

# 新入社員意識調査(北陸企業)の結果から(2026年度)

地域開発調査部 主任研究員 石崎 大地

## 生成AIの活用が進む新入社員 成長志向と現実志向の併存

今春は早くから穏やかな陽気に包まれ、北陸では桜が平年より3～6日早く開花した。入社式の時期に満開を迎え、新社会人たちの門出を祝福しているかのようである。しかし、その華やかさとは対照的に、足元の経済環境には不透明感が広がっている。2025年を振り返れば、米国の関税政策や主要産業を取り巻く事業環境の変化など、企業活動や雇用環境に影響を及ぼしかねない動きが相次ぎ、国内外の社会・経済情勢は変動の大きい一年であった。今年の新入社員は、こうした不確実性の高い時代背景のなかで、将来を慎重に見据えながら進路選択を行ってきた世代といえよう。

本稿では、アンケート調査の結果をもとに、北陸地域における新入社員の就職活動の実態や職業観を紹介する。今回の調査では、就職活動で生成AIを「利用した」と回答した割合が6割を超え、生成AIが情報整理や文章作成などの実用的なツールとして定着している様子が見えかけた。一方で、成長や成果を重視しつつも、過度な負荷や仕事一辺倒な働き方は望まないという、現実的な志向も読み取れる。

本調査で得られた新入社員の意識や行動の変化に関する分析結果が、企業の採用活動や人材育成、社内制度の検討に資することを期待したい。

### ■調査の概要

#### ●調査目的

北陸3県の企業へ入社した新入社員の就職活動の実態、職業観などを把握する

#### ●調査対象

2026年度新入社員  
※富山、石川、福井に本社および勤務地をもつ企業に春季入社した新入社員

#### ●調査方法

- ウェブアンケート方式  
※以下を対象に回答用ウェブサイトのURLを示して誘導
- ①当研究所主催の新入社員セミナー受講者
  - ②北陸銀行主催の新入社員公開セミナー受講者
  - ③当研究所賛助会員企業の人事採用担当者経由で各社の新入社員に回答を依頼

#### ●調査期間

2026年4月1日～14日

#### ●有効回答者数

332人

### ■回答者(n=332)のプロフィール

#### ●性別

男性：53.9% 女性：44.9%  
答えたくない・無回答：1.2%

#### ●出身県

富山：36.1% 石川：27.4% 福井：23.2%  
その他：13.0% 無回答：0.3%

#### ●最終学歴

大学・大学院：51.2%  
短大・高専・専門学校：17.2% 高校：30.7%  
その他：0.6% 無回答：0.3%

#### ●最終学歴校の所在都道府県

富山：28.3% 石川：33.4% 福井：18.7%  
その他：19.0% 無回答：0.6%

## 1. 今年の北陸の新入社員たち

### ■地元出身者が多数、地域定着傾向は継続

回答を寄せた332人の出身地を見ると、北陸3県出身者が86.7%と全体の8割強を占めており、過去3回の調査と同様に、地元(出身県や近県)中心の採用状況が継続していることがわかる。

一方、近隣県や首都圏・中京圏など、北陸以外を出身とする回答者も一定数含まれている。北陸の企業の採用は、地元人材を基盤としながらも、必ずしも出身地を限定したものではなく、地域外からの人材も受け入れている実態が確認できる。

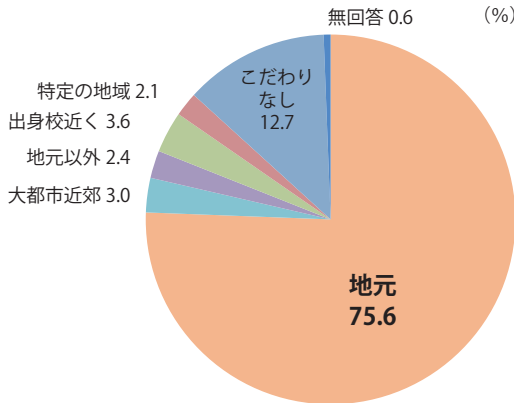
### ■「地元での就職希望」が引き続き高水準

就職先や勤務地に関する地域的なこだわりについては、「地元(出身県や近県)での就職・勤務を希望していた」が75.6%(男性:73.2%、女性:78.5%)と、前年に続き高水準となった(図表1)。

