

「2021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、2021年卒新卒者を対象として、入社前調査（2021年3月）および入社後調査（入社後約半年：2021年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

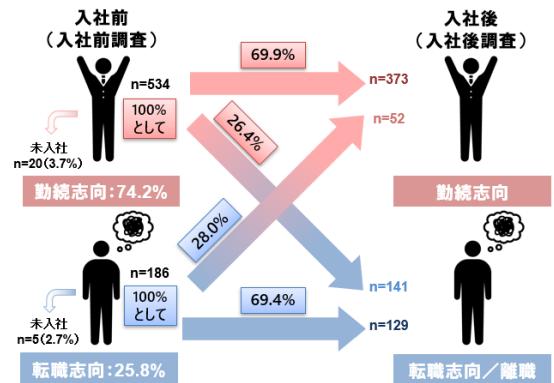
入社前に「**転職志向**」であった人の約3割が
入社後に「**勤続志向**」に転じている

2. 入社後の就業意識と適職意識の関係性

「**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9割は、**勤続志向**

3. 適職意識と仕事環境の関係性

指導担当に**業務以外のことも相談している人の
半数以上が、適職意識を持っている**



調査から見てきたこと

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)



企業の新卒採用では、採用する新卒社員が就業継続意向を持っていることが大事になる。採用後に一定期間をかけて一人前の社員に育成することが必要なことによる。一人前になる前に社員が離職すると、採用と育成のコストを企業は回収することができない。早期離職は就職した新卒社員にもマイナスの影響を及ぼす。就職活動に1年以上もの期間を割いている学生が多いため、就職した企業に定着してスキルを獲得できることが望ましい。つまり、新卒を採用する企業は、自社が提供する仕事を適職と考えてくれる学生の採用が、学生にとっては適職と考えられる仕事機会を提供する企業への就職が望ましいことになる。本調査でも就職後に勤務先企業に関して<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」）を持つことができた新卒社員は、入社後に「勤続志向」を継続している。

注目すべき点は、就職先が決まった者でも、入社予定の企業に関して転職するだろうと考えている「転職志向」を持った人が25.8%と少なくないことである。入社前に「転職志向」を抱いている背景には、他に就職したい企業があることや不本意な就職活動と感じていることがあろう。重要な点は、入社前に「転職志向」を抱いていた新卒社員でも就職後に<適職意識>を持たせた社員は、「勤続志向」に転換していることである。また、入社前に「勤続志向」があっても、入社後に<適職意識>を感じることはできなかった社員は、「転職志向」へ転換している。

企業として新卒社員の定着を重視するのであれば、採用活動に加えて、採用後に新卒社員が<適職意識>を獲得できるように職場環境を整備することが重要となる。新卒社員が入社後に<適職意識>を持てる職場環境の特徴は、現在の仕事や将来の仕事に加えて個人的なことも相談できる機会や相談者がいること、先輩が後輩を指導する雰囲気があること、さらにはお互い助け合う雰囲気があることが<適職意識>獲得にプラスになり、他方で人手不足や納期などにいつも追われている職場や恒常的な残業がある職場は<適職意識>獲得にマイナスとなる。

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.入社前の就業意識と就職活動開始当初の志望状況の関係性	・・・P4
3.入社後の就業意識と適職意識の関係性	・・・P5
4.適職意識と仕事環境の関係性	
-指導担当社員の有無と相談内容	・・・P9
-テレワーク/在宅勤務経験とコミュニケーション	・・・P12
-入社後に感じた組織風土	・・・P17

●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 1,813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：2021年3月13日～31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）

●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識や、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」と回答した人のうち、追跡調査に回答した人 720人

<回答者内訳>

大学生	649
男性	124
女性	525
大学院生	71
男性	43
女性	28

- 3) 調査時期：2021年11月1日～26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。

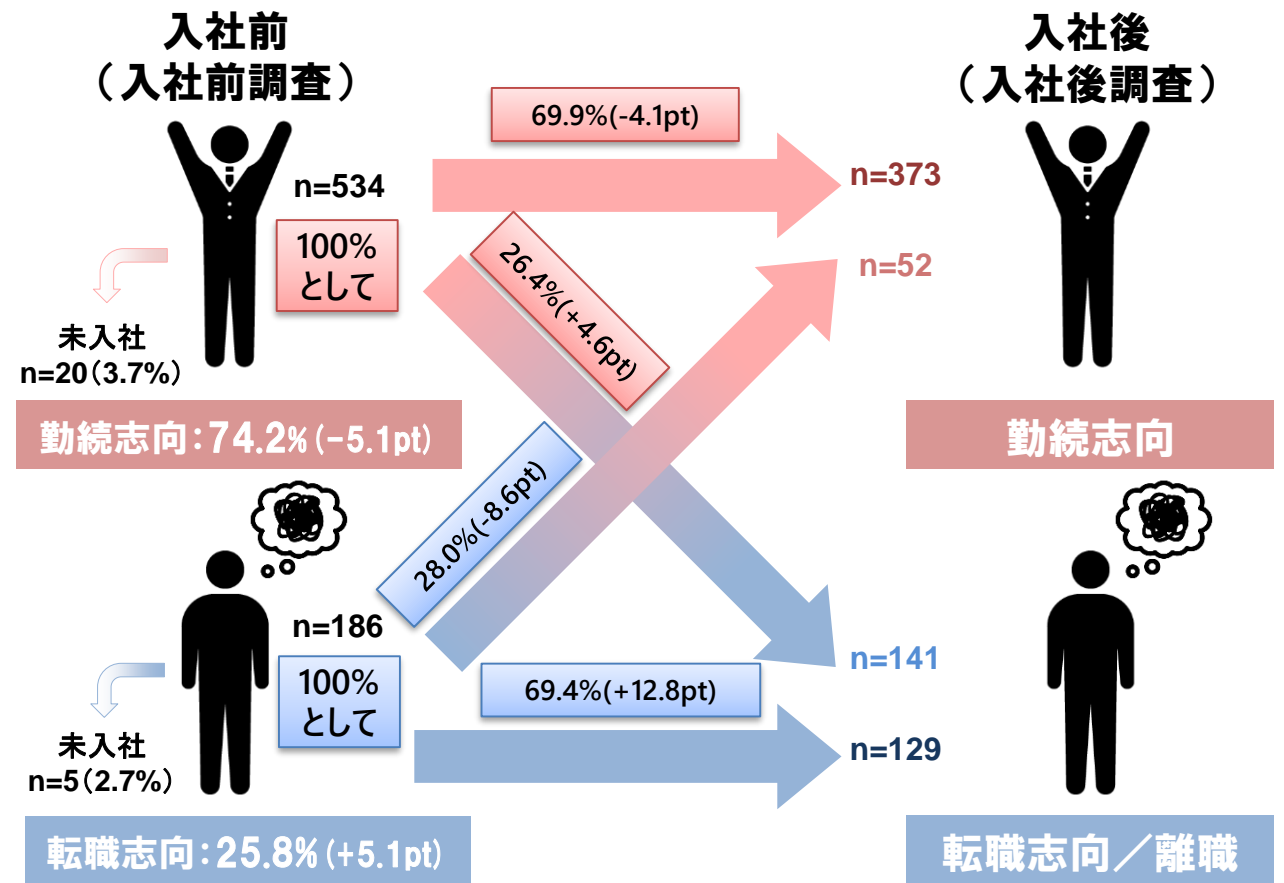
1. 新卒者の入社前・入社後の就業意識の変化

新卒者の4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3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、25.8%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、28.0%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、69.4%は入社後約半年時点で転職志向または既に離職した。

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）入社前の就業意識と就職活動開始当初の志望状況の関係性、（2）入社後の就業意識と適職意識の関係性、（3）適職意識と仕事環境の関係性の順に見ていく。



4人に1人が入社前に転職志向

転職志向であった人の約3割が勤続志向に転じている

※ 各ptの数値は前年差

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=534 (74.2%)	現職 (n=481)	勤続志向 (n=373)	373 (69.9%)	20 (3.7%)
		転職志向 (n=108)	141 (26.4%)	
	離職 (n=33)			
転職志向 n=186 (25.8%)	現職 (n=159)	勤続志向 (n=52)	52 (28.0%)	5 (2.7%)
		転職志向 (n=107)	129 (69.4%)	
	離職 (n=22)			

