
【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～

(2019年卒就職モニター会員 卒業後追跡調査より)

2020/11

■背景

「就職活動」は、学生が社会人としてのスタートラインに立つべく「就職先」を見つけることを目的とするものである。「就職活動」に関する学生調査は、一部直前の準備や終了直後の振り返りを行うものがあるものの、多くは実際に「就職活動」を行っている期間に、その活動内容や心境について調査している。しかし、スタートラインとしての「就職先」は、その後の長い「社会人としての生活」の起点となるものであり、それを見つけるための「就職活動」もその後の「社会人生活」に大きな影響を与えるものであろう。そこで今回の「入社半年後調査」は、学生のと看にどのような「就職活動」を行ったかが、社会人としての入り口である「入社半年後の社会人」にどのような影響を与えているかについて調査し、「就職活動」の「社会人生活」に対する影響の解明の第一歩を踏み出すことを目的として実施した。

■調査目的

自らの就職活動について調査協力して頂いた学生就職モニターに対し、その後、就職活動で見つけた「就職先」に「入社して半年後」となった時点で調査することにより、「就職活動時」および「入社直後の時期」の体験や行動、並びに「入社予定先の職場環境」が、「入社半年後の満足度」にどのように影響しているかを調査する。

□ 調査名称	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～
□ 調査目的	就職活動を終えて内定先企業に入社した人が、入社後半年経過したのち、入社先の企業に対してどの程度満足しているか。また、その満足度に影響する要因は何か。
□ 実施期間	2019年10月24日(水)～ 11月4日(月)
□ 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
□ 調査方法	WEB上のアンケートフォームより入力
ウエイトバック集計について	全体の回答率を算出するにあたり、有効回答数の文理男女構成比を、2019年3月卒業予定の大学生・大学院生の比率と等しくする為、文部科学省の学校基本調査を基に、ウエイトバック集計を行っている。基準数値は2017年12月公表の平成29年度学校基本調査より、大学3年生・院1年生の在籍数から男女比を参照している。文理区分については文部科学省・厚生労働省共同調査による「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」の分類に準拠。

□ 回答者内訳

カテゴリー	告知対象数	有効回答数	有効回答率	有効回答数のうち 就活時の活動量 があるデータ数※
文系男子	343	109	31.8%	89
文系女子	425	167	39.3%	130
理系男子	525	163	31.0%	143
理系女子	520	184	35.4%	138
総計	1,813	623	34.4%	500

※有効回答数のうち就活時の活動量があるデータ数：調査対象のデータは就職活動時期の学生モニター調査で、5月～7月の間に入社予定先を決めて就職活動を終えたものだが、活動量があるデータはそのうち3月～6月までの学生モニター調査について、すべての月に回答した者のみ。

■ マイナビ2019年卒モニター入社半年後調査

<満足度(5件法で取得)>

- ・現在の勤務先企業への総合満足度(総合満足度)
- ・労働条件満足度
- ・能力活用の可能性
- ・社員の印象と帰属感
- ・経営者の印象
- ・将来のキャリア展望
- ・配属先満足度
- ・内定者研修満足度
- ・新入社員研修満足度
- ・卒業校満足度
- ・自分自身の就職活動に関する満足度(就活満足度)

<満足度変化(5件法で取得)>

- 満足度変化: 社長・経営者の対応・印象
- 満足度変化: 上司の対応・印象
- 満足度変化: 会社の先輩や同僚の対応・印象
- 満足度変化: 仕事内容
- 満足度変化: 能力開発の機会・キャリアの見通し
- 満足度変化: 会社の経営方針・将来性・安定性
- 満足度変化: 企業規模や知名度
- 満足度変化: 職場の雰囲気・業務環境
- 満足度変化: 会社の評判
- 満足度変化: 休日・労働時間・残業時間
- 満足度変化: 勤務地・転勤・人事制度
- 満足度変化: 福利厚生

<転職意向(5件法で取得)>

- ・転職は簡単にできる
- ・転職は前向きな行動である
- ・転職経験は有利である
- ・転職は必要である

<その他>

- ・就職先決定の最も重要だったタイミングで得られた情報
 - ・入社して初めてわかったことで就職活動時に知っておけばよかったと思う情報
 - ・配属先の職種
 - ・福利厚生の内容
- 他、入社先企業(現在の勤務先)に関する内容

■ マイナビ2019年卒モニター調査

(調査期間: 2018年3月~8月)

- ・インターンシップ参加社数累計
- ・エントリーした社数累計
- ・個別企業セミナーに参加した社数累計
- ・内々定を受けた社数累計
- ・内々定先企業への満足度(内々定先満足度)

他、就職活動時期に取得した「学生就職モニター調査(3~8月)」の結果について「マイナビ2019年卒モニター入社半年後調査」で回答を得た方のデータのみを変数として投入

主要な満足度の高低と就職活動時の活動量との関連

- 「内々定先企業への満足度(内々定先満足度)」「自分自身の就職活動への満足度(就活満足度)」「現在の勤務先企業への満足度(勤務先企業への総合満足度)」と就職活動時期の活動量(エントリー社数、個別企業セミナー参加社数、面接を受けた社数、内々定を得た社数)の関連を調べたところ、有意な差が見られた項目が多かったのは「自分自身の就職活動への満足度(就活満足度)」だった。
- 上記とは別で主要な満足度の高低と「インターンシップ参加社数」の関連を調べたところ、「自分自身の就職活動への満足度」「現在の勤務先企業への満足度(勤務先企業への総合満足度)」で有意な差が見られた。

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

* 就職活動時期の「内々定先企業への満足度」と入社後の「現在の勤務先企業への満足度(勤務先企業への総合満足度)」を比較し、内定時から入社後で上昇した場合を「上昇グループ」、下降した場合を「下降グループ」とした。

- 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。

※()内は最も高い「5」の回答割合を比較した差を示している。

- 「最も重要だったタイミングで得られた情報」のうち「上昇グループ」が「下降グループ」よりも目立って高かったのは入社後の生活に関わる項目に限定すると【社員の間関係に関する情報】(差13.9pt)、【自分が成長できる環境があるか】(差8.8pt)だった。

※()内は「上昇グループ」と「下降グループ」の差を示している。

- 「入社して初めてわかったことで就職活動時に知っておけばよかったと思う情報」のうち「下降グループ」のほうが「上昇グループ」よりも目立って高かったのは【社員の間関係に関する情報】(差12.5pt)だった。

※()内は「上昇グループ」と「下降グループ」の差を示している。なお、差分は「上昇グループ」の値から「下降グループ」の値を減算して求めているため、実際の差はマイナス数値で得られた。

各種満足度の関係

● 主な満足度間では概ね相関関係が認められたが、なかでも特に相関が強かったのは「**将来のキャリア展望**」と「**現在の勤務先企業への総合満足度**」、「**内定者研修満足度**」と「**新入社員研修満足度**」の組み合わせであり、いずれも相関係数は0.73であった。

入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因

* 就活生が新入社員となり直面するリアルな「勤務先企業の評価」「配属された職場の評価」や、入社前イメージと入社後で満足度が変化した様々な要素に関して、どのように「入社半年後満足度」に影響を及ぼしているのかを明らかにし、「入社半年後満足度」が将来のキャリア展望や非離職につながる流れをモデル化した。

(全体傾向)

● 「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。

● 「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る。

(文理別の比較)

* ここでいう「文系」「理系」は学生時代に専攻していた分野をいう。

● 文系のほうが理系よりも有意に大きい項目

・ 職場の雰囲気が自分に合っているという実感(=「社員の印象や帰属意識」)や配属先の職種満足度の背後にある「職場・職種の評価」因子が、「入社半年後満足度」因子に与える影響は文系のほうが理系よりも優位に大きい。

● 理系のほうが文系よりも有意に大きい項目

・ 「職場・同僚・上司への満足度変化」因子が、「経営者・能力活用可能性の評価」因子に与える影響は、理系のほうが文系よりも有意に大きくなっており、理系では最初の雰囲気作りが大切だと考えられる。

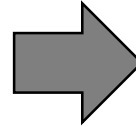
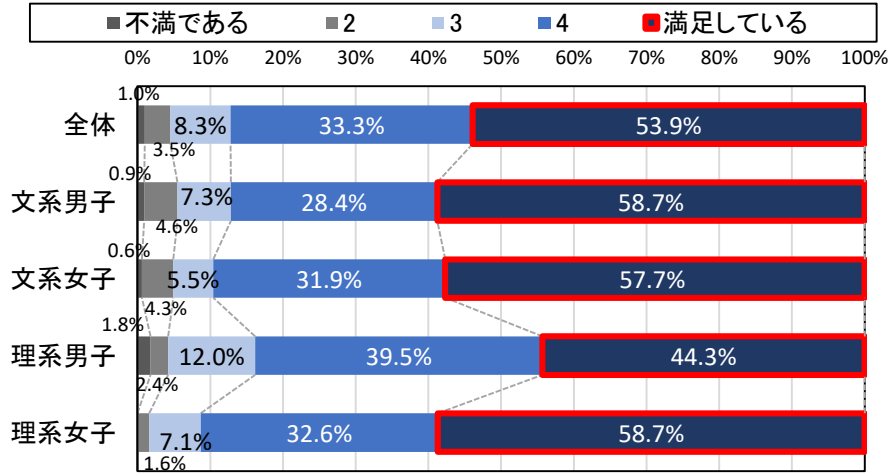
・ 「勤務先企業への満足度変化」因子が、新卒入社前後の「労働条件への満足度変化」因子に与える影響が文系よりも有意に大きくなっており、会社の在り方を理解することで労働条件への理解が進み満足度が大きくなるものと考えられる。

< 主要な満足度の高低と就職活動時の活動量との関連 >

主要な満足度

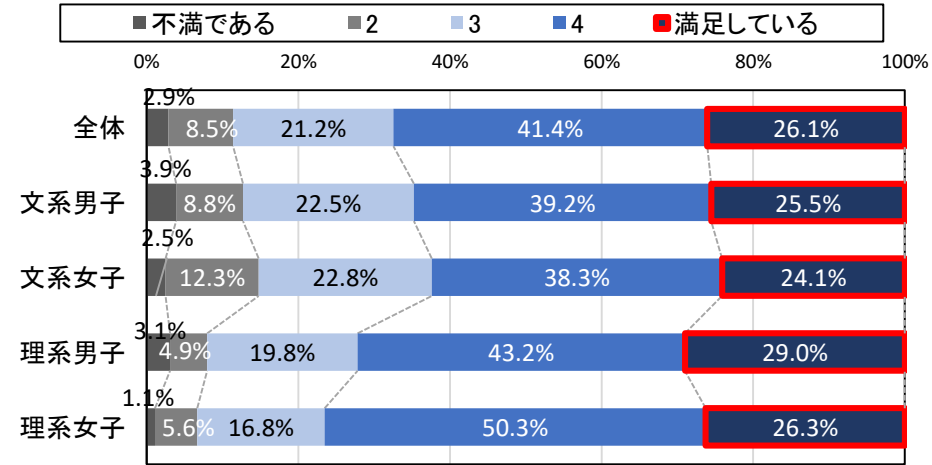
就職活動時期

内々定先企業に対する満足度(内々定先満足度)



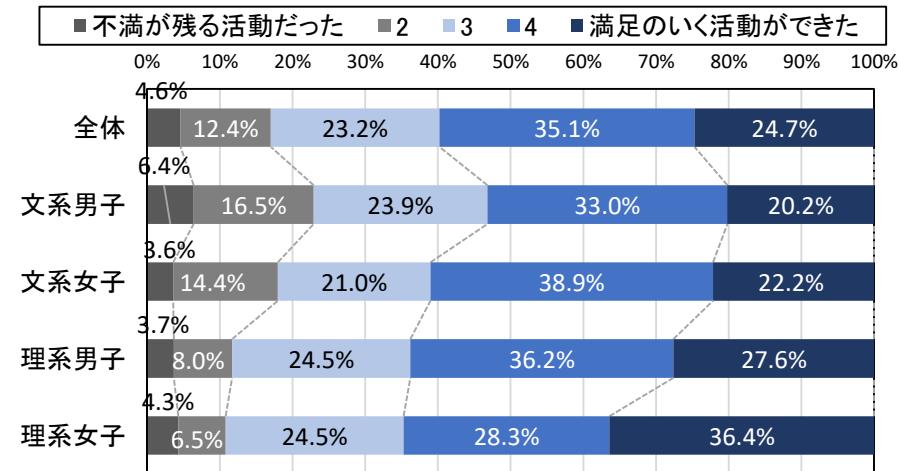
入社半年後

現在の勤務先企業への総合満足度(総合満足度)



※就職活動時期を振り返って回答

自分自身の就職活動に対する満足度(就活満足度)



< 主要な満足度の高低と就職活動時の活動量との関連 >

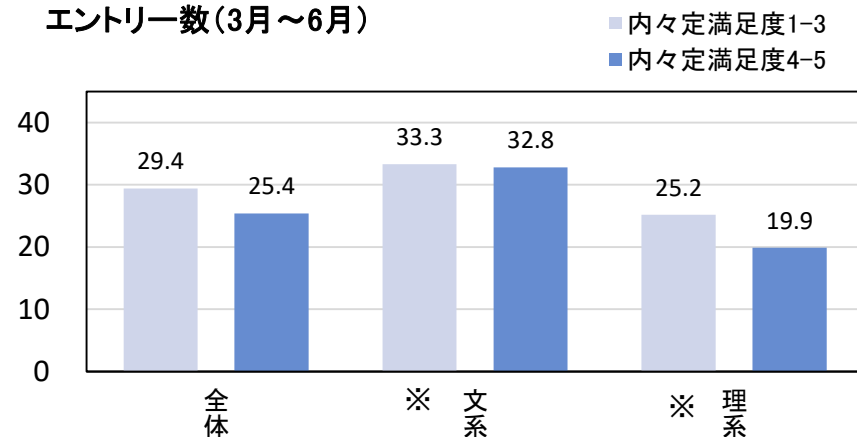
内々定先企業への満足度(内々定先満足度)の高低別活動量平均の比較

■ いずれの項目も有意な差は見られなかった。

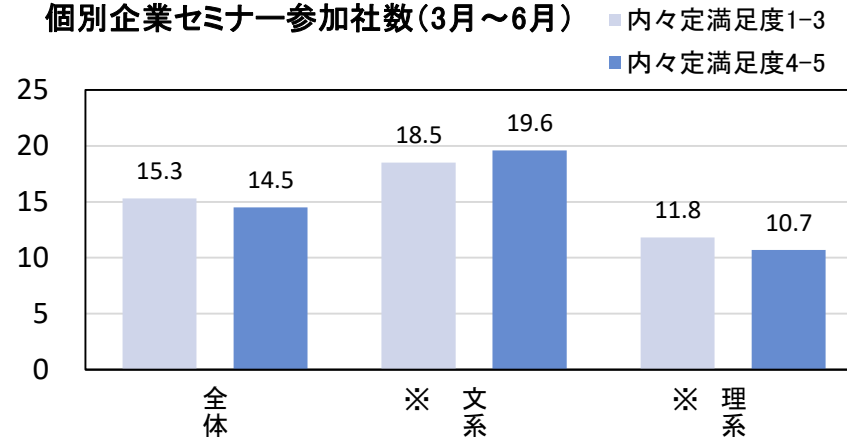
* 回答者については回答者のうち3月～6月の学生モニターアンケート全てに回答した500名で算出

