

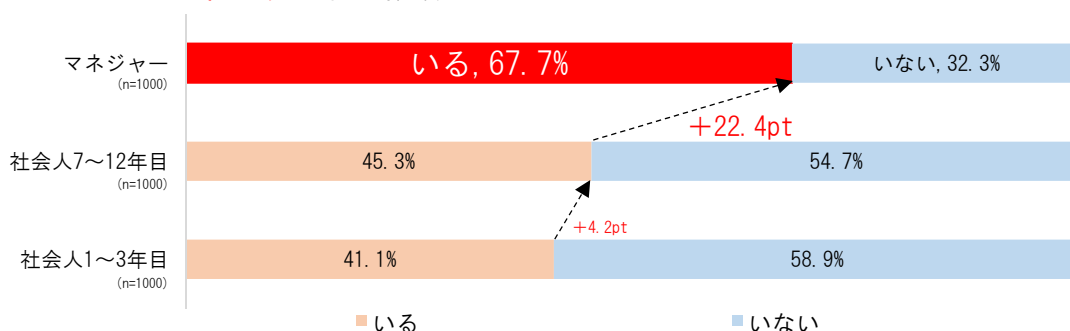
～マネジャー1000 人調査で見てきた“伸びる社員”の特徴～

仕事センスに関する意識調査



注目データ

“知識やスキルがあるのに仕事をうまく進めるセンスがない”と感じる人が「いる」
マネジャーは約 7 割で他の階層に比べて高い



Question

あなたの周りで“仕事センス”を感じる人の行動・エピソードがあれば教えてください。



新人でも「勘所が良い」社員はセンスがあると思う。(55 歳／男性／卸売・小売業)



面倒事を他人に押し付けずに自ら率先して行う姿勢にセンスを感じる。(28 歳／女性／その他)



問題を単純化しポイントを明らかにして取り組む。(62 歳／男性／卸売・小売業)



いい意味で遠慮しない、即行動する。周囲への根回しができているから、周囲に「こっちの都合も考えろよ」的な雰囲気がない。(55 歳／男性／卸売・小売業)

企業・官公庁・自治体等の人材育成支援や経営指導を手がける産業能率大学総合研究所(東京都世田谷区)は、従業員数 100 人以上の企業に勤務するマネジャー1000 人に、「仕事センスに関するアンケート」を実施しました。調査は 2018 年 11 月 2 日～12 日までの 11 日間、インターネット調査会社を通じて行いました。

本学では、正解のないビジネスの現場でビジネスパーソンが活躍するためには、知識・スキルに加えて“**仕事センス**”(顧客や組織の様々な期待に応えるために、周囲の状況を感じ取り、自分で判断してやり遂げる総合的な力)が重要であると考えています。今回の調査では、日々厳しい状況や判断に迷う場面において、判断や調整をしながら仕事をやり遂げている現場のマネジャーに「仕事センス」に関する認識を尋ね、「仕事で遭遇する壁を乗り越える」「自分で考えて判断する」ために必要な力を探りました。

リリースに関するお問い合わせ先

(学) 産業能率大学 企画広報課 〒158-8630 東京都世田谷区等々力 6-39-15

電話: 03-3704-9040、E-mail: koho@hj.sanno.ac.jp

▼調査背景

厚生労働省の「新規学卒者の離職状況(2018年10月発表)」によると、大卒の約3割、高卒の4割が3年以内に離職しています。また、企業からは新入社員の傾向として「素直だが指示待ち」「自分で考えようとせず、すぐに正解を知りたがる」といった声も聞かれます。こうした傾向を持つ新入社員にいくら知識やスキルを教えても、仕事で成果を出せるとは限りません。新入社員の早期離職を防ぎ、正解のないビジネスの現場でビジネスパーソンが活躍するために必要なものは何でしょうか。本学では、知識やスキルに加え、“仕事センス”(顧客や組織の様々な期待に応えるために、周囲の状況を感じ取り、自分で判断してやり遂げる総合的な力)が重要であると考えています。