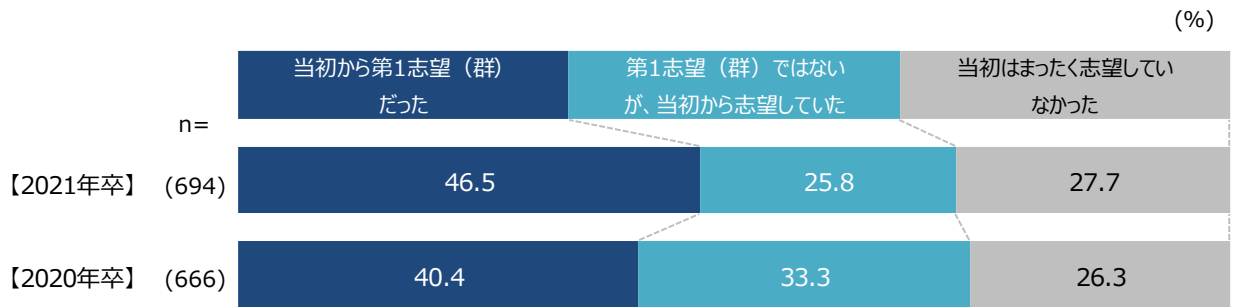
2. 入社前の就業意識と就職活動開始当初の志望状況の関係性

就職活動開始当初はまったく志望していなかった企業に入社した人の約6割が、入社前に勤続志向であり、前年より減少した

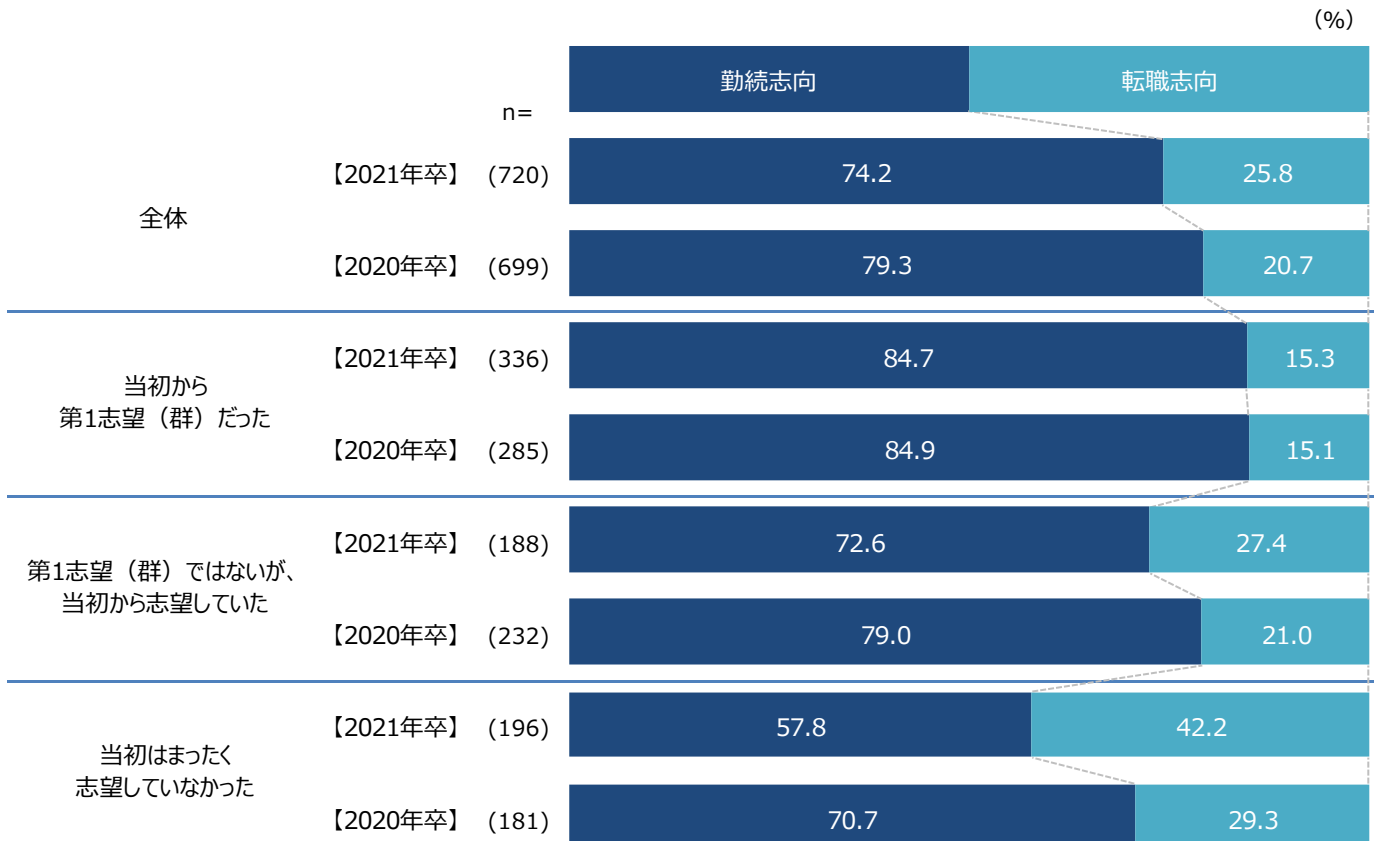
入社予定の企業・団体等への就職活動開始当初の志望度について見ると、「当初から第1志望（群）だった」人は46.5%で前年より6.1pt増加した。

その企業・団体等への入社前の就業意識との関係について見ると、「当初から第1志望（群）だった」企業に入社予定であった人の84.7%は、入社前に勤続志向であり、前年と同水準であった。また、「第1志望（群）ではないが、当初から志望していた」人で72.6%が、「当初はまったく志望していなかった」人においては57.8%が勤続志向であり、ともに前年より減少した。

▶ **就職活動開始当初の志望状況**
(未入社者除く、単一回答、単位=%)



▶ **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=%)



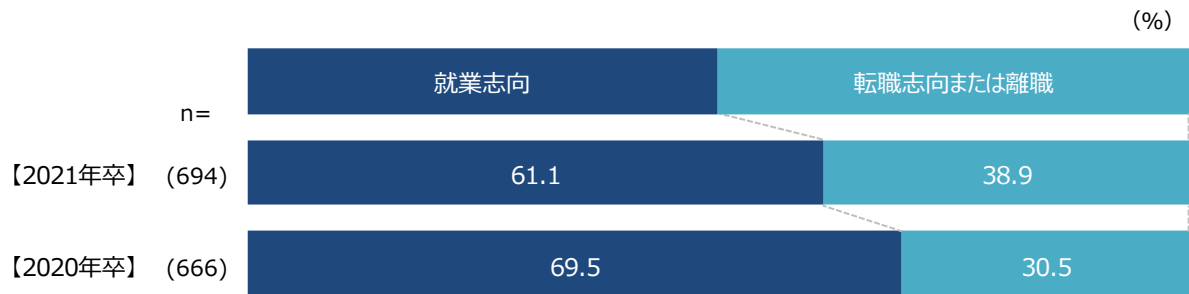
3. 入社後の就業意識と適職意識の関係性

**入社後半年時点での就業意識では、転職志向もしくは既に離職した人が約4割、
適職意識は「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」人が
3割半ば**

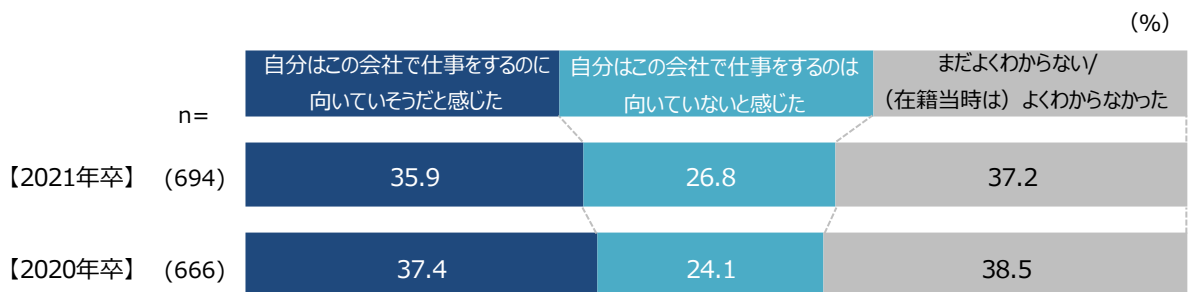
入社後半年時点での就業意識について見ると、勤続志向の人は61.1%で前年よりも8.4pt減少し、
転職志向、もしくは離職した人が増加した。

