

「2020年卒新卒者のテレワーク/在宅勤務実態」

公益社団法人全国求人情報協会の「新卒等若年雇用部会」は、2020年卒新卒者を対象とした入社後調査（入社後約半年：2020年10月～11月）を実施し、2020年卒新卒者のテレワーク/在宅勤務実態を調査しましたので、報告いたします。

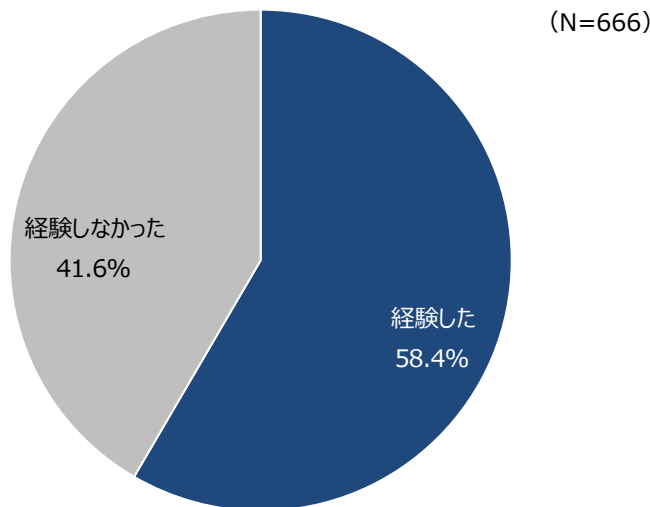
入社後半年の間に、新卒者はどのような勤務形態を経験していたのか？

2020年卒新卒者の、2020年4月～10月の勤務実態について、調査分析を行った。

Topics

1.新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

新卒者の約6割が、2020年10月までの間にテレワーク/在宅勤務を経験。
テレワーク/在宅勤務未経験の理由として最も多かったのは、「テレワーク/在宅勤務ができる業務ではなかったため」。



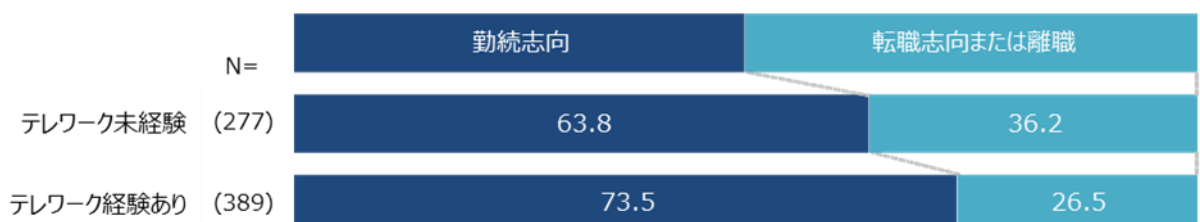
2.地域・従業員規模別、新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

テレワーク/在宅勤務を経験した人は、首都圏・京阪神では6割以上、その他地域でも約半数。地域・従業員規模によらず半数以上が、1回目の緊急事態宣言解除後に「ほぼ出勤勤務をしていた」と回答。

3. 新卒者のテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後就業意識

テレワーク/在宅勤務を経験した人は、未経験の人に比べて、入社後に勤続志向を持っている割合が高く、テレワーク/在宅勤務時に上司・先輩・同僚とのコミュニケーションが十分であった人ほど、入社後に勤続志向を持っている傾向がある。

(%)



CONTENTS

調査の概要	・・・P2
1.新卒者のテレワーク/在宅勤務経験	・・・P3
2.地域・従業員規模別、新卒者のテレワーク/在宅勤務経験	・・・P5
3.新卒者のテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後就業意識	・・・P8

●調査の概要

- 1) 調査目的：入社後約半年時点の就業意向や、入社後の仕事経験・勤務実態を把握する。
- 2) 調査対象：2020年卒新卒者のうち、新卒入社予定の企業・団体等に入社した人 671人**

<回答者内訳>

大学生	589
男性	153
女性	436
大学院生	82
男性	43
女性	39

**ウェイトバック集計時の回答者全体の人数は、666人となっている。

- 3) 調査時期：2020年10月16日～2020年11月13日
- 4) 調査方法：インターネット調査（調査実施機関：株式会社マクロミル）
2020年3月に実施した調査で「民間企業・団体等に就職する」と回答した人に、追跡調査の依頼を送信。回答者の学校種別と性別の構成比が、3月調査での就職確定者の構成比に近づくよう、ウェイトバック集計を行った。

《調査結果を見る際の注意点》

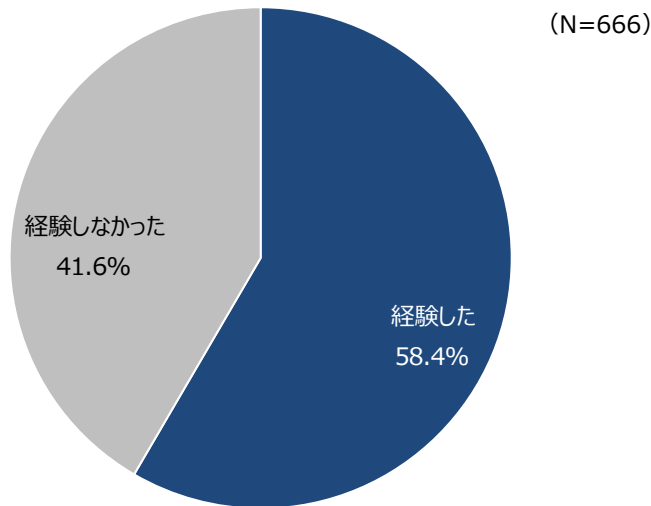
- ・ウェイトバック集計を行っているため、n数の内訳を足し合わせても合計と一致しない場合がある。
- ・%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- ・データは無回答サンプルを除いて集計している。

