

2022年6月13日

2022年度 新入社員意識調査アンケート結果 ～ Z世代の傾向は ～

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、「2022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

2022年6月13日

各 位

株式会社NCBリサーチ&コンサルティング

2022年度 新入社員意識調査アンケート結果 ～ Z世代の傾向は ～

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 】

今回のアンケートでは、「定年まで同じ会社で働きたい」は30.6%で過去最低を更新する一方「自分に向かなければ転職したい」は32.9%で初めて1位となりました。米国では、「The Great Resignation」と呼ばれる「大量自主退職」が社会問題となっていますが、日本にもその傾向が波及しつつあるのでしょうか。

1. 就職活動は「とても大変だった」が30.2%、「大変だった」が47.0%、「思っていたほど大変ではなかった」が19.9%、「その他」が2.9%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、「仕事にやりがいがある」が37.4%で最も多く、次いで「会社の雰囲気・イメージ」の32.9%という結果でした。
3. 働く目的は、「生活の安定」が70.5%で最も多く、次いで「お金が稼げる」の49.4%、「自己成長」の43.0%という結果でした。

※2020年は、新型コロナウイルス感染症拡大防止を優先し、2020年度新入社員向けの3・4月の一般公開セミナーをすべて中止しましたので、本アンケートは実施しておりません。