また、入社後の適職意識について見ると、「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35.9%で、前年とほぼ同水準であった。

▶ **【入社後】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=%)

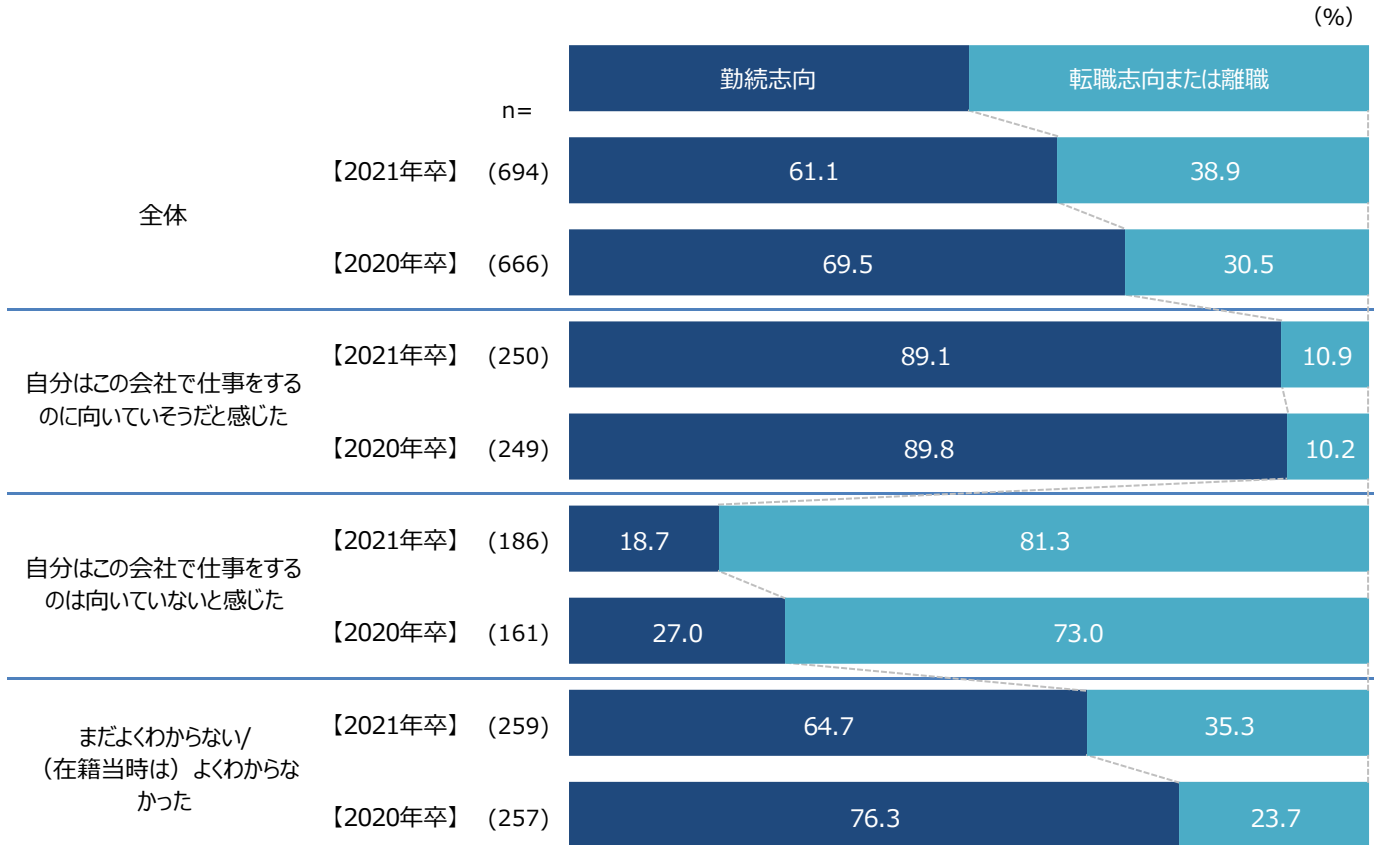


3. 入社後の就業意識と適職意識の関係性

入社後に「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」人の約8割が転職志向または既に離職した

入社後の適職意識別に就業意識を見ると、「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89.1%が勤続志向で、前年とほぼ同水準であった。一方、「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」人の81.3%が転職志向または離職しており、前年よりも8.3pt増加した。

▶ 入社後に感じた適職意識別、【入社後】就業意識
(未入社者除く、単一回答、単位=%)

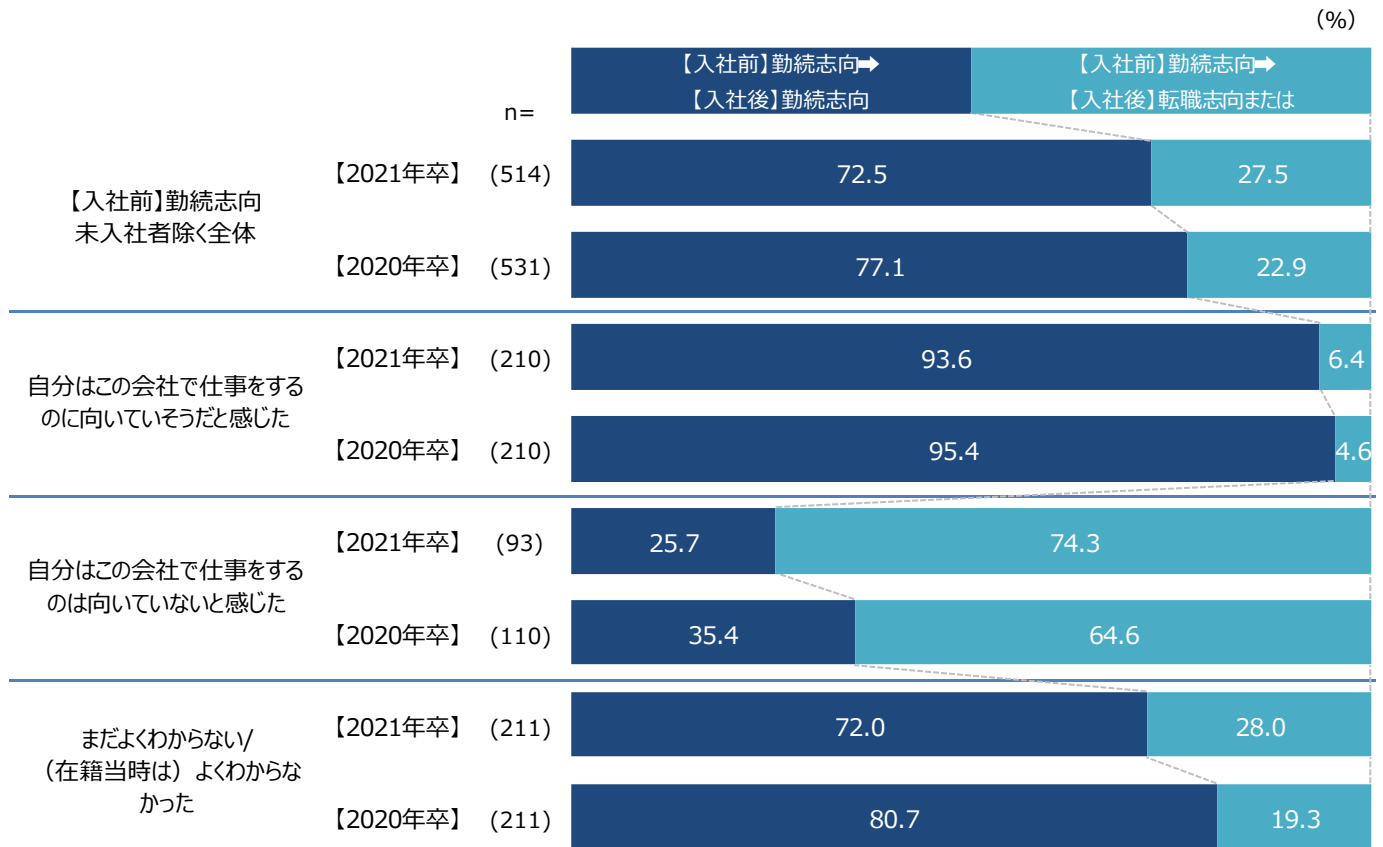


3. 入社後の就業意識と適職意識の関係性

入社前に勤続志向であった人のうち、入社後に「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」人の7割半ばが転職志向または離職に転じた

