

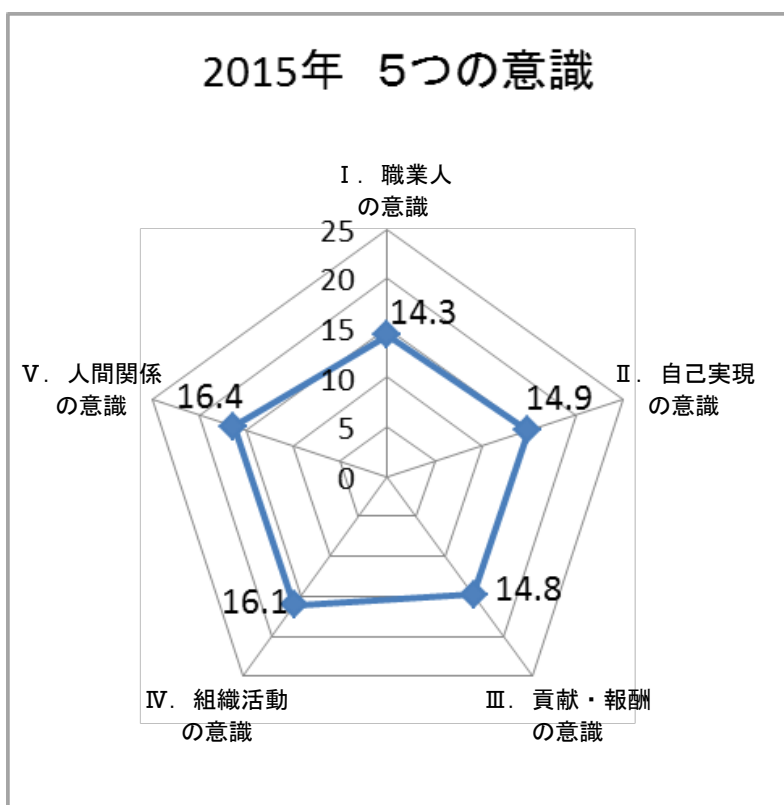
2015年6月26日  
株式会社ジェック

ジェック 2015年 新入社員「企業人としての意識」調査報告

「貢献・報酬の意識」「組織活動の意識」の点数はやや改善  
「職業人の意識」「自己実現の意識」の点数は引き続き減少  
持続的成長のポイントは価値観が変えられるかどうか

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、2015年の特徴、および2001年以降の回答傾向についてご報告します。

