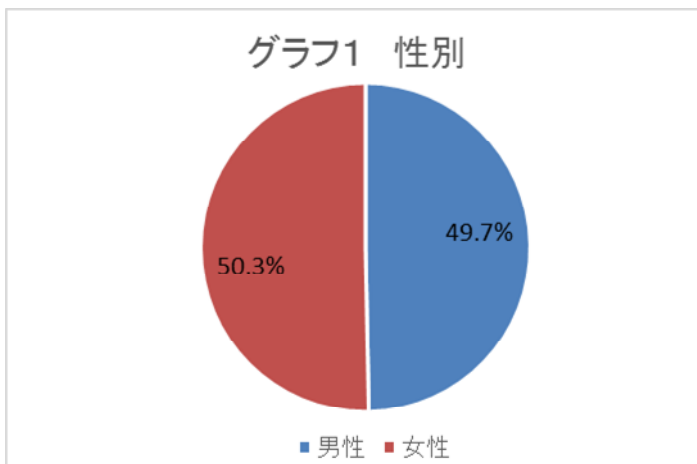


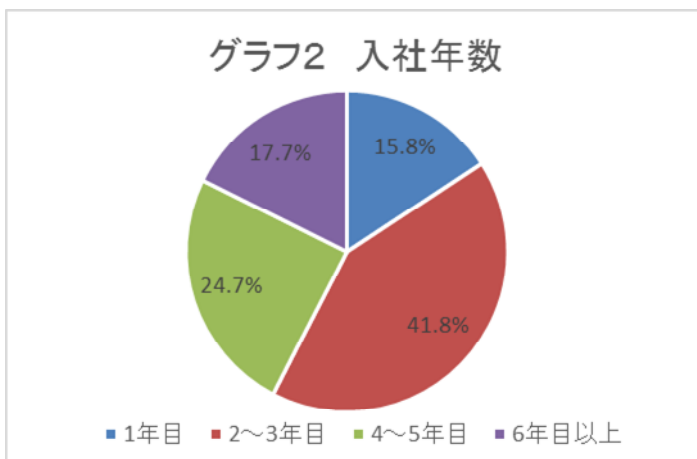
# 「若手社員の仕事に対する意識調査」結果報告

- 1. 調査目的** 売り手市場が続く中、人材確保は企業の最も関心の高い課題の一つである。そのような中で、若手社員がキャリアアップについてどのように考えているのか、職場や上司に何を求めているのか、または自身がどうしていきたいと考えているのかなどについて実態の把握を目的としたアンケート調査を行う。
- 2. 調査期間** 平成30年5月8日（火）～11日（金）
- 3. 調査対象** 福井商工会議所 会員企業に勤務する従業員 200名
- 4. 調査方法** 各企業の総務部長、人事担当者に調査票を持参・回収
- 5. 回答数** 158名（回収率79.0%）
- 6. 調査主体** 福井商工会議所 会員サービス課

