

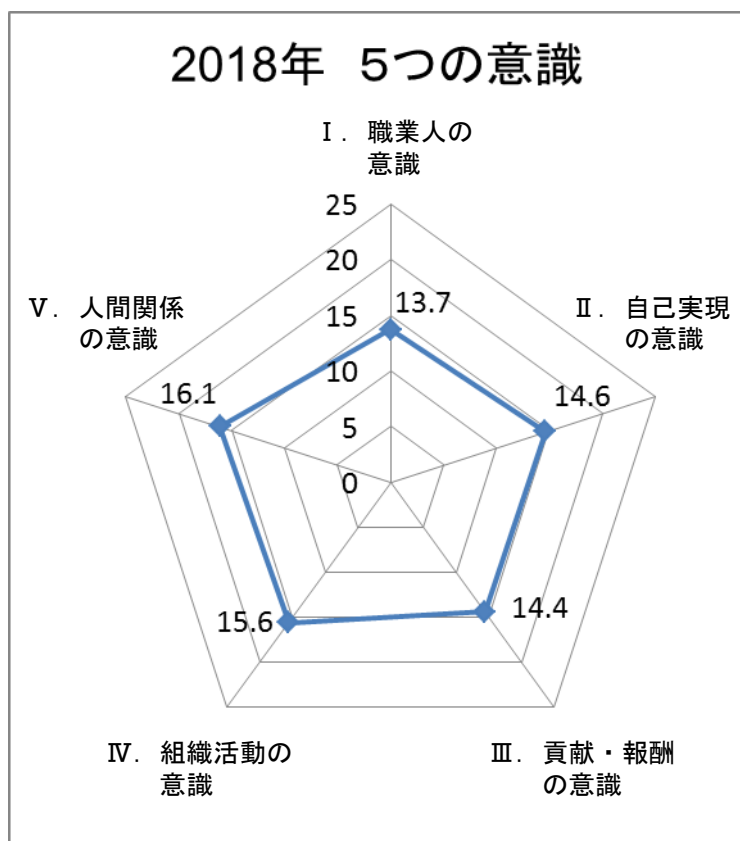
2018年7月6日
株式会社ジェック

ジェック 2018年 新入社員「企業人としての意識」調査報告

仕事での充実より、私生活を重視する傾向は継続
「自分が大事（判断基準が自分の好み）」の傾向が多方面に見られる

本調査は、株式会社ジェックが担当した新入社員研修において、新入社員自身が自分の企業人としての意識傾向を確認し成長の方向を知るために、研修開始冒頭に実施しているものです。設問では、「企業人としてもつべき考え方」を問い、回答は「そう思う」「わからない」「そう思わない」の三択式です。
本報告では、研修現場での傾向と併せて、2018年の特徴、および最近5年間の回答傾向についてご報告します。

