



GENERAL RESEARCH

「入社前後でのギャップ」に関するアンケート調査

2019.9.27 Fri



【新卒社員の本音を大公開！】 不要に感じる社内制度には「指導」「評価」「給与」に関連したことが多い傾向にあることが判明。入社後半年の今だからわかる、満足していることと不満に感じることは？

この度、ゼネラルリサーチ株式会社（代表取締役：五條 寿朗、本社：東京都渋谷区）は、「入社前後でのギャップ」に関するアンケート調査を、“19年度卒の新入社員”を対象に実施いたしました。新年度が始まり9月も終わりを迎えそうな現在、早くも年度の折り返しが過ぎようとしていますね。

出会いや別れなど様々な変化が訪れた4月から約半年。その変化は今どうなっているのでしょうか。

特に、人生の節目を迎えた新卒入社した方々は、入社前と入社後のギャップに戸惑っている方も多いでしょう。

そこで今回は、“19年度卒の新入社員”を対象に、「入社前後でのギャップ」に関するアンケート調査を実施しました。

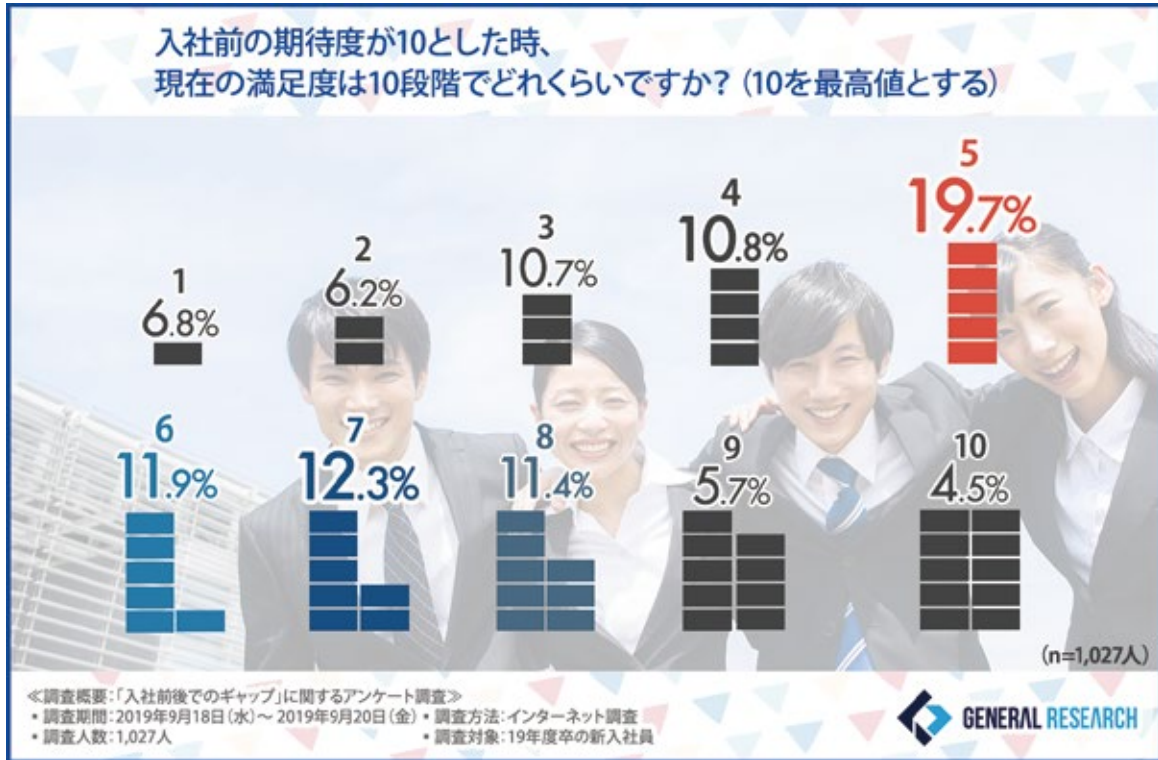
◆詳細はこちら：<http://general-research.co.jp/report15/>

