

ルーキーたちの心をつかめ！ ～人財パワーが企業を伸ばす～

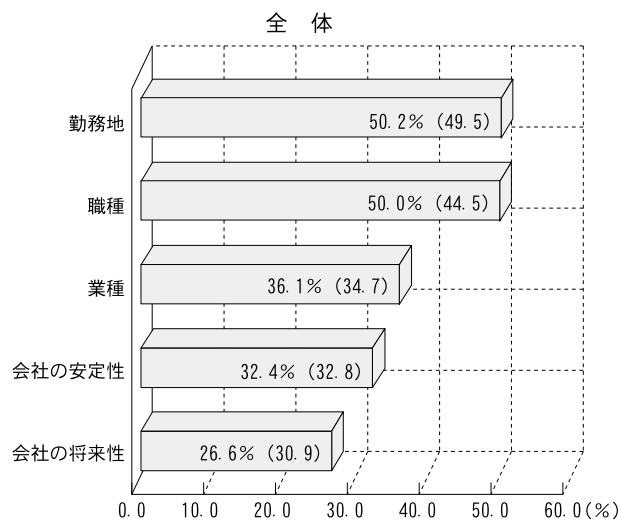
平成14年度
新入社員
意識調査



今年4月上旬に開催した新入社員研修会の研修風景

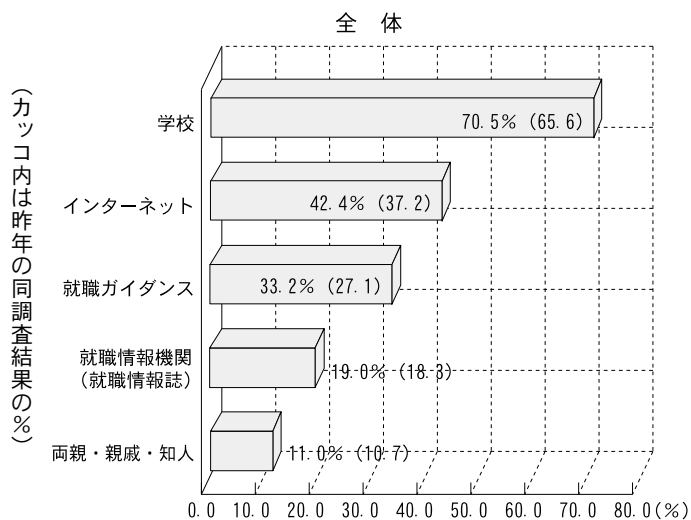
現在の不透明な経営環境を打開するカギは、何と言っても「人材」です。とりわけ企業活動に新たなパワーをもたらす若手、新入社員の活用が企業の生命線とも言われる昨今。若手・新入社員への理解と対応が、今後の企業経営の成長を占う大きなポイントとなっています。今号では、当所が毎年実施している「新入社員意識調査」の平成十四年度結果の概略をご紹介します。調査対象は今年四月から地場企業に入社した新入社員四百十人です。結果では、全体の傾向を表わすキーワードとして「デジタル志向」「堅実志向」などいくつかの興味深い結果が生まれました。また、「データと合わせて人材をうまく活用している企業の実情や専門家からのアドバイスも取材しました。ぜひご覧いただき、今後の人材活用の一助になれば幸いです。(本調査の詳細は、当所情報調査課までお問い合わせ下さい)

★就職先の決定に「堅実志向」



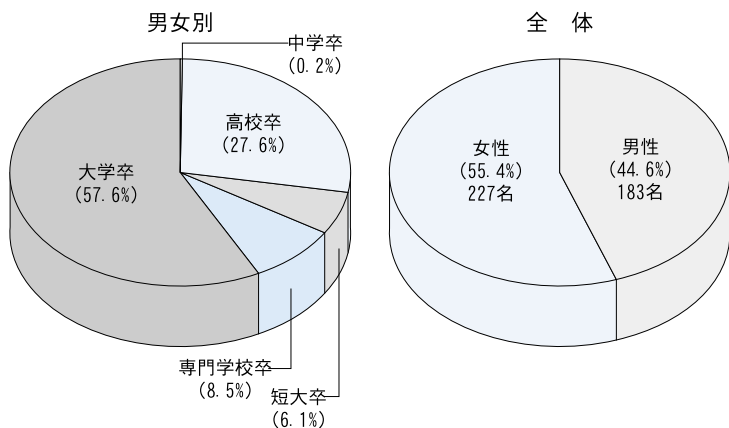
就職先決定の際の重視点として「将来性」が前年比でポイントを下す一方、「勤務地」と「職種」は上位にランクされている。

