

2026年6月4日

「2026年度 新入社員アンケート調査」について

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 大森 範久）は、このたび、「2026年度 新入社員アンケート調査」を取りまとめましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決に向けたさまざまな情報発信や取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

2026年度の新入社員調査では、就職活動の厳しさに学歴による差が見られるものの、全体の90.3%が希望企業に入社しました。会社選定理由やモチベーションの源泉として「給与」を重視する傾向が過去最高水準に達する一方で、男性で「定年まで働きたい」と答えた人の割合は過去最低となり、女性の半数が「5年程度は働く」と回答するなど、長期雇用を前提とした働き方に対する意識の揺らぎが顕著です。

職場では、上司による丁寧な指導や声かけを望む声が多く、悩みや不安の相談相手としては「職場の先輩や同僚」が最多でした。今後は、「資格取得による能力向上」を目指す一方で、目標に「貯蓄」や「買い物・旅行」を挙げる割合も一定数存在し、「公私の充実」を求める姿が浮かびます。

なお、調査結果の詳細は、別紙をご参照ください。

2. 調査の特徴

本調査は、2026年3月27日から4月9日に茨城県および福島県で当社が開催した新入社員セミナーの受講者を対象に実施しました。有効回答数は310人（高等学校卒128人、短大・専門学校卒45人、4年制大学卒128人、大学院卒9人）でした。

以上

本件に対するご照会は、下記までお願いいたします
常陽産業研究所 研修事業部（多田・菱沼） 029-233-6733

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—

2026 年度入社 本年の新入社員は給与を重視

今回調査の概要

就職活動の状況 ～売り手市場を背景に、希望企業への就職は高水準を維持

就職活動の環境は前年度と同水準の厳しさであったが、全体として希望した企業への就職はおおむね実現している。就職活動の感想として、全体の 51.6%が「大変厳しかった」「厳しかった」と回答し、全体的な厳しさは横ばいで推移した（図表 1、2）。背景には、売り手市場が続いて企業の採用充足率が低下し、採用予定数を抑制しているためと考えられる。

希望どおりの会社に就職できたかという点については、例年同様、すべての学歴で 85%を超え、全体の 90.3%が希望企業に入社した（図表 3）。

会社を選んだ理由では、例年上位の「自分の能力・個性が活かせる」「仕事が面白そう」「家が近く通勤に便利」が引き続き高い水準を維持したものの、いずれも前年度比で割合が減少した。また、「給料が高い」が本調査開始以来最高の 16.5%となった（図表 4）。

会社との付き合い方 ～「定年まで同じ会社」志向が弱まり、「条件次第で転職」志向が拡大

会社に対する定着意識や勤続意向をみると、男女ともに同一企業で長期に働く意識が希薄化している傾向がうかがえる。希望する勤続年数に関しては、男性の 1 位は「定年まで働きたい (32.8%)」、女性の 1 位は「5 年くらいは働いてみる (49.1%)」で、いずれも 10 年以上にわたり不動である。しかし、男性の「定年まで働きたい」の割合は減少傾向にあり、調査開始後初めて 35%を割り込んだ。女性においても「定年まで働きたい」や「10 年くらいは働いてみる」が前年度比で減少した一方、男女ともに「条件次第では別の会社に移る」が増加した（図表 5、6）。

上司に望むタイプは、「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 (43.0%)」と「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 (34.1%)」など、優しく細やかにフォローしてくれる上司を望む声上位を占めた（図表 7）。

悩み事の相談相手は、「職場の先輩や同僚 (50.0%)」、「家族 (48.4%)」、「学生時代の先輩や友人 (47.4%)」が例年通り上位を占めた（図表 8）。

職業人としての心構え ～給与と職場環境を重視しながら、自己成長と私生活の充実も追求

仕事へのやる気を起こさせる要素は、全体で「給料・ボーナス (85.8%)」「職場の雰囲気の良い・活気 (81.0%)」「やりがいのある仕事 (58.4%)」の 3 項目が突出している。特に「給料・ボーナス」はすべての優先順位 (1~3 位) で上位に選ばれ、優先度が一層高まっている（図表 9、10）。〔前述の設定問「会社を選んだ理由」において、「給料が高いから」が本調査開始以来最高の 16.5%を記録した点や、当社が実施した「春季賃上げに関する企業調査 (2026 年)」(※注)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る。〕

