

2021年6月9日

## 2021年度 新入社員意識調査アンケート結果 ～ コロナ禍で変化 ～

当社の子会社である NCB リサーチ&コンサルティング（社長 廣田 眞弥）は、本日、「2021年度 新入社員意識調査アンケート結果」を公表しましたので、お知らせします。  
詳細は、別紙をご参照ください。

以 上

2021年6月9日

各 位

株式会社NCBリサーチ&amp;コンサルティング

## 2021年度 新入社員意識調査アンケート結果 ～ コロナ禍で変化 ～

弊社では、新入社員を対象とする公開セミナーおよび企業内研修を実施しています。本年度のセミナーおよび研修に参加いただいた新入社員を対象とした意識調査アンケートの結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

### 【 アンケート結果概要 】

今回のアンケートは、新型コロナウイルスの感染拡大後、初めて実施したものです。一昨年まで売り手市場で推移していたものが、新型コロナウイルスの影響で企業の採用姿勢が慎重になったこともあり、従来の傾向から変化がみられた項目もありました。

1. 就職活動は「とても大変だった」が25.7%、「大変だった」が51.3%、「思っていたほど大変ではなかった」が21.9%、「その他」が1.1%という結果でした。
2. 就職先を決める時に重視したことは、「会社の雰囲気・イメージ」が46.4%で最も多く、次いで「業種・事業内容」の40.3%という結果でした。
3. 「定年まで同じ会社で働きたい」は31.2%で過去最低となる一方、「自分に向かなければ転職したい」は27.3%で引き続き高水準となりました。
4. 働く目的は、「生活の安定」が71.8%で最も多く、次いで「お金が稼げる」の54.2%、「自己成長」の54.1%という結果でした。

※2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、3・4月の新入社員セミナーはすべて中止し、本アンケートは実施しませんでしたので、2年ぶりの調査となります。

詳細は添付の資料をご参照下さい。

### 【お問い合わせ先】

(株)NCBリサーチ&コンサルティング 調査部 担当：原  
〒812-0027 福岡市博多区下川端町2番1号 博多座・西銀ビル13階  
電話：092-282-2662

