

『若手社会人のキャリア形成に関する実証調査』 結果報告書

2020年 2月

古屋 星斗

豊田 義博 (特任研究員、ライフシフト・ジャパン)

石山 恒貴 (法政大学)

**Recruit
Works
Institute**

P.2 目次

P.3 調査の概要

P.4 調査の回答者属性

P.5 調査仮説

p.7 1. 調査仮説の検証A 「行動－情報モデル」によるグルーピング

P.31 2. 調査仮説の検証B 「行動」がキャリアをつくる

P.39 3. 参考資料：基本集計

P.56 4. 参考資料：親、SNS、企業への愛着度、そして居住地

P.70 5. 考察

調査対象：就業経験を3年以上保有する29歳以下の個人。
初職正規社員、大学卒・大学院卒を対象。性別(男・女)
及び居住地(都市部・その他)による割り付けを行った

調査の目的：若手社会人におけるキャリアづくりの現状を把握するため

調査実施時期：2019年9月4日～同6日

実施手法：インターネット調査

調査のポイント：本調査は同一個人に対して、同一質問を二つの異なる時点について尋ねる形式で実施している。

- ・ 第一時点:入職直後からの3年間における状況
(以降、「ファーストキャリア期」とも呼称)
- ・ 第二時点:直近現在の状況 (回答日を基準とする)

※なお、“年収”については、1年度目年収と本年度年収（見込み）を聴取している

サンプルサイズ	2126		
性別	男性 50.0%	女性 50.0%	
年齢	27.4歳		
就業年数	5.0年		
学歴	学部卒 92.9%	院卒 7.1%	
年収(本年度・見込み)	416.2万円		
配偶者有無	有 37.7%	無 62.3%	
子ども有無	有 20.1%	無 79.9%	
居住地	都市部※ 59.3%	地方部 40.7%	

※都市部の定義は、東名阪（一都三県、愛知県、大阪府）+ 政令指定都市

調査仮説：若手社会人における“行動”を基点とする関係

職業生活における日ごろの業務など定型的に行っていること以外の行動の種類・頻度の増加が基点となり、その後の若手社会人のキャリア形成に影響をもたらしているのではないか。

ファーストキャリア期 (入職から3年)

「行動」の増加 (種類・頻度)

- “自己探索”、“環境探索”
- 狭義の“越境”（社内の横断的職務、副業等）
 - ネットワーク拡張
 - 知識獲得
- 試行（とりあえずやってみた）
- 自己開示
- 内省・相談

キャリア形成に係る
情報の質の変容

- 行動で得た1次情報の蓄積
- 情報の意味変化(比べるためから探すためへ)
- 双方向感覚の向上

現在

キャリア自律性

- プロテアン・キャリア・スコア

仕事の意味づけ

- ユトレヒト・ワーク・エンゲージメントスコア

キャリア満足・展望

- 「マルチサイクルキャリアPJT」で用いた尺度

調査仮説：「行動－情報モデル」による、キャリア状況の変化

職業生活における日ごろの業務など定型的に行っていること以外の行動の頻度（行動の量）と、職業生活設計に関する情報量が、若手社会人のキャリアの状況に大きな差異をもたらしているのではないか。

「情報」の量（職業生活設計に関する情報量）



1. 調査仮説の検証A 「行動－情報モデル」によるグルーピング

職業生活において行った活動の状況の聴取

調査仮説を検証するべく、若手社会人の行動の頻度を検証するべく活動状況を聴取した。“業務内での活動”“社内での学習”“越境”“内省・対話”の4分類において回答を得ており、全体の傾向として“業務内での活動”は広く行われている一方、“越境”の実施頻度は低い傾向となっている。

項目の分類	設問項目	非常によく行った	よく行った	どちらでもない	あまり行わなかった	全く行わなかった
業務内での活動	(1) 業務上の失敗経験	13.5%	46.5%	26.0%	10.3%	3.8%
	(2) 業務上、自身が取り組んだことのない分野での経験	11.6%	40.0%	28.9%	14.3%	5.2%
	(3) 所属する組織における新規企画の提案・推進	4.9%	23.4%	31.0%	24.9%	15.7%
	(4) 仕事における業務改善の提案・推進	6.0%	30.7%	29.2%	21.9%	12.2%
	(5) 先輩・上司から仕事の進め方についての話を聞いた	14.6%	45.3%	24.5%	10.1%	5.5%
	(6) 先輩・上司の仕事のしかたを見て習得しようとした	18.9%	47.0%	21.4%	8.4%	4.2%
	(7) 後輩・部下の仕事に関する相談にのった	6.7%	31.1%	29.6%	19.7%	12.9%
社内での学習	(8) 職場での勉強会・研究会への参加	10.8%	35.3%	28.0%	14.1%	11.8%
	(9) 職場における研修や教育プログラムへの参加	10.4%	36.3%	26.9%	15.2%	11.2%
越境	(10) 社外の勉強会への参加	6.9%	22.1%	26.9%	21.6%	22.5%
	(11) 業務上の接点のない人々との交流	5.6%	23.0%	27.2%	25.4%	18.8%
	(12) これまで参加したことのないコミュニティへの参加	5.0%	20.1%	26.4%	24.9%	23.5%
内省・対話	(13) 今後のキャリアについて自分の中で深く考える機会をもつ	7.1%	28.3%	29.8%	20.6%	14.2%
	(14) 自身のキャリアや仕事について誰かとの相談	7.3%	28.8%	28.6%	20.5%	14.8%
	(15) 自身が今後挑戦したいことについての誰かとの相談	6.7%	25.8%	29.4%	22.7%	15.4%

※結果概要はファーストキャリア時点におけるもの

職業生活設計に関する情報収集の方法の聴取

調査仮説を検証するべく、若手社会人の職業生活設計に関する情報収集方法について聴取した。職場の人や友人・知人などの“人から”の収集が、ネット、SNS、本・テレビなどの“メディアから”の収集よりも多い。

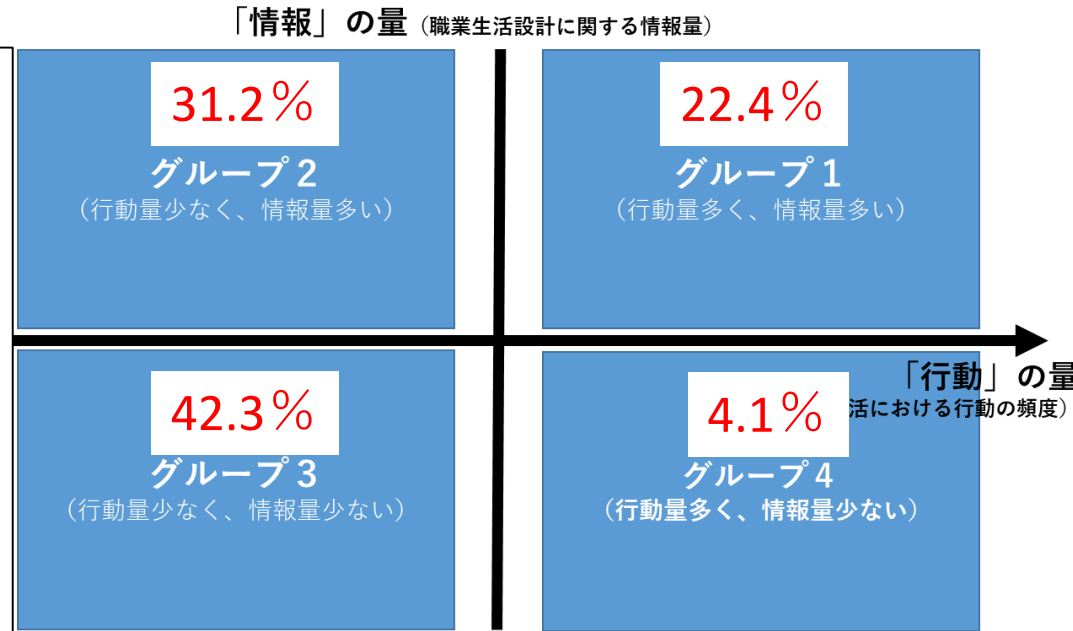
項目の分類	設問項目	参考にして いた	どちらか と言えば参考 にしていた	どちらと もいえな い	どちらか と言えば参考 にしていな かった	参考にし ていな かった
メディアから	(1) インターネット上のニュース・ブログなどの記事	8.7%	34.9%	26.5%	14.7%	15.2%
	(2) SNS(Facebook、twitter、instagram等) の投稿	5.8%	20.5%	26.5%	20.1%	27.0%
	(3) 本、雑誌の記事・コラム	7.3%	29.0%	26.4%	16.7%	20.6%
	(4) テレビ、新聞などのニュースやドキュメンタリー	6.1%	28.0%	26.6%	18.2%	21.1%
人から	(5) 職場の人との会話	17.3%	42.7%	21.2%	8.5%	10.3%
	(6) 友人・知人との会話	13.0%	43.4%	23.9%	8.2%	11.5%
	(7) 家族との会話	9.8%	30.6%	28.9%	14.3%	16.4%
	(8) 自身の経験・体験の振り返り	14.1%	39.9%	27.0%	7.9%	11.0%

※結果概要はファーストキャリア時点におけるもの

若手社会人におけるキャリア状況の4つのグループ

ファーストキャリア時点

- ✓ 調査仮説に基づき、行動量スコア及び情報量スコアにて若手社会人のキャリア状況を4つのグループに分類※1した。
- ✓ 入職後3年までのファーストキャリア時点では、右図のような割合となり、下表のような属性となっている。
- ✓ 性別・地方比率・初職企業規模に大きな差は確認できない。
- ✓ 初年度年収はグループ1が最も高い。
- ✓ 仕事において生き生き働けているかを100点満点で計測した「いきいき働く」スコアには大きな差が存在し、グループ1が最も高く、グループ3が最も低い。



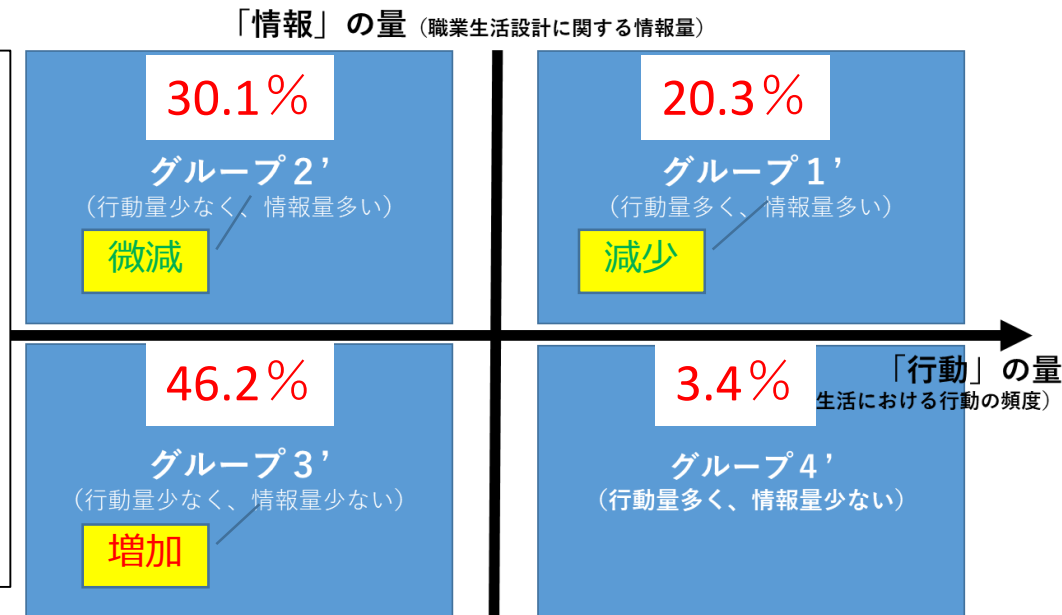
	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4
男女比 (男：女)	48.0%：52.0%	49.1%：50.9%	51.3%：48.7%	54.7%：45.3%
地方部※2居住比率【参考値】	38.0%	43.5%	40.2%	39.5%
初職300人未満企業比率	36.1%	38.9%	37.7%	30.4%
初年度年収	345.5万円	319.7万円	320.0万円	338.4万円
「いきいき働く」スコア _{100点満点}	63.3	54.1	46.6	59.1

※1情報量、行動量についてそれぞれ8問と15問の対応する設問をスコア化し、情報量スコアは50%点を、行動量は75%点を基準点としたグループ

若手社会人におけるキャリアスタンスの4つのグループ

現時点（回答時点）

- ✓ ファーストキャリア時点でのスコア指標と同一の指標を用いて、現時点（回答時点）での回答により分類※1を行ったところ、右図の通りとなった。
- ✓ グループ1が2.1%減少し、グループ3は3.9%増加しており、就業年数を経るほどグループ3が増加する（すなわち、行動量・情報量が低下する傾向がある）ことが示唆される。

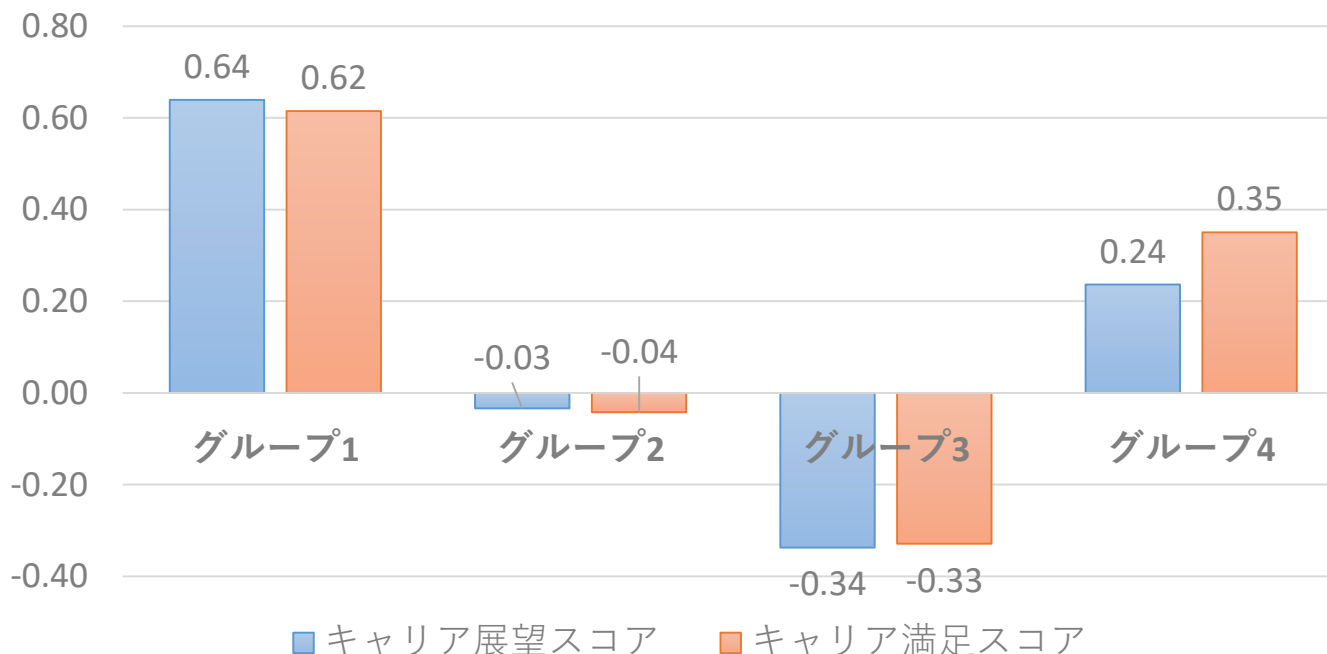


	グループ1'	グループ2'	グループ3'	グループ4'
男女比（男：女）	54.6%：45.4%	45.2%：54.8%	50.3%：49.7%	61.1%：38.9%
地方部※2居住比率	38.7%	43.3%	40.0%	40.3%
現職300人未満企業比率	39.6%	40.1%	39.3%	40.3%
本年度年収(現職正規雇用者を集計)	449.0万円	396.5万円	405.4万円	446.0万円
いきいき働くスコア（100点満点）	68.3	56.8	47.2	61.4

※1情報量、行動量についてそれぞれ8問と15問の対応する設問をスコア化し、情報量スコアは50%点を、行動量は75%点を基準点としたグループ

キャリアの状況に関するスコア①現在のキャリア展望・満足

自己のキャリアの展望及び満足度合いについては、グループ1が最も高く、グループ3が最も低い。
行動量と情報量がキャリア形成に大きな影響を与えていることが示唆される。また、グループ4が2番目に高く、行動量が特に大きな影響を与えている可能性がある。