1. 新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

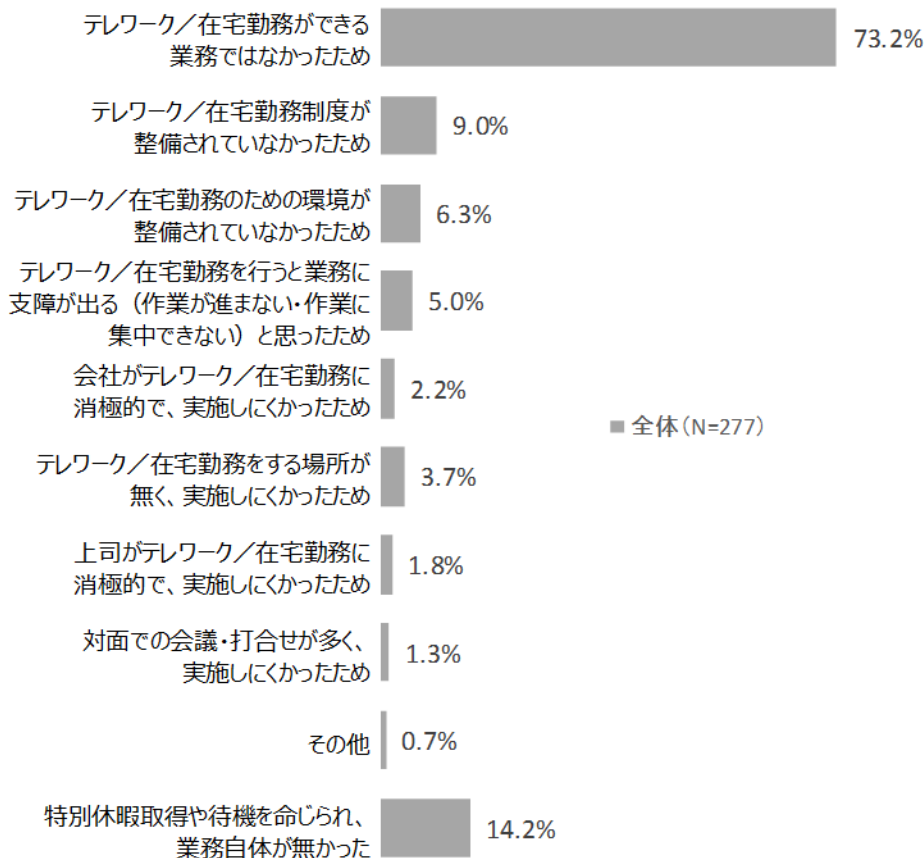
新卒者の約6割が、2020年10月までの間にテレワーク/在宅勤務を経験

2020年卒新卒者のうち、調査時点までにテレワーク/在宅勤務を経験した人は、58.4%であった。テレワーク/在宅勤務を経験しなかった人に、経験しなかった理由を複数回答で聞くと、「テレワーク/在宅勤務ができる業務ではなかったため」が73.2%であった。

▶ 新卒者のテレワーク/在宅勤務経験
(単一回答、単位=%)



▶ 新卒者がテレワーク/在宅勤務をしなかった理由
(テレワーク/在宅勤務未経験者、複数回答、単位=%)

