

2026年5月12日

報道関係各位

一般社団法人中部産業連盟

東海圏で働く新入社員の6割超が「良い会社があれば転職も積極的に考える」 「2026年度新入社員の就業意識調査」を実施 定着意欲は一定水準も、職場環境・働き方を重視する若手意識が鮮明に

マネジメント専門団体の一般社団法人中部産業連盟（略称：中産連・会長：藤岡高広・本部：愛知県名古屋市中区白壁三丁目12-13）は、当連盟主催の公開セミナー「新入社員研修」参加者を対象に、「2026年度新入社員の就業意識調査」を実施しました。本調査は、東海圏を中心とした新入社員の就業意識を把握することを目的に、例年実施しています。調査結果の詳細は、中産連ホームページ上に公表しています。

記

<調査結果のポイント>

※調査結果の詳細は、別添の誌面記事または下記URL、または二次元コードよりご参照ください。

1. 6割超が転職を積極的に検討

定年まで働きたいとする回答も65.5%ある一方、「良い会社があれば転職も積極的に考える」と回答した新入社員は61.0%となり、定着意欲と転職意向が同時に存在する結果となった。なお、他地域の調査と比較しても当地域の転職意識は高い水準で、潜在的な流出リスクを感じさせる。

2. 残業は月20時間以下がひとつの目安に

1カ月に許容できる残業時間は、「0時間」「1～10時間」「11～20時間」の合計が75.7%となった。新入社員にとって、月20時間前後が残業時間に対する心理的な境界線になっていると考えられる。

3. 不安要因の最多は「上司・先輩との人間関係」

働き始めるにあたっての不安要因は、「上司・先輩とうまくやっていけるか」が68.4%で最多となった。上司・先輩に期待することでも、「好き嫌いで判断をしない」「丁寧に指導する」「意見や考え方に耳を傾ける」が上位となり、心理的安全性や職場内コミュニケーションへの関心の高さが見られる。

人手不足が続くなか、企業には採用後の定着支援に加え、上司・先輩との関係づくり、心理的安全性の確保、労働時間の適正化など、入社後の職場環境づくりが一層求められます。

中産連では、今後も新入社員研修や若手社員育成、管理職・職場リーダー向け研修などの階層別研修を通じて、企業の人材育成と定着支援に貢献してまいります。

■「2026年度新入社員の就業意識調査」実施概要

調査対象：中産連公開セミナー「新入社員研修」参加者

調査期間：2026年4月2日(木)～10日(金)

調査方法：書面依頼によるWEB回答方式（無記名）

回答者数：177名（回答率：75.3%）

誌面URL：https://www.chusanren.or.jp/profile/PressRelease/2026/20260512_CSRPR.pdf



↑PDF

【お問い合わせ先】

一般社団法人中部産業連盟 広報部

Tel 052-931-3191 E-mail members@chusanren.or.jp

URL <https://www.chusanren.or.jp>

2026年度 新入社員の就業意識調査結果

<調査期間>

2026年
4月2日(木)～10日(金)

<調査対象>

中産連公開セミナー
「新入社員研修」参加者

<回答数>

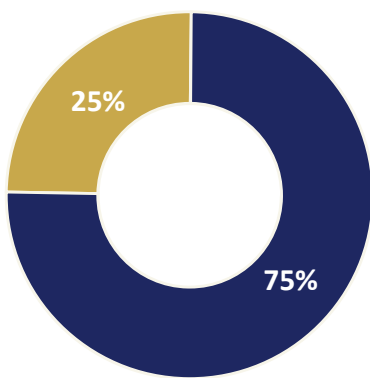
177名
(回答率 75.3%)

