

## 【2006年度】ファーストキャリア層インタビュー調査

### INDEX

- ▶ はじめに ……p1
- ▶ 若手層(ファーストキャリア層)の考えていること ……p2
- ▶ 若手層(ファーストキャリア層)の成長のために、企業は何を行うべきか ……p19
- ▶ おわりに ……p25
- ▶ [参考]株式会社ファーストキャリアのご紹介 ……p26





## はじめに

- 本調査は、株式会社ファーストキャリアを設立するにあたり、ファーストキャリア層(入社1年目～3年目)の社会人を対象に行ったインタビューをまとめたものです
- 前半は、ファーストキャリア層のインタビューから『「はたらくこと」に対する考え方』、『現状の仕事と会社』、『将来のキャリア』、『成長と研修』に対する代表的、特徴的な考え方をまとめました
- 後半は、前半のインタビューを踏まえて、「ファーストキャリア層の成長のために、企業がいま何を行うべきなのか」について私達ファーストキャリアが分析した内容をまとめました
- 本調査により、企業の皆様がファーストキャリア層を理解し、『若者が成長し、会社が成長する』お役に立つことができればうれしく思います
- 本調査に関するお問い合わせは、下記担当者までご連絡ください

2007年 2月 株式会社ファーストキャリア

**株式会社ファーストキャリア マーケティング本部**

岩田 徹 <Toru Iwata>

TEL: 03-3440-0013

Mail: t-iwata@firstcareer.co.jp



<b>A. 若手層(ファーストキャリア層)の考えていること</b>	<b>… P2</b>
— サマリ:ファーストキャリア層の考え方とその典型例	… P3
— 「はたらくこと」に対する考え方	… P5
— 現状の仕事・会社について	… P7
— 将来のキャリアについて	… P11
— 成長と研修について	… P15
<b>B. 若手層(ファーストキャリア層)の成長のために、企業は何を行うべきか</b>	<b>… P19</b>

全体的には、志は高いが、他者への依存心が強い傾向があります

「はたらくこと」  
に対する考え方

- 「はたらくこと」に対する志は高い
- やりがいを感じるのは、他者からの評価と成功体験が必要

現状の仕事と  
会社について

- 仕事をポジティブに捉えるか、ネガティブに捉えるかは、「オーナーシップ」、「学べる場」、「将来像」の有無が鍵
- 会社に対するロイヤリティは低く、仕事の内容と、会社への帰属は切り離して考える傾向にある。ロイヤリティを感じるのは会社ではなく「人」に対して

将来のキャリア  
について

- 将来に対する不安が強く、市場価値を重視する傾向にあるが、今何をするべきか確信を持ってない人がほとんど
- ほとんどの人が「転職」にその答えを見出そうとしている

成長と研修  
について

- 成長を実感するパターン、タイミングは人それぞれ。成長を偶発に任せている
- 研修に対するプラス意見はほとんどなく、「研修は役に立たない」という印象が強い

## サマリ:ある典型的なファーストキャリア層の若者

「はたらくこと」に対する考え方  
「やっぱり働いたら、人・社会の役にた  
ちたいな。がむしゃらにやってそれで仕  
事を通じて成長したいなあ！」  
「お客様や上司から評価されることは、  
すごくやりがいを感じるな。勿論、自分  
で少しでも成果を出したときも、やりが  
いを感じるよ！」

やりたいことは  
沢山あるけど  
日々モヤモ  
ヤ…

将来のキャリアについて  
「将来は…不安だよ。市場価値を高  
めるためには、この会社以外でも通用  
する普遍的なスキルを身につけなくて  
は…。でも何をやればいいのかわから  
ないから、今日の前のことをやるしか  
ないんだ」  
「いつかはわからないけど、転職は常  
に考えているよ。とにかくこの会社に  
ずっといることはないな」

現状の仕事・会社について  
「仕事は、自分のオーナーシップが大  
切だよ。“やらされている”のはカンベン  
だね。それに仕事を通じて学べること  
は必須だね。でもこの仕事をやって  
いった先の道のりは少し不安だな」  
「会社にはロイヤリティはないね。所詮  
会社は自己実現の手段だよ。でも今の  
会社は、同期や上司がいいからかう  
じて好きでいられるかな」



