

マイナビ 2020年卒 入社半年後調査

～ 就活生の「その後を」知る / with コロナの新入社員の实態 ～



2021年1月

- 調査期間: 2020年10月12日(月)～2020年10月18日(日)
(就職活動時のデータの調査期間:2019年7月25日(木)～2019年7月31日(水)「マイナビ 2020年卒 学生就職モニター調査 7月の活動状況」)
- 調査対象: 2020年卒業予定として就職活動を行い、その状況をモニター調査で回答した方を対象とした追跡調査
(マイナビ 2020年卒 学生就職モニター調査 7月の活動状況)回答時点で大学4年生及び院2年生だった方)
- 調査方法: WEB上のアンケートフォームより入力
- 有効回答数: 893名 [内訳:文系男子 170名 理系男子 253名 文系女子 220名 理系女子 250名]

◆集計方法について

全体の数値を算出するにあたり、文理男女別の構成比を2020年3月卒業予定の大学生・大学院生の構成比と等しくする為、文部科学省の学校基本調査を基に、ウエイトバック集計を行っている。基準数値は平成30年度学校基本調査(2018年12月公表)の大学3年生・院1年生在籍数を参照し、文理男女比を算出している。
※ウエイトバック集計とはアンケート回答者の属性構成比率が実際の属性比率と乖離している場合、構成比に合わせて重み付けして集計すること。
※調査結果は、小数点第2位を四捨五入しております。そのため、グラフ及び表の和が100.0%にならないものがございます。予めご了承ください。

【CONCEPT】

この調査の主な目的は「就職活動をした人の『その後』の状況」を知ることにある。もともとの発想は「就職活動がうまくいったかどうかは『入社して良かった』と思えたかどうかで決まるのではないか」と言うものだ。つまり「良い就職活動」を知るためには「入社後」を調査する必要があると考えたのである。また、調査対象は「新入社員の時期に新型コロナウイルス感染症流行の影響を受けた人」にも該当するため、その具体的な影響についても見ていきたい。

【INDEX】

◆前年(20年卒)の就活生のち、就職していた割合(企業勤務または公務員勤務)は92.4%

- 1) 今、企業に勤務しているか、もしくは公務員として働いているか
- 2) 現在の勤務先の業種
- 3) 現在の勤務先での雇用形態
- 4) 現在の勤務先の従業員規模
- 5) 現在の勤務先は新卒時の就職活動で内定を得て入社予定先に決めたところか
- 6) 現在の勤務地

◆現在の勤務先の満足度が、就活時に入社予定先だった時より下がるという現象を分析する

- 7) 就活時の入社予定先の満足度と現在の勤務先の総合満足度比較
- 8) 満足度の側面比較・就活時と現在
 - ・労働条件満足度(給与、福利厚生、休日休暇等についてどの程度満足しているか)
 - ・能力を活かせるか(大学、大学院で学んだこと、資格など、能力を活かせそうか)
 - ・社員の印象と帰属感(社員[同僚等]の印象からその企業が自分に合っていると思えるか)
 - ・経営者の印象(社長、役員、経営者の印象について)
 - ・将来のキャリア展望(理想とする将来のキャリアプランを実現できそうか)
 - ・比較検討(インターンシップ、就職活動を通じて、十分な選択肢の中から選べたか)

◆勤務先の業種別で、現在の勤務先の満足度が下がる割合が高いのは、建設、金融、サービス

- 9) 総合満足度比較・勤務先業種大分類別(一部文理別)

◆現在の勤務先の総合満足度は、従業員規模別で見た場合、あまり差がなくなっている

- 10) 総合満足度比較・勤務先の従業員規模別

◆勤務先のインターンシップに参加していた割合は33.8% 理系院生だった人では44.2%

- 11) 現在の勤務先のインターンシップに参加していたか、何回参加したか
- 12) 現在の勤務先のインターンシップに何日間参加したか
- 13) 現在の勤務先のインターンシップの満足度

◆勤務先のインターンシップに満足した場合、勤務先の満足度が高く保たれる割合が高い

- 14) 総合満足度比較・勤務先のインターンシップ参加・不参加
- 15) 総合満足度比較・勤務先のインターンシップ参加日数別
- 16) 総合満足度比較・勤務先のインターンシップ満足度別
- 17) 社員の印象と帰属感比較・勤務先のインターンシップ満足度別

◆勤務先の満足度が低い人は「実際の仕事内容に関する社員の話」を知っておけばよかったと思う

- 18) 就職先決定で重要だった情報と就職活動時に知っておけばよかった情報(複数回答)
- 19) 勤務先総合満足度と就職先決定で重要だった情報の関係(複数回答)
- 20) 勤務先総合満足度と就職活動時に知っておけばよかった情報の関係(複数回答)

◆勤務先の満足度の高低で、最も大きな差が出た福利厚生は「在宅勤務・テレワークの実施」

- 21) 勤務先総合満足度と勤務先において充実していると思う福利厚生の関係(複数回答)

◆希望通りの職種に配属される割合は文系6割、理系7割強。勤務先満足度にも影響あり

- 22) 配属先での職種は希望通りか
- 23) 希望職種別・希望通りに配属された割合
- 24) 勤務先総合満足度比較・希望通りに配属されたかどうか

◆入社してから半年間に在宅勤務日があったのは約7割、「入社初日から在宅勤務」は約3割

- 25) 入社してからこれまでの間に在宅勤務*の日はあったか *在宅でのオンライン研修を含む
- 26) 在宅勤務だった日数

◆在宅勤務があった場合のほうが、在宅勤務がなかった場合より、勤務先の満足度は高い

- 27) 入社後初めて出社したのはいつか
- 28) 入社後一度も出社していない割合
- 29) 勤務先総合満足度比較・在宅勤務の有無
- 30) 勤務先総合満足度比較・初日から在宅勤務だったかどうか

◆新入社員研修がオンラインだった割合は研修を受けた人の60.3%、内定者研修では24.8%

- 31) 内定者研修、新入社員研修は受けたか
- 32) 集合研修だったか、オンライン研修だったか(複数回答)
- 33) 集合研修とオンライン研修は、両方実施だったか、どちらかだったか
- 34) 内定者研修の成果の満足度
- 35) 新入社員研修の成果の満足度
- 36) 受けた研修内容(複数回答)

◆「これまで転職しようと考えたことがある」は17.2%、「将来的に転職を考えている」は48.8%

- 37) 転職について今どのように考えているか(複数回答)
- 38) 転職を考え始めたきっかけ(複数回答)
- 39) 今、転職するとして、具体的にこういう仕事がやりたいというのは決まっているか
- 40) 今、転職するとしたら、今の勤務先よりも自分の希望に合う職場に転職できる自信はあるか

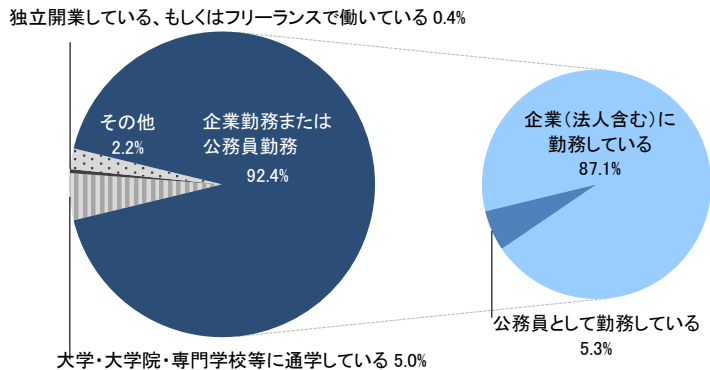
■□本資料について□■

本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。
株式会社 マイナビ 社長室 HRリサーチ部
TEL : 03 (6267) 4571 / E-mail : myrm@mynavi.jp

【TOPICS】

◆前年（20年卒）の就活生のうち、就職していた割合（企業勤務または公務員勤務）は92.4%

図1 今、企業に勤務しているか、もしくは公務員として働いているか



| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 回答数 | 893 | 390 | 503 | 264 | 239 |
| 企業(法人含む)に勤務 | 87.1% | 86.2% | 88.8% | 84.5% | 93.3% |
| 公務員として勤務 | 5.3% | 6.4% | 3.4% | 3.8% | 3.3% |
| 大学・大学院・専門学校等に通学 | 5.0% | 4.1% | 6.3% | 9.5% | 2.5% |
| 就職したが、同時に学校にも通っている | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 独立開業、もしくはフリーランス | 0.4% | 0.5% | 0.3% | 0.0% | 0.4% |
| その他 | 2.2% | 2.8% | 1.2% | 2.3% | 0.4% |

今、企業に勤務しているか、公務員として勤務しているか聞いたところ、企業勤務（法人含む）は87.1%、公務員勤務は5.3%で、これらを合わせた就職していた割合は92.4%だった。それ以外は、「大学・大学院・専門学校等に通学」が5.0%、「独立開業、もしくはフリーランス」が0.4%などだった。

勤務先の業種で多いものを見ていくと、まず「ソフトウェア・情報処理・ネット関連」が全体の13.5%で、文系（14.3%）理系（12.2%）とも1割を超えた。文系では「官公庁・公社・団体」（7.2%）「銀行・証券」（7.1%）、理系では「繊維・化学・ゴム・ガラス・セラミック」（9.2%）「薬品・化粧品」（8.9%）「電子・電気機器」（8.7%）「自動車・輸送用機器」（7.2%）などが多い。

勤務先での雇用形態は「正社員」がほとんど（98.5%）だった。「現在の勤務先は新卒時の就職活動で内定を得て入社予定先に決めるところか」と聞いたところ、「はい」は97.8%で、入社半年後の段階で、わずかだが、入社予定先をやめたり、入社予定先に就職しなかったりした人が出ているようだ。