入社後の就業意識変化について見た。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93.6%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「自分はこの会社で仕事をするのは向いていないと感じた」人の74.3%は、転職志向または離職に転じており、前年より9.7pt増加した。

▶ **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=%）**

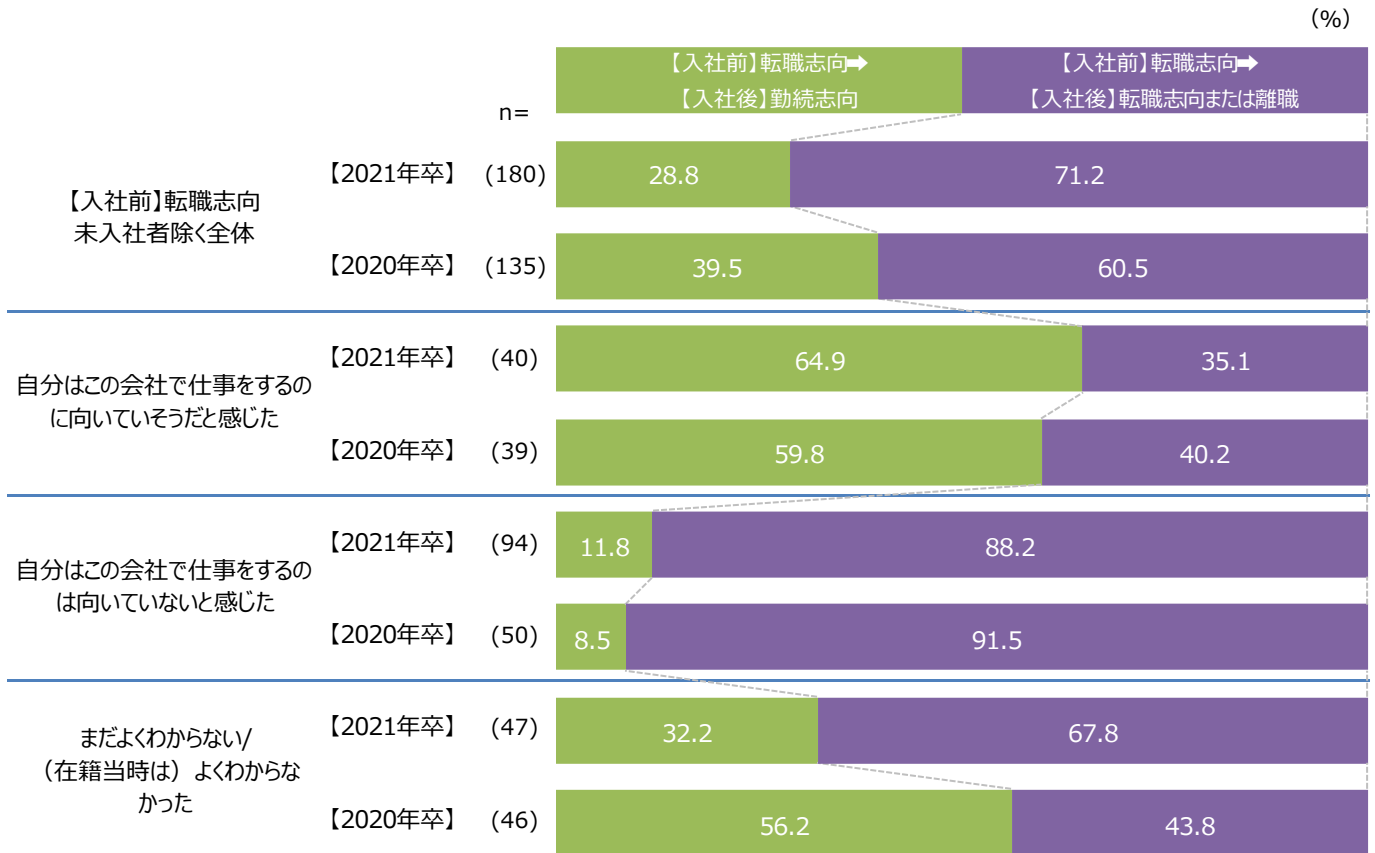


3. 入社後の就業意識と適職意識の関係性

入社前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6割半ばが、勤続志向に転じた

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64.9%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、「自分はこの会社で仕事をするのは向いていないと感じた」人の88.2%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=%)



4. 適職意識と仕事環境の関係性

入社後に指導担当がいる(いた)人は8割半ばと前年に引き続き高く、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5割弱であった

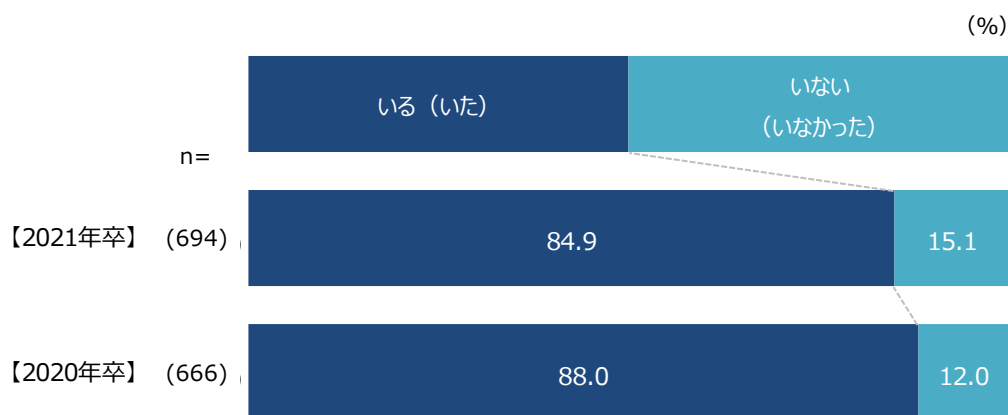
「**適職意識**」(「自分はこの会社で仕事をするのに向いていそうだと感じた」)を持てるか否かが、入社後も勤続志向を持ち続けたり、入社後に勤続志向に転じたりすることにつながると言える。そこで、**適職意識が醸成される入社後の仕事環境について分析する。**

入社後における指導担当の有無について見ると、指導担当がいる(いた)人は、84.9%で前年より3.1pt減少した。指導担当がいない(いなかった)人は、15.1%で前年より3.1pt増加した。

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、47.2%で前年より2.9pt増加した。「担当業務についてのみ相談している(していた)」人は29.5%で前年より5.8pt減少した。「自分から相談することはない(なかった)」人は8.2%で前年と変わらなかった。

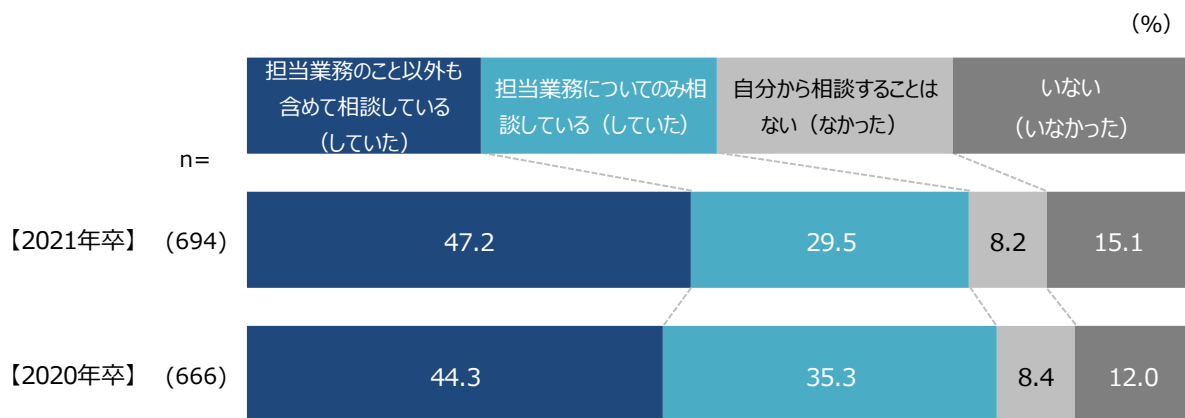
▶ 指導担当社員の有無

(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

(未入社者除く、単一回答、単位=%)