成長と研修について  
「成長はなかなか実感できないよ。ふと  
振り返るとあの時から仕事ができるよ  
うになった！と思うときもあるけど。今  
は作業に忙殺されてそれどころじゃな  
い感じ」  
「研修？ ああ、そんなの役に立たない  
よ。期待もしていないし。OJTも上司次  
第だね。(でも、将来役に立つスキルな  
ら会社がやってくれるとうれしいか  
も…)」

A君(25歳)入社3年目



## 「はたらくこと」に対する考え方 ～理想と価値観～

### 人・社会の役にたちたい

- ある特定の人のためにがんばりたい(日系メーカー3年目)
- 世界の飢餓をなくしたい(準公務員1年目)

### 仕事を通じて成長したい

- 何をするかよりもいかに自分が成長できるかが大事(人材系1年目)
- 自分のブランド価値を高めたい(システム業3年目)

### 何かをがむしゃらにやりたい

- 何かをがむしゃらにがんばっている人でいたい(サービス業3年目)
- 刺激がほしい。いろんなことをやってみたい(システム業3年目)

### 自分で会社を立ち上げたい

- 自分でリスクを負って事業を立ち上げたい(大手商社3年目)
- 自分の理想の会社を自分で立ち上げたい(コンサルティング会社2年で退社)

### 楽しく働きたい

- 楽しくやりたい。楽しくやれば成果も給料もついてくる(中堅サービス業2年で退社)
- 一生続けられる会社で働きたい(大手通信業3年目)

### 本当は働きたくない

- 働きたくないが、生活のために働いている(システム業2年目)

全体的に志の高い人が多い



## 「はたらくこと」に対する考え方 ～ やりがいについて感じていること～

### 上司からの期待

- 部長がじきじきに期待の言葉をかけてくれている。期待されているからがんばれる(準公務員1年目)
- 社内やお客様から期待されていると感じたとき(都市銀行3年目)
- 自分より業務を知っている人(上司)から「これっていいね」といわれること(システム業3年目)

### お客様からの感謝の言葉

- お客さんからありがとうってもらったとき、目標を達成したときを感じる(サービス業2年目)
- お客さんに「お前がうちにくればいいじゃん」といわれたとき。やはり会社の目よりお客さんの目(サービス業3年目)

### 成果を出したとき

- 自分で数字をどんどん出していったとき(サービス業2年目)
- 同期と比較して勝っているなと感じたとき(都市銀行3年目)
- お客さんにはんこをもらう瞬間。がっちり手を握る瞬間(中堅サービス業2年で退社)

### その他

- 仕事を通じて優秀な人と知り合う機会があり、そのときは仕事が一瞬楽しく感じられる(システム業2年目)
- ベンチャー企業を商社の資本力を使って立ち上げるというスケールの大きさがいい。(大手商社3年目)
- 今は仕事が楽しい。やる気さえあれば何でもやらせてもらえるというのがいい(大手メーカー2年目)

やりがいは「上司や、お客様からの評価」と「自らの成果」



## 現状の仕事・会社について ～今の仕事についてポジティブに感じていること～

オーナーシップを持っている社員は仕事を楽しく感じている

- 何もかも自分でやれるというのが楽しい(大手商社3年目)
- いろんなことを自分で考えながら、面白くしていく工夫をするのがすごく楽しい(大手メーカー2年目)
- 仕事も任されるようになり、今はそれなりに満足している(大手メーカー2年目)
- 今は自分で提案した事業を企画しているので、仕事には満足している(システム業3年目)

「学べる場」であることも重要

- かなりいろんなことが学べる場である(外資系コングロマリット8ヶ月で退社)
- 学ぶことがいっぱいあるし、ある程度任せてくれる(サービス業3年目)

