

「入社2年～4年目社会人の就業意識の実態調査(2024年度)」

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/2022年/2023年3月に大学を卒業し、民間企業に就職した者を対象として入社後調査を実施し、入社後の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.現在の就業意識

- ・現在の就業意識について、適職意識がある人は48.8%、活躍実感がある人は39.8%、自分のキャリア選択に納得している人は40.9%、主体的にキャリア形成ができている人は35.0%

2.初任配属に関する企業とのコミュニケーション

- ・配属先が希望通りであった人ほど、入社直後に「配属先が自分に合っていると思った」割合が高いが、希望通りではなかった場合でも「自分がなぜそこに配属されたのか説明された」「自分の適性を反映してくれた」人は同割合が高い

3.キャリア探索行動

- ・就職活動時にキャリア探索行動ができていた人は就職活動への納得度が高く、現在できている人は、自分のキャリア選択への納得度が高い
- ・就職活動時にキャリア探索行動ができていた人は入社後においてもできている割合が高い

新入社員の＜適職意識＞を醸成するために企業ができること

東京大学名誉教授 佐藤 博樹（公益社団法人 全国求人情報協会 理事）



本調査によれば、大学卒業者は入社して約3年半までの間に転職した者が3割程度を占め、厚生労働省の離職状況調査と近い結果となった。新卒の離職率を下げることは、企業として採用コストや育成コストの低減に貢献することになる。新卒の定着志向を決定づける要因の一つとして、入社企業での仕事が自分に向いていると感じること、いわゆる＜適職意識＞の獲得が鍵となる。実際、＜適職意識＞を獲得できた者は勤務先への勤続志向が高いことが確認できる。そこで、＜適職意識＞を獲得できている新卒の特徴を本調査で確認すると、下記の3点が明らかになった。

第1に、入社した企業での就業体験のあるインターンシップを通じて「リアルな仕事内容を知る」ことができたなどの経験が、＜適職意識＞の醸成につながっている。同時にそうした経験は、「キャリア選択」に関する納得度にも貢献している。企業としては、就業体験ができるインターンシップの機会を学生に提供するだけでなく、その機会を通じて学生が仕事内容などに関して学ぶことができるようにすることが大事になる。

第2に、企業が入社前に内定者同士が交流する機会を設けたり、内定者の疑問等に丁寧に対応したりすることは、入社後の＜適職意識＞の醸成や「キャリア選択」に関する納得度の向上に貢献している。こうした企業の取り組みは、組織への新入社員の円滑な適応に貢献し、入社後の定着率向上につながる。

第3に、新入社員の＜適職意識＞の醸成には、「初任配属先が自分に合っている思える」ことが大事である。初任配属先が、第一希望の職場・部署であることがこの評価につながるが、全ての新入社員の初任配属に関する希望を満たすことは難しい。しかし、初任配属先が第一希望でなくても、配属理由を丁寧に説明したり、仮配属の時期を設けたりすることなどを通じて、初任配属先が自分に合っていると感じる新入社員が多くなり、＜適職意識＞の醸成につながるのである。

最後に、入社後3年半の間に転職している者が3割程度を占めることを指摘した。転職者には、新卒入社企業や初任配属先になじめずに転職した者が含まれるが、そこでの仕事経験や先輩などのアドバイスを踏まえて新しいキャリアを実現するための転職など、新卒入社企業での仕事経験を好意的に評価している者も少なくない。おそらくこうした転職者は、大学の後輩などに対して当該企業への就職を勧めることにもなる。

CONTENTS

調査の概要	・・・P2
1. 転職状況と現在の就業意識	・・・P4
2. 就職活動時の企業選びの重視点	・・・P6
3. インターンシップ等と就業意識の関係性	・・・P8
4. 企業・個人のコミュニケーションと就業意識の関係性	・・・P12
5. キャリア探索行動と就業意識の関係性	・・・P18
6. 転職の評価と新卒入社企業への評価	・・・P26

●調査の概要

- 1) 調査目的：就職活動経験や入社後の仕事経験と就業意識との関係性を把握する
- 2) 調査対象：2021年/2022年/2023年3月末に大学を卒業後、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、もしくは公務員（正規職員）である者 1,648人
※うち、公務員（正規職員）は11人

<回答者内訳>

2023卒			2022卒			2021卒			(人)
	男性	女性		男性	女性		男性	女性	
560	279	281	548	271	277	540	267	273	

- 3) 調査期間：2024年8月8日～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）
回答者の性別の構成比が、令和3年度から令和5年度までの文部科学省「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。

●各年の大学卒業者の就職活動と「コロナ禍」の影響

本調査の調査対象である2021年～2023年大学卒業者の就職活動は、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。具体的には、2021年卒業者は4年生、2022年卒業者は3年生以降、2023年卒業者は2年生以降の活動段階で影響を受けた。

本調査における各年の卒業者のインターンシップ等の参加割合、および、平均内定取得社数は下記の通りであった。

▶各年卒業者の学年と時期の対応表

	1年	2年	3年	4年
2023卒 (社会人2年目)	2019.4～ 2020.3	2020.4～ 2021.3	2021.4～ 2022.3	2022.4～ 2023.3
2022卒 (社会人3年目)	2018.4～ 2019.3	2019.4～ 2020.3	2020.4～ 2021.3	2021.4～ 2022.3
2021卒 (社会人4年目)	2017.4～ 2018.3	2018.4～ 2019.3	2019.4～ 2020.3	2020.4～ 2021.3

※入学時期や留年期間の有無等によって上記にあてはまらない場合がある

※2020年4月～2021年9月（東京都において計4度の緊急事態宣言が出された期間）を含む時期を**太字**にした

▶各年卒業者のインターンシップ等の参加割合、平均内定取得社数

		参加割合			内定 (内々定) 取得社数の 平均	
n=		インターンシップ・ 1day仕事体験	就業体験を伴う インターンシップ・ 1day仕事体験	入社企業の インターンシップ・ 1day仕事体験		
全体	(1,648)	61.8 (100.0)	34.2 (55.4)	31.0 (50.2)	2.20	
卒業年	2023卒	(560)	64.1 (100.0)	35.4 (55.2)	36.5 (56.9)	2.29
	2022卒	(548)	55.6 (100.0)	30.6 (55.0)	26.4 (47.6)	2.17
	2021卒	(540)	65.6 (100.0)	36.6 (55.8)	30.0 (45.6)	2.15

※参加割合の（ ）内の数値は、インターンシップ・1day仕事体験参加者を基数とした割合

1. 転職状況と現在の就業意識

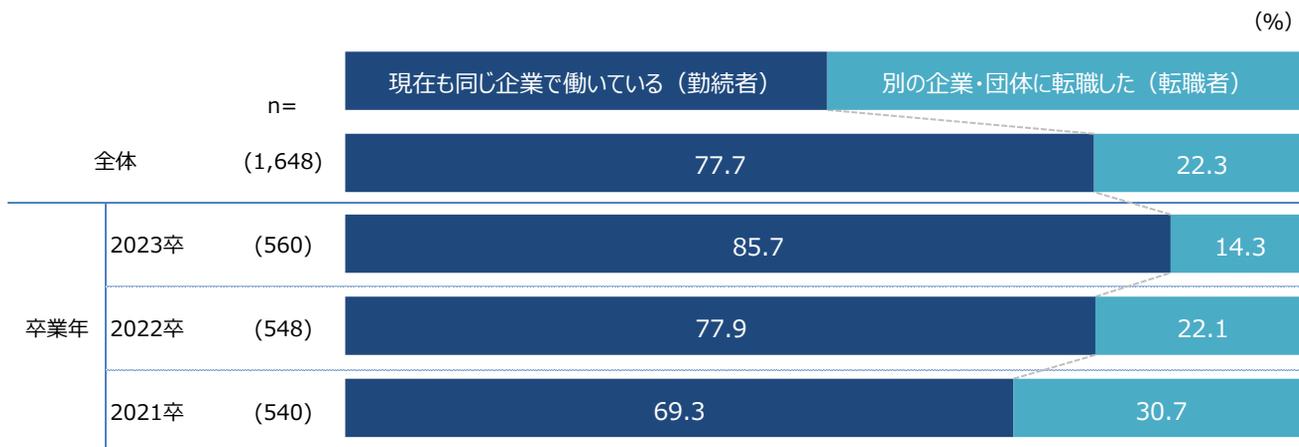
全体の22.3%が既に転職を経験。入社3年半時点である2021卒では30.7%が転職を経験

全体の「勤続者」は77.7%、「転職者」は22.3%となっている。

卒業年別では、入社1年半時点である2023卒では「勤続者」は85.7%、「転職者」は14.3%。入社2年半時点である2022卒では「勤続者」は77.9%、「転職者」は22.1%。入社3年半時点である2021卒では「勤続者」は69.3%、「転職者」は30.7%。

「転職意向あり」は全体では39.7%。現在の適職意識別では「この企業で仕事をしていくことに向いていると感じる」に「あてはまる・計」の人では31.8%が「転職意向あり」であったのに対し、「あてはまらない・計」の人では60.2%と、半数以上が転職意向を持っている。

▶卒業年別 新卒入社企業からの転職状況 (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=%)



※転職意向あり (「転職活動をしている」+「転職を検討している」)

※転職意向なし (「当面転職するつもりはない」+「全く転職するつもりはない」)

1. 転職状況と現在の就業意識

現在の企業で仕事をしていくことに向いていると感じている勤続者は47.6%。転職者では53.0%

現在の就業意識について「あてはまる・計」のスコアを見た。「この企業で仕事をしていくことに向いていると感じる」は勤続者で47.6%。転職者で53.0%。「自分は今の企業で活躍ができている」は勤続者で38.9%。転職者で42.7%。「自分のキャリアの選択に納得している」は勤続者で39.0%。転職者で47.4%。「自分のキャリアを主体的に形成できている」は勤続者で34.6%。転職者で36.5%。

▶ 転職状況別 現在の適職意識「この企業で仕事をしていくことに向いていると感じる」
(単一回答、単位=%)

		n=					(%)	
		あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらとも いえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない	あてはまる ・計	あてはま らない・計
全体	(1,648)	14.9	33.9	31.3	11.7	8.2	48.8	19.9
転職状況	勤続者 (1,281)	13.4	34.1	31.6	12.0	8.9	47.6	20.9
	転職者 (367)	20.0	33.0	30.4	10.7	5.9	53.0	16.6

▶ 転職状況別 現在の活躍実感「自分は今の企業で活躍ができている」
(単一回答、単位=%)

		n=					(%)	
		あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらとも いえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない	あてはまる ・計	あてはま らない・計
全体	(1,648)	11.1	28.7	34.1	16.0	10.1	39.8	26.1
転職状況	勤続者 (1,281)	10.0	29.0	34.2	16.2	10.7	38.9	26.9
	転職者 (367)	14.8	27.9	33.9	15.3	8.1	42.7	23.3

▶ 転職状況別 現在のキャリア納得度「自分のキャリアの選択に納得している」
(単一回答、単位=%)

		n=					(%)	
		あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらとも いえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない	あてはまる ・計	あてはま らない・計
全体	(1,648)	12.6	28.3	34.9	15.6	8.6	40.9	24.2
転職状況	勤続者 (1,281)	10.8	28.2	35.8	16.0	9.1	39.0	25.2
	転職者 (367)	18.8	28.6	31.6	14.0	7.0	47.4	21.0

▶ 転職状況別 現在のキャリア主体性「自分のキャリアを主体的に形成できている」
(単一回答、単位=%)

		n=					(%)	
		あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらとも いえない	どちらかという あてはまらない	あてはまらない	あてはまる ・計	あてはま らない・計
全体	(1,648)	10.2	24.8	36.0	18.8	10.2	35.0	28.9
転職状況	勤続者 (1,281)	9.8	24.8	35.2	19.4	10.9	34.6	30.3
	転職者 (367)	11.6	25.0	39.1	16.7	7.7	36.5	24.3

※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」)

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

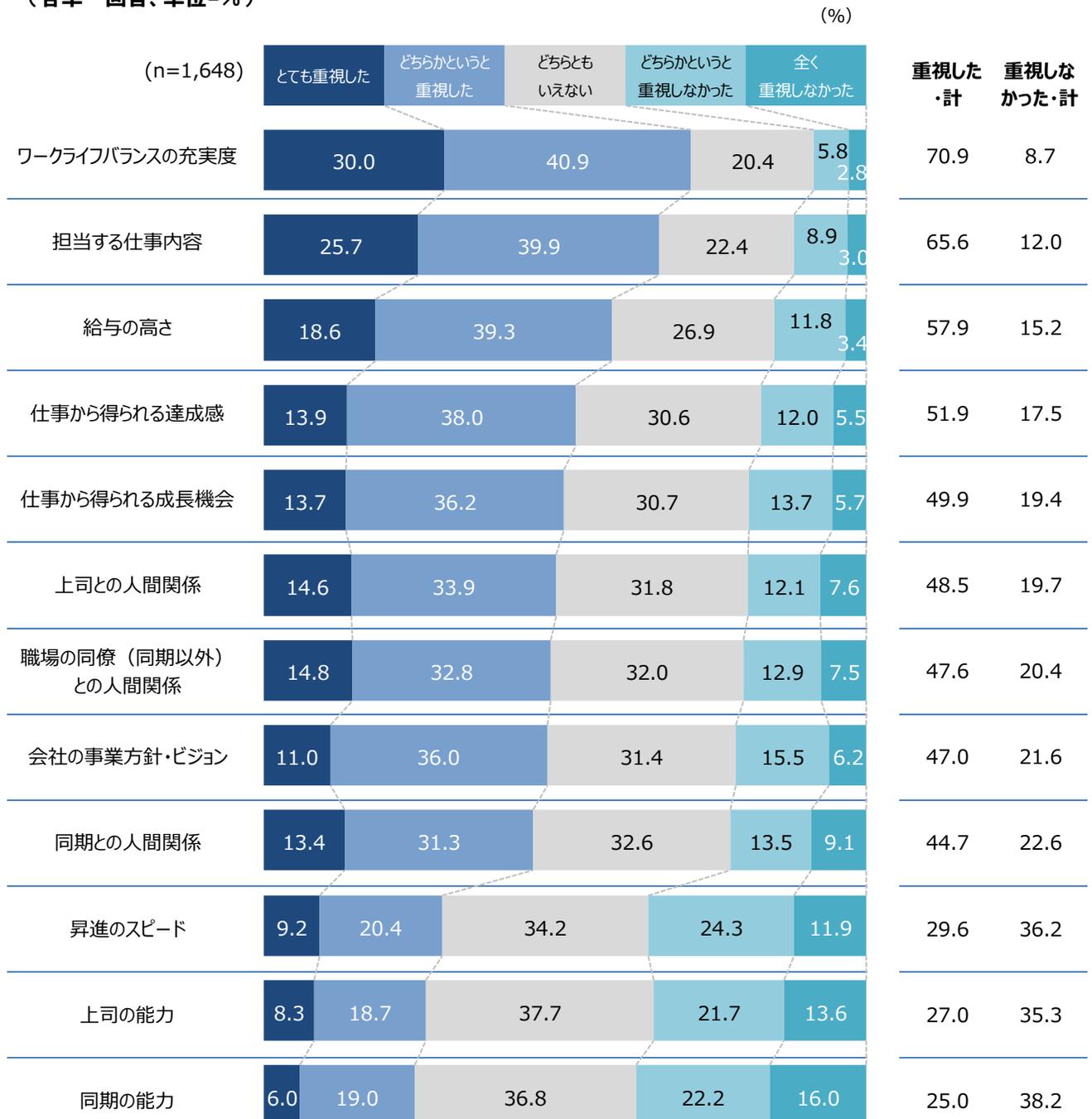
2. 就職活動時の企業選びの重視点

就職活動時の企業選びでは「ワークライフバランスの充実度」を重視した割合が最も高い。「同期の能力」「上司の能力」「昇進のスピード」は、重視しなかった割合が高い

就職活動時の企業選びの重視点について「重視した・計」のスコアを見た。「ワークライフバランスの充実度」が70.9%、「担当する仕事内容」が65.6%で上位に並ぶ。「給与の高さ」「仕事から得られる達成感」も5割台で上位となっている。「ワークライフバランスの充実度」について「重視しなかった・計」のスコアは8.7%にとどまる。

