

2023年5月31日

2023年度 新入社員の意識調査の結果について ～ Z世代を知る ～

当社の子会社である NCB リサーチ&コンサルティング（社長 井野 誠司）は、本日、「2023年度 新入社員の意識調査の結果について」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

2023年5月31日

各位

株式会社NCBリサーチ&コンサルティング

2023年度新入社員の意識調査の結果について ～ Z世代を知る ～

弊社は、新入社員を対象とする公開セミナーと企業内研修を開催しています。このセミナー・研修では、企業における有能な人材の獲得と育成の一助とする観点から、参加者のご協力を得て、意識面に関するアンケートを実施しています。この度、本年3・4月開催の新入社員セミナー・研修の参加者を対象に実施したアンケートの結果がまとまりましたので、お知らせいたします。

ポイント

1. 就職活動が「とても大変だった」と「大変だった」の合計は2019年までは減少していましたが、2021年以降は3年連続で増加し、今年は調査開始以来最高の77.6%に上りました。今回、初めて「大変だった理由」を調査したところ、「学生時代に力を入れたこと（ガクチカ）が少なかった」が33.9%で最多でした。コロナ禍の影響で学生生活を十分に謳歌することができなかった無念さを物語っています。
2. 就職先を決める時に重視したものは、2019年は25.9%に過ぎなかった「仕事にやりがいがある」が調査開始以来最高の40.2%まで上昇し、昨年に続き今年も「会社の雰囲気・イメージ」などを抜いて最多でした。また、独立・起業もしくは転職を視野に入れた新入社員が調査開始以来最高の47.4%と、ほぼ2人に1人にまで増えました。学生生活を謳歌できなかった分、これから始まる社会人生活こそ、やりがいを追求したいという思いの表れではないでしょうか。
3. 就職先を決める時に重視するのは「仕事にやりがいがある」が高いですが、一方で、働く目的においては「生活の安定」や「お金を稼げる」が高いという結果でした。物質的な安定を求めながら、自己実現を重視するZ世代の特徴が表れたといえます。

詳細は、3頁以降をご覧ください。

【この調査結果に関するお問い合わせ先】

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

- 2023年3月30日～4月19日

3. 調査対象

- 2023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 988名（170社）のうち、会場へスマートフォンの持ち込み制限があった 286名（5社）を除いた 702名（165社）
回答数：490名 回答率：69.8%

