



新入社員意識調査 キャリア・勤続意向編



26年卒新入社員 約3,800人の勤続意欲

今の会社で働き続けたい 66.3%

12年間で過去最高の割合

累計20,000社470万人以上の組織開発・人材育成を支援するALL DIFFERENT（オールディファレント）株式会社（所在地：東京都千代田区 代表取締役社長：眞崎大輔）および「人と組織の未来創り®」に関する調査・研究を行うラーニングイノベーション総合研究所®は、2026年3月24日～5月6日の期間で、新入社員3,849人を対象に意識調査を行いました。本リリースでは、26年度卒のキャリアや勤続意向について調査・分析した結果を公表いたします。

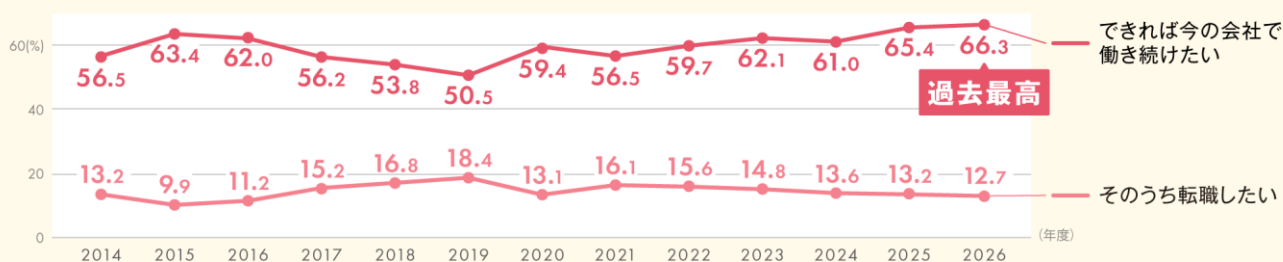
背景

近年、不確実性の高まりや働き方の多様化を背景に、若手人材のキャリア観は大きく変容しています。終身雇用や年功序列の前提が揺らぐ中、Z世代を中心とする新入社員は、自分らしさや納得感を重視する傾向が強いといわれています。その一方で、選択肢の多様化が意思決定の難しさを生み、将来像を描き切れない層の存在も少なくないでしょう。本調査では、こうした環境変化を踏まえ、新入社員のキャリア志向と勤続意向の実態を明らかにしました。

調査結果の概要

- キャリア志向、3人に1人が「専門職志向」、4人に1人が「管理職志向」
- 管理職志向の理由、「仲間と仕事をするのが好き」34.4%で初のトップ
- 専門職志向の理由、「いざというときに専門性を活かしたい」61.2%で断トツ
- 勤続意向、66.3%が「できれば今の会社で働き続けたい」と回答し、12年間で過去最高
- 働き続けたいと思う条件、「職場の人間関係が良い」「高い給与・賞与をもらえる」が二大トップ
- 長く働き続けたいと思う雰囲気・文化、「チームワークを重視する文化がある」が75.1%で断トツ
- 会社に求めるキャリア形成支援、「上司に相談できる機会」が半数以上で増加傾向
- 【考察】新入社員の持続的な成長を支援する育成戦略

新入社員の勤続意向 12年間の推移（一部抜粋）



ラーニングイノベーション総合研究所®

調査結果の詳細

1. キャリア志向、3人に1人が「専門職志向」、4人に1人が「管理職志向」

初めに、2026年度の新入社員へ、将来会社でどのような役割を担いたいのか、質問しました。

結果、「専門性を極め、スペシャリストとしての道を進みたい（専門職）」30.7%、「組織を率いるリーダーとなり、マネジメントを行いたい（管理職）」が24.7%となり、専門職を志向する割合が高くなりました。

一方、「特にキャリアについての志向はなく、楽しく仕事をしたい」（21.4%）、「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」（22.3%）、「わからない」（1.0%）と、キャリアが不明確な層は合計4割を超えました。

2014年以降の新入社員の回答を比較すると、「特にキャリアについての志向はなく、楽しく仕事をしたい」、「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」、「わからない」と回答したキャリア不明確な層は、昨年より割合は減少したものの、調査開始の2014年度以降から増加している傾向が見られました（図1）。

