

### 『就職活動と入社後の就業に関する調査』

#### —若手社会人の入社1年目の状況 分析編— 「職場・仕事の満足感と同期と比較した活躍実感からの分析」

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：水谷 智之）のよりよい就職・採用の在り方を追究するための研究機関・就職みらい研究所（所長：岡崎 仁美）は、就職活動と入社後の就業に関する状況を明らかにするため、社会人を対象に調査を実施いたしました。

このたび、調査結果の「若手社会人の入社1年目の状況 概況編」をもとに分析を行いましたので、ご報告申し上げます。

#### 【内容（目次）】

調査概要	2
はじめに：「分析編」説明（「満足感」と「活躍実感」との組み合わせについて）	3
分析編 要約	4
1) 入社時の配属先に関することについて	5
2) 入社時において、その企業で働こうと思っていた年数について	6
3-1) 入社1年目時のメンター・教育担当者の有無、目標となった人について	7
3-2) 入社1年目時の周囲からの評価実感について	8
4-1) 入社前後でのギャップ（プラス・マイナスの両面）について	9
4-2) 入社前後でのギャップがあったうち、マイナスに働いた項目について	11
5) 入社1年目時の「うれしかった」、「成長を感じられた」などを感じた経験について	12
6) 入社1年目時の職務や組織への適応を促進する行動やスタンスについて	13
7) 入社前の活躍意向、現在の仕事で活躍することの重視意向について	14

【本件に関するお問い合わせ先】  
株式会社リクルートキャリア コーポレート戦略統括部 社外広報グループ宛  
Mail : kouho@waku-2.com

## 【調査概要】

調査目的：若手社会人の、就職活動と入社後の就業やパフォーマンスとの関係性を明らかにする。

調査方法：インターネット調査 調査協力：株式会社インテージ

調査対象：インテージ社のモニターにスクリーニング調査を行い、首都圏（1都3県）、東海（4県）、関西（2府4県）在住、大学・大学院（修士課程）卒で、2008年～2013年に正社員として入社し、現在も正社員として働いている22～35歳の男女 8,708名を対象にした。

－地域区分の内訳－

首都圏： 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

東海： 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

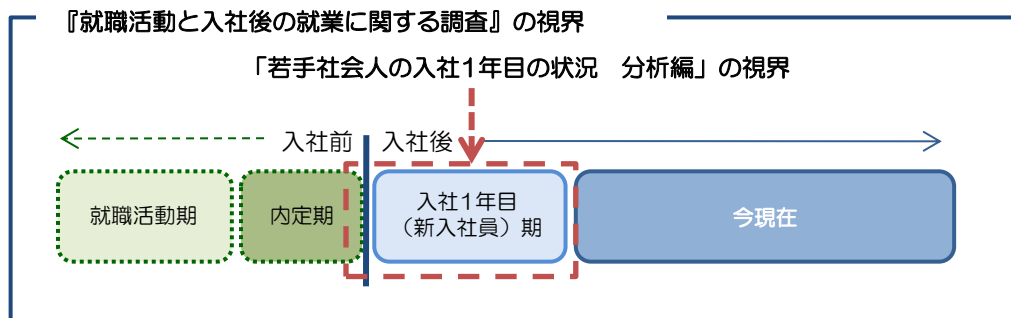
関西： 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

調査期間：2014年2月28日～3月10日

有効回答：3,098人（回収率35.6%）

主な質問内容：就職活動実施時の活動内容等、入社1年目の状況、現在の状況など

### 《本資料（若手社会人の入社1年目の状況 分析編）の概要》



●集計対象：調査時点において、1年目（2013年入社）～3年目（2011年入社）の1,391人

●質問項目：最初の配属先の状況、入社1年目時の状況

### 《調査結果を見る際の注意点》

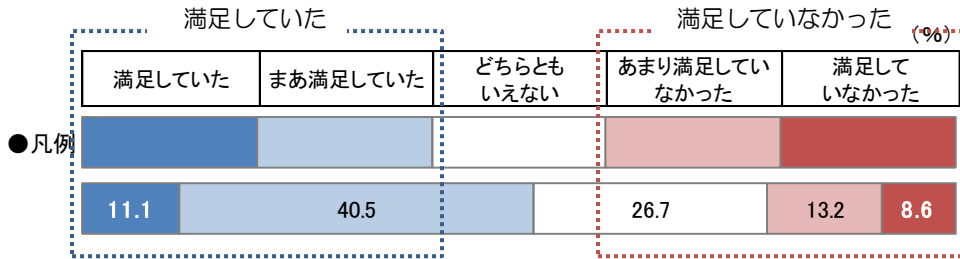
■ %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある

## はじめに：「分析編」説明（「満足感」と「活躍実感」との組み合わせについて）

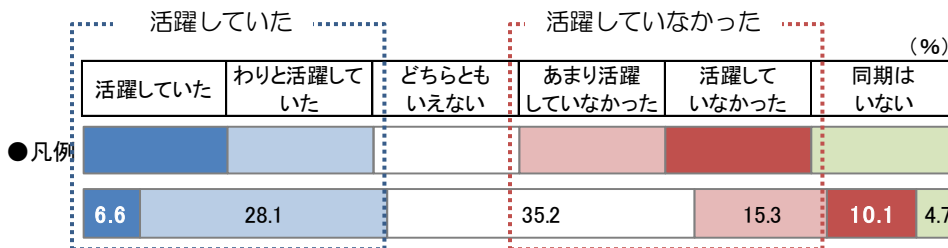
この「分析編」では、新入社員として入社後、1年目において、「職場・仕事の満足度が高く、活躍している」状態が望ましいとの考えのもと、入社1年目の「職場・仕事に対する満足感」と「同期と比較したときの仕事上での活躍実感」を掛け合わせて、区分できる群ごとの分析を行った。

この「職場・仕事に対する満足感」と「同期と比較したときの仕事上での活躍実感」の掛け合わせについては、9パターン（下図参照）が存在するが、その中で「分析編」では、特徴が顕著になりうる満足度については、「満足していた」「満足していなかった」を、活躍実感については「活躍していた」「活躍していなかった」の組み合わせで区分される、4パターンを抽出し分析を行った。

## ■ 入社1年目時における職場・仕事に対する満足感(それぞれ単一回答)



## ■ 入社1年目時における 同期と比較したときの仕事上での活躍実感(単一回答)



## 入社1年目時の「職場・仕事に対する満足感」と「同期と比較したときの仕事上での活躍実感」の組み合わせから見る分析

N数=1325	活躍していた	どちらともいえない	活躍していなかった	
満足していた	A 23.8 316	19.3 256	B 8.9 118	上段:% 下段:N数
どちらともいえない	5.7 76	12.9 171	8.2 109	
満足していなかった	C 6.9 91	4.7 62	D 9.5 126	※「活躍実感」の「同期はいない」は外した ※N数=1325

上記の通り、9パターンの区分ができる。

以下のページでは、A～Dのパターンを抽出して分析している。

A：「満足していた×活躍していた」 = [満足×活躍]

B：「満足していた×活躍していなかった」 = [満足×非活躍]

C：「満足していなかった×活躍していた」 = [不満足×活躍]

D：「満足していなかった×活躍していなかった」 = [不満足×非活躍]

