

2026年度新入社員意識調査について

2026年5月29日
株式会社 十六総合研究所

十六フィナンシャルグループの株式会社十六総合研究所（代表取締役社長 澤田 大輔）は、「2026年度新入社員意識調査」を実施しましたので、その結果を別紙のとおり公表いたします。

<別紙> 2026年度新入社員意識調査について

■ 調査結果の概要

1. 会社選びで最も重視したことは「仕事の内容」が44.9%で引き続きトップ。理想の上司像は、リーダーシップ型（11.4%）よりも気配り型（59.6%）への支持が継続している。
2. 会社の位置づけは「社会貢献の場」が36.2%と前年比+9.7%でトップ。
3. 職場生活における不安は、仕事面での不安（58.8%）が過半数を占める一方、対人関係への不安が全体で24.8%となった。
4. 昇進や出世において目指す地位は、女性で「地位にはこだわらない」（42.9%）が減少傾向にあり、一方で管理職を目指す割合が2年連続で増加している。

以上

【ご照会先：十六フィナンシャルグループ（広報） TEL 058-266-2511】

2026年5月29日

2026年度新入社員意識調査

調査結果のポイント

- ① 会社選びで最も重視したことは「仕事の内容」が44.9%で引き続きトップ。理想の上司像は、リーダーシップ型（11.4%）よりも気配り型（59.6%）への支持が継続している。
- ② 会社の位置づけは「社会貢献の場」が36.2%と前年比+9.7ポイントでトップ。
- ③ 職場生活における不安は、仕事面での不安（58.8%）が過半数を占める一方、対人関係への不安が全体で24.8%となった。
- ④ 昇進や出世において目指す地位は、女性で「地位にはこだわらない」（42.9%）が減少傾向にあり、一方で管理職を目指す割合が2年連続で増加している。

調査要領

1. 調査目的 2026年度新入社員の意識動向の把握
2. 調査対象 岐阜・愛知両県内企業・事業所の新入社員
3. 調査時期 2026年4月
4. 調査方法 無記名式アンケート
5. 有効回答者数 403名（内訳は下表のとおり）

（注）本文中の図表の計数は、無回答や単位未満の四捨五入のため、内訳の合計が全体と一致しない場合がある。

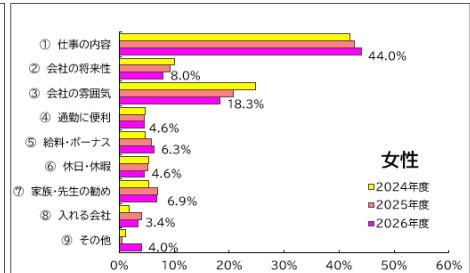
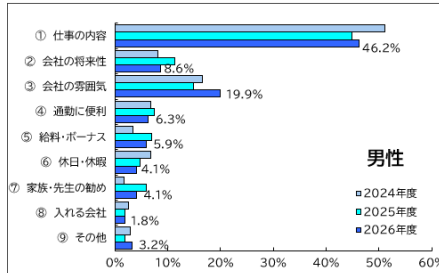
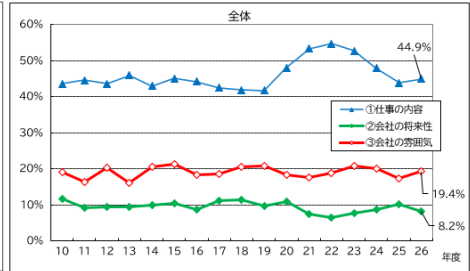
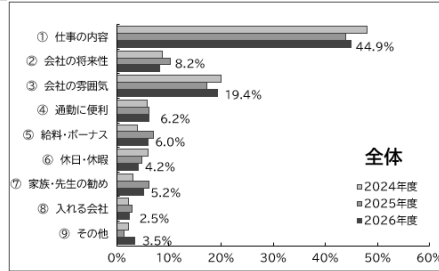
最終学歴	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
大学以上	150	67.9%	114	65.1%	267	66.3%
短大・高専	3	1.4%	7	4.0%	10	2.5%
専門学校	12	5.4%	16	9.1%	29	7.2%
中・高校	56	25.3%	38	21.7%	97	24.1%
合計	221	100.0%	175	100.0%	403	100.0%
全体に占める割合	54.8%		43.4%		100.0%	