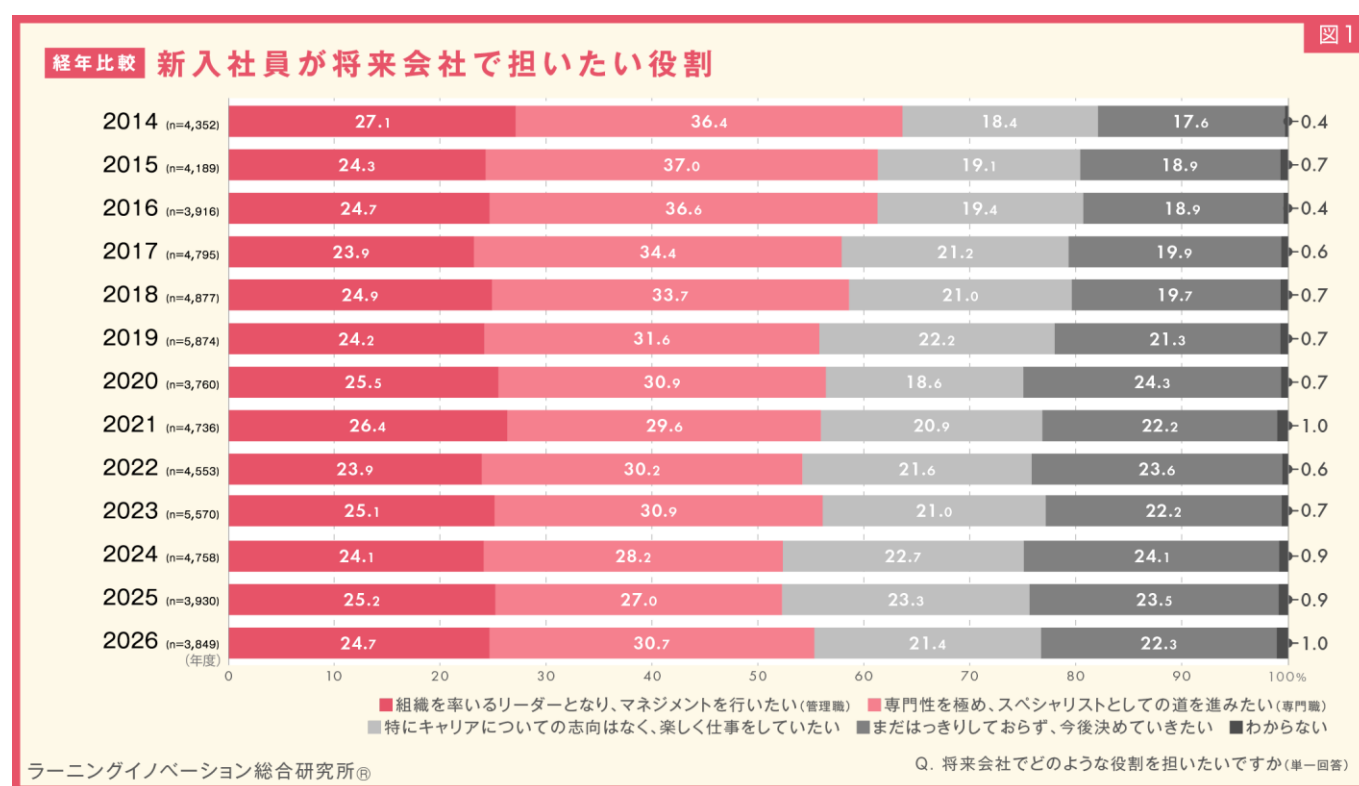
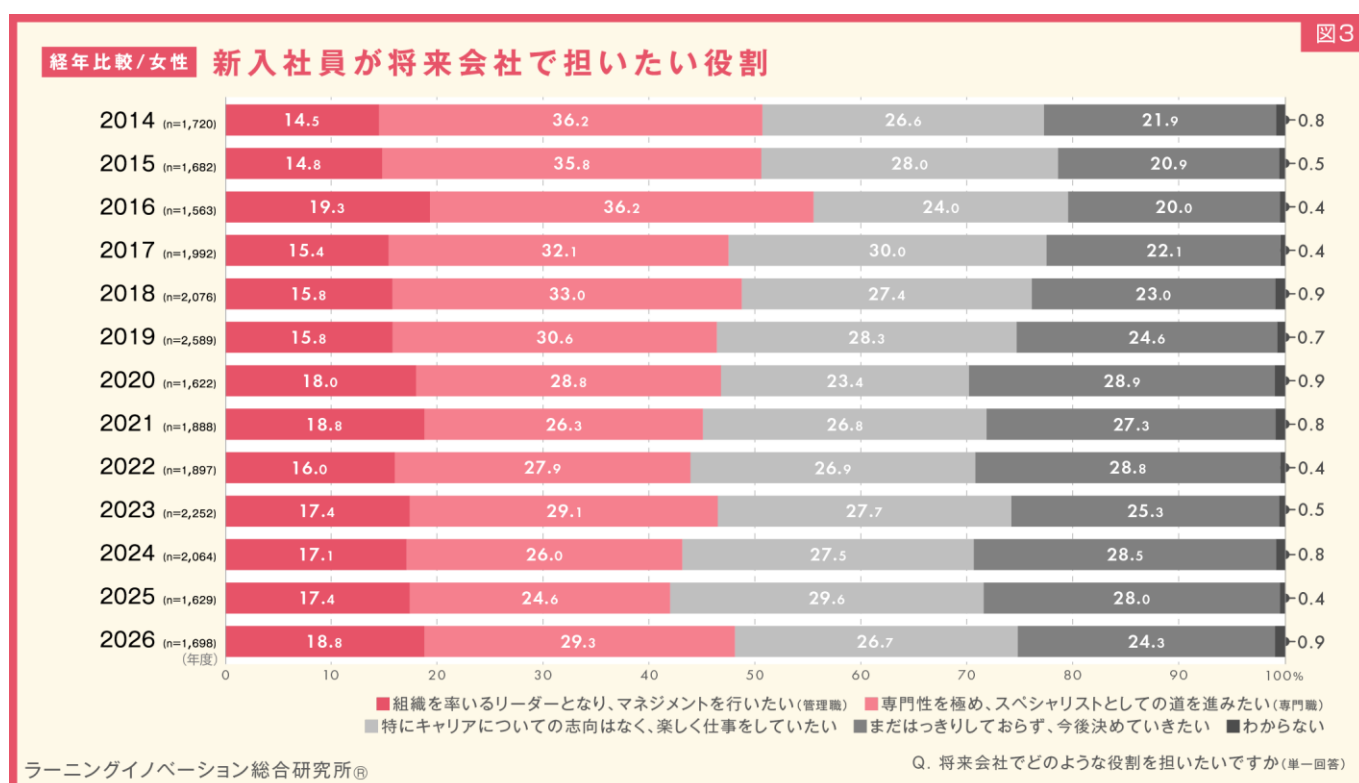
