

2024年度 新入社員 入社前調査レポート

スムーズなオンボーディングのための内定期調査



株式会社ファーストキャリア

目次

- 01 調査の概要
- 02 入社を控えた内定期の心境
- 03 24年度新入社員のバックグラウンドを知る
- 04 オンボーディングにおける留意点

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月以降の新規学卒者受け入れを見据え、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。

効果的なオンボーディングの実践のために、新入社員の心境や実態を適切かつ具体的に把握することが大切です。本レポートを通じて、受け入れ側の育成観や新入社員に対する認識がブラッシュアップされ、施策そのものが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 | 2024卒内定者Webアンケート

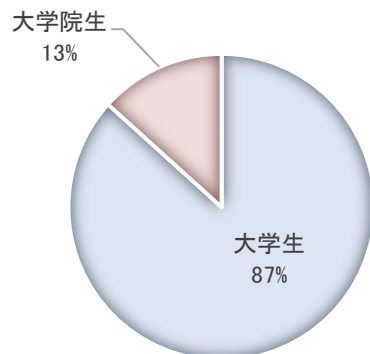
調査期間 | 2024年2月14日～2月29日

調査件数 | 300件

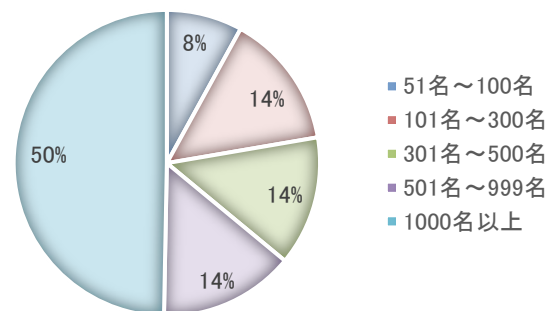
平均年齢 | 22.5歳

回答者内訳

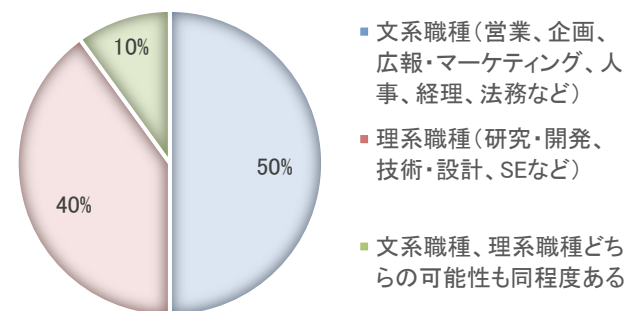
学歴



入社企業の従業員規模



就職先での想定職種



本レポートにおける調査対象者の属性について

- 1) 調査対象は2024年卒の大学在学期間または大学院在学期間に限定し実施しています
- 2) 対象としている新入社員は、調査時点で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た学生は含みません

02

Chapter

入社を控えた内定期の心境

02 入社を控えた内定期の心境

本章の調査意図

新入社員が内定期に認識していた入社企業との関係や印象についての全体像を把握することを意図しています。受け入れにあたって、内定期の一般的な心境を押さ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) 入社企業に対する新入社員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
内定期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) 新入社員が入社企業にどのような不安を感じているのかを理解する

オンボーディングに影響が出ると考えられる内定期の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、現場での受け入れ時の留意点を考察しています

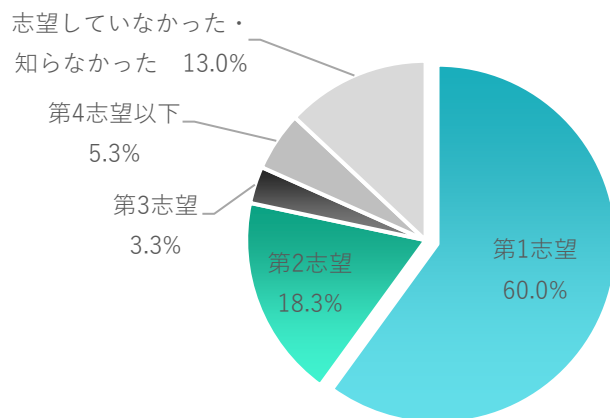
3) 希望する仕事・部署に配属されなかった際に、新入社員がどのような心境を抱くのかを知る

