


入社直前意識調査 これからの成長・キャリア編



2026年度新入社員の入社に向けた期待

 1位 **色々なこと学び、成長 65.5%** 2位 **給料がもらえる 59.9% を上回る**

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、2026年1月20日～3月4日の期間で、2026年に企業に入社する新入社員を対象に、「入社直前意識調査」を行いました。本リリースでは、入社に向けた期待やキャリア志向について調査した結果を公表いたします。

背景

近年、企業を取り巻く環境は不確実性を増しており、新入社員には単に与えられた業務をこなすだけでなく、周囲と協力しながら役割を果たし、継続的に学び成長する姿勢が求められています。こうした中、当社が実施した調査*では、2026年入社の新入社員が描く理想の社会人像として「助ける人（周囲の気持ちに寄り添い、支援を惜しまない）」が2年連続で1位となりました（右図）。若手層の間で、個人で成果を上げること以上に、周囲と支え合いながら成長していきたいという価値観が広がっていることがうかがえます。

こうした価値観を持つ新入社員は、入社直前にどのような期待を抱き、どのような準備に取り組み、また将来のキャリアをどう描き、企業からのどんな支援を望んでいるのでしょうか。そこで、入社直前期の新入社員の意識や行動、成長や支援に対する考えを明らかにすることを目的に調査を実施しました。

*入社直前意識調査（理想の社会人編） https://www.all-different.co.jp/app/uploads/all/news_20260401.pdf

参考：入社直前意識調査（AI活用編） https://www.all-different.co.jp/app/uploads/all/news_20260403.pdf