## 調査概要

### 1. 調査の目的

- 職業等に関する新入社員の意識状況を調査し、傾向を把握すること

### 2. 調査期間

- 2021年3月30日～4月24日

### 3. 調査対象

- 2021年春の新入社員で、当社の新入社員公開セミナーおよび企業内研修の参加者

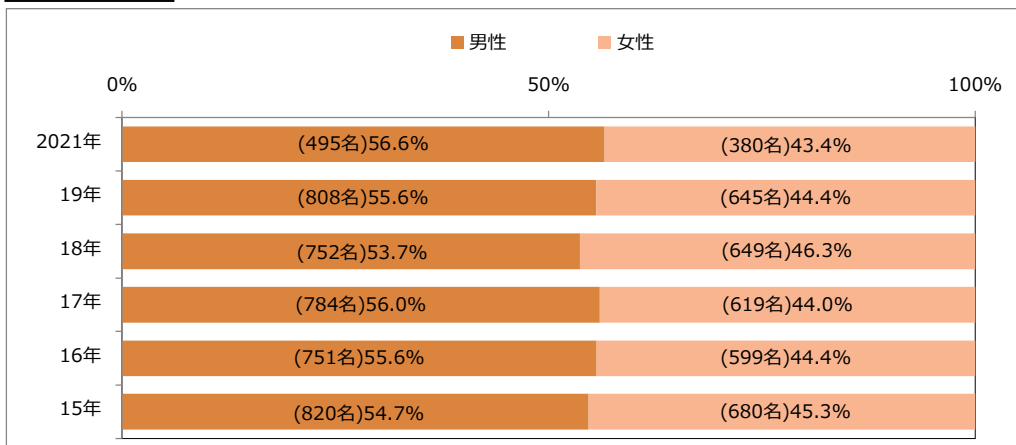
対象：914名（161社） 回答：875名 回答率：95.7%

開催地

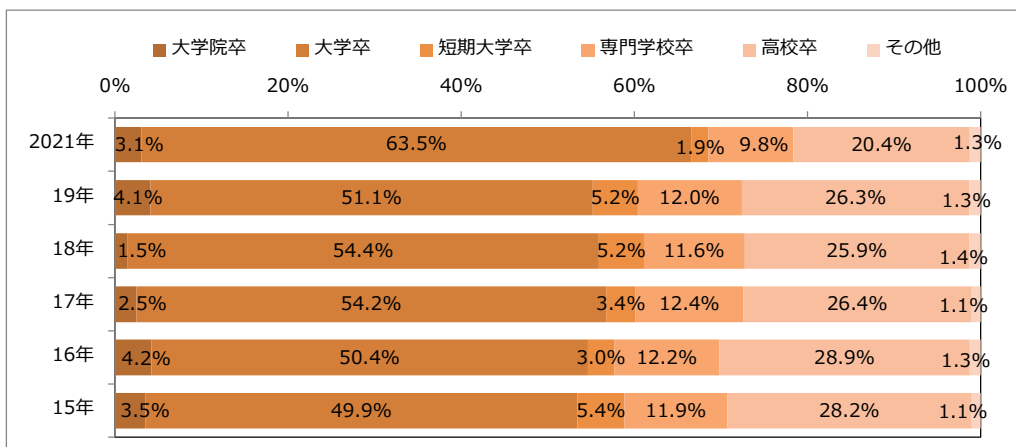
公開セミナー（18コース）：福岡市、北九州市、久留米市

企業内研修（11コース）：福岡市、北九州市、久留米市、下関市、福山市

#### 性別



#### 最終学歴



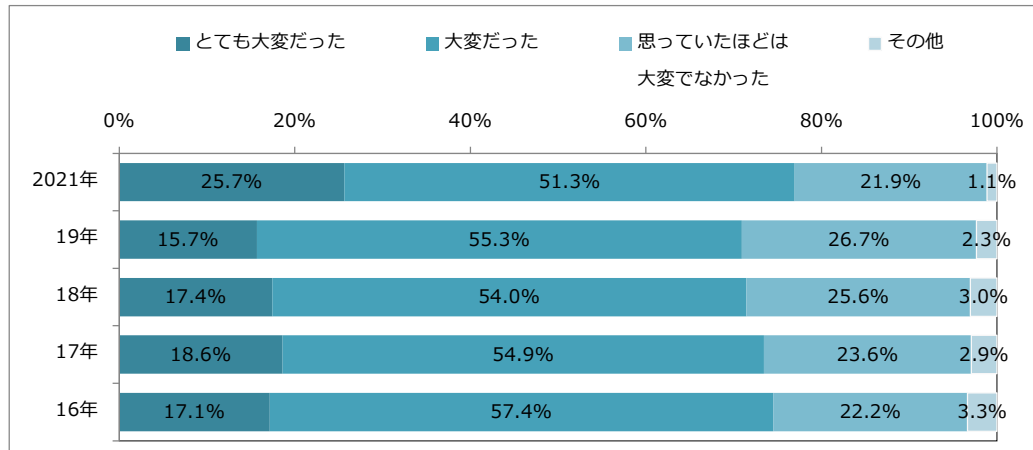
### 4. 調査方法

- アンケート用紙の配布・回収（新入社員公開セミナー・企業内研修実施時）

## 【アンケート結果】

### 1. 就職活動はどうでしたか（1つ選択）

全体では「とても大変だった」が 25.7%、「大変だった」が 51.3%、「思っていたほどは大変ではなかった」が 21.9%、「その他」が 1.1%という結果であった。

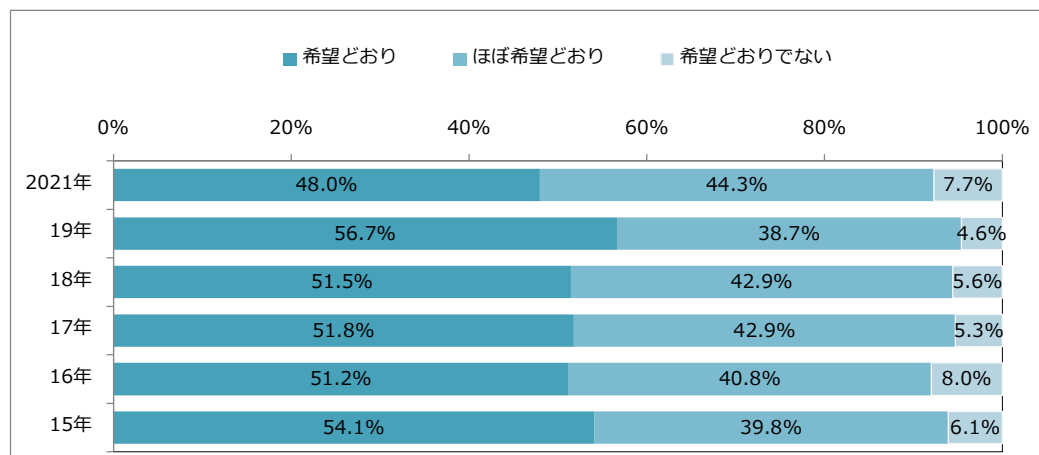


#### 【コメント】

売り手市場を反映して就職活動の大変さは緩和傾向にあったが、新型コロナウイルスの影響で企業側の採用姿勢が慎重さを増したこともあり、「とても大変だった」が 10.0 ポイント増加するなど、コロナ禍で就職活動が厳しくなったことがうかがえる。

### 2. 希望している会社に就職できましたか（1つ選択）

全体では「希望どおり」が 48.0%、「ほぼ希望どおり」が 44.3%で、あわせて 92.3%という結果であった。一昨年との比較では、「希望どおり」は 8.7 ポイント減少、「希望どおりでない」は 3.1 ポイント増加した。

