



入社直前意識調査 理想の社会人編



2026年度新入社員

理想の社会人像▶

2年連続
1位

助ける人

理想の職場文化は「チームワーク重視」72.6%



累計20,000社460万人以上の組織開発・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1月20日～3月4日の期間で、2026年に企業に入社する新入社員を対象に、「入社直前意識調査」を行いました。本リリースでは、「社会人を迎える心境」や「理想の社会人像」について調査・分析した結果を公表いたします。

動画で解説



本リリースのポイントを、当社 シニアマネジャー・CLM（最高育成責任者）の根本博之より動画で解説しています。リンク先：<https://bcove.video/4sUI7VX>

背景

4月1日は多くの企業で入社式が行われ、新社会人として第一歩を踏み出す節目の日です。一方で、今年の新入社員は、国際情勢の不安定化や経済環境の変動など、先行きの見通しが立ちにくい中、社会人生活がスタートすることになりました。こうした時代背景のもとに入社した新入社員は、働くことやキャリア、将来に対してどのような意識や価値観を持っているのでしょうか。今年も入社直前意識調査を行い、2026年の新入社員の特徴に迫ります。

調査結果の概要

- 社会人になることへの気持ち、「不安・心配」が7割以上でトップ。「嬉しさ・楽しみ」は昨年から10.4ポイント減
- 不安の内容、「仕事についていけるか」が約8割で突出
- 理想の仕事スタイル、「安定重視」が1位で33.8%が回答
- 理想の社会人像、「助ける人」が2年連続トップ。2位に「誠実な人」が浮上
- 理想の職場文化、「互いに協力し合い、チームワークを重視する文化がある」が72.6%でダントツ
- 理想の職場の人間関係、「サポートし合う関係（困ったときは助け合う）」が1位
- 理想の職場のコミュニケーション、91.0%が「対面」と回答。「チャット」41.0%、「メール」27.1%
- 〈考察〉2026年度新入社員は「協力重視×安定志向」一企業に求められる支援とは

