

2026 年 5 月 29 日

各 位

株式会社 N C B リサーチ&amp;コンサルティング

**2026 年度新入社員の意識調査の結果について****～ 生成 AI 活用意向が 2 年で倍増（49%→91%）、  
一方で「思考力低下」を不安視する声も 4 割 ～**

当社は毎年、新入社員を対象とした公開セミナー・企業内研修の受講者にアンケートを実施しています。今回は 2026 年 3 月・4 月開催分の結果（有効回答 934 名・回答率 80.9%）をとりまとめました。入社直後の新入社員の意識を定点観測したデータとして、人材の獲得・育成・定着に向けた施策立案の参考にさせていただければ幸いです。

**ポイント****1. 生成 AI「活用したい」9 割、一方で「思考力低下」を懸念する声も 4 割**

生成 AI を仕事で活用したいと答えた新入社員は 91.3%と、わずか 2 年前（48.8%）からほぼ倍増しています。（5 頁 設問 5）一方、活用への不安トップは「情報の正確性」（50.1%）、続く第 2 位が「思考力・学習能力の低下」（41.8%）です。急速な活用拡大の裏で、自分の成長を損なうことへの危機感が明確に表れており、積極的な活用姿勢の裏にある冷静な自己認識が浮き彫りになっています。（5 頁 設問 6）

**2. 就職活動の負担感、2019 年以來の過去最低を更新**

就職活動が「大変だった」と答えた新入社員は 68.5%と、調査史上最低を更新しています（前年 78.3%から約 10 ポイント低下）。売り手市場の持続に加え、採用早期化・内定辞退防止策の強化が奏功したとみられます。（3 頁 設問 1）

**3. 会社は好きだが、定年までいるつもりはない**

「希望どおりの会社に就職できた」は 58.4%と高水準にもかかわらず、「定年まで働きたい」は 29.9%と 3 割を割り込んでいます。同時に転職・独立志向は 47.1%に上昇（前年 42.0%）しています。「満足しているが、ずっといるつもりはない」という新世代のキャリア観が数字に表れています。（3 頁 設問 2）（4 頁 設問 4）

**4. 働く目的は「やりがい」より「生活」**

今回初調査の「働く目的」では、「生活のため（収入）」が 54.9%と断トツ 1 位です。「仕事のやりがい」（20.9%）、「安定した生活」（13.5%）を引き離し、「まず飯を食う」という現実主義が新入社員の主流であることが初めて可視化されました。物価上昇・将来不安が直撃している実態が数字で裏付けられました。（8 頁 設問 12）

詳細は、3 頁以降をご覧ください。

【この調査結果に関するお問い合わせ先】

株式会社 N C B リサーチ&コンサルティング 調査部 担当：山下  
〒812-0027 福岡市博多区下川端町 2 番 1 号 電話：092-282-2662

## 【調査概要】

### 1. 調査の目的

職業等に対する新入社員の意識を把握し若手社員育成の一助とする

### 2. 調査期間

2026年3月27日～4月24日

### 3. 調査対象

2026年春の新入社員で、弊社の新入社員公開セミナーまたは企業内研修の参加者1,304名（166社）のうち、アンケートの時間が取れなかった2社149名を除く1,155名

