

はたらく今日が、いい日に。

doda

2026年5月27日
パーソルキャリア株式会社

「新社会人の転職サイト登録動向」2026年版を発表
入社直後「doda」に登録した新社会人は2011年4月比で28倍に、
前年比では減少したものの、引き続き高水準で推移
～安定志向層は様子見、成長志向層は現職での経験蓄積を優先か～

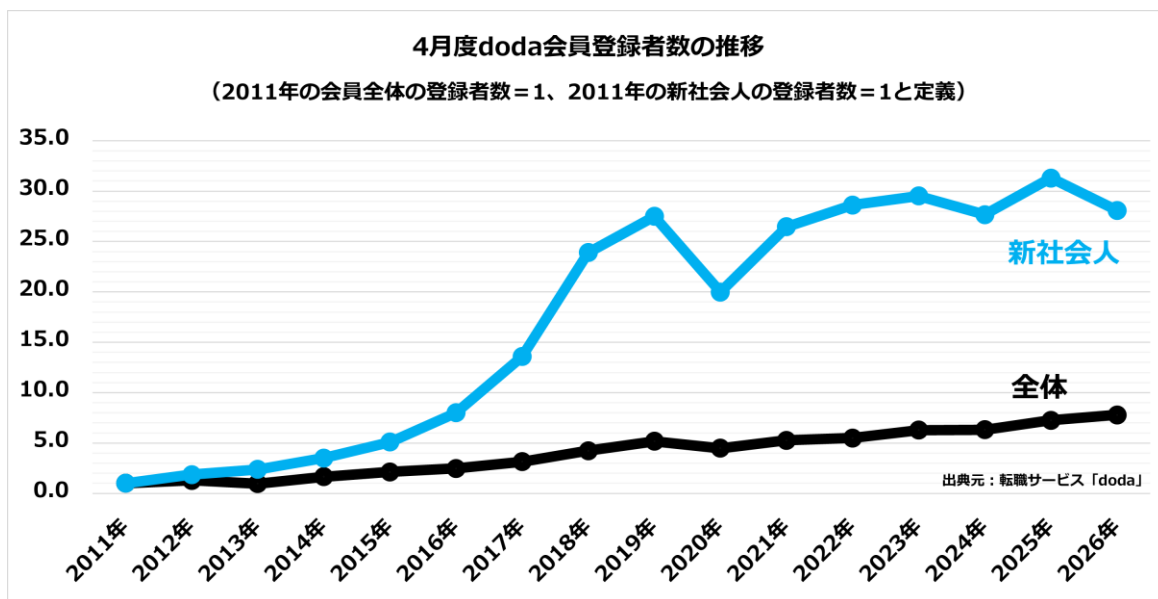
パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「doda（デュダ）」（編集長：桜井 貴史）は、doda 会員登録者数のうち、入社月である4月に転職サイト「doda」に登録した新社会人^{※1}の数を分析し、「新社会人の転職サイト登録動向」としてまとめましたので、結果をお知らせします。

※1：新卒入社ではじめて社会人になった人



2026年4月、新社会人の「doda」登録者数は前年の過去最高値から減少も、引き続き高水準で推移

入社直後の2026年4月における新社会人の登録者数は、短期目線では昨年同月比90%と減少したものの、調査を開始した2011年と比較すると、全体は約8倍、新社会人は約28倍となっており、引き続き高水準で推移しています。



問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部 koho@persol.co.jp

【解説】 doda 編集長 桜井貴史

新社会人の登録者数が前年比で減少した背景：

企業側の環境改善や個人の安定・成長志向の変化により、“まずは現職に向き合う”行動が広がったため

2026年4月の新社会人の転職サービス登録者数は、前年同月と比べて減少しました。ただし、この動きをもって新社会人の転職意欲そのものが弱まったと捉えるよりも、入社直後に「すぐ動く」という行動が、昨年ほど顕在化しなかったと見るほうが実態に近いと考えています。

例年4月は、「早期に転職したい人」に加え、「今すぐではないが、念のため情報収集をしておきたい人」も一定数登録する時期です。今年は、その中でも特に“入社直後に転職を意識する層”の動きが落ち着いた可能性があります。また、今年の新社会人は安定志向層と成長志向層で二極化している傾向もあり、それぞれが転職を急がない判断をした可能性があります。

背景①：入社前後の企業側の受け入れ環境が改善したため

背景の一つとして考えられるのが、入社前後の企業側の受け入れ環境の変化です。近年は、初任給の引き上げや配属の明確化、オンボーディング施策の充実など、新入社員の定着や入社後の不安軽減を意識した取り組みが企業全体で広がっています。こうした動きにより、少なくとも入社直後の段階では、「入社したものの、大きな失敗だったのではないか」という思いや、「すぐに次を探さなければならない」といった状況が生じにくくなっている可能性があります。結果として、入社直後の強い不安やミスマッチ感を理由とした転職行動が、前年ほど表に出なかったと捉えることができます。