希望どおりの配属にならなかった際に、仕事に前向きに取り組む意欲があるかどうかを調査しています

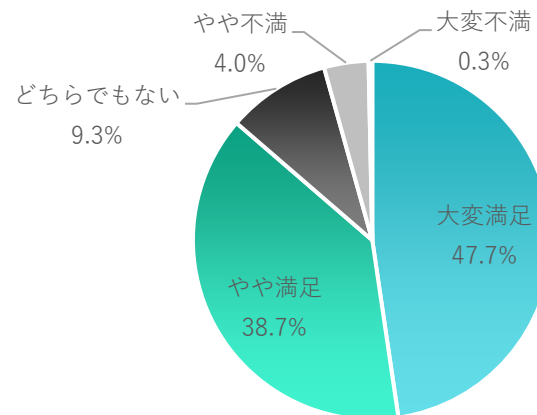
02 入社を控えた内定期の心境

新入社員の約8割が第3志望以上の企業に入社。売り手市場が活況に

入社企業の就職活動開始時志望度



入社企業への満足度



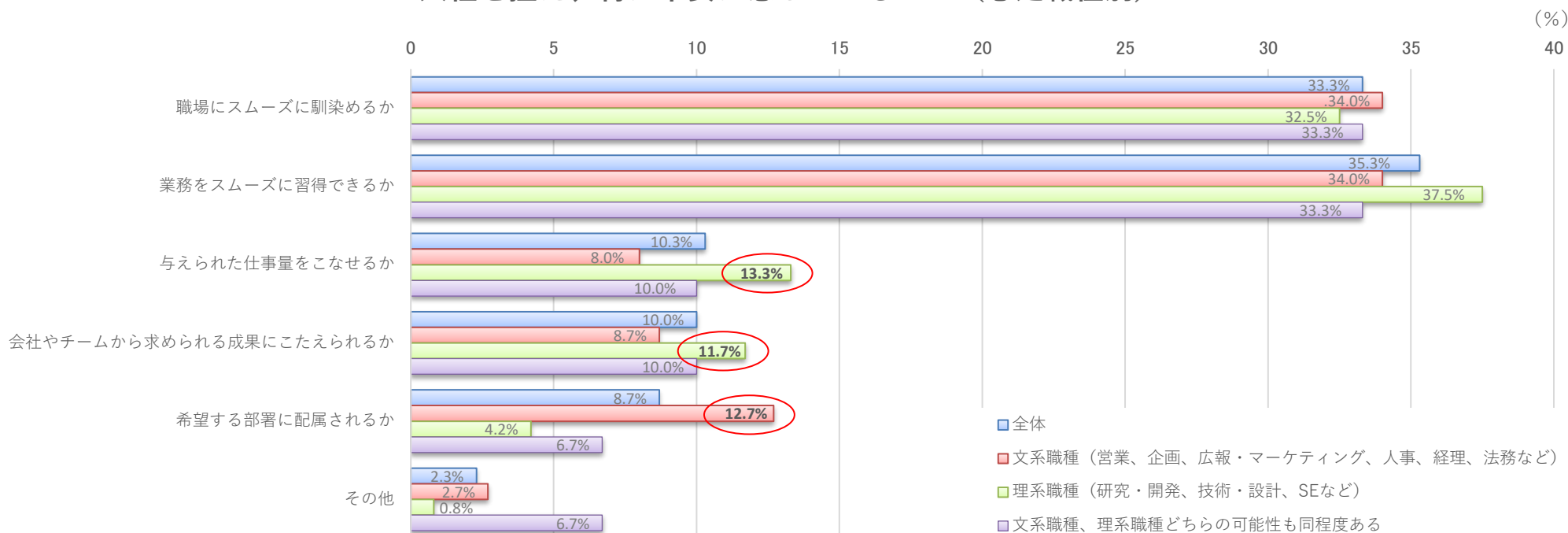
左グラフは、入社企業が就職活動当初、どのような志望順位だったのかを聞いたものです。本データからは、新入社員の8割強が第3希望以上の入社しており、なおかつ6割が第一志望の企業に入社してしていることが分かります。2023年卒に行った同内容のアンケートでは「第一志望」と答えた内定者が52.7%であり、その数値が7.3pt上昇していることから、学生有利の採用市況が加速していることが確認できます。

右グラフからは、全般的に入社を決定した企業への満足度が高いことが分かりますが、「やや満足」と回答する内定者が一定数存在します。就職活動での自己決定に対し、やり残しや思い残しがあるとも捉えることができる結果となりました。

02 入社を控えた内定期の心境

文系・理系ともに「業務への適応」に関する不安が特徴

入社を控え、特に不安に感じていること（想定職種別）

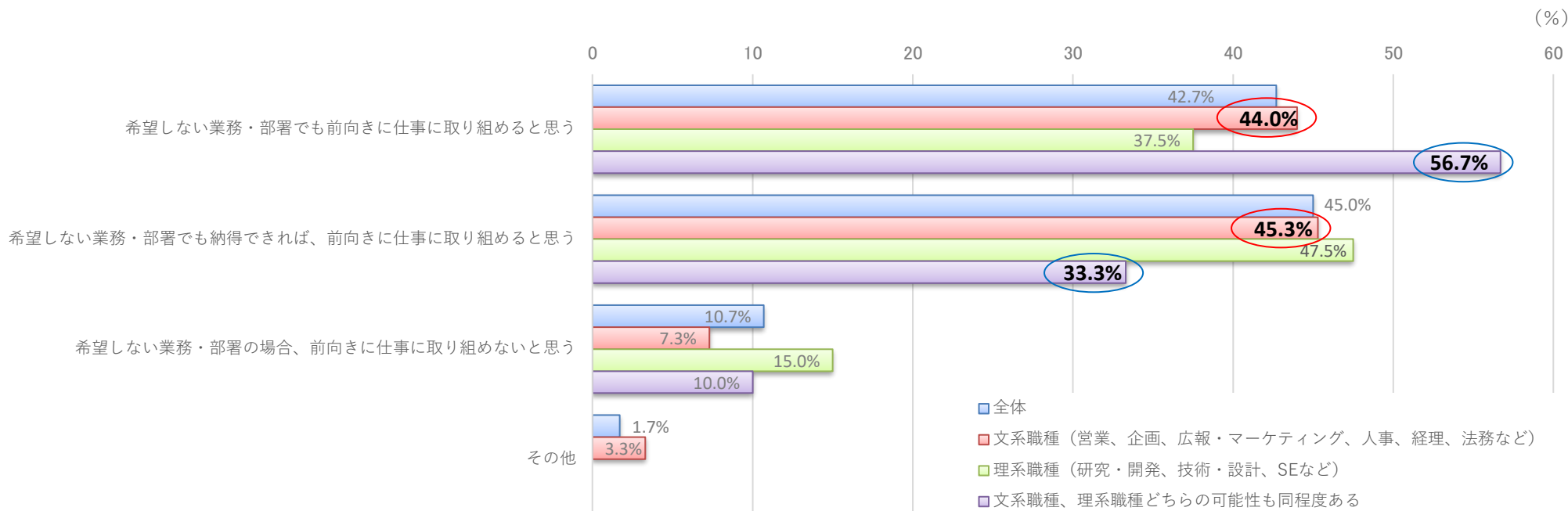


新入社員が内定期に抱えていた不安では、「職場にスムーズに馴染めるか」「業務を習得できるか」といったオンボーディングに対する不安に集中する結果となりました。また、全体平均と比較すると、文系職種の新入社員は「希望する部署に配属されるか」というキャリア的不安。理系職種の新入社員は「与えられた仕事をこなせるか」「求められる成果にこたえられるか」といった業務的不安を抱える結果が出ていました。

