

2026年度 新入社員の 会社生活意識調査

学校法人産業能率大学 総合研究所（東京都世田谷区、以下「本学」）は、新入社員の働く意欲や新社会人としての意識、将来の目標などに関するアンケートを実施し「2026年度新入社員の会社生活意識調査 働く価値観 編」としてまとめました。

本学では、1990年度から新入社員を対象とした調査を毎年実施しており、今回で37回目にあたります。従来は、本学が実施する新入社員研修の受講者を対象としていましたが、2026年度は、調査会社モニターを対象とするインターネット調査により実施しました。なお、過年度調査（2025年度以前）とは、調査対象者および調査方法が異なるため、結果についての経年比較は行っていません。

本調査は、2026年4月3日から4月9日まで実施し、500人から回答を得ました。

働く価値観 編

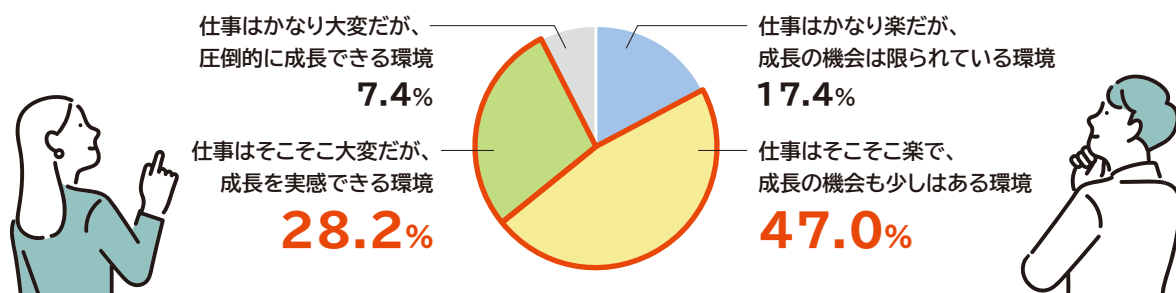


PICKUP DATA

「働く環境」として、最も魅力的だと思うのは？

仕事はそこそこ楽・成長機会は少しある環境 **47.0%**

仕事はそこそこ大変・成長実感できる環境 **28.2%**



本年度の「新入社員の会社生活意識調査 働く価値観 編」において、PICKUP DATAとして最初に取り上げるのは、「働く環境として最も魅力的だと思うもの」を四者択一で尋ねた設問です（問2）。

その結果、最も割合が高かったのは「仕事はそこそこ楽で、成長の機会も少しはある環境」で47.0%となり、約半数を占めました。次いで、「仕事はそこそこ大変だが、成長を実感できる環境」が28.2%、「仕事はかなり楽だが、成長の機会は限られている環境」が17.4%で続きました。

回答傾向をみると、「仕事はかなり楽」「仕事はそこ

そこ楽」といった、負荷が比較的軽い環境を魅力的とする回答は合計64.4%でした。一方で、「仕事はそこそこ大変」「仕事はかなり大変」であっても、成長機会や成長実感を重視する回答は合計35.6%です。

男女別にみても、最多回答である「仕事はそこそこ楽で、成長の機会も少しはある環境」は男性46.6%、女性47.4%とほぼ同水準で、大きな差はみられませんでした。性別にかかわらず、強い負荷を伴う成長よりも、無理なく働きながら一定の成長機会を得られる環境を魅力的に感じる傾向がうかがえます。

お問い合わせ先

学校法人産業能率大学 総合研究所 マーケティングセンター

〒158-8630 東京都世田谷区等々力6-39-15

電話：03-5758-5117 Mail:sanno_souken@hj.sanno.ac.jp



学校法人 産業能率大学 総合研究所

目 次

● PICKUP DATA	表 1
● 調査概要	P.1
● 総 括	P.2
● PICKUP DATA	P.3～P.9
● 特徴的な回答集	P.10～P.11
● 寄 稿	P.12～P.13
● データ集	P.14～P.30

調査概要

1. 調査対象	2026年度入社の新入社員		
2. 調査時期	2026年4月3日～4月9日		
3. 調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット調査 ^(注)		
4. 有効回答	500人 (男性253人・50.6%/女性247人・49.4%)		
5. 所属企業プロフィール	従業員数	1,000人以上	150人 (30.0%)
		300人以上 1,000人未満	105人 (21.0%)
		100人以上 300人未満	131人 (26.2%)
		30人以上 100人未満	84人 (16.8%)
		29人未満	30人 (6.0%)
		500人	100%
企業所在地	北海道	22人	(4.4%)
	東 北	26人	(5.2%)
	関 東	207人	(41.4%)
	中 部	78人	(15.6%)
	近 畿	78人	(15.6%)
	中 国	23人	(4.6%)
	四 国	14人	(2.8%)
	九州・沖縄	52人	(10.4%)
		500人	100%
業 種	鉱業、採石業、砂利採取業	4人	(0.8%)
	建設業	33人	(6.6%)
	製造業	70人	(14.0%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	24人	(4.8%)
	情報通信業	46人	(9.2%)
	運輸業、郵便業	17人	(3.4%)
	卸売業、小売業	42人	(8.4%)
	金融業、保険業	19人	(3.8%)
	不動産業、物品賃貸業	20人	(4.0%)
	学術研究、専門・技術サービス業	11人	(2.2%)
	宿泊業、飲食サービス業	22人	(4.4%)
	生活関連サービス業、娯楽業	9人	(1.8%)
	教育、学習支援業	19人	(3.8%)
	医療、福祉	68人	(13.6%)
	複合サービス事業	19人	(3.8%)
	サービス業(他に分類されないもの)	40人	(8.0%)
	公務(官公庁・自治体など)	25人	(5.0%)
	その他	12人	(2.4%)
		500人	100%

(注) 本調査では、性別および地域構成に著しい偏りが生じないよう、厚生労働省「雇用動向調査(令和6年)」を参考に、回収サンプルの割付目安を設定し、その目安に沿って回答を収集した。

性別については、新卒で正社員として入職した層に近い区分(一般労働者、期間の定めなし、新規学卒者)の構成比を参考にした。

地域については、新規学卒者の都道府県別入職者数を地域ブロック別に再集計した構成比を参考にした。

実際の回収構成も、性別・地域ともに割付目安とおおむね一致しており、割付目安との差はいずれも0.3ポイント程度に収まっている。



2026年度の新入社員の多くは、2000年代前半生まれの世代です。一般にZ世代とされる層にあたり、インターネットやスマートフォンが身近にある環境で育ってきました。

こうした世代的背景を踏まえ、新入社員がこれから始まる会社生活をどのように過ごしたいと考えているのか、将来についてどのような希望を持っているのかを、「新入社員の会社生活意識調査 働く価値観 編」で明らかにしました。

新入社員が就職先を選ぶ際に重視した点（問1）は、「給与水準」「福利厚生」「安定性」がベスト3となりました。続いて「職務内容」や「職種」が上位に入り、仕事内容への関心もみられますが、まずは待遇や雇用の見通しを重視する傾向がうかがえます。また、企業に求めるもの（問10）でも「給与・報酬水準の高さ」と「長期的な安定性」が上位となりました。

働く環境に関しては、「仕事はそこそこ楽で、成長の機会も少しある」（問2）や「仕事と私生活のバランスがとれること」（問3）が上位となり、目指す働き方でも「ワークライフバランスを重視して働く」（問13）が高い割合を示しました。許容できる残業時間（問18）では、1日あたり約30分から1時間に相当する「月11～20時間」が28.8%で最も高くなりました。また、「残業なし」（10.8%）、「1～10時間」（21.6%）、「11～20時間」（28.8%）を合わせると61.2%となり、回答は月20時間以下に集中していることがうかがえます。

将来どのような立場や働き方を目指したいか（問13）では、「エキスパート職として専門性を高め、担当業務で成果を上げる」「エキスパート派」と、「役職には就かず、ワークライフバランスを重視して働く」「ワークライフバランス派」が中心となりました。

また、「年功序列」と「成果主義」のどちらが魅力的かという設問（問19）では、「年功序列」と「どちらかといえば年功序列」を合わせた「年功序列派」が67.2%を占めました。これらの結果からは、仕事と私生活のバランスをとりながら、処遇やキャリアの見通しが持てる環境で安心して働きたいという志向が読み取れます。加えて、35歳時点で希望する年収額の平均（問21）は約685万円となっており、将来的な収入水準に対しても一定の期待を持っていることがうかがえます。

入社前に会社から受けた教育・研修・フォロー（問7-1）では、「社会人としての基本的なマナー」や「会社、事業、業界について理解を深める機会」が上位でした。問7-2では、各教育・研修等を経験した新入社員のうち「よかった」と評価した割合を確認しており、「基本的なマナー」「仕事の進め方の基本を学ぶ機会」「同期と交流する機会」などが高くなっています。一方、不安に思っていること（問4）では「上司・先輩とうまくやっていけるか」といった人間関係や、「プライベートの時間を確保できるか」といったワークライフバランスに関する項目が上位でした。仕事でストレスを感じそうな状況（問5）でも、人間関係に関する項目が上位となっています。

上司や先輩に期待すること（問11）は「実践前にやり方や手順などを細かく教えてくれること」（38.0%）、「誰に対しても平等に接してくれること」（31.0%）、「率直かつ建設的なフィードバックを提供してくれること」（30.4%）がベスト3となりました。新入社員は、放任でも一方的な指示でもなく、実践前に具体的な手順を示し、公平に接しながら、必要に応じて建設的なフィードバックを行う関わり方を求めていると考えられます。

休日などの勤務時間外に会社や上司から連絡を受けること（問6）では、「緊急時に限り」が35.6%で最も高くなりました。これに「業務上必要な場合」（22.2%）、「特に制限なく連絡してよい」（7.6%）を含めると、「連絡してもよい」とする回答は65.4%となります。ただし、その中心は「緊急時に限り」や「業務上必要な場合」といった条件付きの回答であり、勤務時間外の連絡を広く認めているというより、緊急性や必要性が明確な場合に限って受け入れる傾向がみられます。一方で、「原則として連絡すべきではない」も23.8%となり、仕事との境界を重視する層も一定数みられます。

次ページ以降、主だった設問についてPICKUP DATAとして、具体的な解説を記しています。

就職先を選ぶ際に重視した点は？

「給与水準」 30.8%

「福利厚生」 27.4%

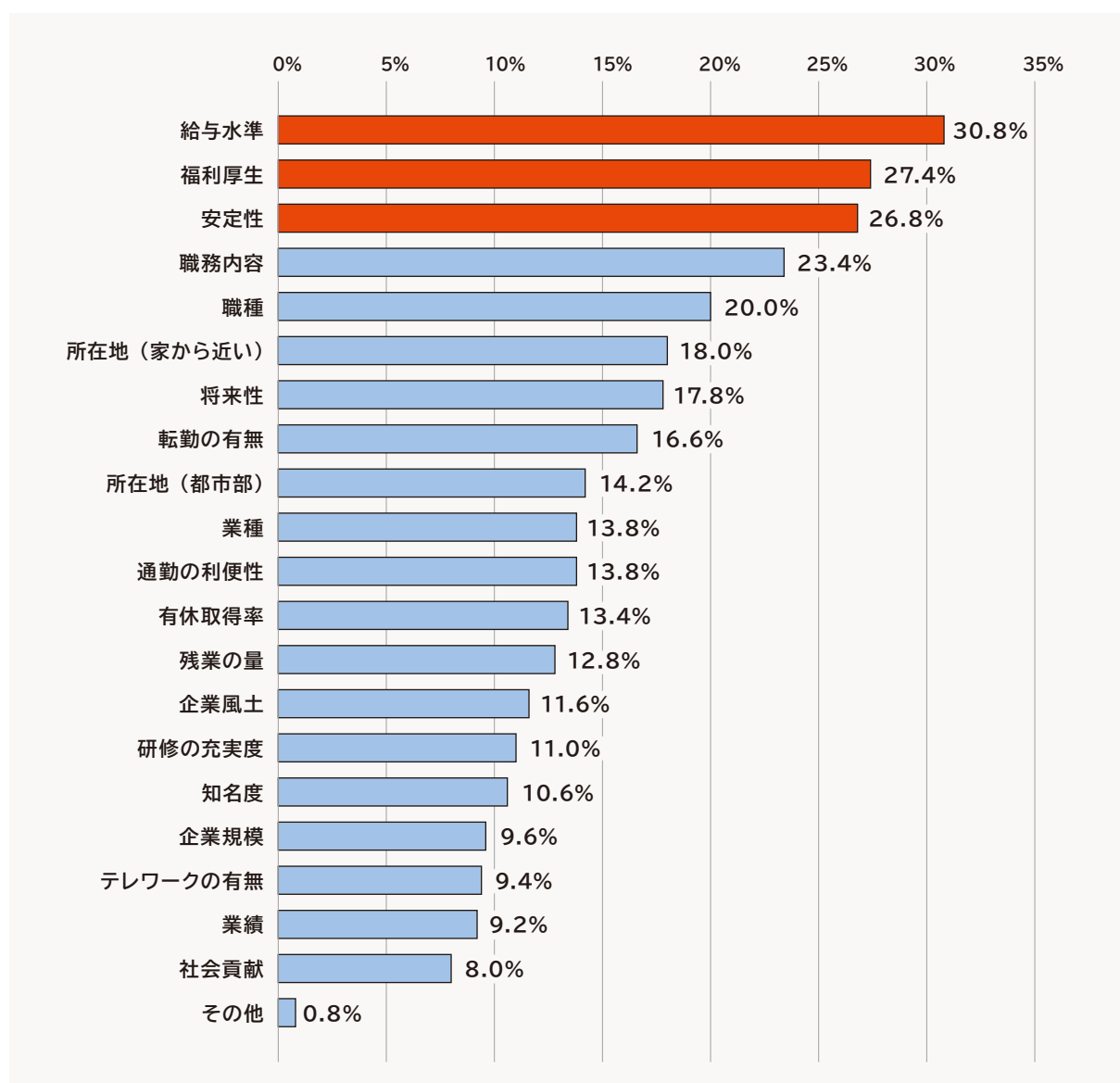
「安定性」 26.8%

就職先を選ぶ際に重視した点（問1／複数回答）を尋ねると、「給与水準」が30.8%、「福利厚生」が27.4%、「安定性」が26.8%でベスト3となりました。

給与水準や福利厚生などの待遇面に加え、安定性や「将来性（17.8%・7位）」といった点も重視する傾向がうかがえます。

近年は、人材確保の観点から初任給の引き上げをめぐる議論もみられ、新入社員にとっても「給与水準」は重要な判断材料になっていると考えられます。4位、5位には「職務内容」23.4%、「職種」20.0%が入り、待遇面だけでなく、自分がどのような仕事に関わるかも重視していることがみてとれます。