開催地

公開セミナー（20コース）	：福岡市、北九州市、久留米市
企業内研修（8コース）	：福岡市、北九州市、別府市、下関市、福山市

4. 調査方法

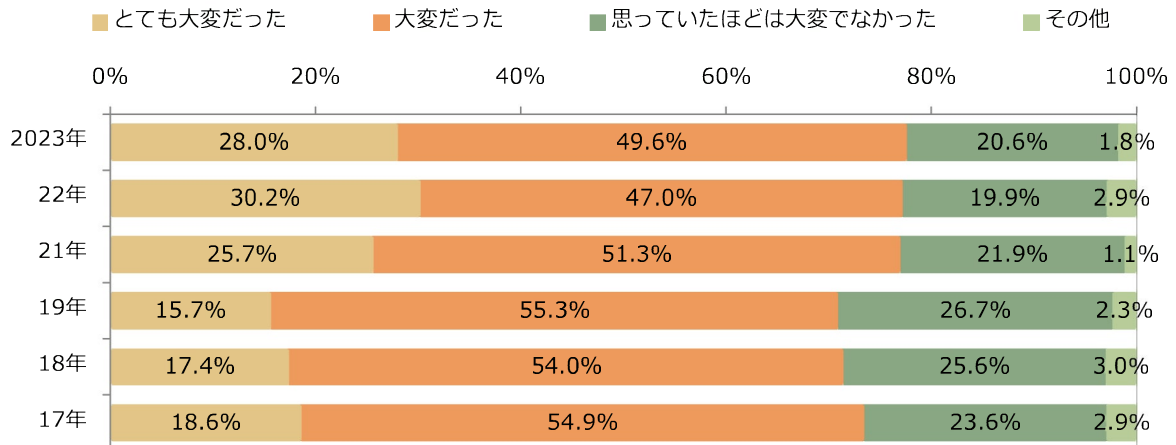
- Web アンケート（新入社員公開セミナー・企業内研修実施時）

※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。

【調査結果】

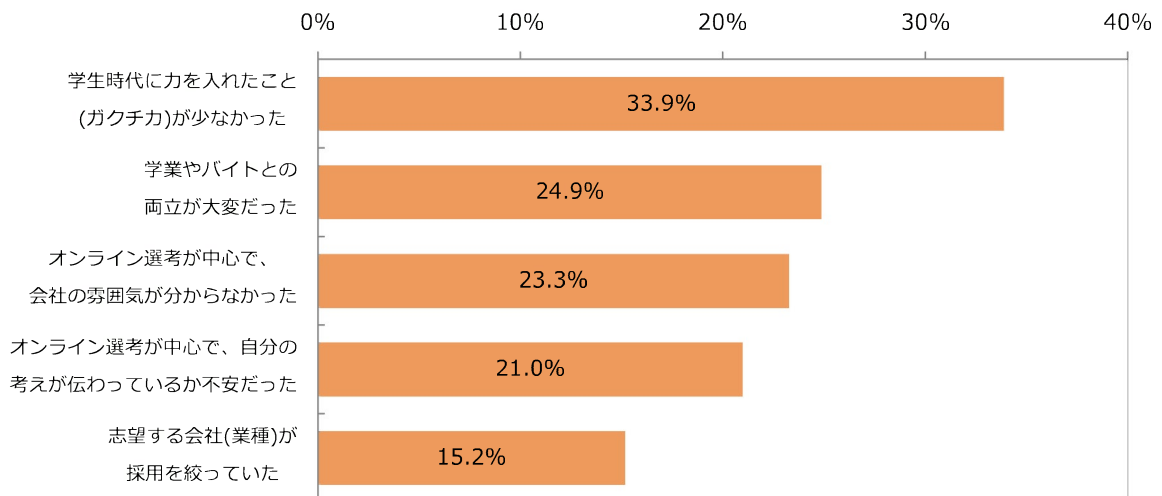
1. 就職活動の感想をお聞かせください（1つ選択）

就職活動の大変さは、2019年までは売り手市場を反映して緩和傾向にありましたが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた2021年以降は「とても大変だった」と「大変だった」の合計が3年連続で増加し、今年は調査開始以来最高の77.6%に上りました。



