

「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

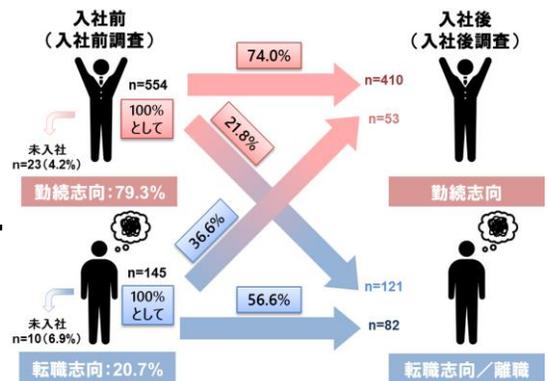
入社前に「転職志向」であった人の約4割が入社後に「勤続意向」に転じている。

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、孤立せずに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。

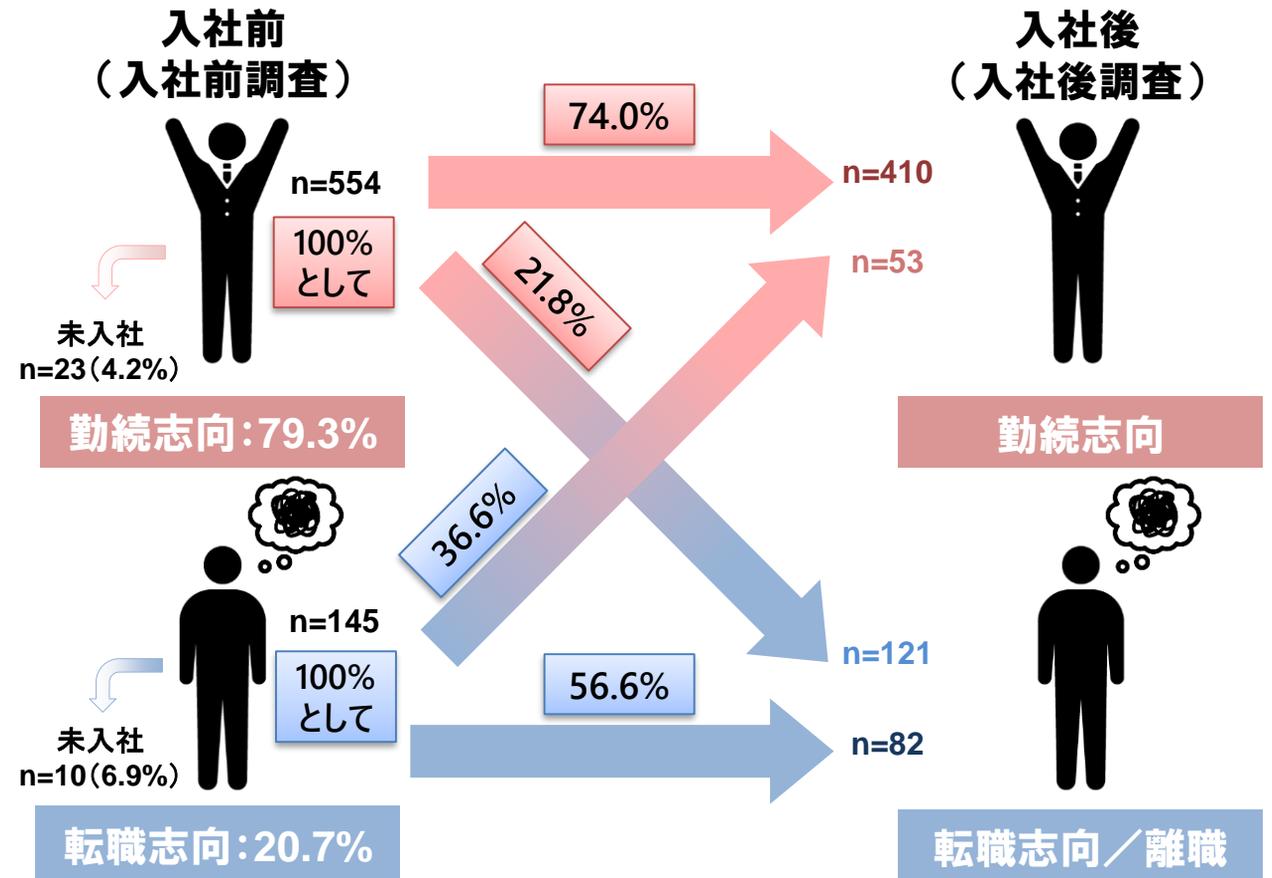
1. 新卒者の入社前・入社後の就業意識の変化

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=%）**

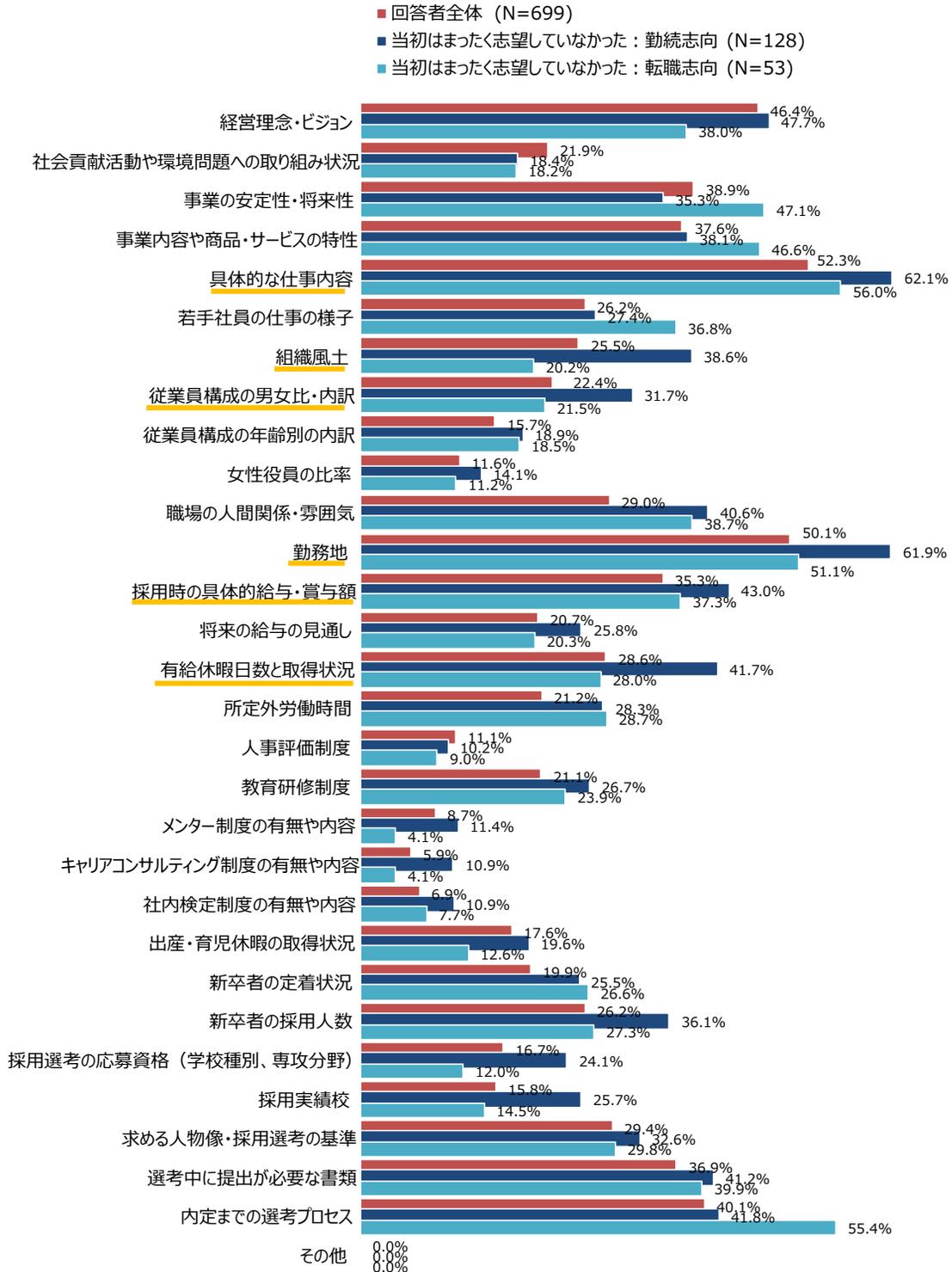


2. 就職活動時に得られた入社予定企業の情報と入社前就業意識の関係性

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

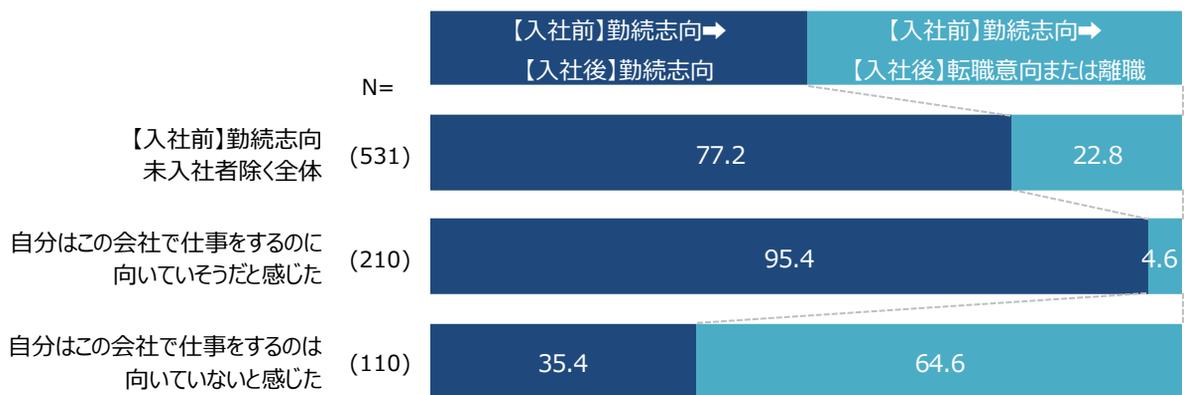
