

平成 21 年度 新入社員の意識と 就職活動状況アンケート調査結果 【報告書】

対象：平成 21 年度新入社員研修会
（百五経済研究所主催）参加者



新入社員研修会の風景

平成 21 年 6 月

HRI 株式会社百五経済研究所

調査結果のまとめ

調査を実施した背景

大手企業で平成 22 年度入社の新卒採用枠を減らす動きがみられるものの、地元には新卒者の採用に苦慮している中小企業も多い。また“若年者の早期離職問題”に象徴されるように、若者の育成・定着方法に悩む企業も少なくない。

そこで、21 年度の新入社員を通じて、**学生の就職活動の状況、若者の就職感、若者の働く意欲・姿勢**を探り、それらを公表することで企業の採用活動や人材育成に活用いただくことを目的に本調査を実施した。

主な調査結果

<就職活動状況>

- ・“1人あたりの**平均訪問企業数**”は、**大学卒・短大卒で20年度調査よりも増加**
- ・“1人あたりの内定した企業数”には大きな変化なし

<就職先を選んだ理由>

- ・就職先を選んだ理由では**半数近く**(45.6%)が**「自宅通勤できる」**を選択し、20年度と比較して7.5ポイント上昇。また、その比率は女性の方が高い(53.3%)。**「社風」「企業訪問・面接時の対応」は約2割**が選択(19.0%)し、企業の雰囲気重視している学生も少なくない。

<就職活動を振り返って>

- ・就職活動に**「満足」は52.5%**。20年度調査と大きな変化なし

<入社後について思うこと>

- ・入社した企業に期待することは、**「温かい雰囲気の職場づくり」「コミュニケーションのよい職場」**ともに半数以上が回答
- ・就職して不安なことは、**「上司や同僚との人間関係」「業務の知識や技術の修得」**ともに**6割以上**が回答

<入社後のスタイル>

- ・20年度調査と異なり、**「定年まで働きたい」がトップ**(28.3%)。20年度トップの**「特に考えていない」は11.6ポイント低下して17.5%**
- ・仕事とプライベートのバランスは、**「とにかく仕事優先で頑張る」が3年ぶりに増加**(15.9%)

<仕事に対する意識>

- ・働く目的では、約半数が**「自分の能力を高めるため、社会人経験を通じて成長するため」**を選択(47.6%)
- ・仕事で頑張った結果、どういふことがあるとうれしいかは、「ほめられる、評価される」が**トップ**(68.4%)

<職場で必要とされる姿勢に対する意識>

- ・自分自身に不足していると思うところでは、約半数が、**「積極性、チャレンジ精神」**、**「工夫しようとするところ」**を選択

アンケート調査の概要

1. 調査対象

弊社主催の新入社員研修会に参加した平成 21 年度の新入社員
142 社（主に三重県・愛知県に本社を置く企業）の新入社員

2. 調査の期間

平成 21 年 4 月 2 日～ 4 月 7 日

3. 調査方法

「新入社員研修会」会場で調査票を配布・回収した（無記名）
413 人分の回答を回収

4. 主な調査項目

1. 就職活動状況	4
1 - 1. 訪問企業数と内定した企業数の推移	4
2. 企業を選んだ基準	11
2 - 1. 就職先に決定した理由	11
3. 就職活動を振り返って	14
3 1. 満足しているかどうか	14
3 2. 満足・不満足の原因	16
4. 入社後について思うこと	18
4 - 1. 企業に期待すること	18
4 - 2. 就職して不安なこと	21
5. 入社後のスタイル	23
5 - 1. 今の企業でいつまで働きたいか	23
5 - 2. 仕事とプライベートのバランス	25
6. 仕事に対する意欲	27
6 - 1. 働く目的	27
6 - 2. 仕事で頑張った結果、どういうことがあるとうれしいと思うか	29
7. 職場で必要とされる姿勢に対する意識	31
7 - 1. 職場で必要とされる姿勢についての自己評価	31

5. 有効回答の属性

性別

男女の構成比は、男性 49.6%、女性 47.5%となっている。

	回答数（人）	構成比（%）
男性	205	49.6
女性	196	47.5
不明	12	2.9

年齢

年齢の構成比は、19歳以下 26.9%、20～21歳 23.7%、22～24歳 33.9%、25歳以上 13.8%となっている。

	回答数(人)	構成比(%)
19歳以下	111	26.9
20歳～21歳	98	23.7
22歳～24歳	140	33.9
25歳以上	57	13.8
不明	7	1.7

最終学歴

最終学歴の構成比は、高校卒 32.4%、短大卒 10.2%、専門学校卒 16.7%、大学卒 32.7%、大学院卒 2.9%となっている。

	回答数(人)	構成比(%)
高校卒	134	32.4
短大卒	42	10.2
専門学校卒	69	16.7
大学卒	135	32.7
大学院卒	12	2.9
その他	10	2.4
不明	11	2.7

就職先企業の業種

就職先企業の業種は、サービス業の比率が 35.4%で最も高く、製造業 24.5%、卸・小売業 15.5%、建設業、運輸・通信業 3.4%、公務員 0.2%と続く。

	回答数(人)	構成比(%)
製造業	101	24.5
建設業	14	3.4
運輸・通信業	14	3.4
卸・小売業	64	15.5
サービス業	146	35.4
公務員	1	0.2
その他	47	11.4
不明	26	6.3

アンケート調査の分析

1. 就職活動状況

1-1. 訪問企業数と内定した企業数の推移

“就職活動で訪問した企業の数”、“内定した企業の数”を尋ね、“1人あたりの平均訪問企業数”、“1人あたりの平均内定企業数”を調べた。

(学齢別の平均訪問企業数)

	平均訪問企業数(社)	平成20年度調査との差(社)
高校卒 (n=121)	1.9	+0.2
短大卒 (n=41)	4.1	+1.3
専門学校卒(n=57)	2.1	0.3
大学卒 (n=124)	9.1	+0.9
大学院卒 (n=12)	9.3	+5.0

nは有効回答数

平成20年度調査と比較すると、大学卒、短大卒は20年度調査では19年度調査より減少していたのが、増加に転じている。

(学歴別の平均内定した企業数)

	平均内定企業数(社)	平成20年度調査との差(社)
高校卒 (n=121)	1.0	0.1
短大卒 (n=41)	1.2	0.1
専門学校卒(n=57)	1.1	0.1
大学卒 (n=124)	1.8	+0.2
大学院卒 (n=12)	1.3	+0.2

nは有効回答数

平成20年度調査と比較して大きな変化はみられなかった。

「21年度」は「平成21年度の新入社員を対象にした調査結果」を表し、「20年度中の就職活動に関する訪問企業数・内定した企業数」について調査したものを集計している。同様に各年度は以下の通り。

