

個と組織を生かす

RMS Research

新人・若手の意識調査 2016

目次

■調査概要	3
■要旨	5
■集計結果	6



調査概要

■調査目的

- ▶ 新入社員、若手社員、中堅社員の志向・価値観の実態について把握すること
- ▶ 過去2回の調査(2010年・2013年実施)との比較を行うこと

■調査内容

- ▶ 管理職志向、海外志向、仕事で重視することなど世間一般に特定の傾向があるといわれている若者の志向・価値観
- ▶ 年功主義や終身雇用に対する考え方など

■調査対象

- ▶ 正社員として企業に勤務する会社員
※内訳:入社1年目116名、入社4年目343名、入社7年目342名
※役職は一般社員のみ

■調査方法

- ▶ インターネット調査

■調査期間

- ▶ 2017年1月27日～2月9日

■有効回答社数

- ▶ 801名

■備考

- ▶ この調査では、入社1年目、入社4年目、入社7年目を対象にそれぞれ同じ質問を聞いています。新人時代を含む若手時代を客観的に正しく振り返ることができる年次として、ここでは、離職率が3割に達するといわれる3年目を超えた4年目、30歳という区切りの前後にある7年目の2つの年次を想定しています。
- ▶ またこの調査の中では、便宜上各々を下記のように呼ぶこととしています。個社でのとらえ方とは齟齬がある場合があるかと思われませんがご了承ください。
入社1年目＝新人 入社4年目＝若手 入社7年目＝中堅
- ▶ <N=数字>という記載は、当該設問における有効回答数(人数)を意味します。例えば、<N=116>であれば、有効回答数が116名であることを意味します。
- ▶ %は小数第2位で四捨五入されているため、文中・表中の数値を足し上げた値と合計の数値等が一致しない場合があります。

■回答者の内訳

■性別

	新人		若手		中堅		計	
男性	51	44.0%	163	47.5%	167	48.8%	381	47.6%
女性	65	56.0%	180	52.5%	175	51.2%	420	52.4%
計	116	100.0%	343	100.0%	342	100.0%	801	100.0%

■年齢

	新人		若手		中堅		計	
22～29歳	114	98.3%	326	95.0%	191	55.8%	631	78.8%
30～39歳	2	1.7%	17	5.0%	151	44.2%	170	21.2%
計	116	100.0%	343	100.0%	342	100.0%	801	100.0%

■最終学歴

	新人		若手		中堅		計	
4年生大学卒	88	75.9%	256	74.6%	255	74.6%	599	74.8%
大学院卒	28	24.1%	87	25.4%	87	25.4%	202	25.2%
計	116	100.0%	343	100.0%	342	100.0%	801	100.0%

■職種

	新人		若手		中堅		計	
営業・販売・サービス	31	26.7%	91	26.5%	86	25.1%	208	26.0%
マーケティング・営業企画	3	2.6%	14	4.1%	15	4.4%	32	4.0%
経営企画・事業企画・事業開発	1	0.9%	7	2.0%	10	2.9%	18	2.2%
総務・法務・広報	7	6.0%	30	8.7%	25	7.3%	62	7.7%
人事・労務	5	4.3%	16	4.7%	13	3.8%	34	4.2%
財務・経理	3	2.6%	22	6.4%	24	7.0%	49	6.1%
購買・物流	3	2.6%	14	4.1%	7	2.0%	24	3.0%
生産	12	10.3%	16	4.7%	13	3.8%	41	5.1%
研究開発・技術・設計	29	25.0%	81	23.6%	101	29.5%	211	26.3%
システム企画・管理	10	8.6%	20	5.8%	20	5.8%	50	6.2%
その他	12	10.3%	32	9.3%	28	8.2%	72	9.0%
計	116	100.0%	343	100.0%	342	100.0%	801	100.0%

■業種

	新人		若手		中堅		計	
建設・設備	15	12.9%	26	7.6%	26	7.6%	67	8.4%
機械・電機機器	16	13.8%	50	14.6%	41	12.0%	107	13.4%
食品	3	2.6%	17	5.0%	16	4.7%	36	4.5%
医薬品	12	10.3%	20	5.8%	18	5.3%	50	6.2%
その他製造	18	15.5%	61	17.8%	55	16.1%	134	16.7%
運輸・倉庫・物流業	2	1.7%	8	2.3%	16	4.7%	26	3.2%
商社	2	1.7%	11	3.2%	11	3.2%	24	3.0%
百貨店・スーパー・コンビニエンスストア	0	0.0%	5	1.5%	9	2.6%	14	1.7%
その他小売	3	2.6%	11	3.2%	10	2.9%	24	3.0%
金融・保険	8	6.9%	34	9.9%	39	11.4%	81	10.1%
不動産	1	0.9%	4	1.2%	3	0.9%	8	1.0%
通信	0	0.0%	6	1.7%	6	1.8%	12	1.5%
情報処理・ソフトウェア	9	7.8%	26	7.6%	32	9.4%	67	8.4%
その他サービス	18	15.5%	25	7.3%	30	8.8%	73	9.1%
その他	9	7.8%	39	11.4%	30	8.8%	78	9.7%
計	116	100.0%	343	100.0%	342	100.0%	801	100.0%

■従業員規模

	新人		若手		中堅		計	
100名未満	20	17.2%	62	18.1%	40	11.7%	122	15.2%
100名以上300名未満	18	15.5%	45	13.1%	44	12.9%	107	13.4%
300名以上500名未満	9	7.8%	20	5.8%	27	7.9%	56	7.0%
500名以上1000名未満	20	17.2%	53	15.5%	46	13.5%	119	14.9%
1000名以上3000名未満	15	12.9%	44	12.8%	61	17.8%	120	15.0%
3000名以上5000名未満	7	6.0%	23	6.7%	28	8.2%	58	7.2%
5000名以上10000名未満	8	6.9%	31	9.0%	27	7.9%	66	8.2%
10000名以上	19	16.4%	65	19.0%	69	20.2%	153	19.1%
計	116	100.0%	343	100.0%	342	100.0%	801	100.0%



要旨

■海外志向がある新人は3割、志向の有無が二極化

- ▶ 肯定群は2013年(前回)と同様の傾向だが、否定群において、海外で「絶対に働きたくない」の選択率は2010年(前々回)より継続して増加傾向。
肯定群でも、期間については二極化。地域について「どのような国や地域でも」が継続して増加していることから、積極派と消極派と二極化している様子が見られる
- ▶ 若手、中堅と年次が上がるほど、海外志向は低下している

■管理職志向がある新人は3割、2010年より継続して減少傾向

- ▶ になりたい二大理由は「成長」「報酬」と変わらず。「大きな仕事へのチャレンジ」「影響力の大きさ」は継続して減少傾向
- ▶ 管理職志向は年次によってあまり変わらない。になりたい理由は、若手・中堅は「報酬」の選択率が新人に比して高く最上位

■年功による昇格・昇給を支持する新人は4割強、過去2回とも概ね変わらない

- ▶ 理由の上位も、「人生設計が立てやすい」「プレッシャーやストレスがかからない」など大きく変わらないが、「人と競争するのが嫌」は年々増加
- ▶ 年功主義への支持は、年次が上がるにつれ減少

■会社に終身雇用の保証を望んでいる新人は7割強、過去2回とほぼ同様の傾向

- ▶ 理由の上位2項目「解雇の不安がなく安心して働ける」「人生設計が立てやすい」は、過去2回と変わらないが、「解雇の不安がなく安心して働ける」が大幅に増加
- ▶ 終身雇用への支持は、年次があがるにつれ微増

■現在の会社に定年まで勤続する意思があるのは3割強、前回より1割減少

- ▶ 理由の上位2項目「解雇の不安がなく安心して働ける」「人生設計が立てやすい」は、過去2回同様だが、いずれも増加傾向。「どこまで自分が挑戦できるか試したい」は減少傾向
- ▶ 中堅は5割強と高い。理由の上位は各年次ともほぼ同様だが、「転職するのは大変そうだから」は年次が上がるにつれ増加

■新人の半数強が将来の見通しは明るいと考えているが、2010年より継続して減少傾向

- ▶ 理由の上位2項目「努力すれば結果はついてくる」「やりたいことができそう」は同様だが、前者は増加、後者は減少傾向
- ▶ 若手や中堅に比べると、新人のほうが、将来の見通しは明るいと考えている。理由として「昇給が見込めない」は年次が上がるにつれ増加

■新人の「仕事中心の生活はいやだ」「ほどほどにしたい」という傾向は、少しずつ強まっている

- ▶ 一方、若手や中堅よりも新人のほうが、状況によっては「仕事中心の生活になることもいとわない」という傾向も見られる

■働く上で重視するものは、過去2回で傾向に変化はなく、「責任者として采配を振れる」「世間からもてはやされる」の重視度合いは低い

- ▶ この傾向は、若手、中堅にも同様に見られる

RMS Research

新人・若手の意識調査 2016



集計結果

1a 海外志向（新人・経年比較）

■新人の3割が海外で働くことに肯定的。否定群は4割で増加傾向

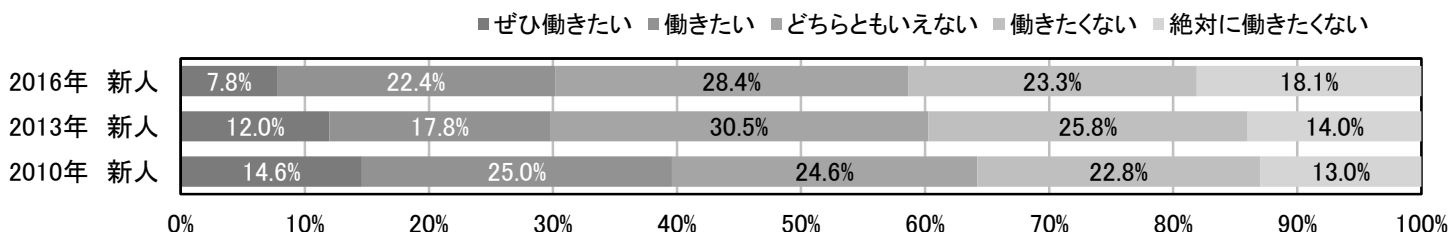
- ▶肯定群「ぜひ働きたい」「働きたい」は30.2%。2010年（39.6%）に比べて減少した2013年（29.8%）とほぼ同様の傾向
- ▶否定群「働きたくない」「絶対に働きたくない」は41.4%。2010年（35.8%）、2013年（39.8%）に継続して増加傾向。また、「絶対に働きたくない」が増加

【以下「ぜひ働きたい」「働きたい」を選択した群について】

■期間の希望は二極化、地域については2013年に継続して積極的な希望の選択率が増加

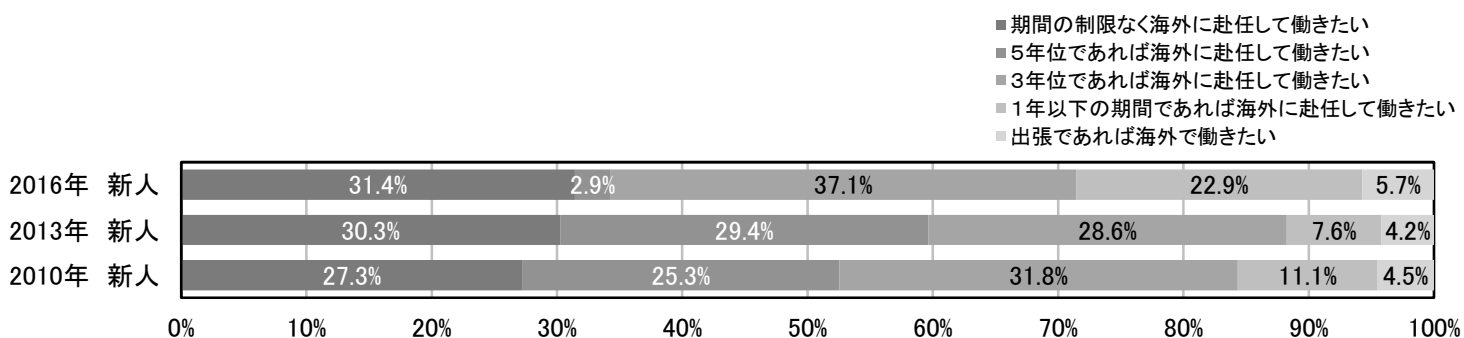
- ▶期間について:「期間の制限なく」は前回同様だが、「1年以下」が大幅に増加し、二極化
- ▶地域について:「どのような国や地域でも」が継続して増加