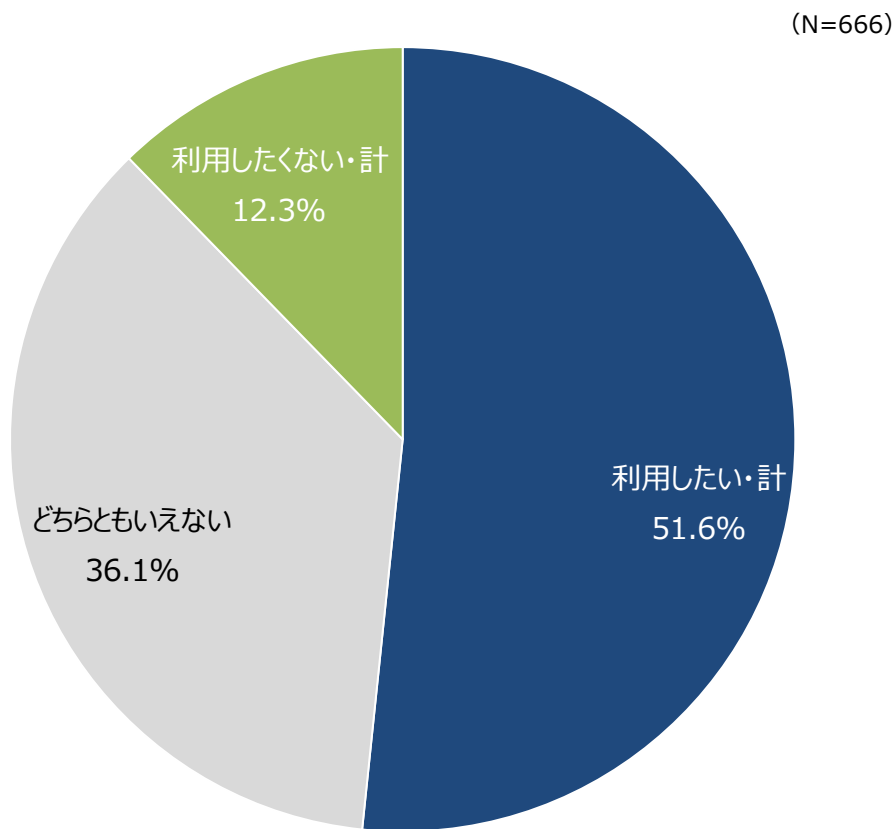


1. 新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

新卒者の半数以上が、今後もテレワーク/在宅勤務の利用を希望

2020年卒新卒者のうち、今後もテレワーク/在宅勤務を「利用したい・計」（「利用したい」「できれば利用したい」の計）と回答したのは、51.6%であった。「どちらでもない」は36.1%、「利用したくない・計」（「できれば利用したくない」「利用したくない」の計）は12.3%であった。

▶ **今後のテレワーク/在宅勤務の利用希望**
（単一回答、単位=%）



2. 地域・従業員規模別、新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

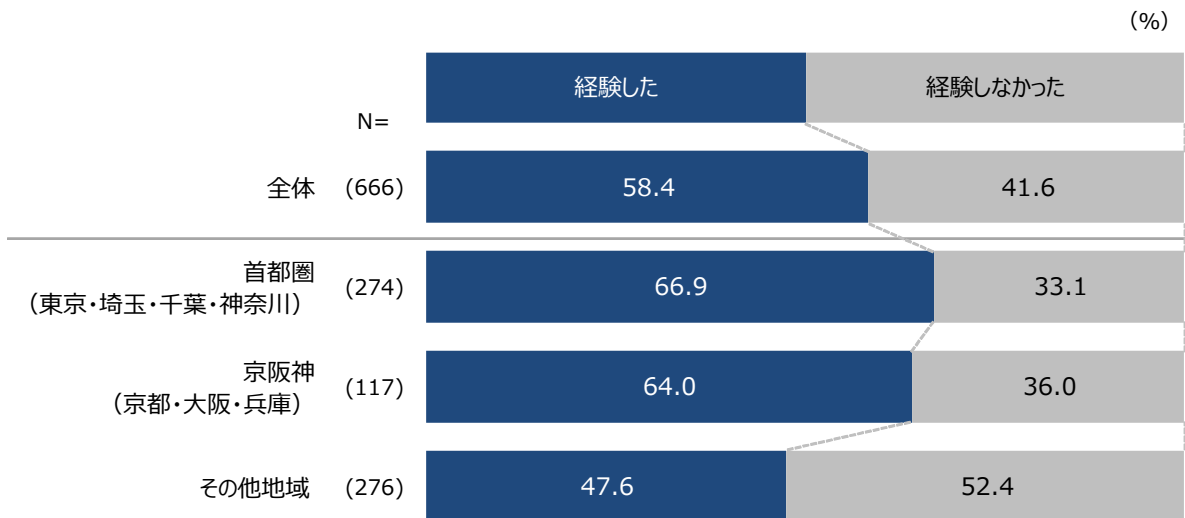
**新卒者でテレワーク/在宅勤務を経験した人は、首都圏・京阪神では6割以上、
その他地域でも約半数、従業員規模5000人以上の企業では約7割**

2020年卒新卒者におけるテレワーク/在宅勤務経験者の割合を地域別に見ると、首都圏（東京・埼玉・千葉・東京）では66.9%、京阪神（京都・大阪・兵庫）では64.0%であった。その他地域でも47.6%がテレワーク/在宅勤務を経験している。