新入社員たちが就職活動をしていた時期は、国際情勢や経済環境の先行き不透明感が強く意識されたタイミングにあたる。こうした環境下では、見知った地域で生活できる安心感や、住環境・生活コストを見通しやすいたことが魅力的に映ったとみられ、結果として、経済合理性と心理的安定の双方を重視する姿勢がうかがえる。一方で、「特にこだわりなし」や「地元以外の大都市圏近郊」を選択した回答も見られ、就職先における柔軟性も見逃せない。

出身地別に「地元希望」の割合を前年と比較すると、

図表1 就職先の地域的なこだわり(2026年、n=332)



富山県出身者は82.6%から85.0%、石川県出身者は81.7%から84.6%と、それぞれ地元志向が高止まりしていることがわかった。一方、福井県出身者では「地元希望」が83.3%から77.9%へと低下し、代わって「特にこだわりなし」が11.1%から20.8%へと増加するなど、勤務地に対する考え方に変化が見られた。

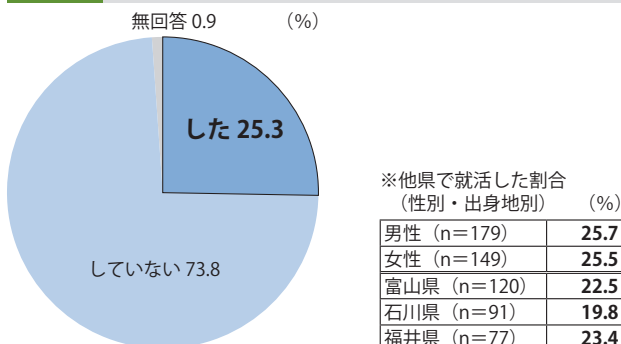
地元を希望した理由(複数回答)を見ると、「実家から通えるところに就職・勤務したかった」が74.9%と最も高く、「生まれ育った地元へ愛着があった」(33.9%)、「地元へ就職・勤務することで地域貢献したかった」(20.7%)がこれに続く。上位三項目の順位自体は前年から変わっていないが、「実家から通えるところに就職・勤務したかった」は66.1%から74.9%へと伸びており、通勤や生活面の見通しやすさが、就職先を選択する理由として一層重視されるようになった可能性がある。

## 2. 今年の就職活動の実態

### ■活動エリアは「広域化」と「地元志向」が併存

他県での就職活動の有無について尋ねたところ、全体の4人に1人が「活動した」と回答しており、前年から0.5ポイント増加した(図表2)。性別による差は縮小傾向にあり、男女差が最大だったコロナ禍後の

図表2 他県での就活状況(2026年、n=332)

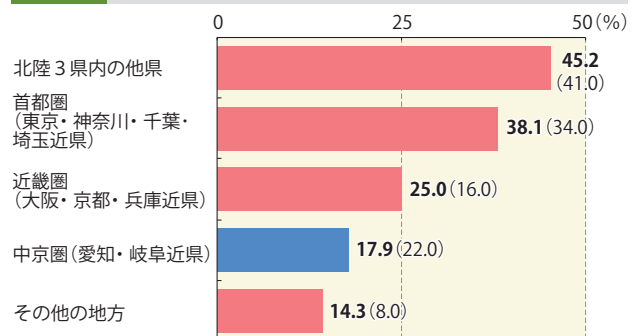


2023年と比べると、12.0ポイント縮小し、0.19ポイント差となっている。

他県で就職活動をした回答者に対して活動エリアを尋ねたところ、「北陸3県内の他県」が45.2%と最も高く、「首都圏」が38.1%、「近畿圏」が25.0%と続いた(図表3)。前年と比べると、「北陸3県内の他県」、「首都圏」、「近畿圏」では活動割合が増加しており、活動エリアが広がっていることがわかる。こうした背景には、説明会や選考のオンライン化が進み、物理的な移動に伴う負担が軽減されたこともとみられる。

