

「新入社員の意識」調査

調査結果のポイント

- 会社選びは「仕事の内容」が第一。
- 会社とは「社会貢献の場」が3割超。「収入を得る場」を上回る。
- 職場生活における不安、「仕事面」が6割超。
- 社内で目指す地位、4割以上が「地位にはこだわらない」。
- 一つの企業で長く勤めたいと考える新入社員は約7割。
- 考えていた職場と違った際の対応で最も多かったのは「3年は働く」。
- 理想の上司は「気配り型」>「リーダーシップ型」。
- 結婚希望年齢は26～30歳が5割以上、希望する子供数の平均は1.83人。
- 子どもを持つ不安、女性の「仕事を続けにくくなる」は男性の4倍超。

調査要領

1. 調査目的 2020年度新入社員の意識動向の把握
2. 調査対象 岐阜・愛知両県内企業の新入社員
3. 調査時期 2020年3月～4月
4. 調査方法 無記名式アンケート
5. 有効回答者数 148名（内訳は下表のとおり）

※ 例年は「じゅうろく新入社員セミナー」に参加の約700名を対象とするが、今年度はオンラインセミナー切り替えのため、回答者数が大きく異なる

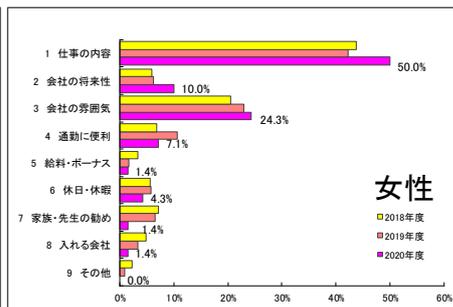
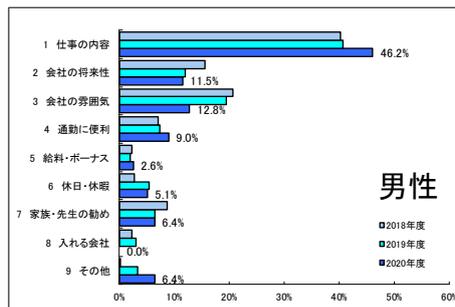
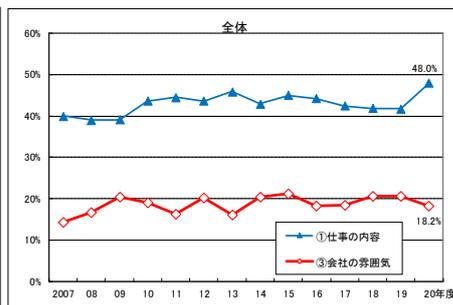
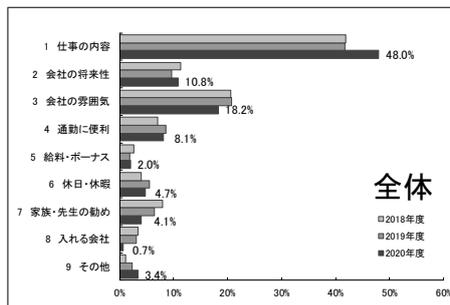
最終学歴	男 性		女 性		合 計	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)
大学以上	52	66.7%	40	57.1%	92	62.2%
短大・高専	0	0.0%	2	2.9%	2	1.4%
専門学校	8	10.3%	4	5.7%	12	8.1%
中・高校	18	23.1%	24	34.3%	42	28.4%
合計	78	52.7%	70	47.3%	148	100.0%

(注) 本文中の図表の計数は、単位未満を四捨五入している関係で、内訳の合計等が合致しない場合がある。また、無回答等により合計が合致しない場合がある。

1. 今の会社を選ぶ際に最も重視したもの

(選択肢)

- ① 仕事の内容に興味があり、自分の能力を活かせると思うから
- ② 会社に将来性がありそうだから
- ③ 経営者の人柄、職場の雰囲気などが良いから
- ④ 通勤に便利などところにあるから
- ⑤ 給料、ボーナスが良いから
- ⑥ 休日、休暇が多いから
- ⑦ 家族や親戚、学校の先生に勧められたから
- ⑧ 希望する会社ではないが、入れる会社だったから
- ⑨ その他



