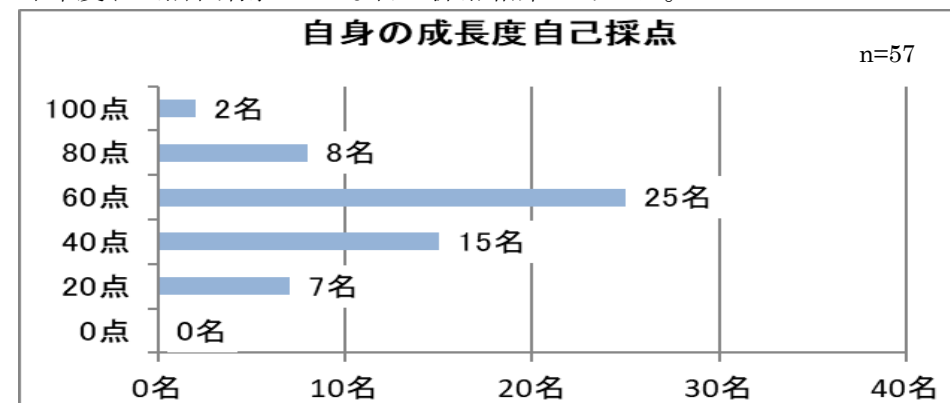


当協会では、2022 年 9 月 21、22 日に入社後半年間が経過した新入社員を対象として、現状の振り返りと新たな目標に向けて高い意欲を持って働く人材へと成長していただくことをねらいに、「新入社員フォローアップ研修」(当協会主催)を開催した。当研修参加者 58 名(20 社より男性 41 名、女性 17 名)を対象に、入社半年間での自己採点や自身の成長度、また、入社時と現在の意識の変化などについて「意識調査」を実施した。研修参加者全員から回答を得て、「新入社員意識調査(フォローアップ編)」をとりまとめた。※2021 年度参加者 60 名(男性 42 名、女性 18 名)

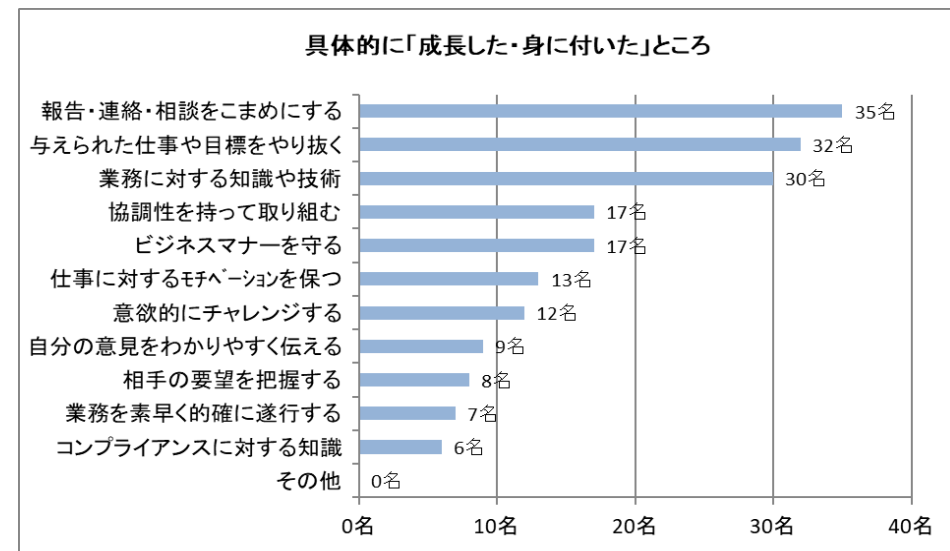
問 1. 入社から半年間経って、自身の成長度を自己採点してください。

自己採点では、60 点が 25 名と最も多く、次いで 40 点が 15 名、80 点が 8 名、20 点が 7 名、100 点満点は 2 名であった。平均点は 53 点で、昨年度(54 点)同様控えめな自己採点結果であった。