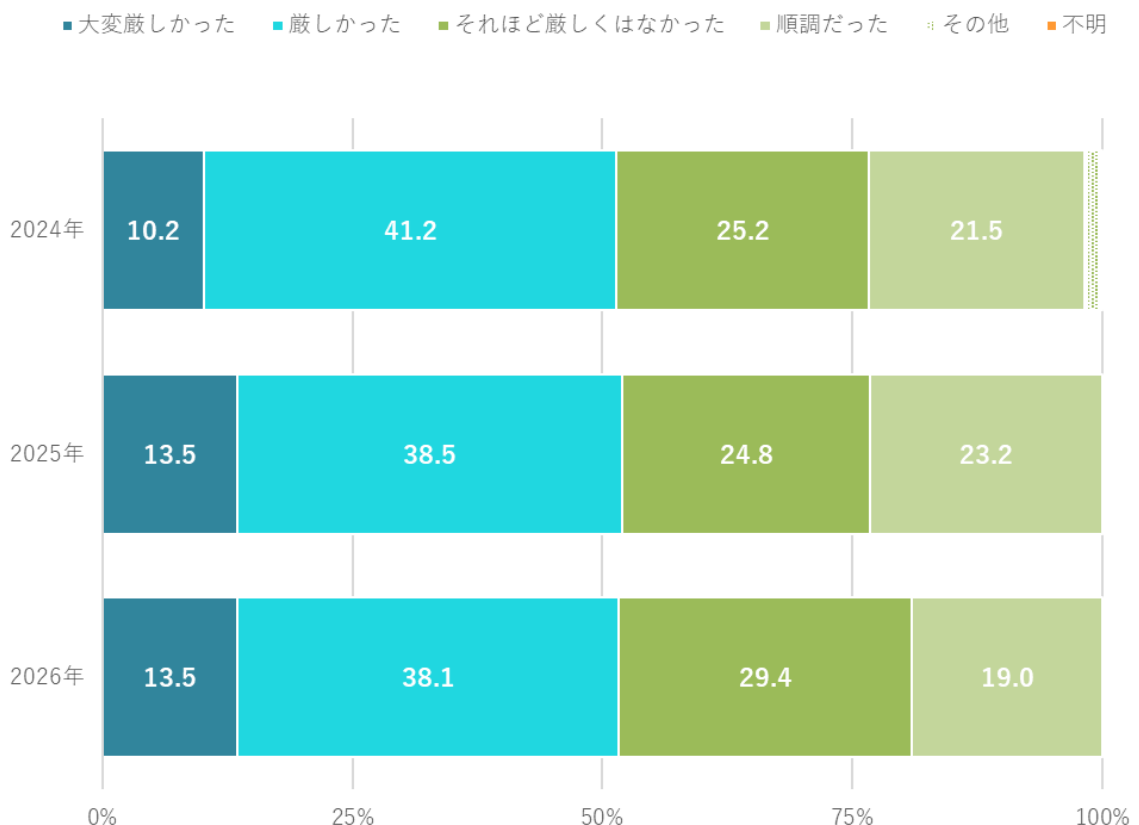
社会人の目標は、「資格取得など自分の能力を伸ばす (30.3%)」が最も多く、次いで「貯蓄 (21.3%)」となった。また、従来は上位だった「昇進・昇格」に代わり、今年度は「買い物・旅行 (13.9%)」が 3 番目となり、私生活の充実を重視する価値観の変化が見られた（図表 11）。

当社からのご案内

当社では、こうした新入社員世代の特性を踏まえ、職種別・階層別の各種セミナーに加え、新入社員を対象としたフォローアップ研修などを開催しています。新入社員の早期戦力化と定着を図る機会として、ぜひご活用いただけますと幸いです。また、若手層とのコミュニケーションに課題がある場合には、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」など、多様な集合研修メニューを提供しています。

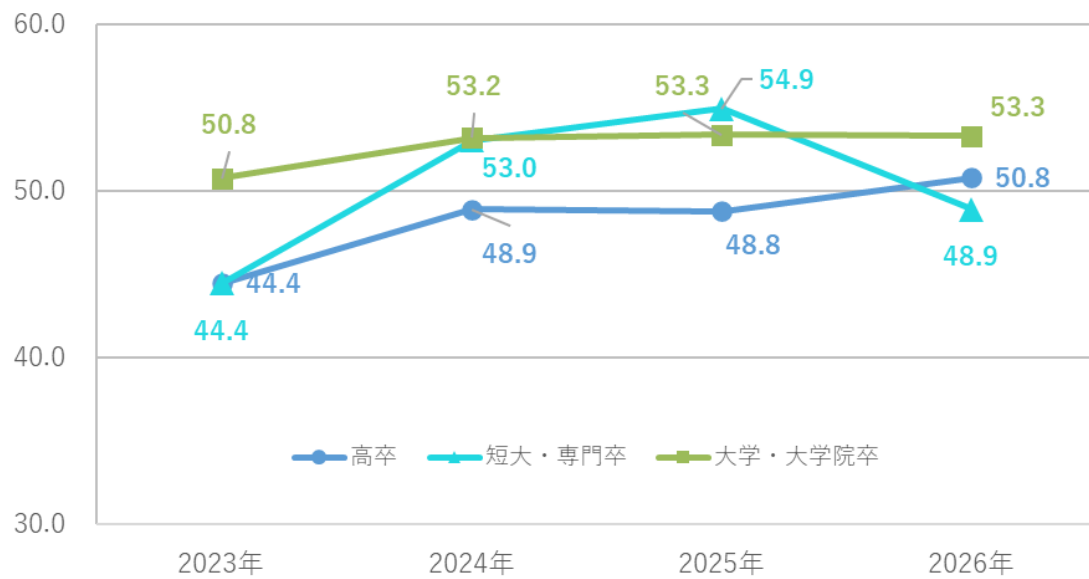
さらに、各企業の人材像や課題に即したオーダーメイド型研修の企画・運営も行うなど、当社は地域企業の人財育成パートナーとして、組織の持続的な成長と競争力強化を力強く支援しています。