ご 照 会 先
十六総合研究所 リサーチ部
主任研究員 鹿野亜矢
岐阜県岐阜市神田町 7-12
TEL 070-1519-1814

1. 今の会社を選ぶ際に最も重視したこと

(選択肢)

- ① 仕事の内容に興味があり、自分の能力を活かせると思うから
- ② 会社に将来性がありそうだから
- ③ 経営者の人柄、職場の雰囲気などが良いから
- ④ 通勤に便利なおところにあるから
- ⑤ 給料、ボーナスが良いから
- ⑥ 休日、休暇が多いから
- ⑦ 家族や親戚、学校の先生に勧められたから
- ⑧ 希望する会社ではないが、入れる会社だったから
- ⑨ その他



会社を選ぶ際に最も重視したことは、「①仕事の内容」が44.9%（前年比1.1ポイント増）でトップ、2位は「③会社の雰囲気」で19.4%（同2.0ポイント増）、3位は「②会社の将来性」で8.2%（同2.1ポイント減）であった。

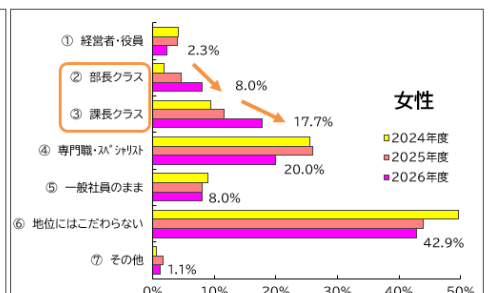
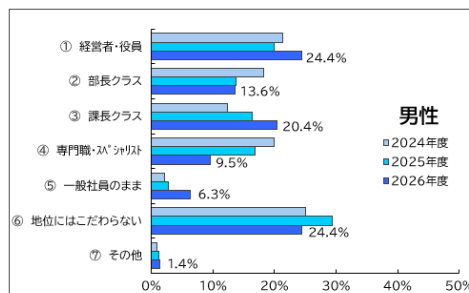
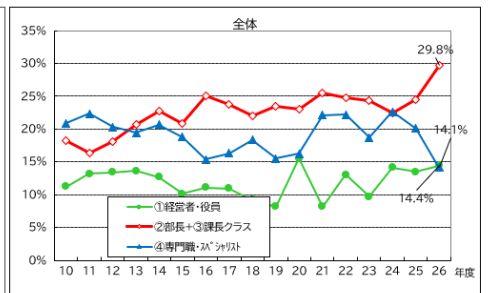
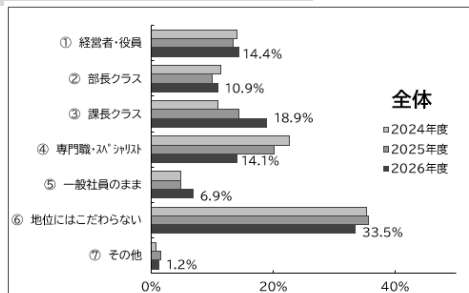
上位2項目の「①仕事の内容」と「③会社の雰囲気」は、処遇面（「⑤給料・ボーナス」6.0%、「⑥休日・休暇」4.2%）や利便性に関わる「④通勤に便利」（6.2%）を大きく上回っている。

男女別にみると、「①仕事の内容」は男性46.2%・女性44.0%とほぼ同水準、「③会社の雰囲気」も男性19.9%・女性18.3%と差は小さく、会社を選ぶ基準に明確な男女差は見られなかった。

2. 昇進や出世について目指す地位

(選択肢)

- ① 経営者・役員
- ② 部長クラス
- ③ 課長（支店長、営業所長）クラス
- ④ 専門職・スペシャリスト
- ⑤ 一般社員のまま
- ⑥ 地位にはこだわらない
- ⑦ その他



昇進や出世について、どの程度の地位を目指すかという質問では、「⑥地位にはこだわらない」が33.5%（前年比2.1ポイント減）でトップであった。男女別にみると、男性は24.4%（同4.9ポイント減）、女性は42.9%（同1.1ポイント減）で、女性の割合が高かった。

