

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、学習、キャリアに関する意識の実態について把握すること
- ▶ 志向・価値観については、前回の調査(2010年実施)との比較を行うこと
- ▶ タイプ別の志向・価値観、学習、キャリアに関する意識の実態について把握すること

■ 調査内容

① 志向・価値観

- ▶ 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

② 自主的な学習に関する行動・意識

- ▶ 自主的に行っている学習のテーマ、学習を行っている理由・行っていない理由など

③ キャリアに関する意識

- ▶ 「主体的キャリア形成」のイメージ・自身の現状、会社から求められる「主体的キャリア形成」、期待する会社からの支援など

■ 調査対象

- ▶ 従業員500名以上の企業に所属する最終学歴大卒以上のホワイトカラー総合職に従事する社員1,200名
※内訳:入社1年目400名、入社4年目400名、入社7年目400名。それぞれ、男性200名、女性200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

- ▶ 2013年11月

■ 有効回答数

- ▶ 1,200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すがご了承ください
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=132>であれば、有効回答数が132名であることを意味します
- ▶ 数値は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が一致しない場合があります。あらかじめご了承ください

■ 回答者の内訳

図表1 性別

	新人		若手		中堅		計	
男性	200	50.0%	200	50.0%	200	50.0%	600	50.0%
女性	200	50.0%	200	50.0%	200	50.0%	600	50.0%
計	400	100.0%	400	100.0%	400	100.0%	1200	100.0%

図表2 年齢

	新人		若手		中堅		計	
22~29歳	396	99.0%	376	94.0%	221	55.3%	993	82.8%
30~39歳	4	1.0%	24	6.0%	179	44.8%	207	17.3%
計	400	100.0%	400	100.0%	400	100.0%	1200	100.0%

図表3 最終学歴

	新人		若手		中堅		計	
4年制大学卒	295	73.8%	304	76.0%	298	74.5%	897	74.8%
大学院卒	105	26.3%	96	24.0%	102	25.5%	303	25.3%
計	400	100.0%	400	100.0%	400	100.0%	1200	100.0%

図表4 職種

	新人		若手		中堅		計	
営業・販売・サービス	151	37.8%	142	35.5%	112	28.0%	405	33.8%
マーケティング・営業企画	12	3.0%	12	3.0%	14	3.5%	38	3.2%
経営企画・事業企画・事業開発	6	1.5%	16	4.0%	19	4.8%	41	3.4%
総務・法務・広報	21	5.3%	28	7.0%	30	7.5%	79	6.6%
人事・労務	8	2.0%	17	4.3%	20	5.0%	45	3.8%
財務・経理	20	5.0%	20	5.0%	24	6.0%	64	5.3%
購買・物流	6	1.5%	7	1.8%	19	4.8%	32	2.7%
生産	20	5.0%	16	4.0%	19	4.8%	55	4.6%
研究開発・技術・設計	103	25.8%	98	24.5%	99	24.8%	300	25.0%
システム企画・管理	20	5.0%	18	4.5%	19	4.8%	57	4.8%
その他	33	8.3%	26	6.5%	25	6.3%	84	7.0%
計	400	100.0%	400	100.0%	400	100.0%	1200	100.0%

 調査概要

要旨  next page

図表5 業種

	新人		若手		中堅		計	
建設・設備	24	6.0%	17	4.3%	23	5.8%	64	5.3%
機械・電機機器	48	12.0%	57	14.3%	68	17.0%	173	14.4%
食品	21	5.3%	19	4.8%	18	4.5%	58	4.8%
医薬品	16	4.0%	15	3.8%	16	4.0%	47	3.9%
その他製造	57	14.3%	49	12.3%	57	14.3%	163	13.6%
運輸・倉庫・物流業	13	3.3%	11	2.8%	21	5.3%	45	3.8%
商社	10	2.5%	8	2.0%	13	3.3%	31	2.6%
百貨店・スーパー・コンビニエンスストア	8	2.0%	4	1.0%	7	1.8%	19	1.6%
その他小売	15	3.8%	15	3.8%	12	3.0%	42	3.5%
金融・保険	45	11.3%	68	17.0%	52	13.0%	165	13.8%
不動産	11	2.8%	7	1.8%	9	2.3%	27	2.3%
通信	12	3.0%	5	1.3%	11	2.8%	28	2.3%
情報処理・ソフトウェア	27	6.8%	39	9.8%	34	8.5%	100	8.3%
その他サービス	48	12.0%	59	14.8%	40	10.0%	147	12.3%
その他	45	11.3%	27	6.8%	19	4.8%	91	7.6%
計	400	100.0%	400	100.0%	400	100.0%	1200	100.0%