一方、この活動エリアの推移を性別に見ると、女性は北陸3県内を中心とした活動割合が相対的に高く、結果として地元志向が強く表れている(図表4)。ただし、これは北陸地域全体における女性の転出動向を示すものではなく、最終的に北陸の企業を就職先として選択した層の行動特性を反映した結果である点には留意が必要である。活動範囲の広がりが見られる一方で、性別によって活動エリアの選び方に違いが見られ、「広域化」と「地元志向」が併存する結果となっている。

図表3 他県での就活エリア(2026年、n=84、MA(複数回答、以下同様))



※( )内は前回/2025年  
※前年と比較し、増加した項目を赤で表示

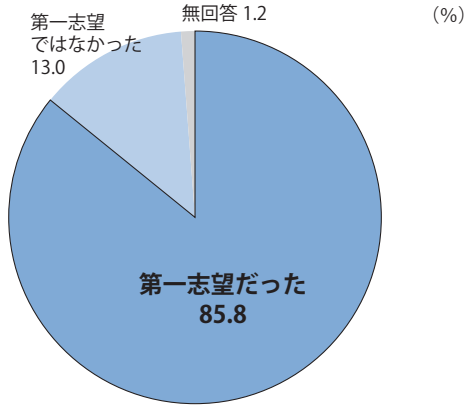
図表4 男女別の他県での就活エリアの比較

年	性別	2023年		2025年		2026年	
		男性 (n=53)	女性 (n=16)	男性 (n=57)	女性 (n=42)	男性 (n=46)	女性 (n=38)
エリア							
首都圏		45.3	31.3	33.3	33.3	41.3	34.2
近畿圏		41.5	31.3	14.0	19.0	26.1	23.7
北陸3県内の他県		30.2	43.8	43.9	38.1	41.3	50.0
中京圏		20.8	37.5	19.3	26.2	17.4	18.4
その他の地方		0.0	18.8	5.3	11.9	19.6	7.9

### ■「第一志望業種」8割超、柔軟な選択も一定数

「就職先の業種が第一志望だったか」との問いに対して、全体では8割以上が「第一志望だった」と回答している(図表5)。多くの新入社員が、希望していた業種に就職できている状況がうかがえる一方で、「第一志望ではなかった」とする回答も1割強見られた。

図表5 業種の第一志望率の比較 (2026年、n=332)



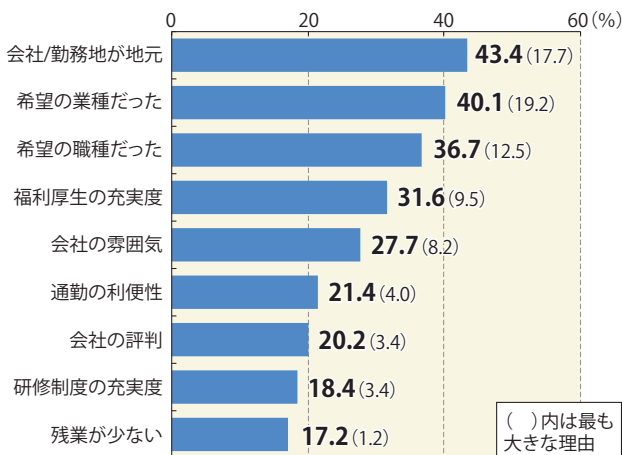
前年と比べると、「第一志望だった」とする割合に大きな変化はなく、業種選択に関する構造はおおむね安定しているが、売り手市場が続くなかでも、業種レベルでは誰もが希望をかなえているわけではなく、複数の選択肢を比較・検討しながら、現実的な判断が行われていることを示している。

■企業選択は「業界」と「地元」が主軸

就職先の企業を選んだ理由は、「会社/勤務地が地元(出身地)にあった」(43.4%)を筆頭に、「希望の業界」(40.1%)、「希望の職種」(36.7%)が続いた(図表6)。企業選択においては、明確なキャリア志向と生活重視の価値観が併存しており、待遇面よりも、地域・仕事内容といった要素を重視する傾向が読み取れる。