図表 1 就職活動の感想（全体）



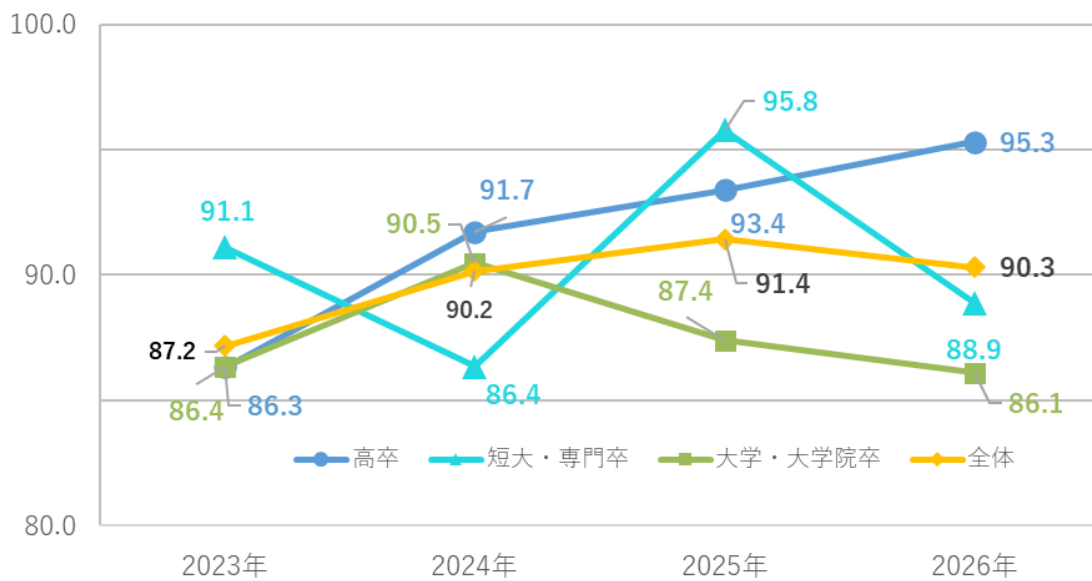
(%)

