

# 「2022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、2022年卒新卒者を対象として、入社前調査（2022年3月）および入社後調査（入社後約半年：2022年10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、入社前および入社後の勤続志向の醸成のために重要なこととは？

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

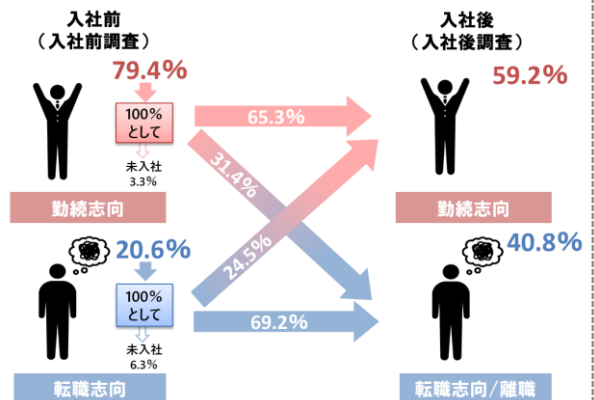
入社前に「転職志向」であった人の2割半ばが入社後に「勤続志向」に転じている

#### 2.入社後における初期キャリア獲得度

入社半年時点における初期キャリア獲得度指数が「高位」の人のうち、6割強が「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそう」と感じている

#### 3.テレワークの状況とコミュニケーションの程度

テレワーク/在宅勤務を経験した人は、従業員規模5,000人以上の企業では4割強、100人未満の企業では1割半ば



## 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）



入社前の時点における学生の内定企業への勤続志向や転職志向をみると、「勤続志向」（「その企業・団体等ですべて仕事を続けたい」＋「当面はその企業・団体等で仕事を続けたい」）は約8割と多いものの、同時に「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」）も約2割とかなりを占めている。それに加えて、入社前に「勤続志向」であった者でも入社後の半年間に「転職志向」に転換したり、離職したりする者も少なくない。同時に、入社前に「転職志向」の者でも入社後に「勤続志向」に転換する場合もある。つまり、企業としては、採用した新入社員が入社前の「勤続志向」を維持できるように支援したり、「転職志向」であった新入社員が「勤続志向」に転換できるように支援することが大事になる。

仕事理解、自己理解、キャリア積極性の3つの要素から構成される＜初期キャリア獲得度＞が高い新入社員は、入社後の「勤続志向」の割合が高いことが確認されている。また、＜初期キャリア獲得度＞が高い社員は、「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」とする「適職意識」も高い。仕事理解や自己理解、さらにはキャリア積極性を獲得できた新入社員では、そのことが「適職意識」の醸成に寄与し、結果として「勤続志向」につながると言える。

入社時点から入社半年時点にかけて＜初期キャリア獲得度＞が上がった新入社員では、入社後に感じた職場の風土に関しては、「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機会がある」、「若手社員の仕事や私生活についての相談相手が決まっている」が高く、また、コミュニケーションに関しては、「同僚同士を気にかけてり・助け合う機会」、「指導担当や先輩への報告・連絡・相談の機会」が十分だったとの回答が高い。つまり、先輩から学ぶ機会や同僚同士が助け合う雰囲気や機会、さらには仕事や私生活、将来の仕事に関して相談できる機会などがあることが、＜初期キャリア獲得度＞の向上に貢献するのである。

## 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.入社予定企業への就職活動開始当初の志望状況、 入社前後における就業意識、適職意識	・・・P4
3.入社後における初期キャリア獲得度	・・・P5
4.テレワークの状況とコミュニケーションの程度	・・・P14

### ●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 1,784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：2022年3月10日～30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）

#### 〈入社後調査〉

- 1) 調査目的：入社後約半年時点の就業意識や、入社後の仕事経験・勤務実態を把握する。
- 2) 調査対象：入社前調査で「民間企業・団体等に就職する」と回答した人のうち、追跡調査に回答した人 700人

#### 〈回答者内訳〉

大学生	645
男性	354
女性	291
大学院生	55
男性	26
女性	29

- 3) 調査時期：2022年10月20日～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、入社前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〉

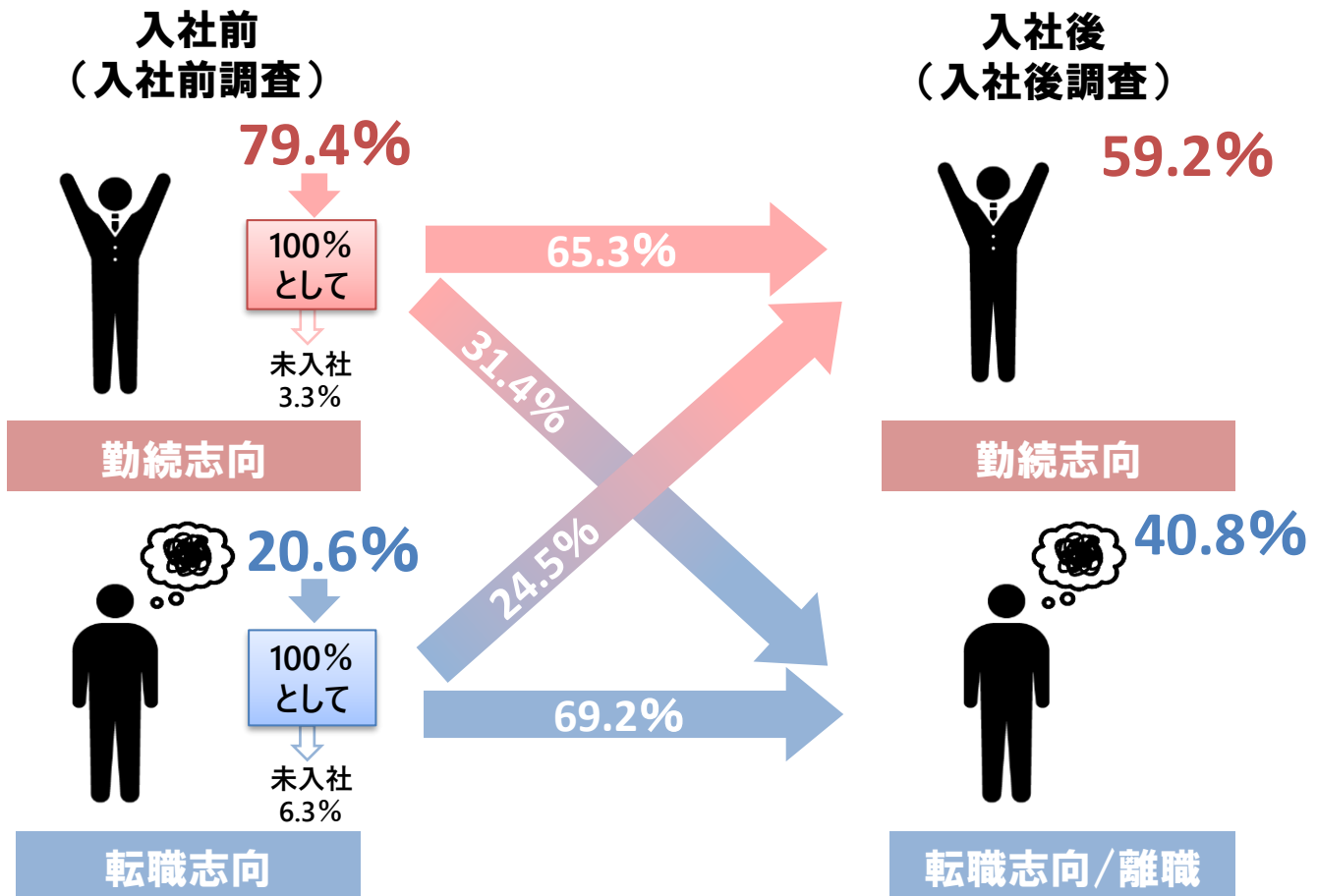
- ・ウェイトバック集計を行っているため、n数の内訳を足し合わせても合計と一致しない場合がある。
- ・%を表示する際に小数点以下第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- ・データは無回答サンプルを除いて集計している。

