

# 就職活動と入社後の実態に関する定量調査 結果報告書

パーソル総合研究所 × CAMP

※CAMPとは、パーソルキャリア株式会社が運営する若者向けのキャリア教育支援活動です。

2019.5.



PERSOL

パーソル 総合研究所

# 調査概要

パーソル総合研究所×CAMP共同調査  
就職活動と入社後の実態に関する定量調査

調査名称	パーソル総合研究所×CAMP「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」																																							
調査内容	就活の行動・意識の実態 / 就活生の目指す「成長」のイメージ内容 / 入社後の成長・パフォーマンスの実態 / 入社後のリアリティ・ショックと就活時の活動の関係 など																																							
調査手法	インターネット調査モニターを用いたインターネット定量調査																																							
調査時期	2019年2月22日-2月25日																																							
調査対象者	<p>〈共通条件〉 居住地域：全国 年齢：18歳以上30歳未満 合計サンプル数 1700人</p> <p>〈学生〉 900人 四年制大学生もしくは大学院生（博士課程は除外） ※希望の卒業後進路に会社員（正社員）が含まれていない者は除外</p> <p>〈社会人〉 800人 正社員 / 就活後、初職の企業1-3年目の正社員 企業規模：不問 離職者 / 就活後、正社員で入社したがその後3年以内に離職した人 ※現在の雇用形態不問 ※大卒（4年制）、大学院卒 ※就職活動をして正社員で就職した者</p> <p>〈割付〉</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>大学 1年</th> <th>大学 2年</th> <th>大学 3年</th> <th>大学 4年</th> <th>修士 1-2年</th> <th>1年目 社員</th> <th>2年目 社員</th> <th>3年目 社員</th> <th>離職者 1~3年 以内</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td rowspan="2">100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td rowspan="2">200</td> <td rowspan="2">1700s</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>											大学 1年	大学 2年	大学 3年	大学 4年	修士 1-2年	1年目 社員	2年目 社員	3年目 社員	離職者 1~3年 以内	合計	男性	100	100	100	100	100	100	100	100	200	1700s	女性	100	100	100	100	100	100	100
	大学 1年	大学 2年	大学 3年	大学 4年	修士 1-2年	1年目 社員	2年目 社員	3年目 社員	離職者 1~3年 以内	合計																														
男性	100	100	100	100	100	100	100	100	200	1700s																														
女性	100	100	100	100		100	100	100																																
実施主体	株式会社パーソル総合研究所 / パーソルキャリア株式会社・CAMP（Career Activate Management Program）																																							

## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所×CAMP「就職活動と入社後の実態に関する定量調査」

※CAMPとは、パーソルキャリア株式会社が運営する若年層向けキャリア教育支援活動です。

## 1.

- 学生時代の成長志向と、入社後、社会人になってからの**成長実感には大きなGAP**がある。
- 「働くことを楽しむ」ことも多くが求めるが、入社後は半数以上が実現できていない。
  - ▶ 仕事を通じ「成長したい」と思っている学生86.2%に対し、成長を実感できている若手1-3年目の社会人は**64.6%**。
  - ▶ 働くことを楽しみたい学生79.3%に対し、楽しめている社会人は**わずか35.3%**。

## 2.

- 上記の要因の一つとして、  
入社後に感じる「こんなはずじゃなかった（リアリティ・ショック）」の影響が確認できた。
- 入社後、報酬・昇進・仕事のやりがい・働きやすさなど、入社後に、事前イメージとの何ならかの違いを感じる新社会人は**76.6%**に及ぶ。
- そして、リアリティ・ショックを防ぐ鍵は、「**入社前の組織・適性への理解**」。

入社前の組織・適性への理解：入社する会社の上司・人間関係・風土/業績、自己の能力・適性・求められるスキルなどの理解

## 3.

## 入社前に会社・適性理解を促進するための3つのポイント。

## 1. 「人と差をつける＝他者との差別化」意識を軸にした就活から、

## 「自分のやりたいこと＝自分軸」を持った能動的な就活へ

- ・早めに「やりたいこと」が見つかった学生は、より主体的で能動的な就活を行い、会社・適性をよく理解を深めて入社できている。
- ・「やりたいこと」が見つかる学生と見つからない学生のギャップが最も大きくなるのは大学三年生の冬。

## 2. 「少数の意見」に振り回される就活から、「より多くの人々の声を聞く」就活へ

- ・相談先を絞ってしまうと、情報が限定され、事前の理解を阻害している。

## 3. 「とりあえず参加する」から、「目的意識をもちリアルな人にふれる」インターンシップへ

- ・目的・目標を設定してインターンに参加し、積極的に社員とのつながりを得ることで、入社前の会社・適性理解が促進されていた。社員を通じて、企業・職場の雰囲気を知ることが大事。
- ・現状では、インターンの「目標設定」は59%、「社員との継続的人脈構築」ができている学生は31.4%。

## 3-補.

- 「やりたいこと」は「能動的な就職活動」が伴うことによって理解を促進し、リアリティ・ショックを防いでいた。
- やりたいことが無くても、「能動的な就職活動を実施していた」層は、「やりたいことはあるが、消極的な就職活動を行っていた」層と同程度には入社前理解ができている。

入社前の会社・適性理解度 (平均値の差)



## 4.

「就活ルールの廃止」の議論について、今後就活を控える大学一・二年生に意見を聴取した。

- ルールの廃止議論が、「自分に関係がある」と感じている学生は65%を超え、自分事と感じている割合は高いものの、「議論の内容を知っている」は33.8%に留まる。
- こうした知識不足を背景に、「今後どのようなルールになるか不安を感じている」割合が**68.3%と高い**。逆に、「今後自由に就活ができて楽しみ」と期待感を持つ者は26.5%。
  - ▶ 特に不安な層は、「定年まで同じ企業で働きたい」など、安定雇用を求める層に多い。
- そうした不安について、**関東/東海・北陸・甲信越はやや低い**が、**北海道・東北/近畿/中国・四国・九州では不安傾向が強い傾向**。

調査結果①	入社後のリアリティ・ショックとその影響について
調査結果②	将来の「やりたいこと」と就活について
調査結果③	「やりたいことが決定している学生」の特徴
調査結果④	就活ルールの変更についての意識
調査結果⑤	就活意識による就活生の5タイプ
Appendix	就活意識 因子について



# 調査結果①

入社後の

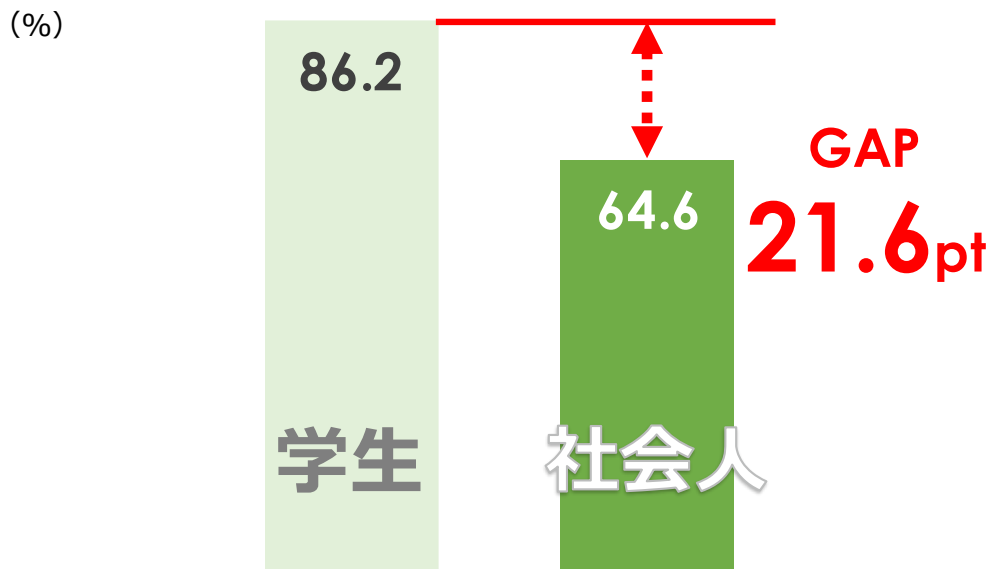
リアリティ・ショックと

その影響について

パーソル総合研究所  
就職活動と入社後の実態に関する定量調査

仕事を通じて成長したいと思っている学生は86.2%に対し、成長を実感できている社会人は64.6%。  
働くことを楽しみたいと思っている学生79.3%に対し、楽しめている社会人はわずか35.3%。

## 成長の重要度と成長実感度のGAP



成長の重要度      成長の実感度

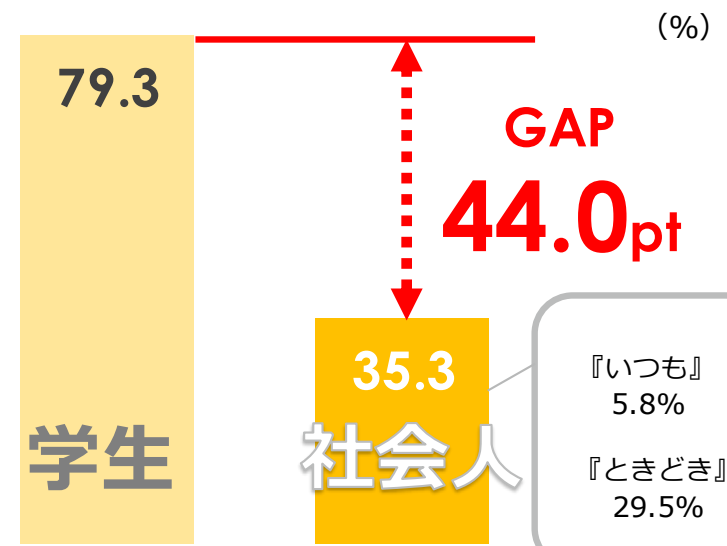
学生 n=900

社会人 n=800

【成長の重要度】7件法聴取  
成長が「とても重要だ」～「やや重要だ」回答者の割合

【成長の実感度】7件法聴取  
過去1年を振り返って、成長を「とても実感した」～「やや実感した」回答者の割合

## 働くを「楽しみたい」と「楽しんでいる」実態のGAP



働くを  
楽しみたい      働くを  
楽しんでいる

学生 n=900

社会人 n=800

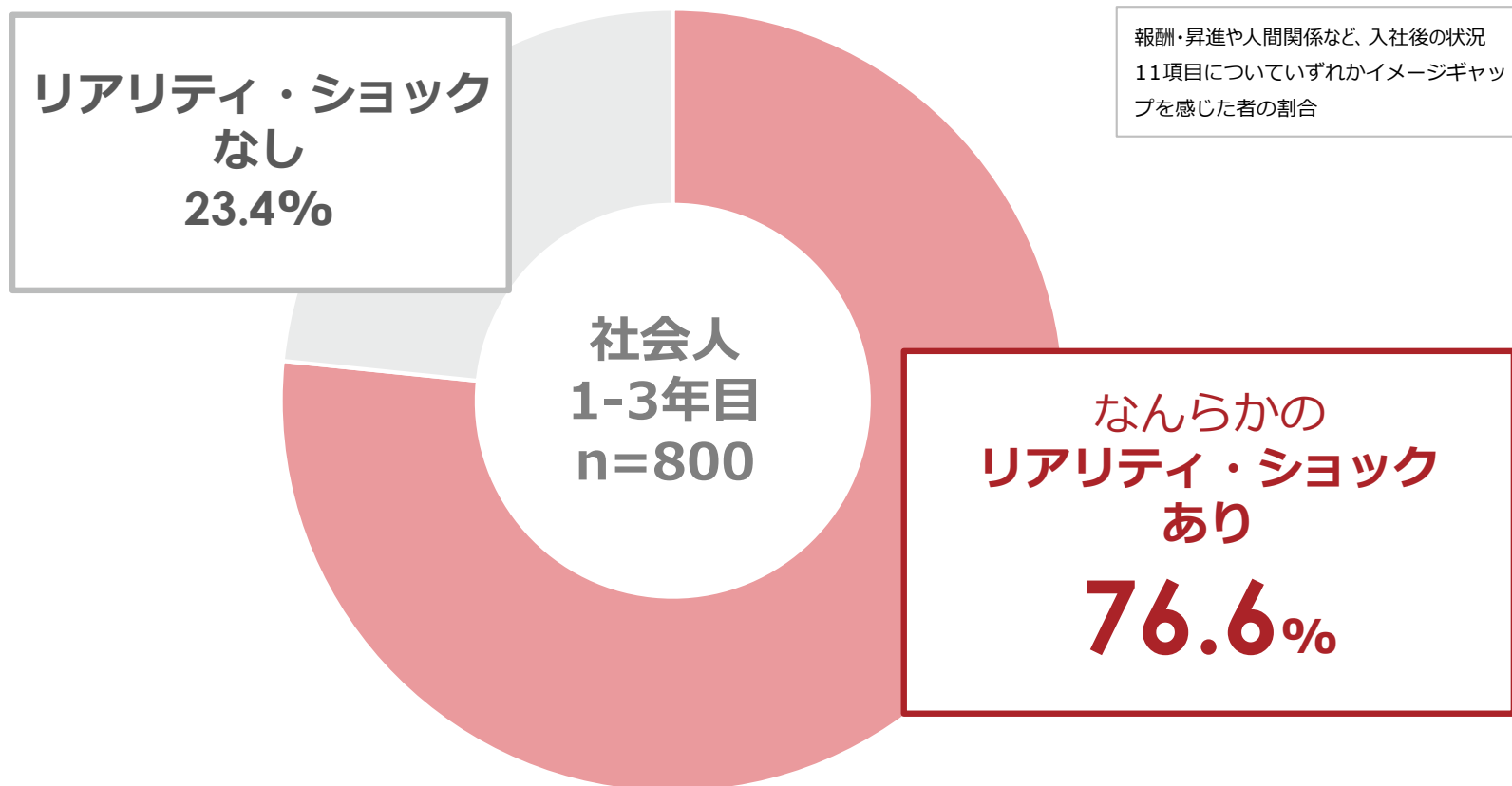
『いつも』  
5.8%  
『ときどき』  
29.5%

【働くを  
楽しみたい】7件法聴取  
「とてもそう思う」～「ややそう思う」  
回答者の割合

【働くを楽しんでいる】5件法聴取  
「いつもある」「ときどきある」回答者の割合

入社後、報酬・昇進・仕事のやりがい・働きやすさなど、  
何らかの事前イメージとの齟齬（リアリティ・ショック）をうける新社会人は76.6%に及ぶ。

## リアリティ・ショックを受ける人の割合

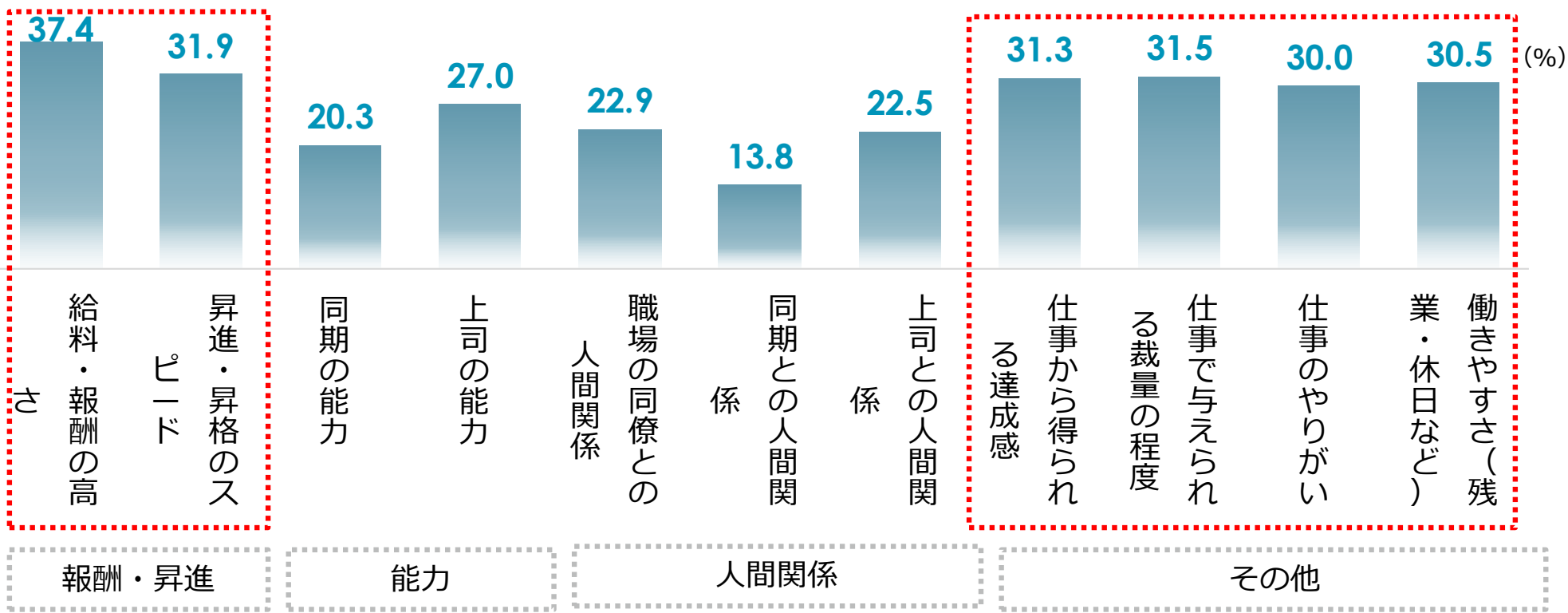


報酬・昇進昇格のスピードについて特にイメージよりも悪かったと感じている割合が高い。  
また、仕事のやりがいや達成感などの仕事内容についてもギャップを感じている人が多い。