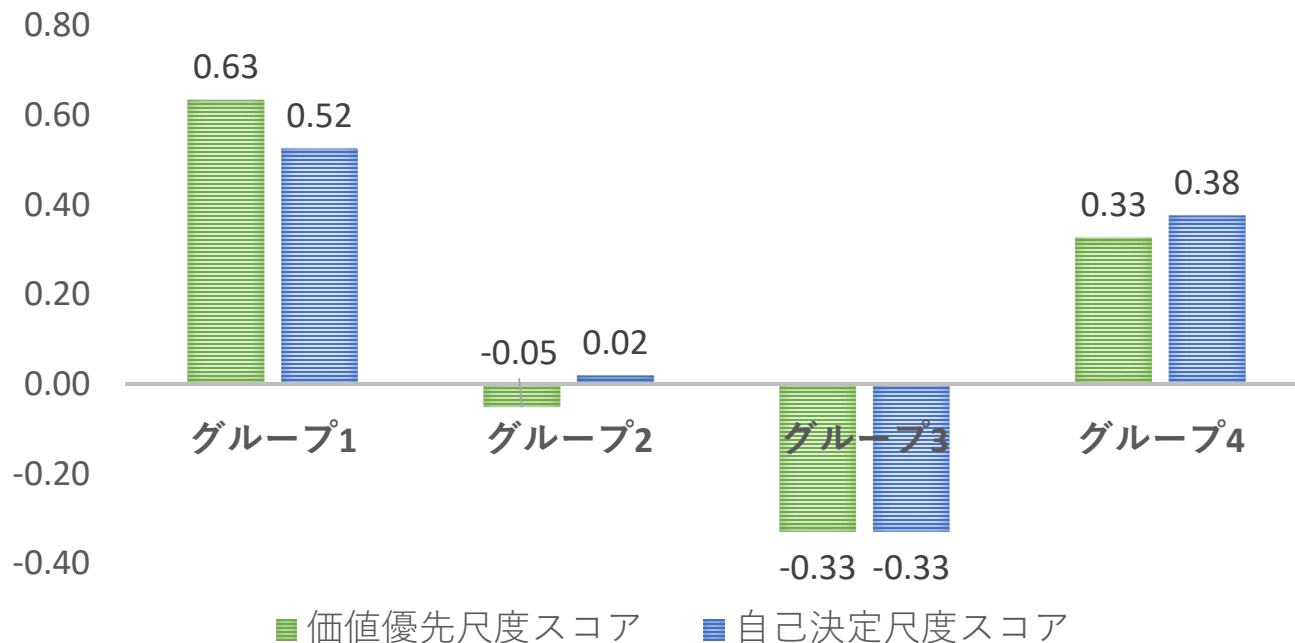
※キャリア展望スコア・キャリア満足スコア：キャリアの見通しや満足感について5件法で聞いた9つの質問について因子分析を行い、得た2つの因子をその特徴に応じて定義したもの。スコアが高いほど、自己のキャリアに対する展望・満足が高い。

※ファーストキャリア時点についてのグループに基づく集計

キャリアの状況に関するスコア②プロテアンキャリア・スコア

キャリアの自己決定感などを示す、プロテアンキャリア・スコア（キャリアを自分で選択できているか、自分の価値観に基づいて決定しているかについての指標）についても、グループ1が最も高く、グループ3が最も低い。

行動量と情報量が大きな影響を与えていることが示唆される。また、グループ4は2番目に高く、行動量が特に大きな影響を与えている可能性がある。

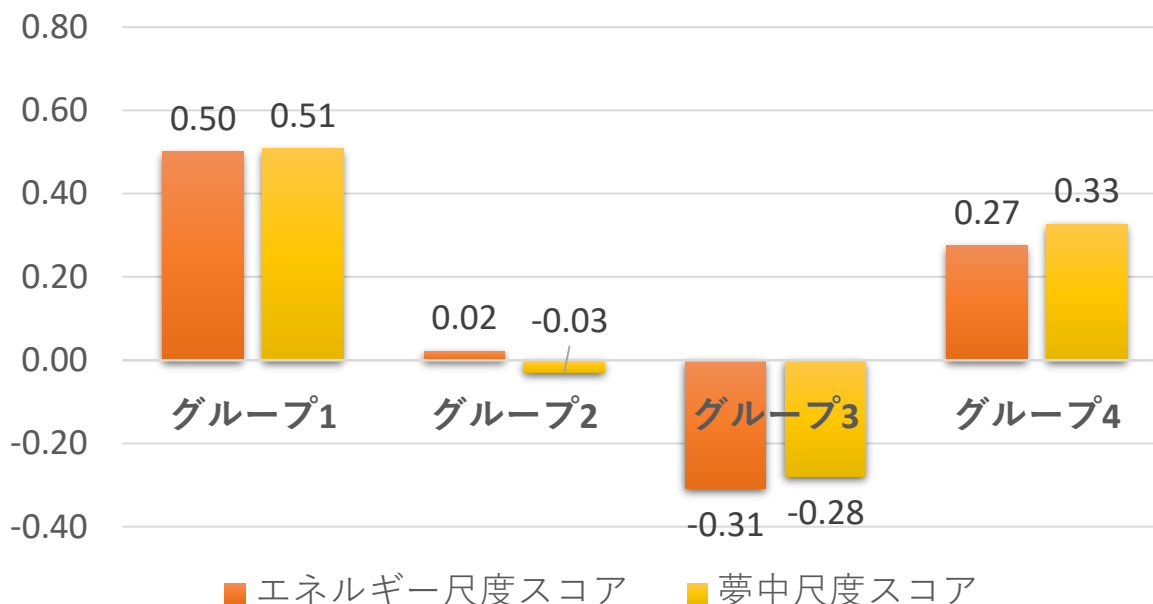


※価値優先尺度スコア・自己決定尺度スコア：キャリアを自分の価値に基づいて決めているか（「一番大切なことは、他の人の考えではなく、自分の考えるキャリアの成功である」等）、自己決定できているか（「キャリアアップできるかどうかは自分自身にかかっている」等）について5件法で聞いた複数の質問について因子分析を行い、得た2つの因子をその特徴に応じて定義したもの。スコアが高いほど、自己の価値の優先度やキャリアの自己決定感が高い。

※ファーストキャリア時点についてのグループに基づく集計

キャリアの状況に関するスコア③ワーク・エンゲージメント

仕事の意欲や集中度合いを示す、ワーク・エンゲージメント・スコアについても、グループ1が最も高く、グループ3が最も低い。行動量と情報量が大きな影響を与えていることが示唆される。また、グループ4は2番目に高く、行動量が特に大きな影響を与えている可能性がある。

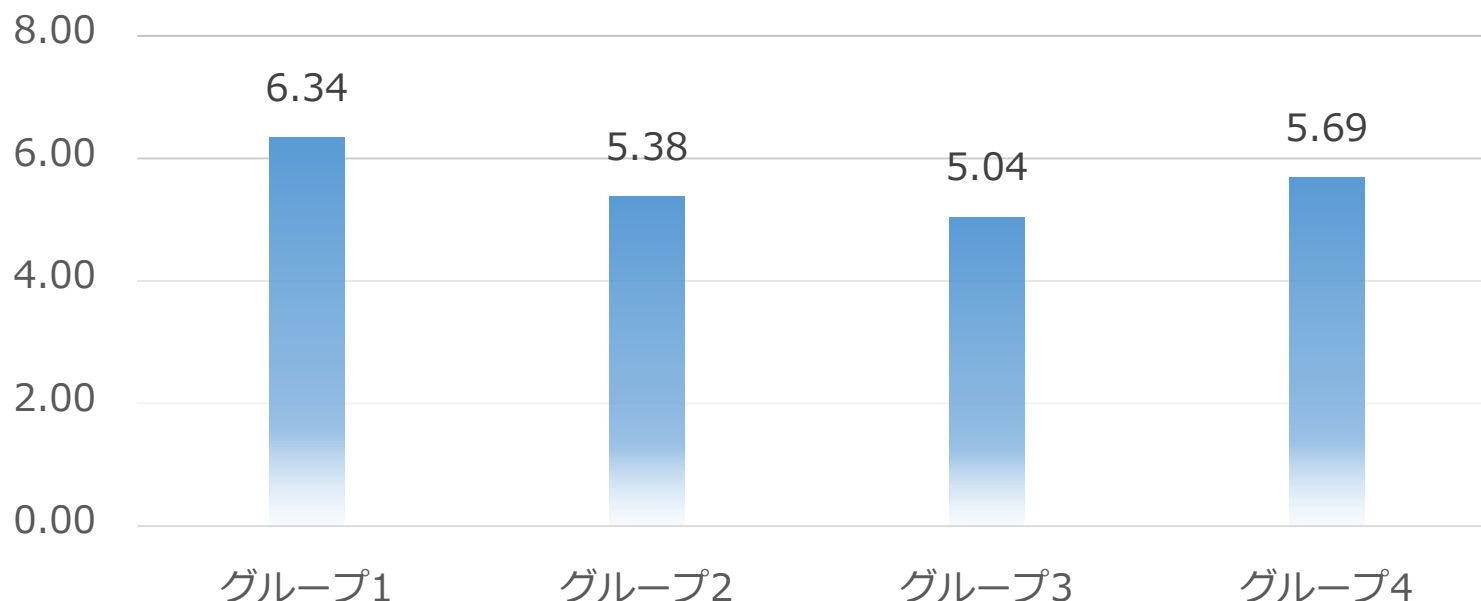


※エネルギー尺度スコア・夢中尺度スコア：仕事への意欲（「仕事に熱心である」「仕事は私に活力を与えてくれる」等）や集中度合い（「私は仕事にのめり込んでいる」「自分の仕事に誇りを感じる」等）といったワーク・エンゲージメントについて7件法で聞いた質問について因子分析を行い、得た2つの因子をその特徴に応じて定義したもの。スコアが高いほど、仕事への意欲や集中度合いが高い。

※ファーストキャリア時点についてのグループに基づく集計

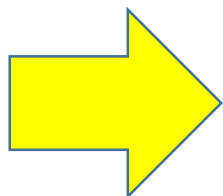
キャリアの状況に関するスコア④勤務する企業への評価点

現在勤務する企業への評価点との関係でも、グループ1が最も高く、グループ3が最も低い結果となっている。



※ここでの評価点は「自分の勤めている企業で働くことについて、家族や親しい友人・知人にどの程度すすめられるか」を10点満点で聴取したスコア

※ファーストキャリア時点についてのグループに基づく集計



以上から、キャリアの状況や姿勢、企業への評価といった若手社会人を取り巻く要素について、「行動-情報モデル」による4つのグループ分類が説明力を持つことが示唆される。

1-2. 若手社会人の“4つのグループ”の特徴

社会人生活で現在までに経験したことがあること グループ別

経験したことがあることについて、「起業」「副業」「勉強会への参加」など、グループ1の者は他のグループの者と比較し多くの経験をしていることがわかる。

他方、「転職」についてはグループ1とグループ3に有意な差がない（10%水準）などグループ間の差が極めて小さい。

（複数回答）

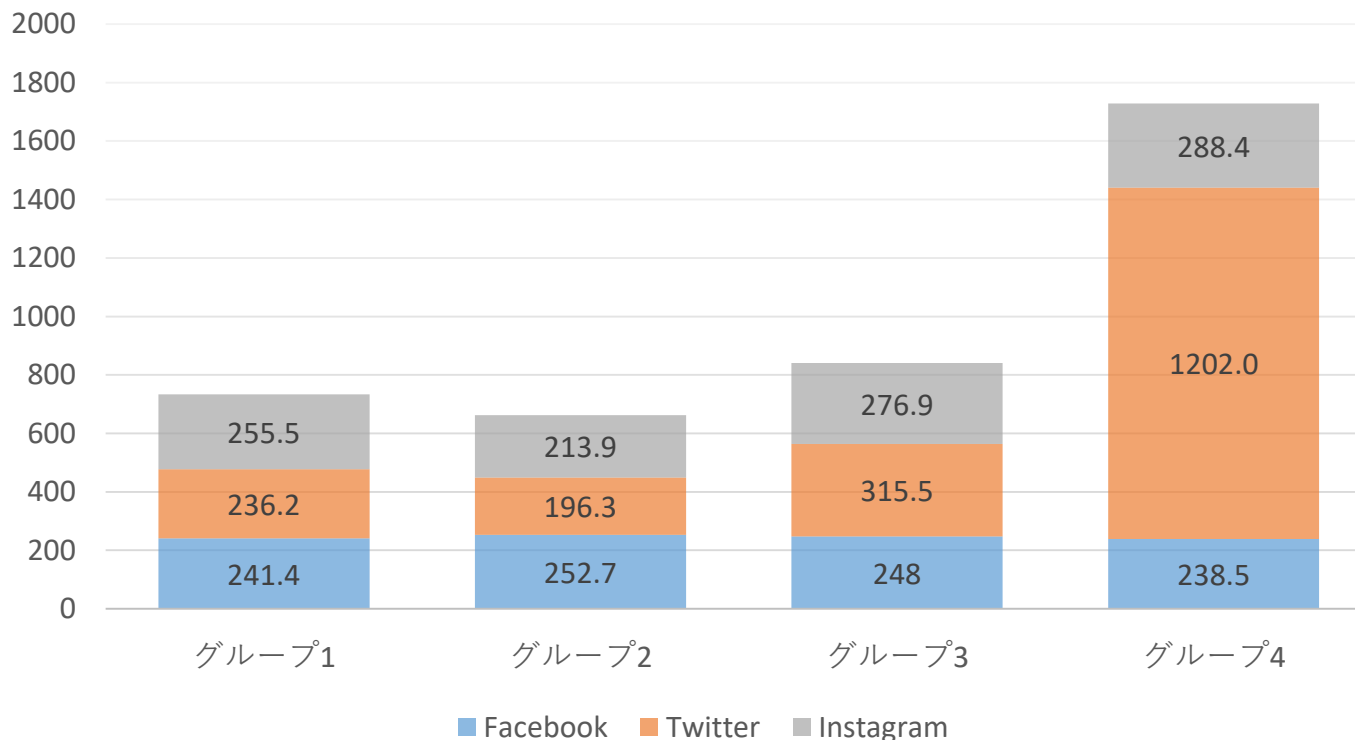
	起業（株式会社、NPO等）	収入を伴う副業	会社内の勉強会への参加	社外の勉強会への参加	ボランティア活動	趣味・スポーツなどのサークル参加	地域の活動への参加	転職
グループ1	6.9%	12.8%	34.8%	21.8%	11.5%	29.4%	9.9%	27.9%
グループ2	2.6%	7.5%	23.5%	10.4%	6.2%	19.0%	7.8%	26.5%
グループ3	1.1%	5.1%	16.8%	8.0%	2.8%	12.9%	2.1%	22.6%
グループ4	2.3%	11.6%	43.0%	26.7%	12.8%	31.4%	11.6%	31.4%

※グループ3と比較し200%以上の数値を赤字、500%以上の数値を太赤字としている

SNSのフォロワー数 グループ別

SNSのフォロワー数については、グループ4が最も多くグループ3が次に多いものの、グループ1・2・3では大きな差はない。
SNSのフォロワー数は、キャリア形成の状況と直接関係しているわけではないことが示唆される。【P.59よりSNSの使い方について分析】

(フォロワー数)



※利用者の平均値。Facebook・Instagram1万人以上、Twitter10万人以上を外れ値として除外

※複数アカウント所持の場合はその合計

グループごとのキャリア状況の違いの背景について、人の面から探った。仕事における“師匠”や“ロールモデル”となる人物との出会いについて、グループ1がグループ3と比較し3倍程度多く、またグループ2と比較しても50%程度多い結果となった。

	強く影響を受けた人の数
グループ1	3.5人
グループ2	2.3人
グループ3	1.2人
グループ4	2.6人

1-3. グループ間移動の検証(ファーストキャリア時点→現時点)

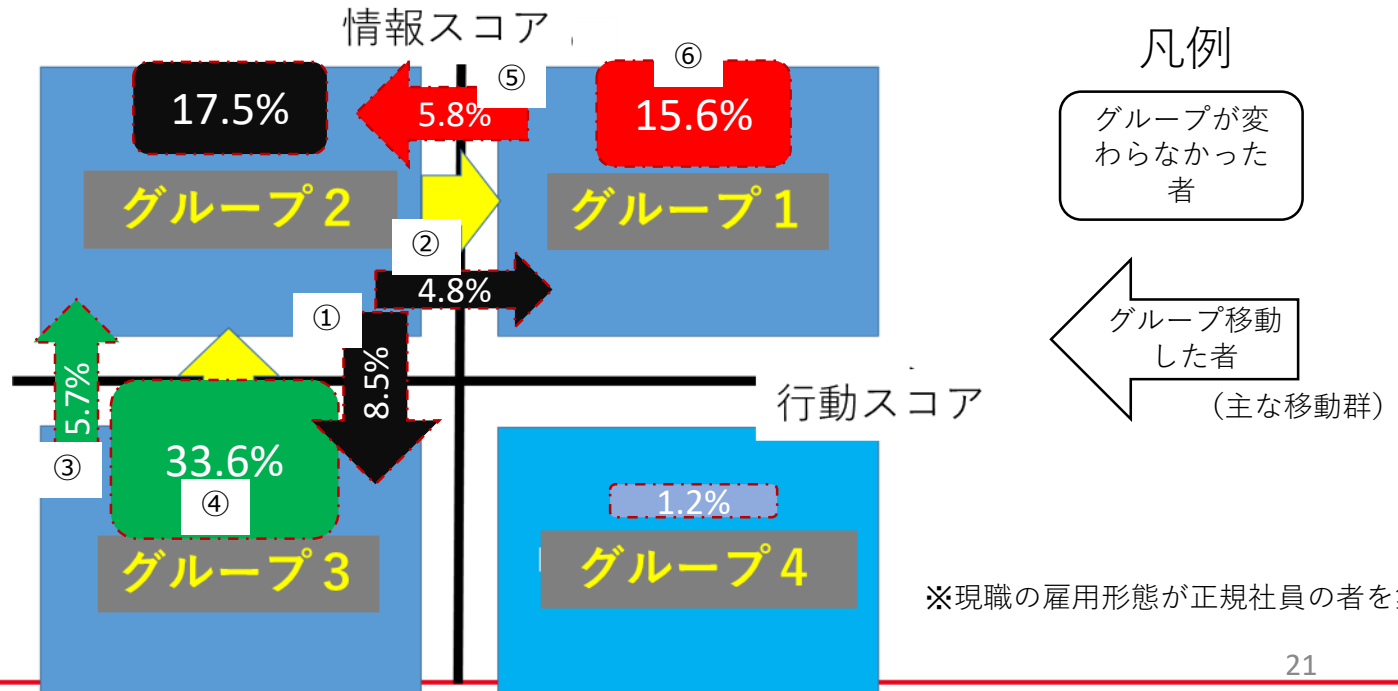
ファーストキャリア時点→現時点、グループ間の移動

- ✓ 「行動-情報」モデルによる分類では、キャリア自律性や、エンゲージメントレベル、企業との関係性等複数の指標がグループにより大きく異なっており、分類の有効性が高いことが示唆される。
- ✓ そこで、回答した個々人がファーストキャリア時点から現時点に向けてどのように変化・グループ移動をしたのかについて検証した。

