



2022年度 新入社員意識調査  
結果報告書

2022年5月

- 調査の概要
- 回答者のプロフィール
- 調査結果
  1. 今年の北陸の新入社員
  2. 就職活動実態
  3. 職業観
- 仕事に対する意識・職業観（クラスター分析による深掘り）
- Z世代新入社員の特性について（文献調査による考察）



## ■ 調査の概要

- 調査目的  
北陸三県の企業へ入社した新入社員の就職活動実態、職業感などを把握する
- 調査対象  
2022年度新入社員  
※富山,石川,福井に本社をもつ企業に春季入社した新入社員に限定
- 調査方法  
ウェブアンケート方式  
※以下のセミナー受講者を対象に回答用ウェブサイトのURLを示して誘導
  - ①北経研主催の新入社員セミナー受講者
  - ②北陸銀行主催の新入社員オンライン公開セミナー視聴者
  - ③北経研賛助会員企業の人事採用担当者経由で各社の新入社員に回答を依頼
- 調査期間  
2022年4月1日～15日
- 有効回答者数  
213名



## ■ 回答者のプロフィール

### ●性別

男性：53.5% 女性：45.1% 回答しない：1.4%

### ●出身県

富山：40.4% 石川：28.6% 福井：16.4% その他：14.1% (外国人1人含む)  
無回答：0.5%

### ●最終学歴

大学・大学院：52.1% 短大・高専・専門学校：22.5% 高校：24.9% その他：0.5%

### ●最終学歴校の所在都道府県

富山：28.2% 石川：31.5% 福井：11.7% その他：26.3% 無回答：2.3%

### ●就職先本社所在地

富山：51.2% 石川：30.5% 福井：18.3%

### ●勤務地

富山：46.9% 石川：30.5% 福井：15.0% その他：1.9% 不明・無回答：5.6%



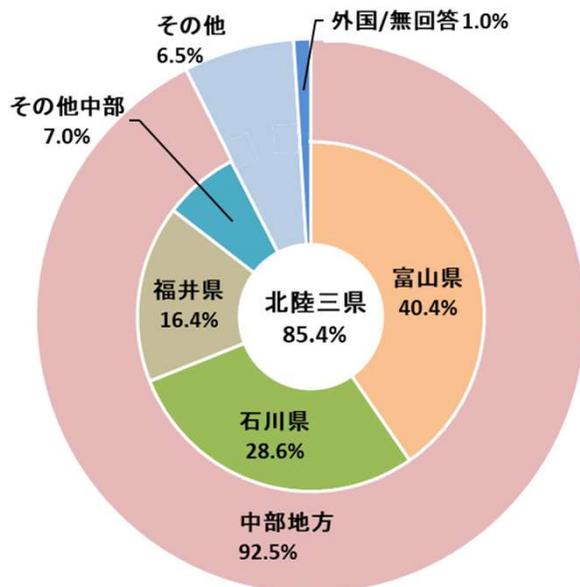
## ■ 調査結果

### 1. 今年の北陸の新入社員

#### (1) 出身県と就職先

- ・ 回答者213人の出身地をみると、北陸三県の出身者が大半で85.4%と最も多い。
- ・ 他県出身者は約14.1%と少数だが、こちらも愛知県や長野県、新潟県など近県出身者がほとんどで、これらの地域を含む中部地方出身者だけで92.5%を占めており、北陸の企業の多くが地元・近県採用主体であることが分かる。
- ・ 一方で、地域外の出身者をみると、首都圏出身の5名のほか北海道から九州・沖縄にかけて、広く全国から北陸の企業に就職していることが分かる。

図表1 出身地 (n=213)



図表2 出身県別にみた本社所在地

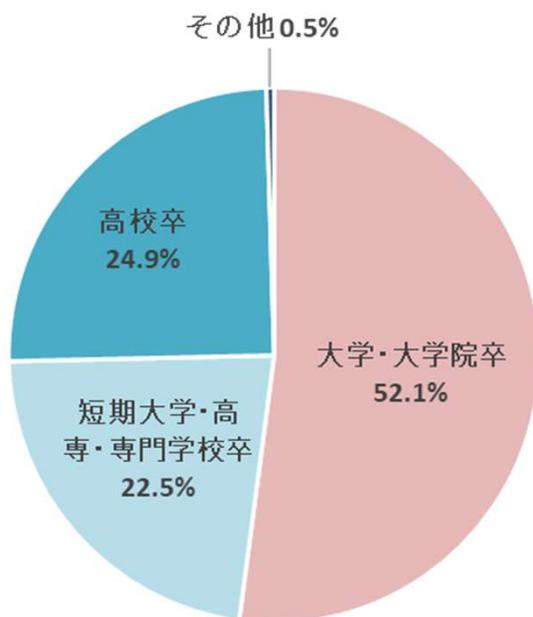
出身県	回答者数	本社所在地 (%)		
		富山県	石川県	福井県
北陸三県(全体)	182	91	55	36
	100.0	50.0	30.2	19.8
富山県	86	82	4	0
	100.0	95.3	4.7	0.0
石川県	61	9	51	1
	100.0	14.8	83.6	1.6
福井県	35	0	0	35
	100.0	0.0	0.0	100.0
北陸三県外	30	18	10	2
	100.0	60.0	33.3	6.7



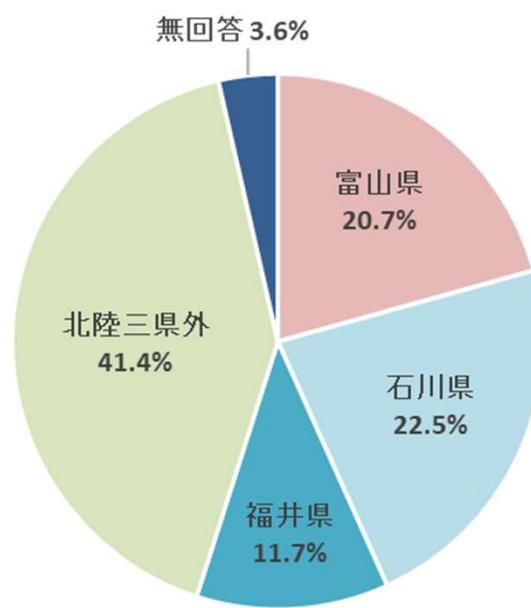
## (2) 最終学歴と出身校

- ・回答者の最終学歴は、全体の半数の52.1%が大学・大学院卒。短大・高専・専門学校卒が22.5%、高卒が24.9%という構成。
- ・このうち大学・大学院卒については、該当する111名のうち北陸三県内の大学の卒業生は61名（55.0%）で、その他近県の大学出身者16名を合わせると77名（69.4%）が中部地方の大学出身者。
- ・北陸三県外の大学に進学した46名のうち、北陸三県出身でUターン就職組は32名。Uターン率は69.6%。うち首都圏の大学からは7名、近畿圏からは10名。

図表3 最終学歴 (n=213)



図表4 出身大学所在地 (n=111)



図表5 北陸三県外の大学出身者

出身地	人数	うちUターン就職組(人数)
北海道	2	0
栃木県	1	1
埼玉県	4	3
千葉県	1	1
東京都	5	2
神奈川県	2	1
新潟県	5	4
山梨県	3	3
長野県	1	1
愛知県	7	5
滋賀県	2	1
京都府	2	2
大阪府	6	4
兵庫県	3	3
福岡県	1	0
沖縄県	1	1
<b>合計</b>	<b>46</b>	<b>32</b>

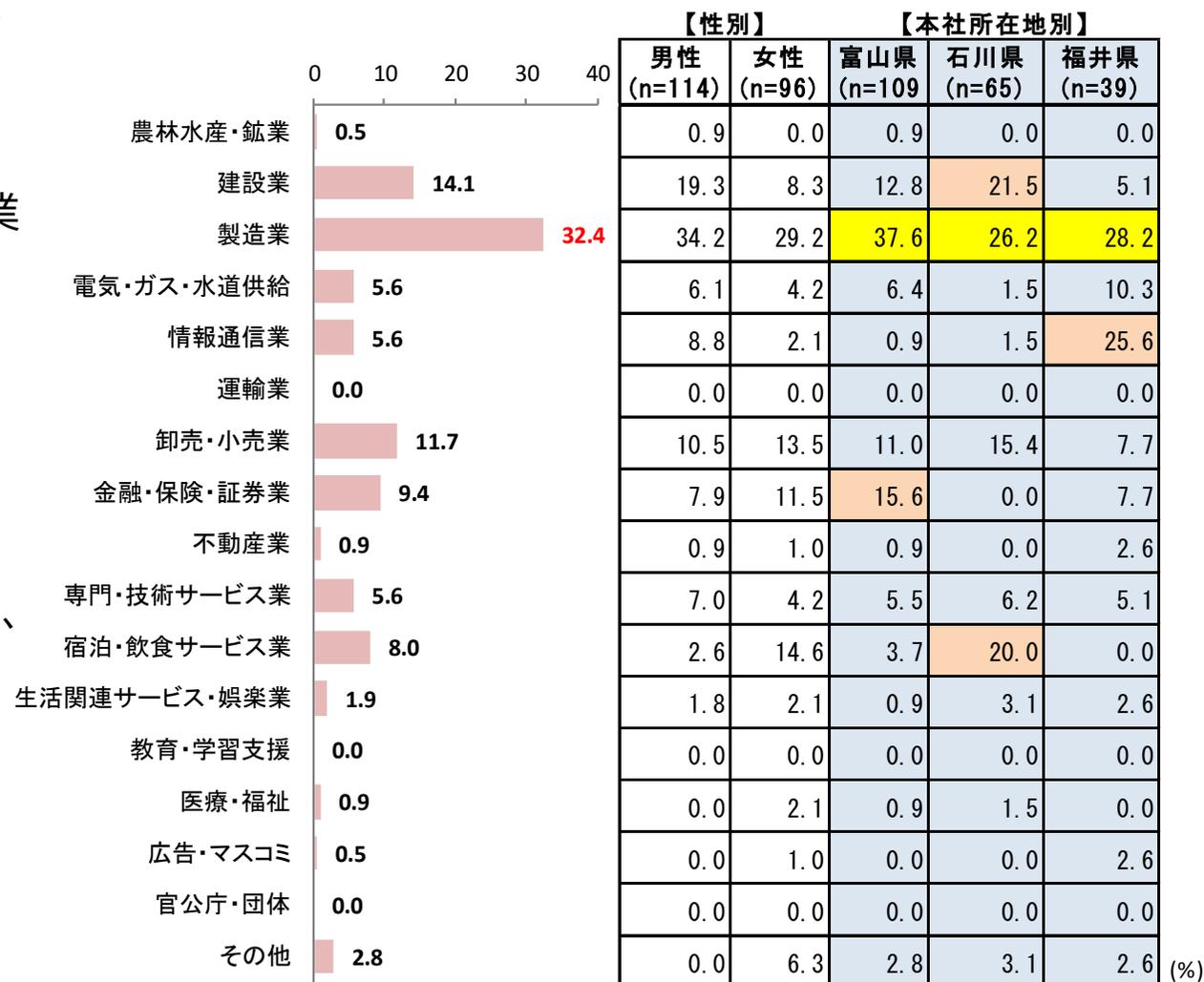
Uターン率: 69.6%



### (3) 就職先の業種

- ・ 就職先の業種をみると3人に1人(32.4%)が地域の主要産業である製造業へ就職。
- ・ 一方、非製造業では建設業(14.1%)、卸売・小売業(11.7%)、金融・保険・証券業(9.4%)などが上位である。
- ・ 本社所在地別にみると、富山県の製造業への就職比率は37.6%と、石川県や福井県を大きく上回る。
- ・ また三県とも製造業がトップだが、富山県は金融系が2位、石川県は建設業が2位、宿泊・飲食サービスが3位、福井県では情報通信業が2位に入るなど、上位の顔触れは地域の主要産業を反映したものに変わる。

