

新入社員意識調査 成長の価値観編



26卒新入社員 約3,800人の成長のために必要なもの

成功体験が**67.1%**で**トップ**
「失敗体験」は**2021年度以降、減少傾向**

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。本リリースは成長についての価値観を調査・分析した結果を公表いたします。

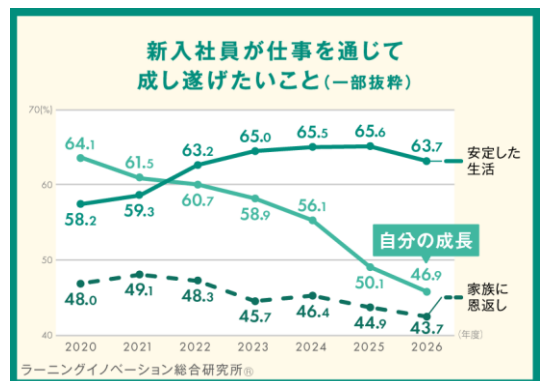
背景

これから実務に取り組む新入社員の成長可能性は極めて大きく、そのポテンシャルは企業の将来価値を左右する重要な資産です。

しかし、当社の26年卒新入社員意識調査*では、仕事を通じて成し遂げたいことにおいて、「自分の成長」が2020年から減少し、成長の優先度が相対的に下がっていることが示唆されました。

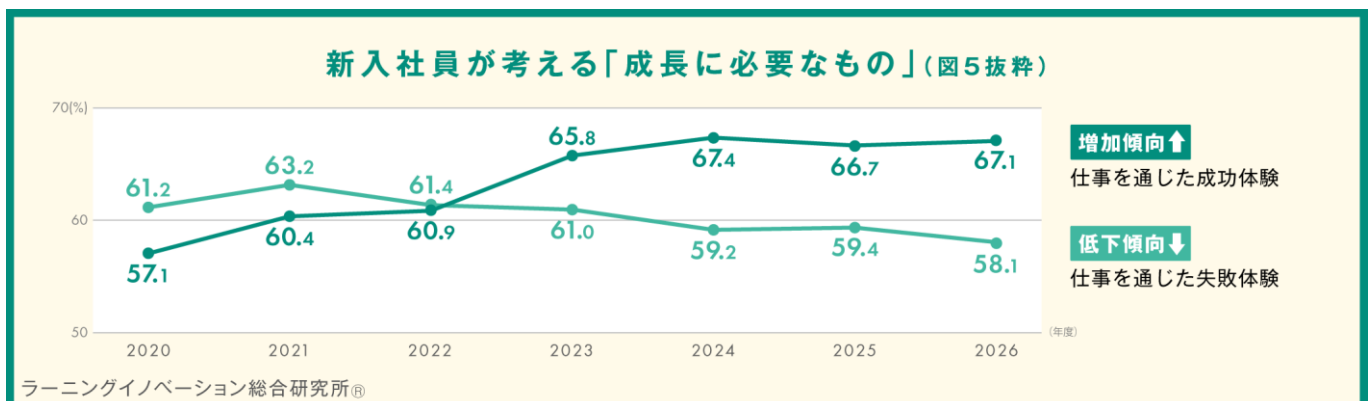
このような変化を踏まえ、本リリースでは2026年度新入社員が持つ、成長に対する価値観について掘り下げます。

*ラーニングイノベーション総合研究所「新入社員意識調査（働く価値観編）」
https://www.all-different.co.jp/app/uploads/all/news_20260611.pdf



調査結果の概要

- これからの仕事に対するやる気、新人の87.9%が「高い」。10年間で過去2番目に高い割合
- スキルアップのために既に取り組んでいること、「特になし」31.4%で最多
- スキルアップのために今後取り組みたいこと、「仕事通じたスキルアップ」12年連続1位も減少傾向
- 自ら進んで取り組みたいと思う行動、トップは「自分で目標を立てて行動」48.8%
- 成長するために必要なもの、「仕事を通じた成功体験」がトップ。「失敗体験」はじわり減少傾向
- 社会人1年目で身につけたいスキル、「ビジネスマナー」が71.9%でダントツ
- これから評価されたいこと、「取り組み姿勢（努力・頑張り・素直さ）」がトップで56.4%
- 考察「2026年度新入社員は“自走”よりも、安全な“伴走”を求める傾向」

