

2026新入社員の就活や企業選択に関するアンケート結果

【共同求人委員会報告】

アンケートから見える新入社員の本音と、今求められる「顔の見える」採用活動

はじめに：2026年度 新入社員アンケートより

共同求人委員会では本年も、4月2日の合同入社式に参加した新入社員を対象に、就職活動に関するアンケートを実施いたしました。学生たちがどのような苦労を経て、何を決め手に自社を見つけ、入社を決意したのか。その「本音」を分析することで、次年度以降の各社の採用活動をより実りあるものにするためのヒントを探ります。

「学校の求人票・先生の紹介」という確かなルート

今回のアンケート結果を基に委員会で意見交換を行った際、改めて注目されたのが、就職先の検討材料として「学校の求人票」や「先生の紹介」が非常に大きなウェイトを占めているという事実です。

共同求人委員会の活動は、中小企業向け就職情報サイト「Jobway(ジョブウェイ)」を核としつつも、その本質は地道な「学校訪問」にあります。各学校の先生方やキャリアセンターとの連携を深め、直接企業の魅力を伝える活動こそが、結果として学生とのマッチングを生み出す「信頼のルート」となっていることが再確認されました。

コストと定着率：数字が証明する共同求人者の優位性

今回の委員会では、採用手法によるコストの違いについても踏み込んだ議論が行われました。

現在、大手インターネット就職サイトのみを利用した場合、一人あたりの採用費用は平均で80万円から100万円に達すると言われていています。一方で、Jobwayや学校訪問を中心とした活動では、地方採用に伴う出張費等を考慮しても、一人あたり平均40万円程度に抑えられています。

さらに、特筆すべきは「定着率」の違いです。学校の先生との信頼関係に基づく推薦や、丁寧な対話を通じた採用は、学生と企業のミスマッチを最小限に抑えます。「労力はかかりますが、その分、離職率が低い」という委員からの報告は、人手不足に悩む中小企業にとって、コスト以上に大きな価値があると言えるでしょう。

おわりに：自律型社員の獲得を目指して

アンケート結果を詳細に読み解くと、新入社員たちは単なる条件だけでなく、企業の理念や「誰と働くか」という人間関係を重視していることが分かります。

各社におかれましては、本アンケート結果を自社の採用戦略に反映させていただけますと幸いです。共同求人委員会は、今後も学校現場との連携を一層強化し、単なる「数」の確保ではない、企業の未来を担う自律型社員との出会いを創造してまいります。

事務局次長 大西昌典

1. 入社への満足度と選定理由

全体として「大変満足」「満足」と回答している層が圧倒的に多く、入社直後のモチベーションは非常に高い状態にあります。

- **会社を知ったきっかけ:**

「学校の求人票・先生の紹介」と「インターネットの就職サイト」が二大勢力です。一方で、「知人・親族・先輩の紹介」や「派遣・インターンからの採用」**といった、縁故や実体験に基づくルートでの入社満足度が非常に高い傾向にあります。

- **入社の決め手(一番のポイント):**「仕事にやりがいがありそうだから」が最多。次いで「経営者の人間性」「給与・休暇などの待遇面」が挙がっています。

- **重視した項目:**「仕事の内容」はもちろんですが、「会社の経営理念・経営計画」を重視している層が一定数おり、企業のビジョンへの共感が意思決定に強く影響しています。

2. 内定から入社までのプロセス

- **選考の苦勞:**「やや苦勞した」が最も多く、次いで「特に苦勞しなかった」となっています。過度な負担というよりは、適度なハードルを乗り越えて入社した実感が伺えます。