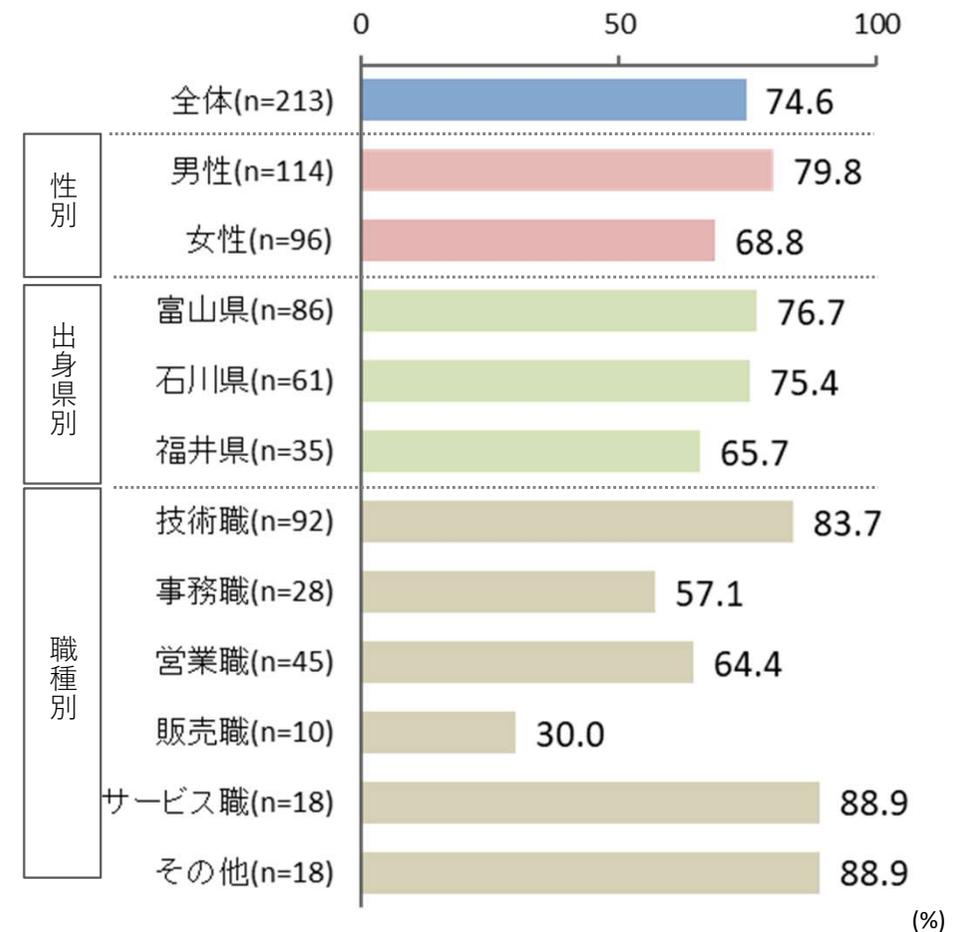
図表6 就職先の業種 (n=213)



#### (4) 業種の第一志望率

- 「就職先の業種が第一志望だったか」との問いに対して、全体では4人中3人（74.6%）が「第一志望だった」と回答しており、大半が志望業種への就職に成功したようだ。
- 性別では、男性（79.8%）より女性（68.8%）の方が低く、出身県別では富山県の76.7%や石川県の75.4%に比べ、福井県出身者が65.7%とそれぞれ10ポイント程度低いなど、大きな差がみられた。
- 職種別にみると、販売職での第一志望率が30.0%とかなり低い。

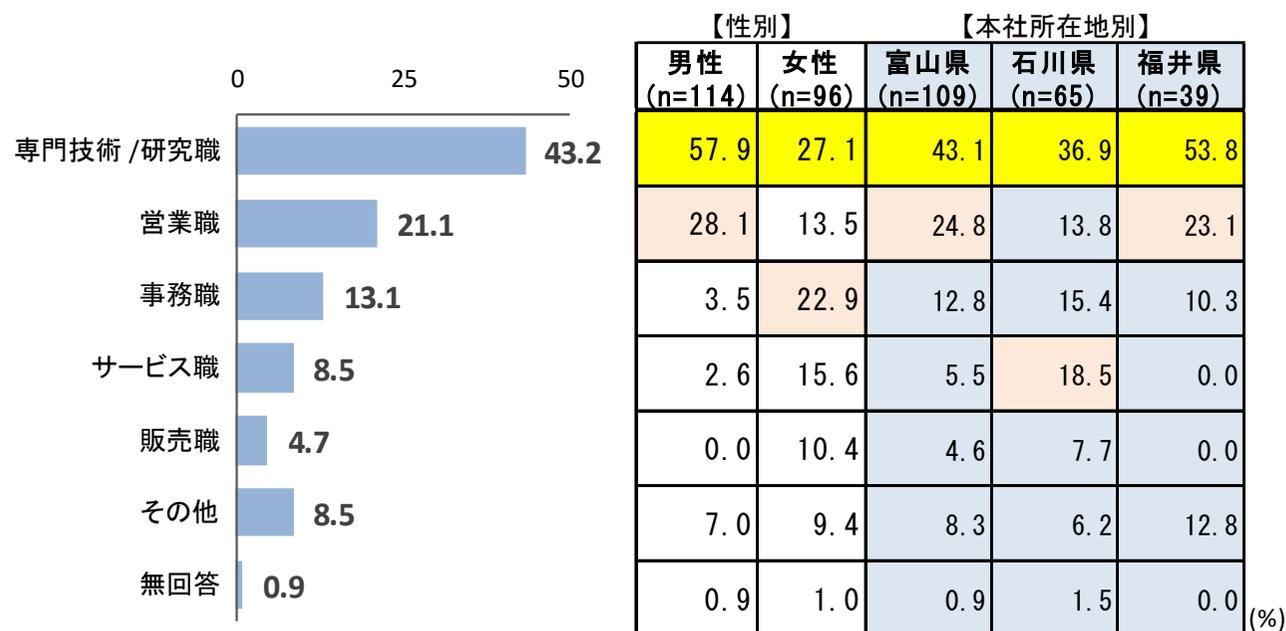
図表7 業種の第一志望率



## (5) 職種

- ・職種についてみると、専門技術/研究職（以下、「技術職」）の43.2%を筆頭に、営業職（21.1%）、事務職（13.1%）が上位で続いている。
- ・男女とも技術職の割合が最も多く、男性57.9%、女性27.1%。男性は技術職に次いで営業職が28.1%と多く、この2職種に86.0%が集中している。
- ・他方で、女性は事務職で22.9%（男性3.5%）、サービス職で15.6%（男性2.6%）、販売職で10.4%（男性0%）と分散しており、それぞれ男性を大きく上回る。特に石川県ではサービス職比率が18.5%と、技術職に次ぐ多さとなっている点が目立つ。

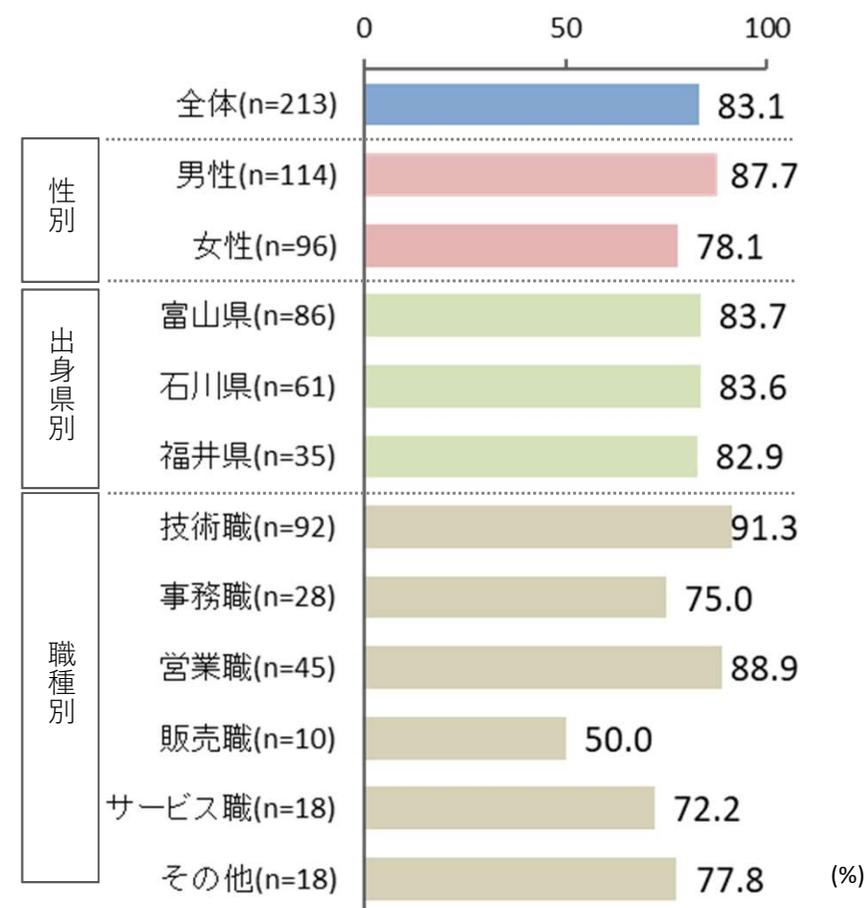
図表8 就職先での職種



## (6) 職種の第一志望率

- 業種と同様に「就いた職種が第一志望だったか」との問いに対しては、全体では83.1%が「第一志望」であり、男性(87.7%)より女性(78.1%)の方が低かった。
- 出身県による差はあまり見られないが、職種別に第一志望比率をみると、技術職の91.3%を筆頭に営業職(88.9%)や事務職(75.0%)では高く、半面、販売職では50.0%とかなり低い。

図表9 職種の第一志望率

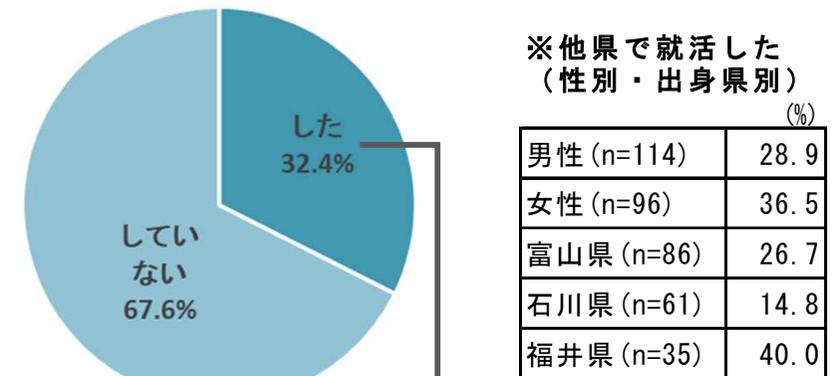


## 2.就職活動の実態

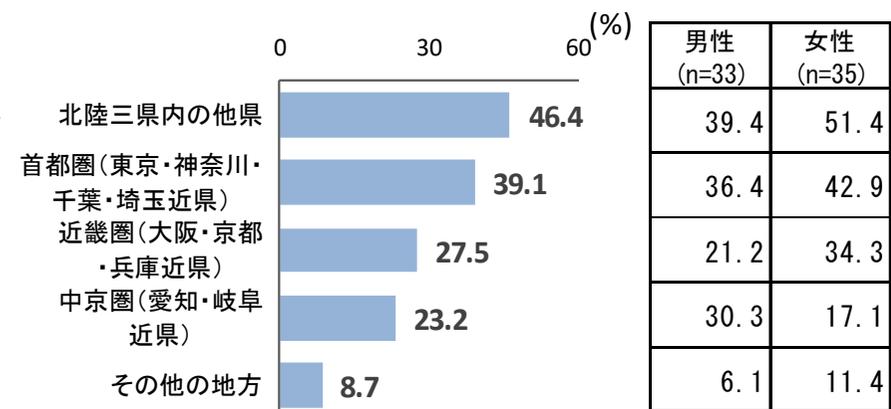
### (1) 他県での就職活動

- ・他県で就職活動をしたかどうかについて尋ねたところ、全体の3人に1人（32.4%）が「活動した」と回答。
- ・性別では、男性（28.9%）に比べ女性（36.5%）の割合がかなり多くなっており、北陸三県での女性の県外転出率の高さを物語る。
- ・出身県別では、富山県の26.7%や石川県の14.8%に比べ、福井県出身者は40.0%とかなり多い。
- ・「他県で就活した」回答者に対し、どの地域で就職活動したのかを複数回答で尋ねたところ「北陸三県の他県」の46.4%を筆頭に「首都圏」が39.1%、「近畿圏」が27.5%、「中京圏」が23.2%と、多くが三大都市圏にも就活エリアを広げていることが伺えた。
- ・性別で見ると、「北陸三県の他県」で男性の39.4%に対し女性は51.4%とかなり多いこと。さらに三大都市圏での女性の活動率をみると、首都圏42.9%（男性36.4%）、近畿圏34.3%（同21.2%）、中京圏17.1%（同30.3%）という結果で、女性が地元近県を主要ターゲットにしつつも、東京・大阪なども含め広域で、男性よりも活発に就活している姿が伺える。