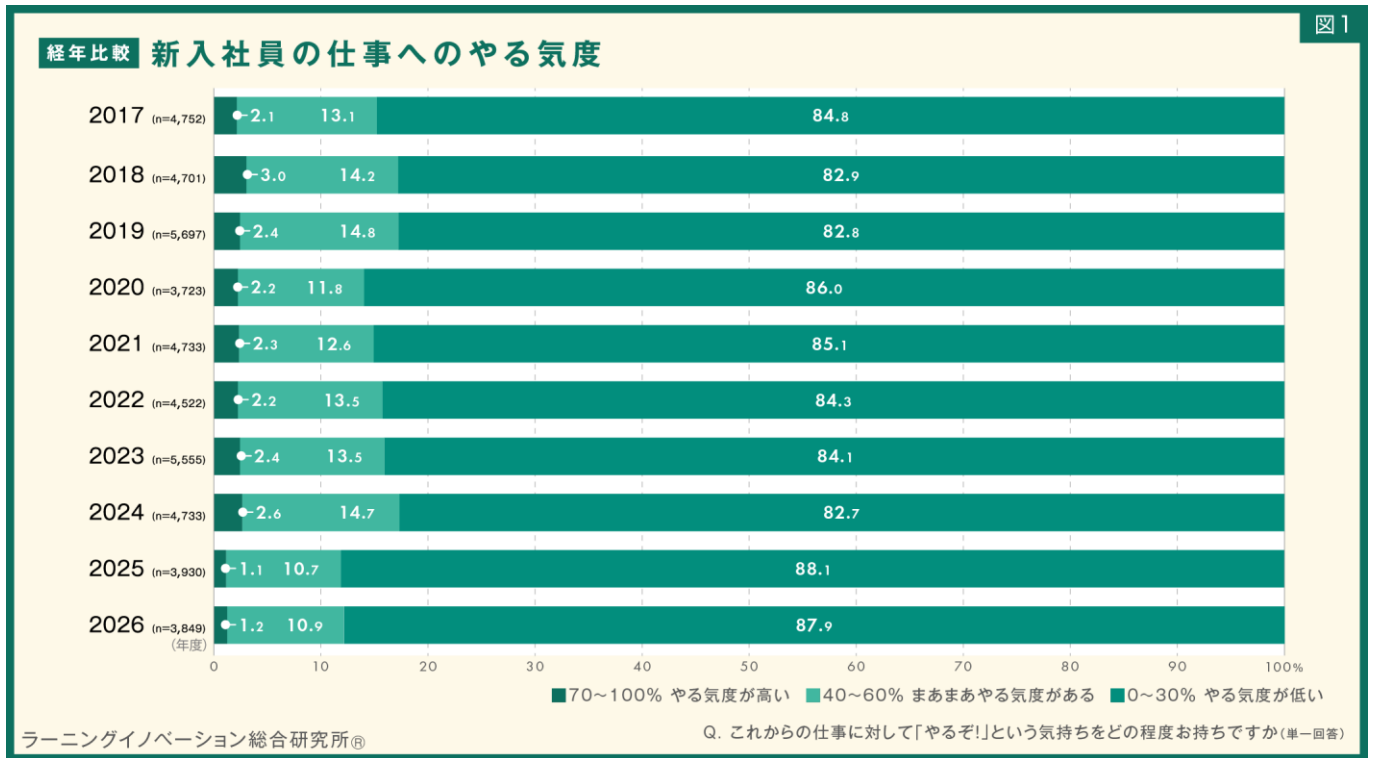


調査結果の詳細

1. これからの仕事に対するやる気、新人の87.9%が「高い」。10年間で過去2番目に高い割合

まず、2026年度新入社員に、これからの仕事に対して「やるぞ!」という気持ちをどの程度持っているか、0～100%の数値で答えてもらいました。70～100%と回答した層を「やる気が高い」、40～60%を「まあまあやる気がある」、0～30%を「やる気が高い」と分類しました。

結果、「やる気が高い」の割合は87.9%、「まあまあやる気がある」は10.9%、「やる気が高い」が1.2%となりました。例年8割以上の新入社員が高いやる気を持っていますが、特に今年は「やる気が高い」の割合が10年間の調査で昨年に次ぐ過去2番目となり、スタート時点での仕事への取り組み意欲は十分にあることがうかがえました(図1)。