「オーナーシップ」、「学べる場」が、現在の仕事に対するポジティブな見方につながる



## 現状の仕事・会社について ～今の仕事についてネガティブに感じていること～

### 働か「されている」感じ

- 常に成果をだしていないといつ出向させられるかわからないという強迫観念の中で仕事をしている。自分がこういうことを成し遂げたいからこれをやるという感じではない(都市銀行3年目)

### 「学んだ感」がない

- 特に学ぶこともなく、長くいればいるほど転職できなくなる(インフラ系2年目)

### 単純作業は嫌だ

- 毎日同じことの繰り返し。仕事にやりがいを感じることはほとんどない(インフラ系2年目)
- 毎日毎日現場でのクレーム処理。1日20回ぐらいやめたいと思った(大手通信業2年目)
- 同じような流れの仕事を繰り返して、しかも仕事は増え続けるのできりがなし(システム業2年目)

### 将来的な像が描けない

- 仕事はきちんと教えてくれるので、それなりに満足しているがこのままでいいかは不安(大手通信業2年目)
- 今はとにかく仕事が苦痛で仕方がない。先がみえないから。毎日会社に行きたくない。自分がネガティブオーラを出しているのはわかっているし、そんな自分は正直好きではないが、今は見方を変えられない(システム業2年目)

逆に、「オーナーシップ」、「学べる場」、「将来像」がないと不安を感じる



## 現状の仕事・会社について ～会社についてポジティブに感じていること～

### 職場環境がいい

- 会社はすごくすき。尊敬できる素晴らしい人が周りにたくさんいる(日系メーカー3年目)
- 同期と仲がいいのはロイヤリティにつながっている(日系メーカー2年目)

### ブランド力がある

- 大企業は、大きい、やってる仕事大きい、誰もが知ってるから好き(インフラ系会社2年目)
- 大企業だとブランドを使って大きな仕事ができるのが魅力(大手メーカー2年目)

仕事についてはポジティブな意見が多くみられたが、全体的に会社についてのポジティブな発言は限定的



## 現状の仕事・会社について ～会社についてネガティブに感じていること～

仕事に満足しないために、会社への満足度も下がっている

- うちの会社はだめ。だからここで実現したい仕事は何もない(準公務員1年目)
- 自分にとっては修行の場、楽しくもないし、自己実現の場でもない(都市銀行3年目)

会社のやり方・意思決定に不満をもっている

- 以前大規模なリストラをやり、それをみてこうもあっさり人をきるのかと感じた。自分もいつそうなるのかわからないと思い、会社にしがみついているのはよくないと思った(大手通信業2年目)
- 周りの人がたくさんリストラされるのをみていて、正直なぜ皆そんなに会社のために必死で働けるのか不思議ではない(システム業2年目)
- よくも悪くも大企業病(サービス業3年目)
- すごいと思える上司もいるが、やはり会社はぬるま湯。上の人をみていると、ここにいつまでもいてはいけないと思う(大手商社3年目)

仕事の内容には満足しているが、それが会社へのロイヤリティにつながっていない

- 今の仕事には満足しているが、忠誠心はない(システム業3年目)
- 仕事は好きだが、会社はあまり信用していない。(システム業2年目)

会社は何かを得るための手段に過ぎないという割り切り

- 自分の夢を実現するために必要な武器を与えてくれる場(外資系コングロマリット8ヶ月で退社)
- 生きていくすべ(中堅サービス業2年で退社)
- 自分にとって、会社は給料をもらうところ(システム業2年目)

仕事の内容と、会社への帰属を切り離して考える傾向にある



## 将来のキャリアについて ～キャリア形成についてプラス感じていること～

---

### いまできることをやる

- とにかく「今やりたいと思えることをやろう」と思っている(サービス業3年目)
- 今できることをあせらずに積み重ねていだけ(大手メーカー2年目)

