

2019年度

新入社員

意識調査報告書

一般社団法人 日本能率協会

2019 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	11
2.1 調査の目的.....	11
2.2 調査の対象.....	11
2.3 調査方法	11
2.4 調査期間	11
2.5 調査票回収状況	11
2.6 調査項目	12
3. 調査対象者	13
4. 調査結果	18
4.1 就職活動から入社するまでの意識	18
(1) 就職活動に臨んだ時の気持ち.....	18
(2) 就職活動を意識した時期	20
(3) 実際に就職活動を始めた時期.....	20
(4) 就職活動中に一番力を入れていたこと	21
(5) 就職活動に関する情報収集先.....	22
(6) 学業と就業との結びつき	23
(7) 学生時代に一番頑張ったこと	24
(8) 就職活動でアピールした自分の強み【新入社員調査・上司調査】	25
(9) 会社を選ぶ決め手.....	27
4.2 仕事・働くことへの考え	28
(1) 働き方について.....	28
(1-1) スペシャリストとゼネラリストについて.....	28
(1-2) 定年退職と転職・独立について	29
(1-3) 仕事の取組み方について	29
(1-4) 昇進意向について	30
(1-5) プライベートと仕事について	30
(1-6) 結婚後の共働きと専業主夫・主婦について	31
(2) 働きたい職場について.....	32
(2-1) 成果主義と年功主義について	33
(2-2) チームワークと個人裁量について.....	34
(2-3) 職場とプライバシーについて	34

(2-4) トップダウンとボトムアップについて	35
(2-5) 仕事の量と仕事の質について	35
(3) 働く目的.....	36
(4) 働いている会社が社会に役立っているかの重要度.....	38
(5) 仕事をしていく上での不安【新入社員調査・上司調査】	39
(6) 仕事をしていく上で強化したい能力・スキル【新入社員調査・上司調査】	41
(7) 理想的だと思う上司・先輩【新入社員調査・上司調査】	44
(8) 新入社員と接するうえで感じているギャップ【上司調査】	47
(9) 新入社員や若手社員の育成における課題【上司調査】	48
(10) やりたいこと・やりたくないこと.....	50
(11) いつごろ海外赴任をしたいか.....	52
4. 3 キャリア形成や将来について.....	53
(1) 将来のキャリアのイメージの有無	53
(2) 将来つきたい職種・役職.....	54
(3) 定年制度に関係なく働きたい年齢	55
(4) 転職を考えるシチュエーション	56
(5) 取り組んでもよい時間帯【新入社員調査・上司調査】	57
(5-1) 会社や仕事に関する情報収集や知識獲得のための読書.....	57
(5-2) 仕事に関係がある外部セミナーや講演会.....	58
(5-3) 仕事に関係・繋がりが出そうな人に会ったり、ネットワーク作りをすること	59
(6) キャリアアップや自己啓発・成長に関する費用負担【新入社員調査・上司調査】	60
(7) キャリアアップや自己啓発・成長に関する支出の上限【新入社員調査・上司調査】	61
(8) 社外活動の取組意向【新入社員調査・上司調査】	62
(9) 新社会人としてスタートする今の気持ちを漢字1文字で表すとしたら何か。	63
(10) 新しい時代（令和）を迎えることに対する、世の中への期待.....	64
5. 年表	65

X. 調査票

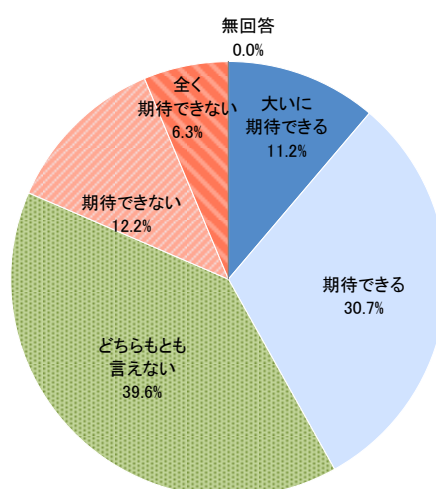
1. 調査結果のポイント

1. 変化の時代に高まる不安？新しい元号への期待：「どちらとも言えない」が約4割。今の気持ちを表す漢字にも、「不」が増加。変化の激しい時代における「不」安の表れか。

- ・「5月より新しい時代（令和）を迎えることに対して、新入社員がどう感じているか」を聞いてみたところ、全体では、「どちらとも言えない」（39.6%）が最も多い結果となりました。（図表1）

図表1 5月より新しい時代（令和）を迎えることに対して、世の中が良くなる期待を持てますか。

(n=384)



- ・「今の気持ちを漢字1文字で表して」もらったところ、128の漢字の回答がありました。昨年に引き続き、1位「新」（32票）、2位「挑」（24票）、3位「努」（13票）、「進」（13票）、と前向きな気持ちを表す漢字が並びました。その一方で、昨年は1票のみであった「不」が、今年は10票を獲得しています。（図表2）新生活・新時代を迎えるにあたり、昨今の変化の激しい状況の中で「不」安な気持ちが表れているのかもしれない。

図表2 新社会人としてスタートする今の気持ちを漢字1文字で表すとしたら何ですか。

漢字1文字をご記入ください。(n=384)

※3人以上から回答があったものを抜粋

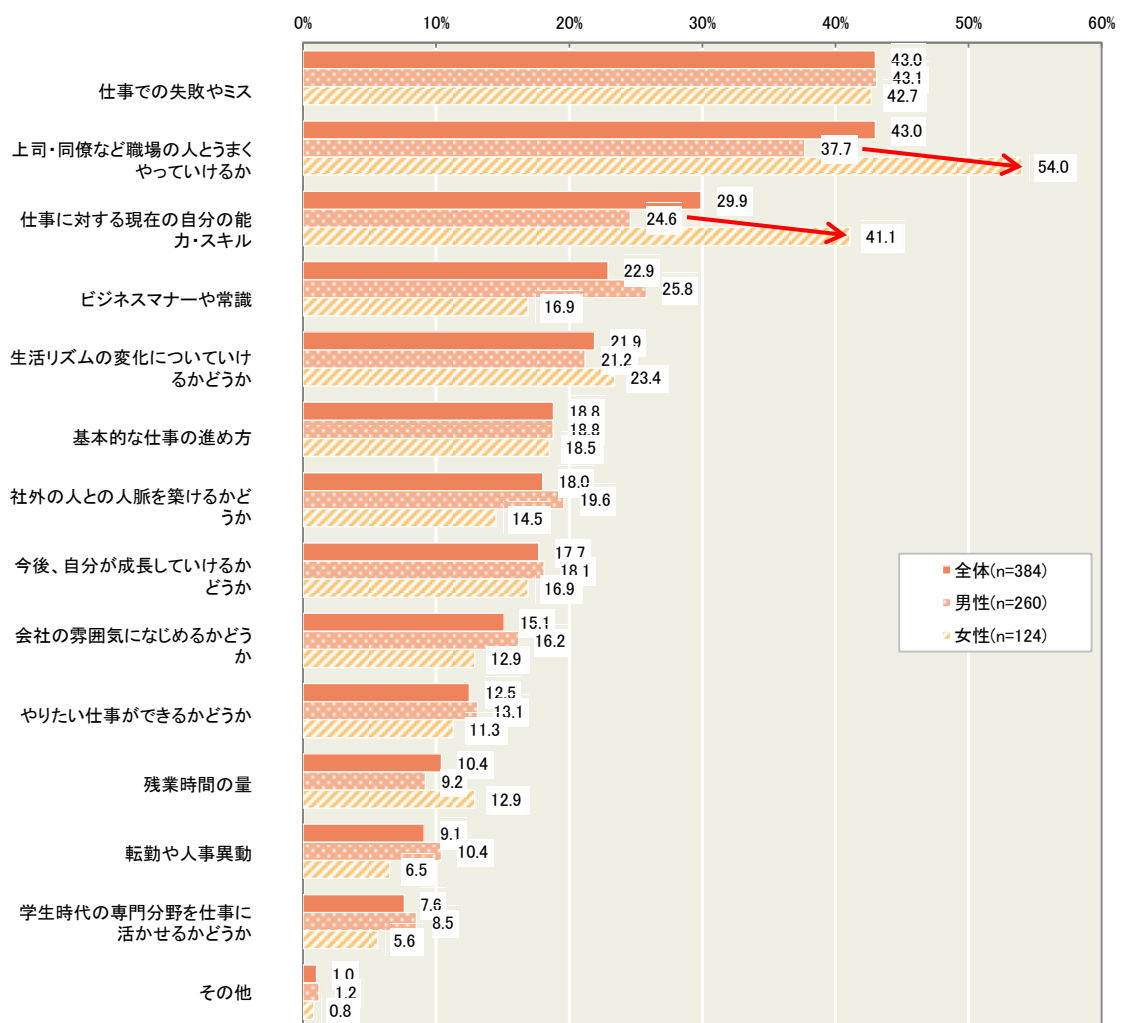
順位 ※()内は2018年度調査順位		件数
1位 (1位)	新	32
2位 (2位)	挑	24
3位 (3位)	努	13
3位 (6位)	進	13
5位 (—)	不	10
6位 (12位)	学	8
6位 (4位)	楽	8

2. 仕事をしていく上で不安に感じていること：「仕事での失敗やミス」と「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」が同率トップに。意欲はあるものの、失敗を恐れる傾向。

▼仕事をしていく上での不安 「失敗」を恐れる傾向あり

・「仕事をしていく上での不安」を聞いたところ、全体では、「仕事での失敗やミス」（43.0%）と「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」（43.0%）が同率トップで、4割以上にのびました。（図表3）男女問わず、全体的に失敗を恐れる傾向が見られます。また、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」と回答した人を男女で比較してみると、男性が37.7%であったのに対し、女性は54.0%となっています。また、女性のみの回答に着目すると、「仕事に対する現在の自分の能力・スキル」に対する不安が、男性の約2倍近い結果と、男女差が色濃く出る結果になりました。（図表3）今後、更に女性活躍を進めていくには、女性が自信を持って働けるように、入社後からしっかりとサポートしていくことが大切かもしれません。

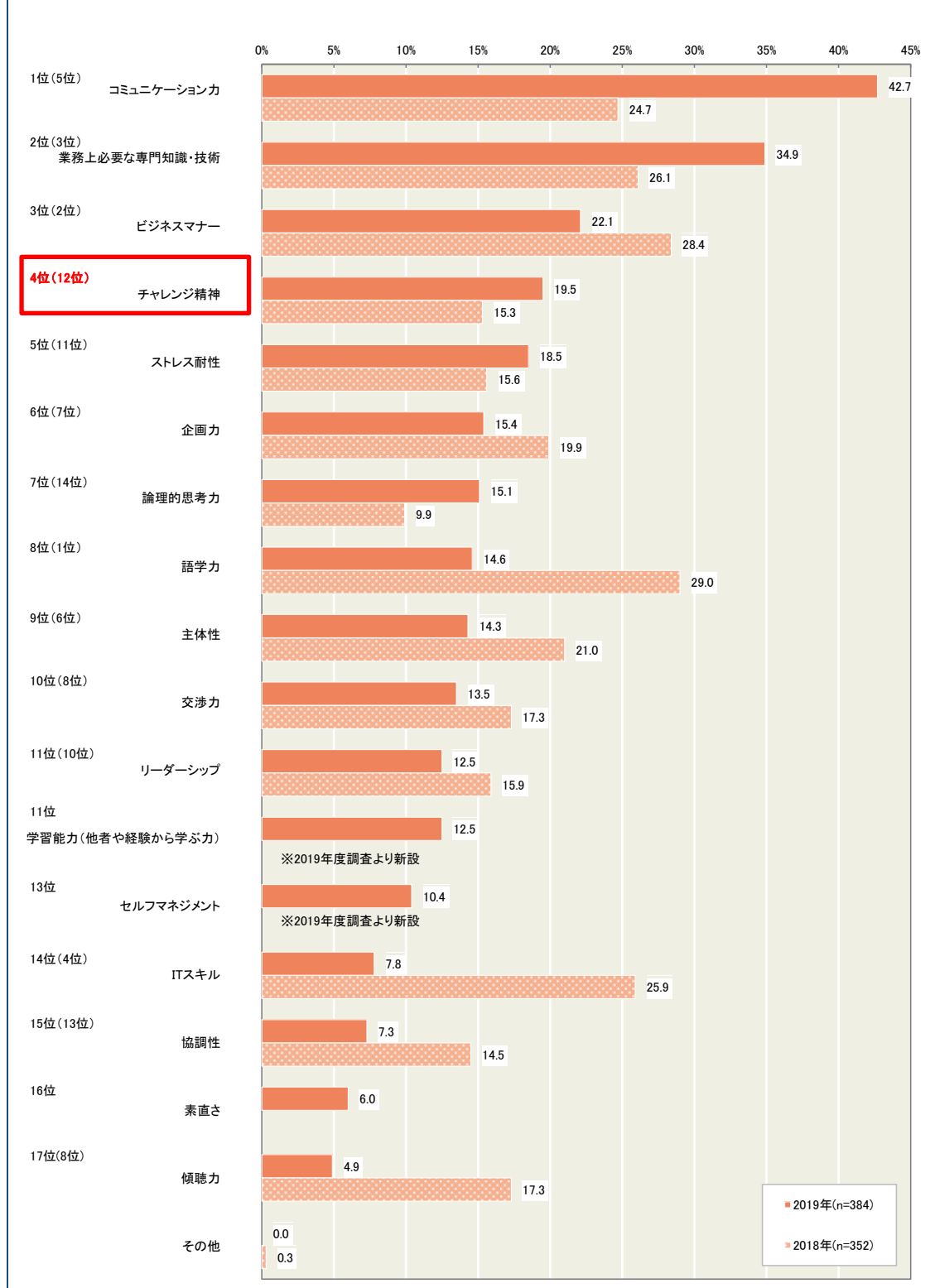
図表3 これから仕事をしていく上で、どのようなことに不安がありますか。（3つまで選択可）（n=384）



▼失敗を恐れるからこそ、コミュニケーション力、専門知識・技術力を第一に身につけたい姿勢

・「これから仕事をしていく上で、強化したいと思う点」を聞いたところ、「コミュニケーション力」「業務上必要な専門知識・技術」「ビジネスマナー」と続きました。昨年より、「チャレンジ精神」が12位から大幅に順位をあげ、4位にランクインしています。(図表4) 失敗を恐れる傾向が見られるものの、チャレンジしたくないという訳ではないことが分かります。

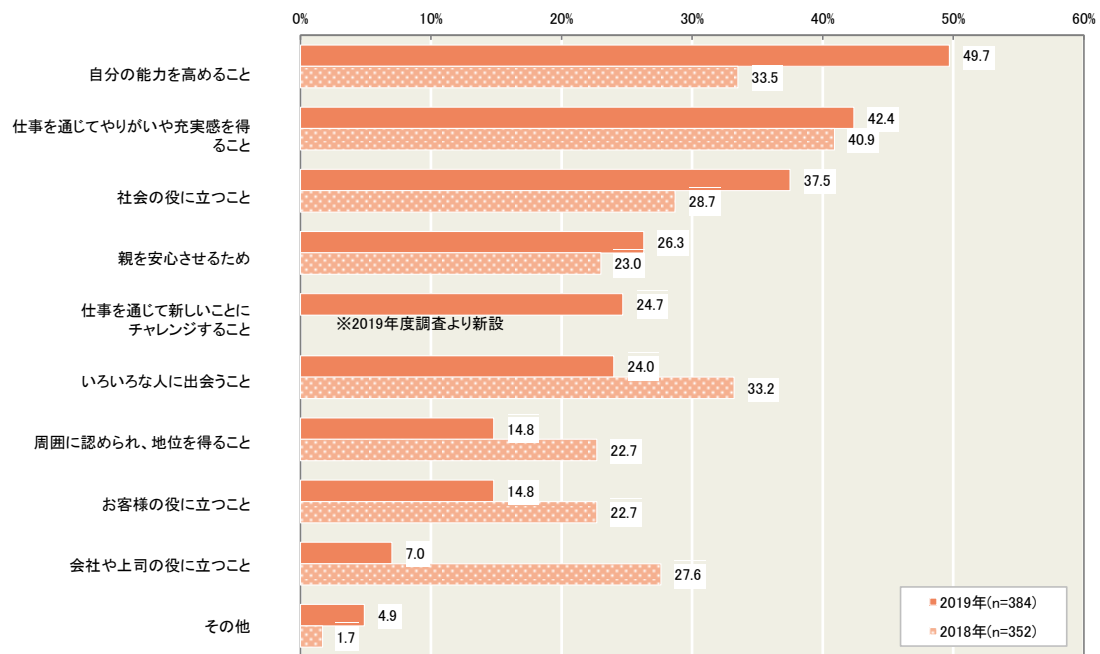
図表4 これから仕事をしていく上で、強化したいと思う点は何ですか。(3つまで選択可)
(n=384)



▼失敗を恐れるも、自己成長欲は高め

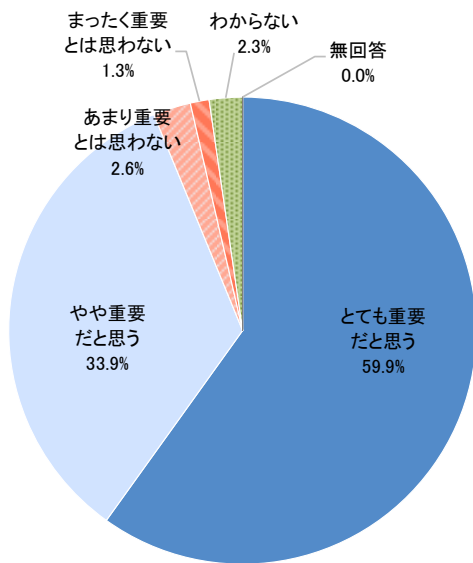
・また、新入社員に「自身の働く目的」について聞いたところ、「自分の能力を高めること」(49.7%)がトップとなり、約半数が選ぶ結果となりました。昨年と比べると、15ポイント以上もあがっています。(図表5) 仕事を通して、自己を成長させたいという意識の高さが見られます。

図表5 あなた自身の働く目的は何ですか。(3つまで選択可) (n=384)



▼社会との関わりを重視

図表6 働いている会社が社会の役に立っているかどうか、どの程度重要だと思いますか。(1つだけ選択) (n=384)



「自身の働く目的」の中で、「社会の役に立つこと」(37.5%)が、昨年より約10ポイントあがり、3位にランクインしています。(図表5)

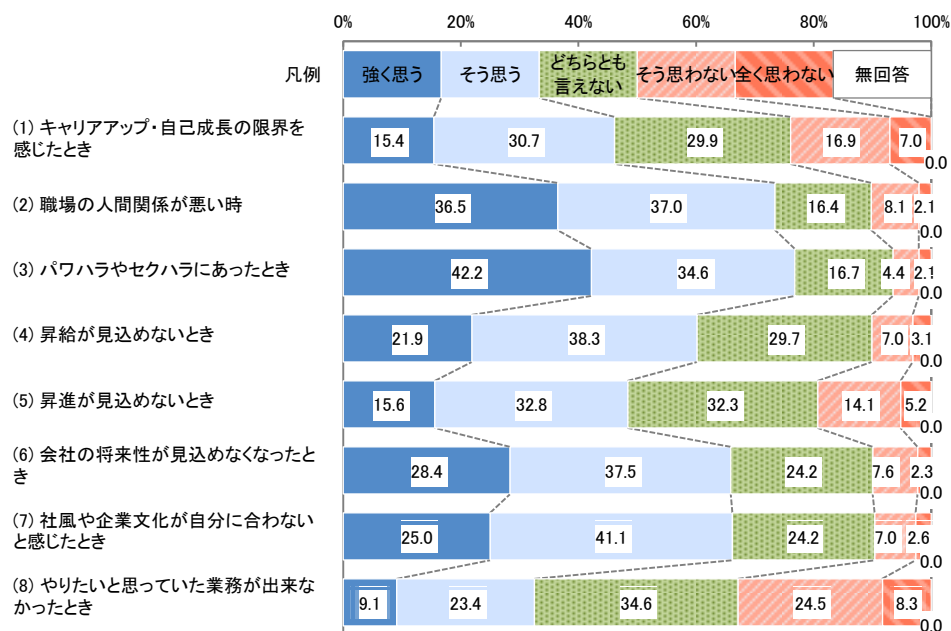
また、「働いている会社が社会の役に立っているかを、どの程度重要視しているか」を聞いたところ、「とても・やや重要だと思う」との回答が9割にのびました。(図表6) 就職や入社にあたり、企業の社会性を基準にしている新入社員が増えていることが見受けられます。

3. 転職を考えるシチュエーションは、「パワハラやセクハラにあったとき」が断トツに。女性は8割超にのぼる。働き方・職場環境に、より一層目を配る必要性あり。

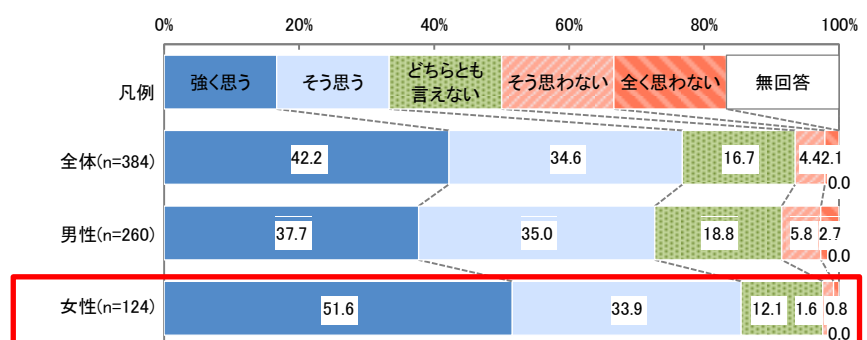
・昨今活況の転職市場を受け、「転職を考えるシチュエーション」について聞いてみたところ、キャリアアップや会社の将来性、社風の不一致よりも、「パワハラやセクハラにあったとき」に「強く思う」が42.2%と最も多い回答になりました。「強く思う」と「そう思う」を合わせると8割弱に、ついで、「職場の人間関係が悪いとき」と続きました。(図表7) 男女別で見ると、女性は「パワハラやセクハラにあったとき」が85.5%にもものぼります。(図表8)

2019年3月にハラスメント防止法案が提出されたこともあり、今後更に、パワハラやセクハラに対する意識は高まりそうです。図表3の「仕事をする上での不安」では、女性のみの方の回答に注目すると、「職場の人間関係」が最も多く、5割を占めていることや、図表8の「転職を考えるシチュエーション：パワハラやセクハラにあったとき」にもあるように、女性の方がより職場環境を重視する傾向にありそうです。

図表7 転職を考えるシチュエーションについて(n=384)



図表8 転職を考えるシチュエーションについて：パワハラやセクハラにあったとき(n=384)



<上司と新入社員の意識ギャップー上司は新入社員の「失敗」を気にしない>

- ・今年度の調査では、新入社員と上司の間のギャップを見るため、新入社員を主に受け入れる人事・総務・管理系の担当者・上司にもご協力いただき、アンケートを実施しました。

(日本能率協会法人会員の内、人事・総務・管理系の担当者 回答者数 60名)

- ・新入社員には「これから仕事をしていく上で、強化したいと思う点は何か」、上司には「入社後3年以内に、新入社員に強化してほしい点は何か」を聞いたところ、両者ともに「コミュニケーション力」「業務上必要な専門知識・技術」が1位・2位にランクインしました。しかしながら、3位では、新入社員と上司で異なるものをあげており、新入社員は、「ビジネスマナー」となったのに対し、上司は、「主体性」をあげています。(図表9)

図表9 これから仕事をしていく上で、強化したい・強化してほしい点。(3つまで選択可)

(新入社員 n=384・上司 n=60)

順位	新入社員		上司
1位	コミュニケーション力	=	コミュニケーション力
2位	業務上必要な専門知識・技術	=	業務上必要な専門知識・技術
3位	ビジネスマナー		主体性
4位	チャレンジ精神	=	チャレンジ精神
5位	ストレス耐性		論理的思考力

- ・新入社員には「理想の上司・先輩像」を、上司には「新入社員が理想だと思う上司・先輩像」を聞いたところ、新入社員は、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」を1番にあげたのに対し、上司側は、「傾聴する上司・先輩」をあげています。(図表10) 新入社員にとって、丁寧かつ褒めながら育ててほしいという意識が垣間見えます。

図表10 理想の上司・先輩像 (3つまで選択可) (新入社員 n=384・上司 n=60)

新入社員		上司
仕事について丁寧な指導をする上司・先輩	1位	部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩
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	2位	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	3位	仕事について丁寧な指導をする上司・先輩

- ・「働く上での不安」を聞いたところ、新入社員がトップにあげている「仕事での失敗やミス」を、上司は7位に、「スキルや能力」も8位と低い順位にあげています。(図表 11) 新入社員の不安と裏腹に、上司側は、新入社員の失敗やミスは気にしていないこと、「スキルや能力」も後々身につけていけば良いと考えているのかもしれませんが。

図表 11 働く上での不安 (3 つまで選択可) (新入社員 n=384・上司 n=60)

新入社員		上司
仕事での失敗やミス 職場での人間関係	1位	職場での人間関係
	2位	今後自分が成長していけるか
自分のスキルや能力	3位	やりたい仕事ができるかどうか
～	～	～
社外との人脈	7位	仕事での失敗やミス
今後自分が成長していけるか	8位	自分のスキルや能力

「最近の新人や若手はチャレンジしたがない」、「やる気がないのではないか」、ということを目にする機会がありますが、それは、もしかしたら、新入社員の失敗を恐れる姿勢から生じている可能性も考えられます。新入社員の「失敗したくない」という気持ちが強いということを上司や周囲が理解し、「失敗してもいい」、「失敗から学べるが多々ある」ということを示しながら、意識の変革を促す必要があるのかもしれませんが。

<平成を振り返るー働き方意識の変遷 プライベート重視&安定志向へ>

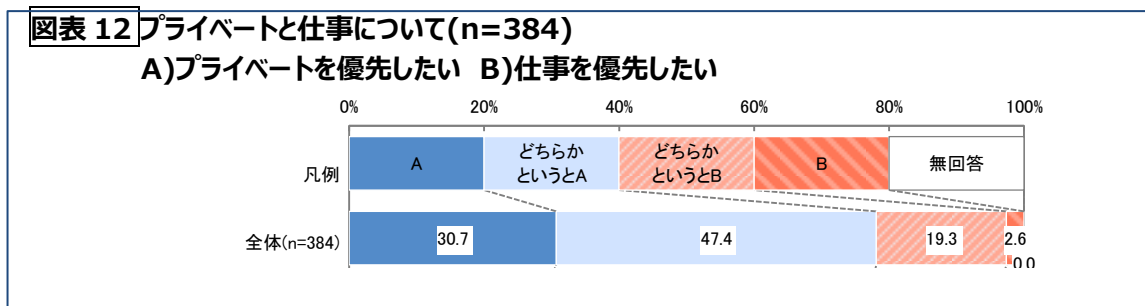
- ・2019年4月末で平成が終わることもあり、1989年度（平成元年度）・1999年度（平成11年度）・2009年度（平成21年度）・2019年度（平成31年度）に実施した調査結果をもとに、仕事・働き方に対する考え方の変遷を振り返ります。実施年によって問い方が異なる部分もあるため、設問間の単純比較は出来ませんが、回答結果の傾向から、新入社員の意識がどう変化したのかを読み解きました。

<仕事か、プライベートか> 平成の新入社員は、「仕事優先」から「生活優先」に移行

- ・「生活（プライベート）を優先したいか、仕事を優先したいか」を聞いたところ、平成時代がスタートした1989年では“仕事優先派”と“生活優先派”が拮抗していましたが、1999年には“仕事優先派”が“生活優先派”を大きく上回り、仕事優先の潮流に。しかし、2009年では、“仕事優先派”が“生活優先派”より多いものの、両者の差は狭まり、シフトチェンジの兆しが見られます。そして、2019年では、“生活（プライベート）優先派”が、“仕事優先派”を大きく上回りました。この結果から、東日本大震災など未曾有の災害を経験したことや過労死、働き方改革といった出来事を背景に、平成31年間の仕事の軸が会社から個人へと移行したことが読み取れます。

▼仕事か、プライベートか

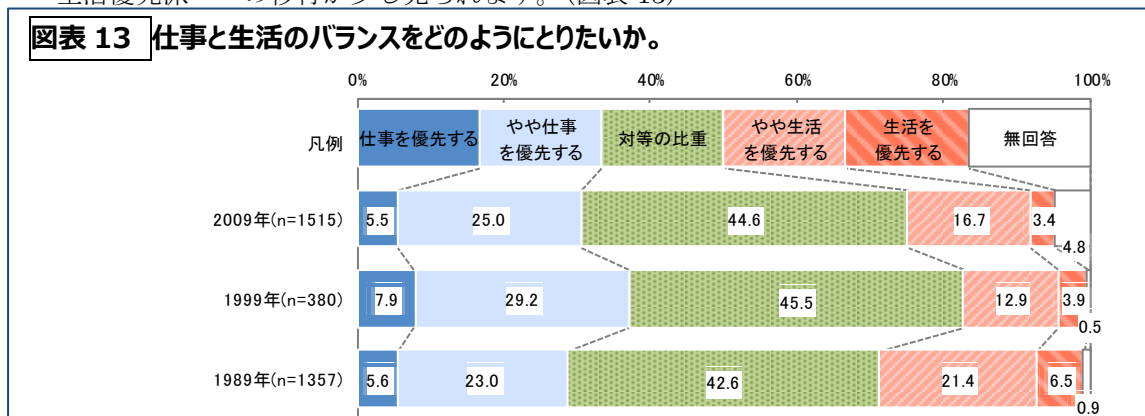
- ・2019年の調査で、プライベートを優先したいか、仕事を優先したいかを聞いたところ、「プライベート」が30.7%、「どちらかというとプライベート」が47.4%となり、仕事よりプライベートを優先したいとする新入社員が、8割近くに、その一方で、仕事を優先したいとする新入社員は約2割でした。（図表12）



- ・仕事と生活（プライベート）のバランスをどのようにとりたいかを聞いたところ、1989年では、「仕事を優先する」が5.6%、「やや仕事を優先する」が23.0%で、仕事優先派が3割弱。「生活を優先する」が6.5%、「やや生活を優先する」が21.4%で、“生活優先派”も3割弱で、“仕事優先派”と“生活優先派”が拮抗しています。

また、1999年では、「仕事を優先する」が7.9%、「やや仕事を優先する」が29.2%で、仕事優先派が4割弱。「生活を優先する」が3.9%、「やや生活を優先する」が12.9%で、“生活優先派”が2割弱で、“仕事優先派”が、“生活優先派”を大きく上回っています。