入社時に転職志向であった人でも、入社後に「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」人の約6割は、勤続志向に転じた

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。

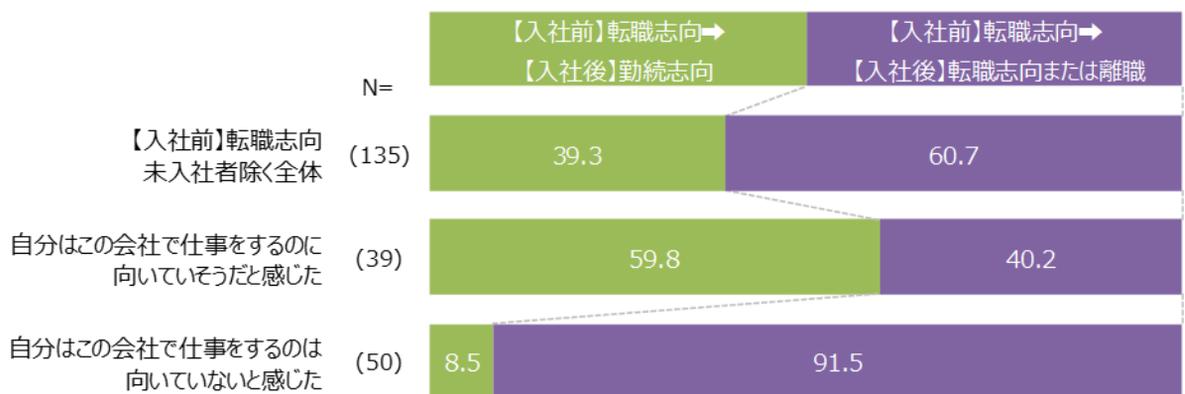
▶ **入社後に感じた適職意識別、【入社前】に勤続志向であった人の【入社後】就業意識変化（未入社者除く、単一回答、単位=%）**

(%)



▶ **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

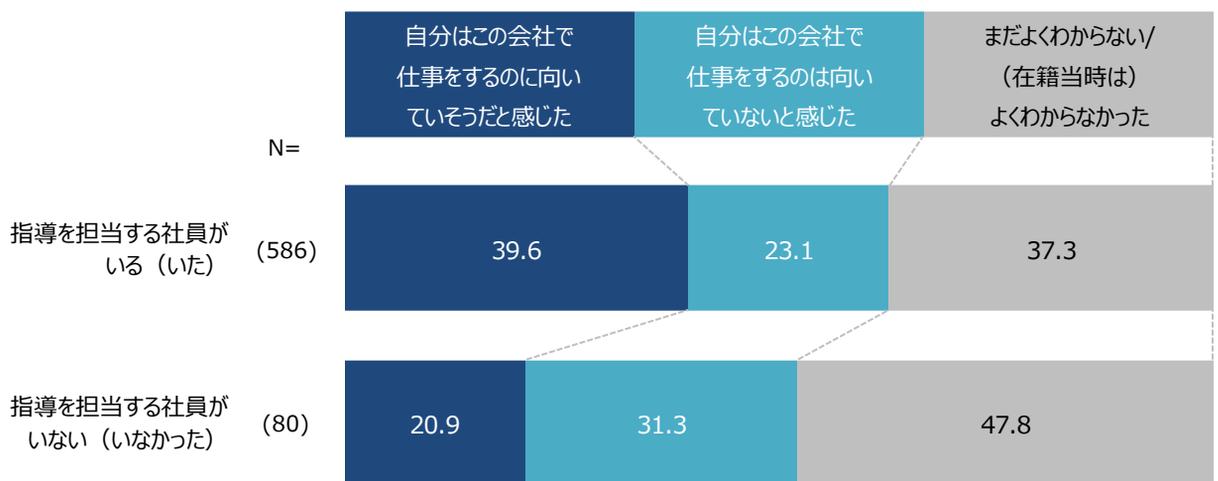
「**適職意識**」（「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」）を持てるか否かが、入社後も勤続志向を持ち続けたり、入社後に勤続志向に転じたりすることにつながると言える。そこで、**適職意識が醸成される入社後の仕事環境について分析する。**