図表1 あなたは海外で働きたいですか。<2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400>

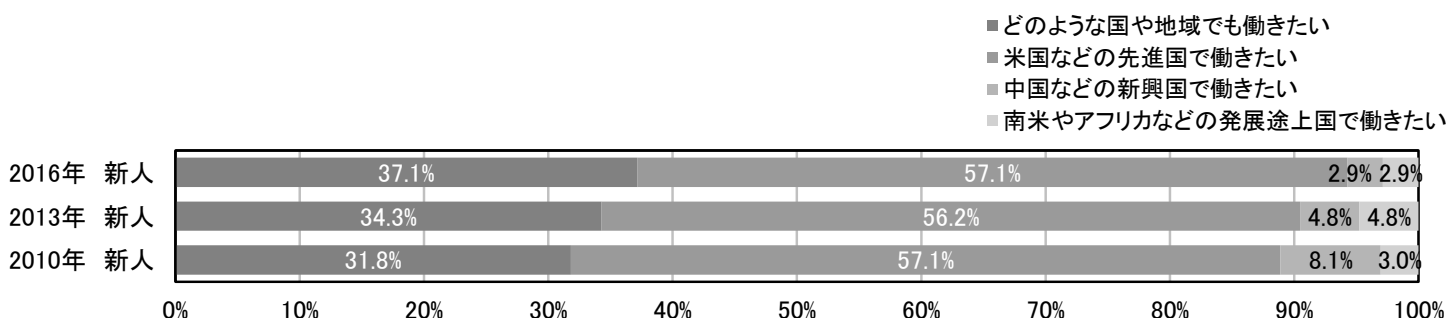


【「ぜひ働きたい」「働きたい」を選択した方にうかがいます】

図表2 海外で働く期間についてどのような希望をもっていますか。次のうち最も近いものを1つ選んでください。
<2016年 N=35、2013年 N=119、2010年 N=198>



図表3 海外で働く場所についてどのような希望をもっていますか。次のうち最も近いものを1つ選んでください。
<2016年 N=35、2013年 N=119、2010年 N=198>



1b 海外志向（若手、中堅と新人との比較）

■年次が上がるにつれて、否定群が増加

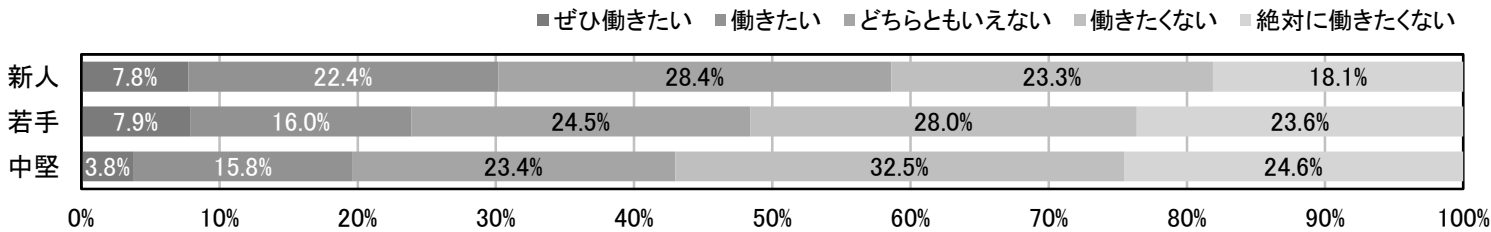
- ▶肯定群（「ぜひ働きたい」「働きたい」）新人30.2%、若手23.9%、中堅19.6%
- ▶否定群（「働きたくない」「絶対に働きたくない」）新人41.4%、若手51.6%、中堅57.1%

【以下「ぜひ働きたい」「働きたい」を選択した群について】

■地域の希望は新人が最も積極的

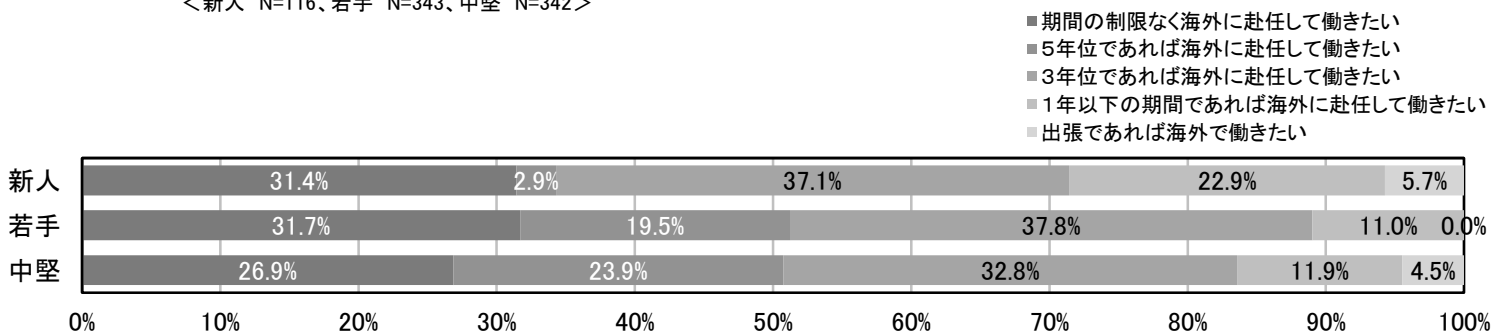
- ▶期間について：新人は二極化、若手が最も積極的な選択が多く、中堅が最も消極的
- ▶地域について：「どのような国や地域でも」の選択率は年次が上がるにつれて減少

図表4 あなたは海外で働きたいですか。〈新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342〉

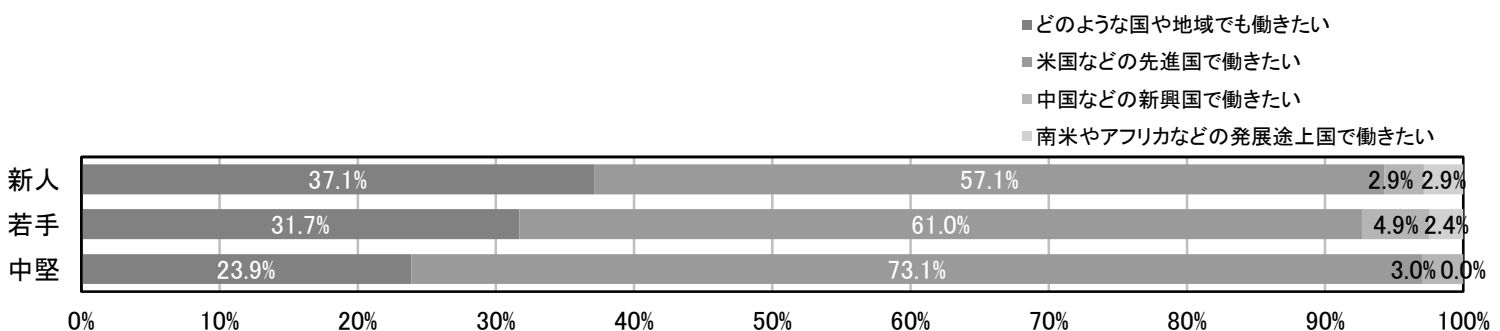


【「ぜひ働きたい」「働きたい」を選択した方にうかがいます】

図表5 海外で働く期間についてどのような希望をもっていますか。次のうち最も近いものを1つ選んでください。
〈新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342〉



図表6 海外で働く場所についてどのような希望をもっていますか。次のうち最も近いものを1つ選んでください。
〈新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342〉



2a 管理職志向（新人・経年比較）

■管理職志向がある新人は3割。2010年より継続して減少傾向

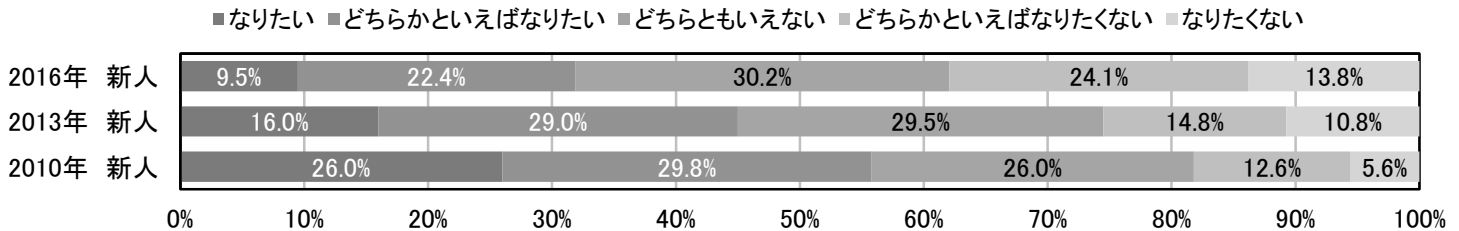
- ▶肯定群「なりたい」「どちらかといえばなりたい」は31.9%。2010年(55.8%)、2013年(45.0%)に継続して減少傾向
- ▶否定群「なりたくない」「どちらかといえばなりたくない」は37.9%。2010年(18.2%)、2013年(25.5%)に継続して増加傾向