02 入社を控えた内定期の心境

特に文系職種新入社員は希望外の配属でも前向きに捉える傾向が強い

希望する仕事・部署に配属されなかった場合の心境（想定職種別）



一方で、希望する仕事や部署に配属されなかった場合の心境に関しては、文系職種を想定する新入社員と、職種の想定がない新入社員の90%が「前向きに取り組める」「納得できれば前向きに取り組める」と回答しており、ポジティブに捉える傾向であることが分かります。仮に自部署の新入社員が希望外の配属だった場合は、オンボーディングの段階で“納得感”の醸成やキャリアビジョンの提示に工夫を行う必要があるといえます。

03

Chapter

24年度新入社員のバックグラウンドを知る

03 24年度新入社員のバックグラウンドを知る

本章の調査意図

2024年度新入社員は「コロナネイティブ」とも言われるように、コロナ禍の学生生活を余儀なくされた世代です。そのような社会情勢が彼らのコミュニケーション機会にどのような影響を与えたのかを理解することで、入社後のオンボーディングにおける人間関係構築やコミュニケーション環境醸成に向けた足かかりとなるはずです。

1) 大学登校割合から、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うえでの指標となります

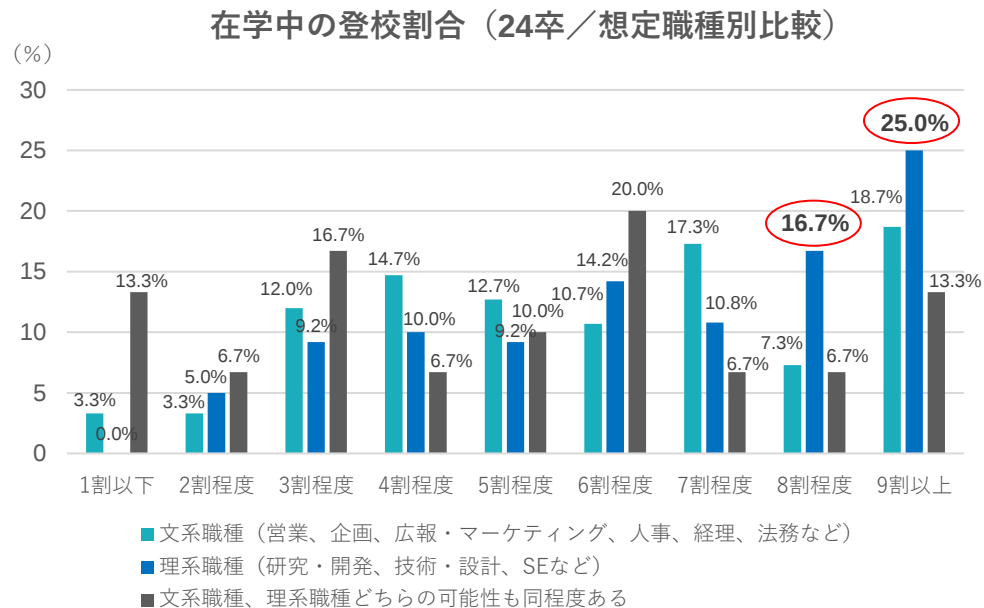
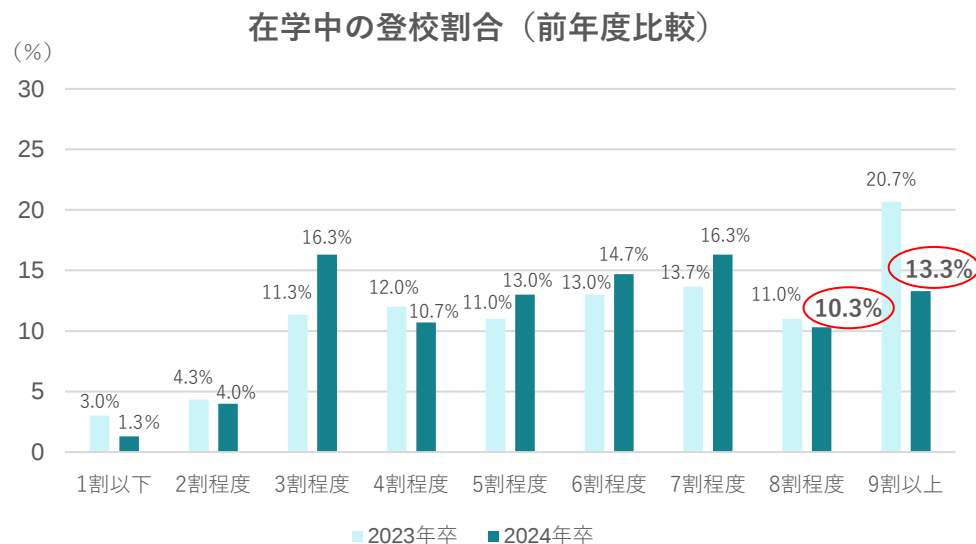
各社の業務形態と照らし合わせ、ギャップが発生する可能性を想定することができます

2) 所属していたコミュニティ量から、多様な相手へのコミュニケーション寛容度を推し量る

年齢やキャリアの異なるさまざま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数と、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 24年度新入社員のバックグラウンドを知る