2015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

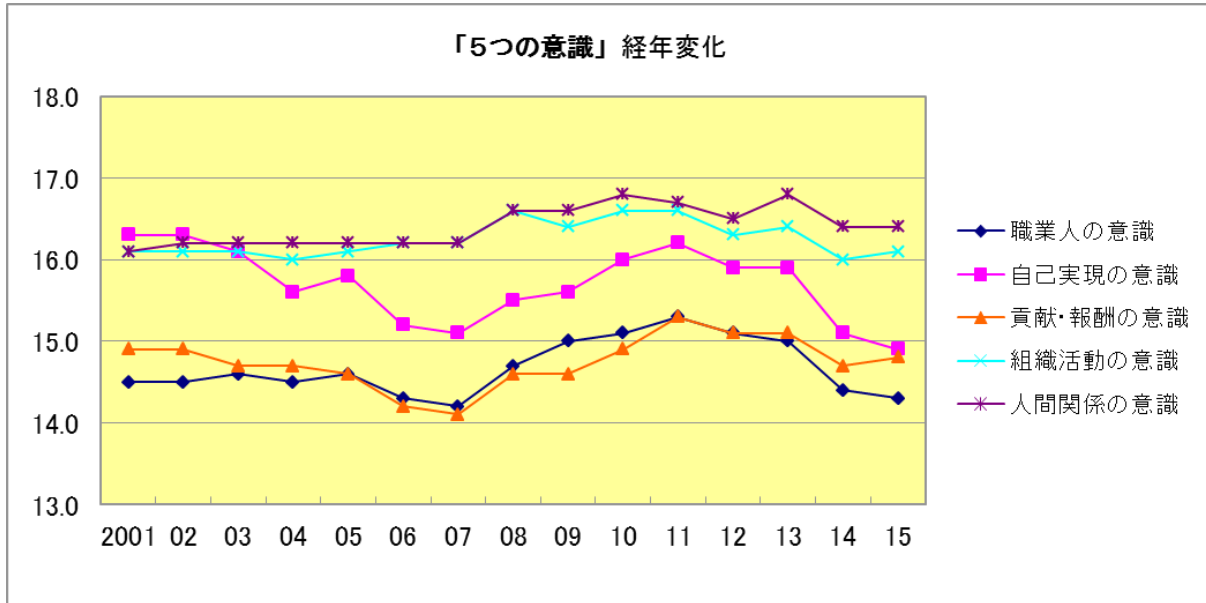
規則に従い連絡を密にしようとする意識

V. 人間関係の意識

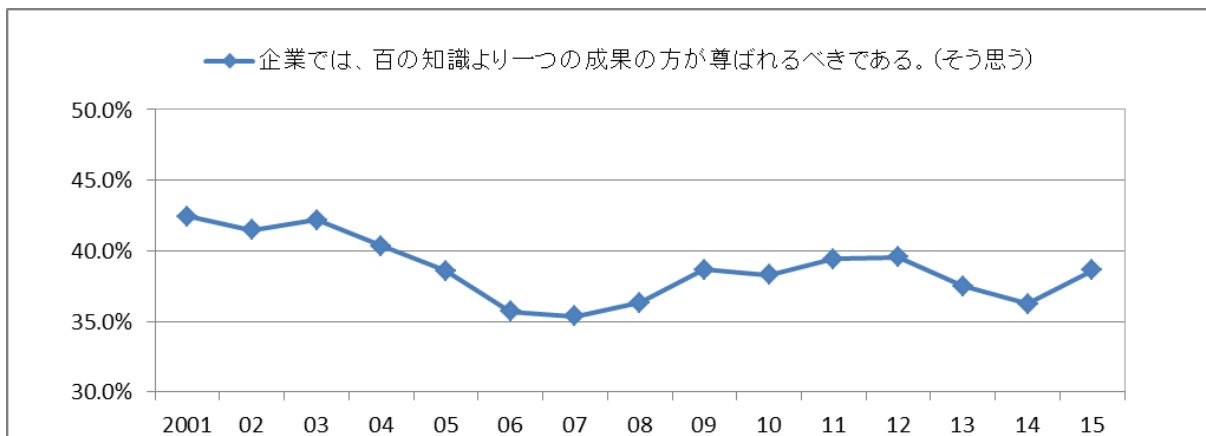
相手を尊重し礼儀作法を配慮しようとする意識

## 「企業観」「仕事観」の変化

2014年は「5つの意識」の点数がすべて減少し、大きな変化があった年でしたが、2015年は2014年に比較してプラス0.1ポイントからマイナス0.2ポイントの変動で、大きな変化は見られませんでした。



その中で「貢献・報酬の意識」「組織活動の意識」は共に0.1ポイント上昇しました。設問「企業では、百の知識より一つの成果の方が尊ばれるべきである。」に対して「そう思う」と答えた割合は、2014年から2.4ポイント上昇、2013年との比較でも1.1ポイント上昇しています。

