

■ 2024年度 新入社員実態調査 7月度 (調査期間: 7/1~7/5)



全体結果	社数	回答数	男性	女性
	14 社	51 人	33	18

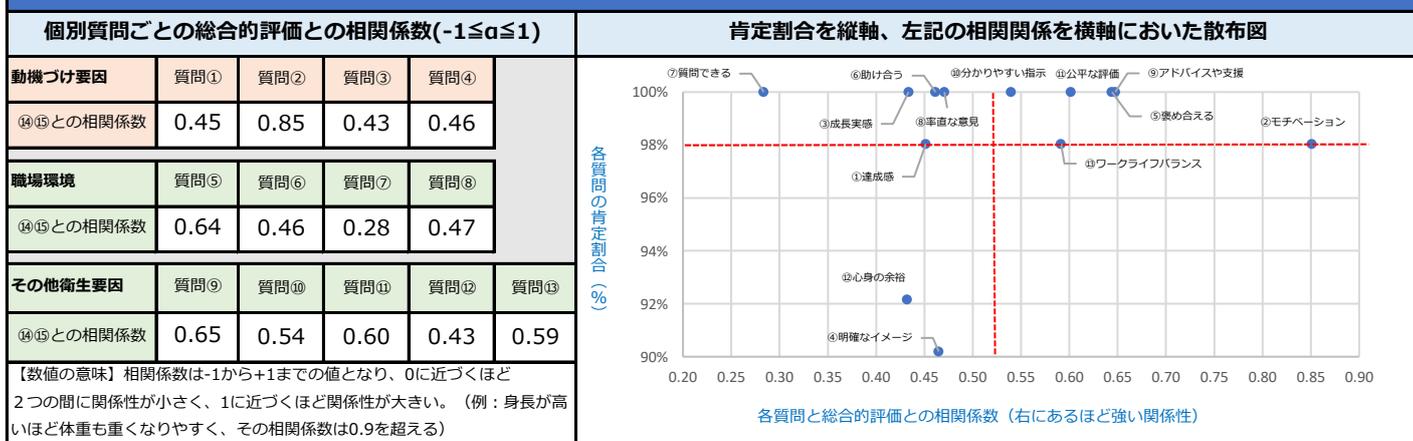
質問文				肯定割合	平均点
動機付け要因	仕事内容	①	がんばって取り組んだことの達成感・満足感は、どの程度ありますか？	98%	4.12
		②	今のあなたの仕事へのモチベーションは、どの程度ありますか？	98%	4.25
	成長	③	今のあなたは1ヶ月前と比べてどの程度、成長できたと思いますか？	100%	4.10
	目標	④	あなたは今月中で、自分がどこまで仕事を出来るようになれば良いのか、どの程度、明確にイメージできますか？	90%	3.49
動機づけ要因：平均				3.99	
衛生要因	職場環境	⑤	あなたの職場は、互いに褒め合える環境があると思いますか？	100%	4.27
		⑥	あなたの職場は、互いに助け合う雰囲気があると思いますか？	100%	4.57
		⑦	あなたの職場は、分からないことをすぐに質問ができる環境だと思いますか？	100%	4.57
		⑧	あなたの職場は、自分の意見を率直に言える環境だと思いますか？	100%	4.20
	上司とのコミュニケーション	⑨	上司や職場の人は、成長につながるアドバイスや支援をしてくれると思いますか？	100%	4.59
		⑩	あなたの上司の指示は、明確で分かりやすいと思いますか？	100%	4.35
		⑪	あなたの上司の評価は、公平で納得ができますか？	100%	4.53
	業務負荷	⑫	この1か月間、あなたは精神的・体力的に余裕がありましたか？	92%	3.69
⑬		あなたは、ワークライフバランスが保てていると思いますか？	98%	4.04	
衛生要因：平均				4.31	
総合的評価	⑭	あなたは職場をどれくらい、家族や友人に勧められると思いますか？	92%	3.96	
	⑮	総合的に見て、今の職場にどのくらい満足できていると思いますか？	98%	4.22	
	総合的評価：平均				4.09