一方で「所在地（家から近い）」18.0%、「転勤の有無」16.6%、「所在地（都市部）」14.2%、「通勤の利便性」13.8%なども一定の割合で選ばれており、生活圏や移動負担も就職先選択の判断材料になっています。



「働く」うえで、自分にとって重要だと感じることは？

「仕事と私生活のバランスがとれる」 **36.0%**

「長期間、安心して働ける」 **31.4%**

「仕事内容に見合う報酬が得られる」 **28.2%**

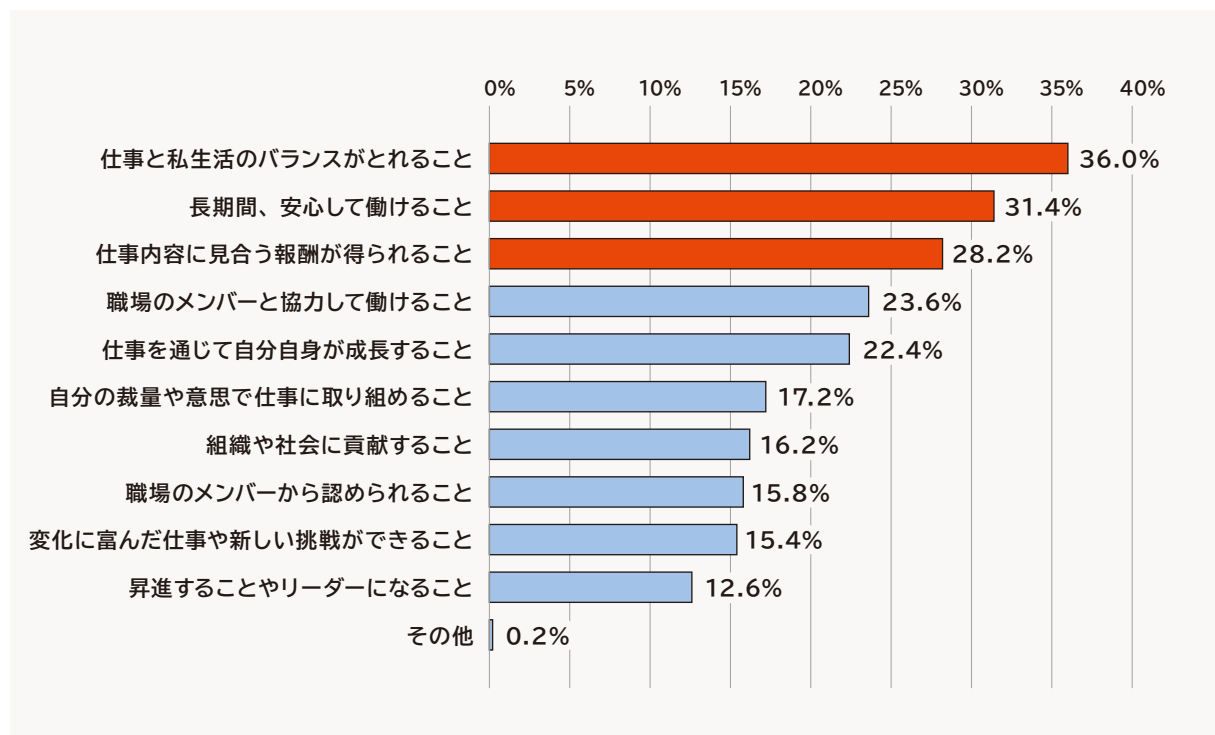
働くうえで自分にとって重要だと感じること（問3／複数回答）では、「仕事と私生活のバランスがとれること」が36.0%で最も高くなっています。

続いて「長期間、安心して働けること」が31.4%、「仕事内容に見合う報酬が得られること」が28.2%となりました。

上位項目には、私生活との両立、雇用の安定、報酬への納得感に関する項目が並んでおり、新入社員は個人の生活を守りながら、安心して働き続けられる環境を重視していることがうかがえます。企業にとっても、新入社員の定着を促し、エンゲージメントの向上につなげるうえで、働き方の柔軟性や処遇の納得感をどう整えるかが重要になりそうです。

また、次に「職場のメンバーと協力して働けること」が23.6%となっており、周囲との関係性や協働のしやすさも重視されています。

一方、「昇進することやリーダーになること」は12.6%で、選択肢の中では最も低い結果となりました。



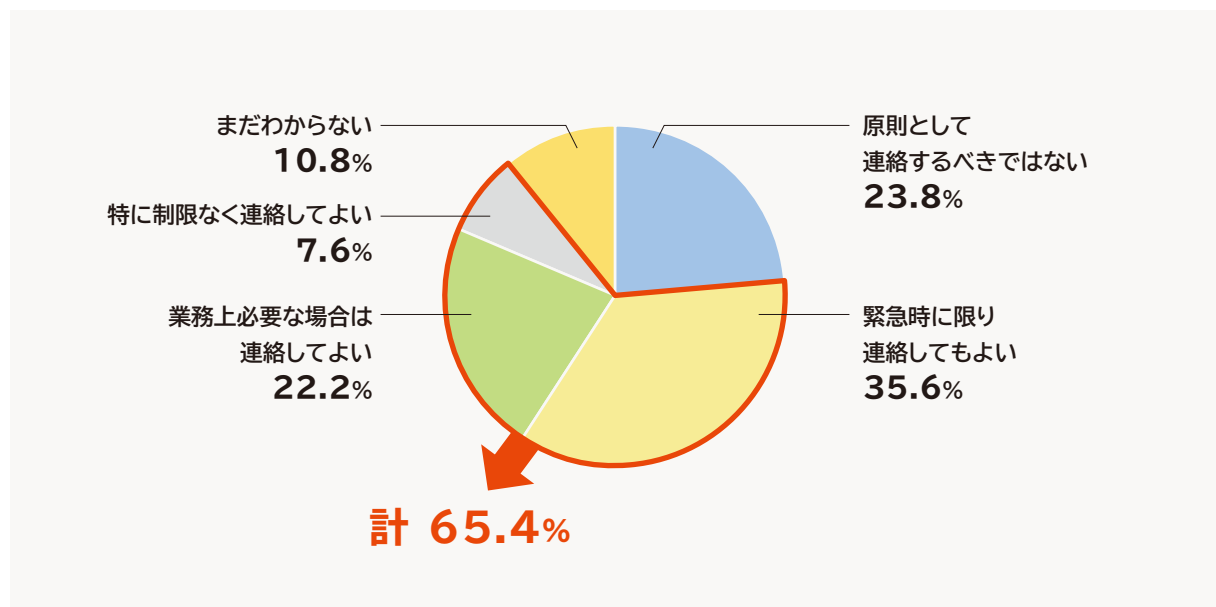
勤務時間外（休日や夜間）に、 上司や会社が仕事の連絡をすることは？

- 「緊急時に限り連絡してもよい」 **35.6%**
- 「原則として連絡するべきではない」 **23.8%**
- 「業務上必要な場合は連絡してよい」 **22.2%**

休日や夜間などの勤務時間外に、上司や会社が仕事の連絡をすることについてどう考えるか（問6／単数回答）では、「緊急時に限り連絡してもよい」が35.6%で最も高くなりました。一方で、「原則として連絡するべきではない」も23.8%あり、勤務時間外の連絡に慎重な層も一定数みられます。

「業務上必要な場合は連絡してもよい」22.2%、「特に制限なく連絡してよい」7.6%を含めると、「連絡してもよい」とする回答は65.4%でした。ただし、無条件に認める回答は7.6%にとどまり、緊急時や業務上必要な場合に限って受け入れる回答が中心です。

近年は、勤務時間外の業務連絡から距離を置く「つながらない権利」に関する議論もみられます。今回の結果からは、新入社員が勤務時間外の連絡を全面的に拒んでいるというより、受け入れる場面を限定的に捉えていることがうかがえます。



将来どのような立場や働き方を目指したいか？

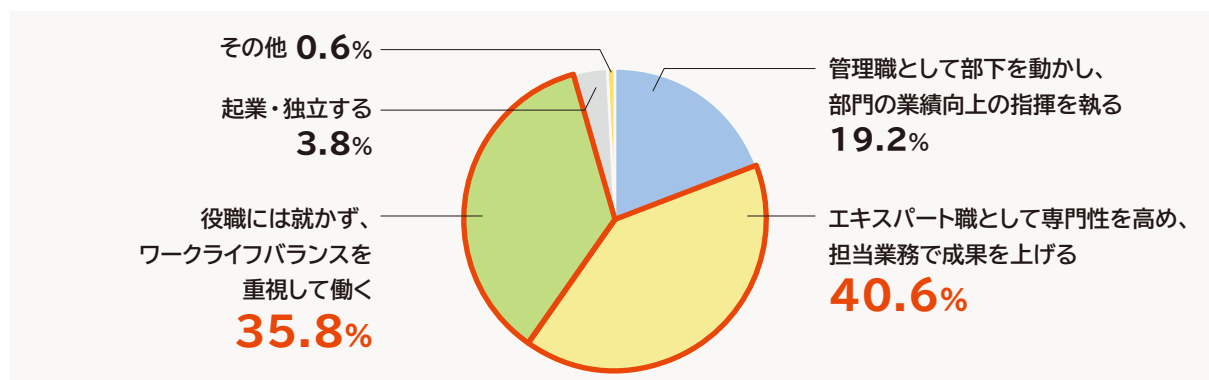
「エキスパート職で専門性を高め成果を上げる」 **40.6%**

「役職には就かず、ワークライフバランスを重視」 **35.8%**

将来どのような立場や働き方を目指したいか（問13／単数回答）では、「エキスパート職として専門性を高め、担当業務で成果を上げる」“エキスパート派”が40.6%で最も多くなりました。続いて「役職には就かず、ワークライフバランスを重視して働く」“ワークライフバランス派”が35.8%でした。

専門性を高めて成果を上げたい層と、役職よりも生活との調和を重視したい層が、本年度の新入社員の中心的な志向として表れています。

「管理職として部下を動かし、部門の業績向上の指揮を執る」とする“管理職派”は19.2%、「起業・独立する」は3.8%でした。全体としては、役職や独立を志向する層よりも、専門性やワークライフバランスを重視する層が多い結果となっています。



これらの回答結果について、働くうえでどのようなことが自分にとって重要だと感じるか（問3／複数回答）をクロス集計（下表）しベスト5をみると、“エキスパート派”と“ワークライフバランス派”は1位から3位までは同じ順位となりました。ただし、「仕事と私生活のバランスがとれる」では13.2ポイント、「長期間、安心して働ける」では15.4ポイント、それぞれ“ワークライフバランス派”が高くなっています。

4位には、“エキスパート派”では「仕事を通じて自分自身が成長する」（25.1%）が入り、“ワークライフバランス派”では「職場のメンバーと協力して働く」（21.8%）が入りました。

一方、“管理職派”は「仕事内容に見合う報酬を得る」が37.5%で最も高く、次いで「職場のメンバーと協力して働く」（33.3%）となりました。管理職志向層では、役割に見合う報酬や周囲と協働することへの関心が相対的に高いと考えられます。“エキスパート派”と“ワークライフバランス派”で1位となっている「仕事と私生活のバランスがとれる」は29.2%で3位でした。こうした結果から、同じ新入社員でも目指すキャリアによって重視する条件が異なることがわかります。新入社員への指導や育成に関しては、一律の関わり方ではなく、一人ひとりの志向や価値観を踏まえた関わり方が求められます。

	管理職派 (n=96)	エキスパート派 (n=203)	ワークライフバランス派 (n=179)
1位	仕事内容に見合う報酬を得る 37.5%	仕事と私生活のバランスがとれる 31.5%	仕事と私生活のバランスがとれる 44.7%
2位	職場のメンバーと協力して働く 33.3%	長期間、安心して働ける 27.1%	長期間、安心して働ける 42.5%
3位	仕事と私生活のバランスがとれる 29.2%	仕事内容に見合う報酬を得る 26.1%	仕事内容に見合う報酬を得る 27.4%
4位	仕事を通じて自分自身が成長する 25.0%	仕事を通じて自分自身が成長する 25.1%	職場のメンバーと協力して働く 21.8%
5位	長期間、安心して働ける 24.0%	組織や社会に貢献する 22.7%	仕事を通じて自分自身が成長する 18.4%