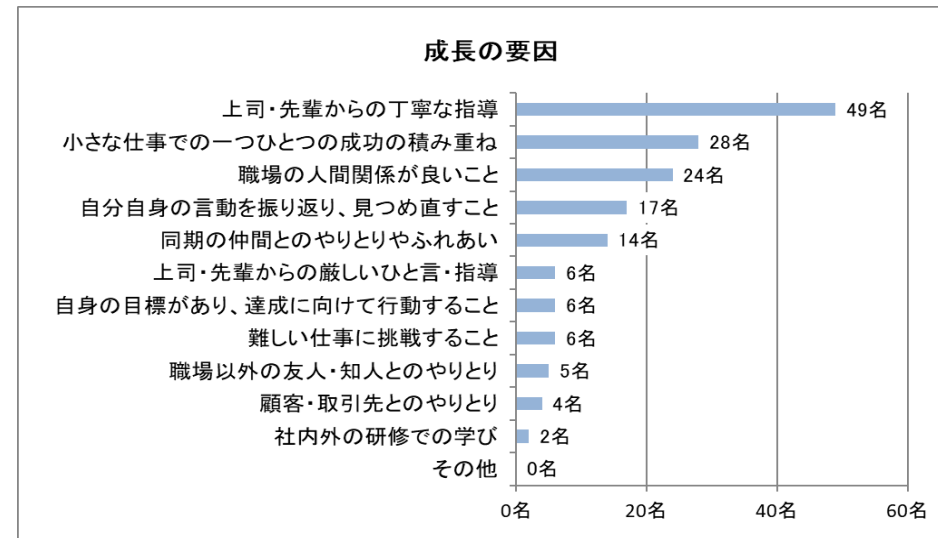
問 2. 具体的にどの部分が「成長した・身に付いた」と思いますか？
(複数回答)

「報告・連絡・相談をこまめにする」が 35 名と最も多かった。次いで「与えられた仕事や目標をやり抜く」が 32 名、「業務に対する知識や技術」が 30 名と続いている。
「協調性をもって取り組む」・「ビジネスマナーを守る」などの社会人としての基本の成長を多く実感している結果となった。



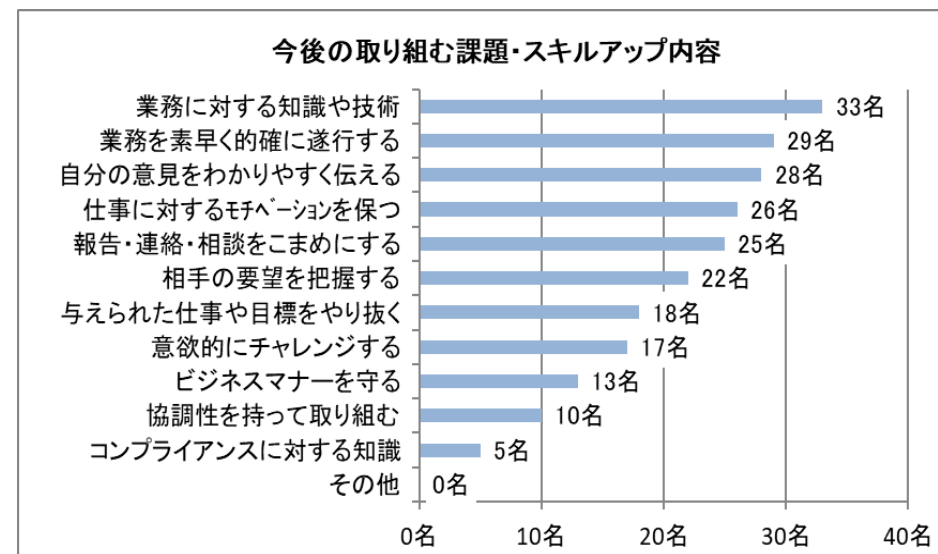
問 3. 「成長の要因」はどのようなことだと考えていますか？(複数回答)

「上司・先輩からの丁寧な指導」が 49 名と最も多かった。次いで「小さな仕事での一つひとつの成功の積み重ね」が 28 名、「職場の人間関係が良いこと」が 24 名と続いている。



