

マイナビ 2020年卒 入社「1年半」後調査 ～ 入社半年後から入社1年半後にかけて「新入社員」に起こる変化について～



2022年9月

- 調査期間： 2021年10月25日(月)～2021年11月1日(月)
※入社半年後のデータの調査期間「マイナビ 2020年卒 入社半年後調査」
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「マイナビ 2020年卒 学生就職モニター調査 7月の活動状況」
2019年7月25日(木)～2019年7月31日(水)
- 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
- 分析対象数： 363名(今回の分析対象: 現在、企業勤務または公務員で、かつ、就職活動時、入社半年後、今回の3つの調査にすべて回答した方)
[内訳: 文系 152名 理系 211名(理系内訳: 就活時理系学部生 106名 就活時理系院生 105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、構成比に合わせるように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」というものだ。つまり「良い就職活動とはどういうものか」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。今回は就職活動時、入社半年後、そしてさらに1年が経過した入社1年半後で、勤務先(就職活動時は入社予定先)に対する満足度がどのように変化したのかを調査し、その変化の原因について考察を試みた。

【INDEX】

- ◆就職活動時から入社半年後にかけて下がった勤務先に対する満足度は、入社1年半後にさらに下がった
図1 勤務先総合満足度の変化の比較・全体・文理別・理系学部生院生別
- ◆入社半年後から1年半後にかけて満足度が下がる変化は勤務先の従業員規模に関わらず起こった
図2 勤務先総合満足度の変化の比較・勤務先従業員規模別
- ◆勤務先のインターンシップの満足度が5だった場合、入社1年半後の勤務先満足度は高いが、やや下がる
図3 勤務先総合満足度の変化の比較・勤務先のインターンシップの満足度別
- ◆入社半年後から入社1年半後にかけて、理想のキャリア実現への展望の指標が下がる傾向あり
図4 勤務先総合満足度に関連する側面の変化の比較

■□各種調査はWEB上でも順次公開中！□■

マイナビキャリアリサーチLab | 働くの明日を考える <https://career-research.mynavi.jp/>

経営と人材をつなげるビジネスメディア「HUMAN CAPITAL サポネット」 <https://saponet.mynavi.jp/>

就職指導ご担当者のための総合情報サイト マイナビキャリアサポート <http://mcs.mynavi.jp/>

■□本資料について□■

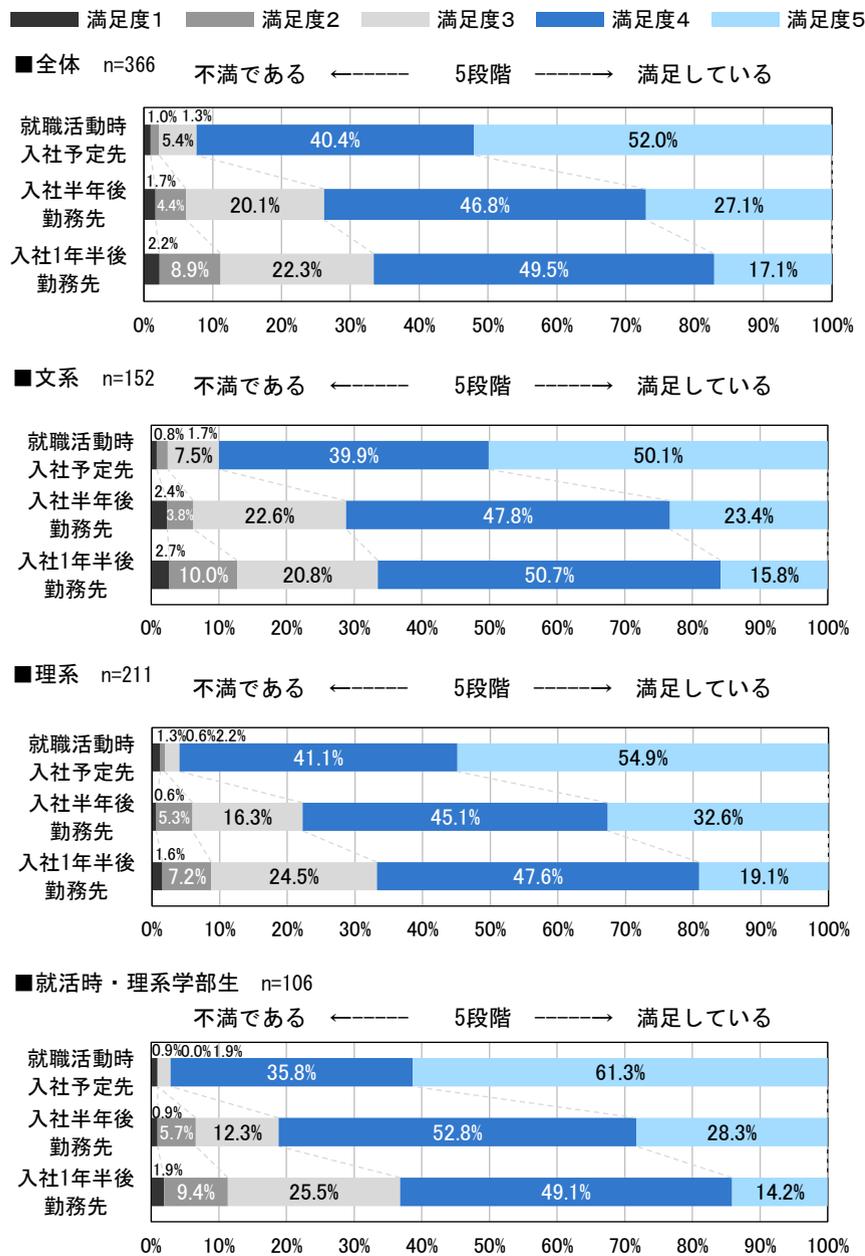
本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社 マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部 TEL:03(6267)4571 / e-mail : myrm@mynavi.jp