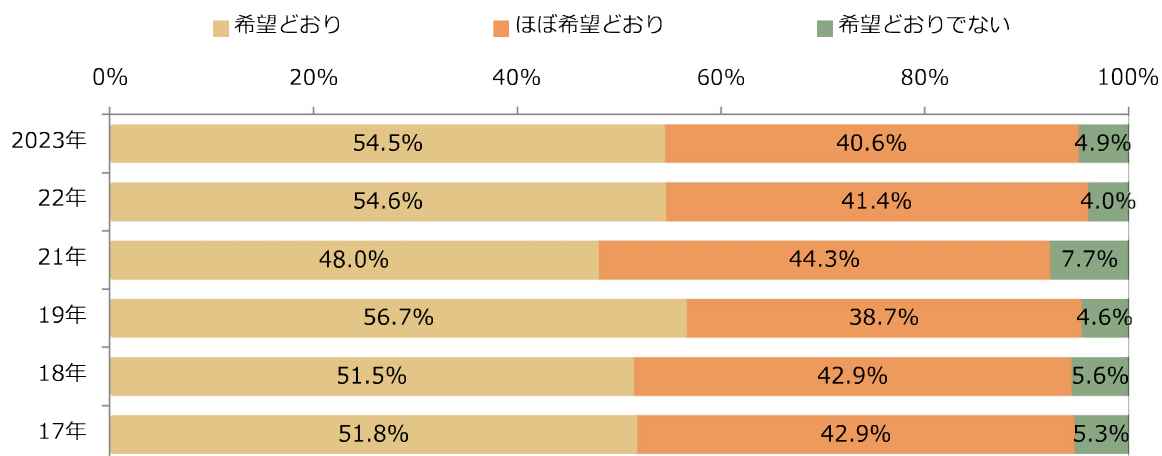
2. 就職活動が大変だった理由は何ですか（2つまで、今回新設）

就職活動が大変だった理由の一番は、「ガクチカが少なかった」でした。コロナ禍の影響でサークル活動、アルバイト、ボランティア活動、渡航といった貴重な体験が制限されたことで、学生生活を十分に謳歌することができなかった無念さを物語っています。



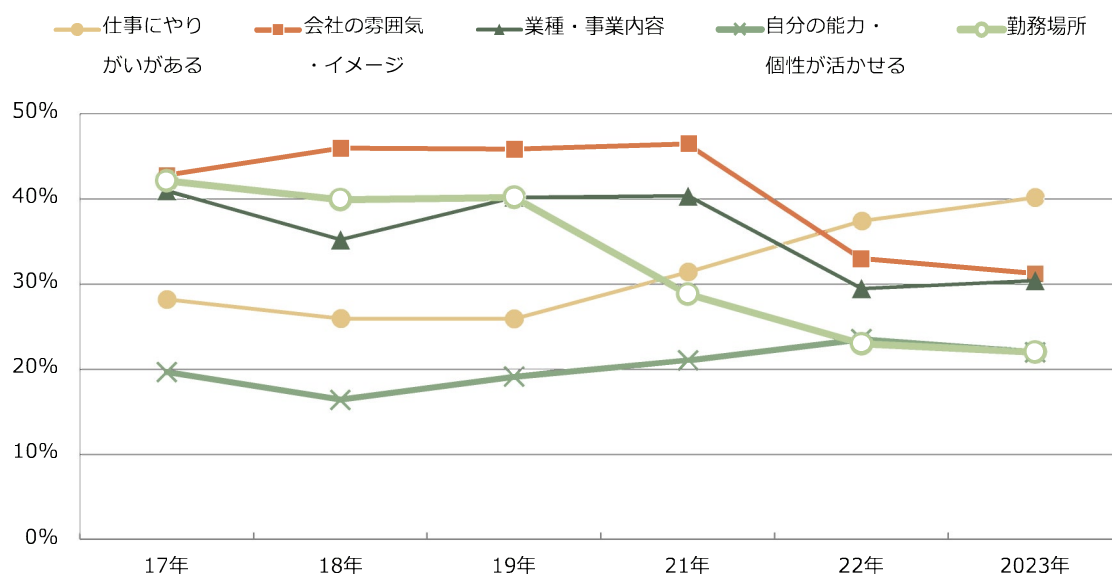
3. 希望していた会社に就職できましたか（1つ選択）

「希望どおり」と「ほぼ希望どおり」の合計は95.1%で、過去最高となった昨年（2022年）を0.9ポイント下回りましたが、依然として高水準です。就職活動の大変さは続いています。就職先に対しては満足していることがうかがえます。