就業時間外や休日にどの程度の時間を自己啓発に充てたいか？

「年10時間以上20時間未満」 **20.8%**

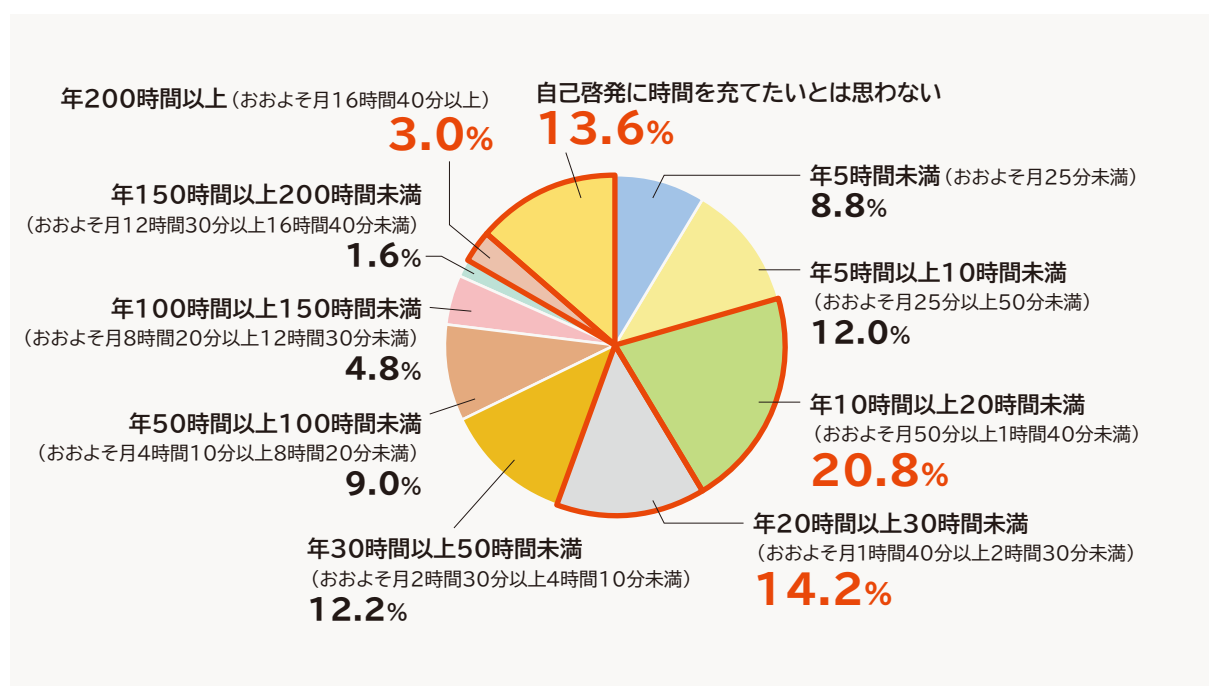
「年20時間以上30時間未満」 **14.2%**

「自己啓発に時間を充てたいとは思わない」 **13.6%**

就業時間外や休日において、どの程度の時間を自己啓発に充てたいと思うかを尋ねたところ（問15／単数回答）、最も多かったのは「年10時間以上20時間未満」の20.8%でした。これは月に換算すると50分以上1時間40分未満に相当します。次いで、「年20時間以上30時間未満」が14.2%となり、月に換算すると1時間40分以上2時間30分未満でした。

一方で、「年200時間以上（月16時間40分以上）」は3.0%にとどまりました。自己啓発にまとまった時間を投じたい層は少数であり、全体としては、就業時間外や休日に長時間の学習時間を確保したいと考える新入社員は多くないことがわかります。

また、「自己啓発に時間を充てたいとは思わない」とする回答は13.6%で、選択肢の中で3番目に位置しています。リスキリングや自律的なキャリア形成の重要性が高まる一方で、新入社員にとっては、就業時間外や休日に学びの時間を確保することへの意向にはばらつきがあり、学習機会を設計する際には、負担感にも配慮する必要があると考えられます。



自己啓発としてどのような方法で学びたいか？

「YouTubeの視聴」 **32.9%**

「資格取得の勉強」 **32.6%**

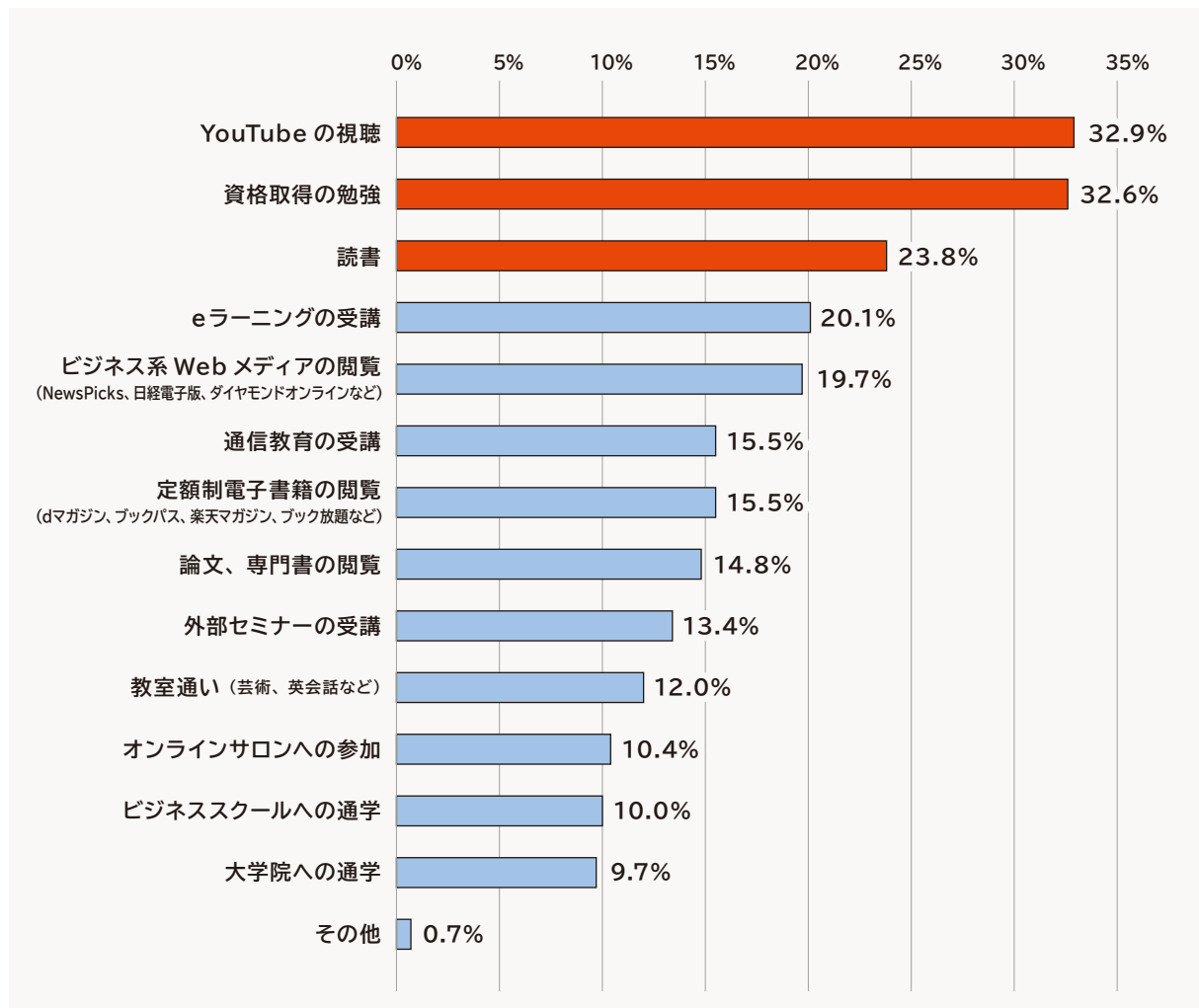
「読書」 **23.8%**

「自己啓発に時間を充てたいと思わない」（問15）と回答した人を除く432人に、今後どのような方法で学びたいと思うか（問16／複数回答）を尋ねたところ、「YouTubeの視聴」が32.9%で最も高くなりました。次いで、「資格取得の勉強」が32.6%の僅差で続き、「読書」が23.8%で3位となりました。

4位以降では、「eラーニングの受講」が20.1%、「ビジネス系Webメディアの閲覧」が19.7%、「通信教育の受講」と「定額制電子書籍の閲覧」がともに15.5%で並びます。

「YouTubeの視聴」が最も多く選ばれたことから、スマートフォンなどで手軽にアクセスでき、短時間で情報を得られる学び方への関心がうかがえます。また、eラーニングの受講、ビジネス系Webメディアの閲覧、通信教育の受講、定額制電子書籍の閲覧なども上位に挙がっており、場所や時間の制約を受けにくく、自分の都合に合わせて取り入れやすい学習手段にも関心が向けられていると考えられます。

他方、「外部セミナーの受講」（13.4%）、「教室通い（芸術、英会話など）」（12.0%）、「ビジネススクールへの通学」（10.0%）、「大学院への通学」（9.7%）など、時間や費用の負担が相対的に大きい学び方は下位に並びました。



1か月の残業時間は、何時間程度なら許容できる？

「11～20時間（1日あたり約30分～1時間）」 **28.8%**

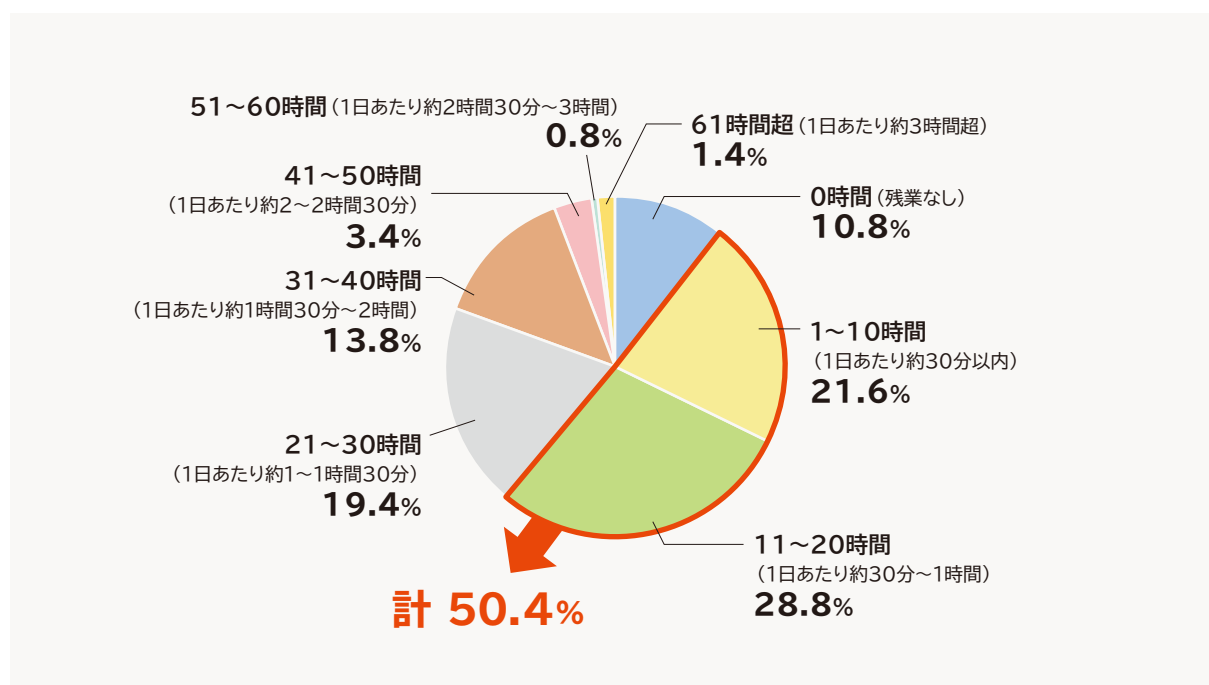
「1～10時間（1日あたり約30分以内）」 **21.6%**

「61時間超（1日あたり約3時間超）」 **1.4%**

1か月の残業時間について、何時間程度なら許容できるか（問18／単数回答）では、1日あたり約30分から1時間程度となる「11～20時間」が28.8%で最も高くなりました。次いで、1日あたり約30分以内の「1～10時間」が21.6%となり、この2項目を合わせると50.4%でした。

また、残業を許容しないと考えられる「0時間」は10.8%となりました。

一方で、少数派ではありますが、1日あたり約2～2時間30分の「41～50時間」が3.4%、約2時間30分から3時間の「51～60時間」が0.8%、3時間超に相当する「61時間超」が1.4%でした。



特徴的な回答集

「新入社員の会社生活意識調査 働く価値観 編」において、本年度新入社員の特徴的な回答について以下にまとめました。

◆働き始めるにあたり不安なこと……「上司・先輩とうまくやっていけるか」33.2%

働き始めるにあたり、不安なこと（問4／複数回答）として「上司・先輩とうまくやっていけるか」を33.2%が選び、3人に1人程度が職場での人間関係に不安を感じていることがわかります。続いて「プライベートの時間を確保できるか」が32.8%で、ワークライフバランスを維持できるかも大きな関心事となっています。

◆仕事でストレスを感じる状況……「人間関係が原因で悩むとき」31.6%

仕事でストレスを感じそうな状況（問5／複数回答）を尋ねると、「上司や同僚、顧客との関係でトラブルがあり、人間関係が原因で悩むとき」が31.6%で最も高く、次に「自分の能力不足を感じる時」が29.4%でした。

不安やストレスに関する回答では、人間関係に関する項目が上位に挙がっています。新入社員の受け入れにあたっては、上司・先輩が声をかけやすい関係をつくり、相談しやすい雰囲気や明確なフィードバックの機会を意識的に整えることが重要です。

◆入社前に受けた教育・研修・フォロー……「社会人としての基本的なマナー」51.0%

入社前に会社から受けた教育・研修・フォローがあったか（問7-1／複数回答）では、「社会人としての基本的なマナーを学ぶ機会」が51.0%で最も高く、半数を超えました。続いて、「会社、事業、業界について理解を深める機会」が41.0%、「仕事の進め方の基本を学ぶ機会」と「同期と交流する機会」がともに38.2%で続きます。

問7-2では、各教育・研修等を経験した回答者を分母に、その内容を“よかった”と評価した割合を確認しました。

「社会人としての基本的なマナー」は77.3%、「仕事の進め方を学ぶ」は63.4%、「会社、事業、業界についての理解を深める」は53.7%が“よかった”と回答しています。入社前の教育等では、社会人マナーや仕事の進め方など、入社直後の不安を下げる実務的な内容が評価されやすいと考えられます。