【TOPICS】

◆就職活動時から入社半年後にかけて下がった勤務先に対する満足度は、入社1年半後にさらに下がった

図1 勤務先総合満足度の変化の比較・全体・文理別・理系学部生院生別



今回のレポートでは、20年卒入社1年半後調査に回答した人のうち、現在、企業勤務または公務員で、就職活動時の入社予定先に現在も勤務し、さらにちょうど1年前に実施した20年卒入社半年後調査に回答していた363人を対象に、勤務先（＝就職活動時の入社予定先）に対する満足度の変化について分析する。

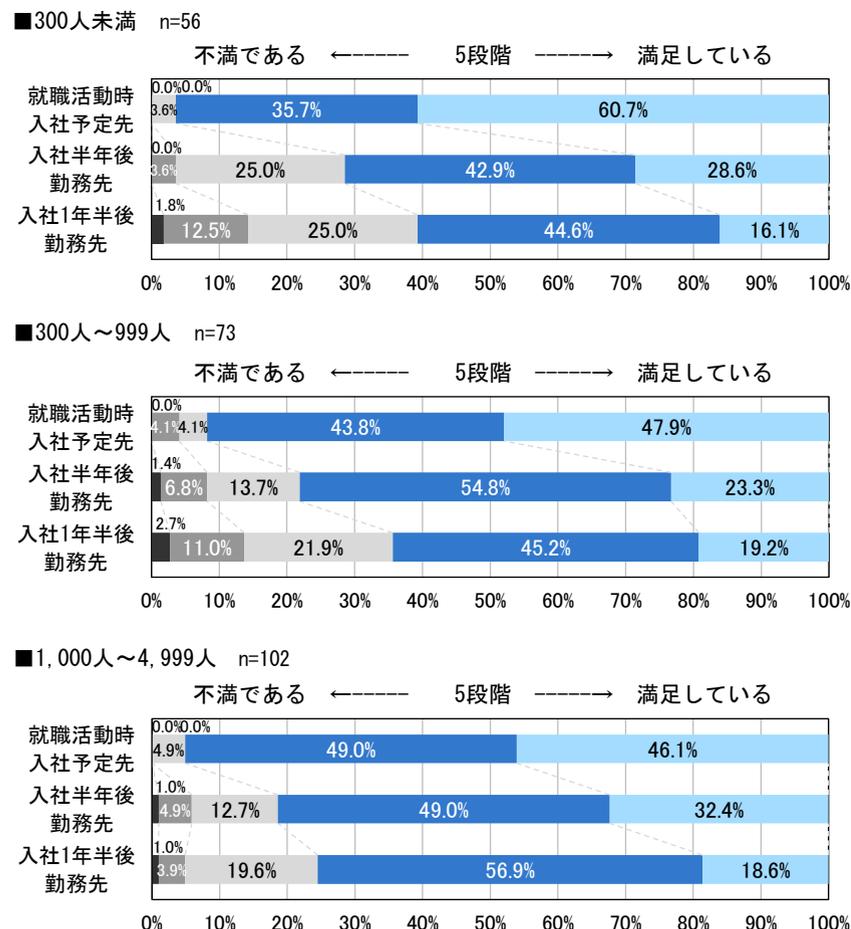
入社1年半後の時点で、現在の勤務先に対する総合的な満足度を5段階で聞いたところ、満足度5（満足度が5段階の最高）と回答した人の割合は17.1%だった。就職活動時は満足度5が52.0%だったのが、入社半年後は27.1%と約半減し、今回そこからさらに減ったことになる。一方、満足度が2以下（満足度が低い）と回答した人の割合は、就職活動時はわずか2.3%だったのに対し、入社半年後は6.1%と3倍弱に増加し、入社1年半後では11.1%とさらに増加した。満足度が高い人の割合が減り、満足度が低い人の割合が増えているので、明らかに満足度が下がっているといえる。