* ここでいう「文系」「理系」は学生時代に専攻していた分野

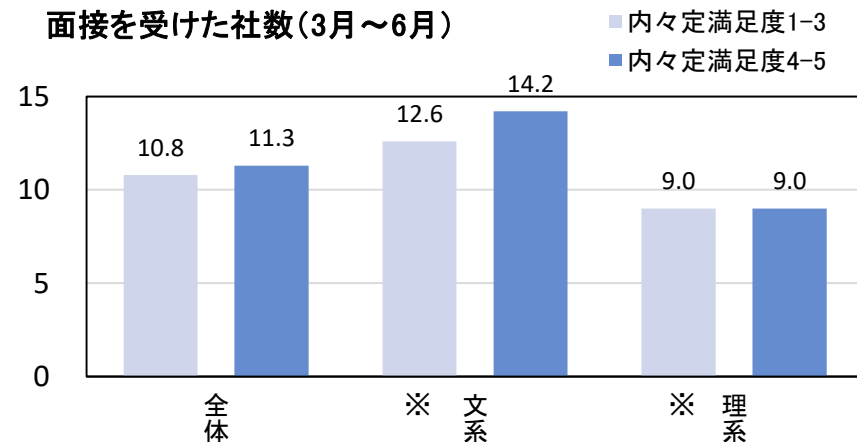
エントリー数(3月～6月)



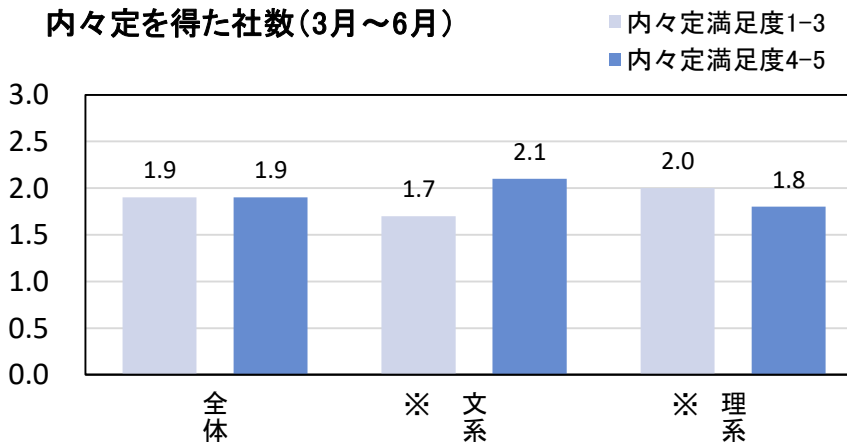
個別企業セミナー参加社数(3月～6月)



面接を受けた社数(3月～6月)



内々定を得た社数(3月～6月)



※ : n = 30未満

＜主要な満足度の高低と就職活動時の活動量との関連＞

自分自身の就職活動への満足度(就活満足度)の高低別活動量平均の比較

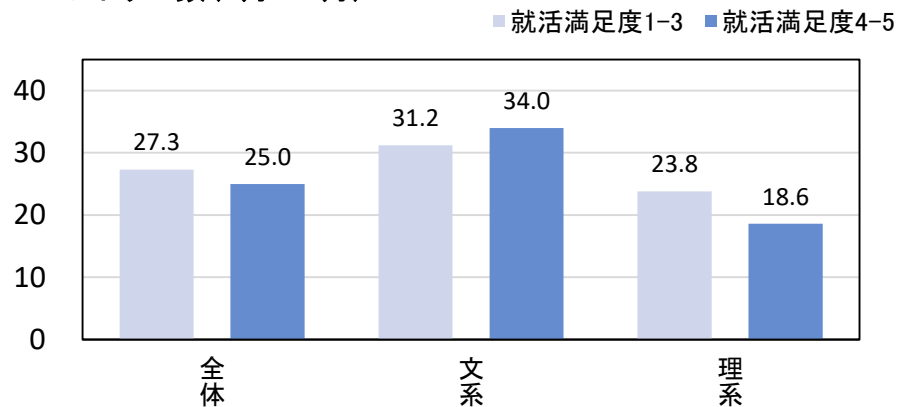
■全体では「内々定を得た社数」、理系では「個別企業セミナー参加社数」、文系では「面接を受けた社数」と「内々定を得た社数」で有意な差が見られた。

* 回答者については回答者のうち3月～6月の学生モニターアンケート全てに回答した500名で算出

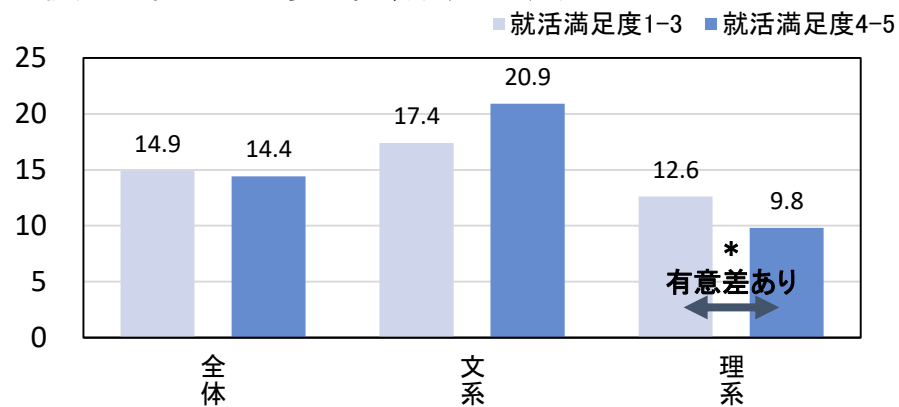
* ここでいう「文系」「理系」は学生時代に専攻していた分野

* :5%水準で有意
** :1%水準で有意

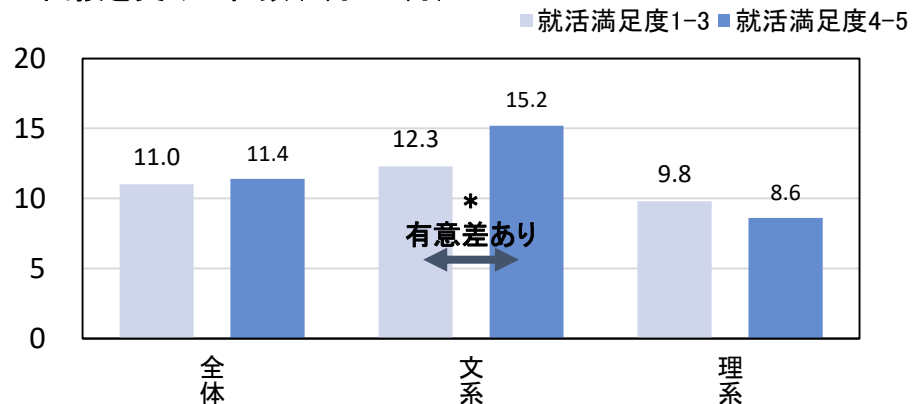
エントリー数(3月～6月)



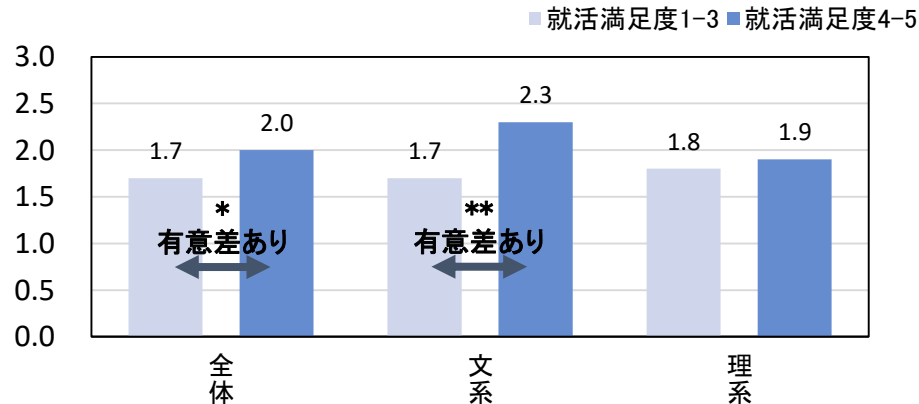
個別企業セミナー参加社数(3月～6月)



面接を受けた社数(3月～6月)



内々定を得た社数(3月～6月)

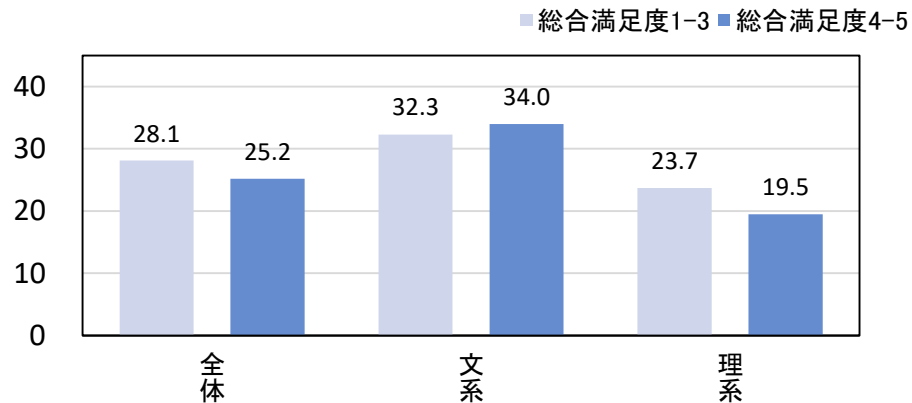


<主要な満足度の高低と就職活動時の活動量との関連> 現在の勤務先への総合満足度(総合満足度)の高低別活動量平均の比較

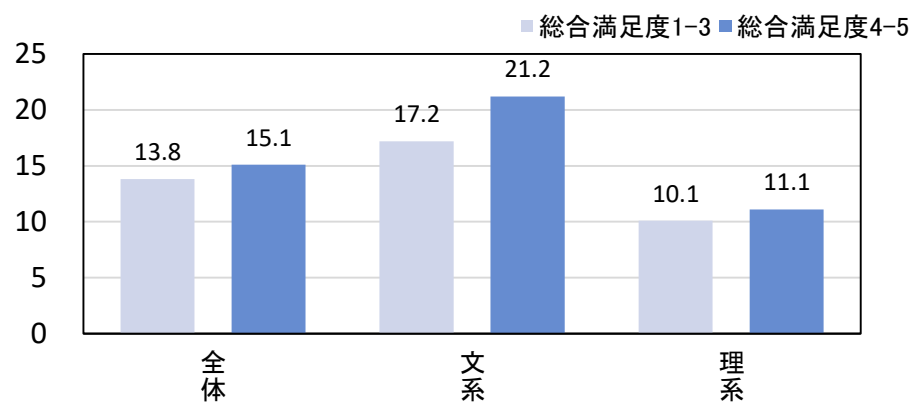
■文系で「面接を受けた社数」で有意差が見られた。
* 回答者については回答者のうち3月～6月の学生モニターアンケート全てに回答した500名で算出
* ここでいう「文系」「理系」は学生時代に専攻していた分野

* :5%水準で有意
** :1%水準で有意

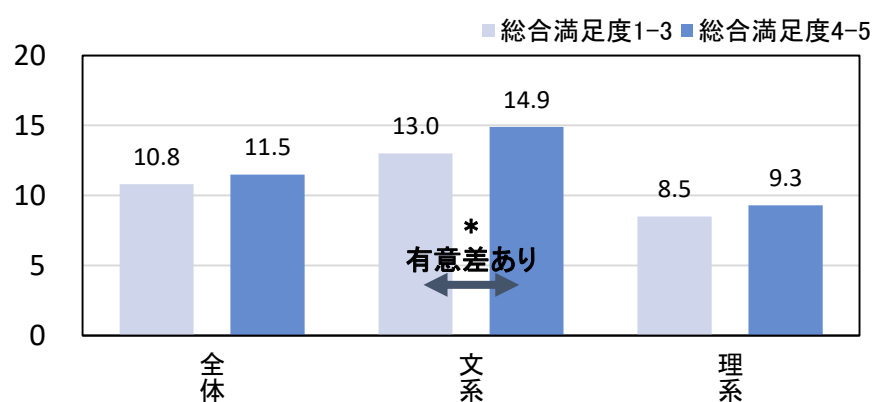
エントリー数(3月～6月)



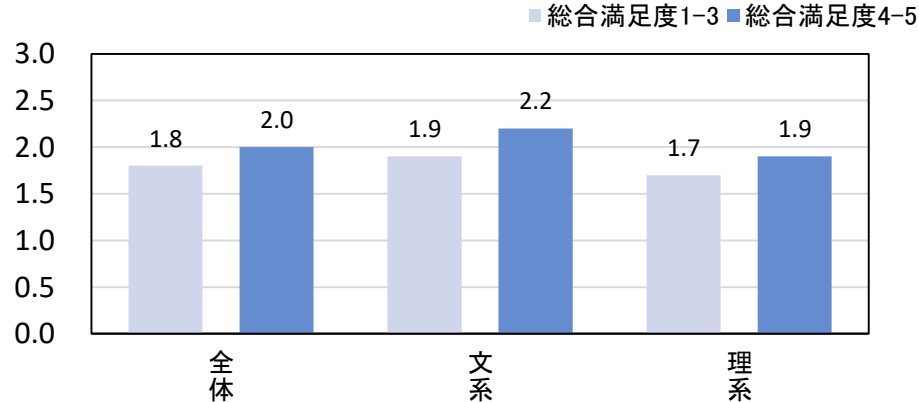
個別企業セミナー参加社数(3月～6月)



面接を受けた社数(3月～6月)



内々定を得た社数(3月～6月)

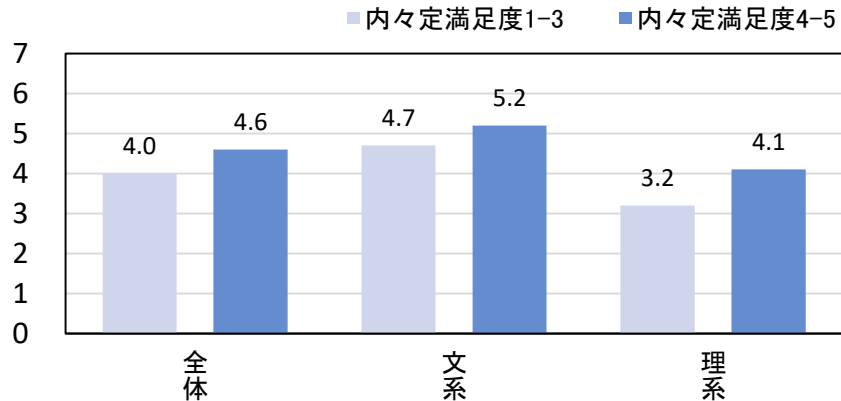


＜主要な満足度の高低と就職活動時の活動量との関連＞ 回答者の各満足度の高低別インターンシップ参加社数平均の比較

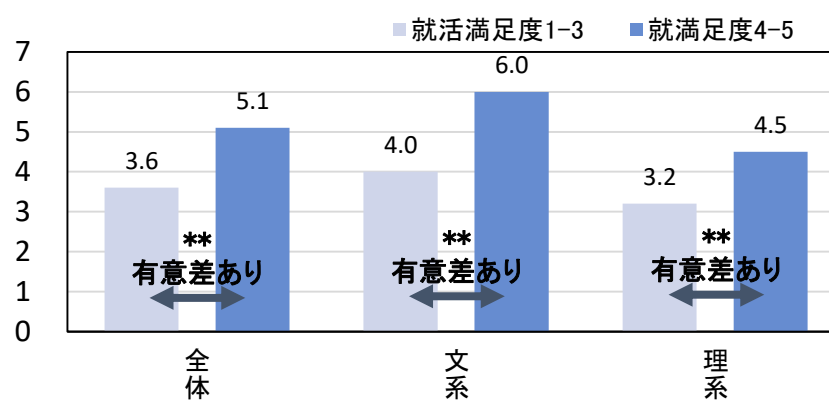
■文理共に「就活満足度」において有意な差が見られた。また、全体・文系において「現在の勤務先企業への総合満足度」でも有意な差が見られた。
 * 回答者については回答者のうち3月～6月の学生モニターアンケート全てに回答した500名で算出
 * ここでいう「文系」「理系」は学生時代に専攻していた分野

