

2009年度新入社員の傾向 実態調査速報

職場に細やかなフォローを望むゆとり世代

この度、人財育成サービス会社の株式会社ウィル・シード(本社:東京都渋谷区、代表取締役社長船橋力)は2009年4月の新入社員1938名を対象にアンケート調査を行いました。

「ゆとり世代」新入社員が持つ現場イメージを通じ、2009年新入社員の傾向を分析いたしましたのでご報告いたします。

【データサマリ】

- (1) 会社に期待することは「自分の能力の向上機会」がダントツ(1938人中1114人・回答者比57.5%)。続いて「適正な評価」が584人(選択数比10.4%)となり、昨年と比較し(※1)増加傾向。
- (2) 上司・先輩には「細かい指導」「こまめに声掛けしてくれる」指導スタイルを望む声が、「任せしてくれる」「自分が話しかけた時に対応してくれる」を約2倍上回る。
- (3) 仕事をしていく上で不安に感じていることは「上司・先輩との人間関係」がダントツ(1938人中1030人・回答比率53.1%)。続いて「専門知識・スキルが足りない」(806人)、「求められる職務への適正があるか」(558人)、「失敗してしまわないか」(388人)と、自身が業務を遂行する上での不安を感じている。
- (4) 今の会社で一人前になるまでは3年以内と考える新入社員が約半数(874人)。「分からない」と答えた新入社員は5%に留まる。

※1 : 昨年度は同じ設問をフリーワードで収集し、選択数比で3.7%であったことに鑑みると、本年度「適正な評価」を選択した人数 : 584人(選択数比10.4%/回答者比30.1%)は増加傾向といえる。

【調査概要】

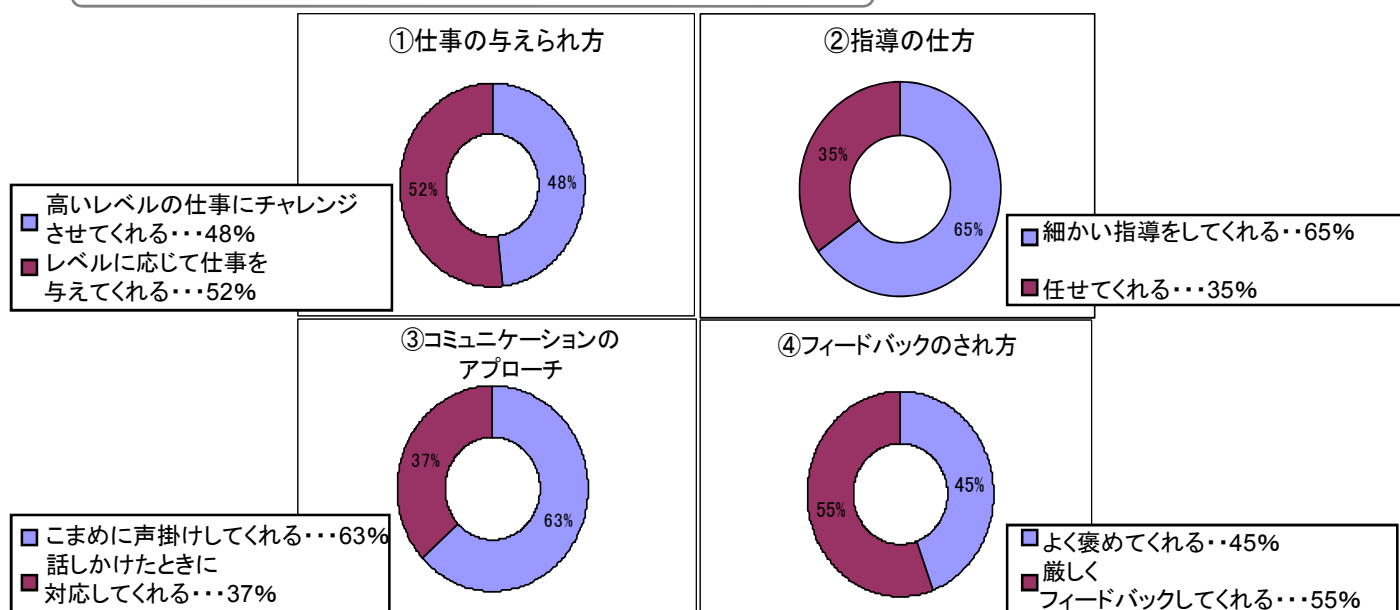
調査目的	2009年度の新入の傾向把握と、それを踏まえた今後の育成施策検討のため
対象(調査数)	2009年度新入社員で(株)ウィル・シードの新入社員研修受講者 対象合計人数 1938名
調査期間	2009年3月30日～4月14日
設問概要	(1) 会社に期待することは何ですか？ (2) 現場の上司・先輩からはどのような指導を望みますか？ (3) 仕事をしていく上で不安に感じていることは何ですか？ (4) 自分が一人前になれるまでの期間は、どれくらいだと思いますか？ ※昨年度フリーワードで実施したアンケート結果から仮説立てを行い、本年度からは(1)(3)は選択式、複数回答可・(2)は二択式・(4)はフリー回答の設問を設定しました

