

2024年4月18日

「働きがい研究所」調査レポート vol. 120

新卒若手社員の「入社後ギャップ」ランキング

—主体的なキャリア形成を阻む配属ガチャ。若手は「社内異動のしやすさ」に注目。—



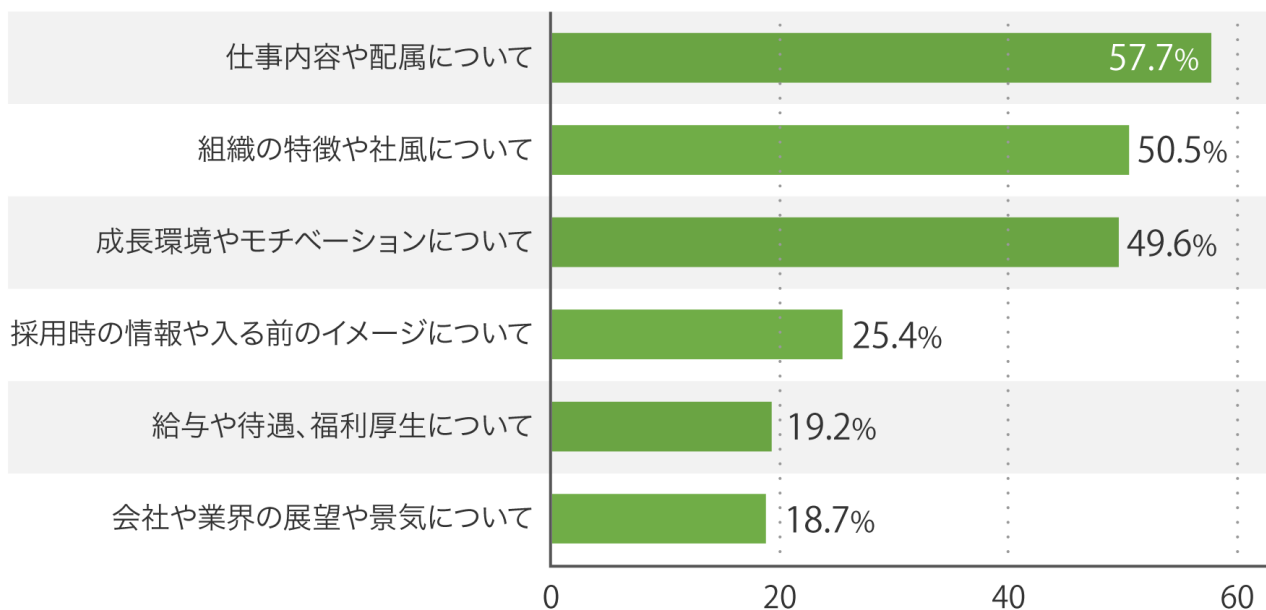
4月から新年度がスタートし、多くの企業が新卒入社者を迎える季節となりました。昨今の新卒採用は売り手市場が続いており、企業の採用担当者は説明会や面接等、あらゆる機会で見学生に自社を理解してもらうための取り組みに工夫を凝らしています。それでもなお、約8割が「リアリティ・ショック」と呼ばれる、入社前に抱いていたイメージとは異なる現実にショックを受けると言われています。そこで、今回の調査レポートでは、OpenWorkに投稿された「入社後ギャップ」に関する社員クチコミを分析。「入社後ギャップ」欄に寄せられたクチコミから、キーワードを分類し、カテゴリごとにランキング化しました。新卒入社した若手社員が感じる入社後ギャップにはどのような特徴があるのでしょうか。クチコミと併せて見ていきます。

【サマリ】

- 最も多かったのは、「仕事内容や配属について」の入社後ギャップ
- 自身で主体的にキャリア形成していく必要性を強く感じている昨今の若手にとって、「配属ガチャ」や予想外の配置転換は大きなリスク
- リスクヘッジの一環として、昨今の若手は企業の「社内異動のしやすさ」に注目する傾向に
- 配属やキャリアパスに関する懸念により、退職を検討する声も

新卒若手社員の入社後ギャップ（関連ワード出現率）

openwork



※OpenWorkに投稿された「入社後ギャップ」に関する社員クチコミを集計・分類。
※2021年以降に投稿された、新卒入社した社員（新卒3年目以下）によるレポート33,964件が対象。
※一つのレポートに複数の関連ワードが含まれる場合、複数カテゴリにカウントしています。