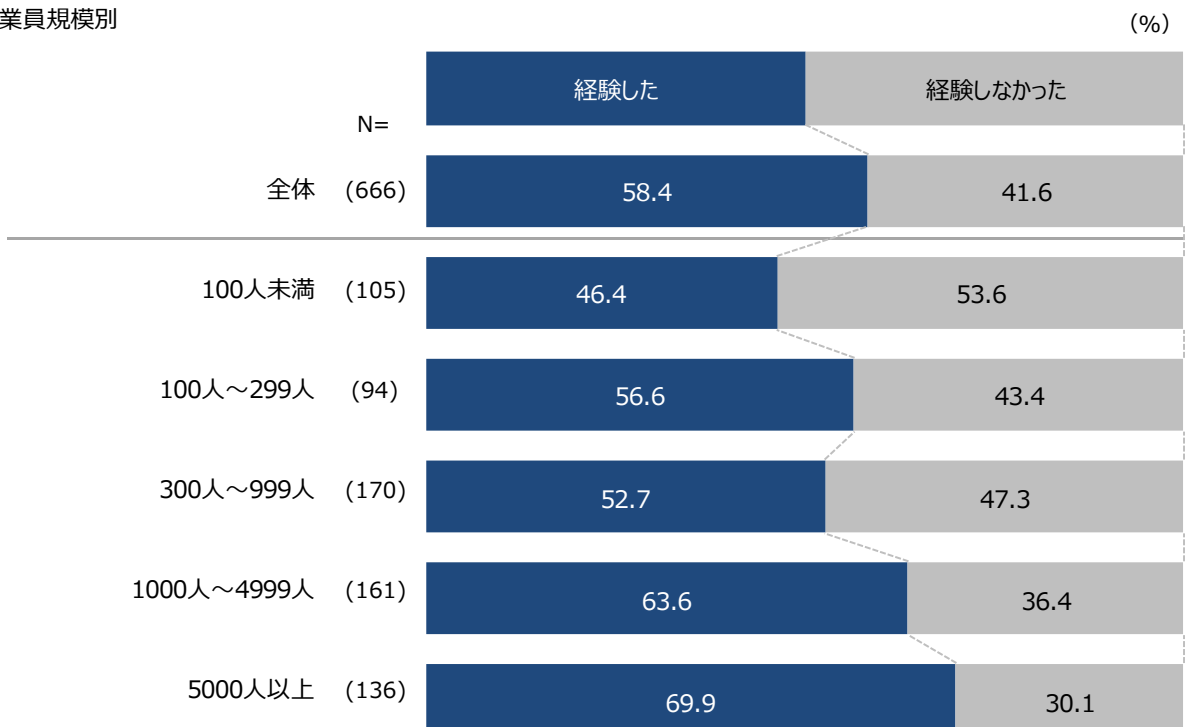
従業員規模別では、従業員数5000人以上の企業に入社した人が69.9%と最も高かったが、従業員100人未満の企業においても、46.4%がテレワーク/在宅勤務を経験している。

▶ **新卒者のテレワーク/在宅勤務経験：地域・従業員規模別**
(単一回答、単位=%)

■ 地域別



■ 従業員規模別



2. 地域・従業員規模別、新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

1回目の緊急事態宣言解除後、6割以上が「ほぼ出勤勤務をしていた」と回答

2020年卒新卒者のテレワーク/在宅勤務実態を、時期及び地域別に見る。

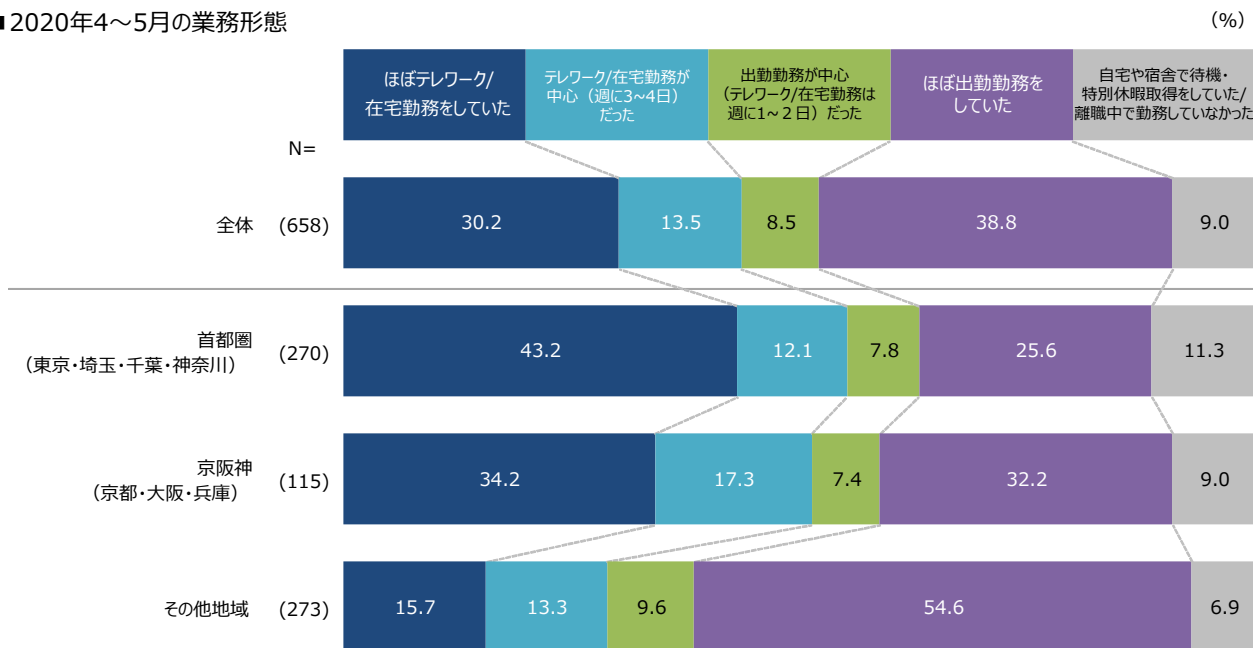
1回目の緊急事態宣言中にあたる2020年4月～5月における、新卒者全体のテレワーク/在宅勤務実態としては、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」が30.2%であった。地域別では、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」人は首都圏では43.2%、京阪神では34.2%、その他地域では15.7%であった。その他地域では「ほぼ出勤勤務をしていた」人は54.6%であった。