数値は事前イメージより実態が「悪かった」の回答率

入社前のイメージと異なっていたこと

社会人n=800



リアリティ・ショックを感じたと回答した項目数別に「高中低」の3層に分け、高群と低群を比較すると、「成長実感無し」「仕事を楽しくでない」「3年以内離職者」でリアリティ・ショックの高い者が多い。

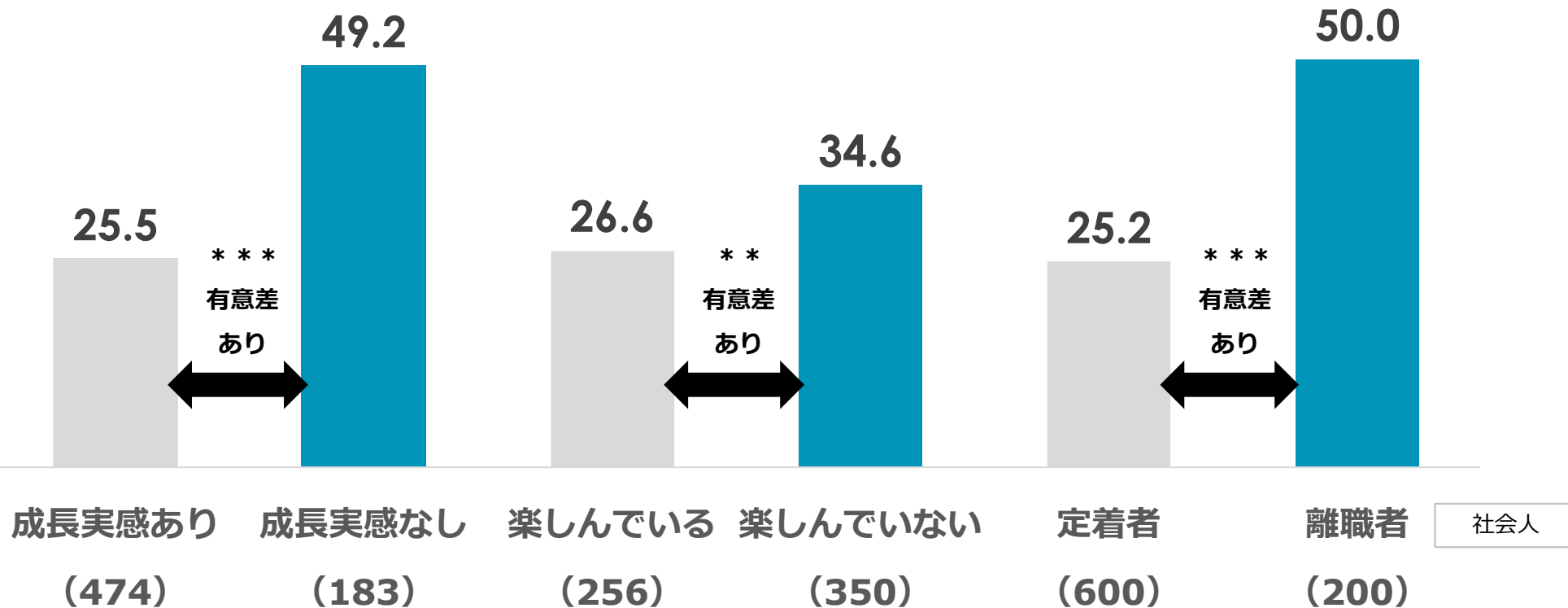
リアリティ・ショック高群の割合

【リアリティ・ショック高・低群】

入社後の報酬や人間関係などの11項目に対しギャップを感じた項目数の回答分布に応じて、ほぼ均等になるように分割した。  
6個以上⇒高群 / 2～5個⇒中群 / 0～1個⇒低群

(%)

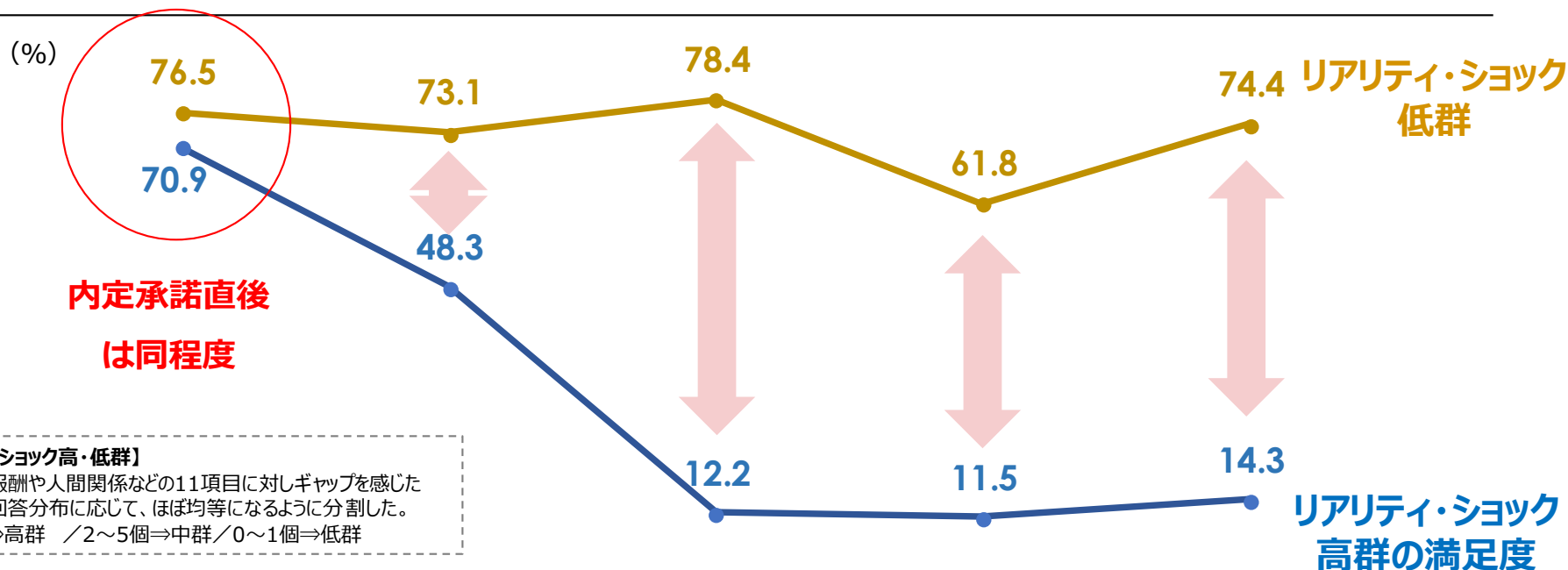
\*\*\* : 1%水準で有意  
\*\* : 5%水準で有意



社会人

会社に対する満足度は、内定承諾直後は同程度だが、  
リアリティ・ショックが高い群では大きく下がり、3年目まで同様の傾向が続く。

リアリティ・ショック 低群・高群別 **新卒入社企業に対する現在の満足度** 満足度（非常に満足～やや満足の回答割合の合計）

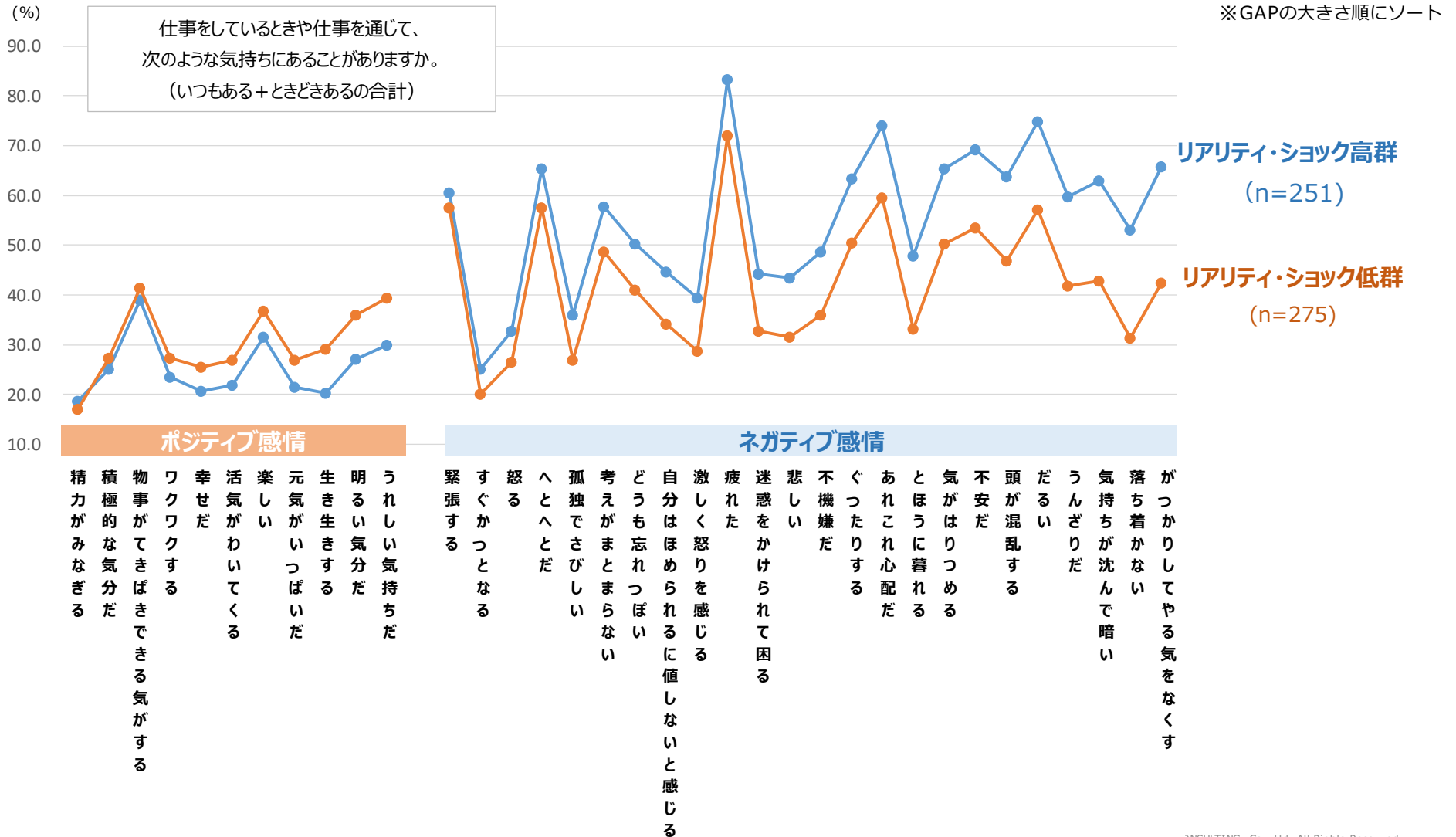


【リアリティショック高・低群】  
入社後の報酬や人間関係などの11項目に対しギャップを感じた項目数の回答分布に応じて、ほぼ均等になるように分割した。  
6個以上⇒高群 / 2～5個⇒中群 / 0～1個⇒低群

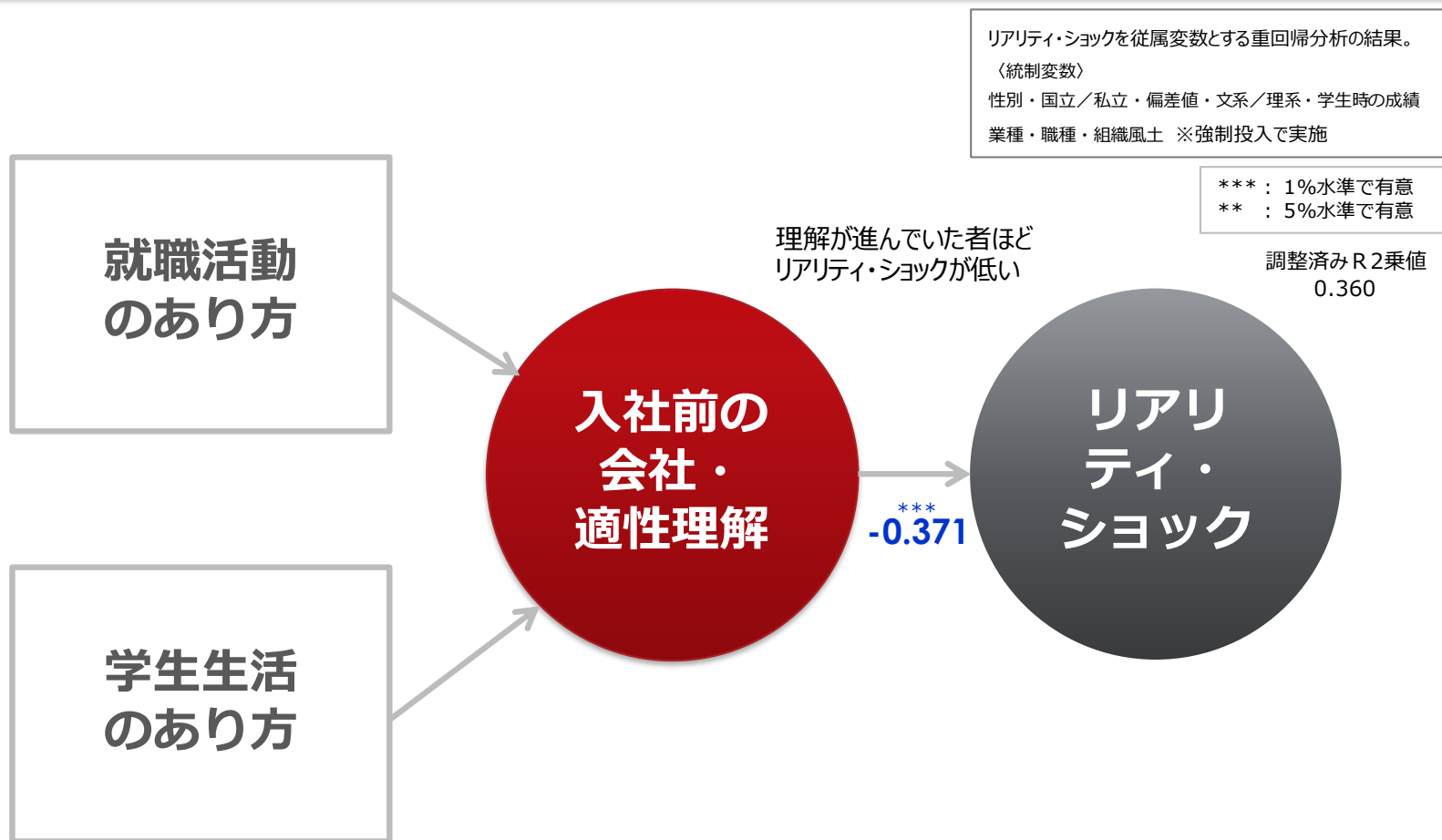
内定承諾直後	入社直後	社会人 1 年目	社会人 2 年目	社会人 3 年目
(低群 n=238)	(低群 n=238)	(低群 n=88)	(低群 n=68)	(低群 n=82)
(高群 n=151)	(高群 n=151)	(高群 n=41)	(高群 n=61)	(高群 n=49)

社会人  
(初職継続就業者)  
n=600

## リアリティ・ショックが高いことは、職場でのネガティブな感情を導いている。



入社後のリアリティ・ショックには、会社への「入社前の会社・適性理解」の度合いが影響している。  
就活、学生生活のあり方によって、この理解度合いをいかに高めるかが重要。