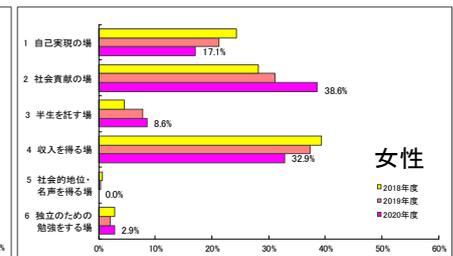
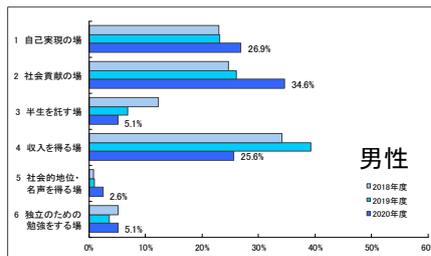
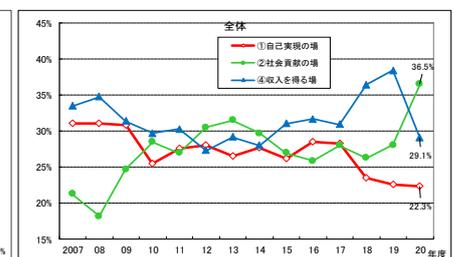
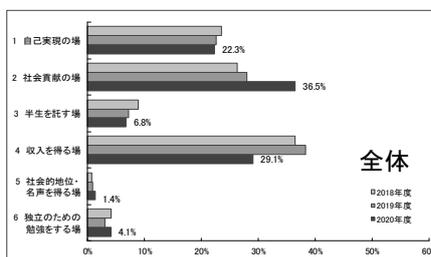
「仕事の内容」を重視する新入社員が約5割

会社を選ぶ際に最も重視したことをたずねたところ、1位は「①仕事の内容」が48.0%（前年比6.3ポイント増）となり、男性が46.2%（同5.4ポイント増）、女性が50.0%（同7.8ポイント増）と、男女ともに約半数の新入社員が選択した。「③会社の雰囲気」は18.2%（同2.4ポイント減）となったが、男性で12.8%（同6.7ポイント減）、女性で24.3%（同1.3ポイント増）と、女性の方が重視している結果となった。

2. 会社とはどんなところか

(選択肢)

- ① 自己の個性や能力を活かし伸ばすところ
- ② 社会に役立つことを実践するところ
- ③ 自分の半生を託すところ
- ④ 収入を得るところ
- ⑤ 社会的地位や名声を得るところ
- ⑥ 将来何らかの形で独立したいので、その勉強をするところ

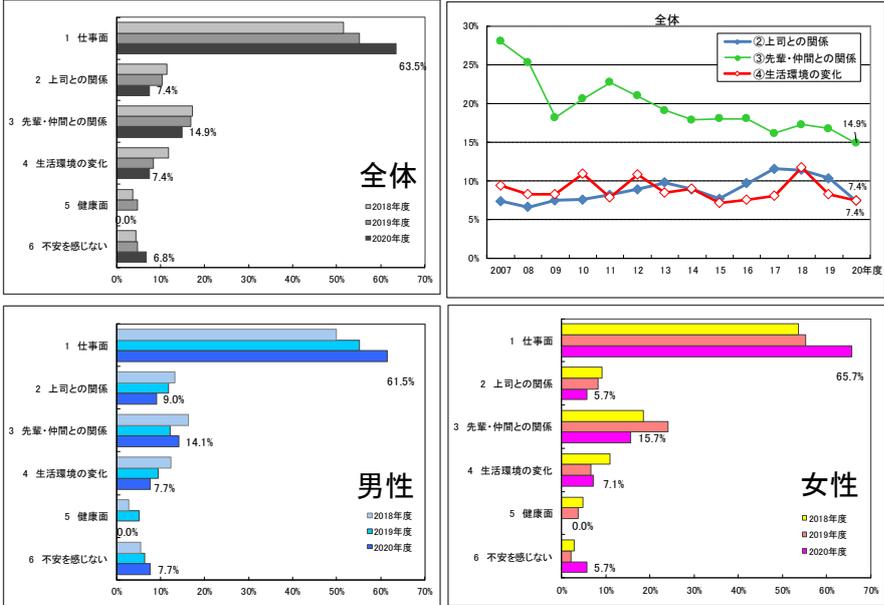


「社会貢献の場」が最多

会社とはどのようなところかという問いでは、「②社会貢献の場」が 36.5%（前年比 8.4 ㊦増）でトップ、次いで「④収入を得る場」が 29.1%（同 9.3 ㊦減）、「①自己実現の場」が 22.3%（同 0.3 ㊦減）となった。「②社会貢献の場」と答えた割合の男女別の内訳をみると、男性が 34.6%（同 8.5 ㊦増）、女性が 38.6%（同 7.4 ㊦増）と男女いずれも 3 割超であった。