回答数：934名 回答率：80.9%

#### 開催地

公開セミナー（19コース）：福岡市、北九州市、久留米市  
企業内研修（16コース）：福岡市、北九州市、別府市、下関市

### 4. 調査方法

Web または紙（スマホ持込み制限がある場合）アンケート

弊社では、社員の皆さまの成長に役立つ様々なセミナーや研修を提供しております。また、人事制度などのご相談も承っておりますので、是非ご利用・ご相談ください。

本調査結果が、新入社員育成の一助となれば幸いです。

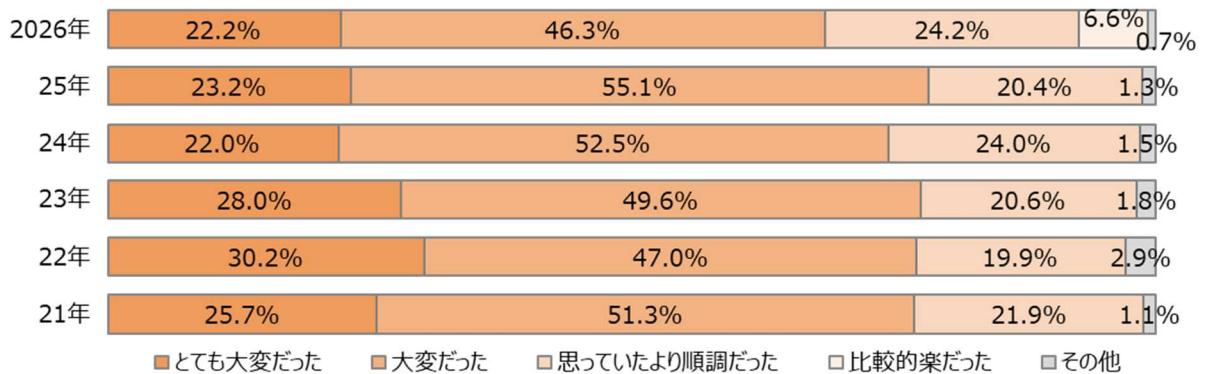
#### －ご利用に際して－

- ◇ 本資料は、アンケートに基づき作成しましたが、当社はその正確性を保証するものではありません。
- ◇ 本資料は、当社担当者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- ◇ 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願いいたします。
- ◇ 本資料は、著作権法に基づき保護されています。引用する際は、必ず出所：(株)NCBリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- ◇ 本資料の全文または一部を転載・複製する際は当社の許諾が必要です。

**【調査結果】**

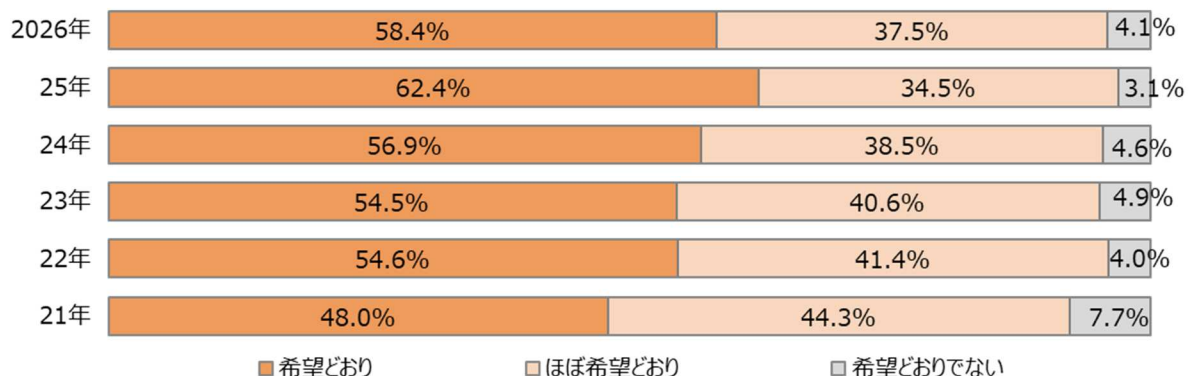
**1. 就職活動全体について、あなたの印象に最も近いものはどれですか（1つ選択）**

就職活動が「とても大変だった」または「大変だった」と答えた新入社員は、昨年の 78.3%から 68.5%へと大幅に減少し、調査開始以来の最低値だった 2019 年（71.0%）をさらに下回り、過去最低を更新しました。今年新設の選択肢「比較的楽だった」は 6.6%となりました。人材不足による売り手市場が続くなか、企業が採用活動の早期化と内定辞退防止策を強化した効果が表れたものとみられます。就活生の"体感的な楽しさ"は、企業側の採用競争激化の裏返しともいえます。