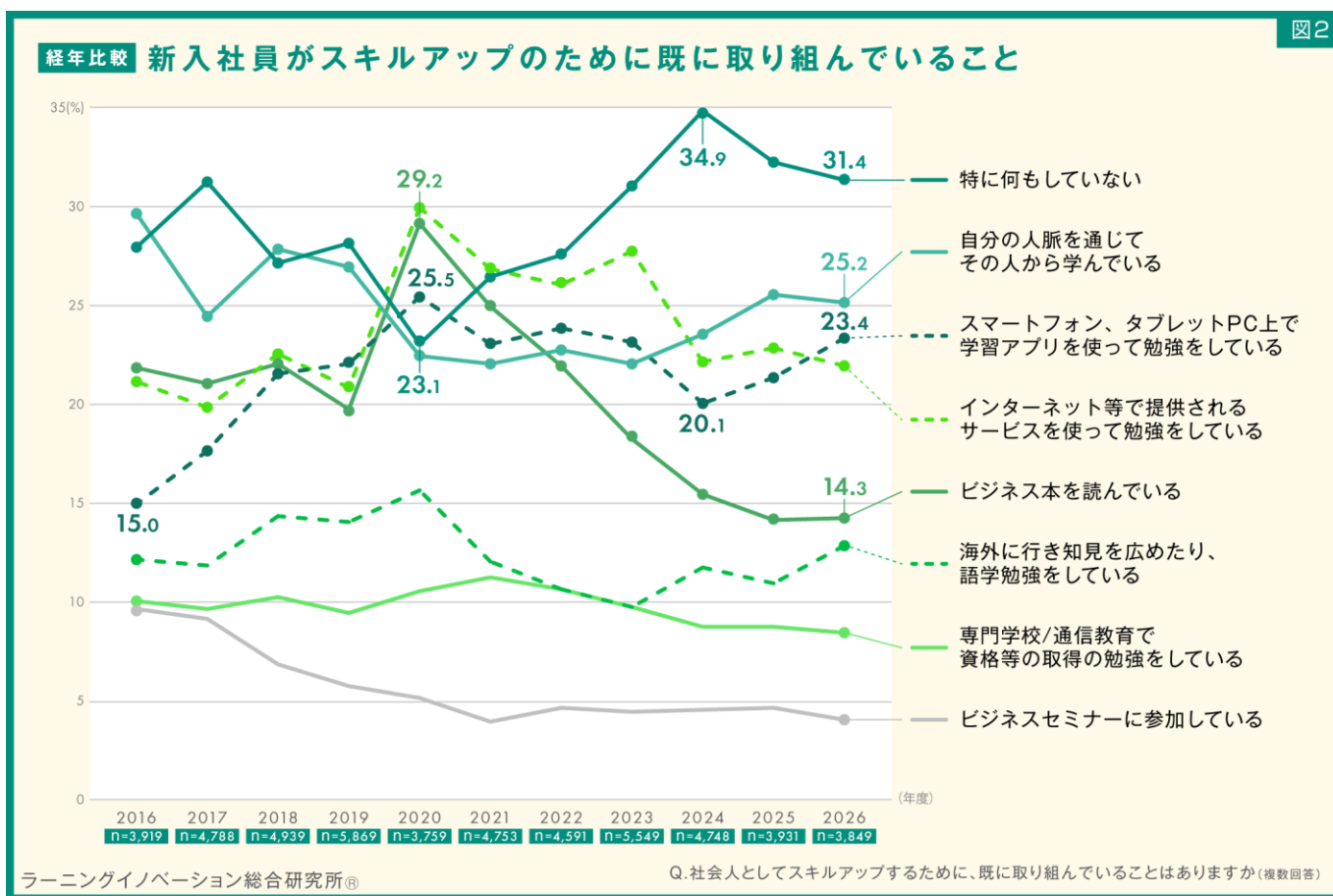


2. スキルアップのために既に取り組んでいること、「特になし」31.4%で最多

仕事への意欲を高く持つ 2026 年度新入社員は、社会人としてスキルアップするためにどんなことに取り組んでいるのでしょうか。

既に取り組んでいることについて質問した結果、最も割合が高かった回答は「特に何もしていない」で 31.4%。次いで、「自分の人脈を通じてその人から学んでいる」(25.2%)、「スマートフォン、タブレット PC 上で学習アプリを使って勉強をしている」(23.4%) が続きました。

経年の変化を見ると、「特に何もしていない」の割合は 2020 年度の 23.1%から、2024 年度に 34.9%まで高まり、その後 2 年連続で減少傾向となりましたが、依然トップのままです。また、2020 年度には 29.2%だった「ビジネス本を読んでいる」は 14.3%で、6 年前の約半分の割合に。「スマートフォン、タブレット PC 上で学習アプリを使って勉強をしている」は 10 年前から 8.4 ポイント高くなり、昨年の 4 位から 3 位へと順位が上がりました(図 2)。