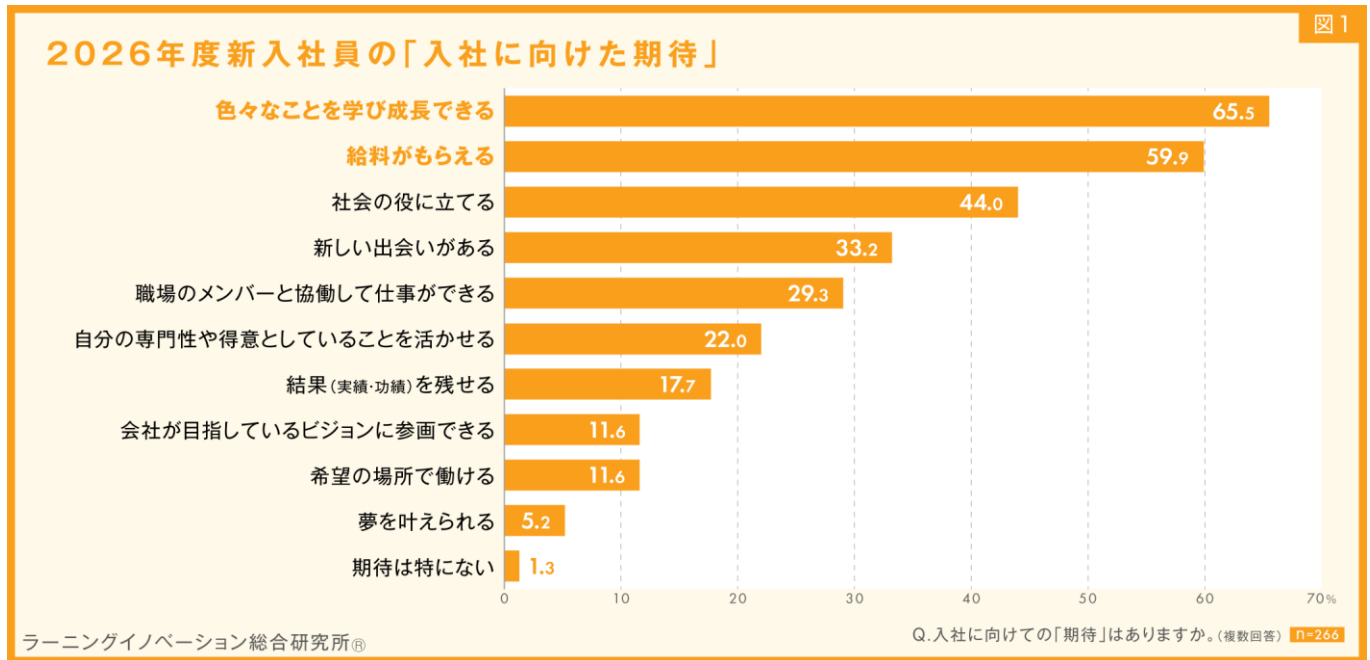
調査結果の概要

- 入社に向けての期待、「色々なことを学び成長できる」が65.5%でトップ
- 社会人になるにあたって努力していること、「アルバイトを通じた働く経験」が約7割で1位
- 将来担いたい役割、「今後決めていきたい」が45.5%でトップ。適性見極めたいとの声多数
- 会社に求めるキャリア形成支援、「上司に相談できる機会」がトップ。「期待することない」は1.5%
- 〈考察〉2026年度新入社員が安心して相談でき、成長を実感できる育成設計

調査結果の詳細

1. 入社に向けての期待、「色々なことを学び成長できる」が65.5%でトップ

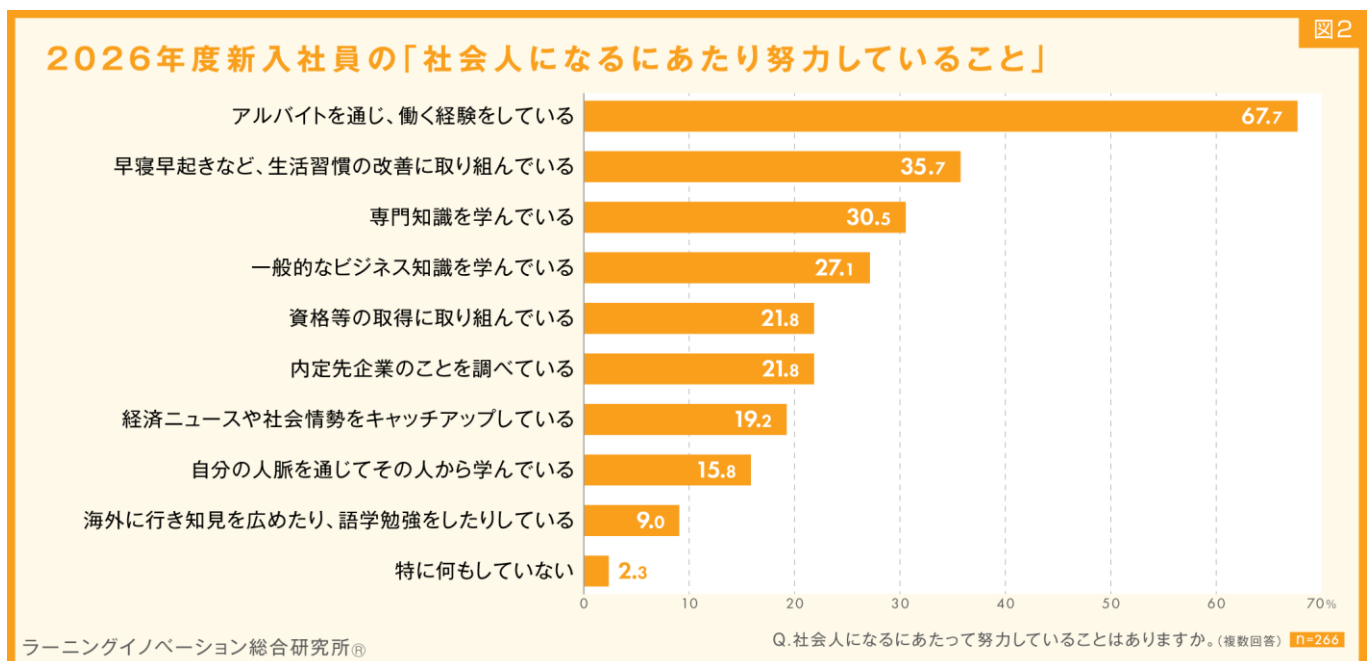
まず、2026年入社の新入社員に、入社に向けての期待を聞いたところ、「色々なことを学び成長できる」が65.5%でトップとなりました。次いで「給料がもらえる」が59.9%、「社会の役に立てる」が44.0%となりました(図1)。



