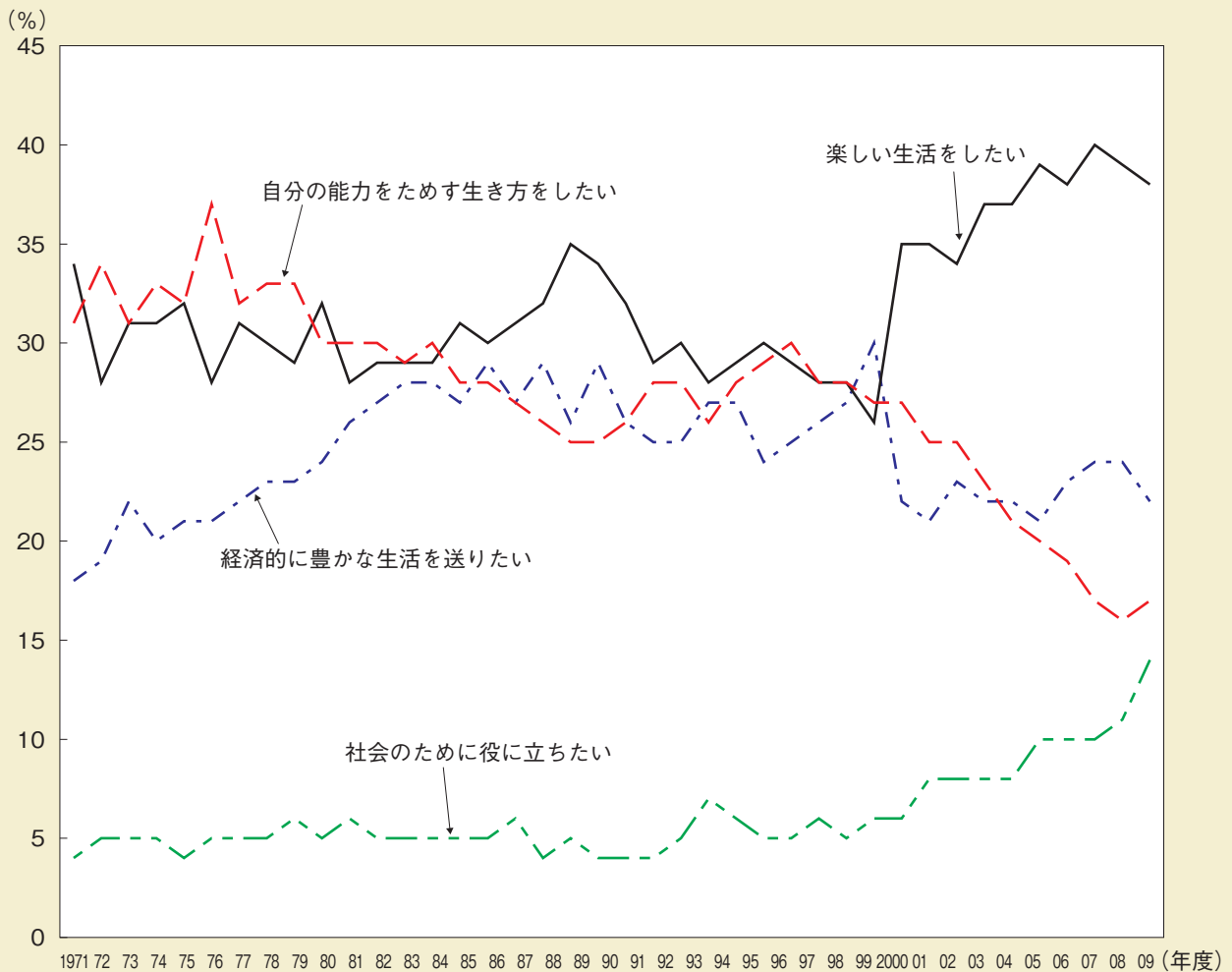


には「仕事中心」とする者と「生活中心」とする者の割合がほぼ同水準となっている。一方、「仕事と生活の両立」とする者の割合は高く、多くの若者が、仕事か生活かという二者択一ではなく、その両者をうまく調和させ、両立させていくことを希望していることが分かる。

**(最近の新入社員は、楽しく働くことや社会に貢献することを重視する傾向)**

第2 - (3) - 13図により、新入社員の働く目的についての推移をみると、「楽しい生活をしたい」とする者の割合は、1971年度の34%から1980年代の初めにかけてやや低下し、1981年度には28%となったが、その後上昇し、1989年度には35%となった。1990年代に入ると、再び低下傾向となったが、2000年度に26%となった後、大きく上昇し、2010年度には38%と、働く目的の中で最も高い割合を占める項目となっている。次に、「経済的に豊かな生活を送りたい」とする者の割合は、1971年度の18%から上昇を続け、1986年度には29%となったが、その後ほぼ横ばいで推移し、2000年度に30%となった後、大きく低下し、低下ないし横ばい傾向となり、2010年度には22%となった。「自分の能力をためす生き方を」

第2 - (3) - 13図 働く目的



資料出所 (財) 日本生産性本部「働くこと意識」調査(2010年)

したい」とする者の割合については、1971年度の31%から、長期的に低下傾向にあり、2010年度には17%となっている。「社会のために役に立ちたい」とする者の割合については、1971年度の4%からおおむね横ばいで推移していたが、1990年代末以降、上昇傾向となり、2010年度には14%まで高まっている。

以上から、働くことに関する最近の若者の意識としては、「経済的に豊かな生活を送る」という物質的、経済的な側面よりも、自分自身が「楽しく」生活したい、という、日々の生活を充実して生活できるかどうかという点を重視していることが分かる。また、「自分の能力をためす」といった、仕事を通じ何かに挑戦したり、チャレンジする意欲については過去に比べ低下してきており、これについては長期的な職業能力形成の観点から懸念される場所である。一方、「社会のために役に立ちたい」とする者の割合は高まっており、物質的な豊かさや企業の利益追求にとどまらず、仕事を通じ社会に貢献していきたいと考える若者の増加として注目される。