図2 現在の勤務先の業種

*太字は5.0%以上

| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 | 業種大分類 | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-----|
| 回答数 | 826 | 362 | 464 | 233 | 231 | | |
| 建設・設備工事 | 4.2% | 3.7% | 5.0% | 6.9% | 2.2% | 建設 | |
| 住宅・インテリア | 0.6% | 0.6% | 0.7% | 1.7% | 0.0% | | |
| 食品・農林・水産 | 4.2% | 3.2% | 6.1% | 8.2% | 6.5% | | |
| アパレル・服飾関連 | 0.5% | 0.6% | 0.3% | 0.0% | 0.4% | | |
| 繊維・化学・ゴム・ガラス・セラミック | 5.1% | 2.7% | 9.2% | 2.1% | 16.5% | | |
| 薬品・化粧品 | 3.9% | 0.9% | 8.9% | 8.6% | 11.3% | 製造 | |
| 鉄鋼・金属・鉱業 | 1.9% | 1.8% | 2.1% | 1.3% | 2.6% | | |
| 機械・プラント | 4.2% | 2.7% | 6.7% | 5.2% | 6.1% | | |
| 電子・電気機器 | 5.6% | 3.8% | 8.7% | 4.7% | 10.8% | | |
| 自動車・輸送用機器 | 4.8% | 3.4% | 7.2% | 4.7% | 6.9% | | |
| 精密・医療機器 | 1.0% | 0.6% | 1.9% | 0.9% | 2.6% | | |
| 印刷・事務機器・日用品 | 0.8% | 0.8% | 0.7% | 0.4% | 1.7% | | |
| スポーツ・玩具・ゲーム製品 | 0.4% | 0.5% | 0.3% | 0.4% | 0.0% | | |
| その他メーカー | 1.0% | 1.1% | 0.9% | 1.3% | 0.4% | | |
| 総合商社 | 1.1% | 1.4% | 0.6% | 0.4% | 0.4% | | 商社 |
| 専門商社 | 2.2% | 3.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| 百貨店・スーパー・コンビニ | 2.0% | 2.7% | 0.9% | 1.7% | 0.4% | 小売 | |
| 専門店 | 0.9% | 1.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| 銀行・証券 | 5.0% | 7.1% | 1.4% | 1.3% | 1.3% | 金融 | |
| クレジット・信販・リース・その他金融 | 0.5% | 0.6% | 0.3% | 0.4% | 0.0% | | |
| 生保・損保 | 1.9% | 2.8% | 0.3% | 0.9% | 0.0% | マスコミ | |
| 放送・新聞・出版 | 1.8% | 2.4% | 0.9% | 1.3% | 0.4% | | |
| 広告・芸能 | 1.2% | 1.9% | 0.1% | 0.4% | 0.0% | | |
| ソフトウェア・情報処理・ネット関連 | 13.5% | 14.3% | 12.2% | 15.9% | 8.7% | ソフトウェア・通信 | |
| ゲームソフト | 0.2% | 0.0% | 0.6% | 0.9% | 0.0% | | |
| 通信 | 1.4% | 1.4% | 1.6% | 2.1% | 0.9% | インフラ | |
| 鉄道・航空 | 3.2% | 3.6% | 2.4% | 1.7% | 2.2% | | |
| 陸運・海運・物流 | 1.6% | 2.2% | 0.6% | 0.4% | 0.4% | | |
| 電力・ガス・エネルギー | 1.7% | 0.6% | 3.6% | 1.7% | 4.3% | | |
| 不動産 | 1.8% | 2.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| 給食・フードサービス | 0.5% | 0.2% | 1.0% | 3.0% | 0.0% | サービス | |
| ホテル・旅行 | 0.8% | 1.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| 医療・調剤薬局 | 3.0% | 1.4% | 5.6% | 12.0% | 1.3% | | |
| 介護・福祉サービス | 1.3% | 1.9% | 0.3% | 0.9% | 0.0% | | |
| アミューズメント・レジャー | 0.3% | 0.3% | 0.1% | 0.0% | 0.4% | | |
| コンサルティング・調査 | 2.1% | 2.6% | 1.3% | 0.4% | 2.2% | | |
| 人材サービス(派遣・紹介) | 1.6% | 1.9% | 1.0% | 0.9% | 1.7% | | |
| 教育 | 2.5% | 3.4% | 0.9% | 1.7% | 0.4% | | |
| エステ・理美容・フィットネス | 0.7% | 1.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| 冠婚葬祭 | 0.4% | 0.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | | |
| その他サービス | 2.8% | 3.3% | 1.9% | 2.1% | 2.6% | | |
| 官公庁・公社・団体 | 5.9% | 7.2% | 3.7% | 3.4% | 4.3% | | 官公庁 |

図3 現在の勤務先での雇用形態

| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| n=826 | | | | | |
| 正社員 | 98.5% | 98.3% | 98.7% | 97.9% | 99.6% |
| 契約社員 | 0.8% | 1.1% | 0.3% | 0.9% | 0.0% |
| 派遣社員 | 0.3% | 0.3% | 0.3% | 0.0% | 0.4% |
| パート・アルバイト | 0.5% | 0.3% | 0.7% | 1.3% | 0.0% |
| その他 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

図4 現在の勤務先の従業員規模

| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| n=826 | | | | | |
| 50人未満 | 4.0% | 5.1% | 2.3% | 5.6% | 0.0% |
| 50~99人 | 4.0% | 4.9% | 2.5% | 4.3% | 1.3% |
| 100~299人 | 12.6% | 13.5% | 11.2% | 16.3% | 7.8% |
| 300~499人 | 9.4% | 10.3% | 7.7% | 8.6% | 6.9% |
| 500~999人 | 11.5% | 12.4% | 9.9% | 11.2% | 9.1% |
| 1,000~2,999人 | 17.1% | 15.6% | 19.6% | 19.3% | 19.5% |
| 3,000~4,999人 | 8.2% | 7.9% | 8.7% | 8.6% | 8.7% |
| 5,000人以上 | 33.2% | 30.3% | 37.9% | 26.2% | 46.8% |

図5 現在の勤務先は新卒時の就職活動で内定を得て入社予定先に決められたところか

| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| n=826 | | | | | |
| はい | 97.8% | 97.7% | 98.0% | 97.4% | 99.1% |
| いいえ | 2.2% | 2.3% | 2.0% | 2.6% | 0.9% |

図6 現在の勤務地

| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| n=826 | | | | | |
| 北海道 | 4.8% | 6.1% | 2.6% | 3.4% | 1.7% |
| 東北 | 4.3% | 5.2% | 2.9% | 3.9% | 1.3% |
| 東京都 | 29.4% | 32.0% | 25.1% | 24.9% | 26.0% |
| 関東(東京都以外) | 15.8% | 13.2% | 20.4% | 20.6% | 19.9% |
| 甲信越 | 2.1% | 1.1% | 3.7% | 3.0% | 4.3% |
| 東海 | 10.6% | 9.3% | 12.8% | 13.7% | 11.7% |
| 北陸 | 2.6% | 2.1% | 3.4% | 3.4% | 3.0% |
| 関西 | 19.4% | 20.2% | 18.1% | 15.5% | 21.6% |
| 中国・四国 | 6.7% | 6.8% | 6.4% | 5.6% | 6.9% |
| 九州・沖縄 | 4.2% | 3.9% | 4.6% | 6.0% | 3.5% |
| 海外 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

◆現在の勤務先の満足度が、就活時に入社予定先だった時より下がるという現象を分析する

図7 就活時の入社予定先の満足度と現在の勤務先の総合満足度比較 n=691

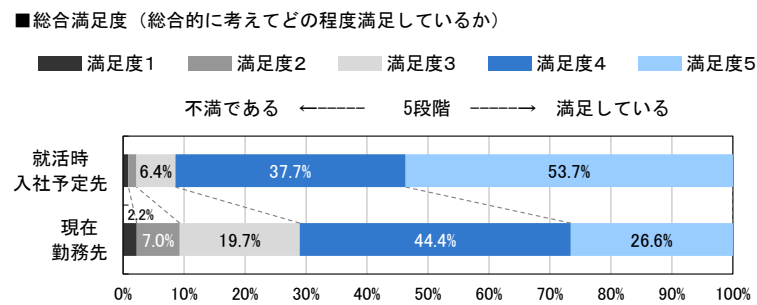
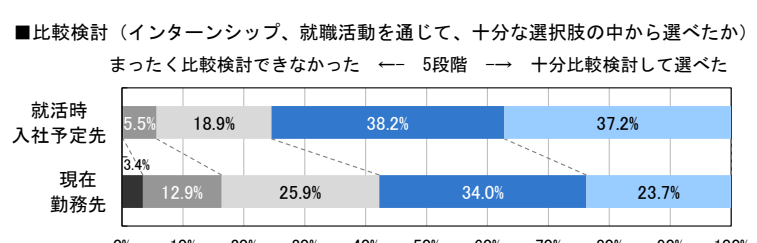
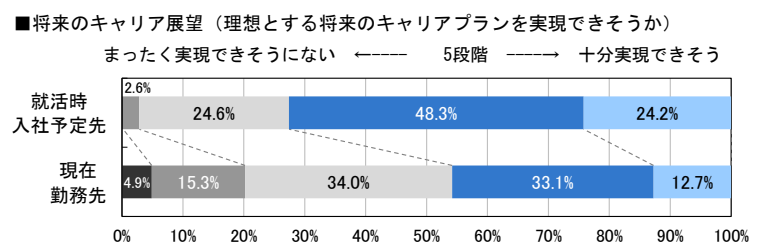
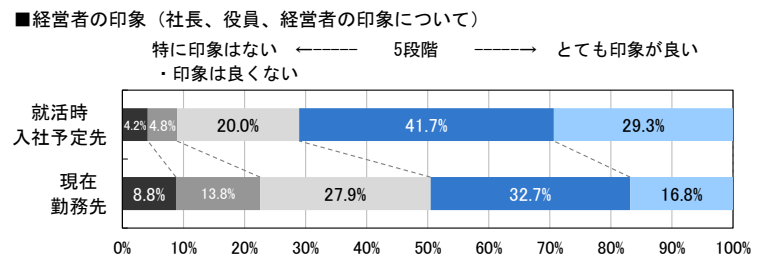
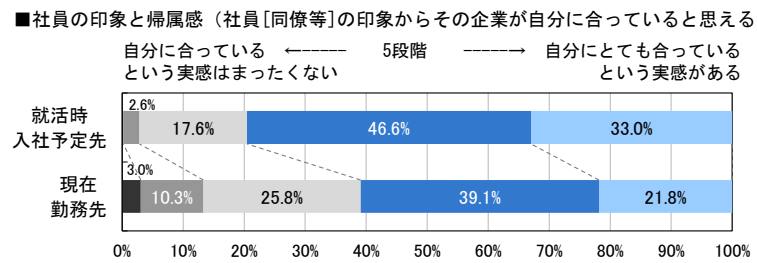
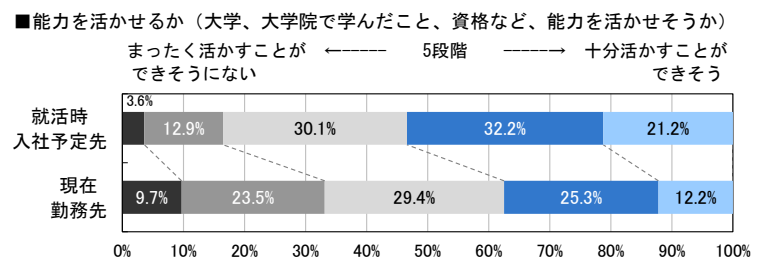
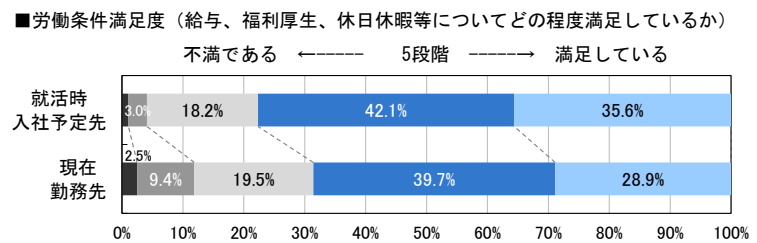


図8 満足度の各側面比較・就活時と現在 n=691



調査回答者のうち、就職活動時の7月末時点で、入社予定先を決めて就職活動を終了していた人（691名）限定で、その時点での入社予定先の満足度※と現在の勤務先の満足度を比較した。

