

2023年卒内定者レポート

スムーズなオンボーディングのための内定者調査



株式会社ファーストキャリア

- 01 調査の概要
- 02 入社を控えた内定者の心境
- 03 23卒内定者のバックグラウンドを知る
- 04 パーソナリティを適切に把握するために

01

Chapter

調査の概要

01 調査の概要

レポートの目的

本レポートは2023年4月に新社会人の受け入れを見据え、スムーズなオンボーディング実現の参考資料となることを意図して作成しています。オンボーディングは、新入社員や新しいメンバーが組織に馴染み、業務に迅速かつスムーズに適応できるようにするための重要なプロセスです。

新入社員の心境や実態を適切かつ具体的に把握し、受け入れ側である我々の育成がブラッシュアップされ、良い方向へ変化するきっかけとなれば幸いです。本レポートが、新入社員オンボーディングにおいて、有益な情報となりますよう心より願います。

- 本レポートは、以下の方にとって有益であるよう作成しています
 1. 新入社員の教育を企画・運営される研修ご担当者様
 2. 現場での受け入れを担当される育成関係者の皆様
 3. 今後の人事施策を検討される人事企画の皆様

01 調査の概要

調査の方法

調査方法 | 2023卒内定者Webアンケート

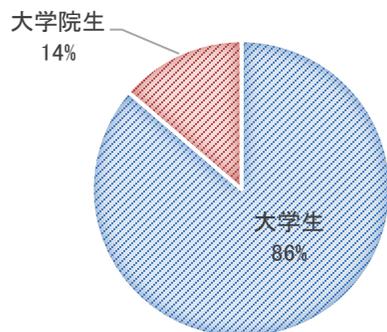
調査期間 | 2022年11月21日～12月7日

調査件数 | 300件

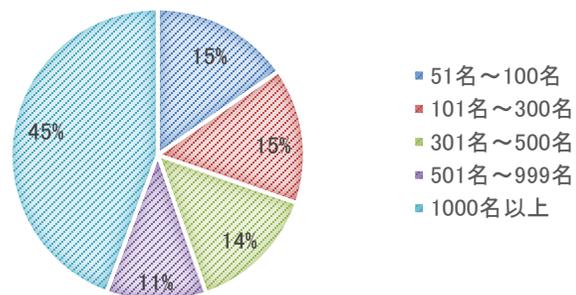
平均年齢 | 22.28歳

回答者内訳

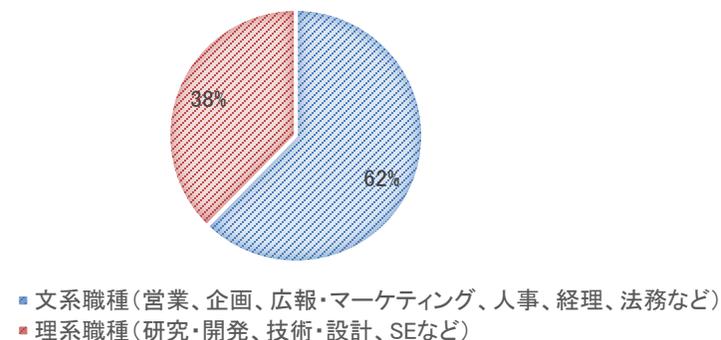
学歴



入社予定先企業の従業員規模



就職先での想定職種



一 本レポートにおける調査対象者の属性について

- 1) 調査対象とした内定者は大学在学中または大学院在学中に限定し実施しています
- 2) 対象としている内定者の進路は一般民間企業への就職予定者に限定し、専門職（医師、看護師、弁護士、保育士、音楽、芸術等）への進路を想定している学生は含みません

02

Chapter

入社を控えた内定者の心境

02 入社を控えた内定者の心境

本章の調査意図

内定者が認識している入社予定先との関係や印象について全体的な傾向を把握することを意図しています。受け入れにあたって、内定者の一般的な心境を抑えておくことは研修企画、オンボーディング設計の参考になります。

