



2023年 4月

**岡山県企業の新入社員における
入社直後の実態調査**

調査概要

● 調査目的

岡山県下の企業に就職した新入社員が抱える、企業選びにおける価値観や、働き方における意識の傾向を把握すること。

● 調査対象者

2023年度4月に実施された、弊社の新入社員研修の受講生。

● 調査方法

研修終了後に、Questantを用いた質問紙調査によって実施。

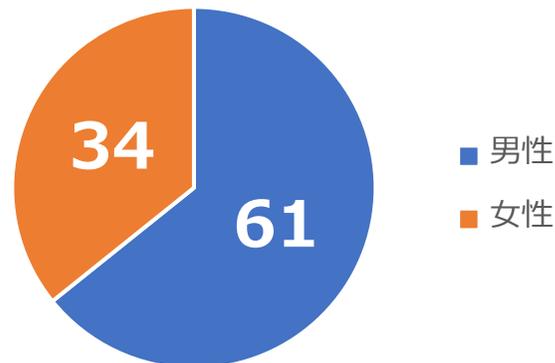
● サンプル数

合計95名 内、男性61名 女性34名
大学・大学院卒48名 短大・専門・高専卒16名
高校卒27名 中学校卒2名 会社員1名

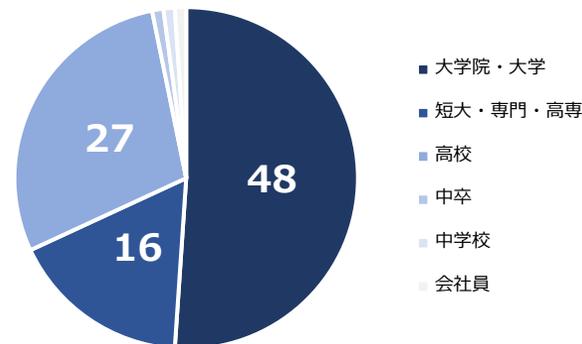
● 調査期間

2023年4月3日 ~ 4月20日

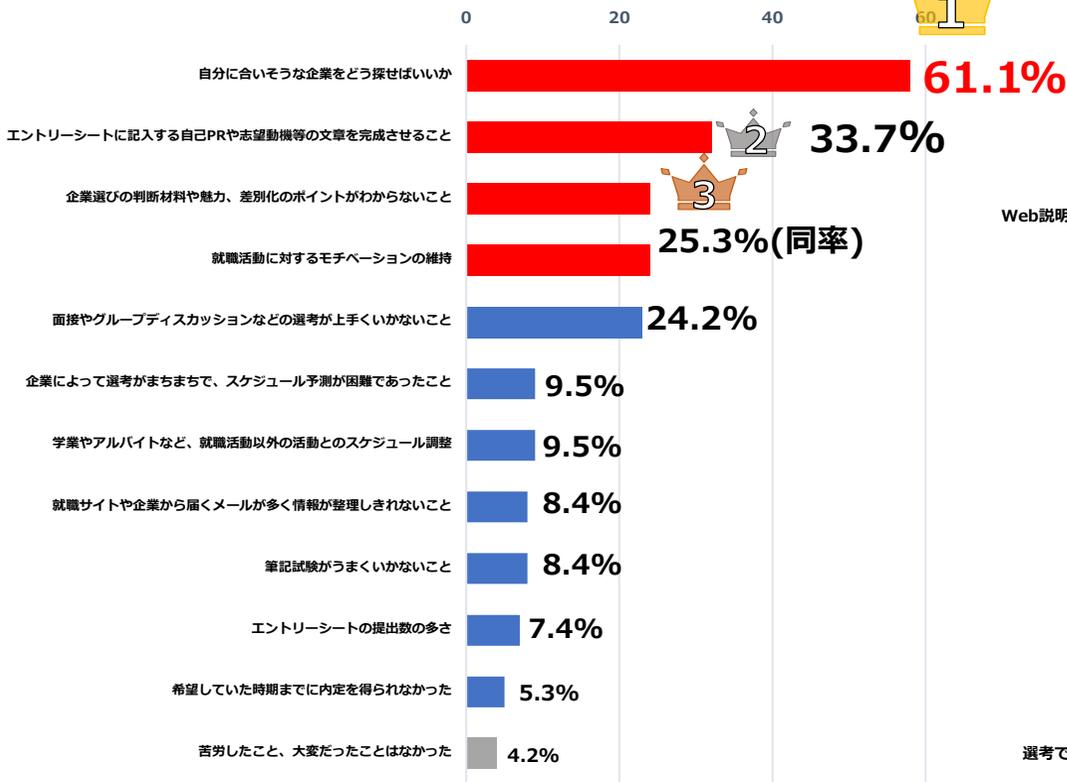
男女比率



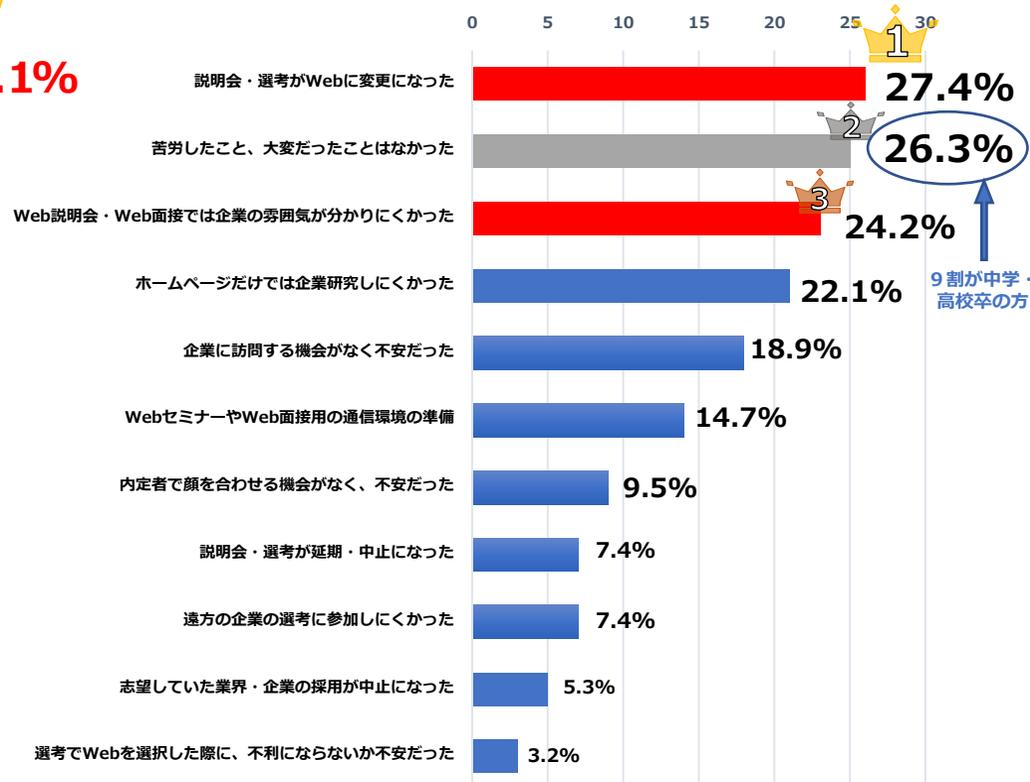
卒業学校種別



質問① 就職活動をする上で苦勞したこと、大変だったことは何ですか？ (3つまで選択可)



質問② コロナ禍において就職活動をする上で苦勞したこと大変だったことは何ですか？ (3つまで選択可)