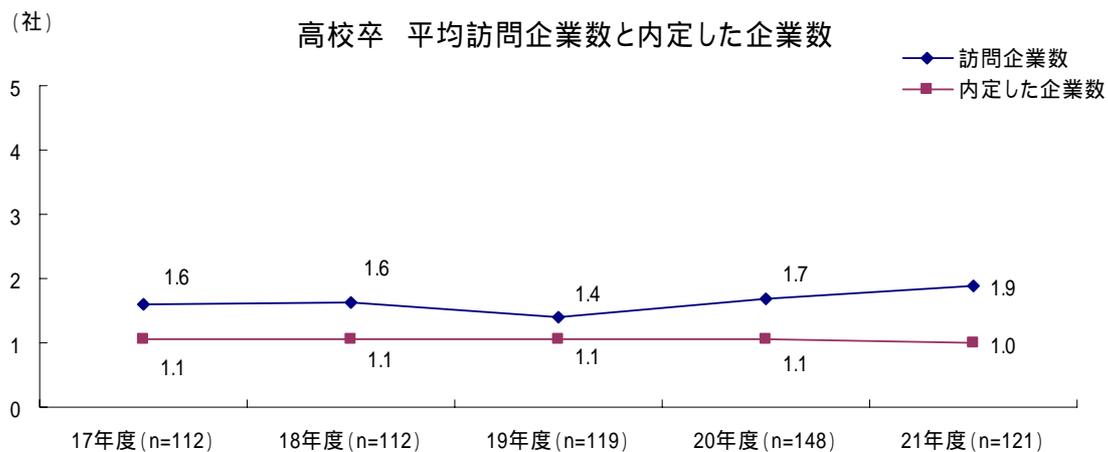
「17年度」...平成16年度中の就職活動に関するもの

「18年度」...平成17年度中の就職活動に関するもの

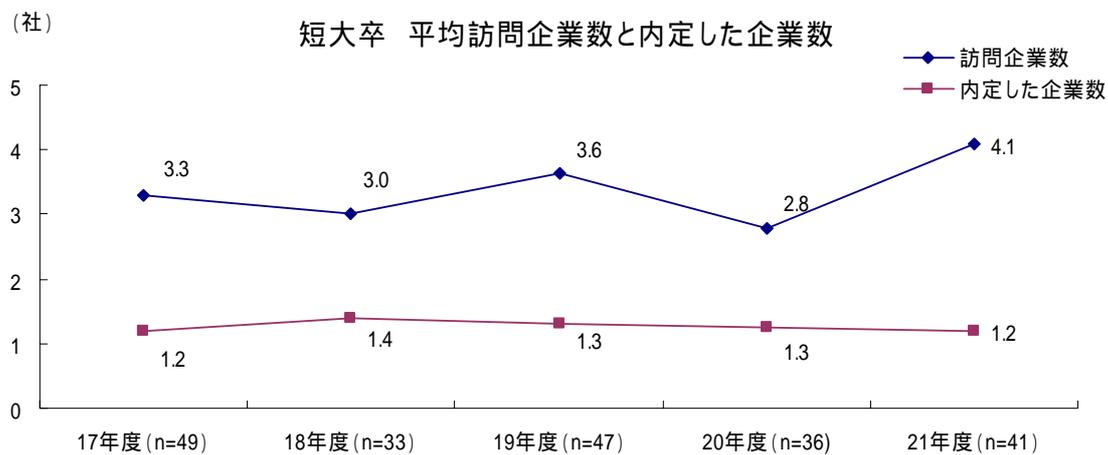
「19年度」...平成18年度中の就職活動に関するもの

「20年度」...平成19年度中の就職活動に関するもの

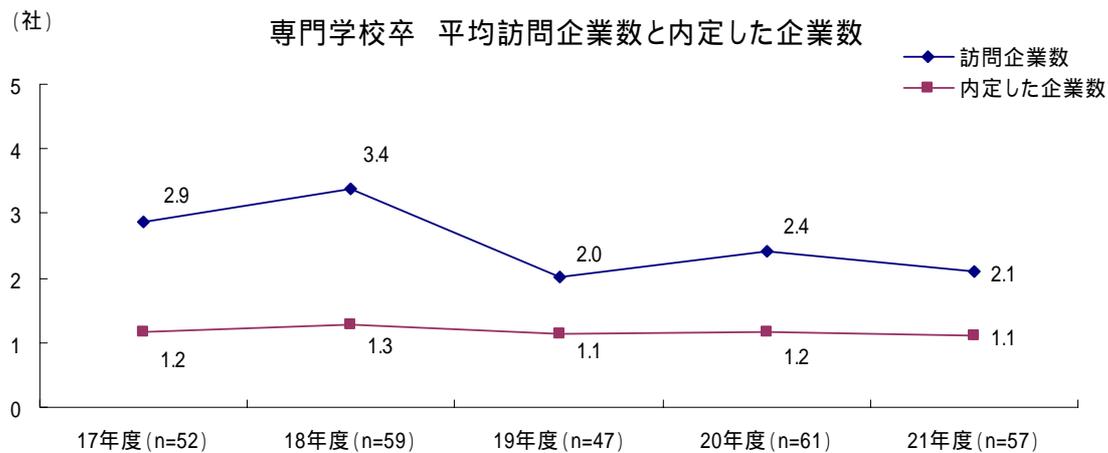
【学歴別の平均訪問企業数と内定した企業数】



nは有効回答数



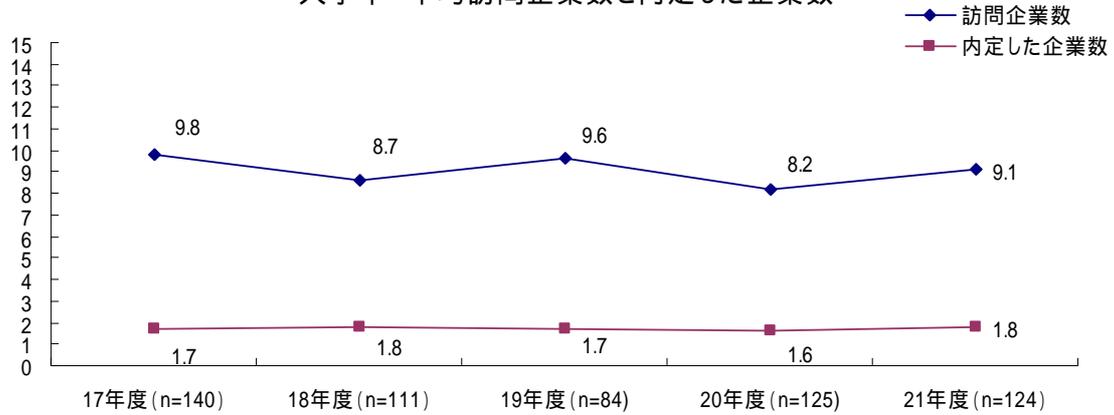
nは有効回答数



nは有効回答数

(社)

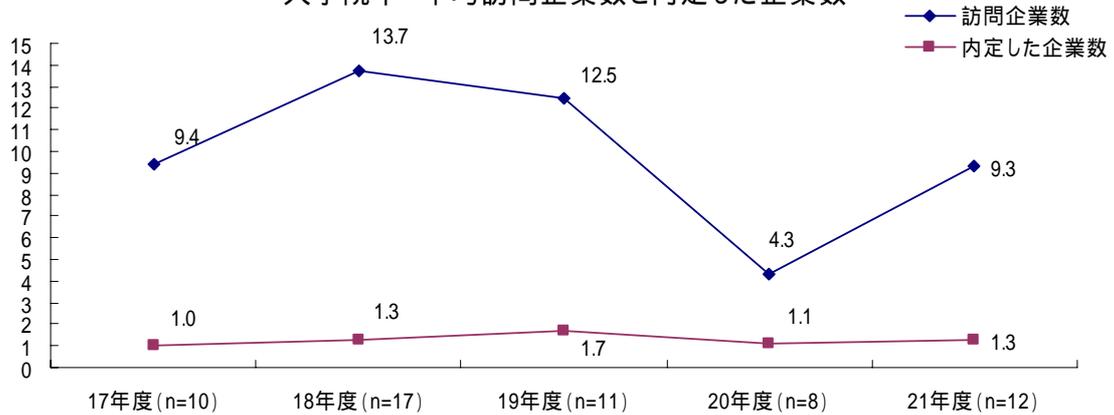
大学卒 平均訪問企業数と内定した企業数



nは有効回答数

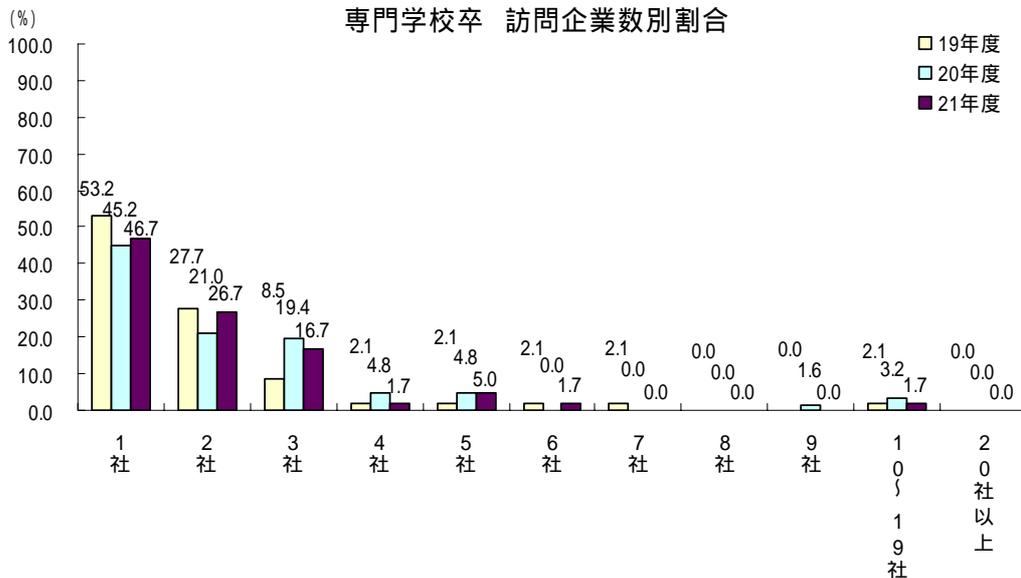
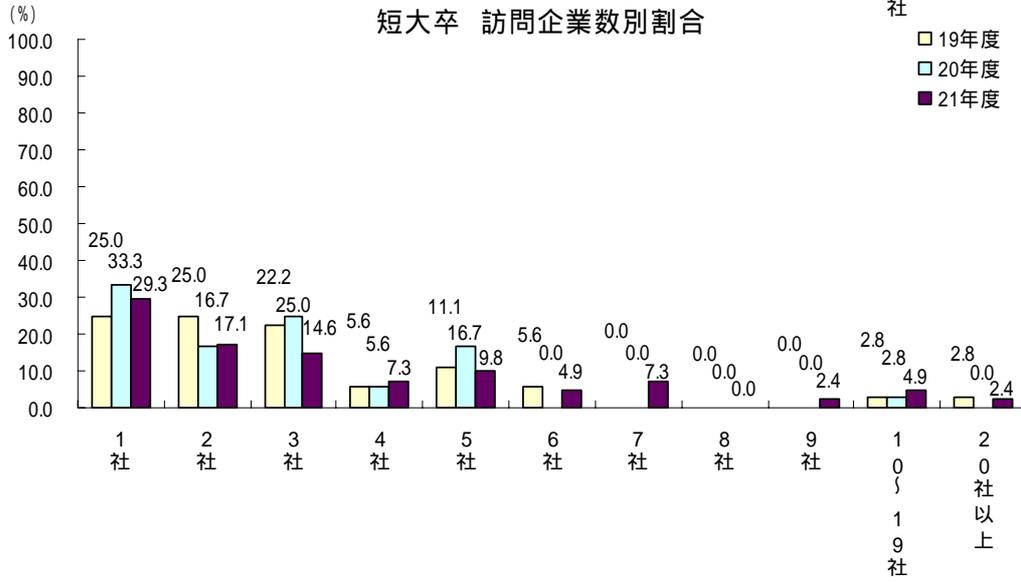
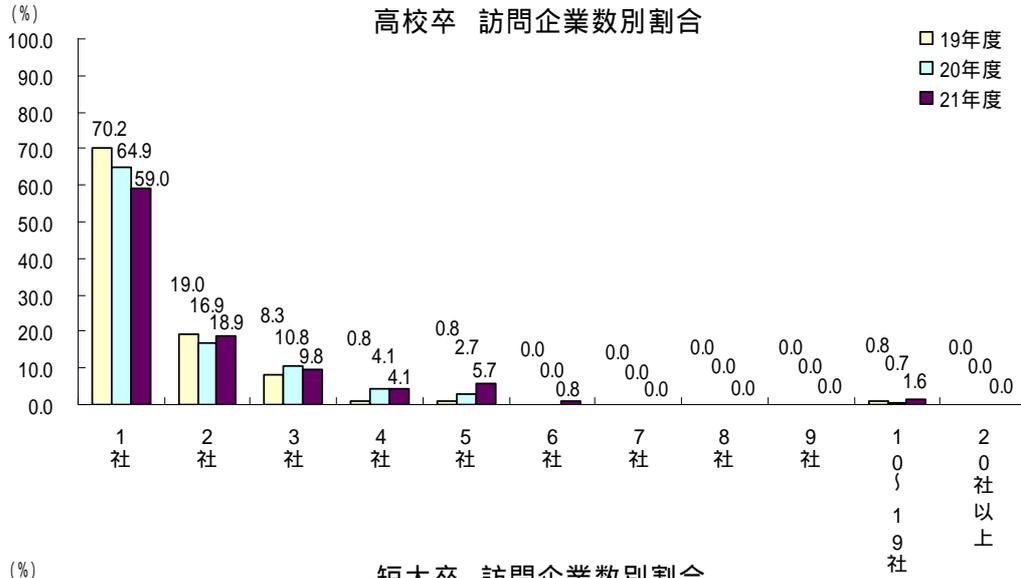
(社)