2018年の結果



I. 職業人の意識

地道な努力を大切にし、言われた通りにまずやってみようとする意識

II. 自己実現の意識

能力や個性を思う存分発揮しようとする意識

III. 貢献・報酬の意識

百の知識よりも、一つの成果、業績を重んじようとする意識

IV. 組織活動の意識

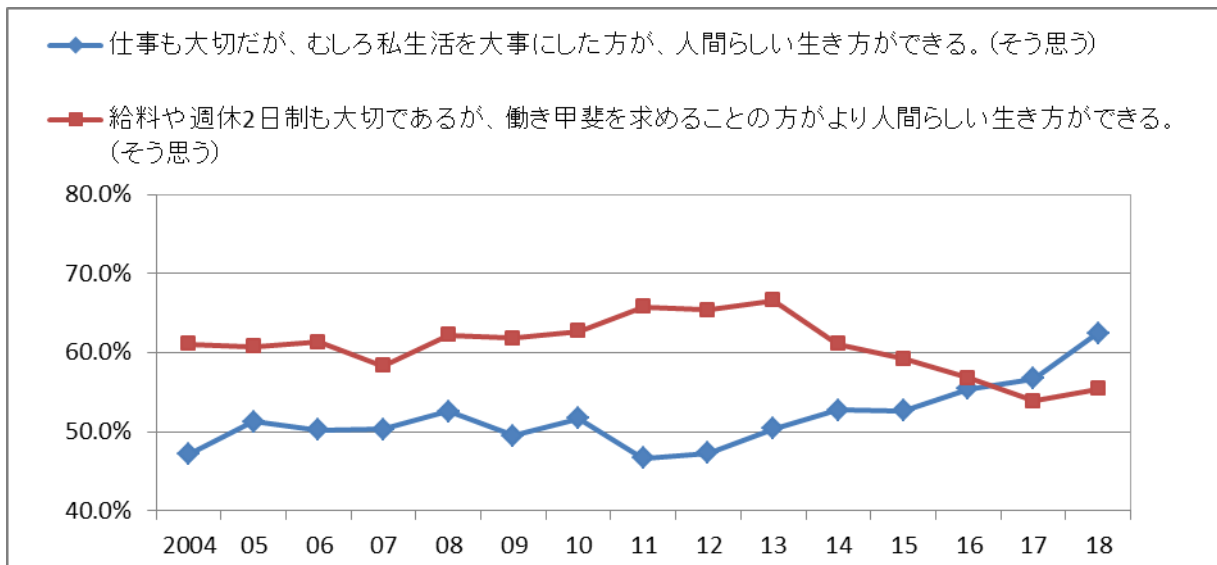
規則に従い連絡を密にしようとする意識

V. 人間関係の意識

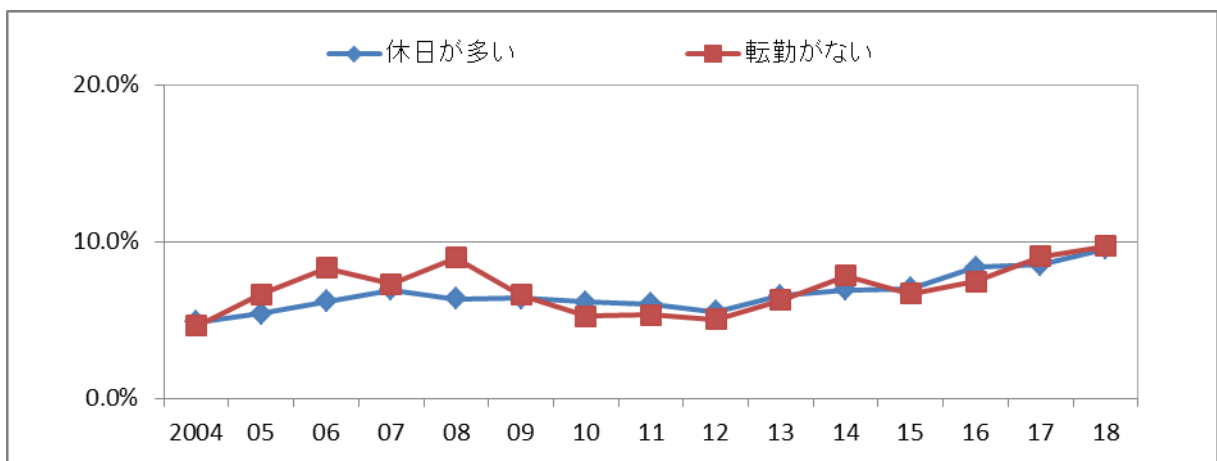
相手を尊重し礼儀作法を配慮しようとする意識

今年度の傾向

2017年に、仕事と私生活（ライフとワーク）を想起させる言葉を使用している設問の回答傾向をご報告しましたが、2018年もその傾向が顕著となりました。設問「仕事も大切だがむしろ家庭を大事にしたほうが、人間らしい生き方ができる」に対して「家庭」重視の回答割合はさらに上昇し、2017年から3.6ポイント上昇しています。設問「給料や週休2日制も大切であるが、働き甲斐を求めることの方がより人間らしい生き方ができる」に対して「働き甲斐」重視の回答割合は、2017年より上昇したものの、「家庭」重視の回答割合との差が広がっています。



入社動機でみると、「休日」「転勤がない」を理由に挙げた割合は、2012年ごろから徐々に増加しており、重要視する傾向が強くなっていると考えられます。



働き方改革に関連する様々な報道により、ワークライフバランスに対する意識は、強まってきていると推察されます。企業も、休日を増やしたり、サテライトオフィスやテレワークの導入などにより、通勤環境、仕事環境を改善する努力をしていますので、今後、入社希望企業の選択には、それらの施策の有無が影響してくると思われれます。

新入社員研修を担当したインストラクターの所感にあるように、あるべき行動や正しい考え方を理解する力や模範的行動を再現する力は大変高いようです。一方で、自ら気づき修正する力がまだ弱く、結果として、例えば、一度行えた行動が継続しない、自らを振り返るときには、意識面の振り返りまでには至らず、行動面のみになってしまうということが起こっているようです。

コース現場より 新入社員研修を担当した弊社インストラクターの意見

<行動に関する特徴>

- 理解力が高く、指示されたことは素直に実行しようとする。
 - ・テスト基準を見せると、すぐに吸収して、行動できる。
- グループ内でのコミュニケーションを積極的に行う。ただし、注意しあうような関係に至らないことが多く、仲良し集団を形成してしまう。
- 習ったことをすぐに再現することはできるが、身につけるところまで継続せずに元に戻ってしまう。
- 話を聴く際の反応や少し考えさせる質問をした時の反応が薄い。
 - ・話す人のほうを見ているが、表情が変わらず、感情や理解度がわかりづらい。
 - ・問いかけた際に、表情の変化や返事といった反応をせずに相手をじっと見ている。
- 電話応対に慣れていない。
 - ・SNSなどで文字コミュニケーションに慣れているためか、電話の応対で言葉が出てこないことが見受けられた。
- 正解ややり方を探そうとする。
 - ・自分の誤った行動理論に対する正しい行動理論について、正解を聞こうとする。
- 説明後に質問を募っても出てこないが、後で個別に質問してくる。