<調査方法>

書面依頼による
WEB回答方式（無記名）

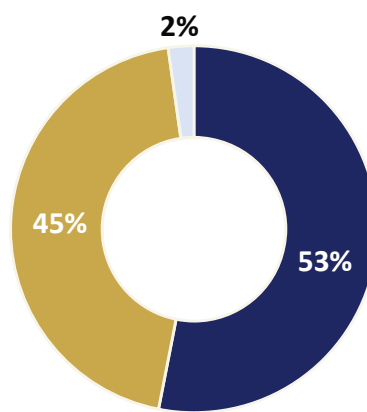
経営革新コンサルティング部
2026年5月

回答者属性（n=177）



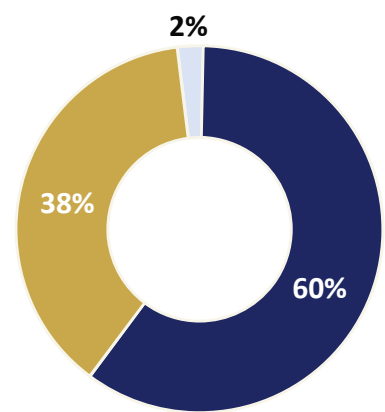
▶ 業種

製造業 133名
非製造業 44名



▶ 性別

男性 94名
女性 79名
無回答 4名



▶ 学歴

高卒 106名
大学・大学院卒 67名
専門・短大卒 4名

調査結果の概要

東海圏を中心とした新入社員の就業意識に関する傾向は・・・

▶ 定着意欲は過半で変化ないが、転職（流出）リスクは高い

「良い先があれば積極的に転職」が6割超。

▶ 就職先の選定理由、1位は休日日数から職務内容へ

企業努力の表れも。賃金より福利厚生など、多様化が進む。

▶ 心理的安全性の重要性は高まる

不安要因も、必要と考えるスキルも、対人面に集中。

▶ 将来への意向は成長重視と安定重視が二分

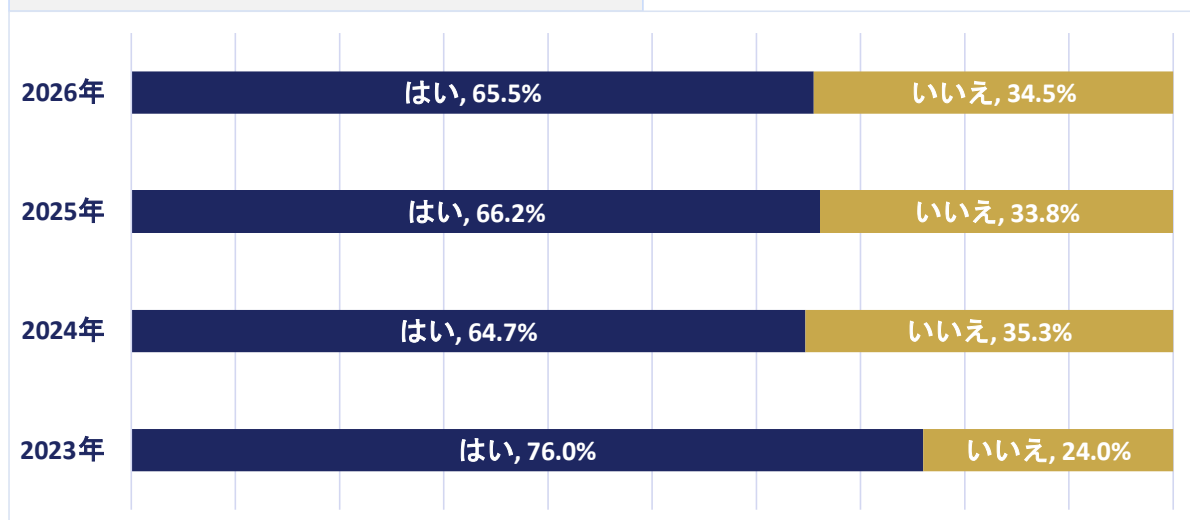
管理者志望は減少続く、残業のボーダーラインは月20時間。

1. 終身雇用への考え

定着意欲

長期雇用希望が約3分の2となり昨年並みであるが、4年前と比較し10ポイント以上低い水準で、長期トレンドとしては低下傾向である。なお、全国規模の調査（産能大）は、この3年間で長期雇用希望がむしろ7割まで上昇、傾向に違いがある。

質問：終身雇用によって定年まで働きたいですか？



2. 転職の可能性

定着意欲

今年度新設した質問項目である。**転職の可能性が約6割**と決して少なくない。ここ数年、入社後の定着率が低いとされる現場の印象には合致する。なお、他地域の調査（東京商工会議所2025）では、「転職」「独立」を合わせても半数以下であるのに比べると、当調査の結果はかなり高く、潜在的な流出リスクを感じさせる。前項の質問とは裏腹の側面である。

質問：良い会社があれば転職も積極的に考えますか？

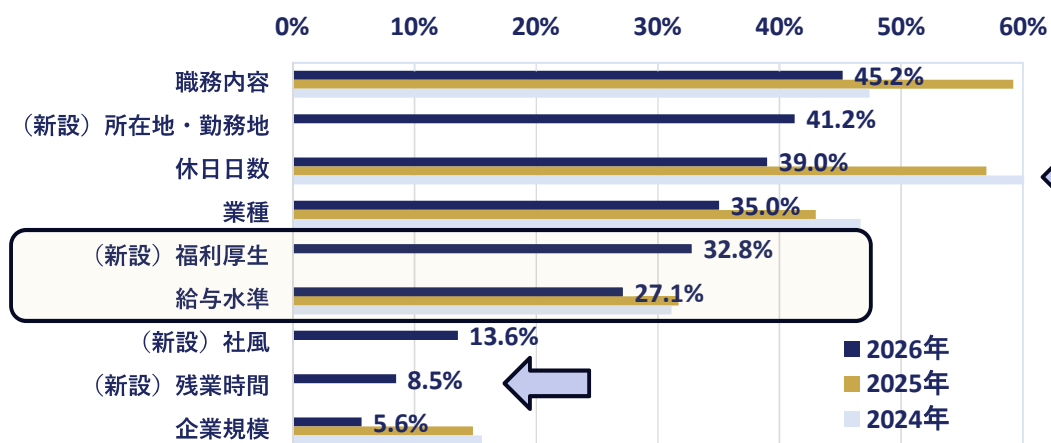


3. 就職先の選定理由

ホワイト志向

以前1位だった休日日数は、ここ2年で大幅に減少した。採用対策で年間休日を上乘せする企業が続出した影響と見られる。それでも、「残業」を加えれば6割近い要因にはなる。「福利厚生」を今回新設したところ、「給与水準」より高い結果となった。他社調査でも、同様の傾向が見られ、賃上げを含む**企業の待遇改善努力により、就職先選定の視点が多様になったこと**の現れとも考えられる。

