

各 位

財団法人 社会経済生産性本部

第 15 回 2005 年度新入社員 半年間の意識変化調査 (要旨)

拝 啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素より当本部の諸活動につきまして、格別のご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、当本部では、**新入社員入社後半年間の意識変化の調査**を目的に、「**若者意識アンケート・秋編**」を実施し、集計分析を致しました。当調査は、**1991 年より、継続的**に行っているものです。

つきましては、本調査の要旨をご送付申し上げますので、次世代を担う若手従業員についての情報として、ご活用いただければ幸いに存じます。

敬 具

記

◆主要調査結果；

1. 処遇や仕事のあり方について、保守化・安定志向が強まっている。

- (1) 能力主義的な給与体系や昇格を希望する者の減少傾向が続いており、年功的な処遇を希望する割合が高まっている。
- (2) 「仕事の成果で評価されることを前提に時間、場所などを自由に選べる職場」を希望する回答が、春の調査に比べて大幅に減少し、3 割を切った。
- (3) 就業・転職意識についての質問に対して「今の会社に一生勤めたいと思っている」とする回答が、春の調査に引き続き、秋の調査でも増加して4 分の 1 を超えた。
- (4) フリーアルバイトについて否定的な回答が増加し、近年で最も高い水準となった。

2. 組織の一員として仕事を進めていく上で、倫理観に課題が見られる。

- (1) 「上司から、会社のためにはなるが、自分の良心に反する手段で仕事を進めるように指示された」場合に、「あまりやりたくはないが、指示の通り行動する」とする回答が増加した。
- (2) 「職場で法令に抵触する可能性のある行為」を是正するため取る行動として、「公的機関やマスコミ等の会社・組織の外部に相談する」とする回答が2 年連続で増加した。
- (3) 「発注者が取引先から贈答品や食事などの便宜を受けること」を「問題ない」とする回答が近年の減少傾向から増加に転じ、春の調査比でも増加している。

3. 仕事を通じた自己実現への取り組みに関して、消極的な傾向がうかがえる。

- (1) 転職する際の決め手の優先順位について、「仕事のやりがい」を1 位に選んだ割合が大幅に減少し、3 年ぶりに6 割を下回った。
- (2) 「残業は多いが、仕事を通じて自分のキャリア、専門能力が高められる職場」を希望する回答が減少し、3 割前半台の低い水準となった。

※ 調査結果の詳細データについては、添付の「集計表」をご覧ください。

◆調査方法 ；

(1) 調査対象：

①2005 年 3、4 月に実施した経営革新部主催の新入社員教育プログラム等への参加者から任意に抽出した者

②2005 年 10 月、11 月に実施した経営革新部主催の新入社員ステップアップコース等の参加者

合計 1,112 名

(2) 有効回答数：537 通（回収率 48.3%）

※ 各設問の未回答者分は、削除してあります。

◆添付書類 ；

本調査結果要旨（7 枚） →本年度の主だった調査結果をまとめております。

集計表（8 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 16 枚

以 上

調査担当 ；経営革新部 高橋 史郎・岩井 茂

〒150-8307 東京都渋谷区渋谷 3－1－1 TEL. 03-3409-1118,9 FAX. 03-5485-7750

第15回 2005年度 新入社員 半年間の意識変化調査 要旨

※ 調査結果の詳細データは添付の「集計表」をご覧ください。

1. 処遇や仕事のあり方について、保守化・安定志向が強まっている。

(1) 能力主義的な給与体系や昇格を希望する者の減少傾向が続いており、年功的な処遇を希望する割合が高まっている。

<給与体系>

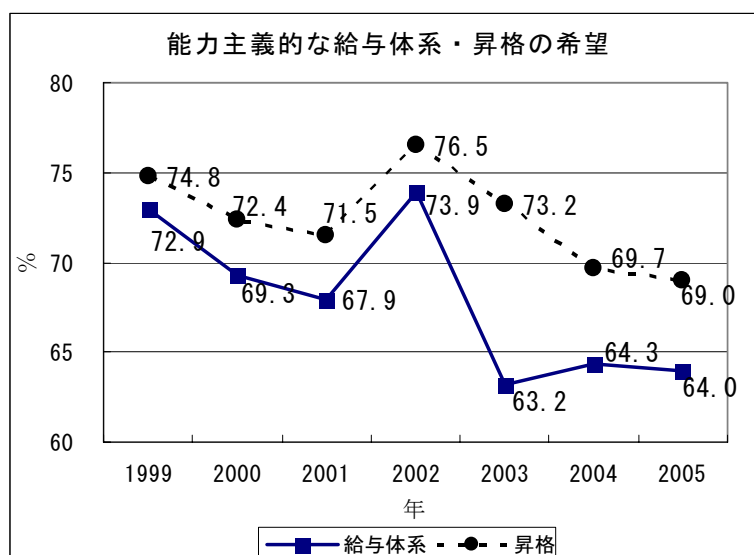
「各人の業績や能力が大きく影響する給与システム」を望む者は減少し、3年連続で6割前半台の水準で推移