<自己の振り返りに関する特徴>

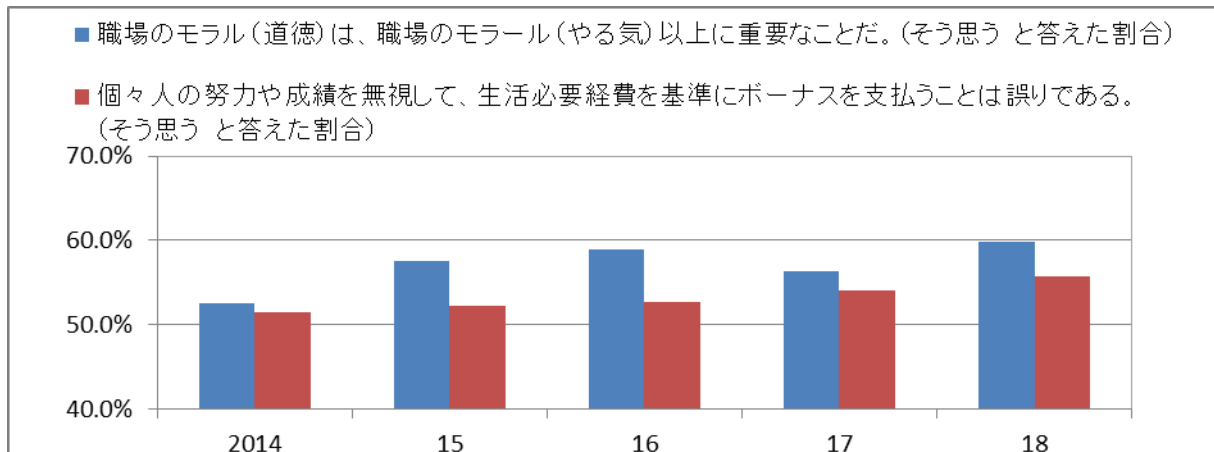
- 自分の言動が周りにどのように映っているのか、という振り返りをすることに慣れていない。
 - ・振り返りのレベルが行動や知識になっている。指摘すると行動の修正はできるが、自己を振り返って気づく、ということが少ない。
 - ・インストラクターがなぜそのような行動を取ったのかと質問すると、黙り込んでしまうことがある。

オブザーバーの所感

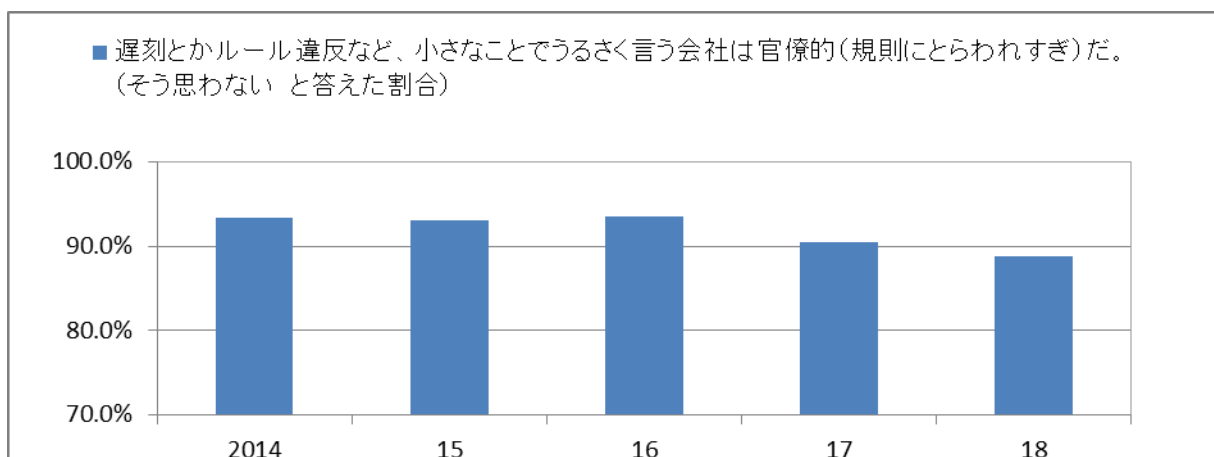
- 売り手市場のため思い通りの採用ができなかった。
- 昨年より元気が良い。
- 懇親会の場で、役員と話をしたりせず、同期で固まって盛り上がっている。

最近5年間の傾向

次に、2014年以降5年間で回答傾向の変化が大きい設問を取り上げます。設問「職場のモラル（道德）は、職場のモラル（やる気）以上に重要なことだ」、設問「個々人の努力や成績を無視して、生活必要経費を基準にボーナスを支払うことは誤りである」の回答傾向にあるように、モラル（道德）やルール順守、公平性を求める傾向が表れています。