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。

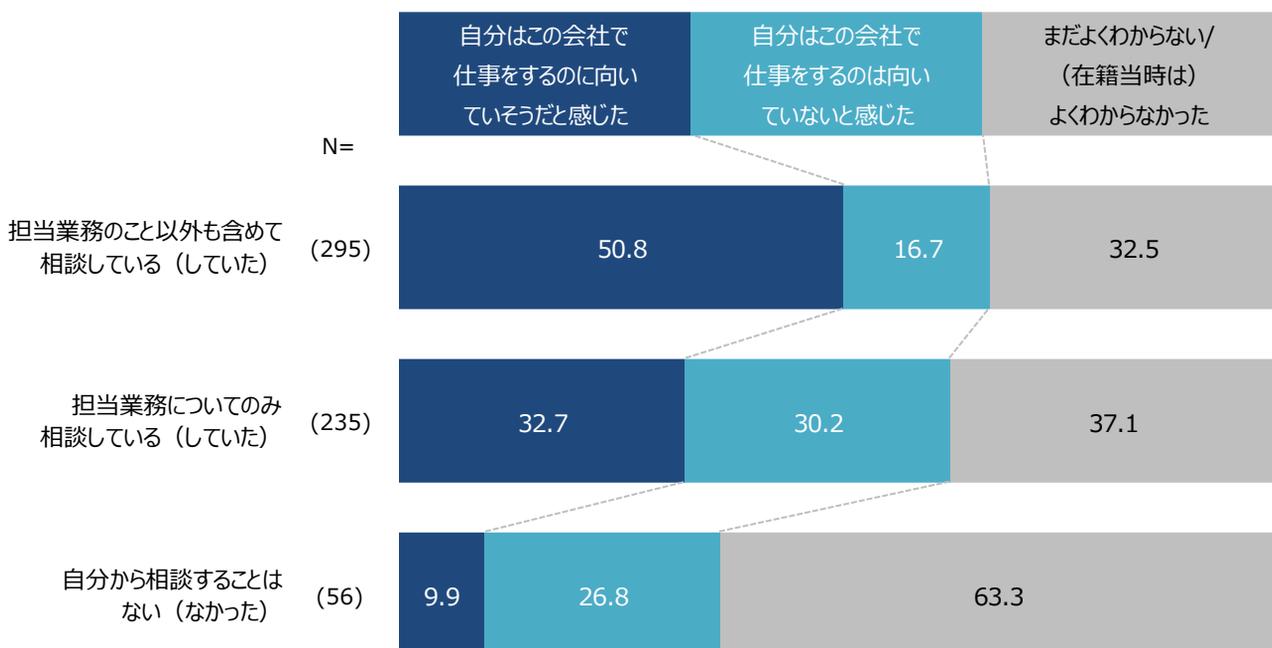
▶ 指導担当社員の有無別、入社後に感じた適職意識（未入社者除く、単一回答、単位=%）

(%)



▶ 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

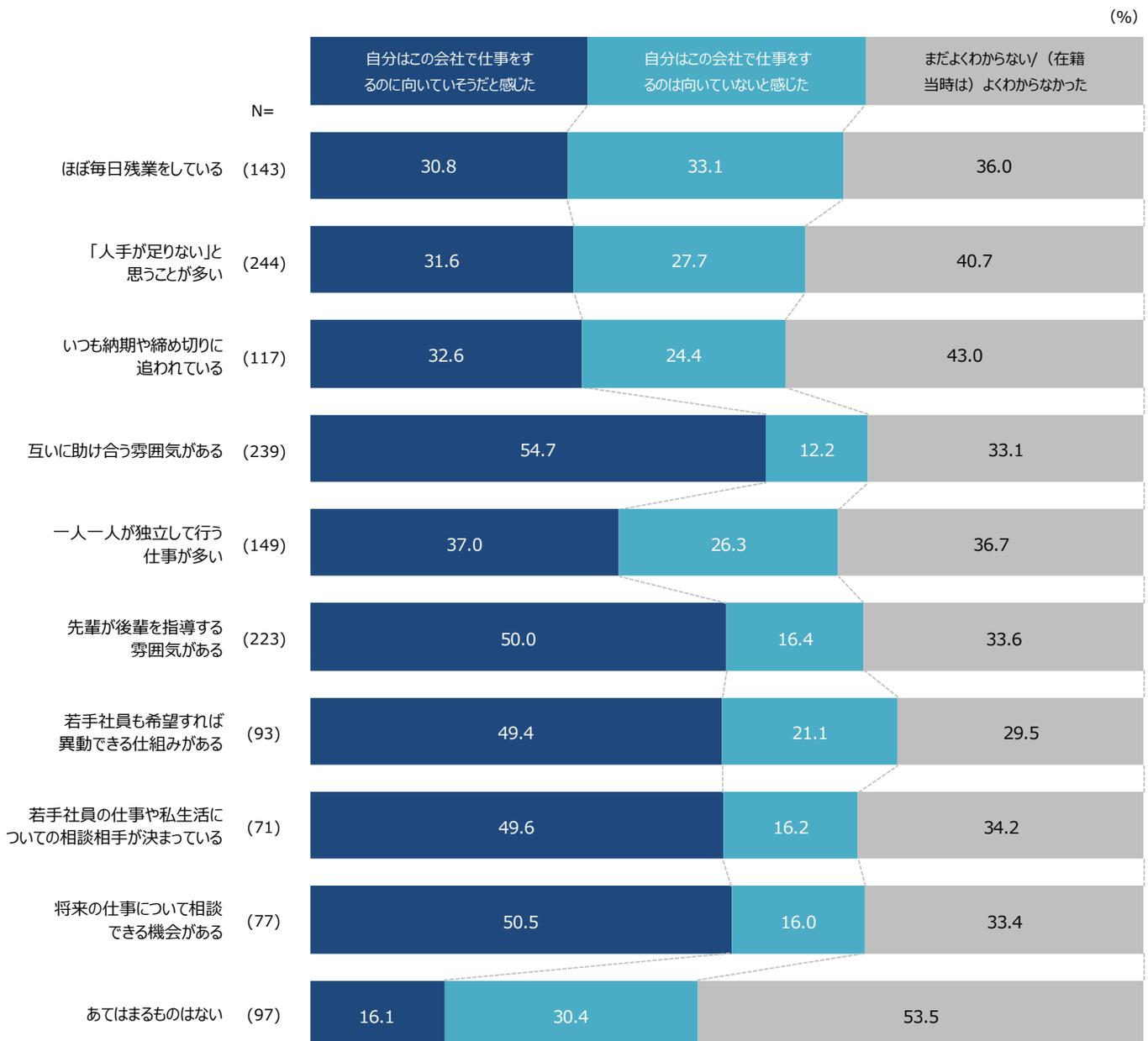
入社企業に、「互いに助け合う雰囲気がある」「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」「将来の仕事について相談できる」と感じた人の半数以上が、適職意識を持っている