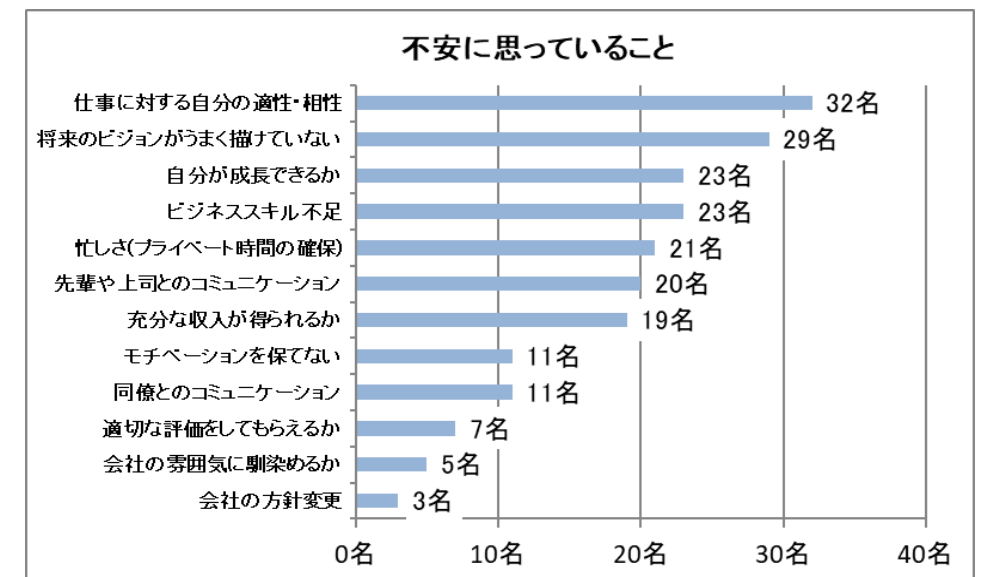
問 4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は？(複数回答)

「業務に対する知識や技術」が 33 名と最も多かった。次いで「業務を素早的確に遂行する」が 29 名、「自分の意見をわかりやすく伝える」が 28 名と続いている。



問 5. 現在、不安に思っていることは？(複数回答)

「仕事に対する自分の適性・相性」が 32 名と最も多く、次いで「将来のビジョンがうまく描けていない」が 29 名、「自分が成長できるか」、「ビジネススキル不足」が並んで 23 名、「忙しさ(プライベート時間の確保)」が 21 名と続いている。

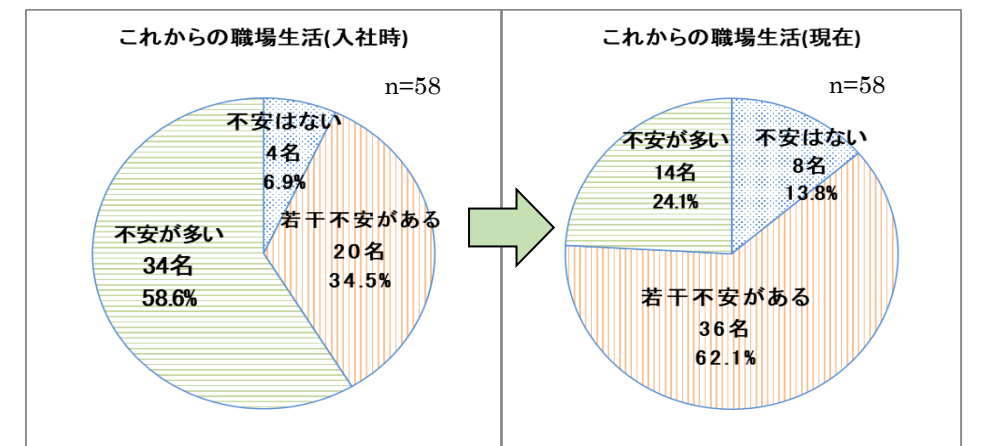


問 6 以降は、入社後半年間が経過しての心境の変化等を調査するため、「入社時」と「現在」の思いを回答してもらった。

問 6. これからの職場生活に対する思いは？

「不安はない」は入社時が 4 名(6.9%)であったが、半年が経過した現在は 8 名(13.8%)と約 6.9 ポイント増加。一方で「不安が多い」は入社時 34 名(58.6%)、現在は 14 名(24.1%)と約 34.5 ポイント減少した。

