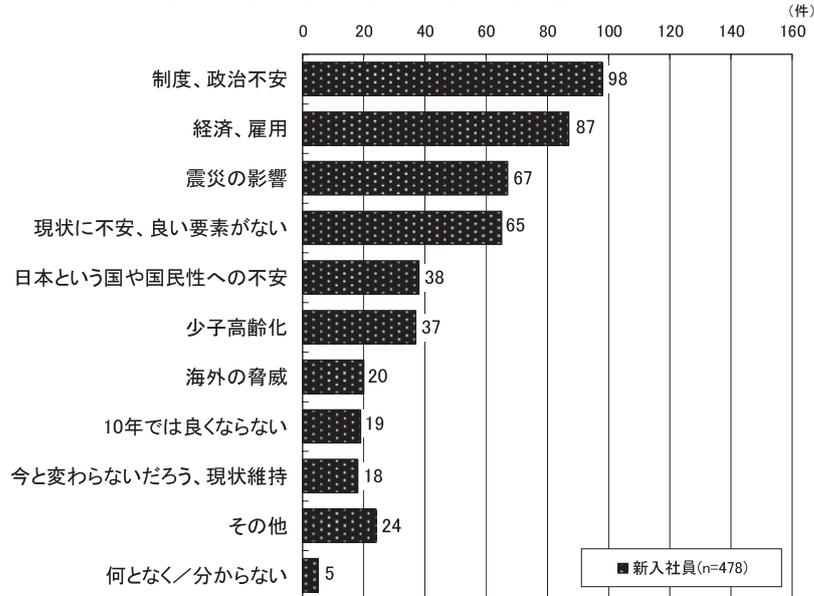


新入社員が「より良い社会になっていると思う理由」(FA)としては、「今後に期待、そう思いたい」が最上位に来ているが、次いで「震災からの復興」「日本という国やその国民性(みんながんばっている)」という震災に関連した記述が多くなっている。一方、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)では、「制度、政治不安」が最上位で、「経済、雇用」「震災の影響」と続く。

Q34-1.10年後により良い社会になっていると思う理由(FA)



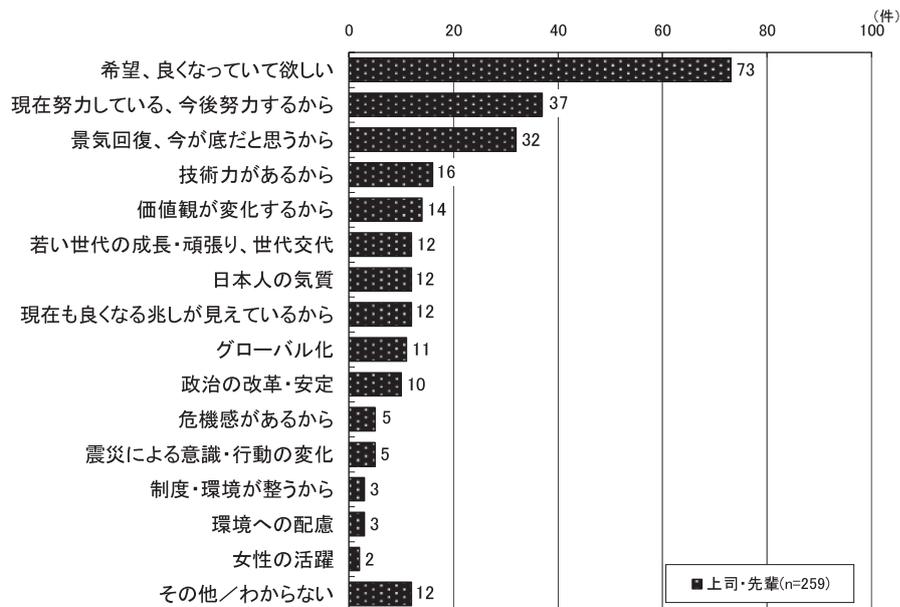
Q34-2.10年後により良い社会になっていないと思う理由(FA)



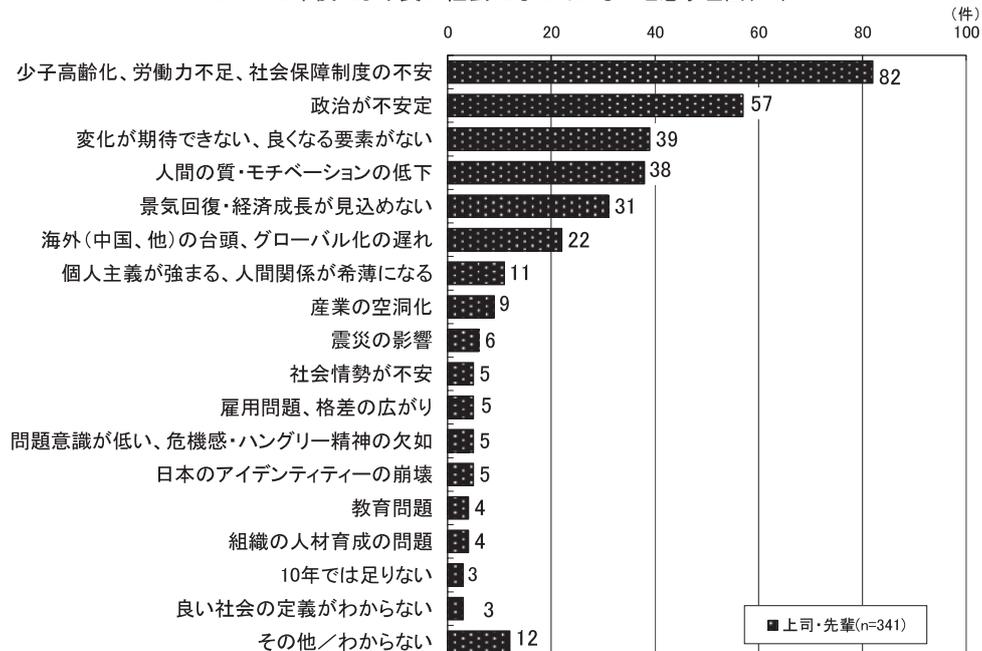
◎FA：自由回答のことを示す

上司・先輩が考える「より良い社会になっていると思う理由」(FA)は、「希望、良くなっていて欲しい」「現在努力している、今後努力するから」など、今後に期待する意見が多い。一方、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)としては、「少子高齢化、労働力不足、社会保障制度の不安」が最上位に来ている。

Q9-1.10年後により良い社会になっていると思う理由(FA)



Q9-2.10年後により良い社会になっていないと思う理由(FA)