★就職情報の入手に「デジタル志向」



社会全般でのインターネットの普及と比例し、就職情報の入手など就職活動全般にインターネットは必要不可欠なツールになりつつある。

対象者内訳



○有効回答数

410 (有効回答率 94・9%)

○調査期間

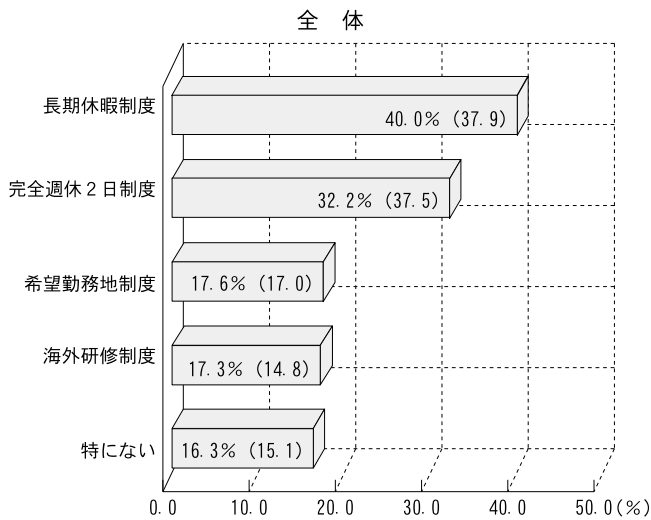
14年4月1日～同30日

○調査対象

熊本市内企業 (70社) の14年度新入社員

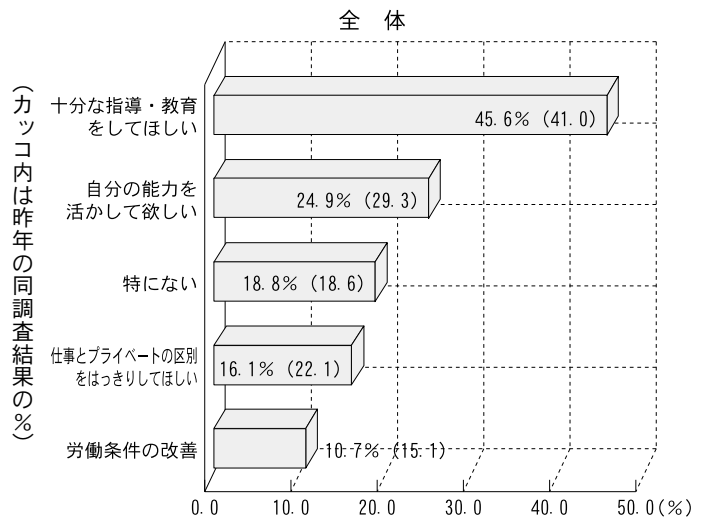
調査概要

★長期休暇を望む「休日志向」



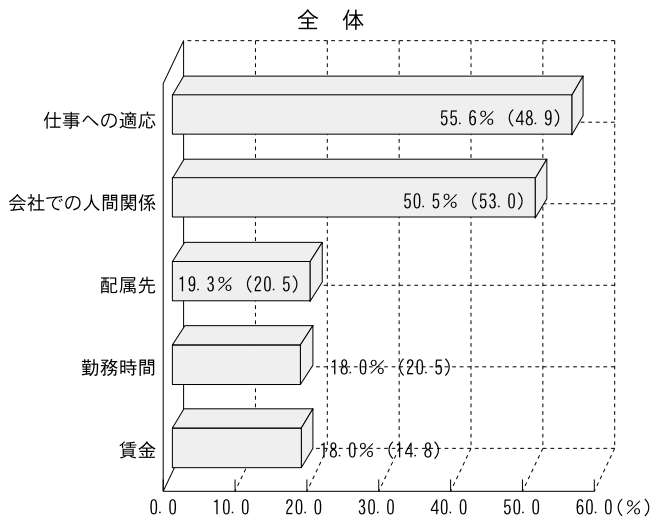
会社に取り入れて欲しい制度は「長期休暇制度」と「完全週休2日制度」が上位を占め、「休日志向」が読み取れる。