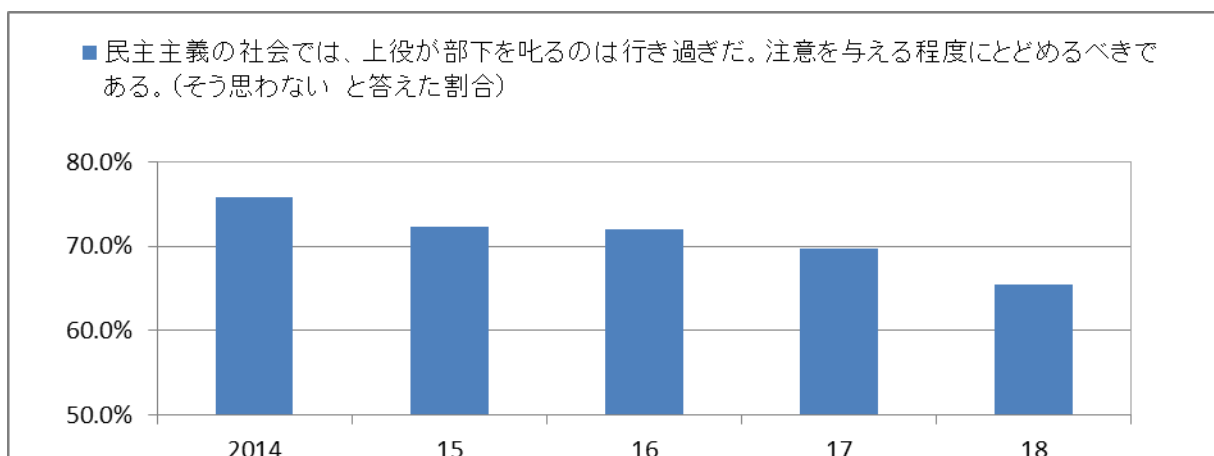
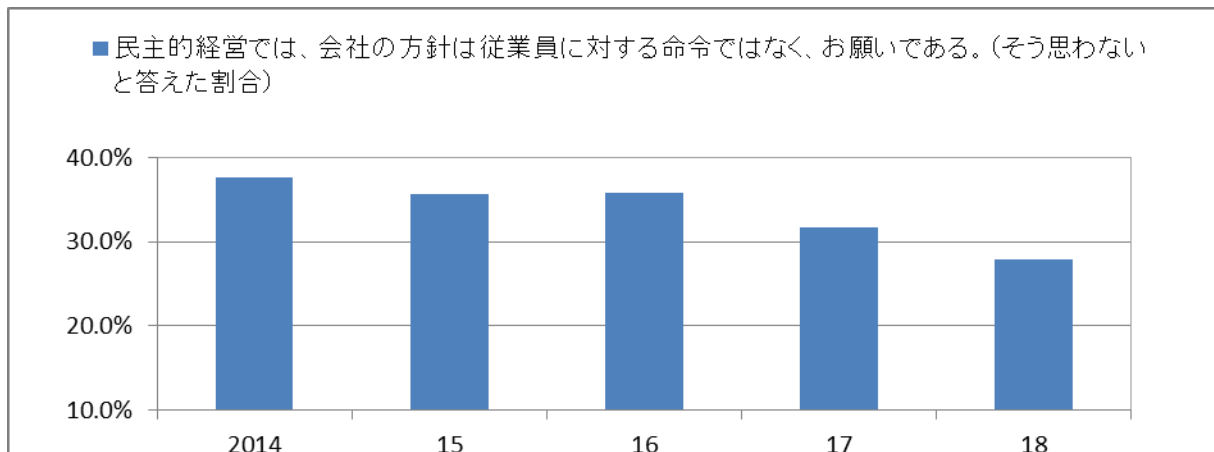


一方で、「遅刻とかルール違反など、小さなことでうるさく言う会社は官僚的（規則にとらわれすぎ）だ」という自分に関わる可能性のある設問については、そう思わないと答えた割合は減少傾向にあり、どちらかというところ寛容さを求める傾向が表れています。



これらの傾向には、自分には緩く周りには厳しいという「自分が大事、自分が中心（判断基準が自分の好み）」という意識が背景にあることが推察されます。弱点を克服するより、個性を伸ばすことを奨励されてきた世代ですので、上司や同僚に対しても、いかに自分を大事にしてもらえるかを付き合いの判断基準に置く傾向があるようです。

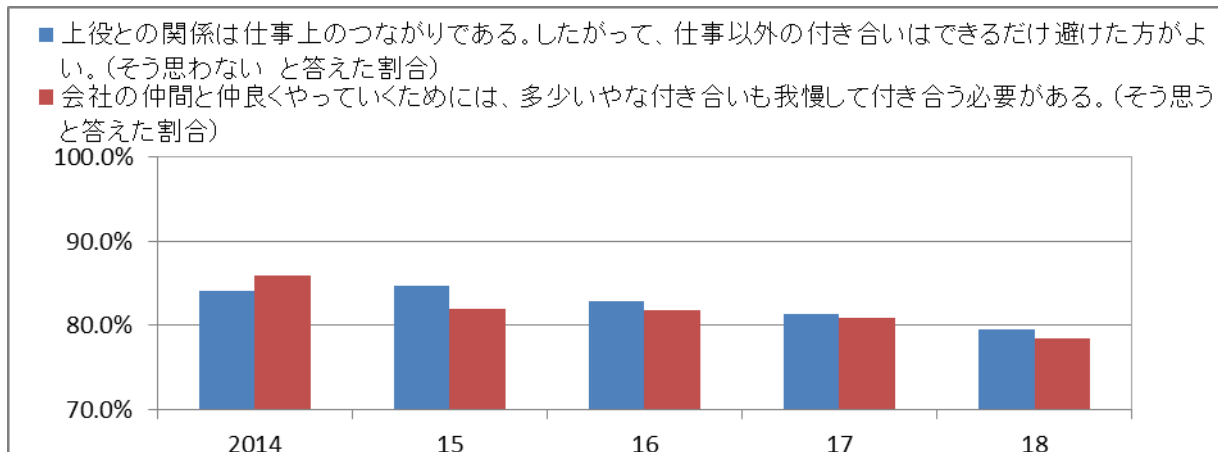
「民主的経営では、会社の方針は従業員に対する命令ではなく、お願いである」、「民主主義の社会では、上役が部下を叱るのは行き過ぎだ。注意を与える程度にとどめるべきである」といった、方針・命令に関する意識を問う設問でも、そう思わないと答えた割合が減少しています。



