

2012年度  
新入社員  
意識調査報告書

2012年 6月



---

# 2012 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	5
2. 1 調査の目的	5
2. 2 調査の対象	5
2. 3 調査方法	5
2. 4 調査期間	5
2. 5 新入社員調査票回収状況	5
2. 6 調査項目	6
3. 調査対象者	8
3. 1 新入社員の属性	8
3. 2 上司・先輩の属性	10
4. 調査結果	11
4. 1 入社に関する意識	11
(1)就職活動に臨んだ時の気持ち	11
(2)入社した会社が第一希望かどうか	13
(3)入社した会社への満足度	15
(4)就職活動に「最も役立ったツール・媒体」と「最も信頼した情報・機会」	17
(5)会社を選ぶ基準と入社を選択理由	20
(6)内定を取るために最も重要だと思うこと	24
(7)就職活動を通じて得られたこと・つらかったこと	25
(8)転職・独立志向とその目的	26
4. 2 仕事と会社生活	30
(1)働く目的	30
(2)これから仕事をしていく上での不安	34
(3)これから働くにあたって、できればやりたくないこと	37
(4)会社での人間関係構築のために有効だと思うこと	40
(5)会社で必要とされると思う能力・スキルと身につけたい能力・スキル	46
(6)会社員生活において大事なこと	50
(7)働き方や会社・職場の好み	52
(8)理想的な上司・先輩	54
(9)将来、管理職になりたいか	56

(10)どこまで昇進したいか	58
(11)管理職にはなりたくない理由	60
(12)海外旅行・留学・在住の経験の有無	62
(13)海外赴任をしてみたいか	63
(14)海外赴任はしたくない理由	65
(15)海外赴任をしてみたい理由	67
(16)海外赴任で行ってみたい国・地域	69
(17)海外赴任で行きたくない国・地域	71
(18)「グローバルで仕事をする」ことのイメージで最初に思い浮かぶ地域	73
(19)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか	74
(20)共働きでの自身の育児休暇取得について	76
(21)社会人基礎力について	78
<b>4. 3 社会・企業に対する認識</b>	<b>81</b>
(1)日本企業をより元気にするのに有効な方法	81
(2)株式会社は誰のものか	82
(3)企業の利益についての考え	84
(4)リストラについての考え	86
(5)社会貢献についての考え	88
(6)日本が進むべき道についての考え	90
(7)「グローバル化」のイメージ	92
(8)10年後の日本社会の状況とその理由	94
(9)東日本大震災が人生観に与えた変化や思ったこと	97
<b>4. 4 働き方の好みからみた新入社員の意識・特徴</b>	<b>98</b>
(1)プライベート優先派と仕事優先派の特徴	98
<b>4. 5 上司・先輩の意識</b>	<b>101</b>
(1)想定される新入社員の不安	101
(2)新入社員に入社3年以内に身につけてほしい能力・スキル	102
(3)新入社員との人間関係を構築するために有効なこと	103
(4)自身の働く目的	104
(5)自身が考える会社員生活において大事なこと	105
(6)新入社員にとっての理想的な上司・先輩	106
(7)日本が進むべき道についての自身の考え	107
(8)「グローバル化」についての自身のイメージ	108
(9)10年後の日本社会の状況とその理由	109

---

## 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. グローバル化に前向き、「海外赴任したい」が過半数

グローバル化を「期待感」を持って受け止めている新入社員が多数（66.5%）を占め、「日本企業にとってビジネスの好機」（71.3%）、「自分も当事者である」（81.0%）と意識している。上司・先輩の回答（「期待感」59.3%、「好機」72.9%、「当事者」78.2%）と比べても、「好機」以外は新入社員の方が上回っており、グローバル化を前向きにとらえている。[p92-93 参照]

また、「海外赴任をしてみたい」人が50.7%と過半数を占め、前回2011年調査より5ポイント上がり逆転した。家族旅行や修学旅行以外での海外旅行・留学・在住経験の有無別に分析すると回答に大きな差があり、海外経験のある人（50.2%、657人）では「海外赴任をしてみたい」という回答は66.1%となり、一方、経験のない人（49.0%、642人）では35.2%に留まる。[p63-64 参照]

海外赴任をしてみたい主な理由は、「国内では経験できない仕事にチャレンジできそうなので」（85.4%）、「今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので」（63.4%）などが上位に挙がった。[p67 参照]

企業活動が一層グローバル化していることを、新入社員もよく理解しているようだ。また、一度海外に踏み出したことのある人は、海外赴任に対する抵抗が少なく、キャリアを積む上でのチャンスと考えている傾向が見られることから、学生時代の経験も重要と思われる。昨今、大学の秋入学制度が議論されているが、高校卒業から大学入学までのギャップイヤーを活用して海外経験をしておくことも、グローバル化に対応できる人材を増やすことに寄与すると考えられそうだ。

## 2. ネット育ちでITツールを上手に使いこなす

就職活動で最も役に立ったツールとして、パソコンが62.3%で第1位となった。第2位はスマートフォン（23.8%）となっており、ITツールの利用が際立った。一方で、最も信頼した情報の第1位は「訪問（会社説明会）」（31.2%）で、インターネットを活用しながらも、直接的な情報収集を重視している姿がうかがえた。[p17 参照]

また、会社での人間関係構築のための方法として、上司に対しては「個人のメールやSNS等を利用した情報交換」をしようと思う新入社員は15.4%に留まるものの、先輩に対しては34.4%、同僚・同期に対しては71.4%となっており、相手に応じた使い分けを意識している。[p40, 42, 44 参照]

生まれた時からインターネットやパソコンのある環境で育ってきたデジタルネイティブ世代といわれる今年の新入社員が、状況や相手に応じてITツールを上手に使い分けられていることが分かった。メールの使い方についても、教えられたり、自身で学んだ経験もあるために、ある程度の常識は持ちえているのではないと思われるが、ツイッターやFacebookなどを日常的に使っているため、情報リテラシーやコンプライアンス教育への配慮が必要であろう。

### **3. 「子ども生まれても仕事を続けたい」「育休取得したい」比率がともに過去最高**

子どもが生まれても仕事を続けたいかについては、「ぜひ続けたい」が72.1%、女性の回答に限っても33.9%と、2007年の本設問の設定以来、過去最高となった。[p74 参照]

共働きで育児をする場合「ぜひ育児休暇を取得して育児をしたい」が48.3%、男性の回答に限っても33.9%と、こちらも過去最高となっている。[p76 参照]

少子高齢化が課題となる中、企業が努力してきた育児休暇制度が新入社員にもよく認知されてきたようだ。経営者や自治体トップも育児休暇を取る時代となり、男性でも「前例があれば育児休暇を取得したい」ということが、受け入れられやすくなっている。

### **4. 働き方は「チーム」「集団」を志向**

職場について「個人の裁量に任せられる職場」(14.7%)よりも「チームワークを重視する職場」(84.5%)を志向する新入社員が大多数を占めた。また「自由だが、個人の責任と成果が求められる職場」(43.5%)よりも「自由度が低い、規律があり、組織的に動く職場」(55.8%)を好む傾向が見られた。[p52 参照]

また、日本企業を元気にするためには「優秀な経営者が組織をリードする」(35.8%)よりも「組織で働く人々の力を結集する」(63.5%)ことが有効であると考えているという結果もあり、新入社員が集団での協力を志向していることが分かった。[p81 参照]

職場での協調が苦手と思われがちな若者が「チーム」や「集団」による働き方を志向していることは望ましいことと言える。一方で、イノベーションのためには異質・多様な人材が必要であることを考えると、周囲との協調を重んじる人材ばかりではなく、自由度や個人の裁量を好む人材の採用を増やしていくことも、企業にとっては必要ではないか。

### **5. 上司・先輩からの指導を歓迎、**

#### **「人間関係構築には飲み会が有効」と考える比率が5年連続1位**

新入社員が考える「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」(52.4%)が第1位となった。また、「場合によっては叱ってくれる」(33.7%)は過去5年間で増加傾向にあり、上司・先輩からの指導を歓迎している姿勢を伺える。[p54 参照]

また、上司・先輩との人間関係を構築する方法として有効だと思うことは「飲み会への参加」(対上司94.2%、対先輩95.0%)が5年連続で1位となった。[p40, 42 参照]

新入社員が親密な人間関係を意欲的に受け止めている一方で、「丁寧な指導」「叱る」「飲み会」いずれの項目についても上司・先輩のほうが遠慮気味な傾向が見られる。

また、職場の人間関係については、上司・先輩が心配するほどには新入社員は不安を感じておらず、上司・先輩から積極的にコミュニケーションを働きかけることが大切である。

## **6. 一律ではない「会社に対する価値観」**

働き方の好みを聞いたところ、「プライベートを優先したい」と答えた人が 61.9%となり、「仕事を優先したい」人の 37.4%を上回った。[p52 参照]

両派でギャップの大きかった項目を比べると、就職・入社の選択基準について、プライベート優先派は、「働く環境・制度」(24.1%)や「立地条件がよい」(19.3%)などを会社の選択基準として重視する人が仕事優先派より多く、仕事優先派は、「自分が働きたい業種」(51.9%)や「自分の能力を伸ばすことができる会社」(33.1%)を志向して入社を決めた理由が高い。また、転職・独立志向については、プライベート優先派は「定年まで勤めたい」人が 41.4%だったが、仕事優先派では過半数(56.2%)を占めた。

その他、プライベート優先派は、「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」(32.1%)、「休日出勤をしたくない」(54.0%)、「残業をしたくない」(27.5%)傾向がより強い。仕事優先派は、「仕事を通じて社会に貢献する」(39.1%)、「管理職になりたい」(76.7%)、「海外赴任したい」(59.7%)といった項目の比率が高い傾向が見られた。[p98-100 参照]

厳しい就職環境の中で絞り込まれて採用された新入社員であるが、プライベート優先か、仕事優先かという切り口について見るだけでも、仕事や会社に対して様々な考え方を持っていることが分かる。企業としては、新入社員を画一的に捉えるのではなく、様々な価値観を持っていることを前提として、育成・活用していく必要があるだろう。

## **7. 日本は今後「心の豊かさを求めるべき」**

今後、日本が進むべき道についての考えを二者択一で聞いた設問では、「経済的豊かさを求めるべき」(35.0%)よりも「心の豊かさを求めるべき」(63.9%)が大きく上回った。また、「競争社会を目指すべき」(46.4%)よりも「福祉社会を目指すべき」(52.6%)と考える新入社員が多かった。働き方や生き方の考えが多様化しているものの、全体的に質的な豊かさを志向している。[p90 参照]

東日本大震災が人生観に与えた影響を自由記述で聞いた設問においても、災害そのものに関する回答以外に、「人と人との絆の大切さ」や「社会貢献」に関する記述が見受けられた。[p97 参照] 新入社員を動機づけていくうえで、金銭的な報酬だけではなく、仕事の意義や、やりがいなどを伝えることが、より重要となっていくものと思われる。





## 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：
  - ・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
  - ・日本能率協会の研修を活用いただいている企業の新入社員
- ② 上司・先輩：日本能率協会の会員企業ならびにセミナー参加企業の方々

### 2. 3 調査方法

- ① 新入社員：
  - ・日本能率協会の研修実施時に調査票を配布し、記入・回収
  - ・各企業の新入社員教育担当者に調査票を送付し、配布・回収
- ② 上司・先輩：調査票を郵送で配布・回収

### 2. 4 調査期間

新入社員への配布・回収：2012年3月29日～4月10日

上司・先輩社員への配布・回収：2012年3月8日～4月10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

	2012年度	
男性	921人	70.4%
女性	383人	29.3%
無回答	5人	0.4%
合計	1309人	100.0%

【参考】上司・先輩回収状況

	2012年度	
管理職	190人	50.5%
非管理職	183人	48.7%
無回答	3人	0.8%
合計	376人	100.0%

【参考】新入社員調査票 過去回収状況

	2011年度		2010年度		2009年度		2008年度	
男性	958人	71.7%	829人	73.1%	1082人	71.4%	906人	67.9%
女性	375人	28.1%	300人	26.4%	426人	28.1%	425人	31.9%
無回答	3人	0.2%	6人	0.5%	7人	0.5%	3人	0.2%
合計	1336人	100.0%	1135人	100.0%	1515人	100.0%	1334人	100.0%

## 2. 6 調査項目

調査項目は次のとおりである。なお、時系列比較を行っている調査項目は末尾に※を付した。

### I 入社に関する意識〔新入社員対象〕

- ・就職活動に臨んだ時の気持ち(※)
- ・入社した会社が第一希望かどうか(※)
- ・入社した会社への満足度
- ・就職活動に「最も役立ったツール・媒体」と「最も信頼した情報・機会」
- ・会社を選ぶ基準と入社を選択理由(※)
- ・内定を取るために最も重要だと思うこと (F A)
- ・就職活動を通じて得られたこと・つらかったこと (F A)
- ・転職・独立志向とその目的(※)

### II 仕事と会社生活〔新入社員対象〕

- ・働く目的(※)
- ・これから仕事をしていく上での不安(※)
- ・これから働くにあたって、できればやりたくないこと(※)
- ・会社での人間関係構築のために有効だと思うこと(※)
- ・会社で必要とされると思う能力・スキルと、自身が身につけたい能力・スキル(※)
- ・会社員生活において大事なこと(※)
- ・働き方や会社・職場の好み
- ・理想的な上司・先輩(※)
- ・将来、管理職になりたいか(※)
- ・どこまで昇進したいか(※)
- ・管理職にはなりたくない理由(※)
- ・海外旅行・留学・在住の経験の有無
- ・海外赴任をしてみたいか(※)
- ・海外赴任はしたくない理由(※)
- ・海外赴任をしてみたい理由(※)
- ・海外赴任で行ってみたい国・地域(※)
- ・海外赴任で行きたくない国・地域(※)
- ・「グローバルで仕事をする」ことのイメージで最初に思い浮かぶ地域
- ・子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか(※)
- ・共働きでの自身の育児休暇取得について(※)
- ・社会人基礎力について(※)

### **Ⅲ 社会・企業に対する認識〔新入社員対象〕**

- ・ 日本企業をより元気にするのに有効な方法
- ・ 株式会社は誰のものか(※ 2002年との比較のみ)
- ・ 企業の利益についての考え(※ 2002年との比較のみ)
- ・ リストラについての考え(※ 2002年との比較のみ)
- ・ 社会貢献についての考え(※ 2002年との比較のみ)
- ・ 日本が進むべき道についての考え
- ・ 「グローバル化」のイメージ
- ・ 10年後の日本社会の状況(※)とその理由 (F A)
- ・ 東日本大震災が人生観に与えた変化や思ったこと (F A)

### **Ⅳ 働き方の好みからみた新入社員の意識・特徴〔新入社員対象〕**

- ・ プライベート優先派と仕事優先派の特徴

### **Ⅴ 上司・先輩の意識〔上司・先輩対象〕**

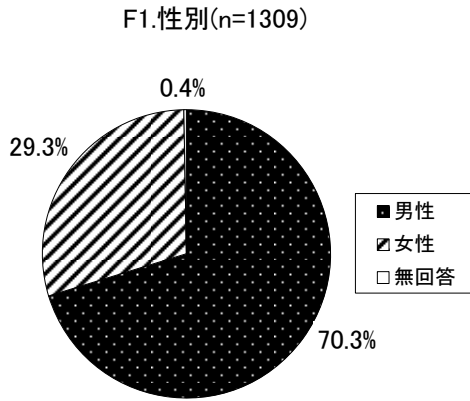
- ・ 想定される新入社員の不安
- ・ 新入社員に入社3年以内に身につけてほしい能力・スキル
- ・ 新入社員との人間関係を構築するために有効なこと
- ・ 自身の働く目的
- ・ 自身にとっての会社員生活において大事なこと
- ・ 新入社員にとっての理想的な上司・先輩
- ・ 日本が進むべき道についての自身の考え
- ・ 「グローバル化」についての自身のイメージ
- ・ 10年後の日本社会の状況とその理由 (F A)

◎ F A : 自由回答のことを示す (図表も同様)

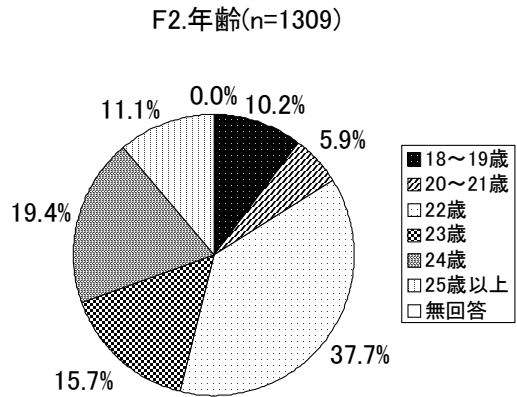
### 3. 調査対象者

#### 3.1 新入社員の属性

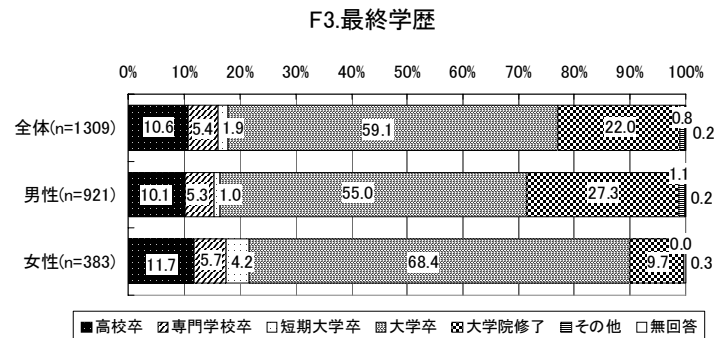
回答者の性別は、「男性」70.3%、「女性」29.3%である。



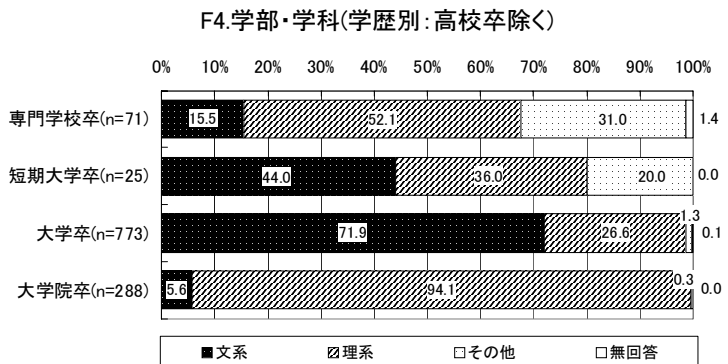
年齢を見ると、「22歳」が37.7%と最も多く、平均年齢は22.5歳である。



最終学歴は、「大学卒」が最も多く59.1%を占める。その他、「大学院修了」22.0%、「高校卒」10.6%、「専門学校卒」5.4%、「短期大学卒」1.9%である。男性は「大学院修了」が3割近くとなっている。

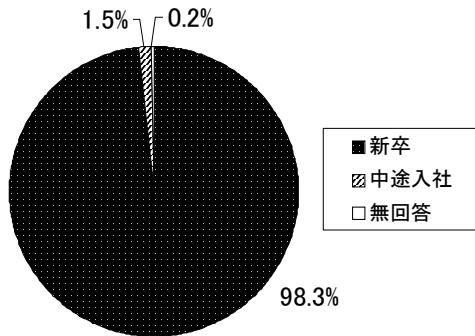


高校卒を除き、最終学歴別に学部・学科を見ると、専門学校卒や大学院卒は「理系」が多く、大学卒は「文系」が多い。



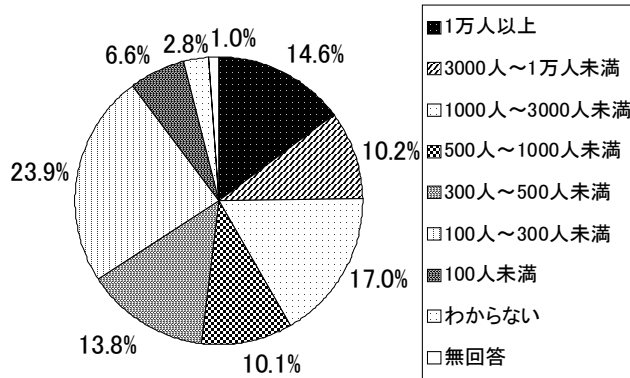
入社形態は、「新卒」が 98.3%を占め、中途入社は少ない。

F5.入社形態(n=1309)



従業員数は、「100 人～300 人未満」が 23.9%を占め、最も多い。

F7.従業員数(n=1309)



業種は、「その他製造業」が 14.3%を占め、最も多い。次いで「農林・水産・食料品」が 12.6%、「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」が 11.1%となっている。非製造業では、「金融・証券・保険・不動産」が最も多く、10.4%である。全体的に、非製造業に比べ、製造業の割合が高い。

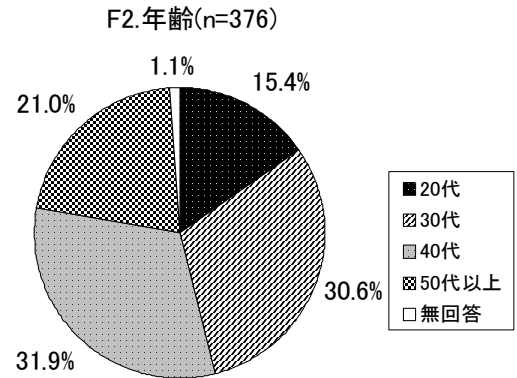
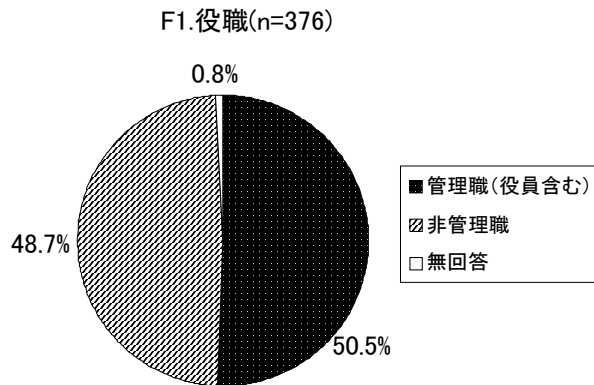
F6.業種

調査数	2012 (n=1309)
農林・水産・食料品	12.6%
建設・エンジニアリング	7.5%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	11.1%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	1.3%
鉄鋼・金属・非金属	3.1%
電気機器	5.3%
精密機器・輸送機器	2.7%
その他製造業	14.3%
金融・証券・保険・不動産	10.4%
倉庫・運輸	7.0%
通信	0.8%
電気・ガス・水道	2.5%
その他サービス業	7.7%
情報処理	2.8%
官公庁・団体・学校・病院	3.3%
その他	6.2%
無回答	1.6%

### 3. 2 上司・先輩の属性

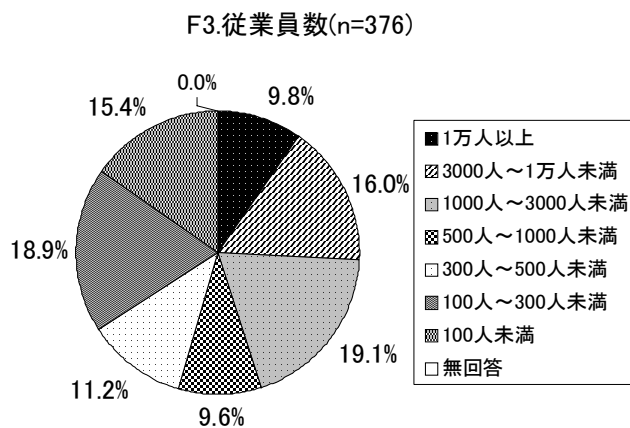
回答者の役職は、「管理職（役員含む）」が 50.5%、「非管理職」が 48.7% でほぼ半々である。

年齢別では、30代・40代がそれぞれ 30%を超えて多くなっている。



従業員数は、「1000人～3000人未満」が最も多く 19.1%であり、次いで「100～300人未満」で 18.9%となっている。

業種は、「その他製造業」が 14.6%と最も多く、次いで「その他サービス業」が 12.8%、「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」が 11.4%となっている。



F4. 業種

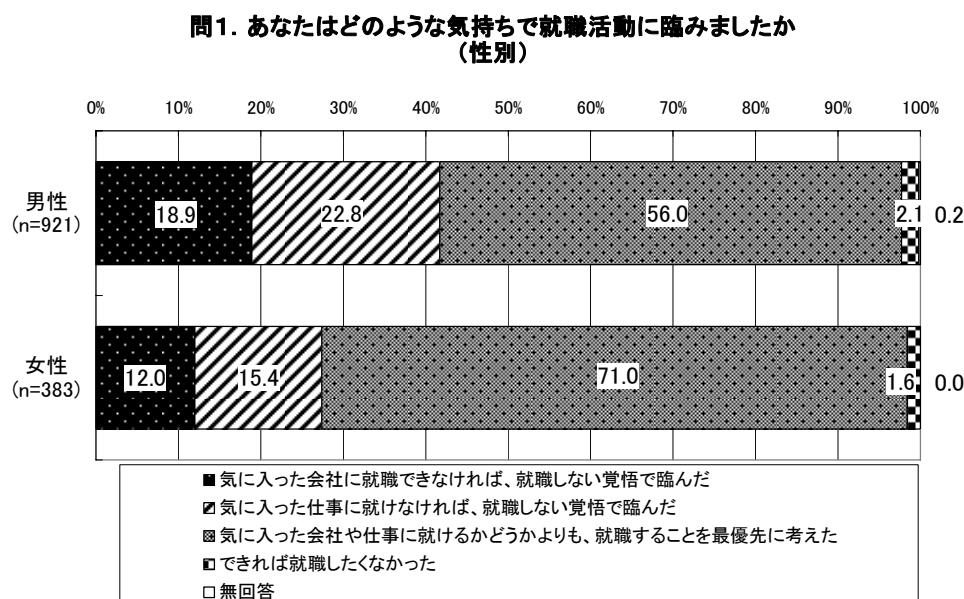
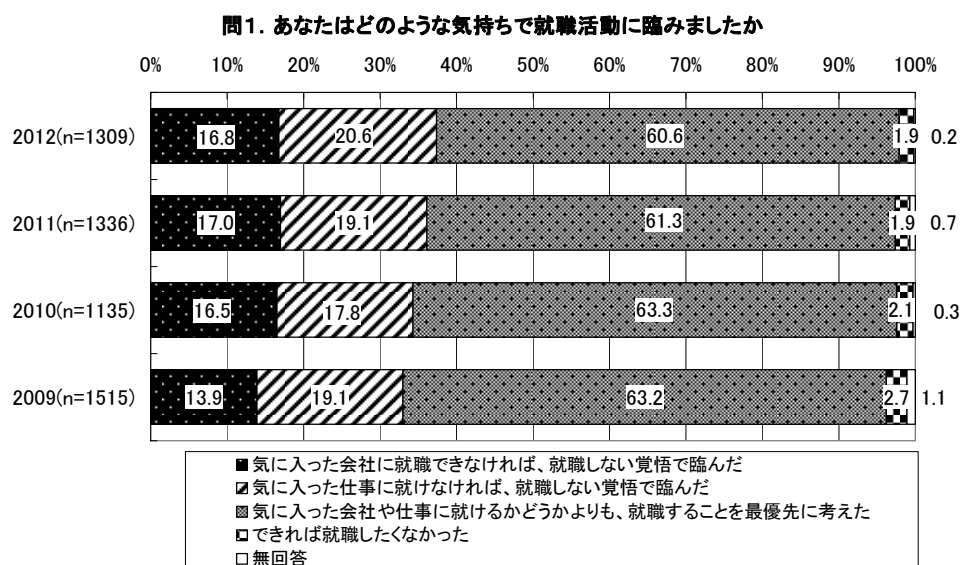
調査数	2012 (n=376)
農林・水産・食料品	5.3%
建設・エンジニアリング	5.3%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	11.4%
石油・ゴム・ガラス・鋳業	2.7%
鉄鋼・金属・非金属	4.5%
電気機器	9.3%
精密機器・輸送機器	9.6%
その他製造業	14.6%
金融・証券・保険・不動産	2.7%
倉庫・運輸	4.3%
通信	0.5%
電気・ガス・水道	1.1%
その他サービス業	12.8%
情報処理	5.3%
官公庁・団体・学校・病院	0.0%
その他	7.4%
無回答	3.2%

## 4. 調査結果

### 4.1 入社に関する意識

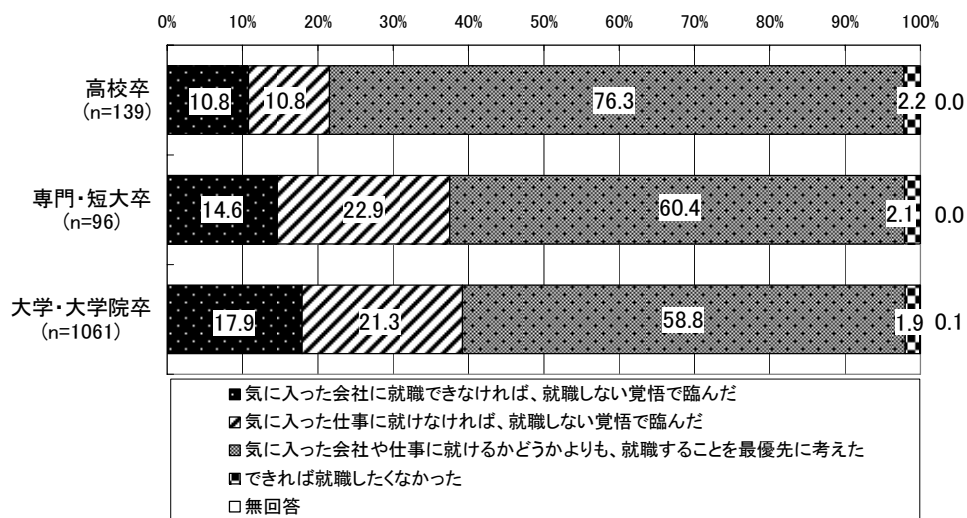
#### (1) 就職活動に臨んだ時の気持ち

就職活動に臨んだ時の気持ちとしては、「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」の割合が最も高く、60.6%であるが、その割合はこの4カ年で徐々に減少している。またその割合は、男性と比べて女性の方が高くなっている。

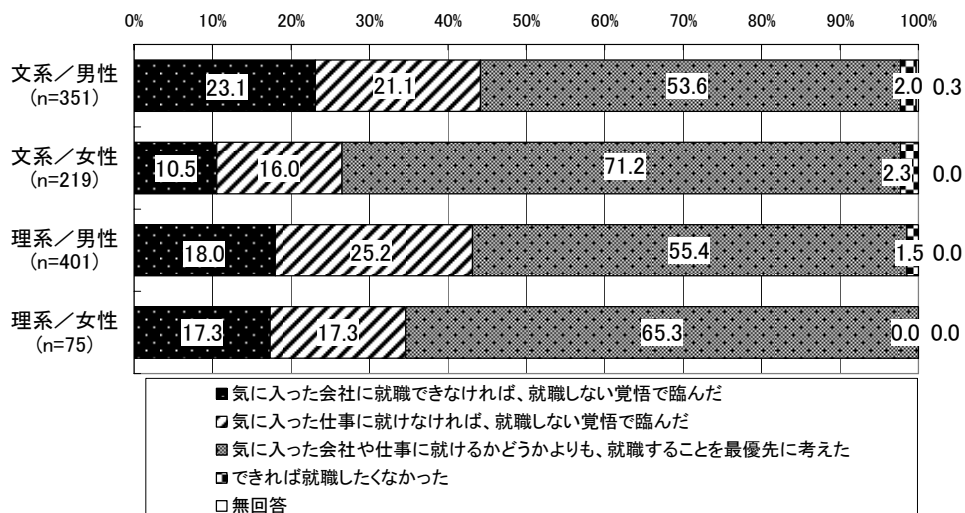


最終学歴別では、就職することを最優先に考える意向は、高校卒が最も高く、76.3%となっている。また、大学・大学院卒では、女性よりも男性の方が気に入った会社や仕事にこだわる傾向が強く、文系男性は会社にこだわり、理系男性は仕事にこだわる割合の方が多い。

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&性別)

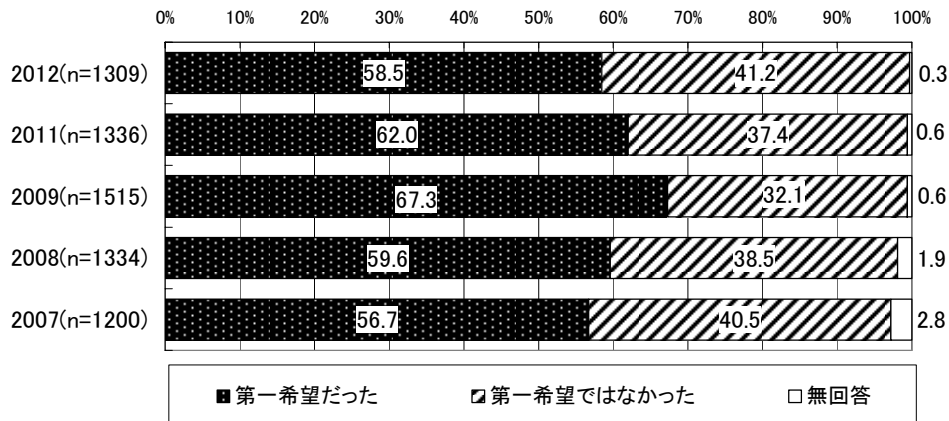




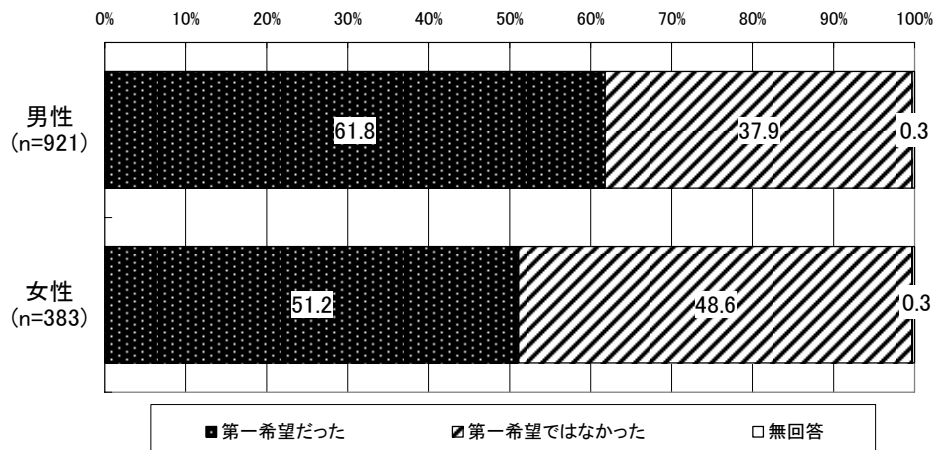
## (2)入社した会社が第一希望かどうか

入社した会社が第一希望だったかどうかについては、「第一希望だった」割合が58.5%で、「第一希望ではなかった」よりも高くなっているが、前回と比べるとその割合が減っている。また、男女別では、男性の方が「第一希望だった」割合が高い。

問2. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか

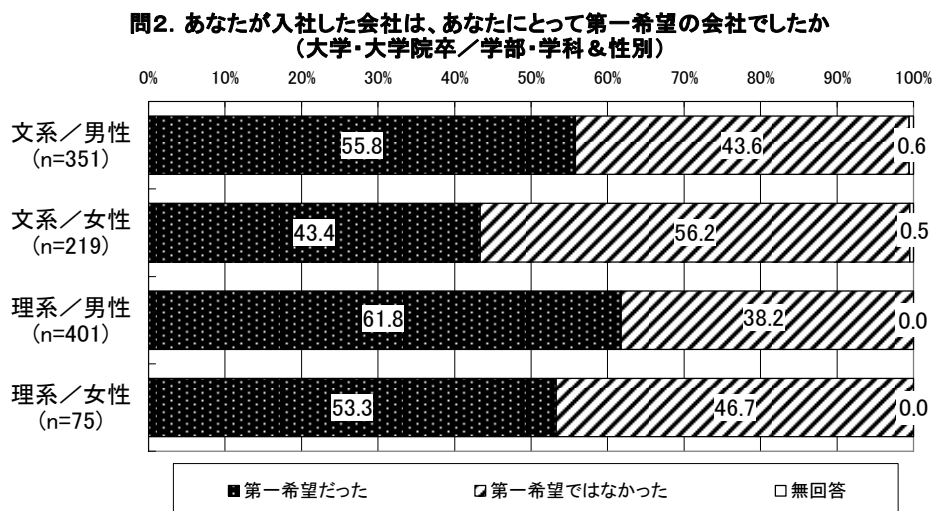
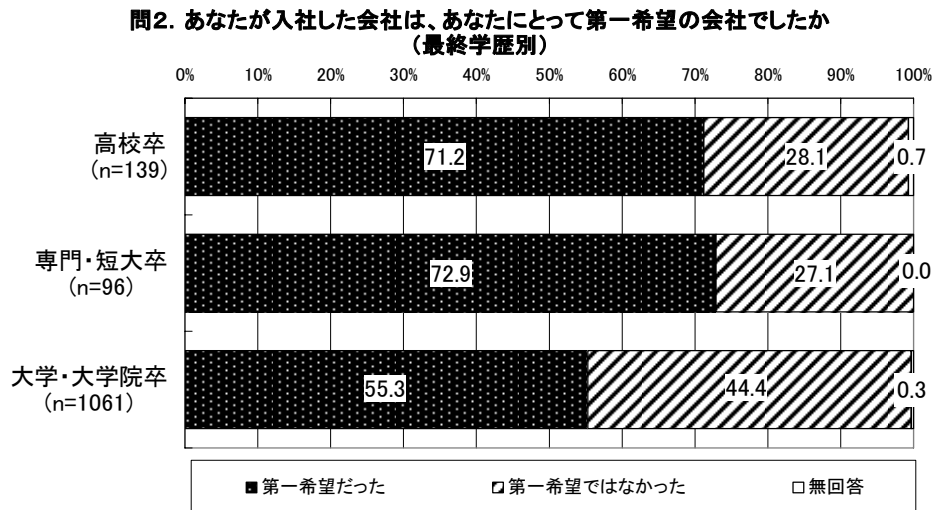


問2. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか  
(性別)



最終学歴別では、高校卒や専門・短大卒の7割以上が「第一希望だった」会社に就職している一方、大学・大学院卒では、「第一希望だった」割合が55.3%に留まる。

大学・大学院卒で「第一希望だった」割合は、理系男性で61.8%と最も高くなっていて、一方、文系女性は43.4%に留まる。

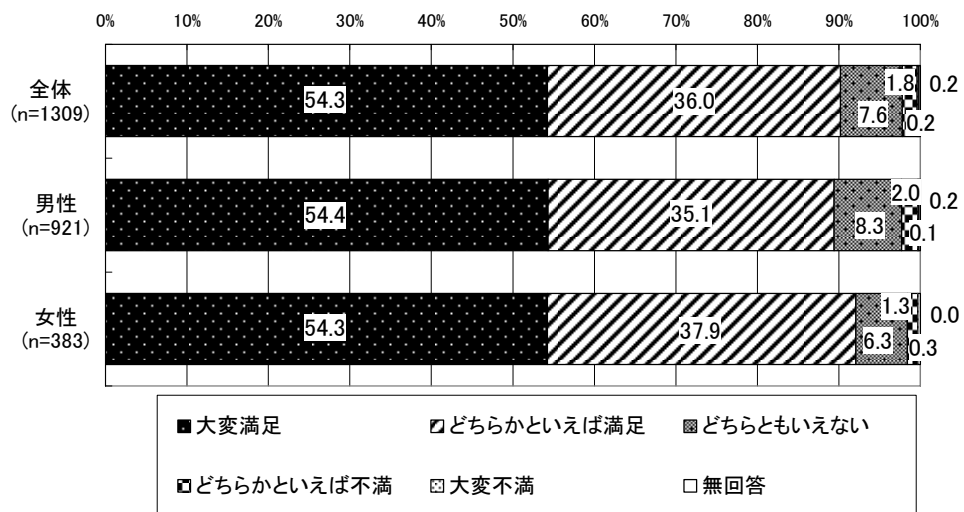


### (3)入社した会社への満足度

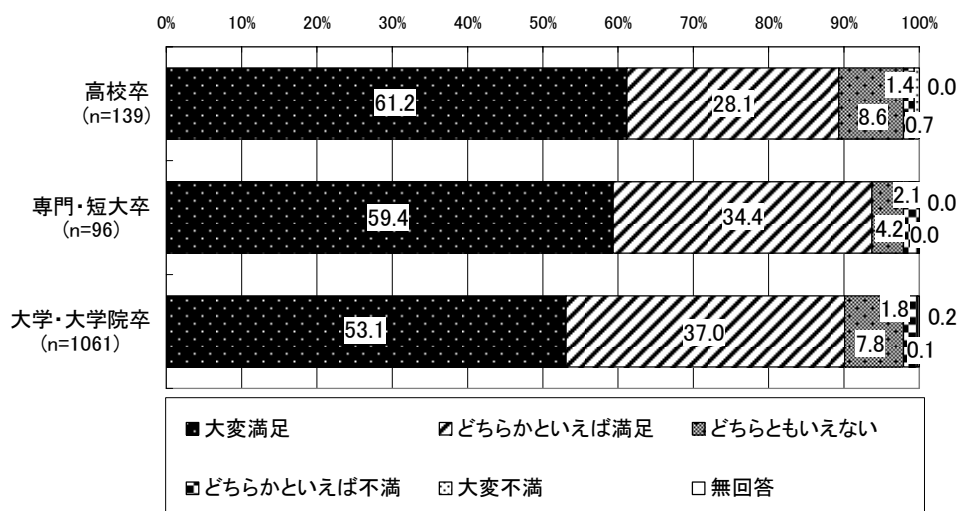
入社した会社への満足度は、男女ともに「大変満足」が半数を超えており、「どちらかといえば満足」まで含めると、満足層が約9割となっている。

最終学歴別では、高校卒や専門・短大卒の「大変満足」は約6割であるが、大卒・大学院卒はやや低くなっている。

問3. あなたは、入社した会社に満足していますか  
(性別)

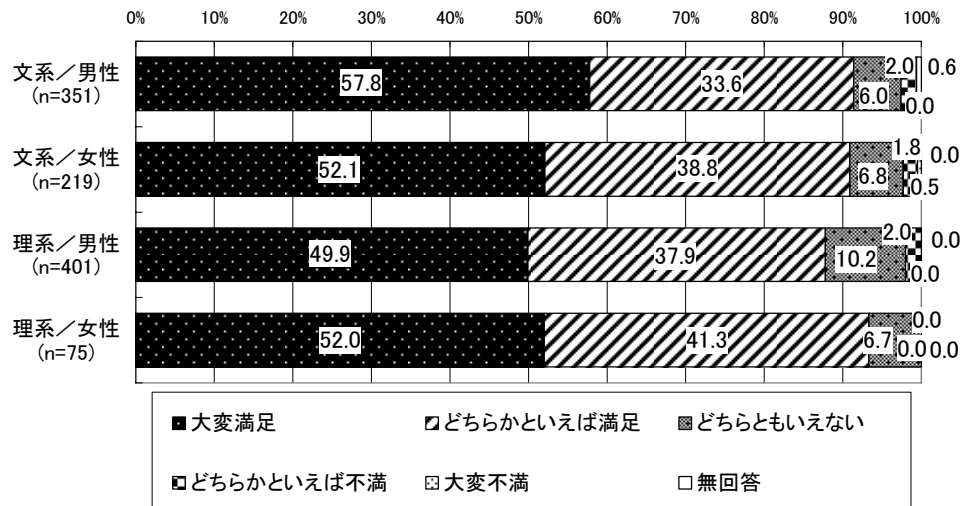


問3. あなたは、入社した会社に満足していますか  
(最終学歴別)



また、大学・大学院卒では、文系男性は「大変満足」の割合が6割近くとなっており最も高く、文系女性や理系男女は5割前後に留まっている。

問3. あなたは、入社した会社に満足していますか  
(大学・大学院卒/学部・学科&性別)

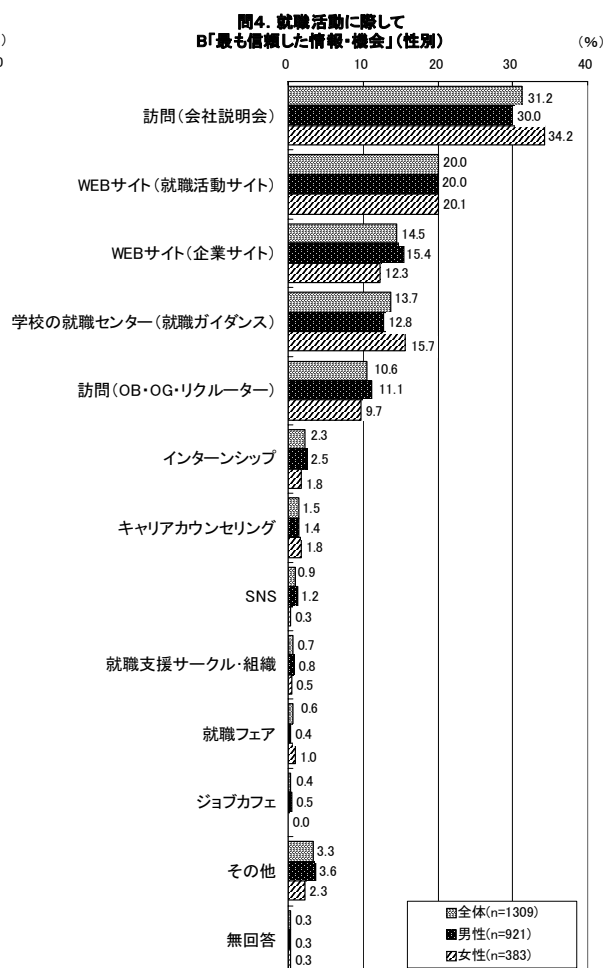
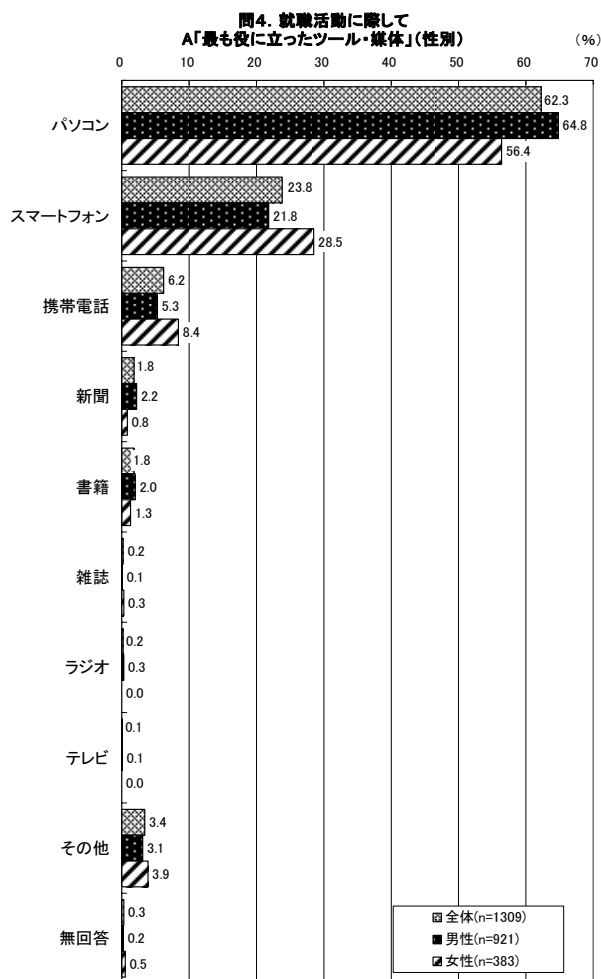


#### (4)就職活動に「最も役立つツール・媒体」と「最も信頼した情報・機会」

就職活動に「最も役立つツール・媒体」は、「パソコン」が最も多く、次いで「スマートフォン」となっている。

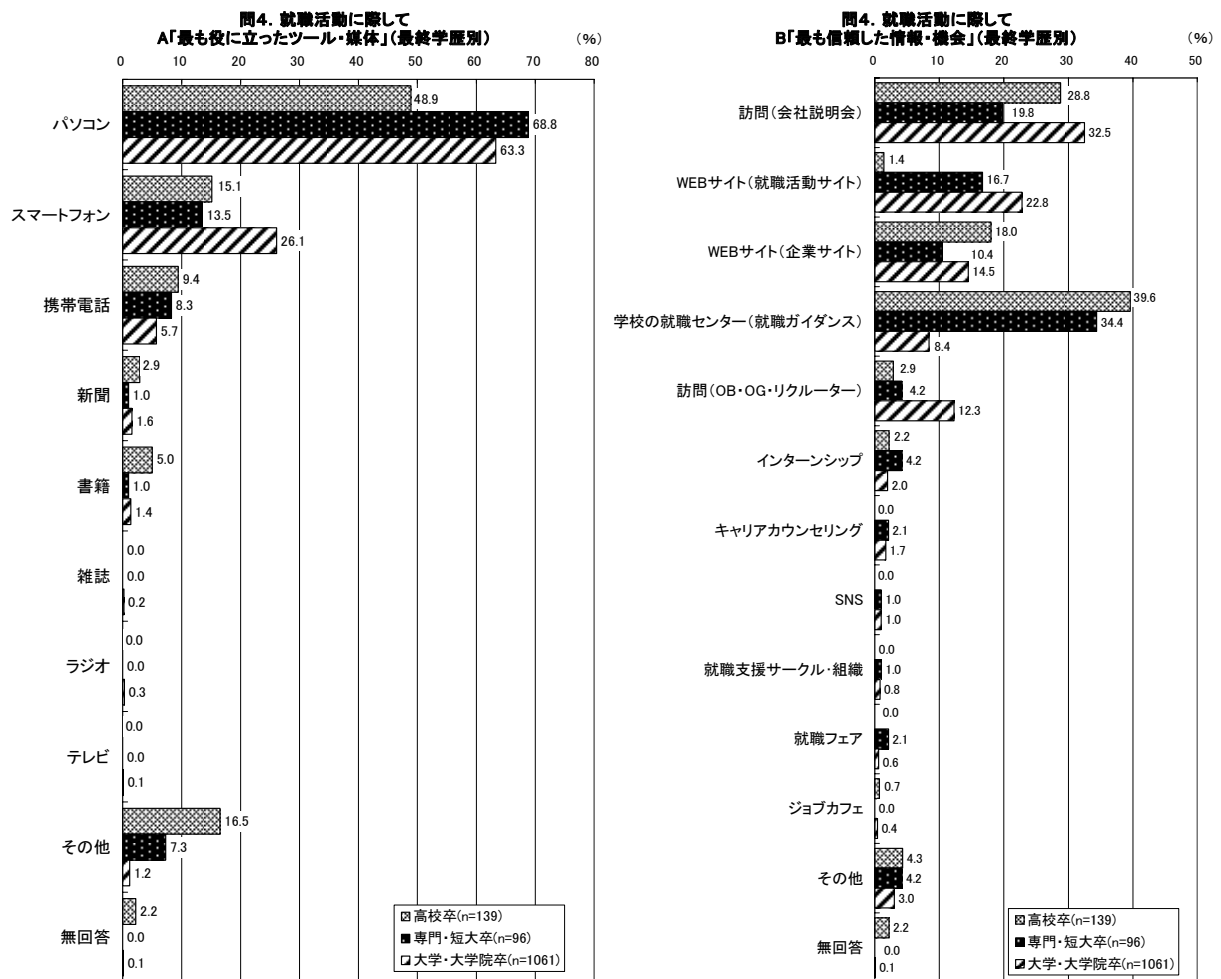
男女別では、「パソコン」は男性の方が多く、「スマートフォン」は女性の方が多い傾向が見られる。

