

イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査 2017 若手社員の半数「一時的に労働時間増えても挑戦したい」 若手の労働意識 二極化顕著に

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:長谷川隆、東京都中央区、以下 JMAM[ジェイマム])は、2016年~2017年に入社した若手社員 207名、上司・先輩社員 207名に対し、若手社員の「働き方」と指導者の「接し方」のアンケート調査を実施しました。このたび調査結果を取りまとめましたので、その内容を一部抜粋してお知らせします。

昨今の若年層は、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を経験し、特有な労働意識を持っていると言われていています。年間 1,500社を超える若手育成に携わる JMAM では、そのような若年層の思考性や労働意識を把握し、採用や育成におけるヒントを探るため、2016年から若手社員の「働き方」と指導者の「接し方」に関する実態調査を行っています。

特に、直近 2~3年は「働き方改革」によって個人の働き方が多様化しています。このような背景から、どのように若手社員に接し、育成すれば良いかヒントを探るため、今回の調査を実施しました。

<調査結果概要(一部抜粋)>

■ 仕事で若手社員は「自分の居心地」重視、上司・先輩社員は「自分の成果」重視

- ✓ 仕事に求める条件として、若手社員は「仕事環境の心地よさ (17.9%)」「自分らしい生活を送る (15.5%)」が高い割合となり、上司・先輩社員は「よい結果を出す (15.5%)」が高い割合。

若手社員は職場環境など外的条件を重視し、上司・先輩社員は達成意欲など内的条件を重視する傾向。

■ 若手社員の労働意識は二極化

- ✓ 自身の働き方、成長意欲、(上司・先輩社員からの)指導スタイルにおいて、若手社員の意識は二極化が顕著。個人レベルで労働意識は多様化している傾向。

<調査概要>

調査対象: インターネット調査

調査地域: 全国

有効回答: 417名(内 2016年~2017年に入社した若手社員: 207名、上司・先輩社員: 207名)

調査期間: 2017年6月

【報道関係者お問い合わせ先】

(株)日本能率協会マネジメントセンター 広報担当
TEL: 03-6362-4361 (直通) / E-mail: PR@jmam.co.jp

【本調査の内容に関する報道関係者様 お問い合わせ先】

(株)日本能率協会マネジメントセンター カスタマーリレーション部 (担当: 丸山・齋木)
TEL: 03-6362-4343 E-mail: customer-relation@jmam.co.jp

※回答者の属性、提言などを盛り込んだ調査全文を要望の方は上記までお問い合わせください。

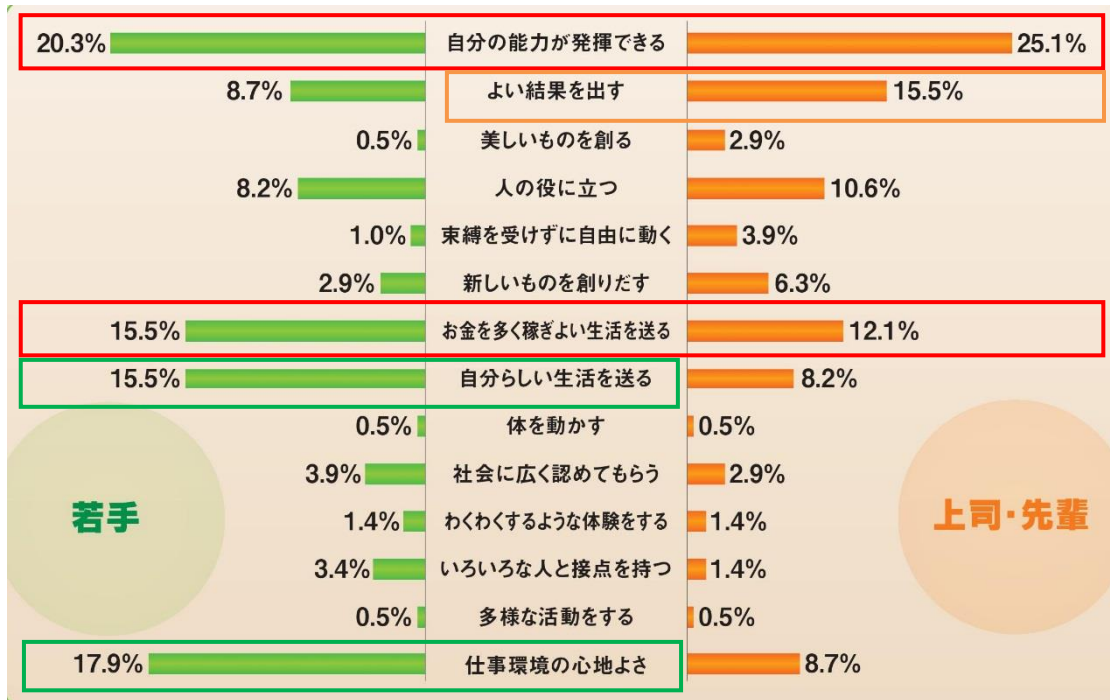
日本能率協会マネジメントセンター (JMAM) について: JMAM は、日本能率協会(JMA)グループの中核企業として 1991年に設立されました。通信教育・研修・アセスメント・eラーニングを柱とした人材育成支援事業、能率手帳の新生ブランド『NOLTY』や『PAGEM』を代表とする手帳事業、ビジネス書籍の発行を中心とした出版事業を通じて、「成長したいと願うすべての人」を支援し続けていきます。 <http://www.jmam.co.jp/>