→ 64.0% (2004秋比-0.3ポイント、2003秋比+0.8ポイント、2002秋比-9.9ポイント) (P3 Q5(d))

<昇格>

「仕事を通して発揮した能力をもとに評価され、昇格に差がつくような職場」を望む者は3年連続で減少

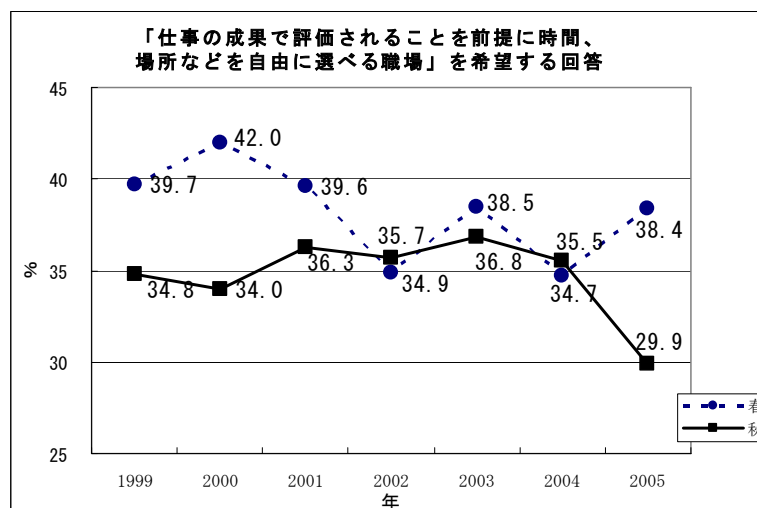
→ 69.0% (2004秋比-0.7ポイント、2003秋比-4.2ポイント、2002秋比-7.5ポイント) (P3 Q5(h))



(2) 「仕事の成果で評価されることを前提に時間、場所などを自由に選べる職場」を希望する回答が、春の調査に比べて大幅に減少し、3割を切った。

「仕事の成果で評価されることを前提に時間、場所などを自由に選べる職場」を希望する回答

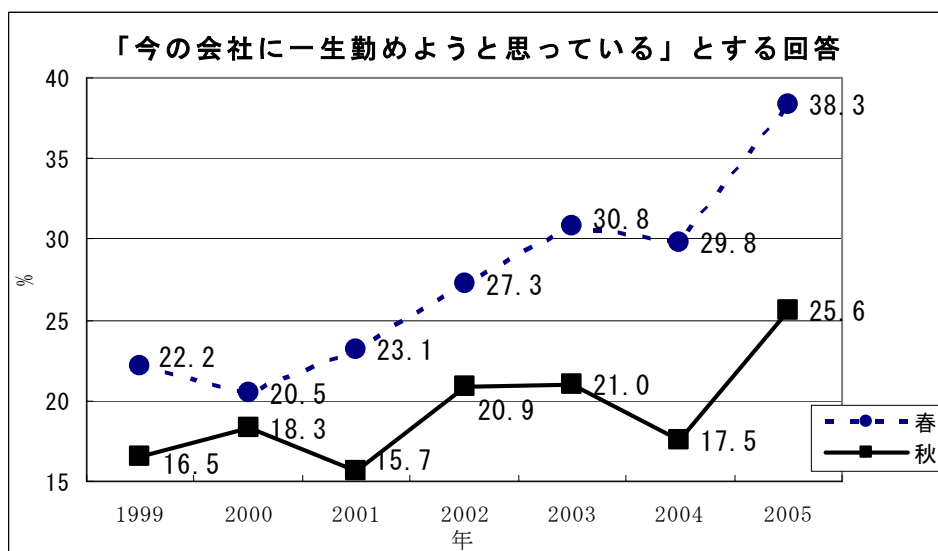
→ 29.9% (2005春比-8.5ポイント、2004秋比-5.6ポイント) (P3 Q5(f))



