



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

学生が考える「社会人に関する意識」

◆1,200名以上が回答

レジェンダ・コーポレーション株式会社では、2012年4月入社を希望する新卒の大学生・大学院生を対象として、「社会人に関する意識調査」（調査対象者 16,440名のうち 1,227名が回答）を実施し、その結果が発表されました。

◆早く社会人になりたい？ まだ学生でいたい？

まず、「現在の気持ち」について尋ねたところ、「早く社会人になりたい」と回答した人の割合は、男性 41.3%、女性 24.0%で、男性が女性よりも 17.3 ポイント高い結果となりました。

一方、「もっと学生でいたい」と回答した割合は男性 32.3%、女性 49.5%でした。

◆女性のほうが、不安が大きい

社会人になるに際して、期待と不安のどちらが大きいかについて尋ねたところ、期待が大きい（「期待が大きい」「やや期待の方が大きい」の合計）と回答した人の割合は、男性が 57.0%、女性が 40.8%でした。

一方、「不安が大きい」（「やや不安の方が大きい」「不安が大きい」の合計）と回答した人の割合は、男性が 43.0%、女性が 59.2%でした。男性よりも女性のほうが、不安が大きいようです。

◆やりたいこと、不安なこと

次に、社会人になってからやってみたいこと、不安なことについて尋ねたところ、やってみたいこととしては、「海外を飛び回りたい」「広い視野を持ちたい」等の回答が多く挙げられました。

不安なこととしては、「仕事ができるようになるか不安」「人間関係が上手に築けるか」等の回答が多く挙げられました。

高年齢期の「働く意欲」と「活躍の場」

◆高年齢期における働く意欲

厚生労働省が「第6回 中高年者縦断調査」の結果を発表し、60～64歳の人のうち、5割超の人が「65歳以降も仕事を続けたい」と考えていることがわかりました。

また、70歳以降でも3割近くの人が仕事をしたいと望んでおり、働く意欲は高年齢期となってもかなり高いようです。

働く目的は、「年金以外に収入が必要である」、「健康を維持したい」、「社会とのつながりを求めたい」など多様になっています。

◆「中高年者縦断調査」とは？

この調査は、毎年同じ人を追跡し、「健康」「就業」「社会活動」などの変化の過程について継続的に調査するもので、2005年11月に第1回目が実施されました。

今回は、50代をどのように過ごせば高年齢期に充実した生活を営むことができるか、特に団塊世代を含む60歳以上（60～64歳）の男女に焦点を当てて、就業意識、就業実態、健康状態について分析しています。

◆実際に収入を伴う仕事をしているか

また、株式会社インテージでは、「団塊世代の男性のライフスタイル」に関する調査を実施しました。62～64歳の団塊世代の男性800名が回答しています。

まず、団塊世代の男性に現在の就労状況を尋ねたところ、下記の通りの結果となっており、収入を伴う仕事をしている人は61.0%で、そのうち約8割の人が「週に4～5日以上働いている」こととなっています。

- (1) 働いていない…39.0%
- (2) 働いている（ほぼ毎日）…27.1%
- (3) 働いている（週に4～5日）…22.1%
- (4) 働いている（週に2～3日）…8.1%
- (5) 働いている（週に1日程度）…1.8%
- (6) 働いている（それ以下）…1.9%

◆活躍する「場」の提供

健康で働く意欲が高い高年齢者に対して「活躍の場」を提供することは、少子高齢化により労働力不足が進行しつつある日本にとって、ますます重要になってくるでしょう。

男女間の賃金格差が過去最小に その要因は？

◆上昇する女性の平均賃金

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、2011年の一般労働者（パートを除く）の平均賃金において、男女間の賃金格差が過去最小となったそうです。

男性が前年と同じ32万8,300円、女性は前年比1.9%増の23万1,900円でした。女性の賃金は2000年以降おおむね増え続けています。

◆女性の賃金上昇の要因（1）

女性の賃金上昇の背景には、成長分野である「サービス業」で働く人の増加があるようです。

例えば、「教育・学習支援業」では30万7,400円（前年比2.6%増）、「医療・福祉」では24万7,000円（同1.5%増）となりました。

◆女性の賃金上昇の要因（2）

男性正社員の賃金は40代前後で前年より減る一方、女性正社員の賃金は60歳未満のすべての年齢層で前年比0.1～2.9%増加しています。

女性が企業の主要ポストに就くケースが増えたことも、賃金上昇につながっているようです。

◆女性社員の育成に関して

また、公益財団法人日本生産性本部から「第3回 コア人材としての女性社員育成に関する調査」の結果が発表されていますが、役員と課長（相当職）の女性の割合が、前年に引き続き増加したそうです。ただし、部長（相当職）の割合は若干減少しています。

また、3年以内に課長（相当職）になる可能性のある職位の女性の割合は、2年前と比べ大幅に増加しています。

◆女性育成の課題は？

上記の調査では、女性育成の推進上の課題としては、「女性社員の意識」が7割以上と最も高くなっていますが、「経営者、管理職、男性社員の理解・関心が薄い」の割合も前年より増加しています。

また、効果のあった施策としては、「女性社員への教育・研修参加機会の拡大」が前年から大きく増加したほか、「女性社員だけを対象にした研修」「管理職候補の女性を対象にした意識喚起のための研修」に取り組む企業も増えているようです。

「ディベート」の技術を仕事にも役立てる

◆「ディベート」のメリットとは？

ディベートは、ルールに則り、あるテーマに対して肯定側と否定側に分かれ、相手を論破するものです。

(1) 自らの主張を明らかにする「立論」、(2) 相手の主張に対する「質問」、(3) 相手の主張に対する「反論」で構成されており、この技術を手に入れることができれば仕事にも役立つことでしょう。

一度、社内でも実施されてみてはいかがでしょうか？

◆準備が大切

まず、「立論」では資料を集めて読み込み、原稿を作成します。周りから高い評価を得るためには、決められた持ち時間の中で、相手の主張をよく理解し、かみあった「質問」や「反論」をしなければなりませんので、様々な能力が問われます。

切り返しが必要な議論は苦手と感じる人もいますが、「アドリブが上手ということよりも、しっかりと調べ、学習をして、主張や想定できる反論をよく練るなど、準備することが大切」だと言われています。

◆半年間は継続する

ディベートの専門家は、「ディベートは1回経験するだけでも効果はあるが、本来は実践を繰り返し行って反省や改善をしていくものであるから、半年は継続してほしい」と言っています。

ディベートは自分の意見を述べるだけでなく、異なる立場の人の考えをしっかりと聞くのにも役立つものです。社内でも、社内以外でも良いですから、一度経験してみる価値があるのではないのでしょうか。

オフィス石野より一言：

また今年も新年度がスタートしました。

例年に比べ桜の出足は遅いようですが、やはり春を実感するこの時期は、本当に心が躍ります。

春は、いろいろなものが新しく始動する時期でもあります。

当事務所でも、新スタッフとして宮島 由佳理（みやじま ゆかり）が入職しました。

社労士事務所での勤務経験があり、有資格者でもあります。まだまだお客様のお顔やお名前を覚えるのに精いっぱいというところ…。どうぞ皆様、温かいご指導をよろしくお願いいたします！