



新入社員意識調査2026 情報通信業編



情報通信業の26卒新入社員

「今の会社で働きたい」

7年前より14.4pt増加 過去最高

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、2026年度入社の新入社員3,849人を対象に意識調査を行いました。本リリースでは、情報通信業の新入社員の特徴を調査・分析した結果を公表いたします。

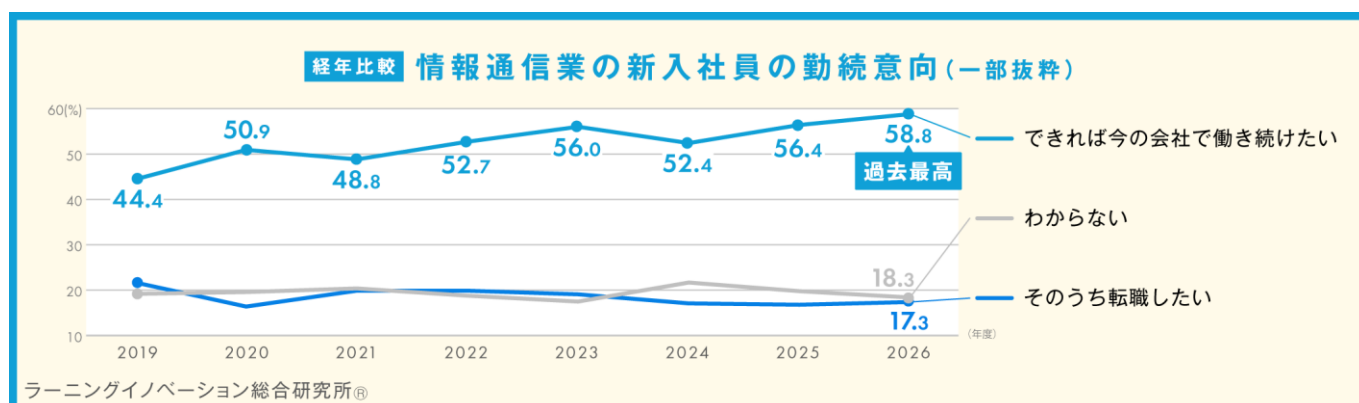
背景

情報通信業では、DX投資の拡大やAIの進展を背景に、2030年には最大79万人のIT人材不足が見込まれています。特にAI・データ領域などの高度なスキルを保有する人材不足が深刻化しており、人材課題は「量」から「質」へとシフトしつつあります。一方で経験者採用に頼る傾向が強く、人材育成への投資が後回しになる企業も少なくありません。しかし、自社で人材を育成できない状況が続くと、人材不足の解消がさらに難しくなります。そのため、今後は経験の浅い人材を早期戦力化する育成の仕組みづくりが、定着・活躍へとつなぐ重要なポイントとなります。

本調査はこうした背景を踏まえ、情報通信業における新入社員の価値観や志向を明らかにし、今後の育成の方向性を考察します。

調査結果の概要

- 将来担いたい役割、「専門職」志向がトップで他業種より7.7pt高い
- 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」がトップで64.0%が回答
- 評価されたいこと、「自分の成長」が半数以上で他業種より10pt以上高い
- 20代の時間の使い方、「プライベート」「自己投資」を重視する傾向
- 働く時間、「定時に帰りたい」が半数で他業種より8.5pt高い
- 長く働きたいと思う会社の雰囲気・文化、「学び・自己成長を支援」が他業種より10pt以上高い
- 成長に必要なもの、他業種より「上司からのフィードバック」求める傾向
- 会社に期待するキャリア形成支援、他業種より「セミナーや勉強会」求める傾向
- 勤続意向、他業種より低く58.8%だが、7年間で増加傾向続き、過去最高の割合
- 今の会社で働きたいと思う条件、「職場の人間関係が良い」が6割でトップ



調査結果の詳細

1. 将来担いたい役割、「専門職」志向がトップで他業種より7.7pt高い

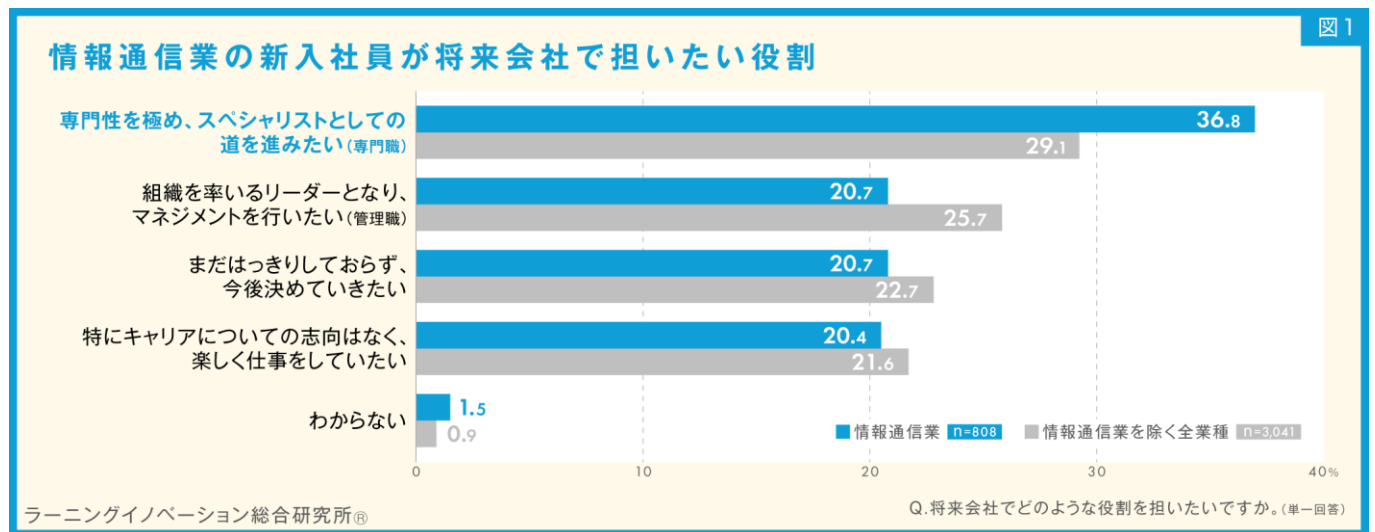
本リリースでは情報通信業の新入社員の特徴を探るべく、情報通信業の新入社員と、情報通信業を除く全業種（以下、他業種と記載）の新入社員の回答結果を比較します。