「最も信頼した情報・機会」としては、男女ともに「訪問（会社説明会）」が最も多く、次いで「WEBサイト（就職活動サイト）」となっている。



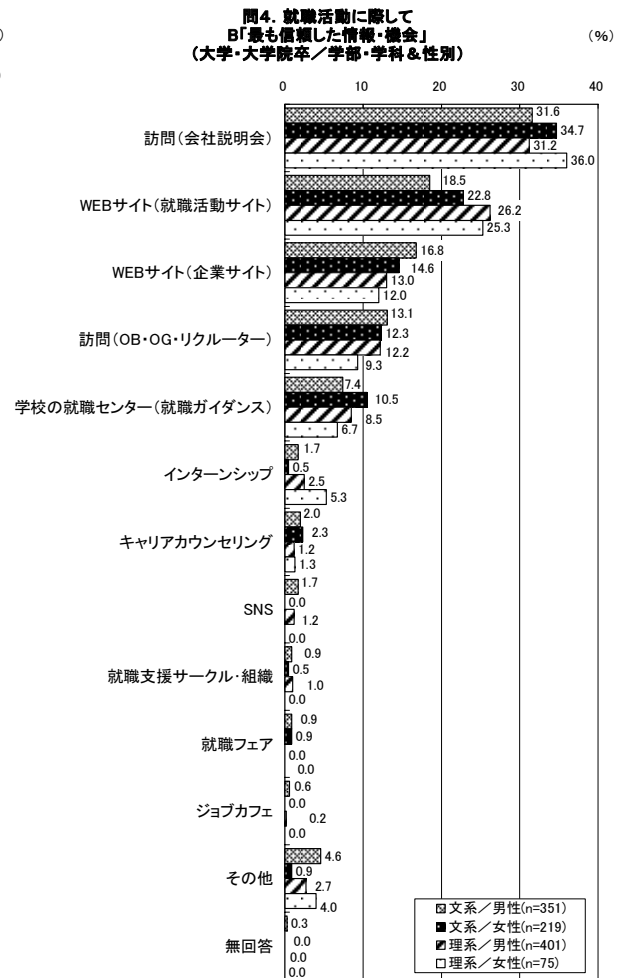
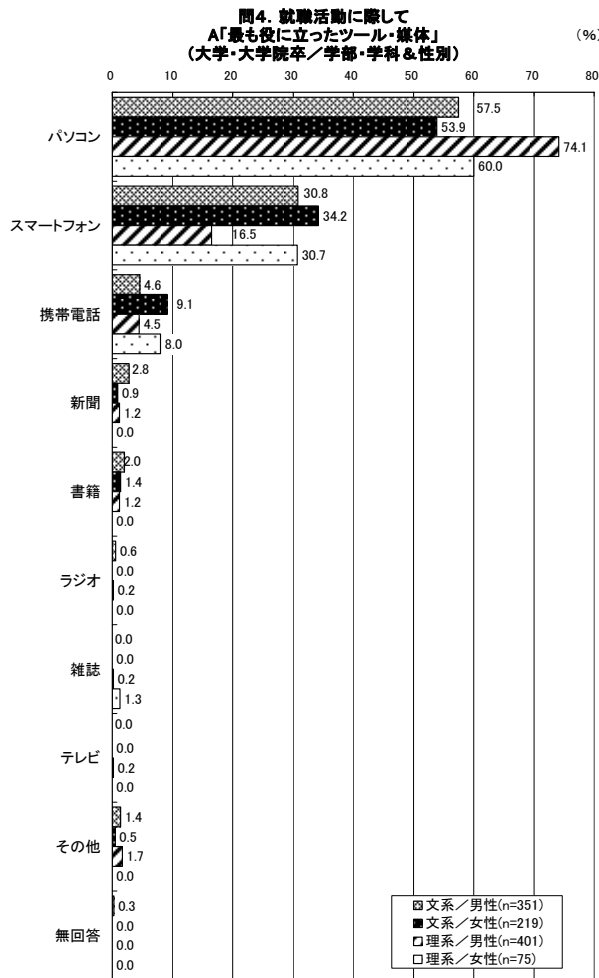
最終学歴別で見ると、「最も役に立ったツール・媒体」は全学歴において「パソコン」が最も高いが、高校卒は50%未満とやや低い。

「最も信頼した情報・機会」は、大学卒・大学院卒は「訪問（会社説明会）」が最も高いが、高校卒や専門・短大卒では「学校の就職センター（就職ガイダンス）」が最も高く、傾向が異なっている。



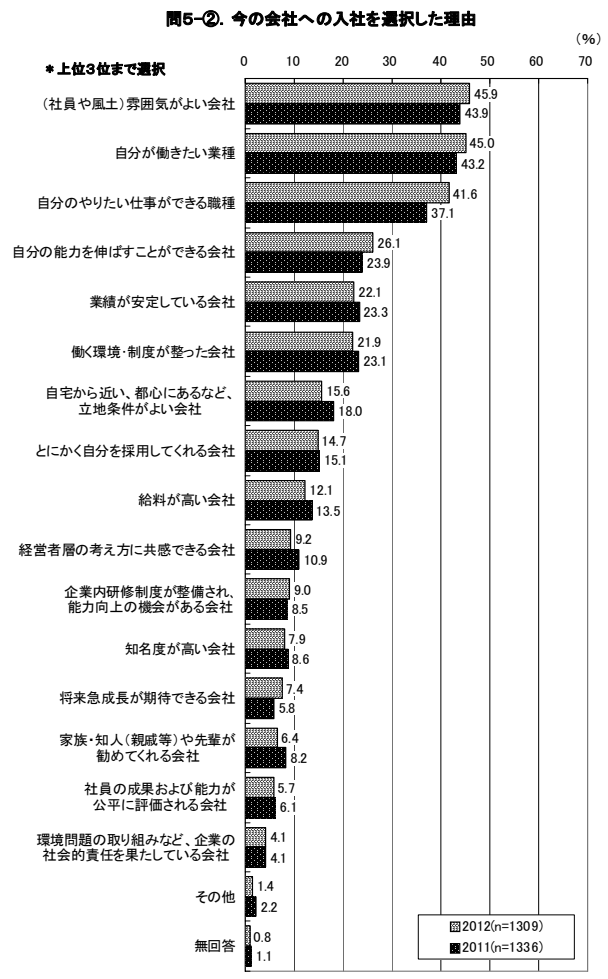
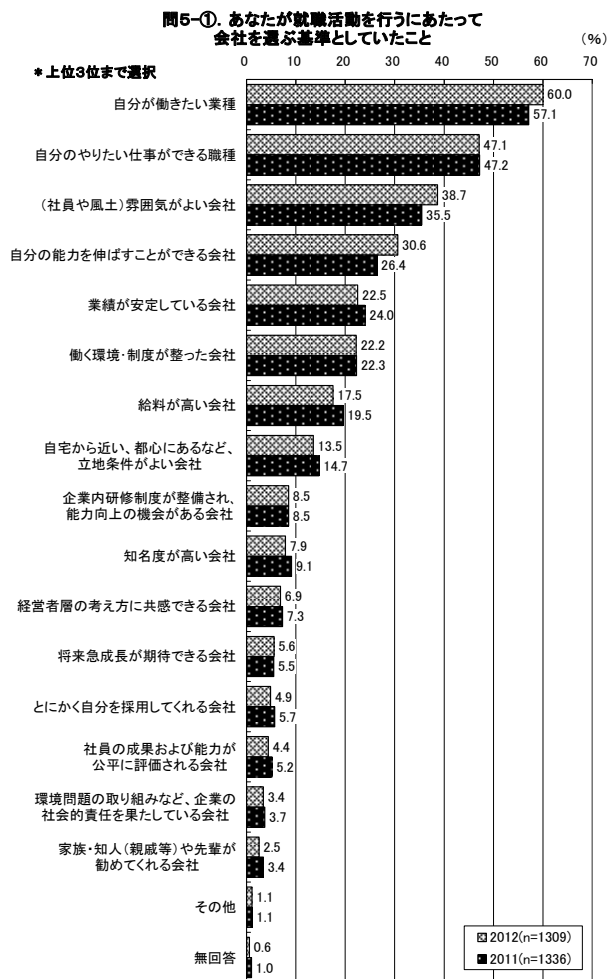
大学・大学院卒の理系男性は、文系や女性と比べ、「パソコン」が役立ったと考える割合が高く、逆に「スマートフォン」は少ない傾向にある。

また、「最も信頼した情報・機会」では、最も回答割合が多いのはいずれも「訪問（会社説明会）」であるが、男性よりも女性の方がその割合が高い。「WEB サイト（就職活動サイト）」は、文系男性が相対的に低く、理系では男女ともやや高い傾向にある。



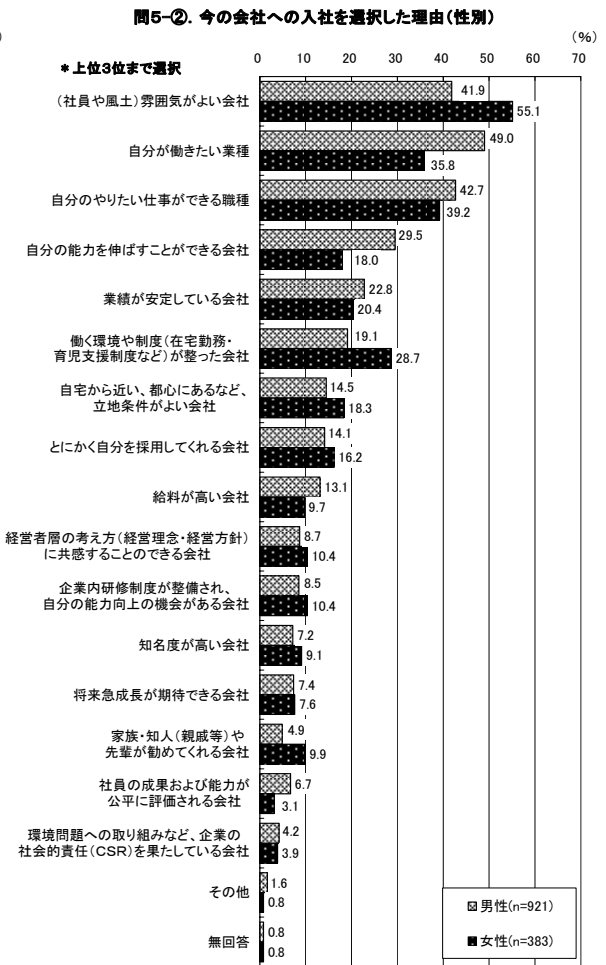
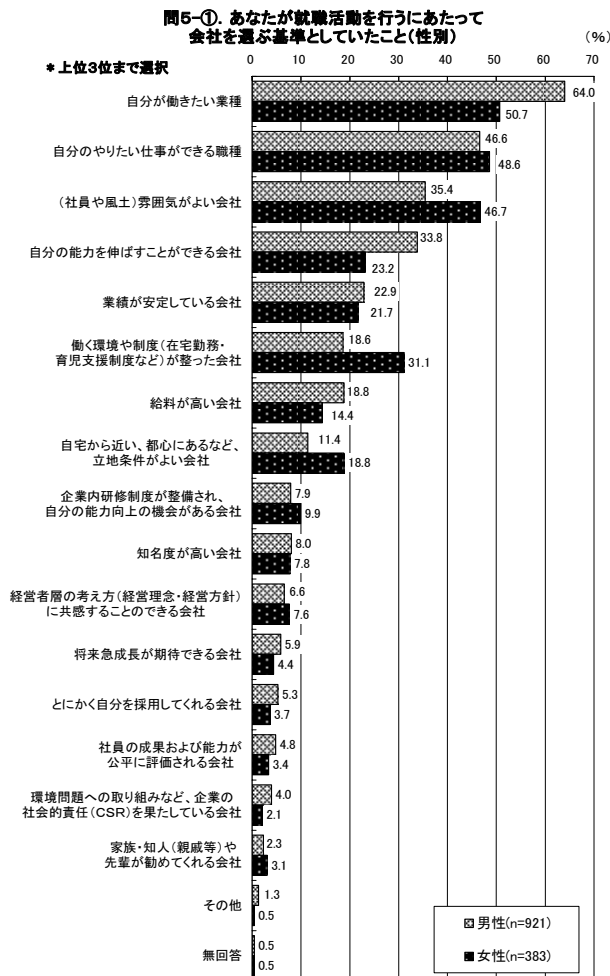
### (5)会社を選ぶ基準と入社を選択理由

会社を選ぶ基準は、前回と同様の傾向にあり、「自分が働きたい業種」が最も高く、次いで「自分のやりたい仕事ができる職種」となっている。また、入社を選択理由も前回同様、「雰囲気が良い会社」が最上位となっている。



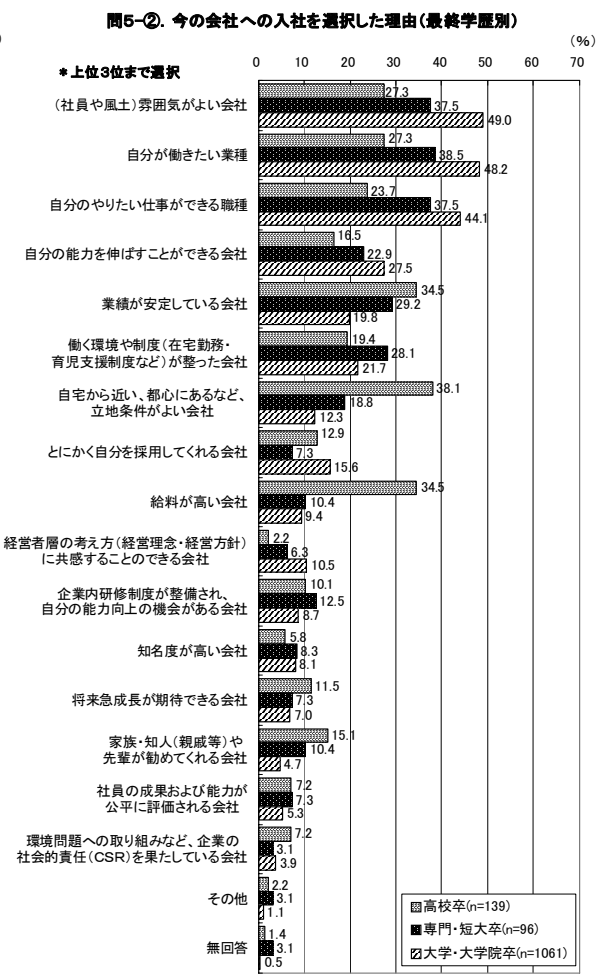
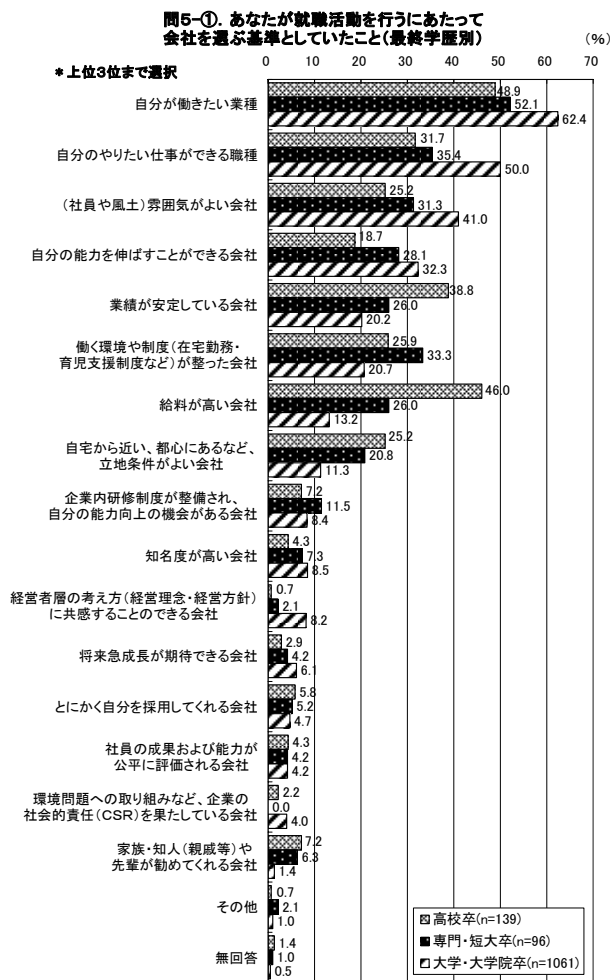


男女別では、女性は、会社選び・入社選択の双方で、男性よりも「雰囲気が良い会社」や「働く環境・制度が整った会社」を重視する割合が高くなっている。一方、男性は、会社選び・入社選択ともに、女性と比べ「自分が働きたい業種」や「自分の能力を伸ばすことができる会社」が高い傾向にある。



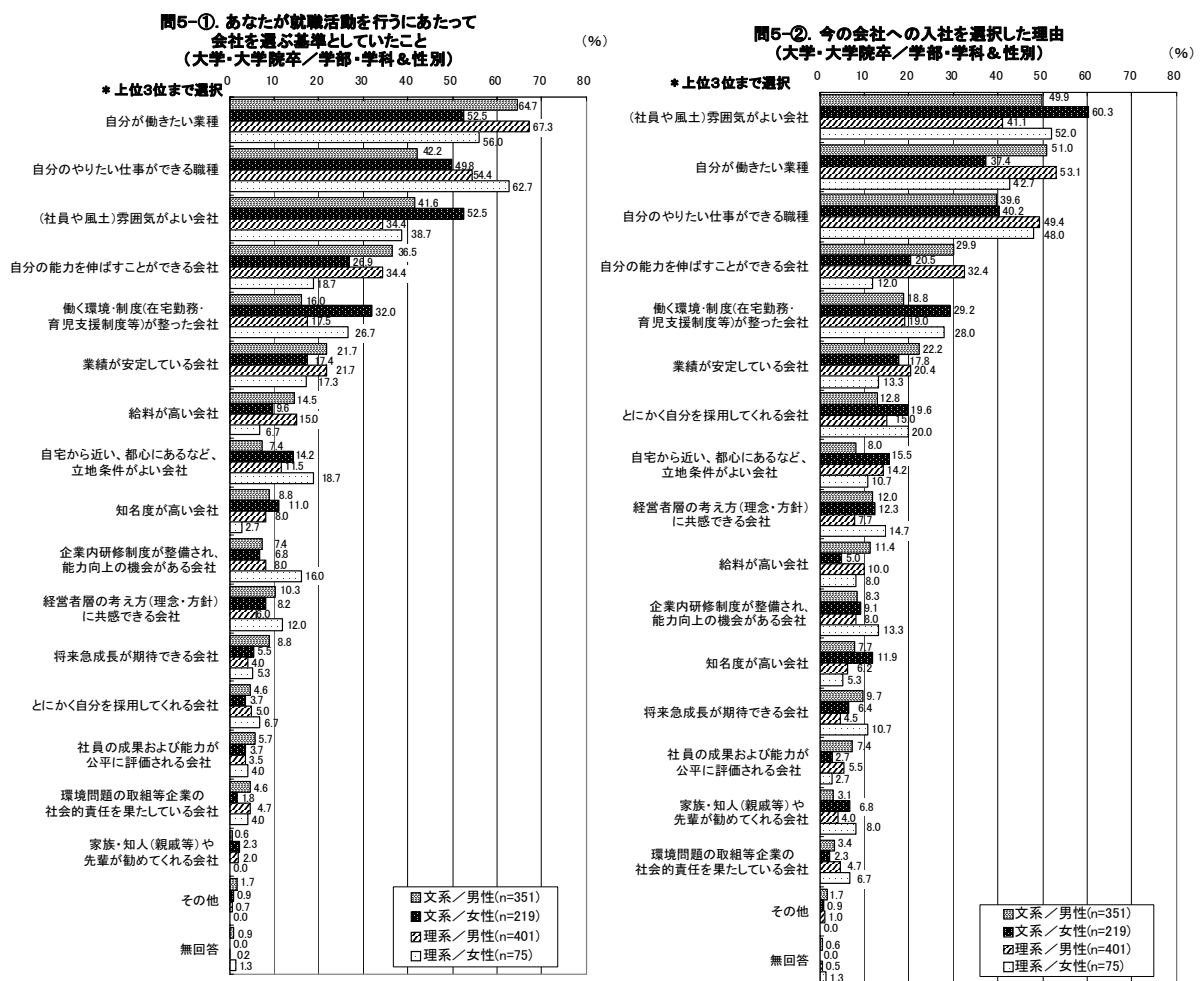
最終学歴別に会社を選ぶ基準を比べると、いずれも「自分が働きたい業種」が最上位に来ているが、高校卒は「給料が高い会社」も次いで高くなっている。

また、入社を選択した理由では、専門・短大卒や大学・大学院卒では、「雰囲気が良い会社」「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3項目であるが、高校卒では「立地条件が良い会社」「業績が安定している会社」「給料が高い会社」が挙げられている。



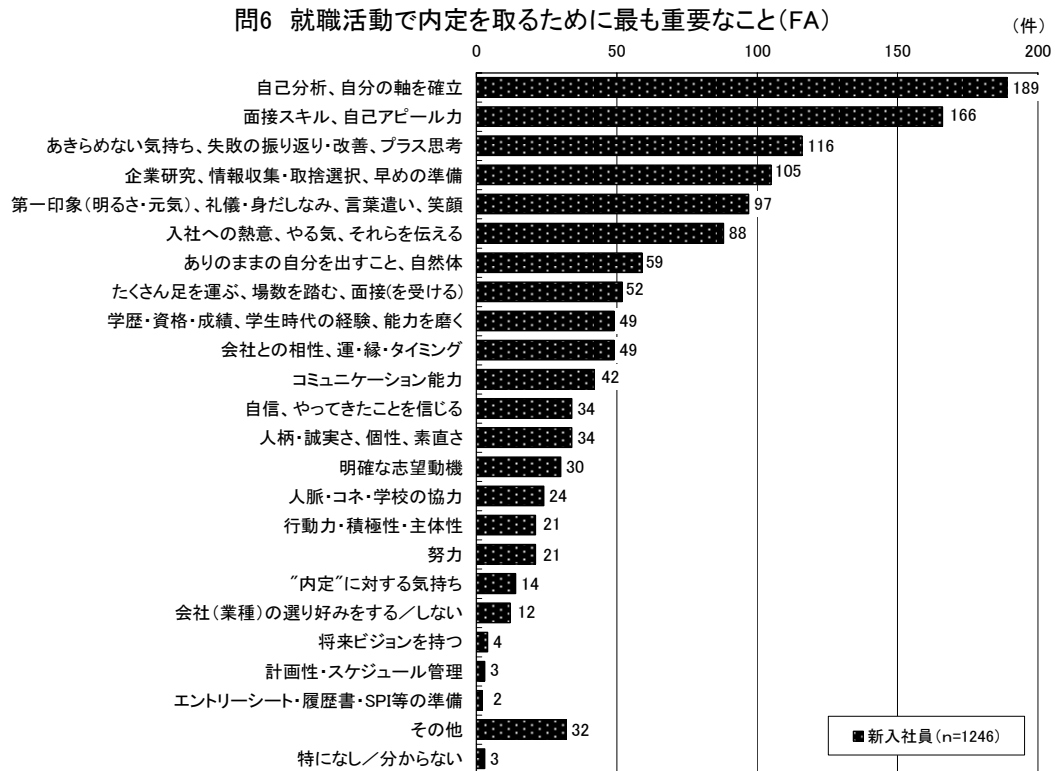
大学・大学院卒で文系・理系を男女別に見ると、会社を選ぶ基準では、理系女性が最も「自分のやりたい仕事ができる職種」へのこだわりが強く、文系女性は「雰囲気がよい会社」へのこだわりが強い。男性は理系・文系ともに「自分が働きたい業種」へのこだわりが強い傾向にある。

入社を選択した理由は、文系女性は会社を選ぶ基準と同様、「雰囲気がよい会社」が最上位となっており、男性は文系・理系ともに会社を選ぶ基準と同様、「自分が働きたい業種」が最上位に挙がっている。理系女性は会社を選ぶ基準と異なり、「雰囲気がよい会社」が入社の選択理由の最上位となっている。



## (6)内定を取るために最も重要だと思うこと

就職活動で内定を取るために重要なこととしては、「自己分析、自分の軸を確立」の記述が最も多く、次いで「面接スキル、自己アピール力」となっている。



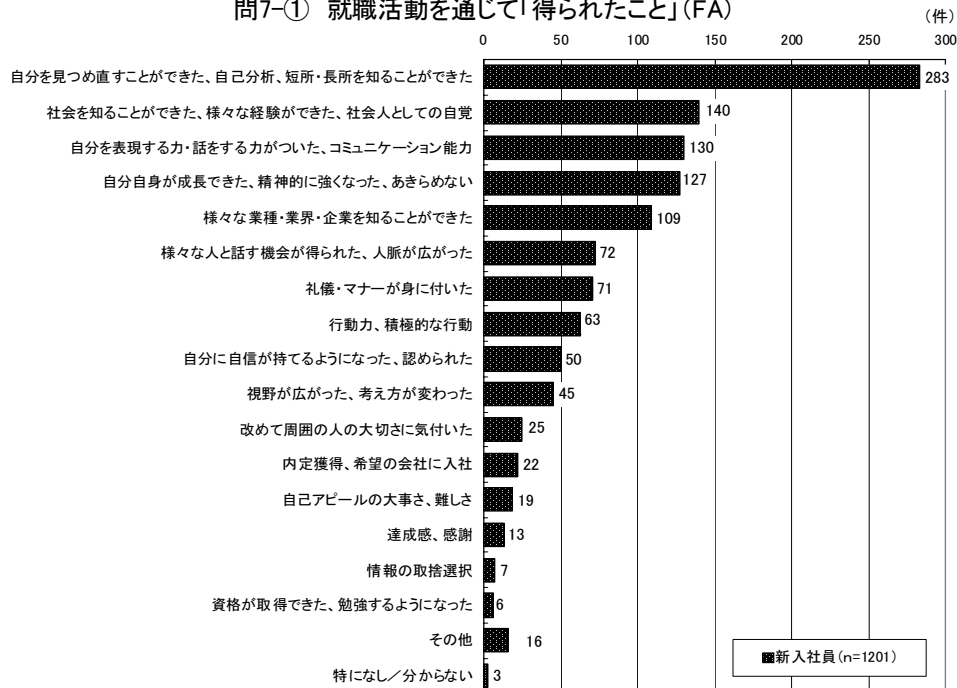
◎FA：自由回答のことを示す

## (7)就職活動を通じて得られたこと・つらかったこと

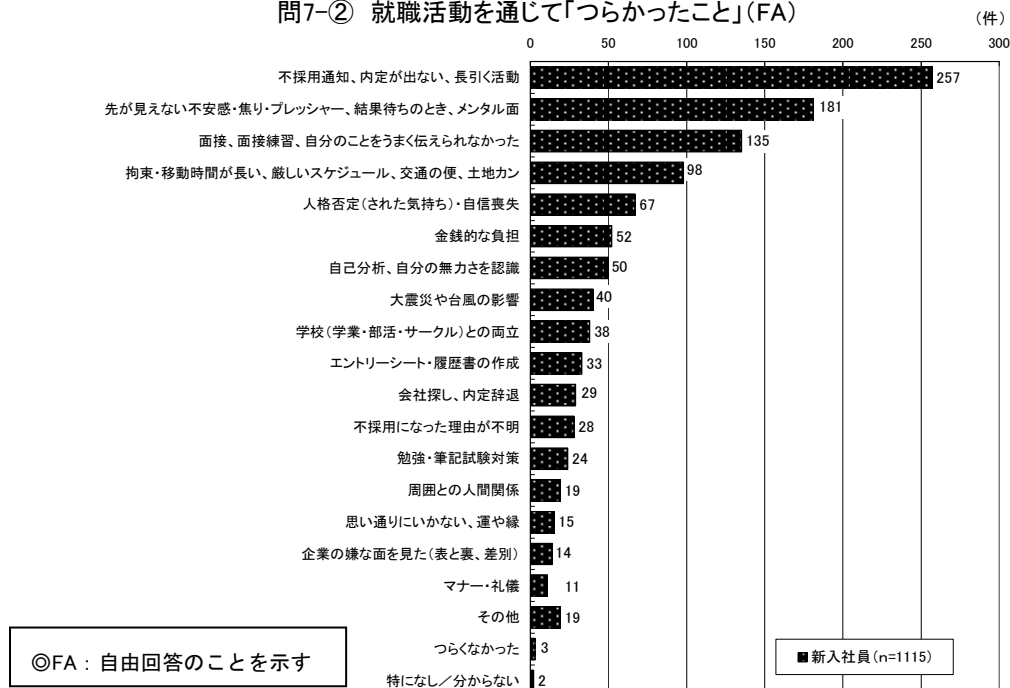
就職活動を通じて“得られたこと”としては、「自分を見つめ直すことができた、自己分析、短所・長所を知ることができた」が最も多く、記述者の2割以上を占めている。次いで、「社会を知ることができた、様々な経験ができた、社会人としての自覚」が多くなっている。

一方、“つらかったこと”では、「不採用通知、内定が出ない、長引く活動」が最も多く、就職活動の厳しさがうかがえる。

問7-① 就職活動を通じて「得られたこと」(FA)



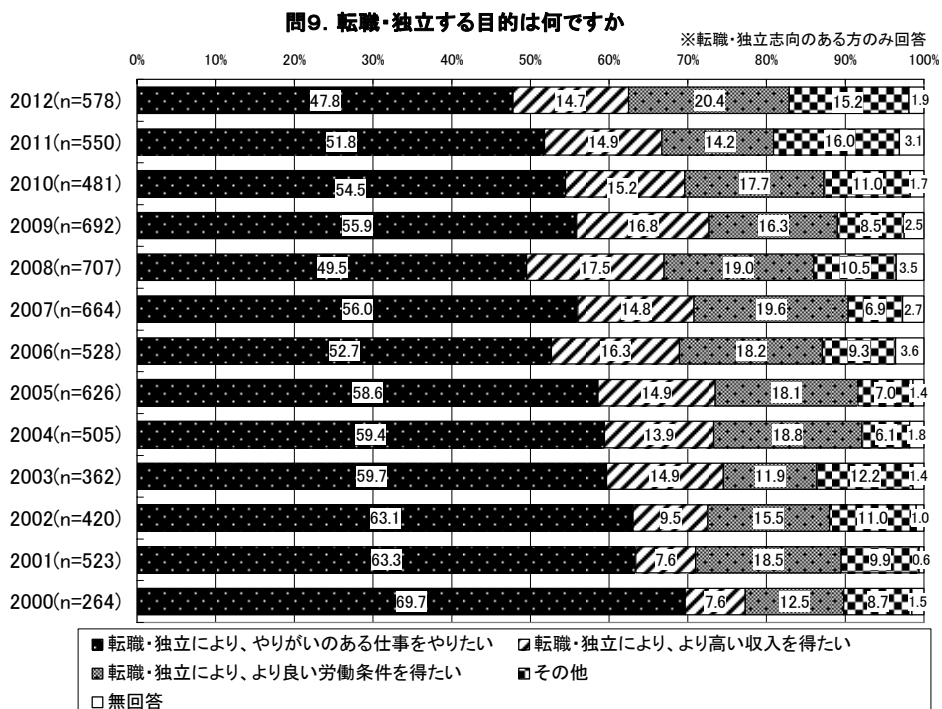
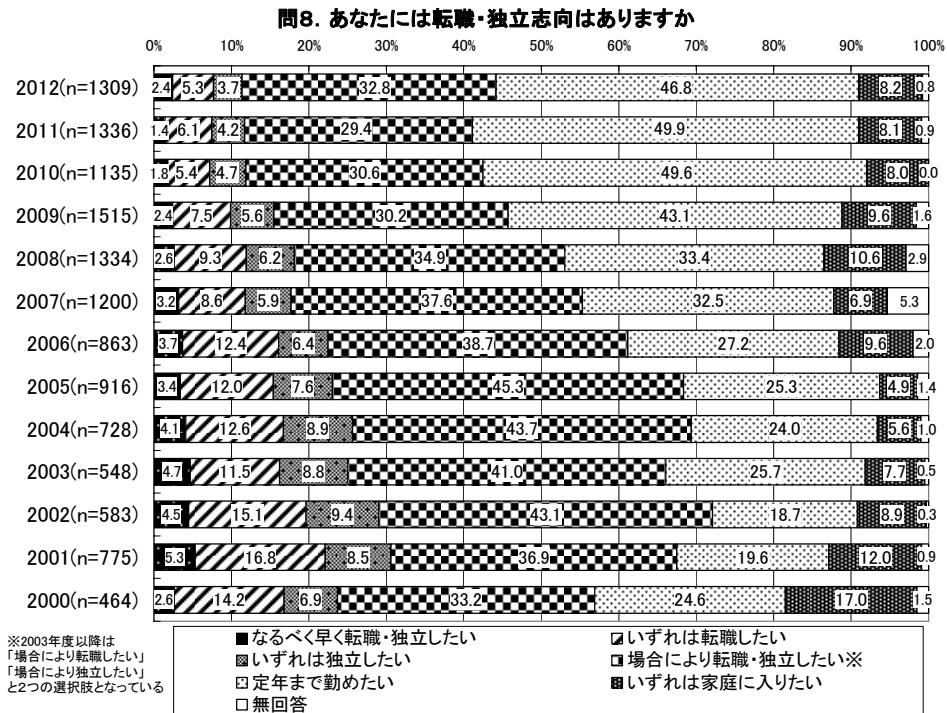
問7-② 就職活動を通じて「つらかったこと」(FA)



### (8) 転職・独立志向とその目的

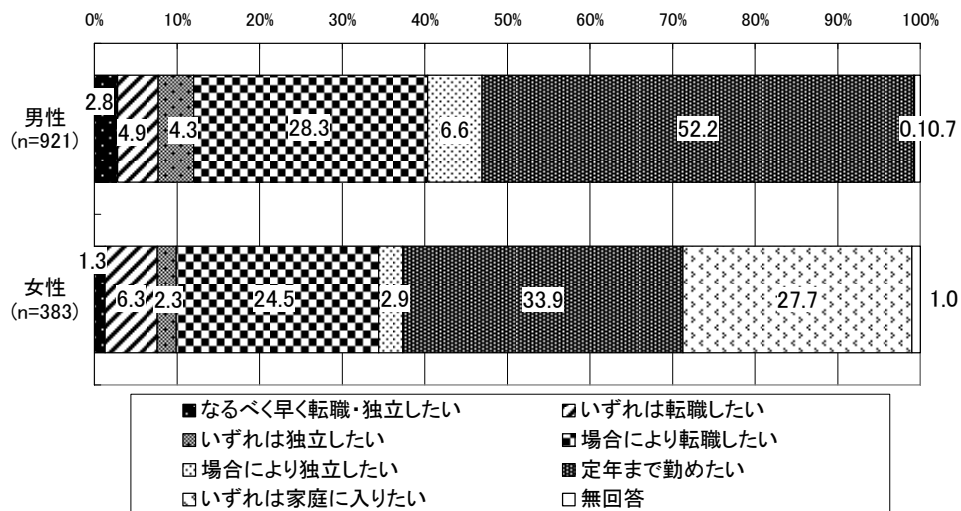
転職・独立志向では、「定年まで勤めたい」の割合が最も多く 46.8%であるが、前回と比べるとやや減少傾向にある。

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、ほぼ半数を占めている。一方、「より良い労働条件を得たい」が 20.4%で 2000 年以来、過去最高となった。



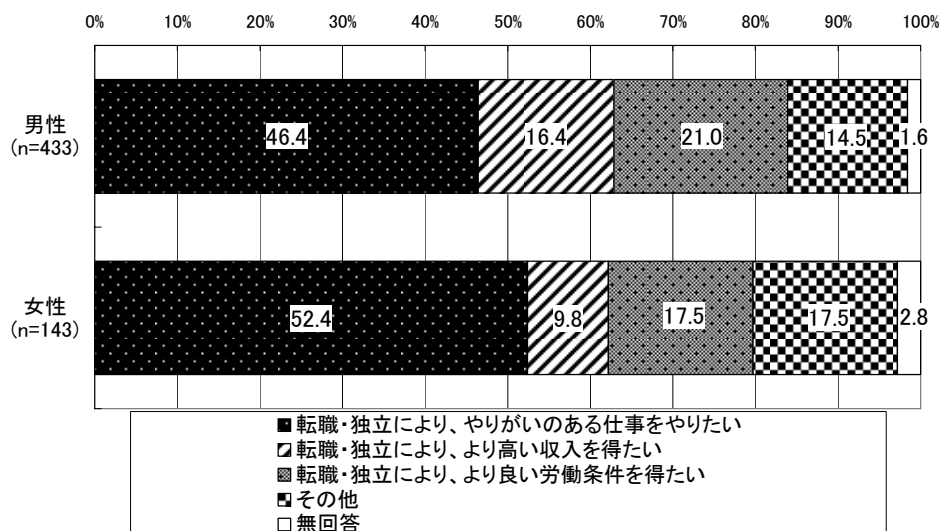
男女別では、「定年まで勤めたい」と回答した男性は過半数を占めるのに対し、「定年まで勤めたい」女性は33.9%に留まる。転職・独立する理由としては、男女とも「やりがいのある仕事をやりたい」割合が最も高いが、男性は女性よりも「より高い収入を得たい」を挙げている割合が高くなっている。

問8. あなたには転職・独立志向はありますか(性別)



問9. 転職・独立する目的は何ですか(性別)

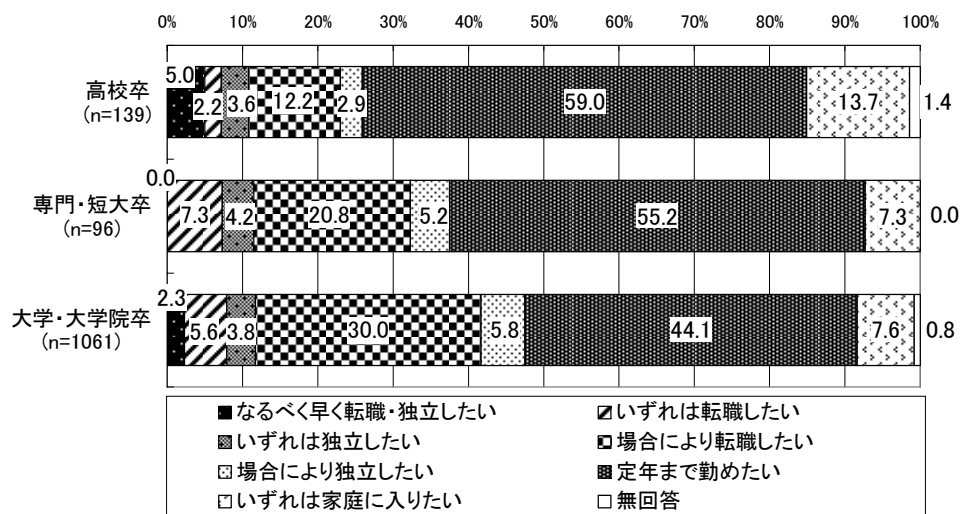
※転職・独立志向のある方のみ回答



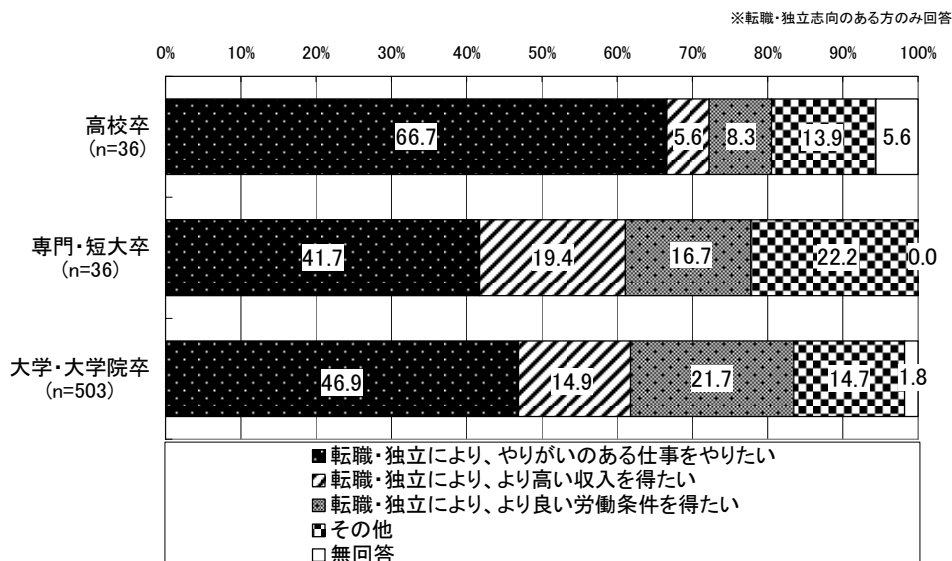
最終学歴別では、高校卒が最も「定年まで勤めたい」の割合が高く、約6割を占めている。大学・大学院卒は「定年まで勤めたい」が44.1%であり、次いで「場合により転職したい」が多く、30.0%となっている。

転職・独立する理由としては、どの学歴も「やりがいのある仕事をやりたい」が最も多いが、特に高校卒でその傾向が強い。また、大卒・大学院卒は高校卒や専門・短大卒よりも「より良い労働条件を得たい」の割合が高い。

問8. あなたには転職・独立志向はありますか(最終学歴別)



問9. 転職・独立する目的は何ですか(最終学歴別)

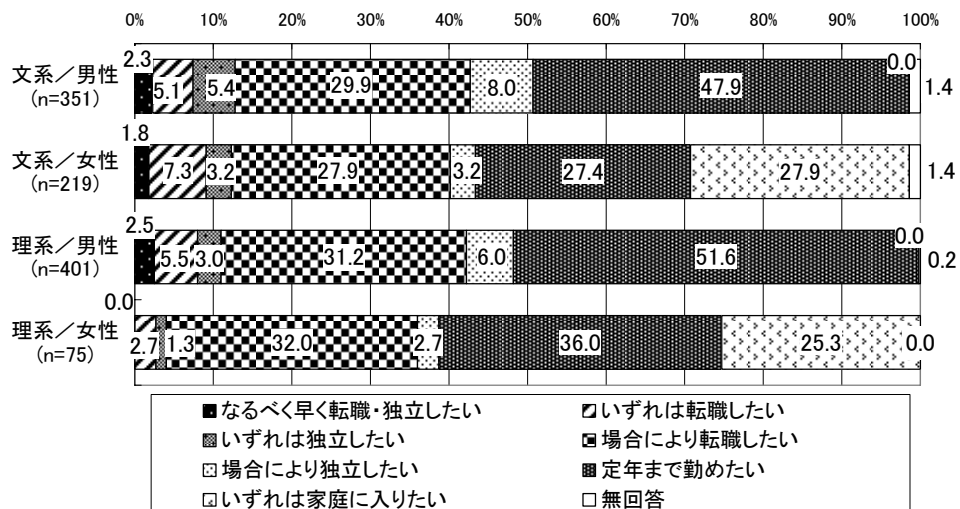




大卒・大学院卒で文系・理系を男女別に見ると、「定年まで勤めたい」の割合が最も高いのは理系男性であり、次いで文系男性となっている。女性では文系・理系ともに、「いずれは家庭に入りたい」割合が約4分の1となっている。

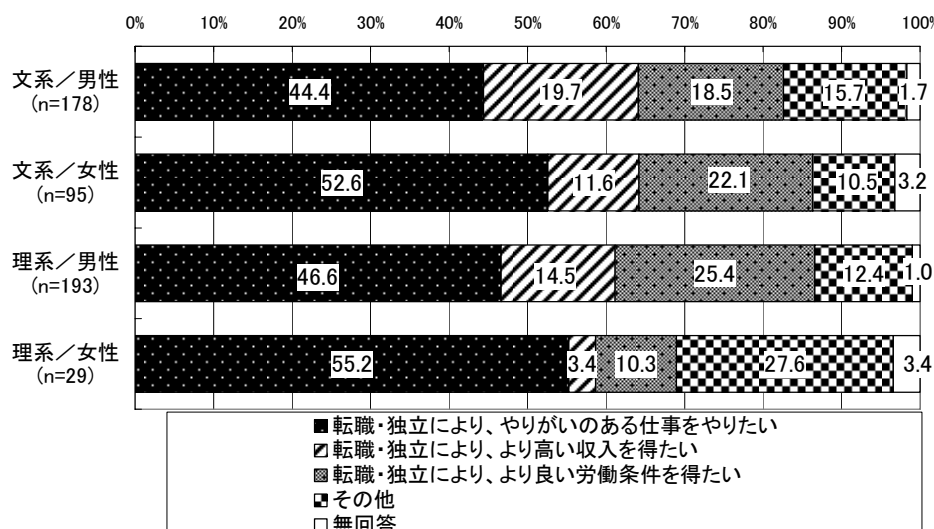
転職・独立する理由としては、学部・性別に関わらず「やりがいのある仕事をやりたい」が最も多いが、女性の方がその傾向が強い。また、「より良い労働条件を得たい」は理系男性が最も高い。

**問8. 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&性別)**



**問9. 転職・独立する目的は何ですか  
(大学・大学院卒/学部・学科&性別)**

※転職・独立志向のある方のみ回答

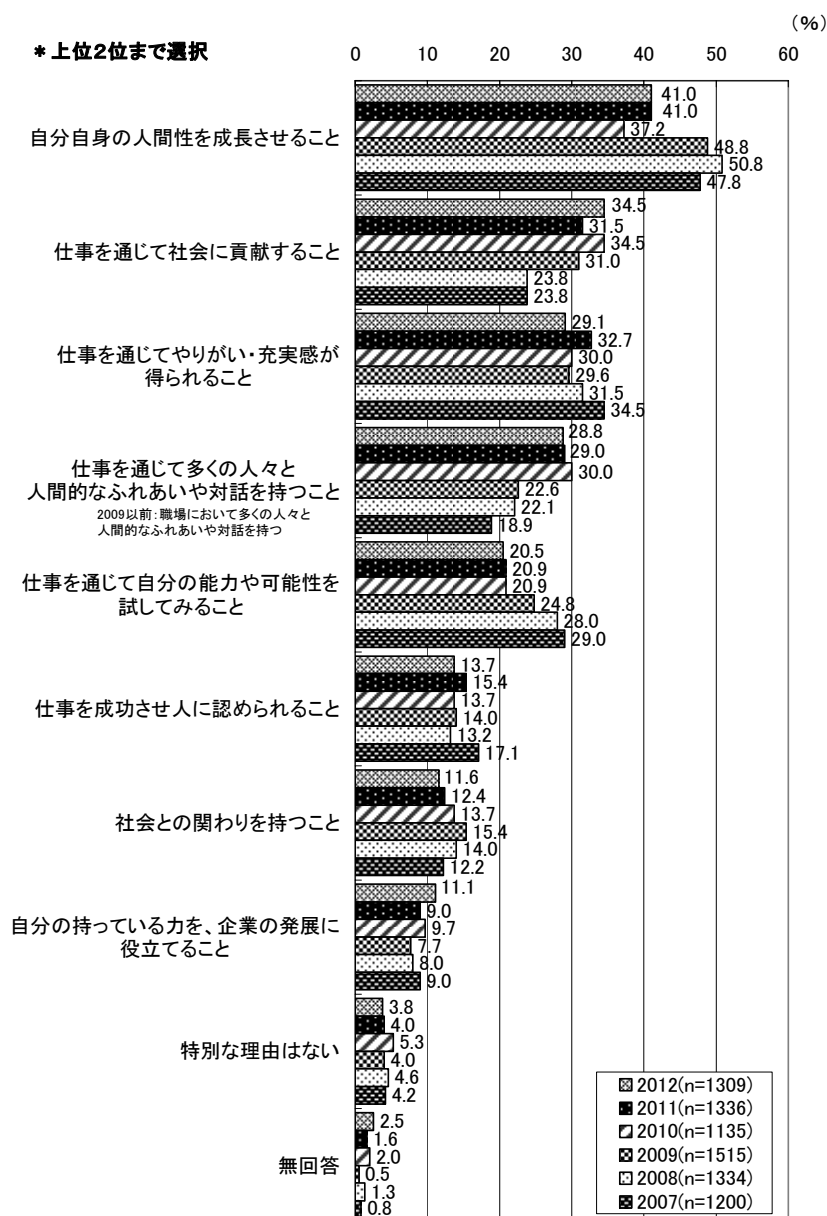


## 4. 2 仕事と会社生活

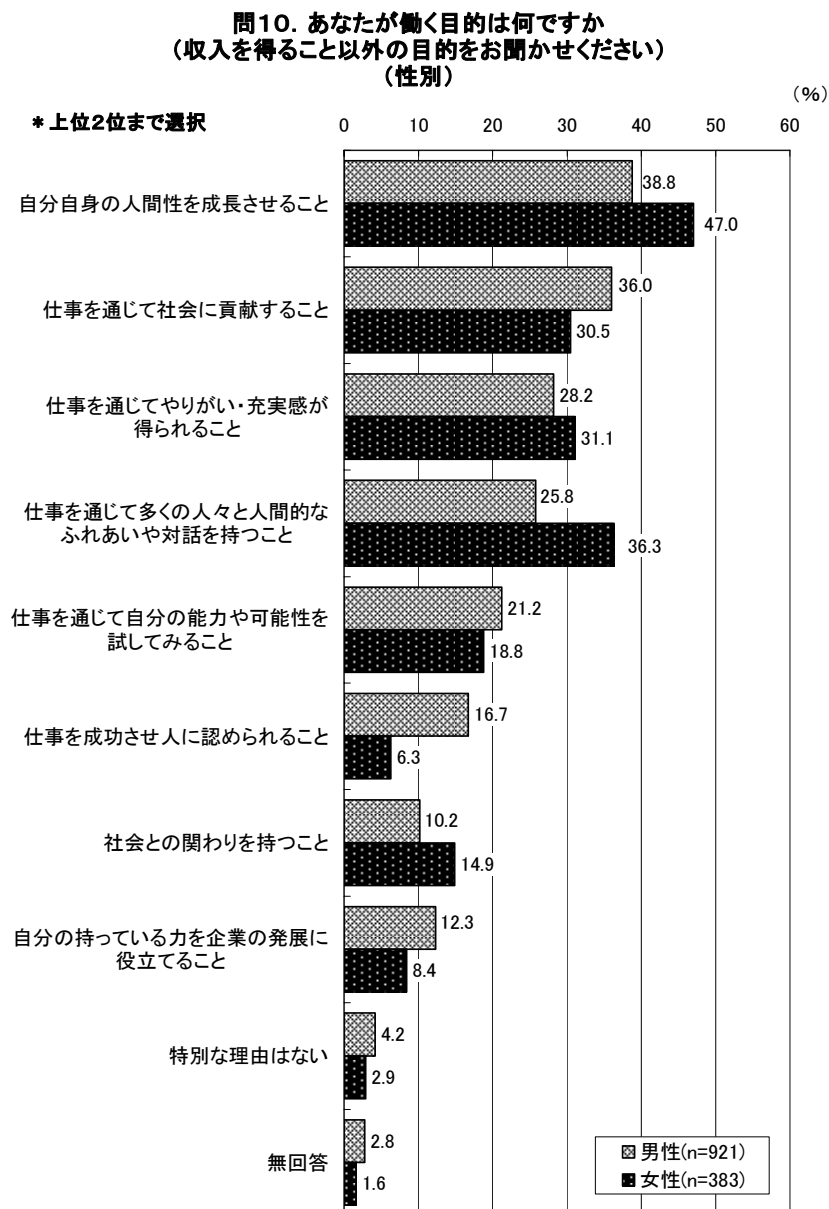
### (1)働く目的

働く目的としては、前回同様、「自分自身の人間性を成長させること」が最上位に挙げられているが、第2位は「仕事を通じて社会に貢献すること」（前回第3位）となっている。一方、「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」は前回同様、低くなっている。

問10. 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)

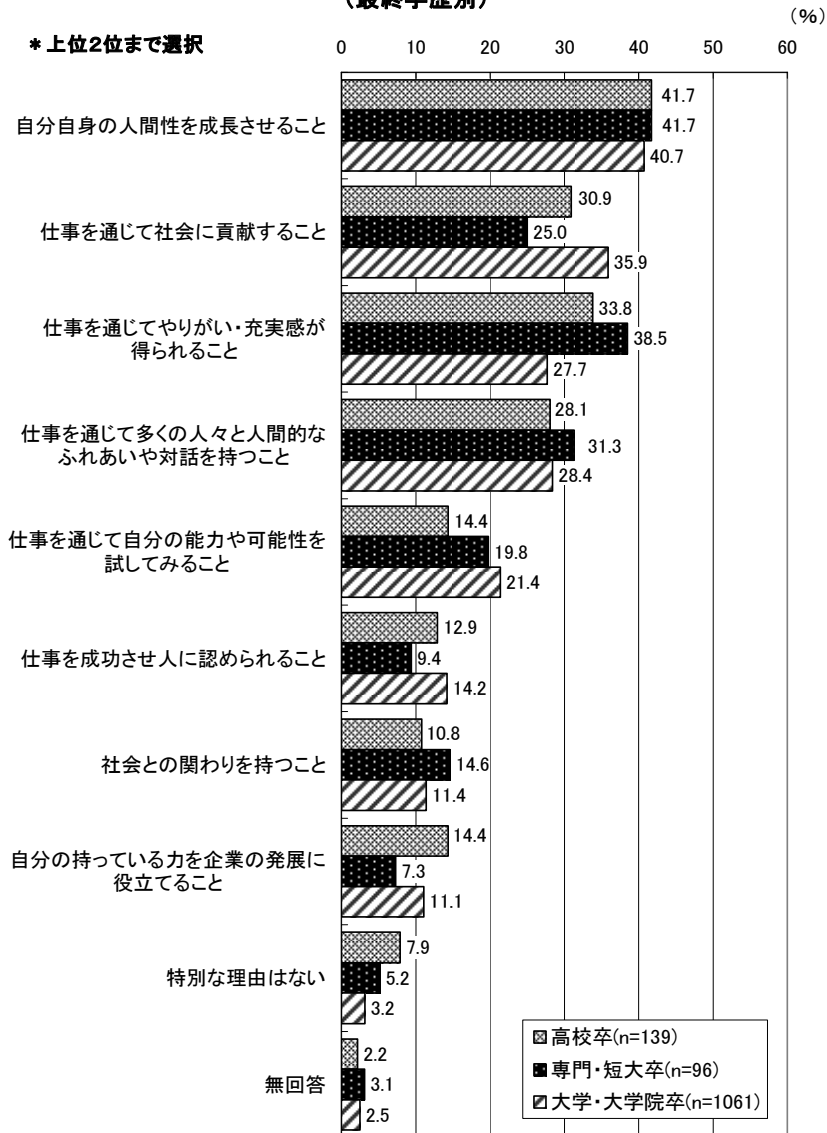


男女別では、男女ともに最上位は「自分自身の人間性を成長させること」であるが、男性より女性の方が 8.2 ポイント高くなっている。また、「仕事を通じて多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと」は男性よりも女性の方が 10.5 ポイント高くなっている。一方、「仕事を成功させ人に認められること」は、女性よりも男性の方が 10.4 ポイント高く、ギャップが見られる。