(3) 就業・転職意識についての質問に対して「今の会社に一生勤めたいと思っている」とする回答が、春の調査に引き続き、秋の調査でも増加して4分の1を超えた。

「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答

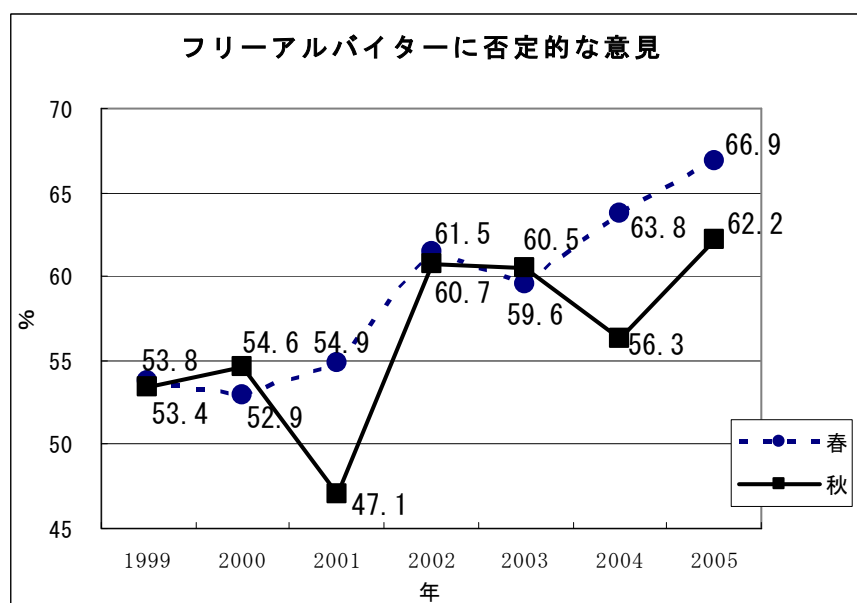
→25.6% (2004 秋比+8.1ポイント、2004 秋比+4.6ポイント) (P7 Q8(d))



(4) フリーアルバイターについて否定的な回答が増加し、近年で最も高い水準となった。

「若いうちならフリーアルバイターの生活を送るのも悪くない」とは思わないとする回答

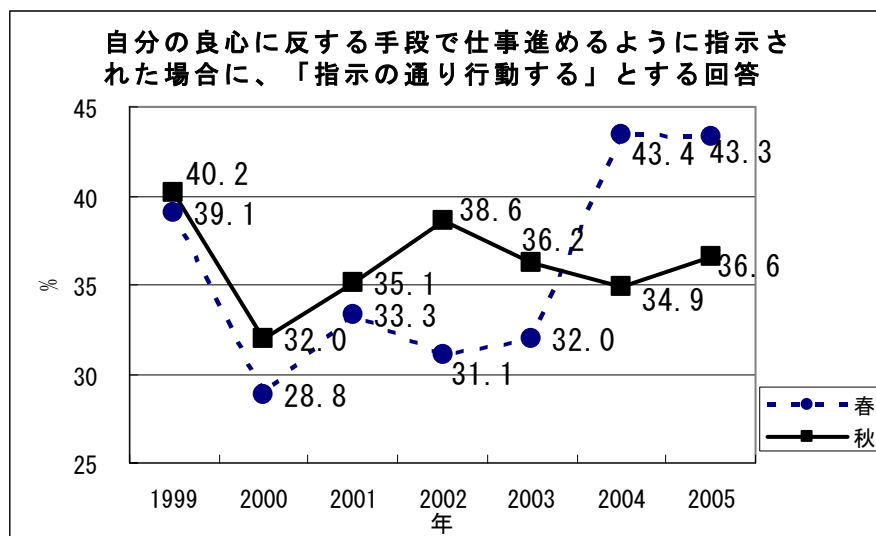
→62.2% (2004 秋比+5.9ポイント、2003 秋比+1.7ポイント) (P4 Q6(d))