【以下「なりたい」「どちらかといえばなりたい」を選択した群について】

■なりたい二大理由は「成長」と「報酬」、前2回とほぼ同様の傾向

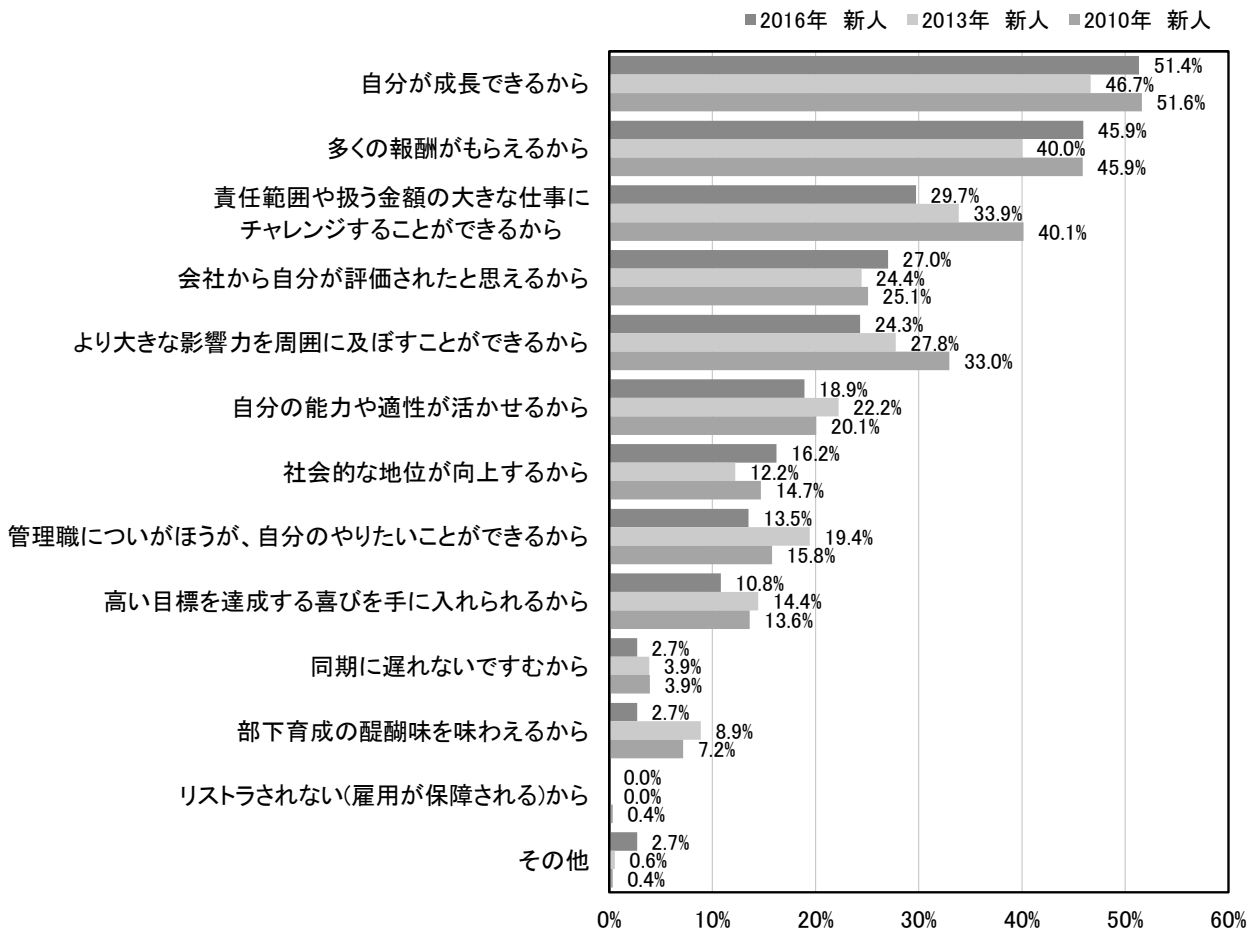
■「大きな仕事へのチャレンジ」「影響力の大きさ」は継続して減少傾向

図表7 あなたは管理職（組織やグループを統括・運営する立場）にどれくらいなりたいですか。
 <2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400>



【「なりたい」「どちらかといえばなりたい」を選択した方にうかがいます】

図表8 管理職になりたい理由を上位3つまで選んでください。<2016年 N=37、2013年 N=180、2010年 N=279>



2b 管理職志向（若手、中堅と新人との比較）

■管理職志向は年次によってあまり変わらない

- ▶肯定群（「なりたい」「どちらかといえばなりたい」）新人31.9%、若手34.7%、中堅34.8%
- ▶否定群（「なりたくない」「どちらかといえばなりたくない」）新人37.9%、若手38.5%、中堅38.6%

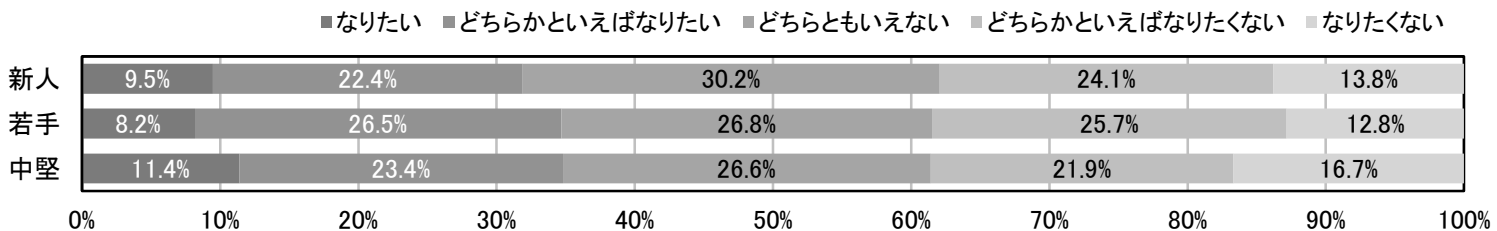
【以下「なりたい」「どちらかといえばなりたい」を選択した群について】

■なりたい二大理由「成長」と「報酬」は同様だが、若手・中堅は「報酬」の選択率が高く最上位

■「大きな仕事へのチャレンジ」は年次が上がるにつれ増加傾向。

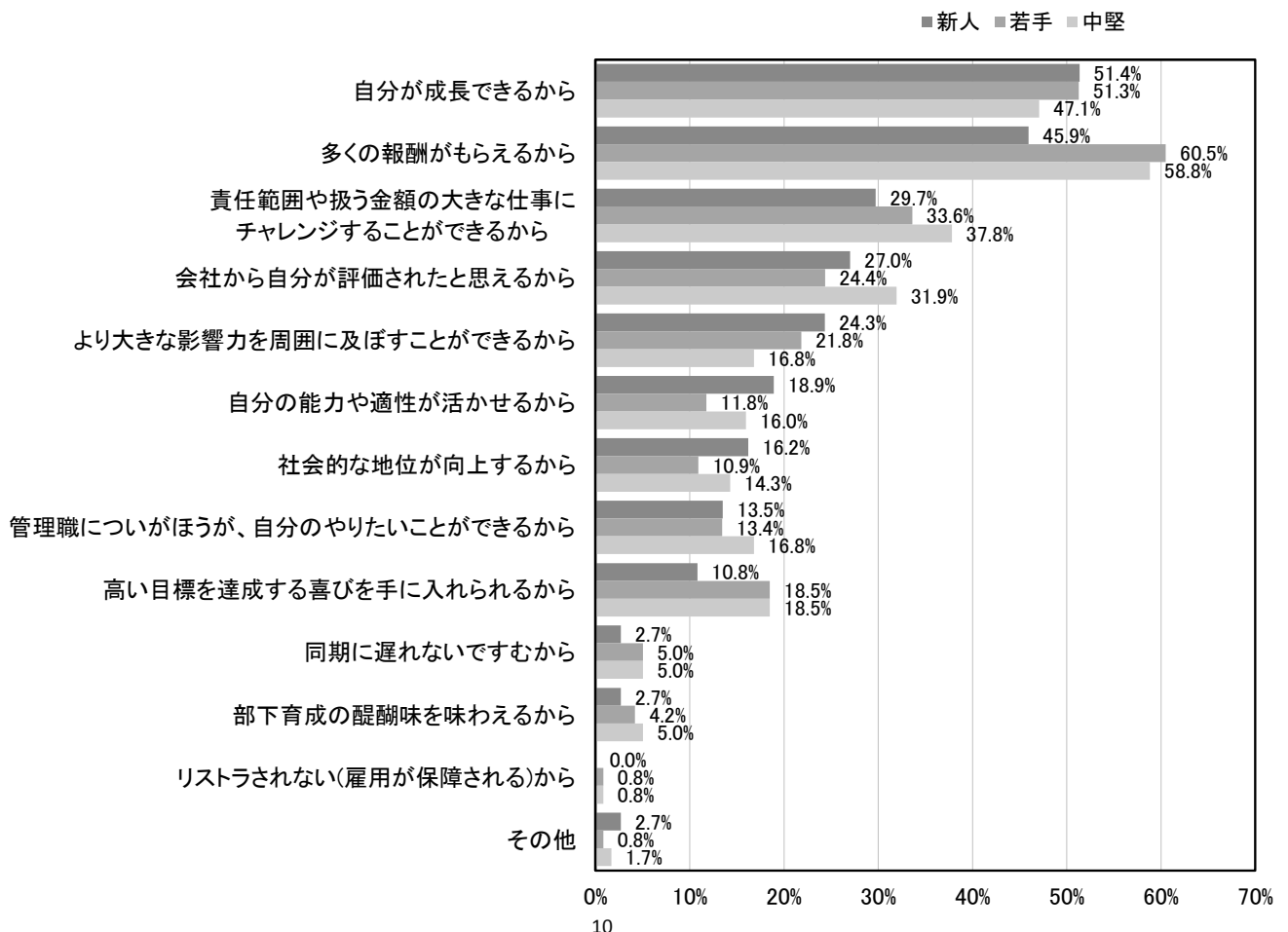
また、若手・中堅は、「高い目標を達成する喜び」の選択率が高いのが特徴的。

図表9 あなたは管理職（組織やグループを統括・運営する立場）にどれくらいなりたいですか。
 <新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342>



【「なりたい」「どちらかといえばなりたい」を選択した方にうかがいます】

図表10 管理職になりたい理由を上位3つまで選んでください。<新人 N=37、若手 N=119、2010年 N=119>



3a 年功主義に対する考え方 (新人・経年比較)

■新人の4割強が年功主義を支持。概ね変わらず

▶肯定群「A」「どちらかといえばA」は45.7%。やや減少した2013年(40.5%)に比して、2010年(45.2%)とほぼ同様の傾向

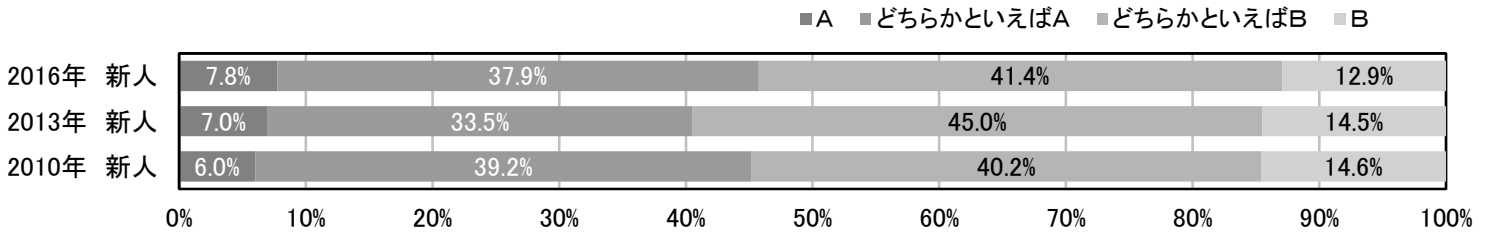
【以下「A」「どちらかといえばA」を選択した群について】

■年功主義を支持する理由の上位項目は、「人生設計が立てやすい」「プレッシャーやストレスがかからない」など大きく変わらない

■「人と競争するのが嫌」は年々増加。もともと選択率はさほど高くはないが「失敗を恐れず挑戦できる」は減少傾向。過去2回選択率が比較的高かった「職場の人間関係」は減少。