はじめに、将来会社でどのような役割を担いたいかが質問しました。

結果、情報通信業の新入社員は、「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）」と回答した割合が最も高く36.8%となりました。

他業種の結果と比較すると、専門職志向が7.7ポイント高い割合となりました。一方で「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）」は他業種より5.0ポイント低い20.7%となりました。

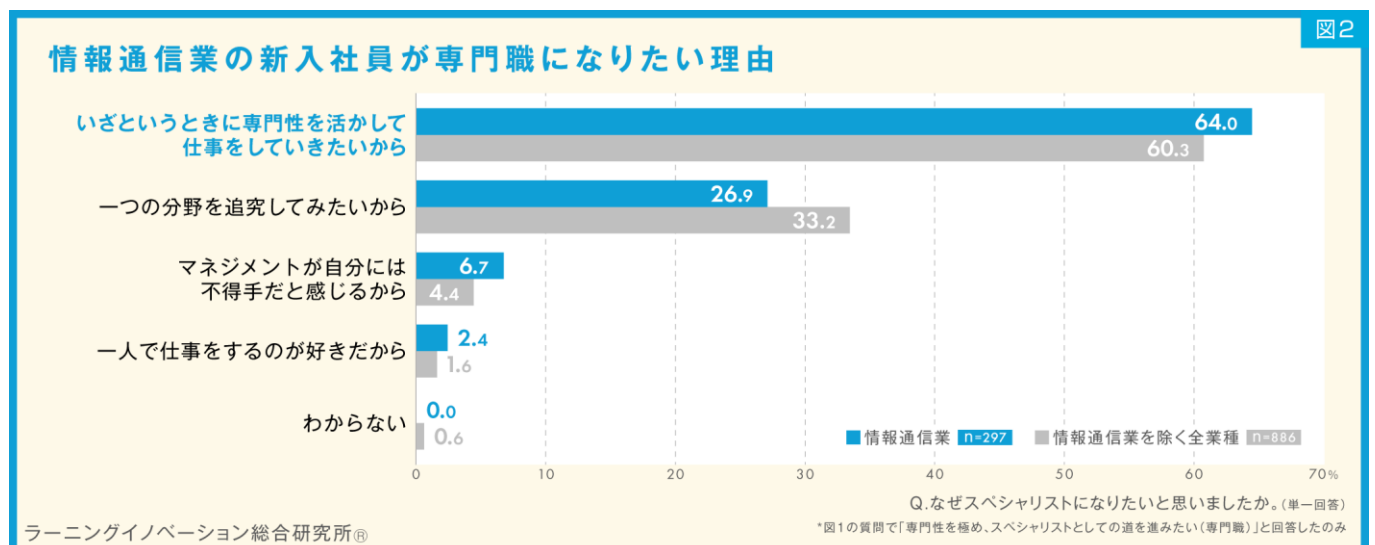
キャリア不確定層の「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」（20.7%）、「特にキャリアについての志向はなく、楽しく仕事をしたい」（20.4%）の割合も、他業種より低くなりました（図1）。



2. 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」がトップで64.0%が回答

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）」と回答した情報通信業の新入社員に対して、なぜ専門職になりたいと思うか質問しました。

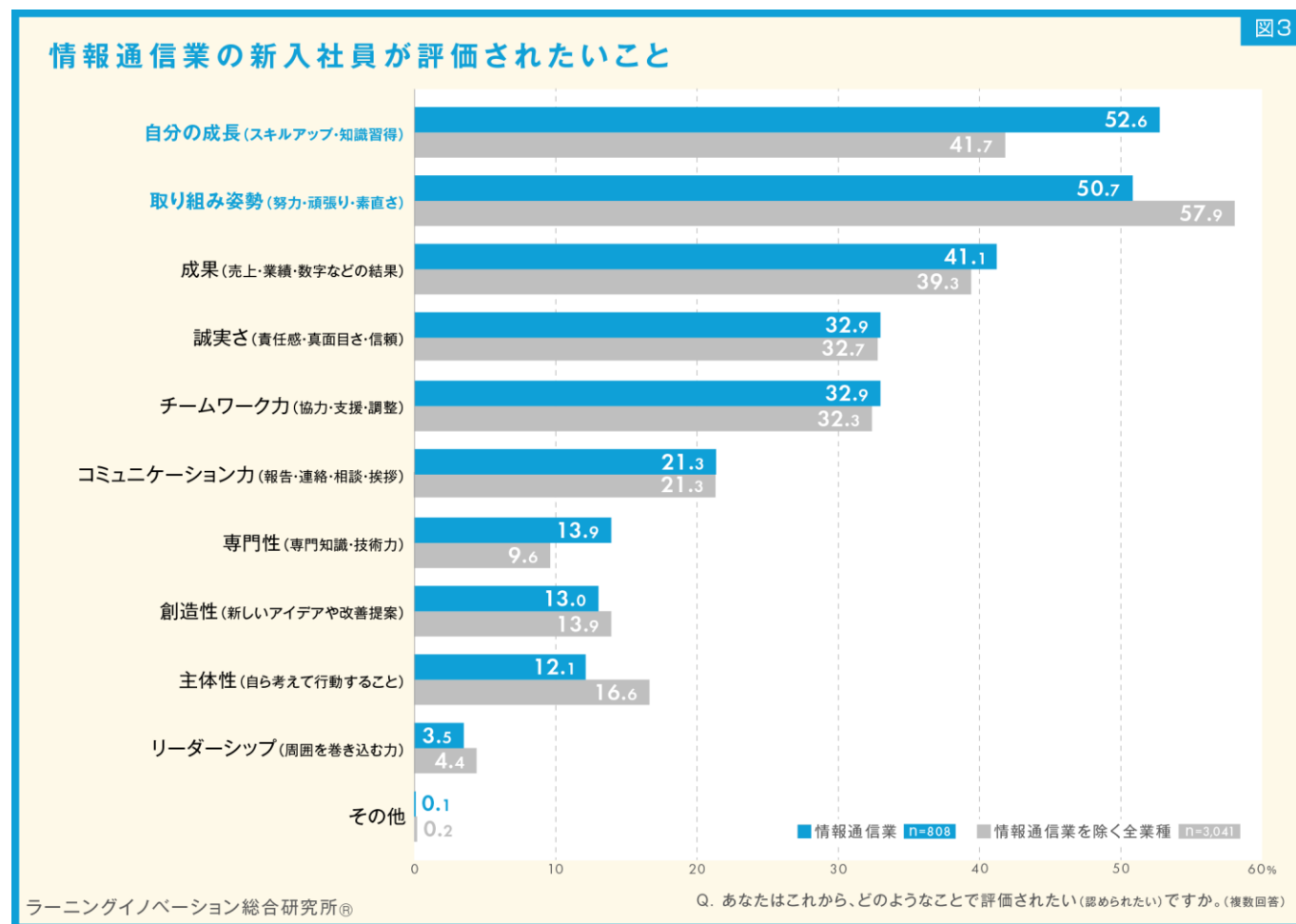
結果、「いざというときに専門性を活かして仕事をしたいから」がトップで64.0%が回答しました。この割合は他業種より3.7ポイント高い結果となりました（図2）。



