

「2020年卒新卒者の入社後追跡調査」

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て、入社前調査（2020年3月）および入社後調査（入社後約半年：2020年10月～11月）を実施し、新卒者の入社前および入社後約半年の就業意識の実態をまとめましたので、ご報告します。

新卒者の、入社前及び入社後の勤続志向の醸成のために重要なことは？

入社前と入社後約半年時点の就業意識の変化に着目し、調査分析を行った。（下図）

Topics

1.新卒者の入社前・入社後の就業意識の変化

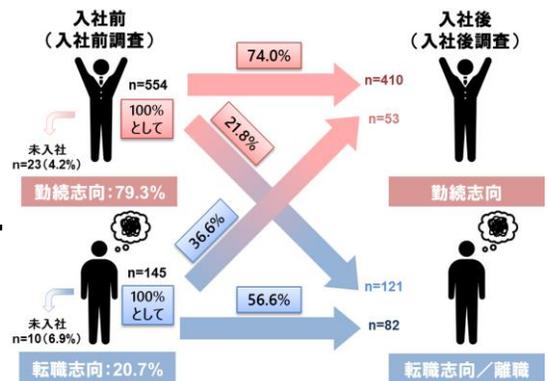
入社前に「転職志向」であった人の約4割が入社後に「勤続意向」に転じている。

2.入社予定企業の情報と入社前就業意識の関係性

就職活動開始当初は志望していなかった企業に勤続志向を持って入社した人は、仕事内容・勤務地・休暇取得状況などの情報を知ることができていた

3.入社後の仕事環境と就業意識変化の関係性

「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」人の約6割は、入社後に勤続志向に変化



調査から見えてきたこと

中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール)教授 佐藤 博樹
(公益社団法人全国求人情報協会 理事)



入社前にすでに転職志向を持っていた学生も少なくなく（20.7%）、こうした学生では入社後も転職志向・離職となる割合（56.6%）が高くなる（3頁）。従って、**企業としては、入社前に勤続志向を持っている学生を増やすことが大事になる。**入社予定の企業が志望（第1志望など）だった学生では勤続志向が高くなるが、当初は志望していなかった企業に入社する学生でも少なくない（4頁）。そこで当初は志望していなかった企業に入社予定の者（25.9%）のなかで、入社前に勤続志向を持っていた学生に関して、当該企業に関して入手できていた情報を調べると、労働条件（給与、有給休暇）に加えて、「具体的な仕事内容」、「勤務地」、「組織風土」などに関して情報を得ることができていた者が多くなる（5頁）。つまり、企業としては、**就職活動をしている学生に、労働条件だけでなく、こうした情報を採用したい学生に提供することが、入社前の勤続志向を高めるためには重要になる。**

さらに、入社前に勤続志向を持ちながら、入社後に転職志向・離職に転じる者も少なくない（21.8%）。つまり、企業としては、**勤続志向を持って入社した者がその意向を持続できるようにすることが大事になる。**この点を調べると、勤続志向を持続した社員は、入社後に担当している仕事に**適職意識**を持っていた者であった。そこで適職意識を持つことができた社員の職場などの特徴を調べると、相談できる指導担当の社員がいたり、仕事や私生活、さらには将来の仕事などに関して自分から相談できる仕組みがあったり、相互にサポートする雰囲気がある職場であることがわかる（7頁から8頁）。つまり、**新入社員が入社後も勤続志向を持続できるように、指導担当の社員の配置や相互にサポートできる職場を構築することが大事になる。**

コロナ禍で入社後にテレワーク・在宅勤務を経験した新入社員もかなりの割合を占めたが、**孤立せず仕事や仕事以外でも相談できるサポートの機会があった者では、勤続志向につながる適職意識を持っていた者が多くなる**（9頁から10頁）。

CONTENTS

調査の概要	・・・P2
1.新卒者の入社前・入社後の就業意識の変化	・・・P3
2.就職活動時に得られた入社予定企業の情報と入社前就業意識の関係性	・・・P4
3.入社後の仕事環境と就業意識変化の関係性	・・・P7
4.テレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと就業意識変化の関係性	・・・P10

●調査の概要 〈入社前調査〉

- 1) 調査目的：大学生や大学院生の就職活動の実態を把握し、関係各位の参考に供する。
- 2) 調査対象：民間企業・団体への就職活動を在学中に経験した*全国の大学4年生・大学院2年生 1,531人
*就職活動の経験者を、プレエントリー（資料・採用情報の請求）、説明会、書類選考、対面選考のいずれか1つ以上の経験者と定義した。
- 3) 調査時期：2020年3月13日～29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）
- 5) URL：<https://www.zenkyukyo.or.jp/2020shinsotsu/>

●調査の概要 〈入社後調査〉

- 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：第1回調査で「民間企業・団体等に就職する」と回答したうち、追跡調査に回答した人 700人**