2009年では、「仕事を優先する」が5.5%、「やや仕事を優先する」が25.0%で、仕事優先派が3割へ。「生活を優先する」が3.4%、「やや生活を優先する」が16.7%となり、“生活優先派”が2割となり、依然として“仕事優先派”が多いものの、“生活優先派”との差は狭まり、“生活優先派”への移行が少し見られます。（図表13）



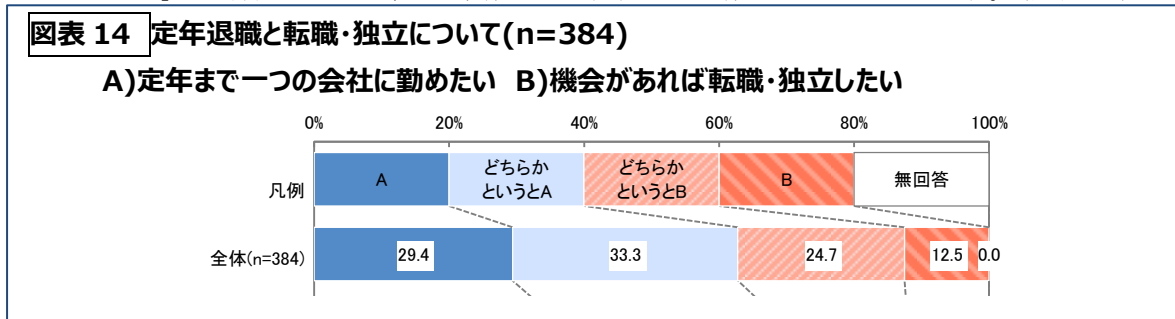
＜転職・独立か、定年まで勤めるか＞ 平成最後の新入社員は、「安定志向」が強固に

・「ひとつの会社にいたいか」といった趣旨の質問をしたところ、1989年で半数を占めた“転職・独立派”が、1999年にはさらに増加。しかし、2019年には1割未満に減少します。逆に1989年、1999年と3割程度に留まっていた“定年派”は、2019年になると6割超に増加しています。

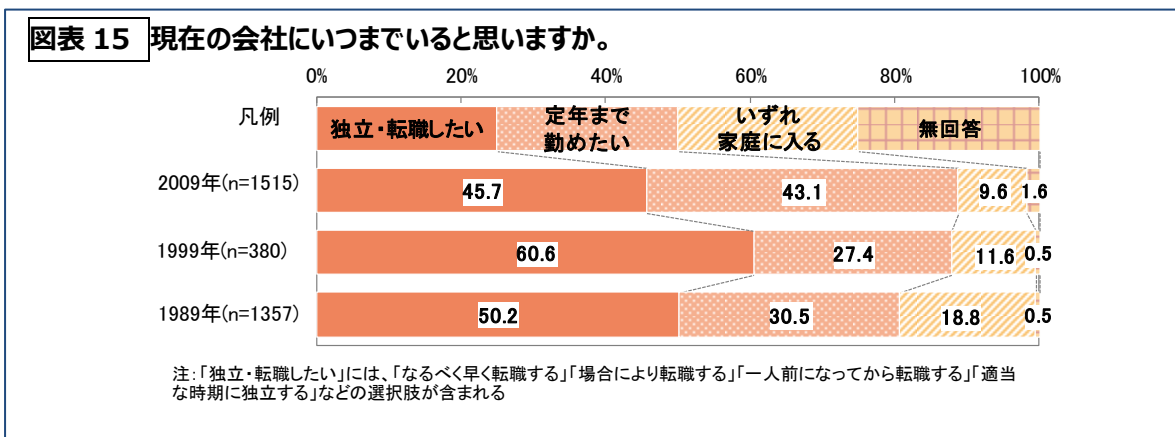
単純な経年比較は出来ませんが、この結果から、平成時代は就職氷河期やグローバル化による不安定な経済・社会状況を背景に、新入社員の意識はとりあえず就社することへと変遷してきたと言えそうです。昨今の新入社員は「安定志向」が強いことも読み取れます。

▼転職・独立か、定年まで勤めるか

- ・2019年の調査で、「定年退職と転職・独立」を聞いたところ、「定年まで一つの会社に勤めたい」「どちらかという而定年まで一つの会社に勤めたい」が合計62.7%。「機会があれば転職・独立したい」が合計37.2%と、“定年派”が“転職・独立派”を上回っています。(図表14)



- ・1989年、1999年、2009年の調査で「現在の会社にいつまでいると思うか」を聞いたところ、1989年では、「なるべく早く転職する」、場合により転職する」、「一人前になってから転職する」、「適当な時期に独立する」といった“転職・独立派”が合計50.2%、「定年まで勤めたい」の“定年派”が30.5%と、“転職・独立派”が半数以上を占めました。また、1999年では、“転職・独立派”が合計60.6%、“定年派”が27.4%と、“転職・独立派”の割合が1989年比でさらに大きくなっています。その一方で、2009年には、“転職・独立派”が合計45.7%、“定年派”が43.1%となり、両者が拮抗する結果となりました。(図表15)



＜調査結果を受けてのコメント＞

一般社団法人日本能率協会
KAICA 研究所 所長 近田高志

今回の調査結果から浮かび上がった新入社員像は、時代が大きく変化する中であって、社会人としての第一歩を上手く踏み出せるかに不安を感じている姿ではないでしょうか。

これらから仕事をしていく上での不安として、「仕事での失敗やミス」「職場の人とうまくやっていけるか」が第1位となり、現在の心境を表す漢字に「不」を挙げた人数が増えています。新しい元号を迎えることで世の中が良くなることに、「期待できる」が約3割であるのに対し、「どちらとも言えない」が約4割となっているのも、将来への不安の表れではないかと思われます。

また、理想の上司・先輩像として、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が挙げられていることは、「仕事での失敗やミス」を恐れていることの裏返しと言えるでしょう。

これに対して、上司が考える新入社員にとっての理想の上司・先輩像の第1位は「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」となっており、ギャップが見られます。

本来、人は失敗を通じて成長するものです。新入社員の指導にあたる上司・先輩には、こういった新入社員の不安を念頭に置いたうえで、失敗を恐れずに挑戦することを支援していくことが一層必要となるでしょう。

もう一つ、今回の調査結果で注目したい点は、新入社員が「働く目的」として、「自分の能力を高めること」「社会の役に立つこと」が前回よりも増加し、順位を上げていることです。また、自分が働いている会社が社会の役に立っていることを「重要だと思う」とする回答も9割を超えおり、仕事や職場に不安を持ちつつも、社会人として成長し、社会の役に立ちたいと考えている姿勢が見て取れます。

昨今、国連が提唱するSDGsが注目されるなど、あらためて企業の社会性が問われるようになってきていますが、これからの時代を担う若者において、社会との関わりへの関心が一層高まっていると言えます。少子化に伴って人手不足が広まる中、新入社員を採用し、定着させていくためにも、社会における自社の存在意義を再定義し、社内外に発信していくことが重要となるでしょう。

そうした意味で、新入社員がこれから仕事をしていく上で強化したい点として、「学習能力（他者や経験から学ぶ力）」を12.5%挙げている点に着目したいと思います。変化が激しく、価値観が多様化し、正解のない時代においては、上司・先輩の成功体験が通用しないこともでてくるでしょう。新しい考え方をもった新入社員を受け入れ、共に学び合うことによって、組織として成長することが期待されます。

以上

2. 調査の目的と方法

2.1 調査の目的

一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：中村正己）は、小会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているか調査を行いました。本年4月末で平成が終わることもあり、“平成最後”の新入社員像をまとめた調査になります。

本調査では、2019年度（平成31年度）の新入社員意識を紹介するほか、1989年度（平成元年度）、1999年度（平成11年度）、2009年度（平成21年度）に実施した「新入社員意識調査」と内容を比較しながら、平成時代の新入社員の仕事・働き方に対する考え方の変遷も振り返りました。

なお、本調査は1982年度から継続して実施しており、今回は昨年引き続き新入社員への調査に加えて新入社員の上司に対しても調査を実施した。なお共通の質問項目については時系列比較を行っています。

2.2 調査の対象

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

2.3 調査方法

【新入社員調査】【上司調査】

インターネット調査

2.4 調査期間

【新入社員調査】

2019年3月29日～4月9日

【上司調査】

2019年3月29日～5月8日

2.5 調査票回収状況

【新入社員調査】

図表 調査票回収状況

	2019年度	
男性	260人	67.7%
女性	124人	32.3%
無回答	0人	0.0%
合計	384人	100.0%

<参考>

	2018年度		2014年度		2013年度	
男性	241人	68.5%	65.1%	862人	65.1%	70.4%
女性	111人	31.5%	34.7%	460人	34.7%	29.3%
無回答	0人	0.0%	0.2%	3人	0.2%	0.4%
合計	352人	100.0%	100.0%	1,325人	100.0%	100.0%

【上司調査】

図表 調査票回収状況

	2019年度	
調査1	68人	61.3%
調査2	43人	38.7%
合計	111人	100.0%

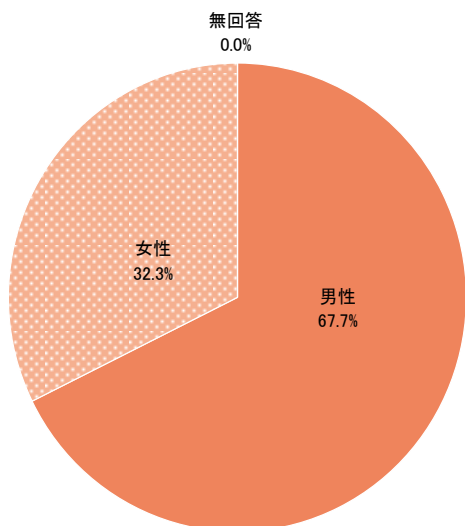
2.6 調査項目

巻末の調査票を参照ください。

3. 調査対象者

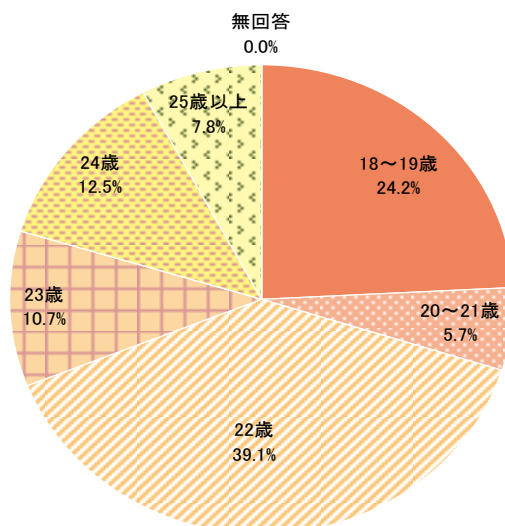
※小数点第2位を四捨五入

【新入社員調査】



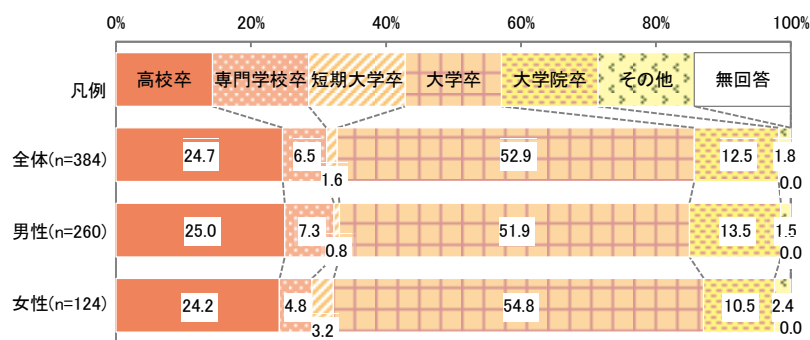
S1. 性別(1つだけ選択) (n=384)

回答者の性別は、
男性 67.7%、女性 32.3%



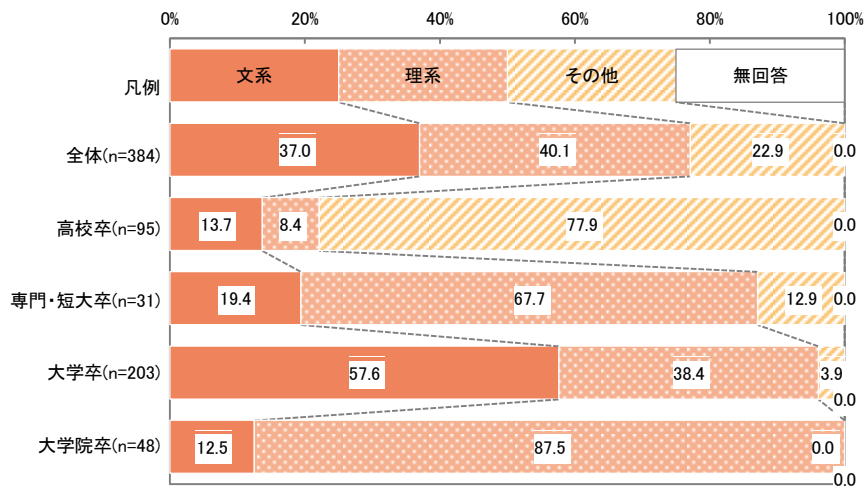
SS2. あなたの年齢をお答えください。(n=384)

年齢は、「22歳」が 39.1%と最も高く、
「18~19歳」が 24.2%と続く。平均は 22.7歳。



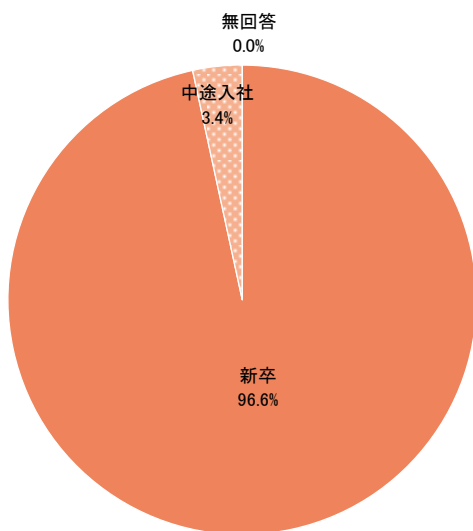
S3. 最終学歴(1つだけ選択) (n=384)

最終学歴は、「大学卒」が 52.9%を占め、「高校卒」(24.7%)、「大学院卒」(12.5%)と続く。性別では大きな違いは見られない。



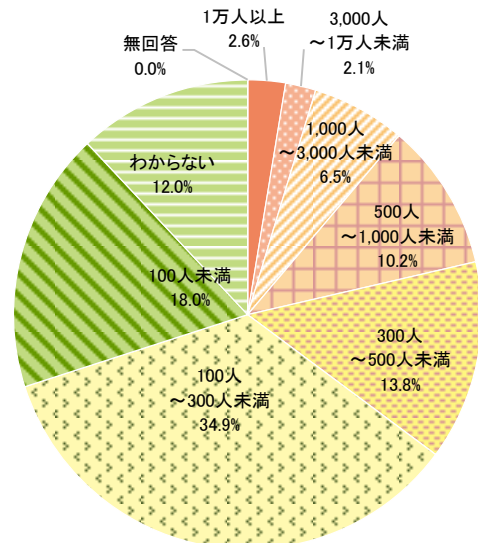
S4. 出身の学部・学科(1つだけ選択) (n=384)

出身の学部・学科は「文系」が37.0%、「理系」が40.1%とほぼ同程度。最終学歴でみると、『大学卒』では「文系」が57.6%、「理系」が38.4%、『大学院卒』では「理系」が87.5%、「文系」が12.5%となっている。



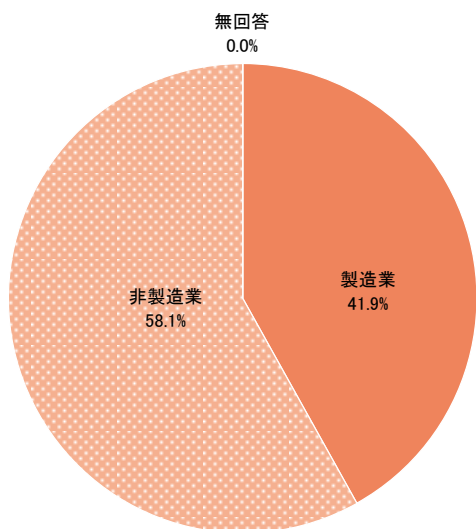
S5. 入社形態(1つだけ選択) (n=384)

入社形態は、「新卒」が96.6%を占める。



S7. 従業員数(会社全体)(1つだけ選択) (n=384)

勤務先の従業員数は、「100人～300人未満」が34.9%と最も高く、「100人未満」が18.0%、「300人～500人未満」が13.8%と続く。

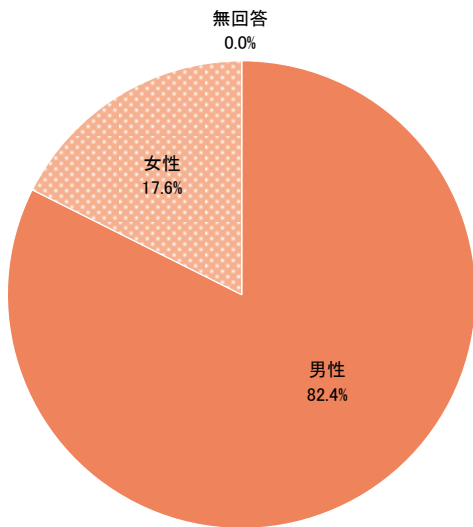


勤務先の業種は「製造業」が41.9%、「非製造業」は58.1%となっている。

SS6. あなたの勤務先の業種をお答えください。(1つだけ選択) (n=384)

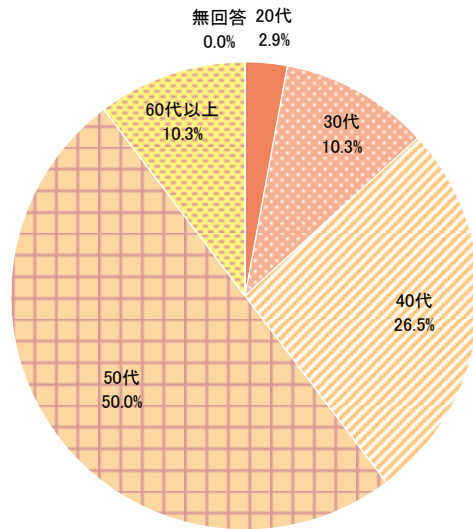
	回答者数	%
合計	384	100.0
1. 農林水産業	2	0.5
2. 建設業	40	10.4
3. 製造業	161	41.9
4. 電気・ガス・水道供給	13	3.4
5. 情報通信業	26	6.8
6. 運輸業	13	3.4
7. 商社・卸売業	28	7.3
8. 小売業	4	1.0
9. 金融・保険業・証券	7	1.8
10. 不動産業	9	2.3
11. 飲食・宿泊業	0	0.0
12. 医療・福祉	9	2.3
13. 教育・学習支援	4	1.0
14. 広告・マスコミ	9	2.3
15. 官公庁・団体	13	3.4
16. サービス業	25	6.5
17. その他	21	5.5

【上司調査】



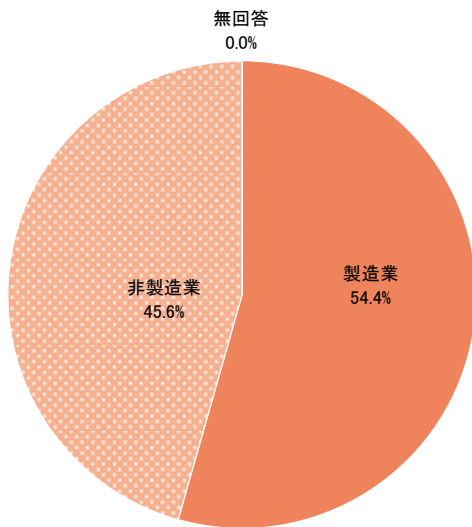
S1. 性別 (1つだけ選択) (n=68)

回答者の性別は、
男性 82.4%、女性 17.6%



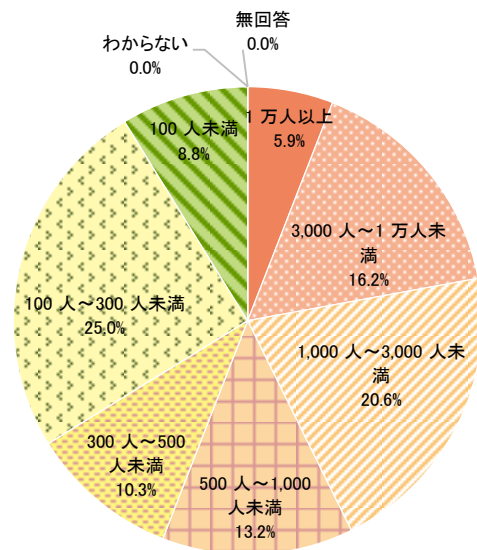
S2. 年代 (1つだけ選択) (n=68)

年代は、「50代」が50.0%と最も高く、
「40代」が26.5%と続く。



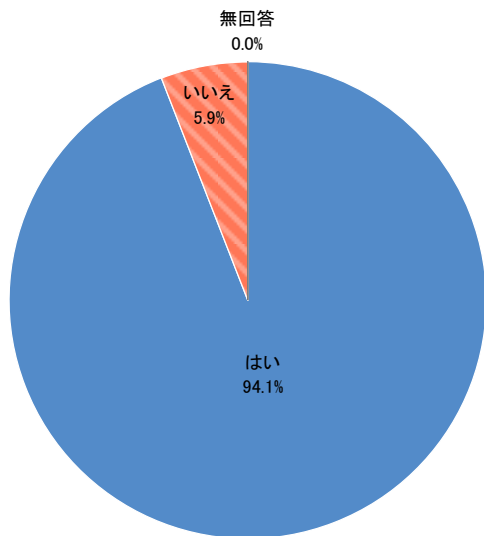
S3. あなたの勤務先の業種をお答えください。(1つだけ選択) (n=68)

勤務先の業種は「製造業」が54.4%、
「非製造業」は45.6%となっている。



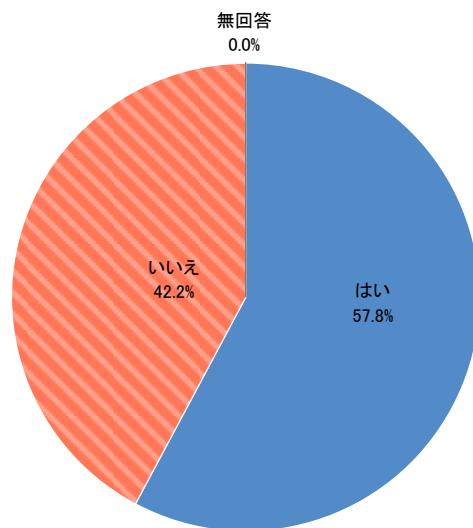
S4. 従業員数(会社全体)(1つだけ選択) (n=68)

勤務先の従業員数は、
「100人~300人未満」が25.0%と最も高く、
「1000~3000人未満」が20.6%、
「3000人~1万人未満」が16.2%と続く。



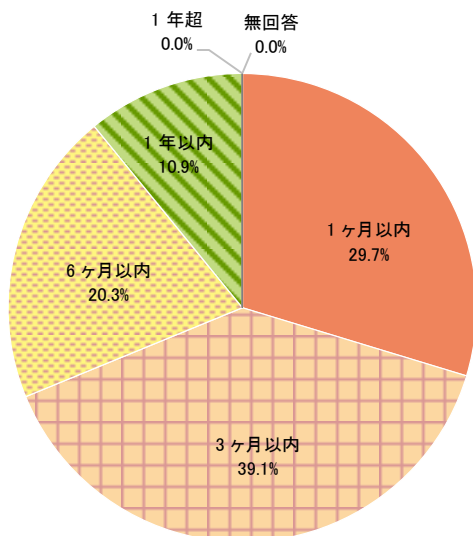
問1.2019年度入社の新入社員を採用しましたか。
(1つだけ選択) (n=68)

新入社員の採用は、「はい」が94.1%、「いいえ」が5.9%となっている。



問2.新入社員に対して、メンター制度を導入していますか。
(1つだけ選択) (n=64)

メンター制度の導入は、「はい」が57.8%、「いいえ」が42.2%となっている。



問3.新入社員の本配属は、入社後、いつ頃に設定していますか。
(1つだけ選択) (n=64)

新入社員の本配属は入社後、「3ヶ月以内」が39.1%と最も高く、「1ヶ月以内」(29.7%)、「6ヶ月以内」(20.3%)と続く。

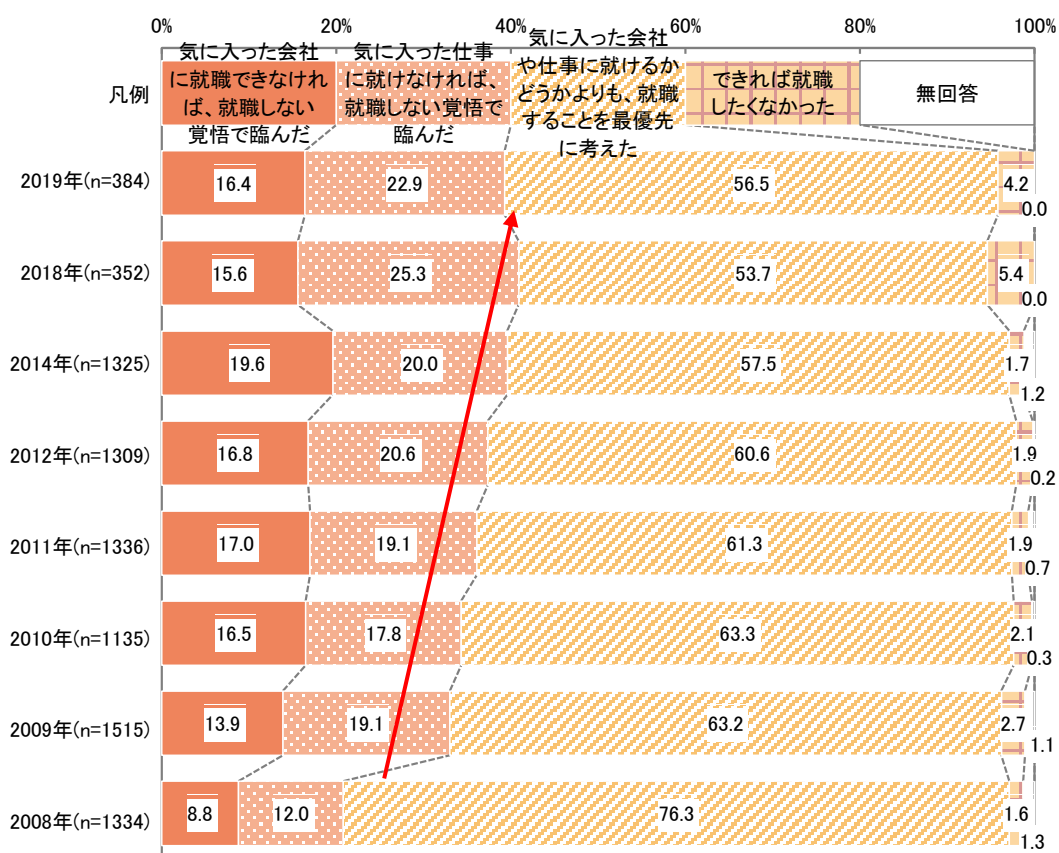
4. 調査結果

4. 1 就職活動から入社するまでの意識

(1) 就職活動に臨んだ時の気持ち

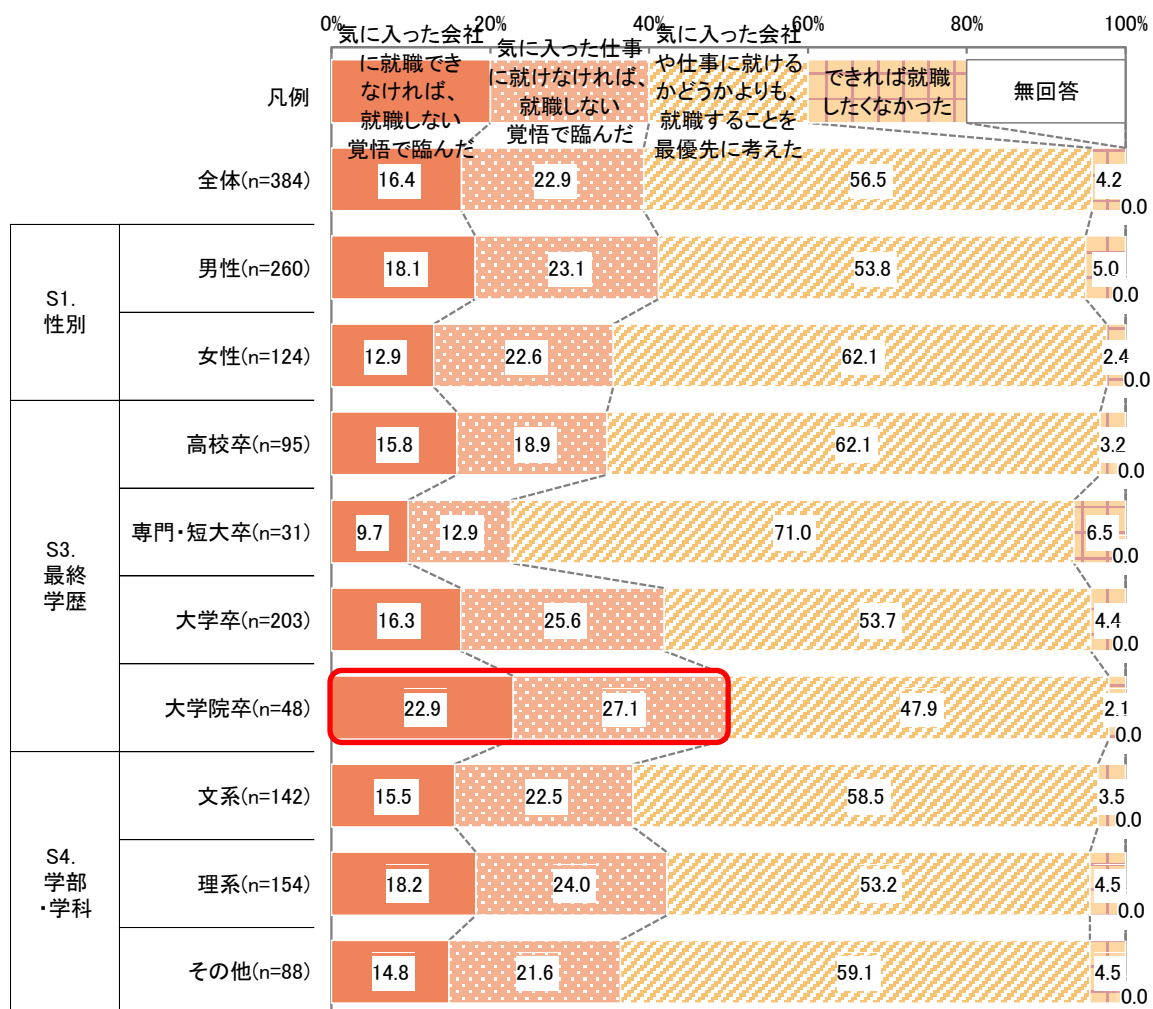
全体では、「気に入った会社や仕事に就けるかどうかよりも、就職することを最優先に考えた」(56.5%)が最も高く、「気に入った仕事に就けなければ、就職しない覚悟で臨んだ」(22.9%)、「気に入った会社に就職できなければ、就職しない覚悟で臨んだ」(16.4%)と続く。