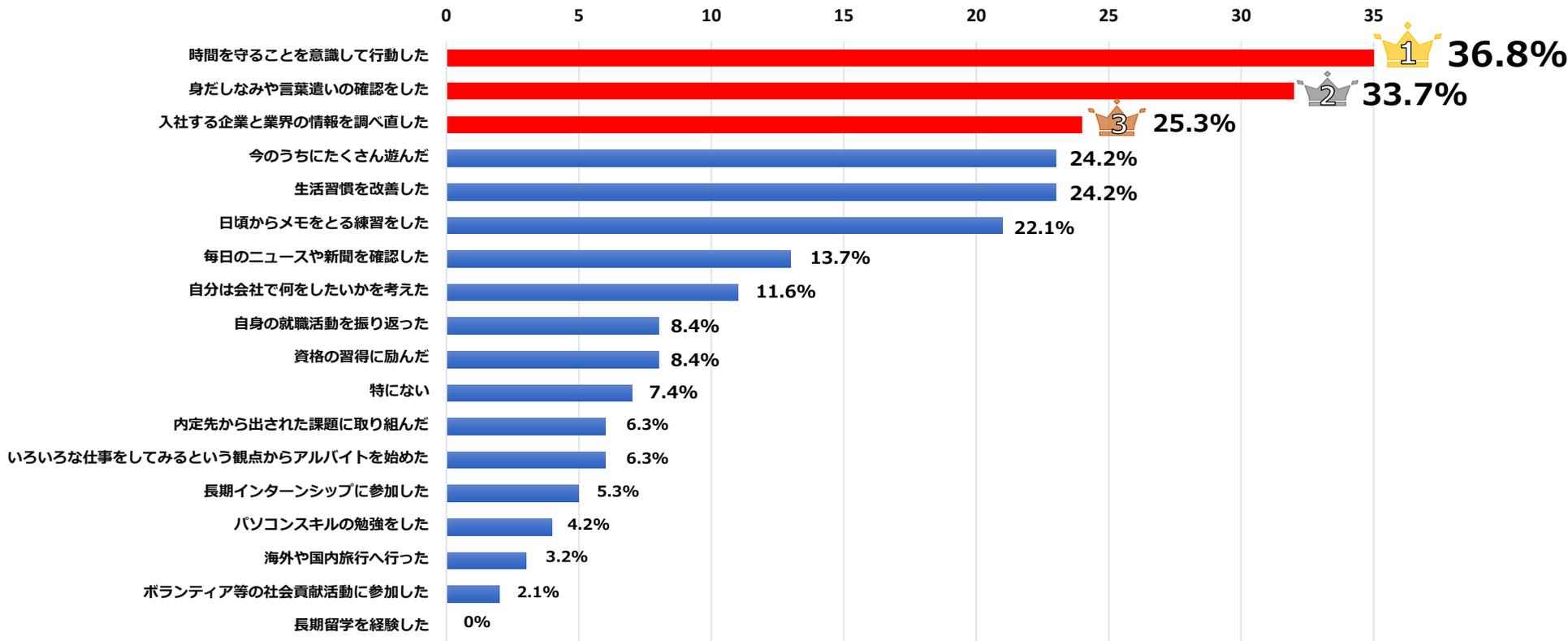
就職活動の苦勞の上位に「自分に合う企業をどう探せばいいか」「企業選びの判断材料や魅力、差別化のポイントがわからない」が挙がっており、またコロナ禍での苦勞としても同様に、**企業の内部についての情報が得られないこと**が上位に挙がっている。