<回答者内訳>

大学生	611
男性	159
女性	452
大学院生	89
男性	46
女性	43

**ウエイトバック集計時の回答者全体の人数は、699人となっている。
(第1回調査時に入社予定であった企業・団体等に入社666人+未入社33人=699人)

- 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）
<入社前調査>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、ウエイトバック集計を行った。

◀調査結果を見る際の注意点▶

- ・ウエ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。

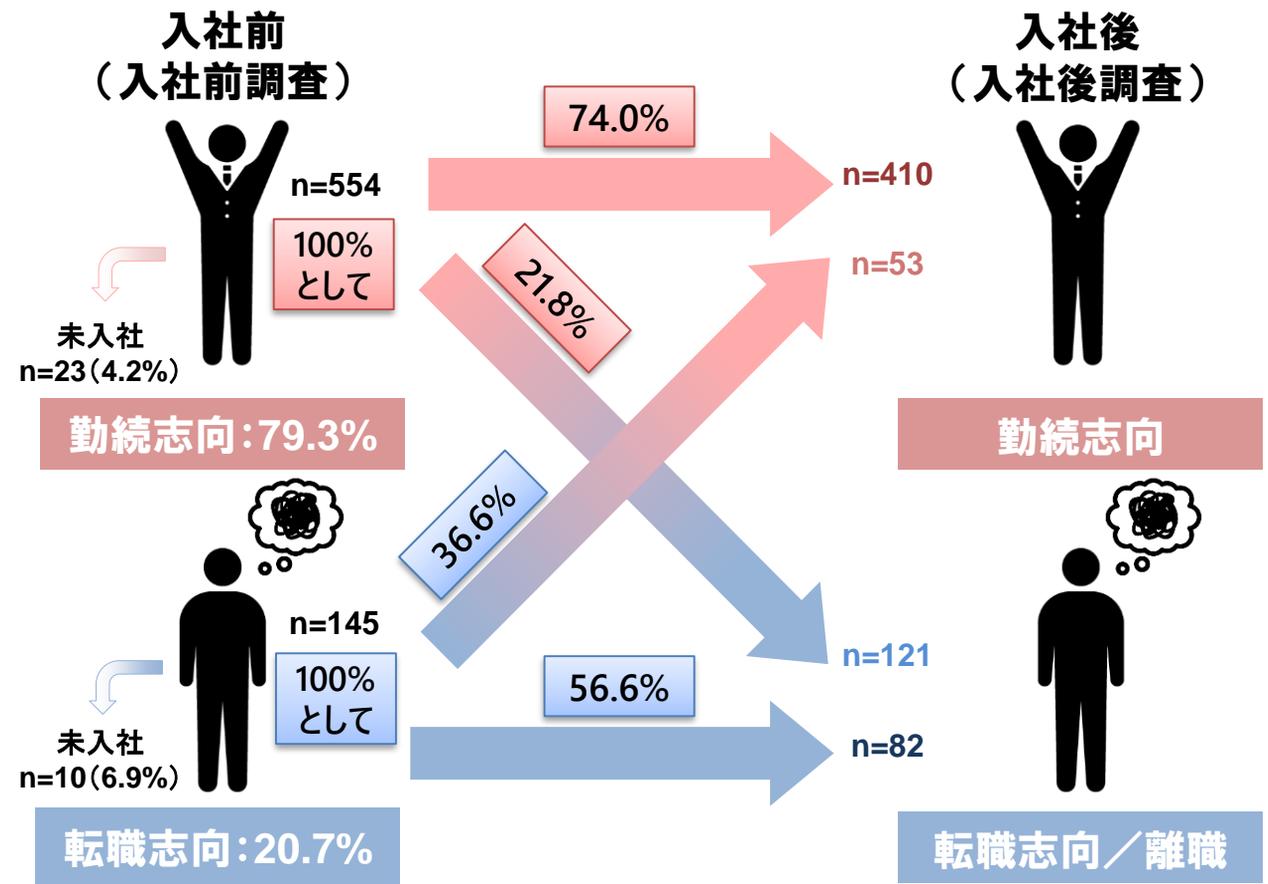
1. 新卒者の入社前・入社後の就業意識の変化

新卒者の5人に1人は入社前に「転職志向」を持って入社し、そのうち約4割が入社後に「勤続志向」に転じている

入社前調査で、新卒入社予定の企業・団体等への就業意識を聞いたところ、20.7%が入社前の時点で「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）であった。

入社後調査で、入社後約半年経過時点での就業意識を聞いたところ、入社前に転職志向であった人においても、36.6%が「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）に転じていた。他方、入社前に勤続志向だったうち、入社後約半年時点で転職志向または離職に転じた人は、全体の21.8%であった。

本調査では、新卒者の入社前の就業意識、及び入社前後の就業意識変化に注目する。（1）就職活動時に得られた入社予定企業の情報と入社前就業意識の関係性、（2）入社後の仕事環境と就業意識変化の関係性の順に見ていく。また、テレワーク/在宅勤務が広まった背景を踏まえて、（3）テレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後の就業意識の関係についても見ていく。