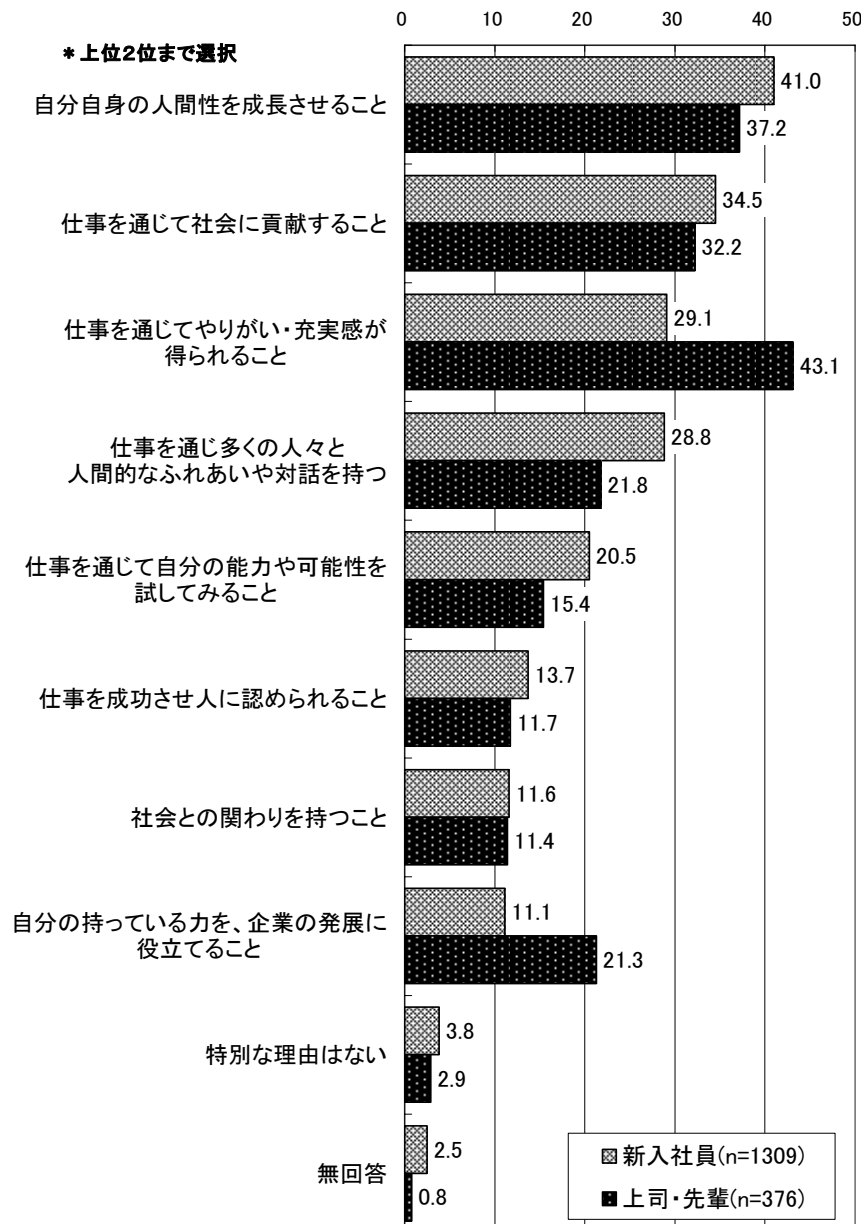
最終学歴別では、どの学歴でも「自分自身の人間性を成長させること」が働く目的の第1位となっている。第2位は、高校卒や専門・短大卒は「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」となっているが、大学・大学院卒では「仕事を通じて社会に貢献すること」が挙がっている。

問10. あなたが働く目的は何ですか  
(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)  
(最終学歴別)



働く目的について上司・先輩と新入社員を比較すると、上司・先輩では「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」が最上位となり、新入社員とは異なる回答となっている。また、新入社員に比べ、上司・先輩は「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」が高くなっている。

問10. あなたが働く目的は何ですか  
 (収入を得ること以外の目的をお聞かせください)  
 (上司・先輩:問4. あなた自身の働く目的は何ですか) (%)

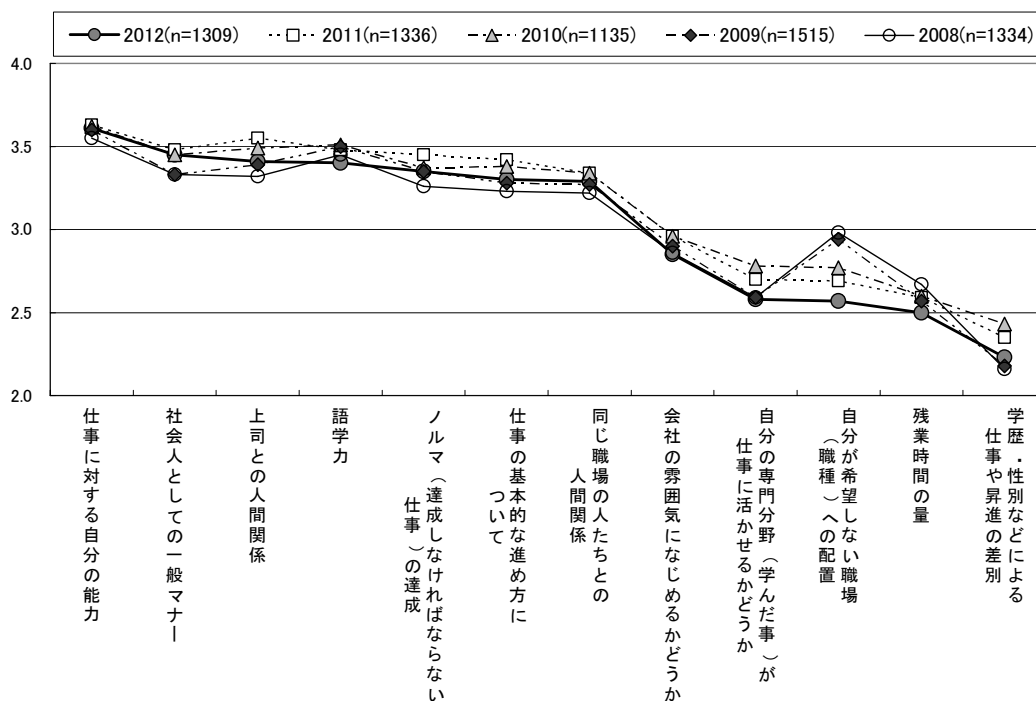


## (2)これから仕事をしていく上での不安

これから仕事をしていく上での不安は、前回同様、「仕事に対する自分の能力」が第1位であり、次いで「社会人としての一般マナー」「上司との人間関係」となっている。

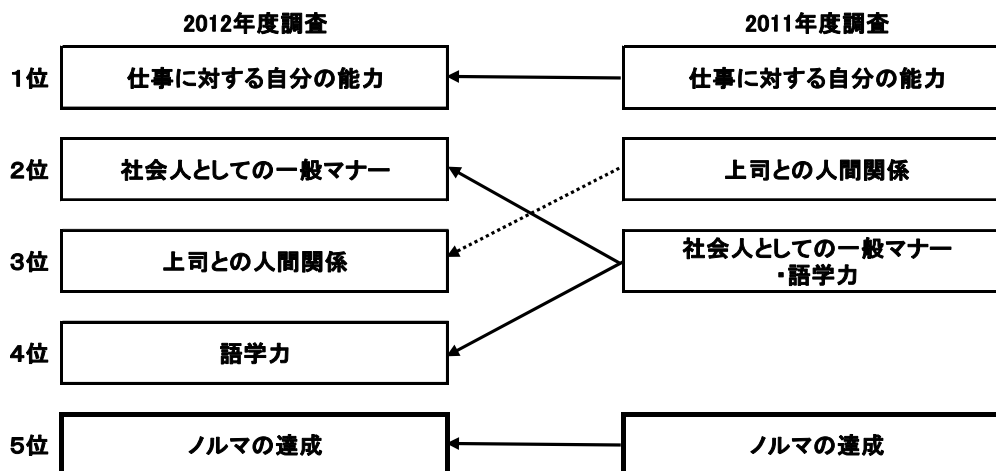
5カ年のトレンドで見ると、「仕事に対する自分の能力」や「語学力」は常に不安の上位に挙がっており、変化が小さい。一方、「希望しない職場への配置」への不安は低下傾向にあり、5カ年で最も不安が小さくなっている。

問11. 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



\* 点数が高いほど不安が高い(5点～1点)

問11. 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



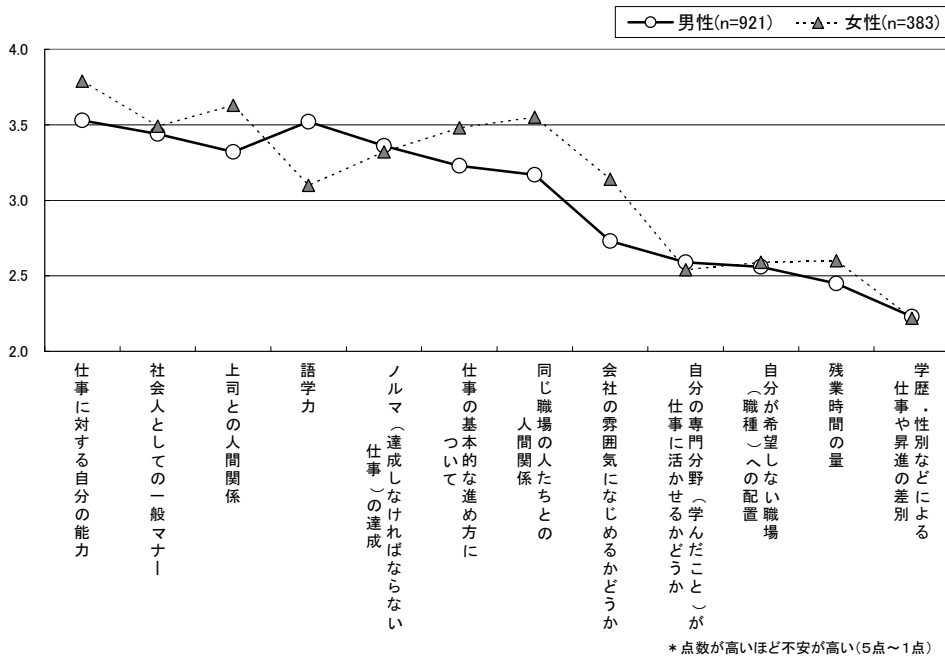
※ 上位5位までの記載  
(選択肢は全12項目)

※ 上位5位までの記載  
(選択肢は全12項目)

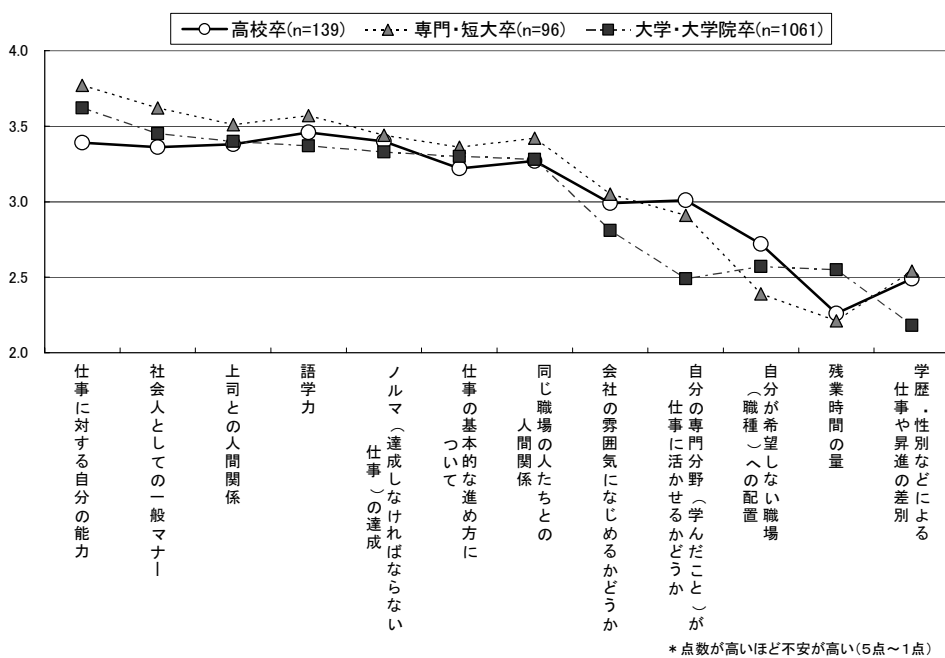
男女別では、男性より女性の方が、「仕事に対する自分の能力」や「上司との人間関係」「同じ職場の人たちとの人間関係」に不安を感じる傾向が見られる。

最終学歴別で見ると、高校卒では「語学力」が不安の最上位に挙がっている。また、高校卒、専門・短大卒は大卒・大学院卒より、「自分の専門分野（学んだこと）が仕事に活かせるかどうか」に不安を感じる傾向が強い。

問11. 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)

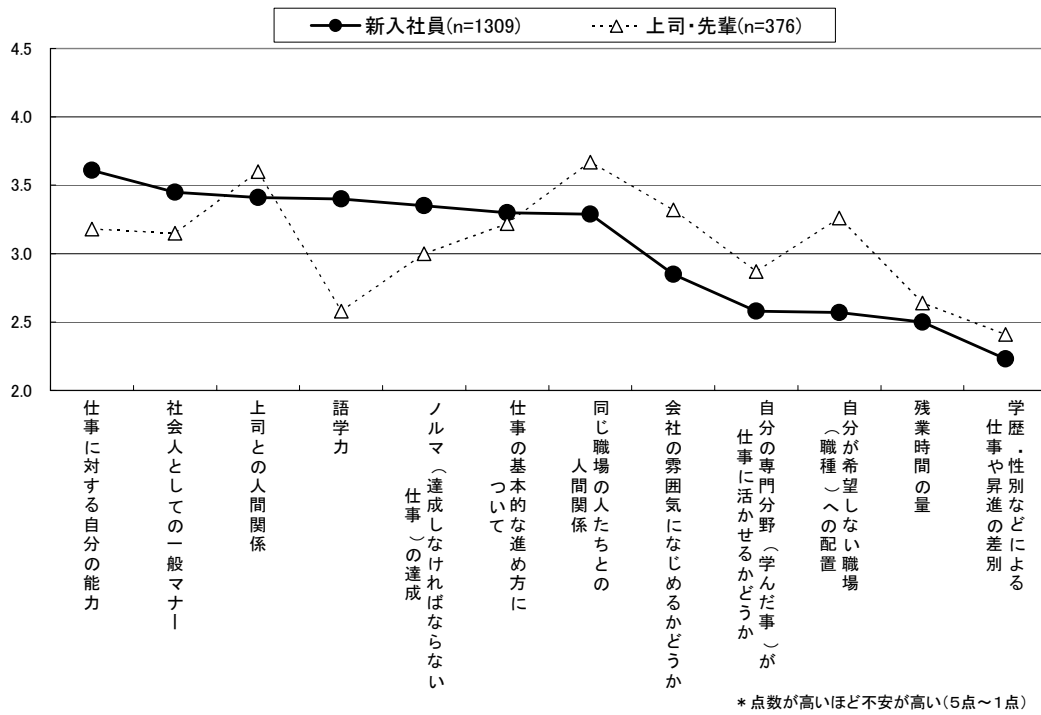


問11. これから仕事をしていく上で、以下の項目はどの程度の不安がありますか(最終学歴別)



上司・先輩の回答と比較すると、上司・先輩が考えるよりも新入社員の不安が小さいのは、「希望しない職場への配置」「会社の雰囲気になじめるかどうか」「職場の人たちとの人間関係」などである。逆に、上司・先輩が考えるよりも新入社員が不安に思っているのは、「語学力」「仕事に対する自分の能力」「ノルマの達成」などである。

問11. 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)

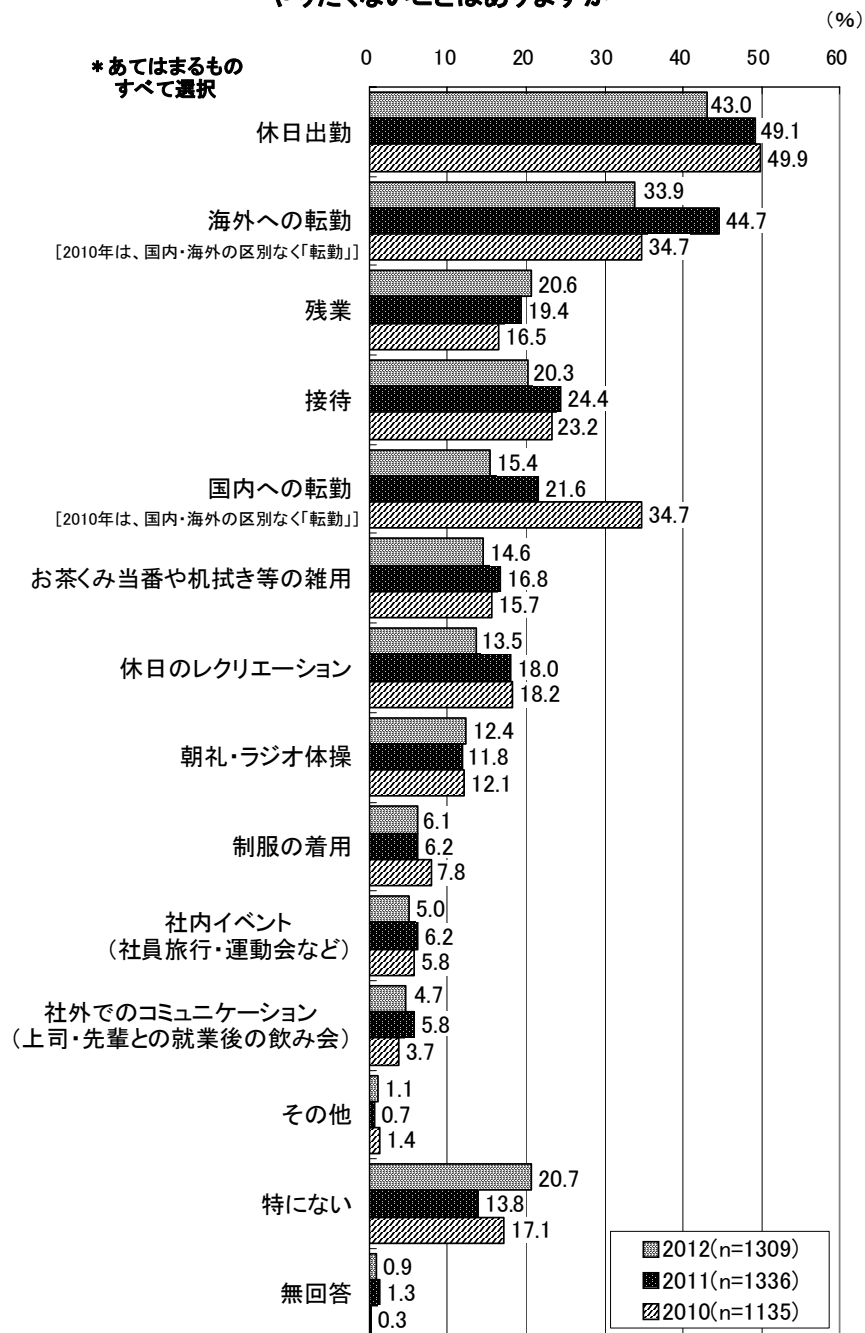




### (3)これから働くにあたって、できればやりたくないこと

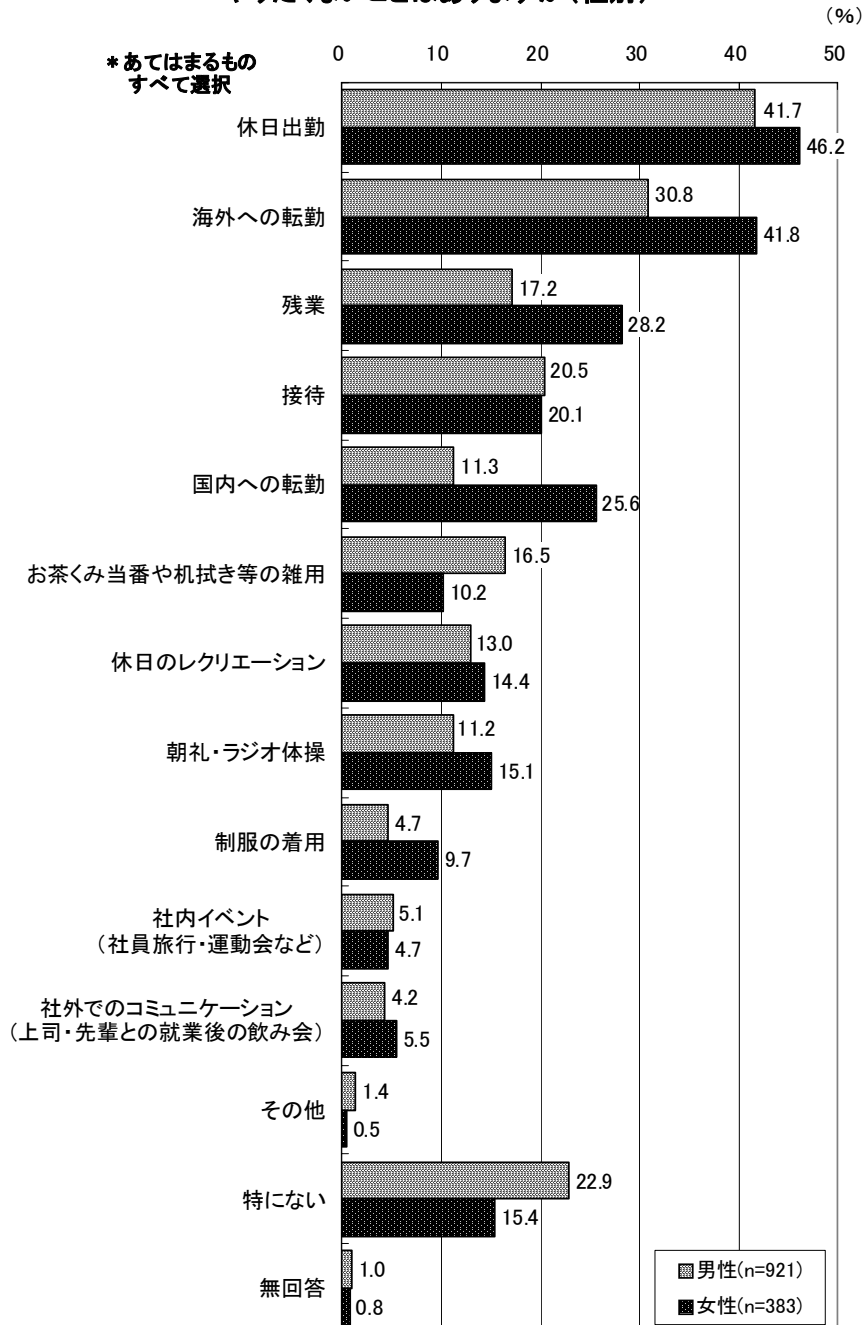
これから働くにあたって、できればやりたくないことの第1位と第2位は、前回同様、「休日出勤」と「海外への転勤」であるが、その割合は前回よりも減少している。一方、「特にない」という回答が増加している。

問12. あなたがこれから働くにあたって、できればやりたくないことはありますか

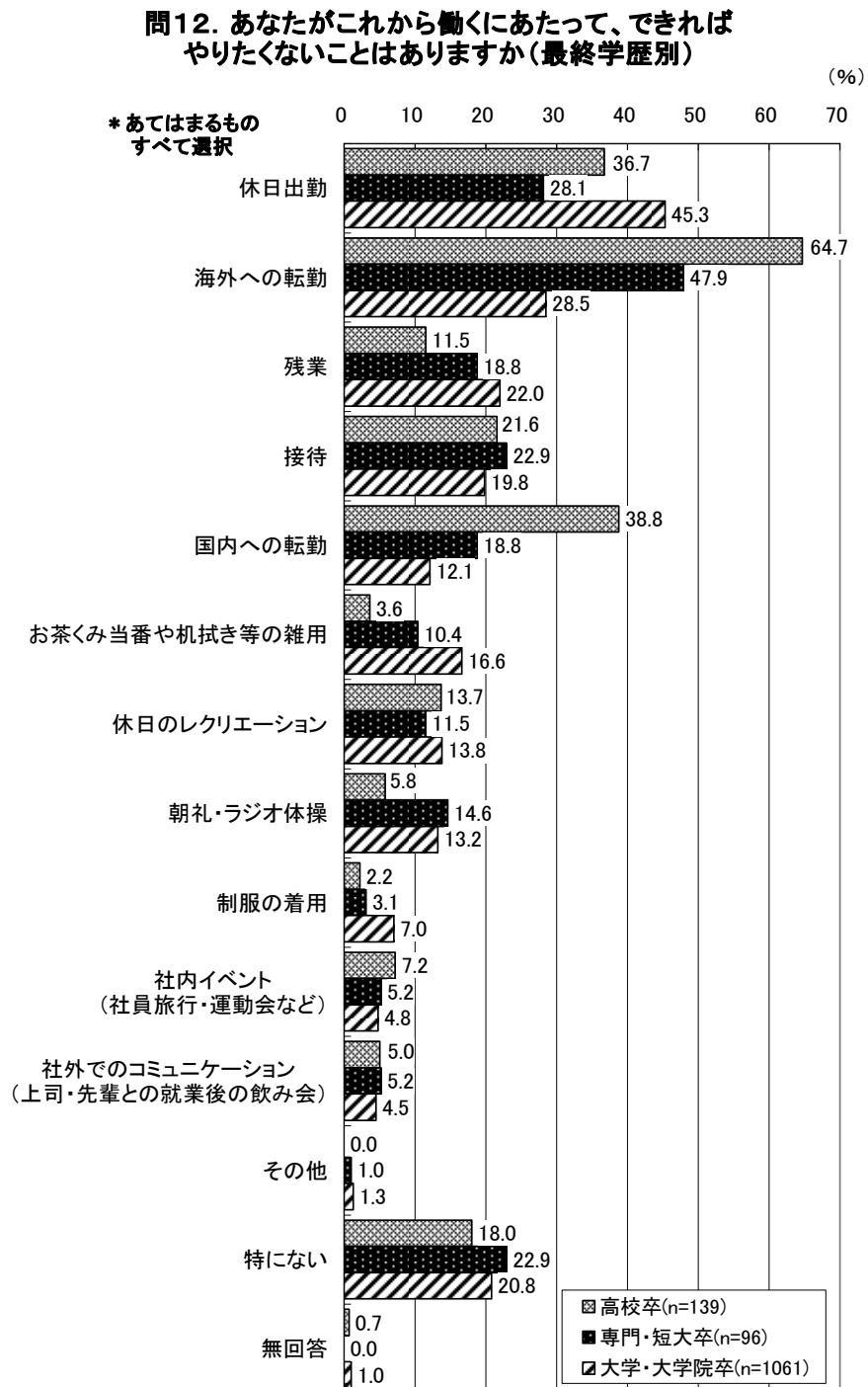


男女別では、男性より女性の方が「海外への転勤」「国内への転勤」や「残業」をやりたくないとする割合が高くなっている。一方、男性は女性に比べ、「特にない」という回答が7.5ポイント高くなっている。

問12. あなたがこれから働くにあたって、できればやりたくないことはありますか(性別)



最終学歴別に見ると、高校卒では「海外への転勤」「国内への転勤」をやりたくないと思える傾向が強い。また、全体で最上位となっている「休日出勤」について、大学・大学院卒でやりたくないと思える割合が最も高い。



#### (4)会社での人間関係構築のため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、前回同様、「飲み会への参加」が 94.2%で、最上位となっている。また、「休日に仕事以外で集まる」は前回と比べ、10 ポイント以上高くなっている。

男女別では、「昼食を共にする」は男性の方が女性より約 10 ポイント高い。一方、「会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換」は、男性より女性の方が高くなっている。

図13. 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

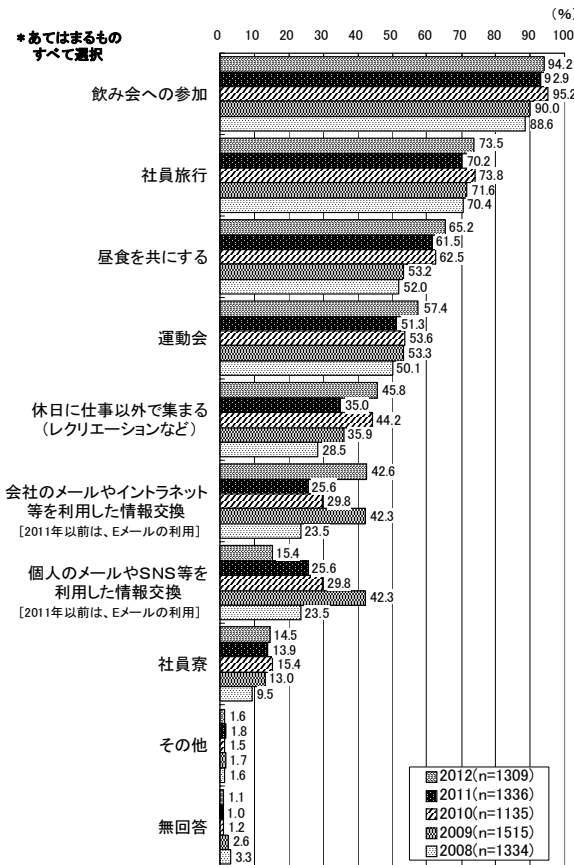
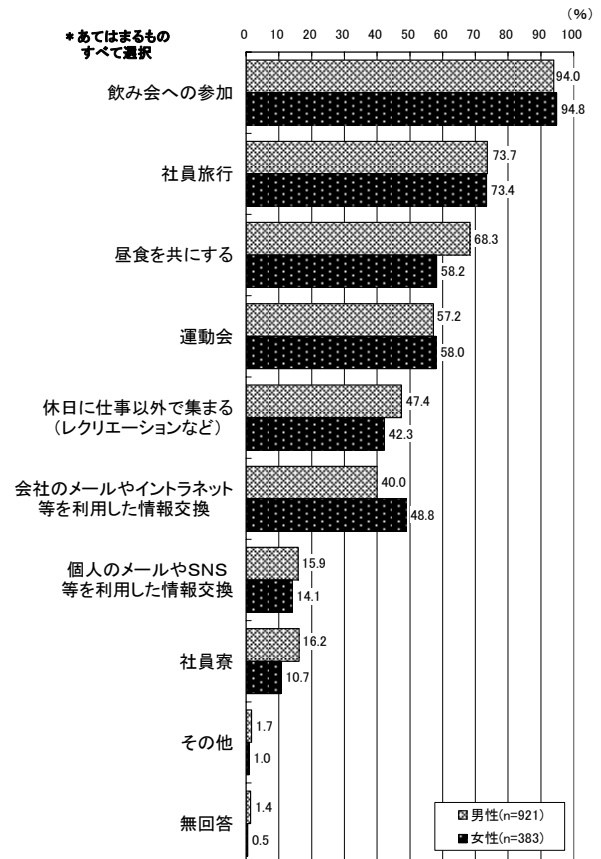


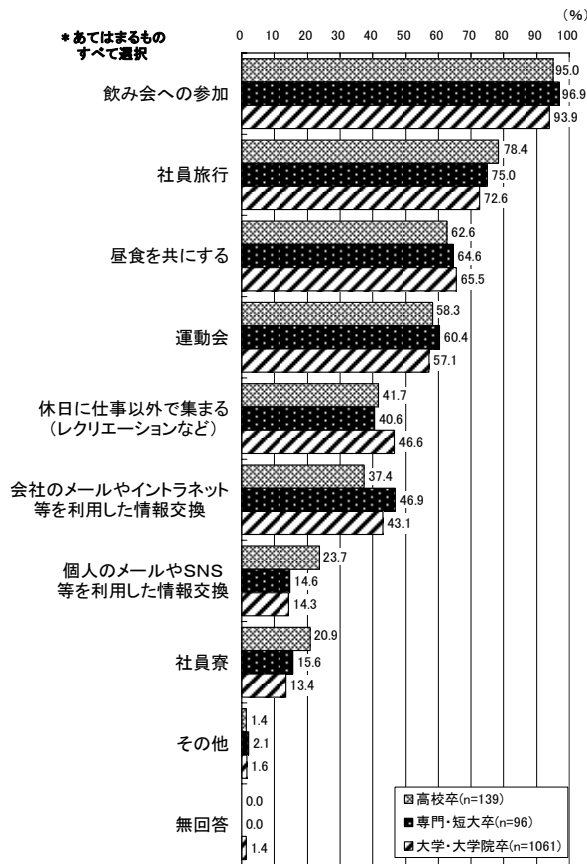
図13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか(性別)  
①上司との人間関係構築について



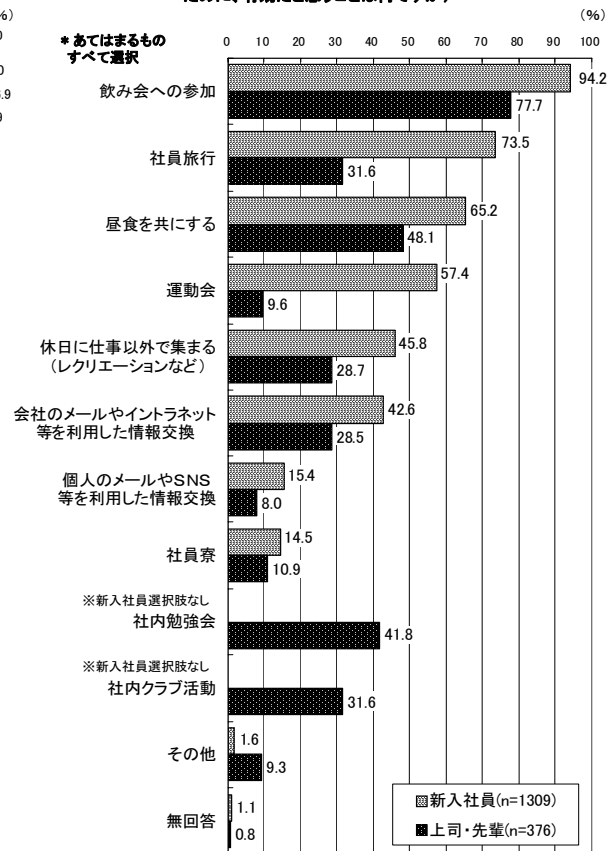
最終学歴別では、上位の項目には特にギャップは見られないが、高校卒で「個人のメールや SNS 等を利用した情報交換」の割合が高くなっている。

上司との人間関係構築の手段について、上司・先輩と新入社員の意識を比べると、全体的に上司・先輩が考えるよりも新入社員の方が、各項目を有効であると考えている割合が高く、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13. 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



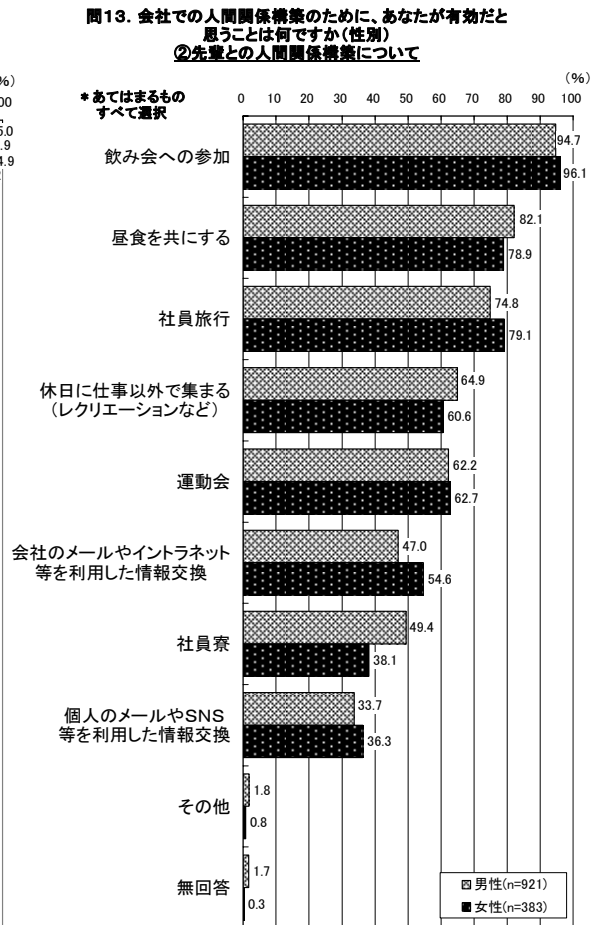
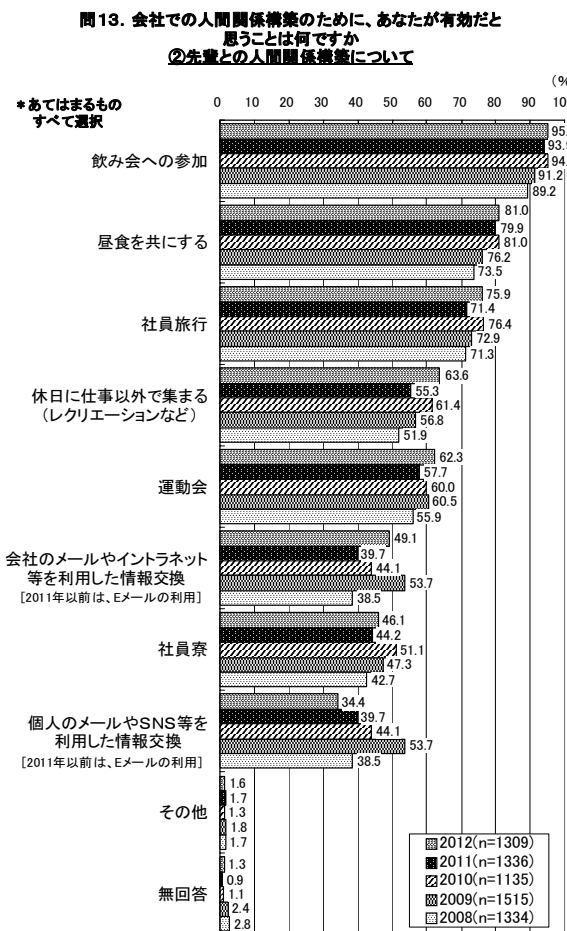
問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか①上司との人間関係構築について  
(上司・先輩:問3. 新入社員との人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)



## ②先輩との人間関係構築について

先輩との人間関係構築の手段としては、前回同様、「飲み会への参加」が95.0%で、最上位となっている。また、「休日に仕事以外で集まる」や「運動会」は前回と比べ、高くなっている。

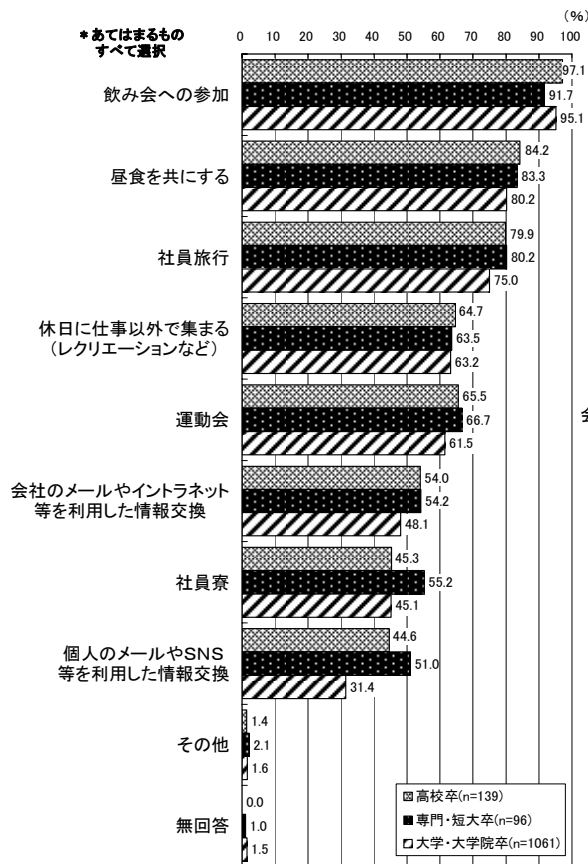
男女別に見ると、「社員寮」は男性の方が高く、「会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換」は女性の方が高くなっている。



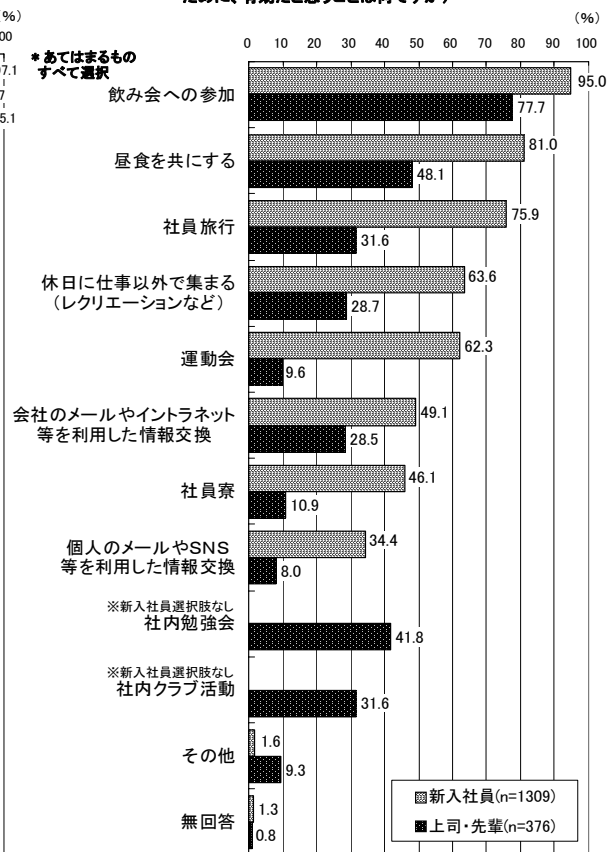
最終学歴別では、専門・短大卒は、高校卒や大学・大学院卒に比べ、「社員寮」や「個人のメールやSNS等を利用した情報交換」が高い傾向にある。また、大学・大学院卒は、「飲み会への参加」以外は高校卒や専門・短大卒に比べてやや低い傾向にある。

先輩との人間関係構築の手段について、上司・先輩と新入社員の意識を比べると、全体的に上司・先輩が考えるよりも新入社員の方が、各項目を有効であると考えている割合が高く、「運動会」で最もギャップが大きくなっている。

問13. 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



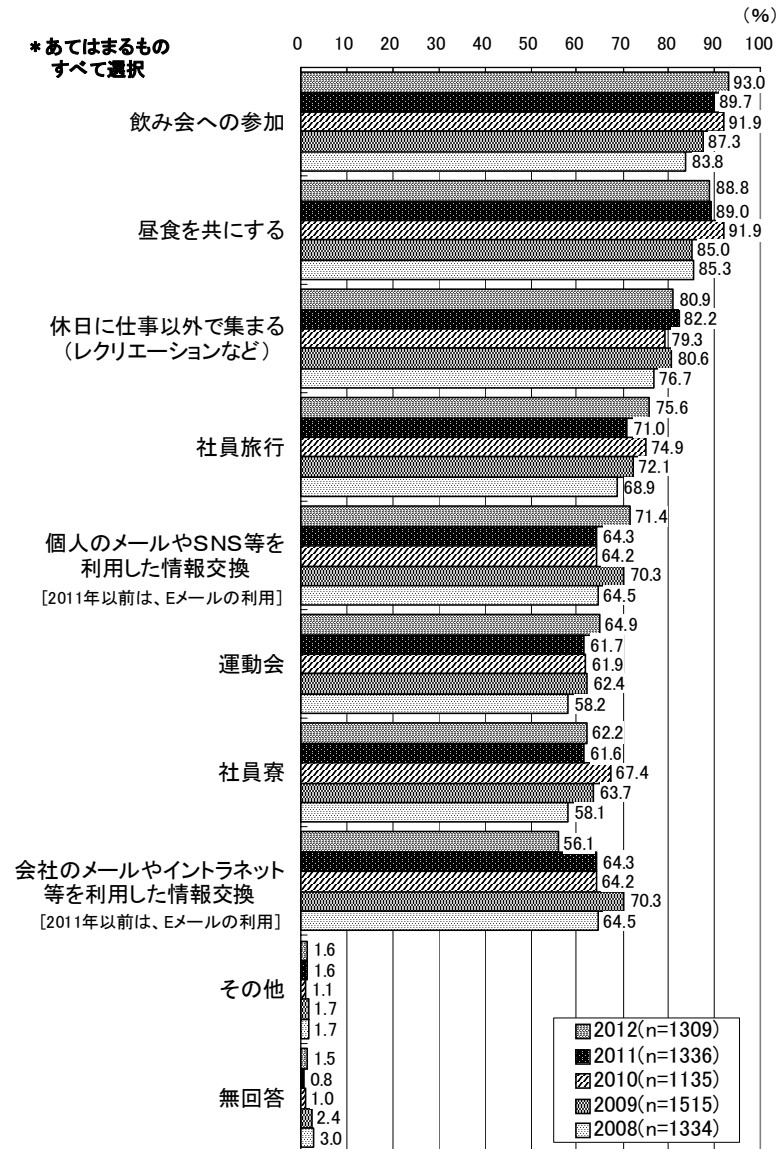
問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか②先輩との人間関係構築について  
(上司・先輩:問3. 新入社員との人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか)



### 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、「会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換」を除いたすべての項目で60%を超え、有効であると考えられている。

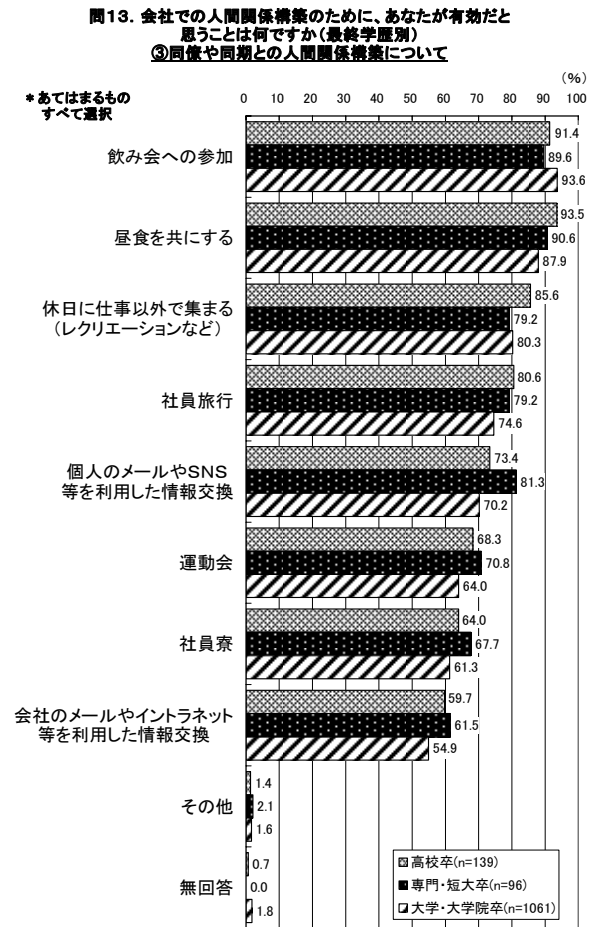
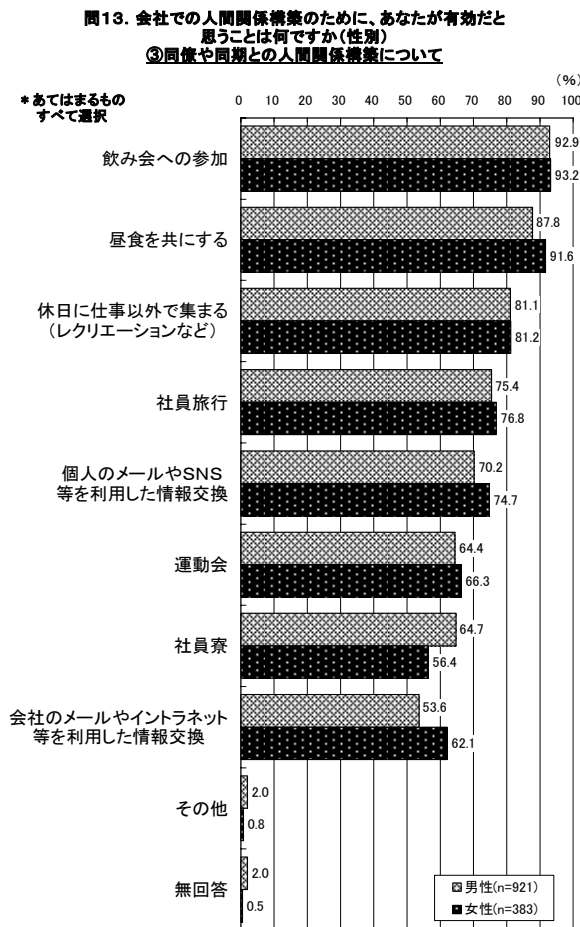
問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか  
③同僚や同期との人間関係構築について





男女別では、「社員寮」は男性の方が高く、「会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換」は女性の方が高い傾向にある。

最終学歴別に見ると、大学・大学院卒では「飲み会への参加」が最上位に挙がっているが、高校卒や専門・短大卒では「昼食を共にする」が最上位となっている。また、「個人のメールやSNS等を利用した情報交換」は、専門・短大卒で高い傾向にある。