一方で、「同期の能力」「上司の能力」「昇進のスピード」は、「重視した・計」よりも「重視しなかった・計」のスコアの方が高くなっている。

▶就職活動時の企業選びの重視点
(各単一回答、単位=%)



※重視した・計（「とても重視した」+「どちらかという重視した」）

※重視しなかった・計（「どちらかという重視しなかった」+「全く重視しなかった」）

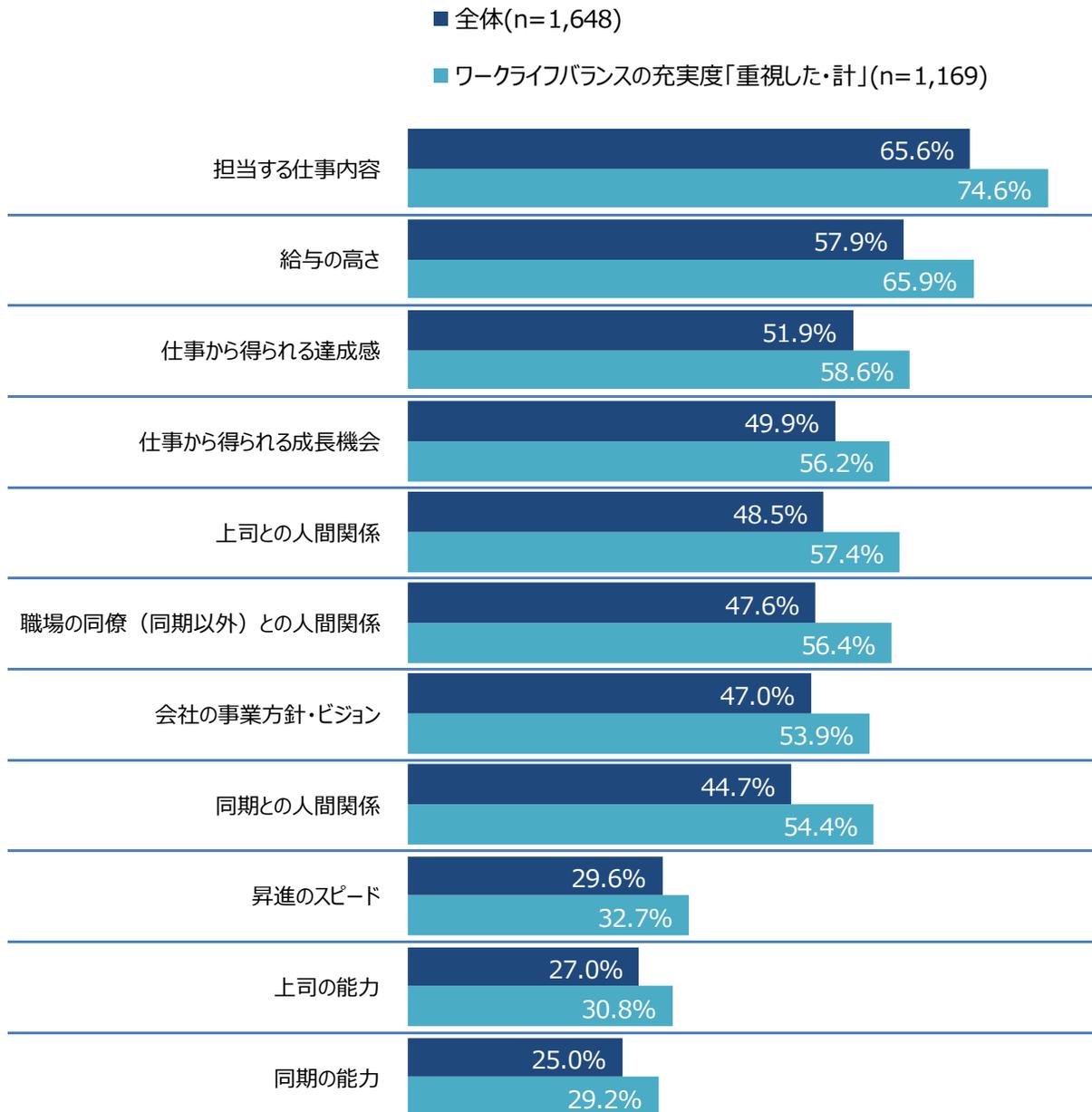
※「重視した・計」スコアで降順ソート

2. 就職活動時の企業選びの重視点

就職活動時の企業選びで「ワークライフバランスの充実度」を重視した人は、その他の項目も全体と比べて重視している割合が高い

就職活動時の企業選びにおいて「ワークライフバランスの充実度」を重視した人の、その他の項目の「重視した・計」のスコアを見た。「担当する仕事内容」が74.6%、「給与の高さ」が65.9%、「仕事から得られる達成感」が58.6%と上位。また、いずれの項目も全体と比べて「重視した・計」のスコアが高くなっている。

▶就職活動時の企業選びの重視点(「重視した・計」の割合)
(各単一回答、単位=%)



※重視した・計 (「とても重視した」+「どちらかという重視した」)

※全体の「重視した・計」スコアで降順ソート

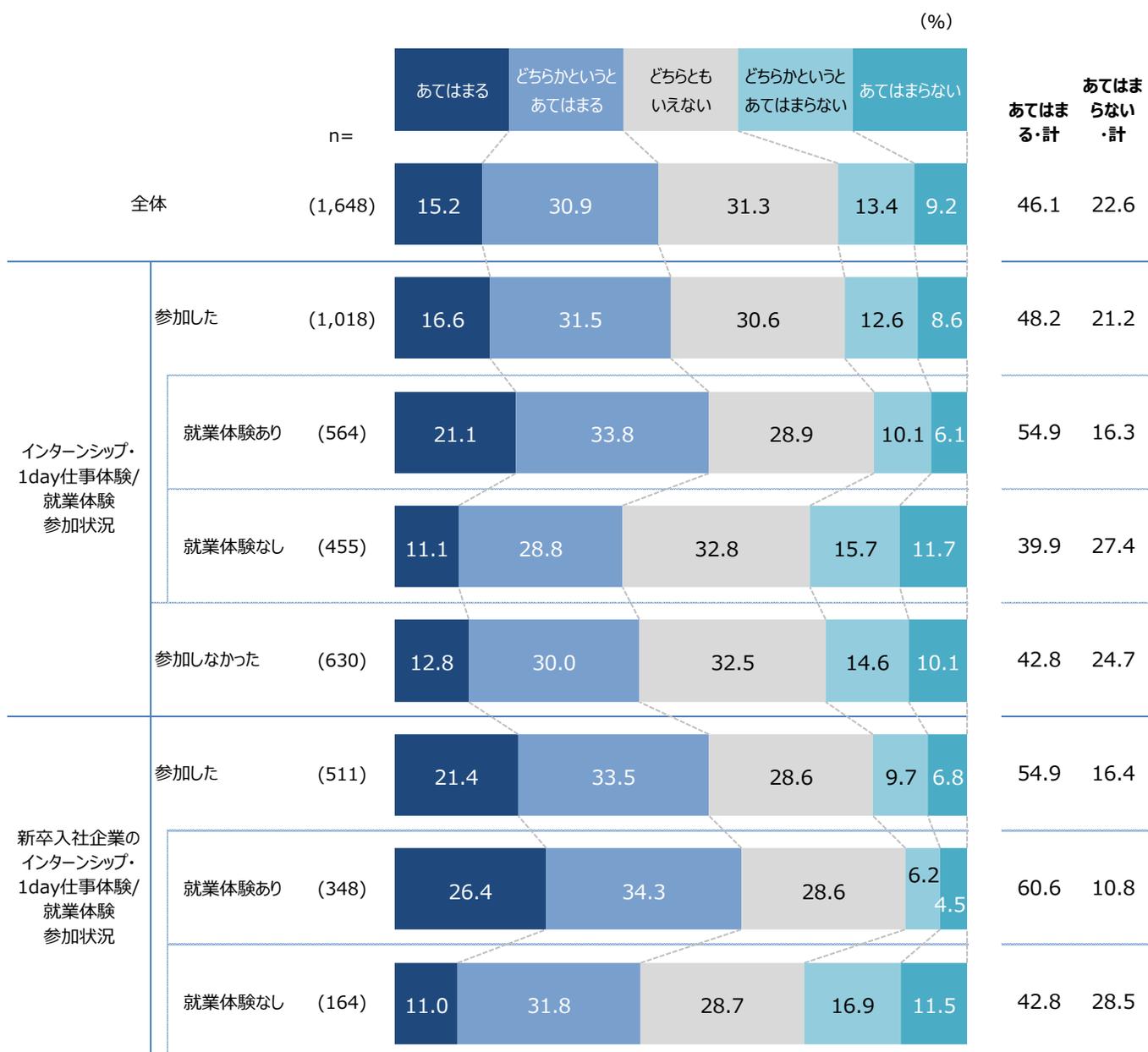
3. インターンシップ等と就業意識の関係性

新卒入社企業のインターンシップ等で就業体験をした人の60.6%が、新卒入社直後に適職意識を感じている

インターンシップ等および就業体験の参加状況別に、新卒入社直後の「その企業で仕事をしていくことに向いていると感じた」の「あてはまる・計」のスコアを見た。インターンシップ等に「参加した」では48.2%と、「参加しなかった」よりも5.4pt高い。「就業体験あり」では54.9%と、「就業体験なし」よりも15.0pt高い。

また、新卒入社企業のインターンシップ等および就業体験の参加状況別に、新卒入社直後の「その企業で仕事をしていくことに向いていると感じた」の「あてはまる・計」のスコアを見た。新卒入社企業のインターンシップ等に「参加した」では54.9%。「就業体験あり」では60.6%と、「就業体験なし」よりも17.8pt高い。

▶インターンシップ等/就業体験参加状況別 新卒入社直後の適職意識「その企業で仕事をしていくことに向いていると感じた」(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」)

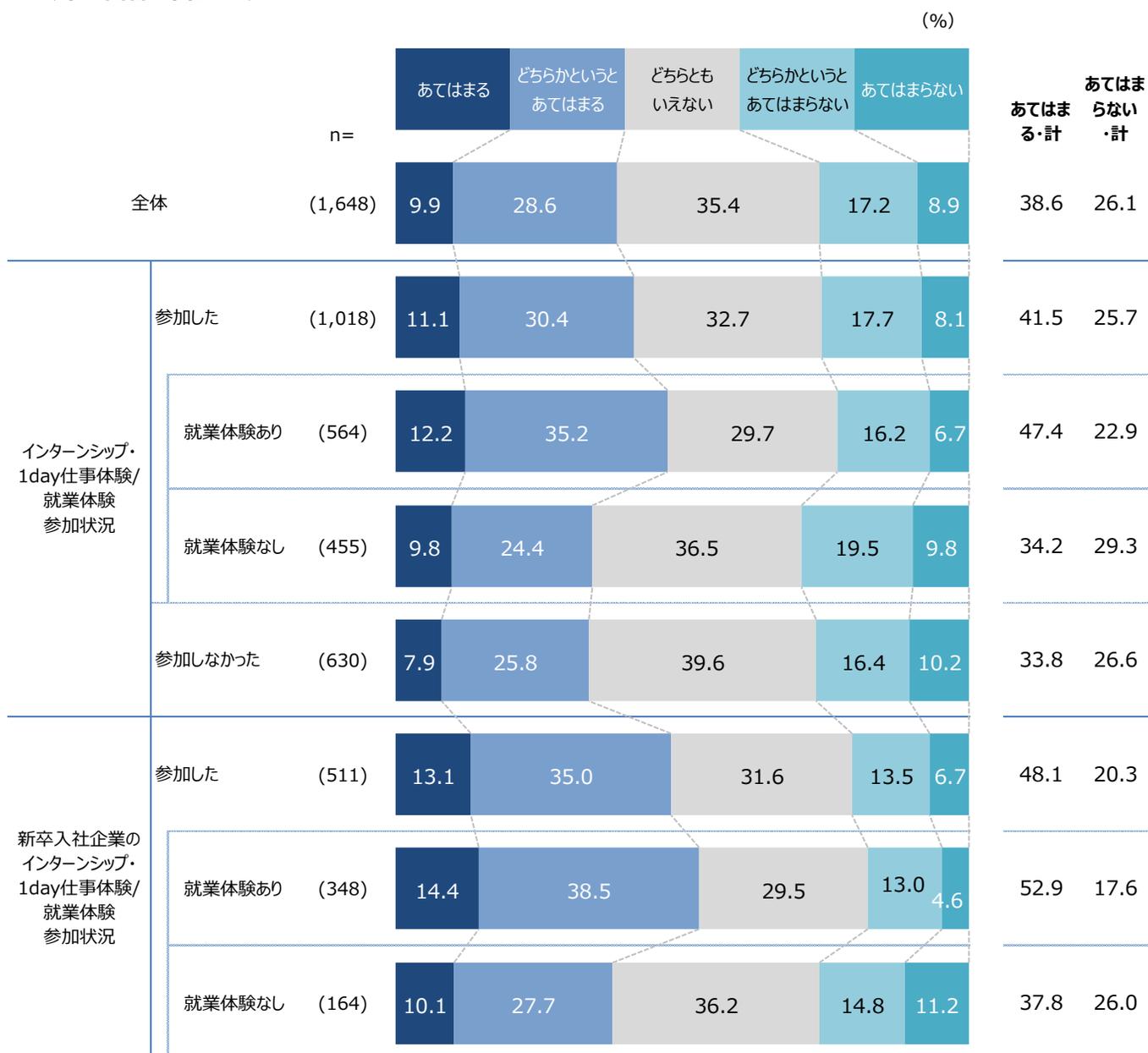
3. インターンシップ等と就業意識の関係性

新卒入社企業のインターンシップ等で就業体験をした人の52.9%が、新卒入社直後にキャリア選択への納得感を覚えている

インターンシップ等および就業体験の参加状況別に、新卒入社直後の「自分のキャリアの選択に納得していた」の「あてはまる・計」のスコアを見た。インターンシップ等に「参加した」では41.5%と、「参加しなかった」よりも7.7pt高い。「就業体験あり」では47.4%と、「就業体験なし」よりも13.2pt高い。

