



内定者意識調査(文系・理系編)



26卒内定者が企業に求める「成長の機会」

文系

上司や先輩からの事前のレクチャー

理系

新しい仕事・難しい仕事の経験

学生時代の学部・専攻により異なる傾向

累計20,000社460万人以上の組織開発・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、2025年9月25日～12月16日の期間で、2026年入社予定の内定者465人を対象に「内定者意識調査」を行いました。本リリースでは、26卒内定者が考えるキャリア観や内定先企業に求めるサポートなどについて、専攻分野による違いがあるのか、文系・理系にわけて分析した結果を公表します。

背景

近年、人材の多様化や業務の高度化などの変化を受け、新社会人の育成において「全員一律の教育」では不十分とされています。個々の価値観や経験、強みといった特性に目を向け、一人ひとりに合わせた指導・育成が求められるようになっていきます。

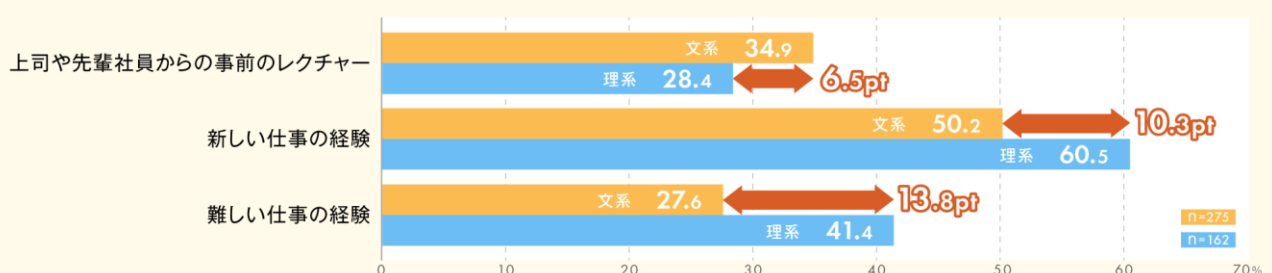
実際、学習タイプやコミュニケーションスタイルは個人によって大きく異なるため、対象に応じて育成方法をカスタマイズすることで、学習効果の向上や定着の促進につながることが明らかになっています。

そこで本調査では、内定者の専攻分野の違いにフォーカスし、今後のキャリアや内定先企業に求めるサポートなどの考えに違いがあるのか、調査・分析しました。

調査結果の概要

- 内定先企業に決めた理由、文系は「社風や人間関係」、理系は「業界・事業内容への興味」がトップ（図1）
- 内定者のキャリアの方向性、文系は「スペシャリスト志向」「ゼネラリスト志向」が約3割で同等
理系は「スペシャリスト志向」が突出して約半数（図2）
- 成長するために必要な機会、トップは文理ともに「仕事を通じた成功体験」で8割超
理系は文系より「難しい仕事」「新しい仕事」を求める傾向（図3）
- 内定期間中に会社から受けたいサポート、文理ともに「先輩社員との関係築く機会」が半数超で1位
2位以下は文系・理系で違い（図4）
- 考察「文理別・組織に適応するために内定期間中に伝えるべきポイント」

「成長のために必要な機会」の文系・理系内定者のギャップ



調査対象者の属性

調査対象者に、現在専攻している、または在学中に専攻していた分野について質問したところ、文系（例：文学、経済・経営・商学、法学、外国語学、心理学、芸術学など）は59.1%（275人）、理系（例：理学、工学、医・薬・看護学、農学、家政学など）は34.8%（162人）、わからない・どちらともいえない6.0%（28人）となりました。

