

JALIC

大学・学生・企業をつなぐキャリア情報誌

キャリアのミカタ

2026.Jun Vol.58

Presented by 株式会社ジェイック



【2026年度の新入社員にアンケート調査】

「初任給」についての考え方

初任給の使い道と入社決定の決め手

【2026年度の新入社員にアンケート調査】

「初任給」についての考え方

初任給の使い道と入社決定の決め手

ジェイックでは、就職支援だけでなく、入社後の新入社員研修も提供しています。その中で、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まとめました（回答者247名、調査日2026年4月3日～4月10日）。

2026年に働き始めた新入社員の初任給に対しての考え方について、ぜひご参考ください。

Q. 生活費以外で、初任給をどのように使いたいですか？（複数回答）

初任給の使い道は、3つのタイプ

最も高い
回答



感謝・贈る

親や家族へのプレゼント

74.9%

自分へのプレゼント

37.7%



楽しむ

趣味

47.8%

飲食費や交際費

23.1%



将来に備える

貯蓄

40.5%

投資（NISA、株式、投資信託など）

19.4%

奨学金などの返済

12.1%

スキルアップなどの自己投資

8.9%

その他

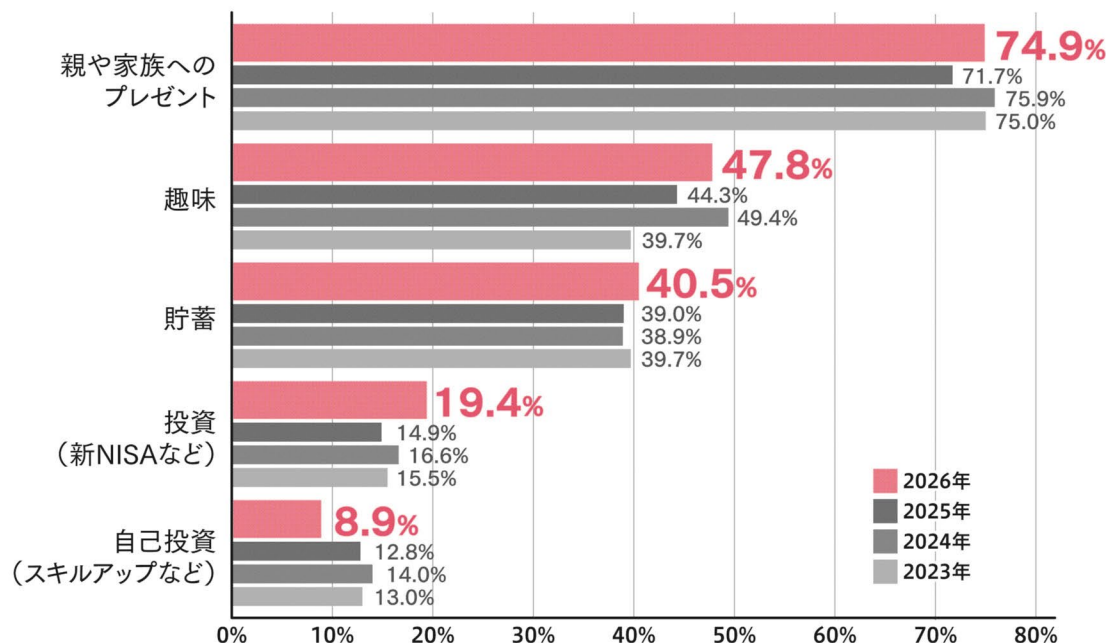
1.2%

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**が強うかがえました。

プレゼントの内訳を見ると、「レストランなどでの食事（31.0%）」が最多で、次いで「食品やお酒（16.7%）」となりました。旅行関連（計16.5%）を含めると、半数以上が形に残る物を贈るだけでなく、家族との共有する時間や体験に初任給を充てていることがわかります。初任給という節目を、単なる贈り物以上に、家族とのコミュニケーションや思い出作りに使う機会として捉える傾向が顕著です。こうした「関係性の深化」を重視する志向は、**心理的な報酬を大切にする価値観を象徴**していると言えるでしょう。