図表11 あなたの考え方により近いのはどちらですか。

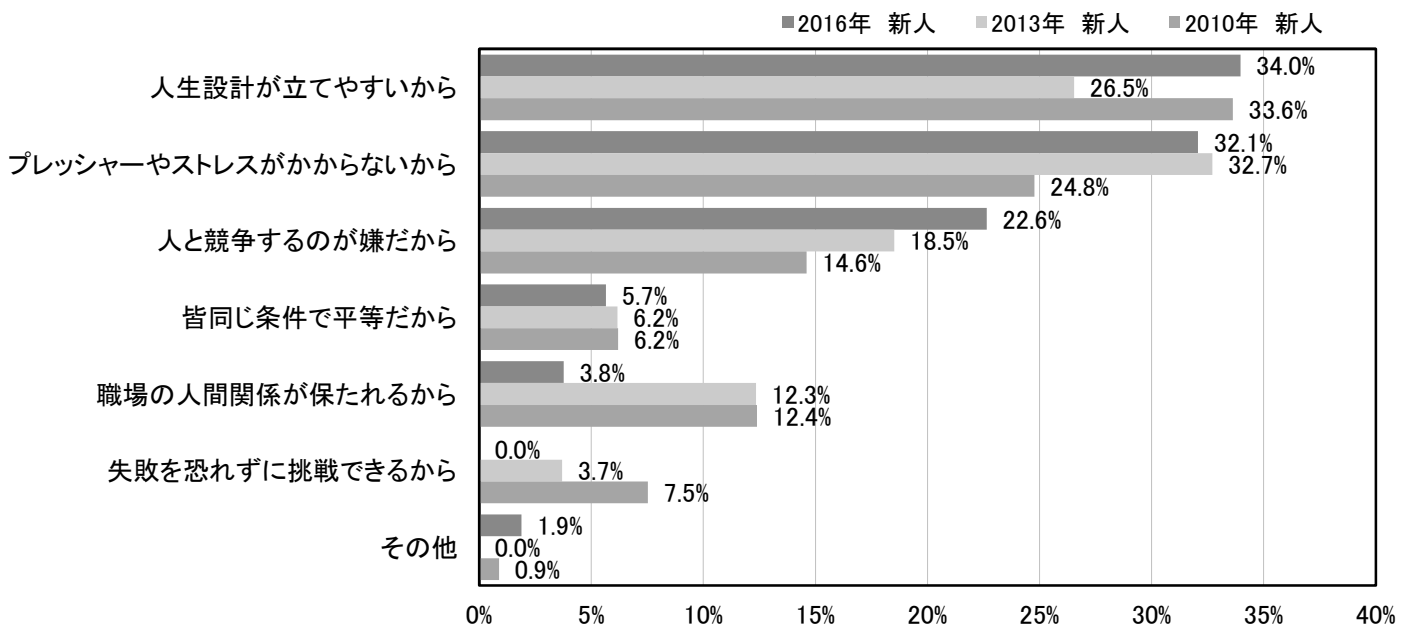
[A]昇格・昇給は、年齢や勤続年数に応じて平等なのがよい/[B]昇格・昇給は、実力や成果に応じて個人差があるのがよい
<2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400>



【「A」「どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます】

図表12 どうして「A」昇格・昇給は、年齢や勤続年数に応じて平等なのがよい」と考えるのですか。

最もあてはまるものを1つ選んでください。<2016年 N=53、2013年 N=162、2010年 N=226>



3b 年功主義に対する考え方 (若手、中堅と新人との比較)

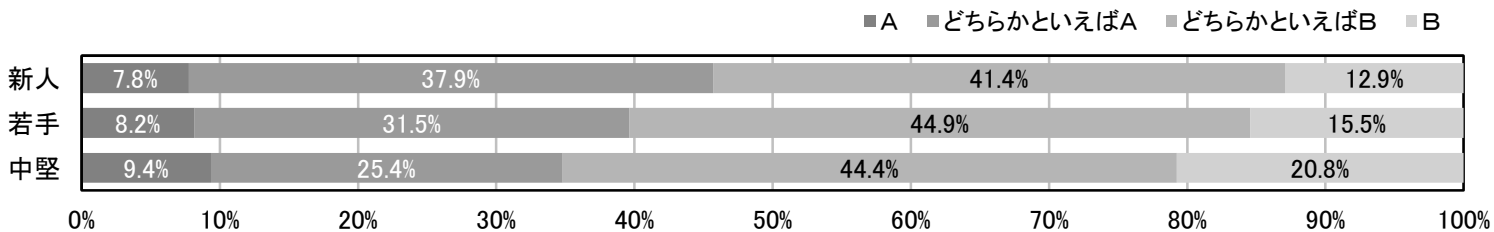
■年功主義への支持は、年次が上がるにつれ減少

▶肯定群(「A」「どちらかといえばA」) 新人45.7%、若手39.7%、中堅34.8%

【以下「A」「どちらかといえばA」を選択した群について】

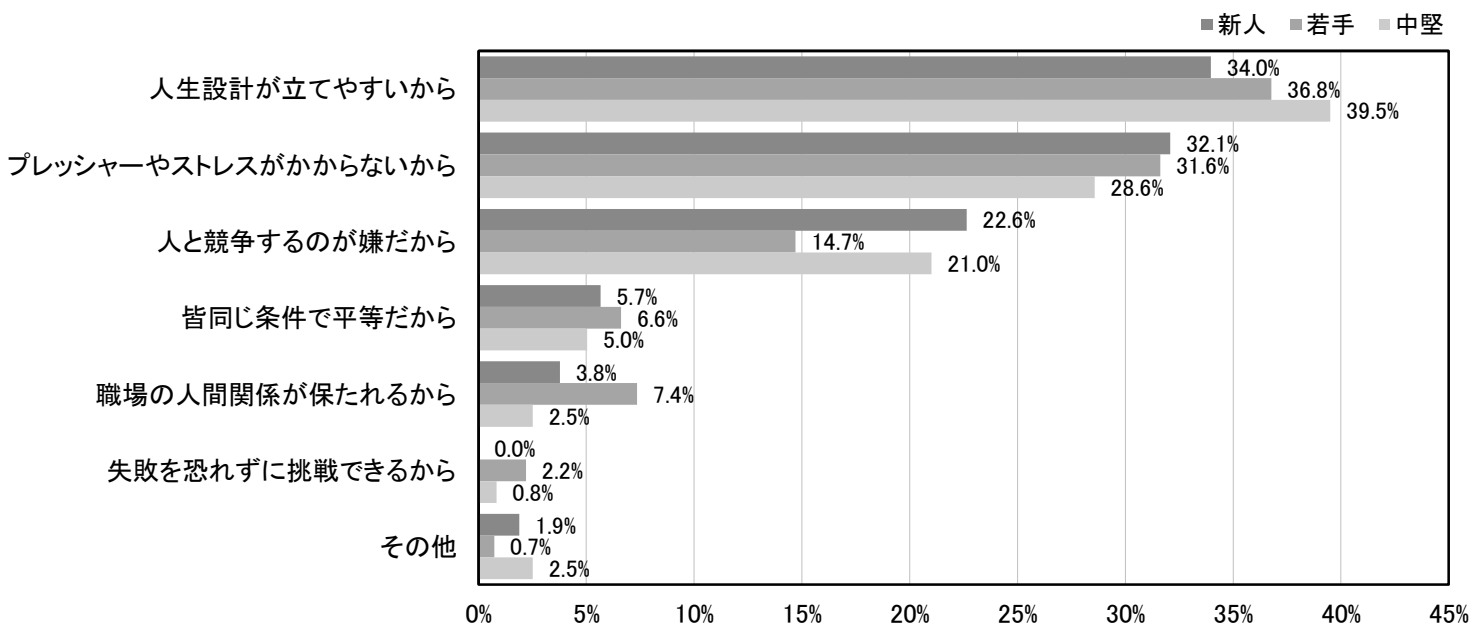
■年功主義を支持する理由の上位項目は年次によって大きく変わらないが、年次があがるにつれ「人生設計が立てやすい」は増加、「プレッシャーやストレスがかからない」は減少傾向

図表13 あなたの考え方により近いのはどちらですか。
[A]昇格・昇給は、年齢や勤続年数に応じて平等なのがよい/[B]昇格・昇給は、実力や成果に応じて個人差があるのがよい
<新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342>



【「A」「どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます】

図表14 どうして「[A]昇格・昇給は、年齢や勤続年数に応じて平等なのがよい」と考えるのですか。
最もあてはまるものを1つ選んでください。<新人 N=53、若手 N=162、中堅 N=226>



4a 終身雇用に対する考え方 (新人・経年比較)

■新人の7割強が終身雇用を希望。ほぼ同様の傾向

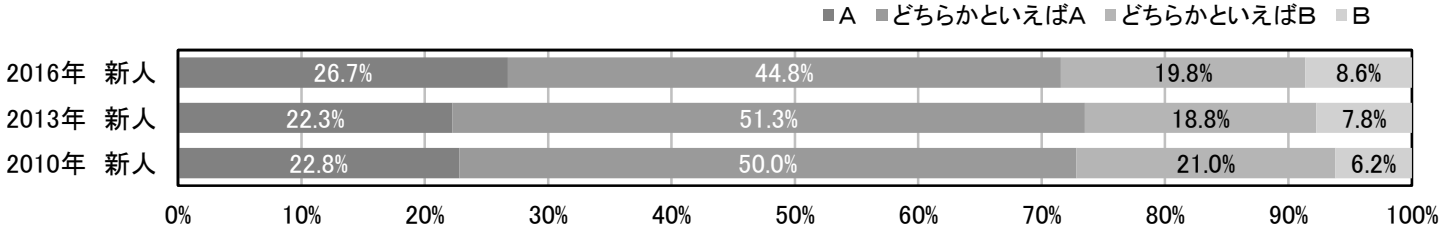
▶肯定群「A」「どちらかといえばA」は71.6%。「A」は若干増加しているが、肯定群としては2010年72.8%、2013年73.6%とほぼ同様の傾向

【以下「A」「どちらかといえばA」を選択した群について】

■終身雇用を支持する理由の上位2項目「解雇の不安がなく安心して働ける」「人生設計が立てやすい」は、過去2回と変わらないが、「解雇の不安がなく安心して働ける」が大幅に増加

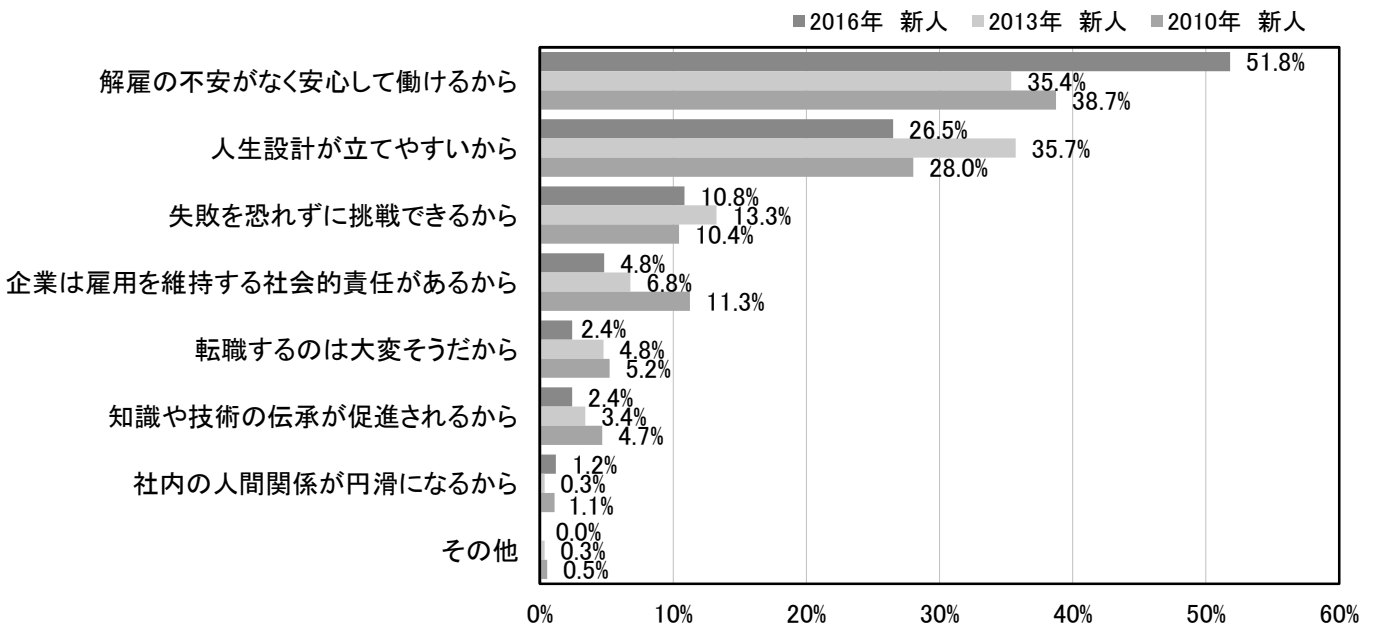
図表15 あなたの考え方により近いのはどちらですか。

[A]会社は、個人が希望する限り定年まで雇用を保証するべきだ/[B]会社は、定年まで雇用を保証する必要はない
<2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400>