図表2 学歴別感想（厳しさ）

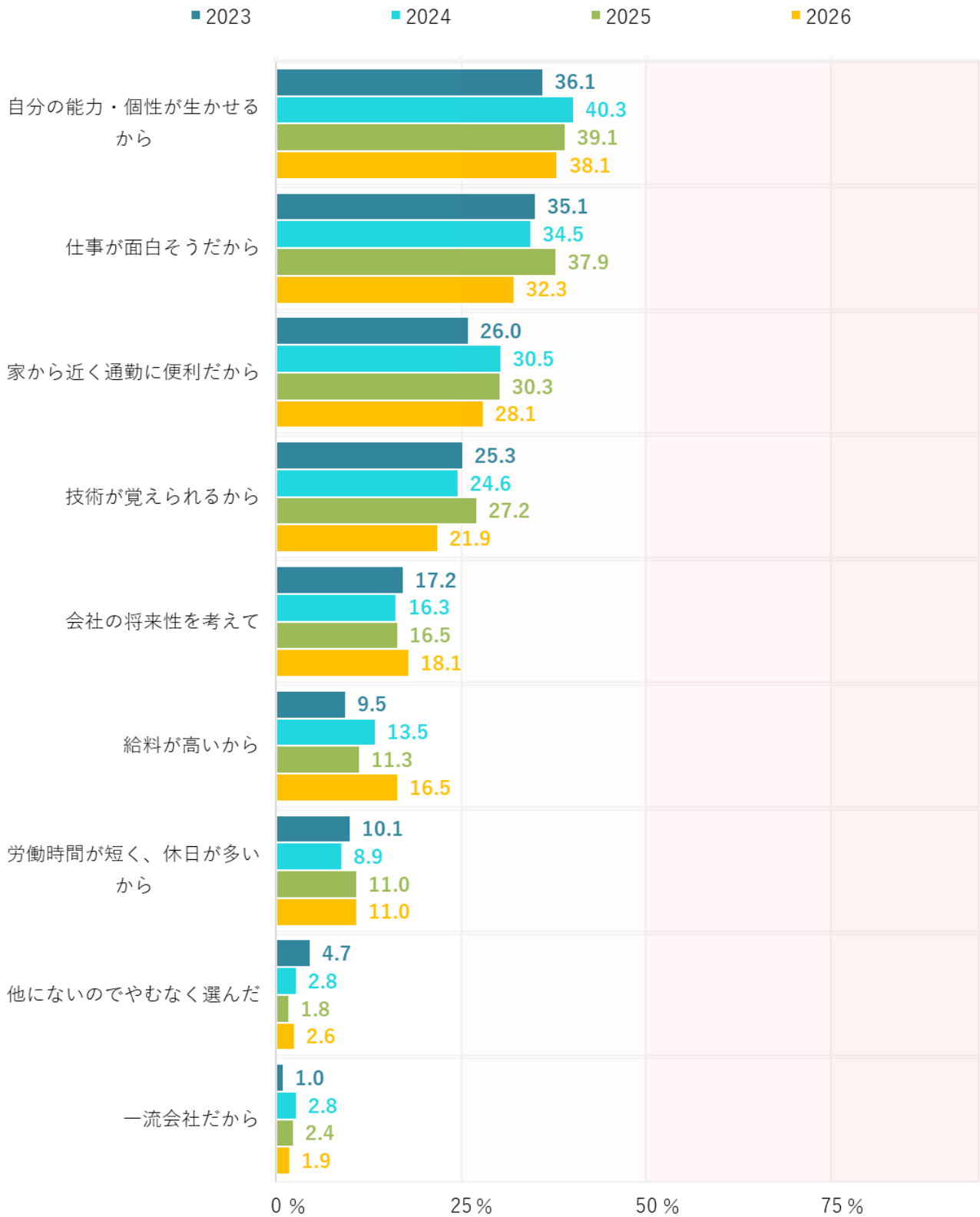


(%)