質問：就職先を選ぶのに重視した項目は何ですか？（3つまで）

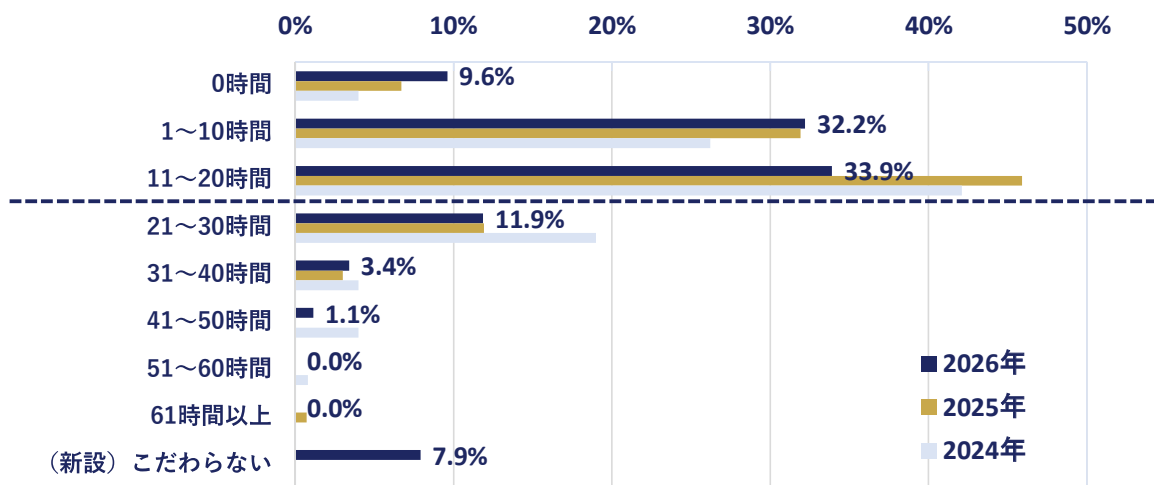


4. 1カ月に許容できる残業時間

ホワイト志向

月10時間以下が大幅に増え、短時間志向がますます進んでいる。月21時間以上を受け入れる方は全体の4分の1に過ぎず、月20時間が心理的なボーダーラインである。人手不足の企業にも、さらなる労働時間短縮が求められる。なお、今回「時間にこだわらない」との選択肢を追加したところ、約8%もの回答があった。

質問: 1カ月に許容できる残業時間はどのくらいですか？

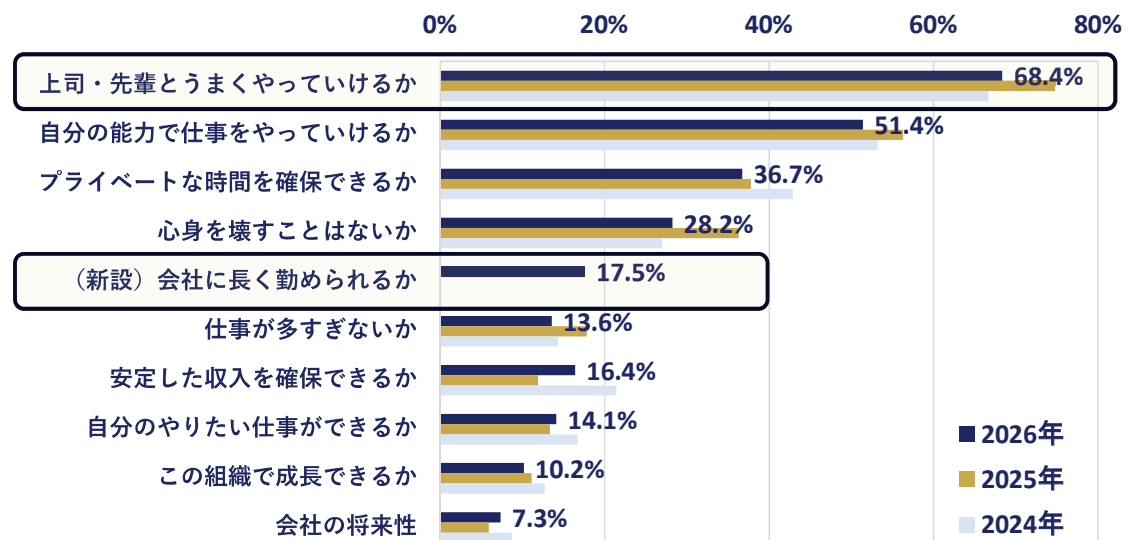


5. 働き始める不安要因

心理的安全性

上司・先輩との人間関係が大差で1位が続き、心理的安全性への不安は依然大きい。全国規模の他社調査は、「自分の能力で仕事をやっていけるか」が最多で傾向が異なる。当調査は、対象者がチームワーク重視の製造業に多い点が影響したとも考えられる。中部では、他の地域以上の心理的安全性への配慮が必要ではないか。

質問: 働き始めるのに不安なことは何ですか？ (3つまで)

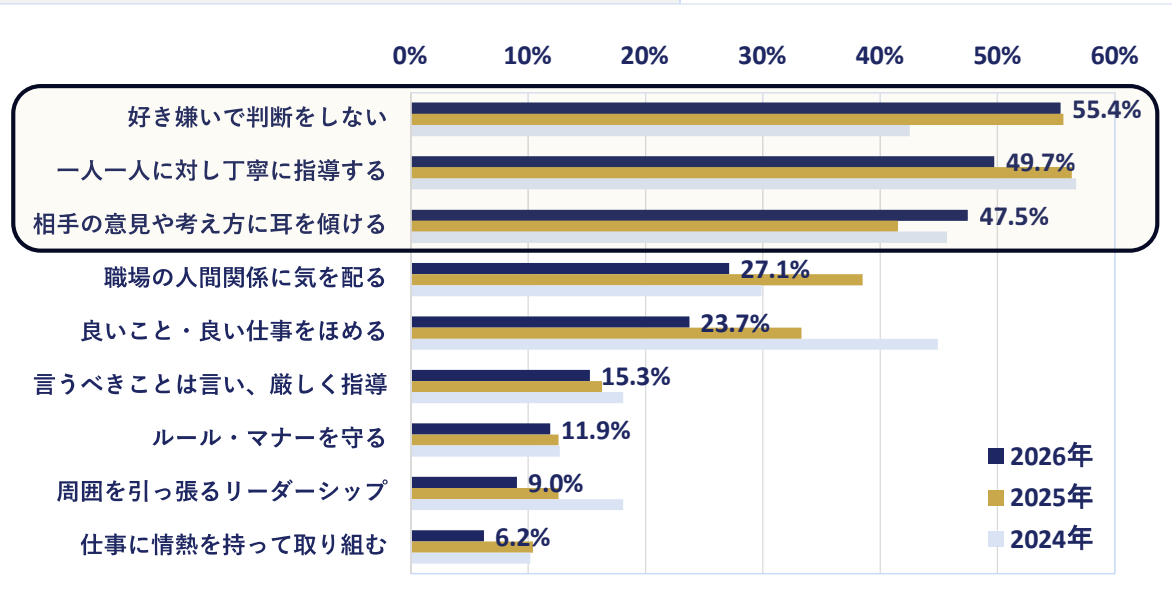


6. 上司・先輩への期待

心理的安全性

公平な対応や傾聴、丁寧な指導を求める方が変わらず多数であり、ここでも心理的安全性への思いの大きさを示している。一方で、強いリーダーシップや厳しい指導は調査ではあまり期待されていない。上司・先輩は人手不足の折ではあるが、指導・評価・対話といった職場コミュニケーションをバランスよく行う必要がある。

