

## 2026年度の新入社員に「初任給の使い方」を調査

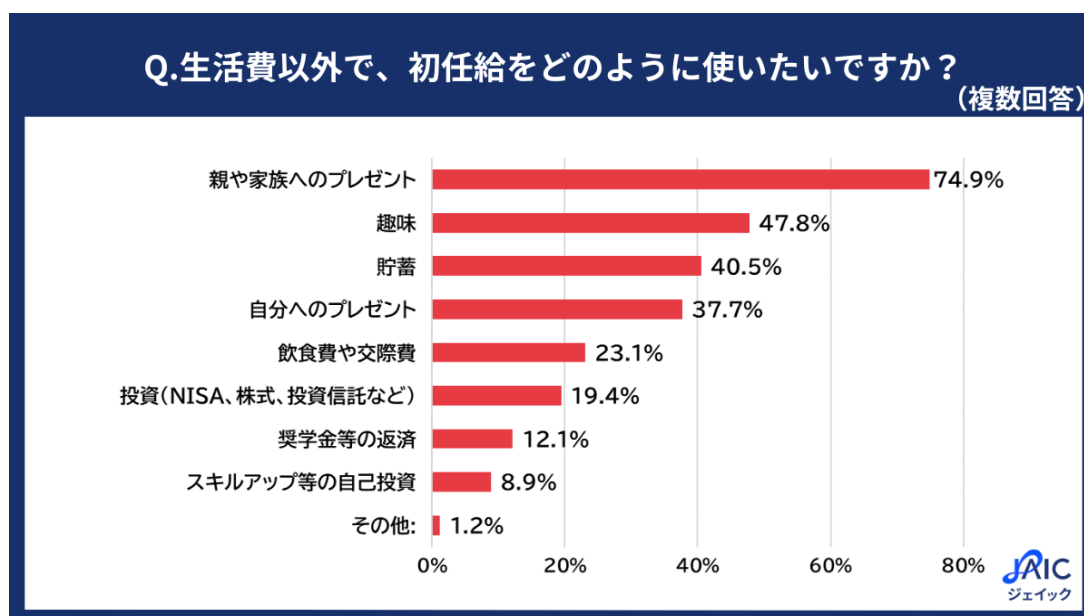
1位「親や家族へのプレゼント」(74.9%)、入社を決め手として「給与水準を重視」は6割超

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、当社が提供する新入社員研修の受講者に対して行ったアンケートの結果を発表します(回答者247名、調査日2026年4月3日~4月10日)。

## ■生活費以外の“初任給の使い方”：1位「親や家族へのプレゼント」(74.9%)

「生活費以外で、初任給をどのように使いたいですか?現時点ではまるものをすべて選択してください。」と質問したところ、「親や家族へのプレゼント」が74.9%、「趣味」が47.8%、「貯蓄」が40.5%、「自分へのプレゼント」が37.7%、「飲食費や交際費」が23.1%、「投資(NISA、株式、投資信託など)」が19.4%、「奨学金等の返済」が12.1%、「スキルアップ等の自己投資」が8.9%、「その他」が1.2%となりました。

昨年度の「[2025年度の新入社員に『初任給の使い方』を調査](#)」と比較しても、「親や家族へのプレゼント」は引き続き高い水準にあり、社会人としての第一歩において、身近な家族への感謝を形にしたいという傾向が強くなることがわかりました。

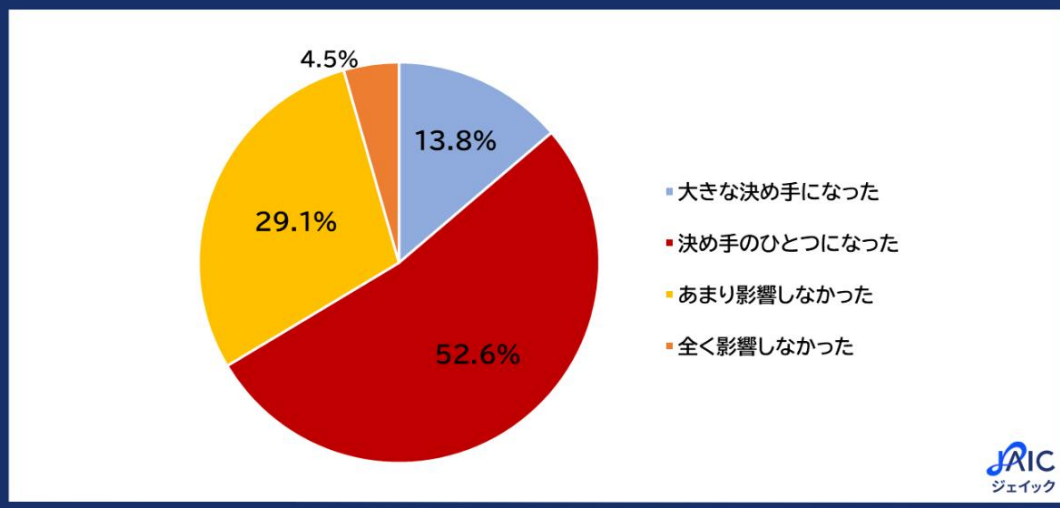


## ■入社意思決定への初任給の額の影響：「決め手になった」が6割超

「入社を決める際、初任給の額(提示された給与水準)はどの程度影響しましたか?」と質問したところ、「大きな決め手になった」が13.8%、「決め手のひとつになった」が52.6%、「あまり影響しなかった」が29.1%、「全く影響しなかった」が4.5%となりました。