26卒の理想の仕事スタイル

1 安定重視
できることを着実に進める

33.8%

2 協働重視
周囲と協力して成果を出す

20.3%

3 挑戦重視
新しいことに積極的に取り組む

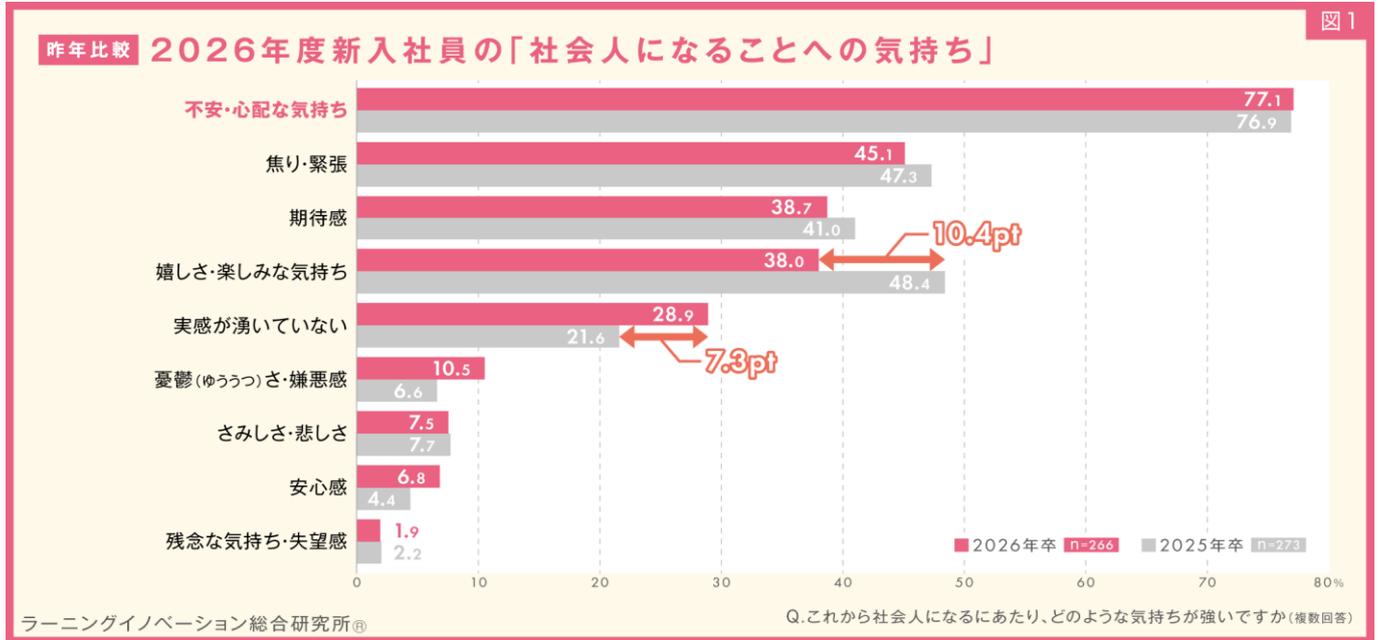
12.8%

調査結果の詳細

1. 社会人になることへの気持ち、「不安・心配」が約8割でトップ。「嬉しさ・楽しみ」は昨年から10.4ポイント減

まず、2026年入社の新入社員が、これから社会人になるにあたり、どのような気持ちが強いかを質問したところ、「不安・心配な気持ち」が77.1%でトップとなりました。

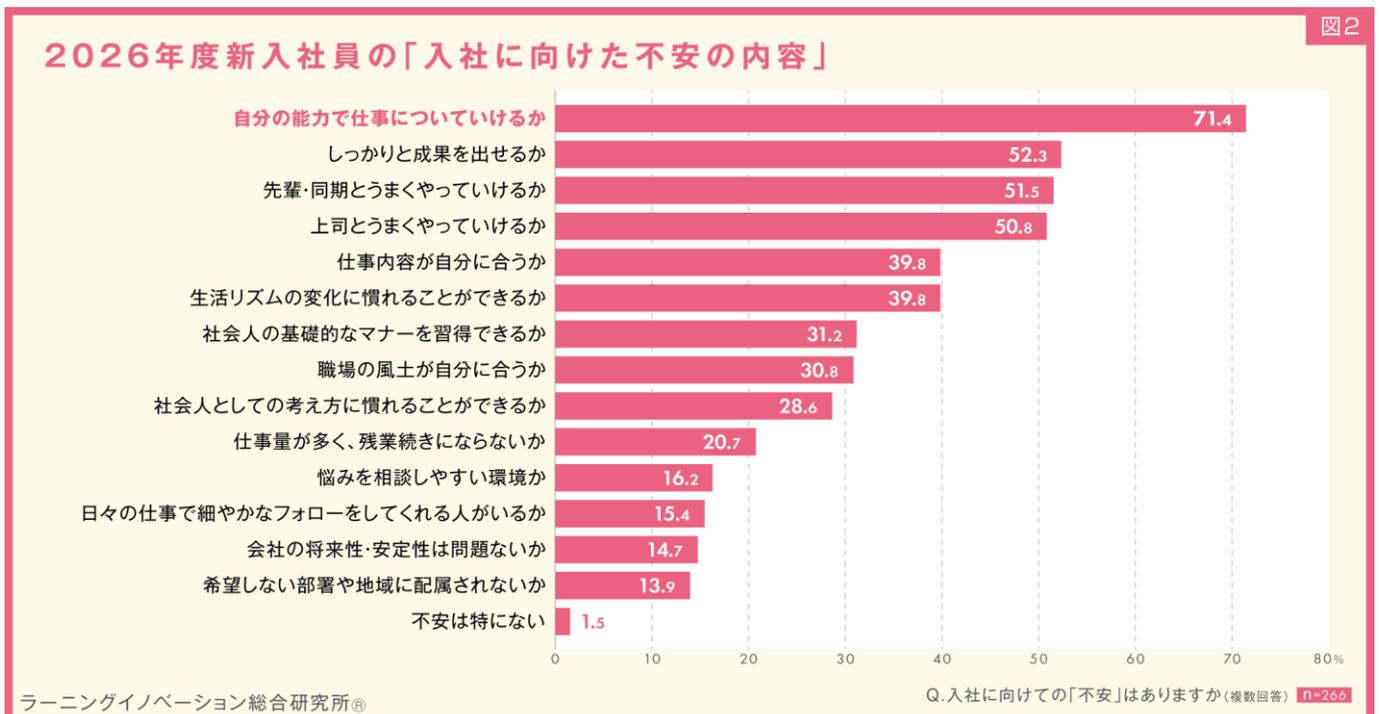
昨年の結果と比較すると、トップはほぼ変わらない結果となりましたが、「嬉しさ・楽しい気持ち」は10.4ポイント低い結果となりました。一方、「実感が湧いていない」は7.3ポイント高い結果となりました（図1）。



2. 不安の内容、「仕事についていけるか」が7割以上で突出

入社を迎える気持ちのトップが「不安・心配な気持ち」という結果となりましたが、実際にどのような不安を抱えているのかを調査しました。

結果、「自分の能力で仕事についていけるか」が71.4%で最大の割合となりました。次に、「しっかりと成果を出せるか」(52.3%)、「先輩・同期とうまくやっていけるか」(51.5%)、「上司とうまくやっていけるか」(50.8%)が続き、半数以上が回答する結果となりました（図2）。