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」であったが、そのうち2割半ばが入社後に「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、20.6%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、24.5%が「勤続志向」（「今の企業・団体等でず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）に転じたが、69.2%は入社後約半年時点で転職志向または既に離職した。



5人に1人が入社前に転職志向

転職志向であった人の2割半ば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=555 (79.4%)	現職 (n=508)	勤続志向 (n=362)	362 (65.3%)	19 (3.3%)
		転職志向 (n=146)	174 (31.4%)	
	離職 (n=28)			
転職志向 n=145 (20.6%)	現職 (n=117)	勤続志向 (n=35)	35 (24.5%)	9 (6.3%)
		転職志向 (n=81)	100 (69.2%)	
	離職 (n=19)			

2. 入社予定企業への就職活動開始当初の志望状況、入社前後における就業意識、適職意識

**就職活動開始当初から志望していた企業に入社した人は約7割。転職志向の割合は入社前では約2割だったが入社半年時点では約4割に増加**

入社予定の企業・団体等への就職活動開始当初の志望度について見ると、「当初はまったく志望していなかった」人は31.5%であった。

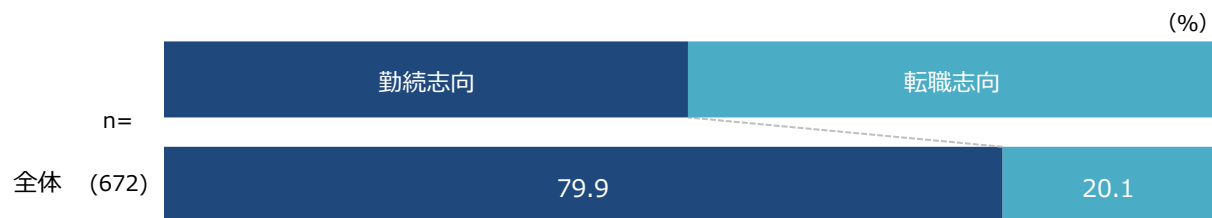
その企業・団体等への就業意識について見ると、入社前は転職志向の割合が20.1%であったのに対し、入社半年時点では40.8%（既に離職した人を含む）であった。

入社後に感じた適職意識について見ると、「まだよくわからない」が40.0%と最も高く、「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」人は39.2%であった。

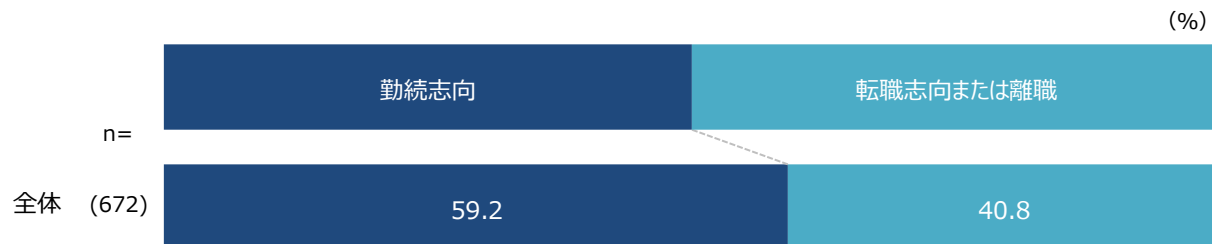
▶【就職活動開始当初】における、入社予定先の志望状況（未入社者除く、単一回答、単位=%）



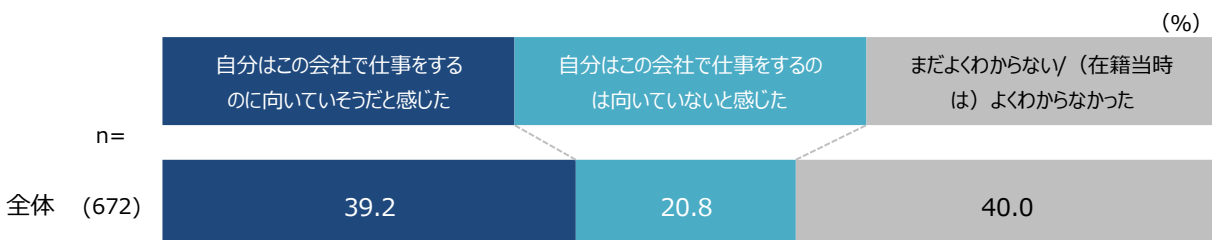
▶【入社前】入社予定の企業・団体等への就業意識（未入社者除く、単一回答、単位=%）