2. 社会人になるにあたって努力していること、「アルバイトを通じた働く経験」が約7割で1位

社会人になるにあたって努力していることがあるか聞いたところ、「アルバイトを通じ、働く経験をしている」が67.7%でトップとなりました。次いで「早寝早起きなど、生活習慣の改善に取り組んでいる」が35.7%、「専門知識を学んでいる」が30.5%で続きました。

「特に何もしていない」と回答した人は2.3%となり、ほとんどの新入社員が社会人になるに向けて何かしらの努力をしていることがわかりました(図2)。

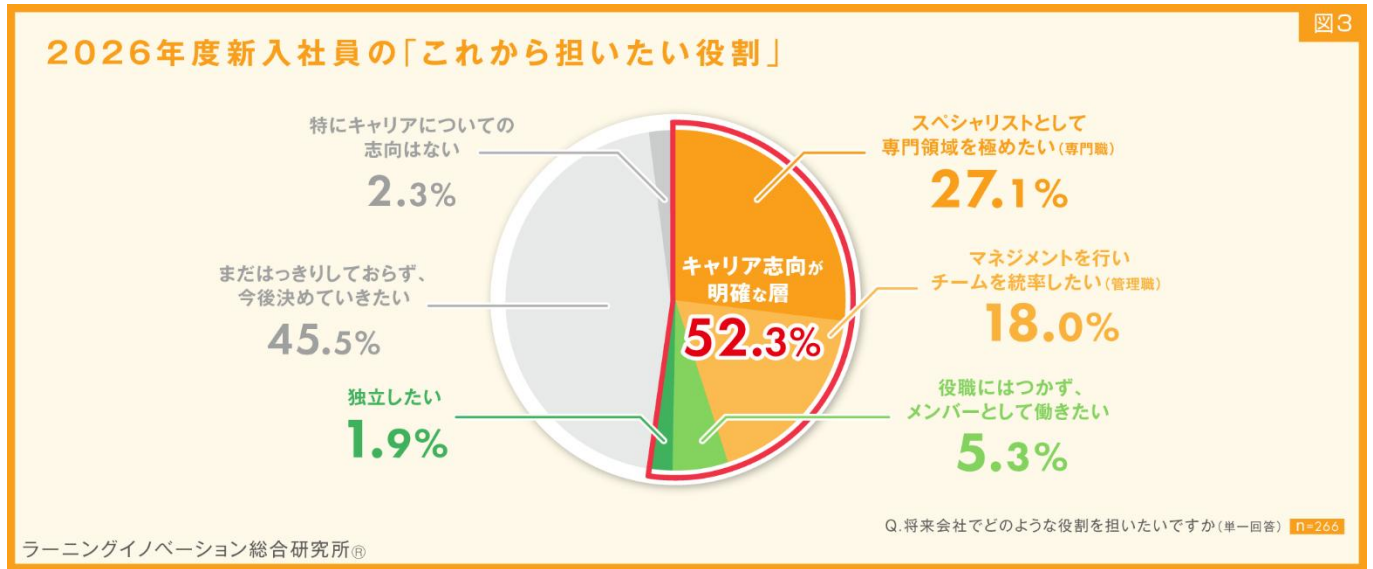


3. 将来担いたい役割、「今後決めていきたい」が45.5%でトップ。適性見極めたいとの声多数

次に、将来会社でどのような役割を担いたいと質問しました。

結果、「スペシャリストとして専門領域を極めたい（専門職）」は27.1%、「マネジメントを行いチームを統率したい（管理職）」は18.0%、「役職にはつかず、メンバーとして働きたい」は5.3%、「独立したい」は1.9%となりました。