詳細は添付の資料をご参照下さい。

【お問い合わせ先】

株式会社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

- 2022年3月30日～4月26日

3. 調査対象

- 2022年春の新入社員で、弊社の新入社員公開セミナーおよび企業内研修の参加者

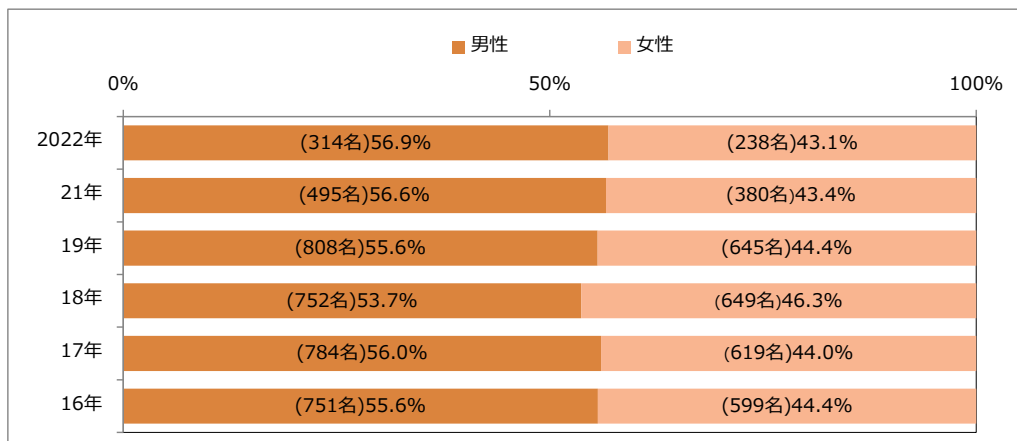
対象：723名（168社） 回答：553名 回答率：76.5%

開催地

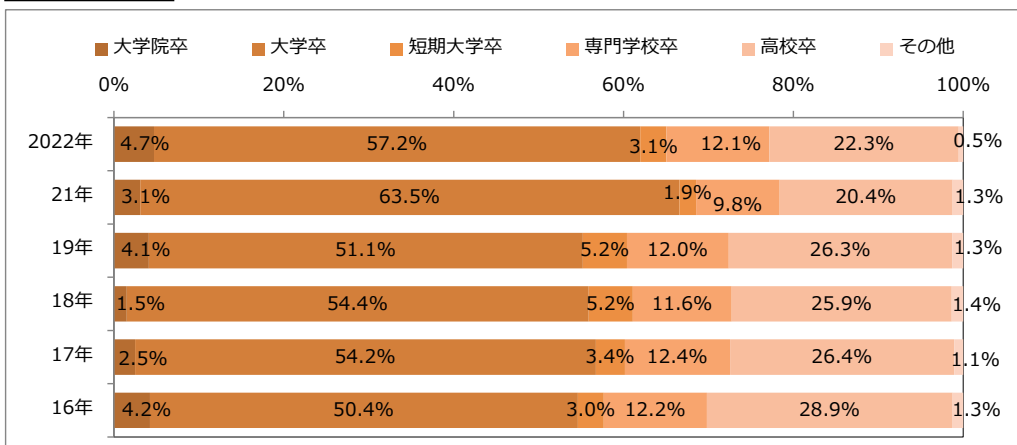
公開セミナー（18コース）：福岡市、北九州市、久留米市

企業内研修（11コース）：福岡市、北九州市、下関市、福山市

性別



最終学歴



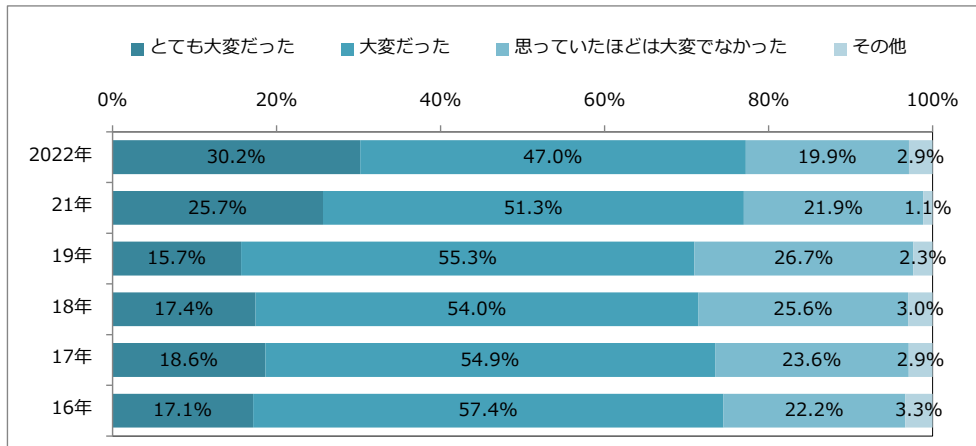
4. 調査方法

- Web アンケート（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 30.2%、「大変だった」が 47.0%、「思っていたほどは大変ではなかった」が 19.9%、「その他」が 2.9%という結果であった。

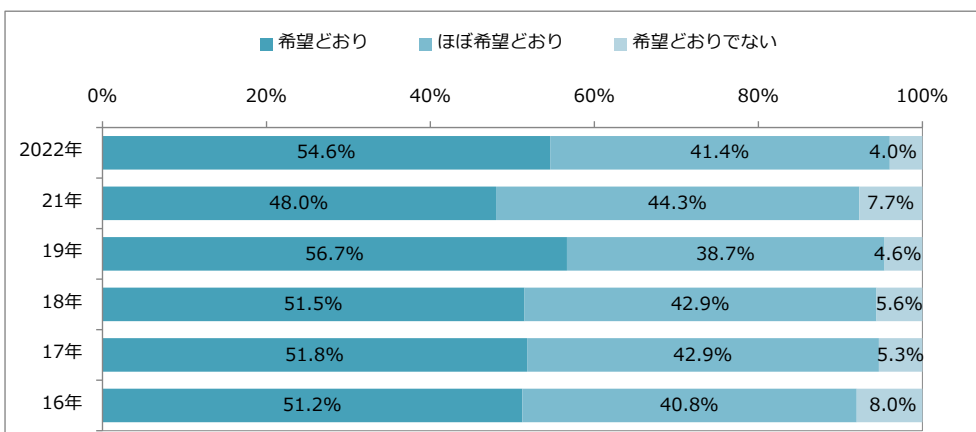


<コメント>

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発生以降、企業側の採用姿勢が慎重になったこともあり、「とても大変だった」が昨年より 4.5 ポイント増加し過去最高。コロナ禍で就職活動が引き続き厳しいことがうかがえる。

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 54.6%、「ほぼ希望どおり」が 41.4%で、あわせて 96.0%という結果であった。昨年との比較では、「希望どおり」は 6.6 ポイント増加、「希望どおりでない」は 3.7 ポイント減少した。