また、新卒入社企業のインターンシップ等および就業体験の参加状況別に、新卒入社直後の「自分のキャリアの選択に納得していた」の「あてはまる・計」のスコアを見た。新卒入社企業のインターンシップ等に「参加した」では48.1%。「就業体験あり」では52.9%と、「就業体験なし」よりも15.1pt高い。

▶インターンシップ等/就業体験参加状況別 新卒入社直後のキャリア納得度「自分のキャリアの選択に納得していた」(単一回答、単位=%)



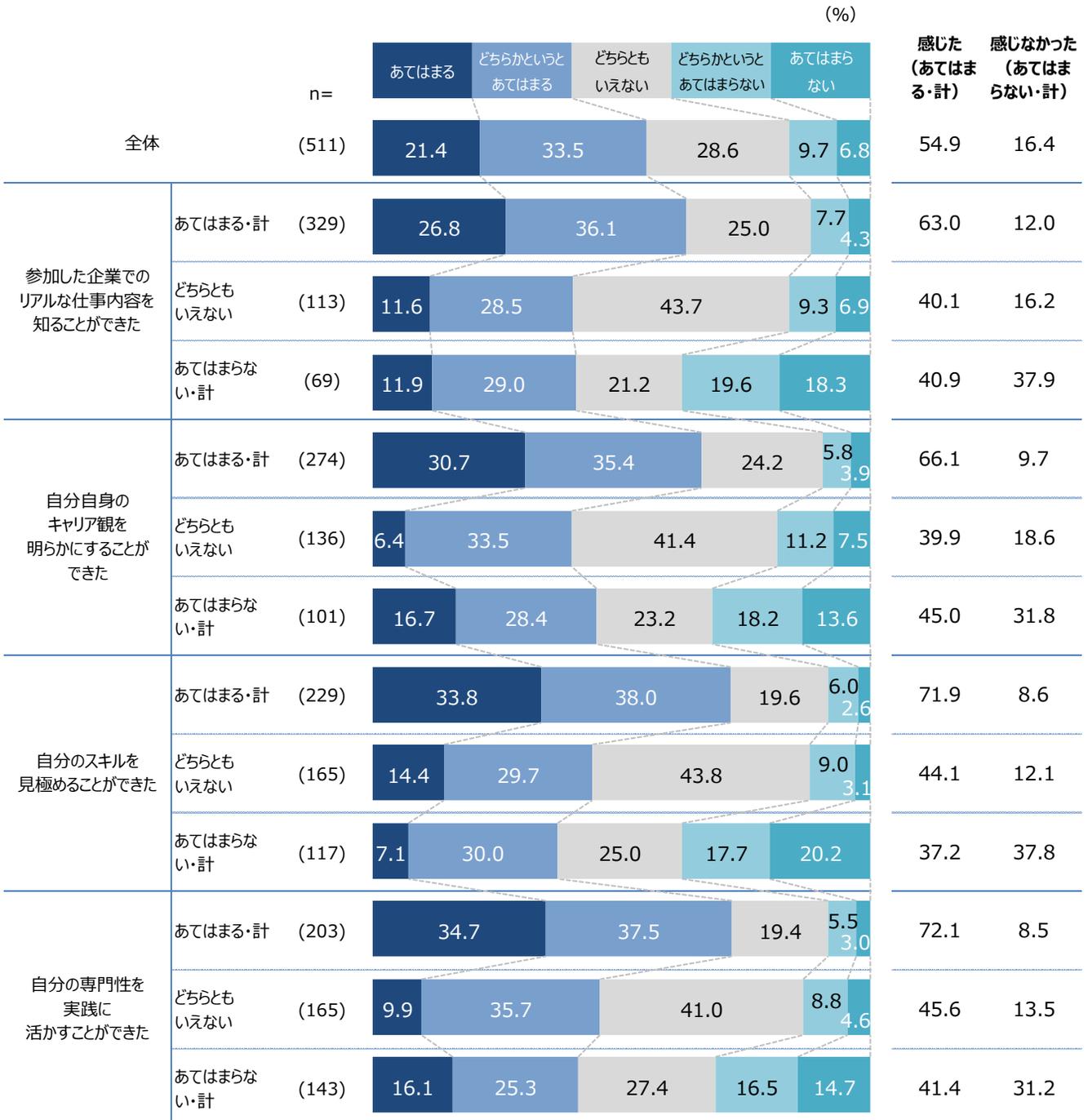
※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」)
 ※あてはまらない・計 (「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」)

3. インターンシップ等と就業意識の関係性

新卒入社企業のインターンシップ等で「自分の専門性を実践に活かすことができた」人の72.1%が、新卒入社直後に適職意識を感じている

新卒入社企業のインターンシップ等での成果別に、新卒入社直後にその企業で仕事をしていくことに向いていると「感じた」のスコアを見た。「参加した企業でのリアルな仕事内容を知ることができた」に「あてはまる・計」の人では63.0%で、「あてはまらない・計」の人よりも22.1pt高い。「自分自身のキャリア観を明らかにすることができた」に「あてはまる・計」の人では66.1%で、「あてはまらない・計」の人よりも21.1pt高い。「自分のスキルを見極めることができた」に「あてはまる・計」の人では71.9%で、「あてはまらない・計」の人よりも34.7pt高い。「自分の専門性を実践に活かすことができた」に「あてはまる・計」の人では72.1%で、「あてはまらない・計」の人よりも30.7pt高い。

▶新卒入社企業のインターンシップ等での成果別 新卒入社直後の適職意識「その企業で仕事をしていくことに向いていると感じた」(新卒入社企業・団体等のインターンシップ・1day仕事体験に参加した人、単一回答、単位=%)



※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」)

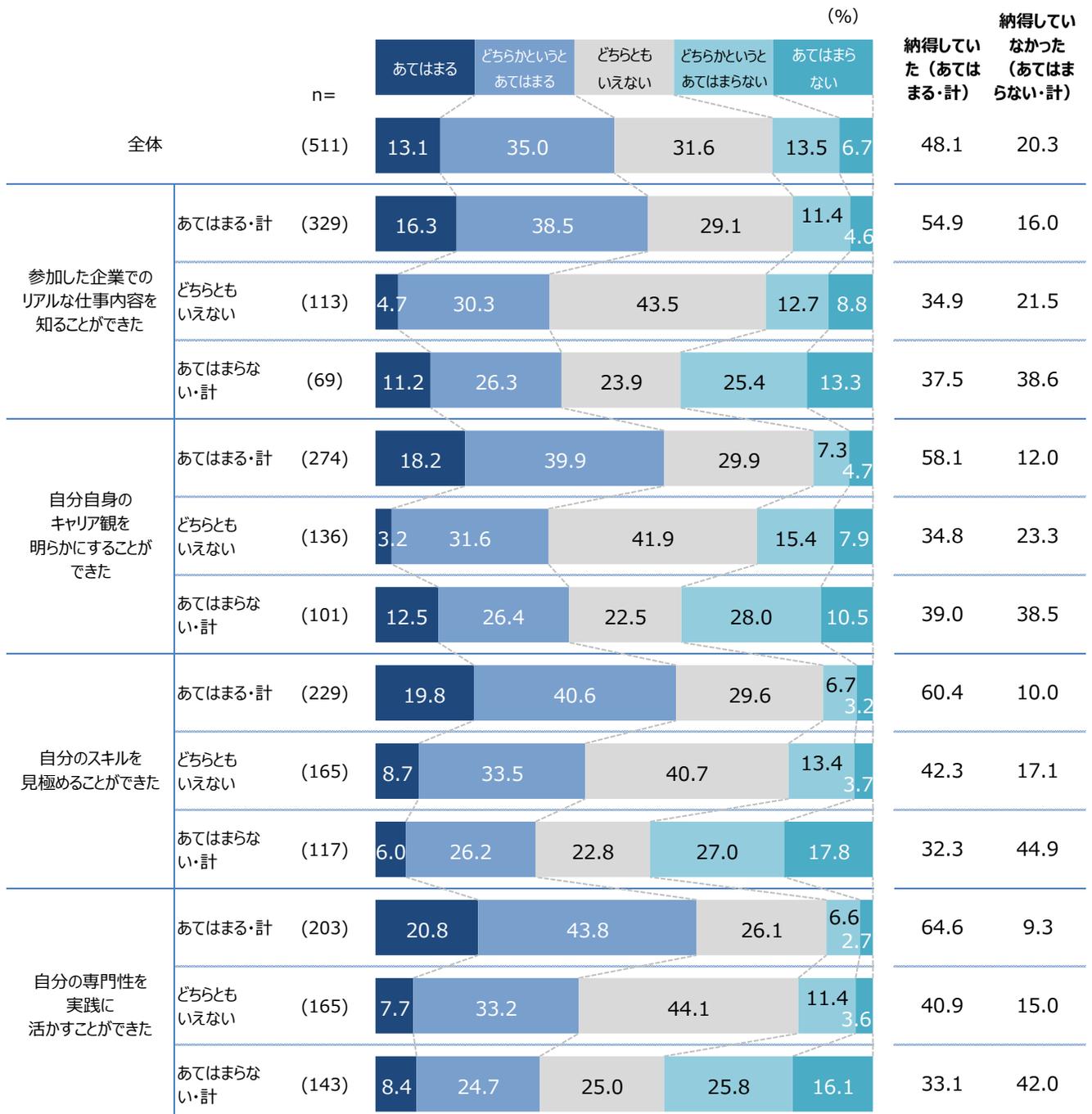
※あてはまらない・計 (「どちらかというあてはまらない」+「あてはまらない」)

3. インターンシップ等と就業意識の関係性

新卒入社企業のインターンシップ等で「自分の専門性を実践に活かすことができた」人の64.6%が、新卒入社直後にキャリア選択への納得感を覚えている

新卒入社企業のインターンシップ等での成果別に、新卒入社直後に自分のキャリアの選択に「納得していた」のスコアを見た。「参加した企業でのリアルな仕事内容を知ることができた」に「あてはまる・計」の人では54.9%で、「あてはまらない・計」の人よりも17.4pt高い。「自分自身のキャリア観を明らかにすることができた」に「あてはまる・計」の人では58.1%で、「あてはまらない・計」の人よりも19.1pt高い。「自分のスキルを見極めることができた」に「あてはまる・計」の人では60.4%で、「あてはまらない・計」の人よりも28.1pt高い。「自分の専門性を実践に活かすことができた」に「あてはまる・計」の人では64.6%で、「あてはまらない・計」の人よりも31.5pt高い。

▶新卒入社企業のインターンシップ等での成果別 新卒入社直後のキャリア納得度「自分のキャリアの選択に納得していた」(新卒入社企業のインターンシップ・1day仕事体験に参加した人、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」)

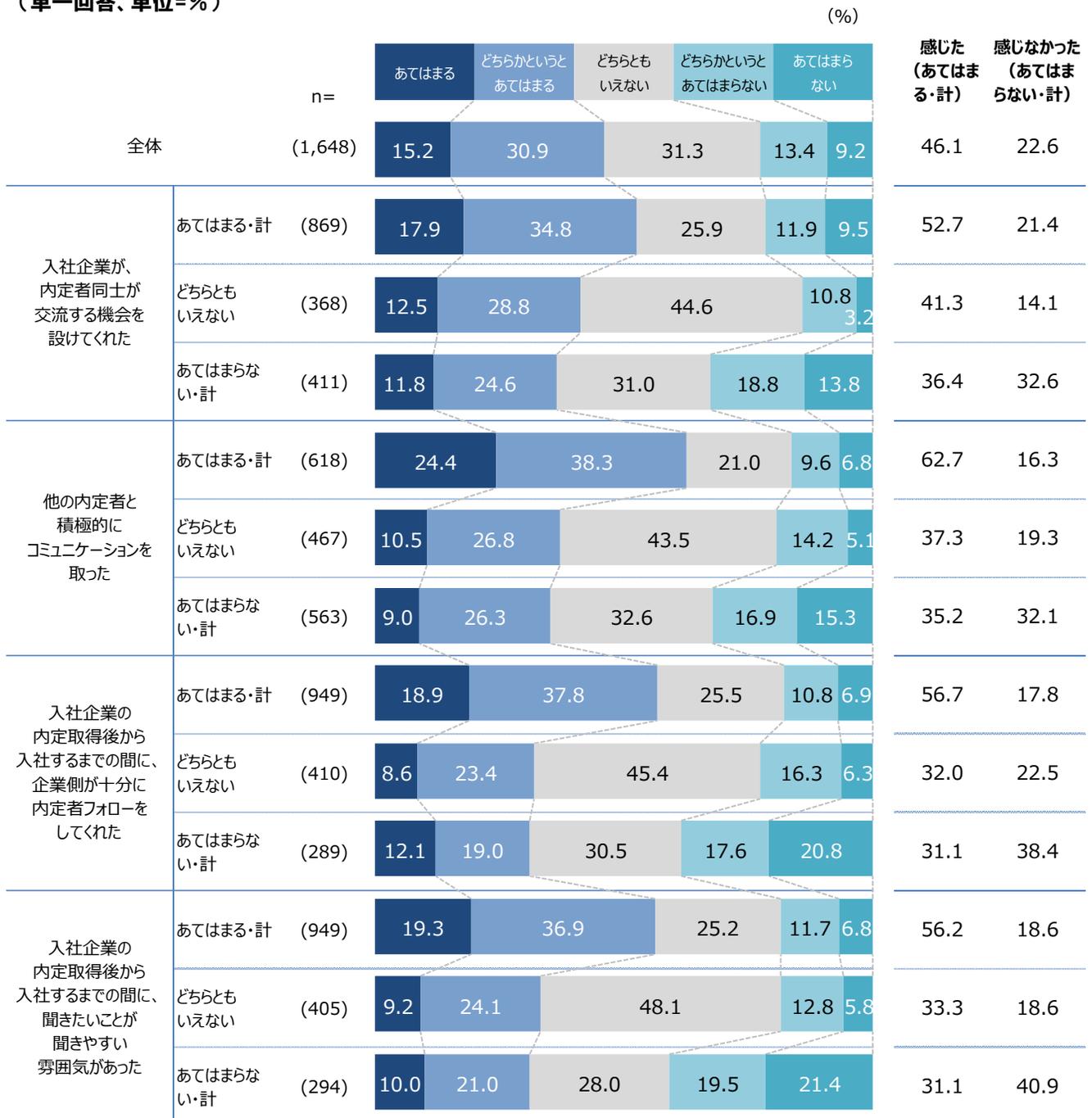
※あてはまらない・計 (「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」)

