

2026年 新入社員の 傾向速報

「素直さを生かす」教育と
AI時代の「思考力」

■ 2026年 新人研修実績

受講者数 **72,526**名

insource group



1. 2026年新人の傾向～全体

全体的な傾向は昨年と同様。4点以上の割合が高い項目、低い項目は昨年と同じ項目が並んだ。「理解・実行力」、「規律性・自己管理力」は昨年とくらべ、**プラス3ポイント以上**となった。指示されたことの実行（項目02）や休憩中のマナー（項目08）、意見交換（項目16）がプラスになっている。一方、課題となる点も昨年までの傾向と変わらずとなっている。**わからないことは質問をする（項目04）、失敗を恐れず発信できる（項目12）や、指示されたこと以外も考えられる（項目18）は昨年よりもさらにポイントを落としました。**

- ・対象研修：4月1日～4月9日までに実施された当社講師派遣型研修、公開講座
- ・回収数：467件
- ・登壇やアシスタント等を担当した講師がクラス全体の印象として回答（登壇したクラス全体の印象として5段階で評価、確認できなかった項目は標準の3評価として評価している）

設問番号	カテゴリー	設問	評価4点以上の割合		今年と昨年の差	
			今年(2026)	昨年(2025)		
1	理解・実行力	01. 講師の説明に対し、うなづくなど反応がある	81.6%	78.6%	+2.9%	
2	理解・実行力	02. 研修内で指示されたことは確実に実行できる（指示内容に従うことができる）	95.5%	94.3%	+1.2%	
3	理解・実行力	03. 講師の話をよくきき、メモを取るなど学びに対して意欲的な姿勢がある	88.4%	86.5%	+1.9%	
4	理解・実行力	04. わからないことやできないことは質問し、確認している	58.0%	59.7%	-1.7%	
5	理解・実行力	05. 学んだ内容を行動の改善や他のことにも応用できている（あいさつを学んだ後は、その後のあいさつがよくなる、グループワークでのコミュニケーションが変わる等）	78.8%	79.5%	-0.7%	
6	規律性・自己管理力	06. 研修の開始時間や休憩後の再開時には余裕を持って席につき、静かに待機できている	84.6%	83.0%	+1.6%	
7	規律性・自己管理力	07. 研修中に決められたルールは実践できている	91.2%	91.9%	-0.7%	
8	規律性・自己管理力	08. 休憩中なども社会人としてふさわしい行動をしている（例えばスマホマナーや会話、態度等気になる点がないか）	77.9%	73.2%	+4.7%	
9	規律性・自己管理力	09. 後ろ向きな発言や攻撃的な姿勢を示すことなく、自制的に取り組むことができている	94.0%	94.8%	-0.8%	
10	規律性・自己管理力	10. 注意されたり、指摘を受けたりしたことは素直に受け入れ改善する姿勢がある	87.6%	89.1%	-1.5%	
11	積極性・発信力	11. グループやクラスのメンバーと積極的にコミュニケーションが取れる	91.2%	90.4%	+0.8%	
12	積極性・発信力	12. 間違いや失敗を恐れずに発信・行動ができている	72.6%	74.5%	-1.9%	
13	積極性・発信力	13. 自分の考えを持ち、伝えることができる（筋違いな部分があっても積極的に意見を出している）	79.7%	80.2%	-0.5%	
14	積極性・発信力	14. グループでの発表や個人発表で意見をわかりやすく発表できている	84.2%	82.1%	+2.0%	
15	積極性・発信力	15. 自己主張だけでなく、相手の気持ちも尊重したコミュニケーションをとれている	87.2%	86.9%	+0.2%	
16	協働する力	16. 意見交換や実践的なワークを円滑に進められている	92.3%	89.8%	+2.5%	
17	協働する力	17. グループでの演習ではメンバー同士協力して決められた時間で成果が出せている	89.9%	91.3%	-1.3%	
18	協働する力	18. 指示されたことだけでなく様々な視点から考えられる（話題を広げることができる、様々な意見が出せる）	54.6%	58.4%	-3.8%	
19	協働する力	19. 演習の時間が余ったときも時間を無駄にせず、自分で考えて行動できる	60.8%	60.8%	+0.0%	
20	協働する力	20. 演習の目的ややるべきことを共有し、助け合う姿勢がある	84.2%	86.5%	-2.3%	
総計					82%	+2.7%

