

2026年度 新入社員アンケート 調査結果概要

～給与・職場環境・自己成長を重視する新入社員像と、長期雇用観の揺らぎ～

当社では3月から4月にかけて「新入社員セミナー」を実施いたしました。

今回は、新入社員セミナーの受講生を対象に実施した「2026年度 新入社員意識調査」の結果をお知らせします。

貴社の人財育成の参考にしていただくと幸いです。

■回答者属性（小数点第2位を四捨五入）

【受講者総数】 320名（延べ人数）

【有効回答者数】 310名（内 男性204名（65.8%）、女性106名（34.2%））

【回 答 率】 96.9%

【学 歴 別】 高等学校128名（41.3%）、短大・専門45名（14.5%）、4年制大学128名（41.3%）、
大学院9名（2.9%） 計100.0%

【調 査 地 域】 茨城県、福島県（10会場）

〈特徴〉

- ・ 高等学校及び4年制大学がそれぞれ128名（41.3%）と、合わせて全体の8割超を占めています。
- ・ 性別は男性204名（65.8%）、女性106名（34.2%）であり、約3分の2を男性が占めています。そのため、全体結果には男性の意見が相対的に強く反映されているので留意願います。

※小数点第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%にならない場合があります。

※過年度のコメントに関しては、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により新入社員セミナーを実施しておらず、本調査も未実施となっております。その点につきまして、あらかじめご留意ください。

〈要約〉

- ・ 就職活動について、「大変厳しかった」「厳しかった」と回答した割合は、「短大・専門」が48.9%（前年度比▲6.0ポイント）、「高等学校」が50.8%（同+2.0ポイント）、「4年制大学・大学院」が53.3%（同±0ポイント）となっており、短大・専門卒における状況改善が顕著です。
- ・ 希望した会社に入社できたと回答した割合は全体で90.3%となり、3年連続で90%を超えています。学歴別では、「高等学校」が95.3%（前年度比+1.9ポイント）と改善傾向にある一方、「短大・専門」は88.9%（同▲6.9ポイント）、「4年制大学・大学院」は86.1%（同▲1.3ポイント）と、いずれも前年度を下回っています。
- ・ 会社選定の理由（複数回答）は、例年同様、「自分の能力・個性が生かせるから」（38.1%）、「仕事が面白そうだから」（32.3%）、「家が近く通勤に便利だから」（28.1%）、「技術が覚えられるから」（21.9%）の4項目に回答が集中していますが、いずれも前年度比では減少しています。一方、「給料が高いから」は調査開始以降初めて15%を超えています。
- ・ 働きたい期間については、男性では「定年まで働きたい」が最も多く32.8%を占めるものの、割合は調査開始以降で過去最低となっています。女性では「5年くらいは働いてみる」が49.1%と最も多く、前年度比で10.0ポイント上昇する一方、「定年まで働きたい」は21.7%と前年度から▲6.9ポイント減少しています。
- ・ 入社直後の不安については、「仕事がうまくやれるかどうか」が最も多く、全体の59.4%を占めています。
- ・ 望む上司のタイプ（複数回答）としては、「いつも優しく声をかけてくれ、いろいろ面倒を見てくれるタイプ」が全体の43.0%で最も多く、次いで「細かい点まで指示してくれ、間違いをチェックしてくれるタイプ」が34.1%となっており、この2項目に回答が集中しています。

- ・悩み事や不安の相談相手（複数回答）については、「職場の上司・先輩や同僚」が50.0%で最も多く、次いで「家族（両親・兄弟）」が48.4%、「学生時代の先輩や友人」が47.4%となっています。
- ・やる気を起こさせる要素は、例年同様、「給料・ボーナス」（85.8%）、「職場の雰囲気の良いさ・活気」（81.0%）、「やりがいのある仕事」（58.4%）の3項目に回答が集中していますが、とりわけ「給料・ボーナス」の優先度が顕著に高まっています。
- ・社会人になってからの一番の目標については、全体では「資格取得など自分の能力を伸ばす」が30.3%