在学中の登校割合は「9割以上」が減少。対面コミュニケーション機会に影響

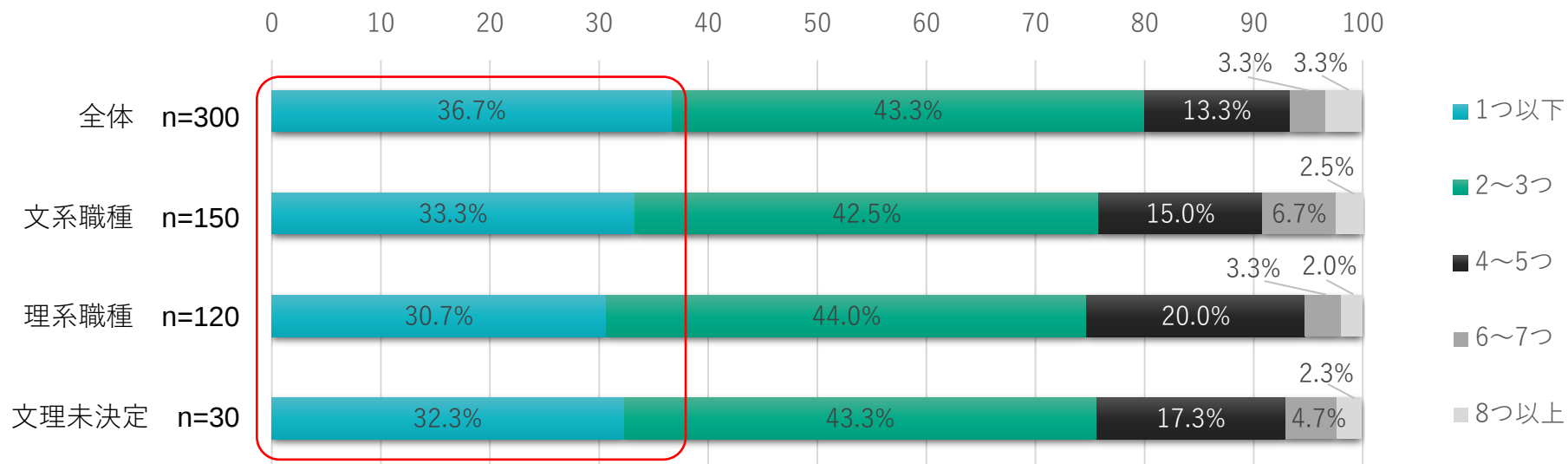


前年度に引き続き、24年度新入社員が対面でのコミュニケーション経験をどの程度備えているかを把握するため、在学中の登校割合を調査しました。コロナネイティブ世代と言われる24年度新入社員は大学入学前にコロナ禍が始まっており、その影響を大きく受けた結果、23卒よりも「9割以上登校した」と回答する割合が減る結果となりました。なお、文理職種別で登校割合を比較したところ、理系職種の41.7%が「8割以上登校した」と回答しており、文系職種の26.0%と比較しても顕著な差が現れています。P.9でも文系職種新入社員の不安のうち「職場にスムーズに馴染めるか」がトップに挙がりましたが、対面コミュニケーション機会の少なさが職場への不安につながっている可能性も念頭に入れておく必要があります。

03 24年度新入社員のバックグラウンドを知る

3割以上の学生が単一コミュニティへの所属にとどまる

1年以上所属していたコミュニティの数（想定職種別）



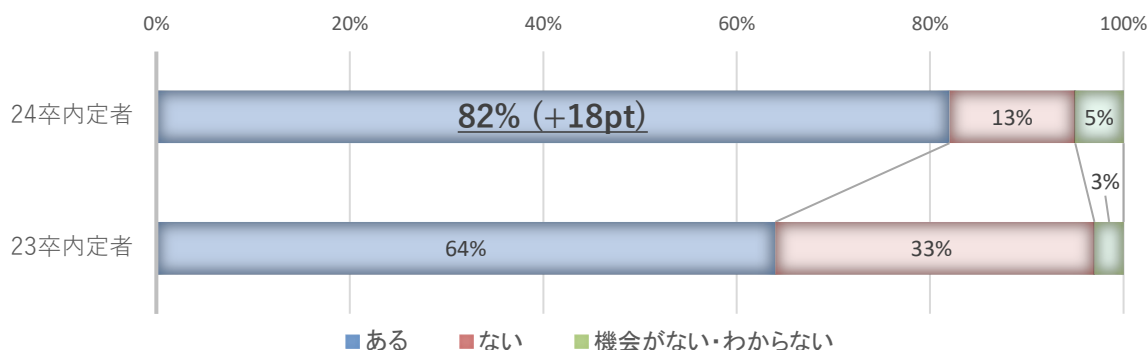
※本調査における「コミュニティ」とは、家族以外のコミュニティを指します。ゼミ、サークル、必修クラスの友人、アルバイトであれば4つとなります

学生生活をはじめとするこれまでの人生におけるコミュニケーション環境が、入社後の人間関係構築に与える影響は大きいと推察されます。24年度新入社員の30%以上が、1年以上所属していたコミュニティの数を「1つ以下」と回答しました。学生生活の大半をコロナ禍で過ごしたことにより、自ずと人と関わりながら活動する機会が減少したと推測することができます。また、限定的なコミュニティで過ごしてきた学生は、社会性や協働意欲などが十分に育まれていない可能性も指摘できます。

