

2010 年度
新入社員
意識調査報告書

2010 年 7 月

2010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)内定取り消しの不安	13
(3)会社を選ぶ基準と入社を選択理由	15
(4)就職した理由	18
(5)転職・独立志向とその目的	20
4. 2 仕事と会社生活	24
(1)働く目的	24
(2)働きたい処遇・人事制度	27
(3)雇用調整をせまられた場合の対応	29
(4)帰りがけに仕事を頼まれた場合	31
(5)これから働くにあたって、できればやりたくないこと	32
(6)人間関係構築に有効だと思うこと	34
(7)仕事をしていく上での不安	46
(8)会社で必要とされる能力・スキルと身につけたい能力・スキル	48
(9)社会人基礎力について	54
(10)将来の会社の中での役割	57
(11)理想的な上司・先輩	59
(12)将来、管理職になりたいか	62

4. 3 仕事と人生	64
(1)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか	64
(2)育児休暇取得について	65
4. 4 その他	66
(1)社員が活き活きと働いている会社	66
(2)10年後の日本社会の状況とその理由	67
(3)学生時代に知識や能力の修得について取り組んだ程度	70
(4)学生時代に熱心に取り組んだこと	71
(5)学生時代の学習、生活、キャリア支援の満足度	72
4. 5 上司・先輩の意識	73
(1) 新入社員の育成のために現在実施していること、今後実施したいこと	73

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. 「終身雇用」「年功主義」を望む安定志向が強まる

転職・独立志向をたずねたところ「定年まで勤めたい」という意向が2004年以降、上昇傾向にあり、長期雇用を望む新入社員が約半数(49.6%)と過去最高になった。また、「実力・成果主義」と「年功主義」の会社のどちらで働きたいかに関しては、ほぼ半々(実力・成果主義：49.3%、年功主義：50.2%)であり、「年功主義」も過去最高となっており、「年功主義」志向が強まっている。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、との質問に対しては、「なっていないと思う」という回答が約半数(46.2%)を占めており、新入社員の将来に対する不安感の強さが背景にあると考えられる。

<P. 20、27、67 参照>

2. 新入社員全体の3分の2、大卒・大学院卒女性の2人に1人が管理職を志向

あなたは将来、管理職になりたいと思うか、との質問に対して、全体のおよそ3人に2人(63.8%)が「将来管理職になりたい」と回答している。その理由としては、「昇格したい・権限を持ちたい」「チャレンジしたい・自己成長のため」などが多く、前向きな成長志向を持っていることがうかがえる。また、大卒・大学院卒の女性の回答では50.2%が「将来管理職になりたい」と答えており、女性のキャリア志向も浮き彫りとなった。

<P. 62>

3. 人間関係構築のために「飲み会が有効」が9割以上

仕事をしていく上での不安についてたずねたところ、新入社員は「上司との人間関係」への不安(12項目中3位)が高く、特に女性でその傾向が顕著となっている。上司との人間関係構築のための行動としては、「飲み会への参加」を有効と考える新入社員が年々増加を続け、95.2%に達している。一方、「Eメールの利用」は昨年よりも12.5ポイント低下しており、間接的なコミュニケーションよりも直接的な交流を有効と考える傾向がうかがえる。

<P. 34、46 参照>

4. 男性が育児休暇を取得することに前向きな傾向

共働きで育児をする場合に、自分自身が育児休暇を取得することについて、男性の約3分の2（65.1%）が「ぜひ取得して育児をしたい」もしくは「会社で前例があれば取得したい」と回答しており、その割合は2008年以降徐々に増加している。最終学歴別では高校卒の男性は「ぜひ取得して育児をしたい」の意向が4割と高く、年齢が若い（10代）ほど育児に対して積極的に考えている可能性がある。

<P. 65 参照>

5. 新入社員の8割が周囲との協調性に自信あり

経済産業省の提唱する「社会人基礎力」の各項目については、「規律性（社会のルールや人との約束を守る力）」（85.9%）、「柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）」（81.3%）、「状況把握力（周囲の人々や物事との関係性の理解力）」（80.8%）、「傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力）」（80.2%）について、いずれも8割以上が得意と回答しており、周囲との協調性に自信を持っていることがうかがえる。一方、「発信力（自分の意見を分かりやすく伝える力）」（42.7%）、「創造力（新しい価値を生み出す力）」（43.2%）、「働きかけ力（他人に働きかけ巻き込む力）」（53.7%）を得意とする回答は4～5割程度にとどまり、他者との関わり等において受け身の姿勢がうかがえる。

<P. 55 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。

前回は引き続き、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 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

2010年3月25日～4月13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

	2010 年度	
男性	829 人	73.1%
女性	300 人	26.4%
無回答	6 人	0.5%
合計	1135 人	100.0%

【参考】

	2009 年度		2008 年度		2007 年度		2006 年度	
男性	1082 人	71.4%	906 人	67.9%	871 人	72.6%	592 人	68.6%
女性	426 人	28.1%	425 人	31.9%	325 人	27.1%	268 人	31.1%
無回答	7 人	0.5%	3 人	0.2%	4 人	0.3%	3 人	0.3%
合計	1515 人	100.0%	1334 人	100.0%	1200 人	100.0%	863 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(※)
- ・内定取り消しの不安(※)
- ・会社を選ぶ基準と入社を選択理由
- ・就職した理由(※)
- ・独立・転職志向とその目的(※)

II 仕事と会社生活【新入社員対象】

- ・働く目的(※)
- ・働きたい会社のイメージ(※)
- ・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
- ・できればやりたくないこと
- ・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(※)
- ・会社で必要とされる能力・スキルと身につけたい能力・スキル(※)
- ・社会人基礎力について
- ・将来の会社の中での役割(※)
- ・理想的な上司・先輩(※)
- ・将来管理職になりたいかとその理由（F A）

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(※)

IV その他【新入社員対象】

- ・社員が生き活きと働いていると思う会社（F A）(※)
- ・10年後の日本社会の状況(※)とその理由（F A）
- ・学生時代の知識や能力修得についての取り組み
- ・学生時代に熱心に取り組んだこと(※)
- ・学校の学習・生活・キャリア支援などの満足度(※)

V 上司・先輩の意識〔上司・先輩対象〕

- ・新入社員の育成のための取り組みとして、現在実施していること、今後実施したいこと

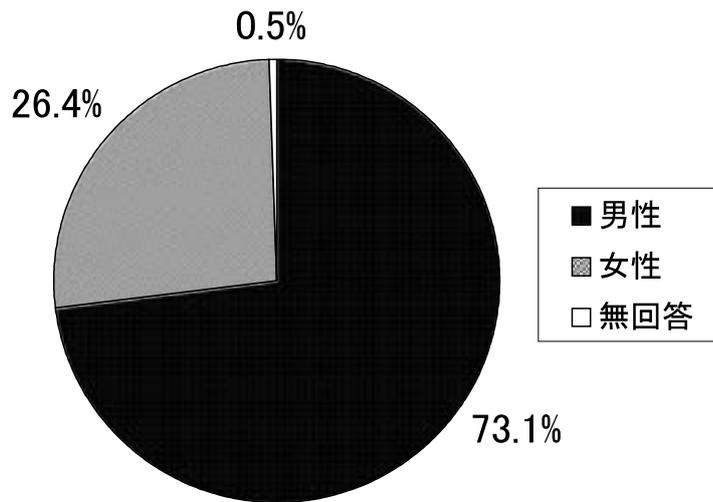
◎ F A : 自由回答のことを示す (図表も同様)

3. 調査対象者

3.1 新入社員の属性

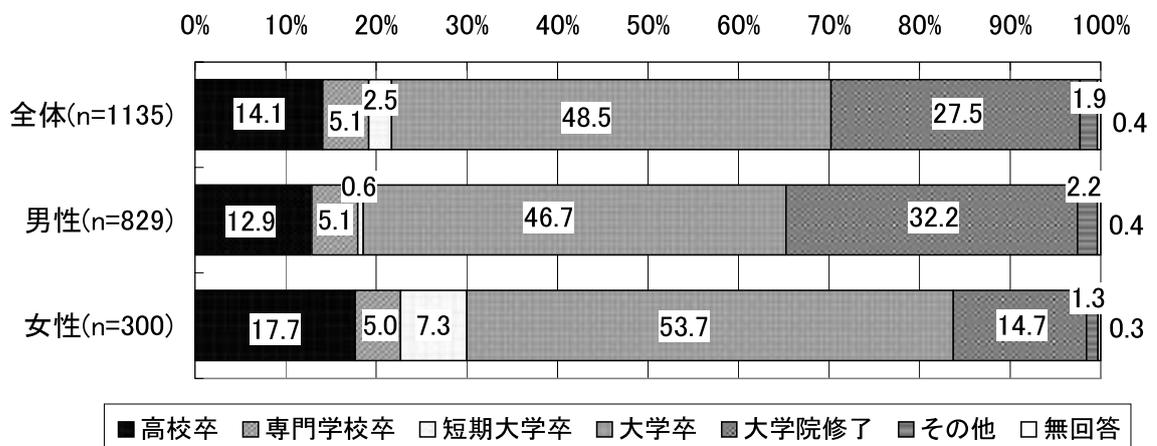
回答者の性別は、「男性」73.1%、「女性」26.4%。平均年齢は、22.2歳である。

F1.性別(n=1135)

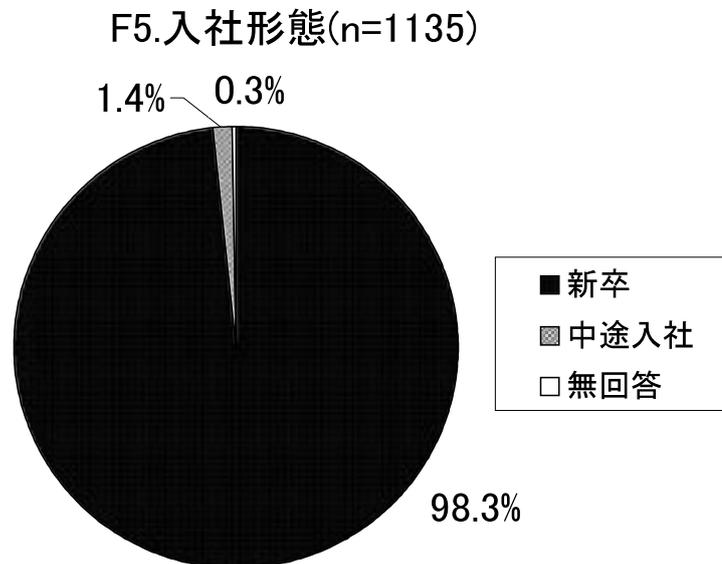


最終学歴は、「大学卒」が最も多く48.5%を占める。他、「大学院修了」27.5%、「高校卒」14.1%、「専門学校卒」5.1%、「短期大学卒」2.5%である。

F3.最終学歴



入社形態は、「新卒」が98.3%を占める。



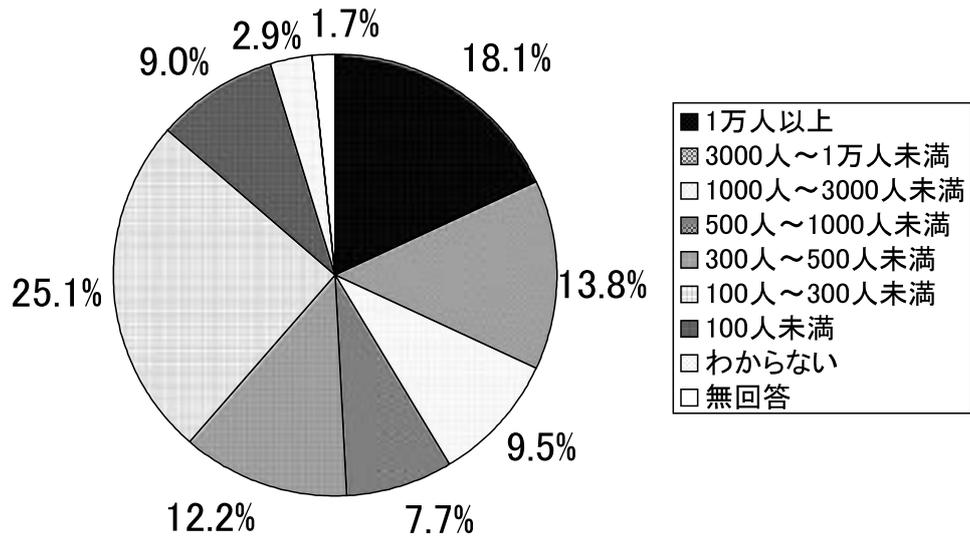
入社した会社の業種は「その他製造業」が18.0%を占め、最も多い。次いで「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」が13.0%、「建設・エンジニアリング」が10.1%となっている。

F6.業種

調査数	2010 (n=1135)
農林・水産・食料品	8.2%
建設・エンジニアリング	10.1%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	13.0%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	0.6%
鉄鋼・金属・非金属	5.2%
電気機器	6.1%
精密機器・輸送機器	6.9%
その他製造業	18.0%
金融・証券・保険・不動産	0.9%
倉庫・運輸	7.8%
通信	1.2%
電気・ガス・水道	1.9%
その他サービス業	5.0%
情報処理	1.9%
官公庁・団体・学校・病院	3.3%
その他	8.5%
無回答	1.4%

従業員数は「100人～300人未満」が25.1%を占め、最も多い。

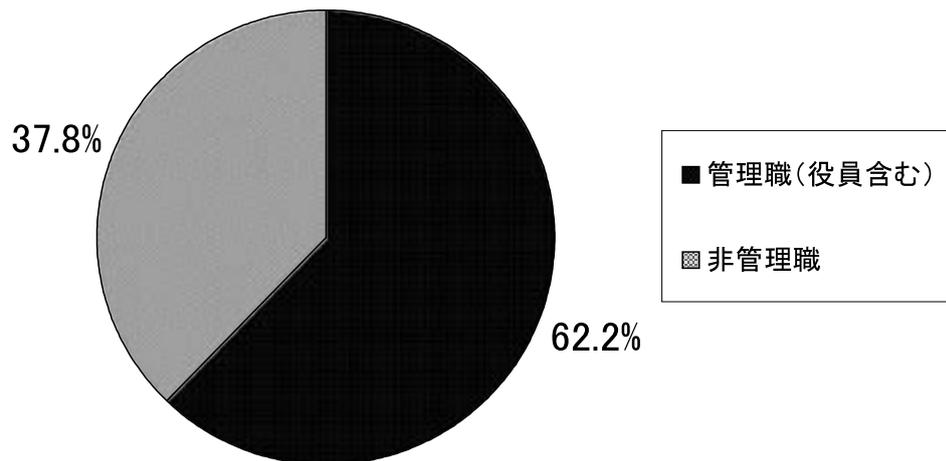
F7.従業員数(n=1135)



3. 2 上司・先輩の属性

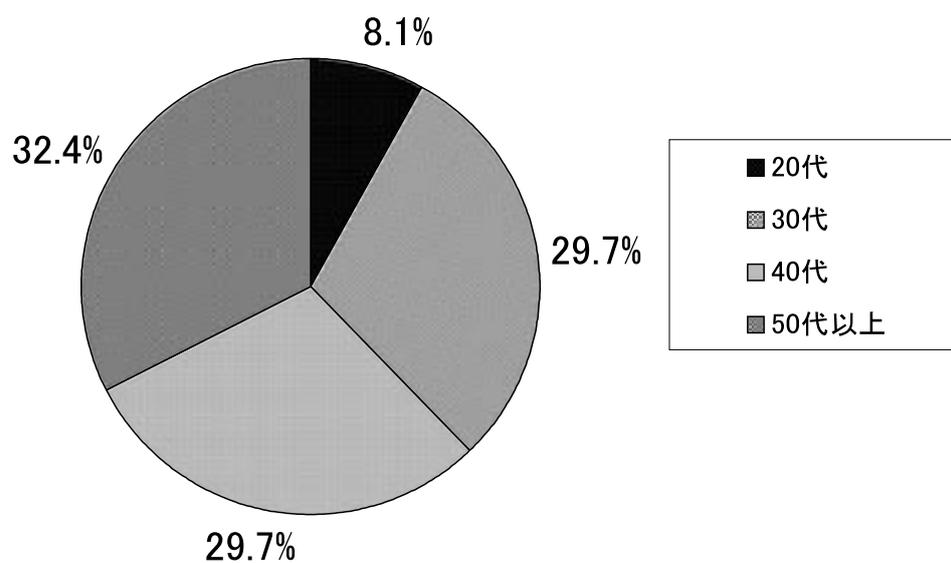
回答者の属性は、「管理職（役員含む）」が 62.2%、「非管理職」が 37.8%である。

F1.役職(n=37)



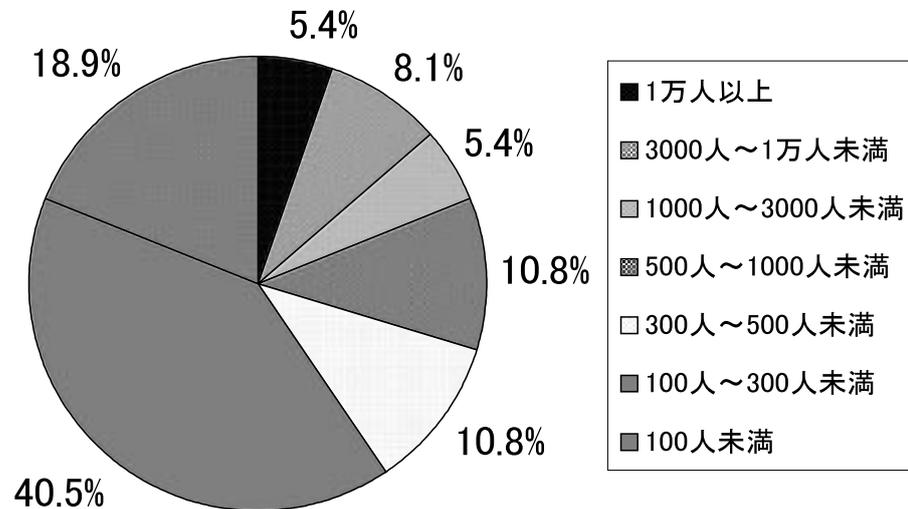
年齢別は、50代以上が 32.4%で最も多く、次いで 30代と 40代が 29.7%である。

F2.年齢(n=37)



従業員数は「100人～300人未満」が40.5%を占め、最も多い。

F3.従業員数(n=37)



会社の業種は「その他製造業」「その他サービス業」が16.2%と最も多く、次いで「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」「電気機器」「精密機器・輸送機器」が10.8%となっている。

F4.業種

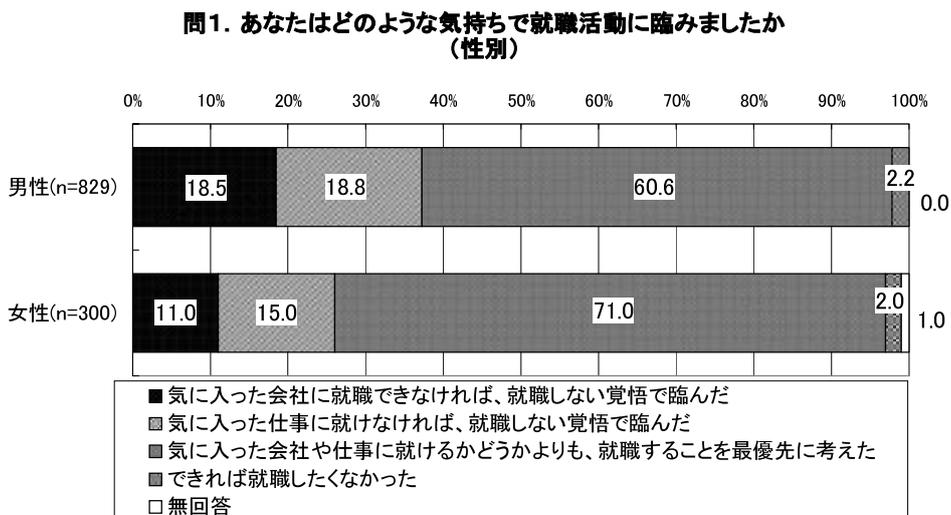
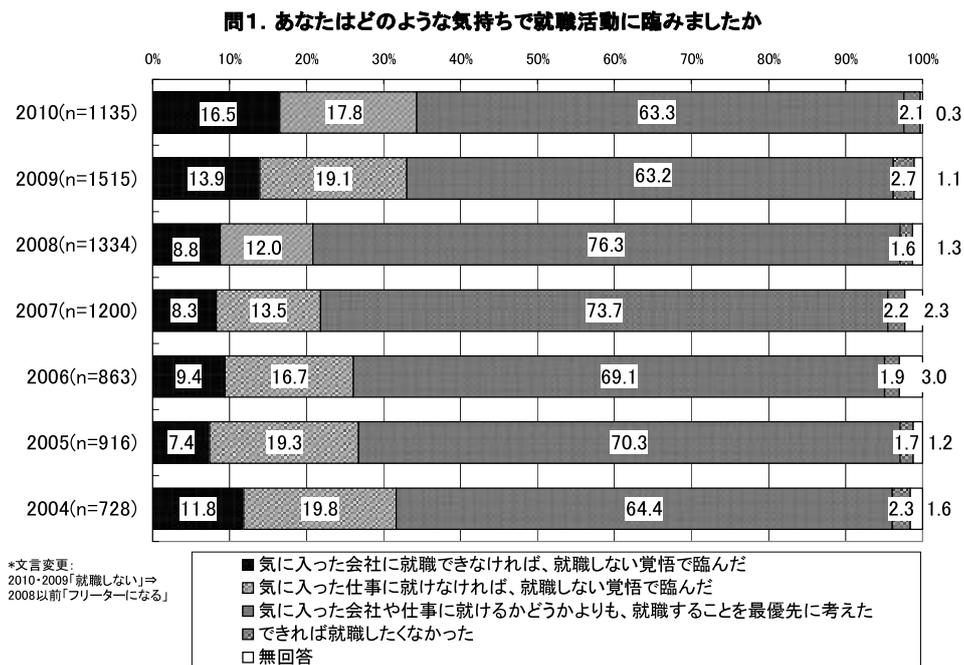
調査数	2010 (n=37)
農林・水産・食料品	5.4%
建設・エンジニアリング	2.7%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	10.8%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	2.7%
鉄鋼・金属・非金属	2.7%
電気機器	10.8%
精密機器・輸送機器	10.8%
その他製造業	16.2%
金融・証券・保険・不動産	2.7%
倉庫・運輸	2.7%
通信	-
電気・ガス・水道	2.7%
その他サービス業	16.2%
情報処理	8.1%
官公庁・団体・学校・病院	-
その他	5.4%
無回答	-

4. 調査結果

4.1 入社に関する意識

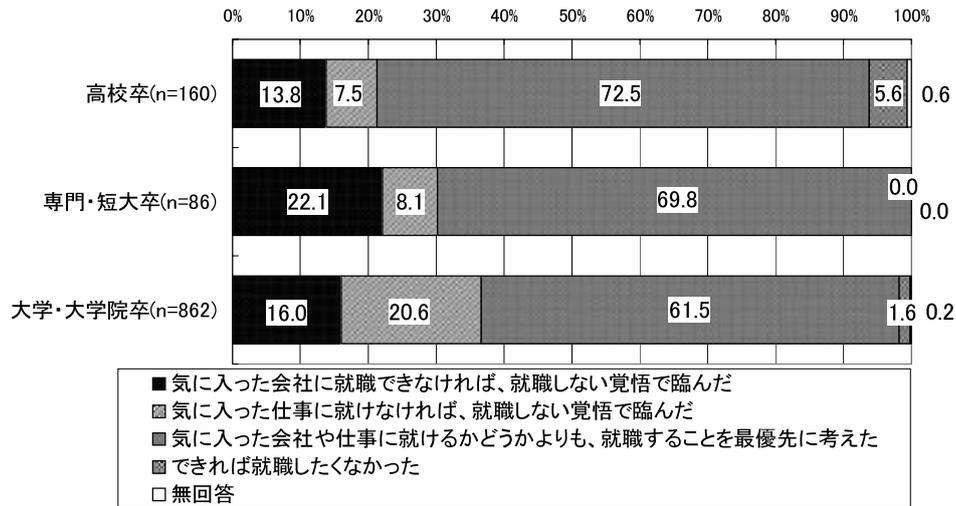
(1) 就職に臨んだ時の気持ち

経年変化を見ると、今回は前回とほぼ同様の結果であり、「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、63.3%である。気に入った会社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。

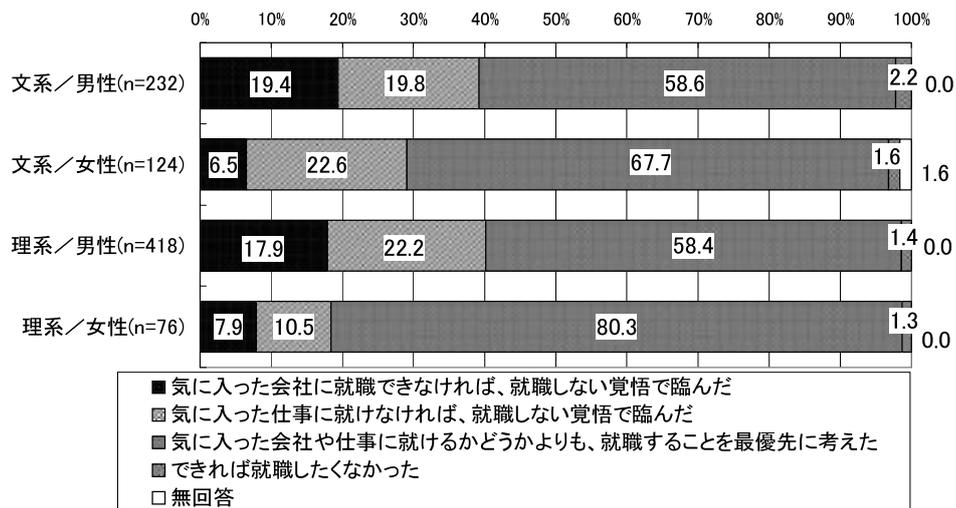


就職を最優先に考える意向は、最終学歴別では高校卒が最も高く、72.5%となっている。また、大学・大学院卒では、理系女性の80%以上が就職を最優先に考えており、その割合は事務系女性と比べても高くなっている。

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)



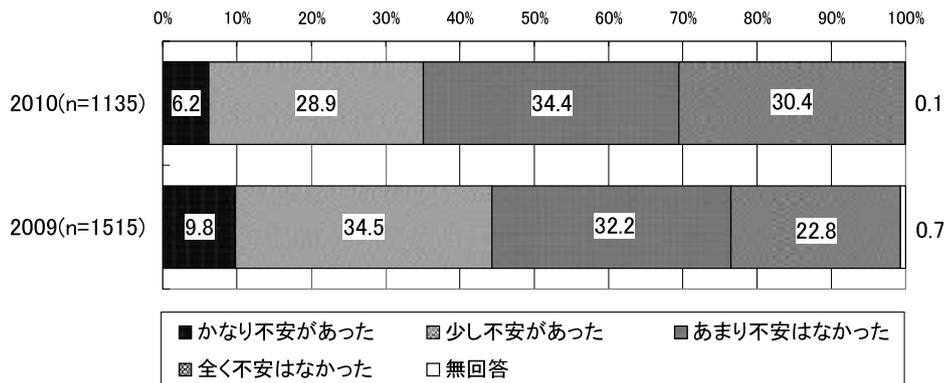
問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)



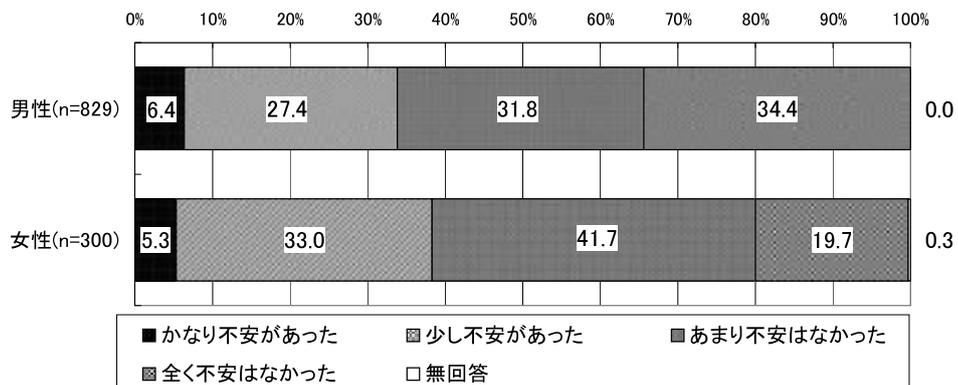
(2)内定取り消しの不安

全体では「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）の回答割合が 35.1%であり、前回よりもその割合が 10 ポイント近く減っている。また、男女別では、男性よりも女性の方が「不安があった」割合が 4.5 ポイント高い。

問2. 内定取り消しの不安はありましたか

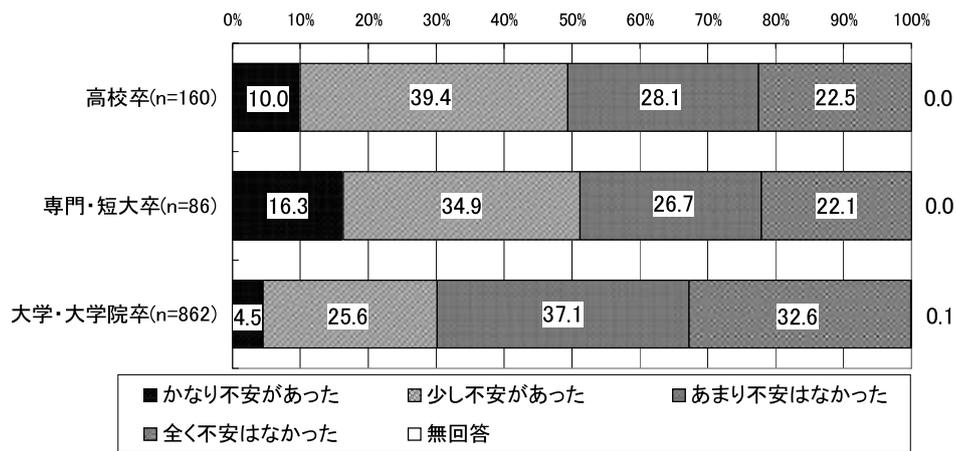


問2. 内定取り消しの不安はありましたか(性別)

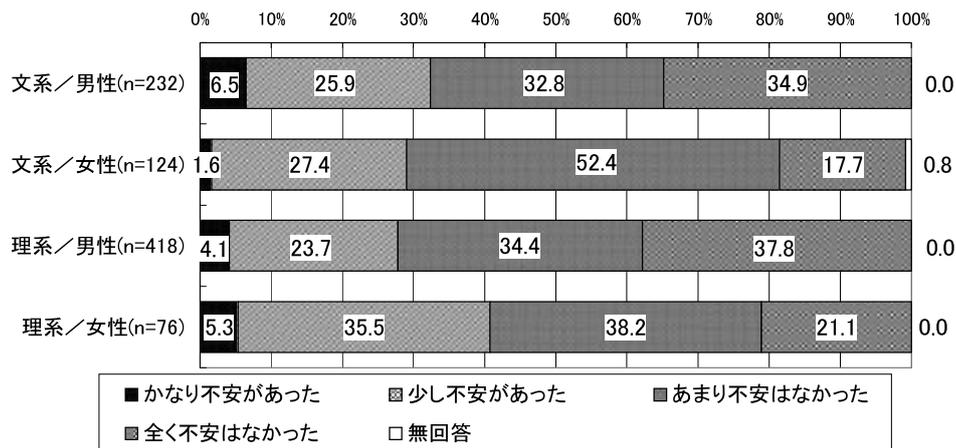


最終学歴別では、高校卒や専門・短大卒に比べ、大学・大学院卒は不安を感じた割合が少ない。ただし、理系女性は「不安があった」（「かなり不安があった」と「少し不安があった」の合算）の回答割合が高く、40%を超える。