例年通り最も多く、次いで「貯蓄」が21.3%となっています。今回初めて「買い物・旅行」が13.9%でトップ3に入っています。

- ・経済産業省が提唱している「社会人基礎力」(*)の12の能力要素で、今後自分に必要だと思う能力としては、男女ともに「主体性」(物事に進んで取り組む力)が最も多く、これに「実行力」(目的を設定し確実に行動する力)が続いています。

(*) 社会人基礎力…「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成。「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年に提唱。

アンケートの結果から

アンケートの各項目を、『1. 就職活動の状況』、『2. 「会社」との付き合い方』、『3. 職業人としての心構え』の3つの視点で、その特徴についてまとめました。

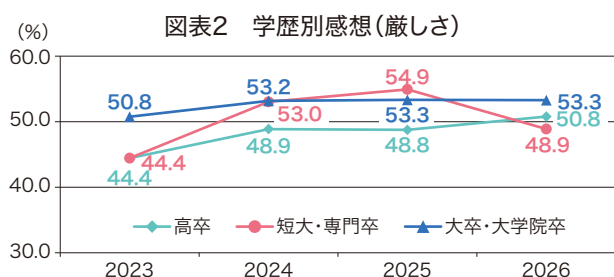
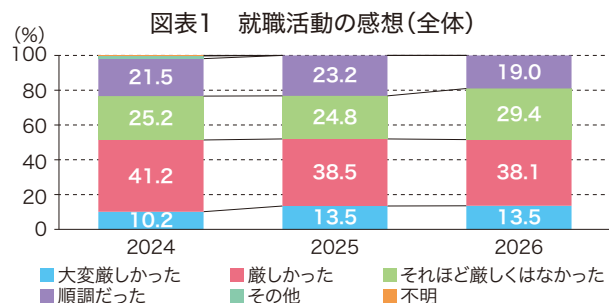
1 就職活動の状況

特徴：就職活動の環境は前年同水準の厳しさであったが、全体的に希望した企業に就職。特に短大・専門卒は前年比改善。

①就職活動を振り返っての感想

「大変厳しかった」と「厳しかった」の合計は51.6%と概ね横ばいの推移となりました（図表1）。

これを学歴別で見ると、「短大・専門」は前年度比6.0ポイント低下（厳しさは改善）する一方、「大学・大学院」



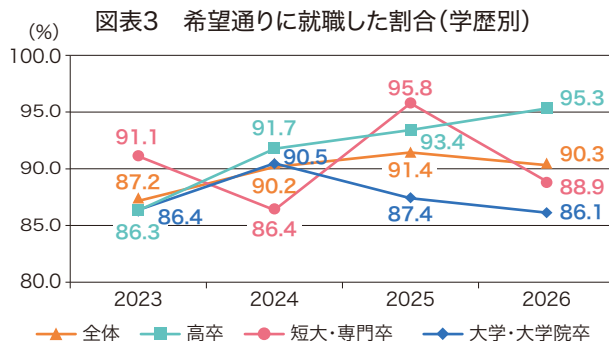
は横ばい、「高等学校」は2.0ポイント上昇（厳しさが悪化）しました（図表2）。

就職活動の感想は、前年度と同様に、全てのカテゴリの学生の約5割が厳しく感じていました。

②希望どおりの会社に就職できたか

例年と同様に、全ての階層で85%を超えました。特に「高等学校」では95%を上回り、2019年以降割合が継続して上昇しています。一方、「短大・専門」では依然90%に近い水準を維持しているものの、前年より6.9ポイント低下しました（図表3）。

全体としては、厳しい就職環境下においても、比較的希望どおりの会社に就職できている状況にあります。ただし、全体でみた場合、本集計において2022年以降で初めて、前年を下回る結果となりました。