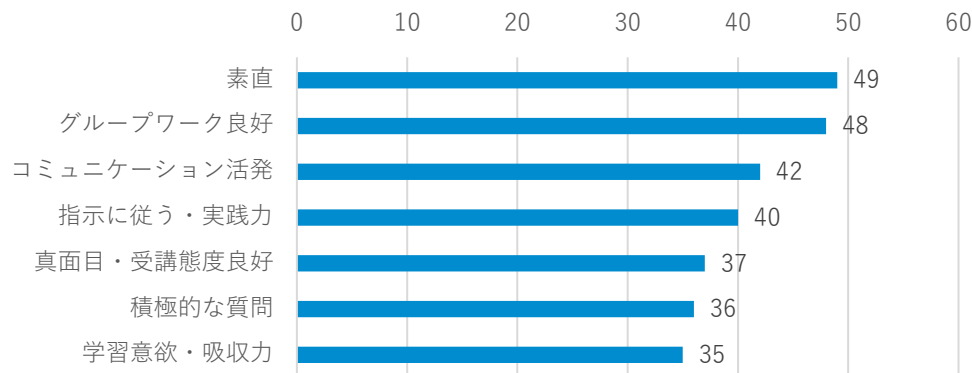
過去の新人傾向はこちらからご覧いただけます→ https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/index.html

■講師のアンケートコメントからみた傾向（329件）

キーワードでの分類とコメントの一部抜粋を掲載しています。

<ポジティブなコメントが多かったもの>

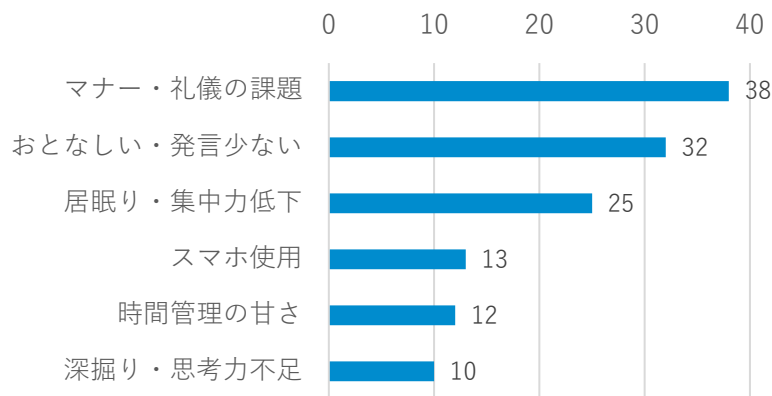
素直さや行動変容に関連するコメントが特徴的。



- まっすぐ素直な印象が例年以上に強い。腑に落ちない点があっても斜に構えた雰囲気はなく素直に質問し、自ら納得するため行動できる
- 伝えたことは実践できるが、伝えないと自信がないためか行動を躊躇してしまう方が多い。ただ素直さも理解力もあるため**研修の中で行動変容が見られた**
- 挨拶しないことを注意したら、最後は感謝の挨拶に多くの人が来た
- **受講者同士のコミュニケーションが昨年より活発な印象**。他社同士でも2日間で仲良くなった

<ネガティブなコメントが多かったもの>

近年多かった「おとなしさ」「消極的な姿勢」より明確なルールがないマナーやワーク時の振る舞いへの言及が目立つ。



- 入室時のコート着用、休憩中のイヤホン着用など、**明確なルールがなければ悪いと思わない様子だった**
- **他者の動向がとても気になる様子**。発言したいことがあっても一番手になることを恐れる傾向が強い
- ワークは一定の**アウトプットが出たら終了してしまい時間が余る**。与えられた時間を最後まで使い切り議論を続けることができない
- **ワークを通して正解を見つけようとしている傾向が強く、考えや気づきを深めようとする姿勢はごく一部**

際立つ「素直さ」と懸念される「思考力」の不足

①「素直さ・真面目さ」はより顕著な傾向に

「指示されたことは確実に実行できる」は4点以上で95.5%と大半を占め、講師からのコメントでもよい点として最も多くあがった。近年同様の傾向であるが、より傾向が強くなりあられるようになっている。

