

2026年度の新入社員に「入社の決め手」を調査 入社の決め手「事業内容」と「成長環境」は5年間不動。 今後のキャリア観では「経営者」志向と「幸せな結婚」がともに上昇

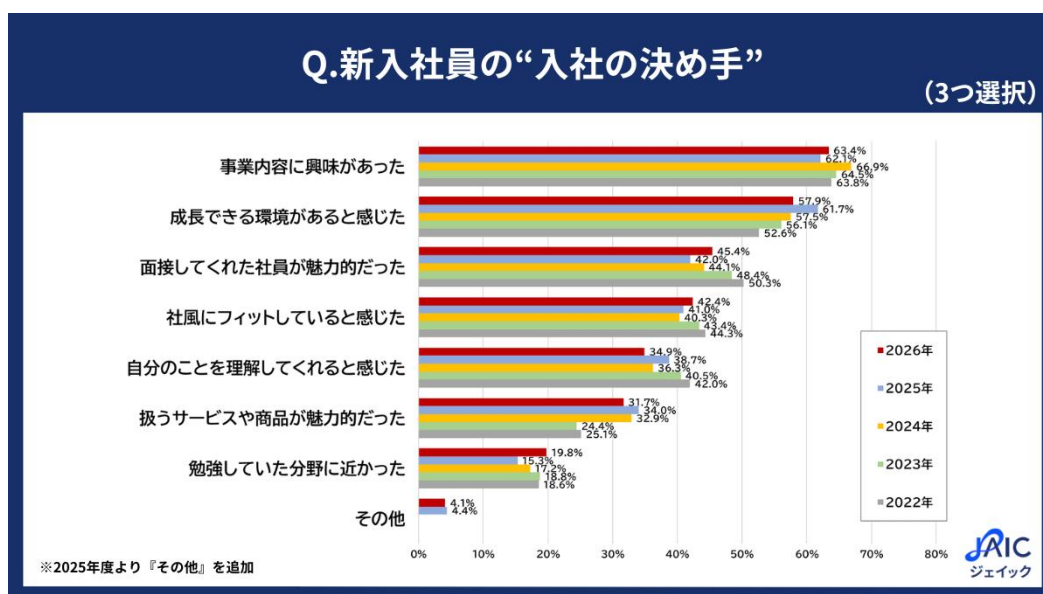
企業向けの教育研修事業と採用支援事業を展開する株式会社ジェイックは、当社が提供する新入社員研修の受講者に対して行った「入社の決め手やキャリア観」に関するアンケート結果を発表します。（回答者：779名、調査期間：2026年3月31日～4月13日）

■新入社員の“入社の決め手”：

1位「事業内容」、2位「成長環境」が継続

「入社の決め手を3つ選択してください」と質問したところ、「事業内容に興味があった」が63.4%、「成長できる環境があると感じた」が57.9%、「面接してくれた社員が魅力的だった」が45.4%、「社風にフィットしていると感じた」が42.4%、「自分のことを理解してくれると感じた」が34.9%、「扱うサービスや商品が魅力的だった」が31.7%、「勉強していた分野に近かった」が19.8%、「その他」が4.1%となりました。

本調査は今回で5年目の実施となりますが、上位項目に大きな変動はなく、「何をするか（事業内容）」と「自分がどうなれるか（成長環境）」が、入社先を決定する際の二大要素となっていることがわかりました。



■就職活動において重要視していた軸：

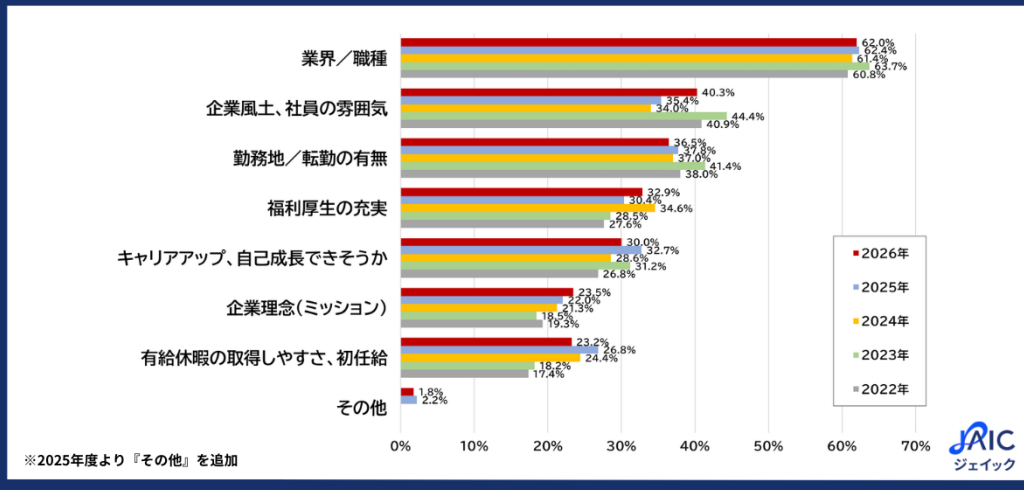
1位「業界／職種」、2位「企業風土、社員の雰囲気」、3位「勤務地／転勤の有無」

「就職活動において重要視していた軸を選択してください」と質問したところ、「業界／職種」が62.0%、「企業風土、社員の雰囲気」が40.3%、「勤務地／転勤の有無」が36.5%、「福利厚生充実さ」が32.9%、「キャリアアップ、自己成長できそうか」が30.0%、「企業理念（ミッション）」が23.5%、「有給休暇の取得しやすさ、初任給」が23.2%、「その他」が1.8%となりました。

