

「入社1年半時点の就業意識の実態調査」

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年に大学または大学院を卒業・修了し、民間企業に就職した者を対象として入社後調査（入社1年半時点：2023年11月）を実施し、入社直後と入社1年半時点における就業意識等の実態をまとめましたので、ご報告します。

Topics

1. 転職意向の変化と転職状況

- ・「**転職意向あり**」の割合は入社直後で約3割だったが、入社1年半時点では約5割と増加
- ・入社1年半時点において、すでに転職した人は14.3%だった

2. 転職者と勤続者における入社後ギャップの比較

- ・入社前の想定と比べた入社後のギャップでは、勤続者より転職者の方が「勤務時間」「上司の能力や資質」「仕事から得られる成長機会」等の項目について、想定より悪かったと感じた割合が特に高い

3. 適職意識を高める入社前後の取り組み

- ・入社前に自分が働くイメージがついた人や、入社後に仮配属があった人ほど、入社1年半時点での適職意識は高く、仕事への納得度向上にもつながっている

調査から見えてきたこと

東京大学名誉教授

中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール）フェロー

佐藤 博樹（公益社団法人 全国求人情報協会 理事）



入社直後において勤務先に対し勤続志向の者（「転職意向なし」）は70.7%と多いが、同時に入社直後にすでに転職志向の者（「転職意向あり」）が29.3%と3割近くを占める。さらに入社1年半後に勤続志向から転職志向に変わること、勤続志向が47.6%と半数以下まで減少し、他方で転職志向（転職者を含む）が52.4%と半数を超えた。なお、入社時点で転職志向だったが、1年半後に勤続志向に変わった者もいる。また、転職志向の者がすぐに転職するわけではないが、勤務先企業へのコミットメントが低い層であると言えよう。

以上のような新入社員の勤続・転職志向の現状や変化を踏まえると、企業としては、①採用時点で転職志向の者を可能な限り少なくし、勤続志向の者を採用すること、②入社時点で勤続志向だった者がその志向を持続できるように支援すること、③入社時点で転職志向だった者が、その後に勤続志向に転換できるように支援することが重要な取り組みとなる。今回の調査によると、下記のような取り組みが有効であることが分かる。

第1に、入社前の時点で入社後に自分が働くイメージを持てた者は、勤続志向が高くなることが示唆された。就職活動の前や活動中に就業体験付きのインターンシップを経験した者では、入社後に自分が働くイメージを持てた者が多くなることから、企業としては、就業体験付きのインターンシップの機会を提供したり、その経験者を採用したりすることも有効となる。

第2に、入社前に想定していた勤務時間や成長実感、さらに上司のマネジメント力等と入社後の実際の仕事経験の間の乖離が小さいほど、入社時点の勤続志向が継続したり、転職志向が勤続志向に転換したりする可能性が示唆された。また、初任配属先が希望していた職場だった者や、育成や適性判断等のために「仮配属」の仕組みを適用された者は、入社後に適職意識を持ちやすく、入社時点の勤続志向が持続したり、転職志向が勤続志向に変化したりする可能性も示唆された。つまり、以前から指摘されていたが、新入社員が経験するリアリティショックを軽減することが大事になる。

CONTENTS

調査の概要	・・・P2
1.入社直後・入社1年半時点での転職意向の変化	・・・P3
2.入社後ギャップと就職活動、配属先との関係性	・・・P6
3.適職意識と転職意向、仕事への納得度との関係性	・・・P10
4.適職意識と就職活動、仕事環境との関係性	・・・P11

●調査の概要

- 1) 調査目的：入社直後、および入社1年半時点の就業意識の実態や、就職活動、仕事環境等との関係性を把握する
- 2) 調査対象：2022年3月末に大学または大学院を卒業・修了後、2022年4月から民間企業に正社員として就職し、現在の職業が民間企業で正社員・契約社員・派遣社員、もしくは公務員である者 766人

<回答者内訳>

大学 卒業者	大学		大学院 修了者	大学院	
	男性	女性		男性	女性
670	315	355	96	64	32

- 3) 調査期間：2023年11月21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）
回答者の性別の構成比が、文部科学省「令和4年度学校基本調査」高等教育機関 卒業後の状況調査における無期雇用労働者の男女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第2位で四捨五入しているため、%の合計や差分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。

●2022年3月大学・大学院の卒業・修了者の就職活動における、「コロナ禍」の影響

本調査の回答者である2022年3月大学・大学院の卒業・修了者の就職活動は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受けた。2020年4月の緊急事態宣言以降、東京都においては2021年9月までの間に計4度の緊急事態宣言が出されたことで、移動制限などの制約の多い環境下でインターンシップや選考活動に取り組むことになった。

本調査において、「あなたの就職活動は、いわゆる「コロナ禍」と時期が重なったことにより、どのような影響を受けましたか」と聞いたところ、「リモートで楽だった」といったポジティブな回答が見られた一方、「職場の雰囲気、働く人の温度感が分かりにくかった」「企業訪問があまりできなかった。入社してからギャップを感じた」といったネガティブな回答も多く見られた。

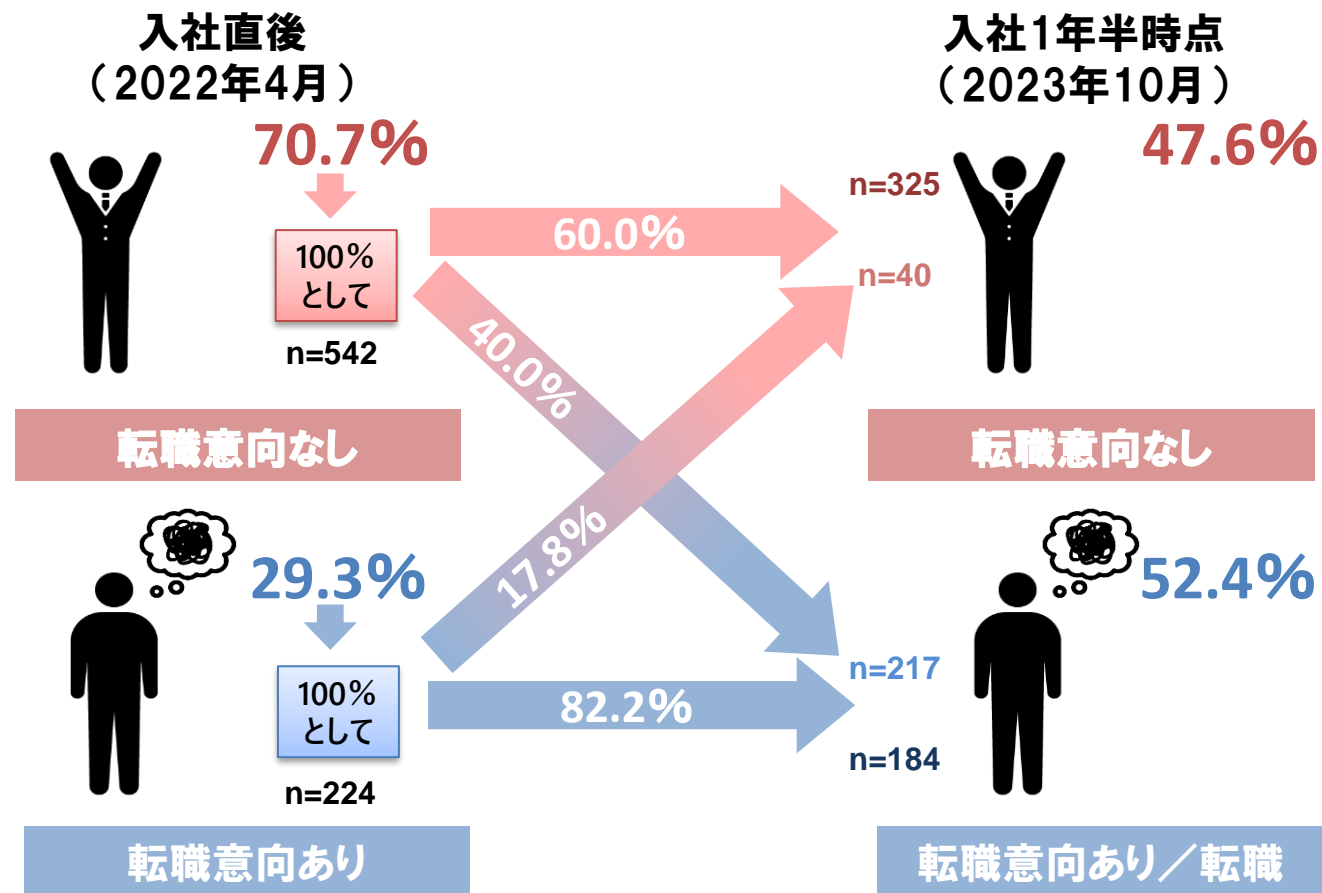
1. 入社直後・入社1年半時点での転職意向の変化

入社直後に「転職意向あり」は約3割だが、入社1年半時点では半数以上が「転職意向あり」またはすでに転職した

新卒で入社した企業・団体等への就業意識を聞いたところ、29.3%が入社直後の時点で「転職意向あり」（「転職を検討していた」「転職活動をしていた」の計）であった。

入社1年半時点での就業意識を聞いたところ、52.4%が「転職意向あり／転職」（「転職を検討している」「転職活動をしている」「すでに別の企業・団体等に転職した」の計）であった。