本調査では、文系の内定者（以下、文系と記載）と理系の内定者（以下、理系と記載）の回答を比較していきます。

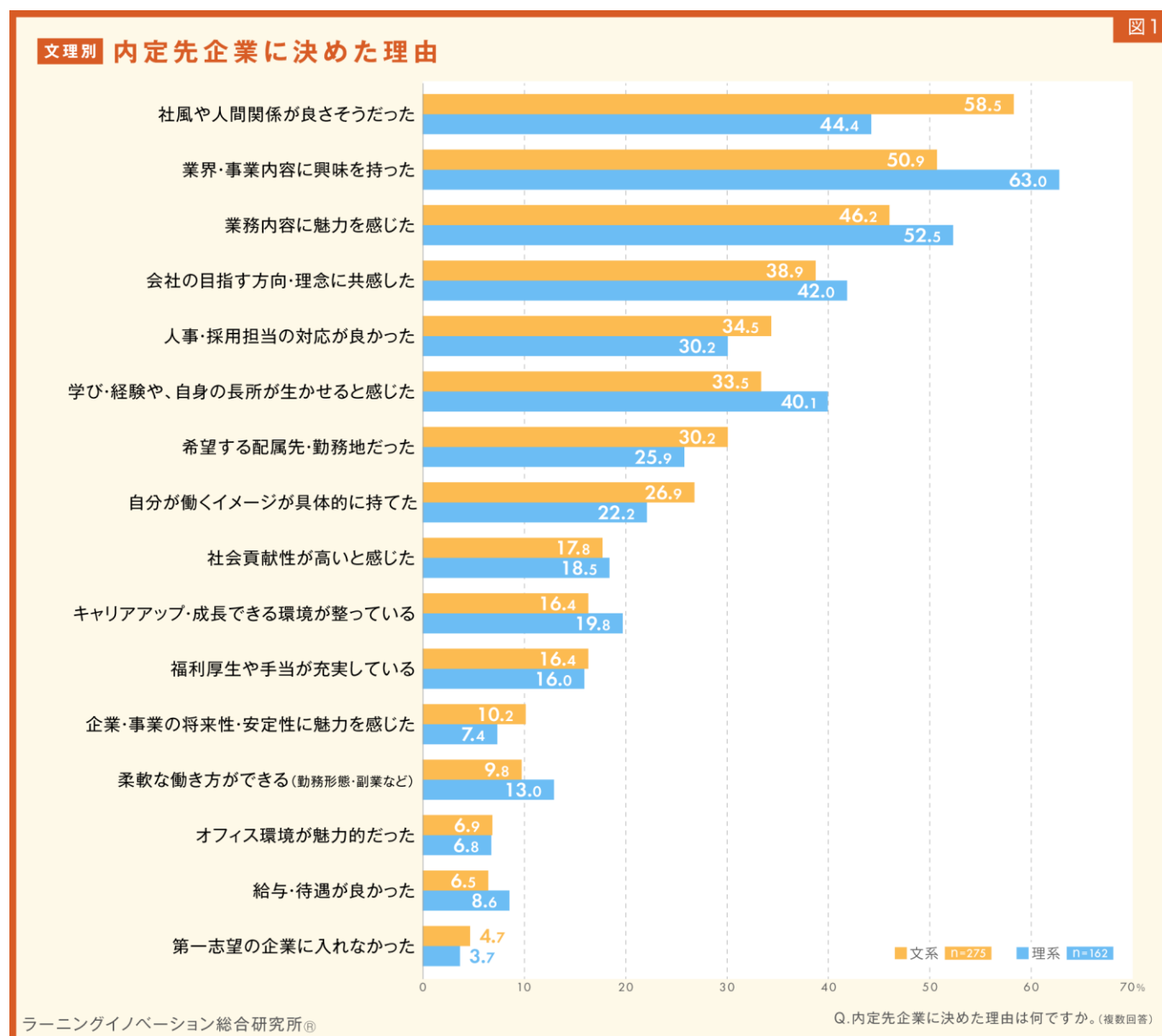
調査結果の詳細

1. 内定先企業に決めた理由、文系は「社風や人間関係」、理系は「業界・事業内容への興味」がトップ

内定先企業に決めた理由の違いを分析したところ、文系のトップは、「社風や人間関係が良さそうだった」で、理系より14.1ポイント高い58.5%。理系のトップは「業界・事業内容に興味を持った」で、文系より12.1ポイント高い63.0%となり、文系と理系で内定先企業に決めた理由の傾向が異なる結果となりました。

文系の2位は「業界・事業内容に興味を持った」（50.9%）、3位は「業務内容に魅力を感じた」（46.2%）でした。

理系の2位は「業務内容に魅力を感じた」（52.5%）、3位は「社風や人間関係が良さそうだった」（44.4%）で、2位・3位も文系と理系で違いが表れました（図1）。