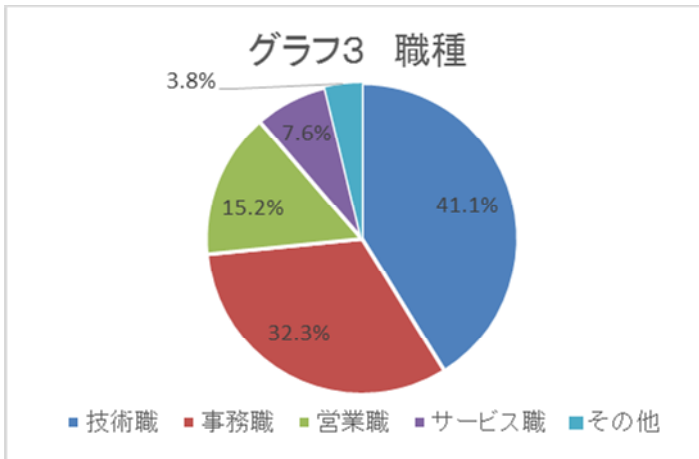
## 7. 調査結果 (1) 性別



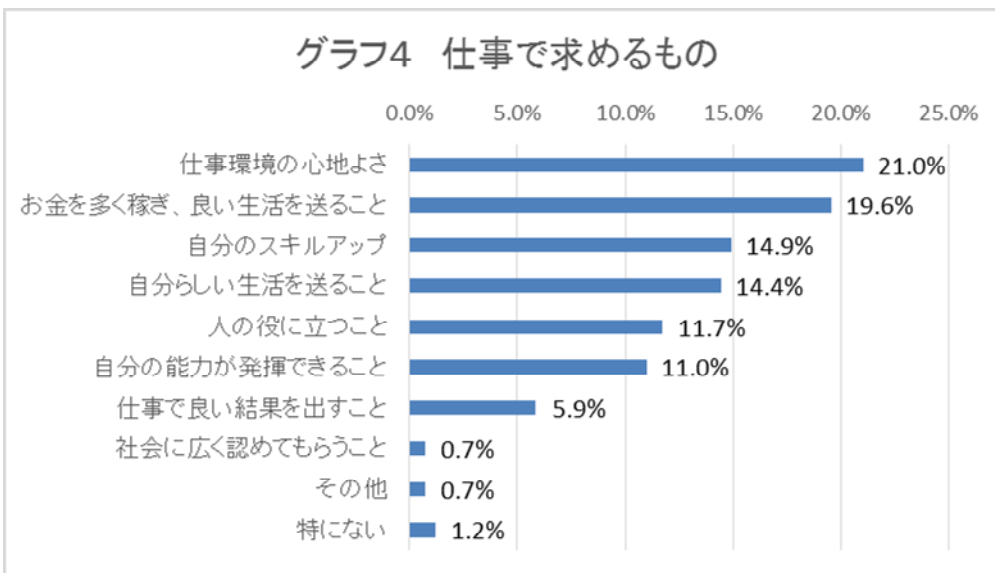
## (2) 入社年数



### (3) 職種

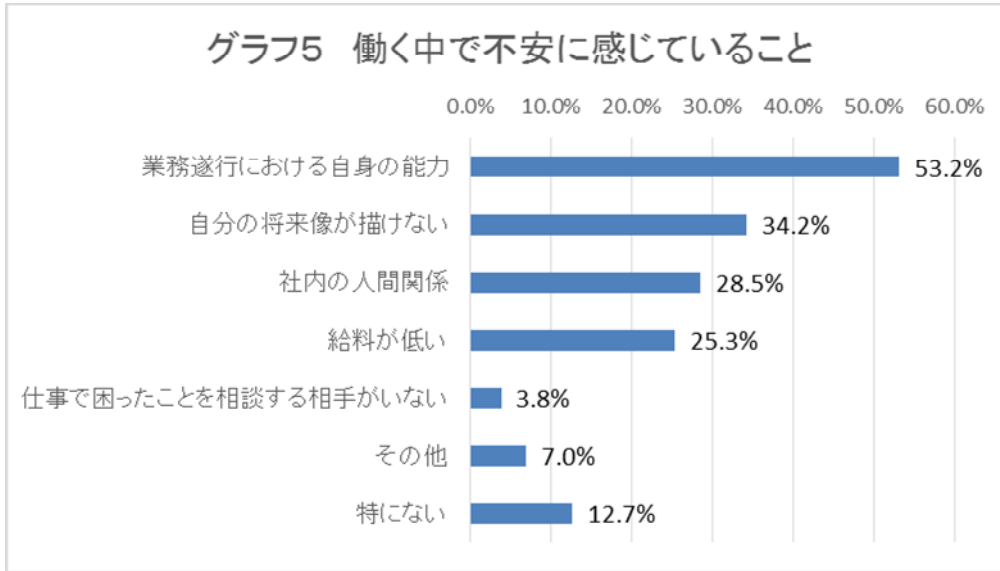


### (4) 仕事で求めているもの（主なもの3つまで回答）

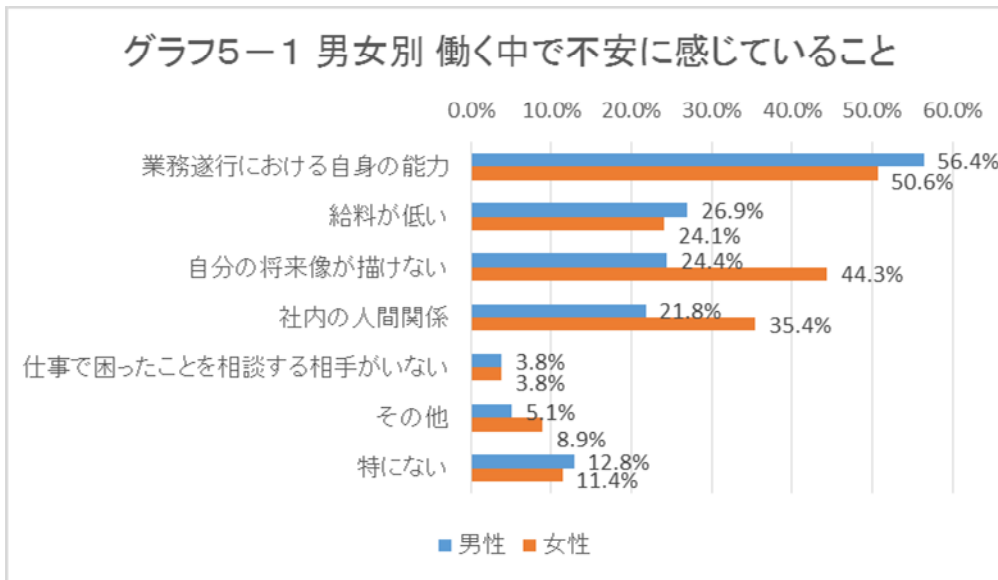