「親や家族へのプレゼント」は不動の1位。投資意識は過去最高に。

また本調査については、過去4年の推移を見ると、「親や家族へのプレゼント」は一貫して7割を超え、不動の1位として感謝を形にする文化が定着しています。一方で、2026年は「投資」が過去最高の19.4%に達しており、新NISA等の普及による資産形成への意識の高まりが顕著です。趣味や貯蓄も高水準を維持しており、現在の充実と将来への備えを両立させる、現代の若者の堅実な姿勢が読み取れます。



POINT1

プレゼントは一貫して7割超。感謝を形にする文化が定着。

POINT2

趣味・貯蓄は高水準を維持。現在の充実と将来への備えが両立。

POINT3

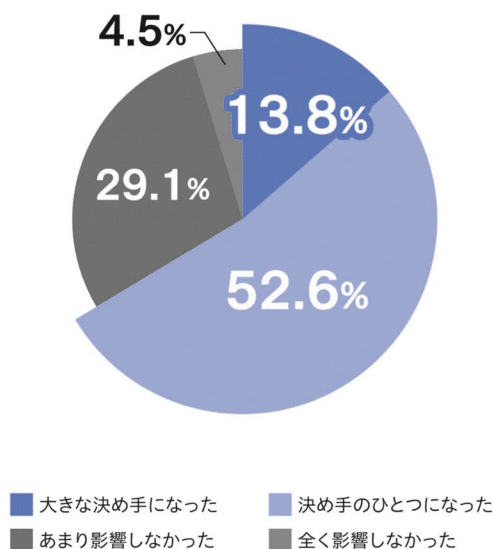
投資は過去最高の19.4%。新NISAなどの普及で資産形成意識が高まる。

POINT4

自己投資は過去最低水準に留まる。

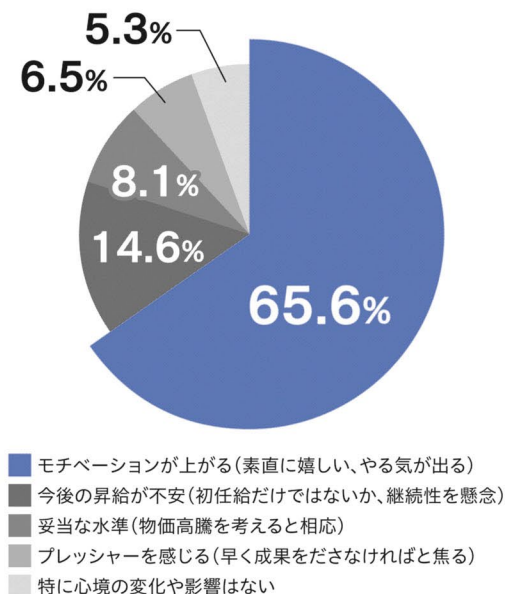
Q. 入社を決める際、初任給の額 (提示された給与水準)はどの程度影響しましたか？

「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. 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？

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を持っていることがうかがえました。



2026年度の労務行政研究所の調査では、東証プライム上場企業の約4分の3にあたる75.6%が「全学歴で初任給を引き上げた」と回答しており、大学卒の平均初任給は前年度比5.3%増の26万5,708円に達しました。初任給を引き上げた企業の平均上昇額は1万6,754円となっており、過去10年でも非常に高い水準を記録しています。背景には、深刻な若手人材不足に伴う採用競争の激化があります。企業にとって、給与水準の向上はもはや「選ばれるための必須条件」となっており、**初任給の額が決定的な判断材料となる傾向は、今後もより強まっていくことが予想されます。**