5人に1人が入社時に転職志向

転職志向であった人の約4割が勤続志向に転じている

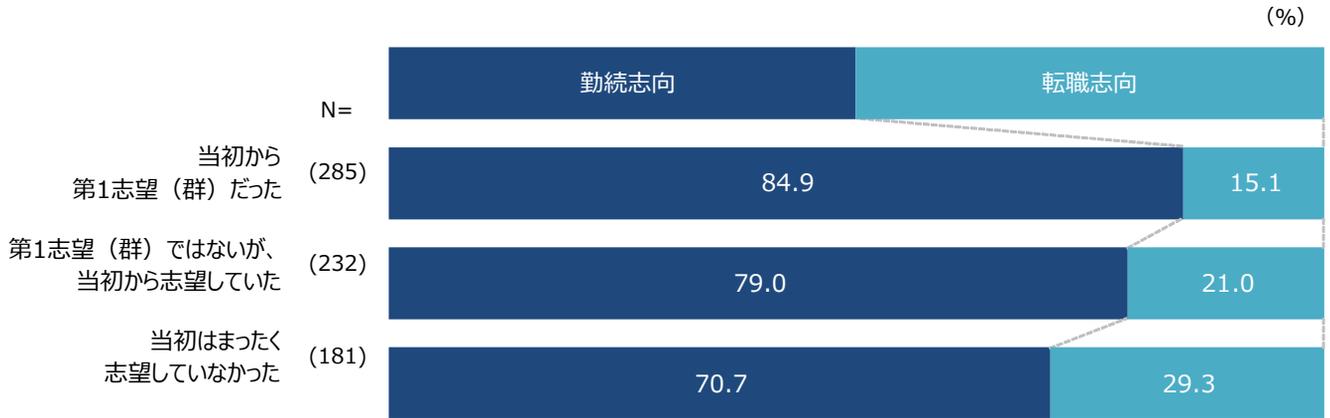
入社前の就業意識	現職/離職	入社後の就業意識	入社者計	未入社者
勤続志向 (n=554, 79.3%)	現職 (n=514)	勤続志向 (n=410)	410 (74.0%)	23 (4.2%)
		転職志向 (n=104)	121 (21.8%)	
		離職 (n=17)		
転職志向 (n=145, 20.7%)	現職 (n=111)	勤続志向 (n=53)	53 (36.6%)	10 (6.9%)
		転職志向 (n=58)	82 (56.6%)	
		離職 (n=24)		

2. 就職活動時に得られた入社予定企業の情報と入社前就業意識の関係性

就職活動開始当初は志望していなかった企業に入社した人の約7割が、入社前に勤続志向であった

入社予定の企業・団体等への就職活動開始当初の志望度と、その企業・団体等への入社前の就業意識について見ると、「当初から第一志望（群）だった」企業に入社予定であった人の84.9%は、入社前に勤続志向であった。また、「第一志望（群）ではないが、当初から志望していた」人でも79.0%が、「当初は全く志望していなかった」人においても70.7%が、勤続志向であった。

