

2013年新入社員の海外志向・管理職志向を3年前と比較

「将来は明るく、希望がもてる」と答えた新入社員は、わずか2割

「新人・若手の意識」に関する調査を発表

株式会社リクルートマネジメントソリューションズはこの度、「新人・若手の意識」に関する調査を実施いたしました。2013年入社の新入社員の海外志向や管理職志向、仕事の上で重視することなどを中心に調査しています。また、2010年度新入社員にも同様の調査を実施しており直近3年間に見る新入社員の傾向や価値観の変化も明らかになっています。

<主な調査結果>

将来の見通しは明るい、と希望をもっている新人はわずか2割

「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うか」という問いに対し、そう思うと回答した新人はわずか21.6%。2010年と比較すると約1割減少。

海外志向のある新人は約3割

海外志向については、2010年と比較すると1割減。志向がある新人は約3割程度に留まる。海外で働きたいと答えた新人においては、5年以上の長期赴任を希望する割合、どのような国や地域でも働きたいと希望する割合が微増。

管理職志向がある新人は、2010年55.8% 2013年45.0%と減少傾向

管理職志向については、2010年から2013年でやや減少傾向。

「管理職になりたい理由」の上位には大きな変化は見られず、「自分の成長」「報酬」や「大きな仕事へのチャレンジ」が選ばれた。

年功による昇格・昇給を支持する新人は4割強

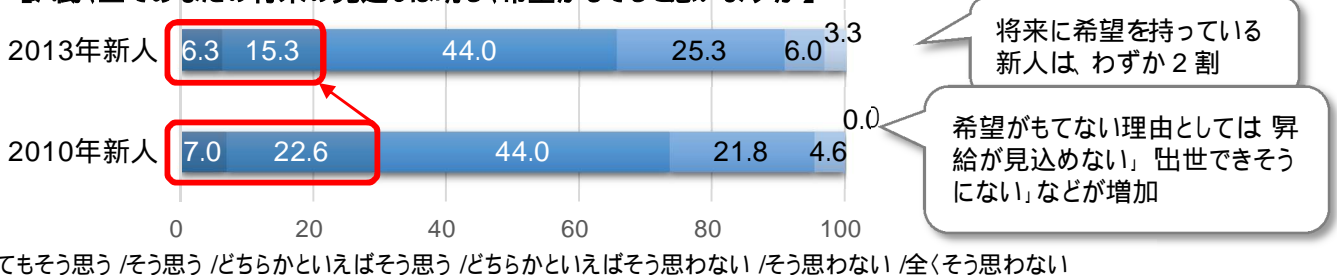
昇格・昇給は年齢や勤続年数に応じて平等なのがよい、と考えている新人は、2010年・2013年共に約4割。

終身雇用を望む新人は7割強。2010年・2013年で大きな差は見られない

会社は、個人が希望する限り定年まで雇用を保障するべき」と答えた新人は、約7割。2010年と2013年とでは大きな差は見られなかった。

本調査の詳細は「新人・若手の意識と学習・キャリアに関する調査2013」として冊子にまとめております。ご希望の方には進呈させていただきますので、メールにてご返信をお願いいたします。

Q:「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」 <2013年N=400、2010年N=500>

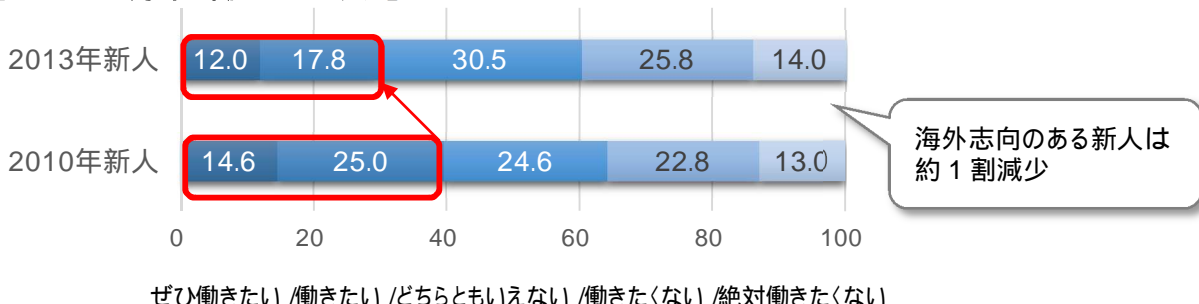


【本件に関するお問合せ先】

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 社外広報
担当 加藤 成田 Te l:03-3211-6581 / Mai l:press@recruit-ms.co.jp