- **内定後の接触(フォロー):**「人事・役員との面談」や「内定者懇談会」が活発に行われています。

※注目すべきは、「研修テキストなどの課題」や「社内行事への招待」があったと答える人が多く、入社前から組織の一員としての意識付が行われている点です。

3. 望まれる社風と「会社」の定義

- **望む社風:** 圧倒的に「社内が明るく人間関係のよい会社」が選ばれています。スキルアップ以上に「居心地」や「関係性の質」が重視されています。

- **会社とはどのような場所か:**「個性や能力を活かし自分を成長させるところ」という回答が中心です。

※単なる「収入を得る場」ではなく、自己実現や「社会に貢献するところ」としての価値を見出している新入社員が多いのが特徴です。

今後の各社の対応について

今後の採用や育成において以下の視点が有効かもしれません。

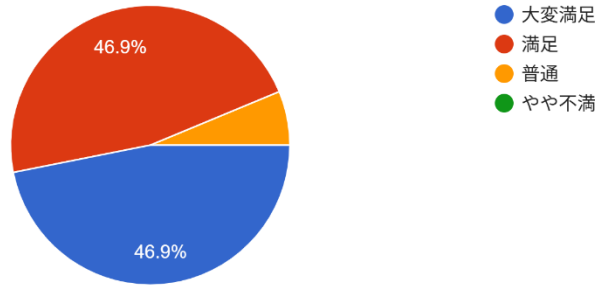
1. **リファラル(紹介)の強化:** 紹介ルートの満足度が高いため、既存社員や学校関係者との繋がりを深める。
2. **ビジョンの浸透:** 「理念」や「やりがい」を重視する学生に対し、経営者が直接語る場を設けることの有効性。
3. **内定後フォローの継続:** 懇談会や課題提供が、安心感と帰属意識の醸成に寄与している可能性。