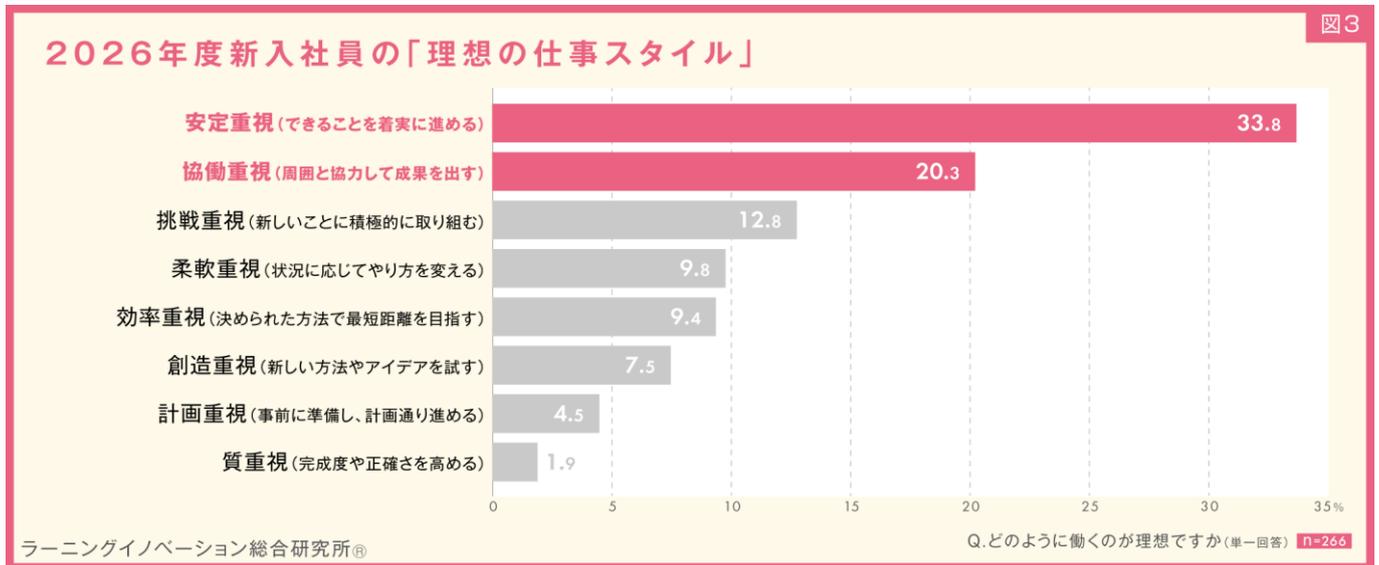


ここからは、理想の仕事スタイル、人物像、文化、人間関係、コミュニケーション方法と、様々な切り口で、“新入社員の理想”に焦点を当ててみていきます。

3. 理想の仕事スタイル、「安定重視」が1位で33.8%が回答

まず、どのように働くのが理想か、『理想の仕事スタイル』について質問しました。

結果、「安定重視（できることを着実に進める）」（33.8%）が最大となり、次に「協働重視（周囲と協力して成果を出す）」（20.3%）、「挑戦重視（新しいことに積極的に取り組む）」（12.8%）と続きました（図3）。