▶ **就職活動開始当初の志望状況別、入社予定の企業・団体等への【入社前】就業意識（単一回答、単位=%）**

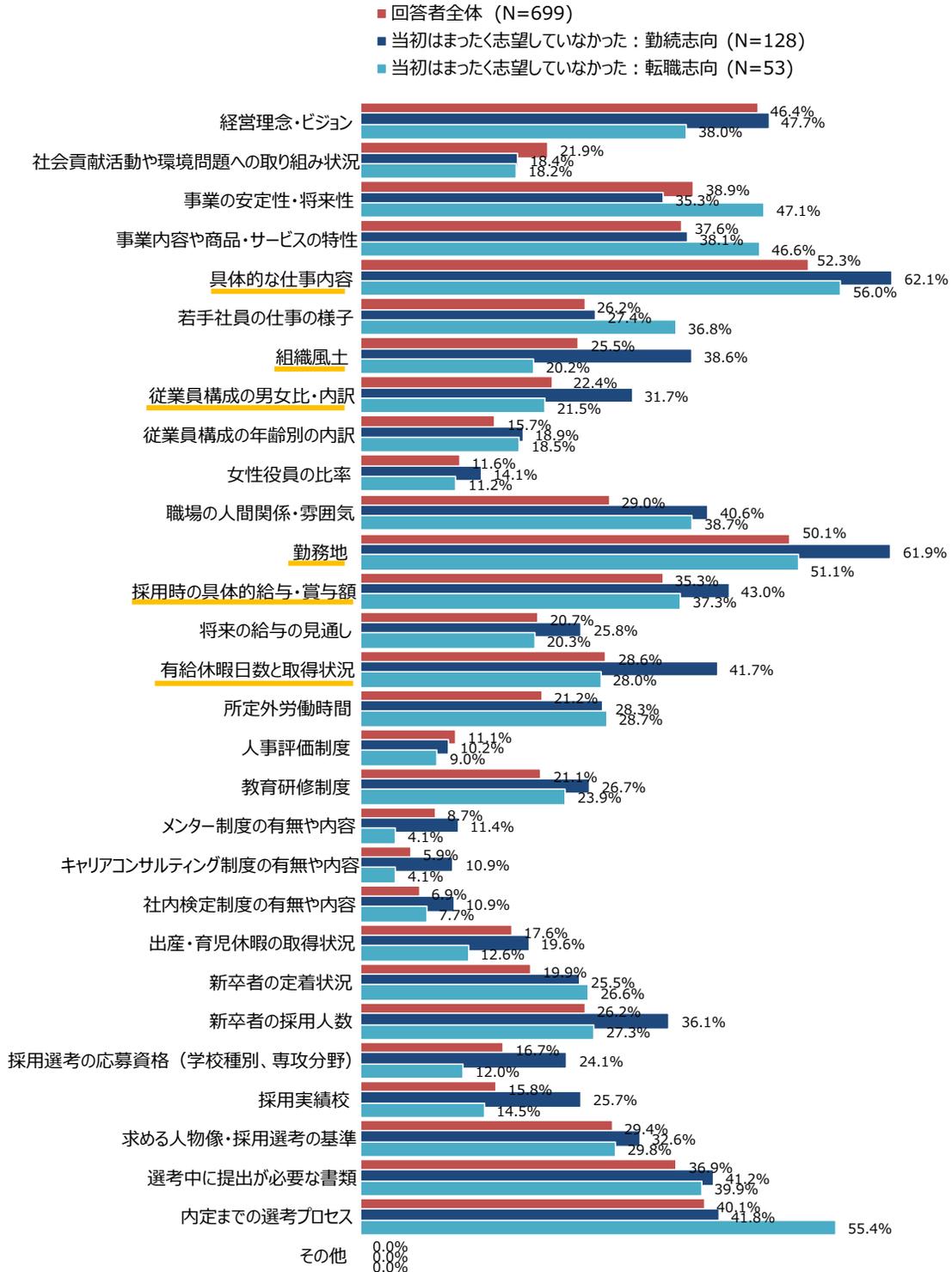


2. 就職活動時に得られた入社予定企業の情報と入社前就業意識の関係性

就職活動開始当初は志望していなかった企業に勤続志向を持って入社した人は、仕事内容・勤務地・休暇取得状況などの情報を知ることができていた

就職活動開始「当初はまったく志望していなかった」企業・団体等に入社予定で、入社前に勤続志向であった人が、就職活動を通して知ることができた企業・団体等の情報について見る。回答者全体や「当初はまったく志望していなかった」企業・団体等に入社予定のうち、入社前に転職志向であった人に比べて、特に回答率が大きいのは、「具体的な仕事内容」「組織風土」「従業員構成の男女比・内訳」「勤務地」「採用時の具体的な給与・賞与額」「有給休暇日数と取得状況」などである。

▶入社予定の企業・団体等について知ることができた情報：就職活動開始当初は志望していなかった企業・団体等に入社予定だった人について、【入社前】就業意識別（回答者全体との比較、複数回答、単位=%）



3. 入社後の仕事環境と就業意識変化の関係性

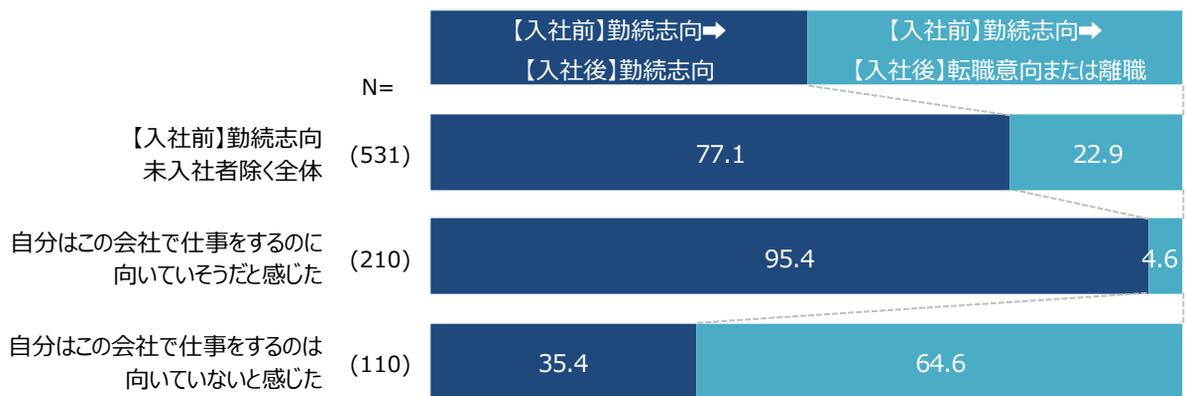
入社時に転職志向であった人でも、入社後に「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」人の約6割は、勤続志向に転じた