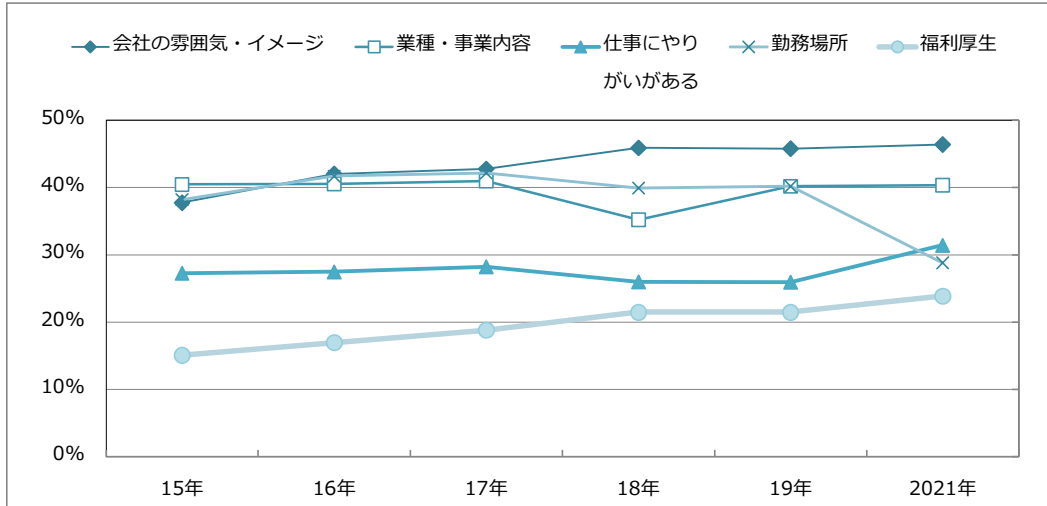


#### 【コメント】

「希望どおり」が 8.7 ポイント減少し、「希望どおりでない」が 3.1 ポイント増加しており、企業の採用に対する慎重姿勢もあり、就職先に対する満足度は低下した。

### 3. 就職先を決める時、重視したものは何ですか（3つまで選択）

全体では「会社の雰囲気・イメージ」が46.4%で最も多く、次いで「業種・事業内容」の40.3%であった。一昨年との比較では、「会社の雰囲気・イメージ」は0.6ポイント増加、「業種・事業内容」は0.1ポイント増加した。

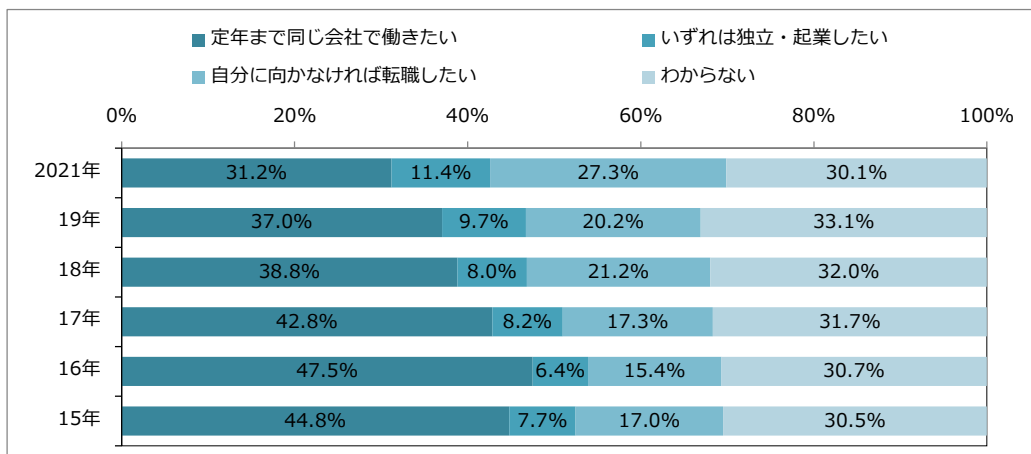


**[コメント]**

「会社の雰囲気・イメージ」、「業種・事業内容」はほぼ横ばいであったが、「勤務場所」が11.4ポイント減少した。コロナ禍でテレワークが拡大したことが影響しているものと思われる。

### 4. 就職した会社で定年まで働きたいと思いますか（1つ選択）

全体では「定年まで同じ会社で働きたい」が31.2%で最も多く、次いで「わからない」の30.1%、「自分に向かなければ転職したい」の27.3%、「いずれは独立・起業したい」の11.4%という結果であった。一昨年との比較では、「定年まで同じ会社で働きたい」が5.8ポイント減少、「自分に向かなければ転職したい」が7.1ポイント増加した。

