

2023年度新入社員調査レポート

入社後に変化したキャリア観とその要因に関する調査



株式会社ファーストキャリア

目次

- 01 調査の概要
- 02 入社前後のキャリア観の変化とその要因
 - 1. 入社前後のギャップとはなにか
 - 2. 価値観変化 -導入研修-
 - 3. 価値観変化 -配属後オンボーディング-
- 03 まとめ

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2024年4月、新社会人の受け入れを見据え、スムーズな導入教育や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。入社後の導入研修や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。

本調査では、2023年4月に入社した新入社員を対象に、入社前後の価値観やキャリア観の変化ならびにその要因についてインタビューを行いました。新入社員のキャリア観や、その変化要因を捉えることで、貴社の育成施策がブラッシュアップされるきっかけとなれば幸いです。

一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

調査対象 | 2023年度入社新入社員

調査方法 | 事前アンケート（Web）およびインタビュー（オンライン）

調査期間 | 2023年10月23日～11月26日

調査件数 | 10名

インタビューについて

本調査は継続的に新卒社員を受け入れ、オンボーディング施策が確立されている企業へ入社した新卒社員を対象に調査を実施しています。具体的には以下の条件を基に選定しています。

インタビューの選定

—2023年4月新規学卒入社者

—主に従業員規模5000名以上の民間企業入社者

なお、特定業種に偏りがないよう配慮し実施しました。

02

Chapter

入社前後のキャリア観の変化とその要因

02 入社前後のキャリア観の変化とその要因

本章の狙い

新入社員自身が認識している自身のキャリア観を把握すること、また入社前後でキャリア観が変化したのであれば、その要因を探ることを意図しています。調査の目的は以下のとおりです。

- 1) **入社前に形成されてきた就業観、キャリア観、企業イメージと実際のギャップを洗い出す**
主に対象者への「事前アンケート」を通じて、以下の項目を把握しました。
 - ・ 就職活動時に重視していた項目と、実際に入社し体感した会社・職場の実態
 - ・ 入社前と比較してプラス／マイナスのギャップとして感じたこと
 - ・ 入社前に想定した現職でのキャリアイメージと、入社半年を経過した現在のキャリアイメージ
- 2) **導入教育およびオンボーディングにおける価値観変化を知る**
主に対象者への「インタビュー」を通じて、以下の項目を把握しました。
 - ・ 導入教育およびオンボーディングを通して感じた会社の印象とその理由
 - ・ 自身の価値観や働き方の見通しに影響を与えたこと
 - ・ 結果的に変容した自身の価値観