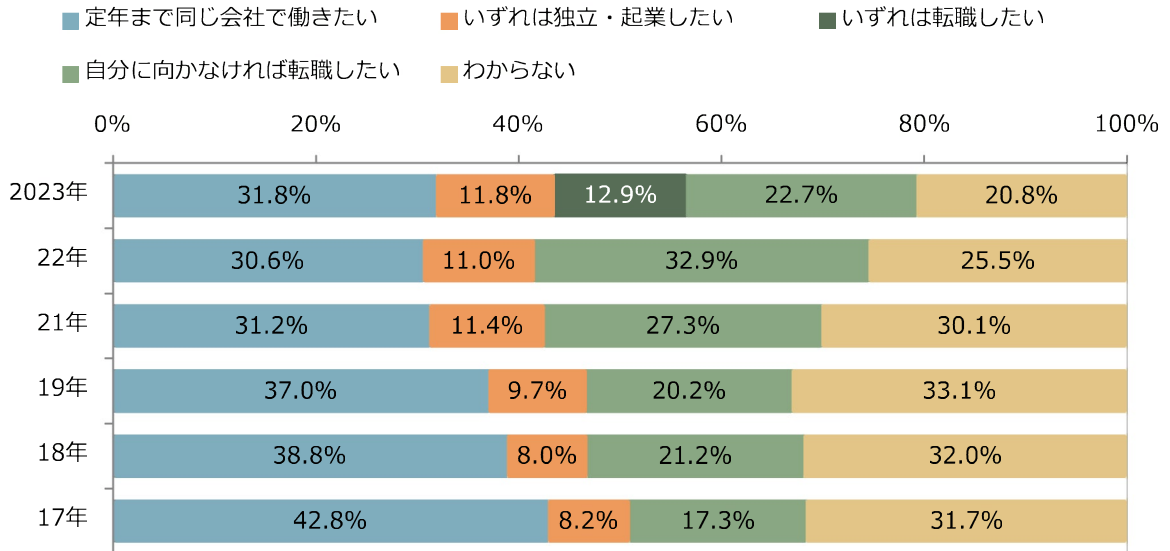
4. 就職先を決める時、重視したものは何ですか（3つまで）

2019年は25.9%に過ぎなかった「仕事にやりがいがある」が、今年は調査開始以来最高の40.2%まで上昇しました。Z世代の特色として承認欲求が強いと言われていますが、やりがいのある仕事を遂行することで認められたいという気持ちの表れではないでしょうか。同時に、学生生活を謳歌できなかった分、これから始まる社会人生活こそ、やりがいを追求したいという思いも強いと思われる。



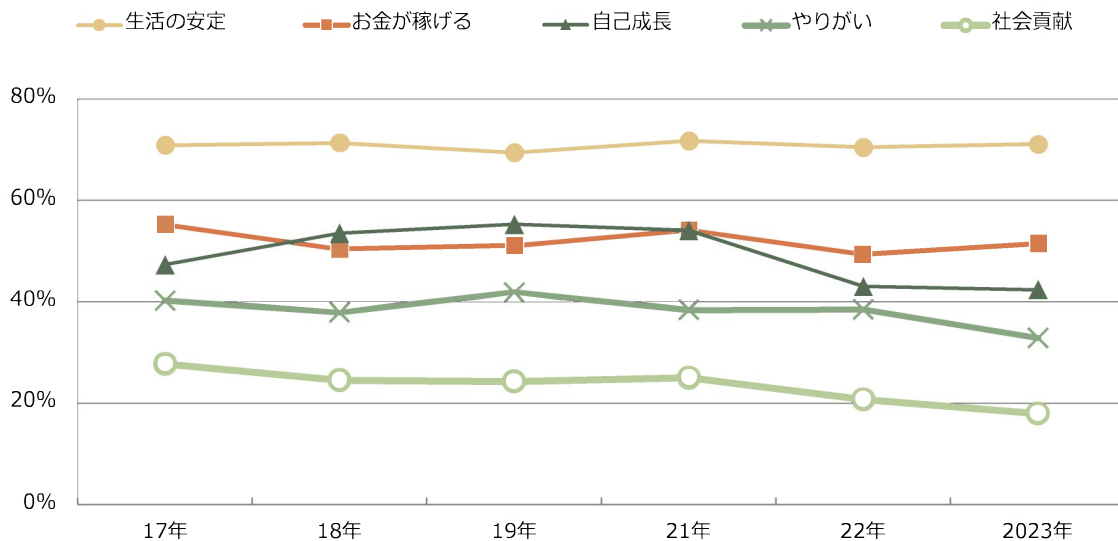
5. 就職した会社で定年まで働きたいと思えますか（1つ選択、今回一部選択肢を二つに分割）

「独立・起業」もしくは「転職」を視野に入れている新入社員は調査開始以来最多の47.4%と、ほぼ2人に1人にまで増えました。学生生活を謳歌できなかった分、これから始まる社会人生活こそ、自分のやりたいことをやりたいという思いの表れではないでしょうか。