3. 職場生活における不安

- (選択肢)
- ① 仕事がうまくやれるか
 - ② 上司とうまくやれるか
 - ③ 先輩・仲間とうまくやれるか
 - ④ 生活環境が変わること
 - ⑤ 健康について
 - ⑥ 不安を感じない

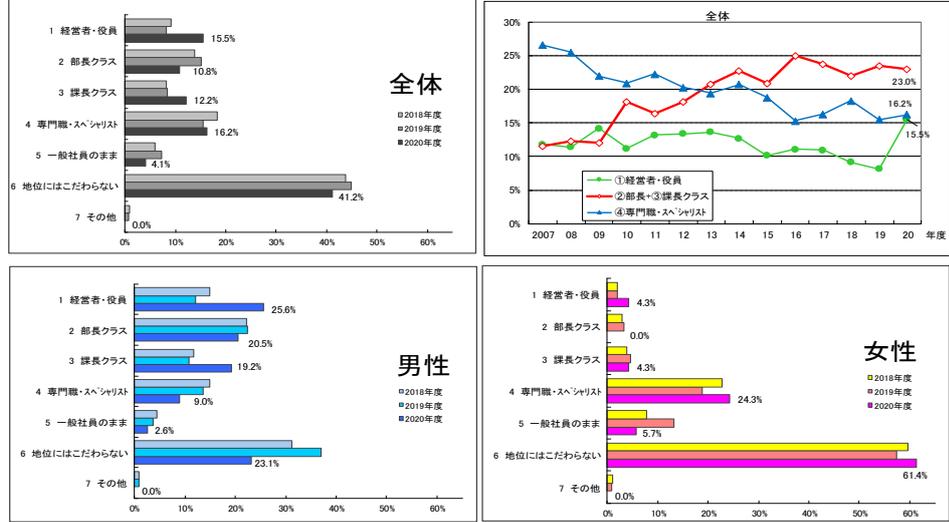


「仕事面」が6割以上でトップ

職場生活における不安のトップは「①仕事面」の 63.5%（前年比 8.3 ㊦増）となった。「③先輩・仲間との関係」の 14.9%（同 1.9 ㊦減）、「②上司との関係」の 7.4%（同 2.9 ㊦減）、「④生活環境の変化」の 7.4%（同 0.9 ㊦減）を大きく上回った。

4. 昇進や出世について、目指す地位

- (選択肢)
- ① 経営者・役員
 - ② 部長クラス
 - ③ 課長（支店長、営業所長）クラス
 - ④ 専門職・スペシャリスト
 - ⑤ 一般社員のまま
 - ⑥ 地位にはこだわらない
 - ⑦ その他

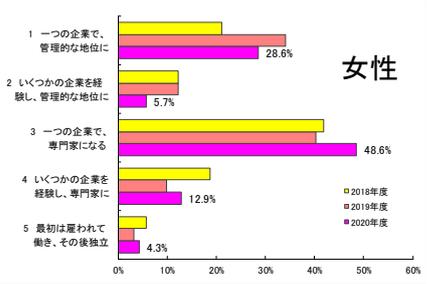
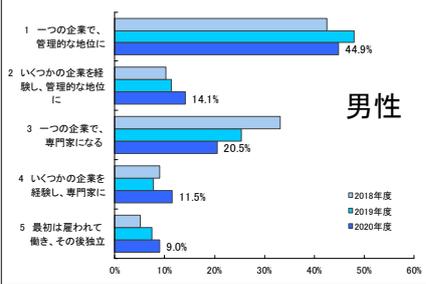
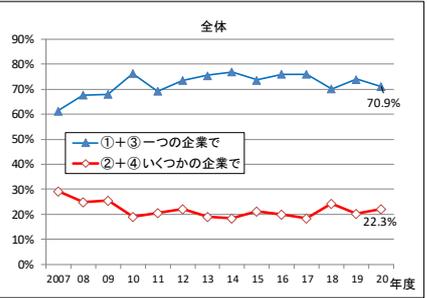
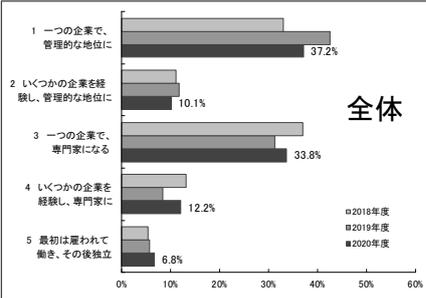