調査結果のポイント

1. 新卒社員の現在の満足度について
2. 職場に対する感情の対比について
3. 社内制度について
4. 新入社員のモチベーションについて

次のページへ続く

< 調査 1 > 新卒社員の現在の満足度について

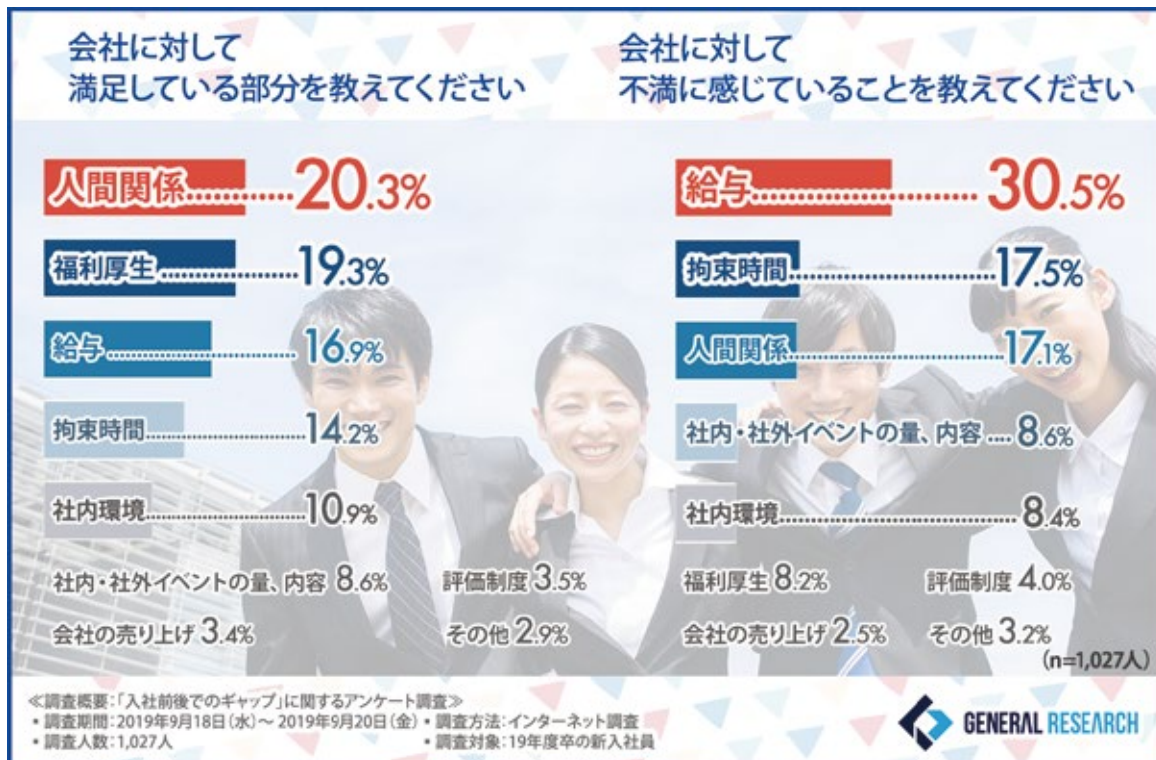


< 図 1 >

まずは、新卒社員が感じている満足度のギャップを調査してみました。

「入社前の期待度が 10 とした時、現在の満足度は 10 段階でどれくらいですか？ (10 を最高値とする)」と質問したところ、「5」を中間としたとき、半数近くの方が「5 以上」を選択していることが判明しました。とはいえ、「5」以下を選択している方は 34.5% と、3 人に 1 人は満足度が低いと感じており、入社前後でギャップを感じている方は多いということが分かりました。

< 調査 2 > 職場に対する感情の対比について



< 図 2 >

次に、満足していることと不満に感じていることを調査してみました。

まずは、「会社に対して満足している部分を教えてください」と質問したところ、「人間関係」(20.3%)という回答が最も多く、僅差で「福利厚生」(19.3%)、続いて「給与」(16.9%)、「拘束時間」(14.2%)、「社内環境」(10.9%)、「社内・社外イベントの量、内容」(8.6%)、「評価制度」(3.5%)、「会社の売り上げ」(3.4%)と続きます。

次に、「会社に対して不満に感じていることを教えてください」と質問したところ、「給与」(30.5%)という回答が最も多く、次いで「拘束時間」(17.5%)、「人間関係」(17.1%)、「社内・社外イベントの量、内容」(8.6%)、「社内環境」(8.4%)、「福利厚生」(8.2%)、「評価制度」(4.0%)、「会社の売り上げ」(2.5%)と続きます。

これらのデータから、それぞれ満足に感じている項目と不満に思っている項目の差異が大きいものほど感じ方の傾向は顕著であり、差異が小さいものほどそれぞれの職場によって対応が変わるといことがわかります。

< 調査 3 > 社内制度について



< 図 3 >

現代は働き方の見直しが国を挙げての関心事となっています。特に、世代間のギャップはいつの時代も大きく、そうしたギャップを埋めるために各企業では社員の働きやすさに着目し、それを制度化するなどして様々な取り組みをしているようです。