### (コミュニケーション能力やチャレンジ精神について課題のある最近の学卒新入社員)

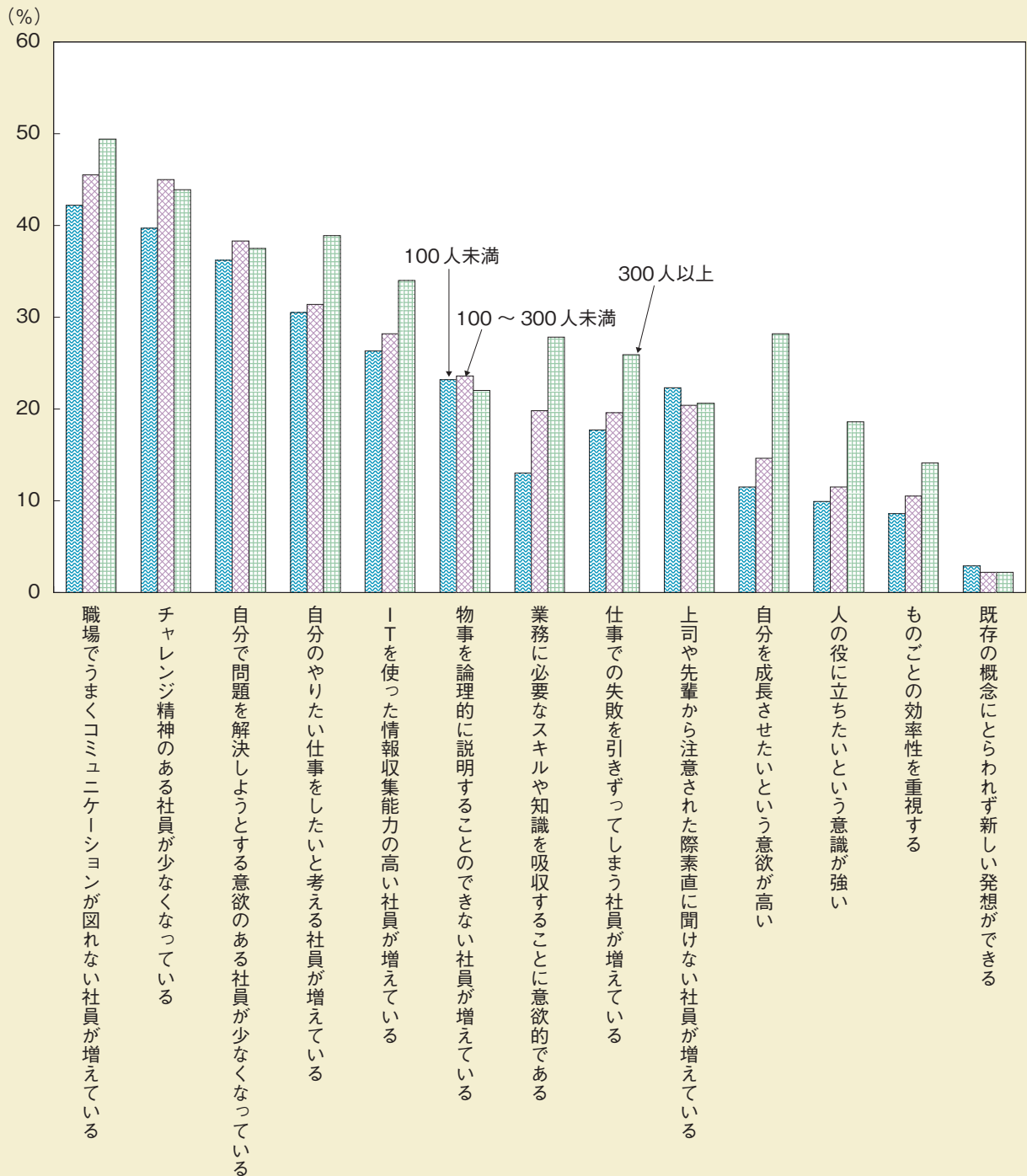
第2 - (3) - 14図により、企業が最近の学卒新入社員の特徴についてどのように考えているかをみると、「職場でうまくコミュニケーションを図れない社員が増えている」、「チャレンジ精神のある社員が少なくなっている」、「自分で問題を解決しようとする意欲のある社員が少なくなっている」、「自分のやりたい仕事をしたと考える社員が増えている」、「ITを使った情報収集能力の高い社員が増えている」とする企業の割合が高くなっており、「職場でうまくコミュニケーションを図れない社員が増えている」、「自分のやりたい仕事をしたと考える社員が増えている」、「ITを使った情報収集能力の高い社員が増えている」については、大企業ほどその割合が高い。また、「業務に必要なスキルや知識を吸収することに意欲的である」、「仕事での失敗を引きずってしまう社員が増えている」、「自分を成長させたいという意欲が高い」については、大企業と中小企業で新入社員の特徴としてあげる企業割合の差が大きく、大企業では相対的に多くの企業が新入社員の特徴としてあげている。

企業からみると、最近の学卒新入社員は、コミュニケーション能力やチャレンジ精神を持つものが少ない、自分で問題を解決しようとする当事者意識を有する者が少ないなどの問題性が意識されている。一方、自分のキャリアについて自分なりの意思を持ち、ITを駆使して情報を収集する能力に長けている者が多い、という印象を持っていることも分かる。また、大企業の新入社員については、失敗することについて免疫がない反面、知識欲や自己を成長させたいという意欲が旺盛であるという特徴もみられる。

