

2026年度 新入社員の意識調査 結果

1 はじめに

当社では、OKB総研主催の新入社員研修会の受講者を対象に意識調査を実施している。今年度は当社が創立30周年を迎えることを記念し、例年の質問に加えて、1997年度に実施したものと同一の項目について調査した。

2 調査概要

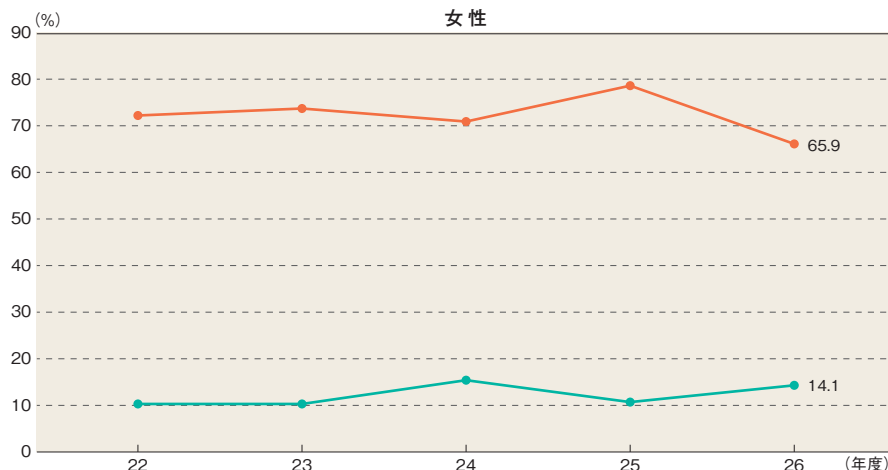
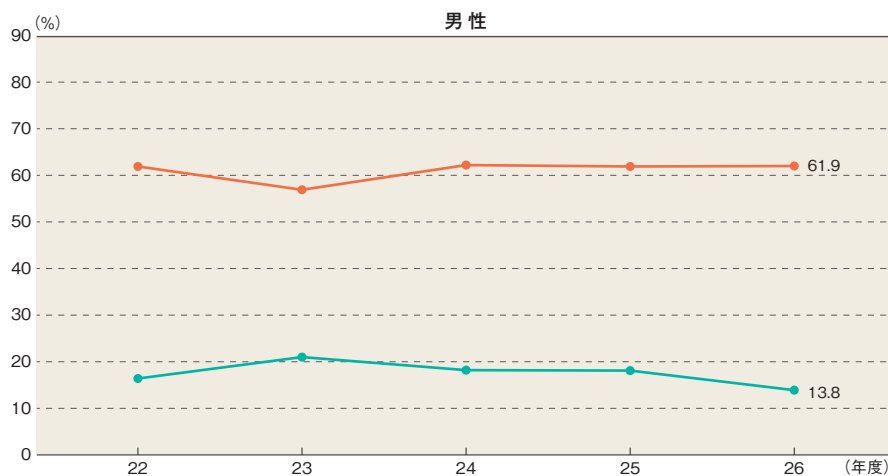
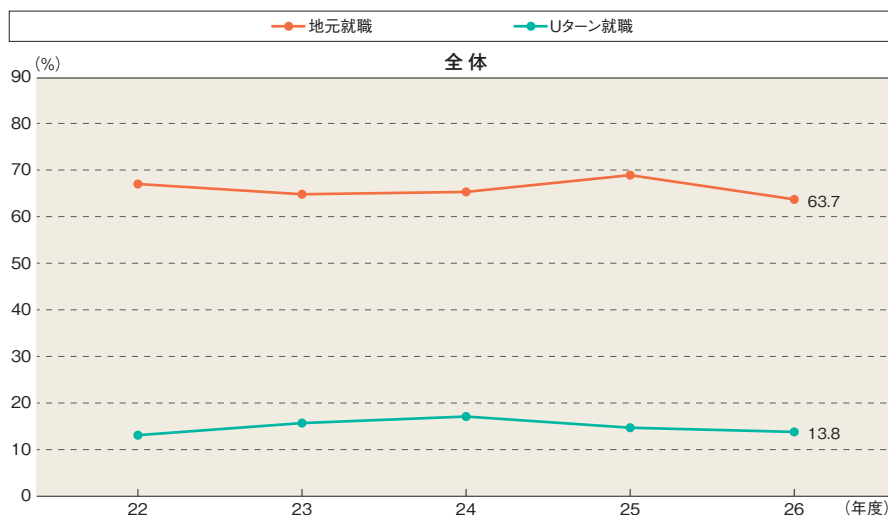
本調査の概要は下表の通りである。

- (1) 調査対象：
岐阜県・愛知県等の企業287社の新入社員
(2) 調査時期：2026年3月27日～4月8日
(3) 調査方法：
OKB総研主催の新入社員研修会受講者
(675名)に無記名方式で実施
(4) 有効回答者数：369名(有効回答率54.7%)
(5) 回答者属性

		全体	男性	女性	回答しない
有効回答者数		369名	181名	185名	3名
平均年齢		21.5歳	21.3歳	21.7歳	21.7歳
最終学歴	高校卒業	29.8%	30.9%	28.6%	33.3%
	専門学校卒業	11.1%	11.0%	11.4%	0.0%
	短期大学卒業	4.9%	2.2%	7.6%	0.0%
	4年制大学卒業	48.0%	49.2%	47.0%	33.3%
	その他	6.2%	6.6%	5.4%	33.3%
居住地	岐阜県	56.1%	51.9%	60.5%	33.3%
	愛知県	33.9%	35.9%	31.4%	66.7%
	三重県	1.4%	2.2%	0.5%	0.0%
	滋賀県	3.3%	2.8%	3.8%	0.0%
	その他	5.4%	7.2%	3.8%	0.0%
業種	製造業	31.7%	34.8%	28.6%	33.3%
	建設業	15.2%	19.9%	10.3%	33.3%
	卸売・小売業	12.2%	9.4%	15.2%	0.0%
	医療・福祉	10.6%	5.0%	16.2%	0.0%
	サービス業	7.9%	6.6%	8.6%	33.3%
	その他	22.4%	24.3%	21.1%	0.0%

(*) 端数を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合がある(以下同じ)。

図表1 地元就職とUターン就職



3 今年の新入社員像

(1) 地元就職とUターン就職

「地元就職」が6割

「あなたは地元就職・Uターン就職・その他のうち、どれにあてはまりますか」と尋ねたところ、「地元就職」が63.7%で最も高くなった。「Uターン就職」は13.8%だった(図表1)。

「地元就職」と「Uターン就職」と合わせた割合は7～8割台で推移しており、当地域では地元での就職を選ぶ人が多い傾向が続いている。

男女別に見ると、「地元就職」は男性が61.9%、女性が65.9%となった。ただし、女性では前回調査(2025年度)から12.5ポイント低下した。

「Uターン就職」は男性が13.8%、女性が14.1%となった。

(2) 就職先の選択基準

「業種・事業内容」が1位

「入社を決めるにあたって何を重視しましたか(3つまで選択)」と尋ねたところ、1位は「業種・事業内容」(53.4%)、2位は「雰囲気・イメージ」(43.6%)、3位は「休日・勤務時間」(36.9%)となった(図表2)。

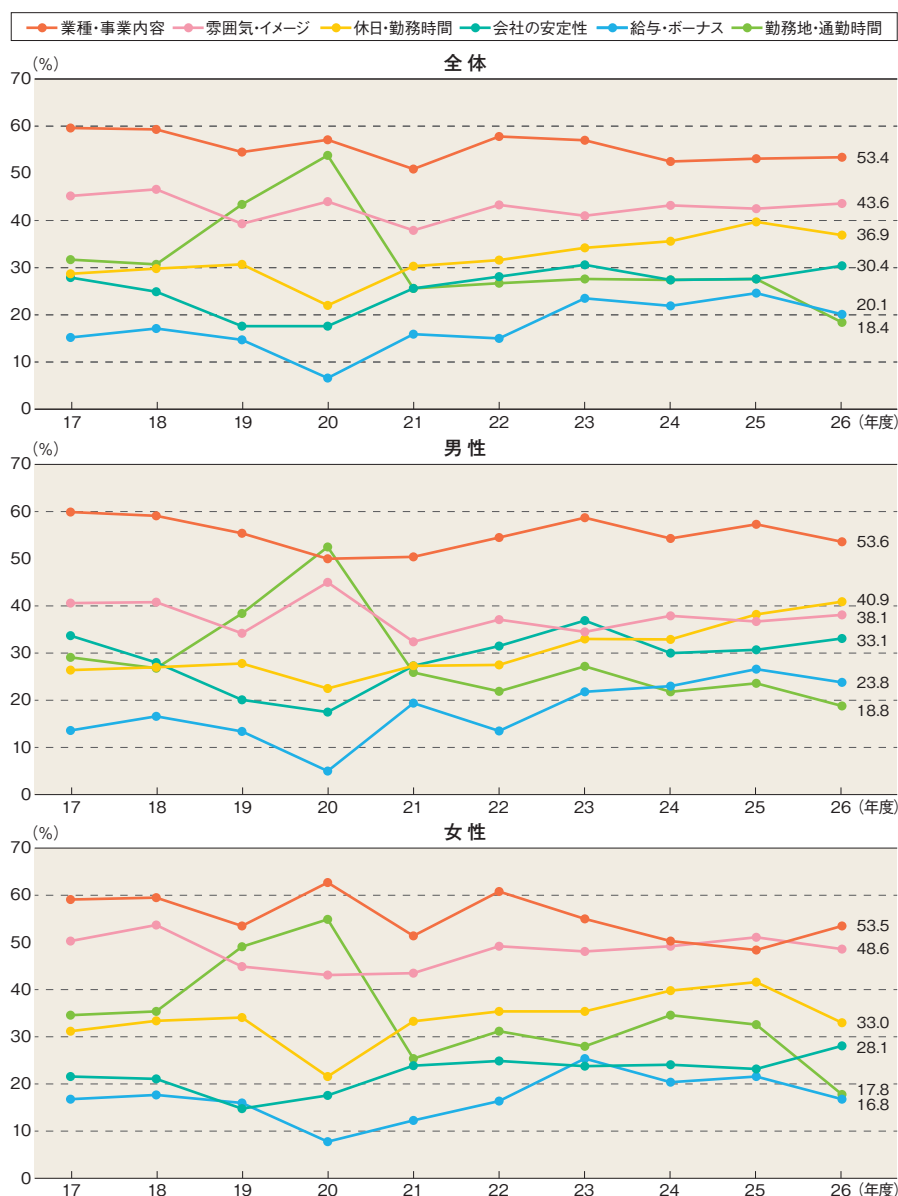
男女ともに「業種・事業内容」(それぞれ53.6%、53.5%)が最も高くなった。また、女性では「勤務地・通勤時間」(17.8%)が前回から14.8ポイント低下した。

図表2 就職先の選択基準 ※複数回答

就職先の選択基準(全体、16項目)

順位	項目	回答割合	前回差
1	業種・事業内容	53.4%	+0.3
2	雰囲気・イメージ	43.6%	+1.1
3	休日・勤務時間	36.9%	▲2.8
4	会社の安定性	30.4%	+2.8
5	給与・ボーナス	20.1%	▲4.5
6	勤務地・通勤時間	18.4%	▲9.2
7	福利厚生	13.6%	0.0
8	自分自身の成長	12.2%	+0.5
9	社員・人事担当者の対応	11.9%	▲1.9
10	会社の将来性	10.8%	▲1.5
11	会社の規模	8.1%	▲1.0
12	親または学校の推薦	6.5%	+0.5
13	会社の知名度	3.0%	0.0
14	SDGsなど社会貢献意識の強さ	1.4%	▲1.2
15	柔軟な働き方(テレワークなど)への対応	0.3%	▲1.9
-	その他	1.4%	+0.8