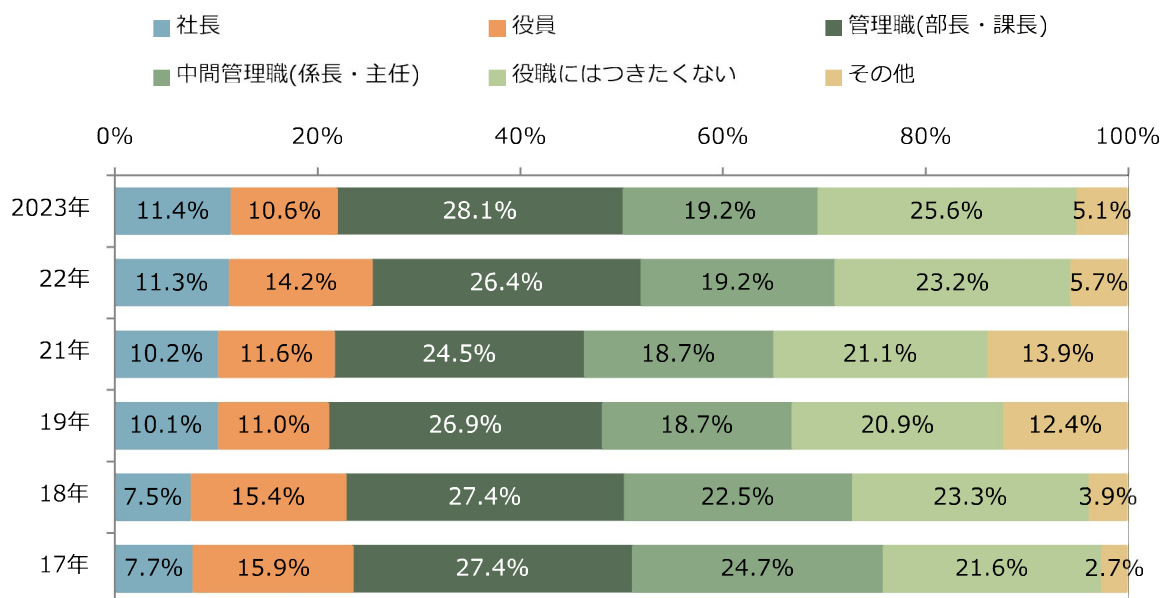
6. あなたにとって働く目的は何ですか（3つまで）

「生活の安定」が71.1%、「お金が稼げる」が51.4%と、現実の生活に根ざした回答が上位を占めています。



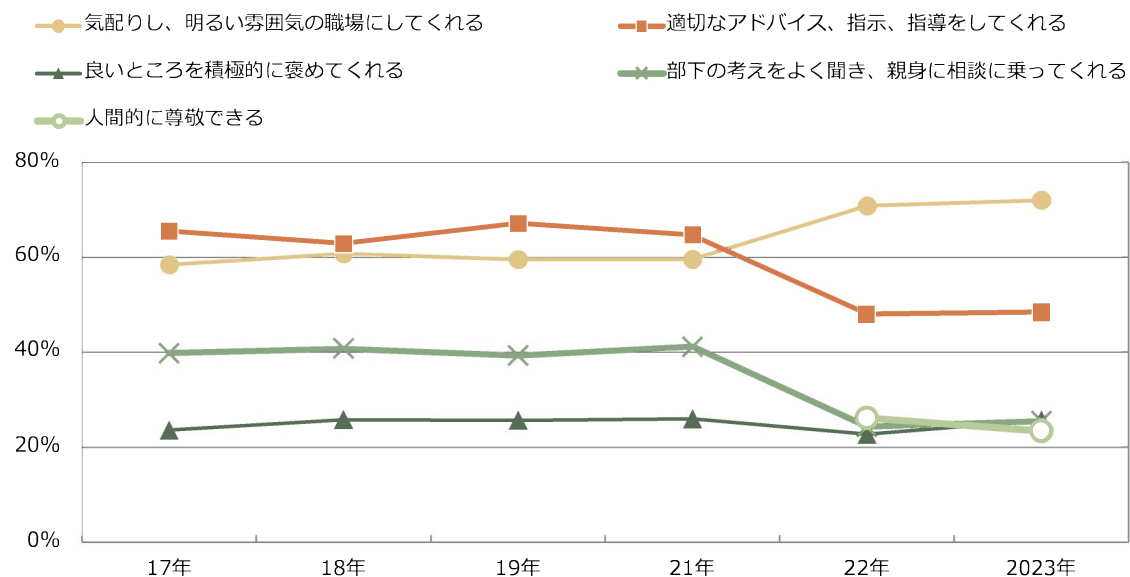
7. 将来、どのポジションに就きたいですか（1つ選択）

将来のポジションとして管理職以上を希望する割合は、2年連続で50%を超えました。