勤務先満足度の変化を文理別で見ると、満足度5の＜就職活動時→入社半年後→入社1年半後＞の変化は、文系＜50.1%→23.4%→15.8%＞、理系＜54.9%→32.6%→19.1%＞で、やや減り方に違いはあるものの、いずれも就職活動時から入社半年後にかけて満足度が下がったように、入社半年後から入社1年半後にかけても満足度が下がっていた。また、理系について、就職活動時に学部生だった人と院生だった人と比較すると、学部生のほうが下がり方が大きくなっている。

ここまで見てきたように、就職活動時から入社半年後にかけて勤務先（＝入社予定先）に対する満足度が下がったように、入社半年後から入社1年半後にかけても勤務先の満足度が下がっていることが分かった。また、この変化は文系か理系かに関わらず起こっていた。そこで次にこの変化の原因についてアプローチしていく。

◆入社半年後から1年半後にかけて満足度が下がる変化は勤務先の従業員規模に関わらず起こった

図2 勤務先総合満足度の変化の比較・勤務先従業員規模別



入社半年後から入社1年半後にかけて勤務先満足度が下がることに、企業規模は関係しているのだろうか。もし企業規模が小さいほど満足度が下がる傾向が強ければ、入社から時間が経つにつれて、給与が比較的低い、福利厚生が比較的充実していない、といったことに不満が出てきたということも考えられる。

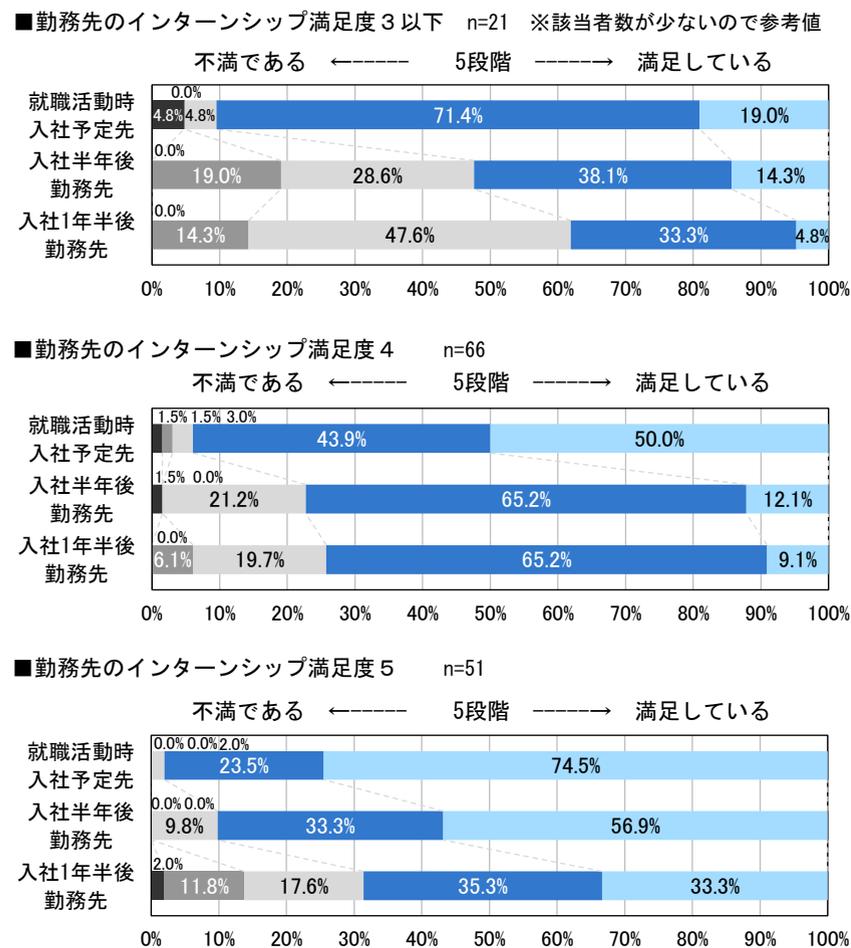
そこで勤務先の企業規模で4つに分けて、それぞれ勤務先満足度の変化を出してみた。すると下がり方にはやや差はあるが、いずれの企業規模でも同じように満足度が下がっていることが分かった。もっとも企業規模が小さい「300人未満」ともっとも企業規模が大きい「5,000人以上」を比べても、満足度の下がり方にそれほど大きな差はなかった。