就職先の選択基準(上位6項目の推移)



(*) 2020年度は新型コロナウイルスの影響で例年に比し回答数が少ない。

30周年特別分析：就職先の選択基準のトレンド

「業種・事業内容」や「会社の規模」など10項目の選択基準について、1996年度から2026年度までのデータがある^(注1)（図表3）。この間、新入社員の就職先の選び方にはどのような変化があったのだろうか。

そこで、動的因子分析という手法を使って分析した。これは、複数のデータに共通する大きな流れ（トレンド）を取り出すための統計手法である。具体的には、各選択基準の変化を、「因子（共通トレンド）×因子負荷（ウェイト）+観測誤差（その他の影響）」という形で表現する^(注2)。

動的因子分析では因子（共通トレンド）が抽出されるが、それだけではその因子が何を意味するのかは分からない。たとえば、「因子1が上昇している」と分かっても、それが給与への関心の高まりなのか、安定志向の高まりなのかは数字だけでは判断できない。

そこで使うのが因子負荷（ウェイト）である。因子負荷とは、各選択基準が、それぞれの因子とどの程度強く関係しているかを示す数値である。

この因子負荷の値をもとに、因子に解釈上の名前を付ける^(注3)。ただし、この名前付けはあくまで分析者による解釈であり、統計的に一意に決まるものではない。

男女別の因子負荷を図表4に示す。

男性における因子1は、「給与・ボーナス」「会社の安定性」「休日・勤務時間」が正の因子負荷をもつことから、「待遇重視因子」と名付ける。因子2は、「会社の安定性」「会社の規模」「会社の将来性」などが正の値を示しており、「堅実さ重視因子」と名付ける。因子3は、「雰囲気・イメージ」が正の値であることから、「感性評価因子」と名付ける。ただし、因子3は因子負荷がいずれも0.3を下回っており、やや弱い因子である。

女性における因子1は、「業種・事業

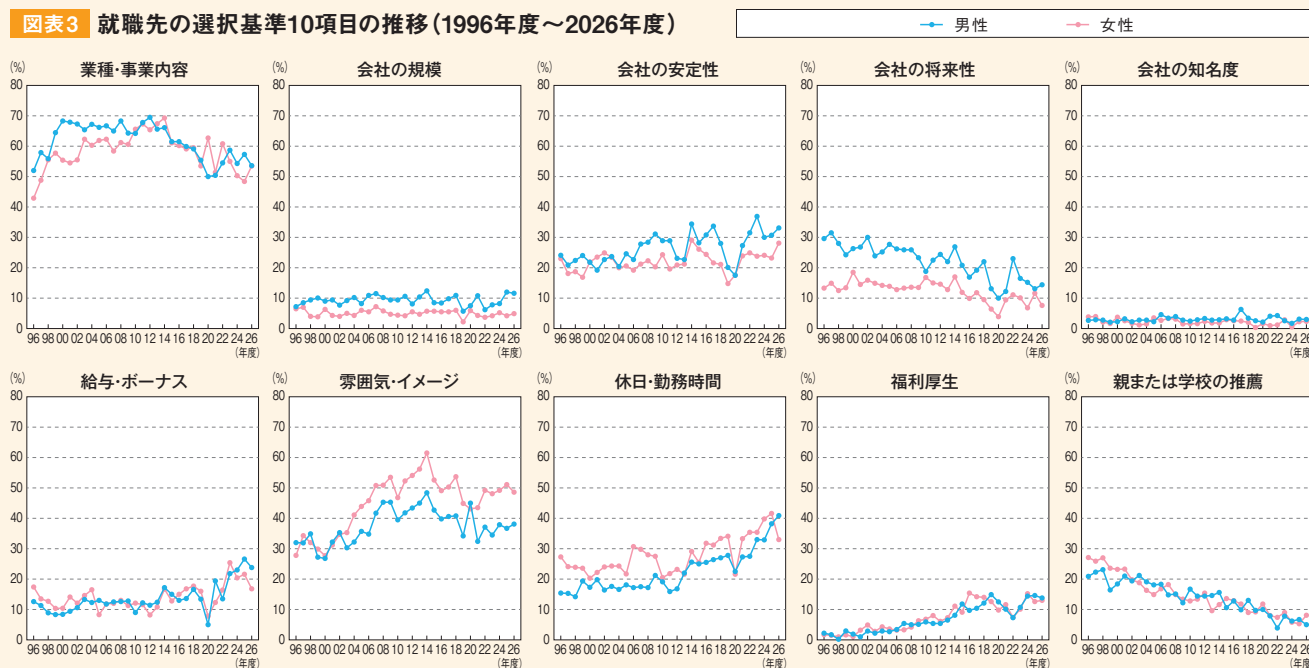
内容」が正の因子負荷をもち、「仕事内容重視因子」と名付ける。因子2は「会社の規模」「会社の知名度」「雰囲気・イメージ」などが正の値であり、「企業ブランド重視因子」と名付ける。因子3は「雰囲気・イメージ」「福利厚生」「休日・勤務時間」などが正の値であり、「働きやすさ重視因子」と名付ける。ただし、因子3は因子負荷がいずれも0.3を下回っている。

因子に名前を付けたら、次はその因子が時間とともにどう変化してきたかを見る。その因子時系列を図表5に示す。

男性における待遇重視因子は、横ばいもしくは緩やかな上昇であったのが、2010年代前半からは傾きが大きくなっている。2010年代前半を境に、自分の待遇や労働条件を基準に選ぶ傾向が強まった様子がうかがえる。

堅実さ重視因子は、2010年代後半まで概ね横ばいで推移していたが、2019

図表3 就職先の選択基準10項目の推移（1996年度～2026年度）



年から2020年にかけて大きく低下し、その後はやや持ち直している。会社の堅実さで選ぶ志向が2019年や2020年にかけて一時的に大きく揺らいだことが見て取れる。

感性評価因子は、2000年代後半にかけて大きく上昇したが、その後はやや頭打ちとなり、2010年代後半からは緩やかな低下がみられる。雰囲気やイメージを重視する傾向が強まったものの、その後は一定程度定着しつつ、近年はやや調整されている様子が見える。

女性における仕事内容重視因子は、2010年代前半をピークに上昇から低下へと転じ、足元でも低下傾向となっている。仕事の内容で就職先を選ぶ価値観が強まったものの、以降はその傾向が後退している様子が見て取れる。

企業ブランド重視因子は、時期によって上下に大きく振れている。多少のラグはあるものの、景気や採用市場の動向と重なっているように見える。環境が安定している時期においては、企業ブランドで選びやすくなるということだろうか。

働きやすさ重視因子は、1996年度から2026年度にかけて上昇しており、職場環境や福利厚生を重視する傾向が強まっていることがうかがえる。

その他の影響にあたる観測誤差(図表6)も確認したところ、男性では「会社の規模」「会社の知名度」、女性では「会社の規模」「会社の安定性」「会社の知名度」などについて比較的大きな誤差がみられた。これらの項目では共通するトレンドだけでは十分に説明されない変動が一定程度含まれていることが示唆される。

図表4 因子負荷

	因子の名前		
	待遇重視因子	堅実さ重視因子	感性評価因子
男性	↑	↑	↑
	因子1	因子2	因子3
業種・事業内容	-0.10	0.33	0.09
会社の規模	0.09	0.40	0.02
会社の安定性	0.27	0.53	0.03
会社の将来性	-0.07	0.39	-0.08
会社の知名度	0.05	0.18	0.07
給与・ボーナス	0.32	0.49	-0.06
雰囲気・イメージ	-0.03	0.07	0.27
休日・勤務時間	0.27	0.11	-0.01
福利厚生	0.12	-0.05	0.16
親または学校の推薦	-0.22	0.01	-0.03

(※1)バリマックス回転後 (※2)0.3以上に着色

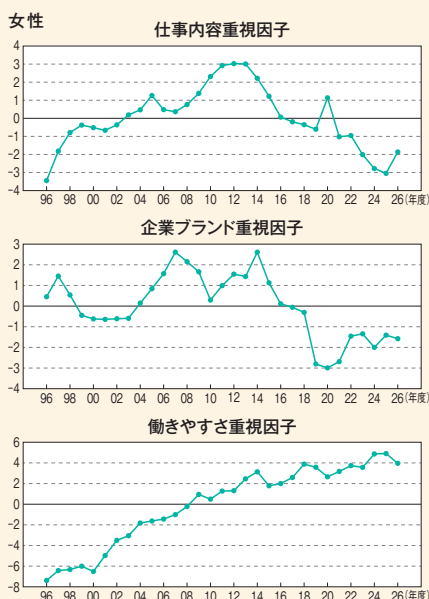
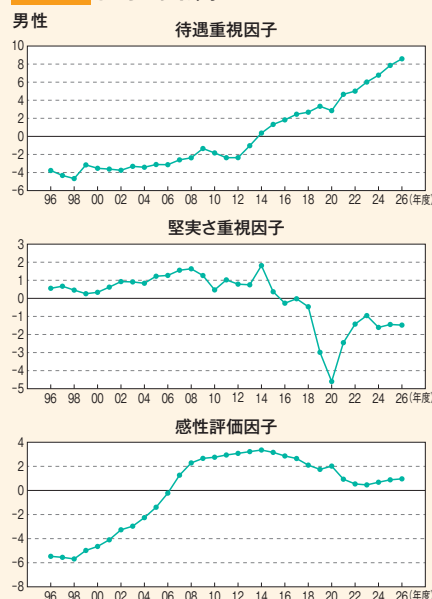
	因子の名前		
	仕事内容重視因子	企業ブランド重視因子	働きやすさ重視因子
女性	↑	↑	↑
	因子1	因子2	因子3
業種・事業内容	0.47	0.06	0.05
会社の規模	-0.12	0.36	0.00
会社の安定性	-0.16	0.20	0.11
会社の将来性	0.06	0.30	-0.11
会社の知名度	-0.15	0.35	-0.06
給与・ボーナス	-0.46	0.17	0.13
雰囲気・イメージ	0.05	0.31	0.25
休日・勤務時間	-0.45	0.17	0.20
福利厚生	-0.01	-0.02	0.24
親または学校の推薦	0.09	0.04	-0.24

図表6 観測誤差

	男性	女性
業種・事業内容	0.34	0.16
会社の規模	0.75	0.71
会社の安定性	0.29	0.81
会社の将来性	0.16	0.43
会社の知名度	0.85	0.57
給与・ボーナス	0.25	0.38
雰囲気・イメージ	0.32	0.01
休日・勤務時間	0.07	0.15
福利厚生	0.19	0.12
親または学校の推薦	0.14	0.07

(※)0.5以上に着色

図表5 因子時系列



- (注1) 2019年度に選択肢の表記変更および選択肢の加除、2022年度に選択肢の追加を行っている。今回の分析では、表記変更および加除を行った項目は使用しない。
- (注2) 分析に先立ち、データはロジット変換(割合など0から1の間の値しか取らないデータを、 $-\infty$ から ∞ までの値を取る連続データに変換し、統計的に扱いやすくする処理)および標準化(平均を0、ばらつきを1にそろえる処理)を施した。因子数については、男女ともに、収束が良好かつモデルの良さを評価する指標も比較的良好であった3因子を採用した。
- (注3) このデータは「最大3つまで選択可能」という複数回答データである。そのため、回答数の制約により、ある項目が多く選ばれと別の項目が少なく見えるという、見かけ上の負の相関が生じやすい。そのため、0.3以上の正の因子負荷を中心に解釈を行った。

