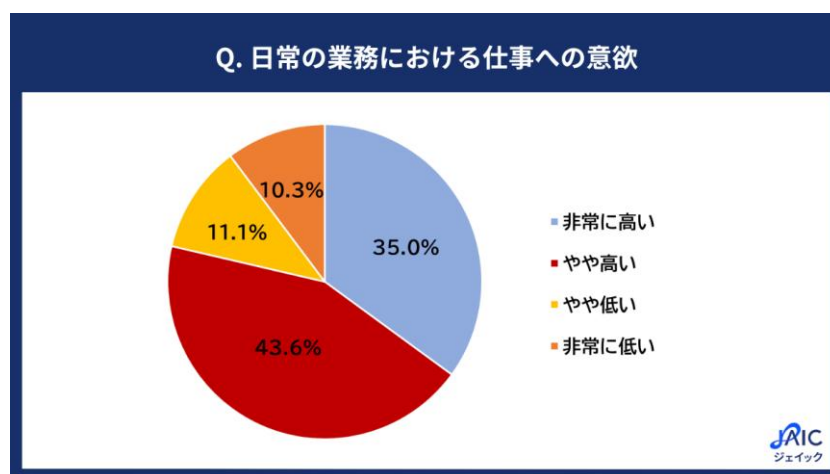


20代正社員の「モチベーション低下と回復の実態」を調査
低下要因1位は「ミスや失敗」、回復には「上司・先輩の声掛け」が上位に
約半数が、モチベーション低下期間が「1年未満」であっても転職を検討

企業向けの教育研修事業と採用支援事業を展開する株式会社ジェイックは、20代の正社員を対象に実施した、「モチベーション低下と回復の実態」に関するアンケート調査の結果を発表します。（回答者：117名、調査期間：2026年8月11日～8月18日）

■約8割が、日常の業務における仕事への意欲が「高い」と回答

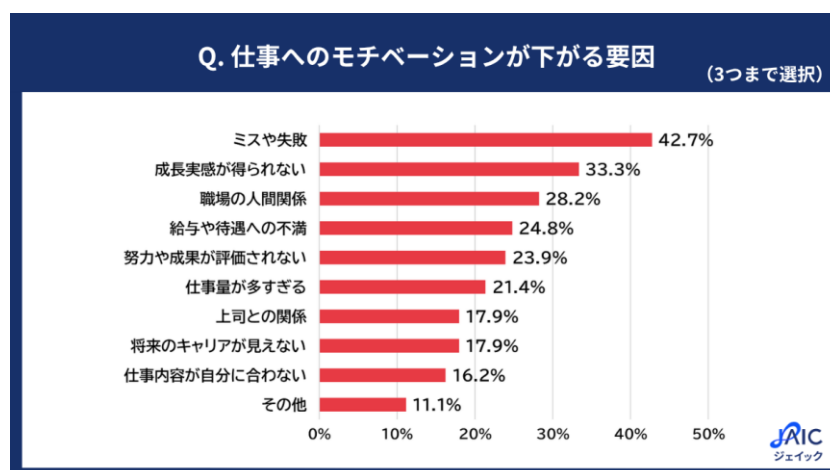
「日常の業務における仕事への意欲は、どの状態に近いですか？」と質問したところ、「非常に高い」が35.0%、「やや高い」が43.6%、「やや低い」が11.1%、「非常に低い」が10.3%となりました。「非常に高い」と「やや高い」を合わせると、78.6%と約8割が日常の仕事への意欲を高く保っている一方で、約2割は「やや低い」「非常に低い」と回答しており、5人に1人以上が、仕事への意欲が低い状態にあることがわかりました。



■仕事へのモチベーションが下がる要因：

1位「ミスや失敗」、2位「成長実感が得られない」、3位「職場の人間関係」

「仕事へのモチベーションが下がる要因として、あてはまるものを3つまで選択してください」と質問したところ、「ミスや失敗」が42.7%、「成長実感が得られない」が33.3%、「職場の人間関係」が28.2%、「給与や待遇への不満」が24.8%、「努力や成果が評価されない」が23.9%、「仕事量が多すぎる」が21.4%、「上司との関係」「将来のキャリアが見えない」がそれぞれ17.9%、「仕事内容が自分に合わない」が16.2%、「その他」が11.1%となりました。モチベーションが下がる要因として、待遇面だけでなく、「ミスや失敗」「成長実感」「人間関係」といった、日々の仕事の経験や周囲との関係が上位となりました。