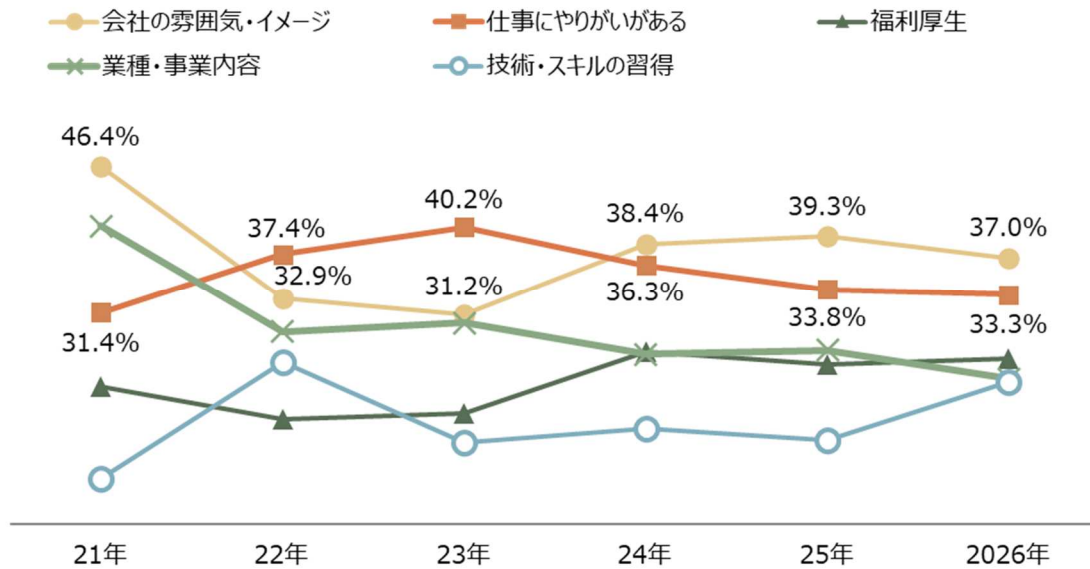
**2. 希望していた会社に就職できましたか（1つ選択）**

「希望どおり」の会社に就職できたと答えた新入社員は 58.4%。昨年（62.4%）より低下したものの、引き続き高い水準を維持しています。人手不足が続くなか各社が初任給引き上げ等の待遇改善を進めており、その効果が就職先への満足感に直結しています。ただし後述の設問 4 と照合すると、「満足しているが定年まではいない」という複雑な就労意識が浮かび上がります。



### 3. 就職先を決める時、重視したものは何ですか（3つまで選択）

「会社の雰囲気・イメージ」が引き続きトップとなりました。注目すべきは「技術・スキルの習得」が昨年 18.5%から 24.4%へ急伸し、上位に浮上した点です。転職意向の高まり（設問 4）と連動しており、今の会社を「スキルを得る場」として位置づけ、次のキャリアを見据える戦略的な就職活動が広がっていることを示しています。



### 4. 就職した会社で定年まで働きたいと思いませんか（1つ選択、2023年より一部選択肢を二つに分割）

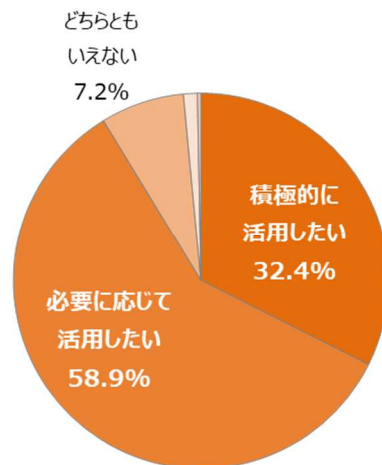
「定年まで同じ会社で働きたい」は、昨年の 36.9%から 29.9%へと減少しました。一方、「独立・起業」または「転職」を視野に入れている新入社員は昨年の 42.0%から 47.1%へと増加しました。就職先への満足度が高いにもかかわらず転職意向が増加しているのは、単なる不満ではなく「キャリアの可能性を最大化したい」という積極的な志向の表れです。転職をキャリアアップの手段として当然視する世代が、主力層として職場に入ってきています。早期離職防止には「やりがい」ではなく「成長機会の提供」が鍵となります。