* :5%水準で有意
 ** :1%水準で有意

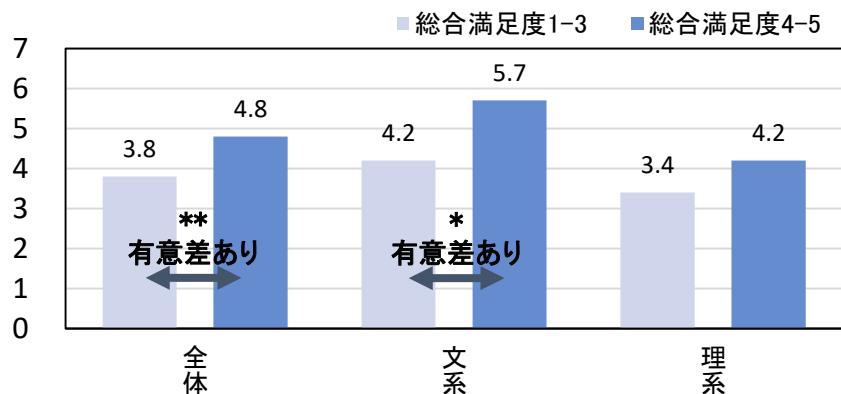
内々定先企業への満足度(内々定先満足度)



自分自身の就職活動への満足度(就活満足度)



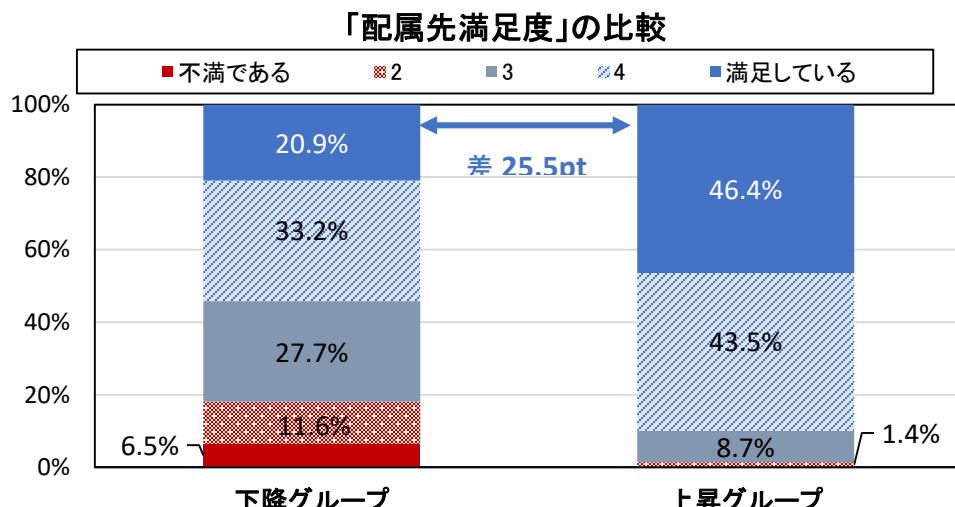
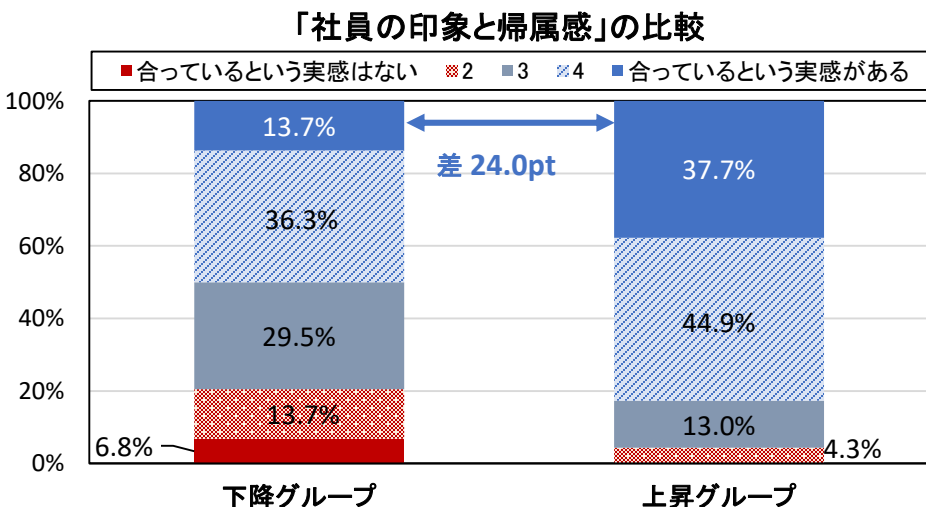
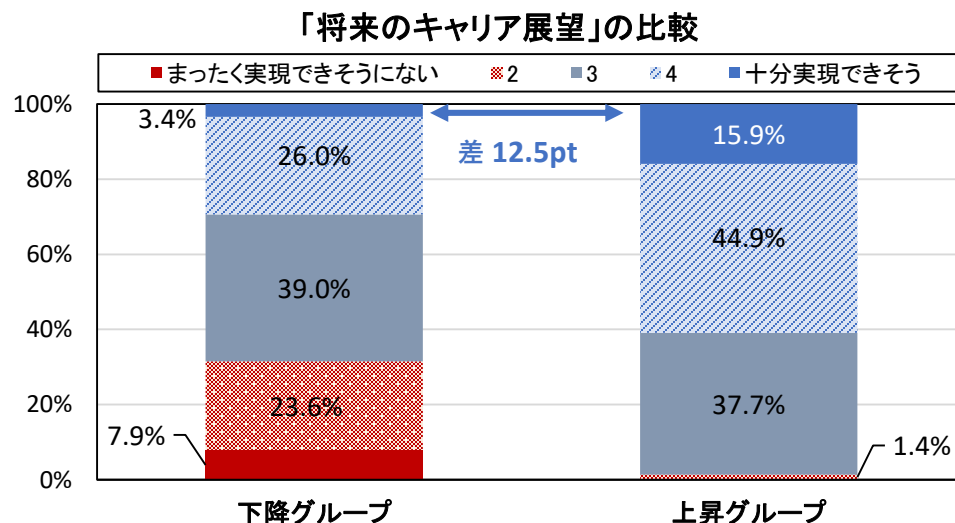
現在の勤務先企業への総合満足度(総合満足度)



<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

■「将来のキャリア展望」が実現できそうか、「社員の印象と帰属感」があっていると感じられるか、配属先に満足できるか、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。

※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「現在の勤務先への総合満足度」の差分で算出した。		<入社半年後> 現在の勤務先企業への総合満足度					
		不満である	2	3	4	満足している	
<就職活動時期> 内々定先満足度	不満である	1	1	1	1	1	上昇グループ
	2	1	2	3	7	2	
	3	-	11	19	16	3	
	4	5	18	45	103	34	
	満足している	8	15	54	135	119	
		下降グループ					

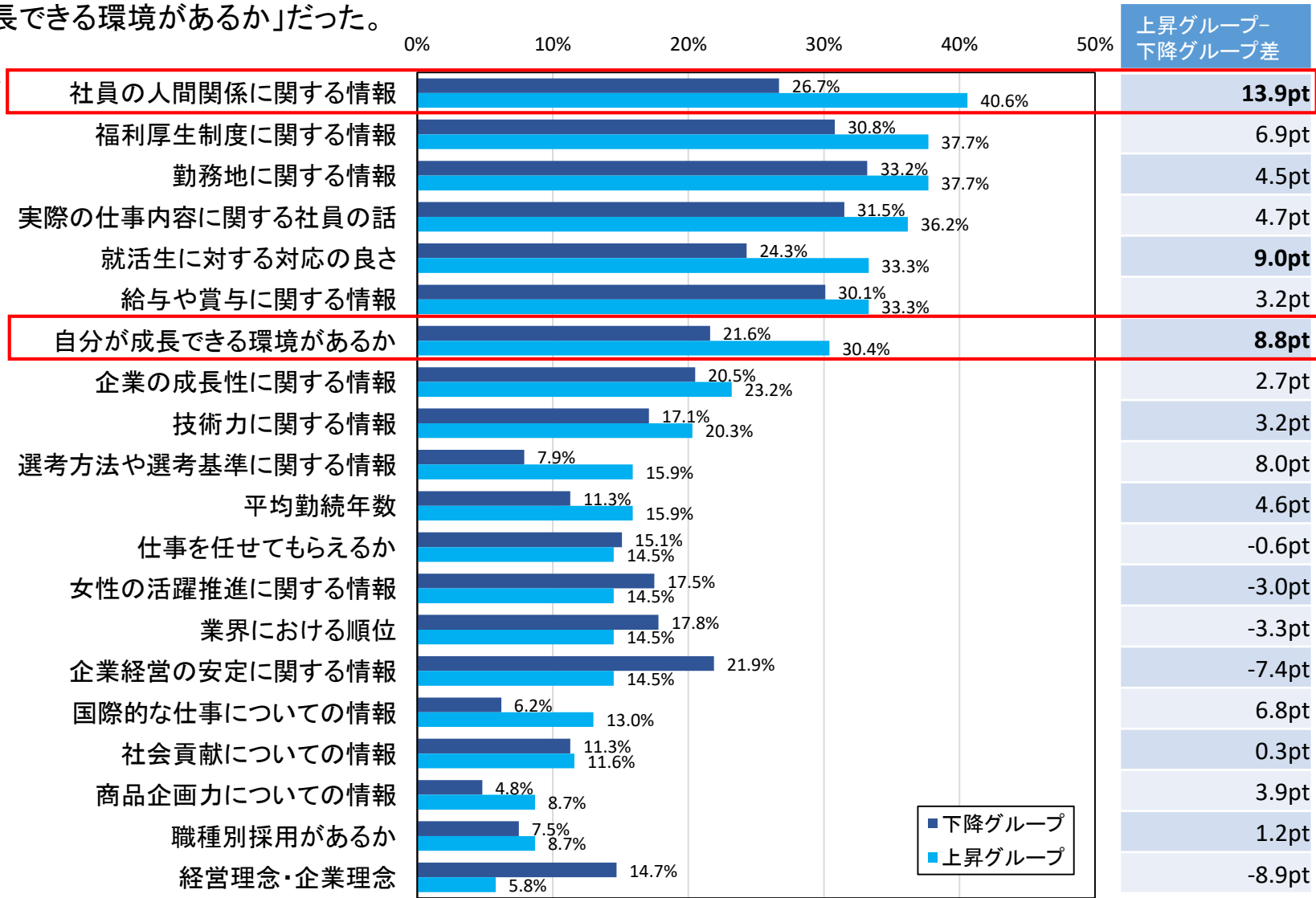


<内定時と入社後の企業への満足度に関する変化(上昇/下降)について> 最も重要だったタイミングで得られた重要な情報



■「上昇」グループと「下降グループ」で大きな差がみられる項目のうち、社会人生活に関連があるのは「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」だった。

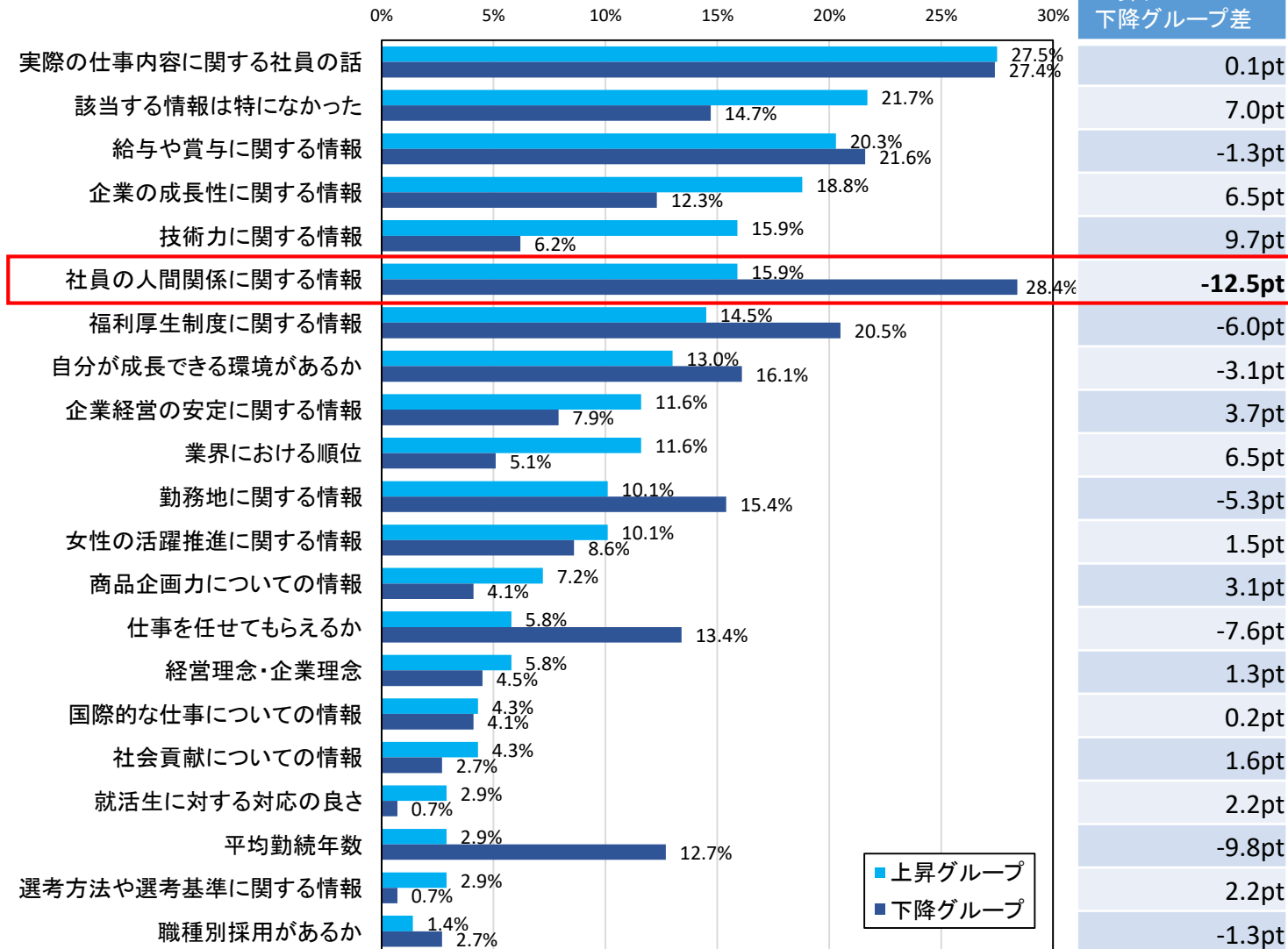
最も重要だったタイミング
で得られた重要な情報
(複数回答)