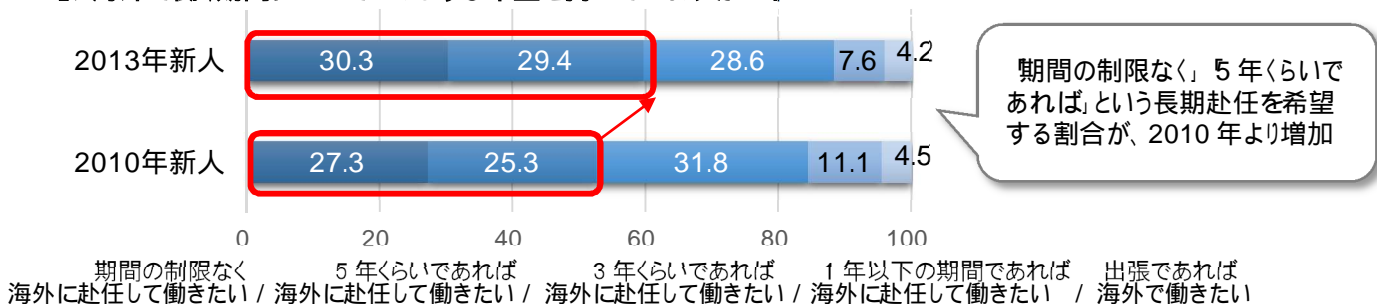
海外志向について

Q 【あなたは海外で働きたいですか】 < 2013年 N=400、2010年 N=500 >

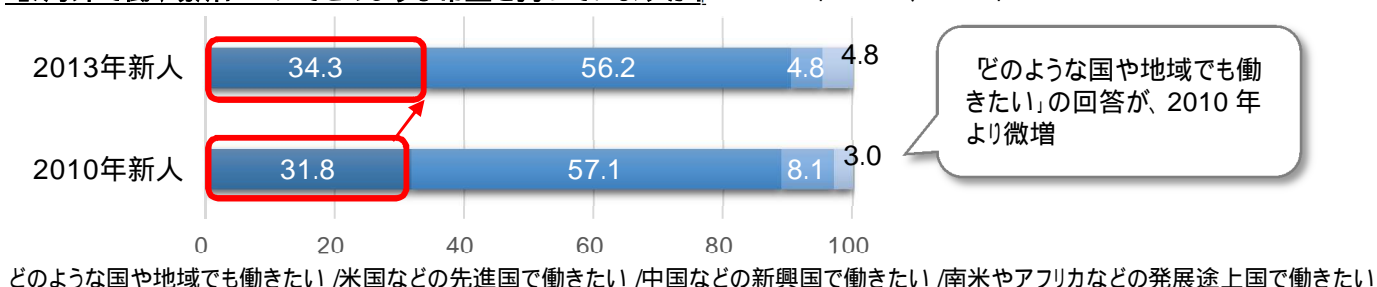


「ぜひ働きたい」「働きたい」を選択した方に伺います

Q 【海外で働く期間についてどのような希望を持っていますか？】 < 2013年 N=119、2010年 N=198 >



Q 【海外で働く場所についてどのような希望を持っていますか？】 < 2013年 N=105、2010年 N=198 >



< 考察 >

新人全体で海外志向はやや減少しているものの、「海外で働きたい」と希望する新人の長期赴任 地域を選ばないとする傾向は微増している。つまり、海外での経験をもつことに対して、志向が二分化しつつあることが推察される。

【本件に関するお問合せ先】

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 社外広報
担当 加藤 成田 Te l:03-3211-6581 / Mai l:press@recruit-ms.co.jp