2026年	29.9%	8.0%	13.8%	25.3%	23.0%
25年	36.9%	7.6%	11.6%	22.8%	21.1%
24年	28.3%	8.4%	14.4%	30.7%	18.2%
23年	31.8%	11.8%	12.9%	22.7%	20.8%
22年	30.6%	11.0%	32.9%	25.5%	
21年	31.2%	11.4%	27.3%	30.1%	

定年まで同じ会社で働きたい
  いずれは独立・起業したい
  いずれは転職したい
  自分に向かなければ転職したい
  わからない

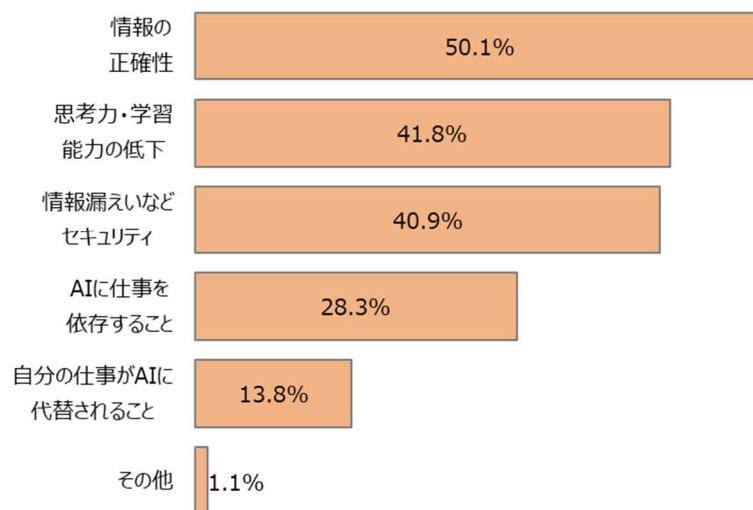
**5. 生成 AI（ChatGPT など）を仕事で活用することについて、あなたの考えに最も近いものはどれですか（1 つ選択）**

生成 AI を仕事で「積極的に活用したい」または「必要に応じて活用したい」と答えた新入社員は 91.3% でした。2024 年調査での同趣旨の設問では 48.8% であり、わずか 2 年でほぼ倍増しました。生成 AI はすでに「特別なツール」ではなく「当たり前の業務インフラ」として新入社員世代に受け入れられています。



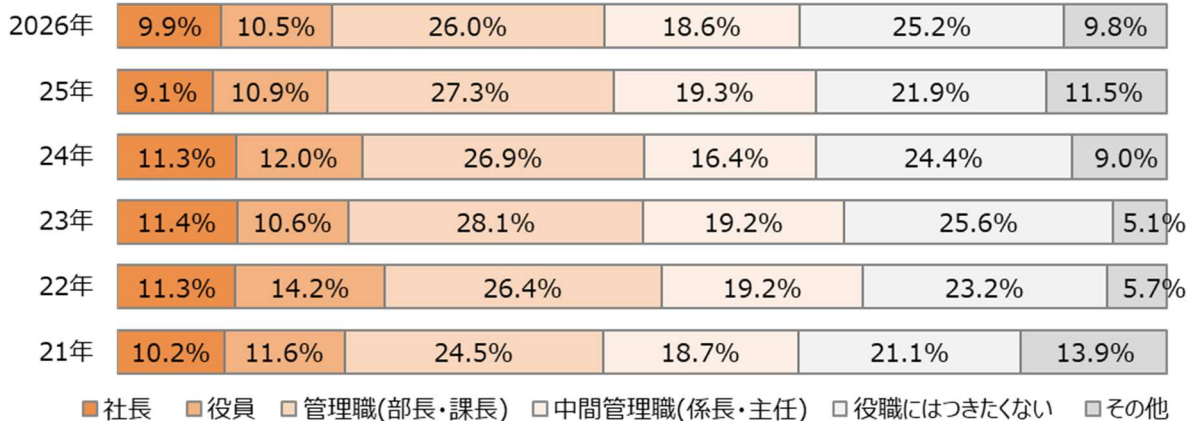
**6. 仕事で生成 AI を活用するようになった場合、不安なことはありますか（2 つまで選択）**