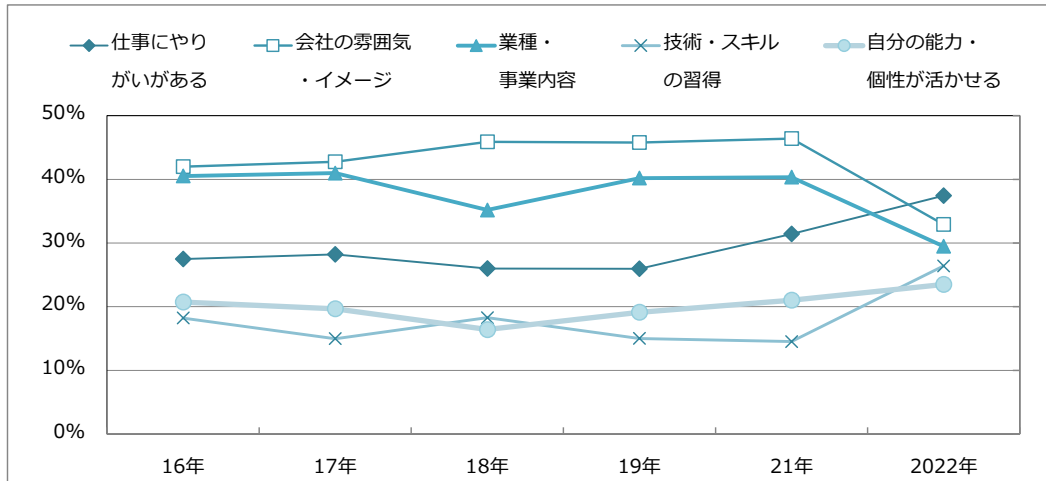


<コメント>

「希望どおり」と「ほぼ希望どおり」を合わせると 96.0%で、過去最高となった。就職活動の大変さは続いているが、就職先に対する満足度は高まった。

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「仕事にやりがいがある」が 37.4%で最も多く、次いで「会社の雰囲気・イメージ」の 32.9%であった。昨年との比較では、「仕事にやりがいがある」は 6.0 ポイント増加する一方、「会社の雰囲気・イメージ」は 13.5 ポイント減少した。

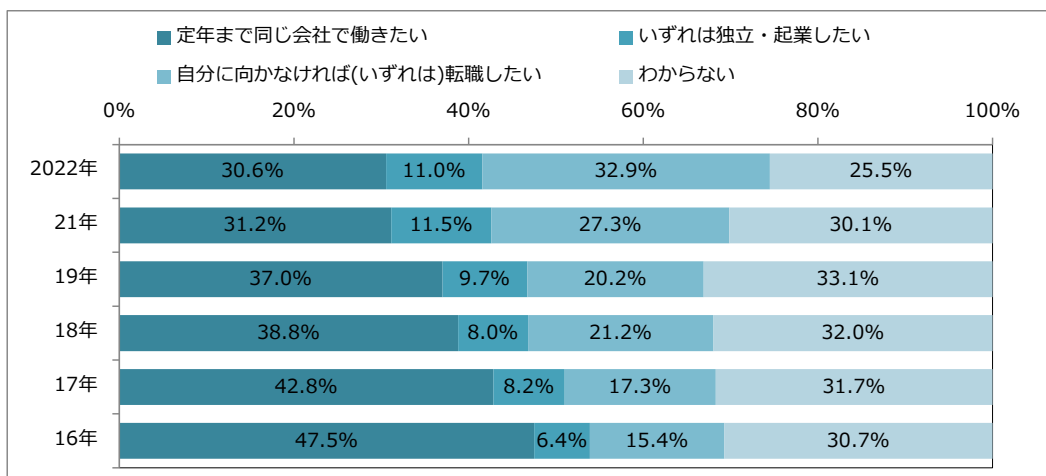


<コメント>

昨年と比べ、「仕事にやりがいがある」、「技術・スキルの習得」、「自分の能力・個性を活かせる」など自分に役立つ項目は増加したが、「会社の雰囲気・イメージ」、「業種・事業内容」は減少した。

4. 就職した会社で定年まで働きたいと思いませんか（1つ選択）

全体では「自分に向かなければ（いずれは）転職したい」が 32.9%で最も多く、次いで「定年まで同じ会社で働きたい」の 30.6%、「わからない」の 25.5%、「いずれは独立・起業したい」の 11.0% という結果であった。昨年との比較では、「自分に向かなければ転職したい」が 5.6 ポイント増加、「定年まで同じ会社で働きたい」が 0.6 ポイント減少した。