このことから各企業の伝えたい特徴や魅力は、学生に対してあまり届いていないことが推測される。

採用活動に関しては、売り手市場と化しており**働く場としての情報発信・アピール**が、今後さらに必要となると予想される。

質問③

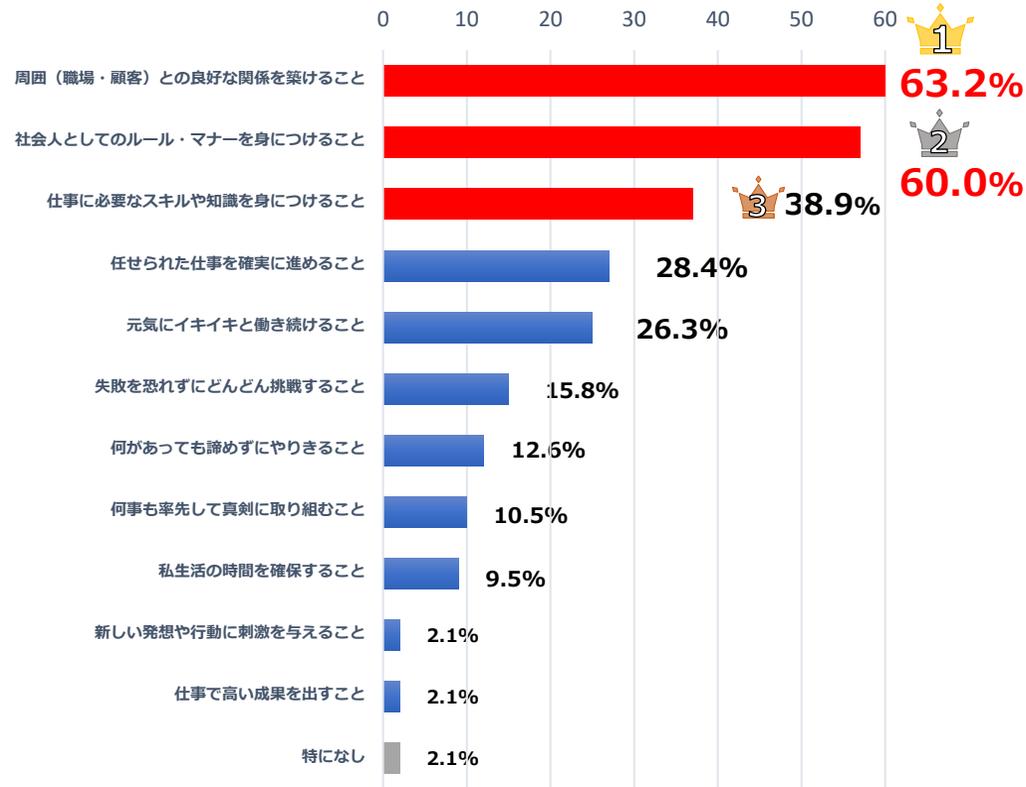
内定後、普段の生活以外で取り組まれたことはありますか？ (3つまで選択可)



上位には、「時間の意識や身だしなみ・言葉遣い、生活習慣の改善やメモの習慣」など、社会人1年目に求められる基本的な意識・行動が複数挙がっていた。また、今年から選択肢に加えた「今のうちにたくさん遊んだ」も上位にあがったことから、Z世代の特性のひとつに挙げられる**仕事とプライベートの両立を重視する傾向**が、ここでも見受けられた。