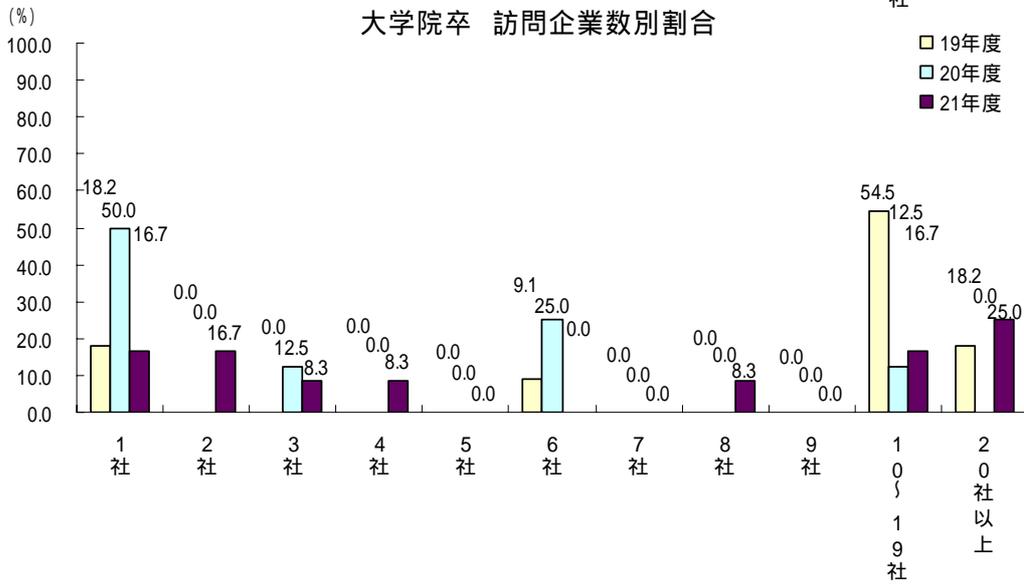
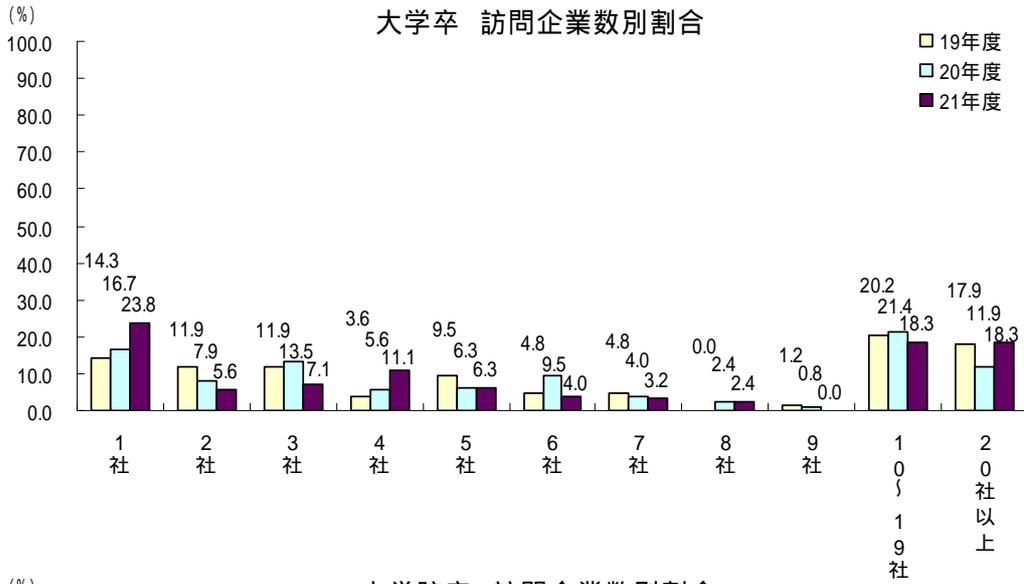
大学院卒 平均訪問企業数と内定した企業数



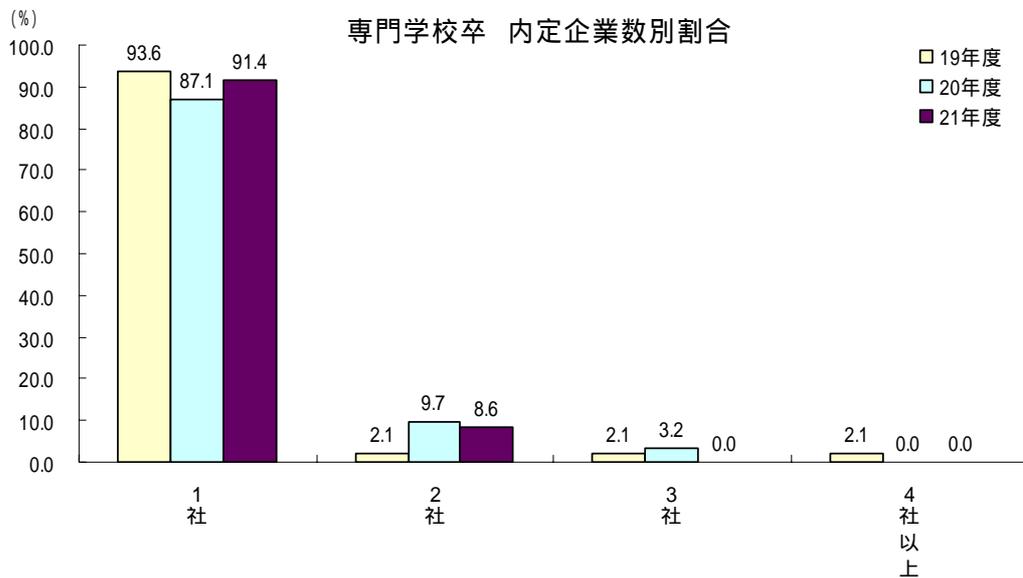
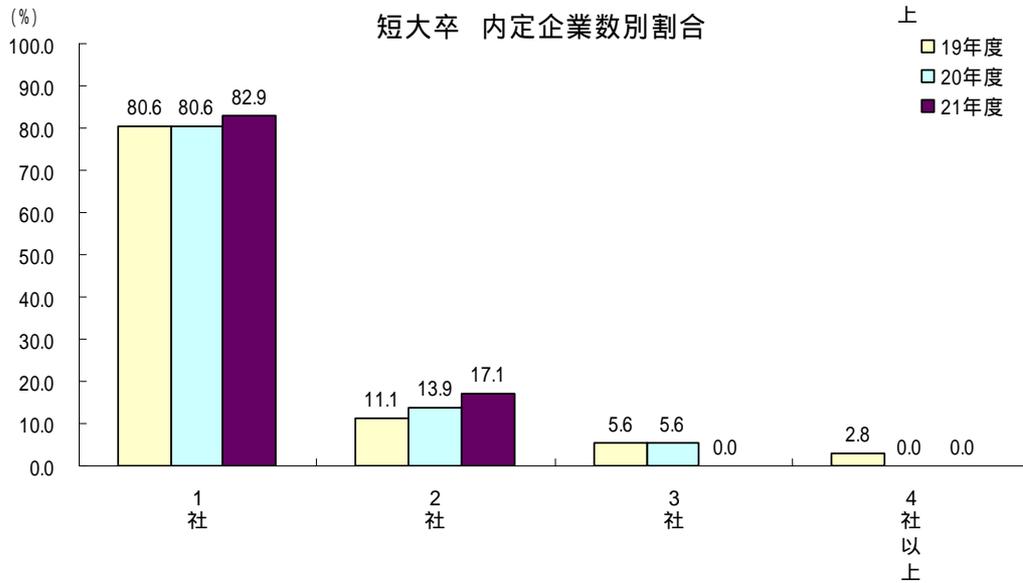
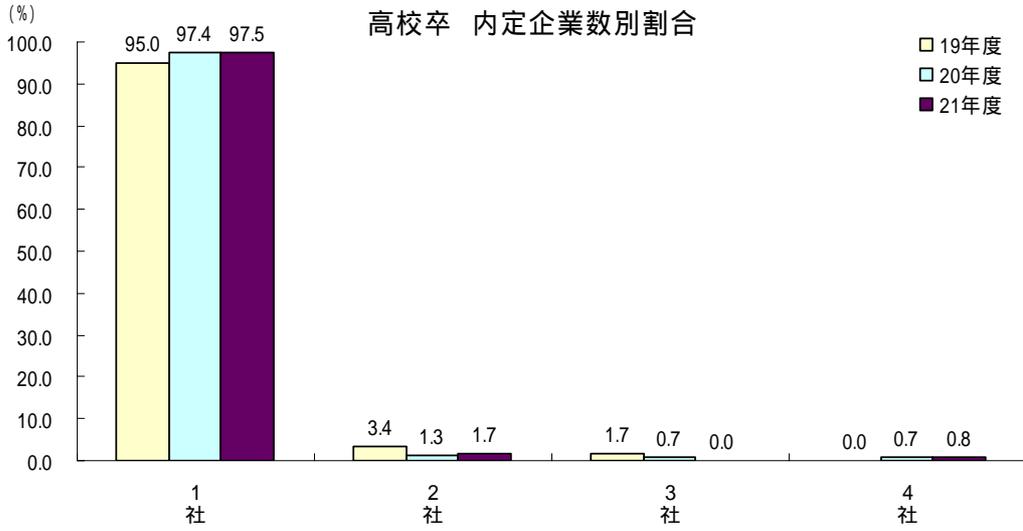
nは有効回答数

