

2014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



---

# 2014 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 .....	6
2.1 調査の目的.....	6
2.2 調査の対象.....	6
2.3 調査方法 .....	6
2.4 調査期間 .....	6
2.5 新入社員調査票回収状況.....	6
2.6 調査項目 .....	7
3. 調査対象者 .....	9
3.1 新入社員の属性 .....	9
3.2 上司・先輩の属性.....	11
4. 調査結果 .....	12
4.1 入社に関する意識.....	12
(1) 就職活動に臨んだ時の気持ち.....	12
(2) 入社した会社が第一希望かどうか .....	14
(3) 入社した会社への満足度 .....	16
(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」 .....	18
(5) 会社を選ぶ基準と入社を選択理由 .....	21
(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 .....	27
4.2 仕事と社会生活.....	29
(1) 働く目的.....	29
(2) これから仕事をしていく上での不安.....	33
(3) これから働くにあたって、できればやりたくないこと .....	36
(4) 会社での人間関係構築のために有効だと思うこと .....	39
(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 .....	50
(6) 会社員生活において大事なこと .....	57
(7) 働き方や会社・職場の好み .....	61
(8) 理想的な上司・先輩 .....	63
(9) 将来、管理職になりたいか .....	67
(10) どこまで昇進したいか.....	69

(11) 管理職にはなりたくない理由.....	71
(12) 海外旅行・留学・在住の経験の有無.....	75
(13) 海外赴任をしてみたいか.....	76
(14) 海外赴任はしたくない理由.....	78
(15) 海外赴任をしてみたい理由.....	80
(16) 海外赴任で行ってみたい国・地域.....	82
(17) 海外赴任で行きたくない国・地域.....	84
(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.....	86
(19) 子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか.....	88
(20) 共働きでの自身の育児休暇取得について.....	90
(21) 社会人の基礎能力について.....	92
4. 3 社会・企業に対する認識.....	95
(1) 日本企業をより元気にするのに有効な方法.....	95
(2) 株式会社は誰のものか.....	96
(3) 企業の利益についての考え.....	97
(4) リストラについての考え.....	98
(5) 社会貢献についての考え.....	99
(6) 日本が進むべき道についての考え.....	100
(7) 「グローバル化」のイメージ.....	103
(8) 10年後の日本社会の状況とその理由.....	106
(9) 東日本大震災が人生観に与えた変化や思ったこと.....	109
4. 4 働き方の好みからみた新入社員の意識・特徴.....	110
(1) プライベート優先派と仕事優先派の特徴.....	110
4. 5 上司・先輩の意識.....	114
(1) 想定される新入社員の不安.....	114
(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.....	115
(3) 新入社員との人間関係を構築するために有効なこと.....	116
(4) 自身の働く目的.....	117
(5) 自身が考える会社員生活において大事なこと.....	118
(6) 新入社員にとって理想的な上司・先輩.....	119
(7) 日本が進むべき道についての自身の考え.....	120
(8) 「グローバル化」についての自身のイメージ.....	121
(9) 10年後の日本社会の状況とその理由.....	122

## 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通りであった。

### 1. 「定年まで勤めたい」が46.8%と過半数をしめる。入社の手は「雰囲気の良い会社」

独立・転職志向について聞いたところ、調査を開始した1999年以降、初めて「定年まで勤めたい」(46.8%)が半数を占めた [p27 参照]。

しかし、働き方や会社・職場の好みを二者択一で聞いた質問では、「競争をするよりも、ある年代まではみんなで平等に上がっていく年功主義の会社」(42.1%)に比べ、「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」(56.4%)を好む人が多い。定年まで勤めたいが、結果に対する評価はきちんとしてほしいと希望していることがうかがえる [p61]。

就職活動に臨む気持ちとしては、「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」(57.5%)が最も多かった [p12]。就職活動では、「自分が働きたい業種」(58.3%)を優先して会社を選んでいたが、「今の会社への入社を選択した理由」は、「(社員や風土) 雰囲気がよい会社」(54.0%)が第1位となった [p21]。働き方や会社・職場の好みを二者択一で聞いた質問では、「個人の裁量に任せられる職場」(15.1%)よりも「チームワークを重視する職場」(84.0%)を好む人が多い [p61]。また、就職活動で最も役に立ったツール・媒体を聞いたところ、1位「スマートフォン」(48.0%)、2位「パソコン」(41.8%)となり2012年調査時と順位が逆転した [p18]。

安定して長く勤めることを考えた時に、職場環境や人間関係はとても重要である。就職活動では多くの会社訪問を重ね、学生の間ではWEBの口コミサイトで企業担当者の対応などが情報共有されている。そのため、就職活動で接する社員の雰囲気や誠実さを重要視する傾向にあるのではないだろうか。「業種」を優先して就職活動を行いつつも、入社の手は「雰囲気」という調査結果からも、仕事の内容だけでなく、自分の居場所として心地よい企業を選んでいるといえよう。

また、状況や相手に応じたITツールの使い分けが進み、スマートフォンは就職活動に欠かせないツールとなっている。会社説明会への申込がパソコンよりも簡単にできるスマホアプリの利便性や、スマホの活用をすすめる学校からの指導もあり、利用が伸びているのではないだろうか。

### 2. 理想の上司像にギャップ。「丁寧に指導してほしい新入社員」と「結果を褒めた上司・先輩」

新入社員が考える理想の上司・先輩は、1位「仕事について丁寧な指導をする」(57.2%)、2位「言動が一致している」(38.0%)、3位「部下の意見・要望を傾聴する」(31.1%)

[p63]。一方、上司・先輩が考える“新入社員にとって理想だと思う上司”は、1位「言動が一致している」(43.0%)、2位「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない」(41.1%)、3位「部下の意見・要望を傾聴する」(38.4%)と続き、「仕事について丁寧な指導をする」は4位(35.8%)にとどまった[p66]。

上司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」(新入社員94.2%) (上司・先輩79.5%)を双方とも第1位に挙げている[p42]。

また、3年以内に必要とされると思う能力(新入社員)／身につけてもらいたい能力(上司・先輩)を聞いた質問では、新入社員の回答1位は「ビジネスマナー」(68.3%)、上司・先輩の回答1位は「仕事の基本動作」(75.5%)となった。最も差が出たのは「コミュニケーション能力」で、新入社員の回答19.5%に対し上司・先輩が43.7%と24.2ポイントの開きがあった[p53]。

理想の上司像は、新入社員、上司・先輩ともに「言動が一致している」ことが上位に挙げられた。両方でギャップの大きかった「丁寧に指導してほしい新入社員」と「結果を褒めたい上司・先輩」という姿からは、新入社員が仕事を進める過程での支援を求めているのに対し、上司・先輩は評価時点での指導を重視しているといえる。叱られることに対する抵抗感も、上司・先輩が思っているほど高くないようだ。「ゆとり世代だから」と遠慮せず、上司・先輩は一步踏み込んで指導に当たってほしい。

また、3年以内に必要な能力を聞いた質問で回答差のあった「コミュニケーション能力」について、上司・先輩が望むほどには新入社員は必要性を感じていない。しかし、コミュニケーション研修に対する企業からの需要は高く、上司・先輩は自らの言動を通して社会人としてのコミュニケーションを教えていく必要があるだろう。

### 3. グローバル化を「ビジネスの好機」と捉えるも、「海外赴任はしたくない」が2年連続増加

グローバル化を「日本企業にとってビジネスの好機」と受けとめている新入社員が76.5%、「自分も当事者である」が80.2%と、身近に意識している。上司・先輩は「好機」(81.5%)の回答が新入社員を上回るが、「当事者」(74.8%)はやや低い[p105]。

海外赴任について聞いたところ、「海外赴任はしたくない」人が57.1%と過半数を超え、前回2013年は50.9%と6.2ポイント増と、2年連続で増加した[p76]。

家族旅行や修学旅行以外での海外旅行・留学・在住経験(海外経験)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(696人)では「海外赴任はしたくない」という回答は40.5%にとどまる一方、経験のない人(609人)では77.3%と、海外経験のある人を大きく上回った[p77]。

海外赴任はしたくない理由は、1位が「治安や食生活、衛生面で不安を感じるから」が53.8%と過半数を超え、つづいて「言葉が通じるか不安だから」(52.0%)、「家族や友人・恋人と離ればなれになってしまうから」(40.2%)となった [p78]。

また、働くにあたってできればやりたくないことを聞いた質問でも、1位「休日出勤」(46.3%)に続いて、2位「海外への転勤」(42.1%)となった [p36]。

グローバルな企業活動を肯定し、当事者として受けとめる新入社員が大多数だったものの、「海外赴任はしたくない」との回答も6割近くにのぼる。今回の調査では、海外経験のある人は海外赴任への抵抗感が少ないという結果も得られた。

もはや「海外勤務は英語の話せる人が行く」「自分には関係ない」という時代ではない。まずは海外に行く機会を早くつくり、心理的なハードルを下げるのが有効であると思われる。

また、インターネットの普及により、テロや感染症など、海外の情報を入手しやすい環境にあり、不安や危険を身近に感じている。今後企業は、現地赴任者へのメンタル面を含めたサポート体制や、事前のケアに配慮することが重要である。

#### **4. 過去最高！女性の9割が「子供が生まれても仕事を続けたい」と回答**

子どもが生まれても仕事を続けたいかという問いには、「ぜひ続けたい」(68.5%)、「続けられる環境がそろえば続けたい」(25.7%)を合わせると94.2%、女性の回答に限っても88.7%と回答しており、過去最高となった [p88]。

また、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」(46.6%)、「会社で前例があれば取得したい」(24.2%)を合わせると70.8%、女性の回答に限っては91.9%と、9割を超える女性が育児休業を取得したいと回答した [p90]。

「子どもが生まれても仕事を続けたいか」という質問を設けた2007年以降(2013年は実施せず)、「続けたい」と考える女性の割合は緩やかな上昇傾向にあり、育休取得意向も9割と高い。一方、男性の育休取得意向は60%~65%を推移し、「自分は育児休暇を取得したくない」という回答も毎年15%前後と変わらない。

人口減少に伴う労働力不足を解消するためにも女性の活躍が叫ばれているが、保育施設の拡充や企業の支援策といった環境整備がよりいっそう求められるとともに、男性側の意識転換を促す取り組みも欠かせない。

#### **5. 約6割が「10年後の日本は良くなる」。東京五輪に期待!**

「10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思うか」の問いに対し、58.3%が「なっていると思う」と回答し、「なっていないと思う」の回答(38.1%)を上回って

いる。新入社員は上司・先輩(「なっていると思う」(54.3%)、「なっていないと思う」(43.7%))に比べ、「良くなる」と考える割合が高い [p107]。その理由を自由記述方式で回答を求めたところ、2020年の東京五輪の効果をあげている記述が多かった。

●「10年後の日本は良くなる」と答えた新入社員の自由記述（抜粋）

- ・東京オリンピックという目標に向かって、国民の士気が高まっていると思うから
- ・東京オリンピックなどを通して日本らしさを保ちながらも、世界へともっと視野を広げていると考えるから
- ・東京オリンピックの開催により、日本の国際競争力が高まる
- ・増税もあるけど、東京五輪とかもあるし世界交流が進むから
- ・東京オリンピック開催時に、日本の技術力の高さを見せることができるから
- ・アベノミクスで景気が回復し始めているから
- ・MADE IN JAPANは相当力を持っているから
- ・10年の間に淘汰される企業も多いが生き残った精鋭が日本を強くしてくれると思う
- ・グローバルが進み、異文化をさらに身近に感じると思う。グローバルが進んでも日本の良さは残っていると思う
- ・女性管理職が増え、新たなアイデアで世の中を明るくすると思うため
- ・心の豊かさを社会全体で探していると思うから
- ・私達の世代が中心となって働いているから
- ・人々がそう唱えることで、行動もかわってくると思うから、私は世間を良くしたいと思っている
- ・日本人は勤勉な血が流れているから
- ・今働き始めた人たちが現在の日本社会を見てよりよいものにしようと努力して10年後にはしっかりと社会人になっていると思うから

2020年に東京でのオリンピック・パラリンピック開催が決まったことに加え、アベノミクス効果などから、日本全体が明るい未来を描いている。五輪開催を通じて国民が団結し、日本の技術力の高さをアピールするなど良い機会と捉えている。また、10年後は、自分たちの世代が主役となり良い社会を牽引したいと思う気持ちも強い。

## 6. 「東日本大震災」が人生に与えた影響は、人との“絆”と“命”の大切さ

2011年3月11日に起きた「東日本大震災」から3年が経過した今、「東日本大震災があなたの人生に与えた影響や変化」を自由記述方式で聞いたところ、人との絆や助け合い、命の大切さを上げる意見が多く見受けられた。

●「東日本大震災があなたの人生に与えた影響や変化」について答えた新入社員の自由記述（抜粋）



- ・人は支え合って生きているのだと実感した。仕事やボランティアを通じて、被災地の方々に貢献したいと思う
- ・今の自分の生活が当たり前ではないことがわかった。当たり前の幸せ、家族、友人、恋人をより大切にするようになった
- ・東日本大震災により改めて互いを支えあっていく重要性。助けたいと思う積極性が必要だと感じた
- ・自分は社会の人々に支えられているし、自分も周囲の人々を支えることができると思った
- ・命の大切さを実感し、1日1日を精一杯生きたいと思いました
- ・人の命について深く考えるようになった
- ・命の大切さ、何がおこるか分からない怖さがあることを知った。今、自分が何をすべきか、何をしなければならぬのかを考えさせられた
- ・緊急時や災害時には国境や立場、格差などは関係なく、助け合うべきだと思った
- ・一人一人が危機管理をしていくことが重要だと感じた
- ・まだ復興が終わってないのに終わった感じがしてよくない
- ・3.11がなかったら平和ボケしていたと思う

東日本大震災は、日本人が人生を考える一つの分岐点になったのではないだろうか。金銭面より心の豊かさを求める人が増えたように感じる。「誰かのために何かをしたい」「何かできることはないだろうか」という気持ちにさせられた人も多いのではなかろうか。

今年の新入社員のコメントには、「人と人の絆の大切さ」「思いやり」に関する記述が多かった。こうしたことから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、社会との関わり・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だろう。

## 2. 調査の目的と方法

### 2.1 調査の目的

「新入社員が会社や社会に対してどのような意識や価値観を持っているか」を分析し、今後の新入社員育成に役立てることを目的とする。

なお、本調査は1982年度から継続して実施しており、共通の質問項目については時系列比較を行っている。

前回に引き続き、上司・先輩にも意識調査を行った。

### 2.2 調査の対象

- ①新入社員：
  - ・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：2014年3月27日～4月8日

上司・先輩への配布・回収：2014年3月27日～4月8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

	2014年度	
男性	862人	65.1%
女性	460人	34.7%
無回答	3人	0.2%
合計	1,325人	100.0%

【参考】上司・先輩回収状況

	2014年度	
管理職	96人	63.6%
非管理職	54人	35.8%
無回答	1人	0.7%
合計	151人	100.0%

【参考】新入社員調査票

	2013年度		2012年度		2011年度		2010年度		2009年度	
男性	627人	62.6%	921人	70.4%	958人	71.7%	829人	73.1%	1,082人	71.4%
女性	370人	36.9%	383人	29.3%	375人	28.1%	300人	26.4%	427人	28.1%
無回答	5人	0.5%	5人	0.4%	3人	0.2%	6人	0.5%	7人	0.5%
合計	1,002人	100.0%	1,309人	100.0%	1,336人	100.0%	1,135人	100.0%	1,515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※印を付した。

### 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（FA）
- ・就職活動を通じて得られたこと・つらかったこと（FA）
- ・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（※）
- ・管理職になりたくない理由（※）
- ・海外旅行・留学・在住経験の有無（※）
- ・海外赴任をしてみたいか（※）
- ・海外赴任はしたくない理由（※）
- ・海外旅行をしてみたい理由（※）
- ・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国・地域（※）
- ・将来、子供が生まれた場合、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（※）
- ・社会人基礎能力について（※）

### Ⅲ 社会・企業に対する認識

- ・ 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 (※)
- ・ 企業の利益についての考え (※)
- ・ リストラについての考え(※)
- ・ 社会貢献についての考え (※)
- ・ 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 (FA)
- ・ 東日本大震災が人生観に与えた変化や思ったこと (FA)

### 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)

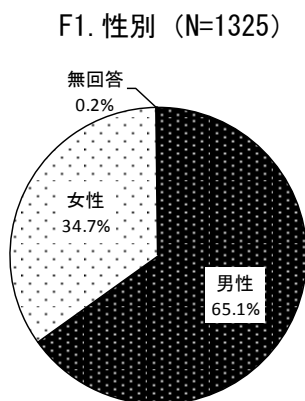
- ・ 想定される新入社員の不安
- ・ 新入社員に入社3年以内に身につけてほしい能力・スキル
- ・ 新入社員との人間関係を構築するために有効なこと
- ・ 自身の働く目的
- ・ 自身にとって会社員生活において大事なこと
- ・ 新入社員にとって理想的な上司・先輩
- ・ 日本が進むべき道についての自身の考え
- ・ 「グローバル化」についての自身のイメージ
- ・ 10年後の日本社会の状況とその理由 (FA)

◎FA：自由回答のことを示す（図表も同様）

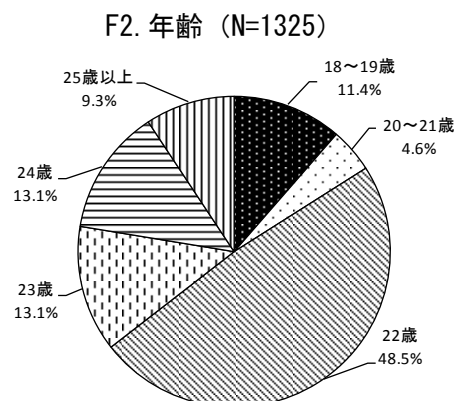
### 3. 調査対象者

#### 3.1 新入社員の属性

回答者の性別は、男性 65.1%、女性 34.7%である。

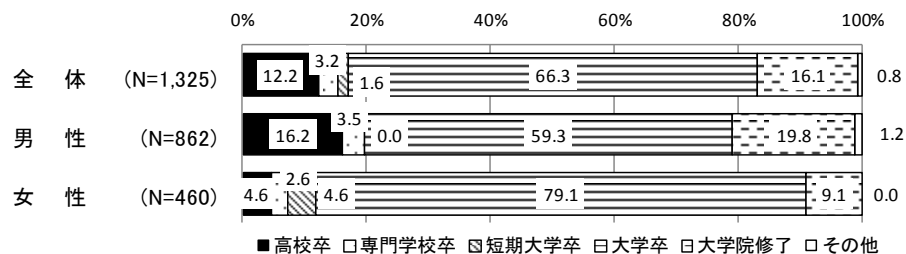


※小数点第2位を四捨五入  
年齢を見ると、「22歳」が48.5%と半数近くを占め、平均は22.3歳。



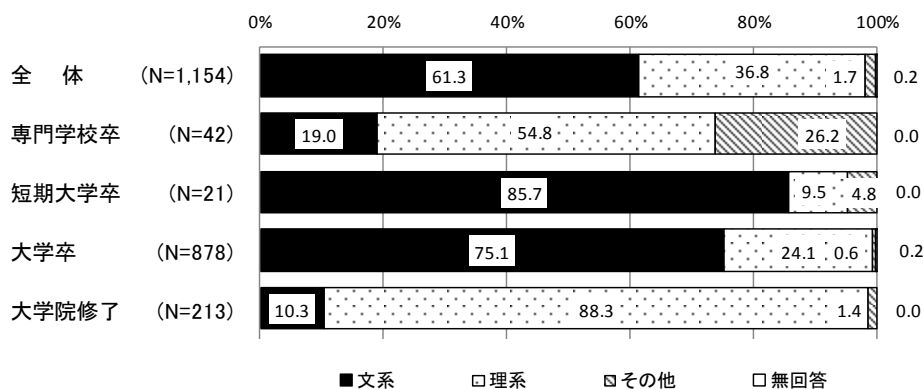
最終学歴は、「大学卒」が66.3%と最も多い。以下、「大学院修了」16.1%、「高校卒」12.2%、「専門学校卒」3.2%、「短期大学卒」1.6%の順となっている。

#### F3. 最終学歴

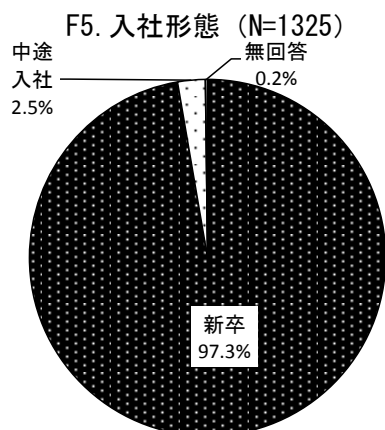


高校卒を除き、最終学歴別に学部・学科を見ると、「文系」が61.3%となっているが、専門学校卒や大学院卒は「理系」が多くなっている。

#### F4. 学部・学科 (学歴別：高校卒を除く)



入社形態は、「新卒」が 97.3%を占めている。

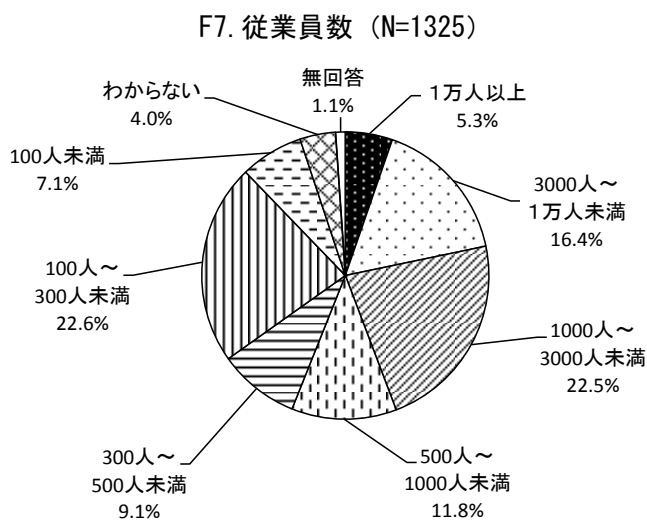


業種は、「その他サービス業」が 18.2%と最も多く、次いで「農林・水産・食料品」が 16.2%、「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」が 11.6%、「金融・証券・保険・不動産」が 11.3%などとなっている。

F6. 業種

調査数	全体 (N=1,325)
農林・水産・食料品	16.2%
建設・エンジニアリング	6.9%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	11.6%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	0.6%
鉄鋼・金属・非金属	2.2%
電気機器	2.6%
精密機器・輸送機器	2.1%
その他製造業	6.9%
金融・証券・保険・不動産	11.3%
倉庫・運輸	8.2%
通信	0.8%
電気・ガス・水道	1.7%
その他サービス業	18.2%
情報処理	1.4%
官公庁・団体・学校・病院	2.8%
その他	5.9%
無回答	0.5%

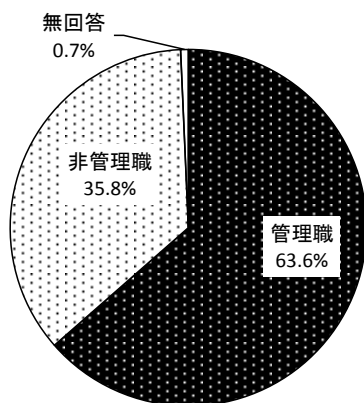
従業員数は、「100人～300人未満」(22.6%)と「1000人～3000人未満」(22.5%)が多くなっている。



### 3.2 上司・先輩の属性

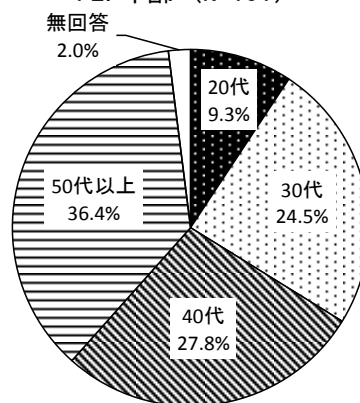
上司・先輩の役職は、「管理職」が 63.6% 「非管理職」が 35.8%となっている。

F1. 役職 (N=151)



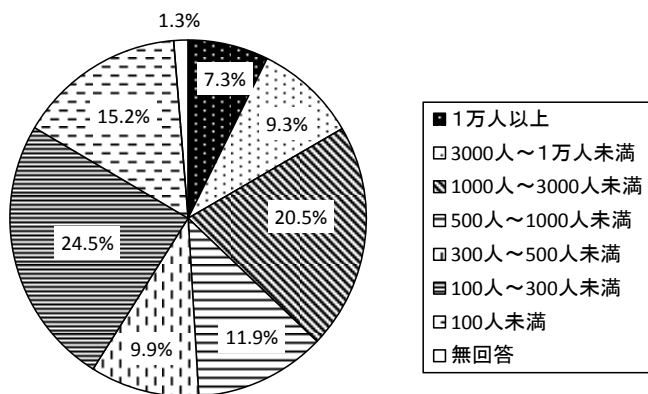
年代別では、50代以上が最も多く、36.4%、以下、40代 27.8%、30代 24.5%、20代 9.3%の順となっている。

F2. 年齢 (N=151)



従業員数は、「100人~300人未満」が 24.5%と最も多く、次いで「1000人~3000人未満」が 20.5%となっている。

F3. 従業員数 (N=151)



業種は、「その他製造業」が 15.2%と最も多く、次いで「繊維・パルプ・紙・化学・薬品」が 14.6%、「その他サービス業」が 13.9%などとなっている。

F4. 業種 (N=151)

調査数	全体 (N=151)
農林・水産・食料品	6.6%
建設・エンジニアリング	2.6%
繊維・パルプ・紙・化学・薬品	14.6%
石油・ゴム・ガラス・鉱業	1.3%
鉄鋼・金属・非金属	1.3%
電気機器	6.6%
精密機器・輸送機器	6.0%
その他製造業	15.2%
金融・証券・保険・不動産	1.3%
倉庫・運輸	4.0%
通信	0.7%
電気・ガス・水道	0.0%
その他サービス業	13.9%
情報処理	6.6%
官公庁・団体・学校・病院	6.0%
その他	5.3%
無回答	7.9%

## 4. 調査結果

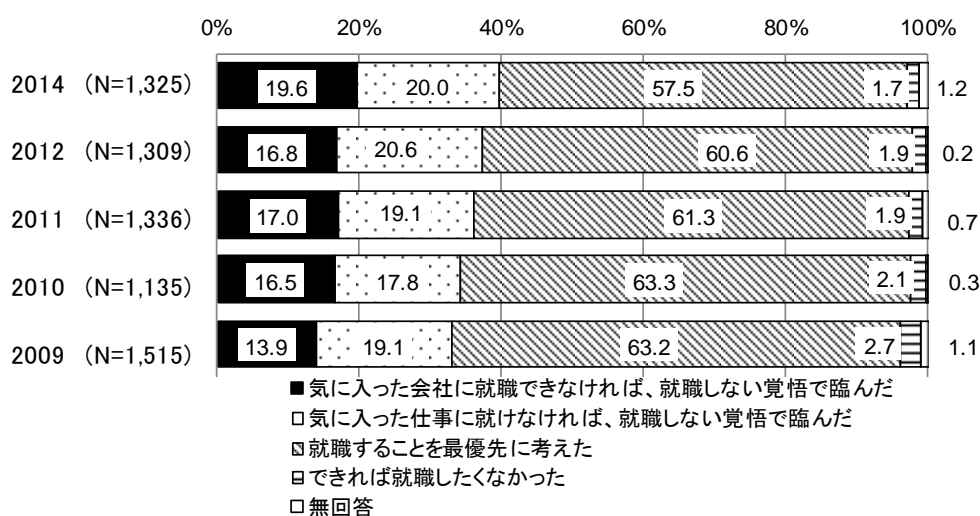
### 4. 1 入社に関する意識

#### (1) 就職活動に臨んだ時の気持ち

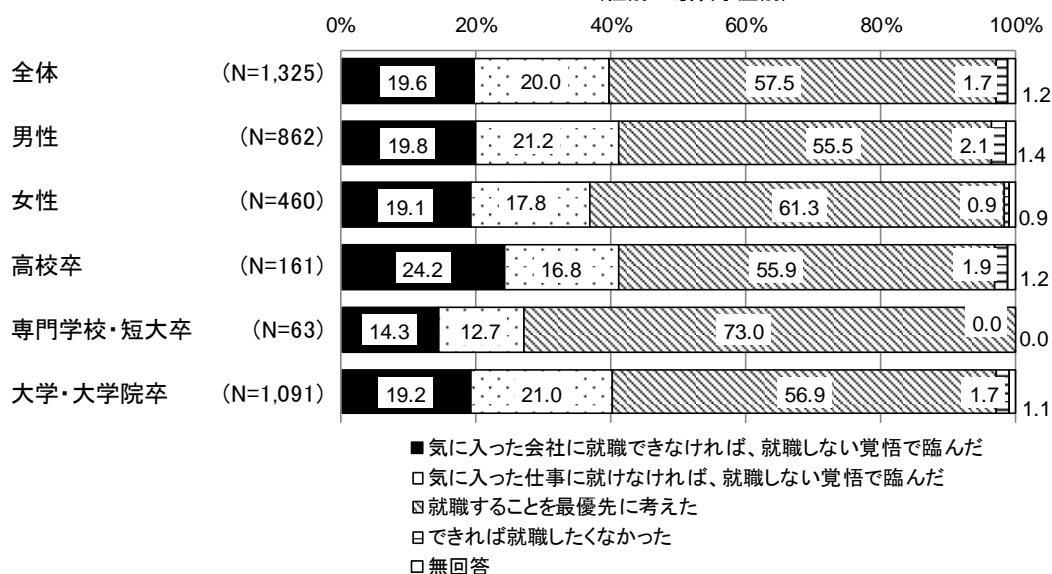
就職活動に臨んだ時の気持ちとしては「就職することを最優先に考えた」の割合が最も高く 57.5%であるが、その割合は年々徐々に減少している。逆に「気に入った会社に就職できなければ、就職できない覚悟で臨んだ」は、年々増加傾向にある。

性別では男性より女性のほうが「就職することを最優先に考えた」の割合が高く、最終学歴別では専門学校・短大卒が 73.0%と最も高くなっている。

問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか



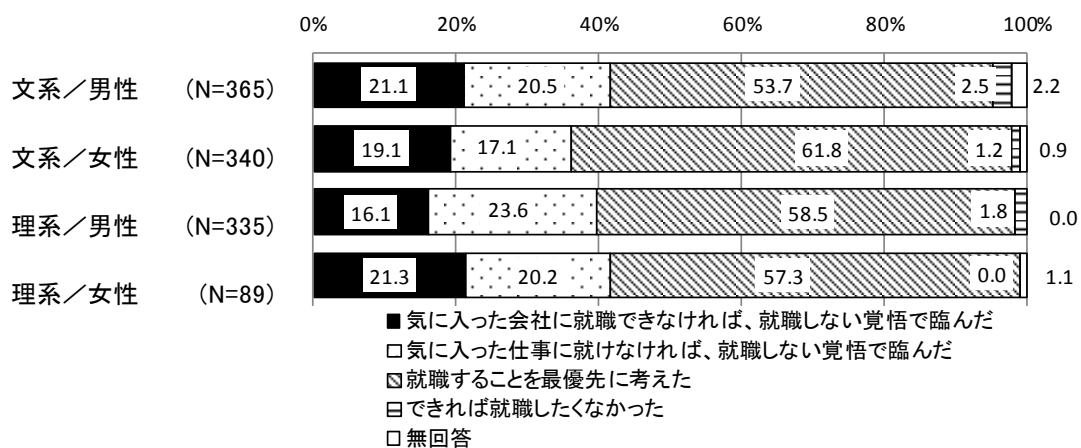
問1. あなたはどのような気持ちで就職活動に臨みましたか  
(性別／最終学歴別)





高校卒以外の人々の学部・学科と性別にみると、いずれも「就職することを最優先に考えた」が最上位であるが、文系女性は文系・理系男性、理系女性に比べ、割合がやや高い。

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  
(学部・学科&性別)



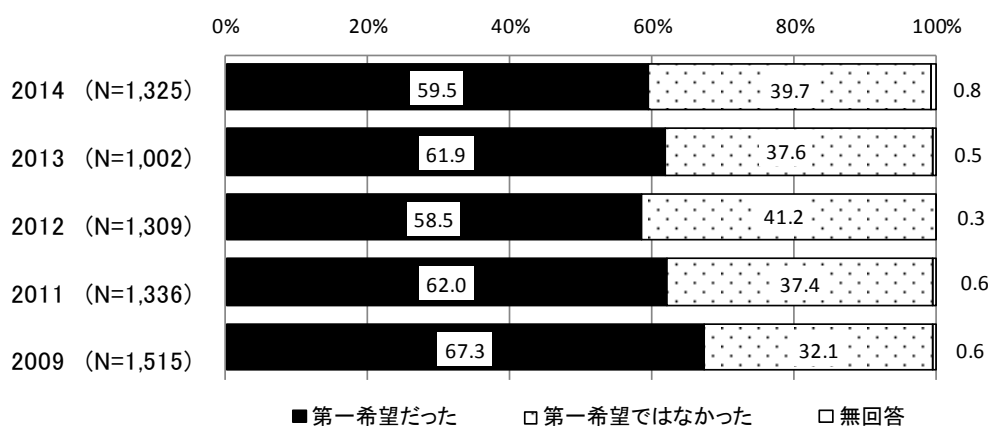
## (2) 入社した会社が第一希望かどうか

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 59.5%で、「第一希望ではなかった」よりも高くなっている。2009 年から 2011 年、2012 年と減少傾向にあったが、2013 年に増加し、今回は 2012 年を若干上回るものの、2013 年からは減少となっている。

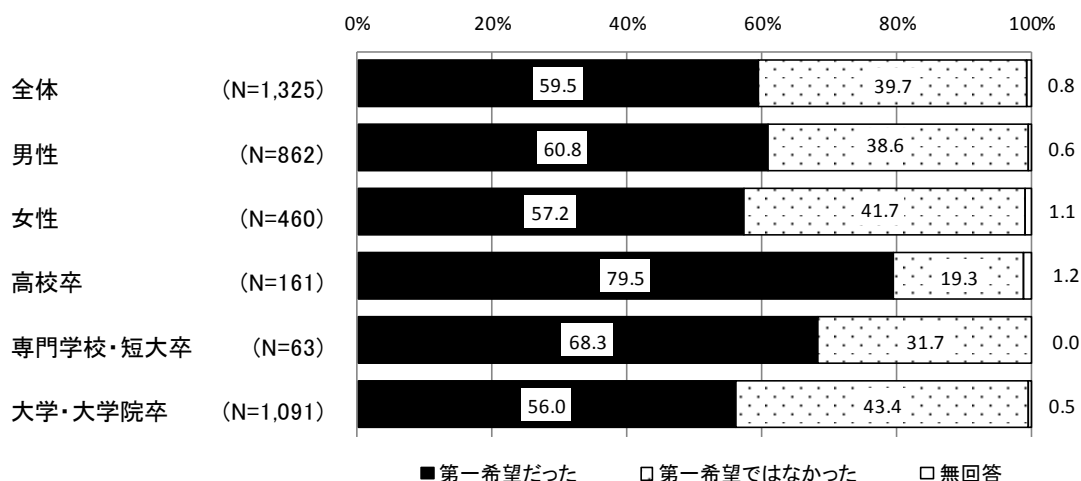
男女別では男性の方が「第一希望だった」割合がやや高い。

最終学歴別では、高校卒のおよそ 8 割が「第一希望だった」会社に就職している一方、専門学校・短大卒は 68.3%、大学・大学院卒は 56.0%に留まっている。

問2. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか

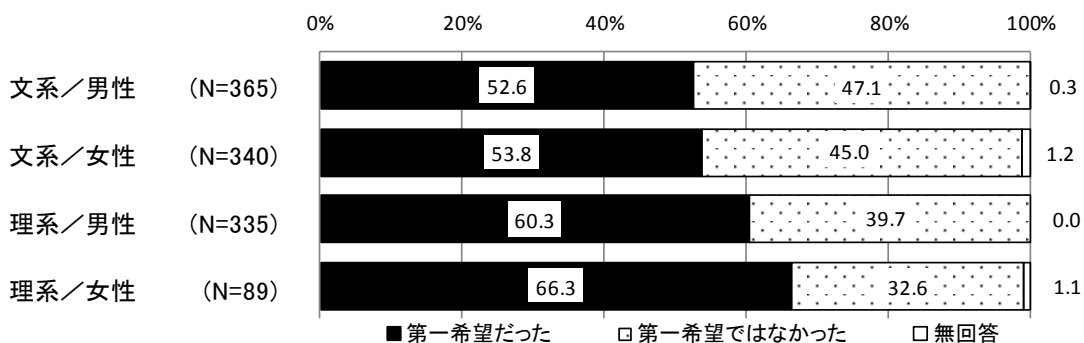


問2. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか  
(性別／最終学歴別)



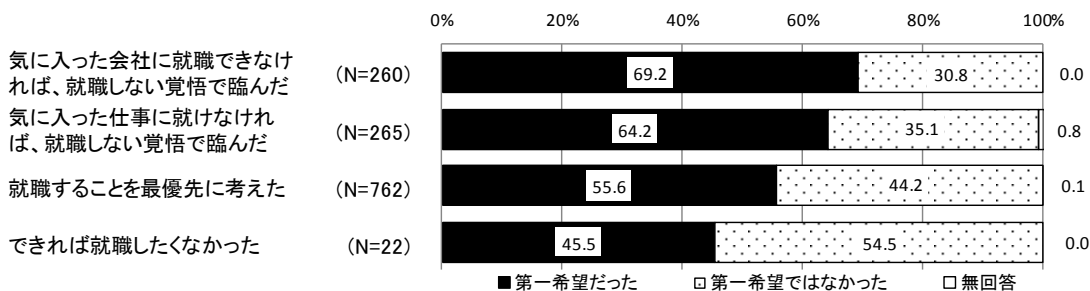
学部・学科と性別では、いずれも「第一希望だった」割合は、理系男性は60.3%、理系女性は66.3%と、理系の方が文系より「第一希望だった」割合がやや高くなっている。

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



また、就職活動に臨んだ際の気持ち別にみると、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と回答した人たちは、69.2%が「第一希望だった」と回答しており、就職活動への意気込みが強い層ほど「第一希望」への入社率が高い傾向がみえる。

問2. あなたが入社した会社は、あなたにとって第一希望の会社でしたか

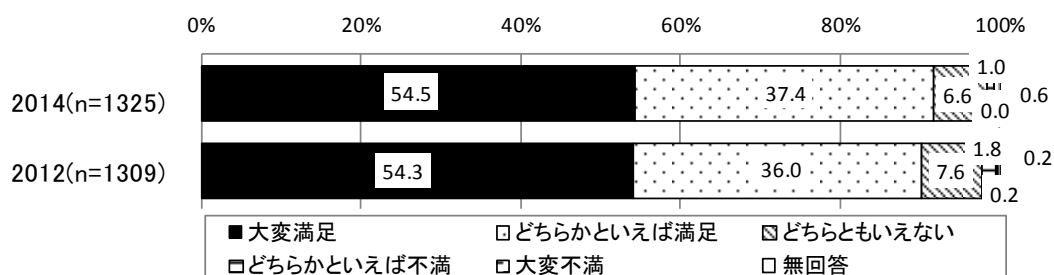


### (3) 入社した会社への満足度

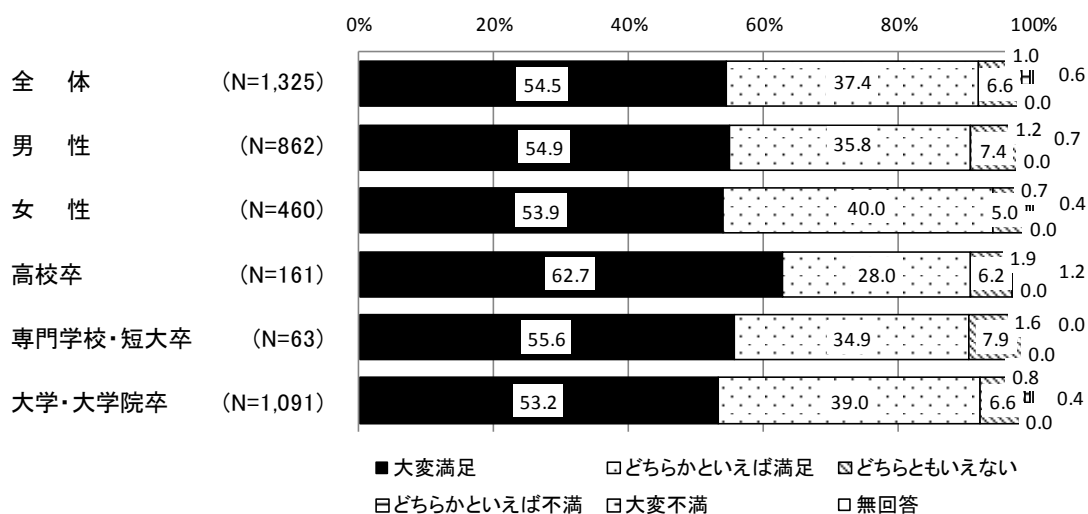
入社した会社への満足度は、「大変満足」が半数を超えており、「どちらかといえば満足」まで含めると、満足層が約9割となっている。

最終学歴別では、高校卒は「大変満足」が62.7%と高い。

問3. あなたは入社した会社に満足していますか

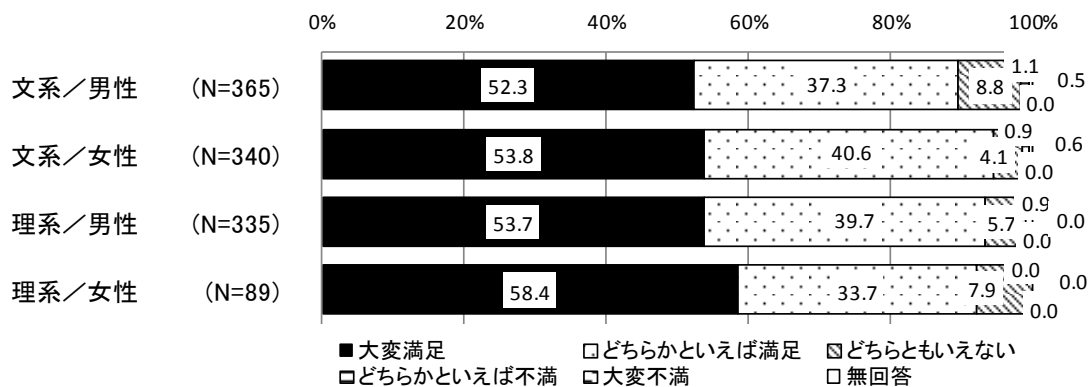


問3. あなたは入社した会社に満足していますか  
(全体/性別/最終学歴別)



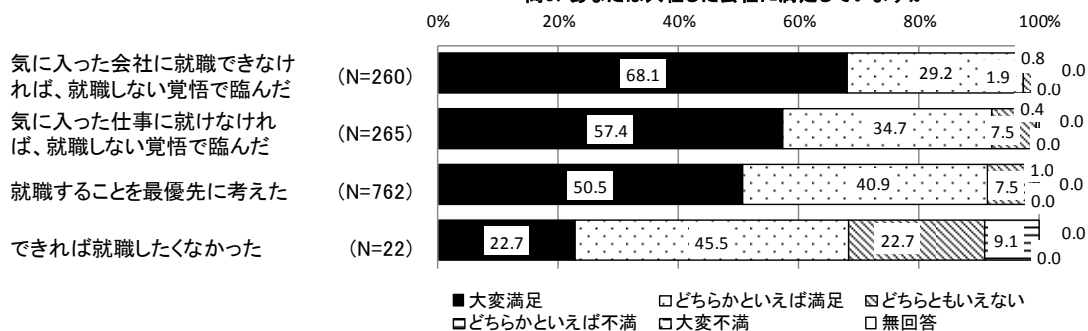
学部・学科と性別では理系女性で「大変満足」の割合が58.4%と他の層よりやや高くなっている。

問3. あなたは入社した会社に満足していますか  
(学部・学科&性別)