2. 組織の一員として仕事を進めていく上で、倫理観に課題が見られる。

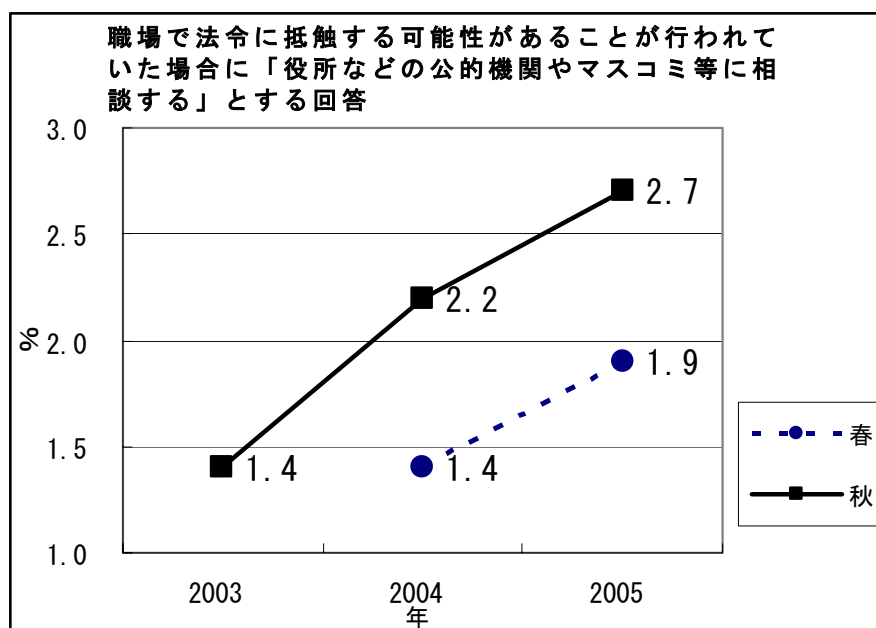
- (1) 「上司から、会社のためにはなるが、自分の良心に反する手段で仕事を進めるように指示された」場合に、「あまりやりたくはないが、指示の通り行動する」とする回答が増加した。

「あまりやりたくないが、指示の通り行動する」とする回答
→ 36.6% (2004 秋比+1.7ポイント、2003 秋比 +0.4ポイント) (P2 Q4(e))



- (2) 「職場で法令に抵触する可能性のある行為」を是正するために行う行動として、「公的機関やマスコミ等の会社・組織の外部に相談する」とする回答が2年連続で増加した。

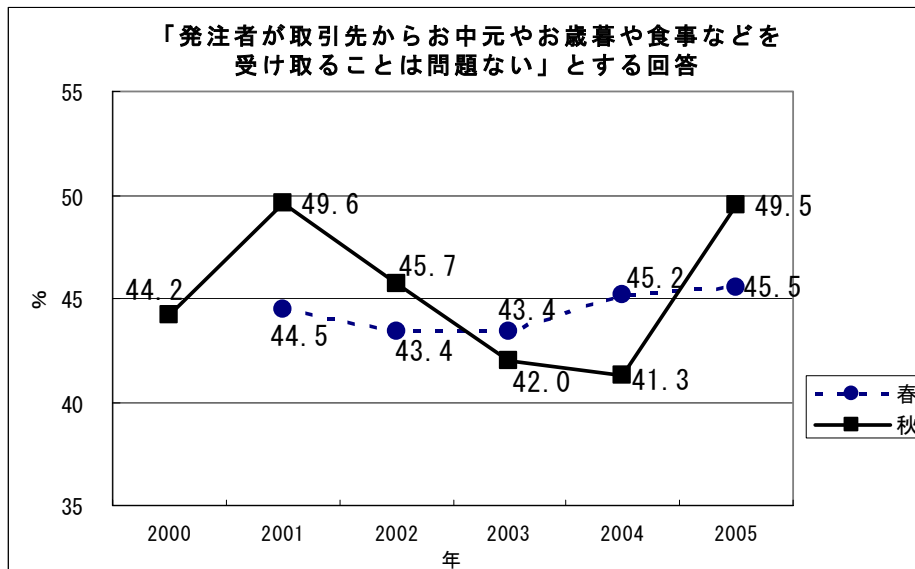
「役所など公的機関やマスコミ等に相談する」とする回答
→ 2.7% (2005 春比+0.8ポイント、2004 秋比+0.5ポイント、2003 秋比+1.3ポイント) (P2 Q4(f))



- (3) 「発注者が取引先から贈答品や食事などの便宜を受けること」を「問題ない」とする回答が近年の減少傾向から増加に転じ、春の調査比でも増加している。

「あなたが発注者の立場であれば、取引先からお中元やお歳暮や食事などを受け取ることは問題ない」とする回答

→ 49.5% (2005 春比 +4.0ポイント、2004 秋比 +8.2ポイント) (P5 Q6(k))