また、選択理由と就職先に対する満足度をクロス集計した結果を見ると、「会社の雰囲気」や「研修制度」、「福利厚生」など、入社後の働き方を具体的に想像できる要素を重視した層で、満足度が高い傾向が見られた。就職先を選択する段階で、働く環境を具体的にイメージできているかどうか、入社後の納得感に関係している可能性が示されている。

図表6 就職先の主な志望理由 (2026年、n=332、MA)



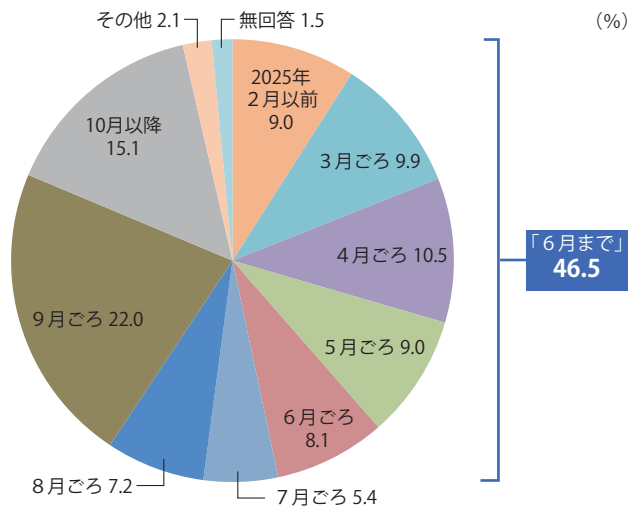
こうした点を踏まえると、説明会や面談を通じて、業務内容や処遇だけでなく、「どんな環境で、どう働くのか」といった入社後の“リアル”を丁寧に伝えることで入社前後のギャップを抑えられ、就職に対する納得感の向上や早期退職の防止につながることを期待される。

■就職活動の終了時期は、夏から初秋が中心

就職活動を終えた時期では、「2025年6月ごろ」までに終えたとする回答が46.5%、「7～8月ごろ」までを含めると59.1%に達している。さらに「9月ごろ」までに終えた層は81.1%と、全体の8割を超えており、就職活動の終了時期は、夏から初秋にかけて集中していることがわかる(図表7)。一方で、「10月以降」まで就職活動を続けたとする回答も15.1%見られ、就職活動の終了時期には一定の幅がある。

全国的には、企業の採用活動の早期化やオンライン選考の定着を背景に、比較的早い段階で内定を得て就職活動を終える学生がいる一方、納得のいく就職先を見極めるために、秋以降も活動を続けるケースがあるとされる。本調査の結果も、こうした全国的な動きと同様に、夏から初秋を中心に判断時期が分かれる状況を反映している。

図表7 就職活動を終えた時期 (2026年、n=332)



■8割以上が「順調」、「ほぼ順調」

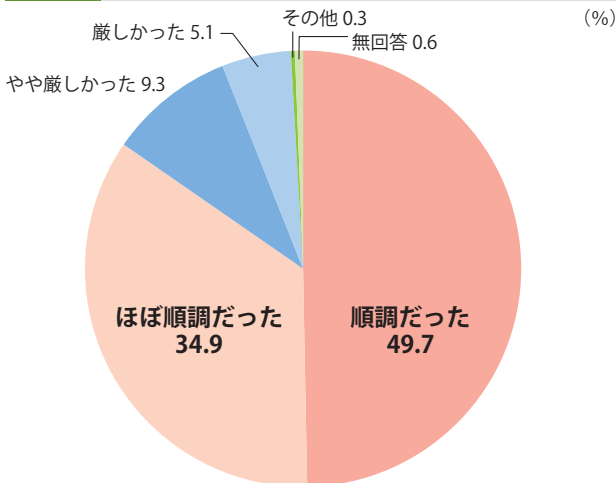
就職活動の状況を尋ねたところ、「順調」または「ほぼ順調」と回答した割合の合計が8割を超えた。リクルートワークス研究所の調査によれば、2026年の大卒求人倍率は1.66倍であり、人手不足を背景とした売り手市場のもと、就職活動は全体として追い風であったといえる(図表8)。もっとも、この結果は「誰もが苦勞せずに就職できた」ことを意味するものではない。「やや厳しかった」または「厳しかった」と感じ