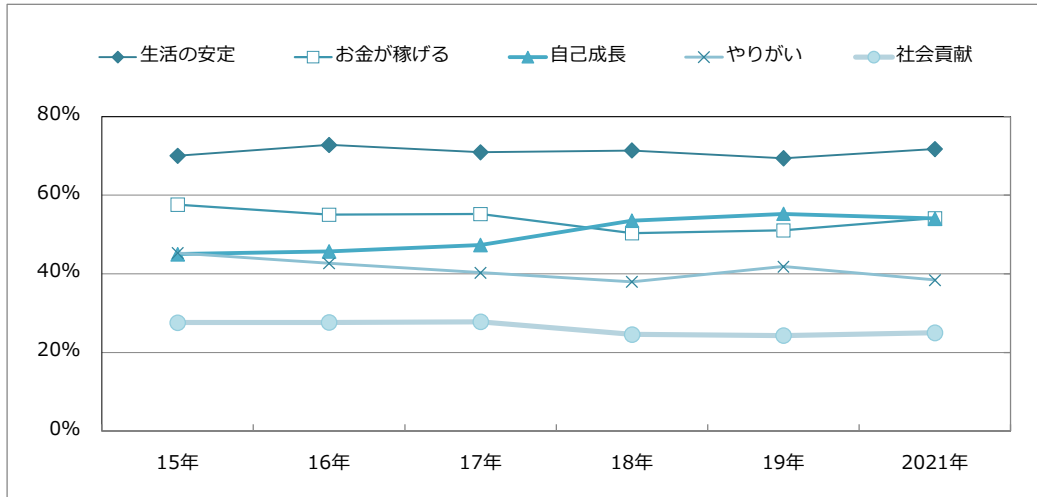


**[コメント]**

「定年まで同じ会社で働きたい」が過去最低を更新、「自分に向かなければ転職したい」も過去最多となった。一昨年に比べ、今年は希望就職先への就職が減少した影響かもしれない。

## 5. あなたにとって働く目的は何ですか（3つまで選択）

全体では「生活の安定」が71.8%で最も多く、次いで「お金が稼げる」の54.2%、「自己成長」の54.1%という結果であった。一昨年との比較では、「生活の安定」が2.4ポイント増加し、「お金が稼げる」が3.1ポイント増加している。

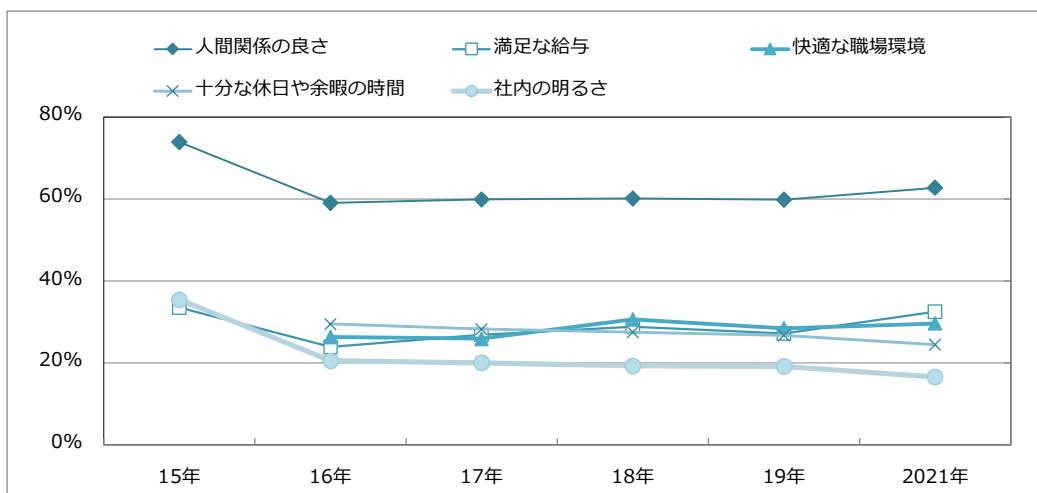


### [コメント]

「生活の安定」が2.4ポイント、「お金が稼げる」が3.1ポイント増加した一方、「やりがい」は3.4ポイント減少しており、現実の生活を重視する傾向がうかがわれる。

## 6. あなたが会社に求めるものは何ですか（2つまで選択）

全体では「人間関係の良さ」が62.7%で最も多く、次いで「満足な給与」の32.5%、「快適な職場環境」の29.6%、「十分な休日や余暇の時間」の24.5%、という結果であった。