就職活動に臨んだ際の気持ち別にみると、就職活動に意欲的に取り組んだ層ほど満足度が高い傾向がみられる。

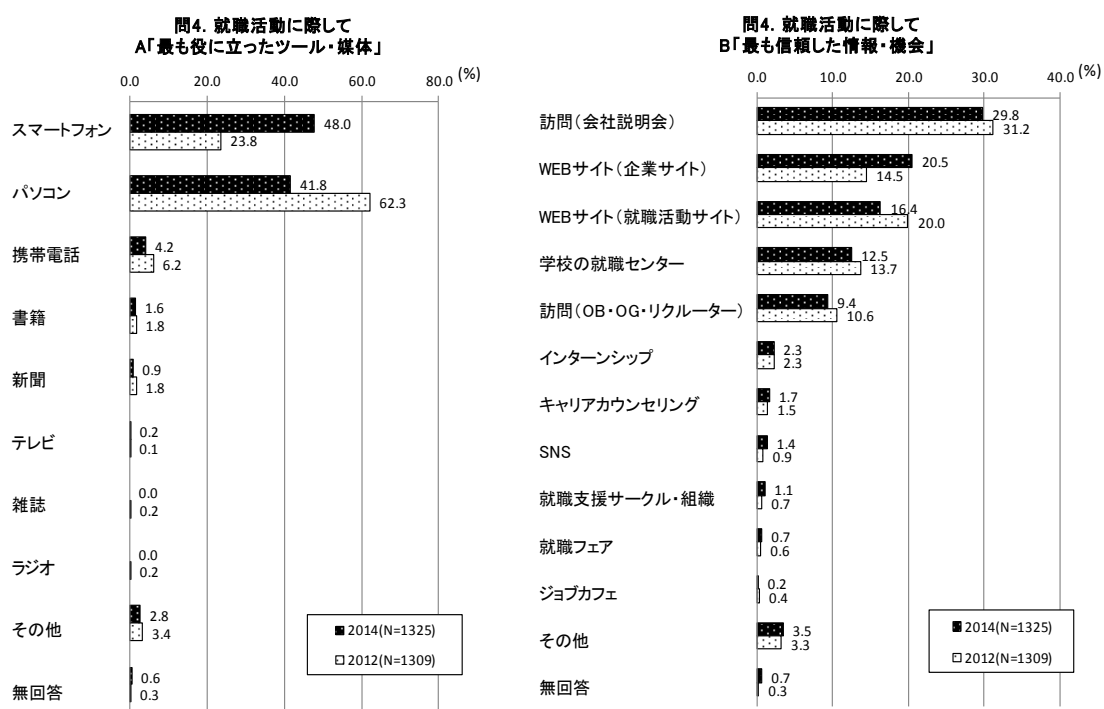
問3. あなたは入社した会社に満足していますか



#### (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「スマートフォン」が最も多く、次いでパソコンとなっている。この2つ以外のツールは、「役立つ」という回答は極めて少ない。

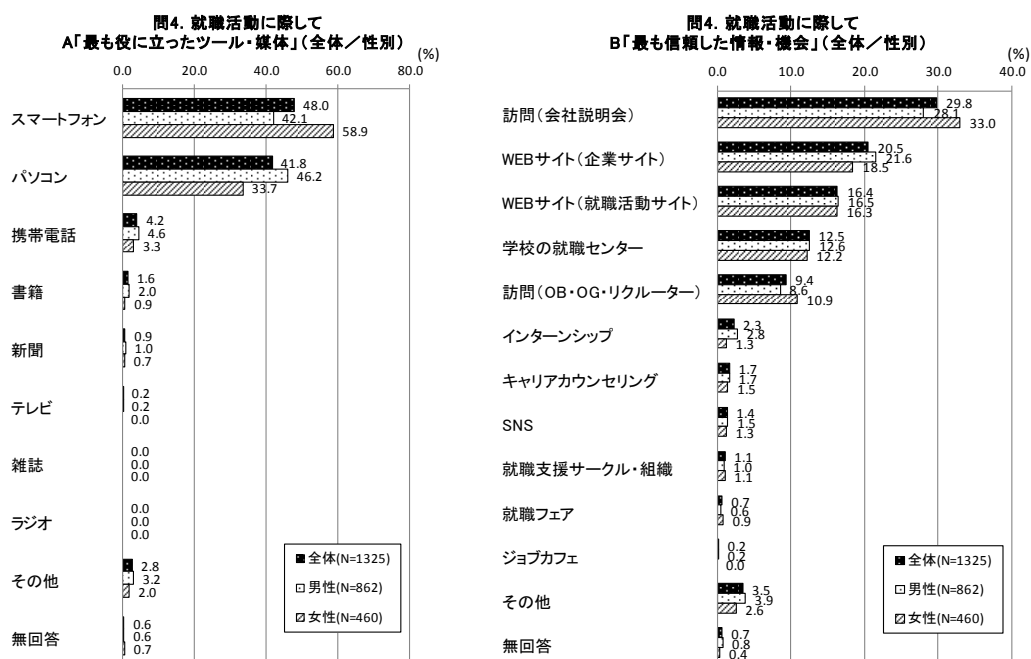
前回調査と比較すると、「最も役立つツール・媒体」では「パソコン」と「スマートフォン」の順位が逆転しており、「スマートフォン」の普及・浸透の著しさがうかがえる。「最も信頼した情報・機会」では、「web サイト（企業サイト）」が増加し、「web サイト（就職活動サイト）」が減少した。



男女別にみると、女性は「スマートフォン」が58.9%と高く、男性の42.1%を16.8ポイント上回っている。逆に「パソコン」は男性の方が女性を上回っている。

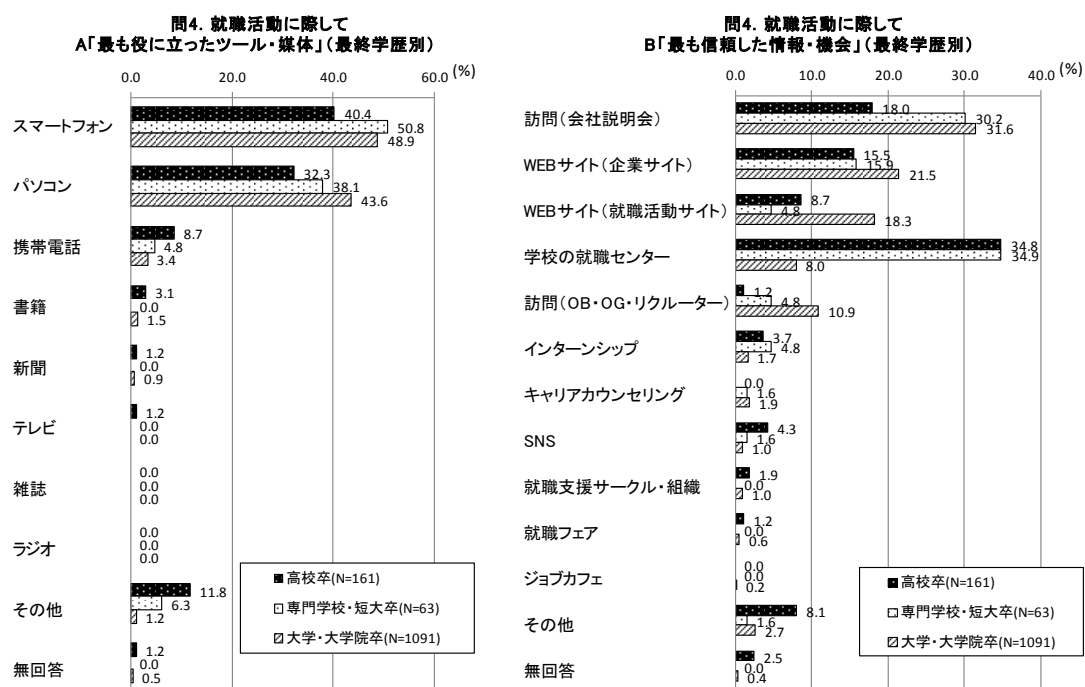
「最も信頼した情報・機会」としては、「訪問(会社説明会)」が29.8%と最も多く、次いで「WEBサイト(企業サイト)」(20.5%)、「WEBサイト(就職活動サイト)」(16.4%)、「学校の就職センター」(12.5%)と続いている。

男女別では「訪問(会社説明会)」は女性が男性を上回り、「WEBサイト(企業サイト)」は男性の方が女性を上回る結果となっている。



最終学歴別では、「最も役に立ったツール・媒体」の割合は、全学歴において「スマートフォン」が最も高いが、高校卒は 40.4%と専門学校・短大卒（50.8%）、大学・大学院卒（48.9%）に比べると低い。

「最も信頼した情報・機会」は、高校卒は「学校の就職センター」、専門学校・短大卒は「学校の就職センター」と「訪問（会社説明会）」、大学・大学院卒は「訪問（会社説明会）」が高い傾向となっている。

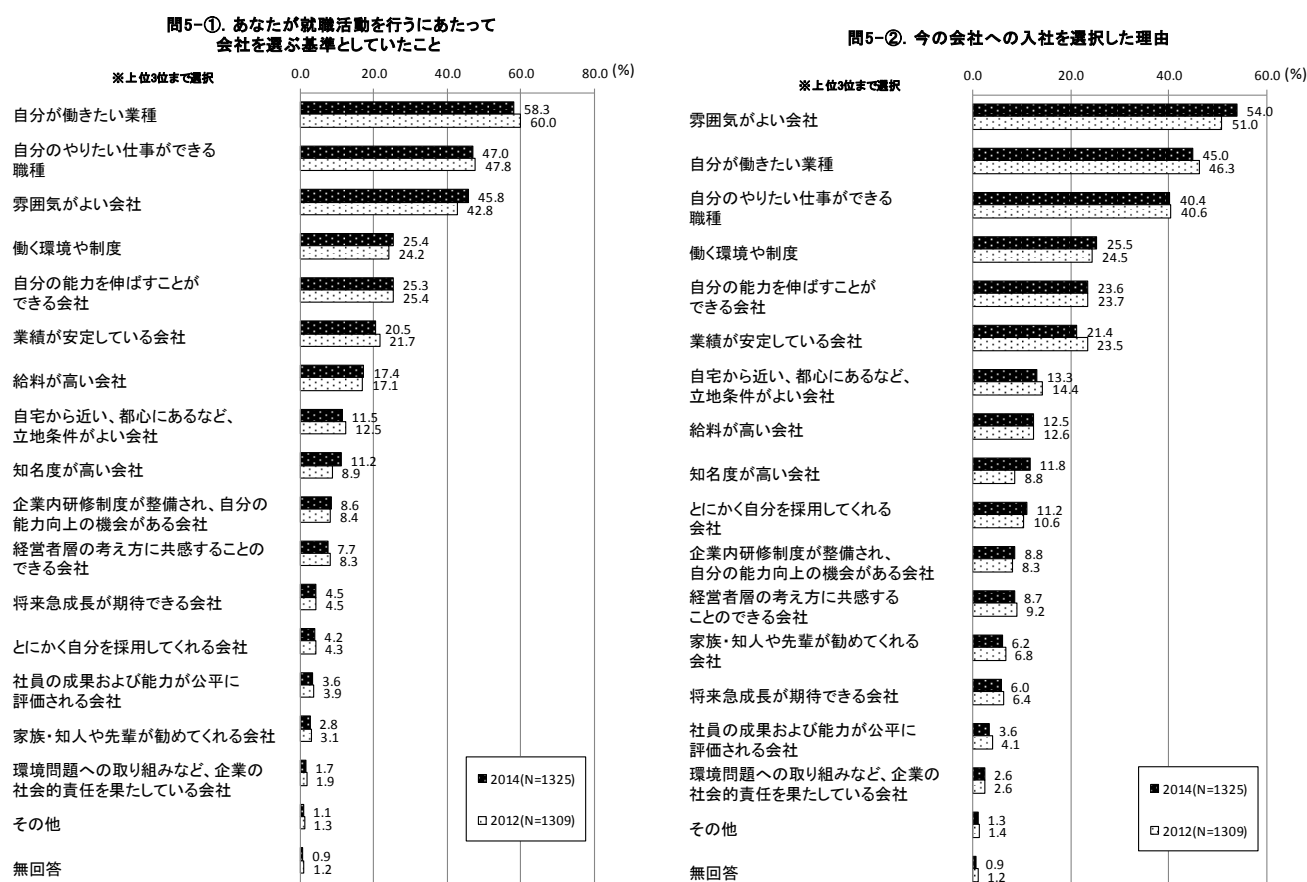




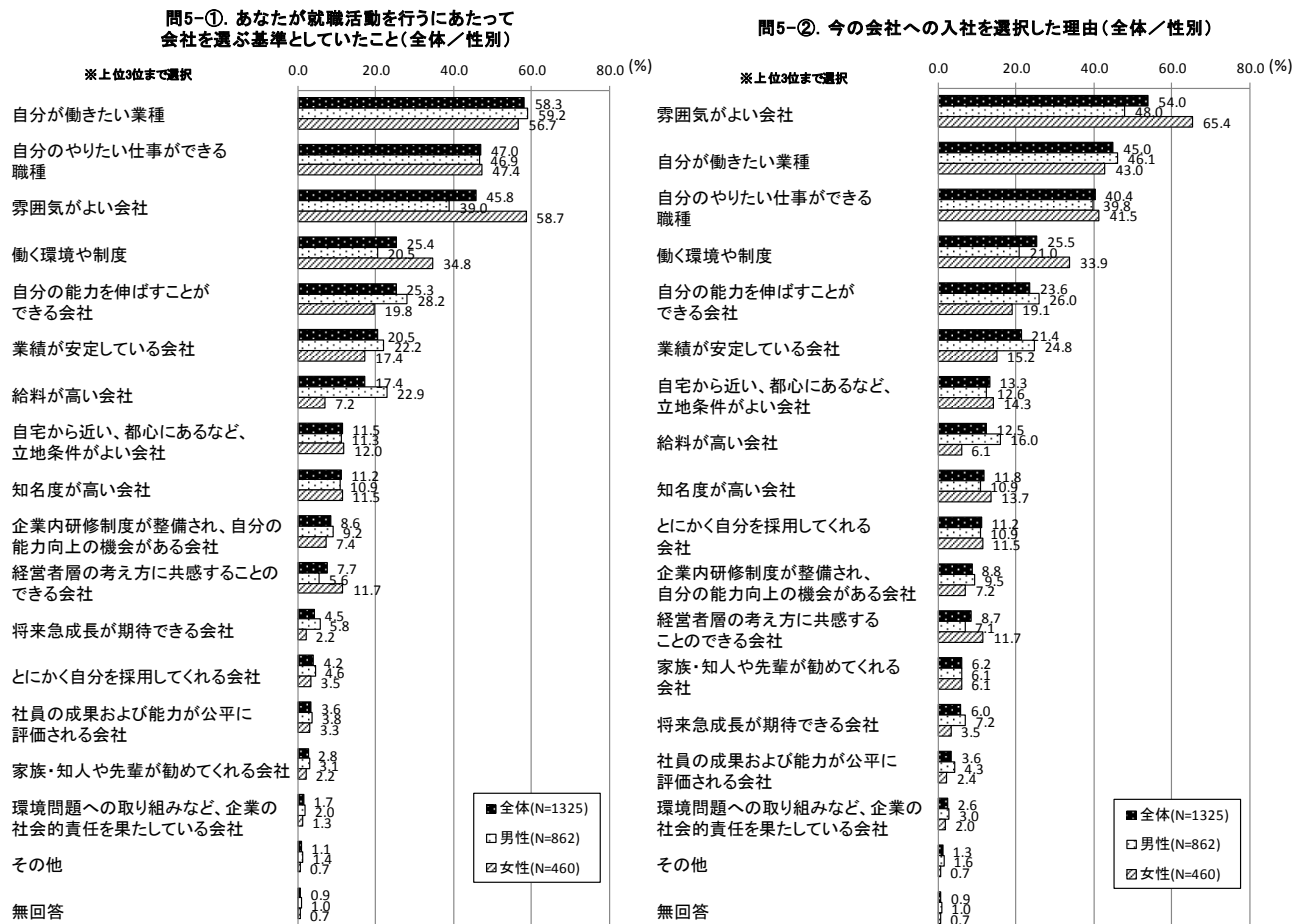
### (5) 会社を選ぶ基準と入社を選択理由

会社を選ぶ基準は、「自分が働きたい業種」が 58.3%と最も高く、次いで「自分のやりたい仕事ができる職種」(47.0%)、「雰囲気が良い会社」(45.8%)と続いており、前回と同様な傾向となっている。

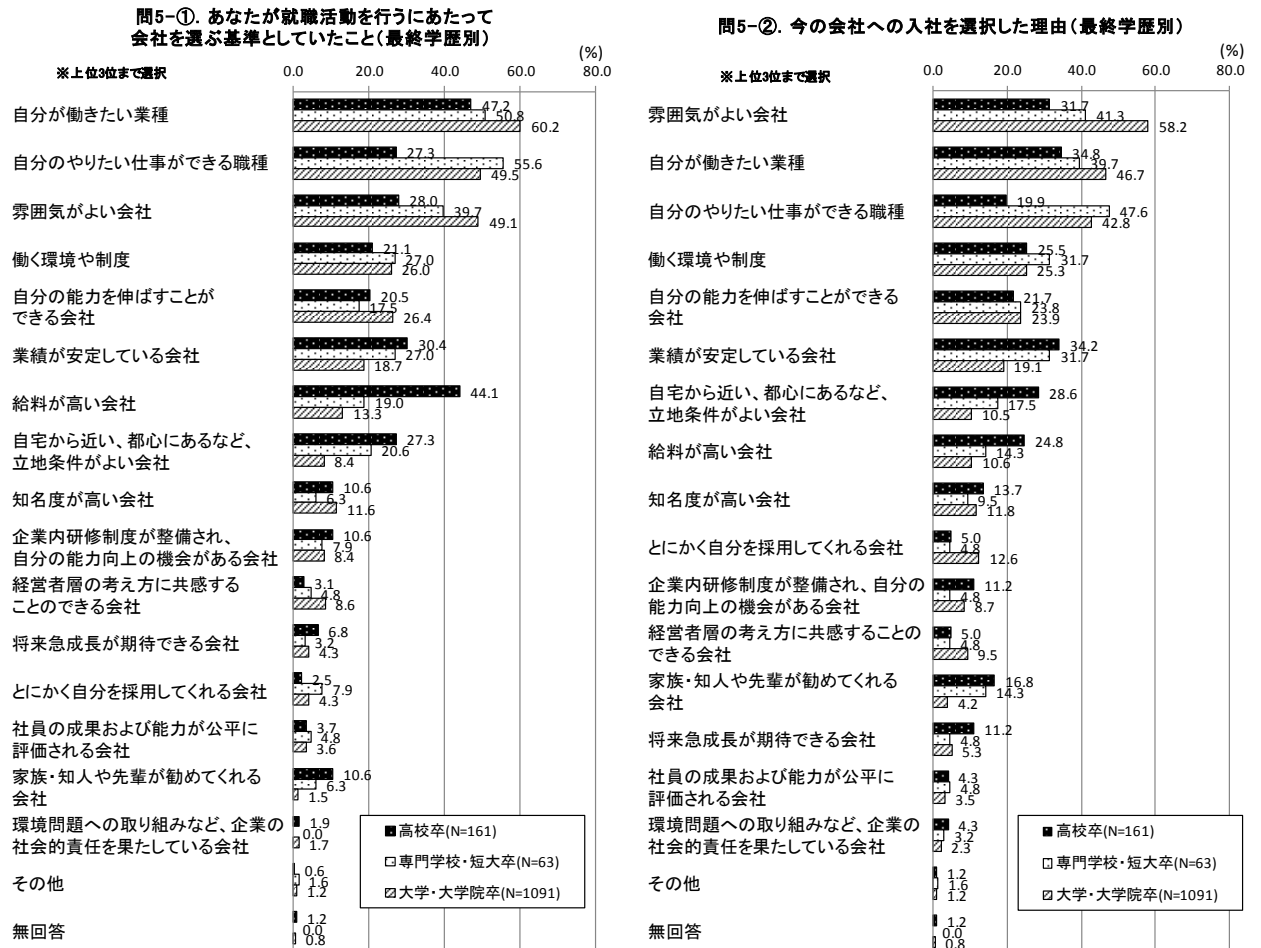
入社を選択理由も前回と同様な傾向で、「雰囲気が良い会社」、「自分が働きたい業種」、「自分のやりたい仕事ができる職種」が上位となっている。



男女別には、女性は、会社を選ぶ基準、入社を選択した理由ともに「雰囲気がよい会社」が最も高く、男性を大きく上回っている。また、「働く環境や制度」も同様に女性が男性を上回っている。一方、男性が女性を上回っているものでは、「自分の能力を伸ばすことができる会社」、「業績が安定している会社」、「給料が高い会社」が顕著である。

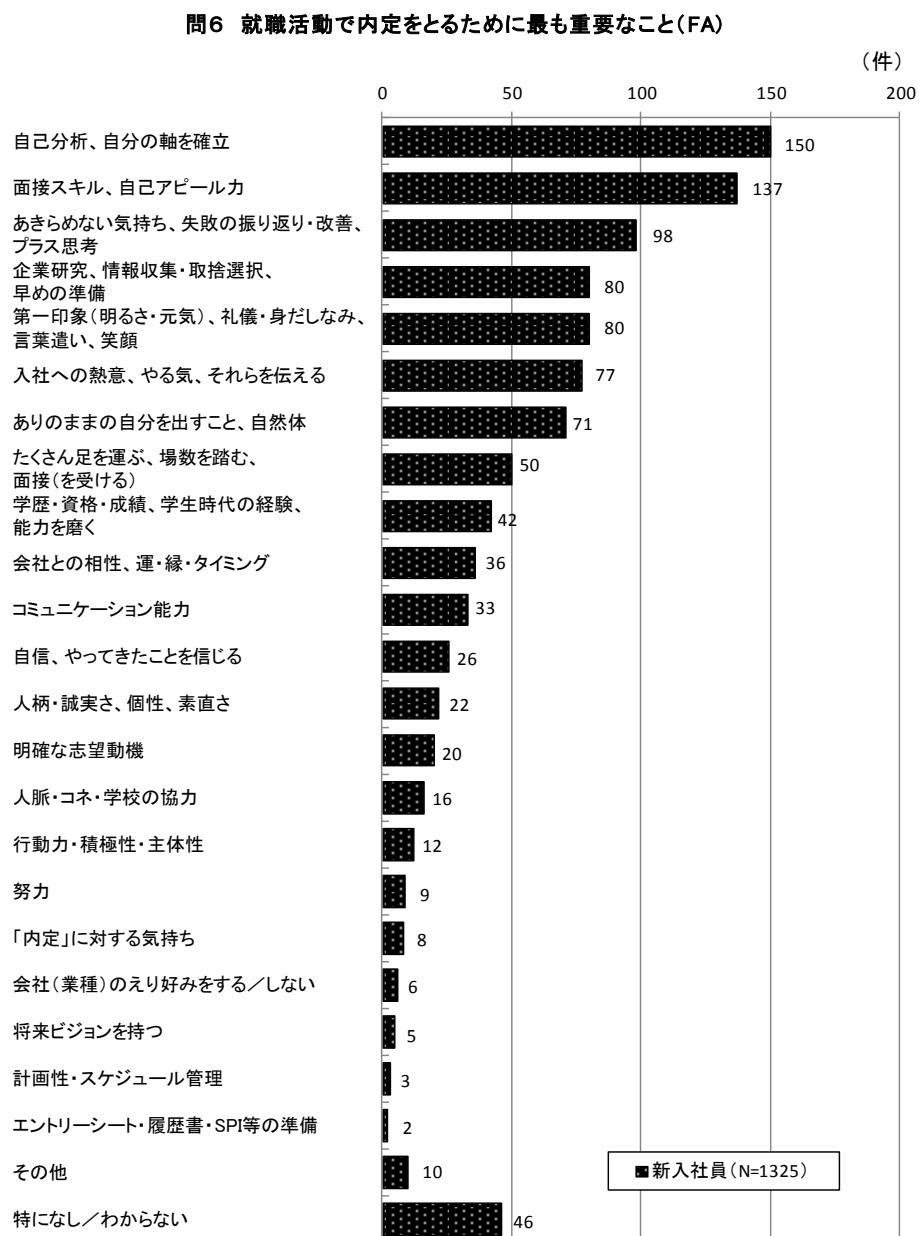


最終学歴別に会社を選ぶ基準をみると、高校卒、大学・大学院卒では「自分が働きたい業種」が最上位となっているが、専門・短大卒では「自分のやりたい仕事ができる職種」が最上位となっている。また、高校卒では「給料が高い会社」が「自分が働きたい業種」と肩を並べるほど高く、専門・短大卒、大学・大学院卒を大きく上回っている。



(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、「自己分析、自分の軸を確立」が最も多く上げられ、次いで「面接スキル、自己アピール力」となっている。

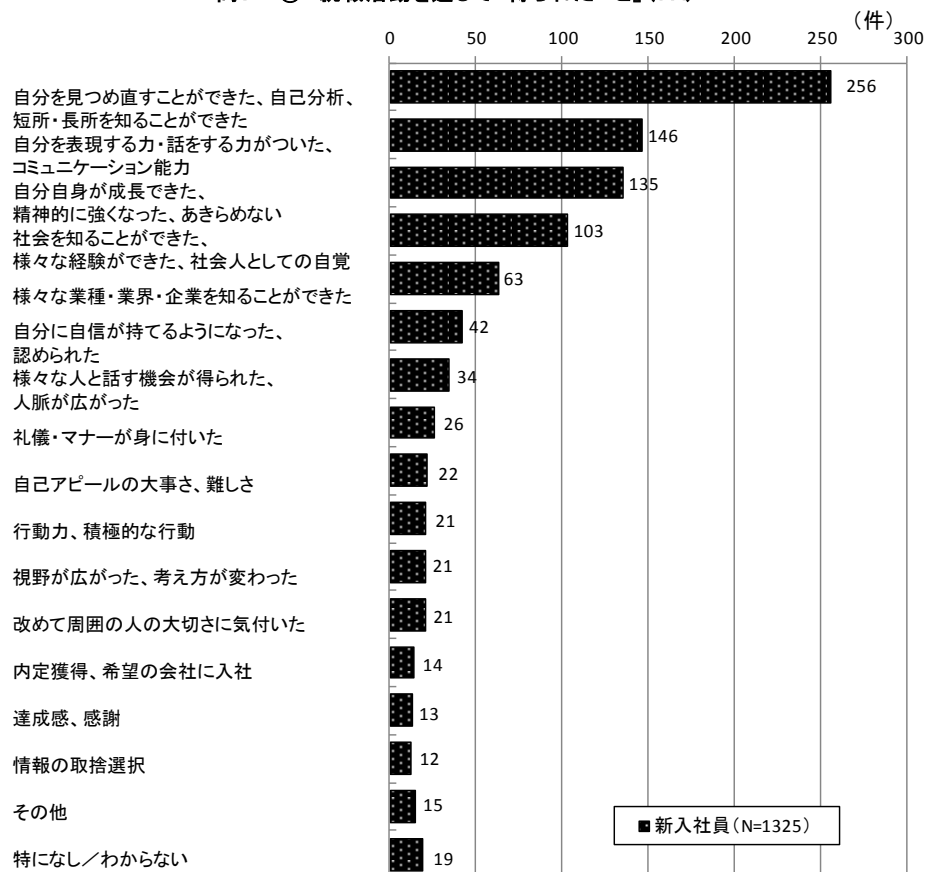


※FA:自由回答のことを示す

(7) 就職活動を通じて得られたこと・つらかったこと

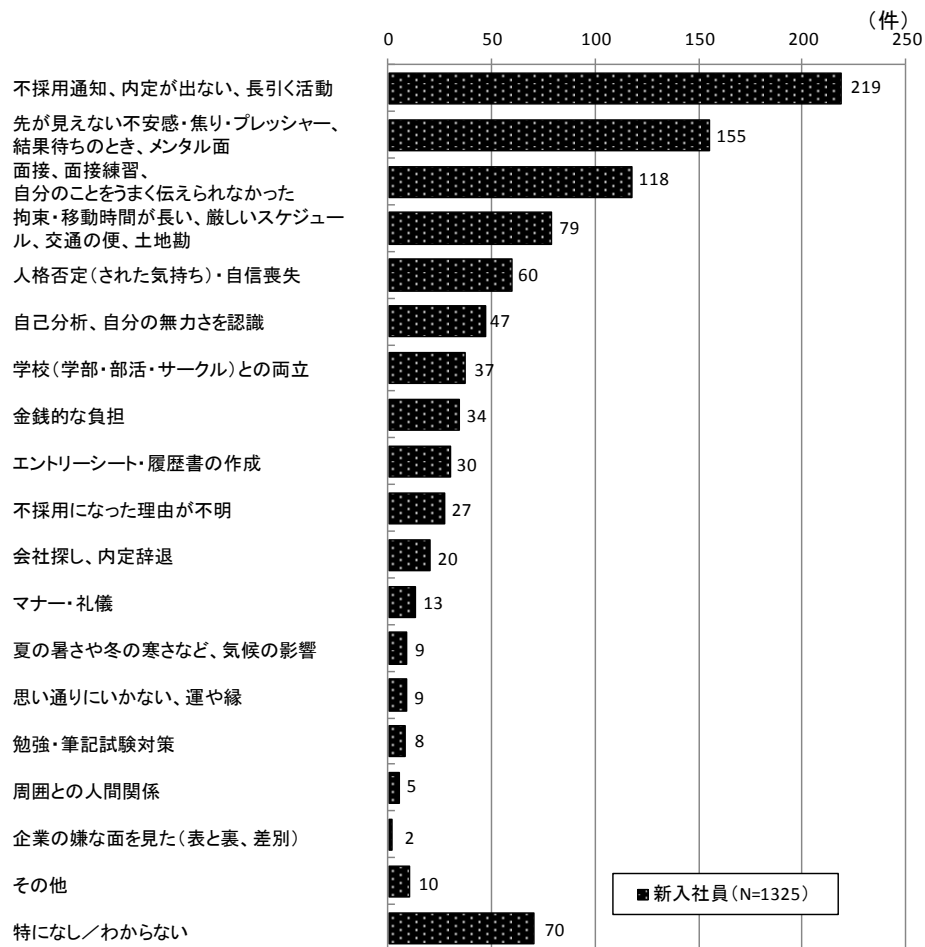
就職活動を通じて“得られたこと”としては、「自分を見つめ直すことができた、自己分析、短所・長所を知ることができた」が最も多くあげられた。一方、“つらかったこと”では、「不採用通知、内定が出ない、長引く活動」が最も多くなっている。

問7ー① 就職活動を通じて「得られたこと」(FA)



※FA:自由回答のことを示す

問7ー② 就職活動を通じて「つらかったこと」(FA)



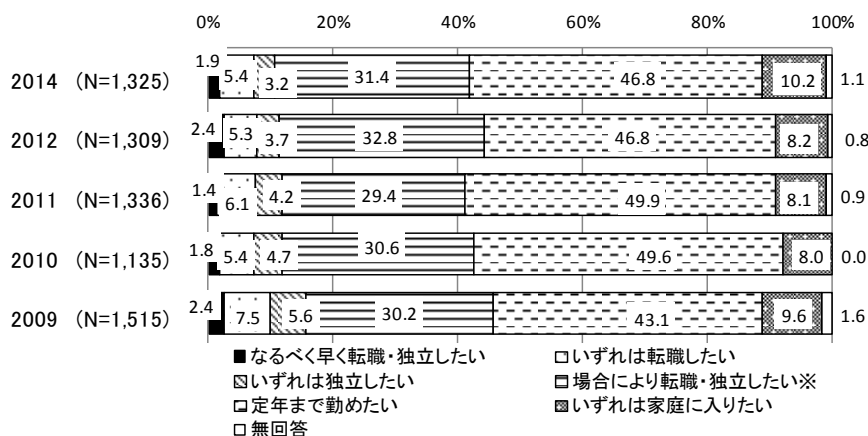
※FA:自由回答のことを示す

### (8) 転職・独立志向とその目的

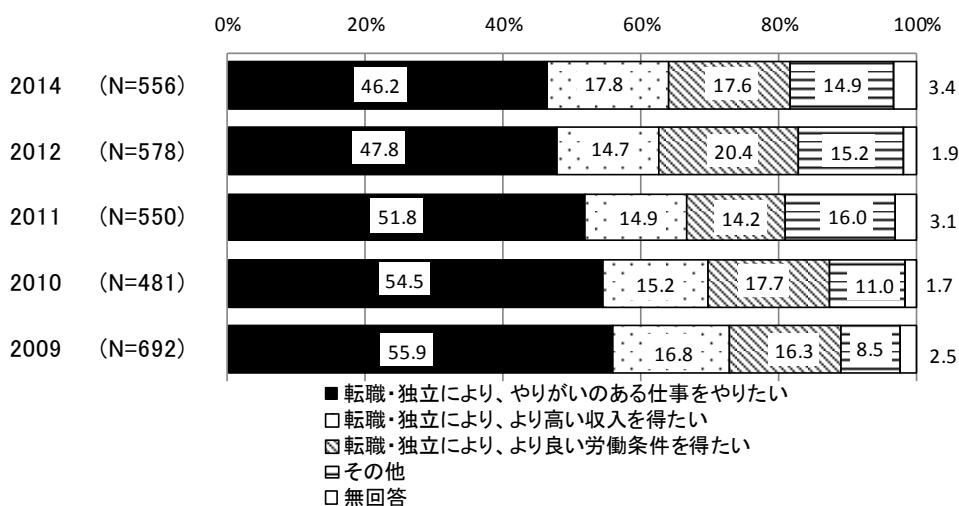
転職・独立志向では、「定年まで勤めたい」の割合が最も多く 46.8%である。過去の調査結果とあまり変化はない。

転職・独立志向のある人の転職・独立目的は、「転職・独立により、やりがいのある仕事をやりたい」が 46.2%と最も割合が高いが、その割合は年々減少傾向にある。

問8. あなたには転職・独立志向はありますか



問9. 転職・独立する目的は何ですか

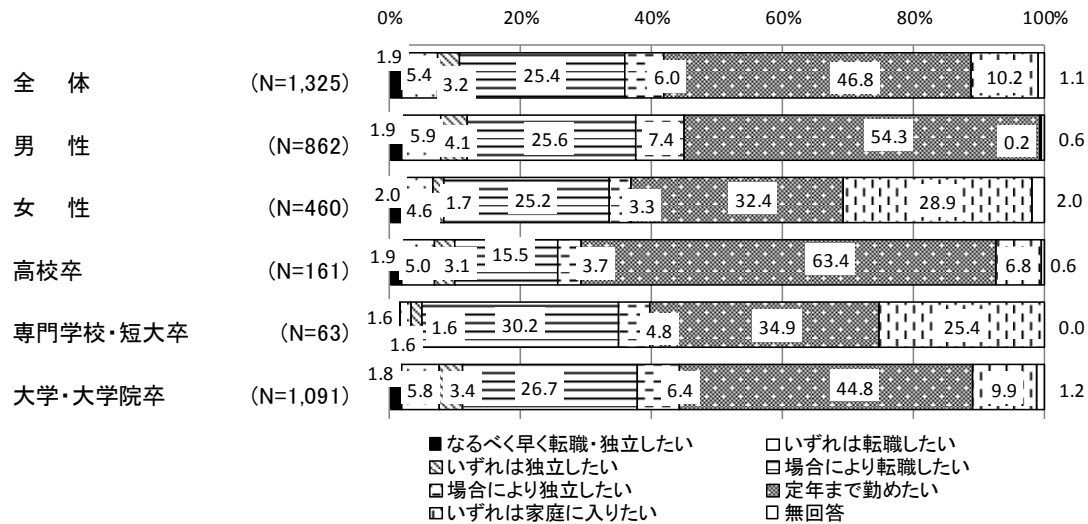


男女別では、男性は「定年まで勤めたい」が過半数を占めるのに対し、女性は3割程度に留まっており、女性は「いずれは家庭に入りたい」が3割近くに上る。

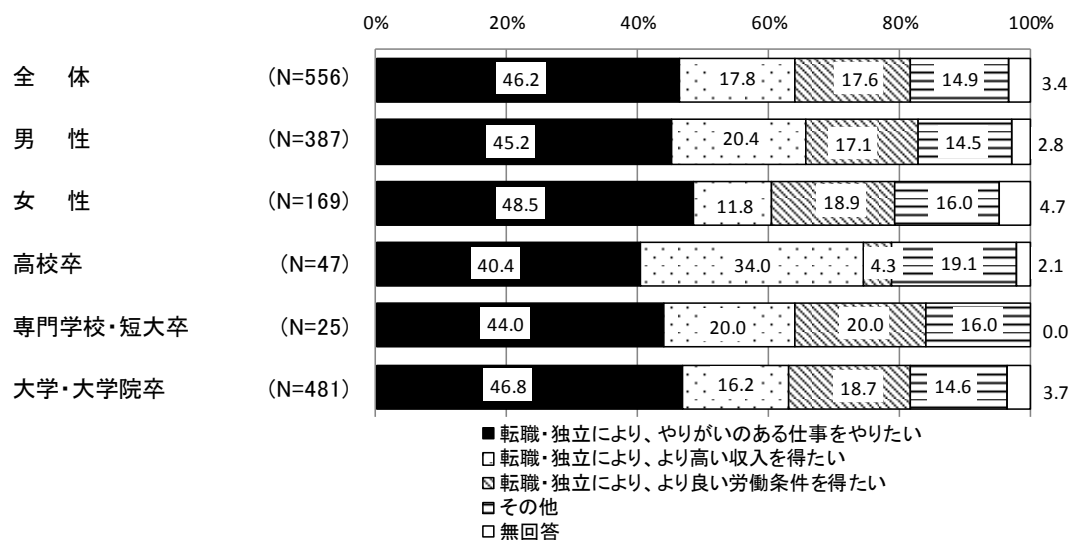
最終学歴別では、高校卒は「定年まで勤めたい」が63.4%と最も割合が高く、大学・大学院卒は4割程度、専門学校・短大卒は3割強に留まっている。

転職・独立する目的は、性別・最終学歴に関わらず「やりがいのある仕事をやりたい」が最も割合が高くなっているが、高校卒では「転職・独立により、より高い収入を得たい」が他に比べて高くなっている。

問8. あなたには転職・独立志向はありますか  
(全体/性別/最終学歴別)



問9. 転職・独立する目的は何ですか  
(全体/性別/最終学歴別)

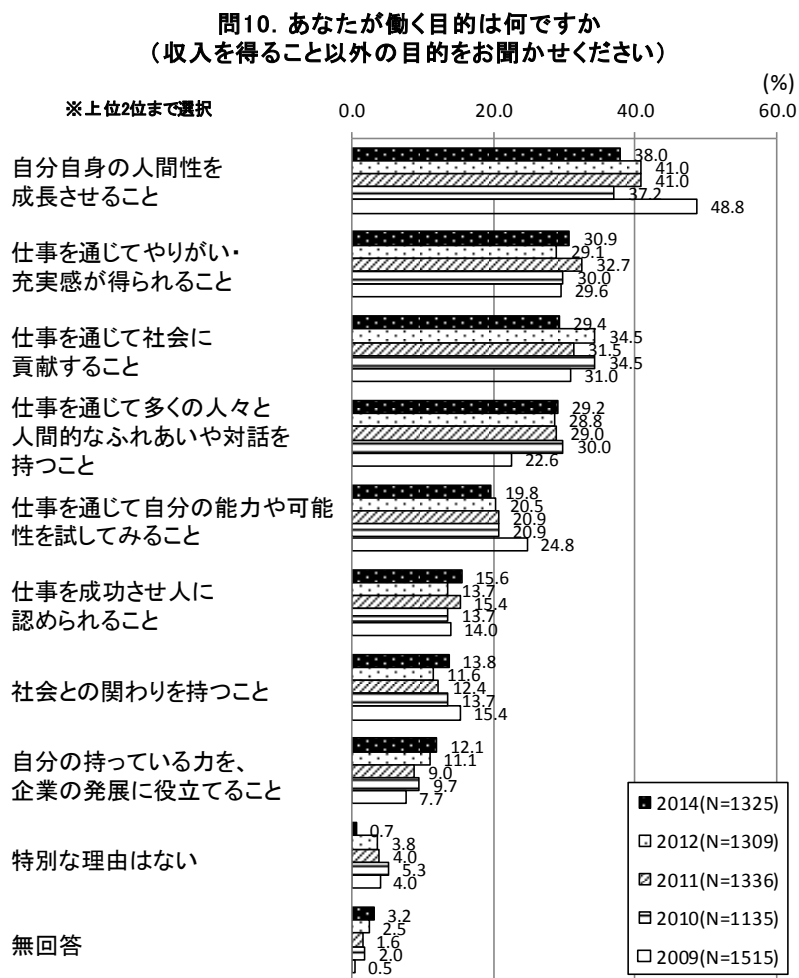




## 4. 2 仕事と社会生活

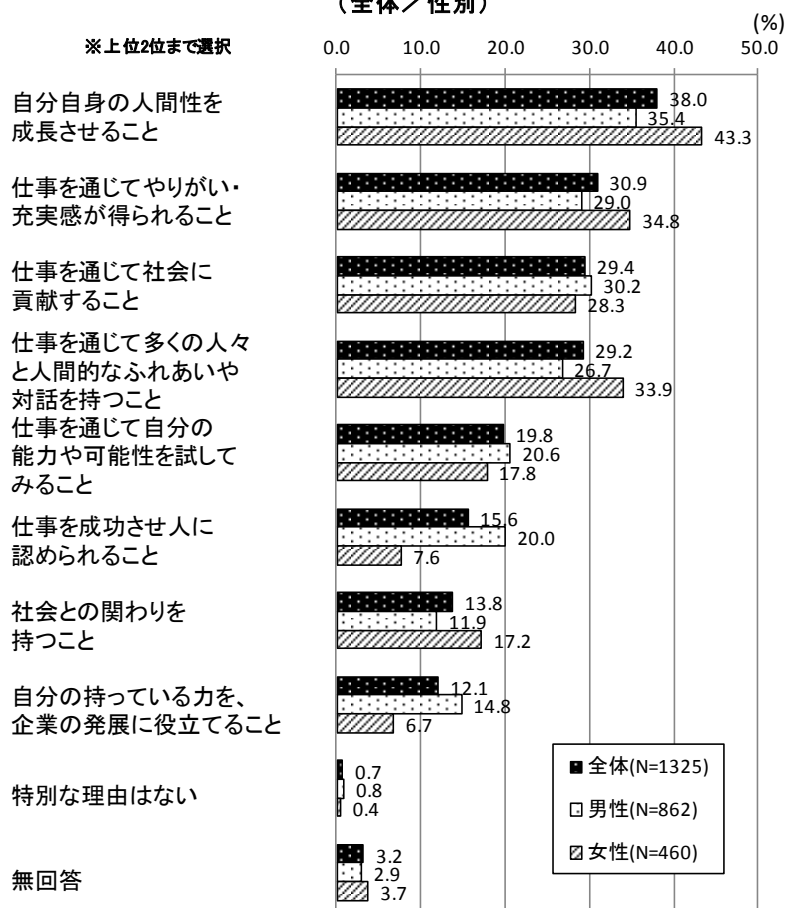
### (1) 働く目的

働く目的としては、全体的に過去の調査結果と同様の傾向で、「自分自身の人間性を成長させること」が最も高い。しかし、その割合は前回はやや下回っている。



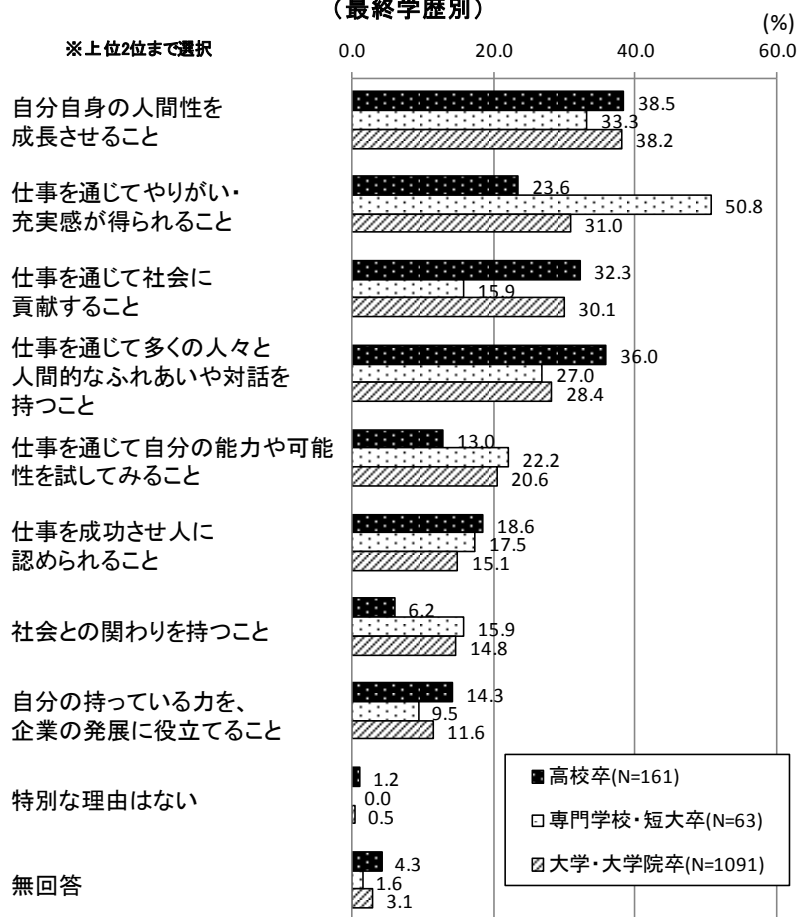
男女別では、男女ともに「自分自身の人間性を成長させること」が最上位であるが、その割合は、女性が男性を約8ポイント上回っている。「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」、「仕事を通じて多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと」、「社会とのかかわりを持つこと」も同様に女性が男性を上回っている。逆に、男性が女性を上回っているのは、「仕事を通じて社会に貢献すること」、「仕事を通じて自分の能力や可能性を試してみること」、「仕事を成功させ人に認められること」、「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」など、仕事における成果を重視している傾向がうかがえる。