1) 入社予定先に対する内定者の一般的な期待感を知っておく

組織に対する就職活動時の志望レベルや、入社への満足度を調査しています
内定者の一般的なエンゲージメント指標としてご参考ください

2) 内定者が入社予定先企業にどのような不安を感じているのか

オンボーディングに影響が出る不安項目を調査しています
想定職種ごとにその不安傾向を割り出し、現場での受け入れでの留意点を考察しています

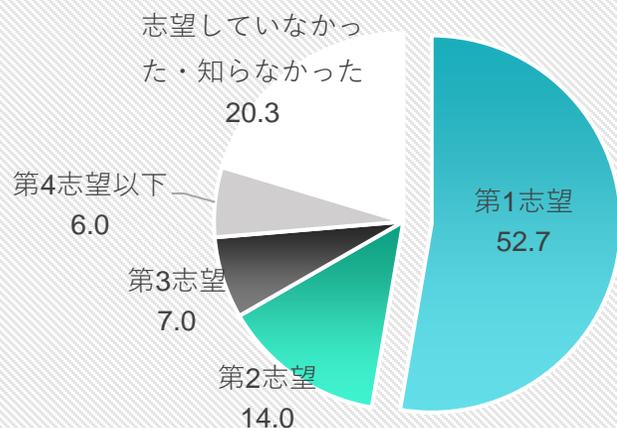
3) これから待ち受ける業務難易度は一般的にどのような印象か

採用～内定時の情報発信がどのような印象として認識されているかを理解いただけます
抽象的な印象であるため、オンボーディングで業務難度を適切に把握することを推奨します

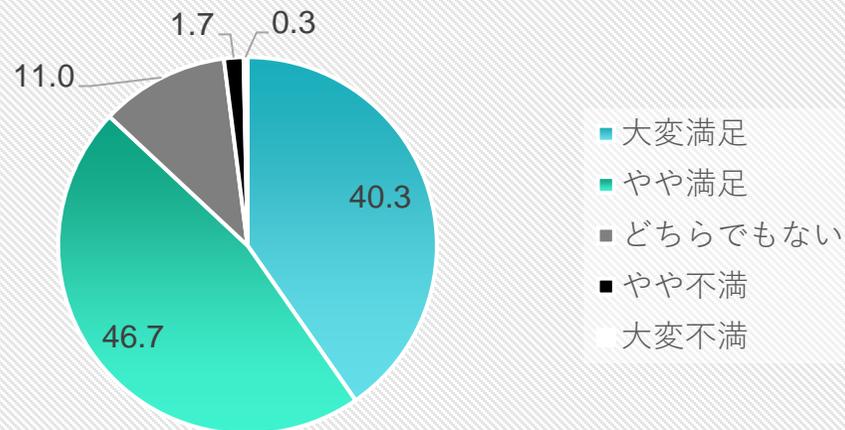
02 入社を控えた内定者の心境

内定者の半数以上が、就活当初から狙っていた企業に入社ができている

入社予定先企業の就職開始時志望度



入社予定先企業への満足度



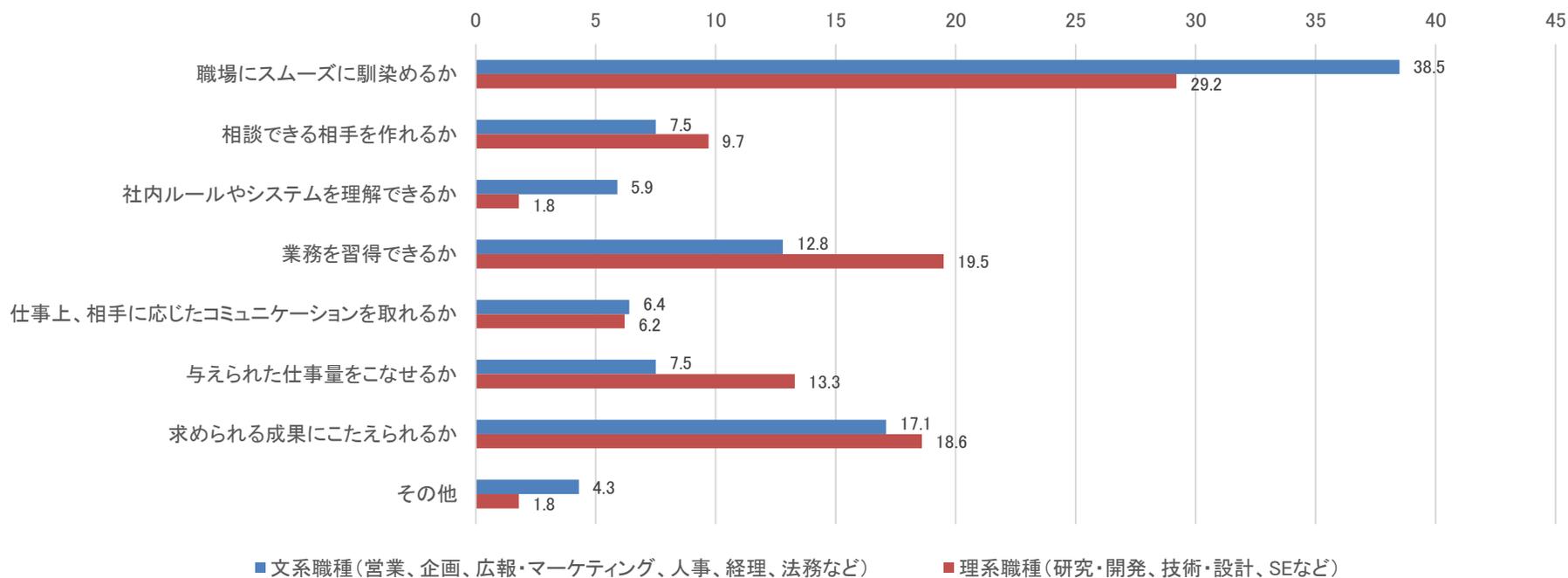
左上グラフは、入社予定先企業が就職活動開始時に、どのような志望順位だったのかを聞いたものです。本調査では内定者の52.7%が当初から入社予定先は第一志望であったと回答しています。また、「志望していなかった・知らなかった」と回答した層が20.3%存在することも注目すべき点です。幅広く就職活動をしていたり、志望業界を絞らず就職活動をしていた一定数の業界未定学生を取り込むため、採用ブランディングの重要性を示唆する結果といえるでしょう。