本調査では、新卒者の入社直後の就業意識、および入社1年半時点での就業意識変化に注目する。(1) 入社直後・入社1年半時点での転職意向の変化、(2) 入社後ギャップと就職活動、配属先との関係性、(3) 適職意識と転職意向、仕事への納得度との関係性、(4) 適職意識と就職活動、仕事環境との関係性の順に見ていく。



約3割が入社直後に「転職意向あり」

「転職意向なし」であった人の4割が「転職意向あり／転職」に転じている

入社直後の就業意識	現職／転職	現在の就業意識	計
転職意向なし (n=542, 70.7%)	現職 (n=483)	転職意向なし (n=325)	325 (60.0%)
		転職意向あり (n=158)	158 (29.0%)
		転職 (n=58)	217 (40.0%)
転職意向あり (n=224, 29.3%)	現職 (n=173)	転職意向なし (n=40)	40 (17.8%)
		転職意向あり (n=133)	133 (59.4%)
		転職 (n=51)	184 (82.2%)

1. 入社直後・入社1年半時点での転職意向の変化

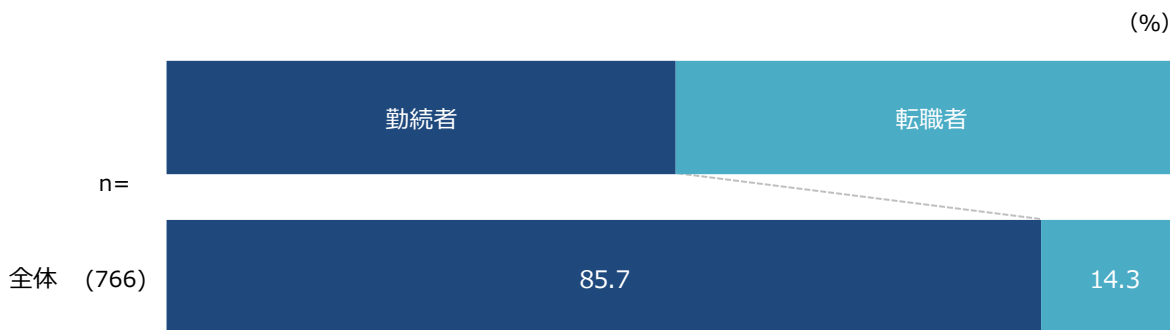
入社1年半時点で14.3%がすでに転職を経験。入社直後から現在にかけて転職経験がなく、転職意向もない人は回答者全体の約4割

入社1年半時点（以下、現在）での「勤続者」は85.7%、「転職者」は14.3%となっている。

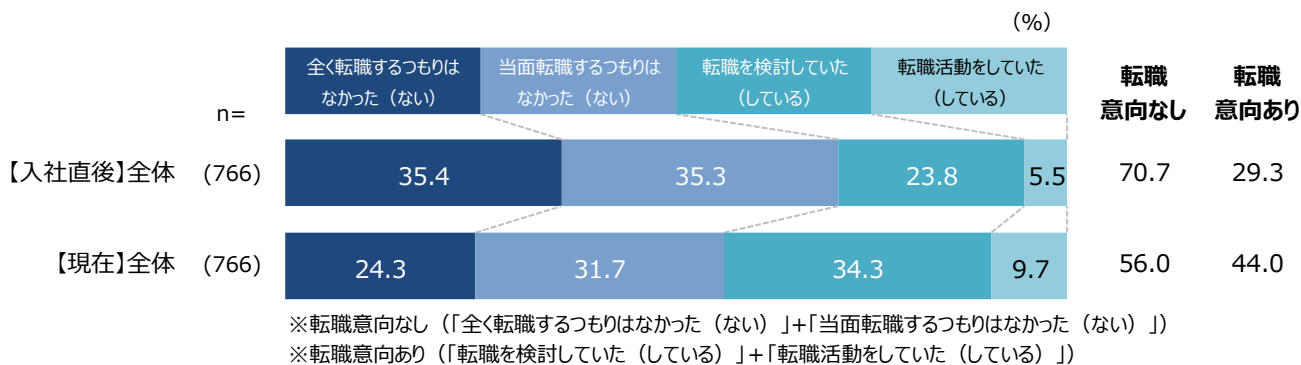
入社直後に「転職意向なし」は70.7%。入社直後から現在にかけて「転職経験なし転職意向なし」は回答者全体のうち42.4%、「転職経験なし転職意向あり」に転じた人は20.7%。

入社直後に「転職意向あり」は29.3%。入社直後から現在にかけて「転職経験なし転職意向あり」は回答者全体のうち17.4%、「転職経験なし転職意向なし」に転じた人は5.2%。

▶新卒で入社した企業・団体等での現在の就業状況
(単一回答、単位=%)



▶入社直後と現在の転職意向
(単一回答、単位=%)



【入社直後】	【現在】		n=	【入社直後】転職意向 = 100%		全体 = 100%	
転職意向なし 70.7%	転職経験なし	転職意向なし	(325)	60.0%	100%	42.4%	100%
		転職意向あり	(158)	29.2%		20.7%	
	転職経験あり		(58)	10.8%	7.6%		
転職意向あり 29.3%	転職経験なし	転職意向なし	(40)	17.8%	100%	5.2%	
		転職意向あり	(133)	59.4%		17.4%	
	転職経験あり		(51)	22.8%	6.7%		

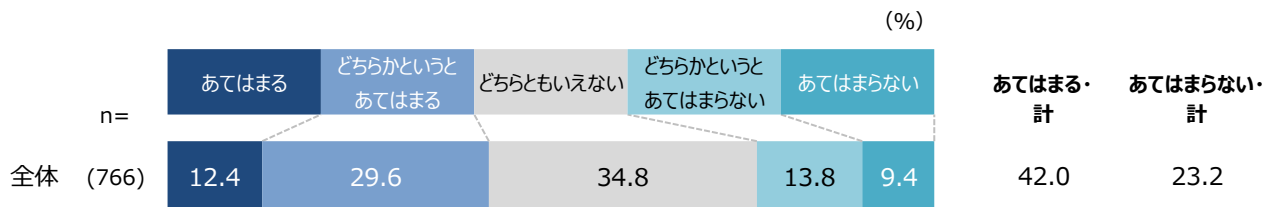
1. 入社直後・入社1年半時点での転職意向の変化

希望通りの企業に入社した人でも、約2割は入社直後から転職意向を持っている

就職活動を通して、「心から入社したいと思える企業・団体等に入社を決めることができた」かどうかを聞いたところ、「あてはまる・計」が42.0%、「あてはまらない・計」が23.2%であった。