ここからは、入社後の就業意識変化に注目していく。入社前に勤続志向であったうち、入社後に「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」人の95.4%は、入社後も勤続志向であった。一方、入社前に勤続志向であったうち、入社後に「自分はこの会社で向いていないと感じた」人の64.6%は、入社後に転職志向または離職に転じていた。

入社前に転職志向であっても、入社後に「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」人の59.8%は、勤続志向に転じていた。一方、入社前に転職志向であったうち、「自分はこの会社で向いていないと感じた」人の91.5%は、入社後も転職志向のまま、もしくは離職していた。

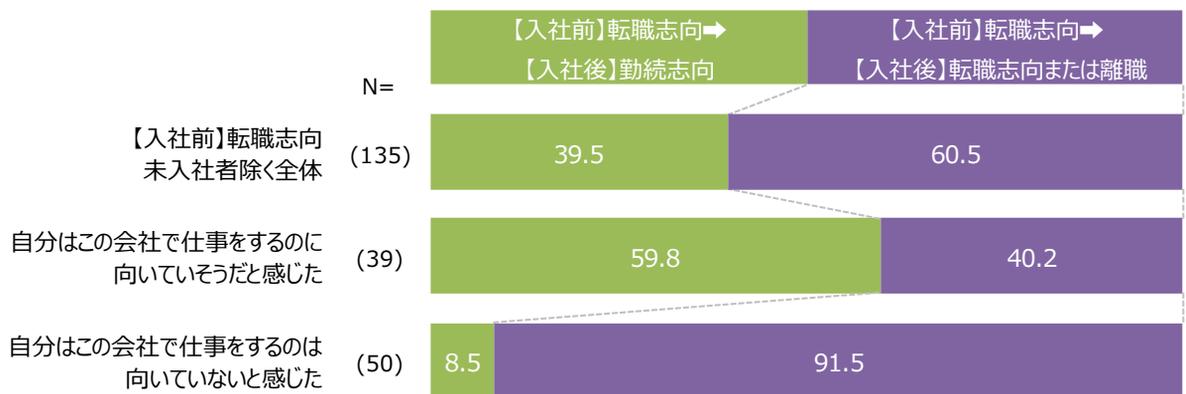
▶ **入社後に感じた適職意識別、【入社前】に勤続志向であった人の【入社後】就業意識変化（未入社者除く、単一回答、単位=%）**

(%)



▶ **入社後に感じた適職意識別、【入社前】に転職志向であった人の【入社後】就業意識変化（未入社者除く、単一回答、単位=%）**

(%)



3. 入社後の仕事環境と就業意識変化の関係性

指導担当に業務以外のことも相談している人の約半数が、適職意識を持っている

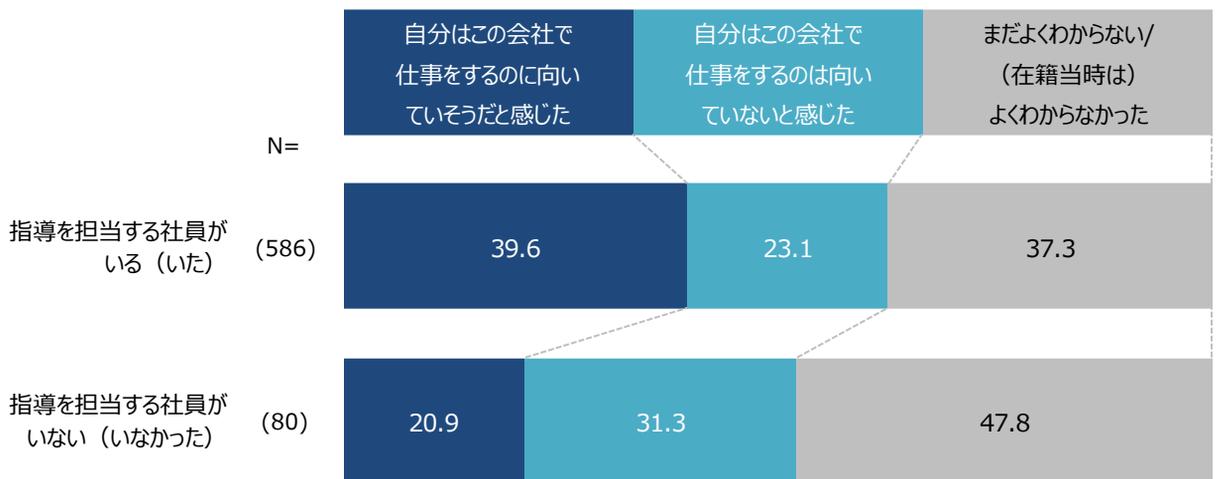
「**適職意識**」（「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」）を持てるか否かが、入社後も勤続志向を持ち続けたり、入社後に勤続志向に転じたりすることにつながると言える。そこで、**適職意識が醸成される入社後の仕事環境について分析する。**