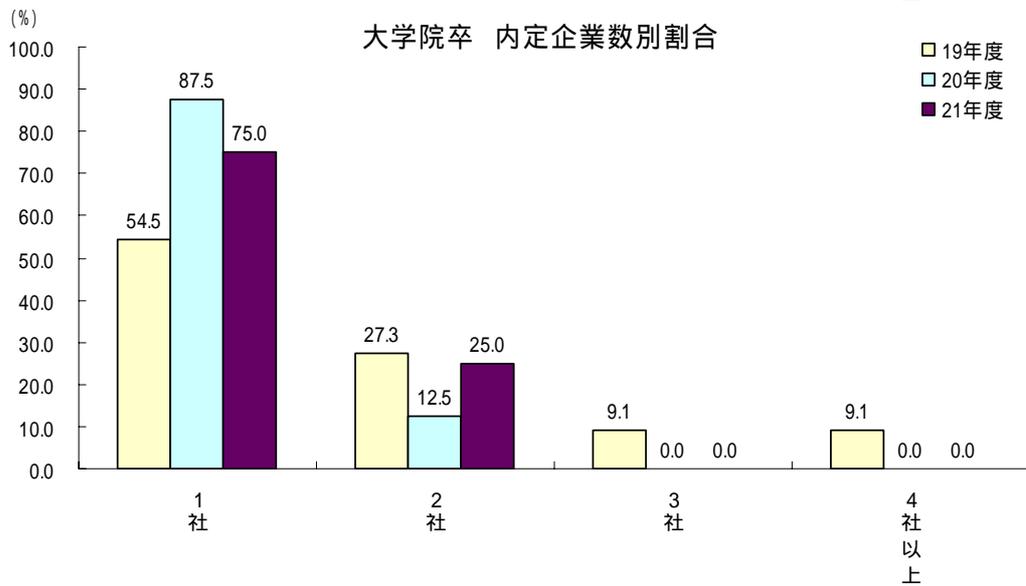
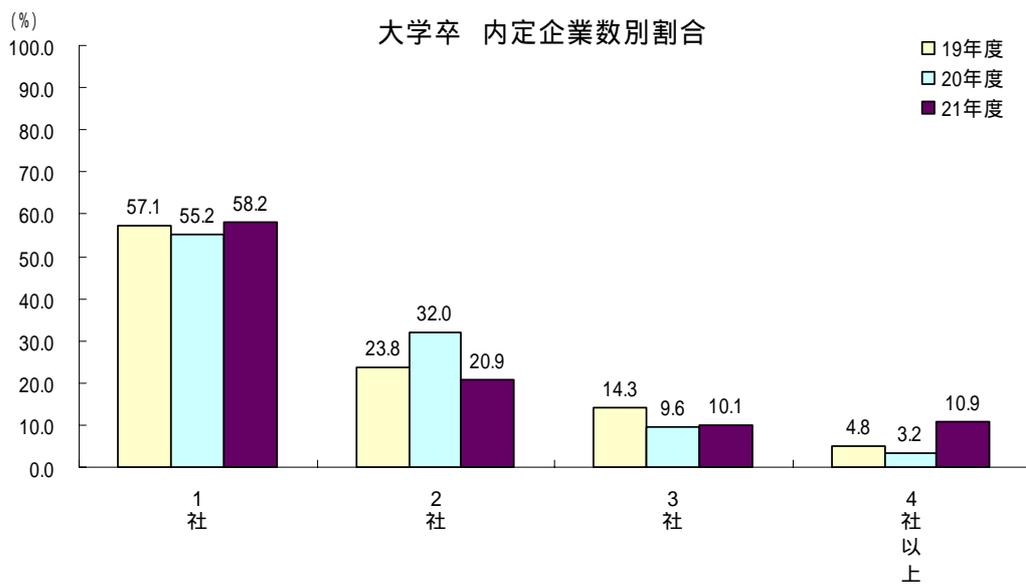
【学歴別の訪問企業数別割合】





【学歴別の内定した企業数別割合】





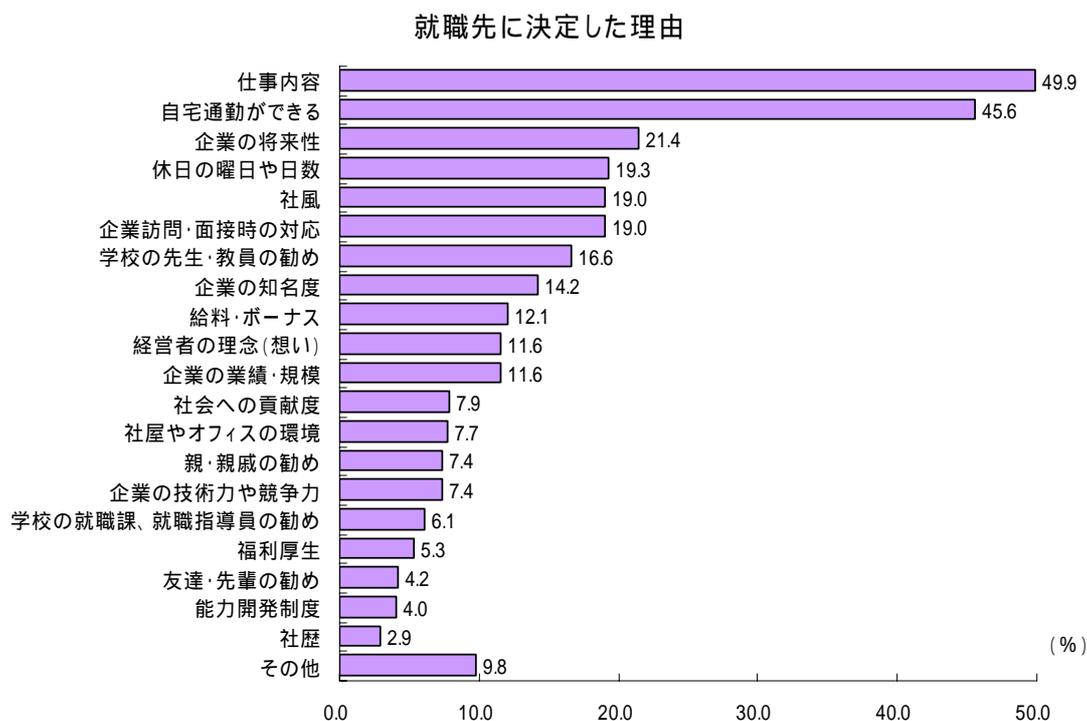
2. 企業を選んだ基準

2-1. 就職先に決定した理由（複数回答）

“就職先に決定した理由”については、「仕事内容」の比率が49.9%と最も高く、次いで「自宅通勤できる」、「企業の将来性」が続く。

男女別でみると、男性の方が比率の高いものとして「企業の知名度」、「企業の将来性」、「企業の技術力や競争力」等があげられ、女性の方が高いものとして「仕事内容」、「自宅通勤ができる」、「企業訪問・面接時の対応」、「社屋やオフィスの環境」等があげられる。

学歴別でみると、高校卒は、他の学歴と比較して「休日の曜日や日数」、「学校の先生・教員の勧め」、「学校の就職課、就職指導員の勧め」の比率が高く、大学卒では「社風」の比率が高いのが目立つ。



【就職先に決定した理由 上位7（前年度調査結果との比較）】

	平成 21 年度調査	%	平成 20 年度調査	%
1	仕事内容	49.9	仕事内容	54.7
2	自宅通勤できる	45.6	自宅通勤できる	38.1
3	企業の将来性	21.4	企業訪問・面接時の対応	20.7
4	休日の曜日や日数	19.3	企業の将来性	20.2
5	社風	19.0	社風	18.9
6	企業訪問・面接時の対応	19.0	給与・ボーナス	16.6
7	学校の先生・教員の勧め	16.6	休日の曜日や日数	16.4

【「就職先に決定した理由」 男女別回答割合】

(%)

		企業の知名度	企業の将来性	企業の業績・規模	企業の技術力や競争力	社歴	仕事内容	給料・ボーナス
全体		14.2	21.4	11.6	7.4	2.9	49.9	12.1
男女別	男性 (n=197)	19.8	24.4	13.7	11.2	3.6	43.1	12.2
	女性 (n=182)	8.2	18.1	9.3	3.3	2.2	57.1	12.1
		経営者の理念 (想い)	社会への貢献度	社風	能力開発制度	自宅通勤ができる	休日の曜日や日数	学校の先生・教員の勧め
全体		11.6	7.9	19.0	4.0	45.6	19.3	16.6
男女別	男性 (n=197)	9.6	9.6	17.3	5.1	38.6	16.2	16.2
	女性 (n=182)	13.7	6.0	20.9	2.7	53.3	22.5	17.0
		学校の就職課、就職指導員の勧め	親・親戚の勧め	友達・先輩の勧め	社屋やオフィスの環境	企業訪問・面接時の対応	福利厚生	その他
全体		6.1	7.4	4.2	7.7	19.0	5.3	9.8
男女別	男性 (n=197)	6.6	6.6	3.6	3.6	15.7	4.6	10.7
	女性 (n=182)	5.5	8.2	4.9	12.1	22.5	6.0	8.8

nは有効回答数

【「就職先に決定した理由」 学歴別回答割合】

(%)

		企業の知名度	企業の将来性	企業の業績・規模	企業の技術力や競争力	社歴	仕事内容	給料・ボーナス
全体		14.2	21.4	11.6	7.4	2.9	49.9	12.1
学歴別	高校卒 (n=123)	16.3	20.3	13.8	4.9	4.1	45.5	17.1
	短大卒 (n=39)	10.3	17.9	15.4	0.0	5.1	51.3	15.4
	専門学校卒 (n=65)	15.4	20.0	7.7	7.7	0.0	47.7	9.2
	大学卒 (n=130)	13.1	24.6	11.5	9.2	2.3	54.6	8.5
	大学院卒 (n=12)	0.0	33.3	8.3	25.0	8.3	33.3	8.3
		経営者の理念(想い)	社会への貢献度	社風	能力開発制度	自宅通勤ができる	休日の曜日や日数	学校の先生・教員の勧め
全体		11.6	7.9	19.0	4.0	45.6	19.3	16.6
学歴別	高校卒 (n=123)	5.7	4.9	11.4	2.4	47.2	28.5	27.6
	短大卒 (n=39)	5.1	2.6	15.4	2.6	59.0	20.5	2.6
	専門学校卒 (n=65)	7.7	3.1	18.5	3.1	36.9	16.9	18.5
	大学卒 (n=130)	20.8	13.8	26.2	4.6	47.7	13.1	8.5
	大学院卒 (n=12)	25.0	33.3	25.0	0.0	16.7	0.0	16.7
		学校の就職課、就職指導員の勧め	親・親戚の勧め	友達・先輩の勧め	社屋やオフィスの環境	企業訪問・面接時の対応	福利厚生	その他
全体		6.1	7.4	4.2	7.7	19.0	5.3	9.8
学歴別	高校卒 (n=123)	12.2	6.5	6.5	6.5	15.4	4.9	8.1
	短大卒 (n=39)	5.1	10.3	5.1	7.7	30.8	7.7	7.7
	専門学校卒 (n=65)	6.2	1.5	6.2	12.3	10.8	3.1	13.8
	大学卒 (n=130)	2.3	10.8	1.5	7.7	24.6	6.9	10.0
	大学院卒 (n=12)	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	16.7

nは有効回答数

3. 就職活動を振り返って

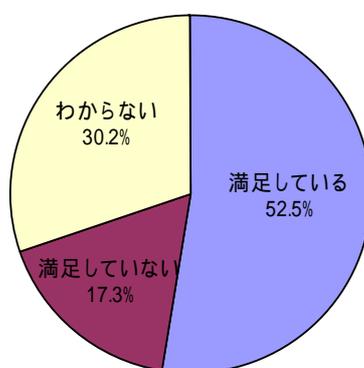
3-1. 満足しているかどうか

“就職活動に満足をしているか”については、「満足している」の比率が52.5%と最も高く、約半数が回答している。「わからない」が30.2%と次いで高く、「満足していない」は17.3%となっている。