管理職志向について

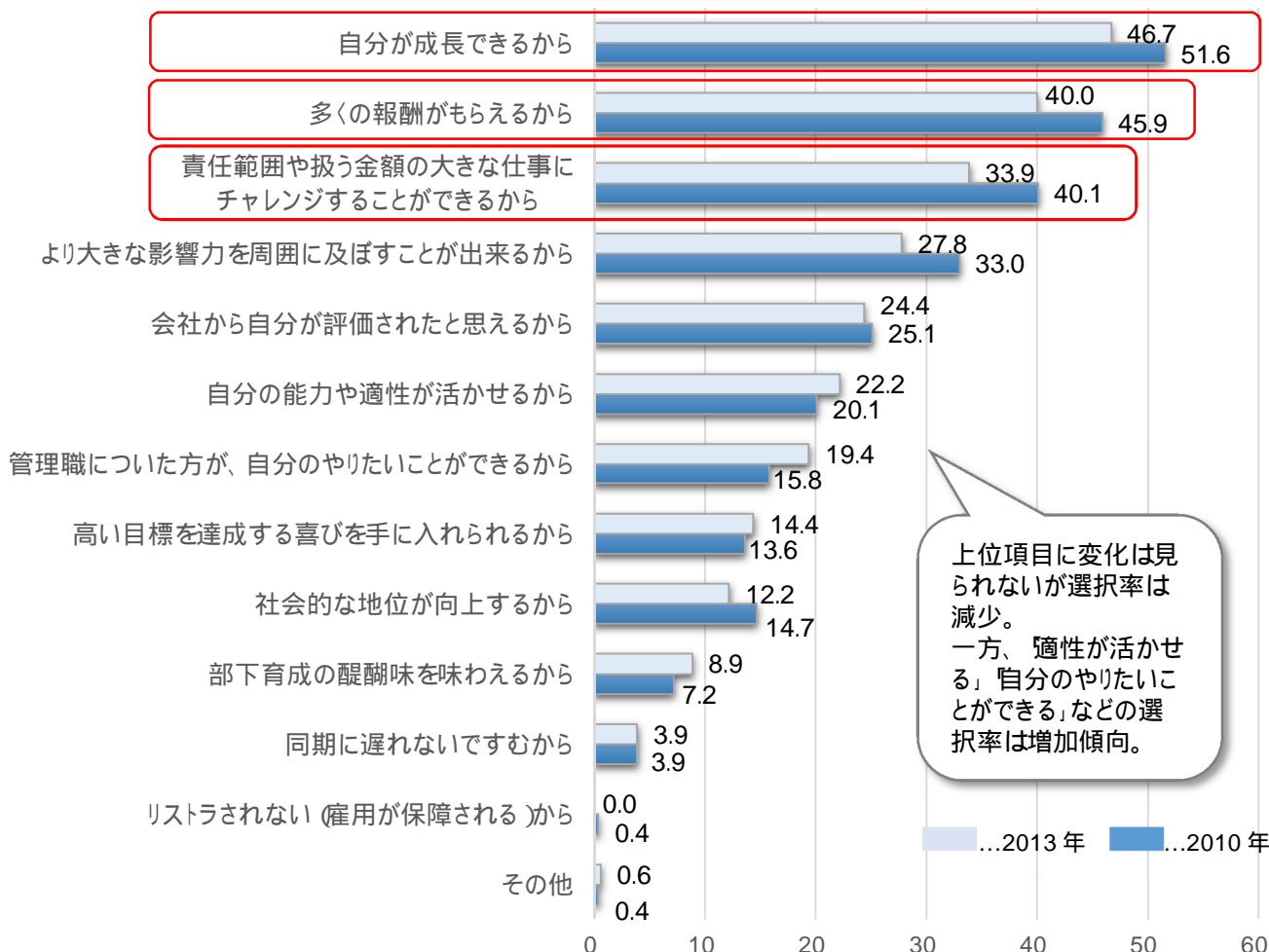
Q.あなたは管理職にどれくらいなりたいですか (管理職 = 組織やグループを統括・運営する立場)

< 2013年 N=400、2010年 N=500 >



Q.管理職になりたい理由を上位 3つまで選んでください

< 2013年 N=180、2010年 N=279 >



< 考察 >

ミドルマネジメントの負荷などの実態が影響してか、さらに新人の管理職志向は低くなりつつある。ダイバーシティに代表される多様な働き方の増加や定年延長なども背景としては考えられる。

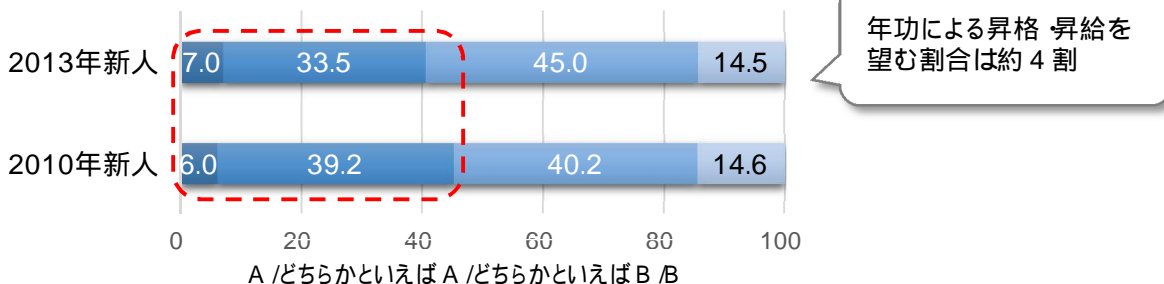
【本件に関するお問合せ先】

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 社外広報
担当 加藤 成田 Te l:03-3211-6581 / Mai l:press@recruit-ms.co.jp