「こだわらない」4割超

昇進や出世については、「⑥地位にはこだわらない」と答えた割合が41.2%（前年比3.6%増）と最も多かった。「④専門職・スペシャリスト」の16.2%（同0.7%増）や、「①経営者・役員」の15.5%（同7.4%増）を大きく上回った。

5. 望ましいと思う職業パターン

- (選択肢)
- ① 一つの企業に長く勤め、だんだん管理的地位になっていくコース
 - ② いくつかの企業を経験し、だんだん管理的地位になっていくコース
 - ③ 一つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース
 - ④ いくつかの企業を経験し、ある仕事の専門家になるコース
 - ⑤ 最初は雇われて働き、その後独立するコース



約7割が「一つの企業で長く働きたい」

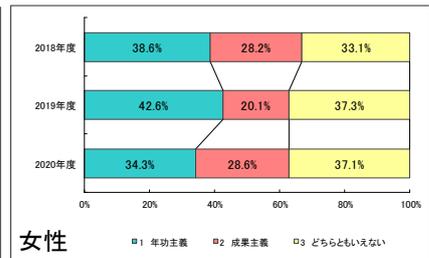
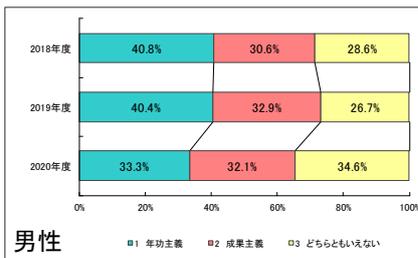
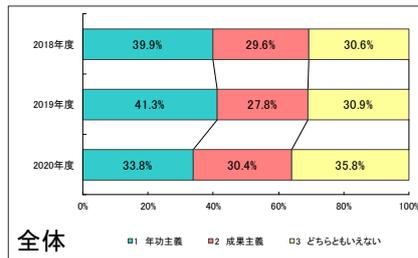
望ましいと思う職業パターンについては、「①一つの企業で、管理的地位に」が37.2%（前年比5.4%増）でトップ、2位は「③一つの企業で、専門家に」で33.8%（同2.5%増）となった。これらを合わせた、一つの企業で長く働きたいと考える新入社員は70.9%（同3.0%増）に上った。また、管理職志向※1が47.3%（同7.1%増）、専門家志向※2が45.9%（同6.1%増）と、同程度となった。

※1 「①一つの企業で、管理的地位に」と「②いくつかの企業を経験し、管理的地位に」の合計
 ※2 「③一つの企業で、専門家に」と「④いくつかの企業を経験し、専門家に」の合計

6. 望ましいと思う昇給パターン

(選択肢)

- ① 仕事の達成度や成果が給料にあまり反映されないが、年齢や勤続年数に応じた昇給がある
- ② 仕事の達成度や成果が給料に大きく反映されるが、年齢や勤続年数に応じた昇給はない
- ③ どちらともいえない