(3) 将来就きたい地位

「スペシャリスト志向」がトップ

「あなたは将来どんな地位に就きたいですか(1つだけ選択)」と尋ねたところ、「特殊能力・技能のあるスペシャリスト社員(以下:スペシャリスト志向)」が31.4%で最も高く、次いで「部長・課長・主任などの肩書のある管理職(以下:管理職志向)」と「一般社員のままだがよい(以下:一般社

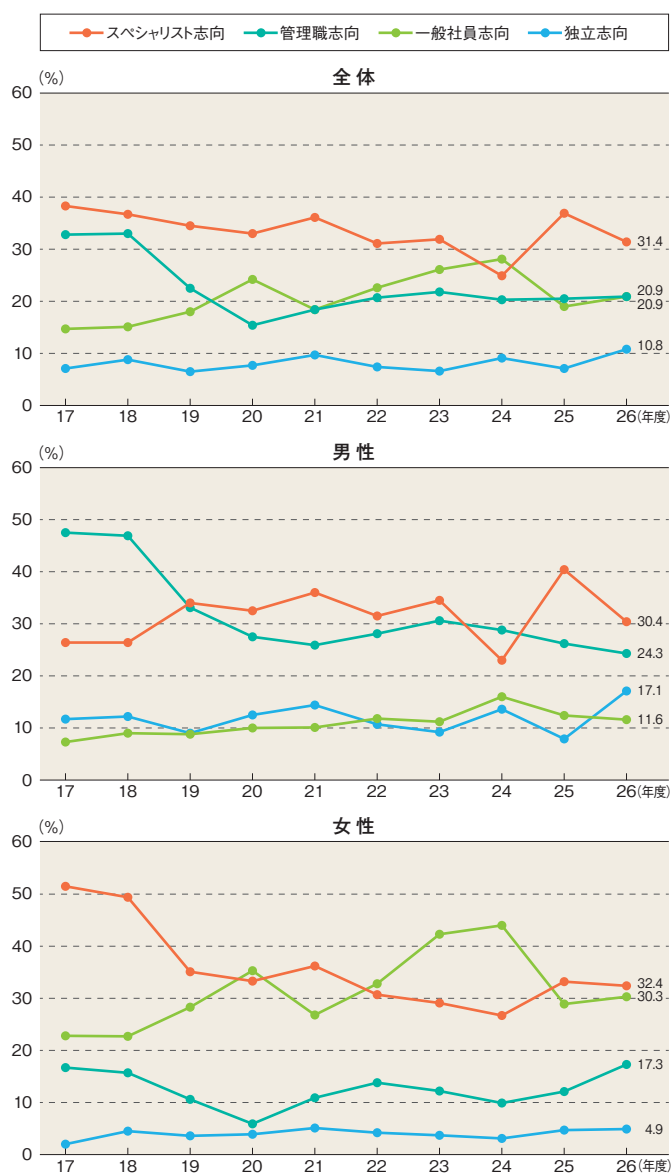
員志向)」が20.9%で同率となった(図表7)。

男女別に見ると、男性は「スペシャリスト志向」が30.4%で前回に続き1位であったが、▲10.0ポイントと大きく低下した。2位は「管理職志向」で24.3%だった。「独立したい・社長になりたい(以下:独立志向)」(17.1%)は前回から9.2ポイント上昇した。ただし、「独立志向」は30年で概ね低下しており、「管理職志

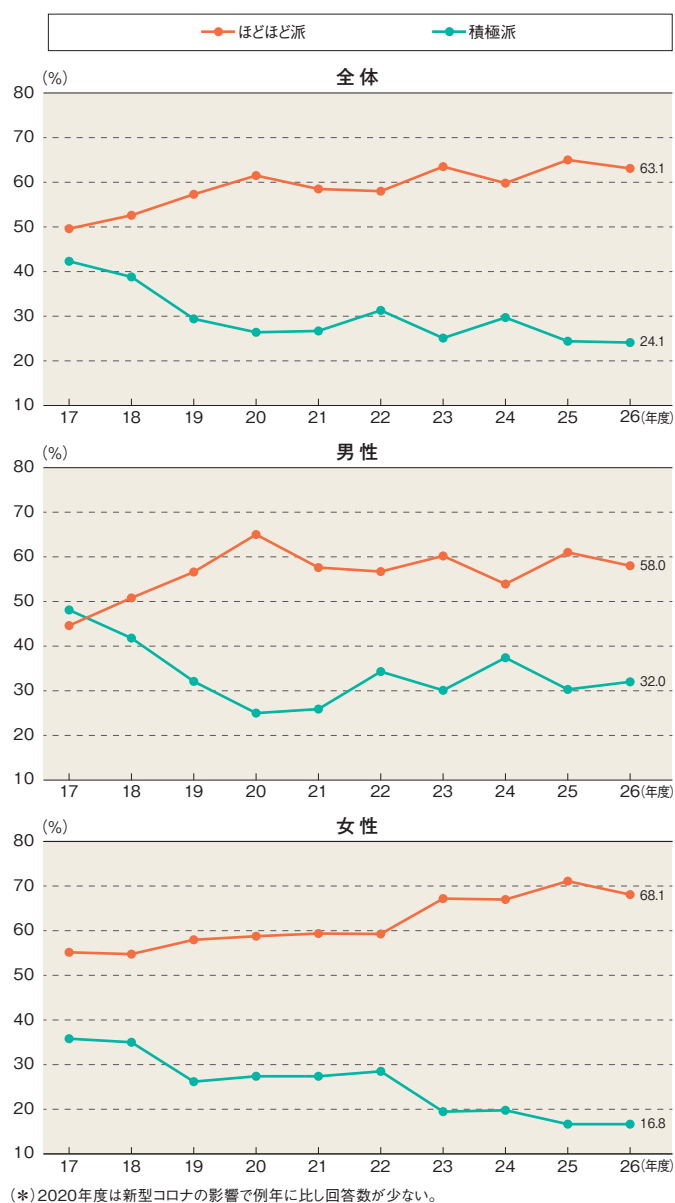
向」も2010年代後半をピークに低下傾向にある。一方、「一般社員志向」は低水準ながら緩やかな上昇傾向にある。

女性は「スペシャリスト志向」が32.4%で最も高く、次いで「一般社員志向」が30.3%となった。30年では「管理職志向」が概ね上昇しているほか、2010年代後半を境に「一般社員志向」が上昇傾向にある一方、「スペシャリスト志向」は低下傾向にある。

図表7 将来就きたい地位(わからないを除いた項目の推移)



図表8 上司・先輩との人間関係(上位2項目の推移)



(4) 上司・先輩との人間関係

「ほどほど派」が6割

「上司・先輩との人間関係はどのように考えていますか(1つだけ選択)」と尋ねたところ、「義理を欠かない程度(以下:ほどほど派)」が63.1%で最も高く、次いで「プライベートも含め積極的に(以下:積極派)」は24.1%となった(図表8)。

男女ともに「ほどほど派」(それぞれ58.0%、68.1%)が最も高くなった。ほどほど派の割合は、女性が男性を10.1ポイント上回っている。一方、積極派は男性(32.0%)が女性(16.8%)を15.2ポイント上回っている。上司や先輩とは適度な距離感を望む人が多く、特に女性でその傾向が強いことがうかがえる。一方で、男性は積極的に関わろうとする割合が比較的高い結果となっている。

(5) 入社の際の不安

「上司・先輩との人間関係」が5年連続でトップ

「入社にあたって不安に思うことは何ですか(3つまで選択)」と尋ねたところ、「上司・先輩との人間関係」が59.9%と、5年連続でトップとなった。2位は「社会常識・マナー」(47.2%)、3位は「業界知識・業務内容」(46.1%)だった(図表9)。

男女ともに「上司・先輩との人間関係」(それぞれ55.2%、64.9%)が最も高くなった。「上司・先輩との人間関係」「業界知識・業務内容」は長年上位を占めており、新入社員の不安の種であり続けていることがうかがえる。

また、近年では「社会常識・マナー」が緩やかな上昇傾向にあり、社会人として求められる振る舞いへの不安もやや高まっているようだ。

(6) 働く目的

男性は「自分の成長のため」、女性は「収入を得て安定した生活を送りたい」がトップ

「あなたが働く目的は何ですか(3つまで選択)」と尋ねたところ、「収入を得て安定した生活を送りたい」(56.9%)が最も高く、次いで「自分の成長のため」(55.3%)、「収入を得て仕事以外で好きなことをしたい」(42.3%)となった(図表10)。

男女別に見ると、男性は「自分の成長のため」(66.9%)、女性は「収入を得て安定した生活を送りたい」(61.1%)が最も高くなった。働く目的として、男性は自己成長を、女性は生活基盤の安定を重視する傾向が相対的に高いことがうかがえる。

(7) 初給与の使い道

「家族に贈り物をしたり、食事をごちそうする」「預金する」が上位

「初給与はどのように使いますか(2つまで選択)」と尋ねたところ、1位は「預金する」(49.6%)、2位は「家族に贈り物をしたり、食事をごちそうする」(44.2%)となった(図表11)。初任給を将来への備えや家族への感謝に使いたいと考える人が多いようだ。

男女別に見ると、男女ともに「家族に贈り物をしたり、食事をごちそうす

る」「預金する」が上位を占めた。

(8) 利用したい働き方

「短時間勤務制度」「フレックスタイム」の利用意向が6割

利用したい働き方について尋ねたところ、「利用したい」の回答率が最も高いのは「短時間勤務制度」(66.1%)、次いで「フレックスタイム(時差出勤等)」(62.6%)、「テレワーク(在宅勤務)」(56.9%)だった(図表12)。

「利用したい」の割合を男女別に見ると、「副業・兼業」と「ワーケーション」を除く働き方について、女性が男性を10ポイント以上上回っており、柔軟な働き方に対する関心の高さがうかがえる(図表13)。

(9) 理想の上司

「天海祐希」が1位

今年度の新入社員に、「あなたの理想の上司とはどんなタイプですか。著名人・有名人に例えて1人だけお答え下さい(自由回答)」と尋ねたところ、全体ランキングでは俳優の「天海祐希」が2022年度以来4年ぶりに1位に輝いた。選んだ理由については、「頼れるかっこいい女性という印象があるから」「働く女性像として理想的だから」などの意見が寄せられ、特に女性からの支持が多かった。