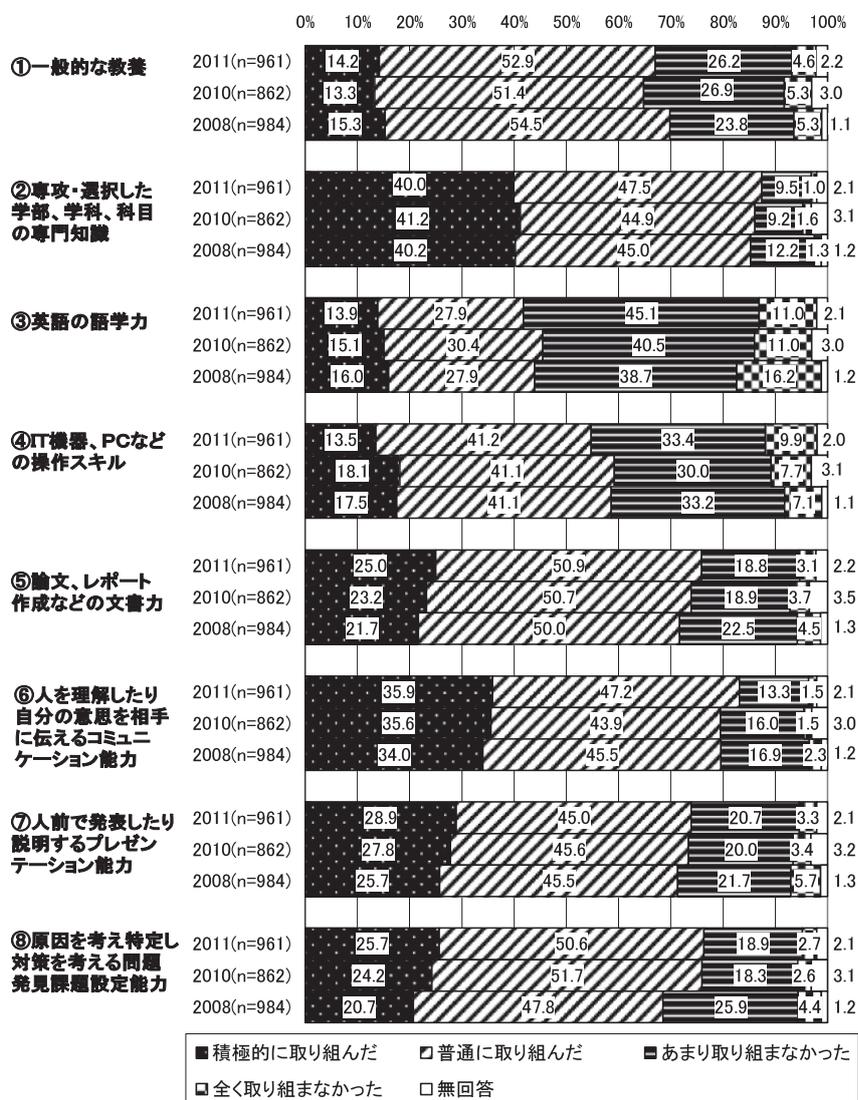
◎FA：自由回答のことを示す

4. 4 学生時代

(1) 学生時代の知識や能力の修得についての取り組み

「積極的に取り組んだ」割合が高いのは、「②専攻・選択した学部、学科、科目の専門知識」や「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」である。前回との比較でみると、「④IT機器、PCなどの操作スキル」や「③英語の語学力」は、取り組まない（「あまり取り組まなかった」＋「全く取り組まなかった」）割合が高まっている。

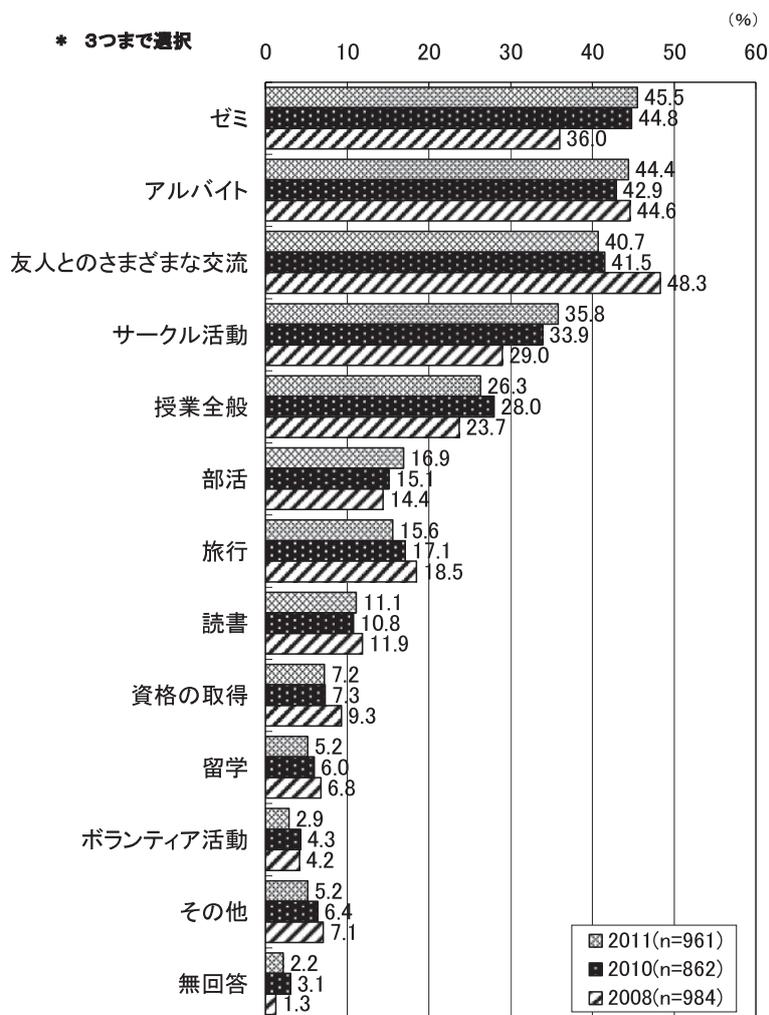
問35. あなたは学生時代に以下の知識や能力の修得について、どの程度取り組みましたか（大卒以上）



(2)学生時代に熱心に取り組んだこと

前回と同様に、「ゼミ」や「アルバイト」が上位に来ている。

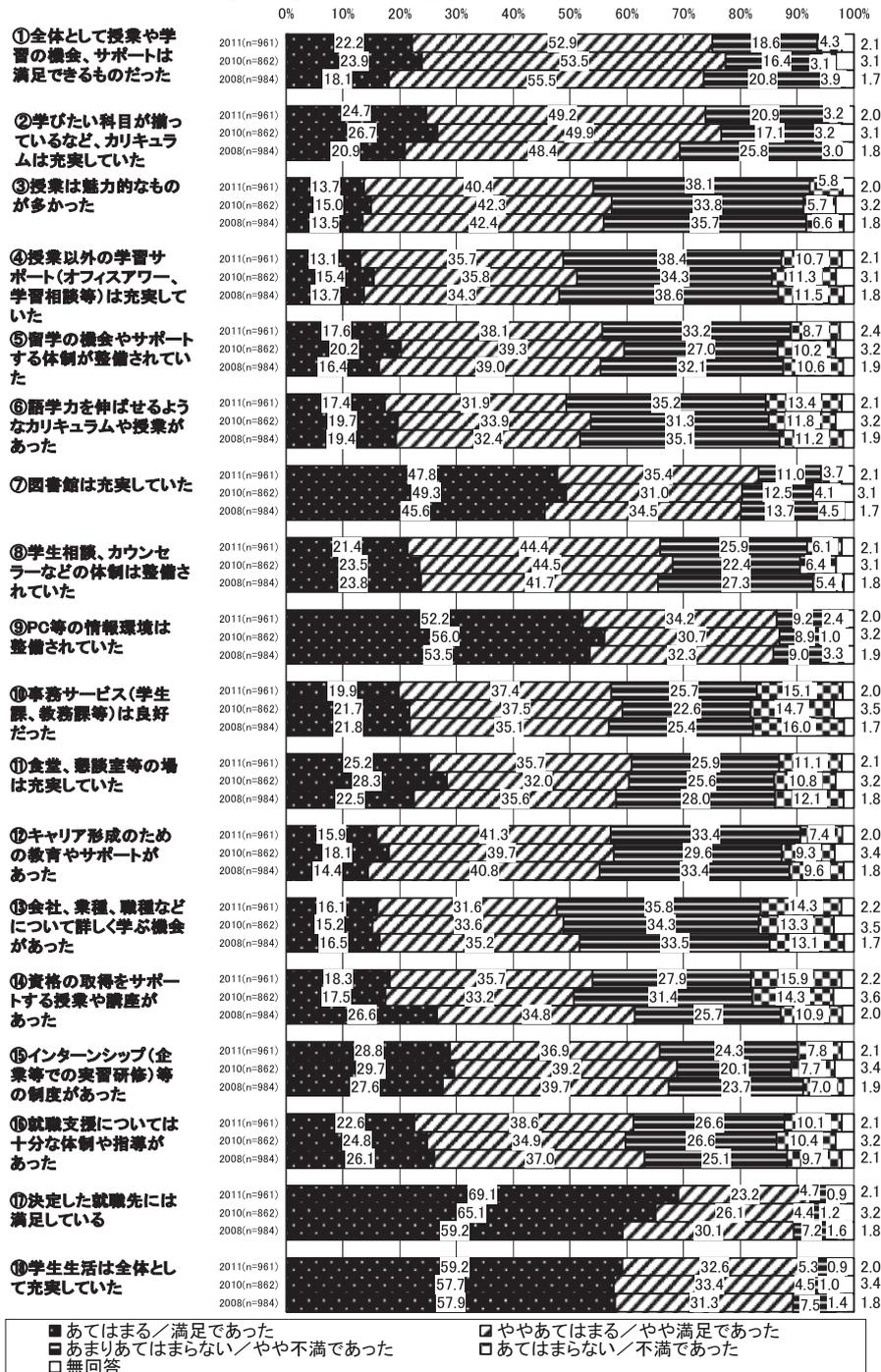
問36. あなたが学生時代に熱心に取り組んだ項目は何ですか (大卒以上)



