



2026年 新入社員意識調査(東海エリア編)



# 東海エリアの新入社員437人を分析

## 7割以上が 勤続意向あり 人間関係重視

他エリア  
より  
高い傾向

累計20,000社470万人以上の組織開発・人材育成を支援するALL DIFFERENT（オールディファレント）株式会社（所在地：東京都千代田区 代表取締役社長：眞崎大輔）および「人と組織の未来創り®」に関する調査・研究を行うラーニングイノベーション総合研究所®は、2026年3月24日～5月6日、2026年度入社の新入社員3,849人を対象に「新入社員意識調査」を行いました。本リリースは東海エリアの新入社員の入社時の意識や不安、勤続意向、上司や先輩との関わり方、キャリア志向などを調査・分析した結果を公表いたします。

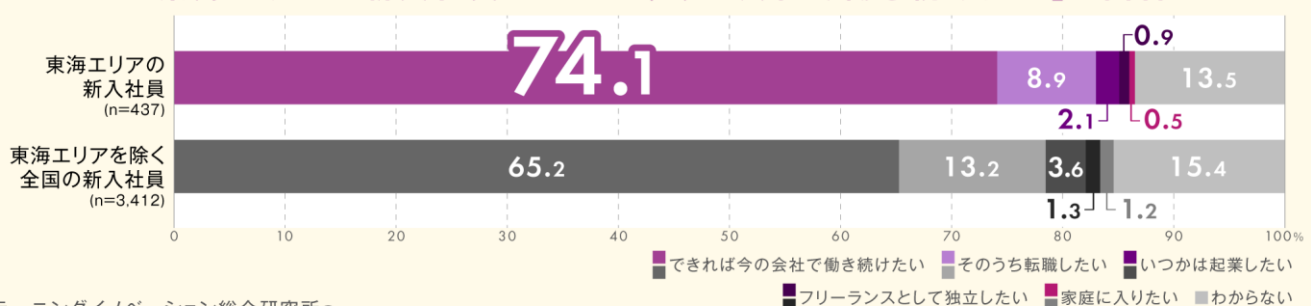
### 背景

東海エリアは、自動車産業をはじめとする製造業が集積し、日本のものづくりをけん引してきた地域です。一方で、少子高齢化による労働人口の減少に加え、技術職・技能職を中心とした人材不足が続き、若手人材の採用・育成・定着は、地域産業の持続的成長において重要な課題となっています。また、事業環境の変化やデジタル化により、ものづくりの現場で求められる力も変化しています。このような背景を踏まえ、本リリースでは東海エリアに本社を置く企業に入社した新入社員の意識を分析し、今後の若手人材の育成・定着に向けた示唆を整理します。

### 調査結果の概要

- 入社後の気持ち、他エリアより「不安」の割合が高い
- 入社後の不安、「仕事についていけるか」がトップで、他エリアより高い割合
- 74.1%が「今の会社で働き続けたい」と回答、他エリアより 8.9 ポイント高い
- 働き続けたい条件、「職場の人間関係が良い」が7割超で、他エリアより高い割合
- 上司・先輩との理想とする交流手段、「休憩時間や就業前後の雑談」が最多、「会議」「メール・チャット」は他エリアより低い
- 理想の上司像、「間違いを指摘して正してくれる」が6割超
- スキルアップへの取り組み、「特に何もしていない」が最多、他エリアより 8.5 ポイント高い
- キャリア志向、明確なキャリア像を描けていない層が半数以上、他エリアより高い
- 管理職志向層の最大の理由「仲間と仕事をするのが好きだから」、他エリアより高い割合
- キャリア形成で会社に期待すること、「上司に相談できる機会」が最多
- 考察「2026 年度 東海エリア新入社員の特徴から考える育成のポイント」

