

JAIC

大学・学生・企業をつなぐキャリア情報誌

キャリアのミカタ

2025.Dec Vol.52

Presented by 株式会社ジェイック



2025年度の新入社員に
「就職活動をやり直したいと
考えたことはあるか」を調査

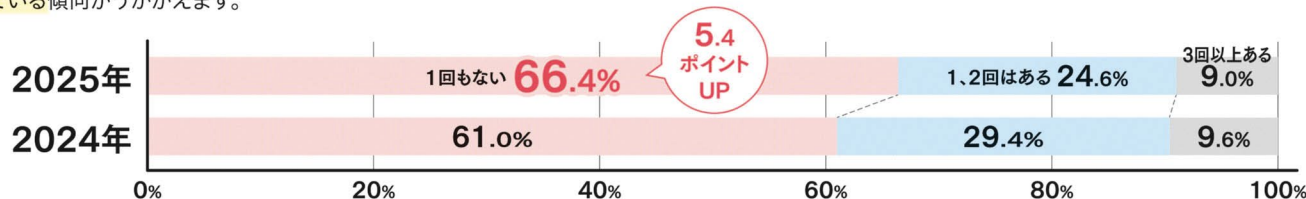
2025年度の新入社員に 「就職活動をやり直したいと 考えたことはあるか」を調査

入社後のギャップを感じる原因と対策

ジェイックでは、就職支援だけでなく、入社後の新入社員研修やフォローアップも実施しています。その中で、2025年入社の方を対象に「就職活動をやり直したいと考えたことはあるか？その理由は？」などについて、アンケートを実施しました。（回答者277名、調査日2025年7月2日-7月10日）新入社員の回答から、学生の就職支援に活かせる点もあるかと思いますので、ぜひご参考ください。

Q. 入社から今日まで、就職活動をやり直したいと考えたことはありますか？

「1回もない」が66.4%、「1、2回はある」が24.6%、「3回以上ある」が9.0%という結果になりました。前回の2024年調査と比較すると、順位に変動はないものの、「1回もない」と回答した割合は5.4ポイント増加と全体の約3分の2に達しており、新入社員の就職先への満足度が高まっている傾向がうかがえます。



Q. 就職活動をやり直したいと感じた時はどんな時ですか？

（自由記述・一部抜粋）

仕事内容や業務

- 今の業務内容に入社前のイメージとギャップがあると感じたとき
- 今の仕事はしたかった仕事ではないと感じたとき
- 就職前に聞いていた話と就職後の業務内容の違いが大きかったとき
- 就職活動やインターンシップの時と悪い意味でギャップを感じたとき
- 自分がこの仕事に向いてないと感じたとき
- 自分のやりたいことが何かわからなくなったとき
- もう少し自分の良さを生かせる仕事があったのではないかと感じたとき
- 仕事で失敗してしまったとき

友人や知人との会話

- 他の会社や省庁で働いている友人の話聞いたとき
- 他の会社の新卒の方と会話しているとき
- 友人と就職先や就職後の会話をしているとき
- 後輩の就活の話聞いて、私以上によく考えて就活していて、影響を受けたとき

職場の人間関係や社風

- 人との関わりが少ないと感じたとき
- 人間関係などで「この会社自分と合わないな」と感じたとき
- 直属の上司が自分と合わなかったとき
- 配属された時の空気が重く、会話もなく、自分から積極的に行動しても会話がなかったとき