▶【入社後】入社した企業・団体等への就業意識（未入社者除く、単一回答、単位=%）



▶【入社後】に感じた適職意識（未入社者除く、単一回答、単位=%）



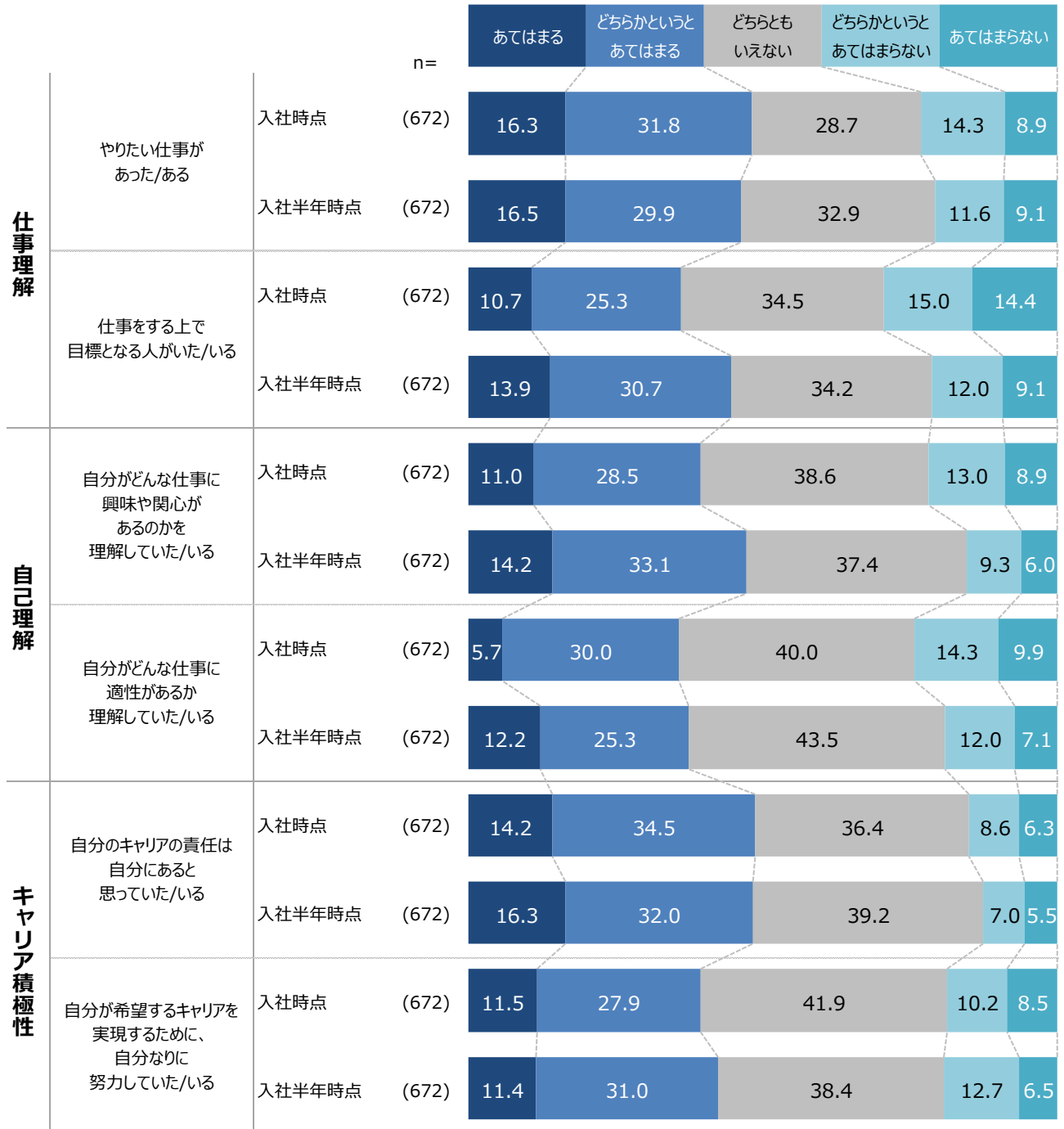
3. 入社後における初期キャリア獲得度

初期キャリアに求められる各要素について、入社時点と入社半年時点でほぼ同水準で推移

初期キャリアに求められる要素を、入社時点と入社半年時点で見た。いずれの要素もほとんど同水準で推移しているものの、仕事理解の「仕事をする上で目標となる人がいた/いる」の『あてはまる・計』（「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」）は入社半年時点で44.6%と入社時点と比べ8.6pt増加した。

▶入社時点、入社半年時点における仕事理解・自己理解・キャリア積極性の状況  
(未入社者除く、各単一回答、単位=%)

(%)



3. 入社後における初期キャリア獲得度

「初期キャリア獲得度指数」の分布と、「高位」「中位」「低位」グループの考え方

初期キャリアに求められる要素が、どの程度獲得できているかを測るために、「仕事理解」「自己理解」「キャリア積極性」に関わる全6項目の設問に対する回答を点数化（「あてはまる：5点」から「あてはまらない：1点」の5段階評価）し、全て合計した点数（30点満点）を「初期キャリア獲得度指数」と設定した。

回答者を初期キャリア獲得度指数によって、「高位」グループ、「中位」グループ、「低位」グループに分類した。

▶入社時点、入社半年時点における初期キャリア獲得度指数のグループ化（未入社者除く）

グループ	初期キャリア獲得度指数 (点)	【入社時点】 分布 (%)	【入社半年時点】 分布 (%)
「高位」グループ 24～30点	30	19.1	27.2
	29		
	28		
	27		
	26		
	25		
「中位」グループ 18～23点	24	54.1	49.5
	23		
	22		
	21		
	20		
	19		
「低位」グループ 6～17点	18	26.8	23.3
	17		
	16		
	15		
	14		
	13		
	12		
	11		
	10		
	9		
	8		
7			
6			