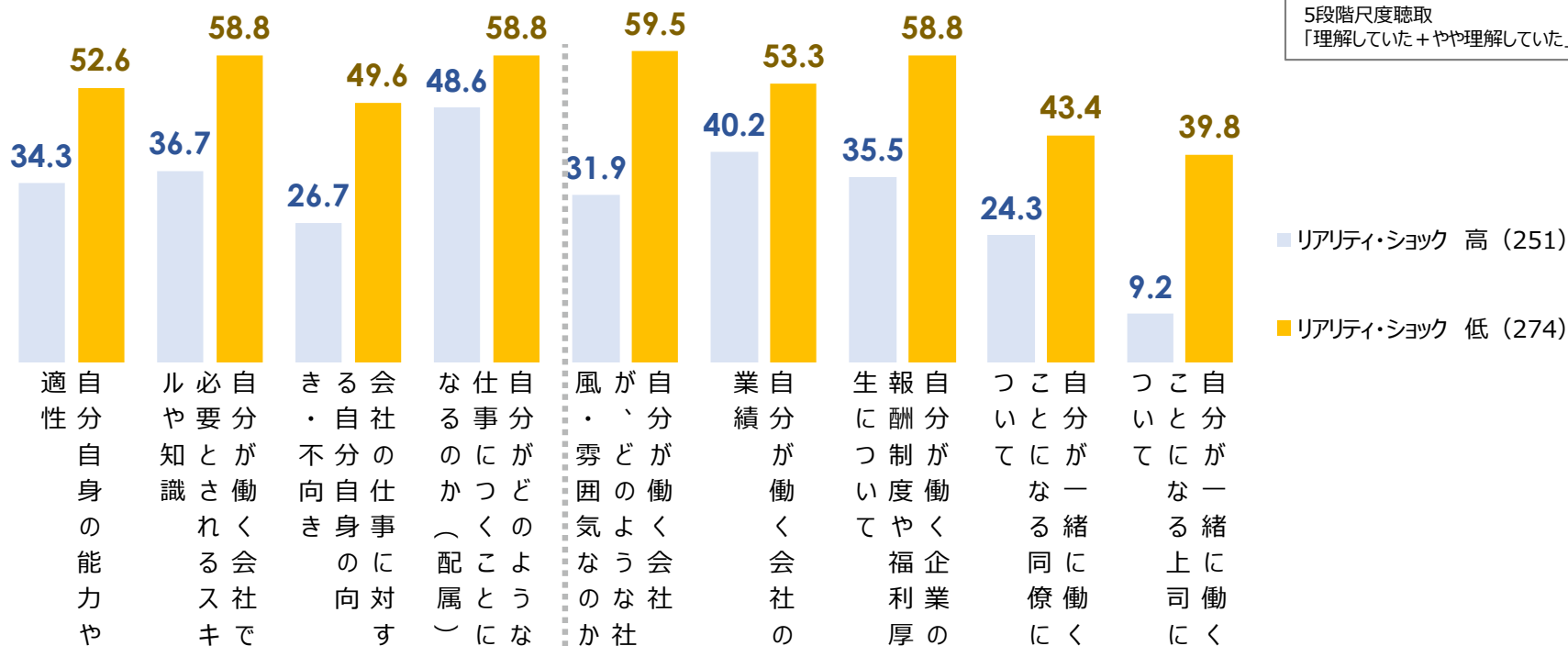




リアリティ・ショック低群は、**自分の能力や適正、必要とされるスキル、社風などについて、高群よりも入社前に理解できている。**（職業的予期的社会化・組織的予期的社会化が促進されている）

## 入社前の会社・適性理解（入社前にどの程度理解していたか） 9項目詳細

(%)



■ 数値  
5段階尺度聴取  
「理解していた+やや理解していた」選択率

■ リアリティ・ショック 高 (251)  
■ リアリティ・ショック 低 (274)

職業的予期的社会化 | 組織的予期的社会化

就活意識として「多くの人から話を聞くこと」「具体的にやりたいことが決まっていること」は入社前の会社・適性理解を促進する。一方、「他の学生との違いを積極的にアピールしたい」という意識は理解を阻害してしまっている。

〈統制変数〉

性別・国立／私立・偏差値・文系／理系・学生時の成績  
業種・職種・組織風土

■重回帰分析  
従属変数 | 入社前の会社・適性理解  
独立変数 | 就活意識  
※強制投入で実施  
社会人 n=800

調整済みR2乗値  
0.338

就職活動の意識

仕事を通じて具体的に  
やりたいことがある

\*\*\*  
0.192

就活中は多くの人から  
話を聞く方が良い

\*\*  
0.09

就活では、他の学生との違いを  
積極的にアピールしたい

\*\*  
-0.09

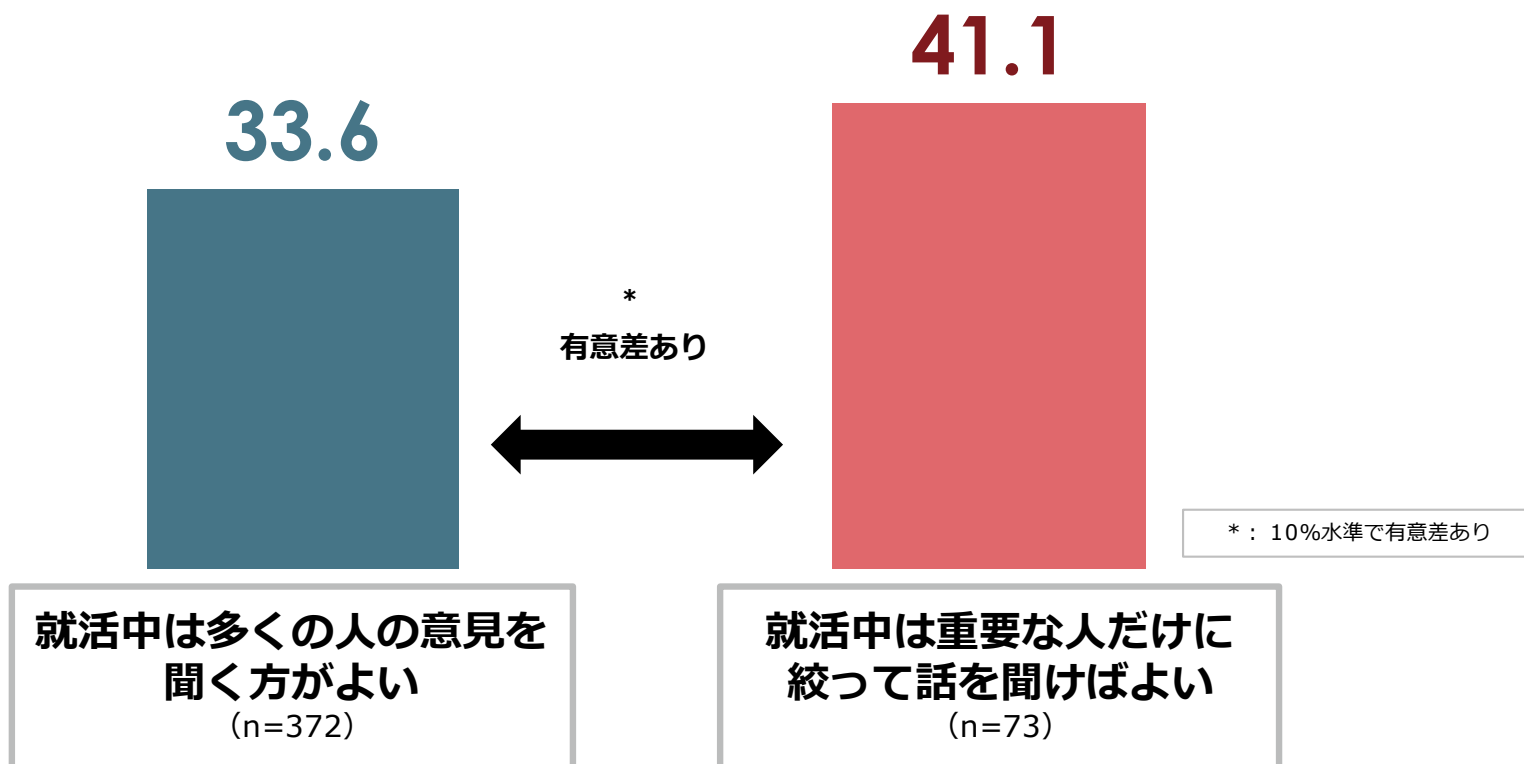
入社前の  
会社・適性  
理解

入社前理解についての  
9項目平均値

\*\*\* : 1%水準で有意  
\*\* : 5%水準で有意

リアリティ・ショックの程度を3層に分けてみると、就活で少数の意見しか聞こうとしない人は、  
多数の意見を聞く人よりもリアリティ・ショックを受ける割合が高い。

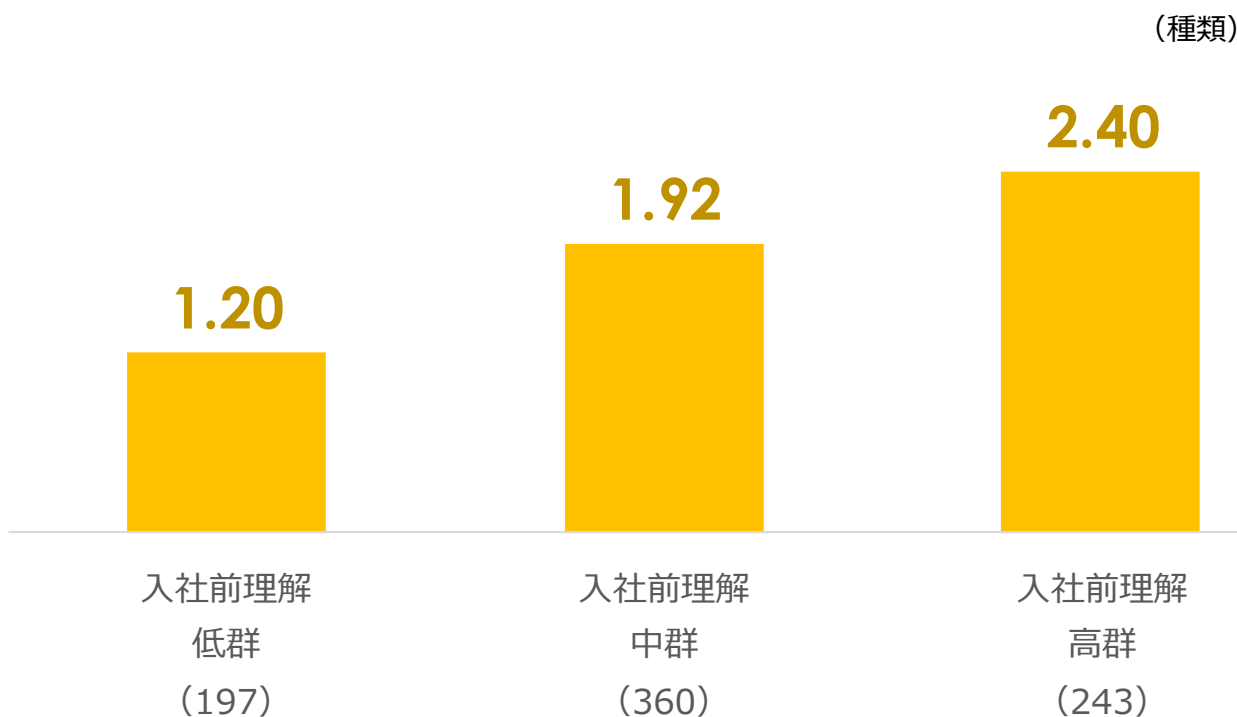
## リアリティ・ショック 高群の割合



※ 「A : 就活中は多くの人の意見を聞く方がよい」 「B : 就活中は重要な人だけに絞って話を聞けばよい」 6段階SD法で聴取。それぞれTOP2選択者

入社前の会社・適性理解度が高い層は、就職活動においてより多様な相手に相談している。

就職活動における相談先の数（種類）



### ■ 相談相手の詳細

- ・親
- ・就職活動を終えた友人・知人
- ・就職活動を終えたゼミや部活・サークルの先輩
- ・入社1～4年目の友人・知人
- ・入社5年目以上の友人・知人
- ・ゼミの教授
- ・学校のキャリアセンター(就職活動の相談窓口)
- ・就職活動中の友人・知人
- ・入社1～4年目のOB・OG
- ・入社5年目以上のOB・OG
- ・志望企業の入社1～4年目の社員
- ・志望企業の入社5年目以上の社員

### ■ 入社前の会社・適性理解度 高群・中群・低群：

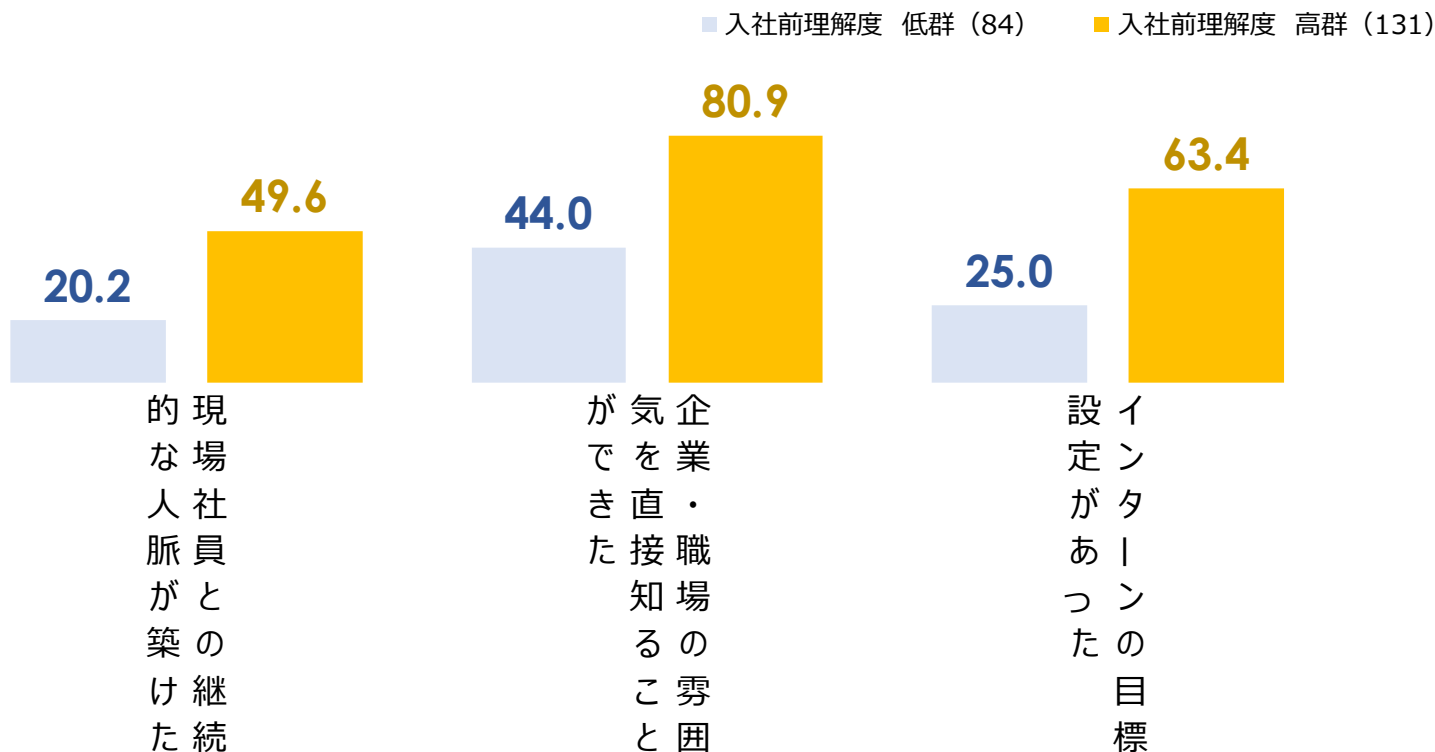
- 入社前の会社・適性理解度9項目  
「理解していたorやや理解していた」回答個数
- ・高群-6個以上 該当
  - ・中群-2-5個 該当
  - ・低群-0-1個 該当

インターンシップにおける「現場社員との継続的な人脈構築」「企業・職場の雰囲気」「目標設定」経験が、入社前の理解を促進している。（記述統計）

## 入社前の会社・適性理解 高群／低群別 経験したインターンシップの内容

※重回帰分析で影響を確認できた項目を抜粋

(%)

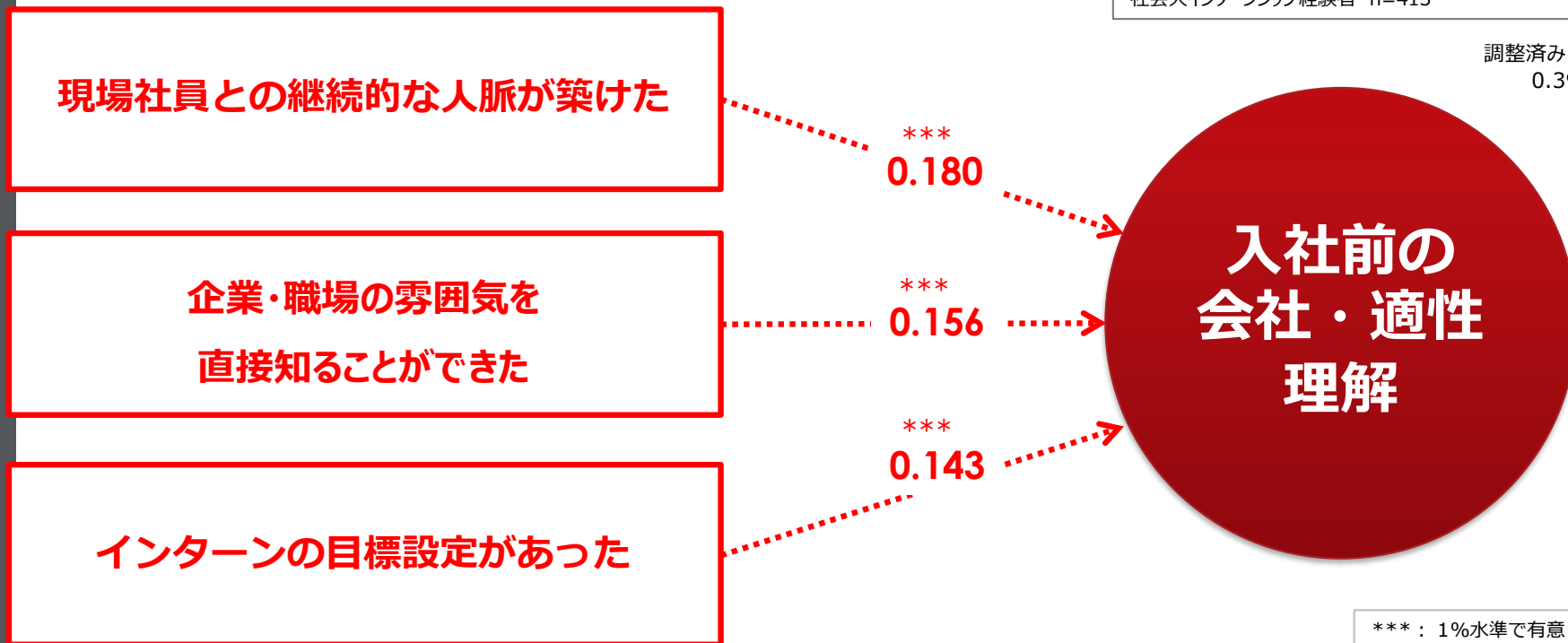


インターンシップにおける「現場社員との継続的な人脈構築」「企業・職場の雰囲気」「目標設定」経験が、入社前の理解を促進している。（重回帰分析結果）

■重回帰分析  
 従属変数 | 入社前の会社・適性理解  
 独立変数 | インターンシップ内容  
 統制変数 | 性別・国立/私立・偏差値・文系/理系・学生時の成績・業種・職種・組織風土  
 ※強制投入で実施  
 社会人インターンシップ経験者 n=413