※就活時入社予定先の満足度は「マイナビ 2020年卒 学生就職モニター調査 7月の活動状況」より引用

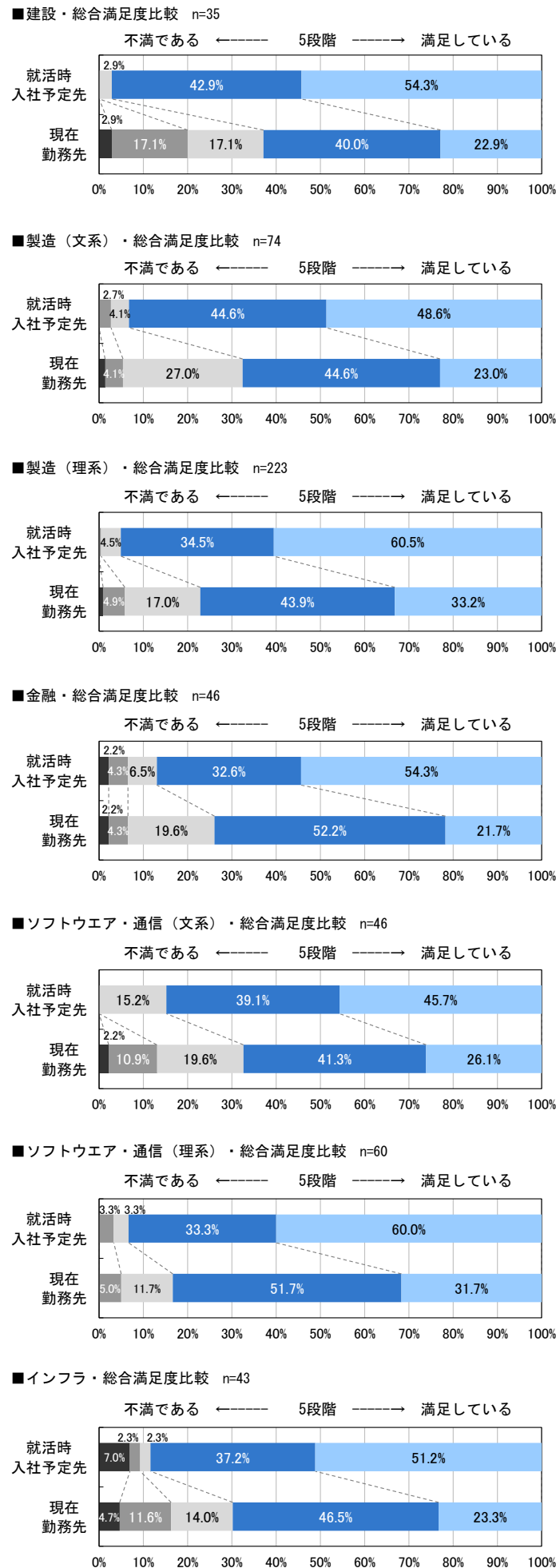
就活時の入社予定先が決まった段階で、その入社予定先企業の総合的な満足度を聞くと、5段階で最も高い「満足度5」を選ぶ学生が全体で53.7%もいた。この満足度が高い状態が入社後も継続するのであれば、新卒で入社した人材がその企業に定着することにつながり、新卒採用は概ね成功していると言えるだろう。しかし、実際に入社半年後の段階で、現在の勤務先の総合的な満足度を聞くと、「満足度5」を選んだのは26.6%と約半分に減っていた。明らかに満足度が下がっているケースが多いことが分かる。

もし、この「満足度が下がる」という現象が、どういった側面に関連して起こるのか、あるいは、どういったケースでは満足度が下がらないのかをわかれば、新卒で入社した社員の離職を防ぎ、就職活動時の高いモチベーションを入社後も維持できるだろう。そこでまず、「満足度が下がる」ということには、どういった側面がより強く影響しているのかを分析し、さらに業種別・従業員規模別の「満足度の下がり方」を見ていくことにする。そして最後に、企業の学生に対する活動において、年々その重要度が高まっている「インターンシップ」に関して、「勤務先のインターンシップに参加したかどうか」及び「どのように参加し、どのように満足したか」を分析し、最終的に「勤務先のインターンシップに参加して、満足したこと」が「現在の勤務先の満足度」の高さに大きく関連していることを明らかにしていく。

まず、就活時に入社予定先だった時と、現在勤務先となった時で、さまざまな側面からの企業の評価を比較した。すると、「労働条件満足度」（給与、福利厚生、休日休暇等についてどの程度満足しているか）は、下がってはいるが総合満足度ほどではないのに対し、「能力を活かせるか」（大学、大学院で学んだこと、資格など、能力を活かせるか）や「将来のキャリア展望」（理想とする将来のキャリアプランを実現できそうか）は下がり方がかなり大きかった。「入社半年後の総合満足度」が下がる原因としては、「入社してみたら、思っていた労働条件と違った」ということもあるが、それよりも「入社してみたら、思っていたより自分の能力を活かすことができなそうだった」や、「入社してみたら、思っていたより、将来描いていたキャリア展望が実現できなそうだった」ということの方が多と思われる。

◆勤務先の業種別で、現在の勤務先の満足度が下がる割合が高いのは、建設、金融、サービス

図9 総合満足度比較・勤務先業種大分類別（一部文理別）



現在の勤務先の業種大分類に、「入社予定先の総合満足度」と「勤務先の総合満足度」を比較した。回答数が多かった「製造」「ソフトウェア・通信」「サービス*」については、文理別に比較した。

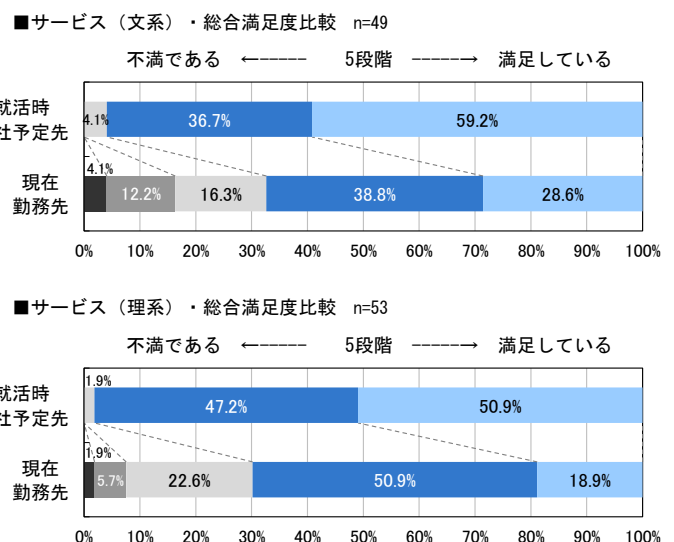
最も満足度の変化が大きかった勤務先の業種大分類は「建設」（「建設・設備工事」「住宅・インテリア」が含まれる）だった。「満足度5」の割合は「就活時」の54.3%から「現在」は22.9%へと大きく減っている上、「満足度3以下」は2.9%から37.1%と大幅に増加している。側面から見ると、「能力を活かせるか」「将来のキャリア展望」の評価も下がっているが、特に「社員の印象と帰属感」の評価が大きく下がっていた。入社してから「社員の雰囲気自分と合っていない」と感じて、満足度が下がるケースが比較的多いようだ。

「金融」（「銀行・証券」「生保・損保」など）は「満足度3以下」の増加は「建設」ほどではなかったが、「満足度5」の減少は、「就活時」の54.3%から「現在」の21.7%と、最も大きかった。側面から見ると、「労働条件満足度」があまり下がらない一方、「経営者の印象」が「3以下」の割合が大きく増えているのが目を引く。また、「将来のキャリア展望」が「3以下」の割合も大きく増えていた。

「インフラ」（「鉄道・航空」「陸運・海運・物流」「電力・ガス・エネルギー」）は「満足度5」の減少は半分強、「満足度3以下」の増加は3倍弱とそれぞれ大きかった。側面から見ると、「能力を活かせるか」が「3以下」の割合が増加し、「現在」で8割弱となっていた。

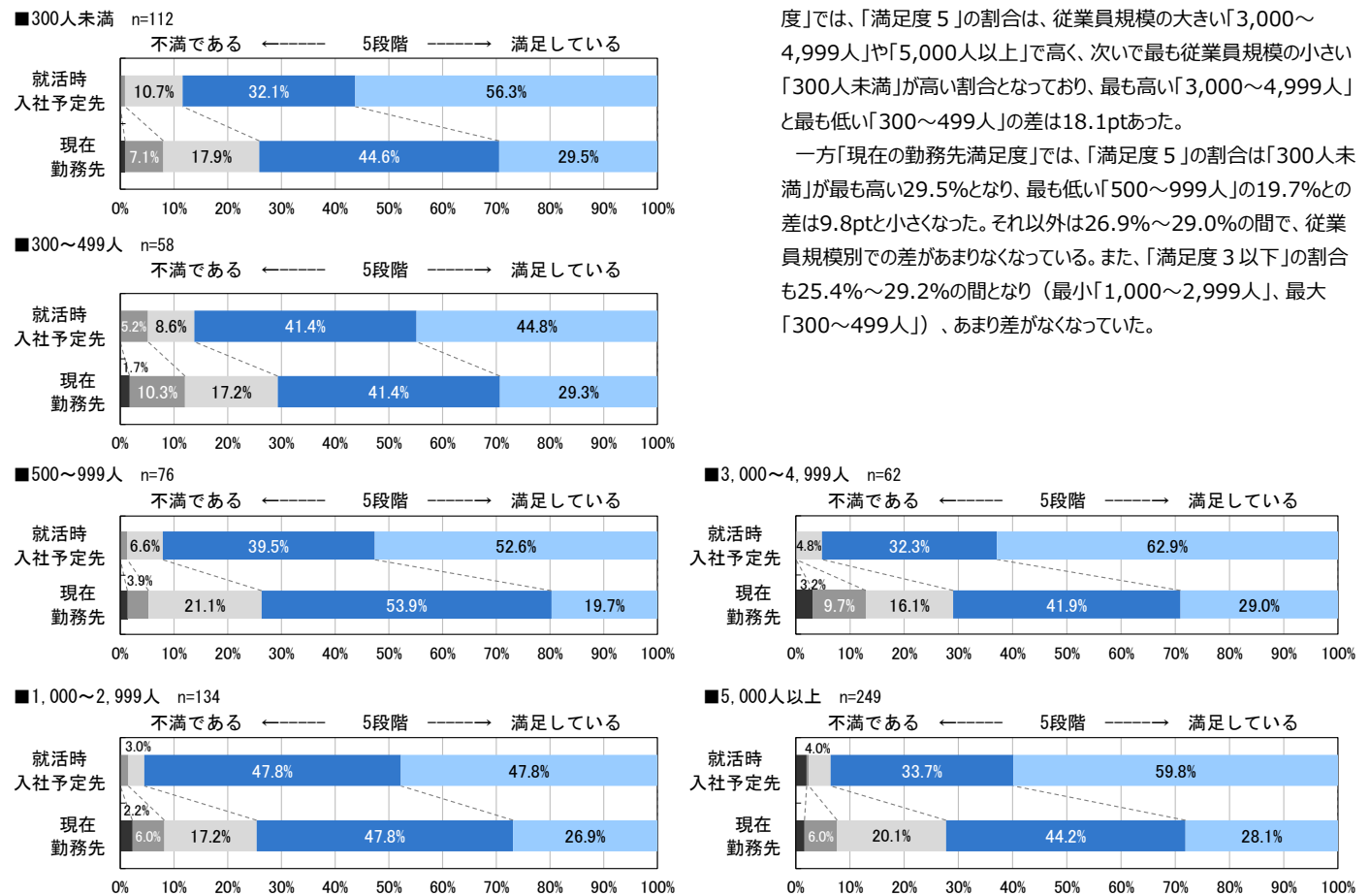
「サービス*」（「不動産」「医療・調剤薬局」「介護・福祉サービス」「コンサルティング・調査」「人材サービス」「教育」など）は、文理とも「満足度」が下がる傾向が大きかった。理系では「満足度5」の割合が「就活時」の50.9%から「現在」は18.9%となり、すべての分類の中で最も低くなった。また、「満足度3以下」の割合は、文系で「就活時」4.1%から「現在」32.6%、理系で「就活時」1.9%から「現在」30.2%と大幅に増加した。側面から見ると、文系は「能力を活かせるか」と「将来のキャリア展望」の「3以下」の割合が大きく増加し、理系は「労働条件満足度」と「経営者の印象」の「3以下」の割合が大きく増加していた。「サービスの」理系では、入社してから「労働条件が思っていたのとは違った」ということが比較的多かった可能性がある。