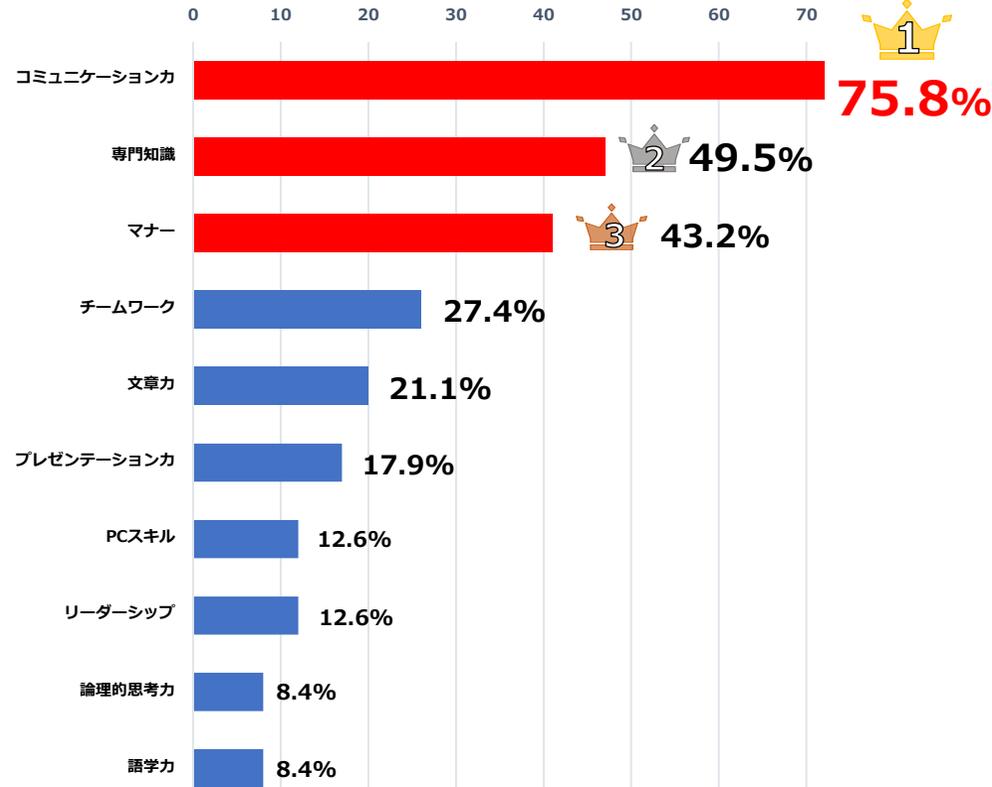
質問④

あなたが社会人として働くうえで大切にしたい
 と思っていることは何ですか？（3つまで選択可）



質問⑤

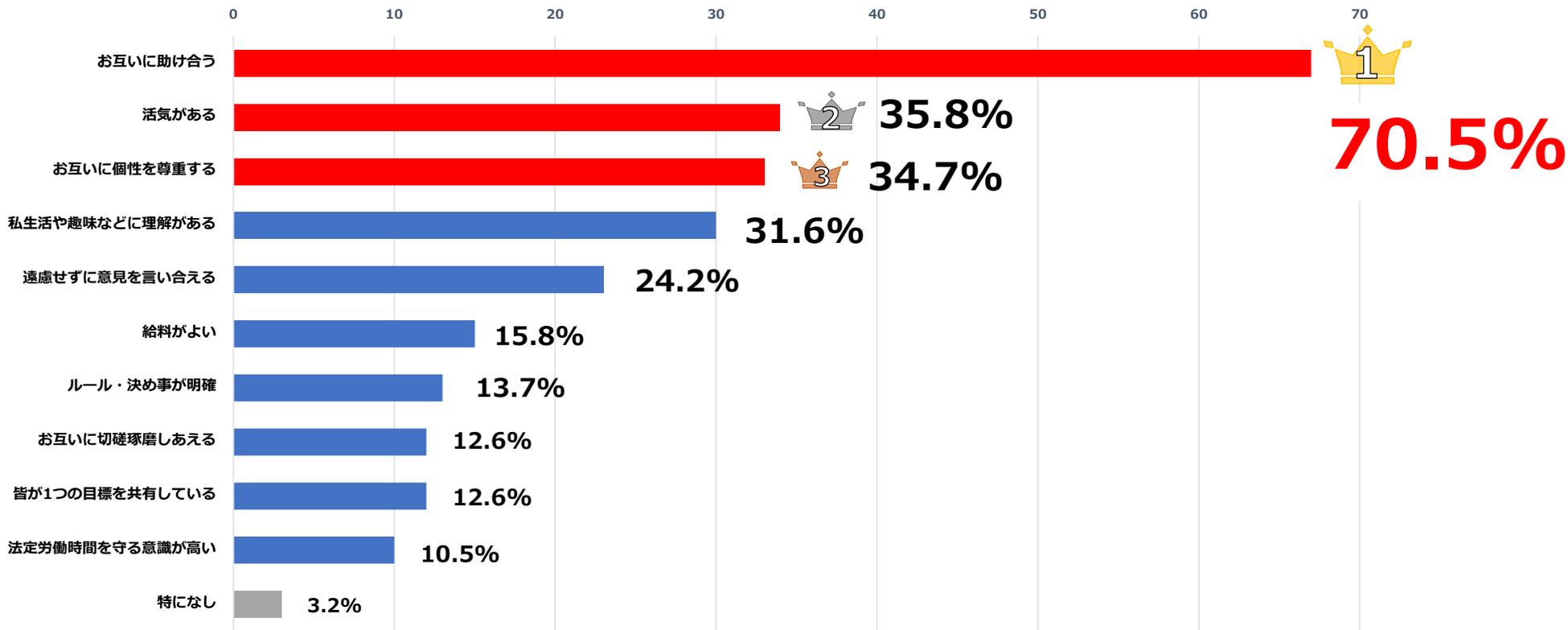
あなたがこれから身につけたい・伸ばしたいと
 思っている能力は何ですか？（3つまで選択可）



【働くうえで大切にしたいこと】と【身につけたい・伸ばしたい能力】とを並べると、どちらも1位「関係づくり・コミュニケーション」、2位「仕事のスキル・知識」、3位「社会人としてのルール・マナー」が上位3つを独占していた。
 そのため企業はこの3つの観点について、入社初期段階で新入社員が成長するサポートが出来れば、社員の自社企業に対する初期の印象形成に良い影響があるかもしれない。逆に軽視をすれば、新入社員のエンゲージメント低下につながる可能性があるかと推測される。