仕事に求めている要素については、「仕事環境の心地よさ」が最も多く、21.0%となった。次いで「お金を多く稼ぎ、良い生活を送ること」が19.6%であった。良好な人間関係や高い給料に重きを置いていることが窺える。

(5) 働く中で不安に感じていること（複数回答）

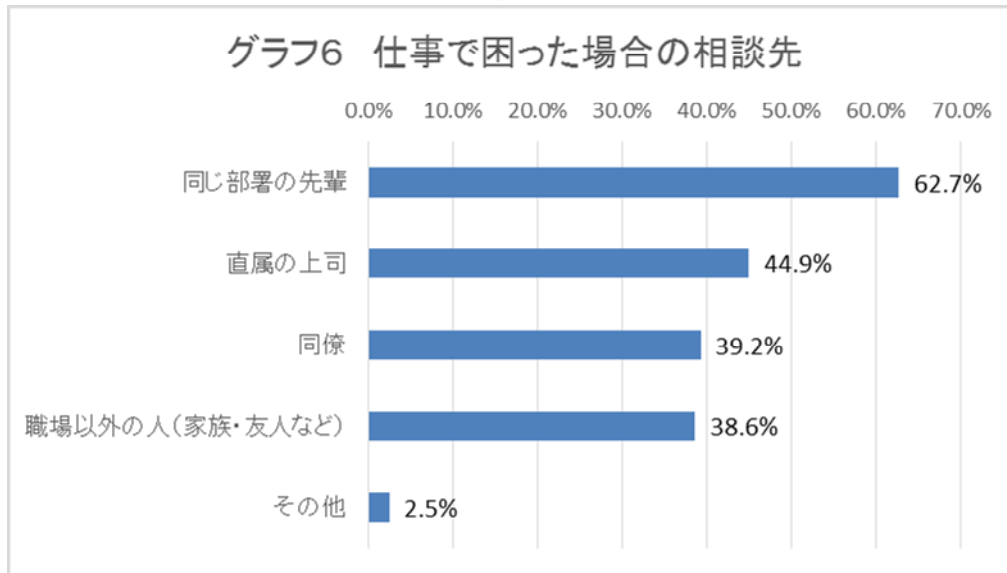


働く中で不安に感じていることについては、「業務遂行における自身の能力」が53.2%と最も多く、半数以上の若手社員が自身のスキルに不安を抱えている。次に多かったのは「自分の将来像が描けない（34.2%）」であった。その他の回答として「人手不足」「業務量の多さ」などの回答も見られた。



