

各位

財団法人 社会経済生産性本部
経営革新部長 木村 享史

第11回 2000年度新入社員 意識調査 (要旨)

拝啓 春暖の候、ますますご清祥の趣、お慶び申し上げます。平素より当本部の諸活動におきましては、格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、当本部では、本年も「若者意識アンケート」を実施し、集計分析を致しました。当調査は、1990年より新入社員の意識を見るべく、継続的に行っているものです。

つきましては、別紙の通り、本調査の要旨をご報告申し上げます。次世代を担う若手従業員についての情報として、ご活用頂けますれば幸甚に存じます。 敬具

記

1. 主要調査結果 ;

- ・ 「自分なりの夢、意見を持って行動しよう」という意識が強まる一方、依存心も高い。
- ・ 上司への積極的な情報提供、職場での人間関係を重視するなど「チーム志向」を示す傾向も強い。
- ・ 「転職容認傾向」は強まる一方、「積極的転職志向」は下がる。
- ・ 「スペシャリスト志向」は本年も強まり、過去最高を更新。
- ・ 「倫理意識」に関しては、できるだけ自分の良心に従って行動したいという意識を持つ者が大幅に増加し、半数近くの数値を示す。
- ・ 「パソコン、インターネットの活用率」は大幅に増加し、7割を超えた。

2. 調査方法 ;

2000年3～4月に実施した、財団法人社会経済生産性本部(会長 亀井正夫)主催の新入社員研修受講者に「若者意識アンケート」を配布し、911通の有効回答を得た。(回収率 100%)

各設問の未回答者分は、削除してあります。

3. 添付書類 ;

本調査結果要旨(2枚) 本年度の主だった調査結果をまとめております。

補足(2枚) 企業倫理と、ルジャマゼメントについての設問について問題意識を取りまとめました

集計表(6枚) 全ての設問のデータを掲載しております。

属性(1枚) 調査対象者の属性(性別、年齢、など)を掲載しております。 計11枚

以上

調査担当 ; 経営革新部 塩見 英明

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1

TEL.03-3409-1118 FAX.03-5485-7750 [E-MAIL.H.Shiomi@jpc-sed.or.jp](mailto:H.Shiomi@jpc-sed.or.jp)

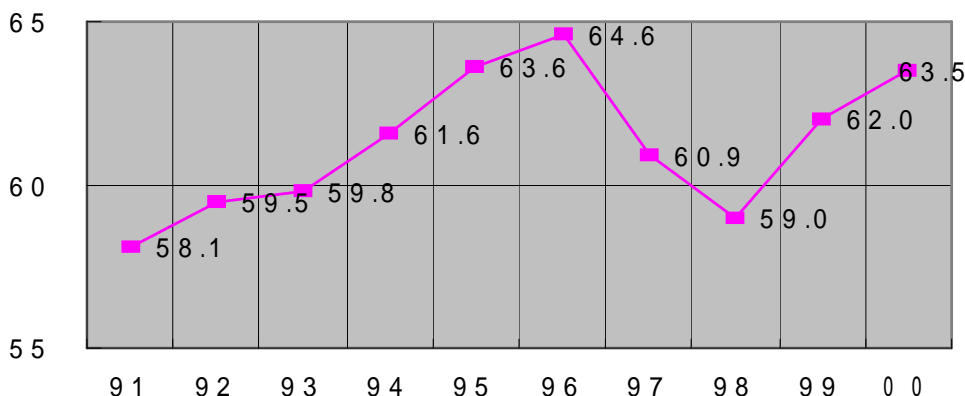
第11回 2000年 新入社員 意識調査 要旨

詳細は添付の「集計表」（全結果掲載）をご覧ください。ページ数は「集計表」のページ番号となっております。

1. 自分なりの夢や意見、考えを持って行動しようという意識が強まる一方、依存心も高まる。

- 「仕事を通じてかなえたい『夢』を持つ」者は2年連続の増加
63.5% (99年比+1.5ポイント)
しかし、20歳未満では、減少。 42.9% (99年比-2.5ポイント) (P4 Q7(i))
- 「先輩と意見が対立しそうでも、自分の意見をはっきり言う」者は、7割を超える。(P1 Q5(a))
71.3% (99年比+6.1ポイント)
- 「仕事の手順は、細かいところまで決めて欲しい」とする者は、減少。(P4 Q7(c))
52.0% (99年比-3.3ポイント) (95年の51.7%以来の低い数値)
- 「細かいことは下に任せ、上司は大きな目で仕事を見て欲しい」とする者が過半数を割り込む
48.5% (99年比-6.7ポイント) (P4 Q7(h))
- 「各人の仕事の内容がはっきり決められていて、余計な口出しをしないですむ職場を望む」者は
41.1% (99年比-6.3ポイント) (P2 Q6(a))