### 東海エリアの新入社員、74.1%が「今の会社で働き続けたい」と回答

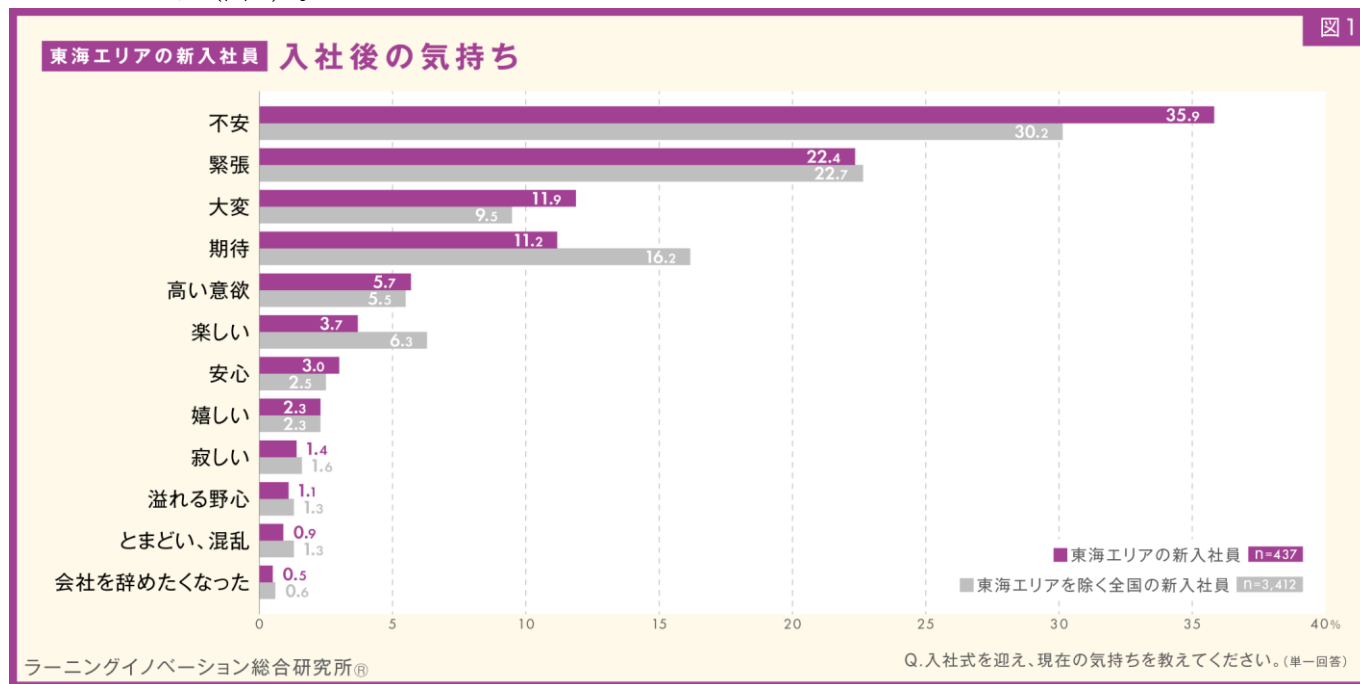


## 調査結果の詳細

### 1. 入社後の気持ち、他エリアより「不安」の割合が高い

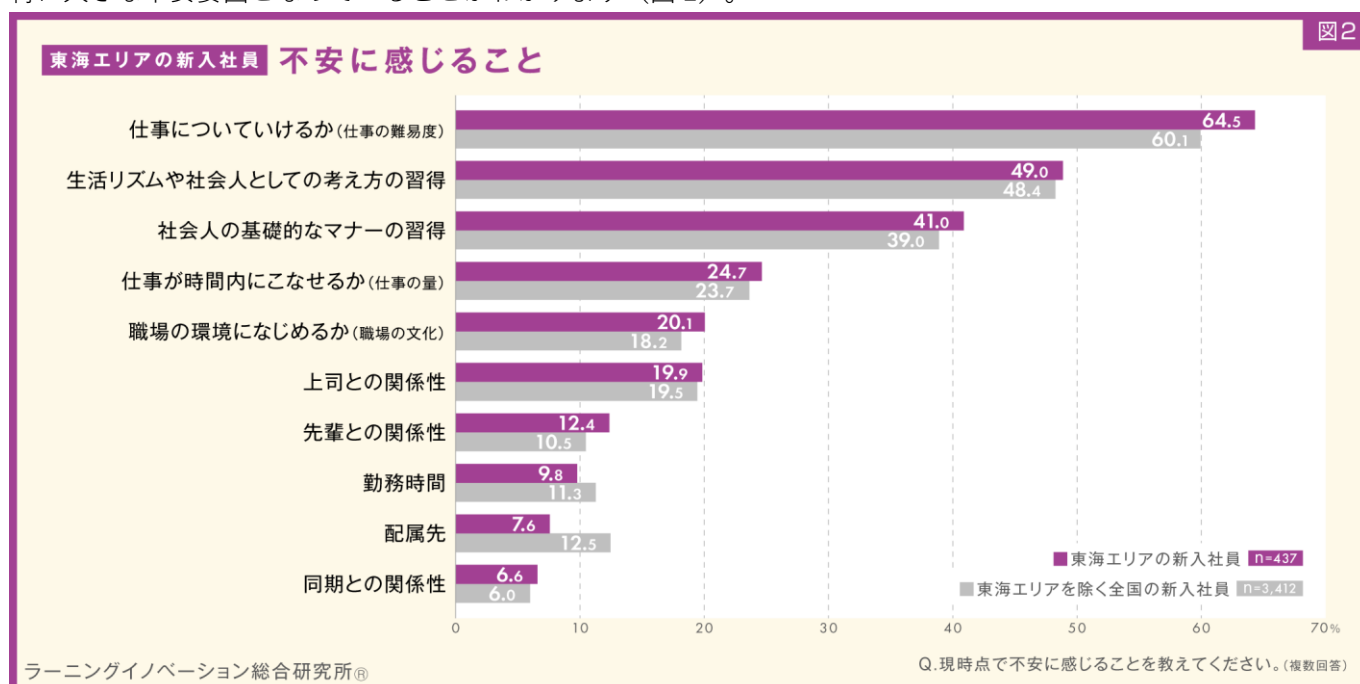
本調査では、本社の所在地について「東海（静岡、岐阜、愛知、三重）」と回答した新入社員（以下、「**東海エリア新入社員**」）と、東海以外のエリアを選択した新入社員（以下、「**他エリア新入社員**」）を比較しました。

初めに、入社式を迎えた後の気持ちを質問したところ、**東海エリア新入社員**の35.9%が「不安」と回答し、他エリア新入社員を5.7ポイント上回りました。一方、「期待」と回答した割合は11.2%にとどまり、他エリア新入社員を5.0ポイント下回る結果となりました。**東海エリア新入社員**は、入社直後の段階でより不安を抱きやすい傾向がうかがえます（図1）。