(3) 学生時代の学習、生活、キャリア支援の満足度

「⑰就職先」や「⑱学生生活全体」の満足度（「満足」+「やや満足」）は90%を超え、高い水準にある。また、前回と比べ、「⑭資格を取得をサポートする授業・講座」の満足度は向上し、「⑤留学の機会やサポート体制」や「⑥語学力向上のためのカリキュラム」の満足度は低下している。

図37. 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(大卒以上)

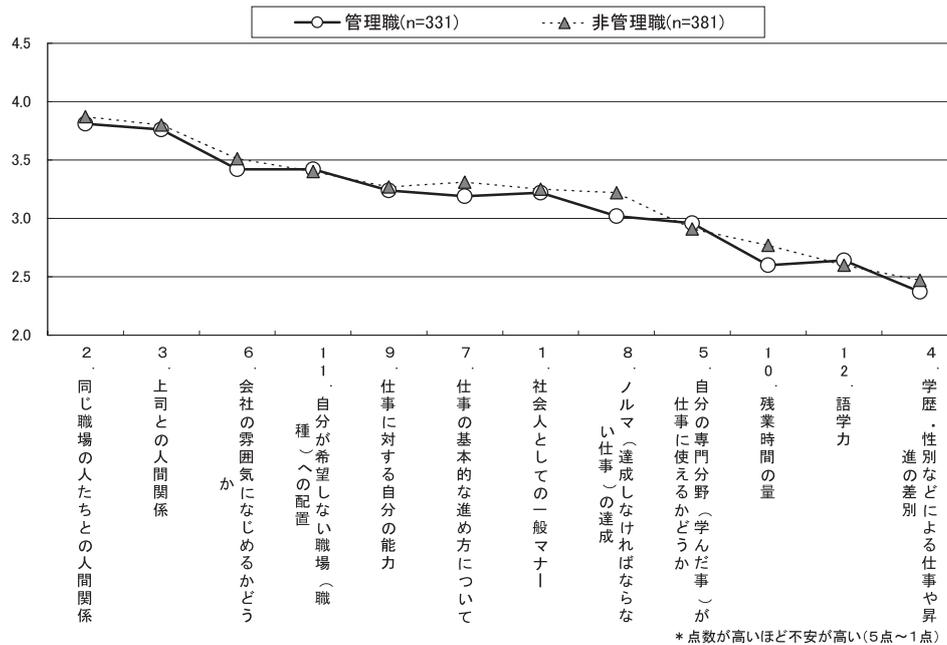


4. 5 上司・先輩の意識

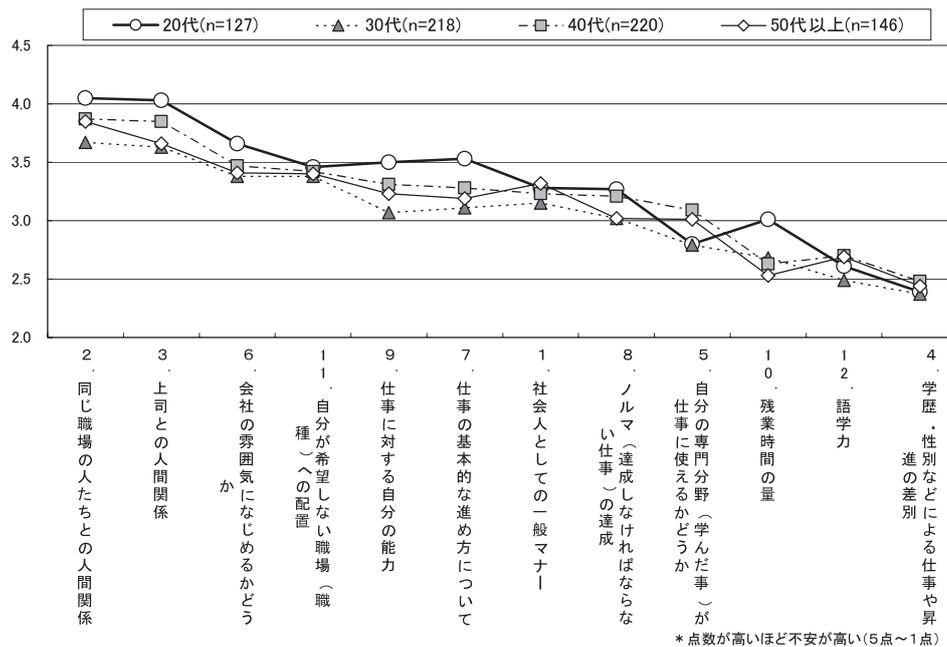
(1) 新入社員がどの程度不安を持っているか

役職別では大きなギャップは見られないが、非管理職で「ノルマの達成」や「残業時間の量」を不安だと想定する傾向がやや強い。年代別では、多くの項目において、20代以上が他の年代よりも新入社員が不安に思っていると想定する傾向が強い。

問1. 新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか
(役職別)



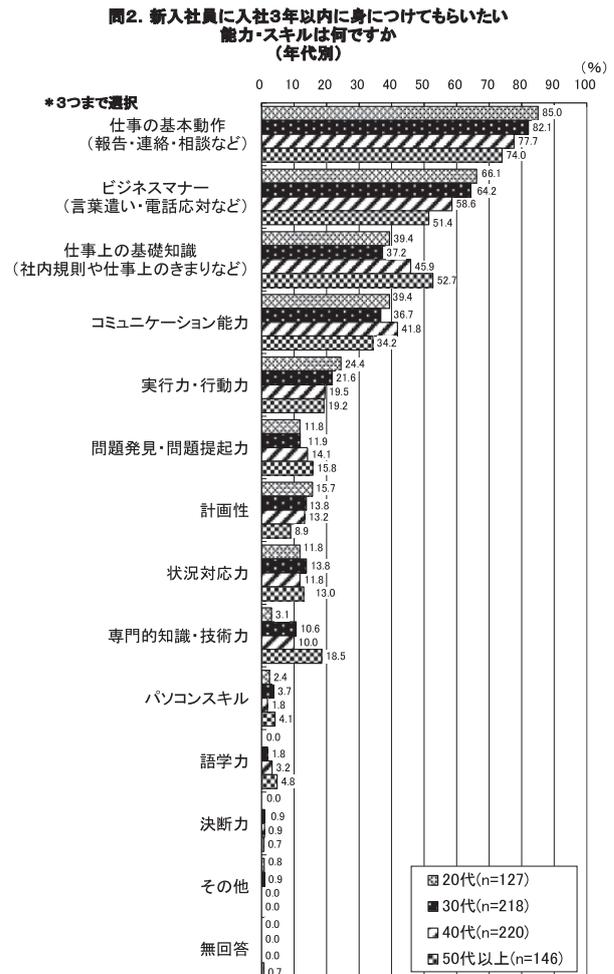
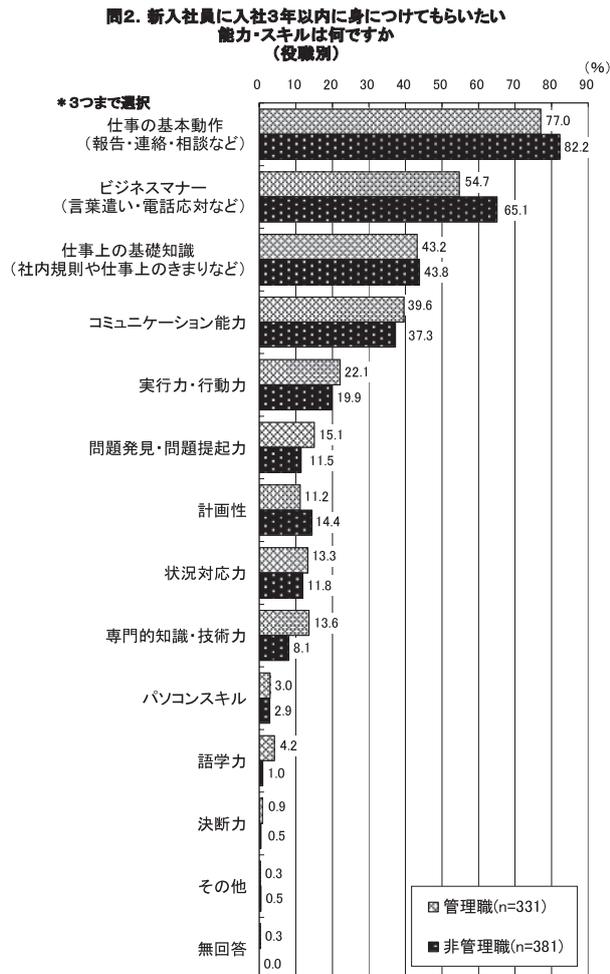
問1. 新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか
(年代別)