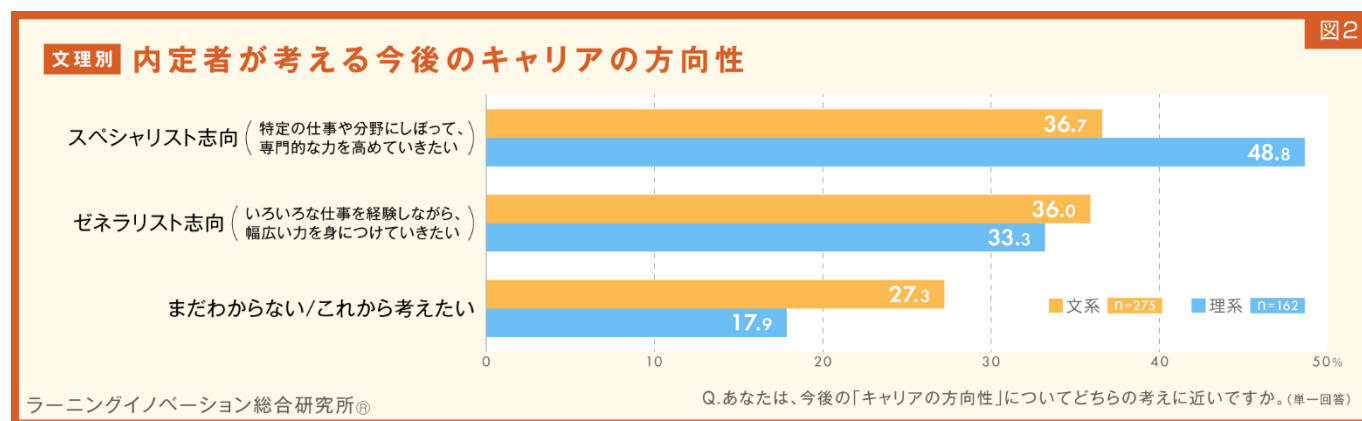


2. 内定者のキャリアの方向性、文系は「スペシャリスト志向」「ゼネラリスト志向」が約4割で同等 理系は「スペシャリスト志向」が突出して約半数

続いて、キャリアの方向性について見ていきます。

文系は「スペシャリスト志向（特定の仕事や分野にしばって、専門的な力を高めていきたい）」「ゼネラリスト志向（いろいろな仕事を経験しながら、幅広い力を身につけていきたい）」が、それぞれ36.7%、36.0%でほぼ同等でした。「まだわからない／これから考えたい」も27.3%で3割近い割合でした。

理系は「スペシャリスト志向（特定の仕事や分野にしばって、専門的な力を高めていきたい）」が突出しており、約半数の48.8%。「ゼネラリスト志向（いろいろな仕事を経験しながら、幅広い力を身につけていきたい）」は33.3%で、「まだわからない／これから考えたい」は文系より9.4ポイント低い17.9%でした（図2）。