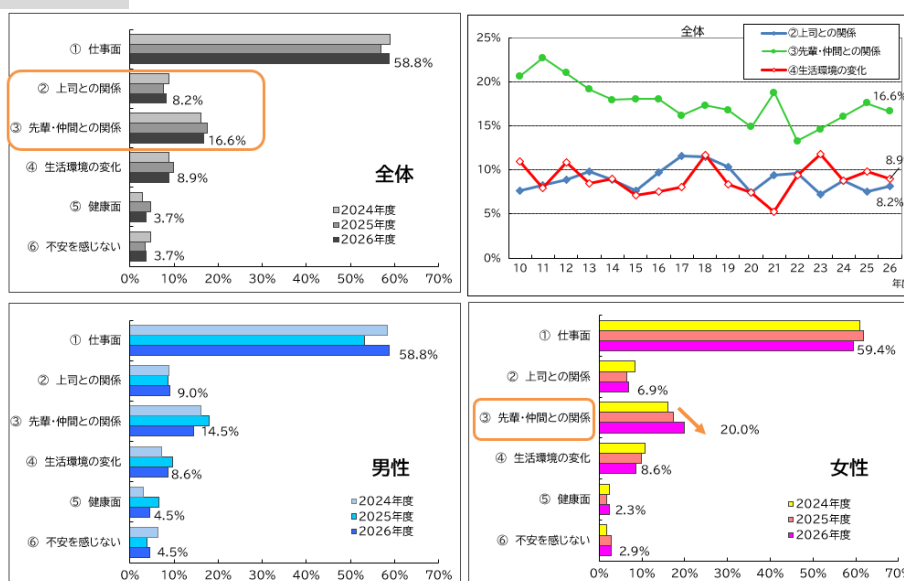
「①経営者・役員」を目指す割合は、男性 24.4%に対し女性 2.3%、管理職（「②部長クラス」+「③課長クラス」）を目指す割合は、男性 34.0%、女性 25.7%と、いずれも男性が上回った。一方、「④専門職・スペシャリスト」を目指す割合は、男性 9.5%に対して女性 20.0%と女性の割合が高かった。

注目されるのは、女性の意識変化である。地位にはこだわらない層が 42.9%で最多ではあるものの減少傾向にあり、管理職を目指す割合は 2 年連続で増加している。

以上の結果から、女性のキャリアに対する考え方は、非昇進志向や専門職志向が大きな割合を占める一方で、管理職志向が徐々に高まっており、目指すキャリアの多様化が進んでいる。今後は、女性リーダーの育成や多様なロールモデルの提示など、個々の志向に応じたキャリア支援の一層の充実が求められる。

3. 職場生活における不安

- (選択肢)
- ① 仕事がつまやれるか
 - ② 上司とうまくやれるか
 - ③ 先輩・仲間とうまくやれるか
 - ④ 生活環境が変わること
 - ⑤ 健康について
 - ⑥ 不安を感じない



職場生活における不安では、「①仕事がつまやれるか」が全体で 58.8%（前年比 2.0 ㊦増）でトップとなり、過半数を占めた。次いで「③先輩・仲間とうまくやれるか」で 16.6%（同 1.0 ㊦減）となった。対人関係（「②上司とうまくやれるか」+「③先輩・仲間とうまくやれるか」）は、全体で約 4 分の 1（24.8%）を占めた。