## —分析編 要約—

## [満足×活躍]の特徴

【入社時】 配属先関連 (P5)	○希望を聞いてもらえた：71.8% ○配属先に納得した：93.3%	
【入社1年目時】 メンター・教育担 当、先輩など (P7~8)	○メンターいた：72.8% ○目標となった人いた：89.6% ○周囲からの評価実感：80%台	
【入社前後】 マイナスの ギャップ (P11)	○マイナスに働いたものない：24.1% ○マイナスに働いた上位項目：「上司」 「勤務時間・休日」「社内ルール・常識」	
【入社1年目時】 うれしかった、成 長を感じた、など の経験 (P12)	○成長実感ある：73.7% ○つらさを乗り越えた経験ある：60.8% ○成長実感×乗り越えた経験：57.9%	
【入社時】 (P6) 継続勤務意向	【入社前】 (P14) 活躍意向	【現在】 (P14) 活躍重視意向
3年未満・計 ：13.6%	活躍：93.7% 非活躍：6.3%	重要：83.2% 非重要：6.3%

## [満足×非活躍]の特徴

【入社時】 配属先関連 (P5)	○希望を聞いてもらえた：65.3% ○配属先に納得した：89.8%	
【入社1年目時】 メンター・教育担 当、先輩など (P7~8)	○メンターいた：71.2% ○目標となった人いた：78.8% ○周囲からの評価実感：40~60%台	
【入社前後】 マイナスの ギャップ (P11)	○マイナスに働いたものない：27.4% ○マイナスに働いた上位項目：「勤務時 間・休日」「担当する仕事の難易度」 「給与・福利厚生」	
【入社1年目時】 うれしかった、成 長を感じた、など の経験 (P12)	○成長実感ある：55.9% ○つらさを乗り越えた経験ない：59.3% ○成長実感×乗り越えた経験：38.1%	
【入社時】 (P6) 継続勤務意向	【入社前】 (P14) 活躍意向	【現在】 (P14) 活躍重視意向
3年未満・計 ：8.5%	活躍：77.1% 非活躍：22.8%	重要：60.2% 非重要：16.9%

	活躍して いた	どちらとも いえない	活躍し いな
満足して いた			
どちらとも いえない			
満足して いない			

## [不満足×活躍]の特徴

【入社時】 配属先関連 (P5)	○希望を聞いてもらえた：61.5% 聞いてもらえなかった：38.5% ○配属先に納得しなかった：20.9%	
【入社1年目時】 メンター・教育担 当、先輩など (P7~8)	○メンターいた：52.7% ○目標となった人いない：42.9% ○周囲からの評価実感：60~70%台	
【入社前後】 マイナスの ギャップ (P11)	○マイナスに働いたものはない：4.4% ○マイナスに働いた上位項目：「上司」 「社内ルール・常識」「勤務時間・休 日」	
【入社1年目時】 うれしかった、成 長を感じた、など の経験 (P12)	○成長実感ある：56.0% ○つらさを乗り越えた経験ある：58.2% ○成長実感×乗り越えた経験：49.5%	
【入社時】 (P6) 継続勤務意向	【入社前】 (P14) 活躍意向	【現在】 (P14) 活躍重視意向
3年未満・計 ：29.7%	活躍：72.6% 非活躍：27.5%	重要：63.8% 非重要：18.7%

## [不満足×非活躍]の特徴

【入社時】 配属先関連 (P5)	○希望を聞いてもらえた：50.0% 聞いてもらえなかった：50.0% ○配属先に納得しなかった：31.7%	
【入社1年目時】 メンター・教育担 当、先輩など (P7~8)	○メンターいた：51.6% ○目標となった人いない：52.4% ○周囲からの評価実感：20%台	
【入社前後】 マイナスの ギャップ (P11)	○マイナスに働いたものはない：2.4% ○マイナスに働いた上位項目：「職場の 人間関係」「担当する仕事内容」	
【入社1年目時】 うれしかった、成 長を感じた、など の経験 (P12)	○成長実感ない：62.7% ○つらさを乗り越えた経験ない：61.1% ○成長実感ない×乗り越えた経験ない： 51.6%	
【入社時】 (P6) 継続勤務意向	【入社前】 (P14) 活躍意向	【現在】 (P14) 活躍重視意向
3年未満・計 ：38.9%	活躍：61.1% 非活躍：38.9%	重要：47.6% 非重要：33.3%

## 1) 入社時の配属先に関することについて

入社時の配属先に関することについて見る。

〔満足×活躍〕は、配属先について、入社前・後含めて、聞いてもらえる機会があり、希望通りであった。また、配属先への納得感についても、9割強が納得している。

〔満足×非活躍〕は、〔満足×活躍〕とほぼ同傾向であったが、「人事担当者からの説明がなかった」が高くなっている。

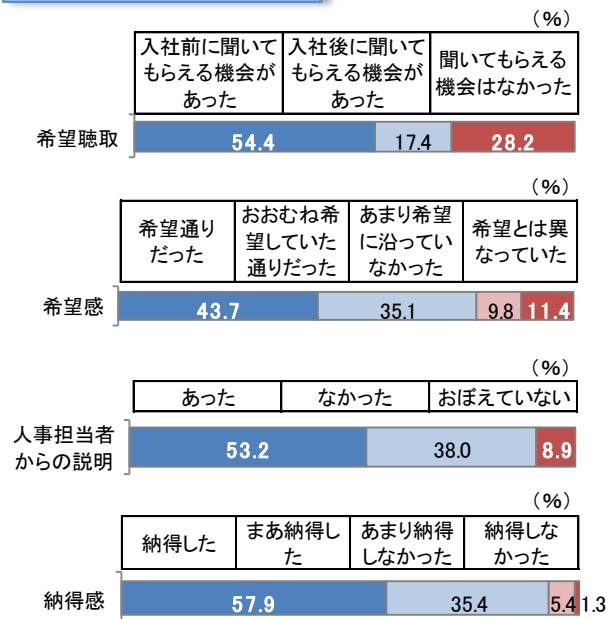
〔不満足×活躍〕は、配属先が希望ではなかったが3割強だった。また、2割が納得していなかった。

〔不満足×非活躍〕は、半数が配属先の希望を聞いてもらえる機会がなく、希望ではなかったのも4割強であった。また、納得しなかったも3割強と、4パターンのうちでもっとも高かった。

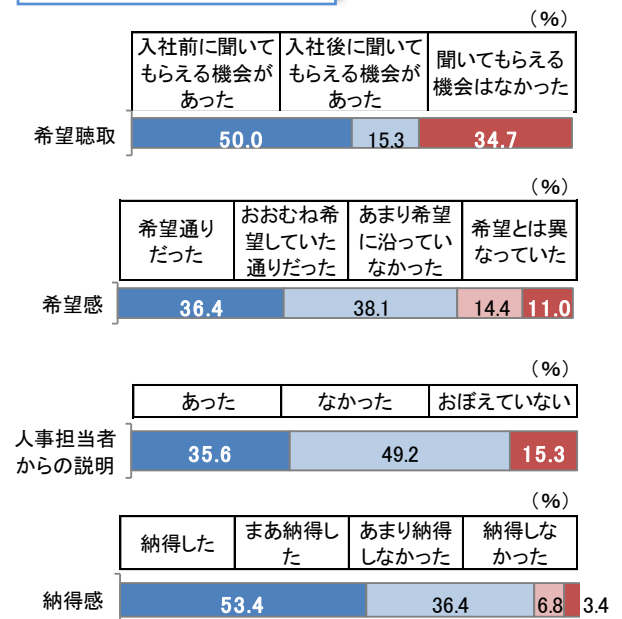
- 配属先の希望聴取(単一回答)  
⇒グラフラベル: 希望聴取
- 配属先の希望感(単一回答)  
⇒グラフラベル: 希望感