*「サービス」に含まれる業種の割合は、文系では「教育」（文系全体の3.4%）「不動産」（同2.8%）「コンサルティング・調査」（同2.6%）などが多く、理系では「医療・調剤薬局」（理系全体の5.6%）が多い。



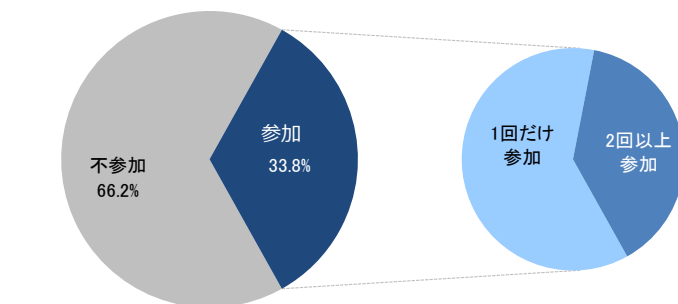
◆現在の勤務先の総合満足度は、従業員規模別で見た場合、あまり差がなくなっている

図10 総合満足度比較・勤務先の従業員規模別



◆勤務先のインターンシップに参加していた割合は33.8% 理系院生だった人では44.2%

図11 現在の勤務先のインターンシップに参加していたか、何回参加したか



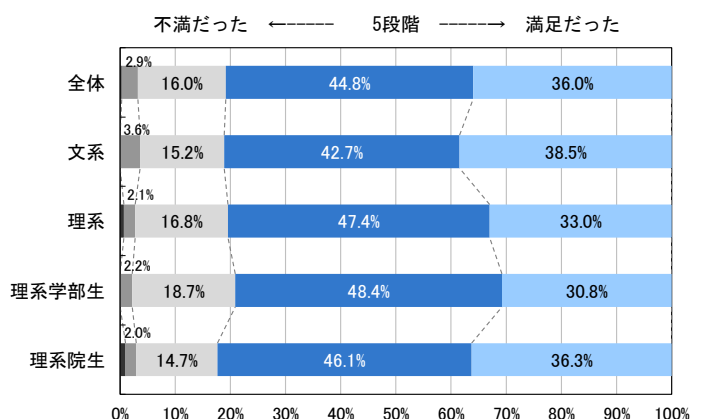
| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 参加 | 33.8% | 29.1% | 41.7% | 39.1% | 44.2% |
| 不参加 | 66.2% | 70.9% | 58.3% | 60.9% | 55.8% |
| 回答数 | 298 | 105 | 193 | 91 | 102 |
| 1回だけ参加 | 61.2% | 55.1% | 68.3% | 62.6% | 69.6% |
| 2回以上参加 | 38.8% | 44.9% | 31.7% | 37.4% | 30.4% |

図12 現在の勤務先のインターンシップに何日間参加したか

| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 平均 | 3.8 | 3.0 | 4.3 | 5.3 | 3.4 |
| 参加しなかった人を0日として平均 | 1.4 | 0.9 | 1.8 | 2.1 | 1.5 |
| 参加日数ごとの割合 | | | | | |
| 0日 | 66.2% | 70.9% | 58.3% | 60.9% | 55.8% |
| 1日 | 14.3% | 11.5% | 19.1% | 21.5% | 16.5% |
| 2、3日 | 10.9% | 10.0% | 12.3% | 10.7% | 13.9% |
| 4、5日 | 5.2% | 4.5% | 6.3% | 3.4% | 9.1% |
| 6日以上 | 3.5% | 3.1% | 4.0% | 3.4% | 4.8% |

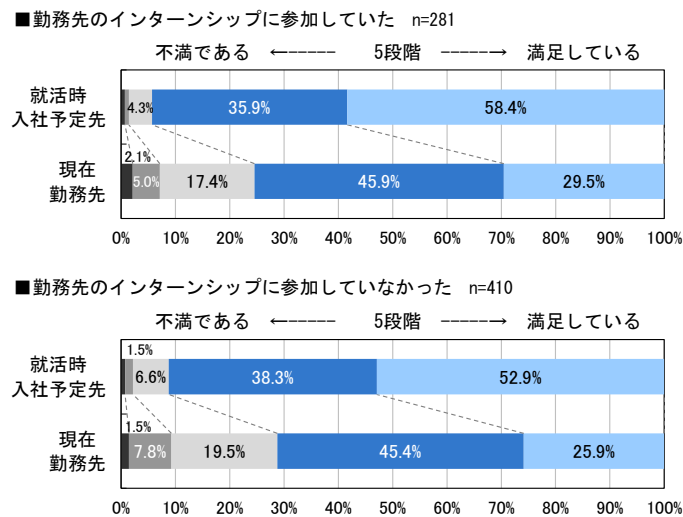
現在の勤務先のインターンシップに参加していた割合は33.8%で、文系（29.1%）に比べ、理系（41.7%）の方が高い割合だった。就活時理系学部生だった人は39.1%、理系院生だった人は44.2%だった。参加していた人のうち、1回だけ参加したのは61.2%、2回以上参加したのは38.8%と、4割弱が2回以上参加していた。参加した人の参加日数の平均は3.8日で、理系（4.3日）の方が文系（3.0日）よりやや参加日数が多かった。インターンシップの満足度を聞いたところ、最も高い「満足度5」だった人は36.0%、次に高い「満足度4」だった人は44.8%だった。「満足度5」だった人の割合は文系の方が理系より高かった。

図13 現在の勤務先のインターンシップの満足度 n=298



◆勤務先のインターンシップに満足した場合、勤務先の満足度が大きく保たれる割合が高い

図14 総合満足度比較・勤務先のインターンシップ参加・不参加



就職活動時、勤務先のインターンシップに参加したかどうかや、その参加状況の、勤務先の総合満足度への影響を検証した。

まず、勤務先のインターンシップに参加していた人と参加していなかった人で、「入社予定先の総合満足度」から「勤務先の総合満足度」への変化を比較したところ、同じように下がっており大きな差はなかった。

次にインターンシップの参加日数別で比較したところ、すべて満足度が下がっていたが、「2日または3日参加」の場合、就活時は高かった満足度が現在では大きく下がり、「6日以上参加」では、比較的下がる幅が少なかった。

最後にインターンシップの満足度が「3以下」「4」「5（最も高い）」で比較したところ、「インターンシップ満足度3以下」「満足度4」では、満足度が大きく下がったのに対し、「インターンシップ満足度5」ではあまり下がらなかった。インターンシップに参加したのが2018年夏～翌春だとすると、その時の満足度が約2年を経て入社半年後の満足度に影響していることになる。側面から見たところ、「インターンシップ満足度5」では特に「社員の印象と帰属感」が高いまま保たれていることが分かった。

図15 総合満足度比較・勤務先のインターンシップ参加日数別

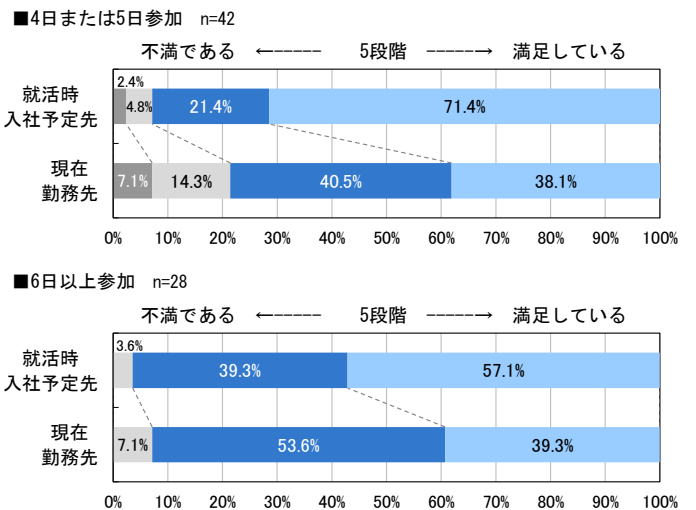
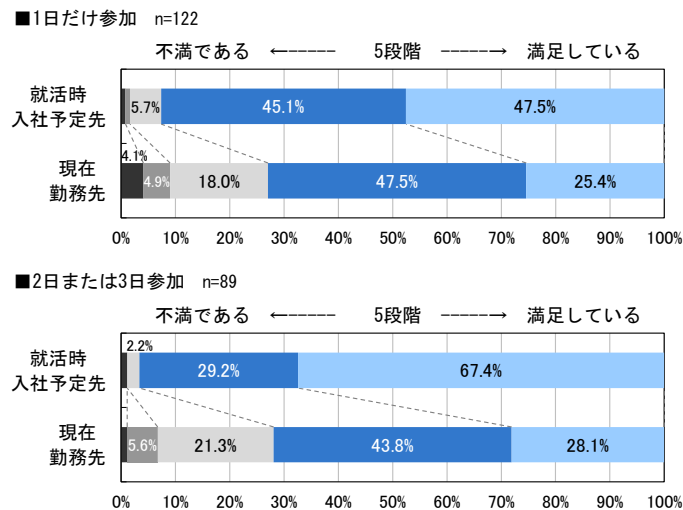