2位は野球選手の「大谷翔平」とアナウンサーの「水卜麻美」が同率となった。「大谷翔平」は「目標を達成しているから」「相談に対しても親身に乘ってくれそう」などの意見

が寄せられた。「水ト麻美」は「明るく親しみやすい雰囲気」「優しく教えてくれそうだから」などの意見が寄せられた。

男女別ランキングでは、男性が選んだトップ3は1位が「大谷翔平」、2位が「マツコ・デラックス」、3位が「ムロツヨシ」となった。女性が選ん

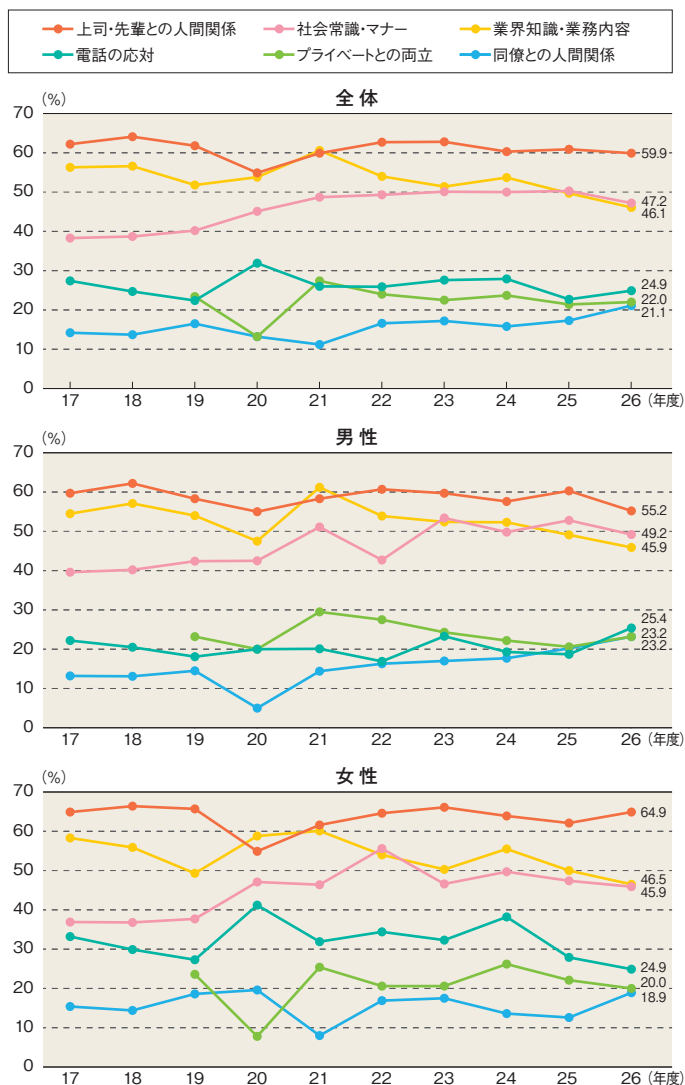
だトップ3は1位が「天海祐希」、2位が「水ト麻美」、3位が同率で「明石家さんま」と「いとうあさこ」となった(図表14)。

図表9 入社の際の不安 ※複数回答

入社の際の不安(全体、11項目)

順位	項目	回答割合	前回差
1	上司・先輩との人間関係	59.9%	▲1.0
2	社会常識・マナー	47.2%	▲3.1
3	業界知識・業務内容	46.1%	▲3.6
4	電話の応対	24.9%	+2.2
5	プライベートとの両立	22.0%	+0.6
6	同僚との人間関係	21.1%	+3.8
7	規則的な生活	16.8%	+1.9
8	健康	15.7%	+6.4
9	パソコン・オフィス機器の使い方	13.3%	+0.3
10	機械の使い方	9.8%	▲3.2
—	その他	1.1%	0.0

入社の際の不安(上位6項目の推移)



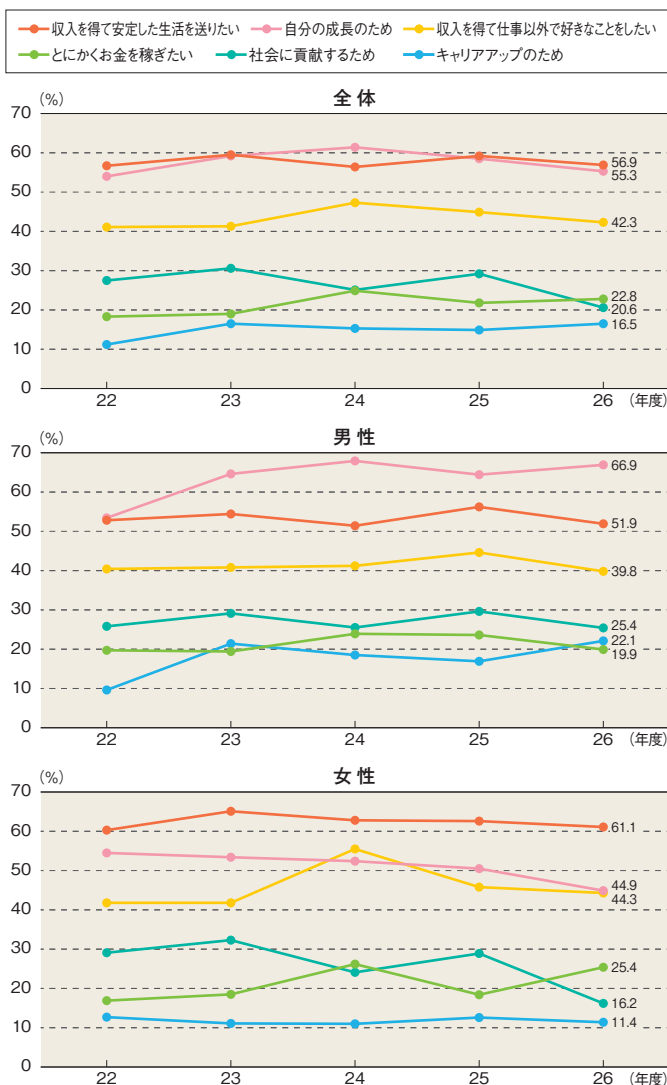
(※)2020年度は新型コロナウイルスの影響で例年に比し回答数が少ない。

図表10 働く目的 ※複数回答

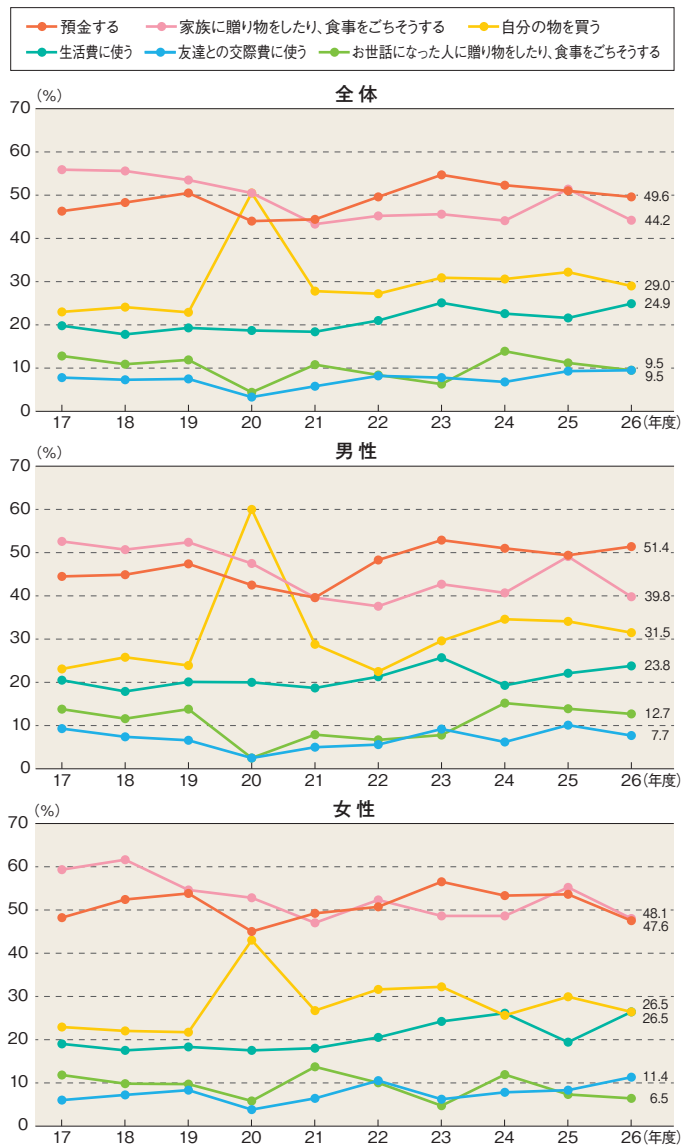
働く目的(全体、10項目)

順位	項目	回答割合	前回差
1	収入を得て安定した生活を送りたい	56.9%	▲2.3
2	自分の成長のため	55.3%	▲3.2
3	収入を得て仕事以外で好きなことをしたい	42.3%	▲2.6
4	とにかくお金を稼ぎたい	22.8%	+1.0
5	社会に貢献するため	20.6%	▲8.6
6	キャリアアップのため	16.5%	+1.6
7	仕事で好きなことをしたい	15.7%	▲1.1
8	社会で活躍するため	7.3%	▲5.9
9	高い地位を得るため	3.5%	▲1.0
—	その他	2.2%	+0.5

働く目的(上位6項目の推移)