<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> 入社して初めてわかったことで、就職活動時に知っておけばよかったと思う情報

■「上昇」グループと「下降グループ」で大きな差がみられる項目のうち、特に「下降グループ」で高かったのは「社員の間関係に関する情報」であった。

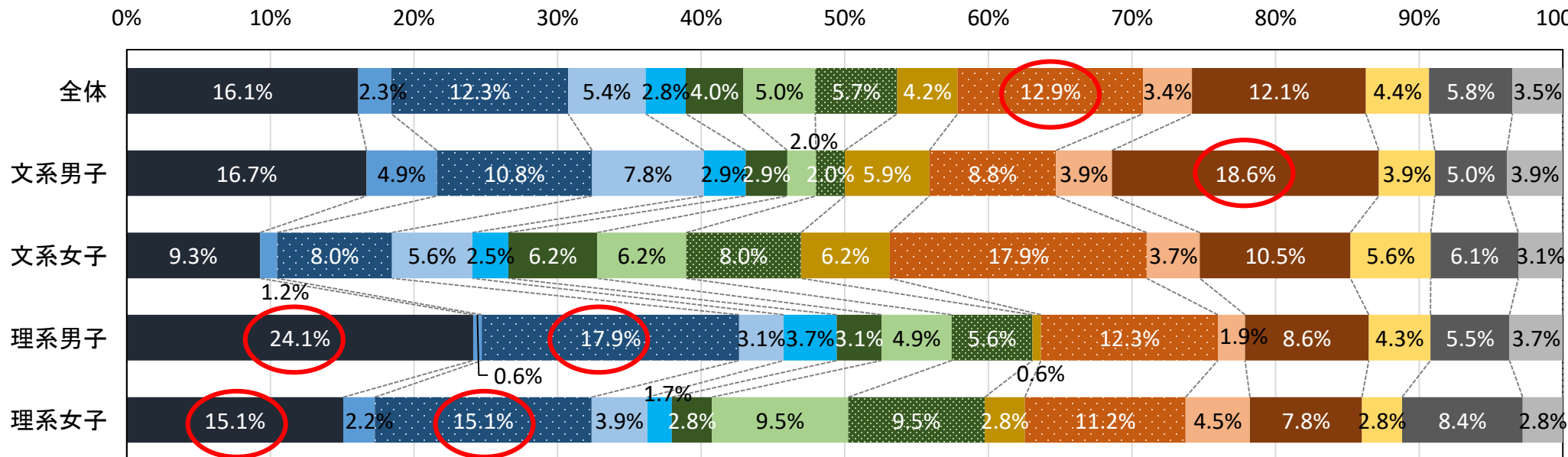
入社して初めてわかったことで、
就職活動時に知っておけば
よかったと思う情報(複数回答)



<参考>就職先を決める上で最も重要だったタイミング

■文系男子では「内々定を得たとき」、文系女子では「1次面接～最終前面接受験時」が最も高く、どちらかという选考以降で決めている割合が高い。また、理系では男女とも「就職活動開始前に自己分析や企業研究をしている時」「インターンシップ時」が高く、選考に入る前のタイミングで決めている割合が高い。

就職先を決める上で最も重要だったタイミングはどこか

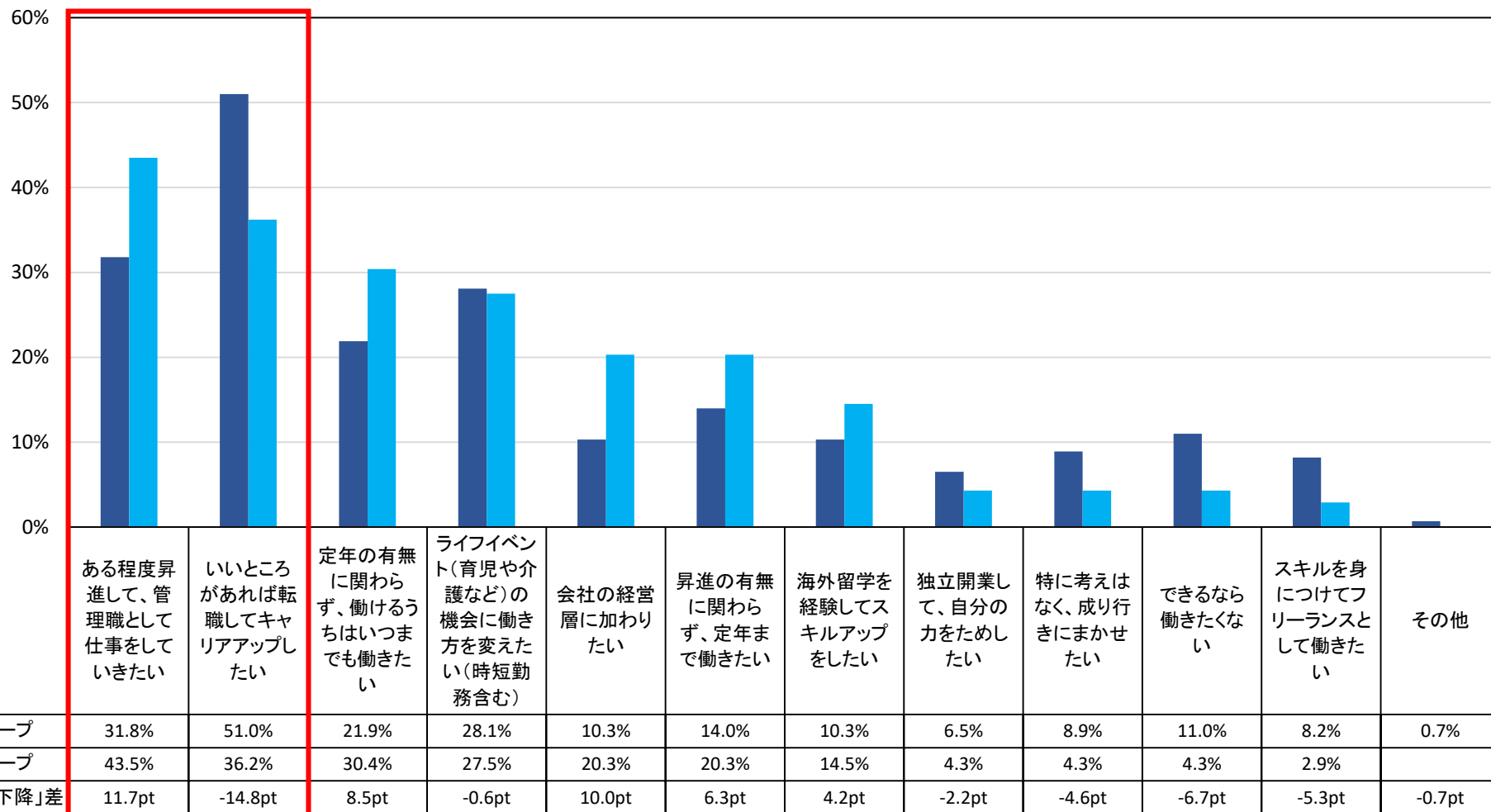


- 就職活動開始前に自己分析や企業研究している時
- 就職ガイダンス参加時
- インターンシップ参加時
- 合同企業説明会参加時
- OB・OG訪問時
- リクレーター面談時
- 会社訪問・工場見学・職場見学の時
- 個別企業説明会参加時
- 人事担当者との面談時
- 1次面接～最終前面接受験時
- 最終面接受験時
- 内々定を得た時
- 内定者向けイベント(懇親会など)の時
- その他
- 重要なタイミングは特になかった

<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> 今後の働き方として、あなたの考えに近いもの

■「上昇」グループでは「ある程度昇進して管理職として仕事をしていきたい」が高く、入社した企業内でのキャリアアップを希望している様子がわかる。一方、「下降」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」(転職意向)が高い。

今後の働き方として、あなたの考えに近いもの(複数回答)



<各種満足度の関係> 満足度間の相関

■ 主な満足度間で相関がみられる

■ 特に相関が強いのは「将来のキャリア展望」と「勤務先企業への総合満足度」、「内定者研修満足度」と「新入社員研修満足度」の組み合わせ

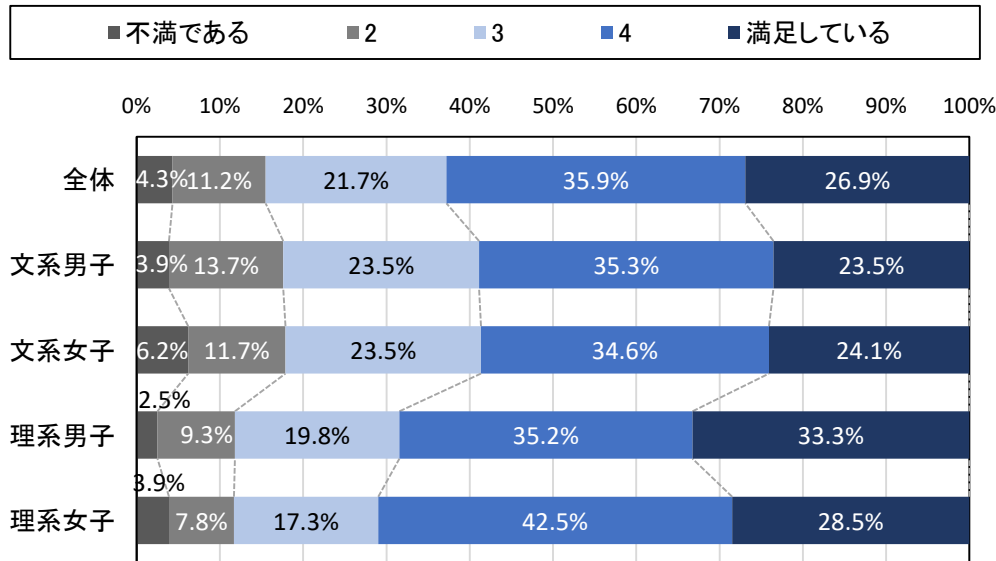
■ 「総合満足度」を除いて「就活満足度」と最も相関が強いのは「将来のキャリア展望」

	勤務先企業への総合満足度	労働条件満足度	能力活用の可能性	社員の印象と帰属感	経営者の印象	将来のキャリア展望	配属先満足度	内定者研修満足度	新入社員研修満足度	卒業校満足度	就活満足度
勤務先企業への総合満足度	1.00	0.63	0.47	0.67	0.55	0.73	0.64	0.26	0.32	0.19	0.65
労働条件満足度	0.63	1.00	0.23	0.44	0.36	0.51	0.40	0.27	0.27	0.15	0.49
能力活用の可能性	0.47	0.23	1.00	0.41	0.33	0.46	0.47	0.22	0.26	0.12	0.36
社員の印象と帰属感	0.67	0.44	0.41	1.00	0.57	0.58	0.49	0.29	0.32	0.27	0.47
経営者の印象	0.55	0.36	0.33	0.57	1.00	0.54	0.35	0.37	0.40	0.17	0.40
将来のキャリア展望	0.73	0.51	0.46	0.58	0.54	1.00	0.53	0.32	0.34	0.24	0.58
配属先満足度	0.64	0.40	0.47	0.49	0.35	0.53	1.00	0.21	0.25	0.20	0.46
内定者研修満足度	0.26	0.27	0.22	0.29	0.37	0.32	0.21	1.00	0.73	0.28	0.31
新入社員研修満足度	0.32	0.27	0.26	0.32	0.40	0.34	0.25	0.73	1.00	0.27	0.31
卒業校満足度	0.19	0.15	0.12	0.27	0.17	0.24	0.20	0.28	0.27	1.00	0.34
就活満足度	0.65	0.49	0.36	0.47	0.40	0.58	0.46	0.31	0.31	0.34	1.00

<各種満足度の関係> 勤務先企業に対する各種満足度①

<労働条件>

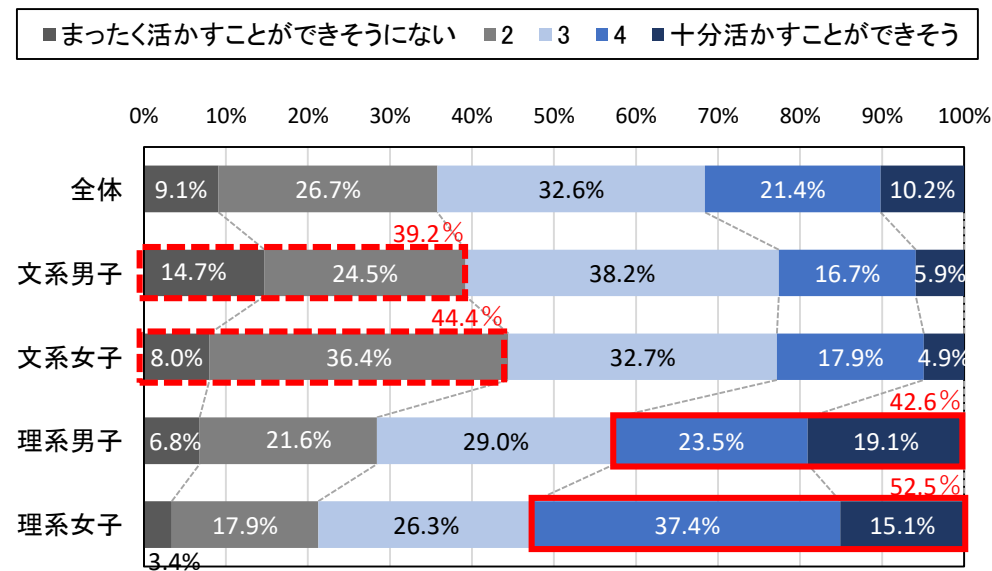
現在の勤務先の給与、福利厚生、休日休暇、残業時間などの労働条件について、どの程度満足していますか



■全体的に満足している(4~5)傾向が高いが、特に理系では約7割と文系よりも高い傾向にある。

<能力活用の可能性>

現在の勤務先であなたが大学や大学院で学んだことや、卒業までに取得する予定の資格、その他今持っている能力を活かすことができますか



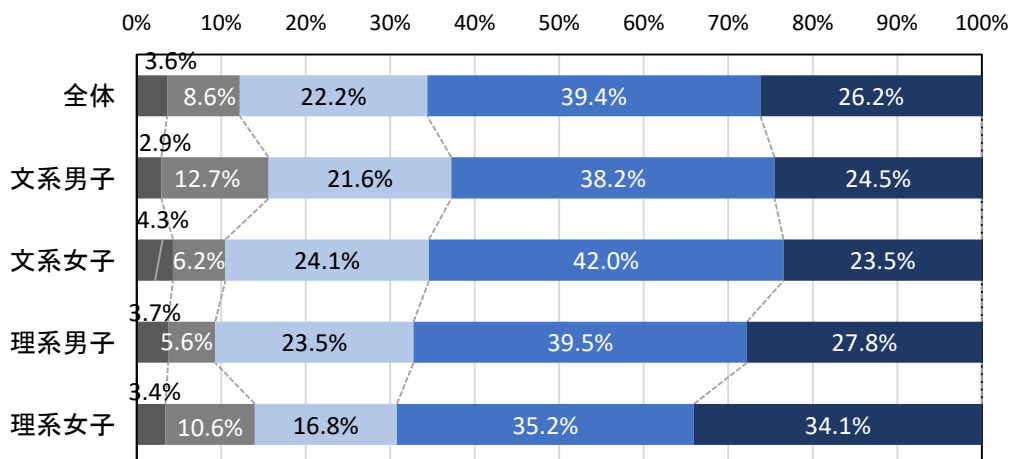
■文理の差が大きく、文系では「活かすことができそうにない(1~2)」が約4割となり「活かすことができそう(4~5)」を上回っている一方で、理系では「活かすことができそう(4~5)」が高く、理系女子では半数を超える。

