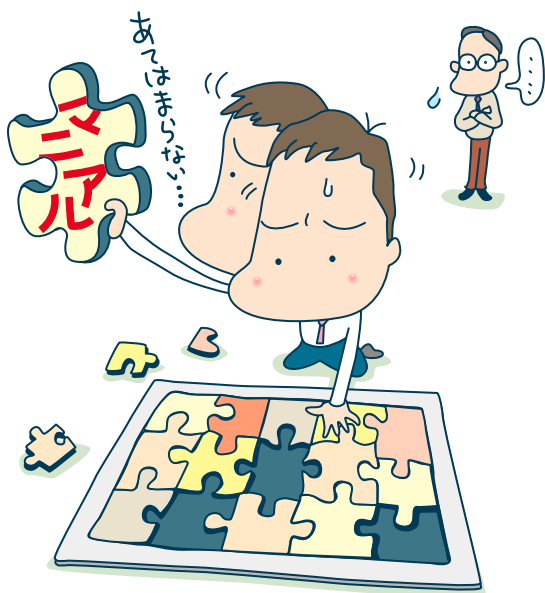


“受け身で主体性が 乏しい”新人を待つ リアリティショック



新

入社員の早期離職が懸念されているが、2026年度

入社の新人はある特徴を帯びている。例年なら大学3年になった24年の夏頃からインターンシップなどを通じてエントリーする人が多いが、マイナビの調査によると、26年卒は25年2月までの平均エントリー社数は6・4社、25年卒の10・9社に比べて減少している。

また、内々定保有社数は1・73社と前年より減少し、内々定数1社の割合は62・2%と前年より21・2ポイントも増加している。

研修会社の幹部は「これまでは10〜20社受ける学生も多かったが、例えば1〜3月に5社を受け、その中で内定をもらい、良さそうな会社があれば決めてしまう。会社の選択が良くも悪くも軽くなっている」と語る。また、大学でキャリア教育を担当する講師は「買物の感覚と同じように1社内定を取って条件がある程度良ければ就

活が終わる。情報収集もSNSなどのネット情報に偏り、身体を使ってOB・OGに会って自分のキャリア観をつくる学生が少ない。そもそも仕事に対する熱量がそんなに高くない。やりたい仕事もはっきりしているわけでもなく、生活が一定レベル以上保てる企業であればいいという学生も多い」と言う。

コロナ禍の影響も大きい。「高校時代に黙食をさせられ、人との距離を取れと言われ、上の世代以上に受け身であることが肯定されてきた。必要なことは指示されるはずであり、それ以上のことをしてはいけないという感覚を持っている」と言う。受け身の姿勢で主体性に乏しい新人に待ち受けているのがリアリティショック（予想と現実のギャップによるモチベーション低下）だ。ショックが大きければ離職の引き金にもなりかねず、OJTなどの育成には要注意だ。