時系列でみると、「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」は長期的にみると減少傾向にあるが、2018年調査からはそれほど変動していない。



問1.どのような気持ちで就職活動に臨みましたか。(1つだけ選択)

属性別にみると、「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。」ほどの属性でも最も高いが、『大学院卒』では47.9%となり、他に比べて「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」、「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」を挙げる割合が高い。

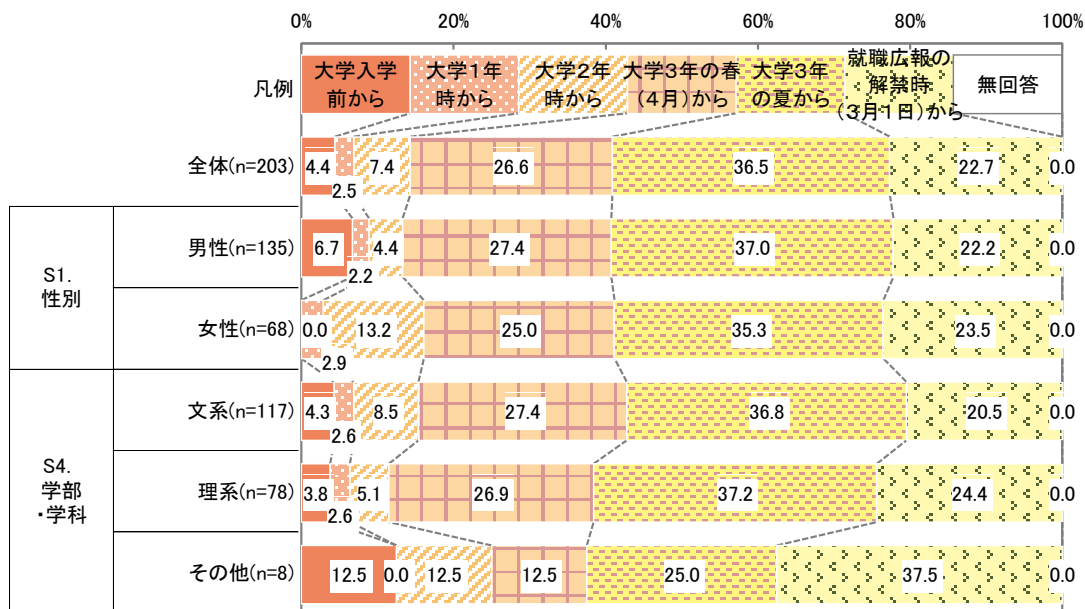


問1.どのような気持ちで就職活動に臨みましたか。(1つだけ選択) (n=384)

(2) 就職活動を意識した時期

全体では、「大学3年の夏から」が36.5%と最も高く、「大学3年の春（4月）から」が26.6%、「就職広報の解禁時（3月1日）から」が22.7%と続く。

属性別にみると、就職活動を意識した時期についてそれほど大きな違いは見られない。

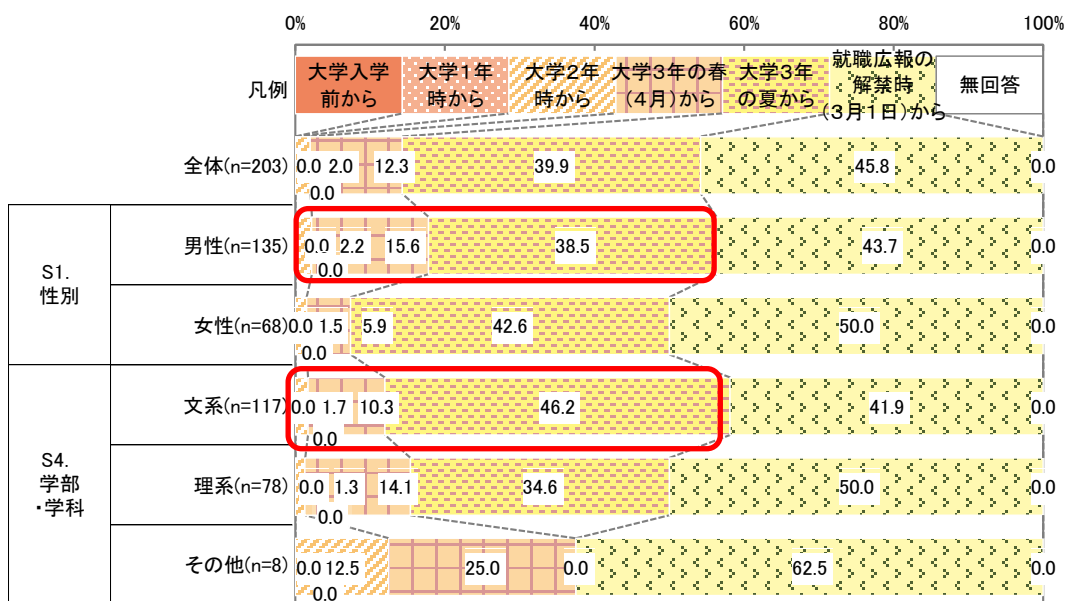


問2.【S3. 最終学歴で「大学卒」と回答した方】いつから就職活動を意識していましたか。(1つだけ選択) (n=203)

(3) 実際に就職活動を始めた時期

全体では、「就職広報の解禁時（3月1日）から」が45.8%と最も高く、「大学3年の夏から」が39.9%と続き、全体の5割強は【大学3年の夏ごろまで】には活動を始めている。

属性別でみると、性別では『男性』の方が『女性』よりも、学部・学科では『文系』の方が『理系』よりも早期に活動を始めている。

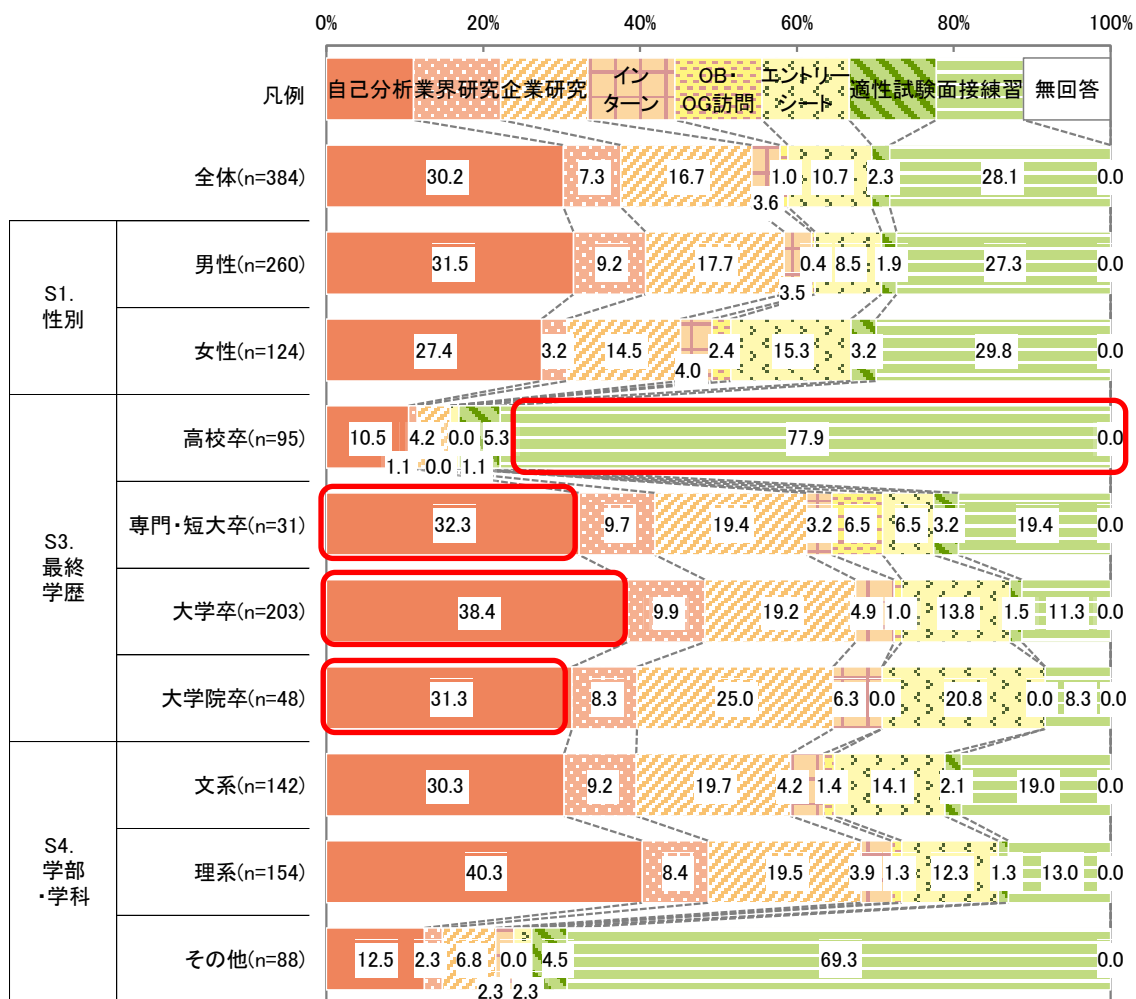


問3.【S3. 最終学歴で「大学卒」と回答した方】実際に、就職活動を始めたのはいつからですか。(1つだけ選択) (n=203)

(4) 就職活動中に一番力を入れていたこと

全体では、「自己分析」が30.2%と最も高く、「面接練習」が28.1%、「企業研究」が16.7%と続く。

属性別で見ると、最終学歴では、『高校卒』において「面接練習」が77.9%と大部分を占めるが、『専門・短大卒』『大学卒』『大学院卒』においては「自己分析」が3~4割程度となっている。

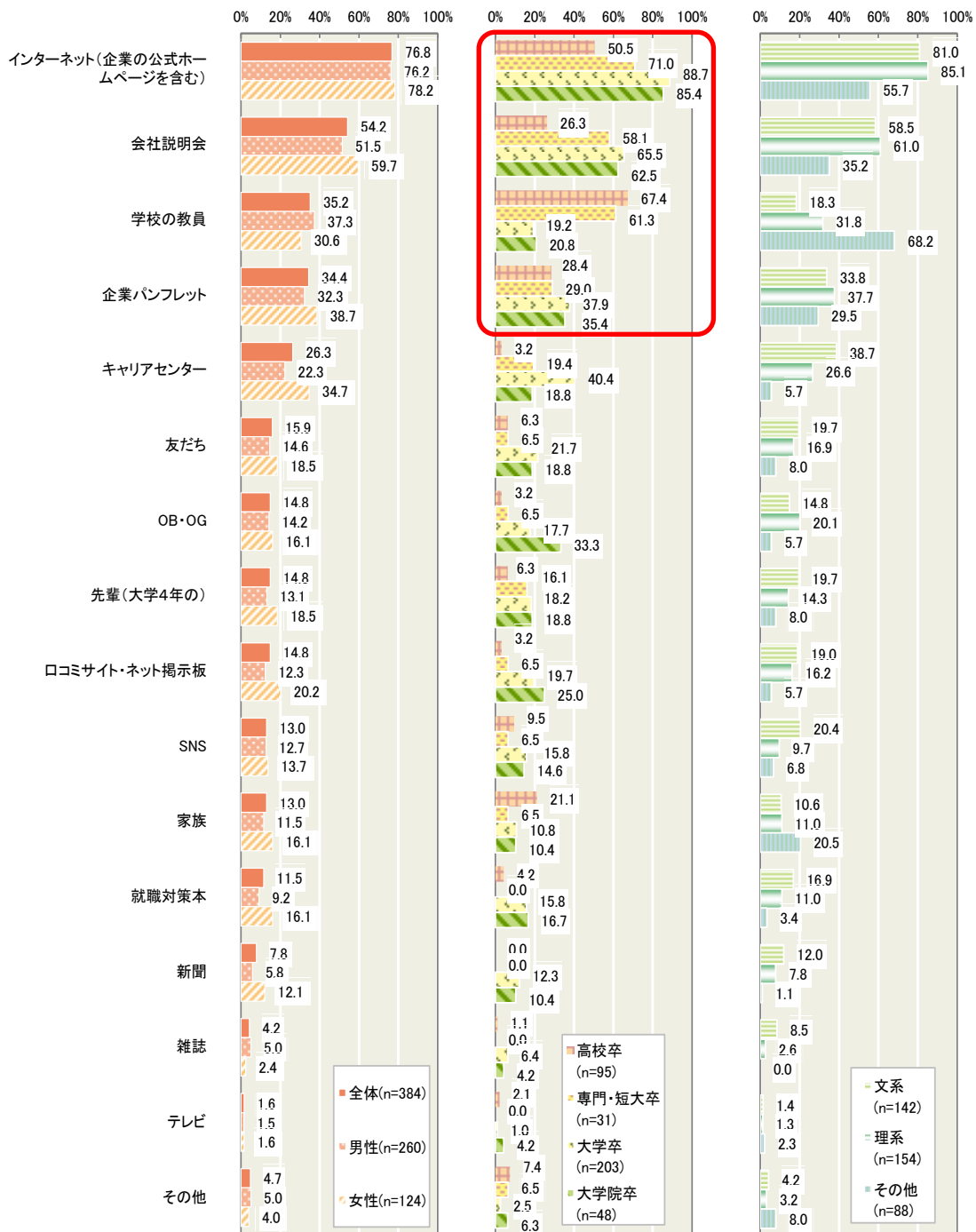


問4.就職活動中、何に一番力を入れていましたか。(1つだけ選択) (n=384)

(5) 就職活動に関する情報収集先

全体では、「インターネット（企業の公式ホームページを含む）」が76.8%と最も高く、「会社説明会」が54.2%、「学校の教員」が35.2%、「企業パンフレット」が34.4%と続く。

属性別にみると、最終学歴では、『高校卒』においては、「学校の教員」「インターネット（企業の公式ホームページを含む）」が主要な情報収集先となっているが、『大学卒』『大学院卒』においては「インターネット（企業の公式ホームページを含む）」「会社説明会」が主要な情報収集先となっている。

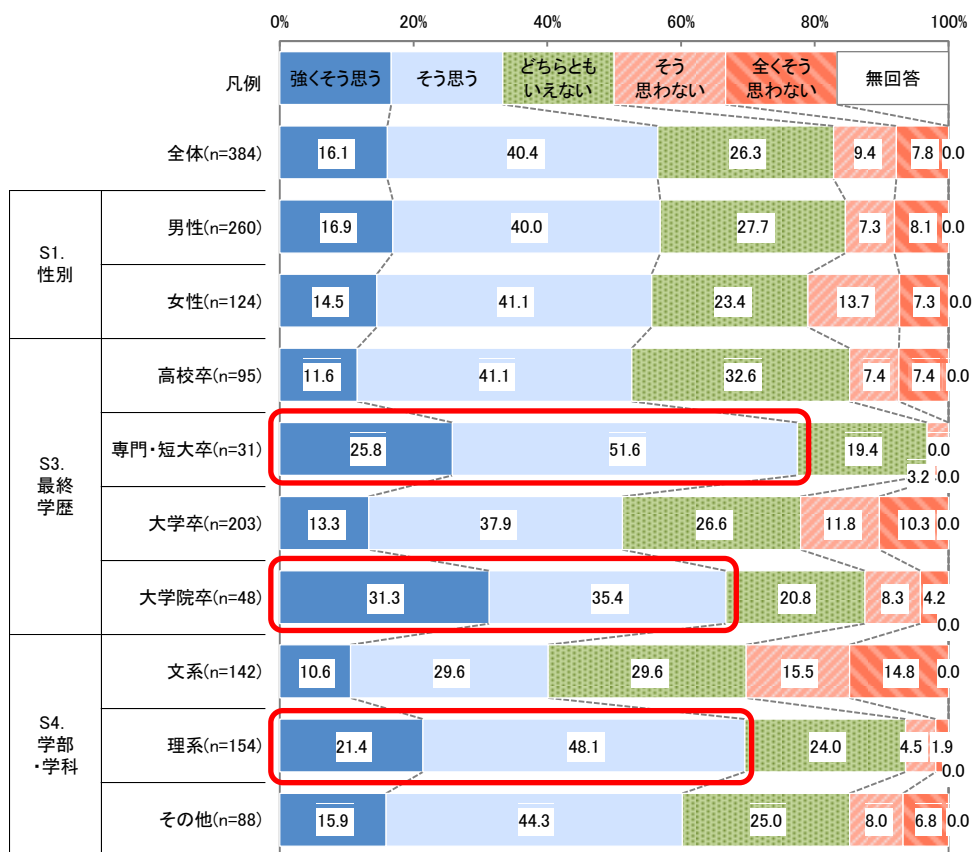


問5.就職活動にあたり、どこから情報収集をしていましたか。(あてはまるものを全て選択) (n=384)

(6) 学業と就業との結びつき

全体では、【**そう思う**】(56.5%) (「**強くそう思う**」(16.1%)+「**そう思う**」(40.4%)を合算)となっている。

属性別にみると、最終学歴では、『**専門・短大卒**』『**大学院**』、学部・学科では『**理系**』において『**そう思う(計)**』の割合が高くなっている。

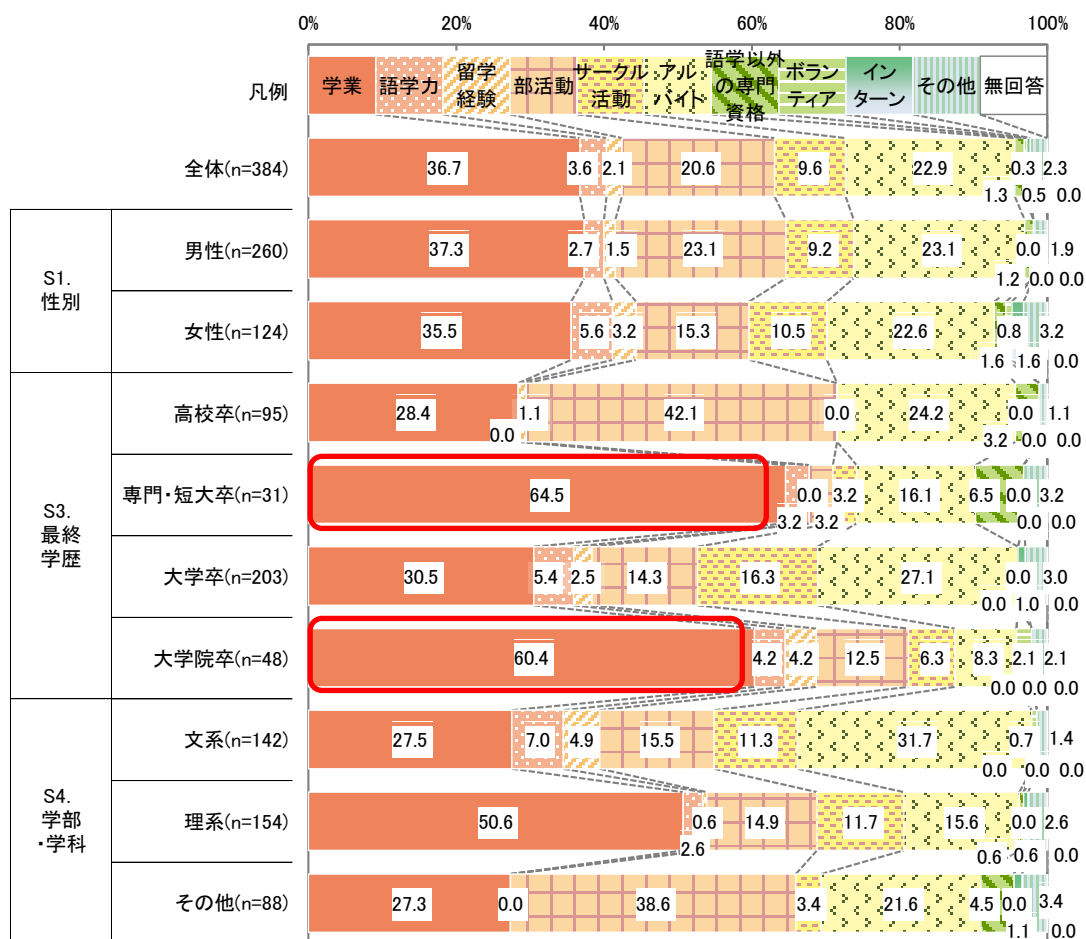


問6.学業と就職は結びついていると感じますか。(1つだけ選択) (n=384)

(7) 学生時代に一番頑張ったこと

全体では、「学業」(36.7%)が最も高く、「アルバイト」(22.9%)、「部活動」(20.6%)と続く。

属性別にみると、最終学歴では、『専門・短大卒』『大学院卒』において、「学業」を挙げる割合が6割超と高い。『高校卒』では「部活動」が42.1%と最も高く、『大学卒』では「学業」「アルバイト」が3割程度となっている。

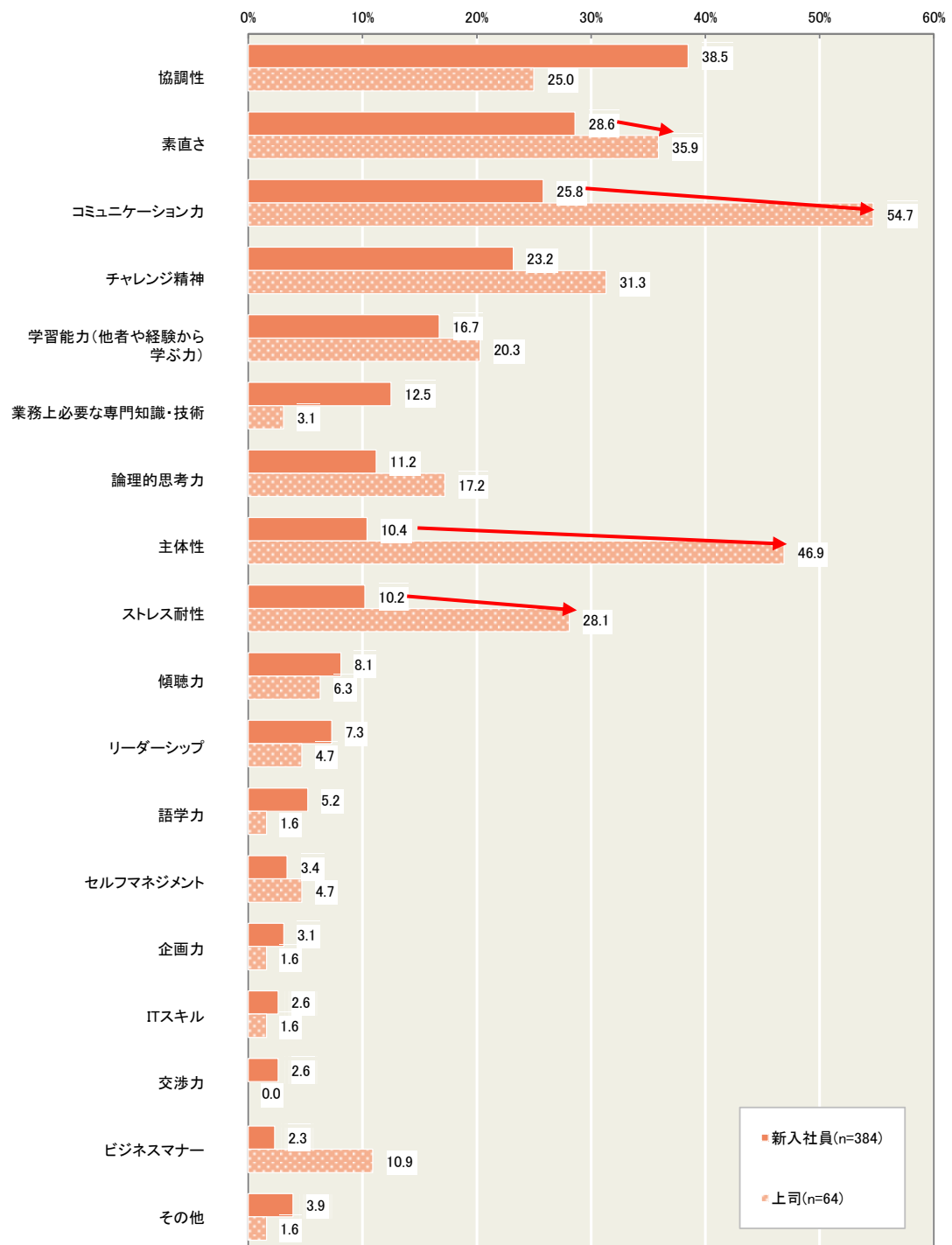


問7.学生時代に一番頑張ったことは何ですか。(1つだけ選択) (n=384)

(8) 就職活動でアピールした自分の強み【新入社員調査・上司調査】

新入社員調査では、「協調性」が38.5%と最も高く、「素直さ」が28.6%、「コミュニケーション力」が25.8%、「チャレンジ精神」が23.2%と続く。

上司調査では、採用時に新入社員に求める点として、全体では、「コミュニケーション力」が54.7%と最も高く、「主体性」が46.9%、「素直さ」が35.9%、「チャレンジ精神」が31.3%、「ストレス耐性」が28.1%と続き、TOP4項目において新入社員が考える自分の強みと大きなギャップが見られる。

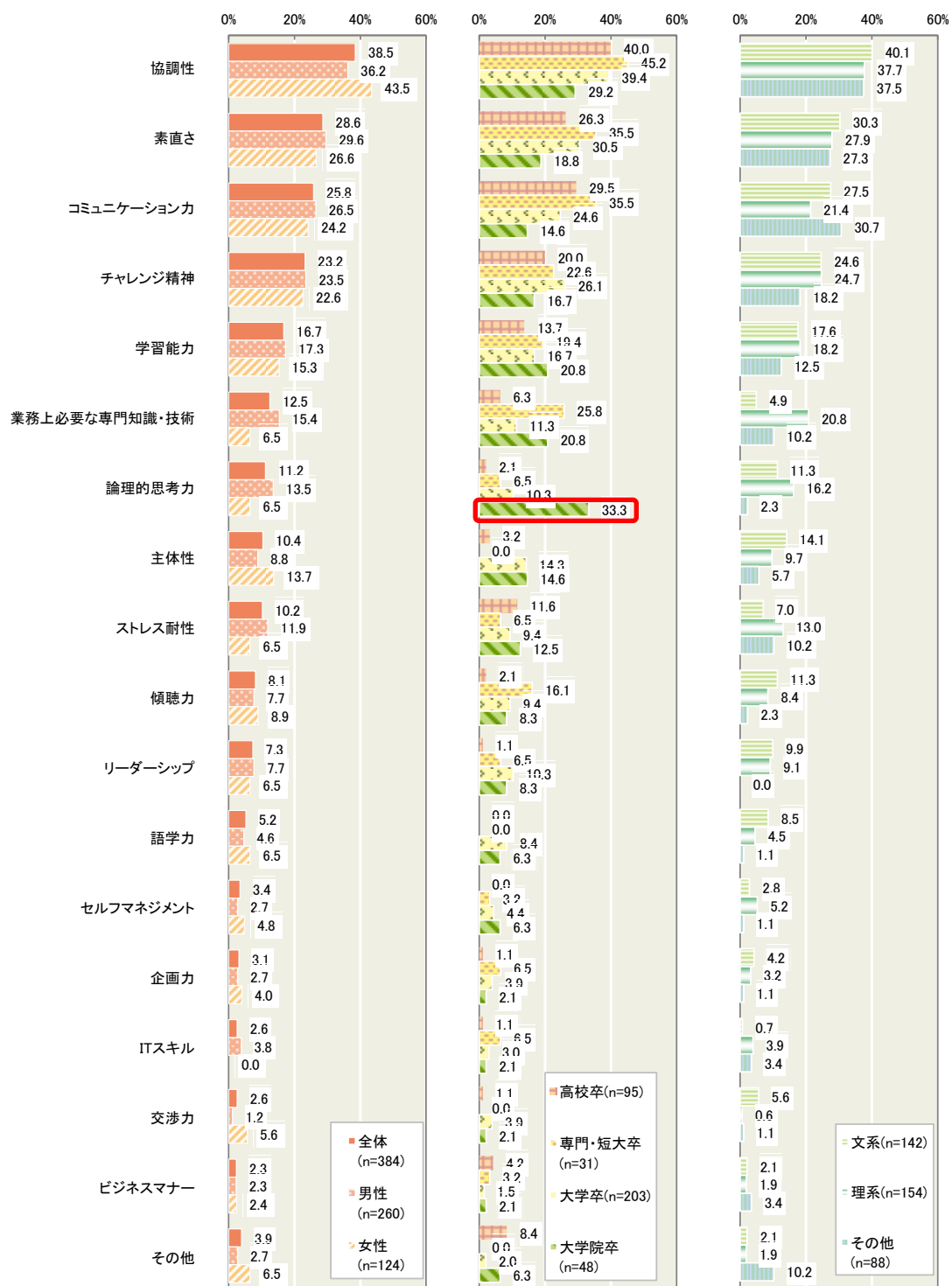


【新入社員】問8.就職活動でアピールした自分の強みは何ですか。(3つまで選択)

【上司】問4.採用時に新入社員に求める点は何ですか。(3つまで選択)

(【新入社員】n=384、【上司】n=64)

新入社員調査の属性別にみると、『大学院卒』では「論理的思考力」が33.3%と最も高くなっている。



問8.就職活動でアピールした自分の強みは何ですか。(3つまで選択) (n=384)

(9) 会社を選ぶ決め手

全体では、「会社の雰囲気が良い・自分に合っていること」が37.2%と最も高く、「希望の職業であること」が26.3%、「自分が成長できると感じたこと」が23.2%、「希望の業界であること」が21.6%と続く。

属性別にみると、『女性』では「会社の雰囲気が良い・自分に合っていること」が約5割と『男性』よりも20ポイント程度高い。



問9.就職先として今の会社を選ぶ決め手になったことは何ですか。(3つまで選択) (n=384)