金融資産だけでなく自己成長にも目を向けるよう促す支援

今回の調査結果から、現代の若者たちが「身近な人々への深い感謝」と「将来への高い危機意識」を併せ持っていることが見えてきました。

○初任給の使い道

初任給の使い道として「親・家族へのプレゼント」が1位であることは、学生たちの貢献意欲や帰属意識の高さを示しています。これは就職活動において、単なる条件面だけでなく「誰のために、何のために貢献したいか」という利他的な動機が、彼らの大きな原動力になっていることが考えられます。この「貢献の喜び」を仕事へのモチベーションにどう繋げていくかを考えてもらうことが、学生との個別面談やガイダンスを効果的なものにする上でのポイントの1つといえるでしょう。

○入社意思決定

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は依然として強力なフックとなっています。一方で、約15%の新入社員が「今後の昇給が不安」と回答している点は見逃ごせません。彼らは単に入口の金額だけでなく、その後の待遇やキャリアの見通しまで含めて、企業の姿勢をシビアに見極めようとしています。

○自己成長よりも金融資産へ

物価高や不透明な経済状況の中、学生が将来への備えを重視する傾向が強まる一方、その関心が自己成長よりも金融資産へ向かっている可能性も伺えます。

今後の就職活動支援においては、単なる「内定獲得」をゴールとするのではなく、入社後の長いキャリア形成において「自らの市場価値を高め続けること（自己投資）」が、結果として最大の安定とリスクヘッジに繋がるという視点を、より強調して伝える必要があるかもしれません。学生の堅実な金銭感覚を尊重しつつ、投資の対象を「金融資産」だけでなく「自己成長」にも振り向けるよう促す、これこそが、変化の激しい時代を生き抜く「自律型キャリア」の形成を支援するポイントとなりそうです。

4年生の納得のいく進路決定に向けた就職支援プログラムのご提案

ジェイックのイベントは、『就活のスタートが遅れてしまった』『教育実習や部活でこれから本格的に動く』『選考が進まず、もう一度やり直したい』といった焦りを抱える学生にとって、**事前研修+面接会**という実践の場で『面接経験』を積み、『自分の現在地』を知り、『次のステップへのヒント』を得られる、総合的な成長機会を提供しています。具体的には以下のようなプログラムとなっております。

「Web面接会」プログラムとは？



これまで全国176校（2025年6月時点）の大学でご活用いただいている学生の就職活動をサポートするプログラムです。本プログラムは以下の流れで進みます。

1. ガイダンス～事前研修で就活対策

就職活動に必要な知識やスキルを習得するためのガイダンスと事前研修を実施します。

2. Web面接会

書類選考なしで約10社の企業との面接会を実施し、学生に多くの出会いの場を提供します。

3. 個別アドバイザーによる支援

学生一人ひとりに専属のアドバイザーがつき、就職活動をきめ細やかにサポートします。

また、学生の問い合わせやアクションを促進するため、マーケティング手法を用いたハガキや案内メールの作成もサポートさせていただきます。貴校のご要望に合わせてプログラムをカスタマイズできますので、お気軽にご相談ください。今後のイベント開催情報をメールでも発信していきますので、ぜひQRよりご登録ください。

メール登録は
こちらから



最後までご覧いただき、ありがとうございました。少しでも貴校の就職支援の参考になれば幸いです。最後にアンケートのご協力をお願いいたします。今後のキャリアのミカタの参考にさせていただきます。率直なご意見をお寄せください。右のQR、もしくはURLからご回答をお願いいたします。

現在、多くの大学様から、就職支援のご依頼を受けております。お困りのことがございましたら、お気軽にお問い合わせください。最新情報や貴校に合わせた支援内容をご提供させていただきます。

キャリアのミカタ
アンケート



<https://forms.gle/DKss2TSRNTeAKVAdA>

JAIC
ジェイック

運営会社（お問い合わせ先）：
株式会社ジェイック新卒カレッジ事業部
東京都千代田区神田神保町1-101
神保町101ビル6階（受付）
TEL 03-5282-7603
✉ daigaku@jaic-g.com

キャリアのミカタ vol.58 令和8年6月10日 発行