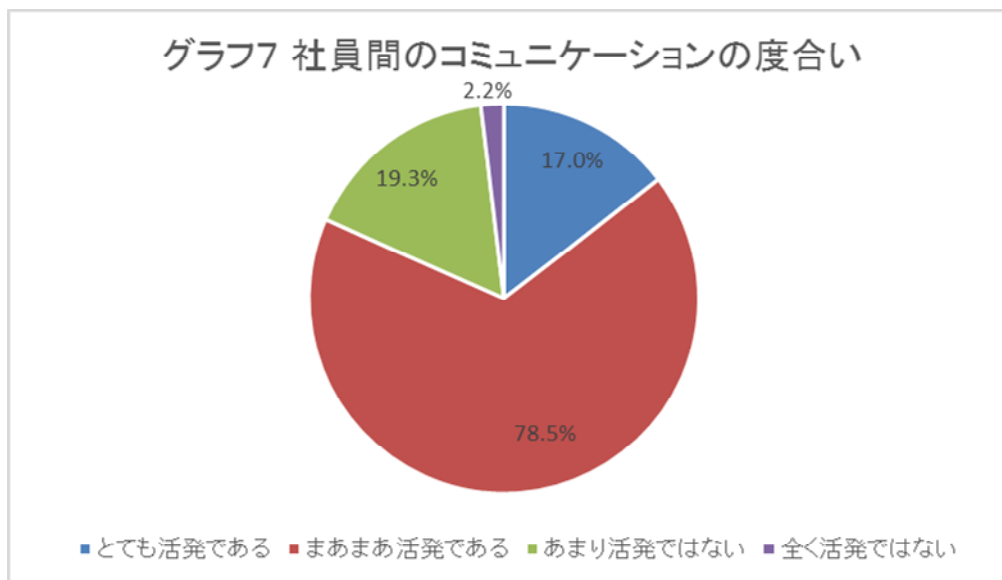
男女別で見ると、男女ともに最も多かったのは「業務遂行における自身の能力」である。ただし、女性は「自分の将来像が描けない」「社内の人間関係」の回答が男性よりも10～20%高かった。これは、結婚・出産などの際に働き続けるか否かのイメージが難しかったり、男性以上に人間関係に敏感である等の理由が想定される。

## (6) 仕事で困った場合の相談先（複数回答）



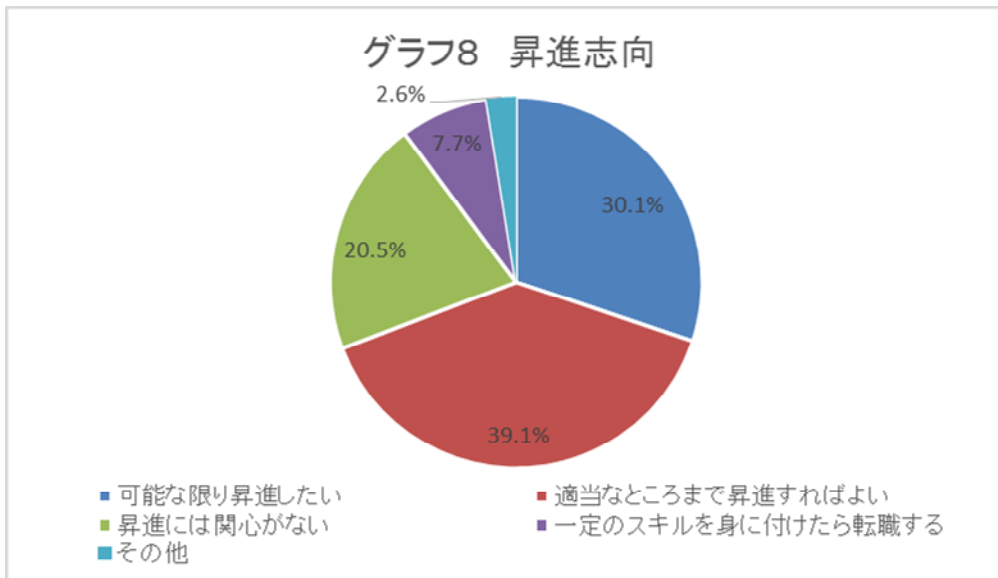
仕事上での相談先は、「同じ部署の先輩」との回答が 62.7%で最も多かった。若手社員の相談相手として、先輩社員が頼られやすいことが窺える。次いで「直属の上司」が 44.9%であった。