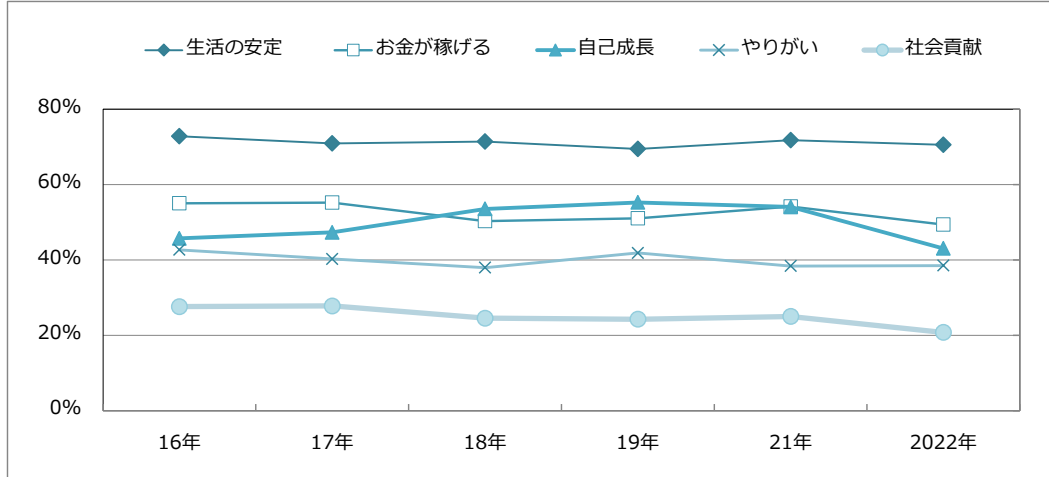


<コメント>

「自分に向かなければ（いずれは）転職したい」が初めて 1 位となった。「定年まで同じ会社で働きたい」は減少傾向が続いており、過去最低を更新。雇用形態としてジョブ型が広がりつつある中、転職に対するハードルが下がっていることがうかがえる。

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70.5%で最も多く、次いで「お金が稼げる」の49.4%、「自己成長」の43.0%という結果であった。昨年との比較では、「生活の安定」が1.3ポイント、「お金が稼げる」が4.8ポイント、「自己成長」が11.1ポイント、いずれも減少している。

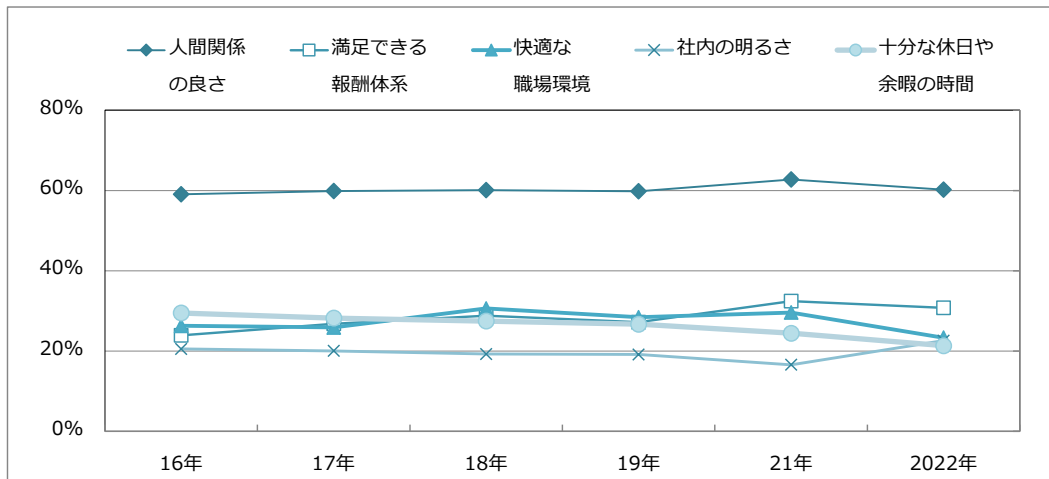


<コメント>

「生活の安定」が約70%、「お金が稼げる」が約50%と、現実の生活を重視する傾向が続いている。

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60.2%で最も多く、次いで「満足できる報酬体系」の30.7%、「快適な職場環境」の23.3%、「社内の明るさ」の22.6%という結果であった。

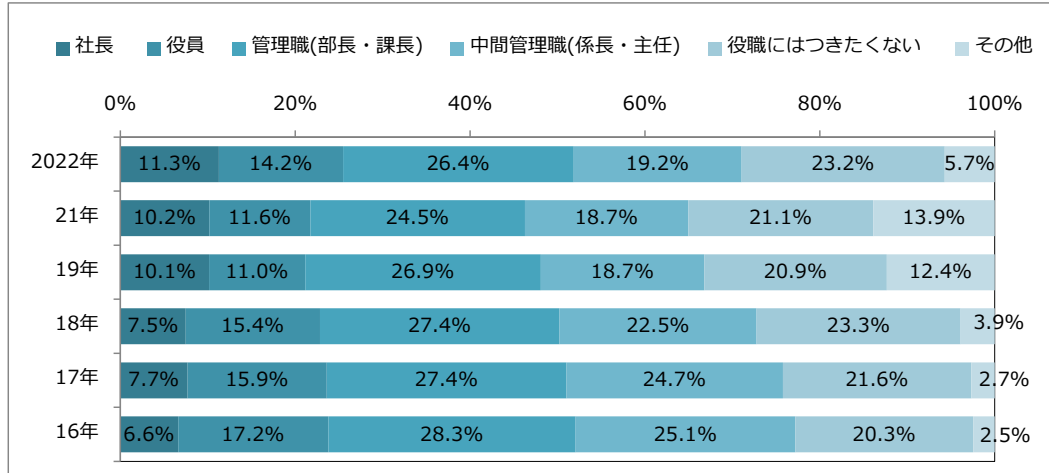


<コメント>

「社内の明るさ」の6.0ポイントの増加、「快適な職場環境」の6.3ポイントの減少が目立っている。テレワークの普及で職場環境へのこだわりは弱まっているが、オンラインでの就職活動が主流となり、就職活動中に職場の雰囲気を得にくかったことから、「社内の明るさ」を希求する気持ちの表われではないかと思われる。