1位の「業界／職種」は、2位の「企業風土、社員の雰囲気」と20ポイント以上の差が開いており、就職活動において業界や具体的な仕事内容を第一に優先している傾向が見受けられました。

Q.就職活動において重要視していた軸

(複数回答)



■今後のキャリア観：

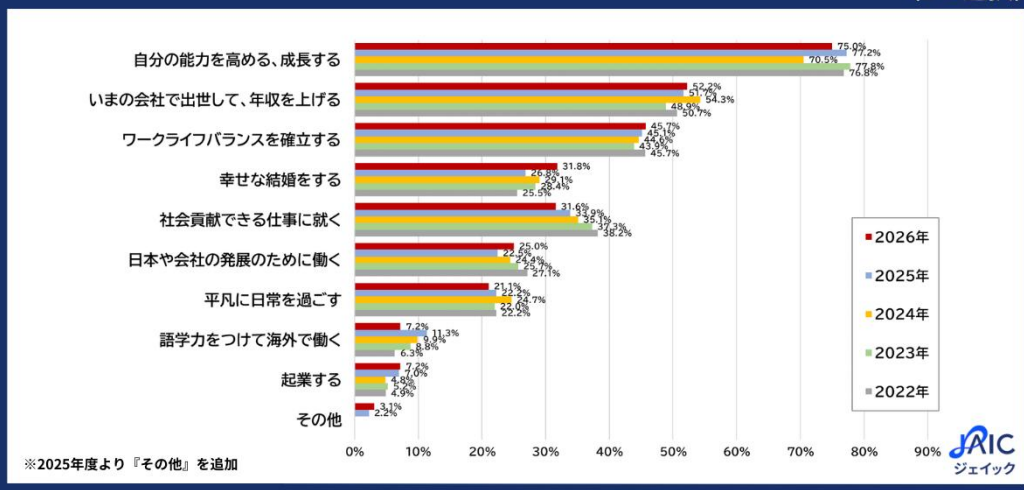
7割以上が「自分の能力を高める、成長する」と回答。「幸せな結婚」への関心も上昇

「今後のキャリアで実現したいことを3つ選択してください」と質問したところ、「自分の能力を高める、成長する」が75.0%、「いまの会社で出世して、年収を上げる」が52.2%、「ワークライフバランスを確立する」が45.7%、「幸せな結婚をする」が31.8%、「社会貢献できる仕事に就く」が31.6%、「日本や会社の発展のために働く」が25.0%、「平凡に日常を過ごす」が21.1%、「語学力をつけて海外で働く」が7.2%、「起業する」が7.2%、「その他」が3.1%となりました。

「自分の能力を高める、成長する」が例年通り最多となりました。一方で、2025年度調査と比較して最も伸び率が高かったのは「幸せな結婚をする」で、前年の26.8%から5ポイント増となり、仕事を通じた自己実現を重視しつつも、ライフイベントへの意識も高まっている傾向がうかがえました。

Q.今後のキャリアで実現したいこと

(3つ選択)