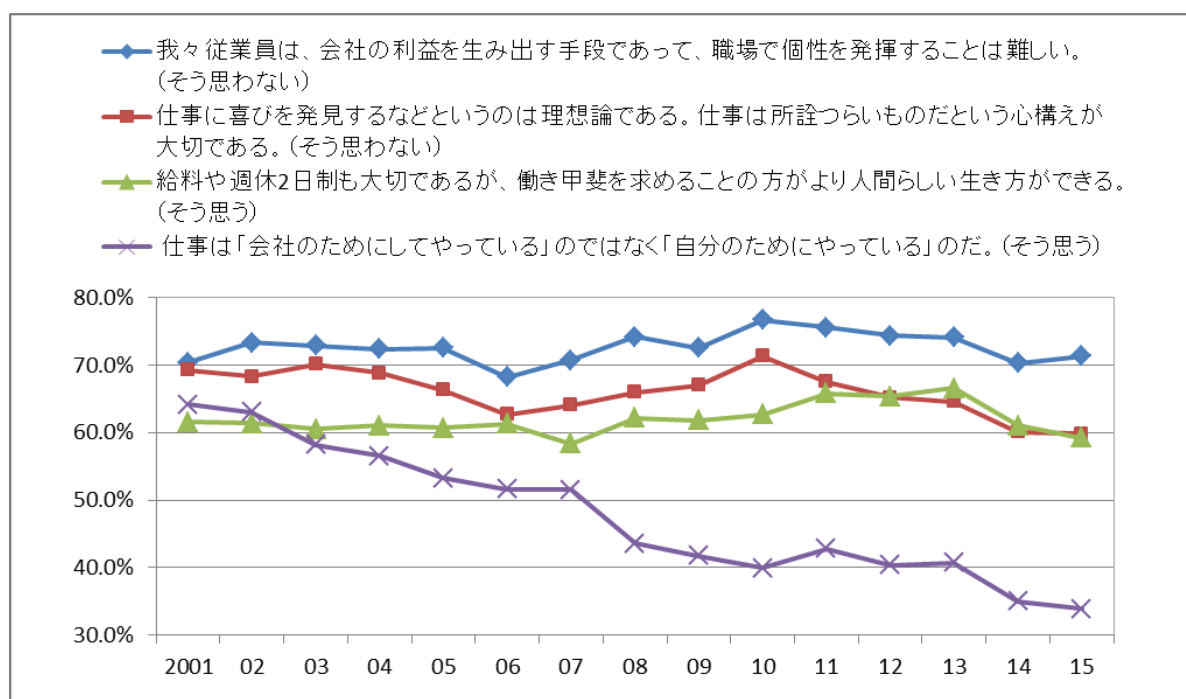


職場や企業に関する設問についても、回答率が上昇したのがあります。設問「職場のモラル（道徳）は、職場のモラル（やる気）以上に重要なことだ。」に対して「そう思う」と答えた割合は、2014年から5.0ポイント上昇、2013年と比較しても2.1ポイント上昇しています。「企業が存続している背景には、必ず社会に役立っているという事実がある。」に対して「そう思う」と答えた割合は、2014年は2013年より0.8ポイント減少しました

が、2015年は3.1ポイント上昇し、2013年と比較して2.3ポイント上昇、2001年からは12.3ポイント上昇しています。企業や職場に対する意識（考え方）が健全になりつつあると考えることができます。

一方で、2013年から2014年で大きく減少した「職業人の意識」は0.1ポイント減少、「自己実現の意識」は0.2ポイント減少し、2013年との比較では、「職業人の意識」は0.7ポイント減少、「自己実現の意識」は1.0ポイント減少したことになります。

2014年に報告した4つの設問のうち、「我々従業員は、会社の利益を生み出す手段であって、職場で個性を発揮することは難しい。（そう思わない）」の傾向が改善しており良い兆しですが、他の3つの設問で減少傾向が続いています。



