

【マイナビ HR 研究レポート】**「入社半年後の影響分析～配属先への帰属感と将来のキャリア展望の重要性～」
を発表****「配属先満足度」、「社員の印象と帰属感」、「将来のキャリア展望」が入社半年後の満足度に影響**

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：中川信行）は、2019年3月に卒業した全国のマイナビ学生就職モニター会員（有効回答数：623名）を対象に、入社企業への満足度や満足度に影響を及ぼす要因について調査・分析をした「入社半年後の影響分析～配属先への帰属感と将来のキャリア展望の重要性～」の結果を発表しました。

【分析レポートの背景】

これまでの「就職活動」に関する調査は、就職活動期間中にその活動内容や心境について調査するものがほとんどでした。一方、2021年卒・2022年卒の就職活動では、新型コロナウイルス感染拡大防止のために、企業・学生ともにWEB活用が進み、これまでと異なる手法での活動を余儀なくされています。更に、コロナ禍での就職活動が、入社後の新入社員にどのような影響を与えるかは現時点で予測がしづらく、不安の声も多く聞こえます。

そこで本レポートでは、2019年卒マイナビ学生就職モニターに対し、新卒入社半年後にあたる2019年10月に調査を行い、入社前との満足度変化、就職活動時や入社直後の体験や行動が「入社半年後の満足度」にどのように影響しているかを分析しました。対面コミュニケーションの減少が懸念されているコロナ禍での採用・就職活動において、学生の入社後満足度を向上するために、採用担当者は学生に何を伝えるべきか、また学生はどのような情報を得るべきかをまとめています。

《TOPICS》

- ◆ 内定時と入社後の企業への満足度が“上昇した人”の方が“下降した人”よりも「配属先への満足」「社員の印象と帰属感」「将来のキャリア展望」の実感が強い【図1】
- ◆ 内定時と入社後の企業への満足度が上昇した人が、入社を決断する最も重要なタイミングで得られた情報は「社員の人間関係に関する情報」と「自分が成長できる環境があるか」【図2】
- ◆ 「入社半年後満足度」が向上すると「将来のキャリア展望」が上昇し、「転職意向」が下降【図3】
- ◆ 今後の働き方として、現在の勤務先への満足度が上昇した人は、「ある程度昇進して管理職として仕事をしていきたい」と考え、下降した人は「いいところがあれば転職してキャリアアップしたい」と考える【図4】

【調査概要】

就職活動時期に取得した「内々定先満足度」と入社半年後に取得した「現在の勤務先の総合満足度」の差分で満足度に関する変化を分析した結果、現在の勤務先企業に関する項目のうち「上昇グループ」が「下降グループ」よりも高かったのは、「配属先満足度」（差 25.5pt）、「社員の印象と帰属感」（差 24.0pt）、「将来のキャリア展望」（差 12.5pt）だった。この3つの項目が入社半年後の勤務先への満足度向上に関連していると考えられる。【図1】

入社を決断するタイミングで得られた最も重要な情報について、満足度が「上昇したグループ」と「下降したグループ」で比較したところ、「上昇したグループ」は「社員の間関係に関する情報」「自分が成長できる環境があるか」と回答する割合が高かった。一方、満足度が「下降したグループ」で回答割合が高かったのは、「企業経営の安定に関する情報」と「経営理念・企業理念」だった。【図 2】

「入社半年後満足度」が向上すると、「将来のキャリア展望」が上昇し、「転職意向」が下降することがわかった。また、「職場・配属先職種の評価」は「入社半年後満足度」の上昇にも寄与しているだけでなく、「将来のキャリア展望」の上昇にも直接寄与していた。【図 3】

今後の働き方に対する考えを聞いたところ、入社後に勤務先企業への満足度が「上昇したグループ」は「ある程度昇進して管理職として仕事をしていきたい」が高かった（上昇グループ：43.5%、下降グループ：31.8%、差 11.7pt）。一方、「下降したグループ」では「いいところがあれば転職してキャリアアップしたい」と考える割合が高かった（上昇グループ：36.2%、下降グループ 51.0%、差 14.8pt）。【図 4】