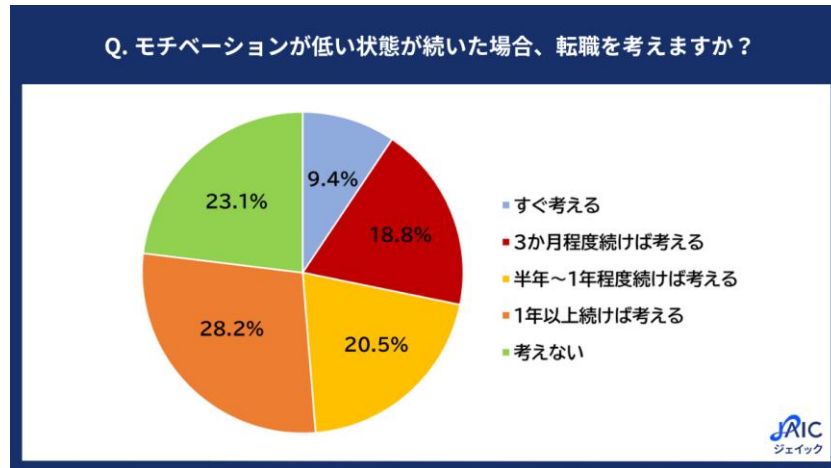


■モチベーションが低い状態が続いた場合の転職検討タイミング：

「1年以上続けば考える」が最多。一方、約半数が「1年未満」で転職を検討

「モチベーションが低い状態が続いた場合、転職を考えますか？」と質問したところ、「すぐ考える」が9.4%、「3か月程度続けば考える」が18.8%、「半年～1年程度続けば考える」が20.5%、「1年以上続けば考える」が28.2%、「考えない」が23.1%となりました。

最多の回答は「1年以上続けば考える」でした。一方、「すぐ考える」「3か月程度続けば考える」「半年～1年程度続けば考える」を合わせると48.7%となり、約半数が、モチベーションの低下が1年未満の段階で、転職を検討する意向を示しました。

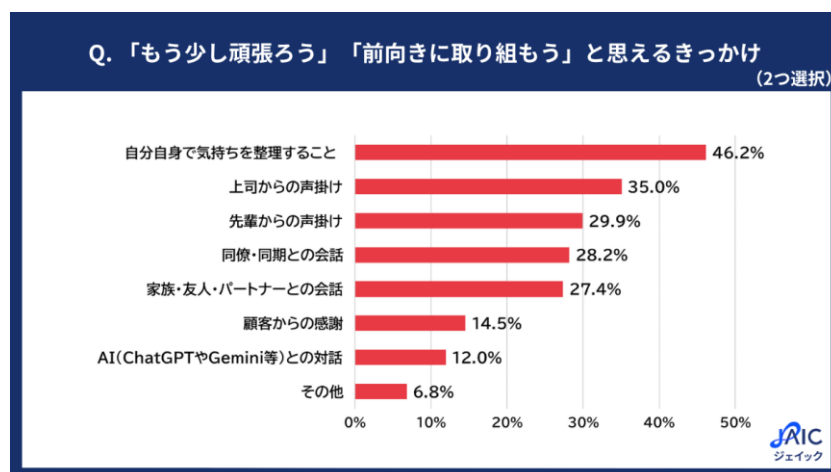


■「もう少し頑張ろう」と思える前向きなきっかけ：

1位「自分自身で気持ちを整理すること」、2位「上司からの声掛け」、3位「先輩からの声掛け」

「あなたが『もう少し頑張ろう』『前向きに取り組もう』と思えるきっかけとして、あてはまるものを2つ選択してください」と質問したところ、「自分自身で気持ちを整理すること」が46.2%、「上司からの声掛け」が35.0%、「先輩からの声掛け」が29.9%、「同僚・同期との会話」が28.2%、「家族・友人・パートナーとの会話」が27.4%、「顧客からの感謝」が14.5%、「AI（ChatGPTやGemini等）との対話」が12.0%、「その他」が6.8%となりました。