図表6 従業員規模

	新人		若手		中堅		計	
500名以上1000名未満	122	30.5%	109	27.3%	92	23.0%	323	26.9%
1000名以上3000名未満	105	26.3%	89	22.3%	107	26.8%	301	25.1%
3000名以上5000名未満	48	12.0%	44	11.0%	45	11.3%	137	11.4%
5000名以上10000名未満	42	10.5%	44	11.0%	40	10.0%	126	10.5%
10000名以上	83	20.8%	114	28.5%	116	29.0%	313	26.1%
計	400	100.0%	400	100.0%	400	100.0%	1200	100.0%

図表7 転職経験

	新人		若手		中堅		計	
転職経験あり	8	2.0%	80	20.0%	80	20.0%	168	14.0%
転職経験なし	392	98.0%	320	80.0%	320	80.0%	1032	86.0%
計	400	100.0%	400	100.0%	400	100.0%	1200	100.0%

要旨

I部 全体傾向 第1章 志向・価値観

新人=1年目、若手=4年目、中堅=7年目

■ 海外志向がある新人は3割

- ▶ 2010年より約1割減少。期間については「期間の制限なく」「5年位」、地域については「どのような国や地域でも」など、積極的な志向の選択率が増加 **P16**
- ▶ 新人、若手、中堅において、海外志向の選択率の構成に大きな違いはない。期間や地域についての積極的な志向の選択率は、新人が最も高い **P17**

■ 管理職志向がある新人は5割弱

- ▶ 2010年より約1割減少。なりたい理由の上位は大きな変化はみられない **P18**
- ▶ 管理職志向は、年次があがるにしたがって低下。なりたい理由の上位は、年次による大きな違いはみられない **P19**

■ 年功による昇格・昇給を支持する新人は4割強

- ▶ 2010年よりやや減少。支持する理由は大きな変化はみられない **P20**
- ▶ 年次による違いはみられない。支持する理由として、安定を願う傾向は年次が高い方が、プレッシャー回避を願う傾向は年次が低い方が強い **P21**

■ 会社に終身雇用の保証を望んでいる新人は7割強

- ▶ 2010年とほぼ同様の傾向。終身雇用を支持する理由の上位2項目も同様 **P22**
- ▶ 年次による違いはみられない。理由の上位2項目はどの年次も共通。「失敗を恐れずに挑戦できるから」については新人の選択率が一番高い **P23**

■ 現在の会社に定年まで勤続する意思のある新人は4割強

- ▶ 2010年とほぼ同様の傾向。理由の上位2項目も同様 **P24**
- ▶ どの年次も4割前後にとどまるが、若手の選択率が最も低い。理由の上位2項目はどの年次も共通 **P25**

■ 新人の7割弱が将来の見通しは明るいと考えている

- ▶ 2010年より1割ほど減少。明るいと考えている理由、考えない理由の上位項目は同様 **P26, 27**
- ▶ 将来の見通しを明るいと考える傾向は、年次があがるにしたがって低下。明るいと考える理由の上位2項目、明るいと考える理由の上位3項目は共通 **P28, 29**