図表3 希望通りに就職した割合（学歴別）

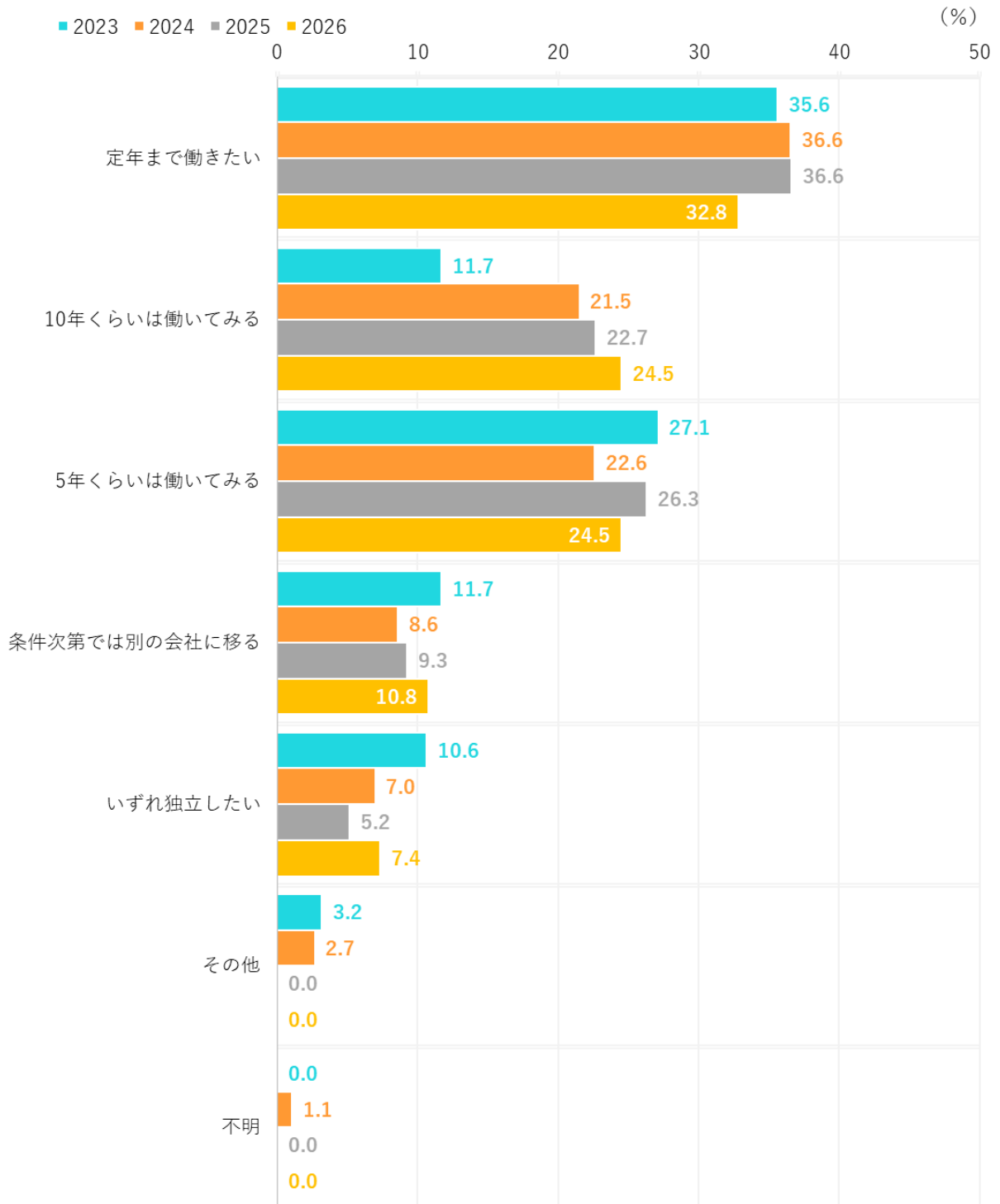


図表4 会社を選んだ理由

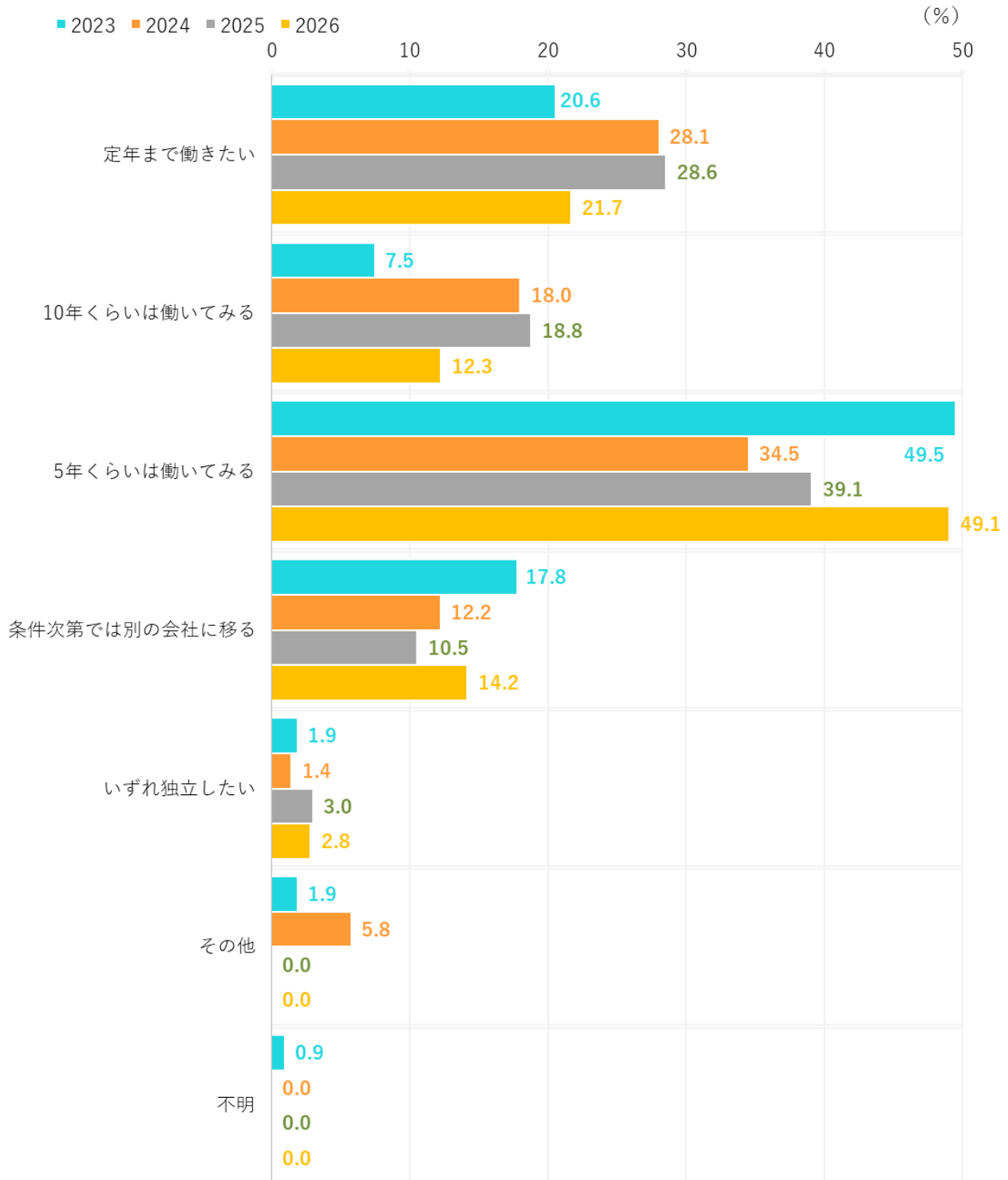