自分には仕事を通じてかなえたい「夢」がある



2. 上司、同僚など、チームで仕事を進めることの重要性を認識している。

- 「周りの上司、先輩に対し、積極的に情報を提供する」者 74.1% (本年新設) (P2 Q5(e))
- 「同僚、先輩を蹴落としてでも個人成果を高めるより、職場での人間関係を重視する」者
93.8% (本年新設) (P2 Q5(f))

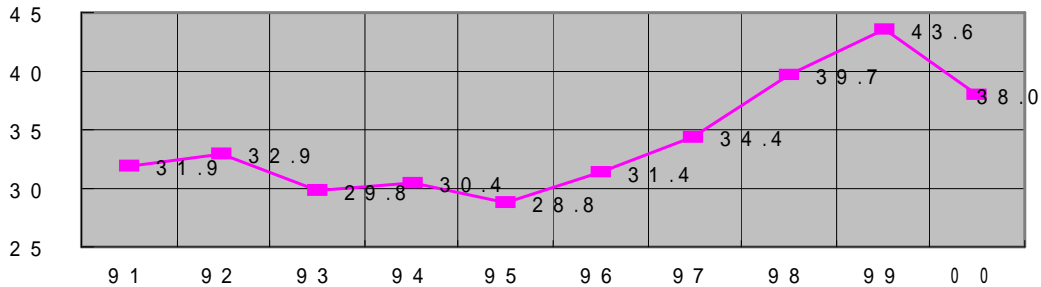
3. 仕事に対して、労働条件よりも仕事そのもののやりがいを重視する傾向が強まる。

- 「仕事に対して最も求めるもの」(P6 Q9) 1位「仕事のやりがい」65.4% (99年比+3.9ポイント)、2位「給料」12.9% (99年比-3.9ポイント)、3位「休日」12.3% (99年比-1.2ポイント)。

4. 転職容認傾向は強まる一方、積極的転職志向の数値は下がる。

- 「条件の良い会社が有れば、さっさと移るほうが得だ」と考える者は、過去最高の昨年から一転、減少に転ずる。(P4 Q7(f)) 43.6% (99年比-5.6ポイント)
- 転職について、「それなりの理由があれば容認する」者は、74.9% (99年比+1.7ポイント)。女性は82.4% (99年比-1.3ポイント。)(P5 Q8(a))
- 1社に勤めるべき最低勤続年数については横ばい。
3年以内とする者; 36.2% (99年比+0.4ポイント)女性では50.0% (99年比-1.6ポイント)(P5 Q8(b))

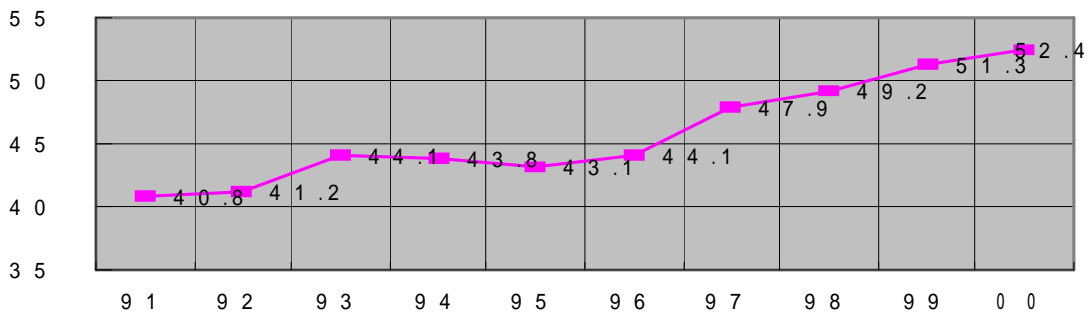
条件のよい会社があればさっさと移る方が得だ



5. 「スペシャリスト」志向は過去最高を更新。

- 「スペシャリストとして鍛える職場を望む」者は52.4% (99年比+1.1ポイント) (P3 Q6(f))
- 「残業は多いが、自分の専門能力が高められる職場を望む」者は、35.5% (99年比-2.3ポイント) (P3 Q6(d))

ひとつの仕事や持ち場を長い間経験させて、スペシャリスト(専門家)としてきたえる職場



6. 倫理意識について～自分の良心に従って行動しようという意識が強まった。

- 「良心に反しても指示通り行動する」者 28.8% (99年比-10.3ポイント)、「できる限り避ける」者 46.4% (99年比+13.1ポイント)、「わからない」 24.8% (99年比-2.8ポイント) (P2 Q5(g))

