

イマドキ若手社員の意識調査2018 新人の「働き方」と指導者の「接し方」

2018.09.03



子の心親知らず？ 世代ギャップ顕著に 新入社員「業務負荷や労働時間が増しても挑戦したい」約60% 一方、上司・先輩「新人の成長より残業時間削減」約60%

株式会社日本能率協会マネジメントセンター(代表取締役社長：張士洛、東京都中央区、以下JMAM[ジェイマム])は、2017～2018年に入社した新入社員391名、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員516名に対し、新入社員の働き方と指導者の接し方に関するアンケート調査を実施しました。このたび、調査結果内容を一部抜粋してお知らせします。

第4次産業革命と人生100年時代の到来に加え、働き方改革関連法案の可決・成立により、働き方や学び方の変化が加速しています。企業では個人が活躍し続けられるような人材育成支援が求められ、働き方や学び方の変化が一層求められる20代の若手社員への適切な支援が必要です。しかし、いまの若手社員は幼少時からインターネットに親しみ、不況やグローバル化による格差社会の経験から、バブル世代や就職氷河期世代とは異なる労働価値観を持っています。企業は若手社員をどのように育成していけば良いか、ヒントを探るため今回の調査を実施しました。

本調査結果および人生100年時代の若手育成についてご紹介する、**経済産業省協賛の人事担当者向けセミナーを9/12(水) 14～17時(於：ベルサール東京日本橋)に開催**します。経済産業省から100年時代の視点を加えて再定義された「新・社会人基礎力」をご紹介頂くほか、JMAMから本調査結果を解説しながら、若手社員が育つ環境づくりについて皆さまと一緒に考えていきたいと思っております。詳細は別添ご案内状をご覧くださいませと幸いです。

調査概要

「失敗から得る学びは重要」でも失敗恐れる新入社員

- ✓ 仕事の失敗から学ぶことの重要性はバブル期世代※、氷河期世代※、新入社員とも70%以上が認識。
- ✓ 一方、新入社員は仕事で失敗したくないという割合が82.9%であり、バブル期世代や氷河期入社世代よりも高い傾向。

※設問により、上司・先輩社員の中で、1988～1992年入社を「バブル期入社」(n=63)、1999～2003年入社を「氷河期入社」(n=67)として表示

新人の成長よりも、残業削減を重視する上司・先輩たち

- ✓ 新入社員の60.6%が、仕事を通じた自身の成長について「一時的に業務の負荷や労働時間が増えても(チャレンジングな仕事に)挑戦したい」と回答。
- ✓ 上司・先輩社員の58.5%が、新人の成長につながる仕事であっても残業をしないことを優先して、新入社員の業務を減らしていると回答。

調査概要

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

有効回答：2017～2018年に入社した新入社員391名、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員516名

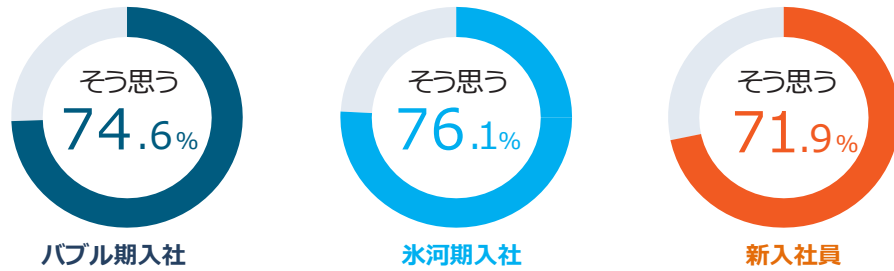
調査期間：2018年6月

調査結果（一部抜粋）

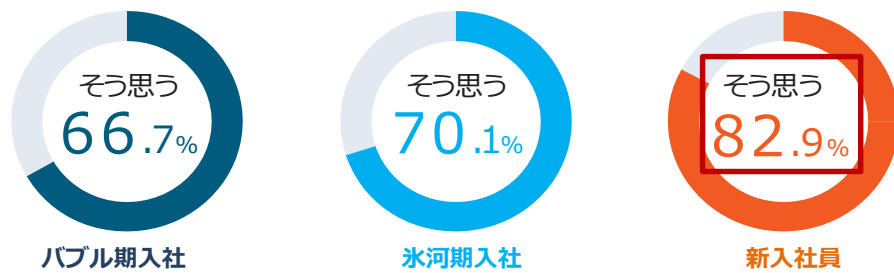
新入社員、上司・先輩社員へのアンケート（n=907、新入社員=391、上司・先輩社員=516）
 ※設問により、上司・先輩社員の中で、1988～1992年入社を「バブル期入社」（n=63）、1999～2003年入社を「氷河期入社」（n=67）として表示