- 配属先について、人事担当者からの説明の有無(単一回答)  
⇒グラフラベル: 人事担当者からの説明
- 配属先の納得感(単一回答)  
⇒グラフラベル: 納得感

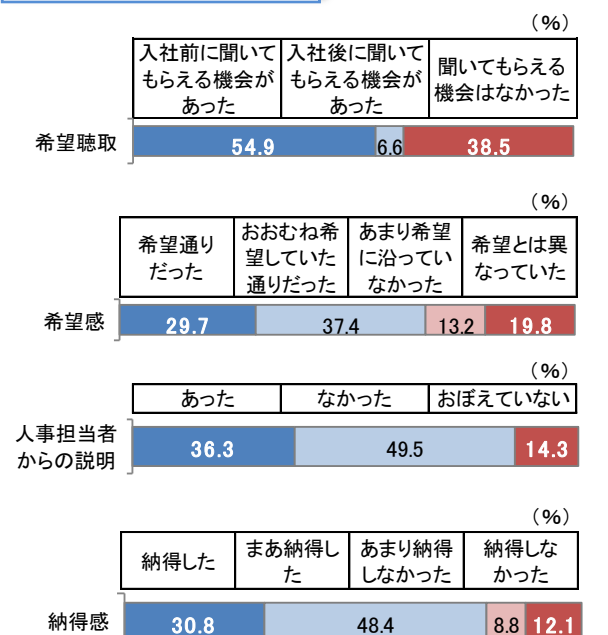
## 〔満足×活躍〕パターン



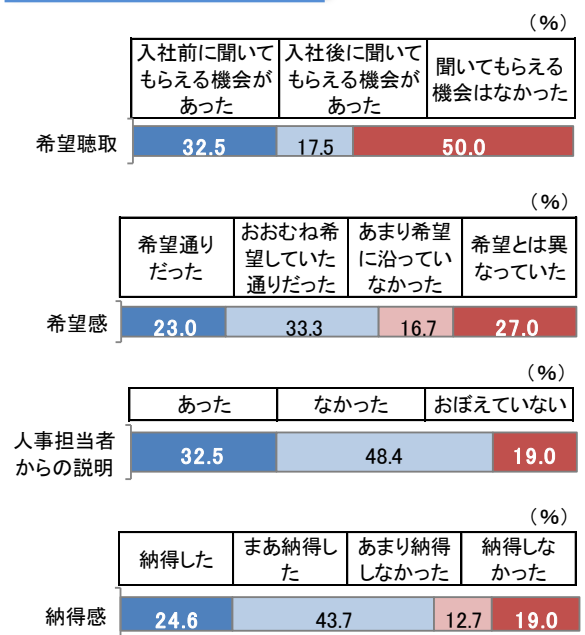
## 〔満足×非活躍〕パターン



## 〔不満足×活躍〕パターン



## 〔不満足×非活躍〕パターン



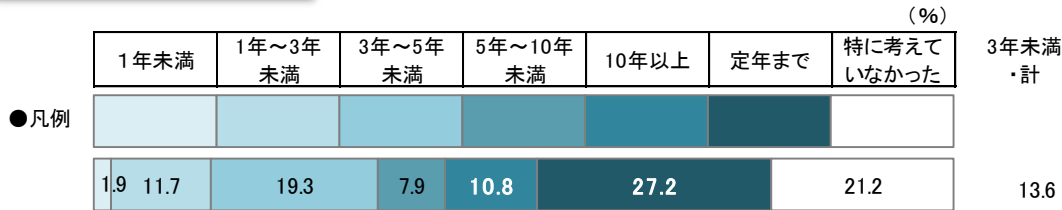
## 2) 入社時において、その企業で働こうと思っていた年数について

入社時において、その企業で働こうと思っていた年数で、3年未満・計（「1年未満」＋「1年～3年未満」）を見ると、[満足×活躍] [満足×非活躍] は、10%前後であるが、[不満足×活躍] は29.7%、[不満足×非活躍] は38.9%であった。

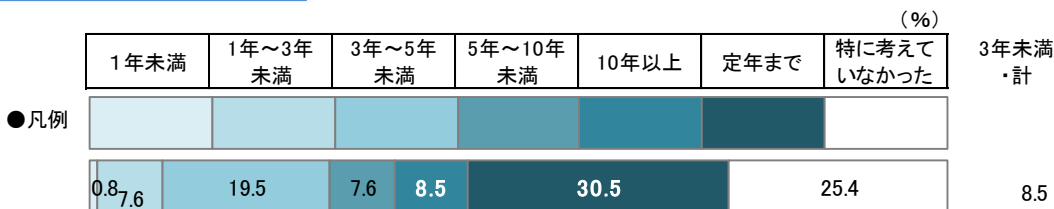
また、「定年まで」を見ると、[満足×活躍] [満足×非活躍] は30%前後であるが、[不満足×活躍] [不満足×非活躍] は、10%前後であった。

## ■ 入社時の継続勤務意向(単一回答)

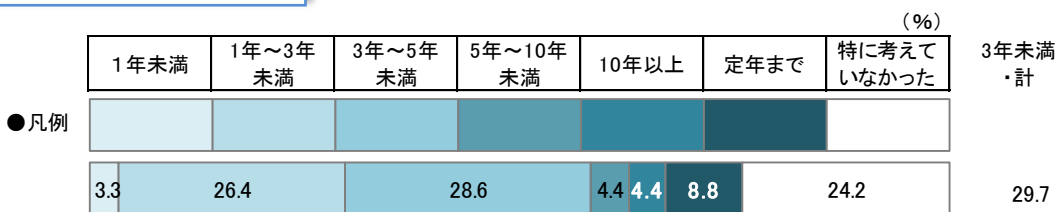
## [満足×活躍]パターン



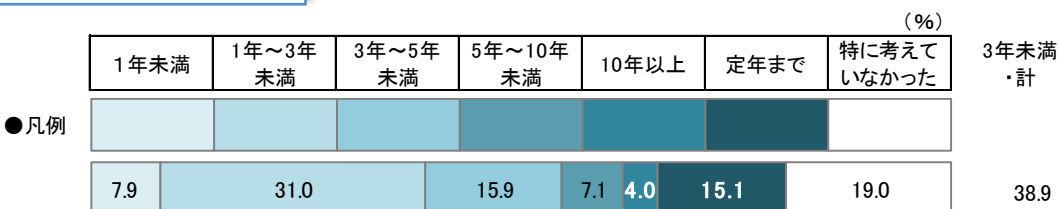
## [満足×非活躍]パターン



## [不満足×活躍]パターン



## [不満足×非活躍]パターン



## 3-1) 入社1年目時のメンター・教育担当者の有無、目標となった人について

入社1年目時のメンター・教育担当者の有無、および、目標となった人について見る。

〔満足×活躍〕〔満足×非活躍〕は、メンター・教育担当者が7割以上おり、目標となった人もいた。目標となった人は、「同じ部署の先輩」がもっとも多く、次いで「上司」である傾向は同じであった。異なるところは、〔満足×非活躍〕の方が、目標となった人がいなかったが2割強であった。