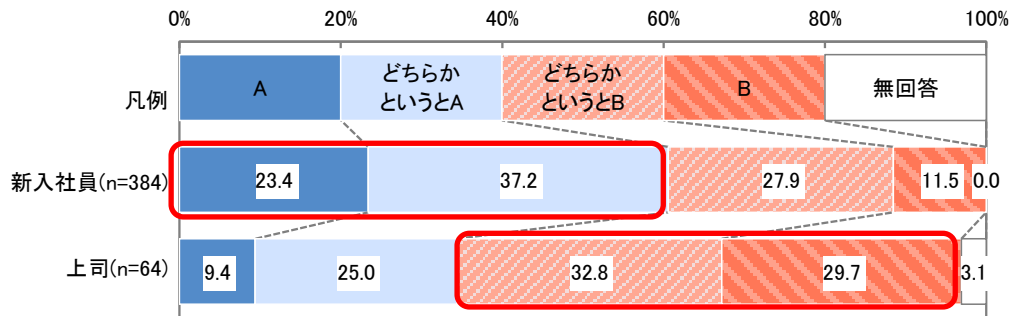
4. 2 仕事・働くことへの考え

(1) 働き方について

(1-1) スペシャリストとゼネラリストについて

新入社員調査では、「A」の「一つの部門の仕事を長く続けて専門性を磨きたい」が 60.6%（「A」「どちらか」というと A」の合算）であったが、上司調査では「B」の「いろいろな部門を経験し、仕事の幅を広げたい」が 62.5%（「B」「どちらか」というと B」の合算）と逆転している。

時系列で見ると、「A」を挙げる割合が年々高まっている。

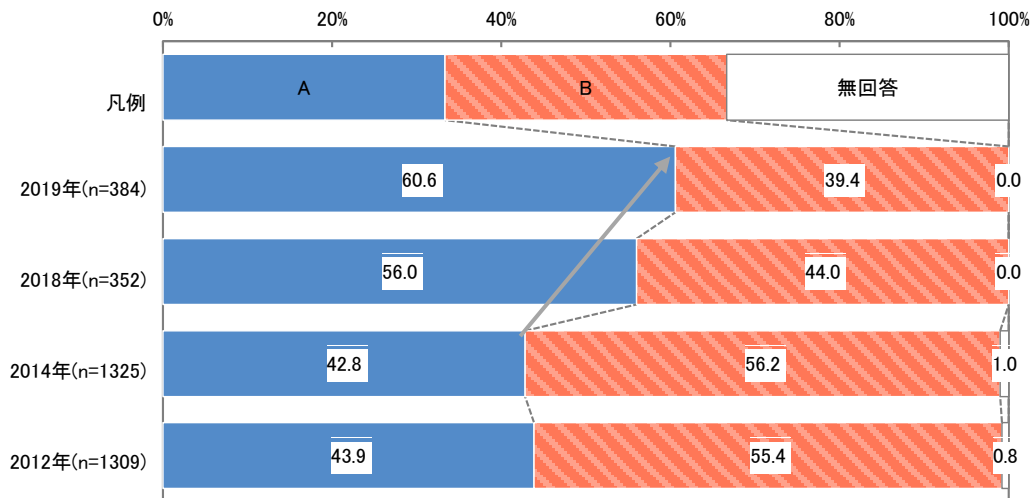


【新入社員】問10【上司】問11.(1) スペシャリストとゼネラリストについて:

A)一つの部門の仕事を長く続けて専門性を磨きたい

B)いろいろな部門を経験し、仕事の幅を広げたい

(【新入社員】n=384、【上司】n=64)



問10(1) スペシャリストとゼネラリストについて

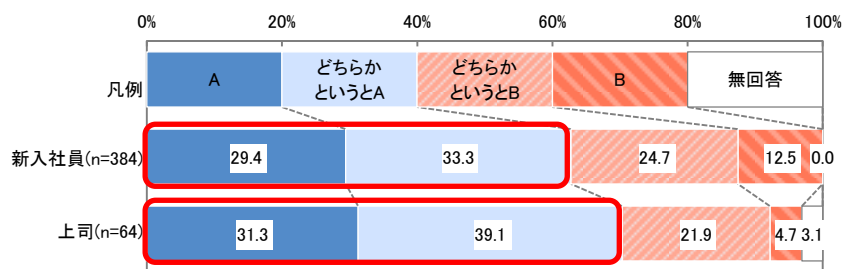
A)一つの部門の仕事を長く続けて専門性を磨きたい

B)いろいろな部門を経験し、仕事の幅を広げたい

(1-2) 定年退職と転職・独立について

新入社員調査では、「A」の「一つの部門の仕事を長く続けて専門性を磨きたい」が 62.7%（「A」「どちらかというとも A」の合算）となっており、「B」の「機会があれば転職・独立したい」を上回っている。上司調査では「A」が 70.4%（「A」「どちらかというとも A」の合算）とさらに高くなっている。

時系列でみると、前回調査から大きな変化は見られなかった。

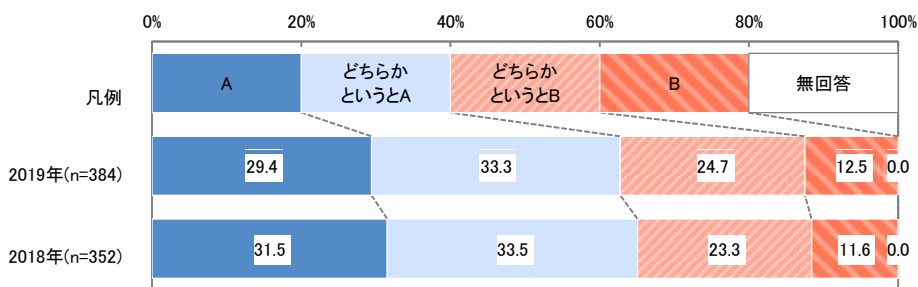


【新入社員】問10【上司】問11.(2) 定年退職と転職・独立について:

A) 定年まで一つの会社に勤めたい

B) 機会があれば転職・独立したい

(【新入社員】n=384、【上司】n=64)



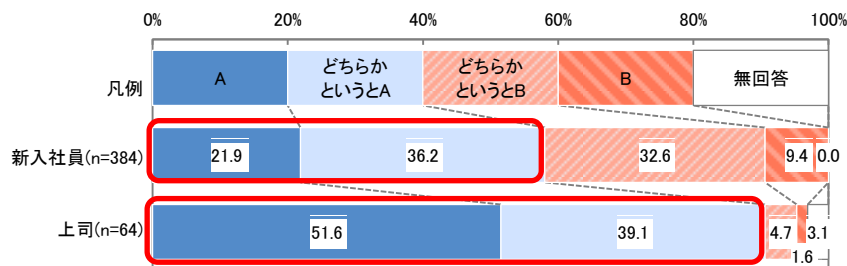
問10(2) 定年退職と転職・独立について:

A) 定年まで一つの会社に勤めたい

B) 機会があれば転職・独立したい

(1-3) 仕事の取組み方について

新入社員調査では、「A」の「自分なりに考えることが求められる」が 58.1%（「A」「どちらかというとも A」の合算）となっており、「B」の「具体的に指示をされる」を上回っている。上司調査では「A」が 90.7%（「A」「どちらかというとも A」の合算）とさらに高くなっている。



【新入社員】問10【上司】問11.(3) 仕事の取組み方について:

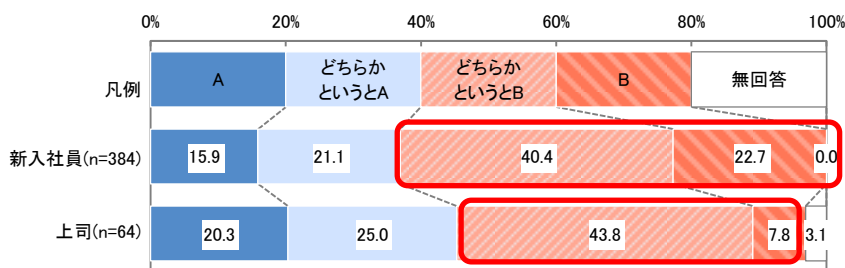
A) 自分なりに考えることが求められる

B) 具体的に指示をされる

(【新入社員】n=384、【上司】n=64)

(1-4) 昇進意向について

新入社員調査では、「B」の「周囲に関係なく、自分のペースでキャリアを築いていきたい」が63.1%（「B」「どちらか」というとB」の合算）となっており、「A」の「出来るだけ早く昇進したり、部下を持ちたい」を上回っている。上司調査では「B」が51.6%（「B」「どちらか」というとB」の合算）と「A」との差が小さくなっている。

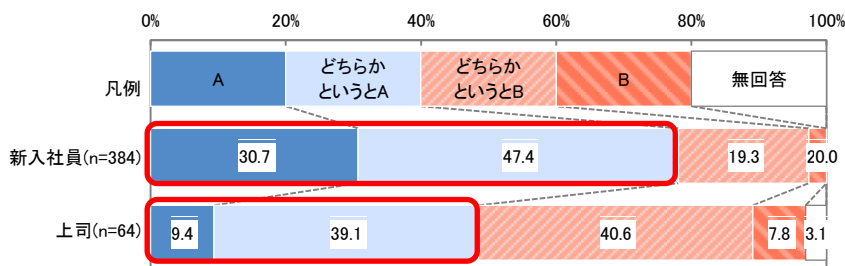


【新入社員】問10【上司】問11.(4) 昇進意向について：
 A)出来るだけ早く昇進したり、部下を持ちたい
 B)周囲に関係なく、自分のペースでキャリアを築いていきたい
 (【新入社員】n=384、【上司】n=64)

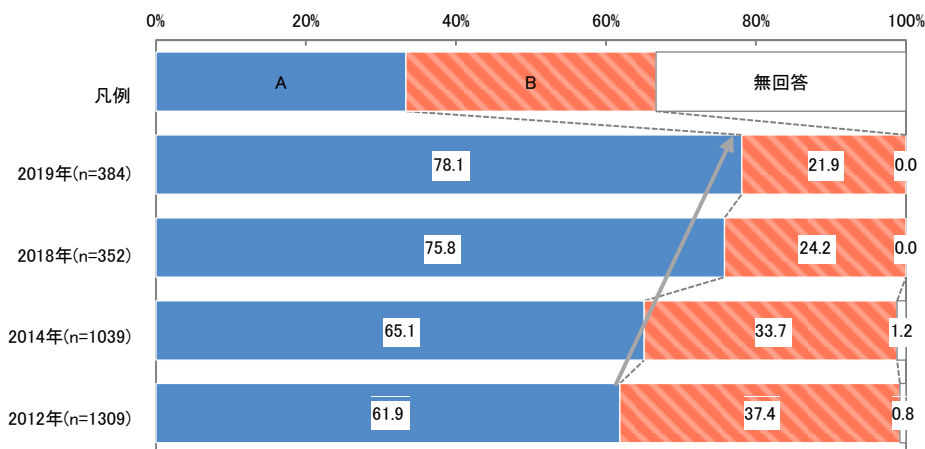
(1-5) プライベートと仕事について

新入社員調査では、「A」の「プライベートを優先したい」が78.1%（「A」「どちらか」というとA」の合算）となっており、「B」の「仕事を優先したい」を大幅に上回っている。上司調査では「A」と「B」がほぼ均衡している。

時系列でみると、「A」を挙げる割合が年々高まっている。



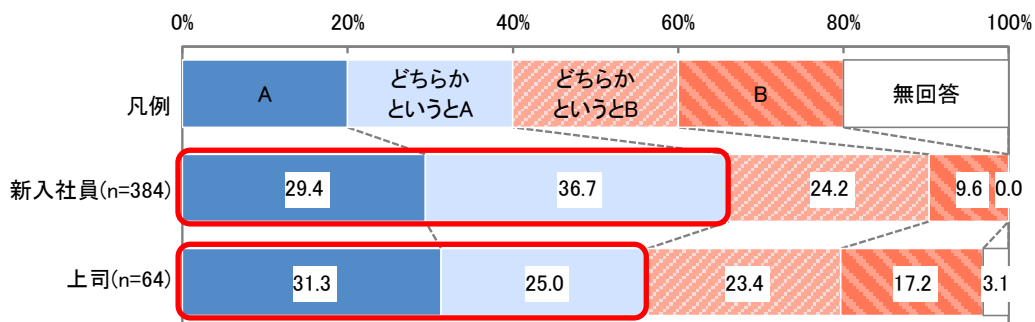
【新入社員】問10【上司】問11.(5) プライベートと仕事について：
 A)プライベートを優先したい
 B)仕事を優先したい
 (【新入社員】n=384、【上司】n=64)



問10(5) プライベートと仕事について
 A)プライベートを優先したい
 B)仕事を優先したい

(1-6) 結婚後の共働きと専業主夫・主婦について

新入社員調査では、「A」の「結婚後は共働きで生活したい・している」が66.1%（「A」「どちらか」というとA」の合算）となっており、「B」の「結婚後は夫・妻のどちらかは家庭に入る生活をしたい・している」を上回っている。上司調査では「A」が56.3%（「A」「どちらか」というとA」の合算）となっており「B」との差が新入社員調査に比べて低い。



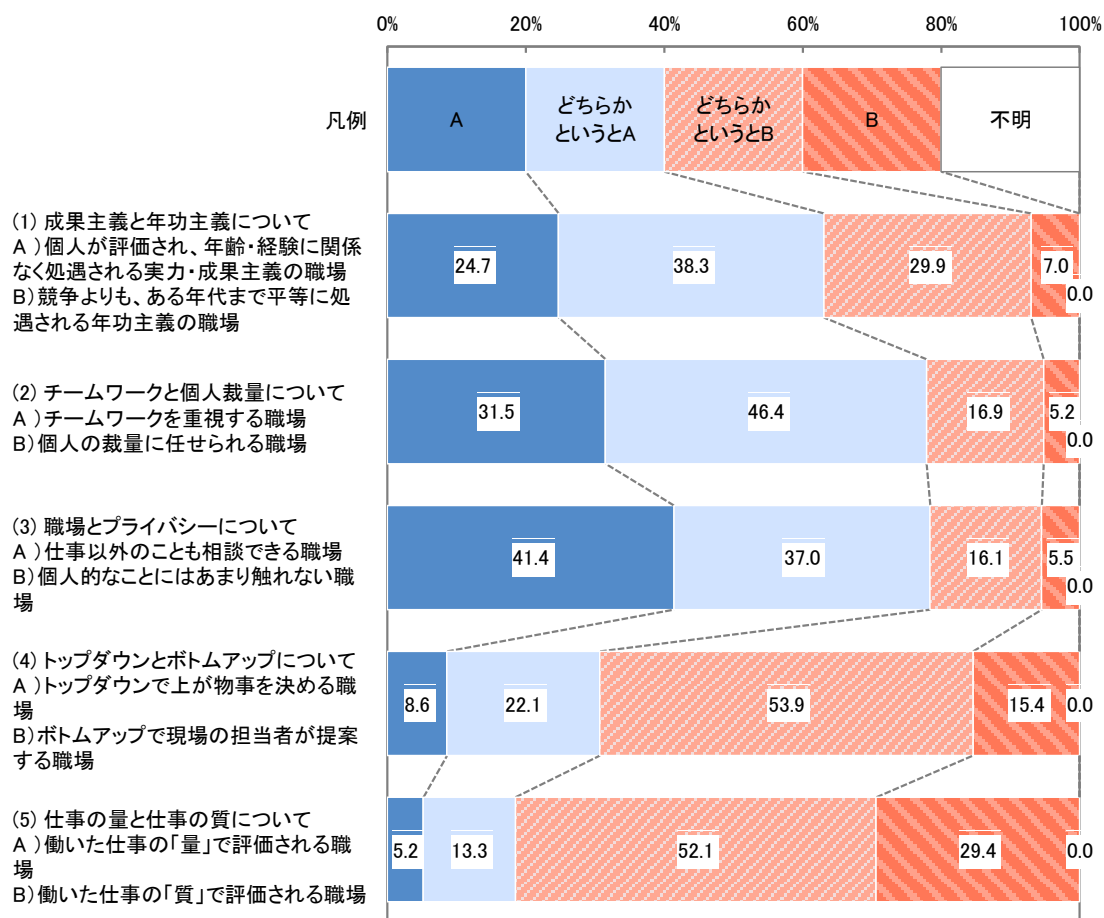
【新入社員】問10【上司】問11.(6) 結婚後の共働きと専業主夫・主婦について:

A) 結婚後は共働きで生活したい・している

B) 結婚後は夫・妻のどちらかは家庭に入る生活をしたい・している

(【新入社員】n=384、【上司】n=64)

(2) 働きたい職場について

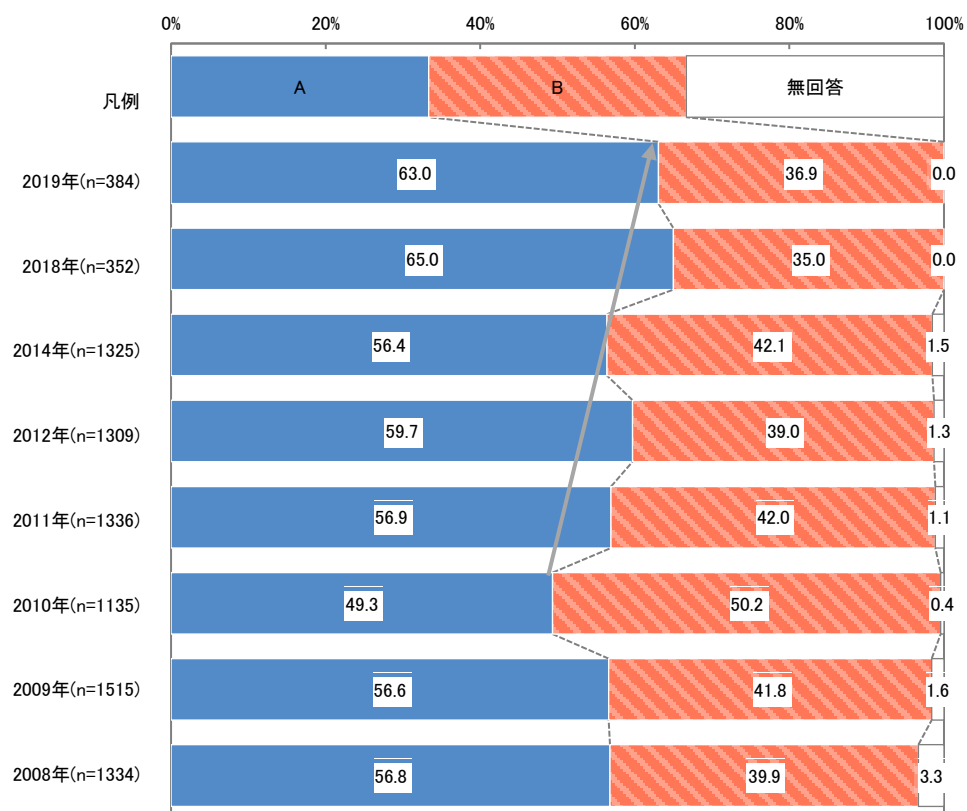


問11.あなたが働きたい職場について (n=384)

(2-1) 成果主義と年功主義について

全体では「A」の「個人が評価され、年齢・経験に関係なく処遇される実力・成果主義の職場」が63.0%（「A」「どちらか」というとAの合算）となっており、「B」の「競争よりも、ある年代まで平等に処遇される年功主義の職場」を上回っている。

時系列で見ると、2018年調査からはそれほど大きな変化は見られないが、徐々に「A」の「個人が評価され、年齢・経験に関係なく処遇される実力・成果主義の職場」を挙げる割合が高くなってきている。

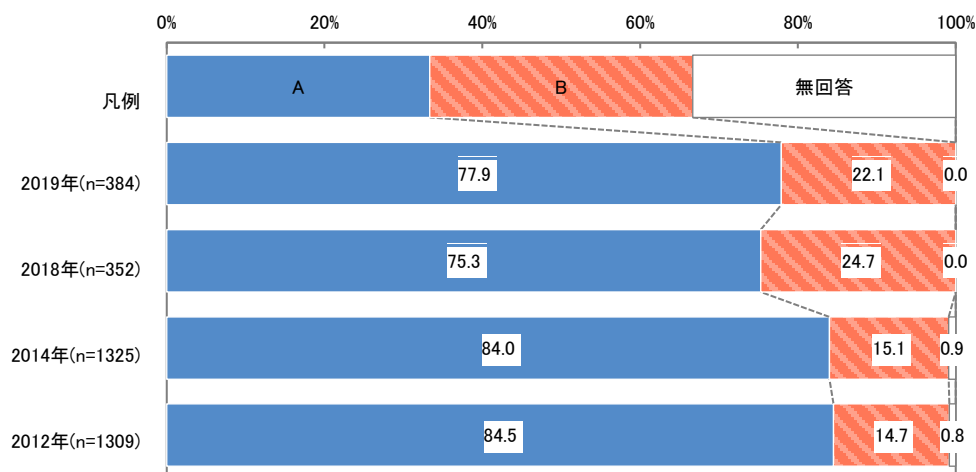


問11(1) 成果主義と年功主義について:

- A) 個人が評価され、年齢・経験に関係なく処遇される実力・成果主義の職場
- B) 競争よりも、ある年代まで平等に処遇される年功主義の職場

(2-2) チームワークと個人裁量について

全体では「A」の「チームワークを重視する職場」が77.9%（「A」「どちらかというA」の合算）となっており、「B」の「個人の裁量に任せられる職場」を大幅に上回っている。時系列で見ると、2018年調査からはそれほど大きな変化は見られない。

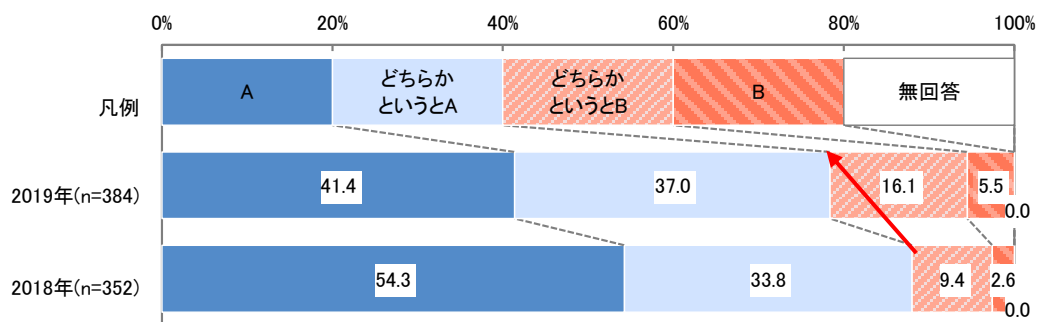


問11(2) チームワークと個人裁量について:
 A) チームワークを重視する職場
 B) 個人の裁量に任せられる職場

(2-3) 職場とプライバシーについて

全体では「A」の「仕事以外のことも相談できる職場」が78.4%（「A」「どちらかというA」の合算）となっており、「B」の「個人的なことにはあまり触れない職場」を大幅に上回っている。

時系列で見ると、2018年調査から「B」の「個人的なことにはあまり触れない職場」を挙げる割合が高くなっている。



問11(3) 職場とプライバシーについて
 A) 仕事以外のことも相談できる職場
 B) 個人的なことにはあまり触れない職場

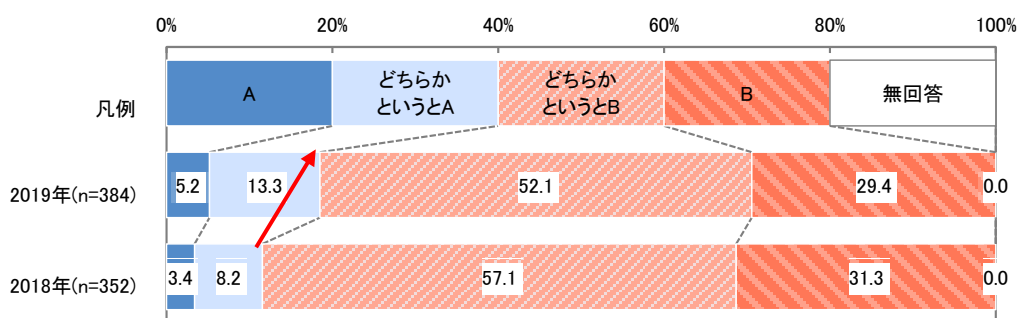
(2-4) トップダウンとボトムアップについて

全体では「B」の「ボトムアップで現場の担当者が提案する職場」が69.3%（「B」「どちらか」というとB」の合算）となっており、「A」の「トップダウンで上が物事を決める職場」を大幅に上回っている。

(2-5) 仕事の量と仕事の質について

全体では「B」の「働いた仕事の「質」で評価される職場」が81.5%（「B」「どちらか」というとB」の合算）となっており、「A」の「働いた仕事の「量」で評価される職場」を大幅に上回っている。

時系列で見ると、2018年調査から「A」の「働いた仕事の「量」で評価される職場」を挙げる割合が高くなっている。

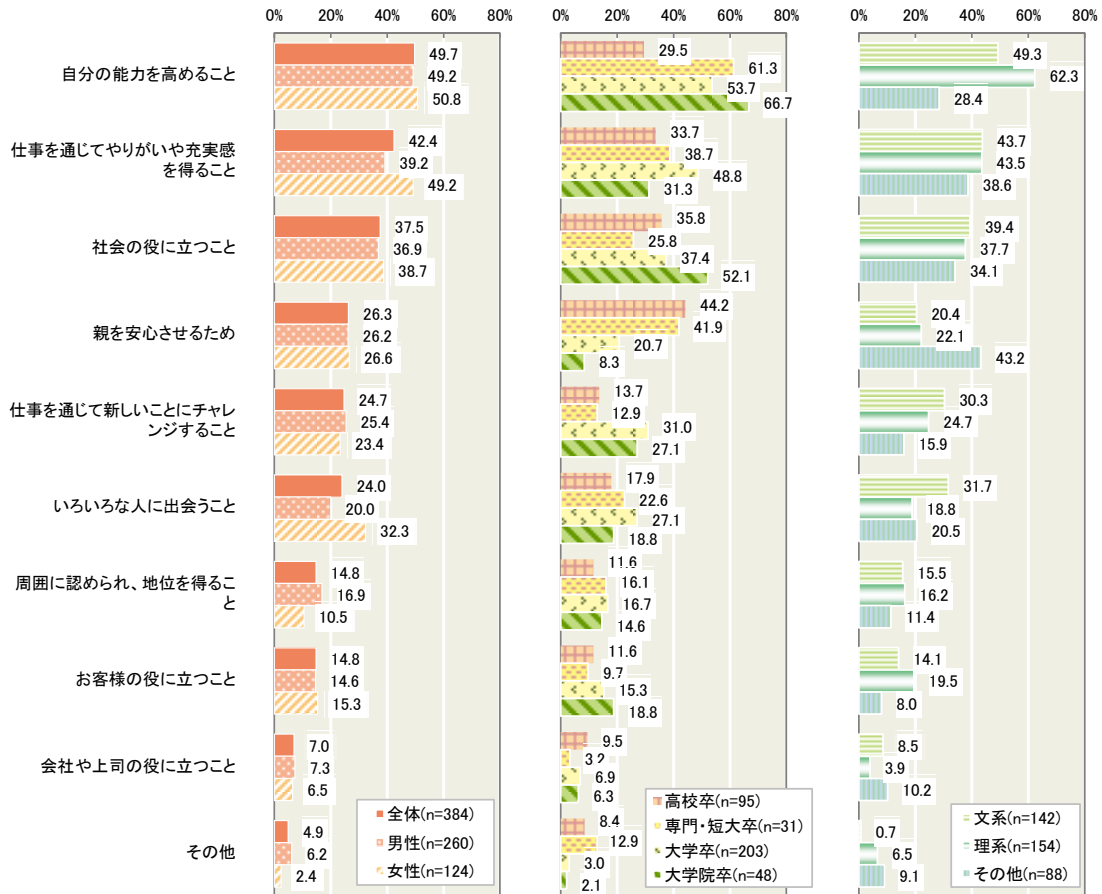


問11(5) 仕事の量と仕事の質について:
 A) 働いた仕事の「量」で評価される職場
 B) 働いた仕事の「質」で評価される職場

(3) 働く目的

全体では、「自分の能力を高めること」が49.7%と最も高く、「仕事を通じてやりがいや充実感を得ること」が42.4%、「社会の役に立つこと」が37.5%と続く。

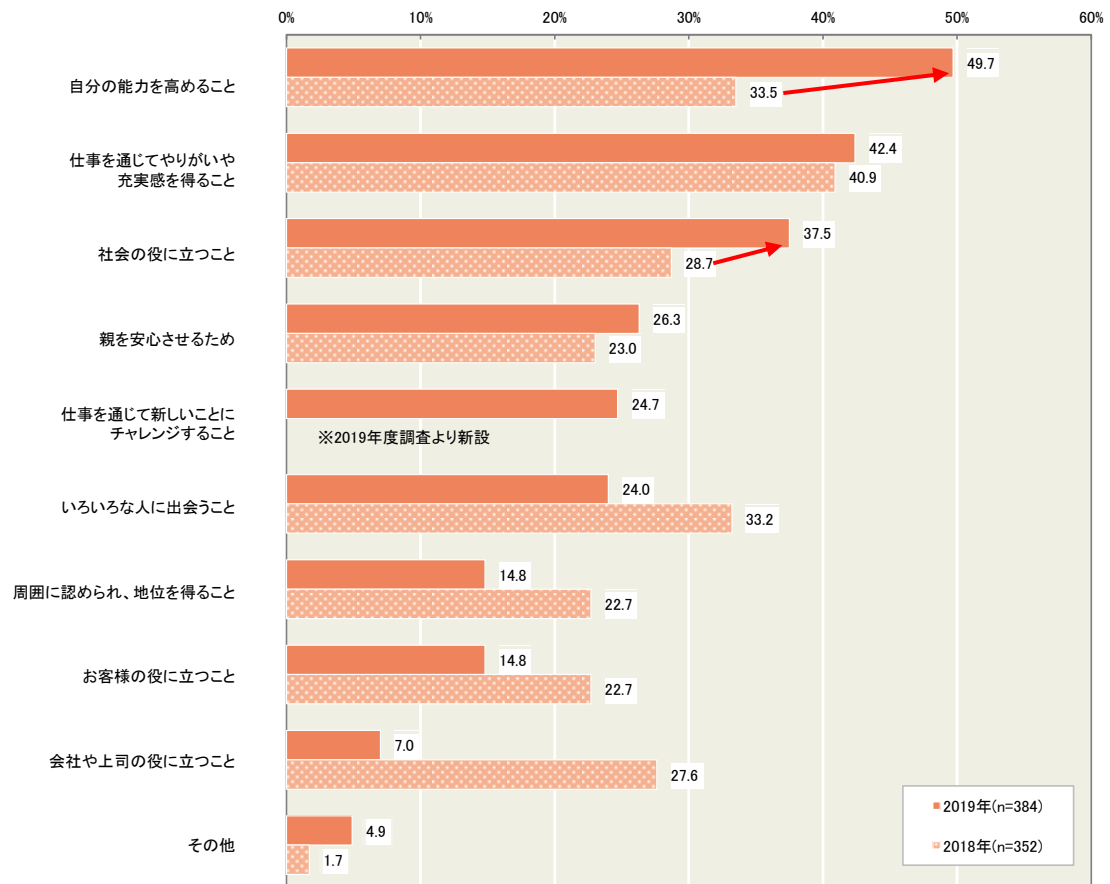
属性別にみると、最終学歴の『高校卒』『専門・短大卒』においては、「親を安心させるため」を挙げる割合が高い。逆に、全体でTOP1である「自分の能力を高めること」について、『高校卒』は29.5%と他に比べて低い。また、『理系』の方が『文系』よりも、「自分の能力を高めること」を挙げる割合が高くなっている。