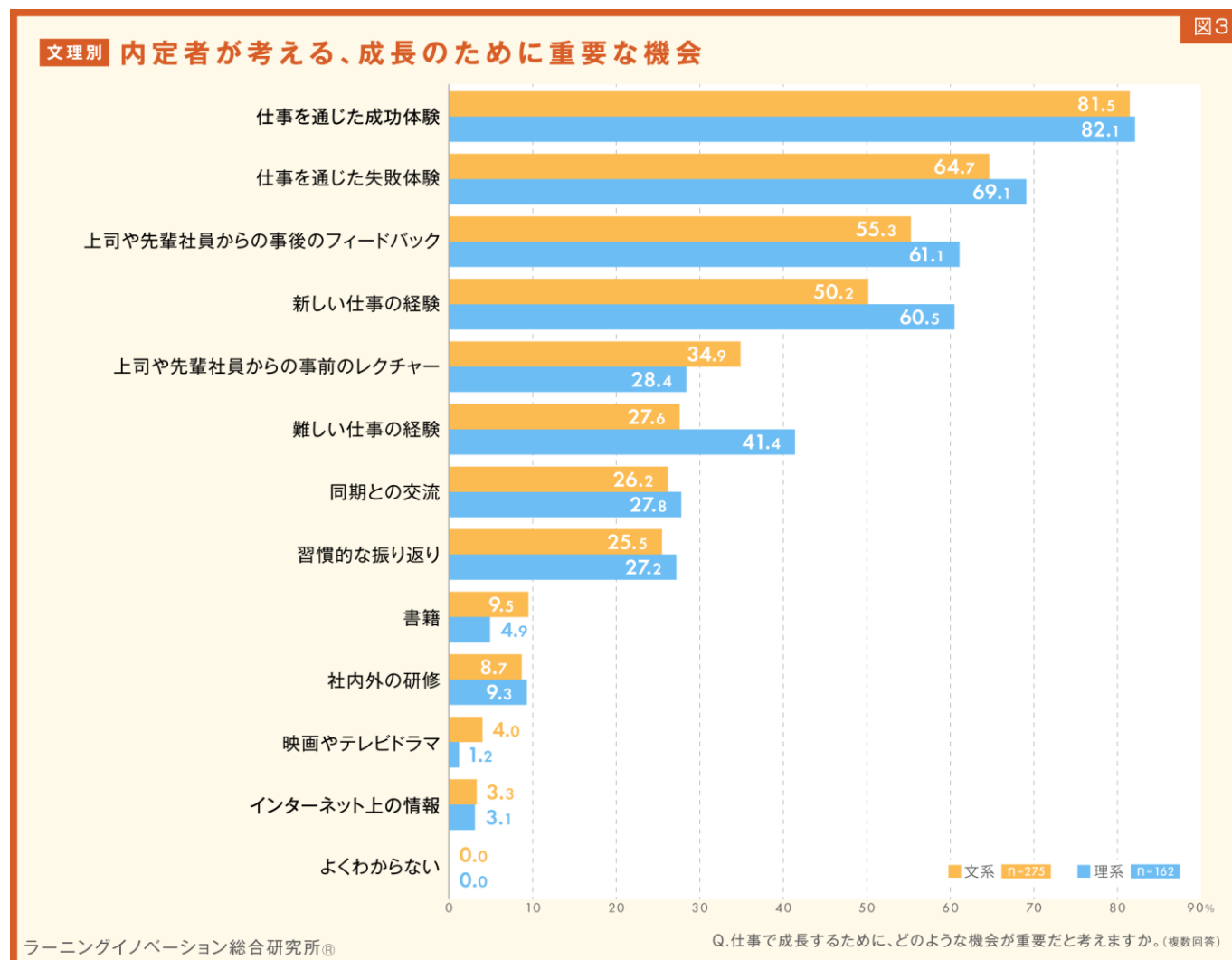
3. 成長するために重要な機会、トップは文理ともに「仕事を通じた成功体験」で8割超 理系は文系より「難しい仕事」「新しい仕事」を求める傾向

続いて、仕事で成長するためにどのような機会が重要だと考えるか、回答結果を比較しました。

結果、どちらも「仕事を通じた成功体験」（文系：81.5%／理系：82.1%）が8割を超え、トップでした。2位に「仕事を通じた失敗体験」（文系：64.7%／理系：69.1%）、3位に「上司や先輩社員からの事後のフィードバック」（文系：55.3%／理系：61.1%）が続き、同じ順位となりました。

違いが目立った項目としては、「難しい仕事の経験」「新しい仕事の経験」で、理系の回答割合が文系よりもそれぞれ13.8ポイント、10.3ポイント高い結果となりました。