調整済みR2乗値  
0.393

インターンシップの内容



\*\*\* : 1%水準で有意  
\*\* : 5%水準で有意

# 調査結果②

## 将来の「やりたいこと」と 学生生活について

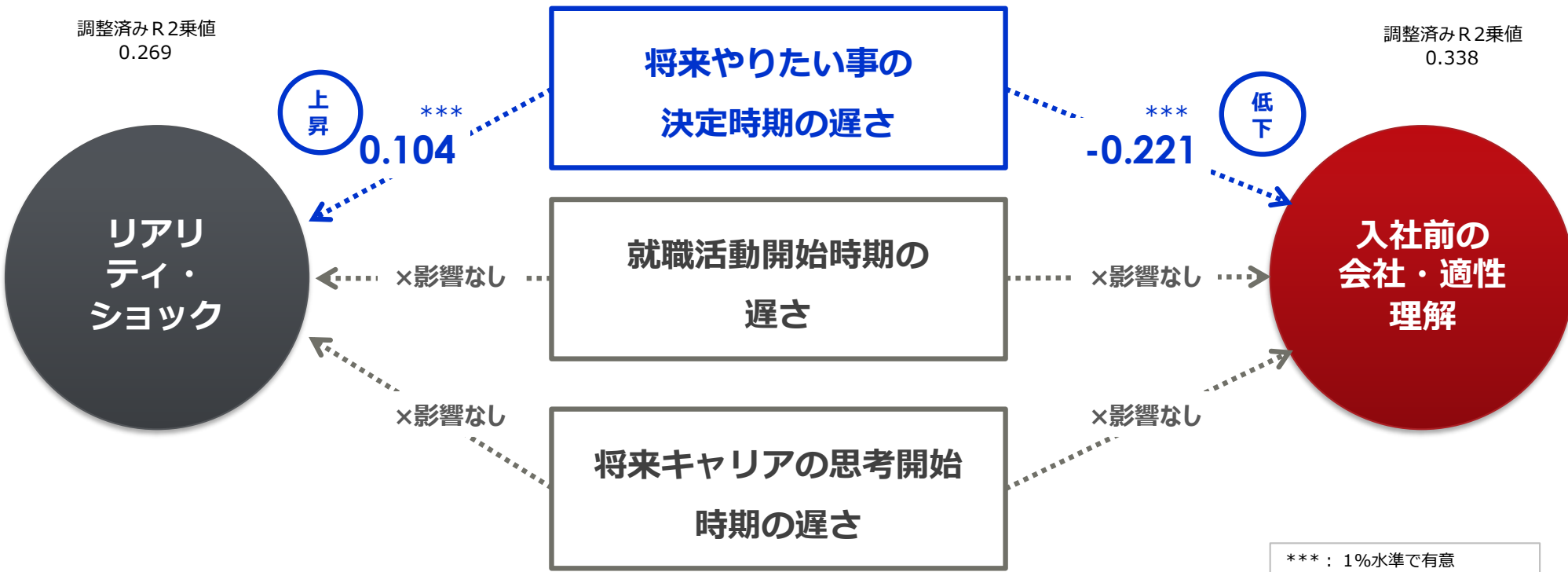
パーソル総合研究所  
就職活動と入社後の実態に関する定量調査

将来のやりたい事の決定時期が遅いと、入社前の会社・適性理解、リアリティ・ショックのいずれにもマイナスの影響があることがわかった。

## キャリアについて考えた時期

■重回帰分析  
従属変数 | 入社前の会社・適性理解  
独立変数 | リアリティ・ショック  
※強制投入で実施  
社会人 n=800

■重回帰分析  
従属変数 | 入社前の会社・適性理解  
独立変数 | キャリア思考タイミング  
※強制投入で実施  
社会人 n=800



\*\*\* : 1%水準で有意  
\*\* : 5%水準で有意

〈統制変数〉(共通)  
性別・国立/私立・偏差値・文系/理系・学生時の成績  
業種・職種・組織風土



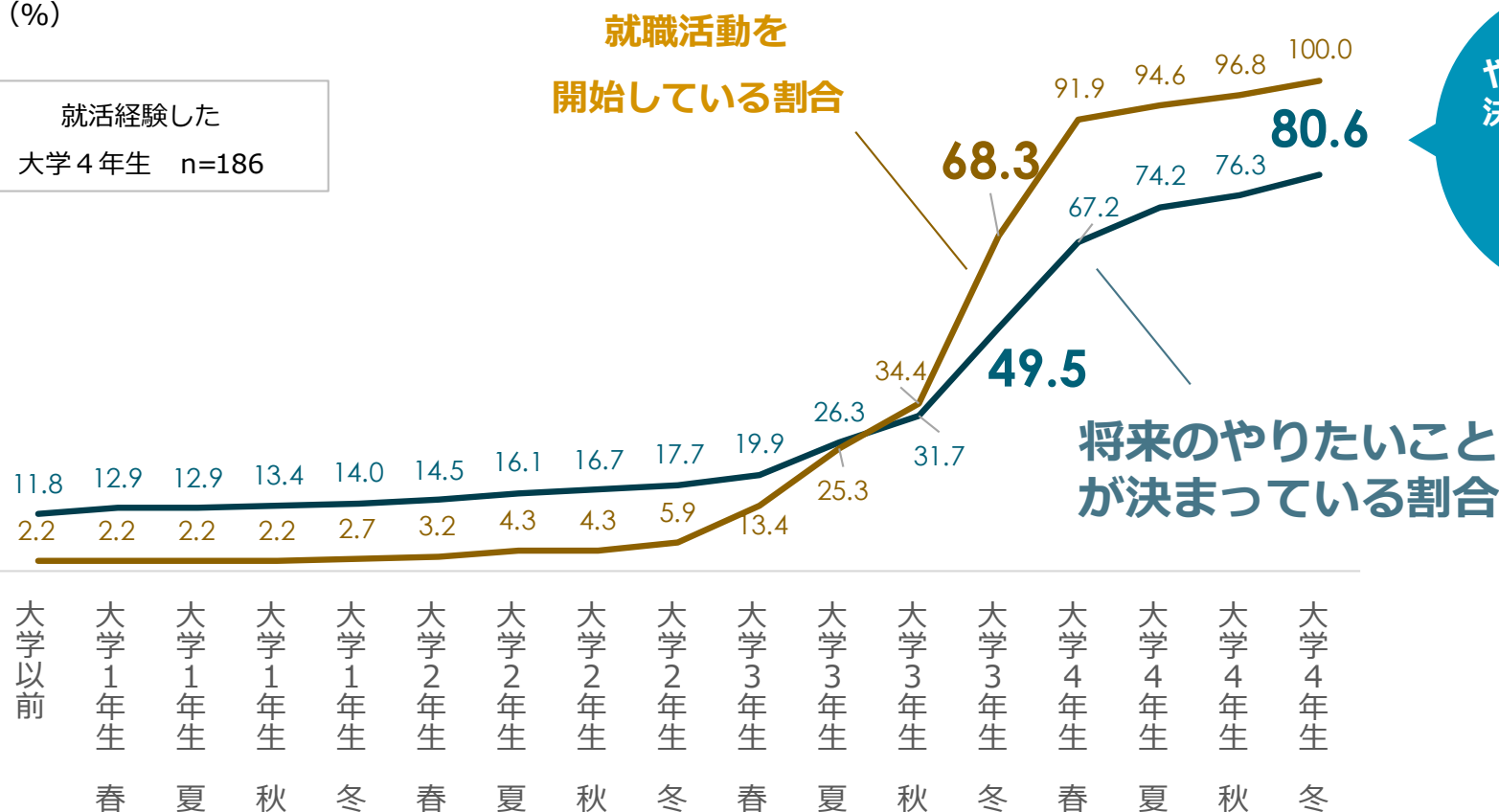
大学3年生の冬で就職活動を開始している割合は63.5%。

やりたいことが決まっている割合は46%。在学中にやりたいことが決まらない人は2割程度いる。

## 就職活動開始割合、将来のやりたいことが決まっている割合

(%)

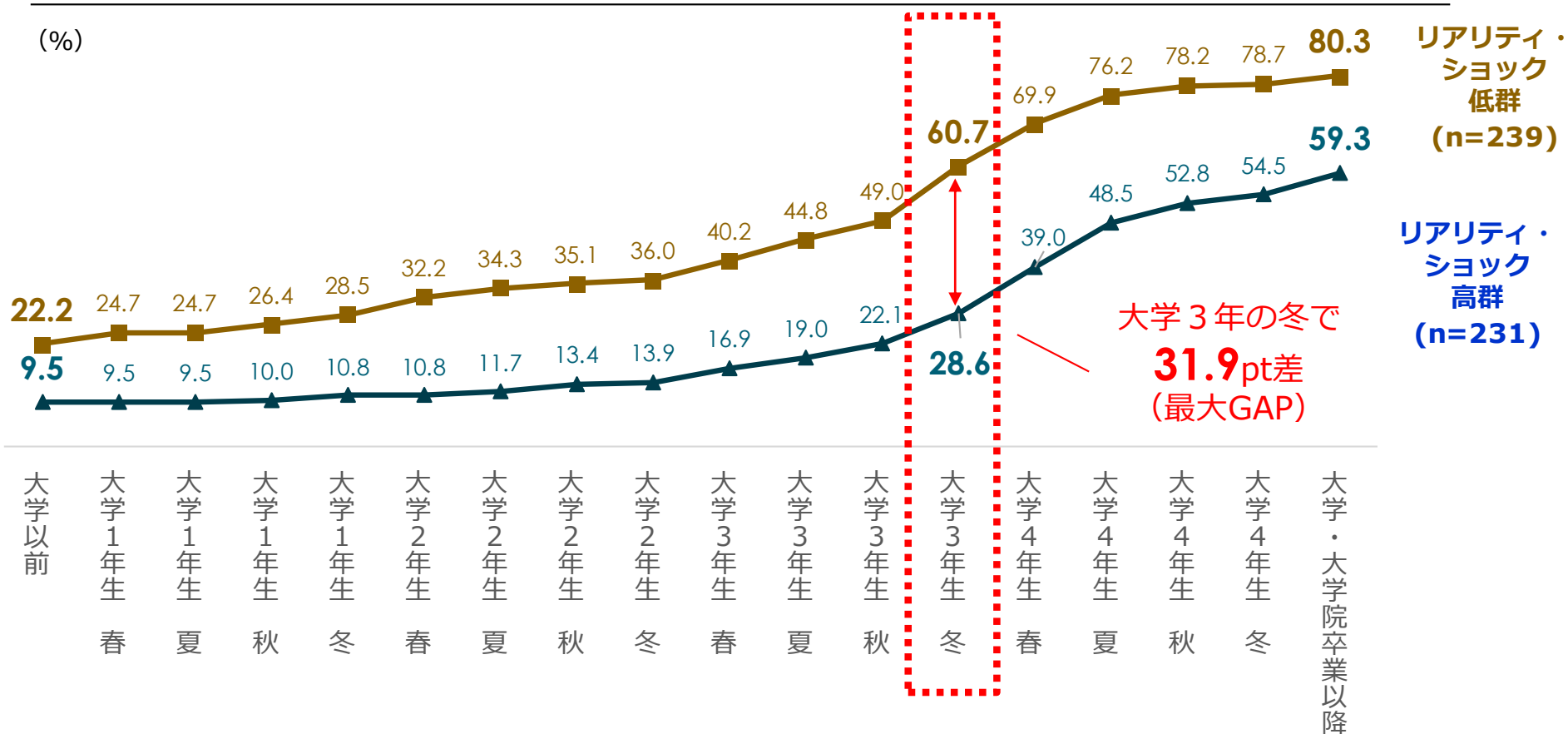
就活経験した  
大学4年生 n=186



在学中に  
やりたいことが  
決まっていない  
就活生  
**19.4%**

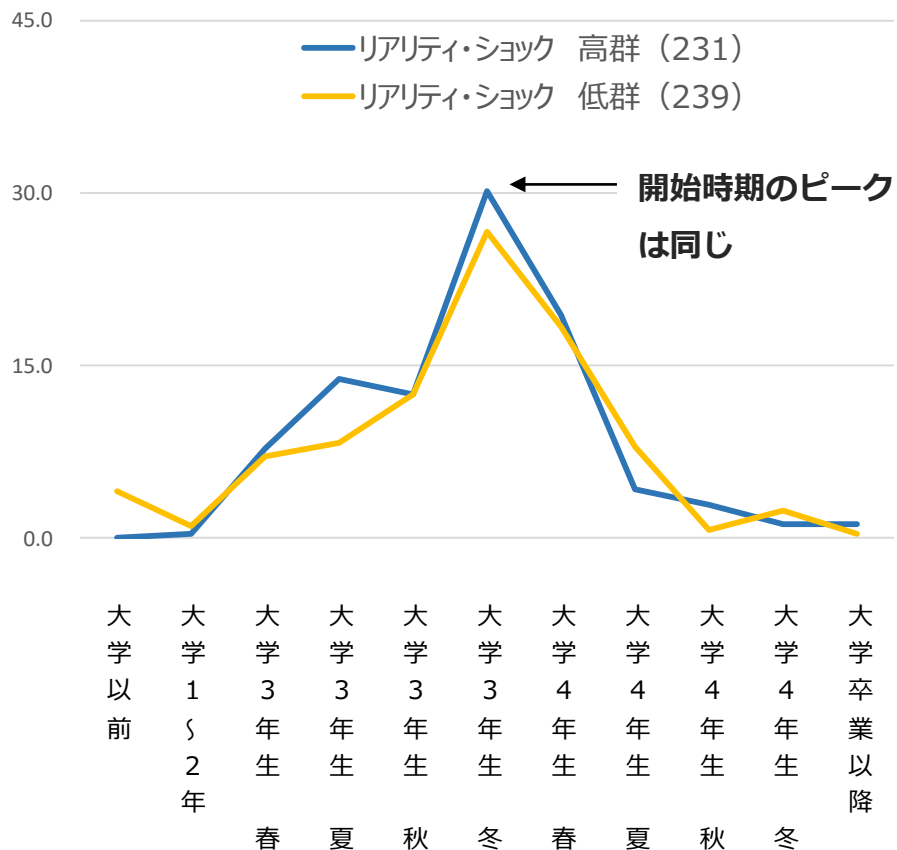
リアリティ・ショックの高低で分けると、**大学3年の冬でリアリティ・ショック低群の6割は、将来のやりたいことが決まっている**。一方、リアリティ・ショック高群は3割を下回る。

リアリティ・ショック高群・低群別 【時期別 将来のやりたいことが決まっている人の割合】

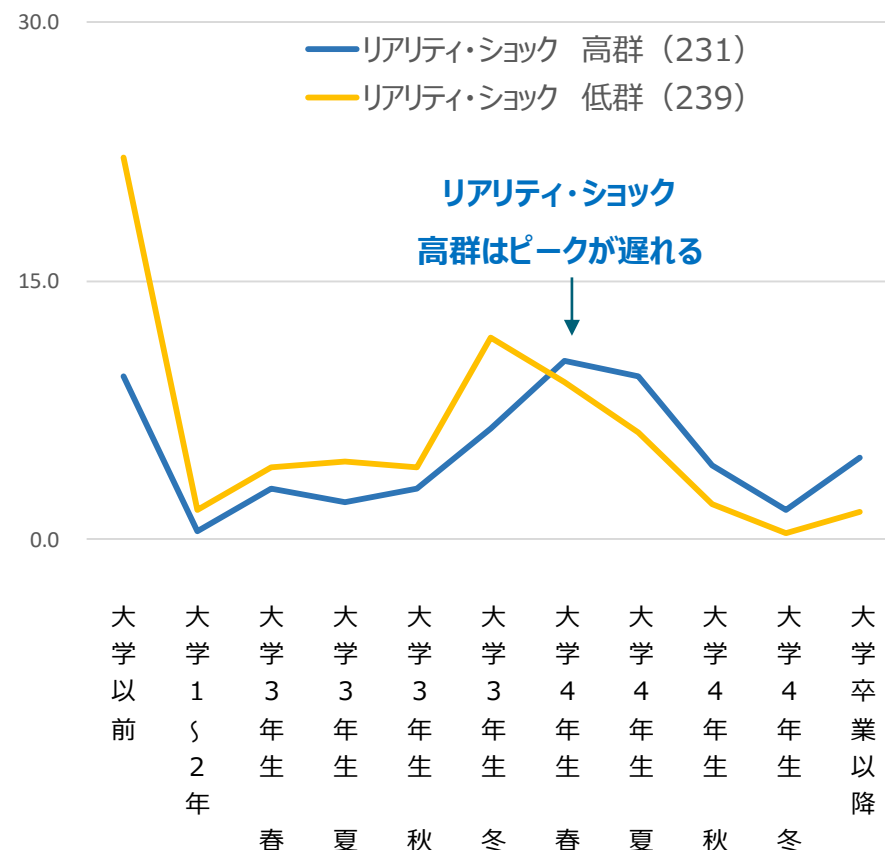


リアリティ・ショック高低で就活を始めた時期に大差は無いが、**高い群はやりたいことが決まった時期が遅い。**  
また、低群は大学以前からやりたいことを持っている者も多い。