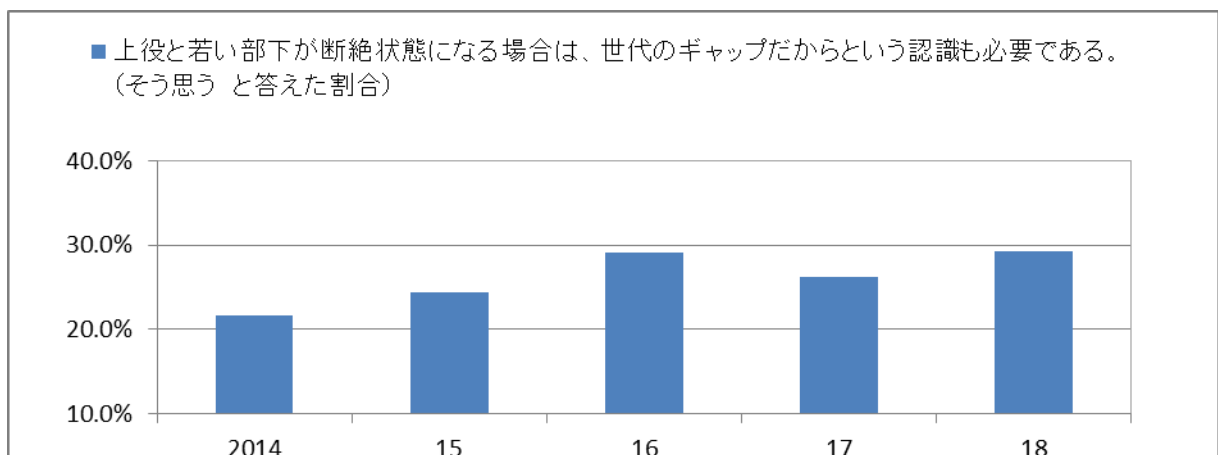
これらも、縛られたくない、自分なりにやりたいといった「自分が大事」という意識からくるものと推察されます。学校などでも叱られた経験は少ないため、上司や先輩が注意やアドバイスのつもりで話しかけたことを、叱られたと感じる新入社員がいたという話を聞きます。これらのことから、本音で話をするのが少なく、ぶつかり合うことを避ける傾向が強いと考えられます。

「上役との関係は仕事上のつながりである。したがって、仕事以外の付き合いはできるだけ避けた方がよい」、「会社の仲間と仲良くやっていくためには、多少いやな付き合いも我慢して付き合う必要がある」といった、職場での人付き合いに関する意識を問う設問では、できるだけ職場の人間とは交流を持たずに社会人生活を送りたいという傾向が表れています。

これらの設問には、まだ全体の 80% 近くは正答しており、上司や仲間と付き合いしていくことが重要であることは理解はしていると考えられます。しかしながら、学生時代までは、同質的な集団に属してきたことが多く、意図的に異質な集団との接点をもつことに苦手意識を抱く新入社員が多いことが推察されます。



設問「上役と若い部下が断絶状態になる場合は、世代のギャップだからという認識も必要である」に対して、「そう思う」と答えた割合は、この5年間で21.6%から29.3%に上昇しています。世代の異なる集団に属したことが少なく、抵抗感を持つ新入社員も多いと推察されます。



このように、組織内の人間関係に関する考え方について、気の合う人とだけ付き合いという学生時代の思考から抜け切れていない新入社員が、徐々に増えてきていることが推察されます。これらも、「自分が大事」という思考からくるものと考えられます。

まとめ（マネジメントのポイント）

新入社員には、現場に適応し、生き生きと仕事をしてやりがいを感じてほしいものです。そのためにも、受け入れ側の体制や育成プロセスを整えておくことは必須の課題です。

素直に学ぼうとする姿勢がある好ましい面を持っており、理解や行動の再現などが早いという特長をもった世代の新入社員は、将来（未来）を考え、今、自分がなすべきことに取り組んでいくことで、成長していくことが期待されます。しかしながら、ワークとライフのバランスではライフを重視し、ワークでは自分基準で判断しそこまでやらなくてもよいという姿勢で仕事をし続けたならば、自己中心や逃避の傾向がさらに強まってしまい、周りの期待に応えることができなくなってしまいますし、自分が将来こうなりたいという自己実現も遠ざかってしまいます。

企業では、学生時代と異なり、唯一の正解というものがなく、「やり切る、やり続ける」ことが求められます。仕事はそこそこで良いのではないかと考えている新入社員には、会社や職場、上司が新入社員を歓迎し期待していることを伝え、新入社員ができる仕事を与えます。仕事を通して「(期待された通りに)できた」という成功体験を積み重ねることで、仕事に対するモチベーションが徐々に上がっていきます。