1回目の緊急事態宣言が解除された6月以降における、新卒者全体のテレワーク/在宅勤務実態としては、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」が7.5%に減少。「ほぼ出勤勤務をしていた」人は63.7%に増加した。地域別に見ても、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」人は、首都圏で12.1%、京阪神で6.6%、その他地域では3.2%。「ほぼ出勤勤務をしていた」人は首都圏で57.1%、京阪神で60.9%、その他地域では71.5%であった。

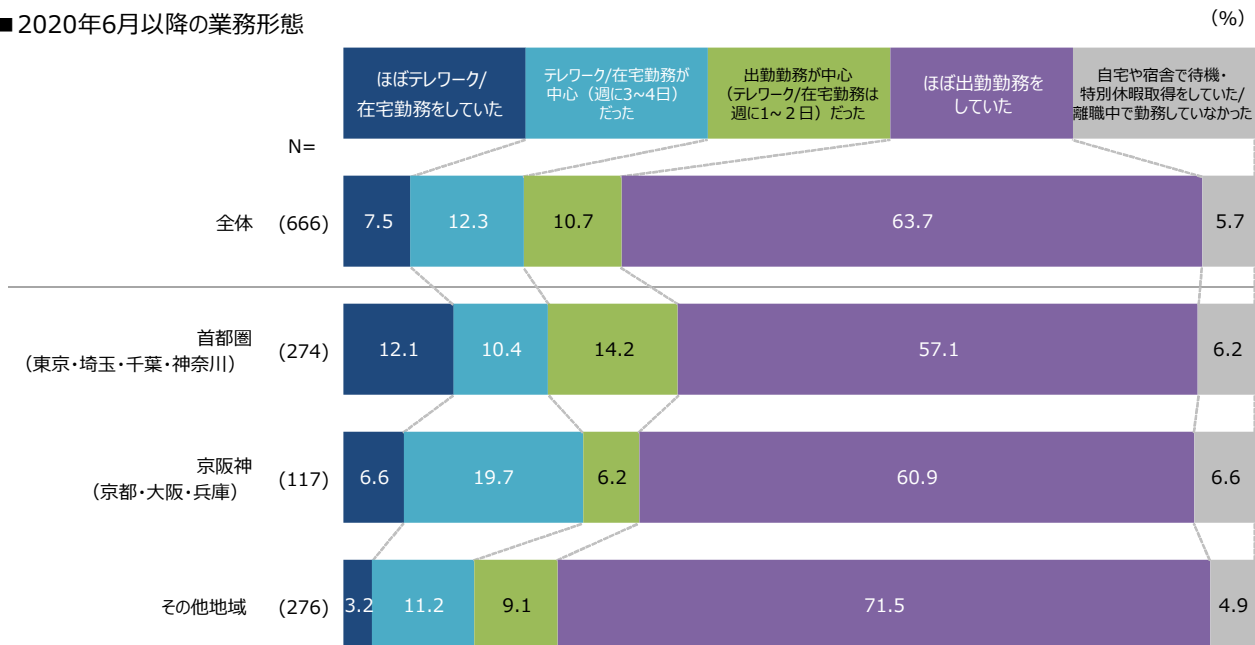
▶ 時期・地域別、新卒者の業務形態

(当該時期に企業・団体等に入社していた人、単一回答、単位=%)

■ 2020年4～5月の業務形態



■ 2020年6月以降の業務形態



2. 地域・従業員規模別、新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

従業員規模にかかわらず、半数以上が、1回目の緊急事態宣言解除後、「ほぼ出勤勤務をしていた」と回答

2020年卒新卒者のテレワーク/在宅勤務実態を、時期及び従業員規模別に見る。なお、2020年卒新卒者全体のテレワーク/在宅勤務実態は、前項の通りである。

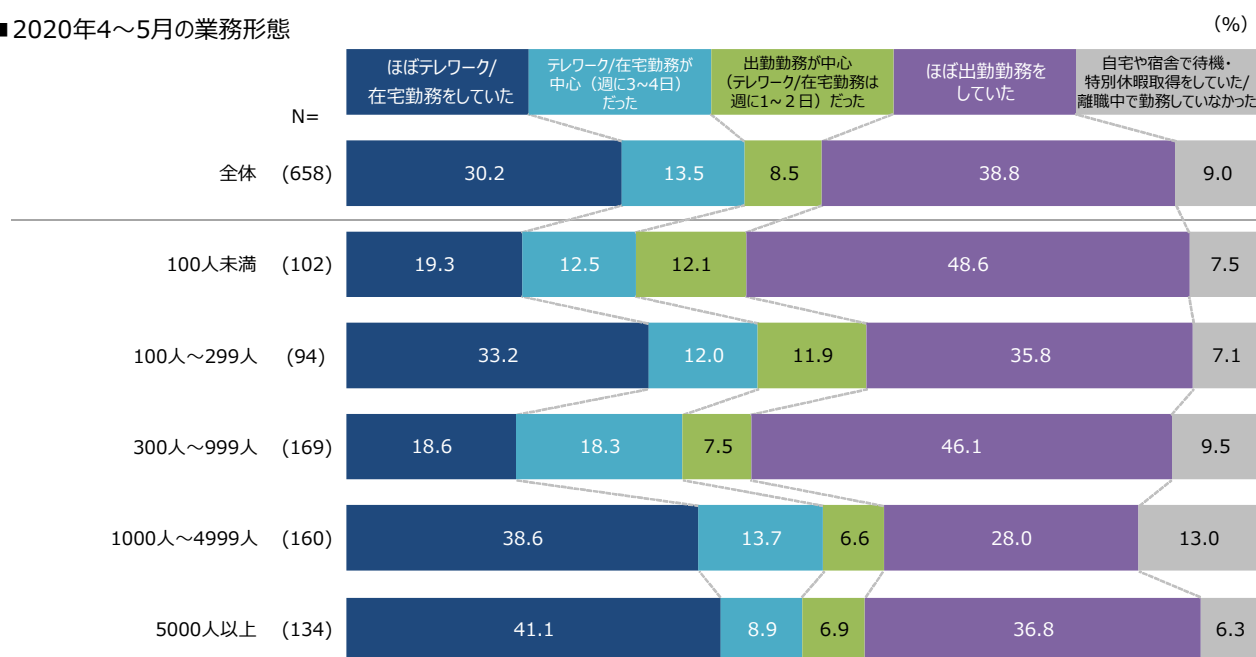
1回目の緊急事態宣言中にあたる2020年4月～5月において、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」割合は、5000人以上の企業が最も高く、41.1%であった。「ほぼ在宅勤務をしていた」割合は、従業員数100人未満の企業が最も高く、48.6%であった。次いで300～999人の企業が高く、46.1%であった。