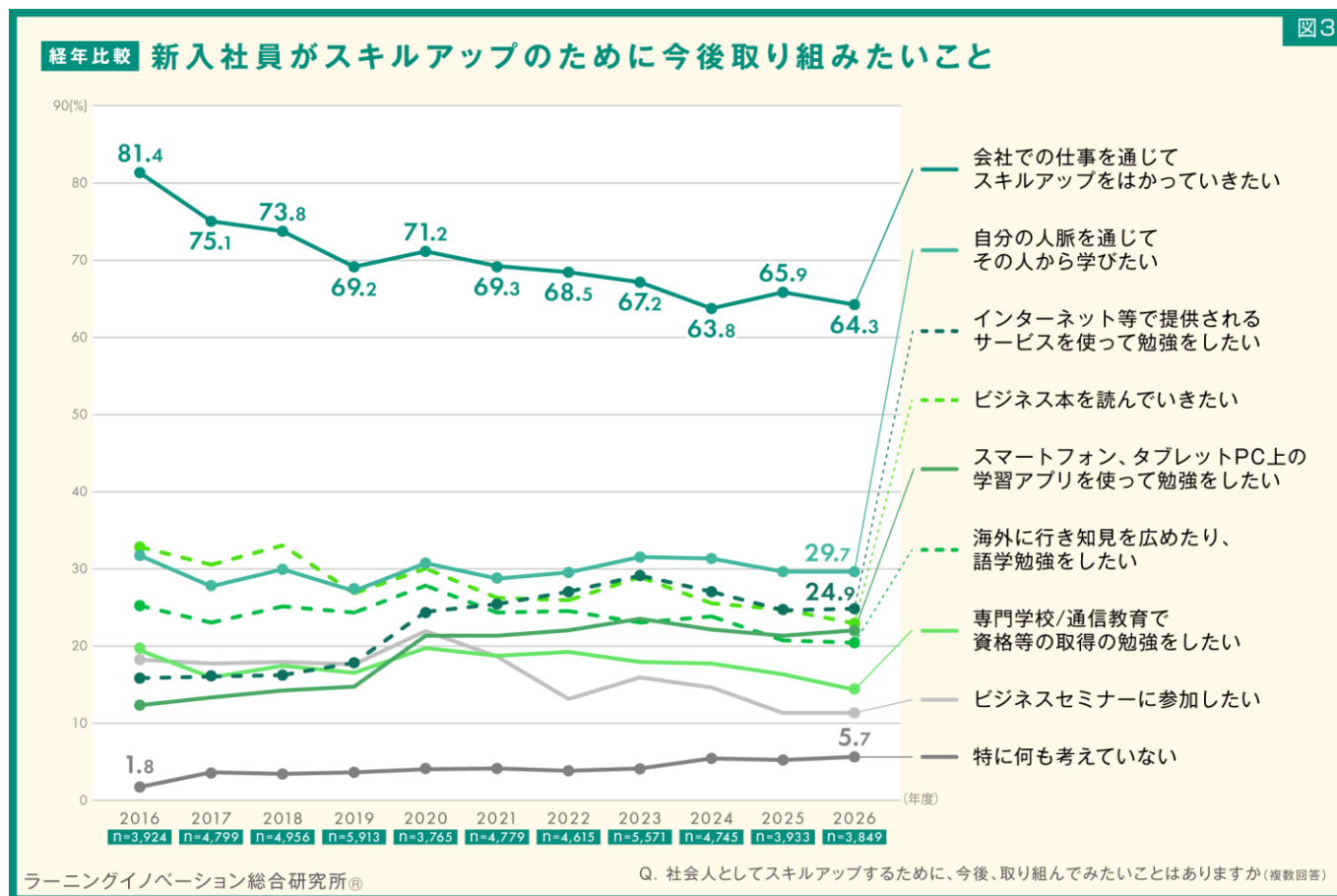


3. スキルアップのために今後取り組みたいこと、「仕事通じたスキルアップ」12年連続1位も減少傾向

2026年度新入社員の3人に1人が入社前後ではスキルアップのための取り組みをしていない結果となりましたが、今後の取り組みはどうでしょうか。

社会人としてスキルアップするために、今後、取り組んでみたいことを質問したところ、「会社での仕事を通じてスキルアップをはかっていきたい」が最も高く、64.3%。次いで、「自分の人脈を通じてその人から学びたい」(29.7%)、「インターネット等で提供されるサービスを使って勉強をしたい」(24.9%)となりました。

経年の変化を見ると、「仕事を通じてスキルアップをはかっていきたい」は12年間トップを維持しているものの、2016年度の81.4%から減少傾向にあります。一方、「特に何も考えていない」は毎年最低の割合ではあるものの、10年前の1.8%からじわじわと増加しており、2026年度は過去最高の5.7%になりました(図3)。