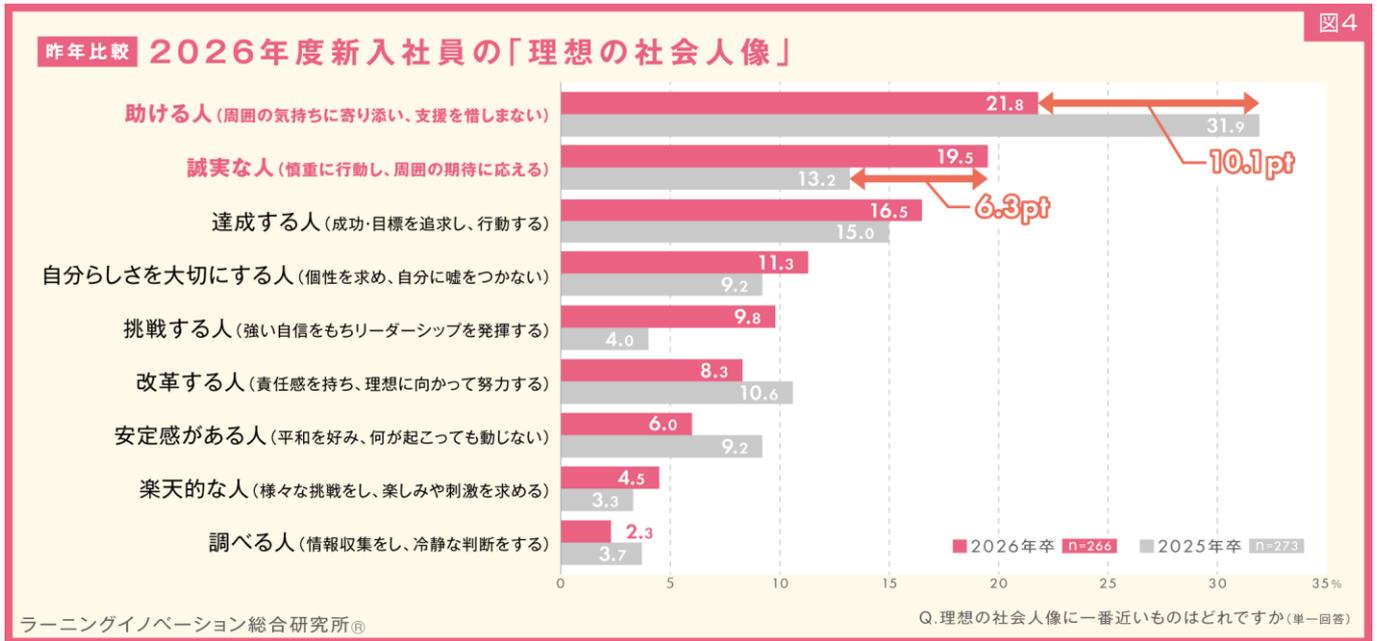
4. 理想の社会人像、「助ける人」が2年連続トップ。2位に「誠実な人」が浮上

次に、『理想の社会人像』について、昨年の結果と比較しました。

結果、1位は昨年同様「助ける人（周囲の気持ちに寄り添い、支援を惜しまない）」で21.8%となりました。しかし、この割合は、昨年の31.9%から10.1ポイント減少する結果となりました。

2位は「誠実な人（慎重に行動し、周囲の期待に応える）」（19.5%）となりました。昨年と比較すると、6.3ポイント上昇し、順位が昨年の3位から、2位へ浮上しました。

3位は「達成する人（成功・目標を追求し、行動する）」となり、昨年の2位から順位を落とす結果となりました（図4）。



この質問に対して、その選択肢を選んだ理由を質問しました。回答を一部抜粋してご紹介します。

▼フリーコメントの代表例(原文のまま)