昨年と比較して増加しているのが、「社長」、「管理職」、「それと「役職にはつきたくない」。二極化の傾向もみられます。



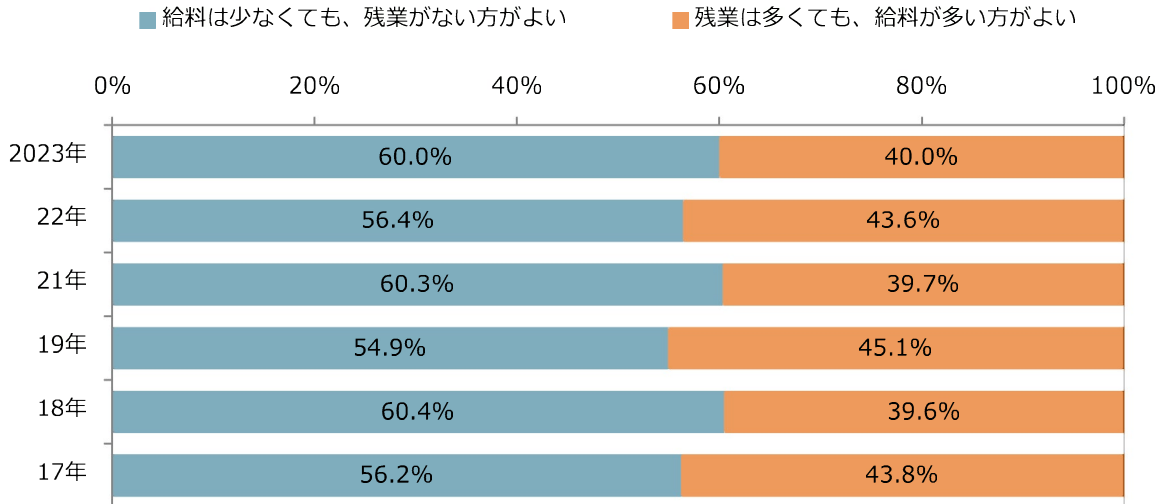
8. あなたにとって理想の上司に近いものはどれですか（3つまで選択）

「気配りし、明るい雰囲気職場にしてくれる」が2年連続で最多となりました。適切なアドバイスや指示、指導は仕事を覚え始めてからでも遅くなく、まずは雰囲気づくりに徹するのがよさそうです。