グループ間移動の状況 (初期グループに対する割合)

		現在				Total
		グループ 1	グループ 2	グループ 3	グループ 4	
初期	グループ 1	68.2	25.3	4.5	2.0	100
	グループ 2	15.2	56.1	27.1	1.6	100
	グループ 3	2.6	13.7	80.5	3.3	100
	グループ 4	31.1	12.2	28.4	28.4	100
	Total	22.7	29.5	44.3	3.5	100

グループ間移動の状況 (全回答者に対する割合)



なお、グループ 3 から 1、グループ 2 から 4 等の対角線方向の移動については、限定的(出現率 3.1%)であった。

※現職の雇用形態が正規社員の者を集計

		移動の要因
グループ2からの移動	①グループ2→グループ3	<p>【移動を抑制する要因として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己探索（自分についてじっくり考える、将来の職業を考え直す等） ・小さな行動のうちの「身近な行動」（わからないときはすぐに質問する、先輩の仕事を見る・真似る等） ・SNSを使った情報獲得 ・他者のキャリアを自分と比べない（自分のキャリア作りに役立てるための情報集め）
	②グループ2→グループ1	<p>【移動を促進する要因として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務外の諸行動（勉強会参加、新たなコミュニティへの参加、交流、内省） ・小さな行動のうちの「新たな行動」（やりたいことを話す、初対面の人と積極的に会う、誘われたイベントに行く等） ・自分で経験して得た情報の獲得 ・SNSでキャリアや仕事について相談した際の友人・知人からのリアクション
グループ3からの移動	③グループ3→グループ2	<p>【移動を促進する要因として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知っている人からのキャリアに関する情報の獲得 ・SNSを使った情報獲得 ・簡単だがすぐにできる情報収集実施（気になったことはインターネットで検索してみる）
	④グループ3のまま	<p>【残留を抑制する要因として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知っている人からのキャリアに関する情報の獲得 ・SNSを使った情報獲得 ・業務外の諸行動（勉強会参加、新たなコミュニティへの参加、交流、内省） <p>【促進要因として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境探索（転職先探し等）

		移動の促進・抑制要因
グループ1からの移動	⑤グループ1→グループ2	<p>【移動を抑制する要因として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務外の諸行動（勉強会参加、新たなコミュニティへの参加、交流、内省） ・自己探索（自分についてじっくり考える、将来の職業を考え直す等） ・小さな行動のうちの「新たな行動」（やりたいことを話す、初対面の人と積極的に会う、誘われたイベントに行く等） ・SNSでキャリアや仕事について相談した際の友人・知人からのリアクション
	⑥グループ1のまま	<p>【残留を促進する要因として】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアに関する情報の獲得（メディアから） ・自己探索（自分についてじっくり考える、将来の職業を考え直す等） ・小さな行動の「新たな関与を生み出す行動」（やりたいことを話す、初対面の人と積極的に会う、知人から誘われたイベントに行く等） ・目指す人物の発見（特に、上司や先輩における発見） ・他者のキャリアと自分を比べる ・SNSでキャリアや仕事について相談した際の友人・知人からのリアクション

(参考)「移動」要因の分析結果表

【結果表の概要・見方】

- ✓ 被説明変数を特定方向への移動の有無とするプロビット分析により、その要因を検討。
- ✓ 表側に変数を表示し、表頭にグループ移動の形態を表示、6つの移動パターンについて検証している。表における数値は限界効果を示す（()内は標準誤差）
- ✓ 例えば、②グループ2→グループ1の移動等の“行動量・情報量の増加方向への移動”については、正の結果が出た変数は「増加を促進する要因」と考えられる
- ✓ 他方、①グループ2→グループ3などの“減少方向への移動”については、正の結果の変数は「減少を促進する要因」、負の結果の変数は「減少を抑制する要因」と考えられる

	①	②	③	④	⑤	⑥
グループ移動の形態 (被説明変数)	2→3	2→1	3→2	3→3	1→2	1→1
キャリアの状況の説明	情報はあったがそれすらなくなってしまった	情報を持っていた人が一歩踏み出し行動量も上げた	まず情報の獲得から始めた	行動量・情報量ともに少ない状態が継続している	行動量・情報量ともに多かったが行動が減少した	行動量・情報量ともに多い状態が継続している
初期の情報量スコア(メディアから)	-0.030*** (0.009)	0.022*** (0.007)	0.003 (0.005)	-0.005 (0.006)	-0.007 (0.011)	0.018* (0.011)
初期の情報量スコア(人から)	-0.031*** (0.010)	0.017** (0.007)	0.011** (0.005)	-0.013** (0.006)	-0.011 (0.012)	0.017 (0.012)
初期の行動量スコア(社内にて)	-0.007 (0.006)	0.009* (0.005)	-0.002 (0.004)	0.003 (0.005)	-0.010 (0.009)	0.000 (0.009)
初期の行動量スコア(越境・内省)	-0.004 (0.004)	0.011*** (0.004)	0.004 (0.003)	-0.007** (0.004)	-0.018** (0.008)	0.011 (0.008)
初期の自己探索	-0.013** (0.005)	-0.003 (0.004)	0.003 (0.004)	-0.006 (0.005)	-0.014* (0.008)	0.021*** (0.008)
初期の小さな行動(身近な)	-0.019* (0.011)	0.003 (0.009)	-0.003 (0.007)	-0.010 (0.009)	-0.007 (0.017)	-0.002 (0.018)
初期の小さな行動(新たな関与)	-0.006 (0.005)	0.014*** (0.004)	-0.004 (0.004)	-0.004 (0.004)	-0.013* (0.007)	0.017** (0.007)
初期のSNS利用法(キャリア発信)	0.004 (0.004)	0.000 (0.003)	-0.002 (0.003)	0.003 (0.004)	0.002 (0.004)	-0.008* (0.004)
初期のSNS利用法(情報収集)	-0.017*** (0.006)	0.002 (0.005)	0.007* (0.004)	-0.010** (0.005)	0.009 (0.009)	-0.004 (0.009)
初期の情報収集方法 【有意な方法】	-0.009 (0.008)	0.012* (0.007)	0.010** (0.005)	-0.009 (0.005)	0.003 (0.011)	0.010 (0.011)
初期のモデルとなる人 【有意な人物】	0.004 (0.005)	0.001 (0.004)	0.002 (0.004)	0.006 (0.004)	-0.001 (0.006)	0.011* (0.006)
初期のSNSでのフィードバック量	0.037 (0.044)	0.053* (0.032)	0.044 (0.040)	-0.044 (0.047)	-0.091* (0.050)	0.114** (0.050)
初期の情報の意味(他人と比べない)	-0.022* (0.011)	-0.001 (0.010)	0.011 (0.007)	-0.010 (0.008)	-0.007 (0.014)	-0.006 (0.015)
初期の情報の意味(他人と比べる)	-0.005 (0.010)	-0.006 (0.008)	0.001 (0.007)	-0.008 (0.008)	-0.010 (0.012)	0.026** (0.012)
性別(女性ダミー)	0.107*** (0.036)	-0.033 (0.030)	0.039 (0.027)	-0.035 (0.030)	0.057 (0.044)	-0.060 (0.045)
初職1000人以上ダミー	0.002 (0.036)	0.015 (0.028)	-0.032 (0.027)	-0.005 (0.031)	-0.021 (0.044)	0.029 (0.045)

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

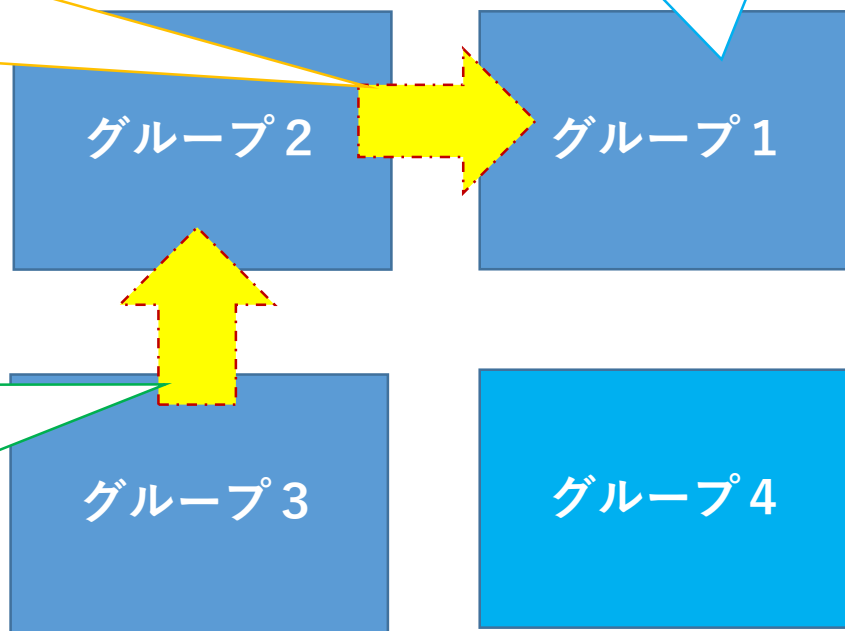
「移動」の整理

- ✓ 以上の分析からはどのグループに所属するか、によって効果を持つ事象が大きく異なることがわかった
- ✓ そこで、グループごとに、増加方向への「移動」を促し減少方向への「移動」を抑制するために重要となる要因を整理した

グループ1の人が“充実したキャリアを送り続ける”ために、積極的な意味を持つ要素

グループ2の人が“新たな段階に進む”ために、積極的な意味を持つ要素

グループ3の人が“新たな段階に進む”ために、積極的な意味を持つ要素



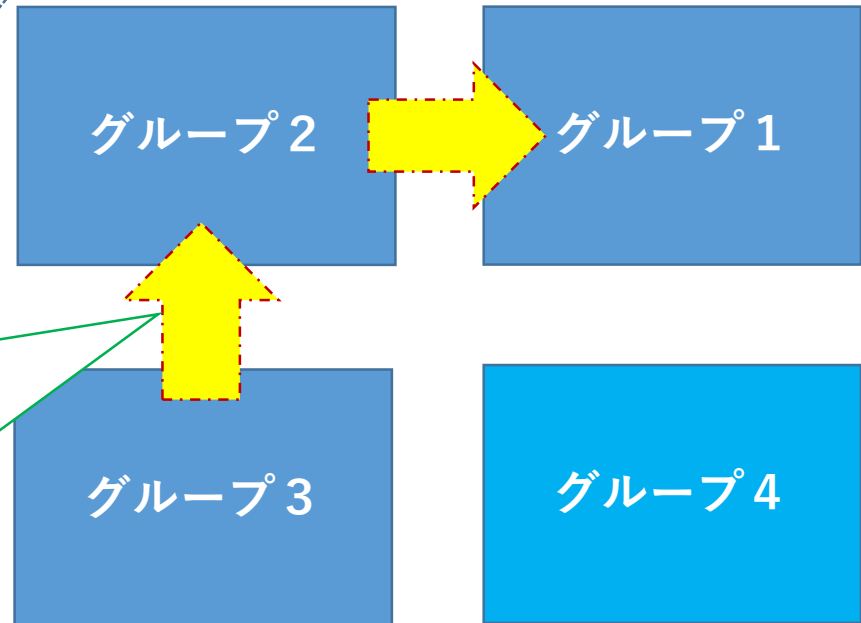
「移動」の考察 –グループ3の者について

- ✓ グループ3に所属していた者で、その後グループ3から離れグループ2に「移動」した者の要因について。
- ✓ まずキャリアに関する情報量が増加しているが、その情報取得経路は“知っている人からの”取得が効果的であり、また、インターネット検索やSNS経由など簡単ですぐにできる収集方法である点にも特徴がある。身の回りから刺激を受け、まず“検索”しキャリアを考え始めたことが大きなポイントになっている。
- ✓ 加えて、越境など業務外での活動実施も効果的である。行動量・情報量ともに制限された若手社会人にいきなり自発的な越境を求めることは困難であり、企業等所属組織による義務研修や出向、業務の延長上にある越境などの形態での“非自発的な業務外活動”が効果を発揮していることを示している。

グループ3の人が“新たな段階に進む”ために、積極的な意味を持つ要素

『身の回りの刺激からキャリアを考え始める × 無理そうでもまず踏み出す』

- ✓ 知っている人からのキャリア情報の獲得
- ✓ 簡単だがすぐにできる情報収集の実施 (仕事やキャリアについて、気になったことはすぐインターネットで検索してみるなど)
 - ✓ SNSを使った情報獲得
 - ✓ 越境行動など業務外の諸活動



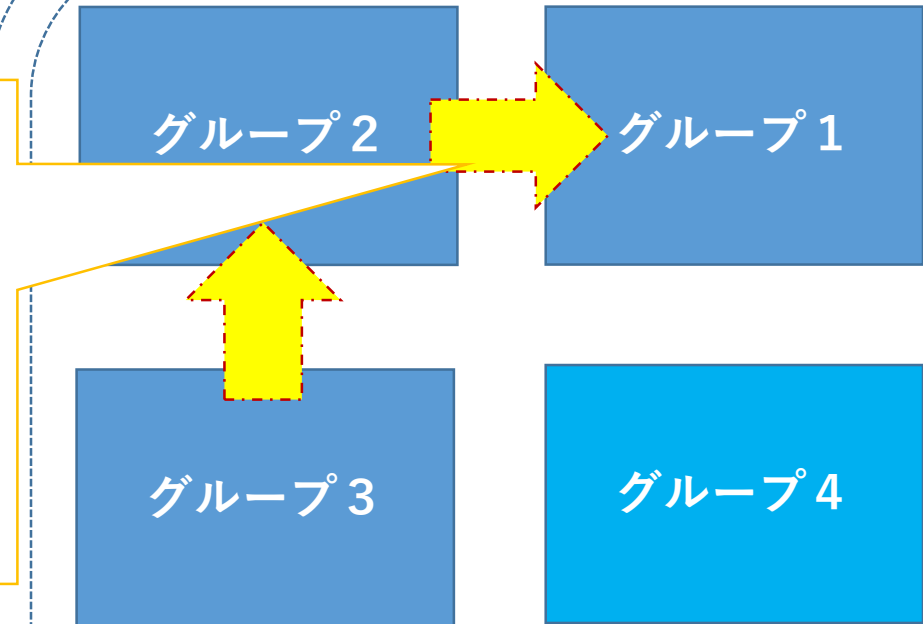
「移動」の考察 –グループ2の者について

- ✓ グループ2に所属していた者で、その後グループ2から離れグループ1に「移動」した者の要因について。
- ✓ まずキャリア上の行動量が増加しているが、その行動増加にあたって、より“小さな行動”の量が多かったという特徴がみられ、大きな行動を起こす前提となる助走のような事象があることが示唆されている。また、社内での活動は効果がなく、業務外の活動のみが効果的であった。こうした行動を通じて、情報収集の経路もメディア経由などではなく自分の経験を通じた情報獲得が効果的に。
- ✓ 行動をした上で、同時に重要なのが“振り返り”であった。自己についての探索・振り返りが有効であり行動したことを意味づけるプロセスが存在していた。この際に“他者と自分を比べない”姿勢であるほど、ポジティブな影響が観測されている。

グループ2の人が“新たな段階に進む”ために、
積極的な意味を持つ要素

『日々の小さな行動の開始・拡大→振り返り』

- ✓ 小さな新しい行動の実施
 - ✓ 業務外の活動
- ✓ 自分で経験して得た情報の獲得
 - ✓ 自己についての探索・振り返り
 - ✓ 他者と自分のキャリアを比べない