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26.4%で最も多く、次いで「役職にはつきたくない」の23.2%、「中間管理職（係長・主任）」の19.2%という結果であった。「管理職」以上を希望する割合は51.9%と、2018年以来の50%台を回復。

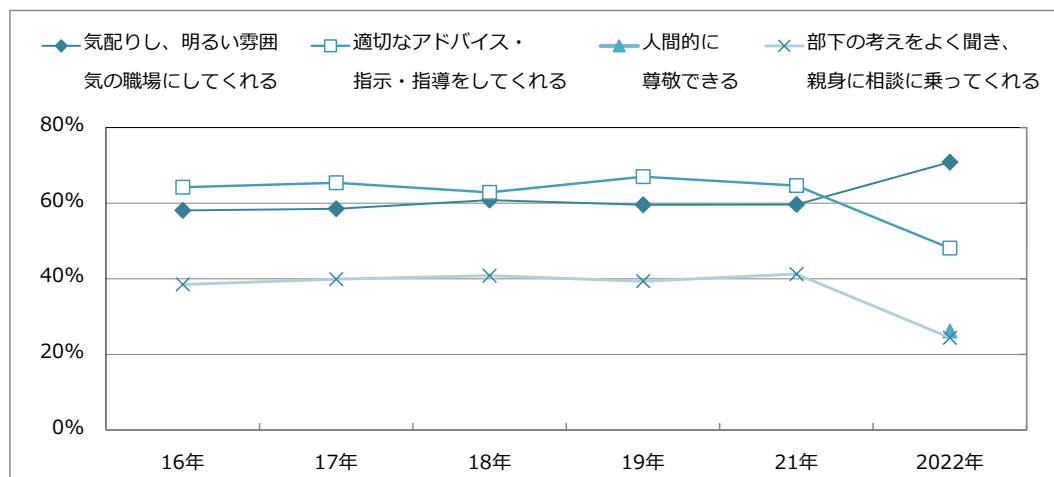


<コメント>

将来のポジションとして管理職以上を希望する割合は、2015年以降減少していたが、久しぶりに反転。「社長」との回答も引き続き増加しており、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「気配りし、明るい雰囲気職場にしてくれる」が70.9%で最も多く、次いで「適切なアドバイス・指示・指導をしてくれる」の48.1%、「人間的に尊敬できる」の26.2%という結果であった。昨年との比較では、「気配りし、明るい雰囲気職場にしてくれる」が11.2ポイント増加、「部下の考えをよく聞き、親身に相談に乗ってくれる」が16.9ポイント減少している。

