

## 【イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査 2020】

### 自分のことを認めてくれる環境で、無理なく、無駄なく成長したい

#### 仕事に求める条件 第1位「自分らしい生活を送る」、仕事よりプライベート重視の傾向

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、2019~2020年に入社した新入社員と、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員の計1,502名に対し、新入社員の意識と行動、指導者の指導と育成に関するアンケート調査「イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2020」を実施しました。今回は、2020年調査結果からみる「イマドキ若手・新入社員7つの傾向」について一部抜粋してお知らせします。

#### <調査結果>

- **【特徴1：上手いかな経験から学びたいが、失敗はしたくない】** 半数以上が「試行錯誤をしながら、上手いかな経験を通じて学ばせてもらうほうが効果的」と思っているものの、実際は失敗への恐れが強く、挑戦や成功体験を積みづらい状態になっています。
- **【特徴2：働く環境はとても大事】** 新入社員が「仕事に求めている条件」は、「1位自分らしい生活を送る」「2位仕事環境の心地よさ」「3位お金を多く稼ぎよい生活を送る」でした。特に「仕事環境の心地良さ」は上司・先輩のランキング結果と比べて大きな違いがあり、新人がいかに仕事環境の心地よさを求めているかが分かります。
- **【特徴3：プライベート重視で、無理なく仕事がしたい】** 世代別に見てもイマドキの新入社員は「仕事よりもプライベート重視」の傾向があります。その影響もあってか、自己成長に関しても挑戦よりも無理ない範囲で業務に取り組みたいと考える人が半数以上の結果となりました。
- **【特徴4：チームワーク&対面を重視したい】** ニューノーマル時代において働く場所は多様化していく中においても、対面コミュニケーションのニーズが高いことがわかりました。また、「自分らしさ」は大切にしつつも、仕事においてはチームワークを重視する職場を好む傾向があります。
- **【特徴5：デジタルとアナログは使い分ける】** ソーシャルネイティブ世代とも言われるだけあり、情報収集はSNSを駆使しておこなっている結果となりました。一方で、自分の考えをまとめる際はどの世代よりも「手書き」の回答割合が多く、デジタルとアナログをうまく使い分けていることがわかりました。
- **【特徴6：自分には優しく、指導者には厳しく】** 指導に関しては例年同様「できている点を褒めてもらいたい」の回答割合が多くなりました。また、人からどのように思われているかをとても気にする世代であることもうかがえます。その一方で、指導者側には「感情よりも論理的な指導」を期待していることがわかりました。
- **【特徴7：自分に自信はないが、人生は充実している】** 世代別に見ても、新人の「自分の行動や言動に自信がない」という回答は圧倒的に高い結果となりました。一方で、人生の充実度はとても高く、自分のやりたいことを大切に人生を楽しみたいという気持ちがかえります。

#### <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： 1,502名。2019~2020年に入社した新入社員 694名、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員 808名  
(新入社員は、例年比較のため企業規模 501名以上の大卒の 503名に母数を絞って集計)