02-1. 入社前後のギャップとはなにか

入社前後のギャップ種別と、プラス・マイナスギャップ

業務内容

仕事の中身、働き方
(仕事の進め方・残業等)についてのギャップ



プラス面 +

- やりたい仕事に挑戦できる環境
- 残業を覚悟していたがそうでもなかった
- 仕事の裁量が大きい

マイナス面 —

- 残業が少なく、成長機会の損失
- 残業がとても多い
- お客様対応の仕事をさせられた
- 思ったよりやりたい仕事がない

職場・社員

一緒に働く社員の
優秀さ、職場雰囲気やカルチャーに関するギャップ



プラス面 +

- 人間関係が思ったよりよかった
- 飲み会の強制参加がなかった
- お互いにリスペクトがある
- メンバーの声を聞িয়েくれる
- 人材の多様性がある

マイナス面 —

- 優秀な人が思ったより少ない
- 仕事にやる気のない人もいる
- みんなが憧れた部署ほど忙しい
- ロールモデルの発見が難しい

キャリア

部署配属や入社後キャリア形成に関するギャップ



プラス面 +

- 個人の思いを踏まえてキャリアを後押ししてくれる制度がある
- 希望すれば部署内外を問わず異動できるよう取り計らってくれる

マイナス面 —

- 3年間は同じ仕事に縛られる
- 自由にキャリアを選択できない
- 若手のうちの給与が低い
- キャリアを考える余裕がない

02-1. 入社前後のギャップとはなにか

ギャップ発生要因とギャップ緩和要因

前項のように新入社員からは様々なギャップが認められました。これらのギャップを強化、または緩和させる要因を紐解くと以下のような特徴がありました。

ギャップを緩和していた要因

- ① 入社前の面談などで先輩社員との交流が図れている新人ほど、業務やキャリアのギャップが少ない
- ② あらかじめ部署・職種が指定されて入社した新人はマイナスのギャップが少ない
- ③ 元から仕事に理想や期待を持っていないタイプの新人は、ギャップを感じづらい

ギャップを発生、強化していた要因

- ① 優秀な人材が多いのではという期待感が大きいほど、入社後の実態にギャップを感じることもある
- ② 人事担当者が話していた内容と現実乖離がある場合、失望的ギャップを感じることもある
- ③ 初期配属が希望と異なる、将来的に異動できる可能性が少ない場合、ギャップを感じることもある
- ④ 就職先を妥協した新人はマイナスのギャップが発生することがある
- ⑤ 成長志向が強い新人の場合、残業できないことがギャップとなる場合がある

02-1. 入社前後のギャップとはなにか

「残業の少なさ」がマイナスのギャップ。もっと負荷をかけてほしいケースも

特筆すべき点は、今回の調査で3名の新入社員からあげられたマイナスのギャップとなる要因が「残業の少なさ」でした。いずれも入社前に残業時間を重視しておらず、残業が多くても構わないと考えていたにも関わらず、入社後の実態は「思っていたよりも残業が少なかった」と回答していました。さらに残業時間の少なさについて、本人たちがどう捉えているかを聞いたところ、3名とも「マイナスのギャップだった」「もっと負荷をかけてほしい」という声がありました。

このようなギャップが生まれている背景として、働き方改革の影響などで、特に新入社員に対して残業をさせない企業が増えていることが理由としてあげられました。また、現場配属から間もない新入社員の場合、現段階での業務範囲が狭いがゆえに、自身のキャパシティを圧迫しない働き方をしていると推察されました。

具体的には、「若いスタッフを長く働かせない方針のため、マネジャー陣が仕事を巻き取ってしまう。自分で成長していきたいと考えている人には機会損失になっている」という声や、「上司は忙しいが、自分はできることが少ないので時間を持て余している」「周りの同期が忙しくしている様子を見て、早くもっといろいろできるようになりたい」というコメントがありました。

特に成長意欲が高い新入社員にとっては、残業の少なさが“焦り”や“不安”につながることもあるようです。もちろん残業が推奨されるわけではありませんから、別の手段も含めて「本人への期待」を伝えたり、「成長実感機会」を提供、検討する必要があるでしょう。

02-2. 価値観変化 - 導入研修 -

導入研修は新入社員にどのような変化をもたらしたか

導入研修は、入社した新入社員が最初に触れる組織学習の場です。ここでは導入研修の機会が、新入社員にどのような影響を与えているかを調査しました。2023年の導入研修が、新入社員にどのような印象を与え、どのような価値観変化をもたらしたかをインタビューにて抽出したところ、研修企画を行うにあたり、留意すべき点が見えてきました。

導入研修への印象、変化した価値観

ポジティブな声



- ・先輩社員が疑問点に答えてくれる時間があったため、その点は良かった
- ・周りの同期や研修に関わってくれた先輩の雰囲気イメージどおりで、安心感があった
- ・基本的なマナーや最近のトレンドなど、最低限身に付けてから現場に行ってもらいたいという会社の思いを感じた
- ・どんなお客様がいるかといった話は配属後も役に立った

ネガティブな声



- ・特に印象に残っていることはない
- ・これといった感想はない
- ・自身がやる意味に疑問が残った
- ・なにも感じなかった
- ・本当にこれで給料をもらってよいのかと感じた
- ・あまり優秀でない同期もいるのだという印象