＜満足度5（最高）の割合の入社半年後→1年半後の変化＞
 「300人未満」 12.5pt減
 「5,000人以上」 11.3pt減

よって、満足度が下がる原因に企業規模はあまり関係ないといえそうだ。

◆ 勤務先のインターンシップの満足度が5だった場合、入社1年半後の勤務先満足度は高いが、やや下がる

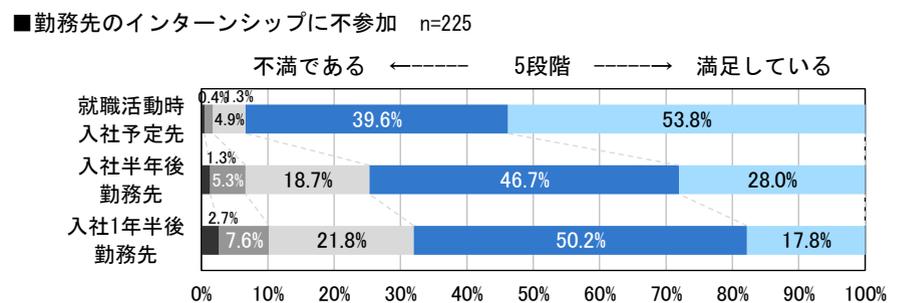
図3 勤務先総合満足度の変化の比較・勤務先のインターンシップの満足度別



20年卒入社半年後調査における分析では「勤務先のインターンシップに参加してその満足度が5（最高）だった場合、勤務先の満足度が高く保たれる割合が高い」という結果が出ていた。入社1年半後についても同様のことがいえるのだろうか。

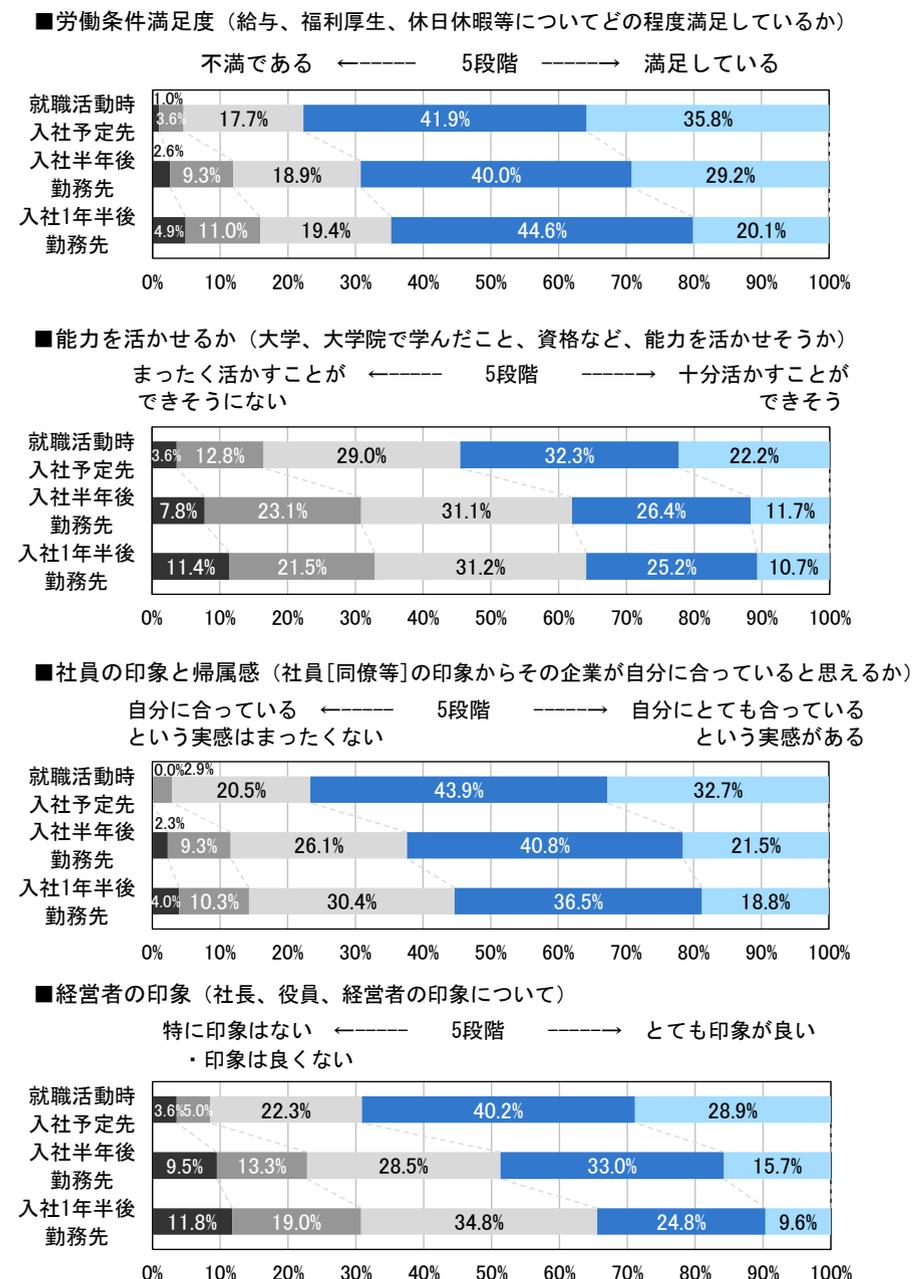
「勤務先のインターンシップ満足度4（n=66）」と「勤務先のインターンシップ満足度5（n=51）」で比較したところ、「勤務先のインターンシップ満足度4」では「入社半年後に大きく勤務先満足度が下がり、入社1年半後にはそこからさらに少し下がる」という結果だったが、「勤務先のインターンシップ満足度5」では「入社半年後の勤務先の満足度の下がり方は比較的小さいが、入社1年半後にもさらに同じくらい満足度が下がる」という結果となった。特に「勤務先のインターンシップ満足度5」で「勤務先満足度が2以下」の割合は、入社半年後は0.0%だったのに、入社1年半後では13.8%になっていた。このことから、入社半年後から1年半後にかけて満足度が下がる原因は、「勤務先のインターンシップ満足度が5だったこと」とはあまり関係ないところにあるのでは、と推察される。