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)  
(全体/性別)



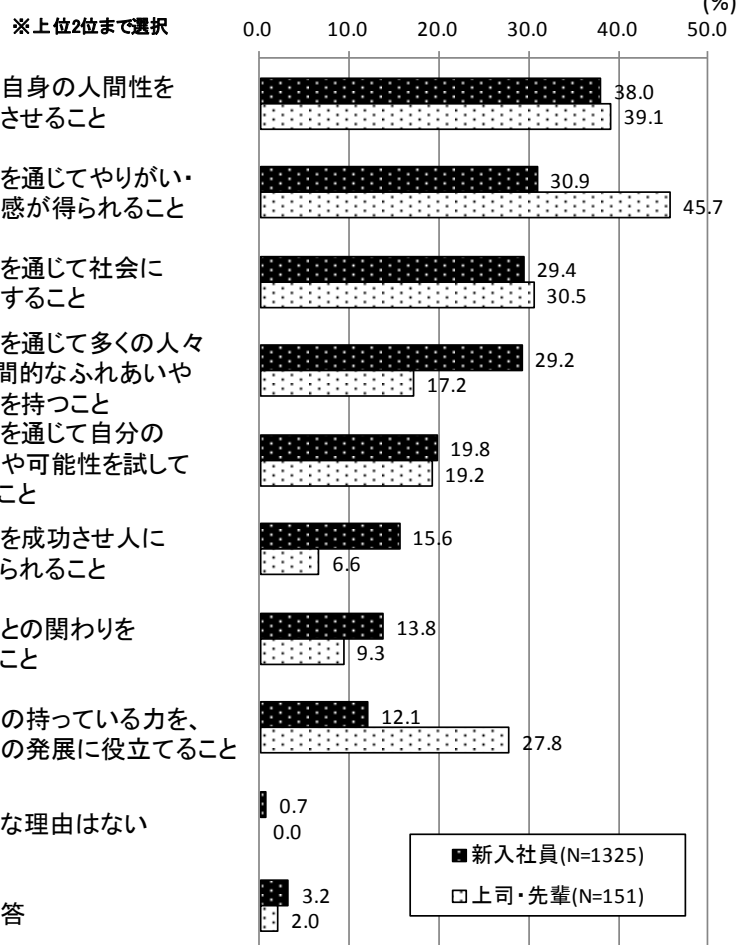
最終学歴別では、高校卒と大学・大学院卒は「自分自身の人間性を成長させること」が働く目的の最上位となっているが、専門学校・短大卒は「仕事を通してやりがい、充実感が得られること」が半数を超えており、突出している。

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)



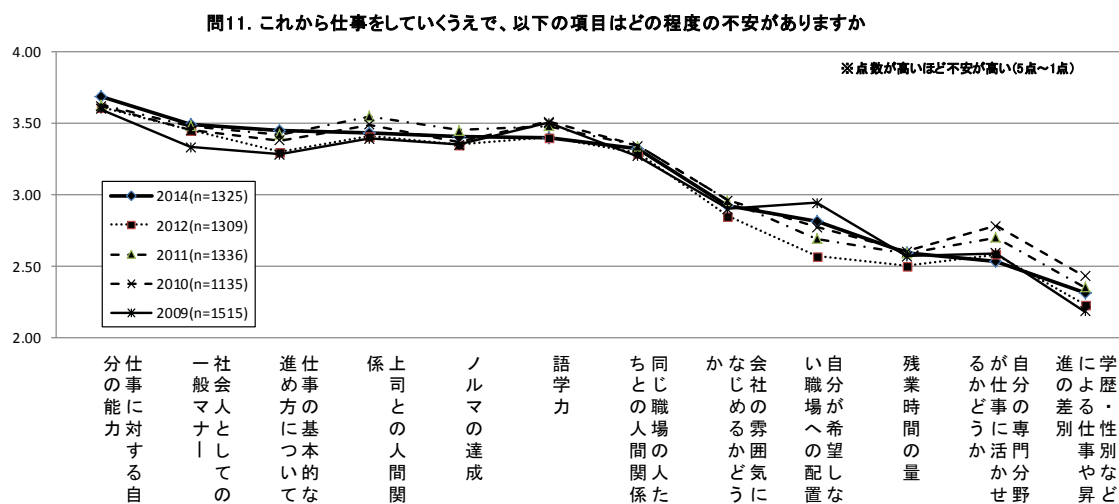
働く目的について上司・先輩と新入社員を比較すると、上司・先輩では「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」が最上位となり、新入社員を15ポイント近く上回っている。また、「自分の持っている力を、企業の発展に役立てること」も新入社員を15ポイント以上上回っており、新入社員とはギャップが見られる。

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)

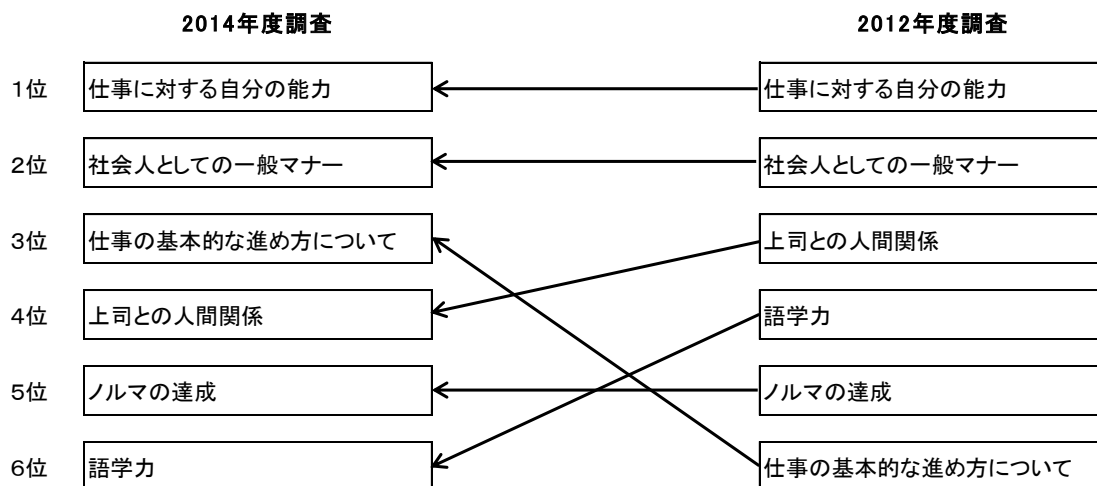


(2) これから仕事をしていく上での不安

これから仕事をしていく上での不安は、「仕事に対する自分の能力」が例年同様第1位で、次いで「社会人としての一般マナー」、「仕事の基本的な進め方について」となっている。「自分が希望しない職場への配置」と「自分の専門分野が仕事に活かせるかどうか」の二項目は、年度による変化が大きい項目であるが、他の項目は例年あまり変化が見られない。

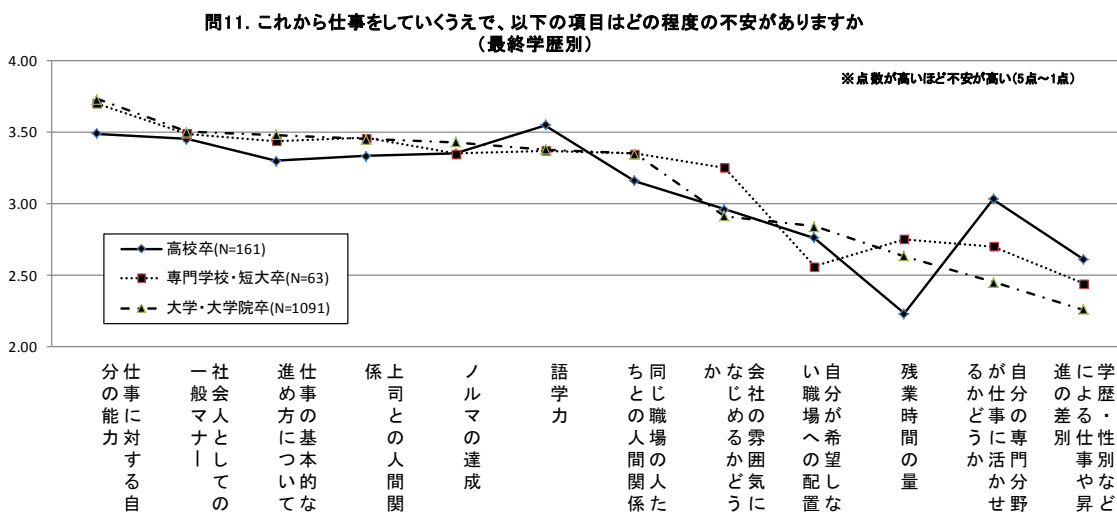
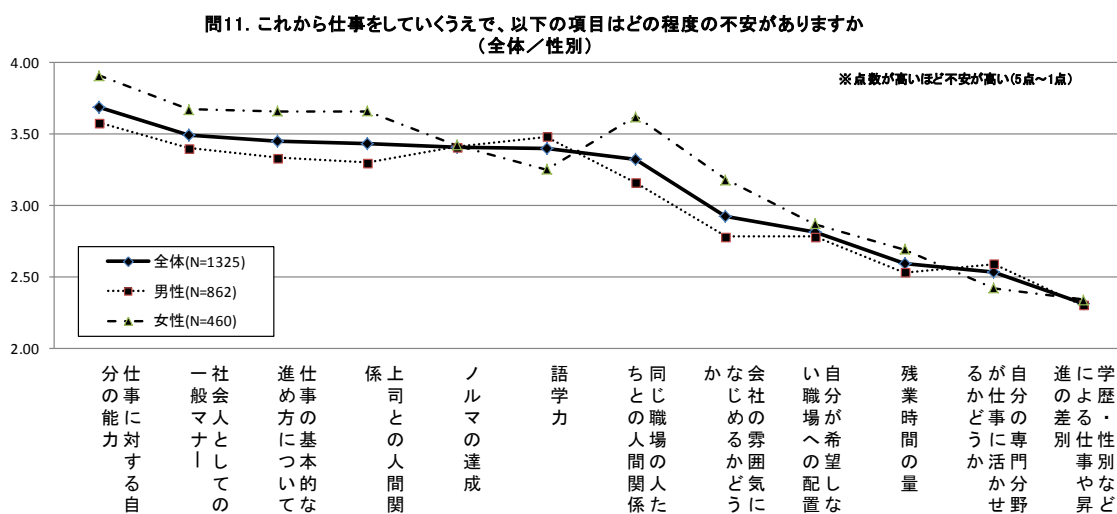


問11. これから仕事をしていくうえで、以下の項目はどの程度の不安がありますか

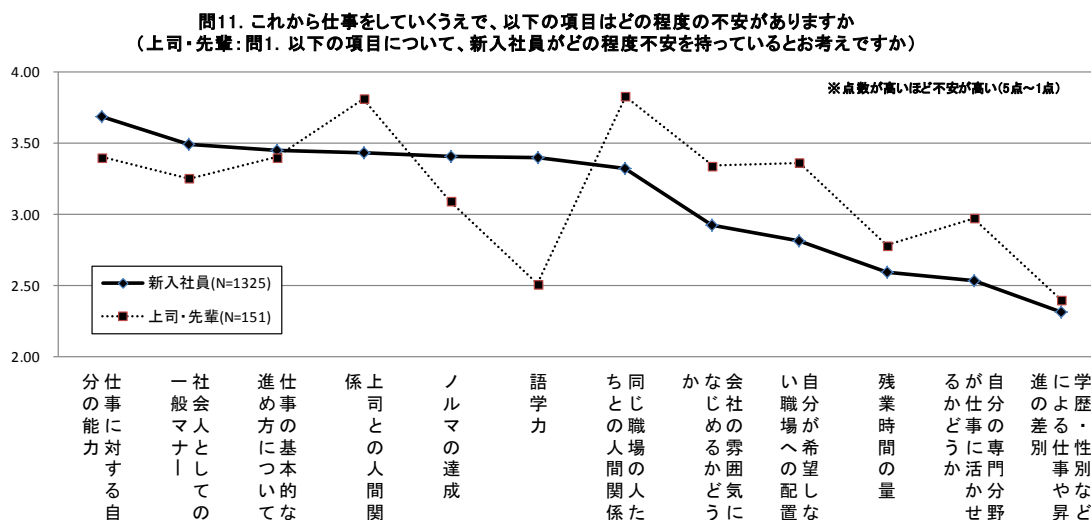


男女別にみると、「語学力」と「自分の専門分野が仕事に活かせるかどうか」以外は、すべて女性が男性を上回っており、女性は男性に比べて仕事に対する不安感が大きいことがうかがえる。

最終学歴別でも「仕事に対する自分の能力」への不安が、学歴に関わらず1位である。また、専門・短大卒、大学・大学院卒は高校卒より「残業時間の量」に不安を感じる傾向が強い。

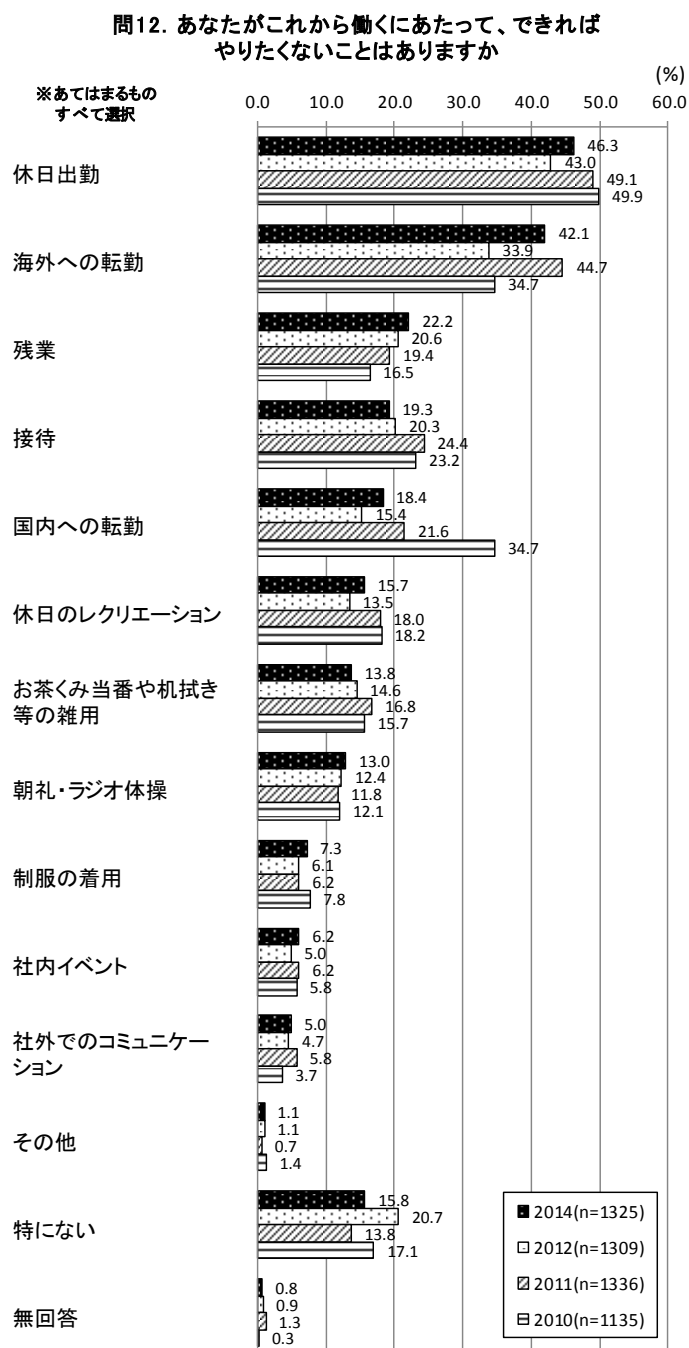


上司・先輩の回答と比較すると、上司・先輩が考えるよりも新入社員の不安が小さいのは「上司との人間関係」、「同じ職場の人たちとの人間関係」、「会社の雰囲気になじめるかどうか」、「自分が希望しない職場への配置」などである。また、新入社員の方が不安に思っているのは「仕事に対する自分の能力」、「社会人としての一般マナー」、「ノルマの達成」、「語学力」などである。



(3) これから働くにあたって、できればやりたくないこと

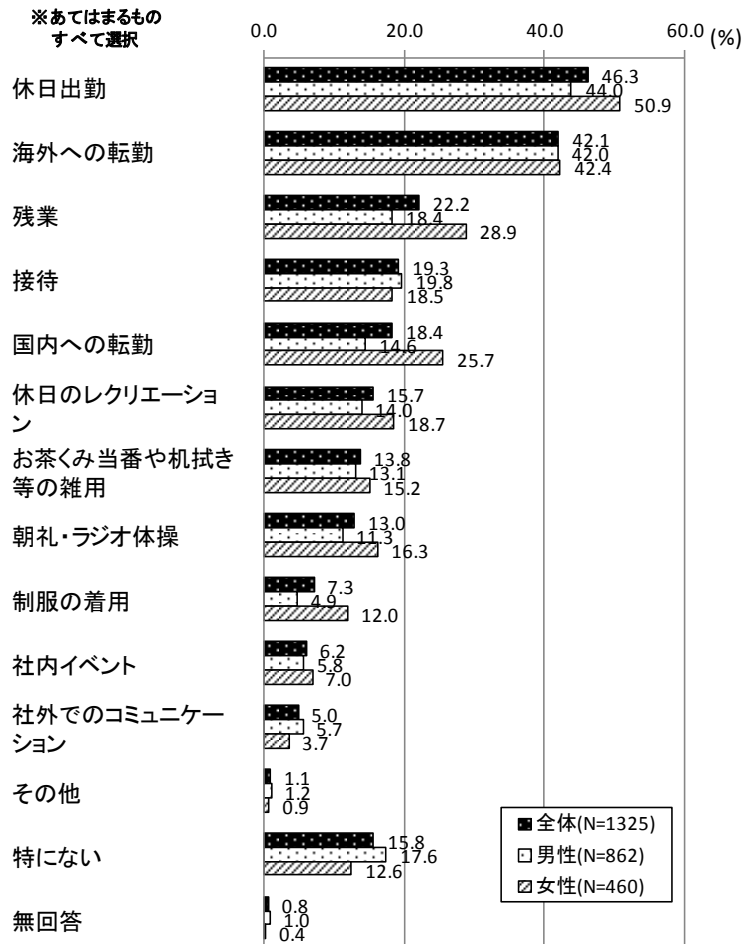
これから働くにあたって、できればやりたくないことは「休日出勤」が1位、次いで「海外への転勤」で、前回と同様であるが、その割合は増加している。





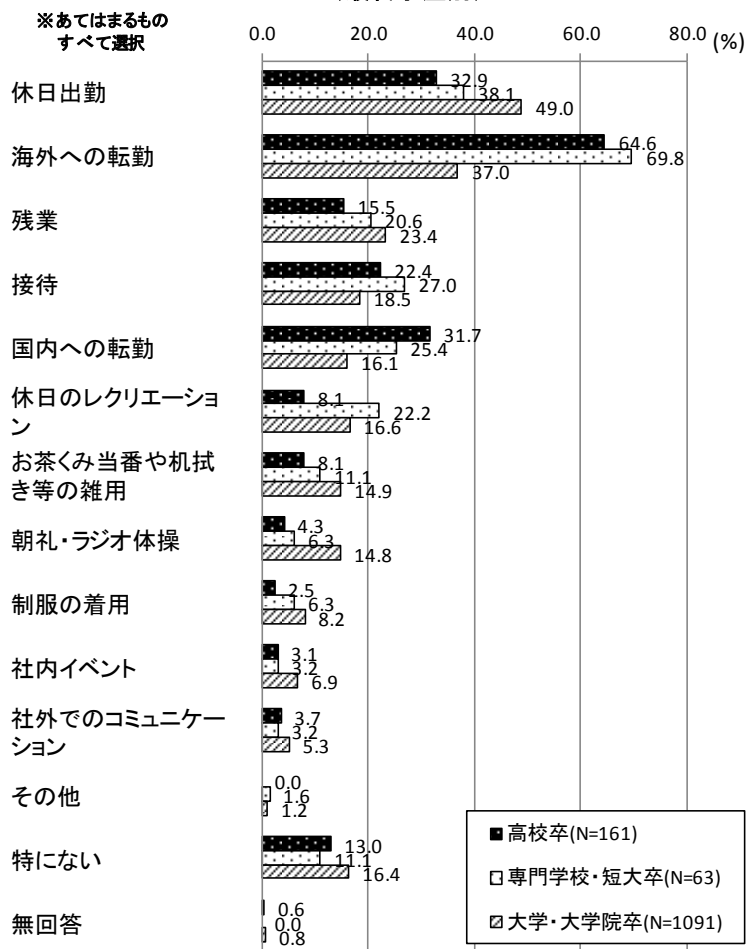
女性は、「接待」、「社外でのコミュニケーション」以外は、男性を上回る比率となっており、特に「休日出勤」、「残業」、「国内への転勤」などが顕著である。

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  
(全体/性別)



最終学歴に見ると、高校卒、専門学校・短大卒は「海外への転勤」をできればやりたくないと思える傾向が強く、大学・大学院卒は「休日出勤」ができればやりたくないこととして最も高い比率となっている。

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  
(最終学歴別)



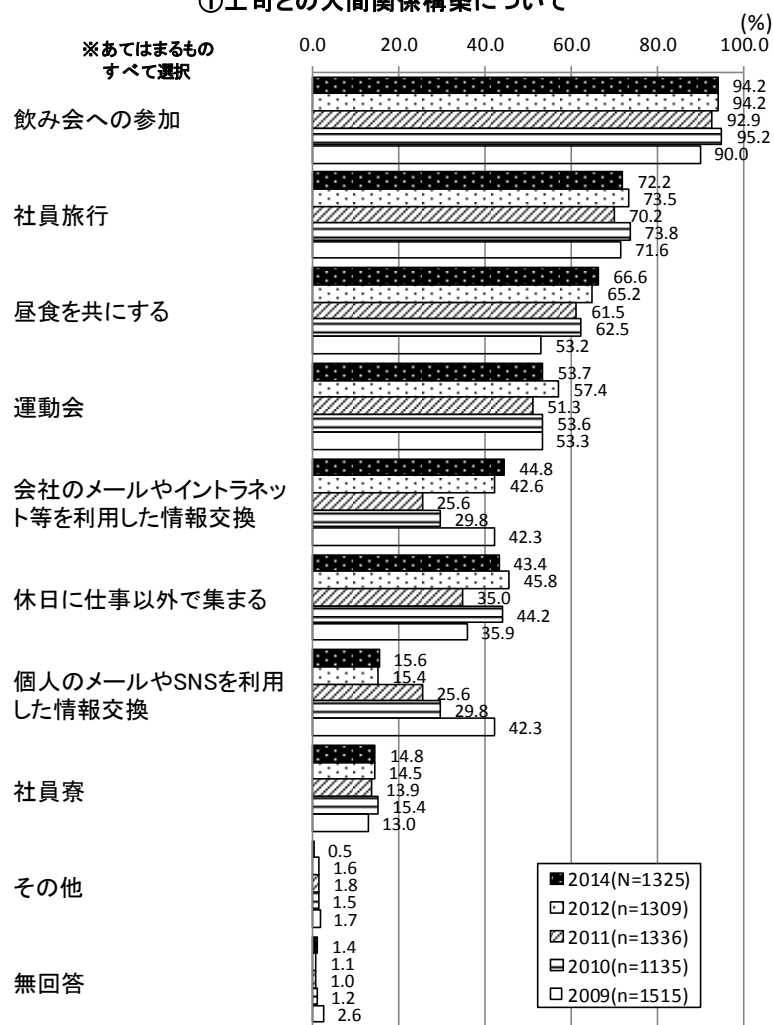
(4) 会社での人間関係構築のために有効だと思うこと

① 上司との人間関係構築について

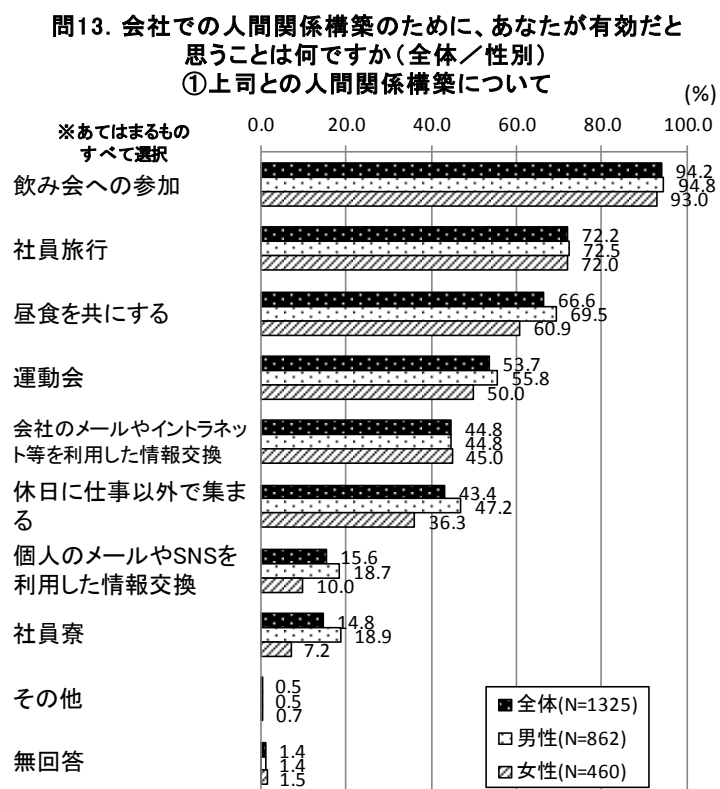
上司との人間関係構築の手段としては、「飲み会への参加」が 94.2%で最上位、次いで「社員旅行」となっており、例年とほとんど変化がない。

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 上司との人間関係構築について

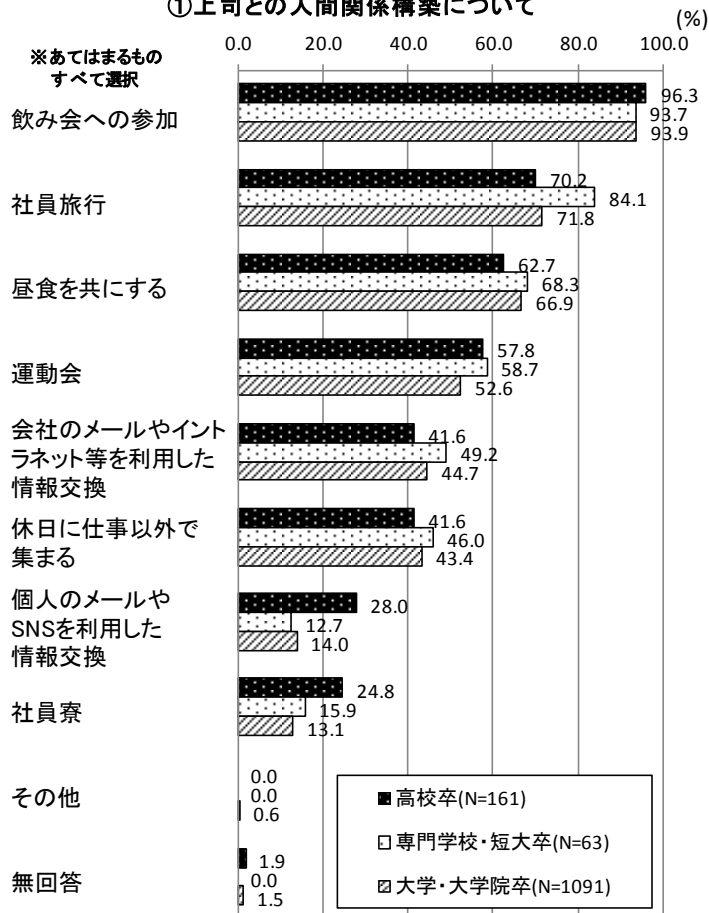


男女別にみると、「飲み会への参加」や「社員旅行」、「会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換」は男女差が見られないが、他の項目では、女性に比べ男性の方がやや高い傾向がある。

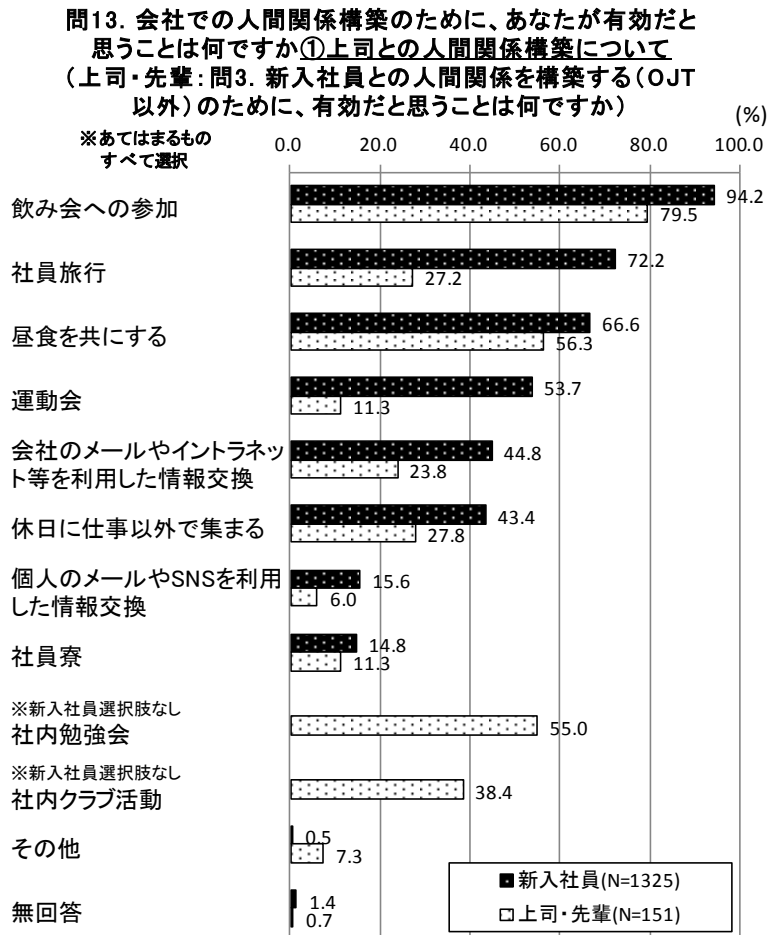


最終学歴別にみると、「社員旅行」は高校卒、大学・大学院卒に比べて専門学校・短大卒が10ポイント以上高い傾向にある。また、「個人のメールやSNSを利用した情報交換」、「社員寮」は高校卒が高い傾向にある。

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

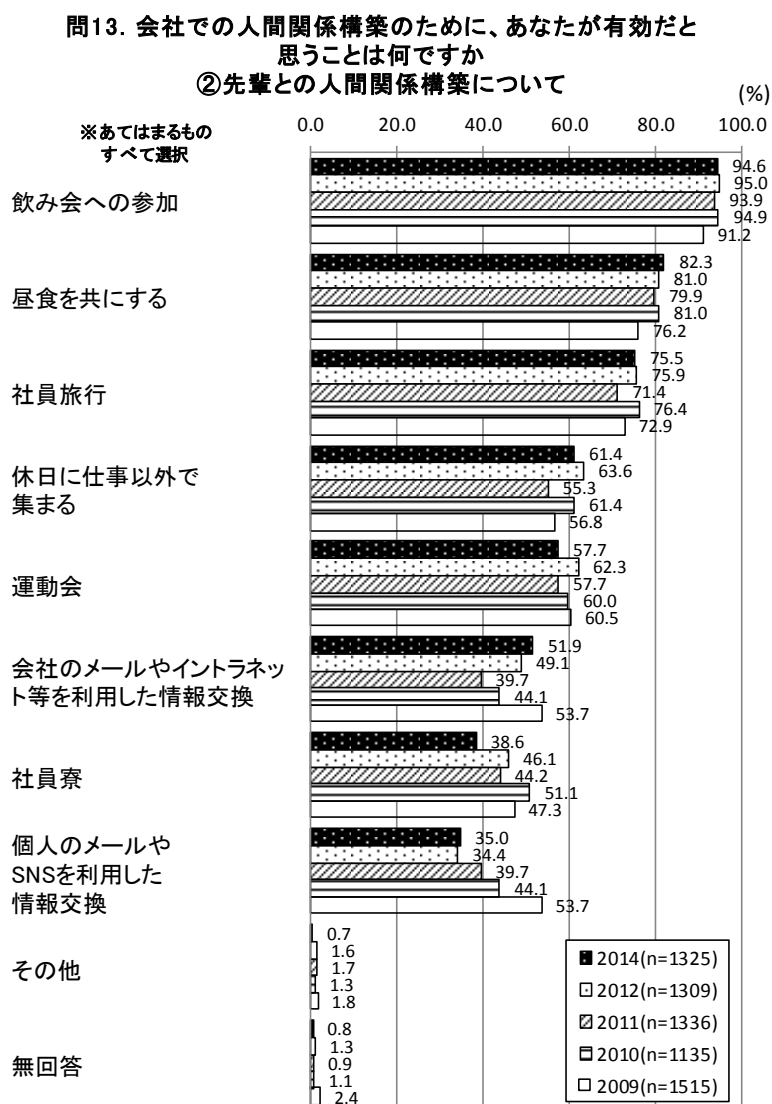


上司・先輩と新入社員の意識を比べると、全体的に新入社員の方が、各項目を有効と考えている割合が高く、「社員旅行」や「運動会」は特にギャップが大きくなっている。



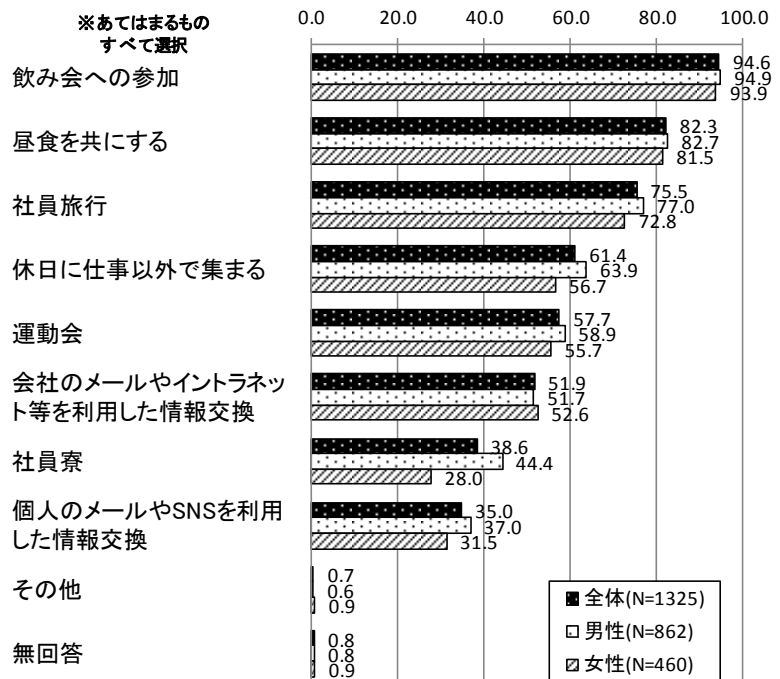
## ② 先輩との人間関係構築について

先輩との人間関係構築の手段としては、「飲み会への参加」が 94.6%で最上位となっており、例年とほとんど変化のない結果となっているが、「個人のメールや SNS を利用した情報交換」と「社員寮」は、減少傾向となっている。



男女別にみると、「会社のメールやイントラネット等を利用した情報交換」以外は、男性が女性を上回る結果となっており、特に「社員寮」で男女差が大きくなっている。

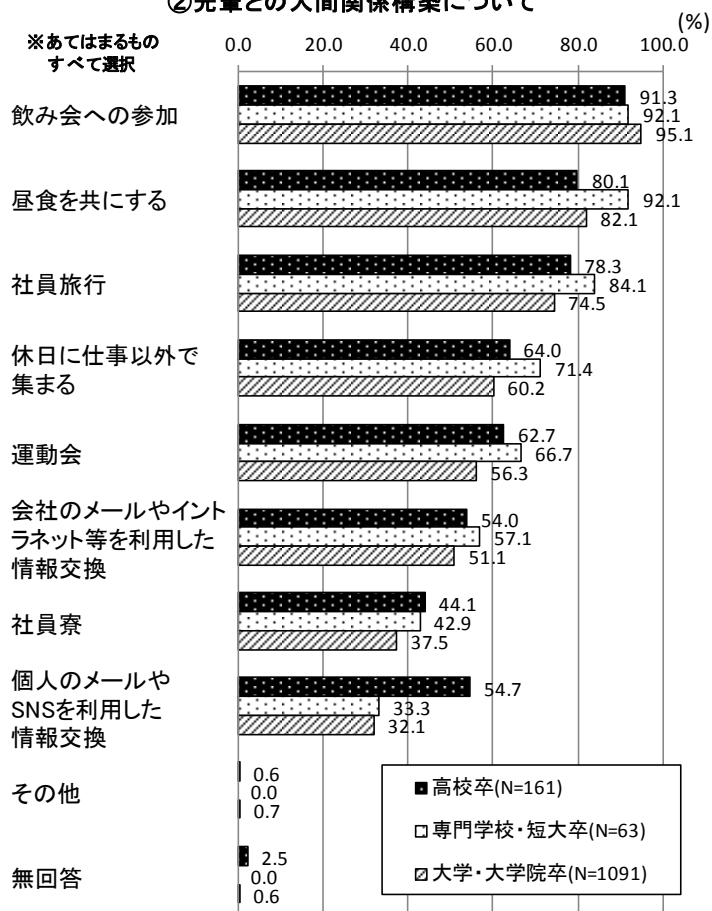
問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか(全体/性別)  
②先輩との人間関係構築について



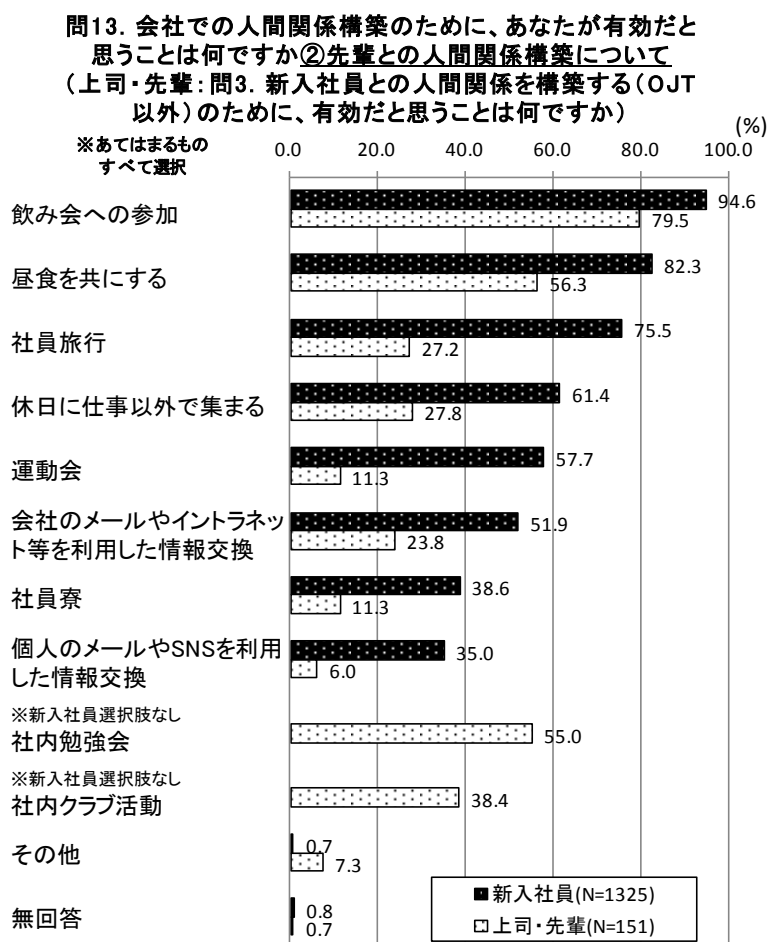


最終学歴別では、専門・短大卒は高校卒や大学・大学院卒に比べ、「昼食を共にする」、「社員旅行」、「休日に仕事以外で集まる」、「運動会」などが高い傾向にある。また、高校卒では「個人のメールや SNS を利用した情報交換」が、専門・短大卒や大学・大学院卒に比べて割合が高くなっている。

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

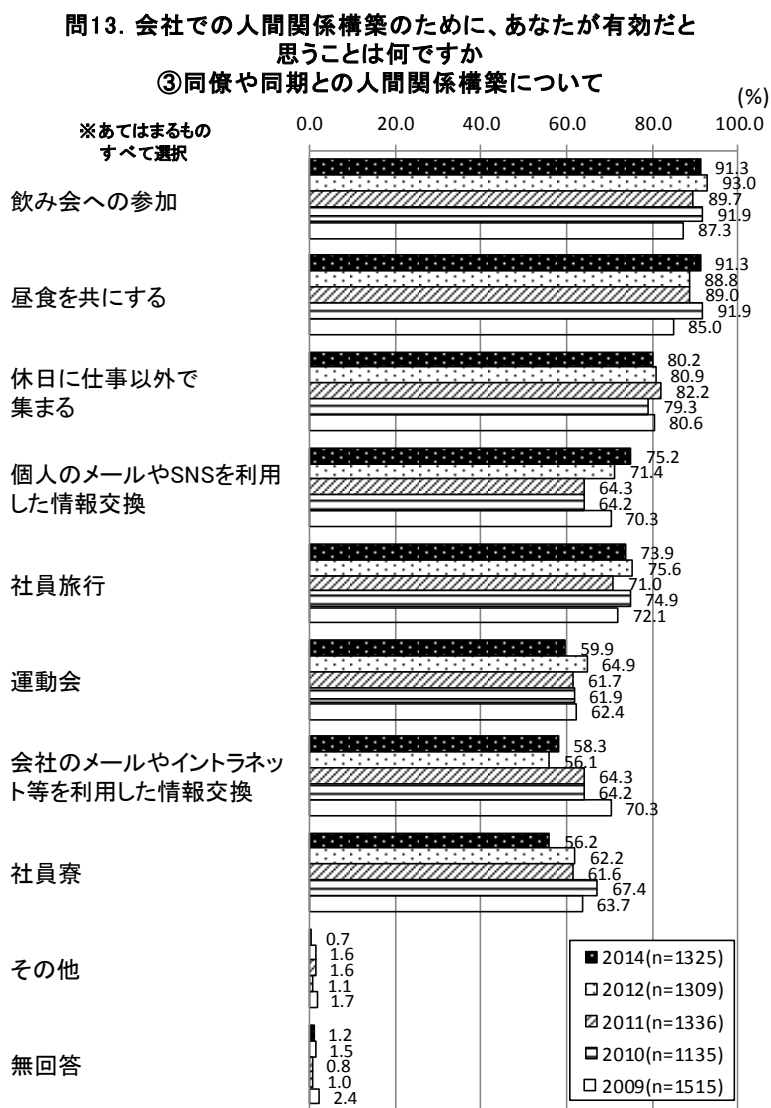


先輩との人間関係構築の手段について、上司・先輩と新入社員の意識を比べると、全体的に上司・先輩が考えるよりも新入社員の方が、各項目を有効であると考えている割合が高く、特に「社員旅行」と「運動会」では40ポイント以上のギャップがある。



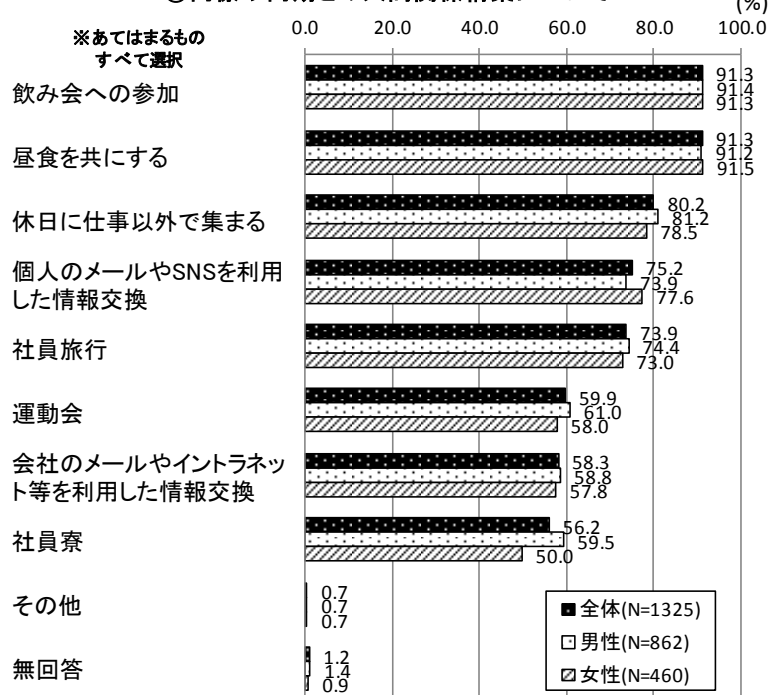
### ③ 同僚や同期との人間関係構築について

同僚や同期との人間関係構築の手段としては、「飲み会への参加」、「昼食を共にする」がともに 91.3%と、特に有効であると考えられている。トレンドで見ると、「個人のメールやSNSを利用した情報交換」は増加傾向にあり、「会社のメールやイントラネット等を等を利用した情報交換」は減少傾向にある。