これらの傾向と、前述の職場や企業に関する意識、および次のような現象を併せて推察すると、企業に依存する傾向が強まったとも考えられます。

- 設問「会社は自分で努力しようとしなない人たちの成長にまで、責任を持つ必要はない。」に対し、「そう思う」と答えた割合は、2014年から1.4ポイント減少、2001年から、14.2ポイント減少
- 入社動機で「会社に将来性がある」を選択した割合は、2014年から4.3ポイント上昇。
- 採用説明会では、社風に関する質問や年次休暇の取得率など、働く環境に関する質問が増えている（弊社が新入社員研修を担当した企業の採用担当者）。

また、冒頭の設問（4 つの内 3 つ）や次のような現象より、仕事に対する熱意が低下している、つまり仕事に対する意識（考え方）が昨年に引き続きマイナスのイメージになっていると捉えることができそうです。

- 入社動機で「能力や個性が活かせる」を選択した割合は、2014 年から 2.4 ポイント減少、2001 年からは 11.7 ポイント減少している。
- 「世の中には、本気で取り組む気になれないほどくだらないことが多い。」という設問に対し「そう思わない」と答えた割合は、2013 年から 1.5 ポイント減少し、2001 年から 7.9 ポイント減少している。

## 依存と逃避傾向の強まり

新入社員研修を担当したインストラクターから、昨年に引き続き「真面目で理解力が高く、修正力も高い」「自分にとっての意味・価値を理解すると行動する」という報告が上がっています。また、プレゼンテーションや司会、時間管理に慣れた方も見受けられました。これらは近年の新入社員の共通した強みです。「自分を振り返るのは苦にならない。受講感想文にも自分の傾向を書ける。」という報告も多く、自分を知ることへの興味も引き続き強いようです。

一方、次のような傾向も多くみられました。

- ・ 事細かく指示しないと行動しない。失敗しないことを意識している。
- ・ 質問は多く細かい。自分で考えずにすぐに教わろうとする。
- ・ 自分のためにならないと思ったら、周りがやってもやらない。
- ・ 褒めると動くようになる。自分を評価してほしいという欲求が高い。
- ・ 合格点主義。合格すれば良しで、満点を目指す行動をとらない。
- ・ 誰かが動くのを待つ傾向が強い。最初に意見を言った人や声の大きな人の意見に（自分と考えが違っていても）すぐに賛同する。
- ・ 当たらず障らず、保守的な人間関係を求める。ルール違反などをお互いに指摘し合えない。

2014年の調査報告で人間関係について「人間関係の距離を測って行動する」「主観を表に出さない、衝突をしない傾向」と記載しましたが、上記のように2015年も同様の傾向が見られました。嫌われないことや周りに合わせることに注意が行き、結果として自分の意見を発表できなかつたり、自分のやりたいこともやらずに済ませてしまつたりすることが多いようです。このように、組織の中で個性を発揮しようとする「自己実現の意識」が低下し、積極的に行動するよりも叱られないようにすればよいなど、従属的に依存してでも自分を守ろうとする保守的な傾向は継続しています。

更に、人事の方から新入社員研修に対して「上位者、先輩に報告・連絡・相談がない。コミュニケーションを取らないので取れるようにしてほしい」との要望が2014年は多数寄せられました。言われたことや指示されたことはやろうとしますが、中間での相談や結果報告がないため低いレベルの業務遂行になってしまつたり、休憩時間でもスマートフォンを見てひとりで過ごすため、以前はその時間に行われていた暗黙知のスキルや知識の伝授が進まないという現象が現場で生じています。

このように、求められている以上の結果を出す行動をとらない（避ける）、職場での同期以外の人間関係を積極的に構築しようとしめないなど、逃避の傾向も従属的依存傾向と共に強まっていると推察します。

## 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

### <プラス点>

- まじめで学習能力が高い。
- 指摘したことへの修正力は高い。
- 時間活用の仕方が上手で余裕を持って議論を行ったり、司会で時間管理を行う。
- プレゼンテーション力が高い。
- 理屈でわかればある程度までできるようになるまでの時間が短い。
- 自分にとっての意味・価値を理解すると行動する。
- 自分を振り返るのは苦にならない。受講感想文にも自分の傾向を書く。
- 客観的に自分の言動、行動理論を見ることにとても素直。
- 自己の振り返り及び幼弱性の克服について具体的な内容になっている。