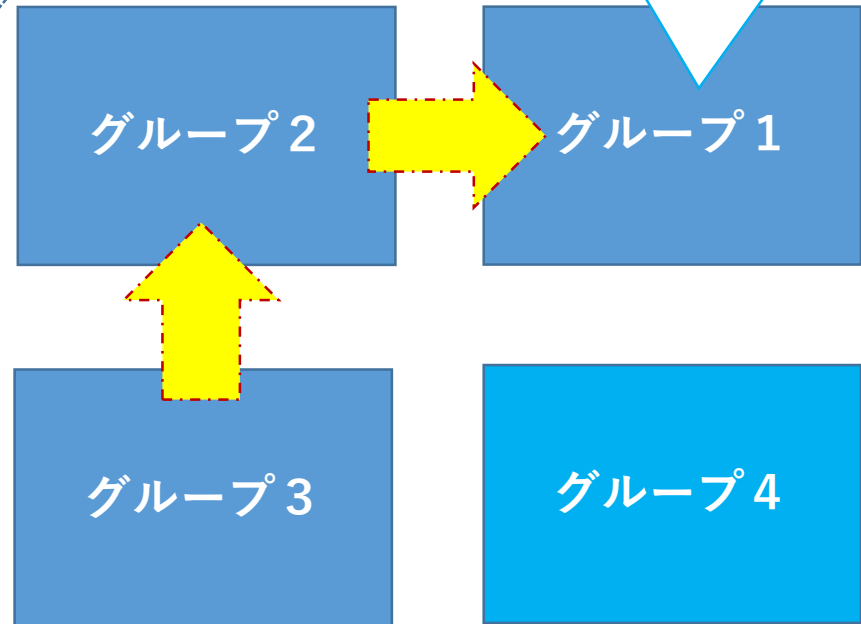
「移動」の考察 –グループ1 継続群について

- ✓ グループ1に所属していた者で、その後も継続的にグループ1にいる者（グループ1継続群）の要因について。
- ✓ まずグループ2からグループ1への移動においても重要であったが、“小さな行動”が継続して有効であり“小さな行動&振り返り”の習慣化がポイントとなっていた。更に、“リアクションしてくれる応援団”の獲得も有効であった。行動を続けることはストレスや体力的な困難性も高いが、負荷からの回復力を高める効果があるものと考えられる。
- ✓ グループ2からの移動と最大の違いは、“目標の発見”であった。自身の身近で数年後の理想像と言えるような“目指す人物・モデルの発見”が有効であった。更に、グループ1継続群については“他者と自分を比べる”姿勢であるほどポジティブな影響が観測されており、これは例えば目指す人物の数年前と今の自分の競争といった関係の構築などから、キャリアを前に進めるエネルギーを得ていることを示唆している。

グループ1の人が“充実したキャリアを送り続ける”ために、積極的な意味を持つ要素

『小さな行動の習慣化→目標の発見と“競争”』

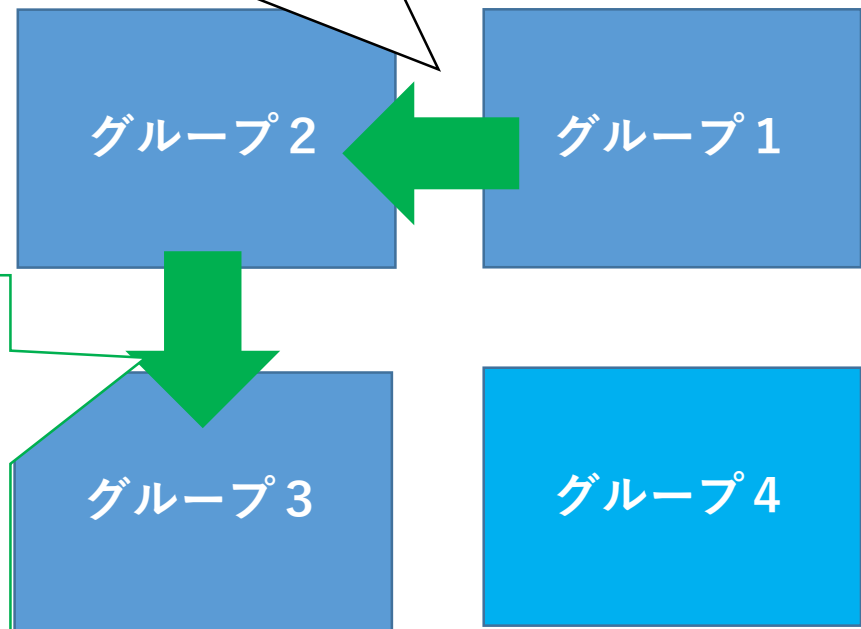
- ✓ 小さな新しい行動の実施
- ✓ 自己についての探索・振り返り
- ✓ リアクションしてくれる友人・知人の獲得
- ✓ 目指す人物の発見
- ✓ 他者のキャリアと自分を比べる（自分が目指す人物との疑似的な“競争”関係を開始する）



- ✓ また、よりキャリアの状況が悪化する方向への「移動」も観測されており、この要因を整理した。
- ✓ グループ1→グループ2の者は、越境活動やこれを生み出す小さな行動が少なかった傾向があり、また、振り返りや他者からのフィードバックが少なかった傾向がある。
- ✓ グループ2→グループ3の者は、いつでもできる小さな行動が少なかったり、他者と自分を比較する傾向が強く結果としてキャリアの情報収集を避けていた傾向がみられる。

グループ1の人がグループ2の状態になってしまう要素

- ✓ 越境活動が少なかった（社内での活動の多寡は無関係）
- ✓ 新たな関与を生み出す小さな行動が少なかった（“行動の芽”がなくなってしまう）
- ✓ 自己についての探索・振り返りをしていなかった（行動・情報を自分のものにできていない）
- ✓ フィードバックが少なかった（応援してくれる人が不在）



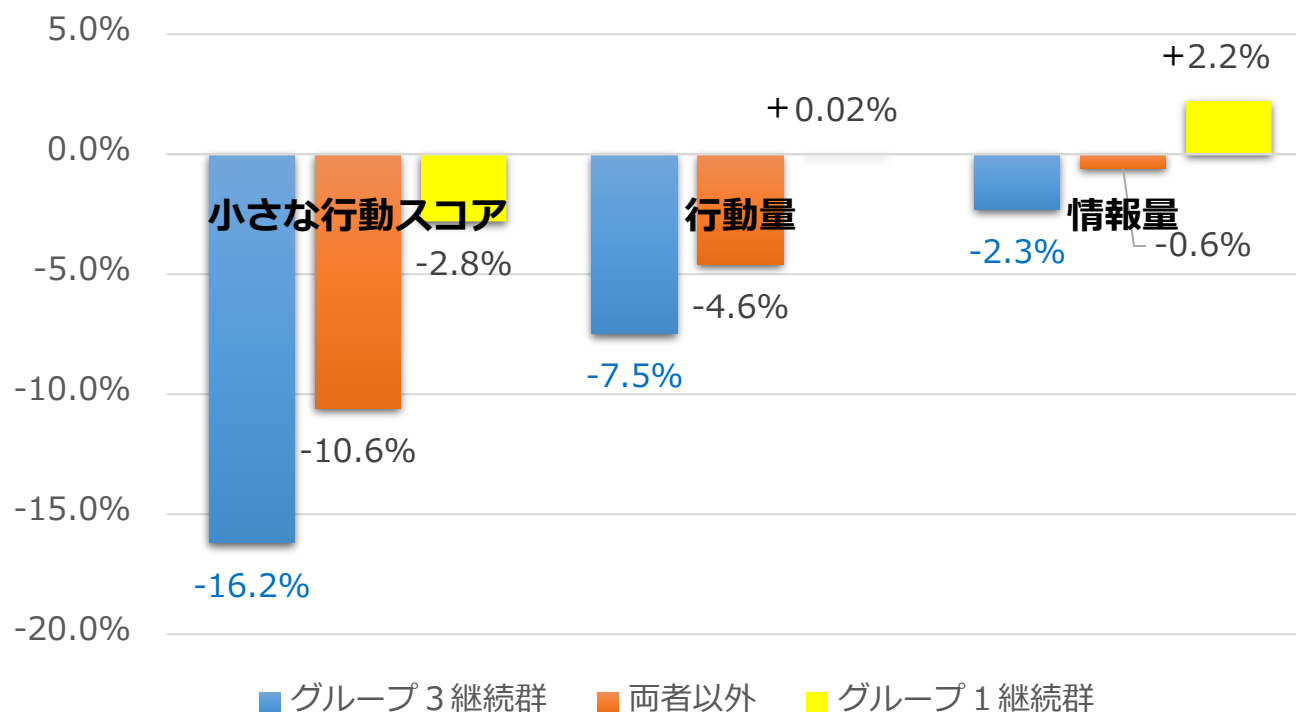
グループ2の人がグループ3の状態になってしまう要素

- ✓ 身近にできる小さな行動が少なかった（“いつでもできることをやらない”状態が続いていた）
- ✓ 自己についての探索・振り返りをしていない（情報を得ていたが自分のものにできていない）
- ✓ 自分のキャリア状態を他人と比べていた（比較することで情報収集を避けるように）
- ✓ SNSでキャリアの情報収集を避けていた

グループ3継続群の悪循環

ファーストキャリア時点でグループ3だった者のうち、現時点でもグループ3となっている者（グループ3継続群）は、小さな行動スコア・行動量・情報量の全てにおいて、大きくスコアが減少する傾向が見られている。また、グループ1継続群においては行動量・情報量については更に増加する傾向が見られ、小さな行動スコアは横ばいである。行動する頻度や情報の量が少ないことによって、更にその後一層行動・情報が縮小していくという悪循環が起こっていることが示唆されている。

（なお、ファーストキャリア時点について「あてはまらない」と答えたものは「あてはまらない」よりも低い量・頻度を示す回答項目がないという調査の性質上、“スコアが低い者ほどスコアが低下しにくい”（逆も同様）という性質が存在するにもかかわらず、下表のような傾向が存在していると注記する）



2. 調査仮説の検証B 「行動」がキャリアをつくる

「行動」がキャリアをつくる

キャリア展望スコアを被説明変数とする重回帰分析を実施した。個人の“マインドセット”を制御した上で、過去の「行動」がどう影響しているか検証した結果、過去の特定の行動が現在のキャリア展望に繋がっている傾向がみられた。

	変数 (主なもの)	係数・有意水準
初期3年の行動 スコア	越境・相談スコア	0.124***
	企画行動スコア	0.064*
	机上学習スコア	有意ではない
	OJTスコア	0.104***
初期3年の情報 スコア	対人情報取得スコア	0.109***
	メディア情報取得スコア	有意ではない
マインドセット	ポジティブフレーム・スコア	制御変数として使用
属性	現年収、現在の企業規模、労働時間、年齢、性別、居住地	属性変数として使用

どんな行動から始めているのか？（「小さな行動」の分析）

「わからないときはすぐに質問する」「先輩のしごとのしかたを見る・真似る」といった行動は65%以上の多くの者が積極的に実施できている。また、「LINEやメッセージで目的に合わせたグループをつくる」「飲み会や懇親会等の幹事や調整役を引き受ける」では30%前後の比較的少数の者が積極的に実施している。

よく行われている小さな行動の例 積極的に行った人の割合

わからないときはすぐに質問する	67.0%
先輩のしごとのしかたを見る・真似る	65.5%
来た話は断らずやってみる	49.4%

レアな小さな行動の例 積極的に行った人の割合

LINEやメッセージで目的に合わせたグループをつくる	27.9%
飲み会や懇親会等の幹事や調整役を引き受ける	31.7%
やりたいことはみんなに話してみる	36.1%

他の人と比べて、『〇〇をした人』はどんな小さな行動をしていたか

その後特定の経験をした者の、過去の“小さな行動”を分析した。例えば、「起業」と「イントレプレナー（社内起業者）」はスキルセットなど近似して見られることもあるが、過去の“小さな行動”には差が存在する。

	『起業』した人	『イントレプレナー』活動をした人	『社外活動』をした人
過去に多くみられた“小さな行動”の例	「初対面の人とも積極的に会う」 「自分の意見はしっかり会社に伝える」	「先輩のしごとのしかたを見る・真似る」 「飲み会や懇親会等の幹事や調整役を引き受ける」	「初対面の人とも積極的に会う」 「来た話は断らずやってみる」

	起業	イントレプレナー活動	社外活動
来た話は断らずやってみる	+5.5	+15.7	+10.5
わからないときはすぐに質問する	+11.0	+10.3	+5.4
他分野・他部門と積極的に関わる	+6.5	+12.1	+7.6
飲み会や懇親会等の幹事や調整役を引き受ける	+7.0	+17.3	+10.2
先輩のしごとのしかたを見る・真似る	+0.9	+17.6	+7.7
やりたいことはみんなに話してみる	+7.4	+9.6	+4.8
初対面の人とも積極的に会う	+19.0	+14.6	+11.7
友達に誘われたイベント等に行く	+6.9	+17.2	+8.7
自分の意見はしっかり会社に伝える	+16.1	+12.7	+9.5
LINEやメッセージで目的に合わせたグループをつくる	+9.1	+12.2	+4.5

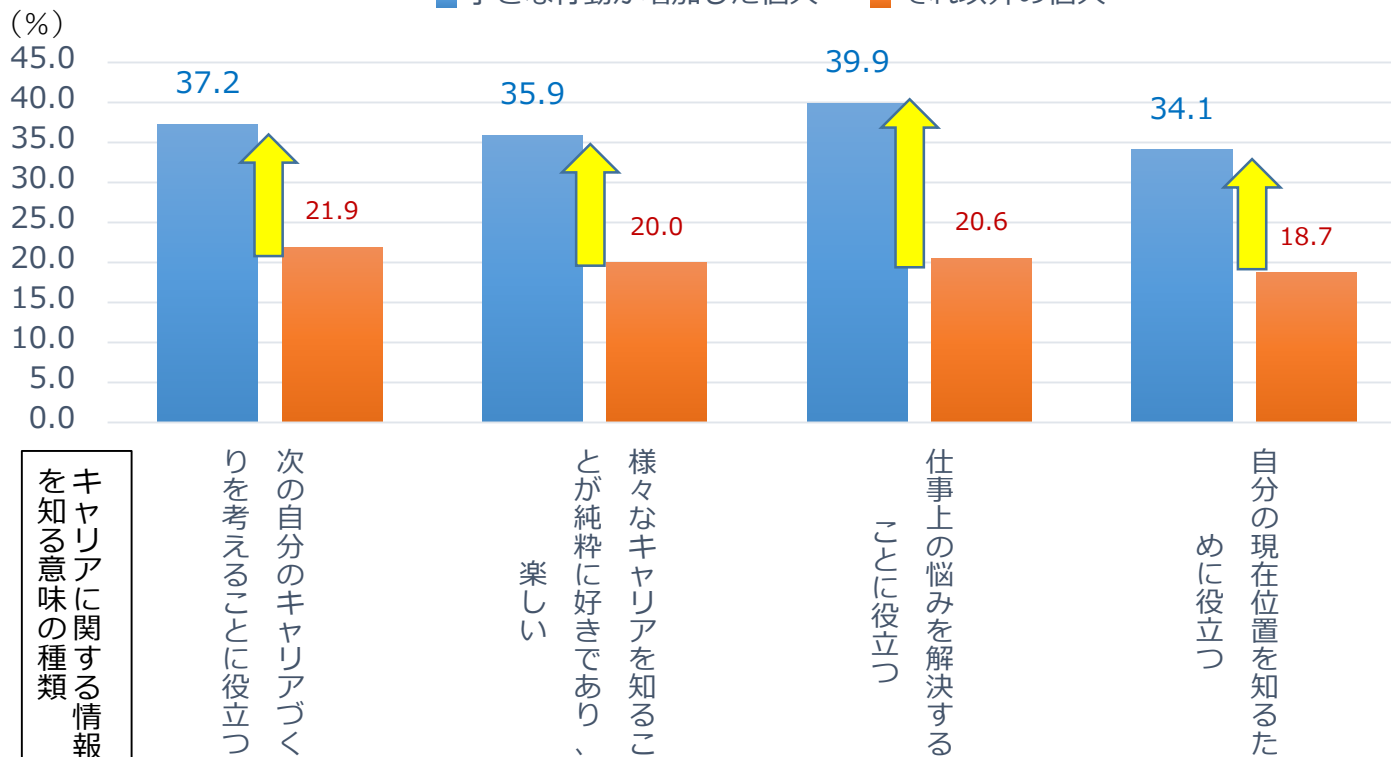
※表は社会人となって4年目以降に〇〇を経験した人が、初期3年間に行っていた小さな行動を集計。経験がない人との数値の差を分析したものの

小さな行動をすることの意味(情報を知る意味の変化)

小さな行動をした個人は、“情報を知る意味”が変化する傾向。
具体的には、他者のキャリアを知ることによって「仕事上の悩みを解決することに役立つ」「次の自分のキャリアづくりを考えることに役立つ」などの意味が高まる傾向が、小さな行動が増加した個人に見られる。

