



2023年度 新入社員意識調査
結果報告書

2023年5月

2023年度 新入社員意識調査結果報告書

■ 調査の概要	3
■ 回答者のプロフィール	4
■ 調査結果	5
1. 今年の北陸の新入社員	5
2. 就職活動の実態	13
3. 職業観	21
4. 特別調査－配属先に関する意識	27
■ まとめ（考察）	33



■ 調査の概要

● 調査目的

北陸三県の企業へ入社した新入社員の就職活動実態、職業感などを把握する

● 調査対象

富山,石川,福井に本社をもつ企業に2023年春季に入社した新入社員

● 調査方法

ウェブアンケート方式

※以下を対象に回答用ウェブサイトのURLを示して誘導

- ①北経研主催の新入社員セミナー受講者
- ②北陸銀行主催の新入社員公開セミナー受講者
- ③北経研賛助会員企業の新入社員（人事採用担当者経由で回答を依頼）

● 調査期間

2023年4月1日～15日

● 有効回答者数

213名



■ 回答者のプロフィール

(n = 213)

- 性別
男性 : 67.6% 女性 : 30.5% 回答しない : 1.9%
- 出身県
富山 : 33.3% 石川 : 16.4% 福井 : 39.9% その他 : 9.9% 無回答 : 0.5%
- 最終学歴
大学・大学院 : 62.0% 短大・高専・専門学校 : 11.7% 高校 : 25.8% 無回答 : 0.5%
- 最終学歴校の所在都道府県
富山 : 23.0% 石川 : 15.0% 福井 : 34.3% その他 : 25.4% 無回答 : 2.3%
- 就職先本社所在地
富山 : 47.9% 石川 : 12.7% 福井 : 39.4%
- 勤務地
富山 : 45.1% 石川 : 9.4% 福井 : 43.2% その他 : 0.5% 無回答 : 1.9%



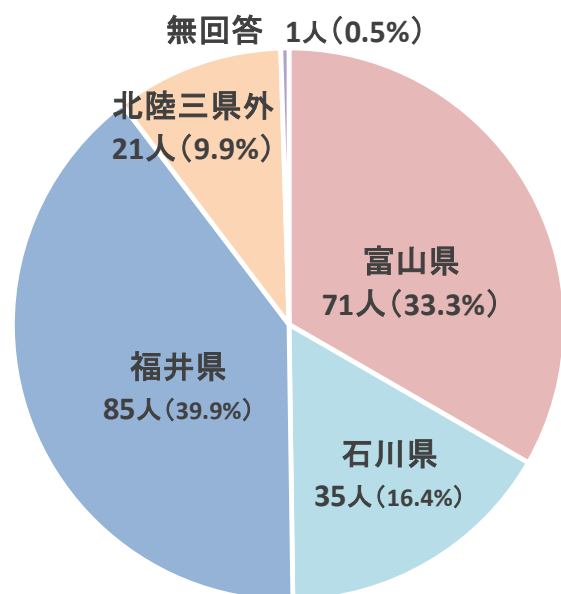
■ 調査結果

1. 今年の北陸の新入社員

(1) 出身県と就職先

- ・ 回答者213人の出身地をみると、北陸三県の出身者が全体の9割（89.7%）を占めた。
- ・ 他県出身者は約10.4%と少数だが、こちらも愛知県や岐阜県、長野県、新潟県など近県出身者が大半で、北陸の企業の多くが地元・近県採用中心である。この点は前年と同じ結果だ。
- ・ 本社所在地別にみると、特に福井県の企業で地元採用割合（89.3%）が高い。

図表1 出身地 (n=213)



図表2 本社所在地別にみた出身地

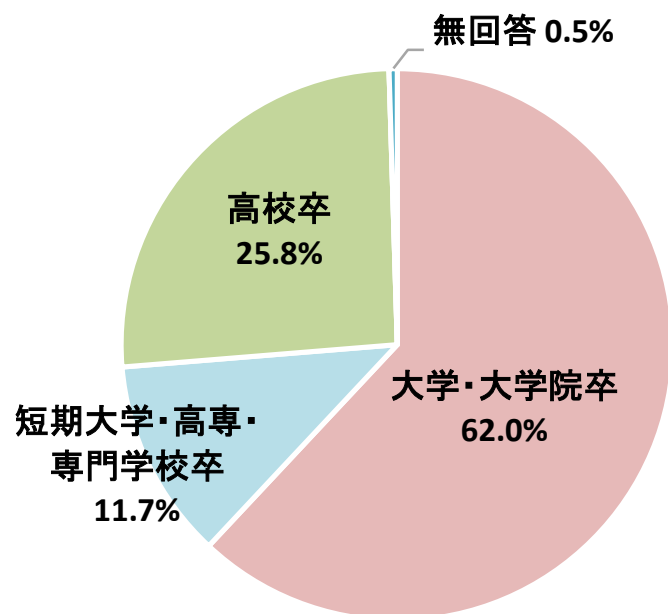
【本社所在地】	【出身県】 (%)				
	富山県	石川県	福井県	三県外	無回答
全体 (n=213)	71 33.3	35 16.4	85 39.9	21 9.9	1 0.5
富山県 (n=102)	69 67.6	13 12.7	5 4.9	15 14.7	0 0.0
石川県 (n=27)	2 7.4	18 66.7	5 18.5	2 7.4	0 0.0
福井県 (n=84)	0 0.0	4 4.8	75 89.3	4 4.8	1 1.2



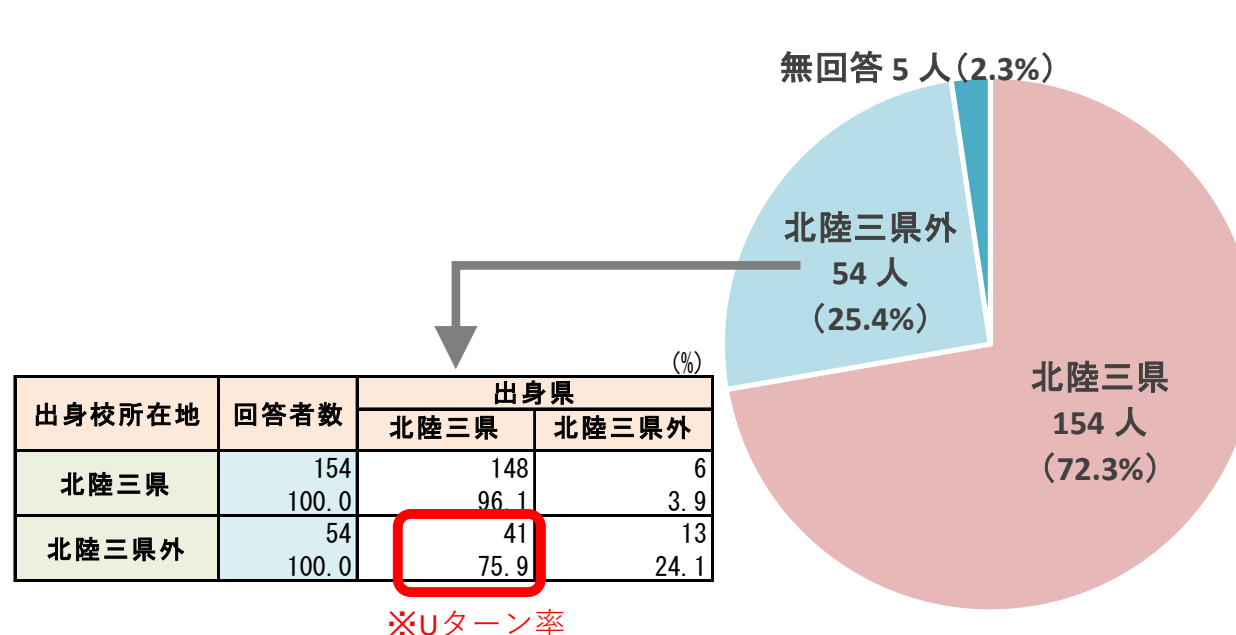
(2) 最終学歴と出身校

- ・ 大学・大学院卒が最も多く62.0%で、短大・高専・専門学校卒が11.7%、高校卒が25.8%という構成である。
- ・ 4人中3人（72.3%）が北陸三県内の学校の出身で、三県外の学校出身者は25.4%。
- ・ 北陸三県外の学校出身者（54人）のうち北陸三県出身者（Uターン就職組）は41名で、Uターン率は75.9%だった。

図表3 最終学歴 (n=213)



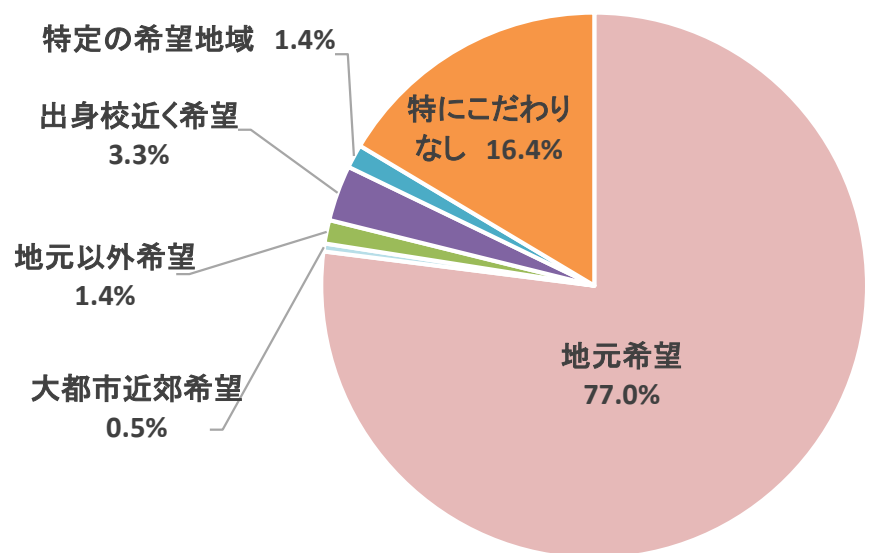
図表4 最終出身校所在地 (n=213)



(3) 地域的なこだわり

- ・就職先や勤務先の地域的な希望をみると、4人中3人（77.0%）が「地元での就職・勤務」を希望しており、「地元以外」の希望者はごくわずかです。地元志向の強さが伺える。
- ・地元就職希望者は石川県出身者や大学/大学院卒、非製造業でやや多くなっている。
- ・「特にこだわりはなかった」とする回答者は全体の16.4%で、男性よりも女性の方が、出身地では福井県出身者が、また短大卒業者や製造業で多くなっている。

図表5 就職先の地域的なこだわり (n=213)



- 地元(出身県や近県)での就職・勤務を希望していた
- 地元以外(大都市圏近郊)での就職・勤務を希望していた
- 地元以外(地域は問わない)での就職・勤務を希望していた
- 最終出身校の近くでの就職・勤務を希望していた
- 特定の希望する地域(地元や出身校近く以外)があった
- 特に地域的なこだわりはなかった

	地元希望	大都市近郊希望	地元以外希望	出身校近く規模	特定の希望地域	特にこだわりなし
全体 (n=213)	77.0	0.5	1.4	3.3	1.4	16.4

【性別】

男性 (n=144)	77.1	0.0	1.4	4.2	2.1	15.3
女性 (n=65)	78.5	0.0	1.5	1.5	0.0	18.5

【出身地別】

富山県 (n=71)	85.9	0.0	1.4	2.8	1.4	8.5
石川県 (n=35)	88.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.4
福井県 (n=85)	81.2	0.0	1.2	2.4	0.0	15.3

【学歴別】

大学/大学院卒 (n=132)	78.0	0.8	1.5	3.8	1.5	14.4
短大/高専/専門卒 (n=25)	72.0	0.0	4.0	0.0	0.0	24.0
高校卒 (n=55)	76.4	0.0	0.0	3.6	1.8	18.2