質問: 上司・先輩に期待することは何ですか？(3つまで)

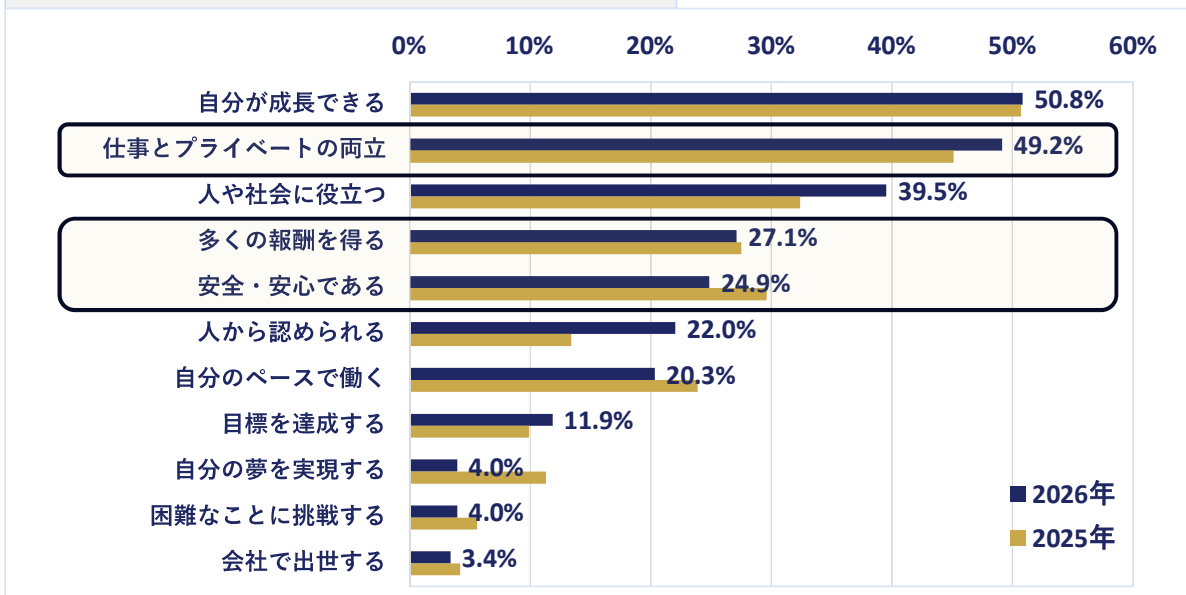


7. 入社後に重視すること

将来への意向

昨年に続き、「成長」が1位に選ばれた点には期待感がある。将来への想いの一方で、「プライベート」「報酬」「安心・安全」など、現在の生活の安心感も同様に多く選ばれた。言わば、将来と現在に二分化した回答傾向である。下位となった項目には「夢の実現」「困難への挑戦」「出世」など、高い目線で将来に向き合う選択肢はあまり選ばれなかった。

質問: 入社後に重視したいことは何ですか？(3つまで)

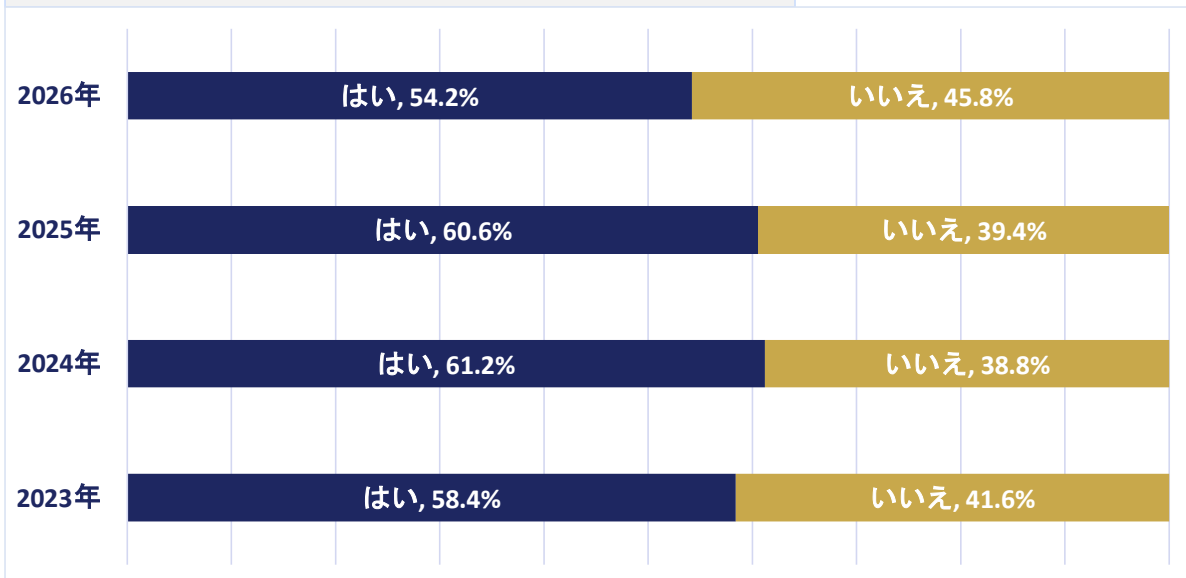


8. 成果主義への期待

将来への意向

成果主義への希望に「はい」とする回答は変わらず過半数を超えているが、回答率は昨年までを下回り、**成果と年功序列(安定)で二分に近づいた**。なお、全国規模の他社調査(産能大)でも最近、年功序列への期待が成果主義を逆転し、半数を上回った。**現実重視の価値観**がここでも見える。