図表10 他県での就活状況（n=213）



図表11 就活エリア（n=69）

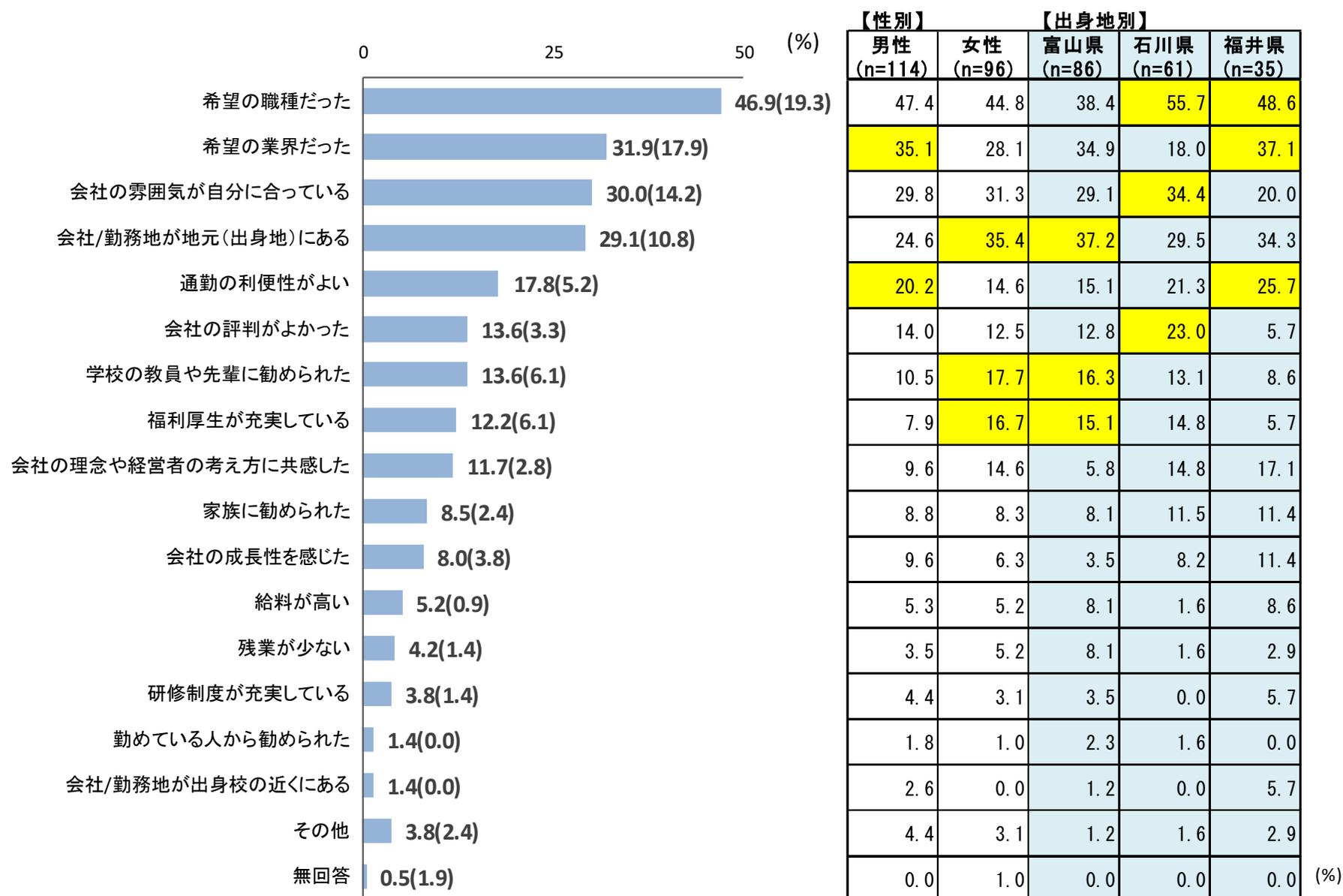


## (2) 志望理由

- ・就職先の企業を選んだ理由を複数回答で尋ねたところ、「希望の職種だった」の46.9%を筆頭に、「希望の業界だったから」(31.9%)、「会社の雰囲気や自分が合っている」(30.0%)、「会社/勤務地が地元(出身地)にある」(29.1%)などが上位に続く。
- ・また、同じ選択肢から「最も大きな理由」を1つ選んでもらった結果をみても、「希望の職種だった」が19.3%とトップであった。
- ・これを性別で見ると、男性は女性より「通勤の利便性」「希望の業界だった」を、逆に女性は「会社/勤務地が地元にある」「福利厚生が充実」「教員や先輩の勧め」などを強い理由として挙げている。
- ・一方、出身県別にみると、富山県出身者は「地元志向」が強いことや「教員や先輩の勧め」、「福利厚生」などを重視。石川県出身者は「職種」や「会社の雰囲気や評判」を重視する反面、「地元志向」は低いこと。福井県出身者は「業種」や「職種」のほか「通勤利便性」を重視する反面、「会社の雰囲気や評判」はあまり重視しないなど、同じ北陸三県でもかなりの差が見られる点は興味深い。



図表12 就職先の志望理由 (n=213)

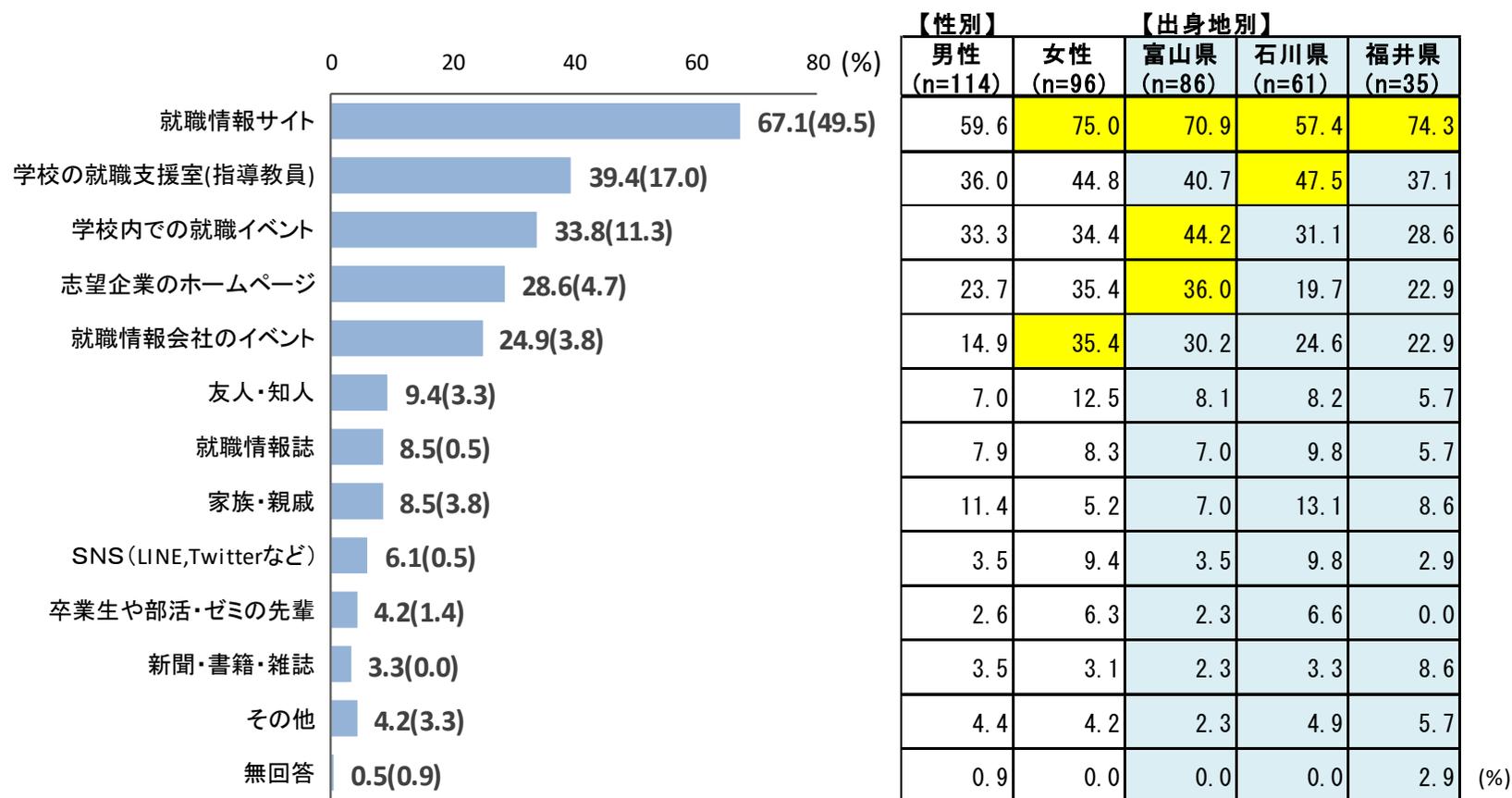


### (3) 就職活動の情報源

- ・就職活動に関する情報源について尋ねたところ、「就職情報サイト」の67.1%を筆頭に、「学校の就職支援室」(39.4%)、「学校内での就職イベント」(33.8%)、「志望企業のホームページ」(28.6%)、「就職情報会社のイベント」(24.9%)の5つの情報源が上位を占めた。
- ・また、同じ選択肢から「最も役に立った情報源はどれか」について1つ選んでもらった結果をみても、上位には同じ情報源が並び、「就職情報サイト」が49.5%でトップだった。
- ・男女別にみると、ほとんどの情報源で男性より女性のスコアが高く、特に「就職情報サイト」では男性59.6%に対し女性75.0%、「就職情報会社のイベント」では男性14.9%に対し女性35.4%と差が大きく、女性の就職情報会社への選考度が高いことが分かる。
- ・出身県別にみると、富山県出身者は「就職情報サイト」(70.9%)のほか「学校内での就職イベント」(44.2%)、「志望企業のホームページ」(36.0%)が上位に。石川県出身者は「就職情報サイト」が57.4%と他県よりかなり低い反面、「学校の就職支援室」が47.5%と際立って高い。また、福井県は「就職情報サイト」が74.3%と突出して高くなっているなど、出身県により大きな差がみられる。



図表13 就職活動の情報源 (n=213)