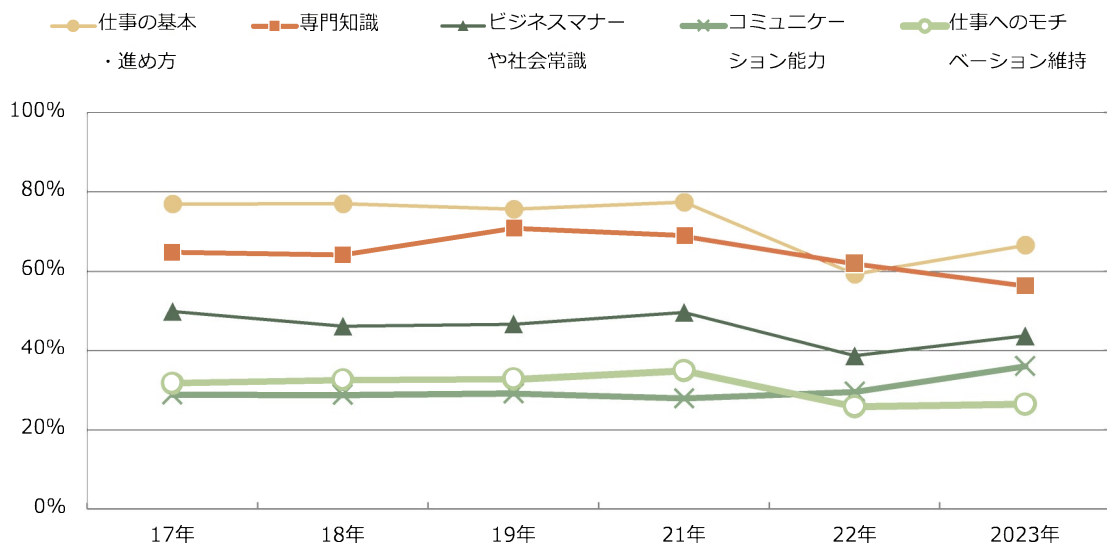
9. 給料と残業に対するあなたの考え方はどちらですか（1つ選択）

「給料は少なくても、残業がない方がよい」は、調査開始の2012年から年々増加傾向にあります。企業は、有能な人材の獲得と定着のためには、ワークライフバランスに不断に取り組む必要があるようです。



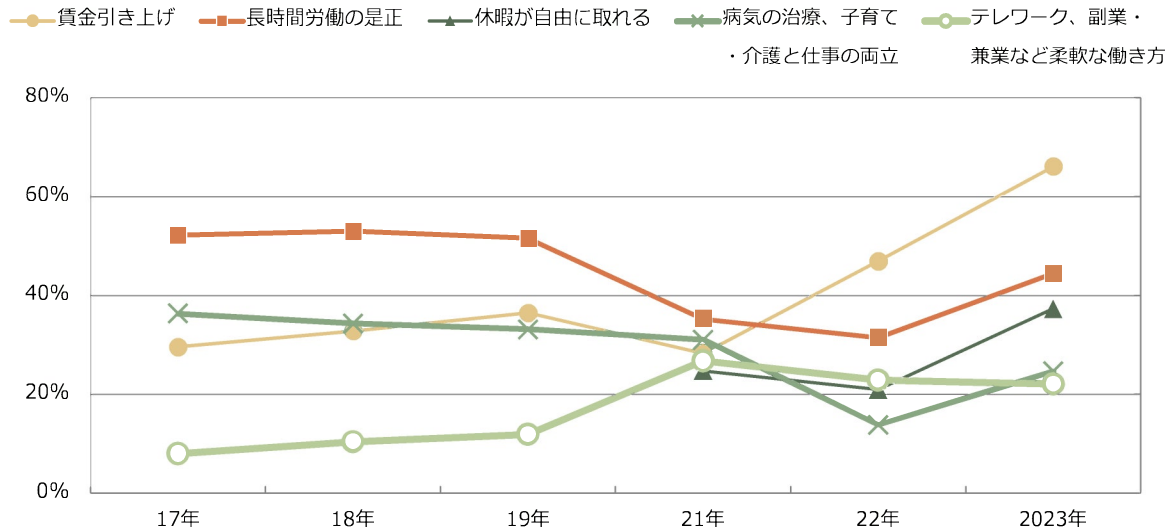
10. 入社後、指導・教育してもらいたいことは何ですか（3つまで選択）

「仕事の基本・進め方」、「専門知識」が上位を占めています。ジョブ型が広がりつつある中、起業や転職も念頭において社会人として早く一人前になりたい、自分の市場価値を高めたいという意識の表われではないでしょうか。