3. 評価されたいこと、「自分の成長」が半数以上で他業種より10pt以上高い

続いて、情報通信業の新入社員に対して、これからどのようなことで評価されたい（認められたい）か、質問しました。

結果、他業種の回答と異なる傾向が見られました。情報通信業では「自分の成長（スキルアップ・知識習得）」が52.6%でトップになり、他業種より10.9ポイント高くなりました。一方で、他業種では「取り組み姿勢（努力・頑張り・素直さ）」がトップとなり、情報通信業より7.2ポイント高くなりました（図3）。

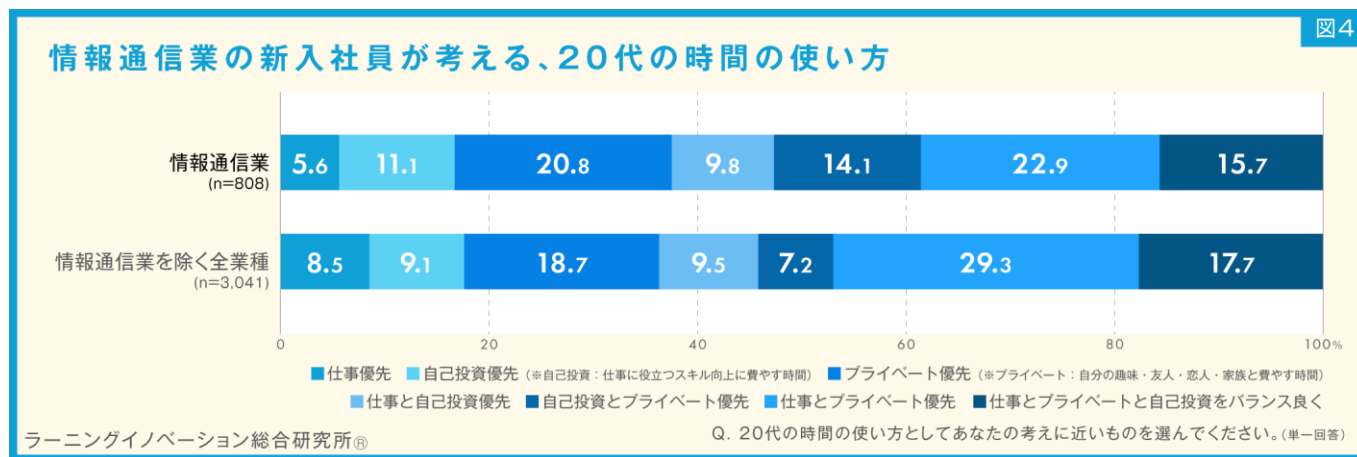


4. 20代の時間の使い方、「プライベート」「自己投資」を重視する傾向

次に、20代の時間の使い方に対する考えを質問しました。

最も回答割合が高かったのは「仕事とプライベート優先」で22.9%となりましたが、この割合は他業種より6.4ポイント低い結果となりました。

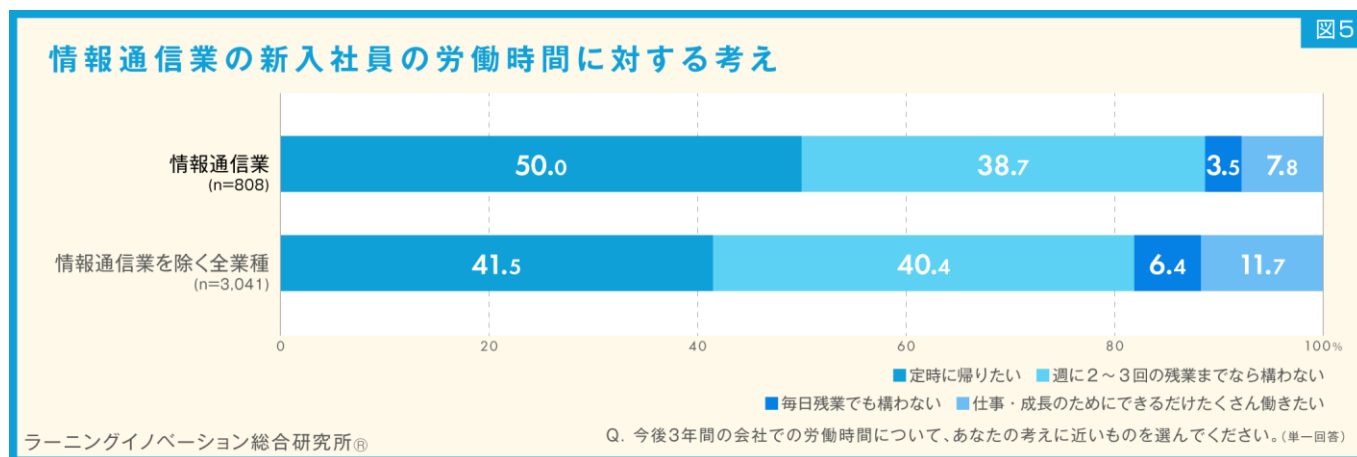