## (7) 社員間のコミュニケーションの度合い

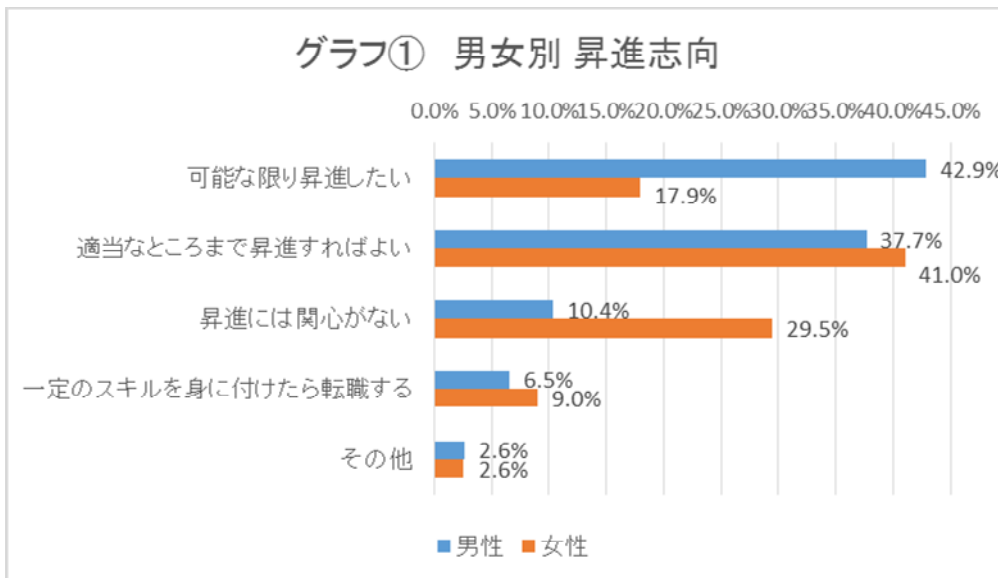


社員間のコミュニケーションについて、「とても活発である」が 17.0%、「まあまあ活発である」が 78.5%であり、合わせて約8割が活発であると答えた。

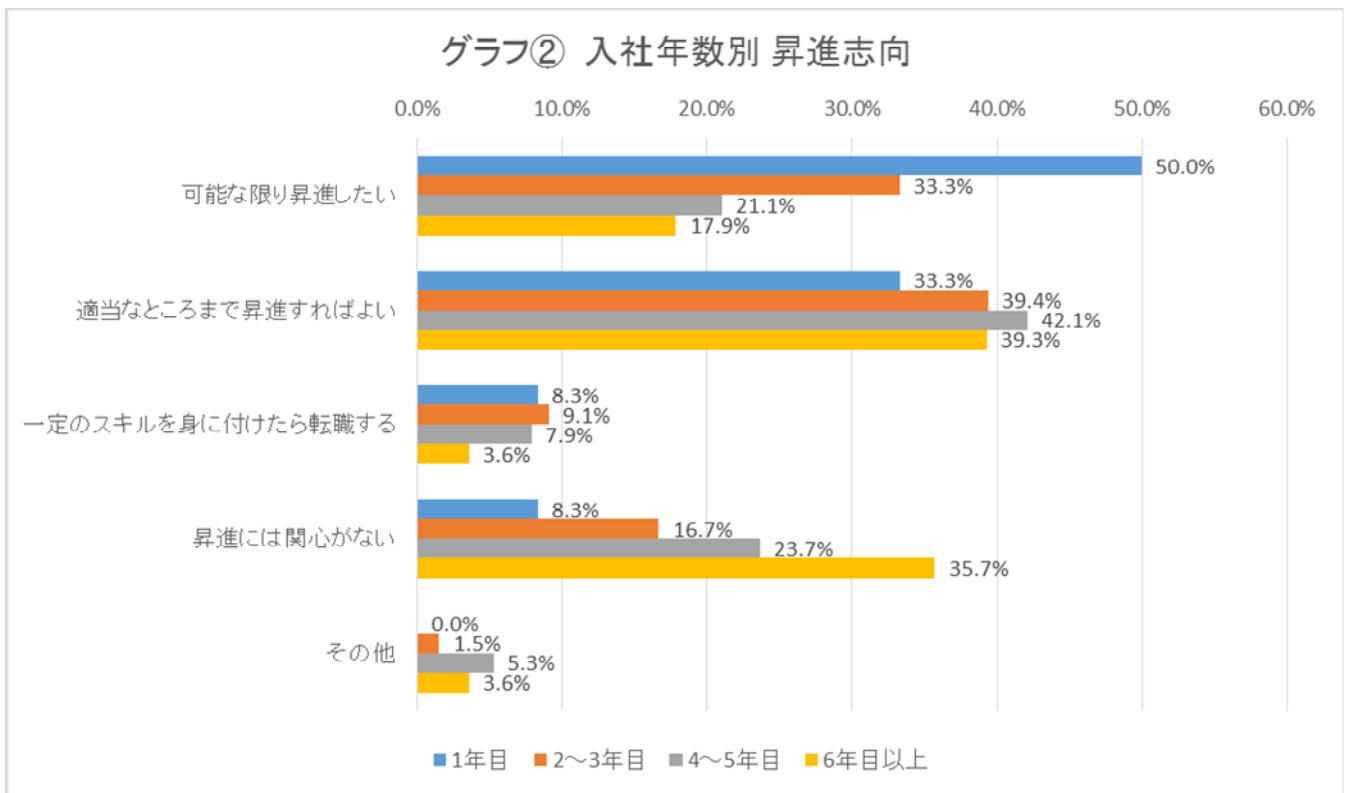
## (8) 昇進志向について



昇進志向については、「可能な限り昇進したい」は 30.1%であった。「適当なところまで昇進すればよい (39.1%)」「昇進に関心がない(20.5%)」と、若手社員が昇進にそれほど強い意欲を持っていないため、昇進は若手社員のモチベーション向上に繋がりにくいと考えられる。