02-2. 価値観変化 - 導入研修 -

導入研修は「印象にない」の声多数。メッセージが十分届いていない可能性も

前項のように、一定数の新入社員が「特に印象に残らなかった」という感想を持っていました。また、ポジティブな感想でも先輩社員や同期との印象変化があげられ、組織として意図した学習設計がうまく受容されているとはいえない状況であることがわかりました。

インタビューで印象に残らなかった理由を聞いてみると、以下のような意見があがりました。



(商社)

全社で2週間ほどの研修。社会人としてのベーシックスキル(名刺の渡し方、飲み会のマナー、ロジカルシンキングなど)は学生時代に学んでいた内容だったため、新たな気づきが少なかった



(通信)

5月中旬までビジネスマナー、グループとしての新規事業開発ワーク、先輩社員との座談会などを行ったが、特段感想はない



(総合サービス)

全社で1週間ほどの研修。ビジネスマナーなどをオンラインで学習。各事業部に必要な考え方や基礎知識などは、オンラインで週に1回30分~1時間程度で実施されたが、自分で調べたほうが早いのではないかと思った

多くの新入社員は導入研修を配属前のアイトリング期間であることを理解している印象です。つまり、本番は配属後であり、大手企業であればあるほど研修部門と本人の配属先との間に隔たりがあることを知っていて、ある程度「悪目立ちせず研修期間を過ごす」ことができれば特段問題がないことを見透かしているように感じました。

02-3. 価値観変化 - 配属後オンボーディング -

オンボーディングは新入社員にどのような変化をもたらしたか

「ロミンガーの法則」では企業における人材成長機会を、その7割が業務経験、2割が他者からの薫陶、1割が書籍や研修での学びであるといわれています。成長への影響が大きい最初の業務経験機会を新入社員はどのように捉え、どのような変化を呼び起こされたのかを調査しました。

配属後オンボーディングともたらされたキャリア観変化

配属後オンボーディングの状況



OJT期間はなく、そのままプロジェクトにアサインされ、先輩には分からない事柄を随時チャットで質問しつつ、時間を取ってしっかりと相談に乗ってもらうことも



明確なOJT担当はおらず、1年を通して評価者とコーチが付いていて、アドバイスをもらうことができる。ただ実際の業務で関わることはなく、定期的な1on1などもない



1年間にわたりインストラクターが付きすべてを教えられる。インストラクターと月に1回飲みに行ったり、週に1回1on1を行ったり。人事評価もインストラクターが行う

キャリア観変化についてのコメント

オンボーディングの過程で、キャリアの選択肢(辞めた人のキャリアなどを含め)を聞くことができた。サンプルが多く、参考になることが多々あった。
以前は何を極めればよいか判断がしなかったが、**入社後に具体化することができた**

当初は3年くらいで辞めて別の会社に行こうかと思っていたが、**解像度が上がり、3年だと逆に「ここまでしかいけないのか」と気づいた**。一段上の役職に就いている人を見て興味が湧いてきた

入社前は自らの裁量で困難な仕事を乗り越え成長を感じていたと思っていたが、実際の仕事内容はその感覚はなく、そういう働き方はそぐわないのでは。事業投資に関わり面白いと感じるように。その**経験から、専門知識を高めてエキスパートを目指していきたいという志向が生まれてきた**

02-3. 価値観変化 - 配属後オンボーディング -

配属後オンボーディングの状況



(通信)

10月に配属。主のOJT担当、副のOJT担当、アドバイザーの3名にフォローしてもらっている。OJTが業務に関するアドバイスをを行い、アドバイザーがメンタル面のケア、グループリーダーと月1~2回1on1を行っている

キャリア観変化についてのコメント

入社前は安定した収入を得て長期に働きたいと思っていたが、**そのためには昇進も必要で、実力主義の会社だということも言われ続けてきたため、組織の中で出世をしていきたいという気持ちも芽生えてきた**。先輩の話からこういう道があるんだということに気づくことも多かった