<各種満足度の関係> 勤務先企業に対する各種満足度②

<社員の印象と帰属感>

現在の勤務先の上司や同僚の印象および職場の雰囲気について、自分に合っているという実感を得られていますか

■合っているという実感はない ■2 ■3 ■4 ■合っているという実感がある

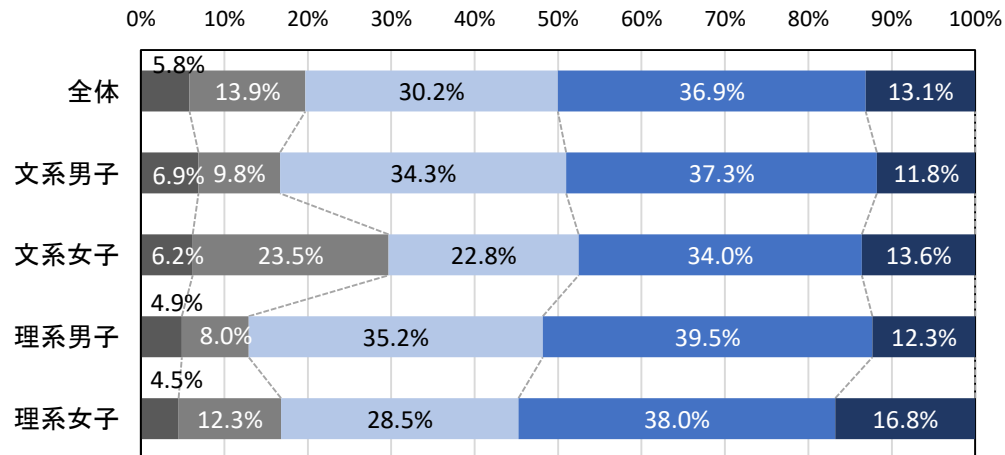


■文理の差はほとんどなく、全体で6割を超える学生が現在の勤務先に関して「合っているという実感がある(4~5)」と回答している。

<経営者の印象>

現在の勤務先の社長、役員、経営者の印象について、どのように感じていますか

■特に印象はない・印象は良くない ■2 ■3 ■4 ■とても印象が良い

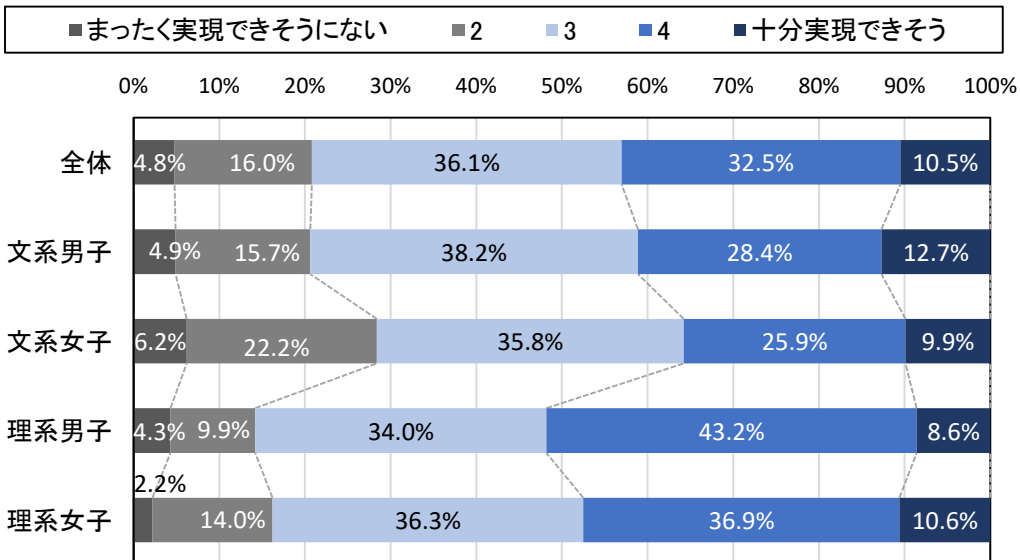


■文系女子で「印象はよくない(1~2)」の割合が高く3割程度となっているが、「印象が良い(4~5)」の割合が全体的に同程度となっており、全体的に半数は経営者に対してよい印象を持っていることがわかる。

<各種満足度の関係> 勤務先企業に対する各種満足度③

<将来のキャリア展望>

現在の勤務先で働くことで、あなたが理想とする将来のキャリアプラン
を実現できそうですか



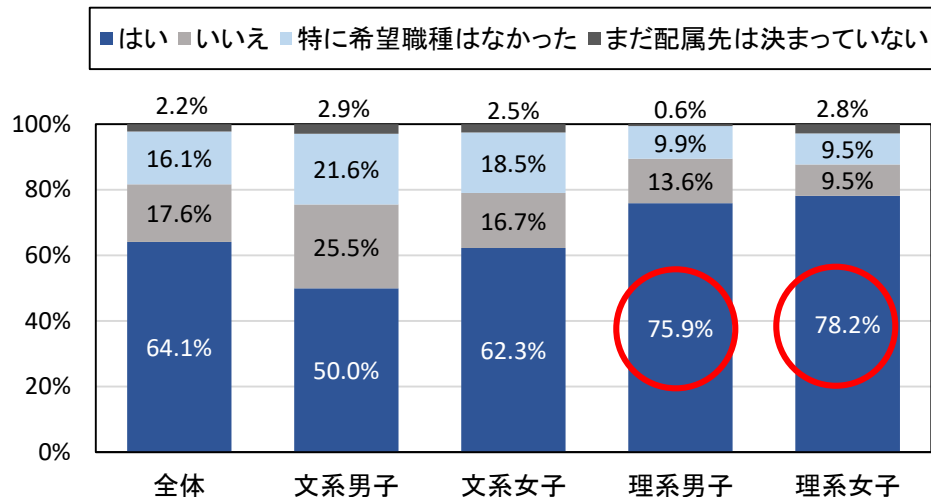
■ 文系女子で「実現できそうにない(1~2)」の割合が高く3割程度となっている。
どちらかという、理系のほうが文系に比べて「実現できそう(4~5)」だと感じており、
理系男子では半数を超えている。

<各種満足度の関係> 現在の配属先、職種についての状況と満足度

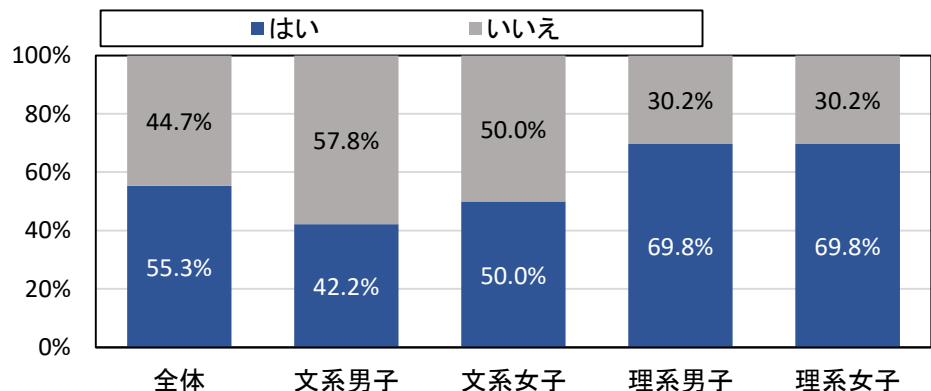


■希望した職種へ配属される割合は理系の方が文系よりも高い傾向にあり「配属先満足度」においても理系の方が文系よりも高い傾向にある。しかしながら、総合職採用という形式で職種を特定しない採用が一般的だと考えられている文系においても半数程度が職種を考慮した配属がなされていることがわかった。

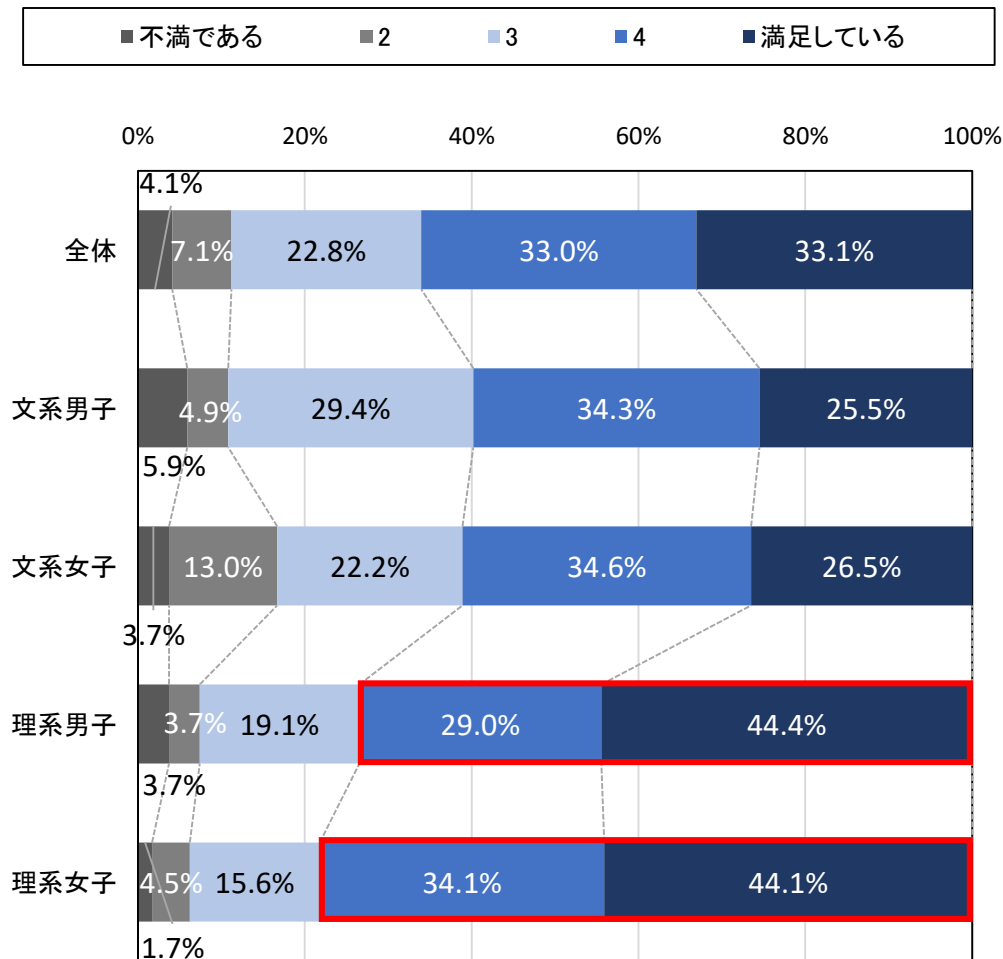
現在の配属先での職種は、入社前に希望した通りですか



現在の勤務先での採用は職種別採用でしたか



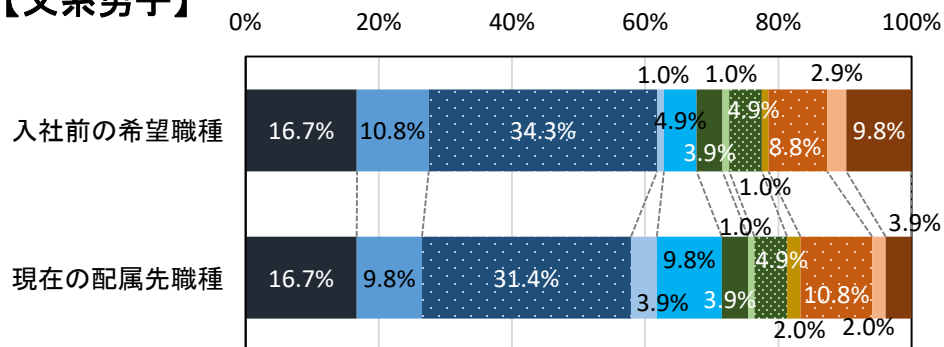
配属先満足度



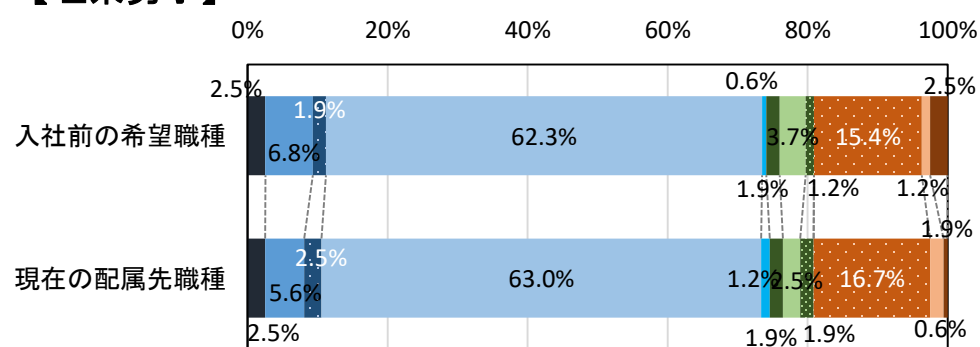
<参考> 希望職種と配属先

- 事務・管理系(総務・人事・経理・事務など)
- 営業系(営業・営業推進・販売促進など)
- 販売・サービス系(販売スタッフ・接客・店舗運営など)
- 医療・福祉系(薬剤師・リハビリテーション専門職など)
- クリエイティブ系(編集・制作・デザイナーなど)
- その他
- 企画系(広報・マーケティング・企画・商品開発など)
- 技術・研究系(研究・生産・製造技術・生産管理・測量・施工管理など)
- 専門系(コンサルタント・コーディネーター・保育士・栄養士など)
- 金融系(ファイナンシャルアドバイザー・融資・資産運用マネージャーなど)
- IT系(エンジニア・システム保守運用など)
- 特に希望職種はなかった