1回目の緊急事態宣言が解除された6月以降においては、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」割合は、5000人以上の企業で10.6%、それ以外の従業員規模の企業では10%以下であった。「ほぼ出勤勤務をしていた」割合は、100人未満の企業で71.4%、1000～4999人の企業で54.7%。それ以外の従業員規模の企業では、60%以上であった。

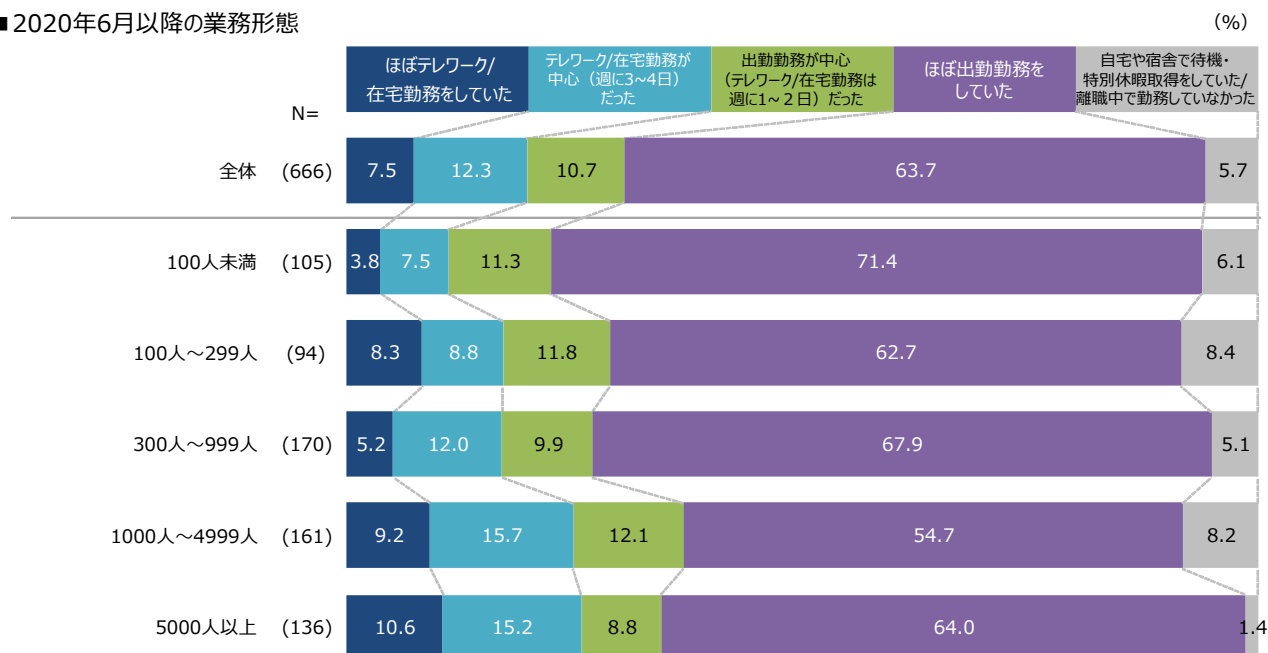
▶ 時期・従業員規模別、新卒者の業務形態

(当該時期に企業・団体等に入社していた人、単一回答、単位=%)