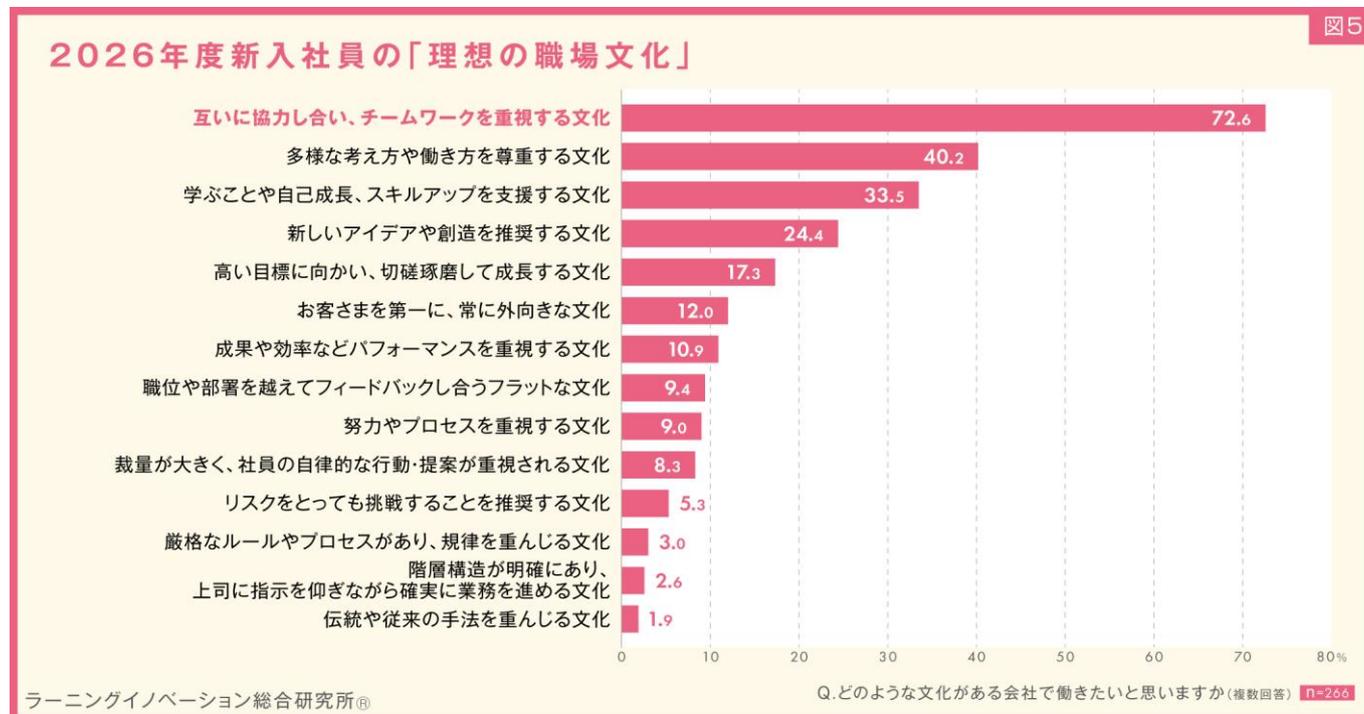
<p>「助ける人」と回答した人</p>	<p>「会社という組織の根本的に重要なことは、チームワーク(人間関係)であり、<u>お互いを気にし合い尊重していく必要があると思うから。</u>」 情報通信業、男性</p> <p>「完璧に出来る人間は存在しないと思っており、誰かが困ったとき、ミスをしたときにそれをスムーズにカバー出来る人になることが格好いいのではないかと考えているため。」 情報通信業、女性</p> <p>「組織は人と人との助け合いで成り立つ場だと思うので、自分が出ることがあれば小さなことでも助けられる人になりたいと思ったから。」 その他、女性</p>
<p>「誠実な人」と回答した人</p>	<p>「何事にも誠実に向き合うことで、<u>成功・目標達成にもつながると思う。</u>また、周囲からも認められると思う。」 サービス業、女性</p> <p>「人を動かすのも人なので、<u>信頼できる人間でないとAIが仕事しているのと変わらない。</u>」 学術研究専門・技術サービス業、女性</p> <p>「組織の一員として働く以上、<u>業務や会社に誠実に向き合い一つ一つ丁寧に遂行する社員でありたいから。</u>」 情報通信業、女性</p>
<p>「達成する人」と回答した人</p>	<p>「社会人は過程ではなく、<u>まずは結果が求められると思うので、やるべきことをしっかりと達成する人に自分もなりたい。</u>」 情報通信業、女性</p> <p>「<u>自身の能力を発揮して成果を出し、評価されたいため。</u>」 サービス業、男性</p>

5. 理想の職場文化、「互いに協力し合い、チームワークを重視する文化がある」が72.6%でダントツ

次に、『理想の職場文化』を質問しました。

どのような文化がある会社で働きたいと思うか質問したところ、「互いに協力し合い、チームワークを重視する文化」と回答した割合が72.6%で、突出する結果となりました。

2位は「多様な考え方や働き方を尊重する文化」（40.2%）、3位は「学ぶことや自己成長、スキルアップを支援する文化」（33.5%）となりました（図5）。



この質問に対しても、その選択肢を選んだ理由を質問しました。回答を一部抜粋してご紹介します。

▼フリーコメントの代表例(原文のまま)