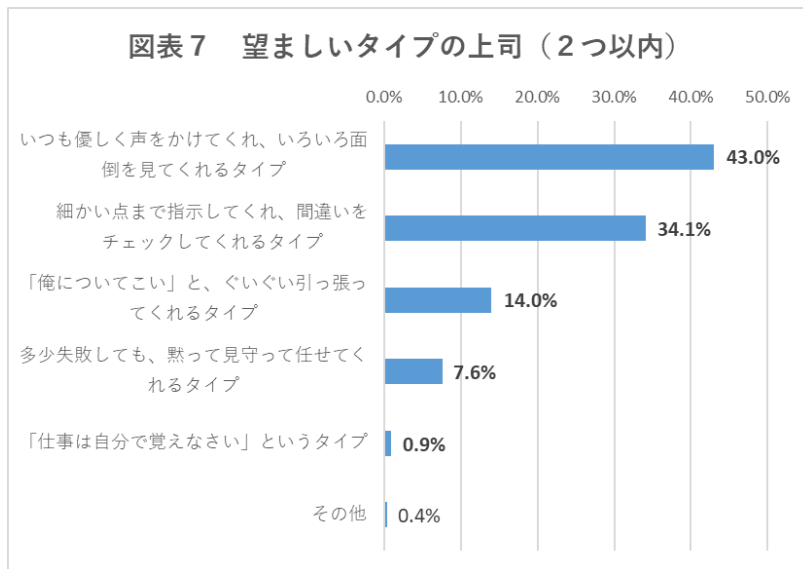
※複数回答（回答は3つまで選択）

図表5 勤続年数の希望（男性）