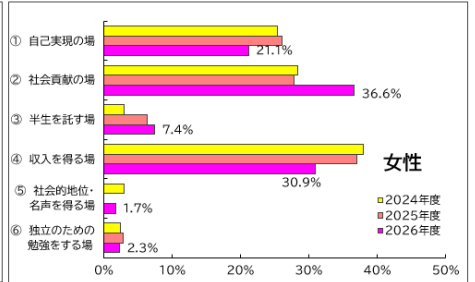
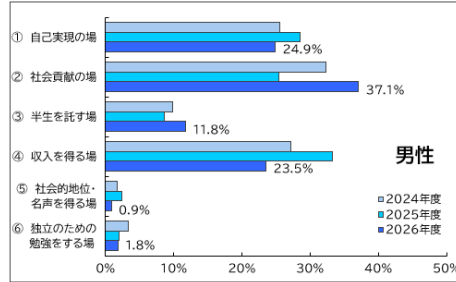
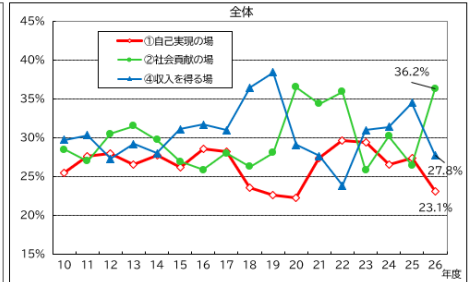
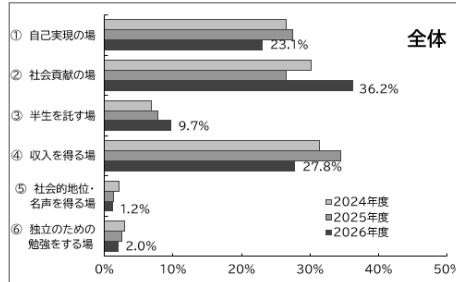
男女差に着目すると、男性は「②上司とうまくやれるか」（9.0%）が女性（6.9%）よりもやや高く、縦の人間関係を意識する傾向がある。一方、女性は「③先輩・仲間とうまくやれるか」（20.0%）が男性（14.5%）より高く、横・斜めの関係に対する不安を抱く傾向があることが分かる。また、この項目を選択する女性の割合は近年上昇しており、身近な対人関係に不安を感じる女性新入社員が増加していることがうかがえる。

全体として、業務遂行への不安に加え、対人関係への不安が大きなウェイトを占めている。業務遂行の基盤となる人間関係への配慮は、新入社員受け入れにおいて見過ごせないポイントとなっている。企業には、入社直後の業務フォローやスキル面での丁寧な指導を継続するとともに、メンター制度の導入やコミュニケーションの活性化など、職場内の人間関係に対する不安を和らげるサポート体制を、一層充実させていくことが求められる。

4. 会社とはどんなところか

(選択肢)

- ① 自己の個性や能力を活かし伸ばすところ
- ② 社会に役立つことを実践するところ
- ③ 自分の半生を託すところ
- ④ 収入を得るところ
- ⑤ 社会的地位や名声を得るところ
- ⑥ 将来何らかの形で独立したいので、その勉強をするところ

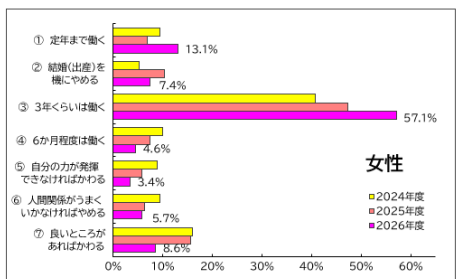
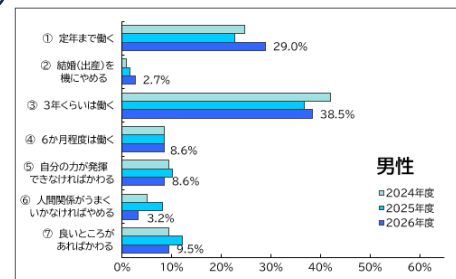
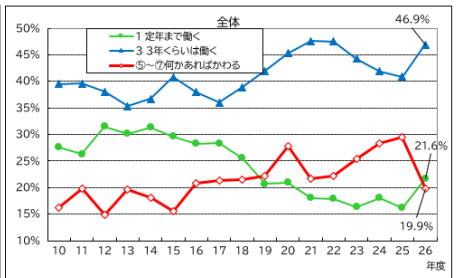
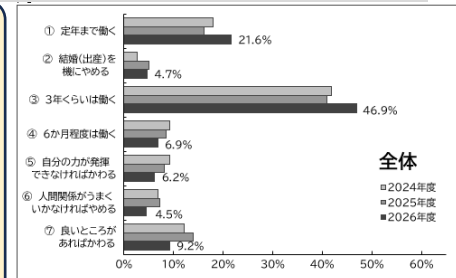