生成 AI 活用への不安トップ 3 は「情報の正確性」（50.1%）、「思考力・学習能力の低下」（41.8%）、「情報漏えいなどセキュリティ」（40.9%）。特筆すべきは第 2 位の「思考力・学習能力の低下」であり、「情報の正確性」にはハルシネーション（誤出力）への警戒が浸透している表れです。一方、「思考力・学習能力の低下」が技術的なセキュリティ不安を上回った事実は、入社直後という人材育成の起点に立つ新入社員が、AI 依存による自己成長への影響を深刻に受け止めていることを物語っています。この懸念を活かした研修設計が企業に問われます。



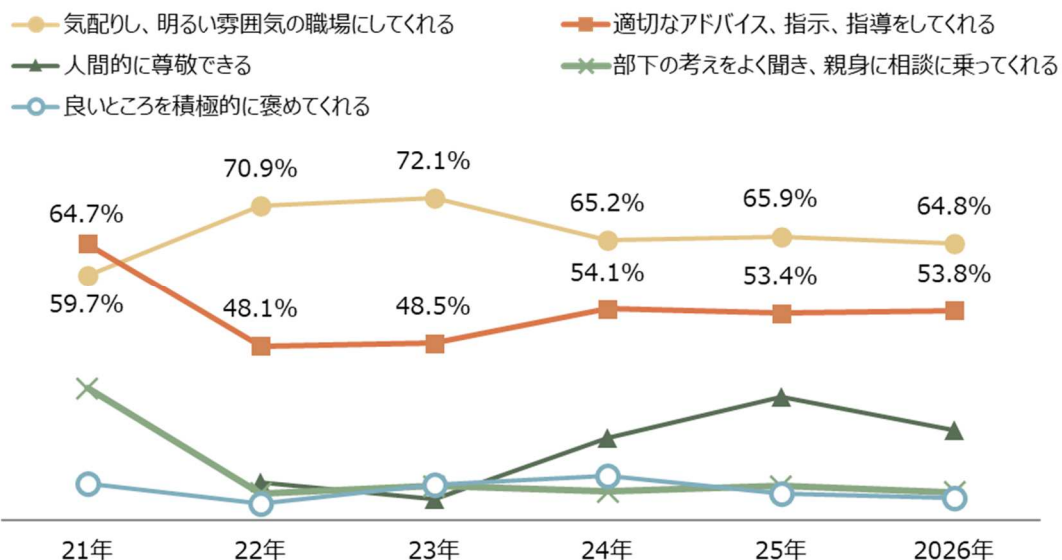
### 7. 将来、どのポジションに就きたいですか（1つ選択）

将来のポジションとして管理職以上を希望する割合は、46.4%と2年連続で50%を下回りました。「社長」「役員」の経営者層については、調査開始以来最低となった昨年の20.0%からわずかに増加し20.4%となりました。管理職以上を希望する割合が過半数を切り2年連続で低下していることは、人材育成・登用計画に直接影響します。「上を目指すことがかっこいい」という旧来の昇進モデルが機能しにくくなっており、多様なキャリアパスの可視化と、管理職の魅力を伝える取り組みが急務です。「その他」では、「周囲から評価されれば役職に就きたい」といった受動的な回答もみられました。