※肯定割合は、肯定的な回答をした割合。例) 「とてもできた」「できた」「どちらかといえばできた」と回答した割合の合計

※回答された評価は、最も肯定的な回答を5点とし、順々に5-4-3-2-1-0と回答を6段階にして点数化して算出している。

例) とてもできた 5点、できた 4点、どちらかといえばできた 3点、どちらかといえばできなかった 2点、できなかった 1点、とてもできなかった 0点

総合的評価と、各要因の個別質問ごとの関係性の分析



定量的な数値の結果分析

7月の肯定割合の結果は、4月から測定し続けて最も高い結果となった。また各質問と総合的評価との相関は、この4ヶ月間概ね似たような結果の分布となっている。注目すべき点として「仕事へのモチベーション・上司や職場の人からのアドバイスや支援・上司の公平な評価・互いに褒め合える職場か」の回答結果が、4ヶ月間変わらず継続して「総合的な評価」と強い関係性があるという結果となっていた。

研究領域では「仕事へのモチベーション」とは、何らかの他の要因が影響した結果、高まると考えられる見解が多い。これを踏まえると調査の結果では「上司をはじめとする職場の人からの支援とフィードバック」が、特に新入社員にとって大きな影響を与えることが読み取れる。

■ 2024年度 新入社員実態調査 7月度 (調査期間 : 7/1~7/5)



<b>全体結果</b>	社数	回答数	男性	女性
	14 社	51 人	33	18

**回答の推移 (動機づけ要因)**

<p>①ががんばって取り組んだことの達成感・満足感</p>	<p>②今の仕事へのモチベーション</p>	<p><b>今月に頑張ったことは何か : コメント分析</b></p> <p>7月に入り、調査対象の新入社員のほとんどが現場に配属された。関連して、今月頑張ったことの多くでは実務に関わる内容が先月に比べてさらに増えていた。</p> <p>また「仕事を覚える」という内容についても、業務手順や先輩の働き方への理解など、現場で自分が実際に取り掛かる業務内容についての記述が増えていた。</p> <p>さらに今すでに行っている業務に対して、どのような点に注意を払いながら行動するのといった試行錯誤に関する記述が、先月に比べて増加していた。</p> <p>逆に社内でのコミュニケーションについては先月からさらに減り、誰も記載しなかった。</p>
<p>③1ヶ月前と比べた成長感</p>	<p>④今月中のゴールのイメージの明確さ</p>	

**回答の推移 (衛生要因)**

<p>⑤職場は、互いに褒め合える環境か</p>	<p>⑥職場は、互いに助け合う雰囲気があるか?</p>	<p>⑦職場では、分からないことをすぐに質問ができるか</p>
<p>⑧職場では、自分の意見を率直に言えるか</p>	<p>⑨上司や同僚は、アドバイスや支援してくれるか</p>	<p>⑩上司の指示は、明確で分かりやすいか</p>
<p>⑪上司の評価は、公平で納得ができるか</p>	<p>⑫この1か月間の精神的・体力的な余裕</p>	<p>⑬ワークライフバランスが保てているか</p>