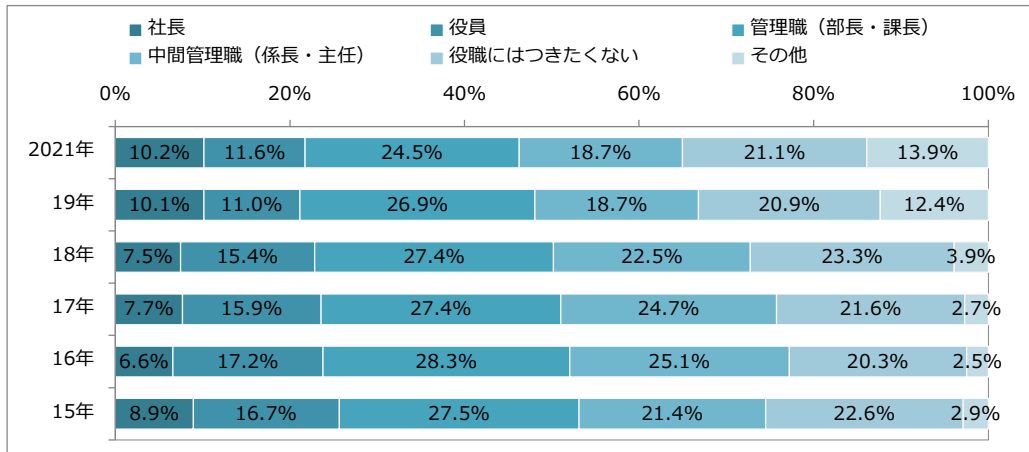


### [コメント]

「人間関係の良さ」が2.9ポイント、「満足な給与」が5.3ポイント増加した一方、「十分な休日や余暇の時間」が2.2ポイント、「社内の明るさ」が2.5ポイント減少した。コロナ禍でテレワークの増加もみられ、価値観が変化しつつあるのではないかとと思われる。

## 7. 将来、どのポジションに就きたいですか（1つ選択）

全体では「管理職（部長・課長）」が 24.5%で最も多く、次いで「役職にはつきたくない」の 21.1%、「中間管理職（係長・主任）」の 18.7%という結果であった。一昨年との比較では、「社長」、「役員」、「役職にはつきたくない」が増加し、「管理職」が減少した。

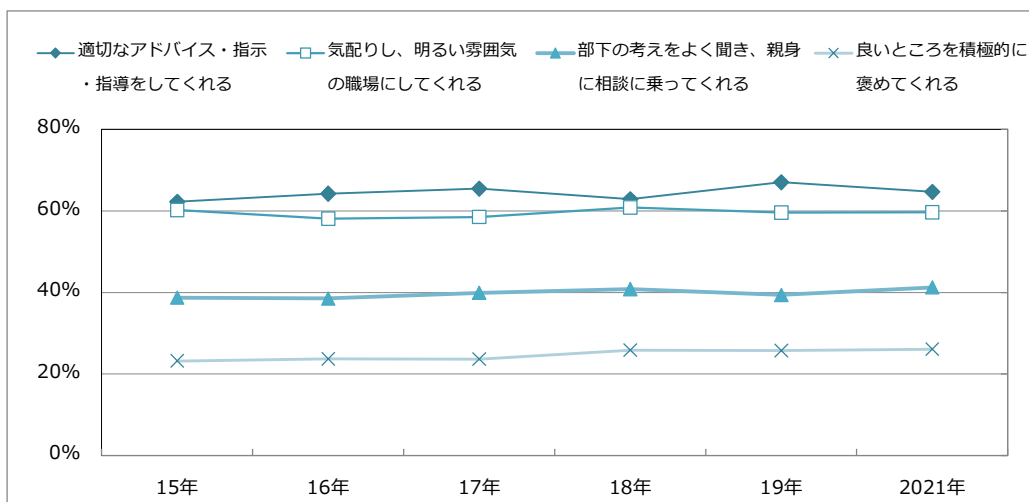


### 【コメント】

将来のポジションとして管理職以上を希望する割合は、全体では 46.3%で、引き続き減少傾向が継続しているが、「社長」との回答が一昨年に続き 10%を超えており、一部ではトップを目指す意欲的な新入社員もみられる。

## 8. あなたにとって理想の上司に近いものはどれですか（3つまで選択）

全体では「適切なアドバイス・指示・指導をしてくれる」が 64.7%で最も多く、次いで「気配りし、明るい雰囲気のある職場にしてくれる」の 59.7%、「部下の考えをよく聞き、親身に相談に乗ってくれる」の 41.3%という結果であった。一昨年との比較では、「適切なアドバイス・指示・指導をしてくれる」が 2.3 ポイント減少、「部下の考えをよく聞き、親身に相談に乗ってくれる」が 1.9 ポイント増加している。