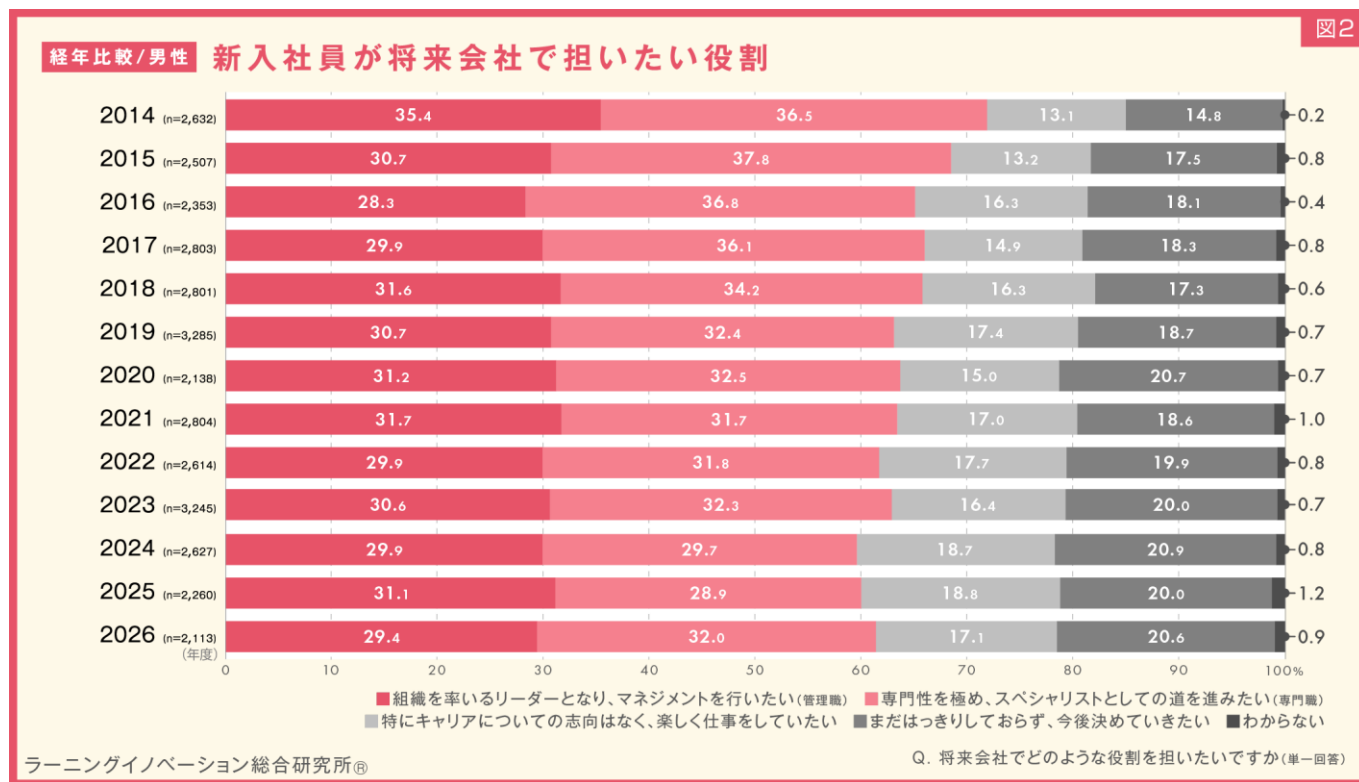


