

関係各位

財団法人 社会経済生産性本部

新入社員の「就労意識」と「生活価値観」の傾向 ～平成15年度新入社員「働くことの意識」調査結果からの分析～

財団法人社会経済生産性本部は、昭和44年以来毎年実施している、新入社員「働くことの意識」調査結果を活用し、今日の新入社員がもつ就労意識や生活価値観の傾向をさらに浮き彫りにすべく、踏み込んだ分析を行い取り纏めた。平成15年度新入社員「働くことの意識」調査結果を素材に、当本部「職業のあり方研究会」(座長：森清 山野美容芸術短期大学名誉教授)で議論をすすめる、主に本研究会の岩間夏樹委員が分析にあたった。

<要約>

学校生活に満足しているグループの就労意識の特徴は「仕事を生きがいとしたい」「どこでも通用する専門技能を身につけたい」など仕事への積極性をうかがわせる反面、リストラへの不安、職場の人間関係への不安は低く、「上司、同僚が残業していたら自分の仕事が終わっていても帰らない」など、日本の職場の習慣に忠実な傾向も見せる。

学校生活に満足しているグループの生活価値観の特徴は「少し無理だと思われるくらいの目標をたてたほうが頑張れる」「明るい気持ちで積極的に行動すれば、たいいていのことは達成できる」など、積極的で、また将来に楽観的である。反面、対人関係への不安感や、インドア志向は低い。いわゆるポジティブ志向のパーソナリティーをうかがわせる。

新入社員の就労意識を因子分析によっておおまかに整理すると、「仕事への不安」「自立を意識した仕事への情熱」「甘い期待をもたない」「モノの豊かさや社会的地位より自分自身の充実感を重視」「会社に依存することはできないという覚悟」が抽出された。

新入社員の生活価値観を因子分析によっておおまかに整理すると、「一人志向」「周囲からの同調圧力の強さ」「男は仕事、女は家事という分業意識」「ポジティブで楽観的な態度」「モノの豊かさよりココロの豊かさ」が抽出された。

【お問い合わせ先】

財団法人 社会経済生産性本部 社会労働部 担当 高野
tel. 03-3467-7252 fax. 03-3467-7254

新入社員たちの学校時代への評価

はじめに

この「働くことの意識」調査は、新入社員の新人研修中に実施される。つまり、いちおう社会人ではあるが、まだ実際の仕事の経験はなく、学生と社会人との境界という微妙な立場の人への意識調査である。決して楽とは言えない昨今の就職活動を戦い抜き、第一希望であるかは別として、晴れて新入社員になった人々に、その学生時代を振り返ってもらった。

質問は「学校時代は楽しかったですか」「学校時代は充実していましたか」「学校時代の勉強は役に立ちましたか」「学校時代の友だち関係は満足できるものでしたか」の4項目である。それぞれ単純集計をすると全体の94.7%が「楽しかった」、87.1%が「充実していた」、65.2%が「(勉強は)役に立った」、90.7%が「(友だち関係は)満足できた」と回答しており、勉強以外は9割前後が肯定的な評価をしている。新入社員たちはおおむねその学校時代に満足しているようだが、それは仕事に対する考え方や、日常生活への態度にどのような影響を与えているだろうか。

学校時代への満足度と仕事への考え方（数表1～4参照）

学校時代への満足度と、仕事への考え方13項目との関係を調べた。学校時代への満足度が高いグループは、そうでないグループと比較すると、概して仕事への積極性が高い傾向が見られる。偏差のあらわれかたは、「友だち関係への満足度」以外ではほとんど同じパターンで、以下のように整理される。

学校生活への満足度の高いグループのほうに強くあらわれる傾向

仕事を生きがいとしたい

どこでも通用する専門技能を身につけたい

仕事を通じて人間関係を広げていきたい

社会や人から感謝される仕事がしたい

学校生活への満足度の高いグループのほうに弱くあらわれる傾向

いずれリストラされるのではないかと不安だ

仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる

仕事はお金を稼ぐための手段であって、面白いものではない

職場の同僚、上司、部下などとは勤務時間以外はつきあいたくない

職場の上司、同僚が残業していても、自分の仕事が終わったら帰る

(注1)「(勉強が)役に立った」とするグループでは「面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない」とする傾向がある。

(注2)「学校時代の友だち関係への満足度」は、他の項目よりも有意な差が生じる項目が少ない(表参照)。

学校生活に満足しているグループは「仕事を生きがいとしたい」「どこでも通用する専門技能を身につけたい」など仕事への積極性をうかがわせる反面、リストラへの不安、職場の人間関係への不安は低く、「上司、同僚が残業していたら自分の仕事が終わっていても帰らない」など、日本の職場の習