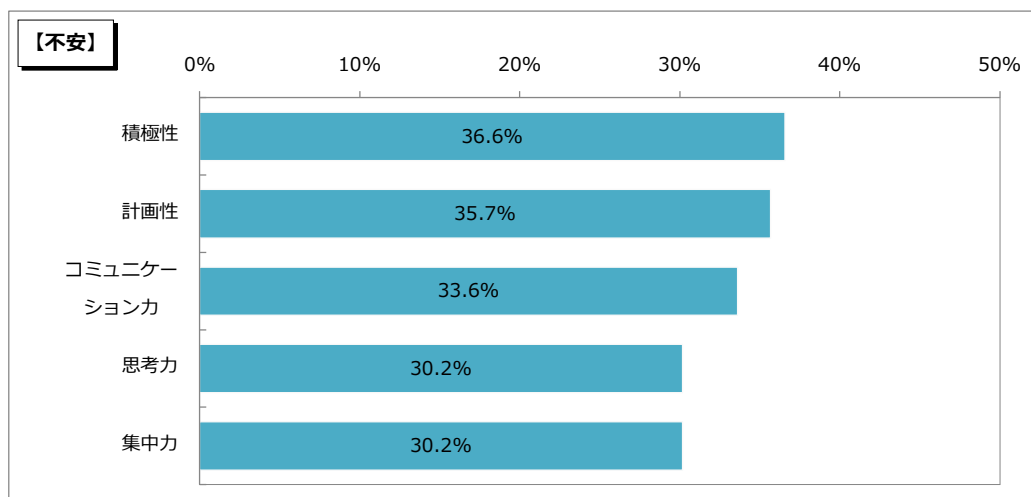
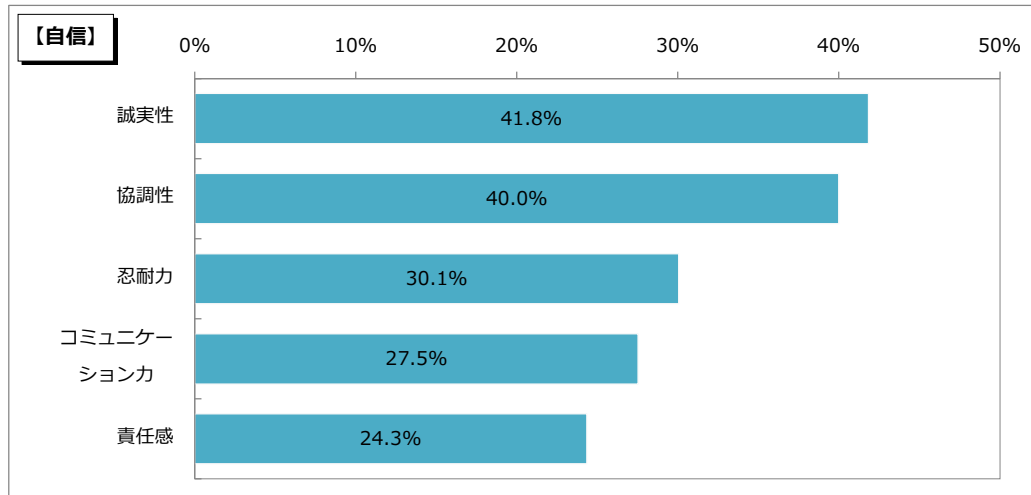


### 【コメント】

知識や能力不足を自覚しており、きめ細かな指導、気配りのできる上司を求める傾向が続いている。

9. 今、あなたにとって自信があること、また不安なことは何ですか（それぞれ3つまで選択）

全体では、自信があることは「誠実性」が41.8%で最も多く、次いで「協調性」の40.0%、「忍耐力」の30.1%という結果であった。不安なことは「積極性」が36.6%で最も多く、次いで「計画性」が35.7%、「コミュニケーション力」の33.6%という結果であった。



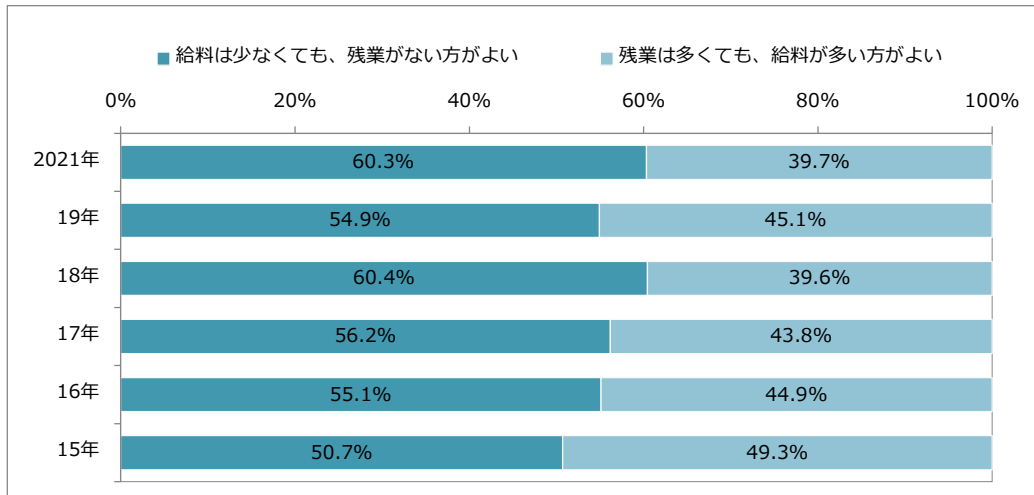
【コメント】

項目ごとに「自信」－「不安」を計算すると、プラス幅が大きいのは「誠実性」の37.8%、「協調性」の31.2%、「忍耐力」の14.3%、マイナス幅が大きいのは「計画性」の▲25.3%、「積極性」の▲21.4%、「思考力」の▲16.9%であった。真面目で他人との共同作業は苦にならないが、物事を合理的に考えることや、物事に進んで取り組むのは苦手であるように思われる。



## 10. 給料と残業に対するあなたの考え方はどちらですか（1つ選択）

全体では「給料は少なくても、残業がない方がよい」が60.3%、「残業は多くても、給料が多い方がよい」が39.7%であった。一昨年は高校卒では「残業は多くても、給料が多い方がよい」との回答のほうが多かったが、今年は最終学歴にかかわらず「給料は少なくても、残業がない方がよい」との回答のほうが多かった。