### (世代ごとにみた入職初期の資質)

第2 - (3) - 15図により、企業が世代ごと(20歳台、30歳台、40歳台以上)の社員の入職初期の資質についてどのような印象を持っているかについてみると、「自ら考え行動することができる」か「指示されたことだけをやっている」かについては、40歳台以上については、「自ら考え行動することができる」とする企業の割合が高いが、30歳台、20歳台と最近の世代ほどその割合が低くなっている。一方、20歳台については、「指示されたことだけをやっている」とする企業の割合が最も高くなっており、30歳台、40歳台となるに従って、

第2 - (3) - 14図 最近の学卒新入社員の特徵



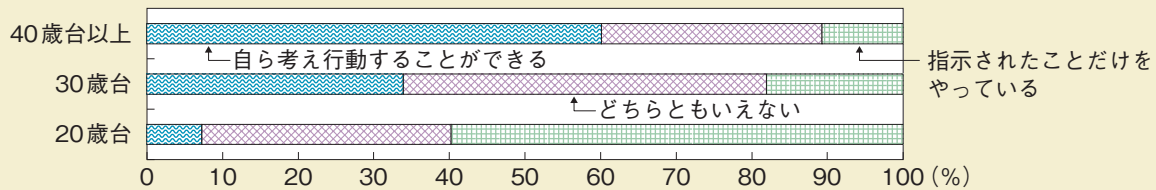
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

その割合は低い。

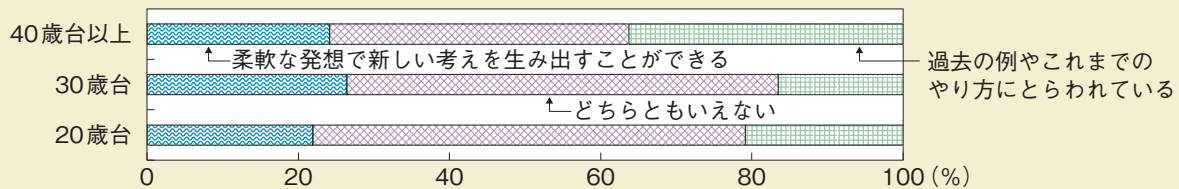
「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことができる」か「過去の例やこれまでのやり方にとらわれている」かについては、30歳台が「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことができる」とする企業の割合が最も高く、次いで、40歳台以上となっており、最も若い世代である20歳台でその割合が低い。40歳台以上については、「過去の例やこれまでのやり方にとらわれている」とする企業の割合が最も高いが、20歳台を、30歳台を比べると、20歳台の

第2 - (3) - 15図 世代ごとにみた入職初期の資質

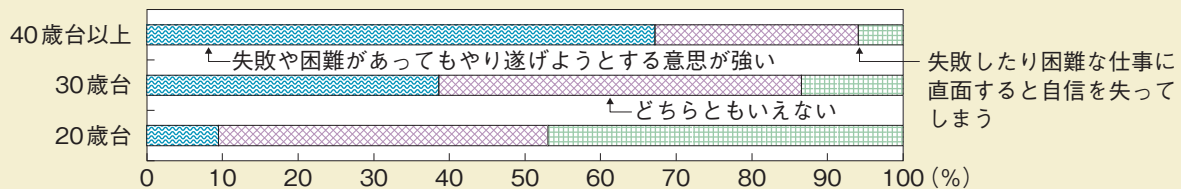
自ら考え行動することができる⇔指示されたことだけをやっている



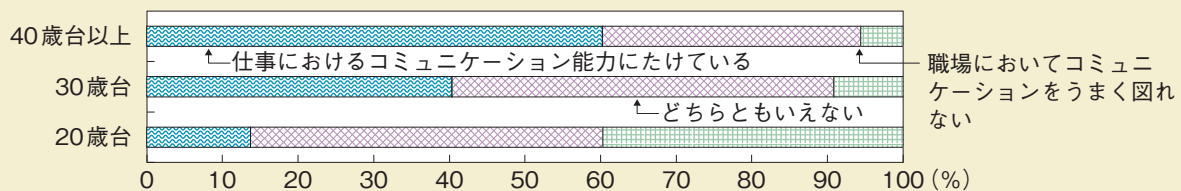
柔軟な発想で新しい考えを生み出すことができる⇔過去の例やこれまでのやり方にとらわれている



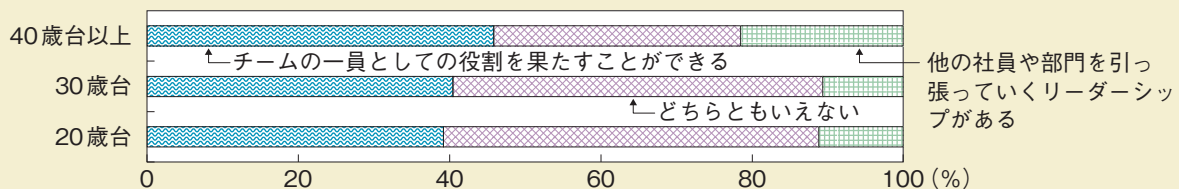
失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い⇔失敗したり困難な仕事に直面すると自信を失ってしまう



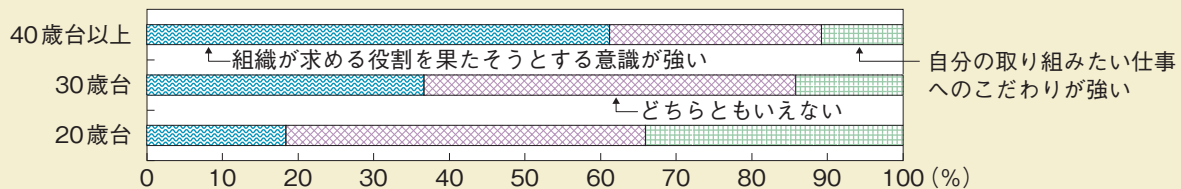
仕事におけるコミュニケーション能力にたけている⇔職場においてコミュニケーションをうまく図れない