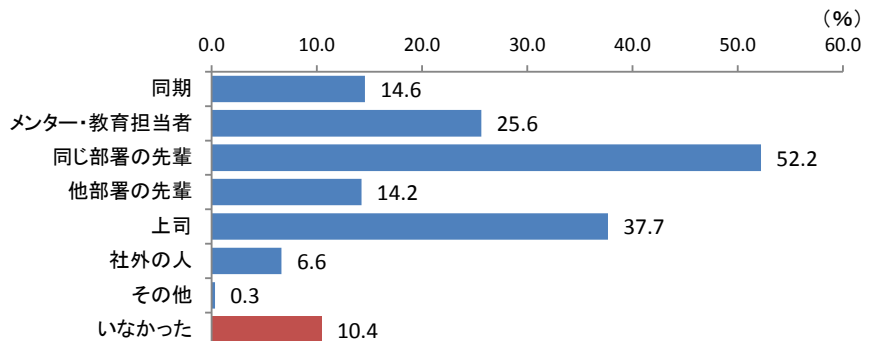
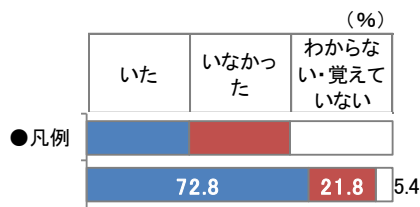
〔不満足×活躍〕〔不満足×非活躍〕は、メンター・教育担当者がいたのは、半数程度である。目標となった人がいなかったは4割以上で、特に、〔不満足×非活躍〕は、半数以上であった。一方で、目標となった人は、前述の2パターン同様、「同じ部署の先輩」がもっとも多く、次いで「上司」であった。

※メンター＝相談できる人

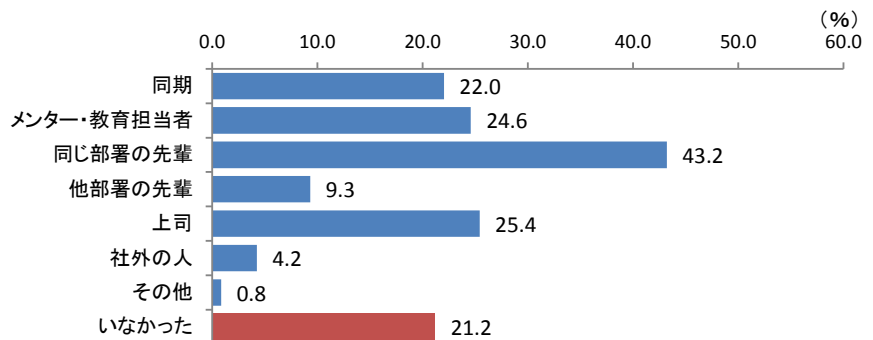
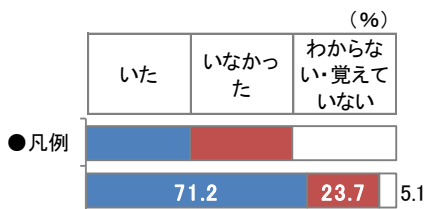
■入社1年目における、メンター・教育担当者の有無(単一回答)

■目標となった人(複数回答)

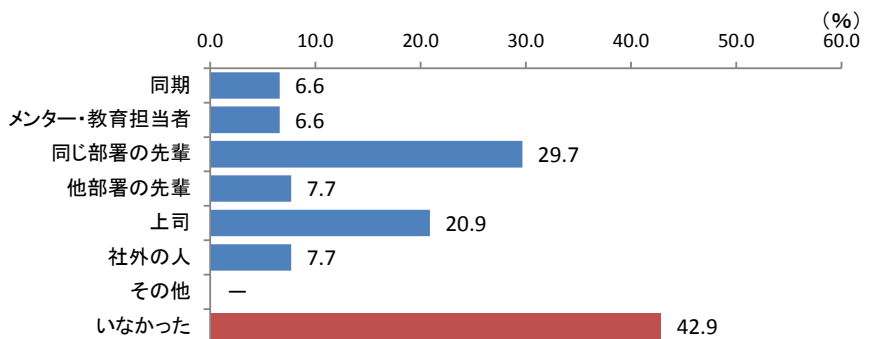
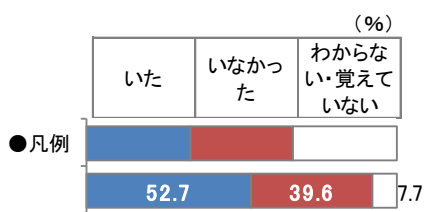
## 〔満足×活躍〕パターン



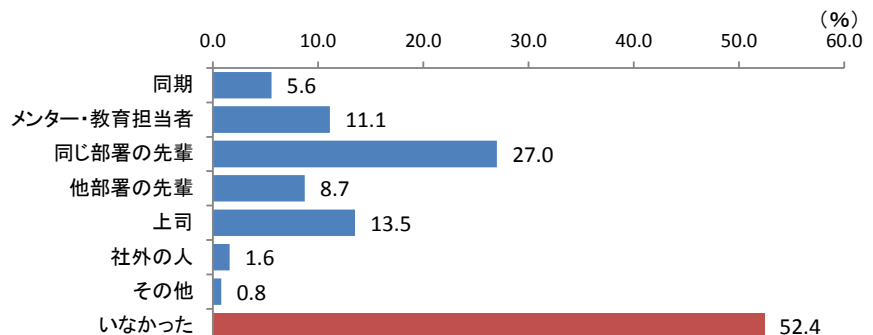
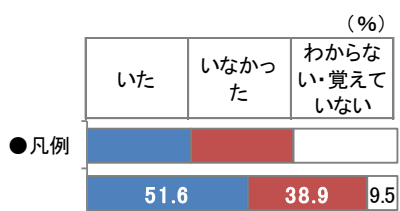
## 〔満足×非活躍〕パターン