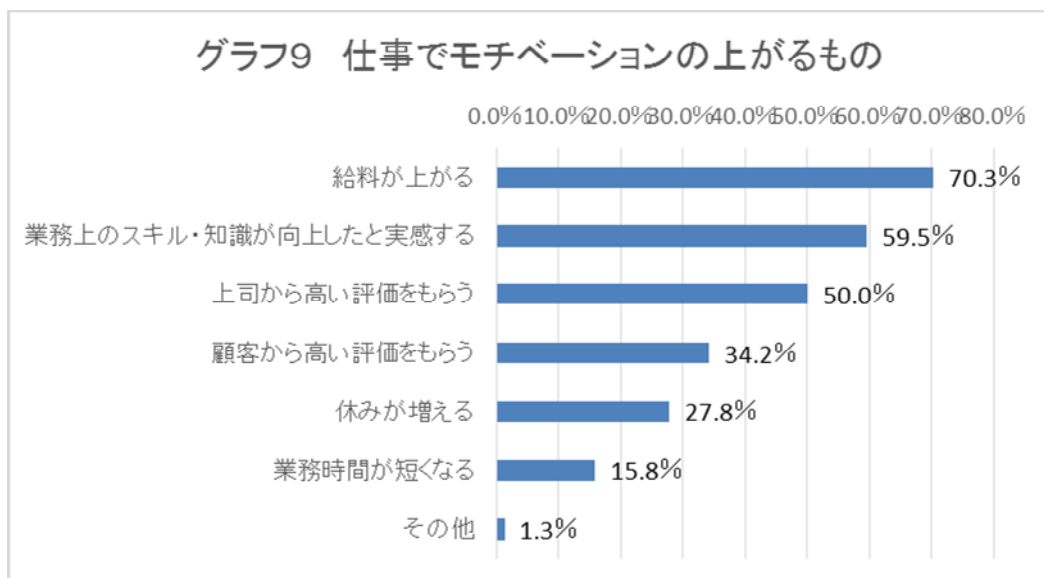


男女別で見ると、男性は「可能な限り昇進したい」が 42.9%と 4 割以上を占め、上昇志向の高さが窺える。一方で、女性は「可能な限り昇進したい」が 17.9%、「昇進には関心がない」が 29.5%であり、若手社員の昇進志向では男女差が明確に表れた。



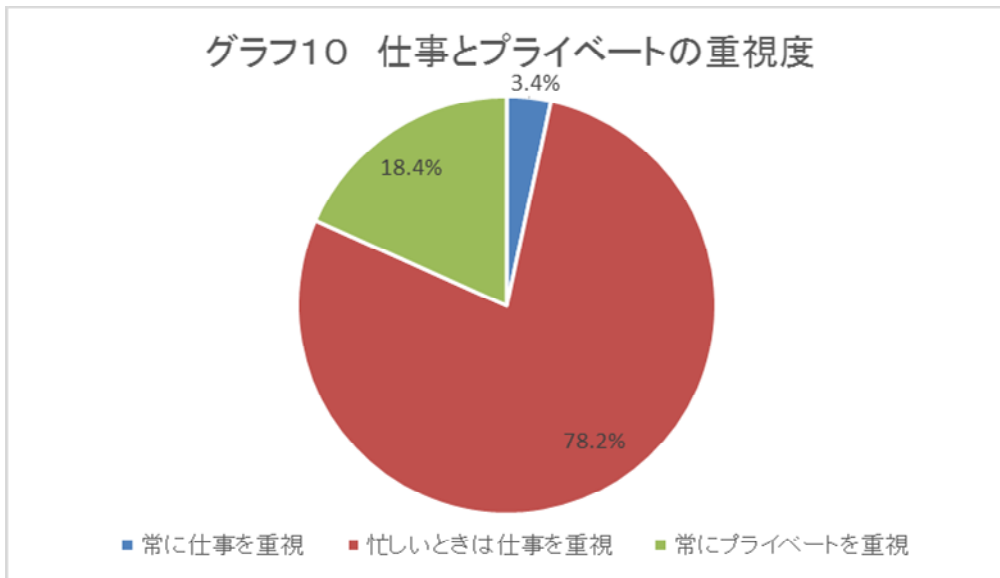
また、入社年数別で見ると、「可能な限り昇進したい」が入社年数を増すごとに減少していき、一方で「昇進には関心がない」が増加している。入社して昇進に対する意欲が年々減少することが読み取れる。