Point

今回の調査では、日々厳しい状況や判断に迷う場面において、判断や調整をしながら仕事をやり遂げている現場のマネジャーに「仕事センス」に関する認識を尋ねることで、「仕事で遭遇する壁を乗り越える」「自分で考えて判断する」ために必要な力を探りました。

▼調査概要

調査対象：100人以上の企業に勤務するマネジャー

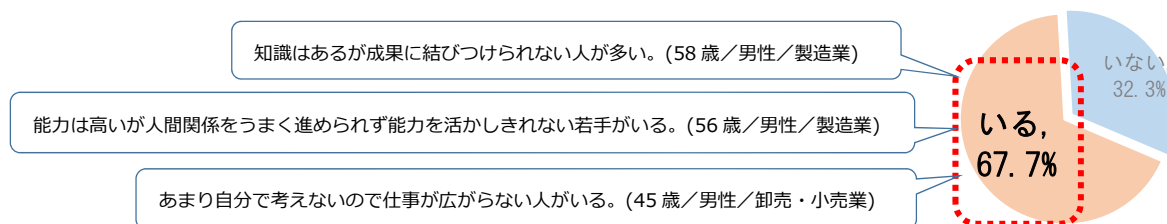
調査時期：2018年11月2日～11月12日

調査方法：Web アンケート方式

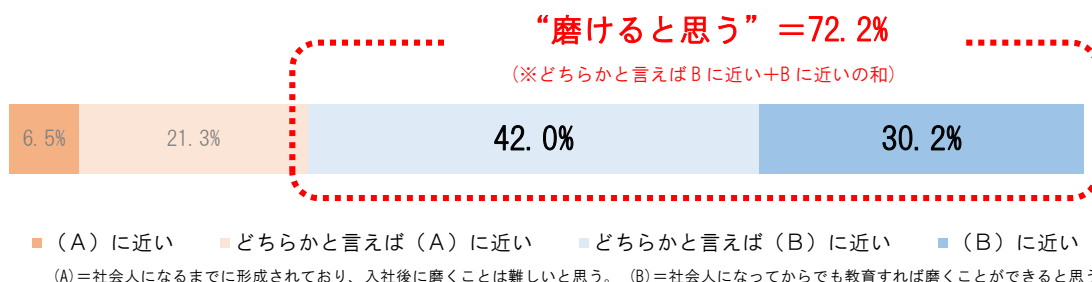
有効回答：1000 ※参考データとして、社会人経験3年未満1000サンプル、社会人経験7～12年目1000サンプルを回収。

Pickup

・知識やスキルがあるのに仕事をうまく進めるセンスがないと感じる人はいる **約7割**



・仕事センスは社会人になってからでも教育すれば磨けると思う **約7割**



▼調査概要

1. 調査対象 ／ 従業員数 100 人以上の企業に勤務するマネジャー

2. 調査時期 ／ 2018 年 11 月 2 日～11 月 12 日

3. 調査方法 ／ Web アンケート方式

4. 有効回答 ／ 1000

5. 属 性 ／

(年齢)	20代	3	0.3%
	30代	34	3.4%
	40代	273	27.3%
	50代	605	60.5%
	60代	85	8.5%
		1000	100.0%
(居住地)	北海道・東北	59	5.9%
	関東	530	53.0%
	中部	146	14.6%
	近畿	173	17.3%
	中国	35	3.5%
	四国	16	1.6%
	九州・沖縄	41	4.1%
		1000	100.0%
(業種)	製造業	412	41.2%
	サービス業	118	11.8%
	金融・保険業	94	9.4%
	卸売・小売業	89	8.9%
	情報通信業	86	8.6%
	建設業	66	6.6%
	運輸業	43	4.3%
	不動産業	23	2.3%
	電気・ガス業	16	1.6%
	その他	53	5.3%
		1000	100.0%