## 〔不満足×活躍〕パターン



## 〔不満足×非活躍〕パターン





## 3-2) 入社1年目時の周囲からの評価実感について

入社1年目時における、周囲からの評価実感について見る。

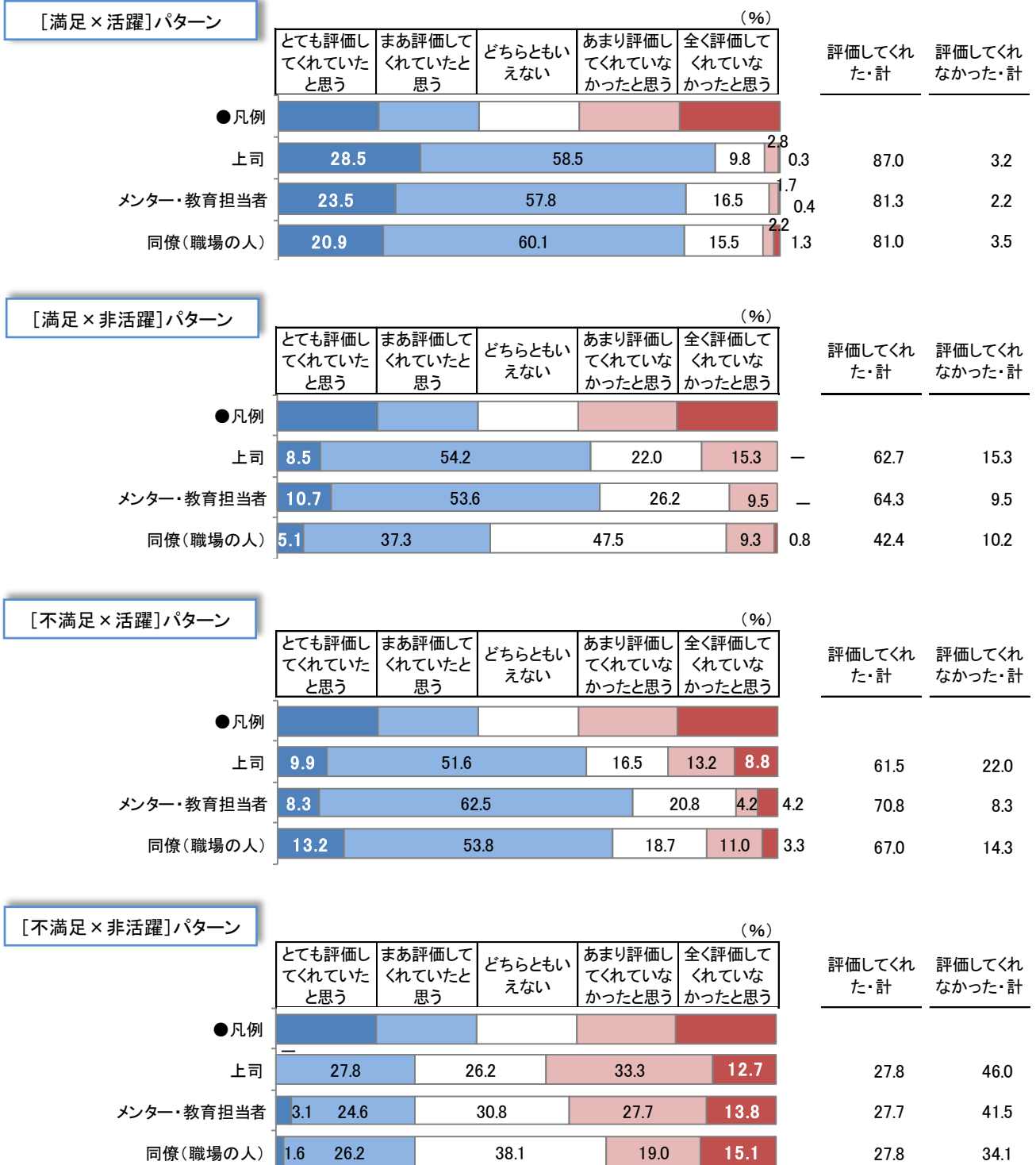
[満足×活躍]は、「上司」「メンター・教育担当者」「同僚（職場の人）」：以下「同僚」から、評価されていたと思っていたのがどれも8割を超えており、評価してくれなかったは、3%前後と極わずかであった。

[満足×非活躍]、「上司」「メンター・教育担当者」から、評価されていたと思っていたのは、6割を超えているが、「同僚」は4割程度であった。

[不満足×活躍]は、「上司」「メンター・教育担当者」「同僚」から評価されていたと思っていたのは、6割を超えているが、「上司」から評価されていなかったと思っていたのが2割強であった。

[不満足×非活躍]は、「上司」「メンター・教育担当者」「同僚」から評価されていたと思っていたのは3割弱に対して、評価されていなかったと思っていたのが、4割前後と、他のパターンよりも評価された実感が低い傾向であった。

## ■入社1年目時における上司、メンター・教育担当者、同僚（職場の人）における自分に対しての評価実感（単一回答）





## 4-1) 入社前後でのギャップ（プラス・マイナスの両面）について

入社前後でのギャップ（プラス・マイナスの両面）について見る。

[満足×活躍][満足×非活躍]は、ギャップがあった（「かなりあった」+「多少あった」）が過半数を超える項目は多いものの、[不満足×活躍][不満足×非活躍]よりも、ギャップがあった計の数値より比較的lowであった。