男女別では、上位2項目の「飲み会への参加」、「昼食を共にする」は男女間の差はない。他の項目では、男性が女性を上回るものが多く、「社員寮」は男性が10ポイント近く女性を上回っている。女性が男性を上回っているのは「個人のメールやSNSを利用した情報交換」のみである。

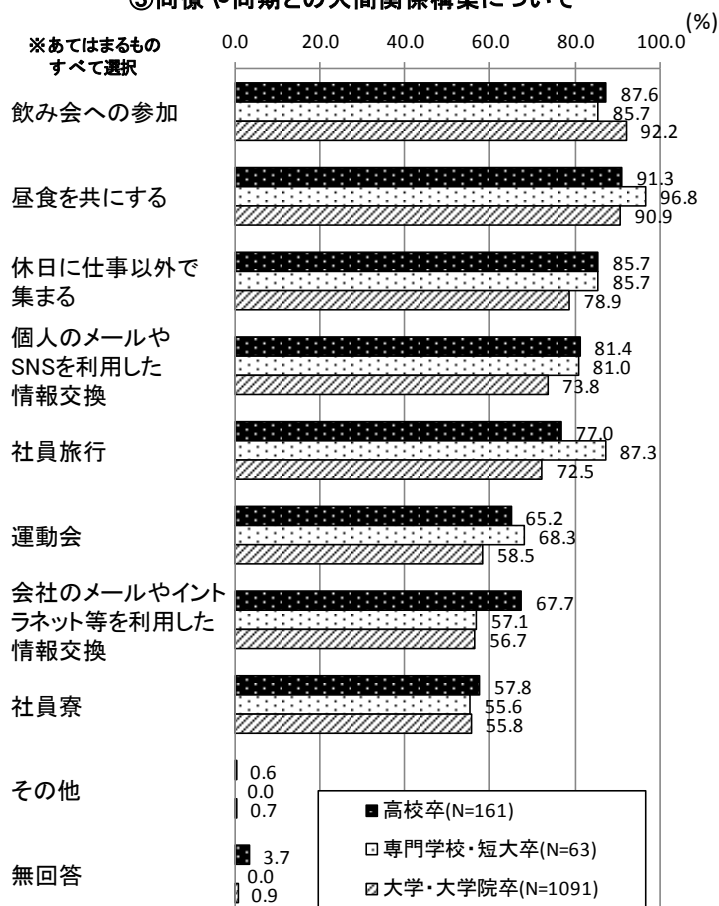
問13. 会社での人間関係構築のために、あなたが有効だと思うことは何ですか(全体/性別)  
③同僚や同期との人間関係構築について



最終学歴別にみると、大学・大学院卒では「飲み会への参加」が最上位に上がっているが、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、「社員旅行」は専門・短大卒で高い傾向にある。

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)

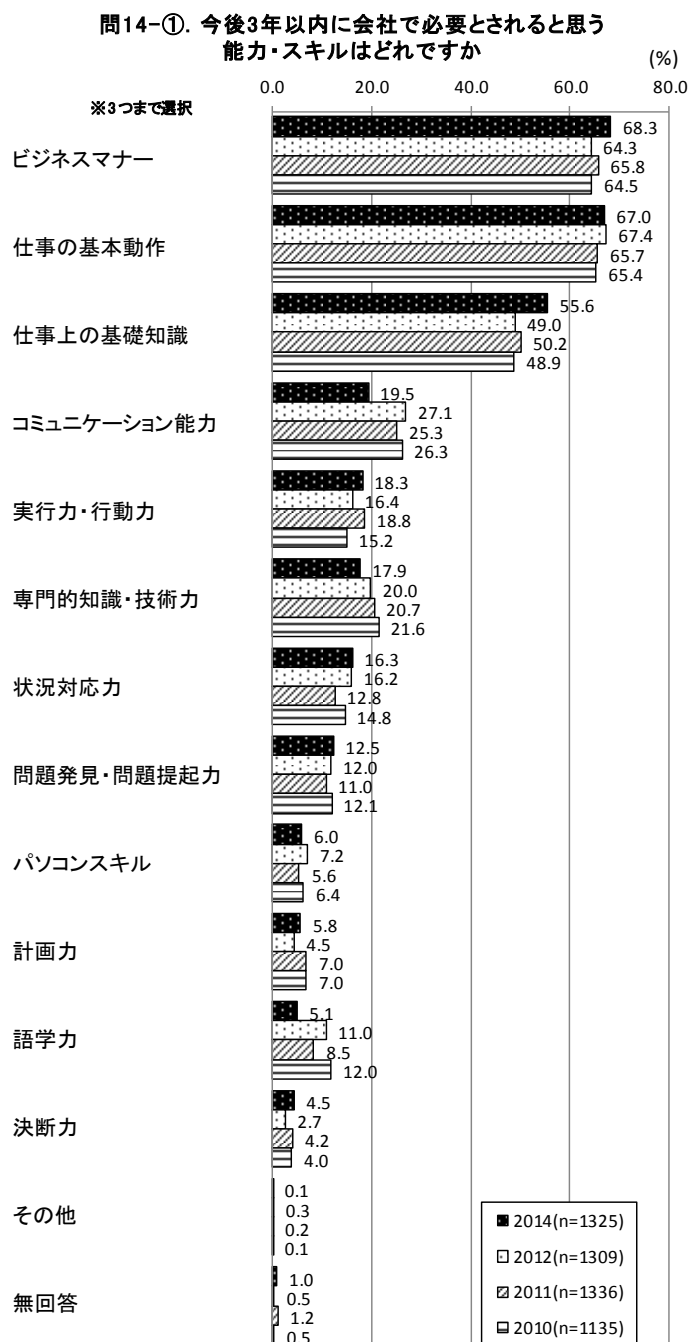
③ 同僚や同期との人間関係構築について



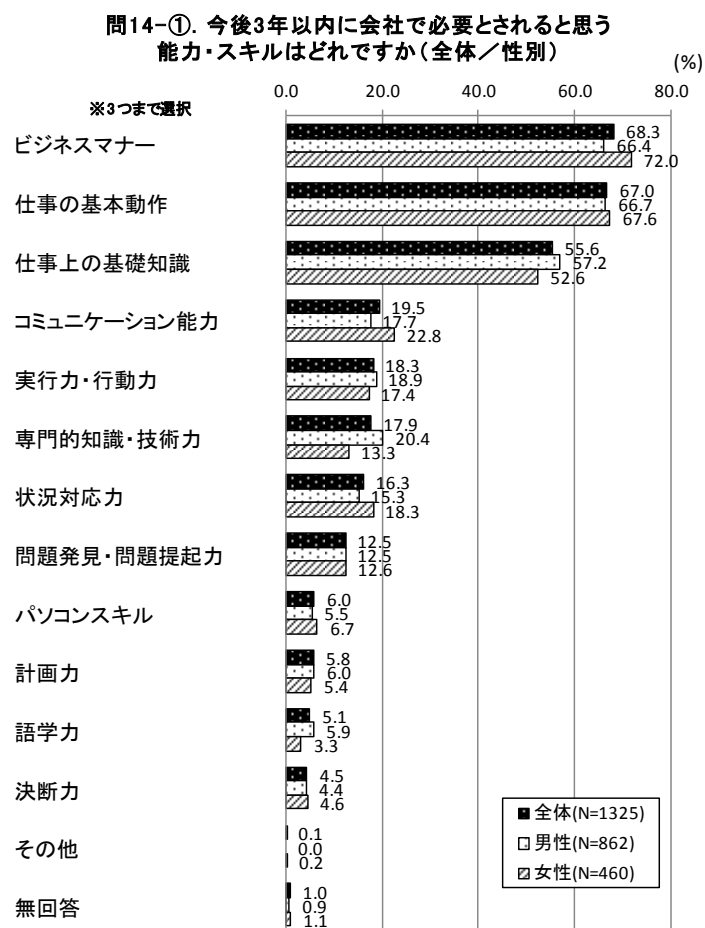
(5) 会社で必要とされると思う能力・スキルと身につけたい能力・スキル

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

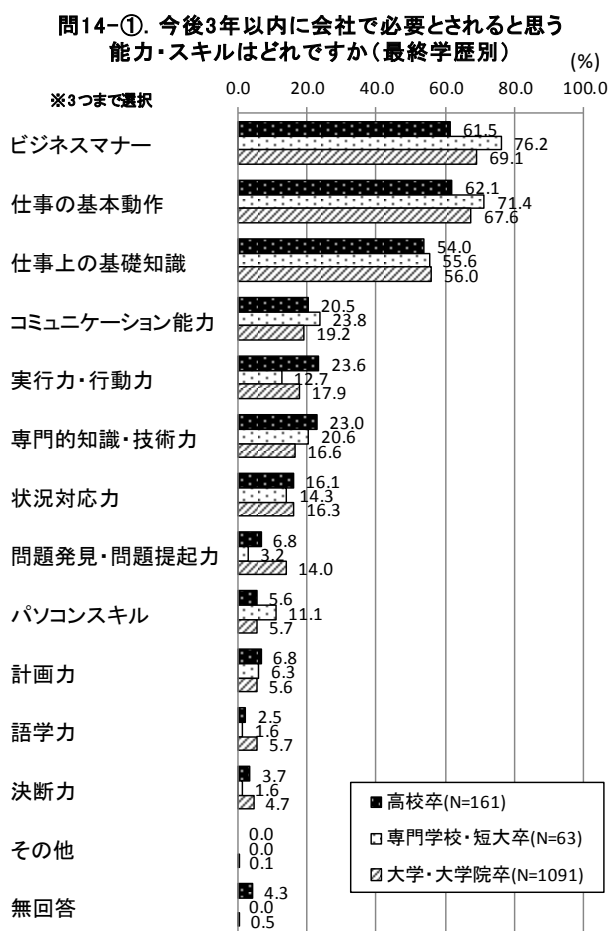
今後3年以内に会社で必要とされると思う能力・スキルとしては、「ビジネスマナー」、「仕事の基本動作」、「仕事上の基礎知識」が5割を超え、上位にあがっている。この上位3項目は年々増加傾向にある。一方、「コミュニケーション能力」や「専門的知識・技術力」は減少傾向がみられる。



男女別にみると、男性では「仕事の基本動作」が最上位にあがっているが、女性では「ビジネスマナー」が最上位となっている。



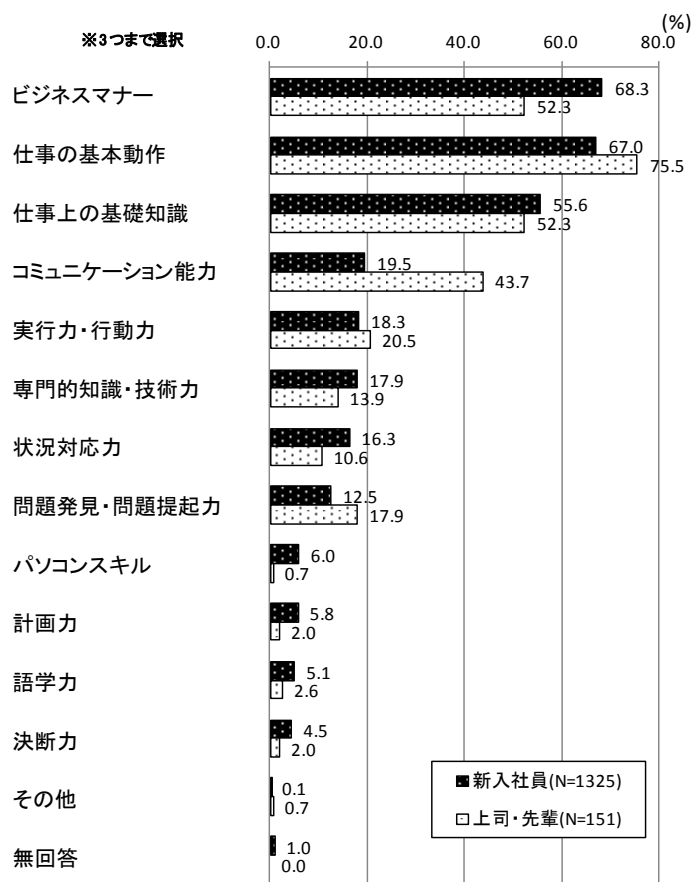
最終学歴別では、上位3項目の順位はそれぞれ同じではあるものの、「ビジネスマナー」や「仕事の基本動作」については、高校卒が専門・短大卒や大学・大学院卒よりも低くなっている。一方、高校卒は「実行力・行動力」や「専門的知識・技術力」が専門・短大卒、大学・大学院卒に比べてやや高い。





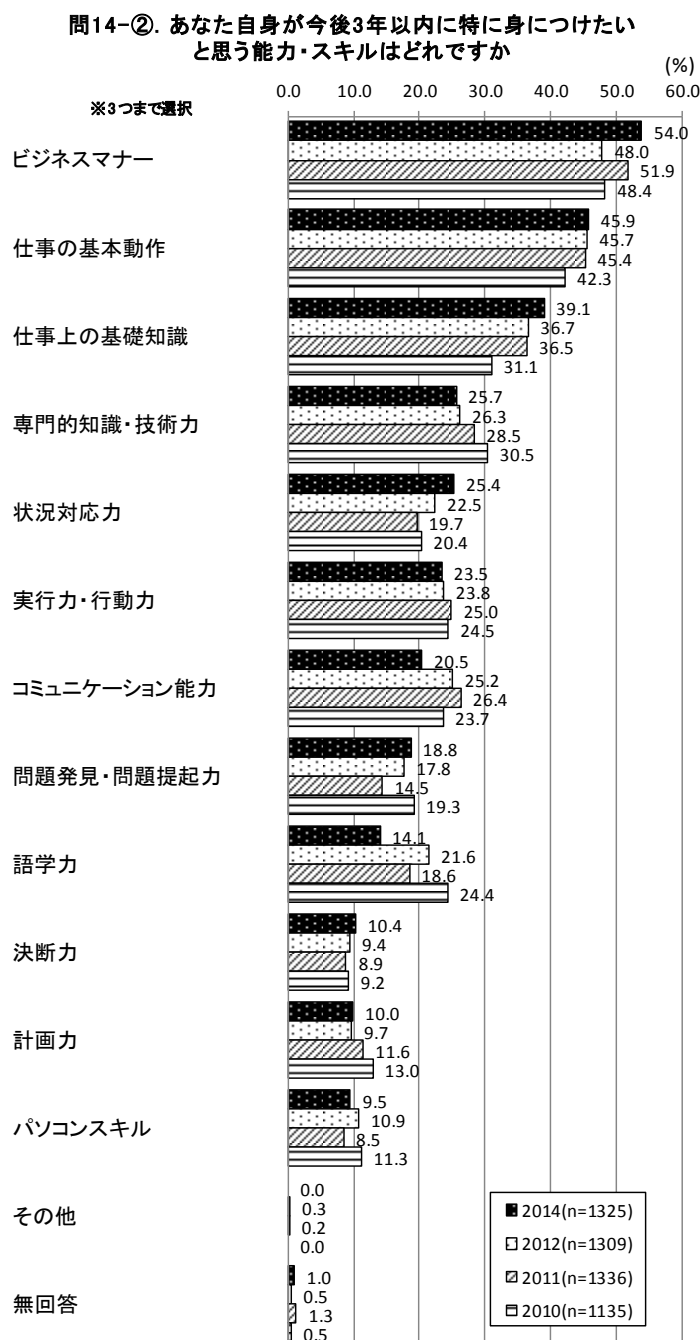
上司・先輩と新入社員を比べると、「ビジネスマナー」や「仕事上の基礎知識」などは新入社員の方が高く、特に「ビジネスマナー」はギャップが大きい。一方、「仕事の基本動作」や「コミュニケーション能力」は上司・先輩の方が高く、特に「コミュニケーション能力」は最もギャップが大きく、意識の違いが伺える。

問14-①. 以下の項目のうち、①今後3年以内に会社で必要とされると思う能力・スキルはどれですか(上司・先輩:問2. 新入社員に入社3年以内に身につけてもらいたい能力・スキルは何ですか)

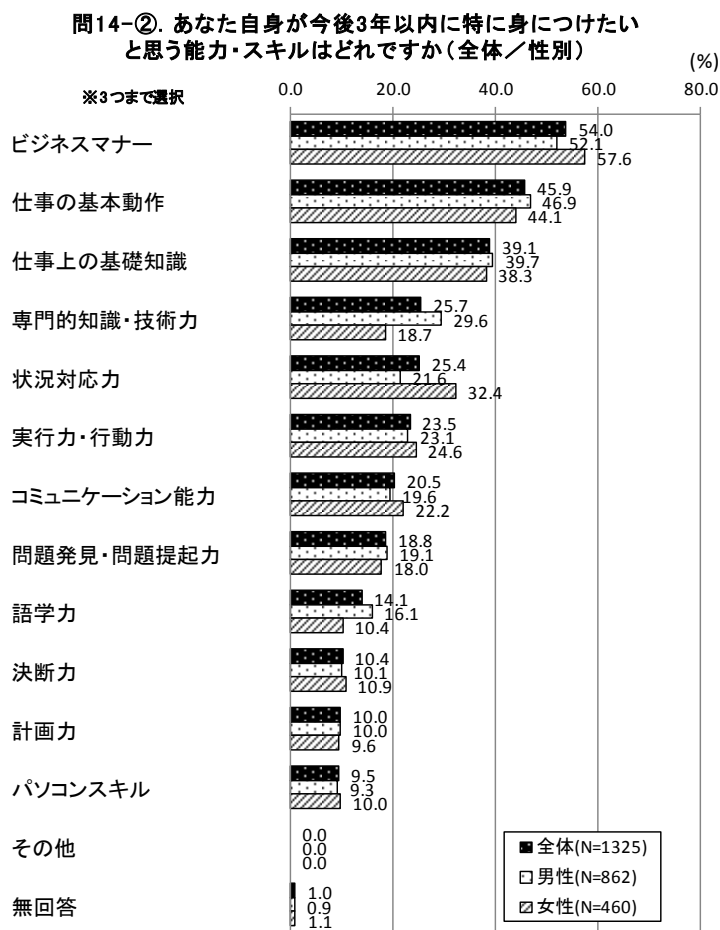


## ② 今後3年以内に自分自身が身につけたい能力・スキル

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、「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。これらはともに年々増加傾向にある。また、「状況対応力」も増加傾向がみられる。これに対し、「コミュニケーション能力」、「実行力・行動力」、「パソコンスキル」、「語学力」は減少傾向となっている。

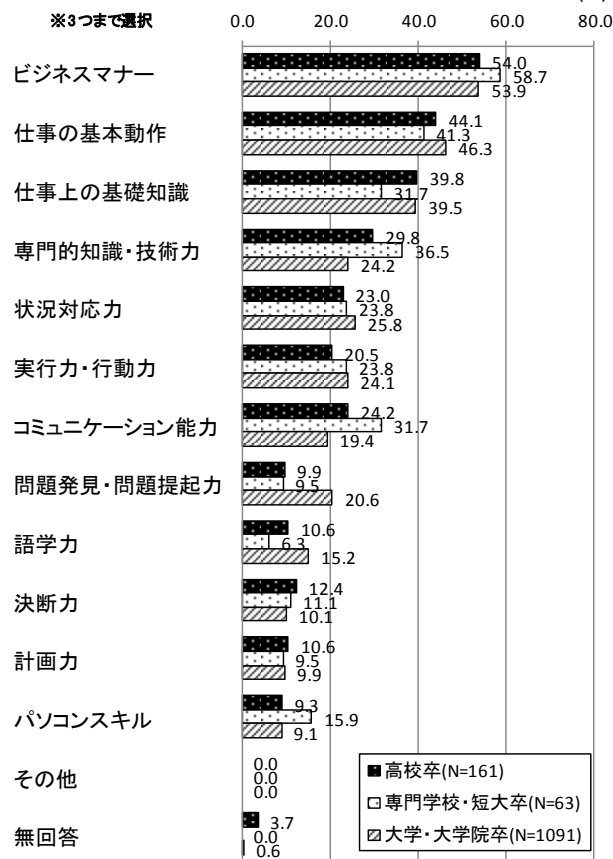


男女別で見ても、「ビジネスマナー」、「仕事の基本動作」、「仕事上の基礎知識」の3項目は共通して上位となっている。男女間での差異は、「ビジネスマナー」、「状況対応力」は、男性より女性の方がやや高く、「専門的知識・技術力」、「語学力」は男性が高い傾向がみられる。



最終学歴別にみると、専門・短大卒では「ビジネスマナー」、「専門知識・技術力」、「コミュニケーション能力」が高校卒や大学・大学院卒に比べて高くなっている。また、大学・大学院では「問題発見・問題提起力」が高校卒、専門・短大卒に比べて高い。高校卒が専門・短大卒や大学・大学院卒に比べて高い項目は「仕事上の基礎知識」、「決断力」、「計画力」である。

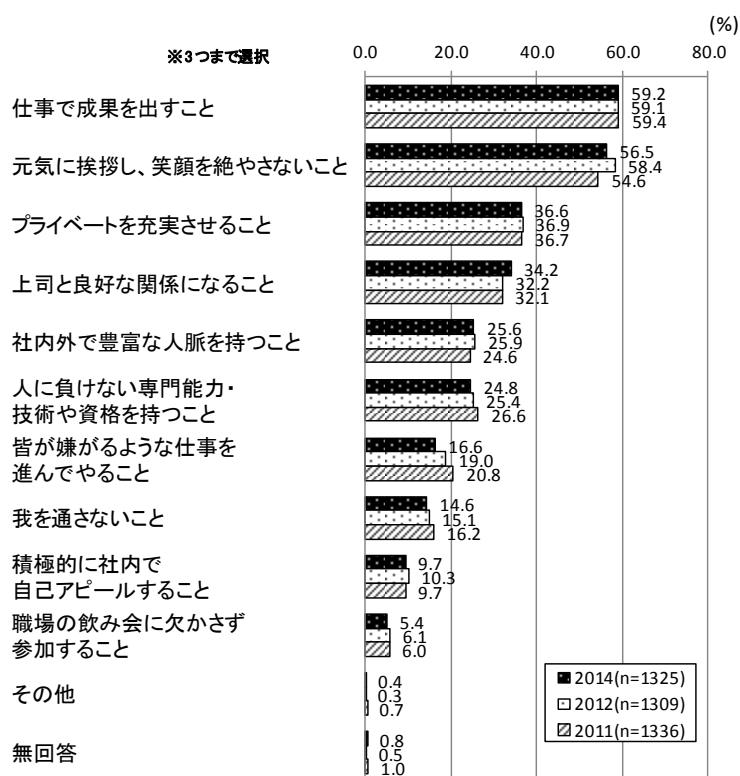
問14-②. あなた自身が今後3年以内に特に身につけたいと思う能力・スキルはどれですか(最終学歴別) (%)



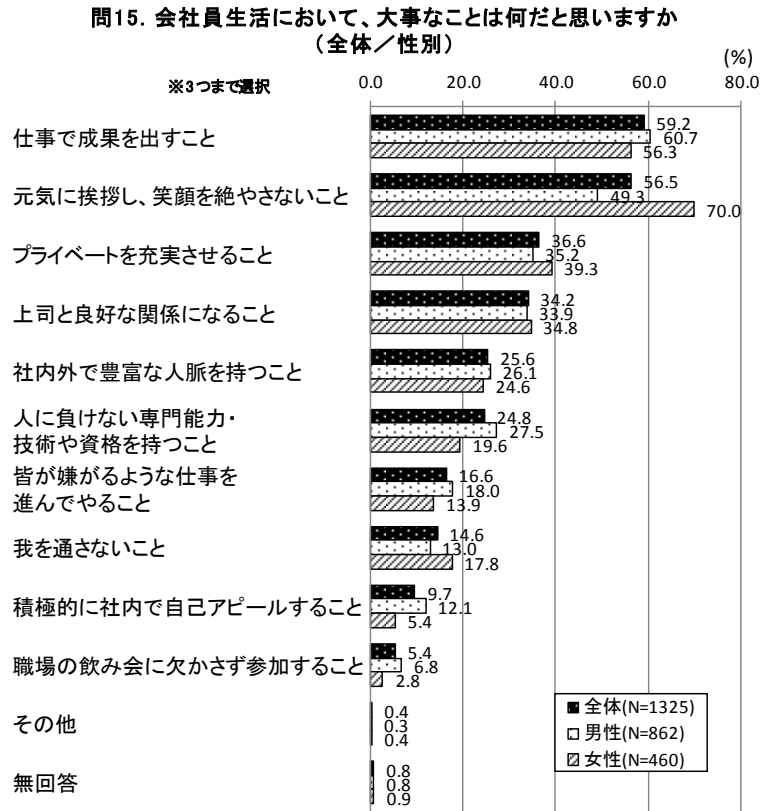
## (6) 会社員生活において大事なこと

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5割を超えており、上位となっている。トレンドで見ても大きな変化は見られないが、「皆が嫌がるような仕事を進んでやること」は若干減少傾向がみられる。

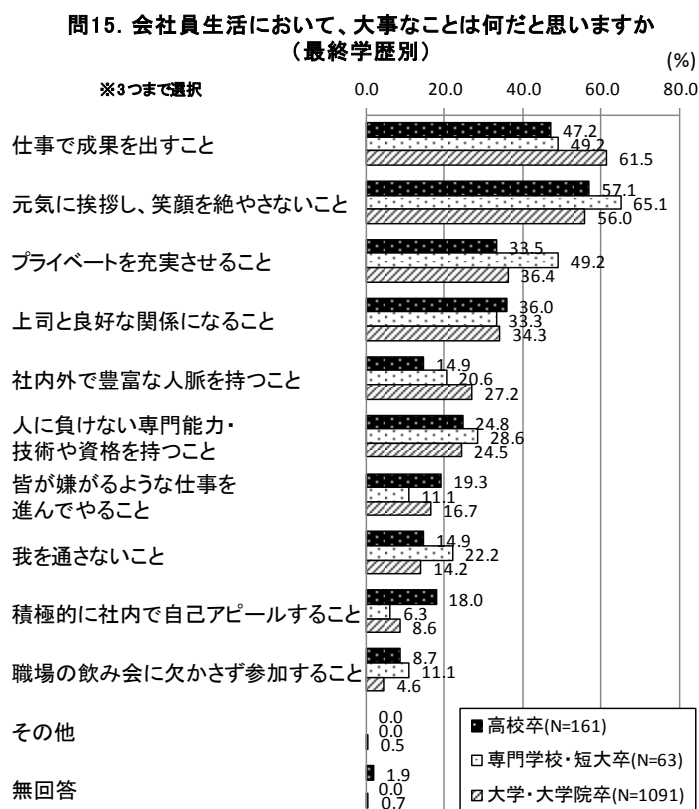
問15. 会社員生活において、大事なことは何だと思えますか



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、70%に達している。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。

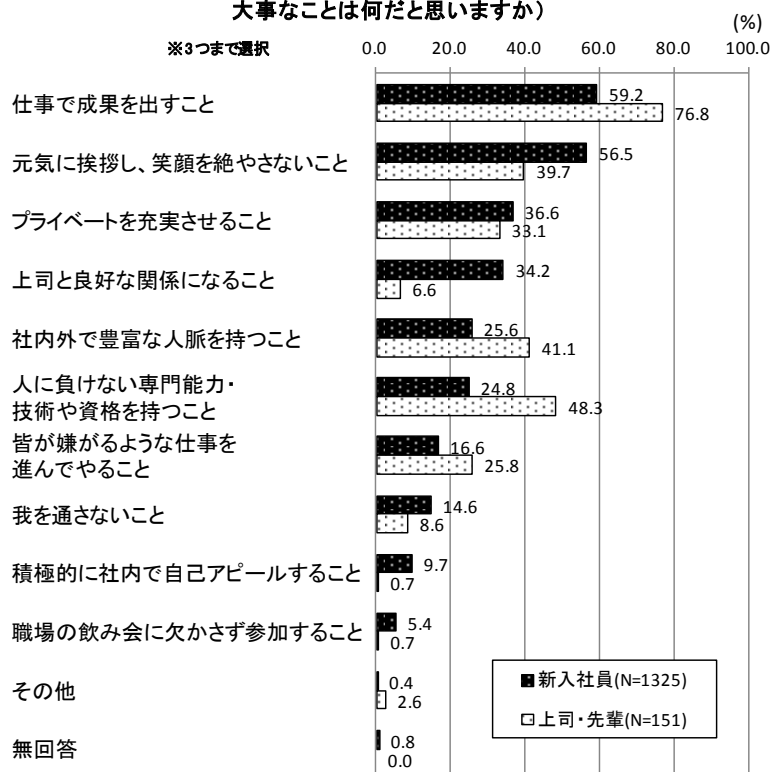


最終学歴別にみると、高校卒と専門・短大卒では「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと」が最上位にあがっているが、大学・大学院では「仕事で成果を出すこと」が最上位となっている。また、専門・短大卒では「プライベートを充実させること」が高校卒、大学・大学院卒に比べて高くなっている。



上司・先輩が考える会社生活において大事なことは、「仕事で成果を出すこと」が最上位にあがっており、次いで「人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと」、「社内外で豊富な人脈を持つこと」と続いており、新入社員の意識とは異なっている。

問15. 会社員生活において、大事なことは何だと思いますか  
 (上司・先輩:問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)

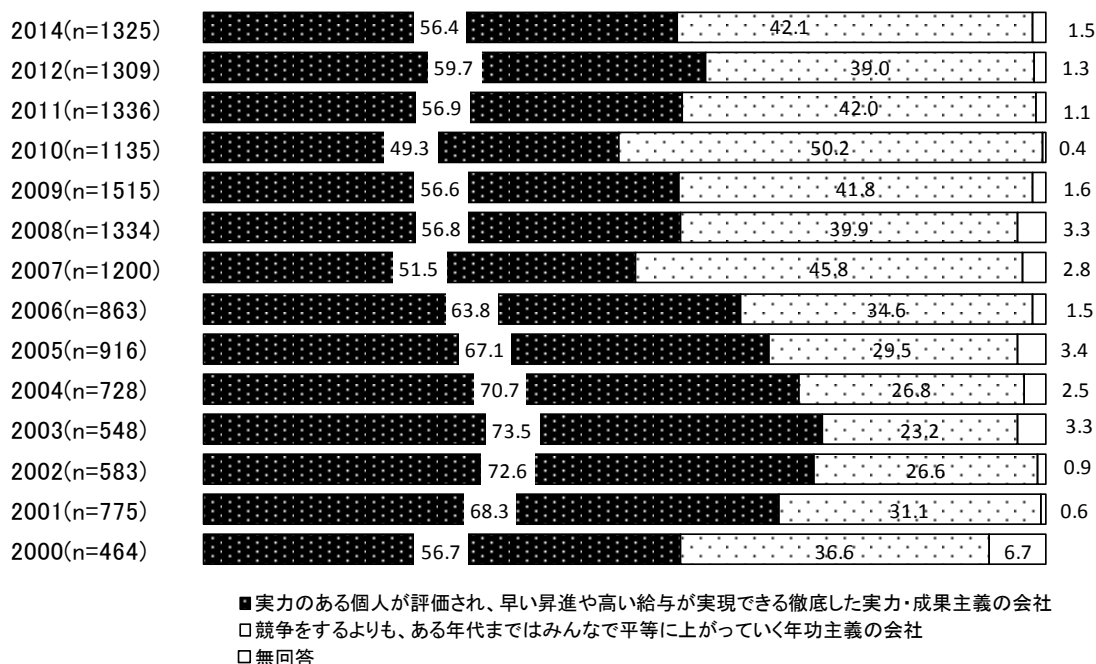




(7) 働き方や会社・職場の好み

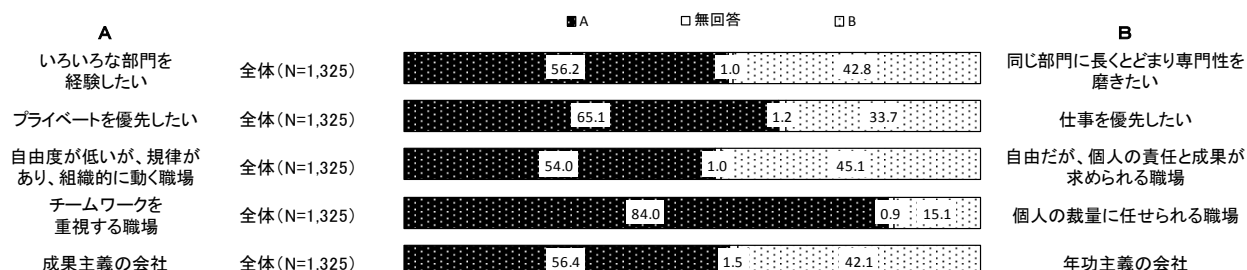
働き方や会社・職場の好みとして、「実力・成果主義」と「年功序列」については、2010年度から2012年度にかけて「実力・成果主義」が増加していたが、2014年度（今回調査）では、やや減少し、「年功序列」がやや増加した。

**問16. どちらの働き方や会社・職場を好みますか**  
 (2011・2010: 次のどちらの処遇・人事制度の会社で働きたいと思いますか)  
 (2009以前: 次のような会社で、どちらが魅力的ですか)



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、8割を超える。また、「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。

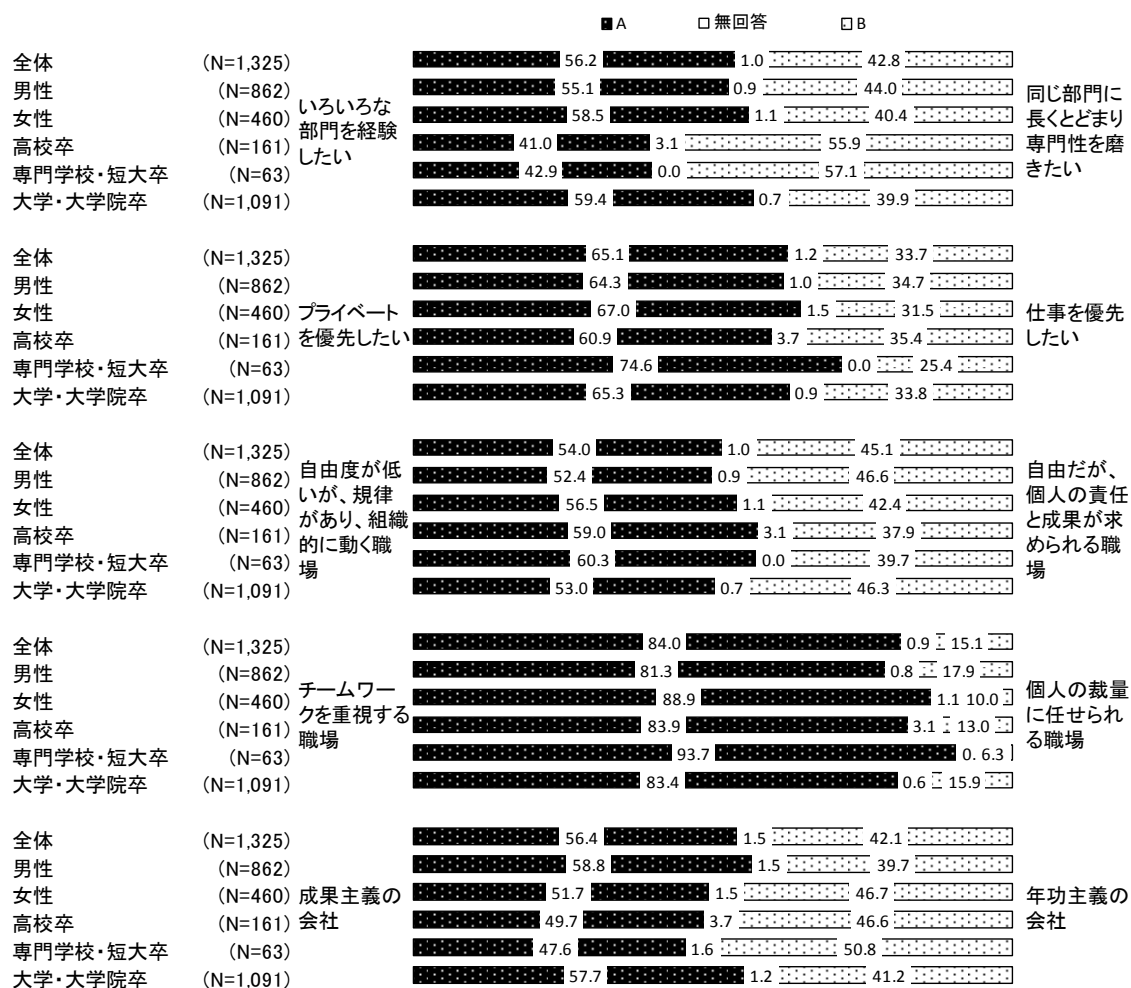
**問16. あなたは、どちらの働き方や会社・職場を好みますか**  
 (全体)



男女別にみると、「成果主義の会社」vs「年功主義の会社」では、男性の方が「成果主義の会社」を好む傾向がみられ、「チームワークを重視する職場」vs「個人の裁量に任せられる職場」では、女性の方が「チームワークを重視する職場」を好む傾向が見られる。

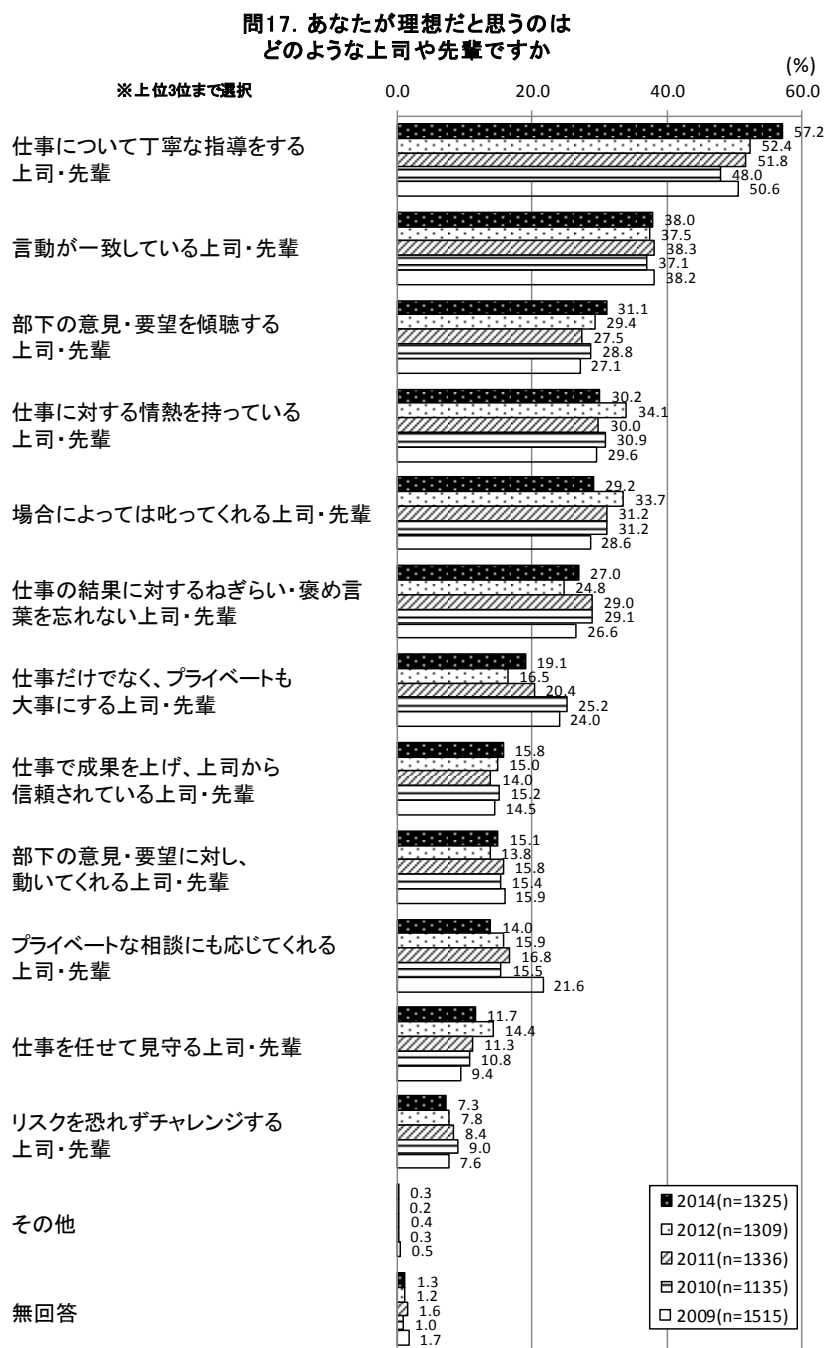
最終学歴別では、大学・大学院卒が高校卒や専門・短大卒より高いのは、「いろいろな部門を経験したい」、「成果主義の会社」で、専門・短大卒が他より高いのは「プライベートを優先したい」、「チームワークを重視する職場」となっている。

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

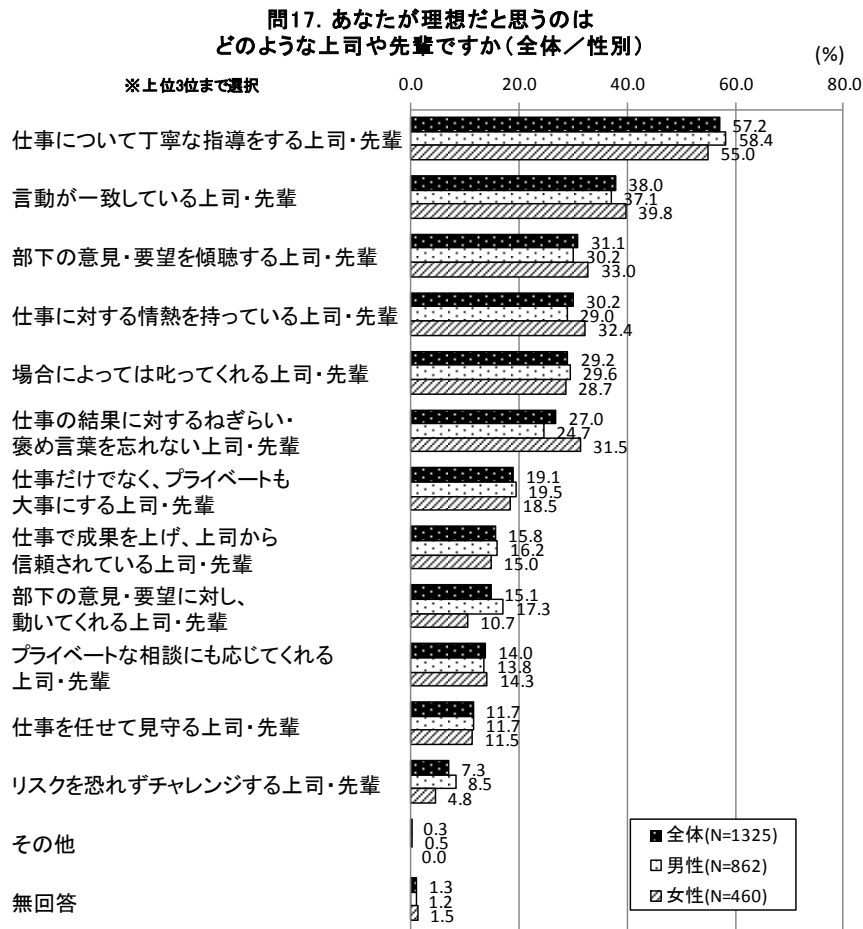


(8) 理想的な上司・先輩

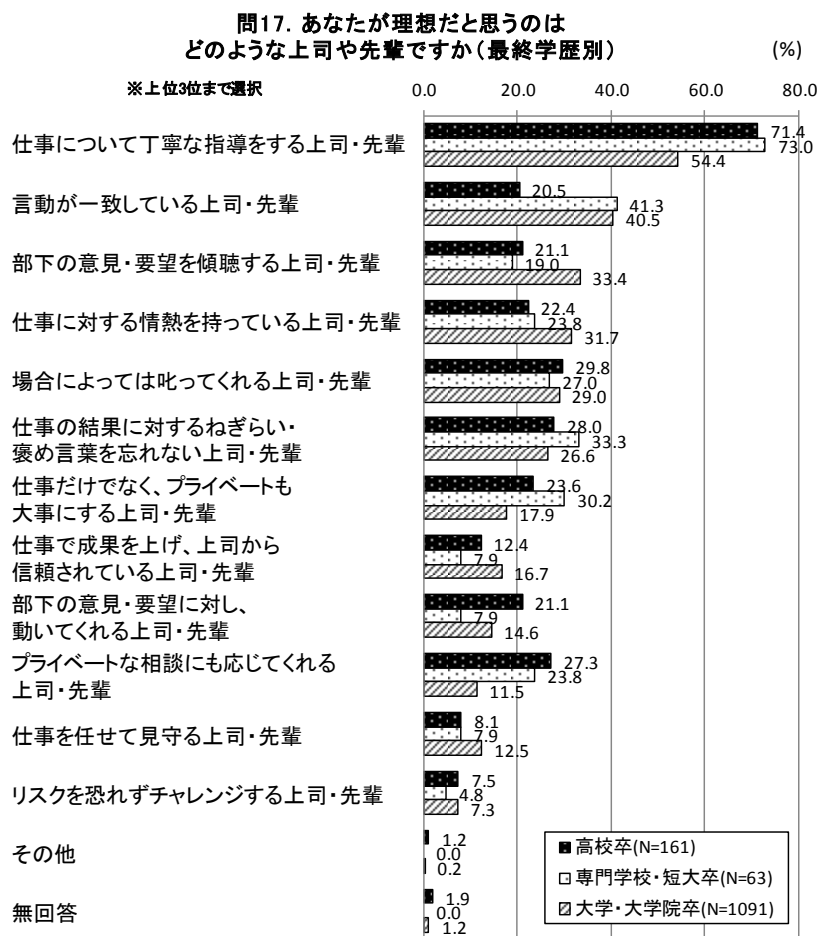
理想的だと思う上司・先輩としては、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最上位となっており、前回調査より約5ポイント増加している。