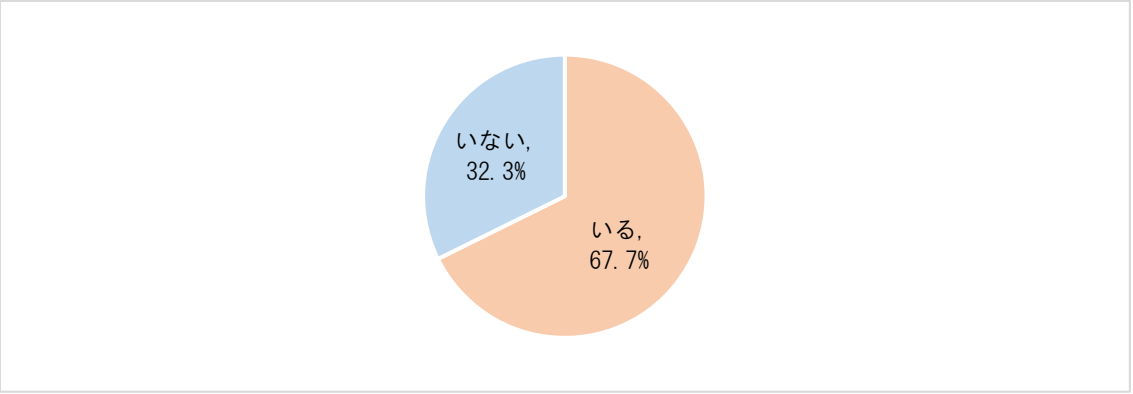
(部門)	管理	301	30.1%
	営業	236	23.6%
	開発	115	11.5%
	製造	89	8.9%
	情報システム	75	7.5%
	販売	19	1.9%
	基礎研究	18	1.8%
	その他	147	14.7%
		1000	100.0%
(従業員数)	100人以上300人未満	174	17.4%
	300人以上500人未満	92	9.2%
	500人以上1,000人未満	136	13.6%
	1,000人以上3,000人未満	155	15.5%
	3,000人以上5,000人未満	89	8.9%
	5,000人以上10,000人未満	94	9.4%
	10,000人以上	260	26.0%
		1000	100.0%
(上場区分)	上場	487	48.7%
	非上場	513	51.3%
		1000	100.0%

※参考データとして、従業員数 100 人以上の企業に勤務するビジネスパーソン(社会人経験 3 年未満 1000 サンプル、社会人経験 7～12 年目 1000 サンプル)を回収した。調査時期・調査方法は上記と同じ。

▼調査結果

問1. あなたの職場や関連部署には、知識やスキルがあるのに仕事をうまく進めるセンスがないと感じる人はいますか。(SA)

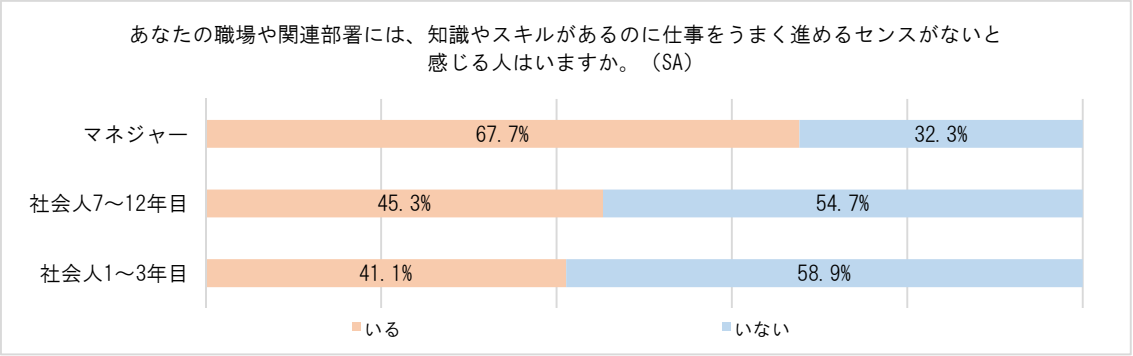
■ マネジャー (n=1000)



■ 主な理由 (※「いる」と回答した人の理由を一部抜粋)