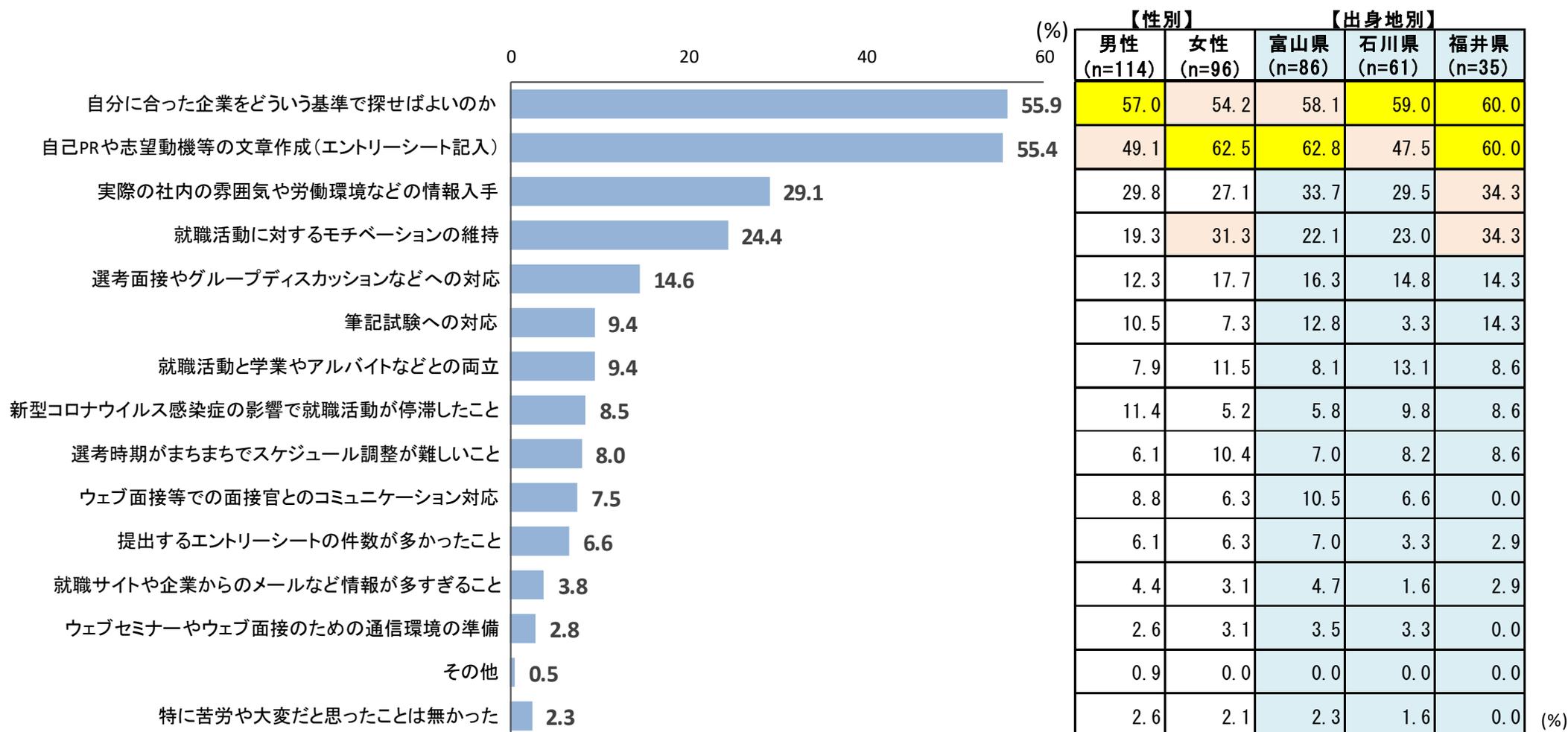


#### (4) 就職活動での苦勞

- ・就職活動を進めるうえで苦勞した点について尋ねたところ、「自分に合った企業をどういう基準で探せばいいのか」(55.9%)、「自己PRや志望動機等の文章作成」(55.4%)、「実際の社内の雰囲気や労働環境などの情報入手」(29.1%)、「就職活動に対するモチベーションの維持」(24.4%)などが上位にあげられた。
- ・他方で、「ウェブセミナーやウェブ面接のための通信環境の準備」(2.8%)や「ウェブ面接等での面接官とのコミュニケーション対応」(7.5%)など、今どきの就活に欠かせないリテラシーに関してはあまり苦勞を感じていない。こういった点は、Z世代の特性とも合致するといえる。
- ・性別で見ると、女性では「自己PRや志望動機等の文章作成」(62.5%)を最大のハードルとしており、男性の49.1%との差が大きい。同じく「就職活動に対するモチベーションの維持」も女性は31.3%と男性19.3%との差が大きく、女性にとってこれら2項目は苦手意識が特に強いようだ。
- ・出身県別にみると、富山県出身者は「自己PRや志望動機等の文章作成」(62.8%)を最も苦勞したとしていること。逆に石川県出身者は「文章作成」や「筆記試験」にはあまり苦勞していないものの、「学業やアルバイトとの両立」などに苦勞していること。福井県出身者は「ウェブでのコミュニケーション」や「通信環境の準備」等にはほとんど苦勞していない点などが特徴的として挙げられる。



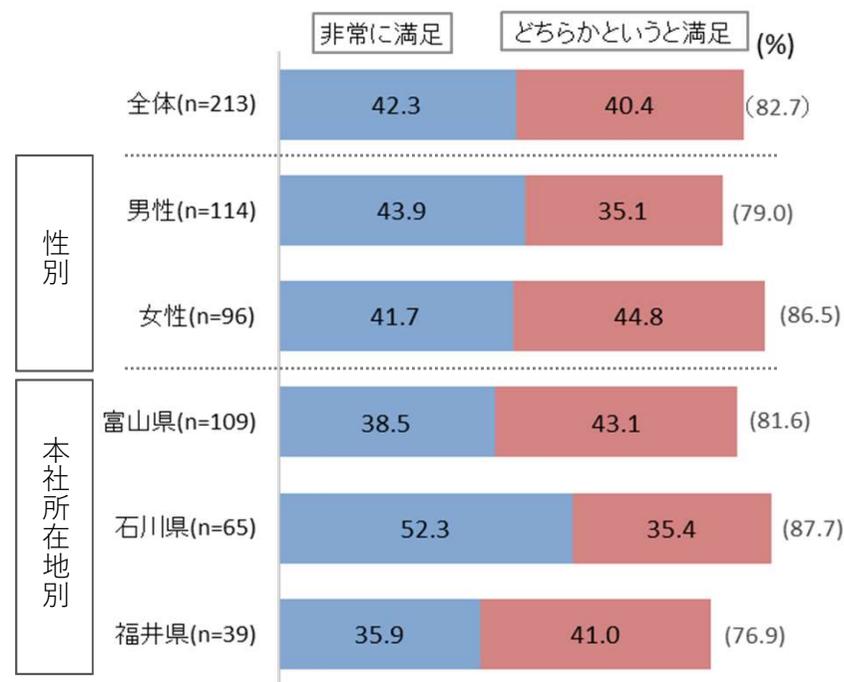
図表14 就職活動で苦労したこと (n=213)



## (5) 就職先への満足度

- 結果として、今の就職先に決まったことへの満足度を尋ねたところ、「非常に満足」が42.3%で、「どちらかという満足」（40.4%）と合わせると8割を超える回答者が「満足」しているとの結果になった。
- この合算値で比較すると、性別では男性（79.0%）より女性（86.5%）の満足度が高く、他方で、企業所在地別では石川県が87.7%と、富山県（81.6%）、福井県（76.9%）の企業に就職した人より満足度が高い。

図表15 就職先への満足度（n=213）



※○内は合算値



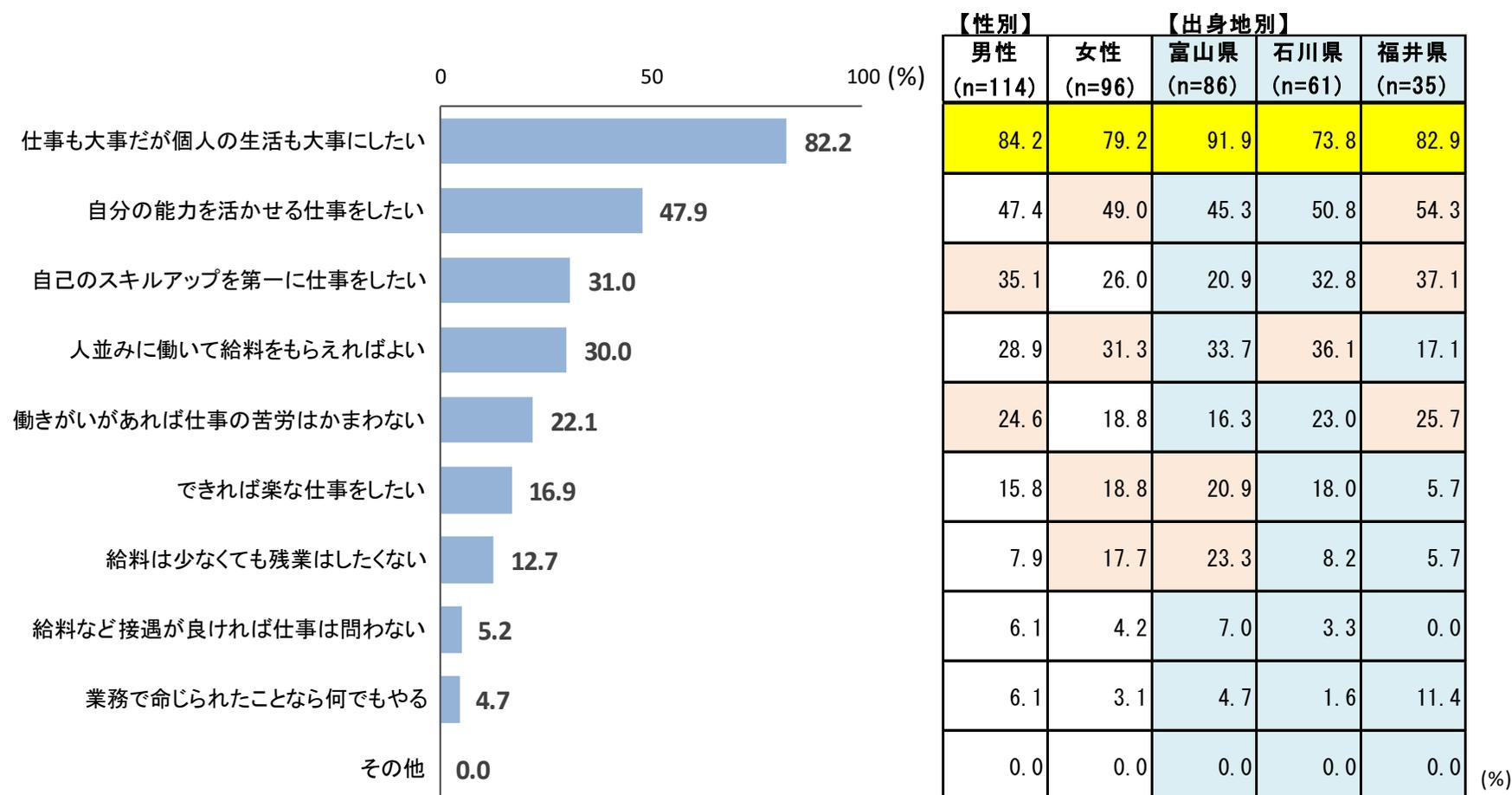
### 3.職業観

#### (1) 働くことに対する考え方

- ・「働く」ことについて現時点でどう考えているかを尋ねたところ、「仕事も大事だが個人の生活も大事にしたい」が82.2%と圧倒的に多く、次いで「自分の能力を活かせる仕事をしたい」が47.9%、「自己のスキルアップを第一に仕事をしたい」が31.0%と上位に続いた。新入社員のうちからワークライフバランスの考え方を強く意識している点は、いかにもZ世代らしい特性といえそうだ。
- ・一方で、「人並みに働いて給料をもらえればよい」の30.0%をはじめ「できれば楽な仕事をしたい」（16.9%）、「給料は少なくとも残業はしたくない」（12.7%）など、仕事に対してやや冷めた姿勢を示す新入社員も相応の数が存在する。
- ・性別で見ると、「仕事も大事だが個人の生活も大事にしたい」「自己のスキルアップを第一に仕事をしたい」「働きがいがあれば仕事の苦労はかまわない」などの項目では男性の方が、「給料は少なくとも残業はしたくない」「できれば楽な仕事をしたい」「人並みに働いて給料をもらえればよい」「自分の能力を活かせる仕事をしたい」などの項目では女性の方が多い。
- ・出身県別にみると、福井県出身者は「自分の能力を活かせる仕事をしたい」「自己のスキルアップを第一に仕事をしたい」「働きがいがあれば仕事の苦労はかまわない」など積極的な姿勢が他県より強い。他方で、富山県出身者は「仕事も大事だが個人の生活も大事にしたい」「できれば楽な仕事をしたい」などが、石川県出身者は「人並みに働いて給料をもらえればよい」といった考えが強い。同じ北陸三県内でも、微妙な差が見られる点は興味深い。