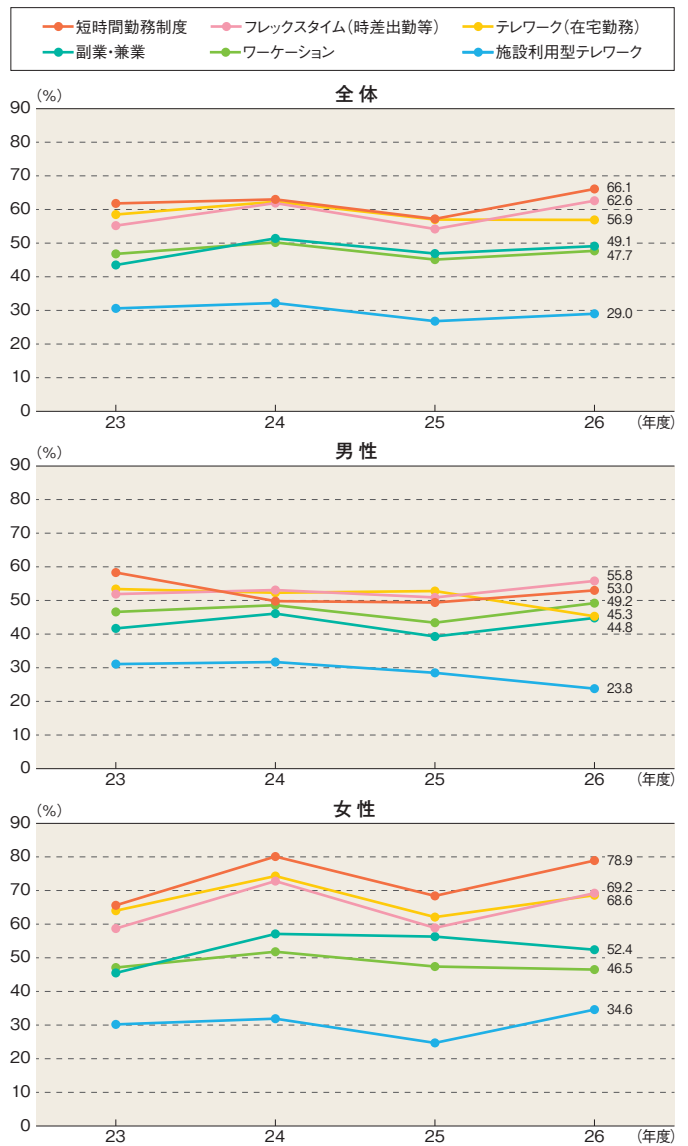


図表11 初給与の使い道(上位6項目の推移) ※複数回答

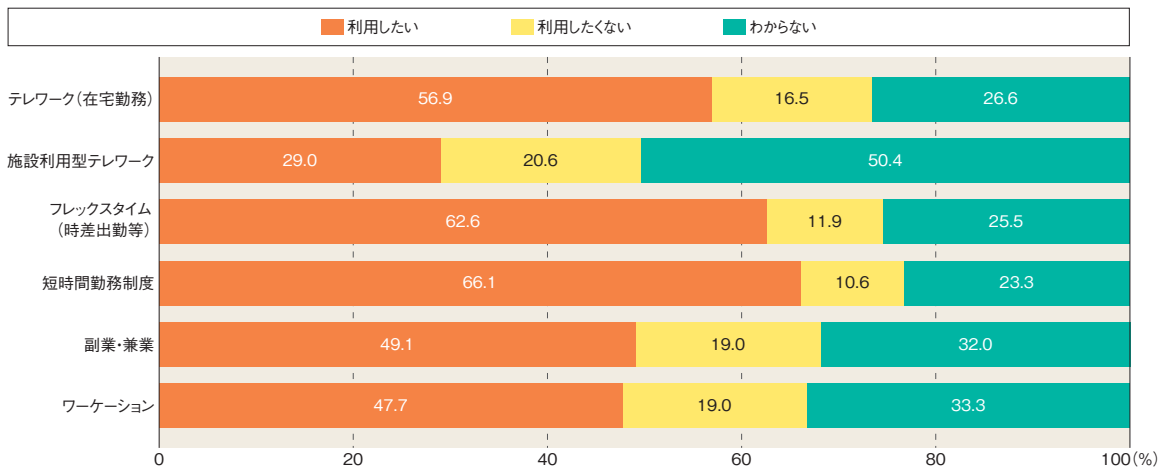


(※)2020年度は新型コロナウイルスの影響で例年に比し回答数が少ない。

図表13 「利用したい」の割合



図表12 利用したい働き方



図表14 理想の上司（敬称略）

全体	順位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
	1	明石家さんま	水ト麻美	内村光良	内村光良	天海祐希
	2	天海祐希	大谷翔平	大谷翔平	大谷翔平	大谷翔平
	3	内村光良	明石家さんま	水ト麻美	明石家さんま	水ト麻美
	4	櫻井翔	内村光良	明石家さんま	水ト麻美	ムロツヨシ
	5	水ト麻美	天海祐希 志村けん	櫻井翔、志村けん、 フリーザ、ムロツヨシ	アンミカ	明石家さんま

男性新入社員	順位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
	1	松本人志	志村けん	大谷翔平	内村光良	大谷翔平
	2	明石家さんま	明石家さんま	内村光良	大谷翔平	マツコ・デラックス
	3	イチロー	大谷翔平	フリーザ	明石家さんま	ムロツヨシ
	4	内村光良	内村光良	明石家さんま	フリーザ	明石家さんま、阿部寛 内村光良、川島明 栗山英樹、フリーザ
	5	志村けん	栗山英樹	志村けん、ムロツヨシ	松岡修造	

女性新入社員	順位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
	1	天海祐希	水ト麻美	水ト麻美	内村光良	天海祐希
	2	水ト麻美	天海祐希	内村光良	アンミカ	水ト麻美
	3	明石家さんま	櫻井翔	アンミカ	天海祐希	明石家さんま
	4	内村光良	大谷翔平	櫻井翔	水ト麻美	いとうあさこ
	5	櫻井翔	明石家さんま	天海祐希 渡辺直美	櫻井翔	大泉洋、志村けん 鈴木亮平、高市早苗 ムロツヨシ

（※）網掛けは2026年度全体で回答率が高かった上位3位までの人。

4 新入社員の価値観 ～1997年度と比べて どう変わった？～

現代の新入社員と約30年前の新入社員の価値観のちがいを探るため、データをさかのぼれる1997年度調査と同一の項目について、2026年度の新入社員を対象に調査を行った。

調査概要は図表15のとおり^{（注4）}。ただし、両調査で質問文や選択肢、実施形式等が一部異なるため、数値を単純に比較することには注意を要する。

図表15 調査の概要（1997年度および2026年度）

		1997年度	2026年度
調査対象	岐阜県・愛知県等の企業・団体の新入社員		岐阜県・愛知県等の企業・団体の新入社員
調査時期	1997年3月24日～4月16日		2026年3月27日～4月8日
調査方法	大垣共立銀行主催の新入社員研修の受講者に無記名式で実施		OKB総研主催の新入社員研修会の受講者に無記名式で実施
実施形式	紙		WEB
回答者属性	下表の通り		

		1997年度	2026年度
有効回答者数		1,074名	369名
平均年齢		20.8歳	21.5歳
最終学歴	高校卒業	40.8%	29.8%
	専門学校卒業	13.5%	11.1%
	短期大学卒業	17.8%	4.9%
	4年制大学卒業	24.0%	48.0%
	その他	3.9%	6.2%
居住地	岐阜県	60.8%	56.1%
	愛知県	33.1%	33.9%
	三重県	2.0%	1.4%
	滋賀県	2.2%	3.3%
	その他	1.8%	5.4%
業種	製造業	36.0%	31.7%
	建設業	11.0%	15.2%
	卸売・小売業	20.3%	12.2%
	サービス業	20.3%	7.9%
	その他	12.4%	33.0%

（※）端数を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合がある（以下同じ）。

(1) 地元就職の理由

1997年度と同じく 「生活・通勤するのに便利だから」が 7割を占める

地元（県内^(注5)）就職と答えた人^(注6)に対し理由を尋ねたところ、2026年度は「生活・通勤するのに便利だから」が73.4%で最も高く、次いで「住み慣れた土地だから」が56.3%となった（図表16）。29年前の1997年度調査でも「生活・通勤するのに便利だから」が1位となっており、同じく7割を占めている。地元就職では生活・通勤利便性が変わらず重視されていることが見て取れる。

男女別に見ると、男女ともに「生活・通勤するのに便利だから」（70.8%、76.4%）が最も高く、次いで「住み慣れた土地だから」（55.5%、57.4%）となった。

た土地だから」（55.5%、57.4%）となった。

1997年度と比較すると、男性では「住み慣れた土地だから」が10ポイント以上上昇している。女性では「住み慣れた土地だから」が20ポイント以上、「故郷が好きだから」が10ポイント以上上昇している。地元への愛着を理由に挙げている人が増えていることがうかがえる。

(2) 同僚との人間関係

「仲間外れにならない程度」が 多数派に

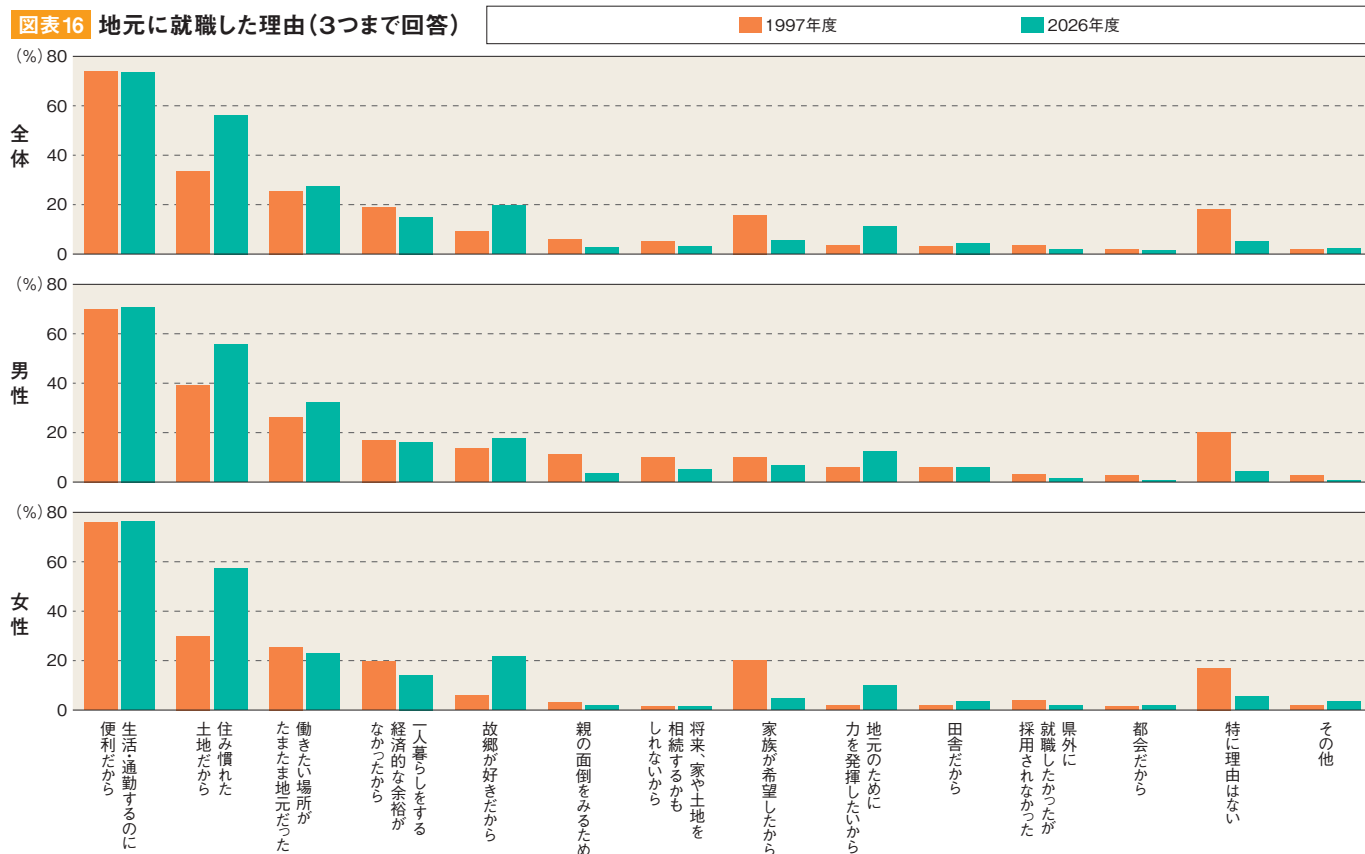
同僚との人間関係について尋ねたところ、2026年度は「仲間外れにならない程度に付き合いたい」が48.2%で最も高く、次いで「公私にわたって積極的に付き合いたい」が39.3%となった（図表17）。1997年度は「公私にわたって積極的に付き合いたい」が6割