【製造/非製造別】

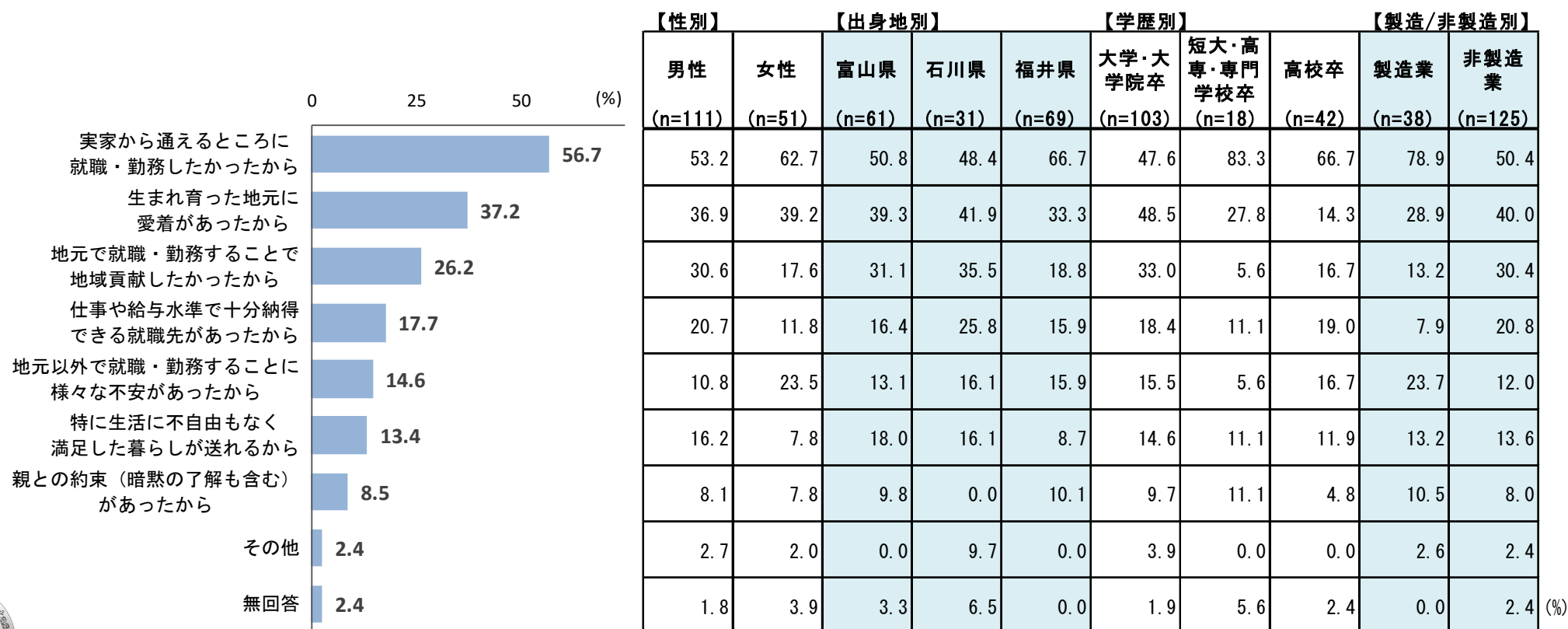
製造業 (n=56)	67.9	1.8	0.0	7.1	0.0	23.2
非製造業 (n=156)	80.1	0.0	1.9	1.9	1.9	14.1



(4) 地元での就職・勤務を希望した理由

- ・「地元での就職・勤務を希望」した人にその理由を尋ねたところ、「実家の通勤範囲で就職・勤務したかった」の56.7%を筆頭に、「地元で愛着があった（37.2%）」「地域貢献したかった（26.2%）」が上位にあげられた。
- ・女性は男性より「地元以外での就職・勤務に不安（23.5%）」が強いことや、石川県出身者は「地域貢献したかった（35.5%）」や「納得できる就職先があった（25.8%）」が多いこと、大学・大学院卒は「地元への愛着（48.5%）」が特に強いことなど、様々な傾向がみられる。

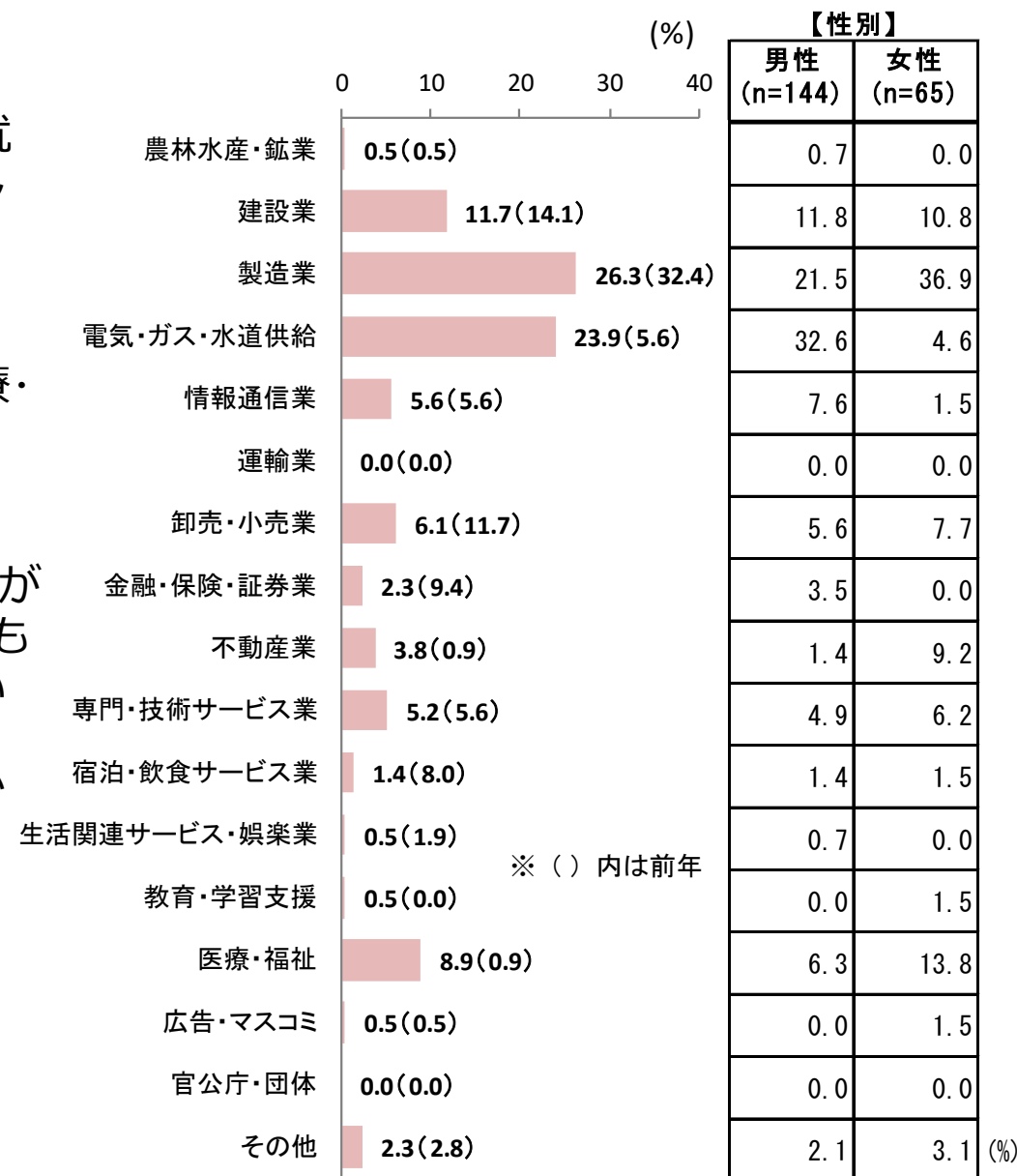
図表6 地元での就職・勤務を希望した理由 (n=164)



(5) 業種

- ・就職先の業種をみると、地域の主要産業である「製造業」が最も多く、4人に1人(26.3%)が就職している。前年の32.4%からは若干の減少している。
- ・一方、非製造業では「電気・ガス・水道業」が23.9%と最も多く、「建設業(11.7%)」「医療・福祉(8.9%)」が上位に続くなど、前年とはやや異なる構成比となった。
- ・男女別にみると、男性は「電気・ガス・水道業」が32.6%と、「製造業(21.5%)」を超えて最も多い。一方、女性は「製造業」の36.9%に次いで「医療・福祉」が13.8%と多くなっている。また不動産業も9.2%と、男性(1.4%)よりかなり多い。

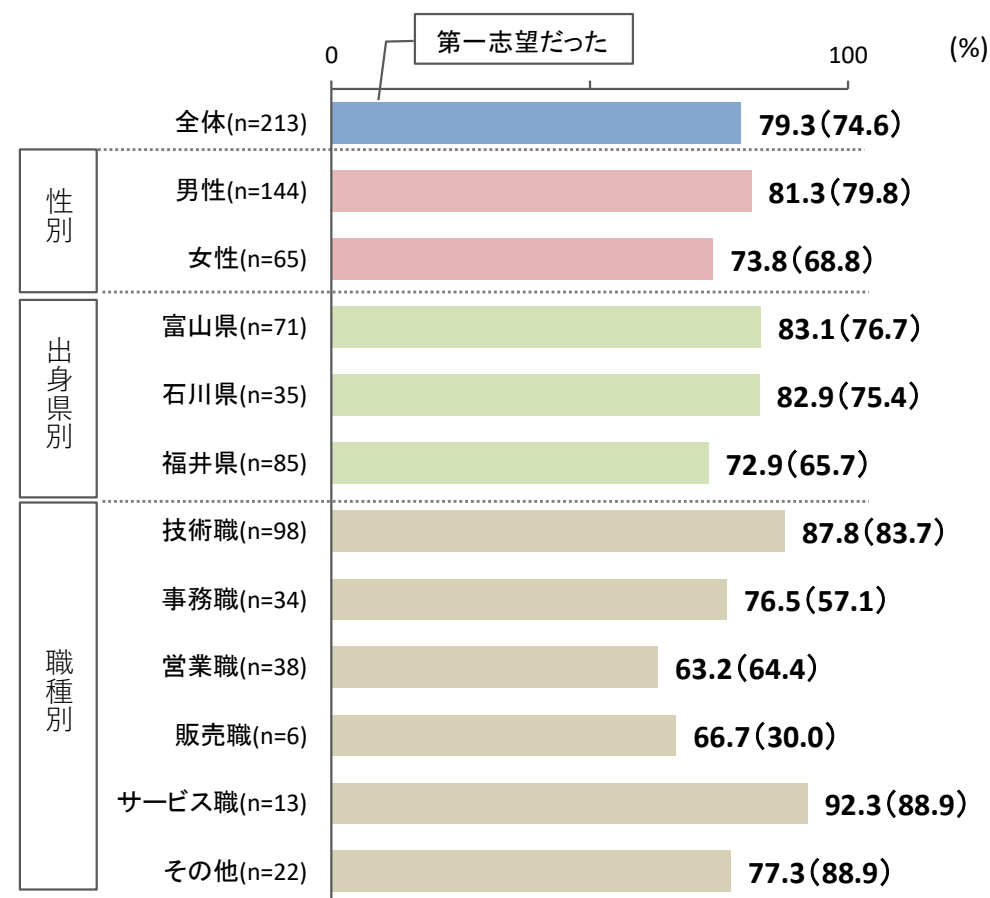
図表7 就職先の業種 (n=213)



(6) 業種の第一志望率

- 「就職先の業種が第一志望だったか」との問いに対して、全体の8割（79.3%）が「第一志望だった」と回答。前年の74.6%から約5ポイント増えている。前年と同様に大半が志望業種への就職に成功したようだ。
- 男女別にみると、女性（73.8%）より男性（81.3%）の方が高くなっている。
- 出身県別では、富山県（83.1%）や石川県（82.9%）に比べ、福井県出身者は72.9%とやや低い。
- 職種別にみると、前年と同様にサービス職（92.3%）や技術職（87.8%）が高い。

図表8 業種の第一志望率（n=213）



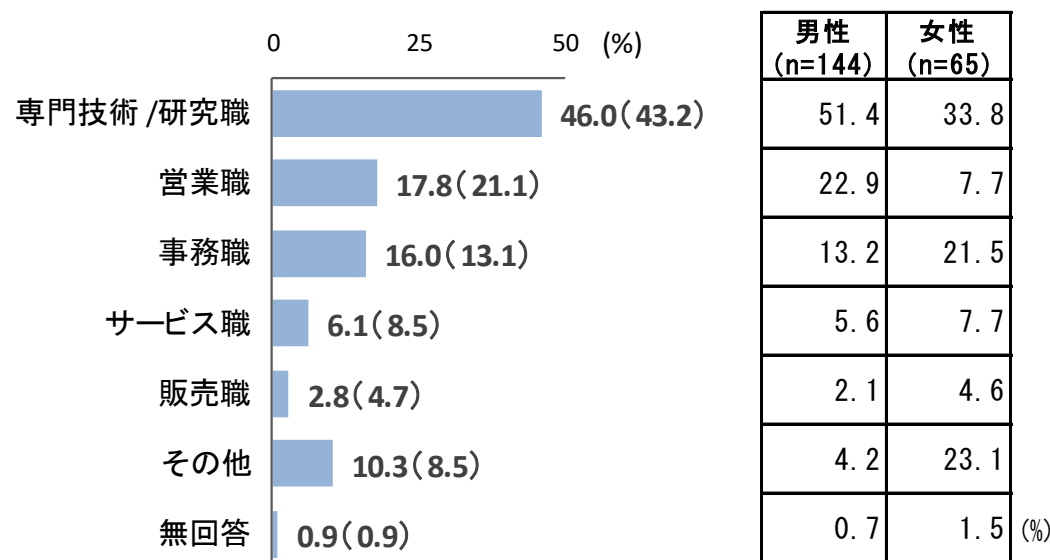
※（ ）内は前年



(7) 職種

- ・職種についてみると、前年と同様に「専門技術/研究職（以下「技術職」）」の46.0%を筆頭に、「営業職（17.8%）」、「事務職（16.0%）」が上位で続く。
- ・男女とも「技術職」の割合が多く、男性で54.4%、女性で33.8%。男性は技術職に次いで営業職が22.9%と多く、この2職種に7割強が集中している。
- ・他方で、女性は「その他（23.1%）」「事務職（21.5%）」など、男性より分散する傾向がみられる。こうした点も前年と同じだ。

図表9 就職先での職種 (n=213)