会社とはどんなところかという質問では、「②社会貢献の場」が36.2%（前年比9.7 ㊦増）で最多となり、「④収入を得る場」の27.8%（同6.7 ㊦減）や、「①自己実現の場」の23.1%（同4.3 ㊦減）を上回った。

5. 考えていた職場と違ったらどうするか

(選択肢)

- ① 入社した以上、定年まで続けて働く
- ② 結婚（出産）を機会に会社をやめる
- ③ 3年くらいは一所懸命働く
- ④ 6か月程度様子を見てから決める
- ⑤ 自分の力が発揮できなければわかる
- ⑥ 人間関係がうまくいかなければやめる
- ⑦ 良いところがあれば、そちらにかわる



入社前に描いていたイメージと、実際の職場が違った場合の対応では、トップは「③3年くらいは働く」で46.9%（前年比6.0 ㊦増）と半数近くを占めており、「①定年まで働く」の21.6%（同5.4 ㊦増）が続いた。

男女別にみると、女性は「③3年くらいは一所懸命働く」が57.1%と男性（38.5%）を大きく上回り、「まずは3年」を一つの目安に職場を見極めようとする傾向がある。一方、男性は「①定年まで働く」が29.0%と女性（13.1%）より高く、同一企業での長期勤続を前提とする人が相対的に多い。

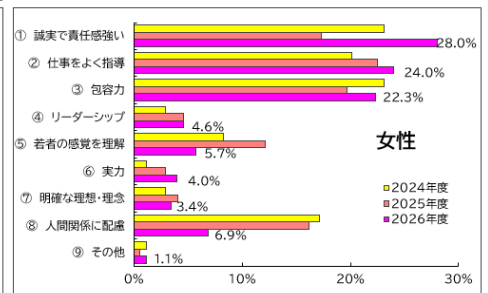
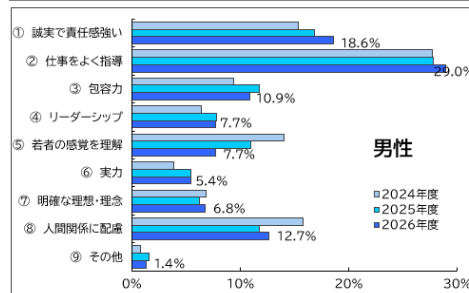
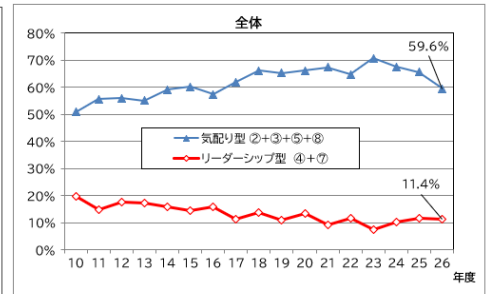
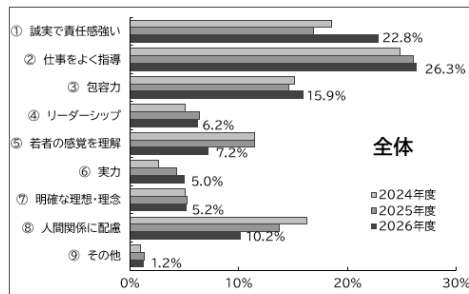
6. 理想の上司像

(選択肢)

- ① 誠実で責任感の強い人 ●
- ② 仕事をよく指導してくれる人 ●
- ③ 包容力のある人 ●
- ④ リーダーシップのある人 ◇
- ⑤ 若者の感覚を理解できる人 ●
- ⑥ 実力のある人 ●
- ⑦ 明確な理想・理念を持った人 ◇
- ⑧ 人間関係に配慮してくれる人 ●
- ⑨ その他

●…気配り型

◇…リーダーシップ型



「理想の上司像」のトップは「②仕事をよく指導してくれる人」で26.3%（前年比0.3 ㊦増）、次いで「①誠実で責任感の強い人」が22.8%（同5.9 ㊦増）、「③包容力のある人」が15.9%（同1.3 ㊦増）となった。