さらに、上司や先輩に期待すること（問11／複数回答）で最も多かったのは「実践前にやり方や手順などを細かく教えてくれること」（38.0%）でした。こうした結果からは、新入社員が、入社前の教育だけでなく入社後の職場での関わりにおいても、実践に入る前の具体的な説明を重視している様子がうかがえます。

◆副業が認められている場合……“利用したい”76.8%

就業規則で副業が認められている場合、利用したいか（問8／単数回答）では、「利用したい」が34.0%、「どちらかといえば利用したい」が42.8%で、合わせて76.8%が副業制度の利用意向を示しました。このうち、「利用したい」「どちらかといえば利用したい」と回答した384人に、副業をしたい理由（問9／複数回答）を尋ねたところ、「貯蓄や資産形成のため」が32.0%、「日常の生活費を補うため」が25.8%となりました。

副業を認める企業がみられることも、こうした利用意向に影響している可能性があります。理由の上位が収入補完や資産形成であることから、キャリア探索だけでなく、生活防衛や将来不安への備えとして副業を捉える層が多い可能性があります。

◆働くうえで企業に求めるものは……………「給与・報酬水準の高さ」**39.8%**

働くうえで企業に求めるもの（問10／複数回答）は「給与・報酬水準の高さ」が39.8%で最も高くなりました。次に「長期的な安定性」が34.6%、「社員への福利厚生の拡充」が31.4%で続きます。仕事そのもののだけでなく、処遇、安定性、福利厚生といった働き続けるための条件を重視する傾向がみられます。

◆特に伸ばしたい能力は……………「コミュニケーション力」**31.0%**

今後の仕事において、特に伸ばしたいと思う能力（問17／複数回答）について尋ねると、「コミュニケーション力」が31.0%で最も高く、次に「自ら学び続ける力」が27.2%、「情報を収集する力」が25.4%と続きました。上位には、周囲と協働して仕事を進めるための対人面の力と、必要な知識や情報を自ら得ていくための学習面の力が並んでいます。新入社員は、職場での人間関係や業務遂行に必要なコミュニケーション力を重視するとともに、入社後も自分で学び続ける力を伸ばしたいと考えていることがうかがえます。

◆年功序列と成果主義で魅力的なのは……………“年功序列” 計**67.2%**

年功序列と成果主義でどちらが魅力的なのか（問19／単数回答）を尋ねると、「年功序列」が19.8%、「どちらかといえば年功序列」が47.4%で、合わせて67.2%が“年功序列”に魅力を感じると回答しました。

年齢や在籍年数に応じて昇進・昇格や待遇が決まる年功序列的な制度に魅力を感じる回答が3分の2を占めました。これは、競争を避けたいというより、処遇やキャリアの見通しが立ちやすい制度への安心感を反映している可能性があります。

◆ジョブ型とメンバーシップ型で魅力的なのは……………“メンバーシップ型” 計**64.4%**

ジョブ型雇用制度とメンバーシップ型雇用制度ではどちらが魅力的か（問20／単数回答）では、「メンバーシップ型雇用」が23.0%、「どちらかといえばメンバーシップ型雇用」が41.4%となり、合計64.4%が“メンバーシップ型雇用”に魅力を感じると回答しました。

職務や役割が明確に限定される働き方よりも、会社に所属しながら経験を積み、育成や配置の機会を得ていく働き方に魅力を感じる新入社員が多い結果となりました。年功序列への支持と合わせてみると、明確な職務や成果によって処遇・キャリアが決まる仕組みよりも、一定の見通しを持ちながら働き続けられる仕組みに安心感を持つ傾向がうかがえます。

◆35歳時点で希望する年収は？……………約**685万円**

35歳時点で希望する年収額（問21／自由記述）を尋ねると、「500～600万円未満」が21.8%で最も多くなりました。次いで、「600～700万円未満」が15.0%、「400～500万円未満」が12.6%です。

これらを基にした加重平均値は685.3万円となりました。

国税庁「民間給与実態統計調査（令和6年分／2024年分）」をみると、35～39歳の平均給与は488万円です。希望額と実績額、また35歳時点と35～39歳平均という違いがあるため単純比較はできませんが、参考比較してみると、本調査における35歳時点の希望年収は、同調査の35～39歳の平均給与を197.3万円上回っています。新入社員が35歳時点の収入について、現在の同年代平均を上回る水準を希望している様子がうかがえます。



産業能率大学
情報マネジメント学部
教授

橋本 諭 Satoshi Hashimoto

金融系シンクタンクにて人事・人材育成を主領域とした経営コンサルティングに従事。2011年入職。情報マネジメント学部にて学部教育を担当。専門ゼミである橋本ゼミの卒業生は250名を超えている。

新入社員の会社生活意識調査について、本年度から調査会社を通じたインターネット調査となっています。結果については各ページをご覧ください、ここでは日頃大学生と接し、学生を社会に送り出す立場から考察を行います。

1 データは、目の前の人をより深く知るために

今回のさまざまな回答データおよび分析結果は、皆様の会社に入社された、目の前の一人をより深く知るために活用していただきたいと思います。

本調査では、2026年の新入社員の傾向を把握するための分析が行われています。それらを通じて傾向を掴んでいただくことが出発点です。ただし、そこからさらに一歩踏み込んで考えていただきたいのです。

たとえば、目の前の新入社員が「テレワークを大事にしたい」と考えている場合を想像してみましょう。今回の調査では、どの質問項目においても回答にはばらつきがあります。就職先を選ぶ際に重視した点では「給与水準」という回答結果が多いという傾向にあります。また、「テレワークの有無」を重視する人も9.4%います。

この約10%が多いか少ないかは問題ではありません。なぜこの新入社員がテレワークの有無を大事だと思ったのかを考えてほしいのです。その回答の背景には、その人の大切に思うものがあるからです。

今回の結果を一緒に見ながら「私はこれを選んだかなと思うけど、あなただったらどれにします？」といった形で、（くれぐれも圧をかけないように）聞いてみても良いかもしれません。その際、傾向との異同

はその新入社員を理解するための一つのきっかけになると思います。

2 「私もそう思う」はありましたか？

今回の回答結果のデータを見て、率直に感じたことは「私もそう思う」でした。

給与水準も福利厚生も安定性も重要です。私自身家族を持つようになって特に強く感じます。仕事と私生活のバランスがとれることも大事です。前職時代、激務続きで体調を崩した経験もあり、より重要だと思います。そして、仕事は「そこそこ」くらいで勘弁してほしいです。「かなり大変」なんて恐ろしくて選べません。

もちろん、新入社員の方々とは背景事情は異なるでしょう。「怠惰なお前なんかとは違う」という声も聞こえてきそうです。しかしながら、ある回答には、その回答を合理的と判断する理由が存在するのです。まずは、他者の合理性を理解しようとするのが大切だと思います。そして私自身は、今回の結果は全体的に他の世代と大きく異なるものではないと捉えています。

本調査のような新入社員の傾向においては、「違い」を見たくなるものです。しかし、まずは何が自分たちと同じなのかを見ていただきたいと思います。それが新入社員をより深く理解する第一歩になると思います。

データを深読みしてみると・・・ 就職先を選ぶ際に重視した点について

少し、データを深読みしてみたいと思います。場合によっては、考えすぎだったり、データの解釈を逸脱したりするかもしれませんが、あえてチャレンジしてみたいと思います。

たとえば、就職先を選ぶ際に重視した点についてです。深読みすれば「重視する価値がある項目」と捉えることができるでしょう。分析結果でも示されている通り、昨今は初任給の引き上げが話題になっています。会社によって給与水準が異なるからこそ、就職活動において重視したと捉えられるでしょう。仮に、全ての会社の給与が同じであったとすれば、重視する必要はないわけです。

同様に考えると、それぞれの項目は、各人が「重視する価値がある」と捉えたものと言えそうです。逆に言えば、大事だと思っているが「さすがにそれは無理か」と諦めているものについては、データには出てこないとも考えられます。本データを参考に、目の前の新入社員が重要だとは思っているが諦めているかもしれない「何か」も深掘りして考えていただきたいです。

データを深読みしてみると・・・ 年功序列や成果主義について

もう少し踏み込んでみましょう。「年功序列」や「成果主義」についてです。調査では「年齢や在籍年数に応じて昇進や待遇が決まる年功序列的な人事制度と、業績に応じて決まる成果主義的な人事制度ではどちらに魅力を感じますか？」と聞いています。

ここで考えるべきは、「今がどうなっているか？」です。現状、100%年功序列の会社も100%成果主義の会社も見つけることは困難でしょう。多くの会社では、年功序列の要素もあり、成果主義の要素もあるという形ではないでしょうか。そして会社ごとに濃淡があります。

そう考えると、フラットな地点というのは存在しないのではないのでしょうか。新入社員であっても、就職活動などを通じて、すでに成果主義的要素も年功序列的な要素も味わっています。特に昨今の就職活動

では、インターンシップへの参加、早期選考等々、常に実質的な競争があります。そうした環境を成果主義につながるものと捉えるのは自然なことであると思います。それゆえ、私は今回の回答結果である年功序列に魅力を感じるのが67.2%というのは、成果主義が強くなったがゆえの揺り戻しのようなものだと考えます。

そして、今このデータを見ている皆様方自身もフラットな地点にいるわけではありません。まずは、新入社員との間での位置関係を意識してみることも大切ではないかと思います。たとえば、就職氷河期世代を生きてきた私は、どうしても現在の就職状況全体を「甘いな」と感じてしまっていますが、それはどちらかと言えば、私自身が厳しい時代を生きてきてしまったという偏りによるものだと考える方が客観的だと思っています。

どうか未来ある若い人たちを大切にしたいです

本稿では、新入社員の会社生活意識調査をもとに、考察を行ってきました。改めて伝えたいことは、新入社員を大切にしてほしいということです。少子化はますます進行していきます。新入社員を採用するのは今後ますます困難になっていくことでしょう。それゆえ、新入社員を育てていくことは重要です。

加えて、私の立場からはバトンパスを行った感覚があります。昨今、大学でも親御さんとの接点を持っています。そこで感じるのは、一人の学生を18歳まで育てるのには、相当の愛情と努力が詰まっているということです。その想いを感じつつ、18歳の時点でバトンを受け取り、22歳の時点でお渡ししました。ぜひ、バトンを受け取っていただき大切に育てていただきたいです。皆様方の会社に入られた新入社員の方々が社会の中で活躍することを心から願っています。

2026年度 新入社員の
会社生活意識調査

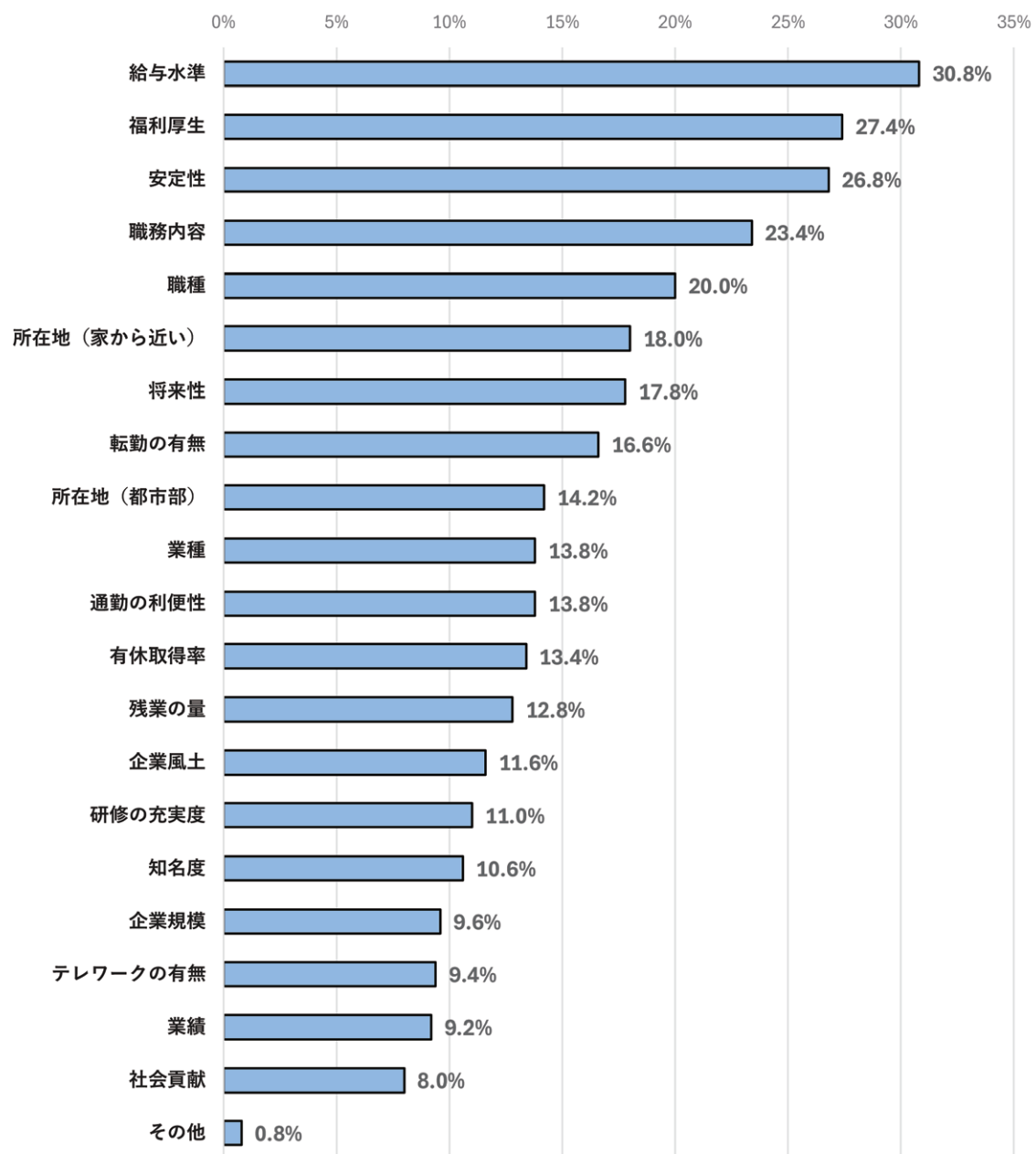
働く価値観
編

データ集

問 1

就職先を選ぶ際に重視した点はどれですか？（5つまで選択可）

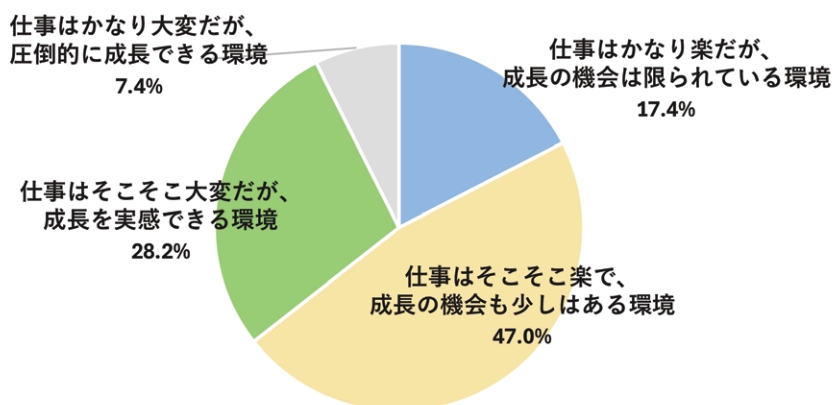
(n=500)