そこで、「入社してから嬉しく思った会社の制度を教えてください」と質問したところ、

1. 新入社員研修制度 (大阪府 / 20 代 / 女性)
2. 福利厚生で毎年好きなことに使えるポイントが付与される (愛知県 / 20 代 / 女性)
3. 有給休暇で会社の施設が利用できる (東京都 / 20 代 / 男性)
4. 行事制度の廃止。年賀状、バレンタインなど (神奈川県 / 20 代 / 女性)

などの意見が挙げられました。



< 図 4 >

反対に、「入社してから不要だと思った会社の制度を教えてください」と質問したところ、

1. マンツーマンの指導制度（東京都 / 20 代 / 女性）
2. ボーナスではないポイント制度（愛知県 / 20 代 / 女性）
3. 職員の通知表みたいな評価表（沖縄県 / 20 代 / 女男性）
4. 新聞購読確認テスト（埼玉県 / 20 代 / 女性）

などの意見が挙げられました。

さまざまな福利厚生に満足している方がいる一方で、いったい何のためにあるのか意味を見出せない方がいることが分かりました。

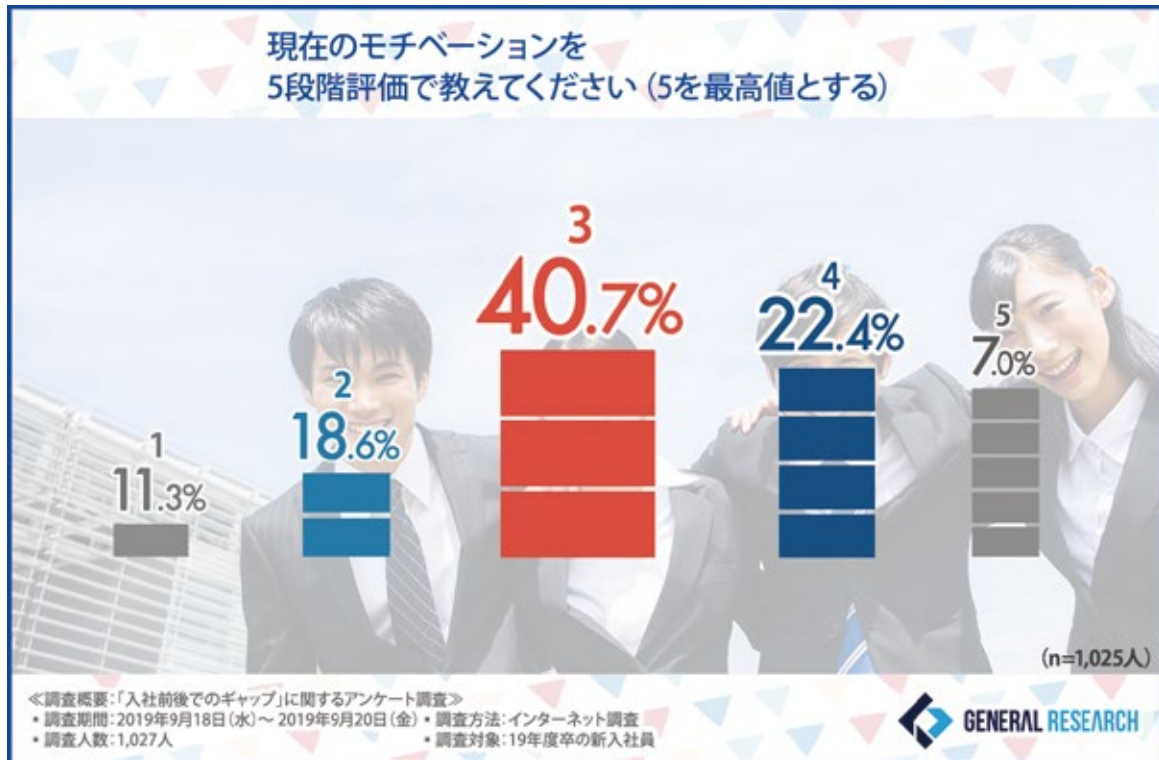
制度に関しては時代の流れや社内体制によっても受け取りでの反応は変わるため、多くのギャップを生み出しやすいところでもあります。