理由(※抜粋)	
知識はあるが成果に結びつけられない人が多い。(マネジャー/58歳/男性/製造業)	
営業なので相手の気持ちを汲まなければなりません、どうしても出来ない人はいます。(マネジャー/52歳/男性/情報通信業)	
能力は高いが人間関係を上手く進められず能力を活かしきれない若手がいる。(マネジャー/56歳/男性/製造業)	
段取りが悪く、本人の持っている能力に見合ったパフォーマンスが出せていない。(マネジャー/40歳/男性/建設業)	
知識や情報処理のスキルはあるが、情報を組み合わせて創造することが苦手だと思うから。(マネジャー/53歳/男性/製造業)	
あまり自分で考えないので仕事が広がらない人がある。(マネジャー/45歳/男性/卸売・小売業)	

□階層別比較 (マネジャー/中堅※7～12年目/若手※1～3年目)



マネジャーの約7割が、「知識やスキルがあるのに仕事をうまく進めるセンスがないと感じる人がいる」と回答しています。主な理由としては、知識やスキルを活かすことができていない、成果に結びつけることができていない、などがあげられています。社会人経験年数別に比較すると、仕事経験を積むにつれて仕事センスへの感度が高まっていくことが分かります。

問2. あなたの周りで“仕事センス”を感じた人のエピソードがあればお書きください。(FA)

仕事に対する前向きな姿勢が他の職員の見本となり、職場内が活性化した。(65 歳／男性／運輸業)

新人でも「勤所が良い」とほめられている社員はセンスがあると思う。(50 歳／男性／製造業)

報告書やメールの内容に対する質問や補足説明を求めずとも、読むだけで必要な情報、ならびに当人が何をしたいのかが分かる人がいる。(53 歳／男性／製造業)

周囲を巻き込んでテンポ良く仕事を進める人がいる。(41 歳／男性／製造業)

相手の表情や言葉から真意を見抜くのに長けた人がいる。(59 歳／男性／製造業)

情報収集のための労をいとわない。(61 歳／男性／情報通信業)

相手の求めることを的確に把握し実現する。(43 歳／男性／建設業)

社内折衝が上手く、事前に同意を得てスムーズに仕事を進めている。(55 歳／男性／製造業)

タスクが丁寧にまとめられ、優先順位をつけながら片づけている。(46 歳／男性／製造業)

痒い所に手が届くように先回りした答えが返ってきた。(45 歳／女性／卸売・小売業)

面倒事を他人に押し付けずに自ら率先して行う姿勢にセンスを感じる。(28 歳／女性／その他)

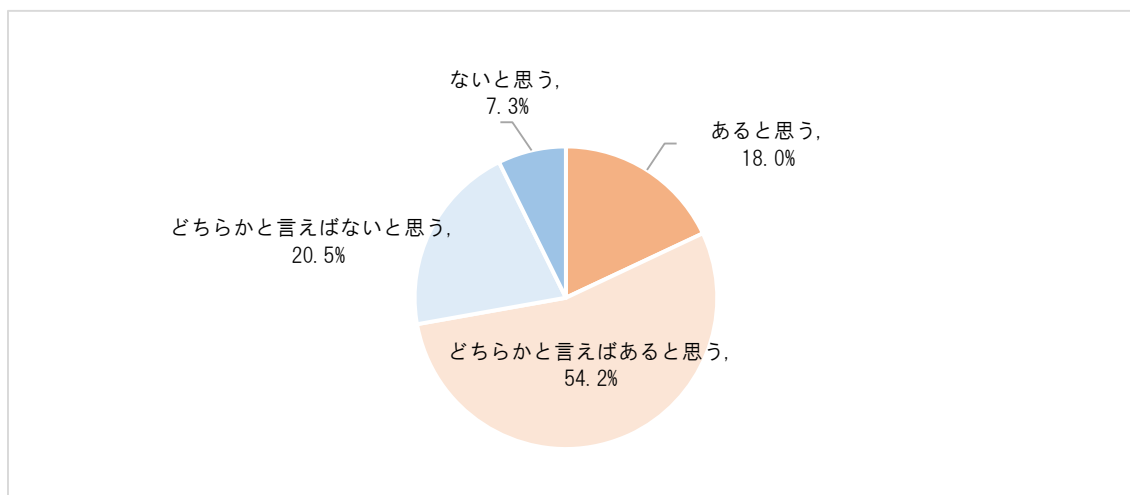
問題を単純化しポイントを明らかにして取り組む。(62 歳／男性／卸売・小売業)