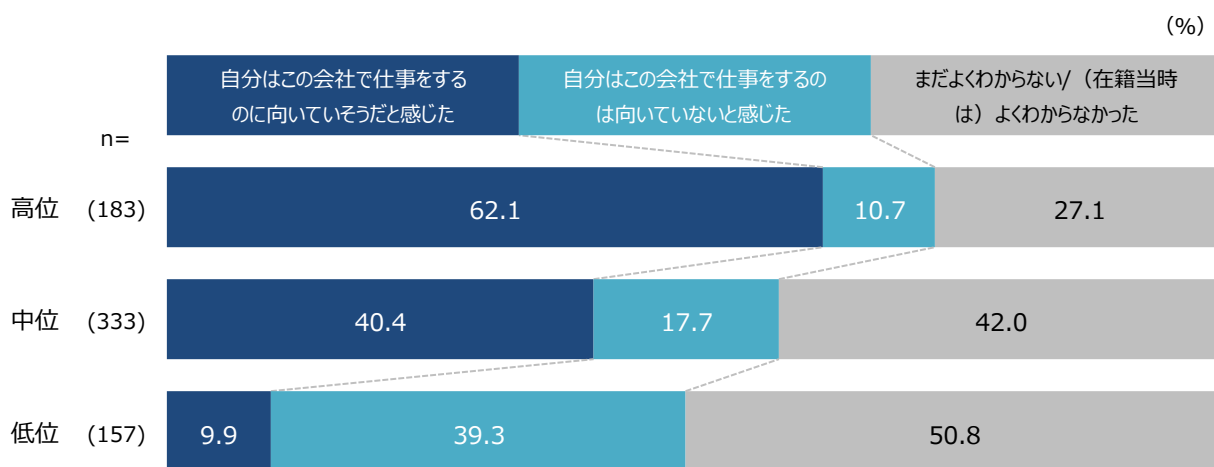
3. 入社後における初期キャリア獲得度

**入社半年時点における初期キャリア獲得度指数が高いほど、適職意識と就業意識は高い傾向にあり、特に中位と低位間の差分が大きい**

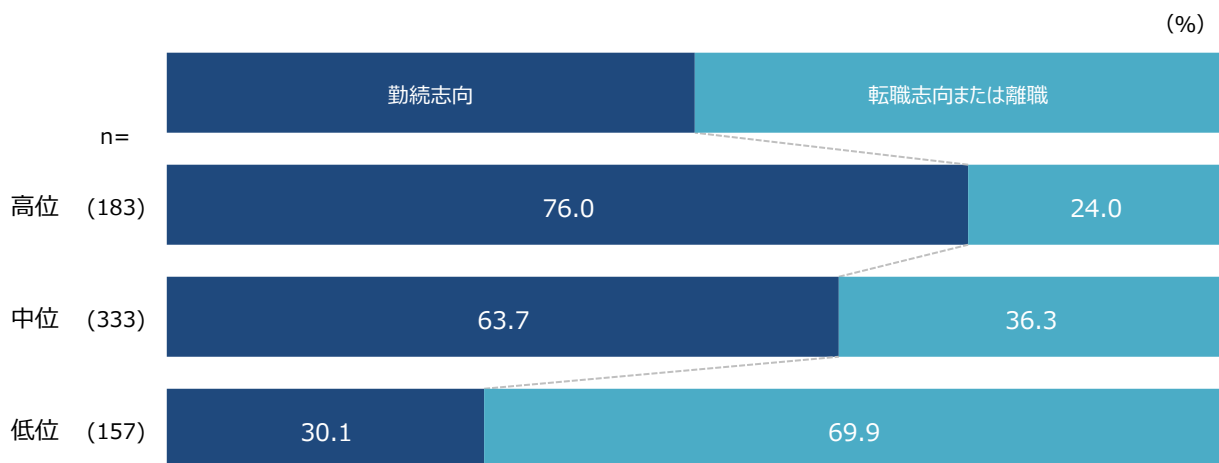
入社半年時点における初期キャリア獲得度指数別に、適職意識について見た。高位では62.1%が適職意識を感じている一方で、中位では40.4%、低位では9.9%であった。高位と中位の差分は21.7ptであったのに対し、中位と低位の差分は30.5ptと大きかった。

また、初期キャリア獲得度指数別の就業意識については、高位では76.0%が勤続志向である一方で、中位では63.7%、低位では30.1%であった。高位と中位の差分は12.3ptであったのに対し、中位と低位の差分は33.6ptと大きかった。

▶ **入社半年時点における初期キャリア獲得度指数別、入社後に感じた適職意識**  
(未入社者除く、単一回答、単位=%)



▶ **入社半年時点における初期キャリア獲得度指数別、入社後に感じた就業意識**  
(未入社者除く、単一回答、単位=%)



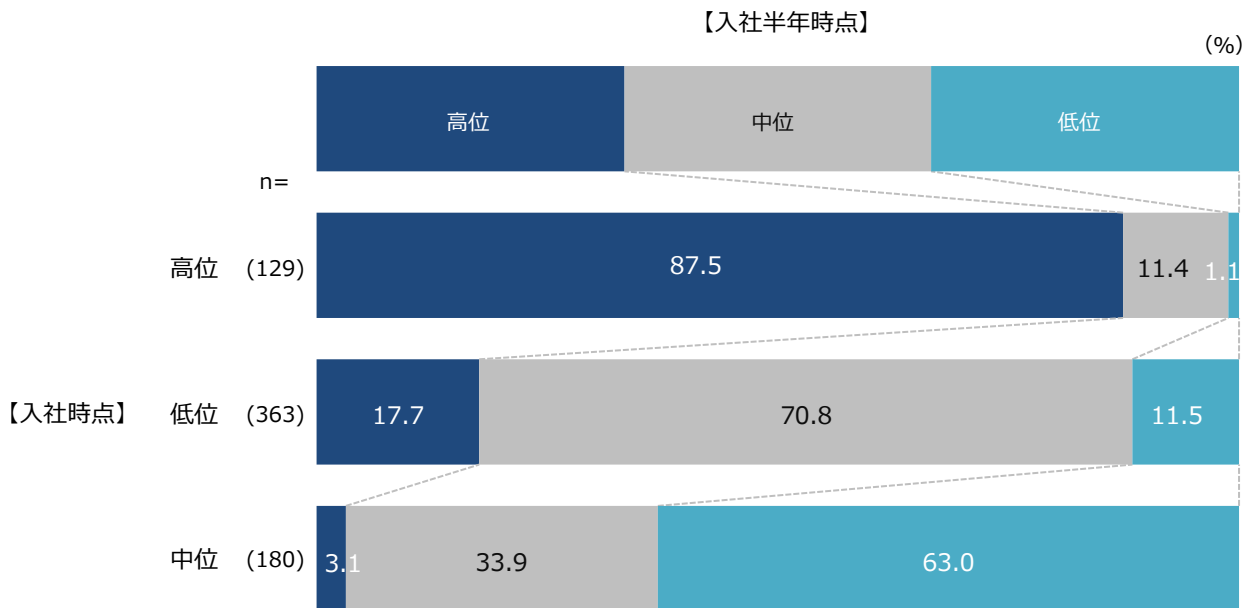


3. 入社後における初期キャリア獲得度

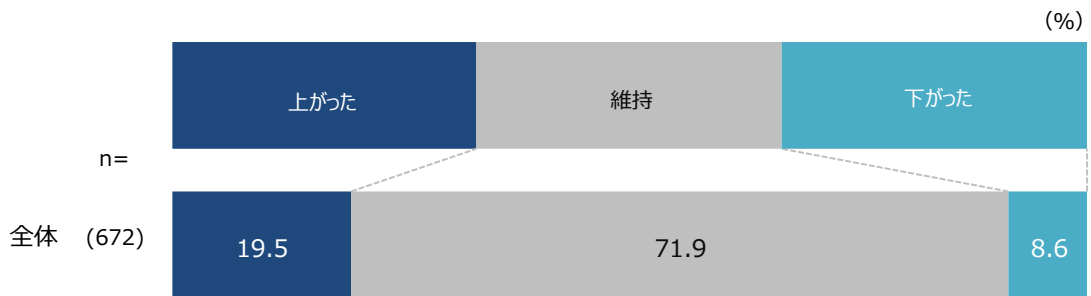
**入社時点の初期キャリア獲得度指数が高位であった人の9割弱は、入社半年時点でも高位。グループの変化を見ると、上がった人は約2割**

入社半年時点での初期キャリア獲得度指数を、入社時点での獲得度指数別に見た。入社時点で高位であった人のうち、87.5%は入社半年時点においても高位を維持している。入社時点、入社半年時点間での初期キャリア獲得指数の変化を見ると、「維持」が71.9%で最も高かった。「上がった」の19.5%と「下がった」の8.6%を合わせると、3割弱の人は入社後半年の間でグループの変化が見られた。