新入社員の皆さんの「成長したい」「良い人間関係の中で働きたい」という意欲を、どう実務に繋げていくかが今後の鍵になりそうです。

2026 合同入入社式アンケート結果

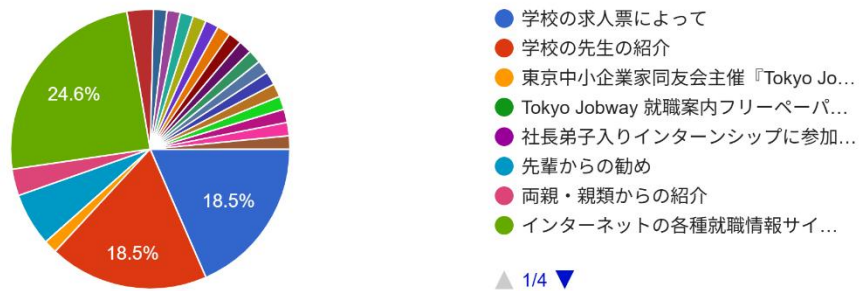
本日の合同入社式に参加されていたかがでしたか

64 件の回答



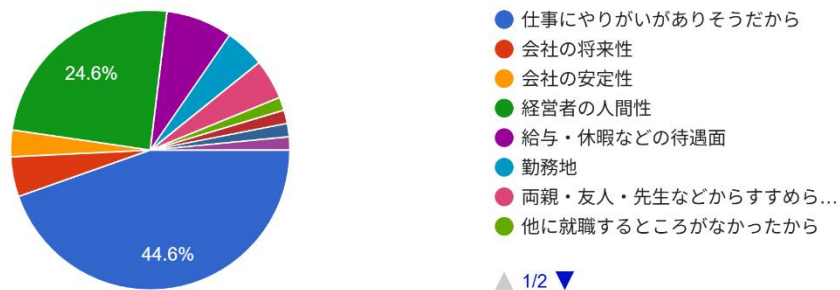
あなたは、入社される今の会社を何で知りましたか？

65 件の回答



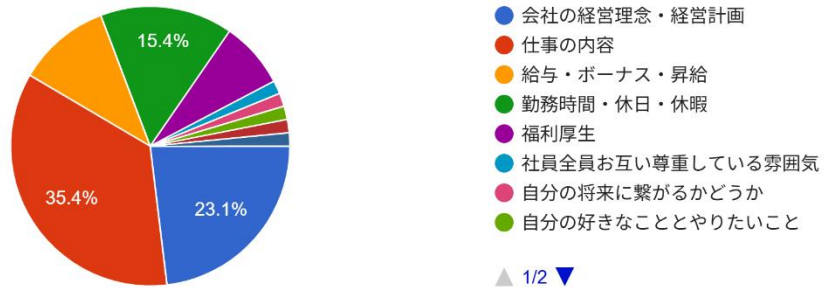
今の会社を選ばれた一番のポイントは何かですか？

65 件の回答



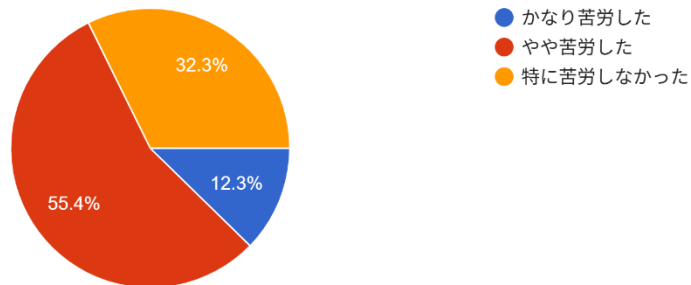
あなたが会社を選ぶにあたり、特に重視したものは何ですか

65件の回答



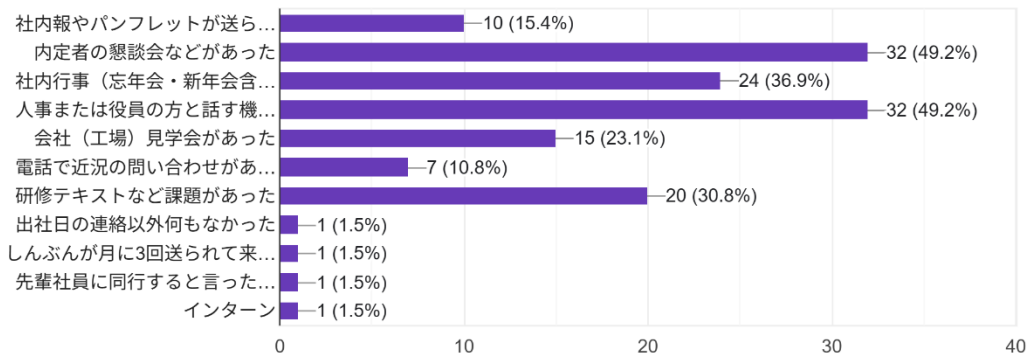
あなたが入社する今の会社から内定をもらうまで苦労はされましたか

65件の回答

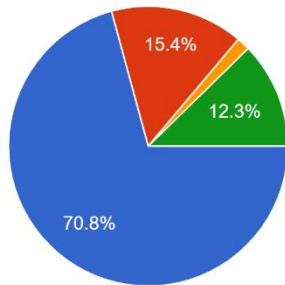


内定をもらってからどのような形で会社と接触がありましたか（複数回答可）

65件の回答

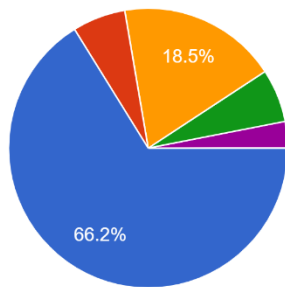


あなたはどんな会社の風土を望みますか
65件の回答



- 社内が明るく人間関係のよい会社
- 生きがい・働きがいのある会社
- 高い賃金の保証される会社
- 専門技術や知識が習得でき、自分を伸ばせる会社
- 残業が少ない会社

あなたにとって「会社」はどんなところですか
65件の回答



- 個性や能力を活かし自分を成長させるところ
- 収入を得るところ
- 社会に貢献するところ
- 学校では得られない技術や知識を身につけるところ
- 地位や立場など社会から認められるところ

あなたはインターネットでどのような就職活動をしましたか。(複数回答可)
65件の回答