2 「会社」との付き合い方

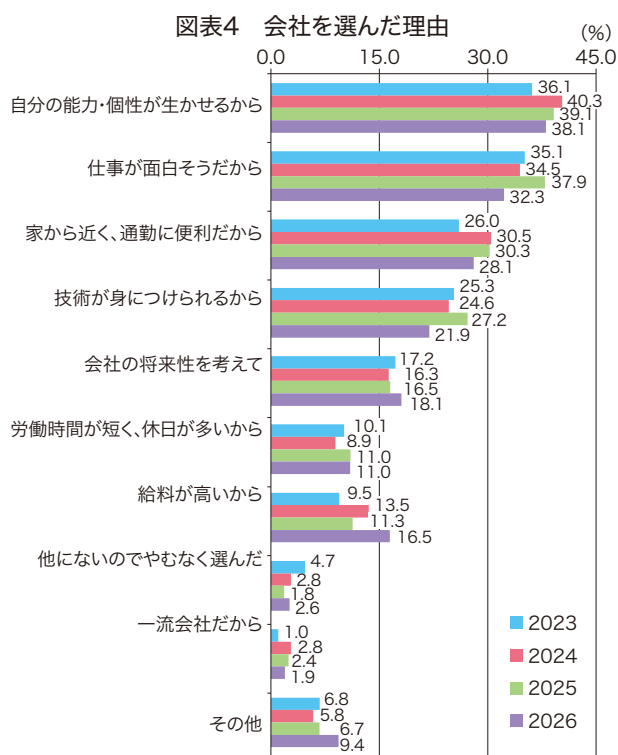
特徴：男女ともに同一企業で長期に働く意識が希薄化。また、全体として給与面へのこだわる回答が増加。

①会社を選んだ要因は（複数回答）

例年上位となっている「自分の能力・個性が生かせるから」「仕事が面白そうだから」「家が近く通勤に便利だから」「技術が覚えられるから」が、引き続き高い水準を維持しています。しかし、いずれの項目も前年度比では割合が減少しました。

また、特筆すべき点として、「給料が高いから」が調査開始後初めて15%を超えました。この点については、「3. 職業人としての心構え」の「④やる気を起こさせること」において、あらためて詳述いたします（図表4）。

仕事の面白さやスキルの向上が可能な職場環境など、「仕事面」の充実を求める一方、自宅通勤や給与等「条件面」を求める傾向にあります。

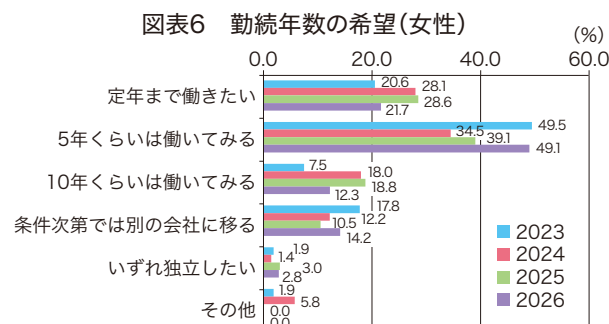
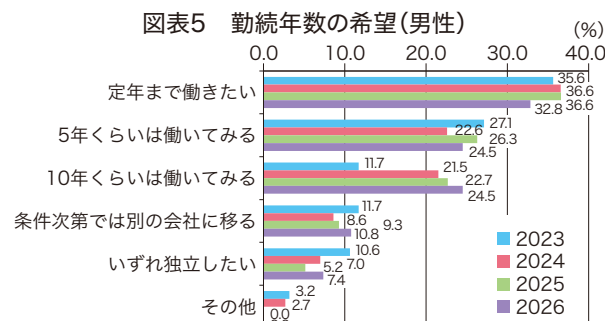


②ずっと働きたいか

男性は「定年まで働きたい」が32.8%、女性は「5年くらいは働いてみる」が49.1%で最も高く、いずれも10年以上にわたり不動の1位となっています。

ただし、男性については、「定年まで働きたい」の割合が減少傾向にあり、調査開始後初めて35%を割り込みました。女性では「定年まで働きたい」が21.7%と2番目に多い水準となっていますが前年度比減少、「10年ぐらいい働いてみる」も同様に減少する一方で、「条件次第では別の会社に移る」が増加しています（図表5、6）。

男女ともに、一つの会社で長期的に働き続けるという意識がやや薄れてきている様子がうかがえます。そのため、採用した人財に対して、「この会社で働きたい」と感じてもらえるような処遇や職場環境、育成方針などの整備・見直しが求められます。