問2. 内定取り消しの不安はありましたか(最終学歴別)

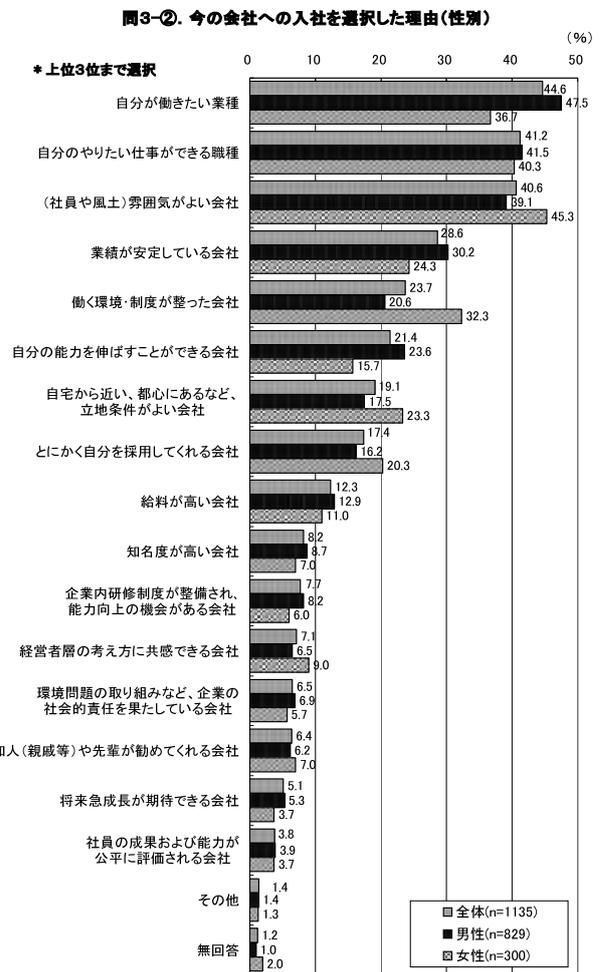
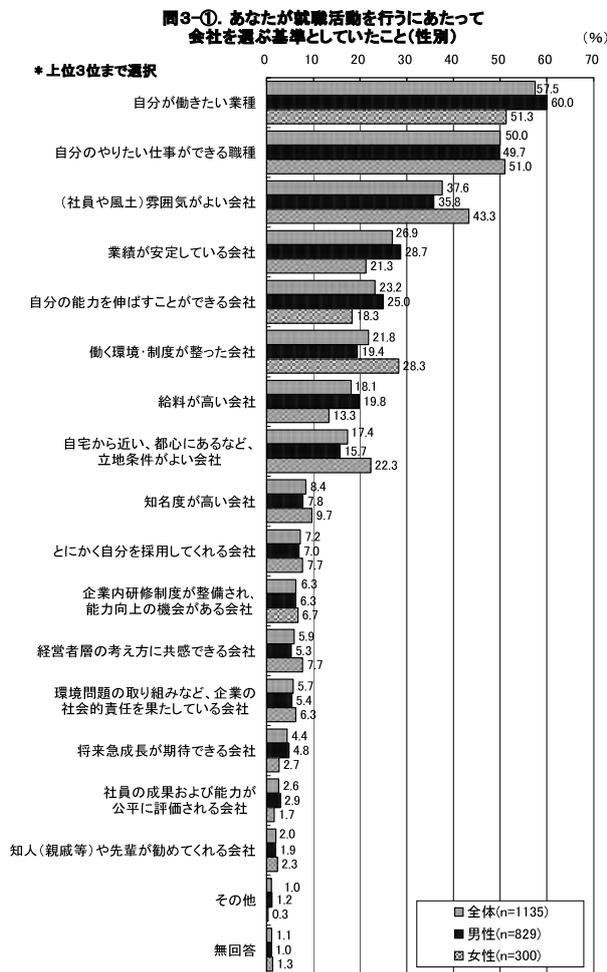


問2. 内定取り消しの不安はありましたか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)

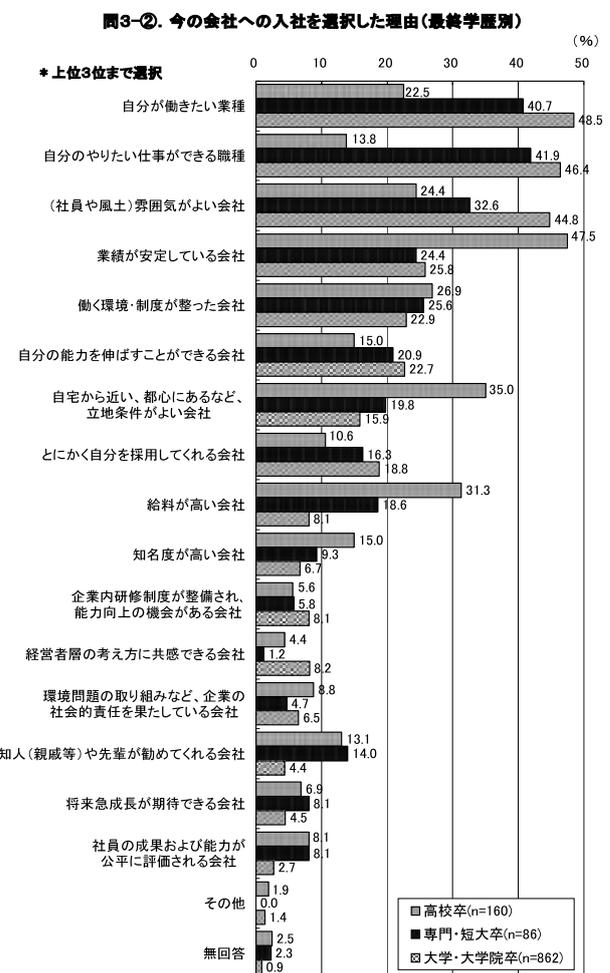
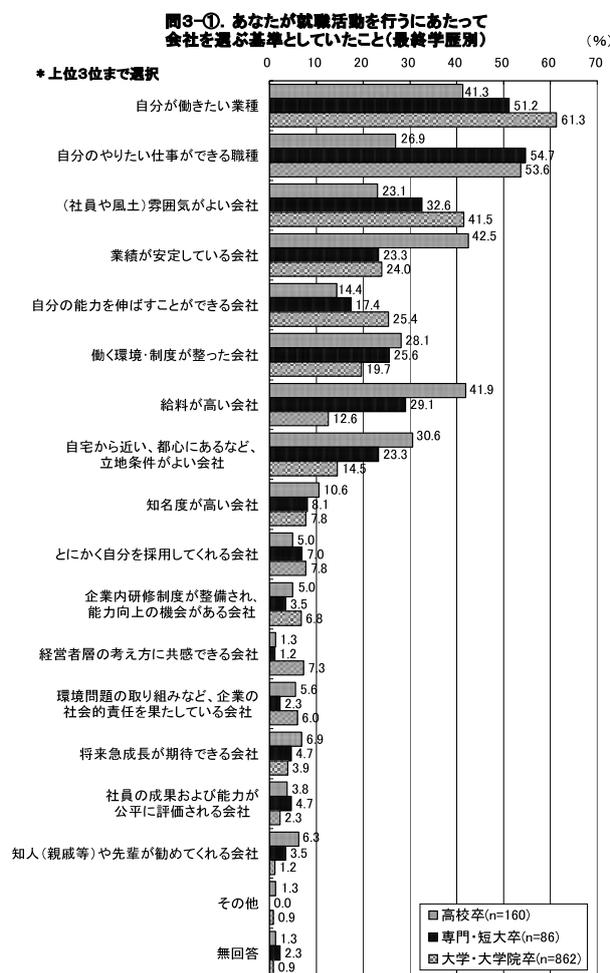


(3)会社を選ぶ基準と入社を選択理由

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」を重視する割合が高くなっている。男性は、会社選び・入社選択ともに、「自分が働きたい業種」が最上位にきている。

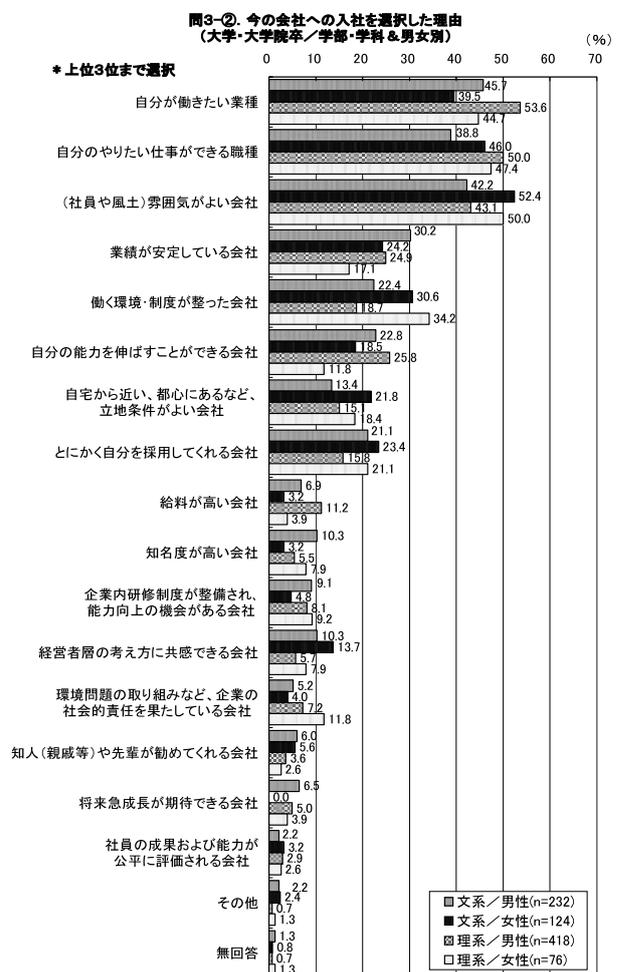
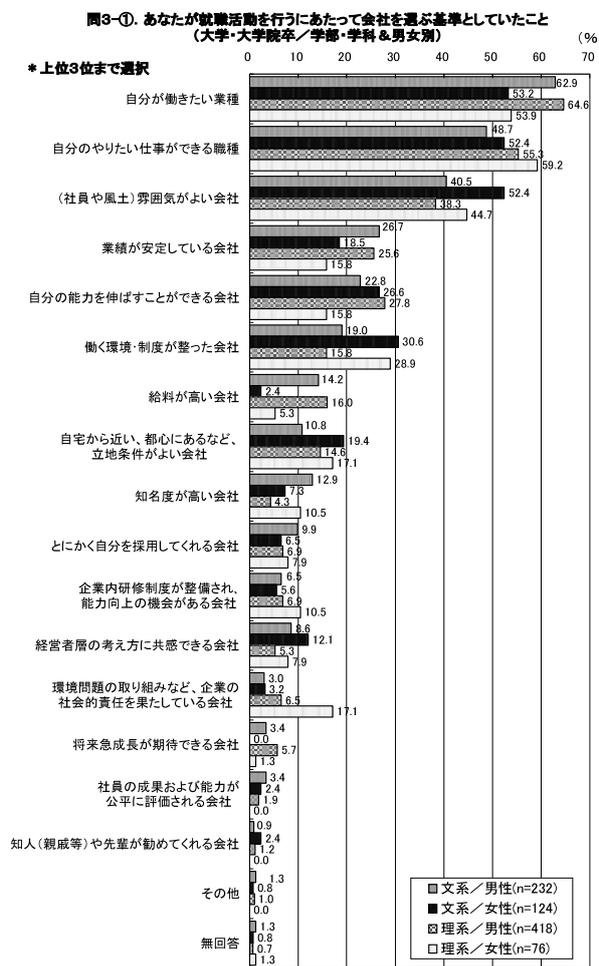


最終学歴別では、専門・短大卒や大学・大学院卒は、会社選び・入社選択の双方で、「自分が働きたい業種」「自分のやりたい仕事ができる職種」が上位2位にきているが、高校卒は、「業績が安定している会社」が最上位となっている。



大学・大学院卒で文系・理系を男女別にみると、会社を選ぶ基準では、男性は文系・理系ともに「働きたい業種」「やりたい仕事ができる職種」への回答が集中し、50～60%である。一方、女性も「働きたい業種」「やりたい仕事ができる職種」へのこだわりは高いが、その他、「雰囲気がよい会社」「働く環境・制度が整った会社」も男性より高く、会社を選ぶ基準となっている。

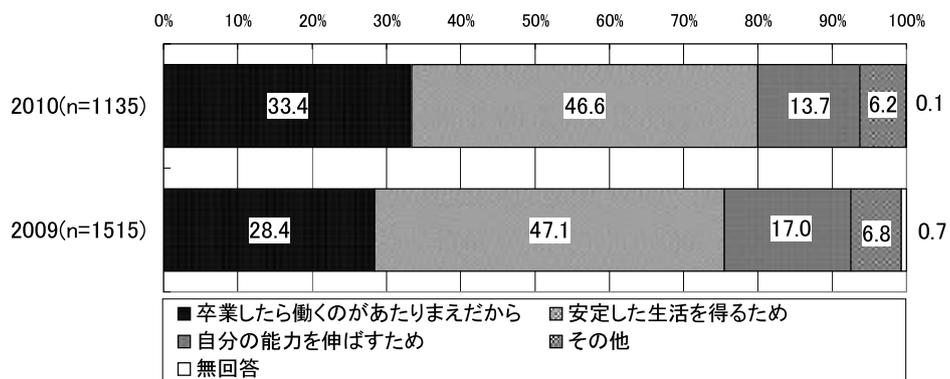
入社を選択した理由は、理系男性は会社を選ぶ基準と一致しているが、文系男性は、「働きたい業種」に次いで「雰囲気がよい会社」が2位にきている。一方、女性は文系・理系ともに「雰囲気がよい会社」が最上位である。文系女性は「立地条件」も理系女性や男性よりも高くなっている。



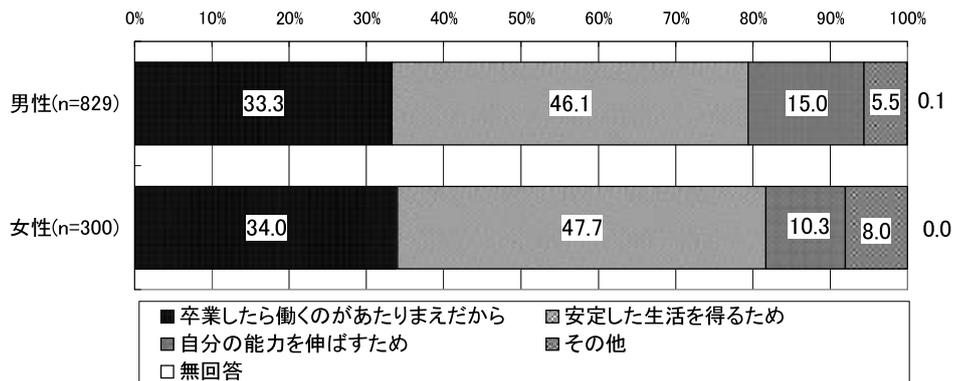
(4)就職した理由

全体の約半数が、就職した理由は「安定した生活を得るため」としている。また、「卒業したら働くのがあたりまえ」は、前回より5ポイント向上している。男女別では、「自分の能力を伸ばすため」が女性に比べ、男性の方が約5ポイント高い。

問4. 就職した最も大きな理由は何ですか

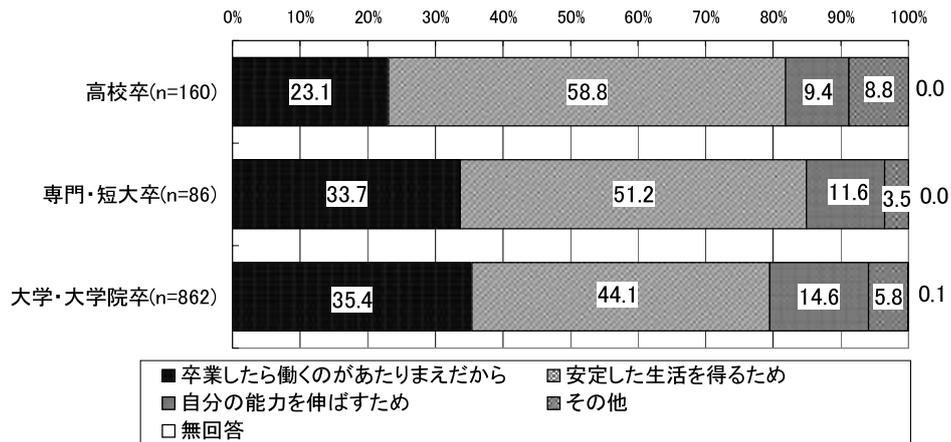


問4. 就職した最も大きな理由は何ですか(性別)

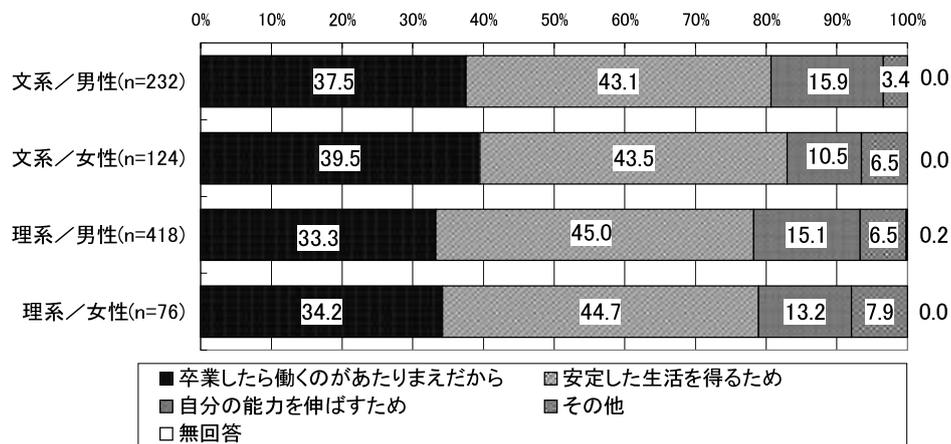


最終学歴別では、高校卒の「安定した生活を得るため」の割合が高く、約60%を占める。大学・大学院卒は、男女ともに文系よりも理系の方が、「安定した生活を得るため」の割合がやや高い。

問4. 就職した最も大きな理由は何ですか(最終学歴別)



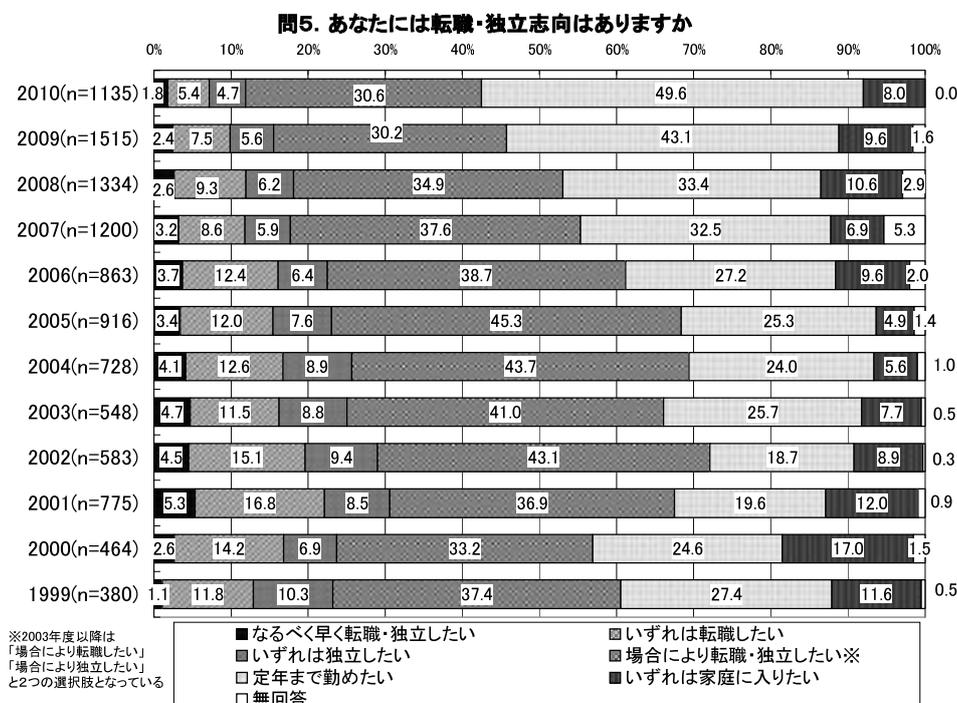
問4. 就職した最も大きな理由は何ですか
(大学・大学院卒/学部・学科&男女別)



(5) 転職・独立志向とその目的

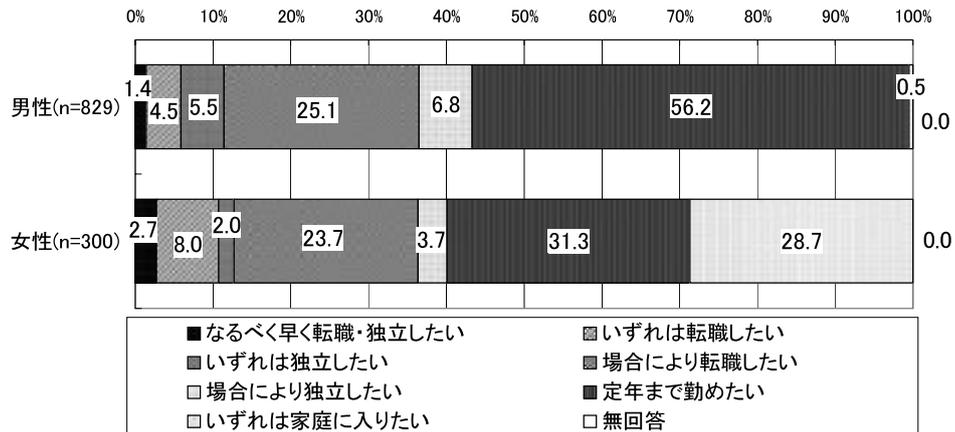
転職・独立志向では、「定年まで勤めたい」の割合が 49.6%であり、過去最高となった。

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。



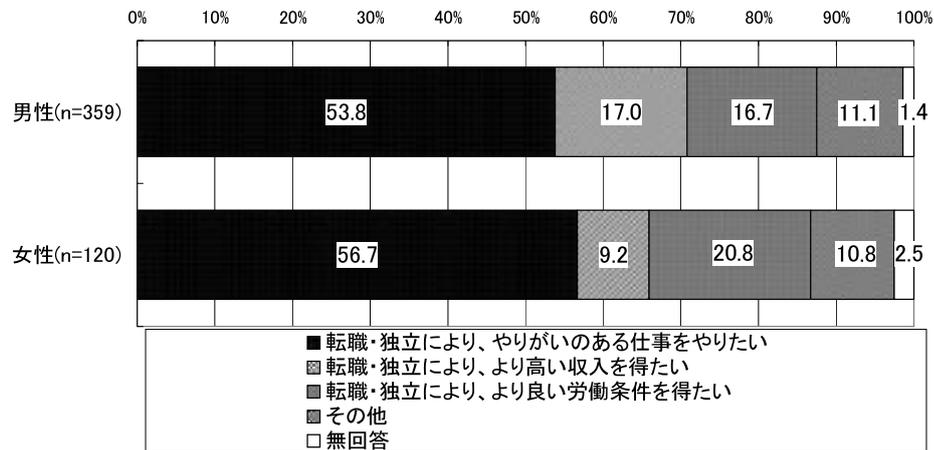
男女別では、「いずれは家庭に入りたい」と回答した女性が約 30%いる。転職・独立する理由としては、男性は女性よりも「より高い収入」を挙げている割合が高く、女性は男性よりも「より良い労働条件」を挙げている割合が高い。

問5. あなたには転職・独立志向はありますか(性別)



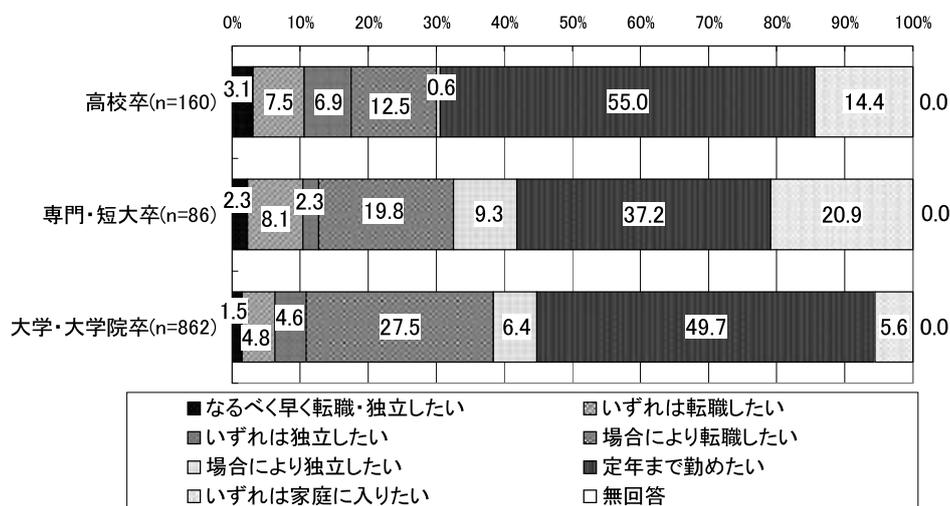
問5-1. 転職・独立する目的は何ですか(性別)

※転職・独立志向のある方のみ回答



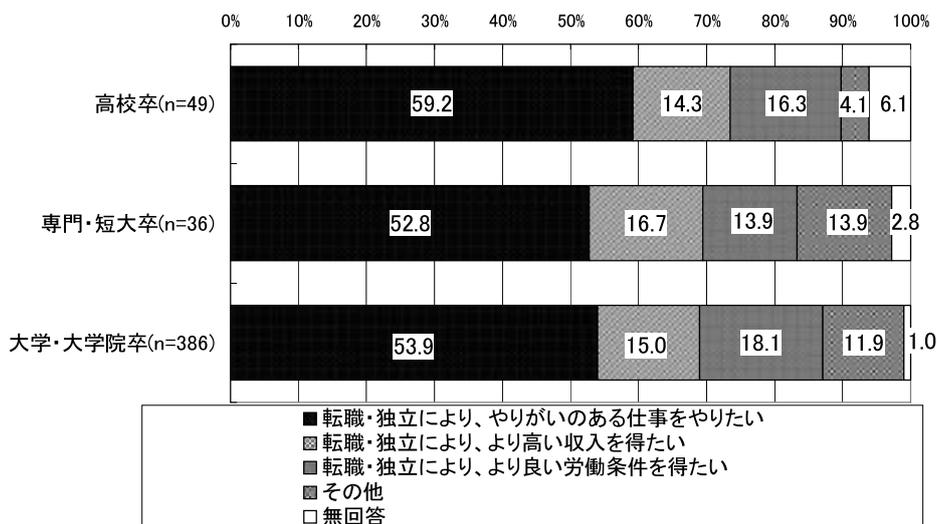
最終学歴別では、高校卒が最も「定年まで勤めたい」の割合が高く、55.0%である。転職・独立する理由としては、「やりがいのある仕事をやりたい」が過半数を占めるが、特に高校卒でその傾向が強い。

問5. あなたには転職・独立志向はありますか(最終学歴別)



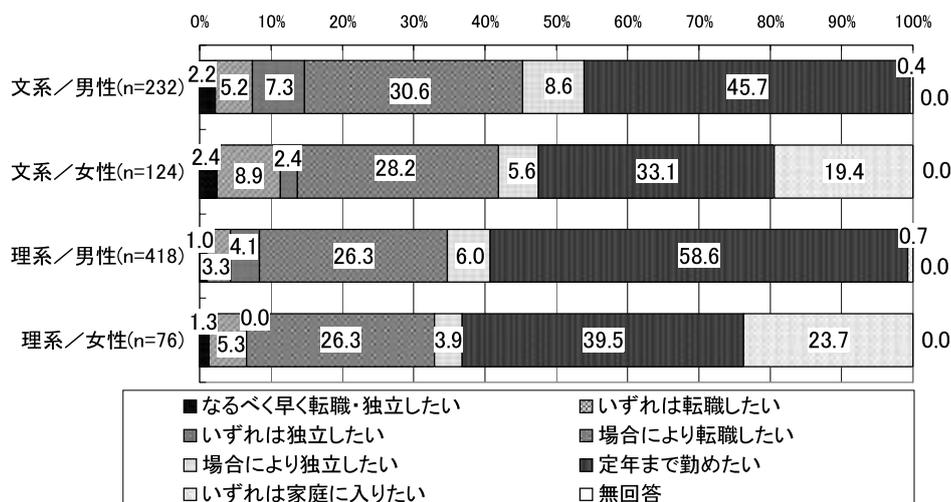
問5-1. 転職・独立する目的は何ですか(最終学歴別)

※転職・独立志向のある方のみ回答



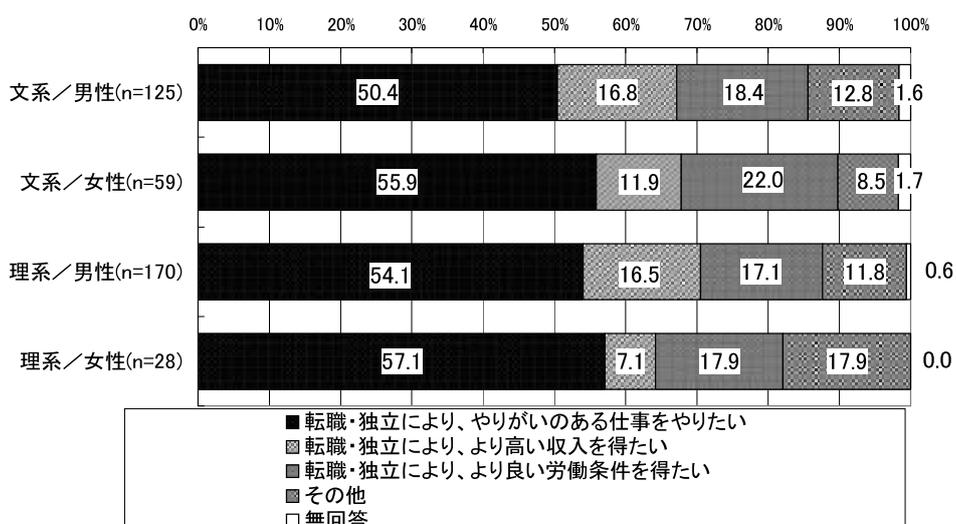
大学・大学院卒で文系・理系を男女別にみると、「定年まで勤めたい」の割合が最も高いのは理系男性であり、次いで文系男性である。理系女性は、「いずれは家庭に入りたい」割合が文系女性よりも高い。

問5. あなたには転職・独立志向はありますか (大学・大学院卒/学部・学科&男女別)



問5-1. 転職・独立する目的は何ですか (大学・大学院卒/学部・学科&男女別)