慣に忠実な傾向も見せる。

この背景には、学校生活への満足度が、環境一般への適応能力と関係していることがあるものと思われる。学級崩壊やいじめの頻発など、いささか複雑な様相を呈している昨今の日本の学校であるが、そこを立派に生き抜き、満足を獲得することができたパーソナリティーは、日本の企業社会にも十分に適応する能力をもっているということなのだろう。逆に、学校になかなかなじめなかった体験をもつ若者は、職場に適応するにもやや時間がかかるかも知れない。

学校時代への満足度と日常生活の態度（数表5～8参照）

今回は、学校時代への満足度と、日常生活の態度26項目との関係を調べてみた。学校時代の満足度が高いグループは、そうでないグループと比較すると、概して、積極的で楽観的な考え方や、社会的で外向的な態度が目立つ傾向がある。偏差のあらわれかたは「友だち関係への満足度」以外ではほとんど同じパターンで、以下のように整理される。

学校生活への満足度の高いグループのほうに強くあらわれる傾向
少し無理だと思われるくらいの目標をたてたほうががんばれる
明るい気持ちで積極的に行動すれば、たいていのことは達成できる
他人にはどう思われようとも、自分らしく生きたい
自分はいい時代に生まれたと思う
室内にいるよりも、外へ出かけてレジャーを楽しむほうが好きだ

学校生活への満足度の高いグループのほうに弱くあらわれる傾向
友人といるより、一人でいる方が落ち着く
自分と意見のあわない人とは、あまりつきあいたくない
リーダーになって苦労するよりは、人にしがっているほうが気楽でいい
休みの日は、趣味やスポーツに費やすよりも、家でゆっくり休んでいたい

(注3) は「(勉強が)役に立った」群では有意差がない

学校生活に満足しているグループは「少し無理だと思われるくらいの目標……」「……たいていのことは達成できる」など、積極的で、また将来に楽観的である。反面、対人関係への不安感や、インドア志向は低い。いわゆるポジティブ志向のパーソナリティーをうかがわせる。

このようなパーソナリティーは友人関係のみならず、教師や親の評価も高いことが想像され、そのことが学校生活の満足度を高めたのだろう。なお、他の三項目では偏差を与えていないにもかかわらず、「学校の勉強が役に立ったか？」だけがジェンダーの意識に影響を与えており、興味深い。学校の勉強が「役に立った」とするグループは、「夫婦別姓を選択する夫婦があってもよい」とする傾向が強く、「収入は主に夫が稼ぐべきである」「女性は結婚したら家庭に入ったほうがよい」とする傾向が弱い。つまり、ジェンダー・フリーな感覚が目立つ。「勉強が役に立った」とする比率が女性優位(男性59.0%、女性77.2%)であることが原因と考えられる。

はじめに

本調査では新入社員の意識を、就労意識(仕事に対する考え方)と生活価値観(日常生活の態度)の二つの側面から質問している。それぞれ13項目、26項目と多数の項目を用意し、多角的な質問を実施した。集計結果についてはすでに報告済みだが(平成15年版報告書参照)、ここでは、それぞれについて因子分析という統計手法を使って、同時分布の関係(たとえば質問「はい」と回答している人は質問「いいえ」と回答している確率が高い、といった関係)からおおまかな「回答のパターン」を抽出してみた。

就労意識の回答パターン(数表9参照)

新入社員は不安です

表を参照するとわかるように、第一の傾向性として抽出されたのは「仕事に対する不安」と要約されるものだ。「いずれリストラされるのではないかと不安だ」「いずれ会社が倒産したり破綻したりするのではないかと不安だ」の二つが同程度で、やや低い水準で「仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる」が続く。前二者は「経営の不安定さに対する不安」だが、これに「職場の人間関係への不安」が同じ因子にくられることが興味深い。前二者も、就職した会社に何か具体的な経営の不安要素があるのではなく、職場の人間関係に対する不安感と同様の漠然とした不安感のようなものであるようだ。単純集計を見ると、たとえば「いずれリストラされるのではないかと不安だ」に肯定的な反応を示したのは全体の4割程度で、この不安傾向が大多数の調査対象に該当するというわけではないが、新入社員はかなり強い不安感にとらわれていることは注目に値する。

ポスト終身雇用制時代の仕事志向

二番目の傾向性は「仕事を生きがいとしたい」「社会や人から感謝される仕事がしたい」「高い役職につくために、少々の苦労はしても頑張る」「どこでも通用する専門技能を身につけたい」「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」といった項目群である。