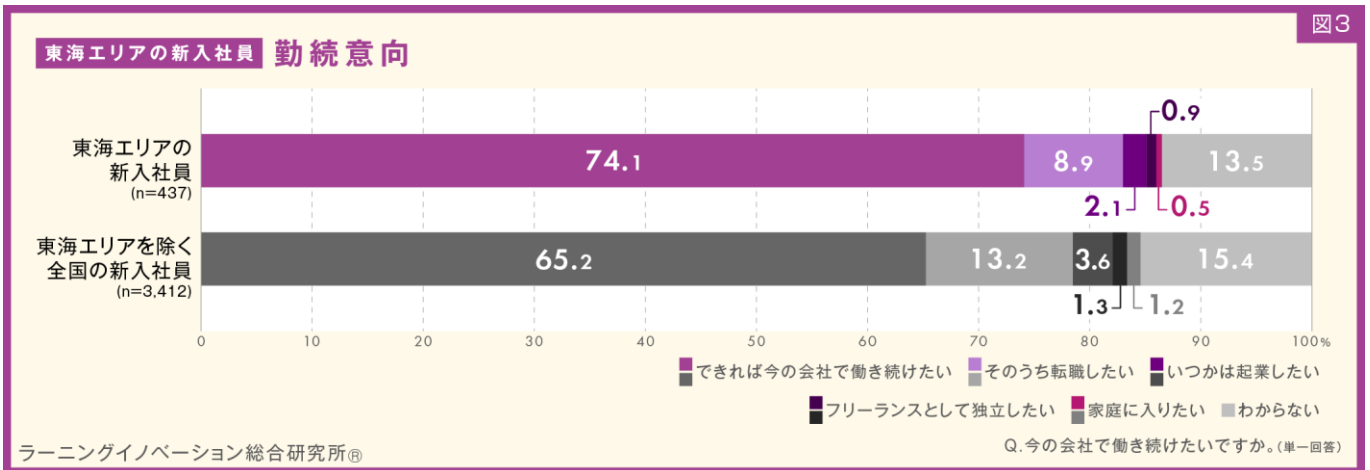
### 2. 入社後の不安、「仕事についていけるか」がトップで、他エリアより高い割合

次に、現時点で不安に感じることを質問したところ、**東海エリア新入社員**は「仕事についていけるか（仕事の難易度）」が64.5%で最も高くなり、他エリア新入社員を4.4ポイント上回りました。次いで、「生活リズムや社会人としての考え方の習得」「社会人の基礎的なマナーの習得」が続き、どちらも他エリア新入社員より高い割合となりました。入社直後の**東海エリア新入社員**にとって、業務の難易度や自分が社会人として適応できるかどうか、特に大きな不安要因となっていることがわかります（図2）。



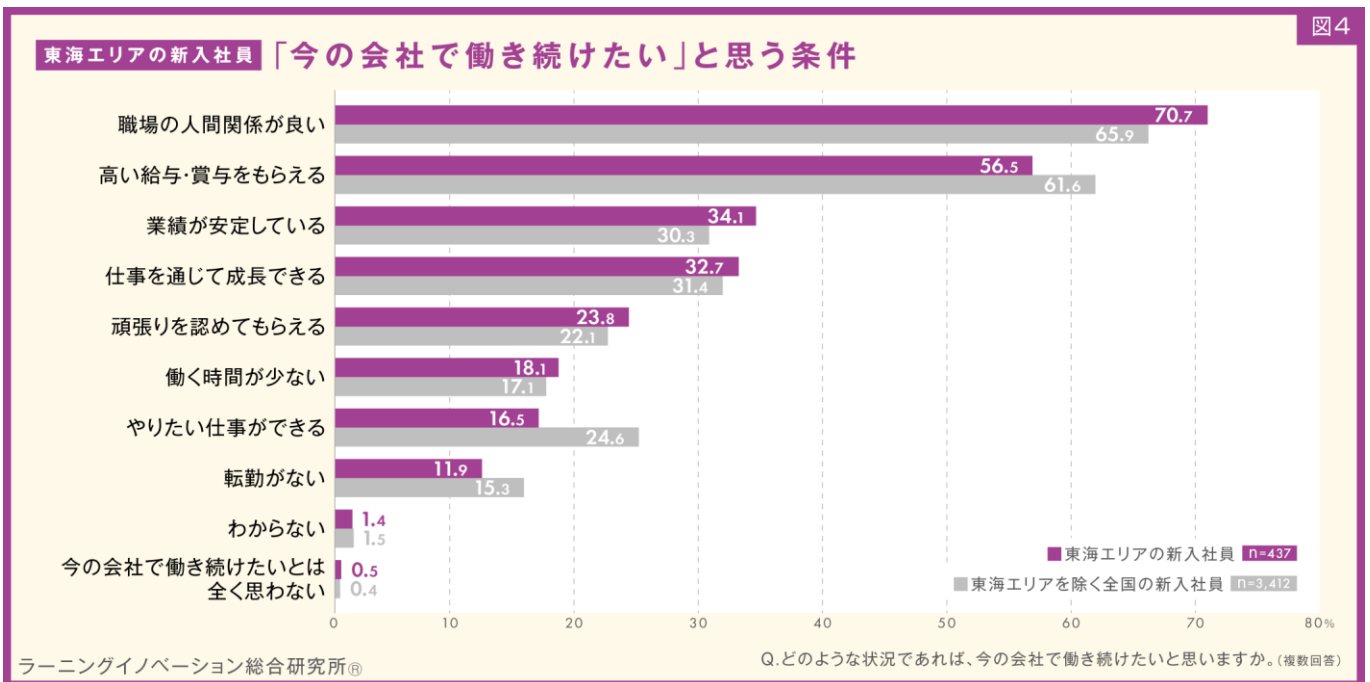
### 3. 74.1%が「今の会社で働き続けたい」と回答、他エリアより8.9ポイント高い

次に、今の会社で働き続けたいか質問しました。結果、**東海エリア新入社員**の74.1%が「できれば今の会社で働き続けたい」と回答し、他エリア新入社員より8.9ポイント高い割合となりました（図3）。