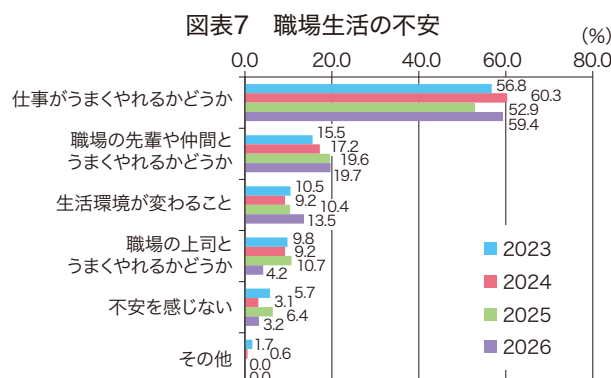


3 職業人としての心構え

特徴：仕事だけでなく職場の人間関係や生活環境の変化に対する不安が大きい。上司・先輩が“良い相談相手”となること、職場の“良い雰囲気”が不可欠。

①職場生活の不安

「仕事が上手くやれるかどうか」が59.4%で最も高い割合を占めています。次いで、「職場の先輩や仲間とうまくやれるかどうか」が19.7%、「生活環境が変わること」が13.5%となっており、これら上位3項目で全体の90%超を占める結果となりました（図表7）。



入社当初は、仕事や人間関係に対する不安に加え、生活環境の変化によるストレスが大きくなりがちです。そのため、上司や先輩は、こまめにコミュニケーションを取るだけでなく、新入社員の様子や状態を注意深く観察し、変化を早期に察知することが求められます。

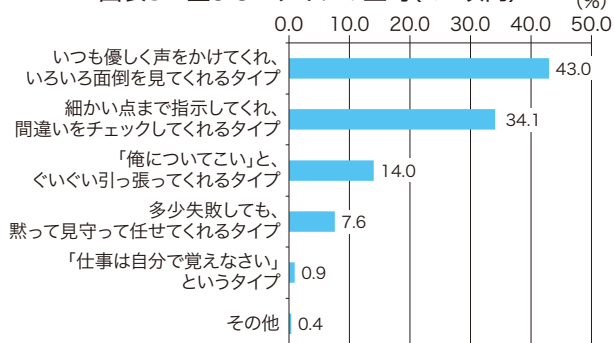
②上司に何を望むか（複数回答）

上司に望むタイプとしては、「いつも優しく声をかけてくれ、いろいろ面倒を見てくれるタイプ」が43.0%で最も多く、次いで「細かい点まで指示してくれ、間違いをチェックしてくれるタイプ」が34.1%、「『俺についてこい』と、ぐいぐい引っ張ってくれるタイプ」が14.0%となっています。全体的な傾向としては、前年度と大きな変化は見られませんでした（図表8）。

優しく、かつ細やかにフォローしてくれる上司を望む声が全体の8割弱を占めている状況です。

当社への個別相談においては、マネジメント層やリーダー層から、若手社員一人ひとりに十分に目を配ることが難しいという悩みが多く寄せられています。一方で、新入社員は、きめ細やかに声をかけ、フォローしてくれる上司像を強く期待しています。このギャップを埋めるためには、上司には指導力だけでなく、限られた時間の中で部下育成に必要な時間を確保するためのタイムマネジメントスキルも求められます。

図表8 望ましいタイプの上司(2つ以内) (%)



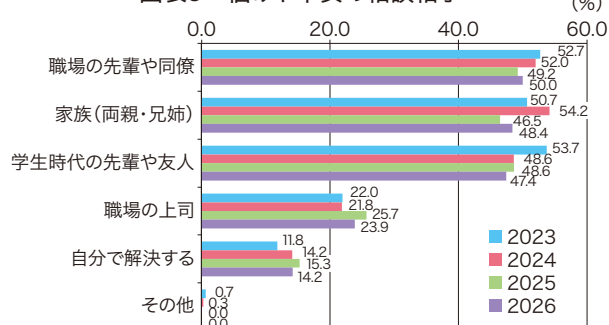
③悩み事や不満の相談相手

「職場の先輩や同僚」が50.0%で最も多く、次いで「家族（両親・兄弟）」が48.4%、「学生時代の先輩や友人」が47.4%となっています（図表9）。

例年どおり、これら3つの選択肢がいずれも50%前後を占めており、その傾向に大きな変化は見られませんでした。なお、「その他」を選択し、インターネットやSNSで情報を収集したり、生成AIに相談したりするなど、自力での解決を志向する回答が一定数あると予想していましたが、該当する回答は見られませんでした。