自分自身で気持ちを整理することに次いで、上司・先輩からの声掛けが上位となりました。モチベーションの回復には、本人による気持ちの整理に加え、身近な人とのコミュニケーションも関係していることがうかがえます。



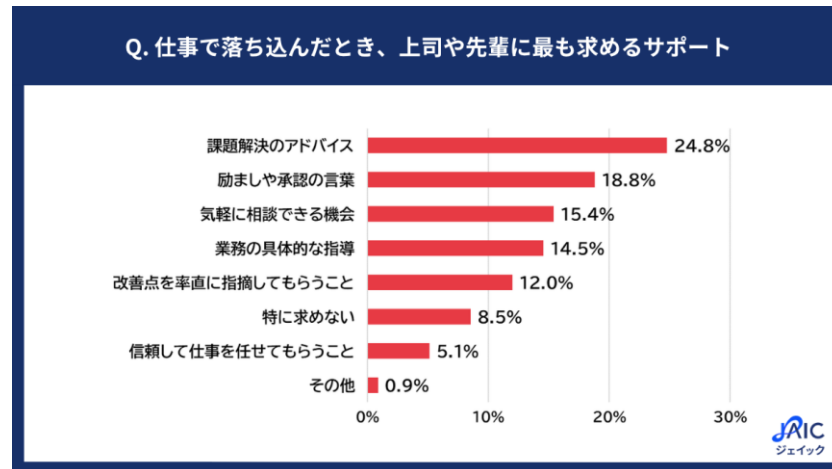
■落ち込んだときに、上司や先輩へ求めるサポート：

1位「課題解決のアドバイス」、2位「励ましや承認の言葉」、3位「気軽に相談できる機会」

「仕事で落ち込んだとき、上司や先輩に最も求めるサポートをひとつ選んでください」と質問したところ、「課題解決のアドバイス」が24.8%、「励ましや承認の言葉」が18.8%、「気軽に相談できる機会」が15.4%、「業

務の具体的な指導」が 14.5%、「改善点を率直に指摘してもらうこと」が 12.0%、「特に求めない」が 8.5%、「信頼して仕事を任せてもらうこと」が 5.1%、「その他」が 0.9%となりました。

落ち込んだときには、「どうすればよいか」という具体的なアドバイスだけでなく、励ましや承認、気軽に相談できる機会など、上司・先輩からのさまざまな関わりが求められていることがわかりました。



■落ち込んだときに、「救われた」「やる気が戻った」エピソード（自由記述・一部抜粋）

「仕事で落ち込んだときに、『救われた』『やる気が戻った』と感じた上司・先輩・同僚などの言葉やエピソードを教えてください」と質問したところ、ミスや失敗へのフォロー、仕事への承認、悩みへの共感など、周囲とのコミュニケーションに関する声が寄せられました。

- ・「ミスは誰にでもある、みんな同じことをやってきたから大丈夫。これを糧にどう成長するかが大事」と言われた時。自分もまたその道を通して少しずつ成長していけば良いんだと思えた
- ・ミスや失敗も経験として、次に繋がるよう「どうしたら良かったのか」などアドバイスをいただいたこと
- ・自分では全然自信の無いところを褒められた
- ・「丁寧に仕事するから早く成長できますよ」と言われて、もう少し頑張ろうと思いました
- ・どんなに小さなことでも「ありがとう」と言われると頑張ろうという気持ちになる
- ・先輩に相談した時に、親身になって話を聞いてくれて、ご自身の経験を元にアドバイスをいただいたことで「もう少し頑張ろう」とモチベーションが戻った
- ・周りに話をして、ただ一言「それは辛かったね」と言ってもらえただけで、味方がいる気がして頑張れた
- ・トラブルがあった際に、ご飯に誘っていただき、自分事のように一緒になって解決策を考えてくれた