気配り型（「②仕事をよく指導してくれる人」＋「③包容力のある人」＋「⑤若者の感覚を理解できる人」＋「⑧人間関係に配慮してくれる人」）の上司が支持される傾向が続いているものの、2023年から3年連続で減少している。一方で、リーダーシップ型（「④リーダーシップのある人」＋「⑦明確な理想・理念を持った人」）への支持は約1割と低い水準にとどまっている。

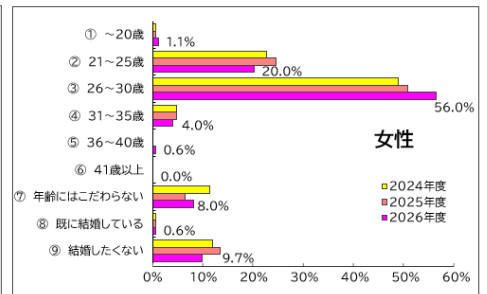
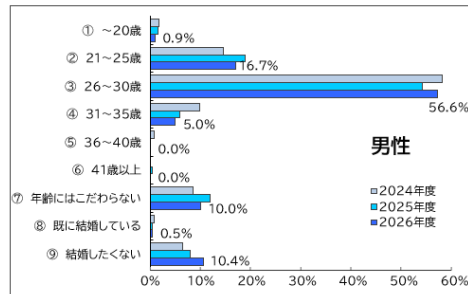
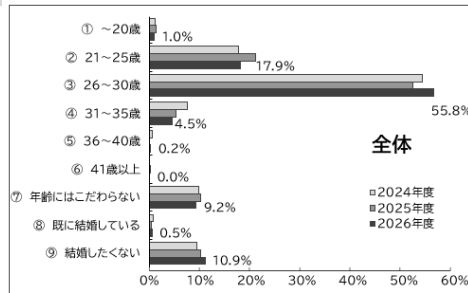
この結果は、「3.職場生活における不安」の設問において、「仕事がうまくやれるか」といった業務遂行への不安や対人関係の不安が上位を占めたことと整合的である。組織を力強く引っ張るリーダーシップ型の上司よりも、自身の不安を受け止め、丁寧に教えてくれる気配り型の上司の方が、心理的安全性の確保という新入社員のニーズを満たしているといえる。

また、理想の上司像には男女差も見られた。男性は「②仕事をよく指導してくれる人（29.0%）」や「⑧人間関係に配慮してくれる人（12.7%）」の割合が女性よりも高く、具体的な業務指導や職場内の人間関係の調整といった実務面での支援を求めている。一方、女性は「①誠実で責任感の強い人（28.0%）」や「③包容力のある人（22.3%）」の割合が男性より高く、人間的な信頼感と安心感を与えてくれる精神的なサポートを求めていることが読み取れる。

7. 結婚したい年齢

(選択肢)

- ① ～20歳
- ② 21～25歳
- ③ 26～30歳
- ④ 31～35歳
- ⑤ 36～40歳
- ⑥ 41歳以上
- ⑦ 年齢にはこだわらない
- ⑧ 既に結婚している
- ⑨ 結婚したくない

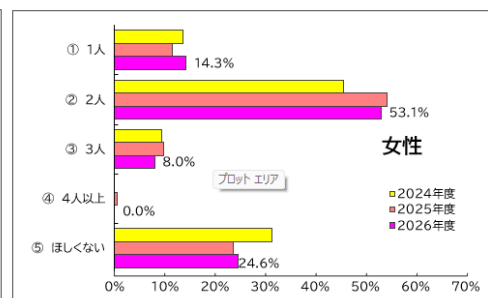
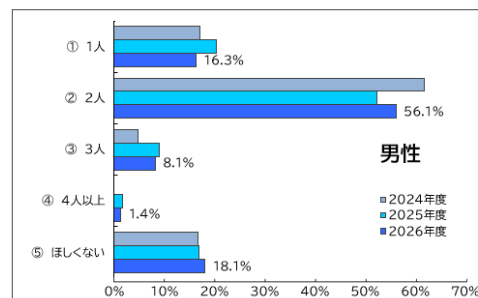
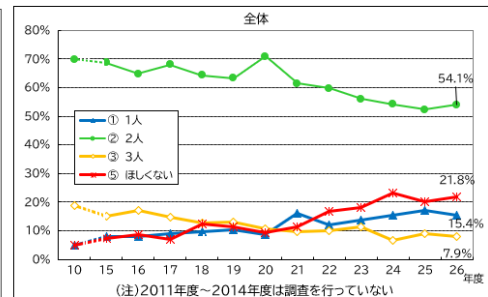
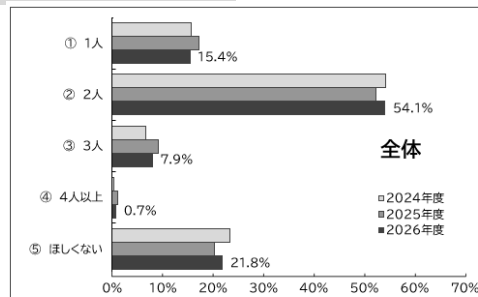