待遇面

- 月給を見て安いと思ったとき
- 給与面に関して周りの友人よりも低いと感じたとき
- 他社の給与面を知ったとき

教育・研修体制

- 教育体制があまり良くないと感じたとき
- 大手企業の研修制度を知ったとき

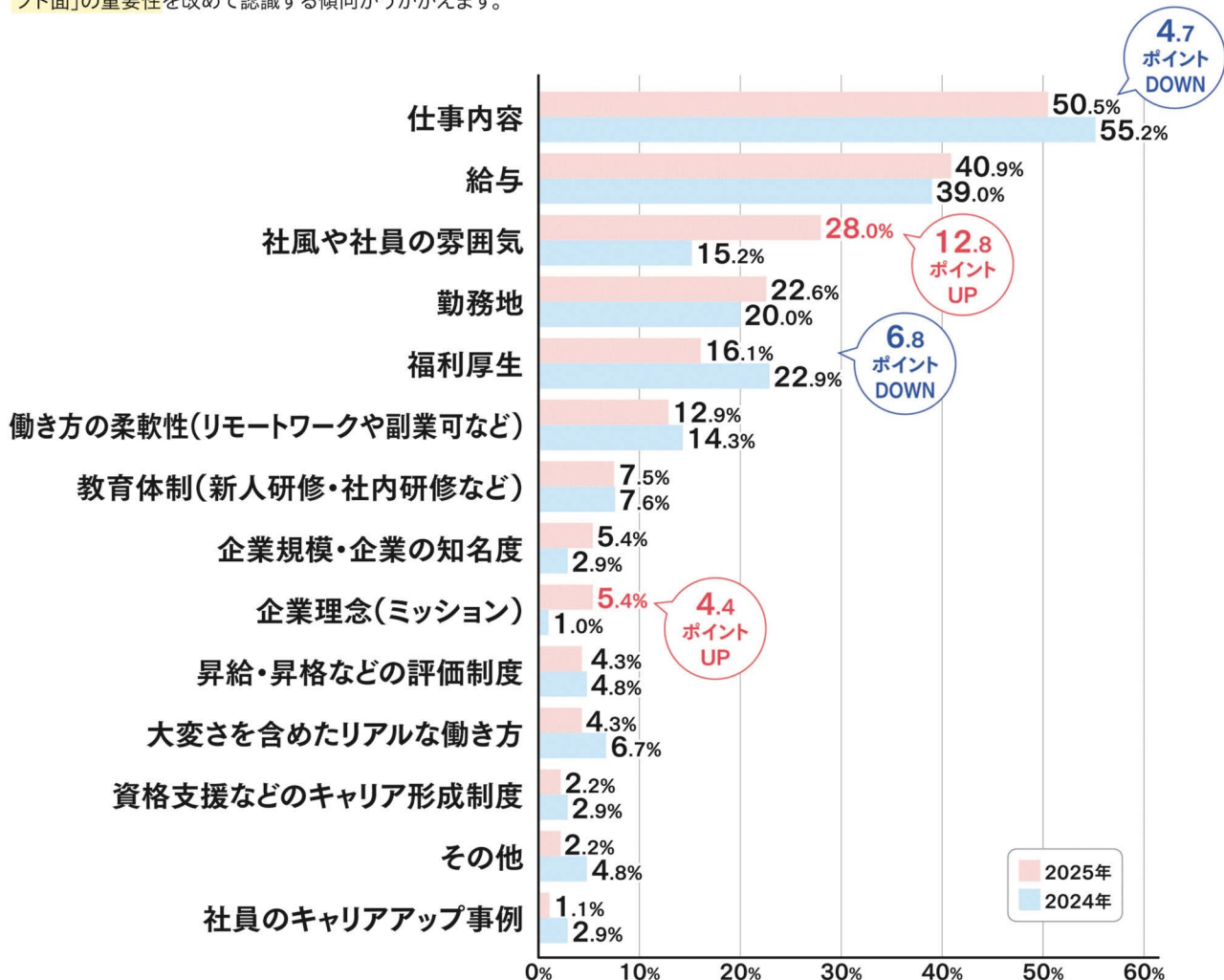
その他

- 気持ちが落ち込んでいるとき
- 不安や悩みが多くなったとき
- 満員電車に乗っているとき
- ふとしたとき

Q. 就職活動をやり直すなら、なにを重視しますか？

(2つ選択)

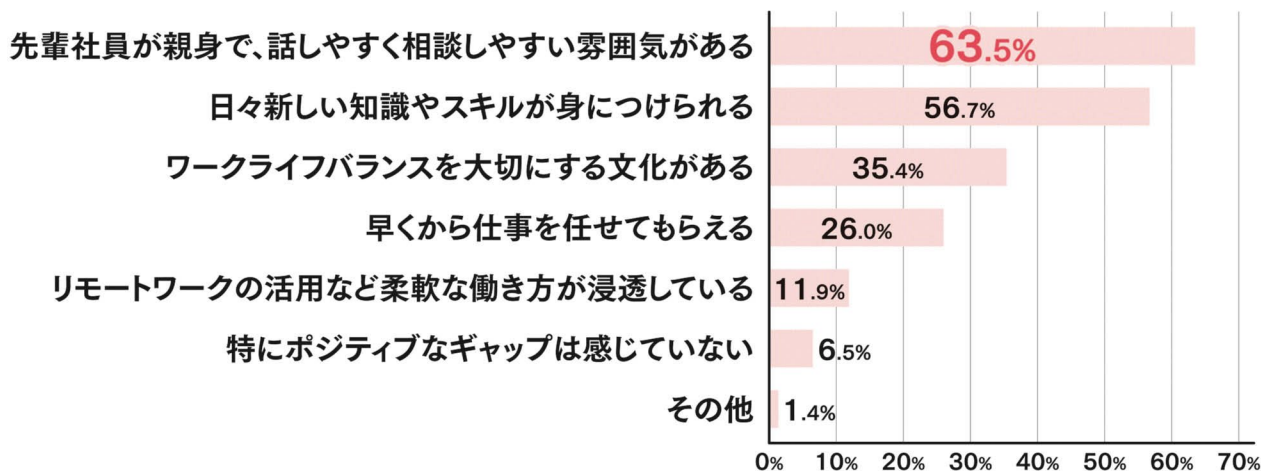
冒頭の設問で「1、2回はある」「3回以上ある」と回答した方に質問したところ、「仕事内容」が50.5%、「給与」が40.9%、「社風や社員の雰囲気」が28.0%、「勤務地」が22.6%、「福利厚生」が16.1%、となりました。2024年調査と比較して最も変化が大きかったのは「社風や社員の雰囲気」で、12.8ポイント増加し、次いで「企業理念(ミッション)」も4.4ポイント増加しました。一方で、「福利厚生」が6.8ポイント、「仕事内容」が4.7ポイント減少しました。給与や福利厚生といった条件面だけでなく、職場の人間関係や企業の価値観といった、入社前に見極めるのが難しい「ソフト面」の重要性を改めて認識する傾向がうかがえます。