■ 2020年4～5月の業務形態



■ 2020年6月以降の業務形態



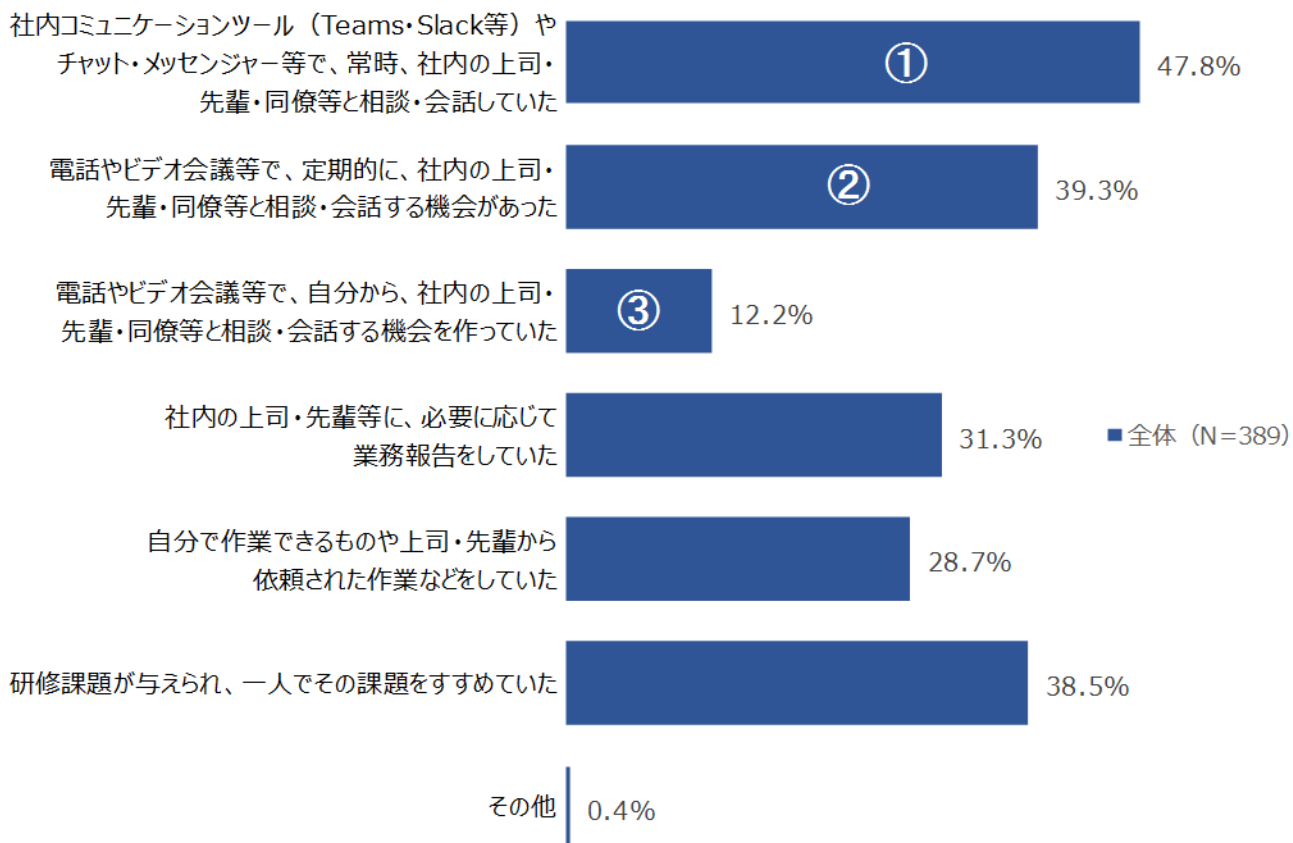
3. 新卒者のテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後就業意識

テレワーク/在宅勤務時に社内のコミュニケーションの機会があった人は約7割

2020年卒新卒者のうち、テレワーク/在宅勤務経験者に、テレワーク/在宅勤務時の仕事の進め方を複数回答で聞いた。「社内コミュニケーションツール（Teams・Slack等）やチャット・メッセージ等で、常時、社内の上司・先輩・同僚等と相談・会話していた」と回答した人が最も多く、47.8%であった。

テレワーク/在宅勤務中に、「社内コミュニケーションツール」や「電話やビデオ会議」等、いずれかの形で上司・先輩・同僚等と相談・会話する機会があった人は、66.7%であった。テレワーク/在宅勤務を経験した新卒者の33.3%は、社内のコミュニケーションをせずにテレワーク/在宅勤務をしていたことになる。

▶ **テレワーク/在宅勤務時の仕事の進め方**
(テレワーク/在宅勤務経験者、複数回答、単位=%)



コミュニケーションツール・電話・ビデオ会議等で相談・会話する機会があった（①～③のいずれかに回答）	66.7%
コミュニケーションツール・電話・ビデオ会議等で相談・会話する機会が無かった（①～③のいずれも未回答）	33.3%

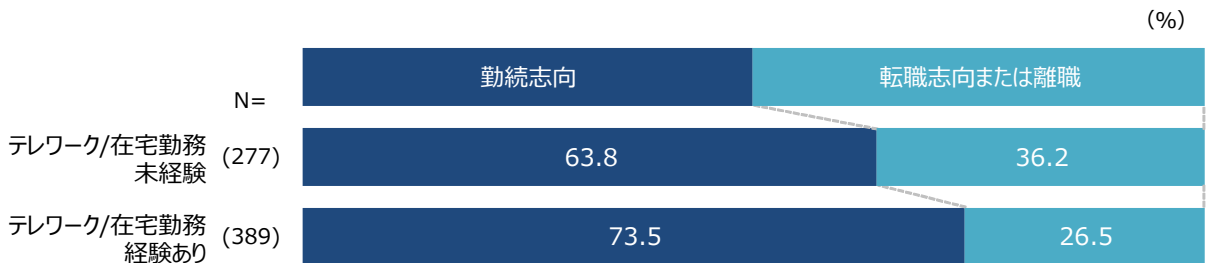
3. 新卒者のテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後就業意識