▶入社時点での獲得指数別、入社半年時点での初期キャリア獲得指数（未入社者除く、単一回答、単位=%）



▶入社時点、入社半年時点間でのグループの変化（未入社者除く、単一回答、単位=%）



※「上がった」「維持」「下がった」の分類はそれぞれ下記の通り。

・上がった：①+②

①入社時点で「低位」かつ入社半年時点で「中位」または「高位」

②入社時点で「中位」かつ入社半年時点で「高位」

・維持：入社時点、入社半年時点で「低位」「中位」「高位」の変化なし

・下がった：③+④

③入社時点で「高位」かつ入社半年時点で「中位」または「低位」

④入社時点で「中位」かつ入社半年時点で「低位」



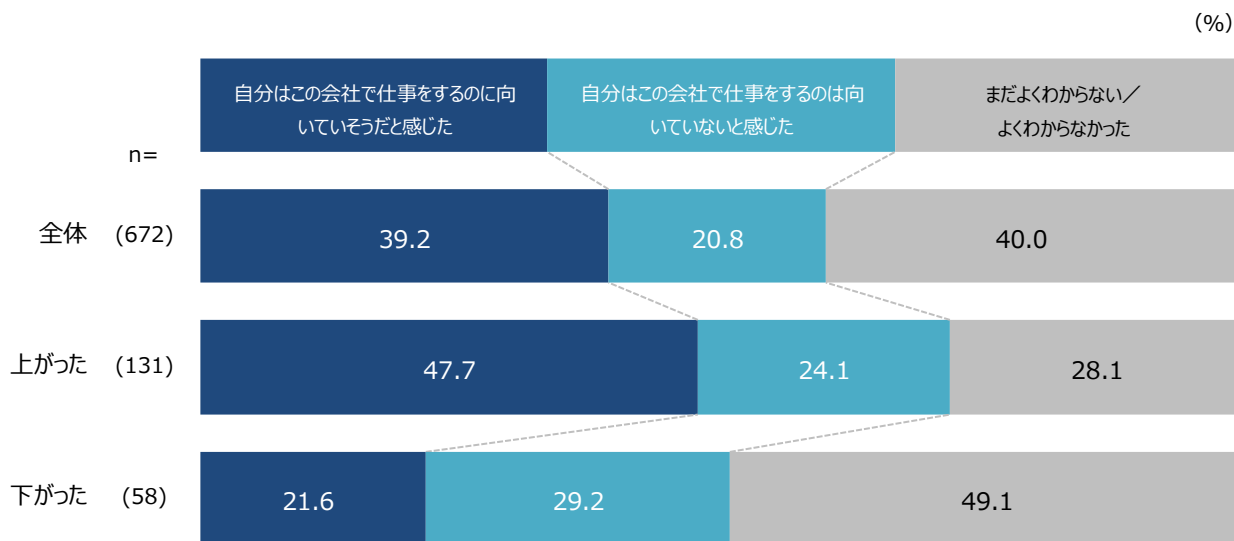
3. 入社後における初期キャリア獲得度

初期キャリア獲得度指数が上がった人ほど、適職意識と就業意識は高い傾向にある

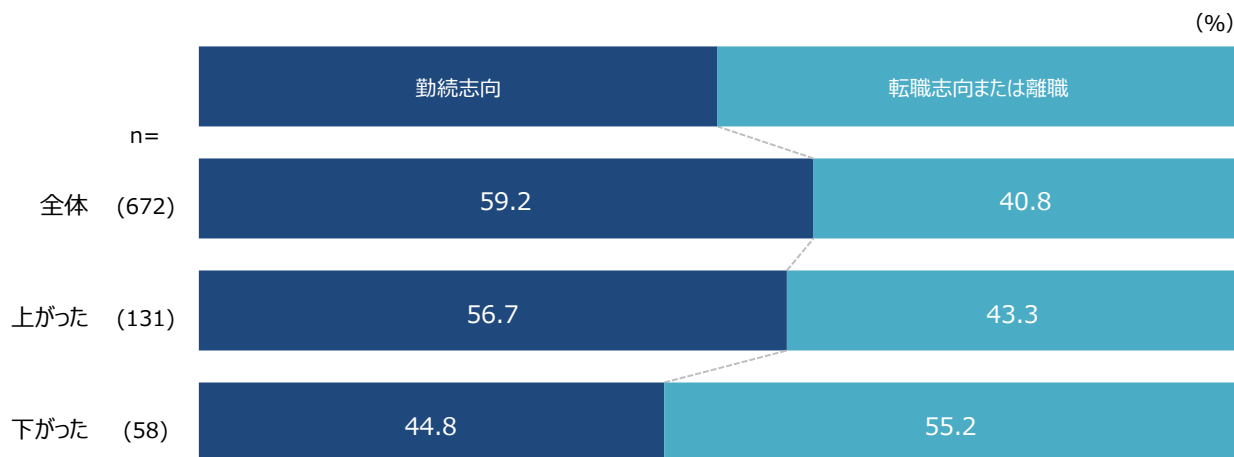
初期キャリア獲得度指数の変化別に、適職意識について見た。「上がった」では47.7%が適職意識を感じている一方で、「下がった」では21.6%であった。

また、初期キャリア獲得度指数の変化別の就業意識については、「上がった」では56.7%が勤続志向である一方で、「下がった」では44.8%であった。

▶初期キャリア獲得度指数の変化別、入社後に感じた適職意識  
(未入社者除く、単一回答、単位=%)



▶初期キャリア獲得度指数の変化別、入社後に感じた就業意識  
(未入社者除く、単一回答、単位=%)



### 3. 入社後における初期キャリア獲得度

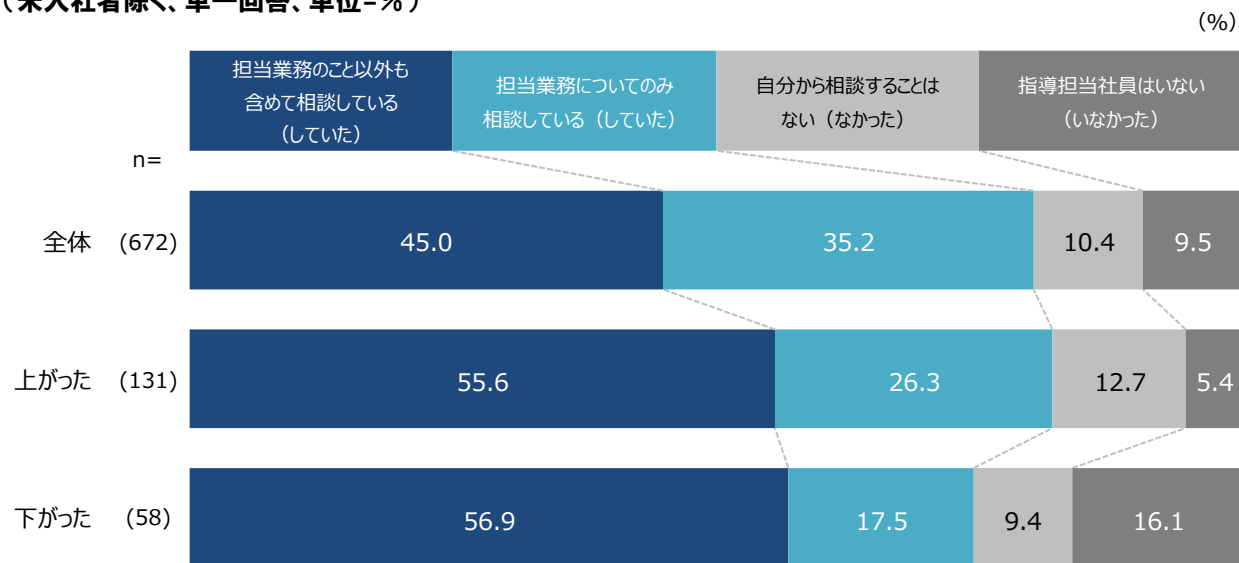
## 初期キャリア獲得度指数が下がった人は、「指導担当社員はいない」が高く、約2割が研修を受けたことがない