4. 企業・個人のコミュニケーションと就業意識の関係性

新卒入社企業からの内定取得後に「他の内定者と積極的にコミュニケーションを取った」人の62.7%が、新卒入社直後に適職意識を感じている

新卒入社企業からの内定取得後状況別に、新卒入社直後にその企業で仕事をしていくことに向いていると感じた」のスコアを見た。「入社企業が、内定者同士が交流する機会を設けてくれた」に「あてはまる・計」の人では52.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも16.3pt高い。「他の内定者と積極的にコミュニケーションを取った」に「あてはまる・計」の人では62.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも27.5pt高い。「入社企業の内定取得後から入社するまでの間に、企業側が十分に内定者フォローをしてくれた」に「あてはまる・計」の人では56.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも25.6pt高い。「入社企業の内定取得後から入社するまでの間に、聞きたいことが聞きやすい雰囲気があった」に「あてはまる・計」の人では56.2%で、「あてはまらない・計」の人よりも25.1pt高い。

▶ **新卒入社企業からの内定取得後状況別 新卒入社直後の適職意識「その企業で仕事をしていくことに向いていると感じた」** (単一回答、単位=%)



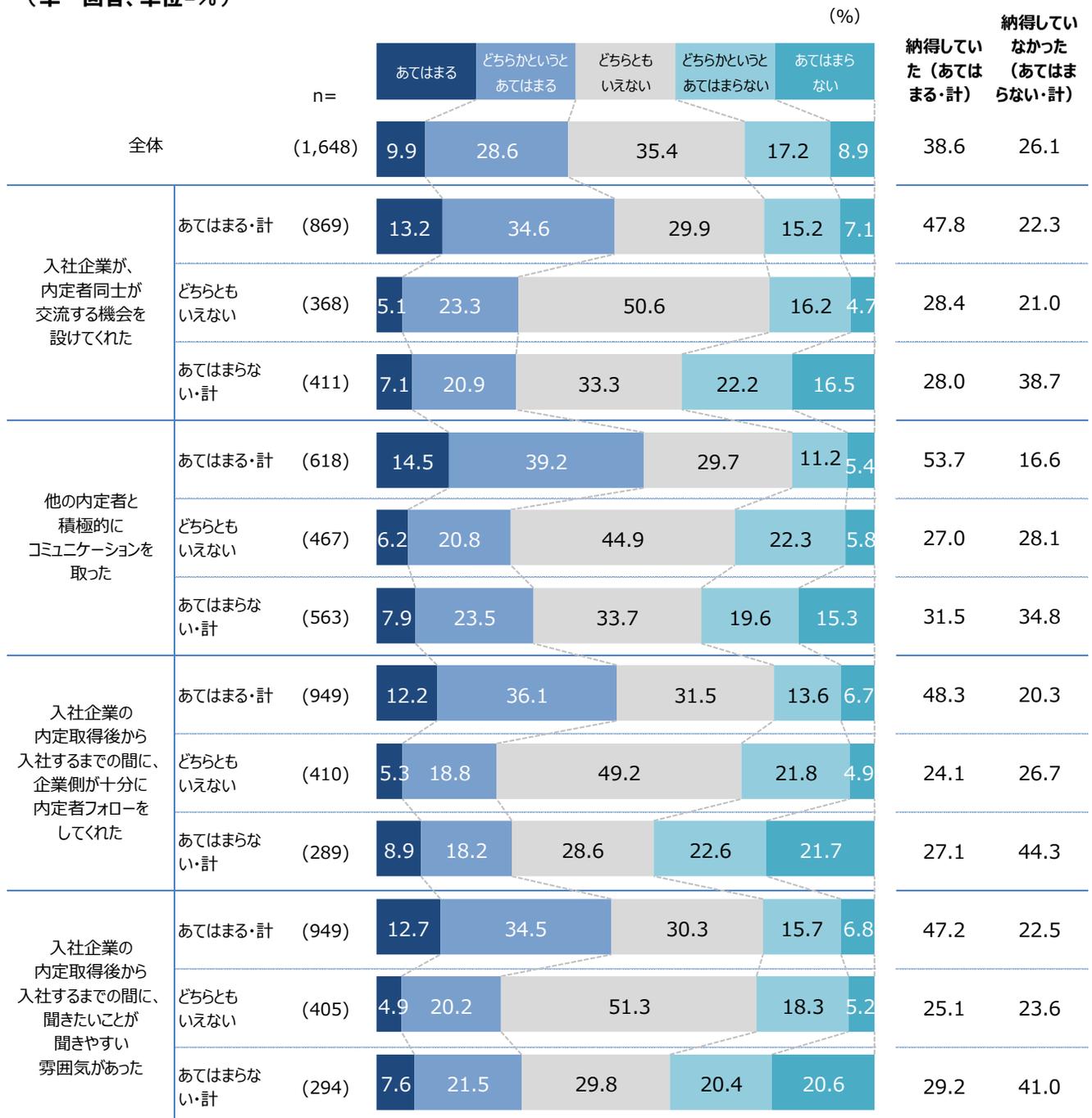
※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」)
 ※あてはまらない・計 (「どちらかというあてはまらない」+「あてはまらない」)

4. 企業・個人のコミュニケーションと就業意識の関係性

新卒入社企業からの内定取得後に「他の内定者と積極的にコミュニケーションを取った」人の53.7%が、新卒入社直後にキャリア選択への納得感を覚えている

新卒入社企業からの内定取得後状況別に、新卒入社直後に自分のキャリアの選択に「納得していた」のスコアを見た。「入社企業が、内定者同士が交流する機会を設けてくれた」に「あてはまる・計」の人では47.8%で、「あてはまらない・計」の人よりも19.8pt高い。「他の内定者と積極的にコミュニケーションを取った」に「あてはまる・計」の人では53.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも22.2pt高い。「入社企業の内定取得後から入社するまでの間に、企業側が十分に内定者フォローをしてくれた」に「あてはまる・計」の人では48.3%で、「あてはまらない・計」の人よりも21.2pt高い。「入社企業の内定取得後から入社するまでの間に、聞きたいことが聞きやすい雰囲気があった」に「あてはまる・計」の人では47.2%で、「あてはまらない・計」の人よりも18.0pt高い。

▶新卒入社企業からの内定取得後状況別 新卒入社直後のキャリア納得度「自分のキャリアの選択に納得していた」(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」)
 ※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」)

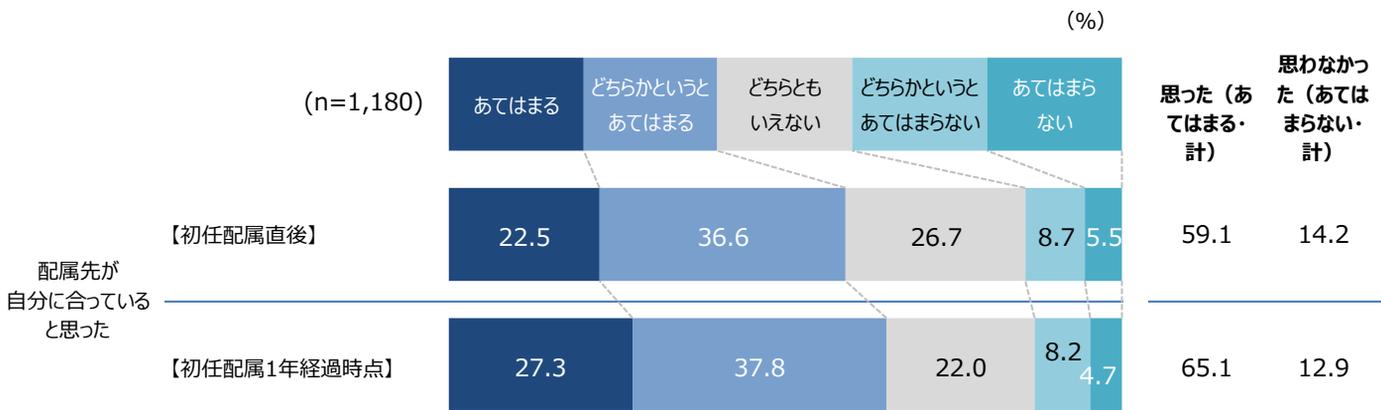
4. 企業・個人のコミュニケーションと就業意識の関係性

初任配属直後に適職意識を感じていた人の89.5%が初任配属1年経過時点でも適職意識を感じている。初任配属直後に適職意識を感じていなかった人では23.3%

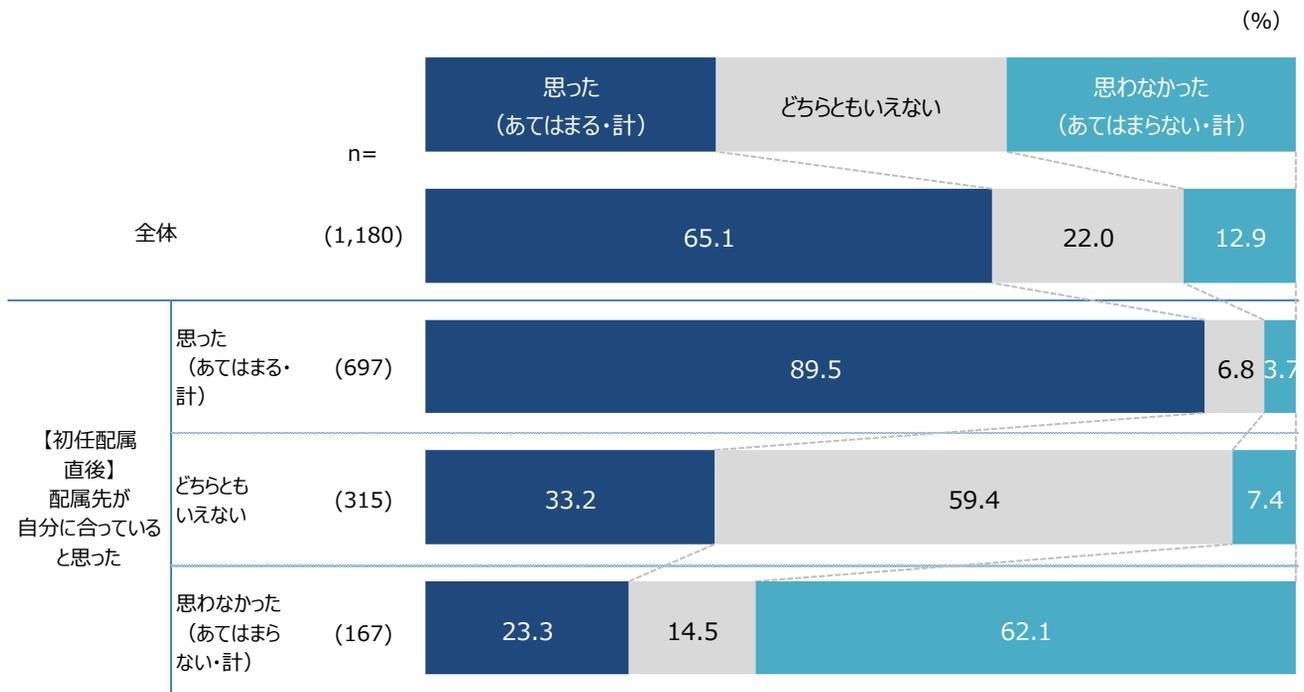
配属先が自分に合っていると「思った」のスコアを初任配属直後と初任配属1年経過時点で見たと。初任配属直後では59.1%、初任配属1年経過時点では65.1%と6.0pt増加している。

また、初任配属1年経過時点で配属先が自分に合っていると「思った」のスコアを初任配属直後の配属先適職意識別に見ると、「思った」人では89.5%、「どちらともいえない」人では33.2%、「思わなかった」人では23.3%。

▶初任配属直後と1年経過時点の配属先適職意識「配属先が自分に合っていると思った」
(新卒入社企業の初任配属直後と1年経過時点で同じ配属先で働いていた人、各単一回答、単位=%)



▶初任配属直後の配属先適職意識別 初任配属1年経過時点の配属先適職意識「配属先が自分に合っていると思った」
(新卒入社企業の初任配属直後と1年経過時点で同じ配属先で働いていた人、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」)

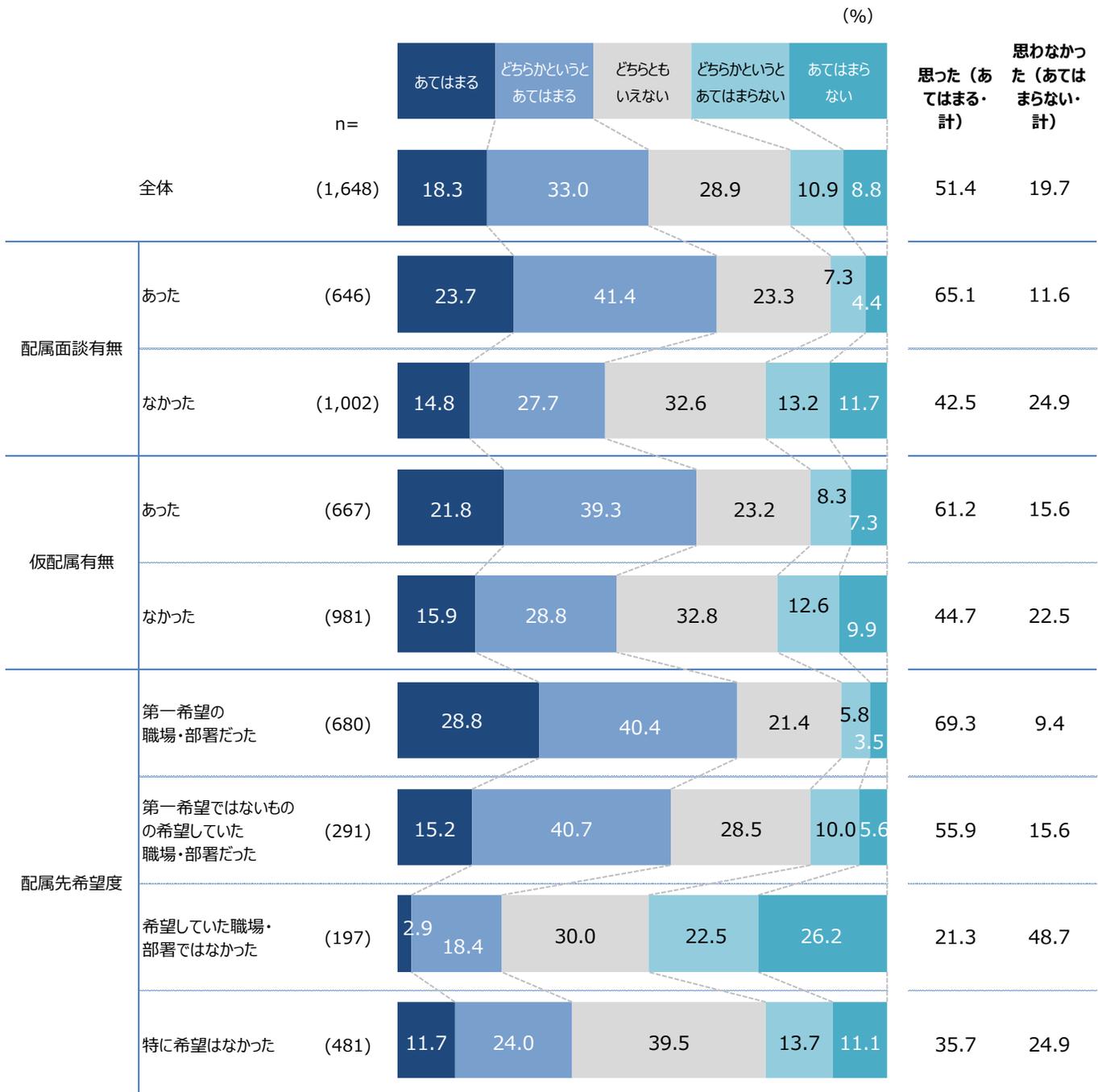
※あてはまらない・計 (「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」)