★企業の指導を望む「受け身志向」



会社に希望することのトップは「十分な指導・教育」で、前年比でポイントを増やしており、「受け身志向」が読み取れる。

★人間関係への不安に「円満志向」



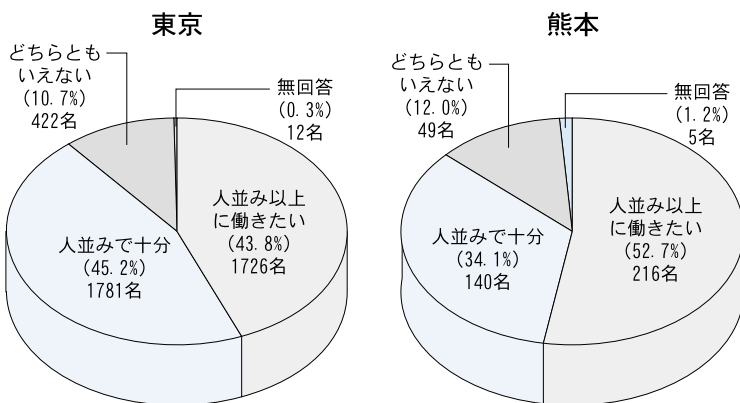
会社への不安は「人間関係」が上位となり、就職先決定の際も「会社の雰囲気」を重視するなど、「円満志向」が感じられる。

全体の傾向
キーワード

- ★デジタル志向
- ★堅実志向
- ★受け身志向
- ★休日志向
- ★円満志向

トピック

Q あなたは人並み以上に働きたいと思いますか？



「人並み以上に働きたいか」の問いに対して、熊本の新入社員は半数以上の52%が肯定的に回答。東京の回答43%に比べて、熊本の新入社員にストレートなやる気を感じられる好感度の高い結果となった。

新入社員意識調査の「老舗」と言えば、東京の(財)社会経済生産性本部が首都圏の企業の新入社員を対象に毎年実施している「働くことの意識調査」(現在は同本部と社日本経済青年協議会との共催で実施)。今回の調査では、同本部の了解を得て、「働くこと」の意識調査と同じ質問項目を熊本の新入社員にも聞いてみた。

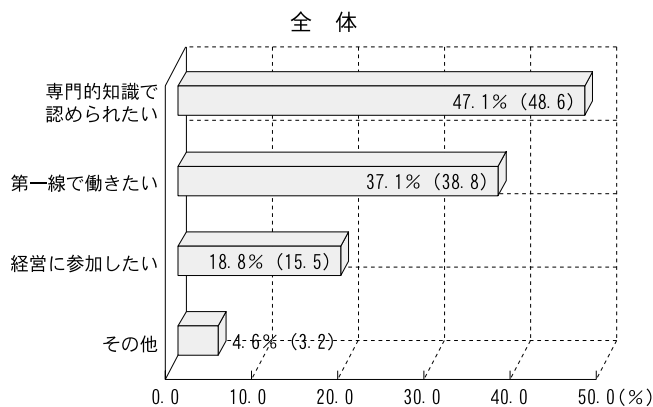
熊本の新入社員
東京と比較するところ...

「自分の将来」「期待」など

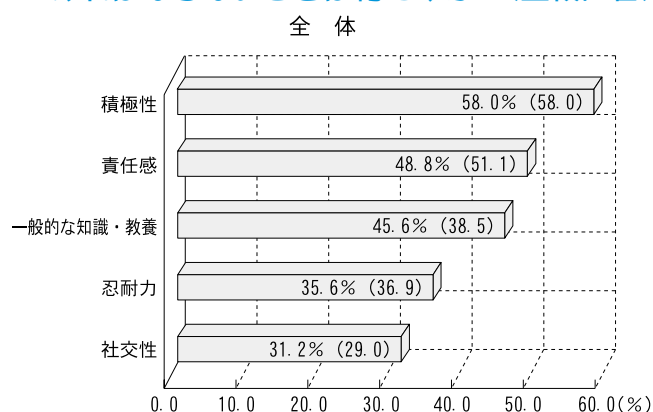
会社における自分の将来は「専門的に認められたい」が47%でトップ。次いで「第一線で働きたい」が37%の結果となった。「経営に参加したい」は前年比でポイントを増やしているが18%に止まっている。

