

第10回 2000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、ご活用いただけます幸いです。

敬 具

記

1. 主要調査結果 ;

- ・ 「効率重視」～目的意識弱まり、意見を主張するより、与えられた仕事を効率的にこなす事を重視。
- ・ 「保守化」傾向が鮮明化～「積極的転職志向」「能力主義志向」の強まりに歯止めかかる。
- ・ 一消費者としてのスタンスでは、価格よりも倫理性を重視。
- ・ 上司、同僚など、チームで仕事を進めることの重要性を感じるものは高水準を維持。

2. 調査方法 ;

本調査は、本年3～4月実施の(財)社会経済生産性本部 経営革新部主催・新入社員教育プログラムへの参加者を対象とした調査結果と、本年10月～11月に、春の参加者から任意に抽出した377人を対象(有効回答; 254通。回収率67.4%)に郵送等の方法で実施した調査結果との比較です。

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(1枚) 企業倫理に関する設問への問題意識をまとめております。

集計表(5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9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.03-3409-1118,9 FAX.03-5485-7750 e-mail H.Shiomi@jpc-sed.or.jp

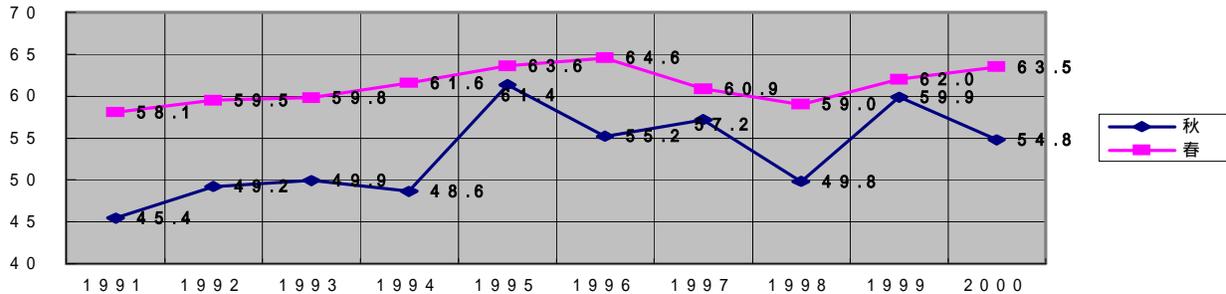
第10回 2000年度 新入社員 半年間の意識変化調査 要旨

詳細は添付の「集計表」（今年的全データを掲載）をご覧ください。

1. 自分なりの夢や問題意識を持って行動しようという意識の半年間の減少は昨年より大きかった。

- 「仕事を通じてかなえたい『夢』を持つ」者（P4 Q6(i)）
54.8%（本年春比-8.7ポイント、99年比-5.1ポイント）特に女性（37.0%）の数値が低い。

仕事を通じてかなえたい夢を持つ者



- 「先輩と意見が対立しそうで、自分の意見をはっきり言う」者は、半年間でかなりの減少。（P1 Q4(a)）
61.4%（本年春比-9.9ポイント、99年比-5.8ポイント）特に、女性は50.5%にとどまる。
- 「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済む職場を望む」者は39.5%（本年春比-1.6ポイント、99年比-9.7ポイント）（P2 Q5(a)）
- 「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
32.9%（本年春比-2.6ポイント、99年比-10.2ポイント）（P2 Q5(d)）

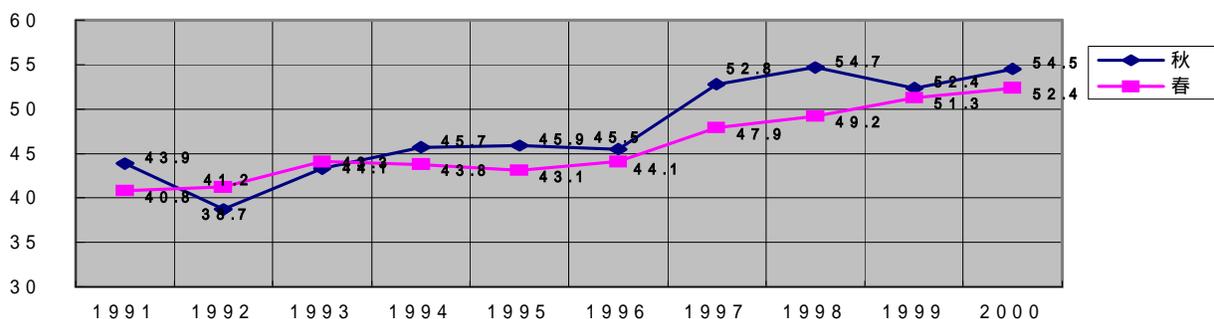
2. 仕事に対して、労働条件よりも仕事そのもののやりがいを重視する傾向が半年間で減少に転ずる一方、「給料」を最重要視する者が、半年間で増加に転ずる