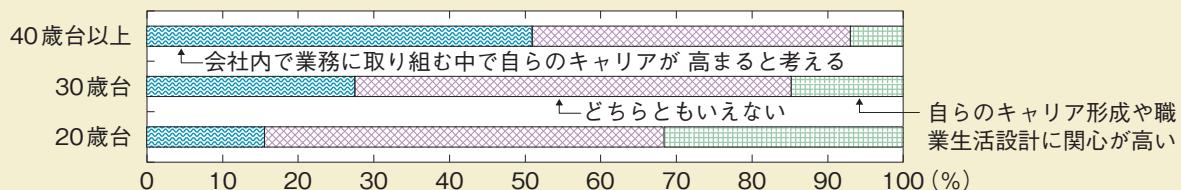
チームの一員としての役割を果たすことができる⇔他の社員や部門を引っ張っていくリーダーシップがある



組織が求める役割を果たそうとする意識が強い⇔自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い



会社内で業務に取り組む中で自らのキャリアが高まると考える⇔自らのキャリア形成や職業生活設計に関心が高い



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)  
 (注) 1) 無回答を除く。  
 2) それぞれの考え方の集計にあたっては、調査においてその資質に「近い」としたものと「どちらかといえば近い」としたものの和とした。

方が高い。

「失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」か「失敗したり困難な仕事に直面すると自信を失ってしまう」かについては、40歳台以上については、「失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」とする企業の割合が高いが、若い世代ほど、その割合が低くなっている。一方、20歳台については、「失敗したり困難な仕事に直面すると自信を失ってしまう」とする企業の割合が最も高く、上の世代ほど、その割合が低くなっている。

「仕事におけるコミュニケーション能力にたけている」か「職場においてコミュニケーションをうまく図れない」かについては、40歳台以上については、「仕事におけるコミュニケーション能力にたけている」とする企業の割合が高いが、若い世代ほどその割合が低くなっている。一方、20歳台については、「職場においてコミュニケーションをうまく図れない」とする企業の割合が最も高くなっており、上の世代ほど、その割合が低くなっている。

「チームの一員としての役割を果たすことができる」か「他の社員や部門を引っ張っていくリーダーシップがある」かについては、その両者とも、40歳台以上において、入職初期の資質として評価する企業の割合が高く、20歳台、30歳台では、その割合は相対的に低い。

「組織が求める役割を果たそうとする意識が強い」か「自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」かについては、40歳台以上については、「組織が求める役割を果たそうとする意識が強い」とする企業の割合が高いが、若い世代ほど、その割合が低くなっている。一方、20歳台については、「自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」とする企業の割合が最も高くなっており、上の世代ほど、その割合が低くなっている。

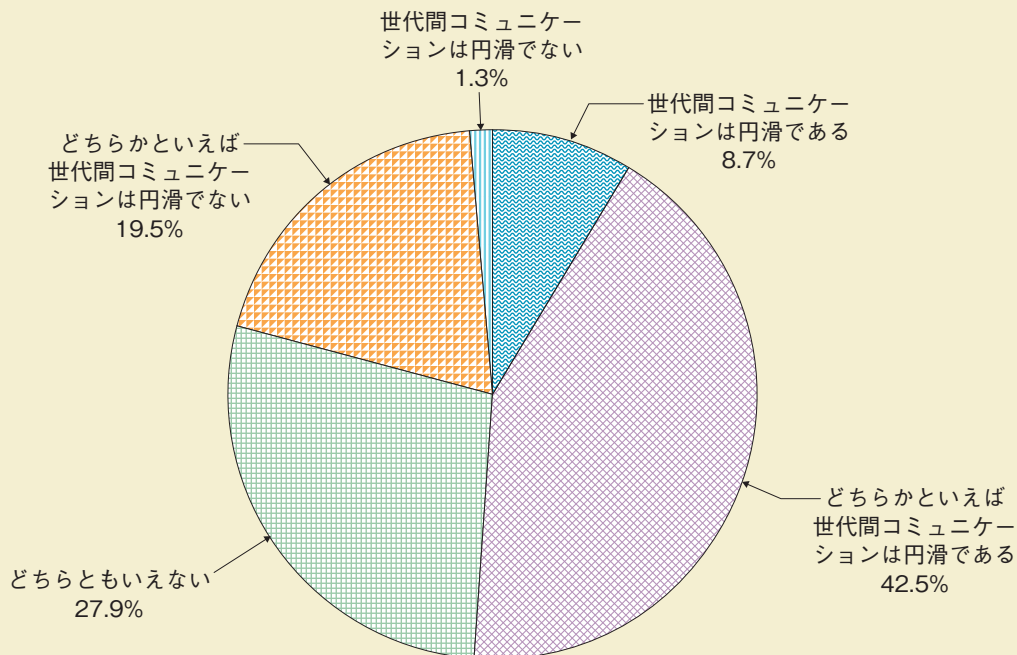
「会社内で業務に取り組む中で自らのキャリアが高まると考える」か「自らのキャリア形成や職業生活設計に関心が高い」かについては、40歳台以上については、「会社内で業務に取り組む中で自らのキャリアが高まると考える」とする企業の割合が高いが、若い世代ほどその割合が低くなっている。一方、20歳台については、「自らのキャリア形成や職業生活設計に関心が高い」とする企業の割合が最も高くなっており、上の世代ほど、その割合が低くなっている。

このように、企業からみると、40歳台以上の世代は、仕事における主体性や責任感、コミュニケーション能力、チームワークやリーダーシップといった面で優れているが、一方で、新たな発想やアイデアを生み出すことは得意ではなく、過去の例などにとらわれることが多いと考えられている。また、自分自身でキャリア設計をすることについては消極的な世代であるとみられている。一方、最も若い世代である20歳台については、仕事における主体性や責任感、コミュニケーション能力において、課題が多いと考えられていることが分かる。また、自分の希望する仕事に取り組みたい、自らのキャリア形成を自分で考えていきたいとする者が多いととらえられており、企業が、これから育成していこうとする20歳台について、かつての世代とは異なる特徴を見出していることが伺える。なお、30歳台については、おおむね40歳台以上と20歳台の中間的な特徴を備えていると考えられるが、新たな発想やアイデアを生み出すことについては、評価が高くなっている。