入社後における指導担当の有無別に、適職意識についての回答を見た。指導担当がいる（いた）人では、39.6%が「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」と回答した。指導担当がいない（いなかった）人では、20.9%であった。

指導担当がいるうち、自分から「担当業務のこと以外も含めて相談している（していた）」人は、50.8%が適職意識を持っていた。「担当業務についてのみ相談している（していた）」人では32.2%、「自分から相談することはない（なかった）」人では9.9%であった。

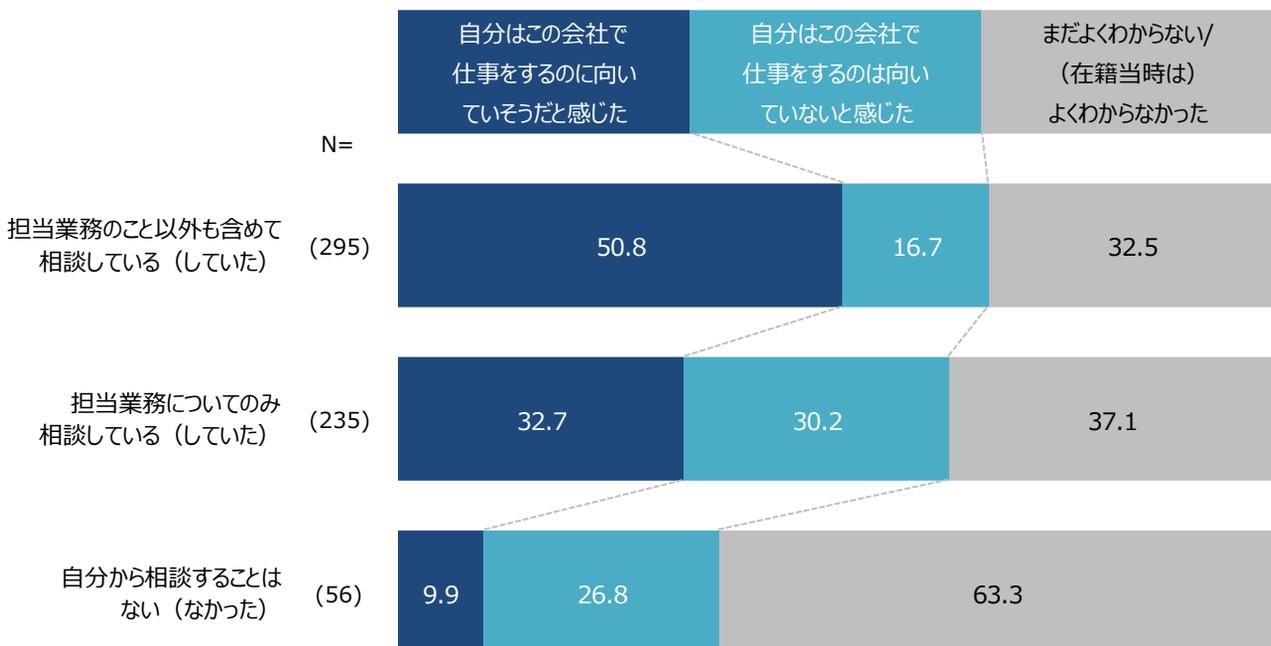
▶ 指導担当社員の有無別、入社後に感じた適職意識（未入社者除く、単一回答、単位=%）

(%)



▶ 指導担当社員に自分から相談する内容別、入社後に感じた適職意識（未入社者除く、指導担当がいた人、単一回答、単位=%）

(%)