現在の仕事・会社が自分のキャリアに対してプラスと捉えている人はあまり多くない



## 将来のキャリアについて ～キャリア形成についてマイナスに感じていること～

### 現状は満足だが将来については不安

- 今はいいが、正直この先自分がどうなっていくかがイメージできない(日系メーカー3年目)
- 今の仕事をやっても先の保障はないので、土日の半分は読書をして違う業界の知識を身につけたり、スキルを磨くようにしている(大手通信業2年目)
- 今の仕事は楽しいが、このままずるずるいてはいけないと思っている。最終的にはやはり自分でリスクをとって自分の事業を立ち上げたい(大手商社3年目)

### 今の会社だけで通用するスキルでなく、もっと普遍的な価値を高めたい

- 長くいたときの姿が描けない。何かのスペシャリストになりたい(サービス業2年目)
- 今の仕事には満足しているが、この仕事はこの会社でしか通用しないので、こんなスキルをどこまで身につけるべきか悩みどころ(大手通信業2年目)
- 最近、自分の市場価値が気になるようになった(システム業3年目)
- 会社で実現したいことはそれほどなく、本当は個人としてのブランド価値を高めていきたい(都市銀行3年目)
- 会社は信用していない。自分のキャリアは自分で考えるしかないと思っている(システム業3年目)

### もっといろんな仕事を試してみたい

- 今の仕事にはやりがいを感じているが、いろんな力を身につけたい。(大手メーカー2年目)
- もっと刺激がほしい。同じ仕事だけでなく、いろいろやりたいと思っている(システム業3年目)

### やりたいことがわからない

- 結局、自分が将来どうなりたい・・・というのがないのでスキルを身につけたいといった気持ちもあまりない(システム業2年目)

将来に対する不安が強く、市場価値を重視する傾向にある



## 将来のキャリアについて ～ 転職をあまり考えていない人～

### 転職を考えたことはない

- 転職を考えたことはない。転職を前提とするのであれば、日系の大手企業には勤めない。日系企業は長いればいるほどメリットが享受できる(大手メーカー2年目)

### 今は考えていないが状況によっては考える

- 自己実現をしたいと思ったら転職活動を始めると。今はとにかく負けたくないということだけで働いており、自己実現の場所だとも思っていない(都市銀行3年目)
- 会社の目指す世界に私のいる意味がなかったらやめる(サービス業3年目)

転職を考えない人もいる一方で...



## 将来のキャリアについて ～ 転職を考えている人～

今は考えていないが将来的には転職したい

- もともと定年までは考えていない。30歳までにどこでも通用する人材になっておきたい(人材系1年目)
- 一生いる会社ではないと思っている。転職するんだったら、今とぜんぜん違う仕事がしたい(大手通信業3年目)
- 長くいたときの姿が描けないので、とりあえず某転職会社に登録した(サービス業2年目)

今の仕事に満足しているが、将来的には転職したい

- 会社は好きだし、同僚にも恵まれてはいるが、正直この先どうなっていくかはイメージできないし、ちょうど最近転職を考えることが多い(日系メーカー3年目)
- 今の仕事でもそれなりに満足しているが、このままだとある年齢に達した時に転職もできなくなることもわかっている。あと5年ぐらいはこのままでいいかもしれないが(大手メーカー2年目)
- 今の仕事には満足しているが、30歳ぐらいには転職をするだろう。(システム業3年目)
- 転職は常に視野にいれている。今も仕事が嫌というわけではないが、本当にやりたかった仕事かというところでもない(大手通信業2年目)
- 今の会社で嫌なことは特にないが、転職は常に考えている。ずっとここにいることはない。今の仕事を違う会社でもやってみたい(外資系メーカー2年目)
- ここにとどまればブランド力を生かしてリスクをとらずに会社経営ができるが、それは自分の美学ではない。30歳ぐらいまでに退職して起業したい(大手商社3年目)

すぐにでも転職したいが、なかなか動き出せない

- 「こんな仕事だるい」と口ではいうが、実際行動に移すことはあまりない(インフラ系会社2年目)
- 最近友人とも転職について話すことが増えてきたが、まだ自分の方向性がみえていないので活動はしていない(システム業2年目)