全体では、「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、45.0%であった。「指導担当社員はいない」は9.5%であった。

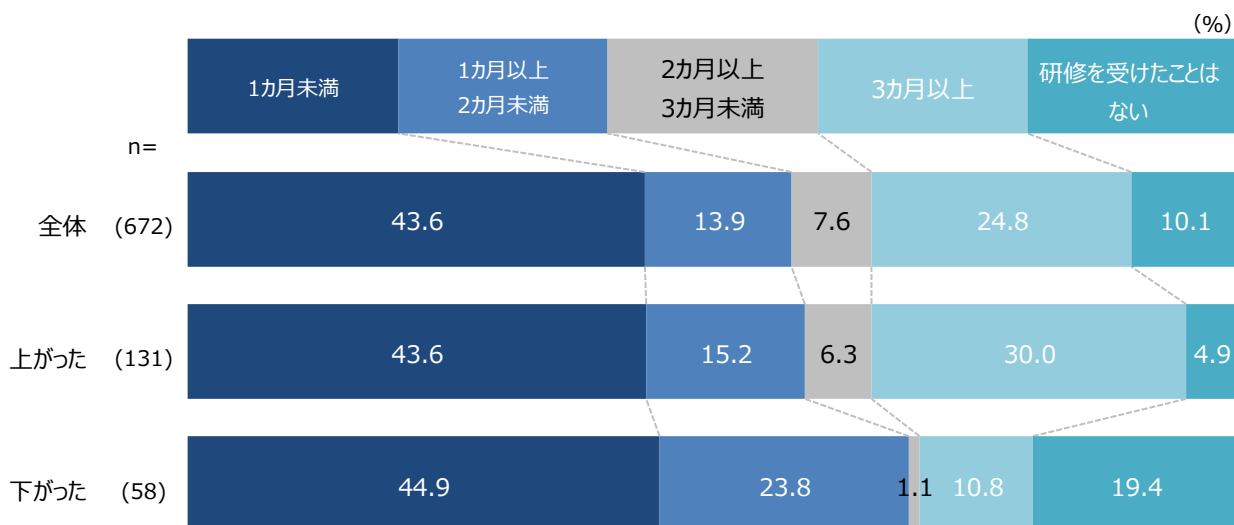
初期キャリア獲得度指数の変化別に見ると、「下がった」では「指導担当社員はいない」が16.1%と、「上がった」に比べ10.7pt高かった。

入社後に研修を受けた期間について見ると、「上がった」では「3カ月以上」が30.0%と高く、「下がった」では「研修を受けたことはない」が19.4%であった。

#### ▶初期キャリア獲得度指数の変化別、指導担当社員に自分から相談する内容 (未入社者除く、単一回答、単位=%)



#### ▶初期キャリア獲得度指数の変化別、入社後に研修を受けた期間 (未入社者除く、単一回答、単位=%)



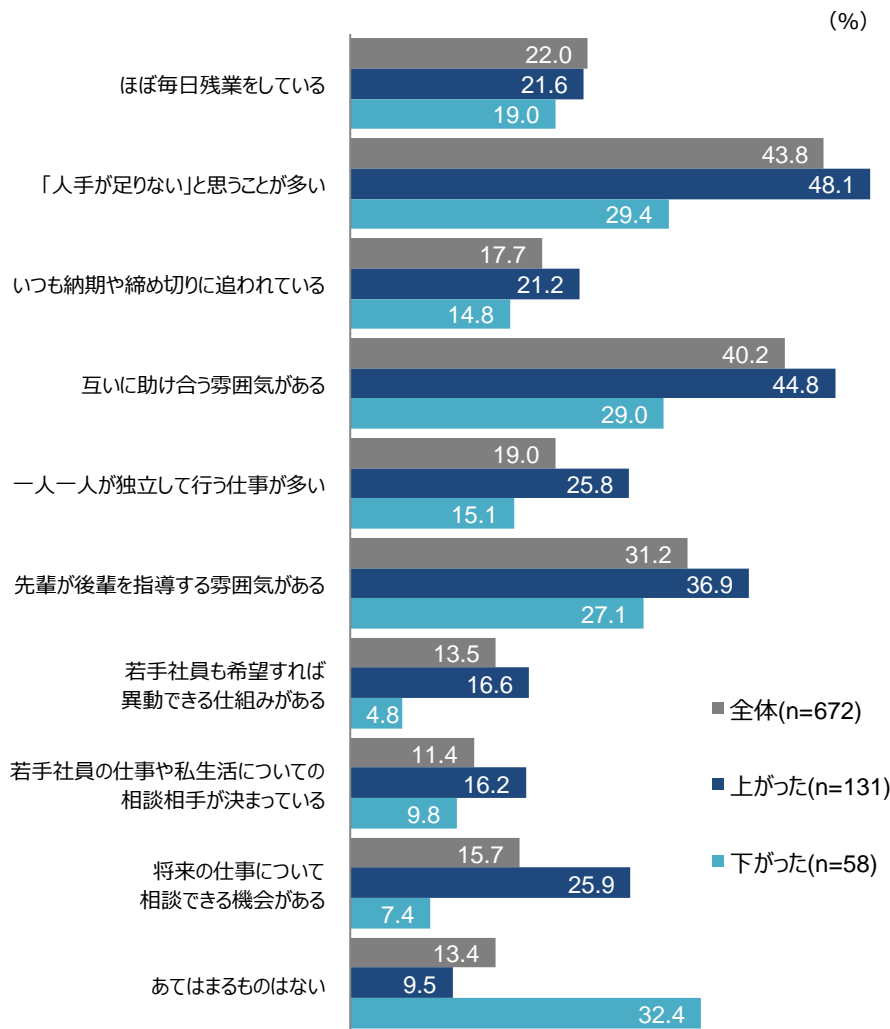
※複数回研修を受けた場合は、合計の期間を聴取している。

3. 入社後における初期キャリア獲得度

初期キャリア獲得度指数が上がった人は、「『人手が足りない』と思うことが多い」が最も高く、次いで「互いに助け合う雰囲気がある」の順であった

初期キャリア獲得度指数の変化別に、入社後に感じた組織風土について見た。「あてはまるものはない」を除く全ての項目で「上がった」の方が「下がった」より高かった。「下がった」は「あてはまるものはない」が32.4%であった。