### 就活を始めた時期



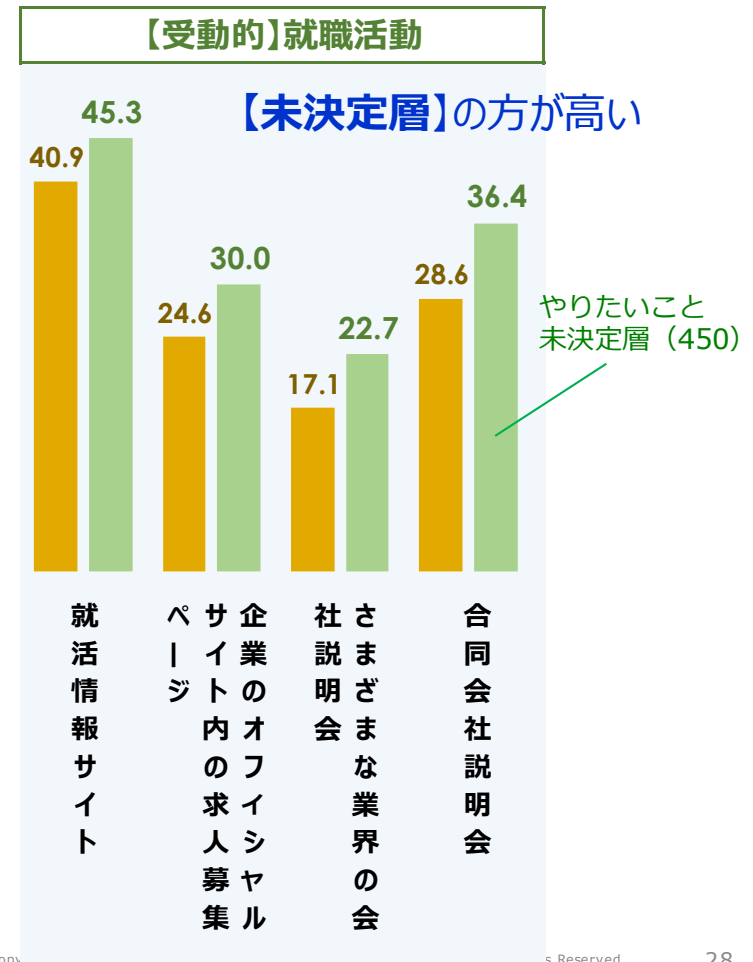
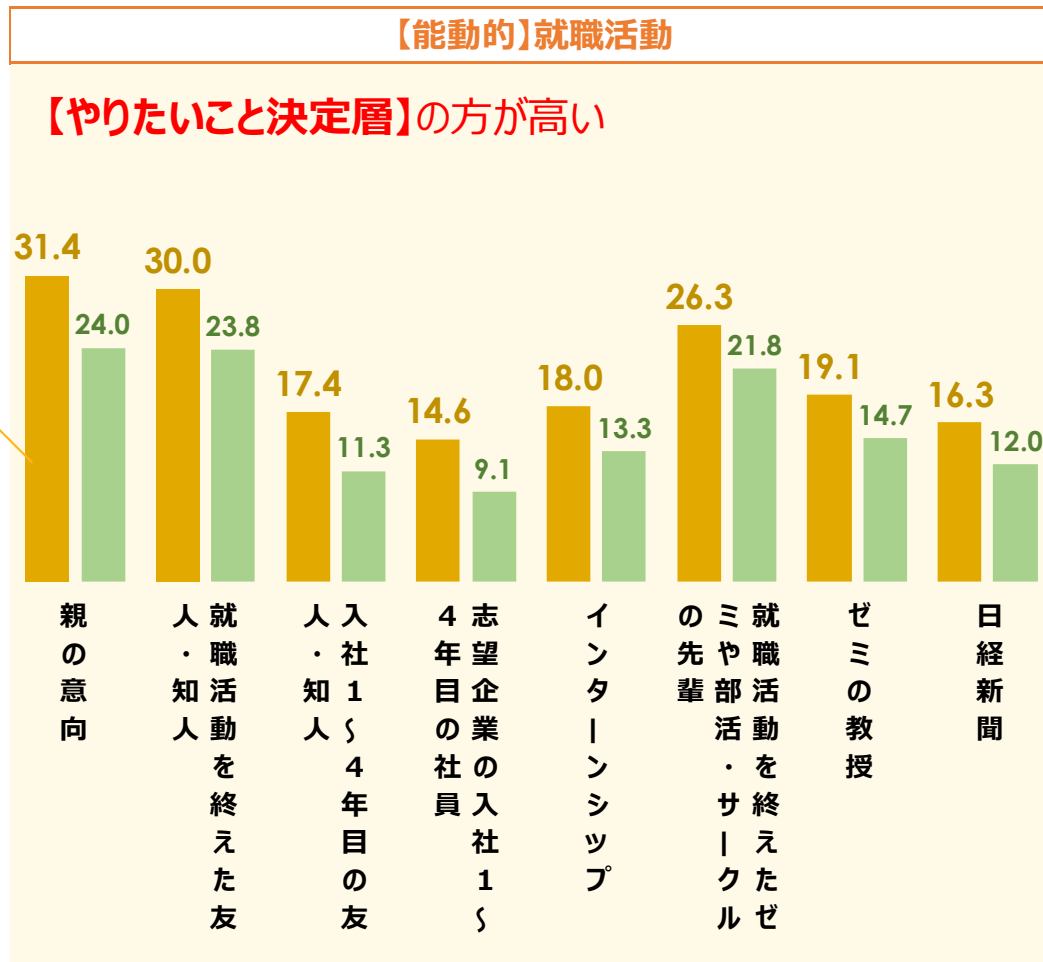
### やりたいことが決まった時期



大学3年の冬の時点でやりたいことが決まっている層と決まっていない層で比較して見ていく。

やりたいことが決定している層は、業界・職種・企業研究手法において能動的な情報収集活動を行っている。

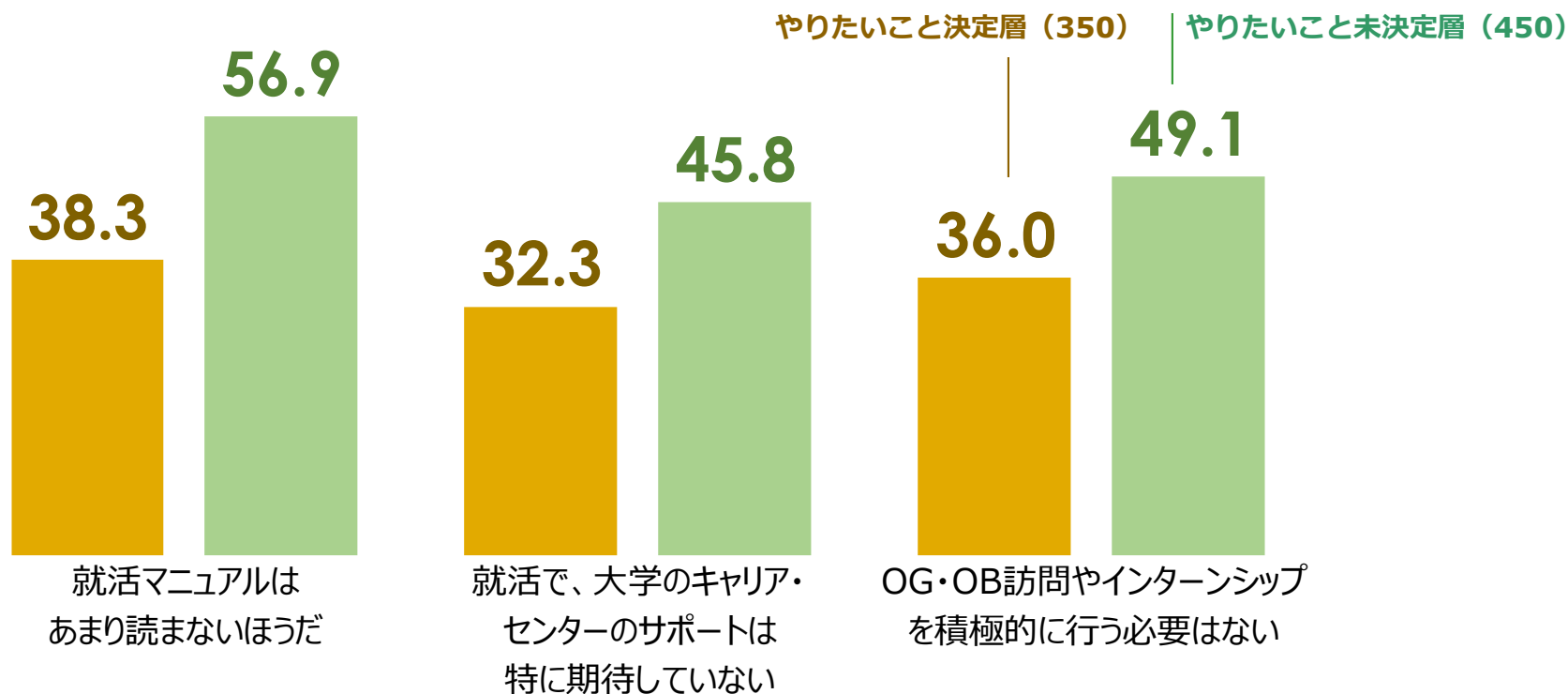
## 業界・職種・企業研究手段



就職活動の意識について、「やりたいこと未決定層」は「マニュアル」「キャリア・センター」「OG・OB訪問、インターンシップ」などから**情報を得ようとしない傾向**が見られる。

### 就職活動についての意識

(%)



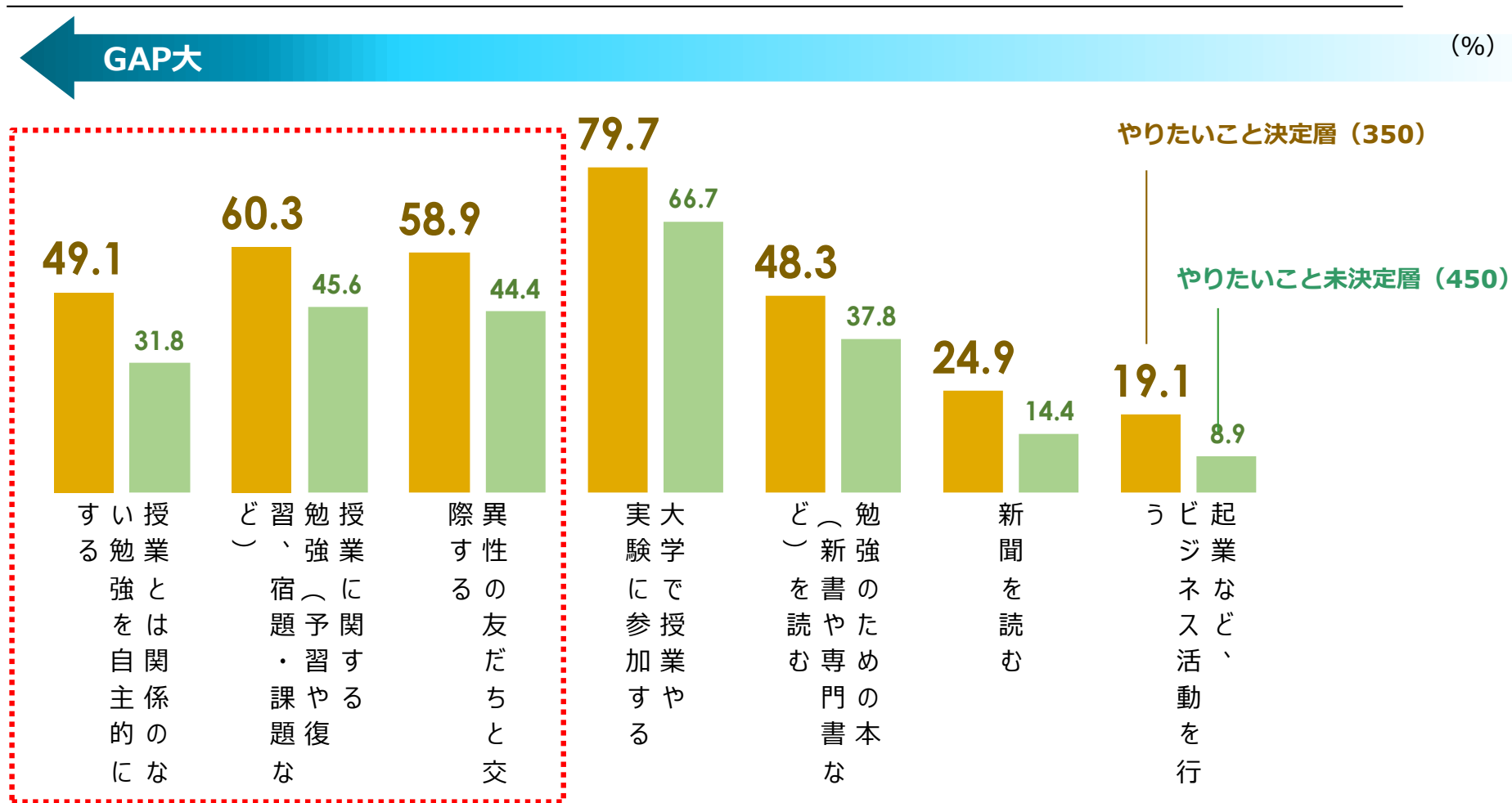
# 調査結果③

## 「やりたいことが 決定している学生」の 特徴

パーソル総合研究所  
就職活動と入社後の実態に関する定量調査

やりたいことが決定している層は、授業だけではない学業により力を入れている様子が見える。

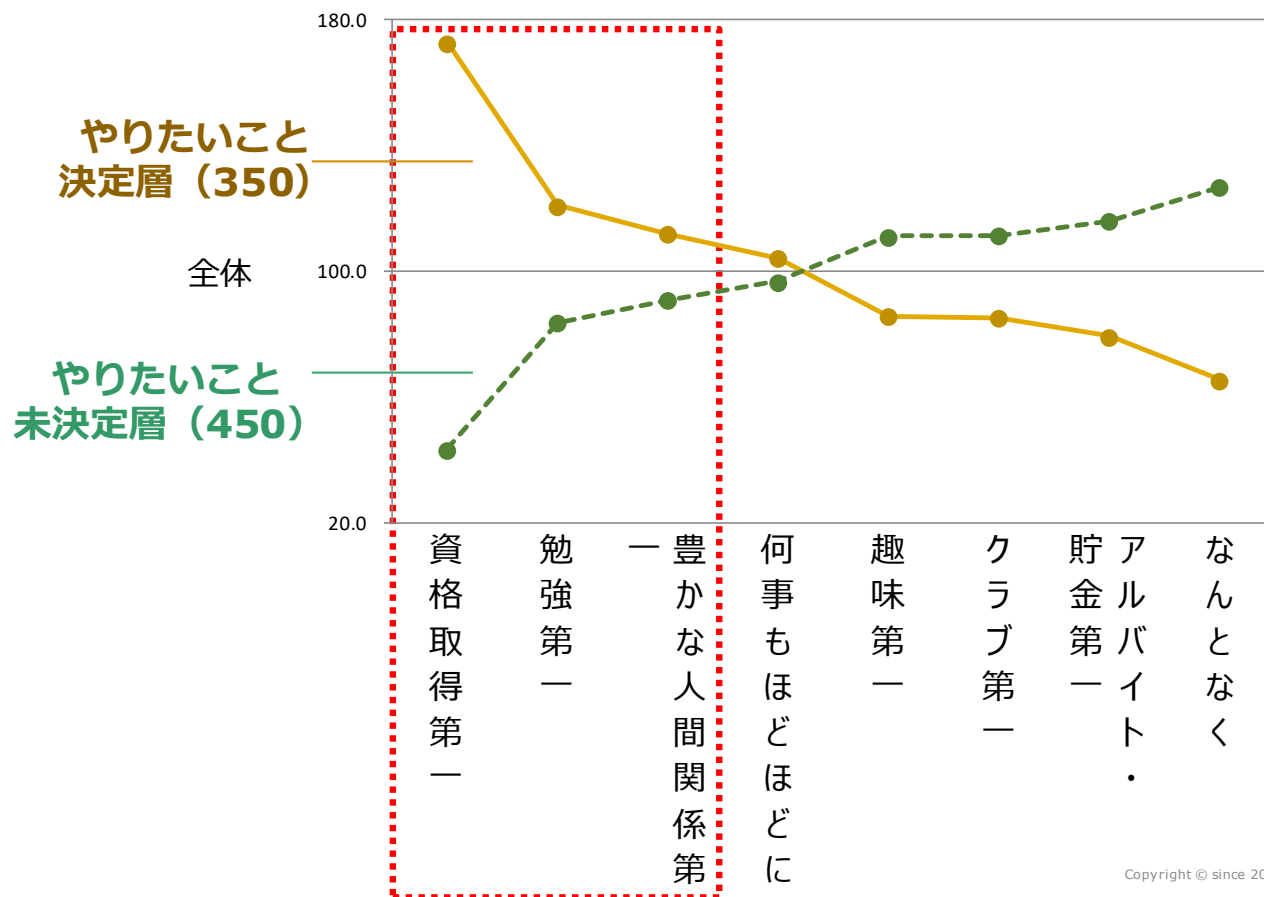
学生生活で時間をかけていた活動



※1%水準で有意差がある項目を抜粋

**やりたいこと決定層**は資格取得、勉強、豊かな人間関係構築に力を入れている人が多い。  
一方、「やりたいこと未決定層」はアルバイト・貯金、クラブの他、**なんとなく過ごす**人も多い。

学生生活で最も重点を置いていたこと



聴取方法：  
学生生活で最も重点を置いていたことを単一回答

全体の選択率を100とし、層別のギャップの大きさを指数化して比較



大学3年生の冬の時期にやりたいことが決まっていない層に多い属性は以下の通り。

**私立、文系の偏差値が低めの大学**に多い。また**部活・サークル活動をしていない人**に多い。

大学属性		n数	やりたいこと未決定者の割合	特徴
出身学部	文系	(507)	57.8	文系に多い
	理系	(241)	50.2	
大学分類	国公立	(254)	52.0	私立に多い
	私立	(546)	58.2	
偏差値	低層【46以下】	(101)	67.3	低層に多い
	平均的層	(238)	55.0	
	高層【53以上】	(461)	54.4	
大学所在地（都市）	東京	(229)	57.6	大きな差はなし
	大阪	(71)	57.7	
	名古屋	(51)	56.9	
	福岡	(30)	53.3	
	それ以外	(419)	55.4	