情報を知る意味が高まった割合※

■ 小さな行動が増加した個人 ■ それ以外の個人



※「他者のキャリアづくりについて知ることはあなたにとってどんな意味がありましたか」設問に対する回答について、初期3年間→現在にて上位の回答に変化した者（あてはまらない→あてはまるなど）の割合

小さな行動をすることの意味(未来の行動の促進)

初期3年間における小さな行動をその性質により2つの群に分けてスコア化し、その後の行動量の変化との関係を検証した。ある種の小さな行動は、個人のその後の行動量を大きくする効果を持っている可能性がある。

現在の行動量スコアとの関係

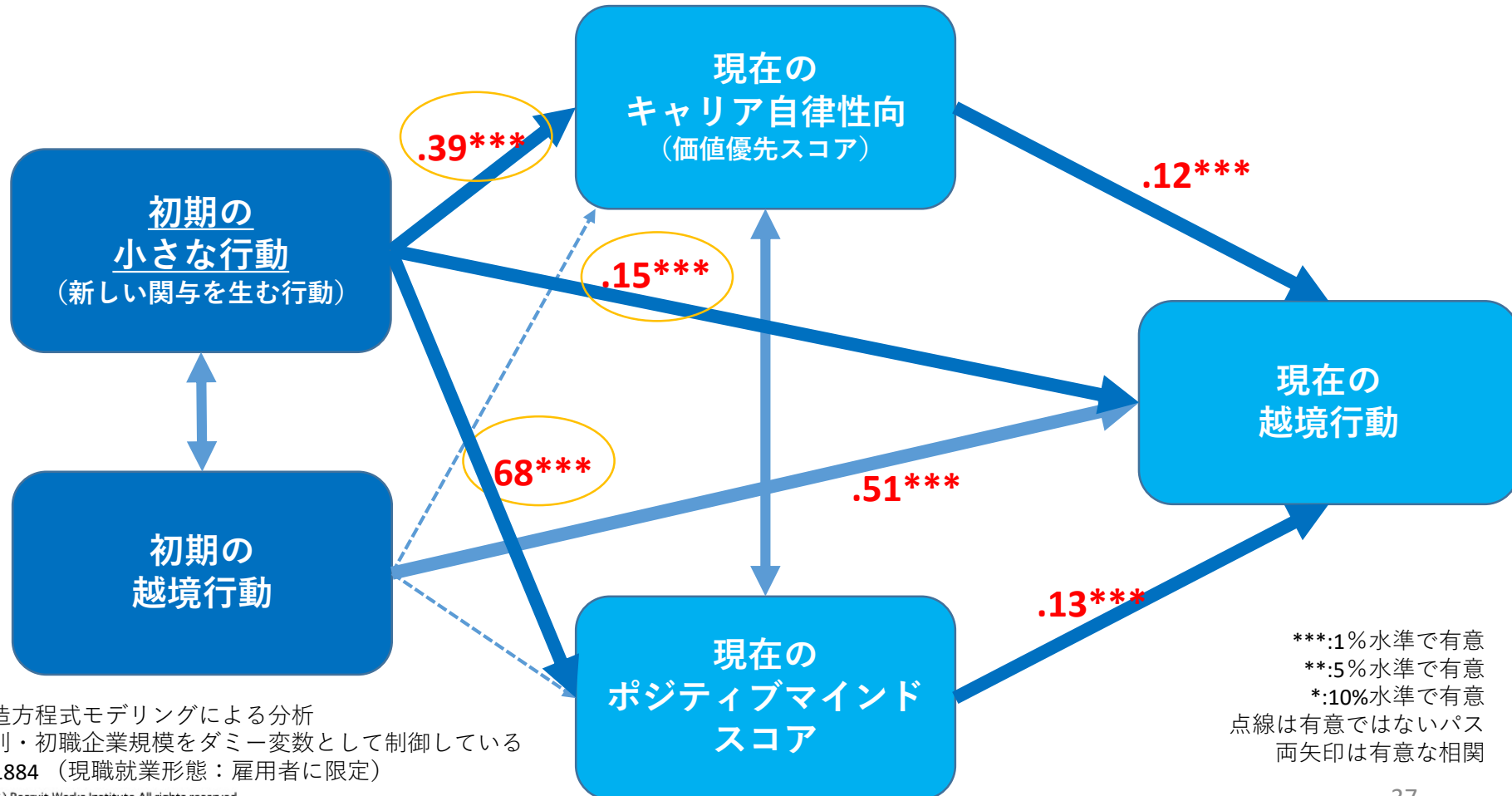
	初期3年間における小さな行動① ("新しい関与を生む行動"因子)	初期3年間における小さな行動② ("身近な行動"因子)
係数/有意水準	3.21***	有意ではない
小さな行動の種類	<ul style="list-style-type: none">・ やりたいことはみんなに話してみる・ 初対面の人とも積極的に会う・ 友達に誘われたイベント等に行く・ LINEなどで目的に合わせたグループを作る 等	<ul style="list-style-type: none">・ わからないときはすぐに質問する・ 先輩のしごとのしかたを見る・真似る 等

***:1%水準で有意 **:5%水準で有意 *:10%水準で有意

※現在における行動量スコアを被説明変数とする重回帰分析の結果。表頭の変数は小さな行動に関する設問を因子分析し抽出された2因子の因子得点。そのほか、初期3年における行動量スコアを制御変数とし、属性変数としてP.24と同一の変数を使用

小さな行動をすることの意味(その後の大きな行動の加速)

初期における小さな行動は、現在のキャリア自律性向やポジティブマインドスコアに影響を与え、キャリアにとって重要性の高い越境行動を、直接・間接的に促進する効果が観測できる。若手社会人において、**キャリアに直接影響を与える“大きな行動”を惹起する“小さな行動”の重要性**を示唆している。



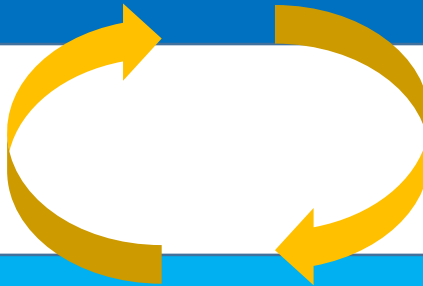
構造方程式モデリングによる分析
性別・初職企業規模をダミー変数として制御している
N=1884 (現職就業形態：雇用に限定)

小さな行動をする

- やりたいことはみんなに話してみる
→話す、だけでも
- 初対面の人とも積極的に会う
→まず会う、からでも
- 友達に誘われたイベント等に行く
→自発的に、でなくても
- LINEなどで目的に合わせたグループを作る
→親指一本、からでも
することが可能な“小さな行動”が
初期のキャリアに大きな価値を持っている

これまで行ったことがない経験をする

(起業、越境、コミュニティ参加、社外活動、
イントレプレナー、学び直し・・・)



キャリア観の充実

キャリアの展望が開ける、わくわくするよう
な仕事生活になる
仕事へのエンゲージメントが高まる
キャリア自律性が高まる

3. 参考資料：基本集計

キャリアづくりの参考にしていた人(ファーストキャリア期)

著名人よりも、職場の人や同級生など身近な人をキャリアづくりの参考にしている。

(%)

	参考にしていた	どちらかと言え ば参考にしてい た	どちらとも言え ない	どちらかと言え ば参考にしてい なかった	参考にしていな かった
社会的に著名な人のキャリアづくり	4.7	15.1	23.8	24.8	31.6
職場の上司や先輩、同僚のキャリアづくり	11.0	38.5	26.1	13.3	11.1
職場外で自身が所属するコミュニティの知人のキャリアづくり	7.4	28.8	28.7	17.0	18.1
親のキャリアづくり	5.7	16.1	30.4	22.6	25.2
同級生等、学生時代の友人のキャリアづくり	6.3	30.5	30.1	16.0	17.1
一般的な同世代の人のキャリアづくり	4.8	31.0	32.0	14.9	17.3

キャリア上、強く影響を受けた人の数(ファーストキャリア期)

強く影響を受けた人が“いる”人が全体の2/3、“いない”人が1/3。“いる”人においては「2人」という回答が最も多い。

(%)

0人	33.8
1人	16.5
2人	19.5
3人	14.6
4人	2.1
5人	10.4
6人	0.5
7人	0.1
8人	0.4
9人	0.2
10人以上	1.9

キャリアづくりに関する情報収集の姿勢(ファーストキャリア期)

どういった方法で自身の仕事やキャリアについての情報収集を行ったか聞いた。
「人に話を聞く」「インターネットで検索する」が多い。

(%)

	あてはまる	どちらかと言えばあてはまる	どちらとも言えない	どちらかと言えばあてはまらない	あてはまらない・行ったことはない
気になったことについては人に話を聞く	21.1	47.6	19.1	6.6	5.6
気になったことについては自分で試す、体験する	14.3	41.5	27.3	11.0	5.8
気になったことについてはインターネットで検索する	25.9	47.6	16.8	5.2	4.5
気になったことについてはSNSなどで知人に発信する、相談する	6.3	18.5	22.5	22.5	30.1
気になったことについては書籍や雑誌を読む	10.3	32.1	26.2	16.7	14.7

回答時点でのSNSの利用状況について聞いた。
利用率は5割前後、利用者における平均フォロワー数は300弱となっている。
Twitterについては利用者におけるフォロワー間のバラつきが大きい。

	利用率	利用者平均フォロワー数 ※複数アカウント所持の場合は合算	標準偏差
Facebook	53.0%	247.1	665.3
Twitter	54.8%	294.3	1405.6
Instagram	47.2%	251.4	754.5

※Facebook・Instagramについては1万人、twitterについては10万人より大きい回答者を外れ値として除外（全体の0.1～0.2%程度）

SNSの利用姿勢(ファーストキャリア期)

SNSをどう利用しているか聞いた。「他者の投稿閲覧」「情報収集」「食べた食事や行った場所の発信」が多い。他方、「仕事の悩みや不安の発信」なども一定の人が行っている。

	あてはまる	どちらかと言え ばあてはまる	どちらとも言え ない	どちらかと言え ばあてはまらな い	あてはまらな い・行ったこと はない
仕事・業務上の成果や達成した ことについて発信している	5.2	19.0	22.4	20.7	32.8
仕事・業務上の経験や体験に ついて発信している	5.9	17.8	21.5	21.5	33.3
仕事・業務に関する悩みや不 安について発信している	6.3	19.9	21.6	19.3	32.9
仕事・業務上で今後取り組も うと考えることについて発信 している	4.8	15.7	21.0	21.2	37.3
業務外で今後取り組もうと考 えることについて発信してい る	4.7	16.3	21.0	20.9	37.1
自分が知った情報・ニュース について発信している	5.3	17.6	23.6	18.8	34.8
食べた食事や行った場所のこ となどを発信している	9.8	23.9	21.6	15.6	29.0
情報収集に利用している	17.3	31.6	20.3	10.3	20.5
他者の投稿の閲覧に利用して いる	23.0	31.4	19.3	8.3	18.0

(%)

SNSによるキャリアに関する発信へのリアクション

SNSでキャリアや仕事に関する発信を行った際のリアクションがどの程度あるか聞いた。「大いにある」「ある」「少しある」を合算するとおよそ30%弱の人が何らかのリアクションがあると感じている。また、初期3年間と現在ではほぼ変化はない。

	大いにある	ある	少しある	どちらとも言えない	あまりない	ほとんどない	全くない	(%)
ファーストキャリア期								
TOTAL	2.5	6.6	17.4	26.2	11.9	9.8	25.7	

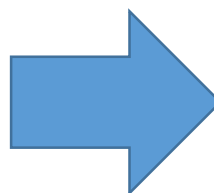


	大いにある	ある	少しある	どちらとも言えない	あまりない	ほとんどない	全くない	(%)
現在								
TOTAL	2.5	7.0	16.4	27.3	10.4	9.7	26.7	

※SNS利用者に集計対象を限定

「どれくらいいきいき働いているか」を100点満点で聴取した。ファーストキャリア期と現在で平均値には大きな変化はなく、80点以上がともに20%強、19点以下はともに11%程度であった。

ファーストキャリア期	出現率 (%)
80点以上	20.1
79点～60点	30.0
59点～40点	25.1
39点～20点	13.1
19点以下	11.7
平均	53.2点
標準偏差	25.7



現在	出現率 (%)
80点以上	22.9
79点～60点	30.5
59点～40点	23.3
39点～20点	11.6
19点以下	11.8
平均	54.8点
標準偏差	26.4

キャリアのオーナーシップ(ファーストキャリア期)

キャリアの自己決定度・オーナーシップを聞いたところ、「自分で決めている」という多くの積極的な回答があった一方で、「会社との関係」を踏まえた設問では消極的な回答が目立った。

自分で就職先や転職先を選んだという気持ちはありながらも、“折り合い”をつけながらも、会社や組織との間では我慢せざるを得ない現状が浮き彫りになっている。

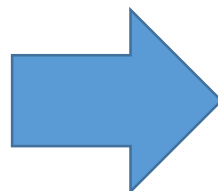
	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらでもない	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない
私のキャリアを決めているのは自分だ	19.8	42.8	25.4	7.8	4.2
結局のところ、キャリアアップできるかどうかは自分自身にかかっている	23.7	44.9	21.4	6.6	3.3
私にとって最も重要なことは、自分自身でキャリアを選択していくことである	17.9	40.6	28.7	8.4	4.4
私のキャリアは、いつも自分がコントロールしている	13.1	33.6	33.2	14.0	6.0
キャリア上の成功や失敗の責任を負うのは自分だ	17.9	46.2	26.1	7.2	2.5
新しい仕事を見つけなければならない時は、他の人に頼るのではなく、自分の力で対処する	14.5	39.9	32.7	9.6	3.2
全般的にいて、私は自立したキャリアを歩んでいる	9.1	28.3	36.7	18.0	7.9
勤め先から成長するチャンスが与えられないとしても、自分でそれを見つけるようにしてきた	9.2	29.5	36.3	17.8	7.2
重要なことは、自分が正しいと考えるキャリアであって、会社とは関係ない	9.3	30.2	37.4	16.2	6.9
会社から自分の価値観に反することをを行うように求められても、私は自分の良心に従うだろう	8.9	32.4	40.5	13.6	4.6
過去を振り返ると、会社から意にそぐわないことを頼まれたとき、私は基本的に自分の価値観にしたがってきた	7.6	30.5	38.1	17.7	6.1
一番大切なことは、他の人の考えではなく、自分の考えるキャリアの成功である	10.7	35.9	37.1	11.1	5.2
会社や組織の都合に反してでも、自分の中での優先順位を大切にしながらキャリアを切り拓く	7.6	26.8	38.9	18.5	8.1
ほかの人が自分のキャリアをどう評価しようと、あまり気にしない	11.3	32.8	34.3	15.2	6.3

年収(初年度→現在)

初年度年収の平均は327.5万円、本年度年収については416.2万円であり、標準偏差も増加している。

初年度は200～400万円が最も多いが、本年度年収においては400～600万円が最も多くなっている。

初年度年収	出現率 (%)
800万円以上	0.5
600～800万円	0.8
400～600万円	22.4
200～400万円	76.3
平均	327.5万円
標準偏差	105.1



本年度年収 (見込み)	出現率 (%)
800万円以上	2.1
600～800万円	6.7
400～600万円	48.3
200～400万円	42.9
平均	416.2万円
標準偏差	134.6

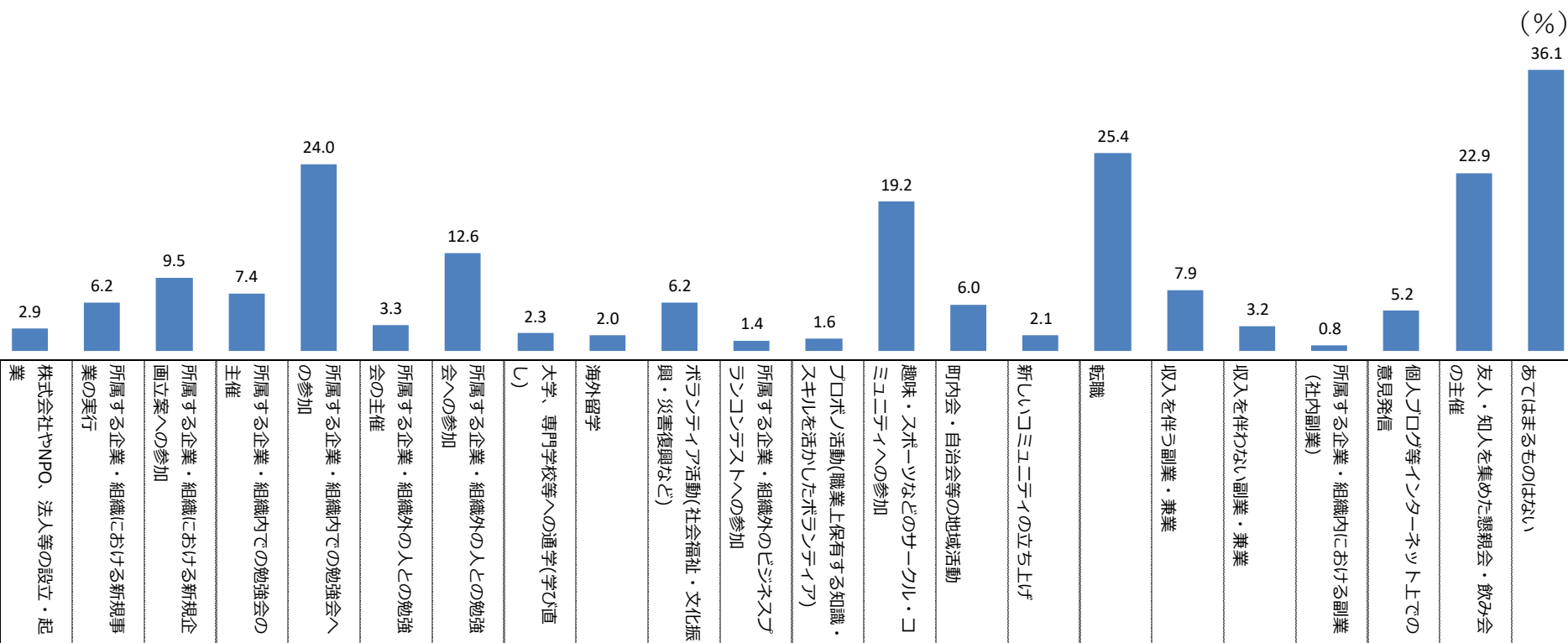
※2000万円より大きい回答者,及び200万円未満の回答者を外れ値として除外 (本年度で合わせて全体の約2%)