(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

役職別では、非管理職の方が「ビジネスマナー」を身につけてもらいたいと考える意向が強い。

年代別では、年代が若いほど「仕事の基本動作」や「ビジネスマナー」を身につけてもらいたいと考えているが、「仕事上の基礎知識」は40代・50代で重視する傾向が強い。



(3) 新入社員との人間関係を構築するために有効なこと

管理職・非管理職ともに最も有効なのは「飲み会への参加」と考えている。また「社内勉強会」は管理職で2番目にきており、非管理職に比べて10ポイント以上高い。

年代別では、20代は「飲み会への参加」に次いで「昼食を共にする」も高いが、他の年代は20代より20ポイント前後低くなっている。また、「社内勉強会」は年代が高くなるほど有効だと考える割合が高くなっている。

図3. 新入社員との人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか (役職別)

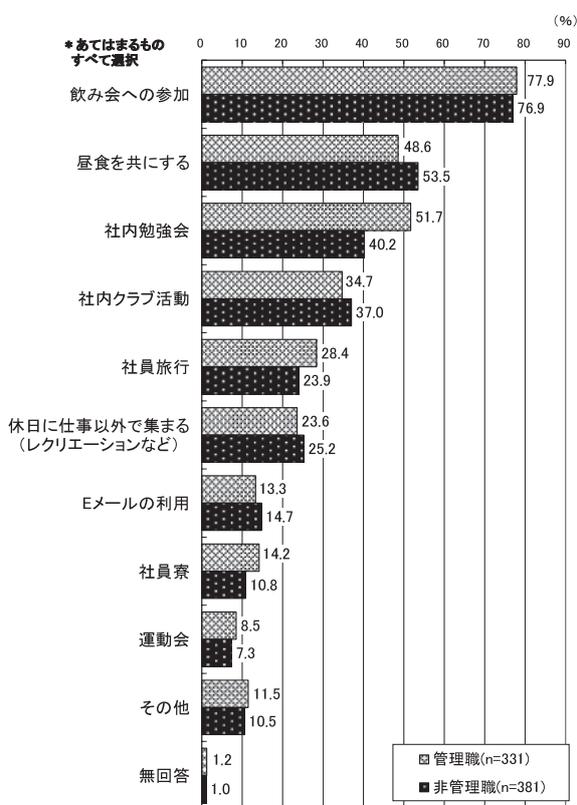
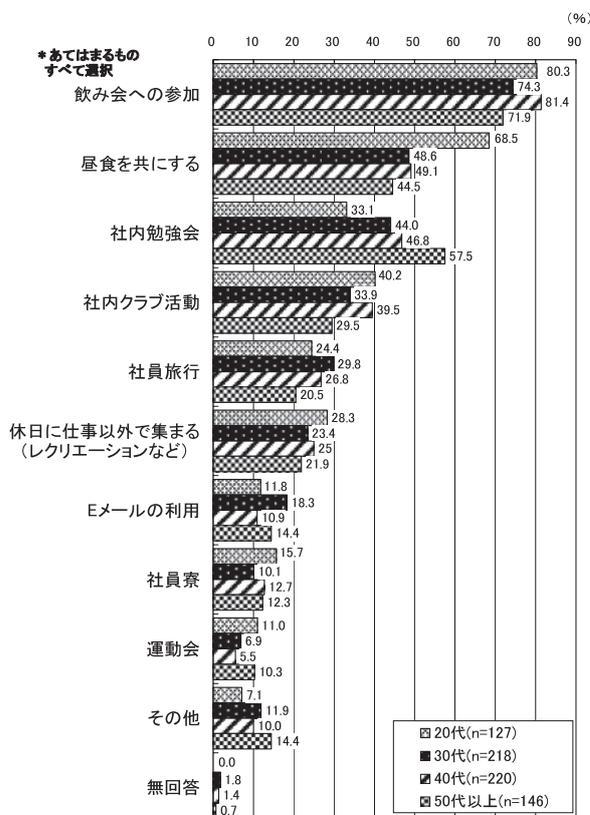


図3. 新入社員との人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか (年代別)



(4) 働く目的

管理職は「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」が最も高いが、非管理職は「自分自身の人間性を成長させること」が最上位に来ている。また、管理職は非管理職に比べ、「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」や「仕事を通じて社会に貢献すること」が10ポイント以上高くなっている。

年代が若いほど、「自分自身の人間性を成長させること」が高く、逆に、年代が上になるほど、「仕事を通じて社会に貢献すること」や「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」が高くなっている。

図4. あなた自身の働く目的は何ですか
(役職別)

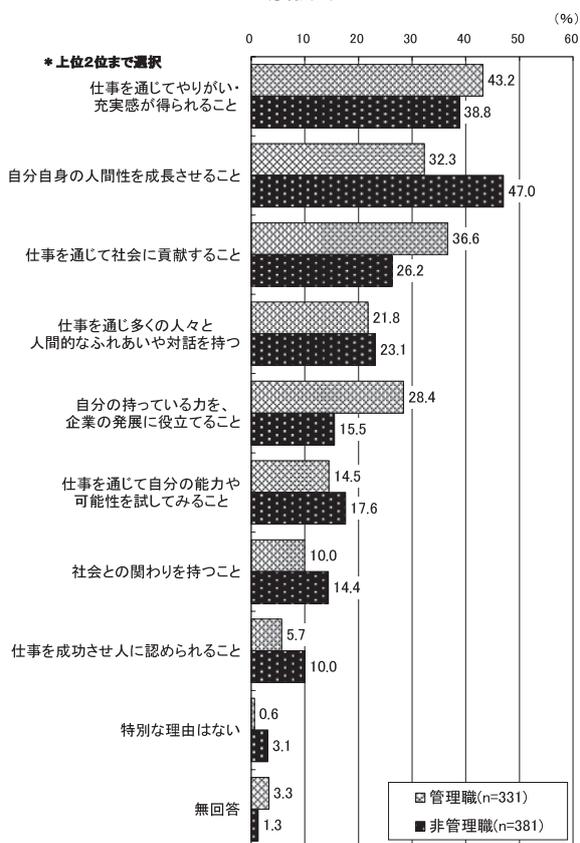
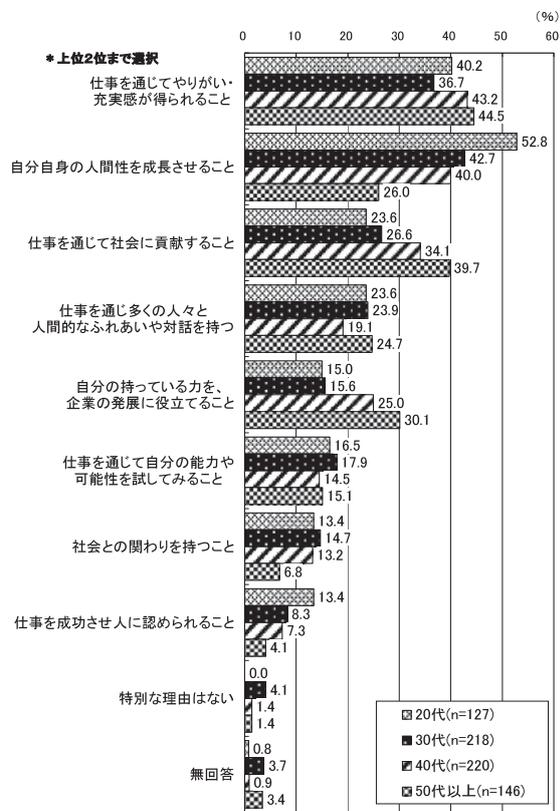