図表16 働くことについての考え方 (n=213)

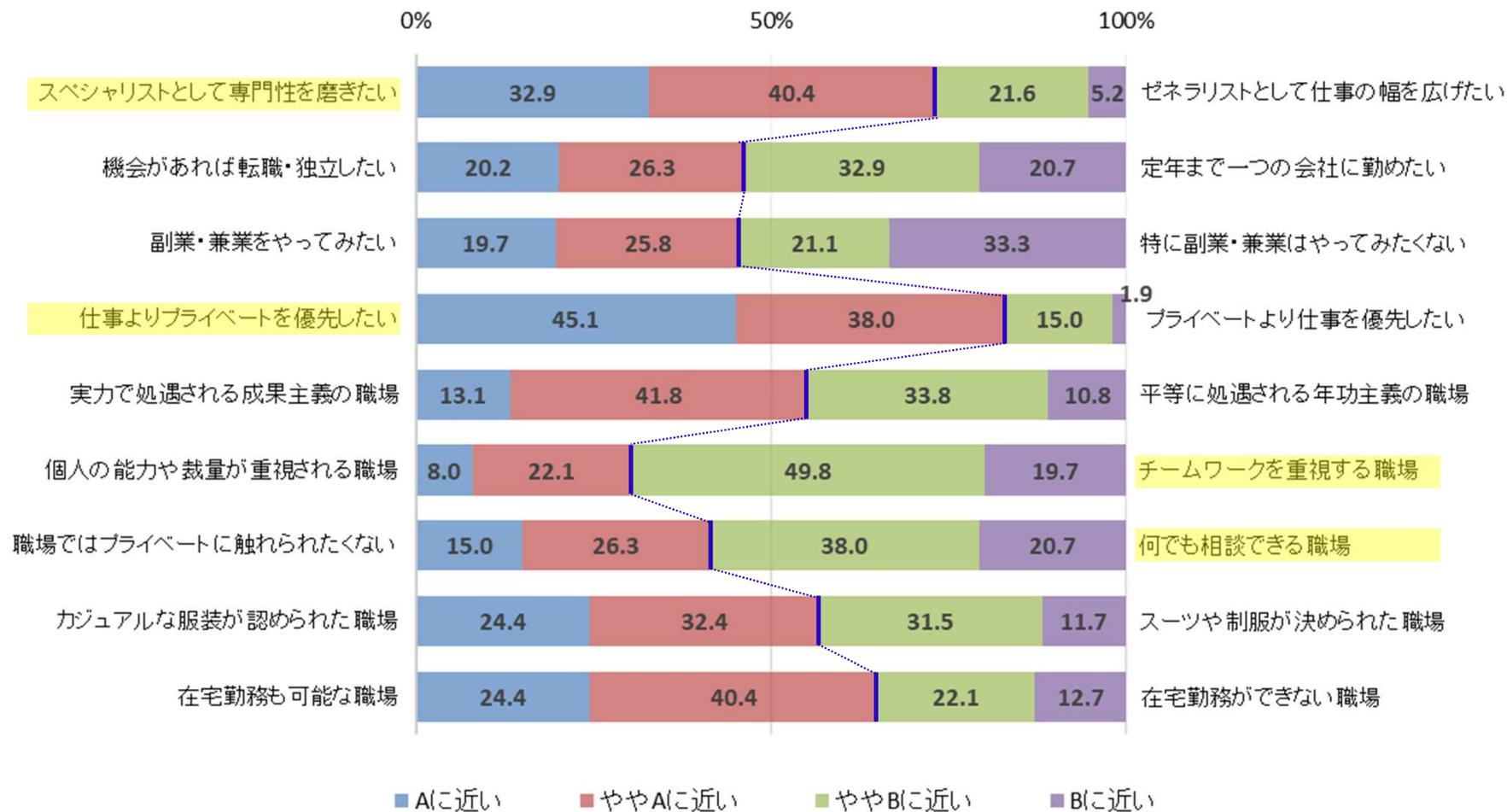


## (2) 仕事への取り組み姿勢

- 仕事への取り組み姿勢や望む職場環境に関する9項目の組み合わせを示し、それぞれ「どちらに近いか」を選んでもらった。
- 「近い」「やや近い」を合算した割合で比較すると、「仕事よりプライベートを優先したい」が83.1%、「スペシャリストとして専門性を磨きたい」が73.3%と多数を占めた。
- また職場環境としては、個人の能力よりも「チームワークを重視する職場（69.5%）」を望む声強いほか、「プライベートも含め何でも相談できる職場（58.7%）」も過半数が望ましいとしている。
- 他方で「終身雇用志向か、転職・独立志向か」「副業・兼業をしてみたいか」「実力・成果主義か、年功主義か」といった項目では、どれもほぼ半々の割合で大きく考えが分かれた。



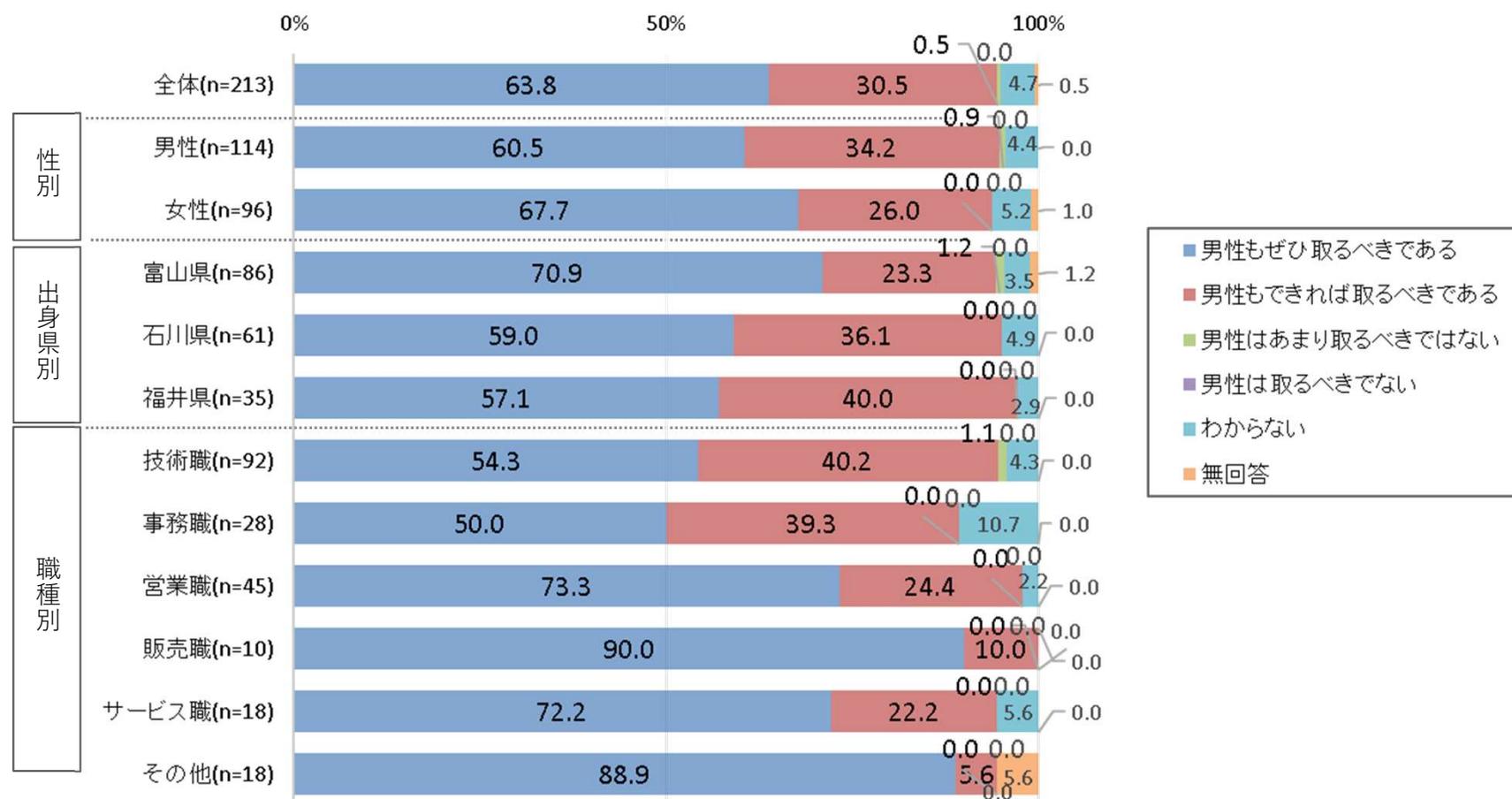
図表17 仕事への取り組み姿勢 (n=213)



### (3) 男性も育児休暇を取るべきか

- ・育児休暇取得制度が拡充されるなか、男性の育児休暇取得者が増えつつあるが、このことについてどう考えるかを尋ねたところ、「男性もぜひとるべき」が63.8%、「できれば取るべき」が30.5%と、ほとんどの回答者が「取るべき」であるとの考えを示した。
- ・出身県別にみると富山県出身者が「ぜひ取るべき」で70.9%と、石川や福井出身者より多いことが目立つ。