### (世代間コミュニケーションの現状と課題)

第2 - (3) - 16図により、企業が職場内での世代間コミュニケーションの現状について

第2 - (3) - 16図 職場内での世代間コミュニケーションの現状

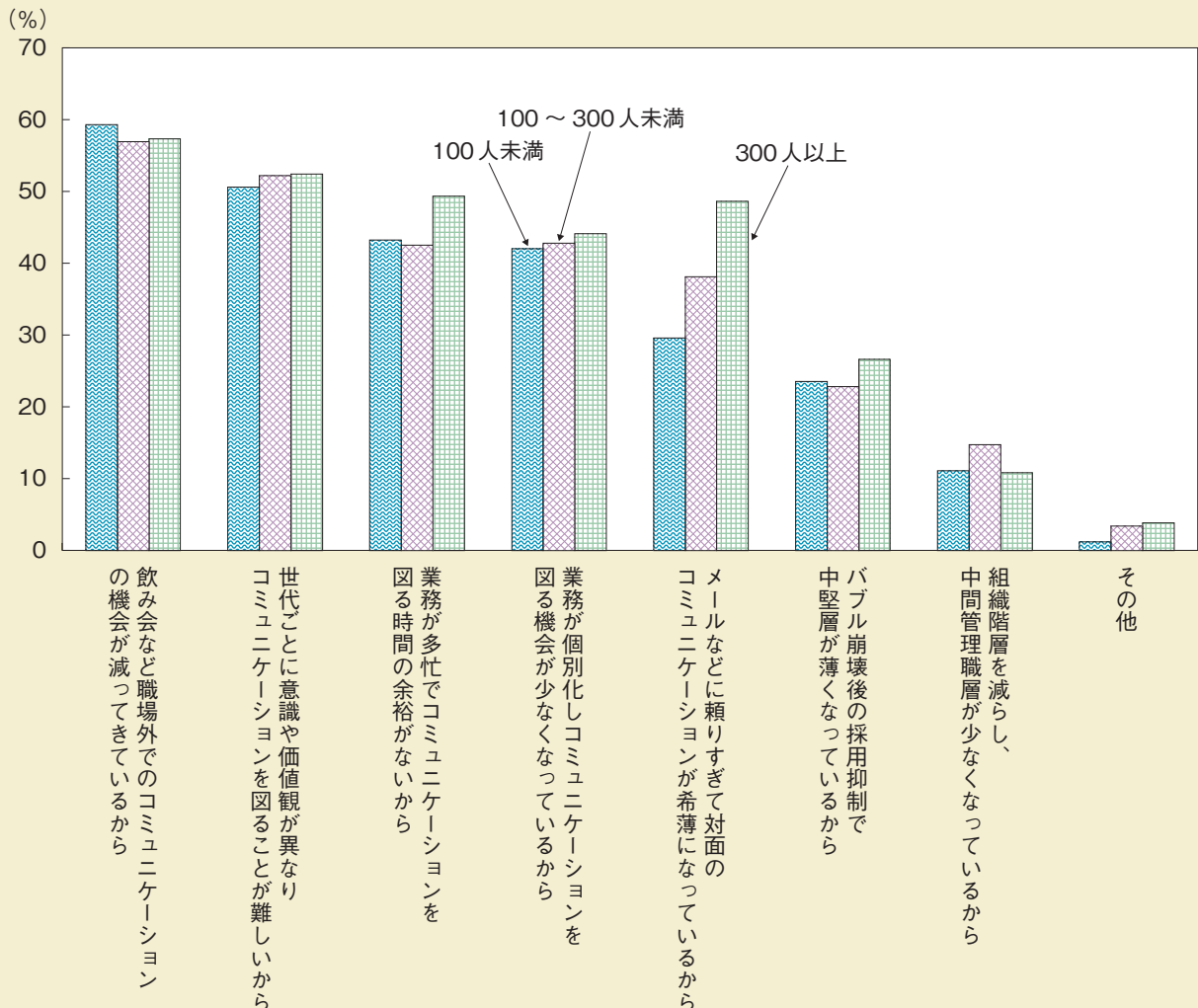


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)  
 (注) 無回答を除く。

どのように考えているかについてみると、「世代間コミュニケーションは円滑である」及び「どちらかといえば世代間コミュニケーションは円滑である」とする企業の割合は約5割、「世代間コミュニケーションは円滑でない」及び「どちらかといえば世代間コミュニケーションは円滑でない」とする企業の割合は約2割、「どちらともいえない」とする企業の割合は約3割となっている。約半数の企業で世代間コミュニケーションには問題がないと考えられている一方で、残りの半数の企業では、何らかの世代間ギャップが意識されているものと考えられる。

また、第2 - (3) - 17図により、「世代間コミュニケーションは円滑でない」、「どちらかといえば世代間コミュニケーションは円滑でない」とする企業について、その主な理由をみると、「飲み会など職場外でのコミュニケーションの機会が減ってきているから」、「世代ごとに意識や価値観が異なりコミュニケーションを図ることが難しいから」、「業務が多忙でコミュニケーションを図る時間の余裕がないから」、「業務が個別化しコミュニケーションを図る機会が少なくなっているから」などの理由をあげる企業の割合が高くなっている。世代間コミュニケーションが円滑でない理由について、企業規模別にみると、「業務が多忙でコミュニケーションを図る時間の余裕がないから」については、中小企業に比べ、大企業において、その割合が高くなっている。「メールなどに頼りすぎて対面のコミュニケーションが希薄になっているから」については、中小企業ではあまり割合が高くないものの、大企業では、世代間コミュニケーションが円滑でない理由としてあげる割合が高い。職場環境が変化し、職場以外での付き合いが減ったり、育ってきた時代状況が異なることによる価値観の違いや業務の忙しさ、業務を効率化するための職務の個別化、IT化によるコミュニケーショ