【データ詳細】

(1) ゆとり世代が会社に期待すること

順位	項目	選択数	比率(回答者比)
1位	自分の能力の向上機会	1114	57.5%
2位	適正な評価	584	30.1%
3位	現場での風通しが良い	551	28.4%
4位	優秀な上司がいる	520	26.8%
5位	ワークライフバランス	509	26.3%
6位	十分な福利厚生・給与	445	23.0%
7位	自社の社会貢献	352	18.2%
8位	雇用の安定	286	14.8%
9位	自社の強みの伸張	231	11.9%
10位	経営の安定	203	10.5%
11位	適切な配置	183	9.4%
12位	いろいろな職種が経験できる	179	9.2%
13位	新たな事業領域への展開	177	9.1%
14位	少しでも早い段階で活躍できる	176	9.1%
15位	コンプライアンス遵守	82	4.2%
16位	その他	13	0.7%
回答者総数		1938	289.2%
選択総数		5605	

(2) ゆとり世代が現場の上司・先輩から望む指導スタイル



①仕事の与えられ方

a	高いレベルの仕事にチャレンジさせてくれる	921	48%
b	レベルに応じて仕事を与えてくれる	982	52%

②指導の仕方

a	細かい指導をしてくれる	1234	65%
b	任せてくれる	660	35%

③コミュニケーションのアプローチ

a	こまめに声掛けしてくれる	1198	63%
b	話しかけたときに対応してくれる	704	37%

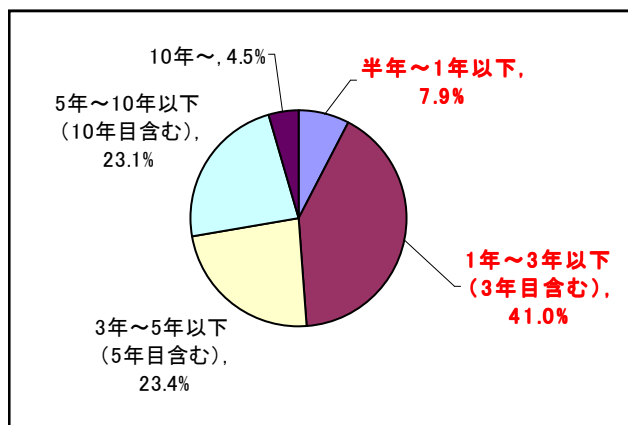
④フィードバックのされ方

a	よく褒めてくれる	838	45%
b	厳しくフィードバックしてくれる	1045	55%

(3) ゆとり世代が仕事をしていく上で不安に感じていること

順位	項目	人数	比率(回答者比)
1位	上司・先輩との人間関係は大丈夫か	1030	53.1%
2位	専門知識・スキルが足りない	806	41.6%
3位	求められる職務への適性があるか	558	28.8%
4位	失敗してしまわないか	388	20.0%
5位	社外の人と良好な関係性が築けるか	370	19.1%
6位	成長できるか	315	16.3%
7位	プライベートの時間が取れるか	298	15.4%
8位	配属先がどこになるのか	297	15.3%
9位	即戦力としてすぐに活躍できるか	295	15.2%
10位	生活の変化に対応できるか	294	15.2%
11位	適正な評価をしてもらえるか	161	8.3%
12位	全てが不安	114	5.9%
13位	雑務が多いのではないか	44	2.3%
14位	特に不安はない	38	2.0%
15位	その他	15	0.8%
回答者総数		1938	259.2%
選択総数		5023	