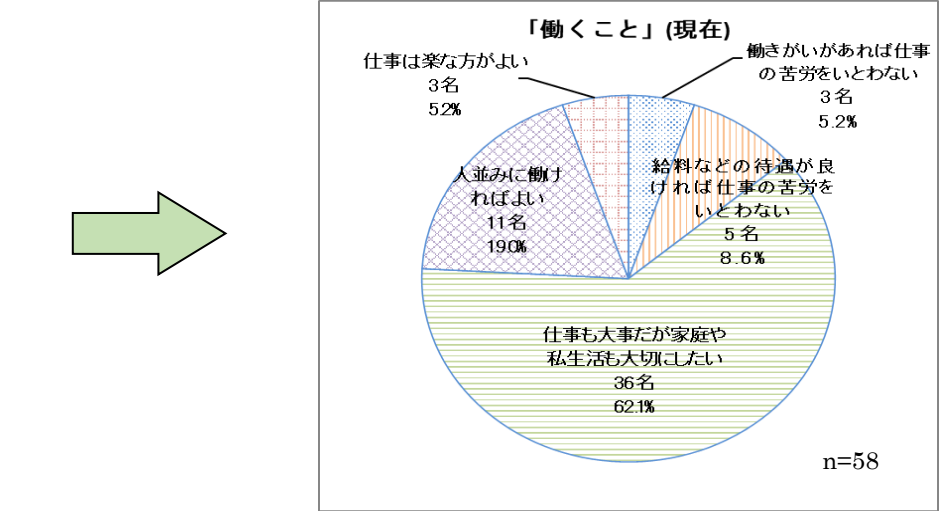
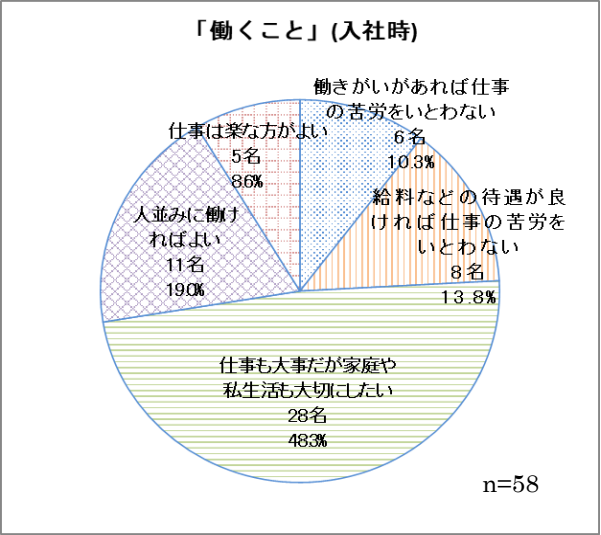
※2021 年度「不安はない」が入社時 10 名→現在 13 名(21.7%)
2020 年度「」が入社時 9 名→現在 14 名(26.9%)



(裏面へ続く)

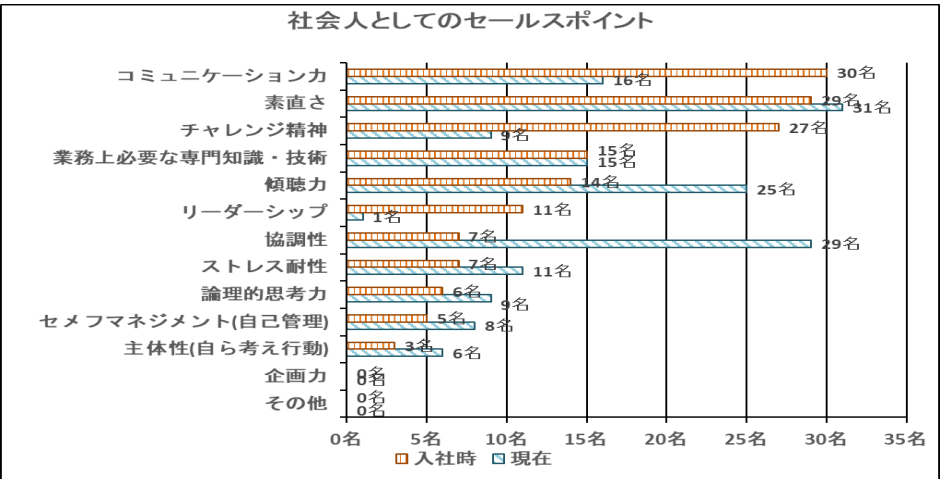
問 7. 「働く」 ことについて自分の考えに最も近いものは？

半年が経ち大きく変化があったものは「仕事も大事だが家庭や私生活も大切にしたい」で、入社時が 28 名(48.3%)→現在は 36 名(62.1%)と大きく増加した。昨年および一昨年と同傾向にある。