調査期間： 2020年6月

#### 【報道関係者お問い合わせ先】

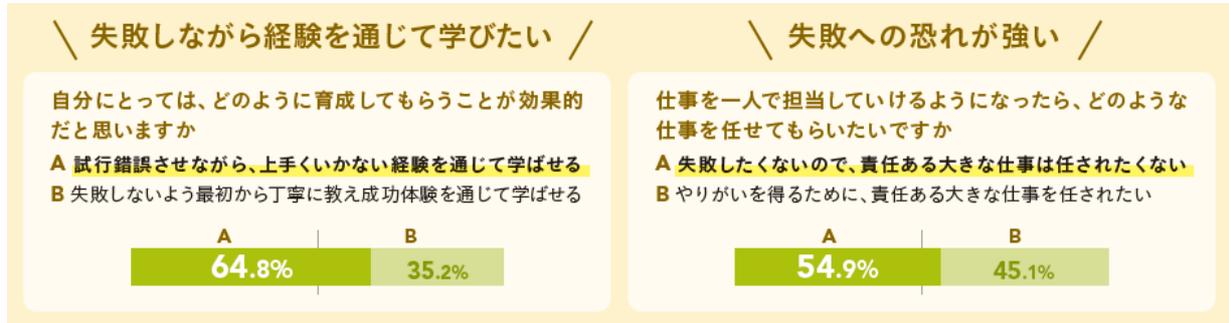
株式会社 日本能率協会マネジメントセンター 経営企画部 広報担当：田村

Tel :03-6362-4361 / e-mail : PR@jmam.co.jp

## 調査結果（一部抜粋）

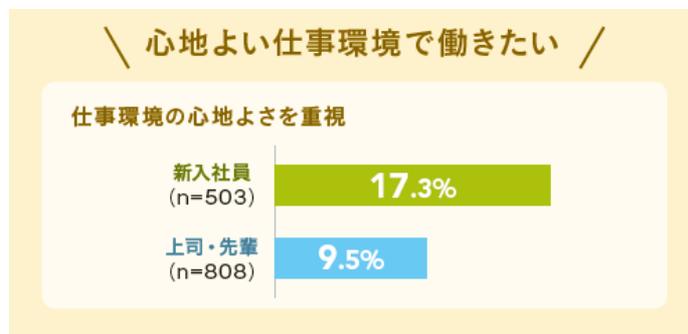
### ■特徴1：上手いかわない経験から学びたいが、失敗はしたくない

半数以上が「試行錯誤をしながら、上手いかわない経験を通じて学ばせてもらうほうが効果的」と思っているものの、実際は失敗への恐れが強く、挑戦や成功体験を積みづらい状態になっています。



### ■特徴2：働く環境はとても大事

新入社員が「仕事に求めている条件」は、「1位自分らしい生活を送る」「2位仕事環境の心地よさ」「3位お金を多く稼ぎよい生活を送る」でした。特に「仕事環境の心地良さ」は上司・先輩のランキング結果と比べて大きな違いがあり、新人がいかに仕事環境の心地よさを求めているかが分かります。



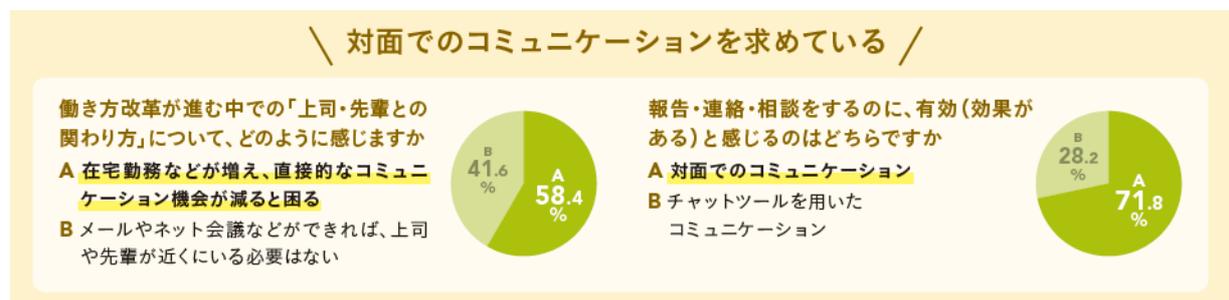
### ■特徴3：プライベート重視で、無理なく仕事がしたい

世代別に見てもイマドキの新入社員は「仕事よりもプライベート重視」の傾向があります。その影響もあってか、自己成長に関しても挑戦よりも無理ない範囲で業務に取り組みたいと考える人が半数以上の結果となりました。



### ■特徴4：チームワーク&対面を重視したい

ニューノーマル時代において働く場所は多様化していく中においても、対面コミュニケーションのニーズが高いことがわかりました。また、「自分らしさ」は大切にしつつも、仕事においてはチームワークを重視する職場を好む傾向があります。