を占め、「仲間外れにならない程度に付き合いたい」は2割ほどであったが、両者の順位が逆転した。

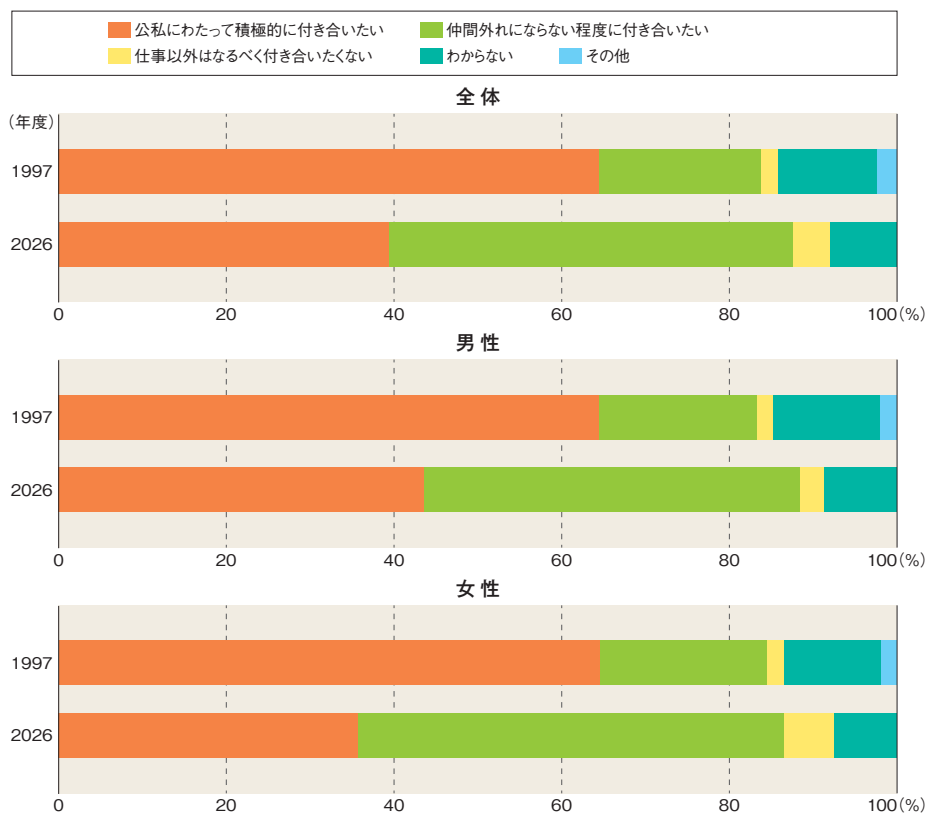
男女別に見ると、2026年度は男性では「公私にわたって積極的に付き合いたい」が43.6%、「仲間外れにならない程度に付き合いたい」が44.8%と、両者はほぼ拮抗している。一方、女性では「公私にわたって積極的に付き合いたい」が35.7%、「仲間外れにならない程度に付き合いたい」が50.8%と、後者が前者を上回っている。

1997年度と比較すると、男女とも「公私にわたって積極的に付き合いたい」が低下し、「仲間外れにならない程度に付き合いたい」が上昇している。同僚との適度な距離感を求める意識が高まっていることが見て取れる。

図表16 地元就職した理由（3つまで回答）



図表17 同僚との人間関係



(*) 2026年度は「その他」を選択肢から削除

(3) 勤続年数

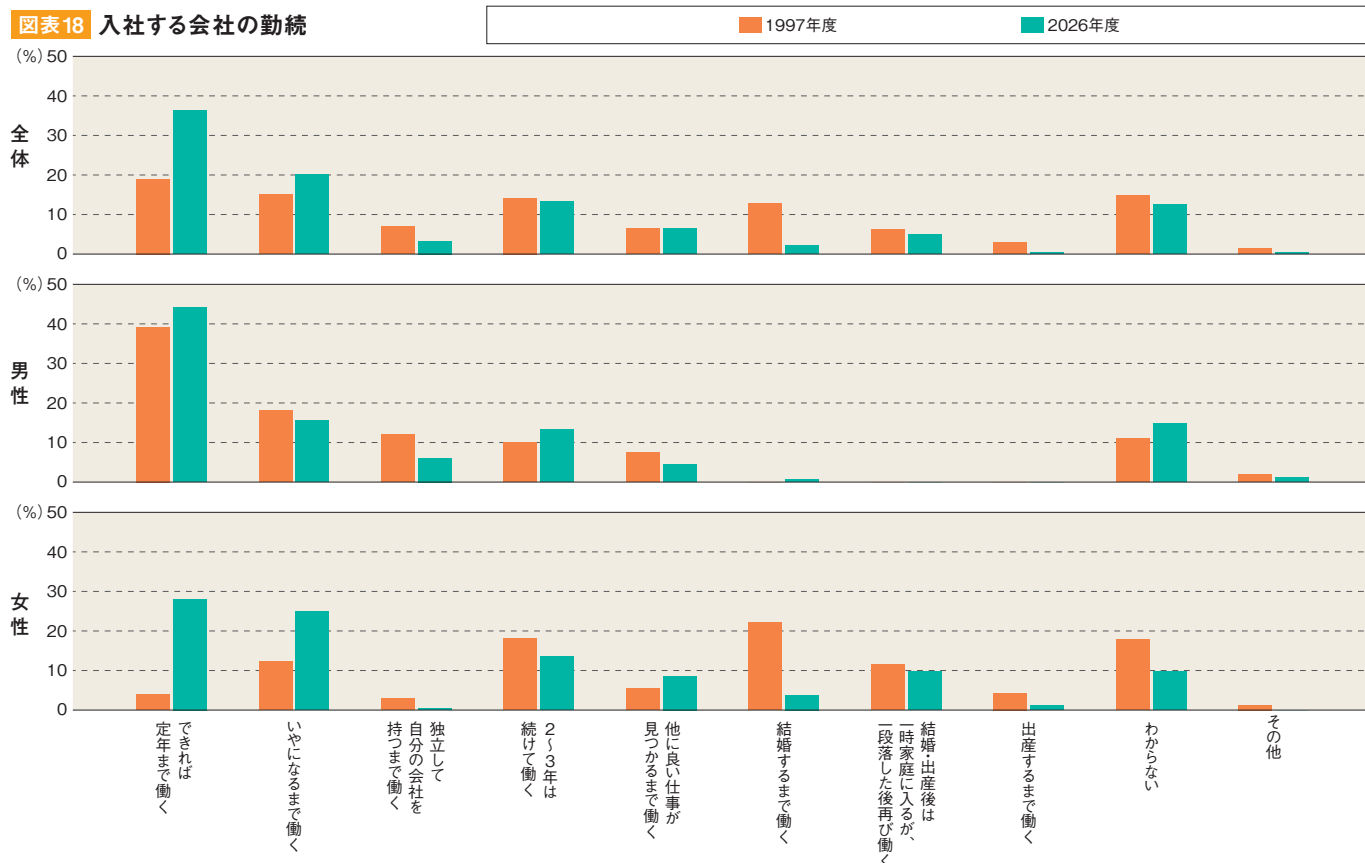
女性の結婚や出産を機とした退職意向が低下

入社する会社の勤続について尋ねたところ、2026年度は「できれば定年まで働く」が36.3%で最も高く、次いで「いやになるまで働く」が20.1%となった(図表18)。

男女ともに「できれば定年まで働く」(44.2%、28.1%)が最も高く、男性は女性を16.1ポイント上回っている。また、女性では次いで「いやになるまで働く」が24.9%となっており、上位2項目で同程度の回答率となっている。

1997年度と比較すると、特に女性における「定年まで働く」および「いやになるまで働く」の上昇幅が大きく、「結婚するまで働く」の低下幅が大

図表18 入社する会社の勤続



きい。また、「結婚するまで働く」「出産するまで働く」「結婚・出産後は一時家庭に入るが、一段落した後再び働く」を合わせた割合は、1997年度は38.4%であったのに対し、2026年度は14.6%と、20ポイント以上低くなっている。こうした変化の一因としては、国や企業による女性活躍推進の取り組みが広がってきたことが考えられる。

(4) 仕事重視それとも余暇重視

2026年度も「仕事と余暇の両立」を重視

仕事と余暇のどちらを重視するか尋ねたところ、2026年度は「仕事と余暇の両立」が48.2%で最も高く、次いで「どちらかといえば余暇重視」が25.7%となった(図表19)。

1997年度も「仕事と余暇の両立」が最も高く、次いで「どちらかといえば仕事重視」となっている。ただし、2026年度は1997年度と比べて、「仕事重視」と「どちらかといえば仕事重視」を合わせた割合(以下、『仕事重視』)は低下し、「余暇重視」と「どちらかといえば余暇重視」を合わせた割合(以下、『余暇重視』)は上昇している。

男女別に見ると、1997年度・2026年度ともに「仕事と余暇の両立」が最も高い。女性に関しては、『仕事重視』が低下した一方、『余暇重視』が上昇しており、両者の差が拡大している。仕事と余暇の両立志向を維持しながらも、特に女性において余暇をより重視する傾向が強まっていることがうかがえる。

(5) 希望する仕事

2026年度は男性では「技術開発・商品開発」、女性では「わからない」が1位

希望する仕事を尋ねたところ、1997年度は男性が「技術開発・商品開発」が30.2%で最も高く、次いで「営業・接客」が21.8%だった。女性は「事務一般・補助業務」が29.1%で最も高く、次いで「営業・接客」が17.5%だった(図表20)。

それに対し、2026年度は男性が「技術開発・商品開発」が25.4%で最も高く、次いで「わからない」が22.7%となっている。女性は「わからない」が17.8%で最も高く、次いで「営業・接客」が16.2%となっている。特に女性において「事務一般・補助業務」が