### 4. 働き続けたい条件、「職場の人間関係が良い」が7割超で、他エリアより高い割合

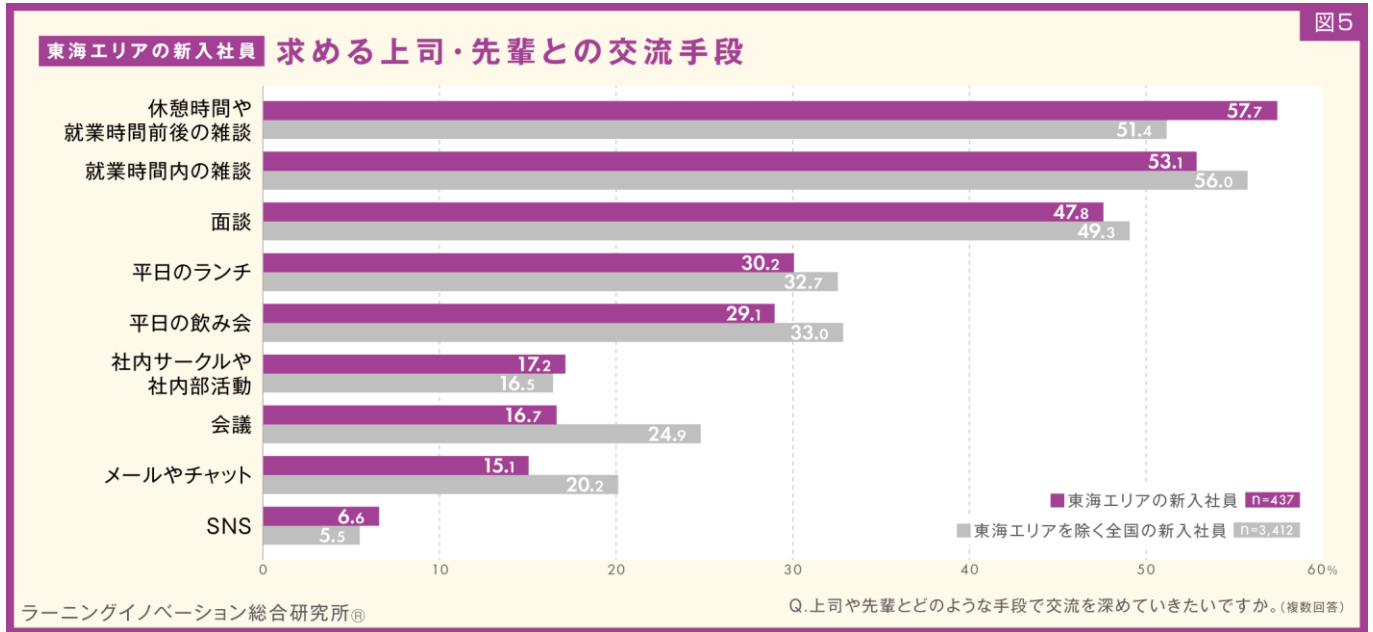
どのような状況であれば、今の会社で働き続けたいと思うか、質問しました。結果、**東海エリア新入社員**、他エリア新入社員ともに「職場の人間関係が良い」の回答が最も高くなり、特に**東海エリア新入社員**は7割を超える結果となりました（図4）。



## 5. 上司・先輩との理想とする交流手段、「休憩時間や就業前後の雑談」が最多、「会議」「メール・チャット」は他エリアより低い

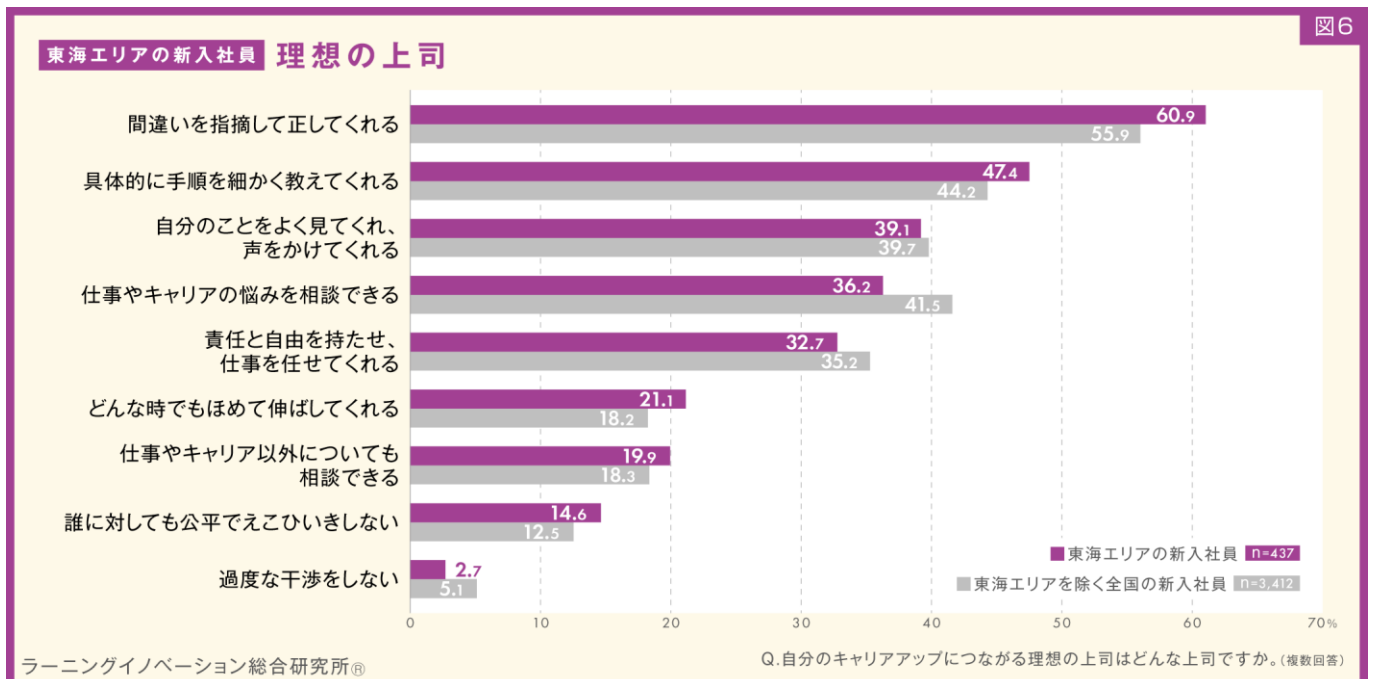
上司や先輩とどのような手段で交流を深めたいかを質問したところ、**東海エリア新入社員**では「休憩時間や就業時間前後の雑談」が57.7%で最も高くなりました。次いで「就業時間内の雑談」が53.1%、「面談」が47.8%と続きました。「平日の飲み会」は29.1%で3割を切りました。