いい意味で遠慮しない、即行動する。周囲への根回しができているから、周囲に「こっちの都合も考えろよ」的な雰囲気がない。(55 歳／男性／卸売・小売業)

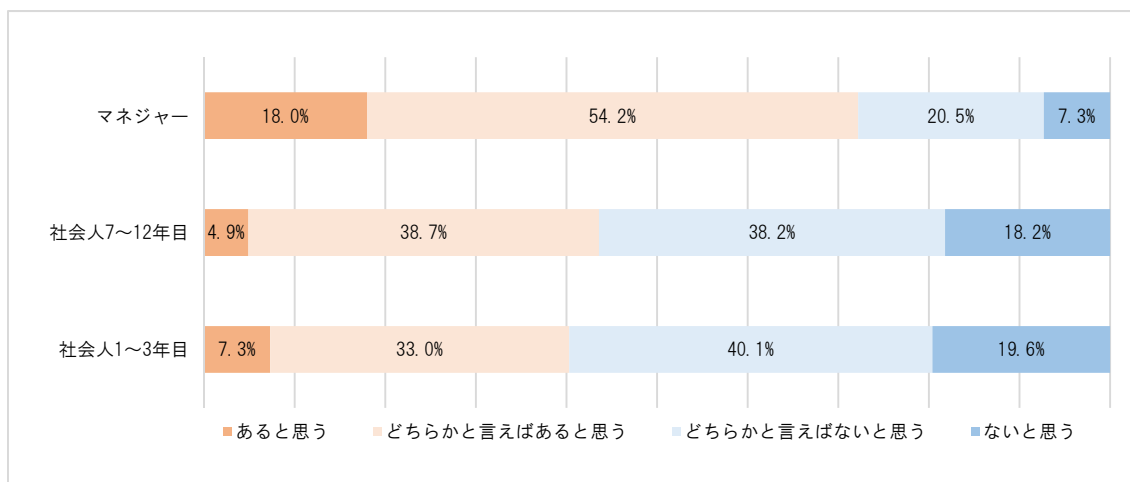
周囲を巻き込んで仕事を進めることができる、相手の表情や言葉から真意を見抜くことができる、優先順位をつけ手際よく業務を遂行することができるなど、“仕事センス”という言葉から連想される姿勢や行動は人によって異なるようです。産業能率大学総合研究所では、仕事センスを『顧客や組織の様々な期待に応えるために、周囲の状況を感じ取り、自分で判断・調整してやり遂げる総合的な力』と定義しています。

問3. あなたには“仕事センス”があると思いますか。(SA)

■ マネジャー (n=1000)



□ 階層別比較 (マネジャー/中堅※7～12年目/若手※1～3年目)