※本年度については無業者を除外し、雇用形態が正規社員の者に限定

社会人生活で現在までに経験したことがあること(複数回答)

社会人となって以降、これまでに「経験したことがあること」について聞いた。転職が25.4%と最も多く、次に所属する企業・組織内での勉強会への参加(24.0%)であった。他方で、社内副業(0.8%)、所属する企業・組織外のビジネスプランコンテストへの参加(1.4%)は少ない。

また、どの選択肢の経験もしていない(あてはまるものはない)回答者が36.1%となった。

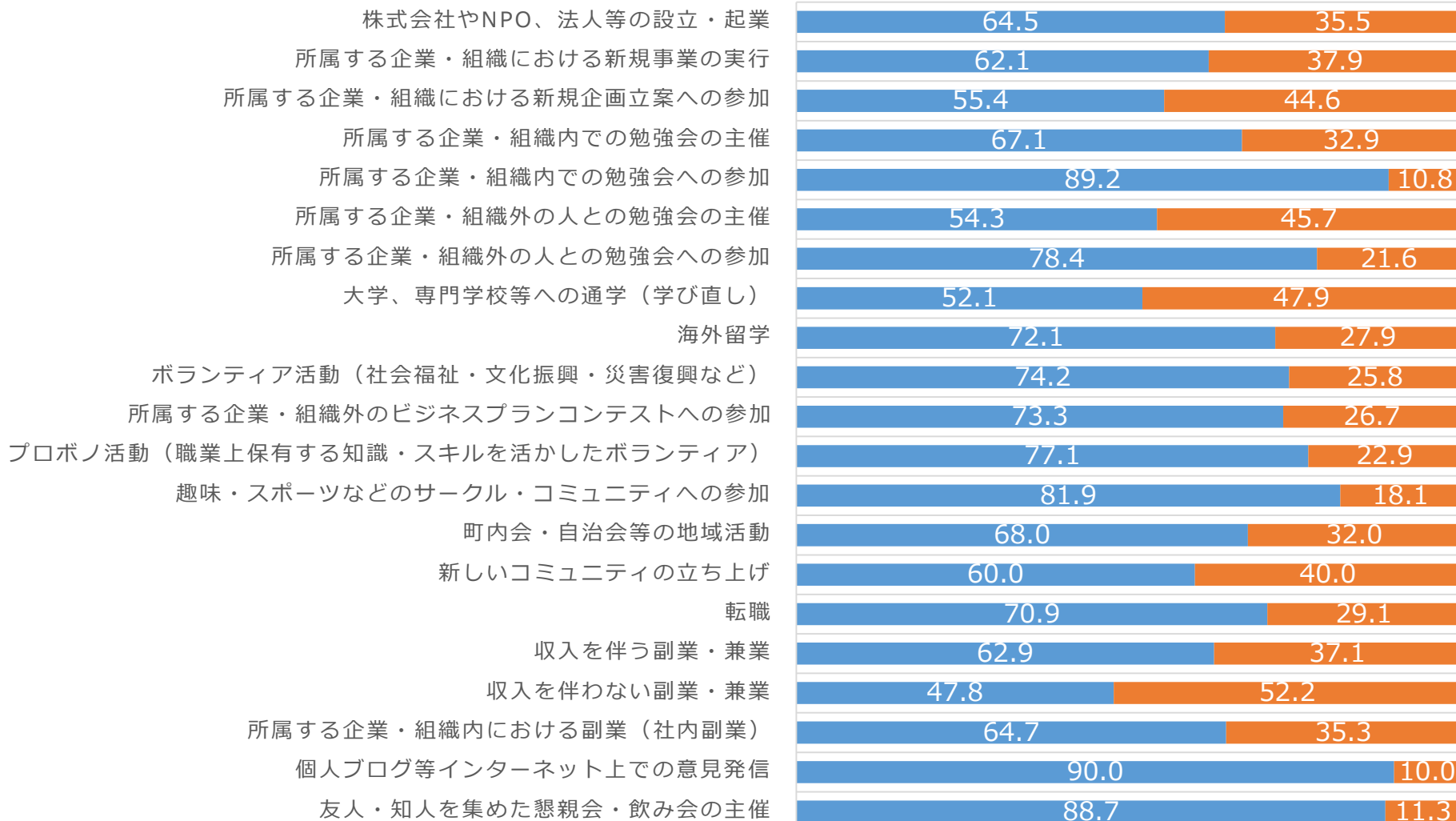


経験したこと、いつ行ったか

■ 就職して1~3年目

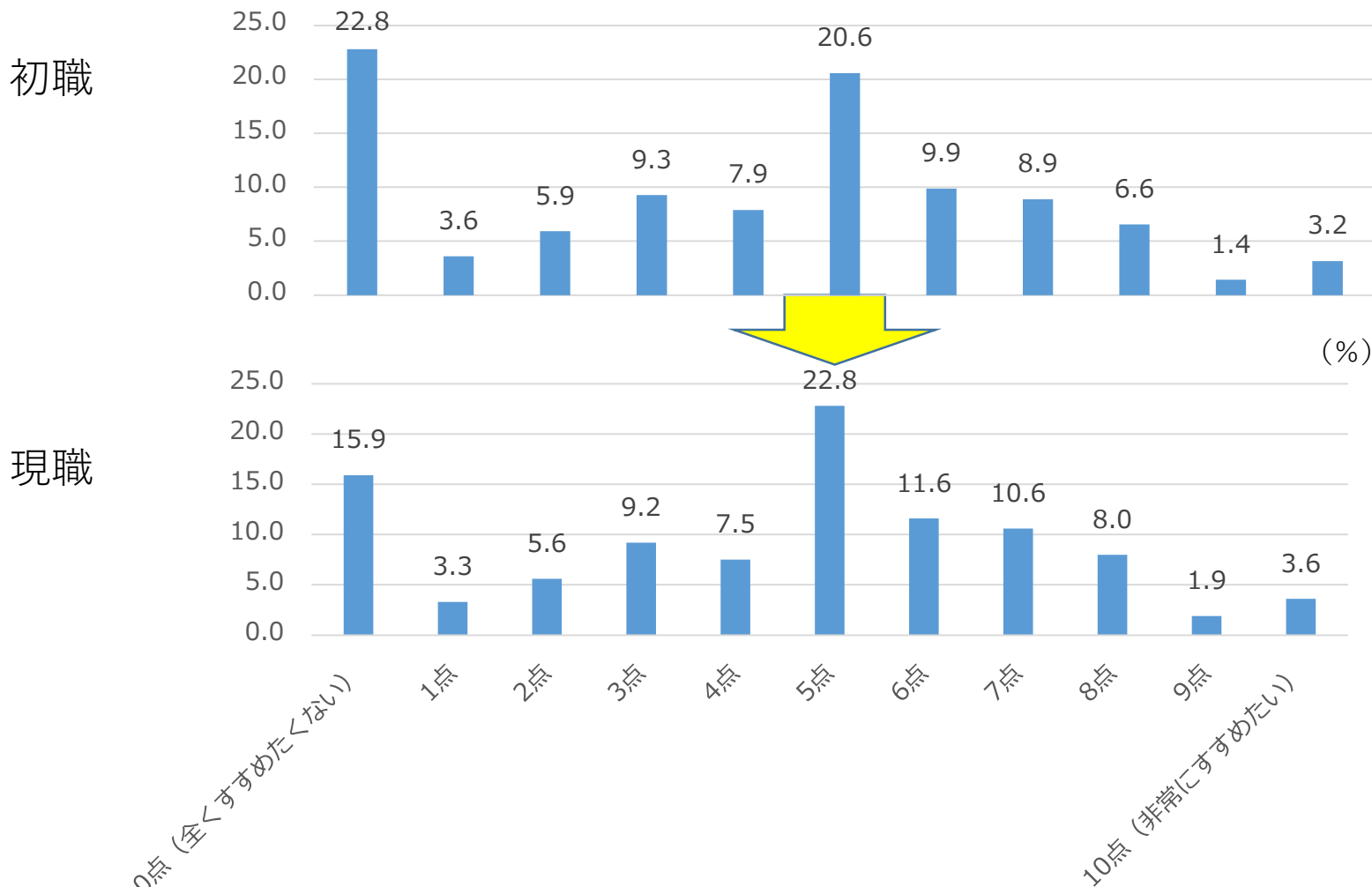
■ 就職して4年目以降

(%)



所属する会社への愛着度

「所属する企業・組織で働くことを友人や家族にどの程度おすすめできるか」を10点満点で聞いた。初職については0点が最も多く、初職における深刻なミスマッチが一定数生じていることが伺える。現職では5点が最も多い。

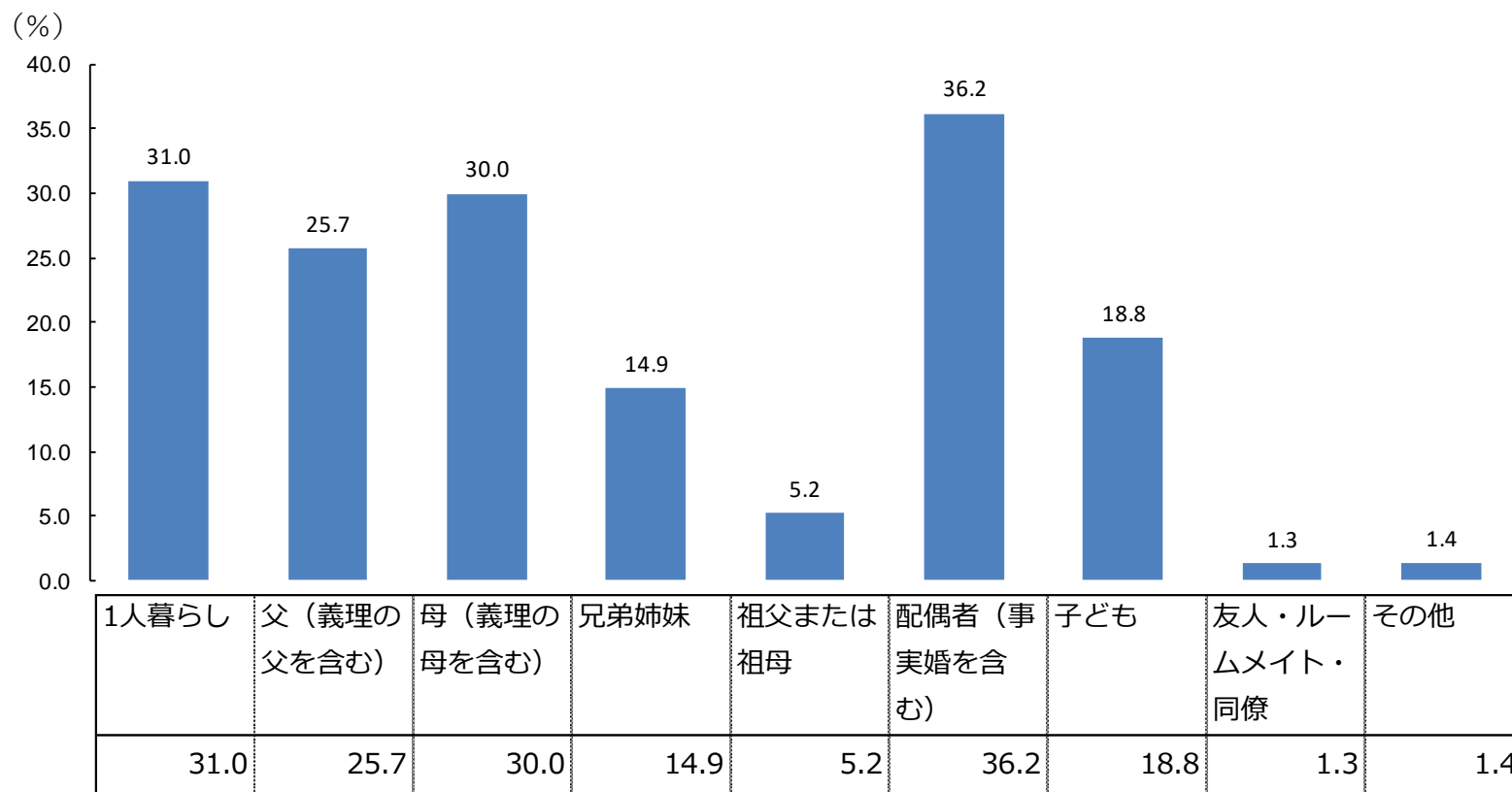


学生時代の就活の際に相談した相手について聞いた。非常によく行ったが最も多かったのは「母」、よく行ったについては「同級生」が多い。学校の教職員も高い。他方で同じ家族でも「父」は「母」と比較して非常に・よく合わせて15%程度低い。

	非常によく 行った	よく行った	どちらでも ない	あまり行わ なかった	全く行わな かった (%)
父	5.7	19.0	20.9	23.6	30.9
母	12.2	27.6	21.8	20.1	18.2
学校の教職員（ゼミ・研究室の教 官、キャリアセンター等）	7.3	27.5	25.0	19.2	21.0
同級生	10.3	37.8	25.6	13.5	12.8
部活動、サークル活動の仲間	5.4	21.9	23.9	19.5	29.3
学校のOB・OG	3.4	13.0	22.4	21.0	40.2
社会人の知り合い	3.4	14.9	22.9	19.9	38.9
アルバイト先の知り合い	3.2	14.0	22.9	19.8	40.2
インターンシップ先の知り合い	2.4	7.9	19.7	19.9	50.0
就職支援企業などのキャリアコン サルタント、エージェント	3.0	11.9	20.6	18.2	46.3

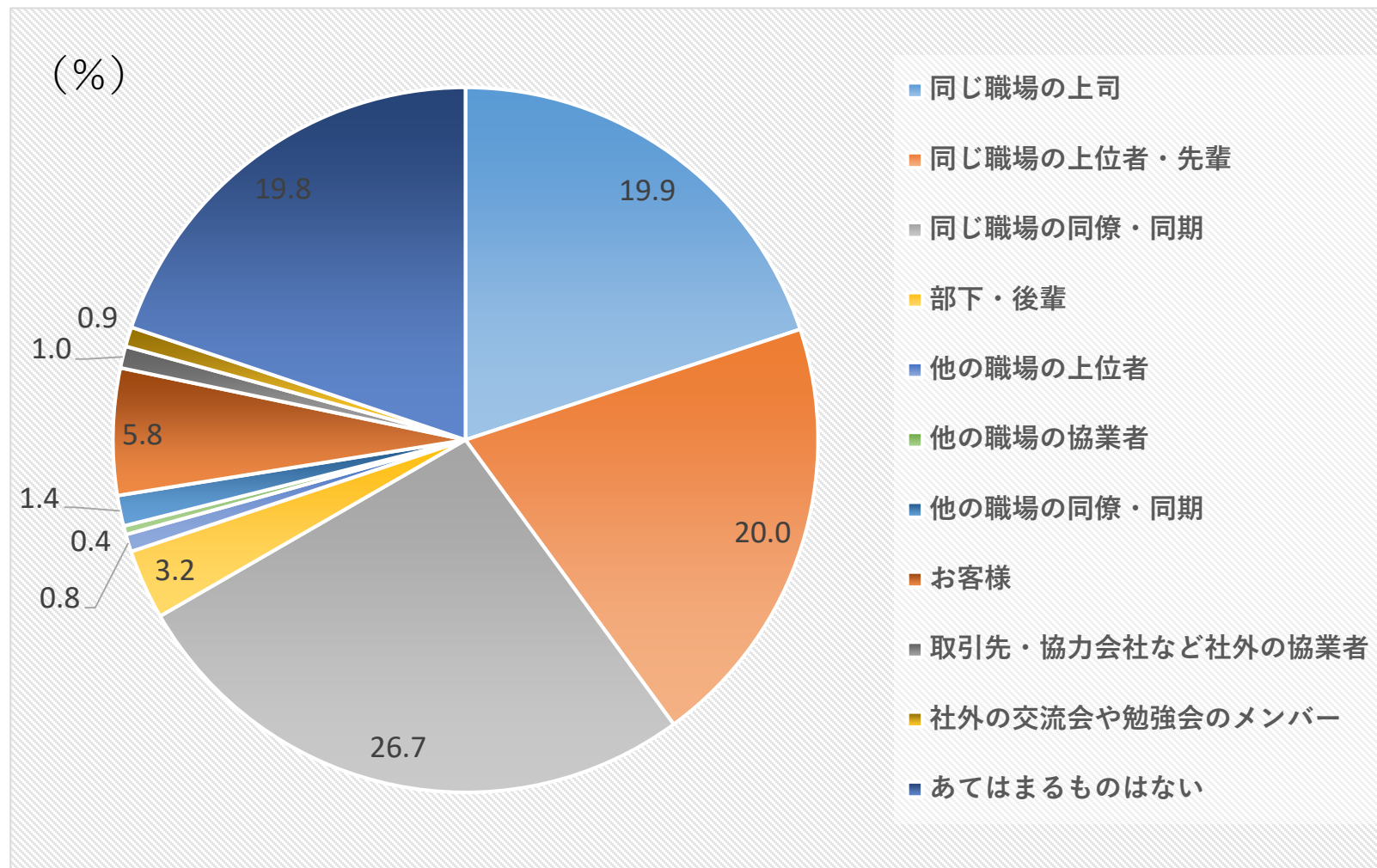
現在の同居者(複数回答)