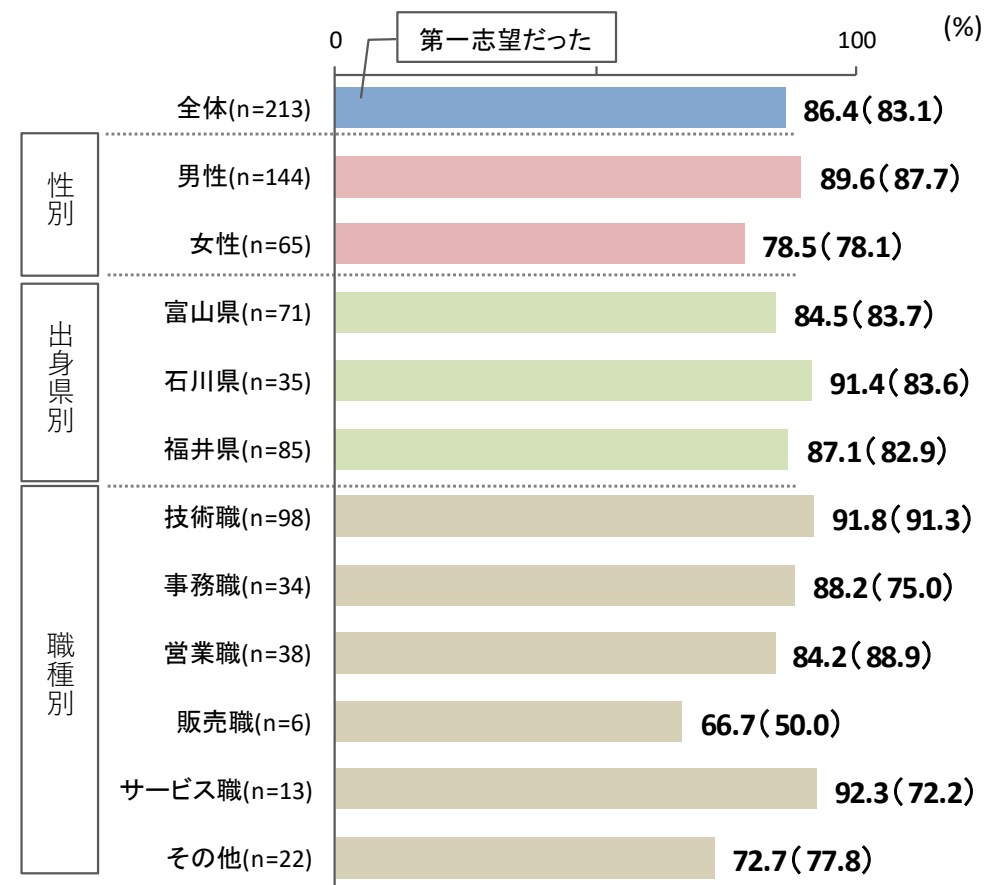
※ () 内は前年



(8) 職種の第一志望率

- 業種と同様に「就いた職種が第一志望だったか」との問いに対しては、全体では86.4%が「第一志望」と回答。前年の83.1%からも約3ポイント増えており、多くが志望をかなえたようだ。
- 男女別にみると、女性(78.5%)より男性(89.6%)の方が高く、出身県別では石川県出身者が91.4%とやや高い。
- 職種別にみると、サービス職の92.3%が最も多く、技術職(91.8%)、事務職(88.2%)が上位で続いている。他方で、販売職は66.7%とかなり低い。こうした傾向も前年と同じである。

図表10 職種の第一志望率



※ () 内は前年

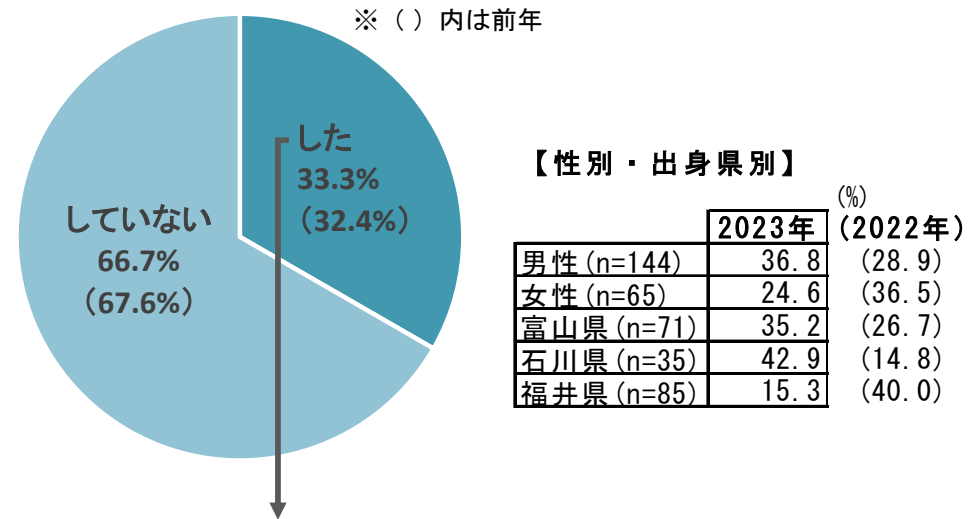


2. 就職活動の実態

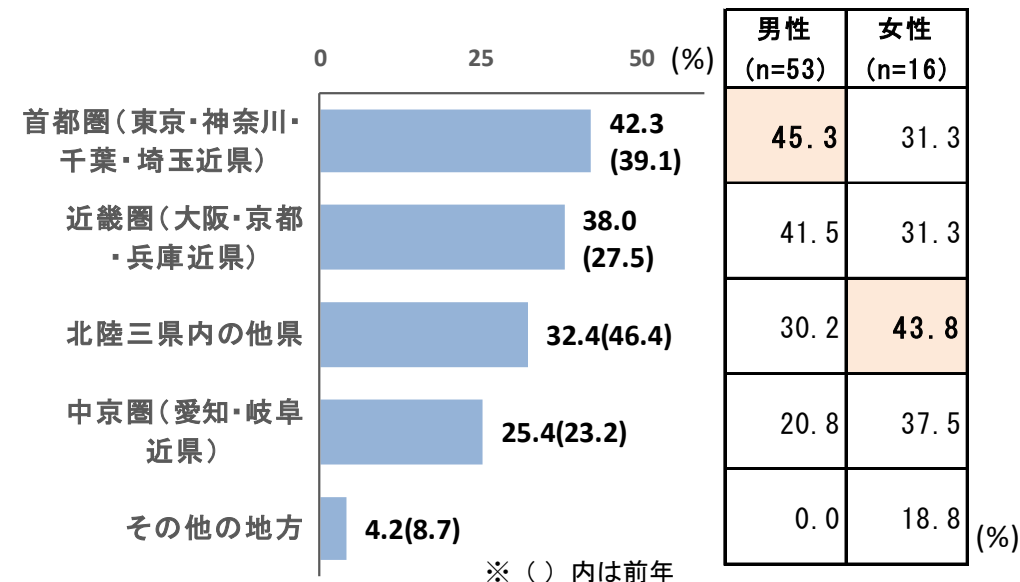
(1) 他県での就職活動

- 他県で就職活動したかどうかを尋ねたところ、全体の3人に1人（33.3%）が「活動した」と回答。
- 男女別にみると、前年とは一転し女性（24.6%）より男性（36.8%）の方が多くなっている。
- 出身県別では、前年（14.8%）に比べ石川県出身者は42.9%と大幅に増加。逆に福井県出身者は大きく減っている。
- 「他県で就活した」回答者に対し、どの地域で就職活動したかを複数回答で尋ねたところ、「首都圏」が42.3%（前年39.1%）、「近畿圏」が38.0%（同27.5%）と大都市圏が前年より大きく増やす一方で、「北陸三県の他県」は32.4%（同46.4%）と大きく減っている。
- 男女別にみると、女性より男性の方が大都市圏中心に活動範囲を広げている。新型コロナの感染拡大の落ち着きとともに、就活エリアの都市圏への回帰が男性を中心に起こっているようだ。

図表11 他県での就活状況（n=213）



図表12 就活エリア（n=71）



(2) 志望理由

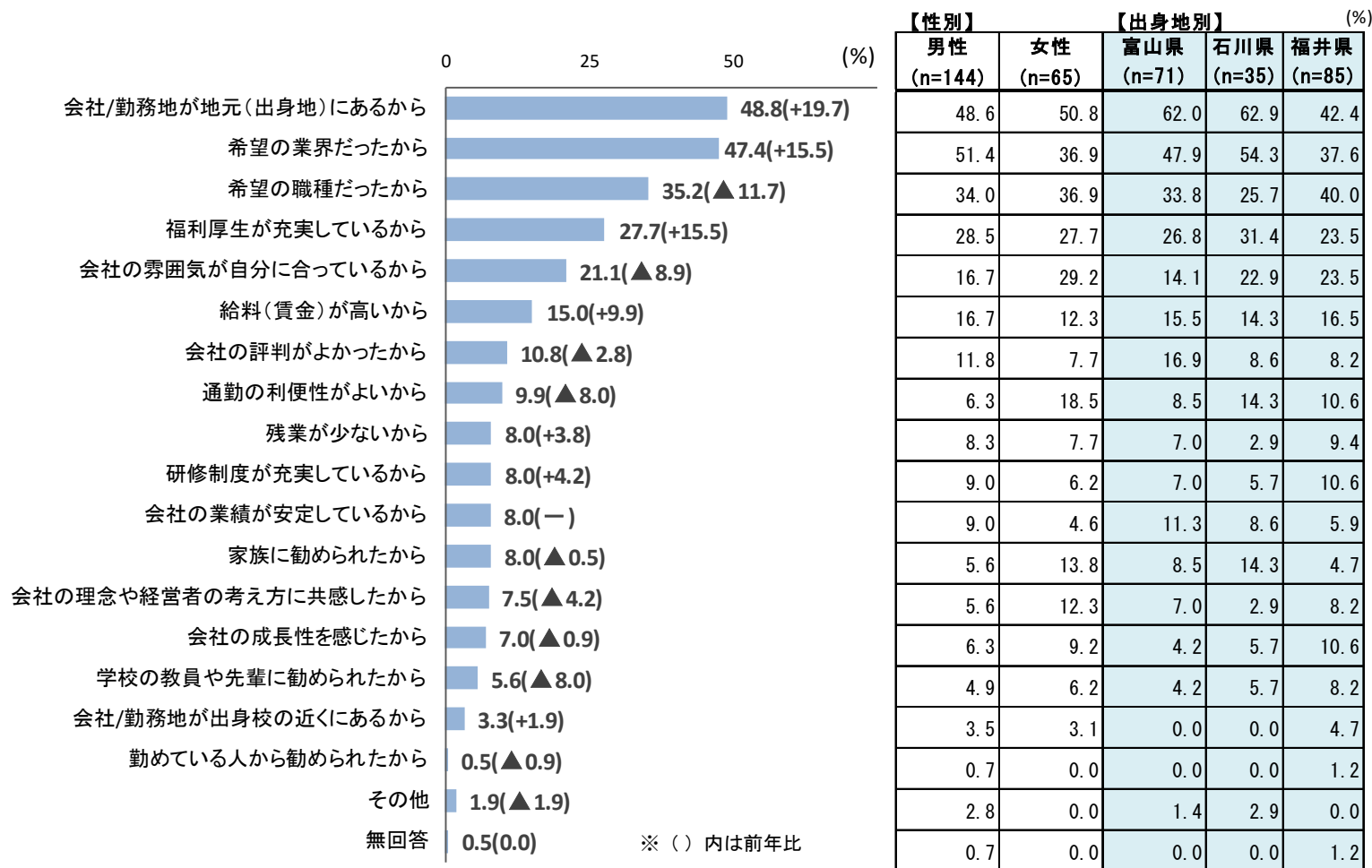
- ・就職先の企業を選んだ理由を複数回答で尋ねたところ、「会社/勤務地が地元（出身地）にある」の48.8%を筆頭に、「希望の業界だった（47.4%）」「希望の職種だった（35.2%）」が上位となった。「希望の業界だった」は前年に比べ▲11.7ポイントと大きく減っているが、「会社/勤務地が地元にある」は+19.7ポイント、「希望の業界だった」は+15.5ポイントと大きく増えている。“地元志向”が強まっていることが示唆される結果である。
- ・また「給料(賃金)が高い」も約10ポイントと大きく増えているが、ちょうど今回の就活時期に、全国的に初任給を引き上げる動きが広まったことが反映されたとみられる。
- ・なお、同じ選択肢から「最も大きな理由」を1つ選んでもらった結果をみても、順序は若干変わるものの、ベスト3は同じ顔ぶれである。

- ・男女別にみると、男性は「会社/勤務地が地元にある（48.6%）」を抑え「希望の職種だった」がトップで51.4%。女性の36.9%を大きく上回る。他には「給料が高い（16.7%）」「業績が安定している（9.0%）」などで、女性より重視する度合いが強い。
- ・他方で女性はトップの「会社/勤務地が地元にある（50.8%）」のほか、「会社の雰囲気（29.2%）」「通勤の利便性（18.5%）」「家族の勧め（13.8%）」などで男性よりも強く重視しており、志望理由が幅広である。

- ・出身県別では、他県に比べ富山県出身者は「会社の評判」や「業績」を、石川県出身者は「業界」や「通勤の利便性」「家族の勧め」などを、福井県出身者は「職種」をより重視するといった傾向がみられる。また、福井県出身者は「会社/勤務地が地元にある」ことをあまり重視しないなど、同じ北陸三県でも大きな差が見られる点は興味深い。