今回の調査結果について、当社取締役の近藤は、次のように述べています。

「今回の調査では、モチベーション低下の要因として『ミスや失敗』『成長実感が得られない』『職場の人間関係』が上位となりました。また、モチベーションが低い状態が続いた場合、約半数が1年未満で転職を検討すると回答しており、モチベーション低下が長期化することは、若手社員が転職を考えるきっかけの一つになり得ることがうかがえます。

一方で、モチベーション回復のきっかけとしては、『自分自身で気持ちを整理すること』に加え、『上司からの声掛け』『先輩からの声掛け』が上位に挙がりました。自由記述でも、ミスや失敗へのフォロー、仕事を認める言葉、悩みに寄り添う姿勢など、上司や先輩との日常的なコミュニケーションが前向きな気持ちを取り戻す支えになったという声が寄せられています。

現在の管理職には、業務を管理するだけでなく、部下の成長を支援し、モチベーションを支える役割も求められています。だからこそ、企業が管理職個人の経験や力量だけに任せるのではなく、部下との対話やフィードバックなど、マネジメントに必要なコミュニケーションを学ぶ機会を提供することが重要です。

若手社員のモチベーション低下や離職を防ぐためには、管理職に対応を任せるだけでも、若手社員本人のセルフケアに委ねるだけでも十分ではありません。管理職にはマネジメントに必要なコミュニケーションを学ぶ研修を、若手社員にはミスや失敗などの困難に直面した際に気持ちを切り替え、前向きに立て直すレジリエンスを身につける研修を、それぞれ企業が提供していくことが重要だと考えています。」



株式会社ジェイック 取締役 Human Growth Division 事業部長 近藤浩充

獨協大学 経済学部卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT 戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。デール・カーネギー・コース認定トレーナー。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』（2023 年）、TBS「THE TIME,」（2025 年）ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

【調査概要】

調査名称：「モチベーション低下と回復の実態」に関するアンケート調査
調査対象：当社の就職支援サービスを利用して就職・入社した 20 代の正社員
調査機関：自社調査
調査方法：Web アンケート
調査期間：2026 年 8 月 11 日～8 月 18 日
回答者数：117 名

■ジェイックについて

ジェイックは、「可能性を羽ばたかせる」をミッションに掲げ、教育研修サービス、採用支援サービスを提供しています。教育研修サービスでは、Fortune500(アメリカの売上トップ 500 社)の 90%以上が導入する「デール・カーネギー・トレーニング」研修、世界的ベストセラー書籍を基にした『7つの習慣®』研修や、目標達成メソッドとして著名な『原田メソッド®』の研修等を提供しています。また、大学向けに「ストレングスファインダー®」を提供し、学生の自己理解やキャリア形成を支援しています。採用支援サービスでは、新卒学生向けの『ジェイック 新卒カレッジ®』、既卒者・第二新卒者・フリーター向けの『ジェイック 就職カレッジ®』、中退者専門の『ジェイック 中退就職カレッジ®』等を提供しており、2005 年に既卒者等の支援をスタートして以来、これまでに求職者 42,000 名以上(※1)、企業 7,000 社以上(※2)の就職・採用を支援し、厚生労働省委託事業「職業紹介優良事業者」認定も取得しています。

(※1) 2005/5～2026/4 の当社「就職カレッジ®」等主催の面接会参加人数

(※2) 2005/5～2026/4 の当社「就職カレッジ®」等の契約締結企業数

■会社概要

社名：株式会社ジェイック <https://www.jaic-g.com/>
本社所在地：東京都千代田区神田神保町 1-101 神保町 101 ビル 7F（受付 6F）
代表取締役：佐藤 剛志
設立：1991 年 3 月
資本金：2 億 6,303 万円（2026 年 4 月末現在）
事業内容：教育研修サービス、採用支援サービス、就職支援サービス

既卒・フリーター向け就職支援サービス「ジェイック 就職カレッジ®」 <https://www.jaic-college.jp/>
中退者専門の就職支援サービス「ジェイック 中退就職カレッジ®」 <https://www.jaic-college.jp/second/>
採用×教育チャンネル「HR ドクター」 <https://www.hr-doctor.com/>

【お問い合わせ先】

株式会社ジェイック 担当：梅田

E-mail: info@jaic-g.com TEL 03-5282-7600 FAX 03-5282-7607