3. 入社後の仕事環境と就業意識変化の関係性

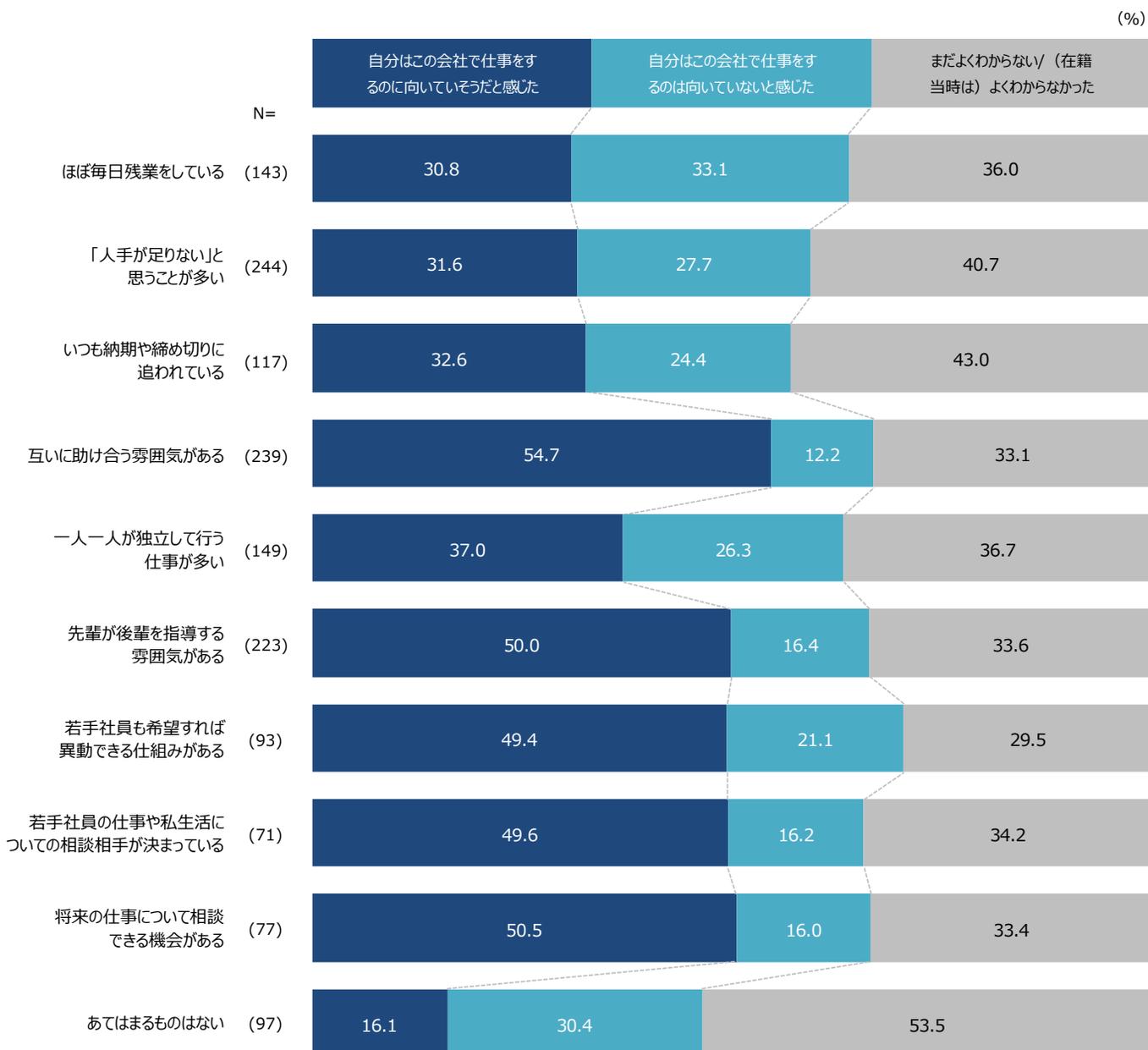
入社企業に、「互いに助け合う雰囲気がある」「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」「将来の仕事について相談できる」と感じた人の半数以上が、適職意識を持っている

入社後に感じた組織風土別に、適職意識についての回答を見た。「互いに助け合う雰囲気がある」と感じた人では、54.7%が「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」と回答した。また「将来の仕事について相談できる機会がある」「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」「若手社員の仕事や私生活について相談相手が決まっている」「若手社員も希望すれば異動できる仕組みがある」でも半数程度が適職意識を持っている。

他方、「ほぼ毎日残業をしている」と感じた人では、33.1%が「自分はこの会社で仕事をするのは向いていないと感じた」と回答しており、適職意識を持っている人が少ない。「人手が足りないと思うことが多い」「いつも納期や締め切りに追われている」「一人一人が独立して行う仕事が多い」と回答した人においても、適職意識を持っている人が少ない。

また、「あてはまるものはない」と感じた人では、53.5%が「まだよくわからない/(在籍当時は)よくわからなかった」と回答しており、適職意識を持っている人が少ない。