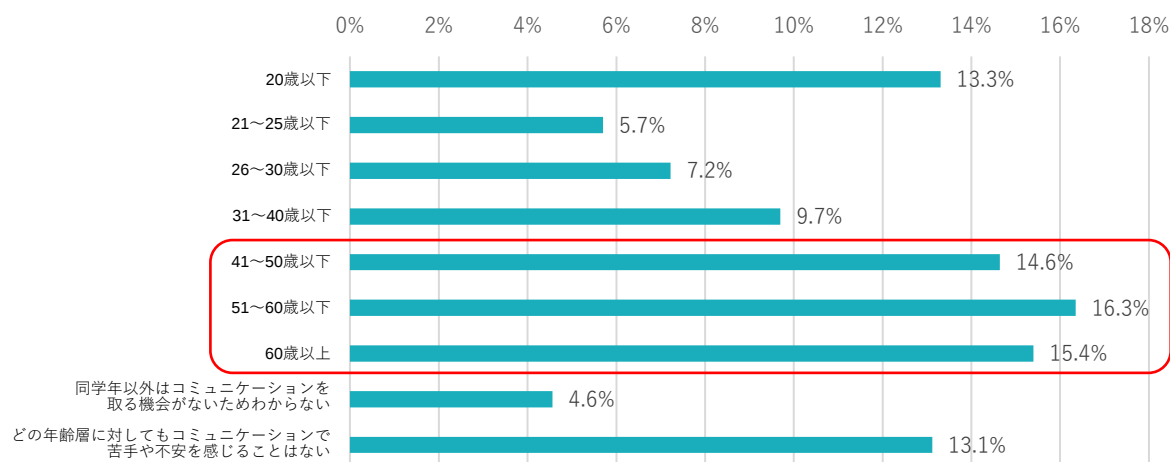
03 24年度新入社員のバックグラウンドを知る

新入社員の82%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



コミュニケーションに苦手を感じる年齢層 ※複数回答可

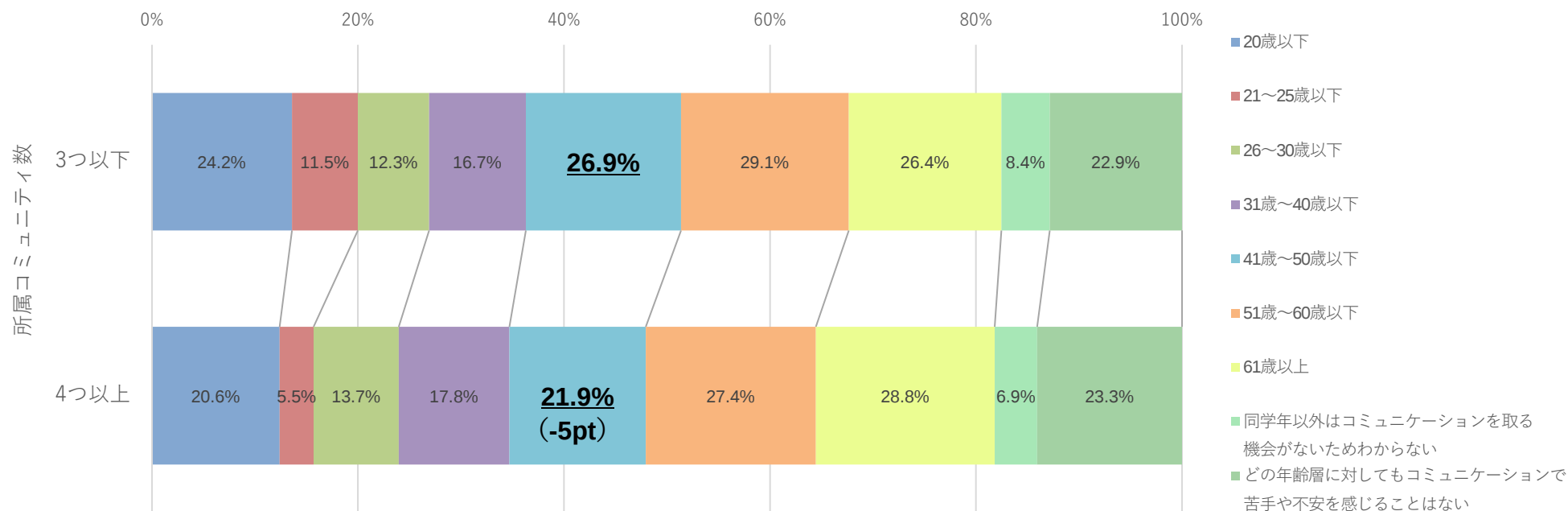


「相手の年齢によって、コミュニケーションに苦手や不安を感じる内定者」は前年から18pt増えていました（上段グラフ）。前項を踏まえると、関わる機会のなかった年齢層＝価値観が大きく異なり思考がわかりづらい世代と捉えられている可能性があります。コミュニケーションに苦手を感じる相手の年齢層を年代別に見てみると、「51歳～60歳以下」が最も多く、「41歳以上」で全体の約半分を占める結果からもその傾向はありそうです（下段グラフ）。管理職クラスも含め、特に当該世代の社員が新入社員と接する際は、意識的に相互の価値観や考え方を開示、すり合わせを行う必要があります。

03 24年度新入社員のバックグラウンドを知る

所属コミュニティ数が多かった層は入社後のコミュニケーションにも不安が少ない

所属コミュニティ数とコミュニケーションに不安や苦手を感じる年代の相関



所属コミュニティ数と苦手を感じる年齢についての関係を分析したところ、学生時代に4つ以上のコミュニティに所属していた新入社員は、苦手を感じるボリュームゾーンの中で40代に対する苦手意識が5pt減少していることが確認できました。ただし、その他年齢層では特徴的な差が出ていたわけではありません。オンボーディングにかかわる際は、学生時代のコミュニティ数やその内容について確認し、潜在的なコミュニケーションの得意、不得意を確認することは、かかわる上でのヒントとなるでしょう。

04

Chapter

オンボーディングにおける留意点

04 オンボーディングにおける留意点

本章の調査意図

オンボーディングは組織（会社）中心のオンボーディングから、新入社員に配慮したオンボーディングにシフトしつつあります。個々人に合わせたオンボーディング設計をするためにも、新入社員の特性をしっかりと把握しておく必要があります。

本章では、上司・先輩社員といった「人」が新入社員のキャリア観に与える影響について調査しました。また、新入社員側のオンボーディングに資する働きかけ行動である「プロアクティブ行動」を、「周囲からの評価を気にする度合（評価懸念）」と共に調査を行いました。