図表13 就職先の志望理由 (n=213)



●最も強い志望動機(上位順)

①希望の業界だったから	23.1
②会社/勤務地が地元(出身地)にあるから	19.3
③希望の職種だったから	14.2
④会社の雰囲気が自分に合っているから	8.0
⑤福利厚生が充実しているから	7.1
⑥給料(賃金)が高いから	3.3
⑦会社の成長性を感じたから	2.4
⑧学校の教員や先輩に勧められたから	2.4
⑨会社/勤務地が出身校の近くにあるから	1.4
⑩残業が少ないから	1.4
⑪会社の評判がよかったから	1.4
⑫研修制度が充実しているから	0.9
⑬会社の業績が安定しているから	0.9
⑭家族に勧められたから	0.9
⑮通勤の利便性がよいから	0.5
⑯会社の理念や経営者の考え方に共感したから	0.5
⑰勤めている人から勧められたから	0.0
⑱その他	0.9
⑲無回答	11.3

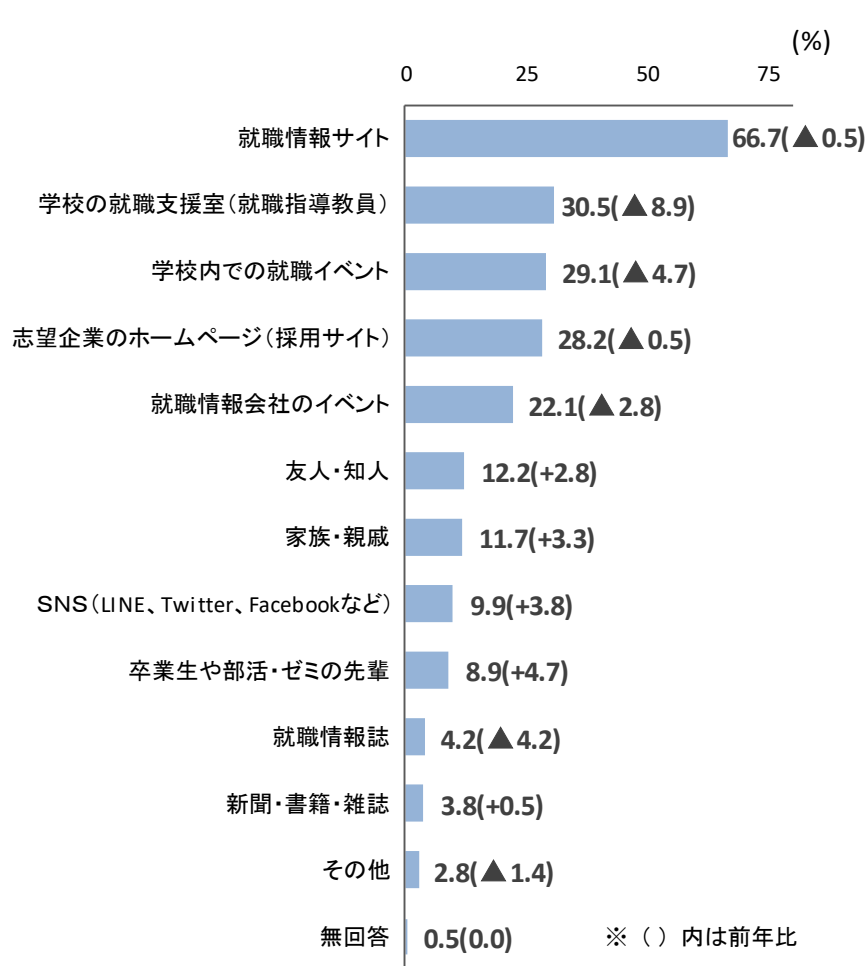


(3) 就職活動の情報源

- ・就職活動に関する情報源について尋ねたところ、「就職情報サイト」の66.7%を筆頭に、「学校の就職支援室（30.5%）」「学校内での就職イベント（29.1%）」「志望企業のホームページ（28.2%）」「就職情報会社のイベント（22.1%）」の5つが上位を占めた。同じ選択肢で「最も役立ったもの」を1つ選んでもらった結果をみても、順序は若干変わるものの、上位は同じ顔ぶれだった。
- ・前年と比べても上位順等はほぼ同じだが、「就職支援室」や「学校内でのイベント」、「就職情報誌」などで前年より大きく落ちているのが目立つ。
- ・男女別にみると、ほとんどの情報源で男性より女性のスコアが高く、幅広く情報収集している様子が伺える。特に「就職情報会社のイベント（29.2%）」「就職支援室（36.9%）」「家族・親戚（20.0%）」などで男性との差が大きい。
- ・出身県別にみても上位項目には大きな差はみられないが、石川県出身者はトップの「就職情報サイト（74.3%）」のほか「志望企業のホームページ（40.0%）」「就職情報会社のイベント（31.4%）」「卒業生や部活・ゼミの先輩（22.9%）」などで、富山県や福井県よりもスコアがかなり高く、幅広く多くの情報源に接触しているようだ。



図表14 就職活動の情報源 (n=213)



	【性別】		【出身地別】		
	男性 (n=144)	女性 (n=65)	富山県 (n=71)	石川県 (n=35)	福井県 (n=85)
就職情報サイト	64.6	70.8	64.8	74.3	62.4
学校の就職支援室(就職指導教員)	27.1	36.9	32.4	28.6	31.8
学校内での就職イベント	28.5	32.3	31.0	31.4	31.8
志望企業のホームページ(採用サイト)	27.8	30.8	31.0	40.0	22.4
就職情報会社のイベント	19.4	29.2	19.7	31.4	20.0
友人・知人	13.9	9.2	16.9	11.4	9.4
家族・親戚	7.6	20.0	8.5	14.3	11.8
SNS(LINE、Twitter、Facebookなど)	7.6	13.8	7.0	17.1	7.1
卒業生や部活・ゼミの先輩	11.1	4.6	7.0	22.9	5.9
就職情報誌	3.5	6.2	4.2	8.6	2.4
新聞・書籍・雑誌	3.5	3.1	0.0	5.7	2.4
その他	3.5	1.5	1.4	2.9	3.5
無回答	0.7	0.0	0.0	0.0	1.2

●最も役立つ情報源(上位順)

①就職情報サイト	43.4
②学校の就職支援室(就職指導教員)	12.7
③学校内での就職イベント	9.9
④就職情報会社のイベント	5.7
⑤志望企業のホームページ(採用サイト)	3.8
⑥家族・親戚	3.8
⑦友人・知人	3.3
⑧卒業生や部活・ゼミの先輩	1.9
⑨SNS(LINE、Twitter、Facebookなど)	1.4
⑩就職情報誌	0.9
⑪新聞・書籍・雑誌	0.0
⑫その他	0.9
⑬無回答	12.3

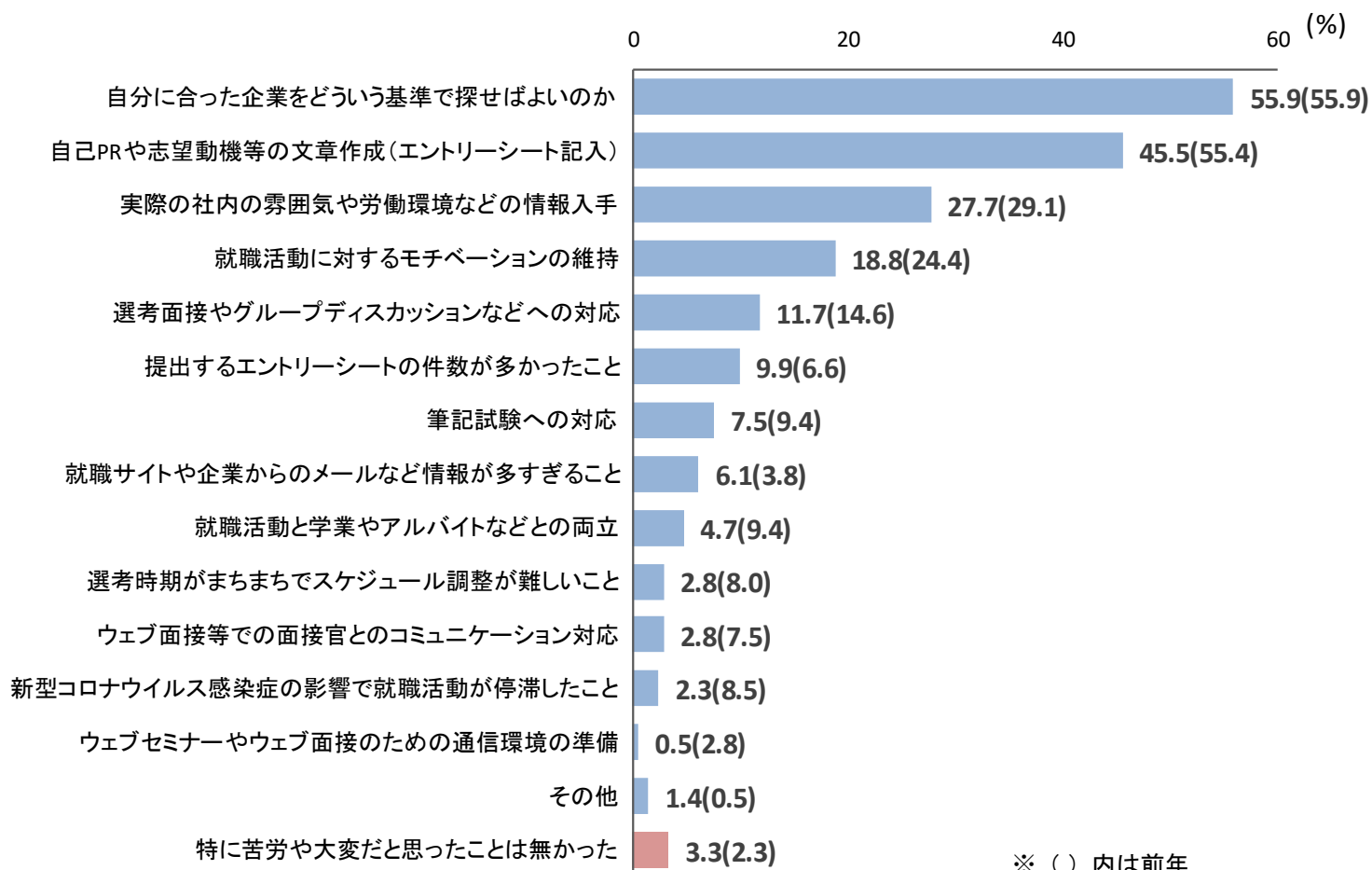


(4) 就職活動での苦勞

- ・就職活動を進めるうえで苦勞した点としては、「自分に合った企業をどういう基準で探せばいいのか（55.9%）」「自己PRや志望動機等の文章作成（45.5%）」「社内の雰囲気や労働環境などの情報入手（27.7%）」「モチベーションの維持（18.8%）」などが上位となった。
- ・前年と比べると「自己PRや志望動機等の文章作成」が前年から約10ポイント落ちているほかは、概ね同様の結果だ。
- ・また、「ウェブ面接等のための通信環境の準備（0.5%）」や「ウェブ面接等でのコミュニケーション対応（2.8%）」など、今どきの就活に欠かせないリテラシーに関しては前年よりスコアを下げるなど、ほとんど苦勞は感じていない。こうした点は、Z世代ならではの特性といえよう。
- ・加えて、「新型コロナの影響による停滞」についても前年の8.5%から2.3%に大きく下がっており、感染拡大の落ち着きが反映された結果がみられる。
- ・男女別にみると、女性は「自己PRや志望動機等の文章作成」が53.8%と、男性（41.7%）に比べかなり苦手意識が強い。この点も前年と同じだ。
- ・出身県別にみても上位項目の傾向には大きな差はみられないが、石川県出身者が他県出身者に比べ「文章作成」や「エントリーシートの件数」「学業やアルバイトとの両立」などで特に苦勞していることや、福井県出身者が「自分に合った企業をどういう基準で探せばいいのか」に苦勞している点などが特徴としてみられる。



図表15 就職活動で苦労したこと (n=213)



※ () 内は前年

	【性別】		【出身地別】		
	男性 (n=144)	女性 (n=65)	富山県 (n=71)	石川県 (n=35)	福井県 (n=85)
自分に合った企業をどう探せばよいのか	55.6	56.9	52.1	51.4	61.2
自己PRや志望動機等の文章作成	41.7	53.8	43.7	51.4	43.5
実際の社内の雰囲気や労働環境などの情報入手	27.1	29.2	31.0	22.9	24.7
就職活動に対するモチベーションの維持	18.1	21.5	21.1	17.1	17.6
選考面接やグループディスカッションなどへの対応	12.5	10.8	15.5	8.6	9.4
提出するエントリーシートの件数が多かったこと	7.6	13.8	5.6	17.1	8.2
筆記試験への対応	6.9	7.7	8.5	5.7	7.1
就職サイトや企業からのメールなど情報が多すぎる	7.6	3.1	9.9	8.6	2.4
就職活動と学業やアルバイトなどとの両立	5.6	3.1	1.4	11.4	5.9
選考時期がまちまちでスケジュール調整が難しいこと	2.8	3.1	2.8	0.0	2.4
ウェブ面接等での面接官とのコミュニケーション対応	2.8	3.1	5.6	2.9	0.0
新型コロナウイルス感染症の影響で就職活動が停滞したこと	2.1	3.1	1.4	2.9	3.5
ウェブセミナーやウェブ面接のための通信環境の準備	0.7	0.0	0.0	0.0	1.2
その他	1.4	1.5	1.4	5.7	0.0
特に苦労や大変だと思ったことは無かった	4.9	0.0	2.8	0.0	4.7
	1.4	1.5	2.8	0.0	1.2