【「A」「どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます】

図表16 どうして「[A]会社は、個人が希望する限り定年まで雇用を保証するべきだ」と考えるのですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。<2016年 N=83、2013年 N=294、2010年 N=364>



4b 終身雇用に対する考え方 (若手、中堅と新人との比較)

■終身雇用への支持は、年次が上がるにつれ微増

▶肯定群(「A」「どちらかといえばA」) 新人71.6%、若手73.8%、中堅75.1%

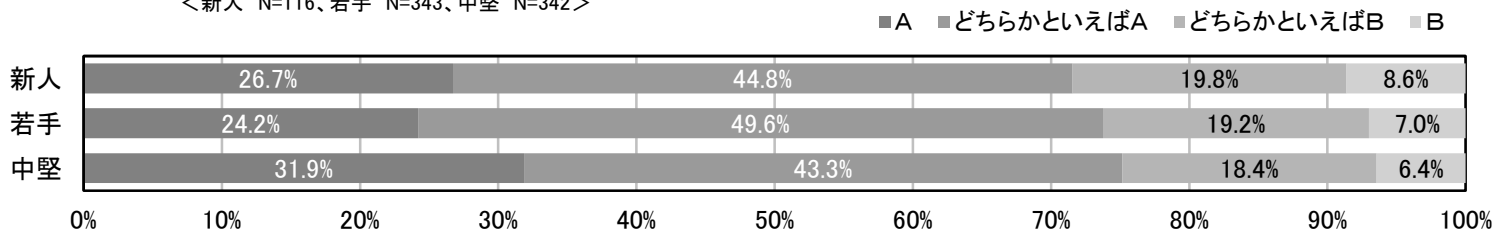
【以下「A」「どちらかといえばA」を選択した群について】

■終身雇用を支持する理由の上位2項目「解雇の不安がなく安心して働ける」「人生設計が立てやすい」は、各年次とも同様の傾向

図表17 あなたの考え方により近いのはどちらですか。

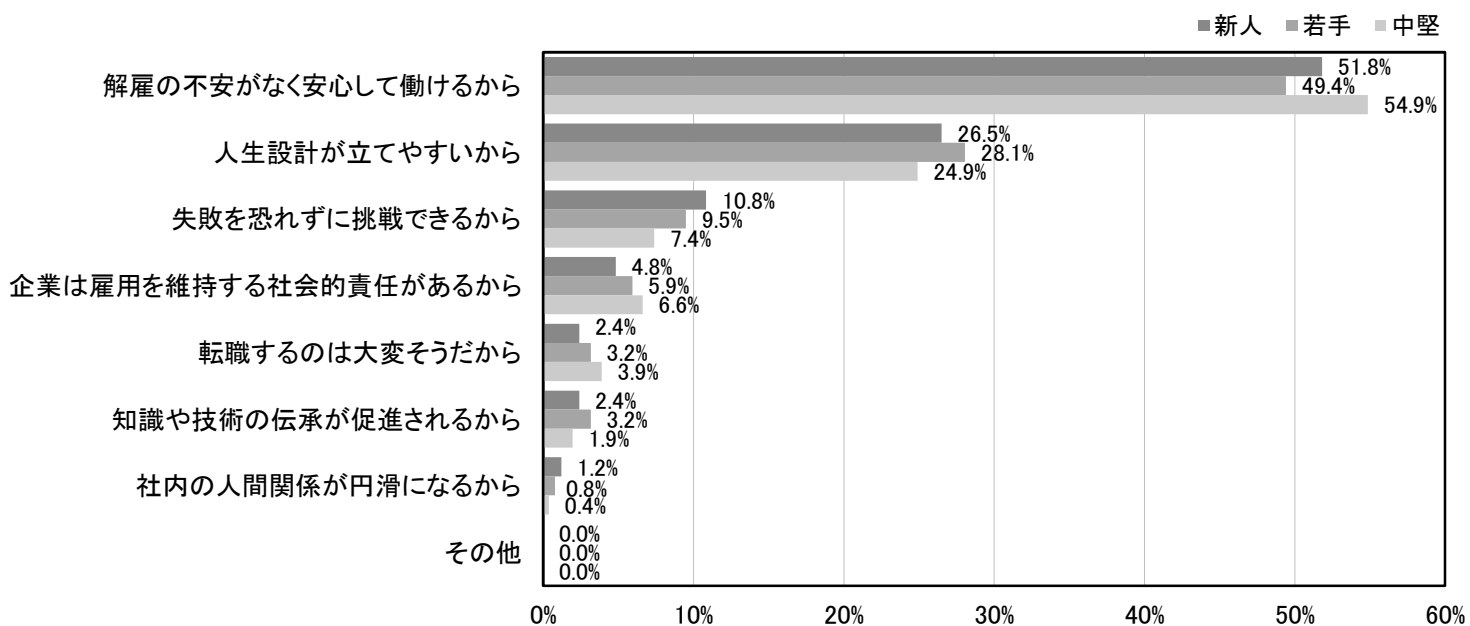
[A]会社は、個人が希望する限り定年まで雇用を保証するべきだ/[B]会社は、定年まで雇用を保証する必要はない

<新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342>



【「A」「どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます】

図表18 どうして「[A]会社は、個人が希望する限り定年まで雇用を保証するべきだ」と考えるのですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。<新人 N=83、若手 N=253、中堅 N=257>



5a 定年まで現在の会社に勤続する意思 (新人・経年比較)

■新人の定年まで現在の会社に勤続する意思があるのは3割強。過去2回より減少

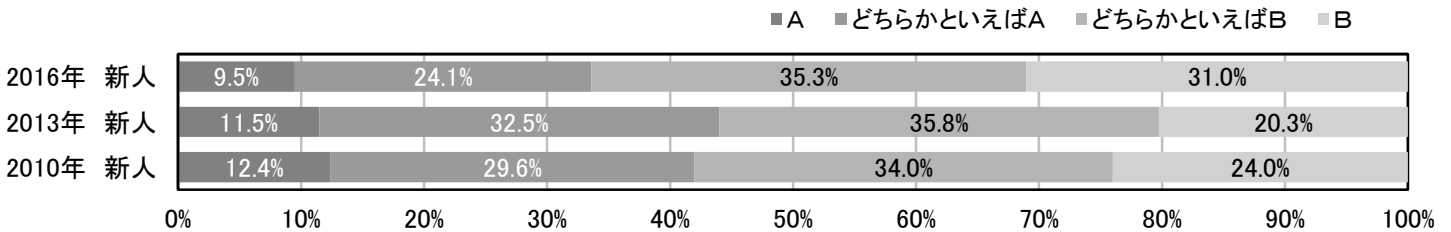
- ▶肯定群「A」「どちらかといえばA」は33.6%。2010年(42.0%)、2013年(44.0%)よりも減少している
- ▶7割強が終身雇用を支持している(P13)のに対し、現在の会社への勤続意向が高くないのも過去2回と同様

【以下「A」「どちらかといえばA」を選択した群について】

■定年まで現在の会社で働きたい理由の上位2項目「解雇の不安がなく安心して働ける」「人生設計が立てやすい」は、過去2回と変わらないが、いずれも増加傾向

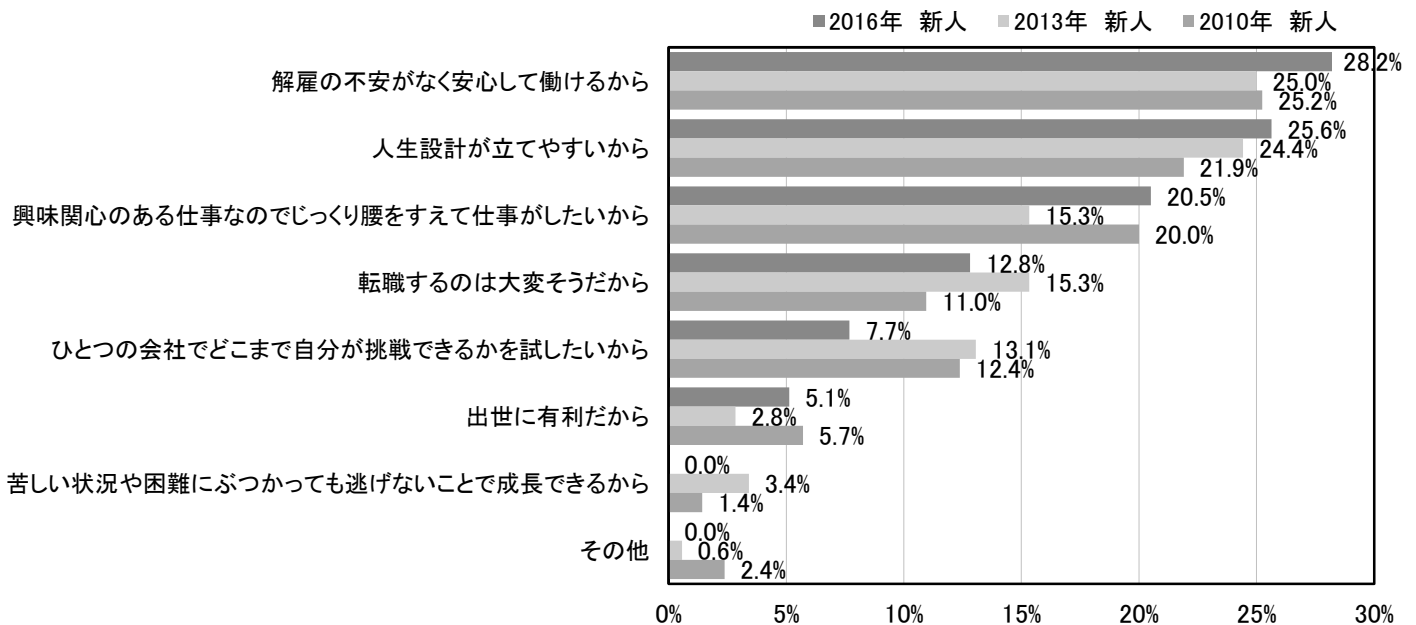
■「興味関心のある仕事なので腰をすえて仕事したい」がそれに続き上位である一方、「どこまで自分が挑戦できるか試したい」は減少傾向

図表19 あなたの考え方により近いのはどちらですか。
[A]定年まで今の会社で勤めたい/[B]現在の会社で勤め続けることにこだわらない
<2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400>



【「A」「どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます】

図表20 どうして「A」定年まで今の会社で勤めたい」と考えるのですか。
最もあてはまるものを1つ選んでください。<2016年 N=39、2013年 N=176、2010年 N=210>