この時に、上司や周りは、注意深く見守り、まめに話を聞き、不調や焦りの様子などを見逃さないようにすることが近年では特に求められています。新入社員は、仕事をする上でのメンタル面はまだ未熟です。見守っていることを示すことで、安心感や周りへの信頼感が増していきます。

弊社のリーダー・マネジャー対象のコースでは、新入社員育成について「美点凝視の精神」で成長を支援しようということをお伝えしています。入社から数カ月も経つと、リーダーが新入社員に対して、成長度合いが期待通りでないなどと見てしまうことがあります。すると、新入社員はリーダーの心理を敏感に感じ取り、モチベーションが低下し、信頼関係が崩れる元となります。「人は（勝手に）育つのではなく、（周囲が）育てるものである」という意識で、新入社員の良い面に着目して、強みを引き出していくことが、リーダーに求められます。



育つか育たないかは
リーダーの働きかけによる



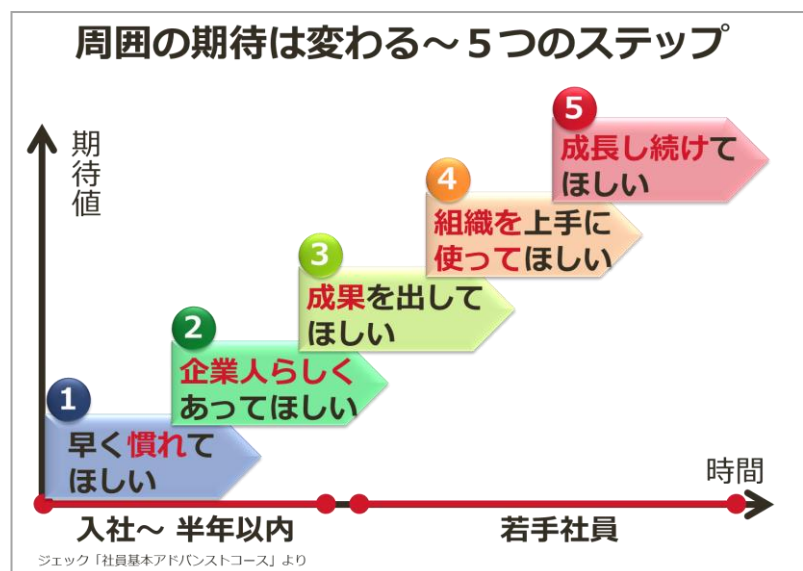
育つか育たないかは
メンバー本人の意思による

さらに、職場という様々な価値観がある環境で、「自分の価値観は、多くの価値観の中の一つでしかない」ことや、「周りとうまくやっていくには、同調するのも、主張するのもなく、議論を尽くして統合していくことが必要である」という考え方が身につくよう、特定の管理者や育成担当者が育成するのではなく、組織全体で育成に関わる仕組みをもつことも必要でしょう。明確な目標をもった計画的な育成体制の構築は、定着率を上げることや早期育成につながります。新入社員の育ってきた社会環境との違いを意識して、従来型の育成体制を早急に進化させる必要があると考えます。

この結果報告をご覧いただくのは、4月入社の新社員も入社してから4カ月が経っている頃です。新社員も職場に慣れ、同時に「現場は、研修や導入教育で教わった通り、型通りに動いているわけではない」という現実突き当たります。さらに、新社員に対する周りの期待も徐々に変わってきますが、この期待の変化が新社員にはわからず、ネジレが解消できないと、不満を内に抱えモチベーションを低下させてしまいかねません。

上司は、「学習・修正を行って」早期に職場に慣れたように見える新社員に安心しがちですが、新社員への期待の変化、果たしてほしい行動を折に触れ伝えわからせていくことが、継続的成長に欠かせない働きかけです。

優秀な新社員に対しては、さらに高い期待があるということを理解させることも、モチベーションの継続と成長を促進する上で大切です。



■社員意識調査の概要■

【調査名称】2018年 新入社員 企業人としての意識調査

【調査対象】ジェック主催「新入社員基本能力体得コース」およびジェックが担当した各社新入社員研修の受講者

【設問概要】本調査は、ジェックが考える“企業人としてもつべき考え方・意識”の傾向を調査するものです

設問数 50 問、結果を 5 つの意識に分類し各 25 点満点

回答は、マークシート形式

【調査時期】2018年3月～5月に実施、データ数 1,800 名

1976年に開発。以来、ジェック主催「新入社員基本能力体得コース」およびジェックが担当した各社新入社員研修で本調査を実施。5つの意識の強弱やバランスによって、個々の意識傾向、該当年の新入社員の意識傾向をつかみます。

ご受講者はこの結果を持ち帰り、現場配属後の成長目標として活用していただいています。ジェック主催公開コース（3日間）では、研修の冒頭および終了時に実施し、5つの意識の成長をご受講者が自覚することができます。