問12. あなた自身の働く目的は何ですか。(3つまで選択) (n=384)

時系列で見ると、全体で TOP3 項目のうち「自分の能力を高めること」が 33.5%から 49.7%と、「社会の役に立つこと」が 28.7%から 37.5%と高くなっている。

逆に、「いろいろな人に出会うこと」「周囲に認められ、地位を得ること」「お客様の役に立つこと」「会社や上司の役に立つこと」は低くなっている。



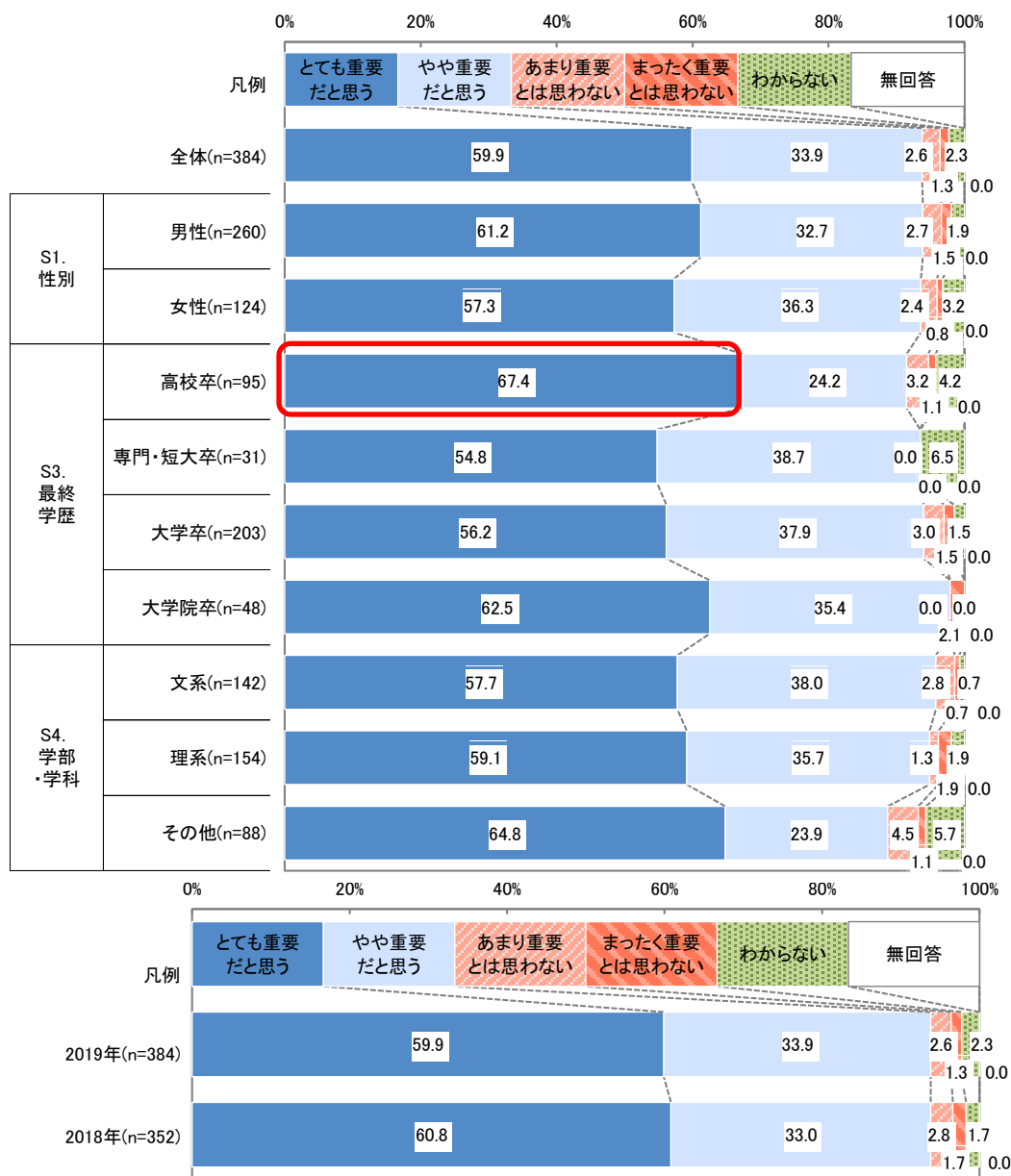
問12. あなた自身の働く目的は何ですか。(3 つまで選択)

(4) 働いている会社が社会に役立っているかの重要度

全体では、社会に役立っているかどうか【重要だと思う】とする回答が 93.8%（「とても重要だと思う」(59.9%)+「やや重要だと思う」(33.9%)を合算）と、大半を占める。

属性別で見ると、最終学歴では『高校卒』において「とても重要だと思う」を挙げる割合が高い。

時系列で見ると、ほとんど変化はなかった。

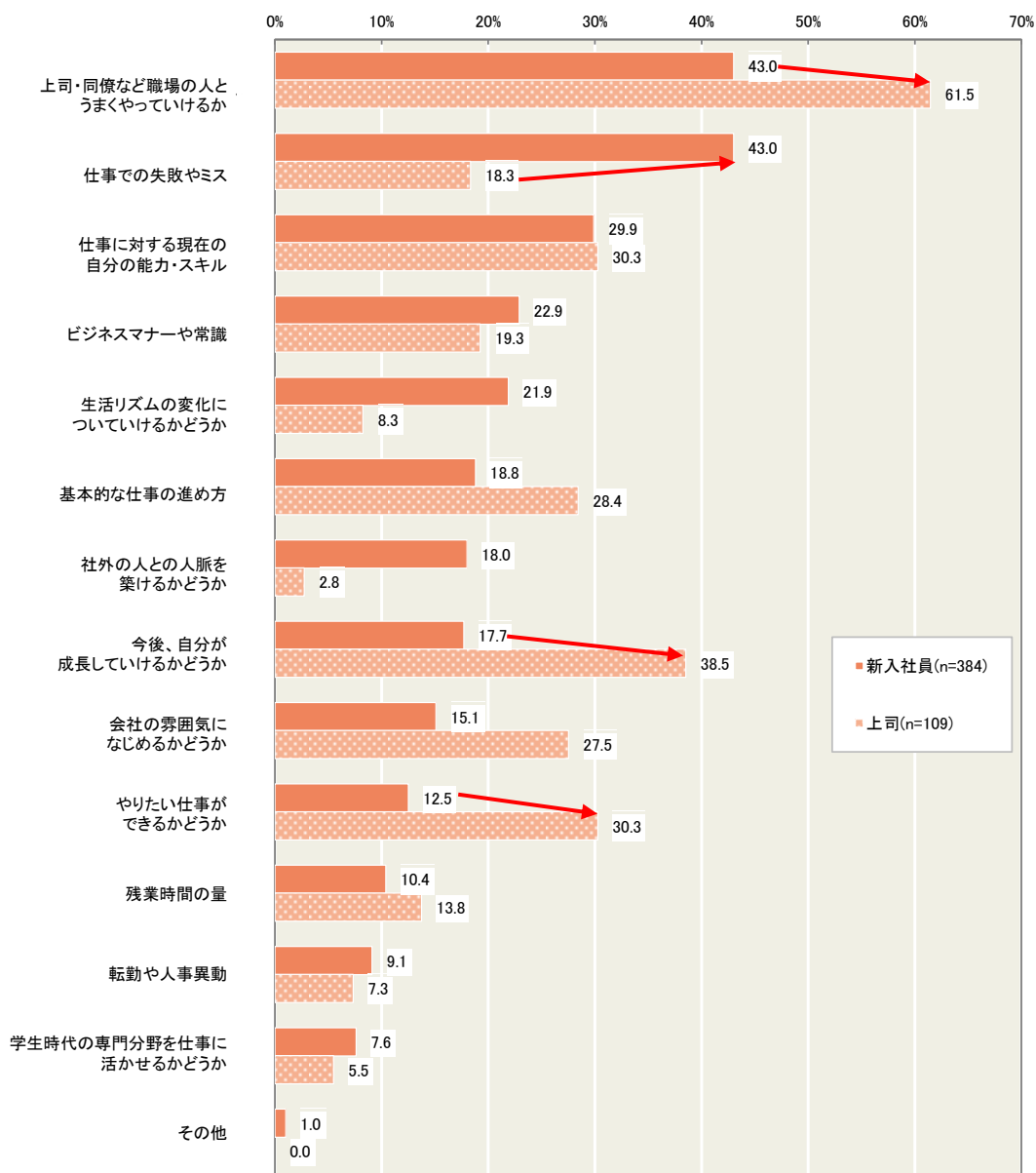


問13. 働いている会社が社会の役に立っているかどうか、どの程度重要と思いますか。(1つだけ選択)

(5) 仕事をしていく上で不安【新入社員調査・上司調査】

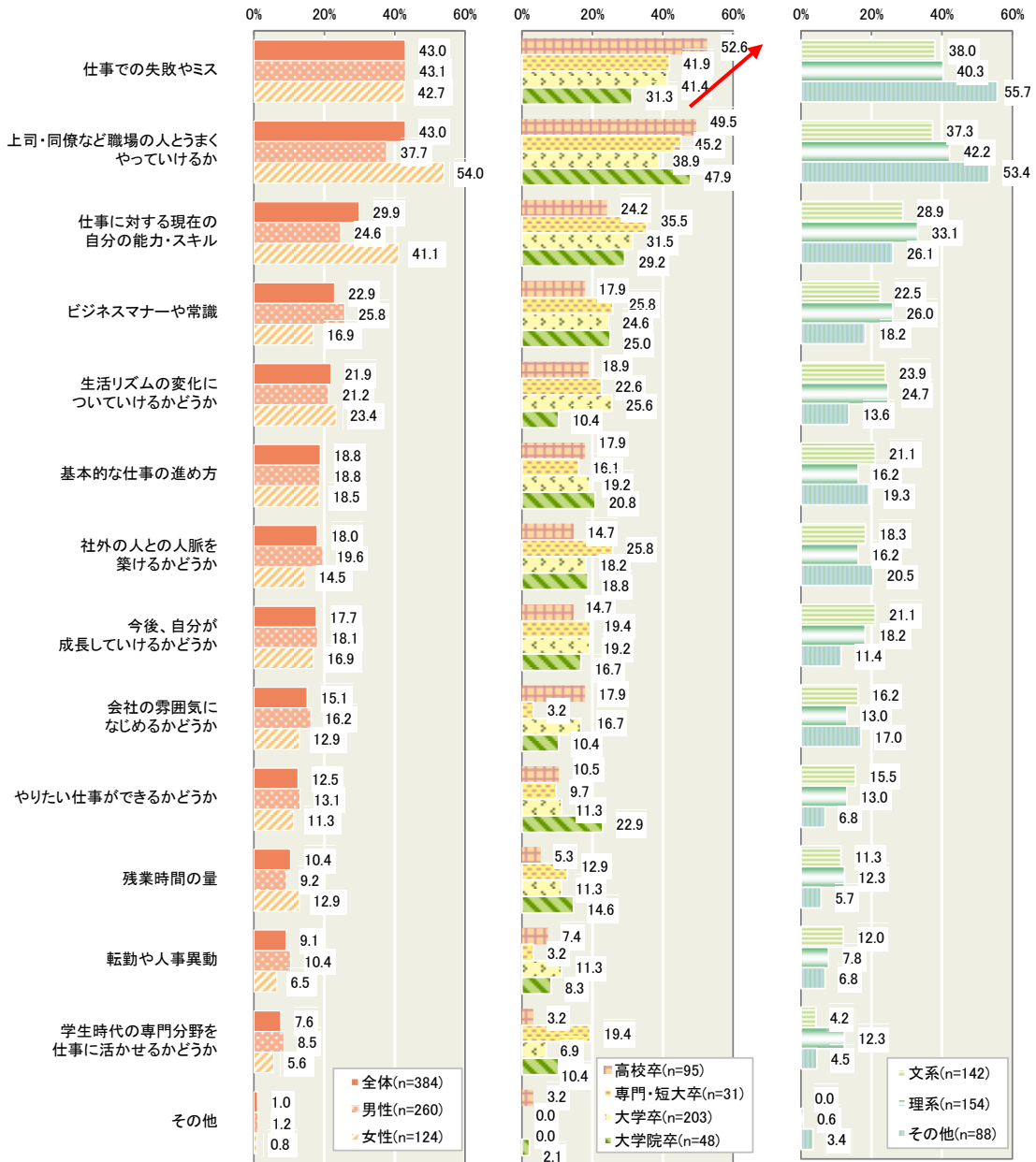
新入社員調査では、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」と「仕事での失敗やミス」が43.0%と最も高く、「仕事に対する現在の自分の能力・スキル」が29.9%と続く。

上司調査では、新入社員がこれから仕事をしていく上で、どのようなことに不安があると思うかを聞いたところ、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」(61.5%)、「今後、自分が成長していけるかどうか」(38.5%)、「仕事に対する現在の自分の能力・スキル」(30.3%)、「やりたい仕事ができるかどうか」(30.3%)、と続くが、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」「今後、自分が成長していけるかどうか」「やりたい仕事ができるかどうか」については上司の方が20ポイント前後高くなっている。逆に、新卒調査のTOP2項目である「仕事での失敗やミス」については20ポイント以上低く、新入社員と上司とでギャップが見られる。



【新入社員】問14.これから仕事をしていく上で、どのようなことに不安がありますか。(3つまで選択)
 【上司】問6.新入社員がこれから仕事をしていく上で、どのようなことに不安があると思いますか。(3つまで選択)
 (【新入社員】n=384、【上司】n=109)

属性性別でみると、性別では、『女性』において「上司・同僚など職場の人とうまくやっ
ていけるか」「仕事に対する現在の自分の能力・スキル」が『男性』に比べて挙げる割合が
高い。最終学歴では「仕事での失敗やミス」について学歴が高いほど挙げる割合が低くな
っている。



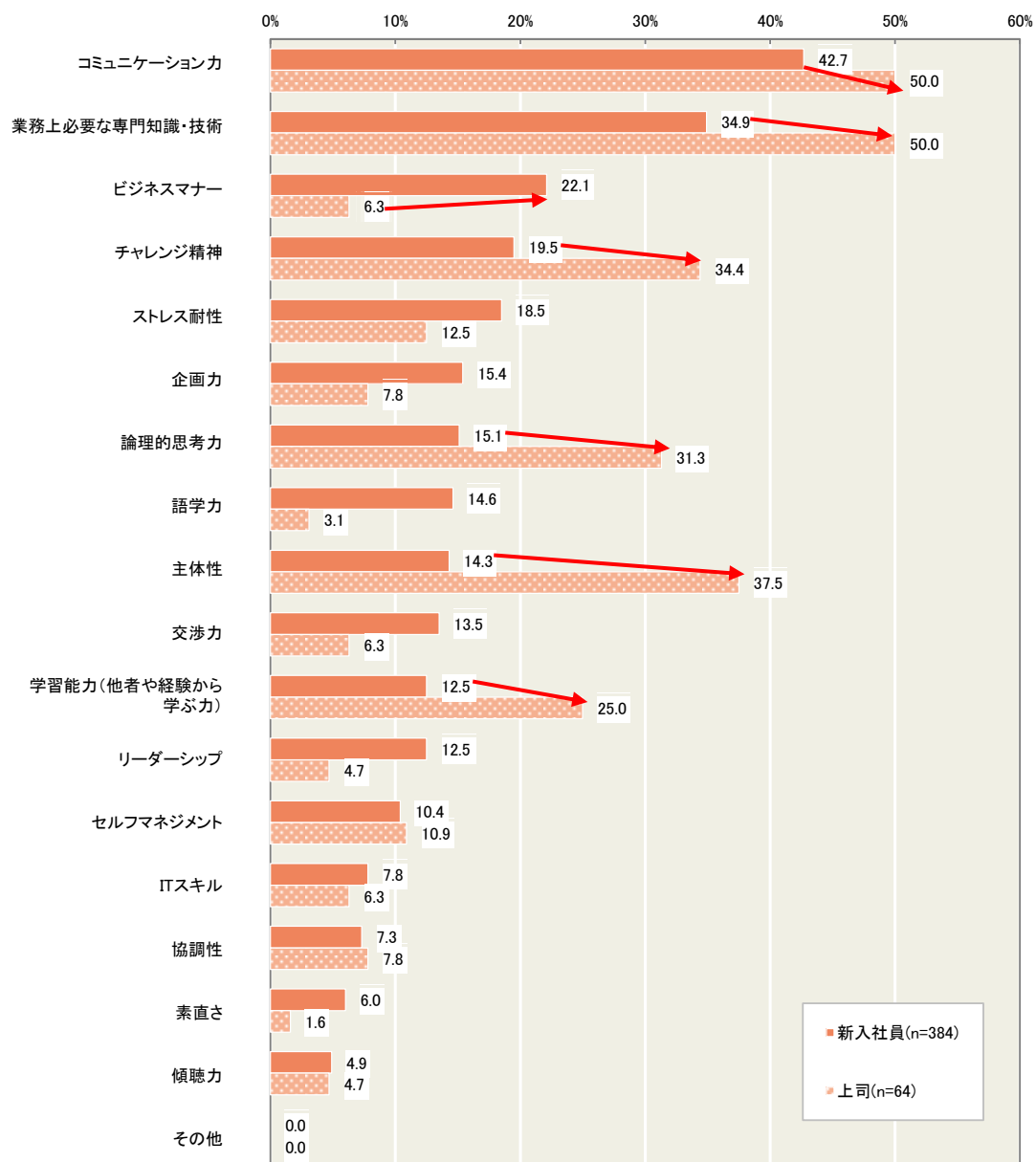
問14. これから仕事をしていく上で、どのようなことに不安がありますか。(3つまで選択) (n=384)

(6) 仕事をしていく上で強化したい能力・スキル【新入社員調査・上司調査】

新入社員調査では、全体では、「コミュニケーション力」が42.7%と最も高く、「業務上必要な専門知識・技術」が34.9%、「ビジネスマナー」が22.1%、「チャレンジ精神」が19.5%、「ストレス耐性」が18.5%と続く。

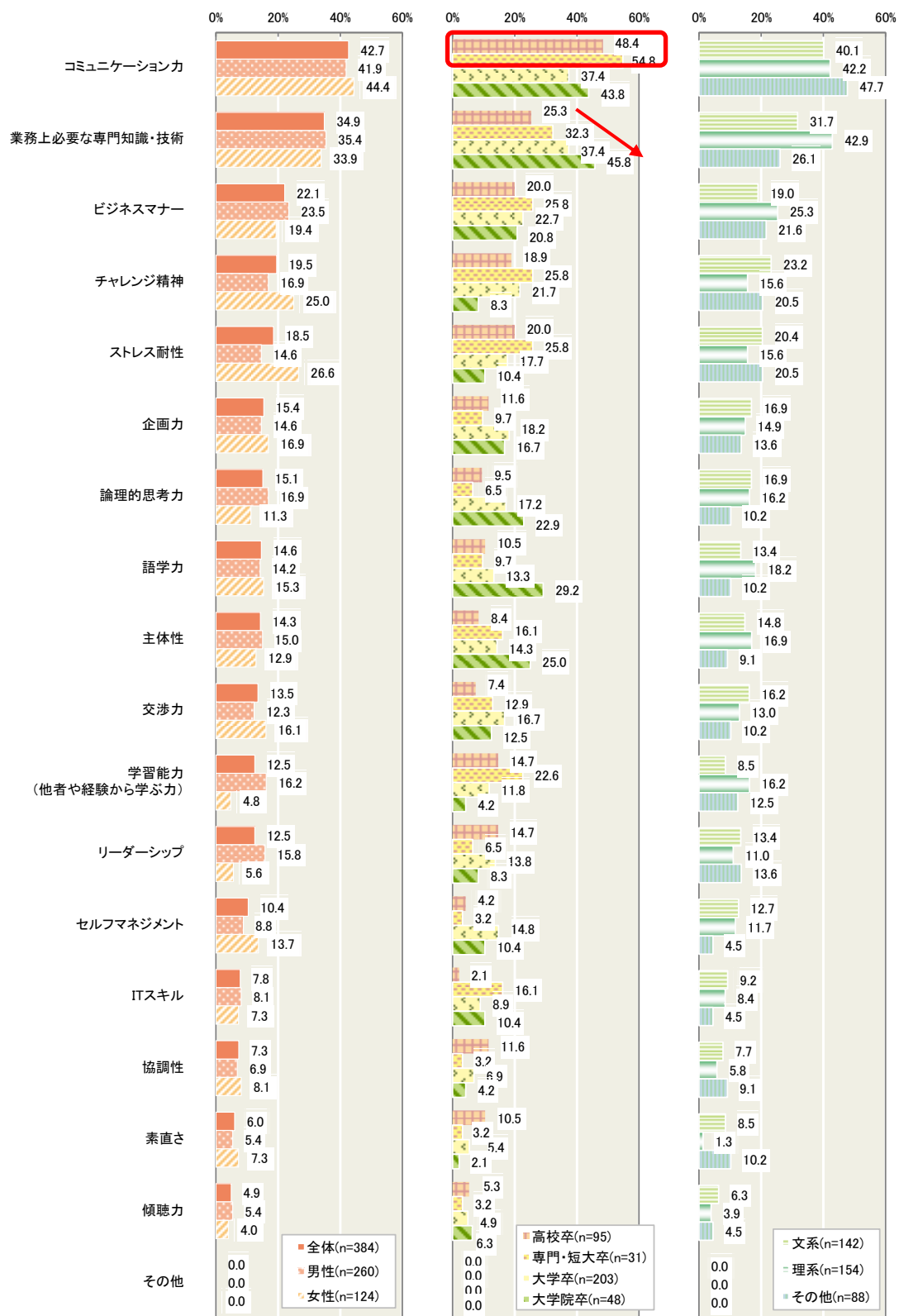
上司調査では、入社後3年以内に、新入社員に特に強化してほしい点は、「業務上必要な専門知識・技術」と「コミュニケーション力」が50.0%と最も高く、「主体性」が37.5%、「チャレンジ精神」が34.4%、「論理的思考力」が31.3%と続く。特に、「業務上必要な専門知識・技術」「チャレンジ精神」「論理的思考」「主体性」「学習能力（他社や経験から学ぶ力）」については上司の方が高くなっている。

逆に、「ビジネスマナー」については、新入社員の方が高くなっている。



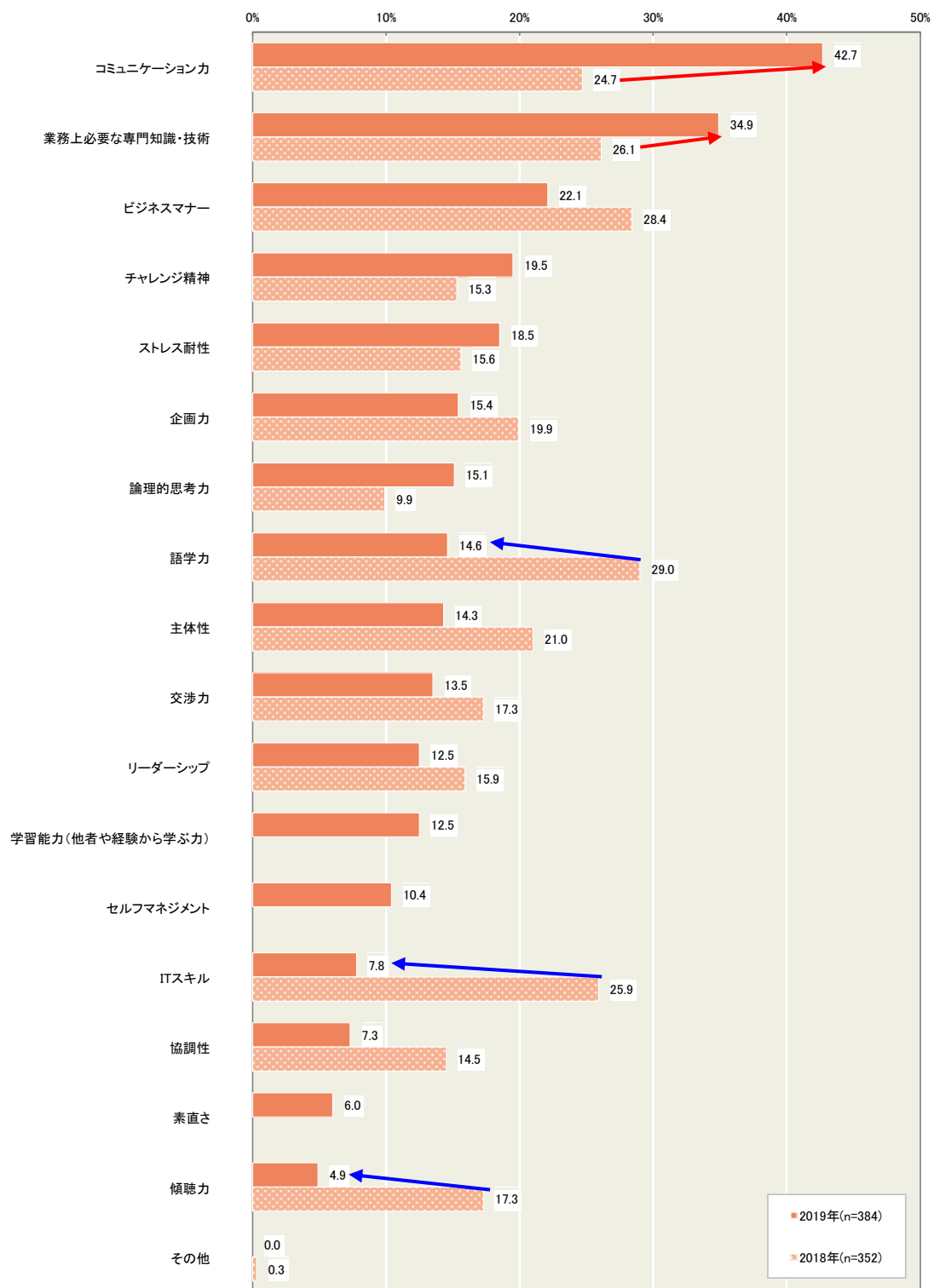
【新入社員】問15.これから仕事をしていく上で、強化したいと思う点は何ですか。(3つまで選択)
 【上司】問5.入社後3年以内で、新入社員に特に強化してほしい点は何ですか。(3つまで選択)
 (【新入社員】n=384、【上司】n=64)

属性別でみると、最終学歴の『高校卒』『専門・短大卒』では、全体の TOP1 項目である「コミュニケーション力」を挙げる割合が高い。TOP2 項目である「業務上必要な専門知識・技術」については、学歴が高くなる方挙げる割合が高い。



問15. これから仕事をしていく上で、強化したいと思う点は何ですか。(3つまで選択) (n=384)

時系列で見ると、「コミュニケーション力」「業務上必要な専門知識・技術」を挙げる割合が高くなった。逆に、「語学力」「ITスキル」「傾聴力」については低くなった。

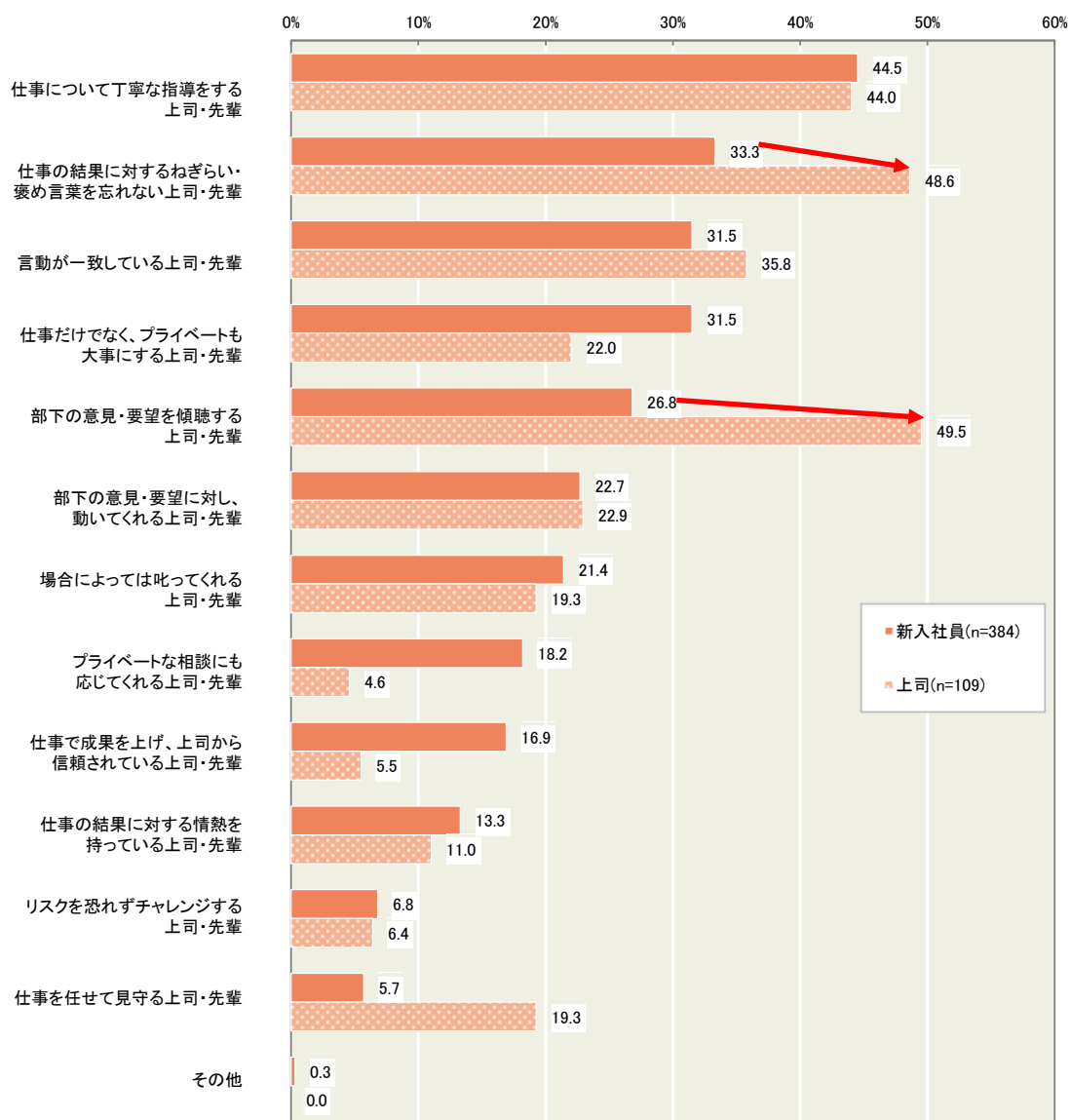


問15. これから仕事をしていく上で、強化したいと思う点は何ですか。(3つまで選択)