質問: 働いた結果による差のつく成果主義を期待していますか？

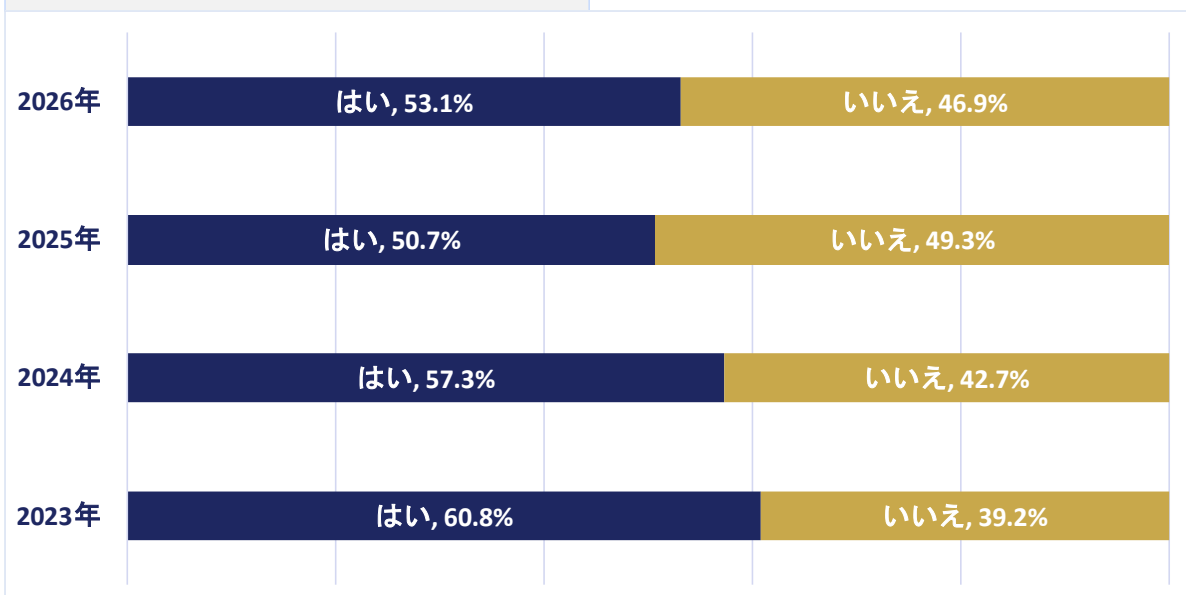


9. 管理職志向

将来への意向

過半数の53%が「目指したい」と回答したが、ここ4年の比較ではゆるやかに低下傾向である。それでも、全国規模の他社調査(産能大2025)の約4割に比べれば高い水準ではある。前項までの現実重視の傾向からは、管理職の負担が大きいと感じたら、それを目指さないのは符合する回答ともいえる。

質問: 管理職以上を目指して働きたいですか？

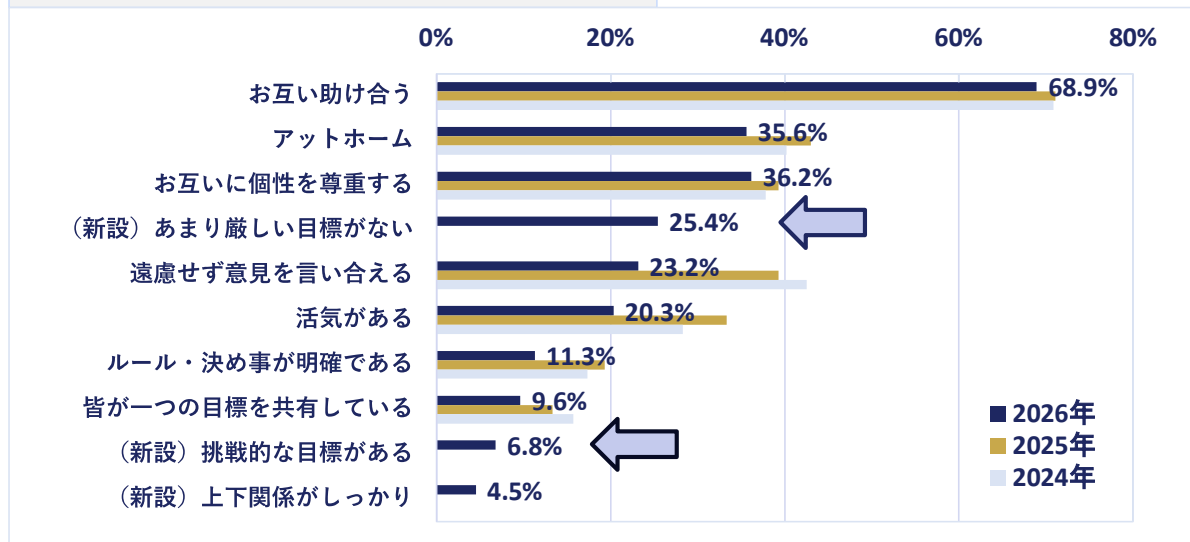


10. 働きたい職場

チーム志向と対人重視

最多となった「お互い助け合う」のほか、「アットホーム」「個性を尊重」が上位で、この3年間変化はなく、チーム志向が強い。 目標設定について選択肢を新設したが、「あまり厳しい目標がない」が「挑戦的な目標がある」に比べ3倍の回答だった。また、「意見を言い合う」「活気がある」「目標を共有」など、緊張感を持った選択肢は軒並み減少したことからも、職場の居心地の良さや精神の安定を重視する傾向がさらに強くなっている。

質問: どのような職場で働きたいですか？ (3つまで)