なお、本調査は、ジェックが考える“企業人としてもつべき考え方・意識”の傾向を調査するものであり、若者の意識傾向全般を調査するものではありません。

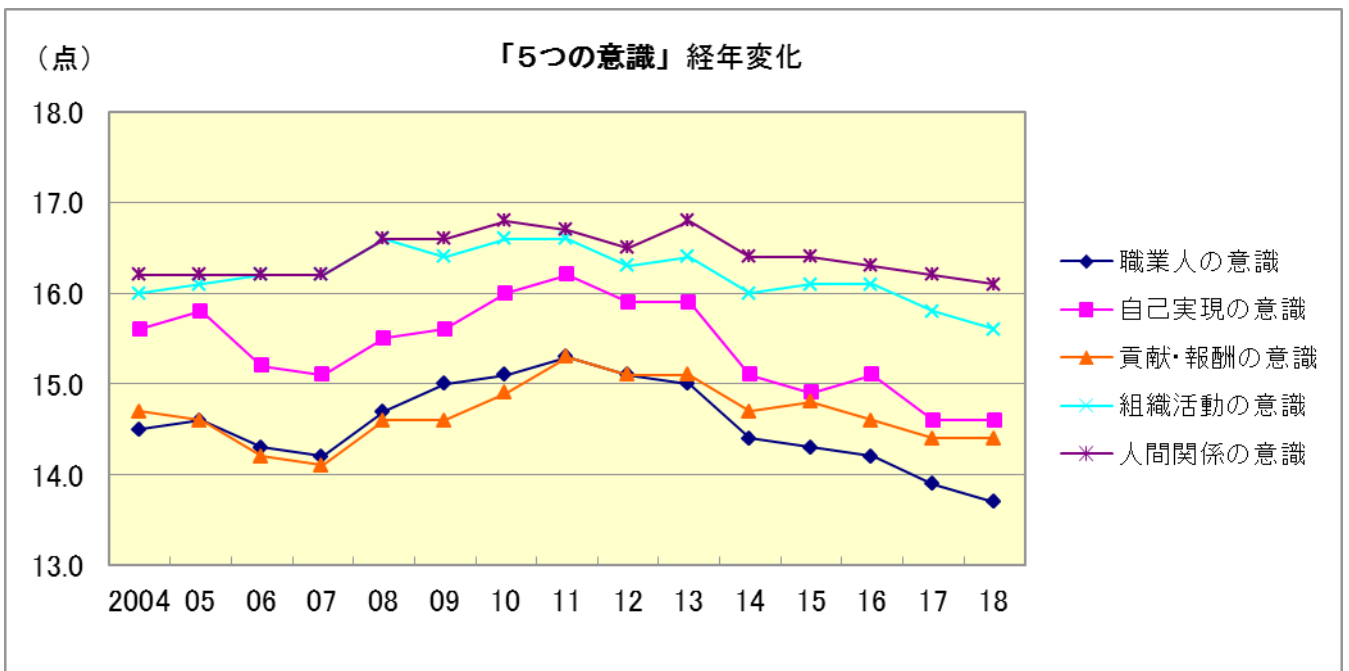
【企業人として重要な「5つの意識」とは】

- I. 職業人の意識・・・地道な努力を大切にし、言われた通りにまずやってみようとする意識
- II. 自己実現の意識・・・能力や個性を思う存分発揮しようとする意識
- III. 貢献・報酬の意識・・・百の知識よりも、一つの成果、業績を重んじようとする意識
- IV. 組織活動の意識・・・規則に従い、連絡を密にしようとする意識
- V. 人間関係の意識・・・相手を尊重し、礼儀作法を配慮しようとする意識