一方、最も多い割合となった回答は「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」で45.5%となりました。「特にキャリアについての志向はない」（2.3%）の回答割合も含めると、明確なキャリア志向を持っていない割合は約半数ということがわかりました（図3）。



この質問に対して、その選択肢を選んだ理由を質問しました。回答を一部抜粋してご紹介します。

▼フリーコメントの代表例(原文のまま)

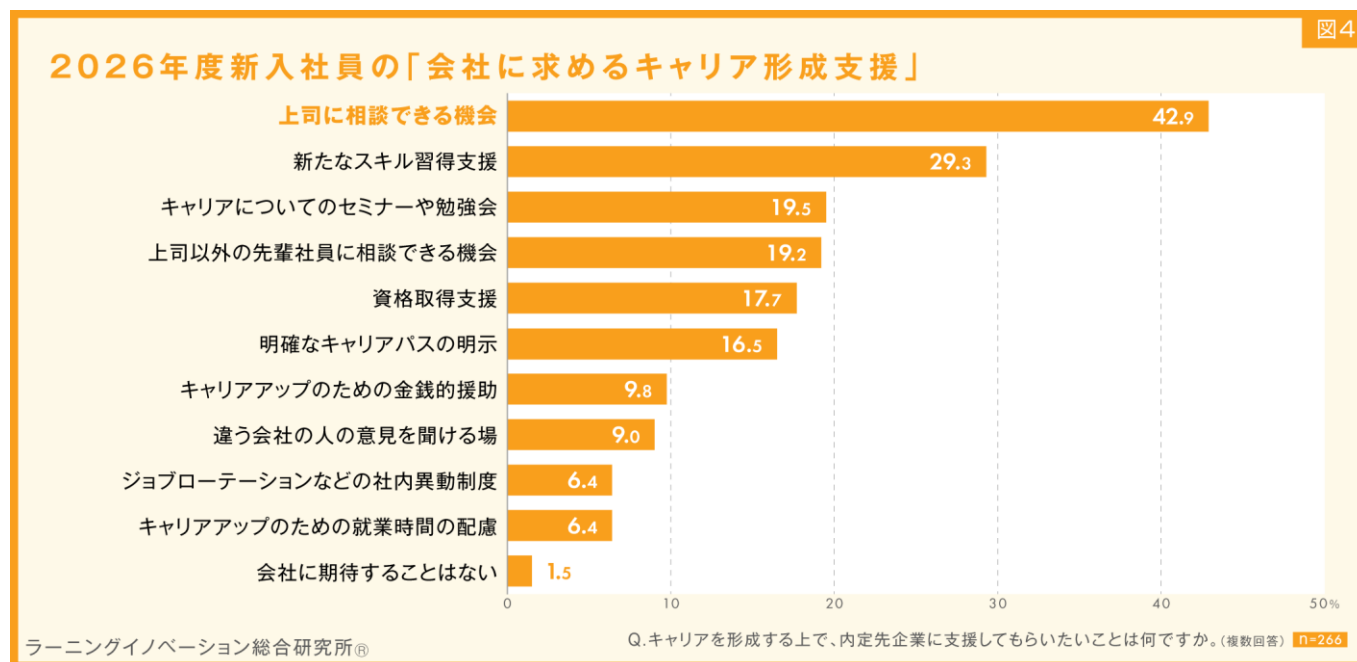
「スペシャリストとして専門領域を極めたい(専門職)」と回答した人	「一つの分野を深く学び、専門性を高めることで、周囲から信頼され、価値を提供できる人材になりたいと考えているためです。幅広く知ることも大切ですが、まずは自分の強みとなる分野をしっかり身につけ、その知識や経験を仕事の成果につなげていきたいと思っています。」 情報通信業、男性
「マネジメントを行いチームを統率したい(管理職)」と回答した人	「将来的にはマネジメントを行い、チームをまとめられる人材になりたいと考えています。なぜなら、チーム全体で協力して成果を出すことにやりがいを感じますし、自分の経験やスキルを活かして周りの成長にも貢献したいと思っているからです。」 電気・ガス・熱供給・水道業、男性
「役職にはつかず、メンバーとして働きたい」と回答した人	「まだ会社の役に立てる仕事ができるか自信がないため、入社後仕事に対する適性を見極めることができれば、さらなる昇給に目を向けていきたい。」 情報通信業、女性
「独立したい」と回答した人	「自分の強みを生かして、先頭に立って新しいものを作りたいから。」 情報通信業、女性
「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」と回答した人	「自分がどれほどの能力があり、どのような適性があるのかを自分でも把握できていないので、働いていくにあたってどうするのが良いかを考えていきたいです。」 その他、女性 「自分が何処までできるかまだ分からないから、まずは一通り経験してから決めて行きたいと思ったから。」 製造業、女性
「特にキャリアについての志向はない」と回答した人	コメントなし