※転職・独立志向のある方のみ回答

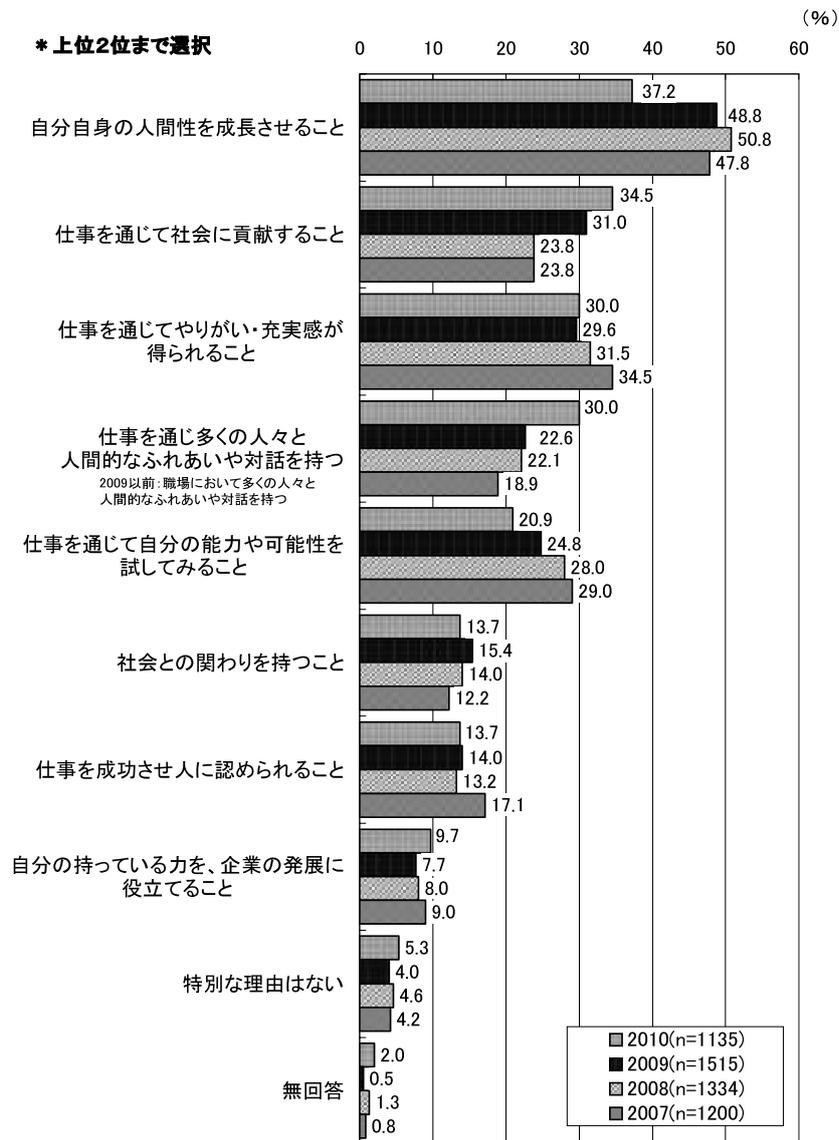


4. 2 仕事と会社生活

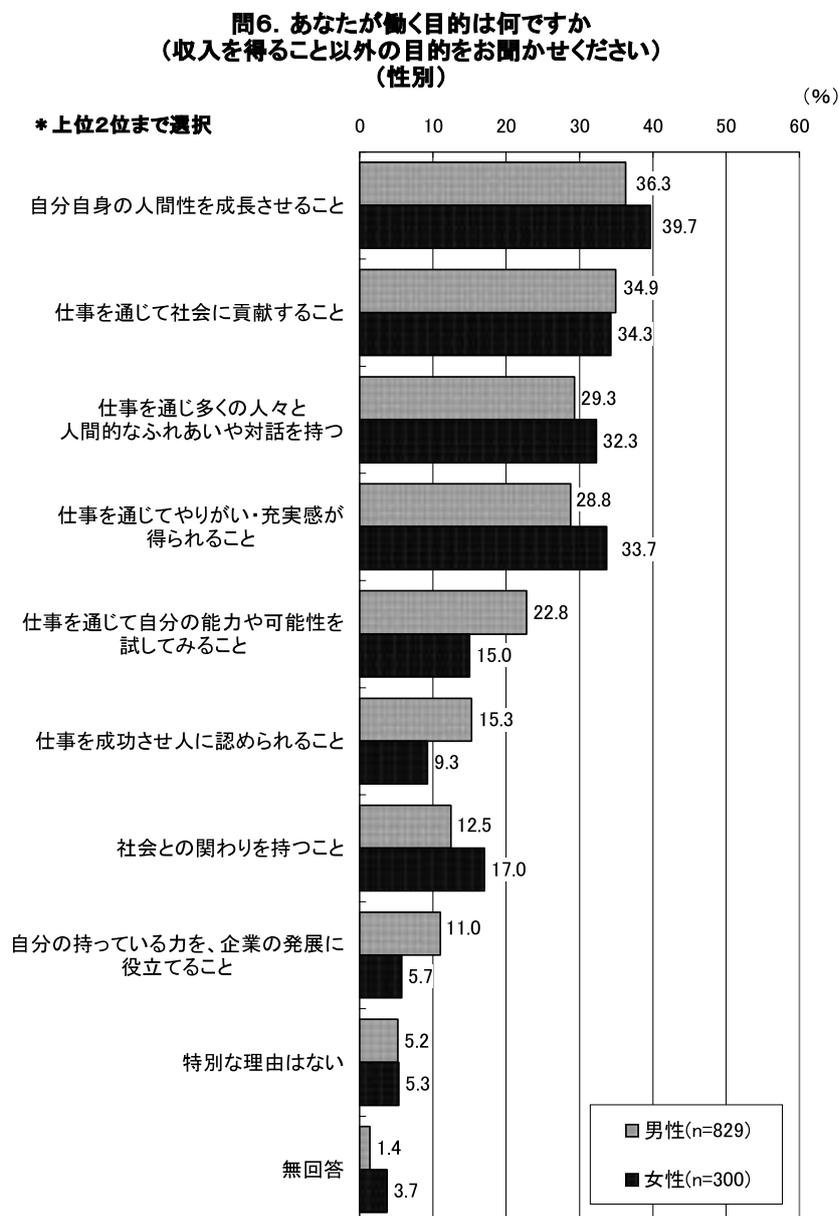
(1)働く目的

前回同様、「自分自身の人間性を成長させること」が働く目的の最上位となったものの、前回よりも 10 ポイント以上の低下がみられる。前回と比べ、「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」が約 7 ポイント向上、「仕事を通じて社会に貢献すること」も 3.5 ポイント向上している。

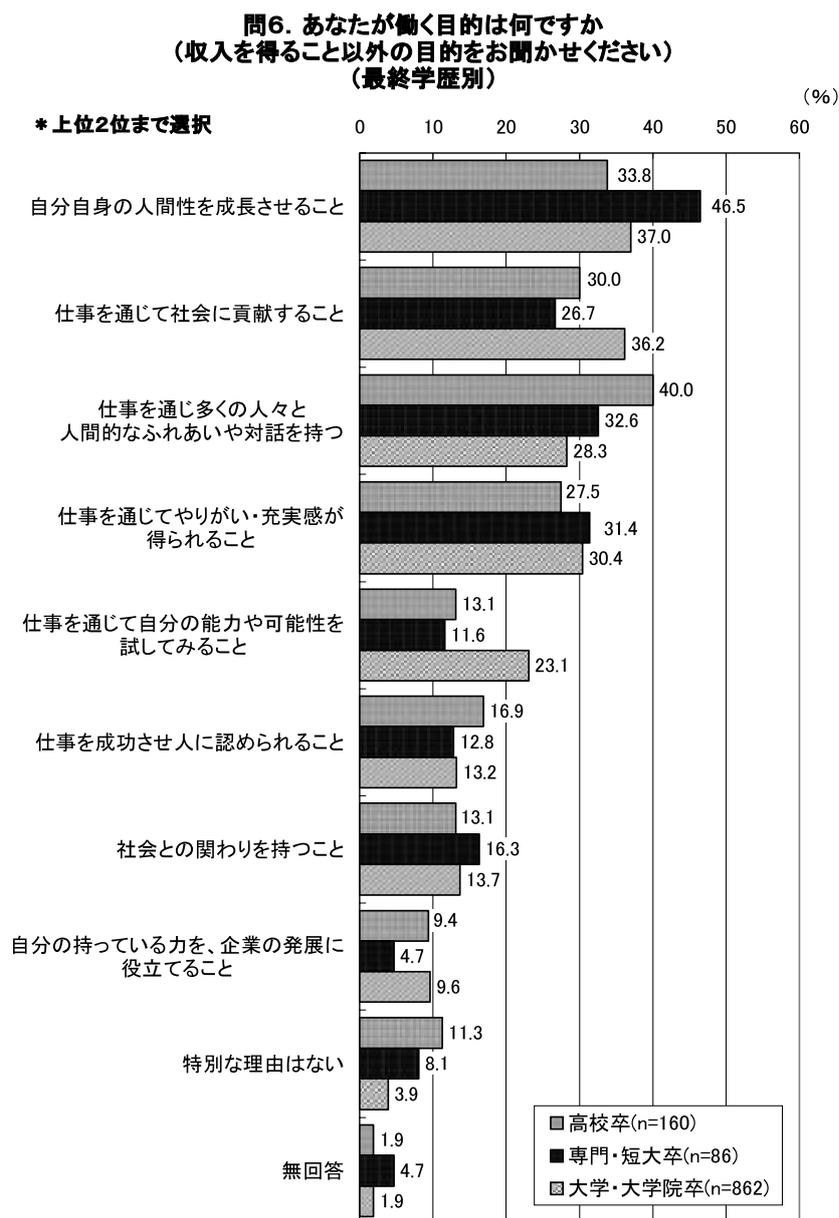
問6. あなたが働く目的は何ですか
(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)



男女別では、上位1・2位は同じであるものの、「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7～6ポイント高く、ギャップがみられる。



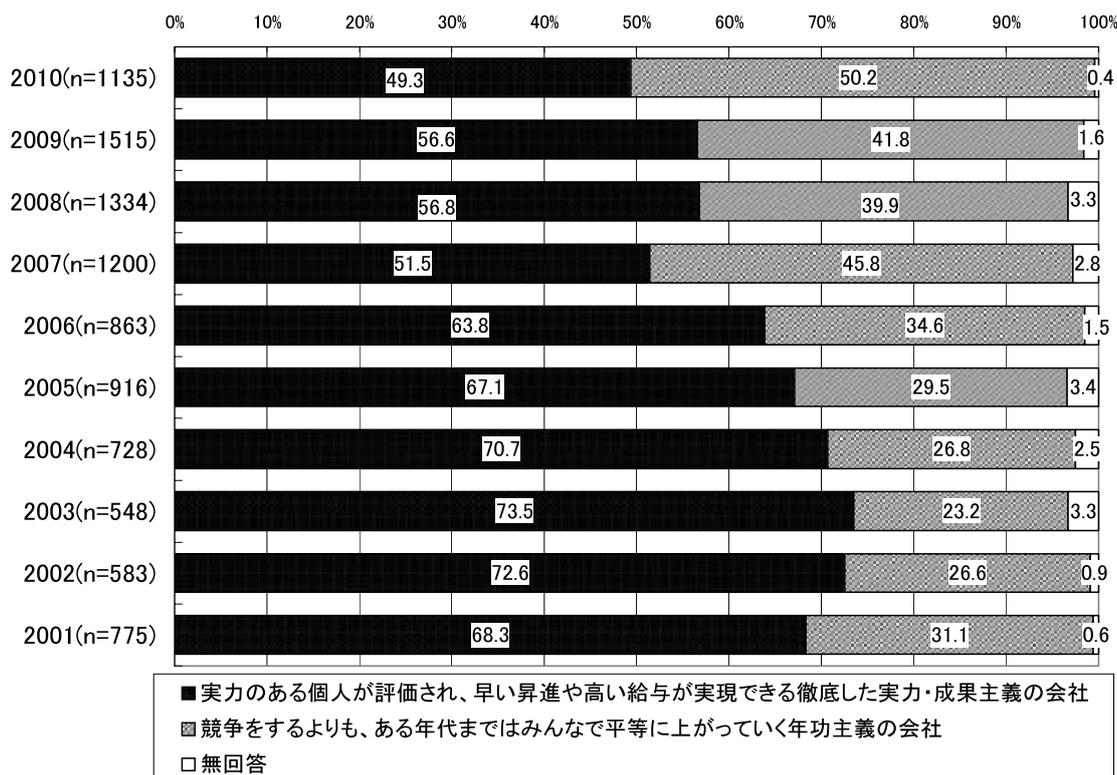
最終学歴別では、専門・短大卒や大学・大学院卒は「自分自身の人間性を成長させること」が働く目的の1位となっているが、高校卒は「仕事を通じ多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つ」が1位となっている。また、大学・大学院卒は「仕事を通じて社会に貢献すること」や「仕事を通じて自分の能力や可能性を試してみることも」高校卒や専門・短大卒より高い。



(2)働きたい処遇・人事制度

「年功主義」を支持する割合が前回より 8.4 ポイント増え、過去最高 (50.2%) となり、「実力主義」と「年功主義」は約半々となっている。

問7. 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
(2009以前: 次のような会社で、どちらが魅力的ですか)



(参考)

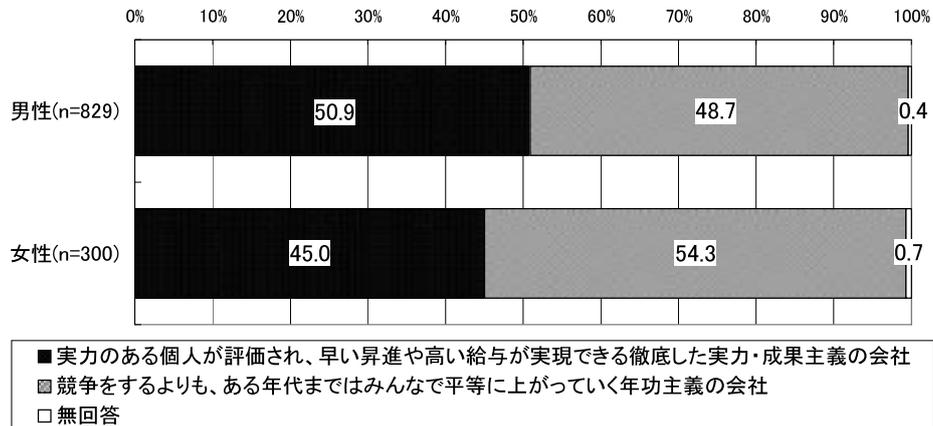
	選択肢	
2010(n=1107)	実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社	競争をするよりも、ある年代まではみんなに平等に上がっていく年功主義の会社
2009(n=1515)	実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社	競争をするよりも、ある年代まではみんなに平等に上がっていく年功主義の会社
2008(n=1334)	実力のある個人が評価され、早い昇進や高い給与が実現できる徹底した実力・成果主義の会社	競争をするよりも、ある年代まではみんなに平等に上がっていく年功主義の会社
2007(n=1200)	実力が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

実力主義 ←

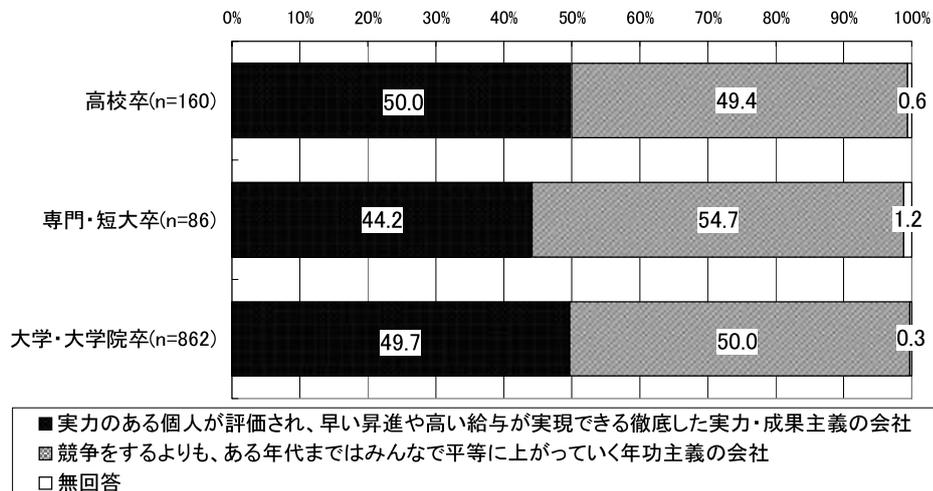
→ 年功主義

男女差はあまり大きくないが、男性よりも女性の方が「年功主義」を望む傾向にある。
最終学歴別では、専門・短大卒で「年功主義」を望む傾向が最も強い。

問7. 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)



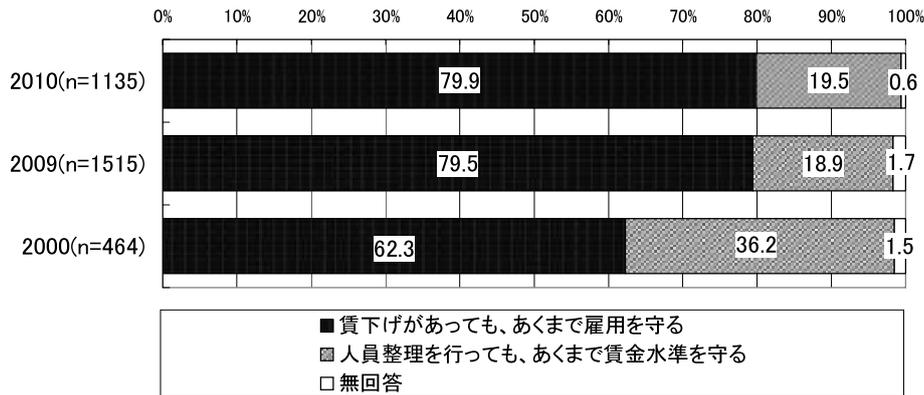
問7. 次のどちらの処遇・人事制度の会社で働きたいと思いますか
(最終学歴別)



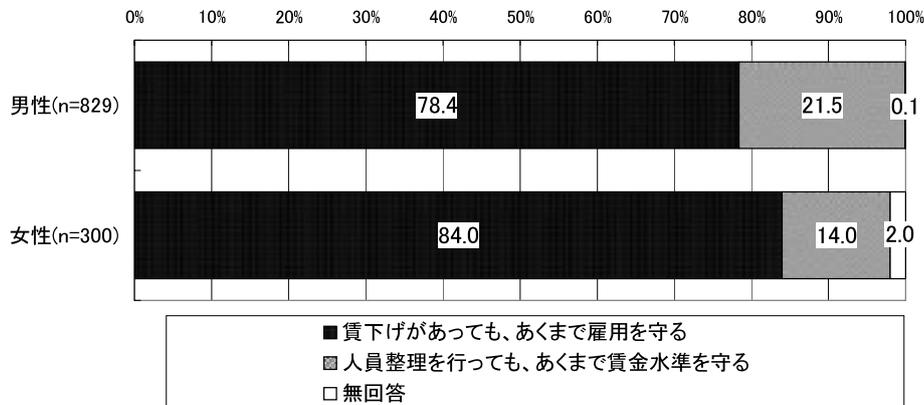
(3)雇用調整をせまられた場合の対応

2009年とほぼ同様の結果となり、「雇用の維持」と「賃金の維持」がおおよそ8:2となった。男女別では、女性の方が「雇用の維持」を望む割合が高い。

問8. 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

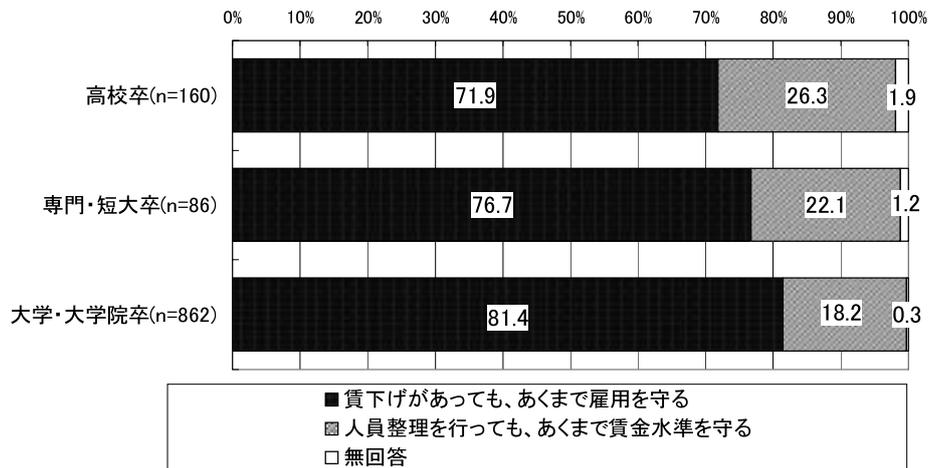


問8. あなたの会社が雇用調整をせまられた場合、あなたは会社にどちらの対応を望みますか(性別)



最終学歴別では、大学・大学院卒で「雇用の維持」を望む割合が高く、高卒よりも約10ポイント高くなっている。

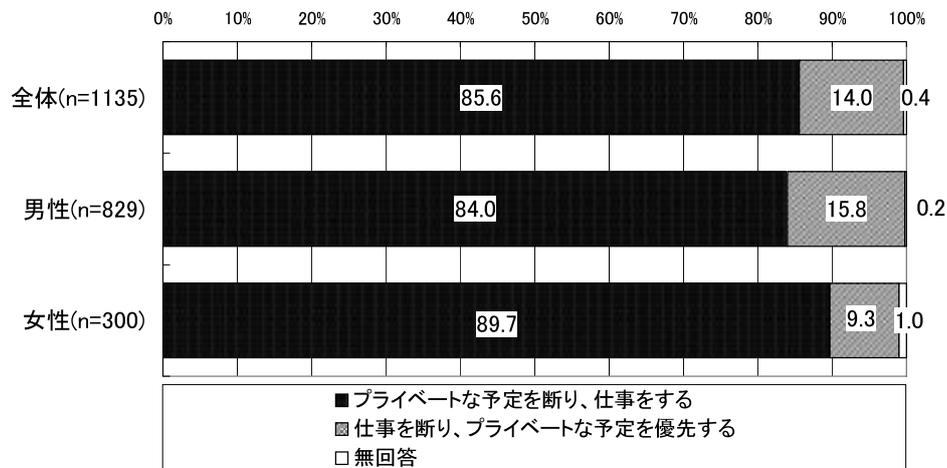
問8. あなたの会社が雇用調整をせまられた場合、あなたは会社にどちらの対応を望みますか(最終学歴別)



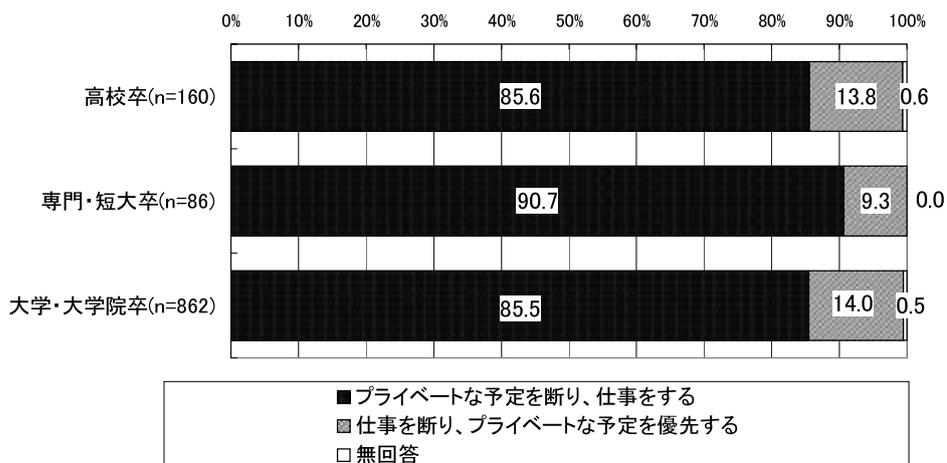
(4)帰りがけに仕事を頼まれた場合

「仕事を優先」が「プライベート優先」を大きく上回り、85.6%となった。男女別では、男性よりも女性の方が「仕事を優先」の回答割合が高い。最終学歴別では、高校卒や大学・大学院卒に比べ、専門・短大卒の「仕事を優先」の回答割合が約5ポイント高い。

問9. プライベートで予定があるにもかかわらず、
帰りがけに仕事を頼まれたらどうしますか(性別)

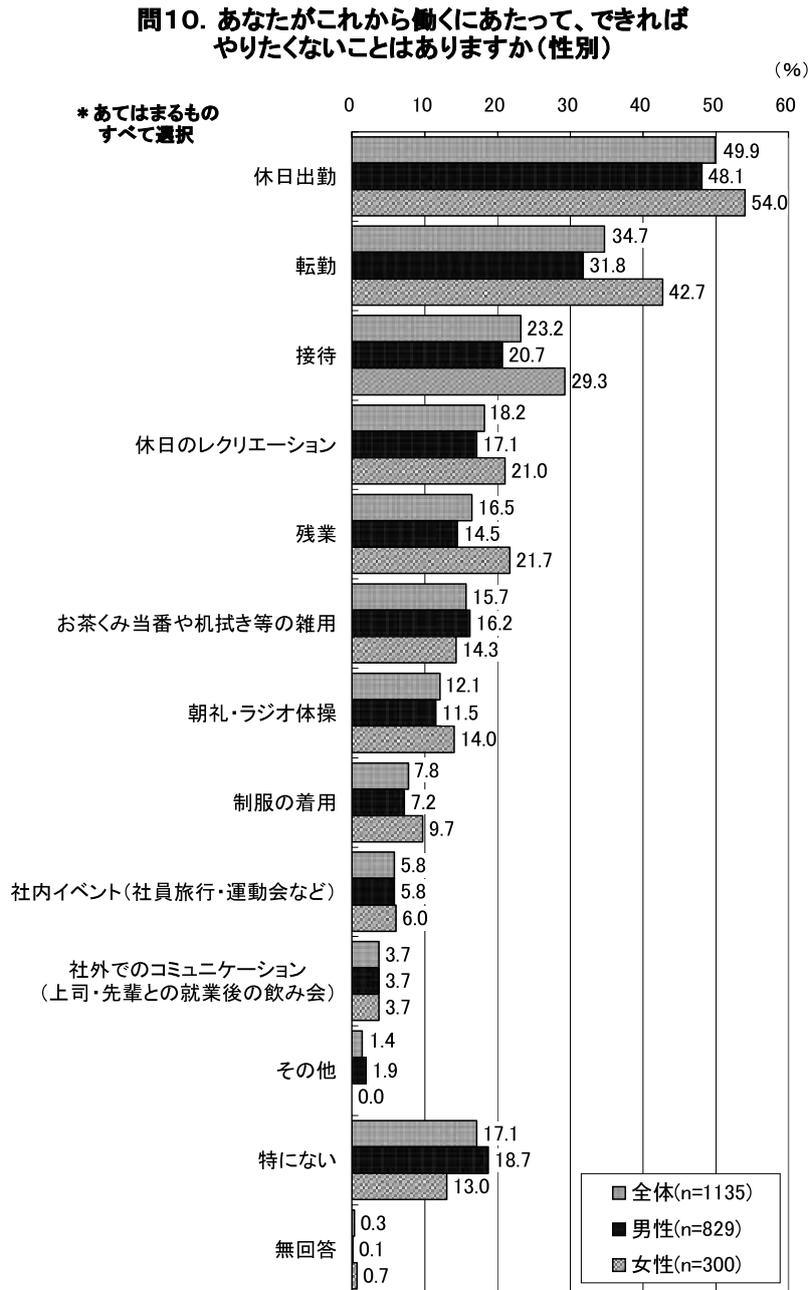


問9. プライベートで予定があるにもかかわらず、
帰りがけに仕事を頼まれたらどうしますか(最終学歴別)

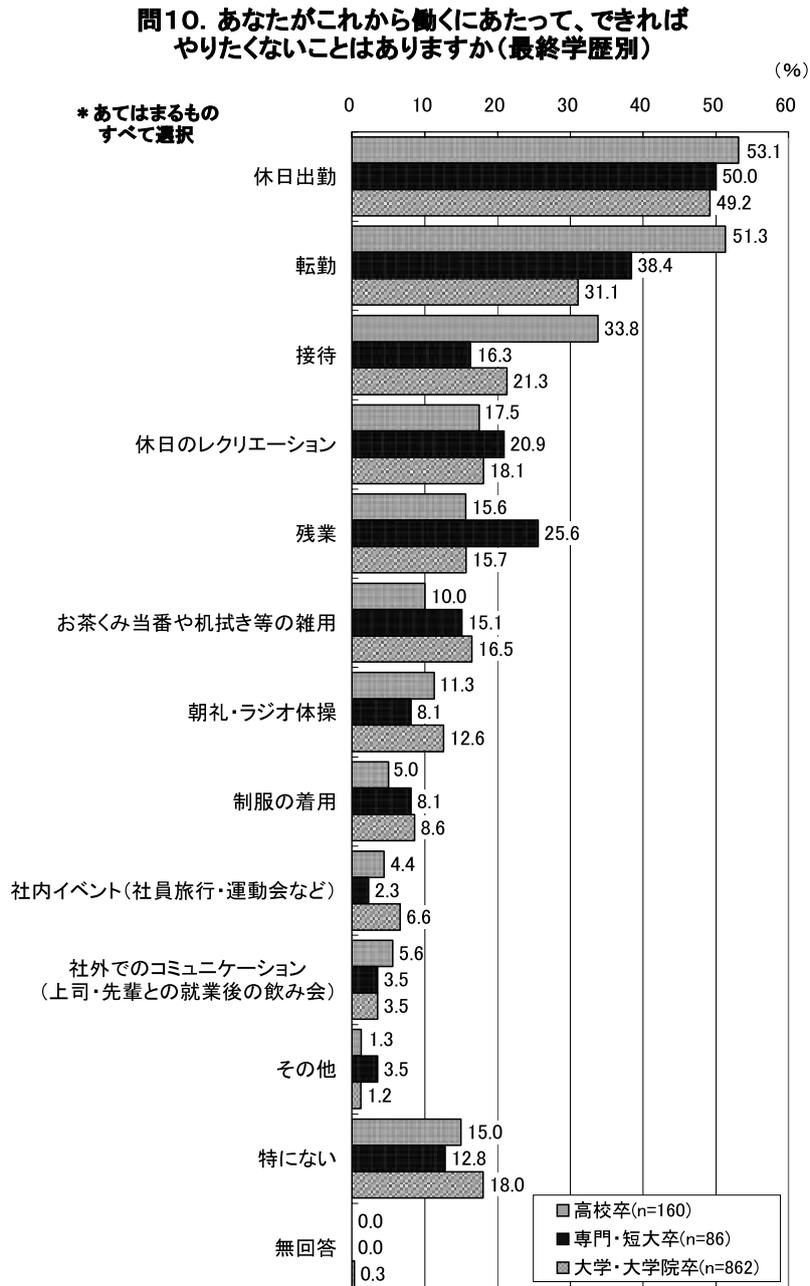


(5)これから働くにあたって、できればやりたくないこと

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。男女別では、男性に比べ、女性は「休日出勤」「転勤」「接待」「残業」の回答割合が高くなっている。



最終学歴別では、できればやりたくないことの1位は「休日出勤」で共通している。高校卒は、特に「転勤」「接待」の割合が高く、専門・短大卒は「残業」の割合が高いことが特徴的である。