**回答の推移 (総合的評価)**

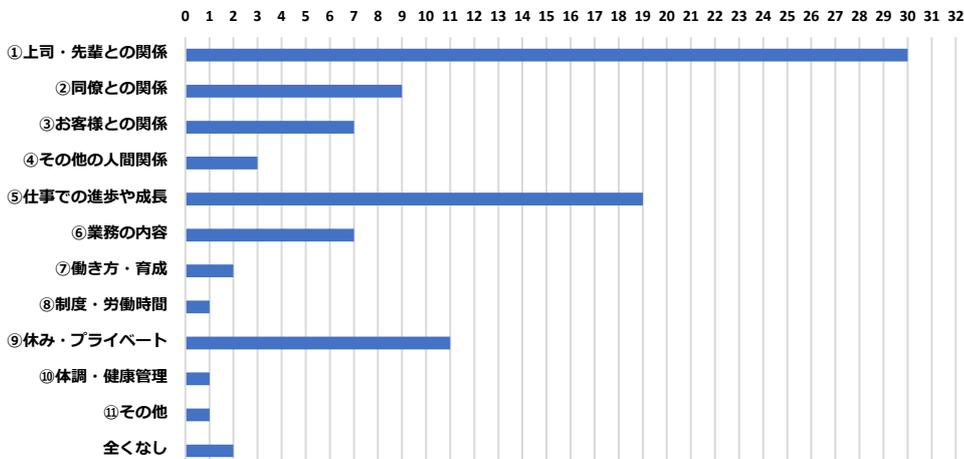
<p>⑭職場をどれくらい、家族や友人に勧められるか</p>	<p>⑮総合的に、職場に満足できているか</p>	<p><b>⑭と⑮の平均</b></p>
-------------------------------	--------------------------	----------------------

全体結果	社数	回答数	男性	女性
	14 社	51 人	33	18

【集計・分析】この1カ月、「嬉しかった・やる気を感じた出来事」は、次のうち何ですか？

A. 選択式回答にて、選択項目を選んだ人数 (横軸 : 人) ※1人当たり最大3つまで選択可

B. フリーコメント内容の分析



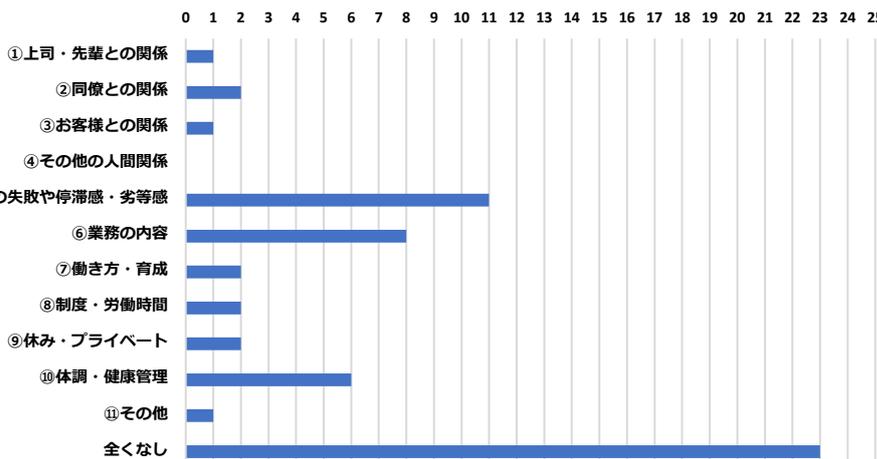
先月に続き7月の結果でも、上司や先輩からのアドバイスや褒め言葉、関係性の向上に関する記述が最も多かった。この結果は、選択式の質問の回答結果と同様に、4月から一貫して最も高い。

他方、同期に関する回答数は減少し、プライベートや生活への慣れに関する回答数が増えていた。これについて、人は組織・集団への適応に、平均して2.7ヶ月かかるという研究結果があるが、それに近い結果が表れたと読み取れる。

【集計・分析】この1カ月、「ネガティブに感じた出来事や、悩み・不安・困っている事」は、次のうち何ですか？

A. 選択式回答にて、選択項目を選んだ人数 (横軸 : 人) ※1人当たり最大3つまで選択可

B. フリーコメント内容の分析



体調や健康管理に関する内容は、今月に入って大きく減少していた。

また対人関係に関する悩みも少なくなっている。

他方、自分の成長スピードや業務進捗の停滞感、自分が職場で迷惑をかけていないかと心配する申し訳なさ、同期と自分を比較した劣等感に関する記述が増えている。

上記に関連して、自分の理解不足や能力不足について不安を覚えている者も複数いることから、今後は新入社員にとって、いかに成長実感を得られるかが重要になると推測される。