「説明に対するうなずきがある」のポイントも上昇。講師からのコメントでも「今年はこの数年とレスポンスが異なり、疑問があれば前向きに質問してくる」と、コロナ禍の影響とみられていた反応の薄さやコミュニケーションの消極性は和らいだ傾向にある。

②指導側の歩み寄りによって変わる新人の行動

■表面的な反応と内面にギャップがある

「一見クールに見えるが、講師側から歩み寄るとぐっと距離が縮まる、活発に意見するようになる」といったコメントが複数見られた。素直さゆえに、指導側の言動の影響を強く受けることがわかる。「承認」の気持ちが強いとのコメントも今後の育成に影響すると考えられる。良い点として、学習意欲の高さに触れるコメントも多く、今後の教育次第での伸びが期待できる。

③今後懸念されるAIの影響。思考力・応用力不足の傾向が強まる

■AIの影響により懸念される「考えない」ことの習慣化

「ビジネス文書研修では日頃からのAI利用が多い人ほど手の進みが遅い傾向にあった」という意見が見られたが、AI活用がさらに進む中で、AIへの過度な依存による思考力の低下が懸念される。

「ワークは指示されたこと以上に深めない」など、昨年までに見られた傾向も継続しており、この傾向がさらに強まっていくことが懸念される。AI活用方法とあわせて、適切に使うための判断軸を育てる必要がある。

■引き続き強く見られる「失敗したくない」傾向

「指名すれば答えるが、自分からは発言しない」「グループでは発言するが、全体発表では言わない」「考えるというより、正解を見つけた姿勢が強い」など、ここ数年の傾向は今年もさらに強まっている。

失敗を恐れるという点では、当社新人フォロー研修で年々「レジリエンス」研修の人気の高まっていることから、当面続く傾向と考えられる。

素直さを強みに変える教育とAI時代に必要な「思考力」の醸成

①「知らない」ことを教育でカバーし、「失敗」しにくくする

暗黙知とされるようなルールや日常的な礼儀などは、「**知っていてできない**」のではなく、「**気づいていない**」傾向。基本的なマナーは理解・実践できていても**明文化されていないこと**や状況判断には指導が必要。学ぶ意欲は高い傾向にあることや、真面目に学ぶ姿勢を生かし、早めに教育しておくべき点と考えられる。

②AI頼りにならない「考える」力と「判断軸」の醸成

組織内でのAI活用が進み、今後はより**使う側のスキルも問われる**こととなる。新人には、活用だけではなく、基本的な考え方として、**多様な視点や、論理的・批判的に思考する力を学ばせ、自分の力で考え、判断する力を養う**必要がある。

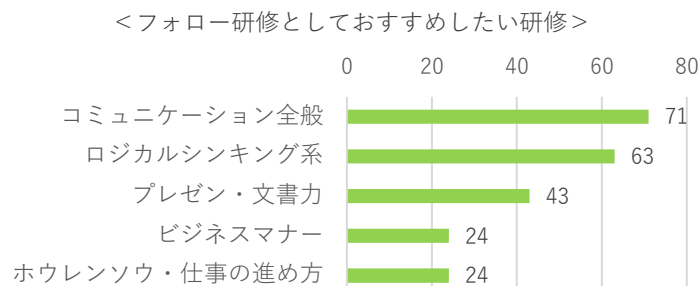
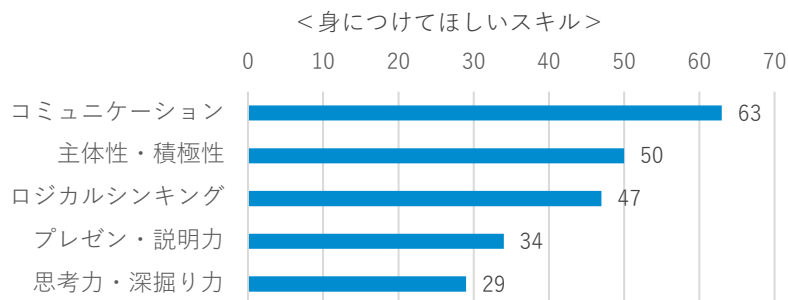
③得意分野を任せることで、主体性・積極性を身につける