ほとんどの人が将来的に転職したいと考えている



## 成長と研修について ～成長を実感した瞬間～

### 少しずつ実感する

- プロジェクトを重ねるごとに、できないことができるようになっていった。成長しているなあと思った(システム業3年目)
- 自分の限界値より少し高いところに目標が常に設定されており、それがどんどんあがっていくので、成長はすごく実感する(外資系メーカー2年目)
- 自分で企画できる範囲がどんどん広がっているので、それ自体はすごく成長しているという実感がもてる(大手通信業2年目)

### 何かを成し遂げた瞬間

- 自分が「がっつり」やって案件が取れた瞬間。「よし落ちた」とガッツポーズ(サービス業2年目)
- これまでできなかったことができるようになったとき。新しい金融商品を販売できるようになった(都市銀行3年目)
- 客先で一人で話ができるようになった自分を振り返ってみて、「ぽんと、突き抜けた」感覚があった(大手商社3年目)
- 最初のプロジェクトが本当につらかったが、二本目のプロジェクトがずいぶん楽に感じたとき(コンサルティング会社2年で退社)

### 過去を振り返ってある日ふと感じる

- ふと、「あっ、私って今もっと先のことがみれるようになっていいる」と思うとき(サービス業2年目)
- 2年目の後半あたり、自分で仕事を回せるようになったことで、結構成長したなあと改めて感じた(大手通信業3年目)

成長を実感するパターン、タイミングは人それぞれ



## 成長と研修について ～成長が実感できないとき～

### 結果がだせない

- まだ成果がだせていない。先輩と一緒に動いているので「自分でやった」という感じがしてない(人材系1年目)

### 自分に自信がない

- お客さんにすごく怒られたとき。やっぱり自分はだめだと思った(サービス業3年目)
- 自分の前任が二人ともうまくいっていないので、とにかく自信がもてない。一人はノイローゼ、一人は島流し(都市銀行3年目)

### 単純作業に忙殺されている

- 毎日同じことの繰り返し。まったく成長している感じがしない(インフラ系2年目)
- 毎日毎日現場でのクレーム処理。1日20回ぐらいやめたいと思った(大手通信業2年目)
- 同じような流れの仕事を繰り返しやって、しかも仕事は増え続けるのできりが無い(システム業2年目)

### 仕事が嫌い

- 会社が売っているものが嫌い。会社に入ってから、成長を感じたり、達成感を感じるという経験はあまりしていないが、小さなことはいくつかある(システム業2年目)

### 会社のしくみがだめ

- がんばらなくても成果を挙げる仕組みがあるので、自分が成長できているのかどうかについては不安。スキルは身につけていない気がする(日系メーカー3年目)

成果が実感できない原因は、「自分」/「会社(仕事)」それぞれ



## 成長と研修について ～研修に対するポジティブな意見～

### 研修は役にたった

- ミニMBAライクのものを行ったが、非常に有益で教材は会社を辞めた今でも時々見返して参考にしている(コンサルティング会社2年で退社)

### 研修はもっとやってほしい

- 研修をもっとやってほしい。今はほとんど現場で覚えるというスタンスだが、無防備のまま戦場にでるようなもの。それで結果を出せといわれるのはコク(中堅サービス業2年で退社)
- 研修体系はすごくしっかりしていると思っている。ただ自分に必要なのは、なかなか紙に落とせるようなものではないと思っている。今必要なのは教科書ではない。そのレベルはすでに習得している。ほしいのは、業界に関する旬の情報、分析(システム業2年目)

研修に対するプラス意見は非常に限られている



## 成長と研修について ～研修に対するネガティブな意見～

### そもそも研修には期待していない

- 研修にはあまり期待していない。一人ひとりニーズも違うので、集合研修で何かを求めても無理(人材系1年目)
- 4月の研修はお遊び。そもそも会社からの教育にはあまり期待していない(準公務員1年目)