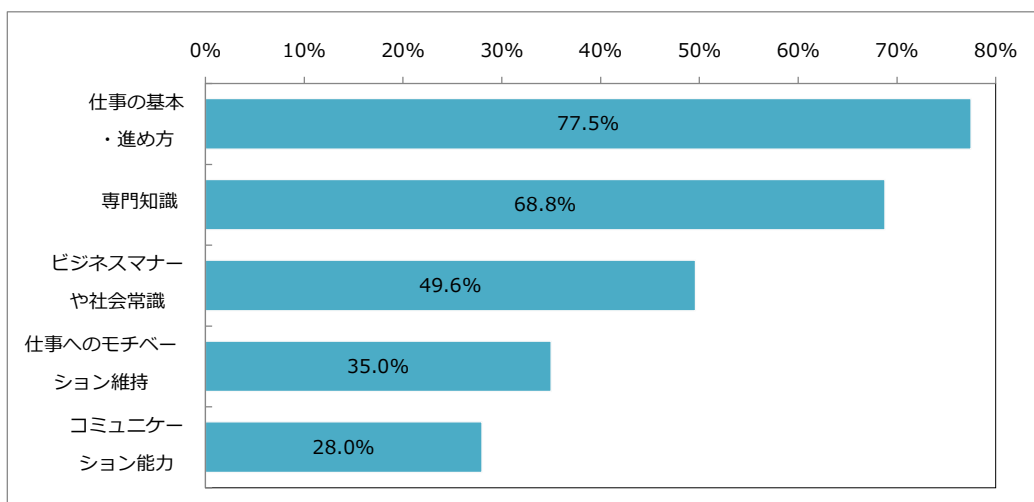


### 【コメント】

一昨年、「給料は少なくても、残業がない方がよい」との回答が減少したが、再び増加に転じた。

## 11. 入社後、指導・教育してもらいたいことは何ですか（3つまで選択）

全体では「仕事の基本・進め方」が77.5%で最も多く、次いで「専門知識」の68.8%、「ビジネスマナーや社会常識」の49.6%という結果であった。上位3つは調査開始後、同じ順位が続いている。

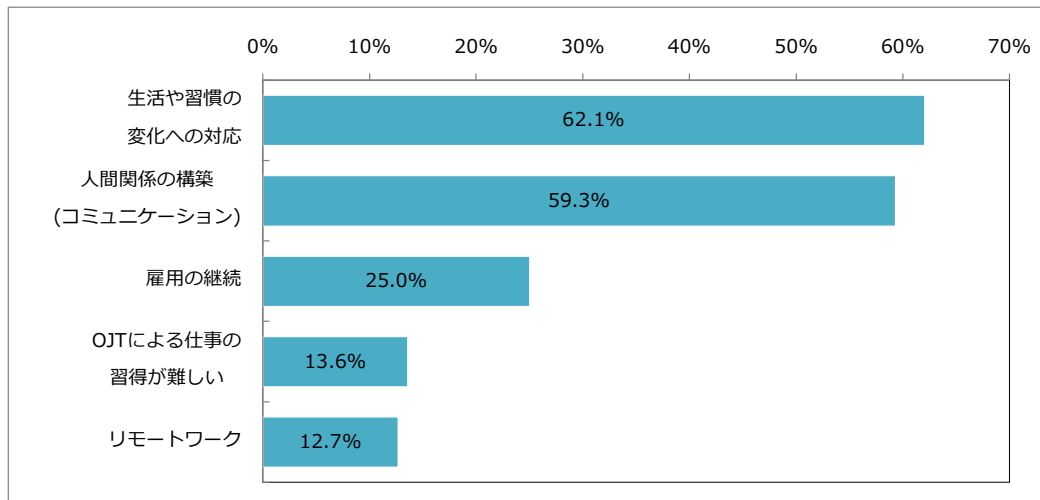


### 【コメント】

自分が社会人・職業人として未熟であることを認識しており、「仕事の基本・進め方」、「専門知識」、「ビジネスマナーや社会常識」が引き続き上位を占めている。

## 12. コロナ禍での入社、今どんなことが不安ですか（2つまで選択、今回新設）

全体では「生活や習慣の変化への対応」が62.1%で最も多く、次いで「人間関係の構築(コミュニケーション)」の59.3%、「雇用の継続」の25.0%という結果であった。