■ 新人は、基本的には仕事を生活の中心に考えず、ほどほどにしたいと考えている

- ▶ 2010年とほぼ同様の傾向。年次による違いはみられない **P30**

■ 新人は働く上で、「責任者として采配を振れる」「世間からもてはやされる」「働く時間が短い」「世の中のためになること」をそれほど重視していない

- ▶ 2010年とほぼ同様の傾向。年次による違いはみられない **P31**

I部 全体傾向 第2章 学習の実態

■ 新人の半数強、若手の6割弱、中堅の7割弱は、自主的な学習に取り組んでいない

- ▶ 自主的な学習に費やしている1週間の平均時間は約4時間。新人が最長。 **P34**

■ 自主的に学習している理由としては「現在の仕事でのパフォーマンス向上」が最も多い。若手・中堅は新人よりも「自己研鑽」「昇進・昇格のため」の選択率が高い

■ 学習していない理由として選択率が高いのは、新人は「時間がとれない」、若手・中堅は「趣味や私生活に時間を使っている」

P35

I部 全体傾向 第3章 キャリアに関する意識と実態

■ 「主体的なキャリア形成」のイメージに、年次による違いはみられない

P38

■ 「主体的なキャリア形成」の現状については、年次による違いはみられない

P39

■ 「主体的なキャリア形成」の意向は、新人は約7割と最も高く、年次があがるごとに少しずつ減少

■ 「主体的なキャリア形成」ができているかどうかの自己評価は、年次があがるごとに厳しくなる。できている理由は年次によるばらつきがあるが、できていない理由は共通

P40, 41

■ どの年次も6割近くが、会社から「主体的にキャリア形成」することを求められていると感じている。新人の選択率が最も高い

P42, 43

Ⅱ部 タイプ別傾向 第1章 タイプ解説

■Ⅱ部では、“個人と組織の関係性”に着目した志向(「組織志向」「仕事志向」)、“仕事に対する取り組み姿勢”に着目した志向(「安定志向」「変化志向」)をかけあわせた4タイプに分類し、傾向を確認した。 P46,47

図表8 各タイプの主な特徴

	変化志向	安定志向
	変化のある環境で、新しいことや難しいことに挑戦していきたい	安定した環境で、着実・堅実に仕事を進め、身の丈に合った成果をあげていきたい
組織志向	B 変化志向 組織志向 所属組織にコミット。所属組織の秩序のなかで、組織の成長に貢献したい	A 安定志向 組織志向 自分のできることを着実にやって責任を果たすことによって、組織に貢献していきたい
仕事志向	C 変化志向 仕事志向 所属組織よりも自分の仕事にコミット。専門性の習得・発揮にこだわりたい	D 安定志向 仕事志向 安定した環境で仕事を着実に進めながら、専門性を身につけていきたい

■男性の方が「変化志向」、女性の方が「安定志向」。「組織志向」「仕事志向」は性別による違いはみられない。男性は「Bタイプ(変化×組織)」、女性は「Aタイプ(安定×組織)」が最も多い

■どの年次も「Aタイプ(安定×組織)」が最も多い P48

図表9 各タイプの出現率

	変化志向	(分析対象外)	安定志向	全体
組織志向	B 15.8%	20.3%	A 19.3%	55.3%
(分析対象外)	1.3%	2.4%	1.8%	5.5%
仕事志向	C 13.8%	13.1%	D 12.3%	39.2%
全体	30.8%	35.8%	33.4%	100.0%

Ⅱ部 タイプ別傾向 第2章 志向・価値観

■タイプによる違いがみられた項目について、その特徴を下表にまとめた

図表10 タイプ別傾向(志向・価値観)

項目(テーマ) 該当項目(ページ)	A 安定志向 組織志向	B 変化志向 組織志向	C 変化志向 仕事志向	D 安定志向 仕事志向
1 海外志向 P52, 53	▶1割強、最も低い ▶新興国、発展途上国を希望する割合が最も高い	▶約4割 ▶約4割が働く場所を限定していない	▶6割弱、最も高い ▶約6割が5年以上または期間を制限しない	▶2割弱 ▶短期間、先進国を希望する割合が最も高い
2 管理職志向 P54, 55	▶約15%、最も低い ▶報酬、評価などが主な理由	▶半数近く ▶成長などが主な理由	▶6割強、最も高い ▶成長、チャレンジ、影響力などが主な理由	▶約2割 ▶報酬、評価、成長、やりたいことができる、影響力など多岐にわたる理由
3 年功主義に対する考え方 P56, 57	▶5割強、最も高い ▶プレッシャーや競争の回避が主な理由	▶4割強 ▶人生設計の立てやすさが主な理由	▶3割弱、最も低い ▶挑戦できるの選択率が高いのが特徴的	▶5割弱 ▶プレッシャーや競争回避が主な理由
4 終身雇用に対する考え方 P58, 59	▶8割強、最も高い ▶解雇の不安がないことが主な理由	▶7割強 ▶人生設計の立てやすさ、挑戦できることが主な理由	▶5割強、最も低い ▶人生設計の立てやすさ、挑戦できることが主な理由	▶4分の3 ▶解雇の不安がないことが主な理由
5 定年まで現在の会社に勤続する意思 P60, 61	▶5割強 ▶解雇の不安がない、転職するのは大変そう、人生設計の立てやすさが主な理由	▶6割強、最も高い ▶解雇の不安がない、人生設計の立てやすさ、どこまで挑戦できるか試したいが主な理由	▶2割弱 ▶解雇の不安がない、人生設計の立てやすさ、じっくり仕事がしたい、転職するのは大変そうが主な理由	▶1割強、最も低い ▶人生設計の立てやすさ、じっくり仕事がしたい、転職するのは大変そうが主な理由
6 将来への見通し P62, 63	▶5割強が将来に希望をもっている ▶努力すれば結果はついてくるが主な理由	▶約7割が将来に希望をもっている ▶やりたいことができそう、昇給の見込み、キャリアの見通しが明るい主な理由	▶約7割が将来に希望をもっている ▶自分の将来は自分でできひらく自信があるが主な理由	▶3割強が将来に希望をもっている ▶努力すれば結果はついてくるが主な理由
7 仕事中心の生活に対する考え方 P64	▶仕事中心の生活はいやだ、仕事はほどほどにしたいという選択率が高い	▶打ち込める仕事、高い報酬、昇進・昇格、自分の成長、社会貢献などのためであれば仕事中心でもよい	▶Bタイプとほぼ同様の傾向	▶Aタイプとほぼ同様の傾向
8 働く上で重視するもの P65	▶失業の心配がない、安定した収入、健康を損なわないなど	▶特に際立った傾向はみられない	▶才能や能力の発揮、興味・関心との合致、成長感など	▶安定した収入、興味・関心との合致、健康を損なわないなど