(7) 理想的だと思う上司・先輩【新入社員調査・上司調査】

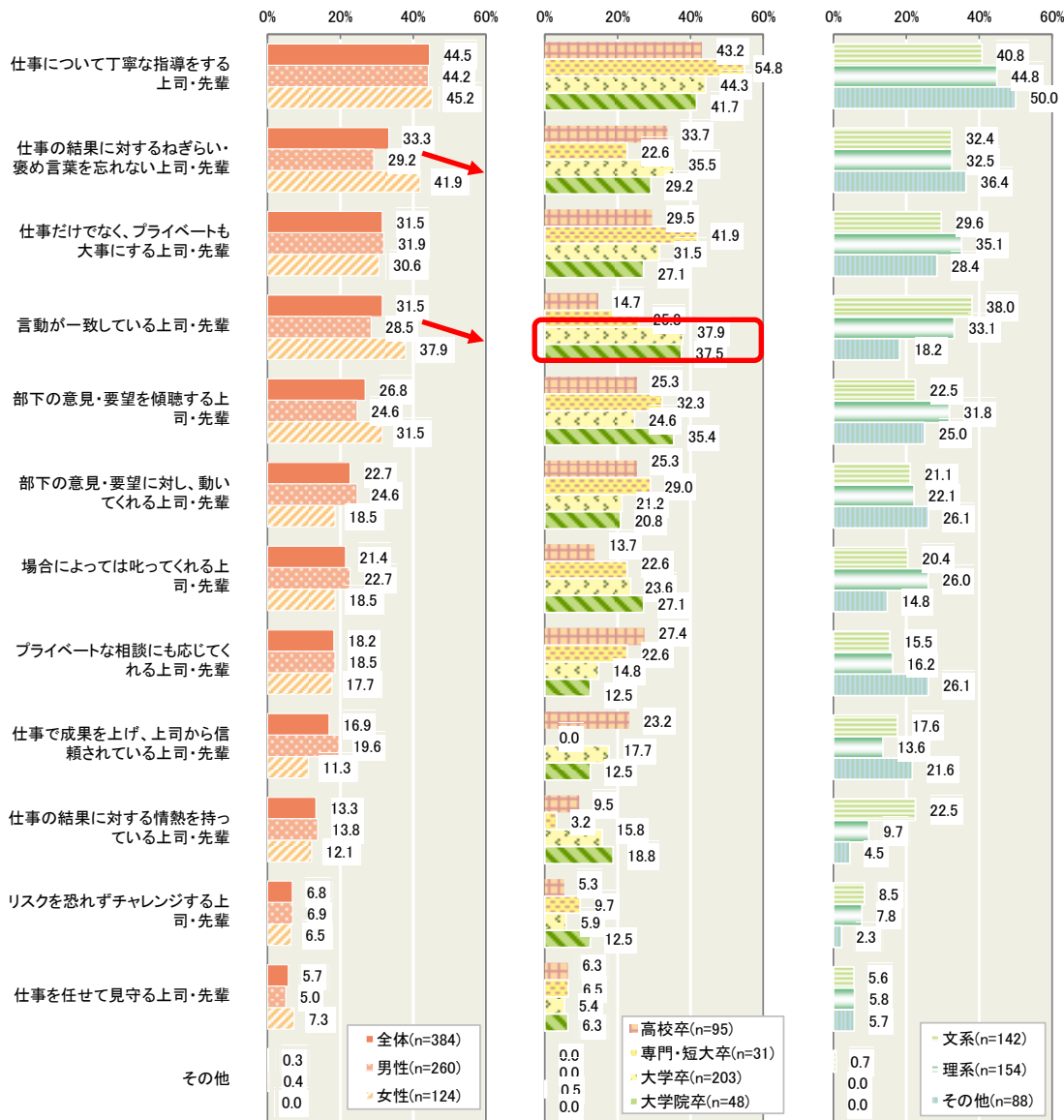
新入社員調査では、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が44.5%と最も高く、「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」が33.3%、「言動が一致している上司・先輩」が31.5%、「仕事だけでなく、プライベートも大事にする上司・先輩」が31.5%と続く。

上司調査では、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かを聞いたところ、「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」が49.5%と最も高く、「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」が48.6%、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が44.0%、「言動が一致している上司・先輩」が35.8%と続く。特に、「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」と「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」については新入社員調査と比べて10ポイント以上の差がみられる。



【新入社員】問16. 理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか。(3つまで選択)
 【上司】問7. 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ですか。(3つまで選択)
 (【新入社員】n=384、【上司】n=109)

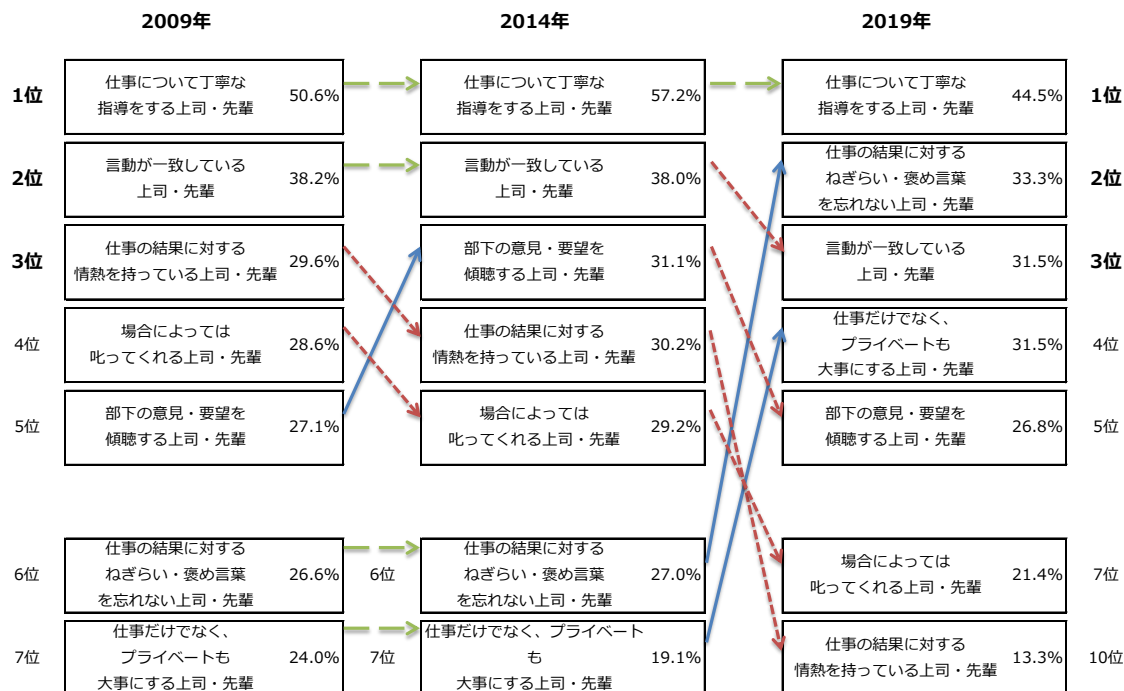
属性別でみると、性別では、『女性』の方が『男性』に比べて「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」を挙げる割合が高い。学歴別でみると、全体でTOP3だった「言動が一致している上司・先輩」が『大学卒』『大学院卒』ではTOP2となっている。



問16. 理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか。(3つまで選択) (n=384)

時系列（直近 10 年における 5 年ごとの変化）でみると、「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」が TOP2 に、「仕事だけでなく、プライベートも大事にする上司・先輩」が TOP4 になっており、特に「仕事だけでなく、プライベートも大事にする上司・先輩」については、2014 年調査に比べると 10 ポイント以上高くなっている。

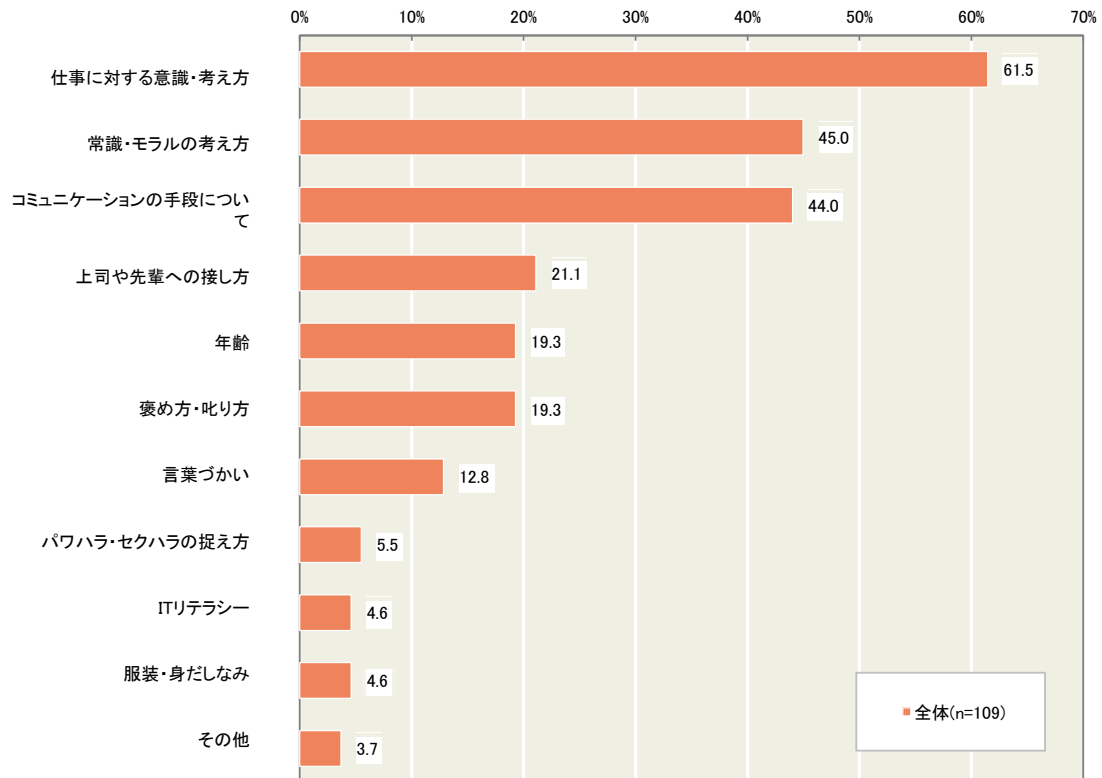
逆に、2009 年、2014 年調査で TOP5 に入っていた「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」については、10 ポイント前後低くなっており、共に TOP5 圏外となった。



問16. 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。（3つまで選択）

(8) 新入社員と接するうえで感じているギャップ【上司調査】

全体では「仕事に対する意識・考え方」が61.5%と最も高く、「常識・モラルの考え方」が45.0%、「コミュニケーションの手段について」が44.0%と続く。



問9.新入社員と接するうえで、どのようなギャップを感じていますか。(3 つまで選択) (n=109)

(9) 新入社員や若手社員の育成における課題【上司調査】

上司調査において、新入社員や若手社員の育成における課題を伺ったところ下記の意見が挙げられた。

【製造業】

1	<ul style="list-style-type: none">* 現場における世代間ギャップによる価値観の違い(考え方や働き方)* 3年目などの、振り返り教育の実施ができていない* 主体的な行動
2	* 部門内世代間ギャップ(働き方、変化への対応)
3	世代ごとに考え方の違いがあり、仕事を進める上でこちらが当たり前だと思っていることも通用しないことがある。
4	ご家庭や学生生活の中で当然指導されてきたと思われていた一般常識が新入社員や若手社員の中に身につけておらず、企業がその部分から教育・指導を行わなければならないケースが増えてきたと実感している。
5	どうすれば自分に自信が持てるか、自社に誇りが持てるか。
6	一見素直で大人しく、育成する側にとっては扱いやすい若者が多いように思うが、その強い個性や活力を感じない若者が増えて来たように感じる。時代環境の違いもあるであろうが、バブル期前の若者のようなギラギラした、あらゆることに貪欲な若者が増えて来ないと、特にグローバルな競争に晒されている業界の将来が不安である。若者の理系離れによる人材不足も製造業にとっては深刻。国や地方自治体と産学合せた抜本的な取り組みが必要。
7	教えたことは丁寧に、正確に行うが、ひねりや自分らしさを出してこない。 プロセスを任せているのだから、もっと自由に考えて、結果にたどり着いてほしい。
8	現代の若手社員に、20年前のような「見て覚え」は通用しない。そのことを上司となった方々が理解できているか。上司も、先輩も、みんなプレイングマネージャーなので、若手の育成に十分時間が取れない。積極的に質問や相談をしてくれれば良いのだが、受け身の若手が多いため、育成に時間がかかる。 会社や組織に対し、自分の理想像というものがあるのはいいのだが、自分の理想と現実が違うことを受け入れることが難しい若手が多い。しかも、現実の状況で、自分たちが利益を被っていることを理解しない。一面しか見られない人間が多い。 とにかく、若いうちは、目の前の課題にがむしゃらに努力する若手が少なくなった。 やれ、キャリアがどうのこうのと、大した知識、スキルも無いくせに、自信だけはある。人の言うことを聴かない自信過剰な、若手の育成は難題である。
9	自分が入社した頃に比べるとストレス耐性が弱いと感じるので、そのあたりをどの様にフォローしていくかが課題だと考えている。
10	職場上司の意識醸成
11	新入社員の望むキャリアを早期に把握しフォローすることが課題である。ミスマッチを避けたい。

【非製造業】

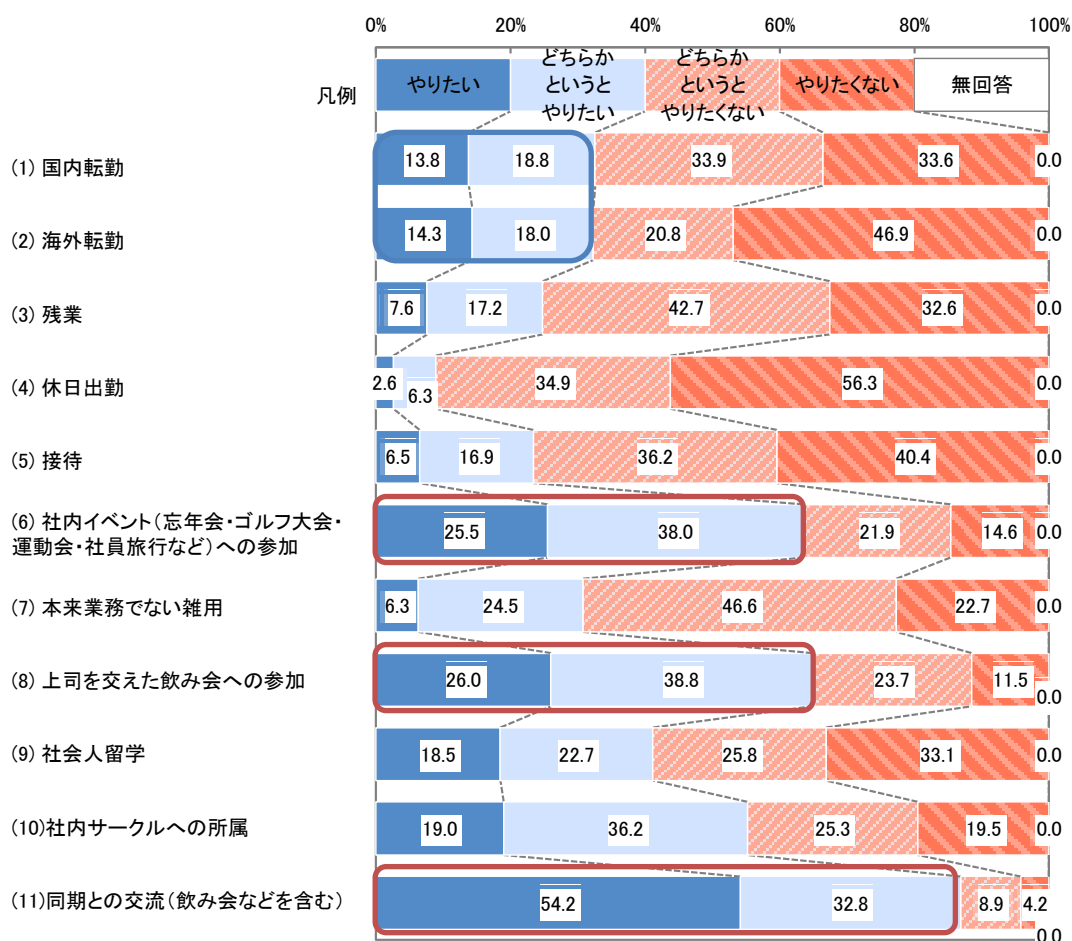
1	<ul style="list-style-type: none"> ・素直で真面目さがある反面、自律できているかといえば個々によりバラつきがある。言われる通りには出来るが、自ら判断する力に不安がある。 ・ストレス耐性に不安がある ・持っている情報の確からしさの認識が弱い。ネット情報＝正しいと考え行動し、後に間違いに気付くことがある。
2	<p>なんでも揃っている豊かな時代に育っていることから、一見馬鹿らしいことでも我慢して取り組むハングリー精神をもって仕事をするような内容の仕事についても、いちいち何故するのか説明が必要であるなど、業務の目的からきちんと教えることが大切である。</p> <p>「とりあえずやってみろ」が通用しにくい。</p>
3	<p>一律に世代で同じ価値観を共有していない。個人差が昔に比べて大きくなっている。このため、統一的な仕組みでの対応が困難になりつつあり、個別対応の労力が増している。</p>
4	<p>近年の新入社員は読書をしない人が多く、精神的、情緒的な成長を自助努力できていないことが課題。</p>
5	<p>仕事を通じた相互の問題意識や背景に関する丁寧な対話による理解</p>
6	<p>若手の目線に合わせた指導</p>
7	<p>職業人として自立する意識変容を早く起こすにはどうすれば良いかが課題です。</p>
8	<p>職場定着してくれるかが課題と考えます。</p>
9	<p>新入社員や若手社員の受け入れ部署の特に上司について、新入社員や若手社員との世代間ギャップや価値観の違いをどのように埋めながら、OJTによる育成を上手く行うこと。</p>
10	<p>日数をかけてじっくりと研修を行った上で配属したいと考えているが、4月20日に配属するという会社のルールにより、短期間で如何に常識を持たせて配属させるかに課題がある。</p>

(10) やりたいこと・やりたくないこと

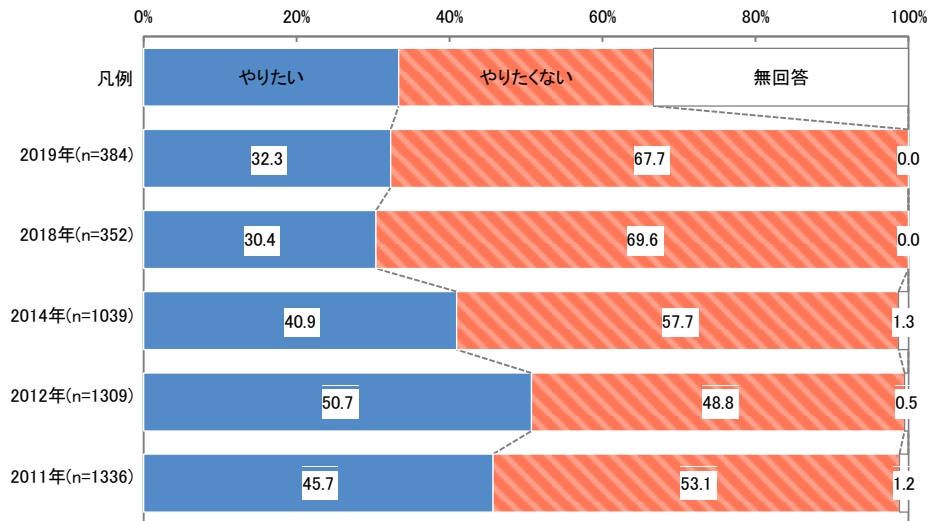
『国内転勤』、『海外転勤』については、【やりたい】が共に3割強（「やりたい」＋「どちらかというやりたい」の合算）となっている。特に、『海外転勤』は2012年調査では「やりたい」が50.7%であったが、2018年調査に引き続き、低下したままとなっている。

『残業』、『休日出勤』、『接待』、『本来業務でない雑用』などについても、【やりたい】が3割以下となっており、特に、『休日出勤』は9.9%となっている。その中でも『接待』『本来業務でない雑用』については、前回調査よりも、【やりたくない】が増加している。

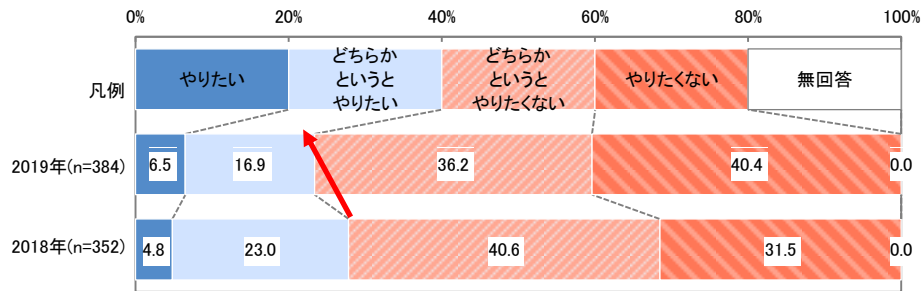
一方で、『同期との交流（飲み会なども含む）』について【やりたい（合算）】が9割弱と最も高く、『上司を交えた飲み会への参加』『社内イベント（忘年会・ゴルフ大会・運動会・運動会など）への参加』、についても6割強となっている。



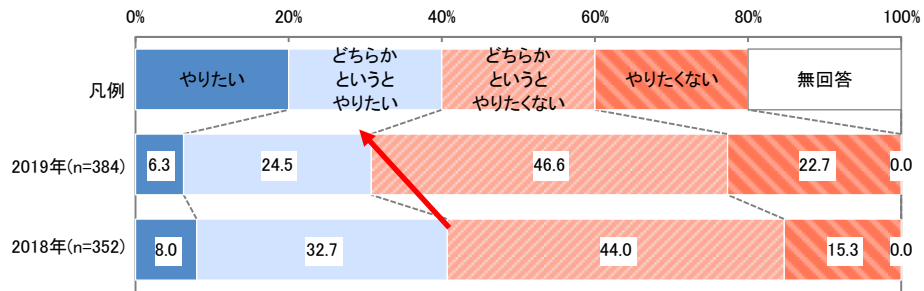
問17.あなたがこれから働くにあたって、やりたいこと・やりたくないことについて (n=384)



問17. 「やりたいこと」と「やりたくないこと」について
(2) 海外転勤



問17. 「やりたいこと」と「やりたくないこと」について
(5) 接待



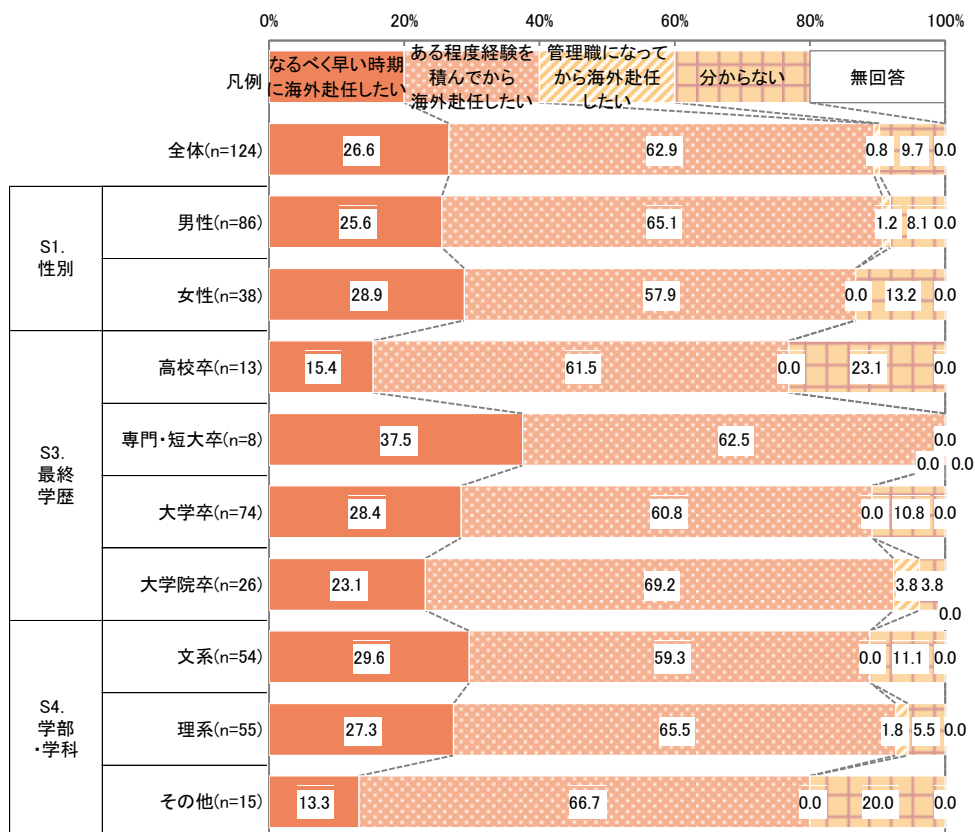
問17. 「やりたいこと」と「やりたくないこと」について
(7) 本来業務でない雑用

(11) いづろ海外赴任をしたいか

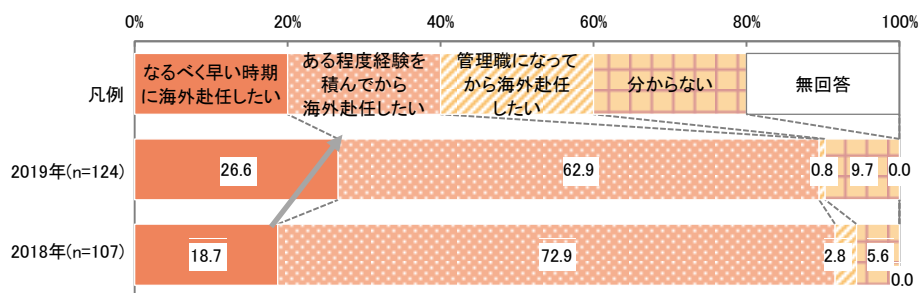
海外転勤を「やりたい」「どちらかといえばやりたい」と回答した方に、いつ頃海外赴任したいかを聞いたところ、「ある程度経験を積んでから海外赴任したい」が 62.9%と最も高く、「なるべく早い時期に海外赴任したい」が 26.6%と続く。

属性別でみると、性別と学部・学科では大きな差はみられなかった。

時系列でみると、「なるべく早い時期に海外赴任したい」が 18.7%から 26.6%へと増加し、「ある程度経験を積んでから海外赴任したい」が 72.9%から 62.9%と減少した。



問18.【問17(2) 海外転勤で「やりたい」「どちらかというやりたい」と回答した方】いつ頃海外赴任したいですか。(1つだけ選択) (n=)



問18.【問17(2) 海外転勤で「やりたい」「どちらかというやりたい」と回答した方】いつ頃海外赴任したいですか。(1つだけ選択)

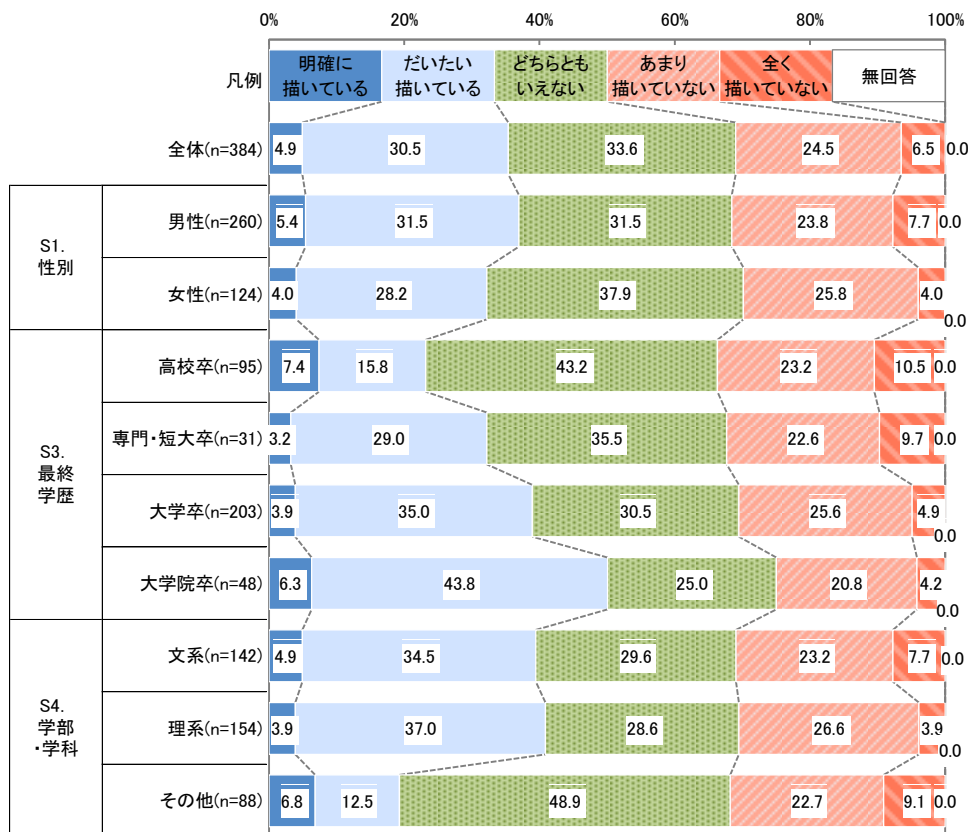
4. 3 キャリア形成や将来について

(1) 将来のキャリアのイメージの有無

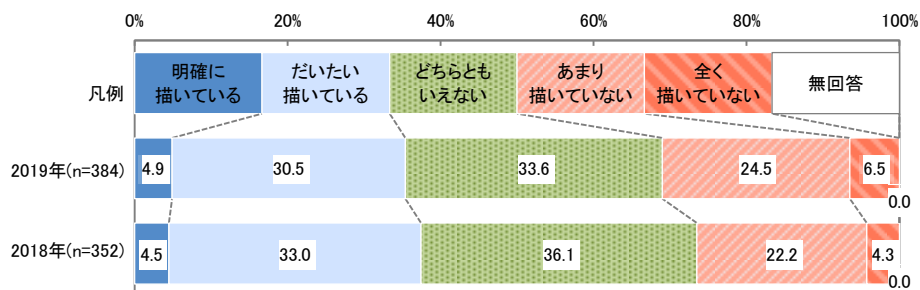
全体では、将来のキャリアのイメージを【描いている】が35.4%（「明確に描いている」「だいたい描いている」の合算）であった。逆に、【描いていない】は31.0%（「あまり描いていない」「まったく描いていない」の合算）であった。