【コメント分析】この1ヶ月間で、あなたが特に大切だと感じた学びや教訓は何がありますか？

6月までは「人間関係の大切さ・チームワーク・コミュニケーション」に関する内容が多かった。しかし7月では大きく減っており、代わりに「効率的な働き方・仕事に対する向き合い方・業務をこなすためのコツ」といった実務に関する学びの記述が大きく増えていた。

内容としては「報連相の注意点」「ミスの予防や対策」「自らのタスク管理法」「自分で計画や予定を立てること」「現場や業務の下調べ」といった記述が多い。

回答の傾向として、これまでは「〇〇を覚える・〇〇を頑張る」といった『何を』という軸で、学びを書いている者が多かったが、時間が経過するにつれて「〇〇をどのように覚える・頑張る」という『どのように』という軸での記述が増えてきており、仕事に対する解像度が上がってきていることが感じられる。この変化の過程は、新入社員の社会人としての意識の成長の流れと考えてよいと推測される。

【コメント分析】これからの1ヶ月間で、あなたががんばりたいと思うことは何かありますか？

6月の記述結果では、多くが業務に対して『覚える・習熟する・実行する』という内容が回答されていた。7月では、この中の『業務の習熟』と『業務の実行』についての記載がさらに増えていた。また業務の習熟や実行について、上記の「1ヶ月の学びや教訓」に関連した内容が多く、効率的な働き方や業務への実践的な理解などの具体的な内容が多く、自身の戦力化についての意識が高まっているように感じられた。

これについて、4ページ目でも記載している「あなたは今後、どのようなスキル・能力をもっと成長させたいと思うか」の回答結果も、過半数の者が『仕事の進め方をレベルアップさせたい』を選択しており、今の新入社員にとって自身の成長は重要事項であることが分かる。

懸念として、同じく4ページ目にまとめた「会社から大体いつ頃までに、本格的な戦力としての活躍が求められていると思うか」の結果が、同じ企業の社員内でもバラバラなことが多かった。これにより、新入社員が会社側の想定以上に過剰に早く戦力にならねばと考え、焦りから燃え尽きを起す可能性が考えられる。一度、新入社員たちと求める戦力化の内容や時期について、認識の確認やすり合わせが必要かもしれない。

## 今月の全体結果について ~今の時期の新入社員との関わり方のコツ~



7月は、先月よりもさらに6段階回答式の質問について肯定割合が高まっている傾向にありました。新入社員のやる気を高めた要因については、上司からのアドバイスや支援、褒め言葉といったフィードバックなどの関わりが、4月から一貫して大きな影響を与えていることが分かりました。

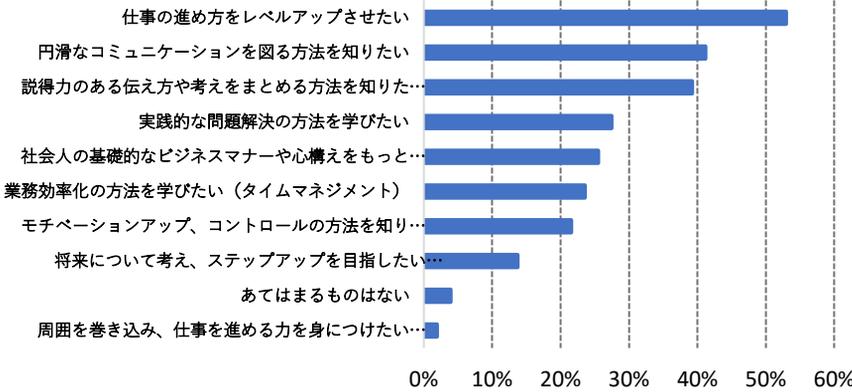
この時期の新入社員の特徴として、現場への配属や仕事への慣れが進むことで、早く成果を出して達成感や貢献感を得たいと思いつける者が増えてきます。そこで気を付けなければならない点として、気持ちに対して能力や結果が追いつかず、燃え尽き症候群になってしまうケースが度々起こります。