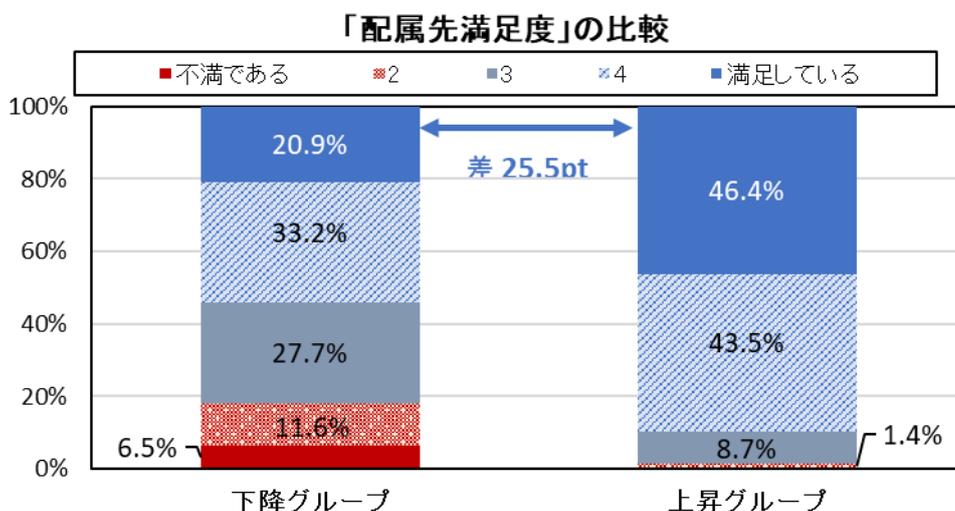
総評

本調査の結果から、『配属先満足度』『社員の印象と帰属感（職場のイメージが良く・雰囲気自分がいると感じる）』『将来のキャリア展望』が入社後の満足度にプラスの影響を及ぼしていることがわかりました。つまり、就職活動をする学生の皆さんには“積極的に得るべき情報”、企業の採用担当者には“ギャップが生じないよう、積極的に提供すべき情報”として何が重要なかが示される結果となりました。

ただ、こうした情報は企業の表面的な情報と違って「入社しないとわからない」側面もあります。ほぼ全ての過程が対面であったときですら伝えづらかった“インフォーマルな情報”を、WEB活用が進むコロナ禍での活動において、採用担当者はどう伝えていくか、また学生はどのような情報に注視するかが重要になってくると思います。