現在の同居者については、「1人暮らし」(31.0%)「親との同居」(母30.0%)
「パートナー・子どもとの同居」(配偶者36.2%)がそれぞれ多く、約1/3ずつであった。



(複数回答)

現在、仕事において最も関わりを大切にしている人



最初に入った会社は入社前のイメージと比べてどう感じたか(リアリティ・ショック)

最初に入った会社（初職企業）が入社前の期待やイメージと比べてどう感じたかを聞いた。ポジティブに感じていたのは人間関係や上司の能力といった“人”に関する事項である。ネガティブに感じていたのは、「組織の理念やビジョン」「組織の将来性」、また「給料」「昇進機会」であった。

自社の“人”の魅力を企業は就活の段階で学生に伝えきれていないことが伺える。他方、将来性、給料や昇進機会といった事項は採用資料に明記されている部分ではあるが、入社後に「こんなはずでは」という印象を抱く若者が多いことが示唆される。

(%)

	かなりポジティブ (期待やイメージよりもよく感じた)	ややポジティブ	どちらとも言えない	ややネガティブ	かなりネガティブ (期待やイメージよりも悪く感じた)
組織の理念やビジョン	4.8	31.6	39.0	15.7	9.0
組織の将来性	5.7	27.0	37.3	20.1	9.9
仕事から得られる達成感	6.9	31.7	35.6	16.7	9.2
仕事から得られる成長機会	7.5	33.2	35.3	15.8	8.2
仕事をこなすうえで与えられる自律性	7.9	34.4	37.3	13.2	7.1
職場の上司との人間関係	8.7	34.9	33.7	12.4	10.3
配属された職場の同僚との人間関係	10.1	36.8	33.9	10.7	8.5
同期入社の人達との人間関係	11.3	35.2	37.1	10.2	6.1
職場の上司の能力	8.8	34.0	35.4	12.9	8.9
配属された職場の同僚の能力	8.3	33.3	40.2	11.4	6.8
同期入社の人達の能力	7.9	32.6	43.8	10.1	5.6
給料	5.4	26.0	36.2	20.8	11.6
昇進機会	4.4	22.0	41.8	20.2	11.6

4. 参考資料：親、SNS、企業への愛着度、そして居住地

個別論点①-1 親との関わり

若手社会人の振り返りを行う際の頻出ワードが「親」である。就活時の親（父親・母親）との関わりについて、相談の程度に応じて回答者を3つのグループに分類した。両親によく相談した者は、初職とのミスマッチが少なくなる傾向がある。

居住地（都市部か地方部か）については有意な差がなく、性別については女性が「全く親に相談しなかった」者の比率が低い傾向がある。

	全く親に相談しなかった	多少は親に相談した	よく親に相談した
早期離職率	19.0%	18.4%	15.6%
初職企業評価点	3.2	3.9	4.7
都市部居住比率（現在）	59.5%	58.6%	61.6%
女性比率	42.6%	52.7%	47.3%

※設問は「父」・「母」に分けて聴取。両方について「全く相談しなかった」者を「全く親に相談しなかった」グループに、両方について「よく相談した」「非常によく相談した」者を「よく親に相談した」グループとした。それ以外の両グループの中間的な集団を「多少は親に相談した」グループとした

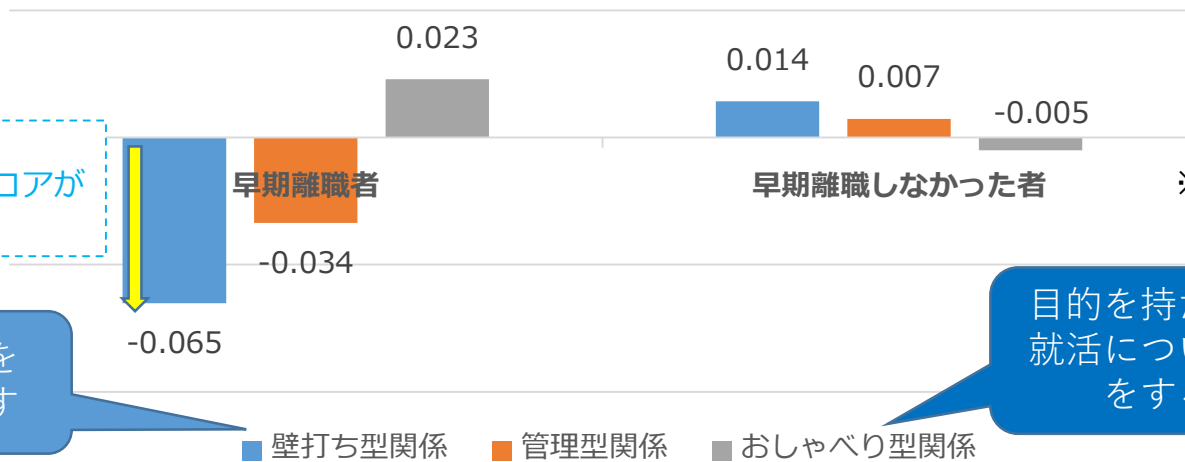
※早期離職は、初職就職後3年以内の離職

※都市部居住は、東京23区及び政令指定都市居住者

個別論点①-2 親との関わり(具体論)

では、どのような関係が有効であろうか。その後のキャリアに効く、就活時の親との関わり方は“壁打ち型”であることが明らかに。

就活時に、両親・保護者とどう関わったか



早期離職者は壁打ち型介入スコアが低い

親と目的をもって話す

目的を持たず、就活について話をする

	壁打ち型関係	管理型関係	おしゃべり型関係	早期離職ダミー
「初職企業の評価点」との関係	0.36***	有意ではない	有意ではない	-1.84***

※初職企業の評価点(10点満点)を被説明変数とし表頭の項目と女性ダミー、都市部居住ダミーを説明変数とする重回帰分析の結果(回帰係数及び有意水準) 有意水準: ***:1%水準 **:5%水準 *:10%水準

- ◎壁打ち型介入:「自己分析を進めるために話を聞く」「ご両親や保護者の仕事の内容について話をする」等
- ◎管理型介入:「就職活動の状況について聞かれる」「どの企業にエントリーしたのかを聞かれる」
- ◎相談型介入:「就職活動に関する話をする」「就職活動について相談する」

個別論点②-1 SNSの使い方(リアクションとキャリアづくり)

SNSの使い方とキャリア形成の関係について検証した。
キャリアや仕事についてSNS上で発信した際のリアクションが多くあった者は、その後のキャリア展望や満足、ワークエンゲージメントが高くなる傾向が見られる。他方、その後の転職の有無や年収増加に対する影響は見られない。

	現在の状況				
	キャリア展望スコア	キャリア満足スコア	【ワークエンゲージメント】 仕事エネルギースコア	4年目以降の転職有無	現年収
初期3年間のSNSでの「キャリアに関する発信へのリアクション」との回帰分析結果	0.154***	0.132***	0.146***	有意ではない	有意ではない

※「自分の仕事やキャリアについて、SNSで発信した際に他者からの具体的なフィードバック（コメント、メッセージによる感想や前向きな意見等）はどの程度あると感じていましたか」に対する回答（7件法）

***:1%水準で有意 **:5%水準で有意 *:10%水準で有意
※現在の各指標（表頭）を被説明変数とする単回帰分析による結果

個別論点②-2 SNSの使い方(リアクションとフォロワー数)

SNSでのキャリアや仕事に関する発信へのリアクションが多い人の背景を分析した。

リアクションが多い人（高水準群が最も得たリアクションが多く、低水準群が最も少ない）はフォロワー数が多いわけではない。

(フォロワー数)

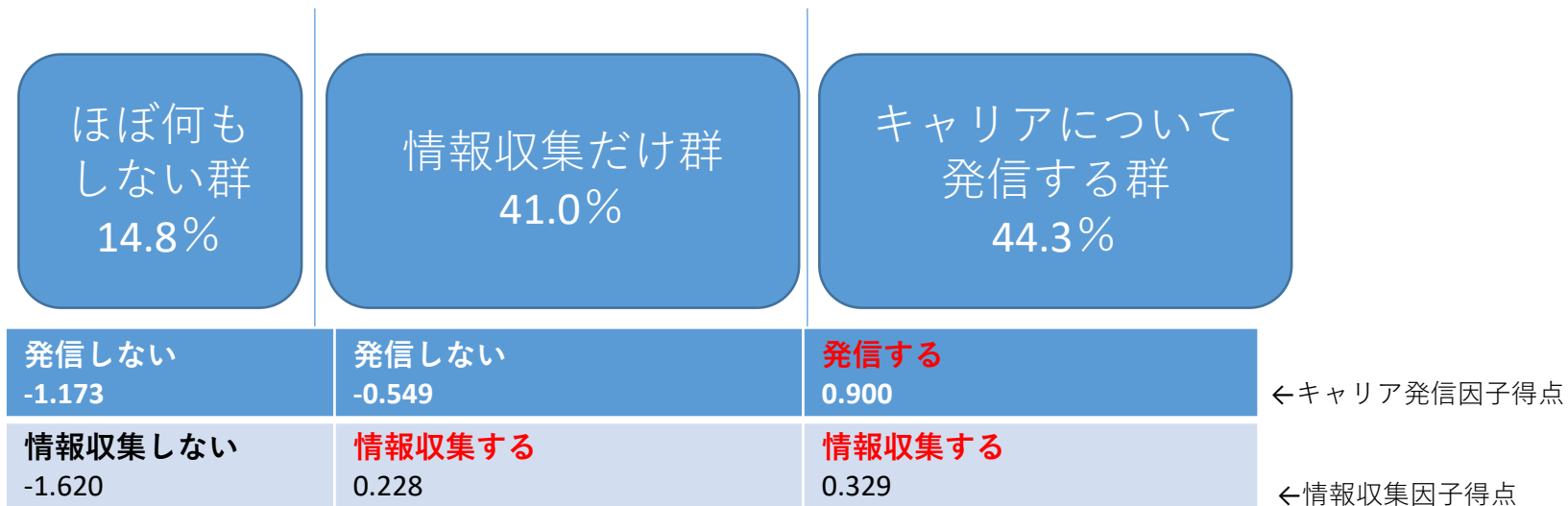
	Facebook	Twitter	Instagram
リアクション低水準群	233.0	387.3	152.5
リアクション中水準群	253.8	241.1	275.0
リアクション高水準群	249.7	305.0	350.7

※「自分の仕事やキャリアについて、SNSで発信した際に他者からの具体的なフィードバック（コメント、メッセージによる感想や前向きな意見等）はどの程度あると感じていましたか」への回答（7件法）のうち、「全くない」「ほとんどない」を低水準群、「あまりない」「どちらとも言えない」「少しある」を中水準群、「ある」「大いにある」を高水準群としている

※各サービスを使用している者の平均値

個別論点②-3 SNSの“キャリア的利用”方法

SNSの“キャリア的利用”方法について、若手社会人を3つにグルーピングできる。「発信する群」はリアクションを多く得ている。



	ほぼ何もしない群	情報収集だけ群	発信する群	Total
リアクション低水準群	32.9	51.5	15.6	100%
リアクション中水準群	5.6	37.2	57.2	100%
リアクション高水準群	0.0	22.7	77.3	100%

個別論点②-4 SNSの使い方、“自分を開示する”。

SNSの使い方について、多くのリアクションを得ることができている「キャリアについて発信する群」のSNSの具体的な利用状況を検証した。全体平均と比較すると「発信する群」は、特に仕事での体験や悩み、今後取り組もうとしていることなどを多く発信している。他方、「食べた食事や行った場所」の発信や、情報収集・閲覧について大きな差はない。「発信する群」は、自分の仕事やキャリアの状況、悩み、そして挑戦したい思いといったことを“開示する”利用法をしていることがわかる。

	あてはまる比率		
	発信する群	全体	差
仕事・業務上の成果や達成したことについて発信している	52.3	26.9	+25.4
仕事・業務上の経験や体験について発信している	54.7	27.2	+27.5
仕事・業務に関する悩みや不安について発信している	51.8	29.4	+22.4
仕事・業務上で今後取り組もうと考えることについて発信している	50.7	22.2	+28.5
業務外で今後取り組もうと考えることについて発信している	49.0	23.9	+25.1
自分が知った情報・ニュースについて発信している	46.0	27.4	+18.6
食べた食事や行った場所のことなどを発信している	50.2	43.6	+6.6
情報収集に利用している	60.3	59.7	+0.6
他者の投稿の閲覧に利用している	61.3	67.4	-6.1

自分のキャリアややりたいことを発信する



リアクションしてくれる相談相手、仲間を得る



キャリアが広がる

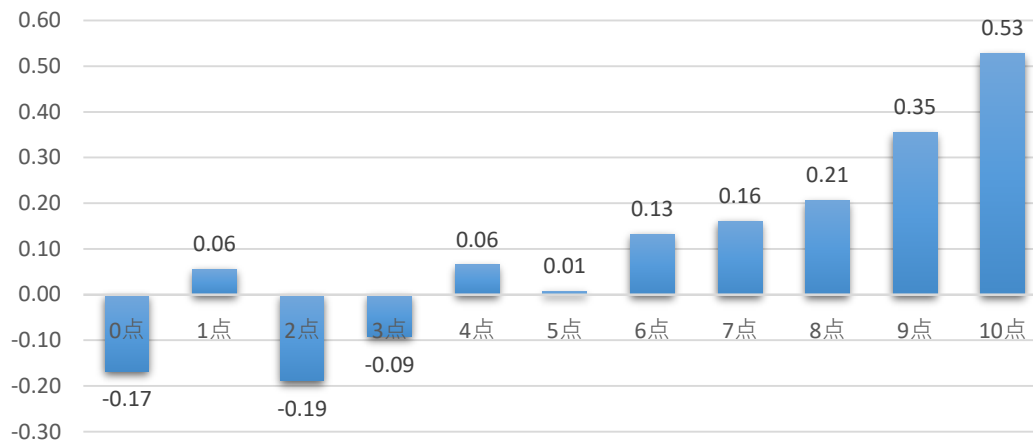


フォロワー数

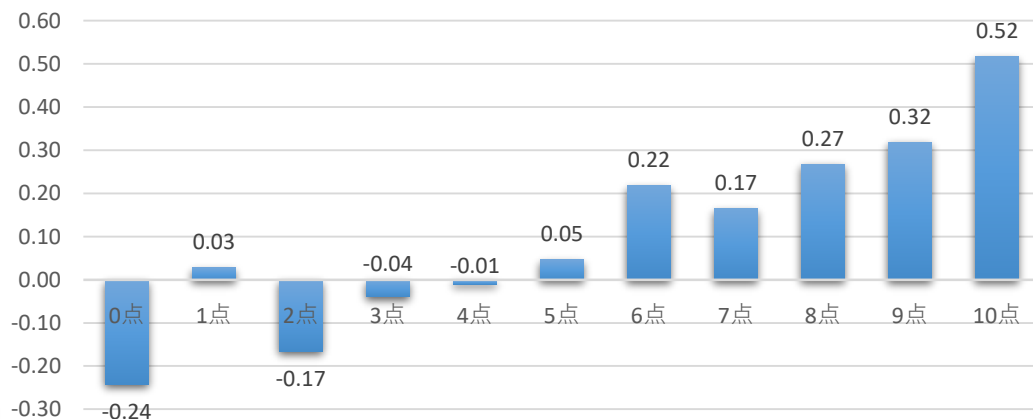
個別論点③-1 企業への“愛着度”と越境行動

所属企業へのNPSスコア（愛着度やおすすめ度と捉えられる）を計測し、越境・相談因子尺度得点との関係を見たところ、越境・相談活動といった社外活動を行っている者の方がNPSが高い傾向があった。 ※企業NPSは0点（最低）～10点（最高）