結婚を希望する年齢は、1位が「③26～30歳（55.8%）」（前年比4.0 ㊦増）と過半数を占めており、次いで「②21～25歳（17.9%）」（同2.9 ㊦減）となった。一方で、「⑨結婚したくない」は10.9%（同0.9 ㊦増）で約1割だった。

8. 子どもは何人ほしいか

(選択肢)

- ① 1人
- ② 2人
- ③ 3人
- ④ 4人以上
- ⑤ ほしくない

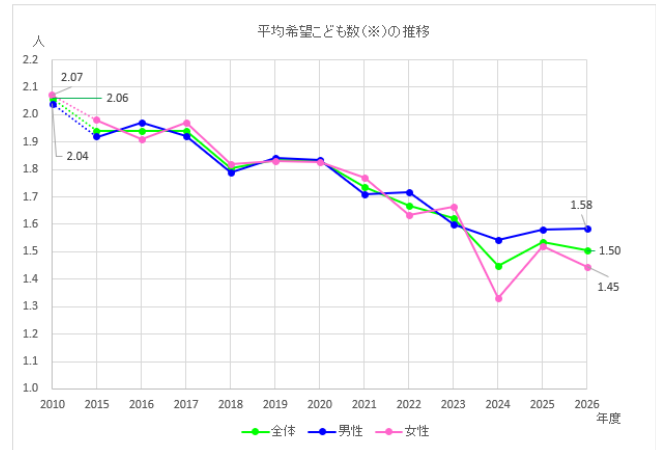


希望する子どもの数は、「②2人」が54.1%（前年比1.8 ㊦増）でトップ、次いで「⑤ほしくない」が21.8%（同1.5 ㊦増）、「①1人」が15.4%（同1.7 ㊦減）であった。

「⑤ほしくない」と回答した割合は、男性が18.1%であったのに対して女性が24.6%と、女性の方が高かった。また、前問の結婚したくない層（10.9%）と、本設問の子どもを希望しない層（21.8%）との差から、全体の約1割が「結婚は希望するが子どもはほしくない」と考えていると推定できる。

希望する子どもの数は、全体平均で 1.50 人となった。長期的な減少傾向にあり、2010 年度の 2.06 人と比較すると 0.56 人減っている。

男女別にみると、男性 1.58 人に対し女性は 1.45 人となった。子どもを「⑤ほしくない」と回答した人が女性に多かったことが、女性の希望数が相対的に少ない主な理由といえる。

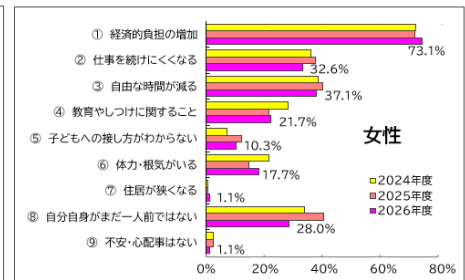
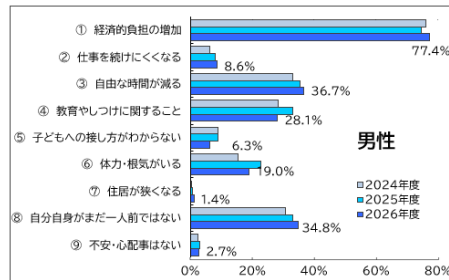
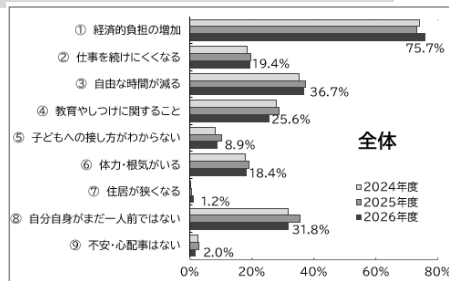


