

各位

会社名 株式会社インソース  
代表者名 代表取締役 執行役員社長 舟橋 孝之  
(コード番号：6200 東証プライム)

**2026年新入社員、際立つ「素直さ」と懸念される「思考力」不足  
～受講者数 72,526 名の新入社員研修から傾向を分析**

年間約 87 万名に研修を提供する株式会社インソース（駿河台本社：東京都千代田区、代表取締役執行役員社長：舟橋孝之、証券コード：6200、以下「当社」）はこの度、2026 年度新人研修の結果を分析した本年度の「新人の傾向」についてお知らせいたします。

■2026 年度新入社員の傾向と特徴 ([https://www.insource.co.jp/newcommer\\_flash/newcom\\_result\\_2026.html](https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/newcom_result_2026.html))  
2026 年 4 月 1 日～14 日の 14 日間で、新入社員研修の延べ受講者数は、累計 72,526 名となりました。そのうち、4 月 9 日までに登壇した講師やアシスタント講師などから集めた研修内の受講者の様子(467 件)から、2026 年入社の新人の傾向をまとめました。

〈概要〉 ・対象研修：2026 年 4 月 1 日～4 月 9 日の期間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で担当した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点 3 として評価)

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、うなずくなど反応がある	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・自己管理能力	06. 研修の開始時間や休憩後の再開時間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・自己管理能力	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・自己管理能力	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・自己管理能力	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・自己管理能力	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%

【評価点 4 以上の割合が高かった項目】

- 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) : 96%
- 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%
- 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%

【評価点 4 以上の割合が低かった項目】

- 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) : 55%
- 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%
- 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 : 61%

## ■新人の傾向のまとめ～際立つ「素直さ」と懸念される「思考力」の不足

### 【「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りました。近年同様の傾向ですが、より傾向が強くなるようになっていきました。また、「説明に対するうなずきがある」のポイントも上昇しました。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ります。

### 【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ました。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ります。また、「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ます。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ます。

### 【懸念されるAIの影響～思考力・応用力不足の傾向が強まる】

#### ①AI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ました。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ます。「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ます。AI活用について、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ります。

#### ②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、正解を見つける姿勢が強い」など、ここ数年の傾向は今年もさらに強まっています。失敗を恐れるという点では、当社の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ます。

## ■傾向をふまえた育成～素直さを強みにする教育と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
- ②AI頼りにならない「考える」力と「判断軸」の醸成
- ③得意分野を任せることで、主体性・積極性を身につける
- 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

<登壇講師からのコメントを含む詳細はこちら>

2026年度新入社員の傾向と特徴

[https://www.insource.co.jp/newcommer\\_flash/newcom\\_result\\_2026.html](https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/newcom_result_2026.html)

数値は速報値にて決算発表時の数値と異なる場合があります。細心の注意を払って掲載しておりますが、その正確性を完全に保証するものではありません。

以 上

【お問合せ先】株式会社インソース <https://www.insource.co.jp/index.html>

(取材・広報に関して) 社長室 (井上・下地) TEL: 03-5577-2281

(サービス内容に関して) グループコンテンツ開発本部 (大畑) TEL: 03-5577-2273