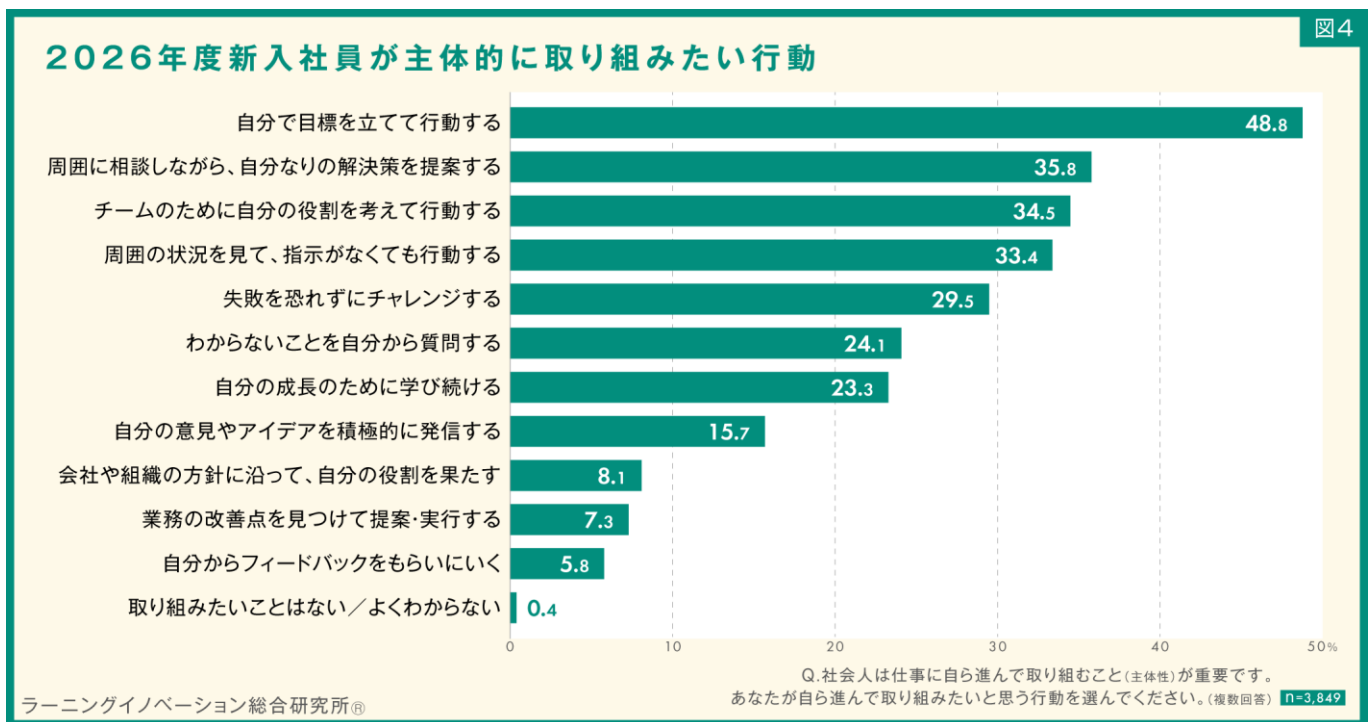


4. 自ら進んで取り組みたいと思う行動、トップは「自分で目標を立てて行動」48.8%

社会人は仕事に自ら進んで取り組むこと（主体性）が重要です。そこで、「自ら進んで取り組みたいと思う行動」について聞きました。

結果、トップは「自分で目標を立てて行動する」で、48.8%。さらに、「周囲に相談しながら、自分なりの解決策を提案する」（35.8%）、「チームのために自分の役割を考えて行動する」（34.5%）が続きました。自主的に目標を定めて動いたり、周囲の仲間と協力し合って行動したりしたいという意向がうかがえました。

一方、「会社や組織の方針に沿って、自分の役割を果たす」「業務の改善点を見つけて提案・実行する」「自分からフィードバックをもらいにいく」の回答は1割未満と低い割合でした（図4）。