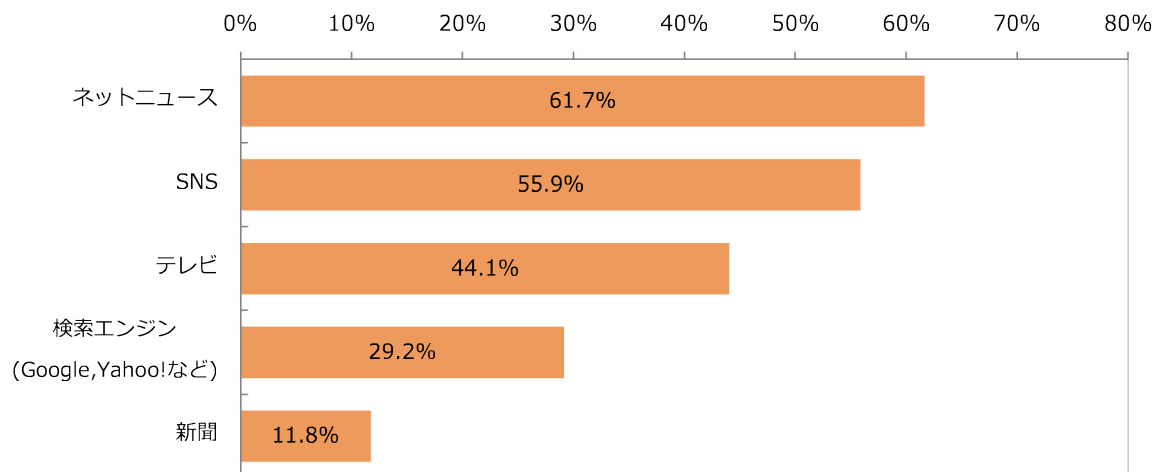
11. 働き方改革の中で、あなたが重要と思うテーマはどれですか（今回から選択可能個数 2→3）

昨今賃上げの報道が多いこともあり、「賃金引き上げ」の伸びが顕著です。一方、「テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方」はコロナ禍で2019年の12.0%から2021年には26.9%と大きく数字を伸ばしましたが、新型コロナウイルス感染症が落ち着きを見せていることから低下傾向にあります。



12. あなたは仕事に役立つ情報をどのようにして入手していますか（3つまで、今回新設）

デジタルネイティブ世代であり、デジタル関連の項目がほとんど。かつて情報収集の代表的手段であった「新聞」は、活字離れを反映して1割強にとどまりました。



<最後に>

1990年代後半から2012年頃に生まれた人々は、世間では「Z世代」と呼ばれています。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した。

今回のアンケートにご協力いただいたのは、まさにZ世代の方々です。今回の調査では、「定年まで同じ会社で働きたい」は31.8%で、過去最低だった昨年より1.2ポイント増加しました。一方、「いずれは独立・起業したい」、「いずれは転職したい」と「自分に向かなければ転職したい」の合計は47.4%となり、入社時点で、新入社員の約2人に1人が将来、独立・起業、転職を視野に入れていることがわかりました。そのためにも、早く一人前になりたい、自分自身の市場価値を高めたいとの気持ちが強く、入社後も早く成長できる環境を求めているのではないのでしょうか。

「タイパ(タイムパフォーマンス)」を重視する世代であり、仕事を覚えるための職場環境や研修・学習制度、能力評価や人事制度が整っていないと、成長欲求を満たすことができず、いわゆる「ゆるブラック」と見なされてしまうかもしれません。様々なツールを駆使して答えを導き出すことに長けており、はっきりとした正解を求める傾向が強い反面、コミュニケーション手段はSNSを媒介する方法が中心であったため、対面でのコミュニケーションに不安を感じていることがうかがえます。そのため、上司にも明るい雰囲気職場づくりを求めているようです。新入社員の成長、定着のためには、組織としての一体感や働き甲斐を感じられるような体制作りも必要となるのではないのでしょうか。

弊社では、社員の皆さまの成長に役立つ様々なセミナーや研修を提供しております。また、人事制度などのご相談も承っておりますので、是非ご利用・ご相談ください。

最後になりましたが、本調査結果が、新入社員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。