※平均希望子ども数…「④4人以上」を4人、「⑤ほしくない」を0人として算出。

9. 子どもを持つことへの不安・心配事

(選択肢)

- ① 経済的負担の増加
- ② 仕事を続けにくくなる
- ③ 自由な時間が減る
- ④ 教育やしつけに関すること
- ⑤ 子どもへの接し方がわからない
- ⑥ 体力・根気がいる
- ⑦ 住居が狭くなる
- ⑧ 自分自身がまだ一人前ではない
- ⑨ 不安・心配事はない



子どもを持つことへの不安・心配事について、最大3つまで選択してもらったところ、回答の多い順から「①経済的負担の増加」が75.7%（前年比2.6 ㊦増）、「③自由な時間が減る」が36.7%（同0.5 ㊦減）、「⑧自分自身がまだ一人前ではない」が31.8%（同3.8 ㊦減）となった。

「②仕事を続けにくくなる」と回答した割合は全体で19.4%だったが、男性が8.6%にとどまるのに対し、女性は32.6%と、男女間で約4倍もの開きがあった。女性の約3人に1人が就業継続に不安を抱く一方で、男性は1割未満にとどまっている。この大きなギャップは、依然として女性の方が出産・育児に伴う就業継続のハードルが高いという実態を映し出している。

近年、女性新入社員の管理職・専門職志向は高まりを見せているが、キャリアへの意欲が高まるほど、「子どもを持つと築き上げたキャリアが絶たれるのでは」という不安から、「子どもは持たない」という選択をせざるを得ない人が増える恐れがある。また、こうした不安を解消できない環境下では、子育てを優先するために意欲ある人材が離職を余儀なくされることもあり、企業にとっては人材の流出という課題が顕在化している。

企業には、勤務時間に制限があっても実績が正当に評価される制度の整備・運用や、男性の育児休業取得を一般化させる取組みなど、男女問わずキャリアと出産・育児を両立できる柔軟な組織文化の醸成が求められる。

10. おわりに

今回の調査では、会社を「社会貢献の場」ととらえる新入社員の割合が増加し、昨年1位の「収入を得る場」を上回った。男女ともに同様の傾向が見られ、社会課題への意識が高いZ世代の価値観の変化が反映された可能性がある。

一方で、過半数が業務遂行に不安を抱き、約4分の1が対人関係の摩擦を懸念している。こうした心理的背景は、「リーダーシップ型」よりも、自身の不安を受け止め、実務を丁寧に教える「気配り・伴走型」の上司が支持される理由であると考えられる。

ライフプランにおいても、重要な課題が浮かび上がる。将来の経済的負担への懸念から、希望する子どもの数は長期的な減少傾向にある。女性においては管理職志向が高まり、希望するキャリアの多様化が進む一方で、約3人に1人が出産・育児による就業継続に不安を抱いている。「キャリア志向」と「出産・育児との両立への不安」の板挟みは、優秀な人材の離職や非婚化・少子化を加速させる懸念材料といえる。また、産科医や分娩施設の不足により、妊婦が検診や出産のために遠方の病院まで長時間の異動を余儀なくされるといった、地域ごとの医療・社会インフラの課題が重くのしかかっていることも見逃せない。

人材の確保と定着に向けて、企業には、性別を問わずキャリアと育児を両立できる柔軟な組織文化の醸成や、個々の不安に寄り添うマネジメント教育の強化が求められる。同時に国や行政においても、若年層の経済的負担を軽減する実効性のある支援策に加え、医療体制の地域間格差の是正や保育環境の拡充など、誰もが安心して働き、子育てができる社会基盤の整備が急務である。

(主任研究員 鹿野亜矢)