5b 定年まで現在の会社に勤続する意思 (若手、中堅と新人との比較)

■定年まで現在の会社に勤続する意思は、新人3割強に対して中堅は5割強

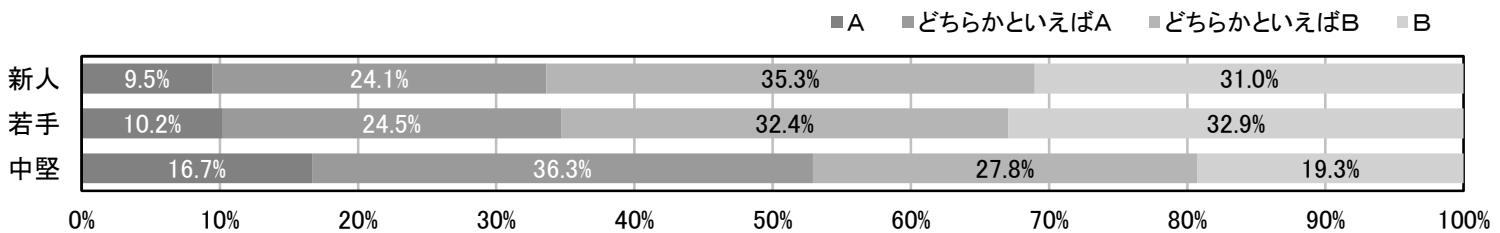
▶肯定群(「A」「どちらかといえばA」) 新人33.6%、若手34.7%、中堅52.9%と、中堅で高い

【以下「A」「どちらかといえばA」を選択した群について】

■定年まで現在の会社で働きたい理由の上位2項目「解雇の不安がなく安心して働ける」「人生設計が立てやすい」は、各年次ともほぼ同様の傾向

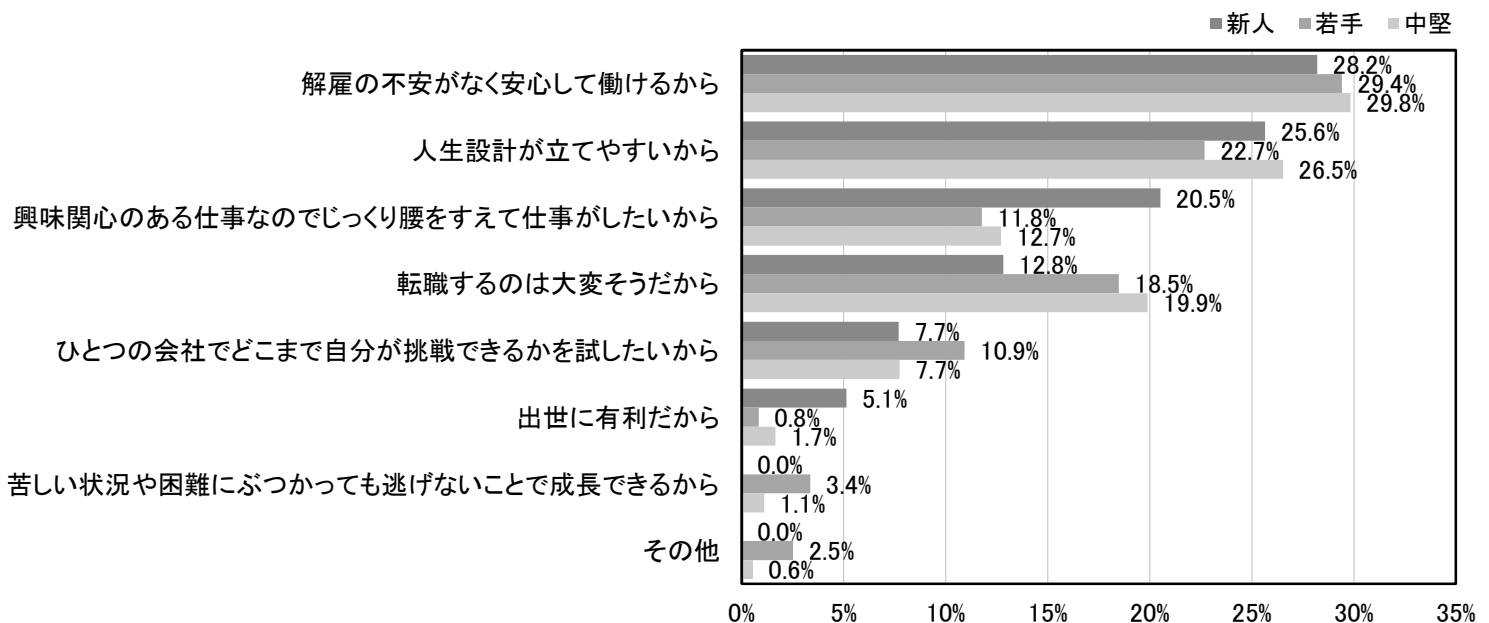
■「転職するのは大変そうだから」は年次が上がるにつれ増加

図表21 あなたの考え方により近いのはどちらですか。
[A]定年まで今の会社で勤めたい/[B]現在の会社で勤め続けることにこだわらない
<新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342>



【「A」「どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます】

図表22 どうして「[A]定年まで今の会社で勤めたい」と考えるのですか。
最もあてはまるものを1つ選んでください。<新人 N=39、若手 N=119、中堅 N=181>



6a 将来への見通し(新人・経年比較)

■新人の半数強が将来の見通しは明るいと考えているが、2010年より継続して減少傾向

▶肯定群「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」は56.9%。2010年(73.6%)、2013年(65.6%)に継続して減少傾向

【以下「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した群について】

■見通しが明るいとする理由の上位2項目「努力すれば結果はついてくる」「やりたいことができそう」は同様だが、前者は増加、後者は減少傾向

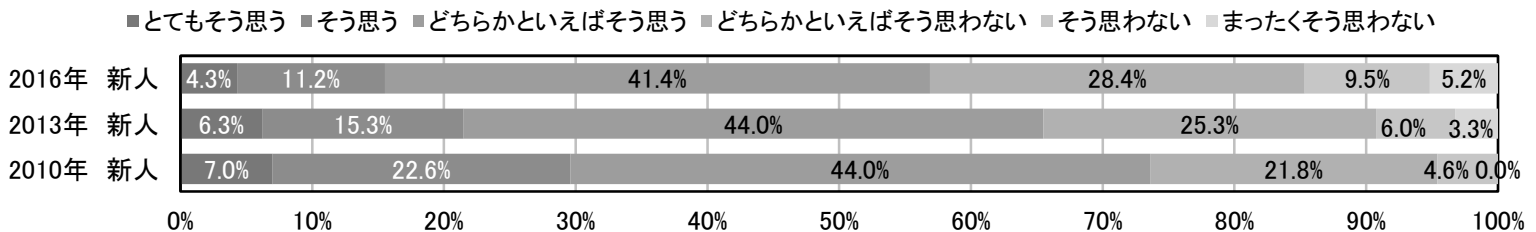
【以下「まったくそう思わない」「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を選択した群について】

■「自分のキャリアの先行きに期待がもてない」が増加傾向にあり、最上位

■次に多いのは「やりたいことができなさそう」。前回よりは増加しているが、2010年に比べると減少

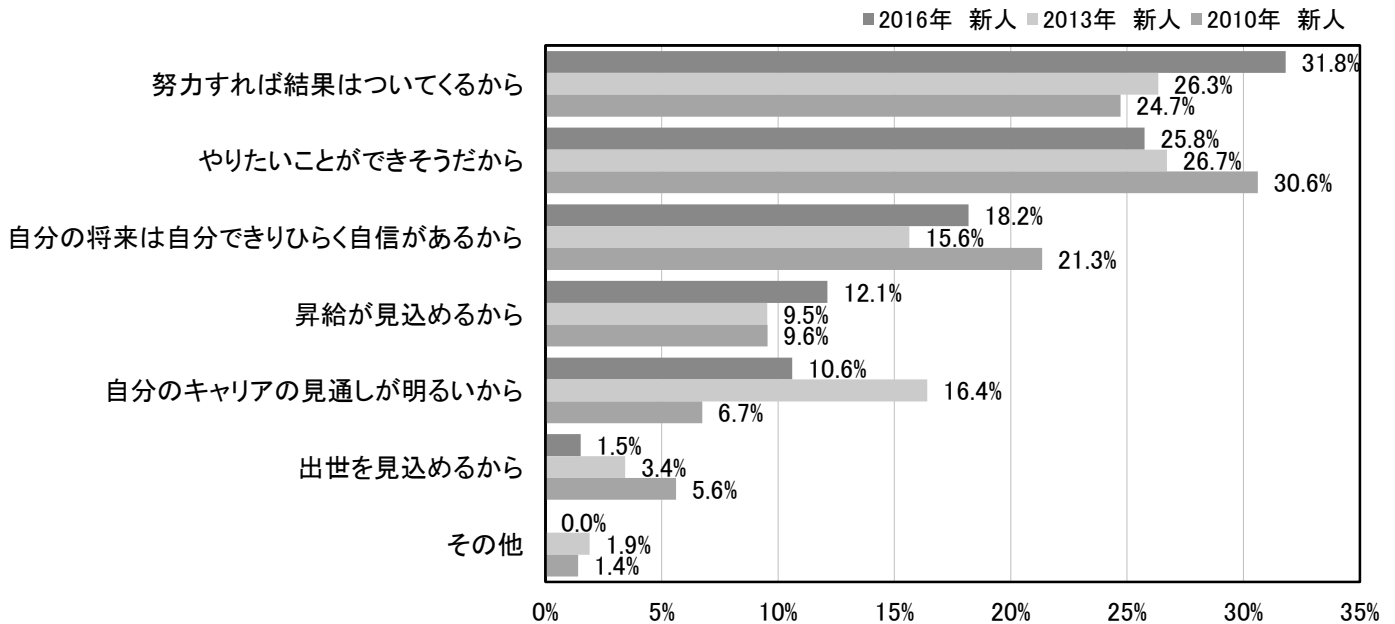
■3番目に多い「出世できなさそう」は増加傾向にあり、それに続くのが、前回2番目に多かった「昇給が見込めない」

図表23 働く上であなたの将来の見通しは明るく希望がもてると思いますか。〈2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400〉