4. 会社に求めるキャリア形成支援、「上司に相談できる機会」がトップ。「期待することない」は1.5%

最後に、キャリアを形成する上で、会社に支援してもらいたいことは何か質問しました。

結果、「上司に相談できる機会」が42.9%でトップになりました。次に、「新たなスキル習得支援」(29.3%)、「キャリアについてのセミナーや勉強会」(19.5%)が続きました。

一方、「会社に期待することはない」と回答した人は1.5%となったことより、ほとんどの新入社員が会社からの支援を受けながらキャリアを形成していきたいと考えていることがわかりました(図4)。



まとめ

本調査より、2026年入社の新入社員は、社会人になることに対して、「給料がもらえる」ことよりも「色々なことを学び、成長できる」ことに期待する割合が高いことがわかりました。入社前、社会人になるにあたって努力していることは「アルバイトを通じ、働く経験をしている」と回答した人が多く、次に「早寝早起きなど、生活習慣の改善に取り組んでいる」が続きました。

今後、会社で担いたい役割を聞いたところ、「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」と回答した割合が最大になりました。また、約3割がスペシャリスト志向、約2割がマネジメント志向をそれぞれ回答しました。自由回答欄では、これから社会人として様々な経験を積み、自身の適性やキャリアの方向性を見つけていきたいというコメントが多く寄せられました。

最後に、会社に期待するキャリア形成支援について、98%以上の新入社員が何らかの支援を期待していました。特に、「上司に相談できる機会」が1位となりました。新入社員がキャリアを自律的に切り拓いていくには、個人任せにせず、組織全体で支援する体制を構築することが求められることを示唆しています。

〈考察〉2026年度新入社員が安心して相談でき、成長を実感できる育成設計

本調査から、2026年入社の新入社員は「将来の方向性を上司に相談しながら、安心して成長していきたい」傾向にあることが示唆されました。

社会人としての基礎を築くこの時期は、単に業務を経験するだけではなく、本人が「なぜこの仕事に取り組むのか」「この経験が将来どのようにつながるのか」を理解し、成長できるかどうか、その後の自走力を大きく左右します。特に重要なのは、企業が育成を本人任せ・現場任せにせず、意図的・計画的・継続的に育成を設計することです。そこで、調査結果を踏まえ、新入社員育成を設計するうえでのポイントを三つの観点から整理します。

① 「やるべきことをやり切る」ための支援設計

新入社員を迎えるにあたり、まず「1年後にどのような姿を目指してほしいのか」というゴールを明確に設定することが重要です。その上で、半年後・3カ月ごとに中間ゴールを設定し、その姿を実現するために「やるべきこと（MUST）」を具体化します。