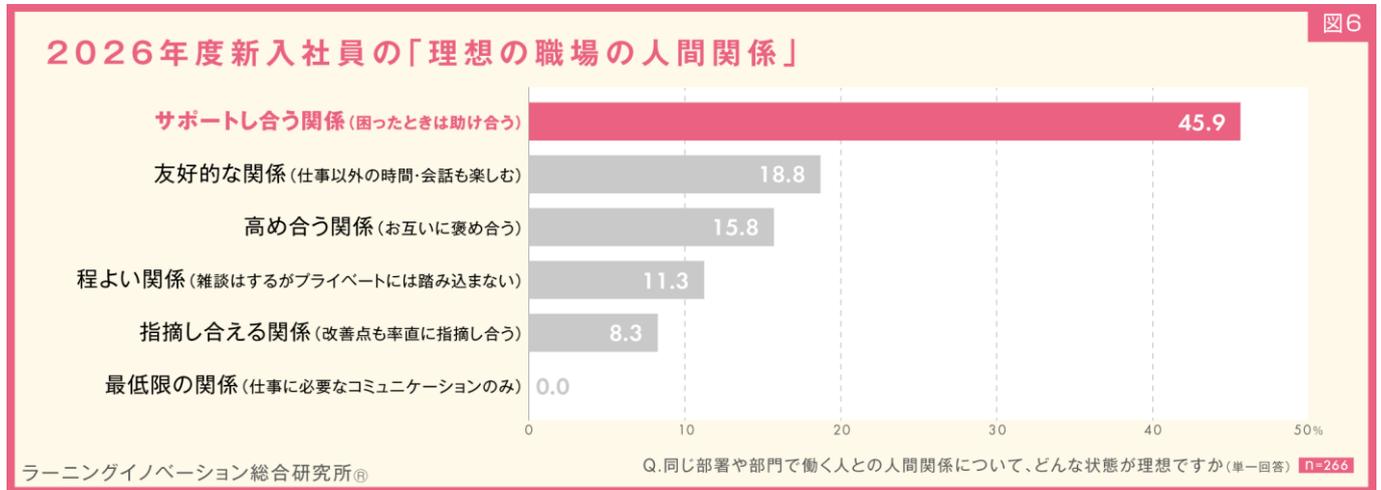
<p>「互いに協力し合い、 チームワークを重視する文化」と 回答した人</p>	<p>「お互いに協力し合い、チームワークを大切にできる環境では、より良い成果を出せるだけでなく、多くのことを学べると思ったから。」電気・ガス・熱供給・水道業、男性</p> <p>「まず、会社の中でお互いに助け合ったり、競い合ったりすることで、結束感がでて、仕事面でも互いに成長できるから。」サービス業、男性</p> <p>「人間関係が良好で助け合える文化がある組織は、成長しやすく、社内の幸福度も高いと思うから。」製造業、女性</p> <p>「競争の激しいチームより、チームの誰かが困ったときに手を差し伸べ、みんなで協力してその人の穴を埋められるチームが居心地がいいと感じるから。自分が今後子育てや介護など仕事とプライベートを両立させることを考えたときそのような企業の方が長く続けられると考えたから。」情報通信業、女性</p>
<p>「多様な考え方や働き方を 尊重する文化」と 回答した人</p>	<p>「働き方がどんどん多様化していく中で伝統にこだわらず変化し続けていく方がいいから。また、変わろうとする個人を否定しない文化が良いと思うから。」情報通信業、女性</p> <p>「人の思考に正解/不正解はないと思っているので、それを尊重して互いに意見の交換ができ、より良い業務ができるような会社が理想的であると考えるから。」その他、女性</p>
<p>「学ぶことや自己成長、 スキルアップを支援する文化」と 回答した人</p>	<p>「現状に満足せず、常に成長し続けられる環境に身を置くことで、自分自身もより高い成果を出せるようになると考えているから。」情報通信業、男性</p> <p>「仕事を通し、スキルアップをして周囲の期待にこたえられるような人間になりたいから。」サービス業、男性</p>

6. 理想の職場の人間関係、「サポートし合う関係（困ったときは助け合う）」が1位

次に、『理想の職場の人間関係』について質問しました。

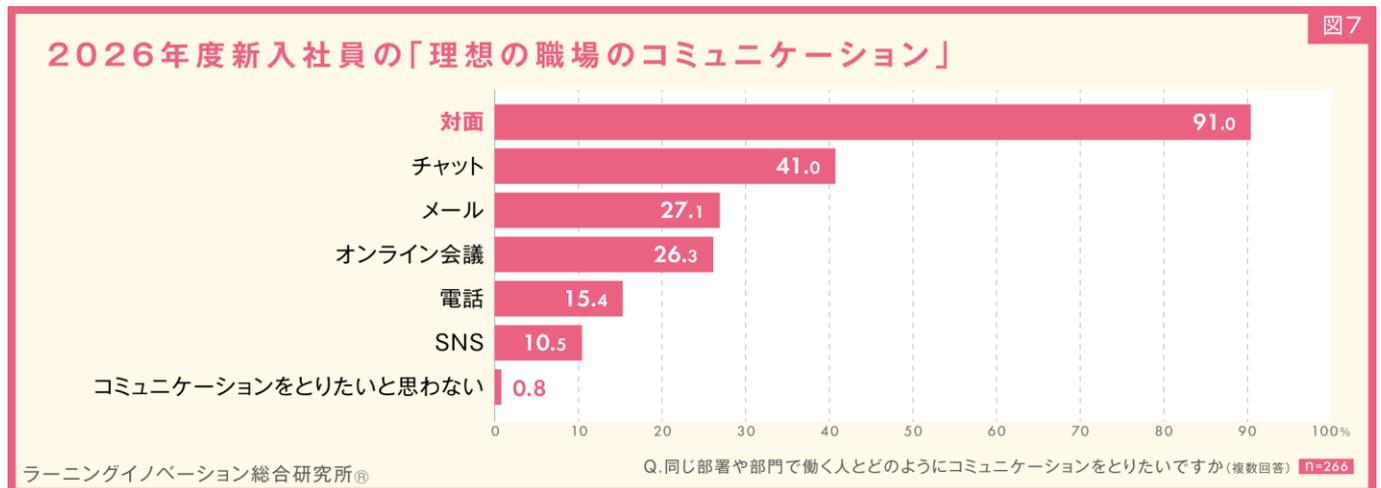
同じ部署や部門で働く人との人間関係について、どんな状態が理想かを質問したところ、「サポートし合う関係（困ったときは助け合う）」が45.9%と最大となりました。