問 2

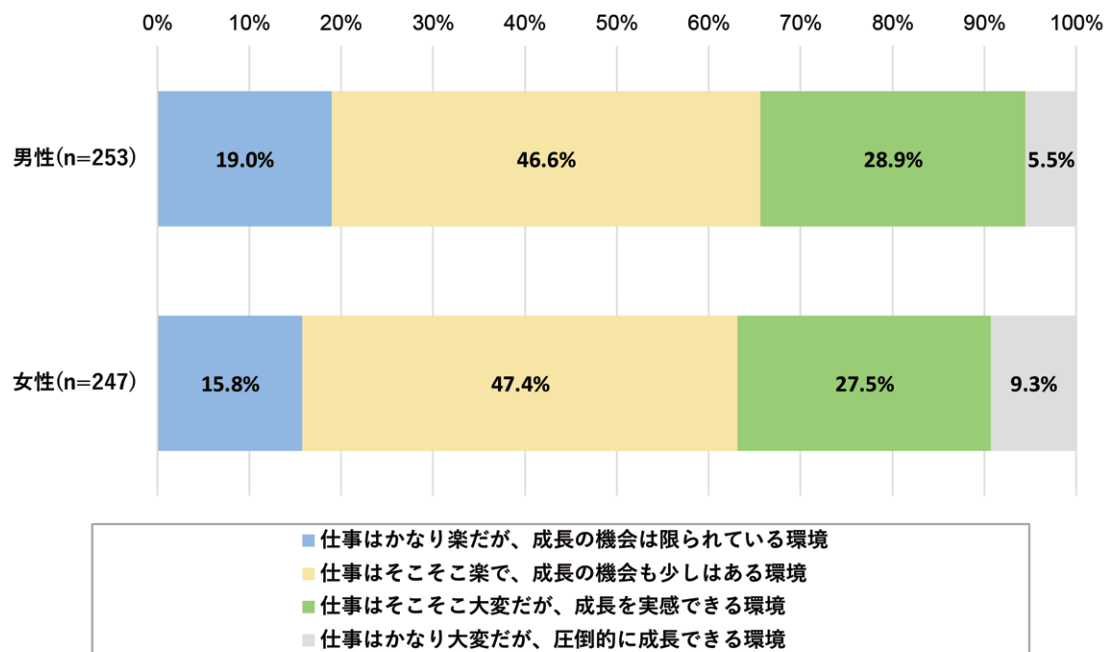
あなたが「働く」環境として、以下のどれが最も魅力的だと思いますか？
(1つ選択)

(n=500)



【補足】

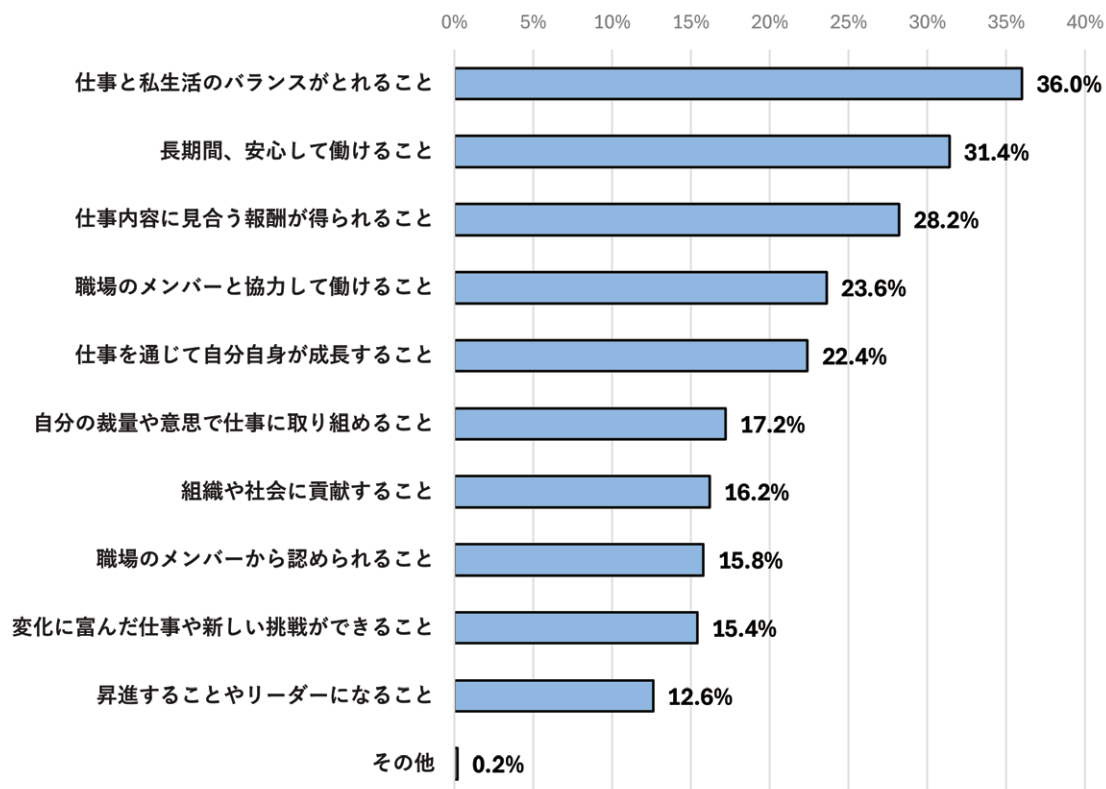
問2の結果について、男女別にクロス集計を行った。



問 3

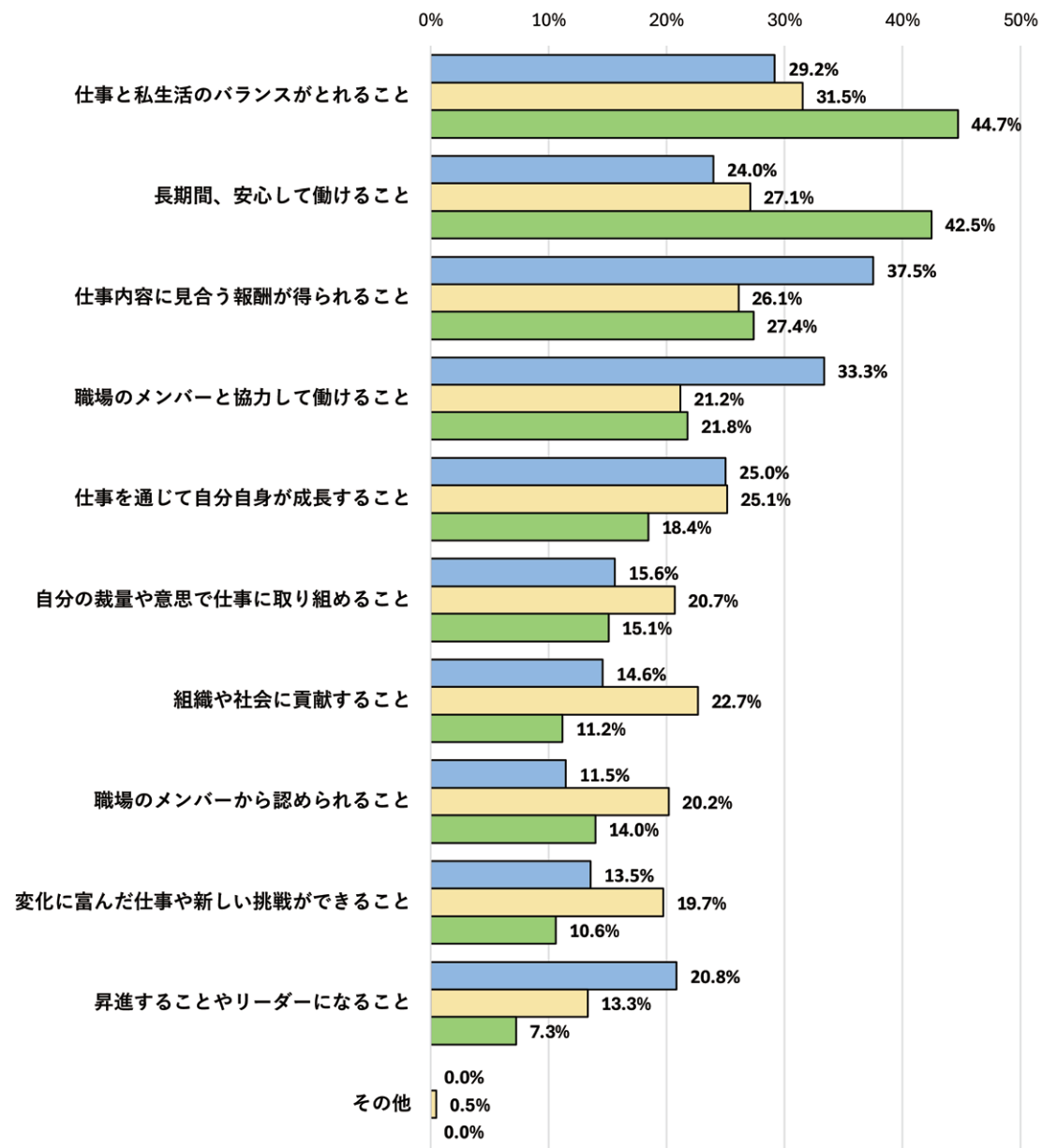
あなたは「働く」うえで、どのようなことが自分にとって重要だと感じますか？（3つまで選択）

(n=500)



【補足】

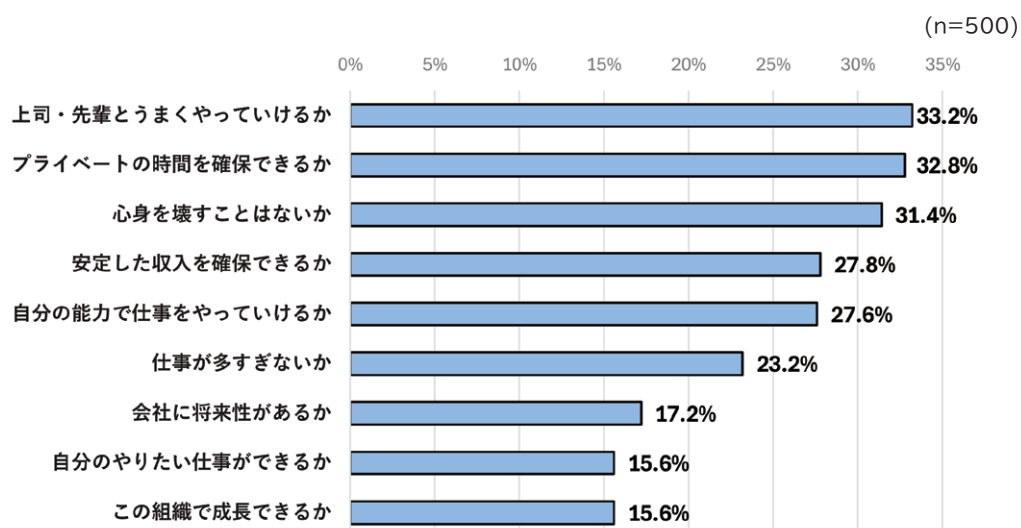
問3について問13とのクロス集計を行った。



■ 管理職として部下を動かし、部門の業績向上の指揮を執る (n=96)
 ■ エキスパート職として専門性を高め、担当業務で成果を上げる (n=203)
 ■ 役職には就かず、ワークライフバランスを重視して働く (n=179)