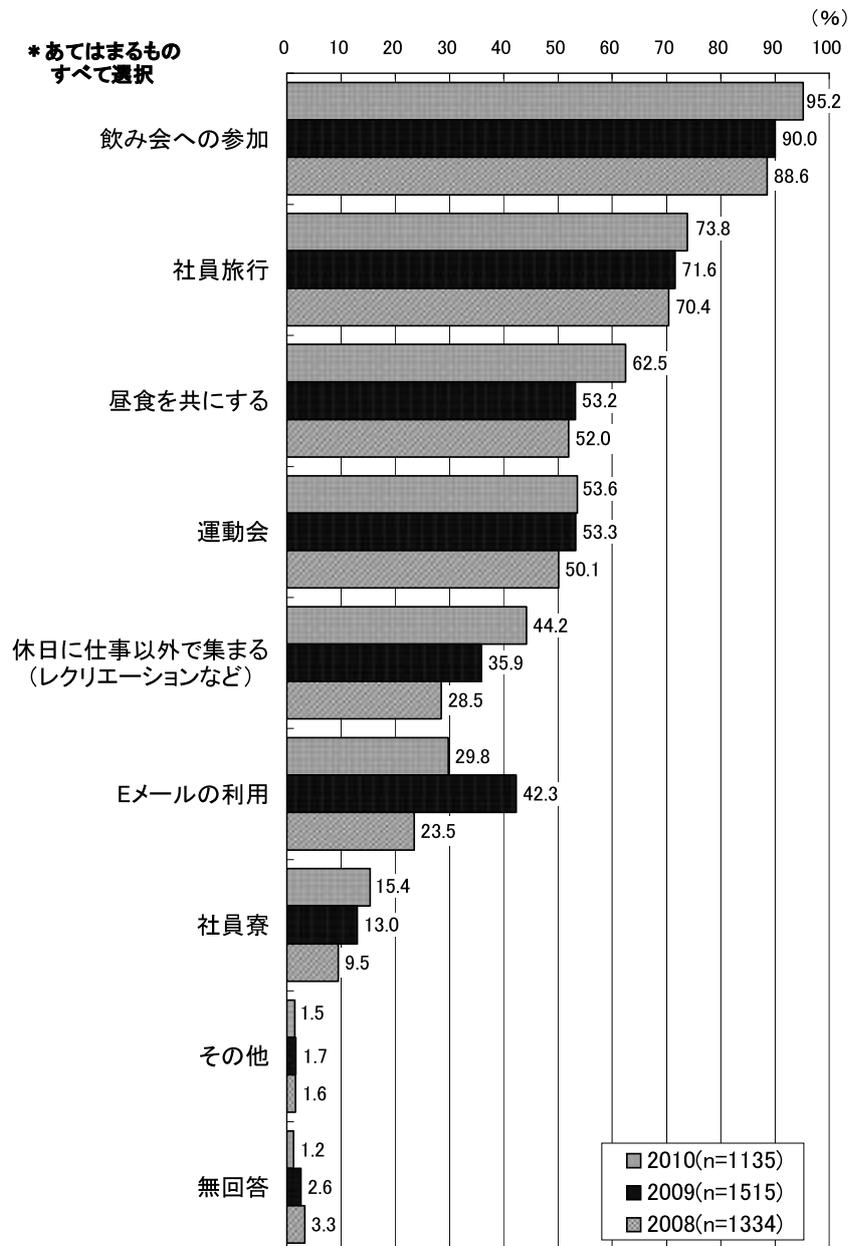
(6)人間関係構築に有効だと思うこと

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、最上位が「飲み会への参加」で95.2%となっており、前回よりも5.2ポイント向上している。また、「昼食を共にする」も前回と比べ9.3ポイント向上している。逆に、前回と比べ、「Eメールの利用」は低下している。

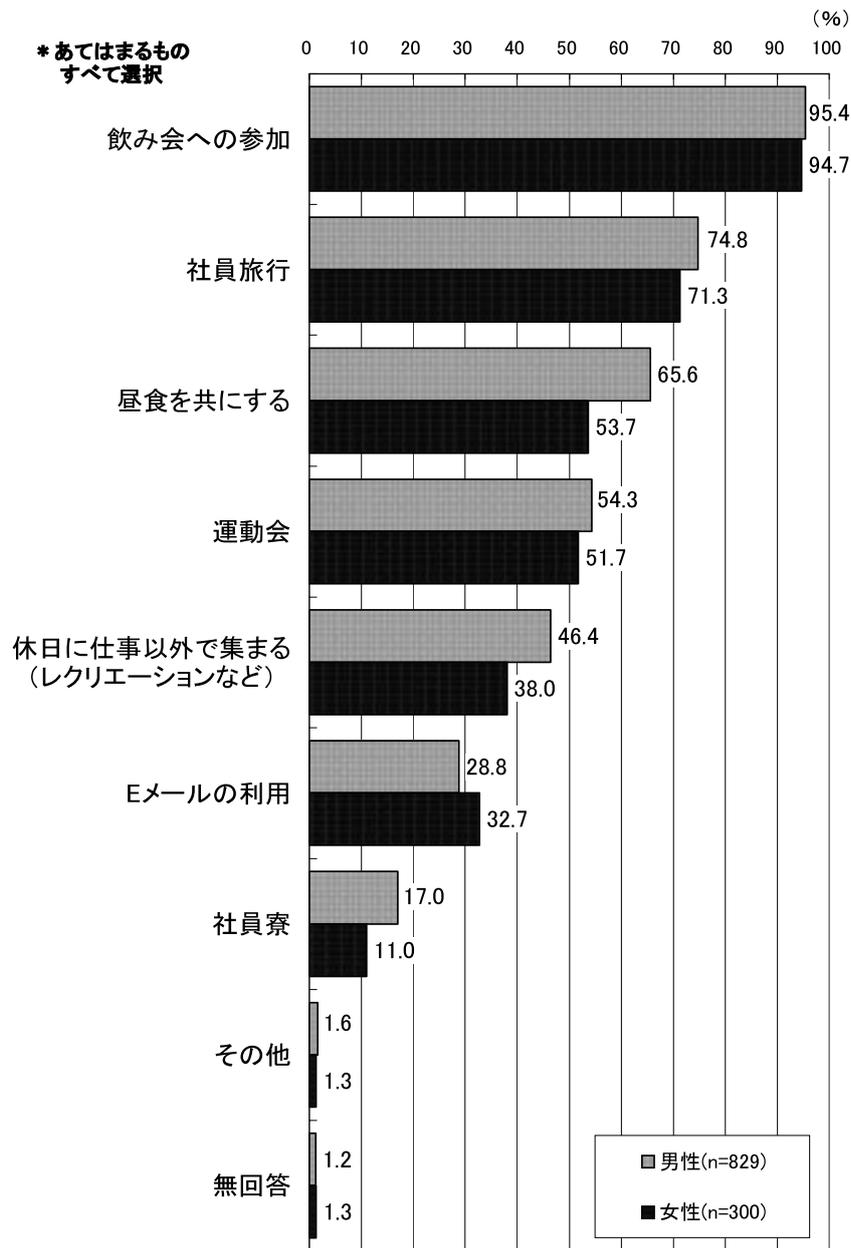
問11. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか

①上司との人間関係構築について



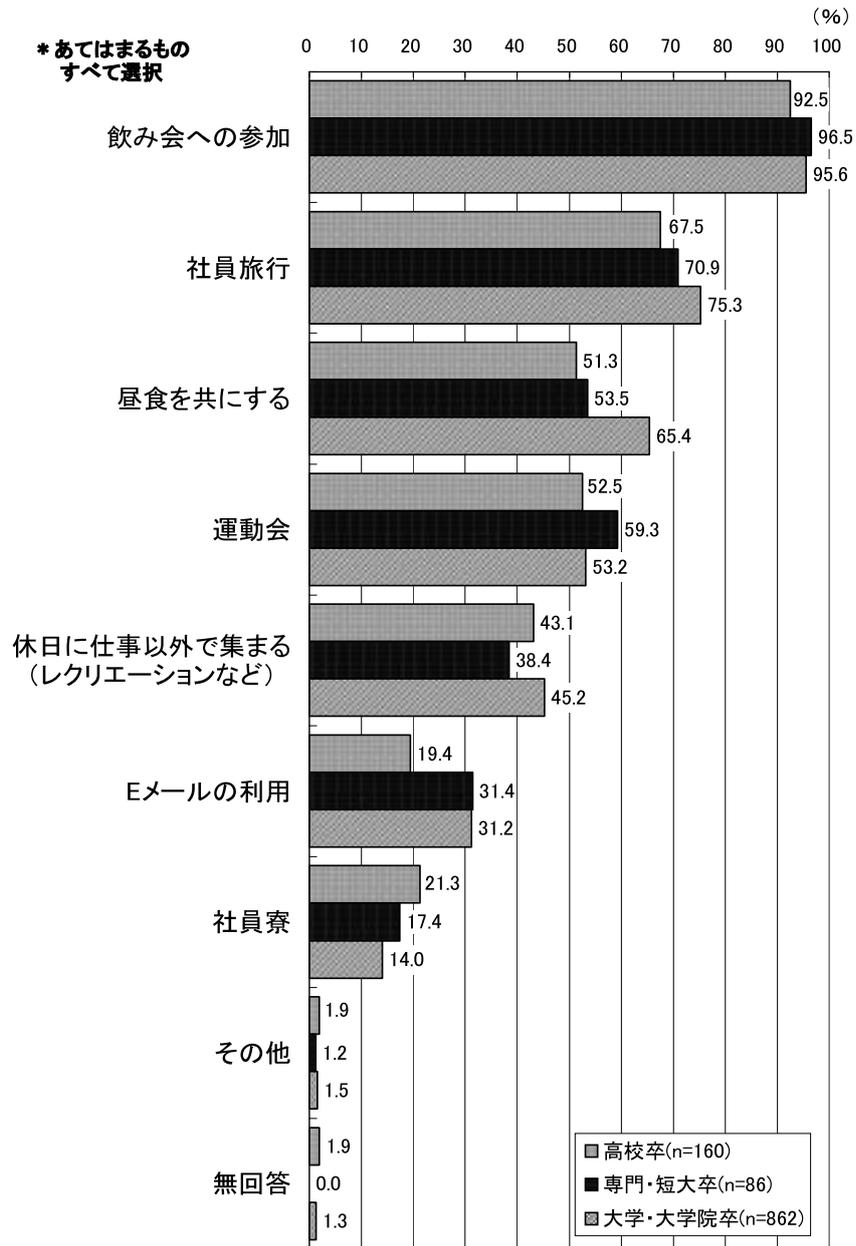
男女別では、「昼食を共にする」「休日に仕事以外で集まる」で特にギャップがみられ、これらはいずれも女性よりも男性の方が高い。

問11. 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)
①上司との人間関係構築について



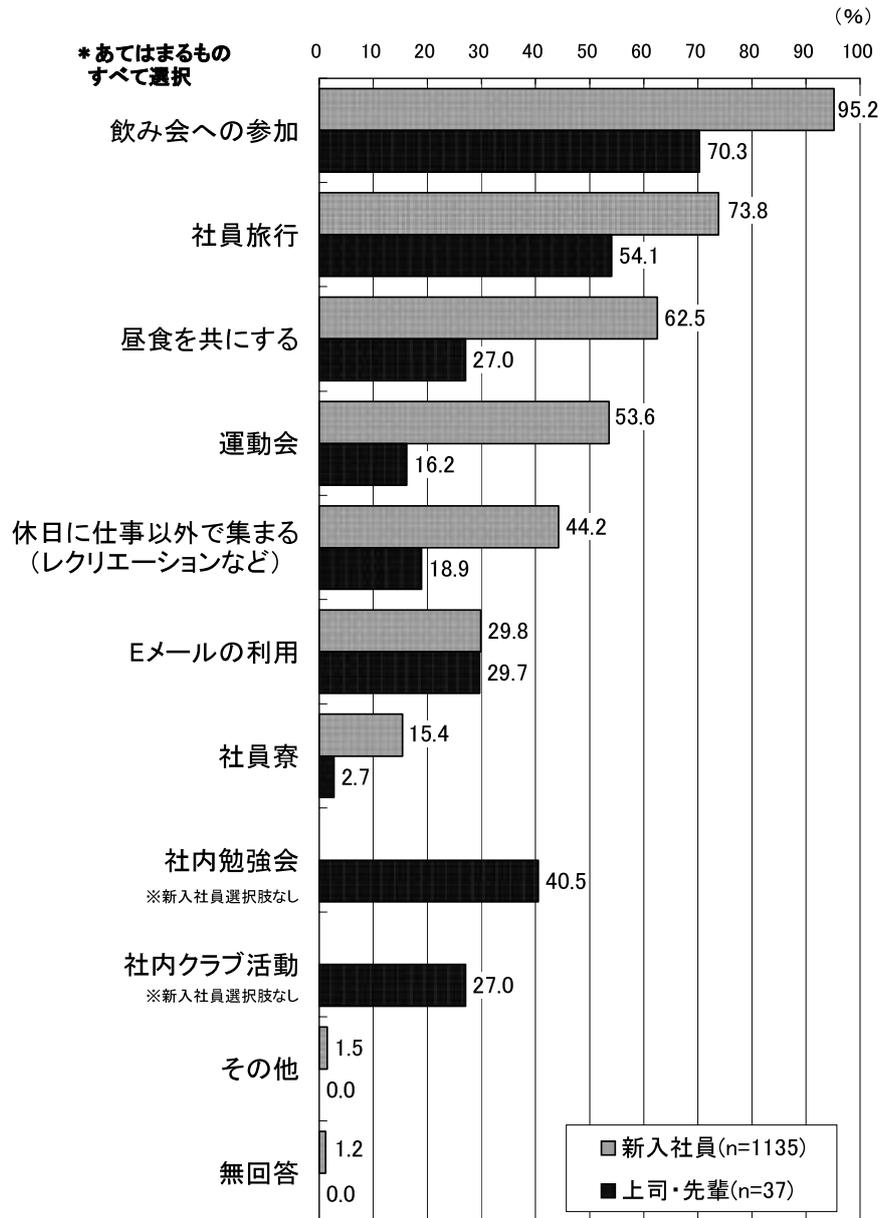
最終学歴別では、「昼食を共にする」は特に大学・大学院卒で高く、「Eメールの利用」は高校卒で特に低い。

問11. 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)
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「昼食を共にする」でギャップが大きくなっている。

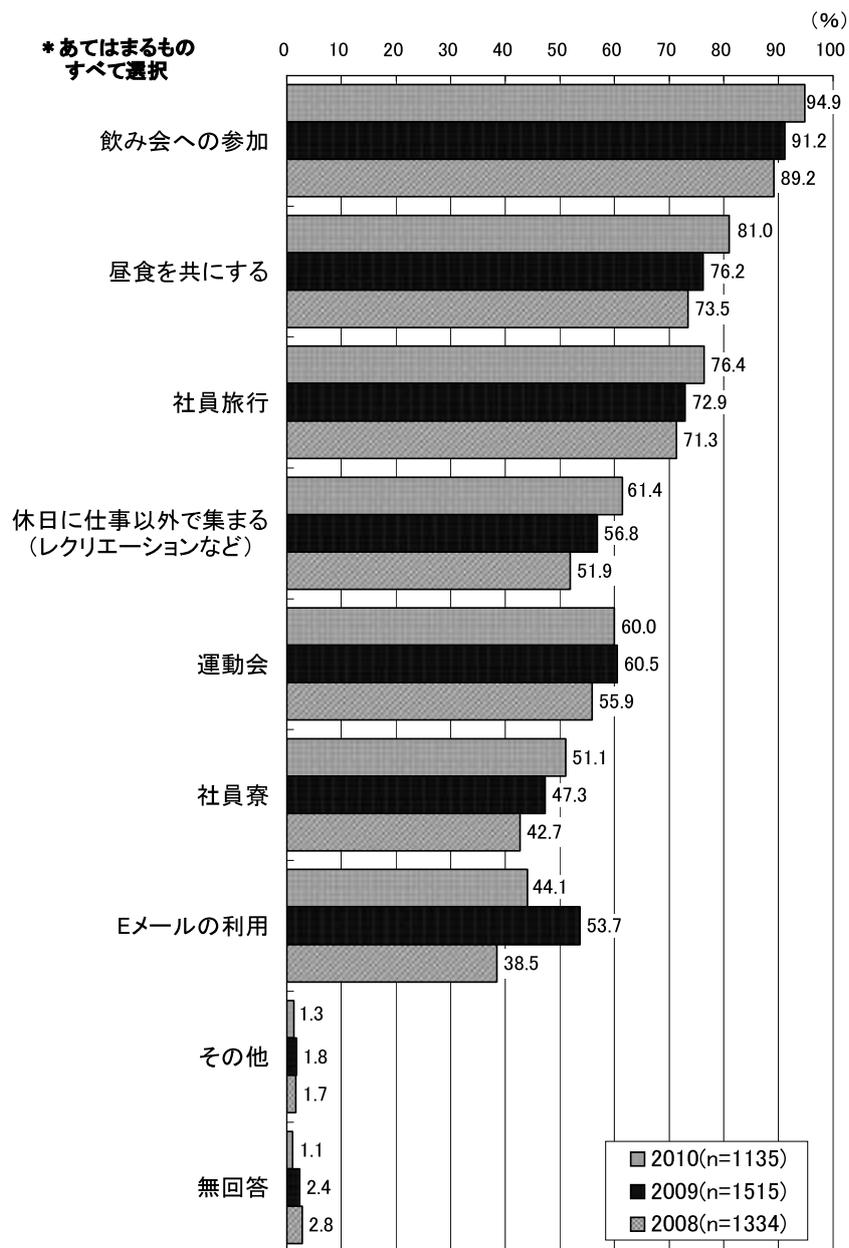
問11. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか①上司との人間関係構築について
 (上司・先輩:問4. 新入社員が会社での人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)



②先輩との人間関係構築について

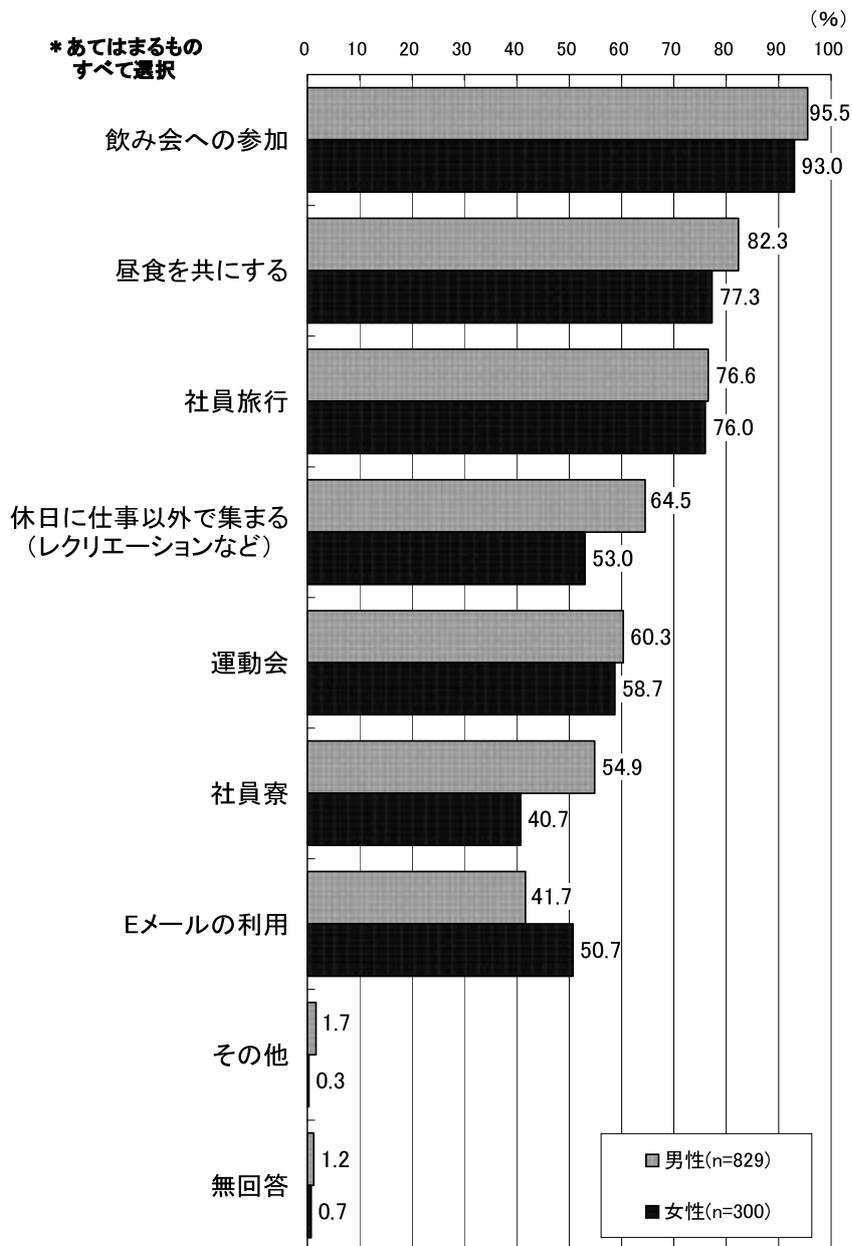
先輩との人間関係構築の手段としては、最上位は「飲み会への参加」で94.9%となっており、前回よりも3.7ポイント向上している。次いで「昼食を共にする」であり、こちらも前回よりも向上がみられる。一方、「Eメールの利用」は前回よりも9.6ポイント低下している。

問11. 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



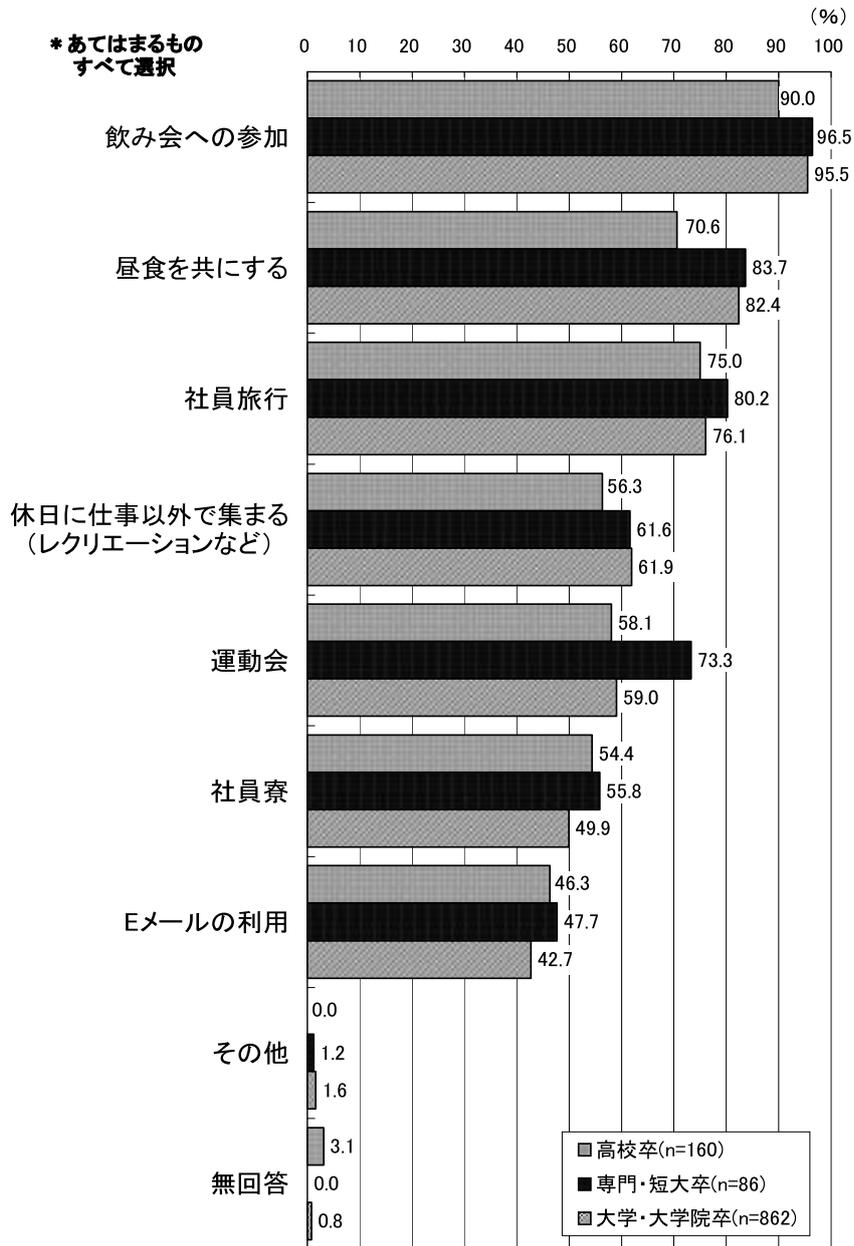
男女別では、「社員寮」や「休日に仕事以外で集まる」は、女性よりも男性の方が10ポイント以上高い。一方、「Eメールの利用」は男性よりも女性の方が有効だと考えている割合が高い。

問11. 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)
②先輩との人間関係構築について



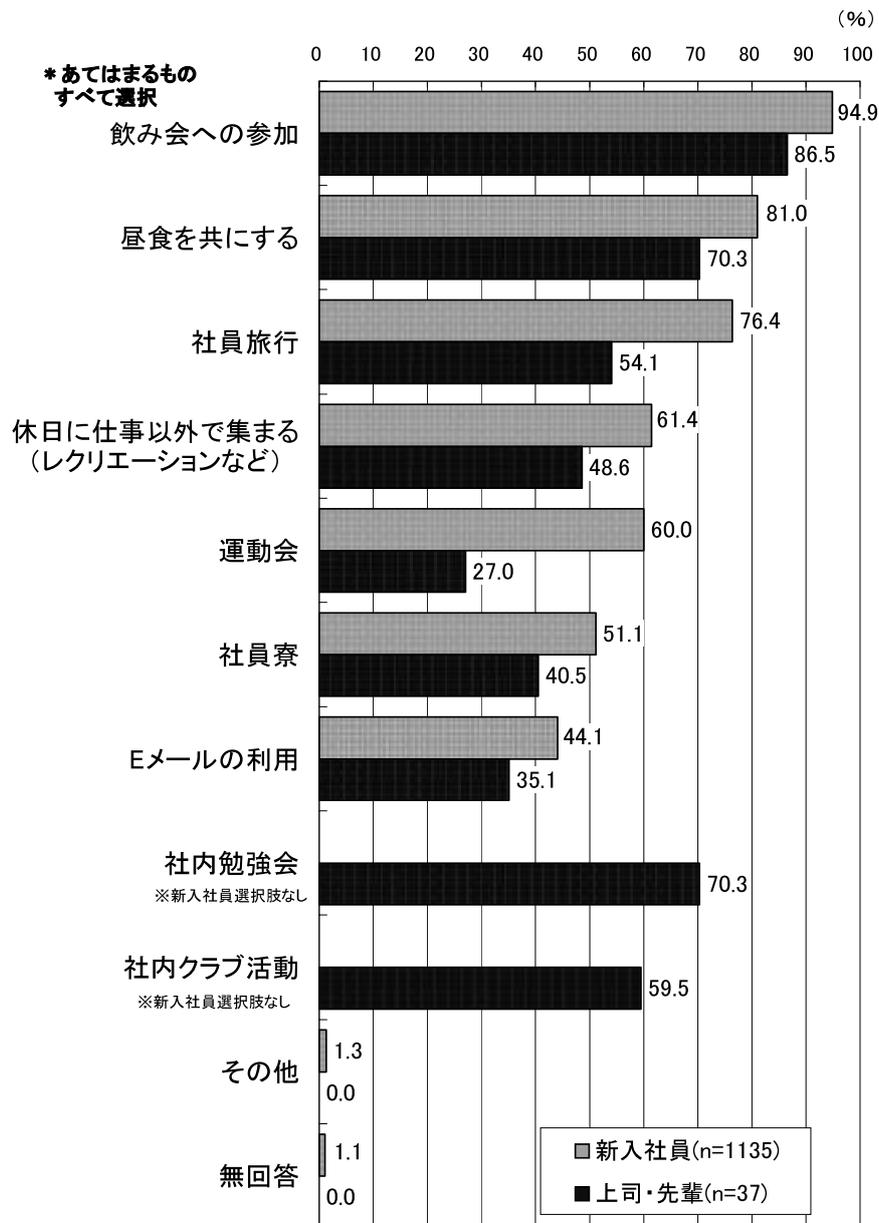
最終学歴別では、専門・短大卒は、高校卒や大学・大学院卒に比べ、「運動会」が高く、73.3%が有効だと考えている。

問11. 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)
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。

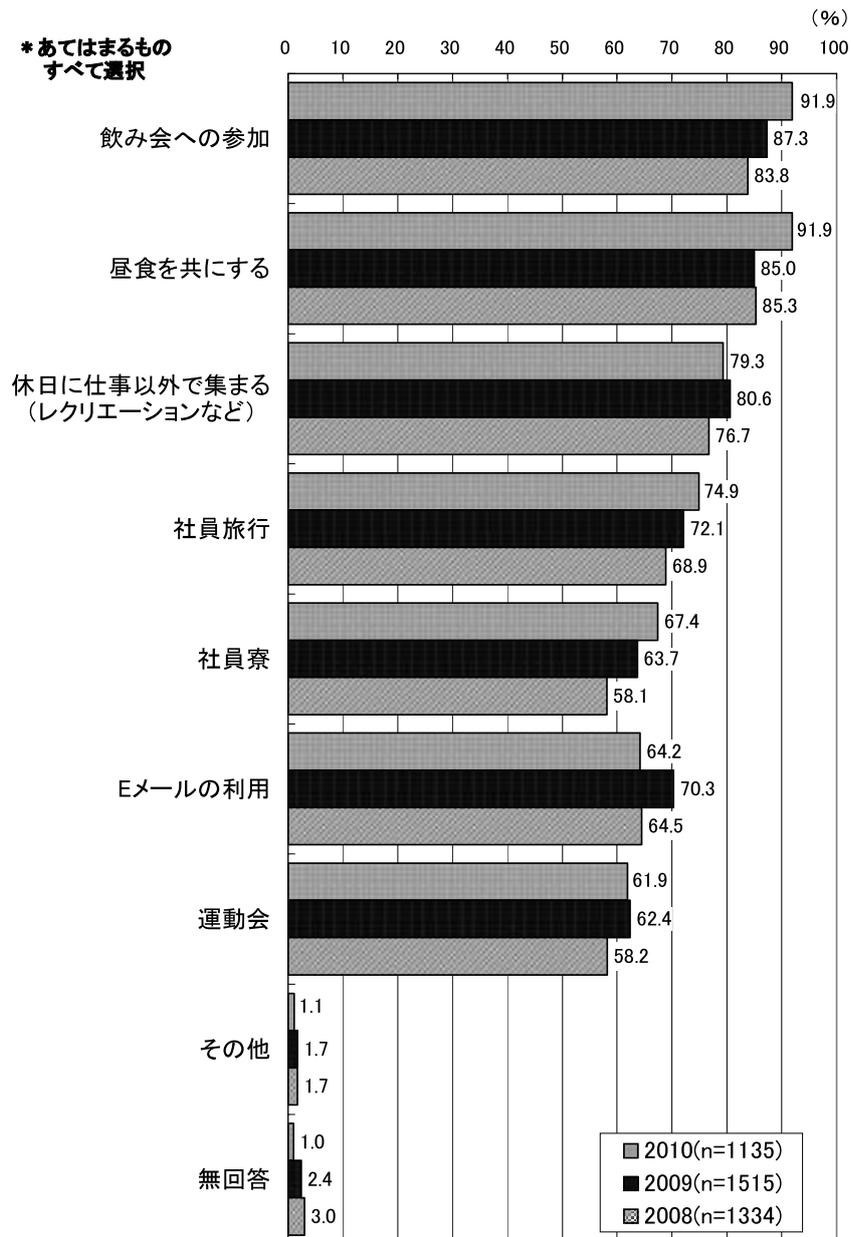
問11. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか②先輩との人間関係構築について
 (上司・先輩:問4. 新入社員が会社での人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)