(IT)

8月頃から現場に配属。各部署で新人に対し入社5年目の先輩が「メンター」としてつき1~2週間に1回面談を実施。プロジェクトの業務量や悩み事を聞いてくれる。余力があれば他の業務にアサインされる。実務はプロジェクトリーダーか先輩が教えてくれる

「裁量を持って働きたい」から、「専門知識を身に付けエキスパートになりたい」に変化。理由は、**自分で自立した働き方をするためには、自分なりの軸やそれに伴うスキル・知識が大事になると気づいたから**(入社前はどちらかという専門性を持つ必要はないと考えていた)



(通信)

チュータートレーナー制度があり、自分の場合は4年目の先輩が付いてくれた。業務上の確認や抜け漏れのチェックなどがメイン。業務が多いため、雑談をしたりすることは少ない。最初のうちは定期的に1on1を行っていたが、自然消滅

業務に慣れることに精いっぱい、キャリアについて考える余裕がない
ゆるい仕事を行うよりは、**スキルになるような仕事を若いうちからできる環境にいるのは貴重だな**と感じている



(情報)

9月から部署内研修。実務に関する知識習得や、実際に案件にサブで加わったりしている。1つ上の先輩が教育担当。毎日の進捗確認や月次の面談などもある。チャットなども含め、気軽に相談しやすい。部長とも月に1回1on1を実施

趣味を大事にしたいという気持ちが以前から強く、そのような意味でプライベート重視の働き方を望む気持ちは入社前も後も変わっていない。組織内でのキャリアアップに関しても、なるようになるだろうという感覚。**そのときに面白そうだと思う方向に進んでいきたい**

02-3. 価値観変化 - 配属後オンボーディング -

配属後オンボーディングの状況



(設備)

10月1日から本配属。全員にメンターが付き、仮配属期間に集中してOJT。メンターはメンター教育を受けた人で、若い社員から年配社員までさまざま。自分の場合はメンターが若くない男性社員。業務については相談しやすいが日常的な悩みは話しづらい



キャリア観変化についてのコメント

もともと自分から何かしたいという強い気持ちはなかったが、現在の仕事は負荷が少ない(上司は忙しいが、自分はできることが少ないので時間を持て余している)。**周りの同期が忙しくしている様子を見て、早くもっといろいろなことができるようになりたいと思えるようになってきた**



(メーカー)

GW明けに現場に配属。商材について勉強しつつ、一部お客様とのコミュニケーションに参加。OJT期間は3か月間で、商材の分からない部分や、資料に書かれていないことを質問したり、なんでも聞ける。ランチに誘ってもらうことも多く、東京のおすすめスポットなども教えてもらった



入社前は、市場価値を高めるためには技術力を上げることが一番だろうと考えていたが、**入社後は「人に教えること」や「うまく伝えること」も大切なのだと気づいた**。OJTの人がとても丁寧で、かつ教え方も上手で、自分に後輩ができたときも同じようにできるかなと思いながら接していた

導入研修は「あまり印象に残らなかった」と回答した新入社員も、オンボーディングから受けた影響は大きかったようです。新入社員の中で様々な経験を踏まえ、もともと持っていたキャリアイメージ、価値観の軌道修正がなされることもわかりました。

本調査では、自社を舞台としたキャリアイメージを描いていた、または描きなおしていた新入社員が多く見受けられました。ただ本人の志向性、情報の触れ方、捉え方によっては社外でのキャリアイメージを想定する新入社員がいたとしても不思議はないため注意が必要でしょう。