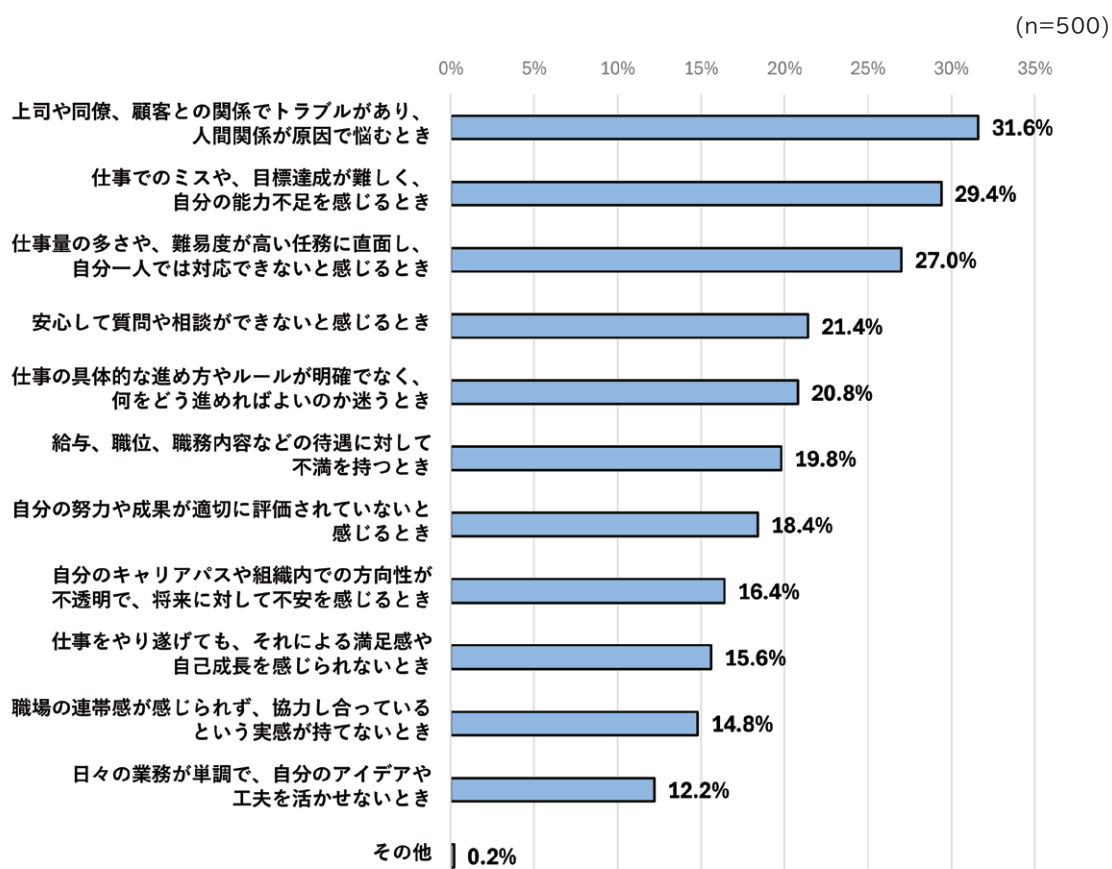
問 4

働き始めるにあたって、不安に思っていることはどれですか？
(3つまで選択)



問 5

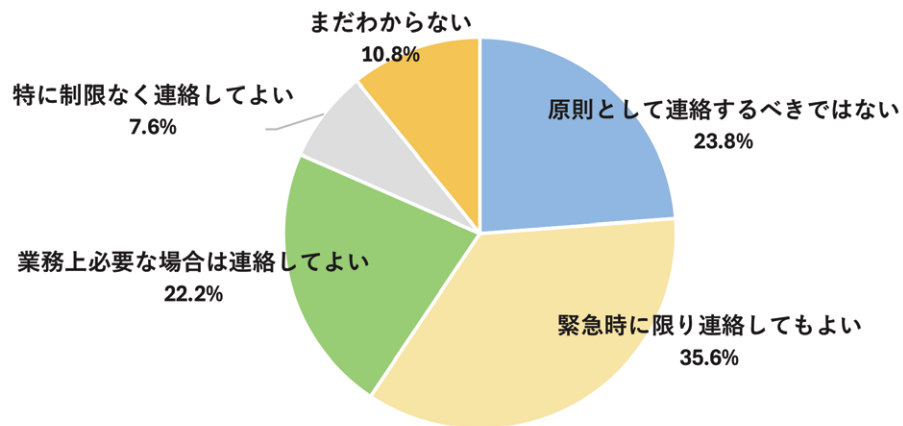
仕事でストレスを感じそうな状況について教えてください
(3つまで選択)



問 6

勤務時間外（休日や夜間）に、上司や会社があなたに仕事の連絡をすることについて、どのように考えますか？（1つ選択）

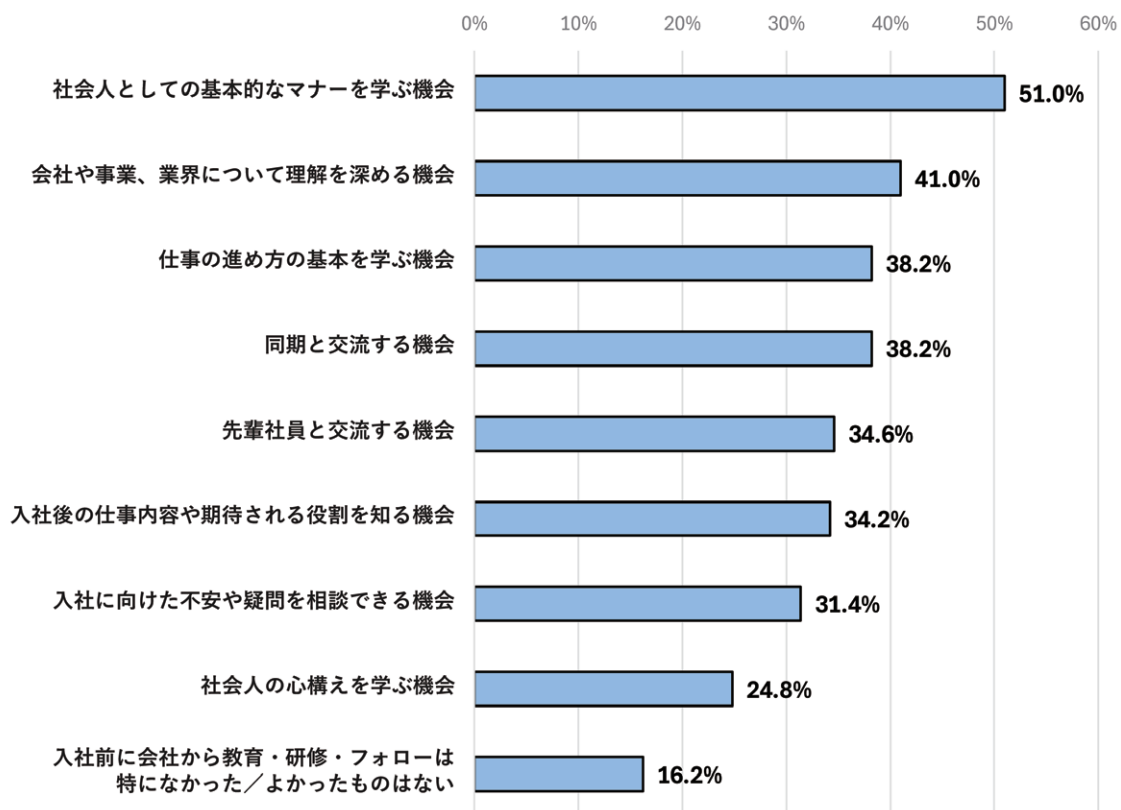
(n=500)



問 7 - 1

入社前に、会社からどのような教育・研修・フォローがありましたか？「あった・経験したこと」をお選びください（3つまで選択）

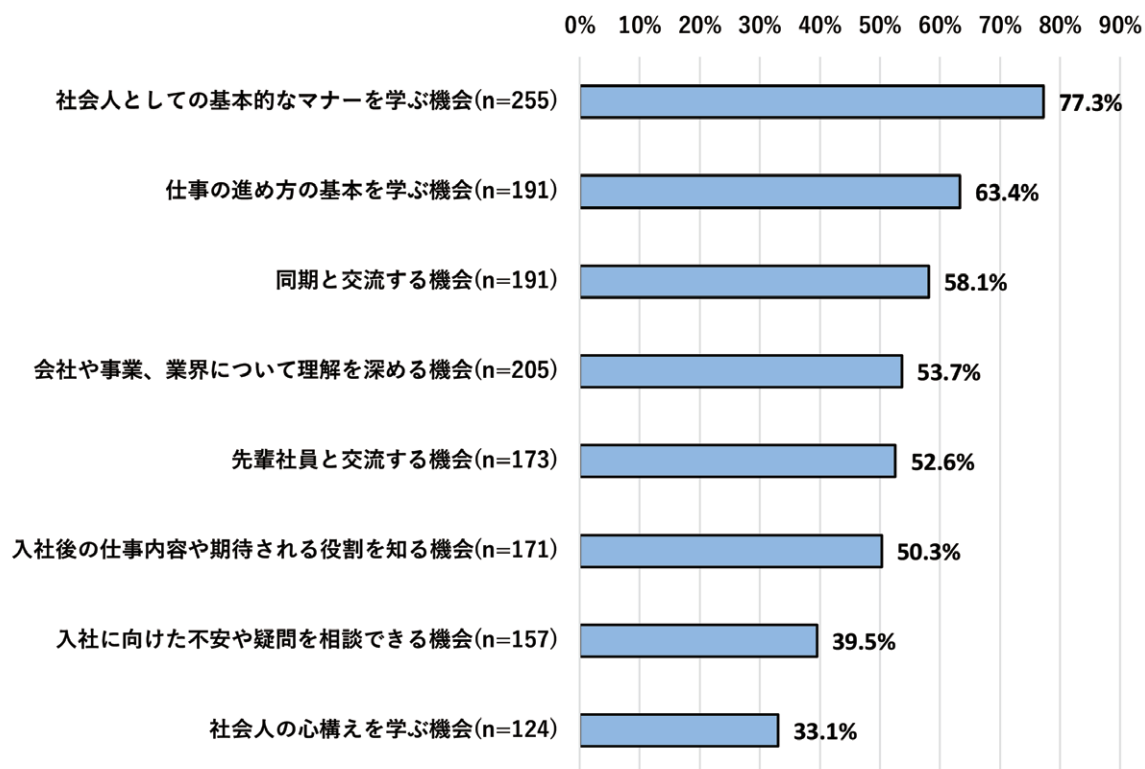
(n=500)



問 7 - 2

入社前に、会社からどのような教育・研修・フォローがありましたか？
「その中でよかったもの」をお選びください。（3つまで選択）

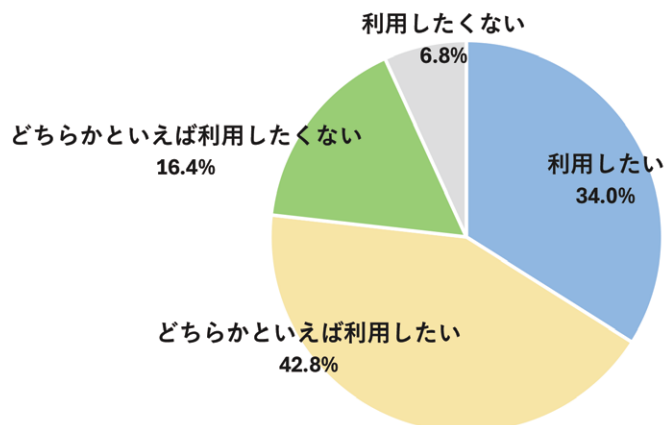
注）教育・研修・フォローがあったとする回答を分母（問7-1）に、それぞれをよかったと選択した新入社員の割合で算出。



問 8

会社の就業規則で副業が認められている場合、利用したいと思いますか？
(1つ選択)

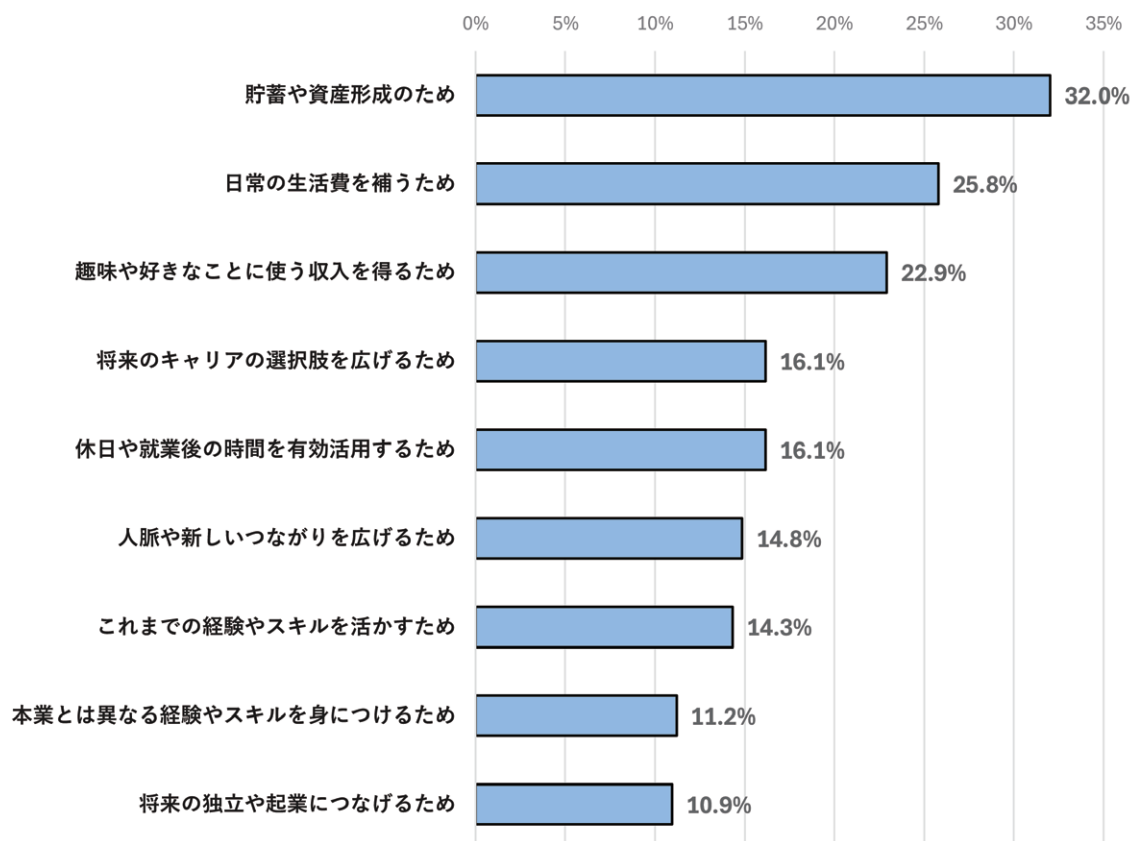
(n=500)