「会議」や「メール・チャット」はともに2割を下回り、業務上の接点よりも、日常の中で自然に会話できる機会を重視していることがわかります（図5）。



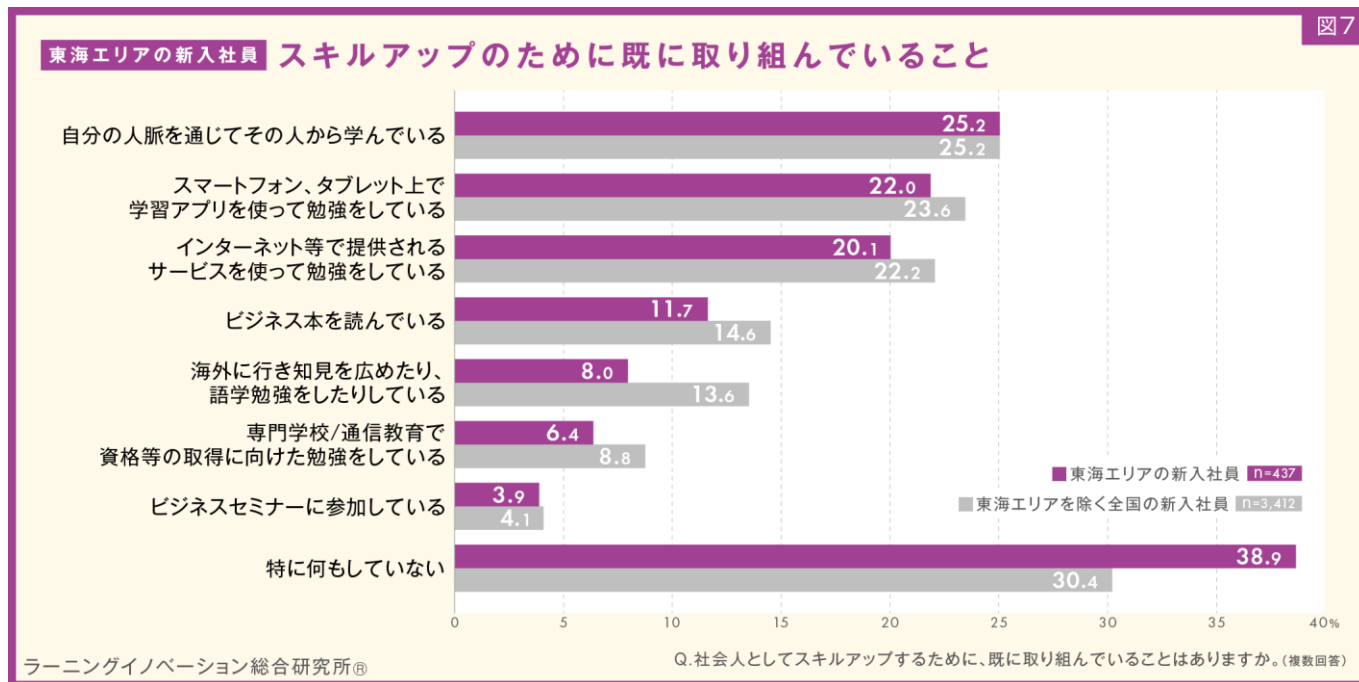
## 6. 理想の上司像、「間違いを指摘して正してくれる」が6割超

理想の上司像について質問したところ、**東海エリア新入社員**では「間違いを指摘して正してくれる」と回答した割合が6割以上となり、他エリア新入社員よりも5ポイント高くなりました。次いで、「具体的に手順を細かく教えてくれる」（47.4%）、「自分のことをよく見てくれ、声をかけてくれる」（39.1%）と続きました（図6）。