「最近の若手は上司等に相談しない」、といった指摘が雑誌等で見られますが、本調査では、職場の上司・先輩や同僚に相談したいと考える新入社員が、一定の割合で存在しています。したがって、上司や先輩が相談相手として機能できるよう、気軽に相談しやすい雰囲気づくりに加え、打ち合わせスペースの整備など、物理的・心理的な両面から相談しやすい環境を整備することが重要です。

図表9 悩みや不安の相談相手 (%)



④やる気を起こさせることは何か（順に3項目回答）

全体では「給料・ボーナス」が85.8%、「職場の雰囲気の良い・活気」が81.0%、「やりがいのある仕事」が58.4%で、例年同様この3項目が突出しています（図表10）。

一方で、順位別に見ると例年とは異なる傾向が見られます。「給料・ボーナス」は、「1位（に優先する）」「2位（に優先する）」のいずれにおいてもトップとなり、さらに「3位（に優先する）」項目でも2番目に位置しています。過去に「給料・ボーナス」が全体でトップであった年は、「1位（に優先する）」または「2位（に優先する）」に回答が集中し、「3位（に優先する）」では選択割合が低い傾向にありました。今回は全ての順位で上位に入っており、給料・ボーナスに対する優先度が一層高まっていることがうかがえます。

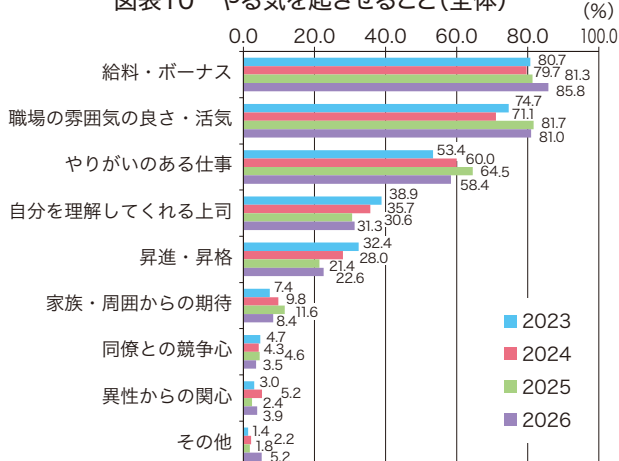
また、前述の設定問「会社を選んだ要因」において、「給料が高いから」が本調査開始以来最高となる16.5%を記録した点とも整合しています。さらに、当社が実施した「春季賃上げに関する企業調査（2026年）」（※注1）においても、「採用活動における競争力の維持・向上」を目的として賃上げを行う企業が増加しており（3年連続の上昇）、企業側の行動とも整合的な結果となっています。

上位5項目を性別に見ると、男女ともに「給料・ボーナス」の割合は高いものの、「やりがいのある仕事」「昇進・昇格」などの「仕事・待遇面」については男性の方が高い傾向にあります（図表12）。一方、女性では、「職場の雰囲気の良い・活気」や「自分を理解してくれる上司」といった「職場環境

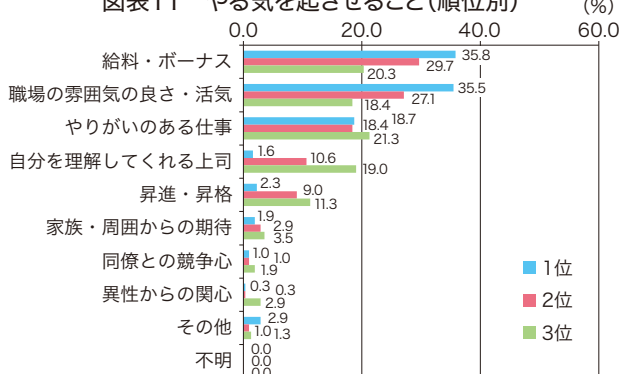
面」を重視する割合が男性を上回っています（図表13）。

就職情報会社の調査においても、就職先選択時に初任給を重視する学生が8割を超えるという結果が公表されています。本調査結果とも一致しており、採用活動における魅力度の向上および、採用後のモチベーション維持の観点からも、今後とも給与面を含む処遇の改善が求められると考えられます。