た層も一定数存在しており、就職活動の体感には個人差が見られる。こうした違いは、就職活動の結果ではなく、活動過程の受け止め方の差を反映している。

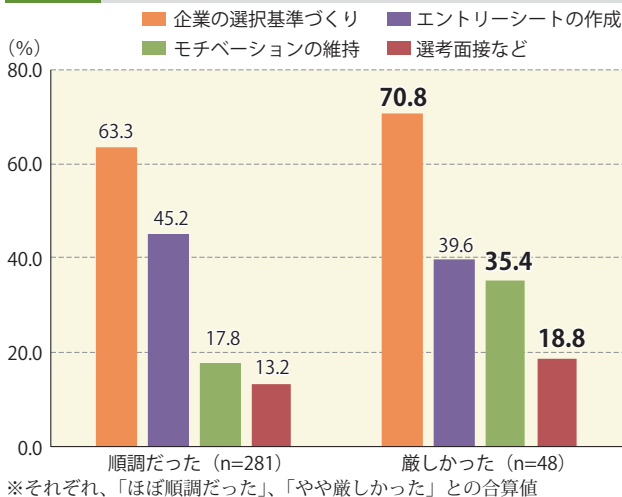
詳しく見ると、就職活動を『厳しかった』と感じた層では、「企業の選択基準づくり」や「エントリーシート作成」、「モチベーションの維持」を苦勞した点として挙げる割合が相対的に高い(図表9)。すなわち、活動の厳しさは、選考結果そのものよりも、意思決定や自己整理に伴う負担感と結びついていることがうかがえる。一方で、『順調だった』と感じた層は、こうした判断や整理に伴う負担が相対的に小さかった。

情報収集の方法を見ると、『順調だった』層では、企業説明会の利用割合が相対的に高い一方、『厳しかった』層では就職情報アプリへの依存度が高い傾向が見られる。情報の性質や得られる視点の違いが、活動全体の見通しやすさや、「納得感」に影響した可能性がある。

図表8 就職活動の状況(2026年、n=332)



図表9 就職活動の状況別に見た「苦勞した点」(2026年、n=329、MA)



■生成AI活用が6割超、就活の実用ツールに

生成AIについては、「利用した」と回答した割合が6割を超え、7割が「利用しなかった」と回答した前年に比べ、就職活動における生成AIの活用が急速に広がっていることが示された。生成AIは一部の就活生に限られた存在ではなく、情報収集や文章作成を補助するツールとして、就職活動のなかに組み込まれつつある。

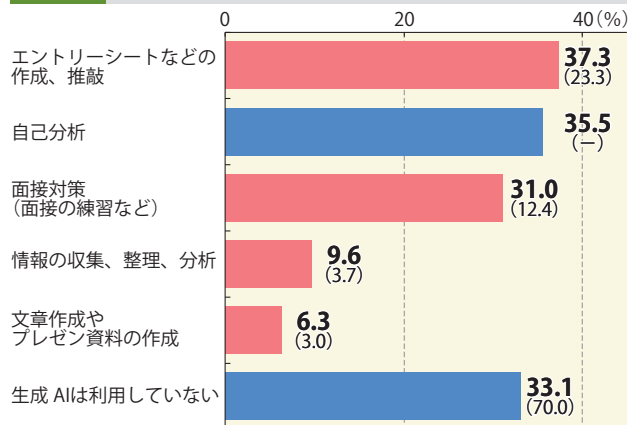
利用場面を見ると、「エントリーシートや履歴書の作成、推敲」(37.3%)、「自己分析」(35.5%)、「面接対策」(31.0%)など、就職活動の主要なプロセスで幅広く活用されている。これらはいずれも、自分の考えや経験を整理し、言語化することが求められる場面であり、生成AIが単なる情報検索手段ではなく、思考整理やアウトプットを補助する実用的なツールとして用いられている様子が見える(図表10)。