- 最多は約6割の「仕事内容や配属について」。主体的にキャリア形成していく必要性を強く感じている昨今の若手にとって、「配属ガチャ」や予想外の配置転換は大きなリスク。ゆえに「社内異動のしやすさ」に注目か。

2021年以降に新卒入社した若手社員による「入社後ギャップ」欄に寄せられたクチコミを内容ごとにカテゴリライズし集計した今回のランキングでは、「仕事内容や配属について」の関連ワードが6割近くの出現率で最多となりました。

「配属ガチャ」「勤務地ガチャ」は、新卒若手社員の懸念として依然強くあります。就活生を対象としたある調査（※1）によると、「入社前に配属される事業部門を選べない企業・求人」は53%が「入社意向が下がる」と回答しており、「入社前に勤務地がわからない企業・求人」については、62%が「入社意向が下がる」と回答しています。終身雇用制度が限界を迎え、自身で主体的にキャリアを形成していく必要性を強く感じている昨今の新卒若手社員は、会社都合で自身の描いたキャリアパスから大きく外れるような状況に置かれることを大きなリスクと捉えていることがクチコミから見て取れました。その裏返しとも言えますが、「社内異動のしやすさ」やジョブポスティング制度に言及するクチコミが多く見られました。

（※1）株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「2024年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」

<「入社後ギャップ」欄に寄せられたクチコミ>

1位：仕事内容や配属について

「配属される領域によってキャリアパスが全く変わってくる。最近は領域間異動が活発になってきた印象。(営業、男性、情報サービス・リサーチ)」

「大企業なので配属リスクはあると思うが、採用面接から一貫した主張をしたり、臆せず自分の意見を言えるのならば(理由の筋が通っていれば)だいたいの希望は通る。新しくできたジョブポスティング制度もちゃんと機能しており、終業後に資格勉強など自己投資をして他の部門へ行く人もちらほらいる。(SE、男性、コンピュータ・通信機器・OA 機器関連)」

「スピード感があるように思われるが、商品開発などのスピード感が早いだけで、部署によってはかなり遅く感じることもある。また、昇進に関してもゆったりしていて、やる気のある新卒には物足りない可能性が高い。実際そういう同期は転職する傾向にありました。(総合職、男性、食品・飲料)」

2位：組織の特徴や社風について

「向上心が高い人ばかりかというところではなく、ホワイト企業、年功序列ゆえがつつと働きたい人には少し不向きかもしれない。もちろん、自己研鑽にはげみ結果を出している人もおり、その人たちをとがめる様な空気ではないため結局は自分次第だと感じる。(営業、女性、化学・石油・ガラス・セラミック)」

「日系企業でありながらもビジネスの先進性や世界展開からグローバルなイメージを持っていた。実際に会社で働いてみると非常にドメスティックな体質で他の典型的な日系企業と実態は変わらないように感じた。飲み会なども多く、ノリも良くないと最初は辛いかもしれない。また社長のリーダーシップはあると思うが、裏を返せば常に激しいトップダウンであり、崇拜するような雰囲気もあり、合うか合わないかは人によると思われる。(営業、男性、通信・ISP・データセンター)」

「金融商品を扱う性質上、堅実で保守的な文化が強くなるので、新しいチャレンジは比較的やりづらい雰囲気がある。また配属される部署によってはそのカラーが異なる場合もあるので、そこも認識が必要である。(SE、男性、SIer・ソフト開発・システム運用)」

3位：成長環境やモチベーションについて

「若いうちから修羅場を経験でき、かなり成長はできる。ただし、成長の仕方が自社のプラットフォーム上でのみ成立するもので、会社の仕組み、システムにかなり守られている印象。自分で1から始める場合は全く違う経験、スキル、能力が必要になることは押さえておきたい。(営業、男性、小売)」