1) 入社企業の「人」が与える影響を推し量る

入社までの間にどのような“人”や“情報”に接触させることが望ましいか、
またオンボーディング期間において不足する情報をどう補完していくかを考えるヒントとなります

2) 自社で「長期キャリア形成意思」と「やりたい仕事の有無」の相関関係を明らかにする

新入社員が「新入社員が長く働きたい」と「やりたい仕事の有無」の相関を調査し、
入社後にエンゲージメントを高めるための支援の必要性について考察しています

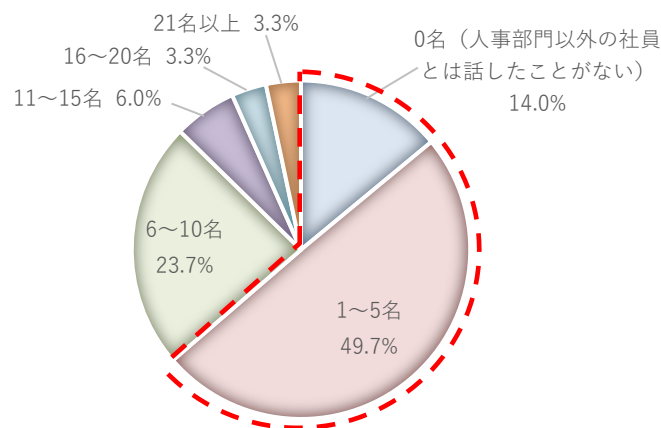
3) プロアクティブ行動と評価懸念の関連性を明らかにする

どのような志向が新入社員のプロアクティブ行動につながるかを考える契機となります

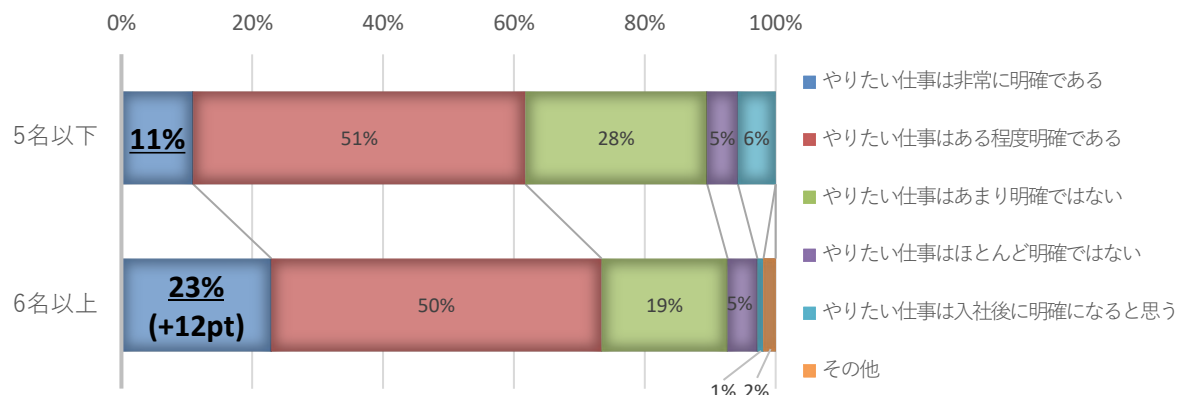
04 オンボーディングにおける留意点

就職活動～内定期間に接触した社員数が多いほど、仕事に対するイメージが明確に

就職活動中～現在において、入社企業の社員と
話したことがある人数 ※人事部門社員を除く



入社前の接触社員数と仕事のイメージの相関

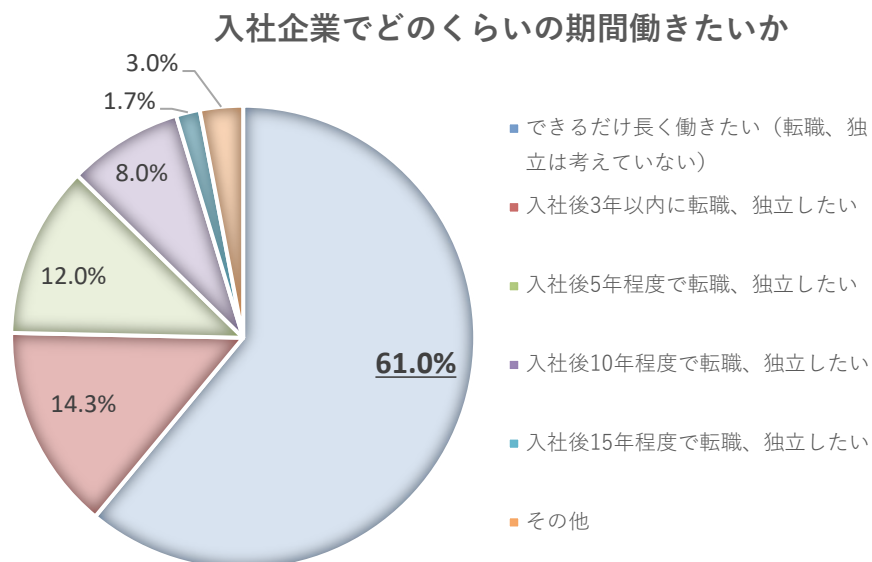


就職活動における新入社員のキャリアイメージ形成には、企業の「人」からの影響が大きいと考えられます。そこで、就職活動中および内定期間に「入社企業の人事部門以外の社員」と話した人数を調査したところ、左グラフのように「5名以下」が6割以上を占める結果となりました。

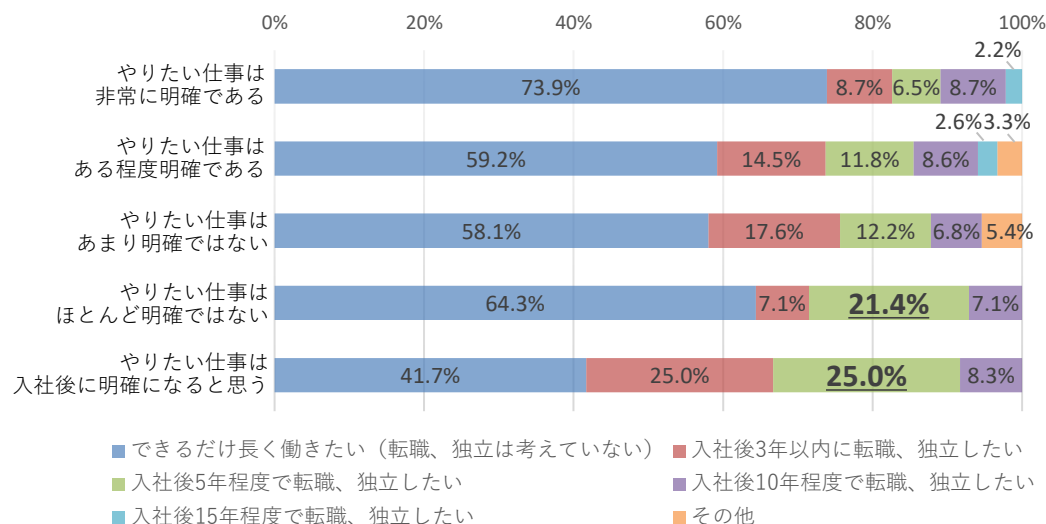
また、入社前の接触社員数と、内定者が抱く「仕事のイメージ」の相関を調べた結果、入社前に接触した社員数が多いほうが、**+12pt**ほど仕事イメージの明確化に寄与していることが分かりました。ただしある程度接触人数が多い（6名以上）にもかかわらず、**24%**の内定者が「やりたい仕事はあまり明確ではない／ほとんど明確ではない」と回答している点も気になります。接触した“人”や“情報”などの適切に作用していないと考えることができるでしょう。オンボーディング期間における仕事のイメージづくりが必要だといえる結果となりました。