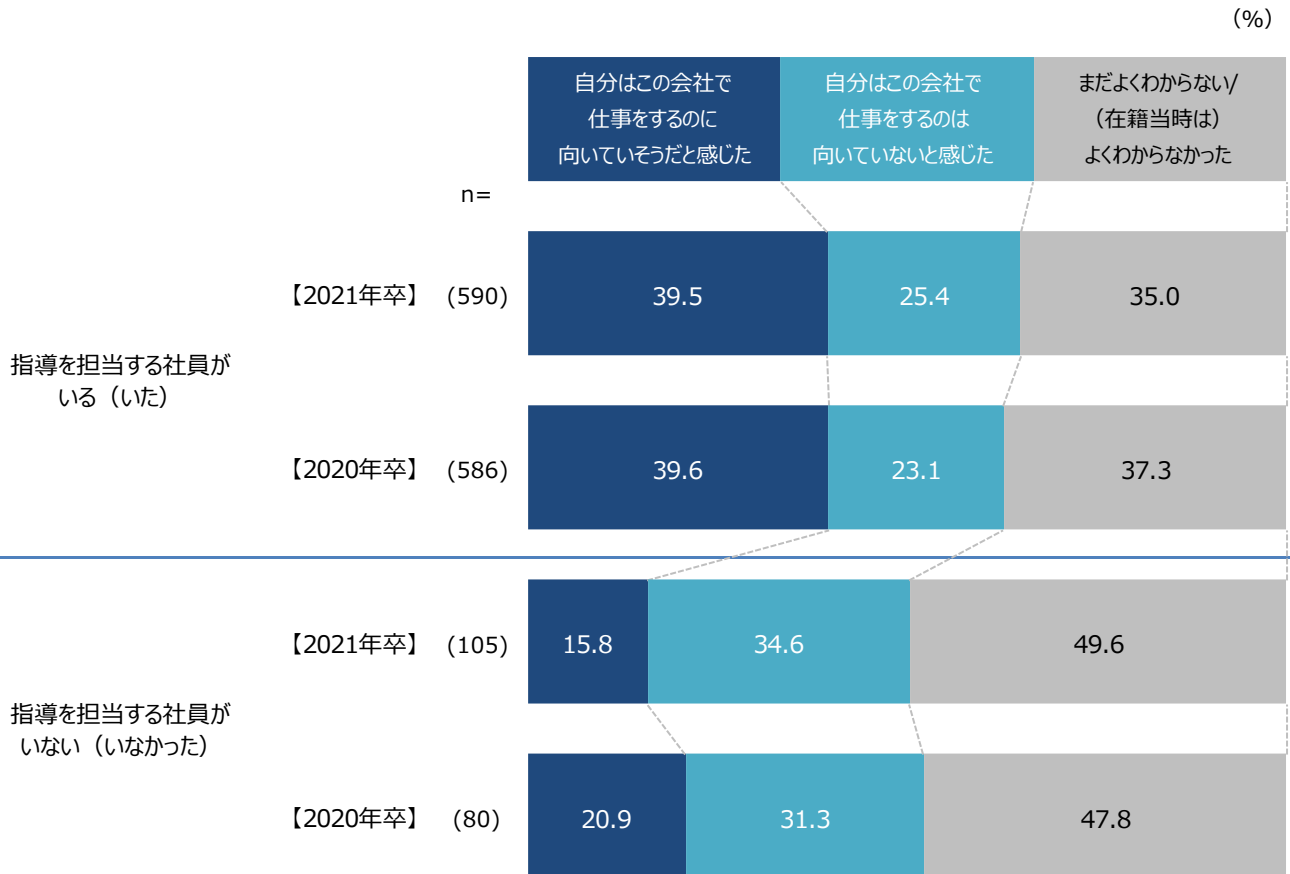


4. 適職意識と仕事環境の関係性

指導担当がいる(いた)人では、適職意識を持っている人が、持っていない人より多かったが、いない(いなかった)人では適職意識を持っていない人の方が多かった

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、39.5%が適職意識を持っており、前年とほとんど変わらなかった。指導担当がいない(いなかった)人では、15.8%で前年よりも5.1pt減少した。

▶ **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=%)**

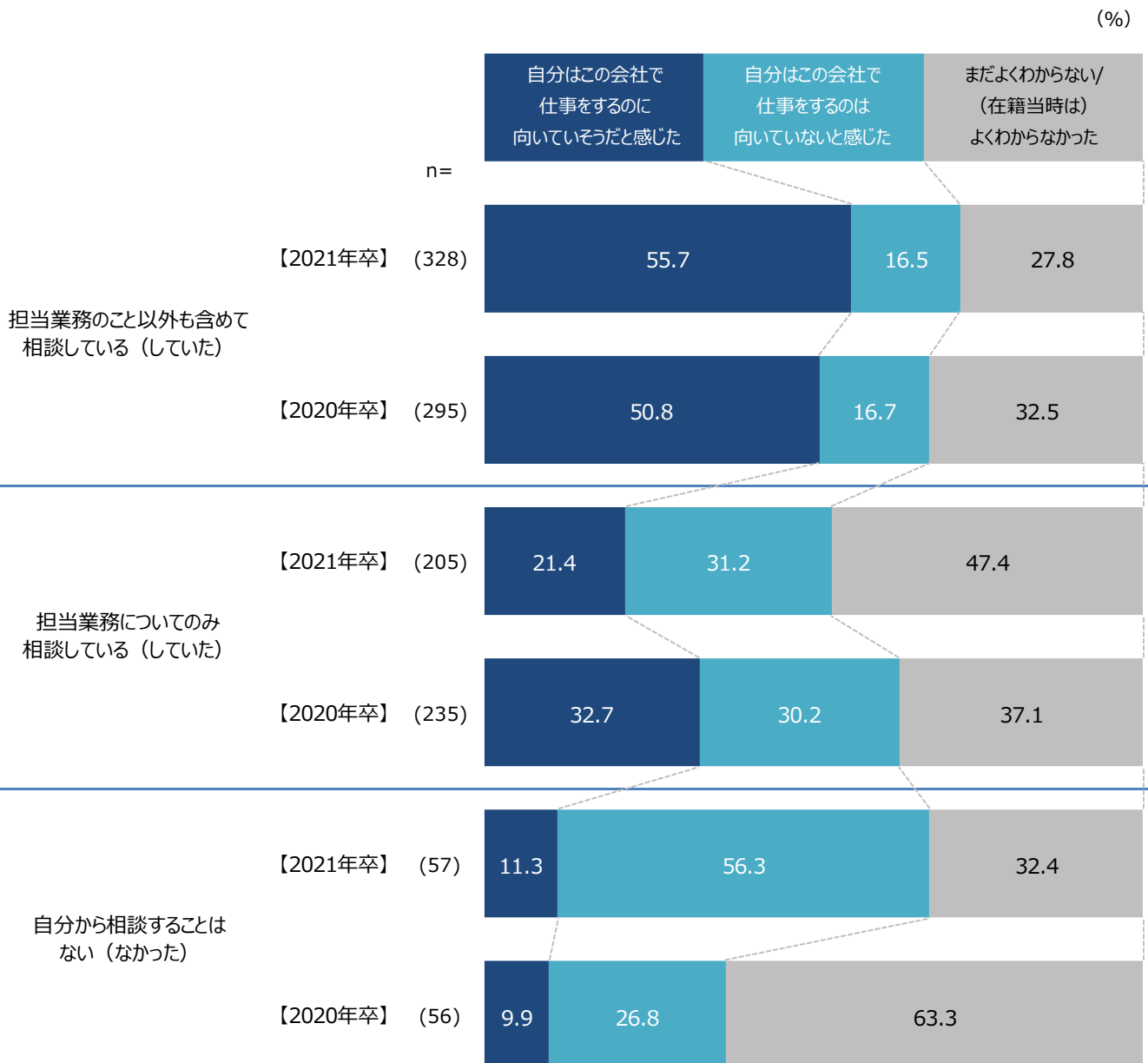


4. 適職意識と仕事環境の関係性

指導担当に業務以外のことも相談している人の半数以上が、適職意識を持っている

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、55.7%が適職意識を持っており、前年より4.9pt増加した。「担当業務についてのみ相談している（していた）」人では21.4%で前年より減少し、「自分から相談することはない（なかった）」人では11.3%で前年より増加した。

▶ 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=%)