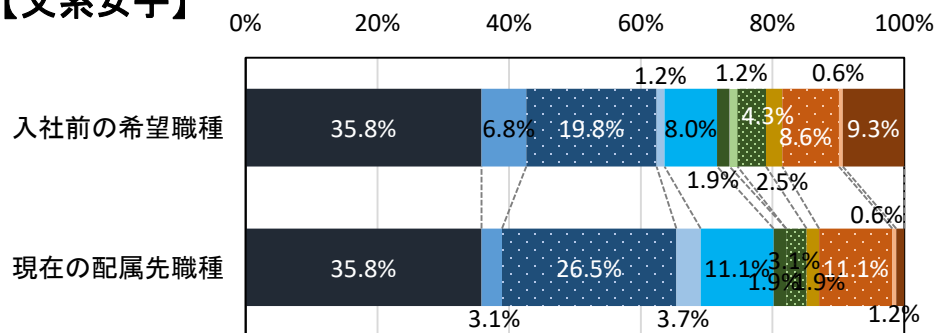
【文系男子】



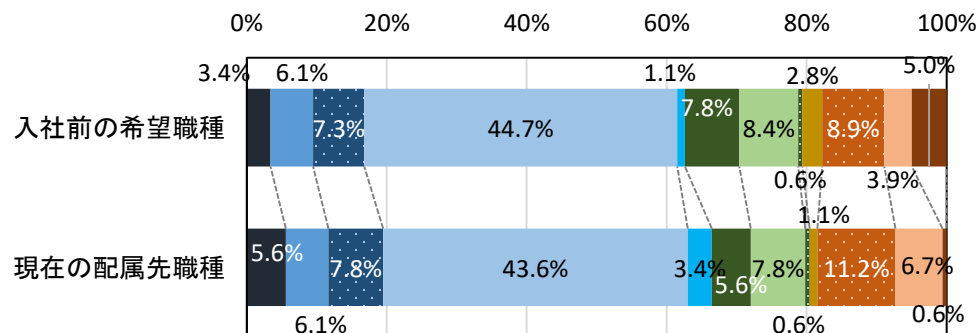
【理系男子】



【文系女子】



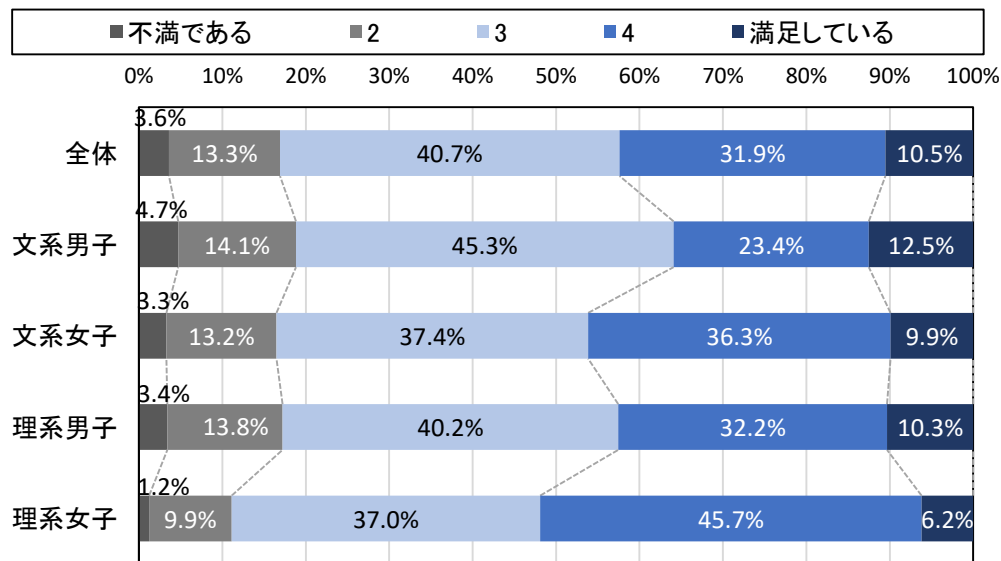
【理系女子】



<各種満足度の関係> 研修の成果に対する満足度

<内定者研修の成果>

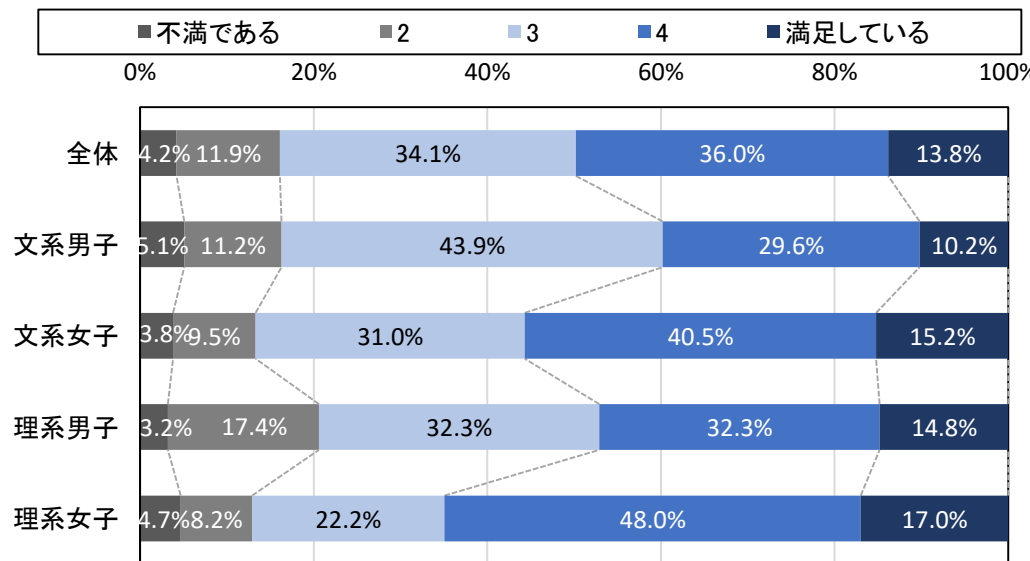
内定者研修の成果について満足していますか



■文理ともに「満足している(4~5)」割合は女子のほうが高い。

<新入社員研修の成果>

新入社員研修の成果について満足していますか



■文理ともに「満足している(4~5)」割合は女子のほうが高く、理系女子では65.0%となっている。

<参考> 研修について

【内定者研修】

現在の勤務先では内定者研修を受けましたか

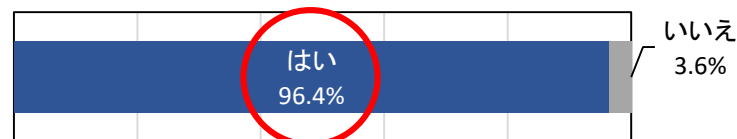
0% 20% 40% 60% 80% 100%



【新入社員研修】

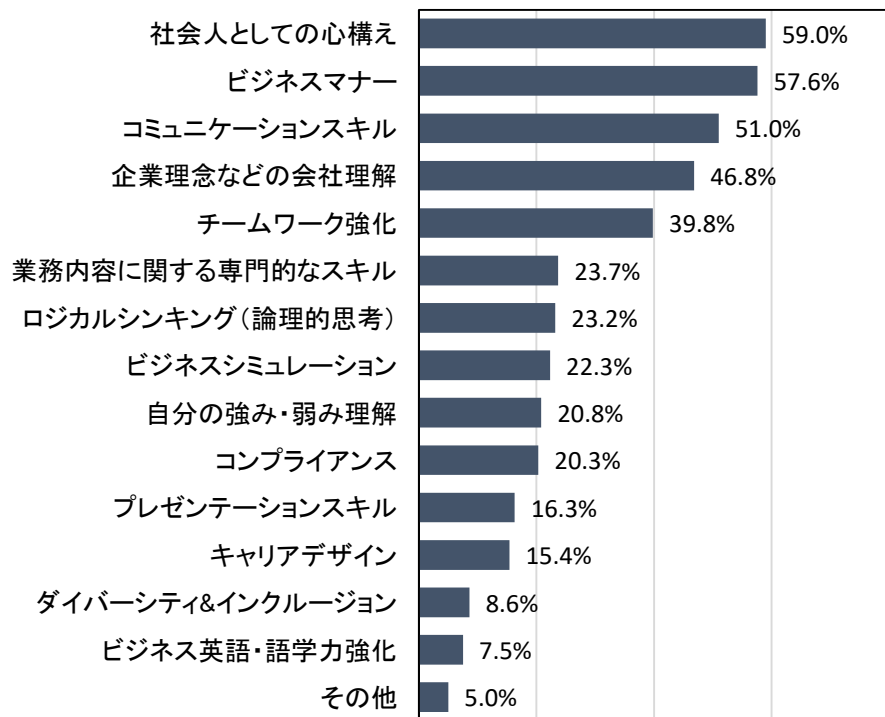
現在の勤務先では新入社員研修を受けましたか

0% 20% 40% 60% 80% 100%



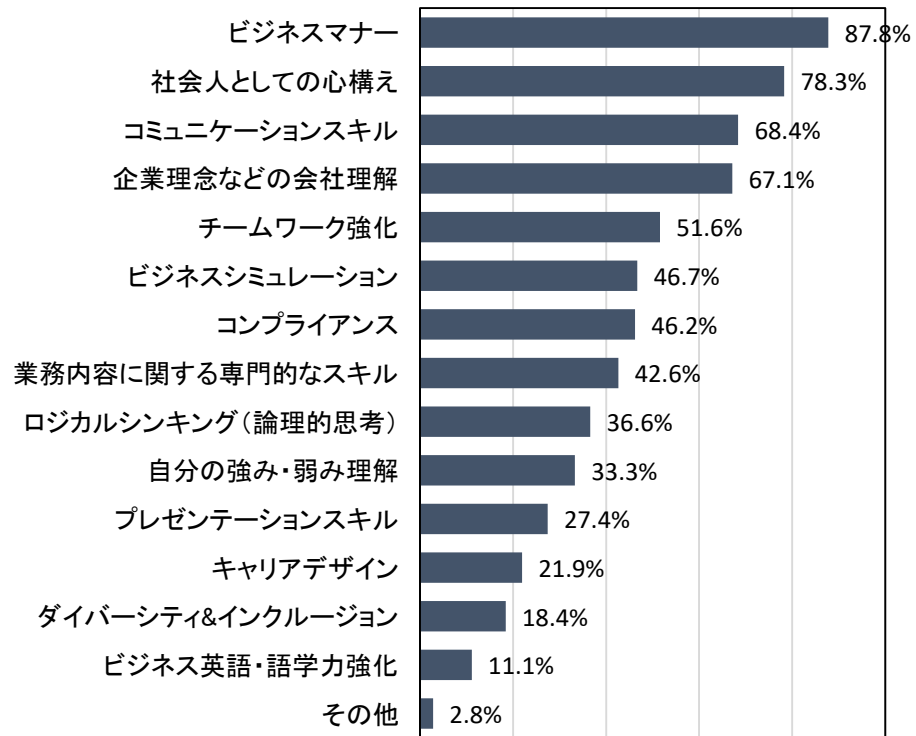
あなたが受けた内定者研修の内容(複数回答)

0% 20% 40% 60% 80%



あなたが受けた新入社員研修の内容(複数回答)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

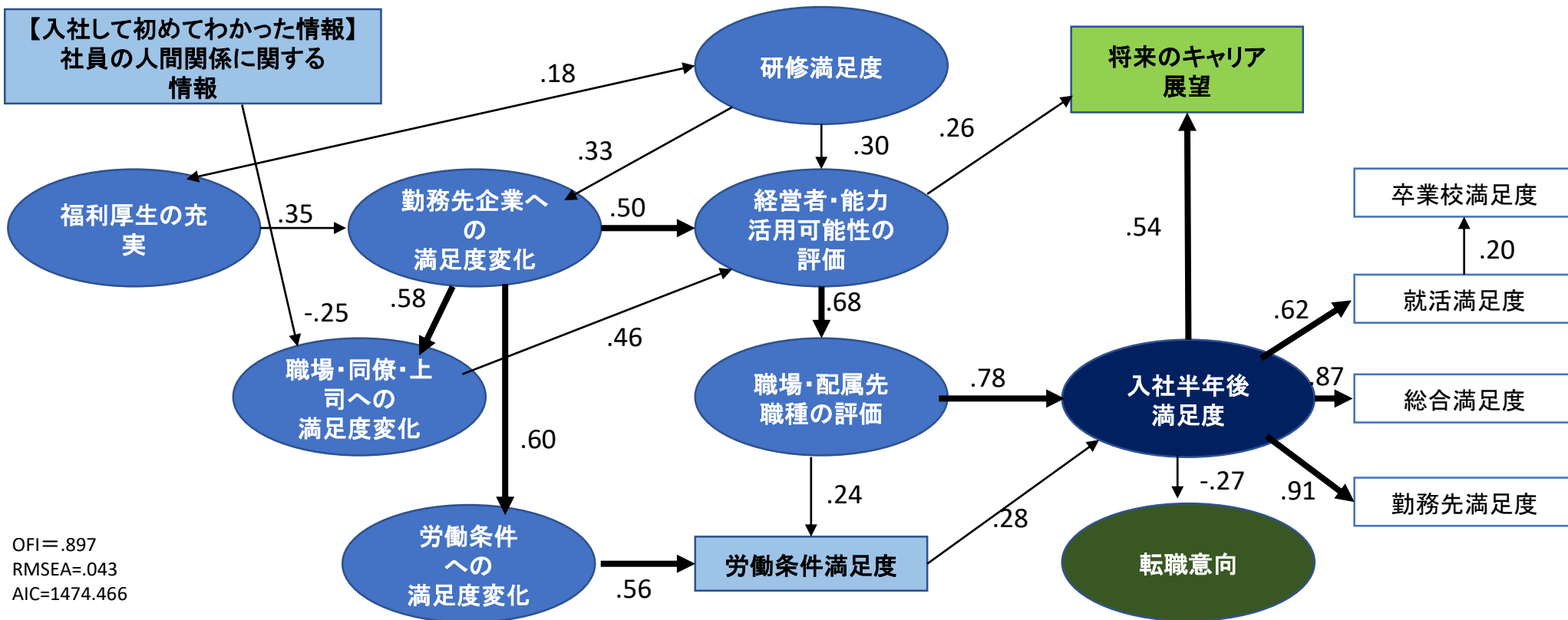


<入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因> 「入社半年後満足度」に影響を及ぼす要因についてのモデル

分析の概要

就活生が新入社員となり直面するリアルな「勤務先企業の評価」「配属された職場の評価」や、入社前イメージと入社後で満足度が変化した様々な要素に関して、どのように「入社半年後満足度」に影響を及ぼしているのかを明らかにし、「入社半年後満足度」が将来のキャリア展望や非離職につながる流れをモデル化した。