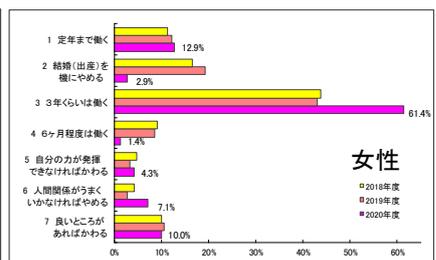
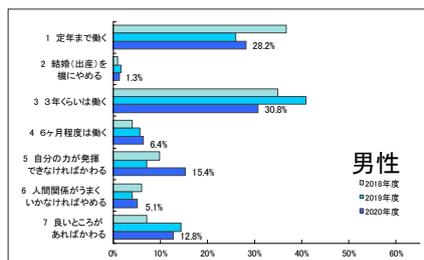
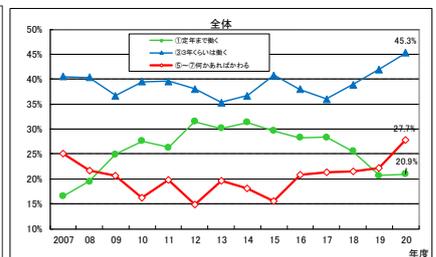
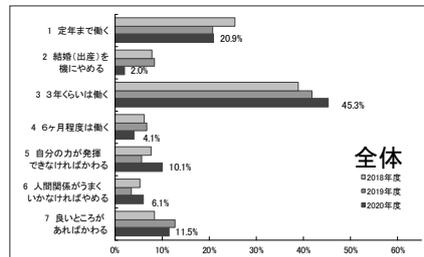
「年功主義」と「成果主義」が拮抗

希望する昇給パターンは、「①年功主義」が 33.8% (前年比 7.5 ㊦減)、「②成果主義」が 30.4% (同 2.6 ㊦増) となった。「①年功主義」が「②成果主義」を上回ったが、その差は 3.4 ㊦とわずかだった。

7. 今の会社が考えていた職場と違ったらどうするか

(選択肢)

- ① 入社した以上、定年まで続けて働く
- ② 結婚(出産)を機会に会社をやめる
- ③ 3年くらいは働く
- ④ 6ヶ月程度様子を見てから決める
- ⑤ 自分の力が発揮できなければわかる
- ⑥ 人間関係がうまくいかなければやめる
- ⑦ 良いところがあれば、そちらにかわる



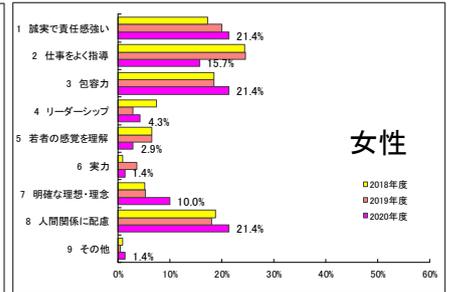
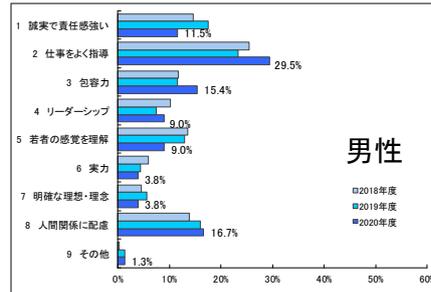
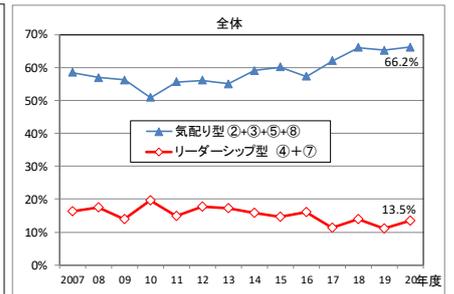
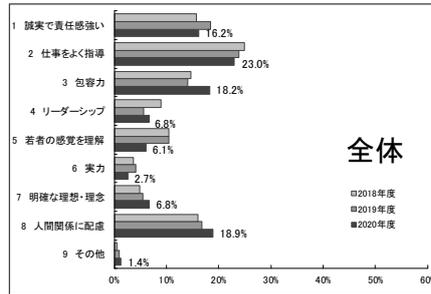
「3年は働く」がトップ

入社前に描いていた職場のイメージと実際の職場が違った場合の対応として最も多かったのは、「③3年は働く」45.3% (前年比 3.4 ㊦増) で、2位の「①定年まで働く」20.9% (同 0.2 ㊦増) を大きく上回った。また、「⑦良いところがあればわかる」や「⑤自分の力が発揮できなければわかる」など何かあればかわると答えた割合は合計で 27.7% (同 5.6 ㊦増) であった。

8. あなたにとって「理想の上司」とはどんな人ですか

(選択肢)