- 「仕事に対して最も求めるもの」（P5 Q7(c)） 1位「仕事のやりがい」60.0%（本年春比-5.4ポイント、99年比-3.7ポイント）、2位「給料」20.1%（本年春比+7.2ポイント、99年比+5.6ポイント）、3位「休日」13.2%（本年春比+0.9ポイント、99年比+0.8ポイント）。

3. 仕事に対する意識～仕事内容、進め方とも細かい干渉を受けることを好まない傾向が見られる。

- 「自分がなじめない仕事を、我慢して続けるのは無意味」とする者。
55.2%（本年春比+8.4ポイント、99年比+4.3ポイント）（P3 Q6(a)）
- 「細かい事は下に任せ、上司は大きな目で仕事を見て欲しい」とする者は例年通り、半年間で増加
56.9%（本年春比+8.4ポイント、99年比-2.1ポイント）（P4 Q6(h)）
- 「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。（P3 Q6(c)）
49.0%（本年春比-3.0ポイント、99年比-7.8ポイント）
- 「マニュアルにのっていないことでもできるだけ自分で工夫してやってみる」者（P1 Q4(b)）
44.7%（本年春比+8.9ポイント、99年比+8.4ポイント）
- 「スペシャリストとして鍛える職場を望む」者は微増（P3 Q5(f)）
54.5%（本年春比+2.1ポイント、99年比+2.1ポイント）

スペシャリストとして鍛える職場を望む者



4. 積極的転職容認傾向は減少に転じたが、勤めるべき最低勤続年数の短期化傾向は例年通り強まる。

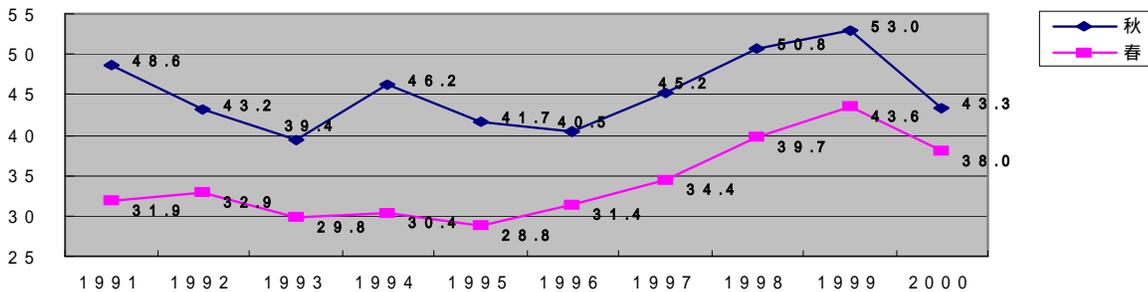
- 「条件の良い会社があれば、さっさと移るほうが得だ」と考える者の増加は半年間で比較的小幅な伸びにとどまり、過去最高だった昨年より10ポイント近く減少した。

43.3% (本年春比+5.3ポイント、99年比-9.7ポイント) (P3 Q6(f))

特に女性38.0% (99年比-18.0ポイント)の減少が目立つ。

- 「きっかけ、チャンスがあれば転職しても良い、ないし現在、是非転職したい」者
55.0% (本年春比+1.8ポイント、99年比-5.7ポイント) (P5 Q7(d))
- 「一つの会社に最低でもどのくらい勤めるべきか」との問いに3年以内と回答した者
42.7% (本年春比+6.5ポイント、99年比+0.4ポイント) (P5 Q7(b))