次に回答割合が高かった「プライベート優先」は20.8%で、他業種より2.1ポイント高くなりました。また、「自己投資とプライベート優先」は14.1%で、他業種より6.9ポイント高い結果となりました（図4）。



5. 働く時間、「定時に帰りたい」が半数で他業種より8.5pt高い

続いて、今後3年間の会社での労働時間について質問しました。

結果、情報通信業の新入社員のうち、50.0%が「定時に帰りたい」と回答しました。この割合は他業種より8.5ポイント高い結果となりました。「週に2～3回の残業までなら構わない」(38.7%)、「毎日残業でも構わない」(3.5%)、「仕事・成長のためにできるだけたくさん働きたい」(7.8%)などの残業がある働き方の項目に関しては、全てにおいて他業種より低い割合となりました（図5）。



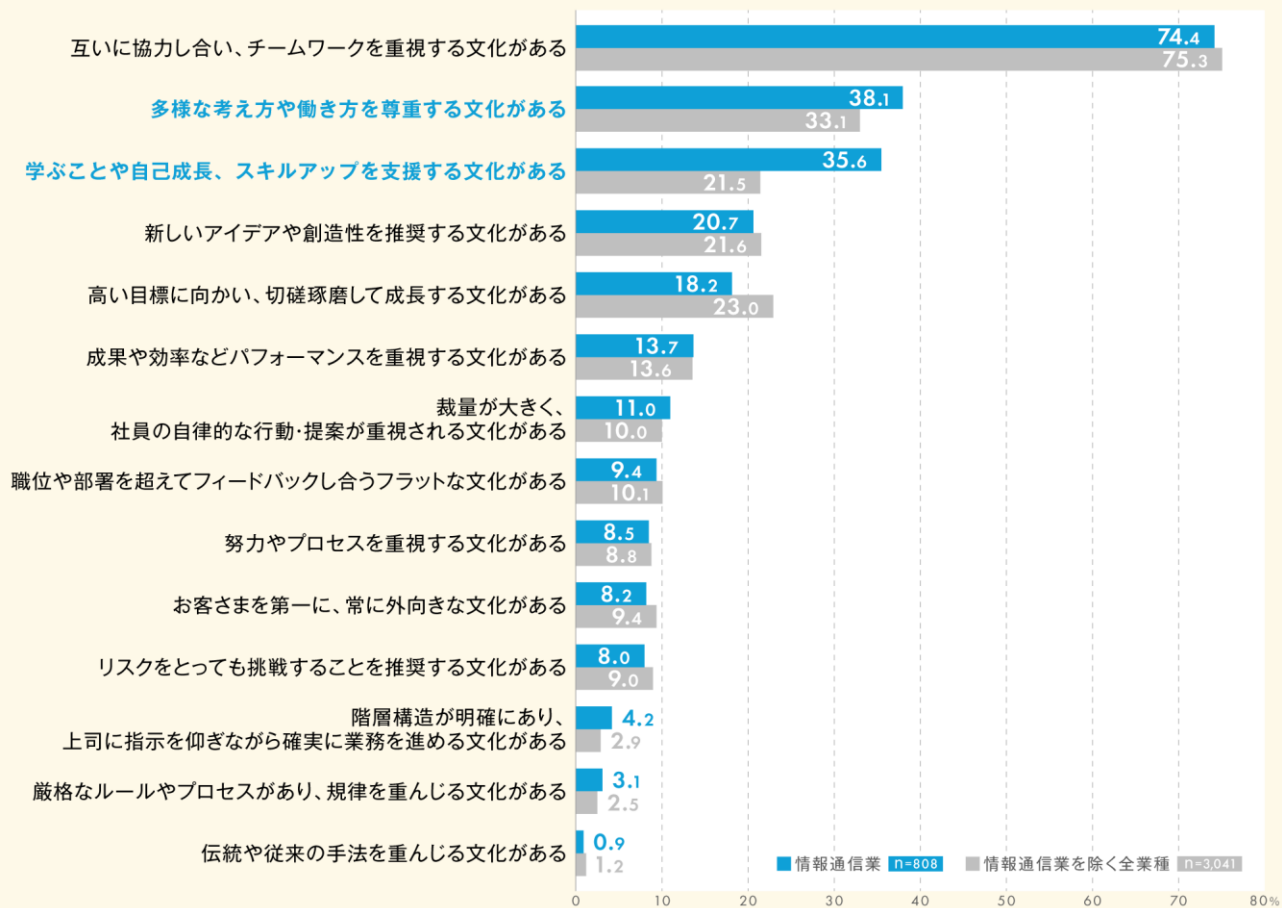
6. 長く働きたいと思う会社の雰囲気・文化、「学び・自己成長を支援」が他業種より10pt以上高い