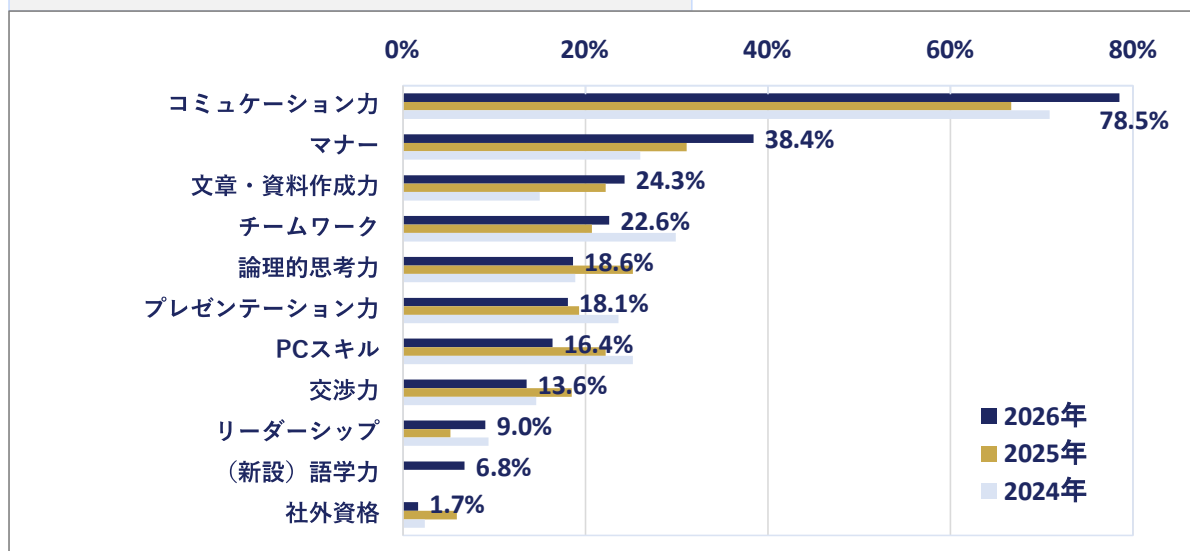


11. 身につけたい力

チーム志向と対人重視

コミュニケーション、マナー、チームワークが多く選定され、専門性より対人的要素の傾向がかなり強い。 他の上位項目も、文章力や論理的思考、プレゼンテーションなど、間接的にコミュニケーションを支える能力が選ばれている。一方、社外資格や語学力など、専門性を示す項目は少ない。このあたりからも、チーム重視や心理的安全性重視の傾向の強さが見える。

質問: これから身につけたい力は何ですか？ (3つまで)



本調査結果の詳細や関連するご相談については、
下記までお気軽にお問い合わせください。

一般社団法人 中部産業連盟
コンサルタント 石原

consult@chusanren.or.jp

本掲載内容（文章、図表等）について、
無断で複製、転載、転用、改変等の二次利用を固く禁じます。

【ご参考資料】

次頁より、中産連機関紙「プロGRESS」5月号
掲載誌面を添付しています。

2026年度 新入社員アンケート調査からみる 新入社員の就業意識



一般社団法人中部産業連盟
主席コンサルタント 石原 聖治
(調査実施：マネジメント研修部)

1. 新入社員アンケート調査のねらい

長期的な労働力人口の減少により、採用環境は極端な売り手市場が続く様相である。「人手不足倒産」が昨年、過去最多となったのはその象徴で、今や人材確保は事業継続における最重要事項の一つである。新人の半数が入社後も転職活動中といわれる中、企業にとっては、新人を含む若手社員の意識に関心を高め、効果的な定着ケアにつなげることが欠かせない。

中産連ではここ数年、新入社員向けの実態調査を行っているが、今年度は環境変化に合わせて質問項目を新設し、例年より早く調査を公開することにした。調査にご協力いただいた皆さまには、この場を借りて改めてお礼を申しあげたい。本稿が企業各社の人材マネジメントの参考になれば幸いである。

※誌面の都合により、調査結果の詳細は中産連HP上に掲載予定である。

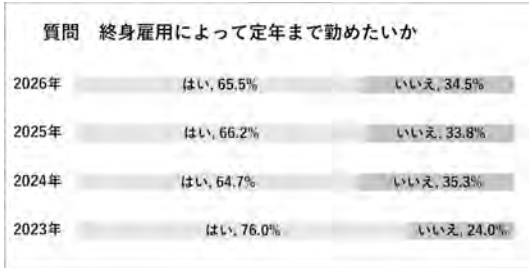
2. 調査の概要

- (1)調査期間： 2026年4月上旬
- (2)調査対象者： 中産連「新入社員研修」受講者 177名
- (3)回答者属性：〈業種〉製造業 75%、非製造業 25%
〈性別〉男性 53%、女性 45%、無回答 2%
〈最終学歴〉高卒 60%、専門・短大卒 2%、大学・院卒 38%
- (4)調査の仮説
新入社員は生まれながらにスマートフォンが身近なデジタルネイティブ世代であり、他世代の先輩諸氏とは大きな就業意識の差がある。また、コロナ禍を経験したことで、新たな働き方を求める傾向も強まっていると想定した。調査前の仮説は以下である。
 - ①新入社員の定着意欲がますます低下している
 - ②新入社員の就職先に対するホワイト志向や、心理的安全性への期待が強くなっている
 - ③自身の将来に向けた意向は、安定重視と成長重視に二分される

3. 調査結果の概要

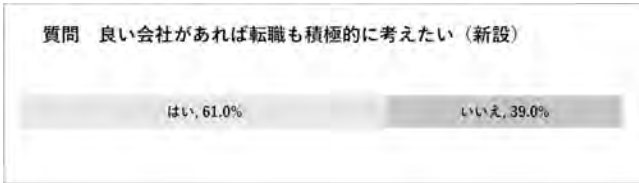
(1) 定着意欲に関する傾向

終身雇用については、約3分の2が希望しており、この3年で傾向は変わらない。ただ2023年調査の76%からは10ポイント以上低い水準であり、長期トレンドとしては終身雇用への希望は低下傾向にある。なお、全国規模の調査（産能大学2025）ではこの3年間でむしろ7割程度まで希望が上昇し、傾向に違いがある。