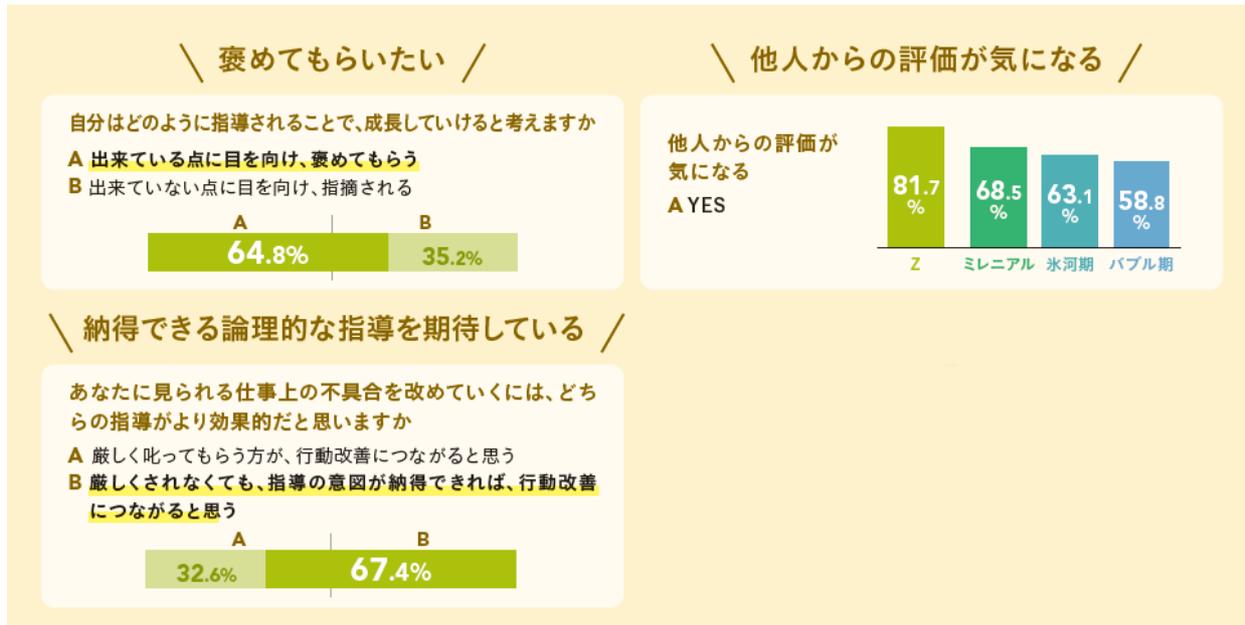
### ■特徴5：デジタルとアナログは使い分ける

ソーシャルネイティブ世代とも言われるだけあり、情報収集は SNS を駆使しておこなっている結果となりました。一方で、自分の考えをまとめる際はどの世代よりも「手書き」の回答割合が多く、デジタルとアナログをうまく使い分けていることがわかりました。



### ■特徴6：自分には優しく、指導者には厳しく

指導に関しては例年同様「できている点を褒めてもらいたい」の回答割合が多くなりました。また、人からどのように思われているかをととても気にする世代であることもうかがえます。その一方で、指導者側には「感情よりも論理的な指導」を期待していることがわかりました。