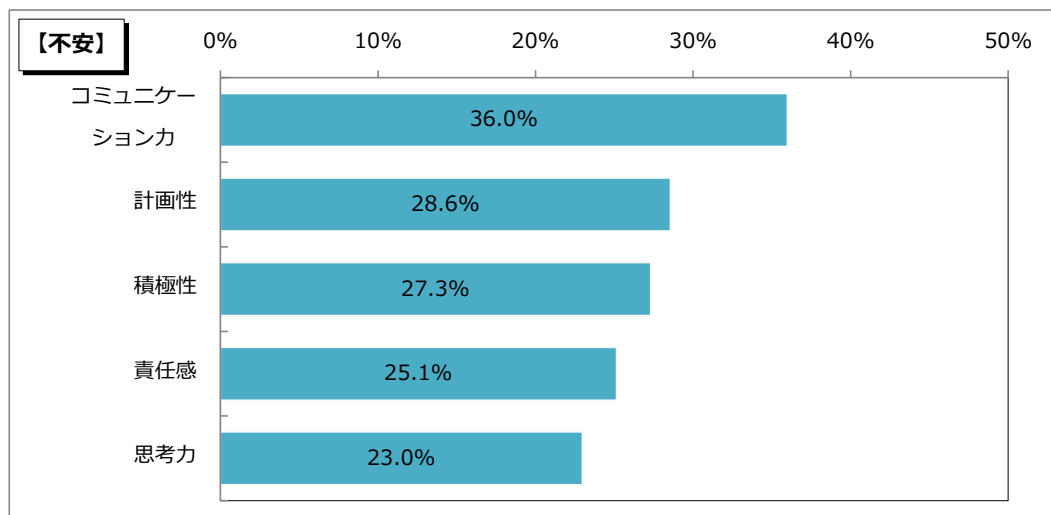
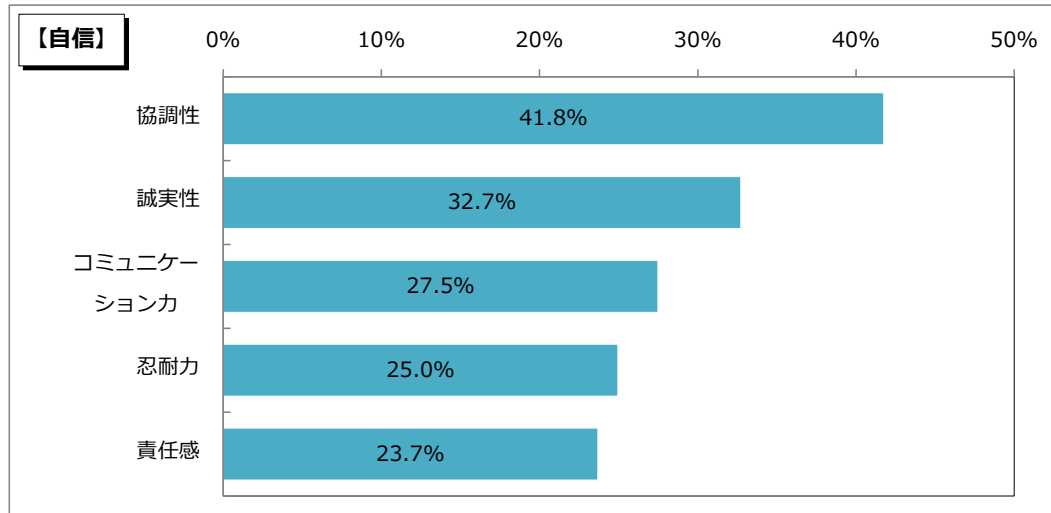


<コメント>

適切なアドバイスや親身な相談といった、個人に直接働きかける項目は大きく減少。なお、今回「人間的に尊敬できる」という選択肢を新たに追加したが、3位にランクインした。

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「協調性」が41.8%で最も多く、次いで「誠実性」の32.7%、「コミュニケーション力」の27.5%という結果であった。不安なことは「コミュニケーション力」が36.0%で最も多く、次いで「計画性」が28.6%、「積極性」の27.3%という結果であった。

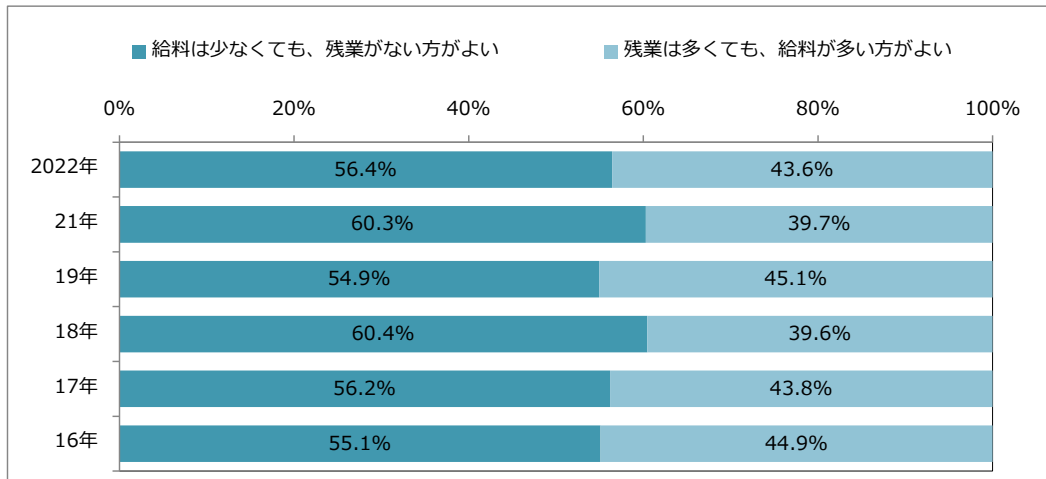


<コメント>

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「協調性」の33.5%、「誠実性」の27.8%、「忍耐力」の6.6%、マイナス幅が大きいのは「計画性」の▲18.8%、「思考力」の▲14.9%、「積極性」の▲8.7%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。「コミュニケーション力」については、自信があるが27.5%、不安があるが36.0%で、SNSを通じたコミュニケーションには自信があるが、対面でのコミュニケーションについては不安があるのではないかと考えられ、ここにもコロナ禍の影響が表れているように思える。