第2 - (3) - 17図 職場内での世代間コミュニケーションが円滑でない理由

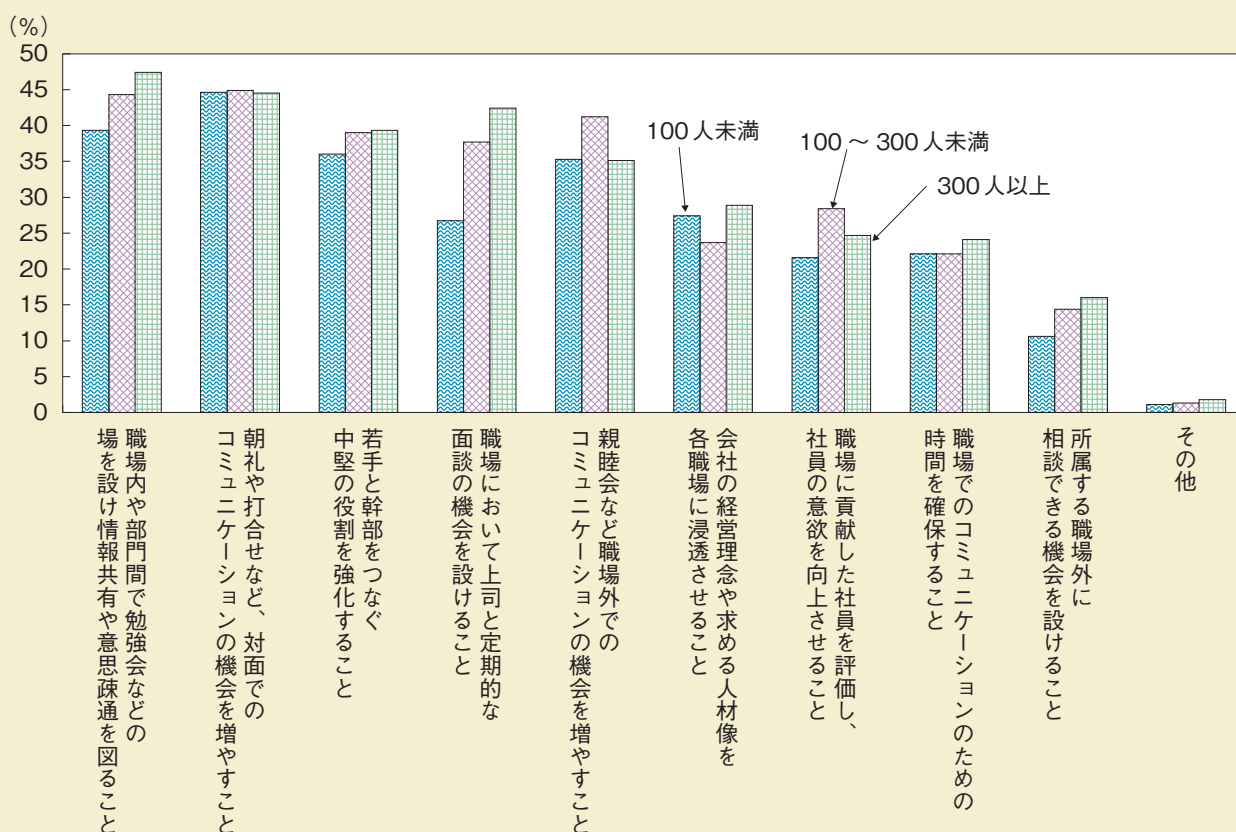


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)

ン手段の変化など、さまざまな要因で世代間コミュニケーションを円滑に行いにくくなっている状況が表れている。

一方、第2 - (3) - 18図により、職場内での世代間コミュニケーション円滑化のために求められる取組についてみると、「職場内や部門間で勉強会などの場を設け情報共有や意思疎通を図ること」、「朝礼や打ち合わせなど、対面でのコミュニケーションの機会を増やすこと」、「若手と幹部をつなぐ中堅の役割を強化すること」などをあげる企業の割合が高くなっている。これを企業規模別にみると、「職場内や部門間で勉強会などの場を設け情報共有や意思疎通を図ること」については、中小企業よりも大企業においてその割合が高く、また、「職場において上司と定期的な面談の機会を設けること」については、中小企業ではその割合は高くないが、大企業では特に高くなっている。職場内での世代間ギャップが課題となる中、打ち合わせや面談など直接のコミュニケーションの機会を増やしたり、また、世代と世代をつなぐものとして中堅の役割を強化していくことが求められると考えられており、大企業において、特にその傾向が強いものとみられる。

第2 - (3) - 18図 世代間コミュニケーション円滑化のため求められる取組



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)  
 (注) 企業に対し、職場内での世代間コミュニケーションを円滑に行うための今後の取組についてたずねたもの。