「大きな決め手になった」と「決め手のひとつになった」を合わせると、今年度の新入社員の6割以上(66.4%)が、入社先選びの重要な判断材料として「初任給の額」を重視していたことがわかりました。

### Q.入社を決める際、初任給の額（提示された給与水準）はどの程度影響しましたか？



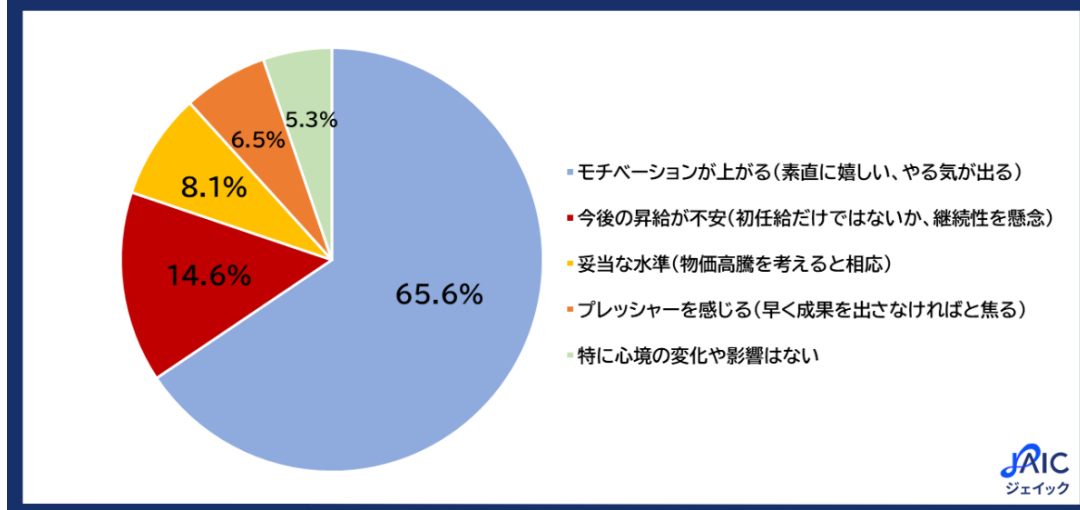
#### ■初任給が引き上げられている昨今の傾向について、新入社員としての心境：

6割超が「モチベーションが上がる」と回答する一方、約15%は「今後の昇給」に不安も

「初任給が引き上げられている昨今の傾向について、新入社員としてのあなたの心境に最も近いものはどれですか？もっともあてはまるものをひとつ選択してください。」と質問したところ、「モチベーションが上がる（素直に嬉しい、やる気が出る）」が65.6%、「今後の昇給が不安（初任給だけではないか、継続性を懸念）」が14.6%、「妥当な水準（物価高騰を考えると相応）」が8.1%、「プレッシャーを感じる（早く成果を出さなければと焦る）」が6.5%、「特に心境の変化や影響はない」が5.3%となりました。

多くの新入社員が好意的に捉えているものの、約7人に1人は「初任給の高さ」が将来の昇給スピードの鈍化に繋がらないかといった、長期的な待遇やキャリアに対して冷静な視点も持っていることがうかがえました。

### Q.初任給が引き上げられている昨今の傾向について、新入社員としてのあなたの心境に最も近いものは？



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、2026年度の新入社員における初任給の使い方として、『親や家族へのプレゼント』が7割を超える結果となりました。本調査は4年連続で実施していますが、例年上位に挙がる項目に大きな変動は見られず、社会人として経済的に自立するタイミングにおいて、自分を支えてきた家族へ感謝を示したいという意識が継続して見られます。

また、入社意思決定において初任給の額が『決め手になった』と回答した人が6割を超えました。採用難を背景に多くの企業が初任給の引き上げを実施していますが、若手人材の獲得において、給与水準の高さは依然として一定の効力を持っていることが読み取れます。一方で、約15%の新入社員が『今後の昇給が不安』と回答していることから、初任給の水準だけでなく、その後の待遇やキャリアの見通しまで含めて企業を見極めようとする意識も見られます。初任給の引き上げが進む中で、金額そのものの魅力に加え、その後の納得感をどのように提示できるかが、企業にとってより重要になっていくと考えられます。

ただ待遇を上げるだけでなく、入社後の活躍によってどのように報酬に還元されるのか、その評価基準とキャリアパスを明確に提示することが、新入社員の真の安心感とエンゲージメント向上に繋がります。あわせて、企業側が日々の関わりの中で、給与そのものだけでなく“自身の成長が将来の報酬につながる”という実感を持てるよう支援していくことも重要です。日々の業務を通じて得られる『成長実感』を可視化し、丁寧なフィードバックを行うマネジメントがこれまで以上に求められるでしょう。」



### 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：新入社員研修アンケート  
調査対象：当社が提供する新入社員研修の受講者  
調査機関：自社調査  
調査方法：Web アンケート  
調査期間：2026年4月3日～4月10日  
回答者数：247名

## ■教育支援サービス（Human Growth Division）の概要

当社にて20年以上続いている事業で、受講者の“マインド面”を重視して行動変容を促す研修を得意としています。主な研修としては、『人を動かす』等で有名な「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、その他顧客企業のニーズに合わせた各種カスタマイズ研修を提供しています。

サイト URL：<https://www.jaic-g.com/service/education/>

## ■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1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/>

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](mailto:info@jaic-g.com) TEL 03-5282-7600 FAX 03-5282-7607