一見して「仕事に熱心」な傾向性であることがわかる。フリーターが増加するなど、昔ほど仕事志向ではないイメージのある昨今の若い世代だが、新入社員に調査をすると、仕事志向をうかがわせる因子が二番目に出てくる。もちろんこの調査が新入社員の研修の時期に実施されており、意気込みが盛り上がっている時であることは多少考慮する必要があるかも知れない。

ただ仕事熱心とは言っても、「職場の同僚、上司、部下などとは勤務時間以外はつきあいたくない」「職場の上司、同僚が残業していても、自分の仕事が終わったら帰る」に明瞭な否定的反応がでないこと、将来、勤務先が変わることが前提となる「どこでも通用する専門技能を身につけたい」に対して肯定的反応があることを見ると、かつての企業戦士とは異質な、ポスト終身雇用制時代らしい、個人として自立することを意識した仕事への情熱がうかがえる。

甘い期待はもちません

仕事への情熱をうかがわせる項目に続き、対照的な「仕事に対してドライな」傾向を感じさせる因子があらわれる。「職場の同僚、上司、部下などとは勤務時間以外はつきあいたくない」「職場の上司、同僚が残業していても、自分の仕事が終わったら帰る」「仕事はお金を稼ぐための手段であって、面

白いものではない」という項目群である。あまり仕事にロマンチックな期待をもたないのも、やはり新入社員らしい反応と見ることができよう。長く続く仕事人人生の出発点にあたって、あまり甘い期待をもつよりは、期待の水準をあらかじめ下げておくことによって、深刻な期待外れを回避しようとしていると考えるのは深読みが過ぎるだろうか。このような自己防衛のしかたを、この世代はよくするように思えるのだが。

モノの豊かさや社会的地位よりも自分自身の充実感を重視

四番目は「面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない」と「高い役職につくために、多少の苦勞はしても頑張ることはない(マイナス符号がついているので問題文に対して否定的反応となる)」である。終身雇用制時代の企業戦士にとって、モノの面で豊かになっていくことは重要な主題だったが、郊外のニュータウン育ちの世代には、モノの面の豊かさよりも、充実した時間を過ごすことに軸足が置かれる傾向がある。「面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない」に肯定的反応を示すのは全体の4割にもなる。そしてその4割の多くが組織内の地位にはあまりこだわりをもっていない。これもポスト終身雇用制時代の働きかたの一つである。

コミュニケーション能力への自信が自立心につながる

五番目は「これからの時代は終身雇用制ではないので、会社に甘える生活はできない」に対する肯定的反応があらわれる。別に終身雇用制時代のサラリーマンが会社に甘えていたわけではないが、昨今の新入社員は安定した長期雇用は初めから期待していない。おのずと自立心のようなものが目立ち、それがこの因子に反映したと思われる。興味深いのは「仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる」に対する否定的反応が同時にあらわれることだ。職場の人間関係に特に不安を感じない、いいかえれば、その程度のコミュニケーション能力の自信はある、と自負する人たちが、自立心をもっているということだ。

生活価値観の回答パターン(数表10参照)

一人でいたい.....

昨今の若い世代の意識調査をすると、一人志向というのか、一人でいるほうがリラックスできるという結果がでることが多い。都内在住の中高生を対象に実施された「平成9年度東京都青少年健全育成基本調査」によれば、「一日のうちで一番好きな時間」として「家の自室などで一人で過ごす時間」が一位(34.4%)であった。20代の男女を対象に実施された「平成9年度青年の関心領域と意識・行動に関する調査」でも、「居心地のよい場所」として、一人でいることが多いと思われる「自分の部屋」が一位(81.9%)であった。

この調査でも「余暇の過ごし方は、誰かと一緒に過ごすよりも、一人で過ごすほうがいい」「友人といえるよりも、一人でいるほうが落ち着く」が第一因子を構成する。さらにこの傾向には「休みの日は、趣味やスポーツに費やすよりも、家でゆっくり休んでいたい」「室内にいるよりも、外へ出かけてレジャーを楽しむほうが好きではない(マイナス符号がついているので問題文に対して否定的反応となる)」といった「インドア志向」が付随することが興味深い。単純集計を見ると、「友人といえるよりも、一人でいるほうが落ち着く」に「そう思う」「ややそう思う」と回答したのは全体の46.2%と半数近くにのぼる。

強い同調圧力

二番目の傾向性としては「同調圧力の影響」とも言うべきものが抽出された。「周囲の人と違うことはあまりしたくない」「リーダーになって苦労するよりは、人にしがっているほうが気楽でいい」「他人にはどう思われようとも、自分らしく生きたいとは思わない」と並べると、突出して目立つことを避けよう、周囲と同調しておいたほうが無難、といった感覚が見てとれる。この傾向に「冒険をして大きな失敗をするよりも、堅実な生きかたをするほうがいい」という堅実志向が並ぶ。