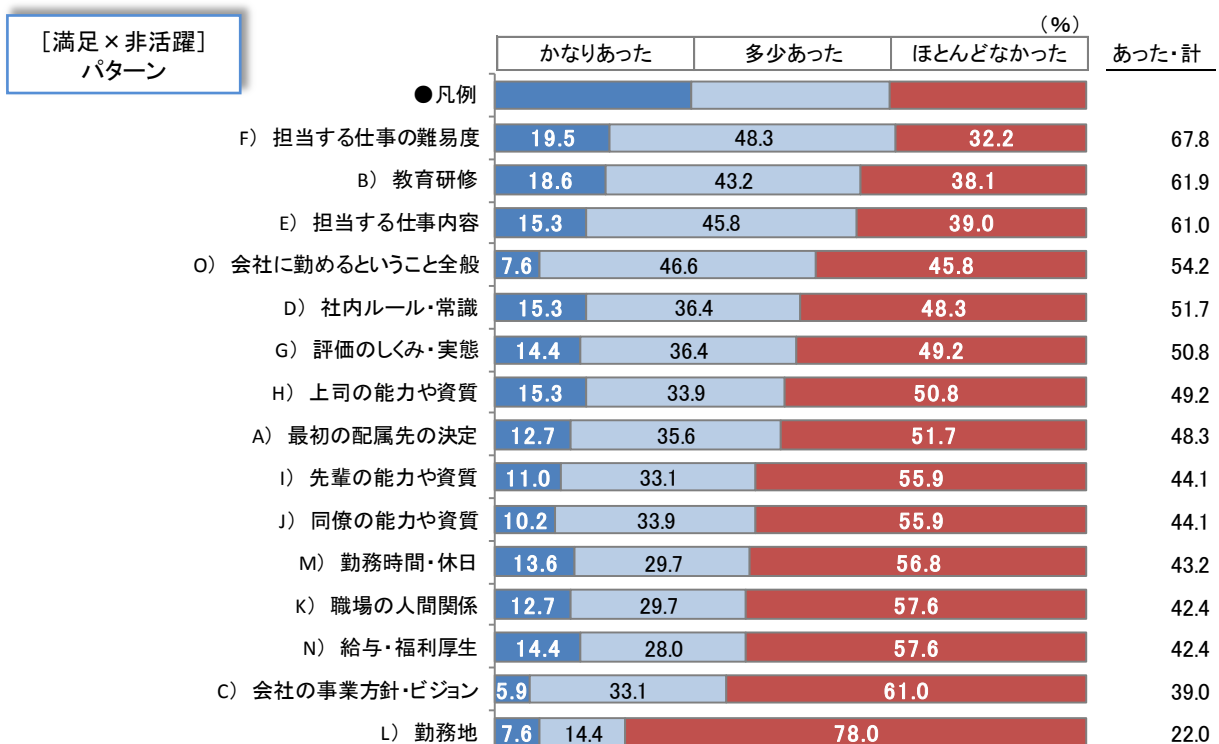
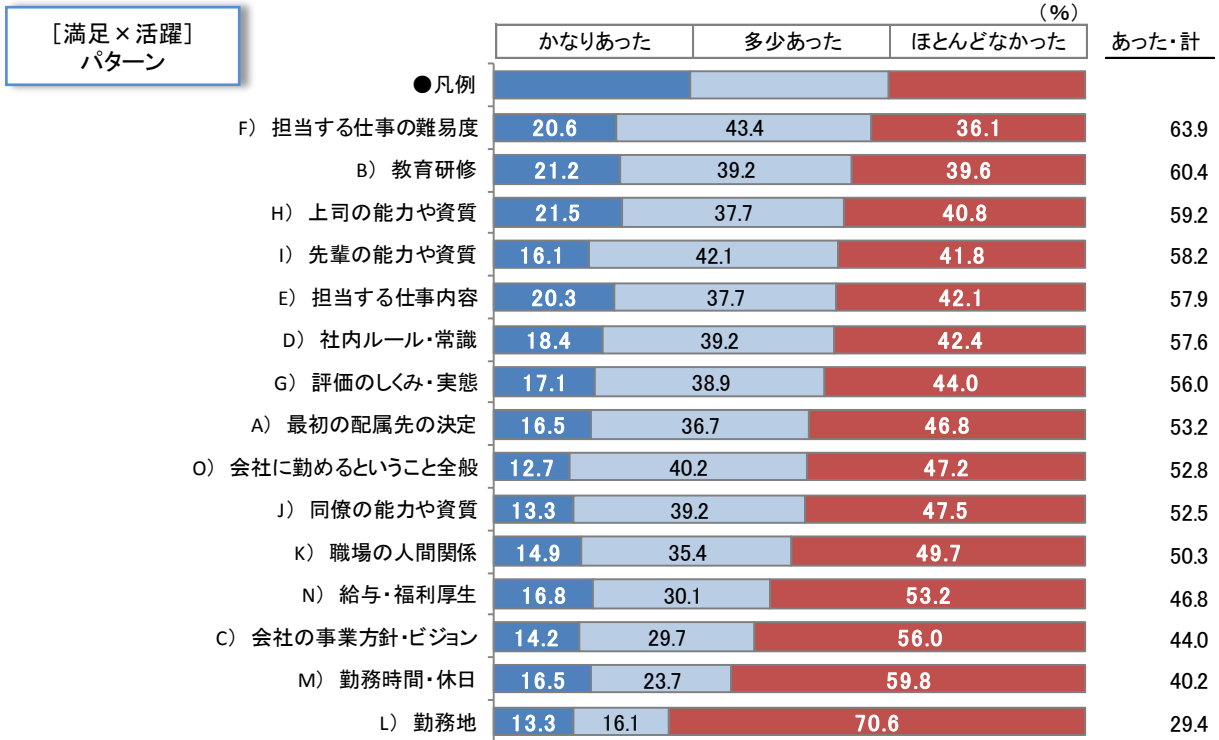
4パターンの中の上位3項目を見る。

[満足×活躍]は、「担当する仕事の難易度」「教育研修」「上司の能力や資質」であった。

[満足×非活躍]は、「担当する仕事の難易度」「教育研修」「担当する仕事内容」であった。一方で、ギャップがあった比率が50%を超える項目数が、一番少ない。  
(次ページに続く)

## ■ 入社前後でのギャップ(プラス・マイナスの両面)項目(それぞれ単一回答)

※4パターン毎に、「あった・計」「かなりあった」+「多少あった」でソート



## 4-1) 入社前後でのギャップ (プラス・マイナスの両面) について

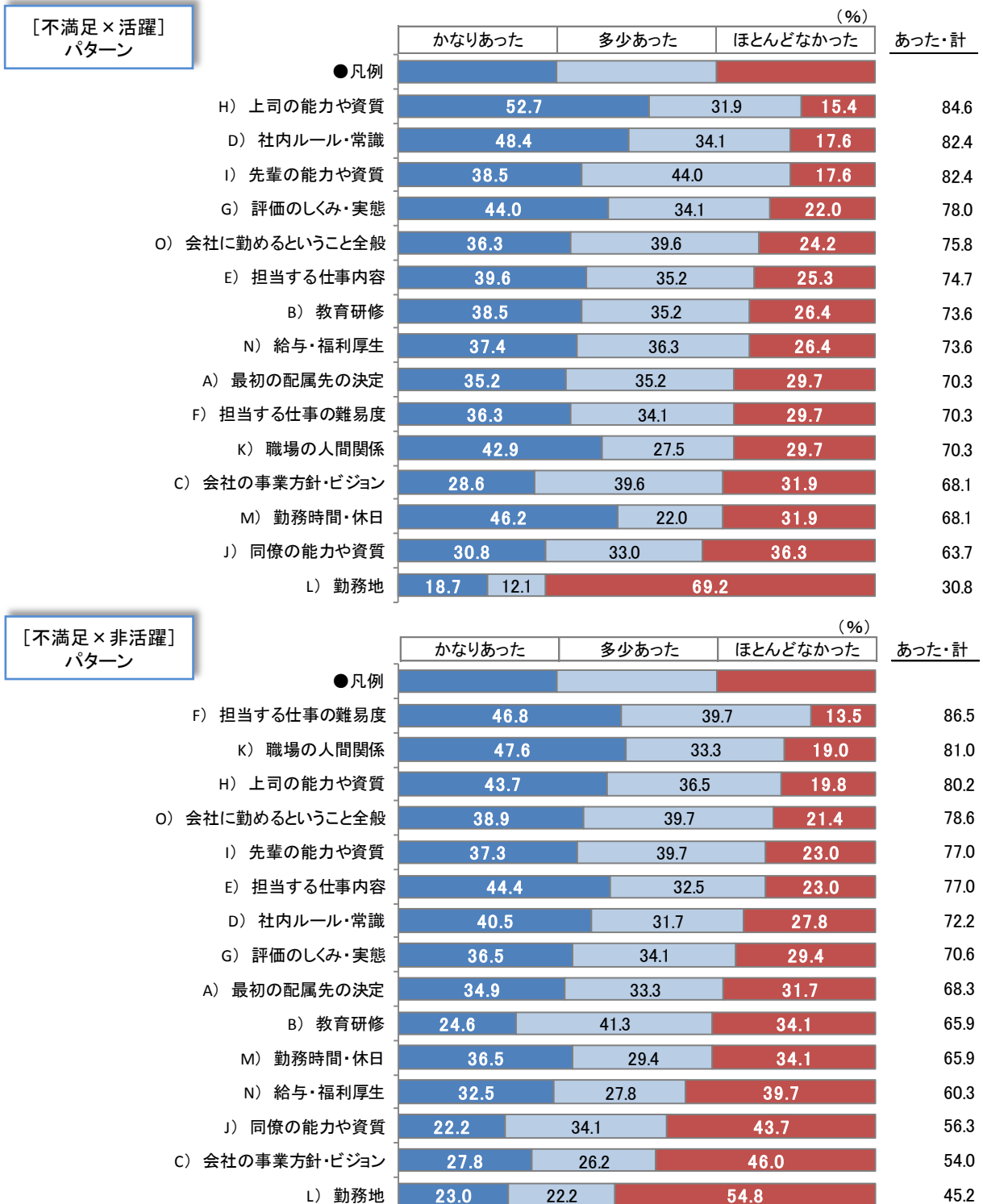
[不満足×活躍]は、「上司の能力や資質」「社内ルール・常識」「先輩の能力・資質」であった。また、ギャップがあった率が、相対的に一番高い。