4. 企業・個人のコミュニケーションと就業意識の関係性

配属面談が「あった」人の65.1%、配属先が「第一希望の職場・部署だった」人の69.3%が、初任配属直後に配属先適職意識を感じている

配属面談有無、仮配属有無、配属先希望度別に、初任配属直後に配属先が自分に合っていると「思った」のスコアを見た。配属面談が「あった」人では65.1%で、「なかった」人よりも22.6pt高い。仮配属が「あった」人では61.2%で、「なかった」人よりも16.5pt高い。配属先希望度が「第一希望の職場・部署だった」人では69.3%で、「希望していた職場・部署ではなかった」人よりも48.0pt高い。

▶配属面談有無、仮配属有無、配属先希望度別 初任配属直後の配属先適職意識「配属先が自分に合っていると思った」（単一回答、単位=%）



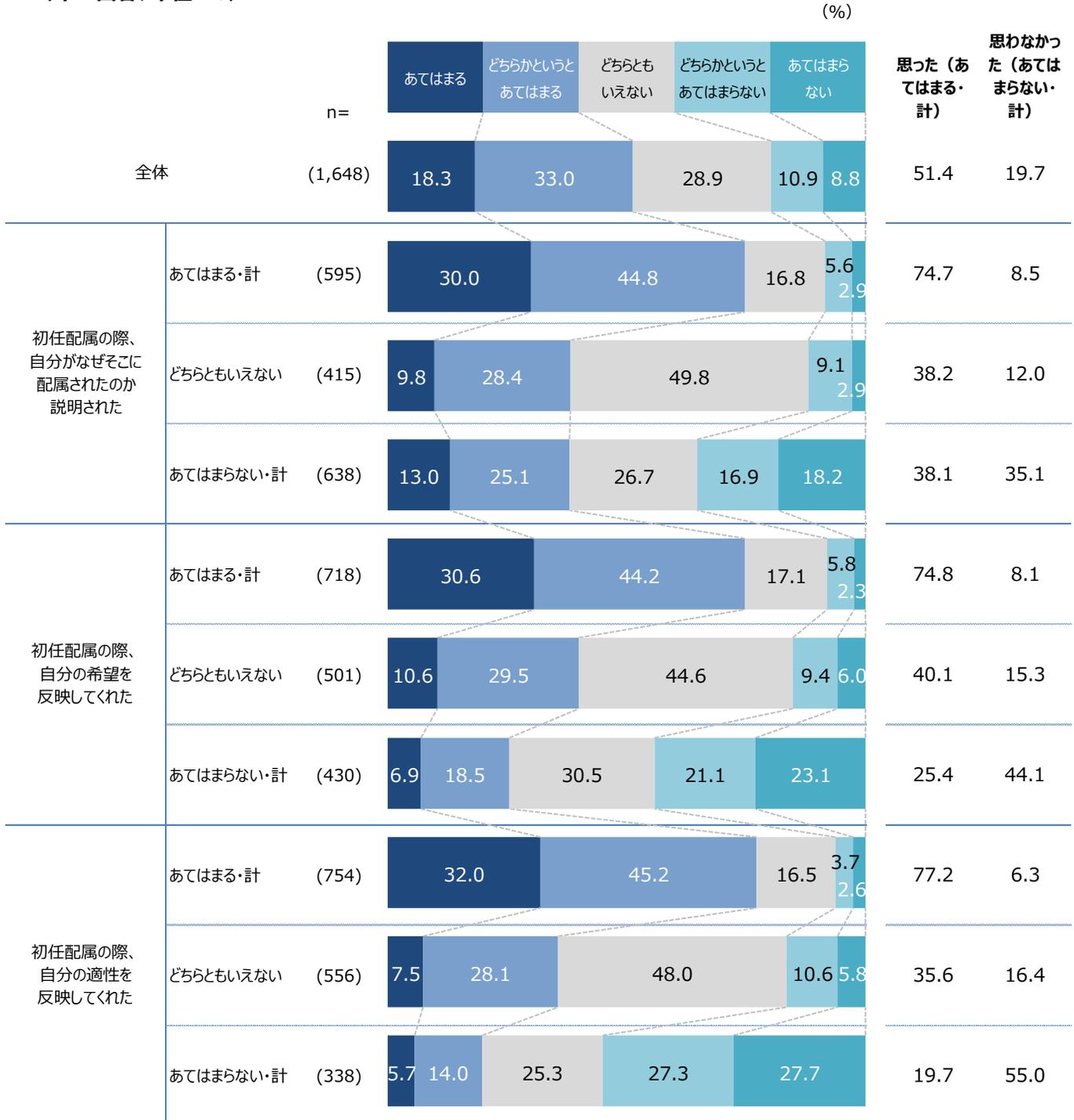
※あてはまる・計（「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」）
 ※あてはまらない・計（「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」）

4. 企業・個人のコミュニケーションと就業意識の関係性

「初任配属の際、自分の適性を反映してくれた」と感じた人の77.2%が、初任配属直後に配属先適職意識を感じている

初任配属時状況別に、初任配属直後に配属先が自分に合っていると「思った」のスコアを見た。「初任配属の際、自分がなぜそこに配属されたのか説明された」に「あてはまる・計」の人では74.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも36.6pt高い。「初任配属の際、自分の希望を反映してくれた」に「あてはまる・計」の人では74.8%で、「あてはまらない・計」の人よりも49.4pt高い。「初任配属の際、自分の適性を反映してくれた」に「あてはまる・計」の人では77.2%で、「あてはまらない・計」の人よりも57.5pt高い。

▶初任配属時状況別 初任配属直後の配属先適職意識「配属先が自分に合っていると思った」
(単一回答、単位=%)



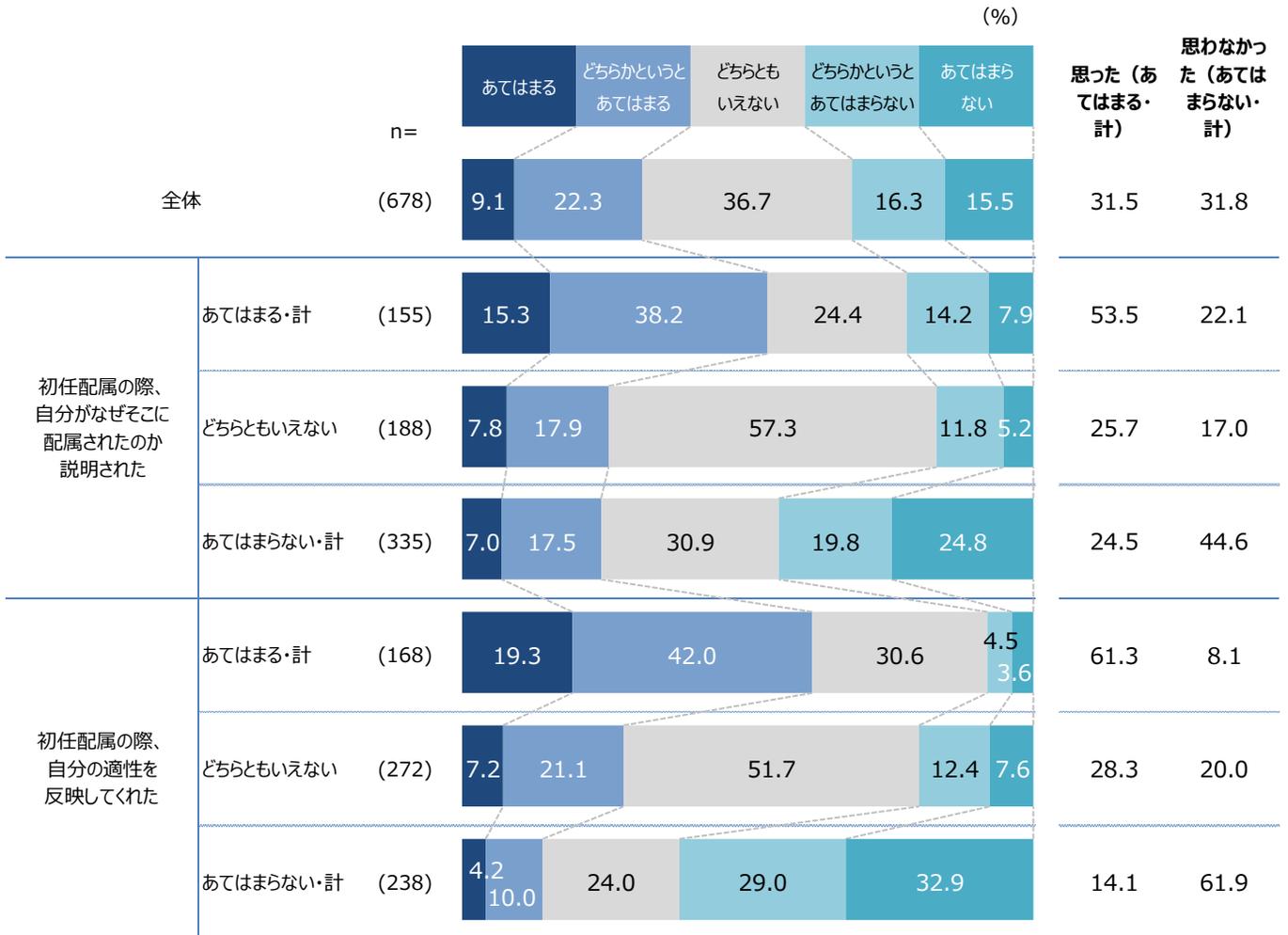
※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」)
※あてはまらない・計 (「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」)

4. 企業・個人のコミュニケーションと就業意識の関係性

希望配属ではなかったものの、「初任配属の際、自分の適性を反映してくれた」と感じた人の61.3%が、初任配属直後に配属先適職意識を感じている

希望配属ではなかった人の初任配属時状況別に、初任配属直後に配属先が自分に合っていると「思った」のスコアを見た。「初任配属の際、自分がなぜそこに配属されたのか説明された」に「あてはまる・計」の人では53.5%で、「あてはまらない・計」の人よりも29.0pt高い。「初任配属の際、自分の適性を反映してくれた」に「あてはまる・計」の人では61.3%で、「あてはまらない・計」の人よりも47.2pt高い。

▶初任配属時状況別 初任配属直後の配属先適職意識「配属先が自分に合っていると思った」
 (新卒入社後の配属先が希望していた職場・部署ではなかった人/特に希望はなかった人、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」)

5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

現在「これからの自分の生き方についてじっくり考えている」人は56.7%。新卒入社直後から大きな変化はない

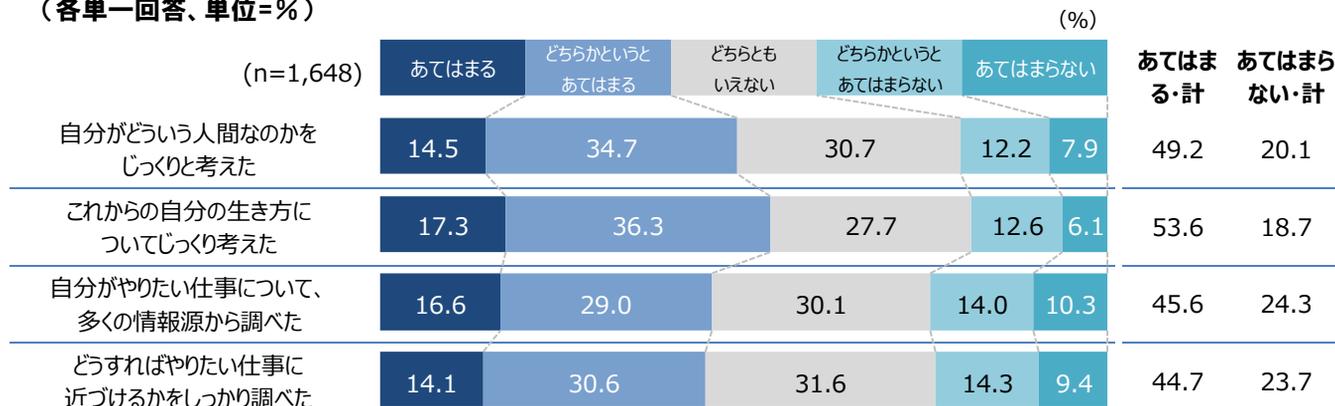
就職活動時、新卒入社直後、現在の3つの時点でのキャリア探索行動について、「あてはまる・計」のスコアを見た。「これからの自分の生き方についてじっくり考えた、考えている」は就職活動時で58.4%、入社直後で53.6%、現在で56.7%。

P18～P25にかけて、【就職活動時】【新卒入社直後】【現在】の3つの時点でのキャリア探索行動を比較し、各時点での就業意識との関係性を見る。

▶就職活動時のキャリア探索行動
(各単一回答、単位=%)



▶新卒入社直後のキャリア探索行動
(各単一回答、単位=%)



▶現在のキャリア探索行動
(各単一回答、単位=%)