1997年度に比べて10ポイント以上低下した。こうした変化は、回答者属性における業種の構成比の違いによるところが大きいと思われる。

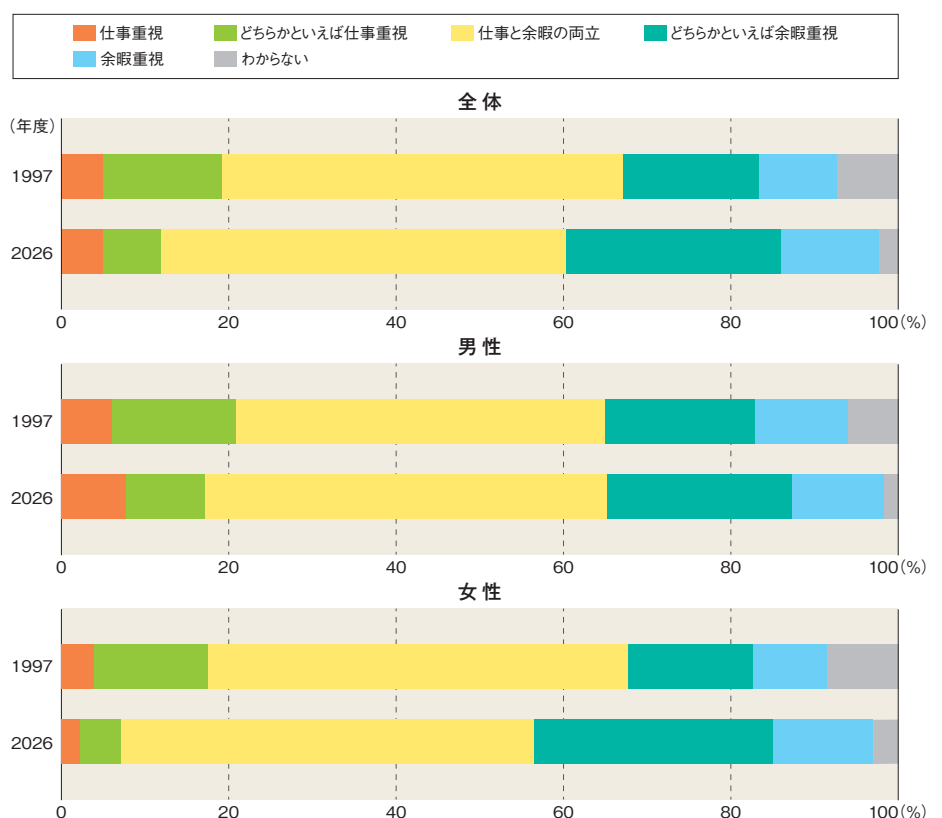
(6) 希望の仕事につけなかった場合

「希望の仕事につけるよう勉強」と「積極的に挑戦」が上位で変わらず

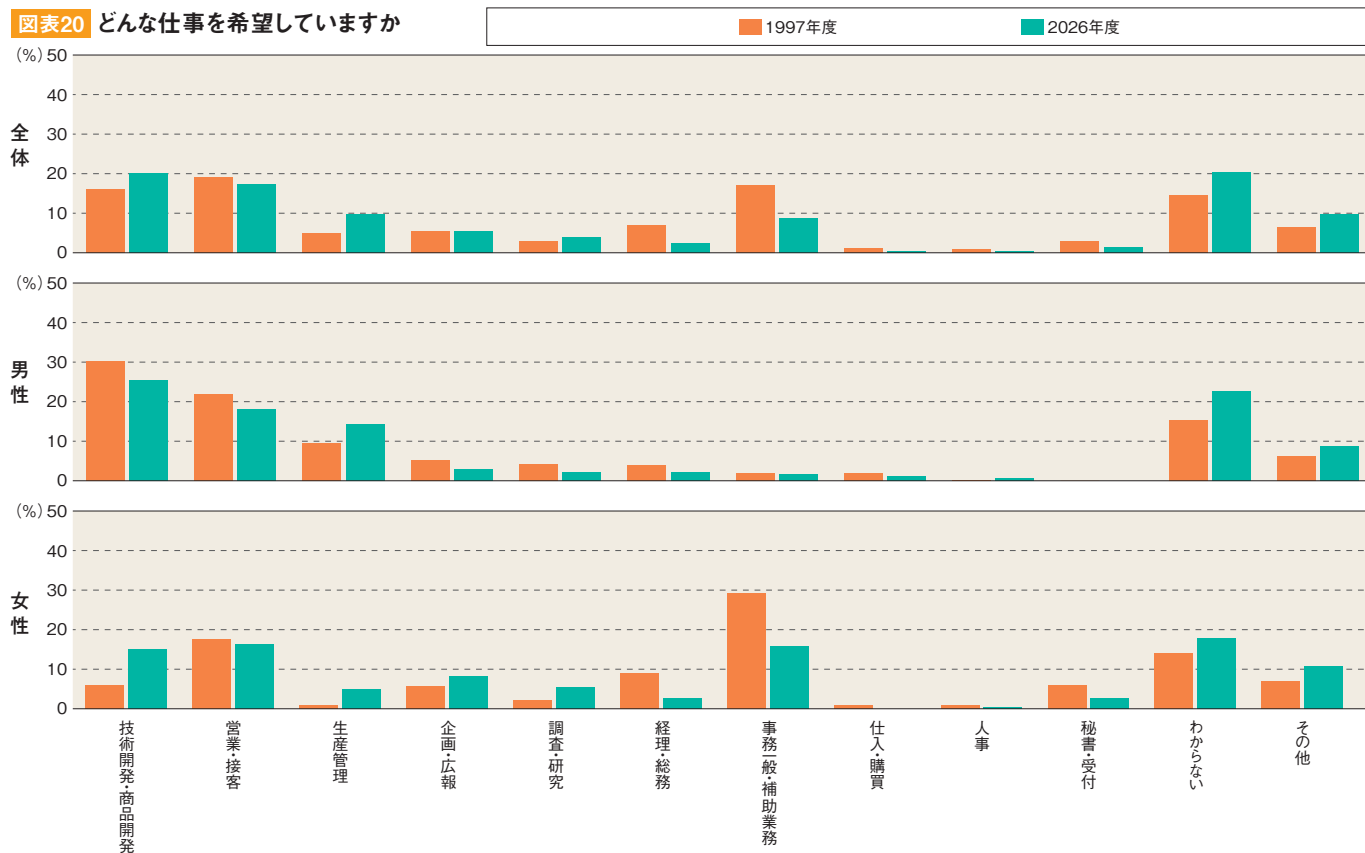
希望の仕事につけなかった場合について尋ねたところ、2026年度は「与えられた仕事をこなしつつ社内で希望の仕事につけるよう勉強する」が39.8%で最も高く、次いで「与えられた仕事を積極的に挑戦する」が36.6%となった(図表21)。1997年度においてもこれらが上位を占めている。

男女別に見ると、2026年度は男

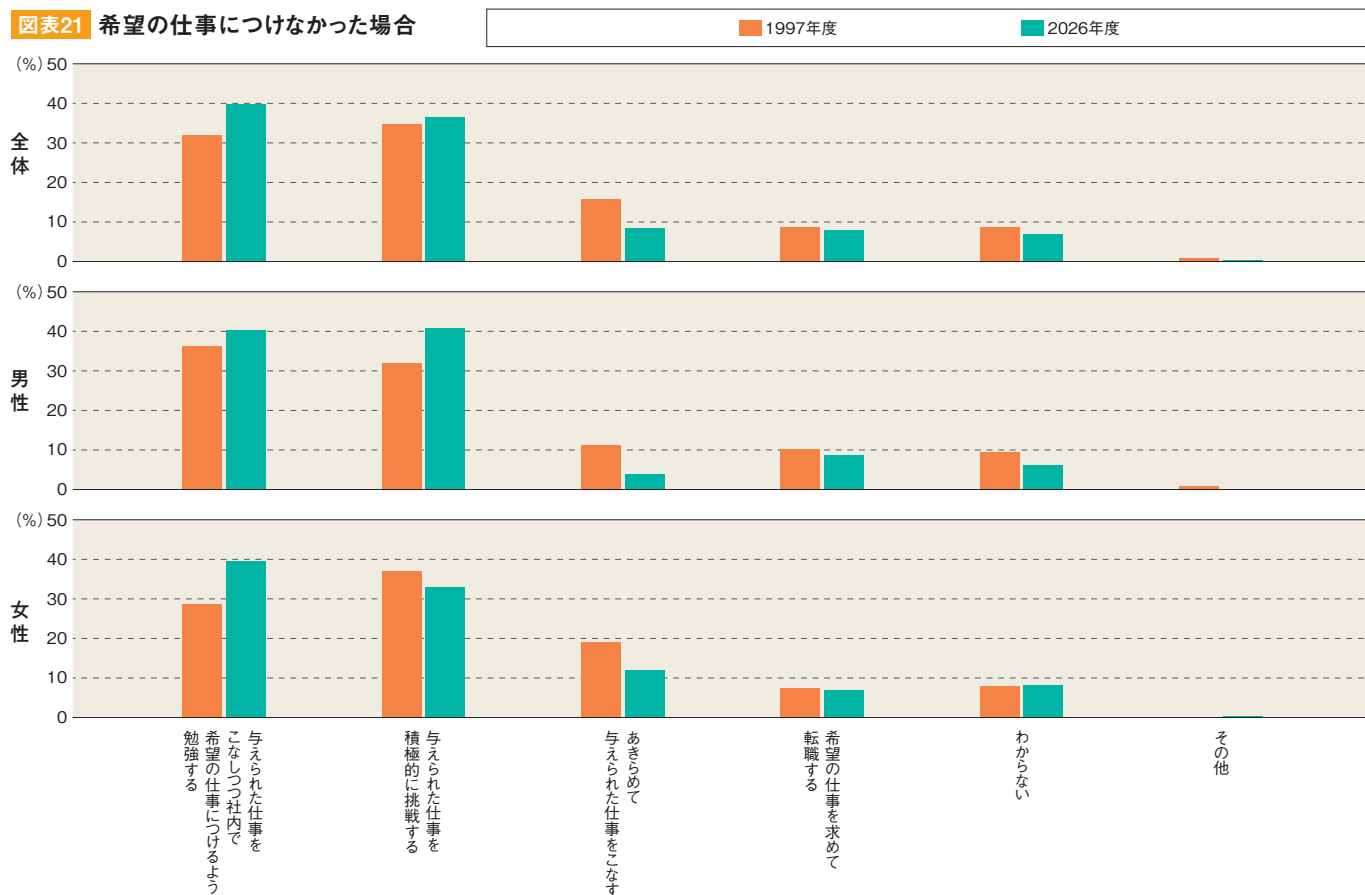
図表19 仕事と余暇のどちらを重視しますか



図表20 どんな仕事を希望していますか



図表21 希望の仕事につけなかった場合



女ともに「与えられた仕事をこなしつつ社内で希望の仕事につけるよう勉強する」(40.3%、39.5%)と「与えられた仕事を積極的に挑戦する」(40.9%、33.0%)が上位を占めた。「希望の仕事求めて転職する」に関しては、男性は8.8%、女性は7.0%にとどまっている。

1997年度と比較すると、女性の「与えられた仕事をこなしつつ社内で希望の仕事につけるよう勉強する」が10ポイント以上高くなっている。

「希望の仕事求めて転職する」については、男女ともに1997年度と2026年度で大きな変化はなく、希望に沿わなかった場合における転職意向の高まりは、この結果からは読み取れない。

(7)貯蓄

2026年度は「趣味・推し活」が2位に

貯蓄の目的について尋ねたところ、2026年度は「いざという時に備えて」が52.6%で最も高く、次いで新たに追加した「趣味・推し活」が32.8%となった(図表22)。

男女別に見ると、男女ともに「いざという時に備えて」(54.1%、51.4%)が最も高く、次いで「趣味・推し活」(31.5%、33.5%)となった。一方、「車購入」は男性(23.8%)が女性(9.7%)を14.1ポイント上回っており、「旅行」は女性(22.2%)が男性(7.7%)を14.5ポイント上回っている。

1997年度と比較すると、「結婚費用」や「車購入」が男女ともに低下し

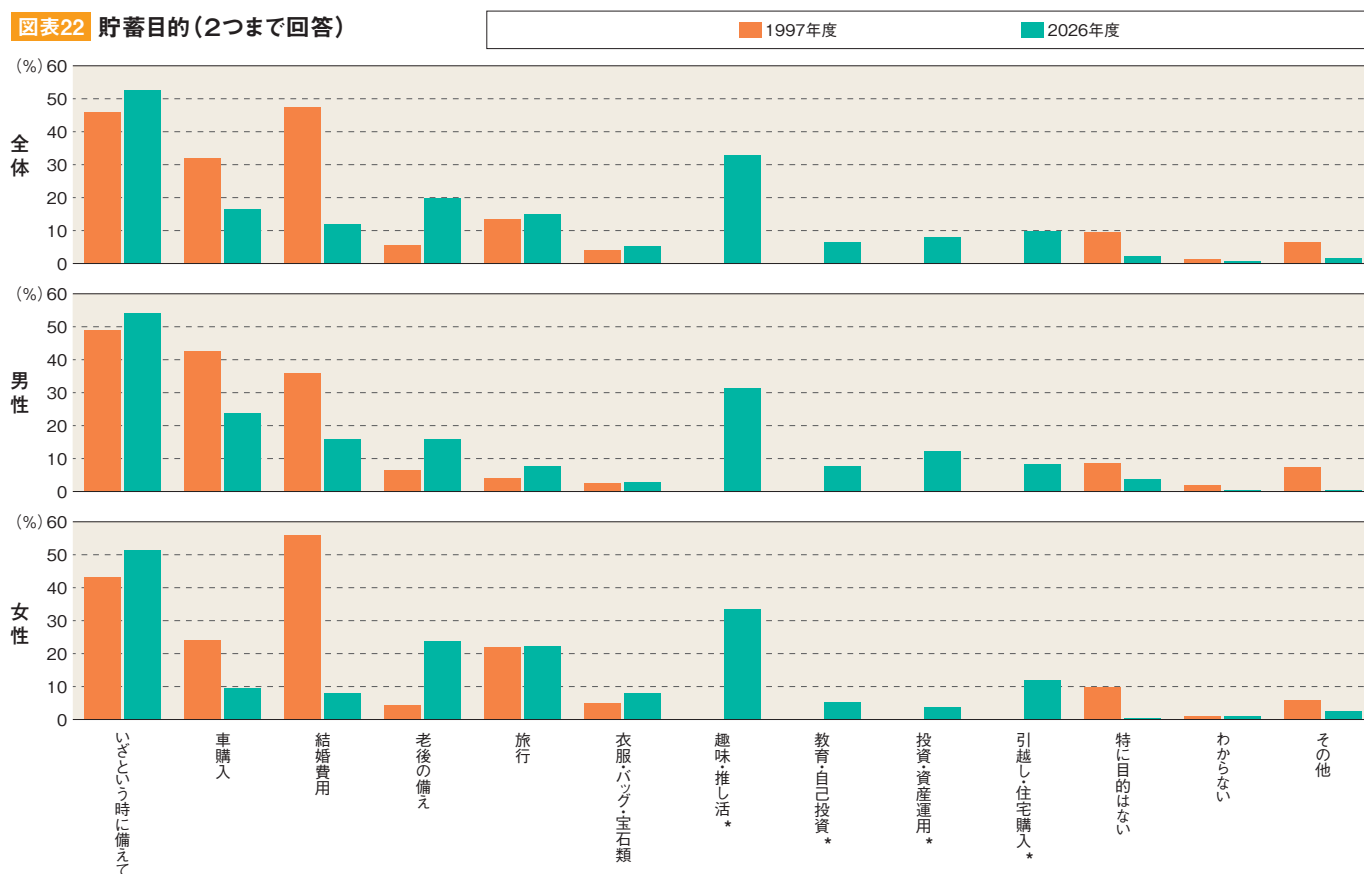
ており、特に女性では「結婚費用」が40ポイント以上の大幅な低下となっている。一方、「老後の備え」については男女ともに上昇しており、特に女性において上昇幅が大きくなっている。老後を意識した貯蓄への関心が女性を中心に高まっていることがうかがえる。