(%)

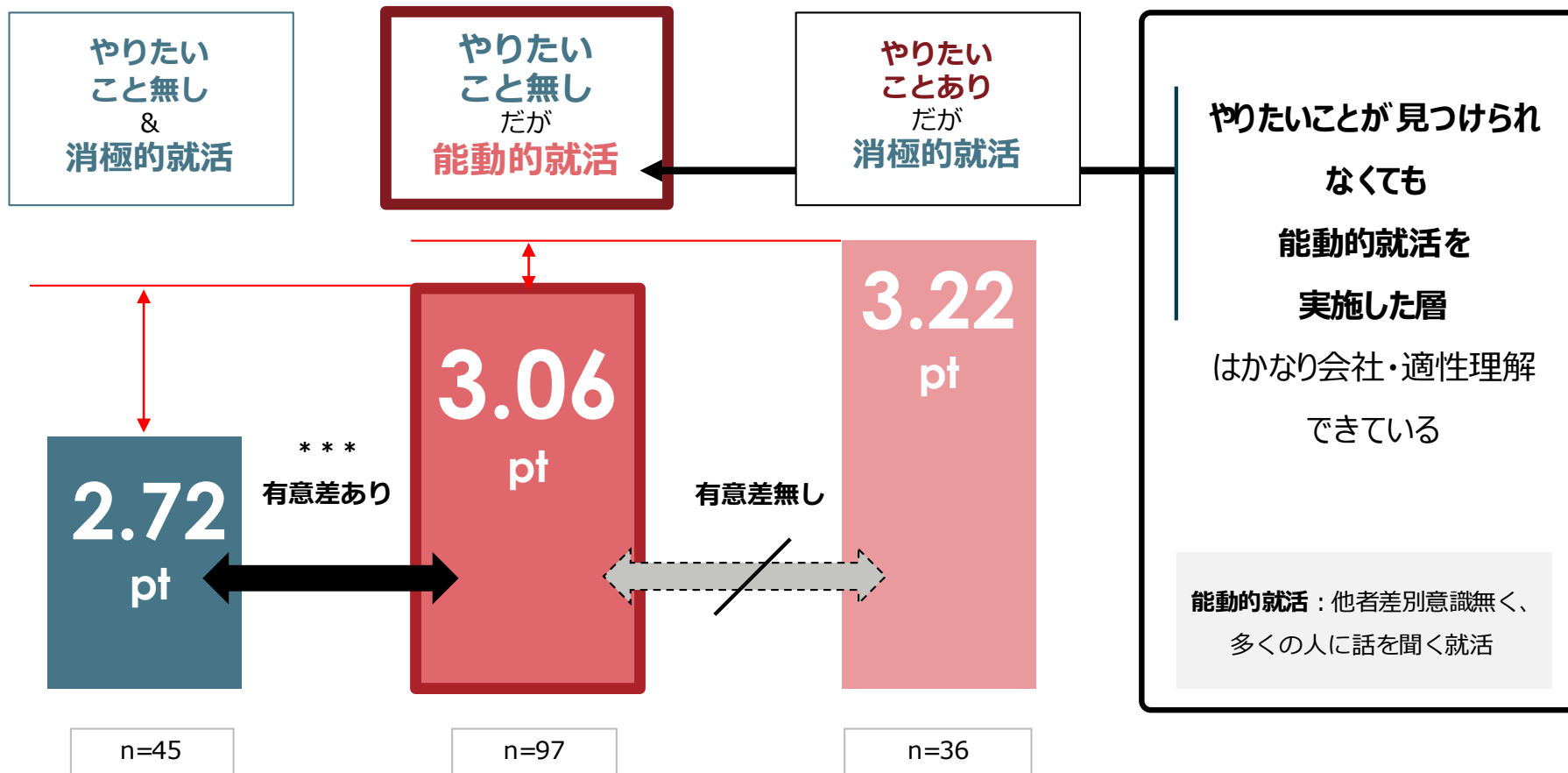
個人属性		n数	やりたいこと未決定者の割合	特徴
性別	男性	(351)	54.7	大きな差はなし
	女性	(449)	57.5	
学業成績	低層（0-6）	(250)	62.8	低層に多い
	中層（7）	(181)	53.6	
	高層（8-10）	(369)	53.1	
クラブ・サークル活動	部活	(176)	47.7	無所属者に多い
	スポーツ系	(204)	51.5	
	芸術系	(68)	57.4	
	イベント系	(46)	45.7	
	ボランティア系	(55)	52.7	
	その他	(58)	55.2	
	部活・サークル無所属	(260)	63.1	

(%)

「やりたいことが無くても、能動的な就活を実施していた」層は、  
「やりたいことはあるが、消極的な就活を行っていた」層と比べ、入社前理解に大きな差は見られない。

入社前の会社・適性理解度 (平均値)

\*\*\* : 1%水準で有意  
\*\* : 5%水準で有意



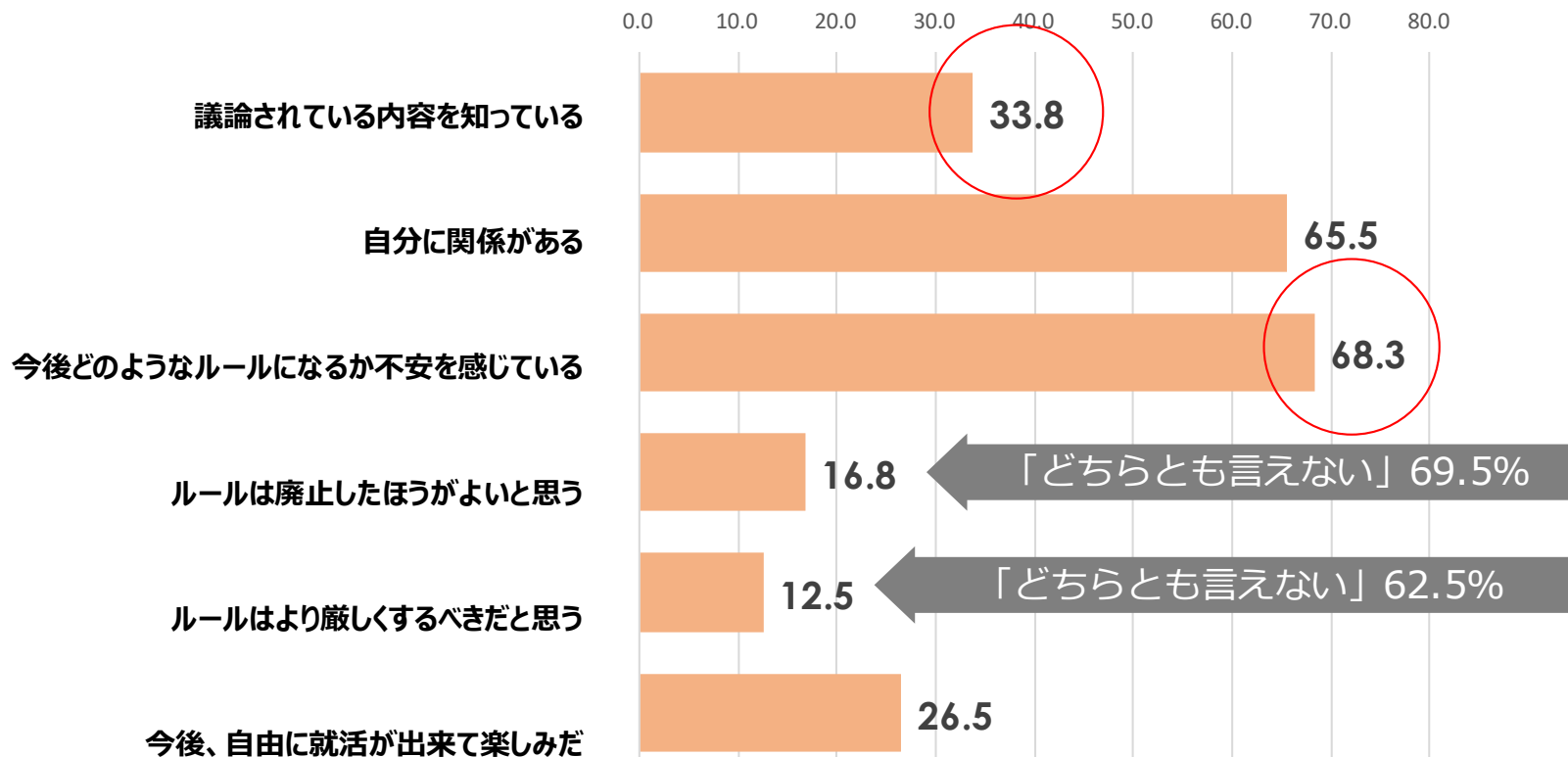
# 調査結果④

## 就活ルールの 変更についての意識

パーソル総合研究所×CAMP共同調査  
就職活動と入社後の実態に関する定量調査

企業の採用活動開始時期を制限する就活ルールについて、現在の大学一年生・二年生に意見を聴取した。  
**「自分に関係がある」は65%を超え**、自分事とは感じている割合は高いものの、**「内容を知っている」は33.8%に留まった**。知識不足を背景に、**「今後のルールになるか不安を感じている」が68.3%にのぼった**。

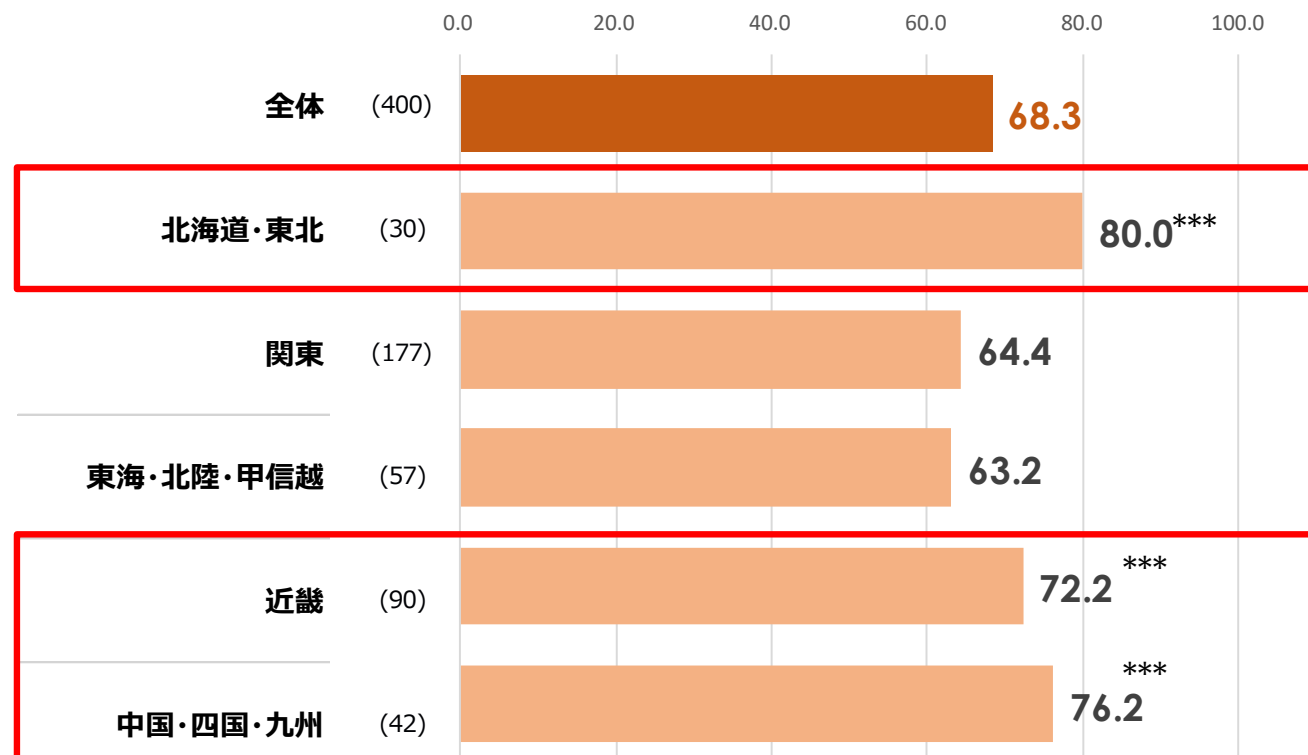
### 就活ルールの変更について 大学1・2年生 合計 (400s)



さらに、就活ルール変更への不安感は、地域で差が見られた。

関東・東海・北陸・甲信越はやや低いが、北海道・東北・近畿・中国・四国・九州では不安傾向が強い。

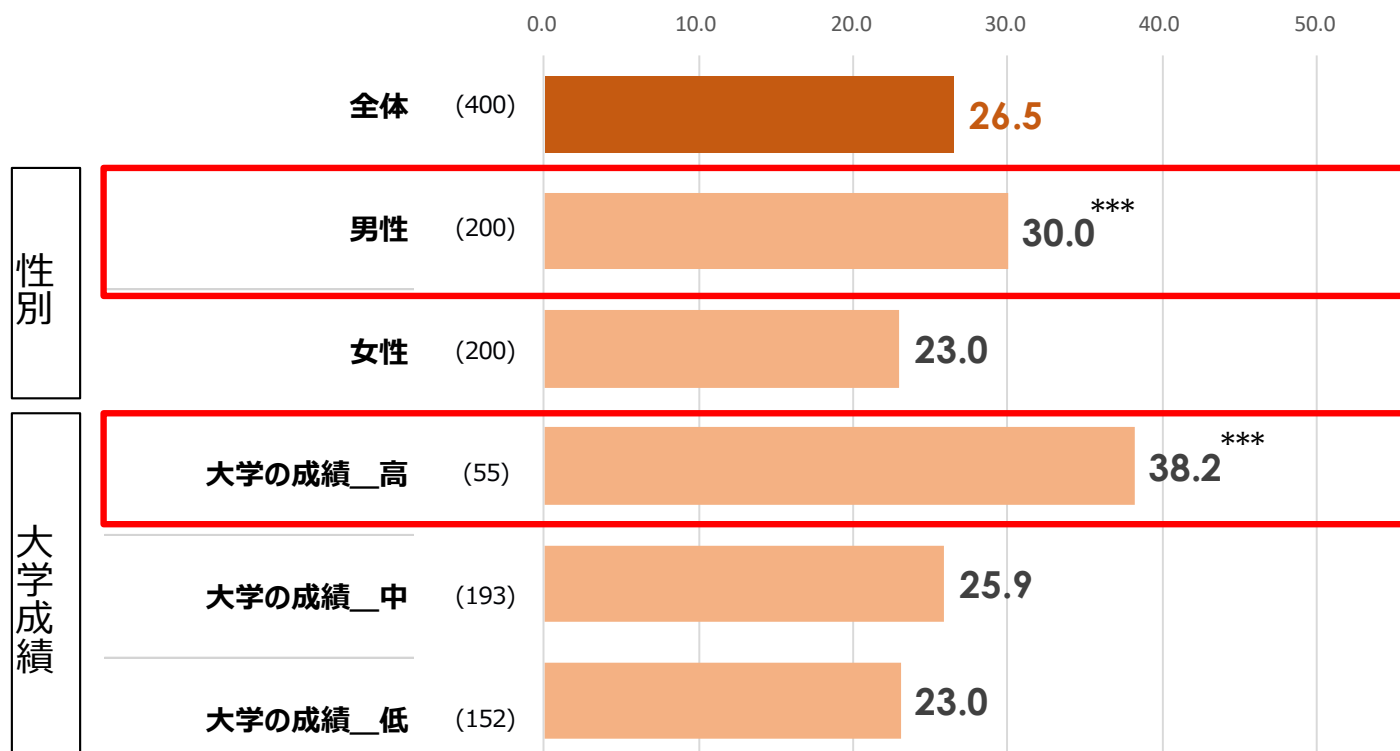
### 就活ルール変更への不安 大学1・2年生 合計 (400s)