図16 総合満足度比較・勤務先のインターンシップ満足度別

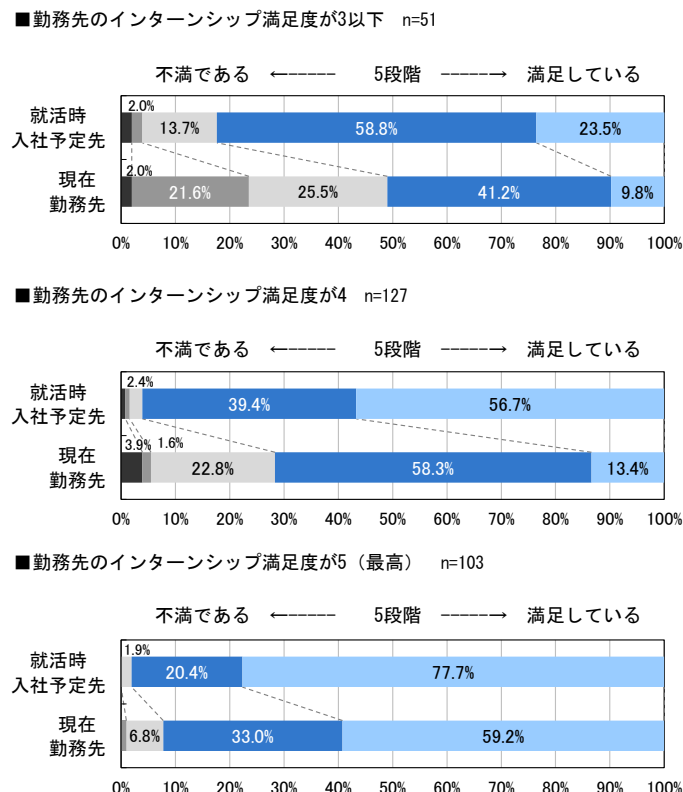
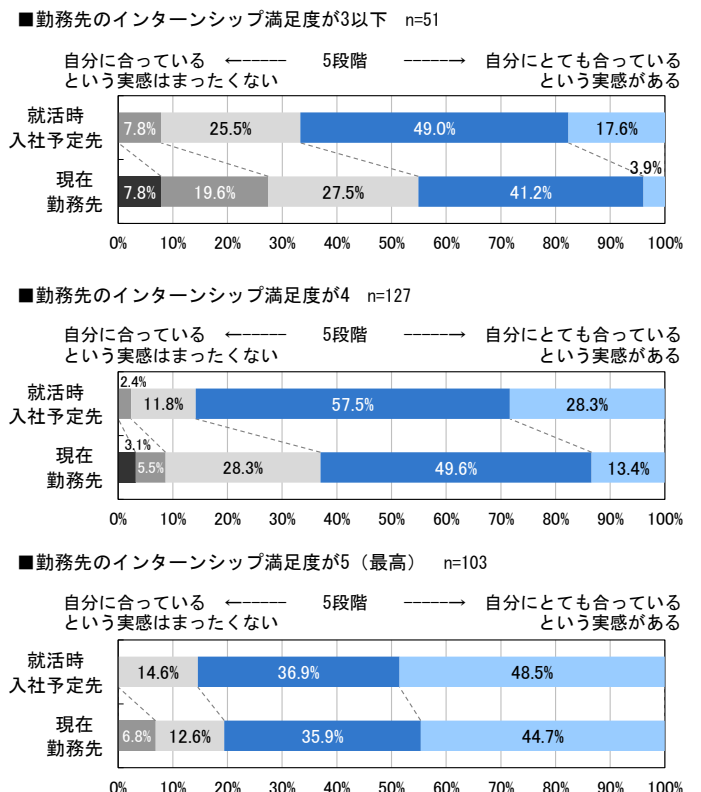


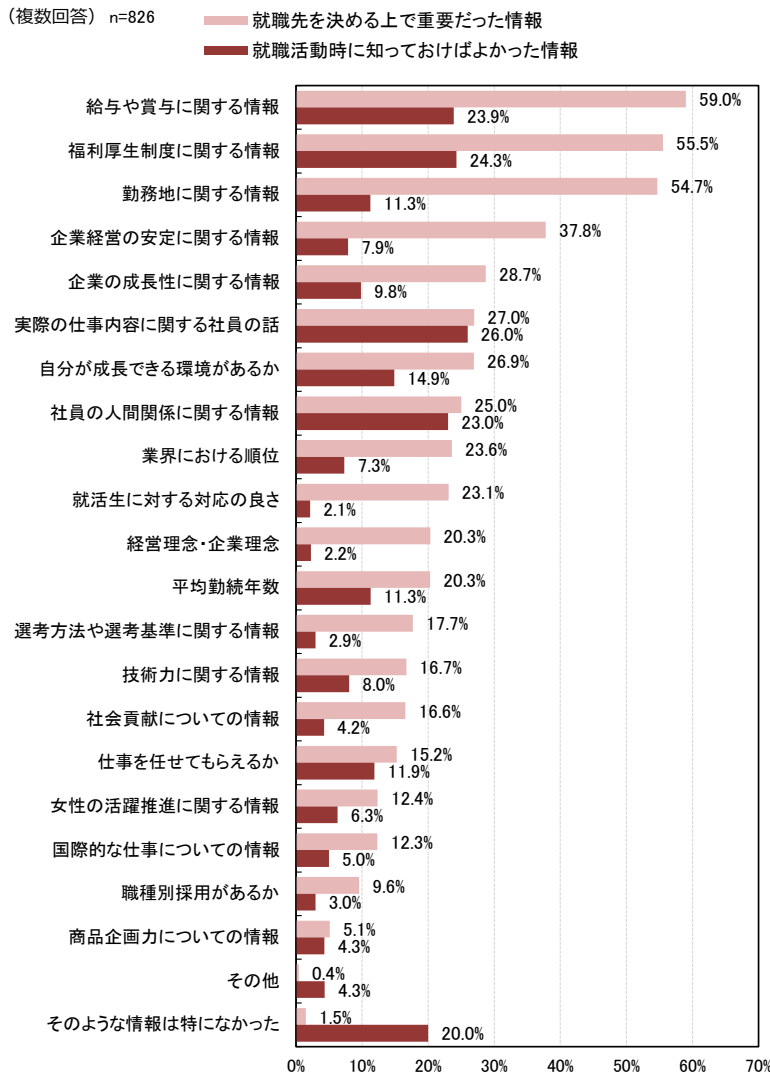
図17 社員の印象と帰属感比較・勤務先のインターンシップ満足度別



◆勤務先の満足度が低い人は「実際の仕事内容に関する社員の話」を知っておけばよかったと思う

図18 就職先決定で重要だった情報と就職活動時に知っておけばよかった情報

(複数回答) n=826



就職活動時を振り返って「就職先決定で重要だった情報」と「就職活動時に知っておけばよかった情報」を、同じ選択肢で聞いた。

「就職先決定で重要だった情報」は、それぞれ「労働条件」に関わる情報である「給与や賞与に関する情報」(59.0%)「福利厚生制度に関する情報」(55.5%)「勤務地に関する情報」(54.7%)がいずれも5割を超え高い割合だった。

一方の「就職活動時に知っておけばよかった情報」でも、「就職先決定で重要だった情報」で高い割合だった「給与や賞与に関する情報」(23.9%)「福利厚生制度に関する情報」(24.3%)が高い割合だった。ただし、最も高い割合だったのは「実際の仕事内容に関する社員の話」(26.0%)で、「社員の人間関係に関する情報」(23.0%)も高い割合だった。「労働条件」に加え「人に関わる情報」について、知っておけばよかったと思うことが多いようだ。

これらの結果について、「現在の勤務先総合満足度」が高い人とそうでない人では差が出るだろうか。ここでは「現在の勤務先総合満足度」が最高の「満足度5」である人と「満足度3以下」の人で比較してみた。

その結果、「就職先決定で重要だった情報」では大きな差は出なかったが、「就職活動時に知っておけばよかった情報」では明確な差が現れた。特に「実際の仕事内容に関する社員の話」を「知っておけばよかった」とする割合は、「満足度5」では16.0%だが、「満足度3以下」では36.3%で、20.3ptの差がついた。また、「自分が成長できる環境があるか」は、「満足度5」では5.6%だが、「満足度3以下」では22.9%と、17.3ptの差がついた。これらの情報を就職活動時に得ておけば、入社後の勤務先総合満足度を高く保てる可能性が高いと思われる。

図19 勤務先総合満足度と就職先決定で重要だった情報の関係

(複数回答) ※上位抜粋 満足度5で高い順 n=826

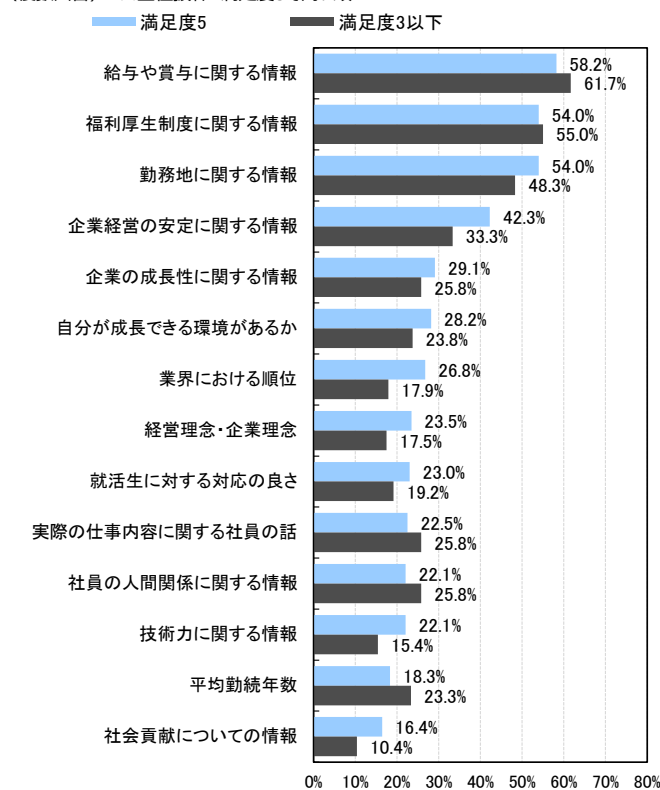
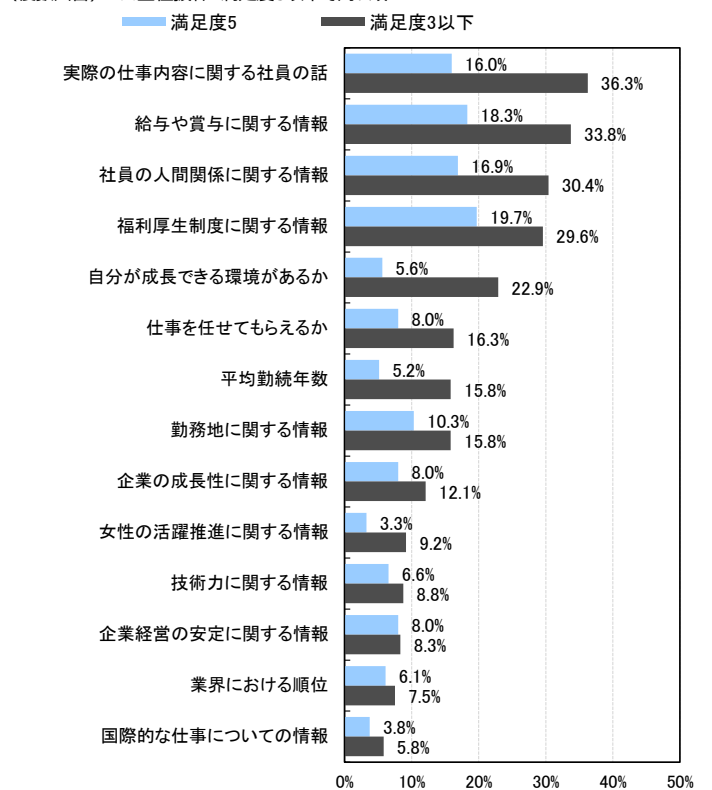