③同僚や同期との人間関係構築について

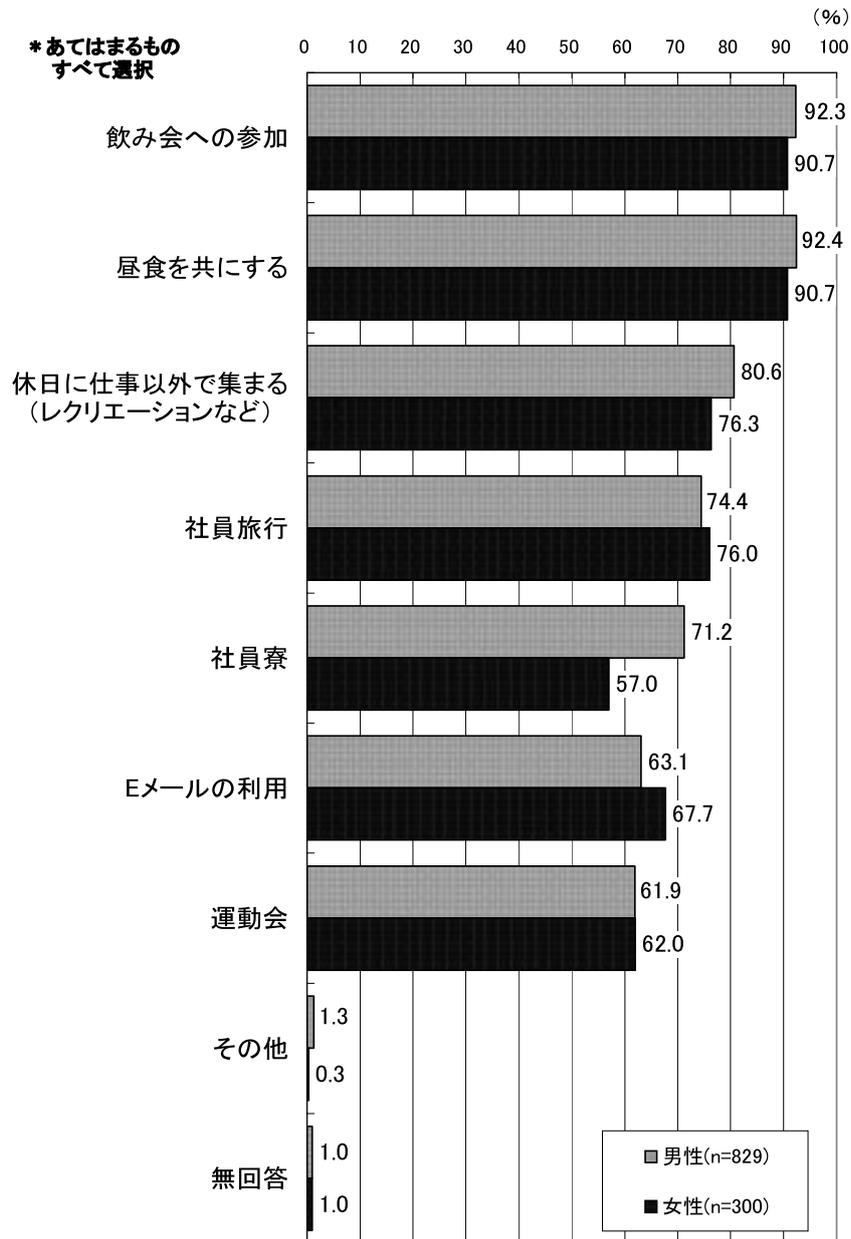
同僚や同期との人間関係構築の手段としては、すべての項目で回答割合が 60%を超え、有効視されている。上位の「飲み会への参加」「昼食を共にする」は回答割合が 90%を超えており、かつ前回と比べても向上がみられる。

問11. 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



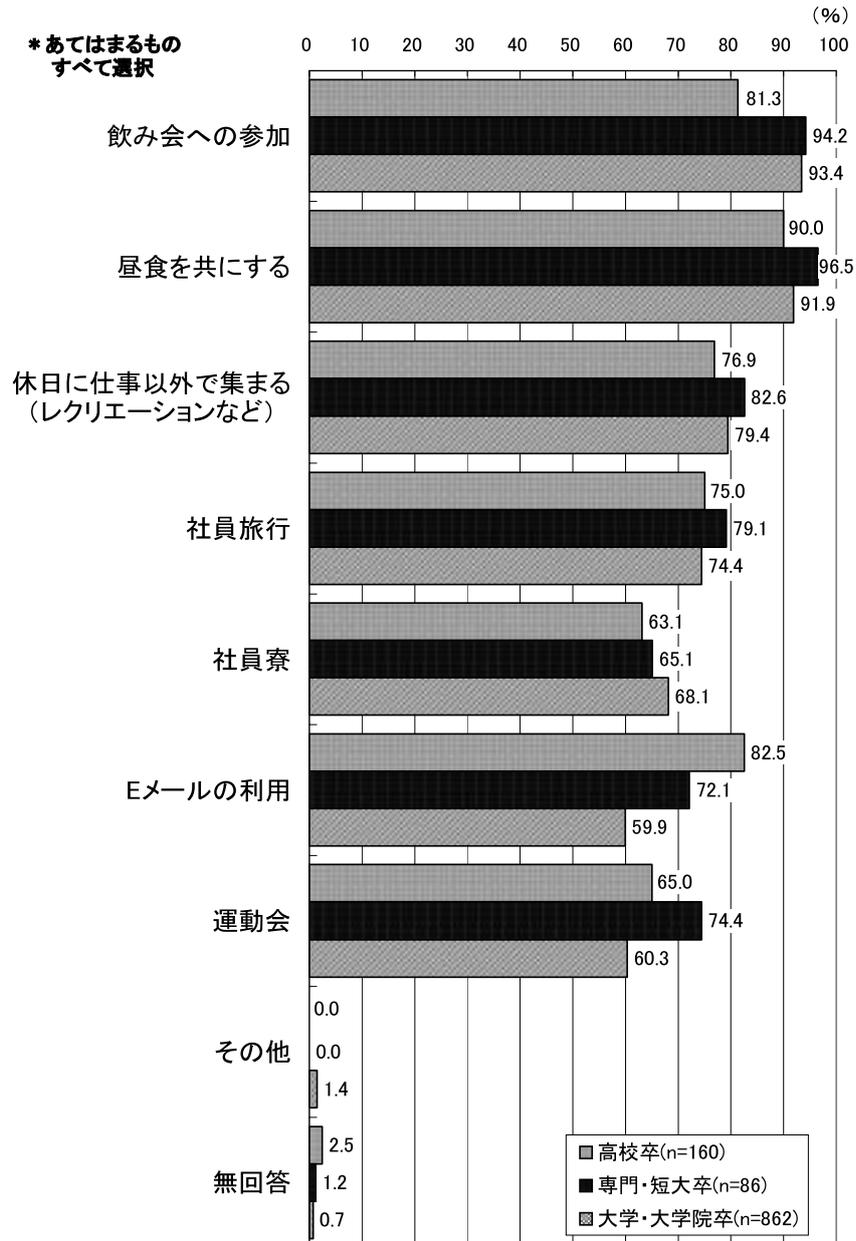
男女別では、「社員寮」でギャップがみられ、女性よりも男性の方が 14.2 ポイント高い。

問11. 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



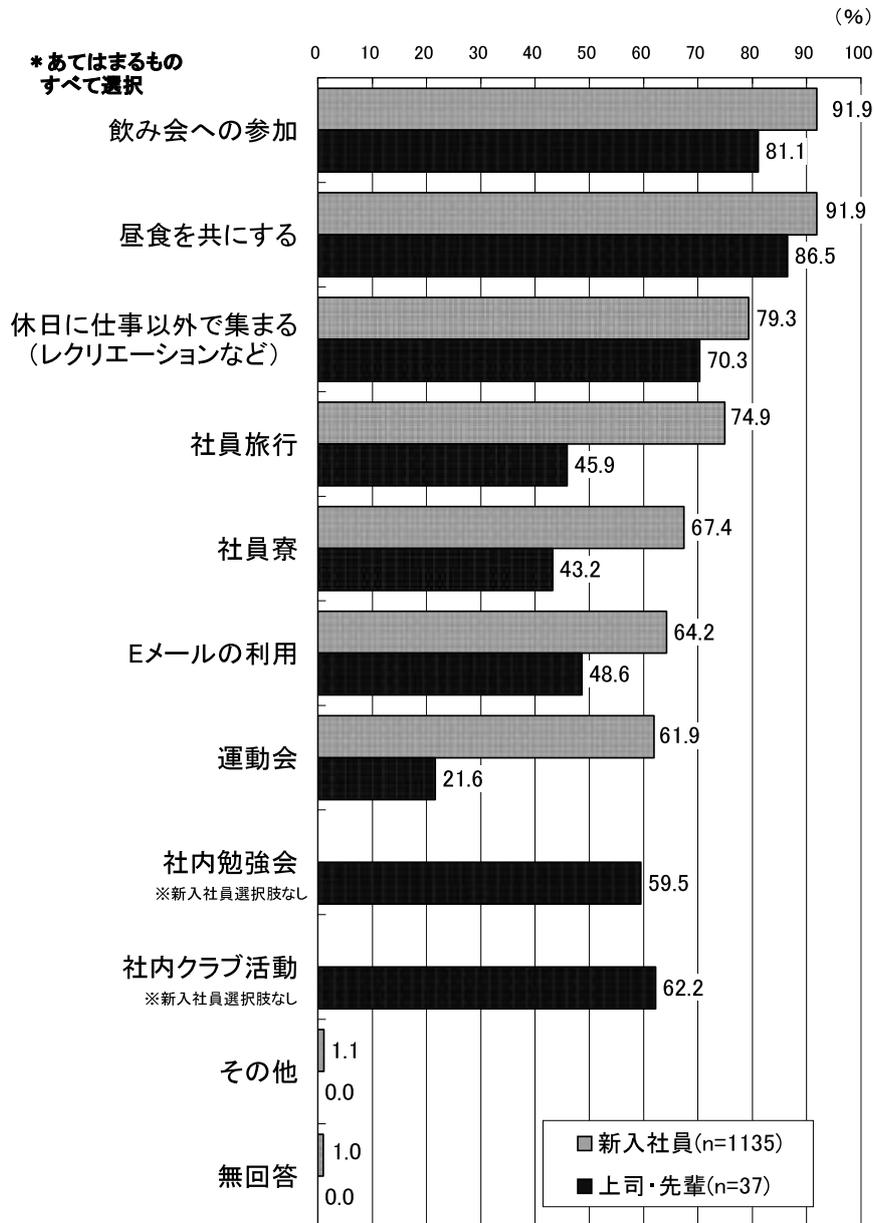
最終学歴別では、「Eメールの利用」でギャップがみられ、高校卒で特に高く、大学・大学院卒と比べると20ポイント以上の差がある。専門・短大卒は「運動会」が高い。

問11. 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



同僚や同期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。

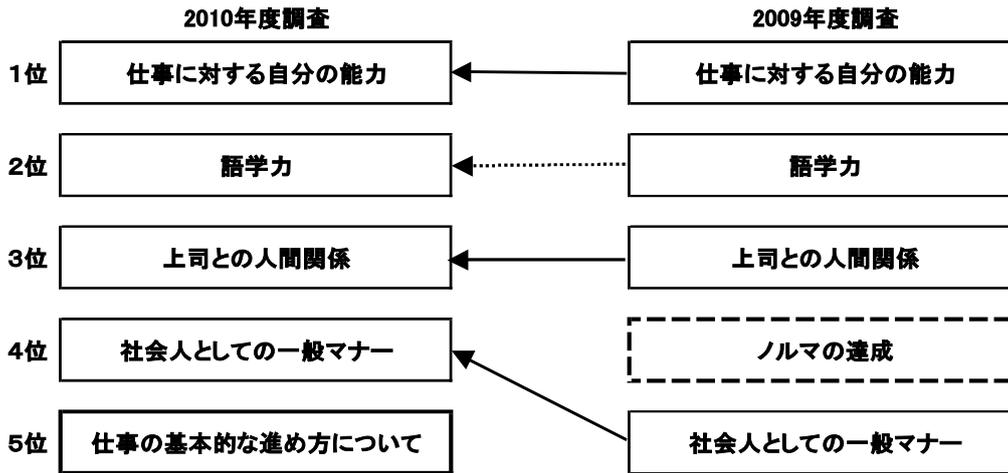
問11. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか③同僚や同期との人間関係構築について
 (上司・先輩:問4. 新入社員が会社での人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)



(7)仕事をしていく上での不安

経年比較では、上位1位～3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1つ上がり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。

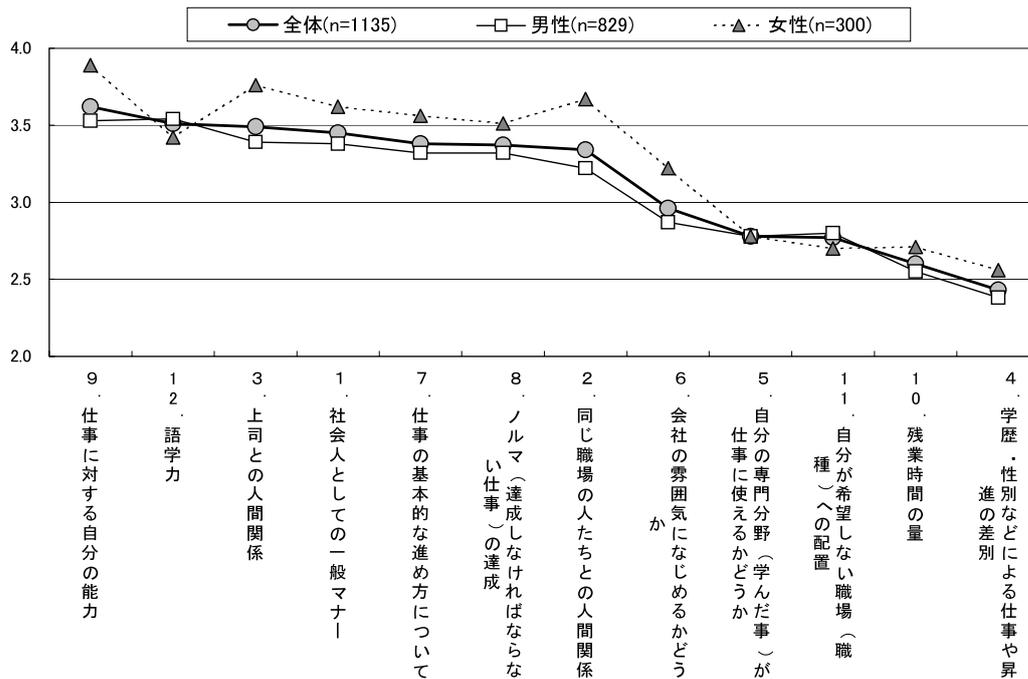
問12. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度の不安がありますか



※ 上位5位までの記載
(選択肢は全12項目)

※ 上位5位までの記載
(選択肢は全14項目)

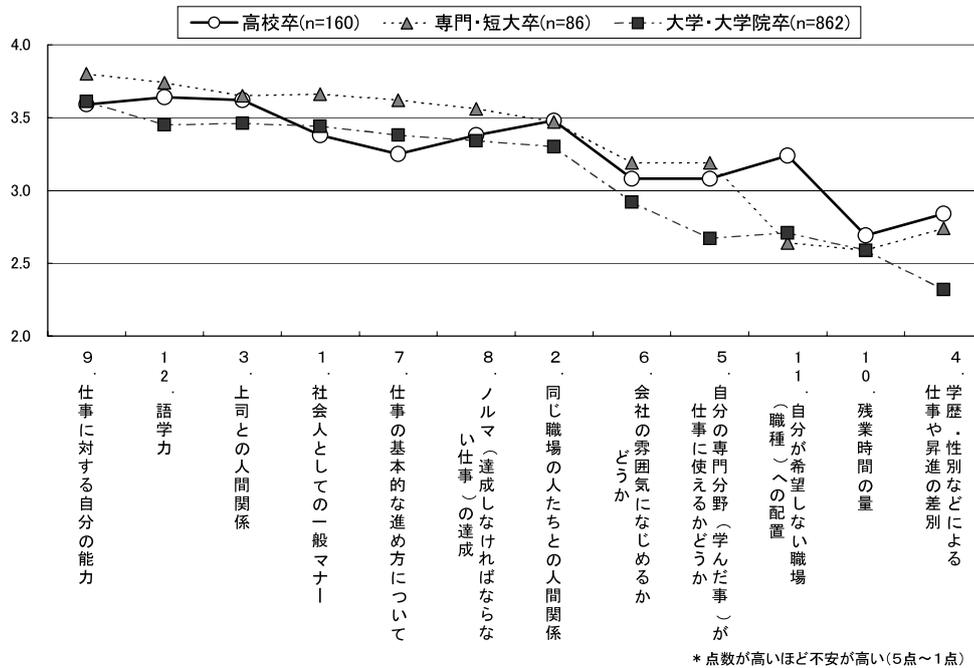
問12. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度の不安がありますか(性別)



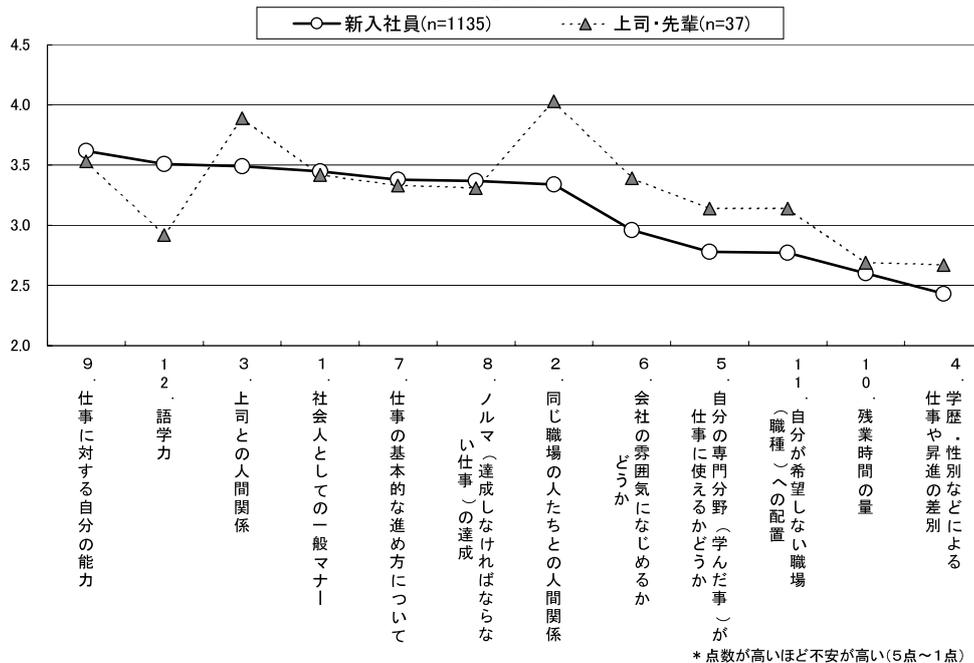
* 点数が高いほど不安が高い(5点～1点)

最終学歴別では、特に高校卒で「自分が希望しない職場への配置」への不安が高い。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12. 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)



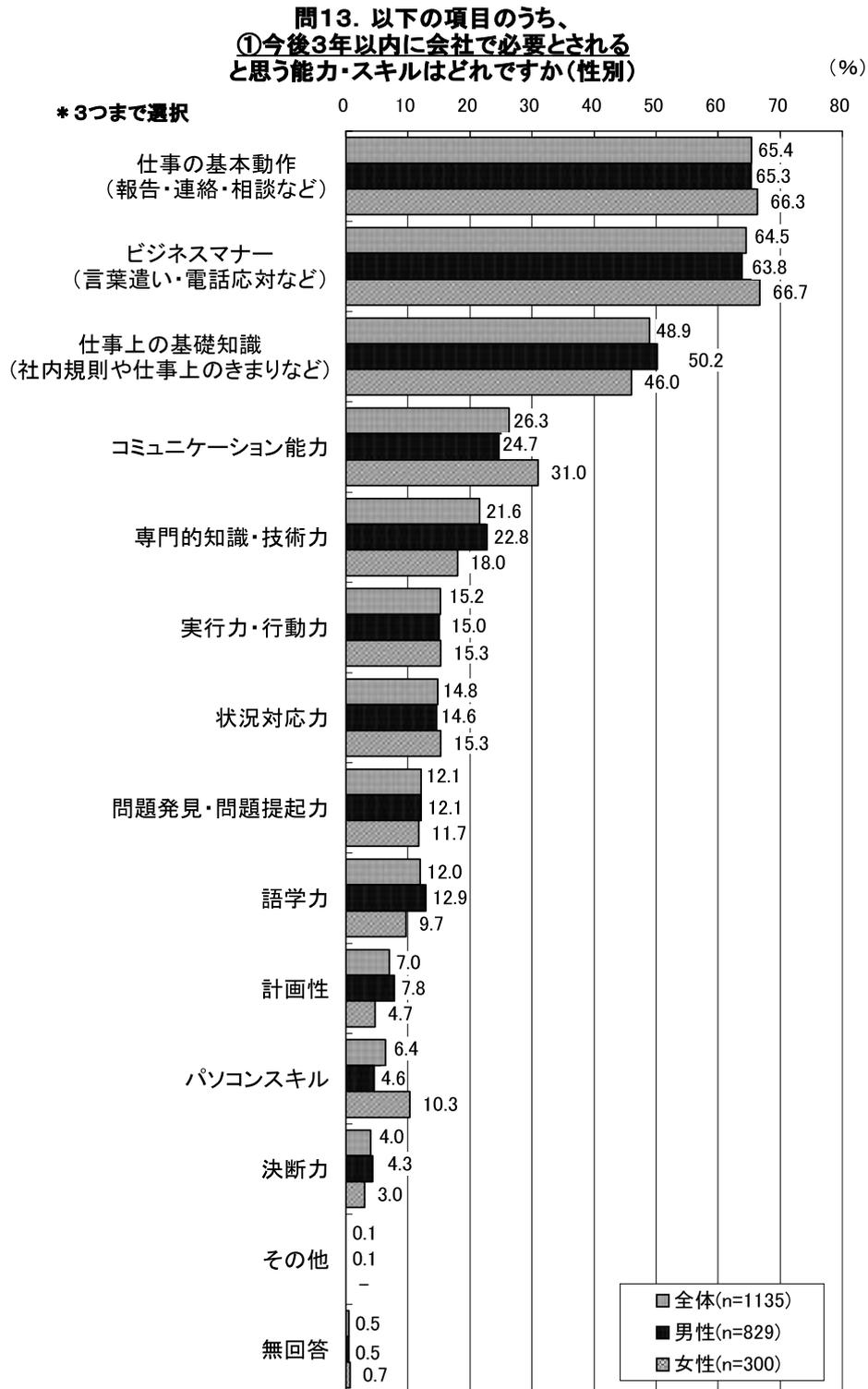
問12. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度の不安がありますか(上司・先輩:問1. 以下の項目について、新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか)



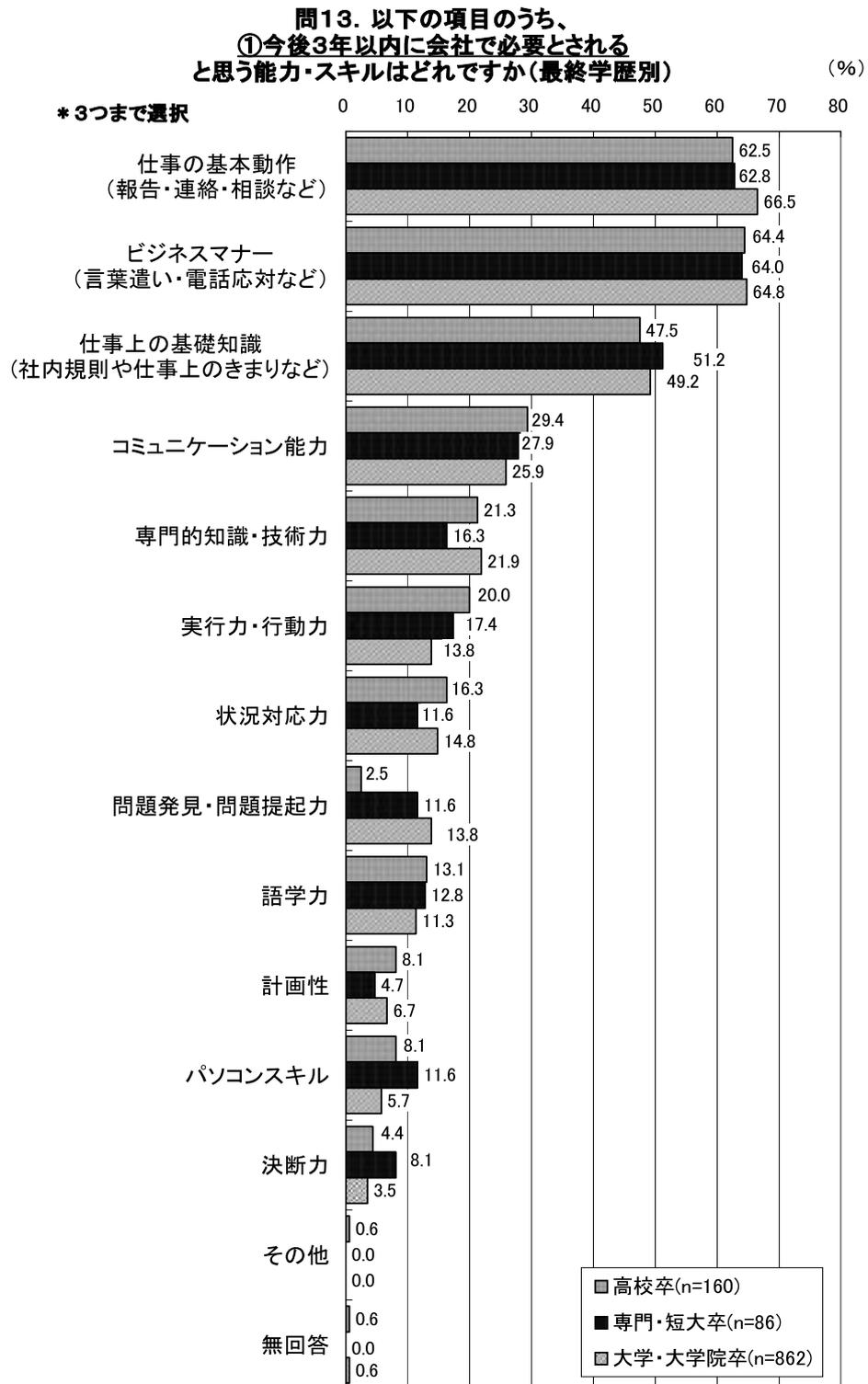
(8)会社で必要とされる能力・スキルと身につけたい能力・スキル

①3年以内に会社で必要とされる能力・スキル

3年以内に会社で必要と思う能力・スキルとして「仕事の基本動作」「ビジネスマナー」が60%を超え、上位にきている。男女別では、「コミュニケーション能力」と回答した女性の割合が男性よりも6.3ポイント高い。

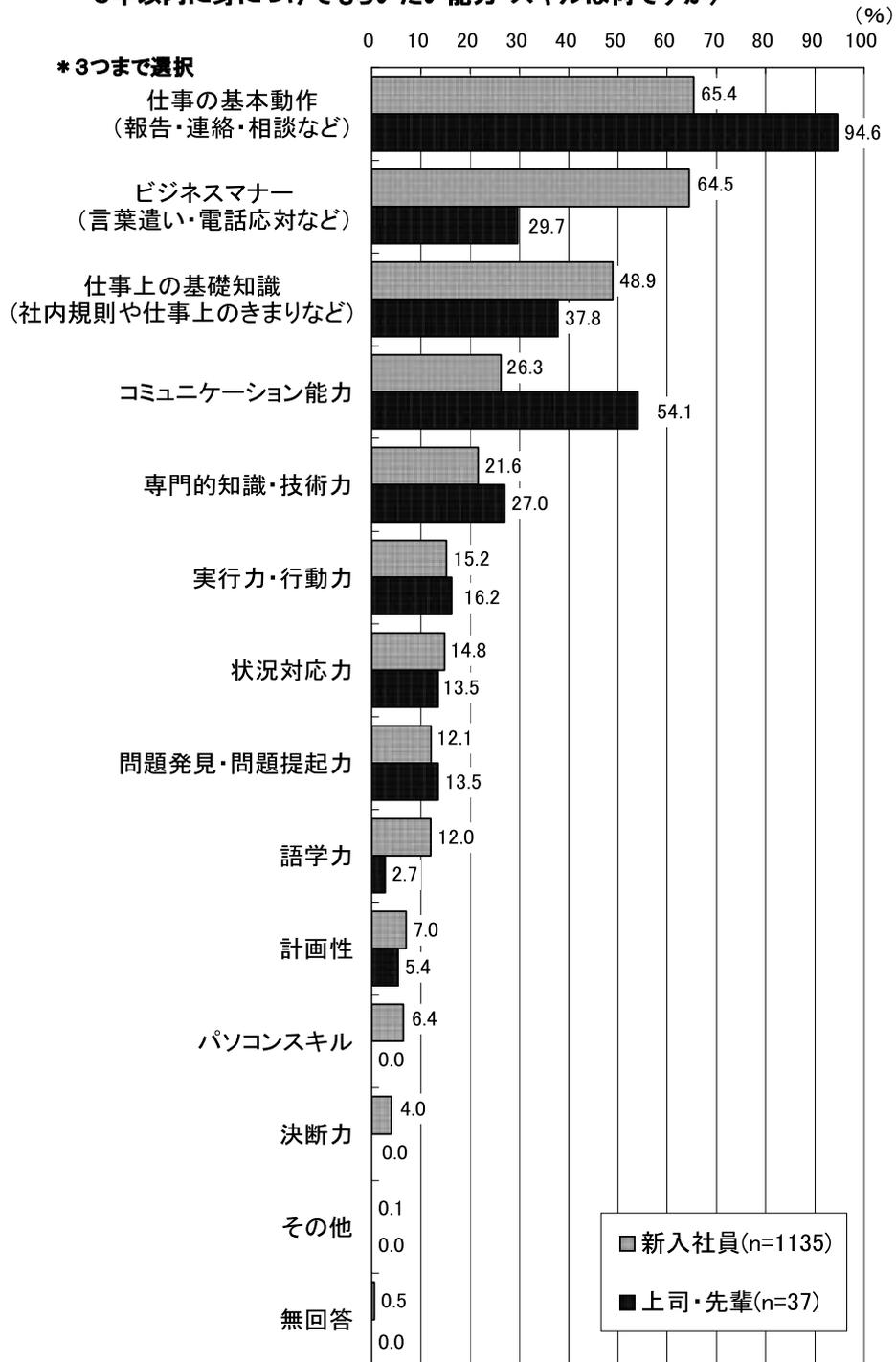


最終学歴に関わらず、上位 2 つの「仕事の基本動作」や「ビジネスマナー」は、3 年以内に会社で必要と思う割合が高い。



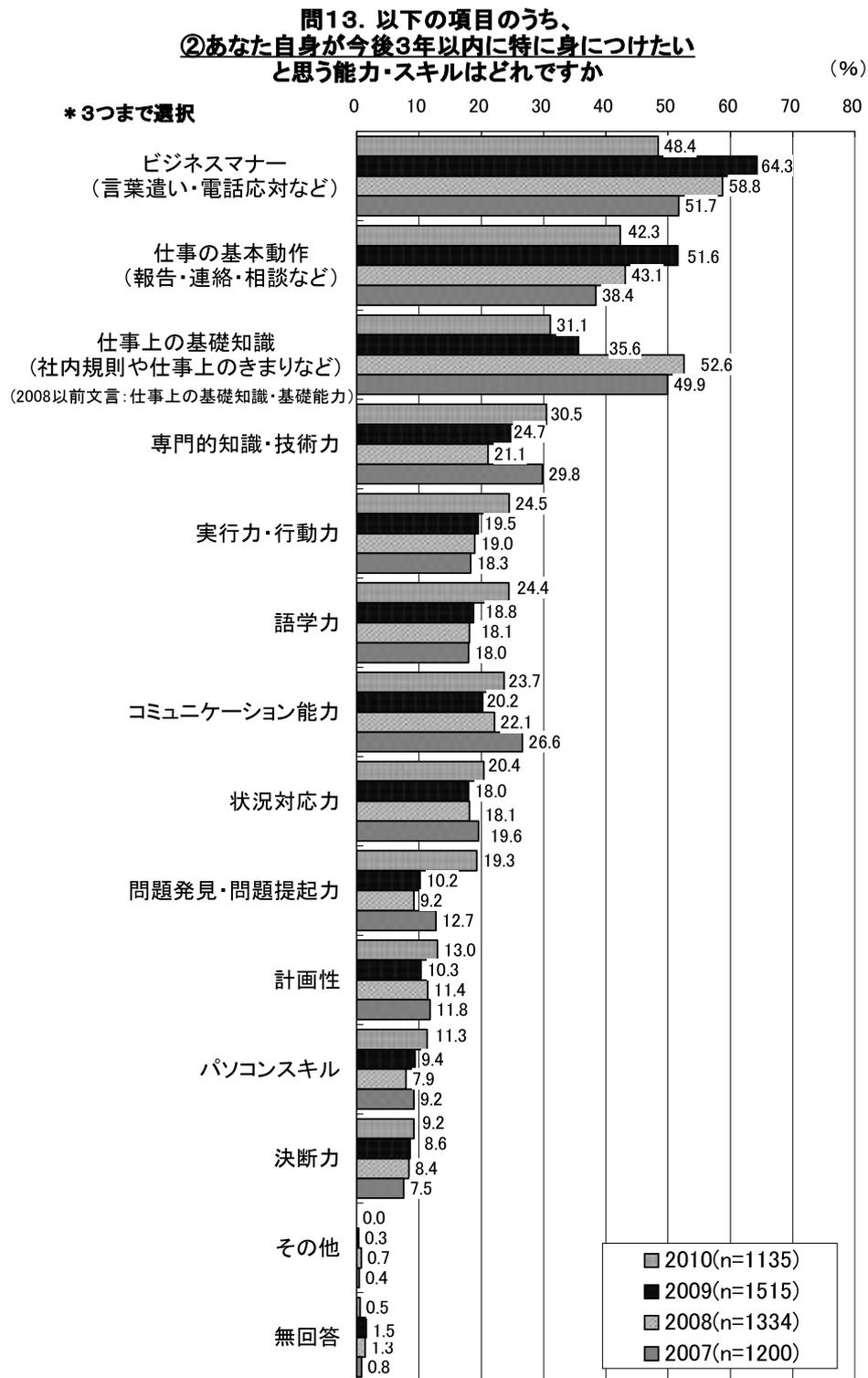
上司・先輩と新入社員の意識のギャップをみると、「仕事の基本動作」や「コミュニケーション能力」は新入社員より上司・先輩の回答割合が高く、逆に「ビジネスマナー」は新入社員の回答割合の方が高い。