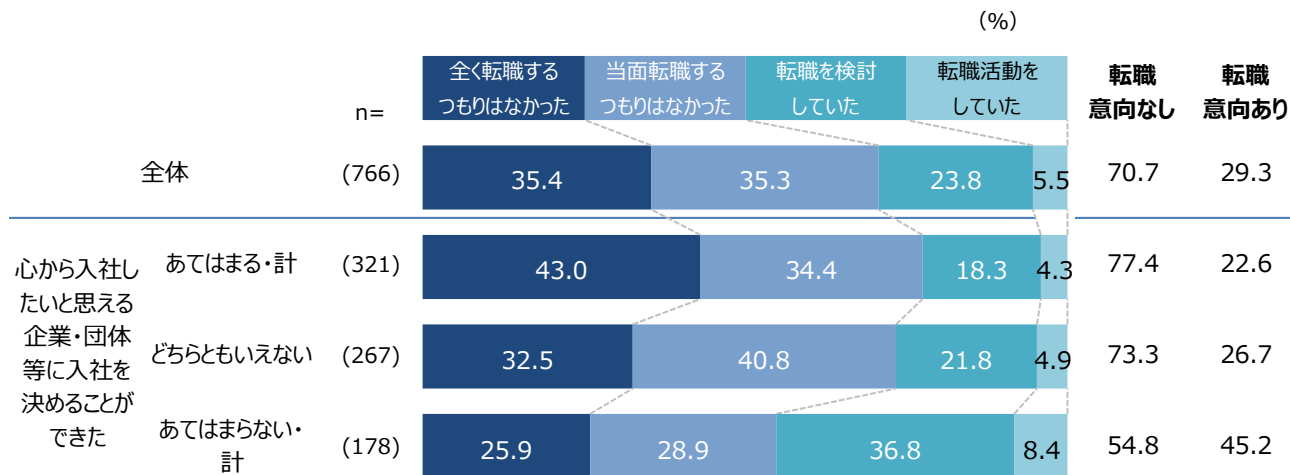
「心から入社したいと思える企業・団体等に入社を決めることができた」かどうか別に、入社直後の転職意向について見ると、「心から入社したい」企業に入社した人であっても、18.3%は入社直後からすでに転職を検討し、4.3%は転職活動をしていた。

▶心から入社したいと思える企業・団体等に入社を決めることができた (単一回答、単位=%)



※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」) / ※あてはまらない・計 (「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」)

▶心から入社したいと思える企業・団体等への入社決定状況別、入社直後の転職意向 (単一回答、単位=%)



※転職意向なし (「全く転職するつもりはなかった」+「当面転職するつもりはなかった」) / ※転職意向あり (「転職を検討していた」+「転職活動をしていた」)

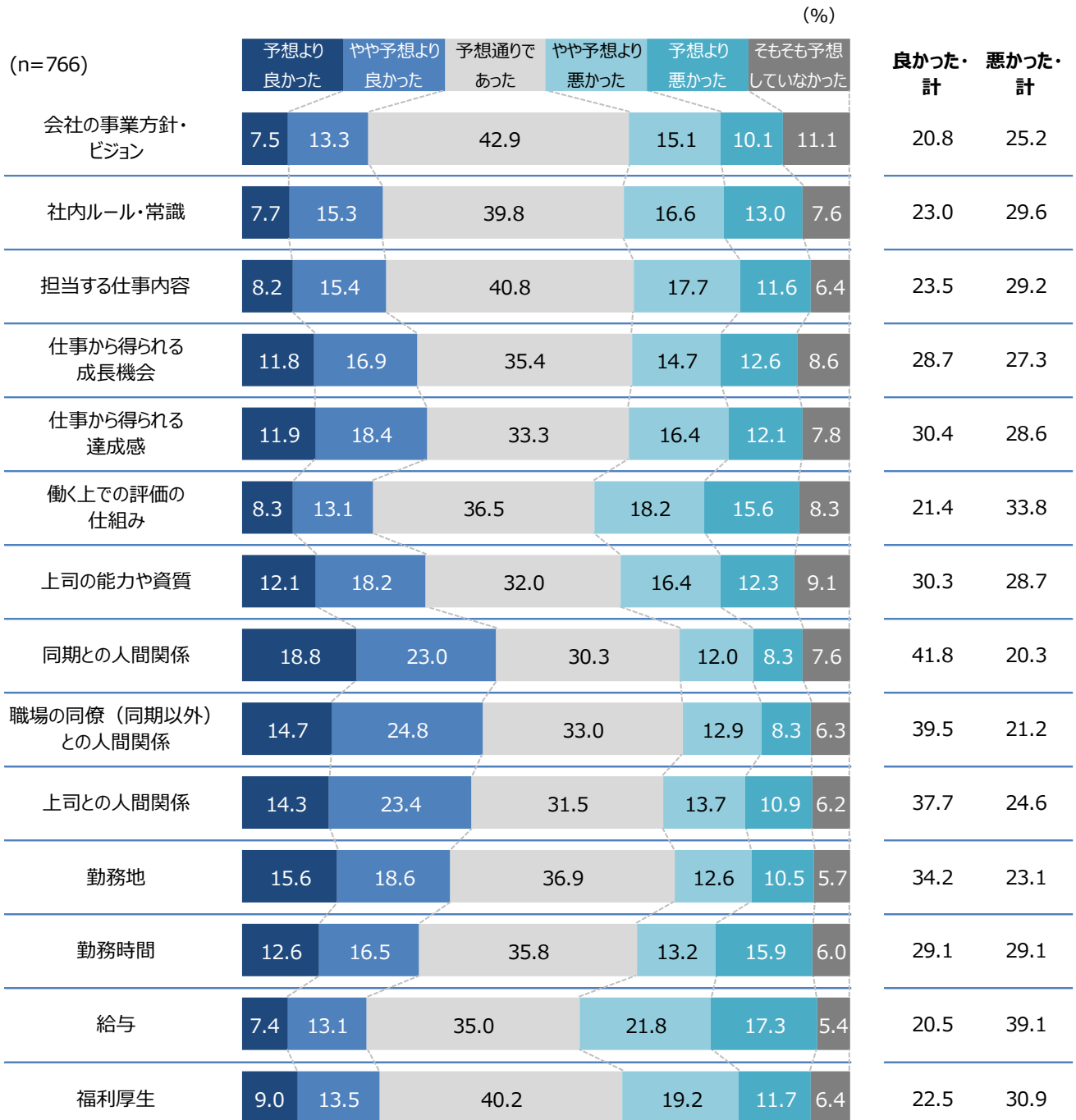
2. 入社後ギャップと就職活動、配属先との関係性

入社前の想定と比べた入社後のギャップは、「人間関係」が入社前の想定より良い一方で、「給与」「働く上での評価の仕組み」が想定より悪い

入社前の想定と比べた入社後のギャップ（以下、入社後ギャップ）を見ると、「良かった・計」のスコアについては「同期との人間関係」が41.8%で最も高く、「職場の同僚（同期以外）との人間関係」が39.5%と続く。

一方で「悪かった・計」のスコアについては、「給与」が39.1%で最も高く、「働く上での評価の仕組み」が33.8%と続く。

▶入社前の想定と比べた入社後ギャップ
(各単一回答、単位=%)