図20 勤務先総合満足度と就職活動時に知っておけばよかった情報の関係

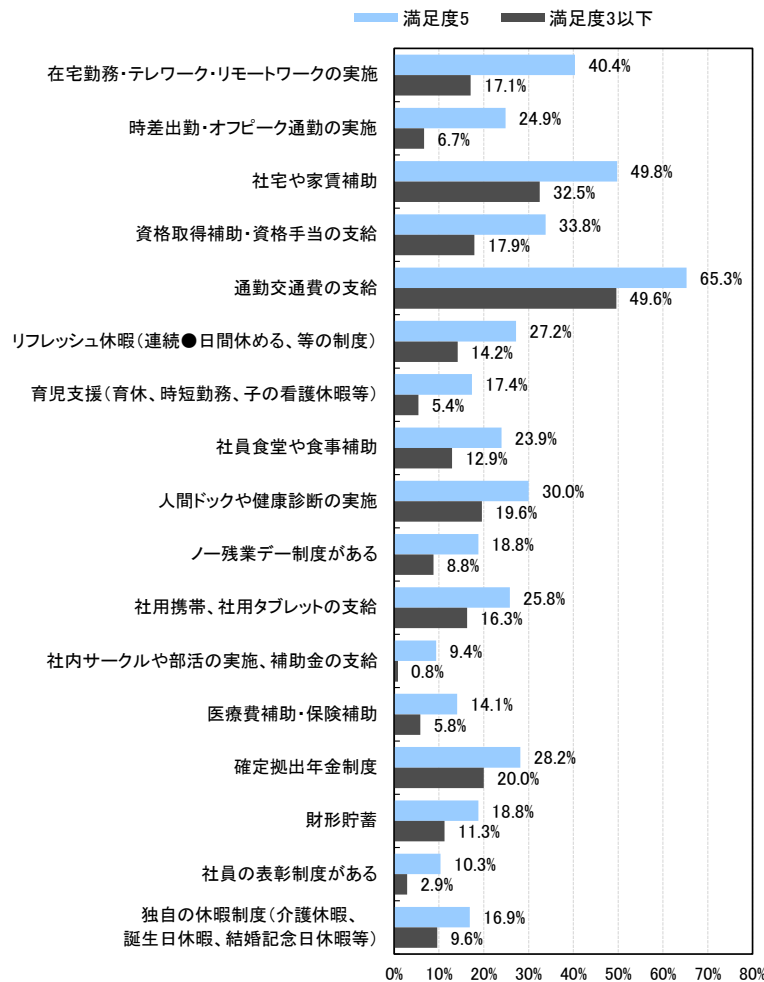
(複数回答) ※上位抜粋 満足度3以下で高い順 n=826



◆勤務先の満足度の高低で、最も大きな差が出た福利厚生は「在宅勤務・テレワークの実施」

図21 勤務先総合満足度と勤務先において充実していると思う福利厚生の関係

(複数回答) ※上位抜粋 満足度5と満足度3以下の差が大きい順 n=826



当調査では、「現在の勤務先において充実していると思う福利厚生」についても聞いたが、これについても「現在の勤務先総合満足度」が最高の「満足度5」である人と「満足度3以下」の人で比較してみた。

最も大きな差が出たのは「在宅勤務・テレワーク・リモートワークの実施」、その次が「時差出勤・オフピーク通勤の実施」で、いずれもwithコロナで従業員の健康を守るための施策となった。「在宅勤務・テレワーク・リモートワークの実施」は「満足度5」の勤務先では40.4%、「満足度3以下」では17.1%とその差は23.3ptだった。「時差出勤・オフピーク通勤の実施」は「満足度5」で24.9%、「満足度3以下」で6.7%、その差は18.2ptだった。

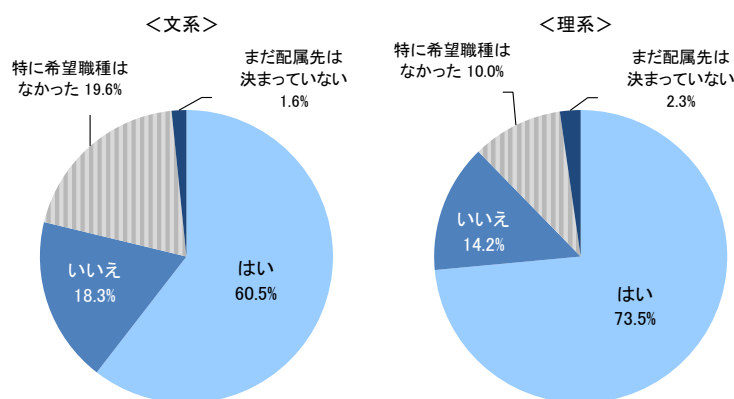
その他の差が出たものについても見ていく。

「社宅や家賃補助」(「満足度5」49.8%、「満足度3以下」32.5%、その差17.3pt)については、就活時のアンケート(20年卒モニター調査8月)の「企業の福利厚生をチェックするとき注目したポイント」でも、「家賃補助」が1位で64.0%、「社宅・社員寮」が2位で51.8%となっている。従業員の住環境充実に関する福利厚生は、就職活動時の企業選択においても、入社してからの総合満足度の高さにおいても、それぞれ影響が大きいと言えそうだ。

「資格取得補助・資格手当の支給」(「満足度5」33.8%、「満足度3以下」17.9%、その差15.9pt)については、「将来のキャリア展望(理想とする将来のキャリアプランを実現できそうか)」に関わることで、「現在の勤務先の総合満足度」に影響していると考えられる。

◆希望通りの職種に配属される割合は文系6割、理系7割強。勤務先満足度にも影響あり

図22 配属先での職種は希望通りか n=826



現在の配属先での職種は希望通りか聞いたところ、希望通りと回答したのは文系60.5%、理系73.5%だった。

希望職種別にみると、理系では「技術・研究系」職種希望の場合は90.3%、「IT系」職種希望の場合は91.8%と、いずれも希望通り配属された割合が9割を超えた。一方の文系では、「IT系」職種希望の場合は86.5%、「事務・管理系」職種希望の場合は80.2%と比較的高い割合で希望通りだったが、「企画系」職種希望では25.0%と低かった。

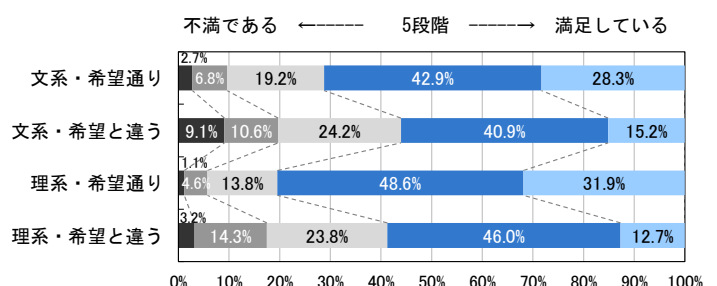
希望職種通りに配属されたかどうか、「現在の勤務先総合満足度」に影響するかどうかでは、希望通りの場合は文理とも「満足度5」の割合が高くなり、ある程度影響があると言える。

図23 希望職種別・希望通りに配属された割合 n=826

* 回答数20以下は非表示。回答数30以下はグレー表示(参考値)

| n=826 | 全体 | 文系 | 理系 |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| 事務・管理系(総務・人事・経理・事務など) | 79.0% | 80.2% | - |
| 企画系(広報・マーケティング・企画・商品開発など) | 34.5% | 25.0% | 47.8% |
| 営業系(営業・営業推進・販売促進など) | 68.8% | 67.6% | 72.0% |
| 技術・研究系(研究・生産・製造技術・生産管理・測量・施工管理など) | 89.8% | - | 90.3% |
| 販売・サービス系(販売スタッフ・接客・店舗運営など) | 80.8% | - | - |
| 専門系(コンサルタント・コーディネーター・保育士・栄養士など) | 80.0% | - | 80.0% |
| 医療・福祉系(薬剤師・リハビリテーション専門職など) | 87.9% | - | 93.1% |
| IT系(エンジニア・システム保守運用など) | 89.8% | 86.5% | 91.8% |

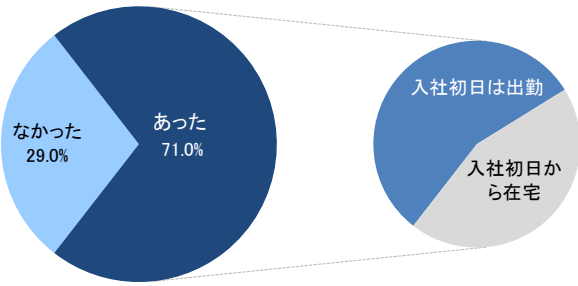
図24 勤務先総合満足度比較・希望通りに配属されたかどうか n=826



◆入社してから半年間に在宅勤務日があったのは約7割、「入社初日から在宅勤務」は約3割

図25 入社してからこれまでの間に在宅勤務*の日はあったか

*在宅でのオンライン研修を含む



入社してから半年の間に在宅勤務の日（在宅でのオンライン研修含む）があったか聞いたところ、「あった」と回答したのは71.0%だった。在宅勤務日があった割合は勤務先の業種により差があり、「ソフトウェア・通信」では9割を超えていた。

在宅勤務があった人の在宅勤務日数の平均は54.6日だった。業種別では「ソフトウェア・通信」が平均86.5日で突出して多い。

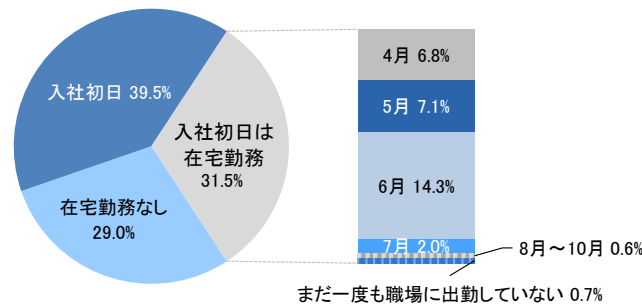
| n=826 | ★勤務先業種大分類 | | | | | | *ソフト=ソフトウェア・通信 | | | サービス | | | | |
|----------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 | 建設 | 製造 | 金融 | ソフト* | インフラ | 官公庁 | 全体 | 文系 | 理系 |
| あった | 71.0% | 70.5% | 72.0% | 63.9% | 77.9% | 67.5% | 68.4% | 78.7% | 92.7% | 81.3% | 68.2% | 56.9% | 62.7% | 50.7% |
| なかった | 29.0% | 29.5% | 28.0% | 36.1% | 22.1% | 32.5% | 31.6% | 21.3% | 7.3% | 18.8% | 31.8% | 43.1% | 37.3% | 49.3% |
| 回答数 | 584 | 255 | 329 | 149 | 180 | 27 | 219 | 37 | 114 | 39 | 30 | 82 | 47 | 35 |
| 入社初日から在宅 | 44.3% | 43.3% | 46.1% | 38.3% | 48.3% | 44.4% | 45.2% | 59.5% | 47.4% | 41.0% | 0.0% | 47.6% | 38.3% | 60.0% |
| 入社初日は出勤 | 55.7% | 56.7% | 53.9% | 61.7% | 51.7% | 55.6% | 54.8% | 40.5% | 52.6% | 59.0% | 100.0% | 52.4% | 61.7% | 40.0% |