問13. 以下の項目のうち、①今後3年以内に会社で必要とされると思う能力・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)

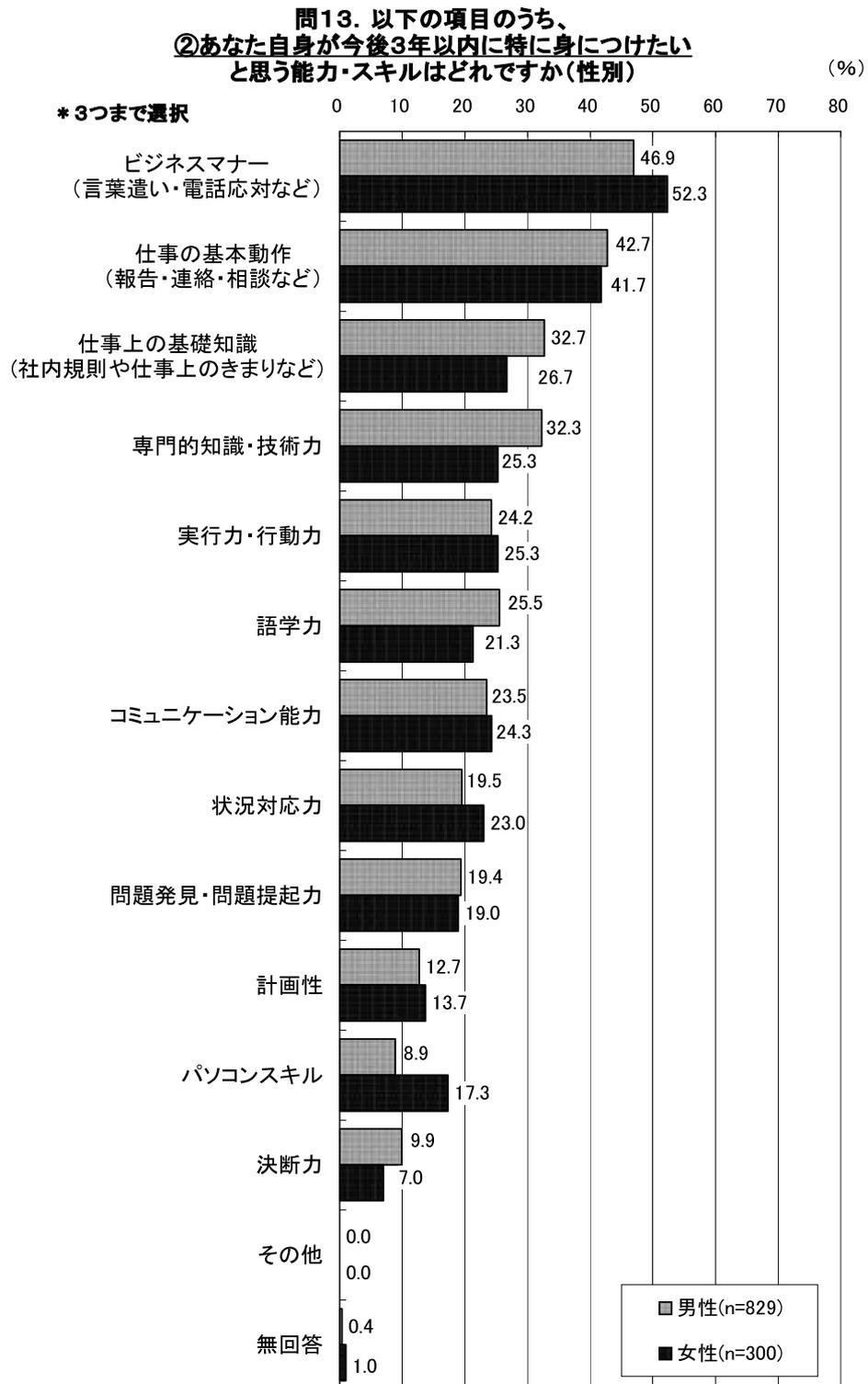


②3年以内に自分自身が身につけたい能力・スキル

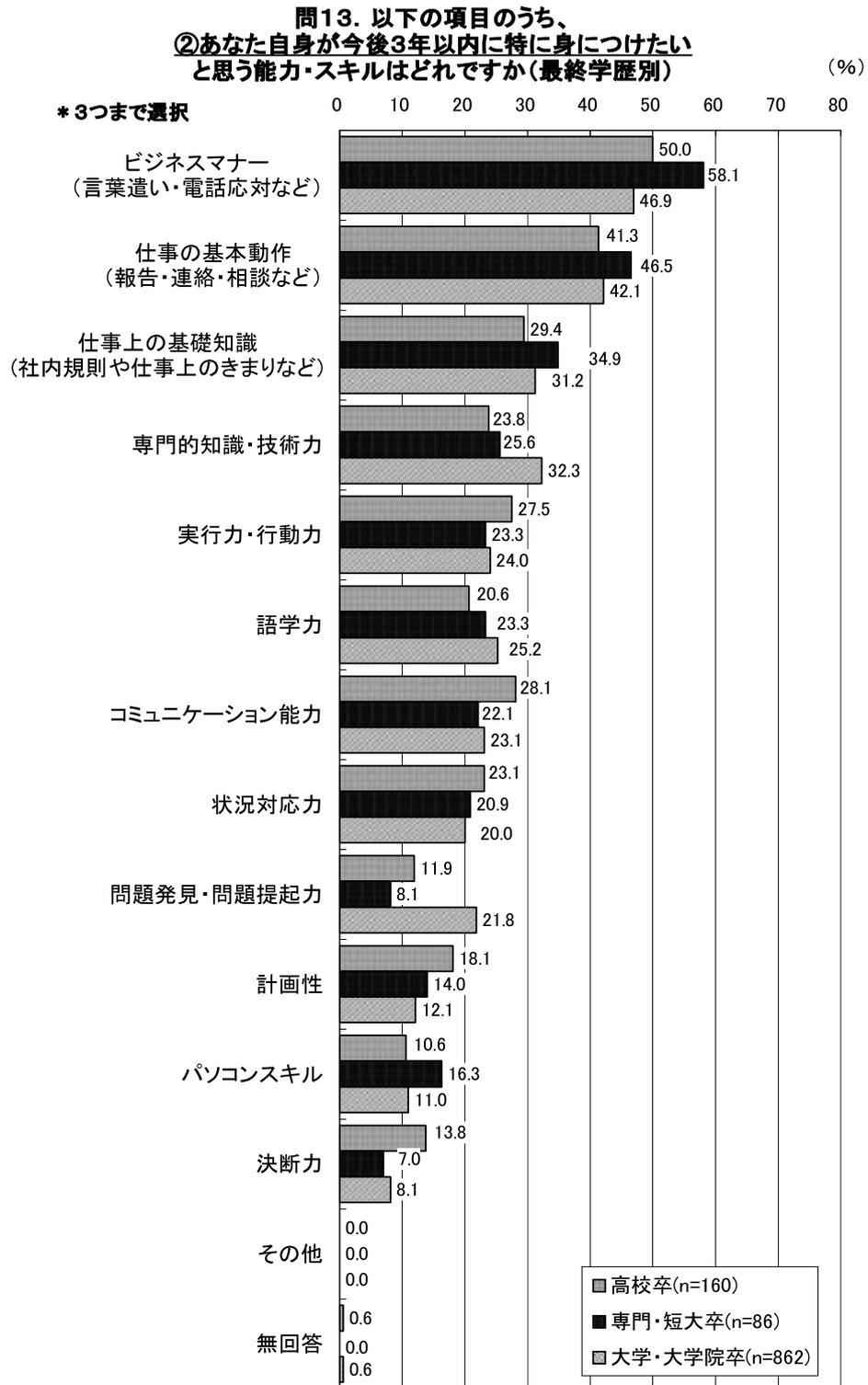
3年以内に自分が身につけたい能力・スキルは、前回と比べ、「ビジネスマナー」や「仕事の基本動作」の回答割合が低下している。一方、「問題発見・問題提起力」は前回よりも9.1ポイント向上している。



男女別では、下位にあるものの「パソコンスキル」でギャップが大きく、男性に比べ女性の方が8.4ポイント高い。

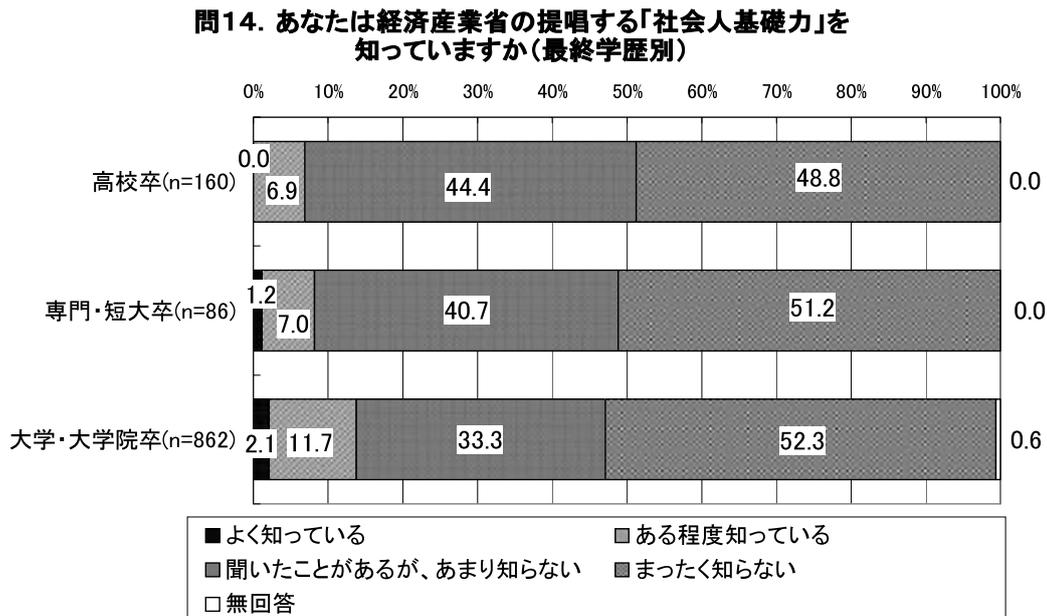
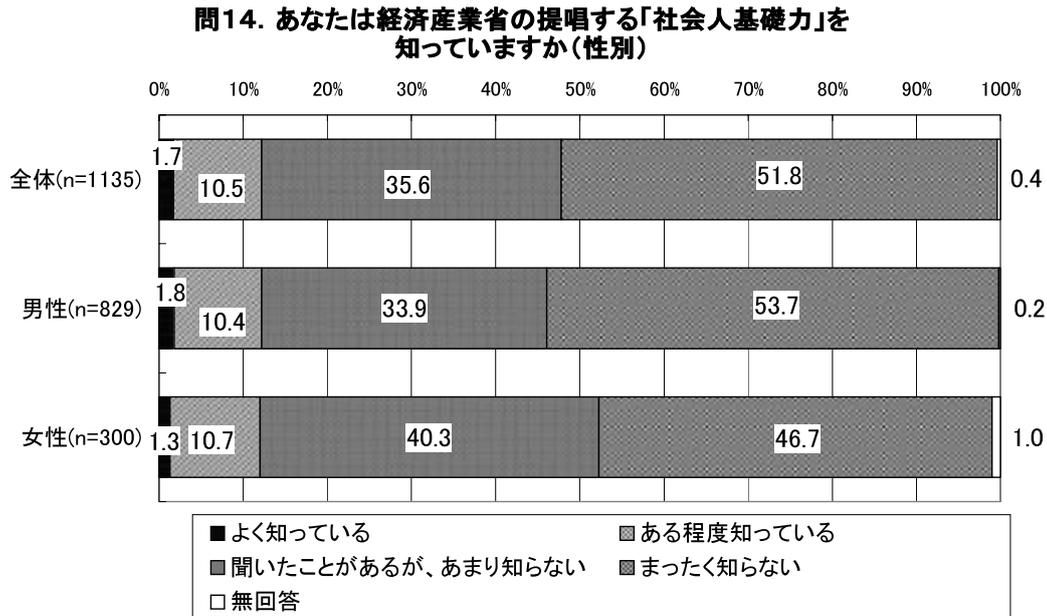


最終学歴別では、大学・大学院卒で特に「専門的知識・技術力」「問題発見・問題提起力」が高くなっている。また、最終学歴に関わらず、「ビジネスマナー」「仕事の基本動作」が上位2位にきているが、特に専門・短大卒でその割合が高い。



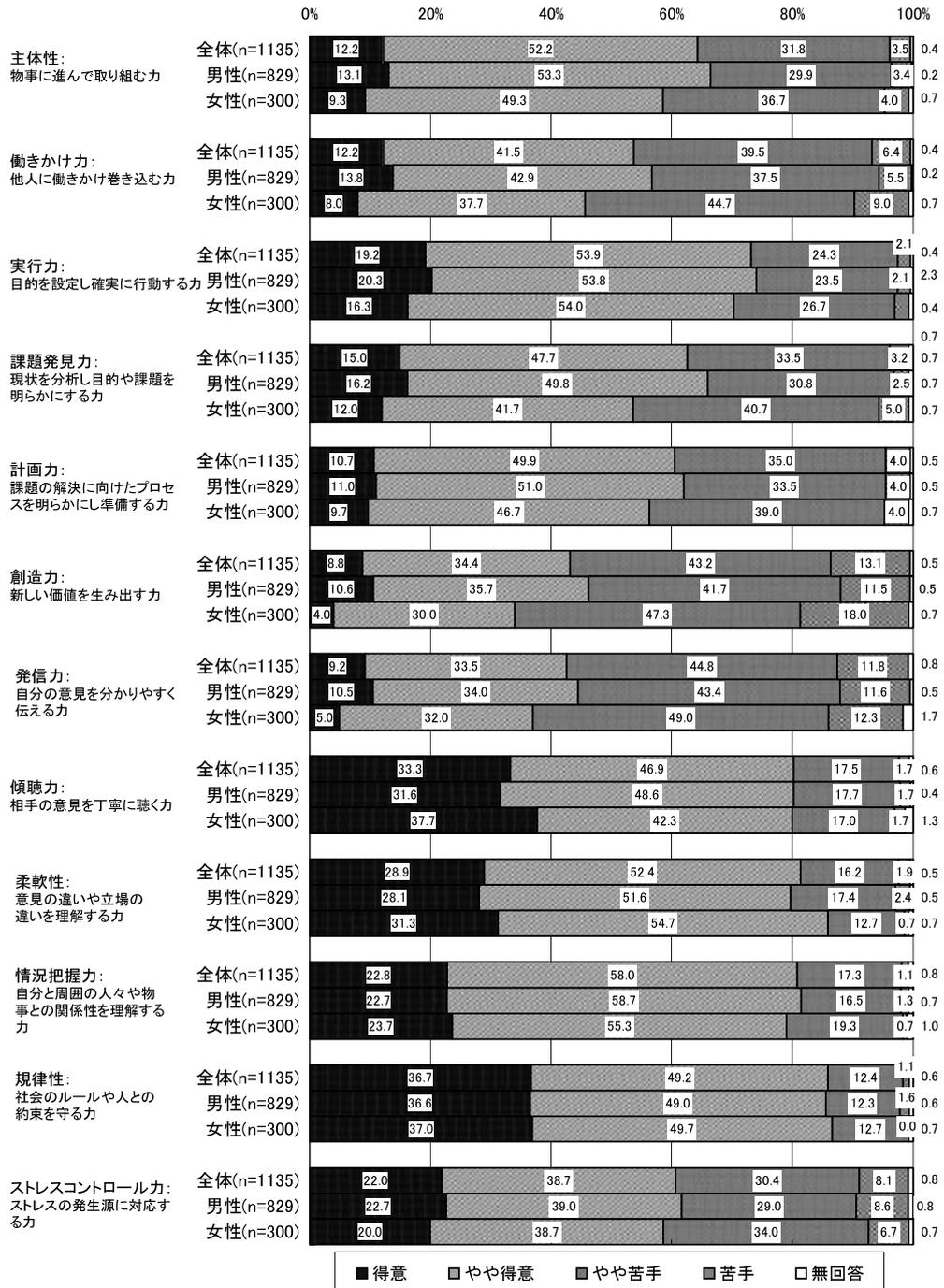
(9)社会人基礎力について

社会人基礎力の認知度はあまり高くなく、「よく知っている」「ある程度知っている」を合わせても12.2%にすぎない。性別や最終学歴で顕著な差はみられないが、男性や大学・大学院卒の「まったく知らない」の割合がやや高い傾向にある。



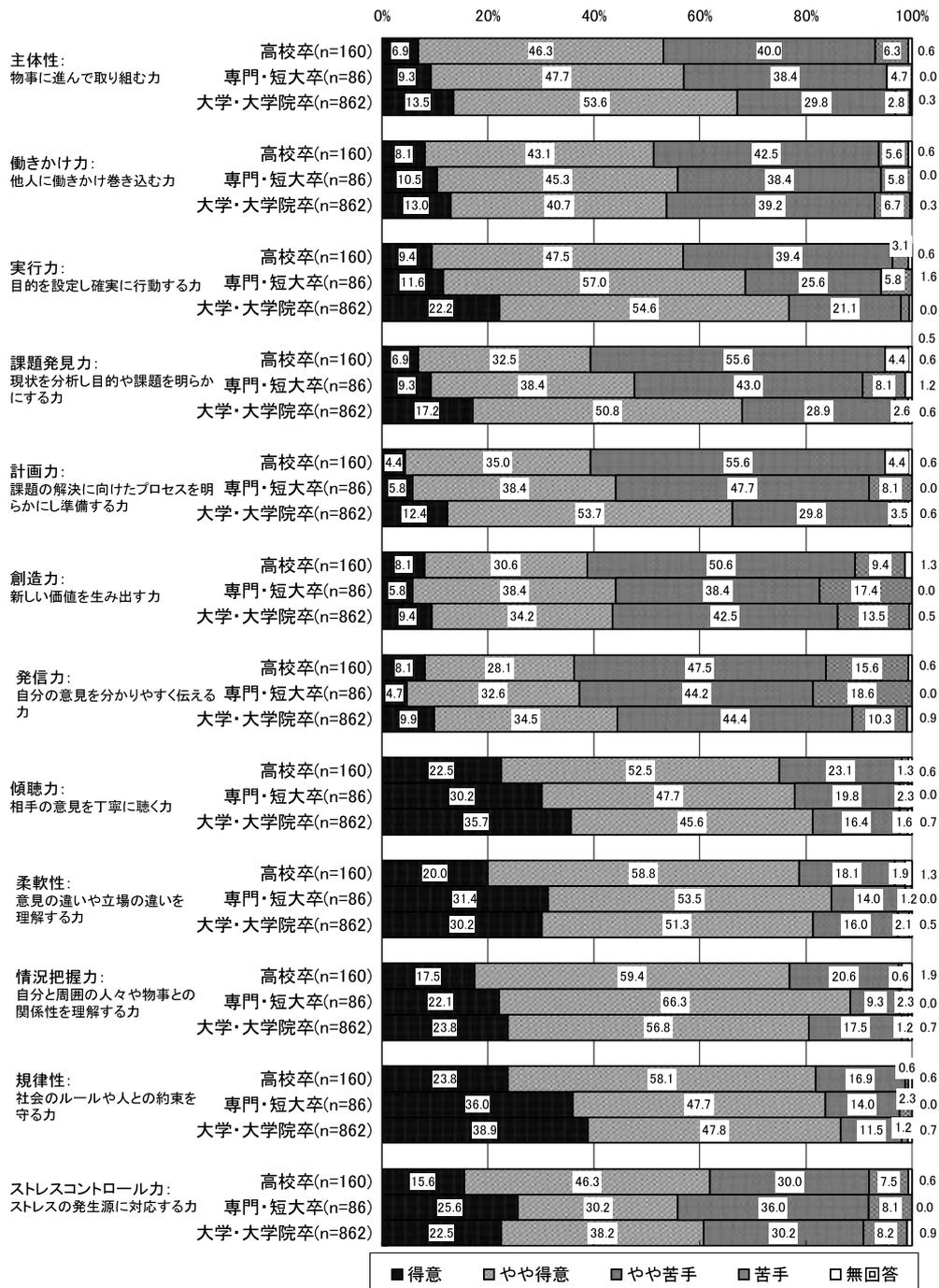
「規律性」「状況把握力」「柔軟性」「傾聴力」は全体の80%以上が得意（「得意」+「やや得意」）としており、「柔軟性」は特に女性でその傾向が強い。一方、「発信力」「創造力」「働きかけ力」は苦手（「苦手」+「やや苦手」）とする割合が高く、特に女性でその傾向が強い。

問15. 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、「状況把握力」は、特に専門・短大卒で得意とする割合が高い。

問15. 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)

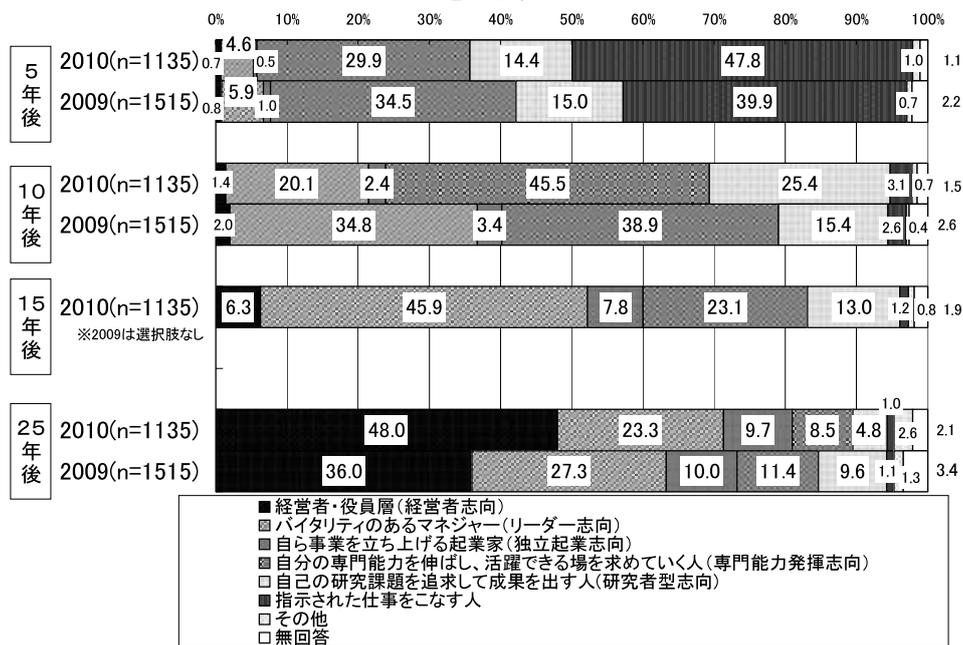


(10)将来の会社の中での役割

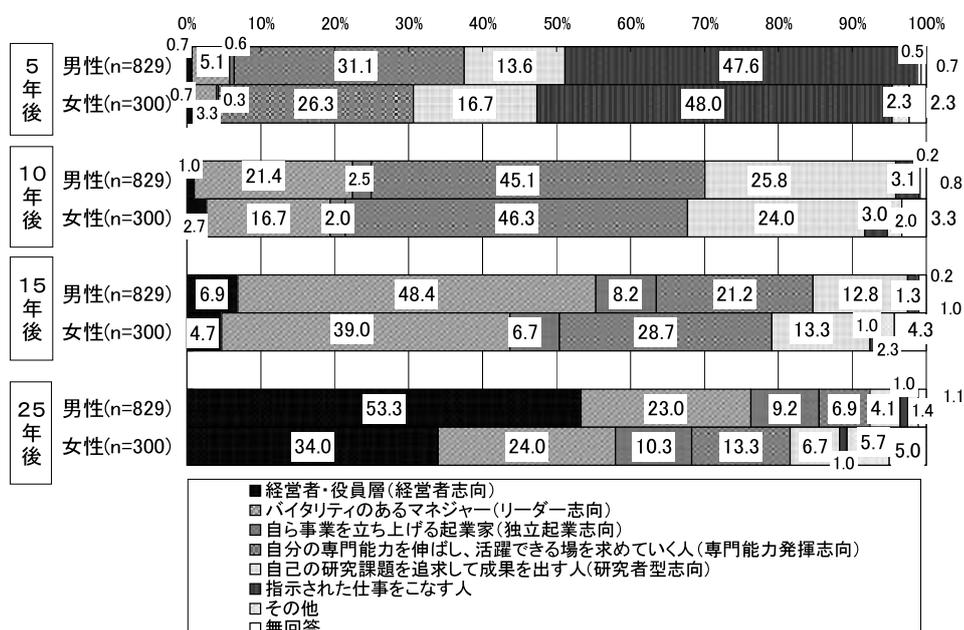
5年後は「指示された仕事をこなす人」の割合が最も高く、約50%を占め、その割合は前回よりも7.9ポイント増加している。10年後は前回と比べ、「リーダー志向」が減少し、「専門能力発揮志向」や「研究者型志向」が増加している。また、25年後の「経営者志向」が前回よりも増えている。

男女別では、5年後～15年後まで、女性よりも男性の方が「リーダー志向」が強くと、25年後では、男性の「経営者志向」が女性よりも20ポイント近く高い。

問16. あなたは将来、どのような役割を担いながら仕事をしていますか

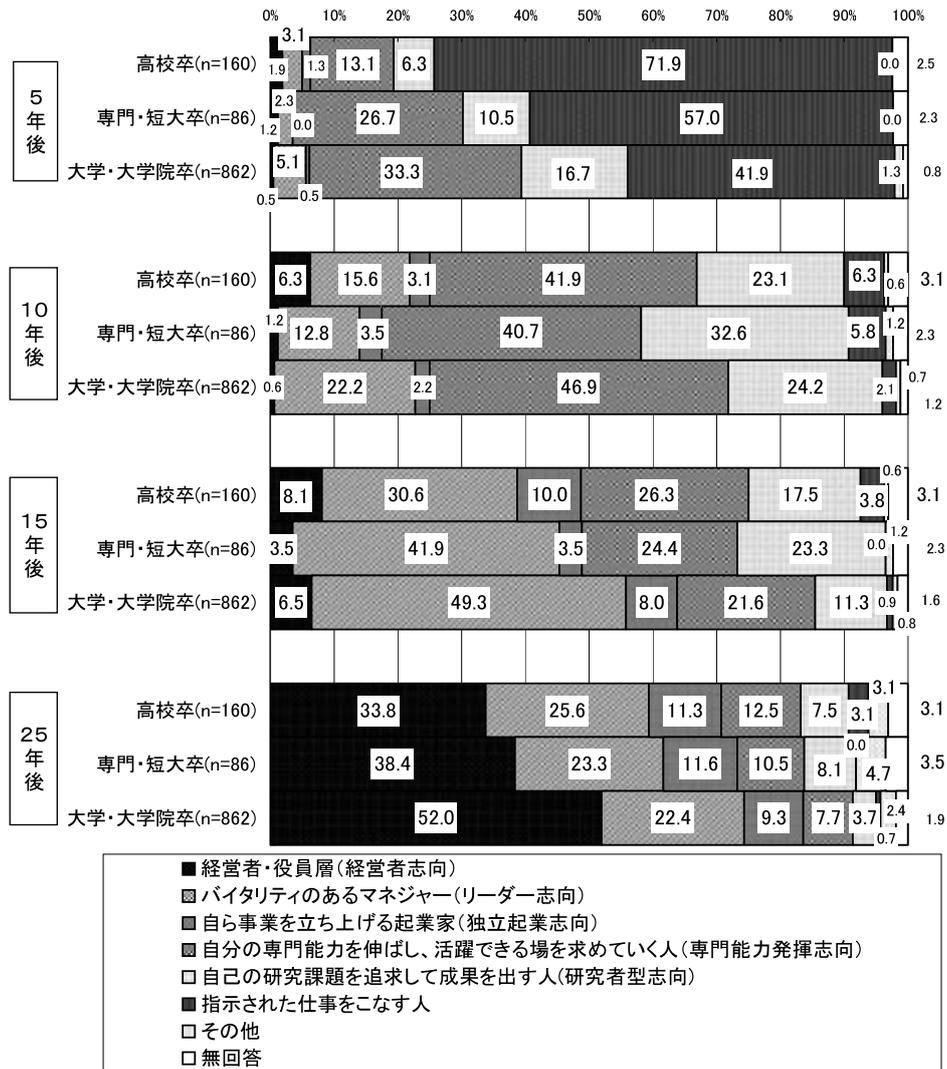


問16. あなたは将来、どのような役割を担いながら仕事をしていますか(性別)