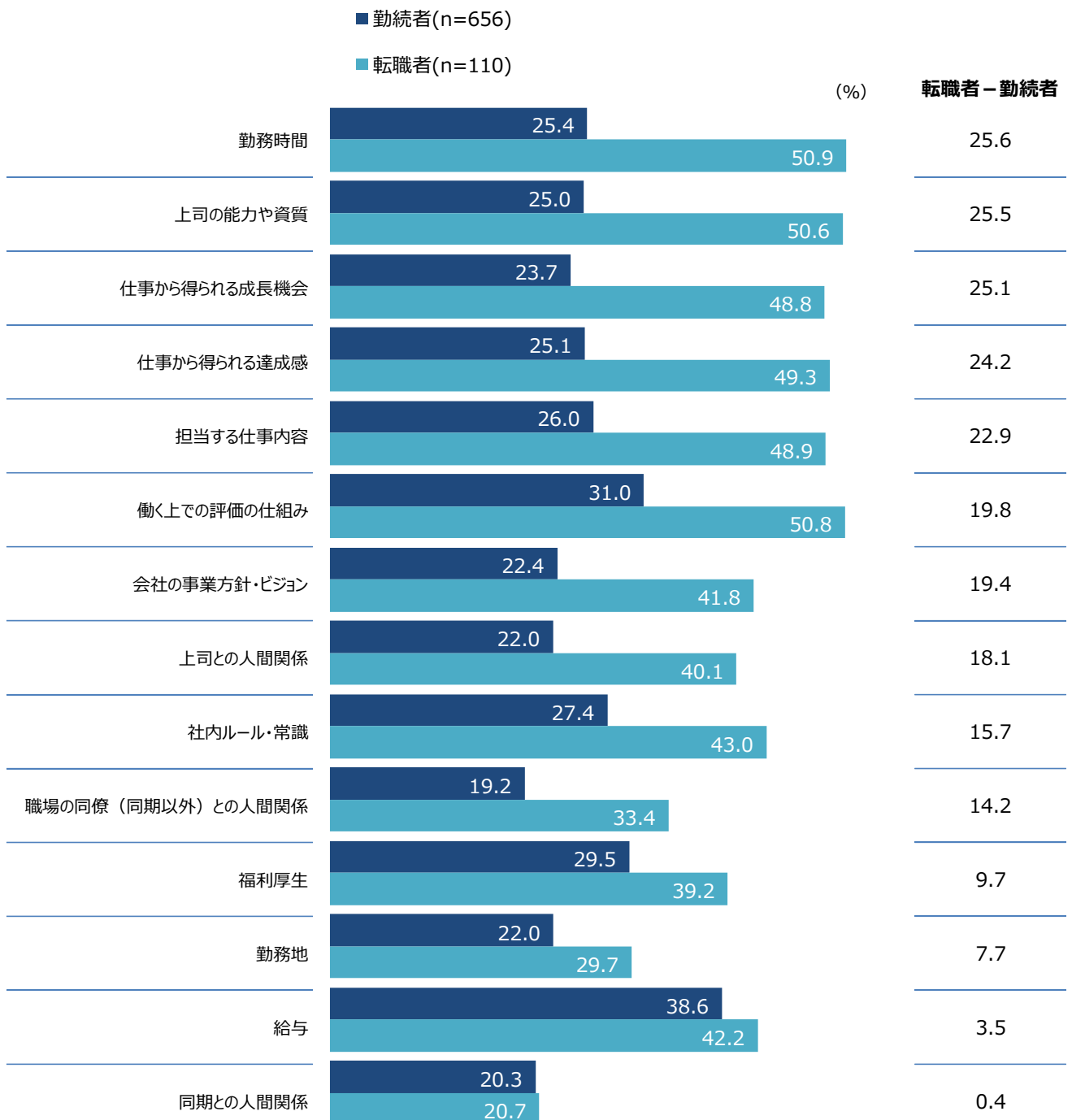
※良かった・計（「予想より良かった」+「やや予想より良かった」） / ※悪かった・計（「やや予想より悪かった」+「予想より悪かった」）

2. 入社後ギャップと就職活動、配属先との関係性

入社前の想定と比べて悪かったと感じることについて、転職者と勤続者では「勤務時間」の差分が最も大きい

転職者と勤続者別に、入社後ギャップの「悪かった・計」のスコアを比較すると、「勤務時間」の差分が25.6ポイントで最も大きくなっている。「上司の能力や資質」「仕事から得られる成長機会」「仕事から得られる達成感」「担当する仕事内容」についても転職者と勤続者のスコアの差分が20ポイントを超える。

▶ 転職者・勤続者別、入社後ギャップ(「悪かった・計」の割合)
(各単一回答、単位=%)



※「転職者 - 勤続者」の差分で降順にソート
※スコアは「悪かった・計」(「やや予想より悪かった」+「予想より悪かった」)

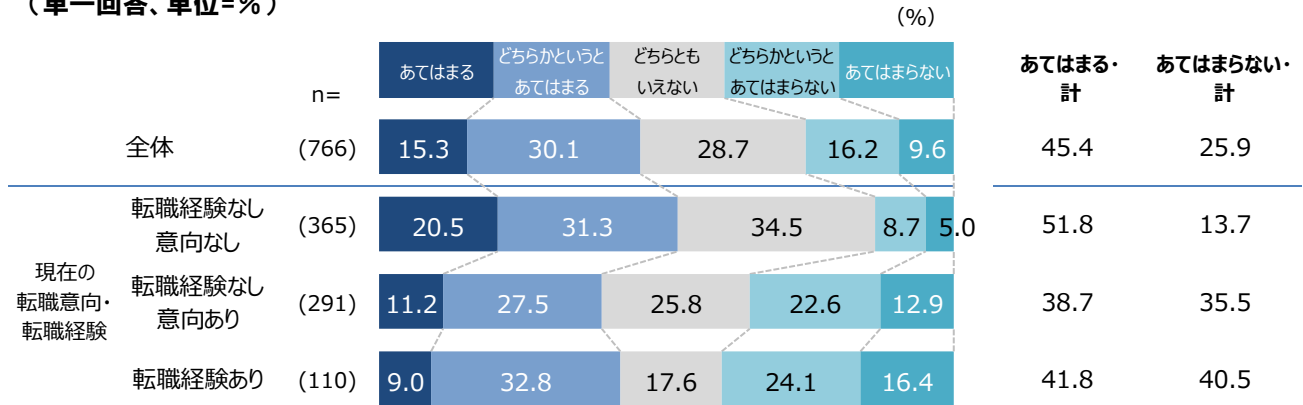
2. 入社後ギャップと就職活動、配属先との関係性

就職活動において入社後働くイメージがついた人と比べて、イメージがつかなかった人は、入社前の想定と比べて悪いギャップを感じる傾向が強い

就職活動において「入社後、自分が働くイメージがついた」かどうかを聞いたところ、「あてはまる・計」が45.4%、「あてはまらない・計」が25.9%であった。

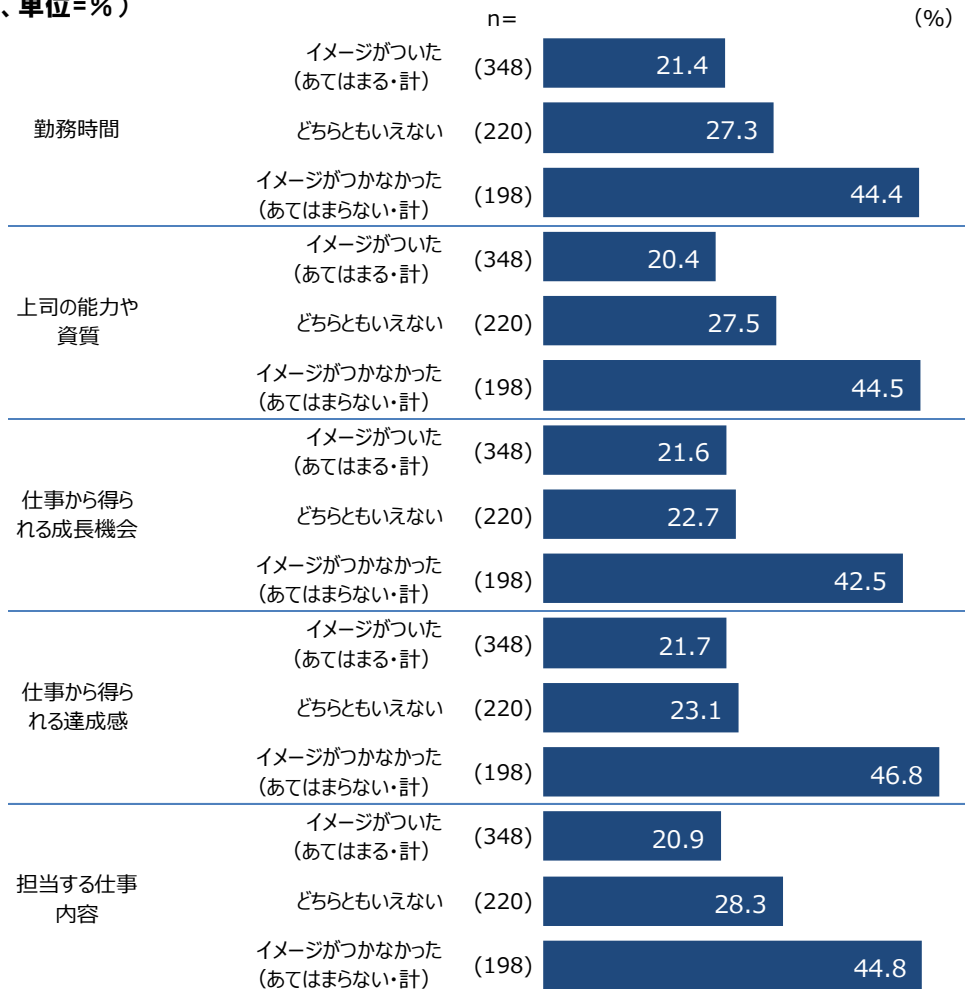
就職活動において「入社後、自分が働くイメージがついた」かどうか別に、入社後ギャップの「悪かった・計」のスコアを見た（「転職者－勤続者」の差分の大きい順に5項目を抜粋）。「イメージがつかなかった」人は、いずれの項目も「イメージがついた」人や「どちらともいえない」人と比べて高い。