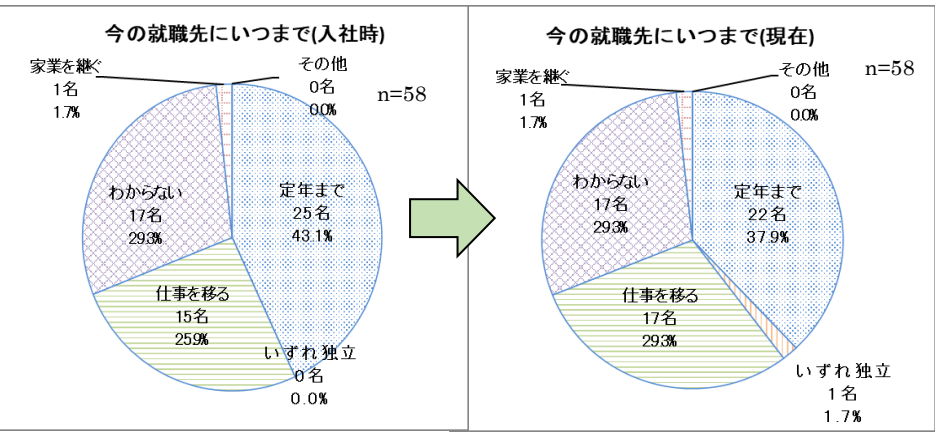
問 8. 社会人としての自身のセールスポイントは？(3 つまで選択可)

入社から半年が経ち、増えた主な項目は「協調性」入社時 7 名→現在 29 名、「傾聴力」14 名→25 名、「ストレス耐性」7 名→11 名であった。



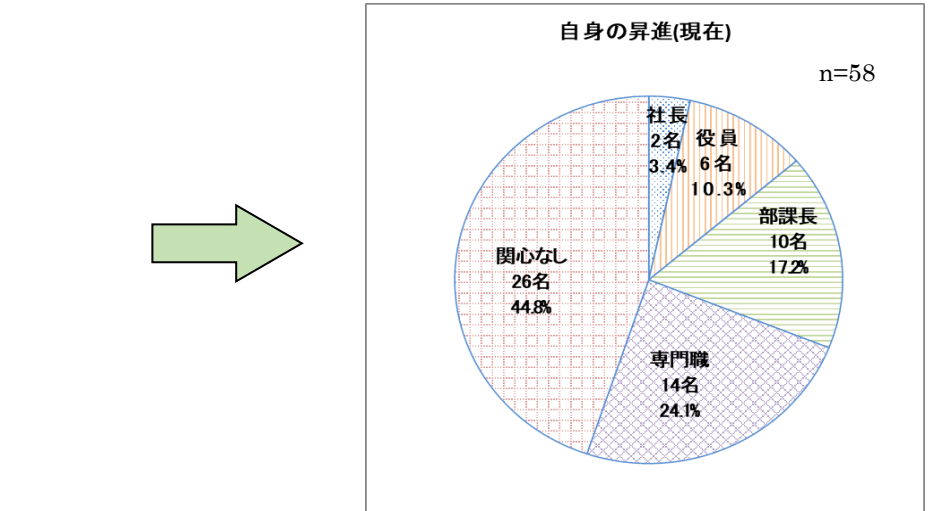
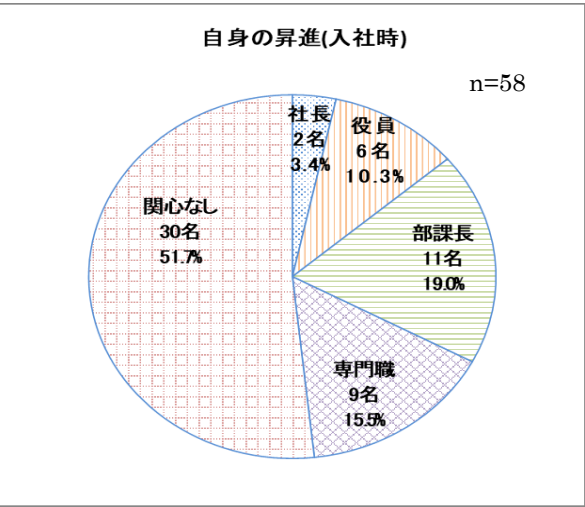
問 9. 今の就職先でいつまで働こうと思いますか？