\*\*\*：性別・成績・文系理系・国立大学偏差値を統制し、ルールへの不安を従属変数とした重回帰分析においても5%水準で有意。

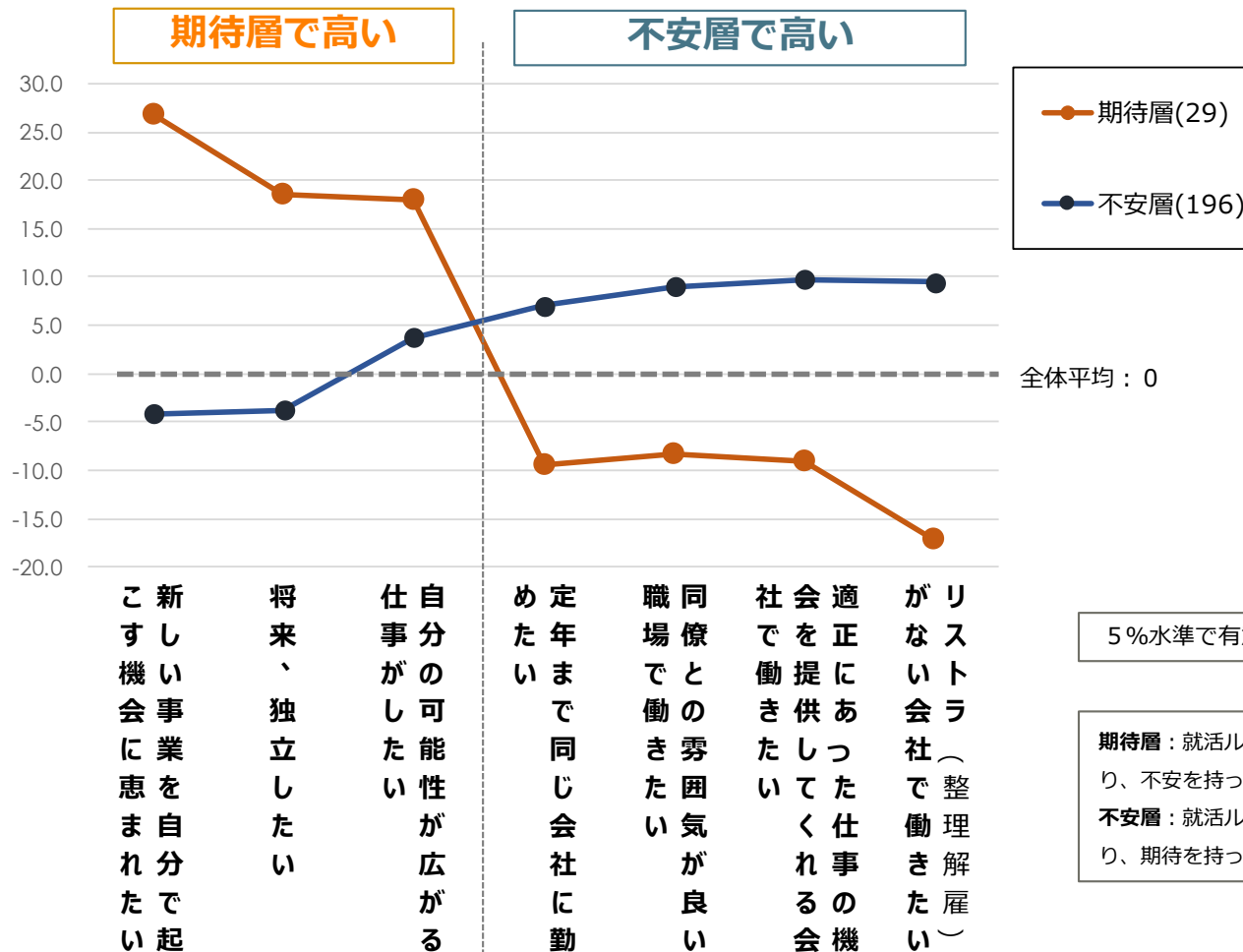
「自由に就活ができて楽しみ」というルール変更への期待感は、「性別」と「大学の成績」で差が見られた。  
男子学生、そして成績の良い学生で期待感が高いという傾向が現れた。

### 自由な就活への期待感 大学1・2年生 合計 (400s)



\*\*\*: 文系理系・国立/私立・大学偏差値を統制し、ルールへの期待感を従属変数とした重回帰分析においても5%水準で有意。

期待層と不安層に分けて見ると、「新しい事業を起こす」「独立したい」といったキャリア希望を持つ者が期待を持っている。逆に不安層で高いキャリア意識は、「リストラが無い会社」「定年まで同じ会社」で働きたいなど。



# 調査結果⑤

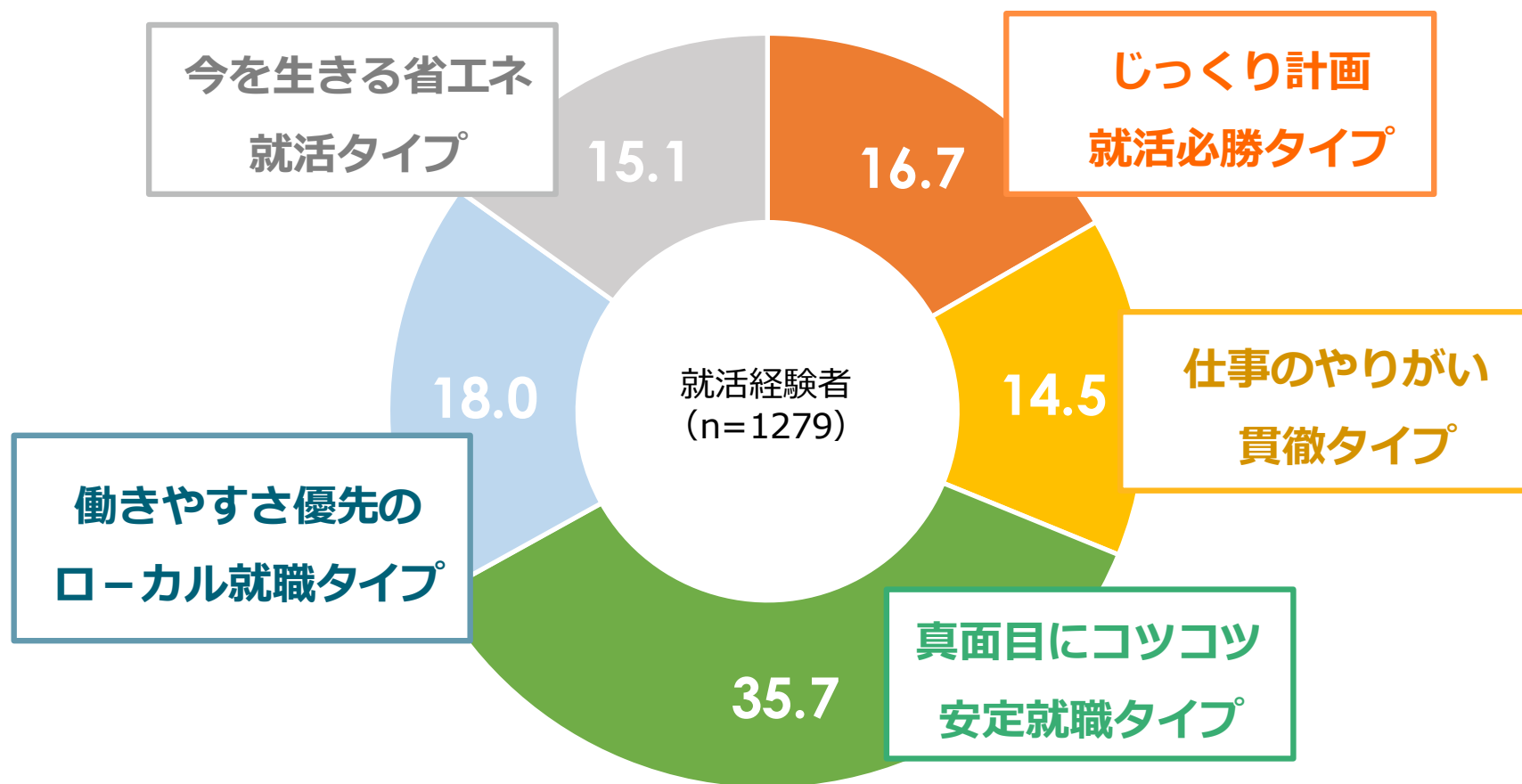
## 就活意識による 就活生の5タイプ

パーソル総合研究所×CAMP共同調査  
就職活動と入社後の実態に関する定量調査



就活生、就活経験者を就活意識から5タイプに分類した（クラスター分析）

最も多いのは「真面目にコツコツ安定就職タイプ」35.7%であった。各クラスターの特徴は次ページ以降。



じっくり計画

就活必勝タイプ 16.7%

将来を見据えしっかり計画・準備。  
安定と成功を勝ち取りたい、エリート就活生。

公務員も視野にいれ、資格勉強している者も多数。  
積極的なコミュニケーションにより情報収集にも余念なし。

仕事のやりがい

貫徹タイプ 14.5%

自分のやりたいことが最優先、妥協知らずの熱血就活生。

やりたい仕事明確にあり、時間をかけても希望の就職先を見つける。  
安定よりもやりたい仕事ができることが重要。

真面目にコツコツ

安定就職タイプ 35.7%

定年まで働ける安定した企業を見つけたい、堅実就活生。

やりがいはほどほどに、親の顔色もうかがいながらの就職活動。

就職活動も周りの動きに合わせて、必要なことはきちんとやる。

働きやすさ優先の

ローカル就職タイプ 18.0%

地元でのんびり働きたい。先のことはあとで考えるローカルタイプ。  
仕事よりも生活環境最優先のマイペース就活生。

生活はバイトと貯金優先で「人から浮かない」ことを考える消極的な就活行動。

今を生きる省エネ

就活タイプ 15.1%

やりたい仕事も特になし、将来のことも興味無し。  
就活よりは仲間と遊びたい、短期勝負の省エネ就活生。

なんとなく、勤務地はどこでもいいから楽に就職したい、流行り物好き。

## 〈学生生活〉

### 学生生活の重視点

### アルバイト

### SNSの利用

#### じっくり計画 就活必勝タイプ

- 勉強
- 資格取得

- コンビニ、インストラクター・トレーナー、家庭教師経験者に多い
- 経験種類数は中程度 平均2.06

- Twitterの利用者が多く  
フォロワー人数も多め（平均230人）

#### 仕事のやりがい 貫徹タイプ

- 勉強
- クラブ
- 何事もほどほどに

- 事務系、インストラクター、軽作業経験者に多い
- 経験種類数は最も多く 平均2.36

- LINE利用者が最も多い

#### 真面目にコツコツ 安定就職タイプ

- なんとなく
- 豊かな人間関係
- 資格取得

- 家庭教師、事務系、ティッシュ配り、チラシ配り経験者に多い
- 経験種類数は中程度 平均2.1

- 全体的にSNSの利用者は少なめ。

#### 働きやすさ優先の ローカル就職タイプ

- アルバイト・貯金

- 食料品製造業、オフィス事務、テレアポ・電話対応経験者に多い
- 経験種類数は中程度 平均2.05

- SNS利用者は多い。
- フェイスブックよりも  
ツイッター利用者の方が多い

#### 今を生きる省エネ 就活タイプ

- なんとなく  
（圧倒的に高い）
- 趣味

- 販売店、アパレル経験者に多い
- アルバイト経験なし層にも多い
- 経験種類数は最も少なく 平均2.03

- SNS利用者は多く、フォロワー数がほかのタイプよりも多い傾向

## 就活結果

## 入社後

〈就職・入社後〉

じっくり計画  
就活必勝タイプ

内定  
獲得数

2.46  
社

業種・職種  
希望成就者の  
割合

61.9  
%

内定承諾後  
満足度

86.6  
%

リアリティ  
・ショック

少

入社後  
満足度

67.9  
%

1-3年目  
満足度

44.8  
%

ジョブ  
パフォーマンス

3.69

仕事のやりがい  
貫徹タイプ

2.58  
社

59.3  
%

76.9  
%

中

65.9  
%

41.8  
%

3.85

真面目にコツコツ  
安定就職タイプ

2.09  
社

63.7  
%

69.0  
%

少

58.5  
%

40.8  
%

3.36

働きやすさ優先の  
ローカル就職タイプ

2.18  
社

58.3  
%

68.6  
%

高

48.1  
%

22.4  
%

3.31

今を生きる省エネ  
就活タイプ

1.81  
社

59.3  
%

66.7  
%

中

61.5  
%

24.4  
%

3.37

## 〈仕事意識〉

### 成長イメージ

### キャリア意識

### 就職先重視点

#### じっくり計画 就活必勝タイプ

- ・ワーク・ライフ・バランスの充実
- ・キャリアの明確化

- ・安定志向が最も高い
- ・ステータス志向／独立志向も高め

- ・知名度が高いことが最も高い

#### 仕事のやりがい 貫徹タイプ

- ・効率性の向上
- ・専門性の向上
- ・成績・評価を得ること
- ・コミュニケーション力の向上

- ・やりがい・成長志向が高い
- ・ステータス志向／人間関係重視も高い
- ・働きやすさ重視は低い

- ・自分が成長できることが最も高い
- ・若いうちから活躍できることも高め

#### 真面目にコツコツ 安定就職タイプ

- ・キャリアの明確化

- ・独立志向が最も高い

- ・安定して長く働けることが最も高い

#### 働きやすさ優先の ローカル就職タイプ

- ・報酬の上昇
- ・ワーク・ライフ・バランスの充実

- ・働きやすさ重視が最も高い
- ・独立志向は極めて低い

- ・働き方が柔軟に選択できることが最も高い
- ・仕事とプライベートが両立できることも高い

#### 今を生きる省エネ 就活タイプ

- ・効率性の向上
- ・報酬の上昇
- ・コミュニケーション力の向上

- ・働きやすさ重視が最も高い
- ・人間関係重視も高め
- ・独立志向は極めて低い

- ・働き方が柔軟に選択できることと仕事とプライベートが両立できることがほぼ同程度で最も高い

## 各クラスターで特徴的に多い希望職種

希望職種が全体平均との  
差が大きかった上位10位を抜粋掲載

### 専門性の高い職種が多い

じっくり計画 就活必勝タイプ	n数
教育関連	(51)
建築・土木系 技術職	(39)
経営・経営企画	(131)
製造（組立・加工）	(66)
医療系専門職種	(74)
財務・会計・経理・法務	(139)
資材・購買	(52)
I T系技術職	(171)
受付・秘書	(94)
広報・宣伝	(114)

### コンサル・企画系が多い

仕事のやりがい 貫徹タイプ	n数
コンサルタント	(46)
経営・経営企画	(131)
飲食以外の接客・サービス	(62)
商品開発・研究	(178)
企画・マーケティング	(210)
飲食の接客・サービス	(43)
Webクリエイティブ	(72)
営業職	(267)
営業推進・営業企画	(117)
生産技術・生産管理・品質管理	(128)

### 福祉・医療が多い

真面目にコツコツ 安定就職タイプ	n数
福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	(37)
医療系専門職種	(74)
総務・人事	(200)
資材・購買	(52)
生産技術・生産管理・品質管理	(128)
広報・宣伝	(114)
営業推進・営業企画	(117)
財務・会計・経理・法務	(139)
建築・土木系 技術職種	(39)
事務・アシスタント	(314)

## 各クラスタで特徴的に多い希望職種

希望職種が全体平均との  
差が大きかった上位10位を抜粋掲載

**事務・接客が多い**

働きやすさ優先の ローカル就職タイプ	n数
教育関連	(51)
事務・アシスタント	(314)
受付・秘書	(94)
飲食以外の接客・サービス	(62)
飲食の接客・サービス	(43)
財務・会計・経理・法務	(139)
建築・土木系 技術職種	(39)
福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	(37)
顧客サービス・サポート	(80)
医療系専門職種	(74)

**接客販売・サービスが多い**

今を生きる省エネ 就活タイプ	n数
販売職（販売店員、レジなど）	(115)
飲食以外の接客・サービス	(62)
飲食の接客・サービス	(43)
商品開発・研究	(178)
受付・秘書	(94)
顧客サービス・サポート	(80)
営業職	(267)
Webクリエイティブ	(72)
IT系技術職	(171)
企画・マーケティング	(210)