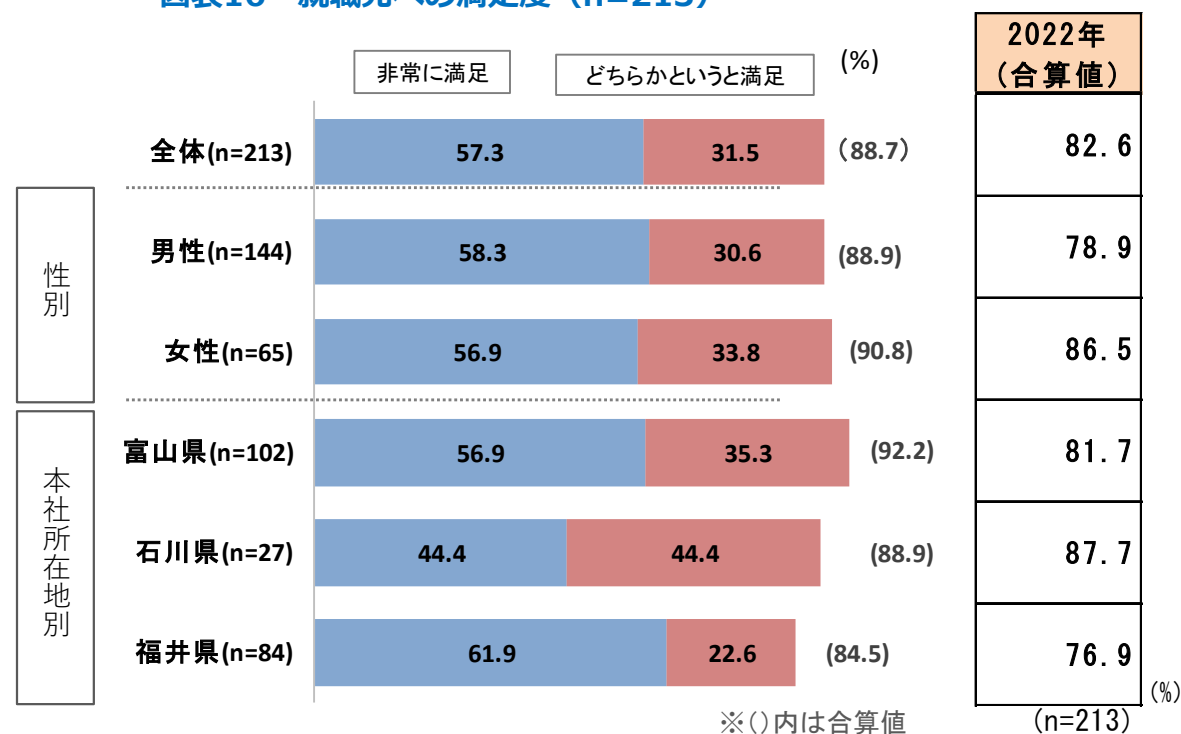
(%)



(5) 就職先への満足度

- ・結果として、今の就職先に決まったことへの満足度を尋ねたところ、「非常に満足」が57.3%（前年42.3%）で、「どちらかという満足」の31.5%（同40.4%）と合わせるとほぼ9割近くの回答者が「満足」との結果だった。前年より約6ポイントの増である。
- ・この合算値で比較すると、男女別では男性（88.9%）より女性（90.8%）の満足度がわずかに高いほか、企業所在地別にみると富山県が92.2%と、石川県（88.9%）、福井県（84.5%）の企業に就職した回答者より満足度はやや高い。（前年は石川県がトップ）

図表16 就職先への満足度 (n=213)



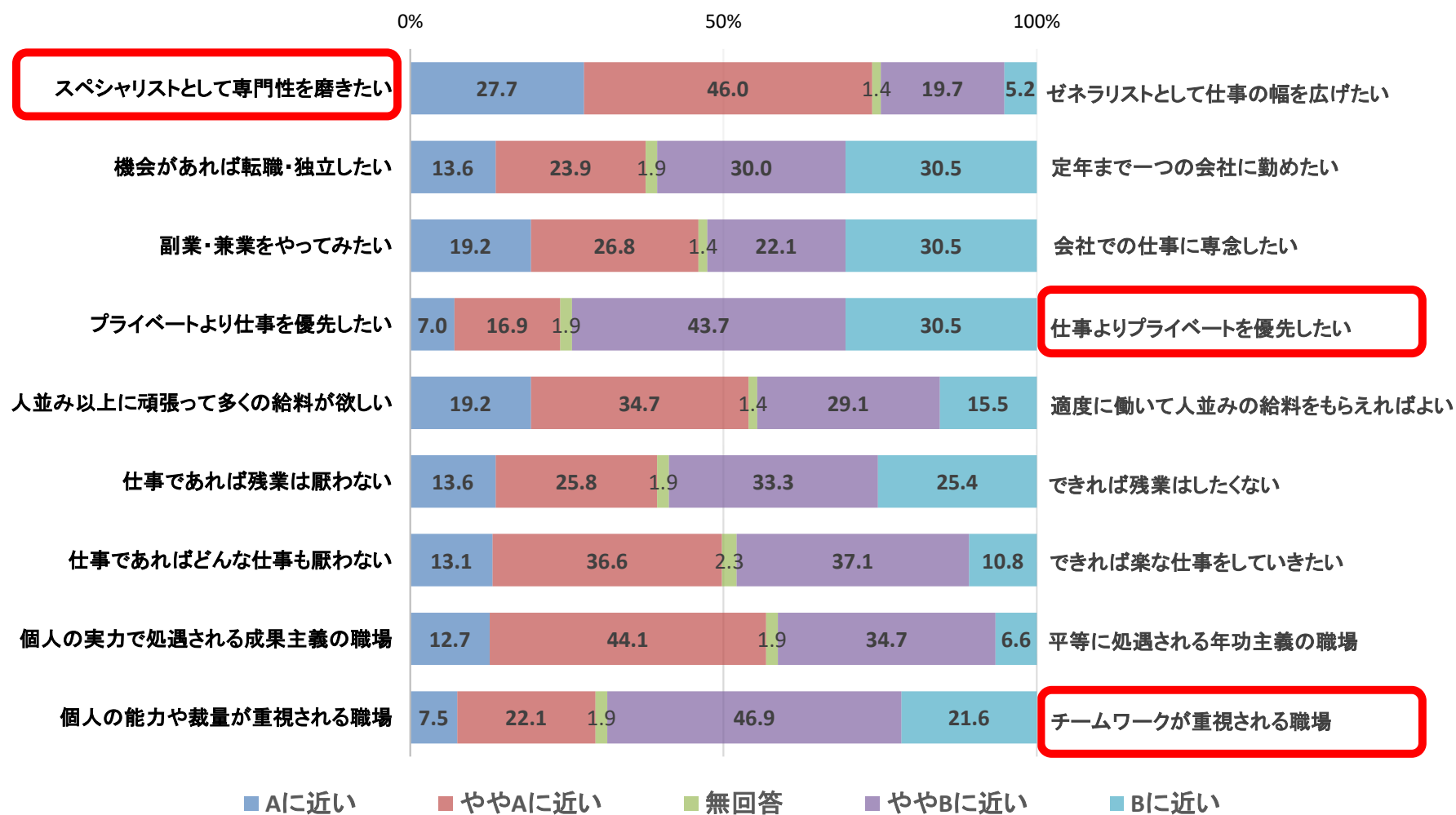
3.職業観

(1) 働くことや職場環境に関する考え方

- ・「働く」ことや「職場環境」について現時点でどう考えているのかを、前年と同様に“働き方”や“期待する職場環境”として相対する9項目の類型を示して、それぞれ「どちらに近いか」を選んでもらった。A（左側）に近い方に「仕事第一主義タイプ」の項目を、B（右側）に近い方に「仕事よりもプライベート重視タイプ」の項目を列挙している。
- ・それぞれ「近い」と「やや近い」を合わせた合算値で結果を整理すると、前年と同様に「プライベート優先志向（74.2%）」と「スペシャリスト志向（73.7%）」がともに7割を超えたほか、「チームワーク重視の職場志向（68.5%）」も7割に迫るなど、それぞれ多数を占めた。
- ・他方で、「できれば楽な仕事をしたいかどうか」「給料は人並みか、より多くほしいか」「実力・成果主義か平等・年功主義か」といった項目では回答が割れ、各々考え方が大きく二分されている。こうした傾向も前年と同じ結果だ。
- ・総じてみると、「できれば残業は避けてプライベートを大事にしつつ、チームワークの良い職場で働きながら専門性を磨き、スペシャリストを目指す」という、“いまどき新入社員”の姿が浮かぶ。新入社員のうちからワークライフバランスを強く意識している点は、いかにもZ世代らしい特性といえよう。



図表17 働くことや職場環境についての考え方 (n=213)

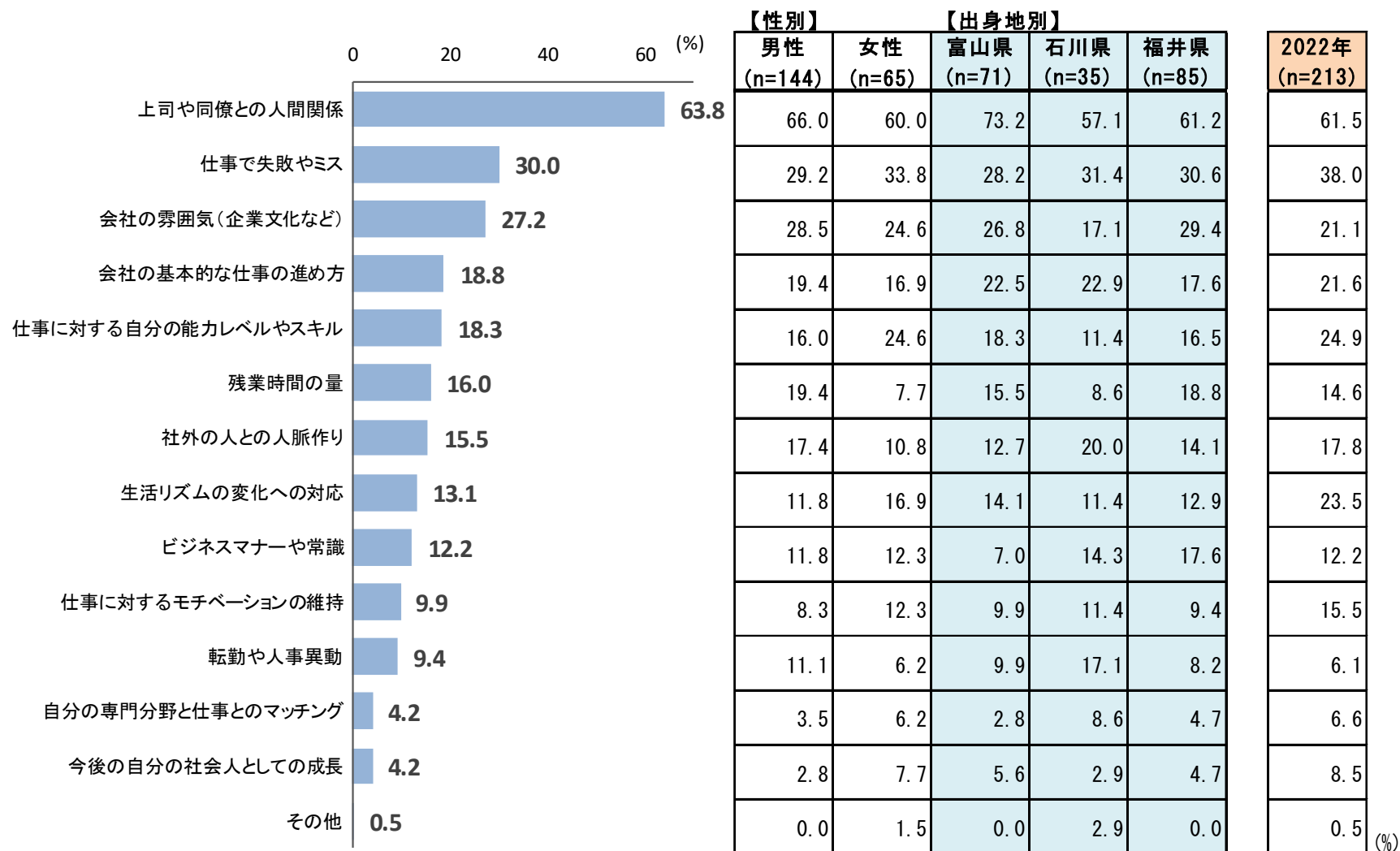


(2) これから仕事をしていくうえでの不安

- ・これから仕事をしていくうえで「どんなことが不安か」について尋ねたところ、「仕事での失敗やミス（30.0%）」や「会社の雰囲気（27.2%）」などを抑えて、「上司や同僚との人間関係」が63.8%と飛び抜けて多い結果となった。これは前年（61.5%）と同じ結果だ。長く続いたコロナ禍により対面接触の機会が少ない学生時代を送った最近の新入社員にとって、「人間関係」への不安はコロナ前の新入社員より、ひと際大きいのではないか。
- ・男女別にみると、女性は男性より「仕事に対する能力レベルやスキル（24.6%）」「仕事での失敗やミス（33.8%）」「生活リズムの変化への対応（16.9%）」「仕事に対するモチベーションの維持（12.3%）」などで、逆に男性の方は「残業時間の量（19.4%）」「人間関係（66.0%）」「社外との人脈作り（17.4%）」「基本的な仕事の進め方（19.4%）」「会社の雰囲気（28.5%）」などで、より強い不安を感じているようだ。
- ・出身県別にみると、富山県出身者は「人間関係」への不安が73.2%と飛び抜けて強いほか、「仕事に対する能力レベルやスキル（18.3%）」などが、石川県出身者は「人間関係（57.1%）」や「会社の雰囲気（17.1%）」などへの不安は低いものの、「社外との人脈作り（20.0%）」「転勤や人事異動（17.1%）」「自分の専門と仕事とのマッチング（8.6%）」などで、福井県出身者は「会社の雰囲気（29.4%）」「残業時間（18.8%）」「ビジネスマナーや常識（17.6%）」などで、それぞれ他県出身者より強い不安を持っている。同じ北陸三県出身者でも微妙な差が見られる点は興味深い。