04 オンボーディングにおける留意点

「できるだけ長く働きたい」と考える内定者ほど、やりたい仕事が明確である



長期キャリア形成への意欲とやりたい仕事の有無の相関関係

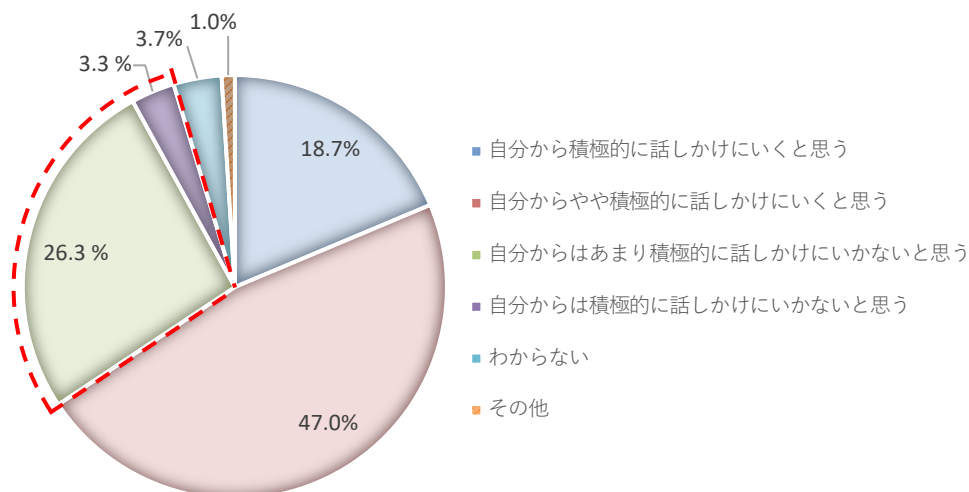


長期キャリア形成意欲に関する調査では、「できるだけ長く働きたい（転職、独立は考えていない）」とする声が61%となりました。さらに、前項でも挙げた「やりたい仕事の明確さ」と長期キャリア形成意欲の関連性を調べたところ、「できるだけ長く働きたい」と回答する内定者ほどやりたい仕事は明確であることが分かりました。一方で「やりたい仕事はほとんど明確ではない」うち21.4%、「やりたい仕事は入社後に明確になると思う」のうち25%は「入社5年程度で転職、独立したい」と考えているようです。自社で長く就労してほしいと考えるのであれば、オンボーディング期間の早い段階で、自社の仕事を通じてどのような成長ができるのか、どんなキャリアアップが期待できるかをしっかりと伝えることが肝要です。