学歴別に見ると、大学・大学院卒ではエントリーシートなどの作成・推敲で約半数が生成AIを活用しており、情報収集・文章作成の効率化が進んでいる。一方、高校卒では「利用しなかった」とする割合が相対的に高く、学校による就職支援や対面コミュニケーションを中心とした就職活動が主流であることがうかがえる。

全国的には、生成AIの普及により応募書類の内容が均質化してきたことを背景に、エントリーシートによる書類選考を縮小・廃止し、面接や対話を重視する選考へと移行する企業も見られる。

企業側は、生成AI使用の有無そのものや書類の完成度といった表面的な点ではなく、就活生自身が何を体験し、どのように考え、どのような判断をしてきたのかという本質的な部分に目を向けた選考の視点が、今後ますます重要になるだろう。

図表10 就職活動における生成AIの利用(2026年、n=332、MA)



※( )内は2025年  
※前年と比較し、増加した項目を赤で表示

### 3. “2026年度新入社員”の職業観

働き方や職場環境に関する項目を見ると、全体としては極端な選択を避け、「やや左」「やや右」といった中間的な回答を選択する「中庸志向の強さ」が見られる。

キャリア形成に関する項目では、「スペシャリスト」志向が70.8%に達する一方、「管理職や役員になりたい」とする回答は37.7%にとどまり、専門性やスキルを高めることが優先され、マネジメントや昇進・出世といった志向は限定的であることがわかった（図表11）。

評価や成長に関する項目では、「成果主義の職場」を支持する割合が56.7%と過半数を占める一方、「若いうちは無理せずじっくり成長したい」とする回答も57.2%に上っている。成果の大切さは認識しているものの、過度な負荷や短期的な競争には慎重な姿勢がうかがえる。

働き方の負担に関しては、「残業はできればしたくない」が63.2%、「プライベート優先」が75.6%と高く、仕事中心の生活よりも、私生活とのバランスを前提とした働き方を志向する新入社員像が浮かび上がっている。一方、働く場所に関する意識を見ると、「出社を前提とする職場」が66.9%に達しており、入社初期においては、対面でのコミュニケーションや指導を通じて働きたいという意識が強いとみられる。

職場文化については、「フラットな上下関係」を望む割合が88.0%、「アットホームな職場」が79.0%と

非常に高く、心理的安全性や対話のしやすさが強く求められている。また、「転職したくない」が71.4%、「定年まで一つの会社で働きたい」が56.9%となっており、流動性よりも勤務地や雇用の安定を重視する傾向も明確である。

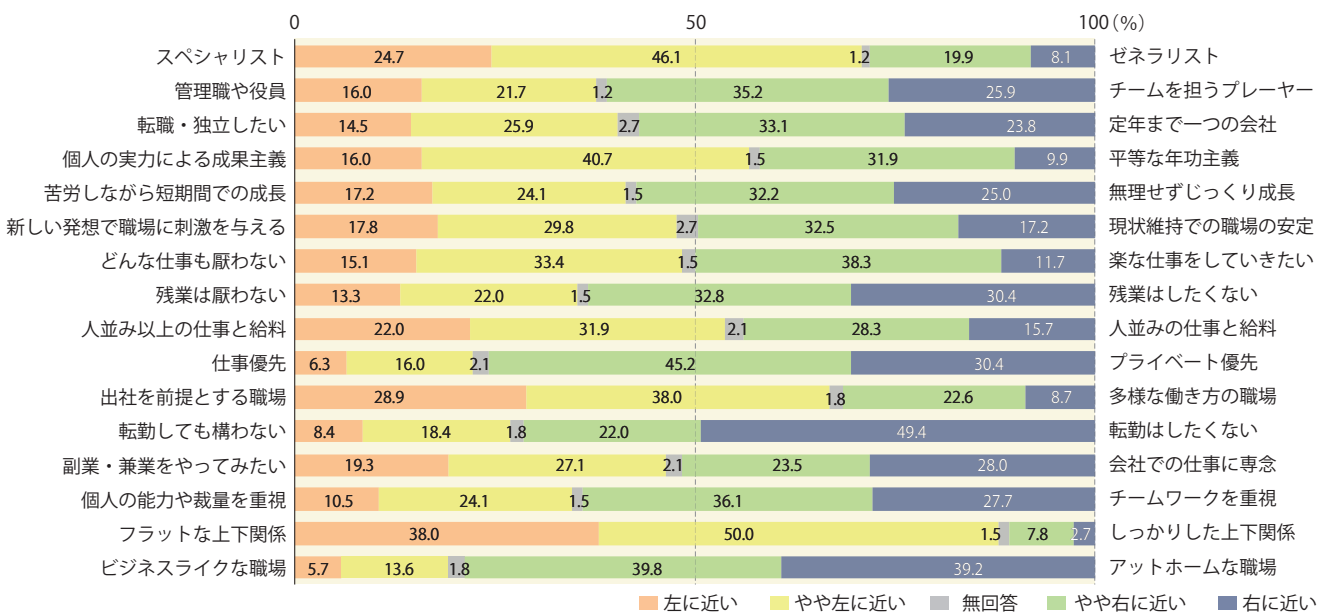
全体として、2026年度の新入社員の職業観は、成長意欲を持ちながらも、安定と生活の質を重視する現実的な構造となっている。企業側には、成果を正當に評価しつつ、無理のない成長環境と心理的に安心できる職場づくりを両立させることが求められるだろう。