【入社して初めてわかった情報】
社員の人間関係に関する情報

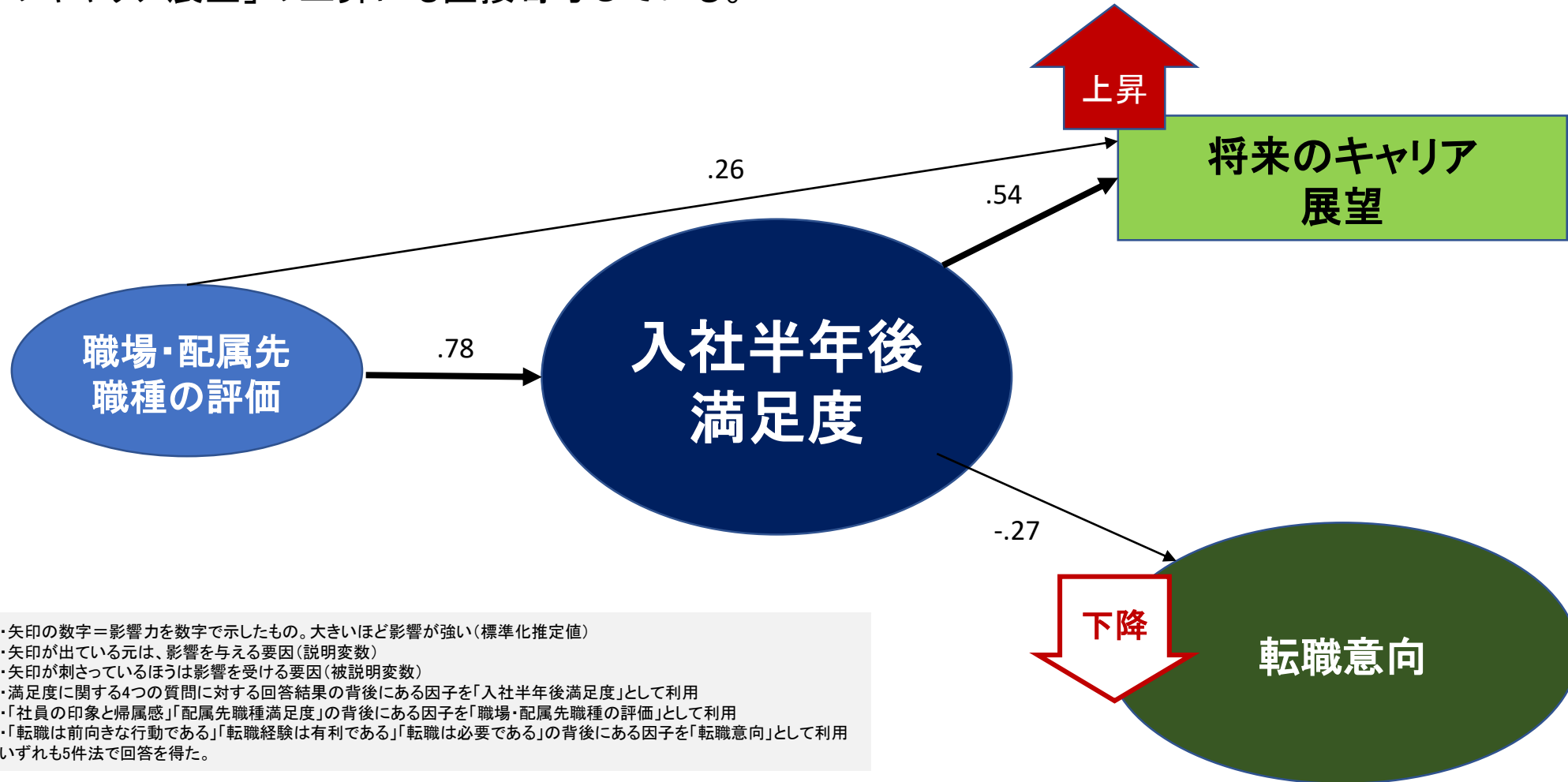


OFI = .897
RMSEA = .043
AIC = 1474.466

・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)
・満足度に関する4つの質問に対する回答結果の背後にある因子を「入社半年後満足度」として利用
・その他の変数に関する説明は以降のページで記載

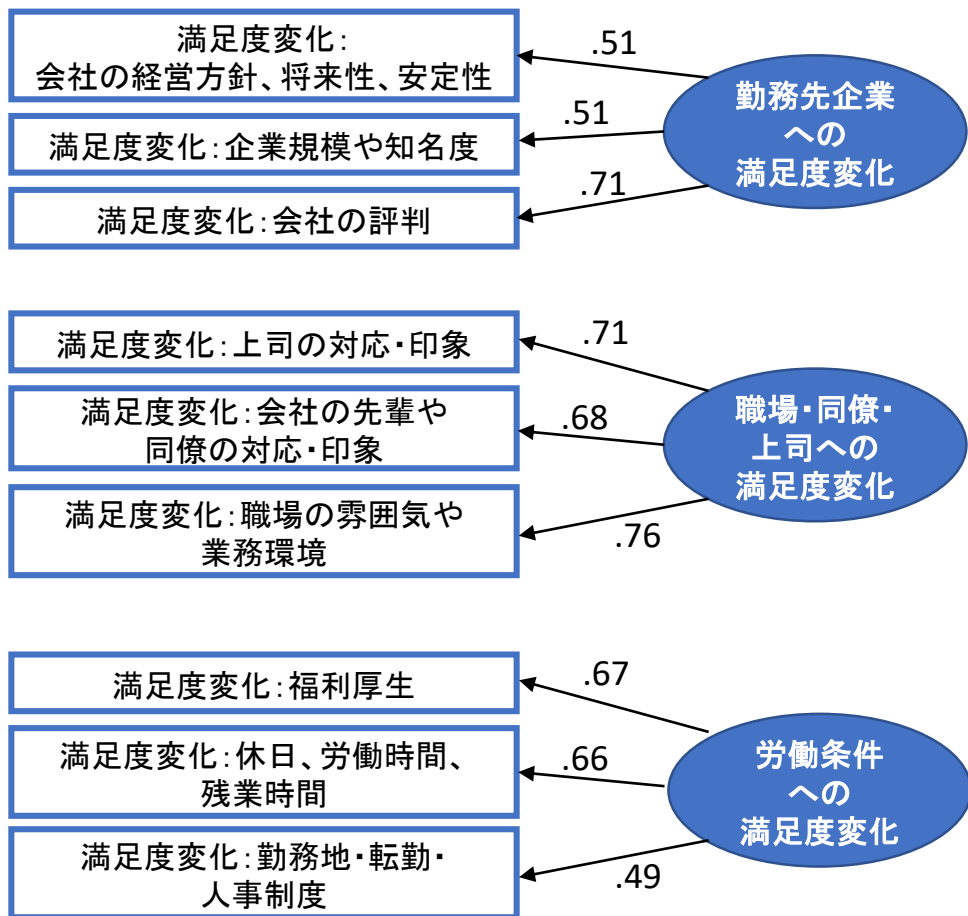
<入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因> 「入社半年後満足度」が向上すると何が起こるか

- 「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。
- 「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る。

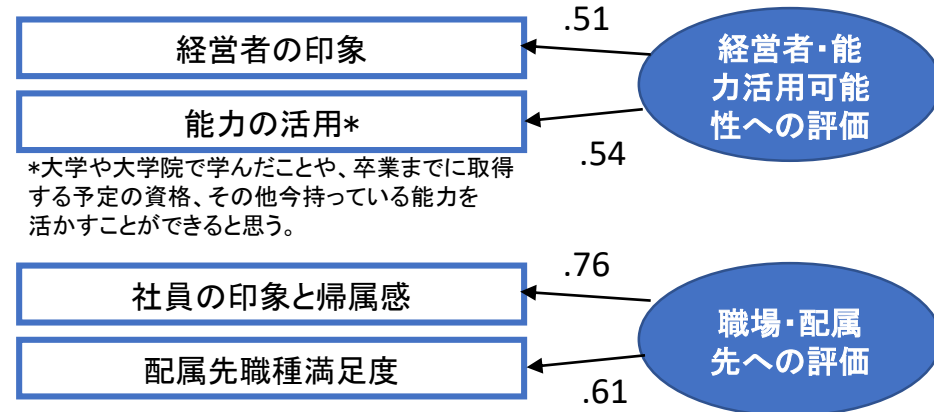


<入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因> モデルに使用した潜在変数について①

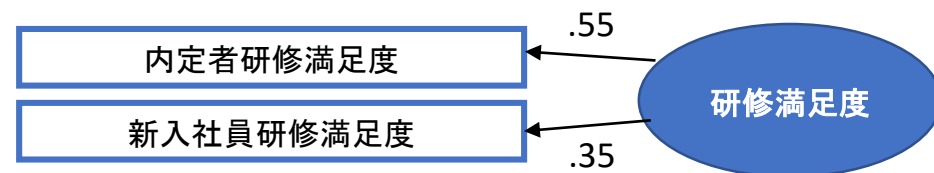
■入社前後の満足度変化 (勤務先企業、職場、労働条件)



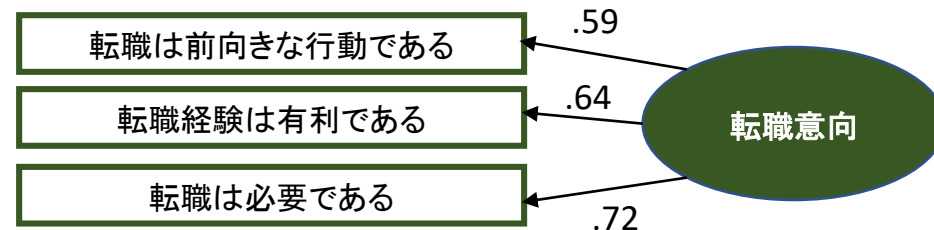
■現時点での評価(勤務先企業、職場)



■研修満足度



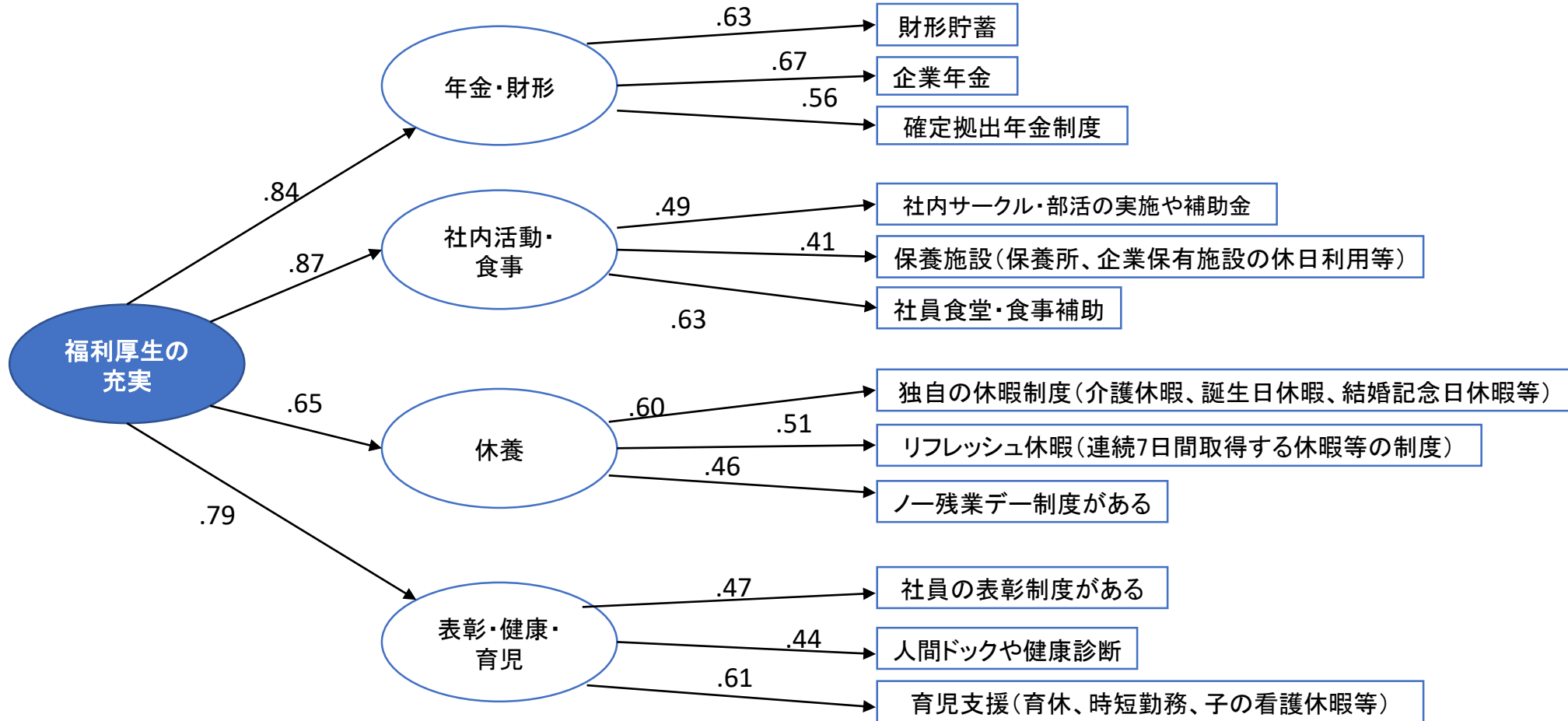
■転職意向



・□で囲まれた項目(矢印の刺さっているほう)は調査時に5件法によって回答を得たもの(観測変数)
 ・楕円形で囲まれた因子(矢印の元)は調査時の回答より得られた結果の背後に潜在的にある共通因子を示したもの(潜在変数)
 ・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)

<入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因> モデルに使用した潜在変数について②

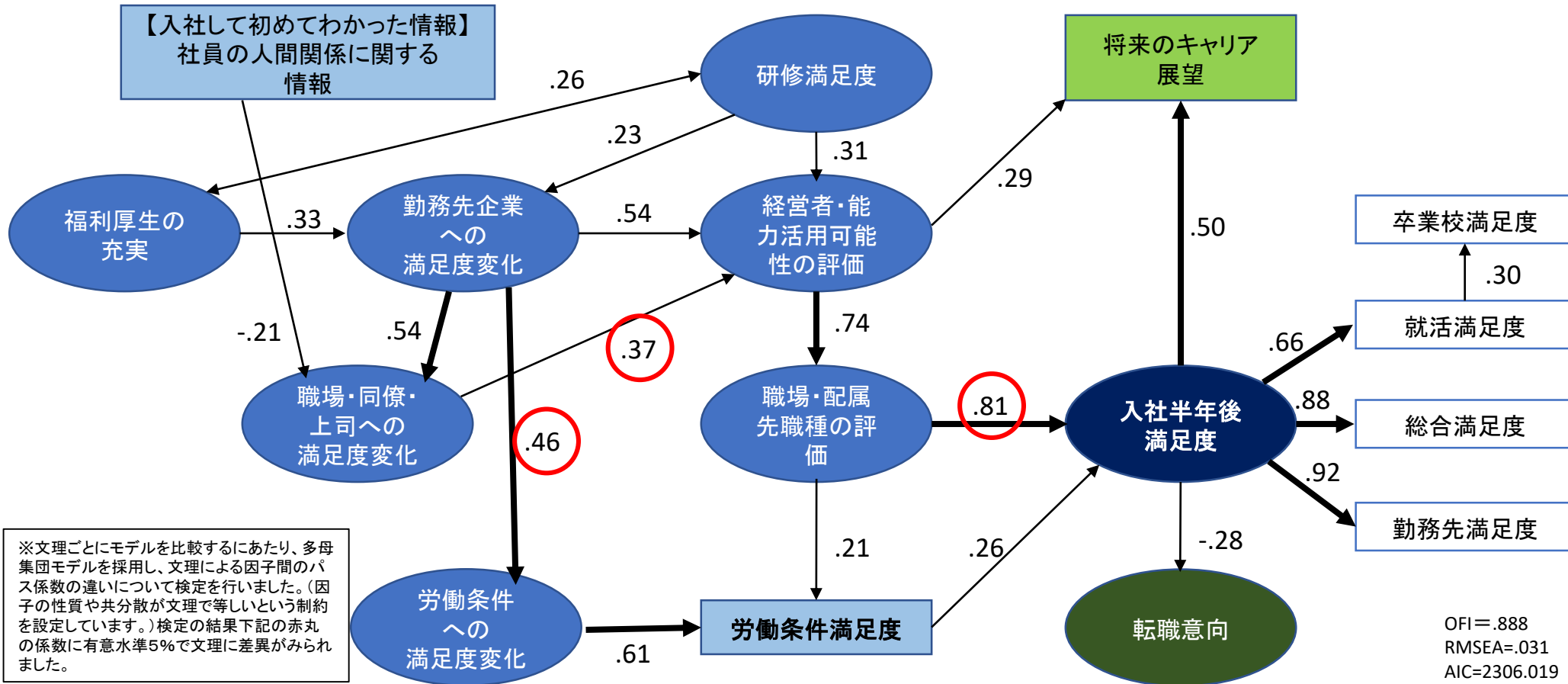
■福利厚生の充実



・□で囲まれた項目(矢印の刺さっているほう)は調査時に5件法によって回答を得たもの(観測変数)
 ・楕円形で囲まれた因子(矢印の元)は調査時の回答より得られた結果の背後に潜在的にある共通因子を示したもの(潜在変数)
 ・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)