▶現在の転職意向・転職経験別、就職活動の成果(入社後、自分が働くイメージがついた)
(単一回答、単位=%)



※あてはまる・計（「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」） / ※あてはまらない・計（「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」）

▶就職活動の成果(入社後、自分が働くイメージがついた)別、入社後ギャップ(「悪かった・計」の割合)
(各単一回答、単位=%)



※スコアは「悪かった・計」（「やや予想より悪かった」+「予想より悪かった」）

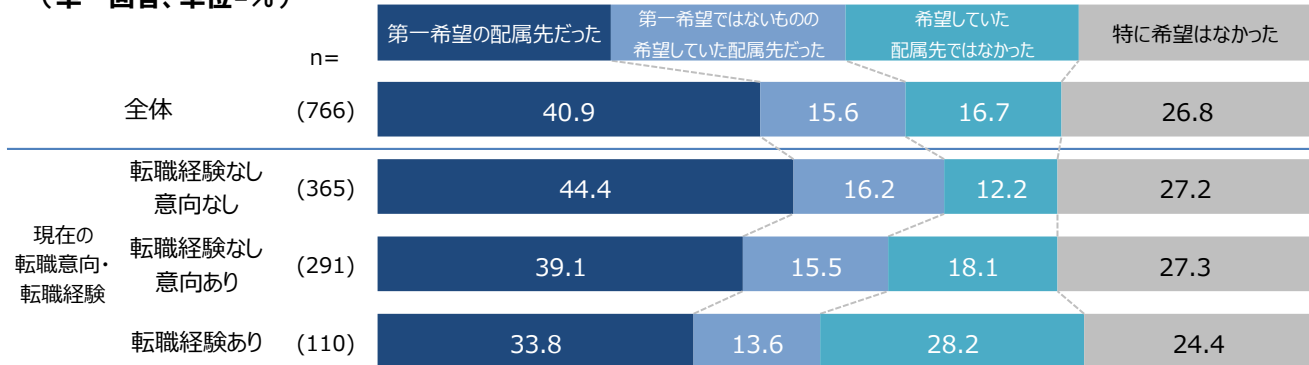
2. 入社後ギャップと就職活動、配属先との関係性

希望の配属先だった人と比べて、希望していた配属先ではなかった人は、入社前の想定と比べて悪いギャップを感じる傾向が強い

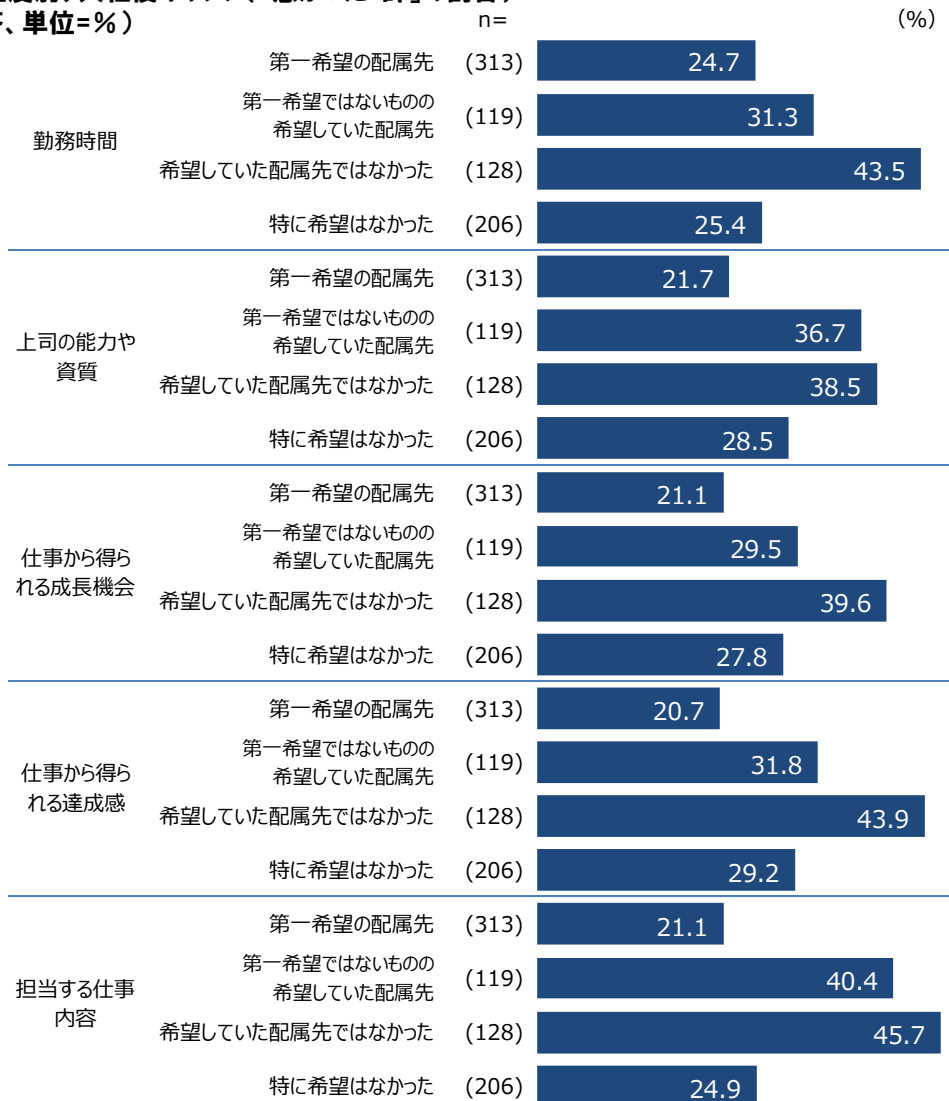
新卒入社先での配属先の希望度について聞いたところ、「第一希望の配属先だった」が40.9%で最も高く、「特に希望はなかった」が26.8%と続く。

配属先の希望度別に、入社後ギャップの「悪かった・計」のスコアを見た（「転職者－勤続者」の差分の大きい順に5項目を抜粋）。「希望していた配属先ではなかった」人は、いずれの項目も「希望の配属先だった」人や「特に希望はなかった」人と比べて高い。

▶現在の転職意向・転職経験別、配属先の希望度 (単一回答、単位=%)



▶配属先の希望度別、入社後ギャップ(「悪かった・計」の割合) (各単一回答、単位=%)



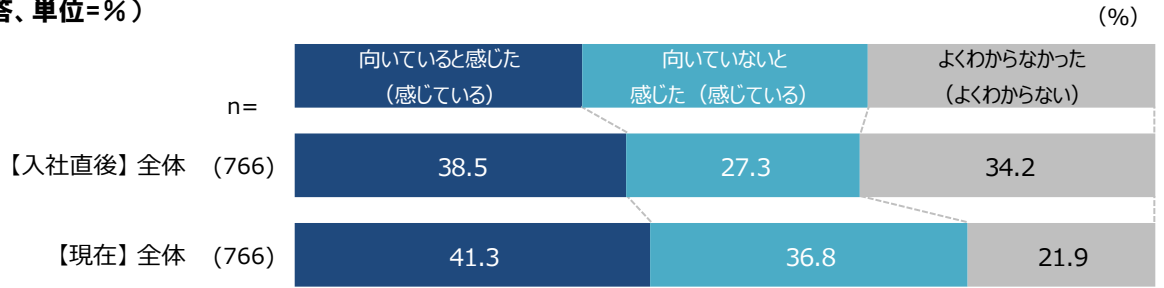
※スコアは「悪かった・計」(「やや予想より悪かった」+「予想より悪かった」)