#### (9) 仕事でモチベーションが上がるもの（主なもの3つまで回答）



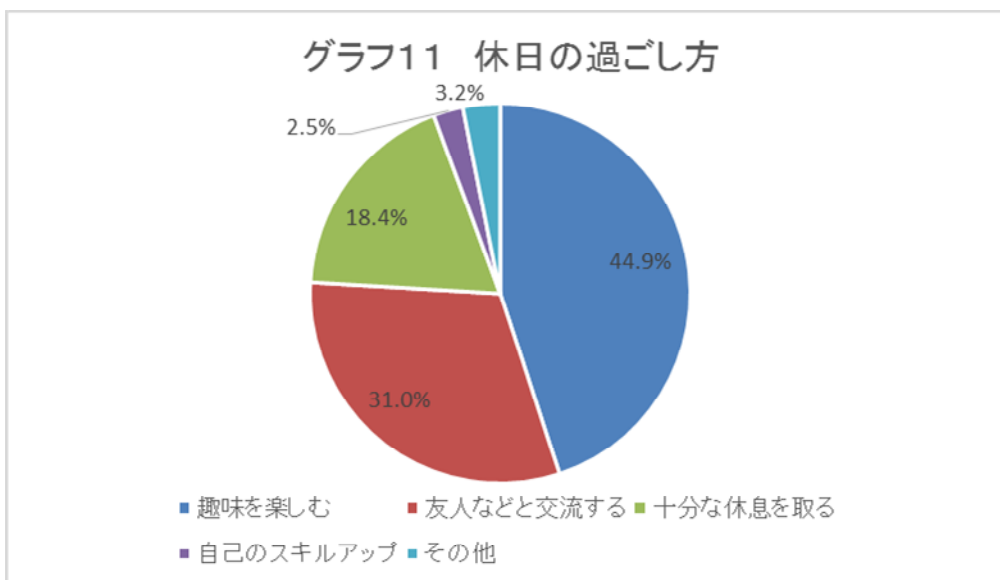
若手社員のモチベーションが上がる要素については、「給料が上がる」が70.3%で最も高く、前問（8）の結果と合わせて考えると、適度に昇進して給料を増やしていきたいという若手社員が描くサラリーマン像が浮かび上がる。次いで回答が多かったのは「業務上のスキル・知識が向上したと実感する（59.5%）」、「上司から高い評価をもらう（50.0%）」であった。

## (10) 仕事とプライベートの重視度



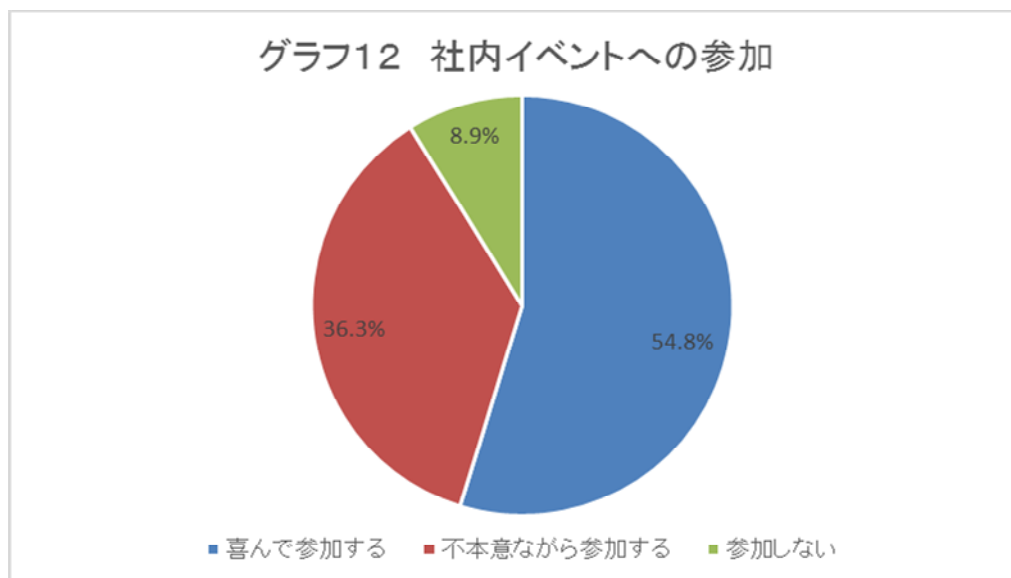
仕事とプライベートの重視度を尋ねたところ、「忙しいときは仕事を重視」の回答が78.2%と約8割を占め、一般に思われているほど若手社員はプライベート偏重ではなく、可能な限り仕事とプライベートの折り合いをつけて両立させている様子が窺える。