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

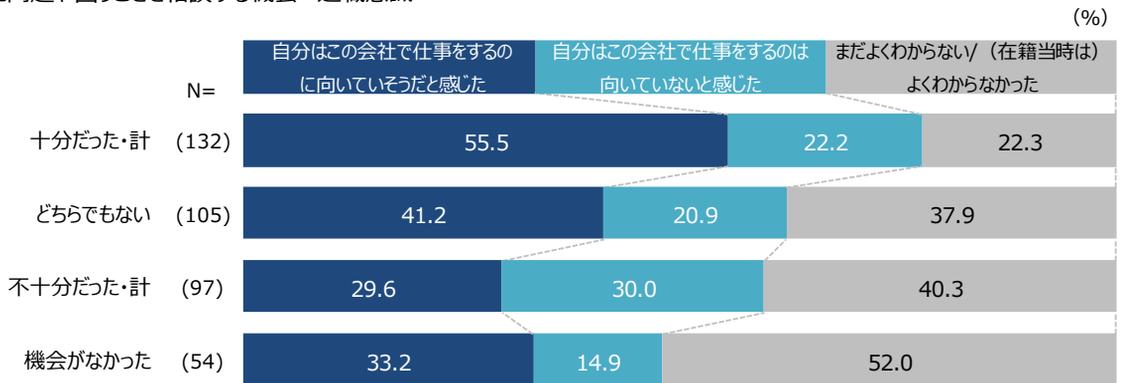
テレワーク/在宅勤務中に、自分への評価の言葉をかけられたり、上司や指導担当への報告・連絡・相談の機会が十分だったと感じている人は、適職意識を持っている

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=%）**

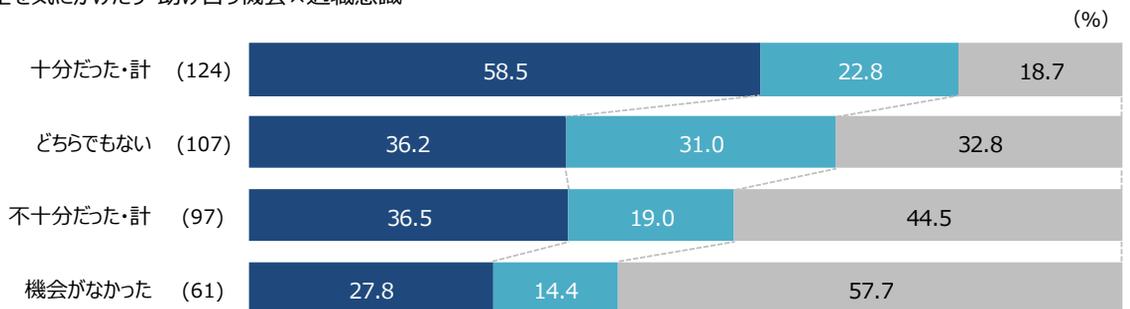
■ ちょっとした問題や困りごとを相談する機会×適職意識



■ 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



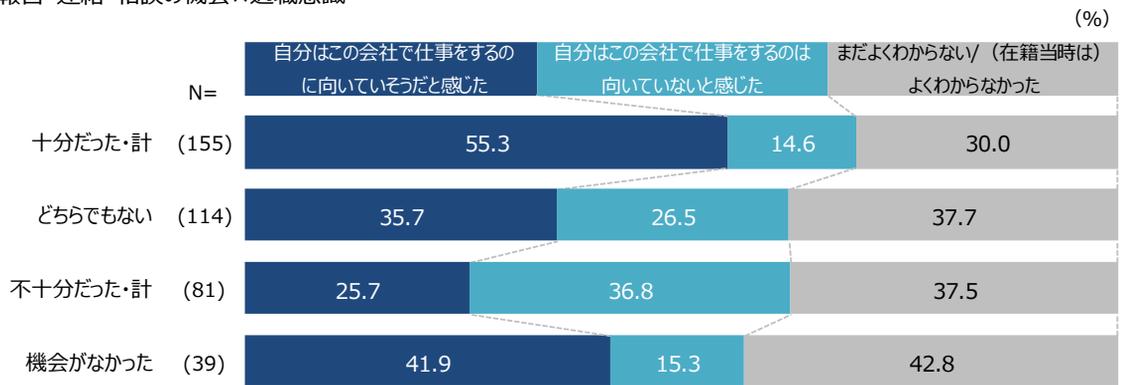
■ 同僚同士を気にかけてたり・助け合う機会×適職意識



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



「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。

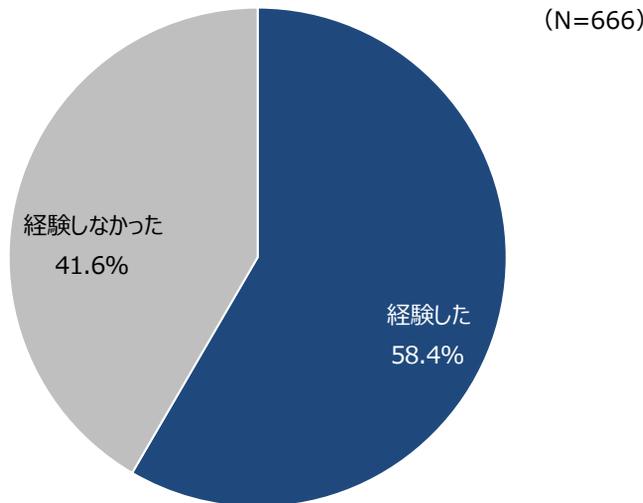
入社後半年の間に、新卒者はどのような勤務形態を経験していたのか？

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」。



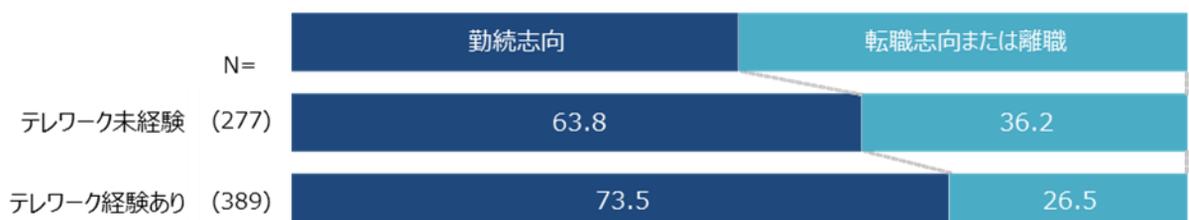
2. 地域・従業員規模別、新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

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

**ウエ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》

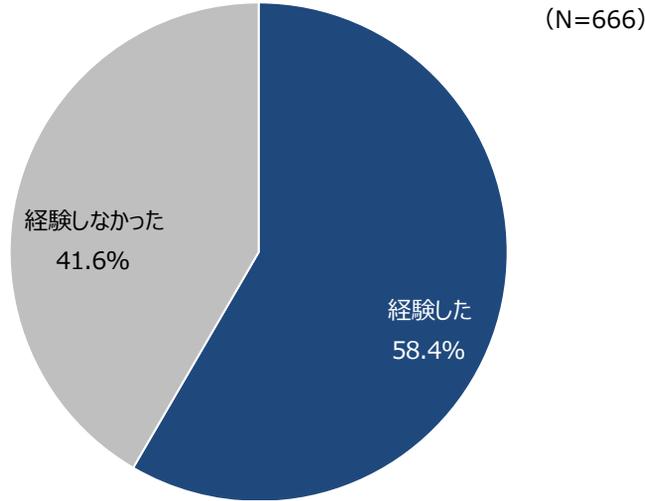
- ・ウエイトバック集計を行っているため、n数の内訳を足し合わせても合計と一致しない場合がある。
- ・%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- ・データは無回答サンプルを除いて集計している。