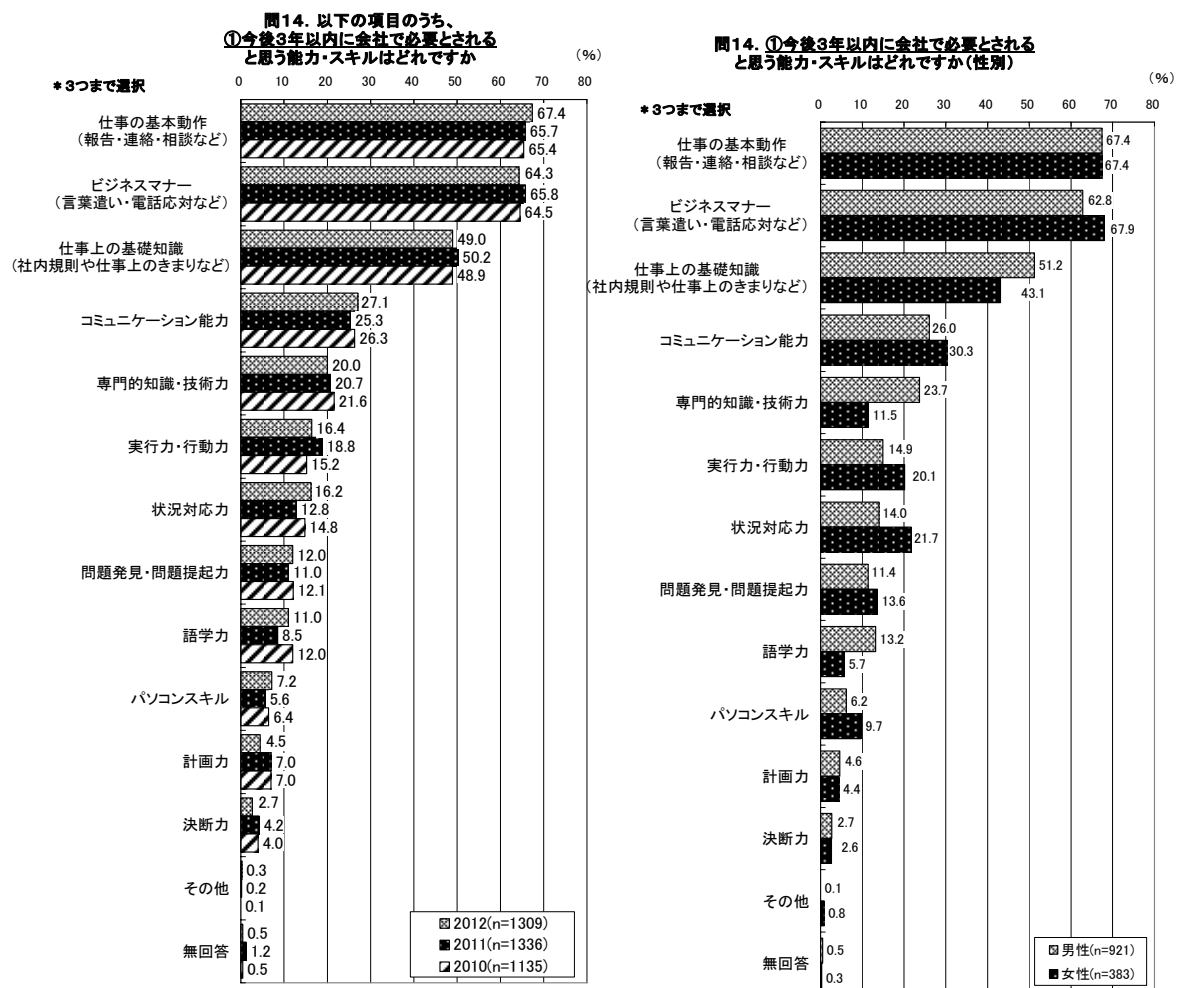


## (5)会社で必要とされると思う能力・スキルと身につけたい能力・スキル

### 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

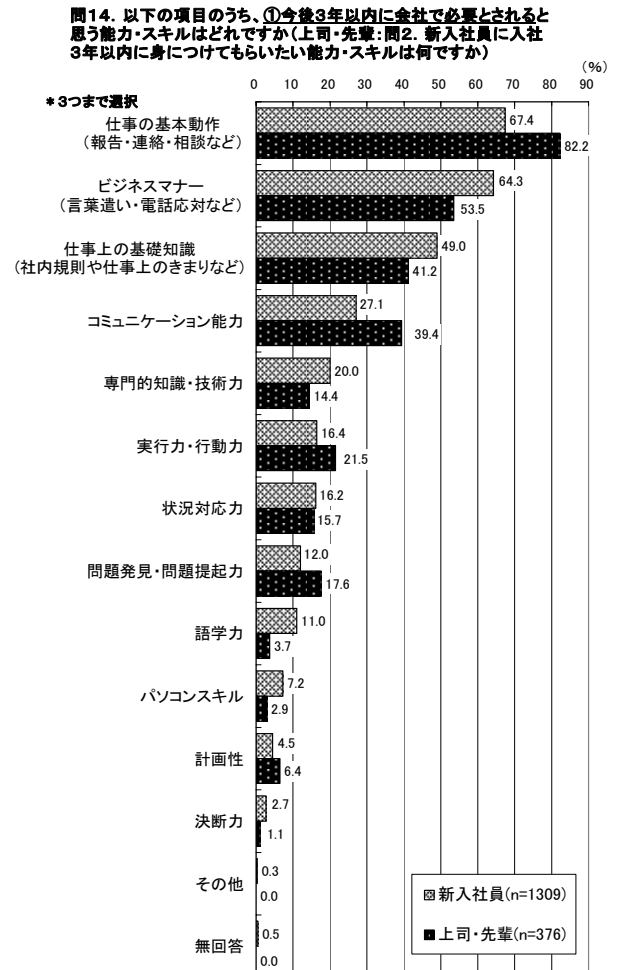
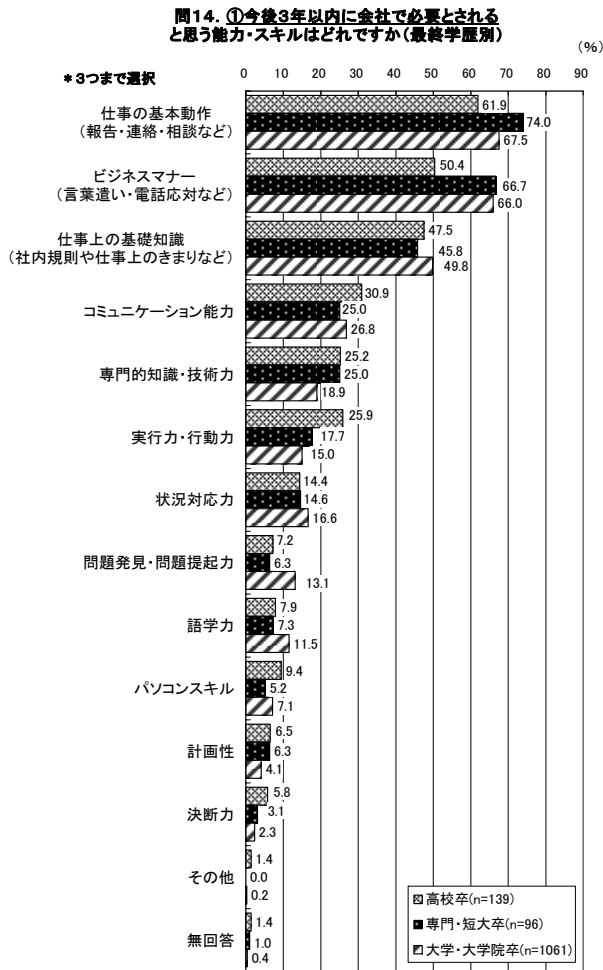
今後3年以内に会社で必要とされると思う能力・スキルとしては、「仕事の基本動作」が60%を超え、上位に挙がっている。

男女別に見ると、男性では「仕事の基本動作」が最上位に挙がっているが、女性では「ビジネスマナー」が最上位となっている。男女のギャップが最も大きいのは、「専門的知識・技術力」であり、男性が女性より12.2ポイント高い。



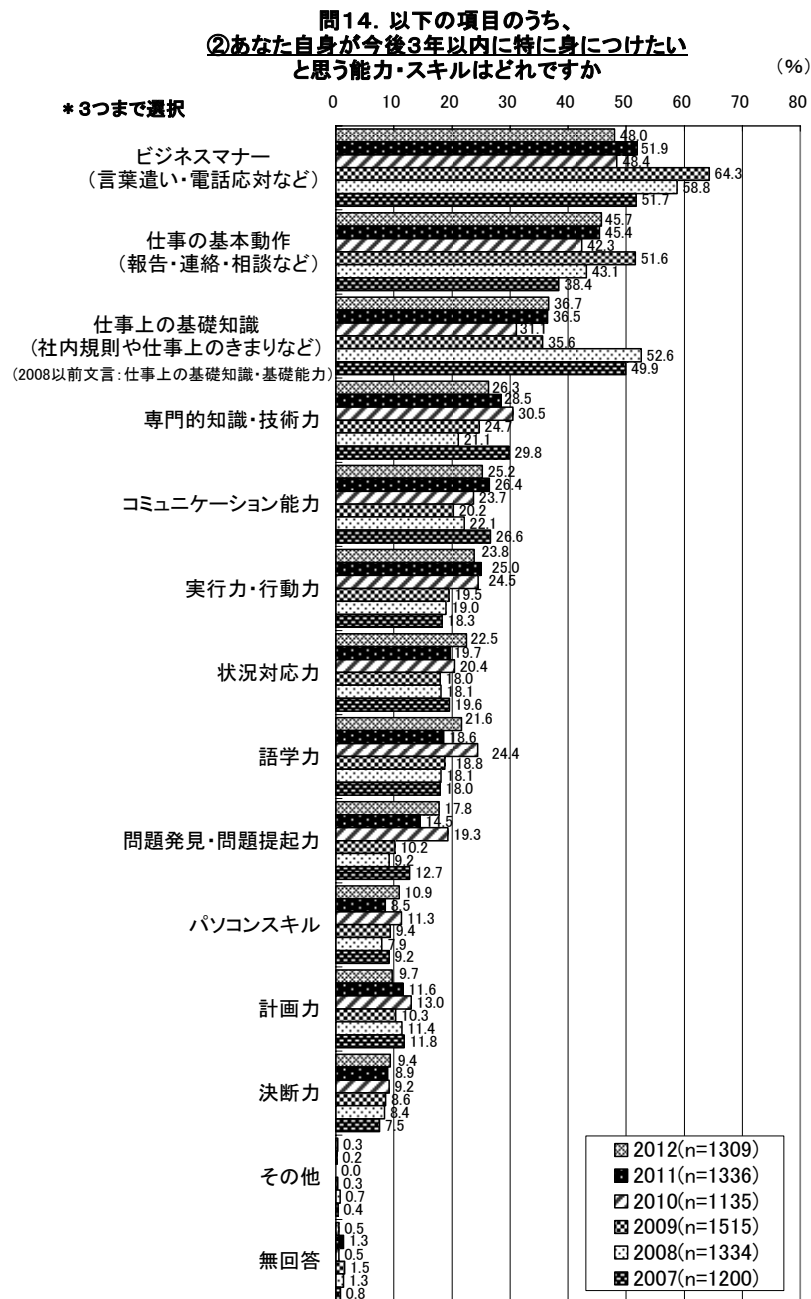
最終学歴別では、上位3つの順位はそれぞれ同じであるものの、「ビジネスマナー」については、高校卒が専門・短大卒や大学・大学院卒よりも低くなっている。一方、高校卒は「実行力・行動力」などで専門・短大卒や大学・大学院卒よりも高くなっている。

上司・先輩と新入社員のギャップを見ると、「ビジネスマナー」や「仕事上の基礎知識」などは新社員の方が高いが、「仕事の基本動作」や「コミュニケーション能力」は新社員よりも上司・先輩の方が高くなっている。



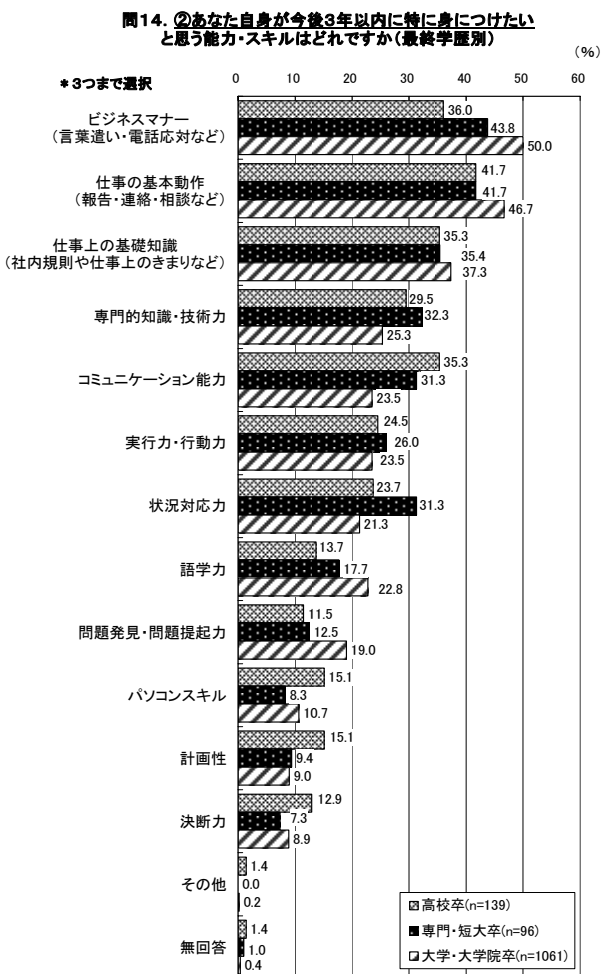
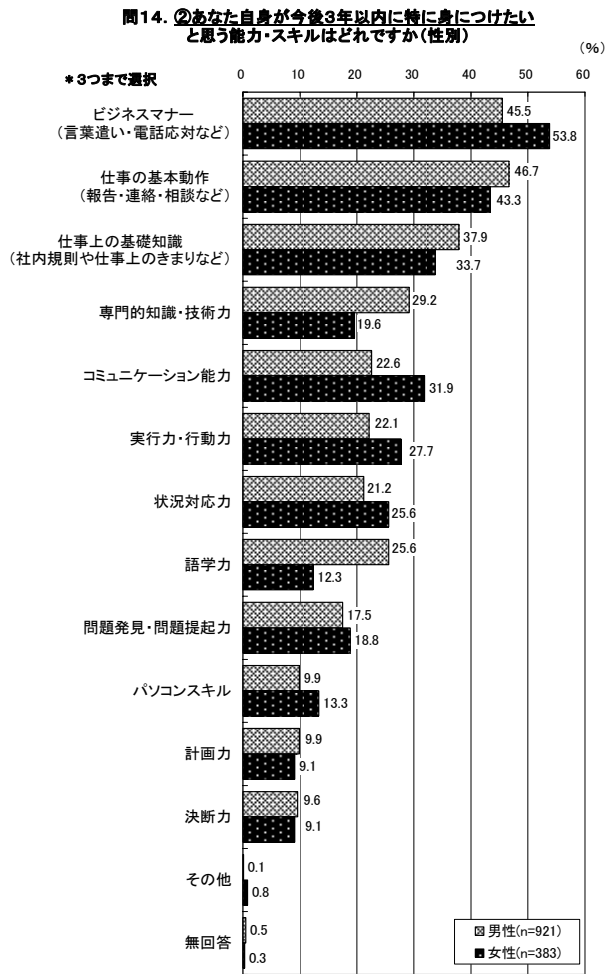
②今後3年以内に自分自身が身につけたい能力・スキル

今後3年以内に自分自身が身につけたい能力・スキルとしては、前回と比べあまり変化は見られず、「ビジネスマナー」「仕事の基本動作」「仕事上の基礎知識」が上位3位を占めている。



男女別では、「ビジネスマナー」や「コミュニケーション能力」で男性に比べ女性の方が8～9ポイント高くなっている。

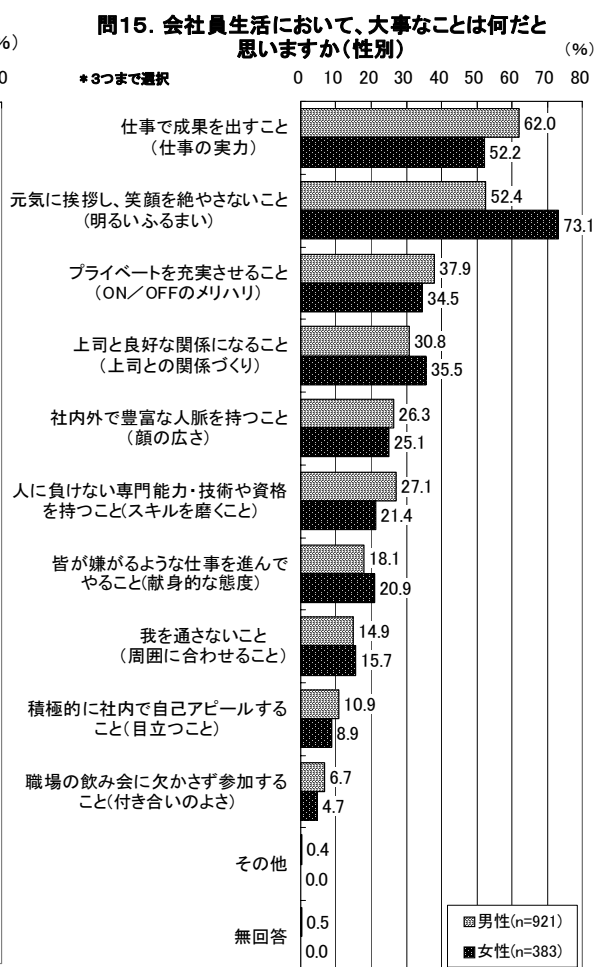
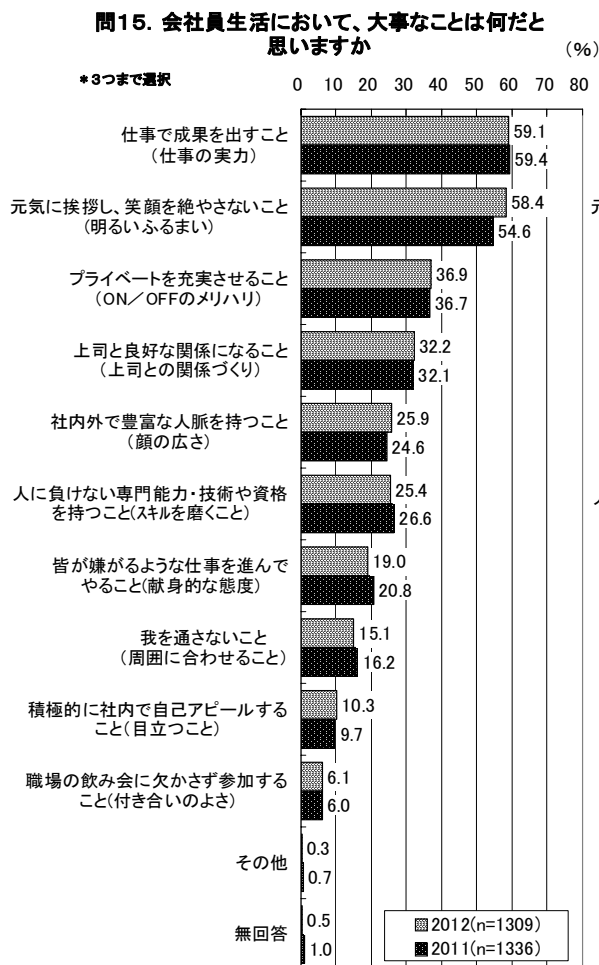
最終学歴別に見ると、大学・大学院卒では「ビジネスマナー」や「仕事の基本動作」が特に高くなっているが、一方、「専門的知識・技術力」や「コミュニケーション能力」では、高校卒や専門・短大卒に比べてその割合が低い。



## (6) 会社員生活において大事なこと

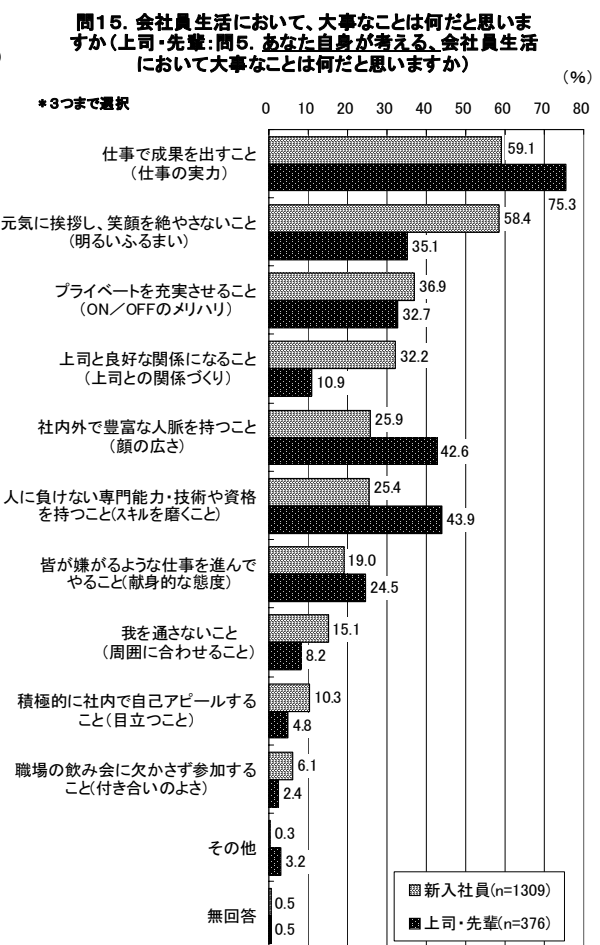
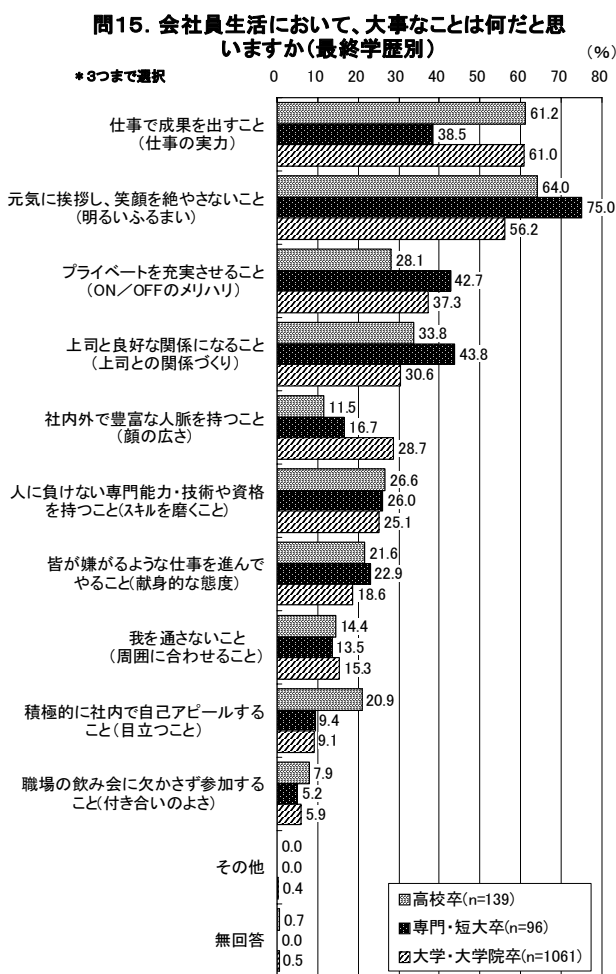
会社員生活において大事であると思うこととしては、「仕事で成果を出すこと」と「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと」が上位2位を占めている。

男女別では、女性は「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと」が最上位となっており、男性と比べても20ポイント以上高くなっている。一方、男性では「仕事で成果を出すこと」が最上位に挙げられている。



最終学歴別に見ると、高校卒や大学・大学院卒では「仕事で成果を出すこと」が最上位に挙がっているが、専門・短大卒では「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと」が最上位となっている。

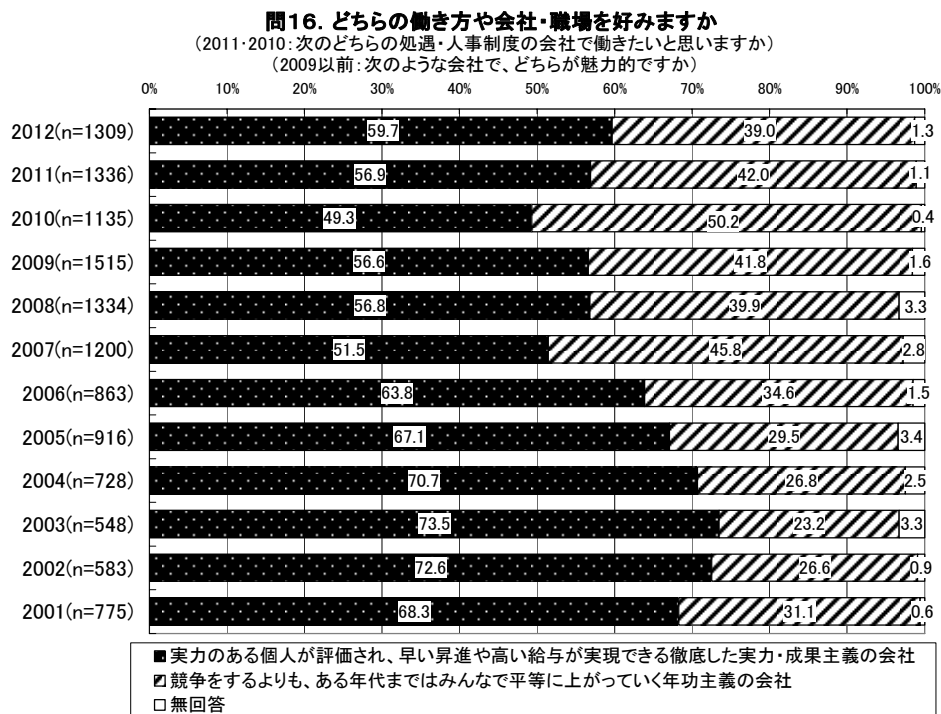
上司・先輩が考える会社員生活において大事なことは、「仕事で成果を出すこと」が最上位に挙がっており、新入社員よりも高くなっている。また、新入社員に比べ、上司・先輩では、「人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと」や「社内外で豊富な人脈を持つこと」が高く、逆に「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと」や「上司と良好な関係になること」は新入社員の方が高い。



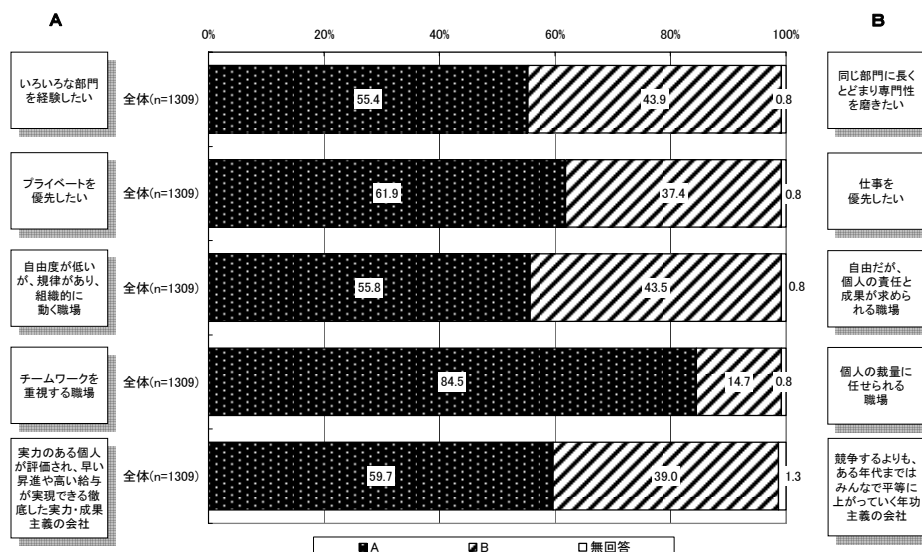
## (7)働き方や会社・職場の好み

働き方や会社・職場の好みとして、「実力・成果主義」と「年功主義」については、この3ヵ年で見ると「実力・成果主義」の会社を好む傾向が強まり、今年は6割近くとなっている。

その他、「個人の裁量に任せられる職場」よりも「チームワークを重視する職場」を好む傾向が強く、「仕事を優先したい」よりも「プライベートを優先したい」とする比率が高くなっている。



### 問16. あなたは、どちらの働き方や会社・職場を好みますか。

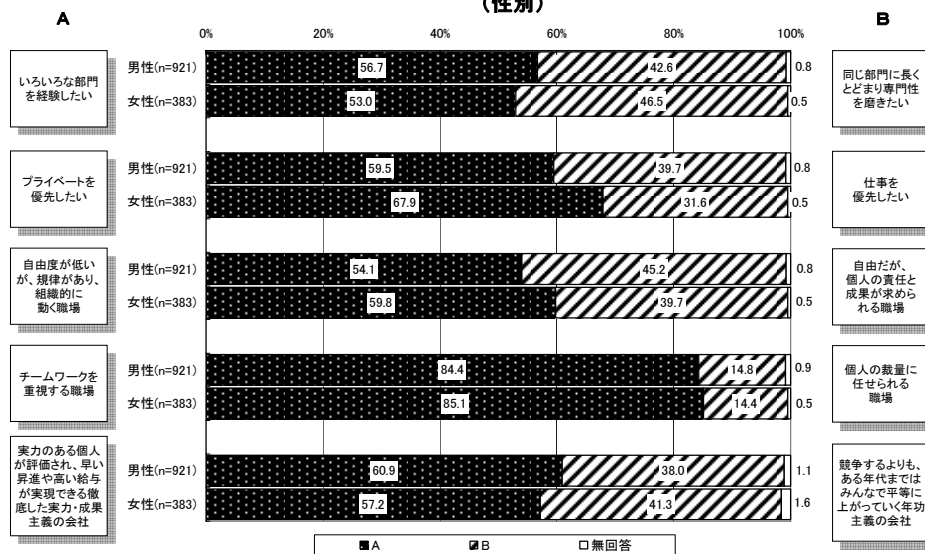




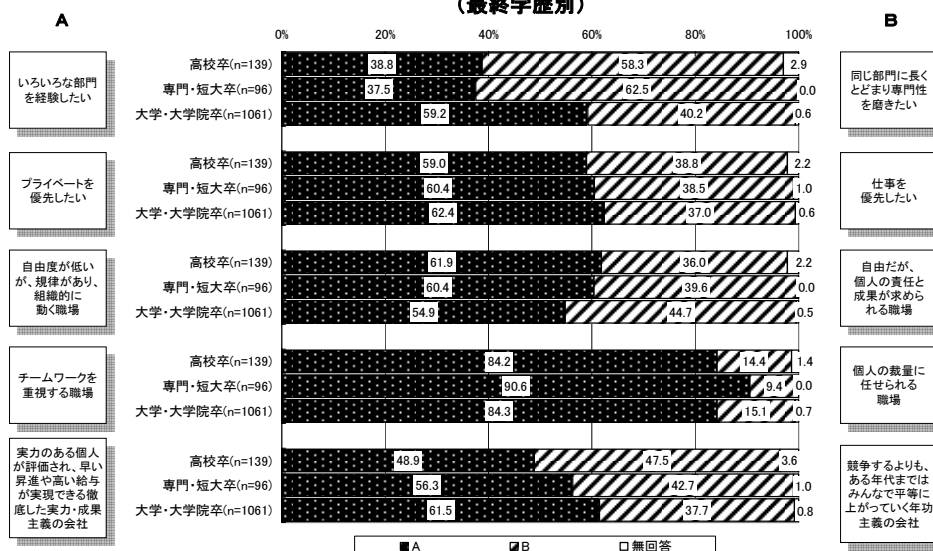
男女別では、女性は男性よりも「プライベートを優先したい」とする比率が高く、「自由度が低い、規律があり、組織的に動く職場」を好むとする傾向が強い。一方、男性は女性よりも「実力・成果主義の会社」を好む傾向が見られる。

最終学歴別では、大学・大学院卒と異なり、高校卒や専門・短大卒は「同じ部門で専門性を磨きたい」が多数派となっている。また、大学・大学院卒は「実力・成果主義の会社」を好む傾向が強いのに比べ、高校卒では「実力・成果主義の会社」と「年功主義の会社」が半々となっている。

問16. あなたは、どちらの働き方や会社・職場を好みますか。  
(性別)



問16. あなたは、どちらの働き方や会社・職場を好みますか。  
(最終学歴別)



### (8)理想的な上司・先輩

理想的だと思う上司・先輩としては、前回同様、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最上位となっている。また、「仕事に対する情熱を持っている上司・先輩」が前回よりも上がり、第3位となっている。2008年からの5年間では、「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」が徐々に高まっている。

男女別では、「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事に対して情熱を持っている上司・先輩」で特にギャップが見られ、前者は男性の方が高く、後者は女性の方が高くなっている。

図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

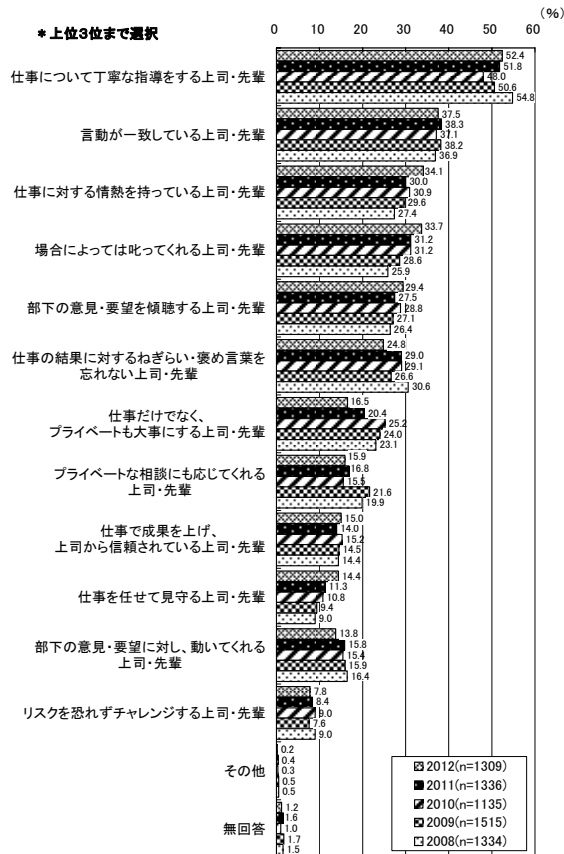
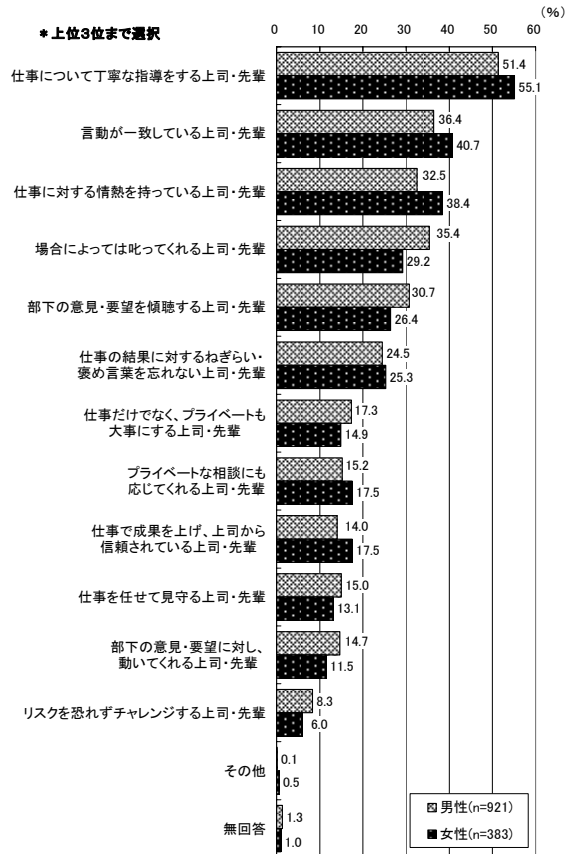


図17. あなたが理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか(性別)



最終学歴別では、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最上位であることは共通しているが、高校卒と大学・大学院卒では10ポイント以上の差が見られる。また、第2位は、専門・短大卒と大学・大学院卒では「言動が一致している上司・先輩」となっているが、高校卒では「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」が挙がっている。

上司・先輩が想定する新入社員にとって理想的な上司・先輩像と比べると、「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」や「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」が新入社員の回答より高くなっている。一方、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」では新入社員の方が10ポイント以上高い。

図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)

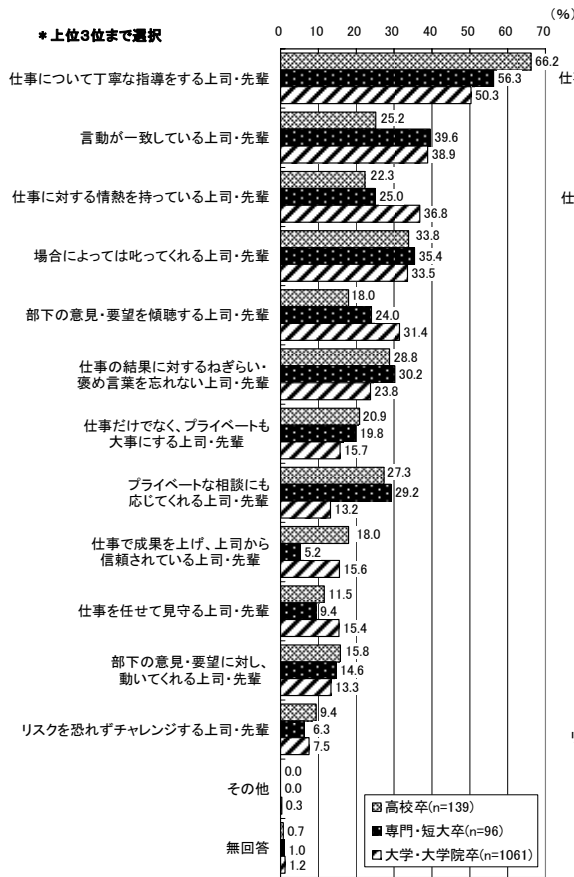
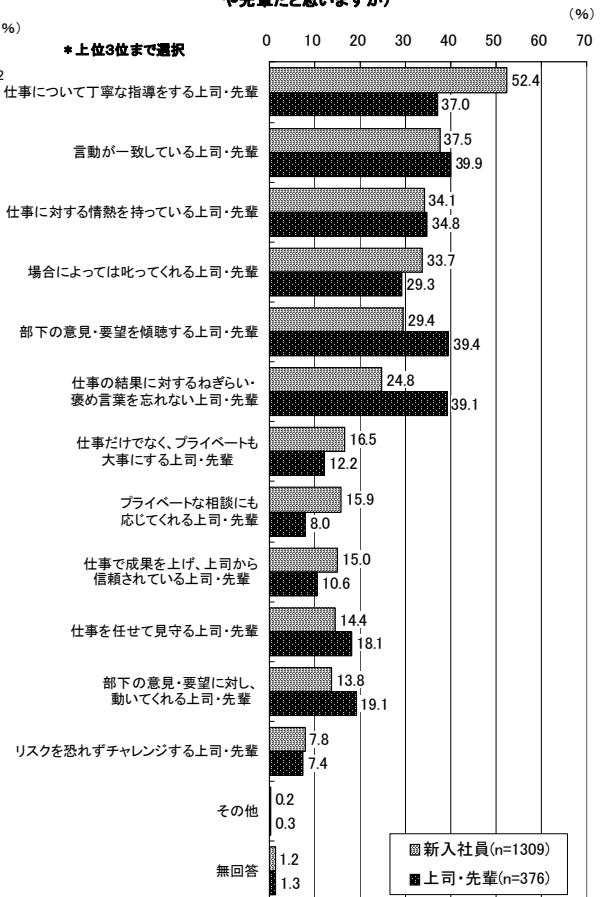


図17. 理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか(上司・先輩:問6. 新入社員にとって、理想的だと思うのは、どのような上司や先輩だと思いますか)

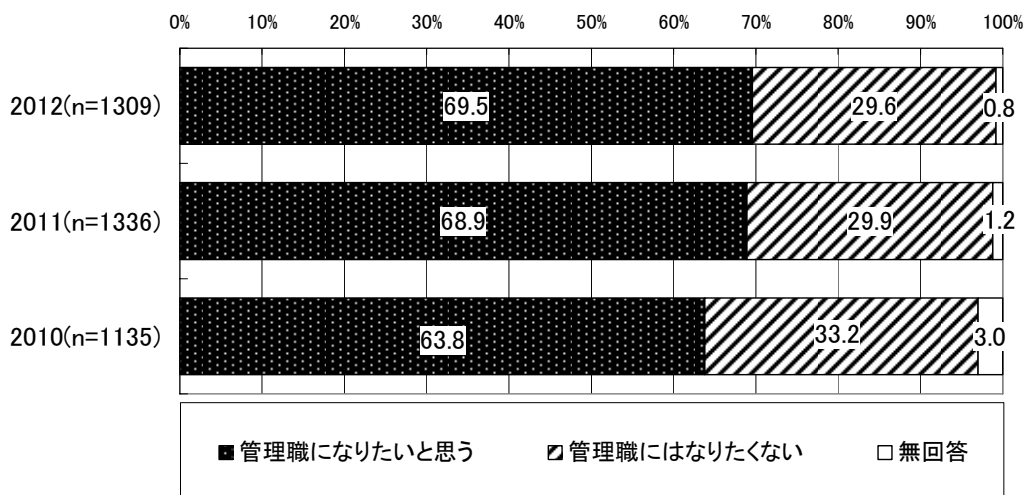


**(9) 将来、管理職になりたいか**

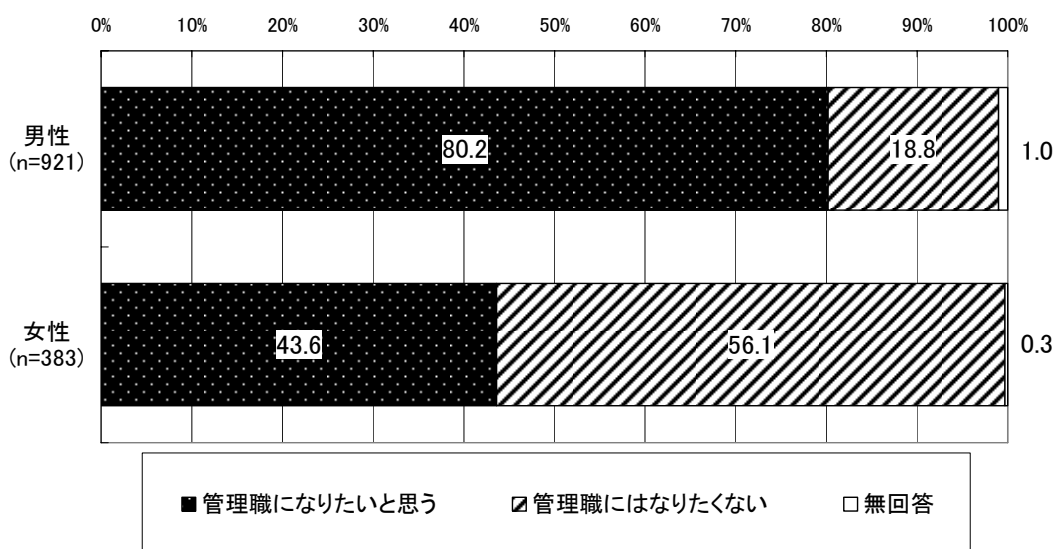
前回同様、全体の7割近くが将来、「管理職になりたいと思う」と回答している。

男女別に見ると、男性では8割が「管理職になりたいと思う」のに対して、女性では「管理職にはなりたくない」が過半数を占めている。

**問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか**

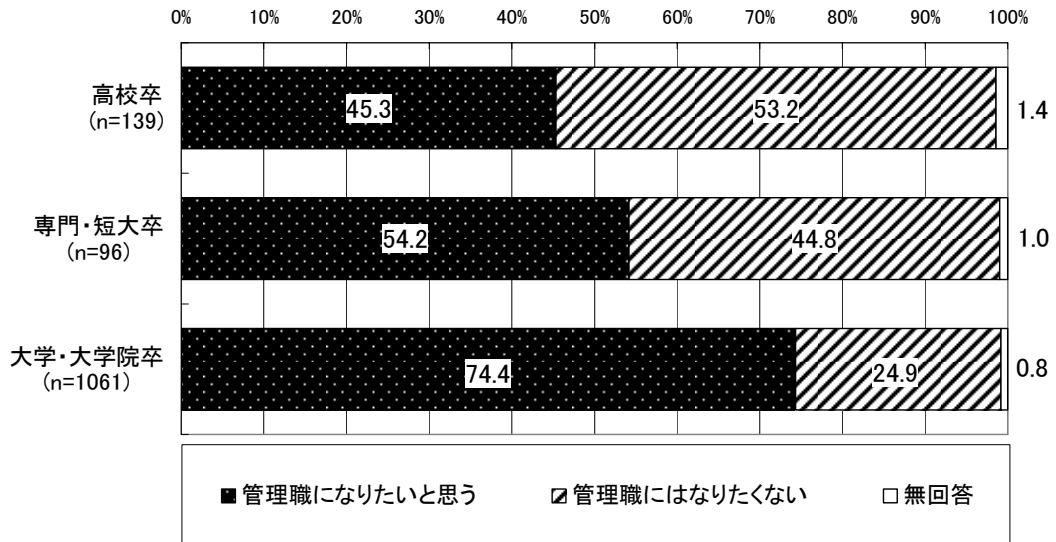


**問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか(性別)**

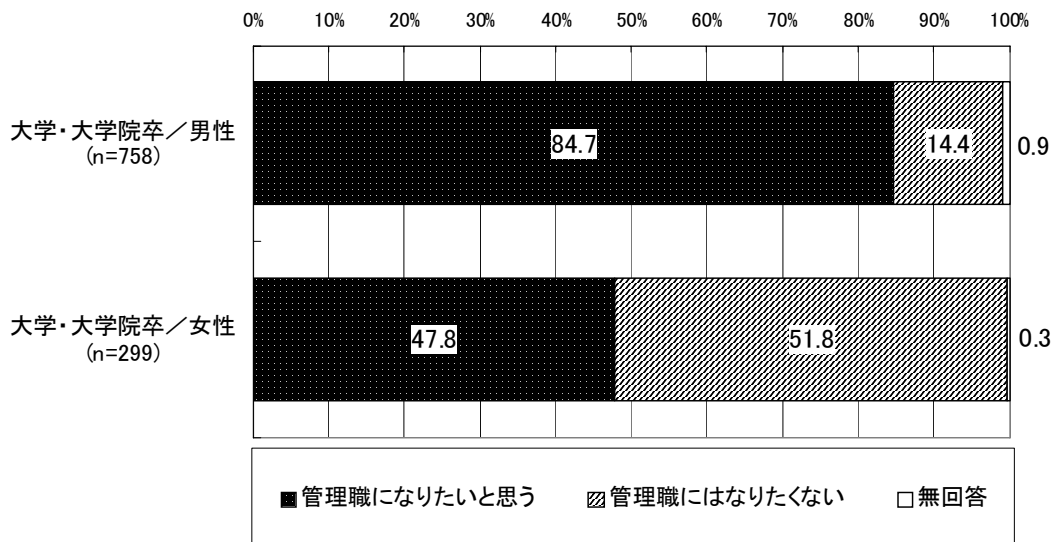


最終学歴別では、大学・大学院卒の7割以上が将来、「管理職になりたいと思う」と答えているが、高校卒や専門・短大卒では4～5割程度に留まる。ただし、大学・大学院卒の女性では、将来管理職になりたいと考えている割合は5割を下回っている。

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)



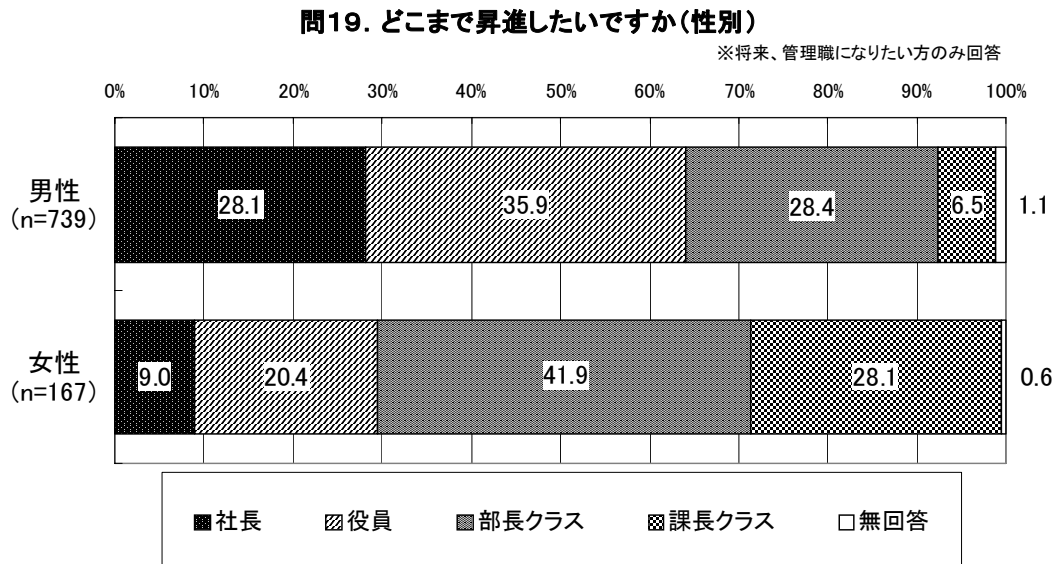
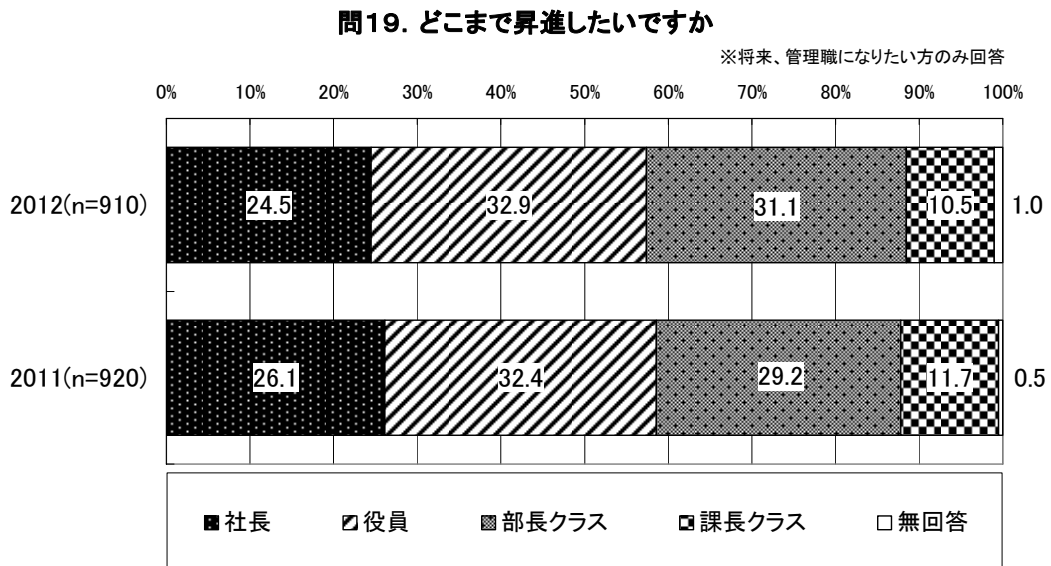
問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか  
(大学・大学院卒/性別)



### (10)どこまで昇進したいか

将来、管理職になりたいと思うと答えた人に対して、どこまで昇進したいかを尋ねたところ、前回同様、「役員」「部長クラス」がそれぞれ約3割となっている。

男女別では、男性は女性よりも「社長」「役員」の比率が高く、女性では「部長クラス」「課長クラス」が高くなっている。

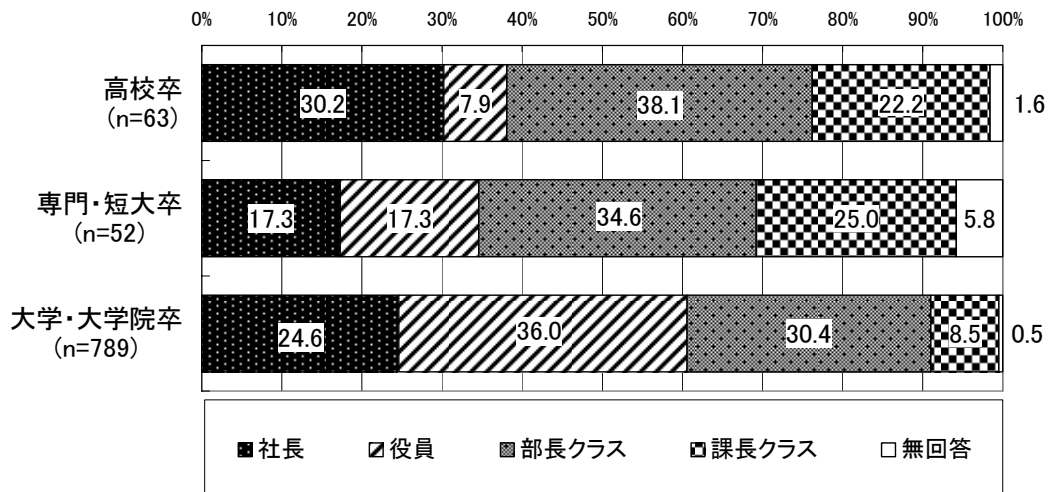


最終学歴別では、大学・大学院卒は「社長」「役員」を合わせて約6割であるが、高校卒や専門・短大卒は4割未満となっている。

また、大学・大学院卒の男性では、「社長」「役員」を合わせて7割近くとなっているが、大学・大学院卒の女性は、「部長クラス」が最も高く、42.7%となっている。

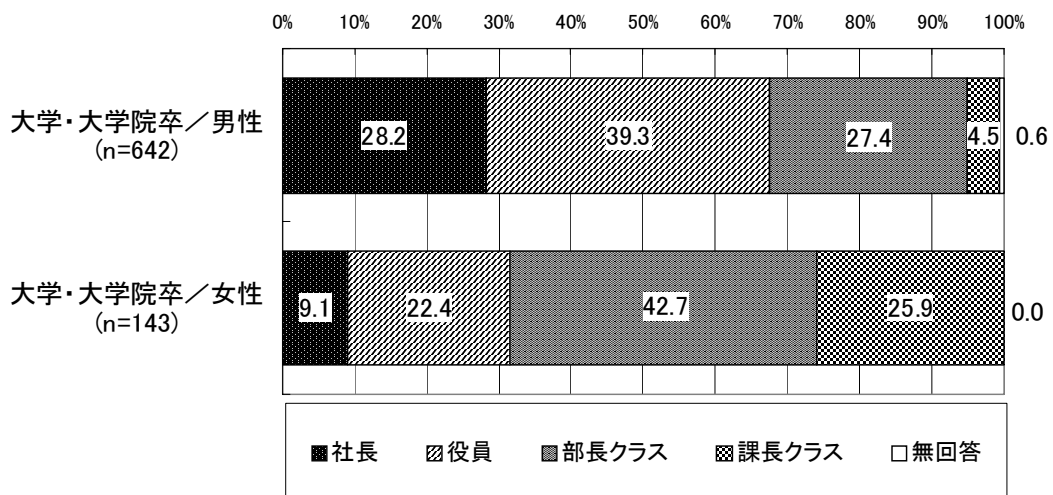
問19. どこまで昇進したいですか(最終学歴別)

