

2008年4月18日  
株式会社リンクアンドモチベーション

## 「新入社員モチベーション調査2008」 新入社員には“甘え”を許さない厳しさを 2012人に調査 中間報告

経営コンサルティングの株式会社リンクアンドモチベーション(以下LM、東京都中央区、代表取締役社長 小笹芳央)は、今春の新卒新入社員にワークモチベーションについてのアンケート調査を行いましたのでご報告いたします。

1. **就職活動時に会社を選ぶ基準としたことは、「社風」に関連する項目の重要度が上昇。**  
「社風」に関する項目が、他に比べて大きく上昇しました。「社内の上下関係が薄くフラットな社風があること」が2007年の3.34から2008年は3.61ポイントへとこの質問で昨対比上昇し、また、「社内に革新・創造的な社風があること」も3.56ポイントから3.73ポイントへと大きく上昇しました。
2. **上司や先輩に対する要望は「上司や先輩が、仕事の成果を褒めてくれること」を始め、重要度が軒並み上昇。**  
「上司や先輩が、仕事との成果をほめてくれる」が、4.13ポイントから4.34ポイントに上昇するなど、上司や先輩に対する要望項目の重要度が軒並み高くなりました。
3. **職場に対する要望は「切磋琢磨する雰囲気」が上昇し、「顧客への迅速な対応」は下落。**  
職場に関する要望は、「全員が全力を投じて、切磋琢磨する雰囲気」が4.36から4.45ポイントするなど自らの成長につながる項目の重要度は高まったものの、「顧客(或いは関連部署)への迅速な対応」という実際のビジネスシーンに関わる出来事のポイントは下落しました。実ビジネスへのイメージングの不足が懸念されます。
4. **給料よりも仕事のやりがいを重視する社員が多数。**  
今回はじめて聞いた仕事に関する価値観の質問では、「報酬(給料)が低くても、やりがいのある仕事がしたい」が「どちらかという共通する」もあわせて1,499人で、「やりがいが少なくても、高い報酬(給料)がほしい」(同497人)よりも大幅に多く、仕事にやりがいを求める傾向が明らかになりました。

### 調査概要

調査名称	「新入社員モチベーション調査2008」 2005年にスタートし今年で4年目。	
調査目的	企業と個人の関係のあり方の変化や個人の仕事に対する価値観の源泉を把握する	
調査内容	設問概要 合計37問 株式会社リンクアンドモチベーション独自のモチベーション分析ファクター( )を使用 リンクアンドモチベーションでは、社会心理学をベースにワークモチベーションを16の要因に分類している。この要因を元に設定した。 ・入社動機 17問【あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか?】 ・上司・先輩への期待 8問【あなたが入社後に直属の上司や先輩に求めることは何ですか?】 ・職場への期待 8問【あなたが入社後に職場に求めることは何ですか?】 ・仕事への価値観 4問【あなたは、AとBどちらの価値観により共感しますか?】 今年度より新設 回答形式 無記名式で、設問項目に対して「非常に強く重要視した(5点)」から「まったく重要視しなかった(1点)」まで5段階にて回答	
調査対象	2008年度入社の新入社員で、株式会社リンクアンドモチベーションの実施する新入社員研修の受講者 対象合計人数:2,012名(男性1,261名、女性734名 不明17名)	
分析方法	平均値の順位から傾向を読み取る	
調査期間	2008年3月~4月	5月まで集計を続け、最終報告をまとめる予定

## まとめ

結果から、リンクアンドモチベーションでは、今年の新入社員は仕事のやりがいや自己向上を重視するものの、全般的には雰囲気の良い職場で、優しい上司にかまって欲しいと考えている傾向があると考えます。

また、重要度をたずねた32問中、27問の重要度が上昇し、就職する企業に求めることが多くなっていることが読み取れました。自分たちが会社の役に立つのでなく「会社が自分たちに与えてくれるものだ」という意識を根底に持っていることが伺えます。

背景には、2008年新卒入社者の求人倍率は2.14倍で、16年振りに2倍を超えるなど(リクルートワークス研究所)就職環境が軟化したことが考えられます。

### 受け入れる企業で求められること

「会社に就職して働く」ことに対する覚悟や具体的なイメージがないまま就職している新入社員が増えていることから、受け入れる企業では、業務に関する知識を教える前に、「そもそも仕事とはどういうものか」といった、社会人としての基本スタンスを理解させる必要があります。さらにそれを“雰囲気よく”“本人の自己向上感”を満たしながら実施するという、高度な対応が求められていくでしょう。

## 結果詳細

リンクアンドモチベーションが分類する16項目のワークモチベーション(働く誘因)のファクターに基づき、3項目の質問を行いました。調査は無記名式で、設問項目に対して「非常に強く重要視した(5点)」から「まったく重要視しなかった(1点)」まで5段階にて回答し、項目ごとの平均点を比較しました。また、今年度より上記に加え働くことへの価値観に関する質問を追加しました。