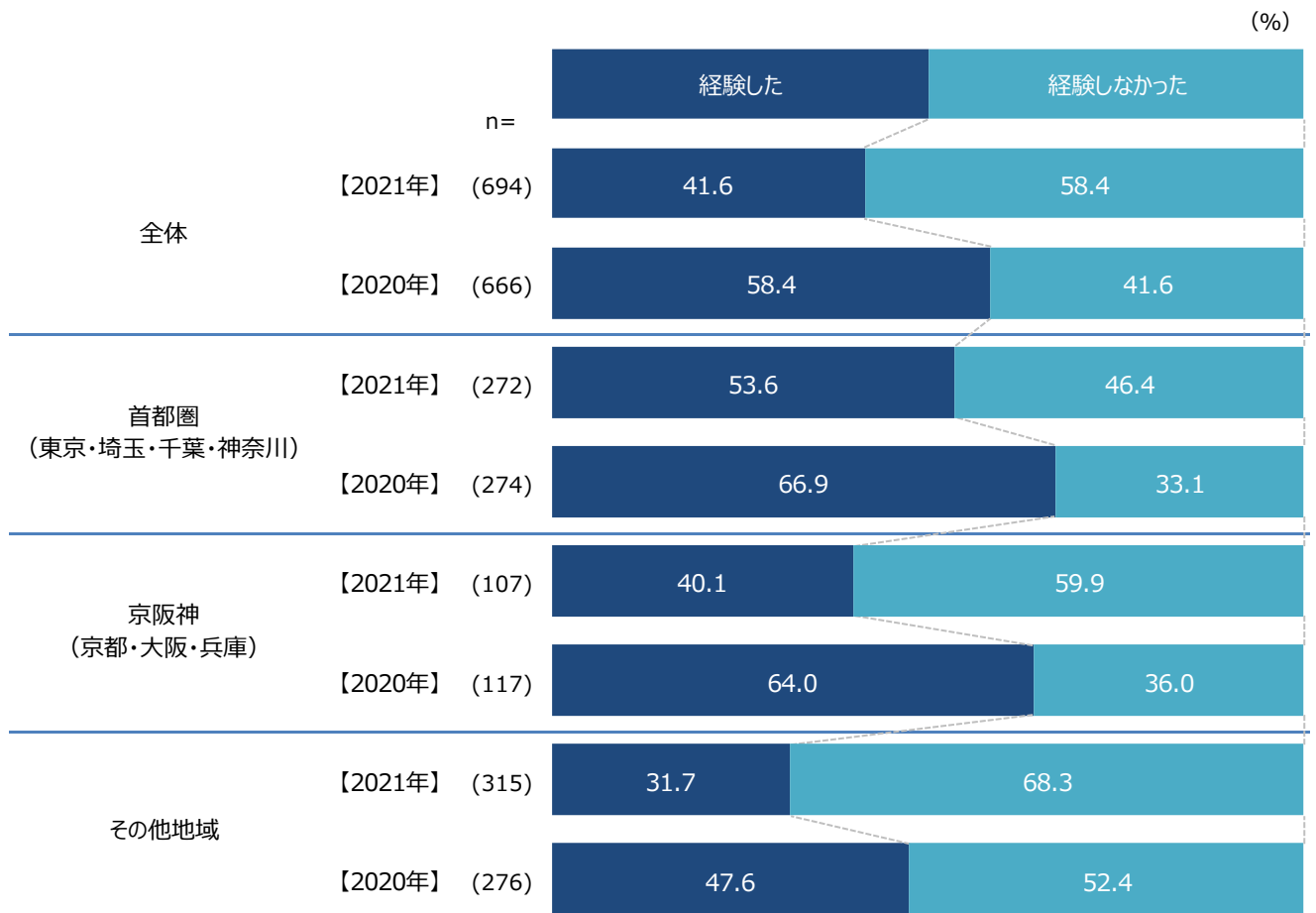


4. 適職意識と仕事環境の関係性

テレワーク/在宅勤務を経験した人は、首都圏では5割以上、その他地域では3~4割程度

テレワーク/在宅勤務経験者の割合を見ると、「経験した」人は41.6%で、前年より16.8pt減少した。首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）では53.6%、京阪神（京都・大阪・兵庫）では40.1%であった。その他地域でも31.7%がテレワーク/在宅勤務を経験している。どの地域でも前年より大きく減少した。

▶ **地域別、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=%)

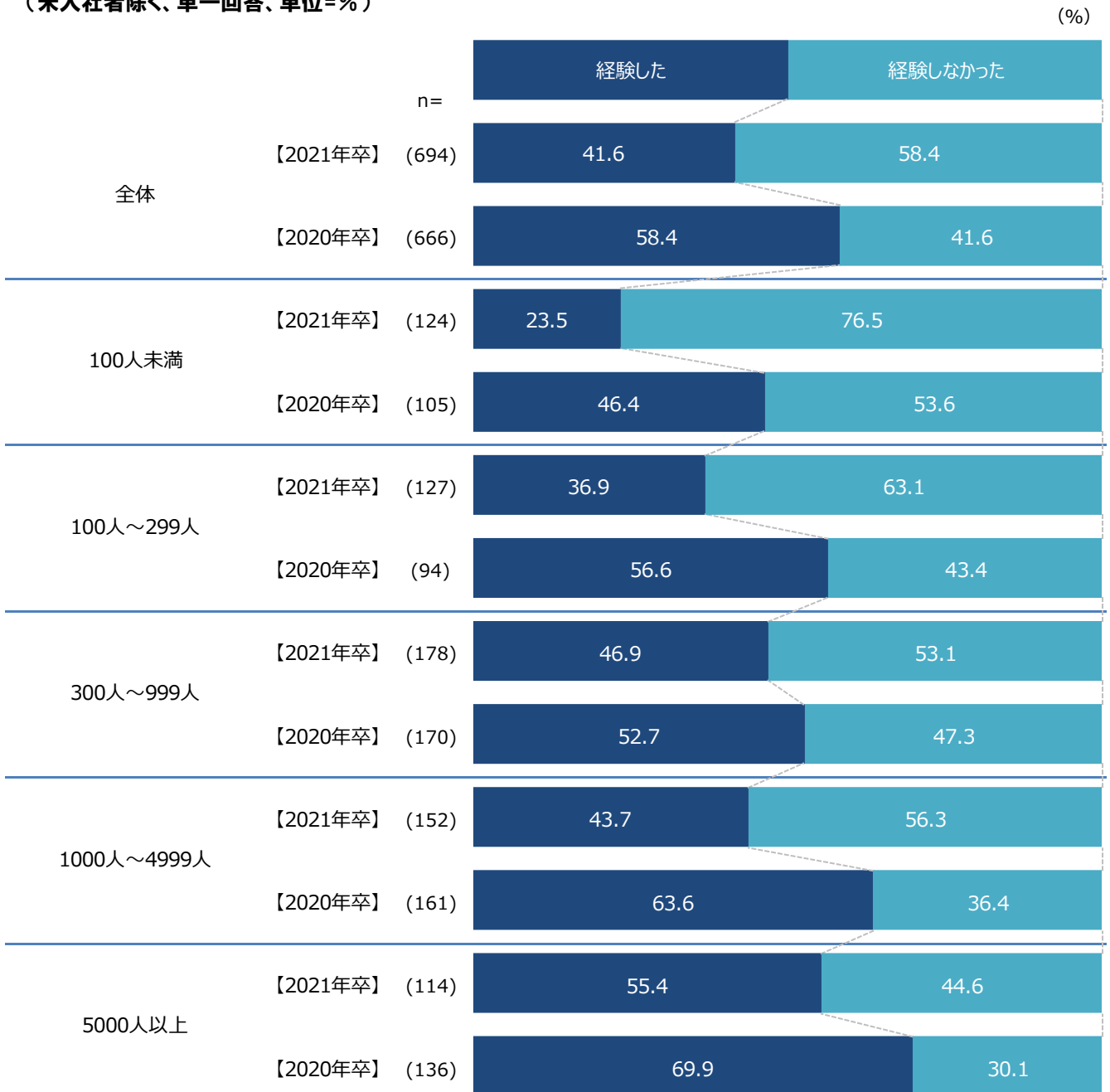


4. 適職意識と仕事環境の関係性

テレワーク/在宅勤務を経験した人は、従業員規模5000人以上の企業では5割半ば、100人未満の企業では2割強

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、従業員数5000人以上の企業が55.4%と最も高いが、前年よりは14.5pt減少した。従業員100人未満の企業では、23.5%にとどまり、前年からの減少幅も22.9ptと最も大きかった。