属性別でみると、最終学歴では、学歴が高くなるほど【描いている】と回答する割合が高くなっている。

時系列でみると、あまり大きな変化は見らないが【描いていない】と回答する割合がやや高い。



問19. 現時点において、将来のキャリアのイメージを描いていますか。(1つだけ選択) (n=384)



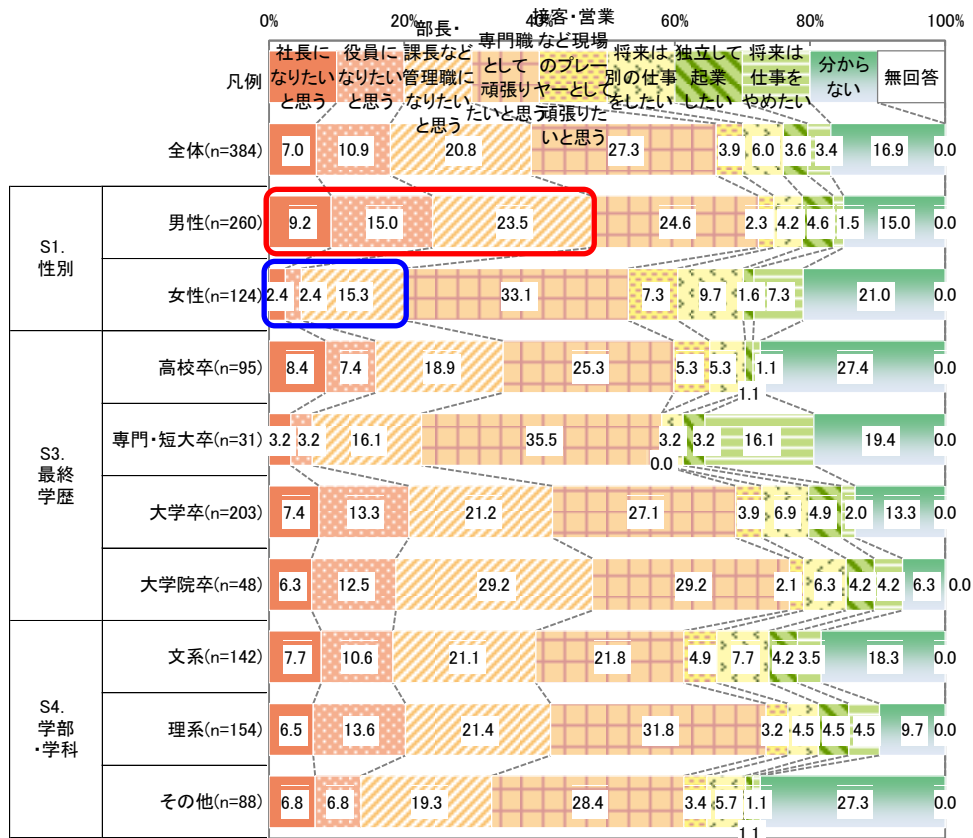
問19. 現時点において、将来のキャリアのイメージを描いていますか。(1つだけ選択)

(2) 将来つきたい職種・役職

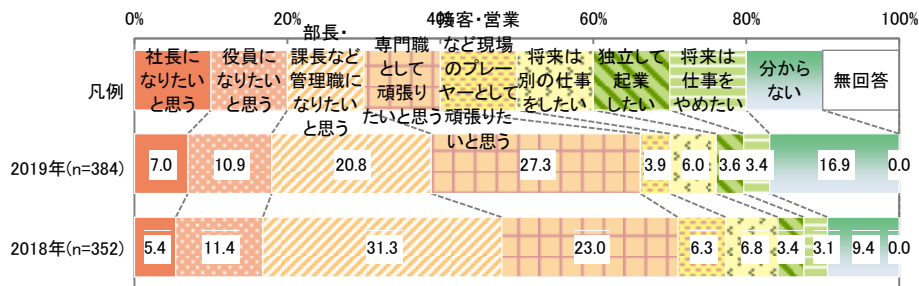
全体では、「専門職として頑張りたいと思う」(27.3%)が最も高く、「部長・課長など管理職になりたいと思う」(20.8%)、「役員になりたいと思う」(10.9%)、「社長になりたいと思う」(7.0%)、と続く。将来の退社につながる「独立して起業したい」「将来は仕事をやめたい」はいずれも約3%であった。また「分からない」は16.9%となっている。

属性別でみると、『男性』では【課長以上の管理職になりたいと思う】が47.7%であるが、『女性』では20.1%と『男性』に比べて低い。

時系列でみると、「部長・課長など管理職になりたいと思う」が31.3%から20.8%に減少し、逆に「専門職として頑張りたい」「わからない」が増加した。将来の退社につながる「独立して起業したい」「将来は仕事をやめたい」については、変化はなかった。



問20. 将来どのような職種・役職につきたいと思いますか。(1つだけ選択) (n=384)

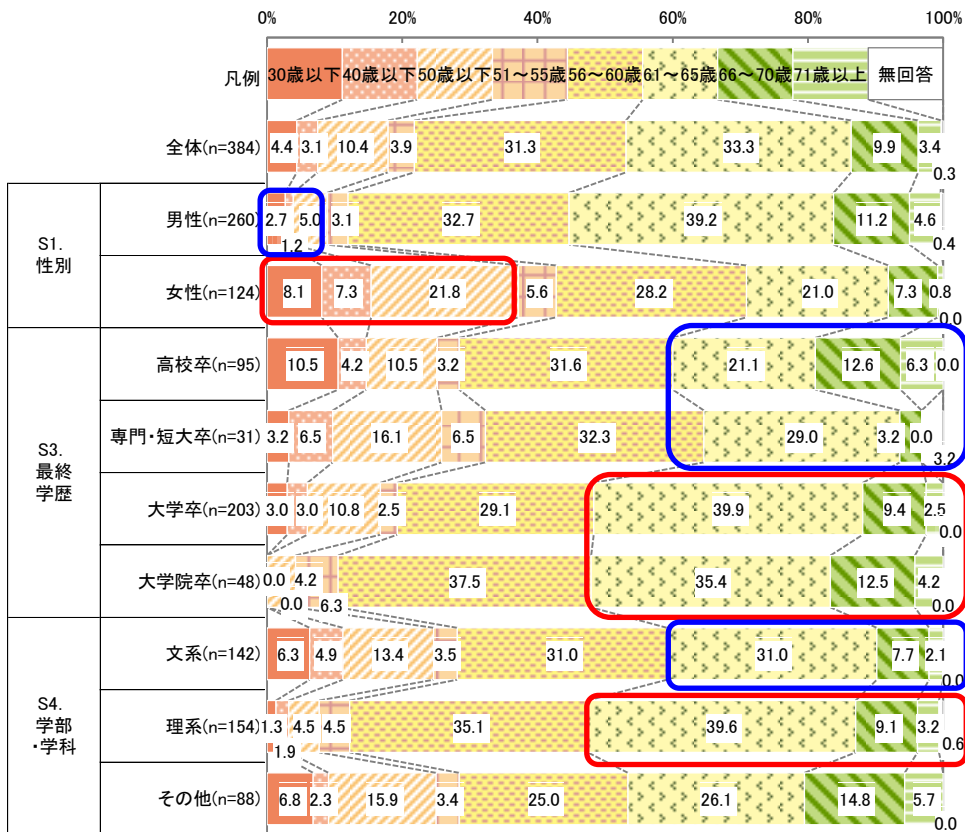


問20. 将来どのような職種・役職につきたいと思いますか。(1つだけ選択)

(3) 定年制度に関係なく働きたい年齢

全体では、【61歳以上】が46.6%となっており、【66歳以上】も13.3%となっている。

属性別で見ると、性別では、『女性』において【50歳以下】が37.2%と、『男性』の8.9%と比べて高い。最終学歴では、『大学卒』『大学院卒』で【61歳以上】を挙げる割合は5割強であるが、『高校卒』『専門・短大卒』では3~4割程度と低い。学部・学科でも、『理系』では【61歳以上】を挙げる割合が51.9%であるのに対し、『文系』では40.8%と低い。

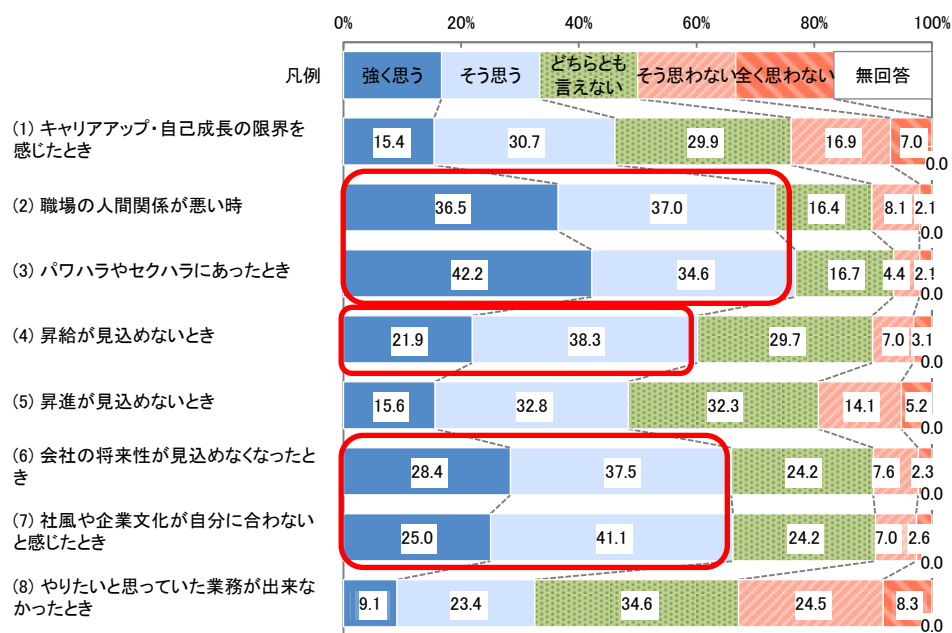


問21. あなたは、定年制度等に関係なく、何歳まで働きたいと考えていますか。(n=384)

(4) 転職を考えるシチュエーション

全体では、『(3)パワハラやセクハラにあったとき』を【思う】が76.8%（「強く思う」「そう思う」の合計）と最も高く、『(2)職場の人間関係が悪い時』が73.5%、『(7)社風や企業文化が自分に合わないと感じたとき』が66.1%、『(6)会社の将来性が見込めなくなったとき』が65.9%、『(4)昇給が見込めないとき』が60.2%と続く。

ただ、(1)から(8)のどの項目も【思う】が3割以上となっており、【思わない】は3割以下であることから、転職を考えるシチュエーションにつながる可能性が高いことが伺える。



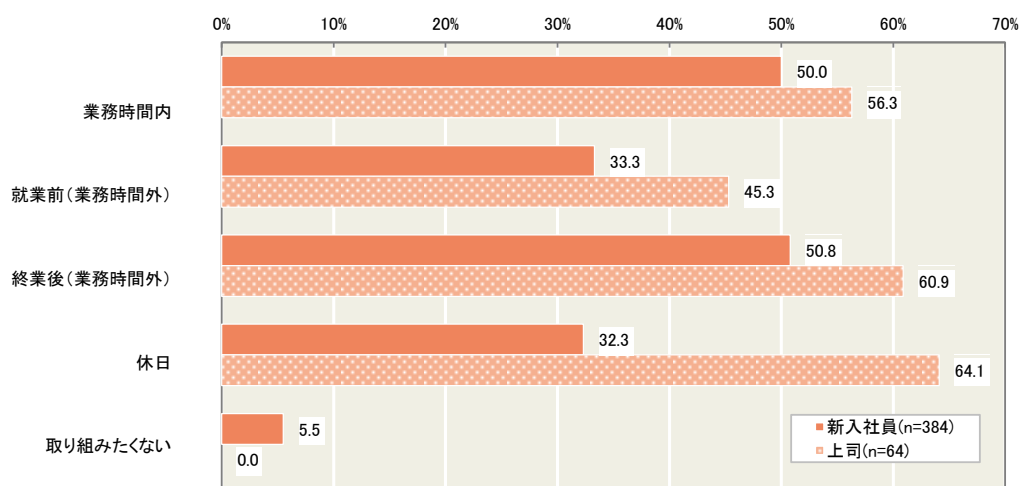
問22. 転職を考えるシチュエーションについて (n=384)

(5) 取り組んでもよい時間帯【新入社員調査・上司調査】

(5-1) 会社や仕事に関する情報収集や知識獲得のための読書

新入社員調査では、全体では、「終業後（業務時間外）」が 50.8%と最も高く、「業務時間内」が 50.0%、「就業前（業務時間外）」が 33.3%、「休日」が 32.3%と続く。「取り組みたくない」は 5.5%であった。

上司調査では、「休日」が 64.1%と最も高く、「終業後（業務時間外）」が 60.9%、「業務時間内」が 56.3%、「就業前（業務時間外）」が 45.3%と続く。「取り組みたくない」は 0.0%であった。



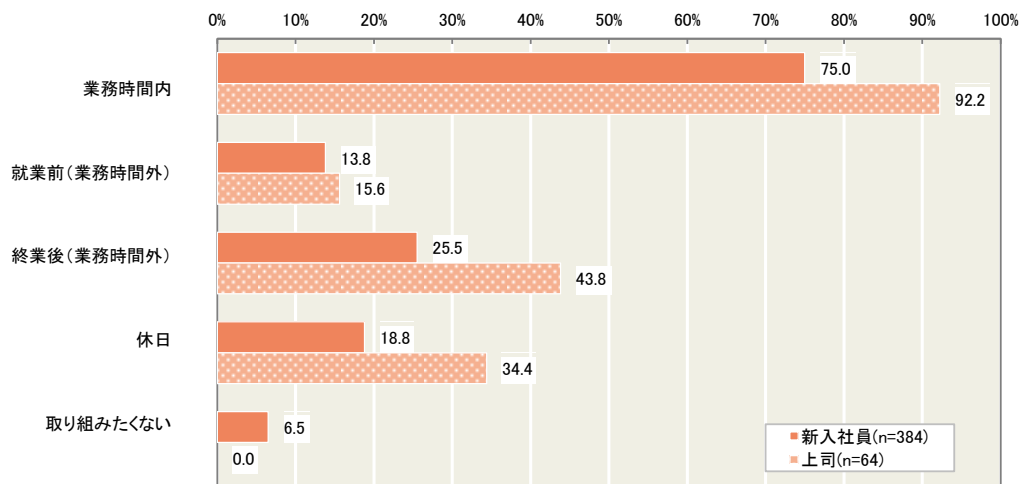
【新入社員】問23 【上司】問12. 取り組んでもよい時間帯：
(1) 会社や仕事に関する情報収集や知識獲得のための読書
(【新入社員】n=384、【上司】n=64)

(5-2) 仕事に関係がある外部セミナーや講演会

新入社員調査では、全体では、「業務時間内」が75.0%と最も高く、「終業後（業務時間外）」が25.5%、「休日」が18.8%、「就業前（業務時間外）」が13.8%と続く。「取り組みたくない」は6.5%であった。

上司調査では、「業務時間内」が92.2%と最も高く、「終業後（業務時間外）」が43.8%、「休日」が34.4%、「就業前（業務時間外）」が15.6%と続く。

「取り組みたくない」は0.0%であった。

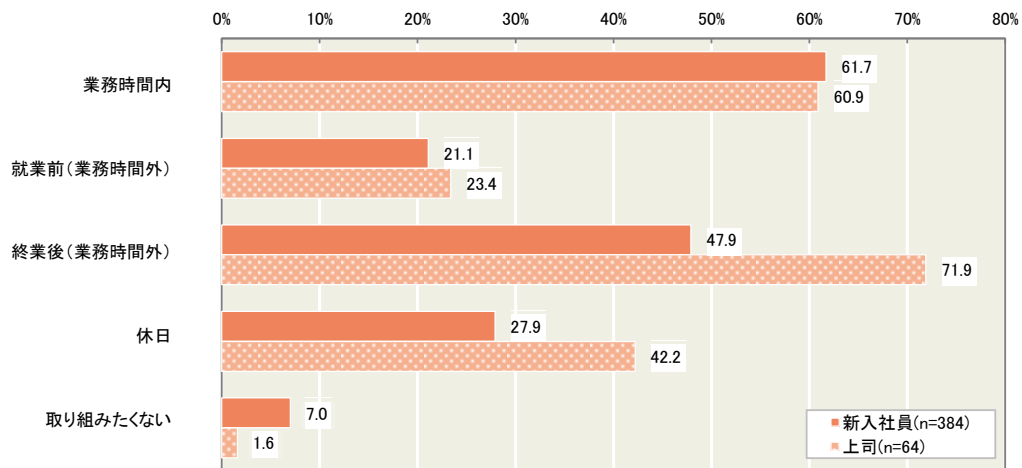


【新入社員】問23 【上司】問12. 取り組んでもよい時間帯：
(2) 仕事に関係がある外部セミナーや講演会
（【新入社員】n=384、【上司】n=64）

(5-3) 仕事に関係・繋がりが出そうな人に会ったり、ネットワーク作りをすること

新入社員調査では、「業務時間内」が61.7%と最も高く、「終業後（業務時間外）」が47.9%、「休日」が27.9%、「就業前（業務時間外）」が21.1%と続く。「取り組みたくない」は7.0%であった。

上司調査では、「終業後（業務時間外）」が71.9%と最も高く、「業務時間内」が60.9%、「休日」が42.2%、「就業前（業務時間外）」が23.4%と続く。「取り組みたくない」は1.6%であった。



【新入社員】問23 【上司】問12. 取り組んでもよい時間帯:

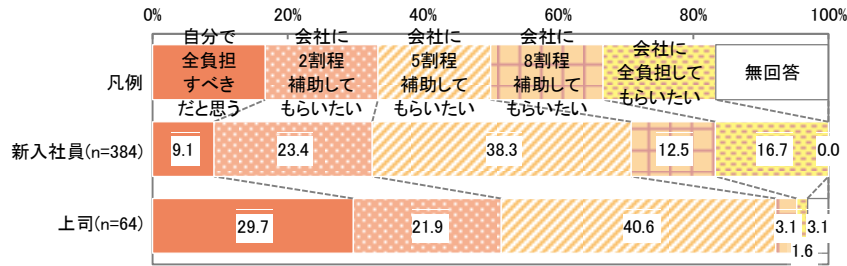
(3) 仕事に関係・繋がりが出そうな人に会ったり、ネットワーク作りをすること
（【新入社員】n=384、【上司】n=64）

(6) キャリアアップや自己啓発・成長に関する費用負担【新入社員調査・上司調査】

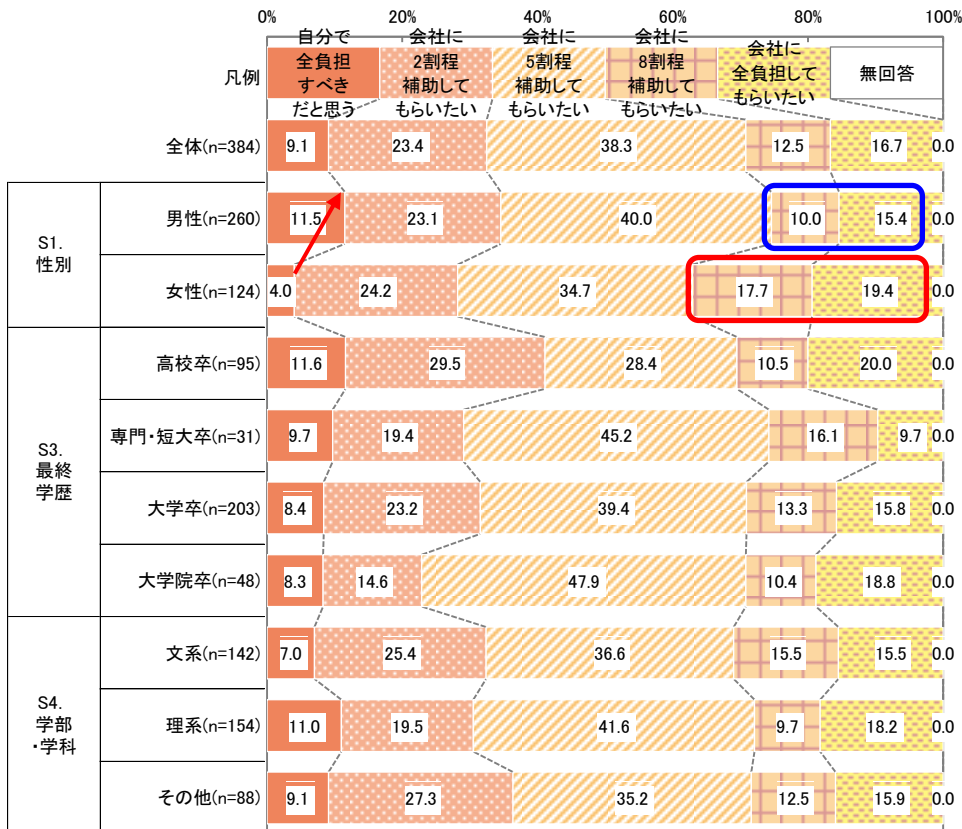
新入社員調査では、全体では「自分で全負担すべきだと思う」が 9.1%、逆に、「会社に全負担してもらいたい」が 16.7%であった。

上司調査では、「自分で全負担すべきだと思う」が 29.7%、逆に「会社に全負担してもらいたい」が 1.6%と、新入社員調査と逆転している。

新入社員調査を属性別にみると、性別では、『男性』で「自分で全負担すべきだと思う」が 11.5%であるのに対し、『女性』では 4.0%であり、加えて、【会社に 8 割以上補助してもらいたい】と回答している割合も高くなっている。



【新入社員】問24. キャリアアップや自己啓発・成長に関する費用はどこが負担すべきだと思いますか。(1つだけ選択)
 【上司】問13. キャリアアップや自己啓発・成長に関するものをどこまで負担できますか。(1つだけ選択)
 (【新入社員】n=384、【上司】n=64)



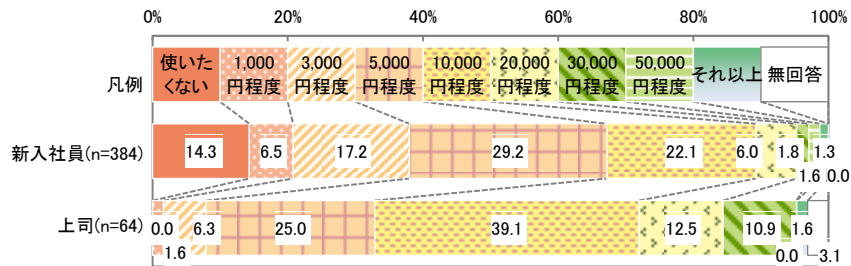
問24. キャリアアップや自己啓発・成長に関する費用はどこが負担すべきだと思いますか。(1つだけ選択) (n=384)

(7) キャリアアップや自己啓発・成長に関する支出の上限【新入社員調査・上司調査】

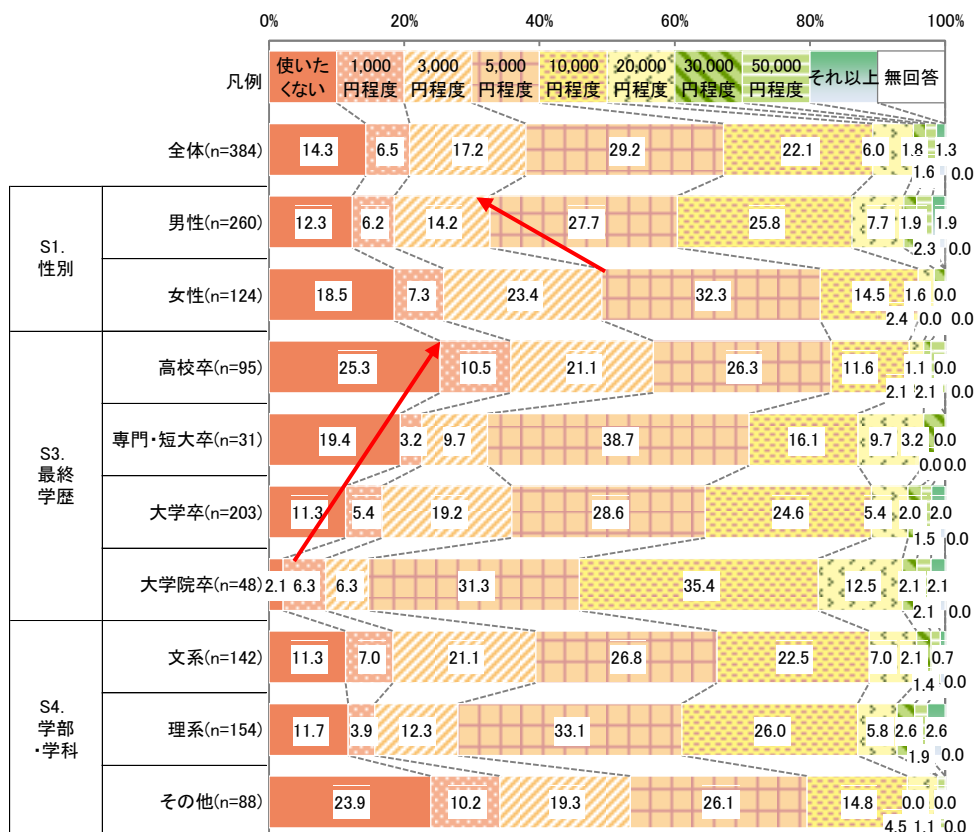
新入社員調査では、全体で「5,000 円程度」が 29.2%と最も高く、「10,000 円程度」(22.1%)、「3,000 円程度」(17.2%)と続く。5,000 円以上は 62.0%となっている。

上司調査では、全体では、「10,000 円程度」が 39.1%と最も高く、「5,000 円程度」が 25.0%と続く。5,000 円以上は 89.1%となっている。

新入社員調査を属性別にみると、性別では、『男性』では【5,000 円以上】を挙げる割合が 67.3%であるが、『女性』では 50.8%となっている。また学歴別に見ると、学歴が高くなるほど「使いたくない」を挙げる割合が低くなっている。



【新入社員】問25 【上司】問14.キャリアアップや自己啓発・成長に関する支出を、月いくらまでならかけてもいいと思いますか。(1つだけ選択) (【新入社員】n=384、【上司】n=64)



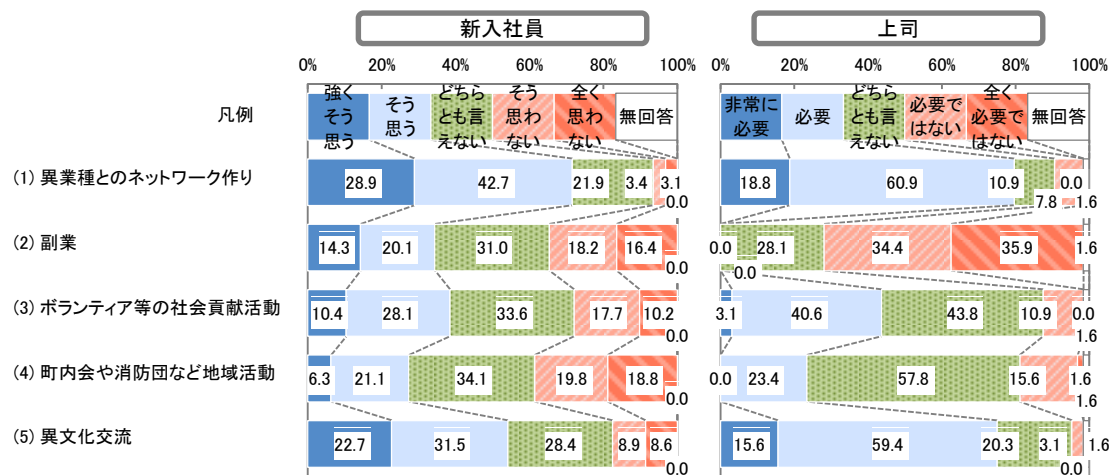
問25. キャリアアップや自己啓発・成長に関する支出を、月いくらまでならかけてもいいと思いますか。(1つだけ選択) (n=384)

(8) 社外活動の取組意向【新入社員調査・上司調査】

新入社員調査では、『(1)異業種とのネットワーク作り』を【取組んでみたい(計)】が71.6%（「強くそう思う」「そう思う」の合計）、『(5)異文化交流』を【取組んでみたい】が54.2%（「強くそう思う」「そう思う」の合計）と高い。

上司調査では、新入社員の成長のために、どの程度必要だと思うかを聞いたところ、同様に、『(1)異業種とのネットワーク作り』を【必要】が79.7%（「非常に必要」「必要」の合計）、『(5)異文化交流』を【必要】が75.0%（「非常に必要」「必要」の合計）と高い。

『(2)副業』についてみると、新入社員調査では【取組んでみたい】が34.4%であるのに対し、上司調査では【必要】が0.0%と積極的に推奨されていない。



【新入社員】問26.取組んでみたい関わりについて (n=384)
 【上司】問8.社外活動の必要性について (n=64)

(9) 新社会人としてスタートする今の気持ちを漢字1文字で表すとしたら何か。

全体では、「新」(32人)「挑」(24人)「努」(13人)「進」(13人)「不」(10人)が上位にあげられている。

元号に関する文字では「令」が3人であった。

属性別でみると、『男性』では「挑」「新」「努」が、『女性』では「新」「挑」「進」がTOP3となっている。

	男性	女性	全体
合計	206	104	310
新	16	16	32
挑	17	7	24
努	11	2	13
進	9	4	13
不	8	2	10
学	6	2	8
楽	6	2	8
頑	5	2	7
改	4	1	5
成	4	1	5
希	3	2	5
苦	3	2	5
初	3	2	5
耐	3	1	4
気	2	2	4
変	1	3	4
安	3	0	3
自	3	0	3
令	3	0	3
翔	3	0	3
焦	2	1	3
心	2	1	3
生	2	1	3
波	2	1	3
白	2	1	3
明	1	2	3
力	1	2	3