とはいえ、「インターンシップ満足度が5（最高）」だった場合、入社1年半後になっても「勤務先満足度が比較的高い」ということには変わりはない。「入社後も満足度が高い企業に就職したいなら、インターンシップ満足度が5の企業を探すべし」ということは引き続きいえるだろう。



◆ 入社半年後から入社1年半後にかけて、理想のキャリア実現への展望の指標が下がる傾向あり

図4 勤務先総合満足度に関連する側面の変化の比較 n=363



最後に、勤務先満足度が入社半年後から1年半後にかけて下がった原因にアプローチするため、勤務先満足度に相関する5つの側面（労働条件満足度、能力を活かせるか、社員の印象と帰属感、経営者の印象、将来のキャリア展望）について、変化を見ていく。なお、これらの5つの側面は、19年卒の入社半年後調査の分析で「それぞれのレベルの高さと総合満足度の高さは正の相関がある（レベルが低ければ総合満足度は低く、レベルが高ければ総合満足度も高い）」という結果が出ている。各指標の変化については、5段階のうち「レベル5（最高）」の減少幅、「レベル2以下（低い）」の増加幅の2点に着目した。

5つの側面のうちもっとも変化が大きいのは、「将来のキャリア展望」<レベル5（十分実現できそう）が6.2pt減、レベル2以下（実現できそうにない）が9.8pt増>だった。研修期間を終え実際に仕事をするようになり、就活時に描いた将来の理想のキャリアへの道をこの勤務先で歩むことの厳しさを実感した。あるいは理想（入社予定先）と現実（実際の勤務先）のギャップを経験し、勤務先満足度が低下した、ということだろうか。

次に変化が大きかったのは、「社長、役員、経営者の印象」<レベル5（とても印象が良い）が6.1pt減、レベル2以下（印象は良くない）が8.0pt増>だった。新入社員として勤務する中で、やや遠い存在だった自分の会社の経営者について知る機会が増え、その印象が悪いほうに変化した場合、「うちの会社の経営者はこんな人だったのか！」という思いの中、勤務先満足度の低下につながったのかもしれない。

ここまで見てきたように、入社半年後から1年半後にかけての時期には勤務先満足度が下がる傾向があり、それには「将来のキャリア展望（理想とする将来のキャリア展望の実現可能性が低いと感じるようになる）」「経営者の印象（経営者の印象が良くない方向に変化する）」といったことが関連している可能性があった。より良い就職活動を実現するために、今後も就活生の「就職後」を追う調査を続けていきたい。