失敗を恐れる世代に**ミスが起きやすい業務や間違いやすい仕事で積極的になることは難しい**。AIやデジタル活用は、新人世代が親しんできた分野であり、あいまさが少なく取り組みやすい領域。まず得意分野を任せることで主体性を引き出すことも、有効なアプローチの一つ。

④新人教育と並行して、指導者教育を。指導がうまくできれば、素直な新人は育つ

ハラスメントへの懸念から、指導者と新人・若手の距離は広がりやすい傾向にあるが、素直、真面目という新人の特性と、指導者側の歩み寄りが組み合わさり、**指導の仕方で新人が大きく成長できる**可能性がある。

【参考】登壇講師からみた、身につけてほしいスキル上位と推奨フォロー研修上位
どちらも**コミュニケーション**や**ロジカルシンキング**が上位にくる結果となった。



3. 新人の傾向をふまえたおすすめ研修・サービスラインナップ

■新人の傾向から4つのテーマでご提案

①暗黙知を知り、社会人としての基礎づくり

AI時代のモラルを意識

ビジネス基礎

<リニューアル予定>

新人フォロー研修<開発予定> ～レジリエンス強化編

スキルをはかり適切な教育を決める
新人8大スキルアセスメント
/階層別テスト

社会人としての基礎力を固める

2年目・3年目のビジネス基礎 シリーズ

新人フォロー研修<開発予定> ～モラル&ルール強化編

ルール・暗黙知強化のeラーニング
・ 企業ブランドを守るためのSNS・Webリテラシー
・ ケースで学ぶKYT講座
・ 短時間で学ぶ個人情報保護（事業者）と情報セキュリティ

②得意分野を生かし、伸ばす主体性～AI・デジタル

業務の自動化を推進に貢献し活躍できる

AIエージェント基礎研修

～自分専用の生成AIで業務を自動化する

生成AIへの仕事の任せ方ワークショップ ～120%のポテンシャルを発揮する

AIの使いどころを知る

【AIと働く】シリーズ<図解思考・企画力・問題解決他>

組織の業務変革を担う人材を発掘し、育成

生成AIアセスメントサービス

③AI時代だからこそ鍛える～思考力と判断軸

自分のアタマで考えて行動できる自律型人材の育成

ケースで学ぶ 入社1～5年目の問題解決ワークショップ

AIが出す回答の真偽を疑うことや、前提を問い直すことの重要性

AI時代のクリティカルシンキング研修

～求められる「疑う力」と「活かす知恵」

AIに頼りすぎない文書力と判断軸を身につける

ビジネス文書<リニューアル予定>

事故・ヒヤリハットを教材に判断力を鍛える

AI-OJT

④育て方次第で新人は変わる～指導側の教育

いまどきの若手を、甘すぎず厳しすぎない環境で効率的に育てる

現代の若手の育て方研修～ヨコの関係強化で成長実感をも高める

指導者側が考え方、行動を変えることで適切な指導ができる

部下指導アップデート研修～若手部下との距離感をつかむ

適切に「自由を制限する」ことで、若手の育成を促進する

逆張りの部下指導研修～ルールと制約で部下の成長を促す

組織内でのリスクの可視化

ハラスメントリスクアセスメント

■新人フォロー研修

～モラル&ルール強化編（開発予定）

1. 今までの仕事を振り返る
2. 社会人の「当たり前」を整理する
3. 気をつけるべきコンプラリスク
4. 職場での振る舞い～相手へ配慮とは
5. 仕事で重要なコミュニケーション
6. 質の高い仕事をするためのコツ
7. 目標設定とアクションプラン作成

■内定者～3年目までの育成プラン

上段は基礎力重視、下段は応用力重視

内定者	新人 (4月)	新人 (9月)	1年目 2～3月	2年目	3年目
内定者セミナー・動画	ビジネス基礎研修	新人フォロー研修	主体性発揮研修	2年目のビジネス基礎	3年目のビジネス基礎
内定者セミナー・動画	ビジネス基礎・ロジカルシンキング他	新人フォロー研修	入社1年目の問題解決ワークショップ	入社2年目の問題解決ワークショップ	入社3年目の問題解決ワークショップ

NEW

研修効果を高める
伴走エージェント

研修テキストから受講者の成長を支援する学習コンテンツを自動生成する、AIを使ったサービス。
2026年6月1日サービス開始予定