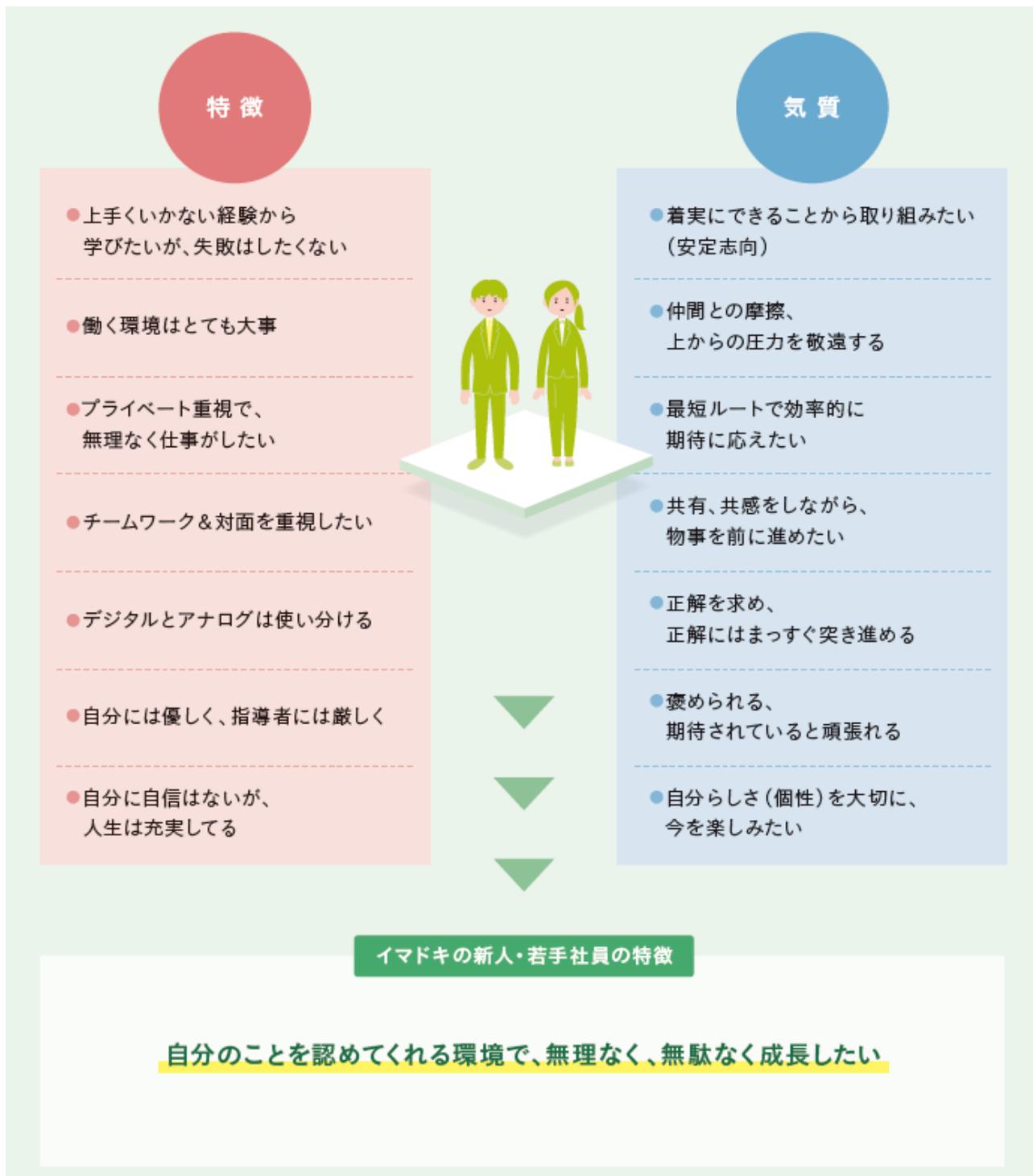
### ■特徴7：自分に自信はないが、人生は充実している

世代別に見ても、新人の「自分の行動や言動に自信がない」という回答は圧倒的に高い結果となりました。一方で、人生の充実度はとても高く、自分のやりたいことを大切にして人生を楽しみたいという気持ちがうかがえます。



## 【総括】イマドキの新人・若手社員の成長支援を再定義することが必要

2016年から実施している本調査の回答傾向でみると、新人の特徴はコロナ前後で大きな違いは無く、「自分のことを認めてくれる環境で、無理なく、無駄なく成長したい」という特徴があります。しかし、社会全体がニューノーマル時代の働き方にシフトチェンジすることで、働く空間や時間に変化が生じ、従来のような現場指導を通じた成長支援（OJT）が成立しなくなる可能性があります。その意味でも企業や指導者側は、イマドキの新人・若手社員に見られる特徴を理解し、成長支援の仕組みづくりを再定義することが必要といえます。



### 日本能率協会マネジメントセンター（JMAM）について：

JMAMは現：一般社団法人日本能率協会（JMA）から1991年に分社し、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、時間（とき）と成長のデザインを大切にしながら、自由で豊かな人生を送りたいと願う全ての人に伴走し、その思い描く未来へと導いていきます。<http://www.jmam.co.jp>