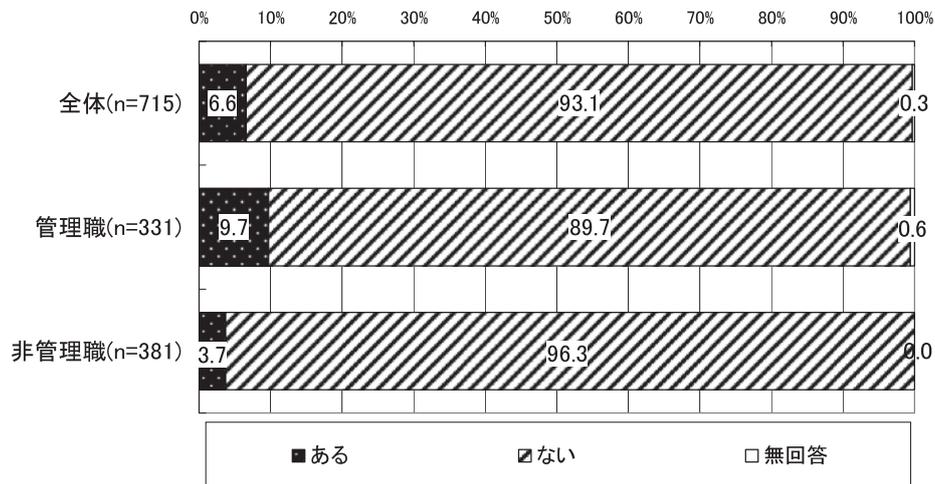
図4. あなた自身の働く目的は何ですか
(年代別)



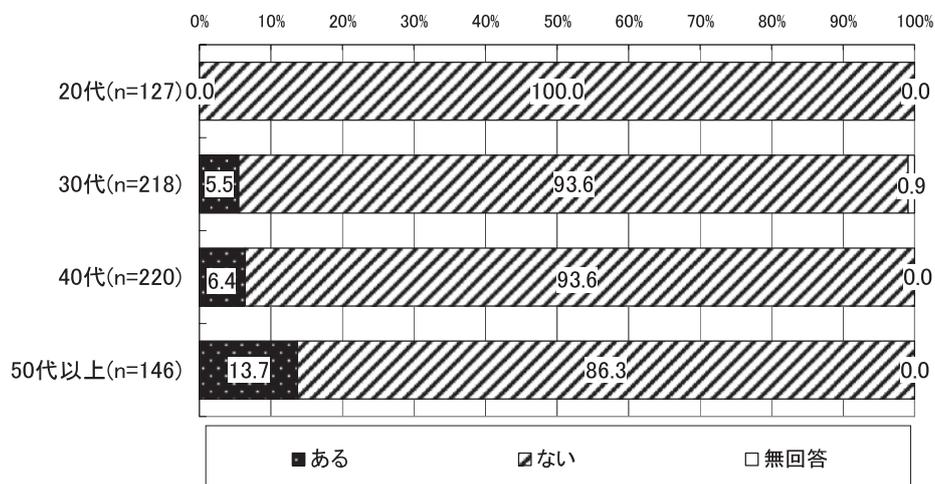
(5) 海外赴任について

海外赴任の経験者は、管理職でも 10%未満である。50 代以上の海外赴任経験者は 13.7%である。

問5. あなたは、海外赴任をしたことがありますか
(役職別)

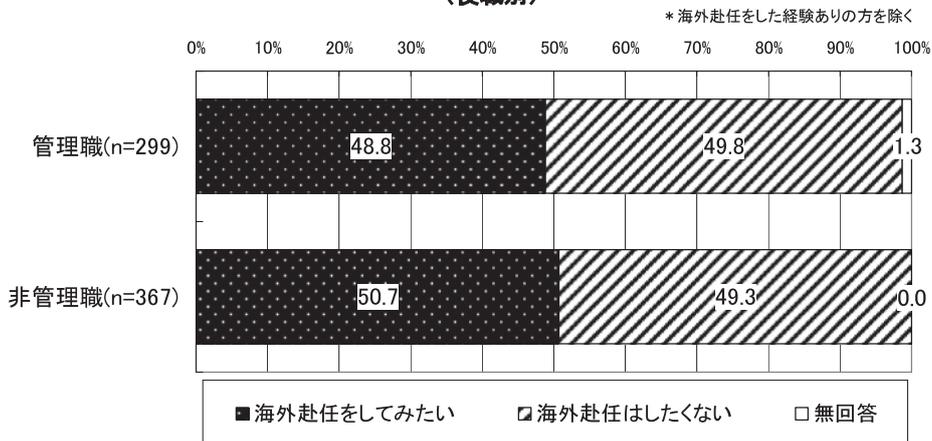


問5. あなたは、海外赴任をしたことがありますか
(年代別)

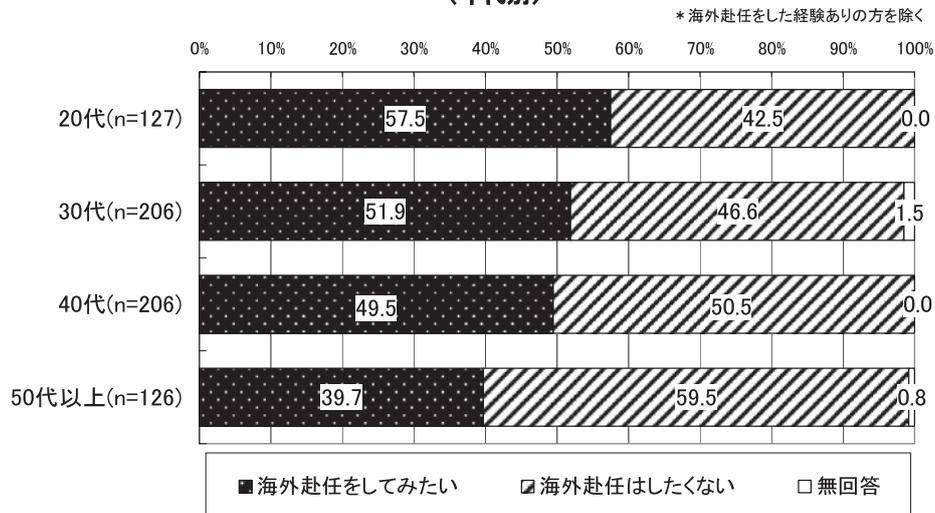


役職を問わず、海外赴任の未経験者で海外赴任をしてみたいとの意向は約半数である。年代別では、若いほど海外赴任をしてみたいと考える傾向が強いものの、20代でも57.5%である。

問6. あなたは、海外赴任をしてみたいと思いますか
(役職別)