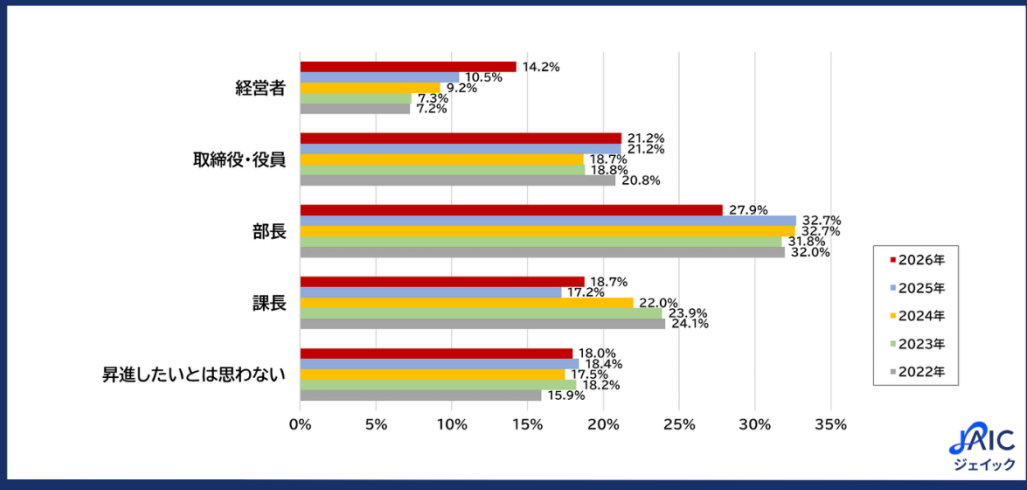


■いまの会社での昇進意欲：

「経営者」志向が過去最高、中間管理職は減少傾向

「いまの会社でどこまで昇進したいですか」と質問したところ、「経営者」が14.2%、「取締役・役員」が21.2%、「部長」が27.9%、「課長」が18.7%、「昇進したいとは思わない」が18.0%となりました。2022年からの推移を見ると、中間管理職（課長・部長）への意向が減少傾向にあるのに対し、「経営者」への意向は過去最高を更新しました。昇進意欲の高い層がより高いポストを見据えるようになってきていることがうかがえました。

Q.いまの会社でどこまで昇進したいか



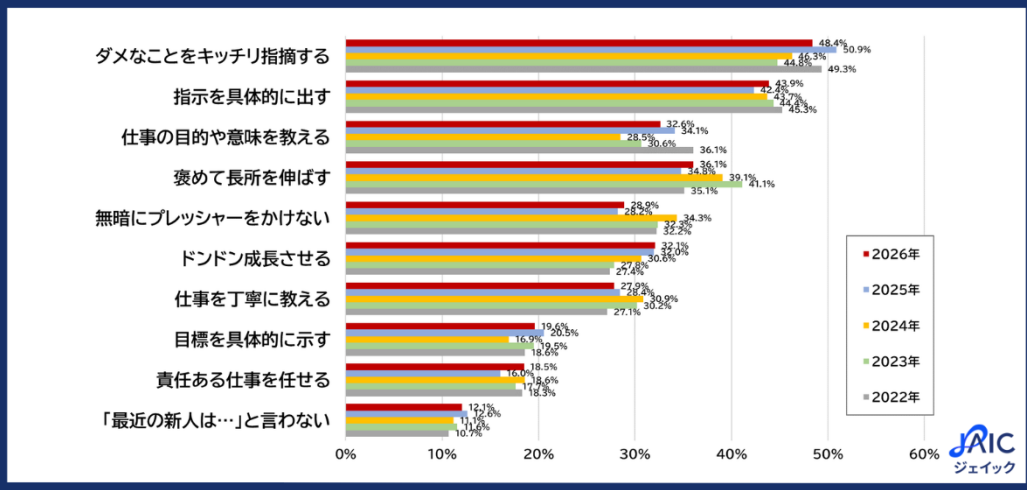
■上司に期待する教え方、関わり方：

「ダメなことの指摘」など、具体的な指導を要望

「上司に期待する教え方、関わり方を3つ選択してください」と質問したところ、「ダメなことをキッチリ指摘する」が48.4%、「指示を具体的に出す」が43.9%、「仕事の目的や意味を教える」が32.6%、「褒めて長所を伸ばす」が36.1%、「無暗にプレッシャーをかけない」が28.9%、「ドンドン成長させる」が32.1%、「仕事を丁寧に教える」が27.9%、「目標を具体的に示す」が19.6%、「責任ある仕事を任せる」が18.5%、「『最近の新人は…』と言わない」が12.1%となりました。

Q.上司に期待する教え方、関わり方

(3つ選択)



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、入社の手続きとして『事業内容』と『成長できる環境』が上位を占め、調査開始以来5年間、この傾向に大きな変化は見られませんでした。“入社の手続き”や“キャリア観”を見ても、新入社員が一貫して“成長実感”を重視していることがうかがえました。また、上司に対しては『ダメなことをキッチリ指摘する』『指示を具体的に出す』といった関わりが求められており、単に優しく接すること以上に、自身の課題を明確にし、着実にステップアップできる関わりが期待されていることがわかりました。

こうした傾向を踏まえると、新入社員を受け入れる企業や上司には、ハラスメントを過度に恐れて指導を控えるのではなく、日々の対話や1on1を通じて、成長につながるマネジメントを行うことが重要です。その際には、

『なぜその行動が必要なのか』という業務の背景や目的までセットで伝えることで、本人の納得感と成長実感を高めることができます。労働人口の減少により若手人材の価値が高まるなか、成長意欲をいかに引き出し、具体的な活躍につなげられるか。日々の対話と関わりの質が、早期活躍と定着を左右する重要なポイントになるといえるでしょう。」



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・回答者数：

〈2026年調査〉調査期間：2026年3月31日～4月13日、回答者数：779名

〈2025年調査〉調査期間：2025年3月27日～4月12日、回答者数：935名

〈2024年調査〉調査期間：2024年3月29日～4月9日、回答者数：888名

〈2023年調査〉調査期間：2023年3月31日～4月17日、回答者数：708名

〈2022年調査〉調査期間：2022年3月31日～4月16日、回答者数：760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 TEL 03-5282-7600 FAX 03-5282-7607