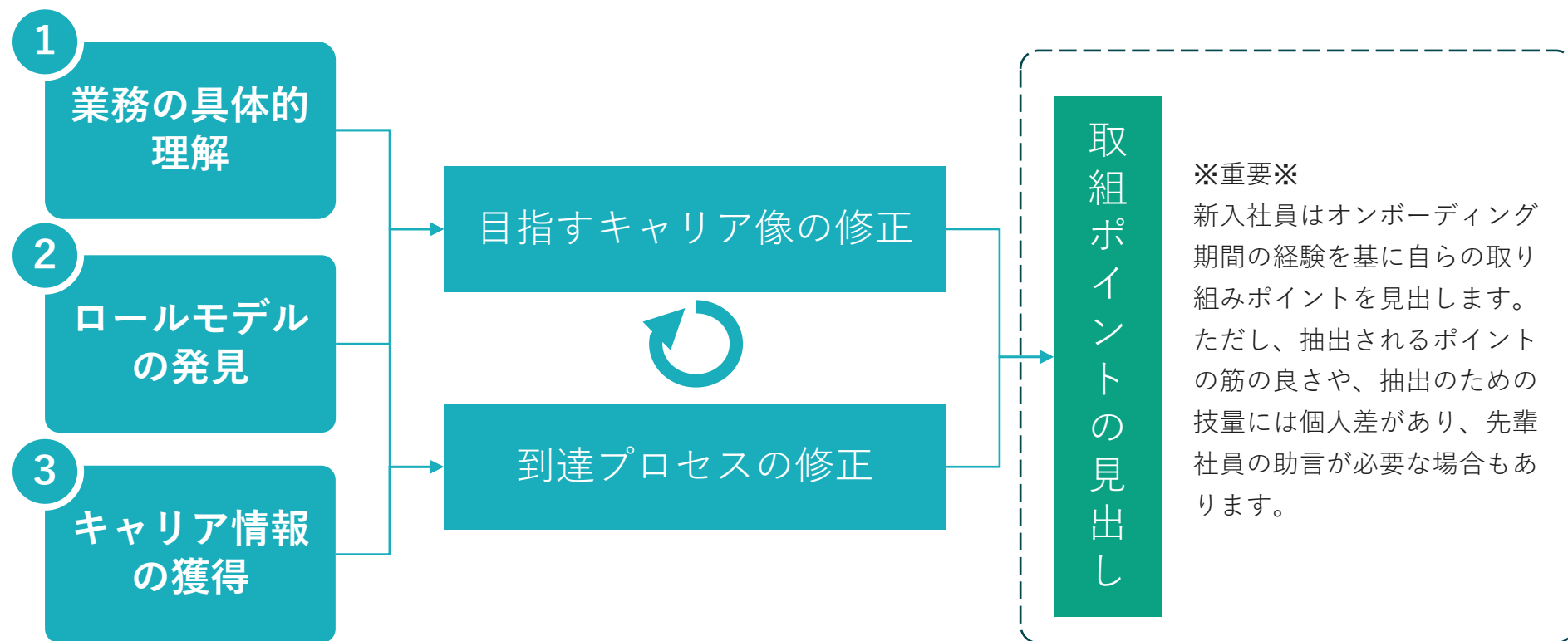
03

Chapter

まとめ

03. まとめ

キャリア観に変化をもたらす契機とその影響



本調査では新入社員が主に上記3つの契機からキャリア像そのものの修正や、到達プロセスの修正がなされていることが認められました。我々は新入社員が先輩社員から受ける影響が大きいことは経験則的にも理解しています。本調査では業務が具体的に理解されることや、ロールモデルの発見、様々な「人」からキャリアについての情報がもたらされることが新入社員本人にとって契機となることが改めてわかりました。しかし、「どの機会から影響を受けるか」や「内的にどのような変容が起きているか」は極めて多様であり個別把握が必要です。そして、そもそも自社にはどのような「契機」が存在しうるのか、3つの契機をさらに細分化し、新入社員本人にどのように作用しそうかといった情報整理をしておくといよいでしょう。

本レポートはご参考いただけましたでしょうか。
お手数ですが、アンケートへのご協力をお願いいたします。

<https://forms.office.com/r/qi8wx8Mjch>



2024年1月 発行

2023年度新入社員調査レポート

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