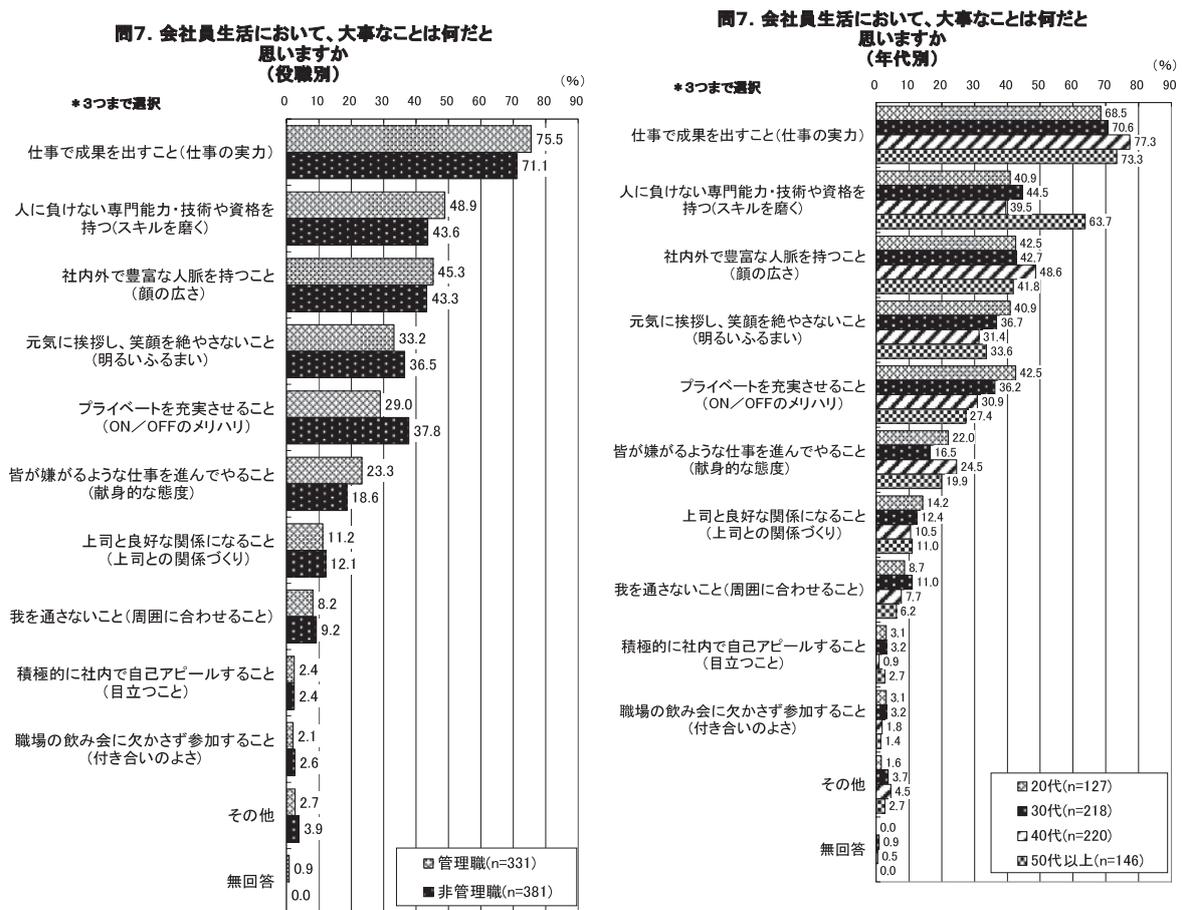
問6. あなたは、海外赴任をしてみたいと思いますか
(年代別)



(6) 会社員生活において大事なこと

役職を問わず、「仕事で成果を出すこと（仕事の実力）」が最上位に来ている。また、非管理職は、管理職に比べ「プライベートを充実させること（ON/OFFのメリハリ）」が高くなっている。

どの年代でも共通して、「仕事で成果を出すこと（仕事の実力）」が最上位に来ている。一方、50代以上は、「人に負けない専門能力・技術や資格を持つ（スキルを磨く）」が他の年代よりも大幅に高くなっている。



(7) 理想的な上司・先輩

「新入社員にとって、理想的だと思う上司・先輩」像について、管理職は、「仕事に対する情熱を持っている上司・先輩」が最も高く、非管理職は「仕事の成果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」「言動が一致している上司・先輩」が同率で最上位となっており、ギャップが見られる。

年代別では、「仕事に対する情熱を持っている上司・先輩」は50代以上で特に高く、「仕事の成果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」は20代・30代で高い傾向にある。

図8. 理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか (役職別)

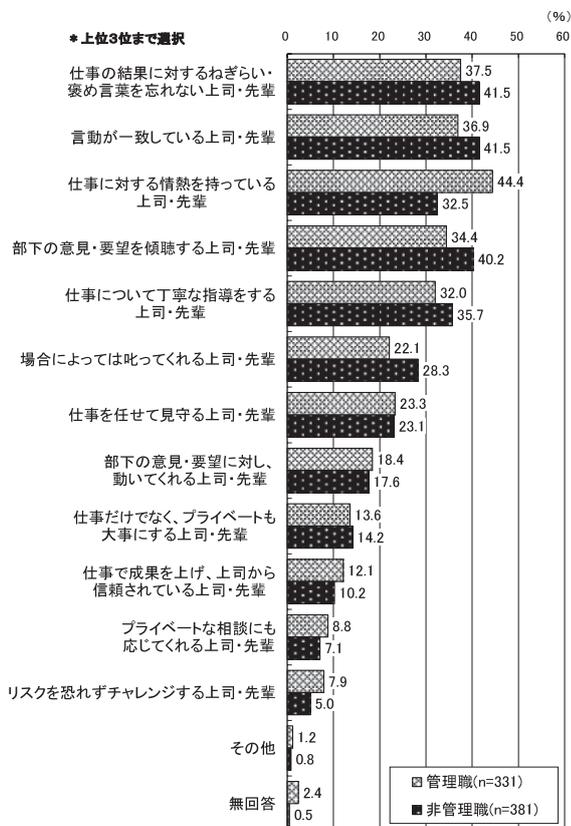
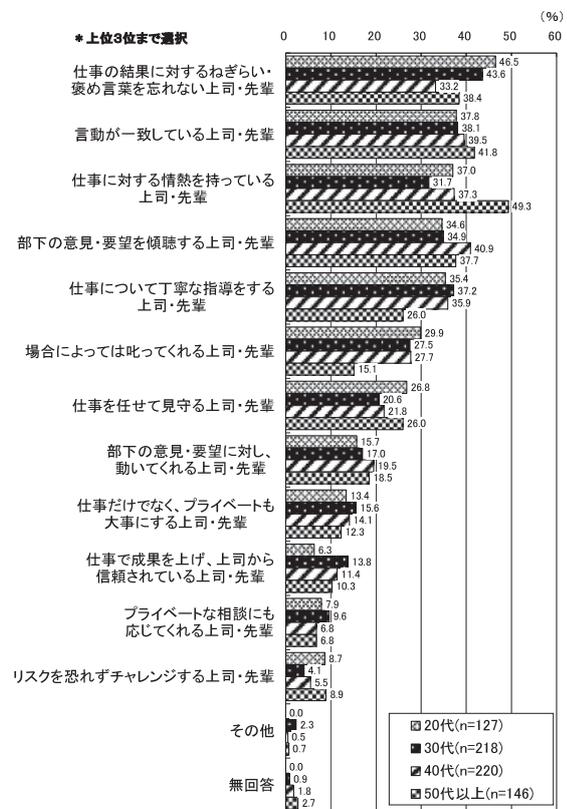


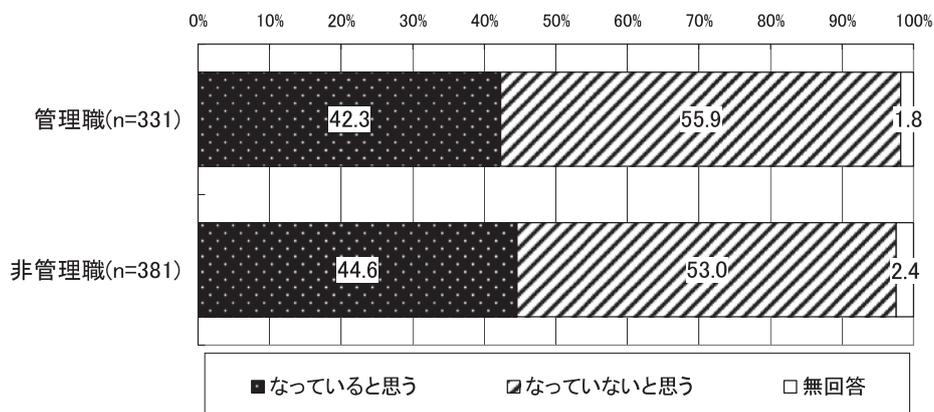
図8. 理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか (年代別)