問 9

副業をしたい理由はどれですか？(2つまで選択可／対象：問8で「利用したい」「どちらかといえば利用したい」と回答した人)

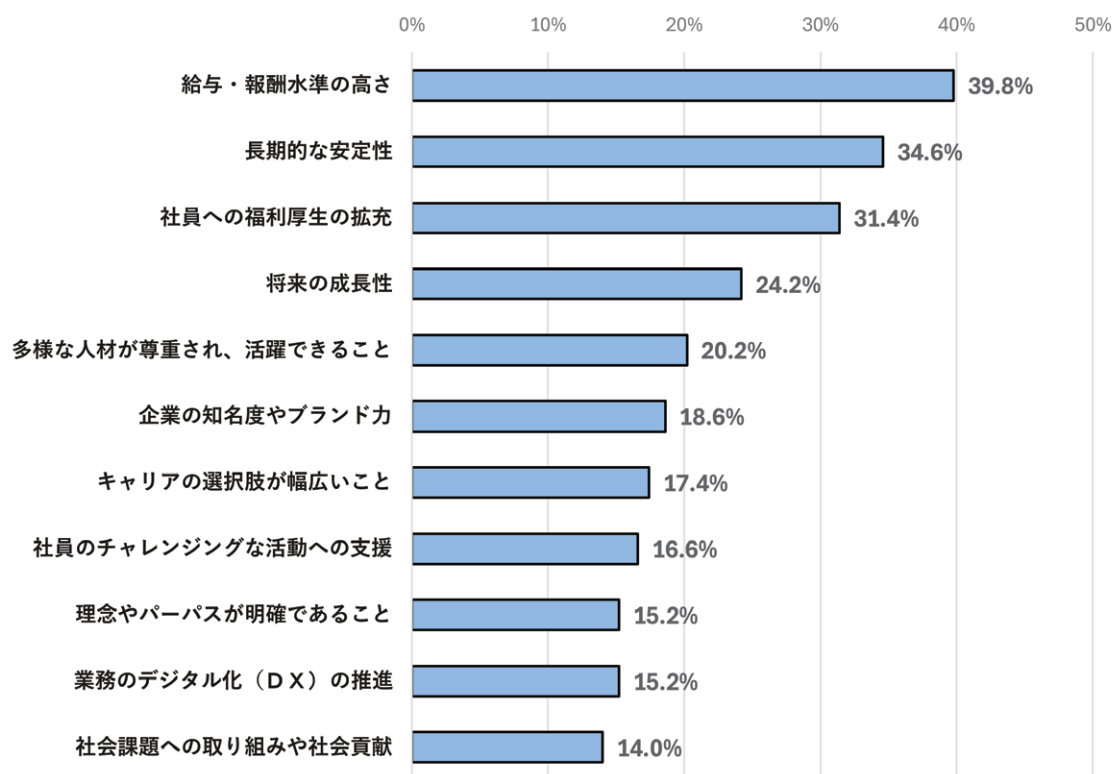
(n=384)



問10

働くうえで企業に求めるものは何ですか？
(当てはまるものをすべて選択)

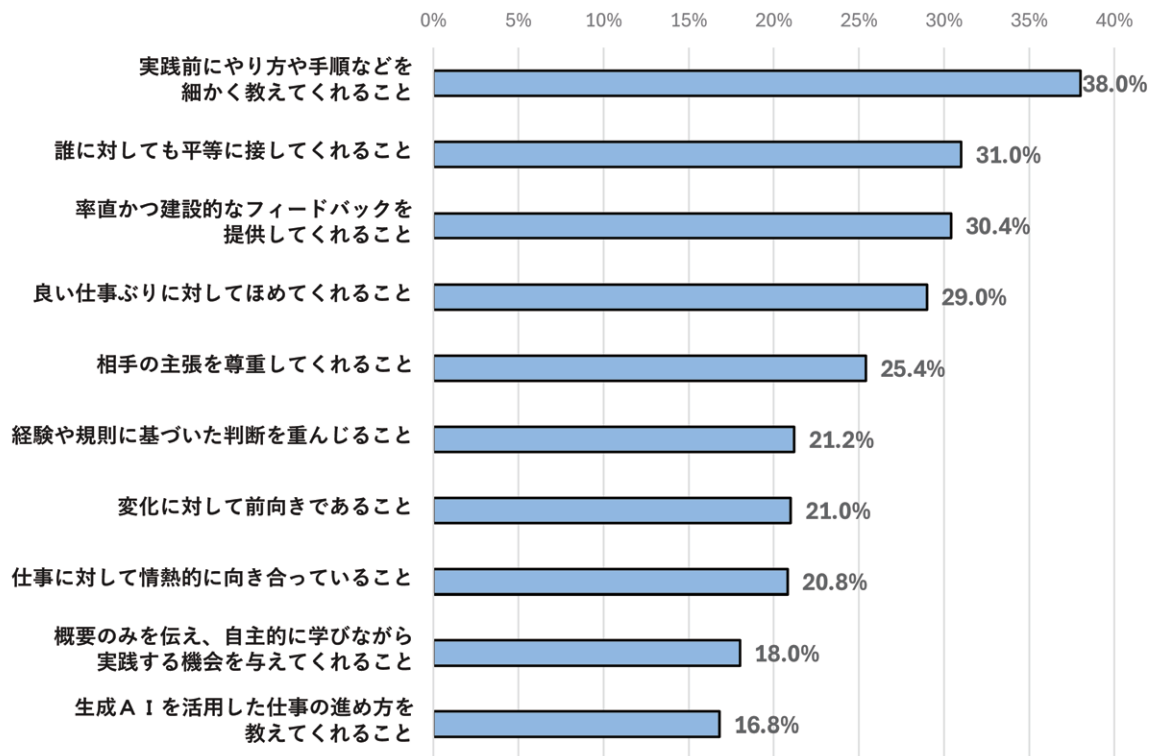
(n=500)



問 11

働くうえで上司や先輩に期待することは何ですか？
(当てはまるものをすべて選択)

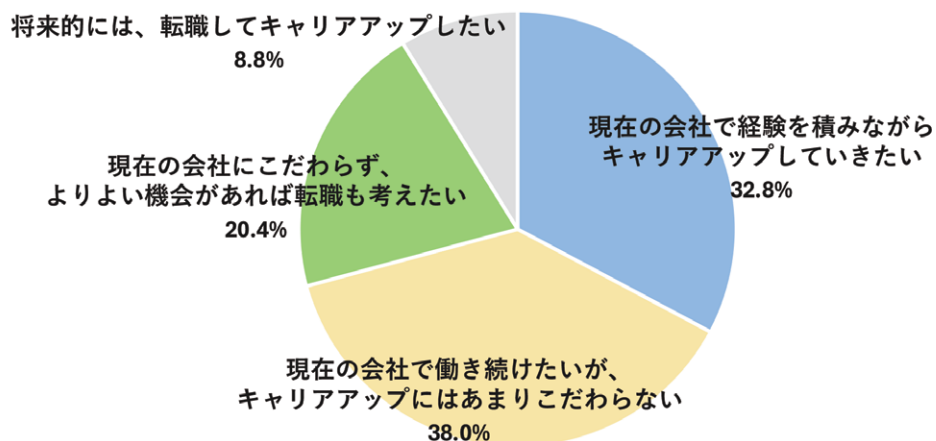
(n=500)



問 1 2

あなたは、今後の働き方について、どの考えに最も近いですか？
(1つ選択)

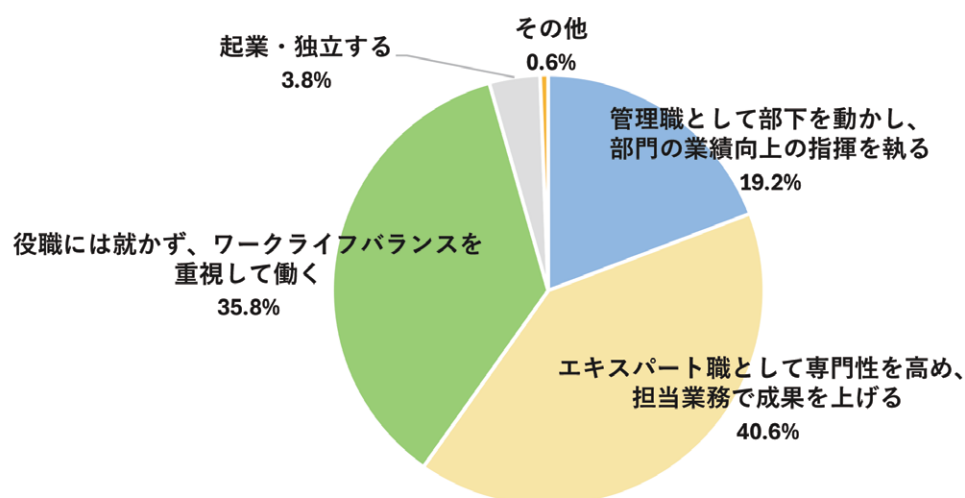
(n=500)



問 1 3

あなたは、将来どのような立場や働き方を目指したいですか？
(1つ選択)

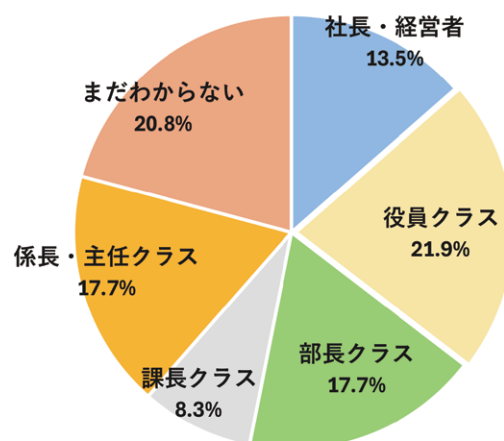
(n=500)



問 1 4

あなたが最終的に目標とする役職・地位は何ですか？
(1つ選択／対象：問13で「管理職として部下を動かし、部門の業績向上の指揮を執る」と回答した人)

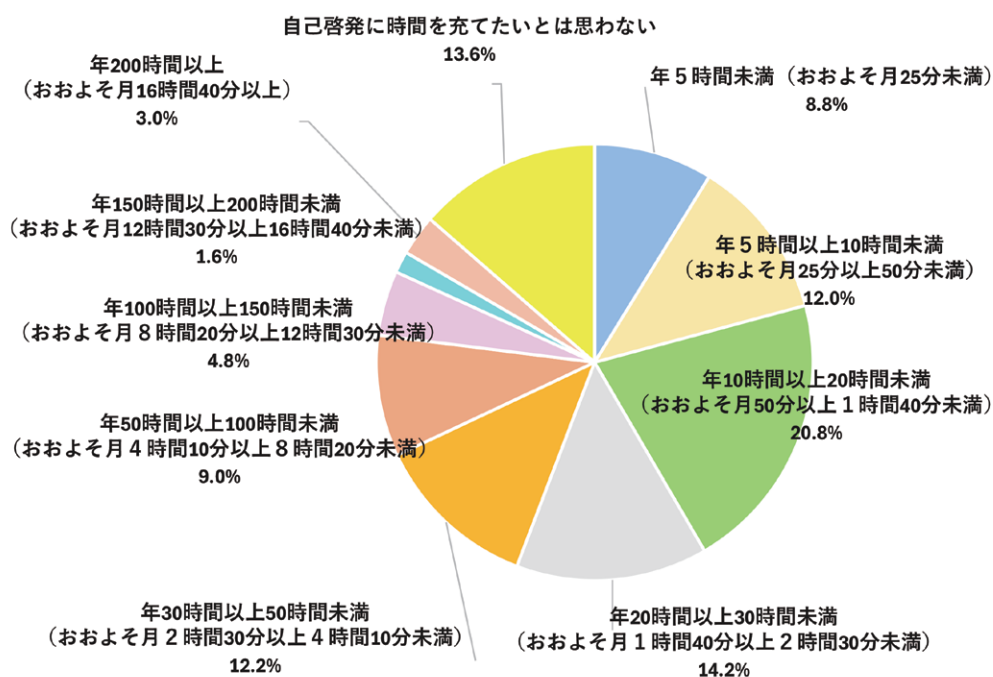
(n=96)



問 1 5

就業時間外や休日において、どの程度の時間を自己啓発(=仕事とは別に自分自身の主体的な意思で学ぶこと)に充てたいと思いますか？(1つ選択)