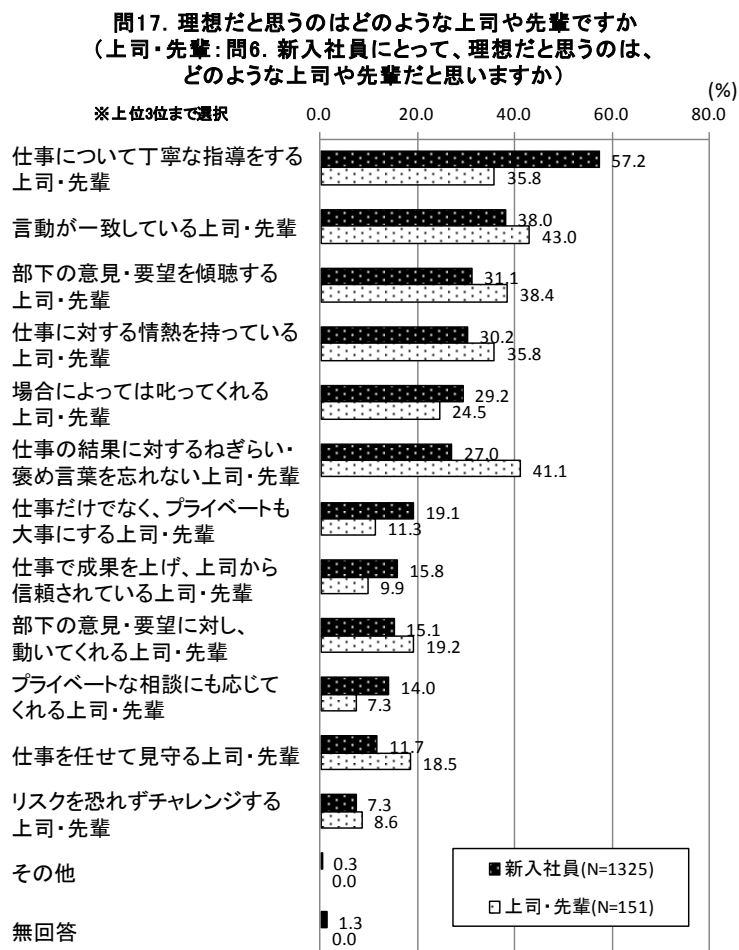
男女別にみると、「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」は男性より女性の方がやや高くなっている。



最終学歴別でも、「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、高校卒や専門・短大卒は7割を超えているのに対し、大学・大学院では5割程度に留まっている。また、「言動が一致している上司・先輩」では専門・短大卒と大学・大学院卒が4割を超えているのに対し、高校卒は2割程度とギャップが見られる。

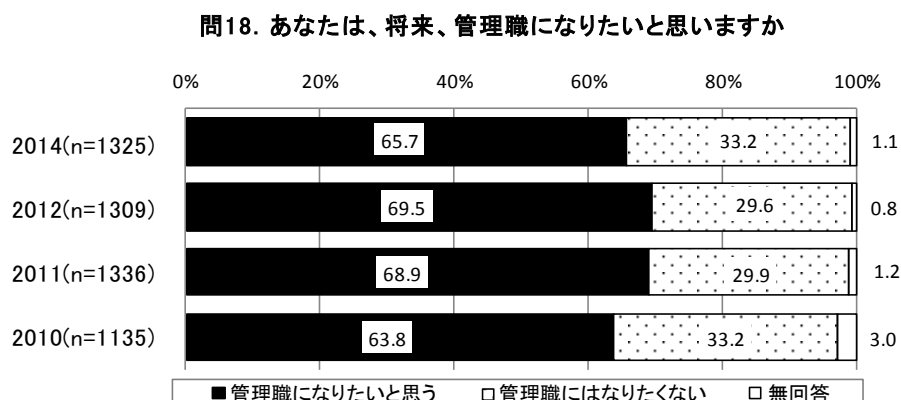


上司・先輩が想定する新入社員にとって理想的な上司・先輩像と新入社員が想定する理想的な上司・先輩像を比べると、新入社員は「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」が最上位であるのに対し、上司・先輩は「言動が一致している上司・先輩」が最上位となっている。



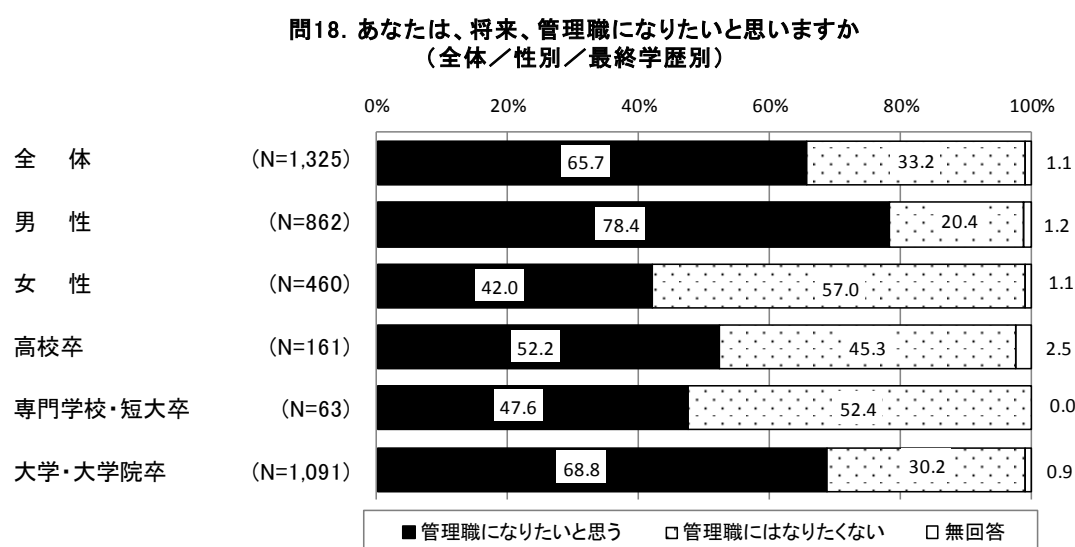
(9) 将来、管理職になりたいか

「管理職になりたいと思う」と回答しているのは、全体の65.7%で、前回は若干下待っている。「管理職になりたいと思う」は2010年度～2012年度まで増加傾向にあったが、今回は減少に転じた。



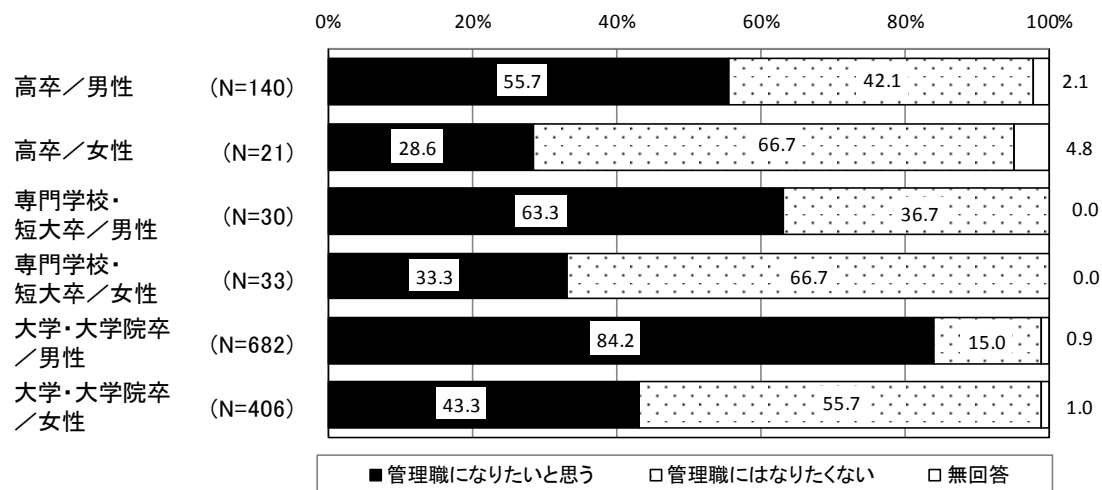
男女別に見ると、男性の78.4%が「管理職になりたいと思う」のに対して、女性は42.0%に留まっている。

最終学歴別にみると、「管理職になりたいと思う」は、大学・大学院卒が68.8%で、高校卒や専門・短大卒よりも高い割合となっている。専門・短大卒では、半数以上が「管理職にはなりたくない」と回答している。



最終学歴と性別のクロスで見ると、どの学歴でも「管理職になりたいと思う」の割合は、男性が女性を上回っており、その比率は男性が女性のほぼ2倍となっている。

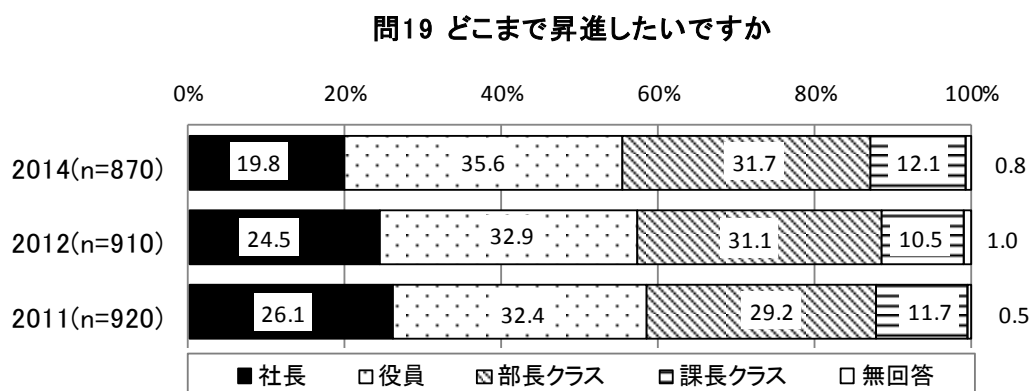
問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか  
(最終学歴別 & 性別)





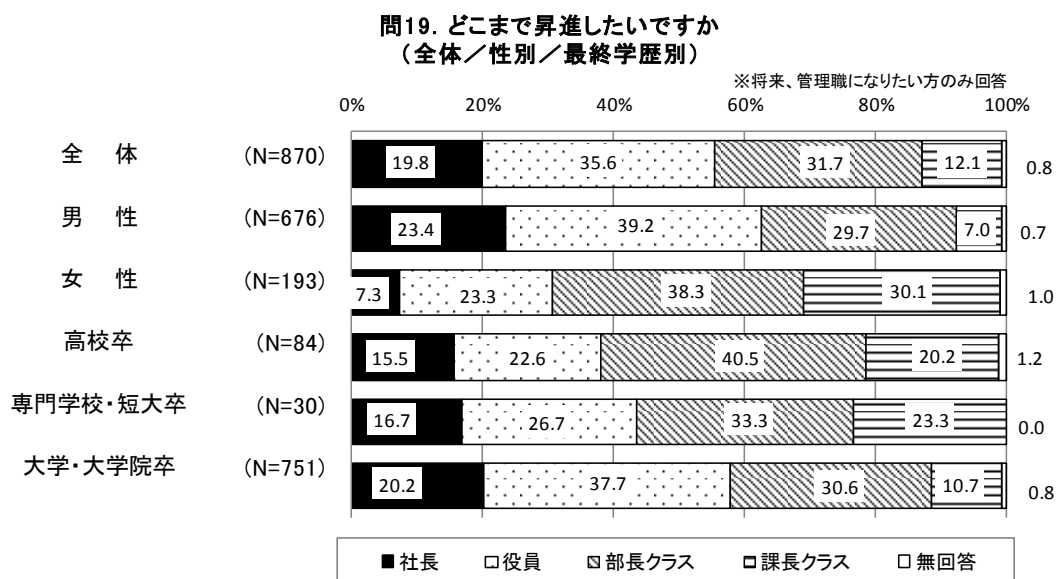
(10) どこまで昇進したいか

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、「役員」が最も高く、次いで「部長クラス」、「社長」、「課長クラス」の順となっている。トレンドで見ると、「社長」まで昇進したいという回答は減少傾向にある。

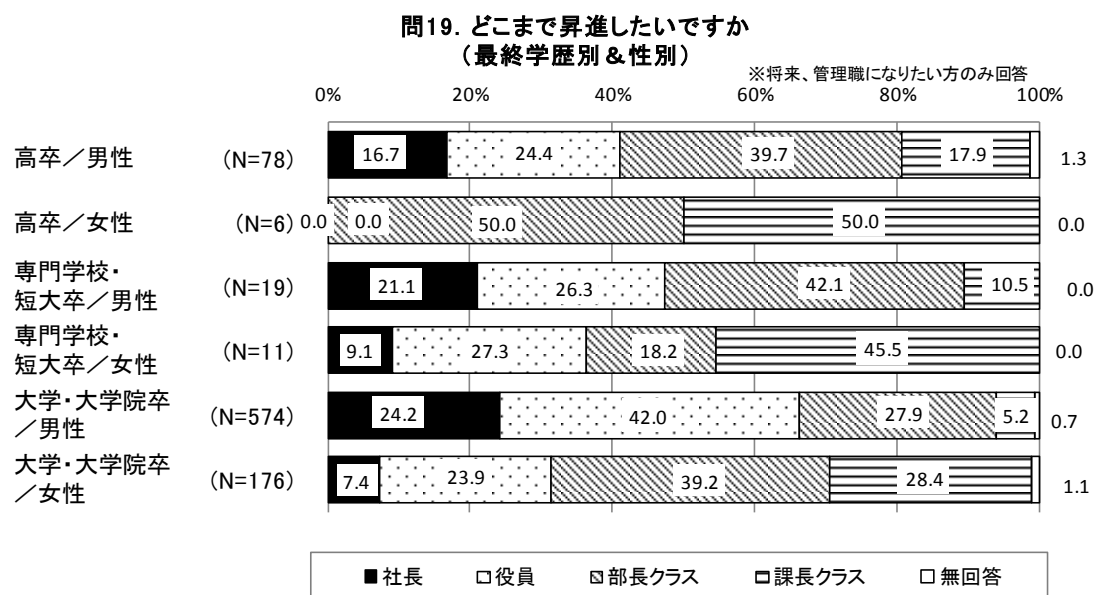


男女別に見ると、男性は女性よりも「社長」、「役員」の比率が高く、女性では「部長クラス」「課長クラス」が高くなっており、ギャップが見られる。

最終学歴別では、大学・大学院卒が高校卒や専門・短大卒に比べ「社長」や「役員」まで昇進したいという比率が高い。

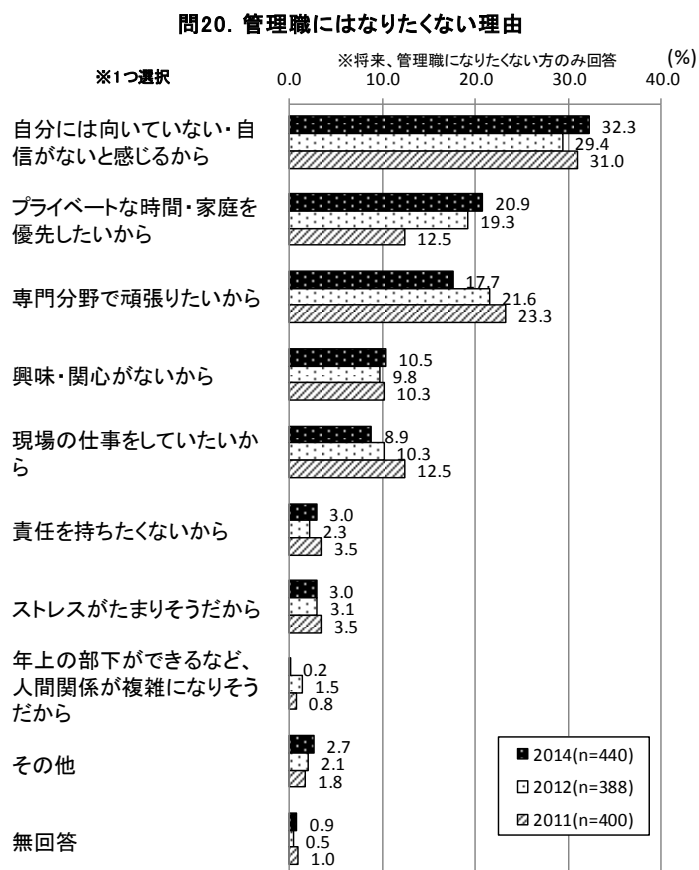


最終学歴と性別のクロスで見ると、大学・大学院卒の男性は、「社長」と「役員」を合わせると66.2%に達するが、女性は31.3%と大きな差がでている。また、高校卒女性、専門・短大卒女性は、「課長クラス」までという回答だけで半数近くとなっている。

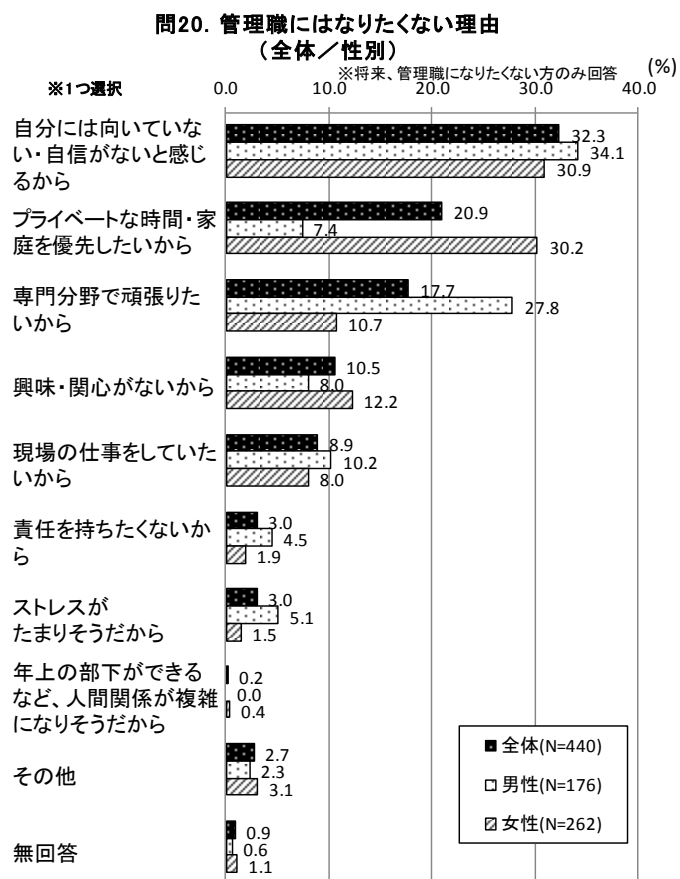


### (11) 管理職にはなりたくない理由

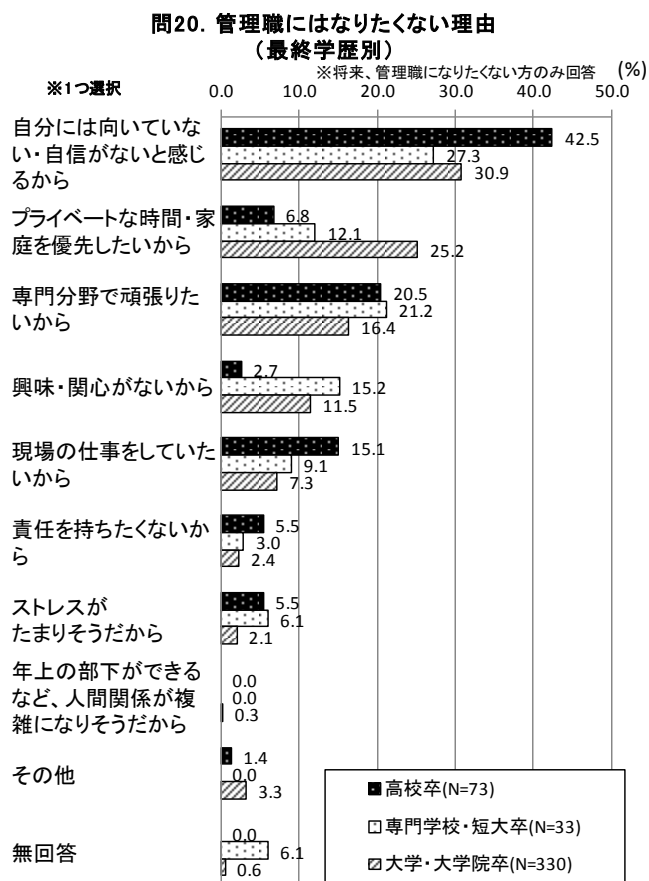
管理職にはなりたくない理由としては、「自分には向いていない・自信がないと感じるから」が最も高くなっている。トレンドで見ると、「プライベートな時間・家庭を優先したいから」が増加傾向となっており、「専門分野で頑張りたいから」、「現場の仕事をしていたいから」は減少傾向となっている。



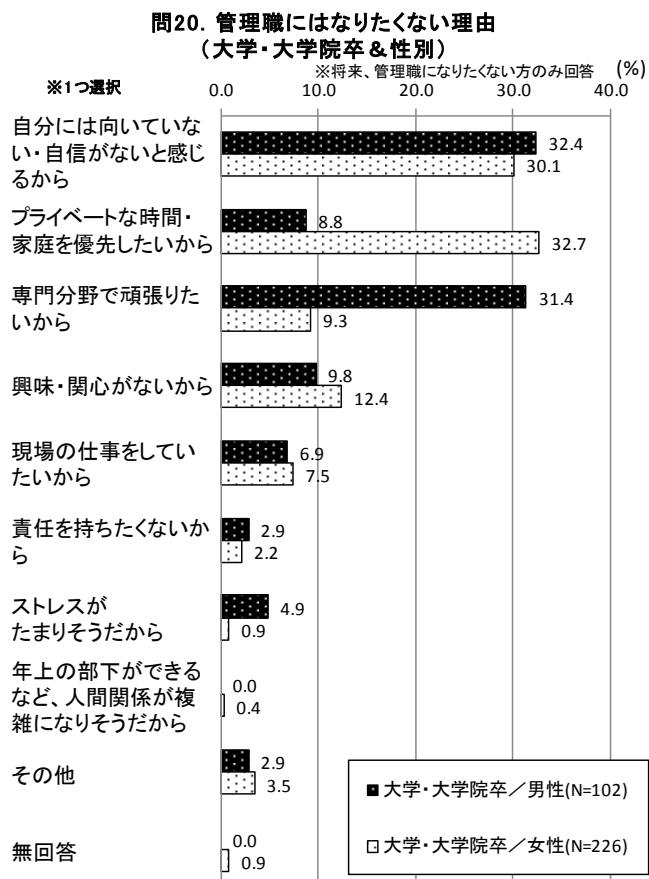
男女別に見ると、男女ともに「自分には向いていない・自信がないと感じるから」が最上位となっているが、女性では第2位の「プライベートな時間・家庭を優先したいから」がほぼ同率となっている。また、男性では「専門分野で頑張りたいから」が第2位で、この2項目では男女差が大きい。



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、専門・短大卒と大学・大学院卒が約3割に対し、高校卒は4割を超えている。また、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位となっているが、高校卒、専門・短大卒では「専門分野で頑張りたいから」が第2位となっている。



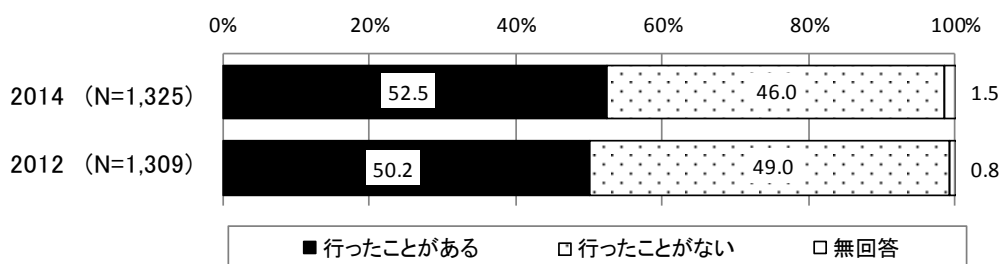
大学・大学院卒について、男女別に見ると、最上位は男女ともに「自分には向いていない・自信がないと感じるから」となっているが、第2位は、男性は「専門分野で頑張りたいから」、女性は「プライベートな時間・家庭を優先したいから」となっており、男女間の差異が大きい。



(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、52.5%で、前回調査を若干上回っている。

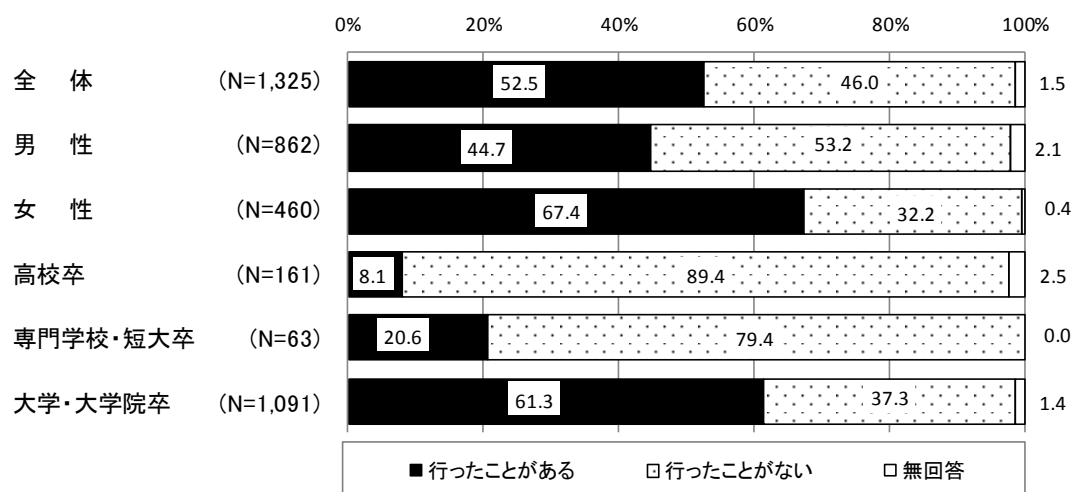
問21. 家族旅行や修学旅行以外で海外旅行・留学・在住した経験



男女別に見ると、男性に比べて女性の方が海外旅行・留学・在住経験者の割合が高く、男性を20ポイント以上上回っている。

最終学歴別では、大学・大学院卒の海外旅行・留学・在住経験者は6割を超えているのに対し、専門・短大卒は約2割、高校卒は1割未満となっている。

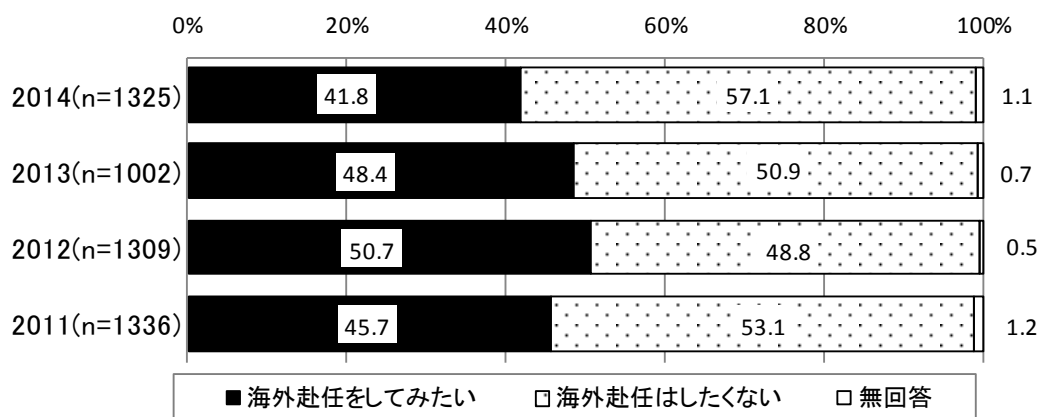
問21. 家族旅行や修学旅行以外で海外旅行・留学・在住した経験  
(全体／性別／最終学歴別)



(13) 海外赴任をしてみたいか

「海外赴任をしてみたい」とする比率は41.8%に留まり、過去4年間で最も低い値となっている。

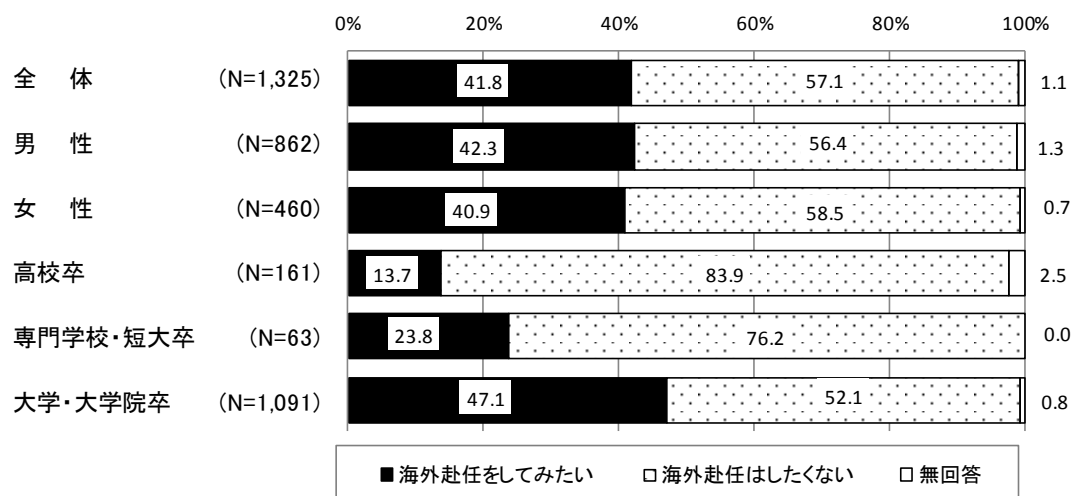
問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか



男女別にみてもほとんど差はなく、若干男性の方が「海外赴任をしてみたい」と答えた割合が高い。

最終学歴別では、大学・大学院卒の47.1%が「海外赴任をしてみたい」と考えているのに対し、専門・短大卒は約2割、高校卒は約1割と割合が低く、最終学歴により大きな差が見られる。

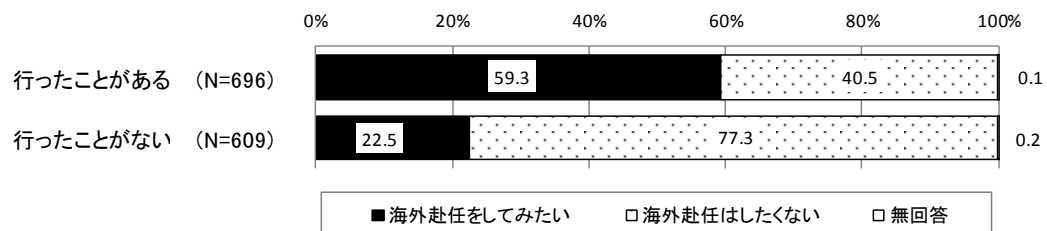
問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか  
(全体/性別/最終学歴別)





海外旅行・留学・在住の経験の有無別に見ると、海外経験のある人は約6割が「海外赴任をしてみたい」と回答しているのに対し、海外経験のない人は2割程度に留まっている。

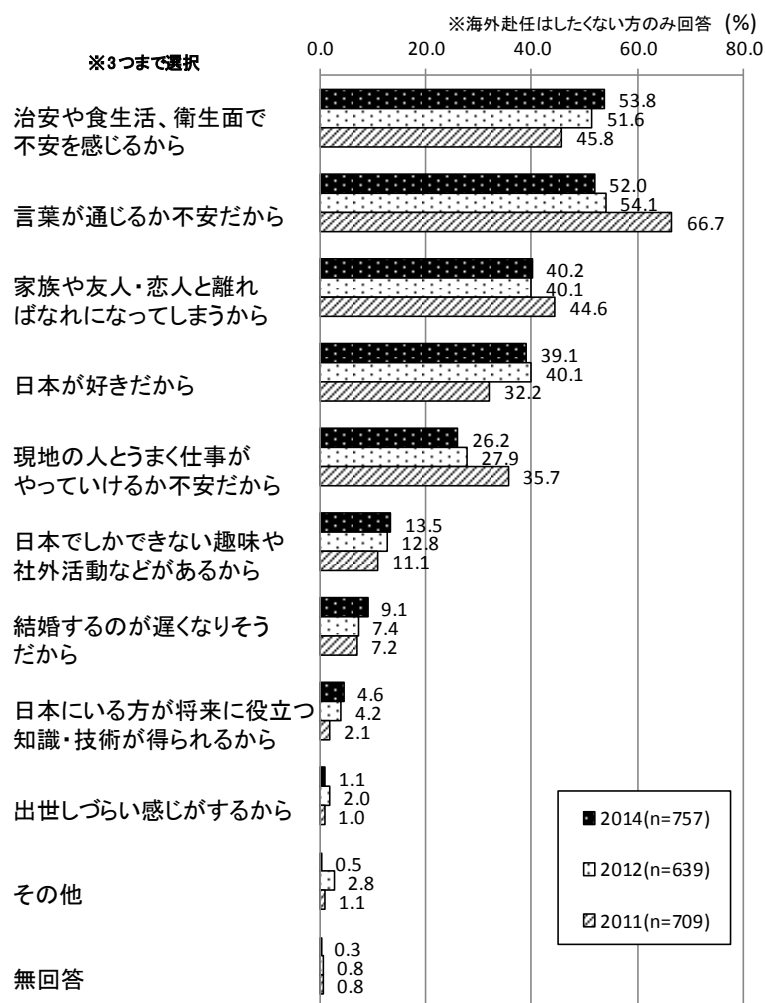
問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか



(14) 海外赴任はしたくない理由

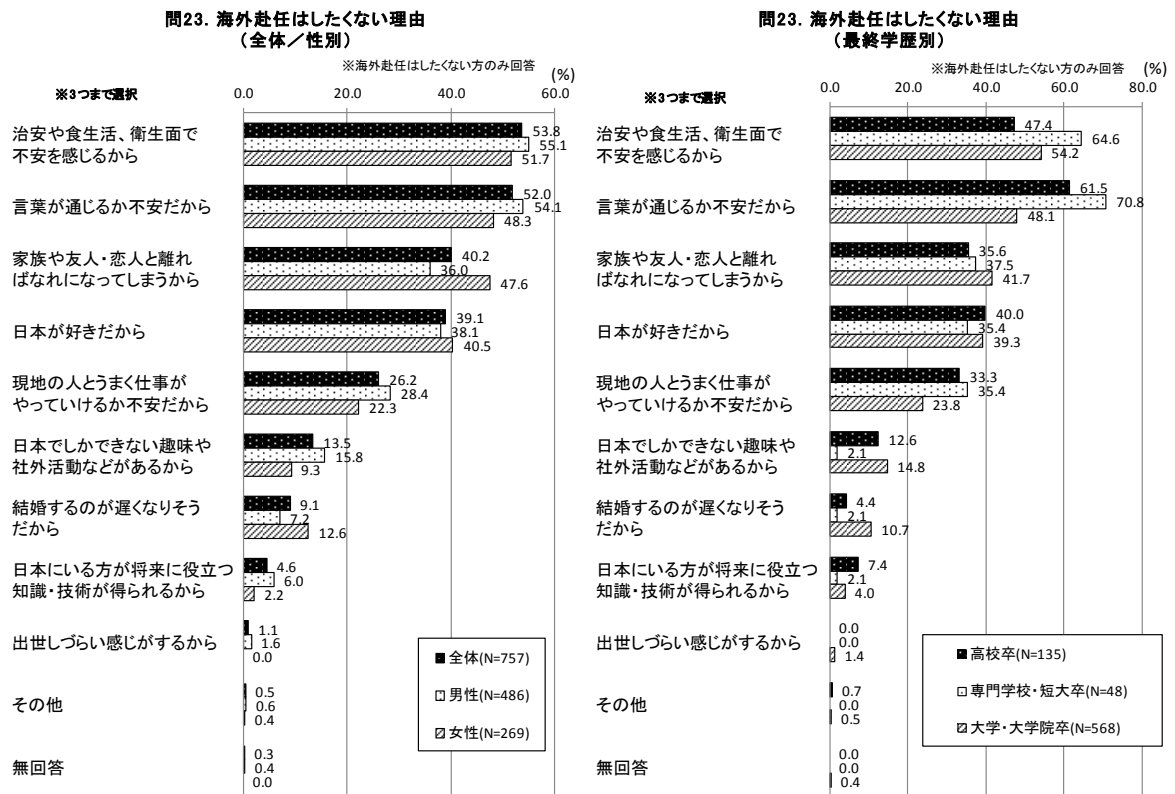
海外赴任はしたくない理由としては、「治安や食生活、衛生面で不安を感じるから」が最上位にあがっており、年々増加している傾向がある。第2位の「言葉が通じるか不安だから」は逆に減少傾向となっている。

問23. 海外赴任はしたくない理由



男女別に見ると、第3位の「家族や友人・恋人と離ればなれになってしまうから」では男女間の差異が大きく、男性は36.0%なのに対し、女性は47.6%と10ポイント以上男性を上回っている。

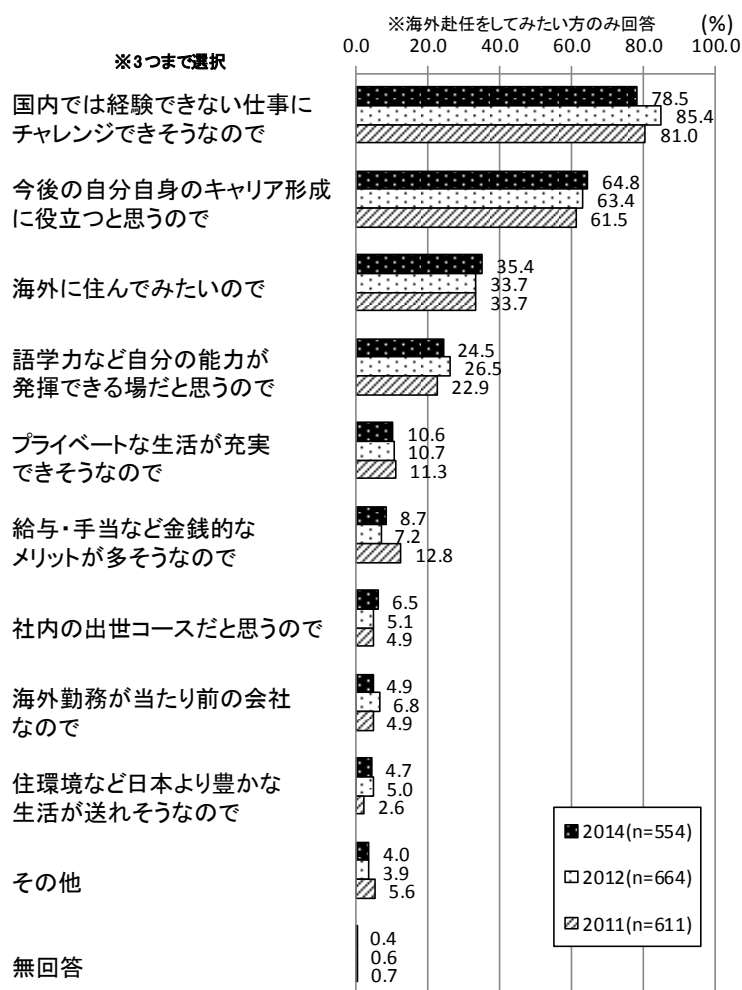
最終学歴別では、大学・大学院卒が「治安や食生活、衛生面で不安を感じるから」が最上位となっているが、高校卒や専門・短大卒は「言葉が通じるか不安だから」が最上位になっている。



(15) 海外赴任をしてみたい理由

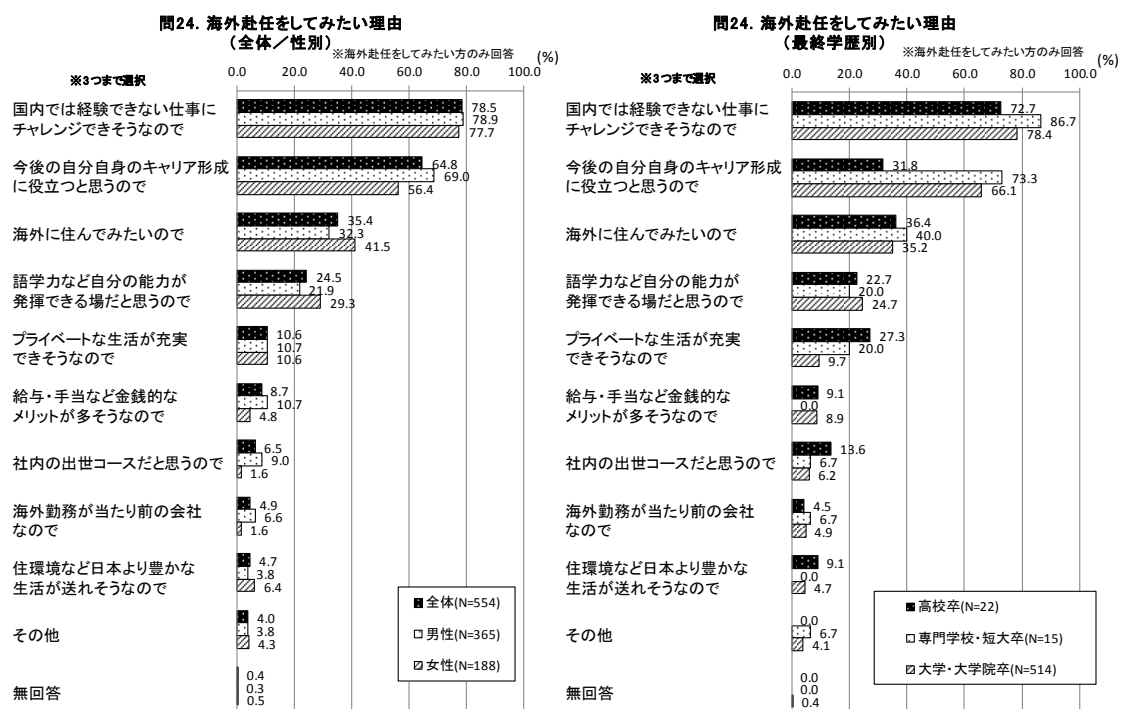
海外赴任をしてみたい理由としては、「国内では経験できない仕事にチャレンジできそうなので」が最上位となっている。過去3回の調査のトレンドで見ると、あまり変化は見られないが、「今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので」が、わずかずつではあるが、増加傾向がうかがえる。

問24. 海外赴任をしてみたい理由



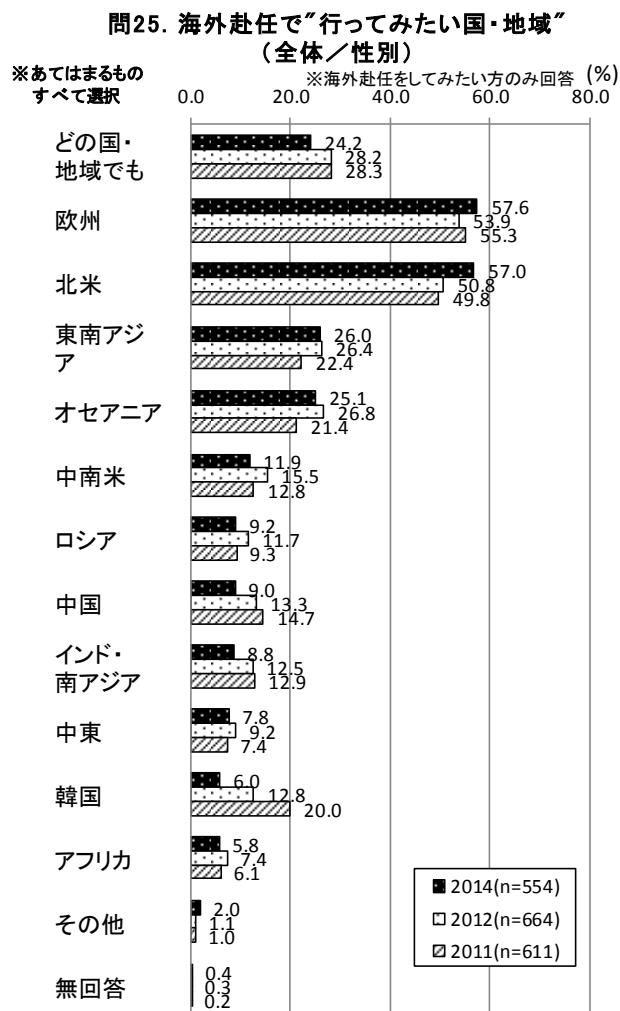
男女別に見ると、最上位の「国内では経験できない仕事にチャレンジできそうなので」はほとんど男女間の差異は見られない。しかし、第2位の「今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので」は男性が女性を上回っているが、第3位の「海外に住んでみたいので」、第4位の「語学力など自分の能力が発揮できる場だと思うので」は女性が男性を上回っている。