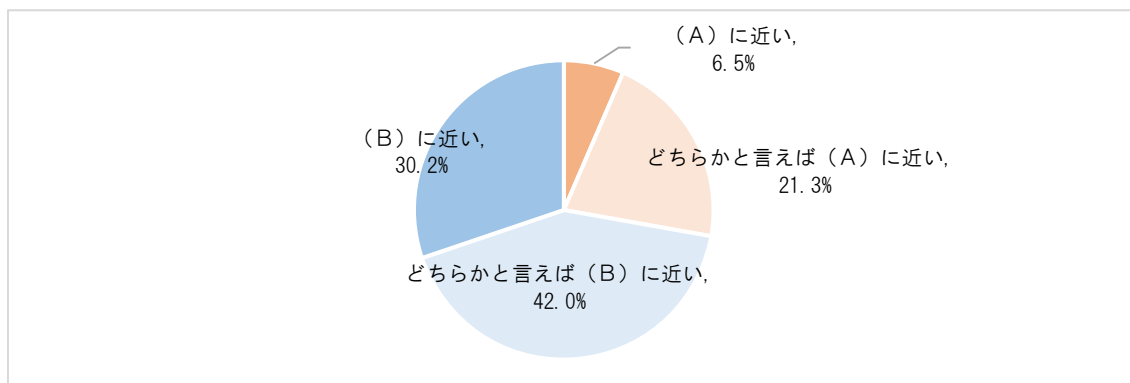


約7割のマネジャーが、自身に仕事センスがある(「あると思う」+「どちらかと言えばあると思う」)と考えています。組織やチームを動かす役割を担うマネジャーは、より仕事センスの重要性を理解し、自身も仕事センスを発揮しながら業務に取り組んでいるようです。そのため他の階層と比べても、マネジャーは“仕事センスがある”(「あると思う」18.0%+「どちらかと言えばあると思う」54.2%)とする回答が非常に高くなっていると推察できます。

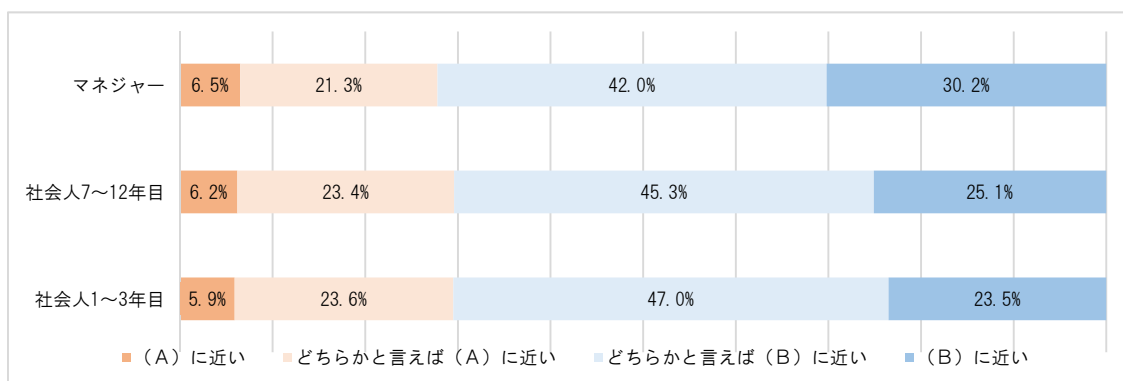
問4. 仕事をうまく進めるための“センス”についてどのような認識を持っていますか。(SA)

- 【A】 社会人になるまでに形成されており、入社後に磨くことは難しいと思う。
 【B】 社会人になってからでも教育すれば磨くことができると思う。

■ マネジャー (n=1000)



□ 階層別比較 (マネジャー/中堅※7～12年目/若手※1～3年目)