※将来、管理職になりたい方のみ回答



問19. どこまで昇進したいですか(大学・大学院卒/性別)

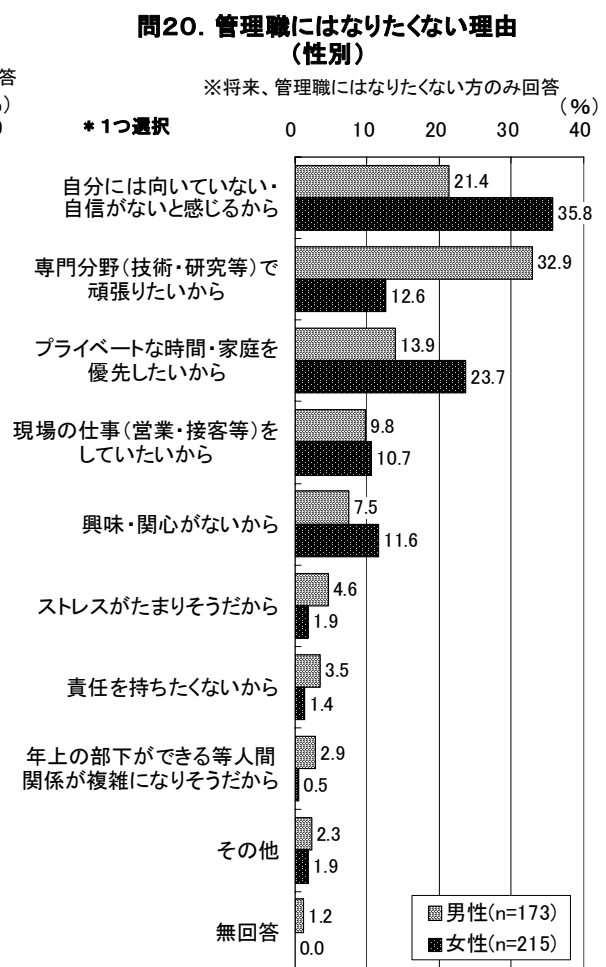
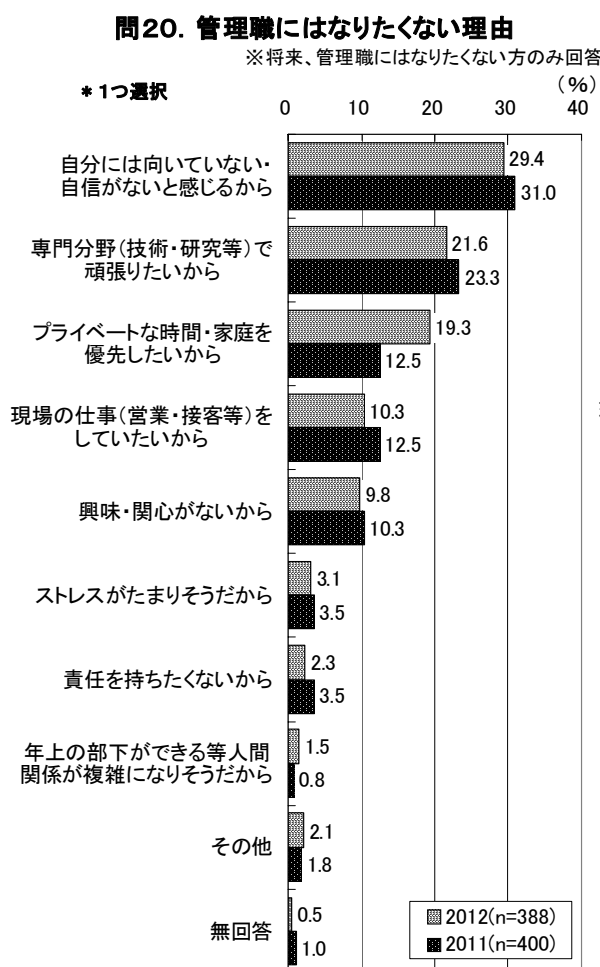
※将来、管理職になりたい方のみ回答



### (11)管理職にはなりたくない理由

管理職にはなりたくない理由としては、前回同様、「自分には向いていない・自信がないと感じるから」が最も多い。また、「プライベートな時間・家庭を優先したいから」が前回よりも増加している。

男女別で見ると、男性では「専門分野（技術・研究等）で頑張りたいから」が最上位に挙げられているが、女性では「自分には向いていない・自信がないと感じるから」が最上位となっている。また、「プライベートな時間・家庭を優先したいから」が男性よりも約10ポイント高くなっている。

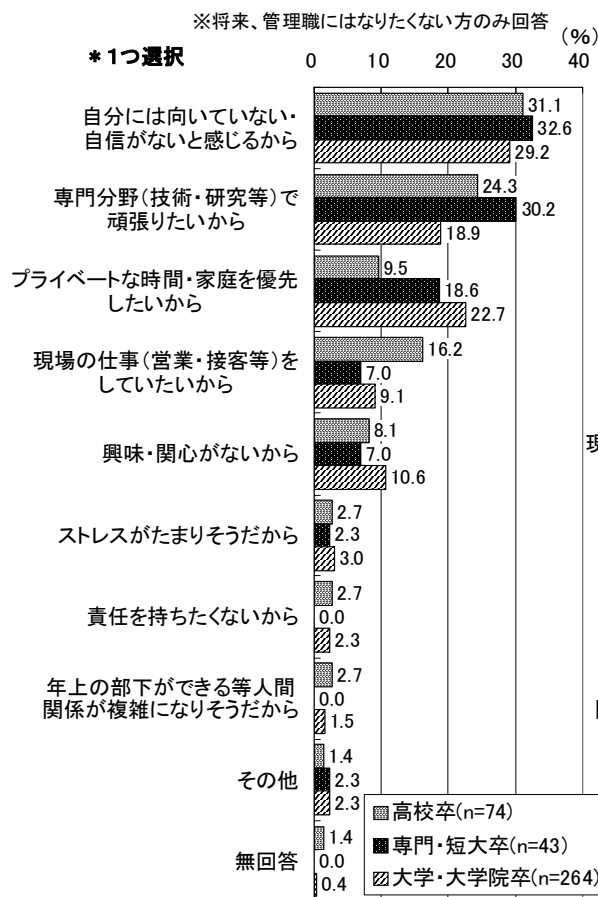




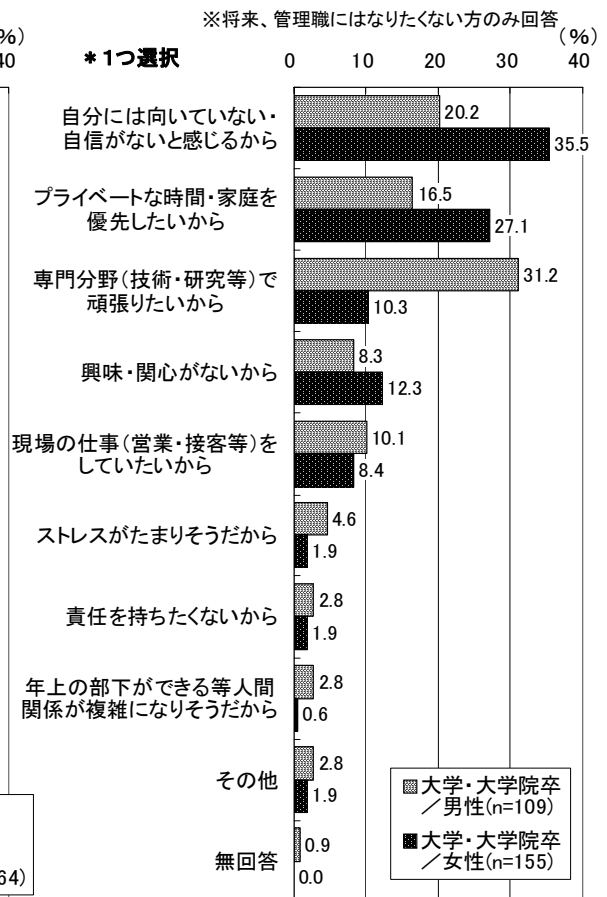
最終学歴別では、最上位は「自分には向いていない・自信がないと感じるから」で共通しているものの、大学・大学院卒は「プライベートな時間・家庭を優先したいから」が第2位となっている。また、専門・短大卒は「専門分野（技術・研究等）で頑張りたいから」が他に比べて高く、高校卒は「現場の仕事（営業・接客等）をしたいから」が他よりも高い。

大学・大学院卒の男性は、女性に比べて「専門分野（技術・研究等）で頑張りたいから」が高く、一方、女性は男性よりも、「自分には向いていない・自信がないと感じるから」や「プライベートな時間・家庭を優先したいから」が高くなっている。

問20. 管理職にはなりたくない理由  
(最終学歴別)



問20. 管理職にはなりたくない理由  
(大学・大学院卒/性別)

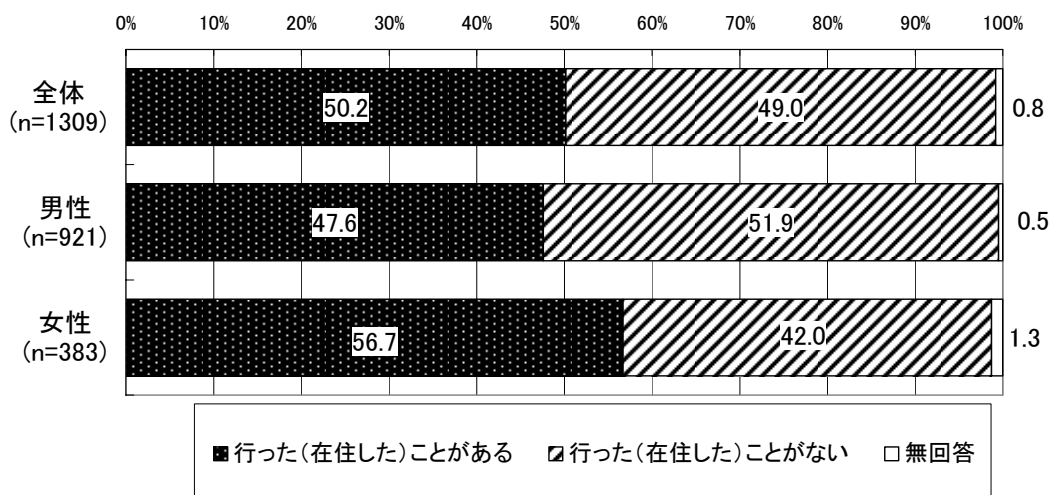


## (12)海外旅行・留学・在住の経験の有無

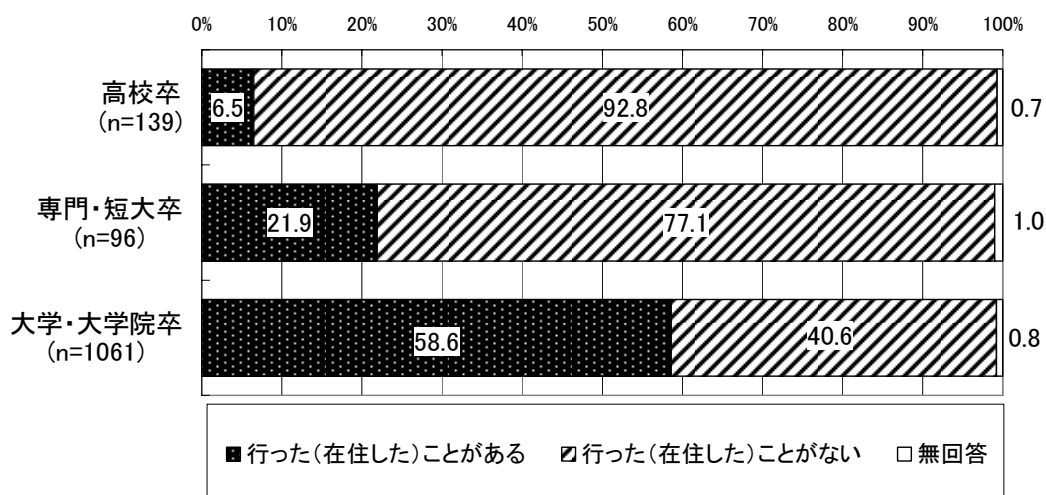
家族旅行や修学旅行以外での海外旅行・留学・在住の経験者は、全体で約半数であり、男性に比べて女性の方がその割合が高くなっている。

最終学歴別では、海外経験がある人が、大卒・大学院卒は6割近くを占めるのに対し、専門・短大卒は約2割、高校卒は1割未満となっている。

問21. 家族旅行や修学旅行以外で海外旅行・留学・在住した経験  
(性別)



問21. 家族旅行や修学旅行以外で海外旅行・留学・在住した経験  
(最終学歴別)

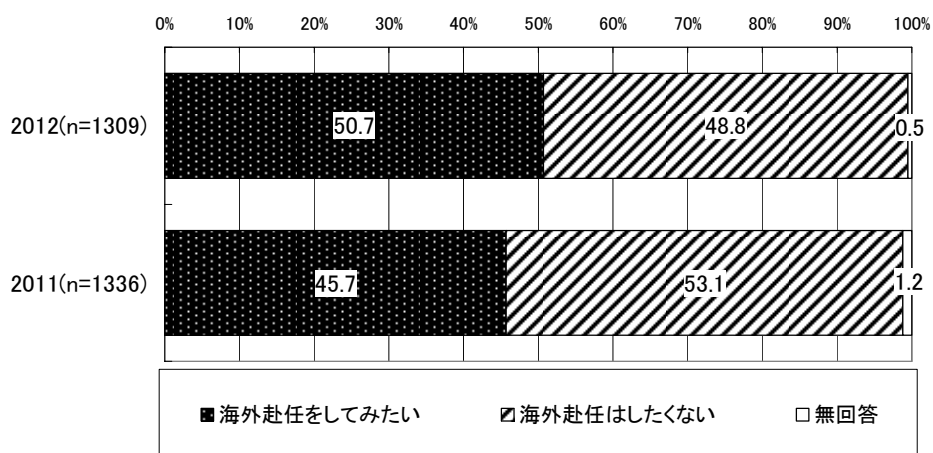


### (13)海外赴任をしてみたいか

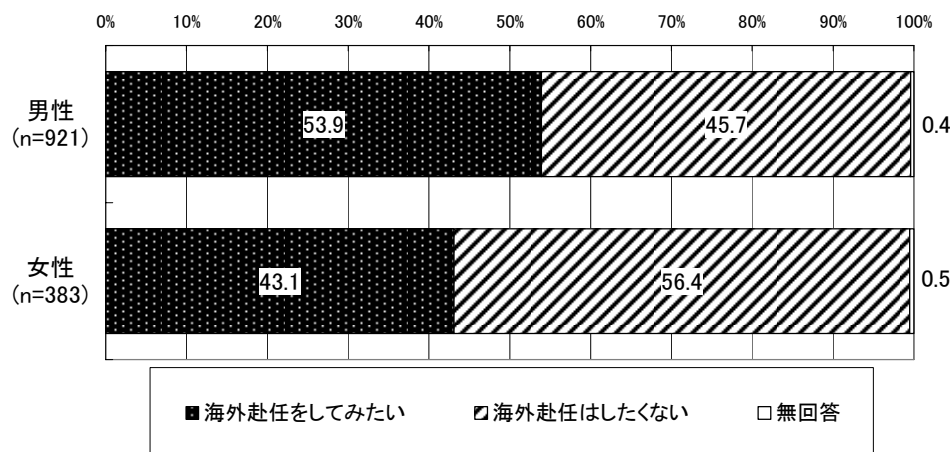
「海外赴任をしてみたい」とする比率が 50.7%と前回よりも増加し、「海外赴任はしたくない」を上回っている。

男女別では、男性の過半数が「海外赴任をしてみたい」と考えているが、女性は約 4割に留まっている。

問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか

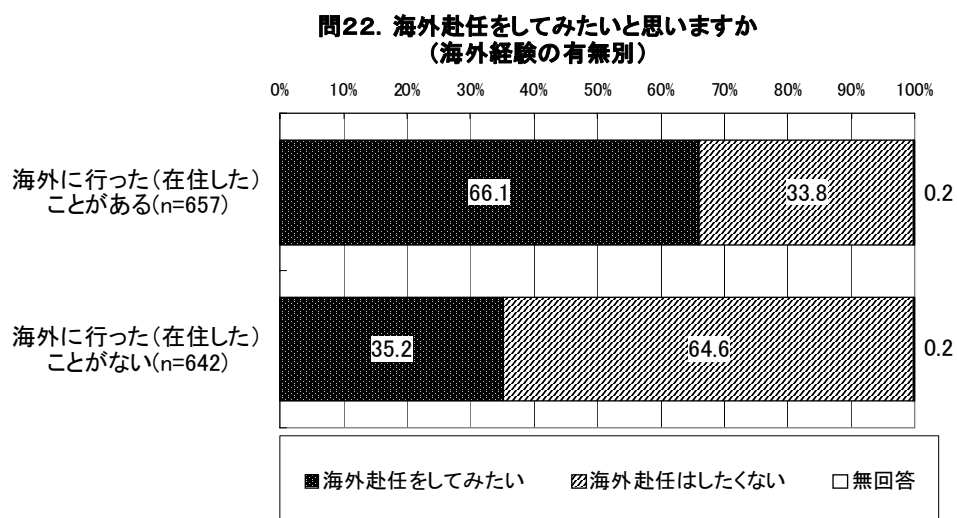
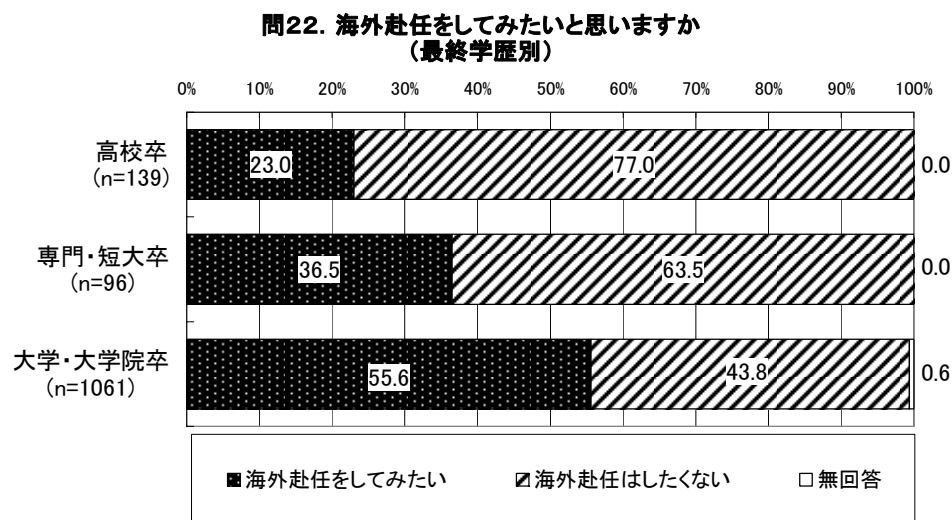


問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか  
(性別)



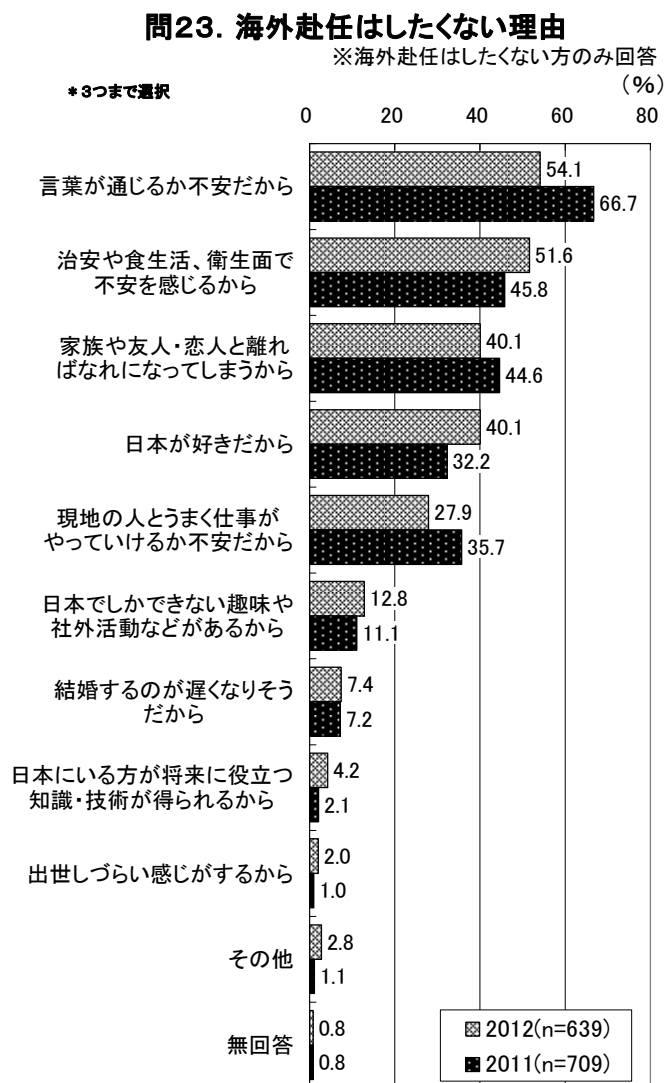
最終学歴別では、大学・大学院卒の55.6%が「海外赴任をしてみたい」と考えているのに対し、専門・短大卒や高校卒では、「海外赴任をしてみたい」よりも「海外赴任はしたくない」割合の方が高くなっている。

海外経験の有無で見ると、海外経験をもつ新入社員は、約3分の2が「海外赴任をしてみたい」と回答しているのに対し、海外経験がない新入社員では、逆に約3分の2が「海外赴任はしたくない」と答えている。



#### (14)海外赴任はしたくない理由

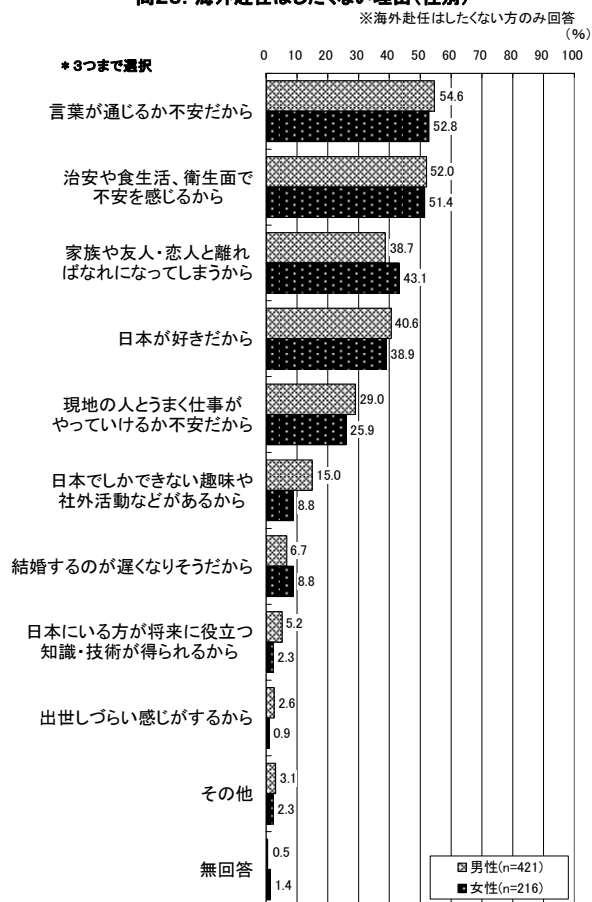
海外赴任はしたくない理由としては、前回同様、「言葉が通じるか不安だから」が最上位に挙げられているが、その割合は10ポイント以上低下している。一方、「日本が好きだから」が前回よりも7.9ポイント増加している。



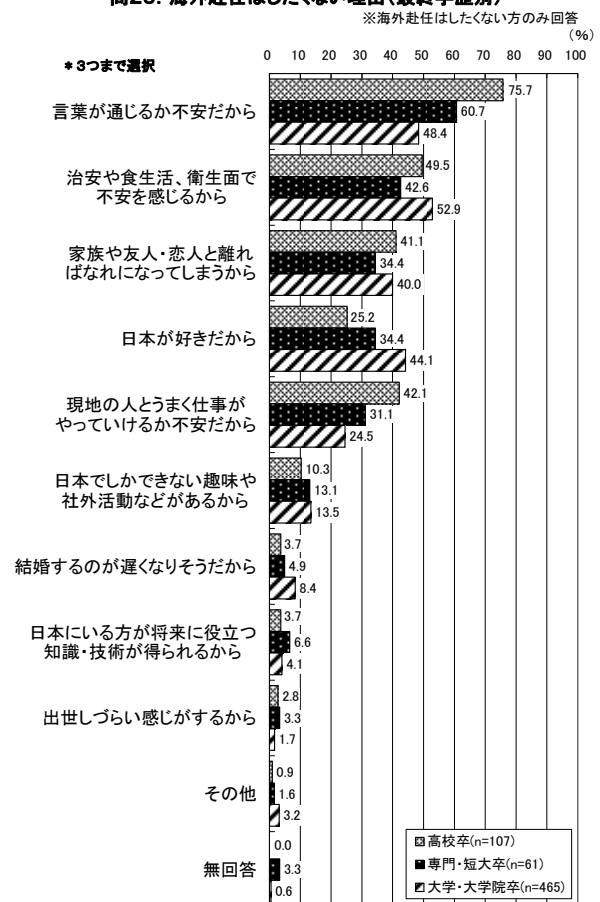
男女別では、男女ともに「言葉が通じるか不安だから」が最上位となっている。また、男性の方が「日本でしかできない趣味や社外活動などがあるから」の割合が高い傾向にあるものの、全般的に男女差は小さい。

最終学歴別に見ると、高校卒や専門・短大卒では「言葉が通じるか不安だから」が最上位に挙がっているが、大学・大学院卒では「治安や食生活、衛生面で不安を感じるから」が最上位となっている。

問23. 海外赴任はしたくない理由(性別)



問23. 海外赴任はしたくない理由(最終学歴別)

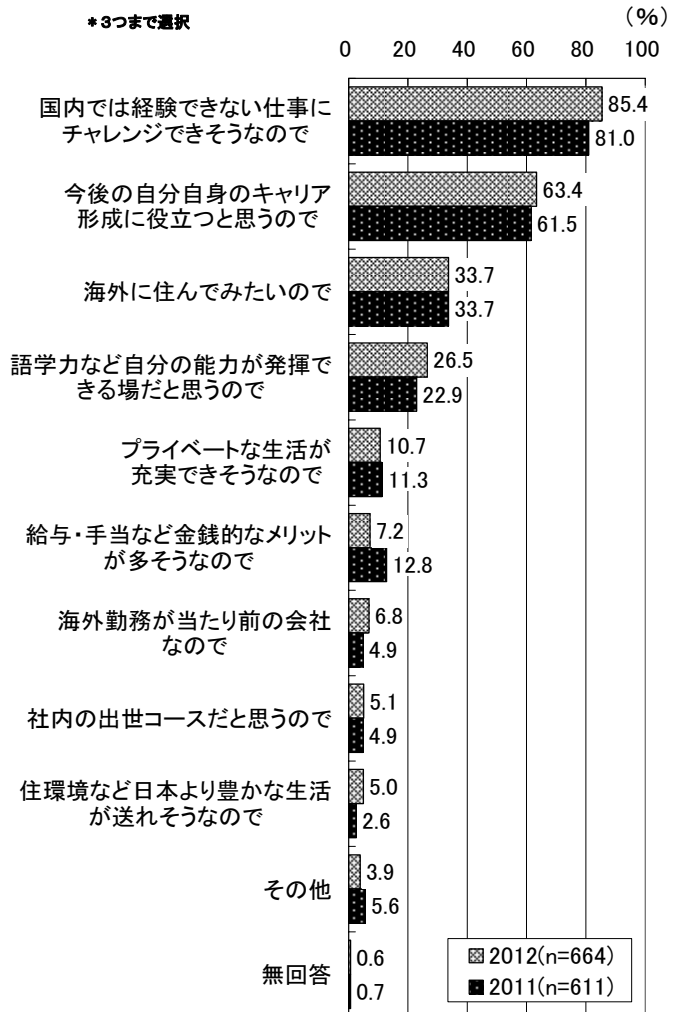


### (15)海外赴任をしてみたい理由

海外赴任をしてみたい理由としては、前回同様、「国内では経験できない仕事にチャレンジできそうなので」が最上位に挙がっている。次いで、「今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので」となっている。

#### 問24. 海外赴任をしてみたい理由

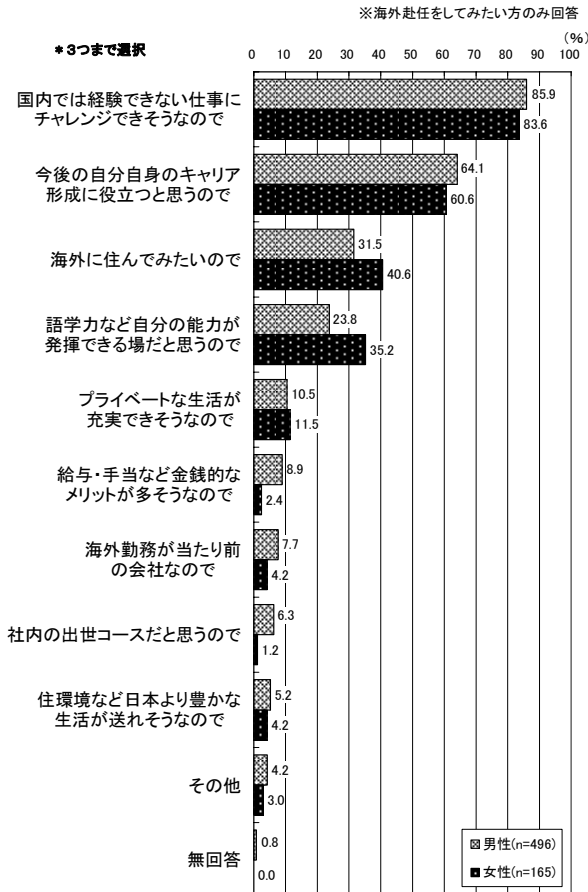
※海外赴任をしてみたい方のみ回答



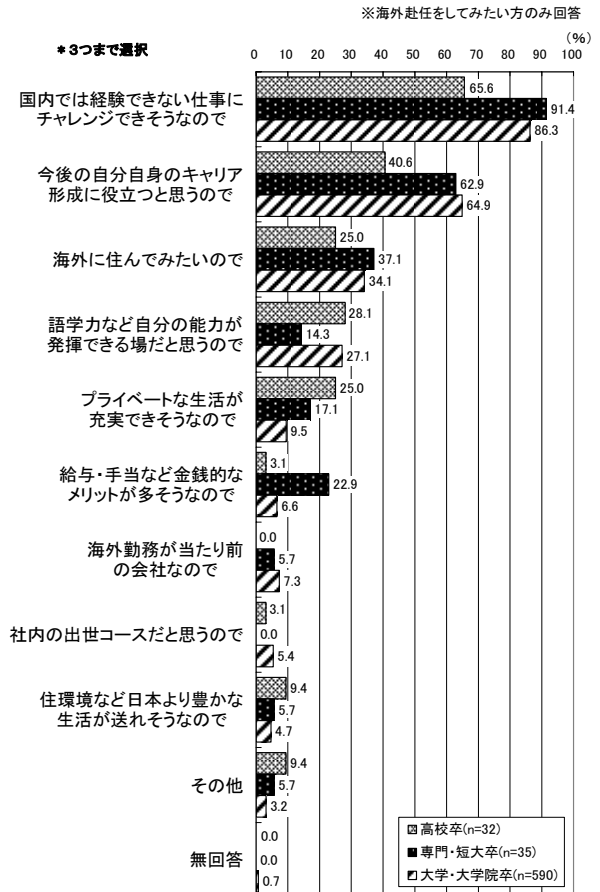
男女別では、男性より女性の方が「海外に住んでみたいので」や「語学力など自分の能力が発揮できる場だと思うので」の割合が高い。

最終学歴別では、いずれにおいても上位2項目は同じであるが、専門・短大卒や大学・大学院卒に比べて高校卒の方が、その割合が低くなっている。

問24. 海外赴任をしてみたい理由(性別)



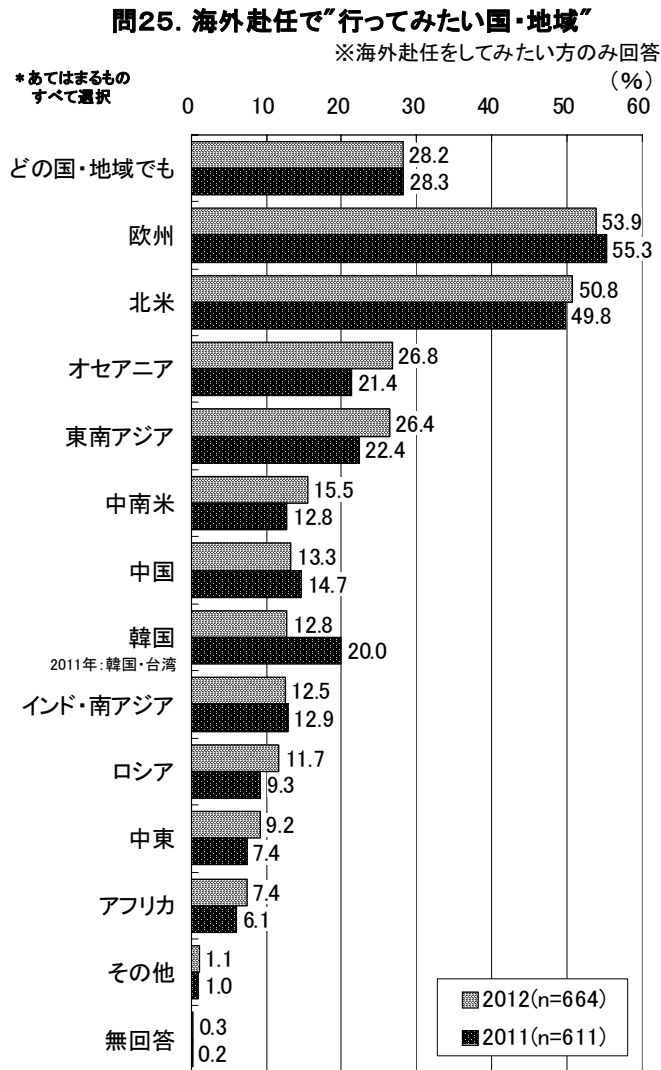
問24. 海外赴任をしてみたい理由(最終学歴別)





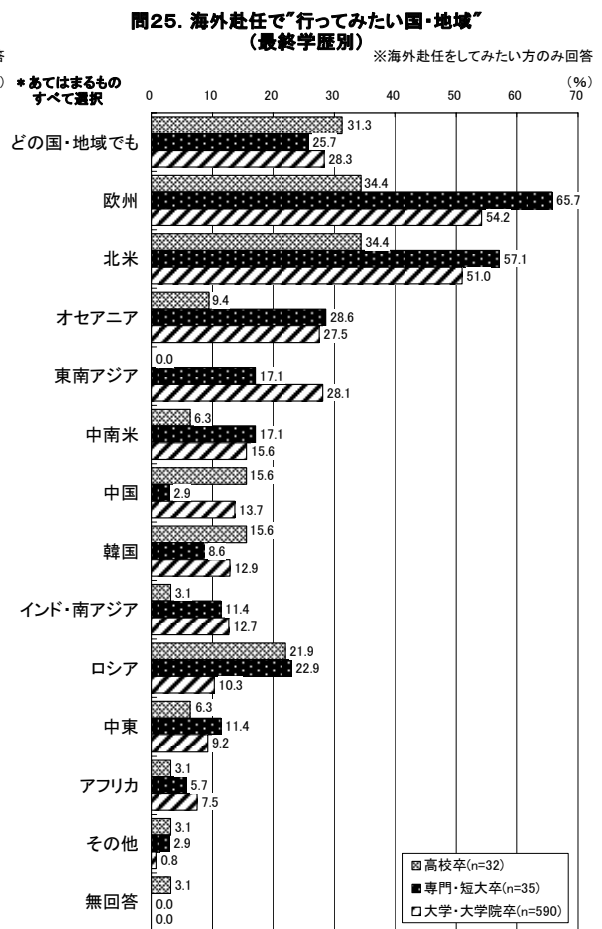
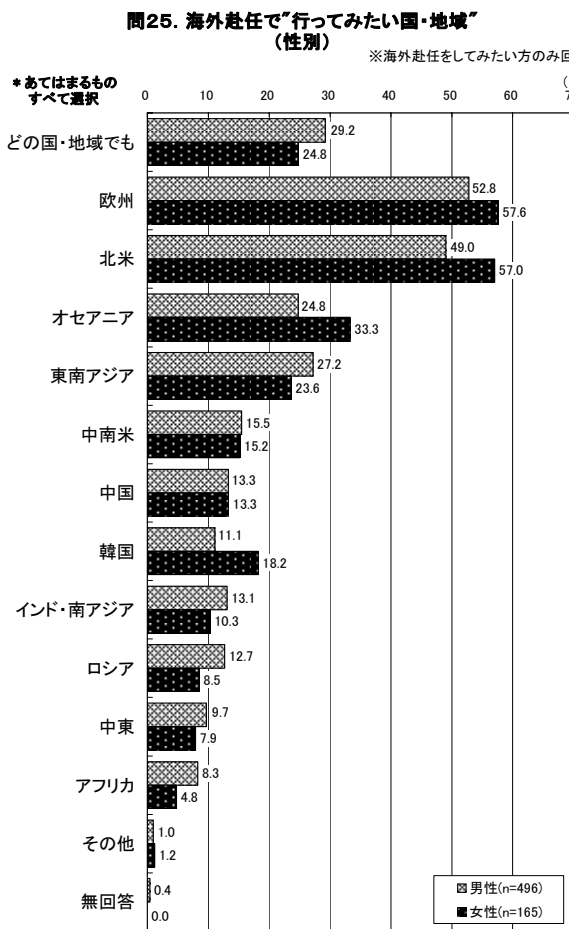
**(16)海外赴任で行ってみたい国・地域**

海外赴任で行ってみたい国・地域は、前回同様、「欧州」と「北米」が上位を占めている。次いで、前回よりもポイントが増加して「オセアニア」「東南アジア」が挙がっている。一方、「どの国・地域でも」の比率は約3割となっている。



男女別では、「北米」「オセアニア」「韓国」について、男性より女性の方が「行ってみたい」割合が7ポイント以上高くなっている。一方、「どの国・地域でも」は男性の方が4.4ポイント高い。

最終学歴別では、上位の「欧州」や「北米」は共通しているが、高校卒の比率が低くなっている。また、大学・大学院卒は他に比べて「東南アジア」が高い傾向にある。

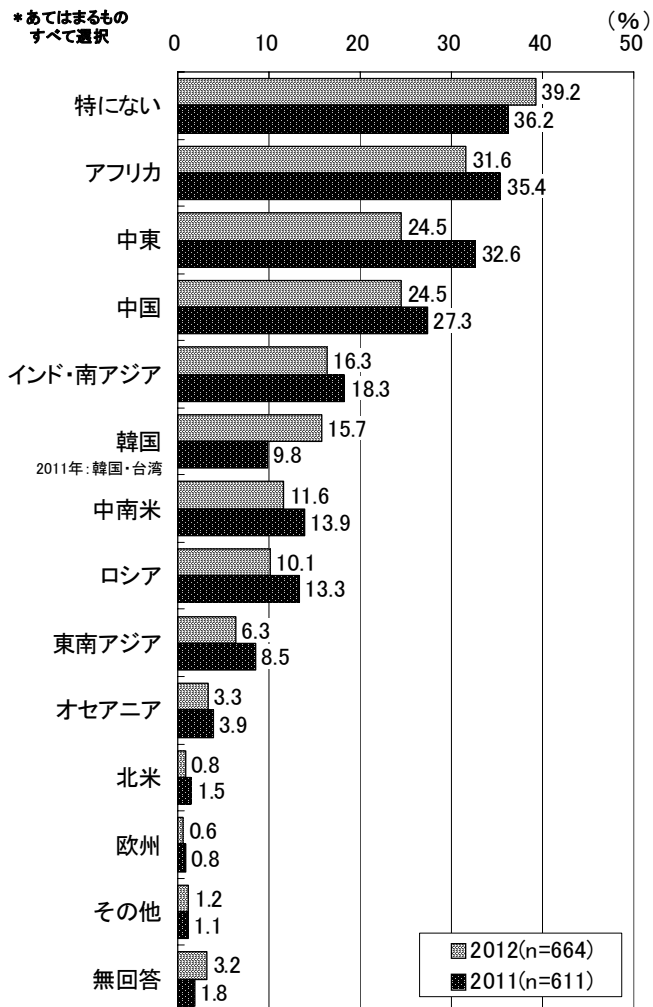


**(17)海外赴任で行きたくない国・地域**

海外赴任で行きたくない国・地域は、「特にない」が前回より増加して39.2%と、最上位に挙がっている。次いで、「アフリカ」と「中東」となっているが、前回に比べるとその割合が低くなっている。

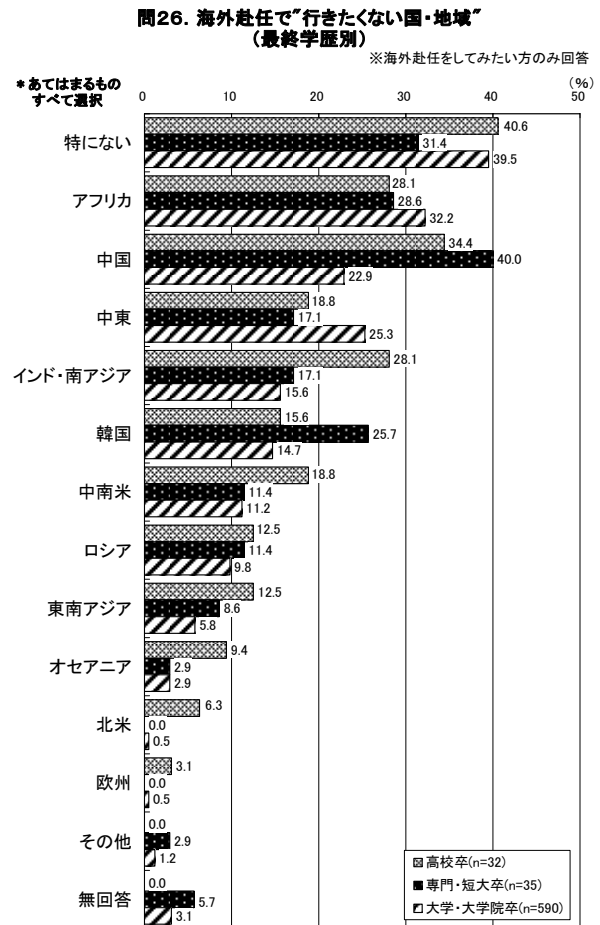
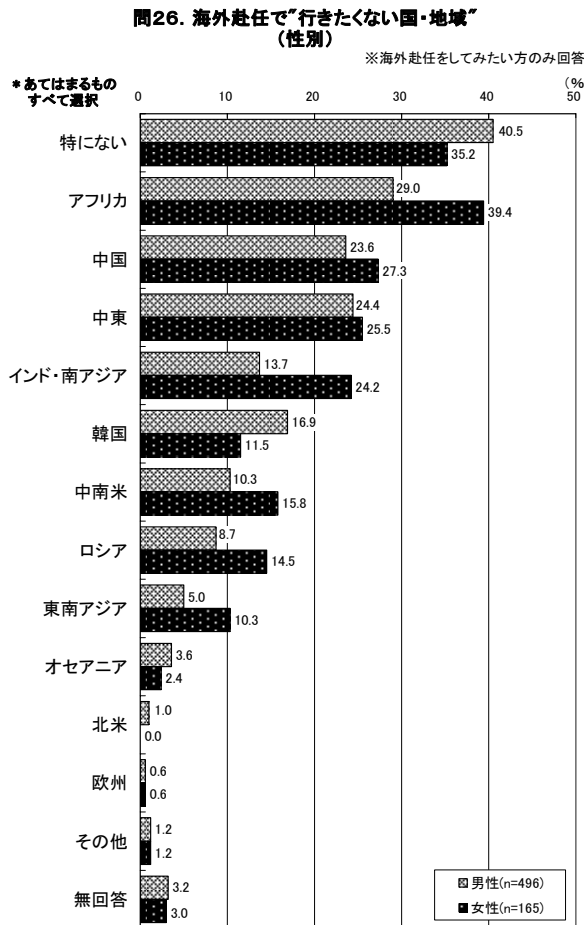
**問26. 海外赴任で“行きたくない国・地域”**

※海外赴任をしてみたい方のみ回答



男女別では、行きたくない国・地域が「特にない」は、男性の方が女性よりも約5ポイント高い。「アフリカ」「インド・南アジア」などは、男性より女性の方が行きたくないと思える割合が高い。

最終学歴別では、専門・短大卒は「中国」が最上位に挙がっている。高校卒と大学・大学院卒はともに「特にない」が最上位となっている。

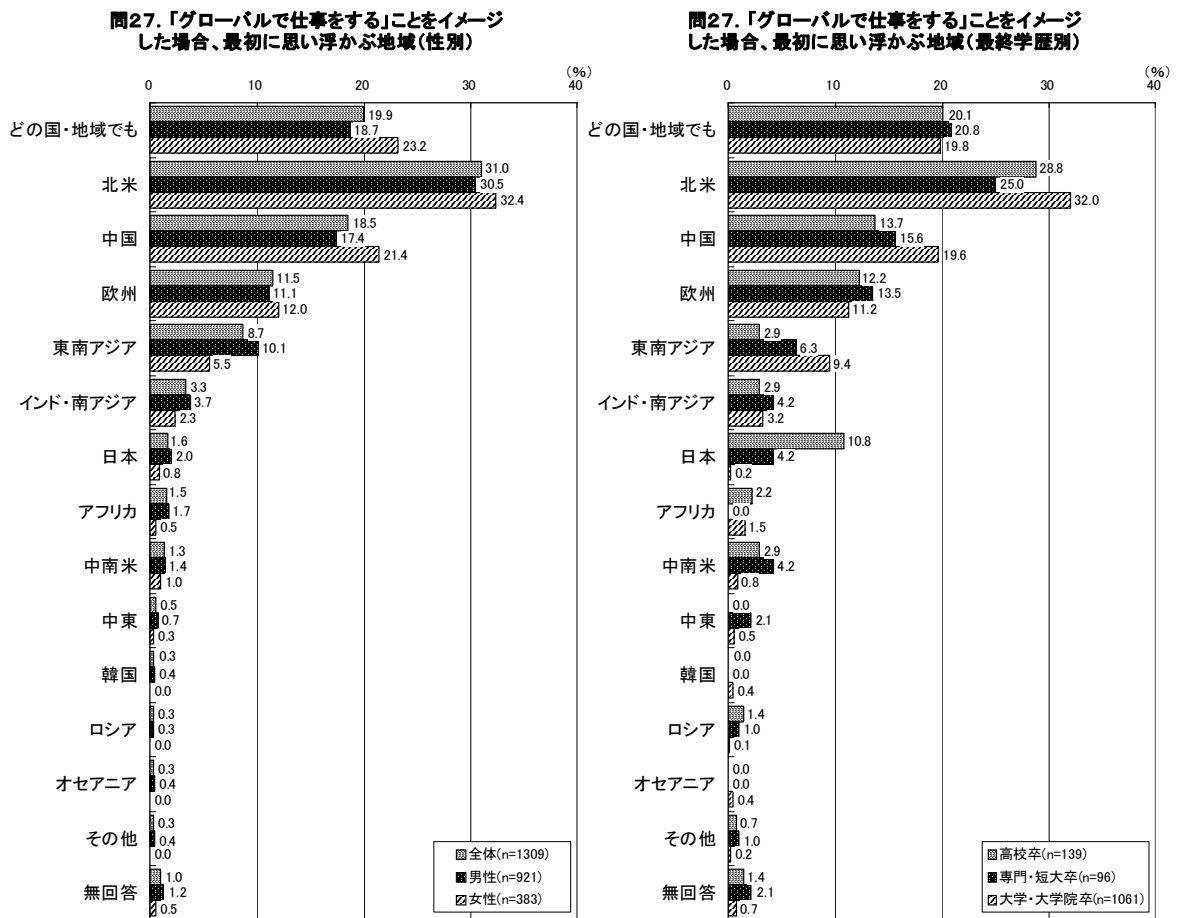


**(18)「グローバルで仕事をする」ことのイメージで最初に思い浮かぶ地域**

「グローバルで仕事をする」ことをイメージした場合、最初に思い浮かぶ地域は、「北米」が最上位となっている。

男女別では、男性より女性の方が「中国」の割合が高く、女性より男性の方が「東南アジア」の割合が高くなっている。

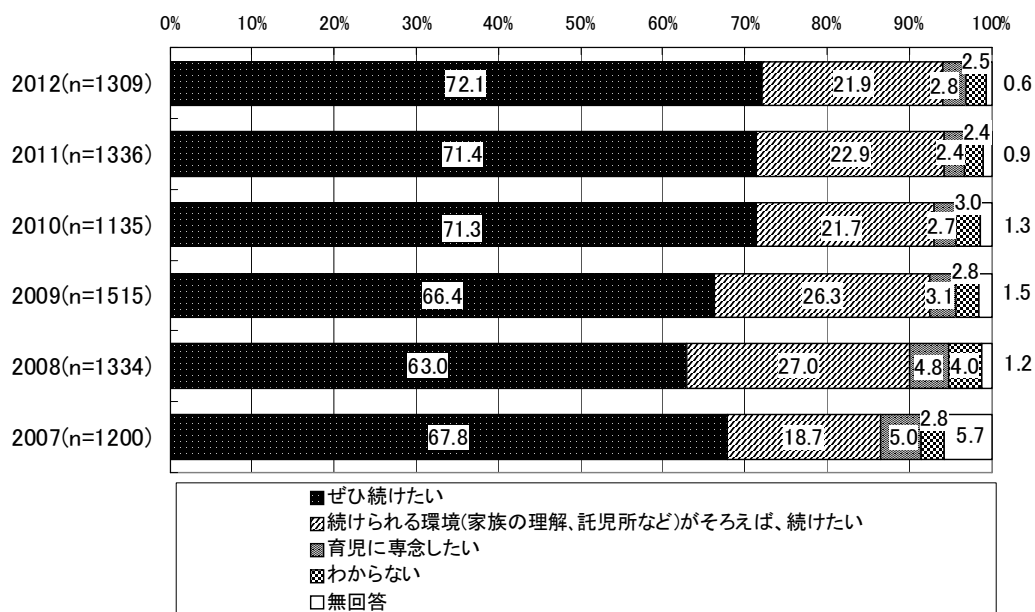
最終学歴別では、「北米」が最上位であることは共通しているが、大学・大学院卒は「中国」「東南アジア」がやや高く、高校卒は「日本」が高い傾向にある。