【「5つの意識」経年変化】

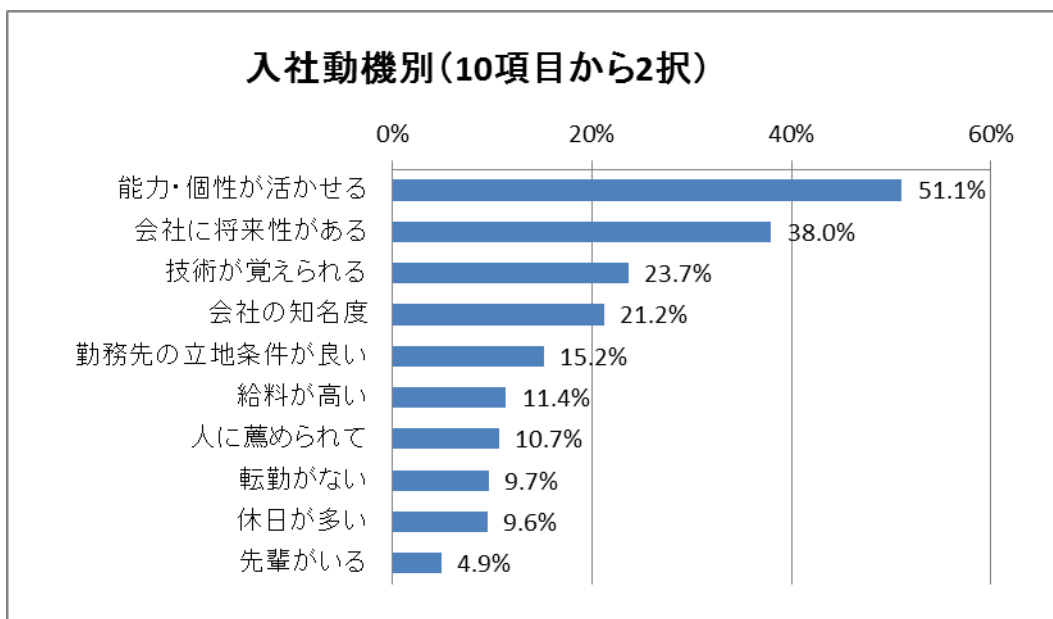
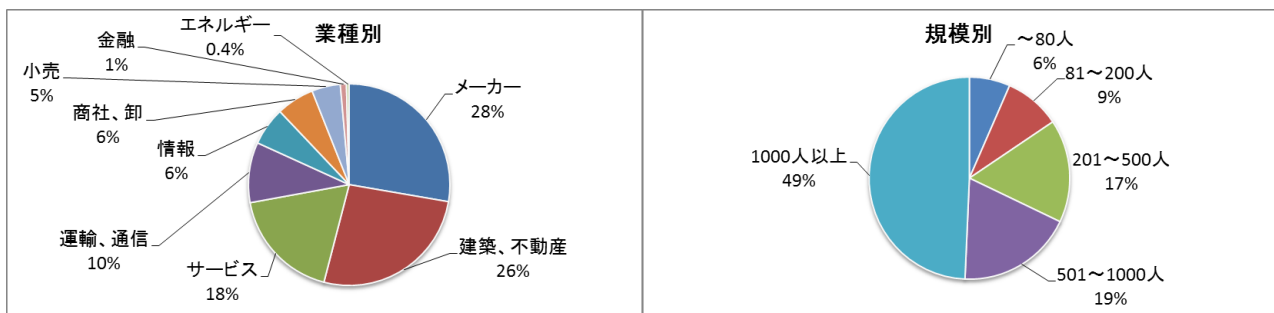
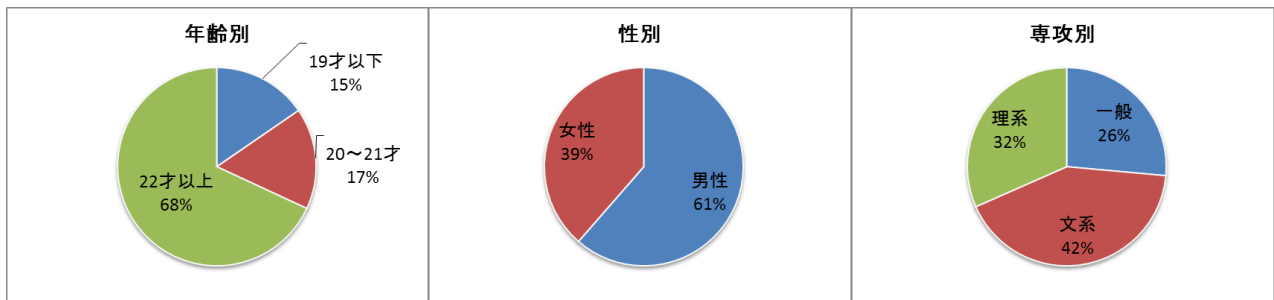
(単位：点 / 25点満点中)

年	I. 職業人の意識	II. 自己実現の意識	III. 貢献・報酬の意識	IV. 組織活動の意識	V. 人間関係の意識
2018	13.7	14.6	14.4	15.6	16.1
2017	13.9	14.6	14.4	15.8	16.2
2016	14.2	15.1	14.6	16.1	16.3
2015	14.3	14.9	14.8	16.1	16.4
2014	14.4	15.1	14.7	16.0	16.4
2013	15.0	15.9	15.1	16.4	16.8
2012	15.1	15.9	15.1	16.3	16.5
2011	15.3	16.2	15.3	16.6	16.7
2010	15.1	16.0	14.9	16.6	16.8
2009	15.0	15.6	14.6	16.4	16.6
2008	14.7	15.5	14.6	16.6	16.6
2007	14.2	15.1	14.1	16.2	16.2
2006	14.3	15.2	14.2	16.2	16.2
2005	14.6	15.8	14.6	16.1	16.2
2004	14.5	15.6	14.7	16.0	16.2



【回答者の属性情報、アンケート情報】

(任意回答項目。データは約 1,800 件)



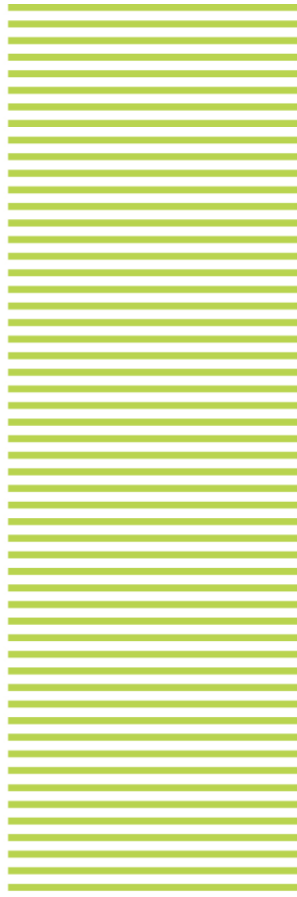
本文書は株式会社ジェックに帰属し、無断転載・無断複製を禁じます

【本調査に関するお問い合わせ先】

株式会社ジェック 診断推進チーム (担当: 中村)

〒170-6020 東京都豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60ビル20階

TEL: 03-3986-6365 FAX: 03-3982-5894 E-mail: survey@jecc-net.co.jp



JECCO
Just Excellent Core value Creator
株式会社ジェック