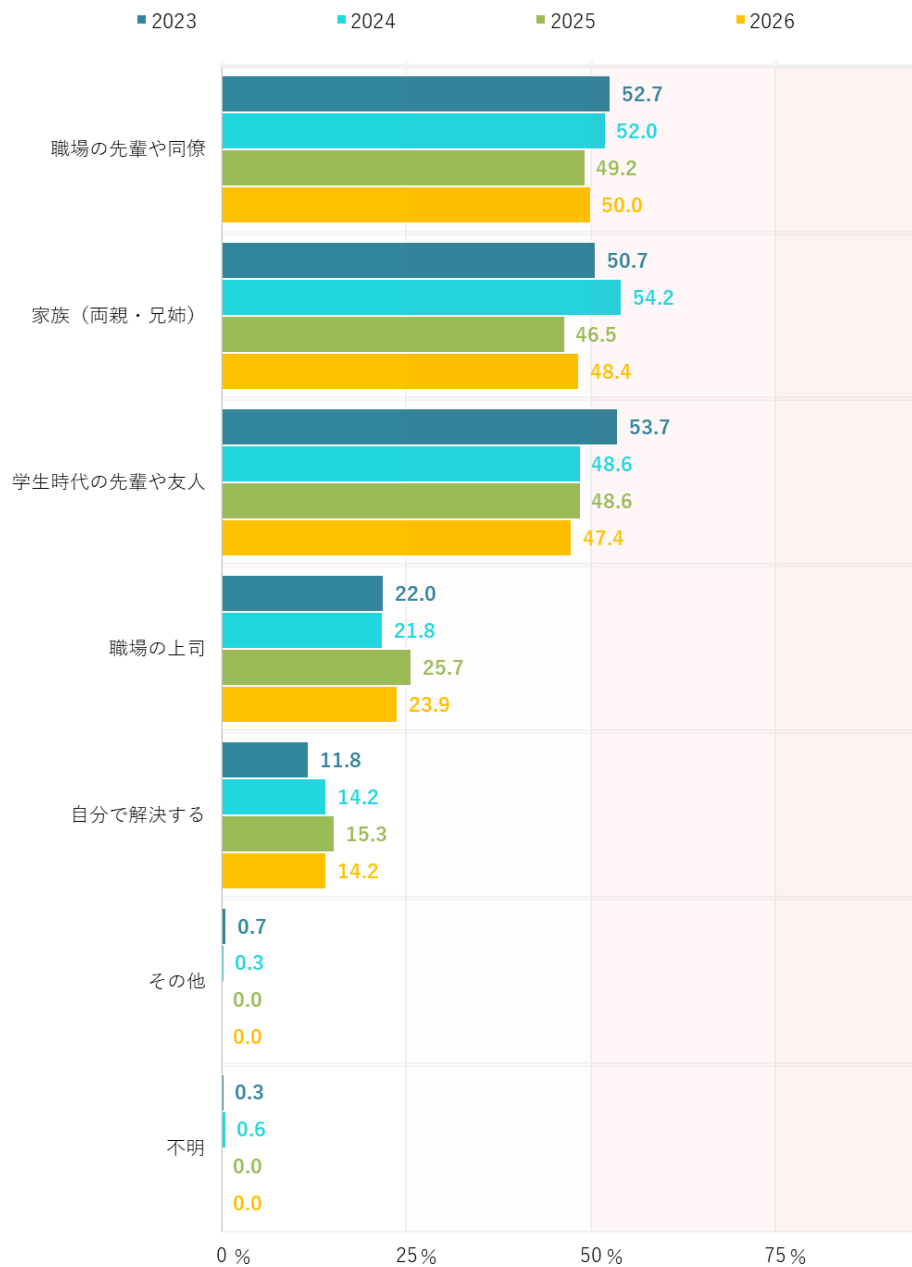
図表6 勤続年数の希望（女性）



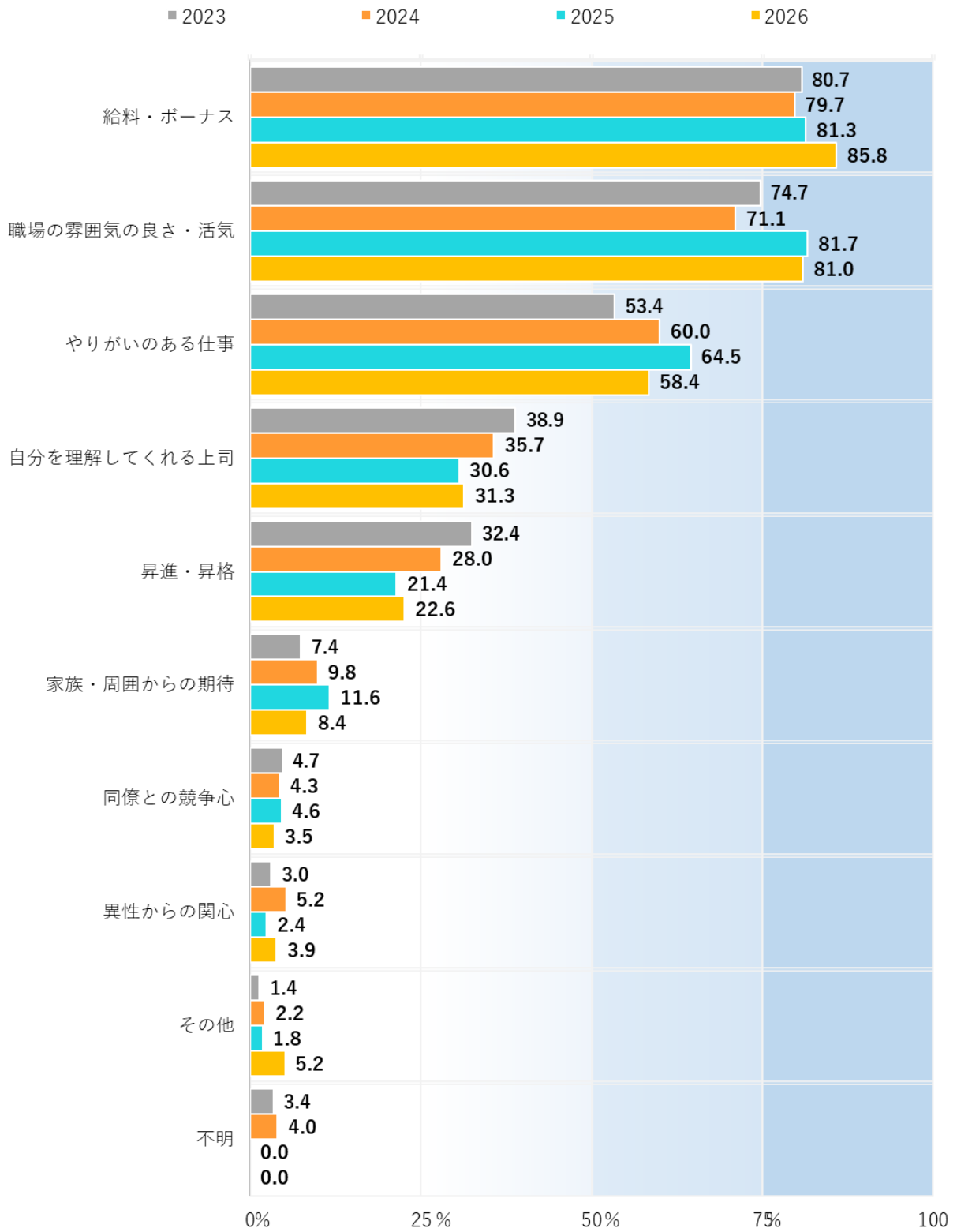


図表8 悩みや不安の相談相手