男女別でみると、男性の方が「満足している」の比率が高く、「満足していない」、「わからない」の比率が低い。

学歴別でみると、短大卒が「満足している」の比率が低くなっているのが目立つ。

就職活動に満足しているか



【前年度調査結果との比較】

	(%)	
	平成 21 年度調査	平成 20 年度調査
満足している	52.5	51.2
満足していない	17.3	14.8
わからない	30.2	34.0

【「就職活動の満足度」 男女別回答割合】 (%)

		満足している	満足していない	わからない
全体		52.5	17.3	30.2
男女別	男性 (n=202)	58.9	14.9	26.2
	女性 (n=192)	45.8	19.8	34.4

nは有効回答数

【「就職活動の満足度」 学歴別回答割合】 (%)

		満足している	満足していない	わからない
全体		52.5	17.3	30.2
学歴別	高校卒 (n=130)	57.7	10.8	31.5
	短大卒 (n=42)	33.3	35.7	31.0
	専門学校卒 (n=65)	58.5	13.8	27.7
	大学卒 (n=135)	49.6	20.7	29.6
	大学院卒 (n=12)	50.0	25.0	25.0

nは有効回答数

3 - 2 . 満足・不満足の原因（自由記入回答）

「満足」の理由

“「満足」の理由”には様々なものがみられたが、20年度調査と同様、「希望の企業に就職できたから」、「希望の仕事に就くことができたから」や、「納得いくまで活動できたから」という内容のものが目立った。

これらのほか、「活動を通じて自分が成長することができた」、「準備していたこと（面接の練習など）の成果がでた」、「就職先の雰囲気が良い（就職先の方が優しくしてくれる）」との内容や、「楽に決まったから」との内容のものがみられた。

【具体的な回答内容】

- ・第一企業に入ることができたから（高校卒、短大卒、大学卒）
- ・一番自分にあう企業に就職できたから（大学卒）
- ・希望していた職務内容だったから（大学卒）
- ・希望していた職種だったから（専門学校卒、大学卒、大学院卒）
- ・やりたかった仕事を見つけられたから（高校卒）
- ・自分のやりたかったことができるから（高校卒）
- ・最初に選びたいと思っていた企業よりも良い企業を見つけたから（高校卒）
- ・企業の将来と、自分の能力向上が期待できるから（高校卒）
- ・夢に打ち込む時間をとってくれる企業だから（高校卒）
- ・この企業のためなら頑張れると思えるから（大学卒）
- ・社内の雰囲気が良い（高校卒、専門学校卒）
- ・職場の方がすごく親切に教えてくれるから（高校卒）
- ・職場の方が、優しくてよい方ばかりだから（高校卒、専門学校卒）
- ・良く考えて選び、希望した企業に内定をもらえたから（高校卒）
- ・いろいろな企業をまわり、よい企業に入社できたと思うから（短大卒）
- ・大変だったけど、いい経験ができた（大学卒）
- ・就職活動を通じていろいろな事を学ぶことができた（短大卒、大学卒）
- ・たくさんの企業へ訪問し、いろいろな視点でみることができたから（高校卒）
- ・何度も足を運んで内定を得ることができたから（短大卒）
- ・自分で決める意義を学んだ（大学院）
- ・自己表現ができるようになったから（大学卒）
- ・やれるだけのことはしたから（高校卒、専門学校卒、大学卒）
- ・自分が納得できる行動をしたから（高校卒）
- ・面接で自分をうまくPRすることができたから（高校卒）
- ・面接ノートを作って練習していた成果があったため（高校卒）
- ・希望の企業に一発で受かったから（高校卒）
- ・すぐに決まったから（大学卒）
- ・結果的に就職できたから（高校卒、専門学校卒、大学卒）

「不満足」の理由

“「不満足」の理由”の多くは、自己の活動の反省に関するものだった。そのほか「希望通りの企業に入れなかった」との内容が目立った。

自己の活動の反省の内容は、「もっと多くの企業を回ればよかった」との内容が最も多く、「早く始めればよかった」「準備不足であった」との意見も複数みられた。

「内定切り」などの“20年秋以降の景気の悪化に関するようなコメント”は特にみられなかった。

【具体的な回答内容】

- ・第一希望の企業にいけなかったから（大学卒）
- ・希望の地域で就職できなかった（短大卒）
- ・希望していた職種に就けなかったため（専門学校卒、大学卒）
- ・もう少し多くの企業を見てみたかった（高校卒、短大卒、専門学校卒、大学卒、大学院卒）
- ・もっと多くの企業を回り、色々な面をみて決断したかった（大学院卒）
- ・もっとたくさんの業界をみたらよかった（大学卒）
- ・活動をはじめたのが遅かった（短大卒、専門学校卒、大学卒）
- ・時間が足りなかったため十分にできなかった（大学卒）
- ・自己分析するのに時間がかかってしまった（大学卒）
- ・準備すべきことが多くあった（大学卒）
- ・企業の研究が足りなかった（大学卒）
- ・面接の事前練習不足だった（高校卒）
- ・出来ることをやりきったといえない（大学卒）
- ・学業が忙しく思うように活動できなかった（大学卒）
- ・求人条件と全然違う（高校卒）
- ・自分が思っていた企業イメージと違う（専門学校卒）
- ・自主的な活動をあまりしていない（高校卒、専門学校卒）
- ・ほとんど活動をしていなかった（短大卒、大学卒）
- ・なんとなく決めたため（大学卒）

「わからない」の理由

“「わからない」の理由”は、「実際に働いてみないとわからない」という内容のもの、“「不満足」の理由”でみられた「あまり多くの企業を見ていないため実感がない」、「活動が少なかった」との内容がほとんどを占めた。

【具体的な回答内容】

- ・これから仕事してみないとわからない（高校卒、専門学校卒、大学卒）
- ・入社したてなのでわからない（高校卒、短大卒、専門学校卒、大学卒）
- ・1社しか受けていないので実感がない（大学卒）
- ・あまり就職活動していないので実感がない（高校卒、短大卒、専門学校卒、大学卒）

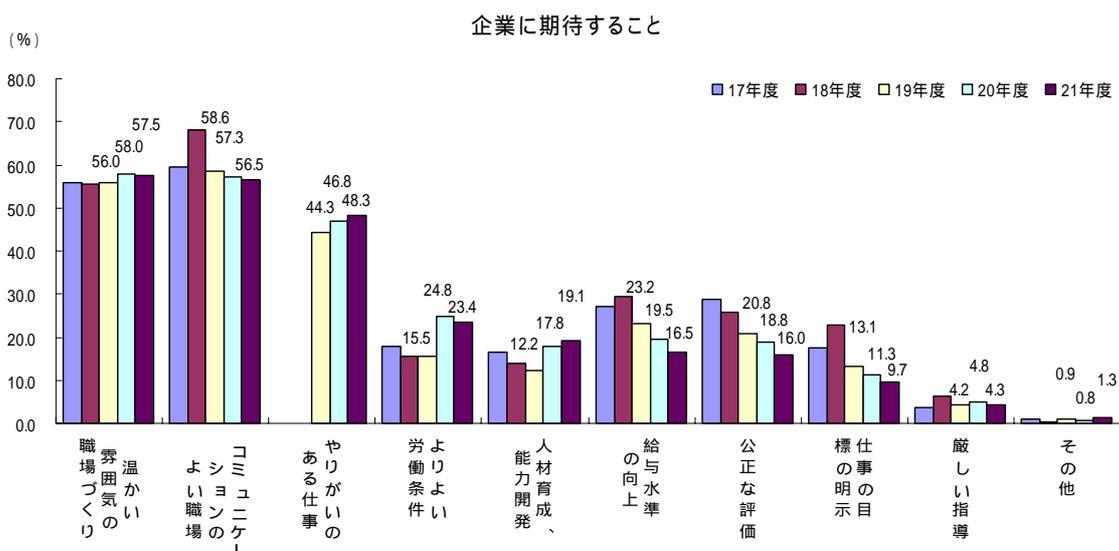
4 . 入社後について思うこと

4 - 1 . 企業に期待すること (複数回答、3つまで)

“入社した企業にどのようなことを期待するか”については、「温かい雰囲気職場づくり」の比率が57.5%と最も高く、「コミュニケーションのよい職場」、「やりがいのある仕事」が続く。

男女別でみると、男性の方が高いものとして「公平な評価」、「給与水準の向上」、「仕事の目標の明示」等があげられ、女性の方が高いものとして「温かい雰囲気職場づくり」、「コミュニケーションのよい職場」、「やりがいのある仕事」等があげられる。

20年度調査と比較して、高くなったものに「やりがいのある仕事」(前年対比+1.5ポイント)、「人材育成、能力開発」(同+1.3ポイント)があり、ともに2年連続高くなっている。一方、「コミュニケーションのよい職場」、「給与水準の向上」、「公平な評価」、「仕事の目標の明示」は低下している。



「やりがいのある仕事」は、平成17年度、18年度には調査されていないため、18年度以前とそれ以降は単純には比較できない。

【「企業に対すること」 男女別回答割合】 (%)