< 調査 4 > 新入社員のモチベーションについて

さまざまな社内制度がある中で、満足されている方も不満に思っている方もいましたが、それでも社会人として仕事では結果が求められます。

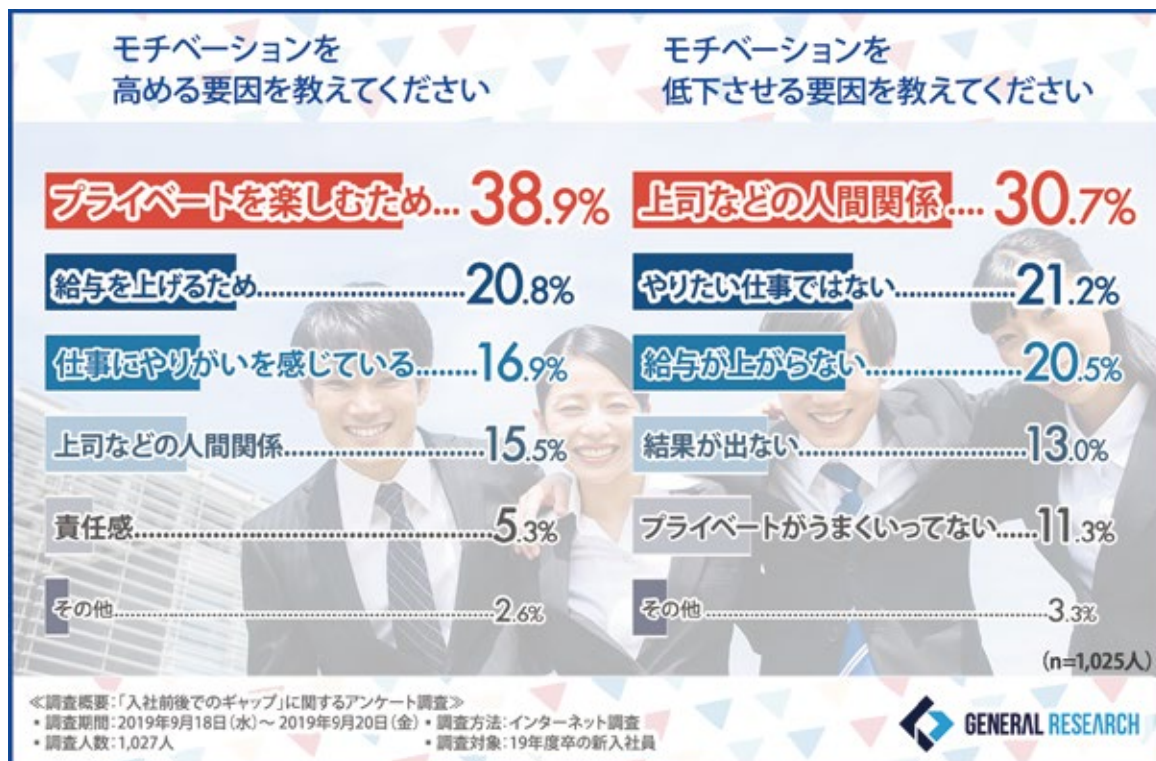
日々慣れない業務に対して怒られながらも一生懸命取り組んでいることかと思いますが、どのようなことをモチベーションとしているのでしょうか。

また、モチベーションを下げる原因は何なのか、調査してみました。



< 図 4 >

「現在のモチベーションを 5 段階評価で教えてください (5 を最高値とする)」と質問したところ、「3」を中間とした時、高いモチベーションを持つことに属する方と、モチベーションが低いほうに属する方では数字の上では差がみられない結果となりました。



< 図 5 >

そこで、「モチベーションを高める要因を教えてください」と質問したところ、「プライベートを楽しむため」(38.9%)という回答が最も多く、次いで「給与を上げるため」(20.8%)、「仕事にやりがいを感じている」(16.9%)、「上司などの人間関係」(15.5%)、「責任感」(5.3%)と続きます。

反対に、「モチベーションを低下させる要因を教えてください」と質問したところ、「上司などの人間関係」(30.7%)という回答が最も多く、「やりたい仕事ではない」(21.2%)、「給与が上がらない」(20.5%)、「結果が出ない」(13.0%)、「プライベートがうまくいってない」(11.3%)と続きます。

< 総括 >

今回の調査では、入社半年が経過した2019年卒の新卒社員にスポットを当てた調査を実施しました。これまで学生だったから許されていた部分、許されなかった部分が、自己責任という言葉が常に付きまとう社会に飛び出した結果、さまざまなギャップを感じていることが分かりました。また、現代では企業も社員の満足度向上のため、さまざまな取り組みを実施しています。しかし、果たしてそれは本当に社員のためになっているのでしょうか。企業側のための制度となっている部分はないのでしょうか。

フレッシュな新卒社員の意見だからこそ、これまでの価値観を見直し、今一度振り返ってみることも必要なかもしれません。



調査概要：「入社前後でのギャップ」に関するアンケート調査

調査日	2019年9月18日（水）～2019年9月20日（金）
調査方法	インターネット調査
調査人数	1,027人
調査対象	19年度卒の新入社員
調査主体	ゼネラルリサーチ