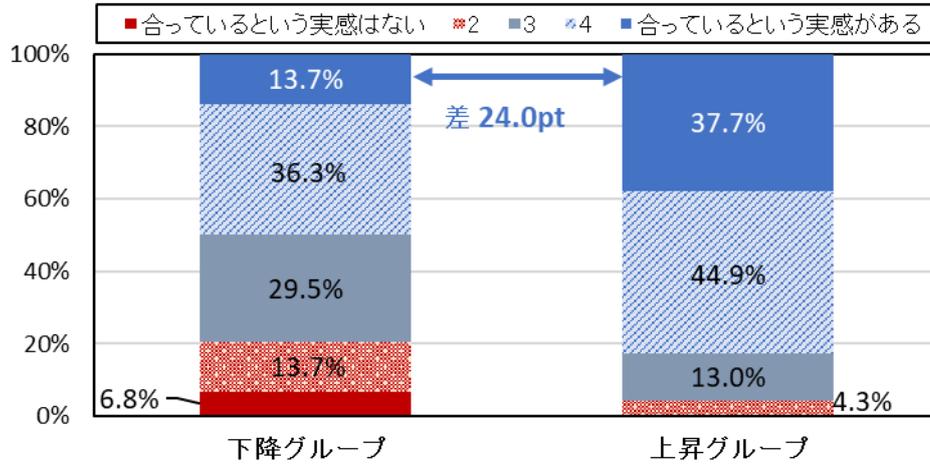
社長室 HR リサーチ部 東郷こずえ

【図 1】 内定時と入社後の企業への満足度に関する変化（上昇/下降）*について
上昇グループと下降グループの特徴

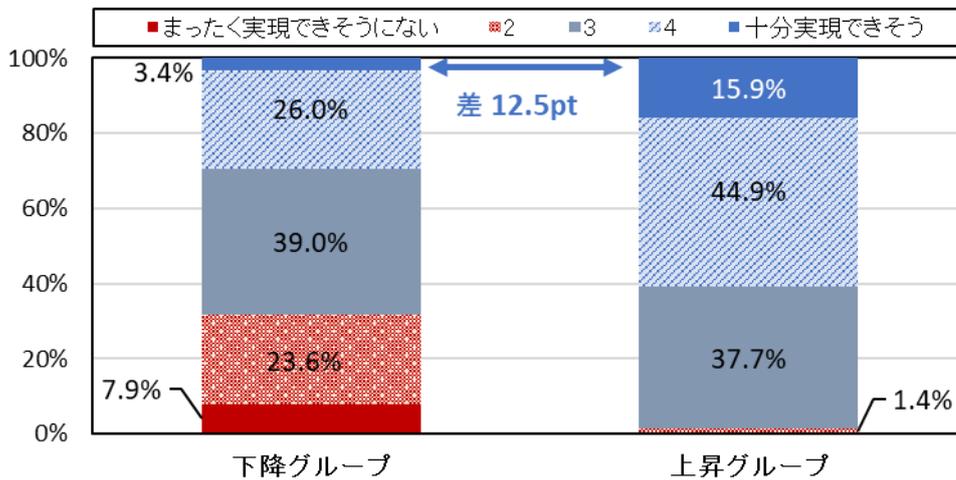


* 満足度変化は、就職活動時期に取得した「内々定先満足度」と入社半年後に取得した「現在の勤務先の総合満足度」の差分で算出。

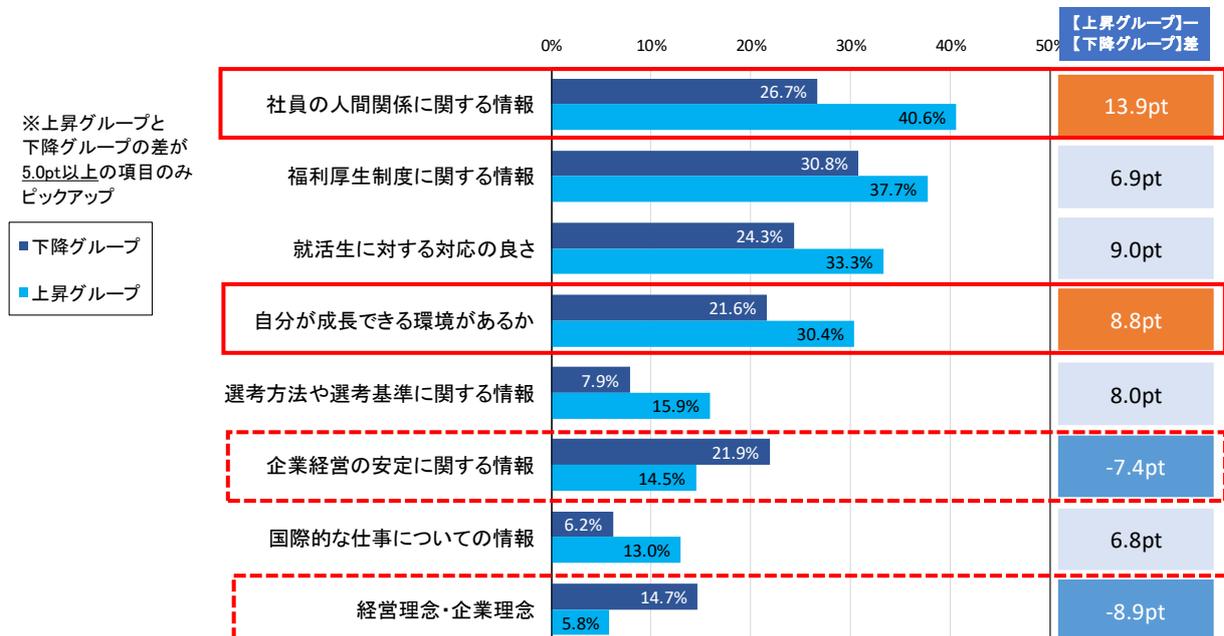
「社員の印象と帰属感」の比較



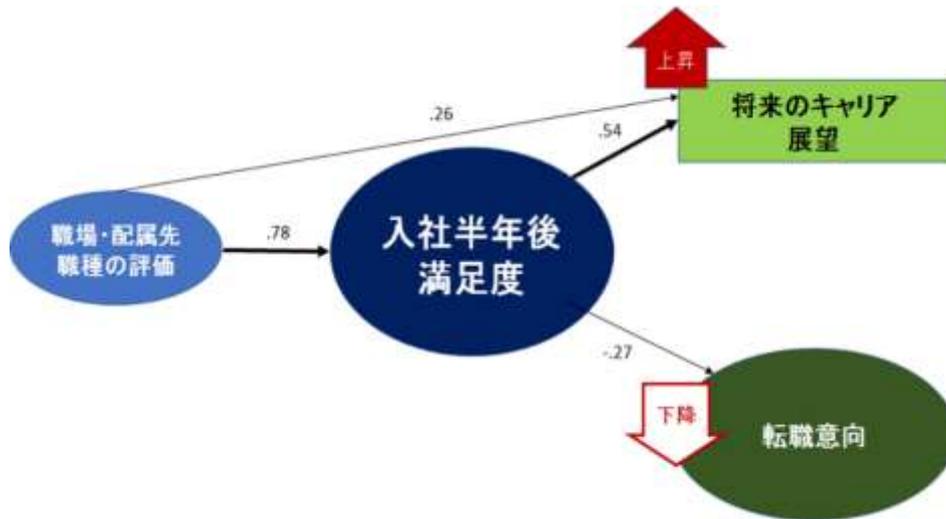
「将来のキャリア展望」の比較



【図2】最も重要だったタイミングで得られた重要な情報（複数回答）

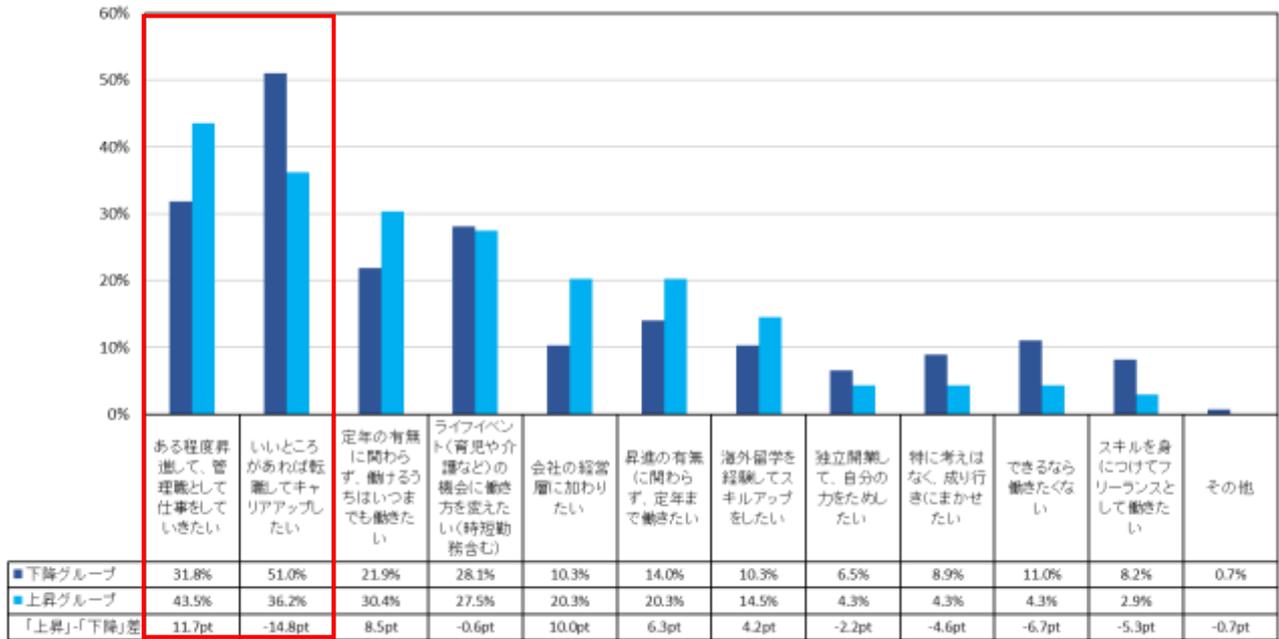


【図3】入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因



※矢印の数字＝影響力を数字で示したもの。大きいほど影響が強い（標準化推定値）
 ※矢印が出ている元は、影響を与える要因（説明変数）
 ※矢印が刺さっているほうは影響を受ける要因（被説明変数）

【図4】今後の働き方として、あなたの考えに近いもの（複数回答）



【調査概要】「入社半年後の影響分析～配属先への帰属感と将来のキャリア展望の重要性～」

- 調査期間／2019年10月24日(水)～11月4日(月)
- 調査方法／インターネット調査
- 調査対象／2018年7月時点で大学4年生及び院2年生だった学生就職モニターで、2019年卒業予定として就職活動を行い、2018年7月までに内々定を得て入社予定先を決めた者
- 有効回答数／623名(文系男子：109名、理系男子：163名、文系女子：167名、理系女子：184名)

※調査結果の詳細は会社HPのニュースリリース (<https://www.mynavi.jp/news/>) からご確認いただけます

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
 社長室 HRリサーチ部
 Tel：03-6267-4571 Fax：03-6267-4145
 Email：myrm@mynavi.jp

【当社に関するお問い合わせ先】

株式会社マイナビ
 社長室 広報部
 Tel：03-6267-4155 Fax：03-6267-4050
 Email：koho@mynavi.jp