質問⑥

あなたはどのような特徴を持つ職場で働きたいですか？ (3つまで選択可)



働きたい職場の特徴として、圧倒的多数が「お互いに助け合う」を挙げていた。

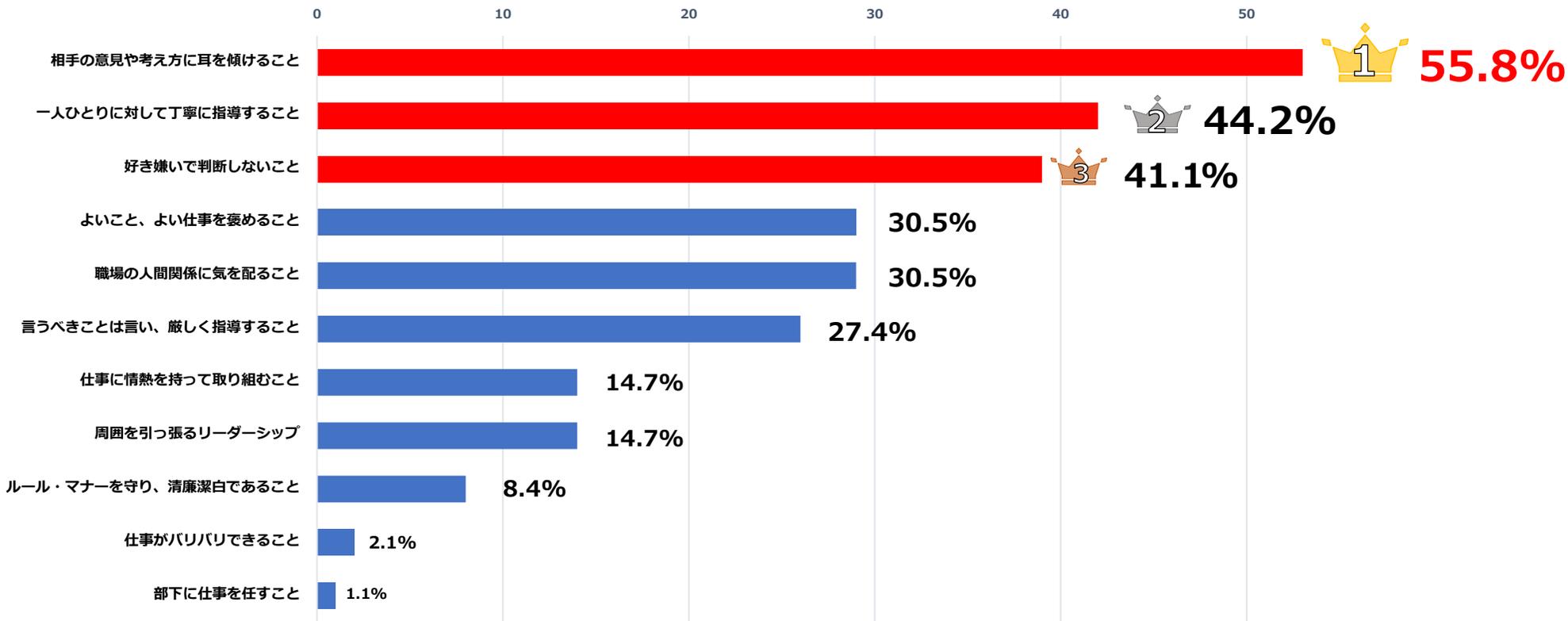
また上位には「活気がある」「互いの個性の尊重」「遠慮せず意見が言い合える」などの関連するような項目が並んでいる。

このことから、働きたい職場の条件として威圧的で一方向な組織の運営ではなく、**協力的な雰囲気を生み出せる組織形成が理想**と考えられる。

「私生活や趣味などに理解がある」も上位なことから仕事とプライベートの両立を重視する傾向は、今後の採用活動で無視できない要素と推測される。

質問⑦

あなたが上司に期待することは何ですか？ (3つまで選択可)