また、右上グラフにあるように、入社予定先企業への満足度が高いことがわかります。オンボーディング設計は採用時のメッセージと相違がないよう配慮をすることで、不要なギャップを抑制することにつながるでしょう。

02 入社を控えた内定者の心境

文系は職場への適応、理系は業務への適応への不安が顕著

入社を控え、特に不安に感じていること(%)

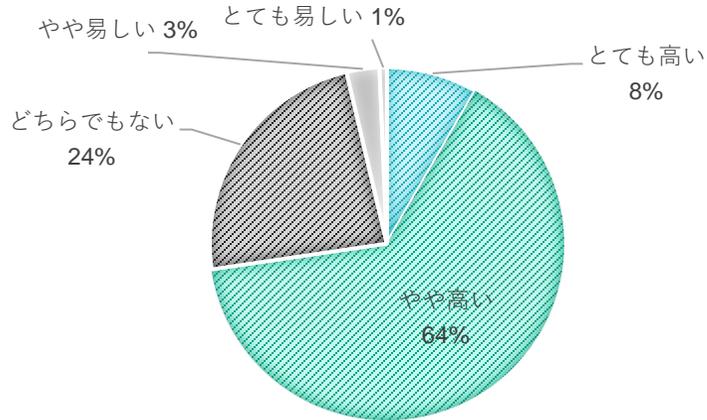


内定者が抱える不安では、職場にスムーズに馴染めるか、求められる成果にこたえられるか、業務を習得できるかといったオンボーディングへの不安に集中する結果となりました。ただし文系職種、理系職種では差異が出る結果となりました。特に、職場へ馴染めるかという不安においては、文系内定者の方が理系内定者よりその不安が強く出る結果となりました。

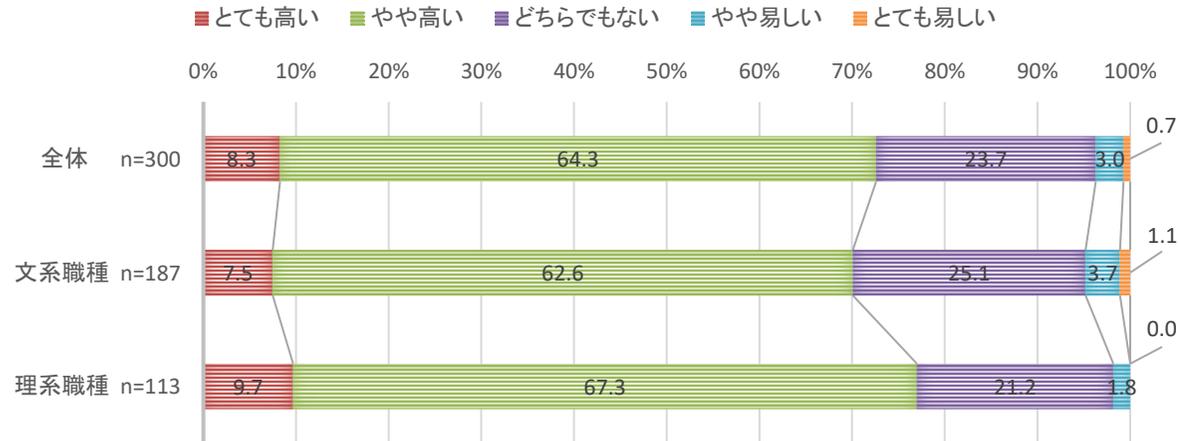
02 入社を控えた内定者の心境

業務難易度が高いことはある程度覚悟している。特に理系職種にその傾向

想定している業務難易度（全体）



想定している業務難易度（職種別）



上のグラフは内定者自身がどの程度の業務難易度を想定しているか聞いたものです。本人のイメージと職場の実態に乖離がある場合、リアリティショックを生む可能性があります。結果は、理系職種の学生の方が自分自身にとって高い業務難易度であると想定（+7pt）していて、前項にあった内定者の不安とも矛盾のない結果となりました。入社までの時期は、内定者にとって業務の不確定性が高い状態です。業務内容をなるべく早く理解させ、自身の能力評価と業務実態とのギャップが見えるようにすることが重要です。このことは教育の場を意欲的に活用しようとする内発的動機形成に寄与します。

