

Educational  
Human Resource  
Development  
Report

## 新入社員研修から感じた 2026年度新入社員の傾向と 育成ポイント



株式会社アソウ・ヒューマニーセンターでは、毎年2,000名超の新入社員研修を実施しています。

2026年度の研修に携わった講師9名の所感を聞き取り、今年の特徴と傾向および指導する上でのポイントをまとめました。

貴社の新入社員育成の参考になれば幸いです。

### DATA

#### 2026年度新入社員研修データ

\*2025年10月～2026年6月実施数 2026年入社の新規学卒者対象

公開型研修 9クラス/73社/173名

単独型研修 31社/2,156名

担当講師 9名(専任講師4名・パートナー講師5名)

### TOP 3

## 前年と比較した全体傾向 (弊社が重視する12項目中)

12項目…行動力/提案力/協力・サポート力/傾聴力/質問力/伝える力/配慮・気配り/目標管理/納期管理/理解力/集中力/論理的思考

### ↑ 前年よりアップした項目

- 1 配慮・気配り** 受講しやすい雰囲気を作ろうとする
- 2 傾聴力** 他者の意見に「反応や受容」を示す姿勢
- 3 質問力** わからないことを自ら確認する

### ➡ 前年と変わらない・ダウンした項目

- 1 理解力** 講師の話や指示を理解できる
- 2 伝える力** 自分の意見や考えを伝える
- 3 論理的思考** 矛盾なく、理論的に発信できる

## 4つの傾向



### 01 高い自己完結力と見守る協調性

講師からの指摘は素直に受け入れ、行動を修正する柔軟さがありました。一方、同期の基本行動の乱れがあっても注意しあう様子は見られませんでした。「自分は自分の役割を果たし、相手には相手の考え方がある」という個を尊重する価値観が背景にあり、相手の領域に踏み込みすぎない一定の距離感を保つ傾向があります。

### 02 确实性を重視する実行力

指示が出ると自然に役割分担を行い、ITツールも活用しながら効率よく作業を進めます。時間内に成果物を提出するなど、与えられた枠組みの中で確実に成果を出す力は高いと感じました。その反面、早く終わっても、さらに質を高める議論には発展しにくい傾向がありました。

### 03 自信と繊細さの同居

自分の意見を持ち、納得できない点については物怖じせず発言する姿が印象的でした。また、厳しい指摘には反論したり悔しさを表したりすることもありました。中には失敗への不安から「できない理由や言い訳」を先に出して自分を守ろうとする様子もありました。自信と繊細さが同居している傾向がうかがえました。

### 04 主体的な成長意欲と納得志向

個別質問が多く、成長意欲の高さを感じました。情報の受け取り方は視覚優位の傾向があり、資料の指示は理解できても、口頭で伝えられた内容は指示だと認識しないこともあります。また、自分との関係性が見えない情報は重要度を低く判断し、聞き漏らしてしまう場面もありました。

## 指導育成方法

## 察する指導ではなく、理解を確認する指導を

### 01 仕事の意味を伝える

業務を依頼する際は、目の前の作業だけでなく、最終ゴールや次工程とのつながりを伝えます。組織への貢献度を理解できると、主体的に取り組みやすくなります。また、「なぜあなたに任せるのか」という期待を添えることで、本人が役割を認識し、周囲や組織へと視野が広がるきっかけになります。

- ×「これやっておいて」
- 「このプロジェクトのゴールは〇〇。今回お願いするデータ入力、戦略立案の重要な材料になるんだ」

### 02 まずは型を示す

初めての業務では、まずは型や進め方を示します。成果物の質を高めたい場合は、「もっと考えて」ではなく、具体化を促す質問を投げかけ、自ら改善点に気づけるよう支援します。AIが答えを示してくれる時代だからこそ、育てたいのは「答えを得る力」ではなく、「自分で考え、判断する力」です。

- ×「自分で考えてやってみて」「これAIの回答だよ、もっと深く考えて」
- 「時間内の提出ありがとう！この内容に〇〇さんの意見を加えてみてくれる？」

### 03 受容から成長へつなげる

指摘に対して反論や言い訳が出てきた場合は、まずは気持ちを受け止めます。その上で、改善への期待を伝えます。なお、フィードバックの軸は必ず本人に置き、他者比較や一般論での評価は厳禁です。過去からの『変化』を伝えることで、安心して挑戦できる環境をつくれます。

- ×「普通はこれくらいできるよ」
- 「悔しいのは本気で取り組んだ証だね。1週間前と比べると確実にスピードは上がっているよ。次はここを一緒に改善していこう」

### 04 「理解できたか」を確認する

業務指示はチャットやマニュアルなど、文字で残すことを基本とします。また、「分かりました」という返事だけで終わるのではなく、「今の内容を自分の言葉で説明してもらえる？」と確認することで、理解度を把握。「伝えた」ではなく「伝わった」ことを確認します。

- × 口頭だけで指示を出し、「大丈夫です」の返事で終わる
- 「イメージしやすいように、このマニュアルを見ながら説明するね」「〇〇さんの言葉で説明してもらえる？」

### 育成の鍵は「組織全体の関わり」

新人指導を担う先輩社員自身も、コロナ禍で社会人生活をスタートし、対面での関わりや厳しく指導される経験が比較的少ない世代です。そのため、「どこまで踏み込んでいいのか」と迷う場面も少なくありません。一方、新入社員は自分から積極的に関わることは慎重でも、きっかけがあれば安心してコミュニケーションを取れる人が多く見られます。先輩側が遠慮して距離を置くと、新入社員は「放置されている」と受け止めてしまうこともあります。だからこそ、育成は指導担当者だけに任せるものではありません。日常的な声かけや関わる機会を組織全体で増やすことが、新入社員の安心感と成長につながるでしょう。

## 新入社員の成長を後押しする アソウの教育ラインナップ

### 新入社員フォローアップ研修

入社からを振り返り成長と課題を確認、基礎固めと次の目標を設定します。新入社員に自信を持たせ、成長を後押しします。

#### プログラム (一例)

1. 入社からの振り返り
2. 仕事の基本の再確認
3. 関係構築コミュニケーション
4. 仕事の不安や疑問
5. 目標設定

公開型フォローアップ研修  
申し込み受付中!

#### 受講者の声

- ・自分が成長できていることがわかり安心できた。
- ・4月に学んだ基本の挨拶や時間厳守ができていなかった。初心に戻って、新入社員らしく元気に頑張りたい。
- ・新入社員の一年間は、恥ずかしがらずに質問をして仕事を覚えたい。

### OJT指導者研修

指導担当者としての役割を確認し、効果的にOJTを進める考え方やスキル、行動を学びます。後輩指導に対する不安を払拭、指導者自身の成長も促します。

#### プログラム (一例)

1. 人材育成の重要性
2. OJT指導者の役割
3. 様々な指導方法と育成コミュニケーション
4. 育成計画を立てる
5. 面談のやり方

#### 受講者の声

- ・OJT指導が重要な業務であると感じ責任感が湧いた。
- ・自分が余裕のある行動をして、新入社員が何気ない会話や質問などをしやすい環境を作っていきたい。
- ・指導期間が終わっても、頼れる先輩後輩の関係になれるように2人で頑張りたい。

