

2014年度 新入社員モチベーション調査 安定志向を強め、安心できる環境と答えを求める新入社員。 育成の鍵は、「支援内容の見極め」と 「答えを教わるのではなく生み出すマインドへの意識転換」

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(東証一部、本社:東京都中央区、代表:小笹芳央、以下 LM)の研究機関『モチベーションエンジニアリング研究所』は、2014年の新入社員に対してモチベーションに関するアンケート調査を行いました。

「新入社員の入社動機および有効なモチベーションマネジメントを調査することによって、企業と新入社員との望ましい関係の在り方を探る」という目的のもと、LM が提供する新入社員研修の受講者に対して調査したものです。

新入社員を受け入れる側に求められることについても考察しております。ご活用いただければ幸いです。

調査概要

- 【調査名称】 「2014年度 新入社員モチベーション調査」
- 【調査方法】 LM 独自の「組織への所属動機となる 8 つのモチベーションファクター」と「モチベーションを高める 16 のモチベーション効果」をもとに構成した設問(40 問)
- 【設問内訳】 (1)入社動機に関する質問:8 問
『あなたは今の会社を選ぶにあたり、どのようなことを求めましたか?』
※8 つのモチベーションファクターを基に設問を構成
(2)有効なモチベーションマネジメントに関する質問:32 問
『あなたは仕事をするにあたり、どのような状況でモチベーションが上がると思いますか?』
※16 のモチベーション効果を基に設問を構成
- 【回答形式】 無記名マークシート形式 ※設問項目に対し 5 段階にて回答
- 【対象人数】 4,072 名 ※2014年度入社の新入社員で、LM が提供する新入社員研修の受講者
- 【調査期間】 2014年3月29日~4月22日

調査結果サマリー

■**過去 2 年の新人よりも安定志向を強める傾向**(入社動機に関する質問より)
今年の新入社員の入社動機は、【仕事内容】・【事業内容】を重視する一方で、【会社基盤】・【制度待遇】の数値が低い結果であった。これは単年度の結果だけを見れば、過去 2 年の傾向と大きな差はない結果である。
しかし、経年変化に注目を見ると、相対的に高かった【仕事内容】・【事業内容】の数値が低下した一方で、相対的に低かった【施設環境】・【制度待遇】・【会社基盤】の数値は上昇した。すなわち、仕事を通じてやりがいを感じられることや事業の意義・将来性が感じられることよりも、会社の財務状況の安定性、評価・待遇の公正さ、働く環境の快適性を重視する比率が高くなっており、過去 2 年の新入社員よりも安定志向が強くなっている可能性が考えられる。

■安心できる環境と答えを求める傾向（有効なモチベーションマネジメントに関する質問より）

有効なモチベーションマネジメントに関する質問では、“ありがとうの言葉”や“仕事を通しての貢献実感”、“模範となる上司や先輩”などの【サンクス効果】・【ロールモデル効果】の数値が最も高く、“高業績者のコミュニティへの参画”や“選抜研修への参加”、“目標を他者に宣言する機会”や“他者を指導する立場”といった【ファーストクラス効果】・【コミットメント効果】の数値が最も低くなっていた。また、経年変化では、“未経験の仕事において上司や先輩が伴走してくれること”や、“身近な先輩が悩み相談にのってくれること”など【エスコート効果】の数値が最も上昇し、“切磋琢磨できるライバルの存在”や“ライバルと競い合う場があること”といった【ライバル効果】の数値が最も低下していた。

これらの結果から、今年の新入社員たちは、“ライバルと競い合う場”や“選抜研修への参加”など、「競争環境」や「成長にむけて適度にプレッシャーのある機会や立場」を提供されることよりも、未経験の仕事において伴走してくれる上司や模範となる先輩など「安心できる環境」と、ありがとうの言葉や貢献実感など「仕事の答え」を求める傾向が強くなっていると考えられる。

※詳細は付属資料「モチベーションエンジニアリングレポート vol.16」をご覧ください。

考察：受け入れ側に求められること

新人に提供する「支援内容の見極め」と「答えを教わるのではなく生み出すマインドへの意識転換」

今年の新入社員たちの傾向を一言でまとめると、「安定志向を強め、安心できる環境と答えを求める傾向が強い」ことが推察できる。安定志向とは、必ずしも悪いことではない。仕事に対して過度な妄想を描くことなく、堅実にキャリアを捉えているとも考えられる。また、今回の調査は入社後に実施しているため、就職活動中とはまた意識も異なっているだろう。

しかし、まだ本格的に働き始めている入社直後の段階から「安心できる環境と答え」を求めるのはいささか不安である。顧客からの期待が日々、高度化・複雑化し、競争はグローバルな規模で激化する中、受け入れ側の先輩・上司が常に寄り添って、明確な答えを示してあげられる企業は少ないだろう。

では、どうすれば良いか。我々は、新人に提供する支援の内容を分別することが大切と考える。具体的には、直接的に業務の答えを提示する「業務支援」を極力抑制する一方で、自ら業務のプロセスや結果について振り返り次に活かすポイントを気づかせるような「内省支援」と、積極的な意味での失敗を許容し応援する「精神支援」を増やすような働きかけが効果的である。単純に現場で突き放すというマネジメントではなく、新入社員にセーフティネットの存在は認識させた上で、具体的な業務経験の中から「答えを教わる」のではなく「答えを生み出す」というマインドセットへの態度変容マネジメントが必要となるであろう。本レポートが、新人育成を考える際の一助になれば幸いである。

お問い合わせ先

■本調査報告に関するお問合せ先

株式会社リンクアンドモチベーション モチベーションエンジニアリング研究所 所長 水田道男
TEL: 03-3538-8671 FAX: 03-3538-8672 E-mail: motiken@lmi.ne.jp

■報道関係者のお問い合わせ先

株式会社リンクアンドモチベーション グループデザイン本部 広報・秘書ユニット 河野早紀
TEL: 03-3538-9517 FAX: 03-3538-8672 Email: 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/>

■代表取締役会長：小笹芳央 ■資本金：979,750,000 円 ■証券コード：2170（東証一部）

■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（人事・教育支援）、エンターテインメント事業（採用・動員支援）

■グループ会社：株式会社リンクグローバルソリューション、株式会社リンクイベントプロデュース、

株式会社リンクコーポレートコミュニケーションズ、株式会社リンク・マーケティング、株式会社リンク・アイ、株式会社インタラク、株式会社リンクアカデミー、株式会社モチベーションアカデミア、株式会社リンクスポーツエンターテインメント、株式会社リンクダイニング