一方で、「最低限の関係（仕事に必要なコミュニケーションのみ）」を選択した人はいませんでした（図6）。



7. 理想の職場のコミュニケーション、91.0%が「対面」と回答。「チャット」41.0%、「メール」27.1%

また、同じ部署や部門で働く人とのどのようにコミュニケーションをとりたいかを質問したところ、91.0%が「対面」と回答しました。次に、「チャット」は41.0%、「メール」は27.1%と続きました（図7）。



まとめ

本調査より、2026年入社予定の新入社員は、社会人になることに対して「期待」よりも「不安・心配」を強く抱いていることが明らかになりました。また、昨年より「嬉しさ・楽しい気持ち」や「期待感」は低下し、社会人生活に対して前向きなイメージを描く人が少ない傾向がうかがえました。また、「実感が湧いていない」と回答した割合が増加している点からも、将来像を具体的に想像できないまま入社を迎える人が一定数存在していると考えられます。

不安の内容を見ると、「自分の能力で仕事についていけるか」が71.4%と突出し、「成果を出せるか」も半数以上が回答しました。仕事の難易度や自身のスキル不足への懸念が不安の最大要因であることがわかります。加えて、「先輩・同期とうまくやっていけるか」「上司とうまくやっていけるか」といった項目も半数を超え、業務面だけでなく人間関係についても不安を抱えていることがわかりました。

こうした不安を背景に、新入社員が理想とする仕事スタイルは「安定重視」が最も多く、無理に挑戦するよりも、できることを着実に積み重ねていく働き方を志向する傾向が見られました。また、理想の社会人像では「助ける人」が2年連続で1位となり、「誠実な人」が昨年より順位を上げて2位に浮上しました。自由記述からは、成果やスピードよりも、周囲への配慮や信頼関係、組織の一員として誠実に行動する姿勢を重視する価値観が強く表れていました。

理想の職場環境に関しても同様の傾向が見られました。理想の職場文化では「互いに協力し合い、チームワークを重視する文化」が7割を超えて圧倒的に支持されました。さらに、理想の職場の人間関係では「サポートし合う関係」が最多となりました。一方、「最低限の関係性」を望む回答は見られませんでした。理想のコミュニケーション方法についても、9割以上が「対面」を希望し、デジタルツールが普及する中でも、直接話すことで安心感や信頼関係を築きたいという意識が非常に強いことが推測できます。

全体を通じて、新入社員は不安を抱えながらも、支え合いと誠実さを基盤とした人間関係の中で、安心して成長できる環境を強く求めている特徴が読み取れました。

〈考察〉2026年度新入社員は「協力重視×安定志向」一企業に求められる支援とは

本調査より、2026年入社の新入社員の『理想の社会人像』は「助ける人」が1位で、昨年と同様の結果となりました。また、『理想の職場文化』は「協力し合うチームワーク重視」、『理想の職場の人間関係』は「サポートし合う関係」が選ばれました。職場において協力・助け合う関係を強く重視している実態が明らかとなりました。

一方で、見逃せない価値観としては、『理想の仕事スタイル』が「安定重視」が最大となり、『理想の社会人像』では「挑戦する人」が昨年と比較すると高くなったものの、1割未満と低い点です。AIが活用される中、様々な業務の効率化・高速化が可能になっていますが、挑戦志向が不足するとイノベーションが生まれにくく、変化に対応するスピードも鈍化するリスクがあります。

新入社員の育成に当たっては、学生時代との違いを丁寧に示しながら、「周囲と助け合える関係を築くにはどのような行動が求められるのか」や「挑戦することが自身や組織にとってどのような価値を生むのか」を理解する機会を設けることが重要です。具体的に以下2点に取り組むとよいでしょう。

■学生時代の価値観からの脱却「自分視点から組織視点へ転換するための支援」

新入社員はまだ学生時代の価値観が抜けておらず、何を・いつまでにするかを自分に比重を置いて考える傾向があります。そこでまずは、自分が何を・いつまでにするかを考える際は、組織に比重を置く必要があることを理解してもらうことが重要です。