		仕事の 目標の 明示	公正な 評価	厳しい 指導	コミュニ ケーションのよい 職場	温かい 雰囲気 の職場 づくり	人材育 成、能力 開発	給与水準 の向上
全体		9.7	16.0	4.3	56.5	57.5	19.1	16.5
男女別	男性 (n=202)	13.9	20.3	5.0	52.0	52.5	21.8	18.8
	女性 (n=191)	5.2	11.5	3.7	61.3	62.8	16.2	14.1
		よりよ い労働 条件	やりが いのある 仕事	その他				
全体		23.4	48.3	1.3				
男女別	男性 (n=202)	21.8	44.1	2.0				
	女性 (n=191)	25.1	52.9	0.5				

nは有効回答数

【「企業に対すること」 学歴別回答割合】 (%)

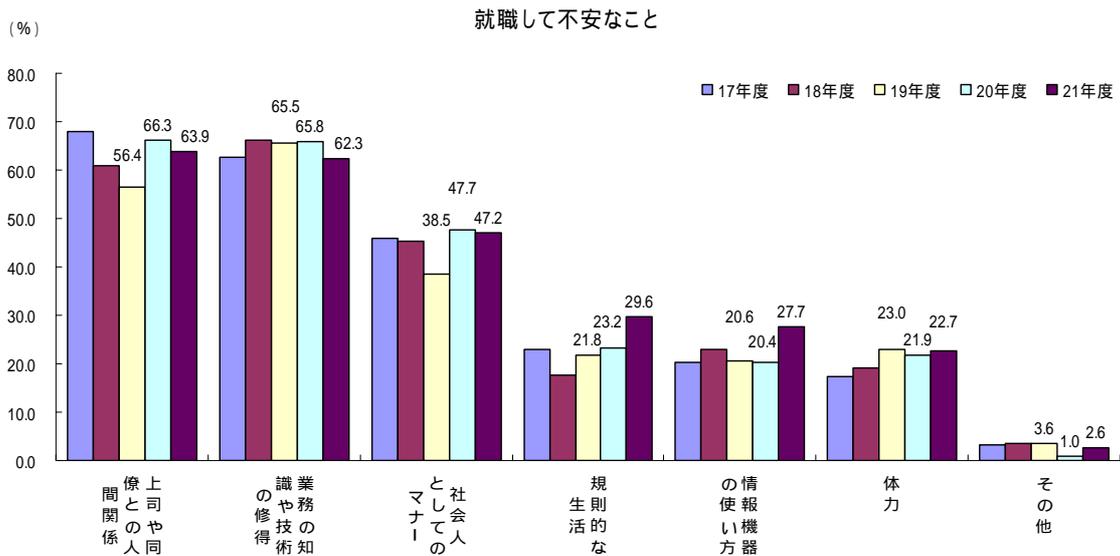
		仕事の 目標の 明示	公正な 評価	厳しい 指導	コミュニ ケーションのよい 職場	温かい 雰囲気 の職場 づくり	人材育 成、能力 開発	給与水準 の向上
全体		9.7	16.0	4.3	56.5	57.5	19.1	16.5
学歴別	高校卒 (n=131)	8.4	19.8	1.5	57.3	56.5	9.2	14.5
	短大卒 (n=42)	4.8	16.7	0.0	59.5	71.4	11.9	23.8
	専門学校 卒(n=67)	9.0	11.9	0.0	58.2	56.7	19.4	19.4
	大学卒 (n=134)	10.4	13.4	6.7	55.2	57.5	26.1	15.7
	大学院卒 (n=11)	18.2	27.3	45.5	27.3	27.3	45.5	9.1
		よりよ い労働 条件	やりが いのある 仕事	その他				
全体		23.4	48.3	1.3				
学歴別	高校卒 (n=131)	20.6	45.8	2.3				
	短大卒 (n=42)	23.8	50.0	0.0				
	専門学校 卒(n=67)	23.9	55.2	0.0				
	大学卒 (n=134)	23.9	46.3	1.5				
	大学院卒 (n=11)	36.4	54.5	0.0				

nは有効回答数

4 - 2 . 就職して不安なこと（複数回答）

“ 就職して不安に感じていること ” については、「上司や同僚との人間関係」の比率が 63.9%と最も高く、「業務の知識や技術の習得」が 62.3%と続き、ともに6割以上が回答している。

20 年度調査と比較して、高くなったものは「規則的な生活」(前年対比+6.4ポイント)、「情報機器の使い方」(前年度比+7.3ポイント)等がある。



【「就職して不安なこと」 男女別回答割合】 (%)

		上司や同僚との人間関係	業務の知識や技術の修得	情報機器（パソコン等）の使い方	社会人としてのマナー	規則的な生活	体力	その他
全体		63.9	62.3	27.7	47.2	29.6	22.7	2.6
男女別	男性 (n=196)	59.7	60.7	24.5	43.9	34.7	19.4	4.1
	女性 (n=183)	68.3	63.9	31.1	50.8	24.0	26.2	1.1

nは有効回答数

【「就職して不安なこと」 学歴別回答割合】 (%)

		上司や同僚との人間関係	業務の知識や技術の修得	情報機器（パソコン等）の使い方	社会人としてのマナー	規則的な生活	体力	その他
全体		63.9	62.3	27.7	47.2	29.6	22.7	2.6
学歴別	高校卒 (n=124)	64.5	62.1	28.2	47.6	30.6	16.1	0.8
	短大卒 (n=41)	85.4	78.0	29.3	58.5	17.1	34.1	4.9
	専門学校卒 (n=63)	54.0	65.1	27.0	44.4	22.2	15.9	1.6
	大学卒 (n=133)	61.7	58.6	27.8	46.6	33.1	28.6	3.8
	大学院卒 (n=12)	58.3	66.7	8.3	41.7	50.0	16.7	-

nは有効回答数

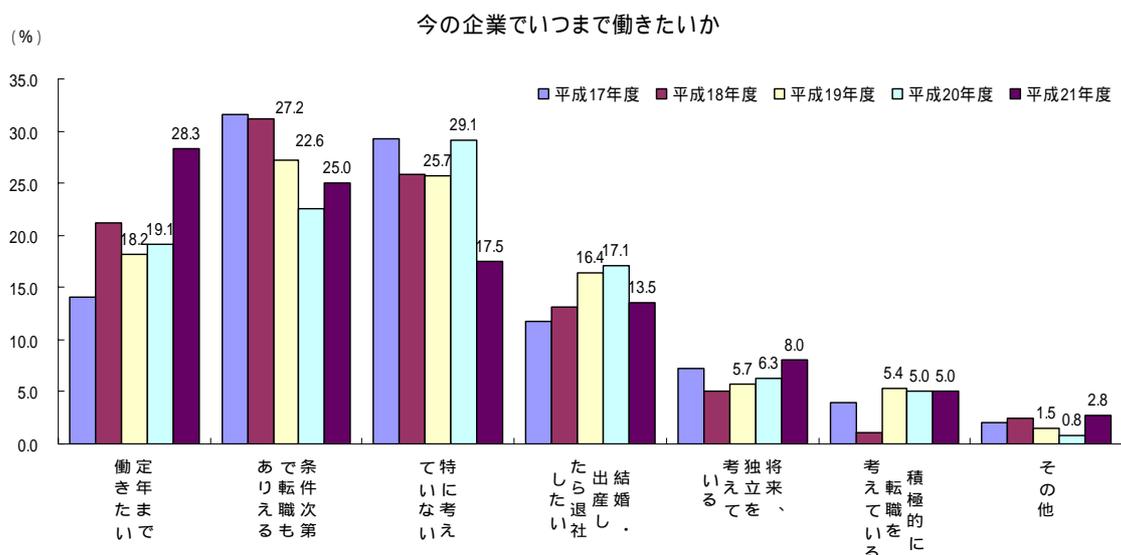
5 . 入社後のスタイル

5 - 1 . 今の企業でいつまで働きたいか

“今の企業でいつまで働きたいか”については、「定年まで働きたい」の比率が、28.3%と最も高く、「条件次第で転職もありうる」が続く。

男女別にみると、男性は「定年まで働きたい」が36.5%で最も高く、次いで「条件次第で転職もありうる」(31.5%)であった。「定年まで働きたい」、「条件次第で転職もありうる」、「将来、独立を考えている」が男性の方が10ポイント以上高い。

過去の調査結果との比較では、「定年まで働きたい」の比率が20年度比で9.2ポイント高くなっており、過去5年間で初めて最も高い項目となった。20年度調査で最も高かった「特に考えていない」の比率は大きく低下している(前年対比 11.6ポイント)



【「今の企業でいつまで働きたいか」 男女別回答割合】

(%)

		定年まで働きたい	条件次第で転職もありうる	積極的に転職を考えている	将来、独立を考えている	結婚・出産したら退社したい	特に考えていない	その他
全体		28.3	25.0	5.0	8.0	13.5	17.5	2.8
男女別	男性 (n=200)	36.5	31.5	4.5	13.0	0.0	12.5	2.0
	女性 (n=189)	19.6	18.5	5.3	2.6	28.6	21.7	3.7

nは有効回答数

【「今の企業でいつまで働きたいか」 学歴別回答割合】

(%)