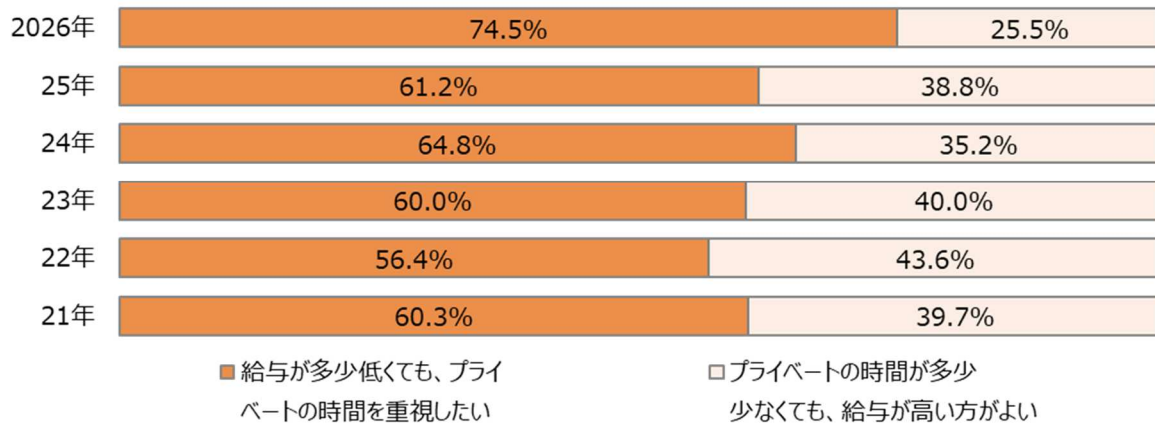
### 8. あなたにとって理想の上司に近いものはどれですか（3つまで選択）

上位の項目に変動はありませんが、「適切なアドバイス、指示、指導をしてくれる」のみ数値が増加し、「人間的に尊敬できる」などその他の項目は減少しています。上位ではないものの、「実行力・統率力がある」(17.5%→19.6%)、「仕事の与え方・評価が平等である」(13.1%→15.6%)など業務遂行に関する項目も上昇しており、上司の人的魅力に加え、的確なサポートや公平な評価を求める傾向が強まっていると考えられます。



### 9. 働くうえで、あなたの考えにより近いのはどちらですか（1つ選択）

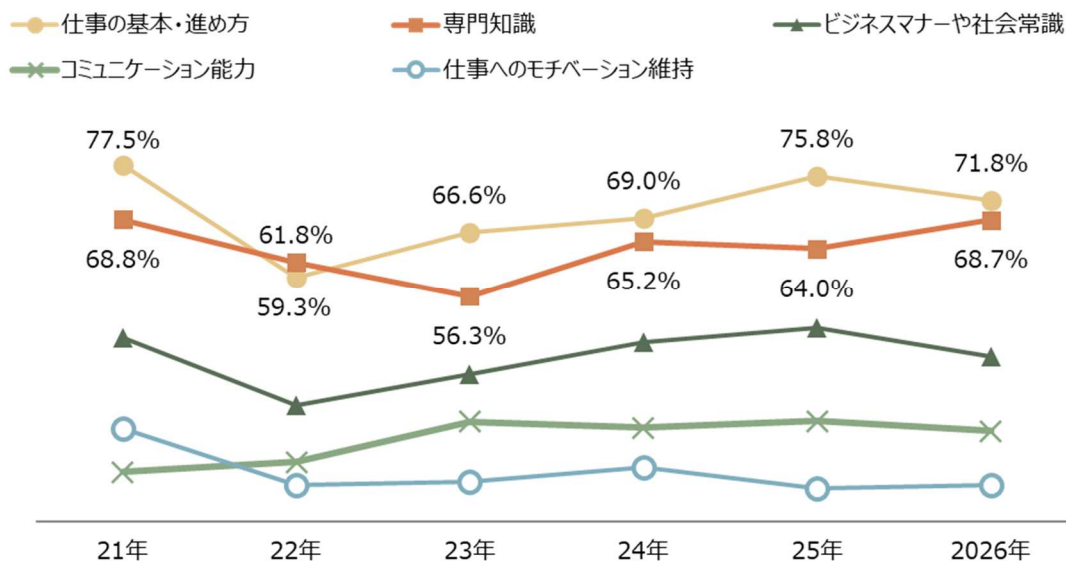
「給与が多少低くても、プライベートの時間を重視したい」と答えた新入社員は 74.5%と、「プライベートの時間が多少少なくても、給与が高い方がよい」の 25.5%を大きく上回っています。設問の選択肢表現を今年度より一部変更しているため、過去データとの単純比較には注意が必要ですが、ワークライフバランスを重視する傾向が継続していることを示唆しています。