次に、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、1位は「互いに協力し合い、チームワークを重視する文化がある」で74.4%となりました。続いて「多様な考え方や働き方を尊重する文化がある」が38.1%、「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35.6%で、それぞれ他業種より5.0ポイント、14.1ポイント高い結果となりました（図6）。

図6

情報通信業の新入社員が「長く働きたい」と思う会社の雰囲気・文化



ラーニングイノベーション総合研究所®

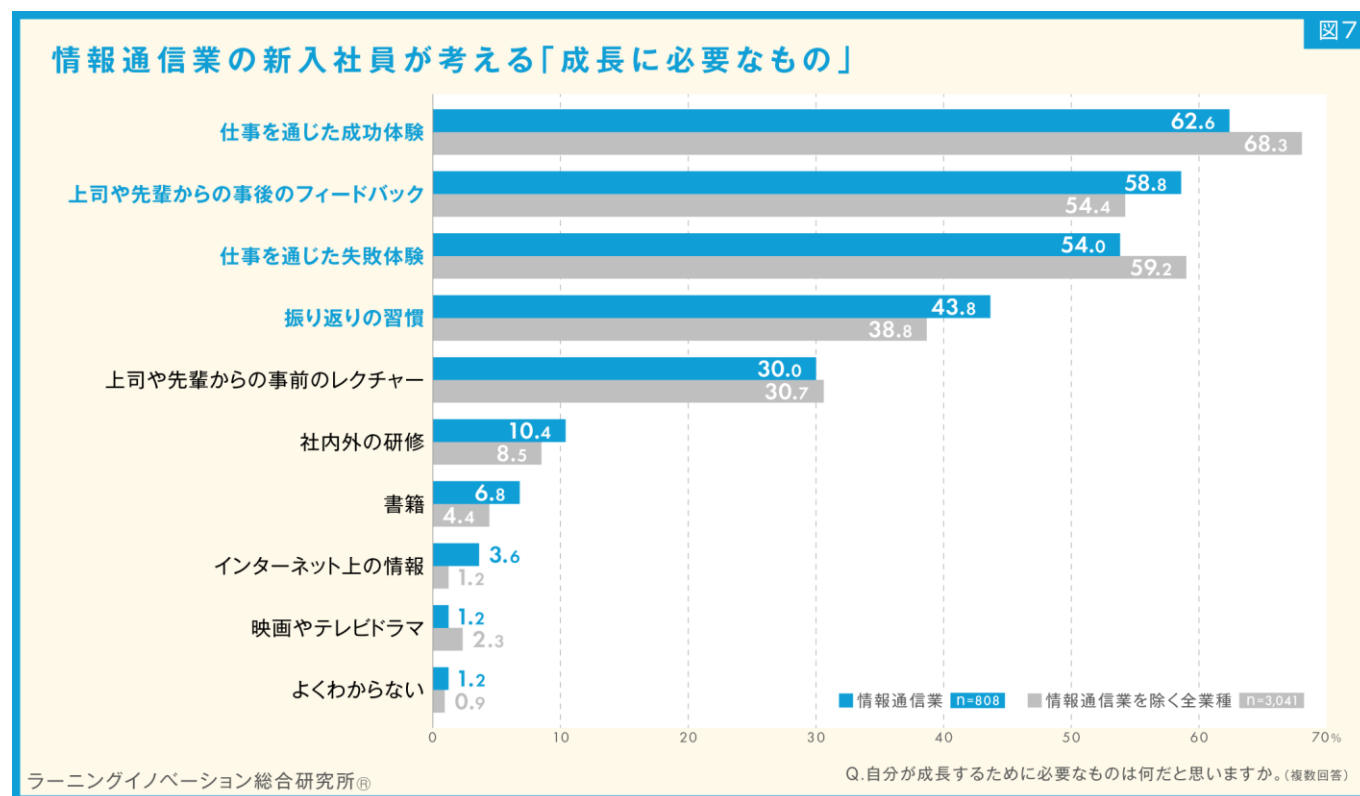
Q.どんな雰囲気・文化の会社だと、長く働きたいと思いますか。(複数回答)

7. 成長に必要なもの、他業種より「上司からのフィードバック」求める傾向

続いて、自分が成長するために必要なものは何だと思うか質問しました。

結果、「仕事を通じた成功体験」が62.6%でトップになりました。他業種でもこの項目がトップでしたが、情報通信業においては5.7ポイント低い結果となりました。

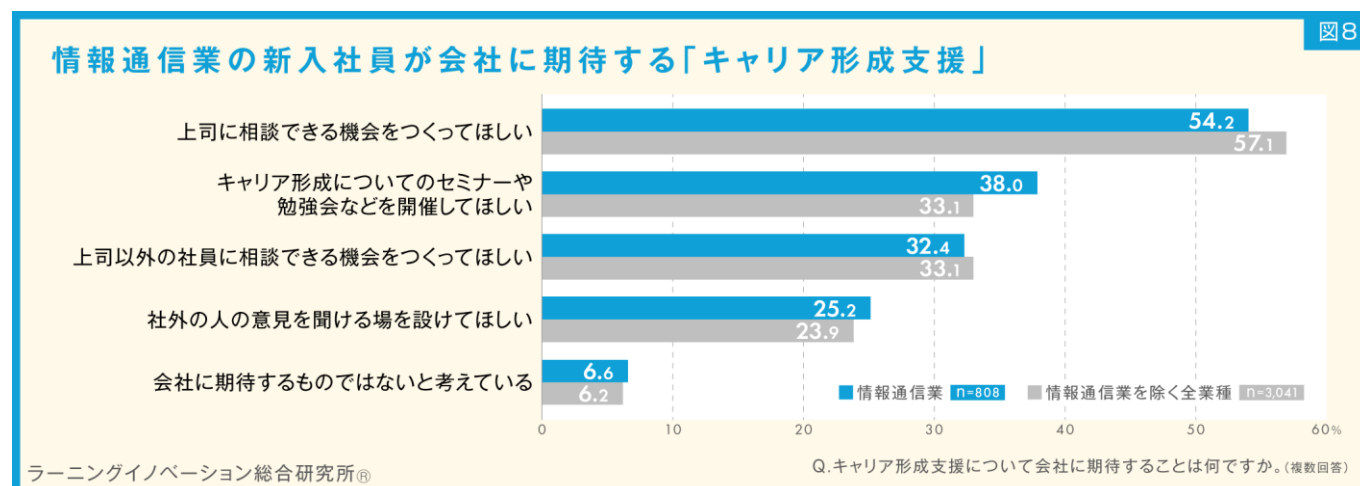
また、他業種とは2位と3位が逆転しており、「上司や先輩からの事後のフィードバック」（58.8%）が他業種より4.4ポイント高く、「仕事を通じた失敗体験」（54.0%）は5.2ポイント低い結果となりました。また、「振り返りの習慣」（43.8%）は他業種より5.0ポイント高い結果となりました（図7）。