3. 適職意識と転職意向、仕事への納得度との関係性

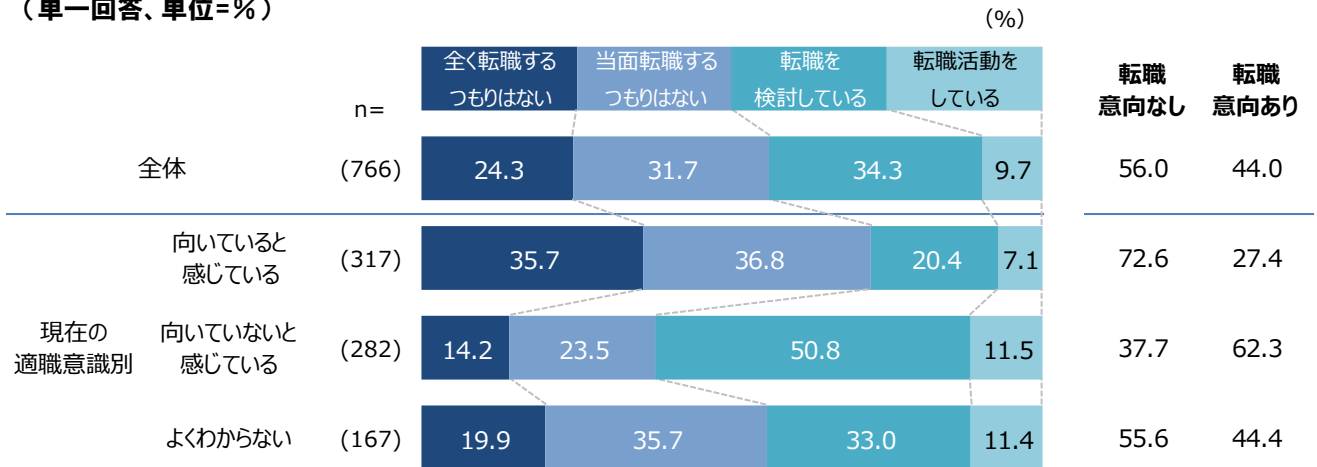
適職意識を感じている人の約7割が転職意向がなく、7割半ばが仕事への納得度が高い

適職意識について見ると、入社直後では「よくわからなかった」が34.2%に対し、現在では21.9%と、12.3ポイント減少している。一方で「向いていると感じた」「向いていないと感じた」は共に増加した。現在の適職意識別に転職意向を見ると、「向いていると感じている」人では「転職意向なし」が72.6%と、「向いていないと感じている」人よりも34.9ポイント高い。仕事への納得度を見ると、「向いていると感じている」人では「あてはまる・計」が74.1%と、「向いていないと感じている」人よりも36.6ポイント高い。

▶ 適職意識の変化
(単一回答、単位=%)

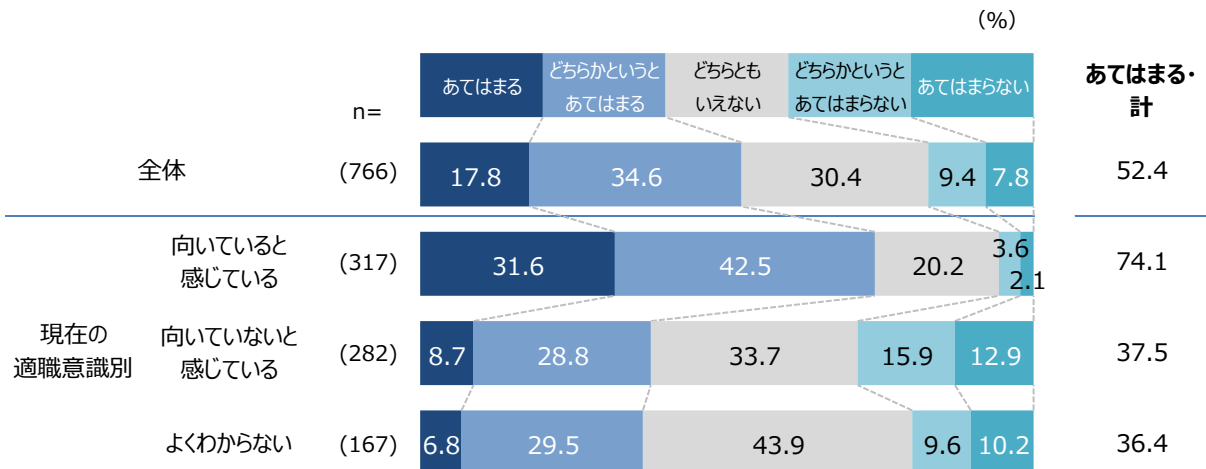


▶ 現在の適職意識別、現在の転職意向
(単一回答、単位=%)



※転職意向なし (「全く転職するつもりはない」+「当面転職するつもりはない」) / ※転職意向あり (「転職を検討している」+「転職活動をしている」)

▶ 現在の適職意識別、現在の仕事への納得度(その企業・団体等で仕事をすることに納得していた)
(単一回答、単位=%)



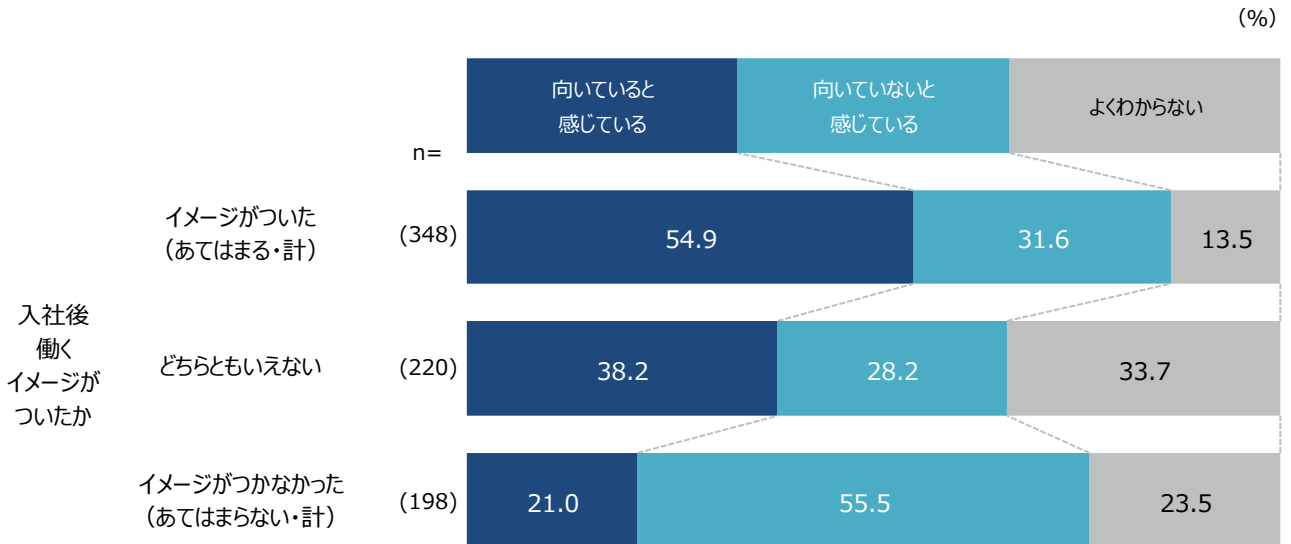
※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」)

4. 適職意識と就職活動、仕事環境との関係性

就職活動において入社後働くイメージがついた人は適職意識が高い

就職活動において「入社後、自分が働くイメージがついた」かどうか別に、適職意識についての回答を見た。「イメージがついた」人の54.9%が適職意識を持っており、「イメージがつかなかった」人の21.0%と比べて33.9ポイント高い。

▶就職活動の成果(入社後、自分が働くイメージがついた)別、現在の適職意識 (単一回答、単位=%)