年功による昇格・昇給について

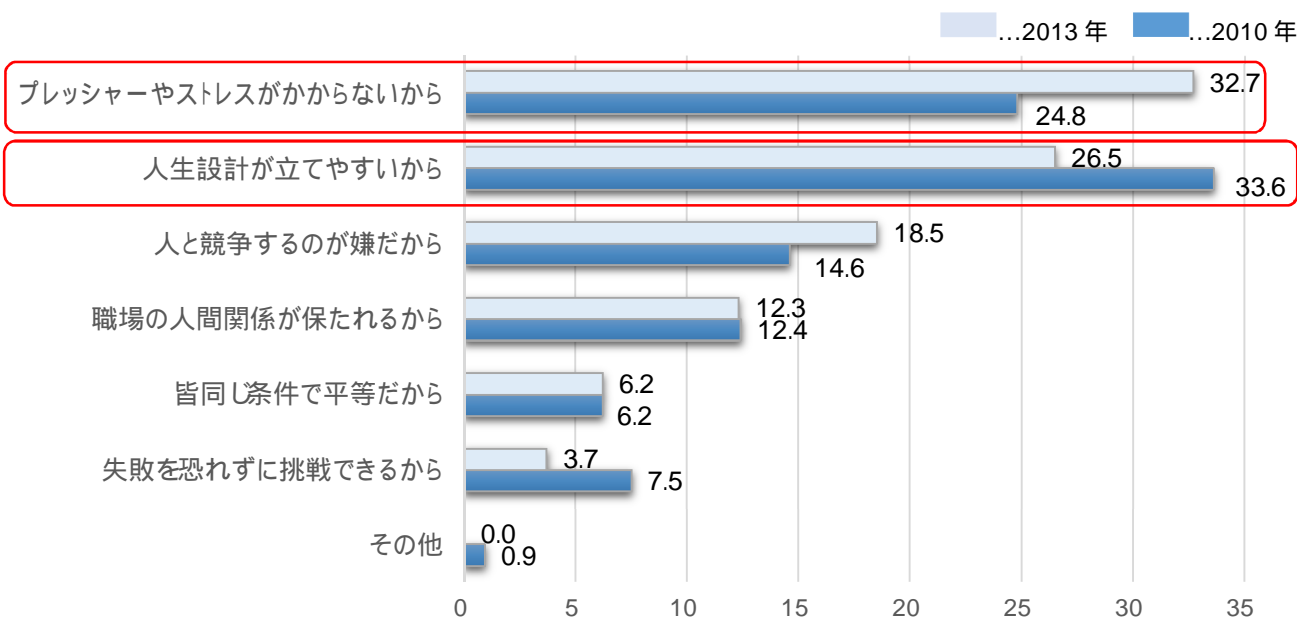
Q: あなたの考えにより近いのはどちらですか】 < 2013年 N=400、2010年 N=500 >

- [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



「A」、どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます < 2013年 N=162、2010年 N=226 > 択一

Q: どうして、「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】



< 考察 >

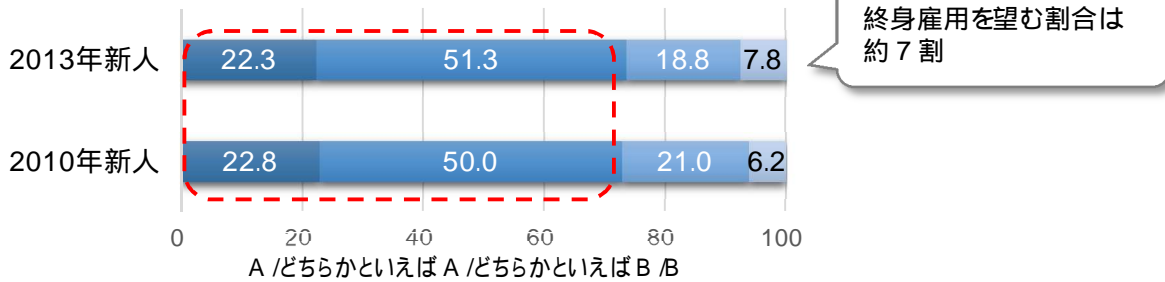
実力や成果に応じた昇格を支持する新人が微増している。
また、昇格に平等を求める理由として、他団体の調査傾向と同様に、さらに安定志向の高まりがうかがえる選択結果となった。