最終学歴別でも、最上位は同様であるが、高校卒は、専門・短大卒と大学・大学院卒に比べ「今後の自分自身のキャリア形成に役立つと思うので」の割合が低い。



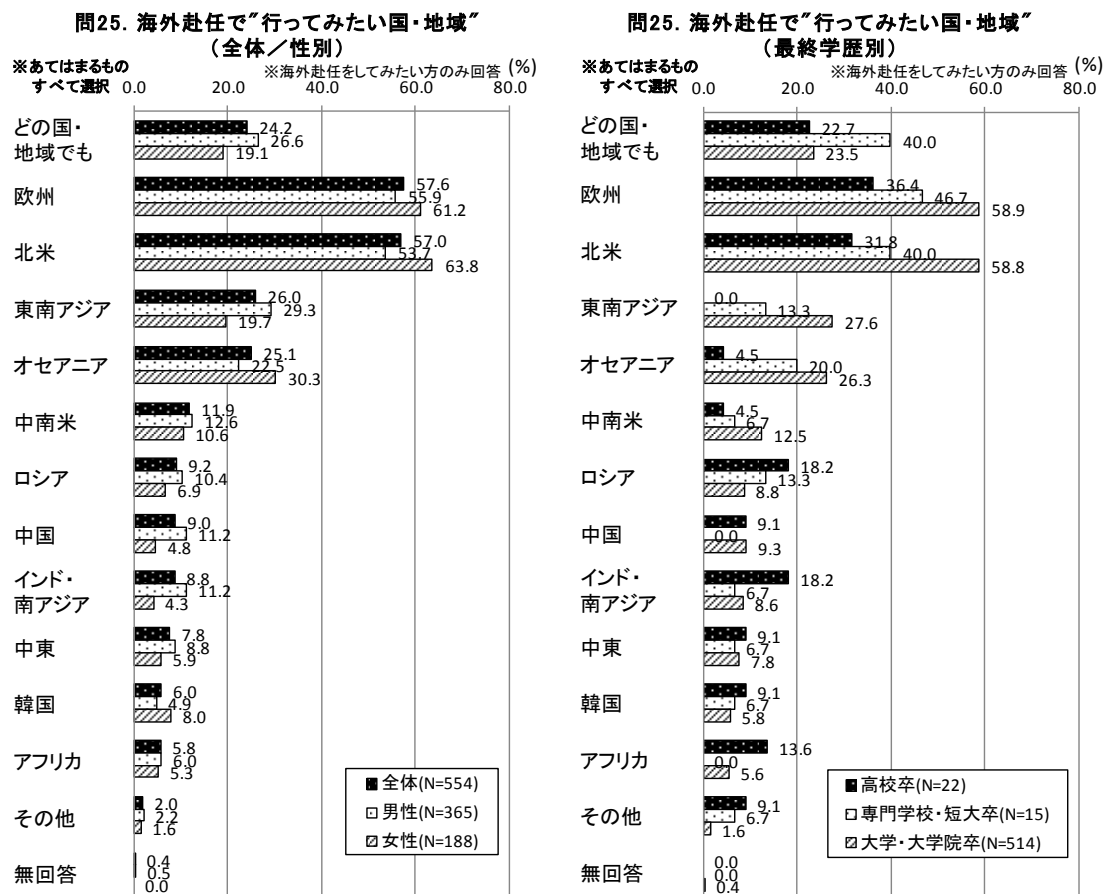
(16) 海外赴任で行ってみたい国・地域

海外赴任で行ってみたい国・地域は、「欧州」と「北米」がほぼ肩を並べている。トレンドで見てもこの2地域は増加傾向となっている。これに対し、「中国」、「韓国」は減少傾向で、特に「韓国」の減少傾向が著しい。



男女別に見ると、男性は「欧州」が、女性は「北米」が最上位となっている。特に「北米」は女性が男性を約10ポイント上回っている。

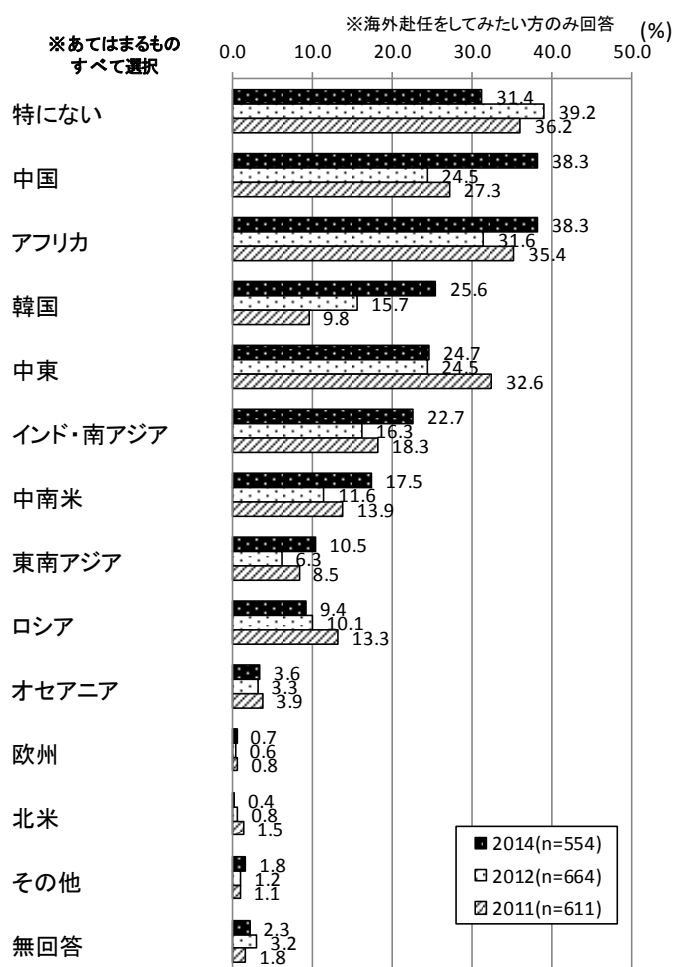
最終学歴別にみると、「欧州」が最上位で、次いで「北米」となっているが、その比率は、高学歴になるほど高くなっている。



(17) 海外赴任で行きたくない国・地域

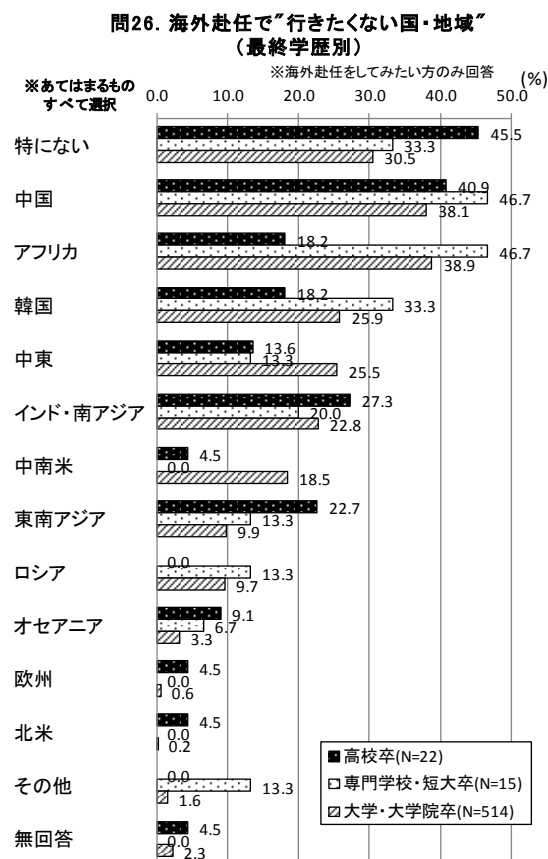
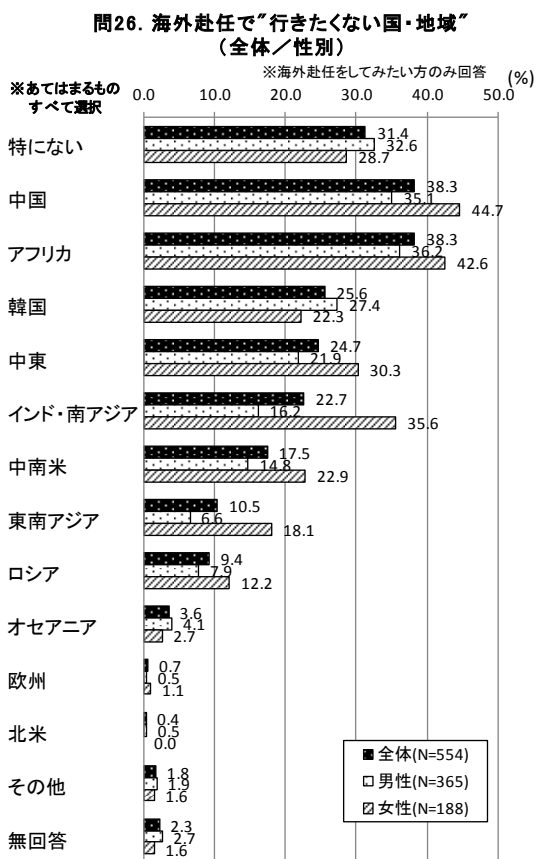
海外赴任で行きたくない国・地域は、「中国」と「アフリカ」が同率の最上位、次いで「韓国」が続いており、いずれも過去の調査結果から増加傾向となっている。特に「韓国」の増加が著しく、2011年調査の約2.5倍となっている。

問26. 海外赴任で“行きたくない国・地域”





男女別には、行きたくない国・地域の第3位である「韓国」以外は、すべての国・地域で女性の方が行きたくない割合が男性に比べて高くなっている。

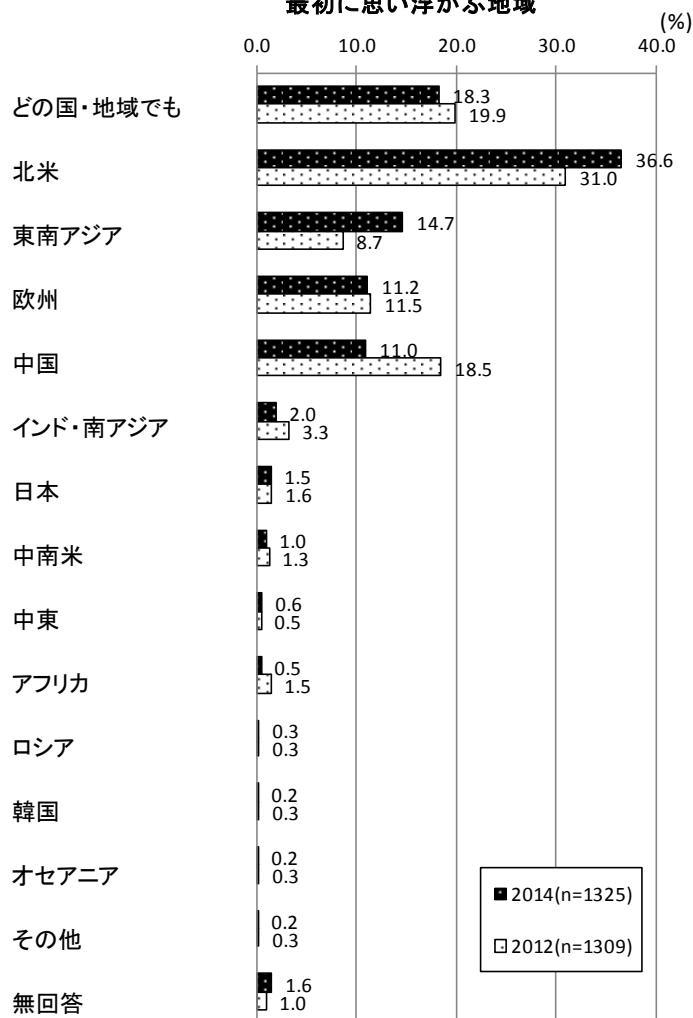


(18) 「グローバルで仕事をする」ことのイメージで最初に思い浮かぶ地域

「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」が最上位となっており、前回調査から 5.6 ポイント増加している。第 2 位の「東南アジア」も前回調査から 6 ポイントの増加となっている。これに対し「中国」は、前回調査から 7.5 ポイントの減少となった。

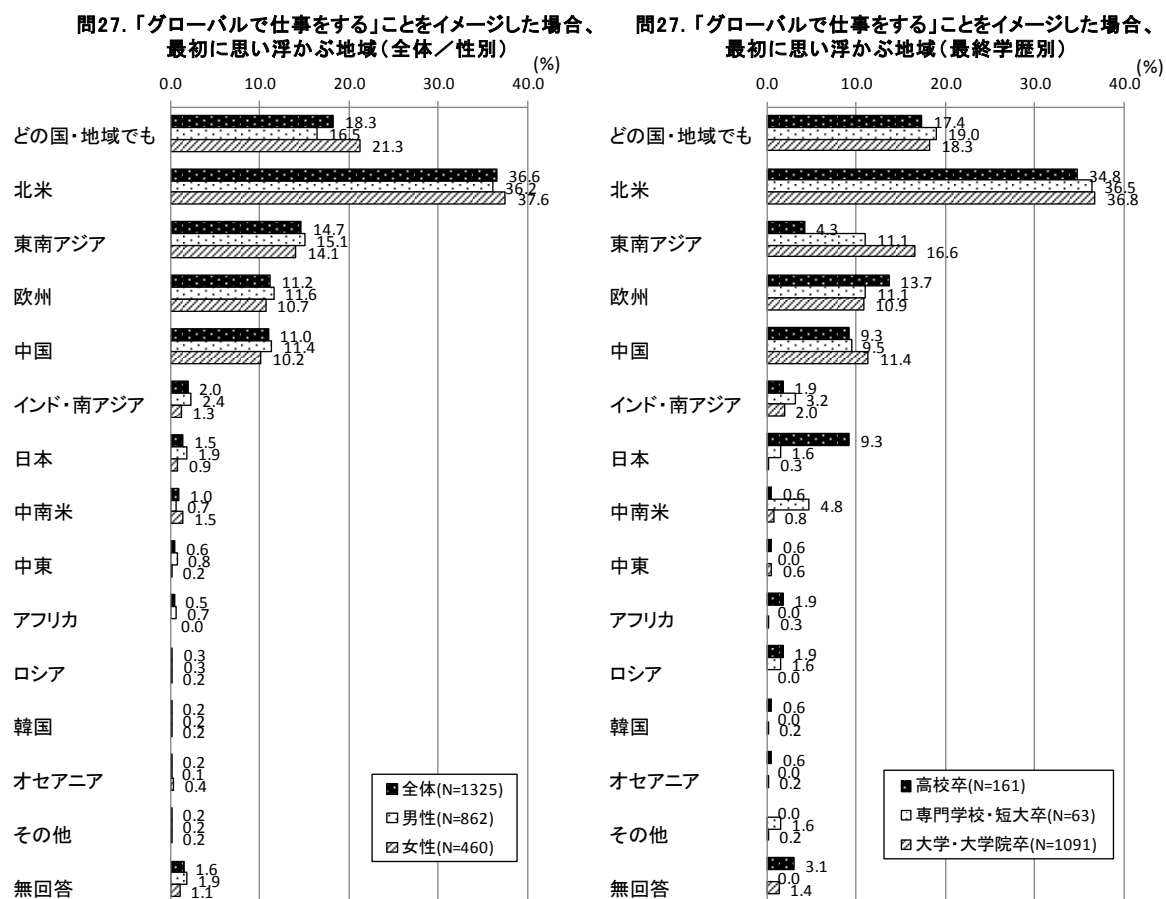
「日本」は、わずか 1.5%と、“グローバルで仕事をする”というイメージは低いようである。

問27. 「グローバルで仕事をする」ことをイメージした場合、最初に思い浮かぶ地域



男女別の差異はあまり見られないが、「どの国・地域でも」が女性は男性より高くなっている。

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「東南アジア」「中国」が高校卒、専門・短大卒に比べてやや高く、高校卒は「欧州」「日本」がやや高くなっている。

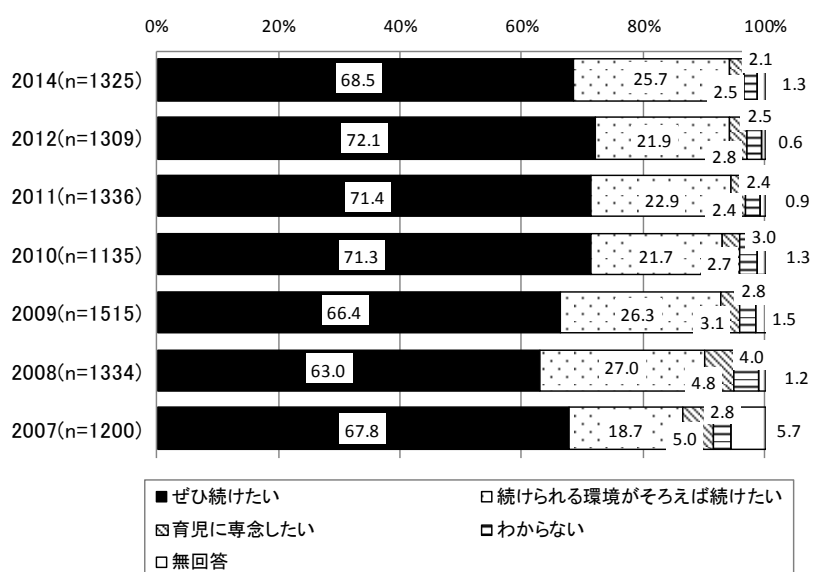


(19) 子どもが生まれた場合、仕事を続けたいか

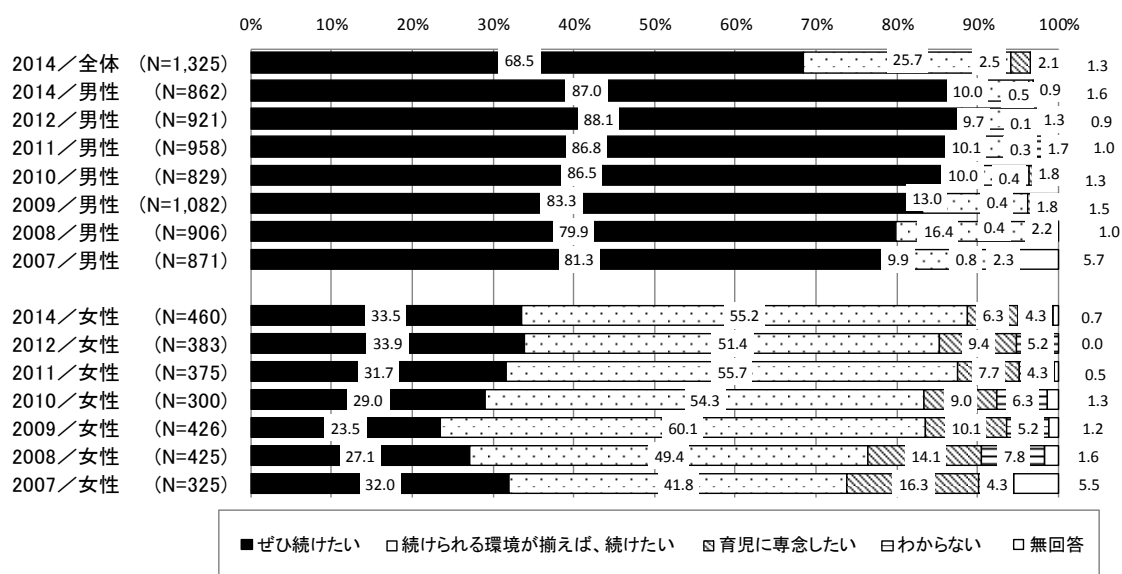
将来子どもが生まれた場合、仕事を続けたいかについては、「ぜひ続けたい」は 68.5%で、前回調査から約 4 ポイント減少した。「続けられる環境がそろえば続けたい」を合わせると、94.2%に達し、過去最高となっている。

2007 年以降の調査結果を見ると、女性における「ぜひ続けたい」は 2009 年以降増加傾向にあったが、今回調査では前回調査（2012 年度）とほぼ同率であった。また、「育児に専念したい」は、年々減少し、今回調査では 6.3%と過去最低となっている。

問28. あなたは、将来子供が生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか

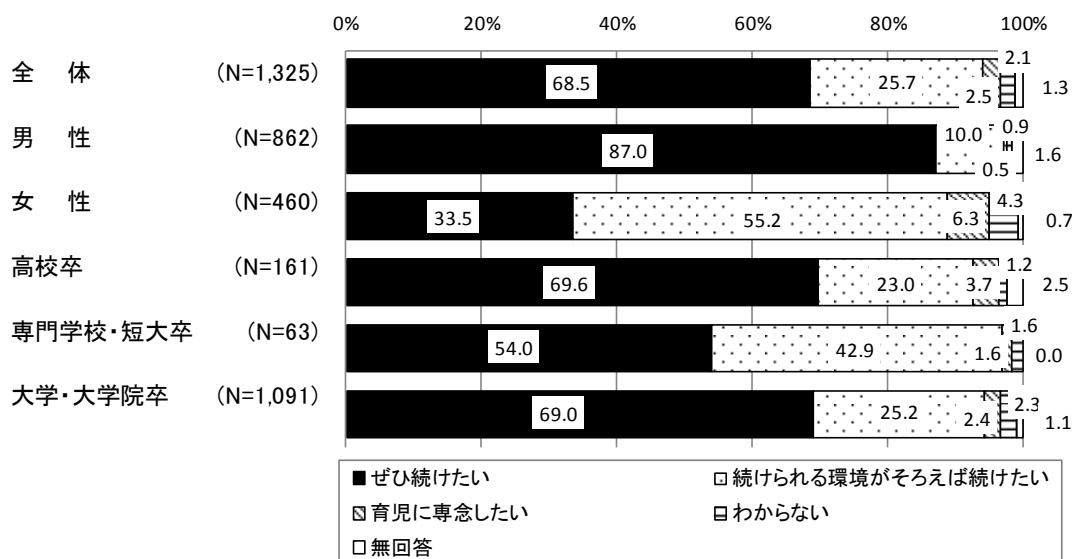


問28. あなたは、将来子供が生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか

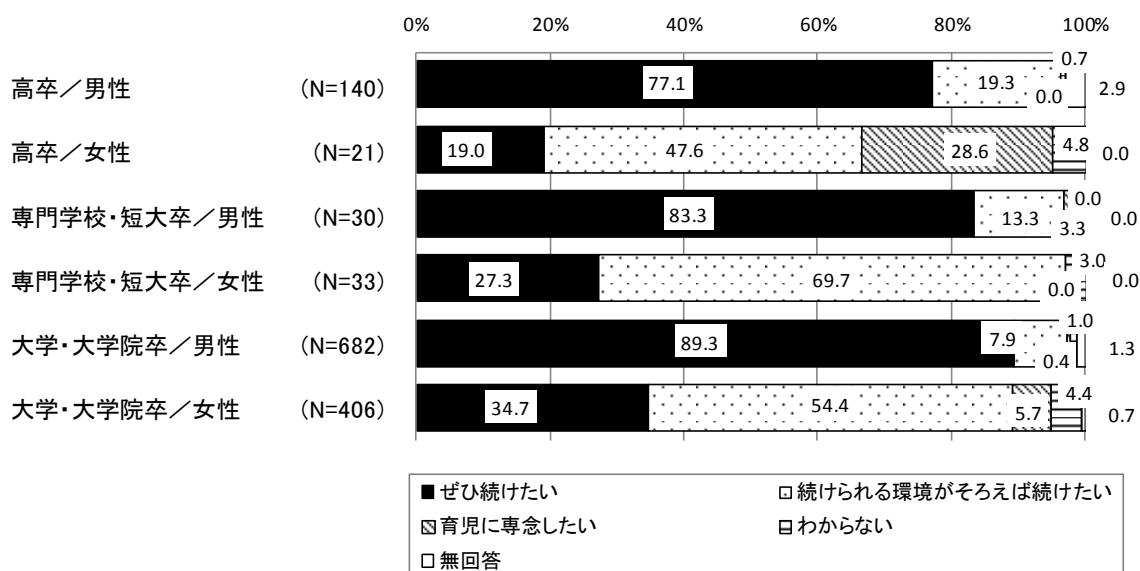


最終学歴と男女のクロスで見ると、高校卒の女性は「ぜひ続けたい」が19.0%と、専門・短大卒（27.3%）、大学・大学院卒（34.7%）に比べて低く、逆に「育児に専念したい」が28.6%と高くなっている。

問28. あなたは、将来子供が生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか  
(全体/性別/最終学歴別)



問28. あなたは、将来子供が生まれた場合、仕事を続けたいと思いますか  
(全体/性別/最終学歴別)

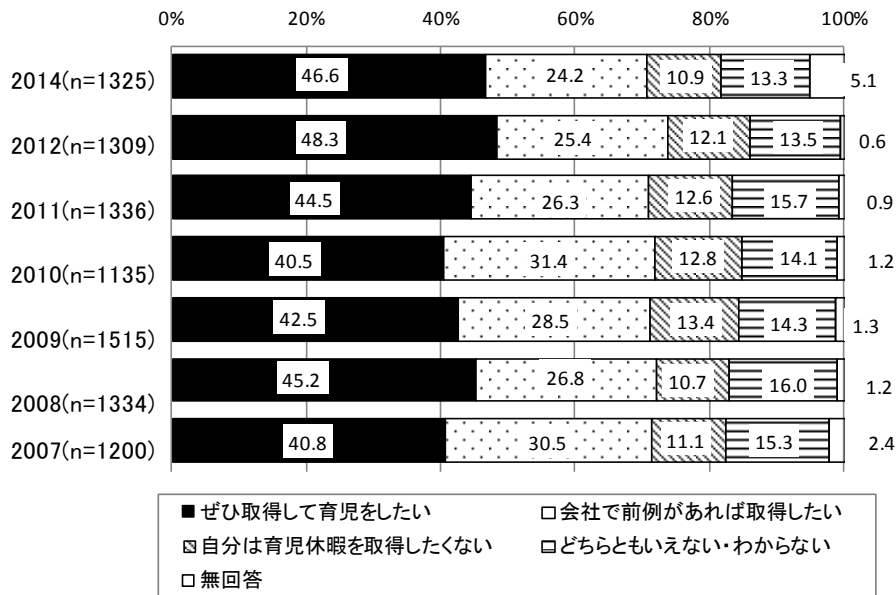


(20) 共働きでの自身の育児休暇取得について

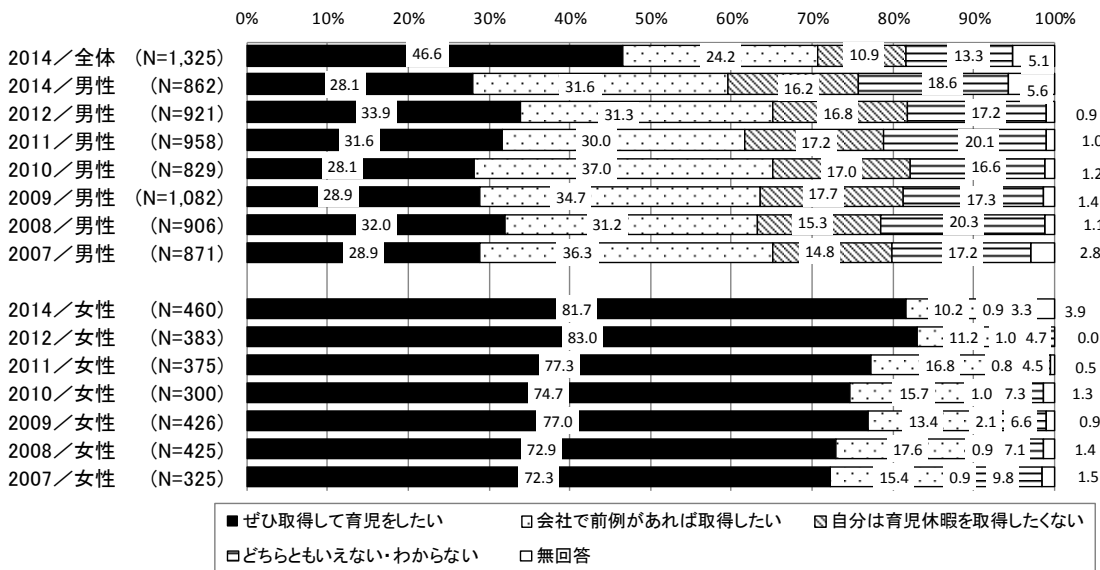
共働きで育児をする場合、自身が育児休暇を取得することについては、「ぜひ取得して育児をしたい」は46.6%と、前回調査（2012年度：48.3%）から若干減少した。

男女別に見ると、女性は81.7%と前回調査（2012年度：83.0%）からわずかに減少しただけであるが、男性は28.1%と前回調査（2012年度：33.9%）から5.8ポイント減少している。

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

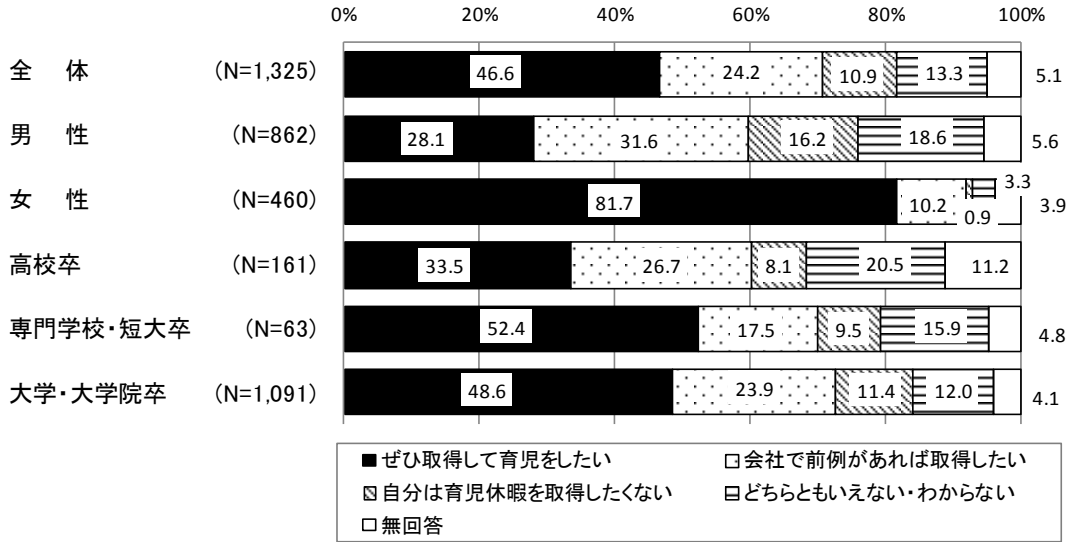


問29. 共働きで育児をする場合、あなた自身の育児休暇取得をどう思いますか

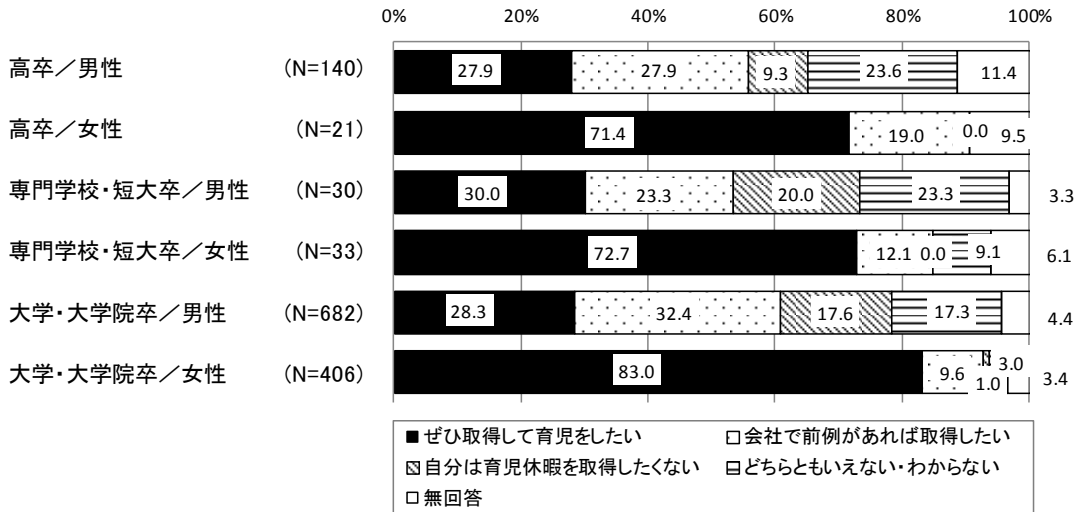


最終学歴と男女のクロスで見ると、専門・短大卒の男性は「ぜひ取得して育児をしたい」が30.0%と高校卒や大学・大学院卒を若干上回っているが、あまり差異は見られない。

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(全体/性別/最終学歴別)



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(全体/性別/最終学歴別)

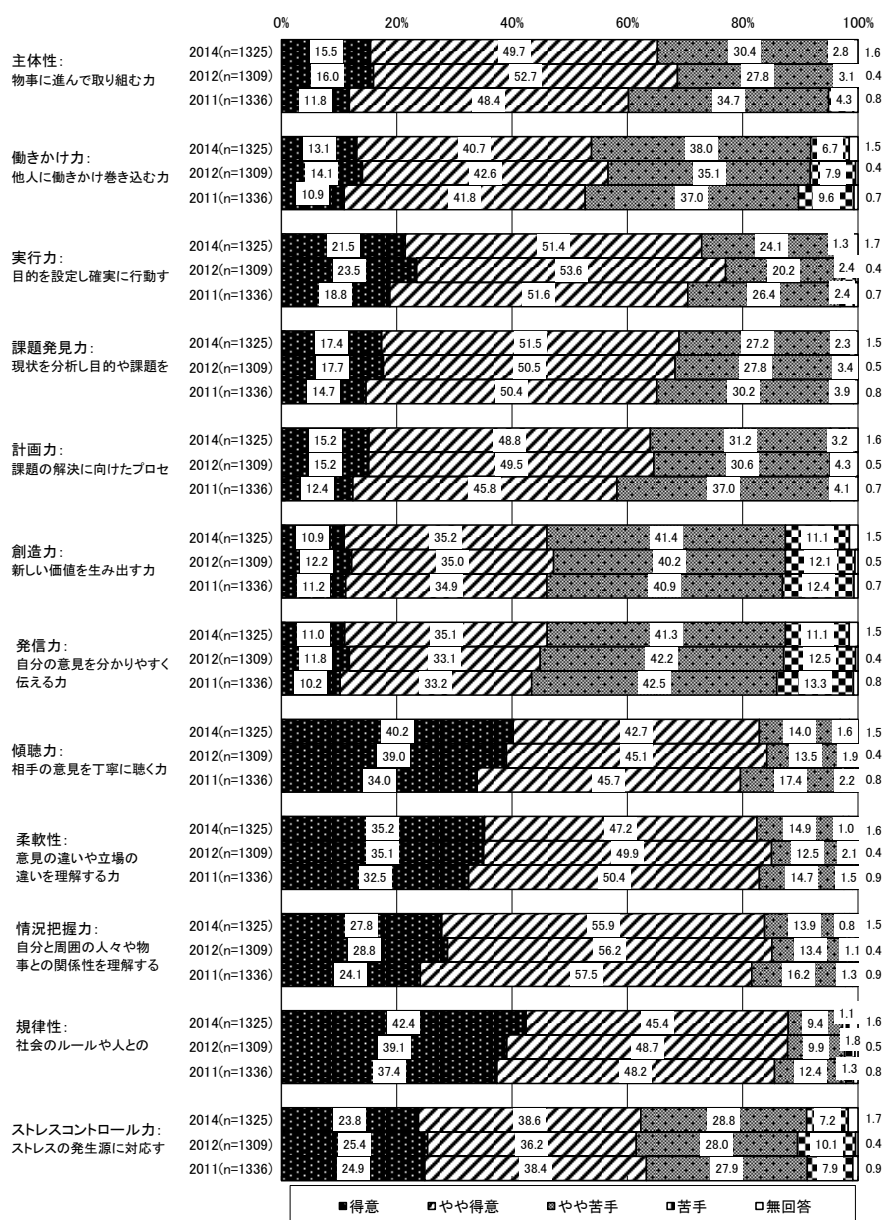


## (21) 社会人の基礎能力について

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。「得意」と「やや得意」を合わせた割合で見ると、「規律性」が最も高く、以下「状況把握力」、「傾聴力」、「柔軟性」と続き、この4項目が8割を超えている。また、その割合を前回調査と比較すると、「課題発見力」、「発信力」、「ストレスコントロール力」は前回調査よりわずかに増加しているが、他の項目は減少となっている。

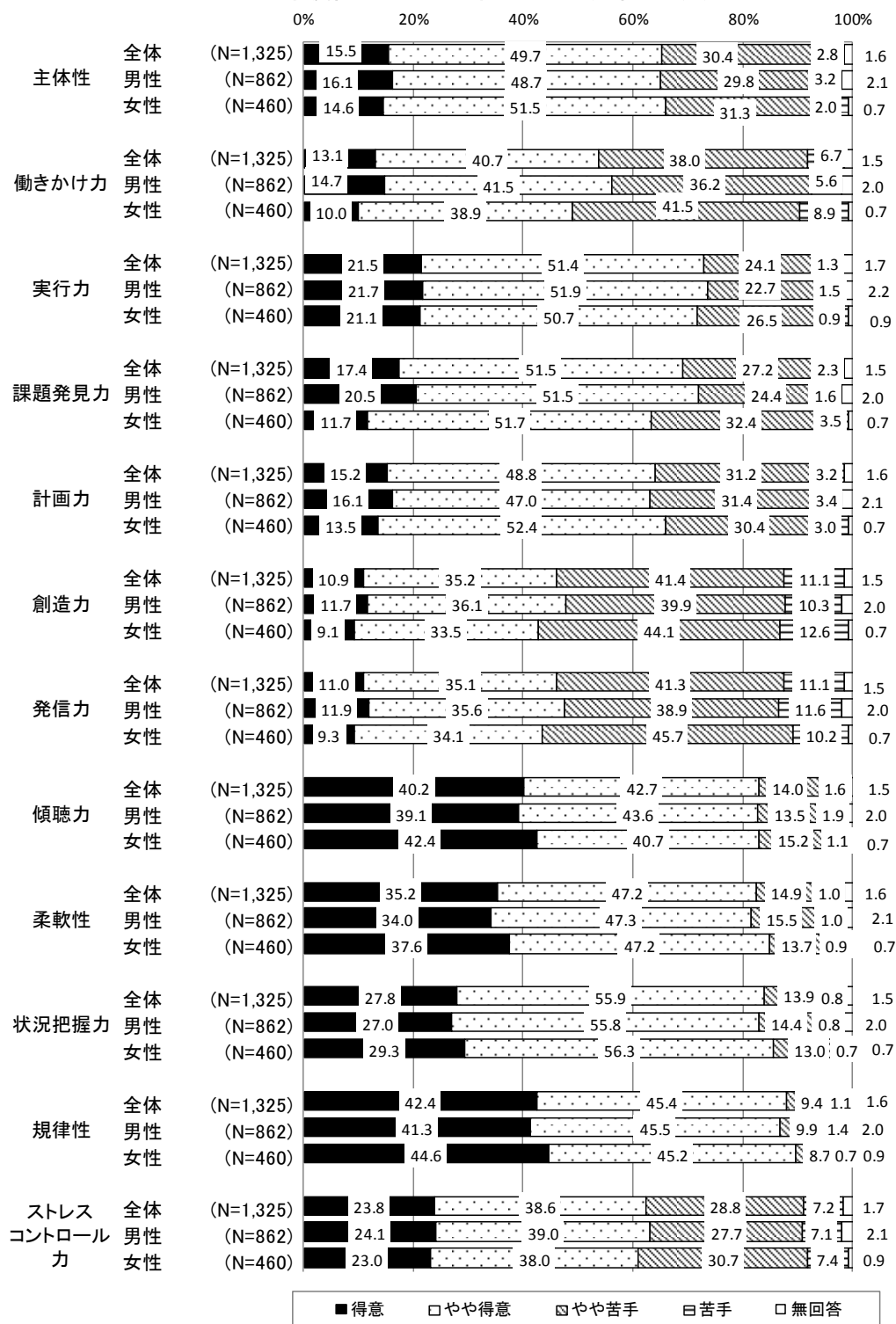
問30. 以下に「社会人基礎力」の12要素を示しています。それぞれあなたにとってどの程度得意な能力かお答えください





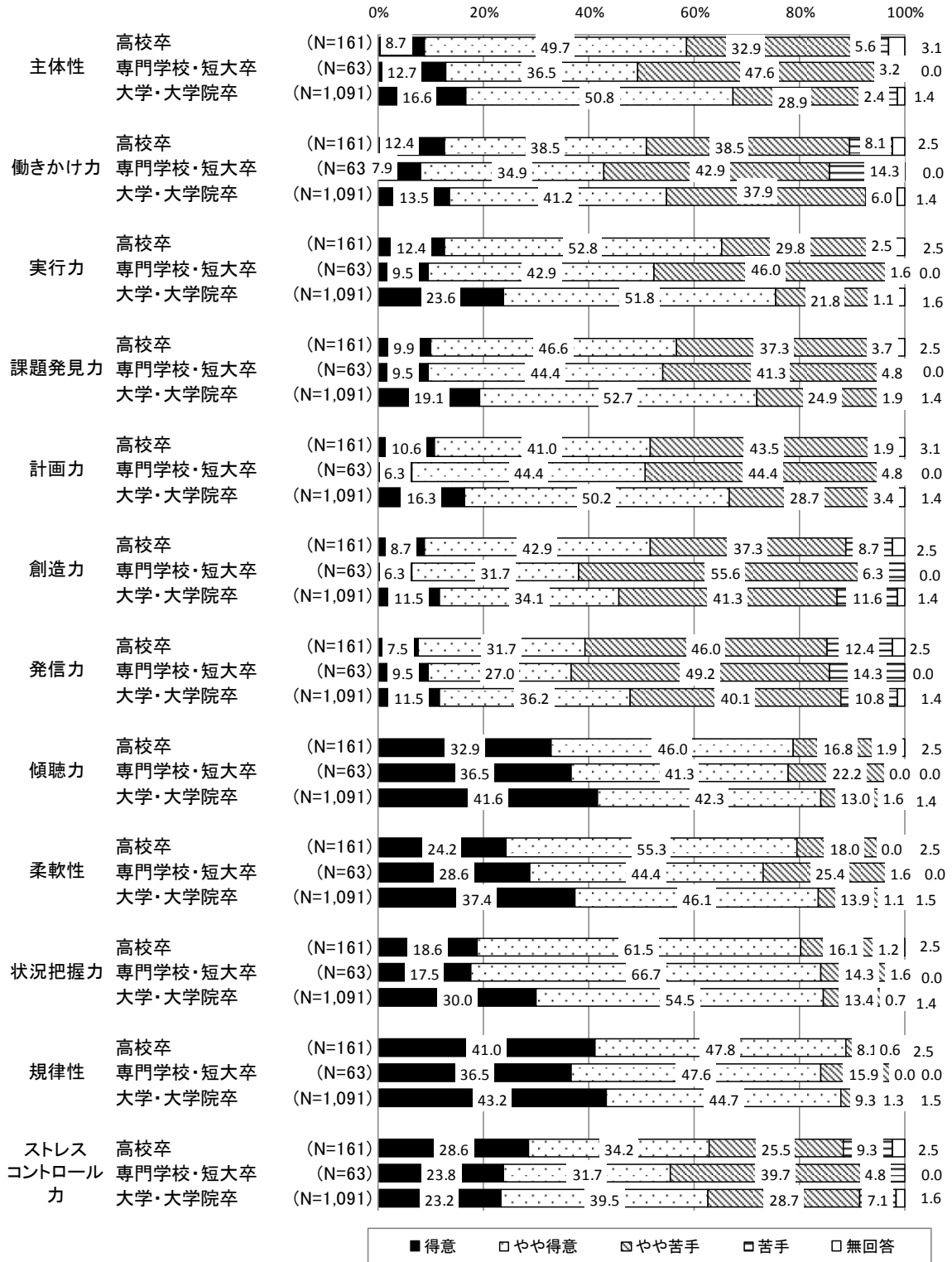
男女別に「得意」と「やや得意」を合わせた割合を見ると、割合の高い上位4項目（「規律性」「状況把握力」「傾聴力」「柔軟性」）は、すべて女性が男性を上回っている。