## (11) 休日の過ごし方

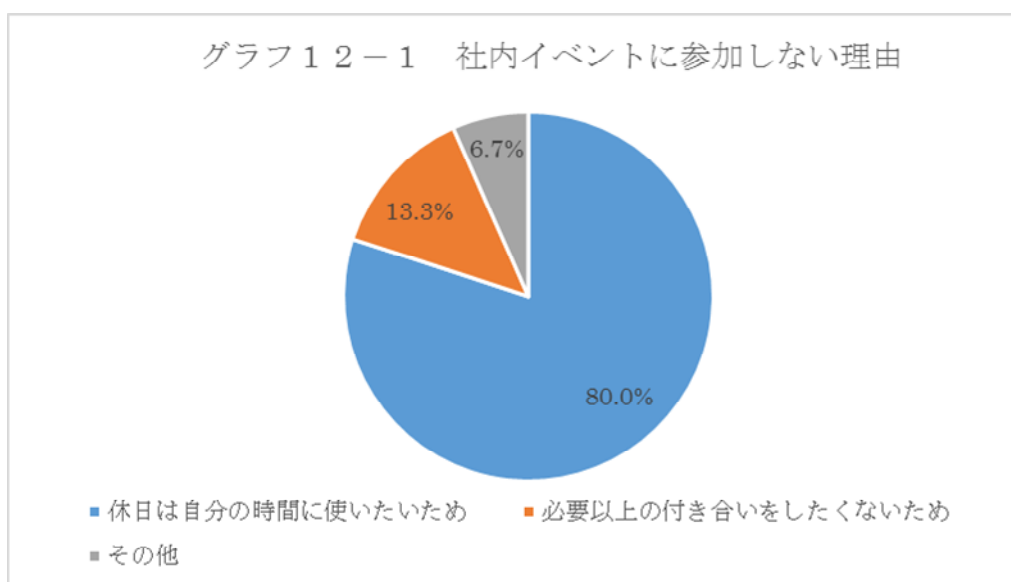


休日の過ごし方については、「趣味を楽しむ（44.9%）」「友人などと交流する（31.0%）」との回答が多く、「自己のスキルアップ（2.5%）」と回答した人は少なかった。休日は仕事から離れて自分の時間を楽しむ若手社員が多いと読み取れる。

## (12) 社内イベントへの参加



社内イベントへの参加については、「喜んで参加する（54.8%）」、「不本意ながら参加する（36.3%）」で合わせると9割以上が「参加する」と回答している。



(12) で「参加しない」と回答した人に対し、理由を尋ねたところ、「休日は自分の時間に使いたいため」との回答が8割を占めた。(11)の結果と合わせて考えると、若手社員は業務時間外は仕事と区別をつけてプライベートを楽しみたいという傾向がある。その他の回答では、「参加メンバーをみて判断する」「大人数のイベントには参加したくない」という回答が見られた。



### **(13) 社内のコミュニケーションを活発化させるやり方**

社内のコミュニケーションを活発化させるやり方について、若手社員の視点で意見を求めた。「社内でのレクリエーションの開催」「部署内での面談」「社内の環境作り」に大別され、主なものは以下の通りであった。

#### **◎社内でのレクリエーションの開催**

- ・社内で食事会や飲み会を開催する
- ・スポーツなど、クラブ活動を実施する
- ・各部署から人を出し合い、イベントを企画・実行する

#### **◎部署内での面談**

- ・定期的な上司との面談を行う
- ・毎日業務ミーティングを行う
- ・業務の振り返りを共有する

#### **◎社内の環境作り**

- ・チャットツールの導入
- ・相談窓口の設置
- ・仕事以外の軽い雑談などを通し、話しやすい雰囲気醸成する

その他に、「業務量を減らす」「会社から交流を強要せず、社員の自主的な活動に任せるべき」といった回答も見られた。