### <気になる点>

- 指示以外は自発的に行わない。
- 最低合格レベルにまでなればよいと、それ以上の努力をしない。
- 平均以上であれば特に問題はないという考えがある。
- 自由の許容範囲を押し量り、指摘されない範囲で振る舞おうとする。
- 自分の幼弱性は個性として認めてもらいたい。
- 自分を評価してほしいという欲求が強い。
- 集団の中で自分を出さない傾向がある。
- 仲間の中で指摘しあえない。
- グループに積極的な人がいると依存する。
- 一般的なやり方を習得しようとの意識が弱く間違える。状況判断力が弱い。
- 研修中の協力体制が自然発生的に起こりにくくなった。他者に関与しようとしにくい。

### オブザーバーの所感

- 今年は、内定通知電話に出ないことが多かった。
- 上位者、先輩に報連相がない。コミュニケーションを取らない。取れるようにしてほしい。
- リアルな（ネット以外の）コミュニケーションに不慣れなようだ。

## まとめ（マネジメントのポイント）

社員（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。

❗ 学習能力が高く修正力もある新入社員ですが、それを強みとして発揮しきれず、依存や逃避の傾向が強まっていることについて、企業（組織）活動に似た社会経験が少ないことが理由の一つとして考えられます。この社会経験とは、他者と関わって、「正解」ではなく「回答」を出していくような経験のことを指しています。このような経験を通して「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き、依存や逃避傾向が抑えられていきます。

そのために、多様な価値観があることを体験できるように、新入社員を一つの職場に仮配属させるのではなく、年代も多層な職場に分散して配属したり、他者との関わりが必須となるプロジェクトや改善活動などに入社1年目から参加させるなど、異質さとその統合を経験させることが新入社員の成長を促します。

従って、特定の管理者や育成担当者が育成するのではなく、組織全体で育成する仕組みをもつことも必要でしょう。「優秀な、将来の核となってほしい社員」ほど、早い段階でこれらの対策を打つことが有効でしょう。

❗ 同時に、これまでの世代と（ここ数年の）新入社員では、コミュニケーションに関する質と量の感覚が全く違う、ということを経験して対応する必要があります。

今は、情報・知識がネットから簡単に入手できる時代であり、新入社員は「ネットと現実」の間に壁がなくなりつつある世代でもあります。そのため、「正しい、正しくない」「使える、使えない」などの判断を、狭い範囲で得た情報で簡単に判断してしまうことが懸念されます。前述のように、あまり議論をする習慣がなく、議論や対立を避けて周りに合わせる行動をとりがちであるため、意見が違ふと感じると、あっという間に心を閉ざしてしまうことも容易に考えられます。

弊社のリーダー・マネジャー対象のコースで、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。入社から数か月も経つと、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感じ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。コミュニケーションの感覚が異なるという認識を前提に、

「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。



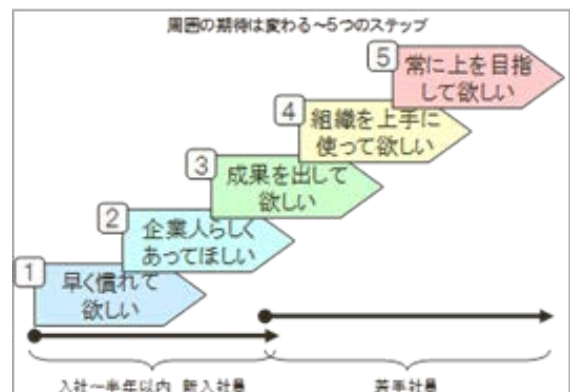
❗ 更に、自分にとっての意味・価値が感じられないと行動を起こさない、あるいはそこそこの行動で終わらせるという傾向にも注意が必要です。ひとたび自分にとっての意味・価値がわかると前向きに取り組むようになる素直さもありますので、仕事の社会的意義や目の前の仕事が、その社員にとってどのような意味を持つのか、繰り返し伝え教えることが重要です。