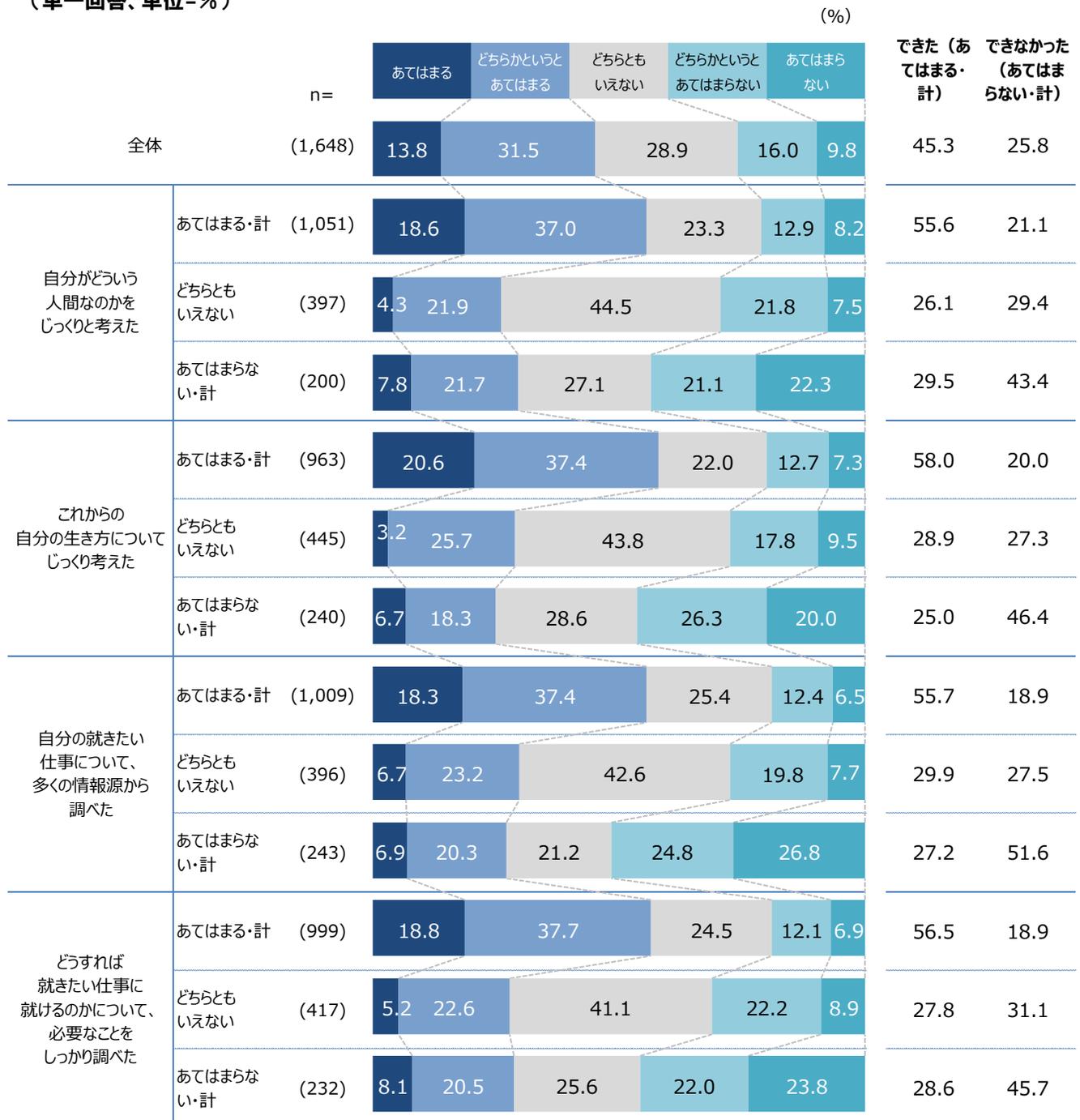
※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというにあてはまる」)
 ※あてはまらない・計 (「どちらかというにあてはまらない」+「あてはまらない」)

5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

就職活動時に「これからの自分の生き方についてじっくり考えた」人の58.0%が、就職活動に納得感を覚えている

就職活動時のキャリア探索行動別に、就職活動時に納得のいく就職活動が「できた」のスコアを見た。「自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」に「あてはまる・計」の人では55.6%で、「あてはまらない・計」の人よりも26.1pt高い。「これからの自分の生き方についてじっくり考えた」に「あてはまる・計」の人では58.0%で、「あてはまらない・計」の人よりも33.0pt高い。「自分の就きたい仕事について、多くの情報源から調べた」に「あてはまる・計」の人では55.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも28.5pt高い。「どうすれば就きたい仕事に就けるのかについて、必要なことをしっかり調べた」に「あてはまる・計」の人では56.5%で、「あてはまらない・計」の人よりも27.9pt高い。

▶就職活動時のキャリア探索行動別 就職活動の納得度「納得のいく就職活動ができた」(単一回答、単位=%)



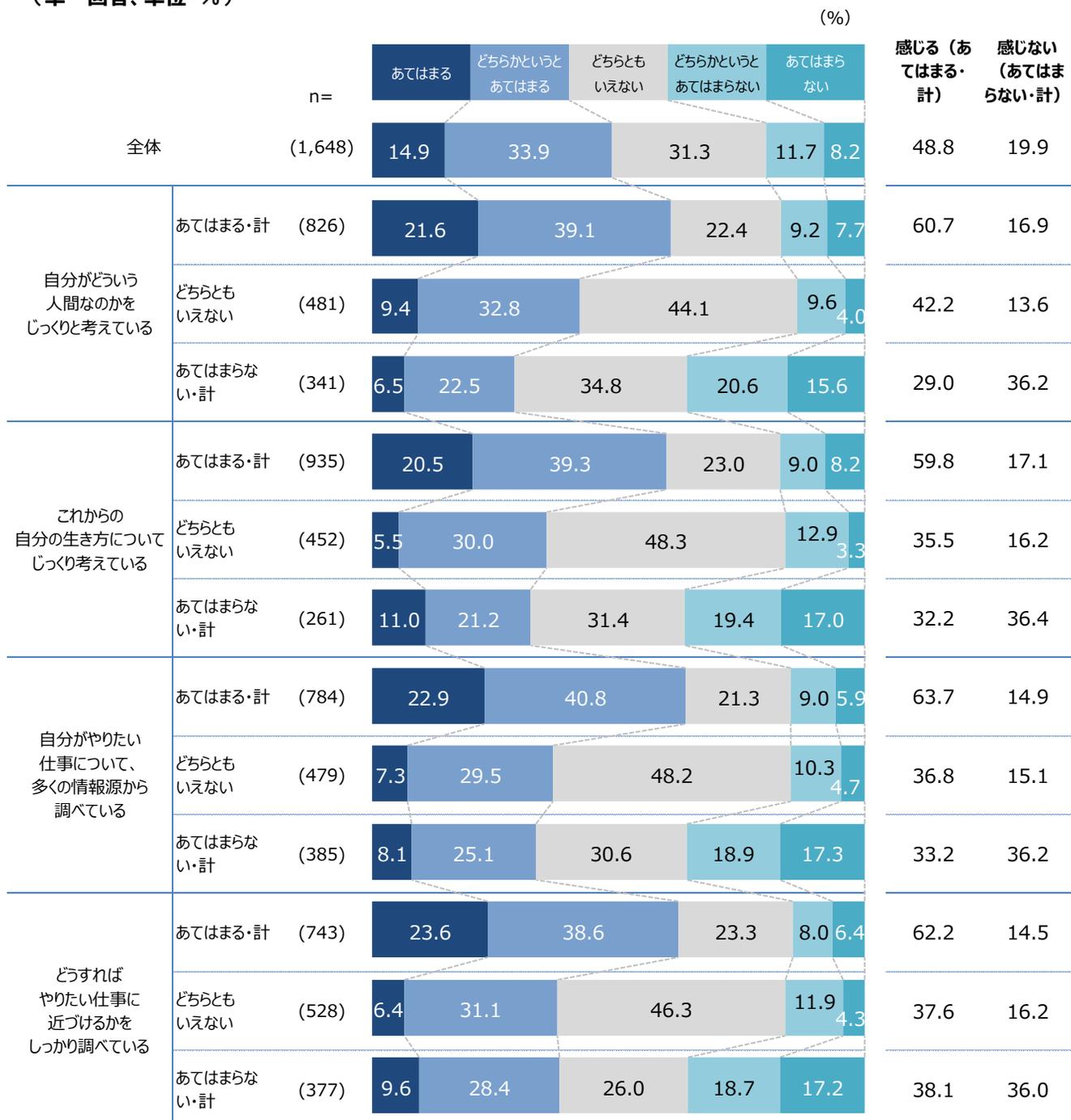
※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」)
 ※あてはまらない・計 (「どちらかというあてはまらない」+「あてはまらない」)

5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

現在「自分がやりたい仕事について、多くの情報源から調べている」人の63.7%が、適職意識を感じている

現在のキャリア探索行動別に、現在この企業で仕事をしていくことに向いていると「感じる」のスコアを見た。「自分がどういう人間なのかをじっくりと考えている」に「あてはまる・計」の人では60.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも31.7pt高い。「これからの自分の生き方についてじっくり考えている」に「あてはまる・計」の人では59.8%で、「あてはまらない・計」の人よりも27.6pt高い。「自分がやりたい仕事について、多くの情報源から調べている」に「あてはまる・計」の人では63.7%で、「あてはまらない・計」の人よりも30.5pt高い。「どうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり調べている」に「あてはまる・計」の人では62.2%で、「あてはまらない・計」の人よりも24.1pt高い。

▶現在のキャリア探索行動別 現在の適職意識「この企業で仕事をしていくことに向いていると感じる」
(単一回答、単位=%)



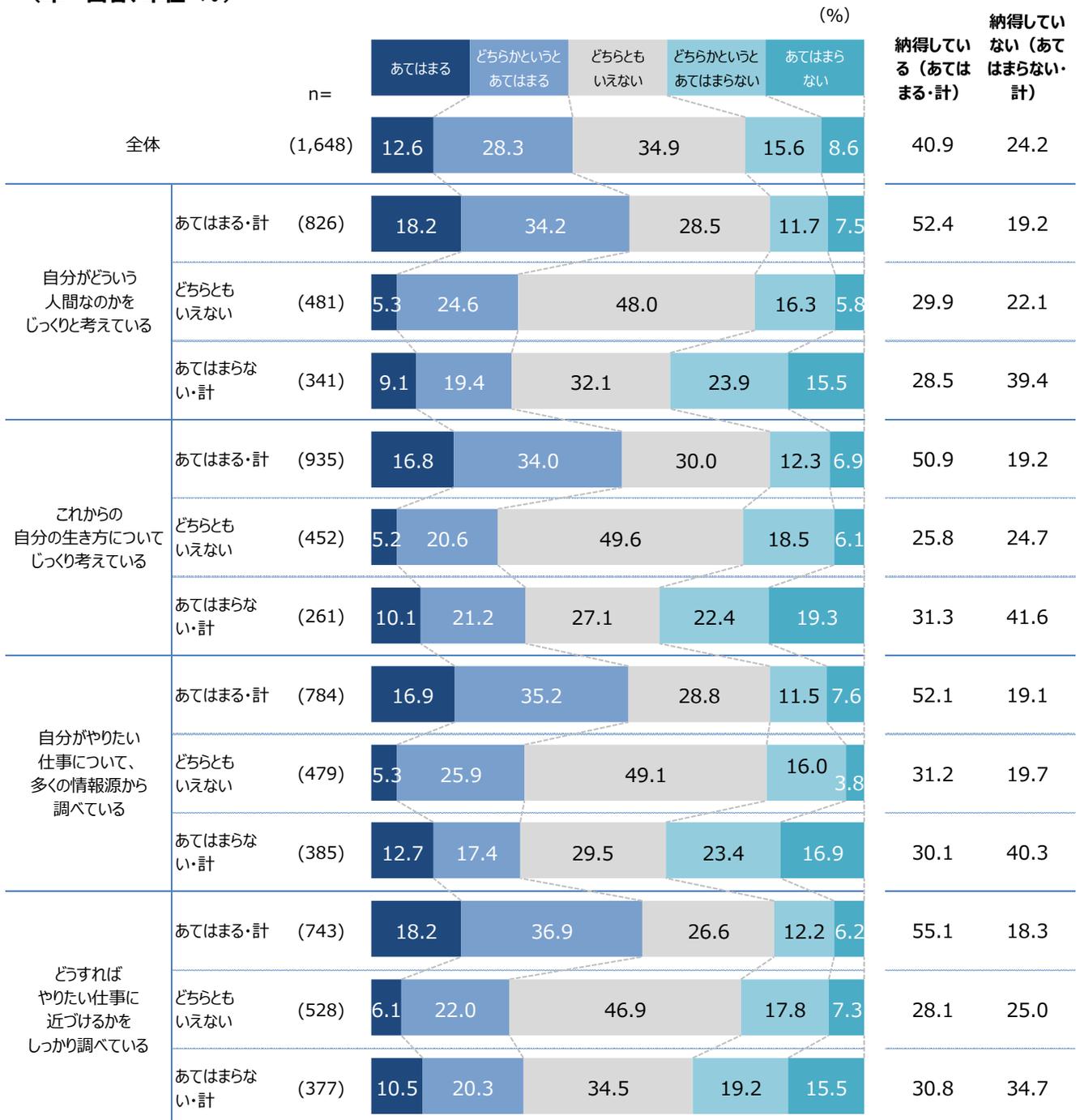
※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」)
※あてはまらない・計 (「どちらかというあてはまらない」+「あてはまらない」)

5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

現在「どうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり調べている」人の55.1%が、キャリア選択への納得感を覚えている

現在のキャリア探索行動別に、現在自分のキャリアの選択に「納得している」のスコアを見た。「自分がどういふ人間なのかをじっくりと考えている」に「あてはまる・計」の人では52.4%で、「あてはまらない・計」の人よりも23.9pt高い。「これからの自分の生き方についてじっくり考えている」に「あてはまる・計」の人では50.9%で、「あてはまらない・計」の人よりも19.6pt高い。「自分がやりたい仕事について、多くの情報源から調べている」に「あてはまる・計」の人では52.1%で、「あてはまらない・計」の人よりも22.0pt高い。「どうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり調べている」に「あてはまる・計」の人では55.1%で、「あてはまらない・計」の人よりも24.3pt高い。

▶現在のキャリア探索行動別 現在のキャリア納得度「自分のキャリアの選択に納得している」
(単一回答、単位=%)



※あてはまる・計 (「あてはまる」+「どちらかというあてはまる」)