		定年まで働きたい	条件次第で転職もありうる	積極的に転職を考えている	将来、独立を考えている	結婚・出産したら退社したい	特に考えていない	その他
全体		28.3	25.0	5.0	8.0	13.5	17.5	2.8
学歴別	高校卒 (n=127)	35.4	15.7	6.3	7.1	15.0	16.5	3.9
	短大卒 (n=42)	7.1	35.7	9.5	2.4	21.4	21.4	2.4
	専門学校卒 (n=65)	24.6	24.6	1.5	12.3	13.8	21.5	1.5
	大学卒 (n=135)	28.1	31.1	3.7	8.9	9.6	17.0	1.5
	大学院卒 (n=12)	33.3	33.3	16.7	0.0	8.3	0.0	8.3

nは有効回答数

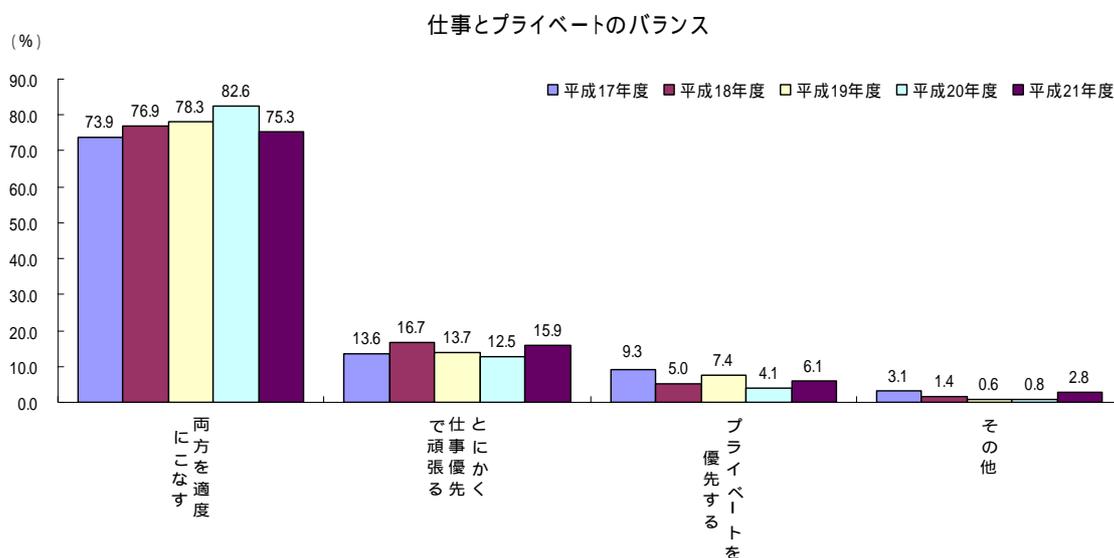
5 - 2 . 仕事とプライベートのバランス

“仕事とプライベートのバランスをどのように考えているか”については、「両方を適度にこなす」の比率が最も高く、約4分の3が回答（75.3%）している。

男女別にみると、男性の方が「とにかく仕事優先で頑張る」の比率が高く、女性に8.6ポイント差をつけ、2割以上となっている（20.3%）。一方、女性の方が「両方を適度にこなす」が高くなっている。

過去の調査結果と比較すると、「両方を適度にこなす」が20年度調査より低くなっており（前年対比 7.3ポイント）、平成18年度以降で最も低くなっている。

「とにかく仕事優先で頑張る」は15.9%で、20年度調査と比べて高くなっている（前年対比+3.4ポイント）



【「仕事とプライベートのバランス」 男女別回答割合】

(%)

		とにかく仕事優先で頑張る	プライベートを優先する	両方を適度にこなす	その他
全体		15.9	6.1	75.3	2.8
男女別	男性 (n=197)	20.3	8.1	70.6	1.0
	女性 (n=188)	11.7	4.3	79.3	4.8

nは有効回答数

【「仕事とプライベートのバランス」 学歴別回答割合】

(%)

		とにかく仕事優先で頑張る	プライベートを優先する	両方を適度にこなす	その他
全体		15.9	6.1	75.3	2.8
学歴別	高校卒 (n=126)	19.8	3.2	75.4	1.6
	短大卒 (n=41)	14.6	7.3	78.0	0.0
	専門学校卒 (n=66)	13.6	7.6	78.8	0.0
	大学卒 (n=133)	12.8	8.3	73.7	5.3
	大学院卒 (n=11)	27.3	9.1	54.5	9.1

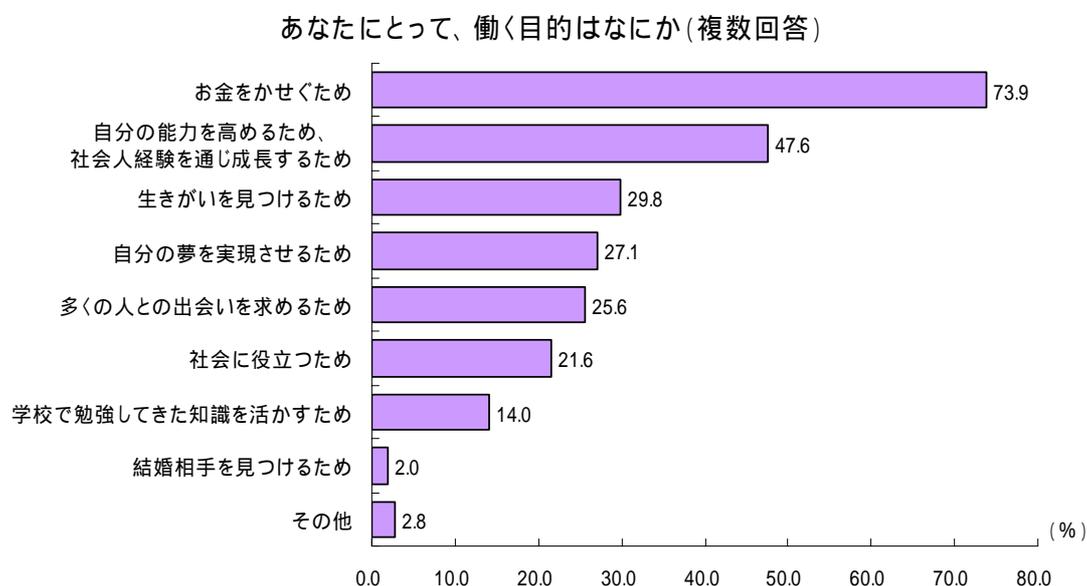
nは有効回答数

6 . 仕事に対する意欲

6 - 1 . 働く目的 (複数回答)

“ 自分自身の働く目的 ” については、「お金をかせぐため」の比率が73.9%で最も高く、次いで「自分の能力を高めるため、社会人経験を通じ成長するため」(47.6%)で、「生きがいを見つけるため」(29.8%)が続く。約半数が、自己の成長を働く目的と認識している。

男女別にみると、「生きがいを見つけるため」の比率が男性の方が女性より9.8ポイント高く、「多くの人との出会いを求めるため」が女性の方が9.1ポイント高くなっている。



【「働く目的」 男女別回答割合】

(%)

		お金をかせぐため	学校で勉強してきた知識を活かすため	自分の能力を高めるため、社会人経験を通じ成長するため	社会に役立つため	生きがいを見つけるため	自分の夢を実現させるため	多くの人との出会いを求めるため	結婚相手を見つけるため	その他
全体		73.9	14.0	47.6	21.6	29.8	27.1	25.6	2.0	2.8
男女別	男性 (n=199)	72.9	13.1	46.7	22.1	34.7	29.6	21.6	3.0	3.0
	女性 (n=189)	76.2	14.8	48.7	21.7	24.9	24.9	30.7	1.1	2.6

nは有効回答数

【「働く目的」 学歴別回答割合】

(%)

		お金をかせぐため	学校で勉強してきた知識を活かすため	自分の能力を高めるため、社会人経験を通じ成長するため	社会に役立つため	生きがいを見つけるため	自分の夢を実現させるため	多くの人との出会いを求めるため	結婚相手を見つけるため	その他
全体		73.9	14.0	47.6	21.6	29.8	27.1	25.6	2.0	2.8
学歴別	高校卒 (n=128)	80.5	7.8	35.9	14.8	21.9	21.9	25.0	3.1	3.1
	短大卒 (n=42)	71.4	11.9	59.5	21.4	31.0	21.4	33.3	0.0	4.8
	専門学校卒 (n=66)	71.2	31.8	40.9	12.1	34.8	33.3	22.7	3.0	1.5
	大学卒 (n=132)	75.0	11.4	58.3	31.8	34.8	25.8	26.5	1.5	2.3
	大学院卒 (n=12)	50.0	16.7	58.3	50.0	41.7	33.3	16.7	0.0	0.0

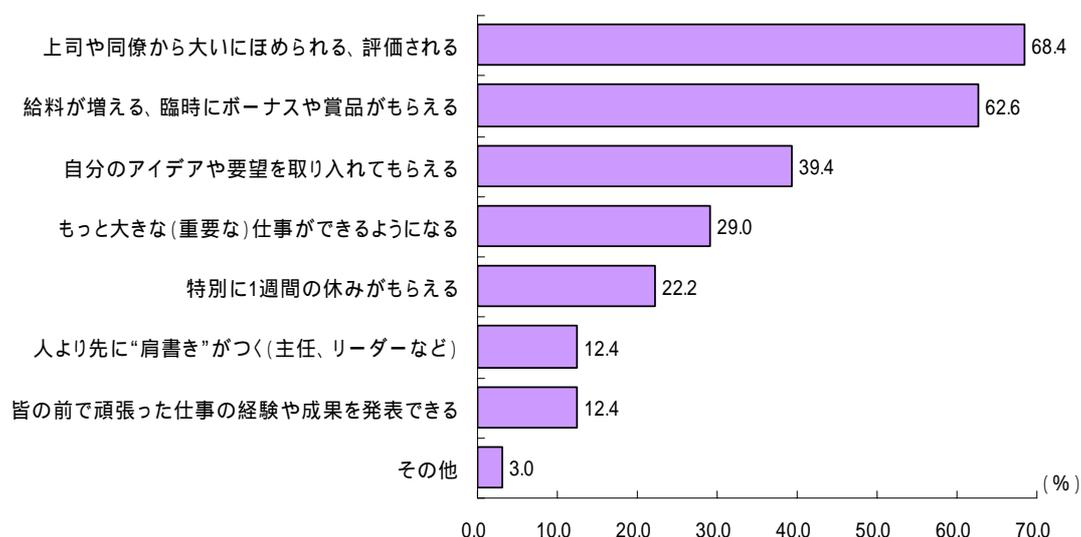
nは有効回答数

6 - 2 . 仕事で頑張った結果、どういふことがあるとうれしいと思うか (複数回答、3つまで)

“仕事で頑張った結果、どういふことがあるとうれしいと思うか”については、「上司や同僚から大いにほめられる、評価される」の比率が最も高く、約7割が回答している(68.4%)。次いで、「給料が増える、臨時にボーナスや賞品がもらえる」が62.6%で続く。「その他」(3.0%)には、「顧客から感謝される」「お客様が喜ぶ顔がみられる」など、顧客の反応に関する回答が複数みられた。

男女別にみると、「人より先に“肩書き”がつく」が男性の方が13.0ポイント高くなっている。

仕事で頑張った結果、どういふことがあるとうれしいと思うか
(複数回答、3つまで)



【「 とういうことがあるとうれしいか」 男女別回答割合】

(%)