入社時と現在を比較し、「定年まで」は、入社時 25 名(43.1%)→現在 22 名(37.9%)と約 5.2 ポイント減少した。「仕事を移る」は、15 名(25.9%)→17 名(29.3%)と約 3.4 ポイント増加した。



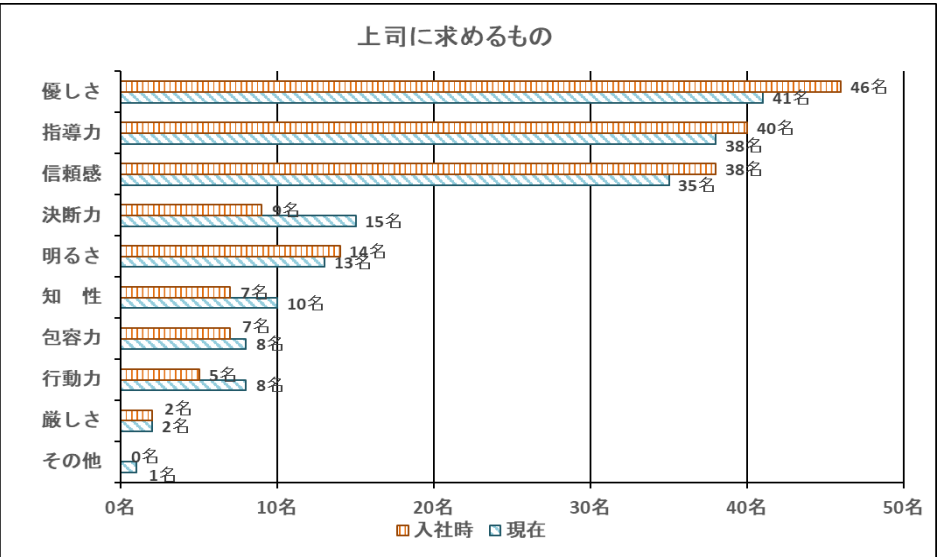
問 10. 自身の昇進について、どこまで目指しますか？

入社時と比べて大きな変化はないが、「関心なし」は 30 名(51.7%)→26 名(44.8%)となった



問 11. 上司に求めるものは？(3 つまで選択可)

入社時も現在も「優しさ」「指導力」「信頼感」が上位を占めている。「優しさ」が入社時 46 名→現在 41 名、「指導力」が入社時 40 名→現在 38 名、「信頼感」38 名→35 名と減った反面、「決断力」9 名→15 名「知性」7 名→10 名「行動力」5 名→8 名などが増加となった。



まとめ

・社会人となり半年が経ち、上司・先輩の指導、職場の人間関係等を通して社会人としての成長を実感している(問 3 より)。今後の課題として自身のコミュニケーションスキルや業務スキルの更なる向上を挙げている(問 4 より)。

・職場生活に対する「不安がない」との回答が、過年度の調査より増加傾向(問 6 より)にあり、不透明な経済情勢・雇用環境である中、職場内の人間関係は良好と考えられる(問 3 より)。

・入社時と比べ「定年まで」働くという意思が減少、現職を変える意向の項目は増加傾向にある(問 9 より)。Z 世代(1990 年代半ばから 2010 年頃までに生まれた若者)のキャリア志向は、一つの会社を勤め上げる長距離走型から短距離走型に変化している。得意分野を磨ける職場を求め(問 10 より)、自分で決めた仕事で社会に役立つことに幸福を感じるのではないかと。

・少子高齢化や IT(情報技術)化、コロナ禍など、社会や生活環境の変化に伴い、働く環境や価値観が大きく変化しており、多様化した価値観を理解するリーダー(管理職)の対応が求められていると思われる。長引く経済の停滞や人口減少など企業では人手不足が続いており、人材確保の観点から、若手社員の定着率を向上させる取り組みが喫緊の課題となる。地位や年齢、場所に縛られず、柔軟な働き方がしやすい仕組み、環境づくりやエンゲージメントの向上による現状把握・管理職の「マネジメントスキル」の向上なども求められていると思われる。

以上