図26 在宅勤務だった日数

| n=584 単位:日 | ★勤務先業種大分類 | | | | | | *ソフト=ソフトウェア・通信 | | | サービス | | | | |
|-----------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 | 建設 | 製造 | 金融 | ソフト* | インフラ | 官公庁 | 全体 | 文系 | 理系 |
| 在宅勤務日数平均 | 54.6 | 55.2 | 54.1 | 53.6 | 54.4 | 34.1 | 52.1 | 46.2 | 86.5 | 39.2 | 29.1 | 46.8 | 51.1 | 40.9 |
| n=826 在宅勤務がなかった人を0日として平均 | 38.6 | 38.9 | 38.3 | 34.3 | 42.4 | 23.1 | 35.6 | 36.4 | 80.2 | 31.8 | 19.9 | 26.6 | 32.0 | 20.8 |
| 在宅勤務日数ごとの割合 | | | | | | | | | | | | | | |
| 0日 | 29.0% | 29.5% | 28.0% | 36.1% | 22.1% | 32.5% | 31.6% | 21.3% | 7.3% | 18.8% | 31.8% | 43.1% | 37.3% | 49.3% |
| 1日～19日 | 15.3% | 14.7% | 16.2% | 16.7% | 15.6% | 25.0% | 13.1% | 19.1% | 7.3% | 18.8% | 29.5% | 16.0% | 13.3% | 18.8% |
| 20日～39日 | 13.4% | 12.9% | 14.3% | 11.6% | 16.9% | 17.5% | 15.0% | 14.9% | 7.3% | 20.8% | 20.5% | 11.1% | 14.7% | 7.2% |
| 40日～59日 | 10.1% | 9.7% | 10.7% | 6.9% | 13.9% | 10.0% | 10.3% | 12.8% | 8.9% | 22.9% | 11.4% | 8.3% | 6.7% | 10.1% |
| 60日～79日 | 13.3% | 13.7% | 12.7% | 13.7% | 10.8% | 10.0% | 14.7% | 14.9% | 17.1% | 12.5% | 2.3% | 11.1% | 14.7% | 7.2% |
| 80日～99日 | 7.2% | 7.7% | 6.4% | 4.3% | 7.8% | 2.5% | 5.9% | 10.6% | 13.8% | 4.2% | 0.0% | 4.2% | 4.0% | 4.3% |
| 100日以上 | 11.6% | 11.7% | 11.5% | 10.7% | 13.0% | 2.5% | 9.4% | 6.4% | 38.2% | 2.1% | 4.5% | 6.3% | 9.3% | 2.9% |

◆在宅勤務があった場合のほうが、在宅勤務がなかった場合より、勤務先の満足度は高い

図27 入社後初めて出社したのはいつか n=826



在宅勤務はあったが入社初日は出社したのは全体の39.5%、入社初日から在宅勤務だったのは31.5%だった。入社初日から在宅勤務だった人の初出社は、5月末までは少しずつ行われていたが、5月25日の緊急事態宣言解除を受けて、6月1日にやや多く行われた。その後も徐々に初出社が行われ、調査時点でまだ一度も職場に出社していなかったのは0.7%だった。

在宅勤務の有無が「現在の勤務先総合満足度」に影響するか調べたところ、「満足度5」の割合は、在宅勤務ありの場合は29.6%、在宅勤務なしの場合は16.5%だった。

図28 入社後一度も出社していない割合

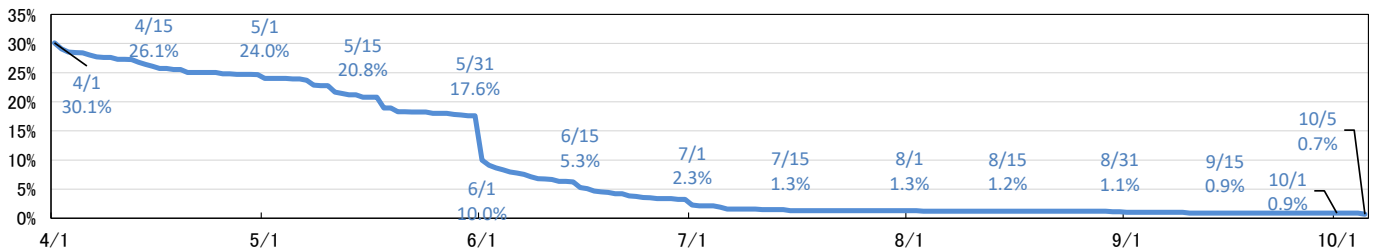


図29 勤務先総合満足度比較・在宅勤務の有無

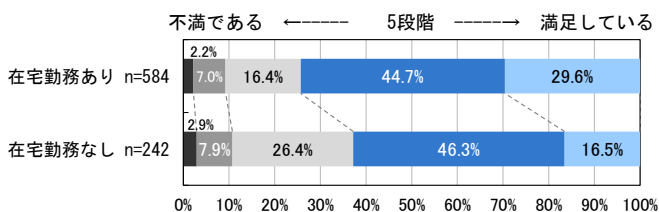
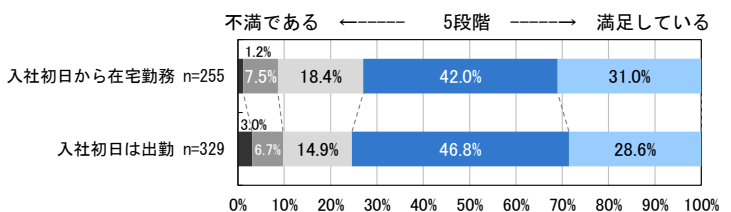
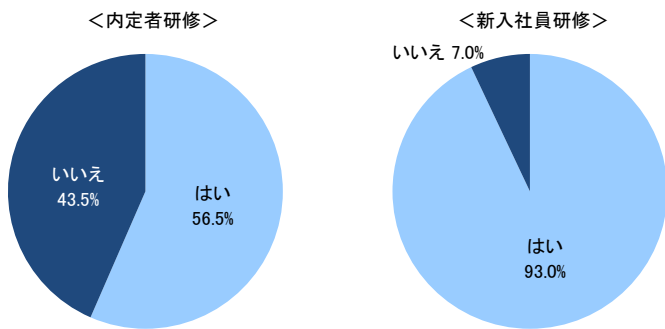


図30 勤務先総合満足度比較・初日から在宅勤務だったかどうか



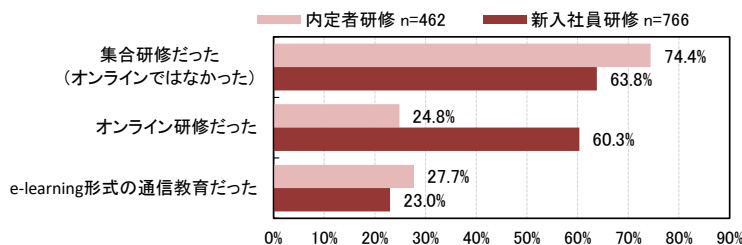
◆新入社員研修がオンラインだった割合は研修を受けた人の60.3%、内定者研修では24.8%

図31 内定者研修、新入社員研修は受けたか n=826



20年卒として就職活動をした人は、入社を決めて、内定者として研修を受けた時期（2019年10月～2020年3月）は緊急事態宣言発出前、新入社員として研修を受けた時期（2020年4月～）は緊急事態宣言（発出 4/7、全国拡大 4/16、解除 5/25）が出ていた時期と重なっている。そういった中、内定者研修を受けた割合は56.5%、新入社員研修を受けた割合は93.0%だった。それぞれの研修が、集合研修だったのか、オンライン研修だったのか聞いたところ、内定者研修ではオンライン研修が24.8%だったのに対し、新入社員研修では60.3%で、緊急事態宣言が研修のオンライン化に影響したようだ。なお、60.3%の内訳では、オンライン研修のみが34.8%、オンライン研修と集合研修の両方があったが25.6%となっている*。

図32 集合研修だったか、オンライン研修だったか（複数回答）



*合計数が合わないのは、小数点以下第2位で四捨五入しているため

研修の満足度について、集合研修、オンライン研修それぞれについて聞いたところ、内定者研修では「満足度1または2」（満足度が低い）の割合はオンライン研修の方がかなり高くなった（集合研修 8.9%、オンライン研修 29.5%）。しかし、新入社員研修では、集合研修とオンライン研修で満足度の差はそれほど大きくなかった。

<内定者研修>

| | ★勤務先業種大分類 | | | | | *ソフト=ソフトウェア・通信 | | | サービス | | | | | |
|----------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 | 建設 | 製造 | 金融 | ソフト | インフラ | 官公庁 | 全体 | 文系 | 理系 |
| 集合研修だった(オンラインではなかった) | 74.4% | 77.4% | 69.3% | 72.2% | 67.9% | 81.5% | 66.7% | 75.0% | 61.0% | 84.4% | 81.8% | 83.8% | 87.8% | 78.8% |
| オンライン研修だった | 24.8% | 23.5% | 27.1% | 28.6% | 24.4% | 22.2% | 29.8% | 28.6% | 30.5% | 15.6% | 27.3% | 20.3% | 17.1% | 24.2% |
| e-learning形式の通信教育だった | 27.7% | 27.5% | 28.2% | 24.6% | 31.3% | 25.9% | 29.8% | 21.4% | 39.0% | 21.9% | 36.4% | 20.3% | 26.8% | 12.1% |

<新入社員研修>

| | ★勤務先業種大分類 | | | | | *ソフト=ソフトウェア・通信 | | | サービス | | | | | |
|----------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 全体 | 文系 | 理系 | 理系学部生 | 理系院生 | 建設 | 製造 | 金融 | ソフト | インフラ | 官公庁 | 全体 | 文系 | 理系 |
| 集合研修だった(オンラインではなかった) | 63.8% | 63.2% | 64.8% | 72.0% | 57.7% | 63.9% | 66.1% | 40.9% | 50.4% | 79.2% | 76.9% | 67.5% | 67.6% | 67.3% |
| オンライン研修だった | 60.3% | 58.9% | 62.8% | 55.1% | 71.2% | 52.8% | 58.1% | 77.3% | 89.1% | 56.3% | 53.8% | 48.8% | 44.1% | 54.5% |
| e-learning形式の通信教育だった | 23.0% | 24.5% | 20.5% | 17.9% | 22.5% | 27.8% | 22.6% | 27.3% | 22.7% | 25.0% | 17.9% | 19.5% | 23.5% | 14.5% |