1. 新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

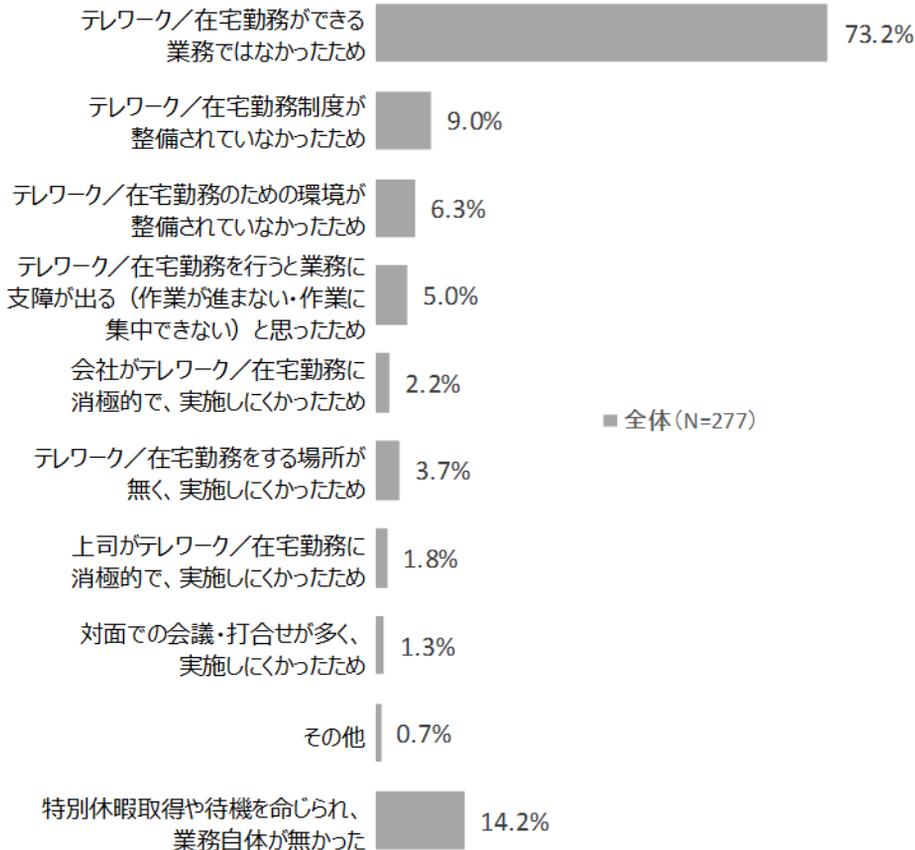
新卒者の約6割が、2020年10月までの間にテレワーク/在宅勤務を経験

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=%)

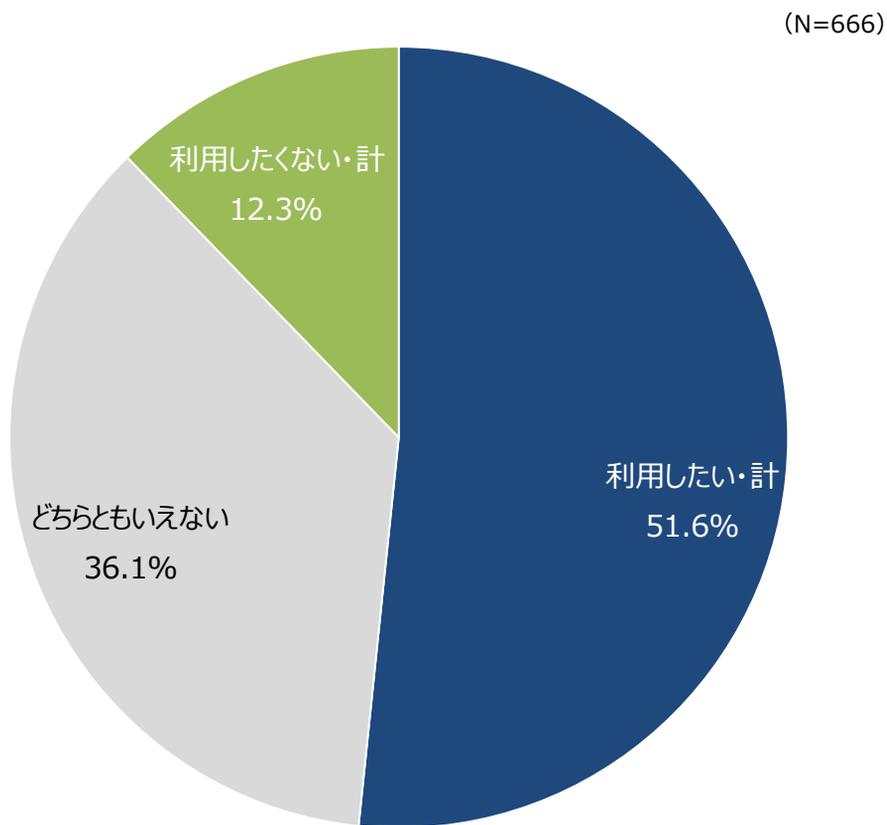


1. 新卒者のテレワーク/在宅勤務経験

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

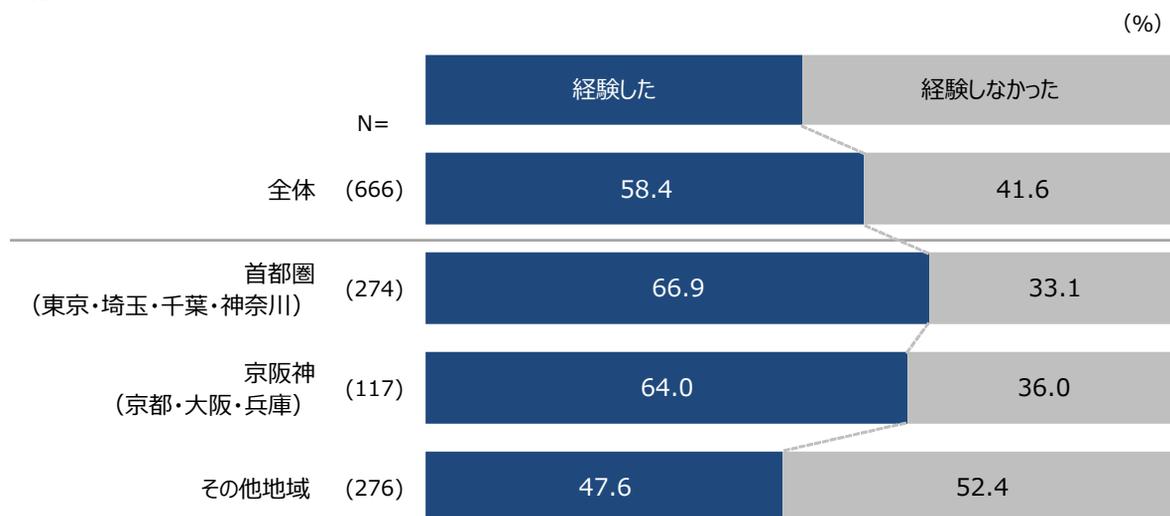
**新卒者でテレワーク/在宅勤務を経験した人は、首都圏・京阪神では6割以上、
その他地域でも約半数、従業員規模5000人以上の企業では約7割**