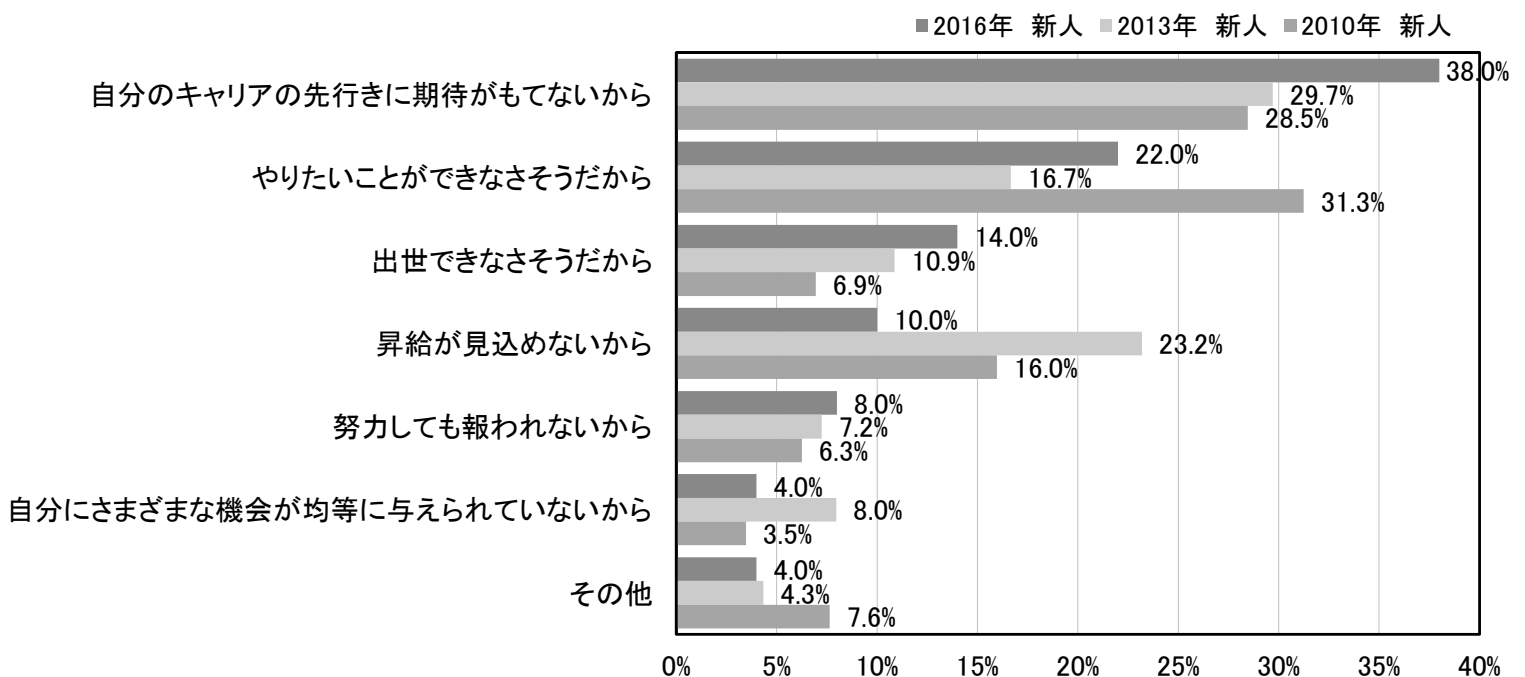
【「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した方にうかがいます】

図表24 働く上で将来の見通しが明るく希望がもてると思う理由は何ですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。
 <2016年 N=66、2013年 N=262、2010年 N=356>



【「まったくそう思わない」「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を選択した方にうかがいます】

図表25 働く上で将来の見通しが明るく希望がもてると思わない理由は何ですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。
 <2016年 N=50、2013年 N=138、2010年 N=144>



6b 将来への見通し(若手、中堅と新人との比較)

■新人ほど将来の見通しは明るいと考えている

▶肯定群(「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」) 新人56.9%、若手51.6%、中堅52.9%。新人が最も選択率が高い

【以下「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した群について】

■最上位である「努力すれば結果はついてくる」は共通

■次に多い「やりたいことができそう」は中堅の選択率が低く、「昇給が見込めるから」は中堅の選択率が高い

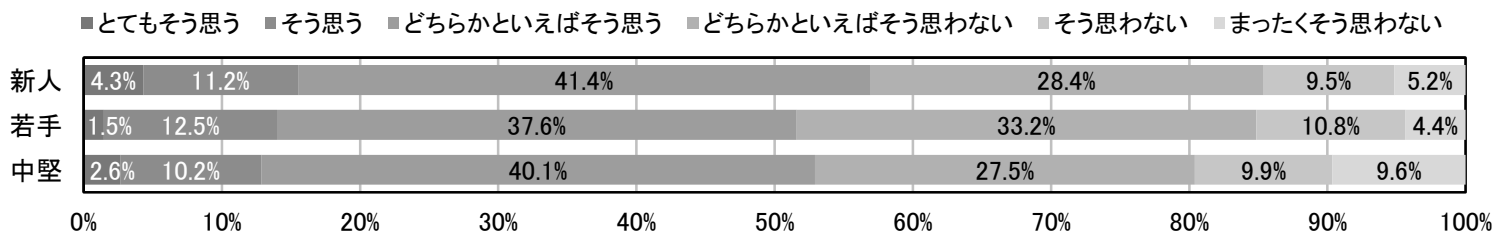
【以下「まったくそう思わない」「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を選択した群について】

■最上位である「自分のキャリアの先行きに期待がもてない」は中堅の選択率が低い

■次に多いのは「やりたいことができなさそう」は、年次が上がるにつれ減少傾向

■3番目に多い「出世できなさそう」は若手、中堅にはあまり選択されておらず、それに続く「昇給が見込めない」は年次が上がるにつれ増加傾向

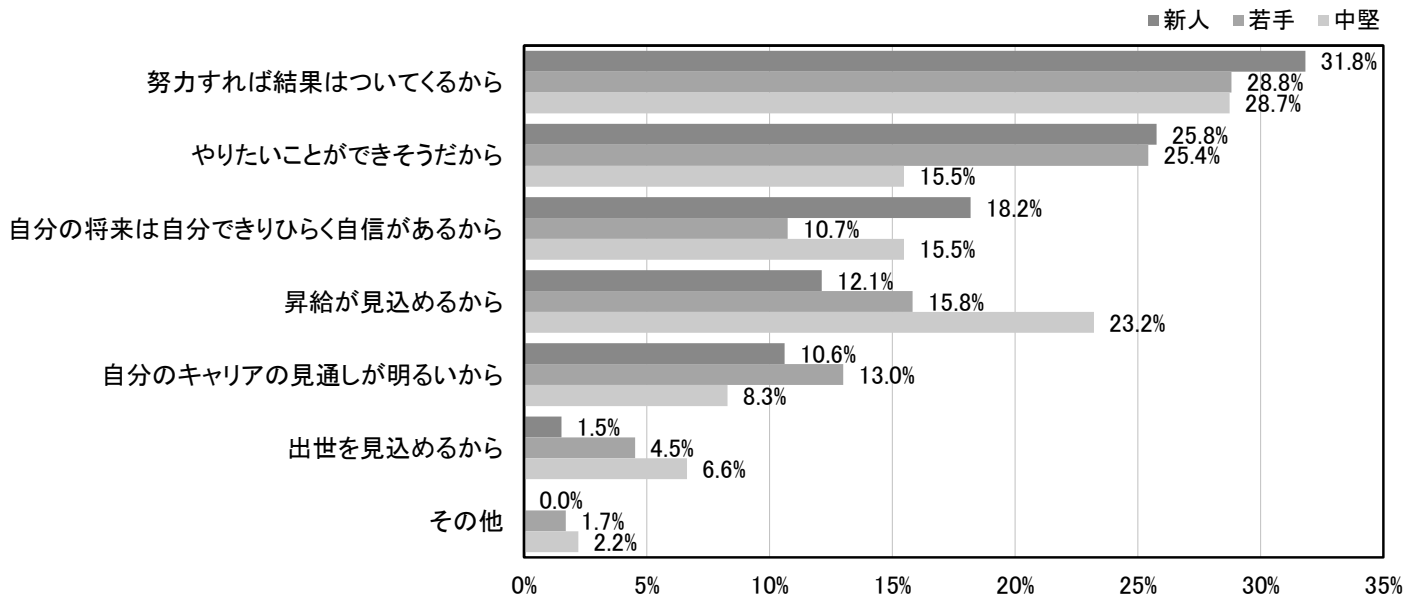
図表26 働く上であなたの将来の見通しは明るく希望がもてると思いますか。<新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342>



【「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選択した方にうかがいます】

図表27

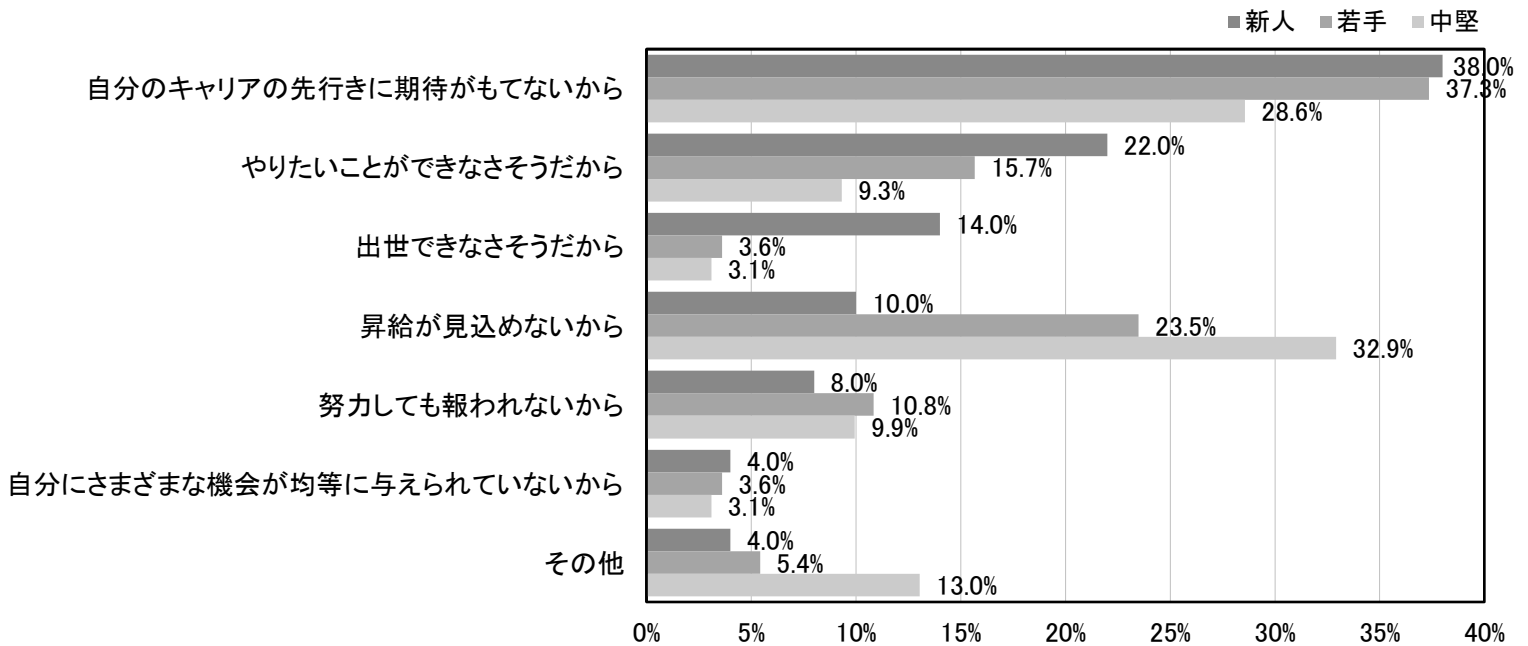
働く上で将来の見通しが明るく希望がもてると思う理由は何ですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。
 <新人 N=66、若手 N=177、中堅 N=181>



【「まったくそう思わない」「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を選択した方にうかがいます】

図表28

働く上で将来の見通しが明るく希望がもてると思わない理由は何ですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。
 <新人 N=50、若手 N=166、中堅 N=161>