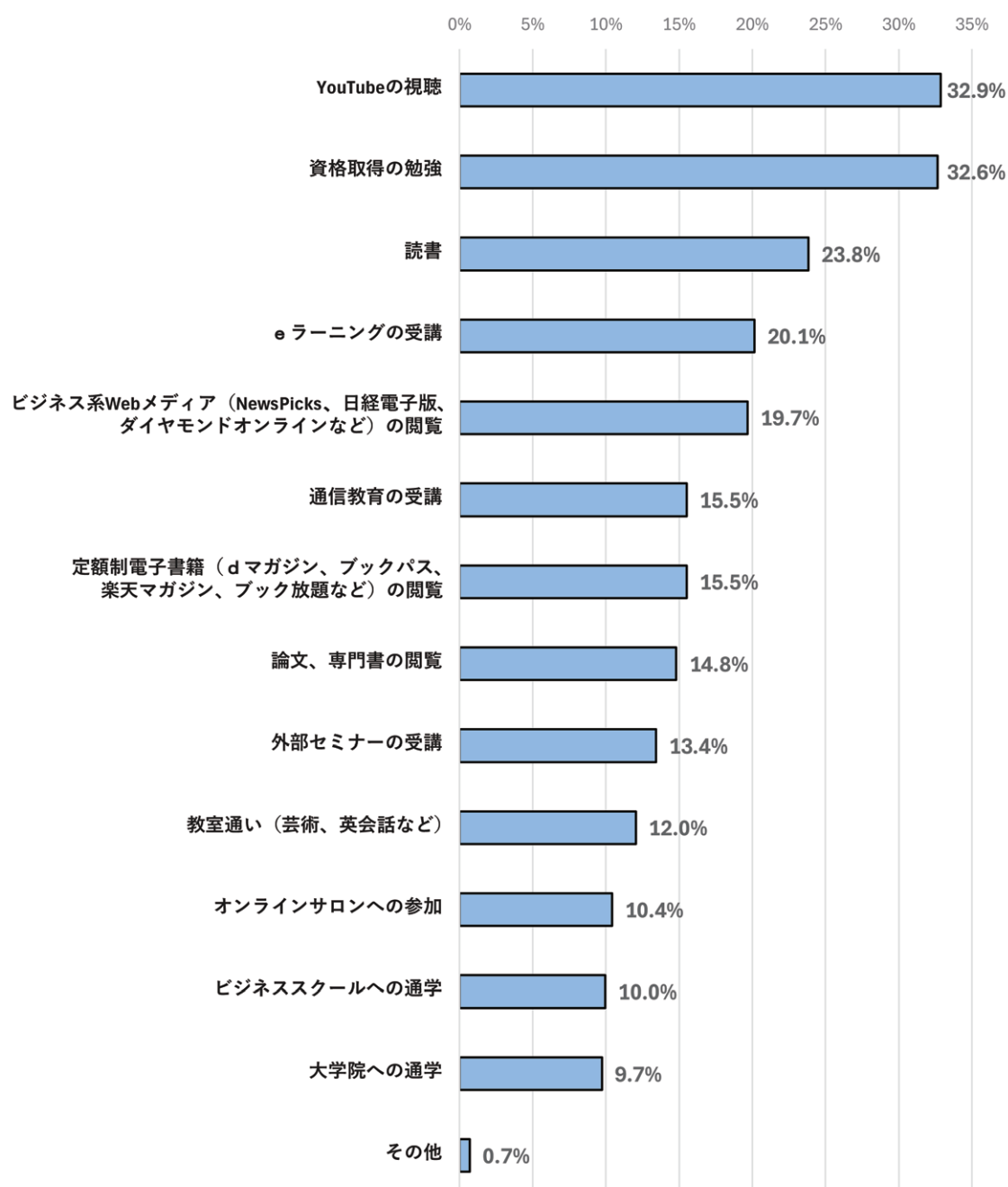
(n=500)



問 16

自己啓発として、今後どのような方法で学びたいですか？
（当てはまるものをすべて選択／対象：問15で「自己啓発に時間を充てたいと思わない」と回答した人を除く）

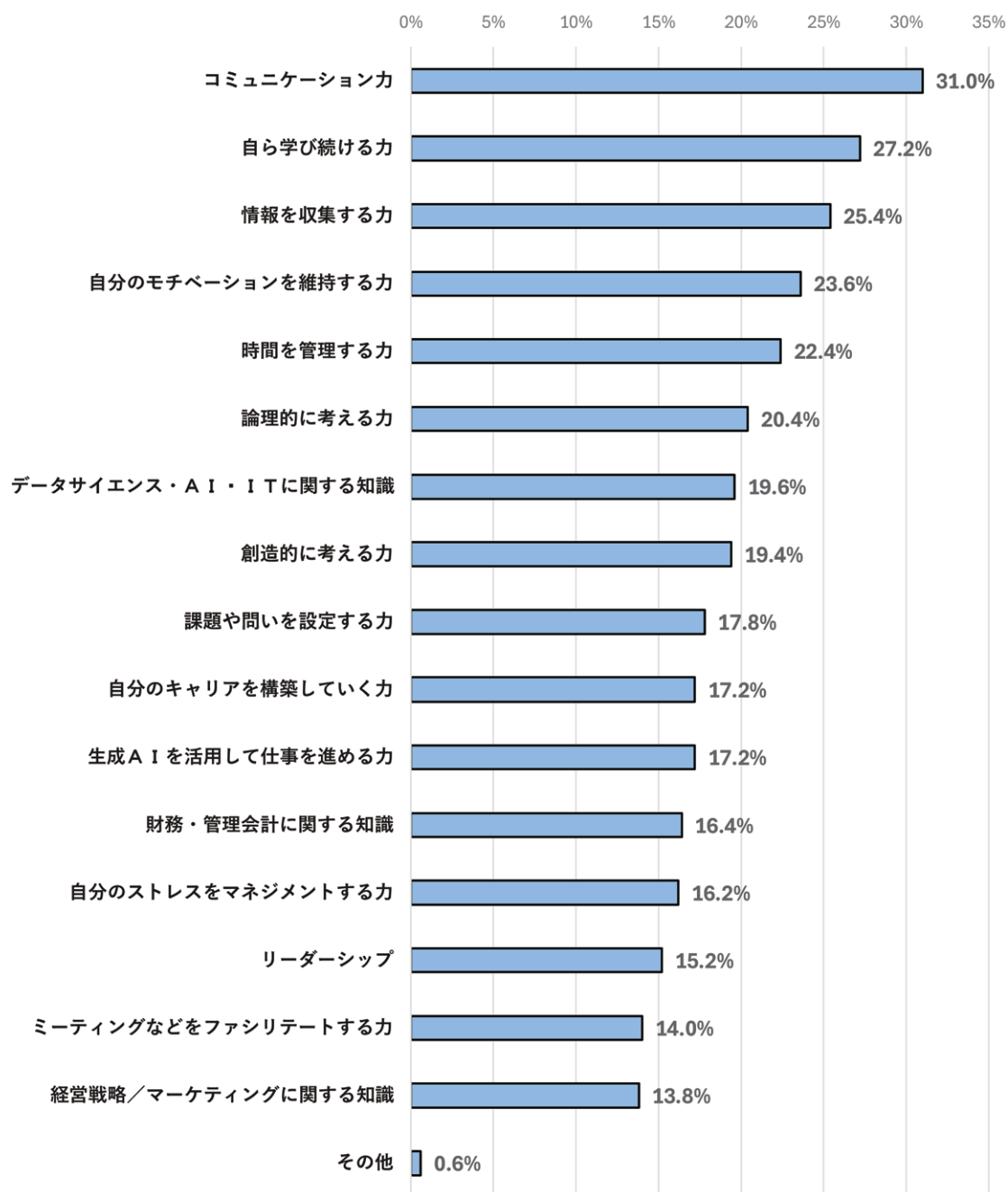
(n=432)



問 17

今後の仕事において、特に伸ばしたいと思う能力はどれですか？
(当てはまるものをすべて選択)

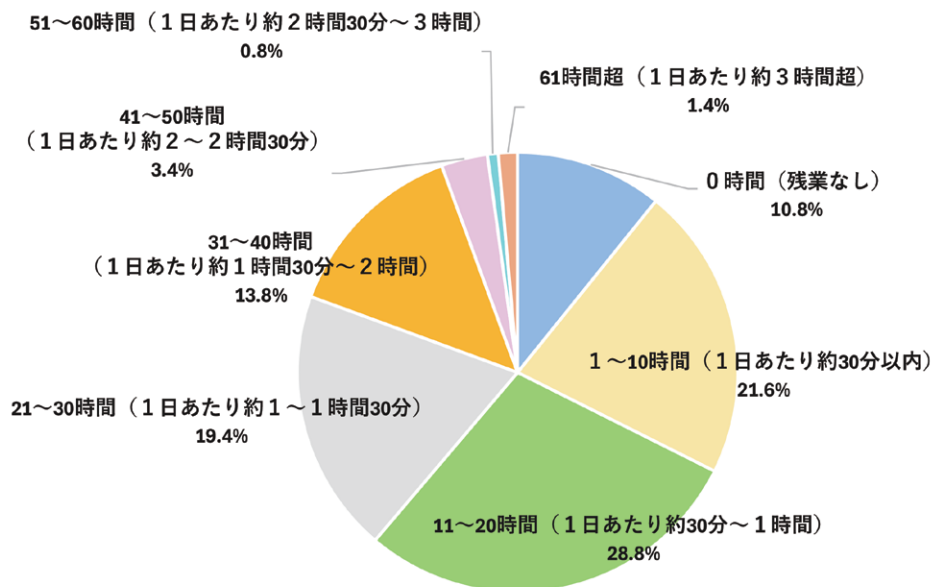
(n=500)



問 18

1か月の残業時間について、あなたは何時間程度なら許容できますか？
(1つ選択)

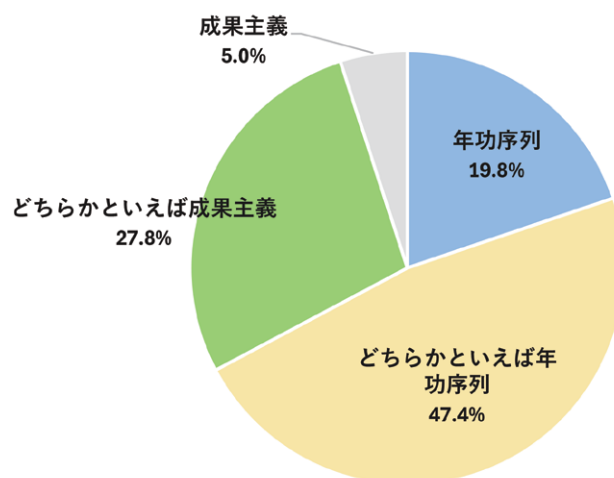
(n=500)



問 19

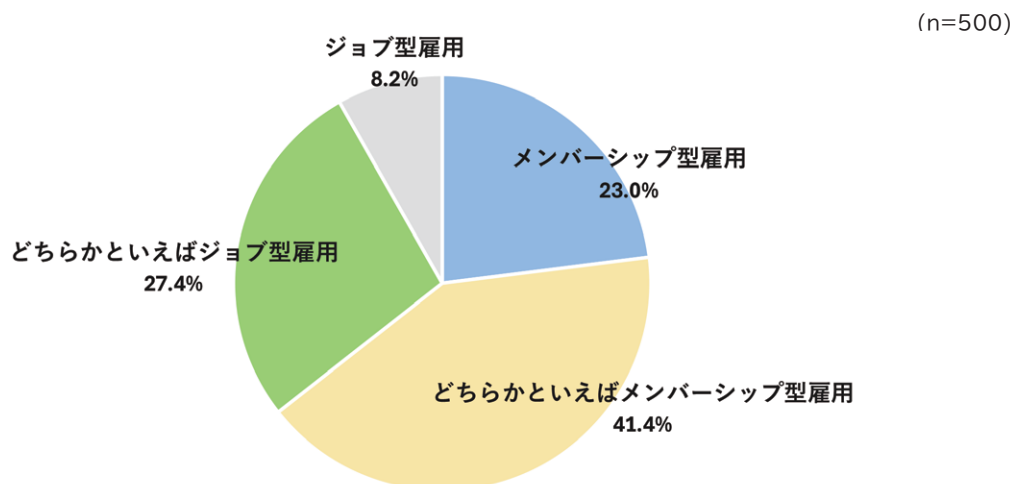
年齢や在籍年数に応じて昇進や待遇が決まる年功序列的な人事制度と、業績に応じて決まる成果主義的な人事制度ではどちらに魅力を感じますか？(1つ選択)

(n=500)



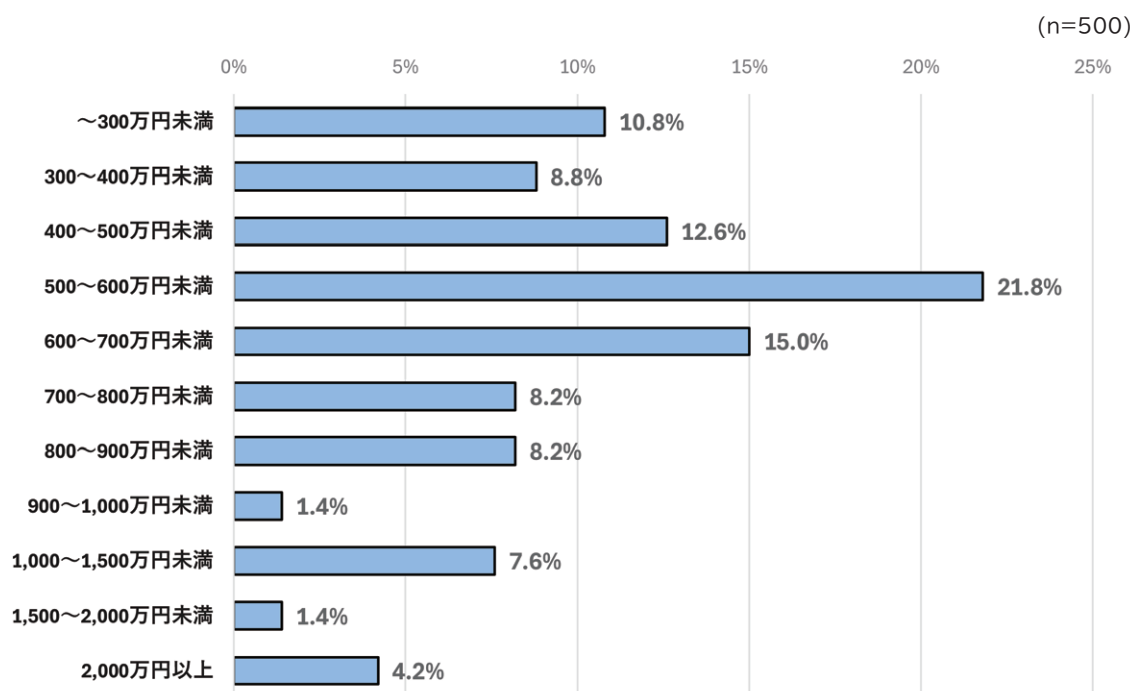
問 2 0

メンバーシップ型雇用制度とジョブ型雇用制度ではどちらに魅力を感じますか？（1つ選択）



問 2 1

35歳時点で希望する年収額はいくらですか？（自由記述）



加重平均値 6,853,000 円

2026年度 新入社員の
会社生活意識調査

働く価値観
編

2026年7月

学校法人産業能率大学

〒158-8630 東京都世田谷区等々力6-39-15

TEL: 03-5758-5117

(総合研究所 マーケティングセンター)