8. 会社に期待するキャリア形成支援、他業種より「セミナーや勉強会」求める傾向

次に、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。

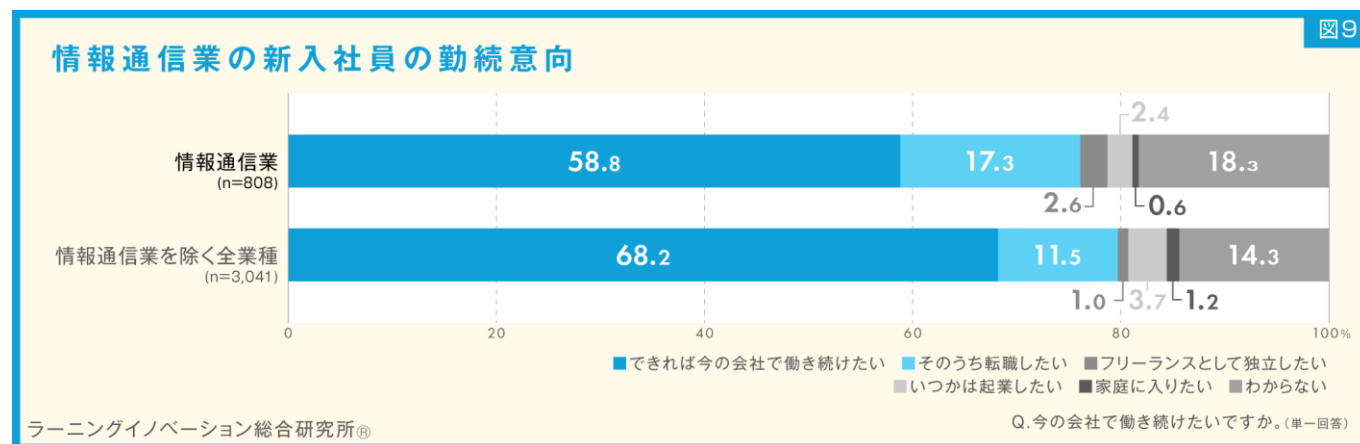
結果、トップは「上司に相談できる機会をつくってほしい」でしたが、他業種より2.9ポイント低い54.2%となりました。続いて「キャリア形成についてのセミナーや勉強会などを開催してほしい」が38.0%で、他業種より4.9ポイント高い結果となりました（図8）。



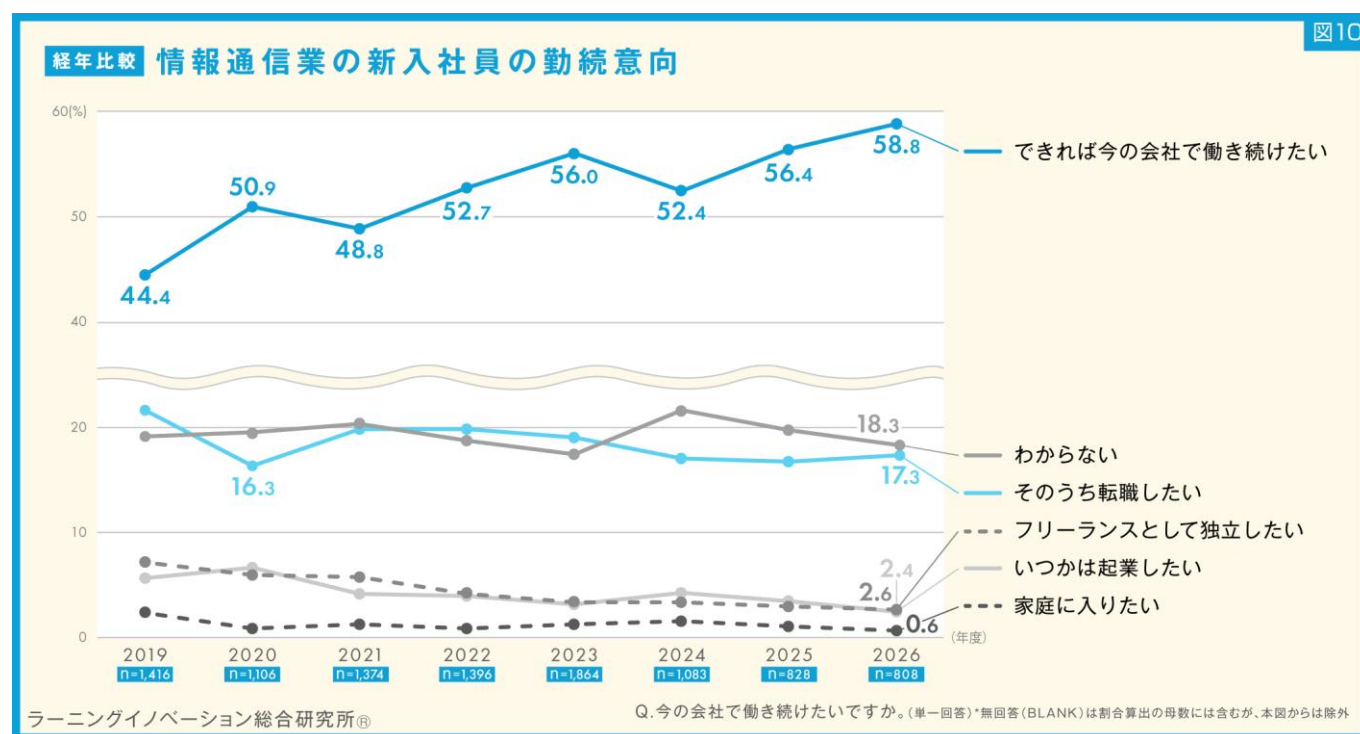
9. 勤続意向、他業種より低く58.8%だが、7年間で増加傾向続き、過去最高の割合