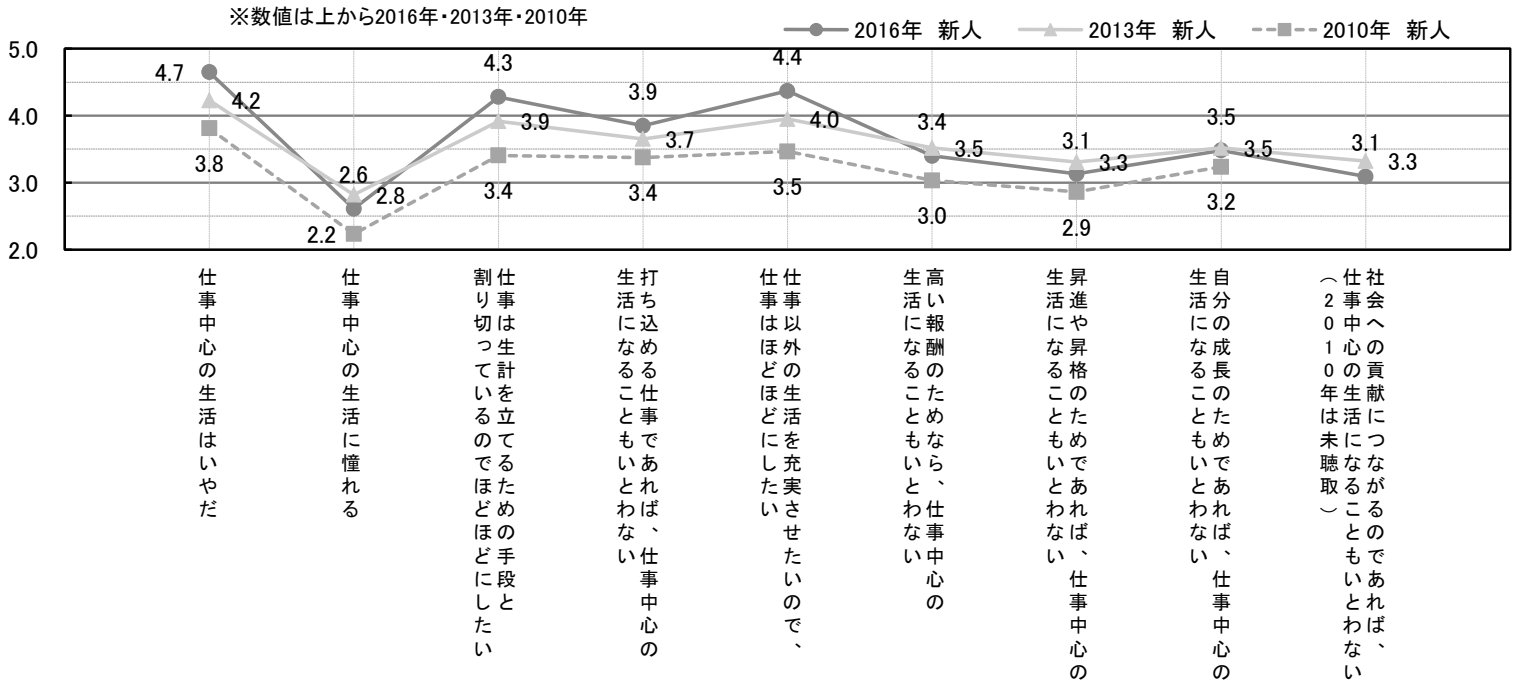


7 仕事中心の生活に対する考え方 (新人・経年／若手、中堅と新人との比較)

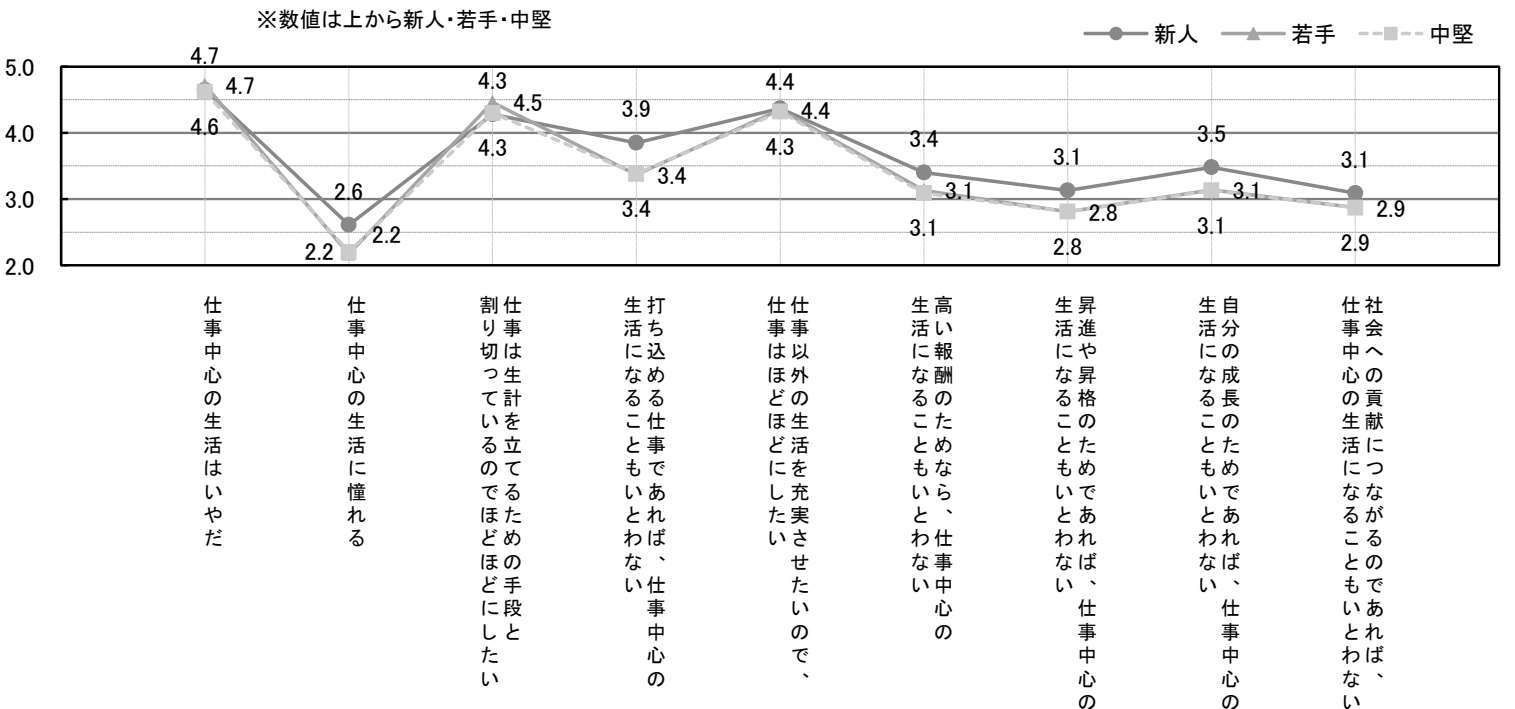
■概ね、新人の「仕事中心の生活はいやだ」「ほどほどにしたい」という傾向は、少しずつ強まっている。
一方、「打ち込める仕事であれば、仕事中心の生活になることはいとわない」とについては、増加傾向

■若手や中堅よりも新人のほうが、状況によっては「仕事中心の生活になることもいとわない」という傾向

図表29 次の考えは、現在のあなたにどれくらいあてはまりますか。<2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400>
1:全くあてはまらない 2:あてはまらない 3:ややあてはまらない 4:ややあてはまる 5:あてはまる 6:とてもあてはまる



図表30 次の考えは、現在のあなたにどれくらいあてはまりますか。<新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342>
1:全くあてはまらない 2:あてはまらない 3:ややあてはまらない 4:ややあてはまる 5:あてはまる 6:とてもあてはまる



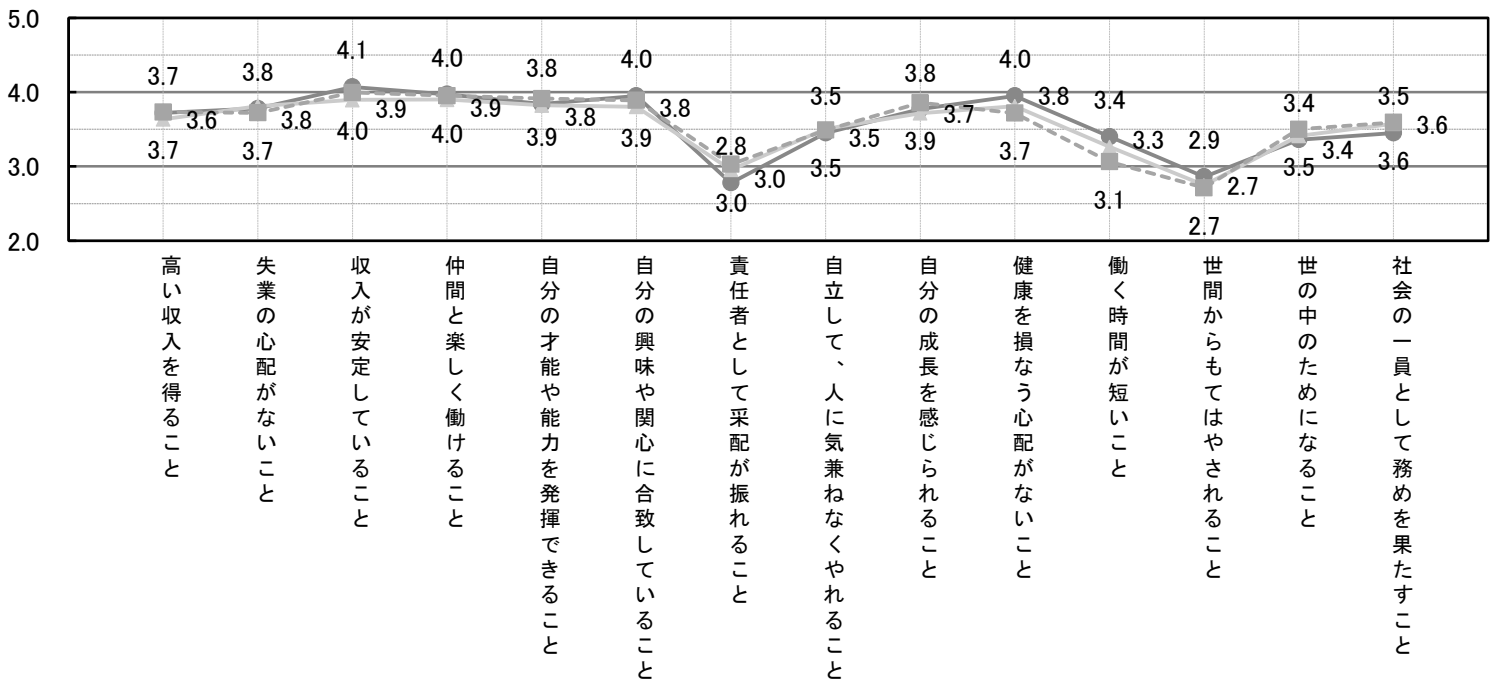
8 働く上で重視するもの (新人・経年／若手、中堅と新人との比較)

■働く上で重視するものは、過去2回から傾向に変化はなく、「責任者として采配を振れる」「世間からもてはやされる」の重視度合いは低い

■上記の傾向は、若手、中堅にも同様に見られる

図表31 働く上で、次のことがらをどれくらい重視していますか。〈2016年 N=116、2013年 N=400、2010年 N=400〉
1:重視していない 2:どちらかといえば重視していない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえば重視している 5:重視している

※数値は上から2016年・2013年・2010年



図表32 働く上で、次のことがらをどれくらい重視していますか。〈新人 N=116、若手 N=343、中堅 N=342〉
1:重視していない 2:どちらかといえば重視していない 3:どちらともいえない 4:どちらかといえば重視している 5:重視している

※数値は上から新人・若手・中堅