#### ■強化したいのは「人と働く力」と「実務に直結する専門性」

これから仕事をしていくうえで強化したい点では、「コミュニケーション力」が41.9%と最も高く、「業務上の専門資格」（41.3%）、「ビジネスマナーの習得」（38.3%）、「語学力」（38.3%）が続いている（図表12）。新入社員は、円滑に人と関わりながら仕事を進める力と、実務に直結する専門性の双方を重要な要素として捉えている。

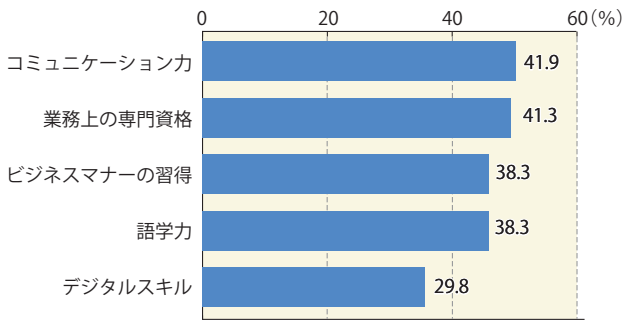
項目別の推移を見ると、「主体性」（13.9%）や「セルフマネジメント」（8.7%）は2022年以降一貫して上昇しており、自身の行動や姿勢を主体的に見直そうとする意識が徐々に高まっているとみられる。また、「語学力」や「デジタルスキル」（29.8%）といった業務遂行に必要な基礎的能力を強化したいとする回答も増えており、仕事のなかで求められるスキルへの関心が広がっていることがわかる。一方、「リーダーシッ

図表11 働き方や職場環境に関する考え（2026年、n=332）



プ」(7.8%)や「ストレス耐性」(7.5%)は相対的に低水準にとどまっている。早期に責任や負荷の大きい役割を担うことよりも、まずは現場で必要とされる基礎的な力を身につけ、そのうえで段階的に役割を広げていこうとする姿勢が読み取れる。

図表12 仕事をするうえで強化したい点(2026年、n=332、MA)

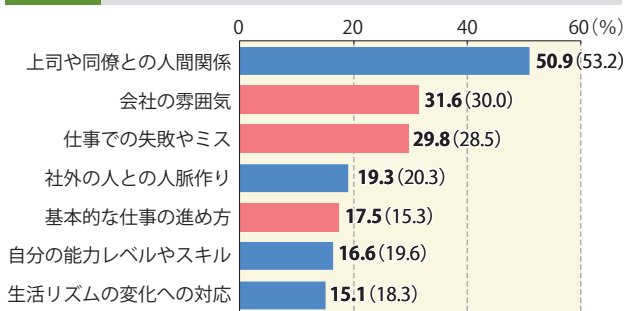


■仕事上の不安は「人間関係」が中心

仕事に関する不安について見ると、「上司や同僚との人間関係」が50.9%と全体の約5割を占めている。新入社員にとって、業務内容やスキル以前に、職場での人間関係が大きな心理的ハードルとなっている実態が示されている。入社直後の段階では、「仕事ができるか」以上に、「周囲となじめるか」といった点が強く意識されている様子が見える(図表13)。