背景②：安定志向の新社会人が増えたため

安定志向の新社会人が増加したことも一因だと考えられます。当社が2024年～2026年に実施した転職に関する意識調査^{※1}において、「仕事に対する考え方」を聞いたところ、20代前半の若手社会人は「高い給料がもらえたとしても、無理はしたくない」という回答が増加傾向にあり、「安定した環境はなるべく変えたくない」という回答も3年変わらず約6割を占める結果となりました。これらの結果から、若い世代は報酬や条件のために無理をすることや、大きな環境変化が生じることに対して、慎重になっている可能性が示唆されます。当調査結果は20代前半の傾向であり、今年の新社会人にフォーカスしたものではありませんが、実際の就活支援現場においても安定志向の学生は増加傾向にあるため、入社直後の行動を考える際の補足的な視点として捉えることができます。

※1:定例市場調査転職編：はたらく人約5000人を対象に、第1回2024年4月、第2回2025年3月、第3回2026年2月実施。うち20歳代前半は2024年341人、2025年332人、2026年278人が回答。

背景③：成長志向重視層が、まずは経験を積む選択をしたため

一方で、すべての新社会人が安定志向に寄っているわけではなく、早く力をつけたい、成長したいという意識を持つ層も一定数存在していると考えられます。依然として新卒採用は売り手市場ではあるものの、この1～2年でAI活用が急激に進展したこともあり、企業は新卒採用を抑制して中途採用比率を高める、あるいは未経験採用から即戦力採用を重視するなど、採用方針の変化が見られ始めています。こうした中で、新社会人にとっては将来のキャリアや仕事の在り方を見通しづらい状況になっているともいえるでしょう。そのため、転職を急ぐのではなく、まずは自身が置かれた環境で、早く仕事を理解し、スキルや経験を身につけることを優先する個人も増えていると考えられます。このように、まずは現職で経験を最大化しようとする姿勢が、入社直後の登録減少につながった可能性があります。

中長期的に上昇傾向であり、高水準で推移している背景：

転職が新社会人にとってキャリアの選択肢として定着し、情報収集目的の転職サイト登録も含めて需要が継続しているため

一方で、新社会人を含む若年層が転職をキャリアの選択肢として捉える傾向は続いていることから、今後も新社会人の登録者数は高水準を維持すると見えています。近年の若手層は、就職活動の段階から将来的な転職も視野に入れてファーストキャリアを選択する、いわば「転職ネイティブ世代」※2です。また、転職サイト登録も、「今すぐ転職するため」だけでなく、「自分の市場価値を知る」「将来的な選択肢を整理するための情報収集」といった目的を含んでいます。

※2：「転職ネイティブ世代」とは、将来転職することを意識しながら就職活動をする（最初の仕事＝ファーストキャリアを選ぶ）ことが当たり前となった世代として、転職サービス「doda」が2021年に発表したキーワードです。経済界のリーダーによる「終身雇用の維持は難しい」といった主旨の発言が目立った2019年以降に就職活動を始めた世代を指しています。

今後の見通しと企業への提言

短期的には登録者数が落ち着く局面があったとしても、転職を前向きな選択肢として捉える価値観が一定数定着している世代であることから、今後も登録者数は横ばい、または緩やかな増加傾向が続くと考えられます。そのため企業には、これまでの中長期的な観点での育成に加え、入社初期から実務経験や成長実感を得られる機会の提供や、スキル獲得の道筋を明確に示すなど、若手社員の成長志向に応じた育成・配置の工夫がより重要になると考えられます。

解説者プロフィール doda 編集長 桜井 貴史（さくらい たかふみ）

新卒で大手人材会社に入社し、一貫して国内外の学生のキャリア教育や就職・転職、幅広い企業の採用支援事業に携わる。2016年11月、パーソルキャリア株式会社にて中途入社。同年、株式会社ベネッセホールディングスとの合併会社、株式会社ベネッセi-CARIEAに出向、新卒オファーサービス「dodaキャンパス」の立ち上げを牽引し、初代dodaキャンパス編集長に。その後、同社 商品サービス本部 本部長として、キャリア講座やアセスメントをはじめとした大学生向けサービスの責任者を務める。2023年4月、doda副編集長 兼 クライアントP&M本部 プロダクト統括部 エグゼクティブマネジャーに就任し、法人向け採用支援プロダクト全体を管掌。2024年4月、doda編集長に就任。サービスを通じてこれまで60万人以上の若者のキャリア支援に携わり、Z世代の就職・転職動向やキャリア形成、企業の採用・育成手法に精通している。



■ **転職サービス「doda」について** < <https://doda.jp/> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。

■ **パーソルキャリア株式会社について** < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**一人々に「はたらく」を自分のものにする力を**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部 koho@persol.co.jp