03

Chapter

23卒内定者のバックグラウンドを知る

03 23卒内定者のバックグラウンドを知る

本章の調査意図

多くの企業や組織が、テレワークや柔軟な勤務形態を導入してきましたが、2023年に入り、コロナウイルスの影響が少しずつ薄れ、入社も増えてきています。新入社員を受け入れる際、学生時代における本人のコミュニケーションバックグラウンドを知ることでその足掛かりとなるはずです。

1) 登校割合から対面コミュニケーション経験および適応状況を予測する

登校割合は、対面でのコミュニケーションレベルを測る上で指標になります。各社の業務形態と照らし合わせ、ギャップが発生する可能性に対処できます。

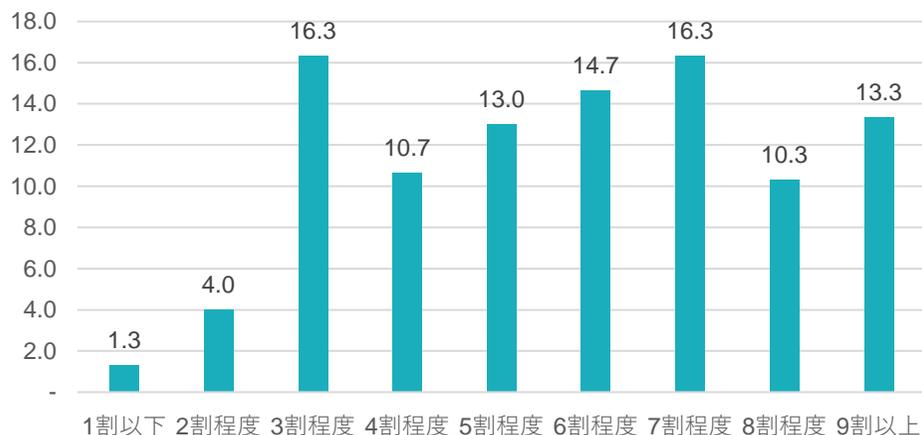
2) 所属していたコミュニティで、多様さへの寛容度を推しはかる

年齢やキャリアの異なる様々な相手とコミュニケーションを取ることが前提となるのが、社会人生活です。学生時代に属していたコミュニティの量と、年の離れた相手への苦手意識を調査することにより適応へのボトルネックを探ります。