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(全体/性別)



最終学歴別では、「状況把握力」以外は専門・短大卒が「得意」と「やや得意」を合わせた割合が最も低くなっている。

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(最終学歴別)



### 4. 3 社会・企業に対する認識

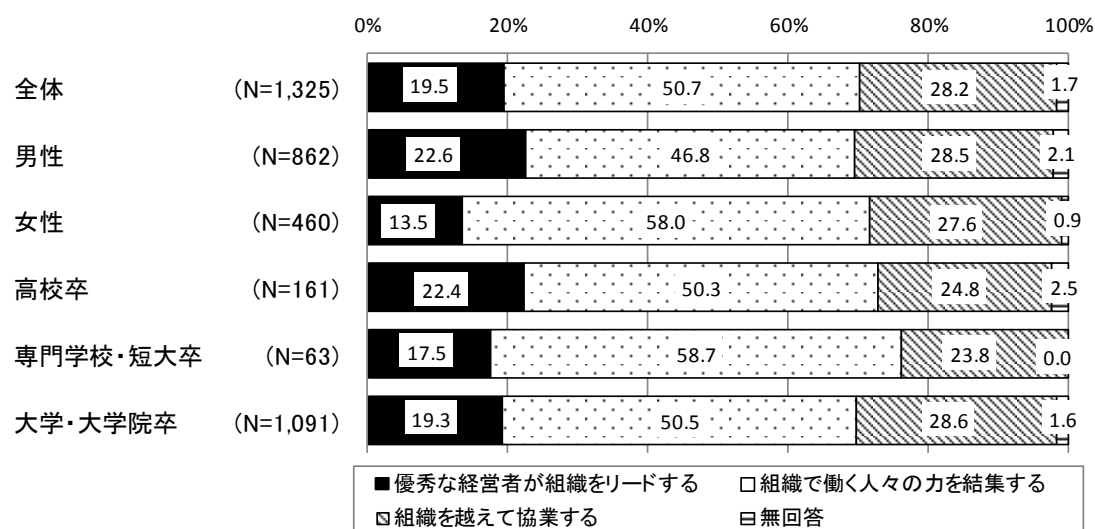
#### (1) 日本企業をより元気にするのに有効な方法

日本企業をより元気にするためには、「組織で働く人々の力を結集する」が半数を超えており、「組織を越えて協業する」、「優秀な経営者が組織をリードする」よりも有効な方法であると考えられている。

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。

最終学歴別では、専門・短大卒で「組織で働く人々の力を結集する」の割合が、高校卒や大学・大学院卒よりもやや高い。

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

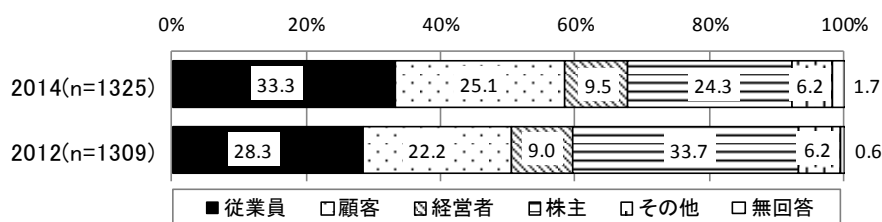


## (2) 株式会社は誰のものか

株式会社は誰のものかと思うかについて尋ねたところ、「従業員」の割合が 33.3%と最も高く、次いで「顧客」(25.1%)、「株主」(24.3%) となっている。

前回調査と比較すると、「従業員」、「顧客」の割合が増加し、「株主」の割合は 9.4 ポイント減少している。

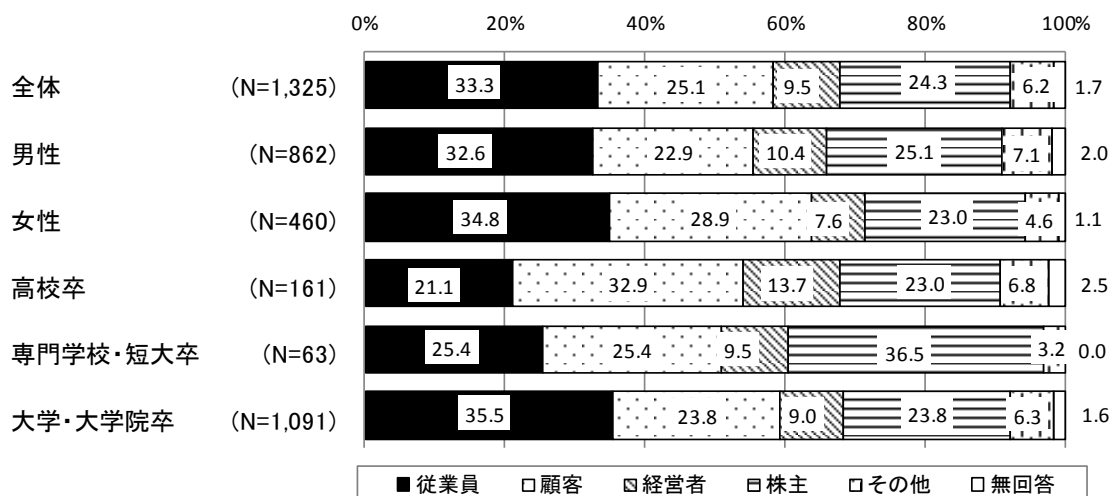
問32. 株式会社は誰のものだと思いますか



男女別では、女性の方が男性に比べ「従業員」、「顧客」の割合が高く、男性は女性よりも「株主」「経営者」の割合が高い。

最終学歴別に最上位をみると、高校卒は「顧客」、専門・短大卒は「株主」、大学・大学院卒は「従業員」と、それぞれ異なっている。

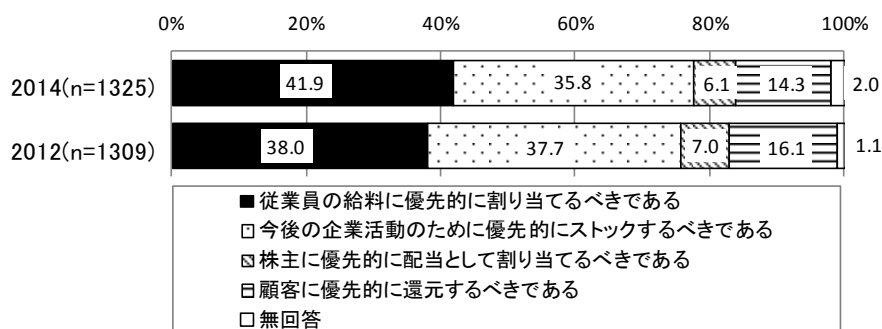
問32. 株式会社は誰のものだと思いますか  
(全体/性別/最終学歴別)



### (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41.9%、「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35.8%、となっている。前回調査に比べ、「従業員の給料に優先的に割り当てるべきである」が増加し、「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」が減少している。

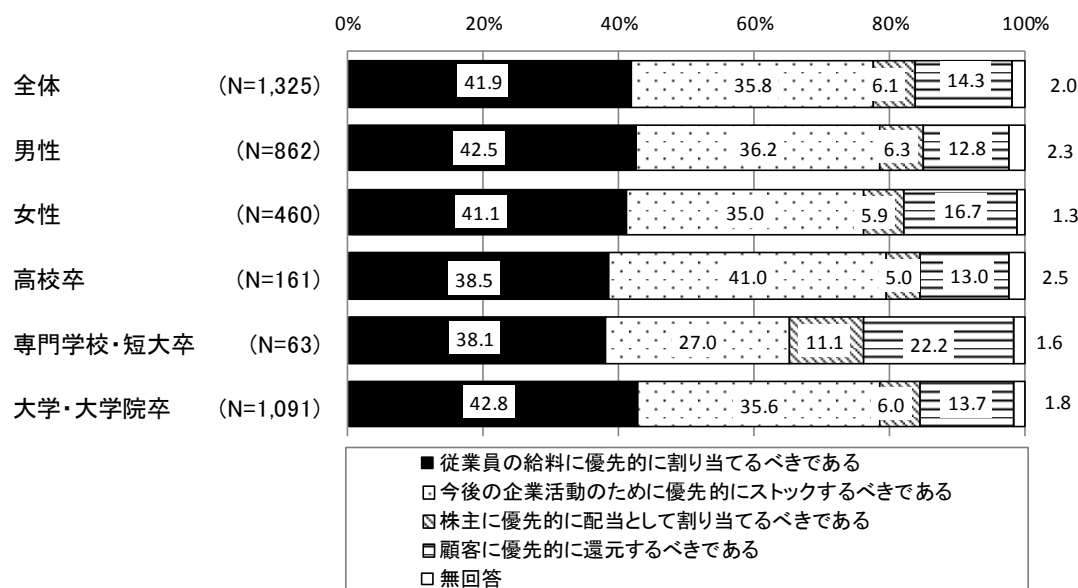
問33. 企業の利益について、あなたの考えに近いもの



男女別では、男性よりも女性の方が「顧客に優先的に還元すべきである」の割合がやや高い。

最終学歴別に見ると、大学・大学院卒は、「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、専門・短大卒は「顧客に優先的に還元すべきである」が、高校卒は「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」の割合が他に比べて高くなっている。

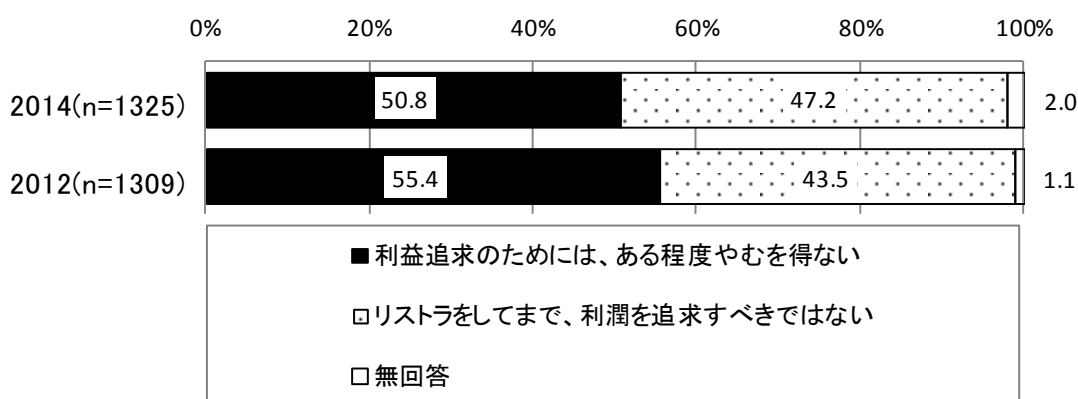
問33. 企業の利益について、あなたの考えに近いもの  
(全体/性別/最終学歴別)



#### (4) リストラについての考え

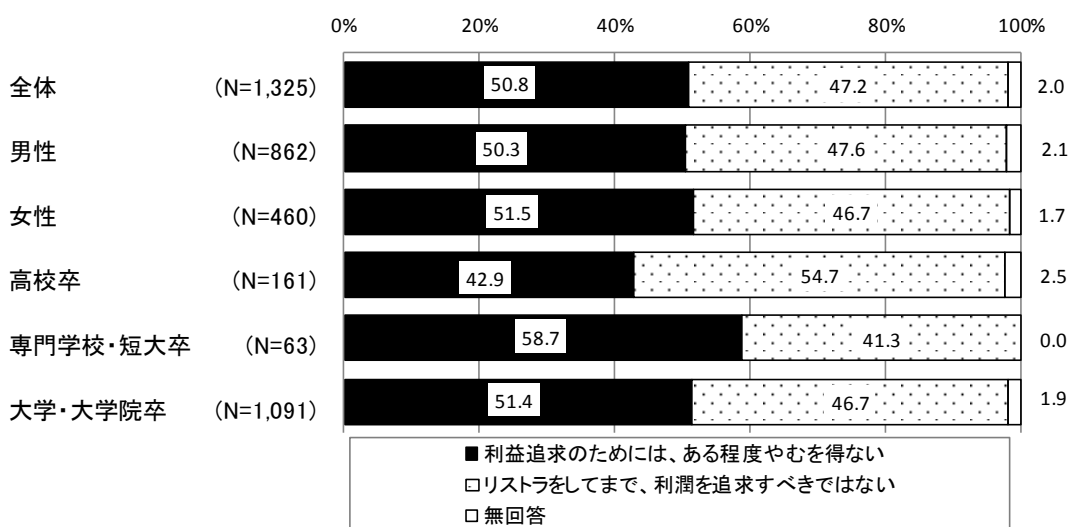
リストラについての考えとしては、「利益追求のためには、ある程度やむを得ない」が50.8%で、「リストラをしてまで、利潤を追求すべきでない」(47.2%)をやや上回っている。前回調査と比較すると、「利益追求のためには、ある程度やむを得ない」が減少し、「リストラをしてまで、利潤を追求すべきでない」が増加している。

問34. リストラについて、あなたの考えに近いもの



最終学歴別では、高校卒は「利益追求のためには、ある程度やむを得ない」の割合が専門・短大卒、大学・大学院卒よりも低く、「リストラをしてまで、利潤を追求すべきでない」が過半数を占めている。専門・短大卒は「利益追求のためには、ある程度やむを得ない」が58.7%と最も高くなっている。

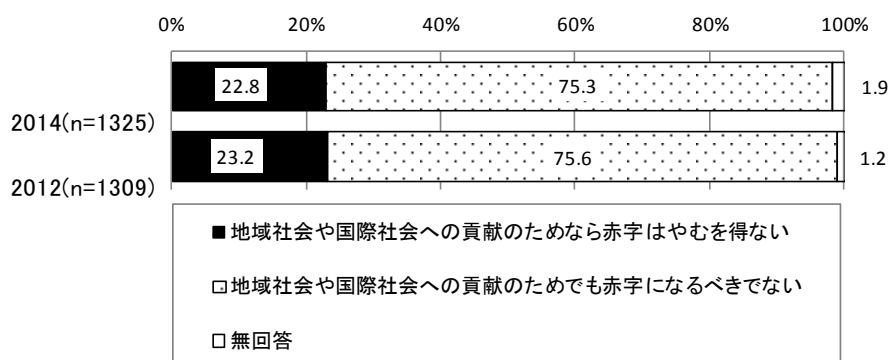
問34. リストラについて、あなたの考えに近いもの  
(全体/性別/最終学歴別)



### (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ない」が75.3%と、「地域社会や国際社会への貢献のためなら赤字はやむを得ない」(22.8%)を大きく上回っている。前回調査ともほとんど変動は見られない。

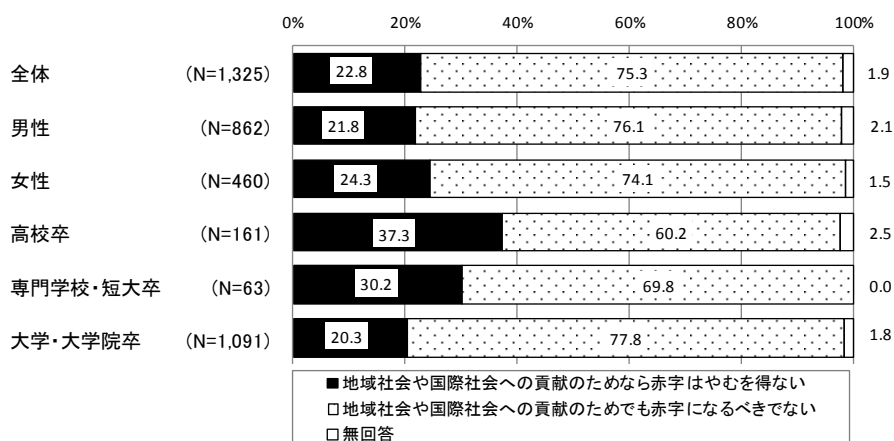
問35. 社会貢献について、あなたの考えに近いもの



男女別にみてもほとんど差はない。

最終学歴別には、高校卒は37.3%が「地域社会や国際社会への貢献のためなら赤字はやむを得ない」と考えており、専門・短大卒(30.2%)、大学・大学院卒(20.3%)に比べて、その比率が高い。

問35. 社会貢献について、あなたの考えに近いもの  
(全体/性別/最終学歴別)



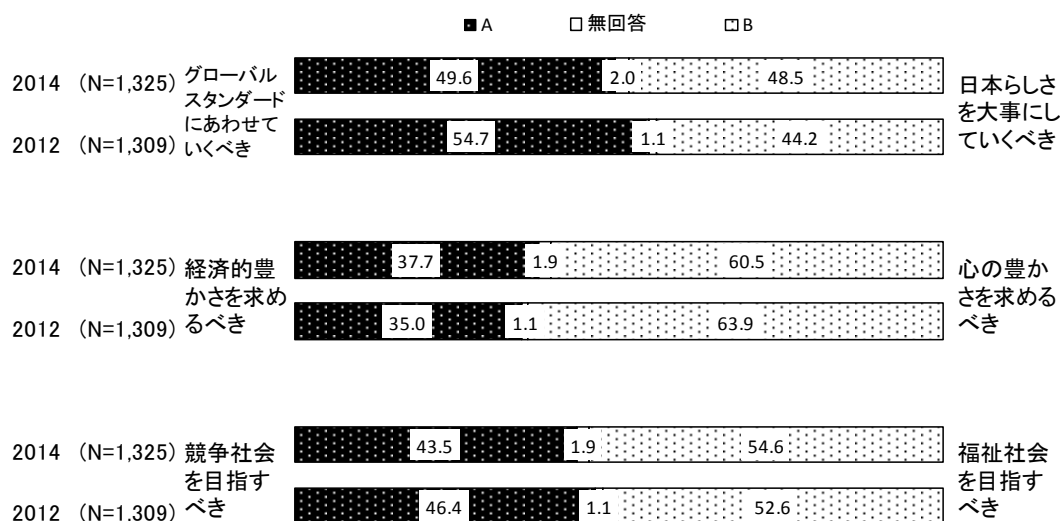
## (6) 日本が進むべき道についての考え

日本が進むべき道についての考えとして、「グローバルスタンダードに合わせていくべき」か「日本らしさを大事にしていくべき」は拮抗している。前回調査から「グローバルスタンダードに合わせていくべき」は約5ポイント減少している。

「経済的豊かさを求めるべき」か「心の豊かさを求めるべき」かでは、「心の豊かさを求めるべき」が60.5%と「経済的豊かさを求めるべき」(37.7%)を大きく上回っている。

「競争社会を目指すべき」か「福祉社会を目指すべき」かでは、「福祉社会を目指すべき」が54.6%となっている。前回調査に比べ、その割合は若干増加している。

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



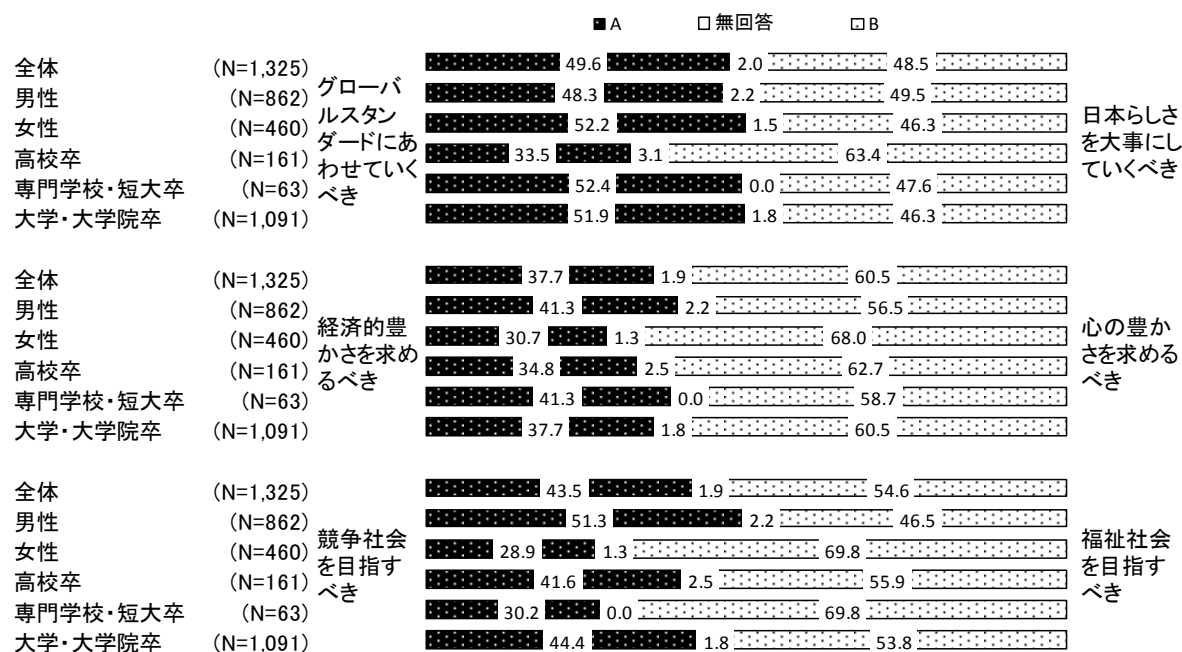


「グローバルスタンダードに合わせていくべき」か「日本らしさを大事にしていくべき」かを見ると、男女別では、女性の方が男性よりも「グローバルスタンダードに合わせていくべき」の比率が高く、最終学歴別には、高校卒は「グローバルスタンダードに合わせていくべき」が33.5%と低くなっている。

「経済的豊かさを求めるべき」か「心の豊かさを求めるべき」かを男女別に見ると、「心の豊かさを求めるべき」は女性が男性を10ポイント以上上回っている。最終学歴別には、専門・短大卒の「心の豊かさを求めるべき」の割合が、高校卒、大学・大学院卒よりもやや少なくなっている。

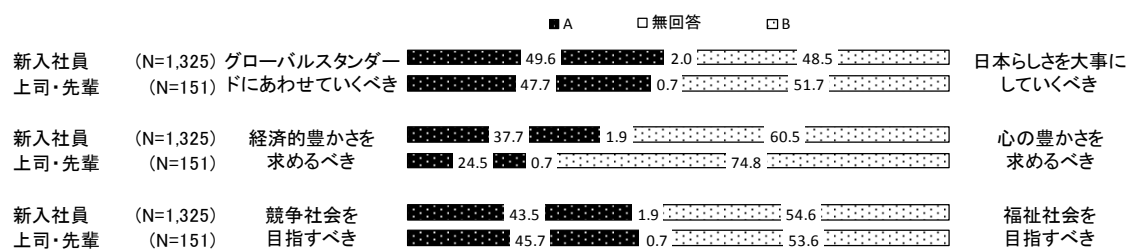
「競争社会を目指すべき」か「福祉社会を目指すべき」かを男女別に見ると、男性では「競争社会を目指すべき」が51.3%と半数以上を占めているのに対し、女性では28.9%に留まっている。最終学歴別には、専門・短大卒の「福祉社会を目指すべき」が69.8%と、高校卒、大学・大学院卒を大きく上回っている。

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  
(全体/性別/最終学歴別)



新入社員と上司・先輩を比較すると、「グローバルスタンダードに合わせていくべき」か「日本らしさを大事にしていくべき」かと「競争社会を目指すべき」か「福祉社会を目指すべき」かでは、ほとんど差異がみられない。「経済的豊かさを求めるべき」か「心の豊かさを求めるべき」かでは、新入社員では60.5%が「心の豊かさを求めるべき」と回答しているのに対し、上司・先輩のその比率は74.8%と、新入社員を15ポイント近く上回っている。

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  
 (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)

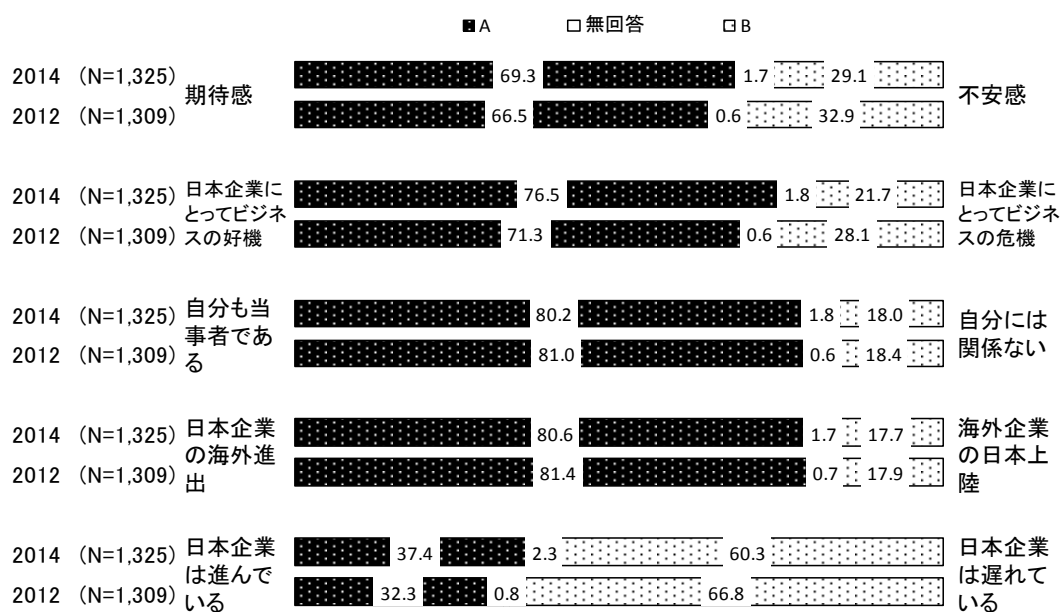


### (7) 「グローバル化」のイメージ

「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」、「日本企業の海外進出」というポジティブな意見が70～80%に上っているのに対し、「日本企業は進んでいる」は4割に満たず、「日本企業は遅れている」との見方が多くなっている。

前回調査と比較すると「自分も当事者である」と「日本企業の海外進出」はほとんど変化がないが、他の項目については、ポジティブな考え方が増加傾向にある。

問37. 「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが近いですか



「期待感」について見ると、男女別には女性が、最終学歴別には高学歴になるほど「期待感」が高くなっている。

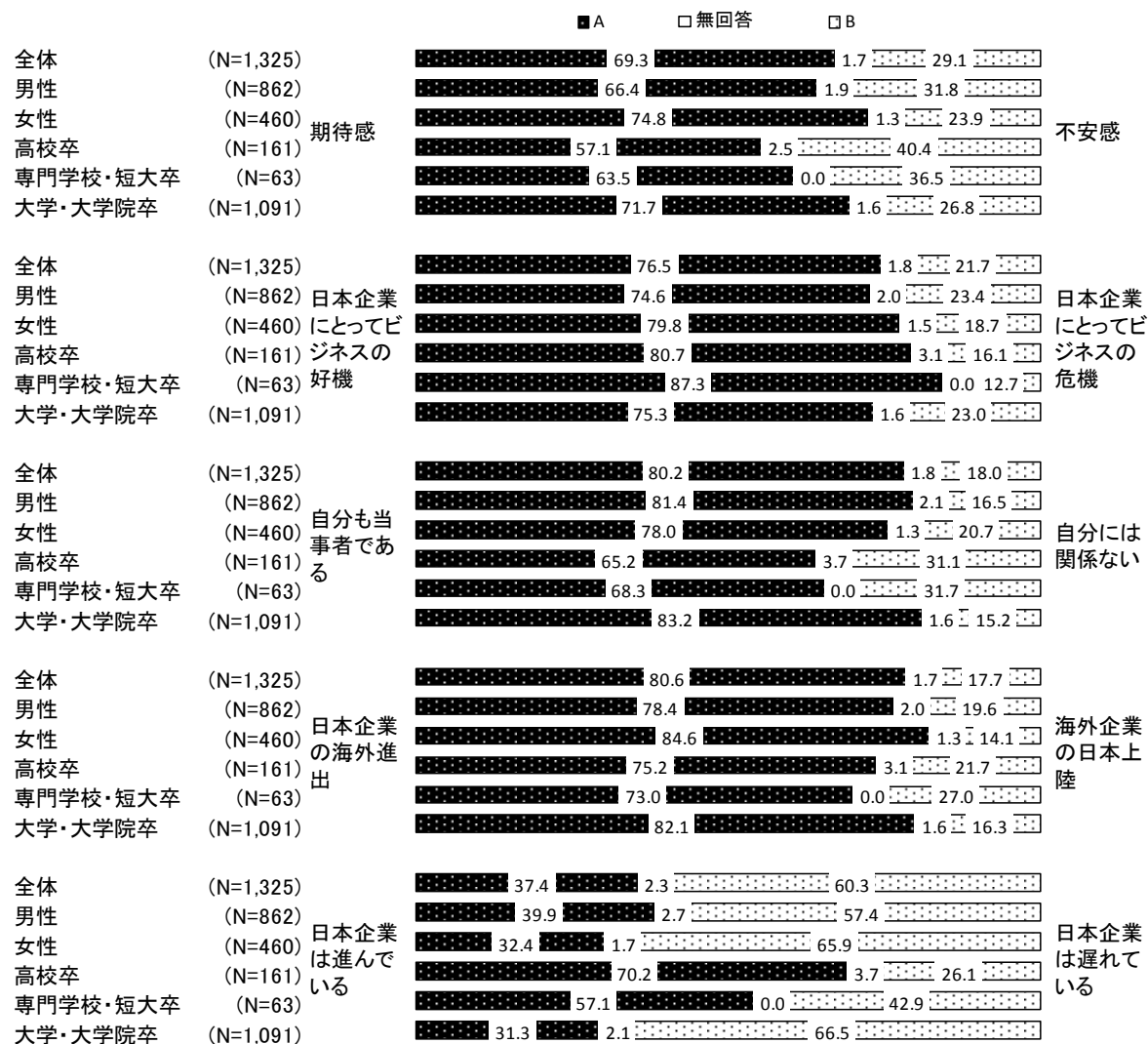
「日本企業にとってビジネスの好機」について見ると、男女別には女性の方が高く、最終学歴別には、大学・大学院卒で低くなっている。

「自分も当事者である」について見ると、男女別には男性が、最終学歴別では、大学・大学院卒が高くなっている。

「日本企業の海外進出」については、男女別には女性が、最終学歴別には、大学・大学院卒が高くなっている。

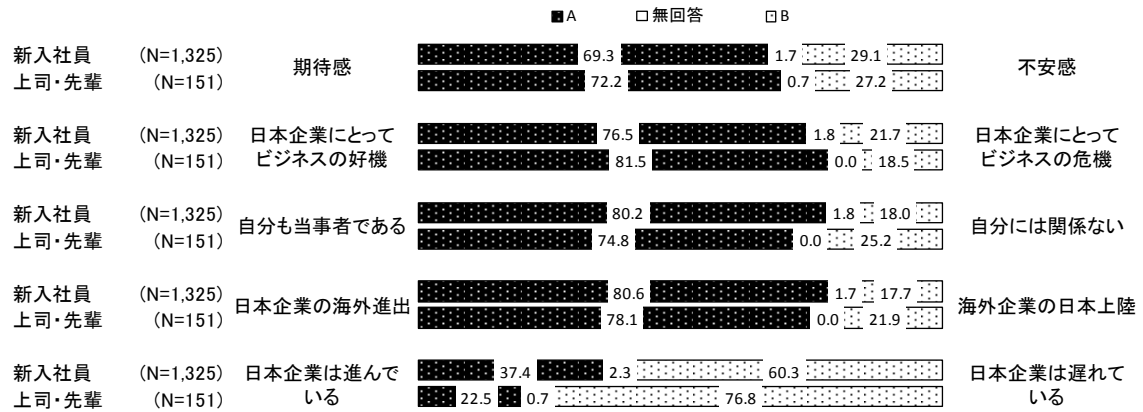
「日本企業は進んでいる」については、男女別には男性が女性よりやや高くなっている。最終学歴別には、高校卒は70.2%、専門・短大卒は57.1%が「日本企業は進んでいる」と回答しているのに対し、大学・大学院卒は31.3%に留まっている。

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



グローバル化のイメージについて、新入社員と上司・先輩の回答と比較すると、「期待感」、「日本企業にとってビジネスの好機」は上司先輩が新入社員を上回っているが、「自分も当事者である」、「日本企業の海外進出」、「日本企業は進んでいる」は、新入社員が上司・先輩を上回っている。

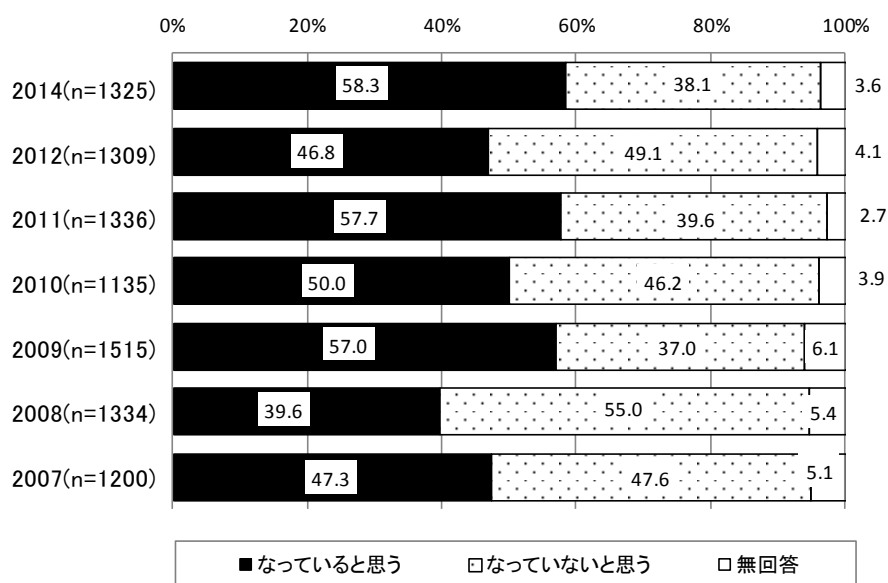
問37.「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが近いですか  
 (上司・先輩:問8.「グローバル化」と聞いて、どちらのイメージが近いですか)



(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、「なっていると思う」は58.3%で、「なっていないと思う」38.1%を上回った。前回調査と比較すると、「なっていると思う」の割合は、11.5ポイント増加している。

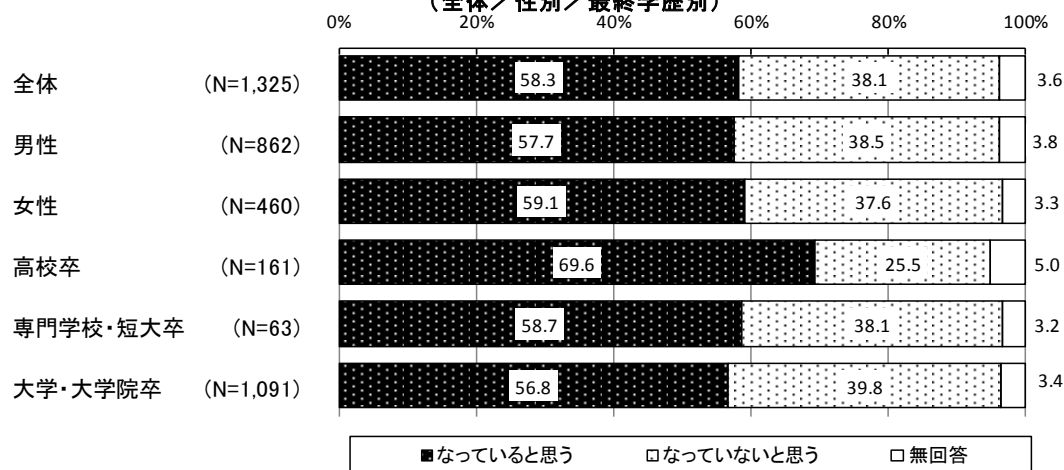
問38. 10年後の日本社会は、より良い社会になっていると思いますか



男女別では、ほとんど差は見られない。

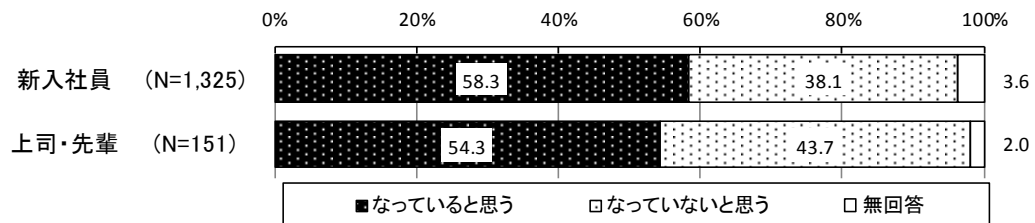
最終学歴別では、高校卒は、専門・短大卒や大学・大学院卒に比べ、「なっていると思う」の割合が高い。

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  
(全体/性別/最終学歴別)



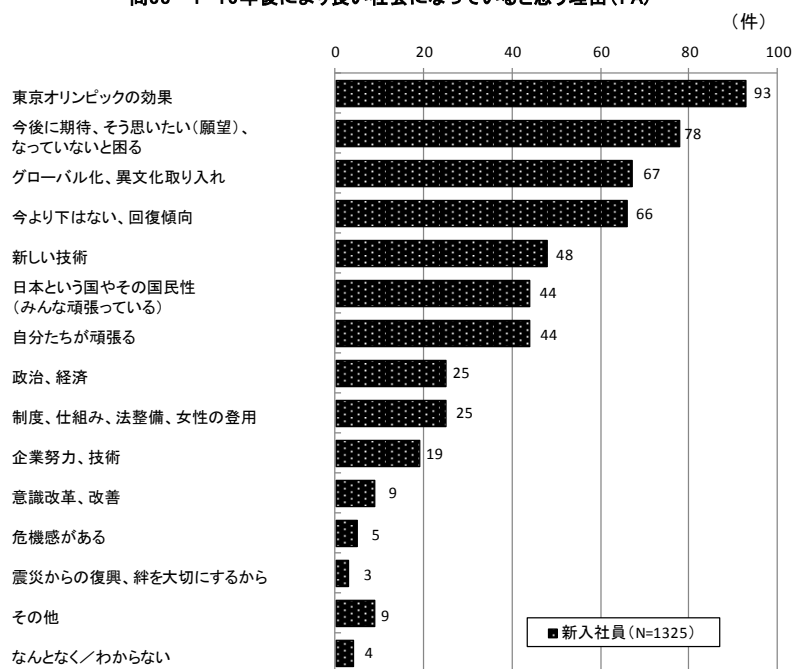
上司・先輩の意識と比較すると、新入社員の方が「なっていると思う」の割合がやや高くなっている。

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  
(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)

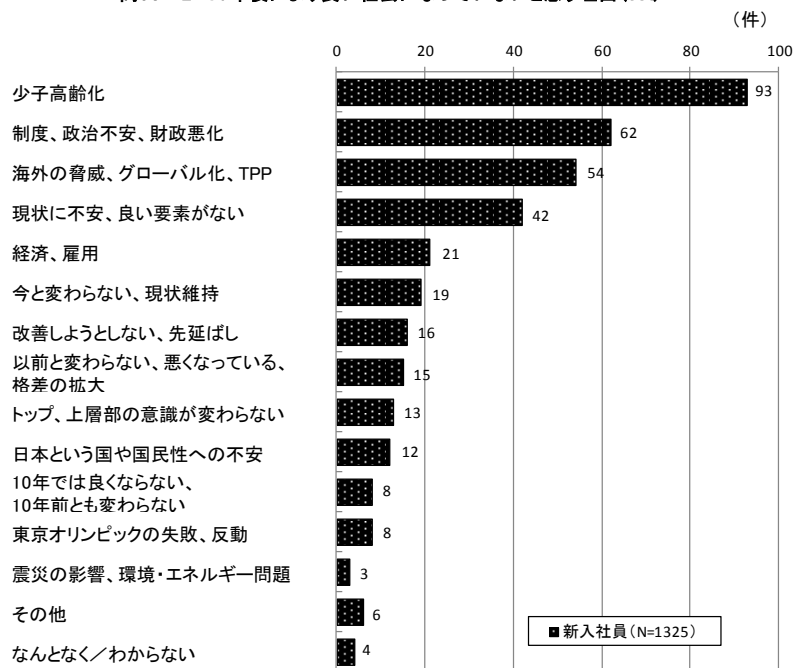


「より良い社会になっていると思う理由」(FA)としては、「東京オリンピックの効果」が最も多く、次いで「今後に期待、そう思いたい、なっていないと困る」、「グローバル化、異文化の取り入れ」、「今より下はない、回復傾向」などが続いている。一方、「より良い社会になっていないと思う理由」(FA)としては、「少子高齢化」が圧倒的に多く上げられている。

問38-1 10年後により良い社会になっていると思う理由(FA)



問38-2 10年後により良い社会になっていないと思う理由(FA)



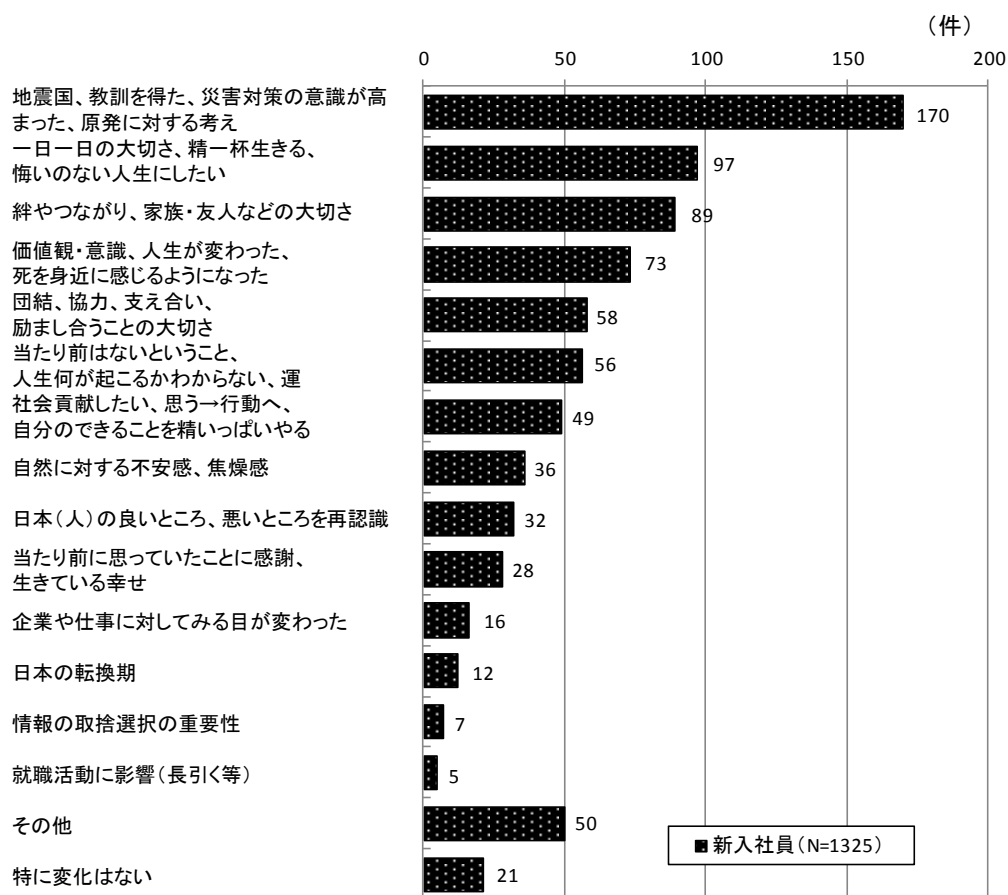
※FA:自由回答のことを示す



### (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」が最も多かった。次いで、「一日一日の大切さ、精一杯生きる、悔いのない人生にしたい」、「絆やつながり、家族、友人などの大切さ」、「価値観・意識、人生が変わった、死を身近に感じるようになった」などが続いており、災害に対する意識の変化や人とのかかわり方や人生を見直すきっかけとなったことなどに関する記述が多かった。