図1の調査結果を男女別で比較しました。

男性は「特にキャリアについての志向はなく、楽しく仕事をしたい」「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」と回答したキャリア不明確な層が、2014年度から徐々に増加しています。しかし、例年「専門性を極め、スペシャリストとしての道を進みたい(専門職)」、「組織を率いるリーダーとなり、マネジメントを行いたい(管理職)」といったキャリア志向が明確な層は、女性よりも高い傾向にあり、2026年度においてもそれぞれ10.6ポイント、2.7ポイント、男性が女性を上回りました。

一方、女性は「特にキャリアについての志向はなく、楽しく仕事をしたい」、「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」、「わからない」といったキャリアが不明確な層が、男性よりも女性の方が高い傾向にあり、51.9%と半数以上がキャリア不明確の結果となりました(図2・3)。

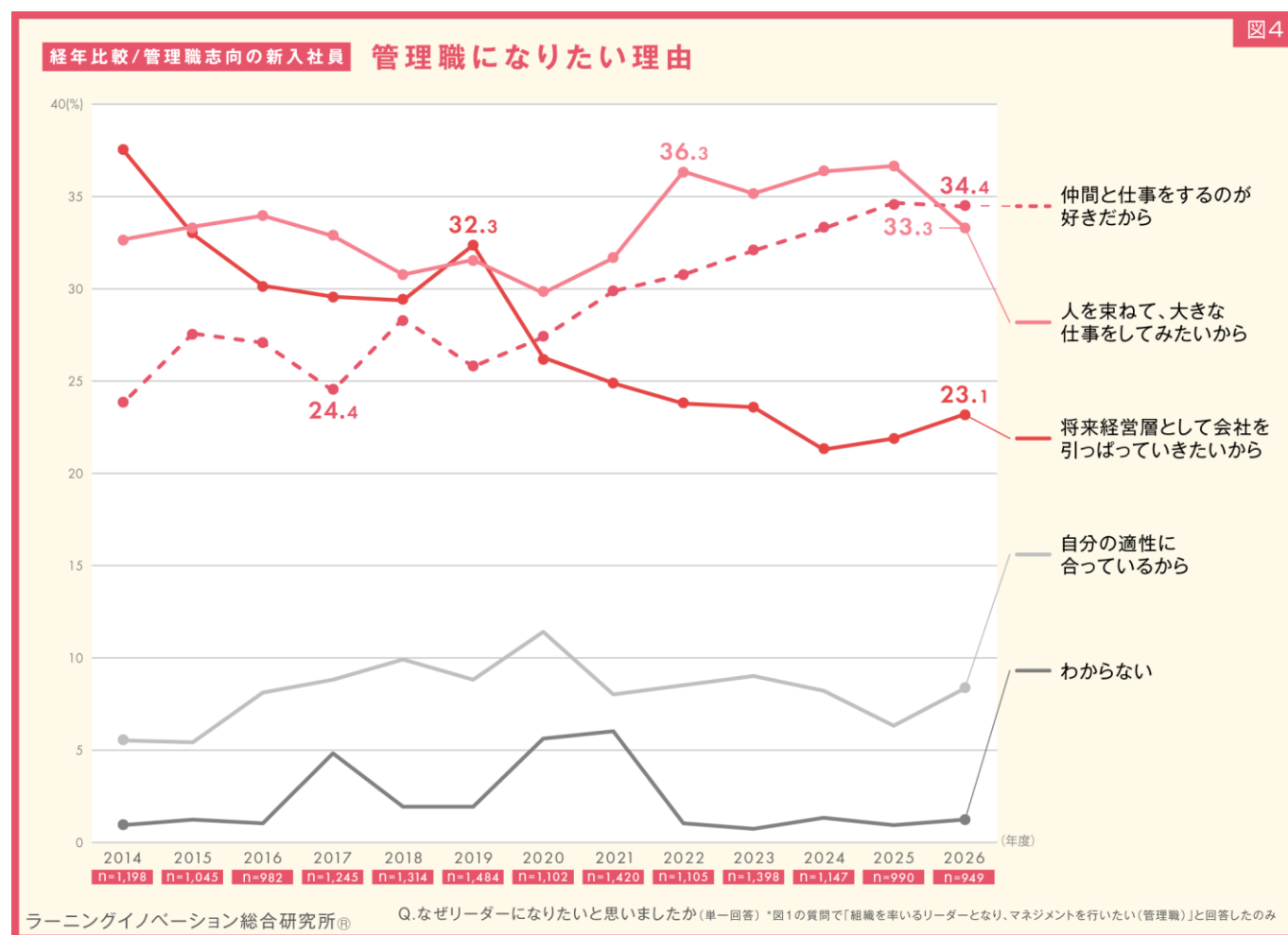


2. 管理職志向の理由、「仲間と仕事をするのが好き」34.4%で初のトップ

次に、図1の質問で「組織を率いるリーダーとなり、マネジメントを行いたい（管理職）」と回答した新入社員に対し、なぜリーダーになりたいと思ったか質問しました。

結果、「仲間と仕事をするのが好きだから」が34.4%と1位、次いで「人を束ねて、大きな仕事をしてみたいから」が33.3%となり、はじめて順位が逆転しました。

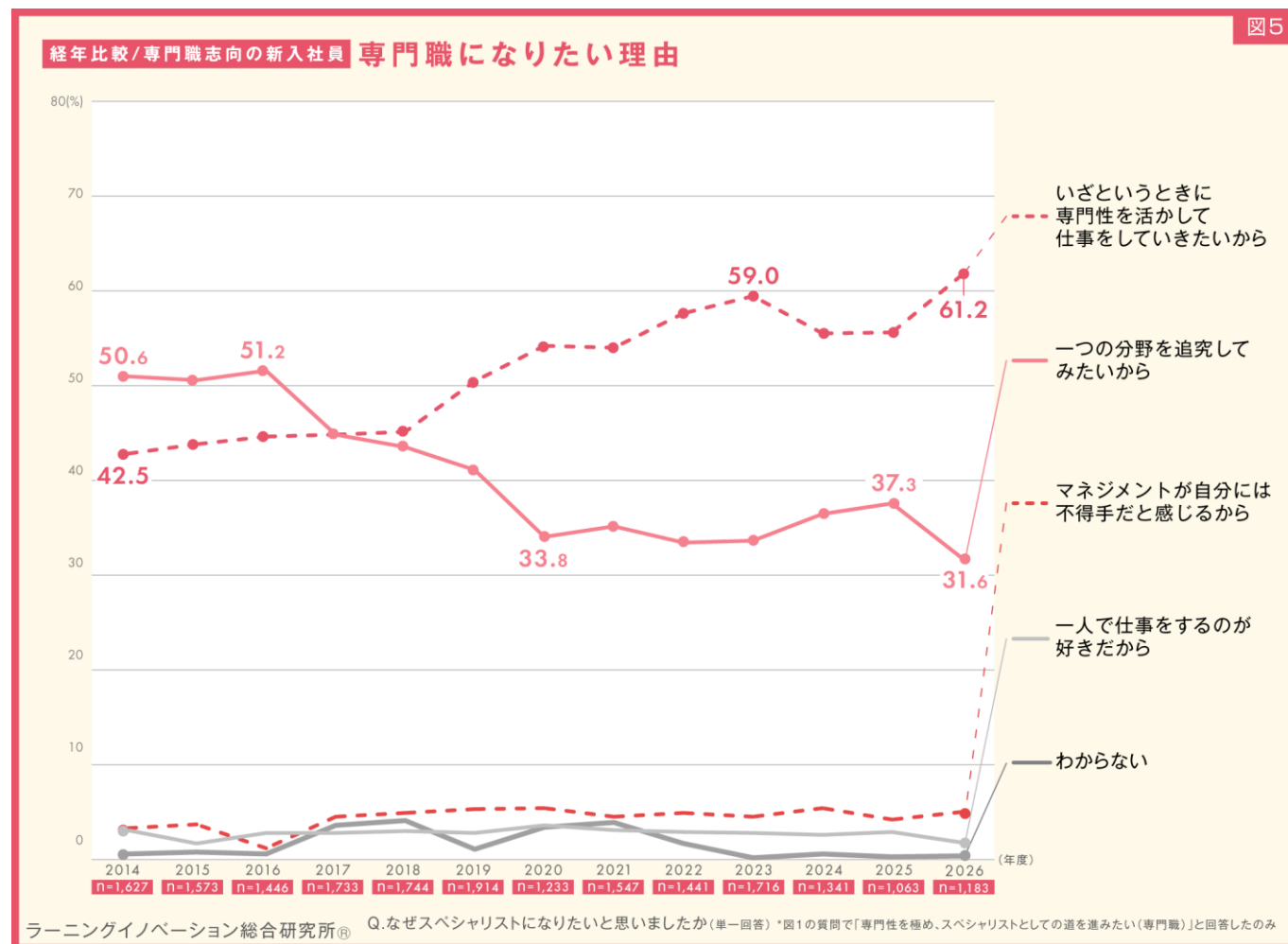
12年前にトップだった「将来経営層として会社を引っばっていきたいから」は減少傾向が続いていたものの、この2年間は微増傾向にあり、23.1%となりました（図4）。