- ① 誠実で責任感の強い人
- ② 仕事をよく指導してくれる人
- ③ 包容力のある人
- ④ リーダーシップのある人
- ⑤ 若者の感覚を理解できる人
- ⑥ 実力のある人
- ⑦ 明確な理想・理念を持った人
- ⑧ 人間関係に配慮してくれる人
- ⑨ その他



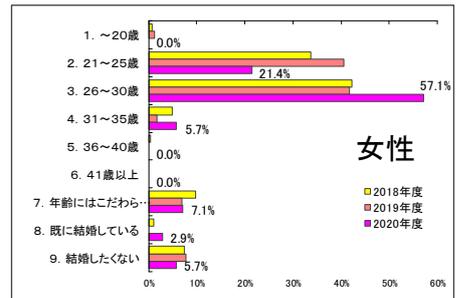
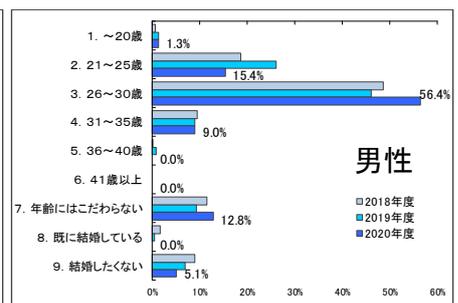
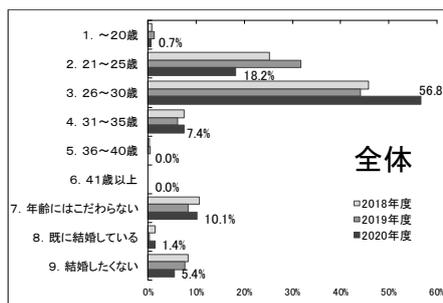
理想の上司は「仕事をよく指導」してくれる人

「理想の上司」は回答の多い順に「②仕事をよく指導してくれる人」23.0%（前年比0.9%増減）、「⑧人間関係に配慮してくれる人」18.9%（同2.1%増）、「③包容力のある人」18.2%（同4.1%増）となった。気配り型※3の上司は66.2%（同0.9%増）と人気が高く、リーダーシップ型※4の13.5%（同2.4%増）を大きく上回った。

9. 結婚したい年齢

(選択肢)

- ① ~20歳
- ② 21~25歳
- ③ 26~30歳
- ④ 31~35歳
- ⑤ 36~40歳
- ⑥ 41歳以上
- ⑦ 年齢にはこだわらない
- ⑧ 既に結婚している
- ⑨ 結婚したくない



※3 気配り型…「②仕事をよく指導してくれる人」「③包容力のある人」

「⑤若者の感覚を理解できる人」「⑧人間関係に配慮してくれる人」の合計

※4 リーダーシップ型…「④リーダーシップのある人」「⑦明確な理想・理念を持った人」の合計

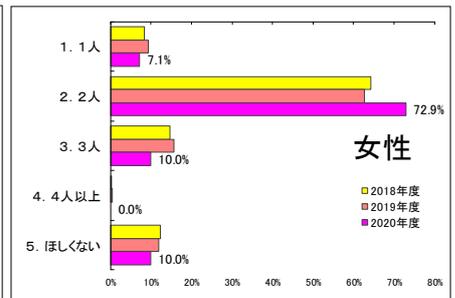
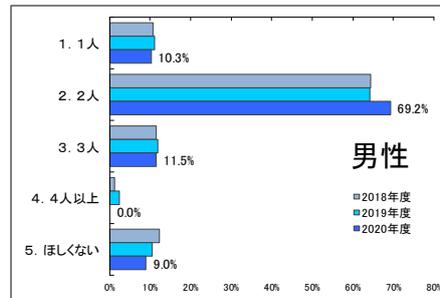
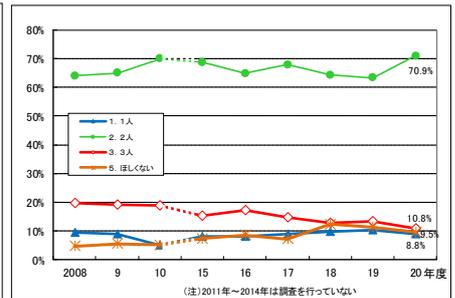
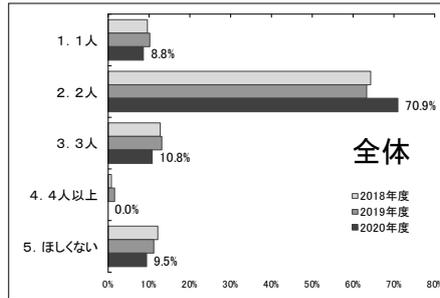
男女ともに「26～30歳」が最多