Ⅱ部 タイプ別傾向 第3章 学習の実態

図表11 タイプ別傾向(学習の実態)

項目(テーマ) 該当項目(ページ)	A 安定志向 組織志向		B 変化志向 組織志向		C 変化志向 仕事志向		D 安定志向 仕事志向	
	① 自主的な学習の テーマ・時間 P68, 69	▶ 特に取り組んでいることがないのが7割で最多	▶ 自主的な学習をしているのは4割弱で2番目に少ない	▶ 特に取り組んでいることがないのが3割弱で顕著に少ない	▶ 特に取り組んでいることがないのが6割強	▶ 学習している人の1週間の平均時間も最短	▶ 学習している人の1週間の平均時間は最長	▶ 学習テーマは、業務に関わる専門知識・スキル、語学
② 自主的に学習している理由・していない理由 P70, 71	▶ 学習している理由は、現在の仕事でのパフォーマンス向上が最多であるのは共通							
	▶ 学習していない理由は、時間がとれない、趣味や私生活に時間を使っているが上位であるのは共通							
	▶ 自己研鑽の選択率が高いのが特徴的	▶ 昇進・昇格の選択率が高いのが特徴的	▶ 転職の選択率が高いのが特徴的	▶ 自己研鑽、昇進・昇格、資格取得、転職など多岐にわたる				

Ⅱ部 タイプ別傾向 第4章 キャリアに関する意識と実態

図表12 タイプ別傾向(キャリアに関する意識と実態)

項目(テーマ) 該当項目(ページ)	A 安定志向 組織志向		B 変化志向 組織志向		C 変化志向 仕事志向		D 安定志向 仕事志向	
	① 「主体的なキャリア形成」のイメージ P74, 75	▶ 目標達成のための具体的な計画がある、キャリア目標が明確、自発的にスキル・能力開発に取り組むが上位であるのは共通						
	▶ 組織の期待に応じて最大限の成果を出すなど	▶ 全体的に他3タイプに比べて選択率が低い	▶ 専門分野でのスキル・能力保有、強みを活かす、志向に合う、ネットワークづくり、社外も含めた機会模索など	▶ 専門分野でのスキル・能力保有、強みを活かす、志向に合うなど				
② 「主体的なキャリア形成」の現状 P76, 77	▶ ほとんどの項目で平均が3(「ややあてはまらない」)を下回っている	▶ ほとんどの項目で平均が最も高い	▶ ほとんどの項目でBタイプの次に平均が高い	▶ Aタイプと似通った傾向				
③ 「主体的なキャリア形成」意向、実現度合いとその理由 P78, 79	▶ 意向は5割未満で最も低い	▶ 意向は7割強でCタイプに続いて高い	▶ 意向は8割超で最も高い	▶ 意向は6割弱でAタイプに続いて低い	▶ 実現度合いは2割強でDタイプに続いて低い	▶ 実現度合いは6割弱で最も高い	▶ できていないのは会社との方向性の不一致など	▶ できていないのは資金不足など
4a 会社からの要請の受け取り方 P80, 81	▶ 「主体的なキャリア形成」を会社から求められていると感じているのは6割弱	▶ 約7割が求められていると感じている	▶ Bタイプと似通った傾向	▶ 求められていると感じているのは5割強で最も少ない				
4b 会社に望むサポート P82, 83	▶ 知識・スキルの学習機会など	▶ 全体的に選択率が低い	▶ 知識・スキルの学習機会、ビジネススクールへの派遣制度、社内公募、人事異動など	▶ 知識・スキルの学習機会、研修、上司や同僚からの理解など	▶ 「特になし」の選択率が高いのが特徴的			