3. 専門職志向の理由、「いざというときに専門性を活かしたい」61.2%で断トツ

図1の質問で「専門性を極め、スペシャリストとしての道を進みたい（専門職）」と回答した新入社員に対し、なぜ専門職になりたいと思ったか質問しました。

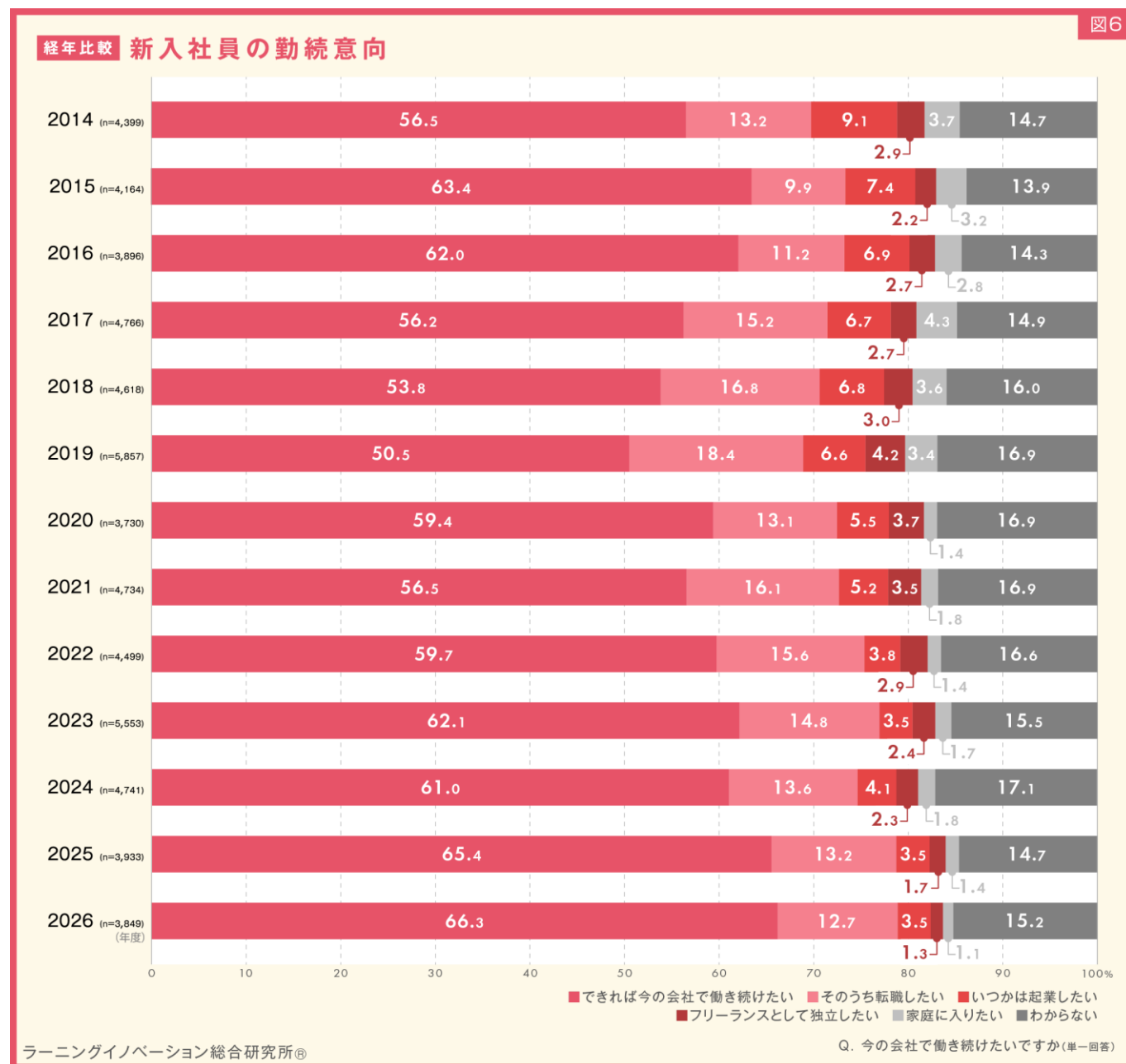
結果、「いざというときに専門性を活かして仕事をしていきたいから」が61.2%となり、はじめて6割台に上りました。次に「一つの分野を追究してみたいから」が31.6%となりました。1位と2位の差は、29.6ポイントと過去最大となりました（図5）。



4. 勤続意向、66.3%が「できれば今の会社で働きたい」と回答し、12年間で過去最高

続いて、2026年度の新入社員の勤続意向について見ていきます。

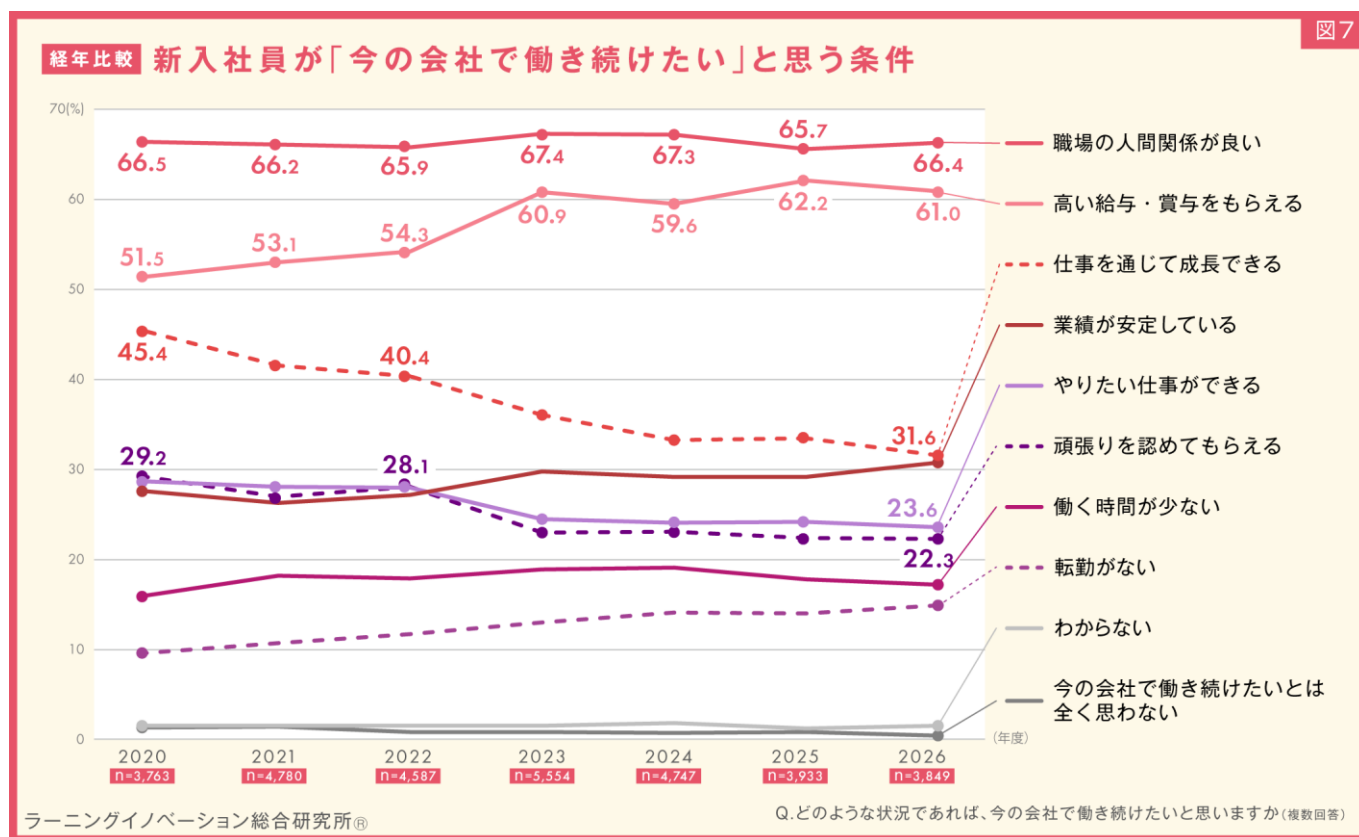
今の会社で働きたいか質問したところ、66.3%が「できれば今の会社で働きたい」と回答し、12年間で過去最高の割合となりました。「そのうち転職したい」と回答した割合は12.7%で、コロナ禍の2020年度以降の中で一番低い割合となりました（図6）。