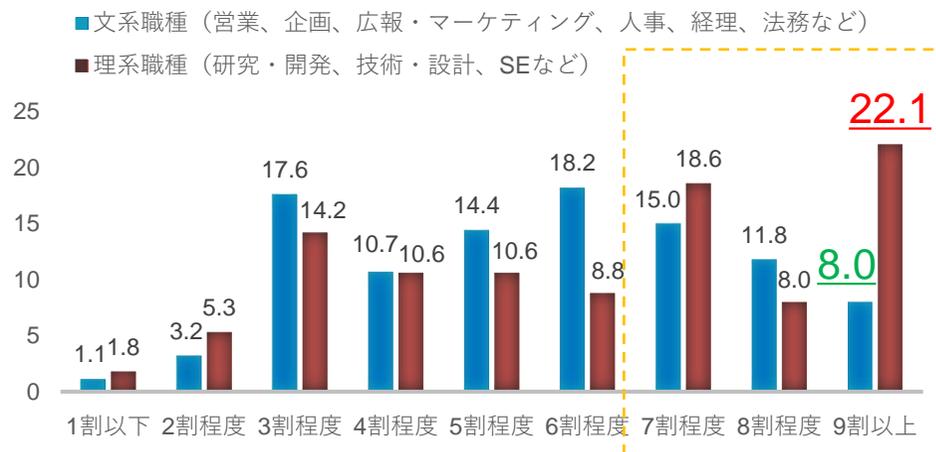
03 23卒内定者のバックグラウンドを知る

2023卒の登校割合は、理系職種の9割以上が突出。対面経験に大きな差

在学中の登校割合（全体）



在学中の登校割合（比較）

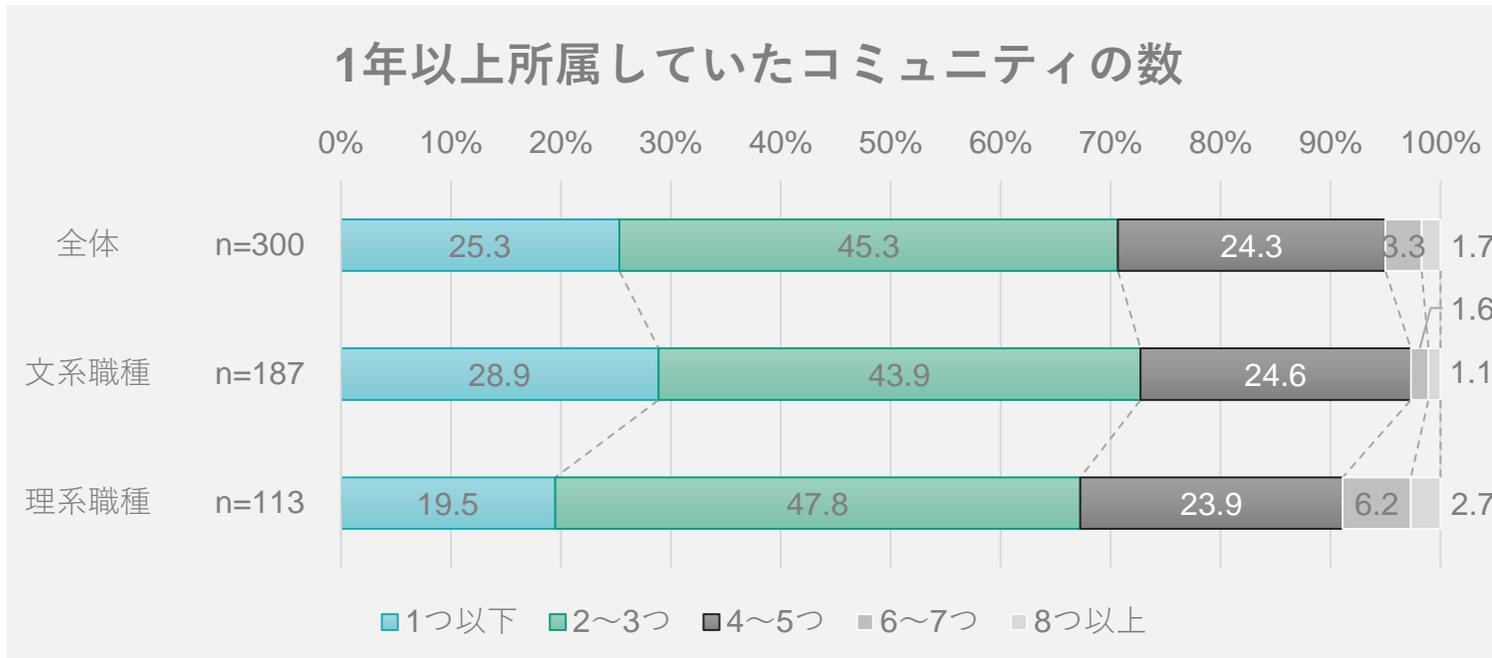


2023年卒内定者が、在学中どの程度登校していたか、即ち対面でのコミュニケーションにどの程度の経験を備えているかを調査しました。全体での登校割合は示唆を見出しづらいものの、文理別で見るとその差異が明確に見て取れました。理系の内定者のうち、22%がほぼ毎日登校していましたが、文系では8%にとどまっています。7割以上の登校まで含めて比較しても理系職種48.7%、文系職種34.8%とその差は変わりません。

P.9の文系職種の方が「職場にスムーズに馴染めるか」に不安を感じていた理由の一つとして、対面経験の少なさが影響をしているといえるでしょう。職場適応は本人の対面経験を考慮する必要があるといえます。

03 23卒内定者のバックグラウンドを知る

文系は理系よりも所属コミュニティの数は少ない



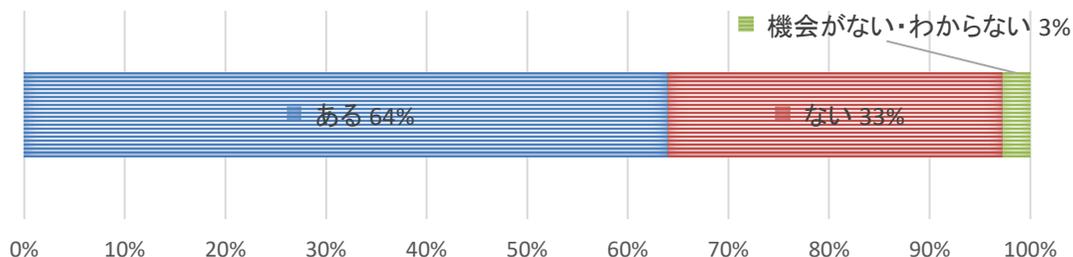
※本調査で聞いているコミュニティとは、家族以外のコミュニティを指します。ゼミ、サークル、必修クラスの友人、アルバイトであれば、4つとなります