[不満足×非活躍]は、「担当する仕事の難易度」「職場の人間関係」「上司の能力や資質」であった。

なお、ギャップ項目の中で、ギャップがほとんどなかった項目は、4パターン共通して、「勤務地」であった。

## ■ 入社前後でのギャップ(プラス・マイナスの両面)項目(それぞれ単一回答)

※4パターン毎に、「あった・計」(「かなりあった」+「多少あった」)でソート



## 4-2) 入社前後のギャップがあったうち、マイナスに働いた項目について

入社前後でのギャップがあった（「かなりあった」＋「多少あった」）うち、マイナスに働いた項目について見る。

4パターン共通で高い項目は、「上司の能力や資質」「勤務時間・休日」「社内ルール・常識」の3項目であった。上記3つ以外にマイナスに働いた上位項目を見る。

〔満足×活躍〕は、「給与・福利厚生」であった。

〔満足×非活躍〕は、「担当する仕事の難易度」「給与・福利厚生」「担当する仕事内容」であった。

〔不満足×活躍〕は、「先輩の能力や資質」「職場の人間関係」であった。

〔不満足×非活躍〕は、「職場の人間関係」「担当する仕事内容」であった。

〔満足×活躍〕〔満足×非活躍〕は、「マイナスに働いたものはない」が2割以上であるのに対して、〔不満足×活躍〕〔不満足×非活躍〕は、5%を下回っていることから、「不満足×活躍」「不満足×非活躍」は、マイナスに働いた項目が多くあったと言える。

## ■ 入社前後でのギャップがあった(かなりあった、多少あった)うち、マイナスに働いた項目(複数回答)

※〔満足×活躍〕でソート



## 5) 入社1年目時の「うれしかった」、「成長を感じられた」などを感じた経験について

入社1年目時において、「うれしかった」「つらかった」と特に感じた経験や、「成長を感じられた」「つらさを乗り越えた」経験があったかどうかについて見る。

〔満足×活躍〕では、4つの経験について、「つらかった」経験ありは相対的に低く、他の3つは比較的経験があった傾向が見られる。

〔不満足×非活躍〕は〔満足×活躍〕とは逆で、「つらかった」が突出して高く、一方で「うれしかった」「成長を感じられた」「つらさを乗り越えた」経験について、他よりも低い傾向が見られる。

〔不満足×活躍〕は、「つらかった」の経験があったのが、8割を超えている。

「うれしかった」と「つらかった」、「成長を感じられた」と「つらさを乗り越えた」のそれぞれのクロスを見る。

〔満足×活躍〕は、「成長を感じられ、つらさを乗り越えた」経験があるのが57.9%と高く、〔不満足×活躍〕も49.5%と高い。

〔不満足×活躍〕〔不満足×非活躍〕では、「うれしかった」経験はなく「つらかった」経験のみが4割強であった。

〔不満足×非活躍〕は、「成長を感じられた」「つらさを乗り越えた」の両方経験がないのは、半数以上であった。

## ■ 入社1年目時の経験有無(単一回答)

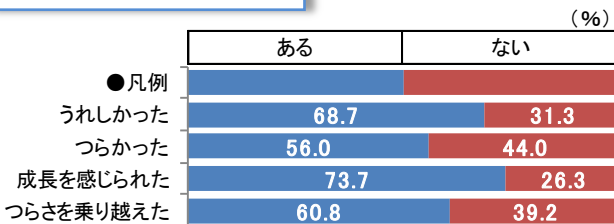
□「うれしかった」「つらかった」と特に強く感じた経験の有無

□「成長を感じられた」「つらさを乗り越えた」と感じた経験の有無

□「うれしかった」「つらかった」とのクロス集計

□「成長を感じられた」「つらさを乗り越えた」とのクロス集計

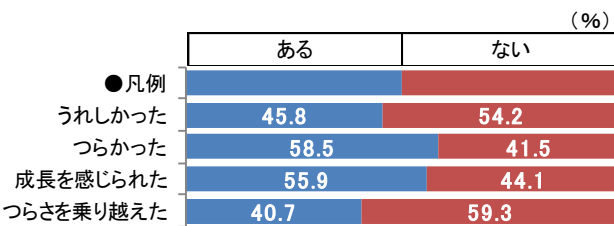
## 〔満足×活躍〕パターン



		「つらかった」 (%)	
		ある	ない
「うれしかった」	ある	46.8	21.8
	ない	9.2	22.2

		「つらさを乗り越えた」 (%)	
		ある	ない
「成長を感じられた」	ある	57.9	15.8
	ない	2.8	23.4

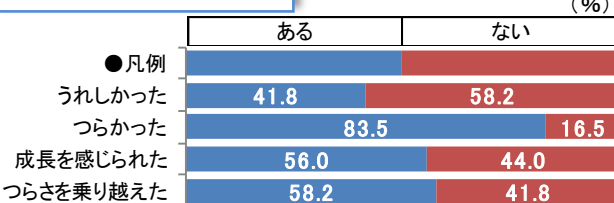
## 〔満足×非活躍〕パターン



		「つらかった」 (%)	
		ある	ない
「うれしかった」	ある	39.0	6.8
	ない	19.5	34.7

		「つらさを乗り越えた」 (%)	
		ある	ない
「成長を感じられた」	ある	38.1	17.8
	ない	2.5	41.5

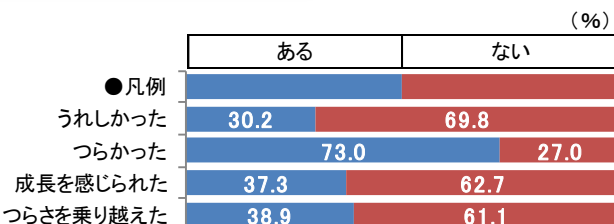
## 〔不満足×活躍〕パターン



		「つらかった」 (%)	
		ある	ない
「うれしかった」	ある	39.6	2.2
	ない	44.0	14.3

		「つらさを乗り越えた」 (%)	
		ある	ない
「成長を感じられた」	ある	49.5	6.6
	ない	8.8	35.2

## 〔不満足×非活躍〕パターン



		「つらかった」 (%)	
		ある	ない
「うれしかった」	ある	29.4	0.8
	ない	43.7	26.2

		「つらさを乗り越えた」 (%)	
		ある	ない
「成長を感じられた」	ある	27.8	9.5
	ない	11.1	51.6

## 6) 入社1年目時の職務や組織への適応を促進する行動やスタンスについて

入社1年目時の行動やスタンスで、できていた（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）上位項目を見ると、[満足×活躍]では、「上司や先輩に報告・連絡・相談しながら仕事を進めた」「任された仕事は、最後までやり遂げようとしていた」「失敗をしてもあきらめずに物事に取り組んでいた」などであり、[満足×非活躍][不満足×活躍]も、比較的高い項目であった。