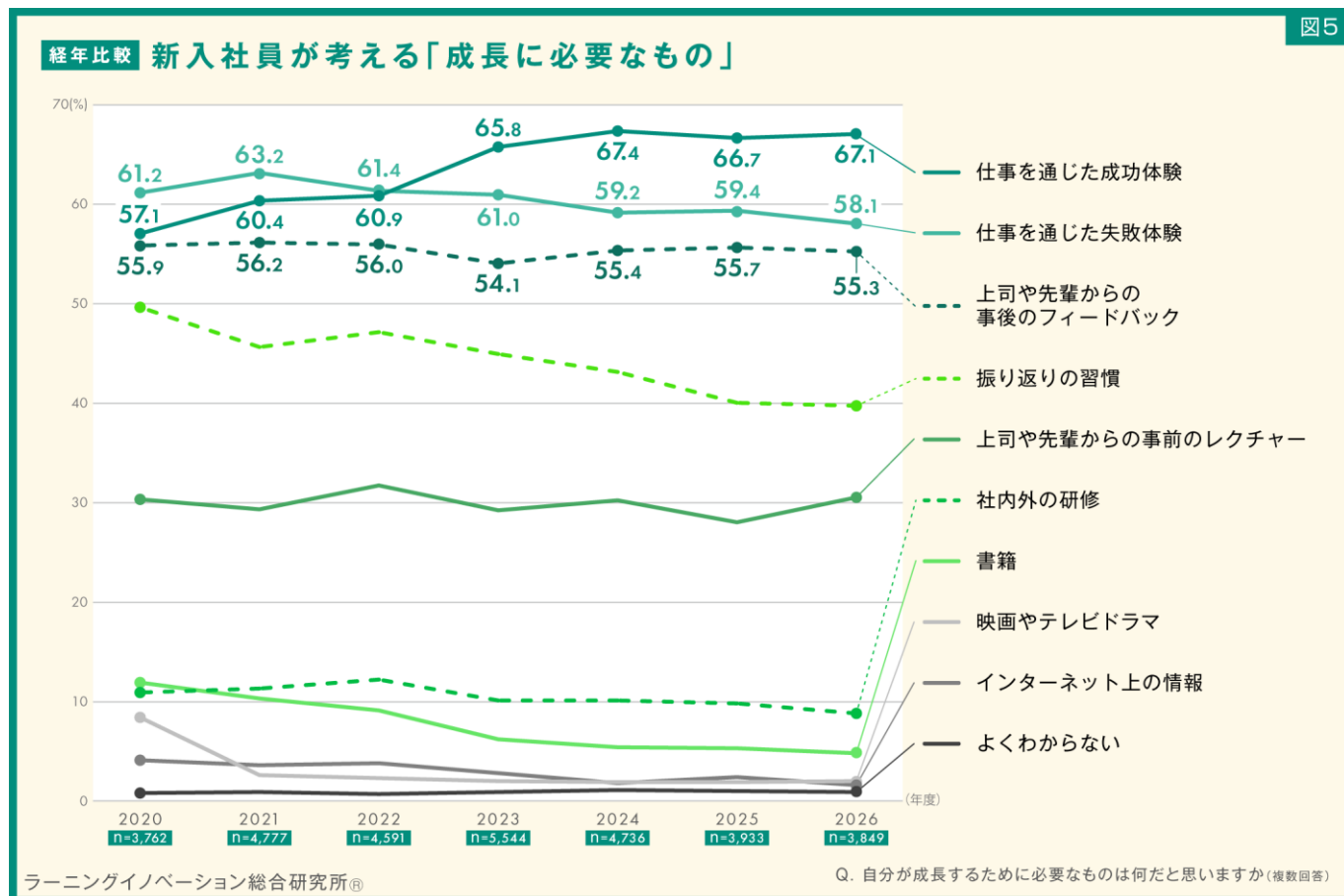


5. 成長するために必要なもの、「仕事を通じた成功体験」がトップ。「失敗体験」はじわり減少傾向

続いて、自分が成長するために必要なものについて質問しました。

結果、「仕事を通じた成功体験」が67.1%でトップ。次いで、「仕事を通じた失敗体験」（58.1%）、「上司や先輩からの事後のフィードバック」（55.3%）となりました。

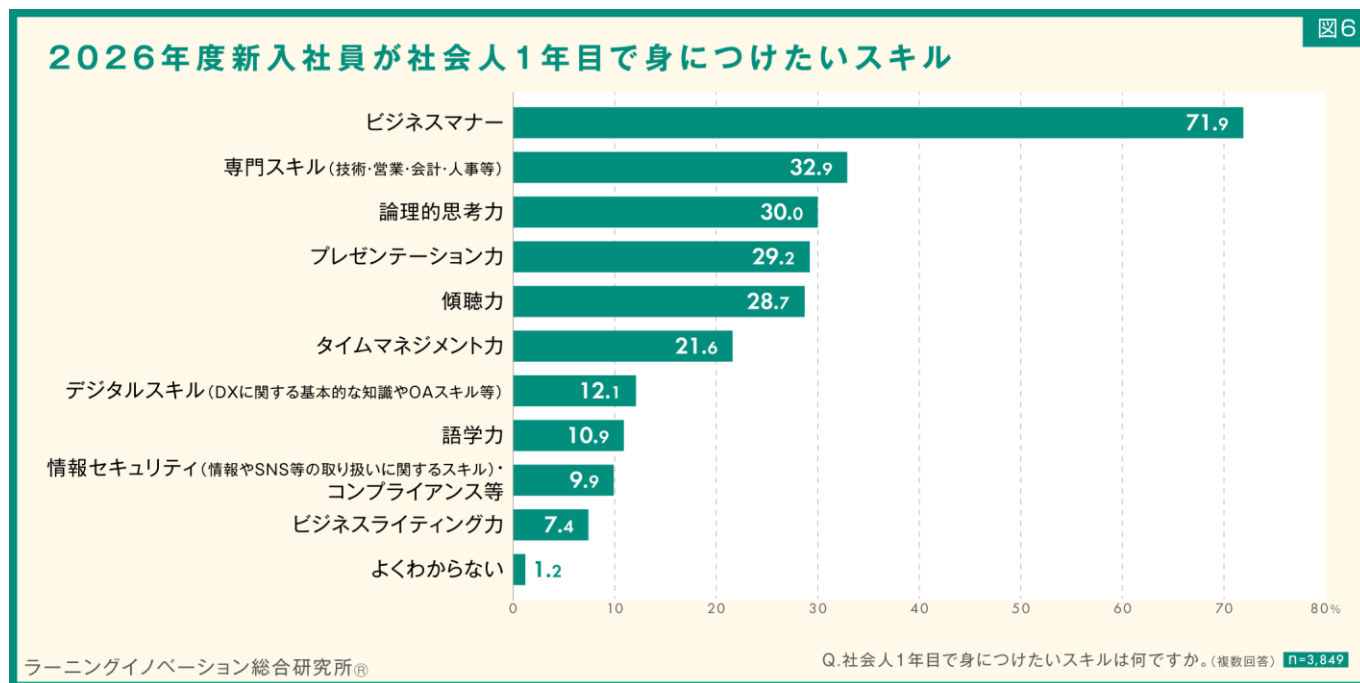
経年の変化を見ると、「仕事を通じた成功体験」は2020年から増加傾向にある一方、「仕事を通じた失敗体験」や「振り返りの習慣」、「書籍」は緩やかに減少しました（図5）。