		上司や同僚から大いにほめられる、評価される	給料が増える、臨時にボーナスや賞品がもらえる	人より先に“肩書き”がつく(主任、リーダーなど)	特別に1週間の休みがもらえる	皆の前で頑張った仕事の経験や成果を発表できる	もっと大きな(重要な)仕事ができるようになる	自分のアイデアや要望を取り入れてもらえる	その他
全体		68.4	62.6	12.4	22.2	12.4	29.0	39.4	3.0
男女別	男性 (n=197)	65.0	65.5	18.3	18.3	13.2	33.0	37.6	1.5
	女性 (n=188)	73.4	59.0	5.3	25.0	11.2	25.0	42.6	4.8

nは有効回答数

【「 とういうことがあるとうれしいか」 学歴別回答割合】

(%)

		上司や同僚から大いにほめられる、評価される	給料が増える、臨時にボーナスや賞品がもらえる	人より先に“肩書き”がつく(主任、リーダーなど)	特別に1週間の休みがもらえる	皆の前で頑張った仕事の経験や成果を発表できる	もっと大きな(重要な)仕事ができるようになる	自分のアイデアや要望を取り入れてもらえる	その他
全体		68.4	62.6	12.4	22.2	12.4	29.0	39.4	3.0
学歴別	高校卒 (n=125)	67.2	66.4	15.2	21.6	7.2	32.0	29.6	3.2
	短大卒 (n=42)	76.2	71.4	2.4	45.2	14.3	16.7	31.0	2.4
	専門学校卒 (n=65)	70.8	55.4	4.6	20.0	9.2	29.2	41.5	3.1
	大学卒 (n=133)	67.7	60.2	12.0	18.0	15.0	25.6	51.1	3.0
	大学院卒 (n=12)	75.0	58.3	16.7	8.3	25.0	66.7	33.3	8.3

nは有効回答数

7. 職場で必要とされる姿勢に対する意識

7-1. 職場で必要とされる姿勢についての自己評価（複数回答）

職場で必要とされる姿勢（責任感、忍耐力、積極性・チャレンジ精神、ルール・約束ごとを守るところ、チームワーク・協調性、柔軟性、工夫しようとするところ）のうち、“自分自身の長所”、“自分自身に不足していると思うところ”のそれぞれについてあてはまるものを（学校生活、部活・サークル、バイトなどこれまでの生活での行動をふりかえっての回答）尋ねた。

自分自身の長所

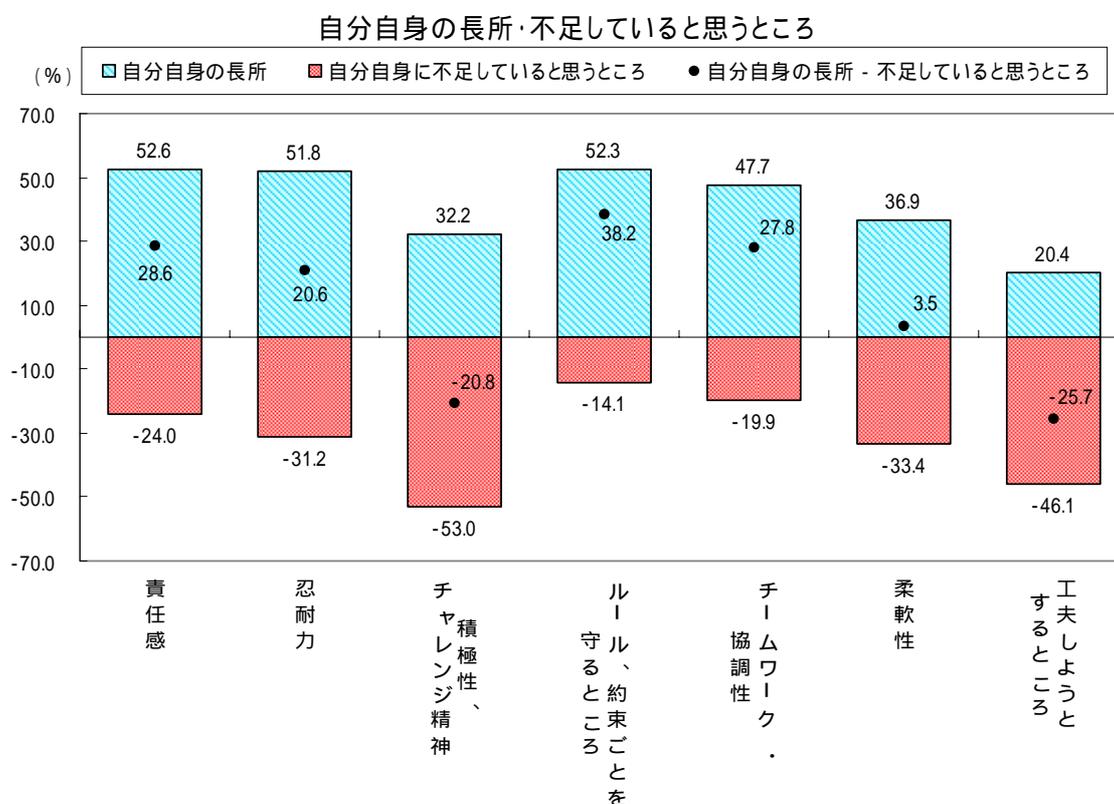
“自分自身の長所”については、「責任感」52.6%が最も比率が高く、「ルール、約束ごとを守るところ」52.3%、「忍耐力」51.8%と、いずれも半数以上となった。

一方、「工夫しようとするところ」は最も低く20.4%となっている。

自分自身に不足していると思うところ

“自分自身に不足していると思うところ”については、「積極性・チャレンジ精神」が53.0%と最も比率が高く、「工夫しようとするところ」は46.1%でともに半数近くが回答している。

一方、「ルール、約束ごとを守るところ」は14.1%で最も比率が小さく、「チームワーク・協調性」については19.9%となっている。



「自分自身の長所」と回答した比率 - 「不足していると思うところ」と回答した比率」の数値で、全体の傾向をみると、「ルール、約束ごとを守るところ」「責任感」「チームワーク、協調性」「忍耐力」は、概ね自分自身の長所と認識している傾向が強い。一方、「工夫しようとするところ」「積極性、チャレンジ精神」については、概ね自分自身に不足しているところと認識している傾向が強い。

本調査では以下のように用語を定義して回答を求めた

- ・責任感（自分にまかされたことを最後までやりきる姿勢）
- ・忍耐力（つらいことがあっても耐える姿勢）
- ・積極性、チャレンジ精神（新しいこと・やったことのないことにトライする姿勢）
- ・ルール、約束ごとを守るところ
- ・チームワーク・協調性（周りの人と協力する姿勢）
- ・柔軟性（他人から言われたことを素直に受け入れる姿勢・自分の考えばかりにこだわらない姿勢）
- ・工夫しようとするところ

【「自分自身の長所と思うところ」 男女別回答割合】 (%)

		責任感	忍耐力	積極性、 チャレンジ精神	ルール、 約束ごと を守ると ころ	チームワ ーク・協 調性	柔軟性	工夫しよ うとする ところ
全体		52.6	51.8	32.2	52.3	47.7	36.9	20.4
男女別	男性 (n=176)	50.0	50.6	34.7	48.9	47.2	38.1	25.6
	女性 (n=178)	55.1	52.8	29.8	56.2	48.3	37.6	15.7

nは有効回答数

【「自分自身に不足していると思うところ」 男女別回答割合】 (%)

		責任感	忍耐力	積極性、 チャレンジ精神	ルール、 約束ごと を守ると ころ	チームワ ーク・協 調性	柔軟性	工夫しよ うとする ところ
全体		52.6	51.8	32.2	52.3	47.7	36.9	20.4
男女別	男性 (n=178)	28.7	30.3	50.6	20.2	23.0	32.6	41.0
	女性 (n=175)	19.4	31.4	55.4	8.6	17.1	34.3	52.0

nは有効回答数

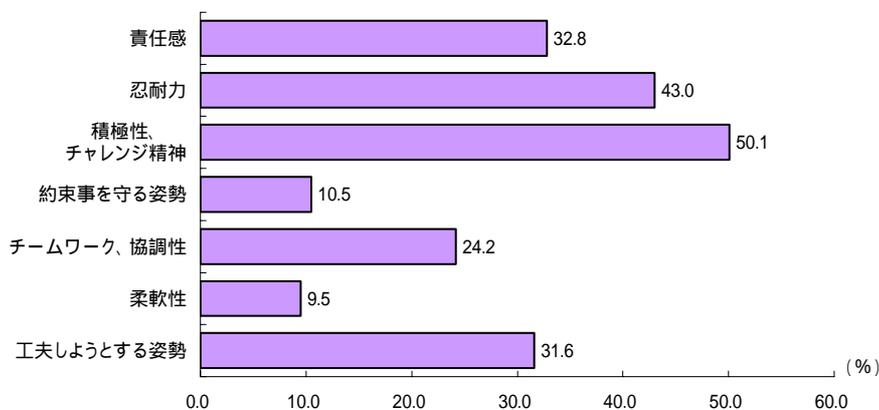
<参考>

～企業が考える若者像と、若者自身の評価は同じか？～

平成 21 年 2 月に弊社が実施した「企業の人材確保に対する意識・実態調査」では、企業に対し「近年、採用した若年者に不足していると思われる姿勢・能力」を尋ねました。

下のグラフは、その調査結果のうち、本書の「7. 職場で必要とされる姿勢に対する意識 (P 31 ~)」でみた姿勢”に関する結果です。

企業が考える近年採用した若年者に不足していると思われる姿勢
(複数回答)



「企業の人材確保に対する意識・実態調査」(百五経済研究所調べ 平成21年2月時)より
職場で必要とされる17個の姿勢や能力について尋ねた結果から7個の姿勢のみ抽出したもの

「**積極性、チャレンジ精神**」が最も高く、**半数の企業が若年者に不足していると感じている**ことがわかります。

<お知らせ>

「HRI レポート No.130 2009 年 7 月号」(平成 21 年 7 月 1 日発刊予定)では、これらの結果を踏まえて、職場での「いまどき若者の指導方法」を解説します。
ぜひ一読ください!

本調査ならびに、
人事管理・人材育成に関するお問い合わせは、下記までお気軽にお寄せください。

株式会社 百五経済研究所 経営コンサルティング部 川北・森里
三重県津市丸之内 9-18 津丸の内ビル
T E L 059-228-9105 F A X 059-228-9380
U R L <http://www.hri105.co.jp/>