1位
2位
3位

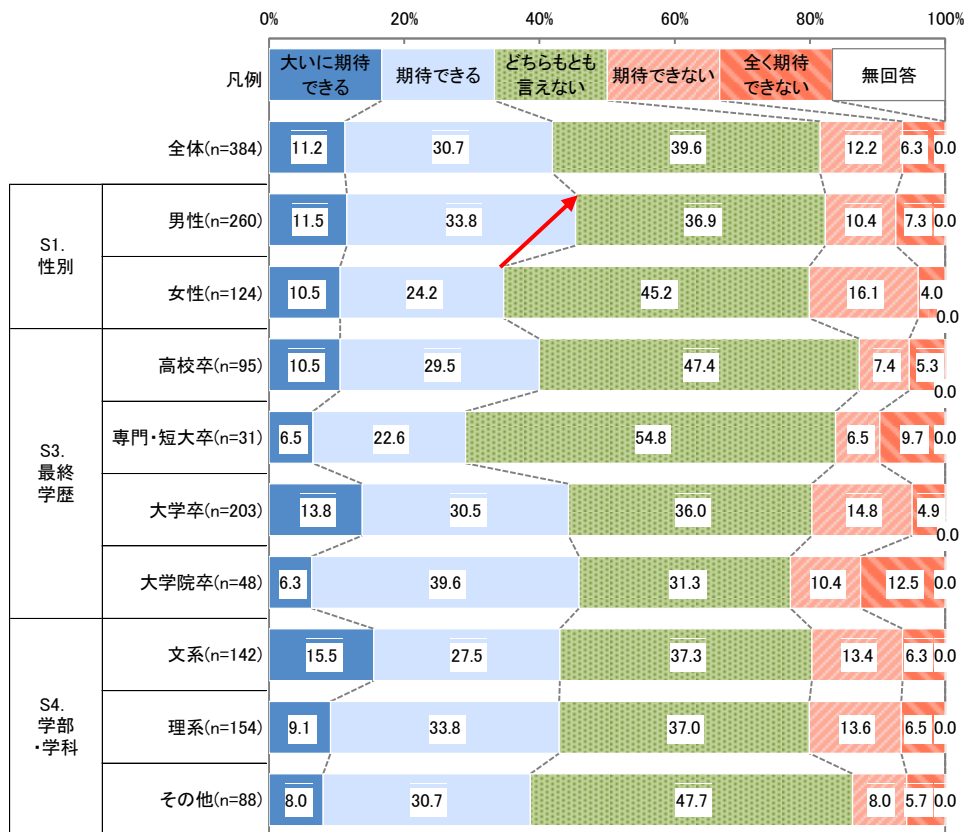
問 27. 新社会人としてスタートする今の気持ちを漢字1文字で表すとしたら何ですか。

漢字1文字ご記入ください。

※3人以上から回答があったものを抜粋

(10) 新しい時代（令和）を迎えることに対する、世の中への期待

全体では、【期待できる】が41.9%（「大いに期待できる」「期待できる」の合算）で、【期待できない】が18.5%（「期待できない」「全く期待できない」の合算）であった。属性別でみると、性別では、『男性』の方が【期待できる】と回答する割合が高い。



問28.5月より新しい時代(令和)を迎えることに対して、世の中が良くなる期待を持てますか？(1つだけ選択) (n=384)

5. 年表

西暦	和暦	2019年4月に22歳で入社と仮定したときの年齢	主な出来事／予定	全体					女性				男性				
				日本の総人口(千人)	15～64歳人口(千人)	65歳以上人口(千人)	15～64歳割合(%)	65歳以上割合(%)	平均寿命(年)	健康寿命(年)	15～64歳までの就業率(%)	育児休業取得率(%)	平均寿命(年)	健康寿命(年)	15～64歳までの就業率(%)	育児休業取得率(%)	
				(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(2)	(3)	(4)	(5)					
1989	昭和64年→平成1年	-8	消費税開始(3%)	↓	↓	↓	↓	↓									
1990	平成2年	-7		123,611	85,904	14,895	69.5	12.0									
1991	平成3年	-6	バブル崩壊	↓	↓	↓	↓	↓									
1992	平成4年	-5		↓	↓	↓	↓	↓									
1993	平成5年	-4	第二世代携帯電話(2G)登場	↓	↓	↓	↓	↓									
1994	平成6年	-3		↓	↓	↓	↓	↓									
1995	平成7年	-2	阪神淡路大震災・地下鉄サリン事件	125,570	87,165	18,261	69.4	14.5									
1996	平成8年	-1	「Yahoo!JAPAN」がサービス開始	↓	↓	↓	↓	↓				49.1					0.12
1997	平成9年	0	消費税が5%となる	↓	↓	↓	↓	↓				↓					↓
1998	平成10年	1	長野オリンピック開催	↓	↓	↓	↓	↓				↓					↓
1999	平成11年	2	男女共同参画社会基本法公布	↓	↓	↓	↓	↓				56.4					0.42
2000	平成12年	3		126,926	86,220	22,005	67.9	17.3	84.60			↓	77.72				↓
2001	平成13年	4	アメリカ同時多発テロ	↓	↓	↓	↓	↓	84.93	72.65	57.0	↓	78.07	69.4	80.5		↓
2002	平成14年	5	サッカー・ワールドカップ日韓大会	↓	↓	↓	↓	↓	85.23	↓	56.6	64.0	78.32	↓	79.9	0.33	
2003	平成15年	6	地上デジタルテレビ放送開始	↓	↓	↓	↓	↓	85.33	↓	56.8	↓	78.36	↓	79.8	↓	
2004	平成16年	7		↓	↓	↓	↓	↓	85.59	72.69	57.4	70.6	78.64	69.5	80.0	0.56	
2005	平成17年	8	愛知万博「愛・地球博」開幕	127,768	84,092	25,672	65.8	20.1	85.52	↓	58.1	72.3	78.56	↓	80.4	0.50	
2006	平成18年	9		↓	↓	↓	↓	↓	85.81	↓	58.8	↓	79.00	↓	81.0	↓	
2007	平成19年	10	iPhone発表	↓	↓	↓	↓	↓	85.99	73.36	59.5	89.7	79.19	70.3	81.7	1.56	
2008	平成20年	11	リーマンショック	128,084	82,300	28,216	64.3	22.0	86.05	↓	59.8	90.6	79.29	↓	81.6	1.23	
2009	平成21年	12		128,032	81,493	29,005	63.7	22.7	86.44	↓	59.8	85.6	79.59	↓	80.2	1.72	
2010	平成22年	13		128,057	81,032	29,246	63.3	22.8	86.30	73.62	60.1	83.7	79.55	70.4	80.0	1.38	
2011	平成23年	14	東日本大震災	127,834	81,342	29,752	63.6	23.3	85.90	↓	[60.20]	87.8	79.44	↓	[80.10]	2.63	
2012	平成24年	15	4Gサービス開始	127,593	80,175	30,793	62.8	24.1	86.41	↓	60.7	83.6	79.94	↓	80.3	1.89	
2013	平成25年	16		127,414	79,010	31,898	62.0	25.0	86.61	74.21	62.4	83.0	80.21	71.2	80.8	2.03	
2014	平成26年	17	消費税が8%となる	127,237	77,850	33,000	61.2	25.9	86.83	↓	63.6	86.6	80.50	↓	81.5	2.30	
2015	平成27年	18	過労死等防止対策推進法施行	127,095	76,289	33,465	60.0	26.3	86.99	↓	64.6	81.5	80.75	↓	81.8	2.65	
2016	平成28年	19		126,933	76,562	34,591	60.3	27.3	87.14	↓	66.0	81.8	80.98	↓	82.5	3.16	
2017	平成29年	20		126,706	75,962	35,152	60.0	27.7	87.26	↓	67.4	83.2	81.09	↓	82.9	5.14	
2018	平成30年	21		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	69.6	↓	↓	↓	83.9	↓	
2019	平成31年→令和1年	22	働き方改革法施行 消費税が10%に(10月予定)	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
2020	令和2年	23	東京オリンピック開催予定	125,325	74,058	36,192	59.1	28.9	87.64	(7)	↓	↓	87.64	(7)	↓	13.0 (6)	
2025	令和7年	28	大阪万博開催予定	122,544	71,701	36,771	58.5	30.0	88.21	↓	↓	↓	88.21	↓	↓	↓	
2030	令和12年	33	リアモーターカー(東京～名古屋)開業予定(2027年) 国連「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成期限(2030年)	119,125	68,754	37,160	57.7	31.2	88.72	↓	↓	↓	88.72	↓	↓	↓	

- (1)総務省「日本の統計」
(2)内閣府「男女共同参画白書 平成28年版 平均寿命と健康寿命の推移」[平成27年以前]
厚生労働省「平成29年簡易生命表」[平成27年から29年]
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年)」[予測値]
(3)内閣府「男女共同参画白書 平成28年版 平均寿命と健康寿命の推移」
※2011年の[]部分については岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
(4)厚生労働省「年次有給休暇の取得率等の推移」
(5)背景色がオレンジ色は予測
(6)内閣府「第4次男女共同参画基本計画」における成果目標の動向
(7)平均寿命の増加分を上回る平均寿命の増加
厚生労働省「健康日本21(第二次)中間評価報告書 平成30年9月」

X-1. 調査票（新入社員）

このアンケートは、2019年4月入社の新入社員の方を対象にするものです。

社会人として働くことへの期待や不安、社会に対する意識などについて、あなたご自身のお気持ちを率直にお答えください。

このアンケートは無記名で実施し、統計的処理を行いますので、個人の回答は一切特定できないようになっています。

F1. あなたの性別をお答えください。（1つだけ選択）

- 1. 男性
- 2. 女性

F2. あなたの年齢をお答えください。

- 1. 18歳
- 2. 19歳
- 3. 20歳
- 4. 21歳
- 5. 22歳
- 6. 23歳
- 7. 24歳
- 8. 25歳
- 9. 26歳
- 10. 27歳
- 11. 28歳
- 12. 29歳
- 13. 30歳
- 14. 31歳
- 15. 32歳
- 16. 33歳
- 17. 34歳
- 18. 35歳
- 19. 36歳
- 20. 37歳
- 21. 38歳
- 22. 39歳
- 23. 40歳以上

F3. あなたの最終学歴をお答えください。（1つだけ選択）

- 1. 高校卒
- 2. 専門学校卒
- 3. 短期大学卒
- 4. 大学卒
- 5. 大学院卒
- 6. その他（ ）

F4. ご出身の学部・学科をお答えください。（1つだけ選択）

- 1. 文系
- 2. 理系
- 3. その他（ ）

F5. 入社形態をお答えください。（1つだけ選択）

- 1. 新卒
- 2. 中途入社

F6. あなたの勤務先の業種をお答えください。(1つだけ選択)

- | | | |
|---------------|--------------|-------------|
| 1. 農林水産業 | 7. 商社・卸売業 | 13. 教育・学習支援 |
| 2. 建設業 | 8. 小売業 | 14. 広告・マスコミ |
| 3. 製造業 | 9. 金融・保険業・証券 | 15. 官公庁・団体 |
| 4. 電気・ガス・水道供給 | 10. 不動産業 | 16. サービス業 |
| 5. 情報通信業 | 11. 飲食・宿泊業 | 17. その他 () |
| 6. 運輸業 | 12. 医療・福祉 | |

F7. あなたの勤務先の従業員数(会社全体)をお答えください。(1つだけ選択)

※パート・アルバイトは除きます。

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. 1万人以上 | 5. 300人～500人未満 |
| 2. 3,000人～1万人未満 | 6. 100人～300人未満 |
| 3. 1,000人～3,000人未満 | 7. 100人未満 |
| 4. 500人～1,000人未満 | 8. わからない |

就職活動から入社するまでの意識について伺います。

Q1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか。(1つだけ選択)

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。

Q2. あなたはいつから就職活動を意識していましたか。(1つだけ選択)

- | | |
|------------|--------------------|
| 1. 大学入学前から | 4. 大学3年の春(4月)から |
| 2. 大学1年時から | 5. 大学3年の夏から |
| 3. 大学2年時から | 6. 就職広報の解禁時(3/1)から |

Q3. 実際に、就職活動を始めたのはいつからですか。(1つだけ選択)

- | | |
|------------|--------------------|
| 1. 大学入学前から | 4. 大学3年の春(4月)から |
| 2. 大学1年時から | 5. 大学3年の夏から |
| 3. 大学2年時から | 6. 就職広報の解禁時(3/1)から |

Q4. あなたは就職活動中、何に一番力を入れていましたか。(1つだけ選択)

- | | | | |
|---------|----------|-------------|---------|
| 1. 自己分析 | 3. 企業研究 | 5. OB・OG訪問 | 7. 適性試験 |
| 2. 業界研究 | 4. インターン | 6. エントリーシート | 8. 面接練習 |

Q5. あなたは就職活動にあたり、どこから情報収集をしていましたか。

(あてはまるものを全て選択)

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| 1. インターネット(企業の公式ホームページを含む) | 9. キャリアセンター |
| 2. SNS | 10. 雑誌 |
| 3. 新聞 | 11. 就職対策本 |
| 4. OB・OG | 12. 会社説明会 |
| 5. 先輩(大学4年の) | 13. 企業パンフレット |
| 6. 家族 | 14. 口コミサイト・ネット掲示板 |
| 7. 友だち | 15. テレビ |
| 8. 学校の教員 | 16. その他() |

Q6. あなたは学業(今まで学んできたこと)と就職は結びついていると感じますか。

(1つだけ選択)

- | | | |
|---------|--------------|-------------|
| 1. 強く思う | 3. どちらともいえない | 5. 全くそう思わない |
| 2. そう思う | 4. そう思わない | |

Q7. 学生時代に一番頑張ったことは何ですか。(1つだけ選択)

- | | | |
|---------|--------------|------------|
| 1. 学業 | 5. サークル活動 | 9. インターン |
| 2. 語学力 | 6. アルバイト | 10. その他() |
| 3. 留学経験 | 7. 語学以外の専門資格 | |
| 4. 部活動 | 8. ボランティア | |

Q8. 就職活動でアピールした自分の強みは何ですか。(3つまで選択)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 語学力 | 10. チャレンジ精神 |
| 2. ITスキル | 11. 主体性 |
| 3. ビジネスマナー | 12. 傾聴力 |
| 4. 業務上必要な専門知識・技術 | 13. ストレス耐性 |
| 5. 企画力 | 14. 論理的思考力 |
| 6. コミュニケーション力 | 15. 素直さ |
| 7. 交渉力 | 16. セルフマネジメント |
| 8. リーダーシップ | 17. 学習能力(他者や経験から学ぶ力) |
| 9. 協調性 | 18. その他() |

Q9. あなたが就職先として今の会社を選ぶ決め手になったことは何ですか。

(3つまで選択)

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 会社の知名度が高いこと | 13. 海外で仕事ができること |
| 2. 家族に勧められたこと | 14. 子育て支援が充実していること |
| 3. 学校の教員や先輩に勧められたこと | 15. 会社の雰囲気が良い・自分に合っていること |
| 4. 経営が安定していること | 16. 通勤しやすい場所にあること |
| 5. 給料が高いこと | 17. 都会で働けること |
| 6. 残業が少ないこと | 18. 経営者の考え方に共感したこと |
| 7. 希望の業界であること | 19. 会社の評判が良いこと |
| 8. 希望の職業であること | 20. いろいろな人に出会えること |
| 9. 会社の将来性を感じたこと | 21. 社員が親しみやすいこと |
| 10. 自分が成長できると感じたこと | 22. その他 () |
| 11. 研修制度が充実していること | |
| 12. 転勤がないこと | |

あなた自身の仕事・働くことへのお考えを伺います。

Q10. あなたの仕事・働き方に対する考えは、AとBのどちらに近いですか。

(各項目1つだけ選択)

- | | |
|------|---|
| 10-1 | A) 一つの部門の仕事を長く続けて専門性を磨きたい
B) いろいろな部門を経験し、仕事の幅を広げたい |
| 10-2 | A) 定年まで一つの会社に勤めたい
B) 機会があれば転職・独立したい |
| 10-3 | A) 自分なりに考えることが求められる
B) 具体的に指示をされる |
| 10-4 | A) 出来るだけ早く昇進したり、部下を持ちたい
B) 周囲に関係なく、自分のペースでキャリアを築いていきたい |
| 10-5 | A) プライベートを優先したい
B) 仕事を優先したい |
| 10-6 | A) 将来結婚して家庭をもったら、共働きで生活したい
B) 将来結婚して家庭をもったら、夫・妻のどちらかは家庭に入る生活をしたい |

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. A | 3. どちらかというともB |
| 2. どちらかというともA | 4. B |

Q11. あなたはAとBのどちらの職場で働きたいですか。(各項目1つだけ選択)

- | | |
|------|--|
| 11-1 | A) 個人が評価され、年齢・経験に関係なく処遇される実力・成果主義の職場
B) 競争よりも、ある年代まで平等に処遇される年功主義の職場 |
| 11-2 | A) チームワークを重視する職場
B) 個人の裁量に任せられる職場 |
| 11-3 | A) 仕事以外のことも相談できる職場
B) 個人的なことにはあまり触れない職場 |
| 11-4 | A) トップダウンで上が物事を決める職場
B) ボトムアップで現場の担当者が提案する職場 |
| 11-5 | A) 働いた仕事の「量」で評価される職場
B) 働いた仕事の「質」で評価される職場 |

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. A | 3. どちらかというともB |
| 2. どちらかというともA | 4. B |

Q12. あなた自身の働く目的は何ですか。生活費を得ること以外でお答えください。

(3つまで選択)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. 仕事を通じてやりがいや充実感を得ること | 6. 仕事を通じて新しいことにチャレンジすること |
| 2. 社会の役に立つこと | |
| 3. 周囲に認められ、地位を得ること | 7. お客様の役に立つこと |
| 4. 自分の能力を高めること | 8. 会社や上司の役に立つこと |
| 5. いろいろな人に出会うこと | 9. 親を安心させるため |
| | 10. その他 () |

Q13. あなたは、働いている会社が社会の役に立っているかどうか、どの程度重要と思いますか。(1つだけ選択)

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. とても重要だと思う | 4. まったく重要とは思わない |
| 2. やや重要だと思う | 5. わからない |
| 3. あまり重要とは思わない | |

社会人としての生活について伺います。

Q14. これから仕事をしていく上で、どのようなことに不安がありますか。(3 つまで選択)

1. 上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか
2. 仕事に対する現在の自分の能力・スキル
3. ビジネスマナーや常識
4. 学生時代の専門分野を仕事に活かせるかどうか
5. 残業時間の量
6. 会社の雰囲気（企業文化等）になじめるかどうか
7. 転勤や人事異動
8. 基本的な仕事の進め方
9. 社外の人との人脈を築けるかどうか
10. 生活リズムの変化についていけるかどうか
11. やりたい仕事ができるかどうか
12. 仕事での失敗やミス
13. 今後、自分が成長していけるかどうか
14. その他（ ）

Q15. これから仕事をしていく上で、強化したいと思う点（能力・スキル・資質）は何ですか。(3 つまで選択)

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 語学力 | 10. チャレンジ精神 |
| 2. ITスキル | 11. 主体性 |
| 3. ビジネスマナー | 12. 傾聴力 |
| 4. 業務上必要な専門知識・技術 | 13. ストレス耐性 |
| 5. 企画力 | 14. 論理的思考力 |
| 6. コミュニケーション力 | 15. 素直さ |
| 7. 交渉力 | 16. セルフマネジメント |
| 8. リーダーシップ | 17. 学習能力（他者や経験から学ぶ力） |
| 9. 協調性 | 18. その他（ ） |

Q16. 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。(3つまで選択)

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. 仕事の結果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 ()

Q17. あなたがこれから働くにあたって、やりたいこと・やりたくないことは何ですか。

(各項目1つだけ選択)

17-1	国内転勤	17-7	本来業務でない雑用
17-2	海外転勤	17-8	上司を交えた飲み会への参加
17-3	残業	17-9	社会人留学
17-4	休日出勤	17-10	社内サークルへの所属
17-5	接待	17-11	同期との交流(飲み会などを含む)
17-6	社内イベント(忘年会・ゴルフ大会・ 運動会・社員旅行など)への参加		

1. やりたい
2. どちらかというonyりたい
3. どちらかというonyりたくない
4. やりたくない

【Q17-2 海外転勤を「やりたい」「どちらかといえばやりたい」と回答した方】

Q18. あなたは、いつ頃海外赴任したいですか。(1つだけ選択)

1. なるべく早い時期に海外赴任したい
2. ある程度経験を積んでから海外赴任したい
3. 管理職になってから海外赴任したい
4. 分からない

あなた自身のキャリア形成や将来について伺います。

Q19. あなたは現時点において、将来のキャリアのイメージを描いていますか。

(1つだけ選択)

1. 明確に描いている
2. だいたい描いている
3. どちらともいえない
4. あまり描いていない
5. まったく描いていない

Q20. あなたは将来どのような職種・役職につきたいと思いますか。(1つだけ選択)

1. 社長になりたいと思う
2. 役員になりたいと思う
3. 部長・課長など管理職になりたいと思う
4. 専門職として頑張りたいと思う
5. 接客・営業など現場のプレーヤーとして頑張りたいと思う
6. 将来は別の仕事をしたい
7. 独立して起業したい
8. 将来は仕事をやめたい
9. 分からない

Q21. あなたは、定年制度等に関係なく、何歳まで働きたいと考えていますか。

※結婚や出産のタイミングで退職し、その後復職意向がある場合は、復職後のことについて回答してください。

Q22. 以下のシチュエーションに遭遇した際に、どの程度転職を考えるとと思いますか。

(各項目1つだけ選択)

- | | |
|------|---------------------------------|
| 22-1 | キャリアアップ・自己成長の限界を感じたとき |
| 22-2 | 職場の人間関係が悪い時 |
| 22-3 | パワハラやセクハラにあったとき |
| 22-4 | 昇給が見込めないとき |
| 22-5 | 昇進が見込めないとき |
| 22-6 | 会社の将来性が見込めなくなったとき |
| 22-7 | 社風や企業文化が自分に合わないと感じたとき |
| 22-8 | やりたいと思っていた業務が出来なかったとき (部署異動含めて) |

1. 強く思う
2. そう思う
3. どちらとも言えない
4. そう思わない
5. 全く思わない

Q23. 以下について、取り組んでもよい時間帯を教えてください。(各項目いくつでも)

- | | |
|------|------------------------------------|
| 23-1 | 会社や仕事に関する情報収集や知識獲得のための読書 |
| 23-2 | 仕事に関係がある外部セミナーや講演会 |
| 23-3 | 仕事に関係・繋がりが出そうな人に会ったり、ネットワーク作りをすること |

- | | | |
|---------------|---------------|-------------|
| 1. 業務時間内 | 3. 終業後（業務時間外） | 5. 取り組みたくない |
| 2. 就業前（業務時間外） | 4. 休日 | |

Q24. キャリアアップや自己啓発・成長に関する費用はどこが負担すべきだと考えますか。
(1つだけ選択)

1. 自分で全負担すべきだと思う
2. 基本的には、自分で負担すべきだが、会社に2割程補助してもらいたい
3. 基本的には、自分で負担すべきだが、会社に5割程補助してもらいたい
4. 基本的には、自分で負担すべきだが、会社に8割程補助してもらいたい
5. 会社に全負担してもらいたい

Q25. キャリアアップや自己啓発・成長に関する支出を、月いくらまでならかけてもいいと思いますか。(1つだけ選択)

※ここでのいう支出とは、書籍の購入や講演会・外部セミナーへの参加費等を指します。

- | | | |
|-------------|--------------|--------------|
| 1. 使いたくない | 4. 5,000円程度 | 7. 30,000円程度 |
| 2. 1,000円程度 | 5. 10,000円程度 | 8. 50,000円程度 |
| 3. 3,000円程度 | 6. 20,000円程度 | 9. それ以上 |

Q26. 以下の関わりについて取り組んでみたいと思いますか。(各項目1つだけ選択)

- | | |
|------|---------------------------|
| 26-1 | 異業種（自分とは異なる業界の人）のネットワーク作り |
| 26-2 | 副業 |
| 26-3 | ボランティア等の社会貢献活動 |
| 26-4 | 町内会や消防団など地域活動 |
| 26-5 | 異文化（外国人等との）交流 |

- | | | |
|-----------|--------------|-----------|
| 1. 強くそう思う | 3. どちらとも言えない | 5. 全く思わない |
| 2. そう思う | 4. そう思わない | |

Q27. 新社会人としてスタートする今の気持ちを漢字 1 文字で表すとしたら何ですか。
漢字 1 文字ご記入ください。

Q28. 5 月より新しい時代を迎えることに対して、世の中が良くなる期待を持てますか？
(1 つだけ選択)

- | | |
|--------------|-------------|
| 1. 大いに期待できる | 4. 期待できない |
| 2. 期待できる | 5. 全く期待できない |
| 3. どちらとも言えない | |

御社の採用活動に関してお伺いします。

Q1. あなたの会社では、2019年度入社の新入社員を採用しましたか。(1つだけ選択)
※新入社員とは、2019年4月1日以降(3月中の事前入社なども含む)に入社する社員のことを指します。

1. はい
2. いいえ

【以下、Q1. 2019年度入社の新入社員を採用しましたか。で「はい」と回答した方】

Q2. あなたの会社では、新入社員に対して、メンター制度を導入していますか。
(1つだけ選択)

※メンター制度とは、上司やOJTを担当する先輩以外の社員が新入社員のサポート役となって、相談や助言をする取り組みのことを言います。

1. はい
2. いいえ

Q3. あなたの会社では、新入社員の本配属は、入社後、いつ頃に設定していますか。
(1つだけ選択)

1. 1ヶ月以内
2. 3ヶ月以内
3. 6ヶ月以内
4. 1年以内
5. 1年超

Q4. 採用時に新入社員に求める点(能力・スキル・資質)は何ですか。(3つまで選択)

1. 語学力
2. ITスキル
3. ビジネスマナー
4. 業務上必要な専門知識・技術
5. 企画力
6. コミュニケーション力
7. 交渉力
8. リーダーシップ
9. 協調性
10. チャレンジ精神
11. 主体性
12. 傾聴力
13. ストレス耐性
14. 論理的思考力
15. 素直さ
16. セルフマネジメント
17. 学習能力(他者や経験から学ぶ力)
18. その他()

Q5. 入社後3年以内で、新入社員に特に強化してほしい点（能力・スキル・資質）は何ですか。（3つまで選択）

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 語学力 | 10. チャレンジ精神 |
| 2. ITスキル | 11. 主体性 |
| 3. ビジネスマナー | 12. 傾聴力 |
| 4. 業務上必要な専門知識・技術 | 13. ストレス耐性 |
| 5. 企画力 | 14. 論理的思考力 |
| 6. コミュニケーション力 | 15. 素直さ |
| 7. 交渉力 | 16. セルフマネジメント |
| 8. リーダーシップ | 17. 学習能力（他者や経験から学ぶ力） |
| 9. 協調性 | 18. その他（ ） |

新入社員に対する、あなた自身のお考えをお聞かせください。

Q6. あなたは、新入社員がこれから仕事をしていく上で、どのようなことに不安があると思いますか。（3つまで選択）

1. 上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか
2. 仕事に対する現在の自分の能力・スキル
3. ビジネスマナーや常識
4. 学生時代の専門分野を仕事に活かせるかどうか
5. 残業時間の量
6. 会社の雰囲気（企業文化等）になじめるかどうか
7. 転勤や人事異動
8. 基本的な仕事の進め方
9. 社外の人との人脈を築けるかどうか
10. 生活リズムの変化についていけるかどうか
11. やりたい仕事ができるかどうか
12. 仕事での失敗やミス
13. 今後、自分が成長していけるかどうか
14. その他（ ）

Q7. あなたが、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ですか。

(3 つまで選択)

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. 仕事の結果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 ()

Q8. あなたは、新入社員の成長のために、以下の社外活動がどの程度必要だと思いますか。

(各項目 1 つだけ選択)

- | | |
|-----|----------------|
| 8-1 | 異業種とのネットワーク作り |
| 8-2 | 副業 |
| 8-3 | ボランティア等の社会貢献活動 |
| 8-4 | 町内会や消防団など地域活動 |
| 8-5 | 異文化交流 |

- | | | |
|----------|--------------|-------------|
| 1. 非常に必要 | 3. どちらとも言えない | 5. 全く必要ではない |
| 2. 必要 | 4. 必要ではない | |

Q9. あなたが、新入社員と接するうえで、どのようなギャップを感じていますか。

(3 つまで選択)

- | | |
|------------------|---|
| 1. IT リテラシー | 7. 服装・身だしなみ |
| 2. 年齢 | 8. 上司や先輩への接し方 |
| 3. 仕事に対する意識・考え方 | 9. 言葉づかい |
| 4. パワハラ・セクハラの捉え方 | 10. コミュニケーションの手段について
(メール・チャット・対面など) |
| 5. 褒め方・叱り方 | 11. その他 () |
| 6. 常識・モラルの考え方 | |

Q10. 新入社員や若手社員の育成で課題とされていることがあれば、ご自由にご記入ください。(自由記述)

働き方やキャリアに対する、あなた自身のお考えをお聞かせください。

Q11. ご自身の仕事・働き方に対する考えは、AとBのどちらに近いですか。
(各項目1つだけ選択)

- | | |
|------|--|
| 11-1 | A) 一つの部門の仕事を長く続けて専門性を磨きたい
B) いろいろな部門を経験し仕事の幅を広げたい |
| 11-2 | A) 定年まで一つの会社に勤めたい
B) 機会があれば転職・独立したい |
| 11-3 | A) 自分なりに考えることが求められる
B) 具体的に指示をされる |
| 11-4 | A) 出来るだけ早く昇進したり、部下を持ちたい
B) 周囲に関係なく、自分のペースでキャリアを築いていきたい |
| 11-5 | A) プライベートを優先したい
B) 仕事を優先したい |
| 11-6 | A) 結婚して家庭をもったら、共働きで生活したい・している。
B) 結婚して家庭をもったら、夫・妻のどちらかは家庭に入る生活をしたい・している |

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. A | 3. どちらかというともB |
| 2. どちらかというともA | 4. B |

Q12. 以下について、取り組んでもよい時間帯を教えてください。
(各項目いくつでも)

- | | |
|------|-------------------------------|
| 12-1 | 会社や仕事に関する情報収集や知識獲得のための読書 |
| 12-2 | 仕事に関係がある外部セミナーや講演会 |
| 12-3 | 仕事に関係・繋がりが出そうな人に会ったり、ネットワーク作り |

- | | | |
|---------------|---------------|-------------|
| 1. 業務時間内 | 3. 終業後(業務時間外) | 5. 取り組みたくない |
| 2. 就業前(業務時間外) | 4. 休日 | |

Q13. あなたは、キャリアアップや自己啓発・成長に関するものをどこまで負担できますか。

(1つだけ選択)

1. 自分で全負担すべきだと思う
2. 基本的には、自分で負担すべきだが、会社に2割程補助してもらいたい
3. 基本的には、自分で負担すべきだが、会社に5割程補助してもらいたい
4. 基本的には、自分で負担すべきだが、会社に8割程補助してもらいたい
5. 会社に全負担してもらいたい

Q14. あなたは、キャリアアップや自己啓発・成長に関する支出を、月いくらまでならかけてもいいと思いますか。(1つだけ選択)

※ここでいう支出とは、書籍の購入や講演会・外部セミナーへの参加費等を指します。

1. 使いたくない
2. 1,000円程度
3. 3,000円程度
4. 5,000円程度
5. 10,000円程度
6. 20,000円程度
7. 30,000円程度
8. 50,000円程度
9. それ以上