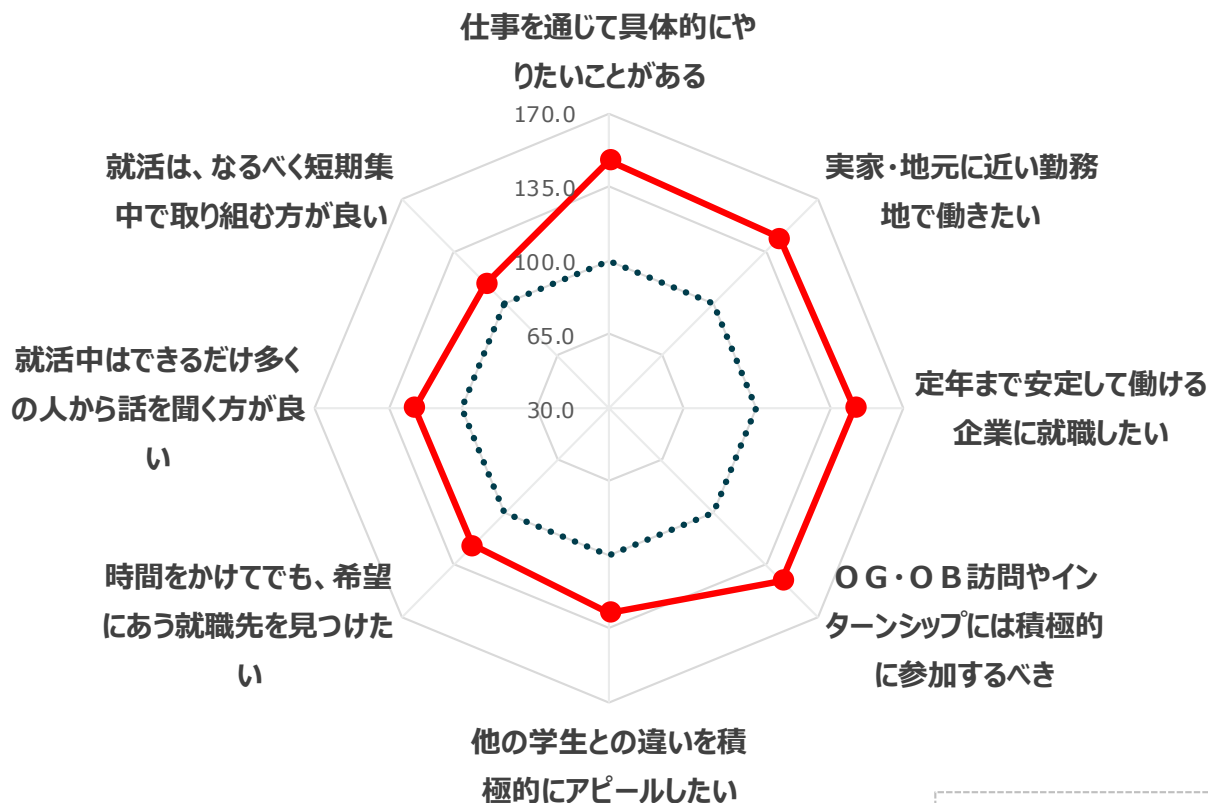
## じっくり計画就活必勝タイプ

**将来を見据えしっかり計画・準備。安定と成功を勝ち取りたい、エリート就活生。**

公務員も視野にいれ、資格勉強している者も多数。

積極的なコミュニケーションにより情報収集にも余念なし

就活意識の傾向 点線：全体平均



男女

男性に多い

学部

理系に多い

大学偏差値  
/ 学業成績

ともに高い層に多い

クラブ・  
サークル

部活、スポーツ系、  
イベント系サークルに多い

学生生活

勉強第一、  
資格取得第一層に多い

就職後

リアリティ・ショックは低く、  
パフォーマンスも高い

グラフ数値：それぞれあてはまる合計割合の全体平均を100として指数化した数値

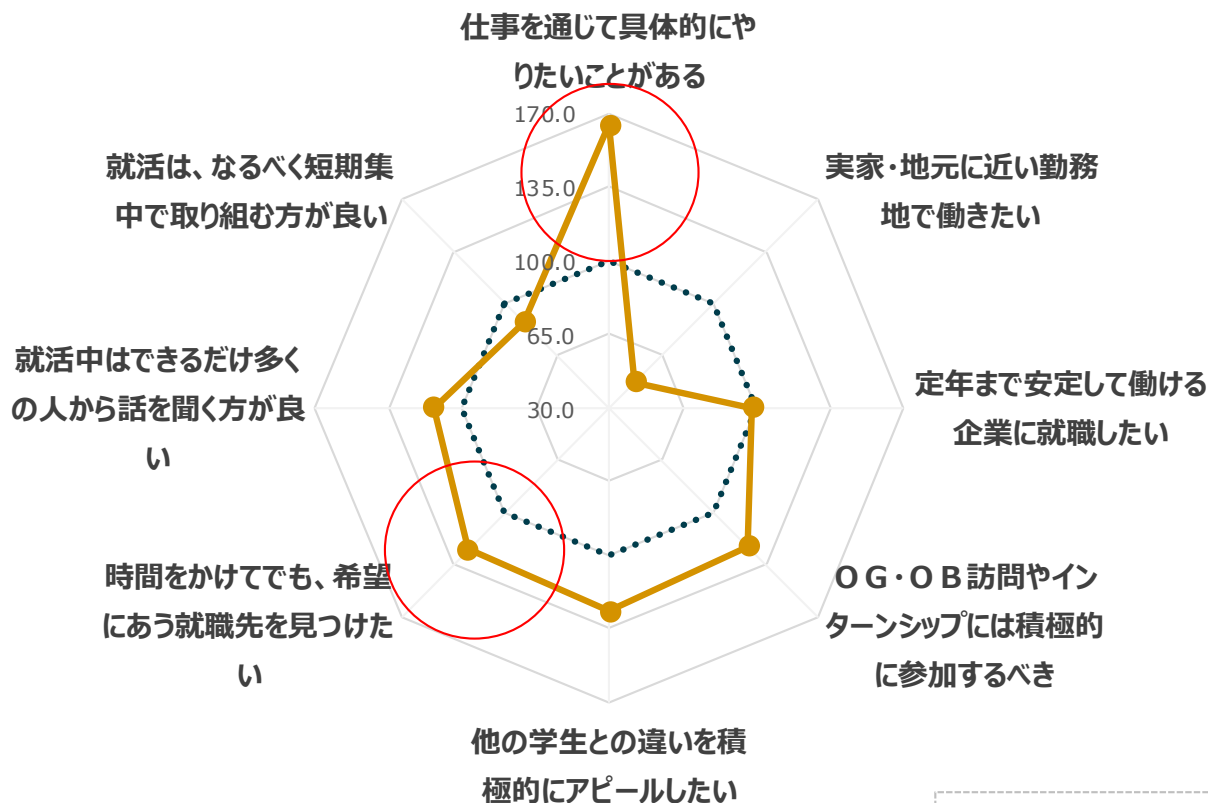


## 仕事のやりがい貫徹タイプ

**自分のやりたいことが優先、妥協知らずの熱血就活生。**

やりたい仕事に明確にあり、時間をかけても希望の就職先を見つける。  
安定よりもやりたい仕事ができることが重要

就活意識の傾向 点線：全体平均



男女

差はなし

学部

差はなし

大学偏差値  
/ 学業成績

偏差値：平均以上で多い  
成績：高い層にやや多い

クラブ・  
サークル

イベント系、スポーツ系  
サークルに多い

学生生活

勉強やクラブ活動に注力する層に  
多い一方で、  
「何事もほどほどに」層にも多い

就職後

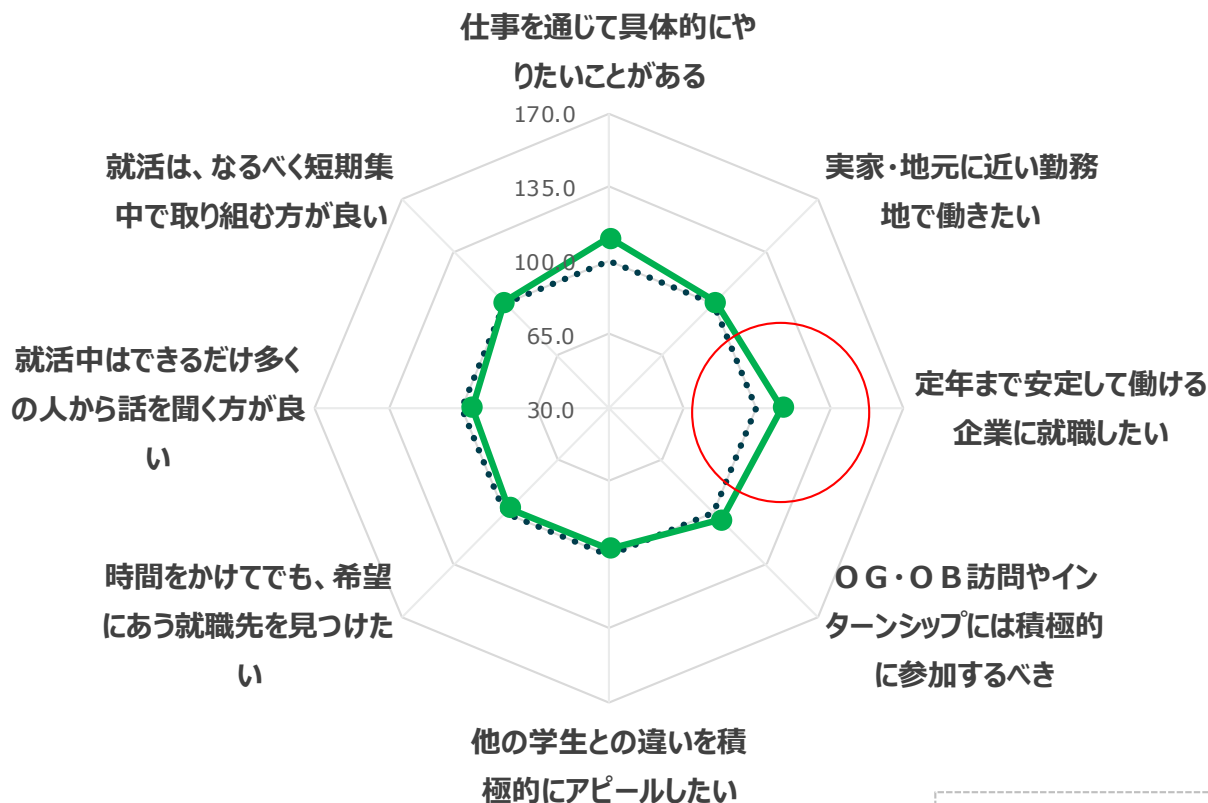
リアリティ・ショックはやや高いが、  
パフォーマンスも高い

グラフ数値：それぞれあてはまる合計割合の全体平均を100として指数化した数値

## 真面目にコツコツ安定就職タイプ

定年まで働ける安定した企業を見つけたい、堅実就活生。  
やりがいはほどほどに、親の顔色もうかがいながらの就職活動。  
就職活動も周りの動きに合わせて、必要なことはきちんとやる。

就活意識の傾向 点線：全体平均



男女

男性に多い

学部

やや理系に多い

大学偏差値  
/ 学業成績

ともに中間層に多い

クラブ・  
サークル

ボランティア系に多い

学生生活

資格取得、豊かな人間関係重視、  
なんとなく過ごす層が多い

就職後

リアリティ・ショックは低いが、  
パフォーマンスも低い

グラフ数値：それぞれあてはまる合計割合の全体平均を100として指数化した数値

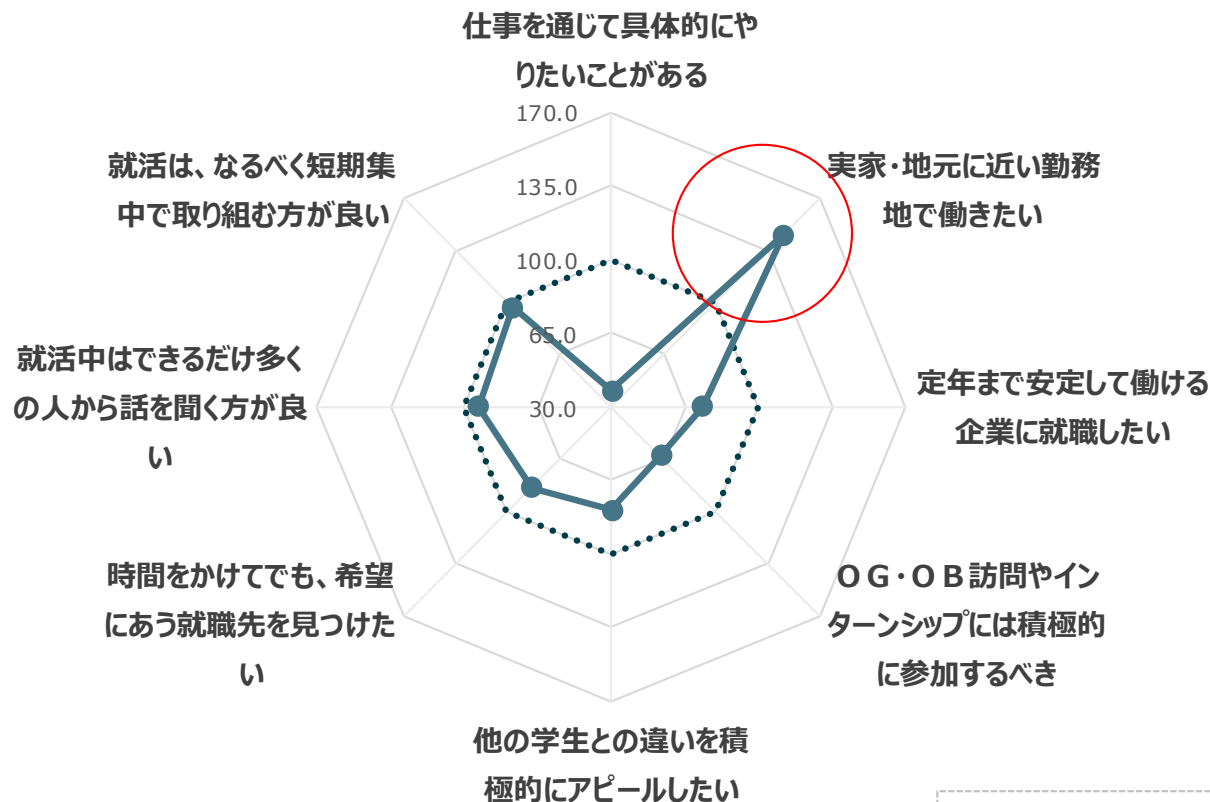
## 働きやすさ優先の ローカル就職タイプ

地元でのんびり働きたい。先のことはあとで考えるローカルタイプ。

仕事よりも生活環境最優先のマイペース就活生。

生活はバイトと貯金優先で「人から浮かない」ことを考える消極的な就活行動。

就活意識の傾向 点線：全体平均



男女

女性に多い

学部

非都市部の文系に多い

大学偏差値  
/ 学業成績

ともに低い層に多い

クラブ・  
サークル

芸術系サークルに多い

学生生活

アルバイト・貯金第一  
に多い

就職後

最もリアリティ・ショックが高く、  
パフォーマンスも低い

グラフ数値：それぞれあてはまる合計割合の全体平均を100として指数化した数値

## 今を生きる省エネ就活タイプ

やりたい仕事も特になし、将来のことも興味無し。

就活よりは仲間と遊びたい、短期勝負の省エネ就活生。

なんとなく、勤務地はどこでもいいから楽に就職したい、流行り物好き。

就活意識の傾向 点線：全体平均

男女

女性に多い

学部

やや理系に多い

大学偏差値  
／学業成績

偏差値：低い層に多い  
成績：高・低層に多い

クラブ・  
サークル

芸術系、無所属層に多い

学生生活

なんとなく過ごしている  
層に多い

就職後

リアリティ・ショックは低く、  
パフォーマンスは中程度



グラフ数値：それぞれあてはまる合計割合の全体平均を100として指数化した数値

# Appendix.

パーソル総合研究所×CAMP共同調査  
就職活動と入社後の実態に関する定量調査

「就活意識」に関する聴取項目21項目から因子分析によって**5因子**を抽出

※因子負荷量が低かった「就活では、普段付き合いの無い人からのアドバイスを聞きたい」「就活は、なるべく短期集中で取り組む方が良い」の2項目は除外

因子名	詳細項目
<b>1. 妥協なし・理想追求主義</b>	就活中は多くの人から話を聞く方が良い 大学生活では多様な経験が大切だ 就活において、自己分析はとても重要だ 両親・親族に反対されても、行きたい企業に就職すべきだ 時間をかけてでも、希望にあう就職先を見つけたい 就活では、他の学生との違いを積極的にアピールしたい 就活中でも、学業を疎かにするべきではない 業種、職種、企業を絞る前に幅広く情報収集
<b>2. マニュアル・安全主義</b>	就活開始は早いほど良い 就活マニュアルをよく読むほうだ OG・OB訪問やインターンシップに積極的に参加すべき 有名な企業に就職したい 就活で、大学のキャリア・センターのサポートは積極的に活用
<b>3. 安定・ローカル志向</b>	公務員も勤め先の選択肢に入っている 実家・地元に近い勤務地で働きたい
<b>4. やりたいこと・キャリアプラン重視</b>	仕事を通じて具体的にやりたいことがある 就職する企業は、5年後、10年後のキャリアを見据えて選ぶべきだ
<b>5. 独立・起業志向</b>	入社後も、起業や副業など、積極的に組織の外で働きたい 最初に入った企業で定年まで働くことは無いと思う