### 研修は役に立たなかった

- 研修が役にたっていると感じたことはない(日系メーカー3年目)
- あまりいい研修はないし、求めてもいない。以前ロジカルシンキング研修に参加したが、時間の無駄だと思った。だったら家で本を読むほうがまし(大手メーカー2年目)
- あまりいい研修はないし、求めてもいない。自主的に選択できる研修は全く参加していない(大手メーカー2年目)  
研修はいっぱいあるが知らない人も多い。必須でなければ参加しない(インフラ系2年目)
- 以前参加したことがあるが時間の無駄だと思った(大手メーカー2年目)
- 日々の仕事に活用できない研修がたくさんある(都市銀行3年目)
- 会社の研修は、同期が仲良くなること以外で役に立った感じは全くしない。みんな寝てた(大手メーカー2年目)

### OJTの効果は上司に依存

- OJTでは着いた人に恵まれなくて、かなり苦勞した。営業マンは飲みにいけのレベル(大手メーカー2年目)
- わたしは上に恵まれた。教室研修よりやはりOJTの方が学ぶことが多い(準公務員1年目)

若手層には、研修は役に立たないものというレッテルを貼られつつある



<b>A.若手層(ファーストキャリア層)の考えていること</b>	<b>・・・ P2</b>
<b>B. 若手層(ファーストキャリア層)の成長のために、企業は何を行うべきか</b>	<b>・・・P19</b>
— サマリ:若手層(ファーストキャリア層)が育つための2つの鍵	・・・P20
— 2つの鍵を「働きかけ」と「仕組み」で作る	・・・P21
— どのような「nの蓄積」を与えるべきか？	・・・P22
— どのような「ひきつけ力」を社内に構築していくべきか？	・・・P23

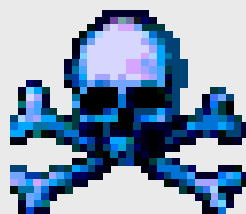
人が育つための鍵は、「Nの蓄積」と「ひきつけ力」

**“Nの蓄積”**

- 営業訪問の数
- 接客の数
- 部下の指導経験数
- ……

“疲弊”

“育つ”



“ぬるま湯”

**“ひきつけ力”**

- 人(同僚・上司など)
- モノ(福利厚生・施設など)
- カネ(報酬・評価など)
- その他(理念など)



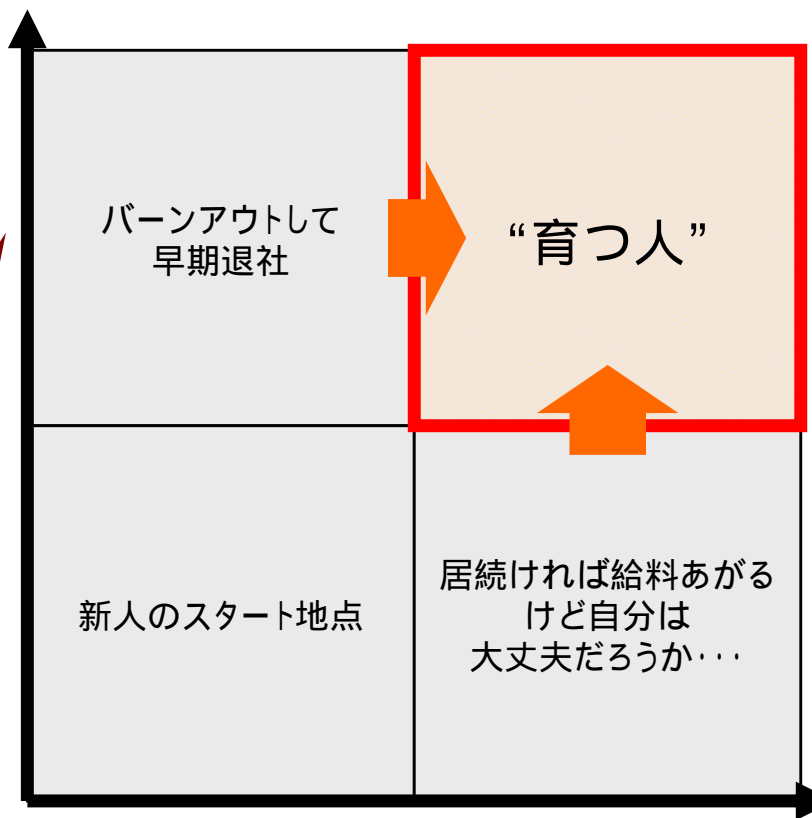
## 2つの鍵を「働きかけ」と「仕組み」で作る

この業務を繰り返すこと  
の意義付け  
(Nの蓄積を受け入れる)