【調査結果（一部抜粋）】

若手社員、上司・先輩社員へのアンケート (n=414)

若手社員は「仕事環境の心地よさ」重視

Q. あなたが一番、仕事に求めている条件は何ですか。（単一回答）



若手社員、上司・先輩社員に対して、仕事に求める条件を聞いたところ、双方とも「自分の能力が発揮できる」「お金を多く稼ぎよい生活を送る」が高い割合となりました。

一方、両者で差が大きかった項目は、若手は「仕事環境の心地よさ(17.9%)」「自分らしい生活を送る(15.5%)」が高い割合となり、上司・先輩は「よい結果を出す(15.5%)」が高い割合となりました。

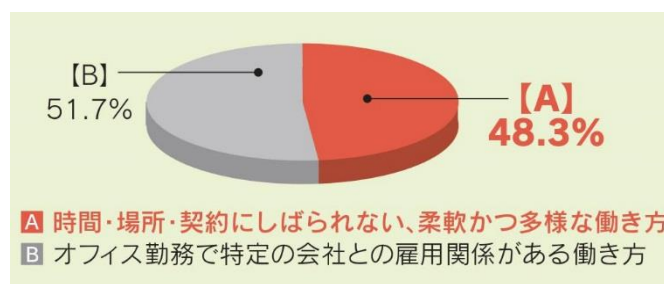
この結果から、仕事に対して若手社員は職場環境や経済的報酬など外的条件を重視する一方、上司・先輩社員は達成意欲などの内的条件を重視する傾向がうかがえます。

若手社員へのアンケート (n=207)