「キャリアを築いていく上で、自身が磨いていきたい専門性やスキルアップ、経験年数は担保され

ているため入社前に抱いていたキャリアを築くことができおり、入社前後でのギャップはなかった。認識しておくべきこととしては全体的に優しい人が多く厳しく指摘されることがほとんどないため、どれだけ主体性をもって業務に取り組めるかによって成長速度は異なる。自分に甘い場合そのツケは新人扱いされなくなった後に返ってきている印象。(研究開発、男性、医薬品・医療機器)」

「研修制度がしっかりとしており、情報のインプット量がとても多い。インプットした内容が直ぐにアウトプットとして活かせるものが多く、きちんと考えられた設計になっていると感じた。(営業、女性、情報サービス・リサーチ)」

■ 配属やキャリアパスに関する懸念により、退職を検討する声も

「退職検討理由」欄に寄せられたクチコミを見てみると、今いる組織の中でキャリアプランを描きづらく、かつ社内異動がしづらいため、退職を検討するという声が見受けられました。

<「退職検討理由」欄に寄せられたクチコミ>

「部署異動ができない。若手は最初の配属で全て決まると言っても過言ではなく、ジョブローテーションなど定期的に異動できる制度もない。異動希望を上長に伝えても、なかなか聞いてくれない。グループ公募制度など、自分で行きたい部署に応募できる制度もあるが、なかなか希望が通ることはない。(営業、女性、総合電機・家電・AV機器)」

「一つのプロジェクトに長く腰を据えながら、技術面を磨くことを希望として上げ続けたが、全くと言っていいほど考慮されない。社内で自ら手を挙げて異動する仕組みもあるが、若手には利用しづらく、自身のキャリアプラン形成に役立てることが難しい。また、プロジェクトリーダークラスになると、休日出勤や長時間残業は当然のように行われており、将来への不安を覚えるばかりになっている。(開発SE、男性、コンピュータ・通信機器・OA機器関連)」

「キャリアプランが描けなかったから。上司や課長を見ていると将来自分が同じような仕事をしたくないと思った。営業ではない部署に異動できる可能性はあるが、異動できたとしてもお給料がかなり下がる。(法職FC、女性、生命保険・損害保険)」

■ 若手に安心して活躍し続けてもらうためには、個々のキャリアプランを尊重する姿勢と、それを実現する制度の整備が重要か

企業と個人の関係は、終身雇用制度を前提とした相互に拘束し合う関係から、お互いに選り選ばれる関係へと徐々に変化しつつあります。それに伴って、組織に依存しない、主体的なキャリア形成に対する意識は世代を問わずますます高まっていくでしょう。企業は、従業員それぞれの描くキャリアプランを尊重しながら、組織運営上適切な人員配置を考えていく必要があります。個々人の意志に対する傾聴の姿勢と、それをかなえる制度を整えておくことは、今後優秀な人材を雇用し続けたり、採用するうえで必要と言えます。

【対象データ】

OpenWork に 2021 年以降に投稿された、新卒入社した社員（新卒 3 年目以下）による「入社後ギャップ」に関する社員クチコミ 33,964 件を対象データとして使用。

【OpenWork 働きがい研究所について】

オープンワーク株式会社が、働きがいの向上のために、個人・企業・社会などの視点から働きがいについて調査・リサーチを行うためのプロジェクトです。2014 年 3 月よりスタートしました。

<https://www.openwork.jp/hatarakigai/>

【OpenWork について】

OpenWork（オープンワーク）では、実際に働いた経験に基づく「社員・元社員の声」を共有しています。企業の社員・元社員から情報を収集している WEB サイトとしては、国内最大規模のクチコミ数と評価スコア約 1,670 万件が蓄積されており、会員数は約 630 万人（2024 年 3 月末時点）となっています。私たちは、企業の労働環境をよりオープンにしジョブマーケットの透明性を高めることで、健全な雇用環境の発展に貢献するとともに、企業と個人のより良いマッチングをサポートし、一人ひとりが自分らしく生きることを応援したいと考えています。<https://www.openwork.jp/>

【オープンワーク株式会社 会社概要】

商号：オープンワーク株式会社

代表者：代表取締役社長 大澤 陽樹

所在地：東京都渋谷区渋谷 2-24-12 渋谷スクランブルスクエア 39 階

事業内容：転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」の開発・運用業務を含むワーキングデータプラットフォーム事業

資本金：1,644 百万円

上場市場：東証グロース市場（証券コード 5139）