▶初期キャリア獲得度指数の変化別、入社後に感じた組織風土  
(未入社者除く、複数回答、単位=%)

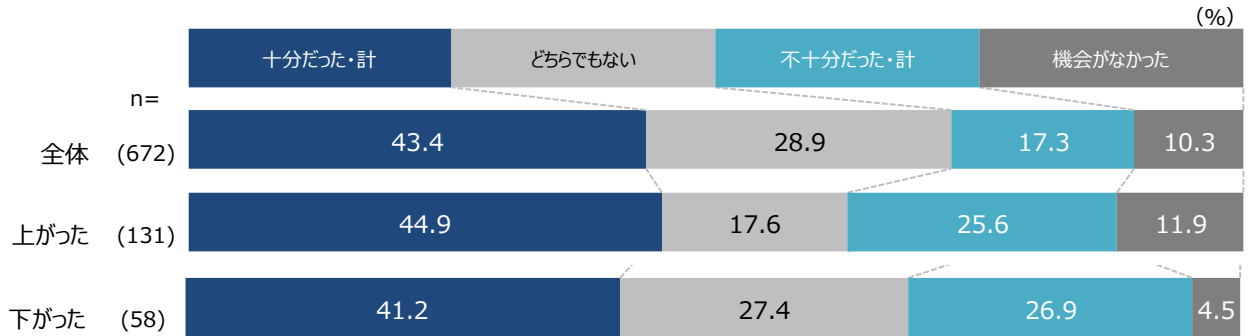


3. 入社後における初期キャリア獲得度

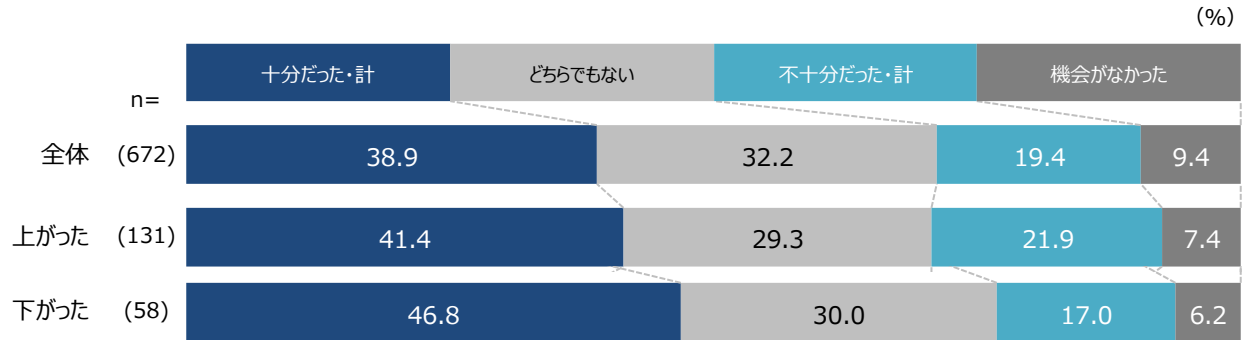
初期キャリア獲得度指数が上がった人ほど、コミュニケーションにおいて「同僚同士を気にかかけたり・助け合う機会」が十分だったと回答

初期キャリア獲得度指数の変化別に、コミュニケーションの程度について見た。「あてはまる・計」の割合が「上がった」の方が「下がった」よりも高かったコミュニケーションは、[ちょっとした問題や困りごとを相談する機会] [同僚同士を気にかかけたり・助け合う機会] [指導担当や先輩への報告・連絡・相談の機会]であった。

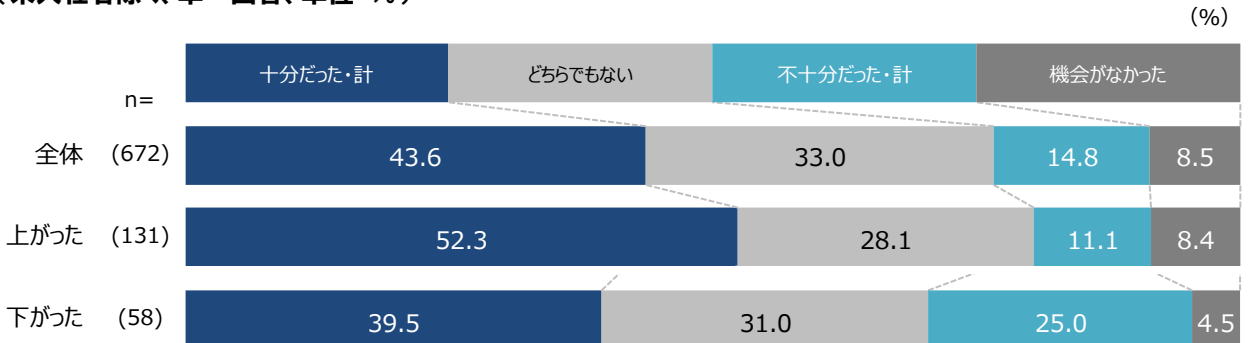
▶初期キャリア獲得度指数の変化別、[ちょっとした問題や困りごとを相談する機会]の程度 (未入社者除く、単一回答、単位=%)



▶初期キャリア獲得度指数の変化別、[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]の程度 (未入社者除く、単一回答、単位=%)

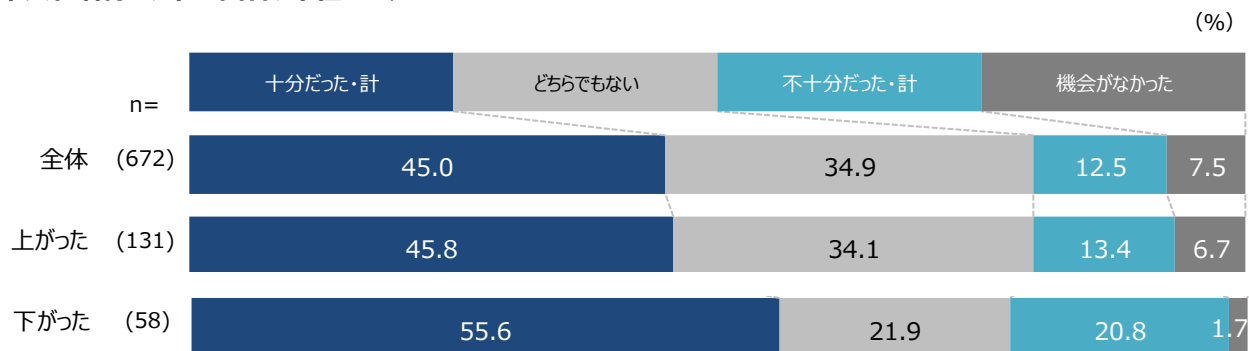


▶初期キャリア獲得度指数の変化別、[同僚同士を気にかかけたり・助け合う機会]の程度 (未入社者除く、単一回答、単位=%)