学生生活で多様な人間関係を築いてきた経験は、入社後のスムーズな人間関係構築にも影響を与えると推定されます。所属コミュニティの実態把握を行った結果、全体の25%が単一コミュニティに属しており、その中でも文系学生においてその傾向が顕著でした。理系学生の場合、前項の通り登校割合が高いことから相対的に所属コミュニティが多くなったと考えられます。限定的なコミュニティで過ごしてきた学生は、価値観や言動などにおいて社会性が十分に育まれていない可能性があり、指導時には注意が必要です。

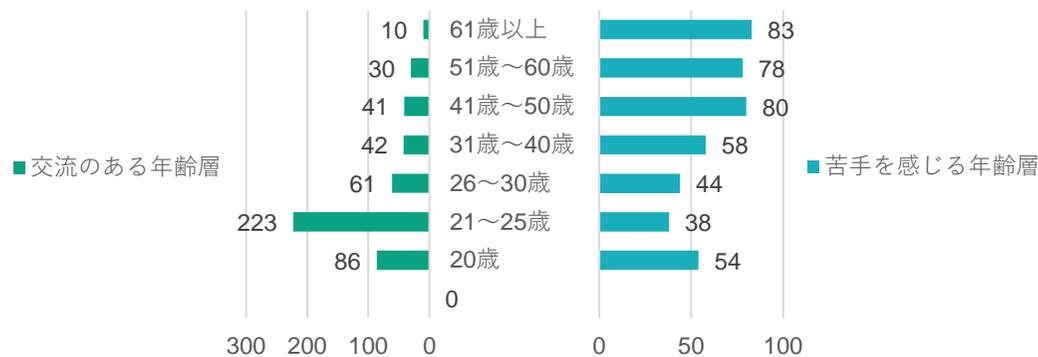
03 23卒内定者のバックグラウンドを知る

内定者の64%が相手の年齢に起因したコミュニケーション不安を感じている

相手の年齢によって、コミュニケーションに
苦手や不安を感じることもあるか



交流のある年齢層と、
苦手を感じる年齢層の比較



オンボーディングにおいて指導者やメンターを決定するにあたり、新入社員がどの年齢層に苦手を感じているかを知っておけば、そのマッチングに配慮が可能です。

本調査では、相手の年齢によって不安を感じる内定者が64%いることがわかりました。また、40代以上を苦手とする声が多い結果となりました。

組織の年齢構成の問題で、当該年齢社員がOJTを担当する場合もあるはずですが、受け入れサイドの想定以上に苦手意識を抱いている可能性があるため、関係構築の重要性が増しているといえるでしょう。

※プロアクティブ行動は強いコミュニケーションに基づいているため、コミュニケーションへの不安が強い新入社員は、組織適応がうまくいかない
：Mignereyら (1995)

04

Chapter

パーソナリティを適切に把握するために

04 パーソナリティを適切に把握するために

本章の調査意図

オンボーディングは組織（会社）文脈のオンボーディングから、個人（従業員）文脈を重視するオンボーディングにシフトしつつあります。個人文脈に合わせたオンボーディング設計をするためには、新入社員のパーソナリティを適切に把握する必要があると考えています。

本章の調査では、オンボーディングに関係のあるパーソナリティ要素を用い、まとめています。活用フェーズでは、これらは参考資料程度としていただき、新社員個別のパーソナリティ把握にお役立ていただけましたら幸いです。

1) 基本的なパーソナリティ要素

個性把握の指標として、代表的な性格要素を把握することで人となりを掴むきっかけとなります

2) オンボーディングに影響を与えるパーソナリティ要素

先輩との関係性や仕事を進める上で表出するパーソナリティ要素です

仕事のアサインや問題解決など具体的な業務における行動予測の足掛かりとなります

3) その他仕事に影響を及ぼす価値観・こだわり

04 パーソナリティを適切に把握するために

パーソナリティは「変化しにくい領域」、「変化しやすい領域」を混在せず把握する

価値観、とらえ方、
物事への反応

時代の流れ（常識の変化、テクノロジーの進歩、環境変化）によって影響を受けやすい部分。若手のみならず全世代が影響を受けていることに注意。
就業観：仕事最優先→自分らしさの重視、プライベート重視
ライフスタイル：大量生産大量消費→モノからコト、ミニマルな生活
テクノロジー：書類→ペーパーレス、電話→メール→チャット