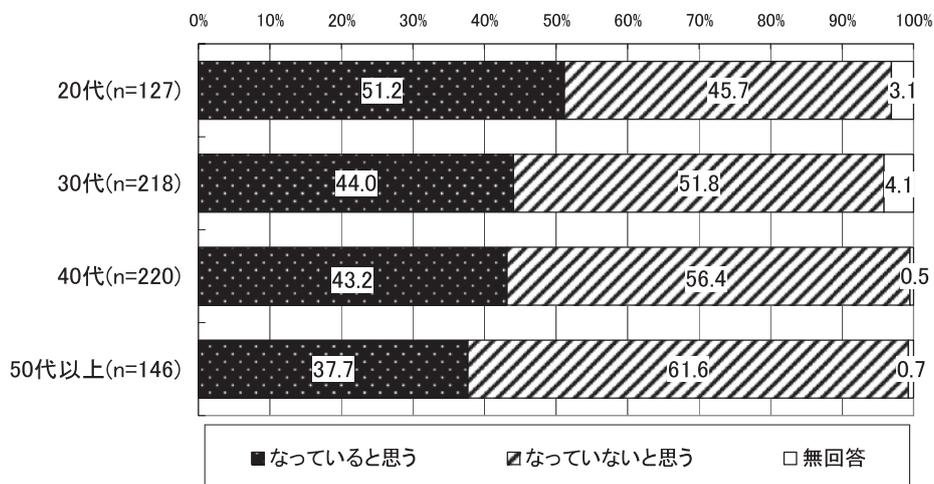
(8) 10年後の日本社会の状況とその理由

役職での差は見られないが、年代別では、年代が若いほど肯定的（なっていると思う）の回答割合が高くなっている。

問9. 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
(役職別)



問9. 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
(年代別)



【参考資料】 アンケート票

- 新入社員用【B票】
- 上司・先輩用【A票】

社団法人日本能率協会

このアンケートは、2011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します。ご自分のお気持ちのまま率直にお答えください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をしますので、個人の回答は一切特定できないようになっていきます。

* 記入方法

- 1) 回答は質問にしたがい、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。
(それぞれひとつに○、年齢は実数を記入)

F1. 性別	1. 男性	2. 女性
F2. 年齢	<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div> 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()	
F5. 入社形態	1. 新卒 2. 中途入社	

F6. あなたの会社の業種	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
F7. あなたの会社の従業員数	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

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、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3. 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について上位3位まで番号を選択)

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. 働く環境や制度 (在宅勤務・育児支援制度など) が整った会社
7. 社員の成果および能力が公平に評価される会社
8. 将来急成長が期待できる会社
9. (社員や風土) 雰囲気の良い会社
10. 業績が安定している会社
11. 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
12. 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
13. 知名度が高い会社
14. 自宅から近い、都心にあるなど、立地条件がよい会社
15. 家族・知人 (親戚等) や先輩が勧めてくれる会社
16. とにかく自分を採用してくれる会社
17. その他 ()

①会社を選ぶ基準	1位	2位	3位
②入社の選択理由			

<回答欄>

問 4. あなたが就職活動を①開始した時期、②終了した時期についてお尋ねします。それぞれの時期について、実際と理想はいつ頃か、あてはまるものを1つずつ選んで、○印を付けてください。

①開始時期		②終了時期	
実際の時期	理想の時期	実際の時期	理想の時期
1. 2009年3月以前		1. 2010年2月以前	
2. 2009年4月～8月		2. 2010年3月	
3. 2009年9月		3. 2010年4月	
4. 2009年10月		4. 2010年5月	
5. 2009年11月		5. 2010年6月	
6. 2009年12月		6. 2010年7月	
7. 2010年1月		7. 2010年8月	
8. 2010年2月		8. 2010年9月	
9. 2010年3月		9. 2010年10月	
10. 2010年4月		10. 2010年11月	
11. 2010年5月		11. 2010年12月	
12. 2010年6月		12. 2011年1月	
13. 2010年7月		13. 2011年2月	
14. 2010年8月		14. 2011年3月	
15. 2010年9月以降			

問 5. エントリーシートや履歴書を提出した会社数は何社ですか。(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 6. 現在の会社を含めた内定社数は何社でしたか。(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 7. あなたが就職活動中に受け取った「お祈りメール」(不採用通知)は、何通ですか。(通知の数を数字で記入)

<回答欄> 通

問 8. あなたには、就職活動があったために、学生時代に十分にできなかったことや我慢せざるえなかったことはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 卒業論文
2. 卒業論文以外の学校の勉強
3. 留学
4. 旅行
5. クラブ活動
6. ボランティア活動
7. アルバイト
8. 遊び・趣味
9. その他 ()
10. 特にない

問 9. あなたにとって、就職活動ほどの程度大変でしたか。(ひとつに○)

1. 全く大変ではなかった
2. 大変ではなかった
3. 大変だった
4. 非常に大変だった

問 10. 就職活動で内定を取るために最も重要だと思うことは何ですか。ご自由にお書きください。

問 11. 就職活動を通じて、①「最もよかったこと」、②「最もつらかったこと」は何ですか。それぞれについて、ご自由にお書きください。

①最もよかったこと

②最もつらかったこと

問 1 2. あなたには転職・独立志向はありますか。(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13へお進みください

問 1 2-1. 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 ()

II 仕事と会社生活

問 1 3. 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位まで番号を選択)

1. 仕事を成功させ人に認められること
2. 仕事を通じ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 1 4. 次のどちらの処遇・人事制度の会社で働きたいと思えますか。(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. 競争をするよりも、ある年代までではみんなが平等に上がっていく年功主義の会社

問 1 5. あなたの会社が雇用調整をせまられた場合、あなたは会社にと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 1 6. あなたは、プライベートで予定があるにも関わらず、帰りがけに仕事を頼まれたらどうしますか。(ひとつに○)

1. プライベートな予定を断り、仕事を断る
2. 仕事を断り、プライベートな予定を優先する

問 1 7. 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同僚や同期それぞれ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。

	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メールの利用			
5. 社員寮			
6. 社員旅行			
7. 運動会			
8. その他 ()			

問 1 8. これから仕事をしていく上で、以下の項目に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
1. 社会人としての一般マナー	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. 学歴・性別などによる仕事や昇進の差別	1	2	3	4	5
5. 自分の専門分野(学んだこと)が仕事に活かせるかどうか	1	2	3	4	5
6. 会社の雰囲気になじめるかどうか	1	2	3	4	5
7. 仕事の基本的な進め方について	1	2	3	4	5
8. ノルマ(達成しなければならない仕事)の達成	1	2	3	4	5
9. 仕事に対する自分の能力	1	2	3	4	5
10. 残業時間の量	1	2	3	4	5
11. 自分が希望しない職場(職種)への配置	1	2	3	4	5
12. 語学力	1	2	3	4	5

問 1 9. 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せんか。(あてはまるものすべてに○)

1. 残業
2. 休日出勤
3. 国内への転勤
4. 海外への転勤
5. お茶くみ当番や机拭き等の雑用
6. 接待
7. 朝礼・ラジオ体操
8. 社内イベント(社員旅行・運動会など)
9. 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)
10. 休日のレクリエーション
11. 制服の着用
12. その他 ()
13. 特にない

問 2 0. あなたは、海外赴任をしてみたいと思いますか。(ひとつに○)

1. 海外赴任をしてみたい (⇒問22へお進みください)
2. 海外赴任はしたくない

問 2 1. 上記で「海外赴任はしたくない」と回答した方に伺います。その理由は何か。(○は3つまで)

1. 言葉が通じるか不安だから
2. 治安や食生活、衛生面で不安を感じるから
3. 現地の人とうまく仕事が出来ないから不安だから
4. 出先で生活しづらいから
5. 家族や友人・恋人と離れなれになってしまうから
6. 結婚するのが遅くなるから
7. 日本ではできない趣味や社外活動などがあるから
8. 日本にいる方が将来に役立つ知識・技術が得られるから
9. 日本が好きだから
10. その他 ()

次頁 問25へお進みください

問 2 2. 問 2 0 で「海外赴任をしてみたい」と回答した方に伺います。海外赴任をしてみたい理由は何か。(○は3つまで)