「失敗は重要」でも失敗を恐れる新入社員

Q. 失敗から学ぶことは多いので、恐れず仕事に取り組むことが大切だと思いますか？
 （バブル期入社 n=63、氷河期入社 n=67、新入社員 n=391、単一回答）



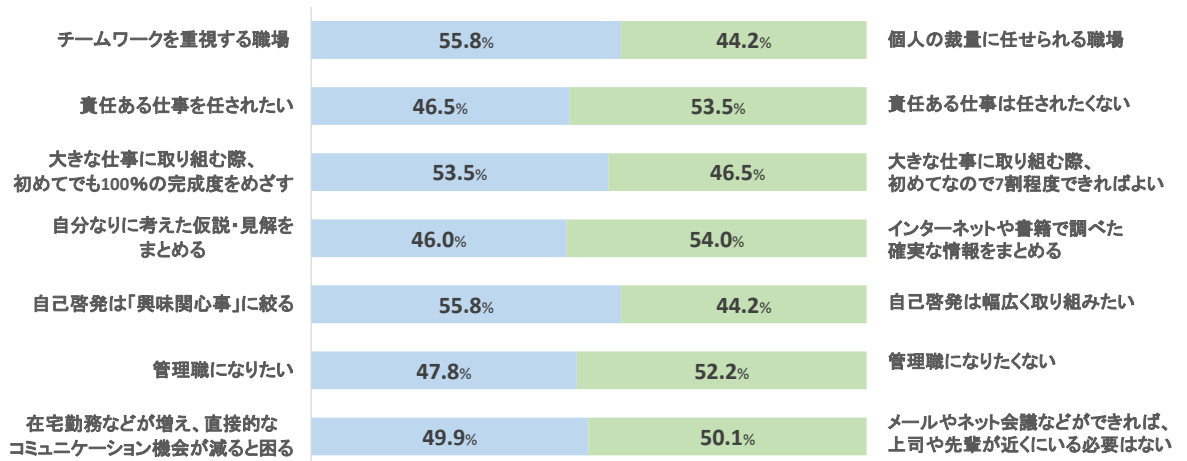
Q. 仕事で失敗したくないと思いますか？
 （バブル期入社 n=63、氷河期入社 n=67、新入社員 n=391、単一回答）



仕事で失敗から学ぶことについての大切さは、各世代とも70%以上と意識が高いことが分かりました。しかし、新入社員では失敗したくないという割合が82.9%であり、バブル期入社世代と氷河期入社世代よりも高い結果となりました。新入社員は、仕事で失敗を恐れないことの大切さは認識しつつも、心のハードルが高い様子がうかがえます。

失敗は怖い・・・けれど多様化する新入社員の労働意識

Q. 職場環境や働き方において、どちらを重視しますか？（新入社員 n=391、単一回答）



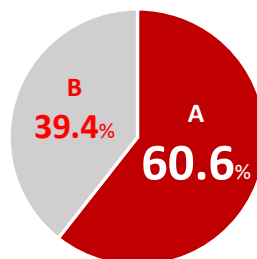
新入社員に、働き方、成長意欲、自身の働き方、上司・先輩社員からの指導スタイルに対する意識を尋ねたところ、全体的に二極化する傾向が明らかになりました。第4次産業革命を迎え人生100年時代が到来するいま、新入社員の中でも仕事に対する意識は個人ごとに異なっています。企業は、多様化する個人の労働意識に見合った人材育成戦略、職場環境、対人コミュニケーションが求められているのです。

新人の成長よりも、残業削減を重視する上司・先輩たち

Q. 自分自身が成長することに対して、どのように考えますか？（新入社員＝391、単一回答）

A：一時的に業務の負荷や労働時間が増えても挑戦したい

B：無理のない範囲で業務に取り組みたい

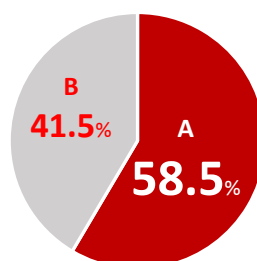


自分自身が仕事で成長することに対して、新入社員の60.6%が「一時的に業務の負荷や労働時間が増えても挑戦したい」と回答しました。一時的な負荷がかかっても自身の成長につながるならば、挑戦したいという成長意欲を持つ新入社員の割合が高いことがうかがえます。

Q. 新人の成長につながる仕事であっても、残業しないことを優先して仕事を減らしていますか？（上司・先輩社員 n=516、単一回答）

A：成長につながる仕事であっても、残業をしないことを優先して業務を減らしている

B：負荷は配慮するが、必要な仕事は残業になるとしても依頼している



一方、先輩・上司社員の58.5%と6割近くが、新人の成長につながる仕事であっても残業をしないことを優先して、新入社員の業務を減らしていると回答しました。新入社員の成長機会よりも、残業時間を減少させることを優先させている実態がうかがえます。新入社員の成長のために、業務時間をいかに有効的に使うかが課題となっているようです。

総括

調査結果から、新入社員は仕事での失敗から得られる学びの重要性を認識しつつも、失敗を恐れている傾向が明らかになりました。加えて、そのような傾向はありつつも、職場環境や働き方に対する新入社員の意識は多様化している結果となりました。新入社員が行動を阻む心の壁を乗り越え、一人ひとりの価値観に沿って成長していくためには、以下3つのポイントが重要です。

1. 育つ環境で経験を積む

失敗を恐れる若手社員が一步踏み出すことを支援するため、経験（研修含む）から学ぶ姿勢・習慣づくり

2. 振り返る「機会」を増やす

経験したことを振り返るための場（ミーティングなど）を設定

3. 学びを「言語化」「可視化」する

経験から得た学びを言語化、可視化して上司・先輩と共有することで、より個人に合った指導が可能に

今後もJMAMでは若手人材の育成をはじめ、企業の人材育成を総合的に支援してまいります。

本調査結果および人生100年時代の若手育成についてご紹介する、**経済産業省協賛の人事担当者向けセミナーを9/12（水）14～17時（於：ベルサール東京日本橋）に開催**します。経済産業省から100年時代の視点を加えて再定義された「新・社会人基礎力」をご紹介頂くほか、JMAMから本調査結果を解説しながら、若手社員が育つ環境づくりについて皆さまと一緒に考えていきたいと思います。詳細は別添ご案内状をご覧くださいませと幸いです。

日本能率協会(JMA)グループの中核企業として1991年に設立されました。通信教育・研修・アセスメント・eラーニングを柱とした人材育成支援事業、能率手帳の新生ブランド『NOLTY』や『PAGEM』を代表とする手帳事業、ビジネス書籍の発行を中心とした出版事業を通じて、「成長したいと願うすべての人」を支援し続けていきます。

<http://www.jmam.co.jp>