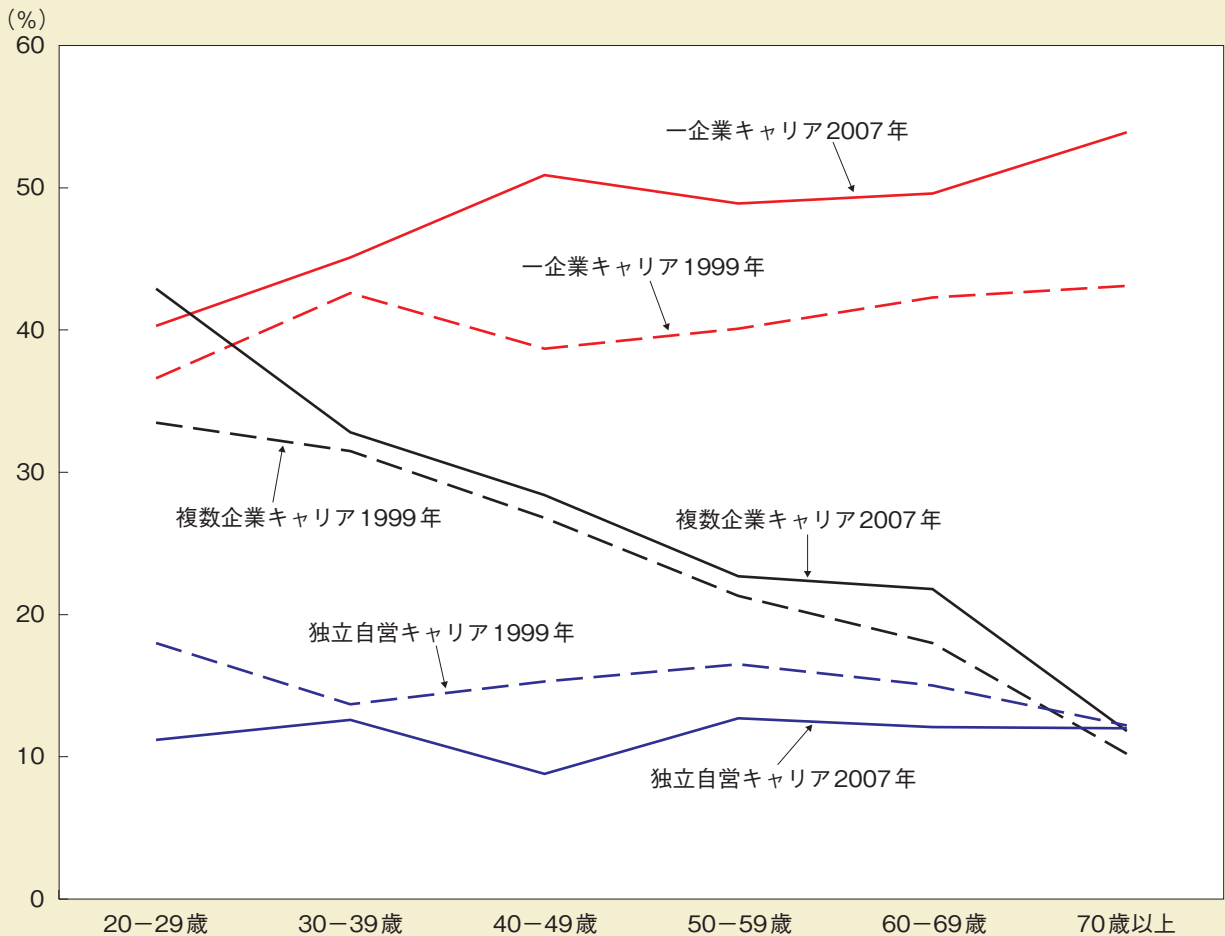
(キャリア形成に関する若年層と中高年層の意識ギャップ)

第2 - (3) - 19図により、年齢階級別に勤労生活における望ましいキャリア形成についての考え方をみると、「一企業キャリア」(一つの企業に長く勤めるキャリア)については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級においても、望ましいキャリアであるとする者の割合が上昇しており、特に40歳台以上において上昇幅が大きい。また、「複数企業キャリア」(いくつかの企業を経験するキャリア)については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級においても、望ましいキャリアであるとする者の割合が上昇しているが、30歳台から50歳台については、上昇幅は小さく、20歳台では上昇幅が特に大きくなっている。2007年の「一企業キャリア」と「複数企業キャリア」を比較すると、30歳台以上においては、「一企業キャリア」が望ましいとする者の割合が「複数企業キャリア」が望ましいとする者の割合を大きく上回っているが、20歳台については、「一企業キャリア」が望ましいとする者より、「複数企業キャリア」が望ましいとする者の割合が高くなっている。一方、「独立自営キャリア」(独立して仕事をするキャリア)については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級においても、望ましいキャリアであるとする者の割合が低下しており、特に20歳台と40歳台においてその低下幅が大きい。

このように、30歳台以上においては、一つの企業に長く勤めてキャリアを積み上げていくことが望ましいとする者が多いが、20歳台においては、若干ではあるが、いくつかの企



第2- (3) - 19図 望ましいキャリア形成



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」(1999年、2007年)