日々の業務を通じて「やるべきこと（MUST）」を着実に実践できるよう支援することで、「できること（CAN）」へ転換していくことが期待されます。「できること（CAN）」を増やす過程では、単に業務を割り当ててではなく、「将来どのような人材になってほしいのか」「この業務が成長にどうつながるのか」といった目的や意味づけを丁寧に伝えることが欠かせません。「やらされている仕事」ではなく、「自分の成長のためにやるべき仕事」として捉えてもらうことで、新入社員は主体的に業務に向き合いやすくなります。

② 相談できる環境の設計

新入社員がすべて一人で業務をやり切ることは現実的ではありません。だからこそ、安心して相談できる仕組みを組織として設計することが重要です。具体的には、月次または隔週で1on1ミーティングの実施や、悩みを言語化しやすくするために相談テーマを記した質問カードの導入、同期同士が支え合うピアサポート制度などが有効です。また、OJT担当者や上司に対して「相談の聴き方」に関する研修を行うことも、新入社員の不安を受け止め、次の行動につなげる上で有効です。相談しやすい環境が整うことで、新入社員は失敗や迷いを成長の糧として前向きに捉えやすくなります。

③ 成長や学びの見える化による内省支援

これらの取り組みをより効果的なものにするためには、「成長や学びを実感できる仕組み」を構築することが不可欠です。新入社員研修や各業務においては、事前に目的や到達イメージを提示し、業務後には学びをアウトプットする機会（ショートプレゼン、日報、振り返りワークなど）を設けるとよいでしょう。また、現場で任せる領域を段階的に広げるロードマップを示すことで、自身の成長段階を可視化することもできます。ほかにも、対話型AIを用いて内省が行いやすい環境を整えることも効果的です。

最も重要なのは、内省を「本人任せ」にしないことです。本人向けに適切な振り返りの視点などを学ぶ機会（リフレクション研修等）を用意するだけでなく、育成担当者自身も内省支援の適切な方法を身につけておく必要があります。育成担当者が「どんな問いかけをすれば本人の内省が深まるのか」を理解していない場合、新入社員の振り返りが表面的に終わってしまい、成長実感につながらない恐れがあるからです。

このように、やるべきことをやり切る支援、相談できる環境の設計、成長と学びの見える化による内省支援を進めることで、新入社員は「着実に成長している」という実感を持ちながら前に進み、成長していくことが期待できるでしょう。



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4月入社予定）
調査時期	2026年1月20日～3月4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	266人
属性	<p>(1) 業種</p> <p>漁業 1人 (0.4%) 建設業 10人 (3.8%) 製造業 22人 (8.3%) 電気・ガス・熱供給・水道業 4人 (1.5%) 情報通信業 104人 (39.1%) 運輸業 郵便業 7人 (2.6%) 卸売業 小売業 13人 (4.9%) 金融業 保険業 6人 (2.3%) 不動産業 物品賃貸業 7人 (2.6%) 学術研究 専門・技術サービス業 14人 (5.3%) 宿泊業 飲食サービス業 1人 (0.4%) 生活関連サービス業 娯楽業 3人 (1.1%) 教育 学習支援業 1人 (0.4%) 医療 福祉 2人 (0.8%) 複合サービス事業 3人 (1.1%) サービス業 他に分類されないもの 20人 (7.5%) その他 45人 (16.9%) わからない 3人 (1.1%)</p> <p>(2) 企業規模</p> <p>1～50人 32人 (12.0%) 51～100人 42人 (15.8%) 101～300人 113人 (42.5%) 301～1,000人 50人 (18.8%) 1,001～5,000人 9人 (3.4%) わからない 20人 (7.5%)</p>

*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「入社直前意識調査（これからの成長・キャリア編）」】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」

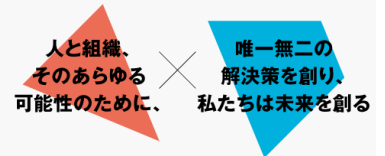
管理職アセスメント「Discover HR」「Competency Survey for Managers」

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称は登録商標です。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）
---------------	---