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。

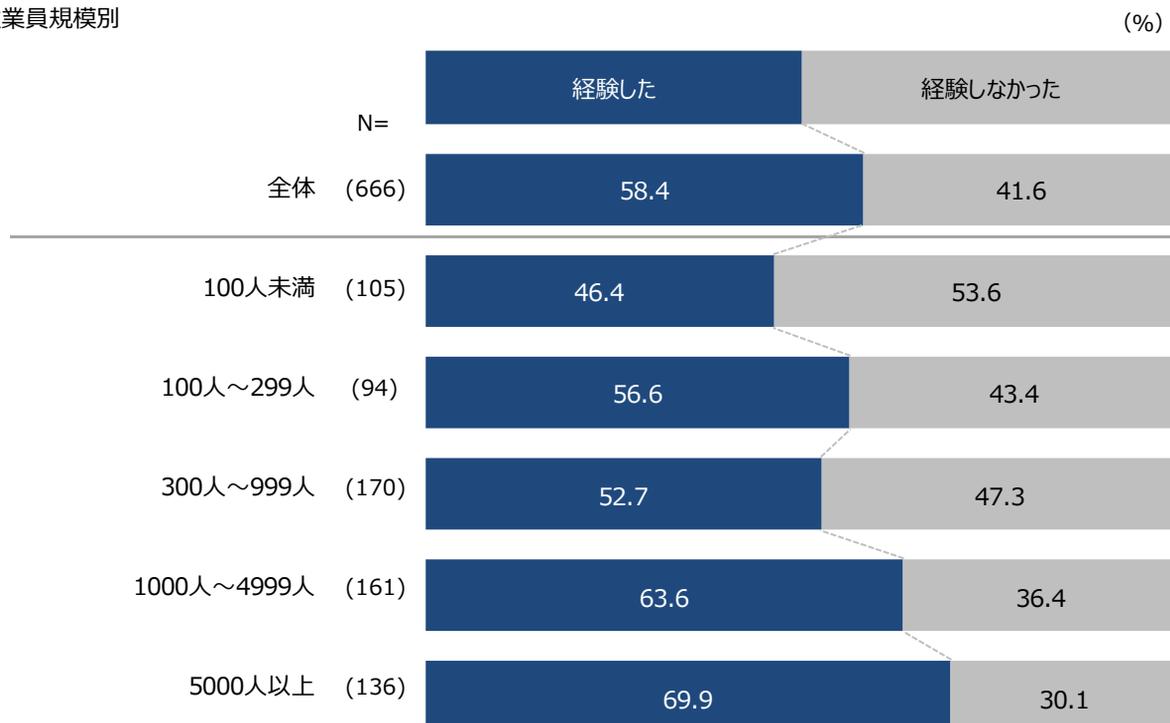
従業員規模別では、従業員数5000人以上の企業に入社した人が69.9%と最も高かったが、従業員100人未満の企業においても、46.4%がテレワーク/在宅勤務を経験している。

▶ **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。

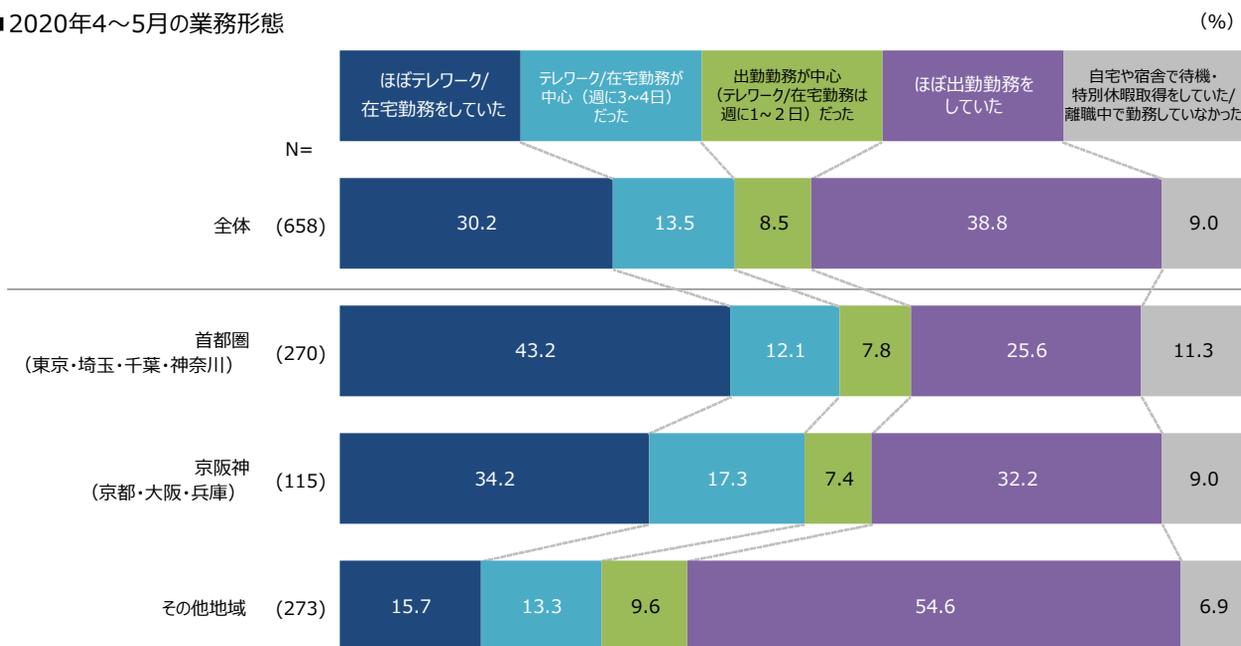
1回目の緊急事態宣言中にあたる2020年4月～5月における、新卒者全体のテレワーク/在宅勤務実態としては、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」が30.2%であった。地域別では、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」人は首都圏では43.2%、京阪神では34.2%、その他地域では15.7%であった。その他地域では「ほぼ出勤勤務をしていた」人は54.6%であった。