その上で、人と組織の成長・成果を生み出すために不可欠なビジネススキル（具体的には下記①～⑤のようなバイタルスキル[®]）を身につける支援を行うとよいでしょう。

- ① 仕事を主体的に進めるための目的思考
- ② 円滑に仕事を進めるための計画・実行・改善力
- ③ 人間関係を構築するためのコミュニケーションスキル（挨拶・報告・連絡・相談など）
- ④ ビジネス教養（ビジネスマナー・PCスキルなど）
- ⑤ ビジネスパーソンとして成長し、自己を確立するスキル（キャリアデザインなど）

特に、「目的思考」は周囲と同じゴールを目指して協力・助け合うための土台となる重要な考え方であり、挑戦志向にもつながります。また、「挨拶」や「報告・連絡・相談」といった基本行動は、知識として知っているだけでは意味を持たず、日々の実践を通じて初めて、助け合う関係性の基盤となります。「たかが挨拶」と捉えられがちですが、こうした基本行動の積み重ねこそが、協力し合える組織文化を支えるといえます。

■組織全体のバイタルスキル[®]の底上げ

加えて、こうしたスキルは新入社員だけに求めるものではありません。新入社員は、配属後、身近な先輩や上司の行動を手本として学んでいくため、組織全体としてバイタルスキル[®]を実践する風土が不可欠です。新入社員の成長は本人の努力だけで決まるものではなく、周囲の先輩たちの行動がそのまま「鏡」として映し出されることを、組織として認識する必要があります。

このように、学生から社会人へのトランジション（転換）を意図的・計画的・継続的に支援することで、新入社員は「助けたい」「協力したい」という意識にとどまらず、組織で成果を上げるための具体的な行動へと結びつけていけるでしょう。その結果、安定や協調にとどまらず、挑戦と協力を両立しながら価値を生み出す人材へと成長していくことが期待できるでしょう。



ALL DIFFERENT株式会社

事業開発推進本部 コンテンツマネジメント部 ユニットリーダー

宮澤 光輝（みやざわ・こうき）

東京大学卒業後、ALL DIFFERENT（旧トーマツ イノベーション/ラーニングエージェンシー）に入社。コンサルタントと研修講師を兼務し、サービスの企画・開発、研修講師育成、中堅～大企業に対して研修の企画・提案および実施などをはじめとした人材育成支援に従事。複数の全社プロジェクトでプロジェクトリーダーを担当。現在はサービスの企画・開発チームのリーダーとして、対面研修、オンライン研修などの新サービスの企画・開発、研修講師育成を担う。研修講師としては公開講座や企業内研修等で、OJT指導者向け、管理職向けの研修を中心に年間100回以上実施。

調査概要

調査対象者	当社が提供する内定者向け研修の受講者（2026年4月入社予定）
調査時期	2026年1月20日～3月4日
調査方法	Web・マークシート記入式でのアンケート調査
サンプル数	266人
属性	<p>(1) 業種</p> <p>漁業 1人 (0.4%) 建設業 10人 (3.8%) 製造業 22人 (8.3%) 電気・ガス・熱供給・水道業 4人 (1.5%) 情報通信業 104人 (39.1%) 運輸業 郵便業 7人 (2.6%) 卸売業 小売業 13人 (4.9%) 金融業 保険業 6人 (2.3%) 不動産業 物品賃貸業 7人 (2.6%) 学術研究 専門・技術サービス業 14人 (5.3%) 宿泊業 飲食サービス業 1人 (0.4%) 生活関連サービス業 娯楽業 3人 (1.1%) 教育 学習支援業 1人 (0.4%) 医療 福祉 2人 (0.8%) 複合サービス事業 3人 (1.1%) サービス業 他に分類されないもの 20人 (7.5%) その他 45人 (16.9%) わからない 3人 (1.1%)</p> <p>(2) 企業規模</p> <p>1～50人 32人 (12.0%) 51～100人 42人 (15.8%) 101～300人 113人 (42.5%) 301～1,000人 50人 (18.8%) 1,001～5,000人 9人 (3.4%) わからない 20人 (7.5%)</p>

*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「入社直前意識調査（理想の社会人編）」】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[®]（以下、LI総研）は、「人と組織の未来創り[®]」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 328人（2025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」

転職支援サービス「Biz JOURNEY」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称は登録商標です。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 企画グループ 加藤、冨田、宇佐美 Mail: ad-press@all-different.co.jp Tel: 03-5222-5111（代表） (080) 4073 0257（加藤）
---------------	--