文系は「上司や先輩社員からの事前のレクチャー」の回答割合が理系より6.5ポイント高くなりました（図3）。



4. 内定期間中に会社から受けたいサポート、文理ともに「先輩社員との関係築く機会」が半数超で1位 2位以下は文系・理系で違い

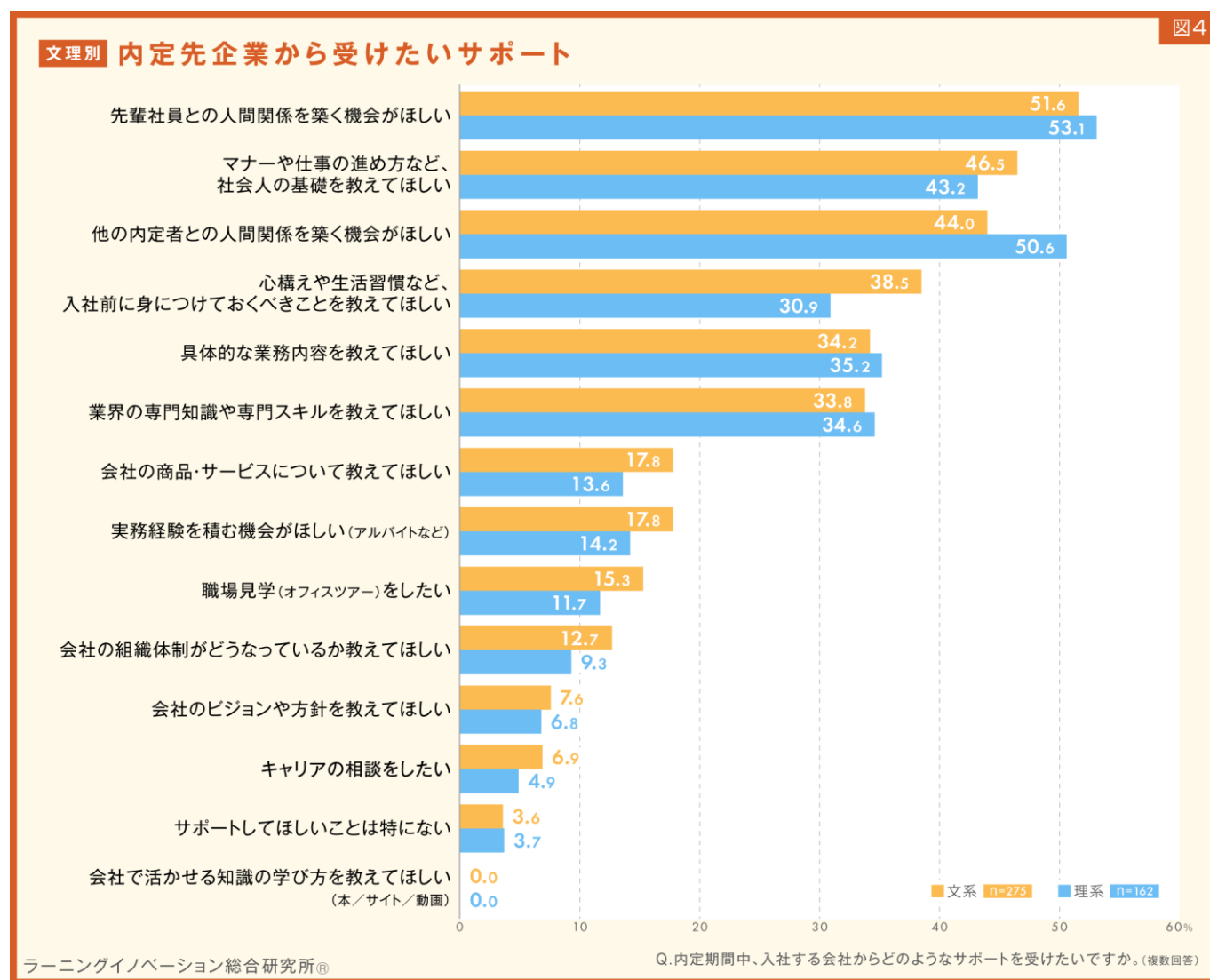
最後に、内定期間中、入社する会社から受けたいサポートについて比較します。

トップはともに「先輩社員との人間関係を築く機会がほしい」で、文系は51.6%、理系は53.1%でした。1位は文系・理系とも同じでしたが、2位以下に違いができました。

文系の2位は「マナーや仕事の進め方など、社会人の基礎を教えてほしい」（46.5%）、3位は「他の内定者との人間関係を築く機会がほしい」（44.0%）でした。

理系の2位は「他の内定者との人間関係を築く機会がほしい」（50.6%）、「マナーや仕事の進め方など、社会人の基礎を教えてほしい」（43.2%）でした。

差が表れた項目としては「心構えや生活習慣など、入社前に身につけておくべきことを教えてほしい」で、文系38.5%、理系30.9%で、文系が7.6ポイント高い割合でした（図4）。



まとめ

本調査では、内定者の専攻の違いによって、今後のキャリアや内定先企業に求めるサポートなどの考えに違いがあるのか、調査・分析しました。

内定先企業に決めた理由について違いを分析したところ、文系のトップは「社風や人間関係が良さそうだった」に対し、理系は「業界・事業内容に興味を持った」がトップでした。文系は組織の風土や人間関係を重視する傾向があり、理系は事業領域への関心が高い傾向があることがわかりました。

キャリアの方向性についての質問は、文系は「スペシャリスト志向」と「ゼネラリスト志向」がそれぞれ3割超でほぼ同等で、「まだわからない／これから考えたい」も3割弱でした。理系はスペシャリスト志向が約半数で最も多く、「わからない」とする回答割合は文系より低い2割弱で、この質問でも、理系の特定領域への関心の高さが読み取れました。

また、成長するために必要な機会を尋ねたところ、トップは文理ともに「仕事を通じた成功体験」で8割超でした。それ以降で回答割合が高くなったものについては、文系は「上司や先輩社員からの事前のレクチャー」、理系は「難しい仕事」「新しい仕事」を求める結果となりました。