## 7. スキルアップへの取り組み、「特に何もしていない」が最多、他エリアより8.5ポイント高い

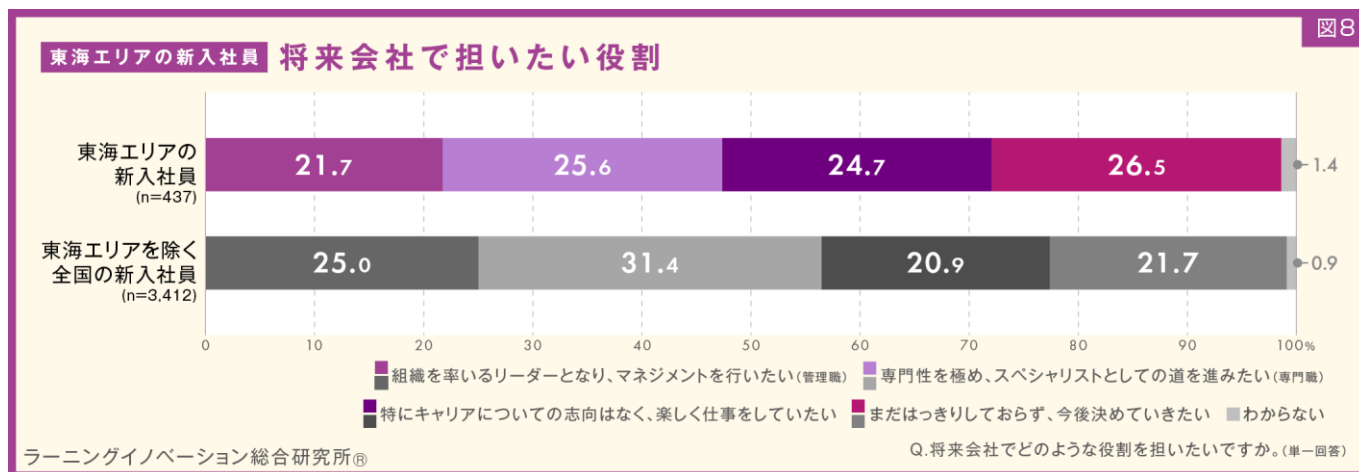
社会人としてスキルアップのために現在取り組んでいることを質問したところ、**東海エリア新入社員**では「特に何もしていない」が38.9%で、他エリア新入社員より8.5ポイント高くなりました（図7）。



## 8. キャリア志向、明確なキャリア像を描けていない層が半数以上、他エリアより高い

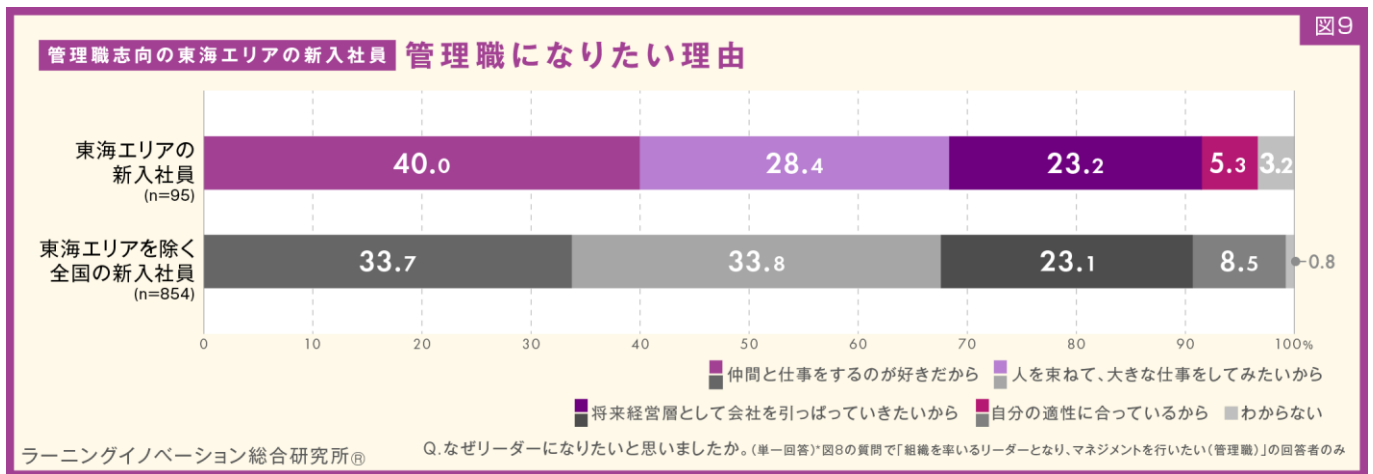
次に、将来会社で担いたい役割について質問しました。

**東海エリア新入社員**では「組織を率いるリーダーとなり、マネジメントを行いたい(管理職)」「専門性を極め、スペシャリストとしての道を歩みたい(専門職)」ともに他エリア新入社員より低くなり、明確なキャリア志向がある層が半数以下の結果となりました。一方、「特にキャリアについての志向はなく、楽しく仕事をしたい」「まだはっきりしておらず、今後決めていきたい」の回答割合は高く、現時点では明確なキャリア像を描けていない層が半数以上いることがわかりました（図8）。



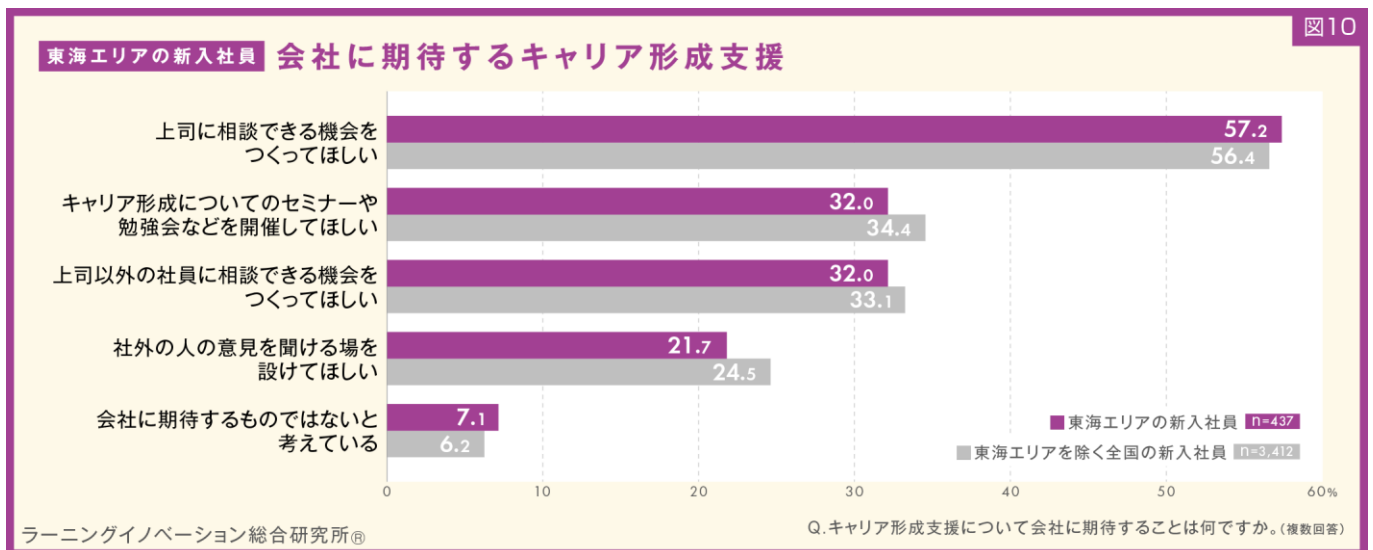
## 9. 管理職志向層の最大の理由「仲間と仕事をするのが好きだから」、他エリアより高い割合