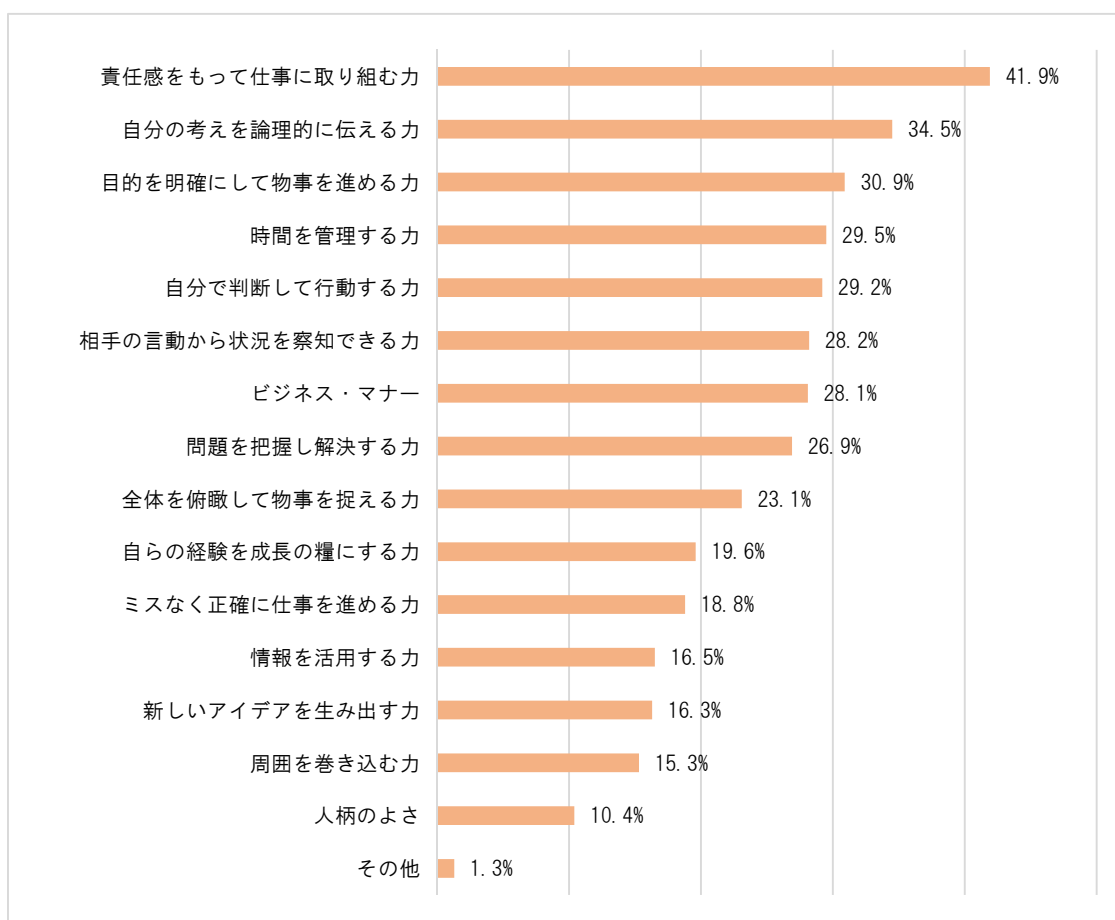


72.2%のマネジャーが、“仕事センスは、社会人になってからでも教育すれば磨くことができる”[(B)に近い+どちらかといえば(B)に近い]と考えています。

このことは厳しい環境や状況を乗り越えてきたこれまでの経験が自らの仕事センスを磨くことに影響を与えたという認識を、多くのマネジャーが持っているためだと考えられます。

問5-1. 入社3年以内の若手社員について、以下の項目から特に磨いてほしいと思うものをお選びください。(MA/5 つまで)

■ マネジャー (n=1000)



約7割のマネジャーが社会人になってからでも教育をすれば仕事センスを磨くことができるという認識を示す中(問4)、そのマネジャーが、入社3年以内の若手職員に対してどのような力を磨いてほしいかを尋ねました。その結果、上位3つは以下の通りです。

「責任感をもって仕事に取り組む力」(41.9%)