▶ 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=%)

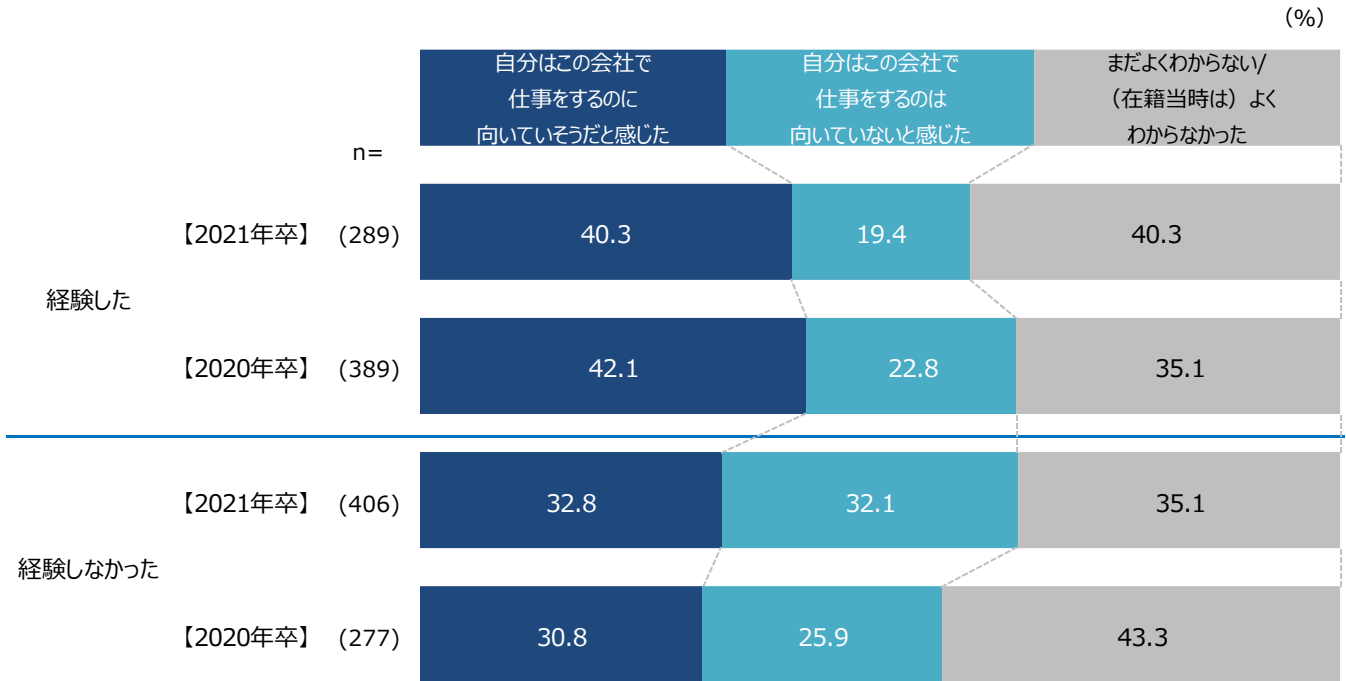


4. 適職意識と仕事環境の関係性

テレワーク/在宅勤務経験がある人のうち約4割が「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」

テレワーク/在宅勤務経験別に、適職意識についての回答を見た。「経験した」人では40.3%が適職意識を持っており、前年より1.8pt減少したのに対し、「経験しなかった」人は32.8%で前年より2.0pt増加した。

▶新卒者のテレワーク/在宅勤務経験別、入社後に感じた適職意識
(未入社者除く、単一回答、単位=%)

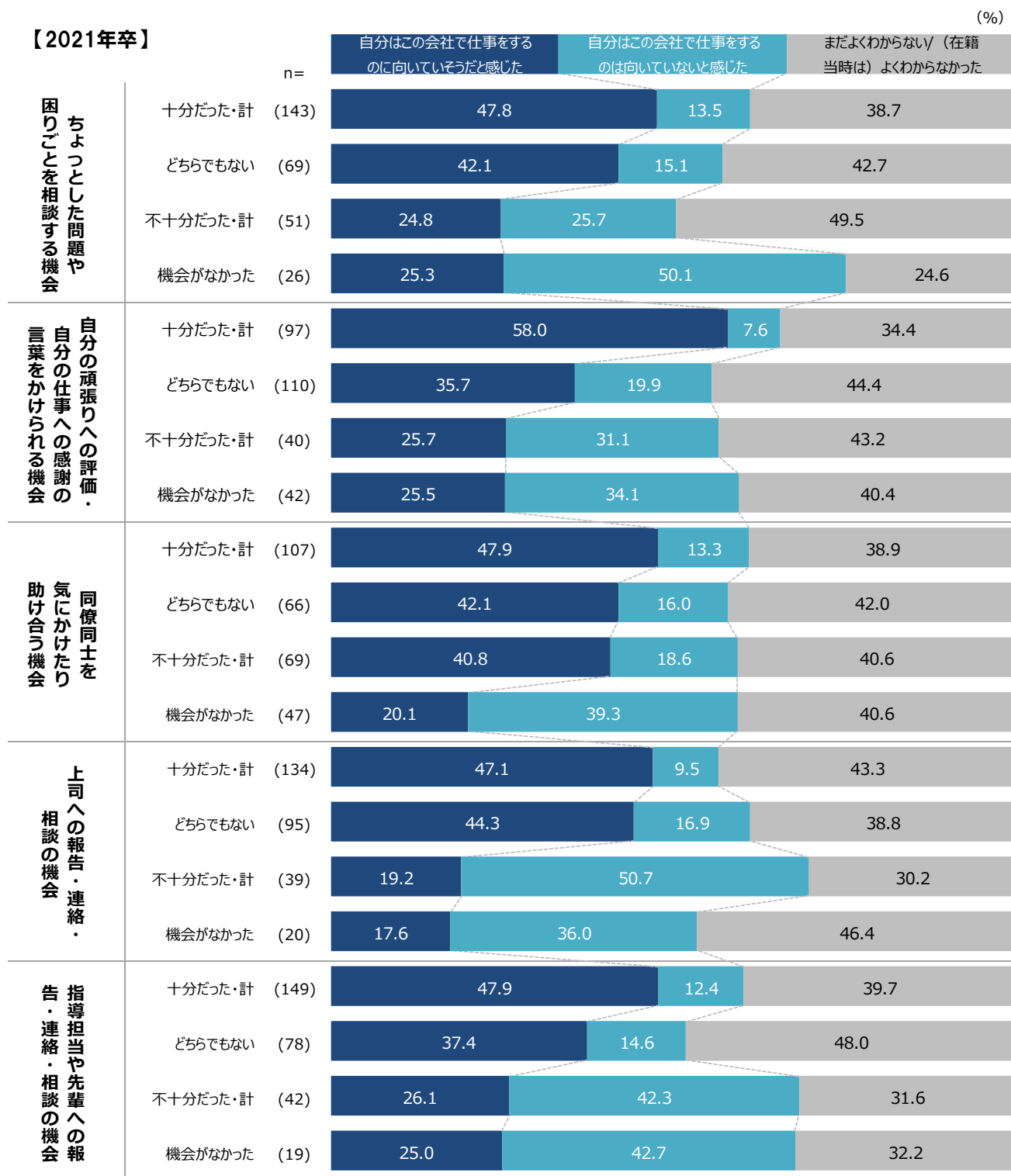


4. 適職意識と仕事環境の関係性

テレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションが十分であったと感じた人ほど適職意識を持っている

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別に、適職意識についての回答を見た。どのコミュニケーションも「十分だった・計」の人が適職意識を持っている割合が高く、特に「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」が十分だったと感じた人では58.0%であった。