図表18 これから仕事をしていくうえでの不安 (n=213)

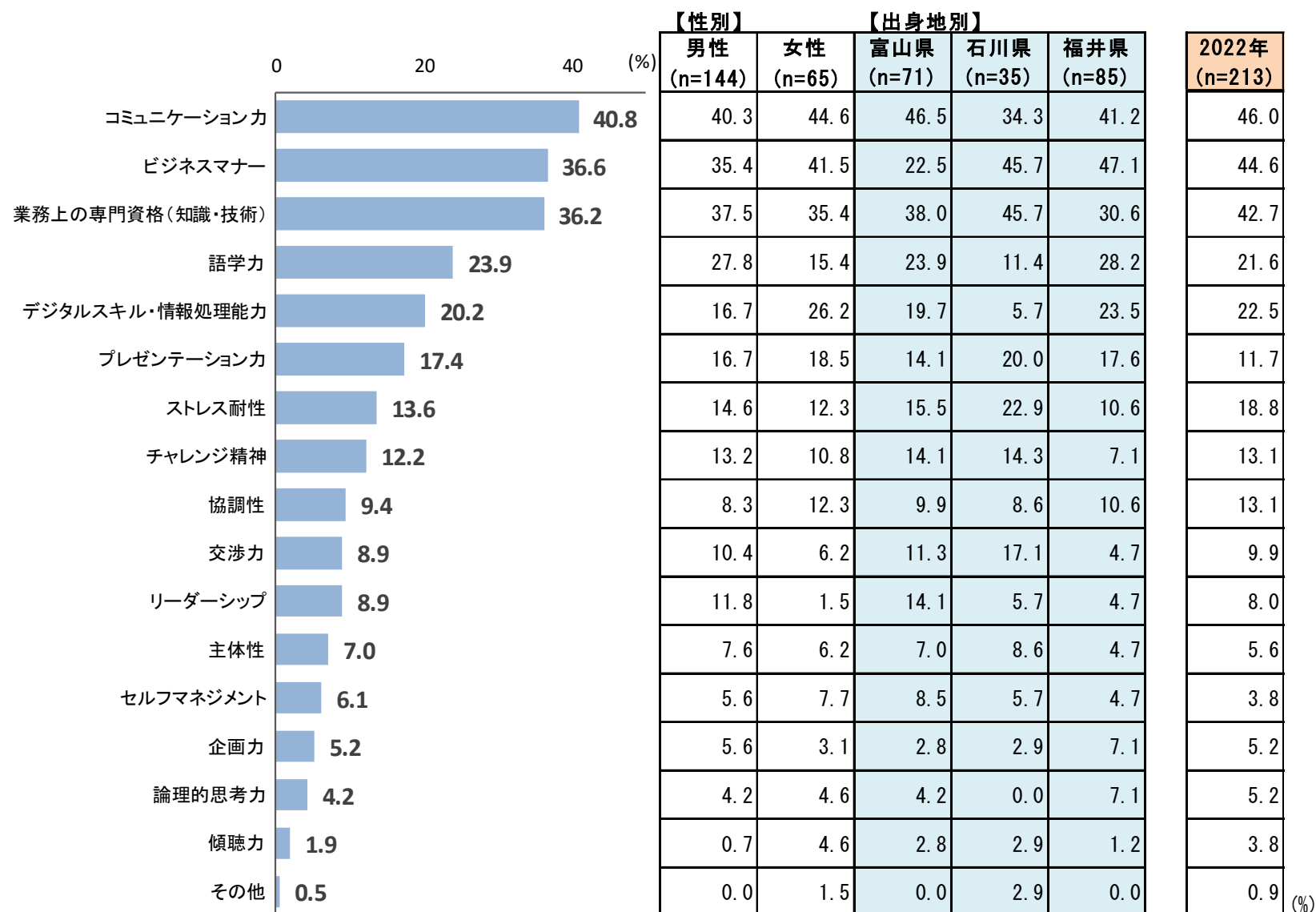


(3) これから仕事をしていくうえで強化したいスキル

- これから仕事をしていくうえで「強化したいスキル」について尋ねたところ、「コミュニケーション力」の40.8%を筆頭に「ビジネスマナー（36.6%）」「業務上の専門資格（36.2%）」が上位で続く。これら上位項目は前年も同じだ。
- 男女別にみると、男性は女性より「語学力（27.8%）」や「リーダーシップ（11.8%）」などで、女性は男性より「コミュニケーション力（44.6%）」や「ビジネスマナー（41.5%）」「デジタルスキル・情報処理能力（26.2%）」などで、より強化したいとの思いが強い。
- 出身県別に上位項目をみると、富山県出身者は「コミュニケーション力（46.5%）」「業務上の専門資格（38.0%）」「語学力（23.9%）」の順。一方、石川県出身者は「コミュニケーション力（34.3%）」を抑えて「ビジネスマナー」と「業務上の専門資格」が45.7%でトップに。福井県出身者は「ビジネスマナー（47.1%）」「コミュニケーション力（41.2%）」「業務上の専門資格（30.6%）」の順に続く。県による順位差が大きい。



図表19 これから仕事をしていくうえで強化したいスキル (n=213)

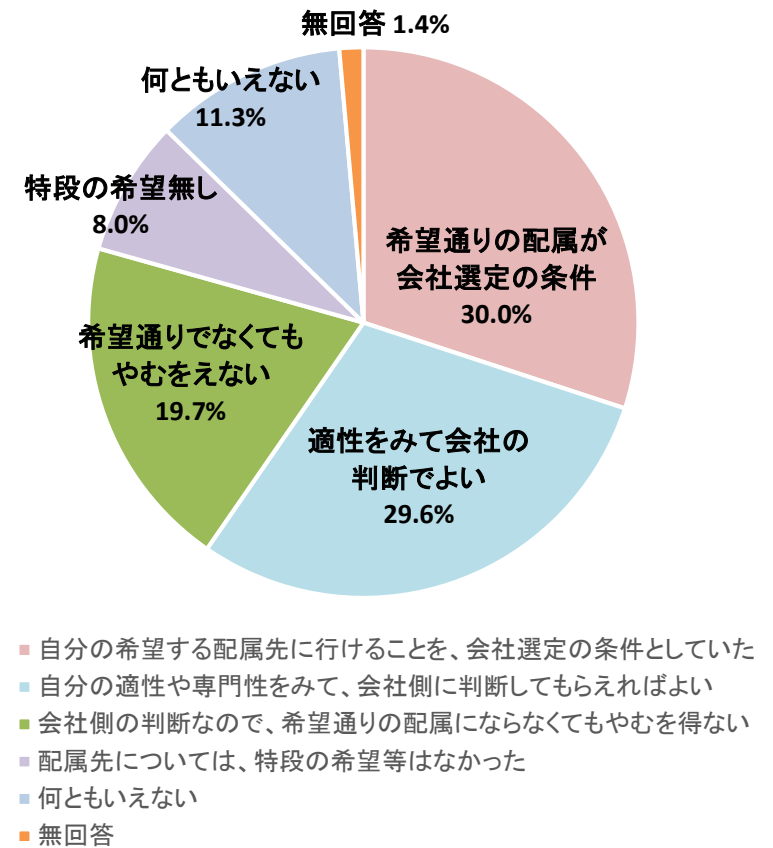


4.特別調査－配属先に関する意識

(1) 入社後の配属先に関する考え方

- 入社後の配属先について事前にどのように考えていたのかを、5つの類型を示して考えに近いものを1つ選んでもらった。
- 結果、「希望配属先に行けることを会社選定の条件としていた」が3割に上る一方で、「特段の希望等はなかった」は1割弱（8.0%）。また「適性や専門性をみて会社に判断してもらえればよい（29.6%）」や「希望通りでなくてもやむを得ない（19.7%）」と、“受け身”の人は合わせて約5割（49.3%）と、配属先に対する考え方は大きく割れた。
- 大きく分けると、およそ3人に1人は「配属先を条件」とする“強気タイプ”、3人に2人は「特にこだわりなく会社の判断にゆだねる」“受け身タイプ”と整理できる。
- 全く同じ質問で全国レベルで実施された調査結果は無いが、同じ趣旨で大手就職情報会社のマイナビが行った調査結果（注）と比較すると、“受け身タイプ”の割合は多いと言えそうだ。
- 希望の配属先でなかった場合、早期退社を選ぶ新入社員が増えているなか、北陸の新入社員は意外と「受け身で保守的」なようだ。

図表20 配属先に対する考え方（n=213）



注）マイナビ 2023年卒大学生生活動実態調査（2022年6月）

(n=5166)

問：入社後の配属先（勤務地・職種）に対する考え
勤務地職種ともに自分で適性を判断して選びたい：54.9%
勤務地は自分で、職種は会社に判断してほしい：30.8%
職種は自分で、勤務地は会社に判断してほしい：7.0%
勤務地も職種も会社に判断してほしい：7.3%



- ・「配属先を会社選定の条件」にしている割合は、男性（24.3%）より女性（38.5%）の方がかなり多く、配属先に対するこだわりが強いことが分かる。
- ・同じ割合を出身県別にみると、福井県出身者で37.6%と多いのに反し石川県は20.0%と少なく、また「やむを得ない」も25.7%と多く、“受け身タイプ”の人が目立つ。
- ・製造業でも41.1%と極めて多い。他方、職種では営業職（21.1%）や事務職(23.5%)は低く、“受け身タイプ”が多くなっている。

図表21 配属先に対する考え方 (n=213)

	回答者数	自分の希望する配属先に行けることを、会社選定の条件としていた	自分の適性や専門性をみて、会社側に判断してもらえればよい	会社側の判断なので、希望通りの配属にならなくてもやむを得ない	配属先については、特段の希望等はなかった	何ともいえない	無回答
全体	(213)	30.0	29.6	19.7	8.0	11.3	1.4
【性別】							
男性	(144)	24.3	31.3	21.5	8.3	12.5	2.1
女性	(65)	38.5	27.7	16.9	7.7	9.2	0.0
【出身県別】							
富山県	(71)	26.8	31.0	18.3	9.9	11.3	2.8
石川県	(35)	20.0	31.4	25.7	5.7	17.1	0.0
福井県	(85)	37.6	27.1	17.6	7.1	9.4	1.2
【学歴別】							
大学・大学院卒	(132)	25.0	32.6	23.5	8.3	10.6	0.0
短期大学・高専・専門学校卒	(25)	48.0	16.0	8.0	12.0	8.0	8.0
高校卒	(55)	34.5	27.3	16.4	5.5	14.5	1.8
【製造・非製造別】							
製造業	(56)	41.1	23.2	12.5	5.4	14.3	3.6
非製造業	(156)	26.3	31.4	22.4	9.0	10.3	0.6
【職種別】							
専門技術職/研究職	(98)	33.7	29.6	16.3	6.1	12.2	2.0
事務職	(34)	23.5	35.3	26.5	11.8	2.9	0.0
営業職	(38)	21.1	42.1	21.1	7.9	7.9	0.0
販売職	(6)	33.3	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0
サービス職	(13)	38.5	7.7	30.8	0.0	23.1	0.0
その他	(22)	31.8	13.6	22.7	13.6	18.2	0.0