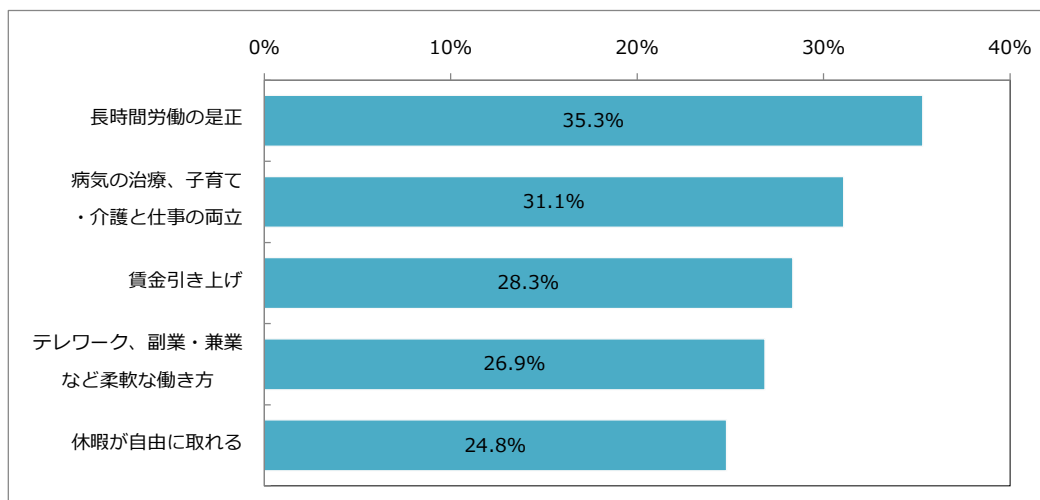


### [コメント]

今回新設した項目であるが、半数以上の新入社員が「生活や習慣の変化への対応」、「人間関係の構築(コミュニケーション)」を不安視している。

## 13. 働き方改革の中で、あなたが重要と思うテーマはどれですか（2つまで選択）

全体では「長時間労働の是正」が35.3%で最も多く、次いで「病気の治療、子育て・介護と仕事の両立」の31.1%、「賃金引き上げ」の28.3%という結果であった。男性は「長時間労働の是正」との回答が最も多く、次いで「賃金引き上げ」、女性は「病気の治療、子育て・介護と仕事の両立」との回答が最も多く、次いで「長時間労働の是正」という結果であった。



### [コメント]

今回、「休暇が自由に取れる」との選択肢を追加、24.8%という結果であった。一方、3回連続で50%を超えていた「長時間労働の是正」は16.2ポイント減少し35.3%となった。制度として「休暇」があるだけでは不十分で、柔軟に取得できるなどの運用面の実効性が求められている。

## <最後に>

今回のアンケートは、新型コロナウイルスの感染拡大後初めて実施したのですが、感染拡大の影響を受けて、従来の傾向から変化がみられた項目もありました。

新型コロナウイルス感染拡大前は、まさに空前の売り手市場という状況でしたが、感染拡大の影響で企業の採用姿勢が慎重になったことなどで、就職活動が「とても大変だった」との回答が感染拡大前の2019年と比べ10.0ポイント増加し、25.7%となりました。就職先が「希望どおり」との回答は、前回と比べ8.7ポイント減少し、48.0%と2013年の調査開始後初めて50%を割り込みました。「定年まで同じ会社で働きたい」との回答が5.8ポイント減少し、「自分に向かなければ転職したい」との回答が7.1ポイント増加したのは、希望就職先への就職が減少したことに影響されたものと思われます。なお、就職先を決める時、重視したことなかで「勤務場所」はテレワークの拡大を反映してか、11.4ポイント減少しました。

厚生労働省の調査によると、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率は30%を超えています。早期離職のメカニズムの研究者によると、早期離職には「環境要因」、「構造要因」、「企業要因」、「個人要因」の4つの要素が関係しているとのこと。「環境要因」をみると、コロナ禍の就職活動で、就職結果に満足していない、また、自分に合わなければ転職を考えている新入社員も一定数います。「企業要因」は、コロナ禍でメンバーシップ型という従来の日本型雇用から、ジョブ型への流れが進みました。「個人要因」は、新卒者の意識の変化のことで、「企業要因」とも密接な関係がありますが、終身雇用制度が崩壊しつつある中、自分の希望や適性と合わない判断した場合、早期離職を決断する若者も増えました。

離職防止には社内コミュニケーション、ワークライフバランスなどが重要とされています。今回の調査でも、新入社員はきめ細かな指導など、コミュニケーションを重視しているとわかる回答が数多くありました。また、ワークライフバランスでは、今回追加した「休暇が自由に取れる」との選択肢を4人に1人が選択しました。制度があるだけでは不十分で運用面にも気を配る必要があるでしょう。早期の離職は、会社のみならず新入社員にとってもキャリア形成上のマイナスになります。コロナ禍の環境下、経営者には従来以上の気配りが求められています。

最後に、本調査結果が、新入社員の育成の一助となれば幸いです。

### —ご利用に際して—

- ◇ 本資料は、アンケートに基づき作成しましたが、当社はその正確性を保証するものではありません。
- ◇ 本資料は、当社担当者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- ◇ 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願いいたします。
- ◇ 本資料は、著作権法に基づき保護されています。引用する際は、必ず出所：(株)NCB リサーチ&コンサルティングと明記してください。
- ◇ 本資料の全文または一部を転載・複製する際は当社の許諾が必要です。