終身雇用について

Q あなたの考え方により近いのはどちらですか】 <2013年 N=400、2010年 N=500>

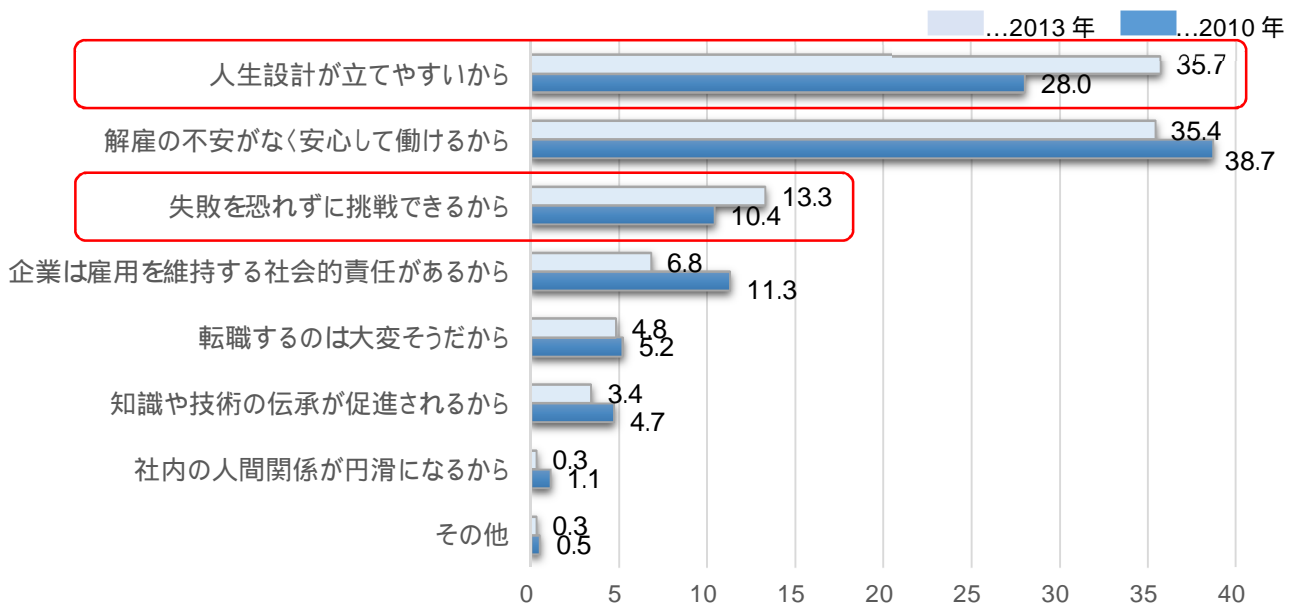
[A 会社は、個人が希望する限り定年まで雇用を保证すべきだ

[B 会社は、定年まで雇用を保证する必要はない



「A」、どちらかといえばA」を選択した方にうかがいます <2013年 N=294、2010年 N=364 単一回答>

Q どうして「会社は、個人が希望する限り定年まで雇用を保证すべきだ」と考えるのですか】



< 考察 >

終身雇用を望む割合に変化は見られない。

「人生設計がたてやすいから」「失敗を恐れずに挑戦できるから」の選択率が高まっていることから、企業に「働ける安心」を保证された中で仕事に取り組みたいという傾向が見受けられる。

【本件に関するお問合せ先】

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 社外広報
担当 加藤 成田 Te l:03-3211-6581 / Mai l:press@recruit-ms.co.jp

< 調査概要 >

2013年

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会社員
入社 1 年目社員 400 名 (それぞれ男性 200 名、女性 200 名)

調査方法 ; インターネット調査

調査期間 : 2013年 11 月

2010 年

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会社員
入社 1 年目社員 500 名 (それぞれ男性 252 名、女性 248 名)

調査方法 ; インターネット調査

調査期間 : 2010 年 10 月

< 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 会社概要 >

設立 : 1989 年 所在地 : 東京都千代田区丸の内 1 -9 -2 グラントウキョウサウスタワー

代表取締役社長 : 奥本 英宏

URL: <http://www.recruit-ms.co.jp/>

人と組織に関わる広範な領域で、経営戦略に必要な能力を持った人材の育成、顧客接点に携わる人材と組織の強化、さらには企業が抱える組織運営上の課題まで、「アセスメント」「トレーニング」「コンサルティング」「カウンセリング」などの手法を用いて解決に導く。組織行動研究所を保有し、在籍する研究員は約40名。心理学、行動科学など、科学的な根拠に基づいた「専門性」を生かしたプログラムには定評がある。

【本件に関するお問合せ先】

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 社外広報
担当 加藤 成田 Te l:03 -3211 -6581 / Mai l:press@recruit-ms.co.jp