初職企業への評価点(NPS)と初期3年の越境・相談因子尺度得点



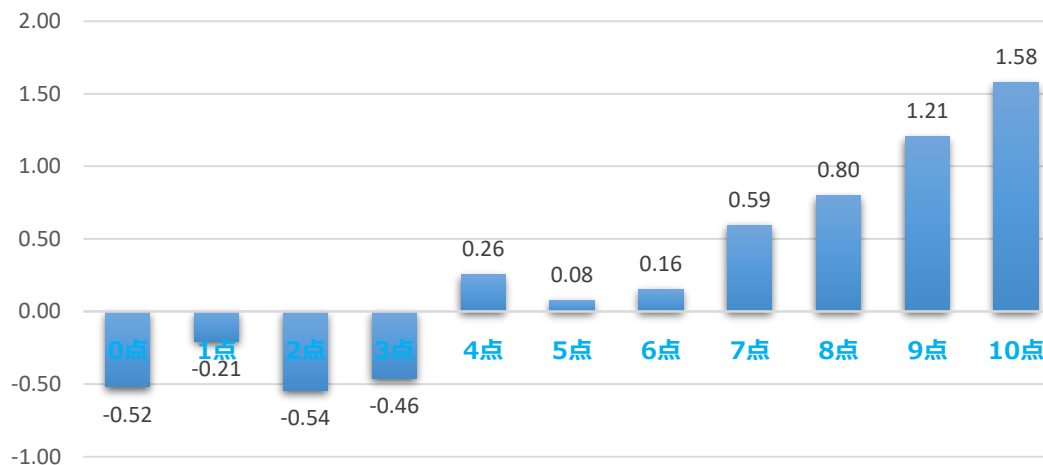
現職企業への評価点(NPS)と現在の越境・相談因子尺度得点



個別論点③-2 企業への“愛着度”と社外活動

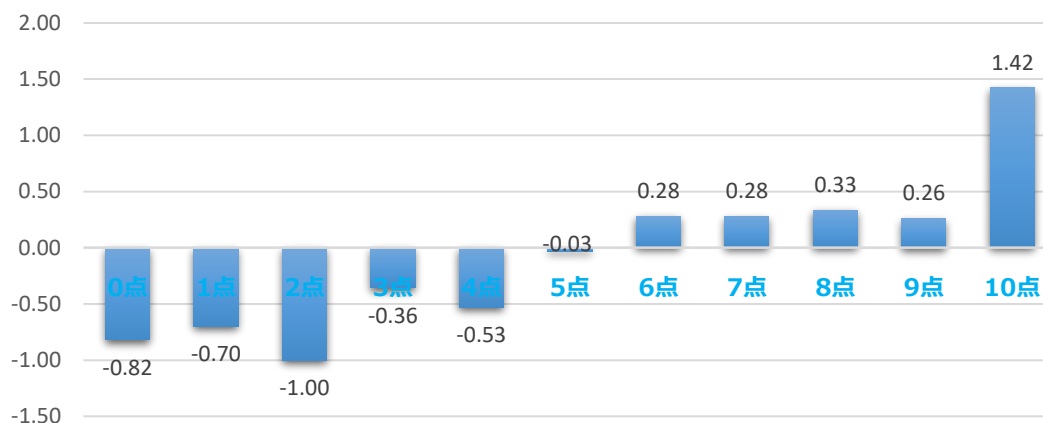
所属企業へのNPSスコア（愛着度やおすすめ度と捉えられる）を計測し、社外活動得点との関係を見たところ、社外活動を行っている者の方がNPSが高い傾向があった。

初職企業の評価点と初期3年の社外活動得点



※「社外活動得点」は、社外の勉強会への参加、業務上の設定のない人々との交流、これまで参加したことのなかったコミュニティへの参加の実施頻度に関する回答を得点化したもの。

現職企業の評価点と現在の社外活動得点



個別論点③-3 社外での活動が企業にもたらす効果

現職企業の評価点は、社外活動を経験した者の方が高い傾向が明確に存在。他方で、社外活動を経験した者は離職率が高まる傾向がある。つまり、企業は、「会社を好きでないが残る」若手を取るか、「会社を辞めても好き」な若手を取るかの判断を迫られていると言える。

現職企業の評価点と社外での活動の経験 ※表中の「経験した」は直近の経験に限定（就職後4年目以降）

	経験した	経験していない
社外の人たちとの勉強会の主催	6.8	5.4
社外の人たちとの勉強会への参加	6.2	5.4
収入を伴う副業・兼業	5.8	5.4
プロボノ活動（無報酬の副業・兼業）	6.4	5.5
学び直し	6.5	5.5
ボランティア活動	6.0	5.4

(10点満点のスコア)

早期離職率（初職を3年以内で離職する確率）

社外での活動を経験した	経験しなかった
26.0%	16.1%

※表中の「社外での活動を経験した」は上記6項目のいずれかを初期3年間に経験した者

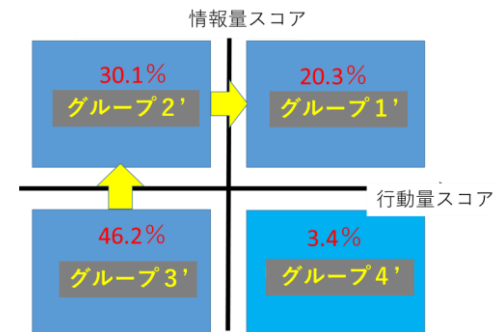
個別論点④-1 居住地

一般に、“地方はキャリア作りに不利”と言われることがある。今回の調査からは現居住地におけるキャリアの状態を検証することが可能である。
 キャリアの展望や満足、いきいき働くスコアにおいては「地方都市圏」居住者がわずかな差ではあるが最も高い。また、現年収は都心が最も高い。
 キャリアのグルーピングでは、行動も情報もあるグループ1は「地方都市圏」で最も多く、その両方が少ないグループ3は「都下（その他首都圏）」で多い。
 年収面以外では、一概に“地方が不利”という結果にはなっていないことがわかる。

	サンプルサイズ	キャリア展望スコア	キャリア満足スコア	いきいき働くスコア	現年収(万円)	
都市部	都心 (23区&首都圏政令指定都市)	424	0.002	0.013	56.3	430.4
	都下 (その他首都圏 (一都三県))	377	-0.029	-0.040	56.7	387.5
	地方都市圏 (愛知・大阪+その他政令指定都市)	460	0.063	0.070	57.2	392.1
	地方部	865	-0.022	-0.026	55.2	361.8

	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4
都心 (23区&首都圏政令都市)	21.2	27.6	47.4	3.8
都下 (その他首都圏)	17.5	28.7	50.1	3.7
地方都市圏 (愛知・大阪+その他政令指定都市)	23.7	30.0	43.5	2.8
地方部	19.3	32.0	45.3	3.4

(%)



※現在就業していない者を除外して集計

個別論点④-2 居住地による違い(情報面)

それでは居住地による違いはあるのだろうか。都心居住と地方部居住を例に検証する。キャリアに関する情報の取得方法の観点では、地方部居住者はメディアを通じた情報取得を多く行っており、都心居住者は人や自己の振り返りを通じた取得を多く行っている傾向がある。

キャリアづくりにおけるSNSも含めたメディア利用は、実は都会より地方居住者の方が積極的であり、一方で人からの情報について地方は希薄である。

現在、キャリアに関する情報をどこから取得しているか

(複数回答)
(%)

	テレビ、新聞などのニュースやドキュメンタリー	SNSの投稿	友人・知人との会話	職場の人との会話	自身の経験・体験の振り返り
都心×男性	30.6	24.7	50.5	54.8	51.6
地方部×男性	36.9	27.9	46.7	51.0	48.6
都心×女性	38.1	31.4	60.9	59.1	46.2
地方部×女性	39.8	32.2	54.3	53.4	39.8

現在、キャリアに関する情報をどう入手しているか

(%)

	気になったことについてSNSなどで知人に発信する、相談する	気になったことについて人に話を聞く
都心×男性	25.5	60.6
地方部×男性	28.5	59.0
都心×女性	22.5	74.2
地方部×女性	26.5	67.1

※「あてはまる」「どちらかと言えばあてはまる」者の合計の比率
※現在就業していない者を除外して集計

個別論点④-3 居住地による違い(行動面)

行動の面については、都心居住者は企業内・組織内における業務上のアクションを積極的に行っている相対的な傾向がみられる。他方で地方部居住者は、職場での勉強会・研究会への参加や業務外でのコミュニティ参加などの積極性に特徴がある。また、仕事の意欲は女性で地方部が高く男性もほぼ差がないが、キャリアのオーナーシップについては、都市部で「自分のキャリアを自分で作っている」感覚が極めて高い。

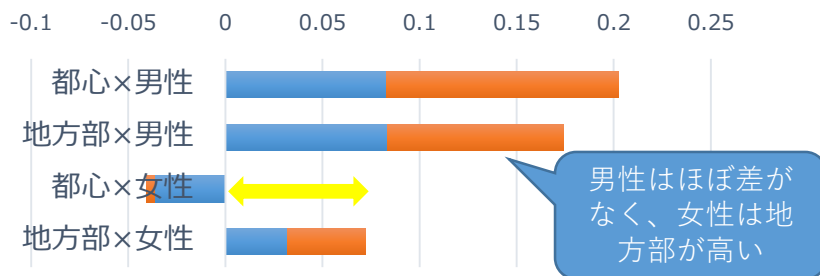
現在、こういった活動を行っているか

(%)

	業務上、自身を取り組んだことのない分野での経験	所属する組織での新規企画の立案	職場における業務改善の提案	職場での勉強会・研究会への参加	これまで参加したことのないコミュニティへの参加
都心×男性	43.0	32.8	39.8	30.6	21.5
地方部×男性	40.7	30.1	34.1	35.8	26.4
都心×女性	51.0	31.9	35.7	37.1	19.5
地方部×女性	43.6	26.8	29.5	38.9	21.5

※「あてはまる」「どちらかと言えばあてはまる」者の合計の比率
 ※現在就業していない者を除外して集計

現在の仕事への意欲



現在のキャリアの“オーナーシップ”



■ 仕事エネルギースコア ■ 夢中スコア

■ 価値観優先スコア ■ 自己決定感スコア

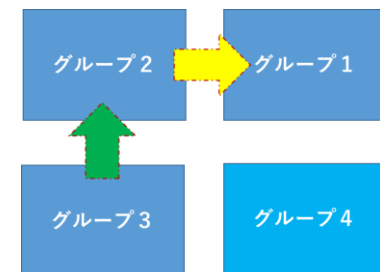
5. 考察

- ①過去の「行動」により、現在のキャリアが広がる
→「行動」と「キャリアの充実」の好循環を起こす
- ②「小さな行動」(Small Steps)が、その後の大きく・重要な経験を惹起する
→情報が多いため、最初の一步の難易度が高く、価値も高い
→指先一本でもできるようなかんたんなアクションの重要性
- ③キャリアづくりは“変化”する。グループ間での移動の観測
→現状のグループごとに、有効・重要なポイントが異なっている
- ④SNSのキャリア形成上の上手な使い方
→自己開示。自分のやりたいこと、悩みの相談をする
→開示してはじめて、リアクションしてくれるサポーター・応援団が獲得できる
- ⑤企業と個人の“良い関係性”の発見
→自社内に囲い込まれるより、外を見て自社を見つめなおした若手社会人のほうが自社が好き

これからのファーストキャリア作りへの支援への視座

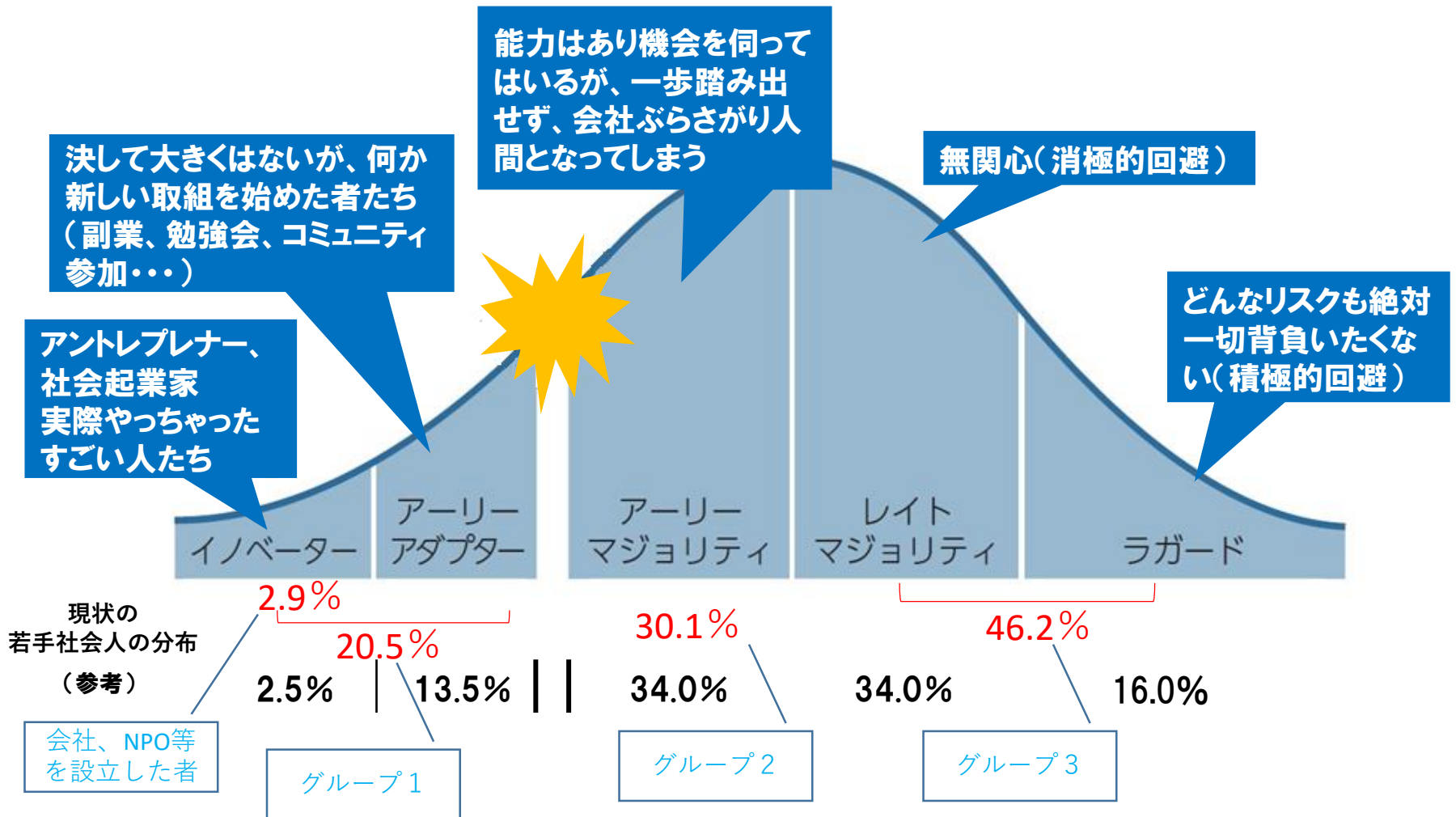
- **企業は、**
- 社外・業務外の活動が、ファーストキャリア形成において重要であると示唆され、同時に自社への“愛着度”にも正の関係を有している。このため、**社外・業務外での勉強会参加、コミュニティ形成、副業・兼業、起業といった活動の推進**は若手社会人と企業の双方にメリットをもたらす施策となる可能性。
- また、職場における活動や職場の上司・先輩から得られるものは、一定の属性の若手社会人に対して重要な要素となっており、**社内で提供できるものと社外で獲得すべきものを組み合わせて取り込んでいく姿勢**が求められる。
- 特に行動量と情報量双方が少ない個人（グループ3）については、業務外の活動など少々ハードルが高そうなアクションであっても、「まずやってみる」ことが重要であると示唆されている。**企業が義務研修や出向といった“強制力”を伴った形で「まずやらせてみる」ことでステップを踏める**可能性も。
- なお、規模等企業属性による若手のグループ割合には有意な差がない。このことから、一つの会社には様々なグループの若手が混在している点に留意する必要がある。

- **政策的課題としては、**
- 個人のキャリアの状況に応じてアプローチを変える。
- 例えば、グループ3に対しては**企業を通じた義務研修や出向**という形での支援が有効であるが、グループ1・2に対してはそうではなく、**個人をベースに社外活動に対する自発的な活動を加速させる**必要がある。
- また、自己の状態を知ることができるプログラムと、**小さな行動を提案できるようなキャリアコンサルタント**の役割も重要になる。
- 失業保険や失業後の職業訓練といった失敗後の支援だけでなく、**小さな行動をはじめるときの挑戦前の支援**が求められる。
- 社外活動を行った個人について、仕事へのエンゲージメントレベルや企業愛着度が上昇する傾向があり、**人材を企業内に囲い込ませないような仕組みづくり**が重要に（副業・兼業推進、学び直し促進、コミュニティ形成支援など）。



21世紀の日本が真に豊かで、わくわくする国になるために

↓このボリュームゾーンが「小さな行動」により動きだす



※マーケティングにおける「キャズム理論」をあてはめたもの