結婚希望年齢は、「③26～30歳」56.8%（前年比12.6%増）、「②21～25歳」18.2%（同13.5%減）、「⑦年齢にはこだわらない」10.1%（同1.8%増）の順となった。1位の「③26～30歳」については、男性56.4%（同10.3%増）、女性57.1%（同15.3%増）と、男女ともに5割を超えた。

10. 子どもは何人ほしいか

（選択肢）

- ① 1人
- ② 2人
- ③ 3人
- ④ 4人以上
- ⑤ ほしくない



平均希望子供数は、男女とも：1.83人

希望する子どもの数は、「②2人」が70.9%（前年比7.6%増）でトップ、次いで「③3人」が10.8%（同2.4%減）、「⑤ほしくない」が9.5%（同1.9%減）となった。

平均希望子ども数は全体・男性・女性ともに1.83人となり、2人を割り込んだ結果となった。

平均希望子ども数の推移

単位：人

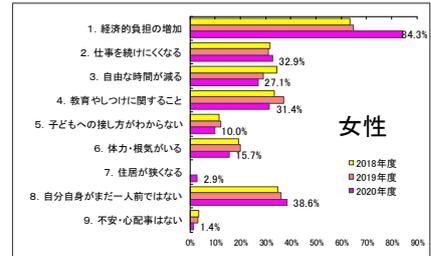
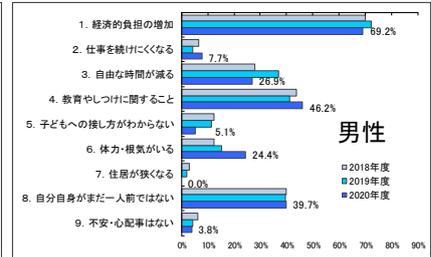
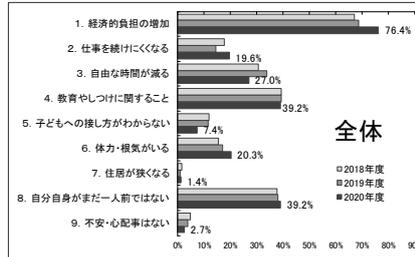
調査年度	全体	男性	女性
2020	1.83	1.83	1.83
2019	1.84	1.84	1.83
2018	1.80	1.79	1.82
2017	1.94	1.92	1.97
2016	1.94	1.97	1.91
2015	1.94	1.92	1.98
2010	2.06	2.04	2.07
2009	2.03	2.01	2.05

(注)2011年～2014年は調査を行っていない。

11. 子どもを持つことへの不安・心配事

(選択肢)

- ①経済的負担の増加
- ②仕事を続けにくくなる
- ③自由な時間が減る
- ④教育やしつけに関すること
- ⑤子どもへの接し方がわからない
- ⑥体力・根気がいる
- ⑦住居が狭くなる
- ⑧自分自身がまだ一人前ではない
- ⑨不安・心配事はない



トップは「経済的負担の増加」

子どもを持つことへの不安・心配事については、最も多かったのが「①経済的負担の増加」76.4%（前年比7.5%増）、次に同率で「④教育やしつけに関すること」39.2%（同0.3%減）と「⑧自分自身がまだ一人前ではない」39.2%（同0.9%増）が並び、次いで「③自由な時間が減る」27.0%（同6.8%減）となった。

「①経済的負担の増加」と答えた割合を男女別でみると、男性では69.2%（同2.9%減）、女性では84.3%（同19.5%増）であった。また、「②仕事を続けにくくなる」と答えた割合は男性が7.7%（同3.6%増）であったのに対して女性では32.9%（同1.7%増）であり、選択肢ごとに男女差を比較した中で最も差が大きかった。子どもを持つことで仕事を続けにくくなるのではないかと不安は、特に女性が多く抱えるものであることが見て取れる。

(研究員 萩原 綾子・高木 安希子)