Q. 「この会社に入社して良かった!」と感じたことは？

(複数回答)

逆に、新入社員の6割以上が『先輩社員が親身で、話やすく相談しやすい』職場の雰囲気にポジティブなギャップを感じていました。この『ギャップ』は裏を返せば、その良さを選考・面接・入社前までに企業側が十分に伝えきれていなかったと言えるかもしれません。



ミスマッチ防止と満足度向上の鍵は「リアリティ」と「ソフトな要件」

新入社員の33%が就職活動の「やり直し」を考えた経験があり、その要因は「仕事内容」(50.5%)に関する入社後のギャップです。また、入社後の満足度に大きく寄与するのは「先輩社員が親身で話しやすい雰囲気」(63.5%)といった人間関係・社風であることがわかりました。この結果から、キャリア支援においては、知名度や条件といったハード面だけでなく、業務のリアルと職場のソフトな要件を具体的にイメージできるように、学生に関わる必要もあります。具体的には、下記のような取り組みも大切になってくるでしょう。

1. 仕事内容の理解促進プログラム

「仕事内容や業務」に関する入社後のギャップを解消し、業務へのリアリティを高めるためのアクションです。

- 「仕事の大変なところ」を含むOB/OG対談会：OB/OGに仕事の良い点だけでなく「大変なところ」を語ってもらう
- 業界別や職種別の地味な作業やルーティンワークなども含めた仕事の多面性を理解させる
- 配属への期待値を適切に調整できるように、複数部門の業務イメージや、キャリアや配属決定のプロセス理解を促す

2. 社風やコミュニケーションに関する理解促進プログラム

企業のソフトな要素を知る能力を高め、入社後の満足度向上につなげるためのアクションです。

- 企業のミッション、ビジョン、バリュー(MVV)を分析させ、学生の価値観と照らし合わせ、評価させる
- 人間関係や社風を具体的に問う質問例を提供し、ロールプレイングにより実践させる
- 複数の異なる部門や役職の社員との面談を推奨し、組織全体の雰囲気を把握させる

また、大学によっては、就職後の早期退職の解消や、相談を受けることを目的として、「いつでも戻れる場所」として継続的に学生をサポートしている事例もございます。まずは、卒業後も定期的に相談窓口の利用を促すなど、キャリアセンターをセーフティネットとして機能させることはできるかもしれません。ジェイックでは、既卒・第二新卒の就職支援もしていますので、卒業後のサポートについても課題やお悩みがありましたら、お気軽にご相談ください。

4年生の卒業直前までの就職支援プログラムに、お悩みがあればご相談ください

ジェイックのイベントは就職活動で苦戦している学生や、内定に結びつかず焦りを抱える学生にとって、**事前研修+面接会**という実践の場で「面接経験」を積み、「自分の現在地」を知り、「次のステップへのヒント」を得られる、**総合的な成長機会**を提供しています。参加学生からは「新たな自分の価値観を知ることができた」「今まで見ていなかった業界に興味を持てた」という声も多く、学生の就職活動のアクションを促進し、4年生の卒業直前の内定率向上を実現させています。具体的には、下記のようなプログラムとなっております。

「Web面接会」プログラムとは？



これまで全国176校(2025年6月時点)の大学でご活用いただいている学生の就職活動をサポートするプログラムです。本プログラムは以下の流れで進みます。

1. ガイダンス～事前研修で就活対策

就職活動に必要な知識やスキルを習得するためのガイダンスと事前研修を実施します。

2. Web面接会

書類選考なしで約10社の企業との面接会を実施し、学生に多くの出会いの場を提供します。

3. 個別アドバイザーによる支援

学生一人ひとりに専属のアドバイザーがつき、就職活動をきめ細やかにサポートします。

また、学生の問い合わせやアクションを促進するため、マーケティング手法を用いたハガキや案内メールの作成もサポートさせていただきます。貴校のご要望に合わせてプログラムをカスタマイズできますので、お気軽にご相談ください。今後のイベント開催情報もメールでも発信していきますので、ぜひQRよりご登録ください。

イベント情報等の
メール登録は
こちらから



最後までご覧いただき、ありがとうございました。少しでも貴校の就職支援の参考になれば幸いです。最後にアンケートのご協力をお願いいたします。今後のキャリアのミカタの参考にさせていただきます。率直なご意見をお寄せください。右のQR、もしくはURLからご回答をお願いいたします。

現在、多くの大学様から、就職支援のご依頼を受けております。お困りのことがございましたら、お気軽にお問い合わせください。最新情報や貴校に合わせた支援内容をご提供させていただきます。

キャリアのミカタアンケート
<https://forms.gle/DKss2TSRNTEAkVAdA>