▶ **企業・団体等に入社後に感じた組織風土別、入社後に感じた適職意識 (未入社者除く、単一回答、単位=%)**



4. テレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと就業意識変化の関係性

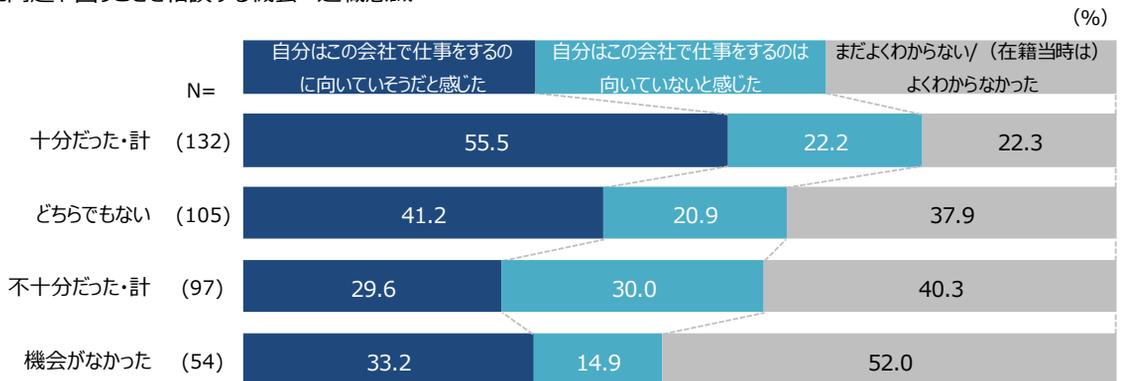
テレワーク/在宅勤務中に、自分への評価の言葉をかけられたり、上司や指導担当への報告・連絡・相談の機会が十分だったと感じている人は、適職意識を持っている

テレワーク/在宅勤務経験者（新卒者の58.4%、「2020年卒新卒者のテレワーク/在宅勤務実態」参照）に、その期間中の上司や指導担当社員・先輩等とのコミュニケーションがどの程度あったかを聞いた。「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」について、「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）と回答した人の61.1%は、適職意識を持っていた。一方、「機会がなかった」と回答した人の55.6%は、「まだよくわからない/（在籍当時は）よくわからなかった」と回答している。

「上司への報告・連絡・相談の機会」については、「十分だった・計」と回答した人の55.3%が適職意識を持っていた一方、「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）と回答した人の36.8%が「自分はこの会社で仕事をするのは向いていないと感じた」と回答。「機会が無かった」と回答した人の42.8%は「まだよくわからない/（在籍当時は）よくわからなかった」と回答している。指導担当や先輩への報告・連絡・相談の機会」についても同様の傾向が見られる。

▶ **テレワーク/在宅勤務中のコミュニケーションの程度別、入社後に感じた適職意識（未入社者除く、テレワーク/在宅勤務経験者、それぞれ単一回答、単位=%）**

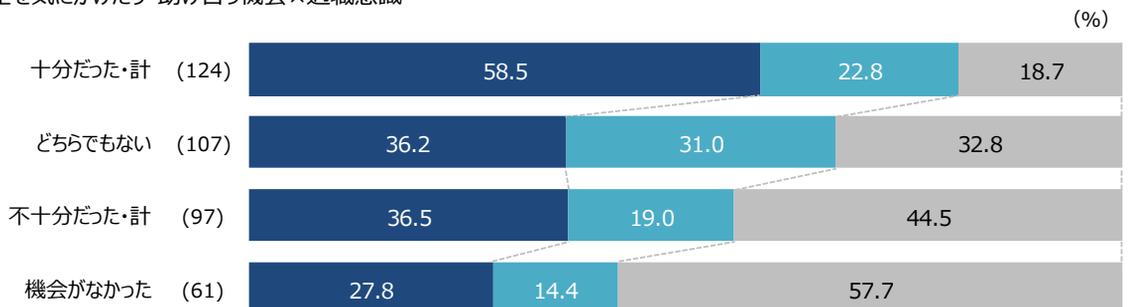
■ ちょっとした問題や困りごとを相談する機会×適職意識



■ 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×適職意識



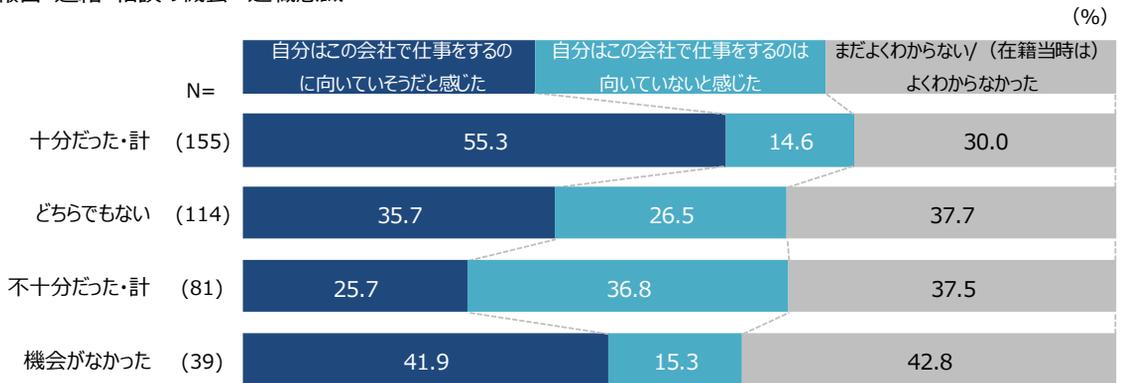
■ 同僚同士を気にかけてたり・助け合う機会×適職意識



次ページに続く

前ページからの続き

■ 上司への報告・連絡・相談の機会×適職意識



■ 指導担当や先輩への報告・連絡・相談の機会×適職意識