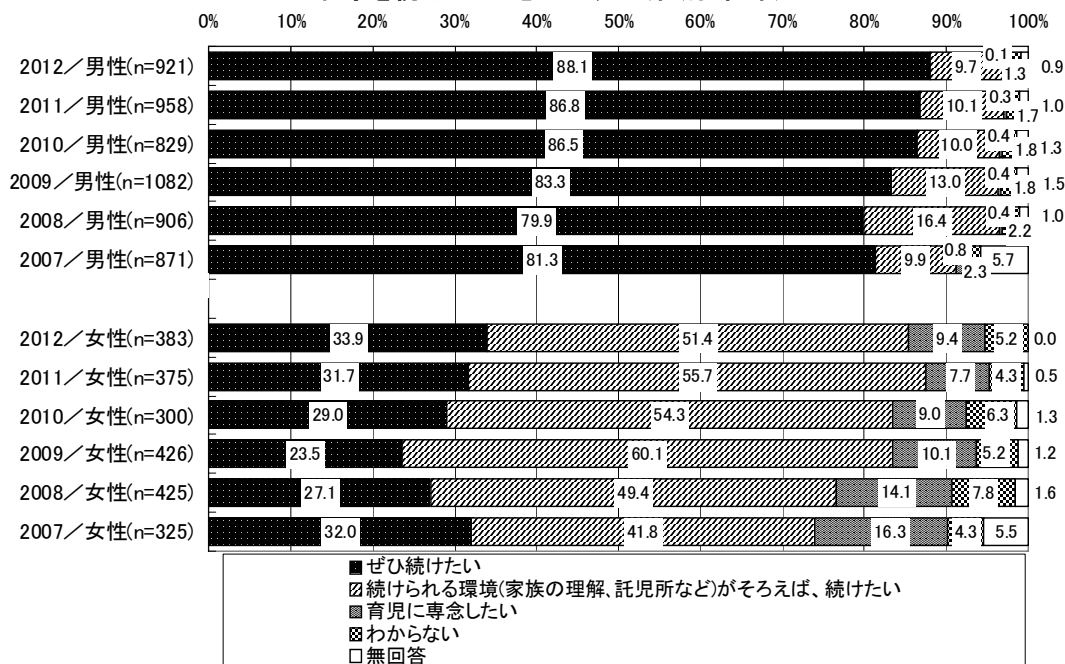
### (19)子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか

将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいかについては、「ぜひ続けたい」が72.1%で過去最高となっている。経年での女性の意識の変化を見ると、2009年からの4カ年で「ぜひ続けたい」の割合が増加傾向にある。一方、「育児に専念したい」は2011年まで低下傾向にあったが、今回その割合が若干増加している。

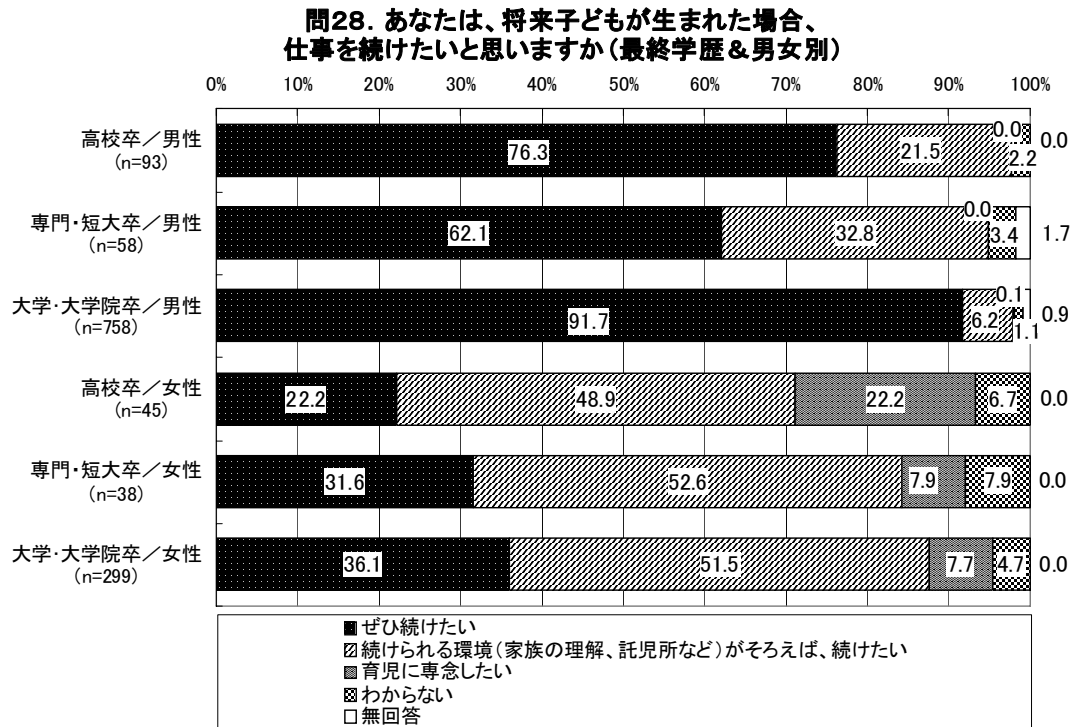
問28. あなたは、将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか



問28. あなたは、将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか(性別・経年)



最終学歴と男女別で見ると、高校卒の女性では「育児に専念したい」が22.2%となっている一方で、専門・短大卒と大学・大学院卒の女性では、「ぜひ続けたい」「続けられる環境があれば続けたい」を合わせた割合が8割を超えている。

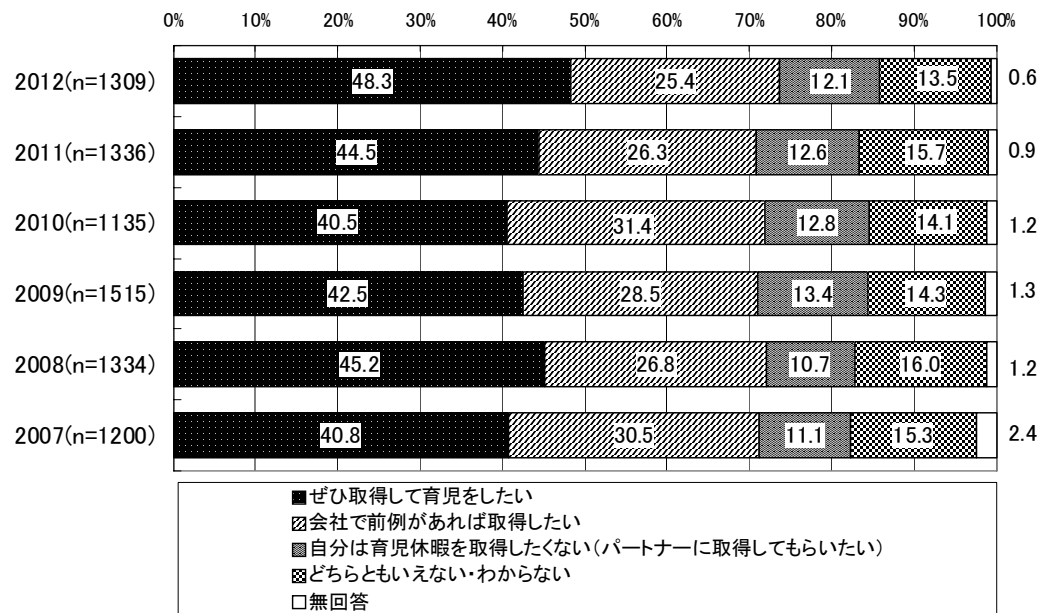


**(20)共働きでの自身の育児休暇取得について**

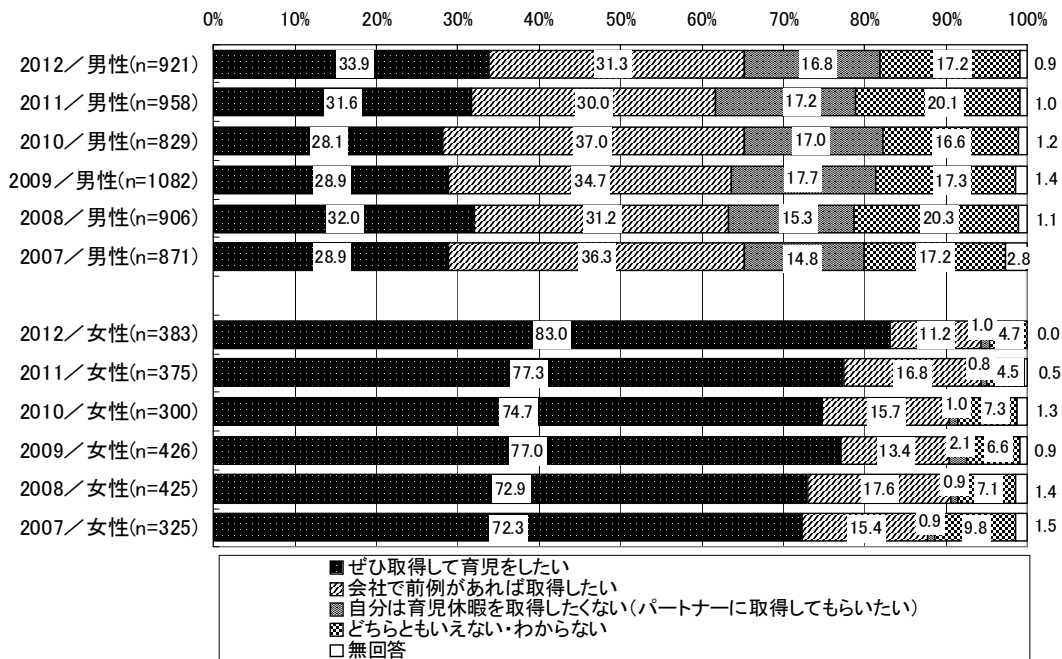
共働きで育児をする場合、自身が育児休暇を取得することについては、「ぜひ取得して育児をしたい」が48.3%と、過去最高となっている。

男女別では、男女ともに「ぜひ取得して育児をしたい」とする割合がここ3ヶ年で増加傾向にある。

**問29. 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**

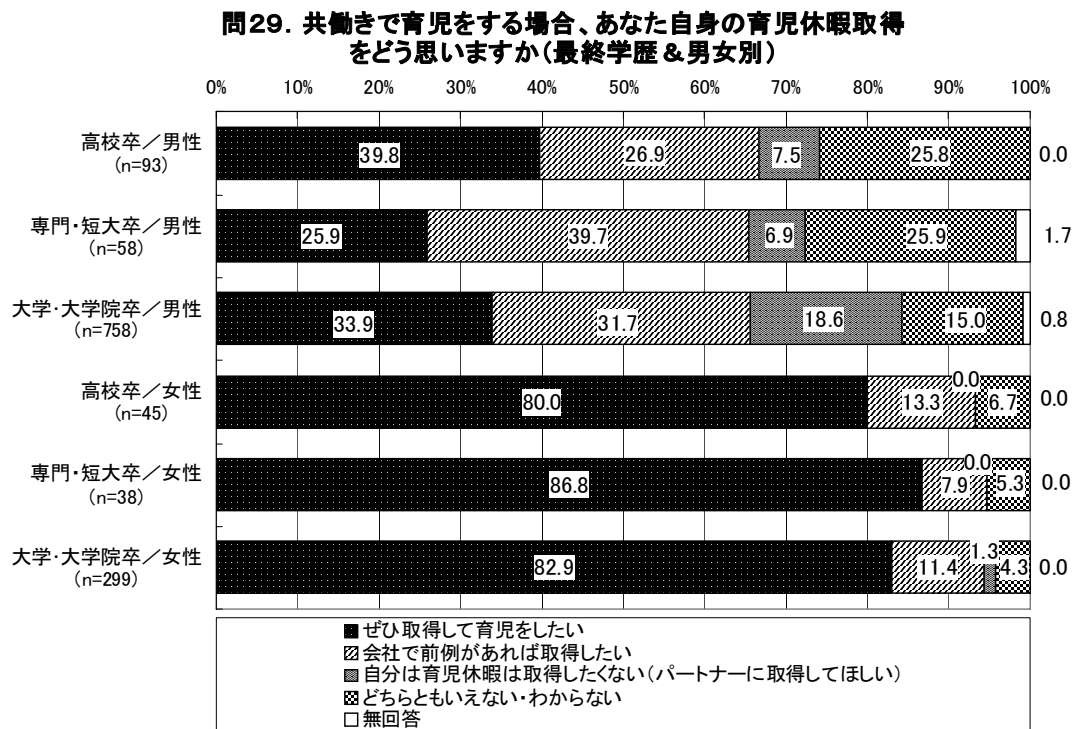


**問29. 共働きで育児をする場合、あなた自身の育児休暇取得をどう思いますか(性別・経年)**





最終学歴と男女別では、高校卒の男性の約4割が「ぜひ取得して育児をしたい」と回答しており、専門・短大卒や大学・大学院卒の男性よりも高くなっている。



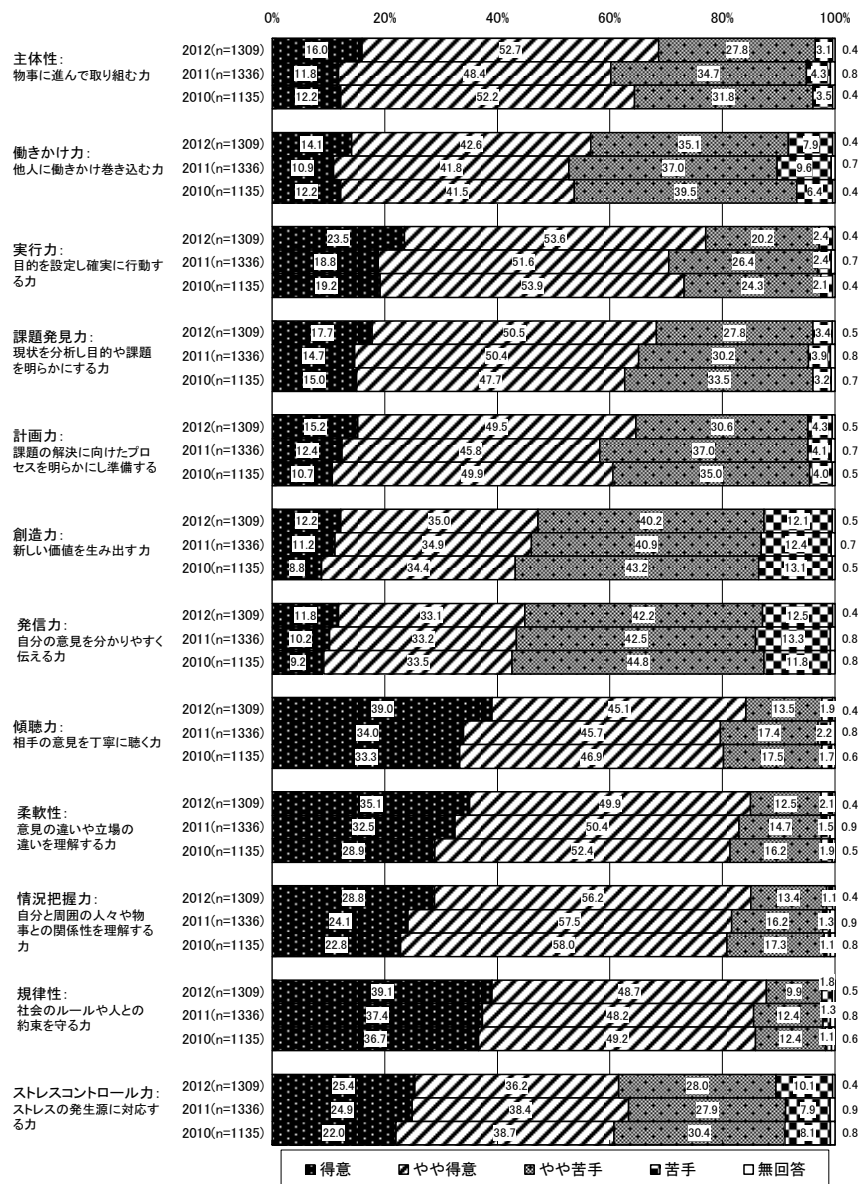
## (21)社会人基礎力について

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

社会人基礎力について、どの程度得意な能力であるかを尋ねたところ、前回に比べ、「ストレスコントロール力」以外のすべての項目で、「得意」「やや得意」を合わせた割合が増えている。特に「主体性」や「実行力」が前回よりも増加している。

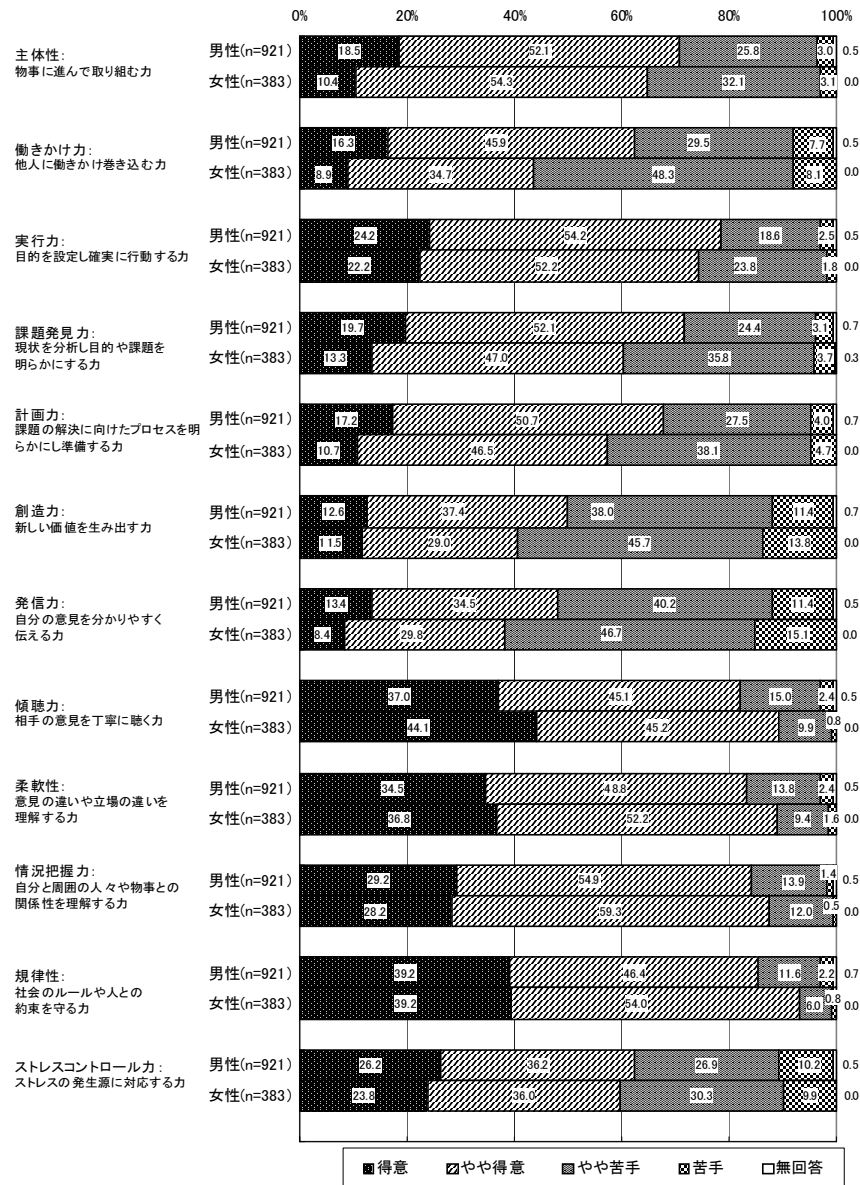
また、「規律性」「柔軟性」「状況把握力」「傾聴力」については、「得意」「やや得意」を合わせた割合が80%を上回っている一方、「発信力」「創造力」では「苦手」「やや苦手」とする割合が過半数を占めている。

問30. 以下に「社会人基礎力」の12要素を示しています。それぞれあなたにとってどの程度得意な能力かお答えください



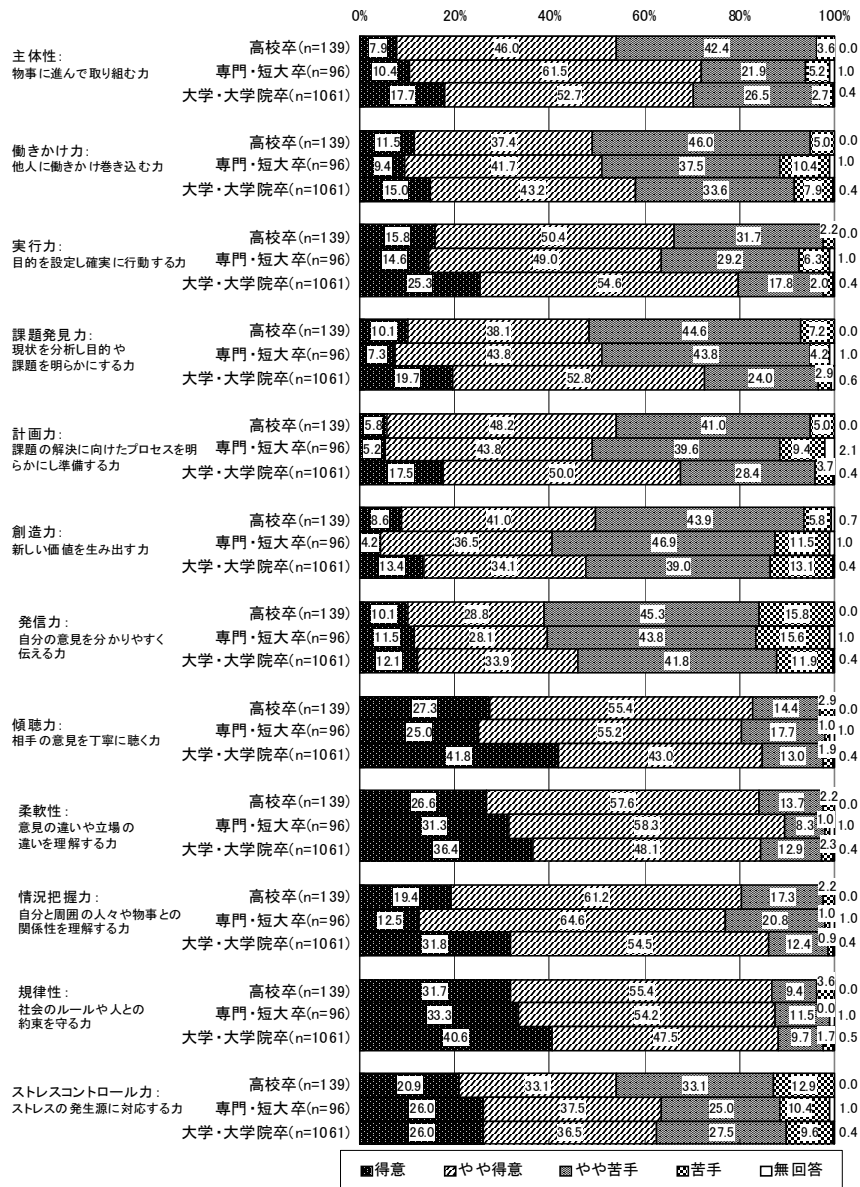
男女別では、「規律性」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」は、女性の方が「得意」「やや得意」とする割合が高いが、それ以外の項目では男性の方が「得意」「やや得意」とする割合が高くなっている。特に、「働きかけ力」では、女性より男性の方が「得意」「やや得意」を合わせた割合が20ポイント近く上回っている。

問30. 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・短大卒と比べ、大学・大学院卒が「得意」「やや得意」とする割合が高い。また、「主体性」は、専門・短大卒、大学・大学院卒と比べ、高校卒が低い。

問30. 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)



### 4. 3 社会・企業に対する認識

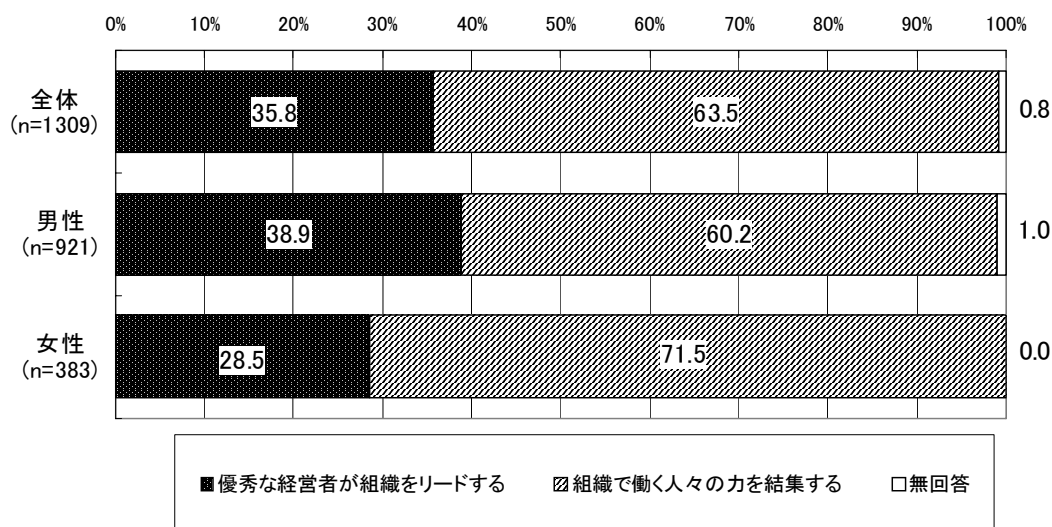
#### (1)日本企業をより元気にするのに有効な方法

日本企業をより元気にするためには、「優秀な経営者が組織をリードする」よりも「組織で働く人々の力を結集する」ことが有効であると考える割合の方が高い。

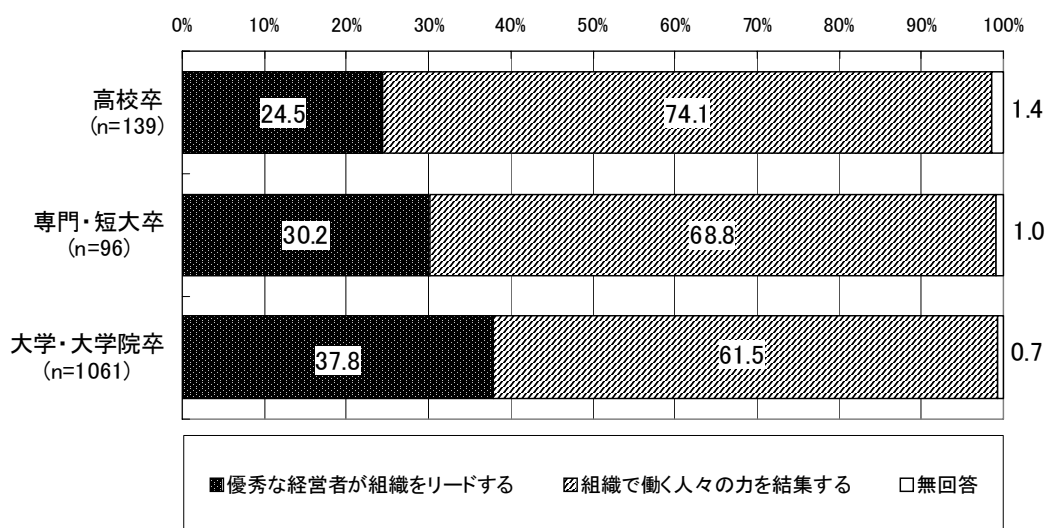
男女別では、男性より女性の方が「組織で働く人々の力を結集する」の割合が高い。

最終学歴別で見ると、大学・大学院卒で「優秀な経営者が組織をリードする」の割合が、高校卒、専門・短大卒よりも高い傾向にある。

問31. 日本企業をより元気にするのに、どちらが有効だと思いますか  
(性別)



問31. 日本企業をより元気にするのに、どちらが有効だと思いますか  
(最終学歴別)



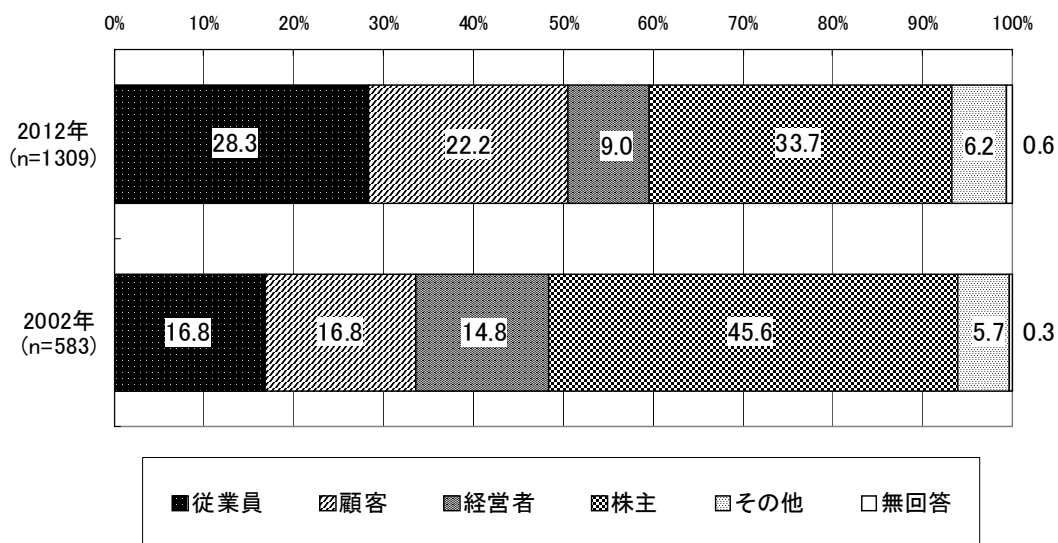
## (2)株式会社は誰のものか

株式会社は誰のものかと思うかについて尋ねたところ、「株主」の割合が 33.7%と最も高く、次いで、「従業員」「顧客」となっている。

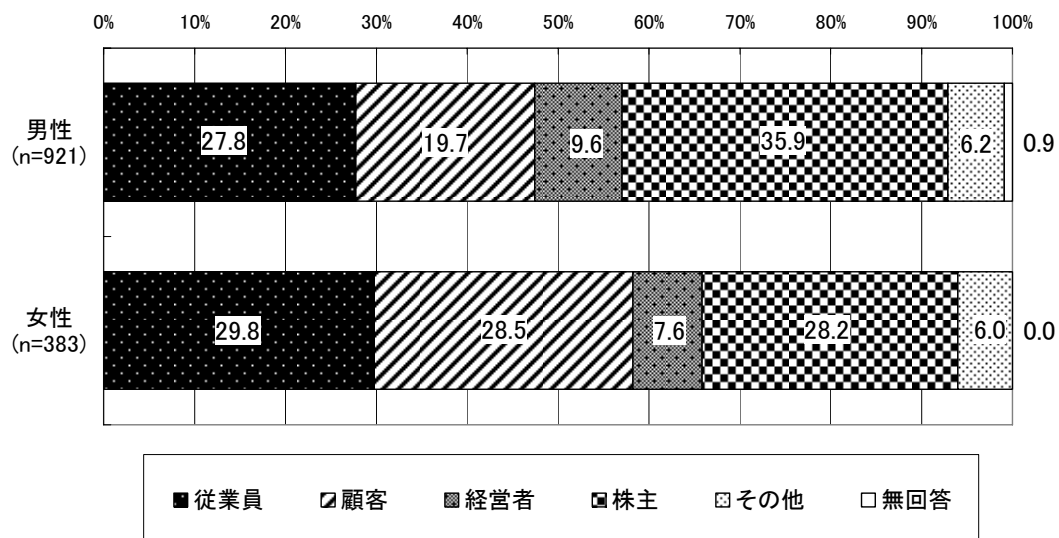
10年前（2002年）と比べると、「株主」お割合が10ポイント以上減少している一方、「従業員」が10ポイント以上増えている。

男女別に見ると、女性は男性に比べ、「顧客」の割合が多く、男性は女性よりも「株主」の割合が多い。

問32. 株式会社は誰のものだと思いますか  
(経年)

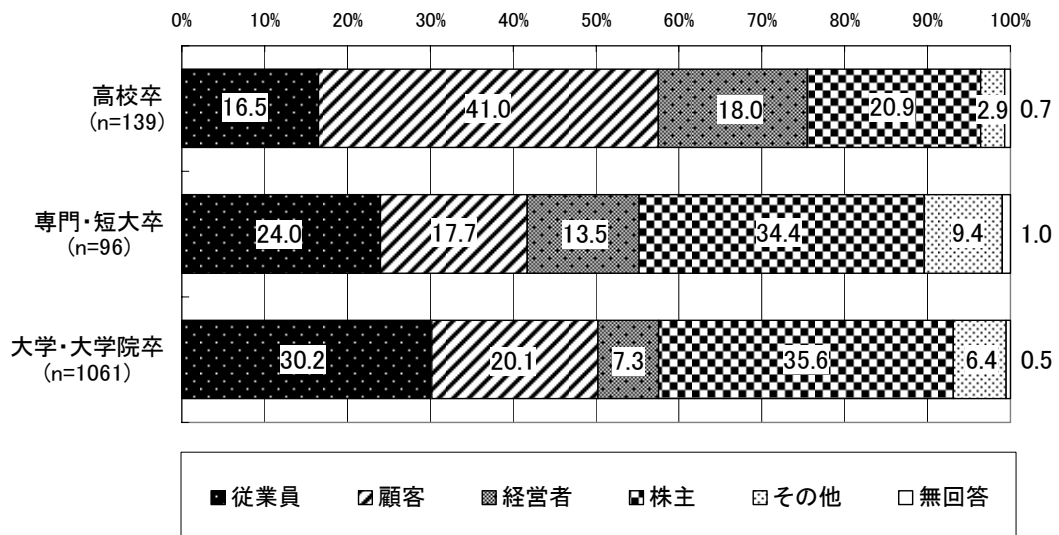


問32. 株式会社は誰のものだと思いますか  
(性別)



最終学歴別では、大学・大学院卒や専門・短大卒は「株主」が最も多い。また、大学・大学院卒では「従業員」の割合も高く、約3割を占める。一方、高校卒は「顧客」が約4割と最も多くなっている。

問32. 株式会社は誰のものだと思いますか  
(最終学歴別)



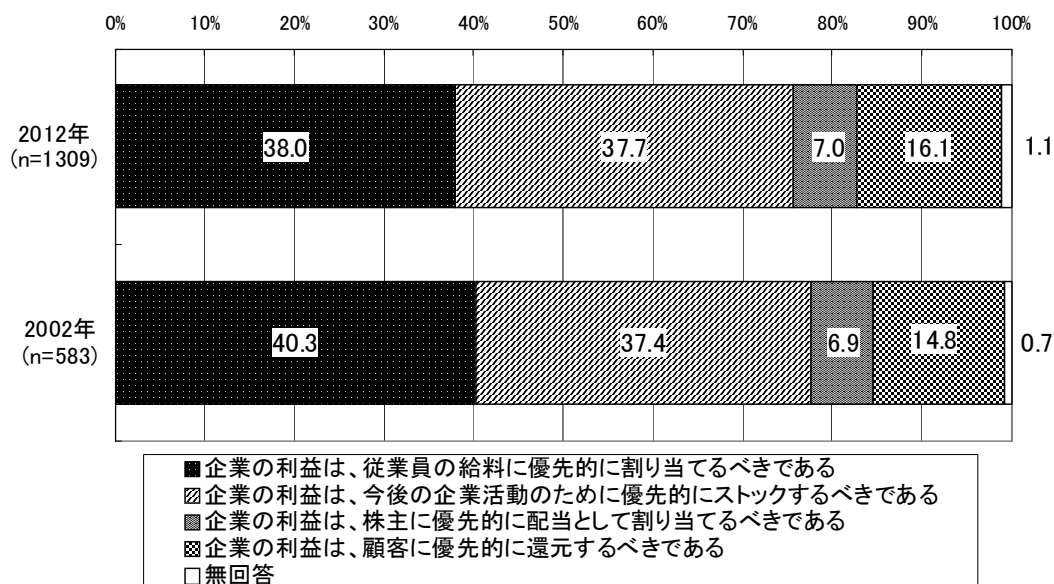
### (3)企業の利益についての考え

企業の利益についての考えとしては、「従業員の給料に優先的に割り当てるべきである」が38.0%、「今後の企業活動のために優先的にストックするべきである」が37.7%となっている。

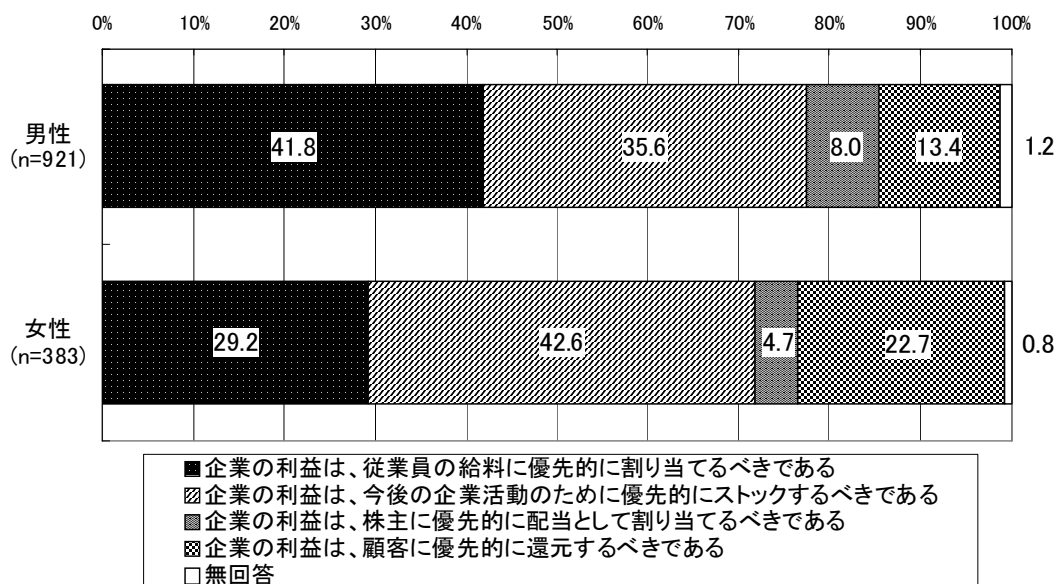
10年前（2002年）と比べると、「従業員の給料に優先的に割り当てるべきである」が若干減少し、「顧客に優先的に還元するべきである」が若干増加している。

男女別では、男性より女性の方が「従業員の給料に優先的に割り当てるべきである」の割合が少なく、「今後の企業活動のために優先的にストックするべきである」や「顧客に優先的に還元するべきである」の割合が多くなっている。

問33. 企業の利益について、あなたの考えに近いもの  
(経年)

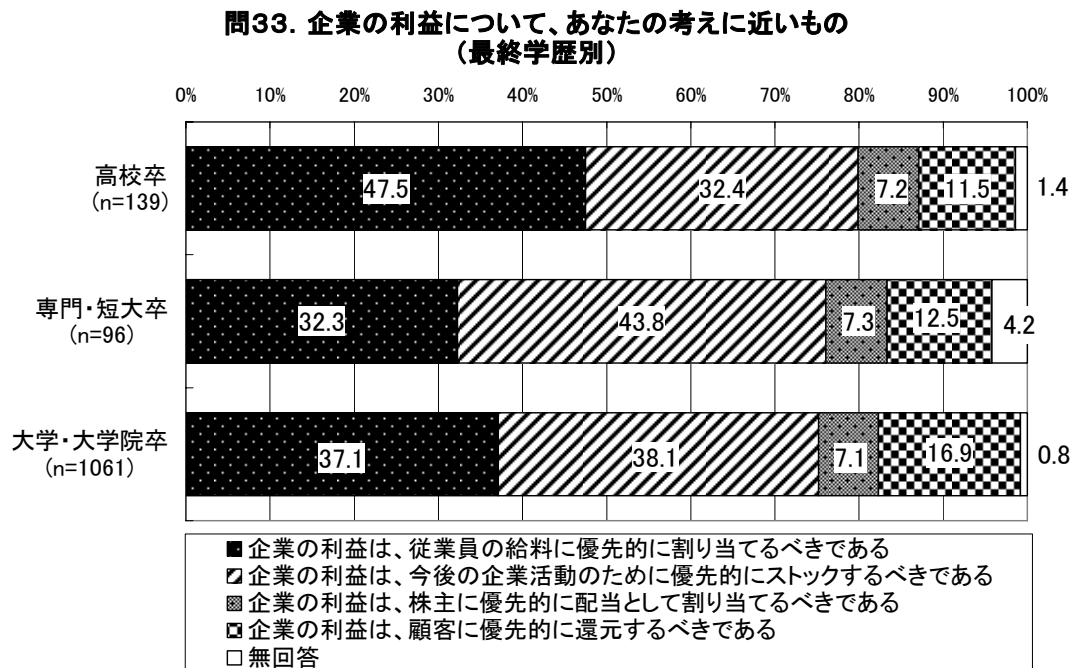


問33. 企業の利益について、あなたの考えに近いもの  
(性別)





最終学歴別では、高校卒は「従業員の給料に優先的に割り当てるべきである」の割合が高く、専門・短大卒や大学・大学院卒は、「今後の企業活動のために優先的にストックするべきである」の割合が、「従業員の給料に優先的に割り当てるべきである」よりも高くなっている。



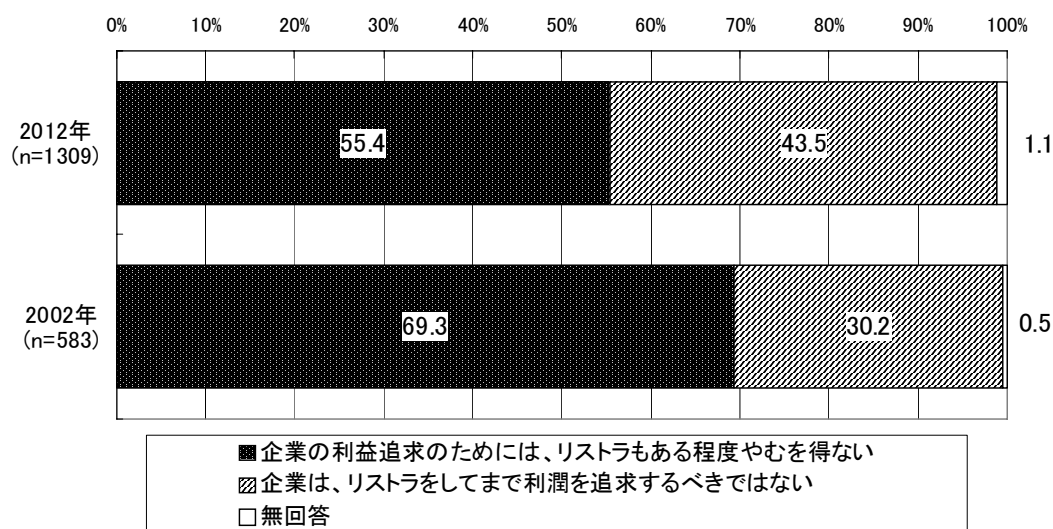
#### (4) リストラについての考え

リストラについての考えとしては、「利益追求のためには、リストラもある程度やむを得ない」が55.4%となり、「リストラをしてまで利潤を追求するべきではない」(43.5%)の割合を上回っている。

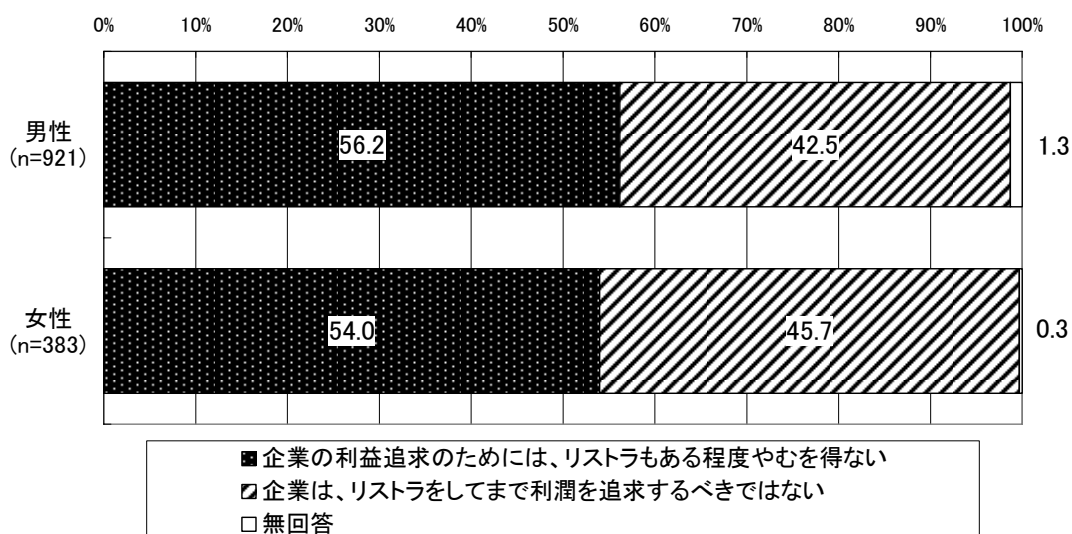
10年前(2002年)と比べると、2002年は「利益追求のためには、リストラもある程度やむを得ない」が7割近くを占めていたが、2012年はその割合が10ポイント以上減少し、「リストラをしてまで利潤を追求するべきではない」の割合が増加している。

男女別では、あまり差が見られない。

問34. リストラについて、あなたの考えに近いもの  
(経年)

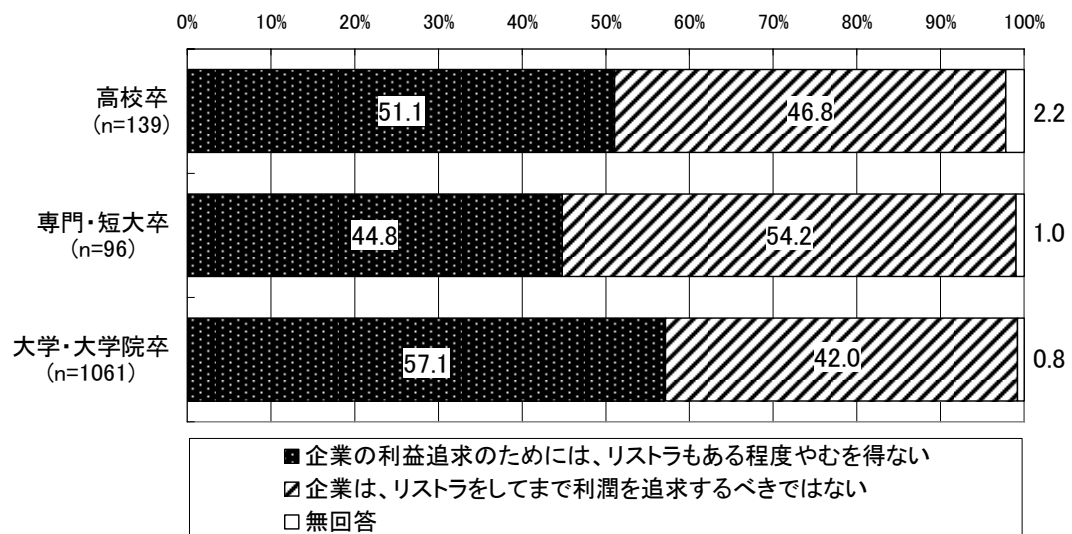


問34. リストラについて、あなたの考えに近いもの  
(性別)



最終学歴別では、高校卒、専門・短大卒よりも大学・大学院卒の方が、「利益追求のためには、リストラもある程度やむを得ない」の割合が高くなっている。専門・短大卒のみ、「リストラをしてまで利潤を追求するべきではない」が多数派となっている。

問34. リストラについて、あなたの考えに近いもの  
(最終学歴別)



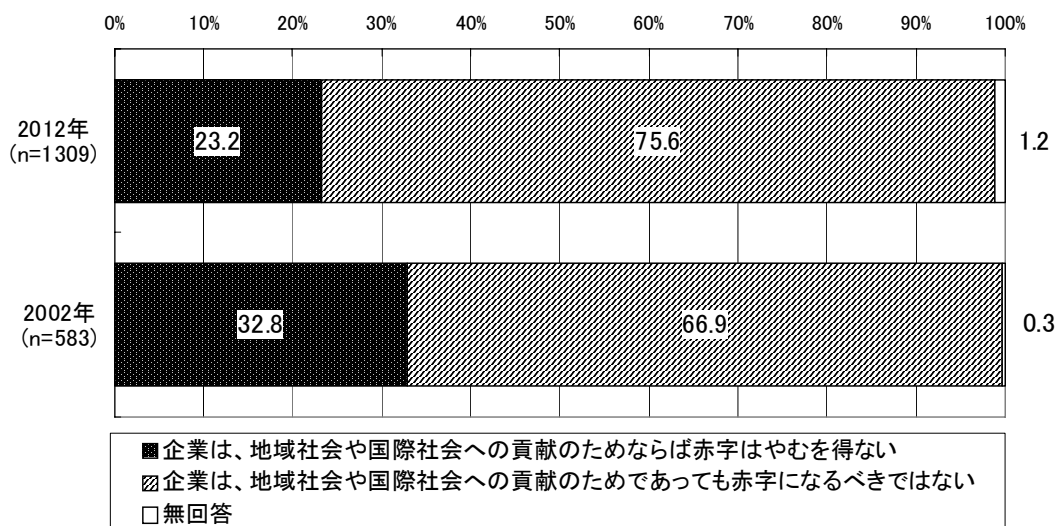
### (5)社会貢献についての考え

社会貢献についての考えとしては、「地域社会や国際社会への貢献のためであっても赤字になるべきではない」が75.6%となり、「地域社会や国際社会への貢献のためならば赤字はやむを得ない」を大きく上回っている。

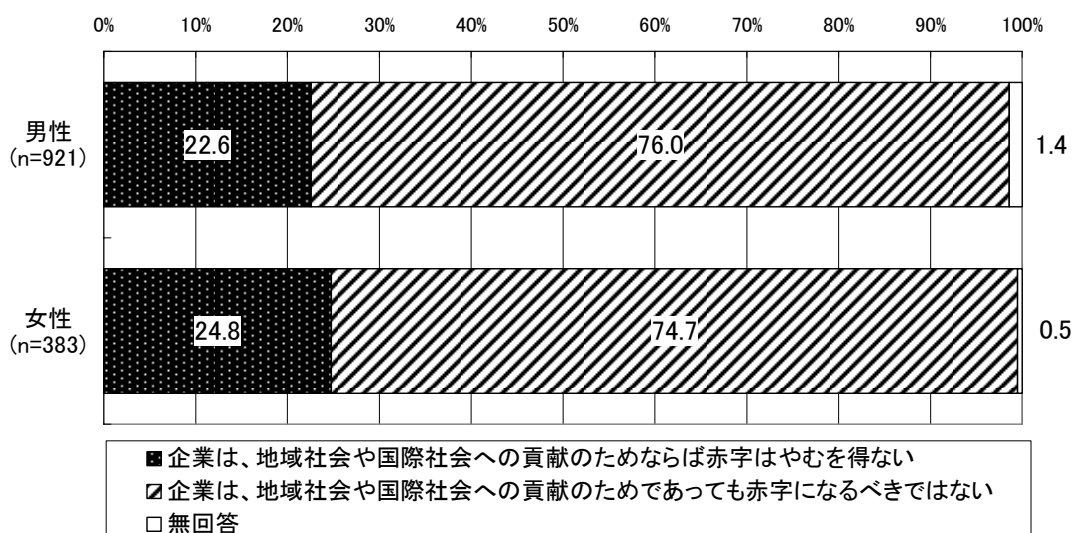
10年前（2002年）と比べると、「地域社会や国際社会への貢献のためであっても赤字になるべきではない」の割合は10ポイント近く増加している。

男女別では、あまり差が見られない。

問35. 社会貢献について、あなたの考えに近いもの  
(経年)

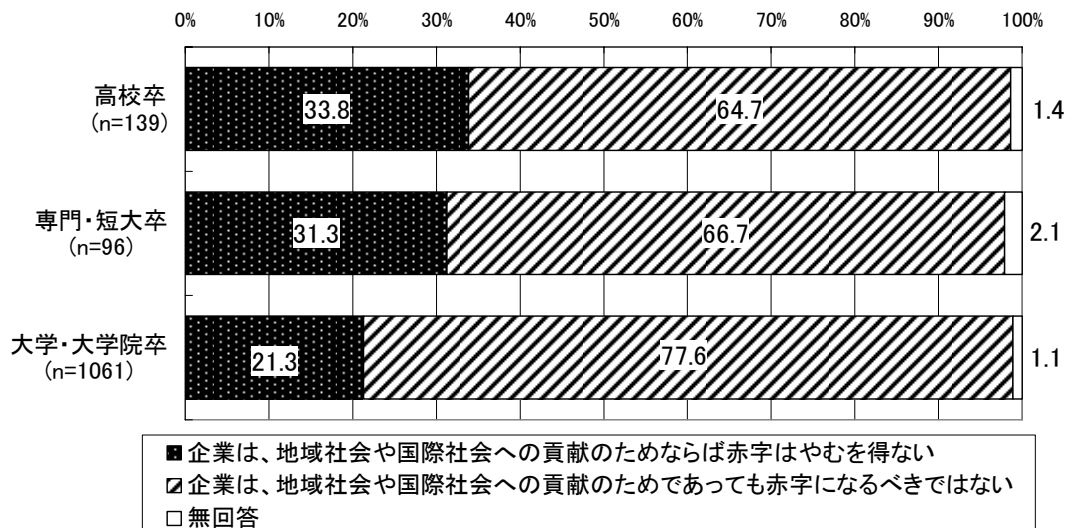


問35. 社会貢献について、あなたの考えに近いもの  
(性別)