社会人になって期待していることは「収入が得られる」が68%でトップ、次いで「人間関係が広がる」が55%。第3位に「知識・教養が得られる」が42%。また、就職するにあたって自分もつと身に付けなければならぬことは「積極性」が58%でトップ。次いで「責任感」が35%、「一般的な知識・教養」が45%、「忍耐力」が35%などの結果となった。
(カッコ内は昨年と同調査結果の%)

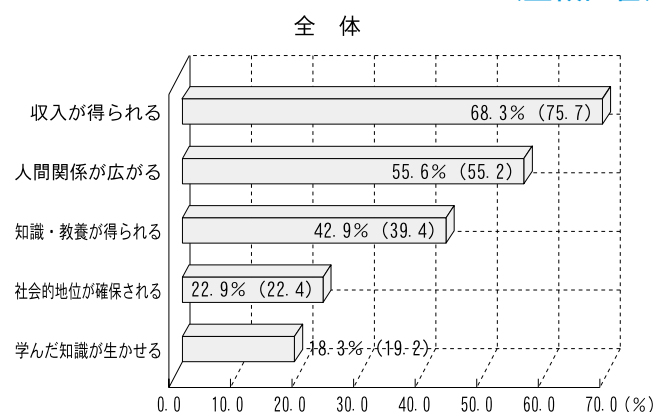
Q 会社における自分の将来性についてどう考えますか？ (重複回答)



Q 就職するにあたって自分もつと身に付けなければならないことは何ですか？ (重複回答)



Q 社会人になって期待していることは何ですか？ (重複回答)



企業レポート

従業員教育の根本は理念の共有

株式会社ブルーアース
 本社概要 熊本市水前寺公園7-51
 TEL 385-10001
 FAX 387-12188
 URL <http://www.blue-earth.co.jp>

本武 三郎代表



17年前に創業し、現在、熊本を中心として関東、広島、九州に19店舗を展開する全国でも有数のダイビングショップ・株式会社ブルーアース。ダイビング技術の取得だけでなく、全国の会員で競い合うレースやパーティー、目的別のホビークラブ、会報など様々なサービスの提供で確実に(会員)顧客を増やしている。

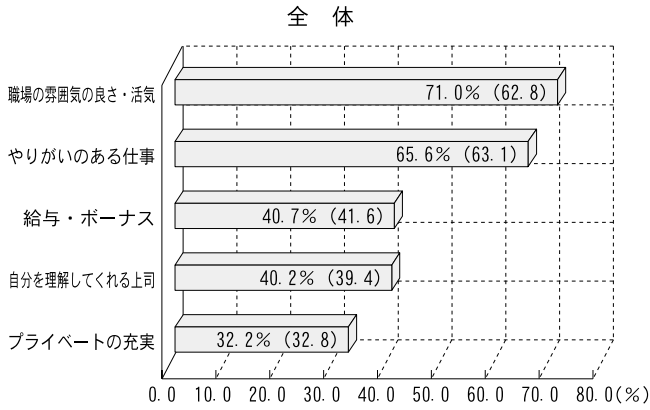
同社のスタッフ教育はまず、本武代表自らが自然や人間に対する思想や理念を1週間にわたりレクチャーすることから始まる。「海は3次元の世界。海中を自由自在に動き、自分と海とが1対1になると、人生の意味や自然の素晴らしさ、自然との共生などについて様々な悟りや発見を得ることが出来ます。私たちの使命はこの体験・感動をお客様にも味わっていただくこと。私がスタッフに求めるものは、まずこの理念を理解し、自分のものにしてもらうことです」と、本武代表は熱く語る。その結果、同社では「自然と人間」についてスタッフがマンツーマンでお客様にレクチャーしたり、様々なテーマで開催するセミナーで講師を務めるなど、ダイビング以外でも活躍する質の高い人材育成を実現。企業人としての土台づくりを重視する教育が企業の魅力となり、成長の原動力となっている。

「お客様がダイビングをする目的は様々です。当社のスタッフはほとんどが元お客様ですから、お客様の視点やニーズを理解しダイビングだけでなく人生の楽しみをプロデュースすることができています。スタッフは当社の大事な資産です」と誇らしげに語る本武代表。