図表18 男性も育児休暇を取るべきか

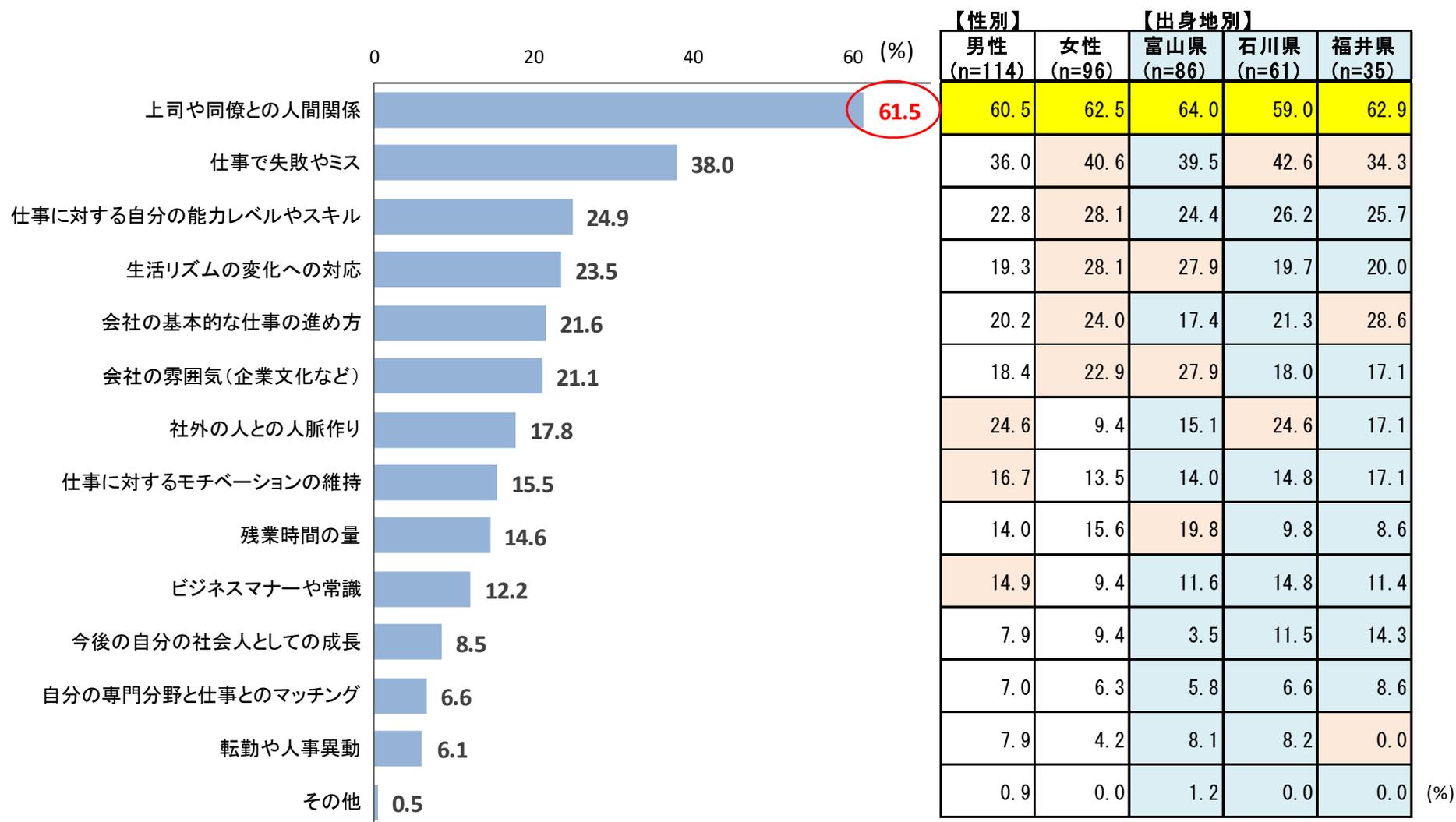


#### (4) これから仕事をしていくうえでの不安と、強化したいスキル

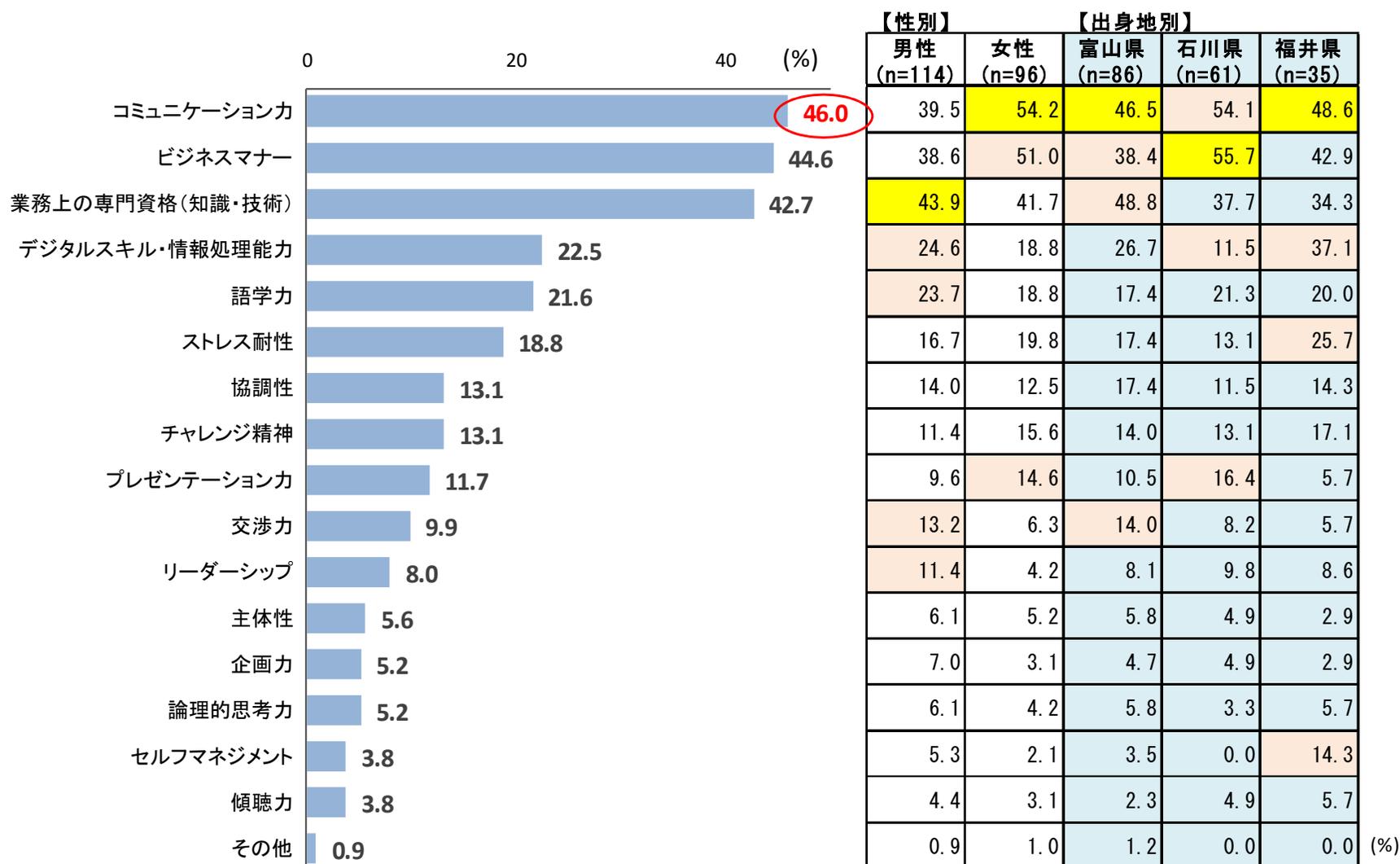
- ・これから仕事をしていく上で「どんなことが不安か」について尋ねたところ、「仕事での失敗やミス」（38.0%）や「自分の能力やスキル」（24.9%）などを抑えて、「上司や同僚との人間関係」が61.5%と飛び抜けて多い結果となった。
- ・特に今年の新入社員はコロナ禍によるオンライン授業の期間が長かったため、学生時代に対面接触の機会が少なかったことも、「人間関係」への不安が大きいことに影響しているのではないかと。
- ・性別で見ると、女性は男性より「仕事での失敗やミス」「仕事に対する自分の能力レベルやスキル」「生活リズムの変化への対応」「会社の基本的な仕事の進め方」「会社の雰囲気」などで、逆に男性の方は「社外の人との人脈作り」「仕事に対するモチベーションの維持」「ビジネスマナーや常識」などで、より強く不安を感じているようだ。
- ・将来に向けて強化したいスキルとしては、「コミュニケーション力」の46.0%を筆頭に「ビジネスマナー」が44.6%、「業務上の専門資格」が42.7%でベスト3。
- ・性別で見ると、女性は男性より「コミュニケーション力」や「ビジネスマナー」「プレゼンテーション力」をより重視。逆に男性の方は「デジタルスキル」や「語学力」「交渉力」「リーダーシップ」などを磨きたいとしている。



図表19 これから仕事をしていくうえでの不安 (n=213)



図表20 これから仕事をしていくうえで強化したいスキル (n=213)



## ■ 仕事に対する意識・職業観（クラスター分析による深掘り）

- ・ 新入社員たちの仕事に対する意識、職業観等に関する質問への回答パターンをベースに、因子分析およびクラスター分析を通じて「今どきの新入社員」の特性を深掘りすることを試みた。

### ● 分析対象とした質問項目（15項目）

#### Q. 働き方や職場環境に関して、あなたのお考えはどちらに近いですか（4段階で近いもの1つ選択）

スペシャリストとして専門性を磨きたい	1 - 2 - 3 - 4	ゼネラリストとして・仕事の幅を広げたい
機会があれば転職・独立したい	1 - 2 - 3 - 4	定年まで一つの会社に勤めたい
副業・兼業をやってみたい	1 - 2 - 3 - 4	特に副業・兼業はやってみたくない
仕事よりプライベートを優先したい	1 - 2 - 3 - 4	プライベートより仕事を優先したい
実力で処遇される成果主義の職場	1 - 2 - 3 - 4	ある程度、平等に処遇される年功主義の職場
個人の能力や裁量が重視される職場	1 - 2 - 3 - 4	チームワークを重視する職場

#### Q. あなたの働くことへの考え方に近いものを選んでください（3つまで）

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| 1. 仕事も大事だが個人の生活も大事にしたい | 6. 給料など接遇が良ければ仕事は問わない |
| 2. 自己のスキルアップを第一に仕事をしたい | 7. できれば楽な仕事をしたい       |
| 3. 自分の能力を活かせる仕事をしたい    | 8. 給料は少なくても残業はしたくない   |
| 4. 働きがいがあれば仕事の苦労はかまわない | 9. 業務で命じられたことなら何でもやる  |
| 5. 人並みに働いて給料をもらえればよい   |                       |



## (1) 因子分析結果

- 前記の項目で因子分析を行い、以下の通り5つの因子を確認できた。

回転後因子負荷量(パターン行列)		因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	(因子名) 因子の解釈
アイテム名	質問文						
Q25-2	自己のスキルアップを第一に仕事をしたい	1.044	-0.324	0.192	-0.023	-0.202	(バランス因子) バランス重視・仕事は人並に
Q25-5	人並みに働いて給料をもらえればよい	-0.324	-0.181	0.007	-0.009	-0.101	
Q25-7	できれば楽な仕事をしたい	-0.216	-0.042	0.155	-0.003	0.042	
Q25-8	給料は少なくても残業はしたくない	-0.194	-0.037	0.097	0.072	-0.009	
Q25-3	自分の能力を生かせる仕事をしたい	0.143	-0.030	0.084	-0.001	0.057	
Q25-4	働きがいがあれば仕事の苦労はかまわない	0.053	1.019	-0.174	0.105	0.084	(割り切り因子)
Q25-6	給料など接遇が良ければ仕事は問わない	-0.094	0.139	0.057	-0.066	-0.089	仕事は割り切り・自分は自分
Q23S2	【A】(A)機会があれば転職・独立したい 【B】(B)定年まで一つの会社に勤めたい	-0.022	0.146	0.653	0.277	0.077	(能力主義因子)
Q23S3	【A】(A)副業・兼業をやってみたい 【B】(B)特に副業・兼業はやってみたくない	0.016	-0.157	0.638	0.005	-0.160	仕事優先・スペシャリスト志向
Q23S5	【A】(A)実力で処遇される成果主義の職場 【B】(B)ある程度、平等に処遇される年功主義の職場	-0.024	0.030	0.324	-0.198	0.203	
Q23S4	【A】(A)仕事よりプライベートを優先したい 【B】(B)プライベートより仕事を優先したい	-0.157	0.055	0.177	1.007	0.062	(プライベート因子) プライベート重視・仕事は劣後
Q23S6	【A】(A)個人の能力や裁量が重視される職場 【B】(B)チームワークを重視する職場	0.048	0.086	0.202	0.152	0.546	(堅実因子)
Q23S1	【A】(A)スペシャリストとして専門性を磨きたい 【B】(B)ゼネラリストとして仕事の幅を広げたい	0.017	0.024	-0.107	0.009	0.465	仕事は堅実・自己研鑽に熱心
Q25-9	業務で命じられたことなら何でもやる	0.018	0.039	-0.112	0.122	-0.264	
Q25-1	仕事も大事だが個人の生活も大事にしたい	-0.183	-0.150	-0.284	0.018	0.353	

回転後因子負荷量平方和			
	合計	寄与率	累積寄与率
因子1	1.288	8.6%	8.6%
因子2	1.149	7.7%	16.2%
因子3	1.138	7.6%	23.8%
因子4	1.109	7.4%	31.2%
因子5	0.739	4.9%	36.2%