仕事に関する不安として、「上司や同僚との人間関係」を挙げた167人に着目すると、上司や先輩に対して、「丁寧な指導」を期待する割合が男性で68.5%、女性で76.9%といずれも高い水準となっている。とりわけ女性では「相談しやすい」を求める割合が55.1%に達しており、日常的に声をかけやすく、相談しやすい関係性への期待が強い。人間関係に対する不安は、単なる対人ストレスというよりも、「わからないことを聞けるか」「安心して聞かれるか」といった職場環境や支援体制への不安として表れているといえる(図表14)。

図表13 仕事をしていくうえでの不安(2026年、n=332、MA)

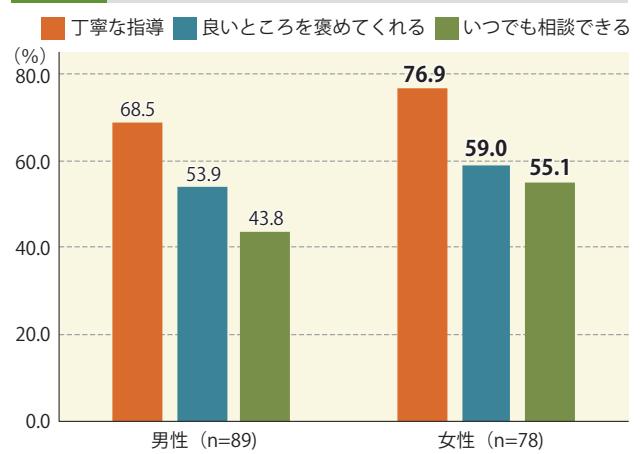


※( )内は2025年  
※前年と比較し、増加した項目を赤で表示

一方で、全体として見れば「公平・公正な評価」(32.8%)や「厳しい指導」(24.4%)といった項目は相対的に低く、評価や厳しさそのものよりも、まずは安心して働ける環境を重視する姿勢が明確である。また、「リーダーシップがある」(9.3%)や「部下に仕事を任せてくれる」(6.3%)といった項目が低水準である点からも、抽象的なマネジメント像や早期の権限移譲よりも、目の前の業務を丁寧に教えてもらえることが優先されている。

これらの結果から、新入社員の不安は個人の能力不足に起因するものというよりも、職場との関係性や支援の在り方に左右される側面が大きいと考えられる。企業側には、入社初期における丁寧な指導や日常的な声かけ、相談しやすい雰囲気づくりを通じて、心理的安全性を確保する取り組みが求められる。また、新入社員にとっての理想的な上司・先輩像は、評価者や指示者というよりも、安心して学びを支えてくれる「伴走者」であり、こうした視点を踏まえた育成・マネジメントの在り方が定着や成長につながるだろう。

図表14 仕事に関する不安で「人間関係」を挙げた者が先輩や上司に期待すること(2026年、n=167、MA)



■おわりに

本調査から、2026年度の新入社員は、生成AIなど新たな手段を採り入れながら就職活動を進める一方、就職先の選択や働き方では、生活の見通しや職場への適応のしやすさを重視する現実的な姿勢が確認された。こうした姿勢は、専門性や成果への意識を持ちながらも、過度な負荷を避け、段階的に成長したいという職業観にも表れている。また、仕事上の不安は人間関係が最も大きく、入社初期には丁寧な指導や相談しやすい環境を求める声も多い。企業には、会社の雰囲気や入社初期の指導・支援のあり方を分かりやすく示し、新入社員が安心して力を発揮できる土台を整える視点が一層求められるだろう。