5. 働き続けたいと思う条件、「職場の人間関係が良い」「高い給与・賞与をもらえる」が二大トップ

今の会社で働き続けたいと思っている新入社員が過去最大の割合となりましたが、どのような状況であれば、今の会社で働き続けたいと思うか質問しました。

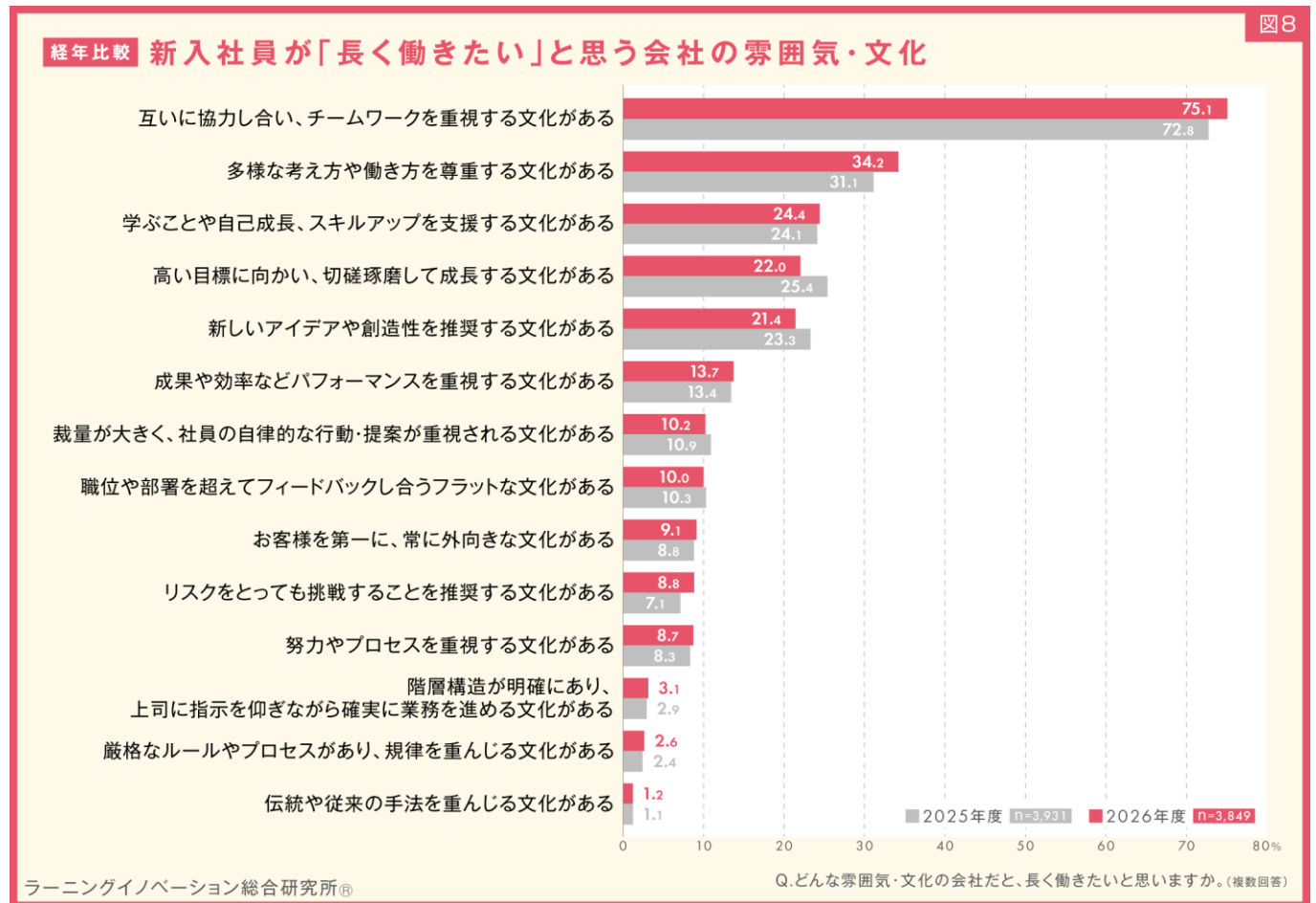
結果、「職場の人間関係が良い」が最も高く66.4%、「高い給与・賞与をもらえる」が61.0%と、6割超で続きました。一方、「仕事を通じて成長できる」(31.6%)と「やりたい仕事ができる」(23.6%)、「頑張りを認めてもらえる」(22.3%)は減少傾向が続いており、「仕事を通じて成長できる」は6年前より13.8ポイント低下しました(図7)。



6. 長く働きたいと思う雰囲気・文化、「チームワークを重視する文化がある」が75.1%で断トツ

続いて、どんな雰囲気・文化の会社だと、長く働きたいと思うか質問しました。

結果、「互いに協力し合い、チームワークを重視する文化がある」が75.1%で断トツとなりました。昨年も高い割合でしたが、さらに2.3ポイント高まりました。次いで「多様な考え方や働き方を尊重する文化がある」が34.2%、「学ぶことや自己成長、スキルアップを支援する文化がある」が24.4%と続きました（図8）。