最終学歴別では、大学・大学院卒の5年後の「専門能力発揮志向」は33.3%と他よりも高く、「指示された仕事をこなす人」は41.9%と他よりも低い。15年後には、大学・大学院卒の「リーダー志向」は約50%にのぼり、25年後では52%が「経営者志向」である。

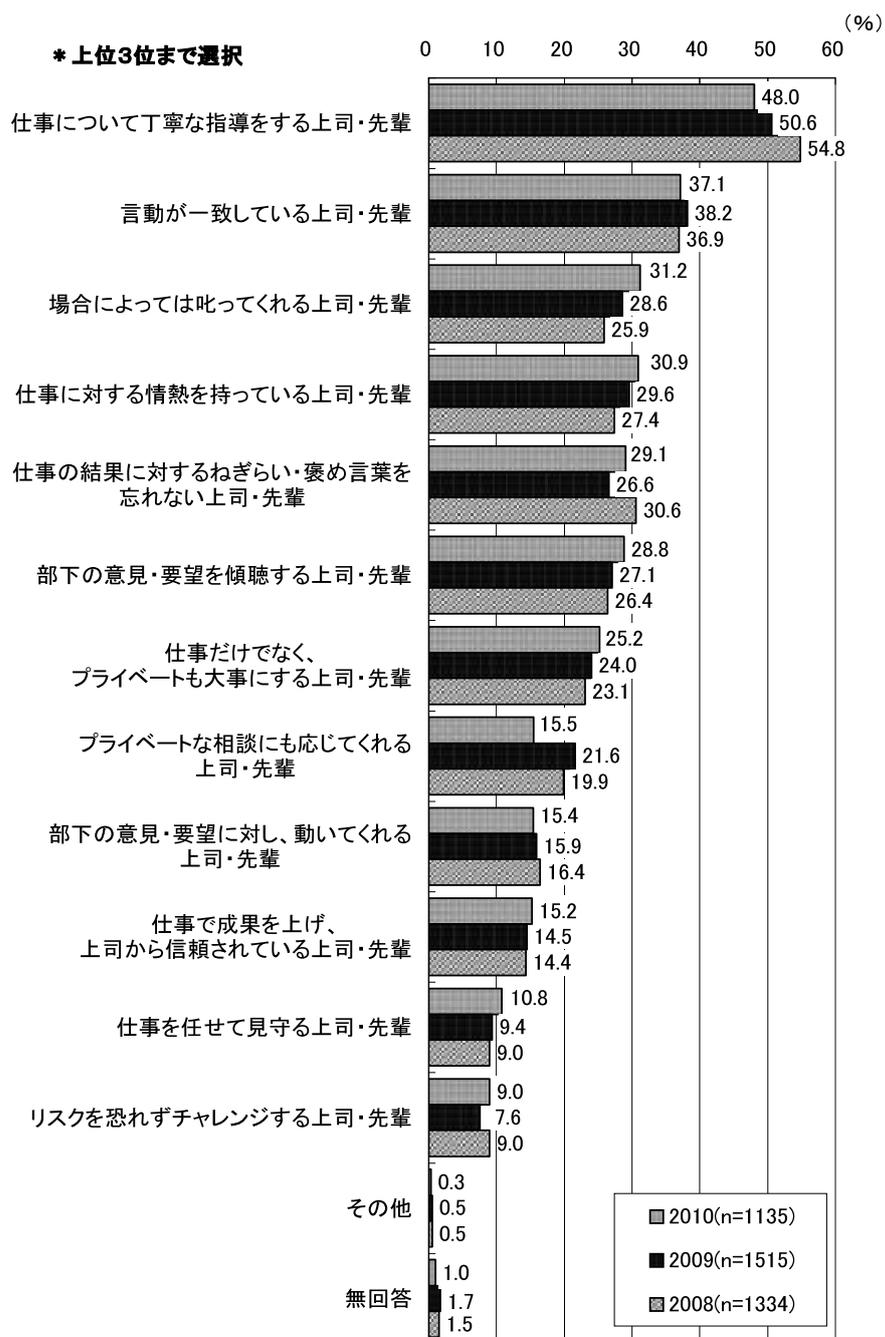
問16. あなたは将来、どのような役割を担いながら仕事をしていると思いますか(最終学歴別)



(11)理想的な上司・先輩

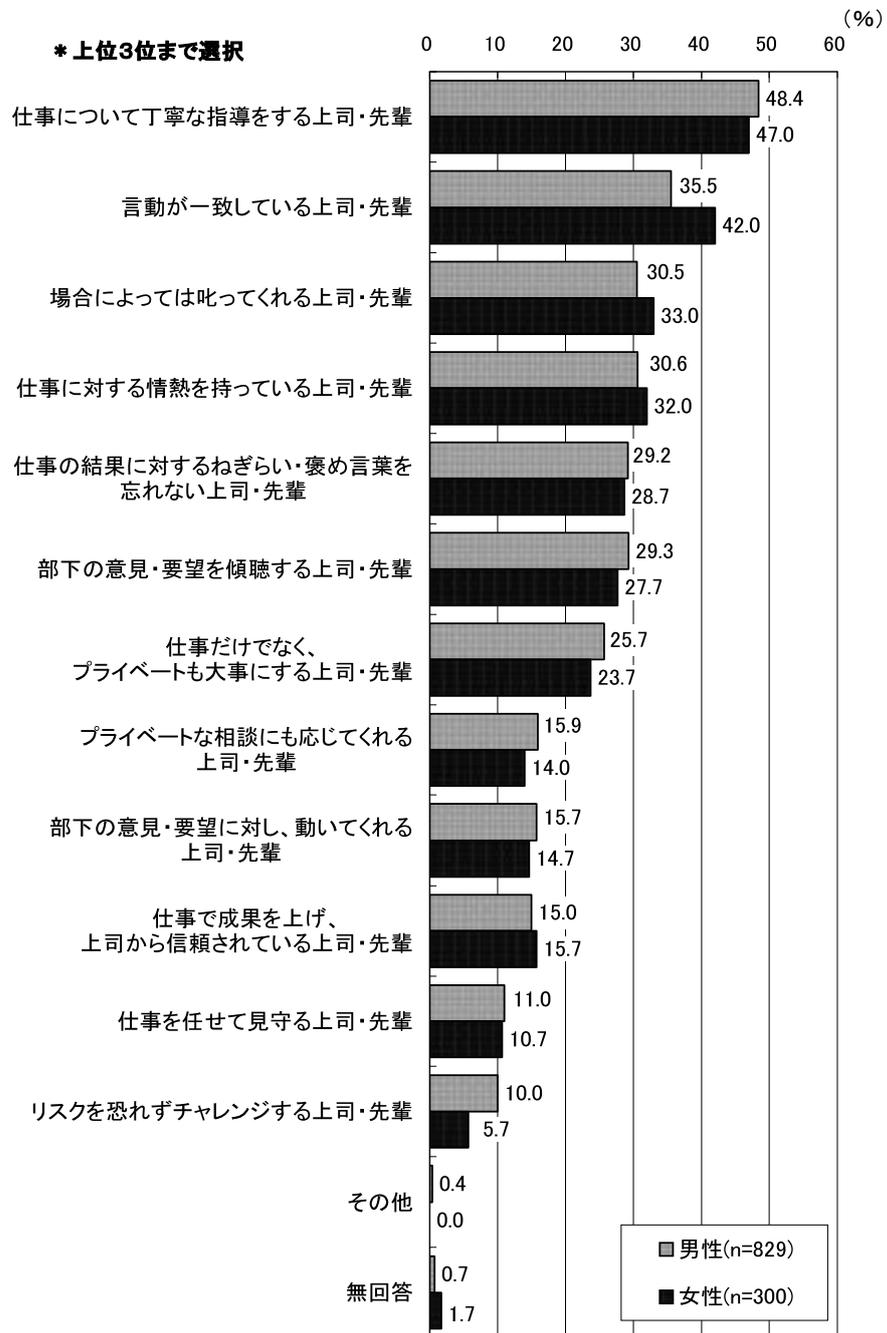
前回よりもややポイントが減少しているものの「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最も高くなっている。3位の「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」は、3年間で増加傾向にある。

問17. 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



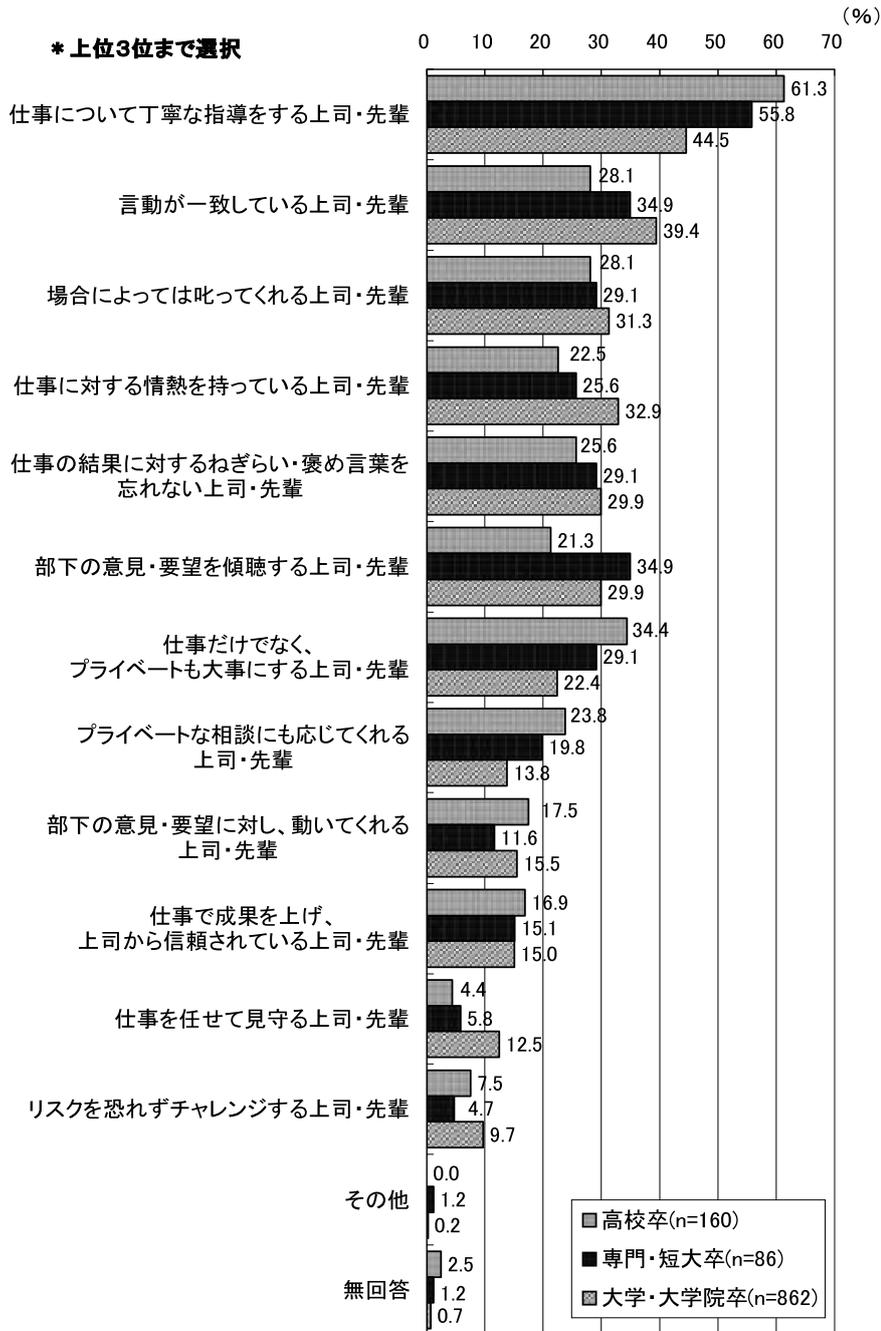
男女別では、「言動が一致している上司・先輩」で特にギャップがみられ、女性の方が6.5ポイント高い。

**問17. 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、1位は共通しているものの、高校卒のみ「仕事だけでなくプライベートも大事にする上司・先輩」が2位にきている。また、大学・大学院卒は「仕事に対する情熱を持っている上司・先輩」が3位にきており、専門・短大卒は「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」が3位となっており、3位はそれぞれ異なる上司像が挙げられている。

問17. 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)

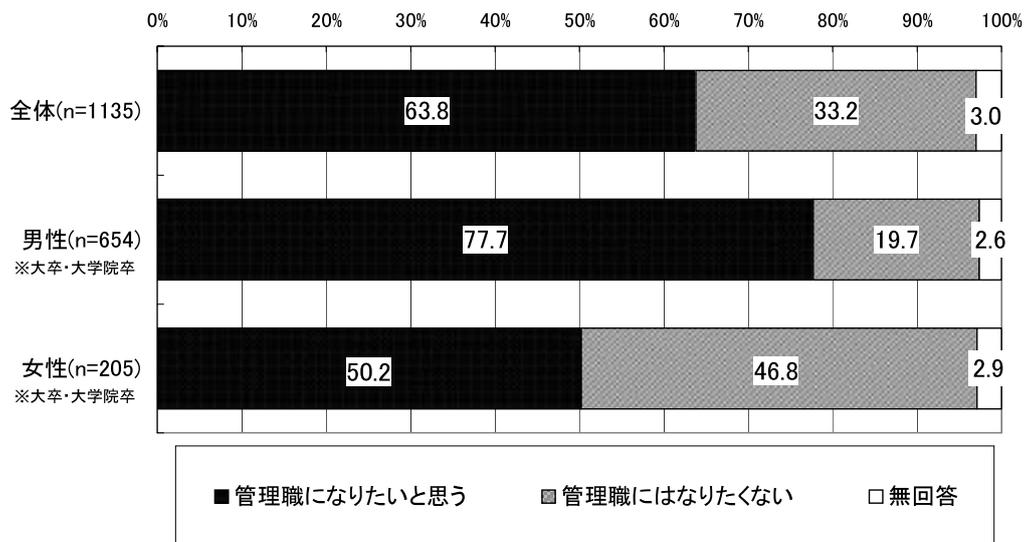


(12)将来、管理職になりたいか

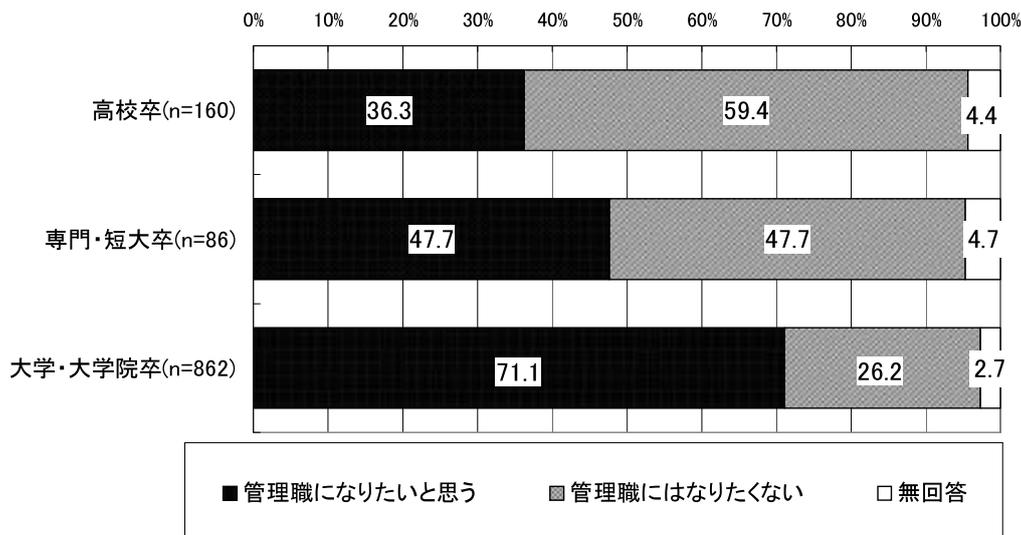
全体の63.8%が将来管理職になりたいと考えており、その割合は女性よりも男性の方が高いが、大卒・大学院卒の女性の約半数(50.2%)が管理職になりたいと考えている。

最終学歴別では、大学・大学院卒の70%以上が将来管理職になりたいと考えているが、高校卒では36.3%にすぎない。

問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか(性別)



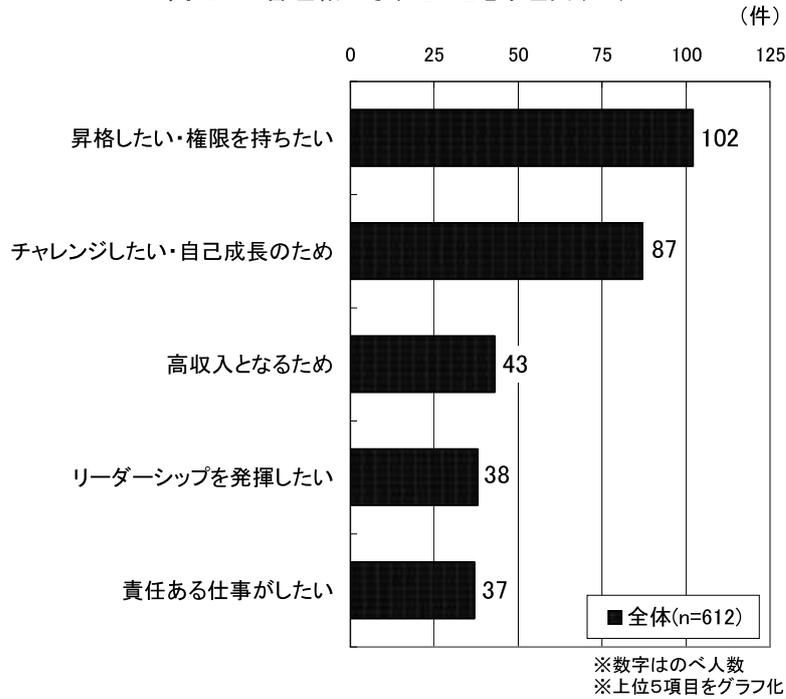
問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか(最終学歴別)



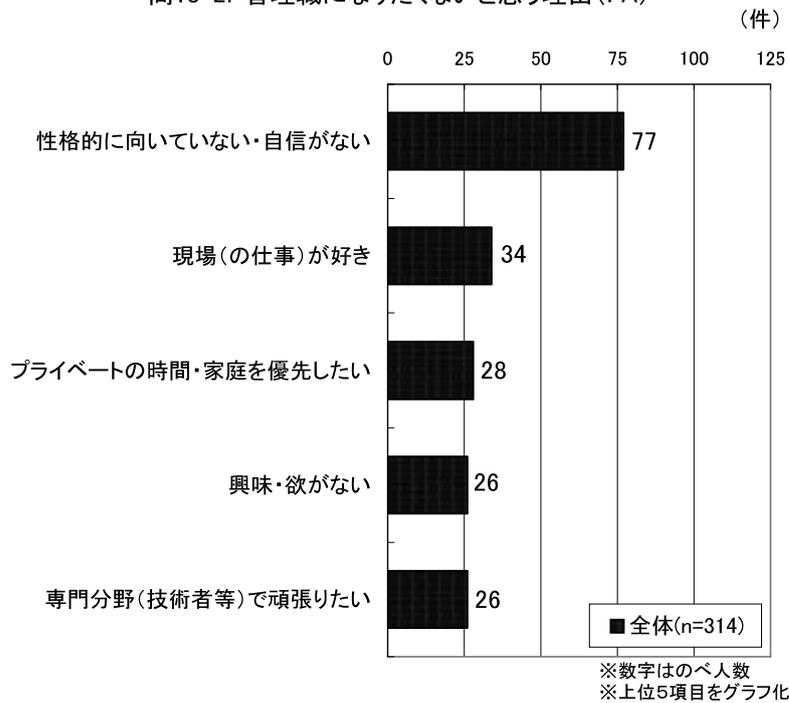
管理職になりたいと思う理由としては、「昇格したい・権限を持ちたい」「チャレンジしたい・自己成長のため」が上位にきている。

一方、管理職になりたくない理由としては、「性格的に向いていない・自信がない」が多い。

問18-1. 管理職になりたいと思う理由(FA)



問18-2. 管理職になりたくないと思う理由(FA)

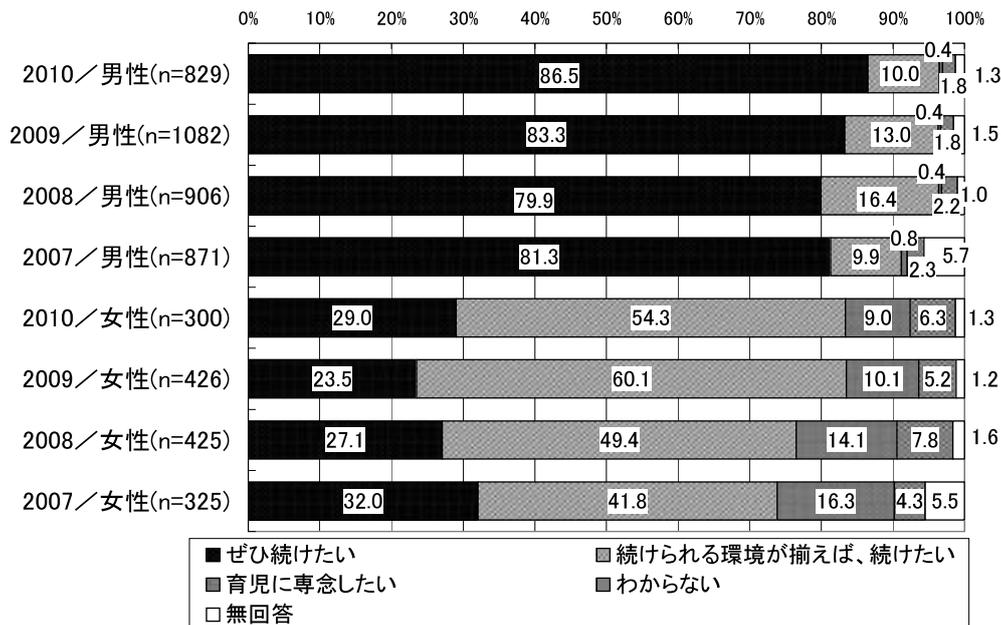


4. 3 仕事と人生

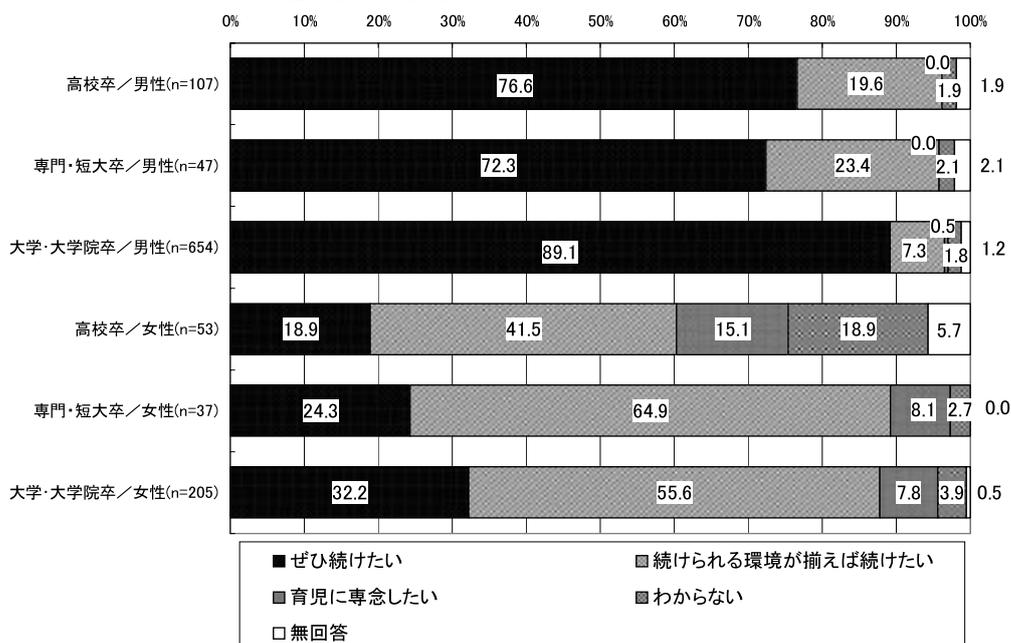
(1)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか

女性の意識をみると、2007～2009年までは「ぜひ続けたい」の割合が減少傾向にあったが、今回は5.5ポイント増加した。また、女性が「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。ただし、高校卒の女性では15.1%が「育児に専念したい」と考えている。

問19. 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



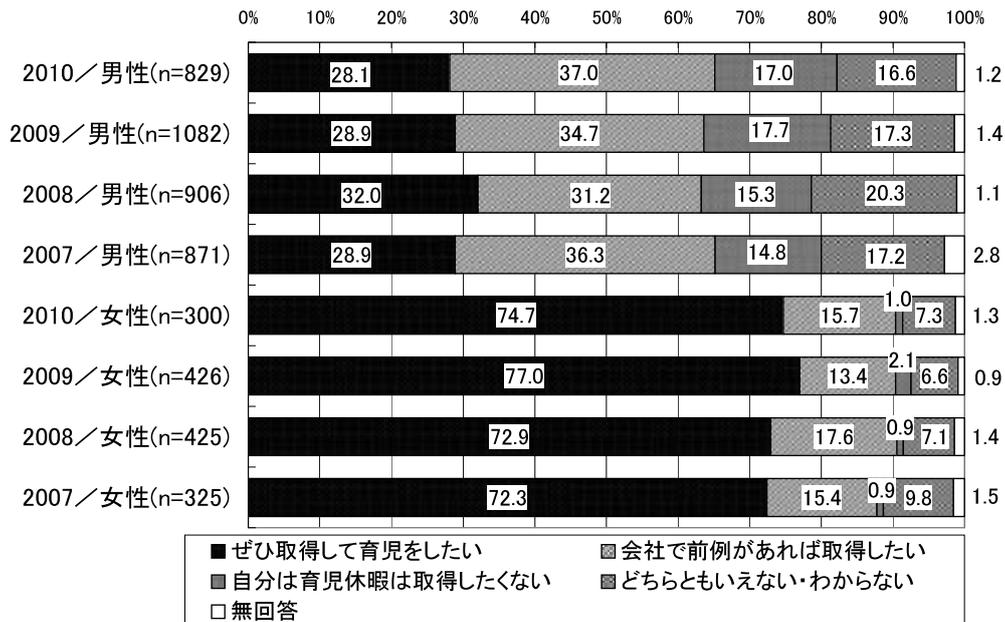
問19. あなたは、将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか(最終学歴&男女別)



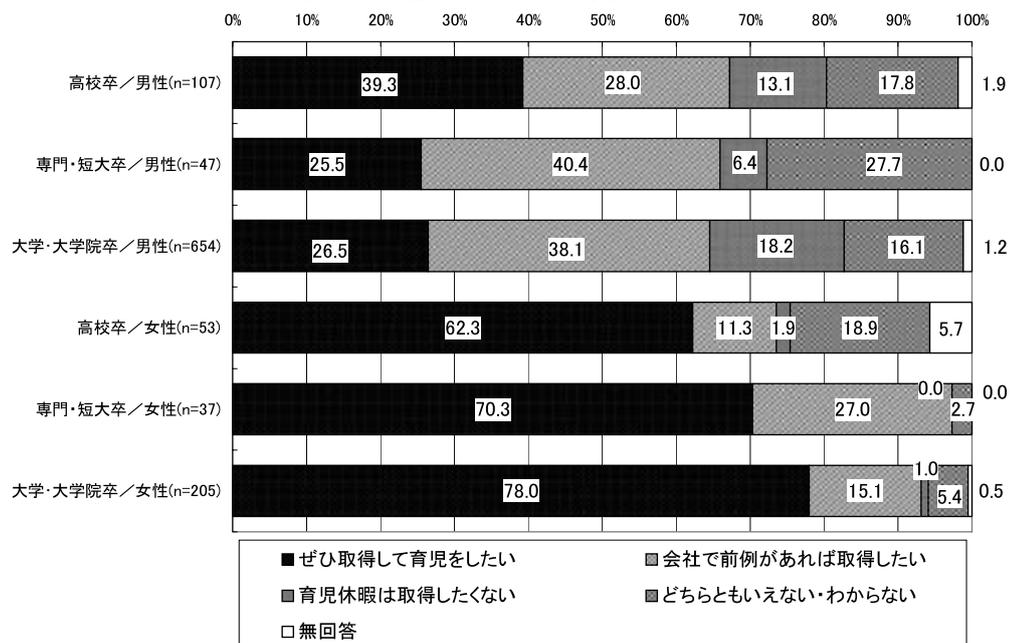
(2)育児休暇取得について

男性が「会社で前例があれば取得したい」とする割合は2008年からの3年間で徐々に増加傾向にあり、37.0%で過去最高となった。ただし、大卒・大学院卒の男性では、20%近くが「育児休暇は取得したくない」としている。

問20. 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20. 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)

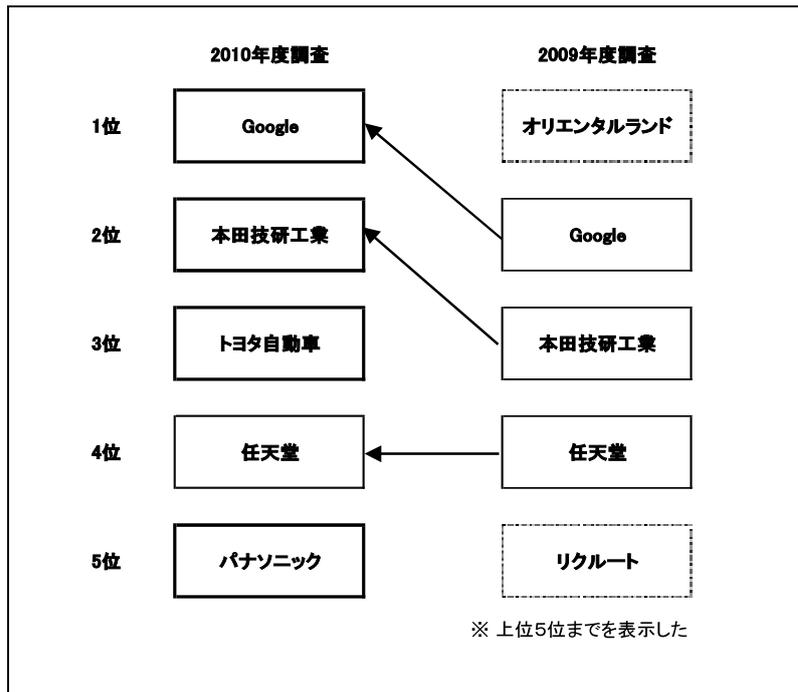
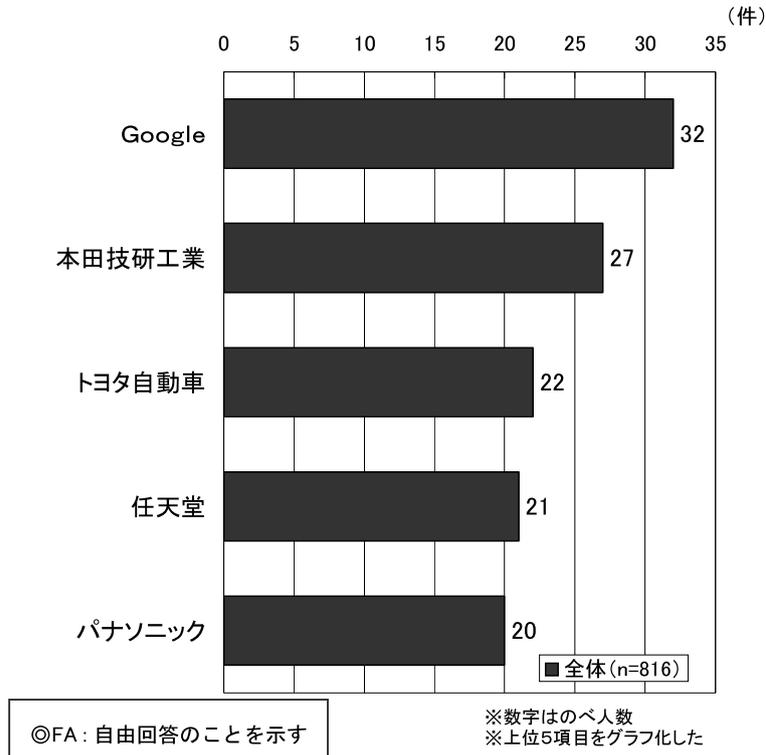