### <働きかけ(刺激)>

- 目覚まし
  - ✓物の見方が変わる
  - ✓気づかせる
- 腹落ち
  - ✓成功体験を得る
  - ✓うまくいかせて、ポイントをつかませる
- 腹くくり
  - ✓やりきってしまう
  - ✓何はともあれやらせてしまう

ステップが大事



### <仕組み(環境)>

- 愛情
  - ✓必要とされる
- 委譲
  - ✓任される
- 挑戦状
  - ✓チャレンジできる
  - ✓目標設定
  - ✓同期が刺激的など

バランスが大事

自分はこの組織にいるべき  
だという確信度合い  
(ひきつけ力)



## どのような「Nの蓄積」を与えるべきか？

➤ Nの蓄積とは、経験の蓄積であるが、単純に数をこなさせればいいというわけではない

Nの蓄積を  
ポジティブに  
捉え、成長に  
つなげている

### ●自分でやれる活躍の場がある

- 大企業の実績とブランドを使って大きな仕事ができる(国内メーカー2年目)(大手通信会社3年目)
- 海外の仕事を任せてもらえる(国内メーカー2年目)
- 自分の力をとことん試せて、しかも力がつく(コンサルティング会社二年で退社)

### ●仕事をやりきって達成感を感じる

- 不思議に思うくらい受注がどんどん入ってきた。「やばい、私仕事できる」と思った(大手サービス業2年目)
- 目標達成をしたとき、お客さんに「ありがとう」をいってもらったとき、やりがいを感じる(大手サービス業2年目)
- 仕事を自分で回せるようになったことで、結構成長したなあと感じた(大手通信会社3年目)

Nの蓄積を  
ネガティブに  
捉え、成長に  
つなげていない

### ●わからないことをひたすらやらされる

- ロビーにたってひたすら営業。ひたすら電話。多いときで1日40~50件(都市銀行3年目)
- どうすればよいかわからずに、ずっと考えて夜も眠れない状態。しまいには耳が聞こえなくなった(コンサルティング会社二年で退社)
- よくわからないのに、一人で営業に行かされてつらかった(大手サービス業2年目)

### ●意味を感じられない

- 今はいいが、このままではある年齢に達した時に転職できない(国内メーカー2年目)
- 今の仕事の延長上にやりがいがあるのかって考えちゃう(大手サービス業2年目)
- 自己実現の場ではない(都市銀行3年目)

まずは、本人の中で意味を感じられるかどうか。意味が感じられれば、やって、やりきらせること



## どのような「ひきつけ力」を社内に構築していくべきか？ ～ うまくいかない例

### ヒト

- 組織が高齢化している
  - 男尊女卑や年功序列が残っている(大手通信会社3年目)
  - おじさんがやたらと多い(国内メーカー2年目)
  - 古株がいる(大手サービス業2年目)
- 上司のやり方に納得できない
  - 上は、自分には知識もまだないのに、即結果を期待してくる(都市銀行3年目)
  - 営業成績を上げたいために、安易にクライアントのいうことに迎合した(コンサルティング会社二年で退社)
- 部門の雰囲気が悪い
  - 部署が熱くない(大手サービス業2年目)

### モノ

- 福利厚生が形骸化
  - 制度的には整えているが、実際には出産して戻っている人はいない(大手通信会社3年目)

### カネ

- 目標設定がきつい
  - 目標を達成すると、更に大きな数値目標が振ってくる(都市銀行3年目)
  - 目標数値が一気に三倍になって、相当へこんだ(大手サービス業2年目)
  - 常に稼いでいないと島流しにあうという恐れがある(都市銀行3年目)