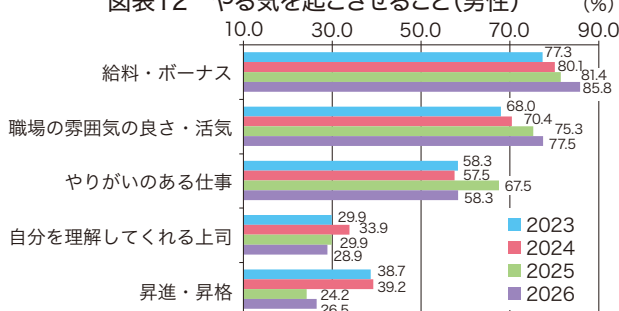
図表10 やる気を起させること(全体)



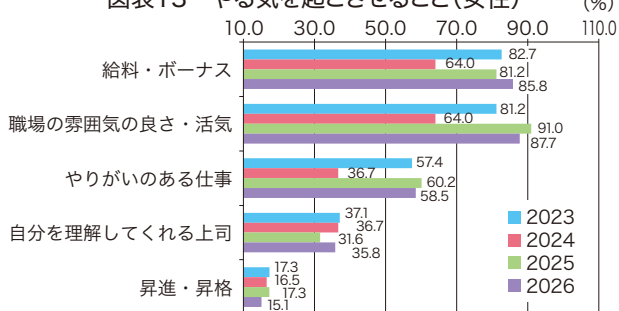
図表11 やる気を起させること(順位別)



図表12 やる気を起こさせること(男性)



図表13 やる気を起こさせること(女性)



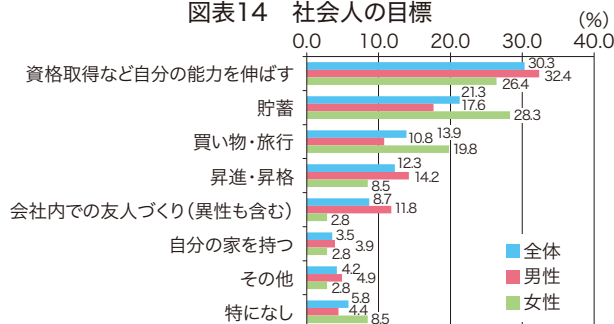
⑤社会人になって1番の目標

「資格取得など自分の能力を伸ばす」が30.3%と最も多く、「貯蓄」が21.3%、「買い物・旅行」が13.9%となっています。

本調査は男性の回答者が多いため、これまでは男性の選択割合が高い「昇進・昇格」が例年3番目に位置していましたが、今年度は「買い物・旅行」が3番目となりました。

それ以外の項目については、例年と大きな傾向の変化は見られませんでした（図表14）。

図表14 社会人の目標



⑥自分に必要だと思う能力

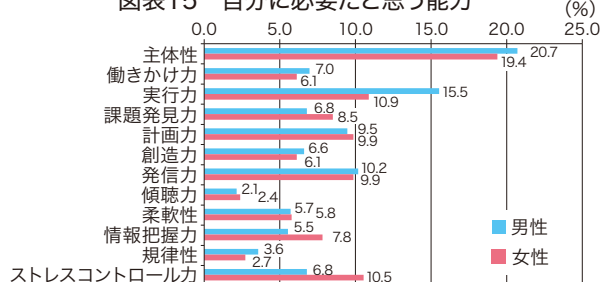
経済産業省が提唱している「社会人基礎力」は、3つの能力（「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」）で構成され、それぞれ12の能力要素（「前に踏み出す力」3能力要素、「考え抜く力」3能力要素、「チームで働く力」6能力要素）で定義されています。

このうち、今後自分に必要だと思う能力として最も多く挙げられたのは、男女ともに「前に踏み出す力」に含まれる「主体性」で、次いで多かったのは、同じく「前に踏み出す力」に含まれる「実行力」でした。

例年、男性では「主体性」に次いで「実行力」「発信力」が、女性では「主体性」に次いで「実行力」「ストレスコントロール力」「計画力」「発信力」が比較的高い傾向にありますが、本年度も同様の傾向が見られました（図表15）。