次に、今の会社で働き続けたいか、勤続意向について聞きました。

結果、「できれば今の会社で働き続けたい」が58.8%で他業種より9.4ポイント低い割合となりました。一方で「そのうち転職したい」は17.3%で他業種より5.8ポイント高い割合となりました（図9）。



同様の質問について、過去8年間の結果と比較したところ、情報通信業の新入社員における勤続意向は7年前より14.4ポイント高まっており、増加傾向が続いていることがわかりました（図10）。

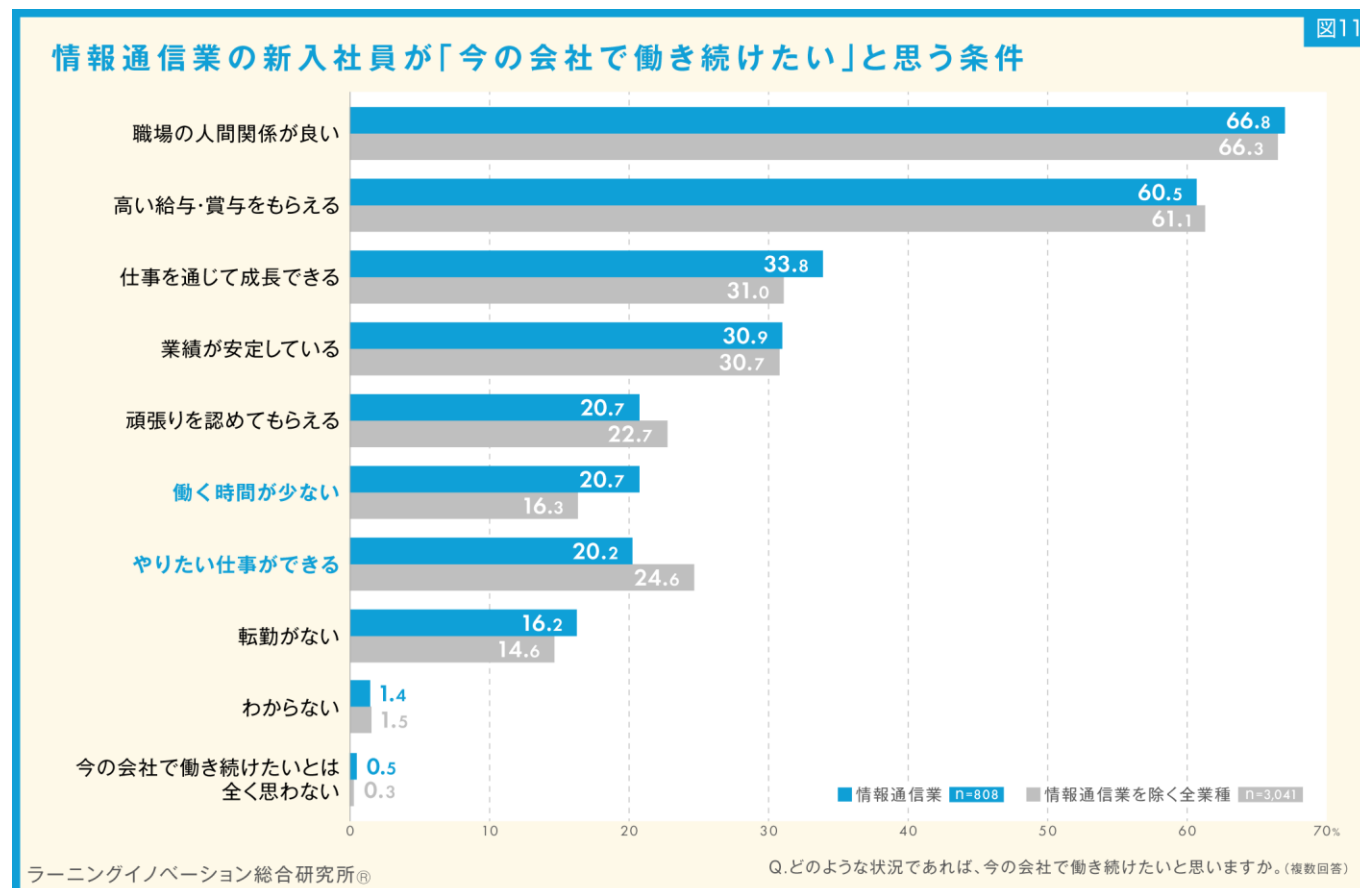


10. 今の会社で働き続けたいと思う条件、「職場の人間関係が良い」が6割でトップ

最後に、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、1位と2位は他業種と変わらず、それぞれ「職場の人間関係が良い」（66.8%）、「高い給与・賞与をもらえる」（60.5%）となりました。

他業種との差が大きかったのは、「働く時間が少ない」（20.7%）で4.4ポイント高く、「やりたい仕事ができる」（20.2%）が4.4ポイント低い点でした（図11）。