1. 国内では経験できない仕事にチャレンジできそうなので
2. 語学力など自分の能力が発揮できる場だと思うので
3. 今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので
4. 海外勤務が当たり前の会社の会社なので
5. 社内の出世コースだと思うので
6. 海外に住んでみたいので
7. 住環境など日本より豊かな生活が送れそうなので
8. プライベートな生活が充実できそうなので
9. 給与・手当など金銭的なメリットが多そうなので
10. その他 ()

問 2 3. 海外赴任でああなたが「行ってみたい国・地域」はどこですか。(あてはまるものすべてに○)

1. どの国・地域でも
2. 北米
3. 中南米
4. 中国
5. 東南アジア
6. インド・南アジア
7. 韓国・台湾
8. ロシア
9. 中東
10. アフリカ
11. 欧州
12. オセアニア
13. その他 ()

問 2 4. 逆に「行きたくない国・地域」はどこですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 特にない
2. 北米
3. 中南米
4. 中国
5. 東南アジア
6. インド・南アジア
7. 韓国・台湾
8. ロシア
9. 中東
10. アフリカ
11. 欧州
12. オセアニア
13. その他 ()

問25. 以下の項目のうち、①今後3年以内に会社に会社が必要とされたいと思う能力・スキル、②あなたが自身が今後3年以内に身につけたいと思う能力・スキルはどれですか。
(①②それぞれ3つまで番号を選択)

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（ ）

<回答欄>		
①今後3年以内に会社に会社が必要とされたいと思う能力・スキル		
②あなたが今後3年以内に身につけたいと思う能力・スキル		

問26. 会社員生活において、大事なことは何だと思えますか。(○は3つまで)

1. 仕事で成果を出すこと（仕事の実力）
2. 人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと（スキルを磨くこと）
3. 積極的に社内で自己アピールすること（目立つこと）
4. 我を通さないこと（周囲に合わせる）
5. 皆が嫌がるような仕事を進んでやること（献身的な態度）
6. フライベートを充実させること（ON/OFFのメリハリ）
7. 社内外で豊富な人脈を持つこと（顔の広さ）
8. 元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと（明るくいふるまい）
9. 上司と良好な関係になること（上司との関係づくり）
10. 職場の飲み会に欠かさず参加すること（付き合いのよさ）
11. その他（ ）

問27. 以下に「社会人基礎力」の12要素を示しています。それぞれが、あなたにとってどの程度得意な能力かお答えください。(それぞれひとつに○)

	得意	やや得意	やや苦手	苦手
1. 主体性：物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む	4	3	2	1
2. 働きかけ力：他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろう」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく	4	3	2	1
3. 実行力：目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む	4	3	2	1
4. 課題発見力：現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する	4	3	2	1
5. 計画力：課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた手段を複数考え、その中で最善のものは何かを検討し、準備する	4	3	2	1
6. 創造力：新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える	4	3	2	1
7. 発信力：自分の意見を分かりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらえるように的確に伝える	4	3	2	1
8. 傾聴力：相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問する	4	3	2	1
9. 柔軟性：意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執せず、相手の意見や立場を尊重し、対応する	4	3	2	1
10. 状況把握力：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をすると、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する	4	3	2	1
11. 規律性：社会のルールや人との約束を守る力 例) 会社や会社、職場のルールを守り、自らの発言や行動を律する	4	3	2	1
12. ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じることも、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する	4	3	2	1

Ⅲ 仕事と人生

問28. 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。(上位3位まで番号を選択)

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、動いてくれる上司・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
<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>

問29. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか。(ひとつに○)

1. 管理職になりたいと思う
2. 管理職にはなりたくない ⇒問31へお進みください

問30. 問29で「管理職になりたいと思う」と回答した方に伺います。あなたはどこまで昇進したいですか。(ひとつに○)

1. 社長
2. 役員
3. 部長クラス
4. 課長クラス

問31. 問29で「管理職になりたくない」と回答した方に伺います。そのように考える最大の理由は何か。(ひとつに○)

1. 専門分野(技術・研究等)で頑張りたいから
2. 現場の仕事(営業・接客等)をしたいから
3. 自分には向いていない・自信がないと感じるから
4. 責任を持ちたくないから
5. プライベートな時間・家庭を優先したいから
6. ストレスがたまりそうだから
7. 興味・関心がないから
8. 年上の部下ができるなど、人間関係が複雑になりそうだから
9. その他 ()

問32. 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)がそろえば、続けたい
3. 育児に専念したい
4. わからない

問33. 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

問34. 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:)

「高校卒・専門学校卒」の方は以上で終了です。ご協力ありがとうございました。
「短期大学卒」「大学卒」「大学院修了」の方は、次のページにお進みください。

以下の質問は、短期大学卒・大学卒・大学院修了の方にお伺いします

IV 学生時代

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35. あなたは学生時代に以下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36. あなたが学生時代に熱心に取り組んだことは何ですか。(○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37. 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	ややあてはまる/やや満足であった	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語学力を伸ばせる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とございました。

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。

＜新入社員に対する上司・先輩の意識調査ご協力をお願い＞

この調査は、上司や先輩が、新入社員に対してどのような意識を持っているかについて、ご回答いただくための調査です。

年代による傾向についても比較調査するために、本調査票を受け取られたご本人および、年代の異なる方にも回答のご協力を頂ければ幸いです。

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。主旨をご理解いただき、ご協力のほど、よろしくお願いたします。

ご記入後は、同封の返信用封筒(切手不要)にて、2011年3月31日(木)までにご投函下さい。

本調査の集計結果は、4月末に小会 HP・新聞各紙に発表の上、「新入社員意識調査報告書」として、7月に皆様のお手元に送付いたします。

前回の「新入社員意識調査報告書」をご覧になりたい方は、以下にアクセスしてください。
<http://www.jma.or.jp/keikakusin/library/index.html>

【本件お問い合わせ】
 社団法人日本能率協会 経営研究所 長沼・式守 (少村) TEL:03-3434-6270
 〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22 E-mail: kadata@jma.or.jp

問 1. 以下の項目について、新入社員自身がどの程度の不安を持っているとお考えですか。

(それぞれに○)

	何も不安がない	ある程度不安	不安が強い
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. 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
5. 自分の専門分野(学んだこと)が仕事に活かせるかどうか	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
6. 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
7. 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
8. 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
9. 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
10. 残業時間の量	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
11. 自分が希望しない職場(職種)への配置	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
12. 語学力	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5

問 2. 以下の項目のうち、新入社員に入社3年以内に身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. 上司・先輩として、新入社員と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○)

1. 飲み会
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メールの利用
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 4. あなた自身の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位まで番号を選択)

1. 仕事を成功させ人に認められること
2. 仕事を通じて多くの人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

<回答欄>

2位

問 5. あなたは、海外赴任をしたことがありますか。(ひとつに○)

1. ある
2. ない

問 6. あなたは、海外赴任をしてみたいと思いますか。(ひとつに○)

1. 海外赴任をしてみたい
2. 海外赴任はしたくない

問7. あなた自身が考える、会社員生活において大事なことは何だと思いますか。(○は3つまで)

1. 仕事で成果を出すこと (仕事の実力)
2. 人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと (スキルを磨くこと)
3. 積極的に社内で自己アピールすること (目立つこと)
4. 我を通さないこと (周囲に合わせる)
5. 皆が嫌がるような仕事を進んでやること (献身的な態度)
6. プライベートを充実させること (ON/OFFのメリハリ)
7. 社内外で豊富な人脈を持つこと (顔の広さ)
8. 元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと (明るさ)
9. 上司と良好な関係になること (上司との関係づくり)
10. 職場の飲み会に欠かさず参加すること (付き合いのよさ)
11. その他 ()

問8. 新入社員にとって、理想的だと思うのは、どのような上司や先輩だと思いますか。

(上位3位まで番号を選択)

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、動いてくれる上司・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
<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>

問9. あなたは、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○)

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

2011年度 新入社員意識調査報告書

発行年月 2011年7月

編集・発行 社団法人日本能率協会
経営研究所

〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22

TEL. 03 (3434) 6270

< 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。