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56.4%、「残業は多くても、給料が多い方がよい」が43.6%であった。昨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が、今年は短期大学卒及び高校卒では「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。

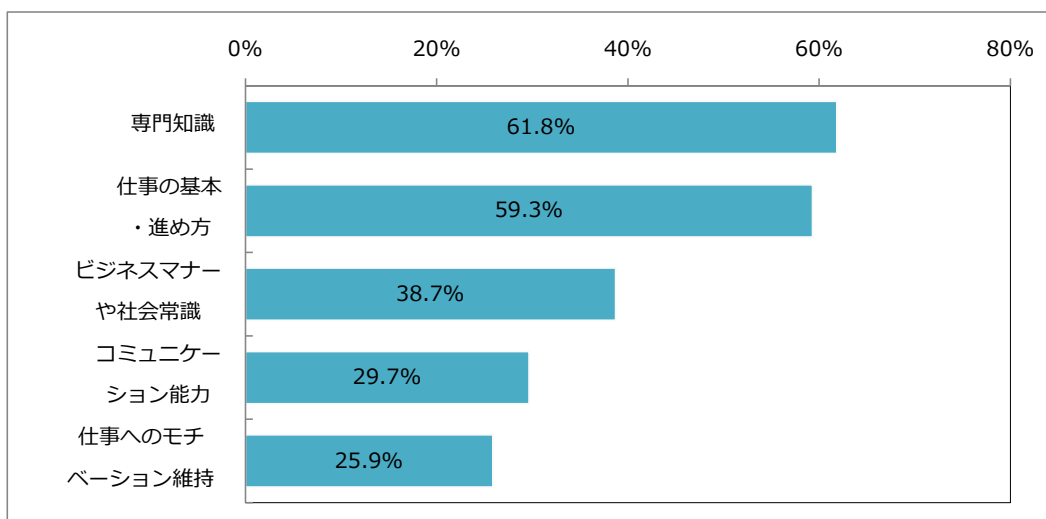


<コメント>

調査開始の2012年から2018年までは毎年「給料は少なくても、残業がない方がよい」との回答が増加していたが、ここ数年は傾向がつかみにくなっている。

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「専門知識」が61.8%で最も多く、次いで「仕事の基本・進め方」の59.3%、「ビジネスマナーや社会常識」の38.7%という結果であった。昨年までは「仕事の基本・進め方」が最も多かったが、「専門知識」がはじめて1位となった。

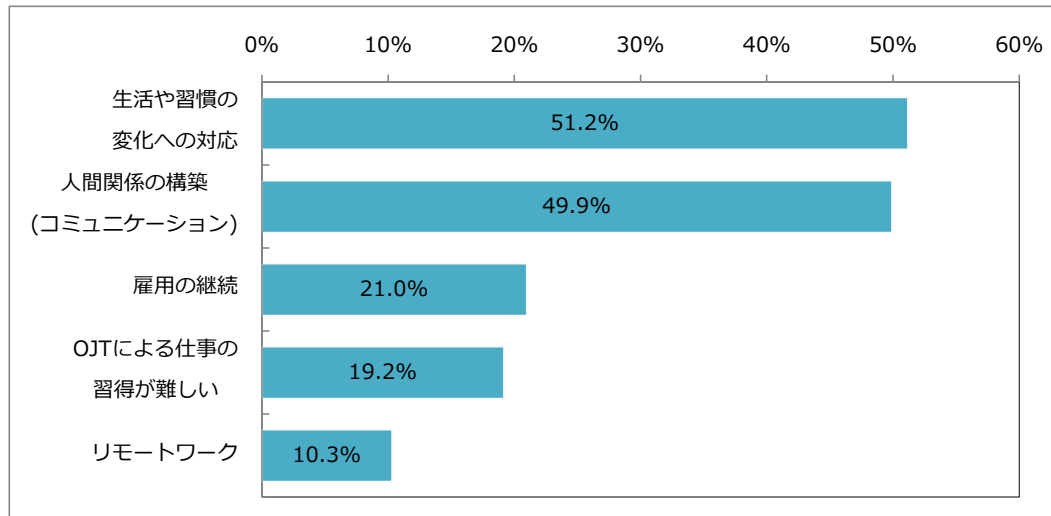


<コメント>

「専門知識」が「仕事の基本・進め方」を抜いて初めて1位となった。ジョブ型が広がりつつある中、設問3や4とも関連するが、自分の価値を高めたいとの意識の表われか。

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）

全体では「生活や習慣の変化への対応」が 51.2%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 49.9%、「雇用の継続」の 21.0%という結果であった。