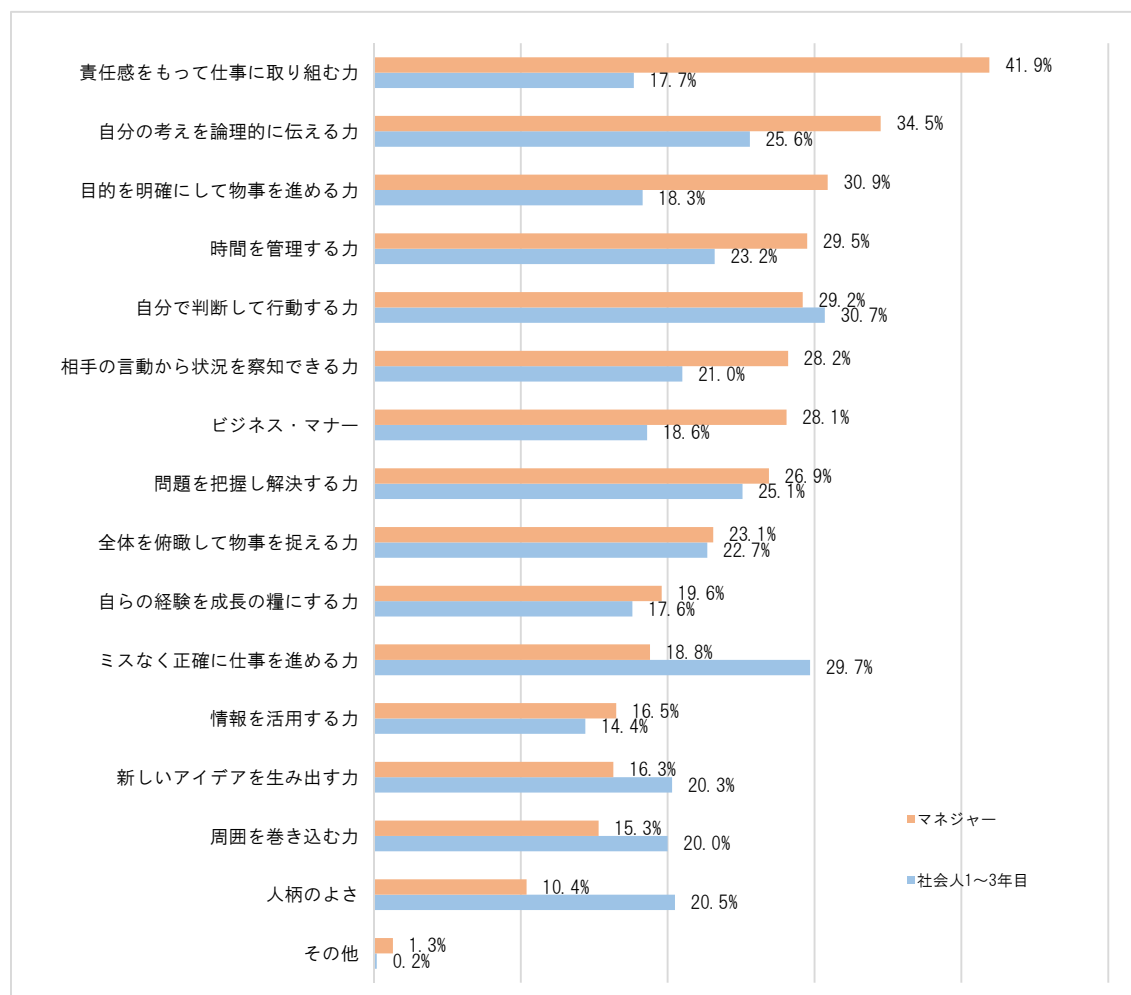
「自分の考えを論理的に伝える力」(34.5%)

「目的を明確にして物事を進める力」(30.9%)

いずれも日々意識して磨き上げていくことで、さらに大きな仕事に挑んだり、自身の役割を発揮したりできるようになるために欠かすことのできない土台の部分であり、マネジャーはこうした力を磨いてほしいと考えているようです。

問5-2. 入社3年以内の若手社員について、以下の項目から特に磨いてほしいと思うものをお選びください。(MA/5つまで)

□階層別比較(若手※1～3年目「今後、特に磨いていきたいと思うもの」[MA:5つまで]との比較)



前問(問5-1)の「マネジャーが磨いてほしいもの」と「入社3年以内の若手社員が磨きたいもの」を比較しました。ポイント差が大きいのは「**責任感をもって仕事に取り組む力**」(若手比+24.2pt)、「**目的を明確にして物事を進める力**」(若手比+12.6pt)、「**ミスなく正確に仕事を進める力**」(若手比-10.9pt)、「**人柄のよさ**」(若手比-10.1pt)となりました。マネジャーは「**責任感や目的意識を磨いてほしい**」と考えていますが、入社3年以内の若手社員は「**正確性や人柄を磨きたい**」と考えており、両者の意識に違いが見られました。

一方で、認識に違いが小さかったものは「**全体を俯瞰して物事を捉える力**」(0.4pt差)、「**自分で判断して行動する力**」(1.5pt差)でした。両者が共通した認識を持っているこの力については、一緒になって高めていくことが重要です。

以上