最後に、内定期間中、入社する会社から受けたいサポートについて比較しました。トップはともに「先輩社員との人間関係を築く機会がほしい」で文系・理系ともに半数以上でした。文系の2位は「マナーや仕事の進め方など、社会人の基礎を教えてほしい」、理系の2位は「他の内定者との人間関係を築く機会がほしい」でした。

本調査の結果、文系・理系という学生時代に専攻した分野によって、今後の仕事・成長に対する価値観や企業に求める支援に違いがあることがわかりました。このことにより、内定期間の適切な過ごし方や入社後の成長、つまりやすいポイントなどにおいても、文系・理系によって違いが表れることが予想されます。新入社員を迎える企業においては、一人ひとりの価値観や経験・スキルに沿った育成が行える体制や仕組みづくりが求められます。

考察「文理別・組織に適応するために内定期間中に伝えるべきポイント」

昨今の人手不足により、企業としては文系・理系ともに新卒人材を積極的に採用したい状況が続いています。そして今回の調査結果から、仕事や自身の成長に対する内定者の考え方には、文系と理系で傾向の違いがあることがわかりました。

今回の調査結果で見られた文系・理系それぞれの特徴と、企業が取るべき内定者支援の在り方について考察します。

■文系

文系の内定者は、社風や人間関係に魅力を感じる企業に入社する傾向が読み取れました。入社後に組織の一員として仕事ができるように、内定期間のうちに適切な立ち居振る舞いを学んでおきたいという意欲が見られます。

そのために、内定期間のうちから準備できるものに、挨拶や敬語などの言葉遣いがあります。中でも敬語は自然に使いこなすには時間がかかるため、内定期間中から適切な敬語・言葉遣いを身につけられるよう、ビジネスマナー研修やロールプレイングなど、学びの機会を企業から提供するとよいでしょう。

■理系

理系の内定者は、「仕事で成長するために必要な機会」への質問に対し、「新しい仕事の経験」「難しい仕事の経験」と回答した割合が文系と比較して高い結果となりました。専門的なスキルや知識を獲得するために、具体的な学びにつながる業務経験を早期に求める傾向があるといえます。

企業は内定期間中のサポートとして、先輩から等身大の経験（内定期間中に取り組んだこと、やっておくとよいこと）を聞ける座談会や面談などの機会を提供するとよいでしょう。

同時に、理系の内定者は専門スキルを重視する傾向があり、社会人としてのマナーや心構えなどへの関心が低くなりがちです。入社後、社会人として高い成果を出すためには周囲と協力して働くことが不可欠であることを伝え、社会人としてのマナーや心構えの習得への意義づけをすることが大切です。

内定者が組織の環境にスムーズに適応していけるように、文系・理系それぞれの特徴を踏まえた支援をしていくとよいでしょう。



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	当社が提供する内定者向け研修の受講者（2026年卒業予定）
調査時期	2025年9月25日～12月16日
調査方法	Web・マークシート記入式でのアンケート調査
サンプル数	465人
属性	<div>（１）業種 農業 林業 3人（0.6%） 建設業 35人（7.5%） 製造業 39人（8.4%） 電気・ガス・熱供給・水道業 3人（0.6%） 情報通信業 187人（40.2%） 運輸業 郵便業 8人（1.7%） 卸売業 小売業 40人（8.6%） 金融業 保険業 7人（1.5%） 不動産業 物品賃貸業 6人（1.3%） 学術研究 専門・技術サービス業 18人（3.9%） 宿泊業 飲食サービス業 2人（0.4%） 生活関連サービス業 娯楽業 15人（3.2%） 教育 学習支援業 3人（0.6%） 医療 福祉 6人（1.3%） 複合サービス事業 7人（1.5%） サービス業 他に分類されないもの 27人（5.8%） 公務 1人（0.2%） その他 52人（11.2%） わからない 6人（1.3%）</div> <div>（２）企業規模 1～50人 54人（11.6%） 51～100人 83人（17.8%） 101～300人 227人（48.8%） 301～1,000人 69人（14.8%） 1,001～5,000人 14人（3.0%） 5,001人～ 1人（0.2%） わからない 17人（3.7%）</div>

*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「内定者意識調査（文系・理系編）」】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	328人（2025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」 転職支援サービス「Biz JOURNEY」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 企画グループ 加藤、富田、宇佐美 Mail： ad-press@all-different.co.jp Tel：03-5222-5111（代表） 080-4579-2761（宇佐美）
---------------	--