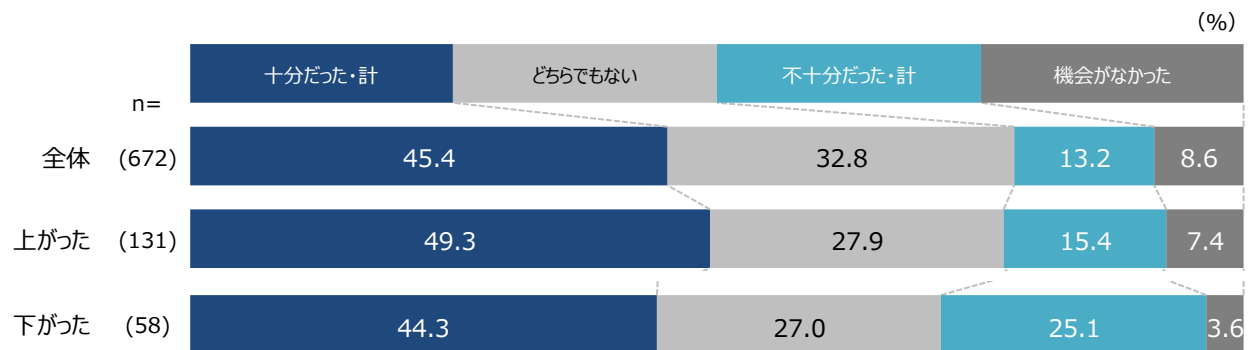


3. 入社後における初期キャリア獲得度

▶初期キャリア獲得度指数の変化別、[上司への報告・連絡・相談の機会]の程度  
(未入社者除く、単一回答、単位=%)



▶初期キャリア獲得度指数の変化別、[指導担当や先輩への報告・連絡・相談の機会]の程度  
(未入社者除く、単一回答、単位=%)

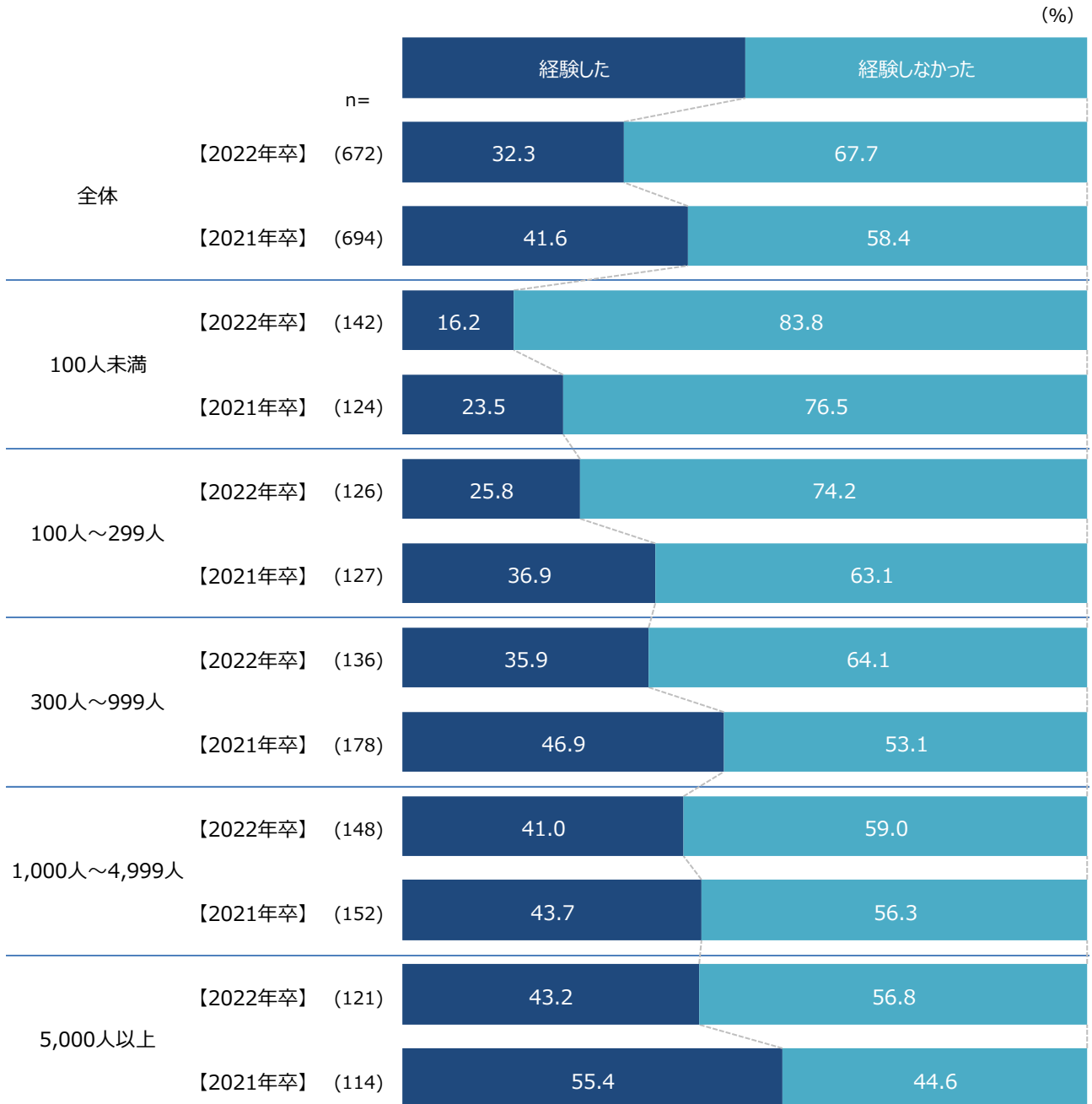


4. テレワークの状況とコミュニケーションの程度

**テレワーク/在宅勤務を経験した人は、従業員5,000人以上の企業では4割強、100人未満の企業では1割半ば**

テレワーク/在宅勤務経験者の割合を従業員規模別で見ると、従業員5,000人以上の企業が43.2%と最も高いが、前年より12.2pt減少した。従業員100人未満の企業では、16.2%にとどまり、前年より7.3pt減少した。いずれの従業員規模でも前年より減少した。

▶従業員規模別、新卒者のテレワーク/在宅勤務経験  
(未入社者除く、単一回答、単位=%)



4. テレワークの状況とコミュニケーションの程度

## テレワーク/在宅勤務の経験が有る人の方が、コミュニケーションの程度は十分だったと回答

勤務先におけるコミュニケーションの程度をテレワーク/在宅勤務の経験別に見ると、いずれの項目においてもテレワーク/在宅勤務経験有りの人の「十分だった・計」の割合が、テレワーク/在宅勤務経験無しの人よりも高かった。特に「同僚同士を気にかけてたり・助け合う機会」では、テレワーク/在宅勤務経験有りの人の54.8%が十分だったと回答しており、テレワーク/在宅勤務経験無しの人との38.3%より16.5pt高かった。

▶勤務先の企業・団体等におけるコミュニケーションの程度  
(未入社者除く、各単一回答、単位=%)

【2022年卒】