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

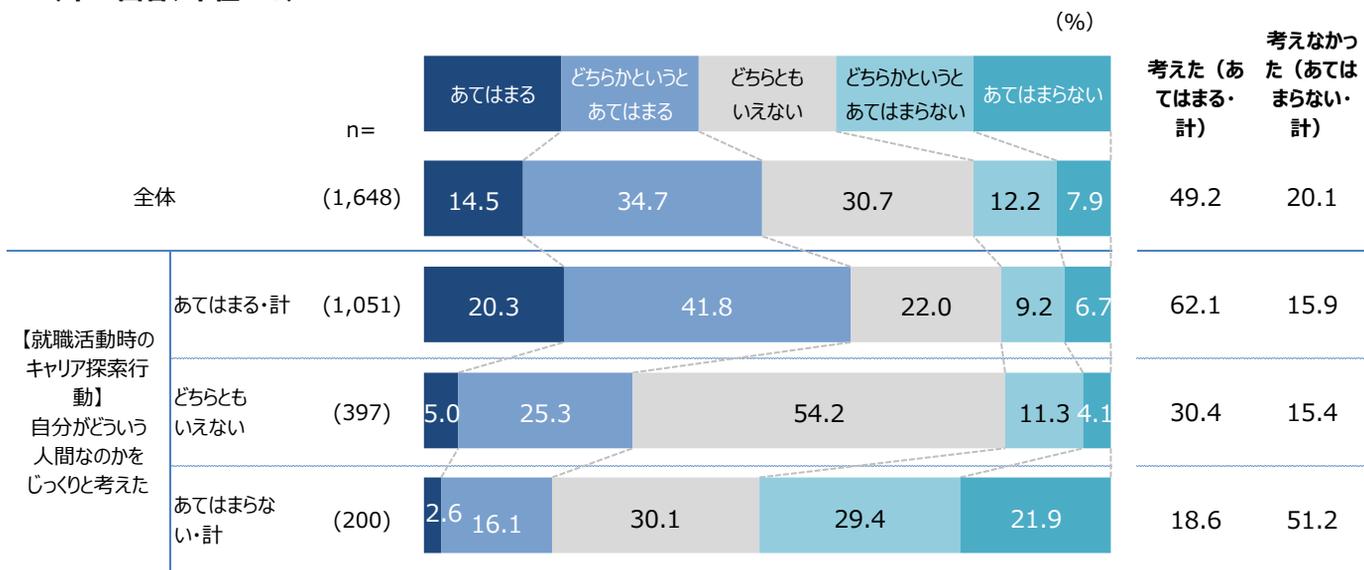
5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

就職活動時に「これからの自分の生き方についてじっくり考えた」人の70.0%が、新卒入社直後も同様に考えている

就職活動時のキャリア探索行動別に、新卒入社直後に自分がどういう人間なのかをじっくりと「考えた」のスコアを見た。就職活動時に「自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」に「あてはまる・計」の人では62.1%で、「あてはまらない・計」の人よりも43.5pt高い。

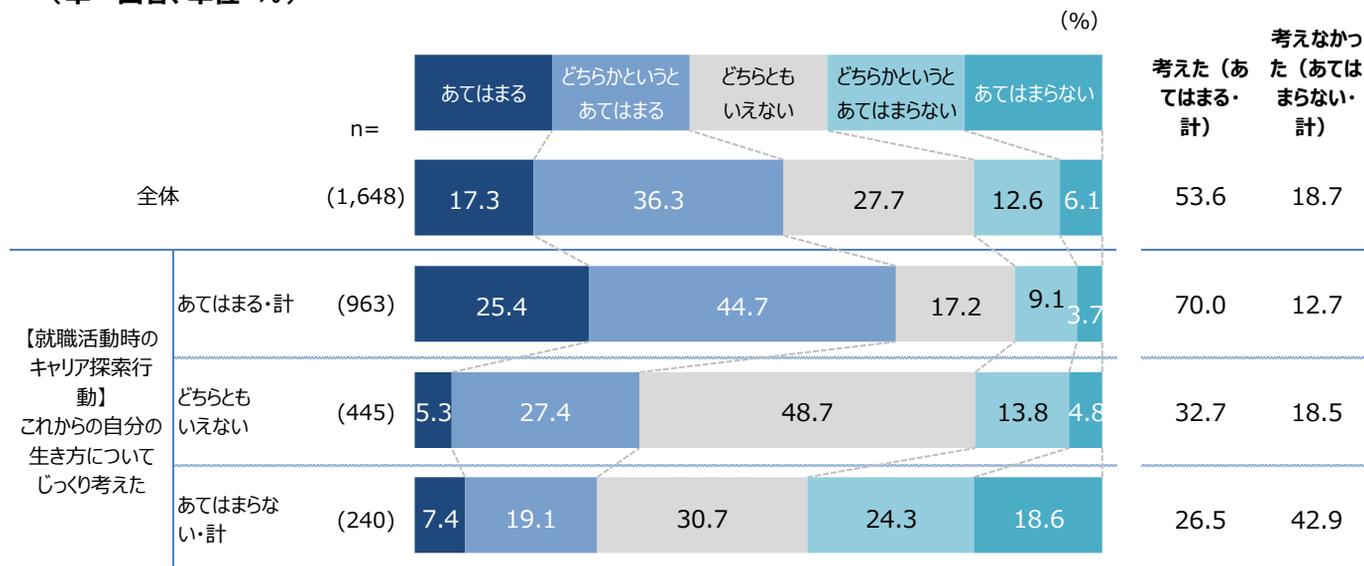
また、就職活動時のキャリア探索行動別に、新卒入社直後にこれからの自分の生き方についてじっくり「考えた」のスコアを見た。就職活動時に「これからの自分の生き方についてじっくり考えた」に「あてはまる・計」の人では70.0%で、「あてはまらない・計」の人よりも43.5pt高い。

▶就職活動時のキャリア探索行動別 新卒入社直後のキャリア探索行動「自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」 (単一回答、単位=%)



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

▶就職活動時のキャリア探索行動別 新卒入社直後のキャリア探索行動「これからの自分の生き方についてじっくり考えた」 (単一回答、単位=%)



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

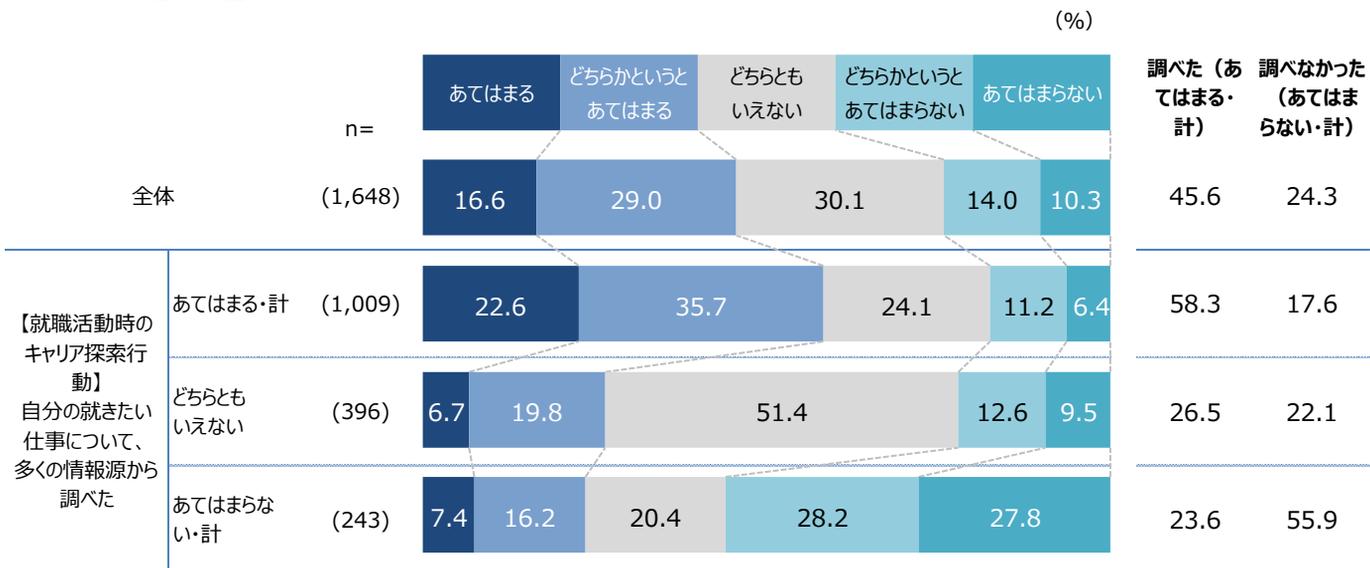
5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

就職活動時に「自分の就きたい仕事について、多くの情報源から調べた」人の58.3%が、新卒入社直後もやりたい仕事について同様に調べている

就職活動時のキャリア探索行動別に、新卒入社直後に自分がやりたい仕事について、多くの情報源から「調べた」のスコアを見た。就職活動時に「自分の就きたい仕事について、多くの情報源から調べた」に「あてはまる・計」の人では58.3%で、「あてはまらない・計」の人よりも34.7pt高い。

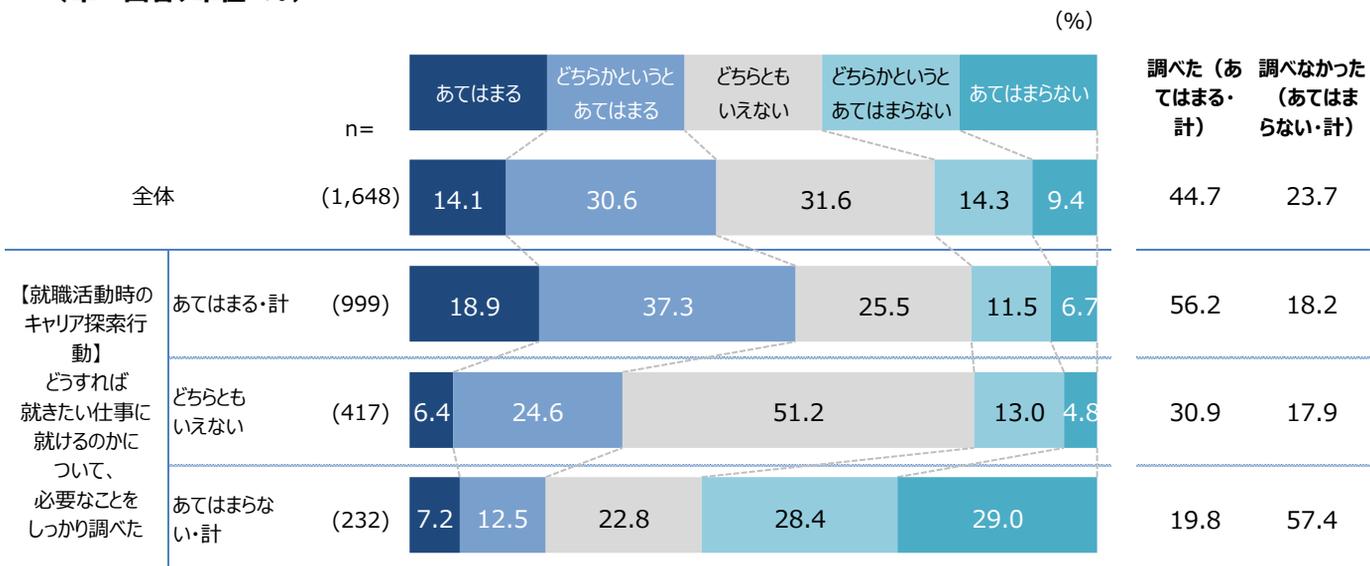
また、就職活動時のキャリア探索行動別に、新卒入社直後にどうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり「調べた」のスコアを見た。就職活動時に「どうすれば就きたい仕事に就けるのかについて、必要なことをしっかり調べた」に「あてはまる・計」の人では56.2%で、「あてはまらない・計」の人よりも36.4pt高い。

▶就職活動時のキャリア探索行動別 新卒入社直後の状況「自分がやりたい仕事について、多くの情報源から調べた」(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」)

▶就職活動時のキャリア探索行動別 新卒入社直後の状況「どうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり調べた」(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」)

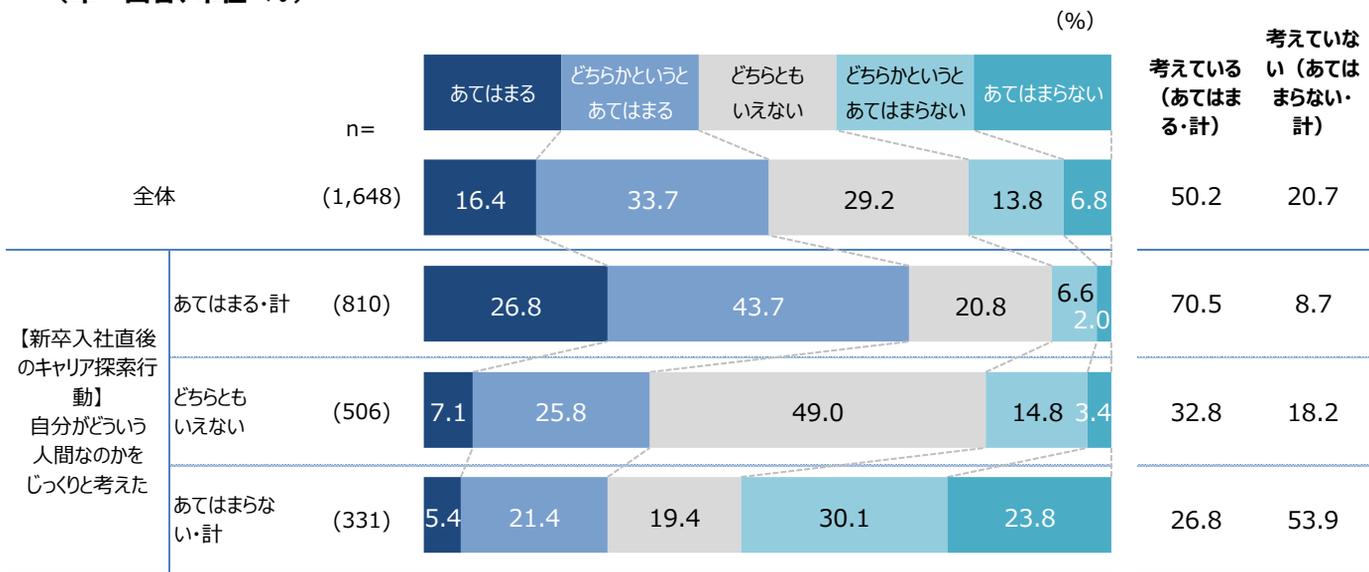
5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

新卒入社直後に「これからの自分の生き方についてじっくり考えた」人の77.0%が、現在も同様に考えている

新卒入社直後のキャリア探索行動別に、現在自分がどういう人間なのかをじっくりと「考えている」のスコアを見た。新卒入社直後に「自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」に「あてはまる・計」の人では70.5%で、「あてはまらない・計」の人よりも43.7pt高い。