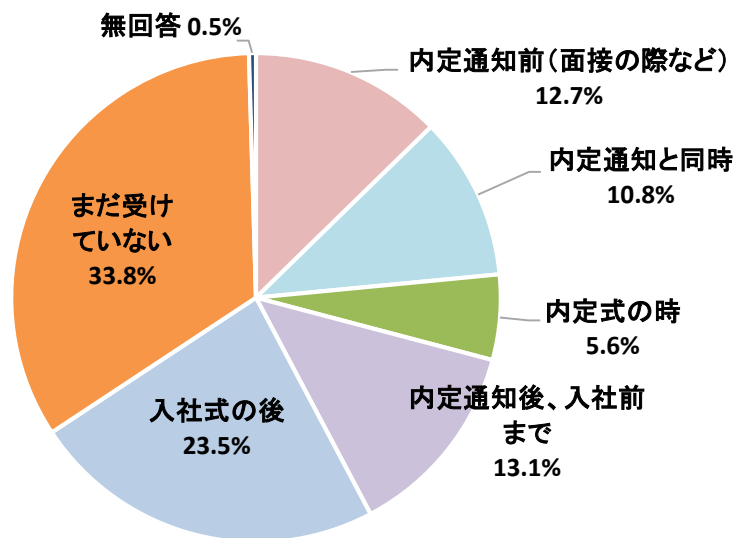
(%)



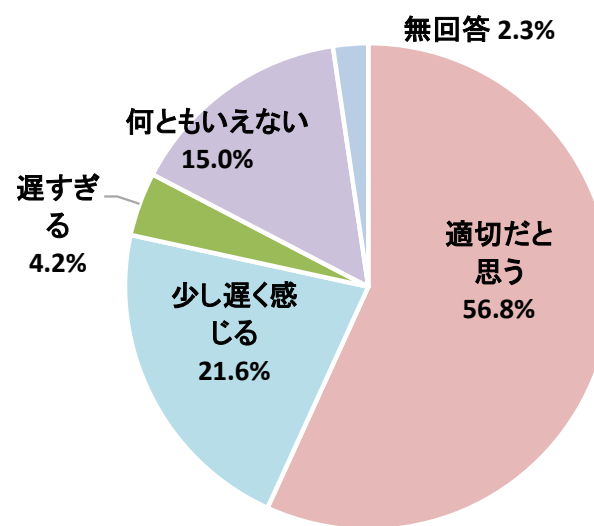
(2) 配属通知を受けるタイミング

- ・配属通知（辞令）をいつ受けたかについて尋ねたところ、調査期間（4月1日～14日）時点で3人に1人（33.8%）が「まだ受けていない」状況で、「入社式の後」に受けた人は23.5%、「入社前」に受けた人は42.3%であった。また「内定通知前」の早い段階に受けた人も12.7%と少なからず存在する。
- ・その通知タイミングが「適切だと思う」人は56.8%と半数を超え、概ね納得されているようだ。
- ・一方、これを通知タイミング別にみると、「内定時」に通知を受けた人は当然ながらほとんどが「適切」としているものの、「内定後～入社式の際」では6～7割に評価は下がり、「遅く感じる」「遅すぎる」との評価が増えていく。もちろん、まだ通知を受けていなかった3分の1の人達（n=72）の評価は低く、半数近くが「遅く感じる」「遅い」と感じている。

図表22 配属先通知（辞令）を、いつ受けたか（n=213）



図表23 通知のタイミングについて（n=213）



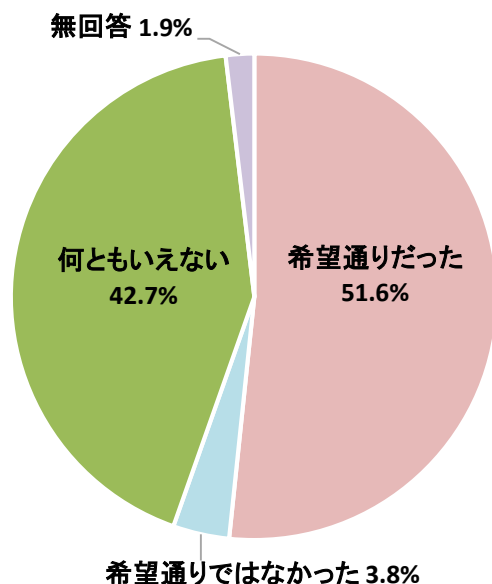
	適切だと思う	少し遅く感じる	遅すぎる	何ともいえない	無回答
【通知タイミング別】					
内定通知前(n=27)	92.6	3.7	0.0	0.0	3.7
内定通知と同時(n=23)	95.7	0.0	0.0	0.0	4.3
内定式の時(n=12)	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0
内定後、入社前まで(n=28)	64.3	32.1	0.0	3.6	0.0
入社式の後(n=50)	72.0	16.0	4.0	8.0	0.0
まだ受けていない(n=72)	13.9	36.1	9.7	37.5	2.8



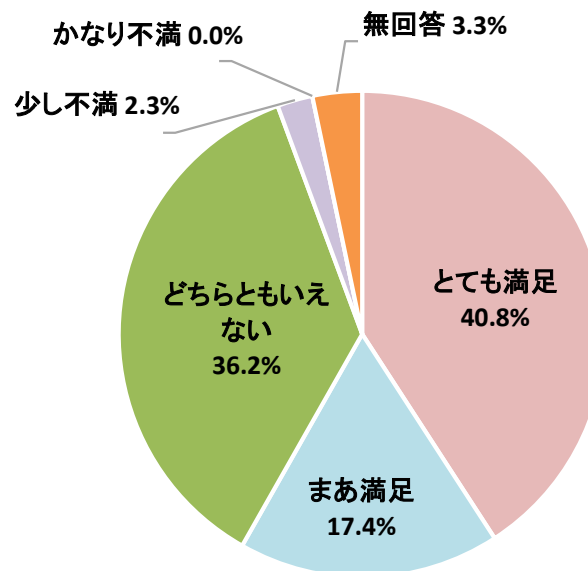
(3) 配属先の満足度

- ・通知を受けた配属先が「希望通りだった」人は半数（51.6%）に上り、「何ともいえない」が4割（42.7%）、「希望通りではなかった」が3.8%だった。
- ・その配属先に対する満足度をみると、「とても満足」が40.8%、「まあ満足」が17.4%で、合わせると過半数が「満足」との結果だった。
- ・男女別にみると、男性より女性の方が高く、「とても満足」が53.8%と半数を超えている。
- ・出身県別では、福井県出身者の満足度が高い。

図表24 配属先は希望通りだったか (n=213)



図表25 配属先の満足度 (n=213)



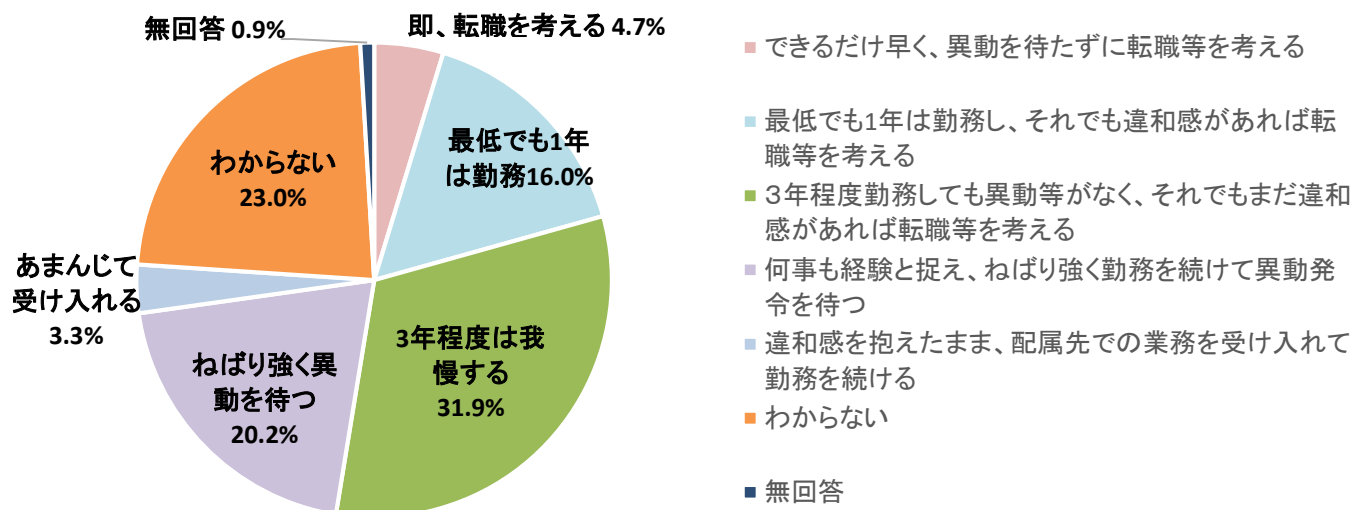
	とても満足	まあ満足	どちらともいえない	少し不満	かなり不満	無回答
全体 (n=213)	40.8	17.4	36.2	2.3	0.0	3.3
【性別】						
男性 (n=144)	34.0	18.1	41.0	2.1	0.0	4.9
女性 (n=65)	53.8	16.9	26.2	3.1	0.0	0.0
【出身県別】						
富山県 (n=71)	31.0	21.1	40.8	2.8	0.0	4.2
石川県 (n=35)	40.0	14.3	37.1	2.9	0.0	5.7
福井県 (n=85)	47.1	16.5	34.1	1.2	0.0	1.2



(4) 配属先が「違った」らどうする？

- ・配属先が想定通りでなかった場合に、どのような行動をとるかについて尋ねたところ、全体の4.7%が「即、転職を考える」と回答。また「最低でも1年は勤務する」が16.0%、「3年程度は我慢する」が31.9%で、およそ半数は「異動を待つのも3年が限界」という結果だ。
- ・他方で「ねばり強く異動を待つ（20.2%）」「受け入れる（3.3%）」など、およそ4人に1人は腰を据えて耐える覚悟だ。“受け身で保守的”な姿勢がここでも垣間見られる。
- ・男女別で見ると、「即、転職を考える」はが男性5.6%、女性3.1%と大きな差はないものの、男性は「ねばり強く異動を待つ（25.7%）」「受け入れる（4.9%）」人が合わせて3割に上るなど、女性（9.2%）に比べかなり多い。他方で女性は「1年～3年程度を限度に転職を考える」割合（61.6%）が男性（41.0%）よりかなり多い。「我慢の限度」の男女差がはっきりと見てとれる。
- ・出身県別で見ると、福井県出身者で「即、転職を考える」が8.2%と、他県に比べ相当多い点が目立つ。

図表26 配属先の仕事が想定していたものと異なると感じたとした場合の行動（n=213）



図表27 配属先の仕事が想定していたものと異なると感じたとした場合の行動 (n=213)

	回答者数	職 等 を 考 え る	異 動 を 待 た ず に 、 転	で き る 待 た け る 早 く 、 転	等 を 考 え る	和 感 が あ ら ば 転 職	務 を 考 え る	最 低 、 そ も 1 年 は 違 勤	を 考 え る	感 が あ ら ば 転 職 等	そ れ も あ ら ば 転 職 等	も 異 動 程 度 が な く 、 和	3 年 程 度 勤 務 し て	令 を 待 つ	務 を 待 つ	え 、 事 も 経 験 と 捉 勤	何 も 経 験 と 捉 勤	務 を 待 つ	務 を 待 つ	ま 、 受 け 入 れ て 勤	違 和 感 を 抱 え た た ま	わ か ら な い	無 回 答	
全体	(213)	4.7	16.0	31.9	20.2	3.3	23.0	0.9																
【性別】																								
男性	(144)	5.6	11.8	29.2	25.7	4.9	22.2	0.7																
女性	(65)	3.1	23.1	38.5	9.2	0.0	24.6	1.5																
【出身県別】																								
富山県	(71)	1.4	12.7	36.6	21.1	5.6	22.5	0.0																
石川県	(35)	2.9	22.9	20.0	22.9	2.9	25.7	2.9																
福井県	(85)	8.2	16.5	29.4	18.8	2.4	23.5	1.2																
【学歴別】																								
大学・大学院卒	(132)	3.0	17.4	33.3	24.2	2.3	19.7	0.0																
短期大学・高専・専門学校卒	(25)	4.0	12.0	44.0	4.0	8.0	24.0	4.0																
高校卒	(55)	9.1	14.5	23.6	16.4	3.6	30.9	1.8																
【製造・非製造別】																								
製造業	(56)	7.1	10.7	28.6	16.1	3.6	33.9	0.0																
非製造業	(156)	3.8	17.3	33.3	21.8	3.2	19.2	1.3																
【職種別】																								
専門技術職/研究職	(98)	5.1	17.3	35.7	18.4	3.1	20.4	0.0																
事務職	(34)	5.9	14.7	29.4	32.4	2.9	14.7	0.0																
営業職	(38)	5.3	13.2	28.9	26.3	2.6	23.7	0.0																
販売職	(6)	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	50.0	0.0																
サービス職	(13)	7.7	15.4	15.4	0.0	7.7	46.2	7.7																
その他	(22)	0.0	18.2	40.9	9.1	4.5	27.3	0.0																

(%)



■ まとめ（考察）

(1) 今年の新入社員と就活の状況

- ・前年調査と同様に、北陸の企業は北陸三県および近県出身者を中心に採用。
- ・今回より地元志向を測るための質問を追加。結果、「地元でも就職・勤務希望者」が77.0%と多くを占めた。
- ・地元を志向した理由は「実家から通えるところに就職・勤務したかった」が6割弱（56.7%）とトップ。「地元へ愛着があったから（37.2%）」「地域貢献したかった（26.2%）」なども上位に。
- ・他県での就職活動率は全体の33.3%で前年（32.4%）から変化なし。ただし就活したエリアは首都圏や近畿圏など大都市圏が男性を中心に前年より大幅に上昇。新型コロナの感染拡大の落ち着きとともに大都市圏への回帰が見られた。
- ・就活の結果としての「就職先への満足度」については、「非常に満足+どちらかという満足」を合わせて88.7%が「満足」との結果・前年（82.6%）より上昇。