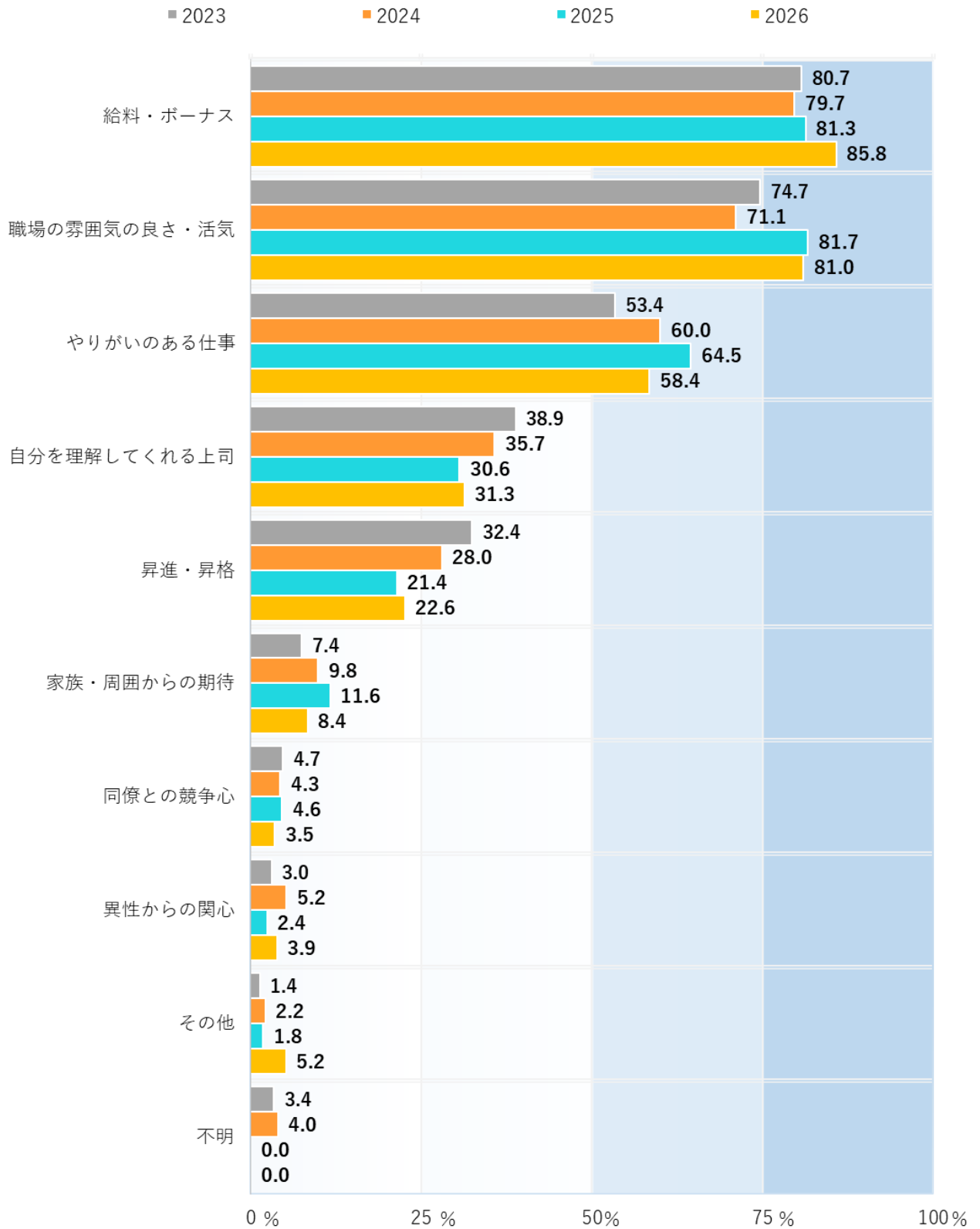
※複数回答3つまで



図表9 やる気を起こさせること（全体）



図表10 やる気を起こさせること（順位別）



図表11 社会人の目標

※複数回答