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。

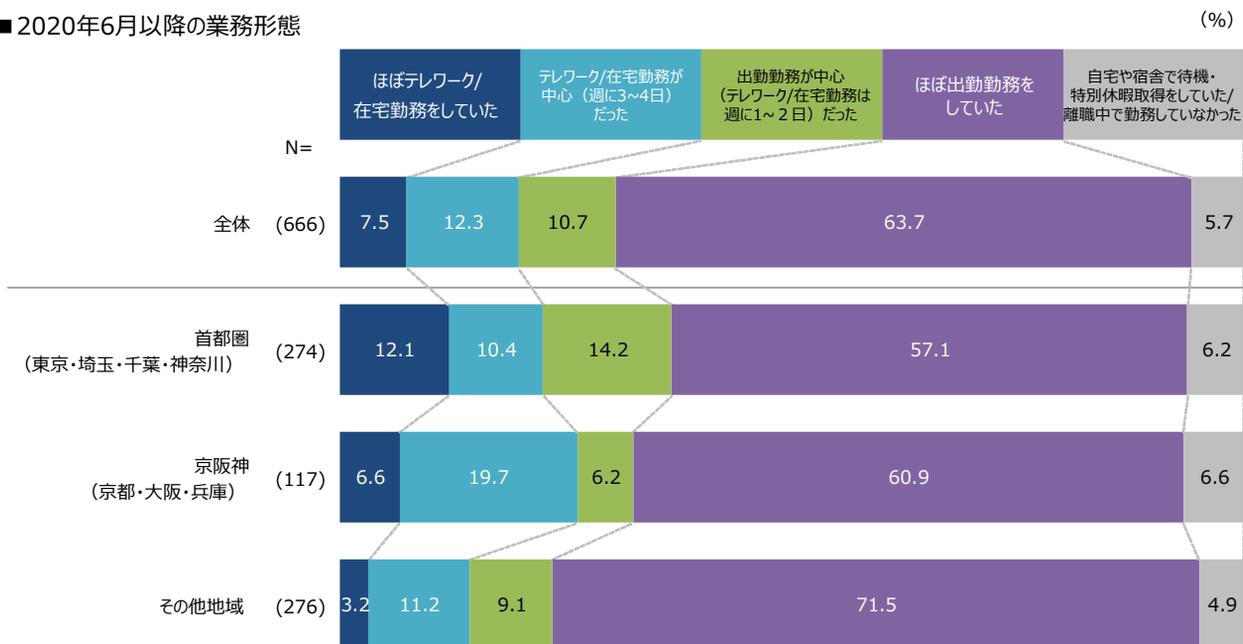
▶ 時期・地域別、新卒者の業務形態

(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。

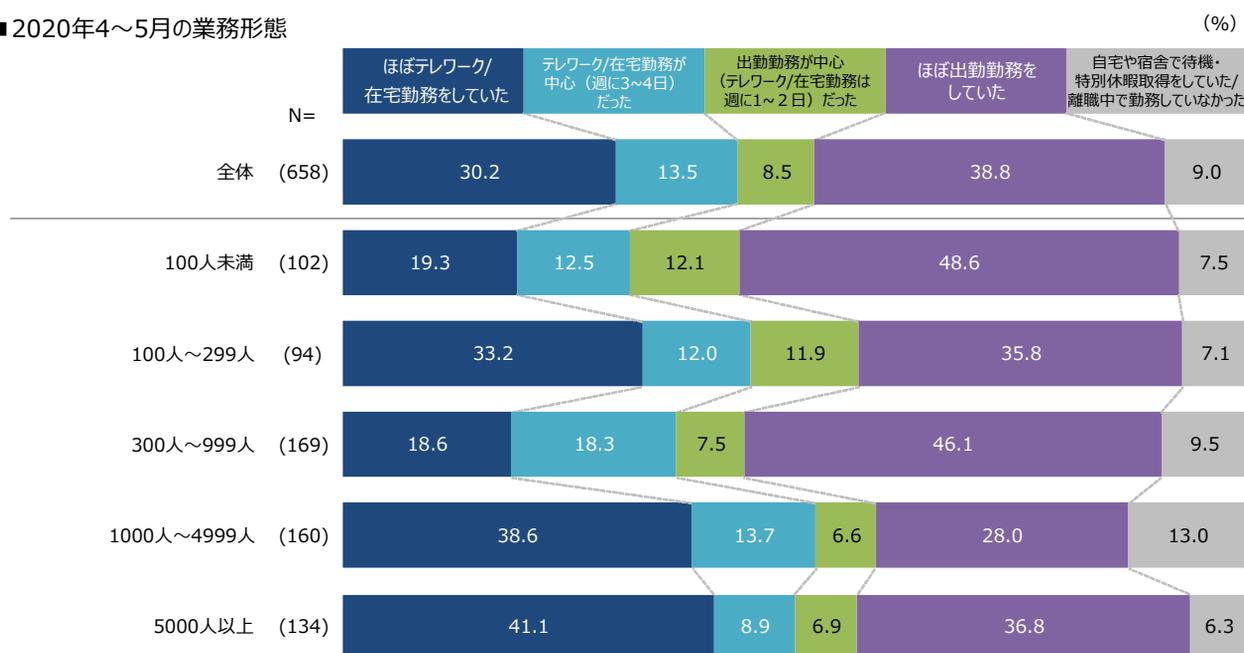
1回目の緊急事態宣言中にあたる2020年4月～5月において、「ほぼテレワーク/在宅勤務をしていた」割合は、5000人以上の企業が最も高く、41.1%であった。「ほぼ在宅勤務をしていた」割合は、従業員数100人未満の企業が最も高く、48.6%であった。次いで300～999人の企業が高く、46.1%であった。