### 1. あなたが就職活動をした時に会社を選ぶ基準として重要視したものは何ですか？

順位	項目	2008 中間	2007 最終	2006 最終	2005 最終	差 08 - 07
1位	事業の優位性・成長性・将来性	4.18	4.07	4.07	4.10	0.11
2位	事業の社会的影響力や社会的意義	4.08	3.92	3.84	3.74	0.15
3位	会社理念への共感	4.08	3.98	3.88	3.89	0.09
4位	専門能力が身につく	3.78	3.66	3.71	3.64	0.12
5位	魅力的な上司や先輩の存在	3.74	3.68	3.31	3.27	0.06
6位	<b>革新・創造的な社風</b>	<b>3.73</b>	<b>3.56</b>	<b>3.55</b>	<b>3.58</b>	↗ 0.17
7位	経営トップや経営陣への信頼度	3.64	3.51	3.47	3.50	0.13
8位	<b>上下関係が薄くフラットな社風</b>	<b>3.61</b>	<b>3.34</b>	<b>3.30</b>	<b>3.32</b>	↗ 0.27
9位	研修制度や提案制度の充実	3.59	3.59	3.63	3.52	0.00
10位	任される裁量権の範囲の大きさ	3.55	3.44	3.46	3.24	0.11
11位	企業理念やビジョンの社員への浸透	3.54	3.45			0.09
12位	評価や給与水準・休日休暇制度の充実	3.46	3.47	3.52	3.43	0.01
13位	自社の商品サービスが市場に浸透	3.38	3.23			0.15
14位	会社の財務状態や顧客基盤の安定	3.36	3.35	3.35	3.30	0.01
15位	勤務地のロケーション	3.32	3.33	3.31	3.24	0.01
16位	研究施設や開発環境の充実度	3.03	3.03	2.86	2.76	0.00
17位	自社の知名度や話題性	3.00	2.98	3.23	3.20	0.02

注)2007年より、「企業理念やビジョンの浸透」「自社の商品サービスが市場に浸透」という設問を追加した

注)同じ値で順位が違うものは、小数点第3位以下で比較した

注)08-07の差は小数第3位以下で四捨五入した

2. あなたの上司や先輩が、どんなことをしてくれるとモチベーションが上がるとおもいますか？

順位	項目	2008	2007	2006	2005	08 - 07
1位	意見や改善点を聞き入れてくれること	4.39	4.28	4.34	4.27	0.12
2位	基準が明確で納得感ある評価をしてくれること	4.39	4.28	4.32	4.29	0.11
3位	自分の持ち味や特徴をおさえてくれること	4.39	4.26	4.29	4.07	0.13
4位	<b>仕事の成果を褒めてくれること</b>	<b>4.34</b>	<b>4.14</b>	<b>4.16</b>	<b>3.94</b>	↗ <b>0.20</b>
5位	自分の役割や責任を明確にしてくれること	4.18	4.06	4.14	3.99	0.13
6位	<b>キャリアやステップアップの方向性を提示してくれること</b>	<b>3.89</b>	<b>3.75</b>	<b>3.80</b>	<b>3.67</b>	↗ <b>0.15</b>
7位	会社の方針や自社が置かれている環境などの情報を提供してくれること	3.84	3.83	3.87	4.01	0.01
8位	自分自身の業務上の課題をおさえてくれること	3.81	3.68	3.73	3.62	0.14

3. あなたの職場が、どんな職場だとモチベーションが上がるとおもいますか？

順位	項目	2008	2007	2006	2005	08 - 07
1位	自分の意見や考えを活発に発言し、それを聞き入れる姿勢	4.51	4.46	4.51	4.52	0.06
2位	<b>全員が全力を投じて、切磋琢磨する雰囲気</b>	<b>4.45</b>	<b>4.36</b>	<b>4.39</b>	<b>4.42</b>	↗ <b>0.09</b>
3位	メンバー同士の連携がスムーズであること	4.43	4.40	4.45	4.45	0.03
4位	成功事例やノウハウを共有する取り組み	4.18	4.16	4.20	4.26	0.02
5位	効率的で手際よく、仕事が進められること	4.15	4.14	4.19	4.23	0.01
6位	顧客(或いは関連部署)のニーズを商品・サービスに活かすこと	4.15	4.15	4.23	4.17	0.01
7位	目標や役割が明確化されていること	4.07	4.02	4.08	3.97	0.05
8位	<b>顧客(或いは関連部署)への迅速な対応</b>	<b>4.06</b>	<b>4.11</b>	<b>4.18</b>	<b>4.27</b>	↘ <b>0.05</b>

4. あなたは、どちらの価値観により共感しますか？

A					B
報酬(給料)が低くても、やりがいのある仕事がしたい	421	1078	433	64	やりがいが少なくても、高い報酬(給料)がほしい
安定した人生を送りたい	360	654	641	341	刺激の多い人生を送りたい
仕事よりもプライベートを優先する	201	882	794	115	プライベートよりも仕事を優先する
ひとつの組織で長く働きたい	399	761	636	202	様々な組織で働いてみたい
1年目から、成果に応じて報酬(給料)は変化すべきだ	310	933	630	125	若手の間は、報酬(給料)に差をつけるべきではない

「よりAに共感する」 「どちらかというAに共感する」 「どちらかというBに共感する」 「よりBに共感する」

本プレスリリースに関する報道関係者のお問合せ先

株式会社リンクアンドモチベーション コーポレートデザイン本部 広報ユニット 中村・齋藤  
 TEL: 03-3538-9517 FAX: 03-3538-8672 E-mail: pr@lmi.ne.jp

株式会社リンクアンドモチベーション <http://www.lmi.ne.jp/>  
 代表取締役社長: 小笹芳央 資本金: 979,750,000円 証券コード: 2170(東証二部)  
 本社: 東京都中央区銀座3-7-3 銀座オーミビル Tel: 03-3538-8671(代表) 創業: 2000年4月  
 事業内容: モチベーションエンジニアリングによる企業変革コンサルティング  
 モチベーションマネジメント事業(組織戦略)、エンタープライズマネジメント事業(採用戦略)、  
 ブランドマネジメント事業(ブランド戦略)、プレスマネジメント事業(プレス戦略)