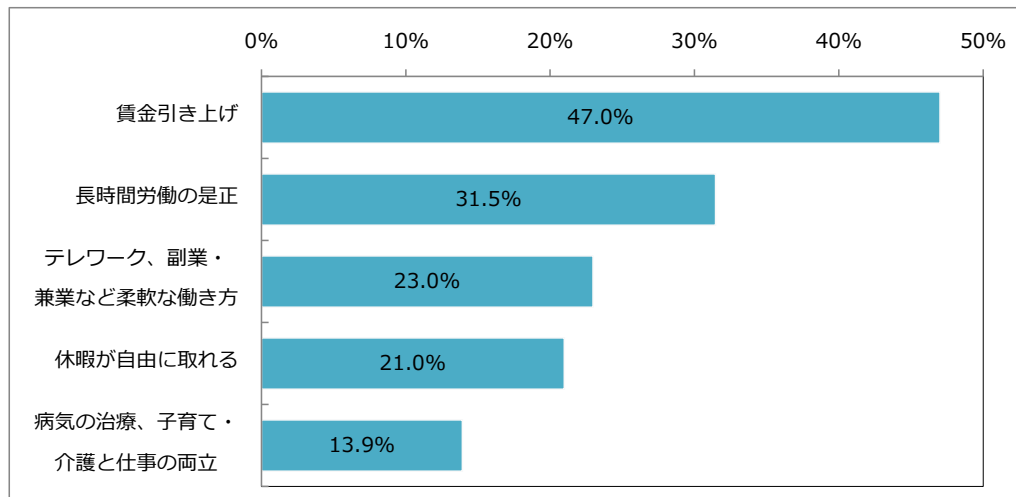


<コメント>

昨年新設した設問だが、昨年に続き「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)」に対する不安が大きい。

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「賃金引き上げ」が 47.0%で最も多く、次いで「長時間労働の是正」の 31.5%、の「テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方」23.0%という結果であった。男性、女性とも「賃金引き上げ」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、「賃金引き上げ」が初めて 1 位となった。一方、2019 年まで 3 回連続で 50%を超えていた「長時間労働の是正」は昨年に続き 30%台に減少している。一時期長時間労働が問題になったが、働き方改革が全般的に浸透し減少したと思われる。「テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方」は初めて 3 位にランクインした。

<最後に>

今年の新入社員を端的に表す言葉として「Z世代」があります。いわゆる1990年代後半から2000年代に生まれた人々です。いろいろな特徴が挙げられていますが、最大の特徴はデジタルネイティブです。生まれた時からデジタル機器やネットサービスに囲まれて育ち、スマートフォンやSNSに慣れ親しんでいます。ネットで世界中のニュースや記事にアクセスしており、さまざまな価値観に触れることで、グローバル感覚に優れ、また多様性に富んだ考え方を持っていると言われています。

さて、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。今回の調査では、「定年まで同じ会社で働きたい」は30.6%で過去最低を更新する一方、「自分に向かなければ転職したい」は32.9%で初めて1位となりました。また、就職先を決める時重視したものは、今年「仕事にやりがいがある」や「技術・スキルの習得」、「自分の能力・個性を活かせる」との回答が増加しました。米国の「The Great Resignation」は全世代にわたる現象ですがとりわけ「Z世代」では顕著なようです。コロナ禍によって価値や考え方に大きな変化が起き、SNSを通じて「I Quit（会社を辞めた）」や「YOLO（You Only Live Once：人生一度きり）」が浸透しているようです。従業員の離職防止として、近年「ウェルビーイング」や「エンゲージメント」といったキーワードが注目されています。「ウェルビーイング」は身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることです。「エンゲージメント」は元々「婚約、約束、契約」などを表す言葉でしたが、人事領域では企業が従業員の能力を最大限発揮できるよう良好な職場環境を提供し、従業員がそれに応じて業績に貢献できるよう意欲的に仕事に取り組む、といった双方向の深い結びつきという意味合いで使われています。エンゲージメントが高い組織は、従業員が自発的に貢献をしたいと思うことができるので、各個人が能力を発揮し業績のアップにつながると言われています。

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かねません。少子高齢化の進展、新型コロナウイルスの影響、また多様性が進む中、経営者には従来以上に社員の定着に向けた気配りや取り組みが求められているのではないのでしょうか。

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、当社の統一的な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。