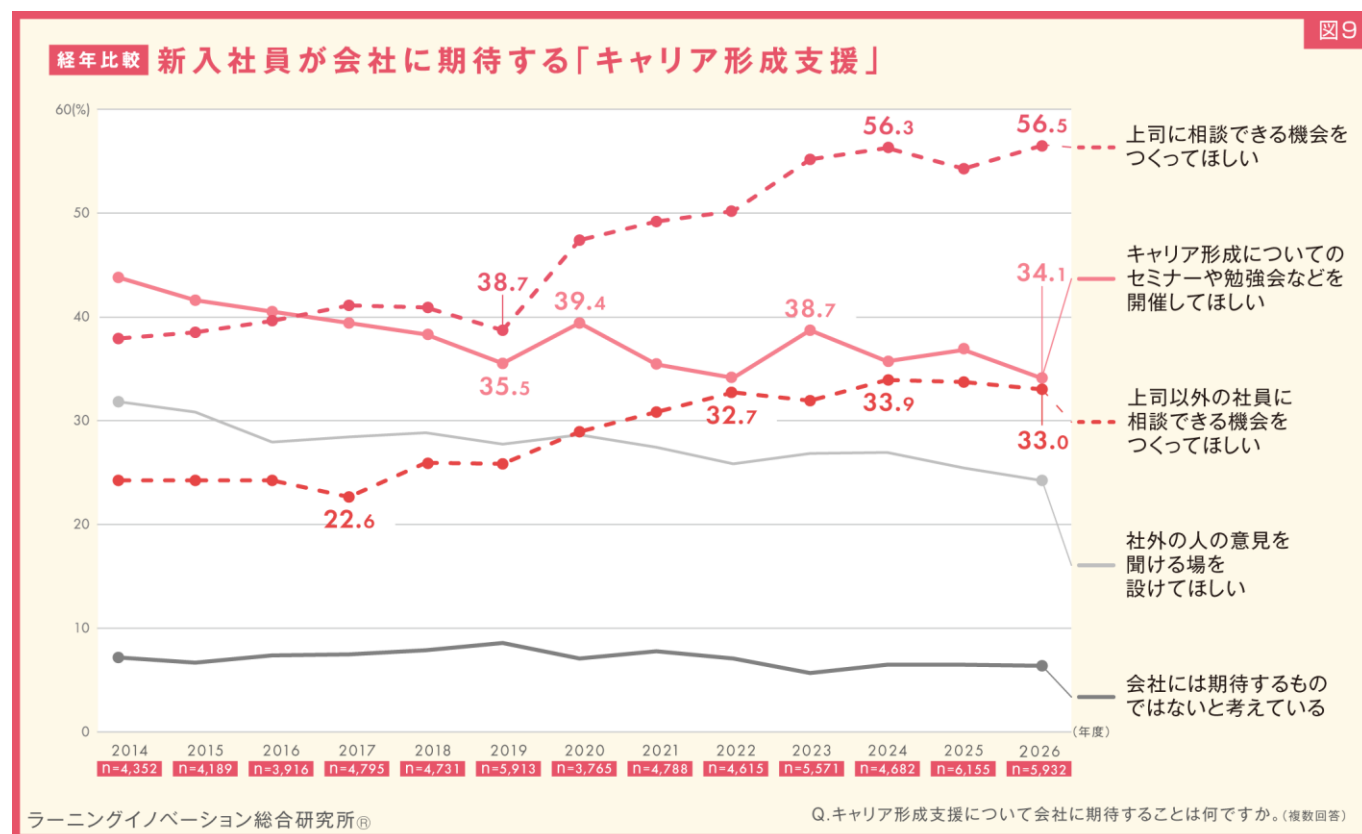


7. 会社に求めるキャリア形成支援、「上司に相談できる機会」が半数以上で増加傾向

最後に、キャリア形成支援について会社に期待することは何か質問しました。

結果、「上司に相談できる機会をつくってほしい」が56.5%でトップとなりました。この割合は2020年度以降急激に上昇し、今も増加傾向が続いています。

次いで「キャリア形成についてのセミナーや勉強会などを開催してほしい」が34.1%でやや減少傾向、「上司以外の社員に相談できる機会をつくってほしい」が33.0%でやや上昇傾向が見られました（図9）。



まとめ

本調査より、2026年度新入社員は、約3人に1人が専門職志向、約4人に1人が管理職志向であることがわかりました。例年、専門職志向が管理職志向を上回りますが、本年も同様の結果となりました。一方で、「志向なし」「未定」「不明」を合わせた、キャリアが明確でない層は、例年と同様に4割以上となりました。

専門家志向と回答した人の理由では、「いざというときに専門性を活かして仕事をしていきたい」と6割以上が回答し、実務で活かせるスキルへの関心の高さがうかがえます。一方、管理職志向と回答した人の理由では、「仲間と仕事をするのが好きだから」が34.4%ではじめてトップとなり、協働志向の高まりが見られました。

勤続意向では「今の会社で働きたい」（66.3%）が過去最高となり、「転職したい」は12.7%と低水準にとどまりました。長く働きたい条件としては、「職場の人間関係が良い」「高い給与・賞与をもらえる」が6割超で並び、加えて長く働きたい雰囲気・文化では「チームワーク重視」が75.1%で圧倒的に支持されるなど、良好な関係性と安心感ある職場環境が重視されていると考えられます。一方で「仕事を通じて成長できる」「やりたい仕事ができる」「頑張りを認めてもらえる」は低下傾向にあり、自己成長よりも安定や働きやすさを優先する傾向も読み取れます。会社へ期待するキャリア支援では「上司に相談できる機会」が半数以上となり、回答割合の上昇傾向が続きました。

【考察】新入社員の持続的な成長を支援する育成戦略

本調査より、26年度卒の新入社員のうち、半数以上が専門職・管理職といった明確なキャリア志向を持っていることがわかりました。その動機は「出世」よりも「仲間との協働」や「自分の価値発揮」に重きが置かれています。特に管理職志向の理由では「仲間と働くのが好き」が最多となり、チームワークを重視する価値観がうかがえます。また、専門職志向の理由では「いざというときに専門性を活かしたい」が6割超と突出しており、不確実性の時代においても安心できるスキルの習得を求める傾向が見られました。

加えて、勤続意向は過去最高となり、「人間関係」や「チームワーク文化」など、安心して働き続けられる環境ニーズが高まる一方、「成長機会」や「やりたい仕事」の優先度は低下しており、まずは居心地の良さを重視する傾向が鮮明となっています。

こうした新入社員が中長期的に活躍するためには、安心感と職場との関係性を土台に、周囲の関与によって成長意欲を引き出す育成設計が重要です。新入社員の意欲を持続させるためには、以下の3点に取り組むことが有効でしょう。