7. 「パソコン、インターネット等、情報技術を活用してきた」者は、2年連続の2けた増で過去最高を更新。

70.4% (99年比+13.5ポイント) (P6 Q10(e))

8. 「就職活動が思っていた以上に厳しかった」と答えた者は、97年調査開始以来初の過半数に達した。

52.3% (99年比+5.0ポイント)特に女性については60.2% (99年比+6.9ポイント) (P6 Q10(d))

(補足)「企業倫理、およびナレッジマネジメントに関する設問」に関して

「企業倫理」

1. 設定のねらい

社会経済生産性本部では、企業、組織がビジネス展開を行うプロセスの中での不祥事などのリスク発生を未然に防ぎ、顧客からの信頼を得て、安定した経営を実現するために、公開セミナー、企業内における「倫理教育」などの活動を展開しております。

本設問では、企業、組織の将来の方向性を決める新入社員の方々が、入社時にどのような意識を持っているか率直な所をお伺いしています。そして、半年間仕事を経験した段階で、意識変化調査を実施し、倫理意識がいかに変化をしていくかまでを調査することにより、私どもの活動の中で各職場における課題を提示することを目的に、昨年より本設問を設定いたしております。

2. 結果の推移

「上司から利益は上がるが、不正、もしくは自分の良心に反する手段をとるように指示されました。このときあなたは」との問いに対して、

	1999年春	1999年秋	2000年春
1. 「企業の目的は利益を上げることなので、あまりやりたくはないが指示の通り行動する」者	39.1%	40.2%	28.8%
2. 「できる限り避ける」者	33.3%	33.3%	46.4%
3. 「わからない」	27.6%	26.5%	24.8%

集計表 P2 参照

3. 分析

昨年より数値が大幅に改善したことについては、この1年の警察の問題などの状況を新入社員が見て、組織に対する社会からの評価についての意識を敏感に持つ傾向が出てきているものと評価できる。

昨年度の半年後のデータを見ると、1を回答するものが40.2%と春に比べて1.1ポイントの増加にとどまっているものの、半年間の現場経験や、社会の変化によって、どのように回答が変化するか、とりわけ、今年度、2の回答した者が、自分なりの行動基準を確立しているかどうかは、明らかではなく、社会の変化などにより、倫理意識の薄まり、風化なども懸念されるため、新入社員が現実の仕事の場面で実際に2の行動をとりつづけられるのかを注意深く見ていく必要があると考える。

いずれにしても、倫理意識を強める新入社員が、職場においてもできるだけ良心に従って行動できるよう、経営者、現場の管理者の方々が中心となって、組織の中で社会的に認められる行動基準を確立することの重要性と、個々の倫理意識を尊重した職場風土形成へ積極的に取り組んでいくことが新入社員のモチベーション維持向上の観点からも必要性が高まっていると考える。

「ナレッジマネジメント」

1. 設定のねらい

社会経済生産性本部では、企業、組織がその内外に持つ「知識・知恵」についての共有化を高め、そこから新たな価値（製品・サービス）を創り出すという、組織力を活かした創造的で成果の高い経営を実現するために、経営革新特別委員会(委員長 野中郁次郎一橋大学大学院 国際企業戦略科 教授)での研究活動、公開セミナー、「知識経営研究会」などの活動を展開しております。

本設問では、企業、組織の将来の方向性を決める新入社員の方々が、組織力を高めるためにどのような行動をとるかについて、本年初めて入社時に持っている意識をお伺いいたしました。半年間仕事を経験した段階での意識変化調査を実施することにより、多種、多様な情報と実務、仕事の成果、人間関係との関連などの視点から、各職場における課題を提示して参りたいと考えております。

2. 今回の調査結果

	2000年春
「周りの上司、先輩に対し、積極的に情報を提供する」	74.1%
「同僚、先輩を蹴落としてでも個人成果を高めるより、職場での人間関係を重視する」	93.8%

集計表 P2 参照

3. 分析

自分の所属する組織に積極的に貢献しようという意識は、個人の専門性、能力を重視する傾向が高まっていることと、必ずしも背反するものでないことが理解できる。

基本的には、組織の中で、自分の意思や、知りえた情報を積極的に表現しながら、コミュニケーション、チームワークをうまくとり、バランスを取って、全体の中でよりよい成果を上げていこうという意識が見られるものと評価できる。

このような傾向が、半年間の現場経験などによって、大きく落ち込むことの無いよう、受け入れる側の企業、組織が社員の声に耳を傾け、明確な経営方針、戦略に、どのように活用していくか、さらに活用することによって、組織の活性化と継続的な経営革新、ひいては、パフォーマンスの向上に結び付けることができるか、職場風土、環境の整備への取り組みの必要性が高まっていると考える。