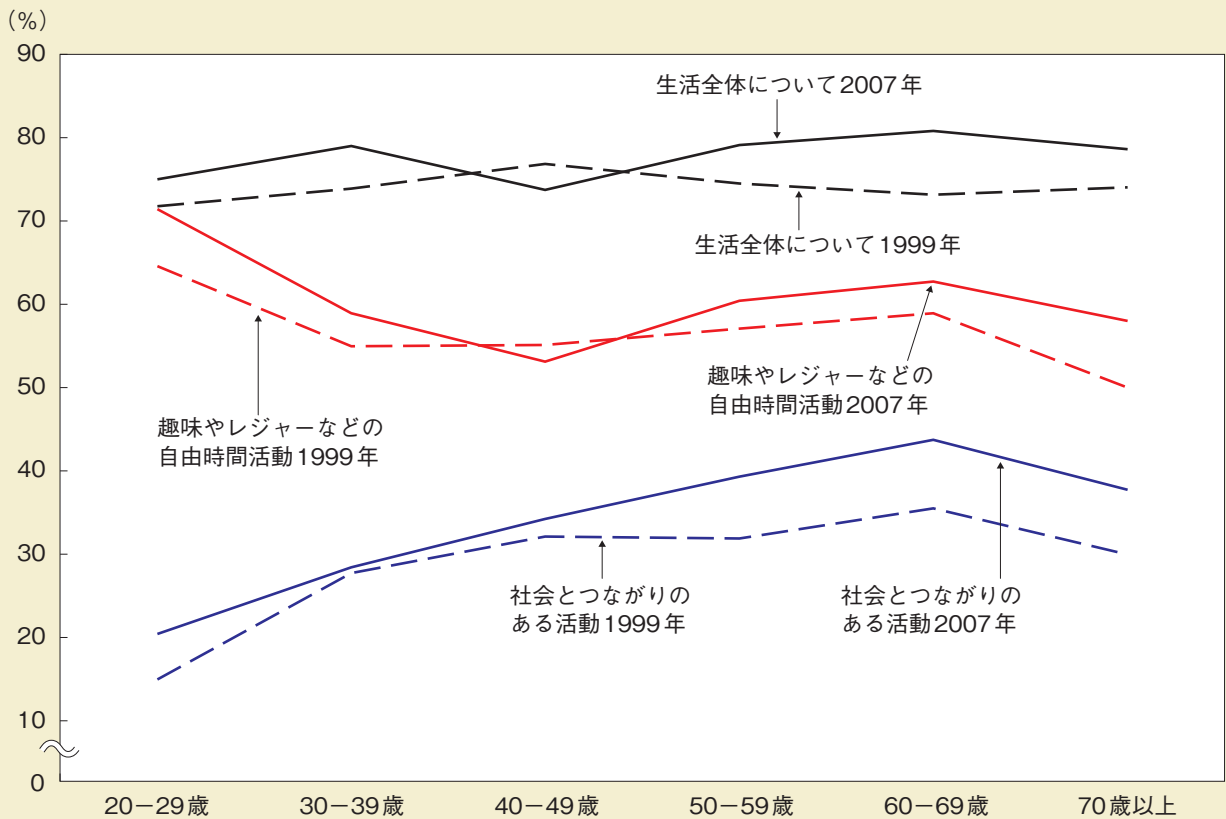
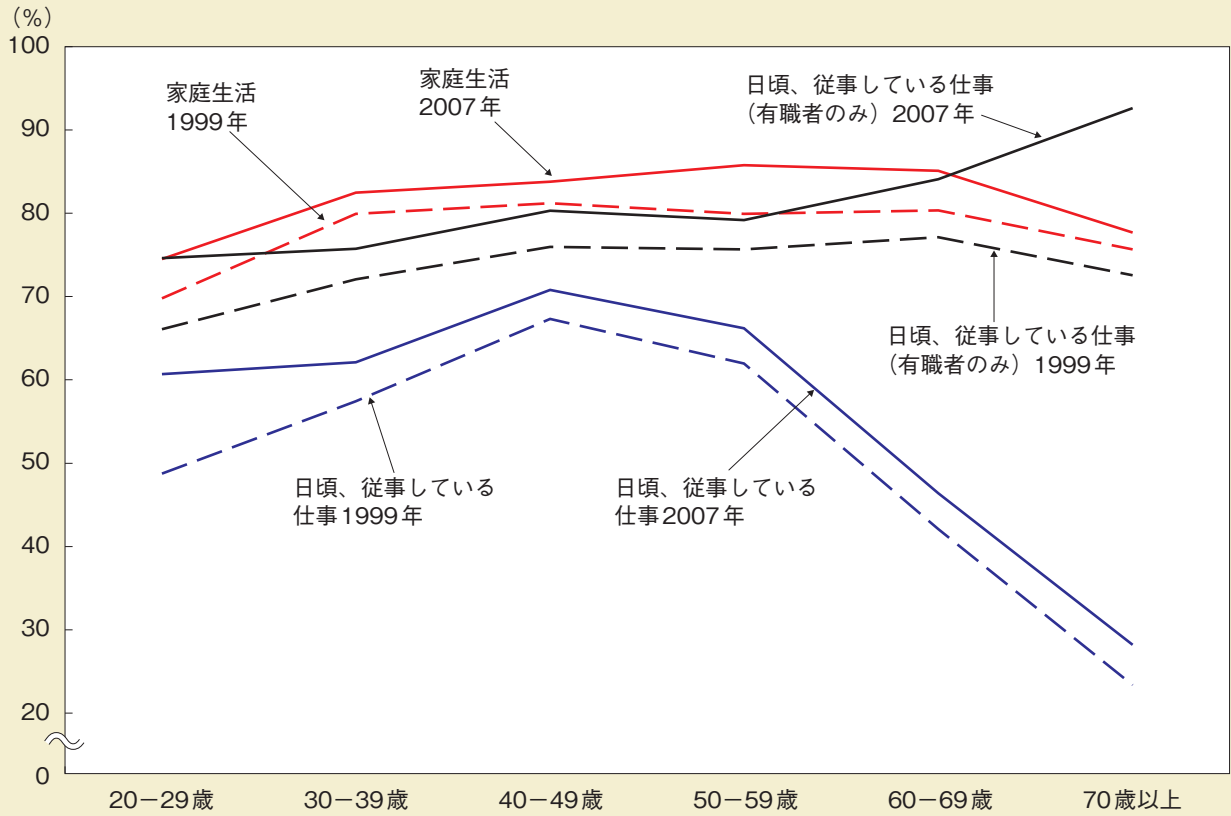
(注) 一企業キャリア：「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」  
 複数企業キャリア：「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」+「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」  
 独立自営キャリア：「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」+「最初から独立して仕事をするコース」

業を経験しキャリアを積み上げていくことが望ましいとする者が多くなっており、若年層と中高年層では、キャリアについての考え方が異なっているものと思われる。なお、起業など自分で事業を興していくことについては、どの世代でも消極的になってきているようにみえる。

### (生活の充実感は壮年層において低下)

第2- (3) - 20図により、年齢階級別の生活の充実感についてみると、日頃従事している仕事や家庭生活については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級でも充実しているとする者の割合が上昇している。また、社会とつながりのある活動については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級でも充実しているとする者の割合は上昇しているものの、30~39歳層、40~49歳層では、上昇幅は小さくなっている。一方、趣味やレジャーなどの自由時間活動や生活全体については、1999年から2007年にかけて、40~49歳層におい

第2 - (3) - 20図 生活の充実感



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」(1999年、2007年)  
 (注) 「充実感がある」と「ある程度充実感がある」の合計。