6. 社会人1年目で身につけたいスキル、「ビジネスマナー」が71.9%でダントツ

次に、社会人1年目で身につけたいスキルについて質問しました。

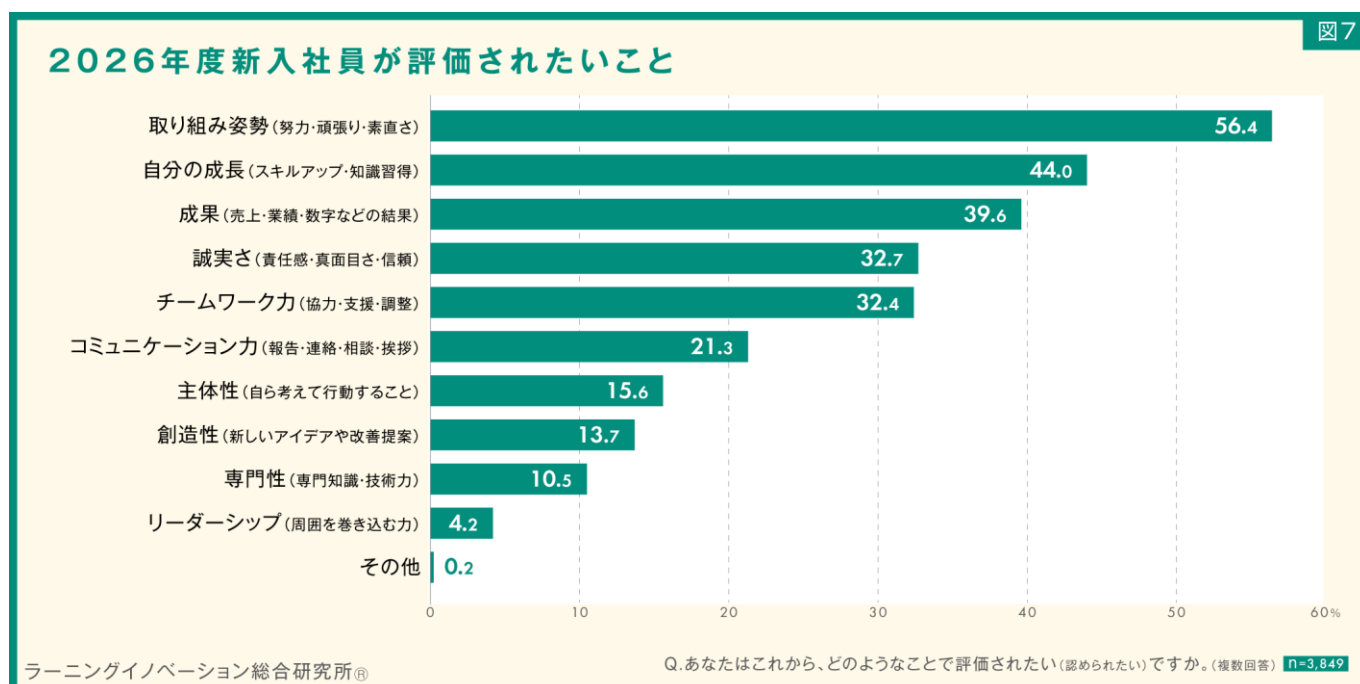
結果、「ビジネスマナー」が71.9%でダントツでした。次いで、「専門スキル（技術・営業・会計・人事等）」（32.9%）、「論理的思考力」（30.0%）、「プレゼンテーション力」（29.2%）、「傾聴力」（28.7%）が3割前後で続きました（図6）。



7. これから評価されたいこと、「取り組み姿勢（努力・頑張り・素直さ）」がトップで56.4%

最後に、「これから、どのようなことで評価されたい（認められたい）か」について質問しました。

最も多かったのは、「取り組み姿勢（努力・頑張り・素直さ）」で56.4%。次いで、「自分の成長（スキルアップ・知識習得）」（44.0%）、「成果（売上・業績・数字などの結果）」（39.6%）が続きました（図7）。



まとめ

本調査より、2026年度の新入社員は、「仕事に対するやる気」は高く持っているものの、スキルアップのために既に取り組んでいることは「特になし」が最も多く、約3人に1人は具体的に行動していないことが明らかになりました。今後取り組みたいことは、「会社での仕事を通じてスキルアップを図っていききたい」が6割超でトップ。12年間連続トップを維持していますが、その割合は徐々に減少傾向にありました。

また、主体的な行動として取り組みたいことを聞いたところ、約半数の「自分で目標を立てて行動」の他、「周囲に相談し自分なりの解決策の提案」「チームのために自分の役割を考えて行動」「指示がなくても行動」は3割超の回答が集まったものの、「会社や組織の方針に沿って役割を果たす」「業務の改善点を提案・実行」「自分からフィードバックをもらいにいく」などは1割未満と低い傾向にありました。

自分の成長のために必要なものは、「成功体験」が2020年から増加傾向にあり、約7割でトップ。一方、2020年に首位だった「失敗体験」は徐々に減少し、3年連続で6割を切りました。「書籍」や「振り返りの習慣」も減少傾向にありました。

社会人1年目で身につけたいスキルは、「ビジネスマナー」が7割超でダントツ、「専門スキル」が3割超で2位でした。

評価されたい（認められたい）ことは、「取り組み姿勢」、「自分の成長」、「成果」の順に高い回答割合でした。結果よりもプロセスを評価されたい欲求が高い傾向が読み取れました。