まとめ

本調査より、情報通信業の新入社員は、他業種と比較して「成長を重視しながら、効率的に働きたい」という志向が強いことが明らかとなりました。

キャリア志向では、専門職志向が他業種より高く、「いざというときに専門性を活かしたい」という理由を挙げる人が多くなりました。また、評価されたい項目では「自分の成長」が他業種を10ポイント以上上回り、売上や業績などの成果より、スキル習得による成長やその取り組み姿勢に対して評価されたい傾向がうかがえます。

一方で、働き方に関しては「定時に帰りたい」が半数を占め、時間の使い方として「プライベート」や「自己投資」を重視する傾向が見られました。長時間労働には消極的で、限られた時間で効率的に成長しつつ、自身の時間を確保したいという意識が表れています。

また、会社に求める要素としては、「チームワークを重視する文化」が最大になった一方、「学びや自己成長を支援する文化」が他業種より高くなりました。また、成長のためには「上司・先輩からのフィードバック」を重視する割合が他業種より高く、成長を後押しする環境への期待が強いことがうかがえました。

勤続意向については他業種より低い水準にあるものの、過去最高の割合を更新しました。一方で、働き続ける条件として「働く時間の少なさ」が相対的に重視されており、環境次第で定着が左右される可能性も示唆されます。

以上を踏まえると、情報通信業の新入社員は「効率的に成長し、その成長が評価される環境」を求める傾向があるといえます。スキル習得機会の提供やフィードバック体制の強化とあわせて、長時間労働に依存しない生産性の高い働き方を企業が実現できるかが、定着・活躍を左右する重要なポイントとなるでしょう。

【考察】情報通信業の新入社員が、不確実性の時代を生き抜き、活躍・成長・定着するためには

生成AIの進展により業務構造やキャリアの在り方は大きく変化し、従来のように「経験を積みれば自然に成長できる」というモデルは成立しにくくなっています。特に、情報通信業界では、これまで新入社員が担ってきた定型業務は急速にAIに置き換わり、成長プロセスそのものが見えにくくなっています。その一方で企業は、若手に対してより早い段階から上流工程や高い専門性で価値を創出できる人材となることを求める傾向を強めています。

こうした環境の中で、本調査より、新入社員は専門職志向を高め「いざというときに通用するスキル」を求めていることが明らかとなりました。しかし、継続的に活躍するためには、専門スキルだけでなく、成長・成果の根幹となるバイタルスキル[®]の習得が不可欠です。企業には、専門スキルに偏った育成だけでなく、より本質的な能力の習得に踏み込んだ育成への転換が求められます。

*バイタルスキル[®]…人と組織の成長・成果を生み出すために不可欠なビジネススキル

① バイタルスキル[®]の重要性を意図的に伝達する

まず重要なのは、成果を生み出すうえで「バイタルスキル[®]が不可欠である」という認識を組織として明確に共有することです。情報通信業は技術の陳腐化が早く、専門スキルは保有しているだけでなく、実務の中で使いこなしてこそ価値を発揮します。その前提として不可欠なのが、業務を推進するための計画力や周囲とのコミュニケーション力、タイムマネジメントといったバイタルスキル[®]です。企業はこれらの重要性を繰り返し発信し、「専門性を発揮する基盤のスキル」としての位置づけを浸透させる必要があります。

② 成長プロセスの可視化

次に求められるのは、成長を個人任せにしない仕組みの構築です。新入社員自身が「いつまでに、何ができるようになるのか」を明確にし、必要な要素（マインド・知識・スキル・行動）を整理したうえで、成長ステップと到達基準を設計します。さらに、現在地と目標のギャップを定期的に確認する場を設けることで、本人の成長実感と納得感を高めることが可能になります。成長の“見える化”は、主体的な学習行動を促す重要な要素です。

③ マイクロマネジメントによる成長実感の醸成

リモートワークやプロジェクト型業務が前提となる中、従来型のOJTだけでは育成が機能しにくくなっています。そのため、日々の業務やコミュニケーションの中で、先輩や上司が細やかに関与し続ける「マイクロマネジメント」が重要です。業務単位での振り返りや内省を習慣化し、「できたこと」「成長している点」「改善すべき点」を具体的に言語化することで、短いサイクルでの成長実感を醸成できます。オンラインツールやAIを活用した即時フィードバック環境の整備も有効です。

④ 育成者側のバイタルスキル[®]向上

情報通信業では求められる専門スキルの変化が激しい一方で、バイタルスキル[®]は普遍的なスキルです。企業としては、バイタルスキル[®]の重要性や身につけるべきスキル（思考力・対人力・自己管理など）を明確にし、階層別の行動指標を設定することが重要です。さらに、新入社員が着実に成長できる環境を実現するには、育成者の指導力向上が不可欠です。育成者のバイタルスキル[®]を高めることが、結果として組織全体の競争力の底上げにつながります。

以上の取り組みを通じて、「効率的に成長したい」「成長で評価されたい」という新入社員の成長志向に応えることが可能になります。成長機会の設計とそれを支える組織的な育成基盤を整備できるかが、活躍と定着、さらには今後の企業の競争力を左右する重要な分岐点となるでしょう。



ALL DIFFERENT 株式会社 組織開発コンサルティング本部
東京コンサルティング事業部 副事業部長（情報通信業グループ）
小池 康裕（こいけ・やすひろ）

事業会社にて中小企業向けの財務コンサルティング、事業承継支援、M&A 支援に従事。その後、ALL DIFFERENT（旧ラーニングエージェンシー）に入社。管理職、研修講師、コンサルタントを兼務し、中堅・大企業を中心に、研修の企画・提案から実施まで一貫した人材育成支援に携わる。幅広い業界に対し、育成プログラムの設計や研修の企画立案などのコンサルティングを行うほか、管理職研修をはじめ年間 80 回以上の研修に登壇している。

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（うち、情報通信業808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2026（情報通信業編）」】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）
---------------	--