※2025年までは「給与が少なくても、残業がない方がよい」、「残業は多くても、給料が多い方がよい」から選択。

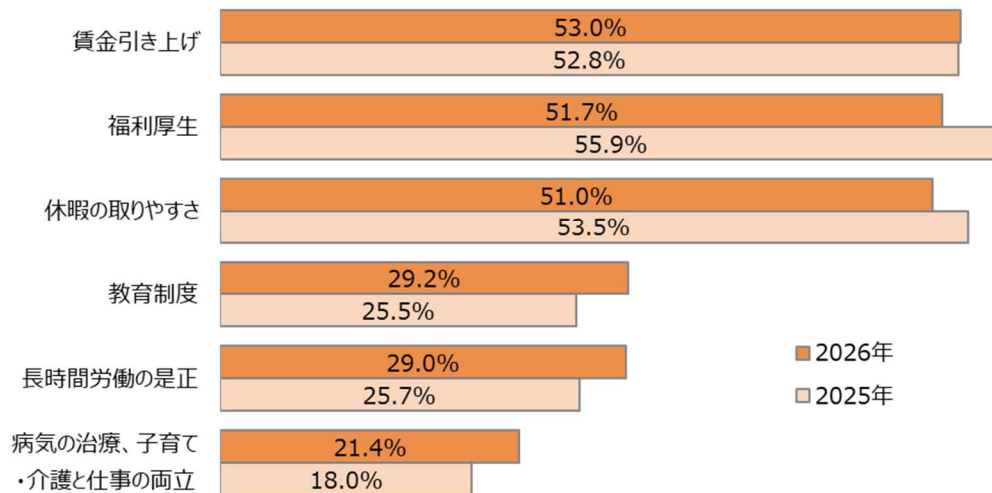
### 10. 入社後、指導・教育してもらいたいことは何ですか（3つまで選択）

「仕事の基本・進め方」、「専門知識」、「ビジネスマナーや社会常識」の順となっており、上位の項目は変わりませんが、他の項目が低下するなかで、「専門知識」のみ上昇しています。「専門知識」の上昇は設問 3 で「技術・スキルの習得」を就職先選択の重視点に挙げる割合が増加していることとも一致しており、入社後もスキルアップを求める意識の高まりがうかがえます。



### 11. 働くうえで、あなたが重要と思うことは何ですか（3つまで選択）

「賃金引き上げ」、「福利厚生」、「休暇の取りやすさ」の順となっています。昨年と比べて、「賃金引き上げ」は微増となった一方、「福利厚生」、「休暇の取りやすさ」は減少しています。初任給の引き上げが進む一方で実質賃金の上昇が実感されにくい状況が続いていることから、賃金への関心は引き続き高い水準にあると考えられます。また、「教育制度」や「長時間労働の是正」などが昨年比で増加しており、待遇面にとどまらず、長く働き続けるための環境整備への期待が高まっていると考えられます。



### 12. あなたにとって「働く目的」に最も近いものはどれですか（1つ選択）

今回初めて設けた設問ですが、「生活のため（収入）」が 54.9%と過半数を占め、次いで「仕事のやりがいを得るため」（20.9%）、「安定した生活を送るため」（13.5%）、「自分の成長のため」（5.0%）と続いています。やりがいや自己成長、社会貢献といった内発的動機よりも生活基盤の確保を優先する現実的な価値観が多数を占めており、近年の物価上昇や将来の経済的不安が反映されていると考えられます。