男女ともに、目標に向かって自ら進んで行動する「主体性」や、目的を設定して着実に行動する「実行力」の必要性を強く認識していることがうかがえます。新入社員が自ら活動し、早期に一人前として成長できるような環境づくりが重要です。

図表15 自分に必要だと思う能力



終わりに

①就職内定率は前年同水準

厚生労働省と文部科学省が共同で実施した『令和8年3月大学等卒業者の就職内定状況（令和8年2月1日現在）』では、大学生の就職率は92.0%（前年同月比▲0.6ポイント）と過去最高となった前年度には及ばないものの、過去3番目に高い水準となりました。『令和8年3月高等学校卒業者の就職内定状況（令和7年12月末現在）』では、高校生の就職率は90.7%（同▲0.6ポイント）と概ね前年同月並みの水準で推移しました。

「マイナビ2026年卒企業新卒内定状況調査」（注2）によると、2027年3月卒業予定者の新規採用水準については、売り手市場が続くために企業の採用充足率が低下しています。その結果として、採用予定数を抑制し、現状維持もしくは削減する企業が増加しております。このように採用数が限られる状況下で、就職活動の厳しさを感じる学生は依然として多いとみられます。他方で、売り手市場の継続を背景に、希望する企業への就職を実現できる学生も一定数存在していると考えられます。

なお、2026年3月卒業に関し、「前年と比べて、今年の採用活動の印象」については、9割以上の企業が「採用活動が厳しかった」と回答し、その企業の8割以上が理由として「母集団の確保」を挙げており、企業が優秀な人財を確保する難易度は一段と高まっています。

②今年度の新入生タイプは「世代をつなぐ 大阪・関西万博タイプ」

ここで、今年度の新入生の特性を表したデータをご紹介します。

『2026年度（令和8年度）新入社員のタイプ』（産労総合研究所）によると、今年度の新入社員のタイプを「世代をつなぐ 大阪・関西万博タイプ」としています。

【概要】

- ・最新技術を通じて未来社会を実験・体験する場であった大阪・関西万博。今年の新入社員も、インターンシップ、生成AI等を活用し、最短経路で自分にとって最良の就職先を選択している。
- ・就職の決め手は、「自分が成長できそう」、「給与の

高さ」、「福利厚生の実感度合い」等の理由が多い。
・入社後は、彼らのタイプ・コスパ等に対する感覚や高い技術活用力と、先輩社員による指導がうまくかみ合えば、組織にとって思いがけない成長をもたらさう。お互いの尊重と対話を重ねることで、その成果は脈々と組織の知恵・価値につながっていくだろう。

③新入社員世代の特徴と当社における人財育成支援策について

2010年代初頭にはスマートフォン（以下「スマホ」）が急速に普及し、今年度の新入社員は小中学生の頃からスマホやSNSに親しんできた「SNSネイティブ世代」です。大卒の場合は高校生時代にコロナ禍の影響を受け、対面でのコミュニケーションが制約される環境で育っており、さらにChatGPT（2022年リリース）をはじめとする生成AIを学生時代から活用してきた、最初の世代でもあります。

当社では、こうした新入社員世代の特性を踏まえ、今年度も職種別・階層別の各種セミナーに加え、7、9、10月および2027年2月に新入社員を対象としたフォローアップ研修・スキルアップセミナーを開催いたします。新入社員の早期戦力化と定着を図る機会として、ぜひご活用ください。

また、若手層とのコミュニケーションに課題感がある場合には、管理職・中堅層・若手層など階層別の育成研修、定着率の維持・向上を図りたい場合には「リテンションマネジメント研修」（2027年2月開催）、若手社員と同様に生成AIを活用したいというご要望には「ChatGPT講座」（7、8月開催）など、今年度も多様な集合研修メニューをご用意しております。

さらに、各企業の人財像や課題に即したオーダーメイド型研修の企画・運営も承っております。詳しくは、常陽銀行の取引店または当社研修事業部までお気軽にお問い合わせください。当社は、貴社の人財育成パートナーとして、組織の持続的な成長と競争力強化を力強くご支援いたします。

担当：研修事業部 菱沼・世古・小貫

注1： <https://www.jir-web.co.jp/news/pdf/20260410.pdf>

注2： <https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2025/11/2026-kigyo-naiteijyokyo.pdf>