テレワーク/在宅勤務を経験した人は、未経験の人に比べて、入社後も勤続志向の割合が高い

テレワーク/在宅勤務経験の有無別で入社後の就業意識を見ると、テレワーク/在宅勤務経験者では73.5%が勤続志向であった。テレワーク/在宅勤務未経験者では63.8%が勤続志向であった。

(補足) 本調査では、2020年卒新卒者に入社後の就業意識について聞き、「勤続志向」(「今の企業・団体ですっと仕事を続けたい」「当面は今の企業・団体等で仕事を続けたい」の計)、「転職志向」(「転職することも視野に入れている」「すぐに転職したいと思っている」の計) **または離職**と集計している。

▶ **テレワーク/在宅勤務経験有無別、【入社後】就業意識**
(単一回答、単位=%)



3. 新卒者のテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後就業意識

勤続志向を持っている人ほど、テレワーク/在宅勤務時に上司・先輩・同僚とのコミュニケーションが十分であった傾向がある

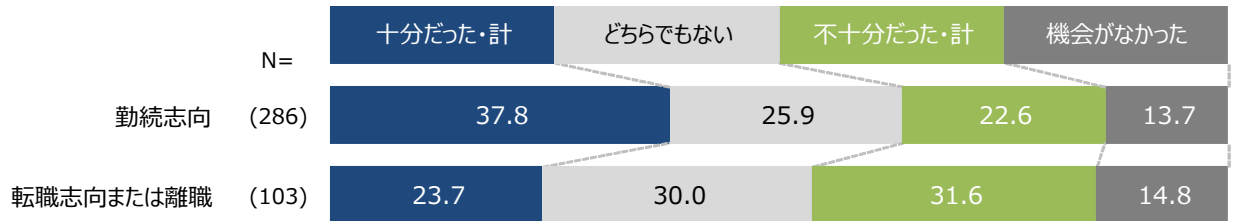
入社後の就業意識の別に、テレワーク/在宅勤務経験者におけるテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションについて感じたことを見る。入社後に勤続志向を持っている人は、「上司への報告・連絡・相談の機会」が「十分だった・計」（「十分だった」「どちらかといえば十分だった」の計）と回答した割合が46.6%であり、転職志向を持っている人に比べてとくに高い。

入社後に転職志向または離職した人は、「上司への報告・連絡・相談の機会」が「不十分だった・計」（「どちらかといえば不十分だった」「不十分だった」の計）と回答した割合が33.8%であり、勤続志向を持っている人に比べて特に高い。また、「ちょっとした問題や困りごとを相談する機会」が「不十分だった・計」と回答した割合も31.6%であり、勤続志向の人に比べて高い。

▶【入社後】就業意識別、テレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションの程度（テレワーク/在宅勤務経験者、単一回答、単位=%）

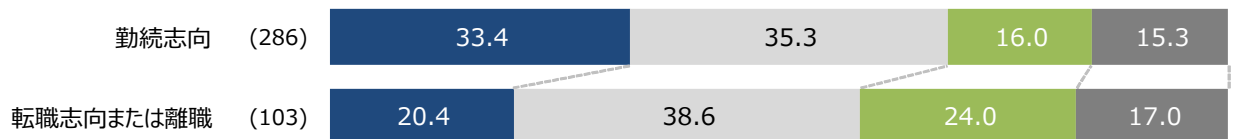
■【入社後】就業意識×ちょっとした問題や困りごとを相談する機会

(%)



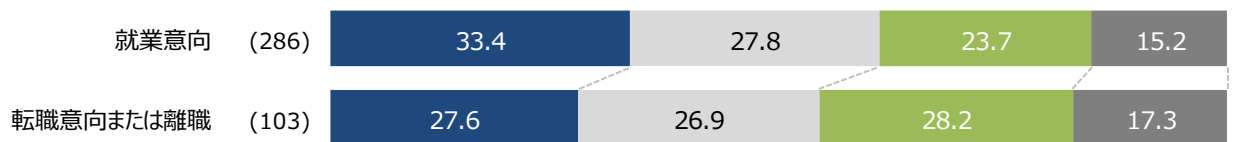
■【入社後】就業意識×自分の頑張りへの評価・自分の仕事への感謝の言葉をかけられる機会

(%)



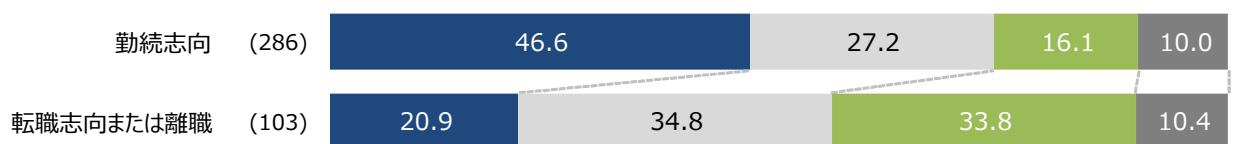
■【入社後】就業意識×同僚同士を気にかけてり・助け合う機会

(%)



■【入社後】就業意識×上司への報告・連絡・相談の機会

(%)



■【入社後】就業意識×指導担当や先輩への報告・連絡・相談の機会

(%)