(2) 職業観について

- ・前年と同様に、7割以上の回答者は「仕事よりプライベートを優先したい」「スペシャリストとして専門性を磨きたい」との考え。
- ・「仕事は楽をしたいか」「給料は人並みか、より多くか」「成果主義か年功主義か」といった項目は回答が大きく割れる。
- ・総じてみると、「できれば残業は避けてプライベートを大事にしつつ、チームワークの良い職場で働きながら専門性を磨き、スペシャリストを目指す」という姿が浮かぶ。ワークライフバランスを強く意識する点は、いかにもZ世代。



(3) 配属ガチャに対する意識

- ・就活に際して「希望配属先に行けることを会社選定の条件としていた」人は全体の3割。
「特段の希望等はなかった」は1割弱。「会社に判断してもらえばよい」や「希望通りでなくてもやむを得ない」と“受け身”の人は合わせて約5割。(残る1割は「何ともいえない」)
- ・総じて、およそ3人に1人は「配属先を条件」とする“強気タイプ”、3人に2人は「特にこだわりなく会社の判断にゆだねる」“受け身タイプ”と整理できる。

- ・配属通知(辞令)を「入社前」に受けた人は42.3%。「内定通知前」の早い段階に受けた人も12.7%と少なからず存在。「入社式の後」に受けた人は23.5%で、この調査時点でまだ受けていない人は3人に1人(33.8%)
- ・その通知タイミングが「適切だと思う」人は56.8%と半数を超えるが、「遅すぎる+遅く感じる」人も25.8%。
- ・「希望通りの配属先だった」人は約半数(51.6%)で、「何ともいえない」が4割(42.7%)、「希望通りではなかった」が3.8%。
- ・その配属先に対して「とても満足」が40.8%、「まあ満足」が17.4%と過半数が「満足」。

- ・配属先が想定通りでなかった場合には、全体の4.7%が「即、転職を考える」と回答。
- ・その他「最低でも1年は勤務(16.0%)」「3年程度は我慢する(31.9%)」と、およそ半数は「異動を待つのも3年が限界」。
- ・「ねばり強く異動を待つ(20.2%)」「受け入れる(3.3%)」など、4人に1人は腰を据えて耐える覚悟。



■ 配属ガチャに関する考察

(1) 配属ガチャとは

- ・入社後の配属先や勤務地などが会社の意向で決められ、新入社員側からみると辞令が出るまで配属先がわからない状況が、「ガチャポンゲーム」に似ていることから生まれた表現だ。
- ・配属された部署が希望通りで、相性のいい上司や同僚などに恵まれた場合には「当たり」。そうでない場合は「ハズレ」といったように、入社後の社会人生活が偶然で決まってしまうことへの不安や、実際の職場での現実とのギャップを心配する就活生の心中を上手く表している。
- ・近年、「配属先や勤務地が希望と違った」という理由で超短期離職する新入社員も増えており、新入社員の3割が入社後3年以内に辞めてしまうことの一つの要因とも考えられている。
- ・入社後に希望する部署や勤務地に配属されるよう、内定先企業の希望部署に自身を売り込むほか、職種や部署に必要なスキルを得るために専門学校に通うなど、さまざまな形で内定先企業にアプローチするハイカツ（配属活動）を行う就活生も出てきているという。

(2) 配属先決定が重要な理由

- ・今回の調査の結果では、新入社員が今後の社会人生活で抱えている不安のダントツ1位が「上司や同僚との人間関係（63.8%）」だった。次点の「仕事での失敗やミス（30.0%）」とともに、新入社員の多くが実際の職場での人間関係や仕事の進め方に大きな不安を抱えている。
- ・こうした中で入社後の配属先の決定が、新入社員のみならず採用した企業側にもそれぞれ小さくない影響をもたらす。その影響は以下のように整理できる。**（次ページ参照）**



①配属先によって企業側とのミスマッチが起こる可能性

通常、企業側は就活生との面談を通じて「やりたい仕事」や「希望する配属先」などを聴取するとともに、場合によっては適性検査等を実施したりすることで本人の適性を探り、配属部署を決定する。

強い期待感を持って入社してくる新入社員にとって、配属先が希望していたものと違った場合、特に希望する職種や部署を明確にしていた新入社員にとっては大きなショックであり、「自分がしたかったことと違う」という思いが強くなることで早期退職に繋がるリスクも高くなる。

②配属先でのモチベーション維持が難しくなる

希望していた部署に配属されなかった新入社員は仕事に対するモチベーションの維持が難しくなり、結果として業務の生産性や品質低下を招く。モチベーションが低下することで、コストをかけて採用した人材が早期に退職する可能性も高まり、その場合は企業としても大きな損失となる。

今回の調査では「希望とは違う配属先」になった回答者は全体の3.8%と極めて少ないが、全国的な同種の調査では15%いるという結果^{※)}も出ている。

(※) リクルートキャリア（就職みらい研究所）：「就職活動と入社後の就業に関する調査（2014年）」

③長期視点での社員のキャリア形成に支障をきたす

入社後に初めて配属される部署によって、本人の長期視点でのキャリア形成にも大きな影響を及ぼすことがある。通常、社員の社内異動では現在の部署での仕事振りが評価されるため、最初に希望していない部署に配属された新入社員が思うように成績が上げられず、低い評価のまま次の異動先が決められるなど、本人の社内キャリアに不利となる可能性が高まるほか、将来的に転職をするとした場合にも、それまで得てきた知識やスキルで評価されるため大きなキャリアチェンジが難しくなるといったデメリットがある。

会社側にとっても、本来の本人の希望や適性に反して、「キャリアパスの一環」として本人の希望しない部署に配属させてしまったことが裏目に出て、その人材のキャリアが特定の分野に偏ってしまうなど、本人の本来の適性とは異なる扱いができなくなってしまうといった事態が起こるといった側面もある。



(3) 配属先の決まり方と留意点

- ・新入社員の配属先の決まり方は、企業による相違はあるものの概ね3つの軸から決定されることが多い。 **(次ページ参照)**
- ・新入社員の配属先を決定する際に、特に悩ましいのは「本人希望」と「適性」との関係だ。このどちらを優先すべきだろうか。
- ・新入社員たちは、当然ながら就活に際して「自分が何をやりたいのか」を十分に考えた末に志望企業を絞り込んでおり、自らの希望通りの職種・配属先に行けることは非常に大きな関心事となっている。今回の調査でも、回答者の30.0%が「希望通りの配属が会社選定の要件」と回答するなど、配属先を強く重視している。
- ・しかし、本人がいかに強く希望していたとしても、「明らかに向いていない」という状況も少なくない。そうした場合、「希望」よりも「適性」を優先させて配属先を決めた方が上手くいくケースも多い。
- ・本人の希望よりも会社側としての判断で「適性」を重視して配属先を決定した場合、本人は「希望が叶わなかった」といった負の感情が発生する可能性があるため、その場合は配属決定の理由を背景も含めて特に丁寧に説明する必要がある。ただしその説明の際には、本人の気持ちは汲み取りつつもあまり過剰に寄り沿った態度を示さないことも大切だ。配属先決定はあくまでも企業としての組織決定であり、全てが本人の意向通りにいかないことも当然ながらあることを理解させなければならない。
- ・それでも本人に希望職種や配属先に強いこだわりがあるようであれば、その理由をあらためて確認するとともに、配属先からの期待を伝えるとともに、本人の強みが活かせる点を強調するなど工夫がほしい。



①本人の希望に沿って決める場合

面談等を通じて聴取した本人の希望に沿う形で決めるケースで、「研究職」や「営業職」など希望する職種等について明確に意思表示していた場合には、当該部署へ配属をすることには何らの問題も生じない。ただし、この場合でも本人に配属希望を聞く前に、事前にそれぞれの部署がどのような業務内容を担っており、どのような人材が多いのかなどを、はっきりと伝えておくよう努める必要がある。

また会社側としては、希望があったからといって、該当部署への配属を単純に決定するというのではなく、可能であれば「決定基準」をはっきりと示して、「配属は本人の適性を確認したうえで決めている」といったように、必ずしも希望だけで決めている訳ではないことを説明し、理解させておくことも重要であろう。

②本人の適性を判断して決める場合

本人との面談結果やインターシップでの様子を見て、企業側が適性を見定めて配属先を決定する。適性検査の結果を参考にする場合もあるが、いずれにせよ、新入社員が配属先で適性を発揮し成長を期待できるようにするためには、一人一人の個性や業務上の適性を的確に見極めて配属先を決めることが肝要だ。

もちろん、適性検査の結果などから「適性を発揮できない」と判断された場合には、本人の希望には沿わないとしても他の可能性を探る必要がある。本人のモチベーションを下げないように留意しつつ、他の部署での業務を説明し配属先を提案するなど、誠意を持った対応が必要となる。

また本人に適性があったとしても、その適性を発揮できない可能性も考慮して、配属先の責任者やメンターと育成方法について事前検討するという視点も重要だ。

③採用計画（欠員補充など）に基づいて決める場合

ほとんどの企業では、採用計画で各部署への配属人数等を事前に決めている。特に部署ごとに職種が決まっている場合や部署人数が限定されている場合には、配属先を見越したうえで採用対象者を絞り込んで採用決定しているケースも少なくない。この場合は、本人に通知する前に、内定が出た時点で配属部署が事実上決定されていることとなる。

一方で、採用計画に沿って半ば機械的に採用者を割り振るような形となった場合、結果的に本人の希望や適性と合致する形で配属先が決定できた場合は問題ないが、希望に沿わない形になる場合は注意が必要となる。ただ単に人員計画だけで配属を決めるというのではなく、希望と違った場合でもできるだけ本人の適性を考慮し、成長が期待できるポジションに人材配置するといった工夫が求められる。



(4) 配属先決定時の留意すべきポイント

- ・本来的に配属先の決定は「ガチャ」ではなく、企業全体を見据えた戦略のもとで判断、組織決定する事項なので、就活生が知りたいと思うタイミングでの決定・通知が難しい場合もあるなど、全てが意向通りにいく訳がない。
そうした点もふまえて、配属先を決定する際に特に留意すべき点をあらためて整理する。

①希望を考慮できない場合は明確な理由を伝える

- ・希望の配属先にならないときは、本人に納得してもらうことが最重要である。事前の面談内容をもとに、将来的に希望を叶えられる可能性もあることや、適性検査の結果を根拠として説明すると納得を得やすい。
- ・「何故この部署なのか」「この部署で活躍できるのか」「どんなキャリアを構築できるのか」などを丁寧に説明することが求められる。

②配属先の仕事内容をはっきりと伝える

- ・新入社員は実際の仕事内容についての理解が浅いため、「思っていた仕事内容ではなかった」といったミスマッチが発生する可能性が高く、それが嵩じて大きな不満へとつながることが多々ある。
- ・配属先での具体的な仕事内容を可能な限り詳しく説明するだけでなく、配属先での研修期間や研修内容、独り立ちできる時期なども明確にイメージできるように伝えることが大切で、本人が抱く仕事のイメージと現実とのギャップを少なくする視点が重要だ。

③受け入れ部署の意向や状況も要確認

- ・部署によって新入社員の受け入れ体制レベルが異なる場合がある。新入社員の配属に非協力的な場合や、教育対応できる人材がないなど、体制が整っていない部署に配属された新入社員が放置されたりする状況が続いたりすると、他部署の同期入社社員と状況と比べて様々な不満が募ることになる。
- ・そのため、受け入れ部署の体制や意向の事前確認が極めて重要であり、状況に合わせたきめ細かな対応が求められる。新入社員を受け入れることで部署の人材リソースが増えて既存社員の負担が減少することや、部署全体の生産性が向上することなど、受け入れ部署にはメリットを丁寧に伝えて、前向きに対応してもらうことが重要である。



(5) 配属先決定後のフォローにも目配りを

- ・入社直後は環境の変化から精神的にも不安定な時期でもあるだけに、配属先での人間関係や仕事の進め方などについて悩みが募ると、モチベーションの低下を招く。最初の配属先を本人が前向きにとらえ、定着して活躍できるまで、周囲が責任をもってフォローアップを定期的に実施していくことが重要である。
- ・フォローアップのポイントとしては、以下の視点を意識することが求められよう。

- ①配属後の社員によく目配りするとともに、「できていること」と「努力していること」を評価することや、メンターや周囲の先輩社員も含め周りが積極的にコミュニケーションを取ることで、配属先メンバーとの人間関係を構築するきっかけを与えてあげること。
- ②最近では歓迎会などの会社行事以外で誘われることを嫌う新入社員も多いので、先輩社員を中心として昼食を一緒にとるなど昼食時間を有効に活用すること。事務所内では話せない話をしたりするなど、先輩社員との人間関係を築くきっかけになる。

以上

2023年5月

一般財団法人北陸経済研究所
地域開発調査部
主任研究員 丸澤千春
marusawa@hokukei.or.jp