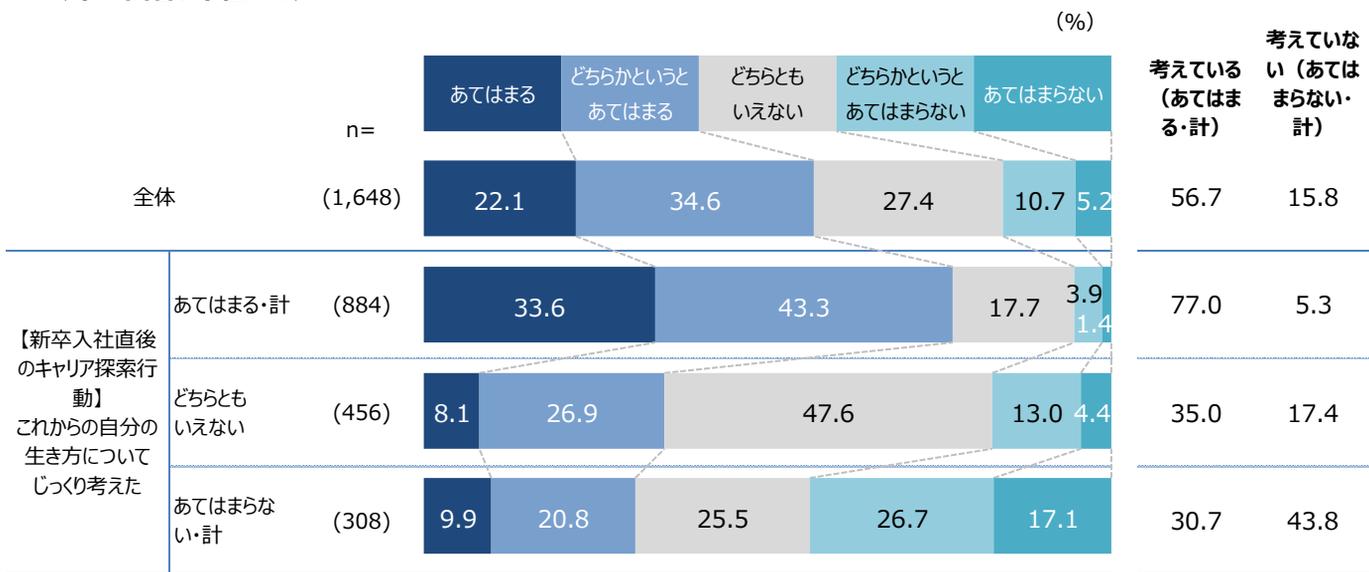
また、新卒入社直後のキャリア探索行動別に、現在これからの自分の生き方についてじっくり「考えている」のスコアを見た。新卒入社直後に「これからの自分の生き方についてじっくり考えた」に「あてはまる・計」の人では77.0%で、「あてはまらない・計」の人よりも46.3pt高い。

▶新卒入社直後のキャリア探索行動別 現在の状況「自分がどういう人間なのかをじっくりと考えている」
(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」)

▶新卒入社直後のキャリア探索行動別 現在の状況「これからの自分の生き方についてじっくり考えている」
(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」)

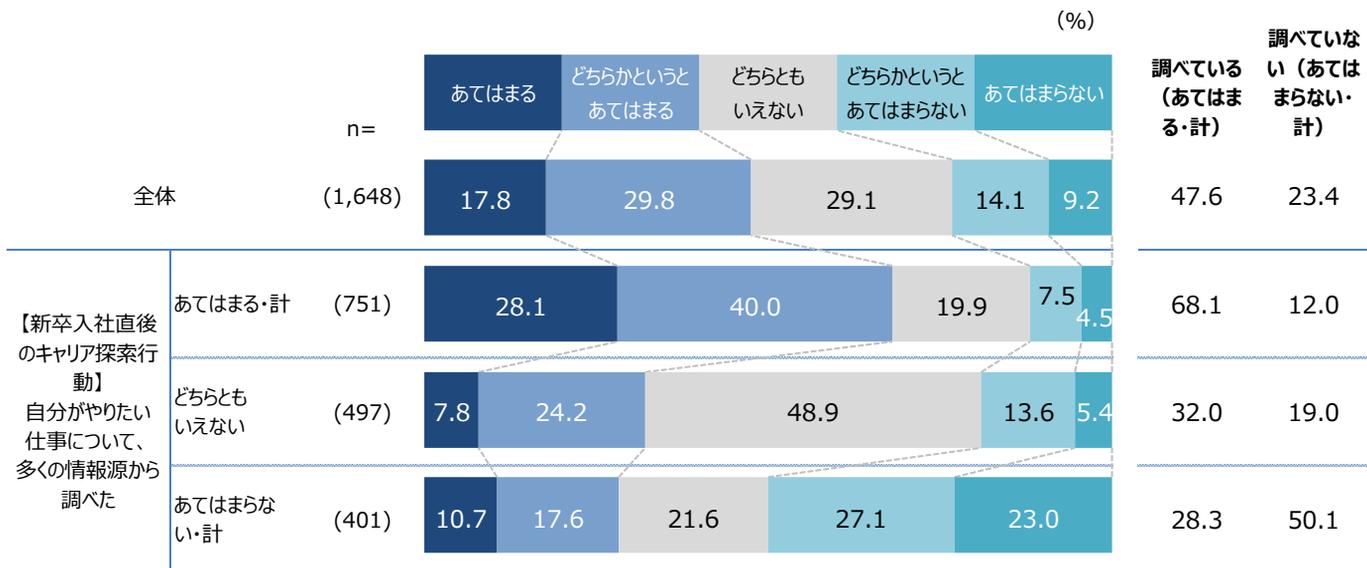
5. キャリア探索行動と就業意識の関係性

新卒入社直後に「自分がやりたい仕事について、多くの情報源から調べた」人の68.1%が、現在もやりたい仕事について同様に調べている

新卒入社直後のキャリア探索行動別に、現在自分がやりたい仕事について、多くの情報源から「調べている」のスコアを見た。新卒入社直後に「自分がやりたい仕事について、多くの情報源から調べた」に「あてはまる・計」の人では68.1%で、「あてはまらない・計」の人よりも39.8pt高い。

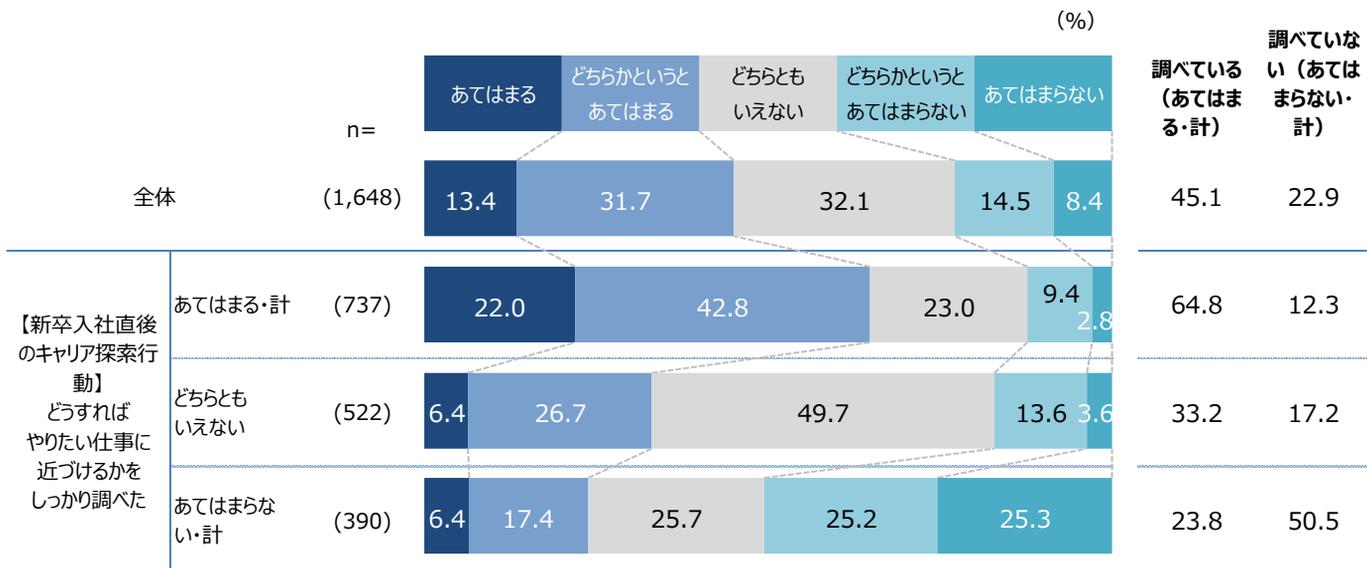
また、新卒入社直後のキャリア探索行動別に、現在どうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり「調べている」のスコアを見た。新卒入社直後に「どうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり調べた」に「あてはまる・計」の人では64.8%で、「あてはまらない・計」の人よりも41.0pt高い。

▶新卒入社直後のキャリア探索行動別 現在の状況「自分がやりたい仕事について、多くの情報源から調べている」(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」)

▶新卒入社直後のキャリア探索行動別 現在の状況「どうすればやりたい仕事に近づけるかをしっかり調べている」(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」)

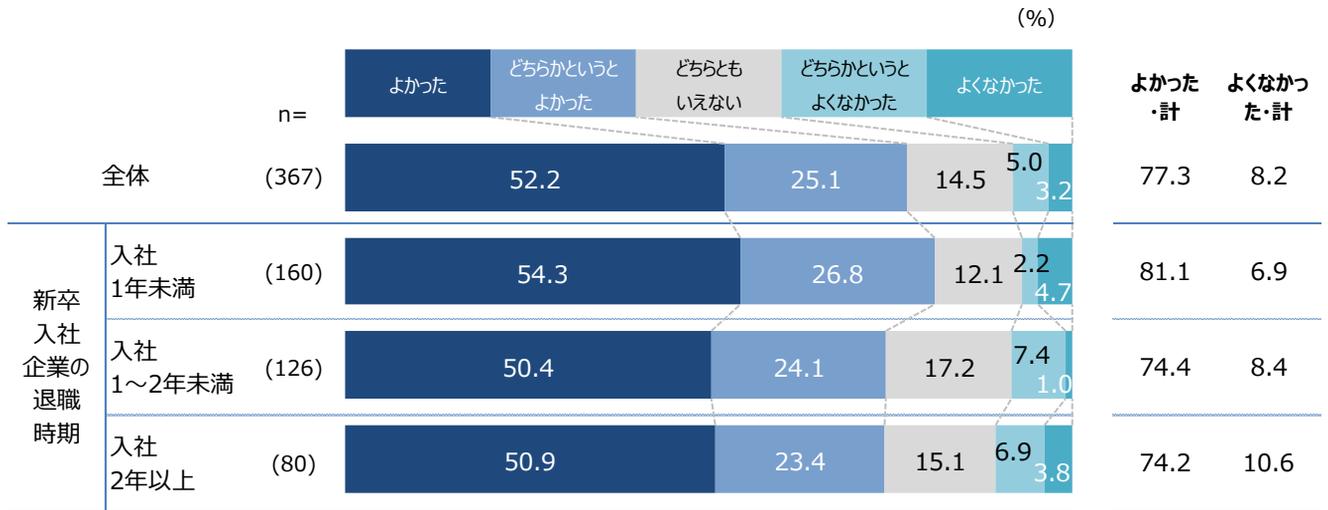
6. 転職の評価と新卒入社企業への評価

新卒入社企業から転職した人の77.3%が、転職をしてよかったと感じている

新卒入社企業から転職した人の、転職をして「よかった・計」のスコアは77.3%。「よくなかった・計」は8.2%にとどまる。

また、新卒入社企業の退職時期別に、転職をして「よかった・計」のスコアを見た。入社1年未満での退職者では81.1%であり、新卒入社から退職までの期間が短い方がスコアが高くなっている。

▶新卒入社企業の退職時期別 新卒入社企業から転職をしてよかったか
(新卒入社企業から転職した人、単一回答、単位=%)



※よかった・計 (「よかった」+「どちらかというよかつた」)
 ※よくなかつた・計 (「どちらかというよくなかつた」+「よくなかつた」)

6. 転職の評価と新卒入社企業への評価

新卒入社企業から転職した人の45.9%が、新卒入社企業に入社をしてよかったと感じている

新卒入社企業から転職した人の、新卒入社企業に入社をして「よかった・計」のスコアは45.9%。「よくなかった・計」は32.7%。

また、新卒入社企業の退職時期別に、新卒入社企業に入社をしてよかったかのスコアを見た。入社2年以上での退職者は「よかった・計」が57.1%であり、「よくなかった・計」は18.9%にとどまる。新卒入社から退職までの期間が長い方が「よかった・計」のスコアが高くなっている。

▶新卒入社企業の退職時期別 新卒入社企業に入社をしてよかったか (新卒入社企業から転職した人、単一回答、単位=%)

							(%)		
n=		よかった	どちらかという よかった	どちらとも いえない	どちらかという よくなかった	よくなかった	よかった ・計	よくなか った・計	
全体	(367)	16.6	29.3	21.4	13.6	19.1	45.9	32.7	
新卒 入社 企業 の 退職 時期	入社 1年未満	13.2	26.3	20.5	14.9	25.0	39.6	39.9	
	入社 1～2年未満	16.6	30.2	20.8	15.3	17.1	46.8	32.4	
	入社 2年以上	23.5	33.7	23.9	8.4	10.5	57.1	18.9	

※よかった・計 (「よかった」+「どちらかというよかった」)

※よくなかった・計 (「どちらかというよくなかった」+「よくなかった」)

▶新卒入社企業への評価の理由 (新卒入社企業から転職した人、自由回答)

よかった・計
教育体制が整っている企業で、社会人として基本的なことを教えてもらったから。(2021卒/入社1年6か月～2年未満)
最初についた上司が信頼できる人で今でもその人の教えが身に付いている。(2021卒/入社1年～1年6か月未満)
人生経験においてこういう人もいるんだとかこういう環境もあるんだという学びがあった。(2022卒/入社1年6か月～2年未満)
仕事は向いていなかったが、上司や同僚がたくさん相談に乗ってくれる温かい職場だったから。(2021卒/入社1年6か月～2年未満)

よくなかった・計
人間関係が良くなく、社会で働く自信やその職業で将来働いていく自信もなくなりました。将来どうしていか迷い悩むことになったから。(2022卒/入社6か月～1年未満)
聞いていた情報と違ったり、心身共にしんどい時期があった。またお休みを取ることができなかったり、人間関係も複雑だった。(2021卒/入社2年～2年6か月未満)
コロナ禍ということもあってか、新人への配慮やフォローの姿勢がなく、悩みを相談できる環境でもなかったから。思い通りに仕事ができず、自信を失ってしまった。(2021卒/入社直後～6か月未満)
新人だからという理由で業務が与えられなかった。指導がなく、常に放置状態だった。(2021卒/入社1年～1年6か月未満)

※ (卒業年/新卒入社企業の退職時期)

どちらともいえない
悪い会社に当たり、入社に後悔した面と、こういう会社もあるんだと社会勉強になった面があるから。(2021卒/入社直後～6か月未満)
入社することで自分の思い描いていたキャリアの現実を知れた反面、なぜきちんと就活しなかったのだろうと後悔したため。(2021卒/入社1年6か月～2年未満)