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。

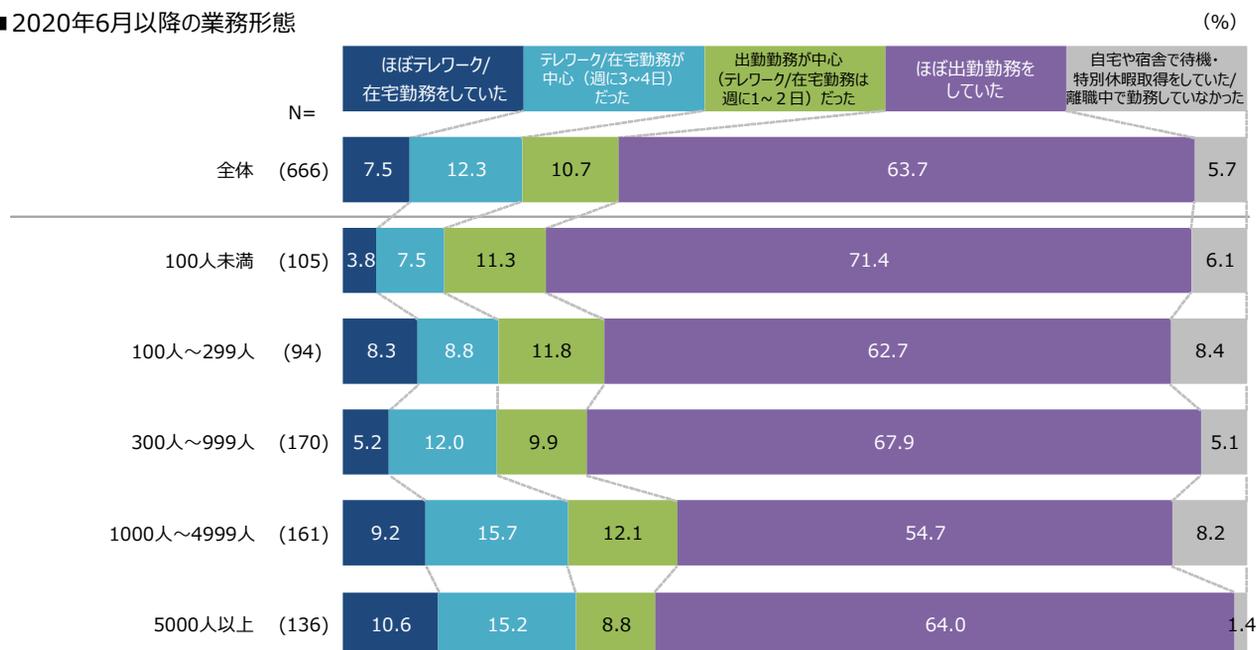
▶ 時期・従業員規模別、新卒者の業務形態

(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



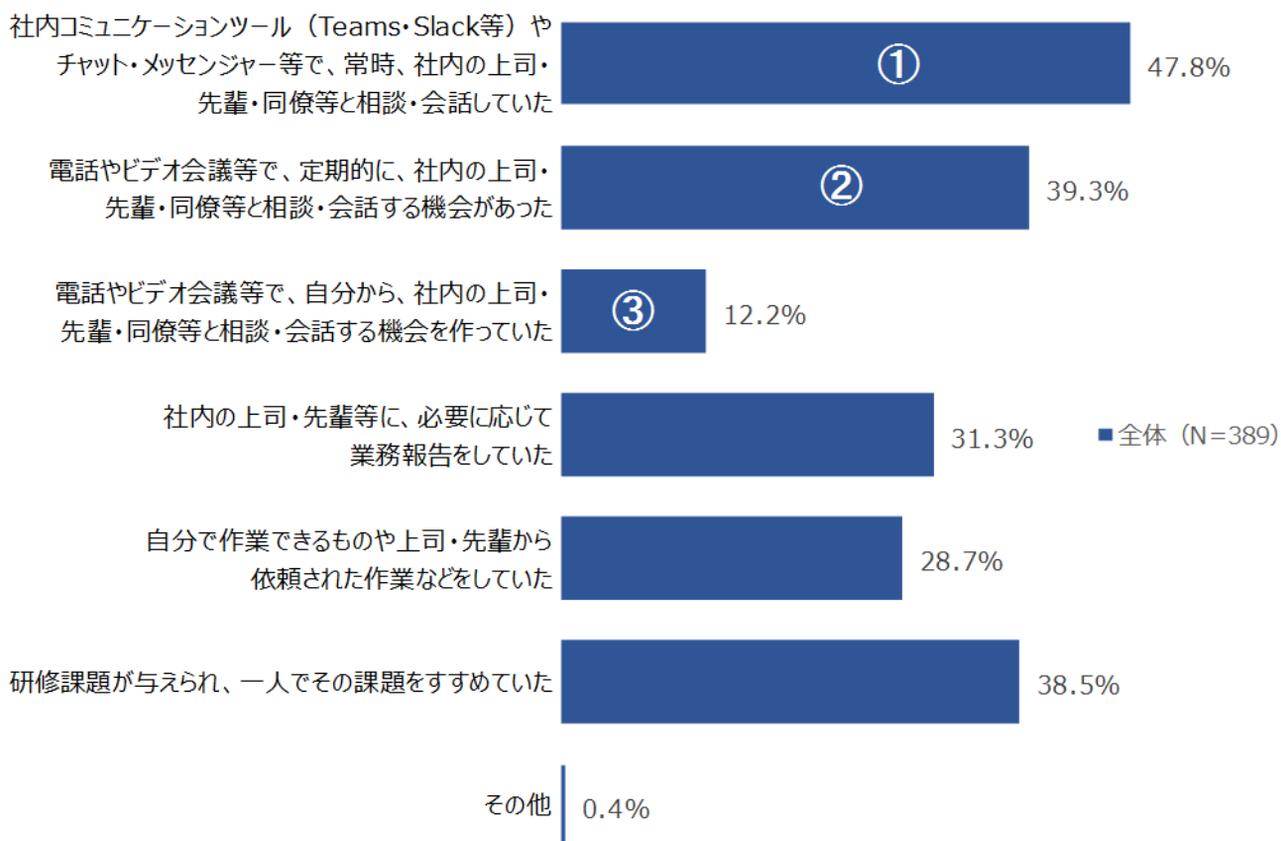
3. 新卒者のテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後就業意識

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%

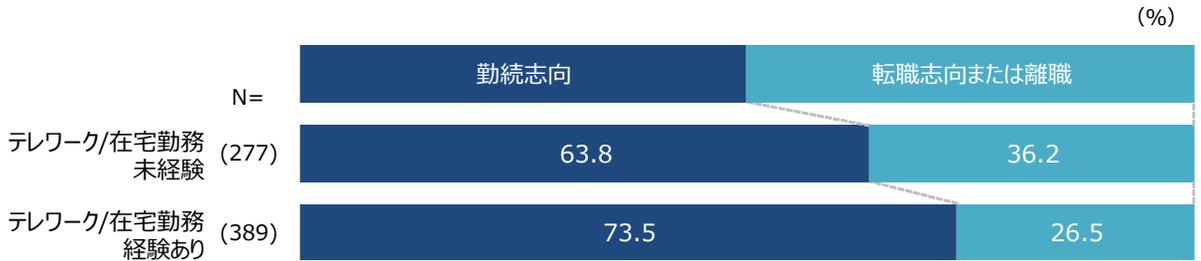
3. 新卒者のテレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションと入社後就業意識

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=%)

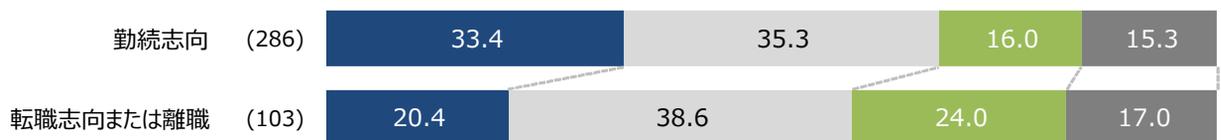
■【入社後】就業意識×ちょっとした問題や困りごとを相談する機会

(%)



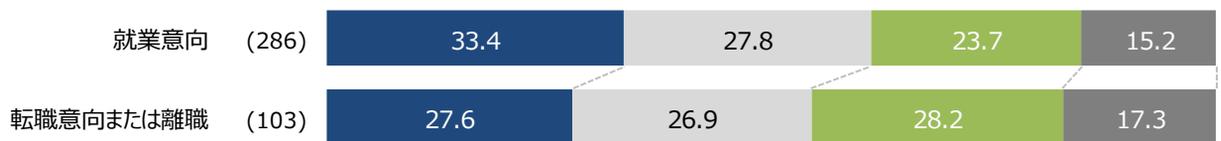
■【入社後】就業意識×自分の頑張りへの評価・自分の仕事への感謝の言葉をかけられる機会

(%)



■【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

(%)