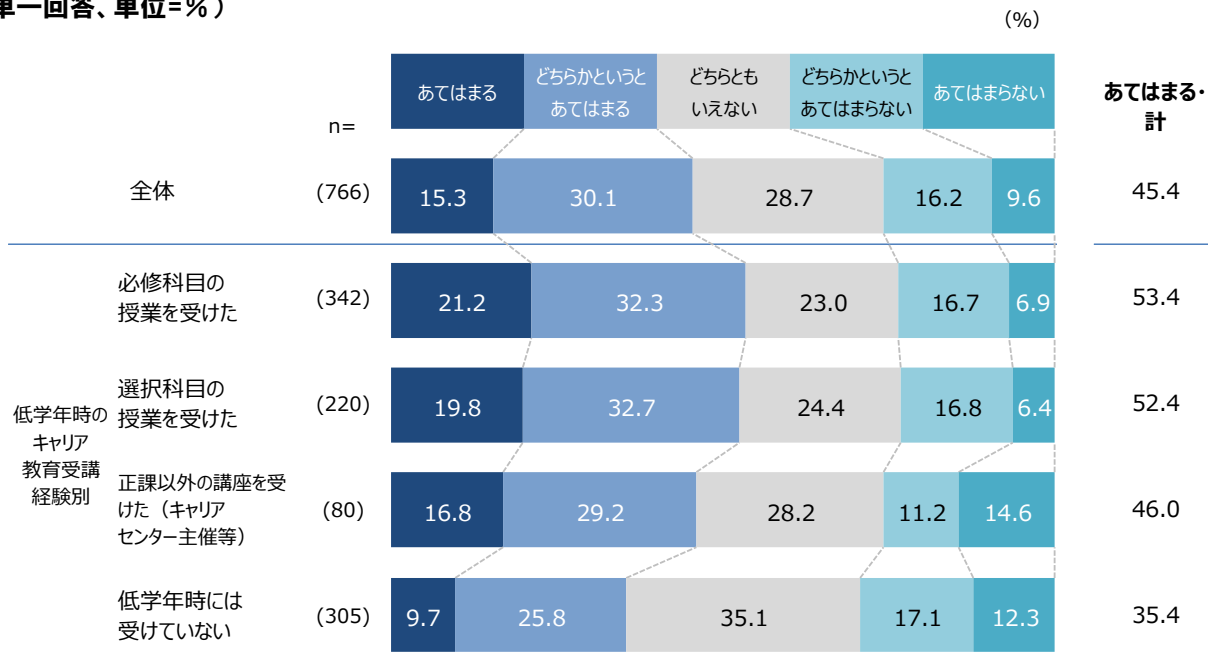
4. 適職意識と就職活動、仕事環境との関係性

大学1～2年時のキャリア教育受講者や、就業体験を伴うインターンシップ等参加者ほど、就職活動において入社後働くイメージがついた割合が高い

大学低学年（1～2年）時のキャリア教育受講経験別に、「入社後、自分が働くイメージがついた」かどうかの回答を見た。「必修科目の授業を受けた」人は「あてはまる・計」が53.4%で、「低学年時には受けていない」人と比べて18.0ポイント高い。

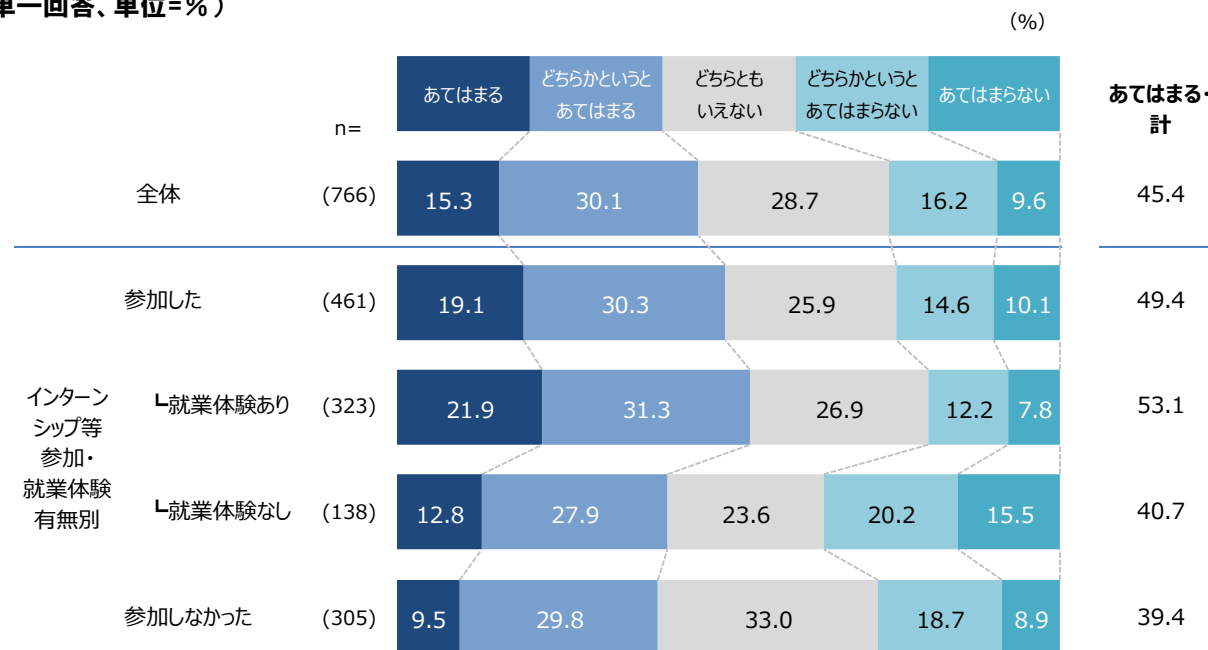
また、インターンシップ等参加・就業体験有無別に、「入社後、自分が働くイメージがついた」かどうかの回答を見た。「参加した」人は「あてはまる・計」が49.4%で、「参加しなかった」人と比べて10.0ポイント高い。「参加した」人の中でも、「就業体験あり」の人は「あてはまる・計」が53.1%で、「就業体験なし」の人と比べて12.4ポイント高い。

▶大学低学年（1～2年）時のキャリア教育受講経験別、就職活動の成果（入社後、自分が働くイメージがついた）
（単一回答、単位=%）



※あてはまる・計（「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」）

▶インターンシップ・1day仕事体験参加／就業体験有無別、就職活動の成果（入社後、自分が働くイメージがついた）
（単一回答、単位=%）



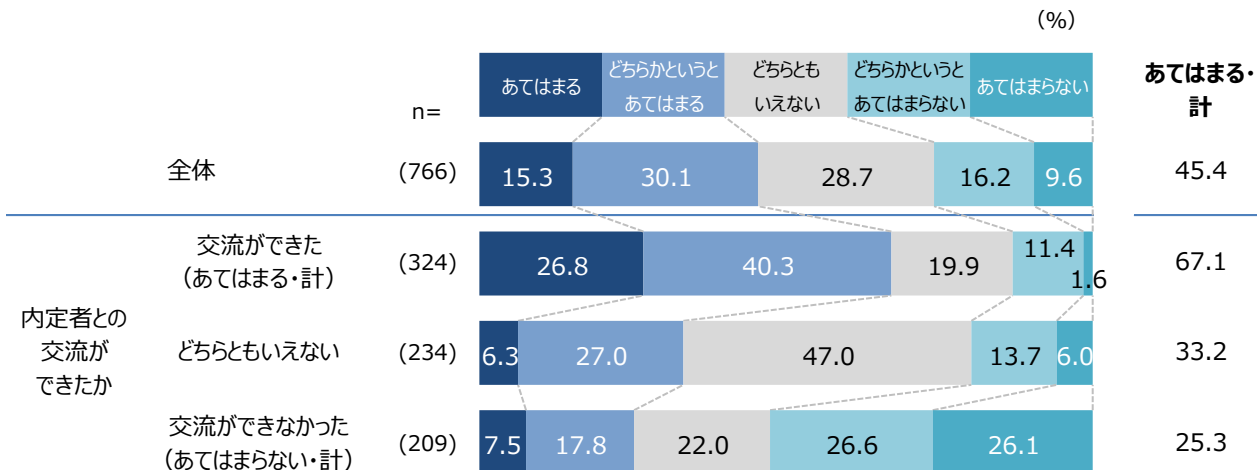
※あてはまる・計（「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」）

4. 適職意識と就職活動、仕事環境との関係性

入社前に内定者交流ができた人ほど、就職活動において入社後働くイメージがついた割合が高い

内定者との交流ができたかどうか別に、「入社後、自分が働くイメージがついた」かどうかの回答を見た。内定者との「交流ができた」人は「あてはまる・計」が67.1%で、「交流ができなかった」人と比べて41.8ポイント高い。

▶内定者交流の経験別、就職活動の成果(入社後、自分が働くイメージがついた)
(単一回答、単位=%)