4. 4 その他

(1)社員が生き生きと働いている会社

「Google」（前回 2 位）が最上位となり、次いで「本田技研工業」（前回 3 位）となった。
また、「トヨタ自動車」（前回 6 位）が 3 位に浮上した。

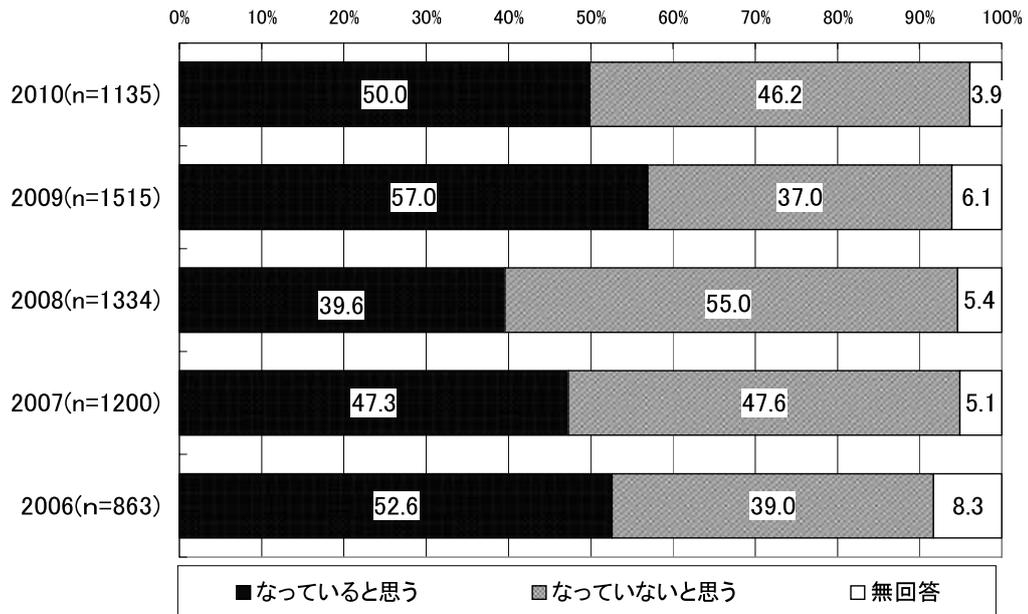
問21. あなたが、社員が生き生きと働いていると思う
会社を1つ挙げてください。(FA)



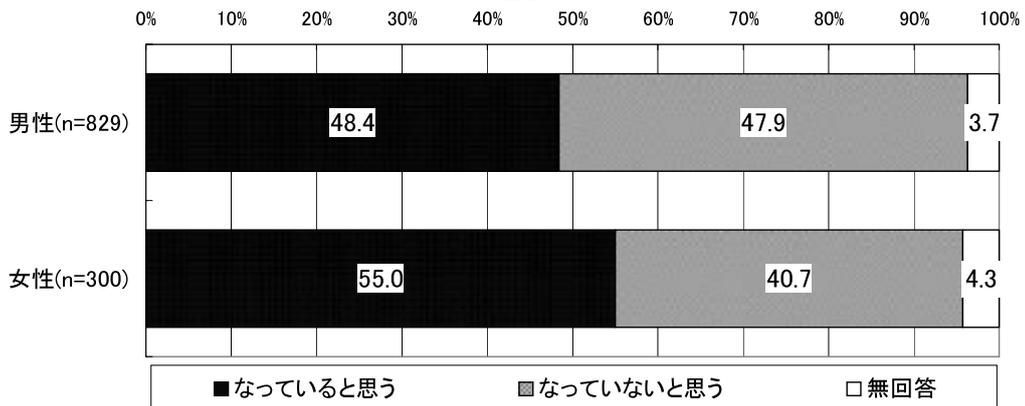
(2)10年後の日本社会の状況とその理由

肯定派が前回よりも7ポイント減り、肯定派・否定派がおよそ半々となった。男女別では、男性の方がやや否定的（悲観的）である。

問22. 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



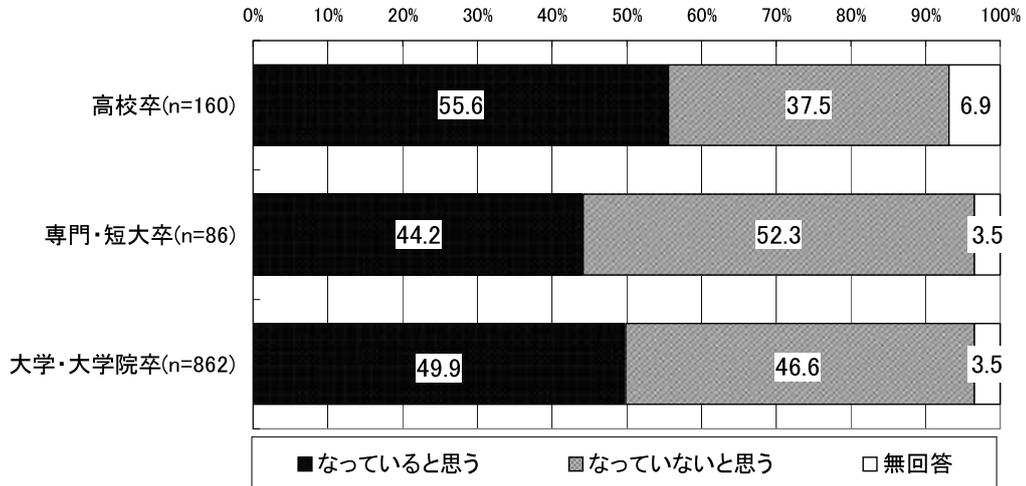
問22. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか (性別)



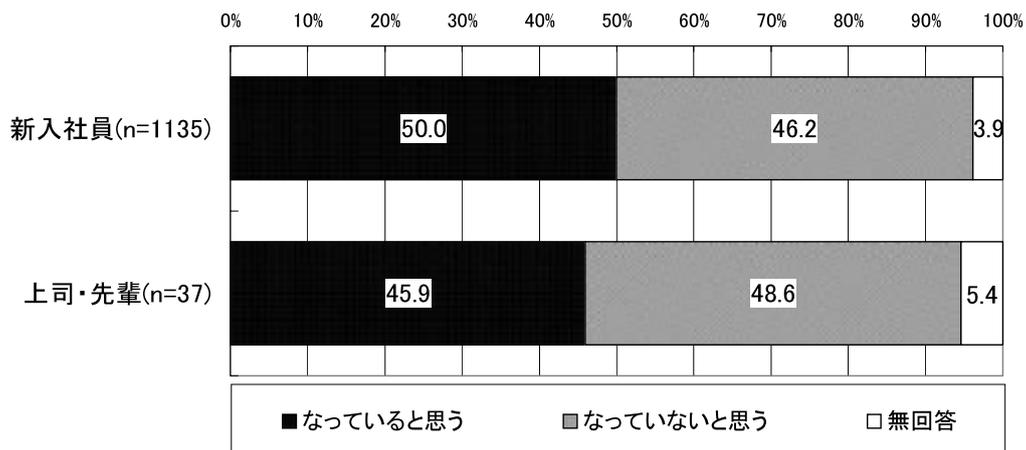
最終学歴別では、専門・短大卒が最も否定的（悲観的）である。

また、上司・先輩の意識と新入社員の意識を比較しても、大きな差はみられない。

**問22. 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）**

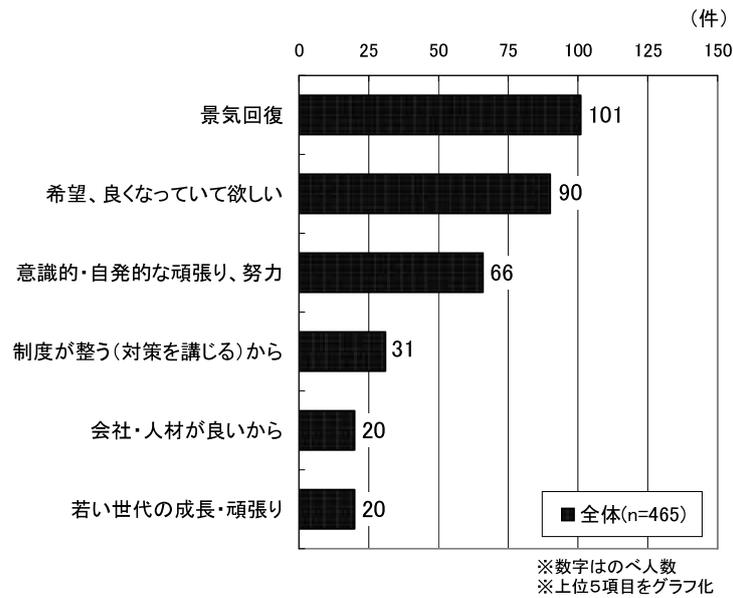


**問22. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか
（上司・先輩：問5）**

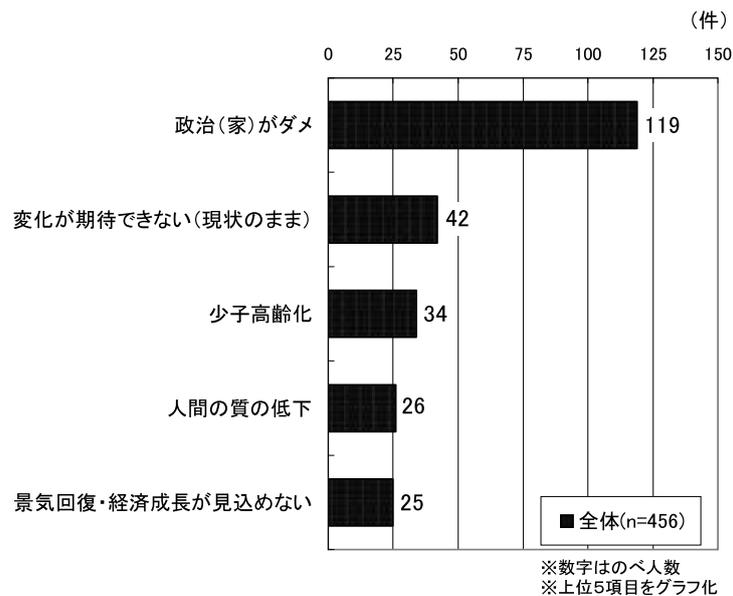


「より良い社会になっていると思う理由」(FA)としては、「景気回復」「希望、良くなっている欲しい」という期待が多くなっている。一方、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)では、「政治(家)がダメ」が最上位で、2位以下と大きく差がついている。

問22-1. 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22-2. 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)



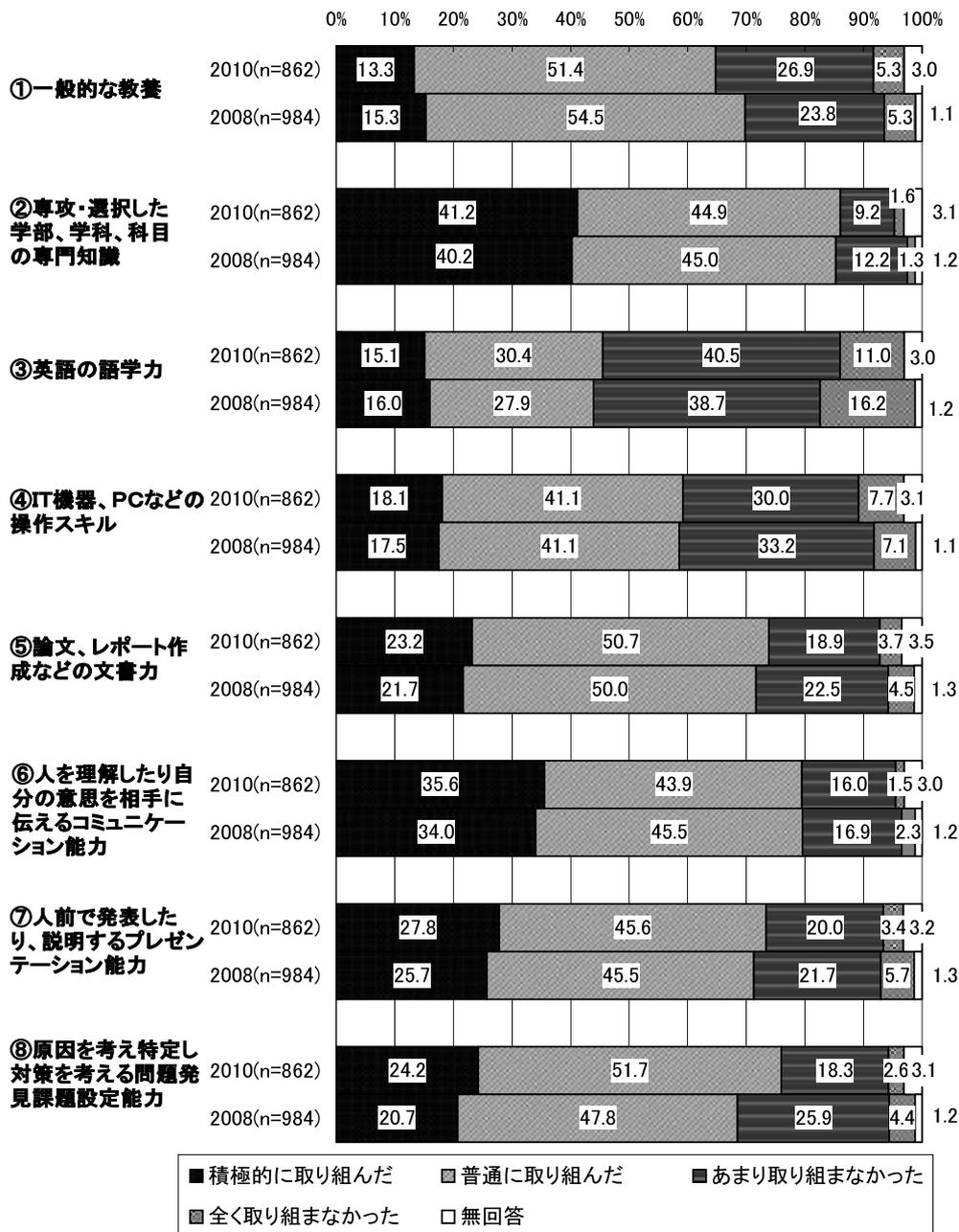
◎FA：自由回答のことを示す

(3) 学生時代に知識や能力の修得について取り組んだ程度

「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。2008年度との比較でみると、「①一般的な教養」を除き、前向きに取り組む（「積極的に取り組んだ」「普通に取り組んだ」の合算）傾向が強まっている。

問23. 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

※大学・大学院卒業者のみ

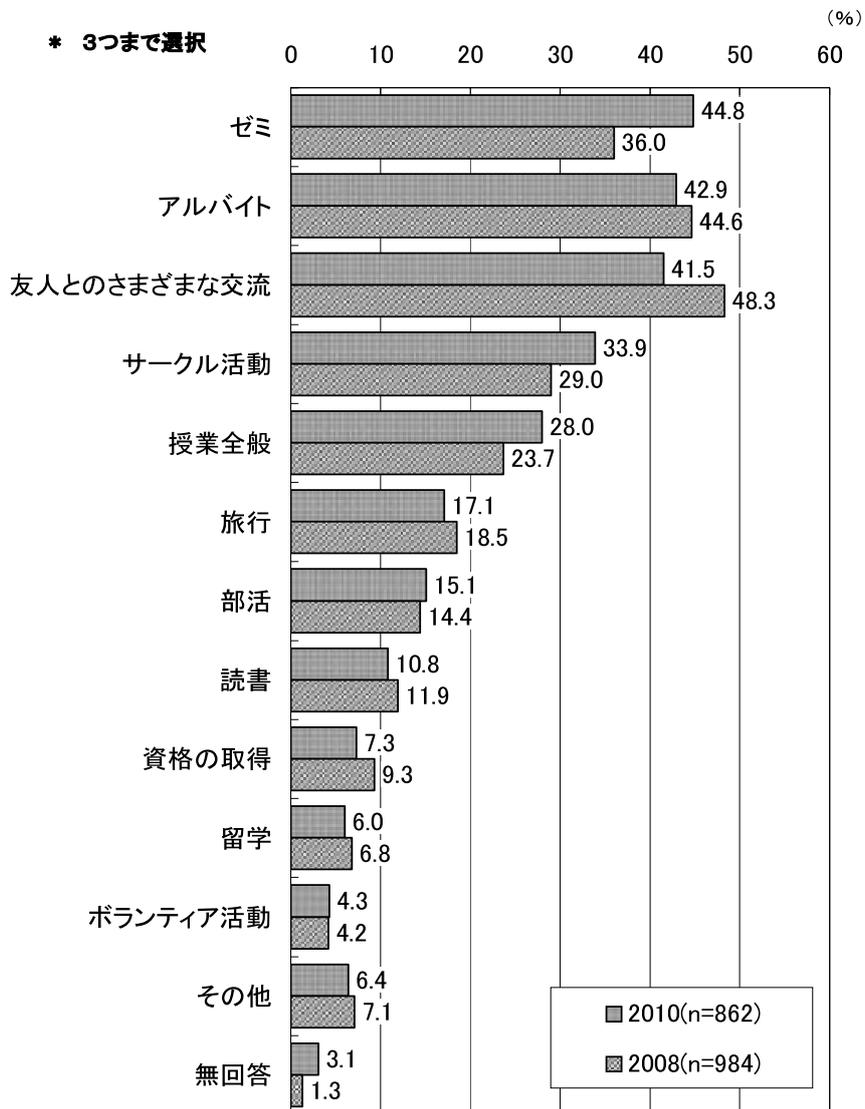


(4) 学生時代に熱心に取り組んだこと

2008年度との比較では、「友人とのさまざまな交流」が減少し、「ゼミ」が向上する傾向がみられる。

問24. あなたが学生時代に熱心に取り組んだ項目は何ですか

※大学・大学院卒業者のみ



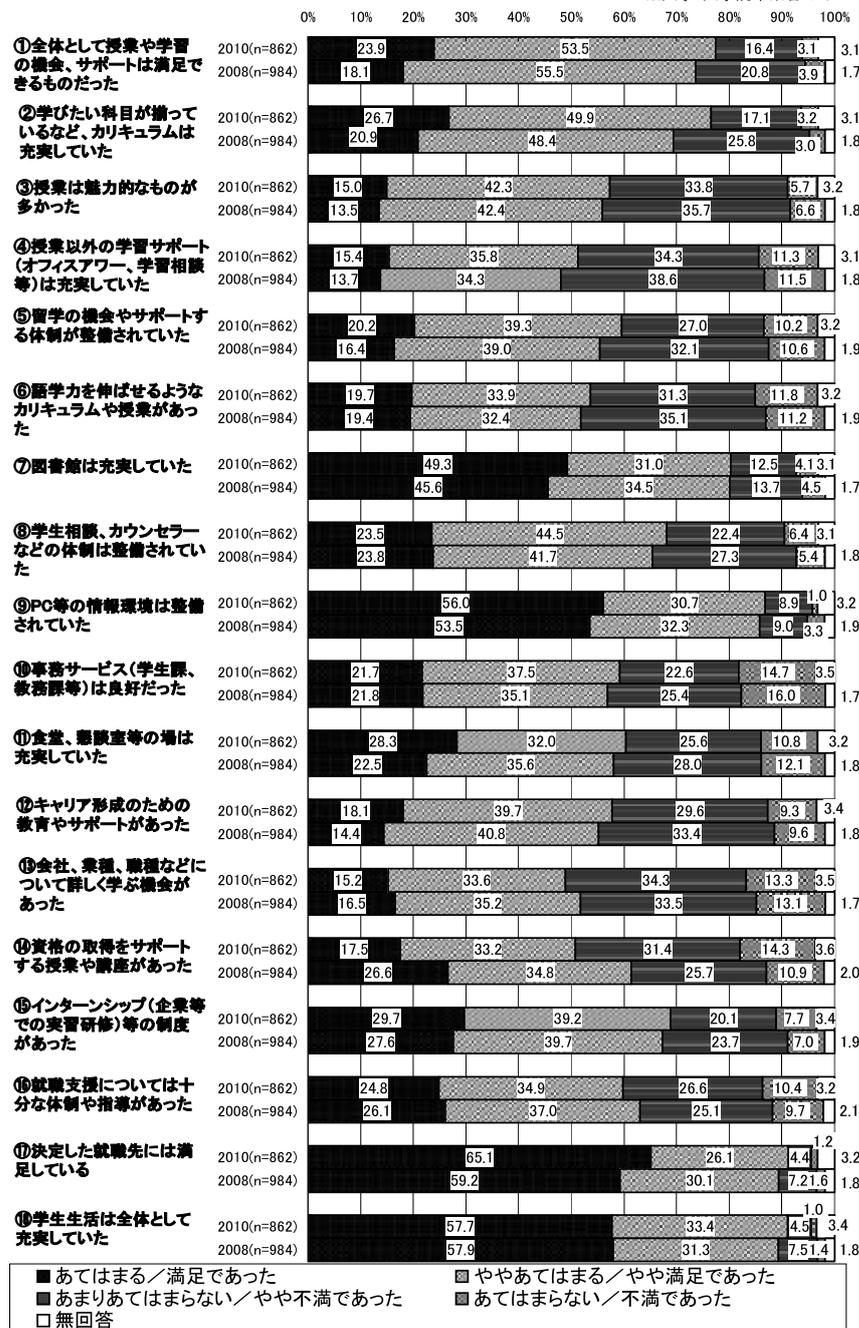
(5) 学生時代の学習、生活、キャリア支援の満足度

「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。

2008年度と比べ、最も満足度（「満足」＋「やや満足」）が向上したのは、「②カリキュラムの充実」である。一方、不満（「やや不満」＋「不満」）が増えたのは、「⑭資格の取得をサポートする授業・講座」である。

問25. 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

※大学・大学院卒業者のみ

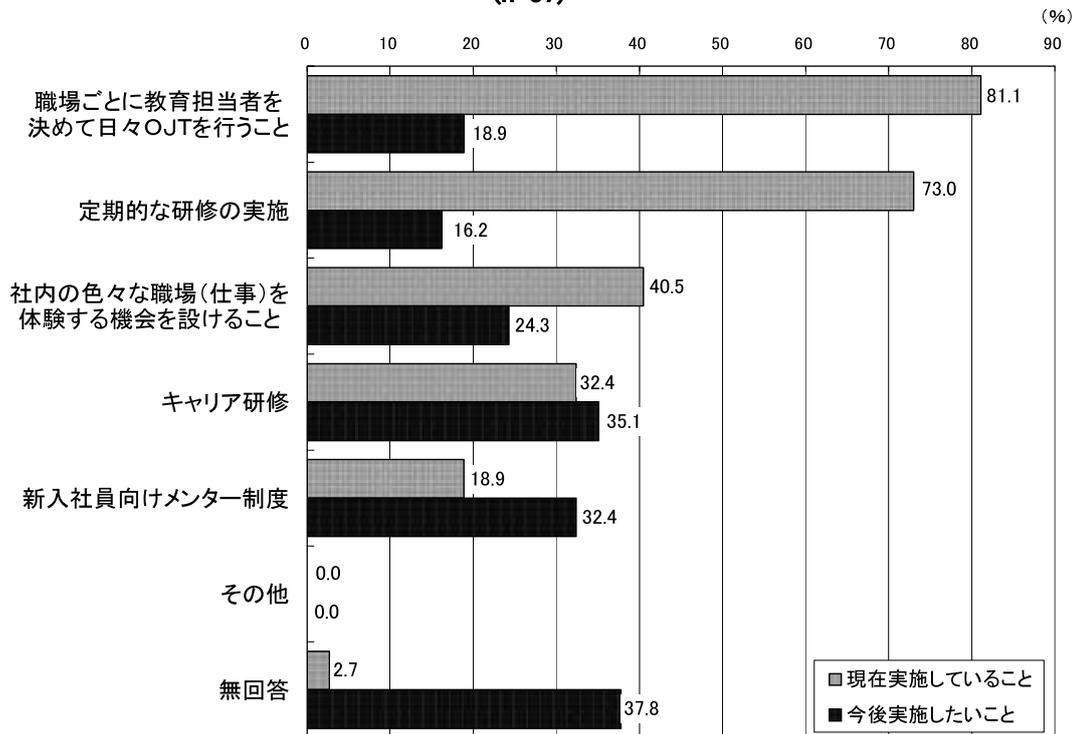


4. 5 上司・先輩の意識

(1) 新入社員の育成のために現在実施していること、今後実施したいこと

「職場ごとに教育担当者を決めて日々OJTを行うこと」や「定期的な研修の実施」は、現在の実施率が70%を超え高い。今後実施したいこととしては、「キャリア研修」や「新入社員向けメンター制度」が30%を超え、上位にきている。

【上司・先輩】問3. 新入社員の育成のための取り組みとして、現在何か実施していることはありますか。また、今後実施したいことはありますか (n=37)



【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】

2010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、2010年4月入社の新入社員の方を対象として調査にご協力いただくものです。会社への期待や不安、社会への意識などに関して、あなたご自身の意見をお聞かせいただけます。ご自分のお気持ちのまま率直にお答えください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、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 2. 理系 3. その他()
- F7. あなたの会社の従業員数
- F5. 入社形態 1. 新卒 2. 中途入社
1. 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. 内定取り消しの不安はありましたか。(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、立地条件が良い会社
15. 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()

<回答欄>

	1位	2位	3位
①会社を選ぶ基準			
②入社を選択理由			

問4. 就職した最も大きな理由は何か。(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5. 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りたい(専業主夫・専業主婦)

⇒問6へお進みください

問5-1. 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6. 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. 会社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7. 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。(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、ある年代までみんなまで平等に上がっていく年功主義の会社

問8. 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。(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9. 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 10. 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. 転勤
4. お茶くみ当番や机拭き等の雑用
5. 接待
6. 朝礼・ラジオ体操
7. 社内イベント (社員旅行・運動会など)
8. 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)
9. 休日のレクリエーション
10. 制服の着用
11. その他 ()
12. 特になし

問 11. 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. 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メールの利用			
5. 社員寮			
6. 社員旅行			
7. 運動会			
8. その他 ()			

問 12. 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	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	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ない仕事)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 1 3. 以下の項目のうち、①今後3年以内に会社に必要とされると思う能力・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（ ）

①今後3年以内に会社に必要とされ ると思う能力・スキル	
②あなたが今後3年以内に身に つけたと思う能力・スキル	

<回答欄>

問 1 4. あなたは、経済産業省の提唱する「社会人基礎力」を知っていますか。
(ひとつに○)

1. よく知っている
2. ある程度知っている
3. 聞いたことがあるが、あまり知らない
4. まったく知らない

問 1 5. ※「社会人基礎力」をご存知でない方もお答えください。
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がお答えください。(それぞれに○)

	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時、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) 社会や会社、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があっても、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 19. 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. ぜび続けたい
- 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 20. 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. ぜび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 21. あなたが、社員が活き活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 22. 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 16. あなたは将来、どのような役割を担いながら仕事をしたいと思いますか。
5年・10年・15年・25年後について、それぞれひとつずつ選び、回答欄に番号を記入してください。

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

5年後 10年後 15年後 25年後

<回答欄>

問 17. 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

問 18. 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 (理由:)
- 2. 管理職にはなりたくない (理由:)

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

問23. 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○)

	積極的に取り組み込んだ	普通に取り組み込んだ	あまり取り組みなかった	全く取り組みなかった
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24. あなたが学生時代に熱心に取り組み込んだ項目は何ですか。(○は3つまで)

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

問25. 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。アンケート結果は、4月末に小会HP・新聞各紙に発表いたします。

A 票 <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ただくことを目的としています。新入社員と管理者
 （派遣責任者）の意識ギャップ、さらに各年度を通して共通の項目については時系列比較を行い、意識の変遷を捉えます。
 つきましては、新入社員を迎える管理者（派遣責任者）の皆様にもアンケートのご協力をお願いいたします。本シートを同
 封させていただきます。ご記入のうえ、**4月9日(金)までにFAXにてご返信いただければ幸いです。**

ご多忙の折恐縮ではございますが、何卒よろしくお願い申し上げます。
 ※ 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.jna.or.jp/keikakusin/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い申し上げます。
 ※ 本アンケートは、無記名で実施し統計的処理とするため、個人の回答は一切特定できませんようになっています。
 ※ アンケート結果は、「新入社員意識調査報告書」として、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. 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 の 不 安	不 安 が い ま ば		
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. 会社の雰囲気になるじめるかどうか	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ぬ仕事)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 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の取り組みとして、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○）

	現在 実施していること	今後 実施したいこと
1. 定期的な研修の実施		
2. 社内色々な職場（仕事）を体験する機会を設けること		
3. 職場ごとに教育担当者を決めて日々OJTを行うこと		
4. 新入社員向けメンター制度		
5. キャリア研修		
6. その他（ ）		

問 4. 新入社員が会社での人間関係を構築する（OJT以外）ために、有効だと思うことは何ですか。（それぞれ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 5. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていくと思いますか。（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)
 2. 非管理職
- F2. 年齢
1. 20代
 2. 30代
 3. 40代
 4. 50代以上
- F3. 従業員数
1. 1万人以上
 2. 3000人～1万人未満
 3. 1000人～3000人未満
 4. 500人～1000人未満
 5. 300人～500人未満
 6. 100人～300人未満
 7. 100人未満
 8. わからない
- F4. 業種
1. 農林・水産・食料品
 2. 建設・エンジニアリング
 3. 繊維・パルプ・紙・化学・薬品
 4. 石油・ゴム・ガラス・鉱業
 5. 鉄鋼・金属・非金属
 6. 電気機器
 7. 精密機器・輸送機器
 8. その他製造業
 9. 金融・証券・保険・不動産
 10. 倉庫・運輸
 11. 通信
 12. 電気・ガス・水道
 13. その他サービス業
 14. 情報処理
 15. 官公庁・団体・学校・病院
 16. その他

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

2010年度 新入社員意識調査報告書

発行年月 2010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。