図表1 終身雇用の希望有無

今回、新設の質問項目として「良い会社があれば転職も考えたい」との質問を追加したところ、筆者は半数未満と予想していたが、それに反し、6割を超える方が肯定的な回答だった。他地域の調査（東京商工会議所2025）では「独立」を合わせても半数以下であったのに対し、かなり高く、潜在的な流出リスクを感じさせる結果である。中部地区では中途採用市場も加熱している状況を踏まえると、定着ケアの必要性を改めて痛感する。



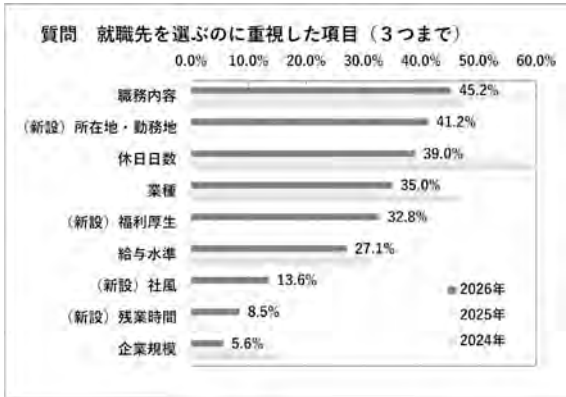
図表2 転職の希望有無

(2) ホワイト志向に関する傾向

就職先の選定理由には変化があり、以前1位だった休日数はこの2年で大幅に減少した。採用対策として年間休日を増やす企業が続出した影響と見られる。それでも「残業」を加えれば6割近い要因にはなる。

今回、「福利厚生」を新設したところ、「給与水準」より高い結果となった。他社調査でも同様の傾向が見られ、賃上げを含む企業の待遇改善努力により、就

職先選定の視点が多様になったことの現れと考えられる。過去に重視された「企業規模」が大きく減少し、「社風」を選んだ方が多いのも同様の傾向である。



図表3 就職先の選定理由

残業時間に関しては、ますます短時間志向が進んでいる。月10時間以下が大幅に増え、時短志向が進んでいる。21時間以上を受け入れる方は全体の4分の1に過ぎず、月20時間が心理的なボーダーラインである。人手不足の企業にも、本格的な労働時間短縮が求められる。なお、今回「時間にこだわらない」との選択肢を追加したところ、約8%の回答があり、長時間労働を厭わない社員も一定数存在することがわかる。



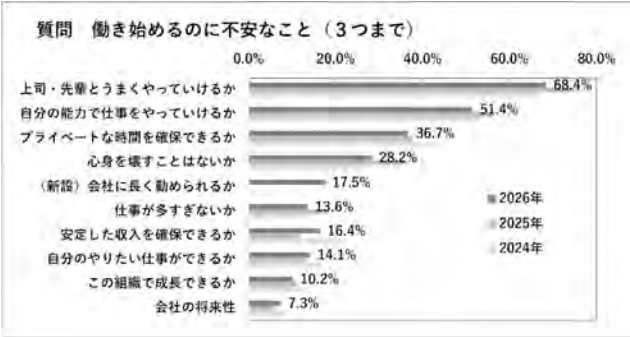
図表4 許容できる残業時間数

(3) 心理的安全性に関する傾向

上司・先輩との人間関係がダントツの1位であり、職場の心理的安全性への不安は変わらず大きい。全国規模の他社調査（産能大）では傾向が異なり、「自分の能力で仕事をやっていけるか」が最多であるが、当調査では回答者にチームワーク重視の製造業が多い点が影響した可能性がある。

中部地域では、他地域以上に心理的安全性への配慮が必要ともいえる。なお、昨年増加した「心身を壊すことはないか」「仕事が多すぎないか」といった

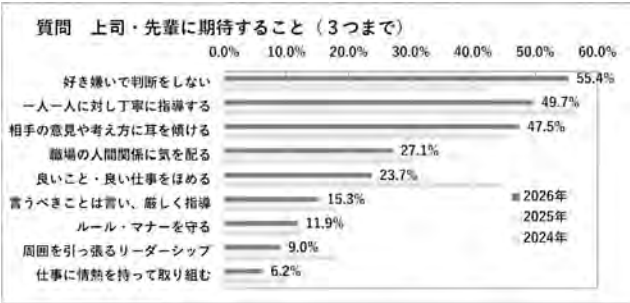
業務負荷への不安に関する回答は減った一方、新設した「会社に長く勤められるか」が18%と予想外に多く、ここでも前項と同様の流出リスクを感じる。



図表5 働き始めるのに不安なこと

上司・先輩に期待することについては、公平な対応や傾聴、丁寧な指導を求める方が変わらず多数であり、ここでも心理的安全性への思いの大きさを示している。

一方、強いリーダーシップや厳しい指導は、調査ではあまり期待されていない。上司・先輩は限られた時間の中で、指導・評価・対話といった職場コミュニケーションをバランスよく行う必要がある。対人面のケアには手間と時間がかかるため、職場単位でその時間をいかに捻出するかについて、企業の努力が求められる。「パルスサーベイ」など、時間をかけずにケアできるHR ツールの導入も一つの手である。



図表6 上司・先輩に期待すること

(4) 将来に向けた意向

入社後に重視したいことについて、昨年に続き「成長」がトップに選ばれた点に期待感がある。とはいえ、「プライベート」「報酬」「安心・安全」など、現在の生活の安心感も同様に多く選ばれており、いわば将来と現在を二分化した回答傾向である。

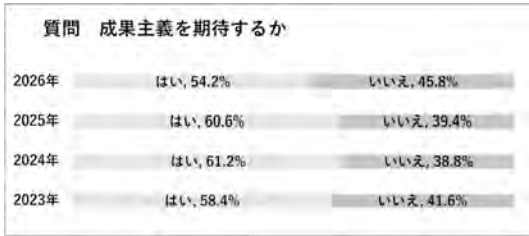
また下位となった項目には、「夢の実現」「困難への挑戦」「出世」など、高い目線で将来に向き合う