※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」)

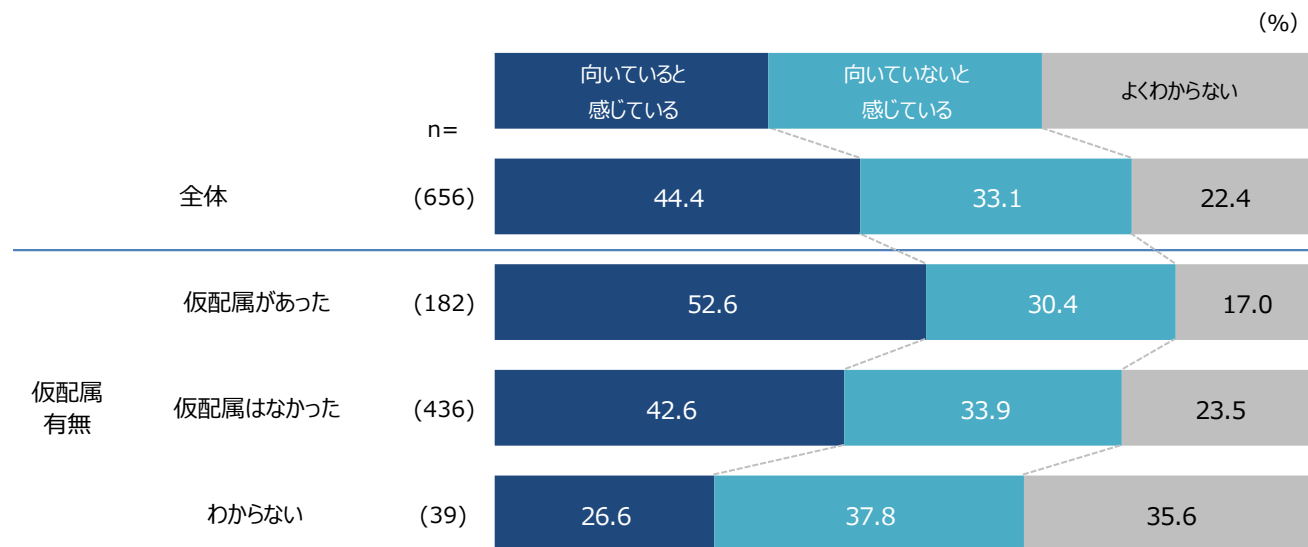
4. 適職意識と就職活動、仕事環境との関係性

仮配属があった人や、配属先が第一希望であった人は適職意識が高い

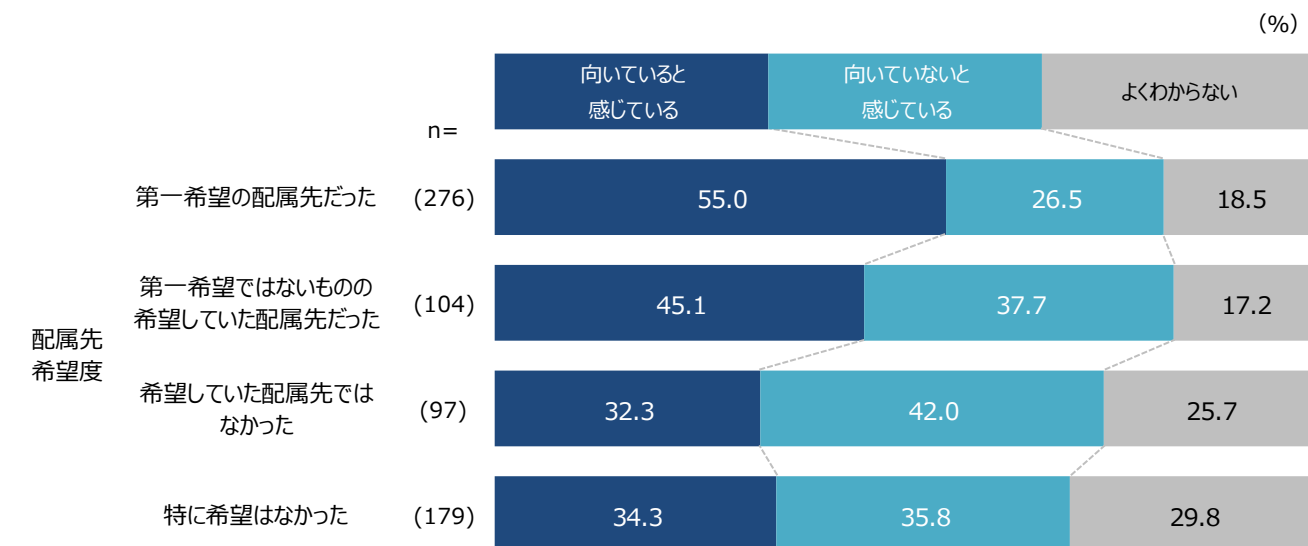
仮配属の有無別に、適職意識についての回答を見た。「仮配属があった」人の52.6%が適職意識を持っており、「仮配属はなかった」人の42.6%と比べて10.0ポイント高い。

また、配属先の希望度別に、適職意識についての回答を見た。「第一希望の配属先だった」人の55.0%が適職意識を持っており、「希望していた配属先ではなかった」人の32.3%と比べて22.7ポイント高い。

▶ 仮配属有無別、現在の適職意識
(転職者除く、単一回答、単位=%)



▶ 配属先の希望度別、現在の適職意識
(転職者除く、単一回答、単位=%)



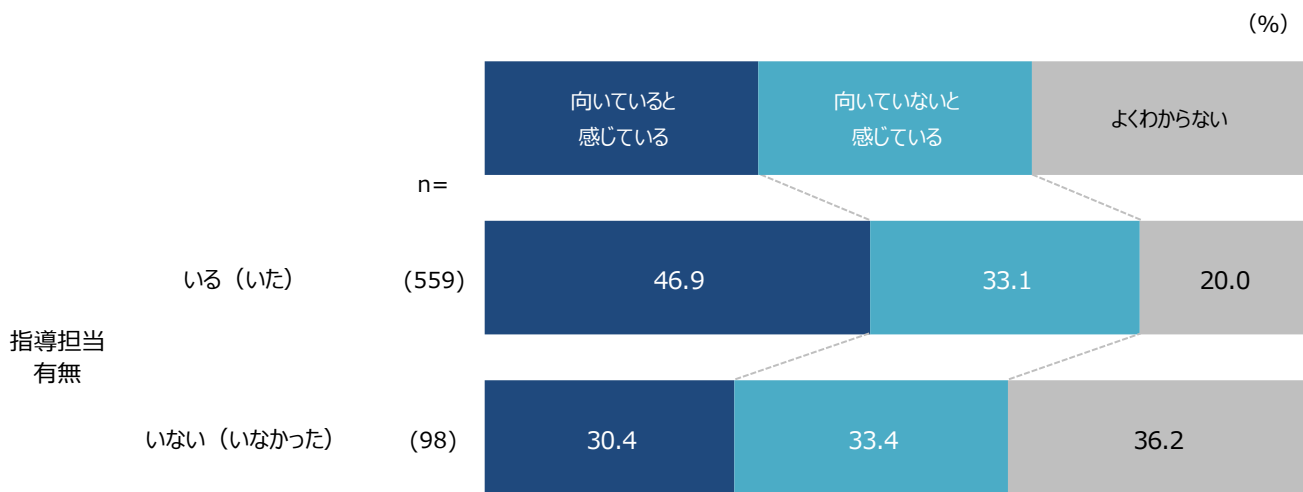
4. 適職意識と就職活動、仕事環境との関係性

指導担当がいる(いた)人、特に担当業務のこと以外も含めて相談している(していた)人は適職意識が高い

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)」人の46.9%が適職意識を持っており、「いない(いなかった)」人の30.4%と比べて16.5ポイント高い。

また、指導担当への相談内容別に、適職意識についての回答を見た。「担当業務のこと以外も含めて相談している(していた)」人の57.8%が適職意識を持っており、「自分から相談することはない(なかった)」人の24.4%と比べて33.4ポイント高い。

▶指導担当有無別、現在の適職意識
(転職者除く、単一回答、単位=%)



▶指導担当への相談内容別、現在の適職意識
(指導担当いる(いた)、単一回答、単位=%)