最終学歴別では、大学・大学院卒は、高校卒や専門・短大卒と比べ、「地域社会や国際社会への貢献のためであっても赤字になるべきではない」の割合が高くなっており、8割近くを占めている。

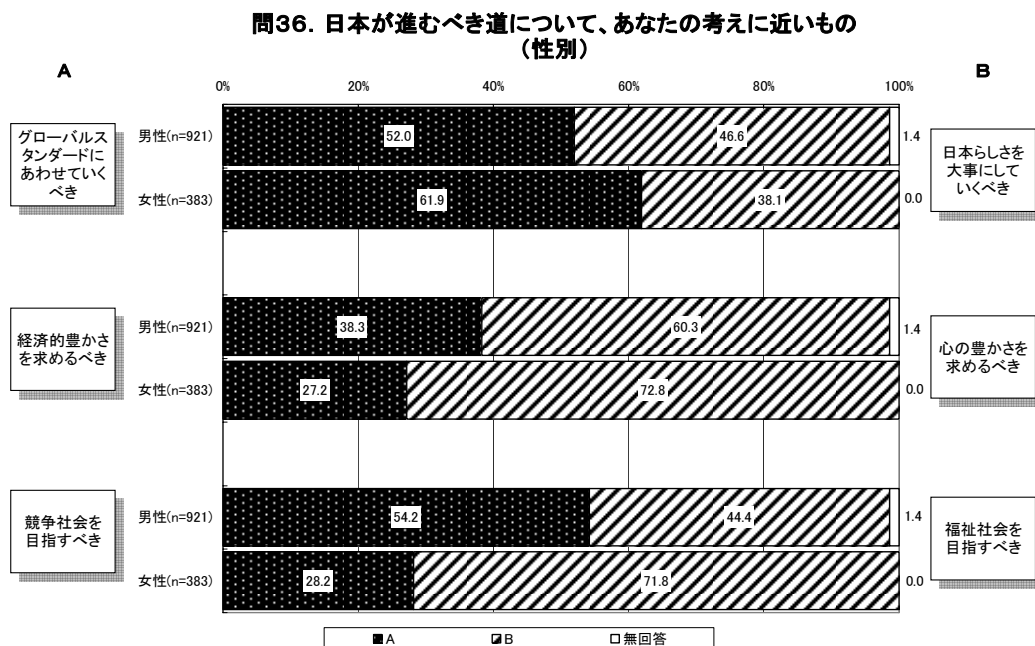
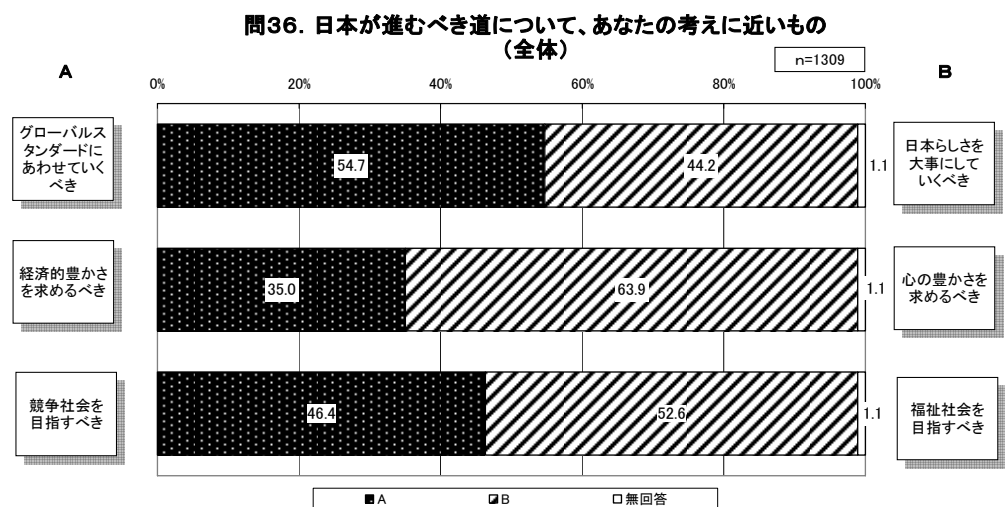
問35. 社会貢献について、あなたの考えに近いもの  
(最終学歴別)



## (6)日本が進むべき道についての考え

日本が進むべき道についての考えとしては、「経済的豊かさを求めるべき」よりも「心の豊かさを求めるべき」とする割合が高い。また、「競争社会を目指すべき」か「福祉社会を目指すべき」かについては、ほぼ拮抗するものの、「福祉社会」の方が若干多い。

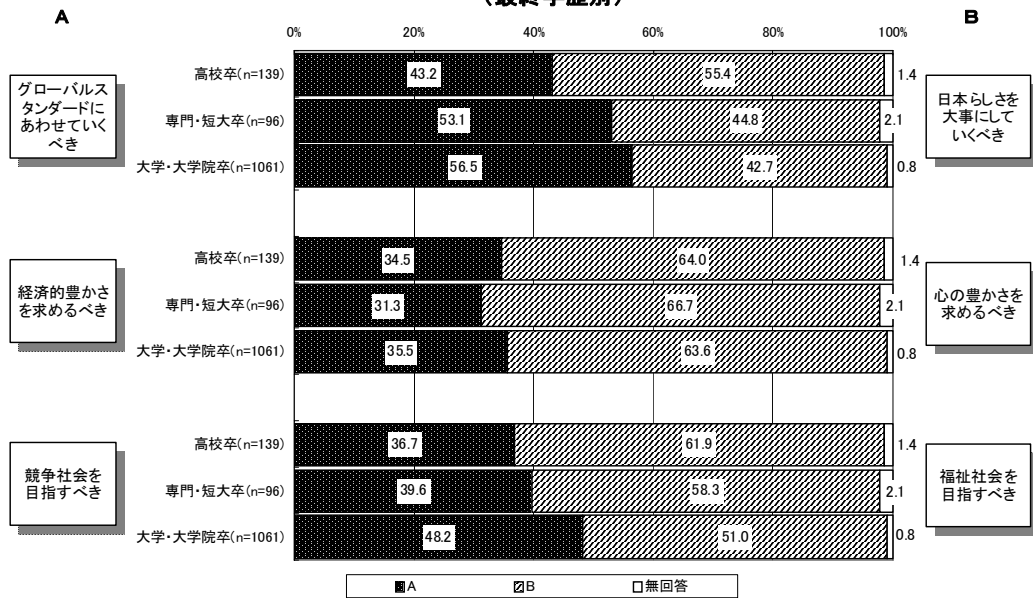
男女別では、「競争社会を目指すべき」か「福祉社会を目指すべき」かについて、最も顕著にギャップが見られ、男性は「競争社会」が過半数を占めている一方、女性は「福祉社会」の割合が7割以上となっている。



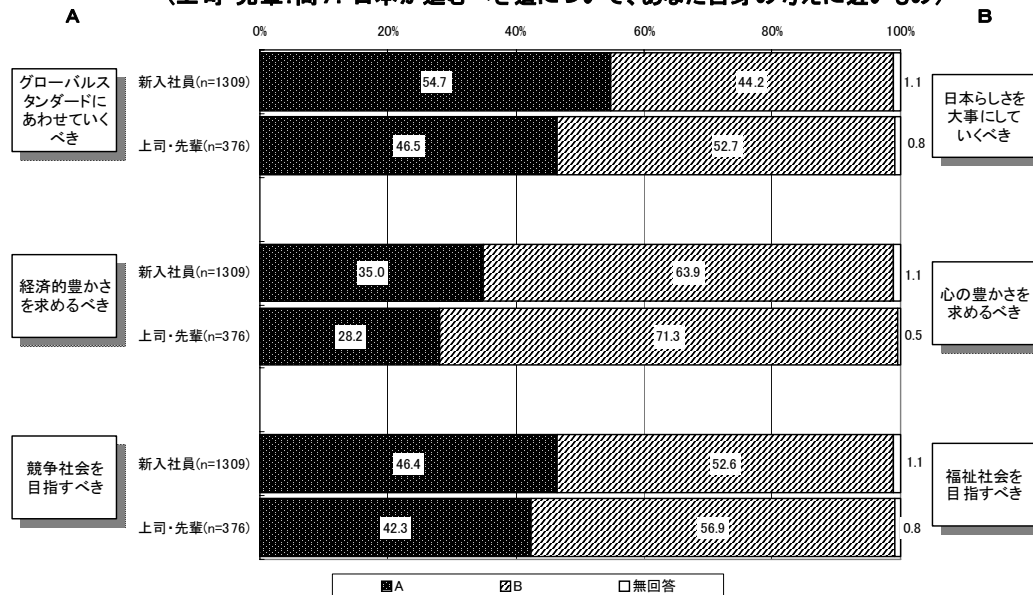
最終学歴別では、高校卒は「日本らしさを大事にしていくべき」の割合が過半数を占める一方、専門・短大卒や大学・大学院卒では「グローバルスタンダードにあわせていくべき」の割合が過半数を占めている。

上司・先輩の回答と比較すると、上司・先輩の方が新入社員よりも「日本らしさを大事にしていくべき」「心の豊かさを求めるべき」「福祉社会を目指すべき」の割合が高い傾向にある。

問36. 日本が進むべき道について、あなたの考えに近いもの  
(最終学歴別)



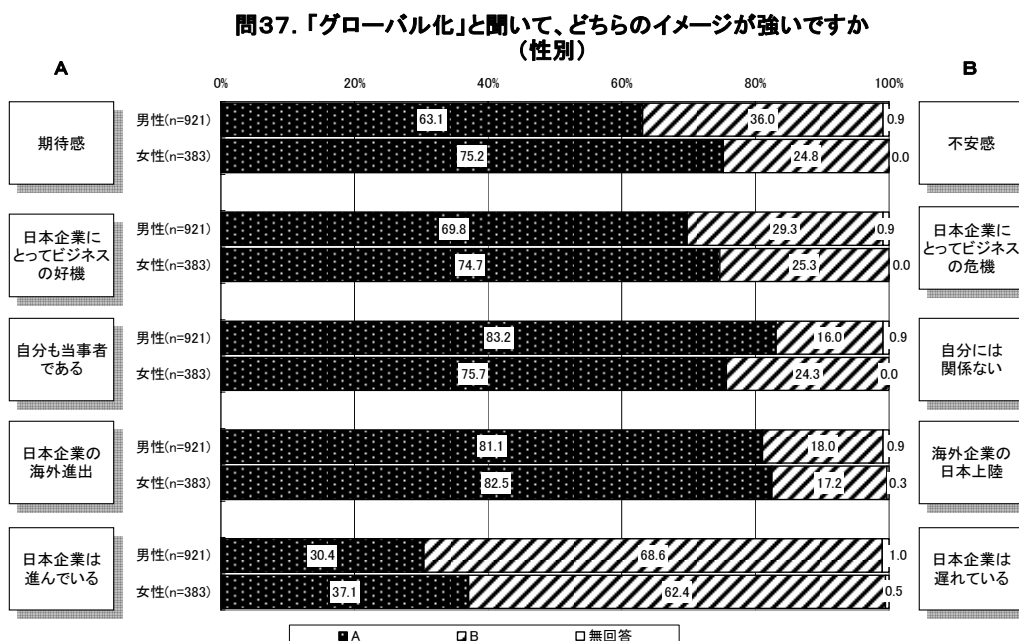
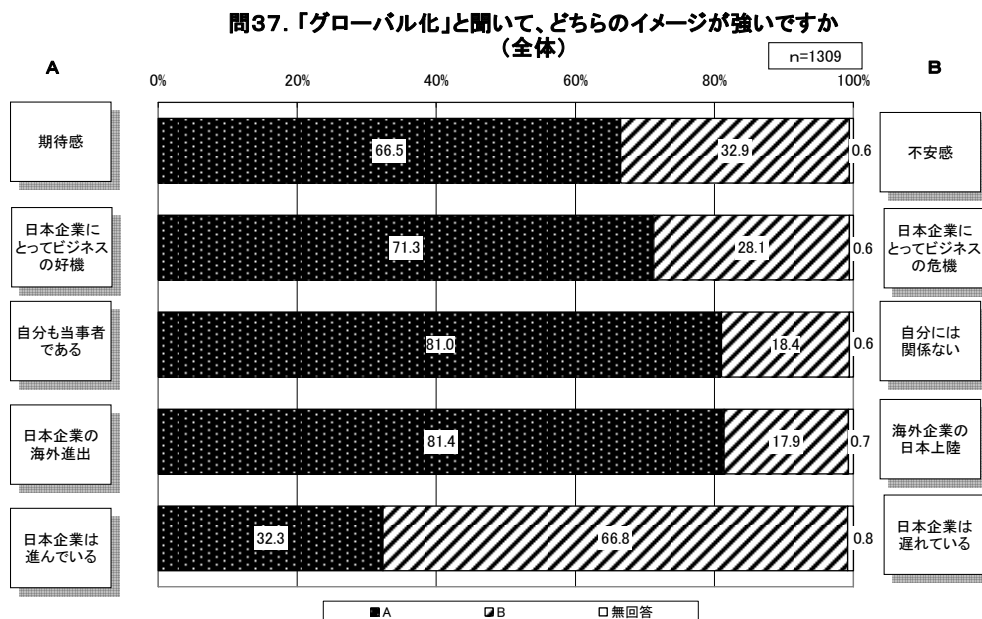
問36. 日本が進むべき道について、あなたの考えに近いもの  
(上司・先輩:問7. 日本が進むべき道について、あなた自身の考えに近いもの)



## (7) 「グローバル化」のイメージ

「グローバル化」のイメージについては、「期待感」「日本企業にとってビジネスの好機」「自分も当事者である」といった前向きな意見が多数派となっている一方、「日本企業は遅れている」という問題意識をもっている割合が約3分の2を占めている。

男女別では、男性より女性の方が「期待感」の割合が高く、女性より男性の方が「自分も当事者である」の割合が高い。



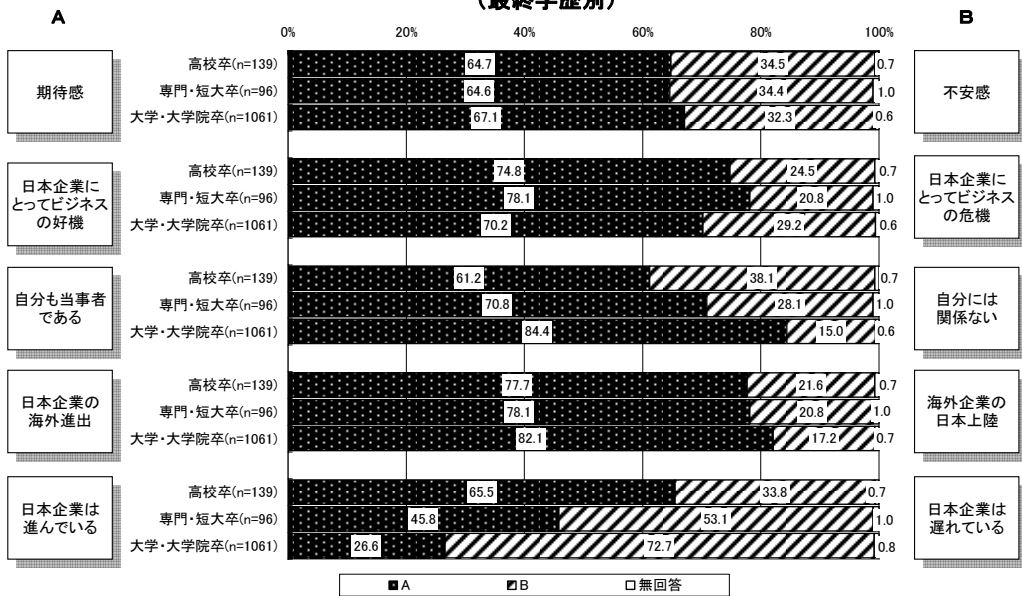


最終学歴別に見ると、高校卒の約3分の2が「日本企業は進んでいる」と回答しているのに対し、大学卒・大学院卒では「日本企業は遅れている」が7割以上を占めている。

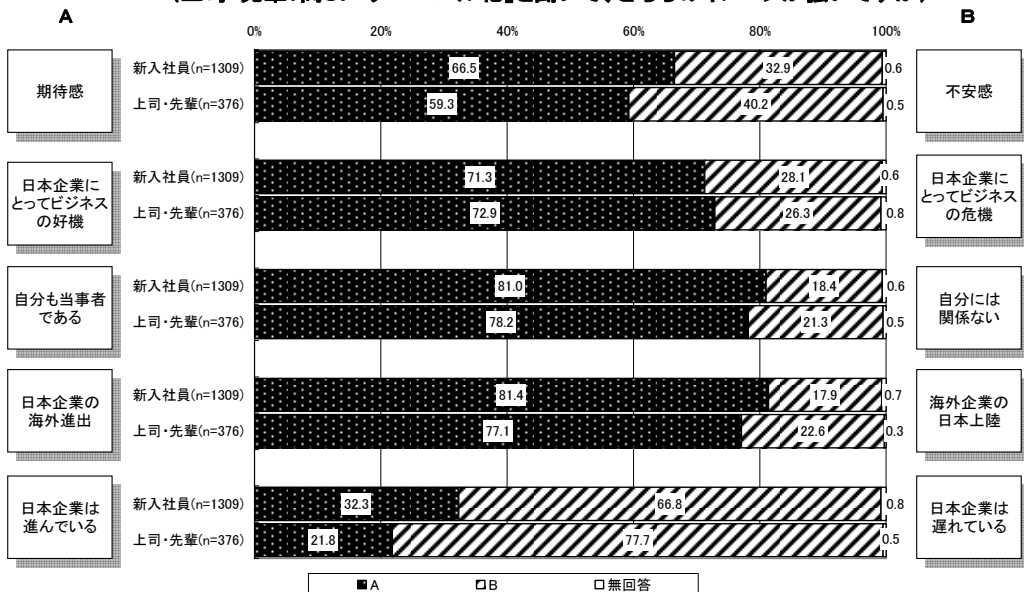
また、大学卒・大学院は8割以上が「自分も当事者である」と考えているのに対し、高校卒や専門・短大卒では6~7割程度に留まっている。

上司・先輩の回答と比較すると、上司・先輩の方が「不安感」の割合が高く、また「日本企業は遅れている」の割合が新入社員より約10ポイント高い。

問37. 「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが強いですか  
(最終学歴別)



問37. 「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが強いですか  
(上司・先輩: 問8. 「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが強いですか)

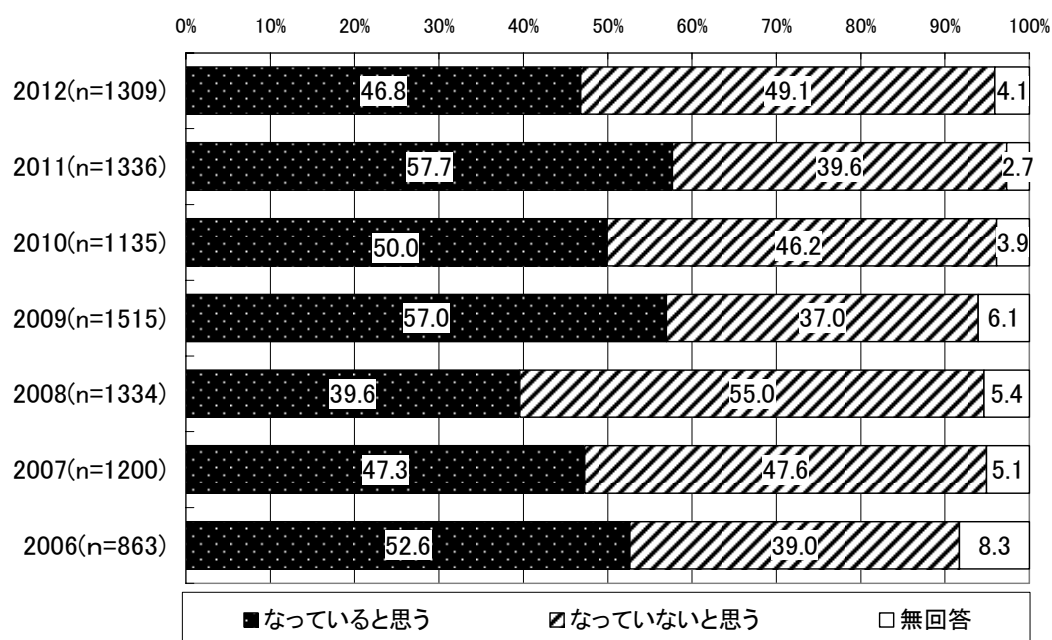


### (8)10年後の日本社会の状況とその理由

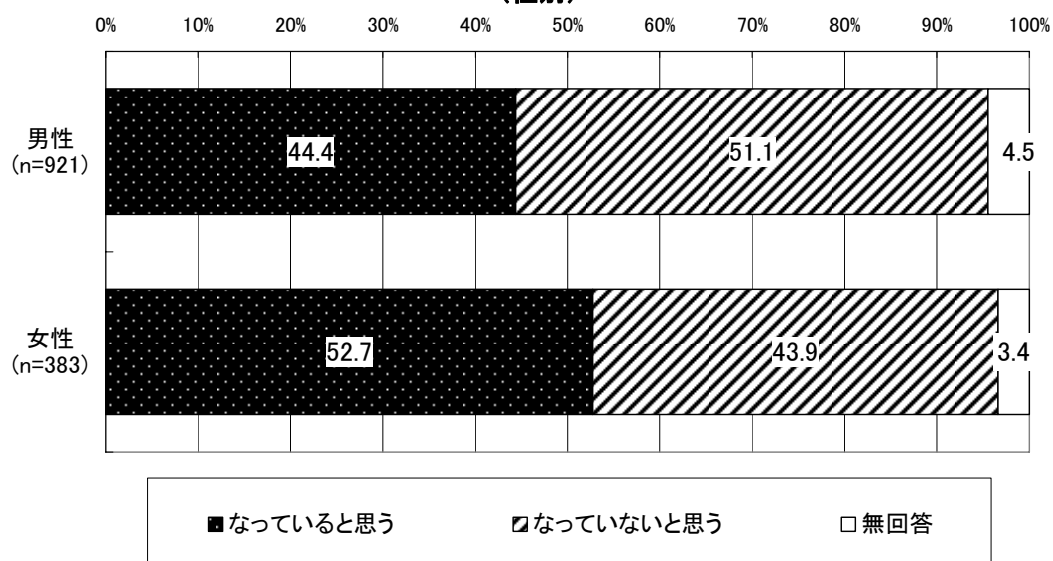
10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思うかを尋ねたところ、前回に比べ、「なっていると思う」の割合が約10ポイント減り、「なっていないと思う」の割合が上回っている。

男女別では、男性は「なっていないと思う」が過半数を占め、女性は「なっていると思う」が多数となっている。

問38. 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



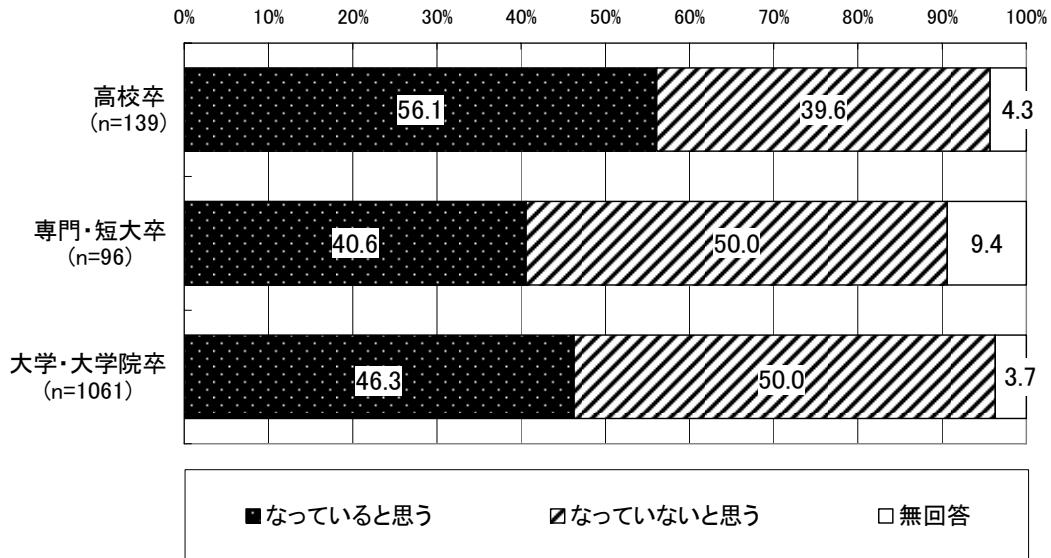
問38. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか (性別)



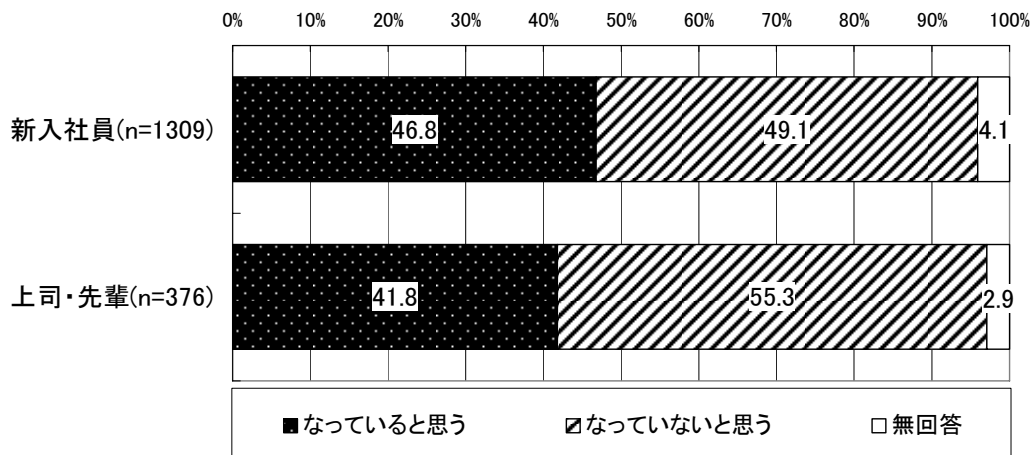
最終学歴別で見ると、高校卒の方が専門・短大卒や大学・大学院卒よりも、「なっていると思う」の割合が高い。

また、上司・先輩の意識と比較すると、上司・先輩の方が「なっていないと思う」の割合がやや上回っている。

**問38. 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)**

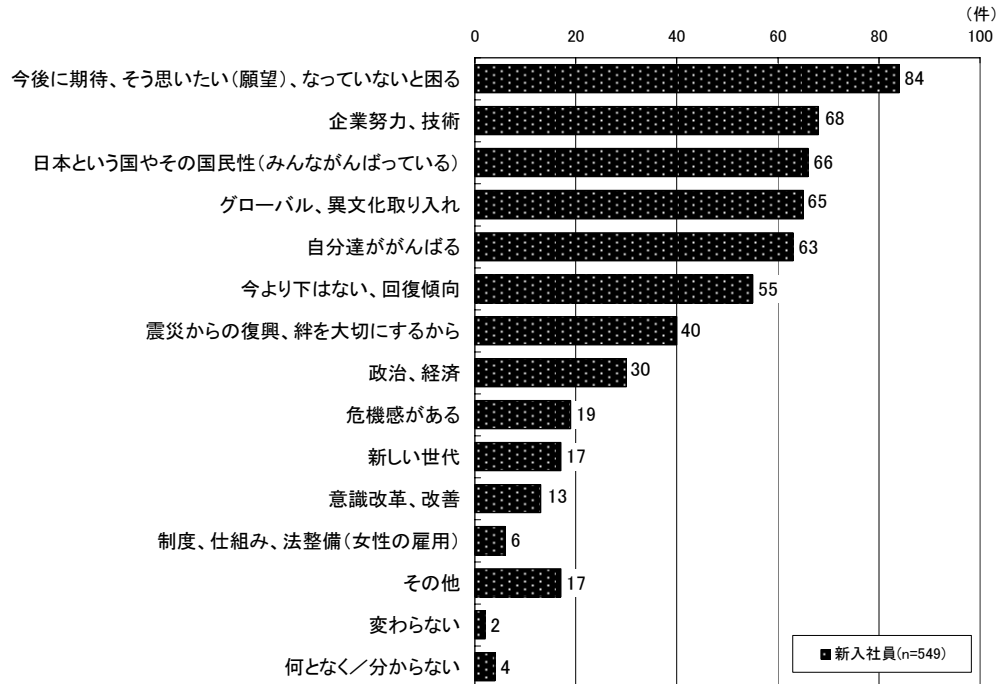


**問38. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか  
(上司・先輩:問9. あなたは、10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか)**

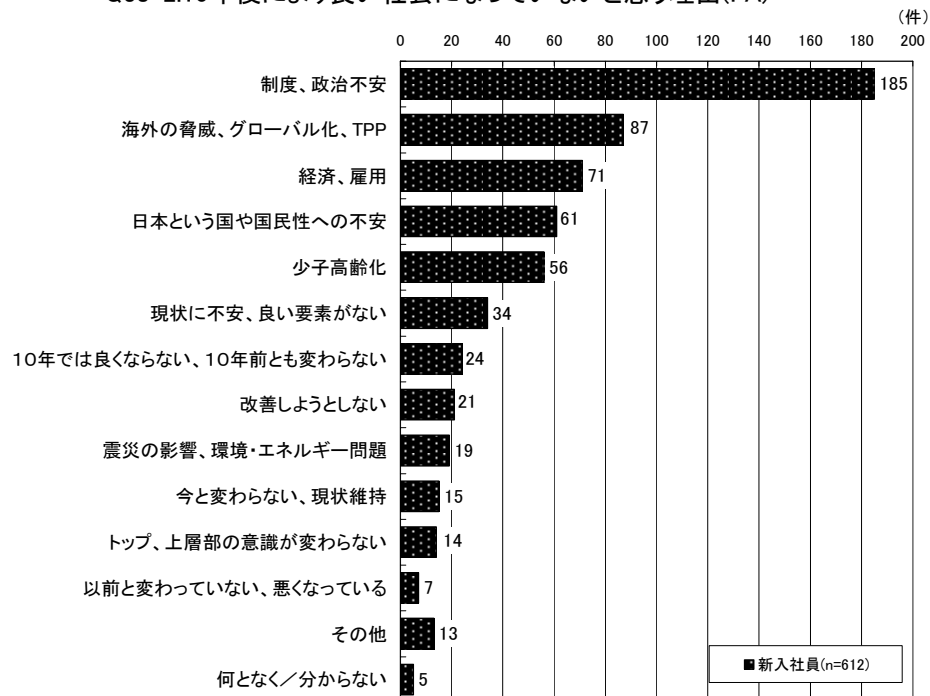


「より良い社会になっていると思う理由」(FA)としては、「今後に期待、そう思いたい、なっていないと困る」といった内容が最も多く挙げられており、記入者の約15%を占めている。一方、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)では、「制度、政治不安」が最多で記入者の約3割を占め、2位以下と大きく差がついている。

Q38-1.10年後により良い社会になっていると思う理由(FA)



Q38-2.10年後により良い社会になっていないと思う理由(FA)

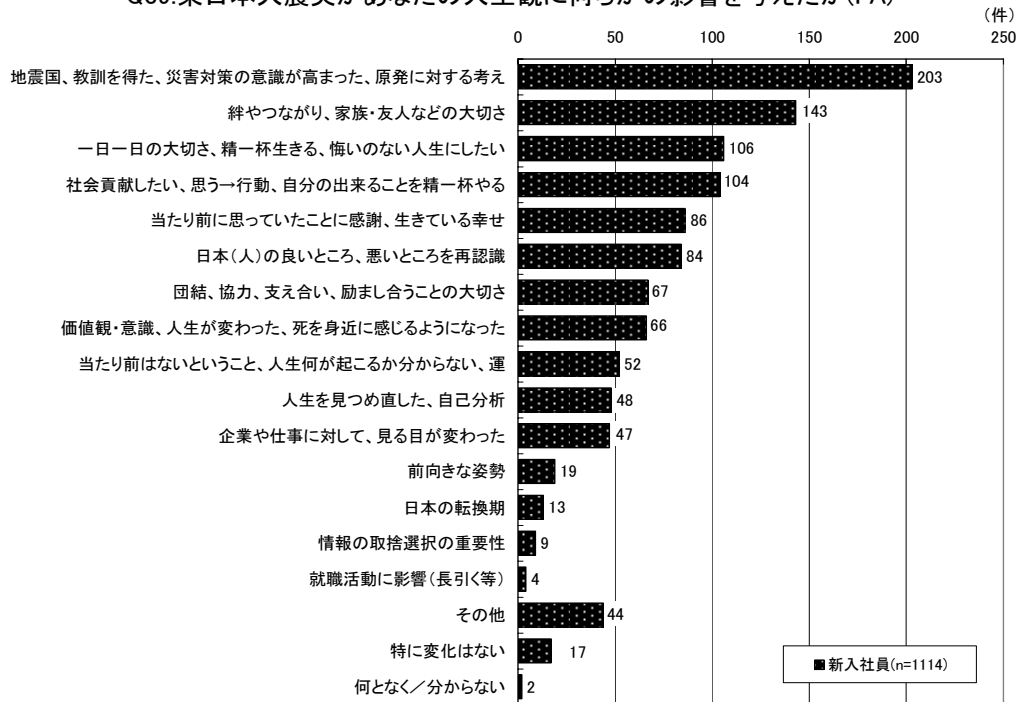


◎FA：自由回答のことを示す

### (9)東日本大震災が人生観に与えた変化や思ったこと

東日本大震災が人生観に影響を与えたこと（FA）については、「地震国、教訓を得た、災害対策の意識が高まった、原発に対する考え」といった、災害そのものに関する回答が最多となっている。第2位には「絆やつながり、家族・友人などの大切さ」が挙がっており、その他、人生観に関わることなどが記述されている。

Q39.東日本大震災があなたの人生観に何らかの影響を与えたか(FA)



◎FA：自由回答のことを示す

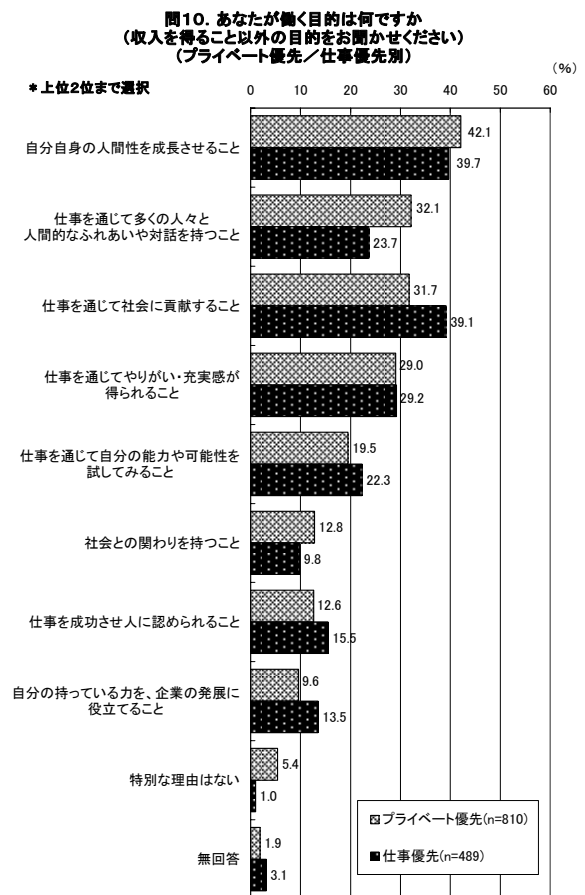
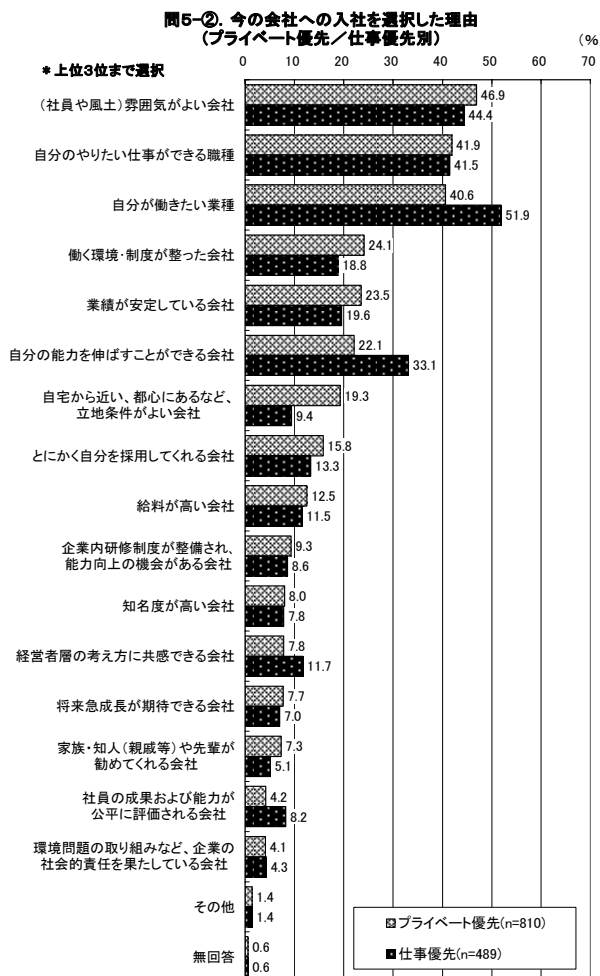
#### 4. 働き方の好みからみた新入社員の意識・特徴

##### (1) プライベート優先派と仕事優先派の特徴

ここでは、働き方や会社・職場の好みについて「プライベートを優先したい」と答えたプライベート優先派と、「仕事を優先したい」と答えた仕事優先派に分け、その特徴を比較している。[p52 参照]

会社の選択理由について見ると、仕事優先派はプライベート優先派に比べ、「自分が働きたい業種」「自分の能力を伸ばすことができる会社」へのこだわりが強く、プライベート優先派は「立地条件がよい会社」等へのこだわりがある。

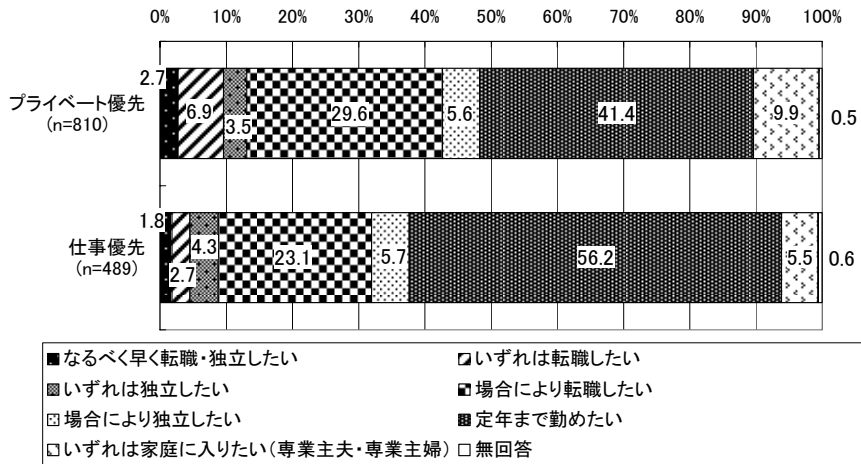
働く目的については、プライベート優先派は「仕事を通じて多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと」を重視する傾向がある一方で、仕事重視派は「仕事を通じて社会に貢献すること」の割合が高い。



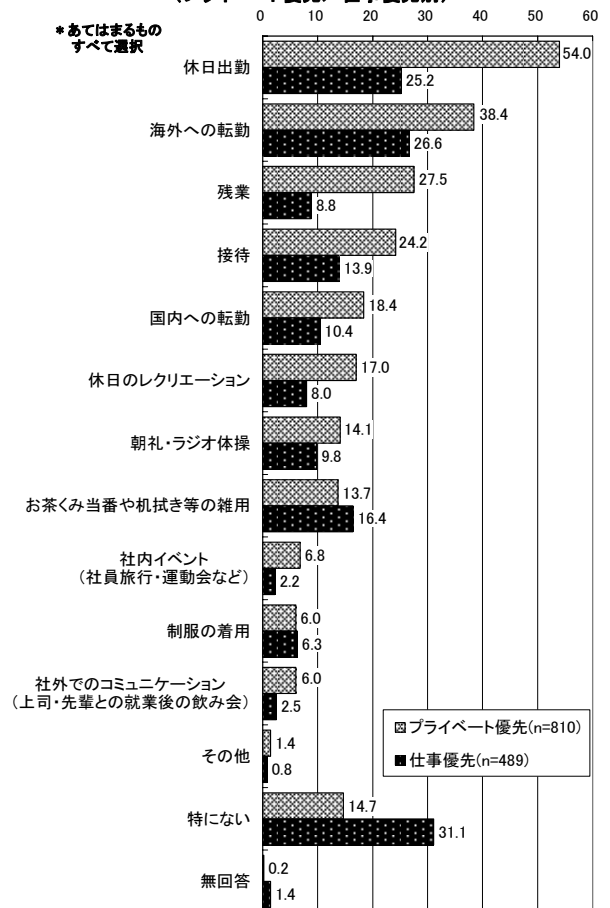
転職・独立志向については、仕事優先派は「定年まで勤めたい」が過半数を占めているのに対し、プライベート優先派は約4割に留まっている。

また、これから働くにあたって、できればやりたくないことについては、プライベート優先派は、特に「休日出勤」や「残業」などの割合が仕事優先派より大きく上回っている。一方、仕事優先派は「特にない」の割合がプライベート派のほぼ倍となっている。

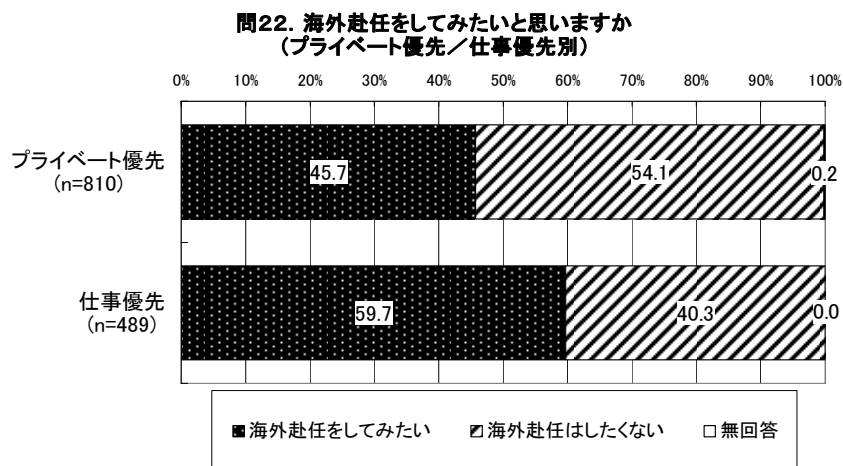
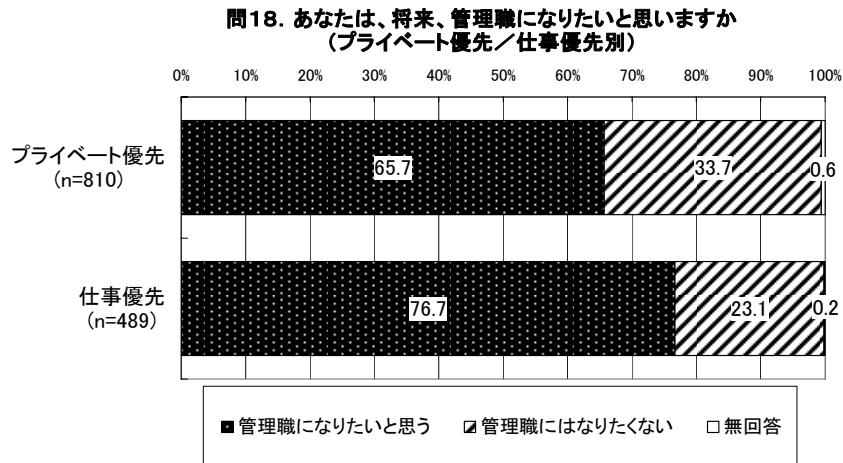
問8. あなたには転職・独立志向はありますか  
(プライベート優先/仕事優先別)



問12. あなたがこれから働くにあたって、できればやりたくないことはありますか  
(プライベート優先/仕事優先別)



管理職になりたいかどうかについては、仕事優先派はプライベート優先派に比べ、「管理職になりたいと思う」割合が10ポイント以上高い。また、「海外赴任をしてみたい」という意向も、仕事優先派の方が10ポイント以上高くなっている。





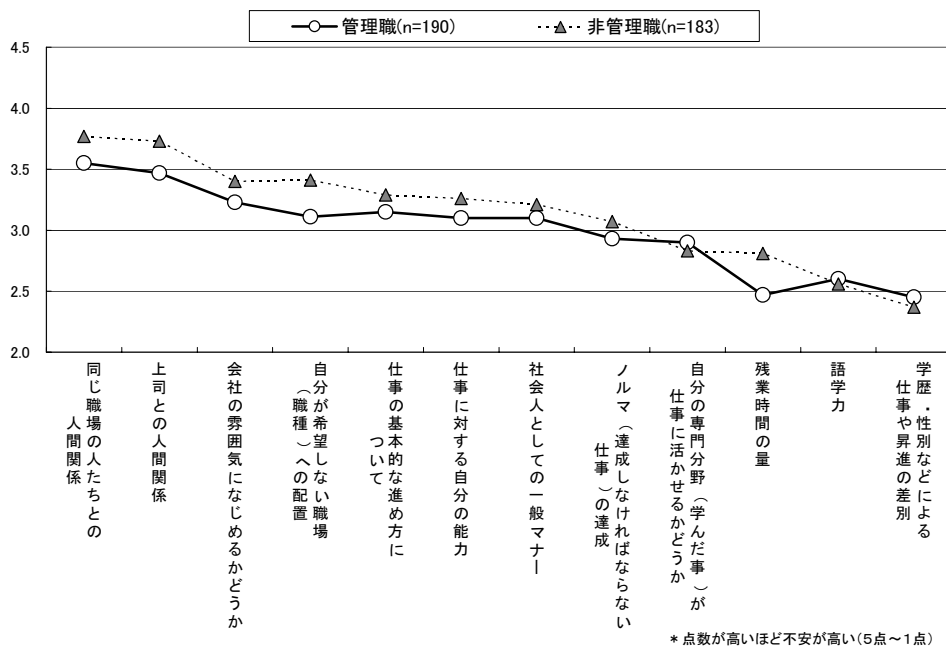
#### 4. 5 上司・先輩の意識

##### (1) 想定される新入社員の不安

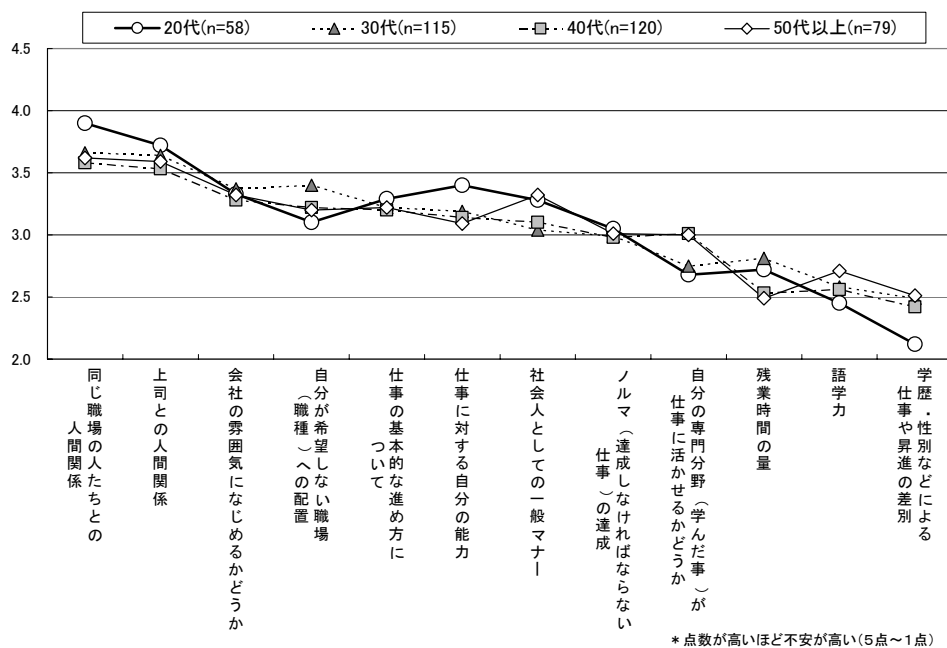
役職別では、全体的に非管理職の方が、新入社員が不安を持っていると想定する度合いが高い。特に、「人間関係」「配置」「残業」について不安を想定する傾向がやや強い。

年代別では、20代の上司・先輩が、「人間関係」や「仕事に対する能力」について、新入社員が不安に思っていると想定する度合いが高い。

問1. 新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか  
(役職別)



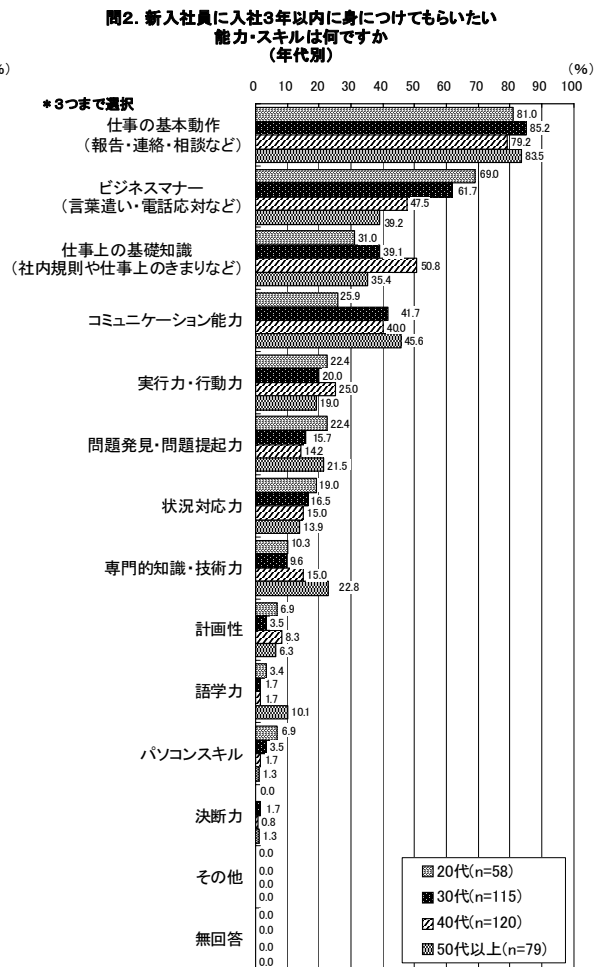
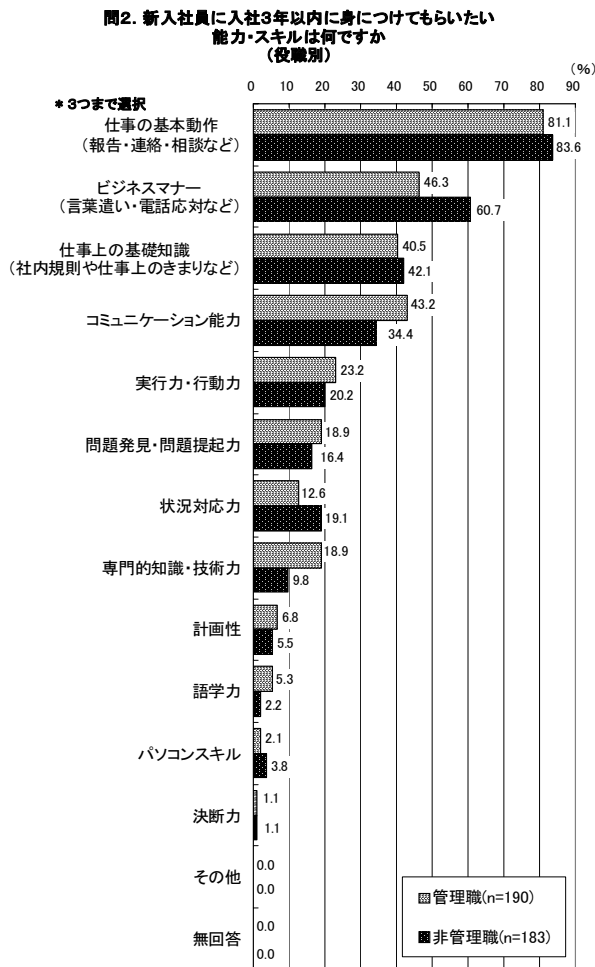
問1. 新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか  
(年代別)