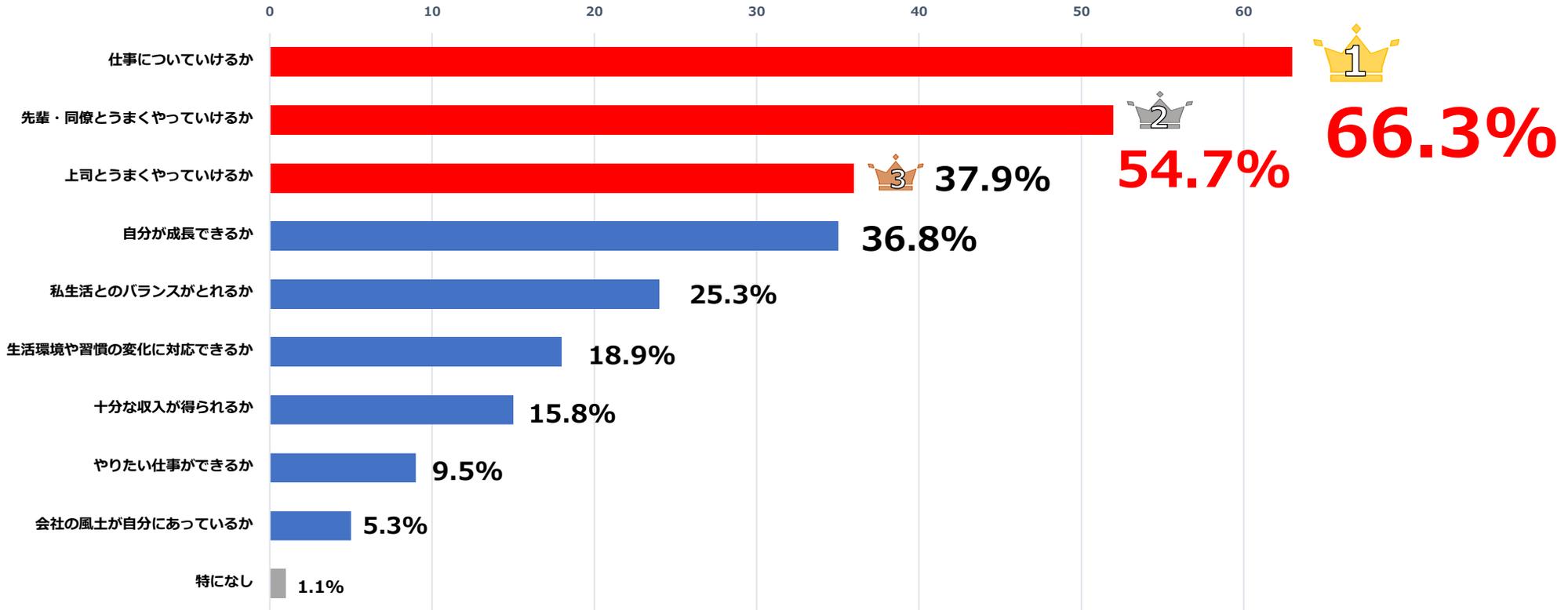
上位と下位との結果の比較から、新入社員はプレイヤーとして前を走り引っ張る上司よりも、マネージャーとして横に寄り添いサポートをする上司を求める傾向が高いことが分かった。これはただ優しくれば良いというわけではなく、**中立的な視点を持って良いことは褒め・ダメなことはハッキリ指導するスタンス**が大切であることが回答結果から見て取れる。

よって、**新入社員の働きをしっかりと観察し、フィードバックを与えられる上司**は、社内での社員育成の上でかなり重要な存在であると考えられる。

質問⑧

あなたが仕事・職場生活をするうえで、不安に思っていることは何ですか？

(3つまで選択可)



新入社員が抱える不安について、1位の「仕事についていけるか」は当然であると考えられる。「自分が成長できるか」の項目も上位にあることから、**新入社員にとって成果を実感できる機会づくりを入社初期に多く計画することは、新入社員の会社へのエンゲージメント向上に影響すると推測される。**また上位に社内での関係づくりや私生活との両立が挙がることも、他の質問の回答に関連した結果であるといえる。

よって企業は、**初期段階で新入社員のこれらの不安に対処して安心感を与えることは、将来的に利益が大きいと考えることができる。**