親鳥がひな鳥に口移しで食べ物を与えるがごとく、社長自らが常に理念をスタッフに伝える同社のスタイルは、古典的ではあるが成長企業を支えるノウハウに感じられた。

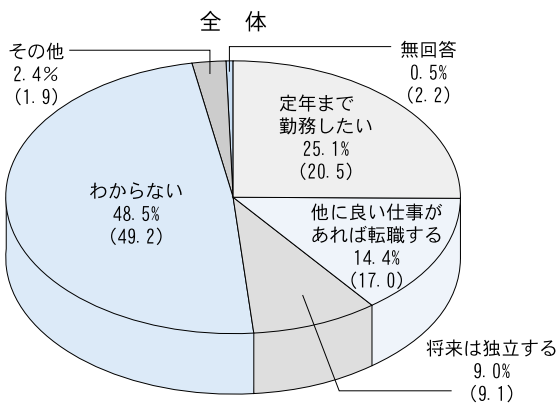
「やる気」「仕事とプライベート」など

Q あなたにとってやる気をおこさせるものは何ですか？ (重複回答)

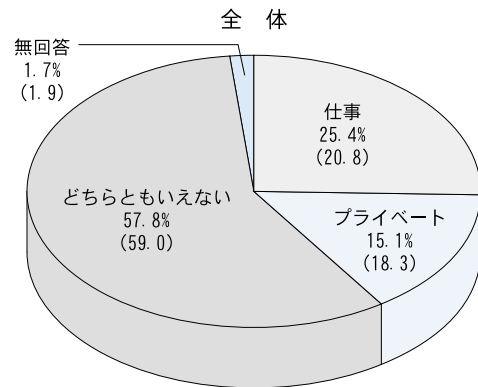


やる気をおこさせるものは「職場の雰囲気」が71%でトップ。次いで「やりがいのある仕事」が65%、「給与・ボーナス」と「自分を理解してくれる上司」がともに40%。
仕事とプライベートではどちらを重視するかの問いについては「どちらとも言えない」が57%でトップ。「仕事」は25%で前年に比べややポイントを増やし、「プライベート」は15%で前年に比べややポイントを増やした結果となった。
「定年まで勤務するか」という問いについては「わからない」が48%でトップ。「定年まで勤務したい」は25%で前年に比べややポイントを増やし、「他にいい仕事があれば転職したい」は14%で前年に比べややポイントを増やした結果となった。

Q 入社する会社に定年まで勤務しますか？



Q 仕事とプライベートではどちらを重視しますか？



(カッコ内は昨年の同調査結果の%)

専門家からのアドバイス

「人材」⇓「人剤」⇓「人財」



(有)ビジネス・アシスト代表取締役
中小企業診断士・社会保険労務士
菅原 孝二氏

新入社員意識調査結果をご覧頂くとおわかりのとおり、入社に際しての不安として、飛び抜けて高い数値で「仕事への適応」と「会社での人間関係」があがっています。また賃金や勤務時間といった労働条件より、自分の能力が生かせるかといったことや仕事のおもしろさで会社を選択していることがわかります。

従って、新入社員の教育にあたっては、まず右記のような新入社員の不安を取り除き、社会人・企業人としてのスタートを上手に切らせてあげることが重要です。この最初のハードルを乗り越えられないと、「7・5・3」(新卒者の離職率を表した語呂合わせ。高校卒は7割、短大・専門学校卒は5割、大学卒でも3割が3年以内に辞めてしまうという労働省の調査結果)に代表されるように、せっかく採用した新卒者が早々に退職してしまうことになりません。

この段階を無事クリアできた中堅社員には「企業の進もうとする方向に自分の力を出すことは自分自身の得となる」ことについて、身をもって経験させることが必要となります。そのためには、これから企業の進もうとする方向、すなわち経営理念や経営方針(あるいは社長の夢)といったものを事あるごとに教え込むことが必要でしょうし、成果を上げた者が報われるといった処遇制度を準備することも必要となるでしょう。素材としての「人材」が、企業活力のカンフル剤としての「人剤」となり、そして企業の財産としての「人財」になり得るか。それは経営者のみならず組織が一体となって考え、実践することが大切です。