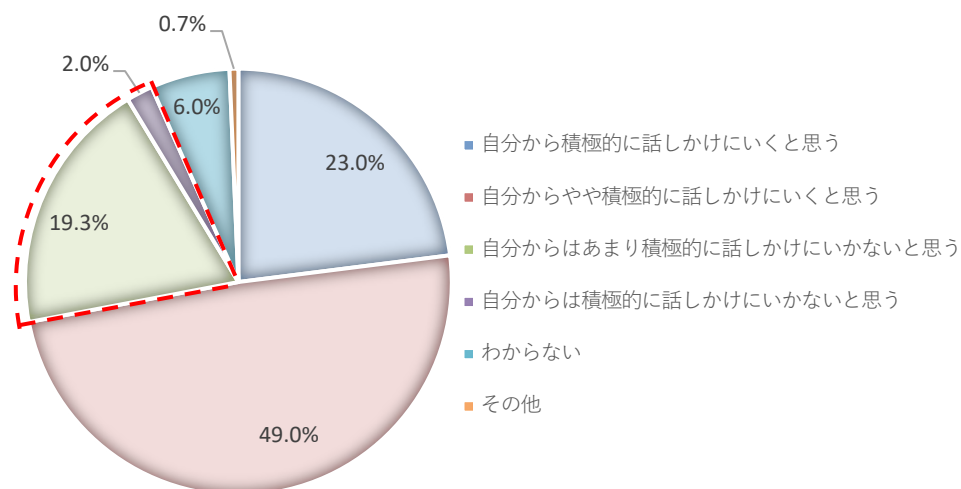
04 オンボーディングにおける留意点

配属から1か月経っても2割強の新入社員は「自分から積極的に話しかけにいかない」

現場配属直後の上司・先輩に対する自身の行動



現場配属1か月後の上司・先輩に対する自身の行動

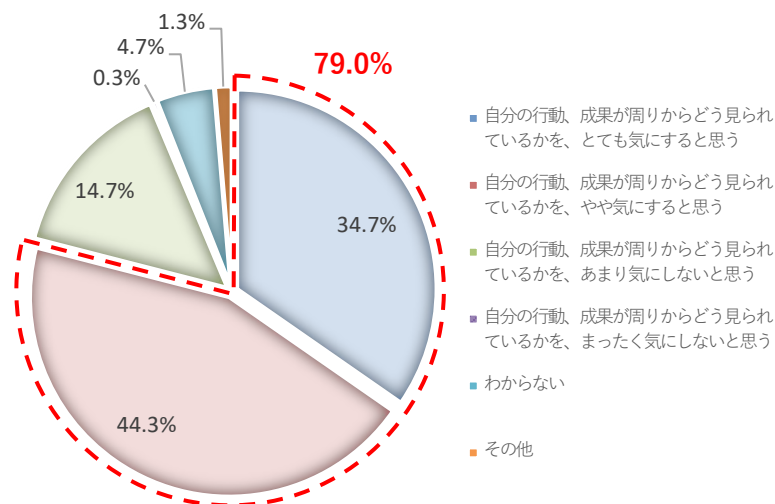


新入社員のプロアクティブ行動（自ら主体的に組織に対する影響力を発揮したり、組織に馴染むための行動を行うこと）の1つに、上司や先輩と積極的にコミュニケーションを取ろうとする姿勢が挙げられます。本調査では現場配属「直後」および「1か月後」の想定される自身の行動を確認しましたが、「自分からはあまり積極的に話しかけにいかない／話しかけにいかない」と回答する割合がいずれも2～3割となりました。すなわち、一定数の新入社員は能動的なコミュニケーションを取らない可能性が高いといえます。受け入れ側もそのような状態を非難したり拒絶したりするのではなく、“そのような性質である”という認識や心がまえを持ったうえで、新入社員をどう組織適応させることが最適かを模索していく必要があるでしょう。

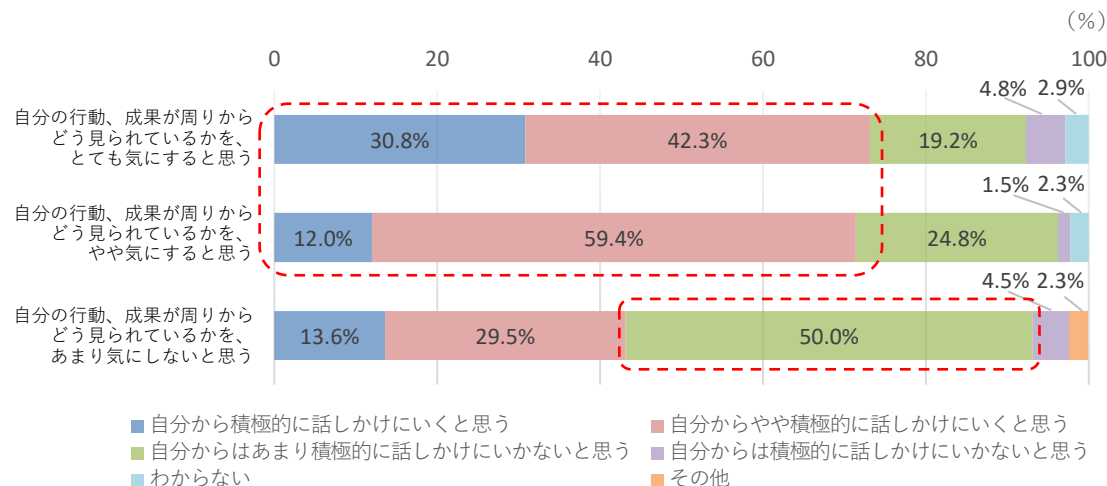
04 オンボーディングにおける留意点

評価懸念の高さがプロアクティブ行動の源泉になる場合もある

上司・先輩から仕事を任される上で想定される自身の心境



評価懸念とプロアクティブ行動の相関関係



※「その他」など母数が少ない回答は割愛

新入社員のプロアクティブ行動に関連する概念で、心理学における「評価懸念」があります。評価懸念とは「自分に対する他人の評価を意識し、世間や相手に対して好ましいイメージを維持したいと考えること」であり、左グラフからも**79%**の内定者が入社後の評価懸念を持っていることが分かります。

また、評価懸念とプロアクティブ行動の相関関係については、高い評価懸念がプロアクティブ行動の源泉となる層、逆に評価懸念の低さからプロアクティブ行動を取ろうとしない層に分かれます（右グラフ）。新入社員の特性を見極め、新入社員にとって、なにがプロアクティブ行動の源泉になるかを把握することが必要だといえます。

04 オンボーディングにおける留意点

まとめ

今回の調査を踏まえ、オンボーディングにおけるポイントは以下となります

1. オンボーディング期間の早期段階で、リアリティショックの低減につながるアプローチを行う

就職活動中や内定期間中の学生に対して、自社のビジョンや仕事内容、キャリアパスを正確に伝えるためにも、できるだけ多くの社員と接触させることが大切だったことがわかります。また、新入社員に与えられた情報が十分でない場合、オンボーディング期間を使い、人事担当者・現場の管理職や教育担当者を中心に意識的に補完していくことがポイントとなります。新入社員のリアリティショックを低減するだけでなく、エンゲージメントの強化や長期キャリア形成の実現につながるきっかけとなるでしょう。

2. 新入社員の特性を理解したうえで、彼らの特徴を活かした“組織社会化”の後押しをする

2024年度新入社員の特性として、配属先でプロアクティブ行動を取ることに抵抗を覚える層が一定数存在することが分かりました。また、学生時代にコミュニティに所属した経験も少なく、協働意識や組織の一員としてのマインドが十分に醸成されていない可能性もあります。受け入れ現場としてもそのような認識を持ち、個の見極めとそれに合わせたオンボーディング設計が必要です。

これからの時代に求められる新入社員を起点とした人材育成を推進するためにも、オンボーディング期間を有効に活用しながら、意図的・継続的・計画的な新入社員教育・育成に取り組んでいただければ幸いです。

アンケート

本レポートはご参考いただけましたでしょうか。
よろしければ、アンケートへのご協力をお願いいたします。
今後のレポートづくりへの参考とさせていただきます。

<https://forms.office.com/r/eEgd8c81DA>



2024年4月 発行

2024年度 新入社員 入社前調査レポート

スムーズなオンボーディングのための内定期調査

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