■OJT担当者以外を巻き込む育成設計

新入社員の定着と成長には、特定のOJT担当者に限らず、職場内の複数人との関係性を構築することが重要です。多様な人との接点を持つことで相談できる相手が増え、安心感を醸成できます。加えて、信頼関係は日常的な会話の量と質によって形成されるため、接触回数が増えるほど安心感や好意が高まる（ザイアンスの法則）といった観点からも、関わる人の幅を広げることが有効です。定期的な声かけや座談会など、上司や先輩・同僚などが関与する機会を意図的に設けるとよいでしょう。

■会社の方針を丁寧に伝え、「安心感」を醸成

不確実な社会環境の中で、新入社員は将来に対する不安を抱えやすい傾向があります。そのため、「この会社は今後も成長・存続できる」という見通しを持てるかが、勤続意向に大きく影響します。企業は方針や価値観を曖昧にせず明確に伝えるとともに、「その中で新入社員にどのような役割を期待しているのか」を具体的に示すことが重要です。これにより、安心感の醸成と同時に、組織の方向性に沿った主体的な成長意欲を引き出すことができます。

■「成長実感」を醸成する支援

新入社員の成長を促すためには、本人が成長を自覚するための支援が不可欠です。そのためには、やや難易度の高い業務を適切に任せ、成功体験を積ませることが重要です。また、業務依頼時には単なる指示にとどまらず、「この業務を通じてどのような成長を期待しているのか」を伝えることで主体性を引き出します。さらに、完遂後には結果だけでなく、プロセスや変化に着目した具体的なフィードバックを行い、成長を言語化する支援が有効です。



ALL DIFFERENT株式会社

事業開発推進本部 コンテンツマネジメント部 ユニットリーダー

宮澤 光輝（みやざわ・こうき）

東京大学卒業後、ALL DIFFERENT（旧トーマツ イノベーション/ラーニングエージェンシー）に入社。コンサルタントと研修講師を兼務し、サービスの企画・開発、研修講師育成、中堅～大企業に対して研修の企画・提案および実施などをはじめとした人材育成支援に従事。複数の全社プロジェクトでプロジェクトリーダーを担当。現在はサービスの企画・開発チームのリーダーとして、対面研修、オンライン研修などの新サービスの企画・開発、研修講師育成を担う。研修講師としては公開講座や企業内研修等で、OJT指導者向け、管理職向けの研修を中心に年間100回以上実施。

調査概要

調査対象者	当社が提供する新入社員研修に参加した 2026年度入社の新入社員
調査時期	2026年3月24日～5月6日
調査方法	Web・マークシート記入式、または自記式でのアンケート調査
サンプル数	3,849人
属性	(1) 業種 農業,林業 24人 (0.6%) 漁業 7人 (0.2%) 鉱業,採石業,砂利採取業 5人 (0.1%) 建設業 286人 (7.4%) 製造業 652人 (16.9%) 電気・ガス・熱供給・水道業 55人 (1.4%) 情報通信業 808人 (21.0%) 運輸業,郵便業 53人 (1.4%) 卸売業,小売業 222人 (5.8%) 金融業,保険業 140人 (3.6%) 不動産業,物品賃貸業 101人 (2.6%) 学術研究,専門・技術サービス業 287人 (7.5%) 宿泊業,飲食サービス業 35人 (0.9%) 生活関連サービス業,娯楽業 139人 (3.6%) 教育,学習支援業 21人 (0.5%) 医療,福祉 75人 (1.9%) 複合サービス事業 126人 (3.3%) サービス業(他に分類されないもの) 284人 (7.4%) 公務 14人 (0.4%) その他 437人 (11.4%) わからない 78人 (2.0%) (2) 企業規模 ～50人 211人 (5.5%) 51人～100人 528人 (13.7%) 101人～300人 1,417人 (36.8%) 301人～1,000人 578人 (15.0%) 1,001人～5,000人 689人 (17.9%) 5,001人以上 228人 (5.9%) わからない 198人 (5.1%)

*本調査を引用される際は【ラーニングイノベーション総合研究所「新入社員意識調査（キャリア・勤続意向編）」】と明記ください

*各設問において読み取り時にエラーおよびブランクと判断されたものは、欠損データとして分析の対象外としています

*構成比などの数値は小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計値が100%とならない場合がございます

ラーニングイノベーション総合研究所について

当社の研究機関、ラーニングイノベーション総合研究所[®]（以下、LI総研）は、「人と組織の未来創り[®]」に関する様々な調査・研究活動を行っております。
LI総研はデータに基づいた最適な解決策もご提供し、お客様の組織開発をサポートしております。

ALL DIFFERENT株式会社について

当社は、組織開発・人材育成支援を手掛けるコンサルティング企業です。「真の未来創りの伴走者」として、人材育成から、人事制度の構築、経営計画の策定、人材採用に至るまでの組織開発・人材育成の全領域を一貫してご支援しております。

代表取締役社長 眞崎 大輔

本社所在地 〒100-0006 東京都千代田区有楽町 2-7-1 有楽町ITOCiA（イトシア）オフィスタワー 15F(受付)・17F・18F

支社 関西支社、中部支社

人員数 333人（2026年4月1日時点）

事業 組織開発支援・人材育成支援、各種コンテンツ開発・提供、ラーニングイノベーション総合研究所による各種調査研究の実施

サービス 定額制集合研修「Biz CAMPUS Basic」／ライブオンライン研修「Biz CAMPUS Live」

ビジネススキル学習アプリ「Mobile Knowledge」／ビジネススキル診断テスト「Biz SCORE Basic」

IT技術習得支援サービス「IT CAMPUS」／デジタルスキル習得支援サービス「DX CAMPUS」

管理職アセスメント「Discover HR」／Competency Survey for Managers」

人事制度構築支援サービス「Empower HR」／経営計画策定支援サービス「Empower COMPASS」

転職支援・人材紹介サービス「Biz JOURNEY」／採用支援・人材紹介サービス「Biz TALENT Bridge」ほか

URL <https://www.all-different.co.jp/corporate>



※記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示（(R)、TM）は付記していません。

本件に関するお問い合わせ先	ALL DIFFERENT（オールディファレント）株式会社 広報 加藤、富田、宇佐美 Mail： ad-press@all-different.co.jp Tel：03-5222-5111（代表） 080-4073-0257（加藤）
---------------	---