## (2)新入社員に入社3年以内に身につけてほしい能力・スキル

役職別では、非管理職は管理職より、「ビジネスマナー」「状況対応力」を身につけてもらいたいと考える割合が多い。一方、管理職は非管理職より、「専門的知識・技術力」「コミュニケーション能力」の割合が高い。

年代別では、若い年代の上司・先輩ほど、「ビジネスマナー」を身につけてもらいたいと考えており、逆に年代が高いほど、「専門的知識・技術力」を重視する傾向がある。

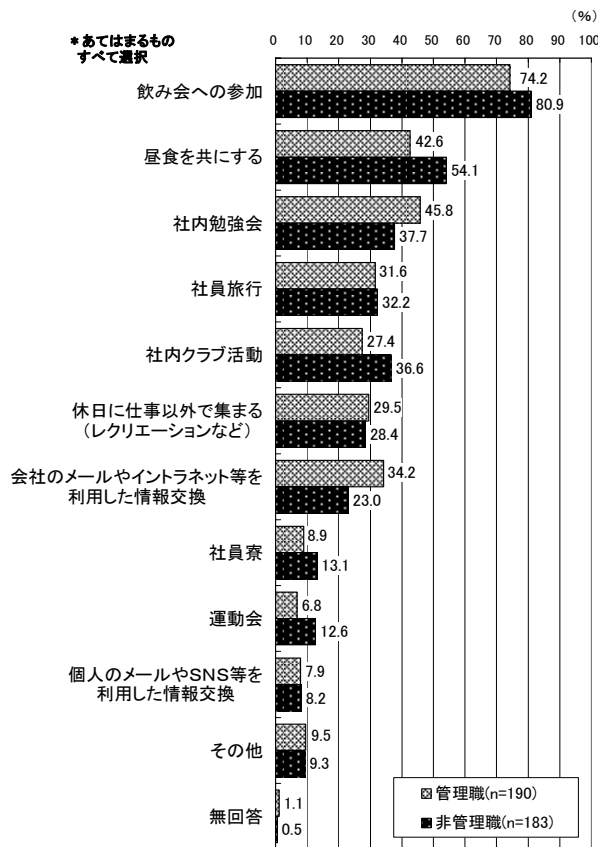


### (3)新入社員との人間関係を構築するために有効なこと

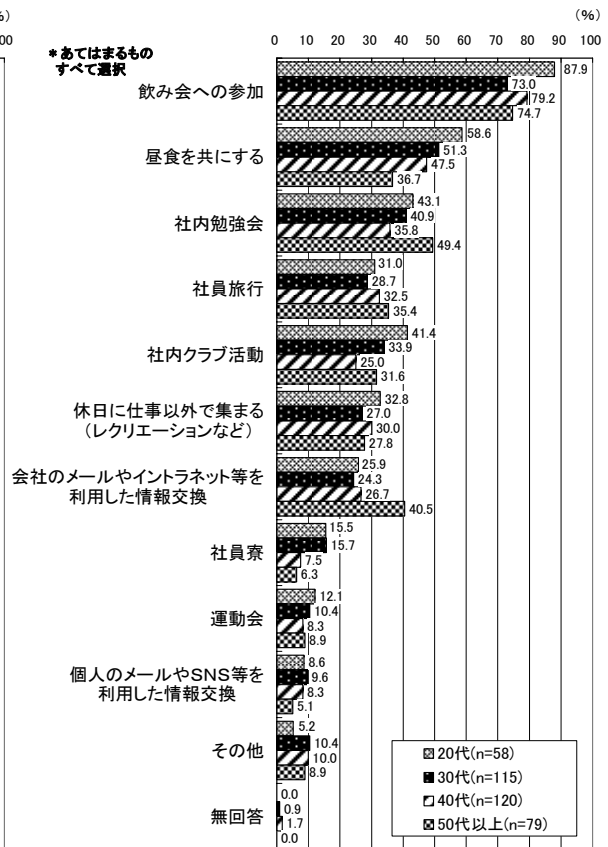
役職別では、管理職・非管理職ともに最も有効なのは「飲み会への参加」と考えている。また「社内勉強会」は管理職では第2位となっており、非管理職に比べて高い。

年代別では、50代以上は、他の年代に比べ、「会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換」や「社内勉強会」を有効であると考えている傾向がある。

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



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

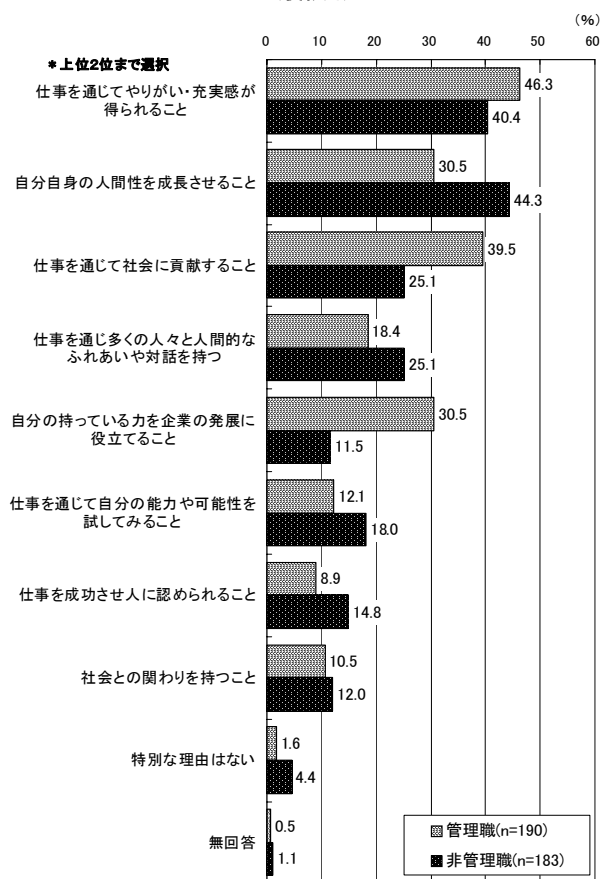


#### (4)自身の働く目的

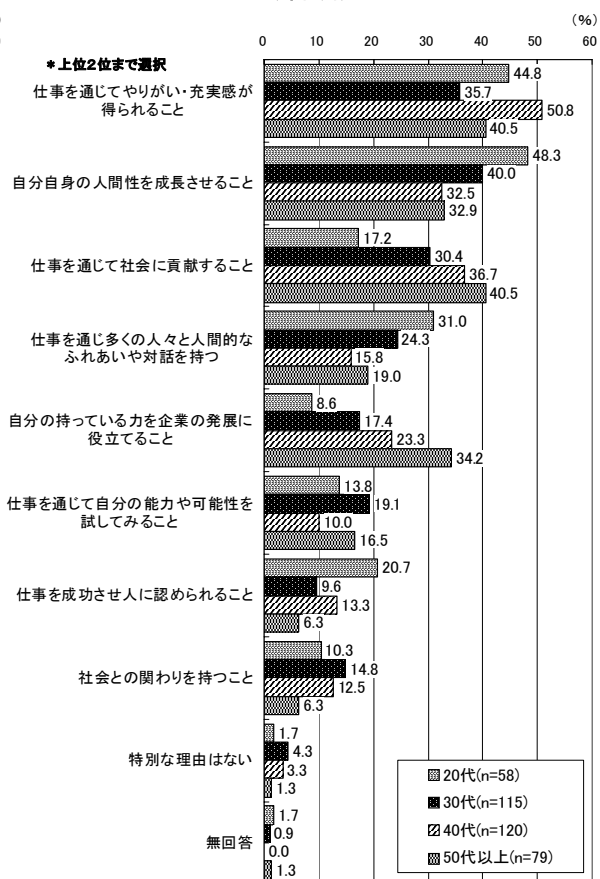
役職別では、管理職は「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」が最も高いが、非管理職は「自分自身の人間性を成長させること」が最上位となっている。また、管理職は非管理職に比べ、「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」や「仕事を通じて社会に貢献すること」が10ポイント以上高くなっている。

年代別では、年代が高くなるほど「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」や「仕事を通じて社会に貢献すること」が高くなり、20代・30代は「自分自身の人間性の成長」が40代以上よりも高くなっている。

問4. あなた自身の働く目的は何ですか  
(役職別)



問4. あなた自身の働く目的は何ですか  
(年代別)

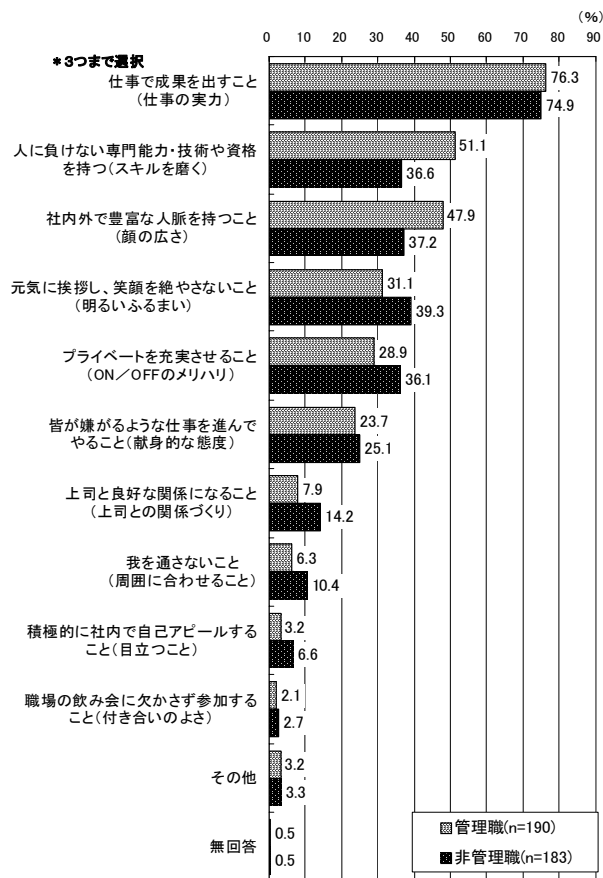


### (5)自身が考える会社員生活において大事なこと

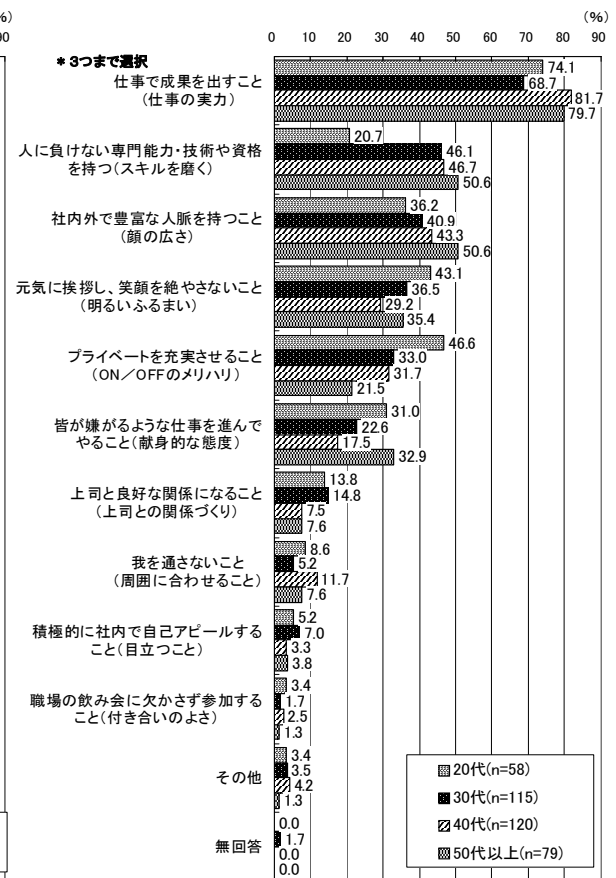
役職別では、管理職・非管理職ともに「仕事で成果を出すこと」が最上位となっている。また、管理職は非管理職に比べ、「人に負けない専門能力・技術や資格を持つ」や「社内外で豊富な人脈を持つこと」が10ポイント以上高くなっている。

年代別では、「プライベートを充実させること」は20代が他の年代よりも10ポイント以上高くなっている。

問5. あなた自身が考える、会社員生活において大事なこと(役職別)



問5. あなた自身が考える、会社員生活において大事なこと(年代別)

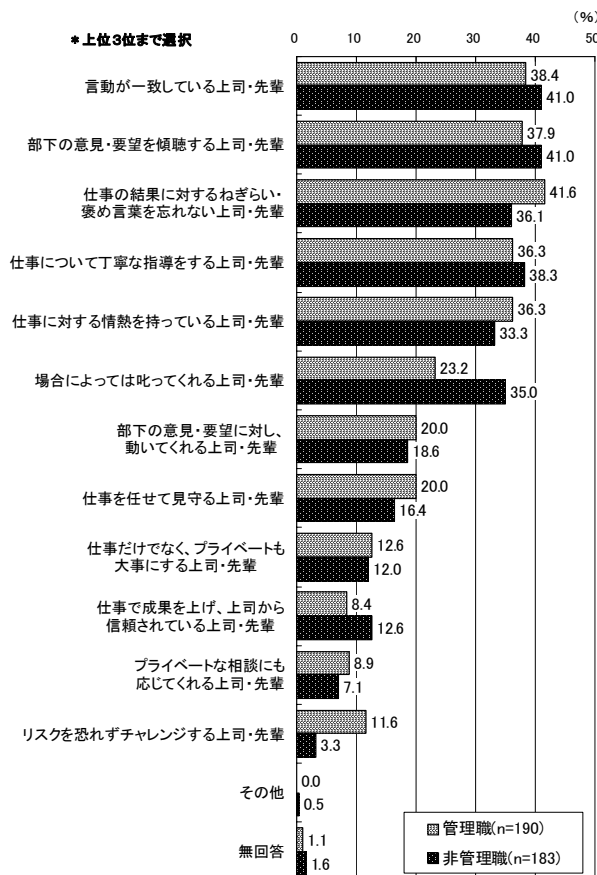


## (6)新入社員にとっての理想的な上司・先輩

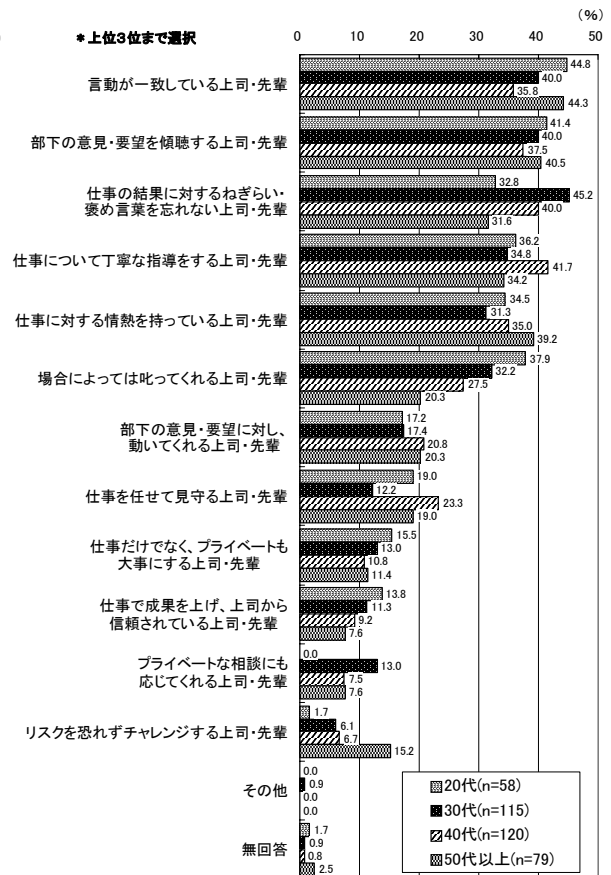
役職別では、管理職は「仕事の成果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」が最も高く、非管理職は「言動が一致している上司・先輩」「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」が同率で最上位となっている。また、非管理職は管理職に比べ、「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」が10ポイント以上高い。

年代別では、若い年代ほど「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」の割合が高くなっている。

問6. 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(役職別)



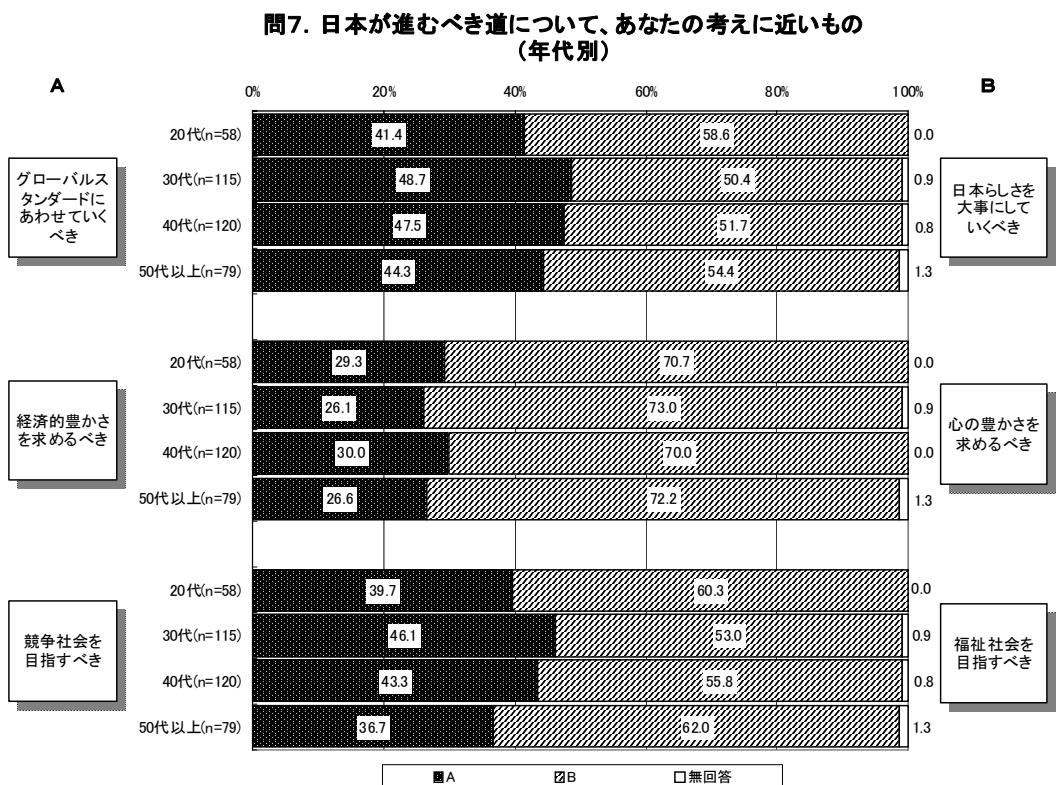
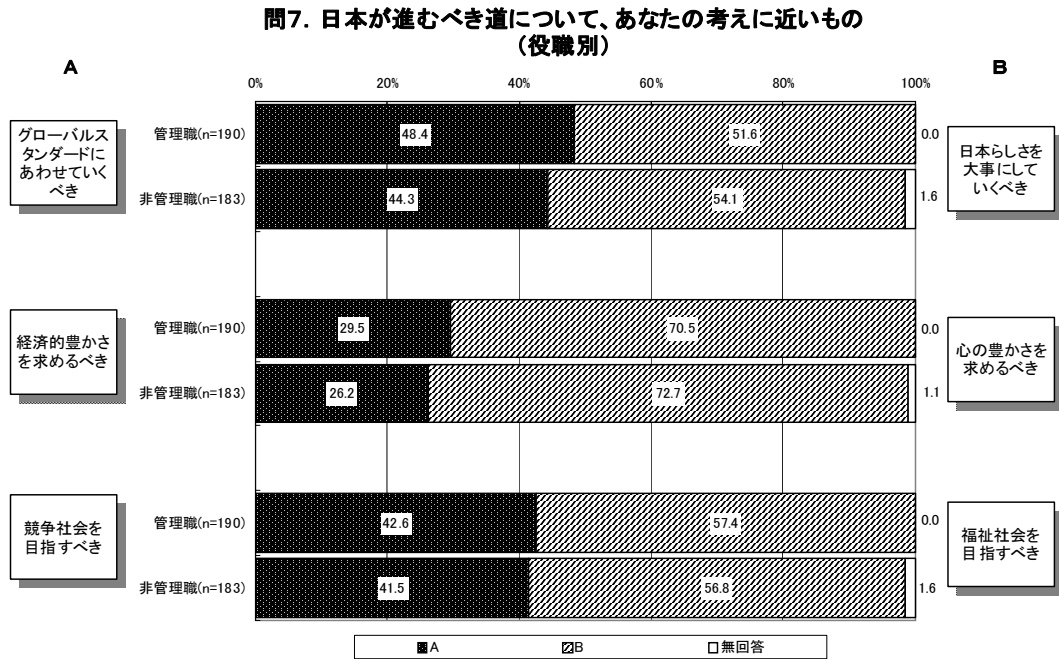
問6. 新入社員にとって、理想的だと思うのはどのような上司や先輩ですか(年代別)



### (7)日本が進むべき道についての自身の考え

役職別では、管理職と非管理職で大きな傾向の違いは見られない。

年代別では、20代が他の年代に比べて「日本らしさを大事にしていくべき」の割合が高くなっている。また、30代・40代の方が「競争社会を目指すべき」の割合が高い。

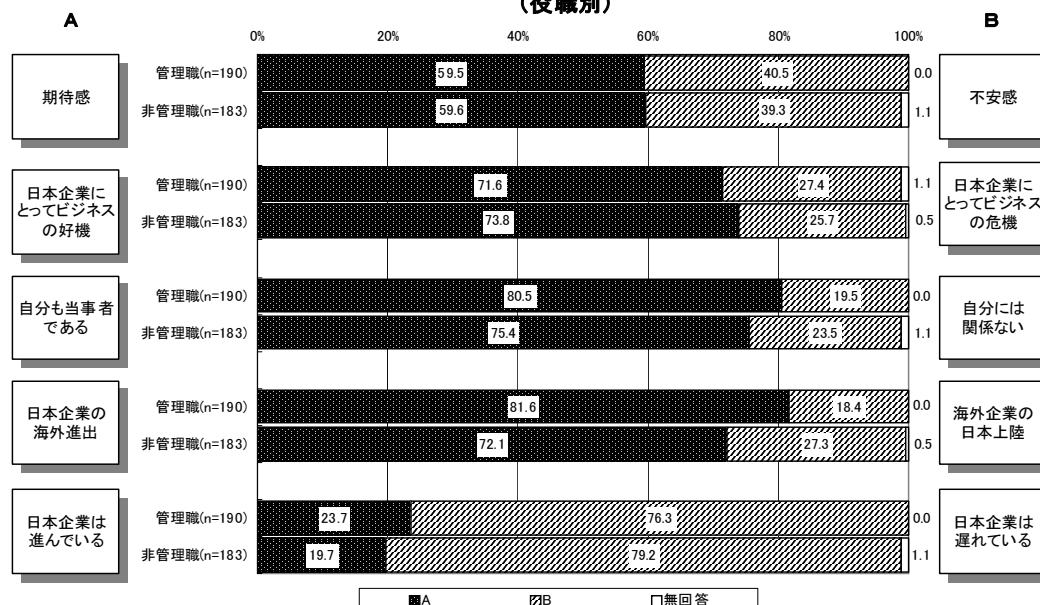


## (8) 「グローバル化」についての自身のイメージ

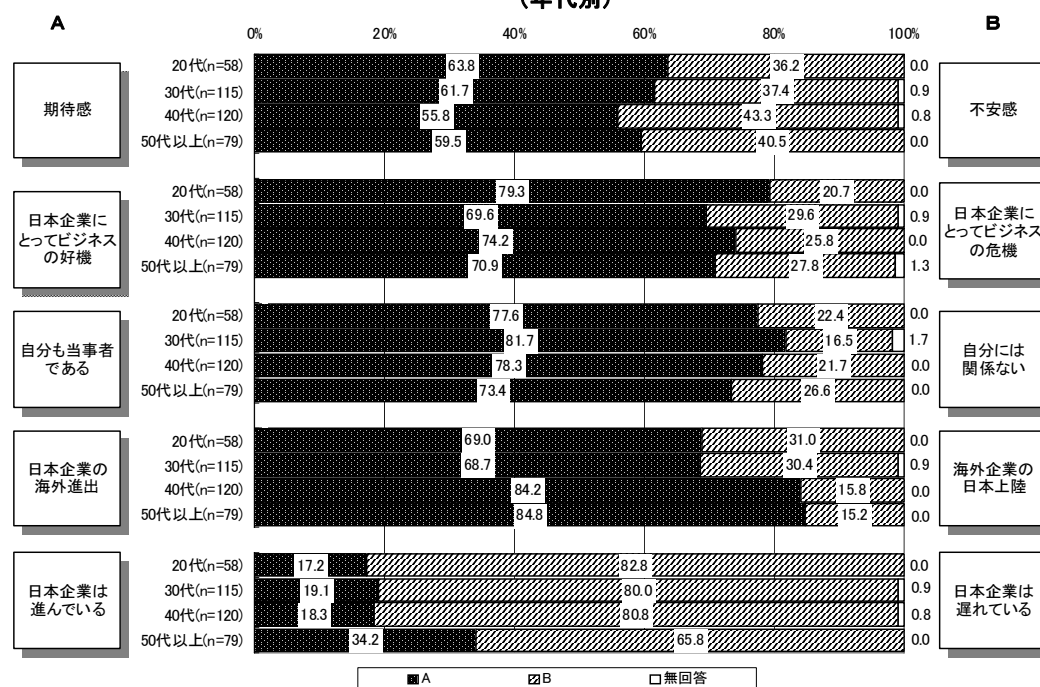
役職別では、管理職と非管理職のギャップが最も大きいのは、グローバル化を「日本企業の海外進出」あるいは「海外企業の日本上陸」と捉えるかについてであり、管理職の方が「日本企業の海外進出」の割合が高い。

年代別では、30代以下と40代以上で傾向が異なり、40代以上の方が「日本企業の海外進出」の割合が高い。また、50代以上で、グローバル化において「日本企業は進んでいる」と考える割合が高い。

問8. 「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが強いですか (役職別)



問8. 「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが強いですか (年代別)



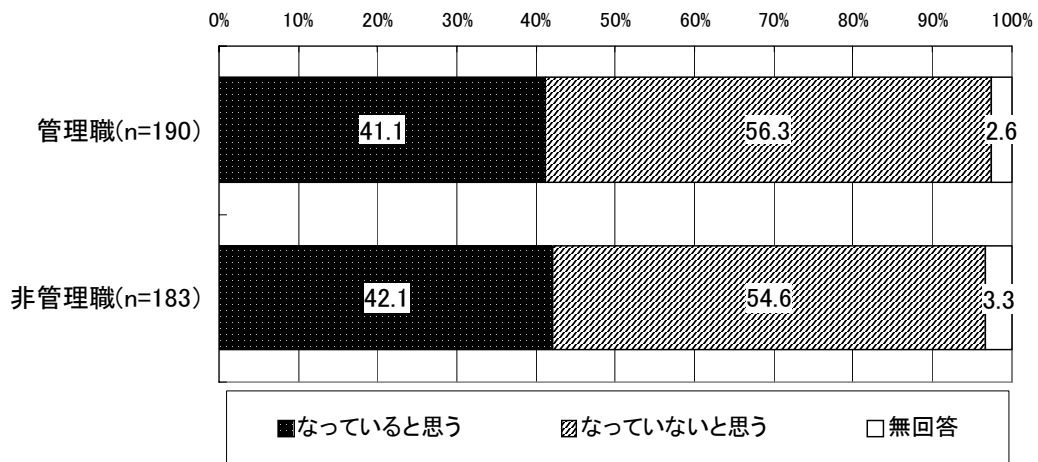


**(9)10年後の日本社会の状況とその理由**

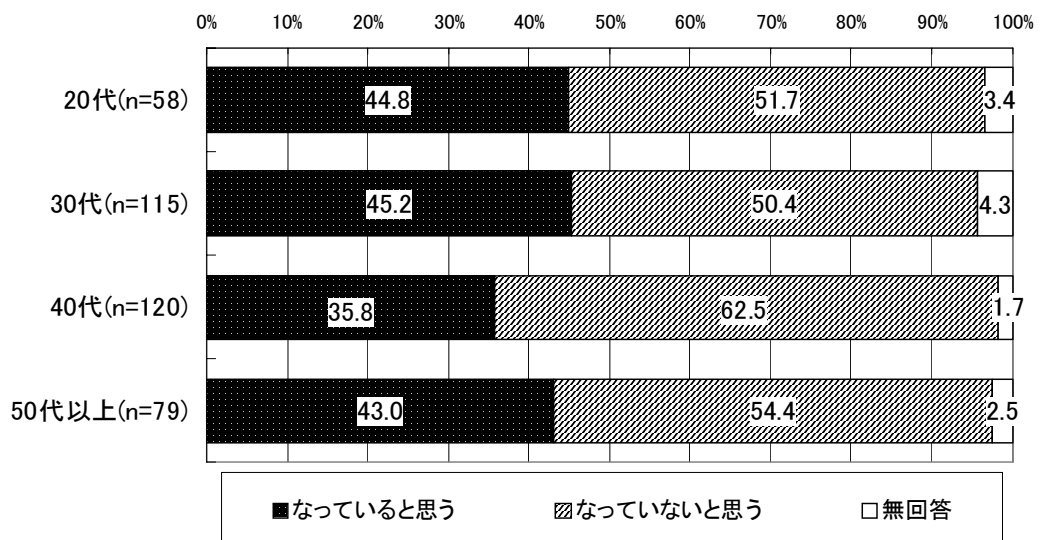
役職別では、管理職と非管理職ではほぼ同様の傾向である。

年代別では、40代で、より良い社会に「なっていないと思う」の割合が高い。

**問9. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか  
(役職別)**

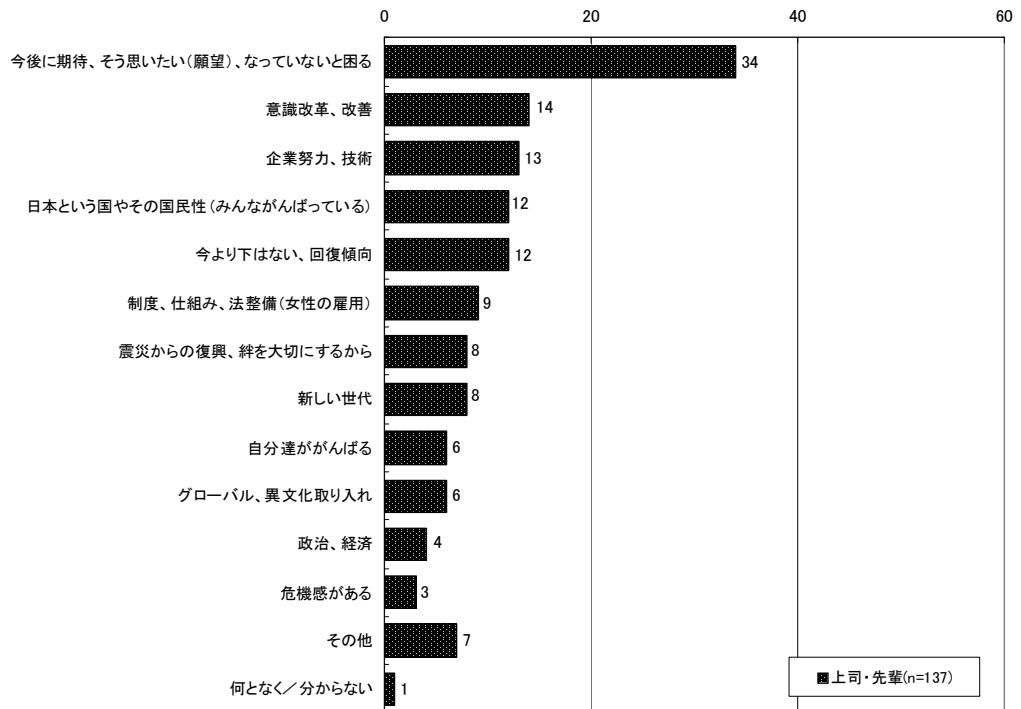


**問9. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか  
(年代別)**

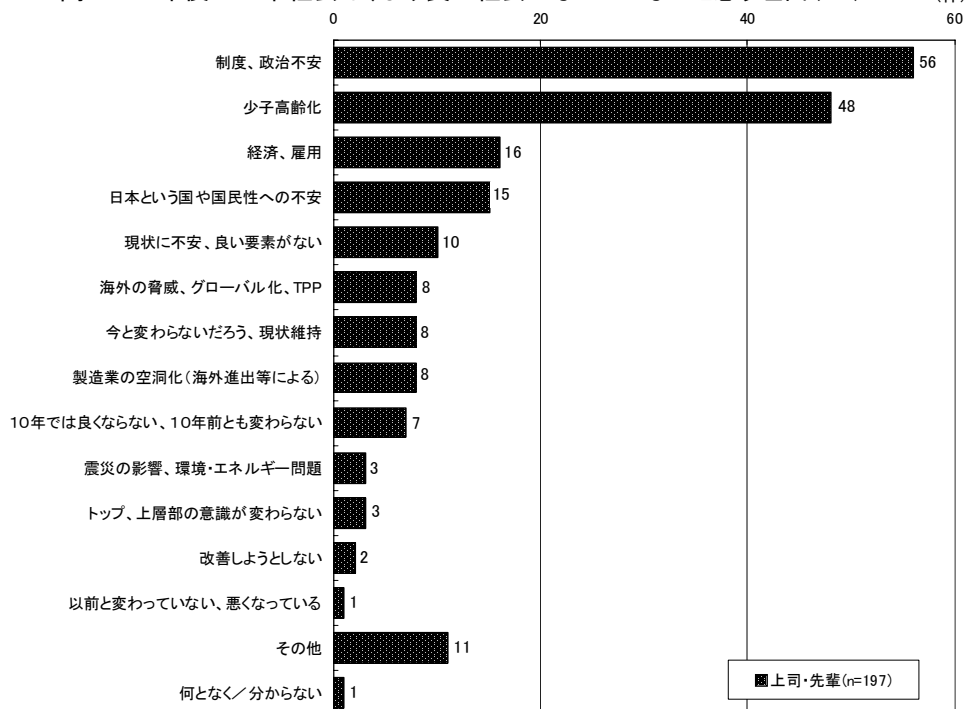


「より良い社会になっていると思う理由」(FA)は、「今後に期待、そう思いたい、なっていないと困る」に関するものが最も多く、新入社員の意見と合致している。また、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)は、「制度、政治不安」が最多であり、これも新入社員の意見と同様となっている。[p96 参照]

問9-1.10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思う理由(FA)



問9-2.10年後の日本社会は、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

## 【参考資料】アンケート票

- 新入社員用【B票】
- 上司・先輩用【A票】

## 2012年度「会社や社会に対する意識調査」アンケート

日本能率協会

このアンケートは、2012年4月入社の新入社員の方を対象として調査にご協力いただくものです。会社への期待や不安、社会への意識などに関して、あなたご自身の意見をおうかがいします。ご自分のお気持ちのまま率直にお答えください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をしますので、個人の回答は一切特定できないようになっております。**

## \*記入方法

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

## ●ご回答後のアンケートは、事務局へ提出してください。

◎最初にあなたご自身のことについてお聞きします。  
(それぞれひとつに○、年齢は実数を記入)

F1. 性別	1. 男性	2. 女性
F2. 年齢	<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div> 歳	
F3. 最終学歴	1. 高校卒 2. 専門学校卒 3. 短期大学卒 4. 大学卒 5. 大学院修了 6. その他	
F4. 学部・学科	1. 文系 2. 理系 3. その他( )	
F5. 入社形態	1. 新卒 2. 中途入社	
F6. あなたの会社の業種	1. 農林・水産・食料品 2. 建設・エンジニアリング 3. 繊維・パルプ・紙・化学・薬品 4. 石油・ゴム・ガラス・鉱業 5. 鉄鋼・金属・非金属 6. 電気機器 7. 精密機器・輸送機器 8. その他製造業 9. 金融・証券・保険・不動産 10. 倉庫・運輸 11. 通信 12. 電気・ガス・水道 13. その他サービス業 14. 情報処理 15. 官公庁・団体・学校・病院 16. その他	
F7. あなたの会社の従業員数	1. 1万人以上 2. 3000人～1万人未満 3. 1000人～3000人未満 4. 500人～1000人未満 5. 300人～500人未満 6. 100人～300人未満 7. 100人未満 8. わからない	

## I 入社に関する意識について

問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか。(ひとつに○)

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

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

1. 第一希望だった
2. 第一希望ではなかった

問3. あなたは、入社した会社に満足していますか。(ひとつに○)

1. 大変満足
2. どちらかといえば満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 大変不満

問4. あなたが就職活動に際して、A「最も役に立ったツール・媒体」、B「最も信頼した情報・機会」をそれぞれ次から1つ選んでください。

<b>A</b> 最も役に立ったツール・媒体 (1つに○)	1. 携帯電話    2. スマートフォン    3. パソコン 4. 新聞    5. 雑誌    6. テレビ    7. ラジオ 8. 書籍    9. その他( )
<b>B</b> 最も信頼した情報・機会 (1つに○)	1. SNS    2. WEBサイト (企業サイト) 3. WEBサイト (就職活動サイト)    4. 訪問 (OB・OG・リクルーター) 5. 訪問 (会社説明会)    6. キャリアカウンセリング 7. インタビューシット 8. 学校の就職センター (就職ガイダンス) 9. 就職支援サークル・組織    10. 就職フェア 11. ジョブカフェ    12. その他( )

問5. 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) 雰囲気が良い会社
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. 家族・知人 (親戚等) や先輩が勤めてくれる会社
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入社の選択理由			

問6. 就職活動で内定を取るために最も重要だと思うことは何ですか。ご自由にお書きください。

問7. 就職活動を通じて、①「得られたこと」、②「つらかったこと」は何ですか。それぞれについて、特に印象に残っていることをご自由にお書きください。

①得られたこと

②つらかったこと

問8. あなたには転職・独立志向はありますか。(ひとつに○)

- 1. なるべく早く転職・独立したい
- 2. いずれは転職したい
- 3. いずれは独立したい
- 4. 場合により転職したい
- 5. 場合により独立したい
- 6. 定年まで勤めたい
- 7. いずれは家庭に入りたい (専業主夫・専業主婦)

⇒問10へお進みください

問9. 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10. あなたが働く目的は何ですか。(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)  
(上位2位まで番号を選択)

1. 仕事を成功させ人に認められること
2. 仕事を通じて多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと
3. 自分自身の人間性を成長させること
4. 仕事を通じて自分の能力や可能性を試してみること
5. 仕事を通じて社会に貢献すること
6. 自分の持っている力を、企業の発展に役立てること
7. 社会との関わりを持つこと
8. 仕事を通じてやりがい・充実感が得られること
9. 特別な理由はない

1位  2位

<回答欄>

問11. これから仕事をしていく上で、以下の項目にどの程度の不安がありますか。(それぞれに○)

	何 も 不 安 が な い	あ る 程 度 の 不 安	不 安 が い ま は い
1. 社会人としての一般マナー	1-2-3-4-5		
2. 同じ職場の人たちとの人間関係	1-2-3-4-5		
3. 上司との人間関係	1-2-3-4-5		
4. 学歴・性別などによる仕事や昇進の差別	1-2-3-4-5		
5. 自分の専門分野(学んだこと)が仕事に活かせるかどうか	1-2-3-4-5		
6. 会社の雰囲気(なじめるかどうか)	1-2-3-4-5		
7. 仕事の基本的な進め方について	1-2-3-4-5		
8. ノルマ(達成しなければならぬ仕事)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12. あなたがこれから働くにあたって、できればやりたくないことはありませんか。  
(あてはまるものすべてに○)

1. 残業
2. 休日出勤
3. 国内への転勤
4. 海外への転勤
5. お茶くみ当番や机拭き等の雑用
6. 接待
7. 朝礼・ラジオ体操
8. 社内イベント(社員旅行・運動会など)
9. 社外でのコミュニケーション(上司・先輩との就業後の飲み会)
10. 休日のレクリエーション
11. 制服の着用
12. その他 ( )
13. 特にない

問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか。  
①上司、②先輩、③同僚や同期それぞれとの人間関係構築について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

	①上司 との関係構築	②先輩 との関係構築	③同僚や同期 との関係構築
1. 飲み会への参加			
2. 屋食を共にする			
3. 休日に仕事以外で集まる (レクリエーションなど)			
4. 会社のメールやインターネット 等を利用した情報交換			
5. 個人のメールやSNS等を利用した 情報交換			
6. 社員寮			
7. 社員旅行			
8. 運動会			
9. その他 ( )			

問14. 以下の項目のうち、①今後3年以内に会社に会社が必要とされると思う能力・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. 計画力
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年以内に会社に会社が必要とされ ると思う能力・スキル				
②あなたが今後3年以内に身につ けたいと思う能力・スキル				

<回答欄>

問15. 会社員生活において、大事なことは何だと思えますか。(○は3つまで)

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

問16. あなたは、どちらの働き方や会社・職場を好みますか (それぞれAかBのどちらかに○)

	A	どちらかに○	B
1	いろいろな部門を経験したい	A ・ B	同じ部門に長くどどまり専門性を磨きたい
2	プライベートを優先したい	A ・ B	仕事を優先したい
3	自由度が低いが、規律があり、組織的に動く職場	A ・ B	自由だが、個人の責任と成果が求められる職場
4	チームワークを重視する職場	A ・ B	個人の裁量に任せられる職場
5	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	A ・ B	競争をすするよりも、ある年代まではみんなが平等に上がっていく年功主義の会社

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
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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
2. 管理職にはなりたくない

⇒問20へお進みください

問19. 問18で「管理職になりたいと思う」と回答した方に伺います。あなたはどこまで昇進したいですか。(ひとつに○)

1. 社長
2. 役員
3. 部長クラス
4. 課長クラス

⇒問21へお進みください

問20. 問18で「管理職にはなりたくない」と回答した方と同じです。そのように考える最大の理由は何か。(ひとつに○)

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

問21. あなたは今まで、家族旅行や修学旅行以外で海外旅行・留学・在住したことがありますか。(ひとつに○)

1. 行った(在住した)ことがある
2. 行った(在住した)ことがない

問22. あなたは、海外赴任をしてみたいと思いますか。(ひとつに○)

1. 海外赴任をしてみたい ⇒問24へお進みください
2. 海外赴任はしたくない

問23. 上記で「海外赴任はしたくない」と回答した方と同じです。その理由は何ですか。(○は3つまで)

1. 言葉が通じるか不安だから
2. 治安や食生活、衛生面で不安を感じるから
3. 現地の人とうまく仕事ややっていけるか不安だから
4. 出せづらい感じがするから
5. 家族や友人・恋人と離ればなれになってしまうから
6. 結婚するのが遅くなりそうだから
7. 日本でしかできない趣味や社外活動などがあるから
8. 日本にいる方が将来に役立つ知識・技術が得られるから
9. 日本が好きだから
10. その他 ( ) ⇒問27へお進みください

問24. 問22で「海外赴任をしてみたい」と回答した方と同じです。海外赴任をしてみたい理由は何ですか。(○は3つまで)

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

問25. 海外赴任でああなたが「行ってみたい国・地域」はどこですか。(あてはまるものすべてに○)

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

問26. 海外赴任でああなたが「行きたくない国・地域」はどこですか。(あてはまるものすべてに○)

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

【すべての方にお伺いします】

問27. 「グローバルで仕事をすることをイメージした場合、最初に思い浮かぶのはどの地域ですか。(ひとつに○)

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

問28. あなたは、将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか。(ひとつに○)

1. ぜひ続けたい
2. 続けられる環境(家族の理解、託児所など)がそろえば、続けたい
3. 育児に専念したい
4. わからない

問29. 共働きで育児をする場合、あなた自身の育児休暇取得をどう思いますか。(ひとつに○)

1. ぜひ取得して育児をしたい
2. 会社で前例があれば取得したい
3. 自分は育児休暇を取得したくない(パートナーに取得してもらいたい)
4. どちらともいえない・わからない



問30. 以下に経済産業省の提唱する「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。(それぞれひとつに○)

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

問31. 日本企業をより元気にするのに、どちらが有効だと思いますか。(ひとつに○)

1. 優秀な経営者が組織をリードする
2. 組織で働く人々の力を結集する

問32. あなたは、株式会社は誰のものだと思いますか。(ひとつに○)

1. 従業員
2. 顧客
3. 経営者
4. 株主
5. その他 ( )

問33. 企業の利益について、あなたの考えに近いものを選択して下さい。(ひとつに○)

1. 企業の利益は、従業員の給料に優先的に割り当てるべきである
2. 企業の利益は、今後の企業活動のために優先的にストックするべきである
3. 企業の利益は、株主に優先的に配当として割り当てるべきである
4. 企業の利益は、顧客に優先的に還元するべきである

問34. リストラについて、あなたの考えに近いものを選択して下さい。(ひとつに○)

1. 企業の利益追求のためには、リストラもある程度やむを得ない
2. 企業は、リストラをしてまで利潤を追求するべきではない

問35. 社会貢献について、あなたの考えに近いものを選択して下さい。(ひとつに○)

1. 企業は、地域社会や国際社会への貢献のためならば赤字はやむを得ない
2. 企業は、地域社会や国際社会への貢献のためであっても赤字になるべきではない

問36. 日本が進むべき道について、あなたの考えはどちらに近いですか。(それぞれAかBのどちらかに○)

	A	どちらかに○	B
1	グローバルスタンダードにあわせていくべき	A ・ B	日本らしさを大事にしていくべき
2	経済的豊かさを求めるべき	A ・ B	心の豊かさを求めるべき
3	競争社会を目指すべき	A ・ B	福祉社会を目指すべき

問37. 「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが強いですか。(それぞれAかBのどちらかに○)

	A	どちらかに○	B
1	期待感	A ・ B	不安感
2	日本企業にとってビジネスの好機	A ・ B	日本企業にとってビジネスの危機
3	自分も当事者である	A ・ B	自分には関係ない
4	日本企業の海外進出	A ・ B	海外企業の日本上陸
5	日本企業は進んでいる	A ・ B	日本企業は遅れている

問38. 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39. 東日本大震災があなたの人生観に何らかの影響を与えましたか。  
変化や思ったことなどをご自由にお書きください。

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

### <新入社員に対する上司・先輩の意識調査ご協力のごお願い>

- > この調査は、上司や先輩が、新入社員に対してどのような意識を持っているかについて、ご回答いただくための調査です。
- > 本調査では、ご回答の内容を統計的に集計・分析したうえで、調査結果の発表をいたします。個人の回答は一切特定できないようになっております。主旨をご理解いただき、ご協力のほど、よろしくお願いたします。
- > ご記入後は、同封の返信用封筒（切手不要）にて、2012年3月30日（金）までにご投函下さい。本調査の集計結果は、4月末に小会 HP・新聞各紙に発表の上、「新入社員意識調査報告書」として7月にまとめる予定です。

【本件お問い合わせ】

社団法人日本能率協会 経営研究所 「新入社員意識調査」担当 TEL:03-3434-6270  
〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22 E-mail: kada1@jima.or.jp

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

(それぞれにO)

	何も不安がない	ある程度不安	不安がひどい
1. 社会人としての一般マナー	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
2. 同じ職場の人たちとの人間関係	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
3. 上司との人間関係	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
4. 学歴・性別などによる仕事や昇進の差別	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
5. 自分の専門分野(学んだこと)が仕事に活かせるかどうか	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
6. 会社の雰囲気になじめるかどうか	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
7. 仕事の基本的な進め方について	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
8. ノルマ(達成しなければならぬ仕事)の達成	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
9. 仕事に対する自分の能力	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
10. 残業時間の量	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
11. 自分が希望しない職場・職種への配置	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
12. 語学力	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5

問2. 以下の項目のうち、新入社員に入社3年以内に身につけてもらいたい能力・スキルは何ですか。

(O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・問題撲滅力
8. 語学力
9. 決断力
10. 計画力
11. 実行力・行動力
12. コミュニケーション能力
13. その他( )

問3. 上司・先輩として、新入社員との人間関係を構築する(OJT以外)のために、有効だと思うことは何ですか。(あてはまるものすべてにO)

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. 会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換
5. 個人のメールやSNS等を利用した情報交換
6. 社員寮
7. 社員旅行
8. 運動会
9. 社内勉強会
10. 社内クラブ活動
11. その他( )

問4. あなた自身の働く目的は何ですか。(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)  
(上位2位まで番号を選択)

1. 仕事を成功させ人に認められること
2. 仕事を通じて多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと
3. 自分自身の人間性を成長させること
4. 仕事を通じて自分の能力や可能性を試してみること
5. 仕事を通じて社会に貢献すること
6. 自分の持っている力を、企業の発展に役立てること
7. 社会との関わりを持つこと
8. 仕事を通じてやりがい・充実感が得られること
9. 特別な理由はない

1位

2位

<回答欄>

問5. あなた自身が考える、会社員生活において大事なことは何だと思いますか。(Oは3つまで)

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

問6. 新入社員にとって、理想的だと思うのは、どのような上司や先輩だと思いますか。

(上位3位まで番号を選択)

1. 仕事について丁寧な指導をする上司・先輩
2. 部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩
3. 部下の意見・要望に対し、動いてくれる上司・先輩
4. 仕事を任せて見守る上司・先輩
5. 仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩
6. 言動が一致している上司・先輩
7. 仕事に対する情熱を持っている上司・先輩
8. リスクを恐れずチャレンジする上司・先輩
9. 仕事で成果を上げ、上司から信頼されている上司・先輩
10. 場合によっては叱ってくれる上司・先輩
11. プライベートな相談にも応じてくれる上司・先輩
12. 仕事だけでなく、プライベートも大事にする上司・先輩
13. その他 ( )

<回答欄>

1位	2位	3位

問7. 日本が進むべき道について、あなた自身の考えはどちらに近いですか。

(それぞれAかBのどちらかに○)

	A	どちらかに○	B
1	グローバルスタンダードにあわせ ていくべき	A ・ B	日本らしさを大事にしていくべき
2	経済的豊かさを求めるべき	A ・ B	心の豊かさを求めるべき
3	競争社会を目指すべき	A ・ B	福祉社会を目指すべき

問8. あなた自身は、「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが強いですか。

(それぞれAかBのどちらかに○)

	A	どちらかに○	B
1	期待感	A ・ B	不安感
2	日本企業にとってビジネスの好機	A ・ B	日本企業にとってビジネスの危機
3	自分も当事者である	A ・ B	自分には関係ない
4	日本企業の海外進出	A ・ B	海外企業の日本上陸
5	日本企業は進んでいる	A ・ B	日本企業は遅れている

問9. あなたは、10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか。(ひとつに○)

また、その理由もお書きください。

1. なっていると思う (理由: )
2. なっていないと思う (理由: )

■ あなたご自身のことについてお聞きします。(それぞれに○)

- |   |   |
|---|---|
| <p>F1. 役職</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管理職(役員含む)</li> <li>2. 非管理職</li> </ol> <p>F2. 年齢</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 20代</li> <li>2. 30代</li> <li>3. 40代</li> <li>4. 50代以上</li> </ol> <p>F3. 従業員数</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1万人以上</li> <li>2. 3000人～1万人未満</li> <li>3. 1000人～3000人未満</li> <li>4. 500人～1000人未満</li> <li>5. 300人～500人未満</li> <li>6. 100人～300人未満</li> <li>7. 100人未満</li> <li>8. わからない</li> </ol> | <p>F4. 業種</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 農林・水産・食料品</li> <li>2. 建設・エンジニアリング</li> <li>3. 繊維・パルプ・紙・化学・薬品</li> <li>4. 石油・ゴム・ガラス・鉱業</li> <li>5. 鉄鋼・金属・非金属</li> <li>6. 電気機器</li> <li>7. 精密機器・輸送機器</li> <li>8. その他製造業</li> <li>9. 金融・証券・保険・不動産</li> <li>10. 倉庫・運輸</li> <li>11. 通信</li> <li>12. 電気・ガス・水道</li> <li>13. その他サービス業</li> <li>14. 情報処理</li> <li>15. 官公庁・団体・学校・病院</li> <li>16. その他</li> </ol> |
|---|---|

お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。  
後日、本調査の報告書をお送りさせていただきますので、よろしければ下欄をご記入ください。

貴社名	
所在地	〒
所属・役職名	
ご氏名	
電話番号	

<個人情報取扱について>  
本調査において取得したご回答者の個人情報は、内容確認や本調査結果の送付およびセミナーの案内などを行うために必要な範囲内で利用させていただきます。  
詳細は小会の個人情報保護方針 (<http://www.jma.or.jp/privacy/index.html>) をご覧ください。

2012年度 新入社員意識調査報告書

発行年月 2012年6月

編集・発行 一般社団法人日本能率協会  
JMA マネジメント研究所

〒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