特に「優秀な若手」には指導を怠りがちになりますが、こまめに話を聞き、関係を深化させ、働く意欲を保つ環境を整えることが重要です。たとえ仕事はできていても、メンタル面は未熟であり、見守っていることを示すことが必要です。承認欲求を満たし、時には、叱ることも必要かもしれません。

❗ この結果報告をご覧いただくのは7月以降、4月入社の新入社員も入社してから3ヶ月が経っています。新入社員も職場に慣れ、同時に「現場は、研修や導入教育で教わったとおり、型どお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、新入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入社員にはわからず、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入社員に安心しがちですが、新入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。

「優秀な若手」に対して、更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】2015年 新入社員 企業人意識調査

【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（若者の意識傾向全般を調査するものではありません）。

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】2015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意識調査を実施。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。

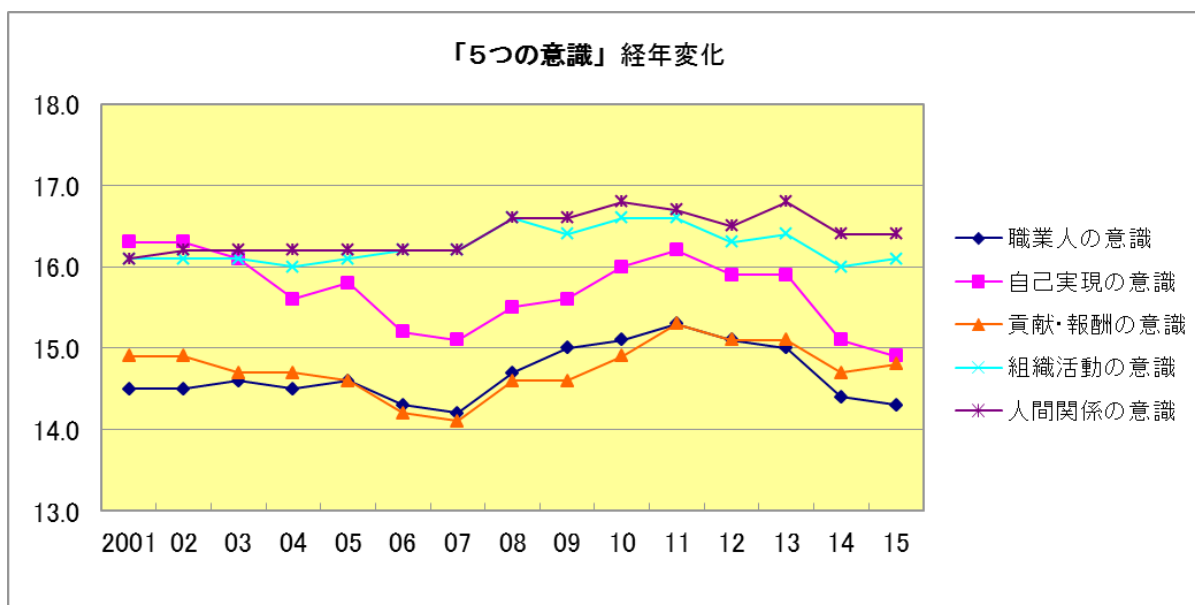
### 【企業人として重要な「5つの意識」とは】

- 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】

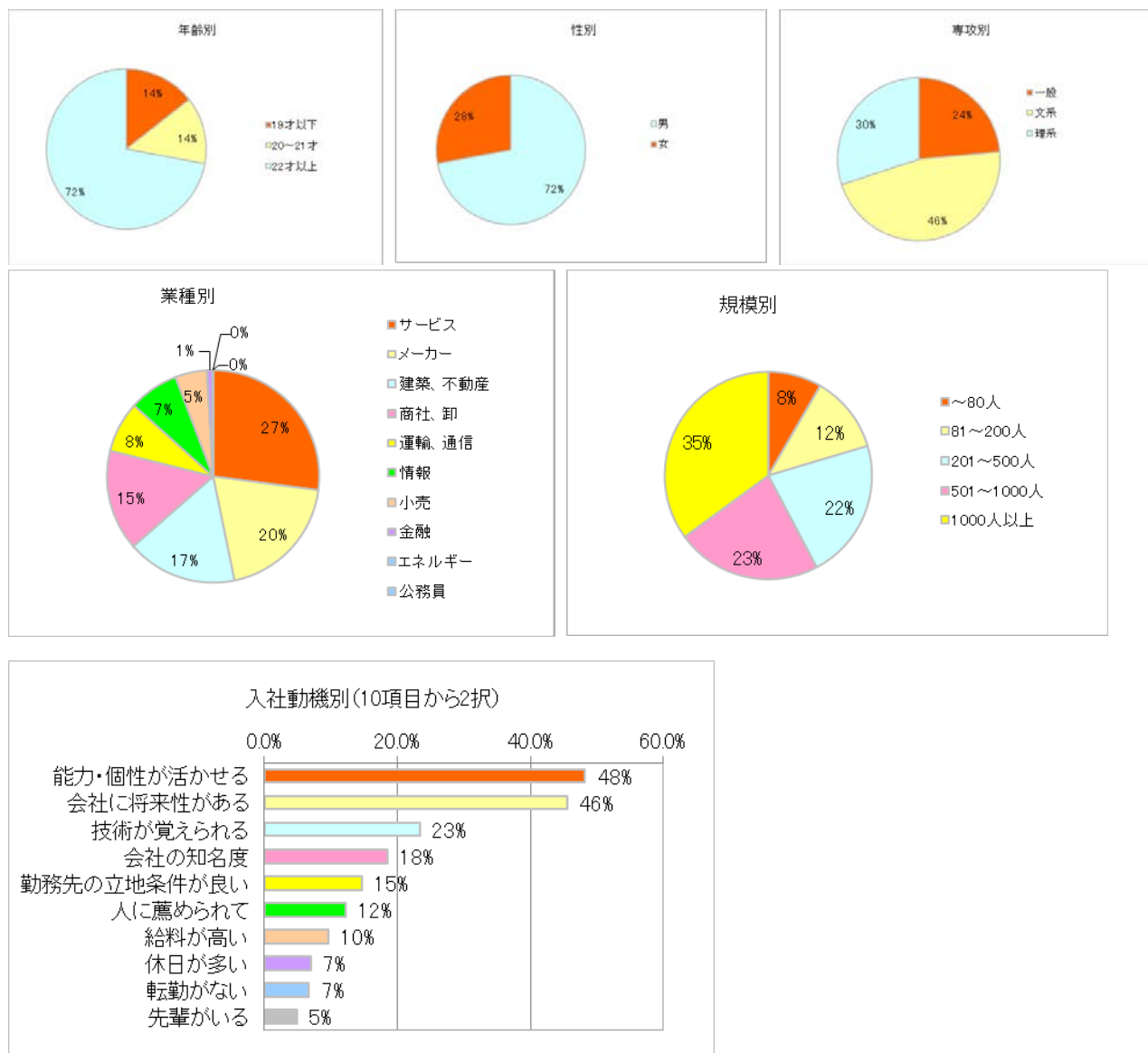
(単位：点 / 25点満点中)

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
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
2003	14.6	16.1	14.7	16.1	16.2
2002	14.5	16.3	14.9	16.1	16.2
2001	14.5	16.3	14.9	16.1	16.1



【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 1800 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: marketing\_support@jecc-net.co.jp



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