しかし、[不満足×非活躍]は、総じて、できていない傾向が見られた。特に、「関係者のニーズや期待を知るために働きかけていた」「上司や先輩からのフィードバックを進んで求めている」「自分がやりたい／興味のある仕事を上司等に伝えていた」はできていない状況で、これは、[満足×非活躍]も同様であった。

## ■入社1年目時における職務や組織への適応を促進する行動やスタンス(それぞれ単一回答)

※「あてはまる」:+2 「ややあてはまる」:+1 「どちらともいえない」:0 「あまりあてはまらない」:-1 「あてはまらない」:-2として平均値を算出

※[満足×活躍]でソート

	「満足×活躍」					「満足×非活躍」					「不満足×活躍」					「不満足×非活躍」				
	-2	-1	0	1	2	-2	-1	0	1	2	-2	-1	0	1	2	-2	-1	0	1	2
上司や先輩に報告・連絡・相談しながら仕事を進めた					1.25					0.89					1.05					0.41
任された仕事は、最後までやり遂げようとしていた					1.25					0.90					0.89					0.40
失敗をしてもあきらめずに物事に取り組んでいた					1.24					0.79					1.09					0.25
学んだり気づいたことは、すぐ実行するようにしていた					1.21					0.70					1.07					0.25
過去の経験から学んだことを仕事の中で生かしていた					1.09					0.59					0.89					0.08
行動の結果を踏まえ次の行動を改善するようにしていた					1.07					0.47					0.93					0.16
これまで学んだ／経験した事を振り返るようにしていた					1.06					0.53					0.80					0.19
人の話から自分の態度や考え方を直すことが多かった					1.01					0.69					0.66					0.18
人の働き方を観察し自分との共通点や違いをよく考えた					0.96					0.65					0.76					0.17
職場の人との関係を深められるよう自分から働きかけた					0.95					0.26					0.34					-0.04
どんな経験や知識、スキルを蓄積していくかよく考えた					0.94					0.47					0.56					-0.02
仕事の質を高めるための工夫をしていた					0.93					0.36					0.80					-0.10
求められる知識やスキルを満たしているかをよく考えた					0.88					0.54					0.65					0.37
自分なりに調べ、考えてから上司や先輩に相談していた					0.87					0.42					0.58					-0.12
仕事を通じて、どう成長していけそうかをよく考えた					0.86					0.37					0.56					0.10
経験した事だけでなく取り組み姿勢も振り返っていた					0.84					0.15					0.42					-0.02
うまくいかない時、さまざまな角度から原因を追及した					0.80					0.21					0.54					-0.11
将来の目標を見据えて職場での当面の目標を立てていた					0.75					0.19					0.16					-0.37
他の人の立場から自分の状況を考えてみるがあった					0.75					0.23					0.73					0.25
難しいと思うことに率先して取り組むようにしていた					0.72					-0.02					0.45					-0.29
今の仕事の価値や意味を掘り下げて考える事が多かった					0.69					0.11					0.45					0.02
自分がやりたい／興味のある仕事を上司等に伝えていた					0.58					-0.21					-0.19					-0.41
関係者のニーズや期待を知るために働きかけていた					0.56					-0.23					0.10					-0.50
上司や先輩からのフィードバックを進んで求めている					0.49					-0.20					-0.24					-0.49

## 7) 入社前の活躍意向、現在の仕事で活躍することの重視意向について

入社前における、仕事をする上での活躍意向は、4パターンともに、活躍したい意向が見られるが、その中でも、[不満足×非活躍]は、活躍したくない意向が、ほかのパターンよりも多く見られた。

現在における、仕事で活躍することの重視意向を見ると、[満足×活躍]は、8割強が重視（「活躍することは重要」＋「活躍することは、どちらかという重要」）している。

[満足×非活躍]と[不満足×活躍]は、ほぼ同じ6割強が重視している。

[不満足×非活躍]は、5割近くが重視しているが、重視していない（「活躍することは、どちらかという重要ではない」＋「活躍することは重要ではない」）が3割強と、4パターンの中で最も高かった。

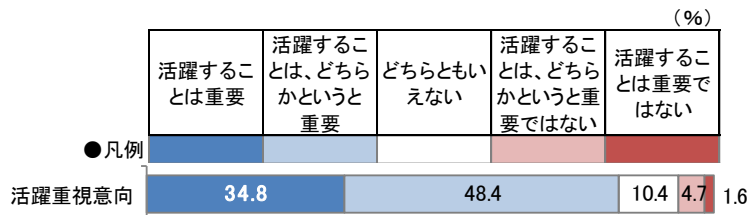
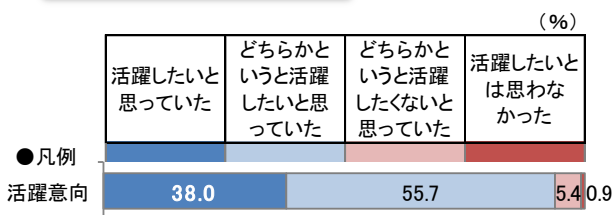
■ 入社前における、仕事をする上での活躍意向（単一回答）

■ 現在における、仕事で活躍することの重視意向（単一回答）

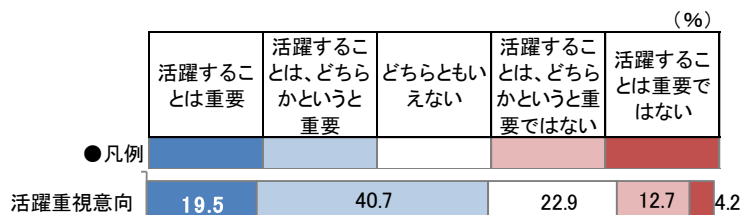
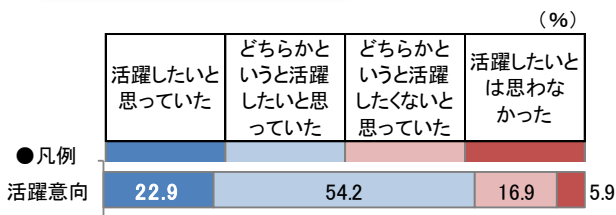
⇒グラフラベル:「活躍意向」

⇒グラフラベル:「活躍重視意向」

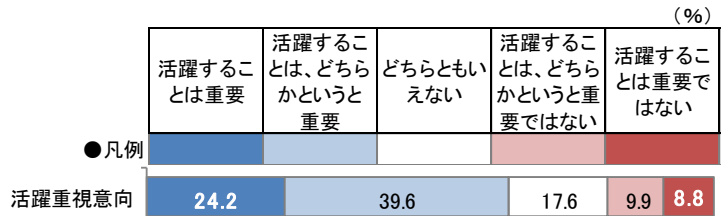
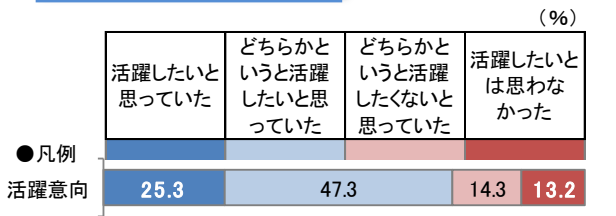
## [満足×活躍]パターン



## [満足×非活躍]パターン



## [不満足×活躍]パターン



## [不満足×非活躍]パターン