条件のよい会社があればさっさと移る方が得



5. 個人の能力による処遇を求める傾向は、例年半年間で強まっていたが、本年は逆に弱まった。

- 「各人の業績や能力が大きく影響する給与体系を望む」者は、
69.3% (P2 Q5(c)) (本年春比-3.4ポイント、99年比-3.6ポイント)
- 「仕事を通して発揮した能力を基に評価され、昇格に差がつくような職場を望む」者は、
72.4% (本年春比+0.0ポイント、99年比-2.4ポイント) (P3 Q5(g))
- 「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」を望む者
34.0% (本年春比-8.0ポイント、99年比-0.8ポイント) 男性38.9%女性24.7%
300人未満28.2%300人以上38.3% (P2 Q5(e))

6. 職場における人間関係～プライベート重視傾向が強まる中、女性が高い例年の傾向は今年は見られず。

- 友人とのコンパの先約があっても、職場の飲み会に出る者は、(P1 Q4(c))
36.1% (本年春比-21.4ポイント、99年比+0.2ポイント) 例年、女性の数値が男性を下回ったが今回は女性の方が高い。 39.1%(男性34.4%、本年春比-30.6ポイント)
- 会社の運動会などの親睦行事は、出来れば参加したくない者は、(P4 Q6(g))
35.2% (本年春比+9.6ポイント、99年比-2.0ポイント)
例年、女性の数値の高さが顕著に見られるが、今回男女差はほとんど見られない。
35.3%(男性35.7%本年春比+11.6ポイント)

7. 上司、同僚など、チームで仕事を進めることの重要性を感じるものは高水準を維持。

- 職場の先輩や他の部門とチームを組んで成果を分かち合える仕事を望む者は、(P2 Q5(b))
71.8% (本年春比-1.1ポイント、99年比+3.7ポイント)
- 「周りの上司、先輩に対し、積極的に情報を提供する」者 77.8%(本年春比+3.7ポイント)(P1 Q4(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
94.4% (本年春比+0.6ポイント) (P1 Q4(f))

8. 「海外で働きたい。もしくは、日本人以外の人も多い職場で働きたい」者の減少幅大。

38.7% (本年春比-9.6ポイント、99年比-6.6ポイント) (P4 Q6(j))

9. 仕事の中で「パソコン、e-mail、携帯電話等、情報技術を活用している」者は、一転して減少。

64.5% (99年比-9.8ポイント) (P5 Q8(c))

(補足)「企業倫理に関する設問」に関して

1. 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。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、さらに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を調査して、各職場における倫理上の課題を提示することを目的に、99年春より「企業倫理」に関して調査しております。

2. 今回の結果 B(P4 Q6(k)), C(P4 Q6(l)) はいずれも 2000 年秋新設

A「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、(P2 Q4(g))

	2000 年秋	2000 年春	1999 年秋	1999 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	32.0%	28.8%	40.2%	39.1%
2. 「できる限り避ける」者	45.8%	46.4%	33.3%	33.3%
3. 「わからない」	22.1%	24.8%	26.5%	27.6%

B 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等を受け取ることは問題がない	44.2%
C 製品・サービスを利用する場合、同じ品質であれば、多少値段が高くても環境に配慮したり、弱者に優しい活動をしているなど社会貢献に取り組んでいる会社のものを購入する	65.3%

3. 分析

A- 本年は企業不祥事が社会問題として多くとりあげられたこともあってか、昨年より春、秋とも数値が大幅に改善した。新入社員が、組織に対する社会からの評価について敏感な傾向が出てきているものと評価できる。しかし、1への回答が、半年間の現場経験を経て若干ながら増える傾向が2年続けて見られたことに、新入社員の中に、現在の職場に「利益最優先」の風土が残っていることを感じている事が伺える。

B- 虚礼廃止の流れの中で、贈答接待についての意識を見ることを目的とした。半数近くの新入社員が「問題なし」とし、日本の長年の商慣習、文化に深く根づき、意識があまり変わっていない事が明らかになった。

C- 倫理的消費者(ethical consumer)の意識を見ることを目的とした。安値販売を行う企業への注目度が高い中、6割を超える新入社員が環境、社会貢献に取り組む企業の製品、サービスを購入すると回答したことは、倫理意識の高さを示したものと評価できる。特に、女性が72.8%と高いポイントを示していることは、たとえば、環境ファンドなどの社会的責任投資(SRI)の購入者の多くが女性であるといった事例のように、女性が新たな消費行動の波を起こしうる一つのデータとして注目される。