ような選択肢はあまり選ばれなかった。何かを犠牲にしてでも、なりふり構わず成長を志向するような「昭和型」とは異なり、将来と現在の両方を現実的に重視する傾向が強いと見られる。ますますコミュニケーションを求められる上司や先輩は、こうした価値観の違いを前提に、対話する必要がある。



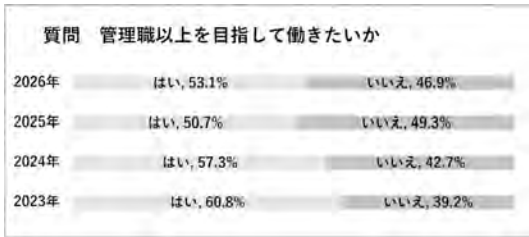
図表7 入社後に仕事で重視したいこと

成果主義への期待については、「はい」とする回答が過半数を超えているが、昨年までを下回り、成果主義と年功序列（安定）で二分される傾向に近づいた。なお、全国規模の他社調査（産能大）では最近、年功序列への期待が成果主義を逆転し、半数を上回った。現実重視の価値観がここでも見て取れる。



図表8 成果主義を期待するか

管理職志向については、過半数の53%が「目指したい」と回答したが、この4年の比較ではゆるやかな低下傾向にある。それでも、全国規模の他社調査（産能大2025）の約4割に比べれば高い水準である。現実重視の視点からは、管理職の負担が大きいと感じれば、それを目指さないのは理にかなった判断ともいえる。管理職の高齢化が進み、後進育成が課題となっている企業に



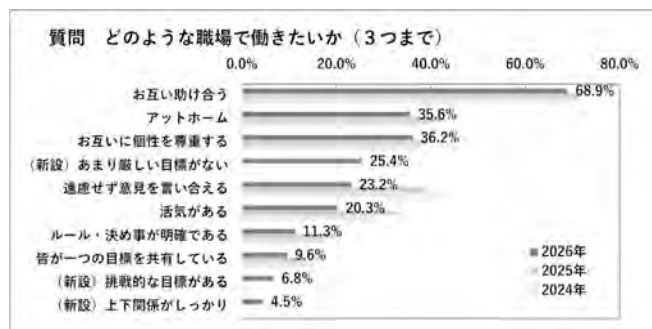
図表9 管理職以上を目指して働きたいか

としては大きな問題であり、キャリア設計に関する教育とともに、管理者としてのキャリアの魅力度を高める発信を行うことが欠かせない。

(5) その他の傾向：チーム志向と対人スキル重視

働きたい職場についても聞いた。会社より小さい単位である「職場」への希望を把握する意図である。最多となった「お互い助け合う」のほか、「アットホーム」「個性を尊重」が上位である点はこの3年間変化がなく、チーム志向が強い点が特徴である。

目標設定について選択肢を新設したが、「あまり厳しい目標がない」が「挑戦的な目標がある」に比べ、3倍多く選ばれた。また、「意見を言い合う」「活気がある」「目標を共有」など、緊張感を伴う選択肢は軒並み減少しており、この点からも、職場の居心地の良さや精神的な安定を重視する傾向がさらに強くなっている。昔ながらの「上下関係がしっかり」はかなり少ない結果となった。

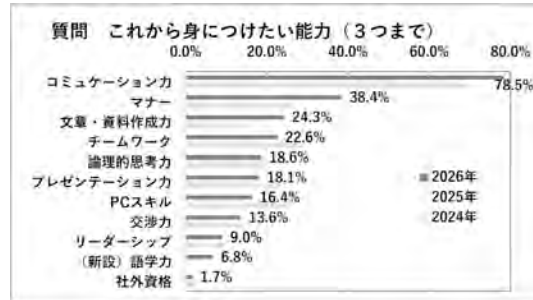


図表 10 どのような職場で働きたいか

今後身につけたい能力では、コミュニケーション、マナー、チームワークが多く選定され、専門性より対人的要素の傾向がかなり強い。他の上位項目も、文章力や論理的思考、プレゼンテーションなど、実務能力の中でも間接的にコミュニケーションを支える能力が選ばれている。

一方、社外資格や語学力など、専門性を示す項目は少ない。今回は「生成 AI 活用力」についても選択肢を新設したが、ほとんど選択されていない。ここからも、チーム重視や心理的安全性重視の傾向の強さが見える。

なお、人的資本経営の観点からは、対人面のみならず、企業の将来戦略を支える分野の必須スキルを新人・若手社員には幅広く学んでもらえるよう、会社や職場が積極的に働きかけていく必要がある。



図表 11 これから身につけたい能力

4. 調査のまとめと今後の課題

少ないデータ数で「実証」とまではいえないが、3つの仮説については、想定どおりと想定外の両面があった。

気づき①：定着意欲は維持、転職リスクは潜在

データ上では定着意欲は低下していない。一方で転職に対する心理的なハードルは低く、中途採用市場の環境を踏まえると、さらなる定着ケアが必要である。処遇改善には限界もあるため、社風やビジョンの発信、対話の強化など、費用をかけずにできる対策も行いたい。

気づき②：心理的安全性の重要性が高まる

仮説どおり、心理的安全性の重要性は増している。職場における育成や対話への配慮は重要である一方、時間と手間がかかるため、管理監督者の時間確保に向けた工夫とともに、管理職の魅力拡大と次世代管理者の育成が不可欠である。

気づき③：成長志向と安定志向の二分化

将来に向けた意識は、「成長」と「現実的な安定」に二分化している。人的資本経営がますます重視される中、会社としてのビジョンや求める人材像を示しながら、成長意欲をさらに喚起するのが望ましい。

■本件に関するお問い合わせ先

一般社団法人中部産業連盟

サポートセンター

☎ 052-931-2980（直）

✉ consult@chusanren.or.jp