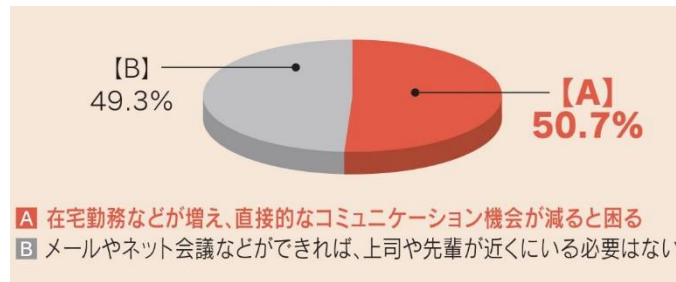
若手の労働意識は二極化

(1) 働き方

Q. 「働き方」についてどちらを好みますか。（単一回答）

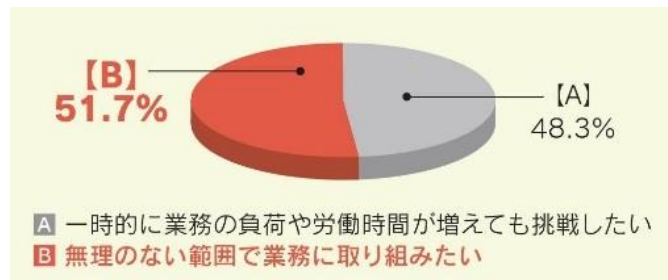


Q. 働き方改革が進む中の「上司・先輩との関わり方」について、どのように感じますか。（単一回答）

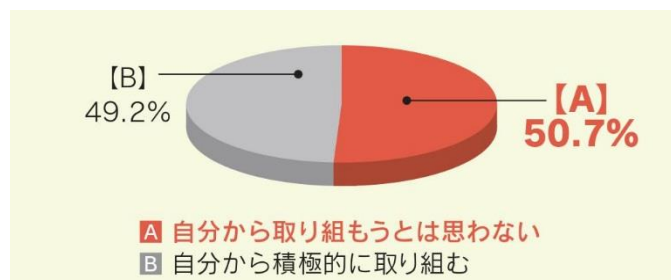


(2) 成長意欲

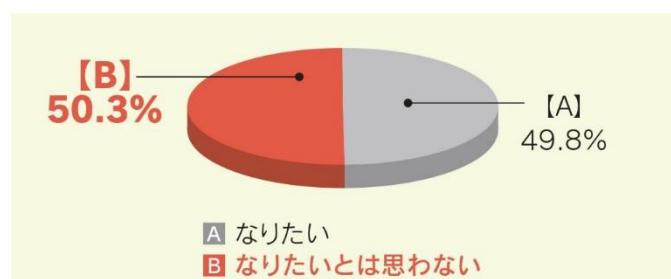
Q. 自分自身が成長することについて、どのように考えますか。（単一回答）



Q. 経験すれば自分の成長につながるが、負担が大きく面倒くさそうな仕事について、どのように向き合いますか。（単一回答）

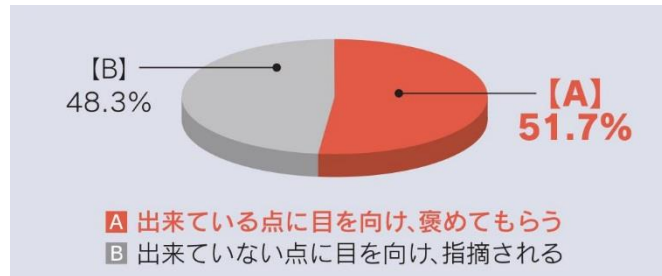


Q. 今後、部長や課長といった管理職に昇進していきたいと思いませんか。（単一回答）

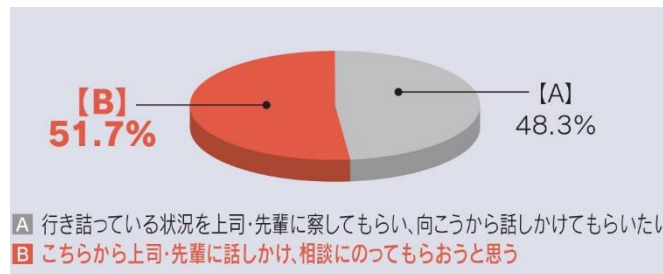


(3) 指導スタイル

Q. 自分はどのように指導されることで、成長していけると考えますか。（単一回答）



Q. 仕事で行き詰っている時、どのように感じますか。（単一回答）



若手社員に、働き方、成長意欲、自身の働き方、（上司・先輩による）指導スタイルに対する意識を尋ねたところ、全体的に二極化している傾向が明らかになりました。働き方改革の議論が進むいま、仕事に対する意識も個人個人で異なっています。今後企業は、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ことがうかがえます。

【総括】

本調査結果からうかがえるように、若年層の労働意識は個人レベルで多様化していることがわかります。そのため、企業の人事、育成戦略は組織が求める人材像を追求しつつも、労働意識の多様化への寛容性が求められます。

一方、企業の人事担当者からは、若手層はテクノロジーへの親和性が高い反面、自分自身で考え、結論を導く能力が弱いという指摘もあり、思考力を養う育成環境の整備は必須です。

加えて、仕事の充実感、自己存在意義を重視する若年層の育成には、働く時間と場所を柔軟に選択できる「労働環境」と、「経験を通じた学び」の両面から得られるよう、一人ひとりの成長に寄り添っていくことが重要です。

本調査結果の回答者属性、提言を盛り込んだ調査全文を要望の方は前頁までお問い合わせください。

なお、調査結果および若手社員の成長のために必要な要素や、企業側の関わり方について実例を交えてご紹介する人事担当者向けセミナーを7/19（水）14時から開催します。詳細は、別添ご案内状をご覧ください。