因子相関					
	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
因子1	1.000	0.139	-0.097	0.025	0.169
因子2	0.139	1.000	0.090	-0.100	-0.337
因子3	-0.097	0.090	1.000	-0.168	0.223
因子4	0.025	-0.100	-0.168	1.000	-0.055
因子5	0.169	-0.337	0.223	-0.055	1.000



## (2) クラスタ分析結果

- 前項で出力された因子得点をもとにクラスタ分析を行い、こちら5つのクラスタを導出した。

クラスタ内訳	クラスタ1	クラスタ2	クラスタ3	クラスタ4	クラスタ5
データ数	51	46	23	31	57
有効データ数に対する割合	24.51923077	22.11538462	11.05769231	14.90384615	27.40384615

クラスタ重心		クラスタ1	クラスタ2	クラスタ3	クラスタ4	クラスタ5
アイテム名						
AN4S1	バランス派	1.281694934	0.427415251	-0.794344843	-0.819146463	-0.725685464
AN4S2	割り切り派	-0.627072706	1.818883955	-0.401993399	-0.575426854	-0.431646899
AN4S3	仕事優先派	0.038106711	-0.160664041	1.098764862	-0.222054399	-0.227031611
AN4S4	プライベート派	0.167442177	0.054896847	0.402365502	0.833861553	-0.809981065
AN4S5	堅実派	0.361188704	-0.552989285	0.850301396	-0.296607293	-0.05868812

## (3) クラスタ別にみた職業観

### ■ 働くことへの考え方（考えに近いもの3つを選択）

■ 高い点の特徴  
■ 低い点の特徴

		回答者数	仕事も大事だが個人の生活も大事にしたい	自己のスキルアップを第一に仕事をしたい	自分の能力を生かせる仕事をしたい	働きがいがあれば仕事の苦労はかまわない	人並みに働いて給料をもらえればよい	給料など待遇が良ければ仕事は問わない	できれば楽な仕事をしたい	給料は少なくても残業はしたくない	業務で命じられたことなら何でもやる	その他
全体		(202)	166 82.2	61 30.2	96 47.5	44 21.8	60 29.7	11 5.4	34 16.8	26 12.9	10 5.0	0 0.0
クラスタ別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	42 84.0	15 30.0	26 52.0	11 22.0	14 28.0	4 8.0	8 16.0	7 14.0	2 4.0	0 0.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	37 80.4	16 34.8	25 54.3	11 23.9	19 41.3	1 2.2	7 15.2	7 15.2	2 4.3	0 0.0
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	15 68.2	6 27.3	7 31.8	4 18.2	7 31.8	4 18.2	5 22.7	2 9.1	0 0.0	0 0.0
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	28 93.3	3 10.0	8 26.7	5 16.7	10 33.3	1 3.3	11 36.7	7 23.3	2 6.7	0 0.0
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	44 81.5	21 38.9	30 55.6	13 24.1	10 18.5	1 1.9	3 5.6	3 5.6	4 7.4	0 0.0

実数  
(%)



## ■ 働き方や職場環境に関する考え方

高い点の特徴  
低い点の特徴

【A】スペシャリストとして専門性を磨きたい  
【B】ゼネラリストとして仕事の幅を広げたい

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	68 33.7	80 39.6	43 21.3	11 5.4
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	19 38.0	22 44.0	7 14.0	2 4.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	11 23.9	21 45.7	10 21.7	4 8.7
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	15 68.2	4 18.2	2 9.1	1 4.5
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	6 20.0	14 46.7	8 26.7	2 6.7
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	17 31.5	19 35.2	16 29.6	2 3.7

【A】機会があれば転職・独立したい  
【B】定年まで一つの会社に勤めたい

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	41 20.3	53 26.2	65 32.2	43 21.3
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	9 18.0	14 28.0	18 36.0	9 18.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	10 21.7	14 30.4	15 32.6	7 15.2
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	15 68.2	5 22.7	2 9.1	0 0.0
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	3 10.0	13 43.3	8 26.7	6 20.0
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	4 7.4	7 13.0	22 40.7	21 38.9

【A】副業・兼業をやってみたい  
【B】特に副業・兼業はやってみたいくない

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	41 20.3	52 25.7	42 20.8	67 33.2
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	10 20.0	16 32.0	9 18.0	15 30.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	4 8.7	11 23.9	12 26.1	19 41.3
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	13 59.1	5 22.7	2 9.1	2 9.1
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	6 20.0	5 16.7	9 30.0	10 33.3
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	8 14.8	15 27.8	10 18.5	21 38.9

【A】仕事よりプライベートを優先したい  
【B】プライベートより仕事を優先したい

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	94 46.5	76 37.6	28 13.9	4 2.0
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	23 46.0	17 34.0	10 20.0	0 0.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	23 50.0	15 32.6	7 15.2	1 2.2
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	19 86.4	3 13.6	0 0.0	0 0.0
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	29 96.7	1 3.3	0 0.0	0 0.0
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	0 0.0	40 74.1	11 20.4	3 5.6

【A】実力で処遇される成果主義の職場  
【B】ある程度、平等に処遇される年功主義の職場

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	28 13.9	85 42.1	69 34.2	20 9.9
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	10 20.0	17 34.0	18 36.0	5 10.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	1 2.2	24 52.2	18 39.1	3 6.5
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	9 40.9	9 40.9	3 13.6	1 4.5
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	1 3.3	9 30.0	13 43.3	7 23.3
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	7 13.0	26 48.1	17 31.5	4 7.4

【A】個人の能力や裁量が重視される職場  
【B】チームワークを重視する職場

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	15 7.4	44 21.8	103 51.0	40 19.8
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	3 6.0	16 32.0	26 52.0	5 10.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	1 2.2	10 21.7	25 54.3	10 21.7
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	8 36.4	10 45.5	4 18.2	0 0.0
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	1 3.3	4 13.3	17 56.7	8 26.7
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	2 3.7	4 7.4	31 57.4	17 31.5

【A】職場ではプライベートに触れられたくない  
【B】プライベートも含め何でも相談できる職場

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	32 15.8	53 26.2	76 37.6	41 20.3
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	12 24.0	12 24.0	18 36.0	8 16.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	8 17.4	17 37.0	11 23.9	10 21.7
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	6 27.3	5 22.7	6 27.3	5 22.7
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	3 10.0	7 23.3	13 43.3	7 23.3
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	3 5.6	12 22.2	28 51.9	11 20.4

【A】カジュアルな服装が認められた職場  
【B】ビジネススーツや制服が決められた職場

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	50 24.8	67 33.2	62 30.7	23 11.4
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	13 26.0	19 38.0	15 30.0	3 6.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	3 6.5	18 39.1	19 41.3	6 13.0
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	11 50.0	2 9.1	7 31.8	2 9.1
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	8 26.7	13 43.3	4 13.3	5 16.7
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	15 27.8	15 27.8	17 31.5	7 13.0

【A】在宅勤務も可能な職場  
【B】在宅勤務ができない職場

		回答者数	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		(202)	50 24.8	84 41.6	43 21.3	24 11.9
クラスター別	バランス重視・仕事は人並に	(50)	10 20.0	20 40.0	13 26.0	7 14.0
	仕事は割り切り・自分は自分	(46)	10 21.7	22 47.8	10 21.7	4 8.7
	仕事優先・スペシャリスト志向	(22)	8 36.4	6 27.3	5 22.7	2 9.1
	プライベート重視・仕事は劣後	(30)	13 43.3	10 33.3	3 10.0	4 13.3
	仕事は堅実・自己研鑽に熱心	(54)	9 16.7	26 48.1	12 22.2	7 13.0

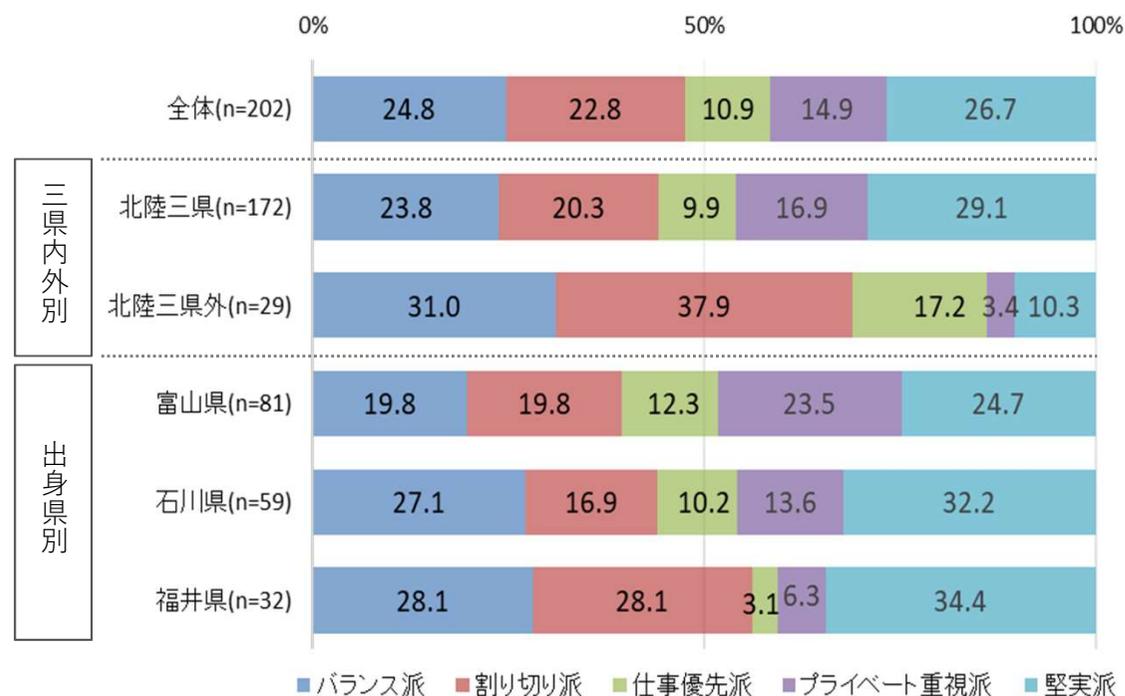
実数 (%)



## (4) 分析結果から

- ・導出したクラスター別の構成比は下図の通り。総じて堅実派（26.7%）やバランス派（24.8%）が多い結果といえる。
- ・出身県別にみると、北陸三県は堅実派やバランス派の占める割合が他県出身者より多い。
- ・北陸三県内では、福井県出身者に堅実派やバランス派または割り切り派が多いことや、富山県出身者にプライベート重視派が多いなど、地域差がはっきりと現れている。
- ・次ページ以降、各クラスター別に集計した結果から「働くこと」に関する特性を整理した。

■ クラスター別の構成比（出身地別）



## (5) 各クラスターごとの「働くこと」に関する特性整理

### ① バランス派（スキルアップはしっかりと・・・）

- ・他のクラスターに比べ、仕事に対して際立った考えは持たないものの、そこそこのスペシャリスト志向を持つ一方で、仕事よりも「プライベート優先」「個人の生活も大事」との思いも相応に有る。
- ・自身のスキルアップにはしっかり取り組み、「個人の能力を仕事で発揮」してスペシャリストを目指すも、副業などへの関心は半々。
- ・総じて仕事に対する意欲はバランス良く、実力を付けてしっかりと仕事をこなしていこうとするタイプ。
- ・就職先へは「希望の業界だった」「福利厚生が充実」「残業が少ない」などを志望理由とする割合が他のクラスターに比べて多く、就活に際しては「モチベーションの維持」「面接」「学業・アルバイトとの両立」などに大きく苦労したようだ。
- ・今後については「ビジネスマナーや常識」に強い不安を覚えているためか、「コミュニケーション力」や「業務上の専門知識」の吸収に力を入れたいと考えている。