3. 仕事を通じた自己実現への取り組みに関して、消極的な傾向がうかがえる。

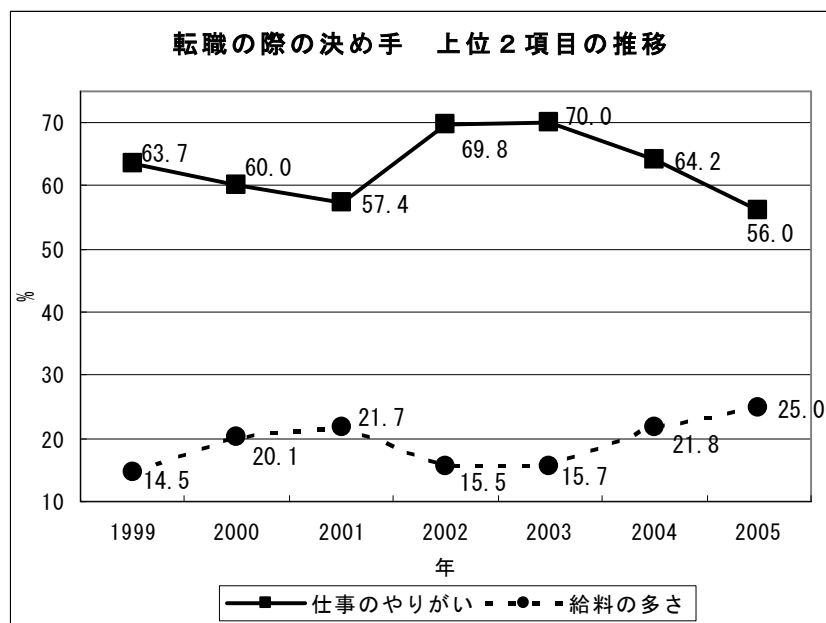
- (1) 転職する際の決め手の優先順位について、「仕事のやりがい」を1位に選んだ割合が大幅に減少し、3年ぶりに6割を下回った。

「仕事のやりがい」を1位とした回答

→ 56.0% (2004 秋比-8.2ポイント、2003 秋比-14.0ポイント)

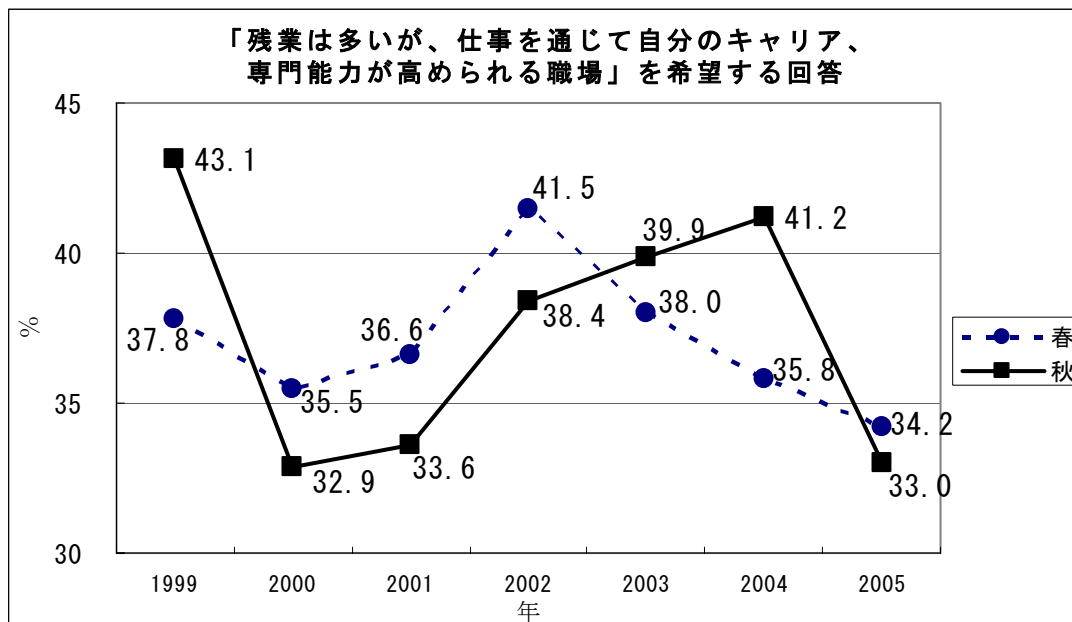
「給料」を1位とした回答

→ 25.0% (2004 秋比+3.2ポイント、2003 秋比+9.3ポイント) (P7 Q8(c))



(2) 「残業は多いが、仕事を通じて自分のキャリア、専門能力が高められる職場」を希望する回答が減少し、3割前半台の低い水準となった。

「残業は多いが、仕事を通じて自分のキャリア、専門能力が高められる職場」を希望する回答
→33.0% (2005 春比 -1.2ポイント、2004 秋比 -8.2ポイント) (P3 Q5(e))



以 上