(8)当面の処世観

「皆と仲良くし、人間関係を第一に行動」が1位で1997年度と変わらず

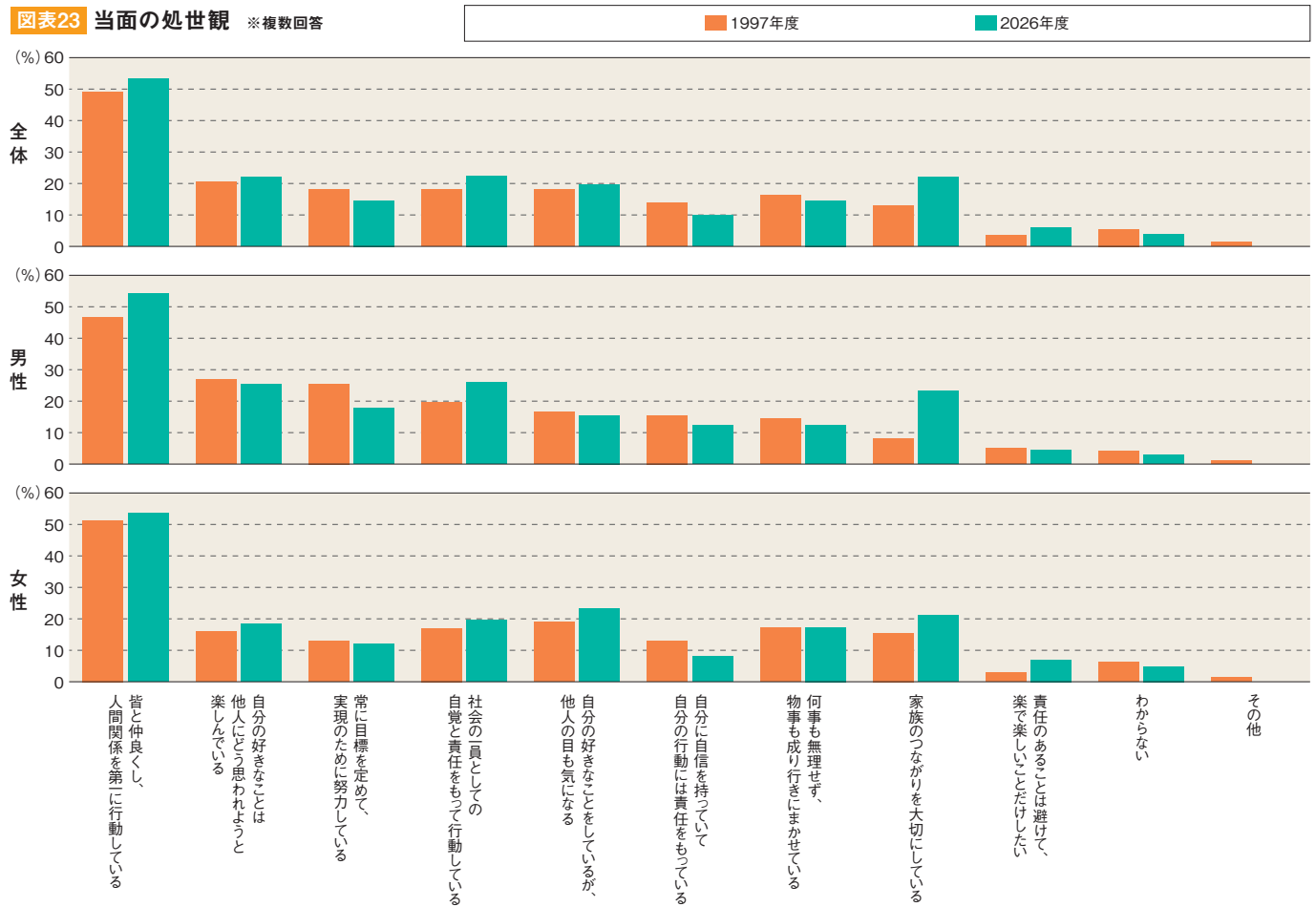
当面の処世観について尋ねたところ、2026年度は「皆と仲良くし、人間関係を第一に行動している」が53.4%で最も高く、次いで「社会の一

図表22 貯蓄目的(2つまで回答)



(*)は2026年度に追加した選択肢

図表23 当面の処世観 ※複数回答



図表24 現在最も興味を持っているもの ※自由回答

2026年度

順位	男性	比率
1	スポーツ	16.8%
2	車	7.8%
2	お金・お金の管理・資産形成	7.8%
4	ゲーム	5.6%
5	旅行	3.9%
6	音楽	3.4%
6	仕事	3.4%
8	動画・配信	2.8%
9	筋トレ	2.2%
9	資格取得	2.2%

順位	女性	比率
1	推し・推し活	11.6%
2	音楽	11.0%
3	お金・お金の管理・資産形成	8.3%
4	旅行	7.2%
5	ゲーム	5.0%
6	スポーツ	3.9%
6	美容	3.9%
8	読書	3.3%
9	車	2.8%
9	ファッション	2.8%

1997年度

順位	男性	比率
1	スポーツ	29.2%
2	車	23.1%
3	パソコン	12.8%
4	音楽	6.7%
5	仕事	5.2%
6	ギャンブル	4.6%
7	釣り	2.7%
8	資格取得	2.1%
9	映画	1.2%
9	女性	1.2%

順位	女性	比率
1	パソコン	16.3%
2	スポーツ	15.8%
3	車	12.8%
4	音楽	7.4%
5	ファッション	4.1%
6	料理	3.3%
7	カラオケ	3.0%
8	仕事	2.8%
8	旅行	2.8%
10	ゲーム	2.4%

員としての自覚と責任をもって行動している」が22.5%となった(図表23)。1位は1997年度と変わらなかった。

男女別に見ると、男女ともに「皆と仲良くし、人間関係を第一に行動している」が最も高くなった。2位は男性が「社会の一員としての自覚と責任をもって行動している」(26.0%)、女性が「自分の好きなことをしているが、他人の目も気になる」(23.2%)となった。

1997年度と比較すると、男性の「家族のつながりを大切にしている」(23.2%)が10ポイント以上高くなっており、身近な人間関係を大切にする意識の変化がみられる。

(9) 現在最も 興味を持っているもの

男性は上位2位が1997年度と
変わらず。女性は1997年度と
差異がみられる

2026年度の新入社員が最も興味を持っているものは、男性では「スポーツ」、女性では「推し・推し活」がそれぞれ1位となった。2位以下を見ると、男性では「車」「お金・お金の管理・資産形成」、女性では「音楽」「お金・お金の管理・資産形成」となっている(図表24)。

1997年度と比較すると、男性では「スポーツ」「車」が上位2位で同じとなっている。一方、女性では上位の項目が1997年度と2026年度ではほぼ異なっている。「推し・推し活」については2020年代に広く使われるようになった言葉であり、特に女性において現代の関心事の中心となっていることが見て取れる。

「パソコン」に関しては、男女ともに1997年度は3位以内であったが、2026年度は10位以下となっている。1990年代はWindows95の登場等により、職場や家庭においてパソコンが急速に普及した時代であった。かつては特別な関心対象だったものが、現在では日常的な存在になっていることが結果に反映されているのかもしれない。

5 総括

今回の調査から、当地域の新入社員の価値観は、この約30年間で「自分らしく無理なく働く」へと変化してきたことがうかがえる。

男性では、就職先の選択基準において、待遇や労働条件などを重視する傾向が強まった。また、同僚との関わり方も、公私にわたり積極的に交流したい層が多数派だった時代から、「積極的」と「仲間外れにならない程度」が半々となり、適度な距離感を求める意識が広がっている。一方、関心事の上位は「スポーツ」「車」と、大きな変化はないようである。

女性では、就職先の選択基準において、仕事の内容を重視する価値観が2010年代にかけて強まったものの、以降はその傾向が弱まっている。同僚との人間関係でもほどほどの関係を望む層が多数派となり、仕事と余暇の両立志向を維持しながらも、余暇をより重視する傾向が強まっている。また、結婚・出産後も入社した職場で働きたいという意識の広がりや、関心事の上位が近年の流行である「推し・推し活」へと移った点も特徴的だ。

こうした変化の背景には、いわゆる「ブラック企業」を巡る議論の高まりや長時間労働の社会問題化、働き方改革の進展、さらには新卒採用の売り手市場への転換などが影響していると考えられる。加えて、インターネットやSNSの普及により情報へのアクセスが容易になったことや、大学進学率の上昇、女性活躍推進の広が

りなども影響していると思われる。特に2010年代が一つの転換点となり、働きやすさや生活との両立を重視する価値観が男女ともに定着してきたことが、今回の調査から読み取れる。

1997年度調査の回答者の平均年齢が20.8歳ということは、2026年の現在では50歳前後ということになる。30年前の自分を振り返り、当時の価値観と現在の自分の価値観を比べたとき、何を感じるだろうか。

30年という時の流れの中で変わったもの、そして変わらずあり続けてきたものの両方に目を向けることが、これからの働き方や生き方を考えるヒントになるかもしれない。

また企業には、時代とともに変化する価値観を理解しつつ、一人ひとりが自分らしく無理なく働き続けられる職場づくりを進めていくことが求められる。

(注4) 1997年度の調査結果は共立総合研究所(1997年)「レポート'97 vol.57」p.26-34に掲載している。

(注5) 1997年度は「県内就職の理由」を尋ねており、選択肢「働きたい場所がたまたま地元だった」は「働きたい場所がたまたま県内だった」となっている。

(注6) 2026年度は地元就職とUターン就職の設問において「地元就職」もしくは「Uターン就職」を選択した人。1997年度は「県内に就職した」と回答した人。

(2026.5.25)

OKB総研 調査部 梅木 風香