## ②割り切り派（仕事は人並みに・・・）

- ・「人並みに働いて給料をもらえればよい」との考えが、他のクラスターより際立って多いのが最大の特徴。何よりも「個人の生活を大事にしたい」との思いが強く、副業・兼業などへの関心はかなり低い。他方で、自身のスキルアップにも相応に関心があり、スペシャリスト志向もバランス派と同程度で「そこそこ」のレベル。
- ・一方で、職場としては「チームワークを重視」する環境を望みつつ、成果主義で処遇されることにも特に抵抗はなく、組織の中で「仕事は仕事」として実力を発揮し、割り切りを持って臨むタイプ。
- ・就職先選定に際しては、「会社の雰囲気自分が合っている」ことを最重視したが、他方で、「地元にある」ことなどはあまり考慮しなかった。また、就活に際しては「文書作成」や「筆記試験」「会社を選ぶ基準」などには苦勞したものの、「面接」にはさほど苦勞はしなかったようだ。
- ・足元では「仕事上でのミス」を恐れているものの、「人間関係や人脈作り」は得意なためか、あまり不安は感じていない。
- ・将来に向けて「チャレンジ精神」や「ストレス耐性」強化、「ビジネスマナー」などを課題としているが、「語学力」や「専門知識」などは相応の自信があるのか、関心が薄い。



### ③仕事優先派（個人の生活は多少犠牲にしても・・・）

- ・9割近くがスペシャリスト志向を持ち、成果主義・実力主義を標榜。個人の生活を多少犠牲にしても仕事に打ち込む「仕事人間」の予備軍。
- ・給料が良ければ仕事は問わず、機会があれば転職したいとの思いも9割以上が持っている。
- ・職場では個人の能力で勝負との思いが強く、チームワーク志向は薄い。カジュアルな格好で仕事に集中できる職場を望んでおり、在宅勤務制度も「当然有り」との考えを持つ。
- ・他方で、就職先への満足度は他クラスターに比べ最も低い。また、選んだ業種や職種についても「第一志望でなかった」と思っている割合が非常に多い。
- ・就活自体にはそれほど苦労はしなかったものの、他県でも就活した割合は最も多く、広域で自分の力を試せる就職先を選別したようだ。
- ・今後については、「業務上の専門知識」や「語学力」などを高めたい意向は強い一方で、「ビジネスマナー」や「交渉力」などについては、既に十分にスキルを持ち得ていると考えているためか、関心は薄い。



#### ④プライベート重視派（残業無しの楽な仕事で、年功で上がりたい・・・）

- ・ほぼ100%が「仕事よりプライベート重視」で、できれば「楽な仕事」を望み、給料は少なくても「残業」はしたくない。
- ・個人の能力や成果を問われるよりも年功による処遇に期待し、チームワークの良い組織の中で、一職員として過ごしたいとの希望が強いように思われる。
- ・副業や転職志向もほぼ無く、「働き甲斐」など仕事には多くを求めずスキルアップへの関心も低い。マイペースで地道に歩むタイプ。
- ・就職先への志望理由は「希望の業界」だったというよりも、「会社が地元」「通勤に便利」「給料が良い」などが他のクラスターに比べて多い。他県での就活割合も低い。
- ・就活に際しては「どういう基準で探せばよいか」に苦慮したものの、就活先への満足度は結構高く、選んだ業種の第一志望率も最も高い。
- ・今後については、「会社の雰囲気になじめるか」「生活リズムの変化」などに非常に大きな不安を感じている一方で、「残業時間」や「人事異動」などへの不安も強い。
- ・他方で「自分の能力レベル」や「社会人としての成長」「仕事の進め方」など、仕事を遂行する上で問われる能力については、あまり大きな不安を感じていない。仕事に関しては、総じて関心が薄いようだ。



## ⑤堅実派（仕事は真面目にしっかり、成長目指しスキルアップ・・・）

- ・「楽な仕事」「残業回避」「人並みに給料がもらえれば」との意識は他のクラスターに比べて著しく低い。
- ・他方で、「スキルアップを重ねて自分の能力を仕事に活かしたい」など、仕事に対する前向きな姿勢は全クラスターの中で最も強い。
- ・転職・副業志向も低く、プライベートよりもあくまで仕事を優先。風通しの良い職場環境で、働き甲斐をもって、チームワークでしっかりと仕事を進めたい。
- ・仕事への取り組み意欲は総じて強く、堅実に各種の仕事をこなしていくゼネラリストタイプ。
- ・就職先の志望動機は「会社の雰囲気」重視で、就職先企業への満足度は飛び抜けて大きい。選んだ職種の第一志望率も全クラスターの中でトップ。
- ・就活に際してもそれほどの苦労は無かったようで、「モチベーションの維持」「文書作成」「筆記試験」「学業・アルバイトとの両立」程度。
- ・「人脈作り」や「人間関係」に大きな不安を抱える一方で、「モチベーション維持」や「生活リズム」「残業時間」などへの不安は少ない。



## ■ Z世代新入社員の特性について（文献調査による考察）

※本章では、各種文献やネット情報検索を通じて「Z世代」についての論述を収集整理し、彼らの一般的な特性を整理・解説するとともに、新入社員として世に出た彼らに職場で対峙する際に、どういった点に留意すべきかを考察した。

### (1) Z世代の定義

- ・1990年代の終わり頃から2000年代初頭に生まれた、10代後半から20代前半の若者が該当。世界的にみても人口が多く、将来の社会や経済に大きく影響を及ぼす世代とされる。

### (2) Z世代の一般的な特性

- ・物心ついた時からデジタル環境が整っていて、パソコンやスマートフォンが身近にあった「デジタルネイティブ」の世代。Web経由の情報収集や商品購入、SNSやTwitterなどデジタルコミュニケーションに非常に長けている。
- ・デジタル機器に馴染んでいることもあり、アプリやデジタルサービスに対して評価が厳しく、高いユーザビリティを求める傾向がある。
- ・マスメディア離れが顕著で、インターネットへの依存度は非常に高い。自らも高い発信力を持つが、ネット上の情報に対する警戒心や猜疑心は強く、必ずしも完全に心を開かない。
- ・商品購入の際も、まずはネットで徹底的に調べたうえで納得して購入するため、彼らへのプロモーションではWeb経由が欠かせないが、提供する情報には彼らを納得させるだけの信頼感や安全性が求められる。なお、ブランドへのこだわりはあまり無く、自分の個性を表現できるパーソナライズされた商品を好む。
- ・環境問題のほか様々な社会問題に関心が高く、リベラルで自由な発想を持つが、他方で安定生活志向が強く、何ごともリスクを冒さない範囲で行動する傾向があり、起業等にチャレンジするような熱意ある若者は、ごく一部。



## (3) Z世代の新入社員に対する対応の要点（職場での取扱説明書）

## 【社会人生活への不安が強い】 ← ここに着目！

コロナ禍に見舞われ、学生時代に思う存分に好きなことができないまま卒業、社会人デビューを迎えたこともあり、コロナ前の新入社員には無い複雑な心境を抱いていることが想定され、同僚や上司との対面接触やコミュニケーションに強い不安を抱いている。

**コロナ前の新人よりも精神的に不安定な人が多いという点に留意し、先輩社員や同期生たちと直接会える機会を増やすとともに、対面研修やOJTでは意識的に『言葉で親切に伝える』ことが重要**

## 【未来にあまり期待をもてない世代】 ← ここに着目！

生まれて以降、金融危機やアメリカ同時多発テロ、東日本大震災やリーマンショック、少子高齢化の進展など何かと暗いニュースが多い時代に育ったこともあり、未来に対してあまり大きな期待を持たずモチベーションを上げにくい世代と言われる。仕事に対しても「頑張っても報われない」といった意識が強く、打たれ弱い。

**意欲的に仕事に取り組むための環境作りと、不安を煽らないよう周りの接し方が重要。「失敗するなよ」「頑張れよ」など、期待過剰な声かけは逆効果**



**【環境や社会問題への関心が強い】****ここに着目！**

将来の自分たちに直接関係があるという観点から、環境問題やSDGs、社会の持続可能性、貧困や格差、人権など社会問題全般への関心は極めて高い。社会を見る目はとても冷静。

**上司や先輩の環境に配慮しない“ちょっとした行動”や、社会問題に対する“不用意な発言”で「尊敬できない人」と思われるので要注意。**

**【自分の感じた思いを躊躇なくSNSにアップする】****ここに着目！**

社名を出して上司への愚痴や会社の悪口、会社の秘密情報等を投稿される恐れがある。

**入社直後にSNS等の利用規定（制定必須）等をしっかり言い聞かせ、会社にとって何が問題で、どんな影響が出るのか徹底指導すべき。**

**【叱られることに慣れていない】****ここに着目！**

褒めて育てるのが普通の時代に育ったこともあり、ちょっとした間違いを指摘しただけで会社を辞めたり、パワハラと認識される恐れも。

**決して感情的にならず丁寧な口調で、何が問題だったのかを理屈で説明する姿勢が重要。できているところはきちんと褒めて、「見てくれている」と感じさせることが重要。**



**【いくつかの顔を使い分ける】** ← **ここに着目！**

SNS上で自分の意見に対する誹謗中傷の書き込みや、ネット上での炎上がないかなど、常に「誰かにたたかれないか」といった不安を持っている。そのため相手や状況に合わせて接し方を変える。

**彼らにとっては当たり前のことだと認識し、態度を変えたことを指摘したり難詰しない。**

**【プライベートを優先する意識が過剰】** ← **ここに着目！**

ワークライフバランスを重視するのは好いが、遊びやデートを理由に堂々と仕事を休んだり、遅刻にも悪びれないケースがある。

**就業規則違反になる可能性について自覚をもたせることと、社会人としてのマナー違反でもあることを理解させる。**



#### (4) まとめ

- ・以上、クラスター分析やZ世代の特性整理を通じて、各種の切り口で新入社員をグループや塊として捉えてそれぞれの特性を整理してきたが、当然ながら全ての新入社員が「Z世代そのもの」という訳ではなく、また、導出された5つのクラスターについても「どれが優れている、優れていない」といった優劣が付くものでもない。この点には十分な留意が必要である。
- ・他方で、今回のクラスター分析の結果からは、こういったクラスター特性が一般的なZ世代の特性と親和性があるかについて、大まかではあるが目安は付けられそうである。
- ・具体的には、導出したクラスターのうち「④プライベート派」は、ほぼ「Z世代」そのもの。また「①バランス派」と「②割り切り派」についてもZ世代の特性と重なるところが多く、概ね「Z世代」と見做せる所が大きいように思われる。
- ・これら3つのクラスターが新入社員全体に占める割合は、単純計算で62.5%と6割強である。要するに過半数の新入社員がいわゆる「Z世代」的な特性を持つと捉えることに、無理はなさそうである。
- ・この割合の多少には議論があろうが、デジタルデバイスに使い慣れ、デジタルコミュニケーションに非常に長けた「デジタルネイティブ」世代が社会に大量供給され始めたことは、今後、産業界でDX化の加速が求められる動きの中では、総じてみるとプラスに作用すると考えてもよいのではないか。



- ・特に、インターネット上の情報に対する感度と評価能力がこれまでの世代より高く、厳しい目で捉えることができる点や、SDGsをはじめ環境や社会問題全般に対する関心の高い層が多いことも、産業界全体の方向感とも合致する芳しい傾向といえる。これまでになかった斬新な発想と行動で、採用企業に新しい価値をもたらす可能性を秘めている。
- ・他方で、安定志向が強くリスクテイクを避け、チャレンジ精神に乏しいといった傾向を持つとされる点や、社会人としては「打たれ弱い」「プライベート重視が過ぎる」といったネガティブな側面については、採用企業側としては扱いの難しいところがあるだろう。
- ・新規大卒新入社員の3人に1人が3年以内に退社するとされる時代において、採用企業側には採用対象世代に対する理解を深め、適切に取り組むことが求められる。

以上

2022年5月

一般財団法人北陸経済研究所  
地域開発調査部  
主任研究員 丸澤千春  
marusawa@hokukei.or.jp