昨年度と同様の調査では、7月から8月にかけて6段階式の回答結果が大きく落ちていました。記述の回答を確認すると、これからモチベーションの維持や体力の消耗、働き方に対する疑問やギャップについての悩みが8月に入ってから増えていたことから、この1ヶ月の新入社員の様子については、改めて気を配ることが肝心となります。

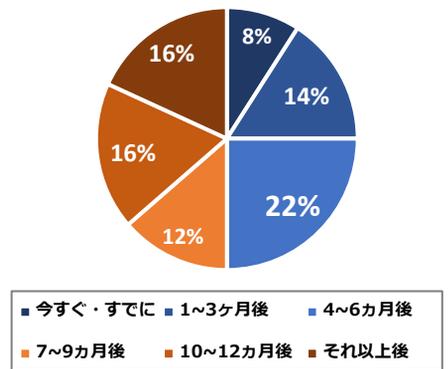
### 今月の追加質問について

今月の追加質問で特筆すべき点として、**同じ会社の新入社員の中でも、本格的な戦力化を求められる予想時期はバラバラ**な企業が多く、プレが大いことが分かりました。この認識のズレは、新人の焦りやギャップを大きくして燃え尽きる原因となります。そのため今一度、求める戦力化の内容や時期について、**新入社員と共に認識を確認**することを推奨します。

### どのようなスキル・能力をもっと成長させたいと思いますか？ ※3つまで選択



### 現場に配属されてから何か月後に本格的に戦力化を求められると思うか



## 直近のオススメ講座 一覧

### 新入社員の定着と早期戦力化のために【3回連続型講座】

9.11.翌1月コース

例年人気

#### 自律自転型人材の育成研修「即戦力として自立性と責任感を身につける」

講師 徳永 智久

形式 対面講座

開催日時 ①9/3 ②11/6 ③1/8  
各講座13:00~18:00

9月：自己分析に基づいた適切なモチベーション向上法  
11月：自ら会社の中でキャリアを主体的に描く方法  
1月：自律自転して働くために必要な、自分の価値観と働き方を一致させながら活躍する方法

「選択理論心理学」の考え方をベースに自己理解を深めたり物事の考え方を理解したりすることで、自らモチベーションを管理してキャリア構築ができるようになり、即戦力として自律自転して働くための能力を高めます。



8.10.12月コース

新講座

#### 社会人基礎力アップデート研修 「自律していくために必要な知識・スキルを身につけ、社会人としてアップデートする」

講師 山口 陽平

形式 対面講座

開催日時 ①8/23 ②10/4 ③12/13  
各講座13:00~17:00

8月：モチベーションとレジリエンスの理解と強化  
10月：論理的思考や問題解決能力・伝え方の強化  
12月：時間や業務のセルフマネジメント能力強化

新入社員1年目の成長段階に応じて、自身が伸び悩みを感じやすい時期に適切な知識・行動の型を学ぶことで、効果的に社会人としての基礎力を高めます。



### 近日の無料公開セミナー予定

人事担当・管理職向け

社員のパフォーマンスを最大化させる秘訣とは？  
~最も大切なことは従業員が■■■を感じているかどうか~

開催日時 2024年 7月 26日 (金)  
13:00~14:30

講師 岩見 純斗

形式 オンライン



#### 【プログラム内容】

- ①事業の成功につながる従業員の4種類のパフォーマンス
- ②従業員のパフォーマンスを左右する、重要なカギとは
- ③従業員は何を感じることでパフォーマンスが最大化されるのか

※参加者同士でのグループディスカッションの時間も計画しております。

#### 【このような方にオススメ！】

- 生産性を高めたい
- 社員の貢献意識を高めさせたい
- 難しいプロジェクトが上手にいくようにしたい
- 従業員同士が互いに高め合えるようにしたい
- 社員のモチベーションを高めさせたい