将来会社で担いたい役割について「組織を率いるリーダーとなり、マネジメントを行いたい（管理職）」と回答した人に、その理由を質問しました。結果、**東海エリア新入社員**では「仲間と仕事をするのが好きだから」と回答した割合が4割と、他エリア新入社員よりも6.3ポイント高くなりました（図9）。



## 10. キャリア形成で会社に期待すること、「上司に相談できる機会」が最多

最後に、キャリア形成について会社に期待することを質問したところ、**東海エリア新入社員**では「上司に相談できる機会をつくってほしい」が57.2%で最も高くなりました。この結果は他エリア新入社員と大きな差はなく、新入社員にとって、キャリアについて身近な上司に相談できる機会は、地域を問わず重要な支援であることがわかります（図10）。



## まとめ

本調査では、東海エリア新入社員の入社時の気持ち、勤続意向、上司・先輩との関わり方、スキルアップへの取り組み、キャリア志向について、他エリアの新入社員と比較しました。その結果、東海エリア新入社員は、他エリアに比べて入社時に「不安」を感じる割合が高く、不安の内容では、「仕事についていけるか」が6割を超え、東海エリア新入社員に共通する大きな不安要因となっていました。

勤続意向については、東海エリア新入社員の74.1%が「できれば今の会社で働きたい」と回答し、他エリアを上回りました。また、働きたい条件としては「職場の人間関係が良い」が7割を超えて最多となり、周囲との関係性が、定着意向に大きく関わっていることが示唆されます。

上司や先輩との関わりでは、「休憩時間や就業時間前後の雑談」を通じた交流を求める割合が高くなりました。理想の上司像では、「間違いを指摘して正してくれる」が6割を超えたほか、「具体的に手順を細かく教えてくれる」も半数程度みられました。東海エリア新入社員は、放任されるよりも、日常的な対話を通じて周囲との関係を築きながら適切なフィードバックをもらい、成長したいと考えていることがうかがえます。

一方、スキルアップへの取り組みでは「特に何もしていない」が最も高く、他エリアよりも高い割合となりました。将来のキャリア志向についても、管理職や専門職を志向する割合は他エリアより低く、現時点では明確なキャリア像を描けていない層が半数以上いる結果となりました。キャリア形成で会社に期待することでは、他エリアとの差は見られず、「上司に相談できる機会」を約6割が求めていることがわかりました。

## 考察「2026年度 東海エリア新入社員の特徴から考える育成のポイント」

本調査より、東海エリア新入社員は、会社への定着意向を高く持ち、職場の人との関係性を重視する傾向があることがわかりました。一方で、入社直後は仕事への適応に対して不安を抱きやすく、将来のキャリア像を具体的に描けていない層が半数を超える結果も明らかとなりました。また、スキルアップへの取り組みでは「何もしていない」が最も高い割合を占めました。

東海エリアは製造業を中心に、専門スキルやオペレーションスキルを段階的に習得する育成環境が比較的整ってきた地域です。そのため、これまでは定められた手順や役割を着実に身につけることが、成長実感につながりやすい環境でした。一方で、技術革新や新事業開発などにより、企業に求められる人材像は変化し、自ら課題を見つけ、変化に対応しながら行動する力の重要性が高まっています。その結果、新入社員にとっては「何を身につけるべきか」「どのように成長すればよいのか」という将来のビジョンが見えにくくなり、「仕事についていけるか」という不安やキャリア形成の不明確さにつながっている可能性があります。

そこで、東海エリアの新入社員育成では今後、単に知識や技術を教えるだけでなく、成長の道筋を具体的に示すことが重要です。会社として何を期待しているのか、どのような経験を積み、どの段階で何ができるようになればよいのかを、明確に伝えることで、将来への見通しを持ちやすくなります。

また、日々の業務の中で小さな成功体験や気づきを積み重ねられるよう、上司・先輩が短時間かつ継続的に指導・支援する「マイクロ OJT」（当社が提案する、通常の OJT よりも細かい頻度・粒度で指導やサポートをする OJT のこと）を実践することも有効です。その中で、業務知識や専門スキルだけでなく、主体性や課題発見力、コミュニケーション力といった、あらゆる職種で成果創出の「根幹」となる「バイタルスキル®」を育成する仕組みづくりが欠かせません。