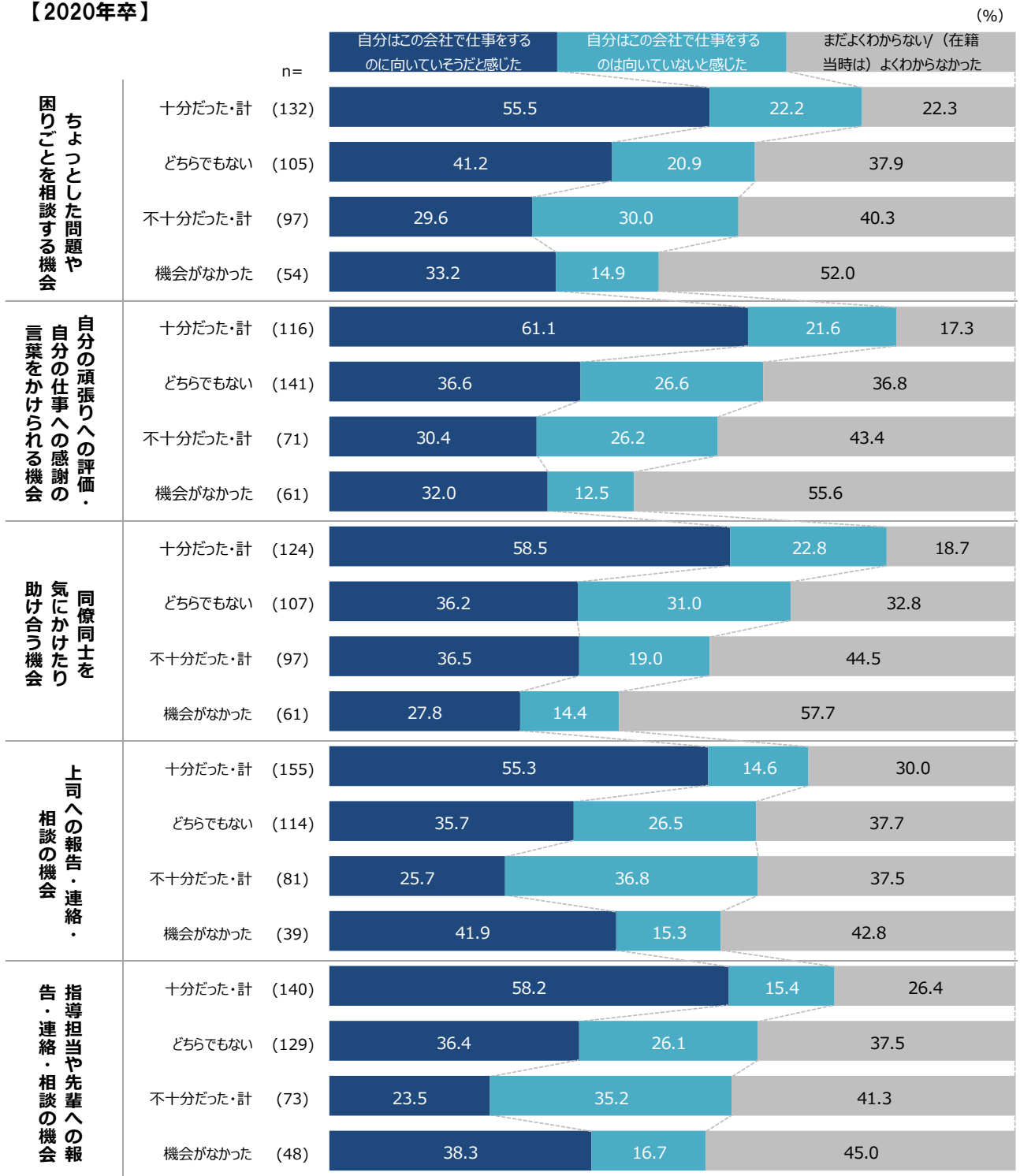
▶テレワーク/在宅勤務時のコミュニケーションの程度別、入社後に感じた適職意識 (未入社者除く、テレワーク/在宅勤務経験者、単一回答、単位=%)



4. 適職意識と仕事環境の関係性

▶テレワーク/在宅勤務時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、単一回答、単位=%)

【2020年卒】

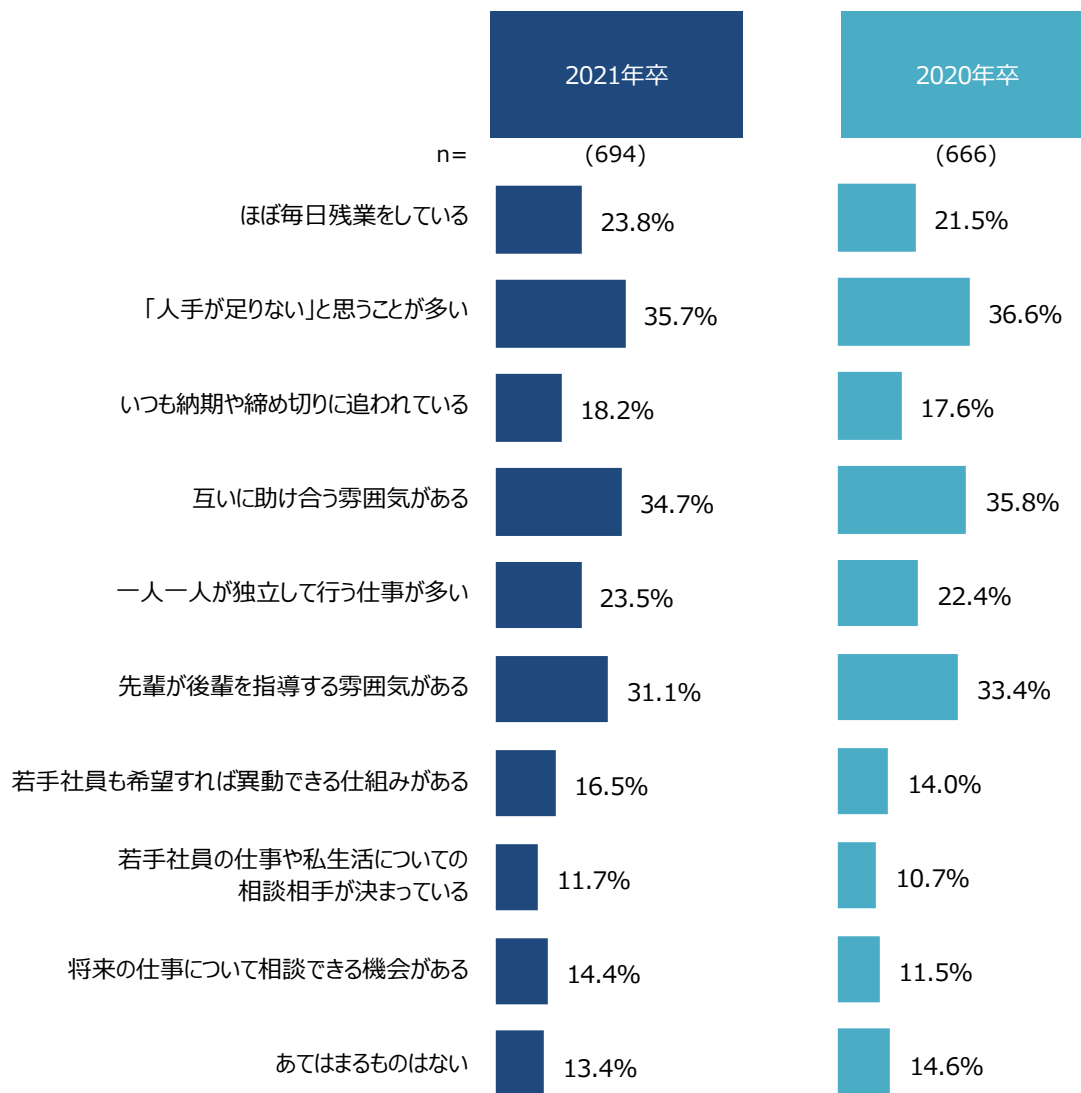


4. 適職意識と仕事環境の関係性

入社後に感じた組織風土では、前年に引き続き「『人手が足りない』と思うことが多い」が最も高かった

入社後に感じた組織風土について見た。上位3項目は前年と同様で、「『人手が足りない』と思うことが多い」（35.7%）、「互いに助け合う雰囲気がある」（34.7%）、「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」（31.1%）の順であった。前年調査との差を見ると、どの項目も大きな変化は見られず、増減幅が3pt以上の項目はなかった。

▶ 企業・団体等に入社後に感じた組織風土
(未入社者除く、複数回答、単位=%)



4. 適職意識と仕事環境の関係性

入社企業に「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」と感じた人の約6割が、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。「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」と感じた人では、60.8%が適職意識を持っており、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」でも半数以上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、42.6%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。

▶ 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=%) (%)