性格、無意識の行動

神経質、外向的、誠実性などその人固有の性格要素で、上記外的要因から影響を受けにくい部分。
個々の性格は固有のものですが、ファーストキャリアではオンボーディングにスコープにあてペルソナを設定しています。性格の出現分布は大きな変化がないと考えられます。

クラスター調査から導き出したペルソナ（出典：ファーストキャリア 2022年新入社員調査レポートより）

クラスター1
マイペースタイプ

他者からの評価に左右されず、自分の考えに沿って物事を進める

クラスター2
チームリーダータイプ

周囲に気配りしつつ、他者に意見を述べて引っ張っていくタイプ

クラスター3
チームフォロワータイプ

自分を持ちつつも、他者に配慮を示し、意見を取り入れるタイプ

クラスター4
モDESTタイプ

控えめで、慎重に周囲と関わっていきたいタイプ

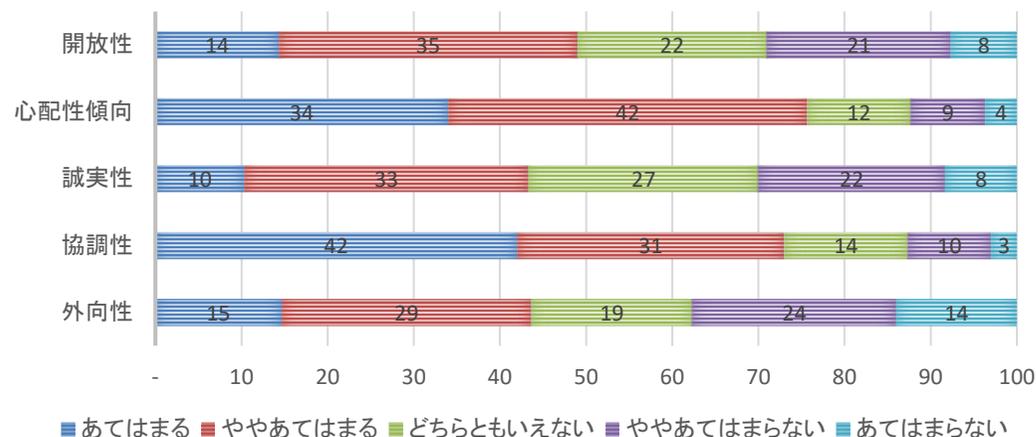
クラスター5
ケアフルタイプ

周囲との関わりに敏感で、自分を出すことに抵抗があるタイプ

04 パーソナリティを適切に把握するために

パーソナリティを可視化する～性格的側面～

内定者の自認イメージ



開放性 (Openness) : 創造的、好奇心が強く、想像力豊か、柔軟性があり、新しいアイデアや経験に対して受け入れやすいなどの特徴があります

心配性傾向 (Neuroticism) : 不安、不安定、感情的に反応しやすいなどの特徴があります

誠実性 (Conscientiousness) : 自制心があり、責任感が強く、努力家で、堅実であるなどの特徴があります

協調性 (Agreeableness) : 思いやりがあり、協力的、寛容で、共感性があり、他人のニーズを優先するなどの特徴があります

外向性 (Extraversion) : 社会的、エネルギッシュ、冒険的、積極的、自己表現が得意、刺激を求めるなどの特徴があります

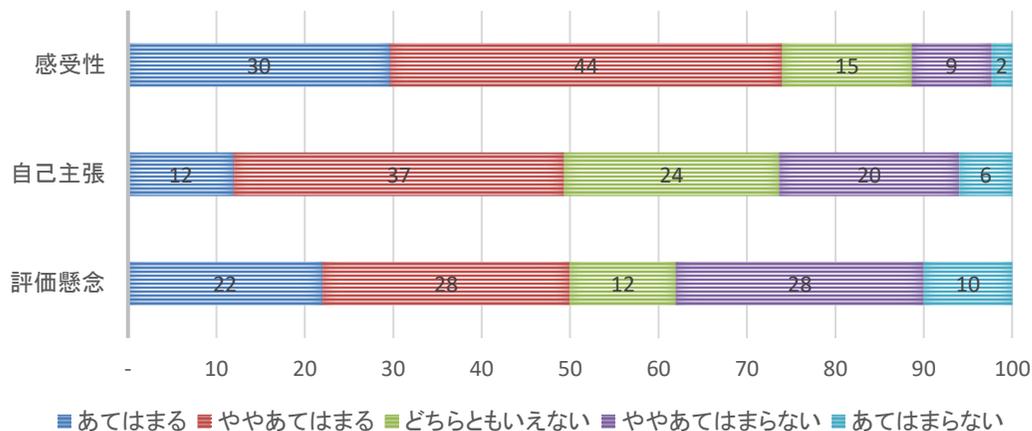
上記5つの指標は、性格指標として心理学的に信頼性が高い5つの指標で、P.18に記載した変化しにくい領域である性格的側面となります。この指標は「高いから良い、低いから悪い」というものではありません。また、2023年卒内定者のみに露見する独自傾向というわけでもありません。