調査全体を通じて、2026年度新入社員は仕事への意欲は高いものの、具体的な行動が伴っていない傾向が読み取れました。今後の取り組みについては、職場での経験や環境に依存する傾向にあり、ビジネス書の読書など自己学習の取り組み意欲は低い傾向が見られました。また、成長に必要な要素として「成功体験」、身につけたいスキルとして「ビジネスマナー」がそれぞれトップだったことから、まずは社会人として失敗しないよう、安全に1年目を乗り切っていきたいという意向が読み取れました。

考察「2026年度新入社員は“自走”よりも、安全な“伴走”を求める傾向」

2026年度の新入社員の「成長への価値観」においてまず注目されるのは、仕事に対する意欲の高さです。約9割が高い意欲を示しており、仕事への前向きな姿勢がうかがえます。

一方で、この高い意欲が必ずしも具体的な行動や自律的な学習に結びついていない点も、注目すべきポイントといえます。スキルアップのために既に取り組んでいることとして最も多かった回答が、「特に何もしていない」であったことから、自ら学びに向かう姿勢は高いとはいえないことがうかがえます。また、ビジネス書での独学や資格取得なども減少傾向にあり、試行錯誤しながら主体的に成長するよりも、環境の中で学ぼうとする受動的な傾向がうかがえます。

調査全体を通して、2026年度新入社員は、自ら突き進む「自走」よりも、教わりながら安全に進む「伴走」を望む傾向が読み取れました。

また、当社では毎年多くの新入社員に対して研修を提供していますが、今年の新入社員研修を通じて感じた特徴の一つは、「素直さ」です。私たち講師からのフィードバックに対して、改善しようとする姿勢は非常に高いといえます。フィードバックを正面から受け止め改善につなげるという素地は、既にある程度整っているため、配属後はさらに、指示を待つのではなく、目的を捉えて自ら考え、周囲と連携しながら行動する主体性が求められます。企業は、今年の新入社員の特性を踏まえ、主体性を引き出すために下記のような取り組みを行うと良いでしょう。

〈企業が取り組むべきこと〉

小さな成功体験を蓄積できる育成設計

2026年度新入社員は成功体験を通じて安定的に成長していきたい意向が強いことから、不安を軽減し、主体性を引き出す設計が不可欠です。まずは、業務の背景や狙い、評価観点などを事前に共有する「経験前学習」を通じて、不安なく取り組める環境を整え、小さな成功体験を意図的に積み重ねることが重要です。

一方で、常に正解を提示する指導では主体性が育ちにくく、「正解のない仕事」「0から1を生み出す仕事」に取り組む力が身につきません。その際は、段階的に支援を減らしていく「フェイディング*」を取り入れ、自ら考え行動する機会を広げていくことが求められます。

*フェイディング…補助輪を外していく行為。自走のために支援の量と質を徐々に減らしていくこと

「自ら考え、動き、ともに価値を生み出す力」を育てる

経験前学習は新入社員の成長を促すうえで大切ですが、これからの時代は、自分なりの考えを持ち、上司や仲間と対話しながら実践や改善に取り組む過程で、「自ら考え、動き、ともに価値を生み出す力」を身につけることもますます重要度が高まります。この力は新人に限らず、リーダーも含めて、組織全体で継続的に高めていくべき核であることも忘れてはならないでしょう。



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
属性	<p>(1) 業種</p> <p>農業,林業 24人 (0.6%) 漁業 7人 (0.2%) 鉱業,採石業,砂利採取業 5人 (0.1%) 建設業 286人 (7.4%) 製造業 652人 (16.9%) 電気・ガス・熱供給・水道業 55人 (1.4%) 情報通信業 808人 (21.0%) 運輸業,郵便業 53人 (1.4%) 卸売業,小売業 222人 (5.8%) 金融業,保険業 140人 (3.6%) 不動産業,物品賃貸業 101人 (2.6%) 学術研究,専門・技術サービス業 287人 (7.5%) 宿泊業,飲食サービス業 35人 (0.9%) 生活関連サービス業,娯楽業 139人 (3.6%) 教育,学習支援業 21人 (0.5%) 医療,福祉 75人 (1.9%) 複合サービス事業 126人 (3.3%) サービス業(他に分類されないもの) 284人 (7.4%) 公務 14人 (0.4%) その他 437人 (11.4%) わからない 78人 (2.0%)</p> <p>(2) 企業規模</p> <p>～50人 211人 (5.5%) 51人～100人 528人 (13.7%) 101人～300人 1,417人 (36.8%) 301人～1,000人 578人 (15.0%) 1,001人～5,000人 689人 (17.9%) 5,001人以上 228人 (5.9%) わからない 198人 (5.1%)</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「新入社員意識調査（成長の価値観編）」】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 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、富田、宇佐美 Mail : ad-press@all-different.co.jp Tel : 03-5222-5111（代表） 080-4073-0257（加藤）
---------------	--