<入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因> (文系)「入社半年後満足度」に影響を及ぼす要因についてのモデル

■職場の雰囲気や自分に合っているという実感や配属先の職種満足度の背後にある「職場・職種の評価」因子が、入社半年後の「満足度」因子に与える影響が、理系よりも有意に大きくなっている。
「職場評価」→「満足度」(文:0.81 理:0.76)



OFI=.888
RMSEA=.031
AIC=2306.019

・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)
(次ページも同様)

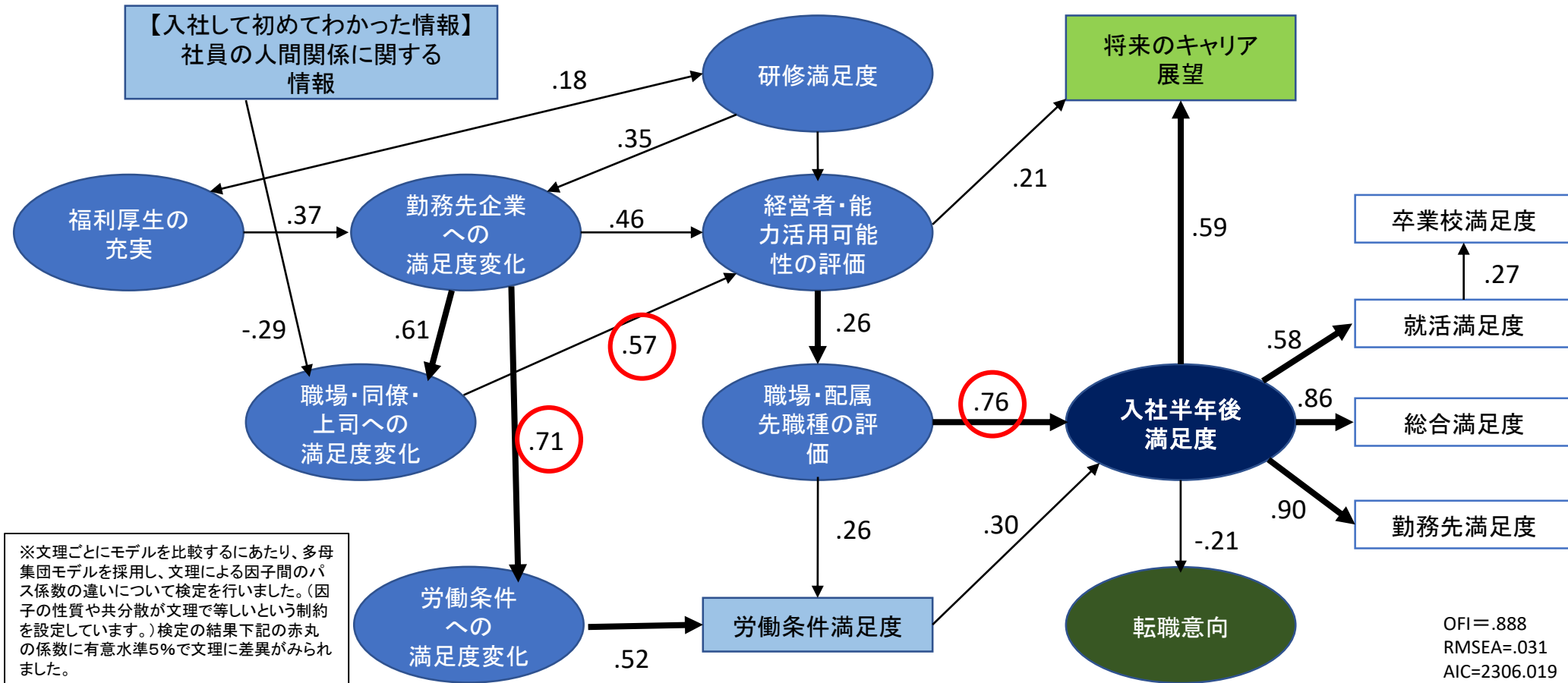
<入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因> (理系)「入社半年後満足度」に影響を及ぼす要因についてのモデル

■「職場・同僚・上司への満足度変化」因子は、新卒入社前後の上司や先輩・同僚、職場の雰囲気等の満足度変化の入社後にある因子となっている。当該因子が、「経営者・能力活用可能性の評価」因子に与える影響が理系では文系より有意に大きくなっており、文系に比べ最初の雰囲気作りが大切だと考えられる。

「職場・同僚・上司への満足度変化」→「経営者・能力活用可能性の評価」(文:0.37 理:0.57)

■「勤務先企業への満足度変化」因子は、新卒入社前後の会社の経営方針・将来性・安定性、企業規模や知名度や会社の評判の背後にある因子になる。当該因子が、新卒入社前後の「労働条件への満足度変化」因子に与える影響が文系より有意に大きくなっており、会社の在り方を理解することに労働条件への理解が進み満足度が大きくなるものと考えられる。

「勤務先企業への満足度変化」→「労働条件への満足度変化」(文:0.46 理:0.71)



<入社半年後の満足度に影響を及ぼしている要因> モデルに使用した潜在変数について



文系

名称		名称	標準化係数(推定値)
■入社前後の満足度変化(勤務先企業、職場、労働条件)			
満足度変化: 会社の経営方針・将来性・安定性	<---	勤務先企業への満足度変化	0.57
満足度変化: 企業規模や知名度	<---	勤務先企業への満足度変化	0.57
満足度変化: 会社の評判	<---	勤務先企業への満足度変化	0.76
満足度変化: 上司の対応・印象	<---	職場・同僚・上司への満足度変化	0.77
満足度変化: 会社の先輩や同僚の対応・印象	<---	職場・同僚・上司への満足度変化	0.70
満足度変化: 職場の雰囲気・業務環境	<---	職場・同僚・上司への満足度変化	0.75
満足度変化: 福利厚生	<---	労働条件への満足度変化	0.71
満足度変化: 休日・労働時間・残業時間	<---	労働条件への満足度変化	0.66
満足度変化: 勤務地・転勤・人事制度	<---	労働条件への満足度変化	0.48
■現時点での評価(勤務先企業、職場)			
経営者の印象	<---	経営者・能力活用可能性への評価	0.71
能力の活用	<---	経営者・能力活用可能性への評価	0.57
社員の印象と帰属感	<---	職場・配属先職種への評価	0.74
配属先満足度	<---	職場・配属先職種への評価	0.59
■研修満足度			
内定者研修満足度	<---	研修満足度	0.54
新入社員研修満足度	<---	研修満足度	0.93
■転職意向			
転職は前向きな行動である	<---	転職意向	0.63
転職経験は有利である	<---	転職意向	0.68
転職は必要である	<---	転職意向	0.72
■福利厚生			
表彰・健康・育児	<---	福利厚生の充実	0.66
休養	<---	福利厚生の充実	0.52
社内活動・食事	<---	福利厚生の充実	0.72
年金・財形	<---	福利厚生の充実	0.80
社員の表彰制度がある	<---	表彰・健康・育児	0.41
人間ドックや健康診断の実施	<---	表彰・健康・育児	0.38
育児支援(育休、時短勤務、子の看護休暇等)	<---	表彰・健康・育児	0.58
独自の休暇制度(介護休暇、誕生日休暇、結婚記念日休暇等)	<---	休養	0.56
リフレッシュ休暇(連続●日間休める、等の制度)	<---	休養	0.44
ノー残業デー制度がある	<---	休養	0.41
社内サークルや部活の実施、補助金の支給	<---	社内活動・食事	0.38
社員食堂や食事補助	<---	社内活動・食事	0.27
保養施設(保養所、企業保有施設の休日利用等)	<---	社内活動・食事	0.47
財形貯蓄	<---	年金・財形	0.61
企業年金	<---	年金・財形	0.68
確定拠出年金制度	<---	年金・財形	0.55

理系

名称		名称	標準化係数(推定値)
■入社前後の満足度変化(勤務先企業、職場、労働条件)			
満足度変化: 会社の経営方針・将来性・安定性	<---	勤務先企業への満足度変化	0.48
満足度変化: 企業規模や知名度	<---	勤務先企業への満足度変化	0.48
満足度変化: 会社の評判	<---	勤務先企業への満足度変化	0.69
満足度変化: 上司の対応・印象	<---	職場・同僚・上司への満足度変化	0.68
満足度変化: 会社の先輩や同僚の対応・印象	<---	職場・同僚・上司への満足度変化	0.66
満足度変化: 職場の雰囲気・業務環境	<---	職場・同僚・上司への満足度変化	0.77
満足度変化: 福利厚生	<---	労働条件への満足度変化	0.64
満足度変化: 休日・労働時間・残業時間	<---	労働条件への満足度変化	0.67
満足度変化: 勤務地・転勤・人事制度	<---	労働条件への満足度変化	0.52
■現時点での評価(勤務先企業、職場)			
経営者の印象	<---	経営者・能力活用可能性への評価	0.71
能力の活用	<---	経営者・能力活用可能性への評価	0.49
社員の印象と帰属感	<---	職場・配属先職種への評価	0.79
配属先満足度	<---	職場・配属先職種への評価	0.61
■研修満足度			
内定者研修満足度(補完)	<---	研修満足度	0.54
新入社員研修満足度(補完)	<---	研修満足度	0.81
■転職意向			
転職は前向きな行動である	<---	転職意向	0.57
転職経験は有利である	<---	転職意向	0.64
転職は必要である	<---	転職意向	0.70
■福利厚生			
表彰・健康・育児	<---	福利厚生の充実	0.85
休養	<---	福利厚生の充実	0.71
社内活動・食事	<---	福利厚生の充実	0.91
年金・財形	<---	福利厚生の充実	0.86
社員の表彰制度がある	<---	表彰・健康・育児	0.53
人間ドックや健康診断の実施	<---	表彰・健康・育児	0.49
育児支援(育休、時短勤務、子の看護休暇等)	<---	表彰・健康・育児	0.63
独自の休暇制度(介護休暇、誕生日休暇、結婚記念日休暇等)	<---	休養	0.63
リフレッシュ休暇(連続●日間休める、等の制度)	<---	休養	0.60
ノー残業デー制度がある	<---	休養	0.46
社内サークルや部活の実施、補助金の支給	<---	社内活動・食事	0.51
社員食堂や食事補助	<---	社内活動・食事	0.47
保養施設(保養所、企業保有施設の休日利用等)	<---	社内活動・食事	0.67
財形貯蓄	<---	年金・財形	0.65
企業年金	<---	年金・財形	0.65
確定拠出年金制度	<---	年金・財形	0.56

使用した変数の文理差①

モデルの因子や、構成している変数について、文系、理系ごとに平均値を算出し、文理の差異を把握する。

■「入社半年後満足度」因子の平均値を見ると、理系の方が文系より平均値が高くなっている。

■文理で差異の見られる因子は、「経営者・能力活用可能性」、「職場・配属先職への評価」、「労働条件満足度」となっており、いずれも理系の方が高くなっている。

■「転職意向」因子は文理に有意な差はみられないが「転職意向」因子は文系の方が高く、設問「転職は必要である」は有意に文系が高くなっている。

設問・因子	平均値		有意確率
	文系	理系	
(因子)経営者・能力活用可能性への評価	2.81	3.03	0.000***
能力の活用	2.75	3.35	0.000***
経営者の印象	3.30	3.48	0.035***
(因子)入社半年後満足度	71.61	76.78	0.000***
総合満足度	3.71	3.93	0.008***
勤務先満足度	67.82	73.91	0.000***
就活満足度	3.56	3.81	0.007***
卒業校満足度	4.08	4.07	0.947
(因子)転職意向	2.21	2.13	0.113
R_転職は前向きな行動である	3.78	3.72	0.449
R_転職経験は有利である	2.89	2.94	0.502
R_転職は必要である	3.08	2.88	0.018*
(因子)職場・配属先職種への評価	3.60	3.81	0.001**
社員の印象と帰属感	3.72	3.84	0.158
配属先職種満足度	3.68	3.81	0.001**
(因子)研修満足度	1.48	1.52	0.174
内定者研修満足度	3.19	3.19	0.932
新入社員研修満足度	3.43	3.50	0.407
労働条件満足度	3.59	3.86	0.004**
将来のキャリア展望	3.18	3.41	0.005**
社員の間関係に関する情報 (入社して初めて分かった情報で就職活動時に知っておけばよかったと思う情報)	0.25	0.16	0.004**

※設問先頭のRは尺度反転、Cは中間尺度による補完を示しています。
 転職意向は数値が高いほど意向が高くなります。
 有意確率 * *は1%、*は5%有意を示しています。

使用した変数の文理差②

モデルの因子や、構成している変数について、文系、理系ごとに平均値を算出し、文理の差異を把握する。

■新卒入社前後の満足度の変化で、文理の差は見られない。

■充実していると思う福利厚生では、因子「福利厚生の充実」、「表彰・健康・育児」、「休養」、「社内活動・食事」、「年金・財形」において、理系の方が有意に高くなっている。

設問・因子	平均値		有意確率
	文系	理系	
(因子)労働条件への満足度変化	1.83	1.88	0.137
満足度変化: 福利厚生	2.20	2.21	0.800
満足度変化: 休日、労働時間、残業時間	2.05	2.14	0.177
満足度変化: 勤務地・転勤・人事制度	2.05	2.02	0.567
(因子)職場・同僚・上司への満足度変化	2.00	2.06	0.143
満足度変化: 上司の対応・印象	2.25	2.29	0.487
満足度変化: 会社の先輩や同僚の対応・印象	2.38	2.41	0.493
満足度変化: 職場の雰囲気や業務環境	2.23	2.26	0.683
(因子)勤務先企業への満足度変化	1.61	1.64	0.103
満足度変化: 会社の経営方針、将来性、安定性	1.98	1.89	0.071
満足度変化: 企業規模や知名度	2.16	2.19	0.484
満足度変化: 会社の評判	2.08	2.09	0.734

設問・因子	平均値		有意確率
	文系	理系	
(因子)福利厚生の充実	0.13	0.16	0.000**
(因子)表彰・健康・育児	0.12	0.15	0.008**
社員の表彰制度がある	0.10	0.10	0.988
人間ドックや健康診断	0.24	0.26	0.720
育児支援(育休、時短勤務、子の看護休暇等)	0.11	0.15	0.109
(因子)休養	0.18	0.22	0.014*
独自の休暇制度(介護休暇、誕生日休暇、結婚記念日休暇等)	0.13	0.19	0.038*
リフレッシュ休暇(連続7日間取得する休暇等の制度)	0.34	0.29	0.180
ノー残業デー制度がある	0.16	0.22	0.042*
(因子)社内活動・食事	0.13	0.16	0.000**
社内サークル・部活の実施や補助金	0.05	0.13	0.001**
社員食堂・食事補助	0.18	0.24	0.065
保養施設(保養所、企業保有施設の休日利用等)	0.05	0.10	0.023*
(因子)年金・財形	0.21	0.27	0.000**
財形貯蓄	0.17	0.23	0.067
企業年金	0.08	0.15	0.014*
確定拠出年金制度	0.19	0.31	0.000**