図33 集合研修とオンライン研修は、両方実施だったか、どちらかだったか

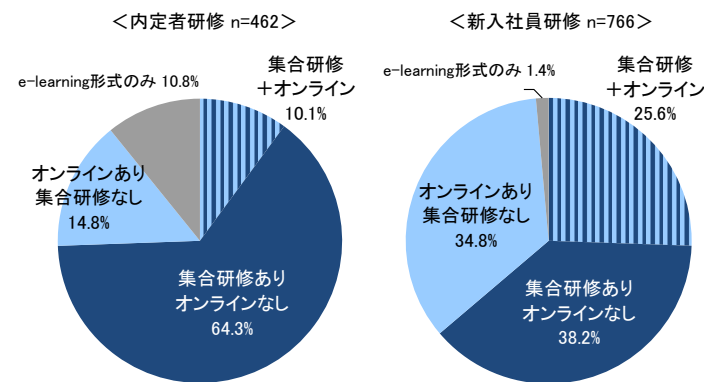


図36 受けた研修内容（複数回答）

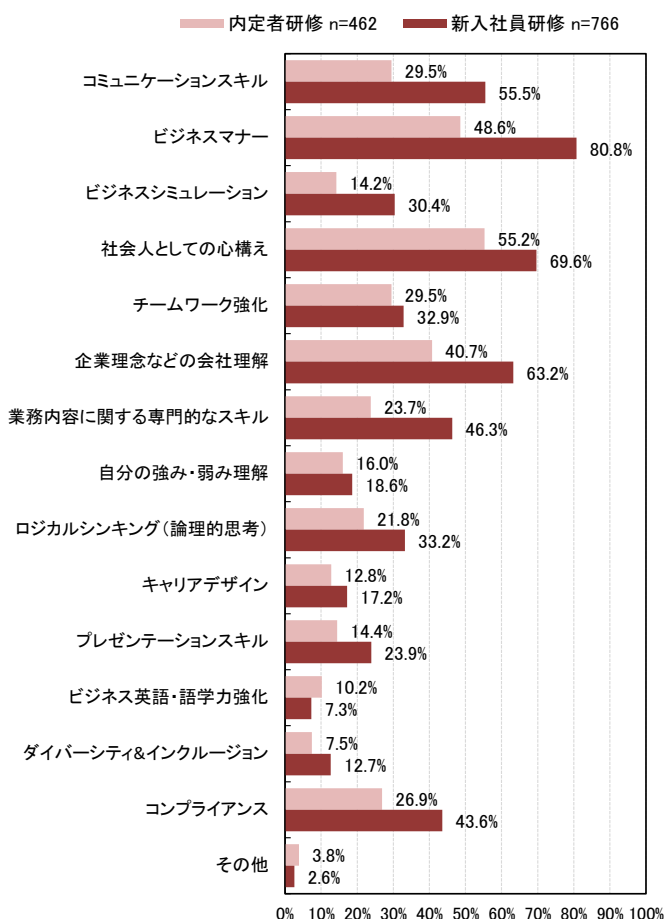


図34 内定者研修の成果の満足度

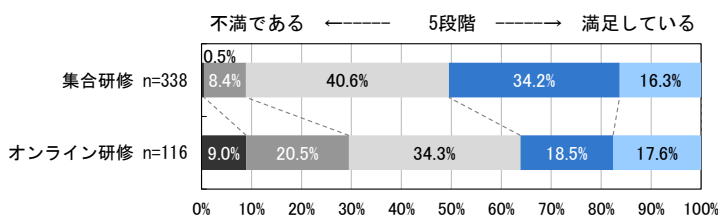
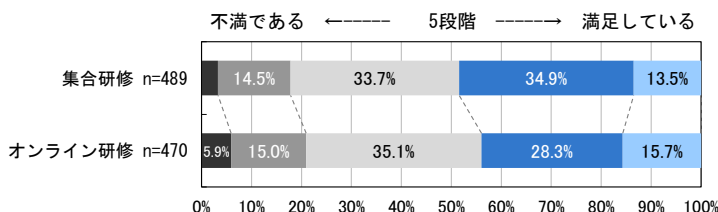


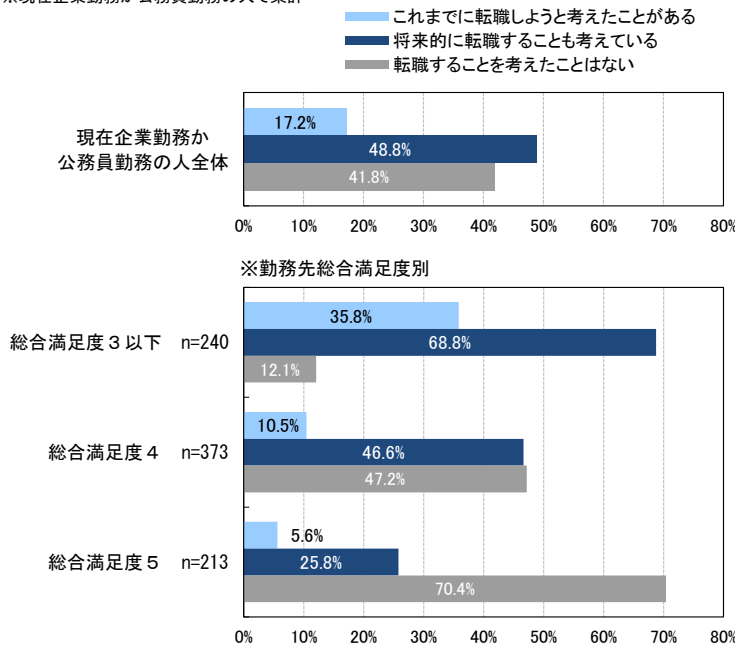
図35 新入社員研修の成果の満足度



◆「これまで転職しようと考えたことがある」は17.2%、「将来的に転職を考えている」は48.8%

図37 転職について今どのように考えているか（複数回答） n=826

※現在企業勤務か公務員勤務の人で集計



現在企業勤務か公務員勤務の人に、調査時点で、転職について今どのように考えているか聞いたところ、「これまで転職しようと考えたことがある」と回答したのは17.2%だった。また、「将来的に転職することも考えている」は48.8%だった。入社半年後にして全体の6割弱が、将来も含めて転職を考えていた。

「現在の勤務先総合満足度」は転職を考えている割合にどの程度影響するか分析したところ、「これまで転職しようと考えたことがある」割合は、「満足度 5」では5.6%であるのに対し、「満足度 3 以下」では35.8%で、大きな差があった。

転職を考えたことがある人に、考え始めたきっかけを聞いたところ、2割を超えたのは、「給料が低い」（29.5%）、「やりたい・向いている仕事ではない」（25.4%）、「この会社でキャリアを積むイメージがわからない」（20.2%）の3つだった。文系・理系での回答の差を見ると、「上司と合わない」（文系 20.3%、理系 9.1%）、「プレッシャーや業務量が多い」（文系 19.6%、理系 12.1%）で、文系の割合の方がかなり高い。

図38 転職を考え始めたきっかけ（複数回答） ※上位抜粋 n=503

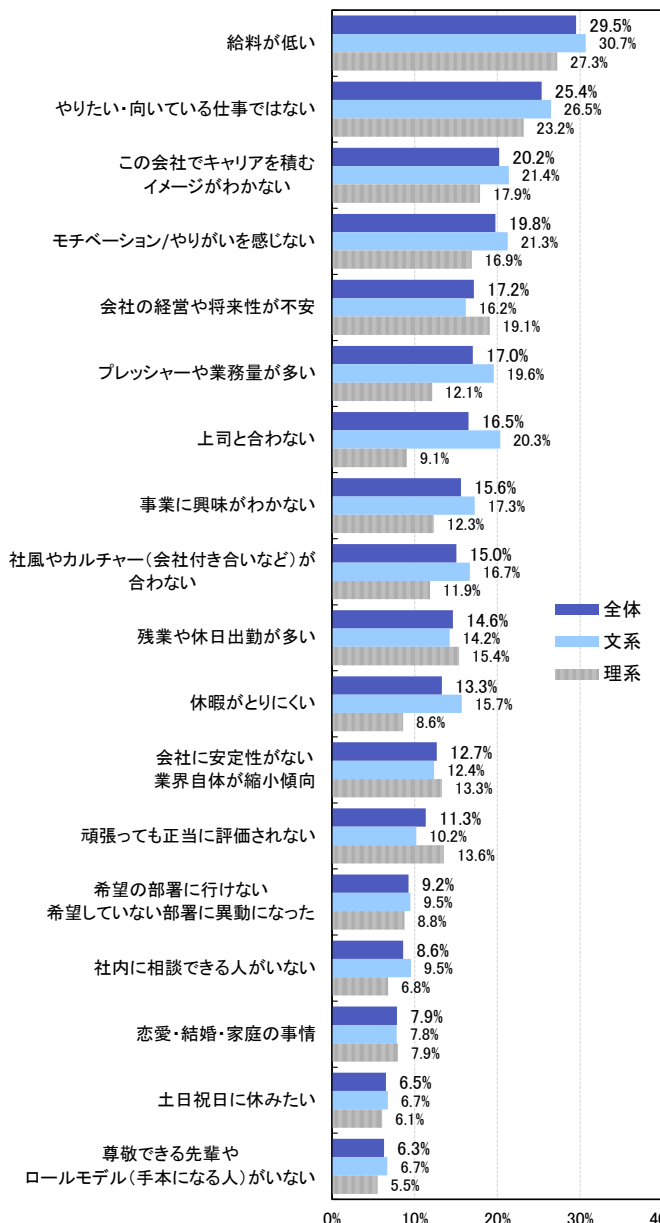


図39 今、転職するとして、具体的にこういう仕事がやりたいというのは決まっているか

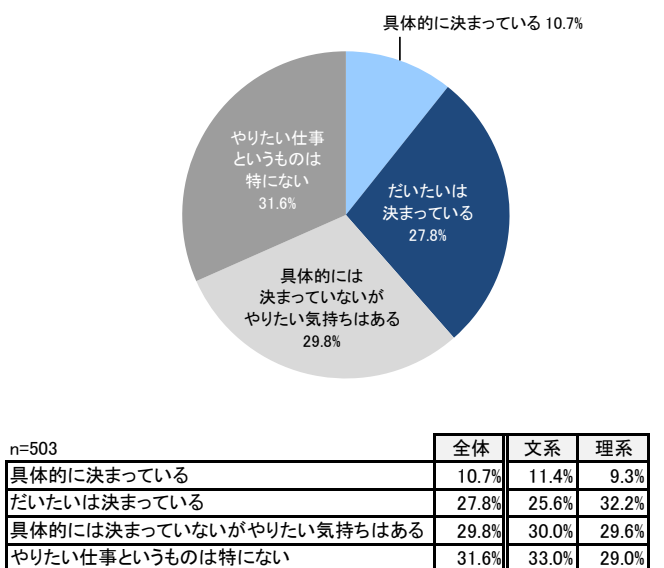


図40 今、転職するとしたら、今の勤務先よりも自分の希望に合う職場に転職できる自信はあるか