(4) 自分が一人前になるまでの期間のイメージ



期間	人数	比率
半年～1年以下	141	7.9%
1年～3年以下(3年目含む)	733	41.0%
3年～5年以下(5年目含む)	419	23.4%
5年～10年以下(10年目含む)	413	23.1%
10年～	81	4.5%
総数	1787	100.0%

※フリーワード回答を一定の期間で括り、算出

【ウィル・シードの見解とデータの着目ポイント】

ウィル・シードの見解

今年度の新入社員の大きな傾向として、成長意欲が高い一方で「受身」「様子見」の姿勢が強く表出することが予測されます。また、配属後の自己の成長環境や上司・先輩社員からの指導スタイルが、入社時に抱いていたイメージと乖離した場合に、不平・不満を感じる事が想定されます。そして周囲の目を気にし、その不平・不満を抱え込んでしまう懸念があります。

上記の傾向は、ゆとり世代の育ってきた背景からきている特性なのか、それとも、昨今の急激な経済環境の変化からも影響を受けているのかは判断ができません。いずれにしても、新入社員の持つ成長意欲や本音が出しにくいことに対して、現場の受け入れ側が戸惑いを感じたり、理解に苦しむことがあるかもしれません。

受け入れ側の上司・先輩社員に求められることは、新入社員の傾向や育ってきた環境・背景を理解した上で、個々の新入社員から「本音」を引き出す信頼関係の構築を意図的に行うことでしょう。

データの着目ポイント

①成長意欲は高いが受身の傾向がある

- ・設問(1)「会社に期待すること」にて、自身の能力向上機会を選択する
⇒高い成長意欲を持っているものの、会社が自己成長機会を与えてくれるという認識を半数以上の新入社員が持っている。成長は自身が勝ち取るというよりは、与えられるものという認識。
- ・設問(2)「指導スタイル」にて、上司や先輩から細やかなフォローを望む意見が大半を占める
⇒上記のとおり成長意欲は高い反面、それを実現するために環境面の十分なフォローを望んでいる。

②上司・先輩からの細やかなフォローを求めている

- ・設問(1)「会社に期待すること」にて、「風通しが良い」「優秀な上司がいる」が上位
- ・設問(2)「指導スタイル」にて、「細かい指導」「こまめな声掛け」を望んでいる。
- ・設問(3)「仕事をしていく上での不安」にて、「上司・先輩との人間関係」が一位
⇒現場の人間関係に対する姿勢は「待ち」の傾向が強い上に、上司・先輩としてあるべき姿に対しては一定のイメージを持っている模様。現場の実態との乖離が懸念される。

③周囲の目を気にし、求められることができない自分や、失敗への不安を感じている

- ・設問(1)「会社に期待すること」にて、「適正な評価」を望む声の比率が昨年よりも上昇し、2位に。
- ・設問(3)「仕事をしていく上での不安」にて、「専門知識・スキルが足りない」「求められる職務への適性があるか」や「失敗してしまわないか」が、「人間関係」に続いて上位を占める
⇒自分が現場において機能するかという不安が強いことに加え、「周囲からどのように写っているか、評価されるか」についても関心を持っている。昨年度以降新入社員を取り巻く現場意見として「尖った人材が減った」という声が増加する中、本年度はその傾向が強まる可能性が高い。

【今後の調査展開】

今回の定量データ分析に加え、2009年度新入社員研修に参画した弊社講師陣(約100名)による定性評価を加味し、傾向分析を深耕します。

【お問い合わせ先】

株式会社ウィル・シード <http://www.willseed.co.jp/>

■担当: 営業企画/浅野・中川・秋元 [TEL:03-6408-0801 FAX:03-6408-0802] ■mail: nakagawa@willseed.co.jp

■所在地: 東京都渋谷区広尾1-13-1 フジキカイ広尾ビル6階

■事業内容 企業向け人材開発・人材教育プログラムの開発・提供、学校向け体験型教育プログラムの開発・提供