

各 位

財団法人 社会経済生産性本部 経営革新本部
経営開発部長 木村 享史

第10回 1999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 ;

- ・スペシャリスト志向を持つ者が初めてジェネラリスト志向の者を上回る。
- ・積極的に転職を志向する傾向がさらに強まる一方、1社に勤めるべき最低勤続年数は短期化傾向に歯止めがかかる。
- ・倫理意識に関しては意見が分かれ、良心に反する指示であってもその通り行動する者が4割近くの数値を示す。
- ・情報技術を活用してきた経験を持つ者が初めて半数を超える。

2. 調査方法 ;

1999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1183人に「若者意識アンケート」を配布し、1、183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(次項) 本年度の主だった調査結果をまとめております。

グラフ(1枚) 主な調査結果の時系列データを掲載しております。

補 足(1枚) 企業倫理に関する設問(本年新設)に関する問題意識をまとめております。

集計表(7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。

調査票(4枚)

計15枚

以 上

調査担当 ; 経営革新本部 経営開発部 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

第10回 1999年 新入社員 意識調査 要旨

詳細は添付の「集計表」（今年全データを掲載）をご覧ください。

1. 積極的に転職を志向する傾向がさらに強まる一方、1社に勤めるべき最低勤続年数は短期化傾向に歯止めがかかる。

- 「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、過去最高を更新（Q7(f)）
43.6%（98年比+3.9ポイント、最低値(95年)+14.8ポイント）
- 1社に勤めるべき最低勤続年数について、96年以来3年続いた短期化傾向に歯止めがかかる。
3年以内とする者；35.8%（98年比-4.1ポイント）女性では51.6%（98年比-5.2ポイント）（Q8(b)）
- 転職について、「それなりの理由があれば容認する」者は、
73.2%（98年比-0.9ポイント）。女性は82.4%（98年比+1.8ポイント。）（Q8(a)）

2. 「スペシャリスト」志向が調査開始以来初めて半数を超える。

- 「スペシャリストとして鍛える職場を望む」者は51.3%（98年比+2.1ポイント）（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、
37.8%（98年比+4.4ポイント）（Q6(d)）

3. 「夢」を持つものは、2年続いた減少傾向に歯止めがかかる

- 「仕事を通じてかなえたい『夢』を持つ」者は、62.0%（98年比+3.0ポイント）
しかし、依然として20歳未満(45.4%)では、半数を割っている。（Q7(i)）

4. 仕事に対する意識～まずは、職場で与えられた仕事に取り組みつつも、最終的には「自分のやりたい仕事」「マイペースで進められる仕事」を望む意識が強い。

- 「仕事に対して最も求めるもの」（本年新設）（Q9）
1位「仕事のやりがい」61.5%、2位「給料」16.8%、3位「休日」13.5%。
20歳未満では、「給料」（30.1%）「休日」（26.2%）を上位に上げるものが多い。
- 「自分になじめない仕事を、我慢して続けるのは無意味」とする者 47.4%（98年比-3.8ポイント）（Q7(a)）
- 「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47.4%（98年比+0.9ポイント）（Q6(a)）

5. 倫理意識について～意見が分かれる。

- 「良心に反しても指示通り行動する」者39.1%、「できる限り避ける」者33.3%、「わからない」27.6%（本年新設）（Q5(g)）

6. 職場とプライベートとの関係～プライベート重視傾向が強まるものの、飲み会は仕事上の情報収集の場として活用する意識が見られる。

- 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、（Q7(g)）
29.0%（98年比+3.1ポイント）
- 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、（Q5(c)）
56.1%（98年比+4.9ポイント）

7. 能力主義を志向する者は微増～給与と昇格についての格差は若干広がった。

- 「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、（Q6(c)）
69.8%（98年比+0.9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、
72.2%（98年比+1.5ポイント）（Q6(g)）

8. 「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、初めて半数を超える。

56.9%（98年比+14.3ポイント）（Q10(f)）

(補足)「企業倫理に関する設問」に関して

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、設問を設定いたしました。

2. 今回の結果

「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、

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%

2 「できる限り避ける」者 33.3%

3 「わからない」 27.6%

3. 分析

40%弱の新入社員が1を回答したことについて、非常に高い数値と認識している。3を回答している者が27.6%となっているが、自分なりの行動基準を確立していない状況を浮き彫りにしており、現状のままでは、多くの新入社員が現実の仕事の場面で1の行動をとる者が出てくる確率は高いと考えられる。

以上のことから、経営者、現場の管理者の方々が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の取り組みが必要と考える。