また、上司や先輩との関係づくりも重要な要素です。東海エリアの新入社員は会社にて期待するキャリア形成支援として半数以上が「上司に相談できる機会」を求めており、日常的な雑談や適切な指導を通じて、安心感を得ながら成長したい傾向がみられました。つまり、上司や先輩へ安心して質問・相談できる環境を整え、コミュニケーション機会を増やすこと、また、経験を一緒に振り返りながら学びにつなげる“伴走型”の育成が、定着・成長の両面で求められると言えるでしょう。

### ALL DIFFERENT株式会社

#### 組織開発コンサルティンググループ 中部支社

#### ユニットリーダー

#### 植木 陽平（うえき・ようへい）



ALL DIFFERENT入社後、中部支社の一員として法人営業と研修講師を兼務。法人営業では約40社のお客さまを担当し、管理職の行動変容の提案・支援や、OJTの仕組み化の伴走など、組織開発・人材育成の領域で様々な支援実績あり。研修講師としては新入社員向けから中堅・ベテラン向けの研修を中心に、年間70回～80回ほど登壇。中部支社内のユニットリーダーとして、ユニットの成果創出、ユニットメンバーの業務支援・成長支援に注力。様々な全社横断プロジェクトに参画。自社内の内定者育成プロジェクトではリーダーを務め、内定者育成の仕組みを構築。

調査概要

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査対象者 | 当社が提供する新入社員研修に参加した 2026年度入社の新入社員                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 調査時期  | 2026年3月24日～5月6日                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 調査方法  | Web・マークシート記入式、または自記式でのアンケート調査                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| サンプル数 | 3,849人（東海エリアの新入社員437人、他エリアの新入社員3,412人）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 属性    | <div>(1) 業種<br/>農業,林業 24人（0.6%）<br/>漁業 7人（0.2%）<br/>鉱業,採石業,砂利採取業 5人（0.1%）<br/>建設業 286人（7.4%）<br/>製造業 652人（16.9%）<br/>電気・ガス・熱供給・水道業 55人（1.4%）<br/>情報通信業 808人（21.0%）<br/>運輸業,郵便業 53人（1.4%）<br/>卸売業,小売業 222人（5.8%）<br/>金融業,保険業 140人（3.6%）<br/>不動産業,物品賃貸業 101人（2.6%）<br/>学術研究,専門・技術サービス業 287人（7.5%）<br/>宿泊業,飲食サービス業 35人（0.9%）<br/>生活関連サービス業,娯楽業 139人（3.6%）<br/>教育,学習支援業 21人（0.5%）<br/>医療,福祉 75人（1.9%）<br/>複合サービス事業 126人（3.3%）<br/>サービス業(他に分類されないもの) 284人（7.4%）<br/>公務 14人（0.4%）<br/>その他 437人（11.4%）<br/>わからない 78人（2.0%）</div> <div>(2) 企業規模<br/>～50人 211人（5.5%）<br/>51人～100人 528人（13.7%）<br/>101人～300人 1,417人（36.8%）<br/>301人～1,000人 578人（15.0%）<br/>1,001人～5,000人 689人（17.9%）<br/>5,001人以上 228人（5.9%）<br/>わからない 198人（5.1%）</div> |

\*本調査を引用される際は【ラーニングイノベーション総合研究所「2026年新入社員意識調査（東海エリア編）」】と明記ください

\*各設問において読み取り時にエラーおよびブランクと判断されたものは、欠損データとして分析の対象外としています

\*構成比などの数値は小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計値が100%とならない場合がございます

ラーニングイノベーション総合研究所について

当社の研究機関、ラーニングイノベーション総合研究所<sup>®</sup>（以下、LI総研）は、「人と組織の未来創り<sup>®</sup>」に関する様々な調査・研究活動を行っております。  
LI総研はデータに基づいた最適な解決策もご提供し、お客様の組織開発をサポートしております。

ALL DIFFERENT株式会社について

当社は、組織開発・人材育成支援を手掛けるコンサルティング企業です。「真の未来創りの伴走者」として、人材育成から、人事制度の構築、経営計画の策定、人材採用に至るまでの組織開発・人材育成の全領域を一貫してご支援しております。

代表取締役社長 眞崎 大輔  
本社所在地 〒100-0006 東京都千代田区有楽町 2-7-1 有楽町ITOCiA（イトシア）オフィスタワー 15F(受付)・17F・18F  
支社 関西支社、中部支社  
人員数 333人（2026年4月1日時点）  
事業 組織開発支援・人材育成支援、各種コンテンツ開発・提供、ラーニングイノベーション総合研究所による各種調査研究の実施  
サービス 定額制集合研修「Biz CAMPUS Basic」／ライブオンライン研修「Biz CAMPUS Live」  
ビジネススキル学習アプリ「Mobile Knowledge」／ビジネススキル診断テスト「Biz SCORE Basic」  
IT技術習得支援サービス「IT CAMPUS」／デジタルスキル習得支援サービス「DX CAMPUS」  
管理職アセスメント「Discover HR」／「Competency Survey for Managers」  
人事制度構築支援サービス「Empower HR」／経営計画策定支援サービス「Empower COMPASS」  
転職支援・人材紹介サービス「Biz JOURNEY」／採用支援・人材紹介サービス「Biz TALENT Bridge」ほか  
URL <https://www.all-different.co.jp/corporate>



※記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示（（R）、TM）は付記していません。

|               |                                                                                                                                                                       |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 本件に関するお問い合わせ先 | ALL DIFFERENT（オールディファレント）株式会社 広報 加藤、冨田<br>Mail： <a href="mailto:ad-press@all-different.co.jp">ad-press@all-different.co.jp</a> Tel：03-5222-5111（代表） 080-4073-0257（加藤） |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|