ヒトのマイナスインパクトは大きい。やはりヒトのマネジメントがキー



## どのような「ひきつけ力」を社内に構築していくべきか？ ～ うまくいく例

### ヒト

- 上司に期待されている
  - 上司から、「数字を稼ぐヒト」として期待されている(都市銀行3年目)
  - チームの中で一番役割を果たしているといわれた(コンサルティング会社2年で退社)
- 上司との関係がよい
  - 部長は仕事の能力も高く、マインド的にも楽しい(国内メーカー2年目)
  - 上司がつきっきりで指導してくれたのが救われた(大手サービス業2年目)
  - 上の人にかわいがってもらっている(大手通信会社3年目)
- 同僚との関係がよい
  - 同期と仲がよく、そのことがある意味会社への忠誠心につながっている(国内メーカー2年目)
  - 熱いヒトが多い(都市銀行3年目)

### モノ

- 福利厚生がいい
  - 福利厚生が整っている(都市銀行3年目)(大手通信会社3年目)

### カネ

- 給料に満足している
  - 仕事内容と給料とのバランスで友人と比較すると、かなり恵まれている(国内メーカー2年目)
  - 給料が30歳まで上がり続ける仕組みだから元を取るまでやる(大手サービス業2年目)

ヒト、中でも上司との関係は若手層にとって大きな意味合いをしめている



## おわりに

- 本調査では、最初に「志は高いが、他者への依存心が高い」現在の若手層(ファーストキャリア層)の現状について説明しました。後半ではインタビュー結果を踏まえて、株式会社ファーストキャリアが考える若手層が成長する鍵「Nの蓄積」「ひきつけ力」について説明しました
- 私達は、「本当に若者を知りつくした」会社として若者が成長し、会社が成長するお手伝いをさせて頂きたいと考えています
- 本調査は継続的に実施予定です。本レポートに関するお問い合わせは、下記担当までご連絡ください

2007年 2月

株式会社ファーストキャリア

**株式会社ファーストキャリア マーケティング本部**

岩田 徹 <Toru Iwata>

TEL: 03-3440-0013

Mail: t-iwata@firstcareer.co.jp

[参考]株式会社ファーストキャリアのご紹介



## 株式会社ファーストキャリア 会社概要

商号	株式会社ファーストキャリア(FIRST CAREER, Inc)			
設立	2006年8月28日			
資本金	4,000万円			
本社所在地	〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿4-6-1 恵比寿MFビル4F			
事業内容	ファーストキャリア構築期人材の成長支援、プロフェッショナル化支援			
お問合せ先	電話: 03-3440-0013 FAX:03-3440-0014 E-mail: info@firstcareer.co.jp			
URL	<a href="http://www.firstcareer.co.jp">http://www.firstcareer.co.jp</a>			
役員	取締役会長 代表取締役社長 取締役副社長	松川好孝 若鍋孝司 高橋浩一	取締役 取締役 監査役	加島禎二 池田祐輔 大橋 秀夫
ミッション	<b>人の成長を偶発から必然に変える</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● 人の成長は、経験の積み重ねだけでなく、よき出会いやよき失敗など、Keyとなる要因が引き金となり、表出する</li><li>● しかしそのようなKeyとなる要因の多くは、偶発的に発生する</li><li>● ファーストキャリアの存在意義はこの要因を、偶発的なものではなく、必然的に発生させるソリューションを提供し続け、社会を活力にあふれたものに変えることである</li></ul>			
4つの約束	<b>「ファーストキャリア構築層」に対して、誰よりも深く理解している存在になります</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● 若手の教育のことならファーストキャリアにお声かけいただければ、すべて解決します</li><li>● 「本質的」かつ「ユニーク」な育成手法を常に探究し、ご提供できる存在になります</li><li>● 大切な人材育成の企画から実行まで、安心して任せて頂けるような体制を作ります。お客さま企業の社内人材と社外人材の役割分担を最良の組み合わせを設定致します。また、品質を維持しながら、大人数(1クラス80人以上)での実現を可能とします</li><li>● 「人の成長を偶発から必然に変える」ことで、「若者が変われば社会全体が変わる」未来を希求します</li></ul>			