全体としてみれば「他人にはどう思われようとも、自分らしく生きたい」はこの生活価値観の調査項目でも一番多くの支持(87.9%)のあった項目である。だからこの傾向は決して広い範囲に拡散している傾向ではないが、少数ではあるが極めて明瞭な傾向である。

少数だが根強い「男は仕事、女は家事」志向

三番目には根強い性別役割分業志向があらわれた。「女性は結婚したら家庭に入ったほうがいい」「収入は主に夫が稼ぐべきである」「夫婦別姓を選択する夫婦があってもいいとは思わない」といった項目群である。「女性は結婚したら家庭に入ったほうがいい」に肯定的反応を示したのは37.7%にとどまるので、この傾向は前項「同調圧力」と同様、少数ではあるが、その人たちの間では明瞭な傾向性であると考えられる。ちなみに「女性は結婚したら家庭に入ったほうがいい」に対する肯定的反応を男女別に見ると、男性42.2%、女性29.1%で、もちろん男性のほうが多くなるが、女性でも3割弱の支持がある。昨今の「負け犬」論議とも関係する、新しいタイプの「専業主婦志向」があるようだ。

ポジティブな楽観論

第四因子は「世の中は、いろいろな面で、今よりもよくなっていくだろう」「自分はいい時代に生まれたと思う」「明るい気持ちで積極的に行動すれば、たいいていのことは達成できる」といった項目群である。高度成長期以後の複雑で不透明な社会状況の中で育った世代は、計画的であるよりも、とりあえずポジティブな気持ちで頑張ろう、という戦術のほうが合理的だと感じられるのだろう。

モノの豊かさよりココロの豊かさ

第五因子は「たとえ経済的に恵まれなくても、気ままに楽しく暮らすほうがいい」「あまり収入がよくななくても、やり甲斐のある仕事をしたい」「企業は経済的利益よりも、環境保全を優先すべきだ」といった項目群で、金銭的なメリットよりも、生活全般の充実感やエコロジー的な方向性を重視すべきだ、という価値観が反映されている。就労意識の分析の第四因子「モノの豊かさや社会的地位よりも自分自身の充実感を重視」と並行する考えかただろう。高度成長期を支えた彼らの親世代からすれば、こんなことで大丈夫だろうか心配だろうが、社会が基本的豊かさを実現した後に生まれ育った世代としてナチュラルな感覚と言えるだろう。

分析担当者のコメント

岩間夏樹(職業のあり方研究会委員)

自分の学校生活について満足感をもっている新入社員は、就労意識、生活価値観、どちらの面から見ても、これからの職場生活にスムーズに適応できるパーソナリティーをもっているようだ。仕事に対する思い入れが深く、明朗、積極的で、将来に楽観的。職場の習慣にも忠実。人事担当者にとって理想の人材という印象だ。そういう、自分の学校生活に満足している新入社員が9割もいるというのだ。

しかし安心するのは早い。反面、新入社員たちはかなり複雑な心情もあわせもっていることにも留意する必要がある。因子分析という統計手法でおおまかな傾向を探查すると、彼らの本音の部分が見えてくる。就労意識では、リストラや会社の破綻などの「仕事に対する不安」、生活価値観では、集団の中ではなかなかリラックスできない「一人志向」、周囲と違うことに抵抗感をもつ「同調圧力の強さ」など、いまどきの若者らしい複雑な特性がしっかりと垣間見える。また「職業人として自立することを重視」していたり、「会社に依存したくない」と考えていたり、「モノの豊かさよりもココロの豊かさ」と考えていたりする。

厚生労働省の調べによれば大卒新入社員の3割が3年以内に会社から去るという。俗に「シチゴサン現象」と呼ばれるように、中卒や高卒ではこの比率はさらに高くなると言われている。新入社員たちは昔ながらのスーツ姿で会社にやってくる。昔ながらの抱負や決意を述べたりもするだろう。しかし、彼らはずいぶん2,3週間前までは、ジーンズを腰ばきにし、ピアスをしたイマドキの若者をやっていたわけで、これからも休日にはイマドキの若者に戻るのだろう。定期一律一括採用のなごりで、今も新入社員という言葉はあるが、昔ほど就職が明確な通過儀礼となっているわけではない。若者は若者のまま新入社員となる傾向にある。その是非はともかく、このことを忘れると、新入社員たちはいつのまにかどこかへ消えていく。