本指標は、様々なアセスメントツールに盛り込まれる基礎要素です。パーソナリティ自認は行動に対する根拠となるため、把握及び現場への申し送りをしておくことは有効となります。

04 パーソナリティを適切に把握するために

パーソナリティを可視化する～オンボーディング側面～

オンボーディングに影響を与える要素



対人感受性

対人感受性が高いと、ヘルプシーキング行動（一人で抱え込まず、周囲に助けを求める行動）が抑制される：Zhang（2021）

自己主張

「自己主張」のレベルが低い新入社員は、必要なときにコミュニケーションを避ける傾向があり、フィードバックを積極的に求めようとせず、仕事上の不満につながる：Mignerey et al.（1995）

評価懸念

多くの人が自分に対する他人の評価を意識し、世間に対して好ましいイメージを維持したいと考える：Anseel et al.（2007）

特に対人感受性や評価懸念が強くなる場合、以下のような行動が表出する場合があります。

対人感受性

ポジティブ行動：相手の立場に立って行動できる、相手の変化にいち早く気付く

ネガティブ行動：相手の様子次第で話しかけられない、相手の感情を想像しすぎて行動ができない

評価懸念

ポジティブ行動：周囲の評価を踏まえて行動を変革できる

ネガティブ行動：正解を求めるあまり自ら決断を下せない

04 パーソナリティを適切に把握するために

パーソナリティを可視化する～その他の価値観～

Z世代のイメージにある以下2点の価値観について調査を実施しました。

Z世代への仮説① タイムパフォーマンスを重視する

倍速視聴がスタンダードになっている現在、いわゆる無駄を徹底して省こうとする傾向があるか

Z世代への仮説② 最善の選択を選ぶため時間をかける

企業選択のポイントは、自分の仕事ができる会社より、安定している会社を選ぶ（マイナビ 23年卒大学生就職意識調査）選択肢を吟味する傾向があるか

価値観が行動として表出する際には、以下のような多面性を伴う場合があります。新入社員の価値観把握と共に、どのような特性が出やすいかを理解することで、双方のストレスない仕事の仕方を模索することができるでしょう。

無駄を省く（高）

ポジティブ側面：仕事の効率を考える、スピードが速い

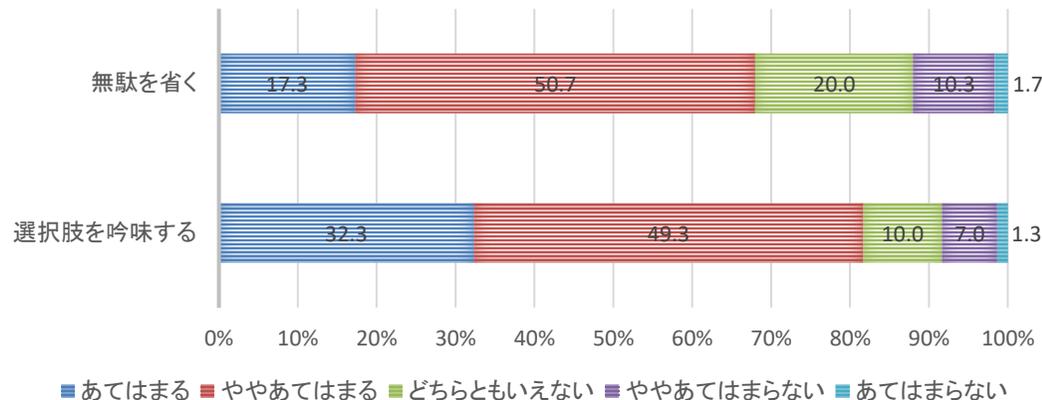
ネガティブ側面：経験をスキップしようとする

選択肢を吟味する（高）

ポジティブ側面：俯瞰的、論理的に物事を比較する

ネガティブ側面：時間をかける、失敗に不寛容である

その他の仕事ぶりに関連する価値観



2023年2月発行

2023年卒内定者レポート

本レポートに関するお問い合わせ

株式会社ファーストキャリア

営業企画推進室

TEL：03-3440-0013

E-Mail：info@firstcareer.co.jp