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たか（FA）



※FA:自由回答のことを示す

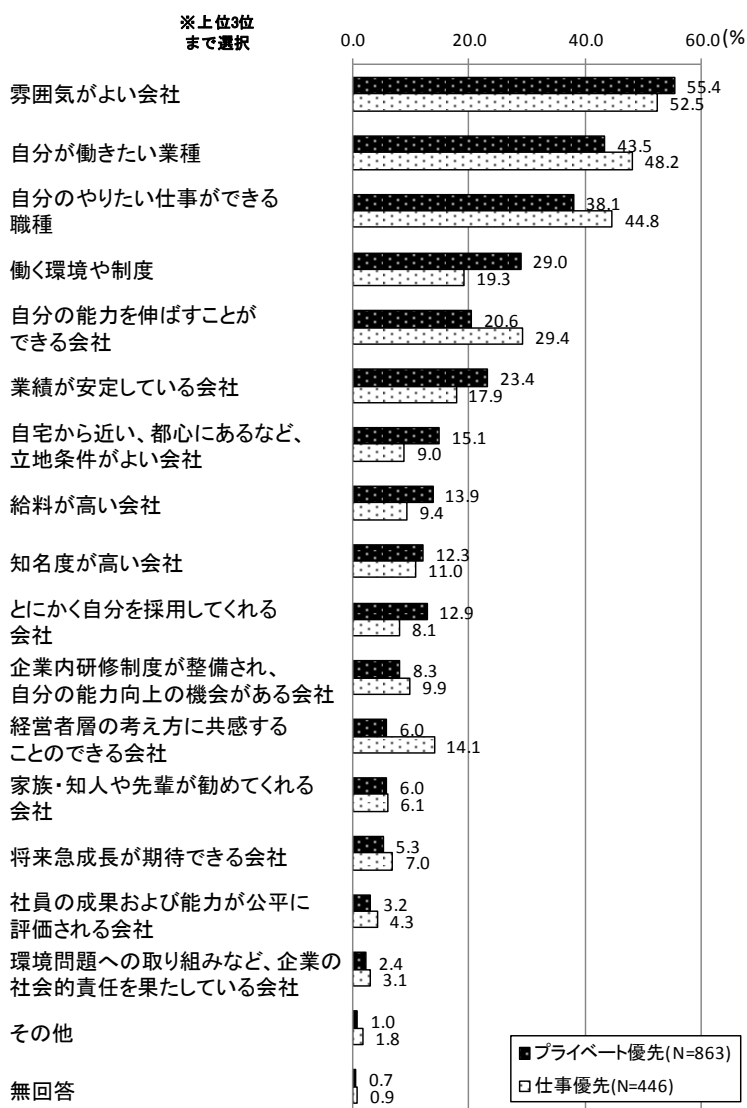
#### 4. 4 働き方の好みからみた新入社員の意識・特徴

##### (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。[p 61 参照]

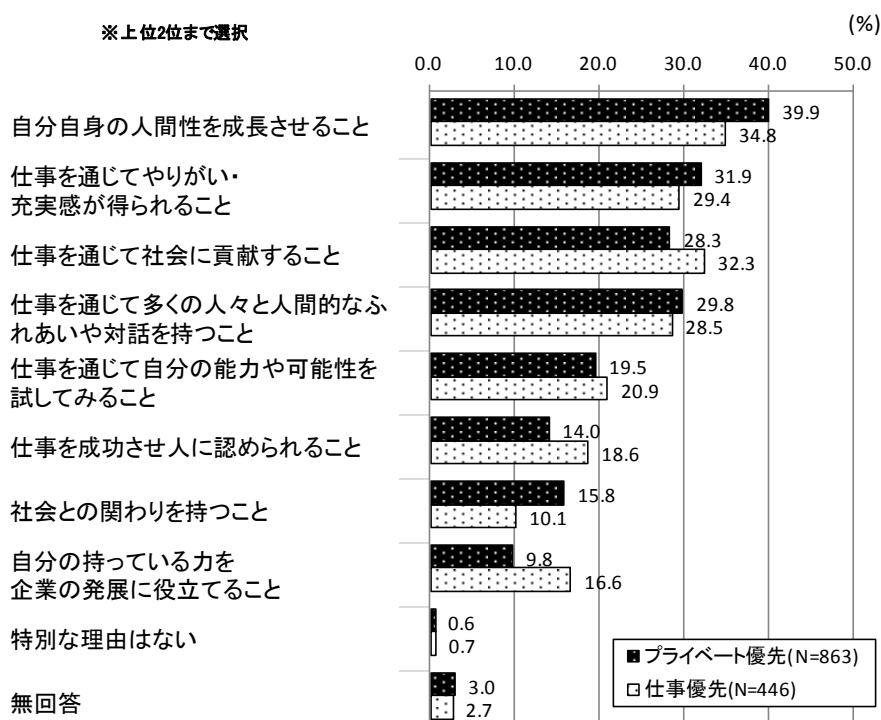
会社の選択理由について見ると、プライベート優先派は、「働く環境や制度」、「業績が安定している会社」、「立地条件がよい会社」などへのこだわりがある。一方仕事優先派は、「自分が働きたい業種」、「自分のやりたいことができる職種」、「自分の能力を伸ばすことができる会社」などへのこだわりがある。

問5-②. 今の会社への入社を選択した理由  
(プライベート優先/仕事優先)



働く目的について見ると、プライベート優先派は、「自分自身の人間性を成長させること」、「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」「社会との関わりを持つこと」などが仕事優先派を上回り、仕事優先派は、「仕事を通じて社会に貢献すること」や「仕事を成功させ人に認められること」「自分の持っている力を企業の発展に役立てること」などがプライベート派を上回っている。

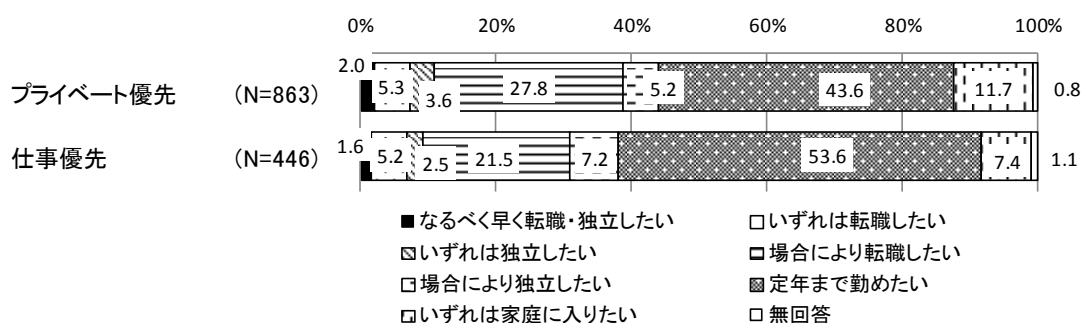
**問10. あなたが働く目的は何ですか**  
**(収入を得ること以外の目的をお聞かせください)**  
**(プライベート優先/仕事優先)**



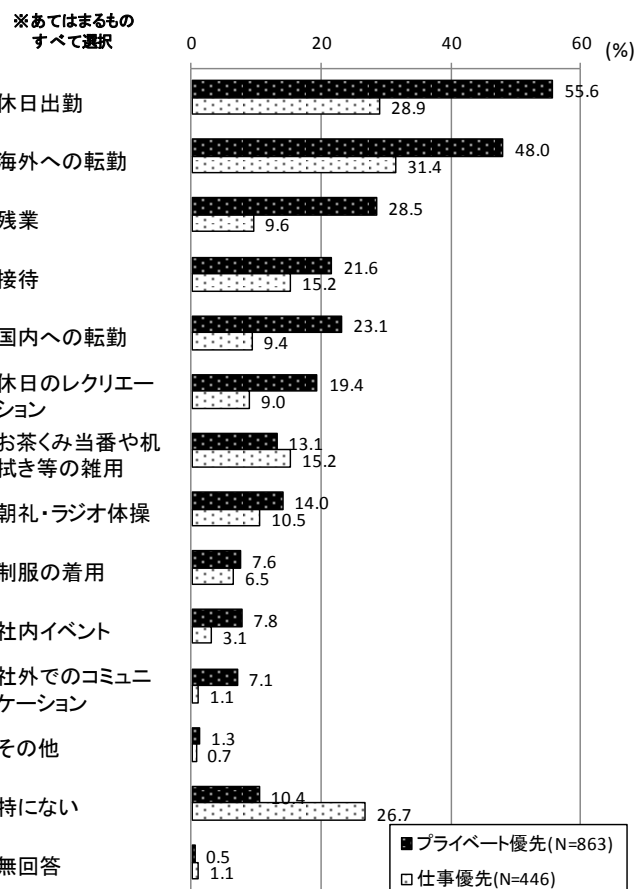
転職・独立志向については、仕事優先派は、「定年まで勤めたい」が 53.6%とプライベート派の 43.6%を 10 ポイント上回っている。

できればやりたくないことでは、プライベート派は、「休日出勤」や「海外への転勤」、「残業」、「国内への転勤」で、仕事優先派を大きく上回っている。

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)



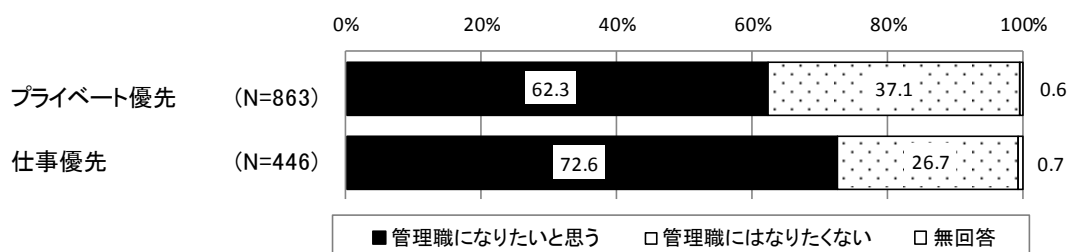
問12. あなたがこれから働くにあたって、できればやりたくないことはありますか  
(プライベート優先/仕事優先)



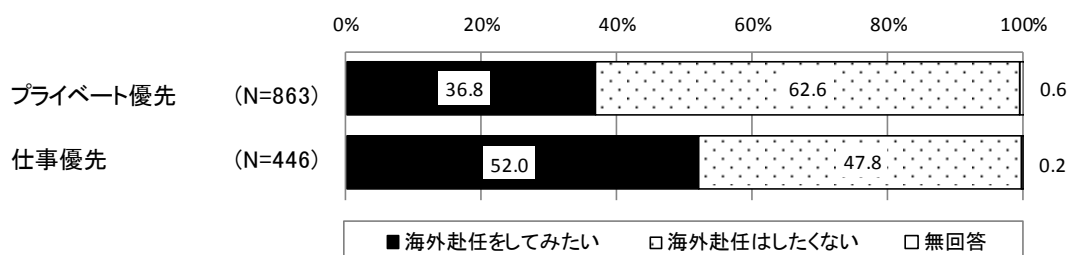
管理職になりたいかどうかでは、仕事優先派は72.6%が「管理職になりたいと思う」と回答しているのに対し、プライベート派は62.3%で、10ポイント以上の差がある。

海外赴任については、仕事優先派は52.0%と半数以上が「海外赴任をしてみたい」と回答しているのに対し、プライベート派は36.8%に留まっている。

問18. あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか  
(プライベート優先/仕事優先)



問22. 海外赴任をしてみたいと思いますか  
(プライベート優先/仕事優先)



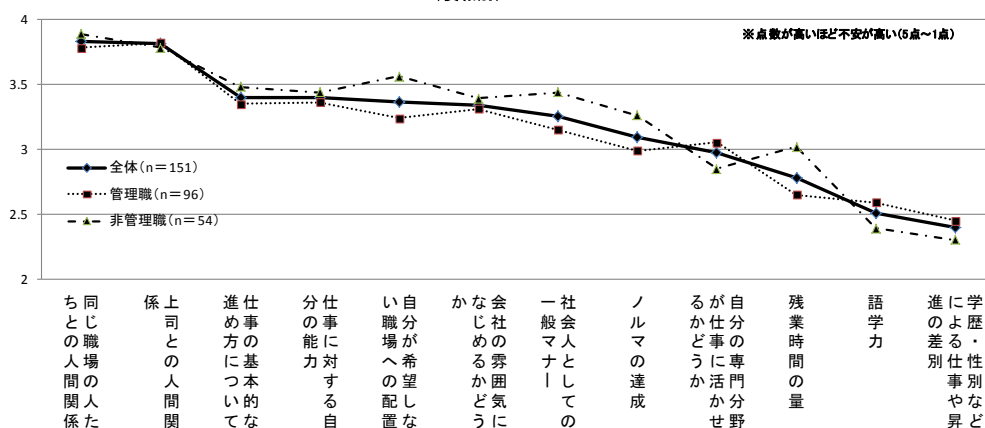
#### 4. 5 上司・先輩の意識

##### (1) 想定される新入社員の不安

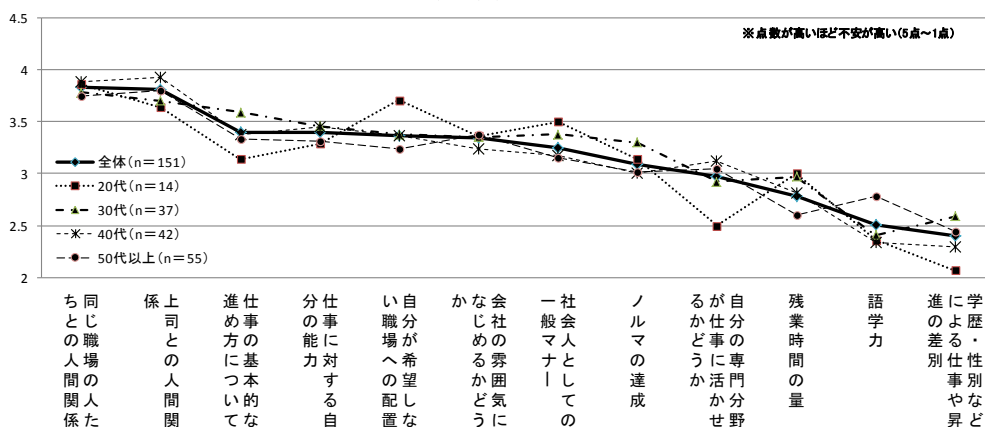
上司・先輩が想定する新入社員の不安について、役職別に見ると、非管理職の方が不安を持っていると想定する度合いが高い。特に「自分が希望しない職場への配置」、「社会人としての一般マナー」、「残業時間の量」で管理職を上回っている。

年代別では、20代が「自分が希望しない職場への配置」、「社会人としての一般マナー」への不安、40代が「上司との人間関係」について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)



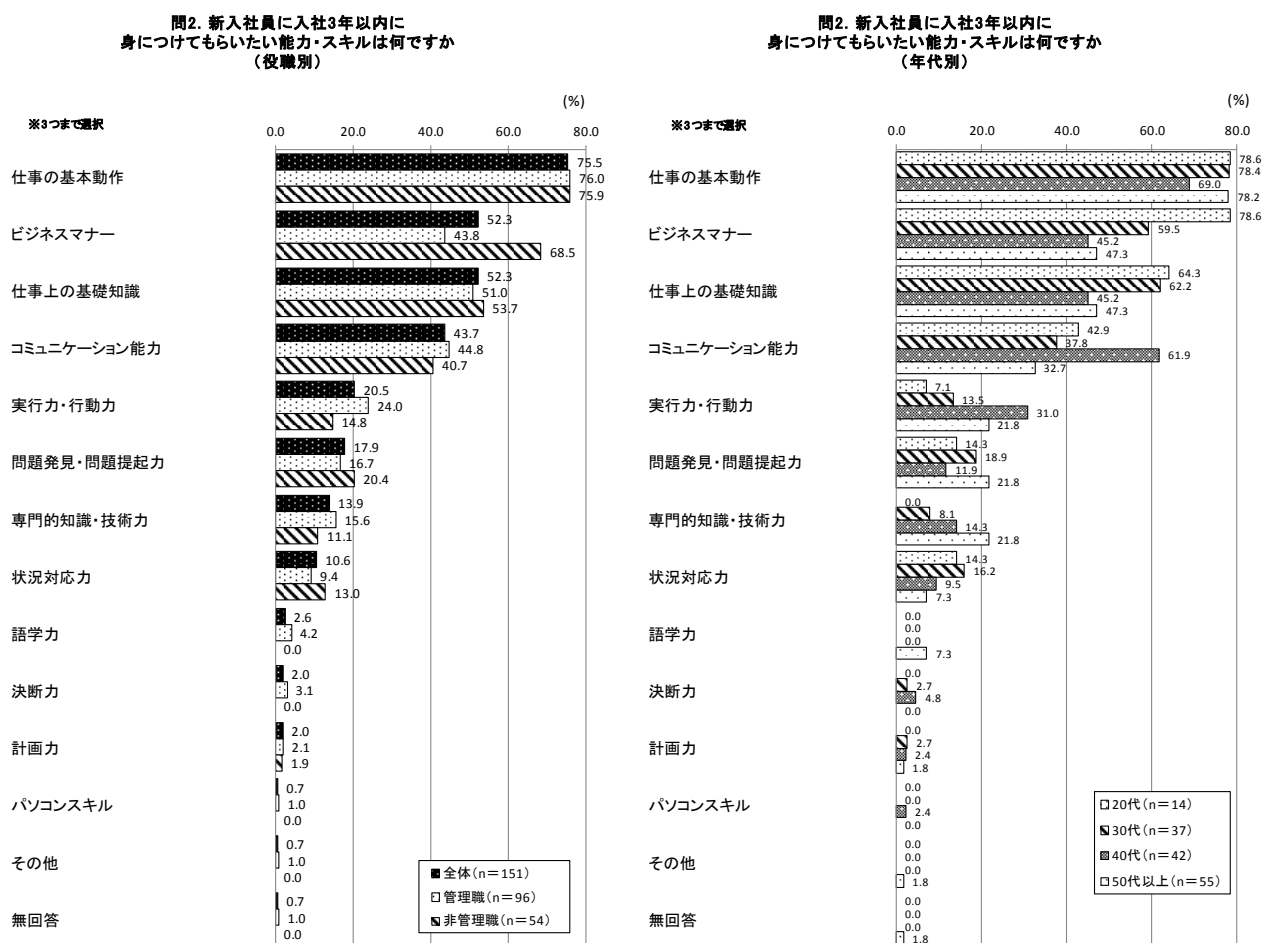
問1. 新入社員がどの程度不安を持っているとお考えですか  
(年代別)



## (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

新入社員に3年以内に身につけてほしい能力・スキルについては、管理職、非管理職ともに「仕事の基本動作」が最上位となっている。第2位以降は、管理職は「仕事上の基礎知識」、「コミュニケーション能力」、「ビジネスマナー」と続くが、非管理職では「ビジネスマナー」、「仕事上の基礎知識」、「コミュニケーション能力」の順となっている。

年代別には、20代で「ビジネスマナー」が、40代で「コミュニケーション能力」が他の年代に比べて高くなっている。

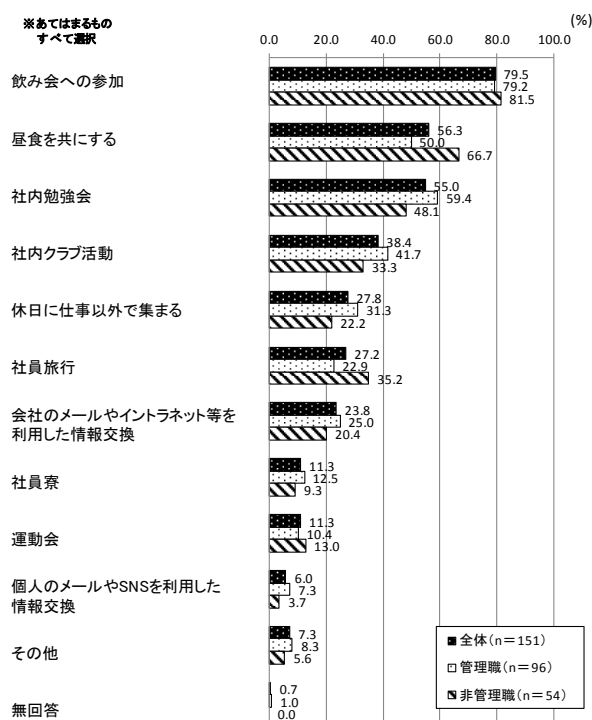


### (3) 新入社員との人間関係を構築するために有効なこと

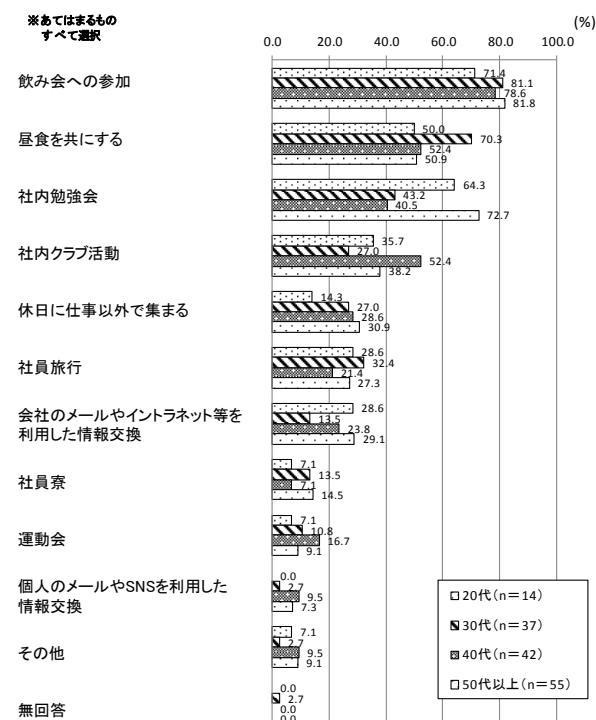
新入社員との人間関係を構築するために有効なこととしては、管理職、非管理職ともに「飲み会への参加」が最上位であるが、第2位は、非管理職は「昼食をともにする」であるのに対し、管理職は「社内勉強会」となっている。

年代別には、30代で「昼食をともにする」が、20代と50代以上で「社内勉強会」が、40代で「社内クラブ活動」が他の年代に比べて高くなっている。

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 (役職別)



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 (年代別)



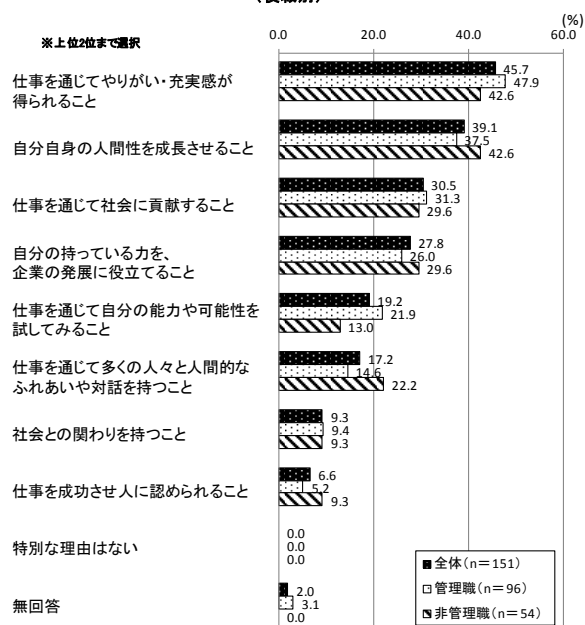


#### (4) 自身の働く目的

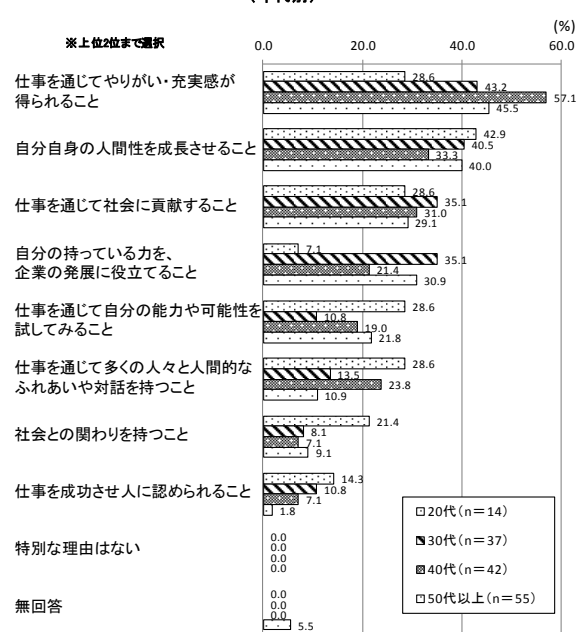
自身の働く目的について、管理職、非管理職とも「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」が最上位であるが、非管理職は「自分自身の人間性を成長させること」も同率で最上位となっている。

年代別には、40代は「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること」が他の年代に比べ、極めて高くなっている。

問4. あなた自身の働く目的は何ですか  
(役職別)



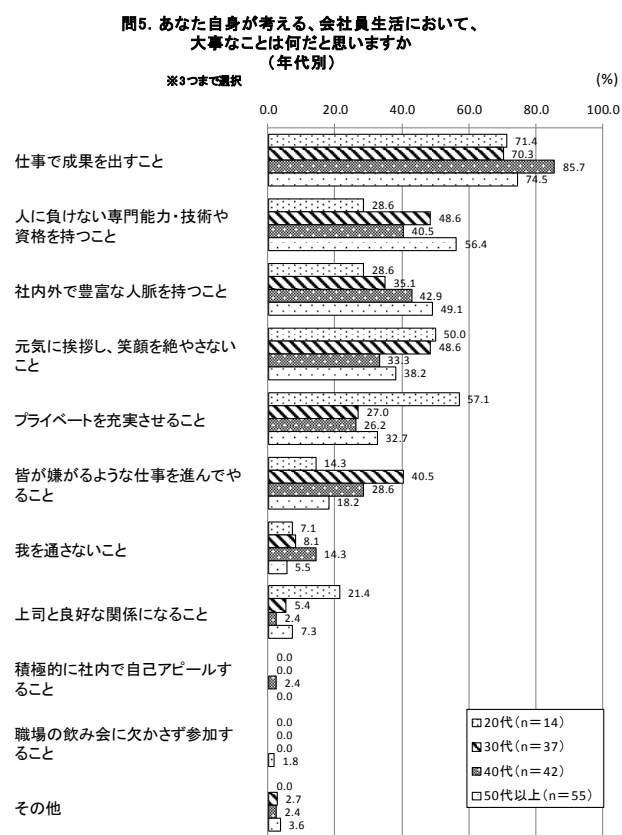
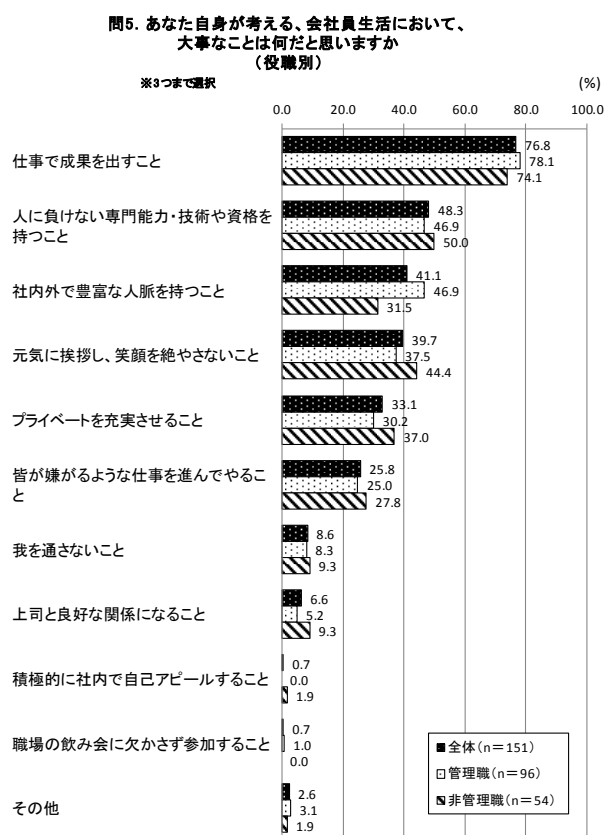
問4. あなた自身の働く目的は何ですか  
(年代別)



### (5) 自身が考える会社員生活において大事なこと

自身が考える会社員生活において大事なことは、管理職、非管理職ともに「仕事で成果を出すこと」が最上位となっており、あまり大きな差異は見られないが、「社内外で豊富な人脈を持つこと」において、非管理職は管理職に比べて低くなっている。

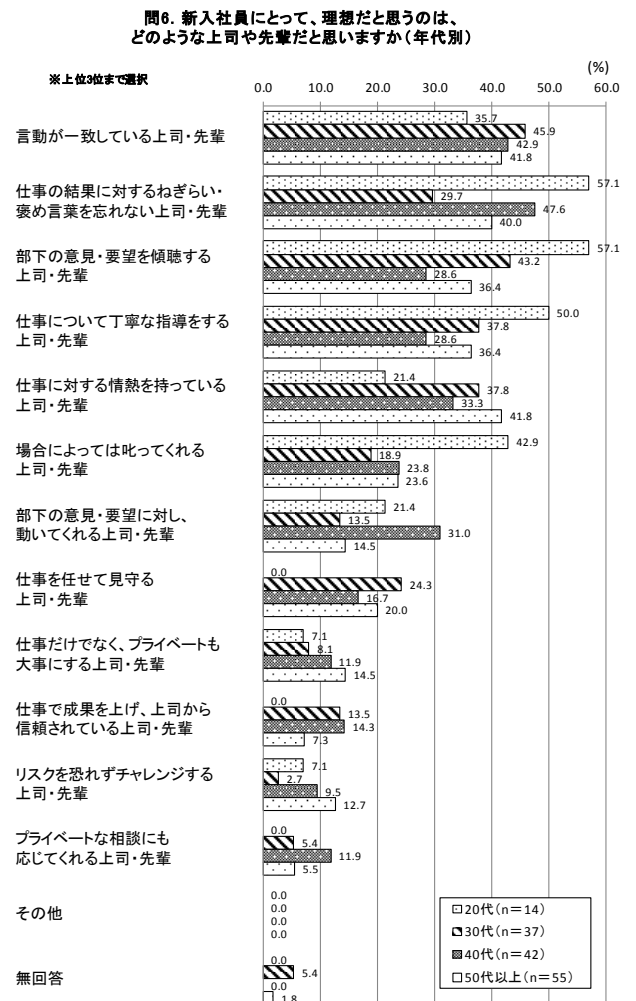
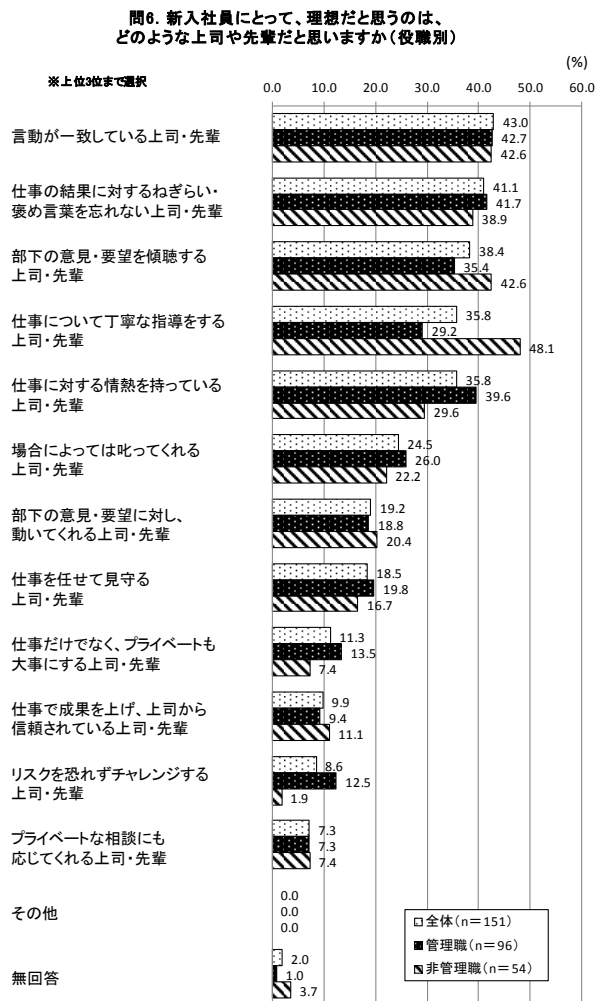
年代別には、20代は「プライベートを充実させること」と「元気に挨拶し、笑顔を絶やさないこと」、30代は「人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと」、40代は「仕事で成果を出すこと」、50代以上は「人に負けない専門能力・技術や資格を持つこと」と「社内外で豊富な人脈を持つこと」がそれぞれ他の年代に比べて高くなっている。



## (6) 新入社員にとって理想的な上司・先輩

新入社員にとって理想的な上司・先輩については、管理職は「言動が一致している上司・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」、「仕事に対する情熱を持っている上司・先輩」が高い。非管理職は「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。

年代別には、20代は「仕事の結果に対するねぎらい・褒め言葉を忘れない上司・先輩」、「部下の意見・要望を傾聴する上司・先輩」、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」、「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」が他の年代に比べて高くなっている。



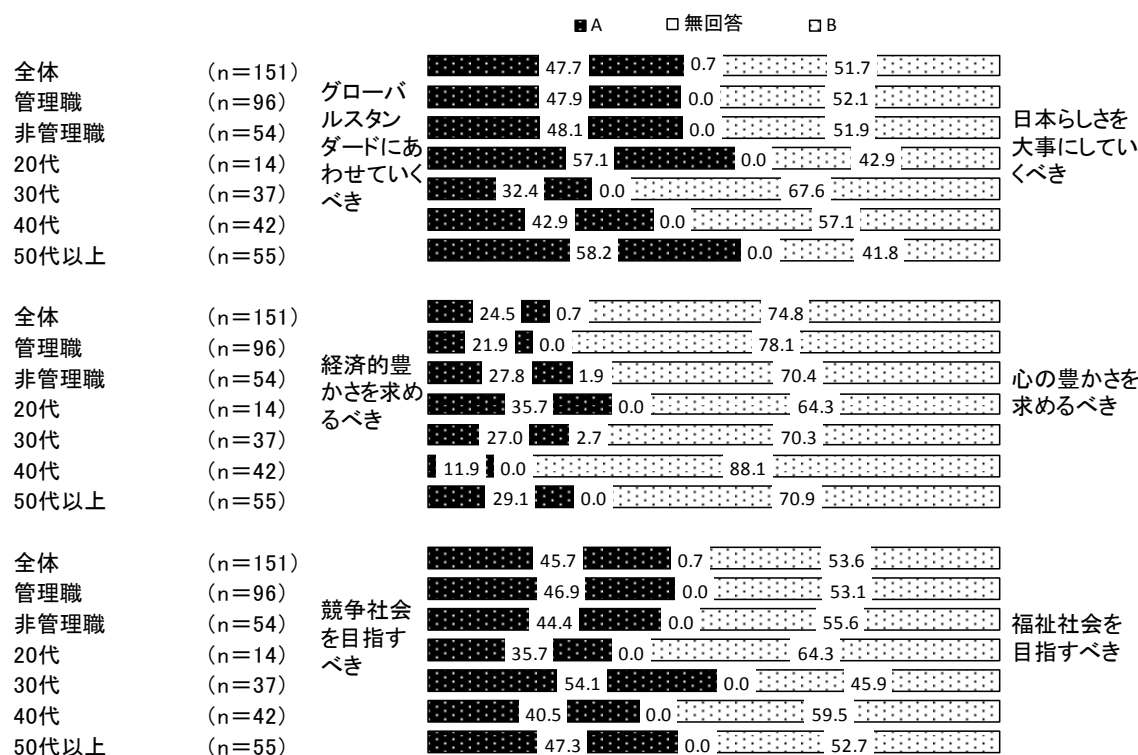
(7) 日本が進むべき道についての自身の考え

日本が進むべき道についての自身の考えにおける「グローバルスタンダードに合わせていくべき」か「日本らしさを大事にしていくべき」かでは、20代と50代以上で「グローバルスタンダードに合わせていくべき」の比率が高く、30代、40代で低くなっている。

「経済的豊かさを求めるべき」か「心の豊かさを求めるべき」かでは、20代で「経済的豊かさを求めるべき」が高く、40代で「心の豊かさを求めるべき」が非常に高い。

「競争社会を目指すべき」か「福祉社会を目指すべき」かでは、30代で「競争社会を目指すべき」が高く、20代で「福祉社会を目指すべき」が高い。

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  
(全体/役職別/年代別)



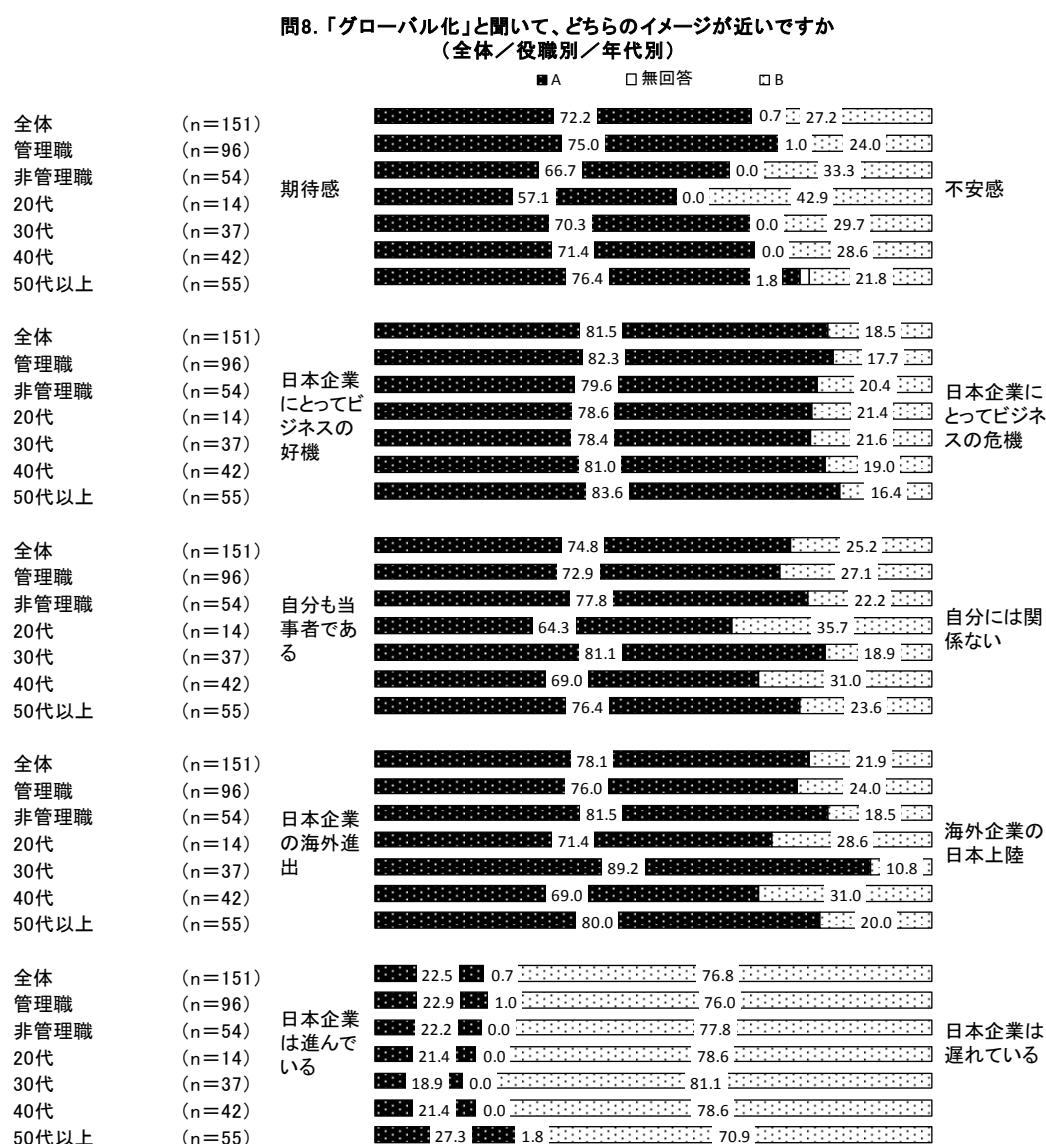
### (8)「グローバル化」についての自身のイメージ

「グローバル化」についての自身のイメージにおける「期待感」については、管理職の方が非管理職に比べて「期待感」が高く、年代別には年代が高い層ほど「期待感も高くなっている。

「日本企業にとってビジネスの好機」については、管理職、非管理職別にも、年代別にもほとんど差はなく、概ね8割が「日本企業にとってビジネスの好機」ととらえている。

「自分も当事者である」と「日本企業の海外進出」については、20代と40代で低く、30代で高くなっている。

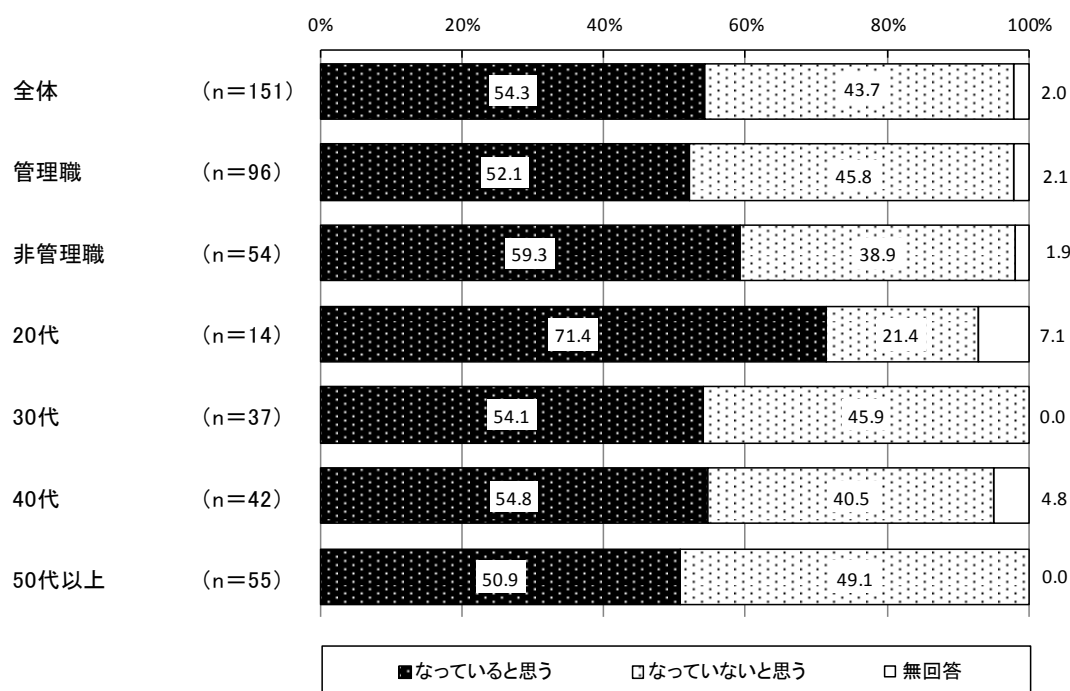
「日本企業は進んでいる」については、管理職、非管理職別にも年代別にもあまり差はなく、「日本企業は進んでいる」と見ているのは、2割程度となっている。



(9) 10年後の日本社会の状況とその理由

10年後の日本社会がより良い社会に「なっていると思うか」については、20代で「なっていると思う」が高く、50代以上でやや低くなっている。

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

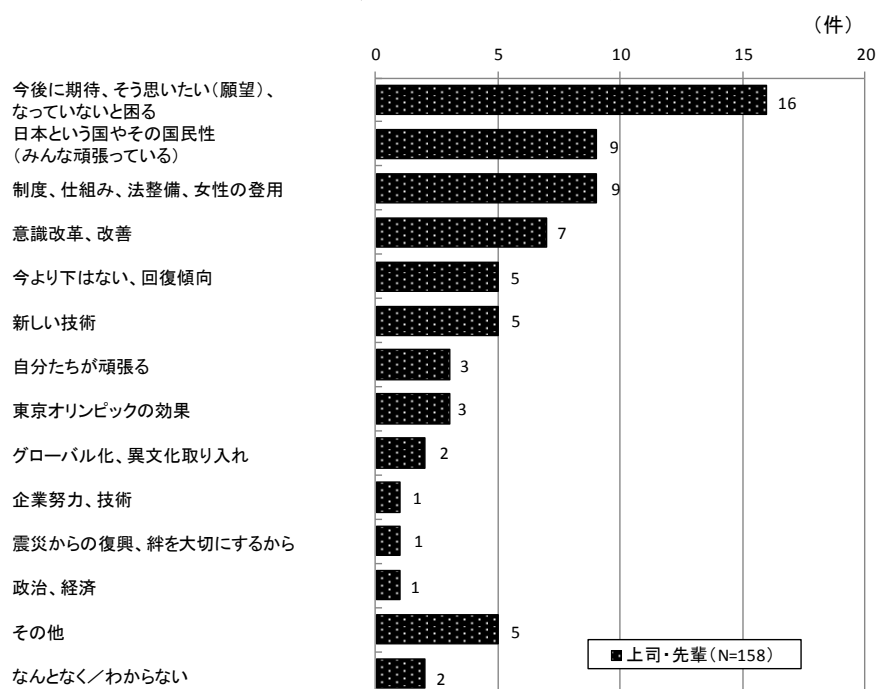


「より良い社会になっていると思う理由」は、「今後にキタイ、そう思いたい、なっていないと困る」が最も多くなっている。

「より良い社会になっていない理由」としては、「少子高齢化」が最も多い。

「よりよい社会になっていると思う理由」、「より良い社会になっていない理由」とともに、新入社員と同様な傾向になっている。

問9-1 10年後により良い社会になっていると思う理由 (FA)



問9-2 10年後により良い社会になっていないと思う理由 (FA)

