2026 年 5 月 11 日

各位

アルー株式会社
（コード番号：7043　東証グロース）

「納得」が行動の前提に
やり方や意義の理解ができれば、実行は早い

人材育成・社員研修のアルー
2026 年度新入社員レポート発行のお知らせ

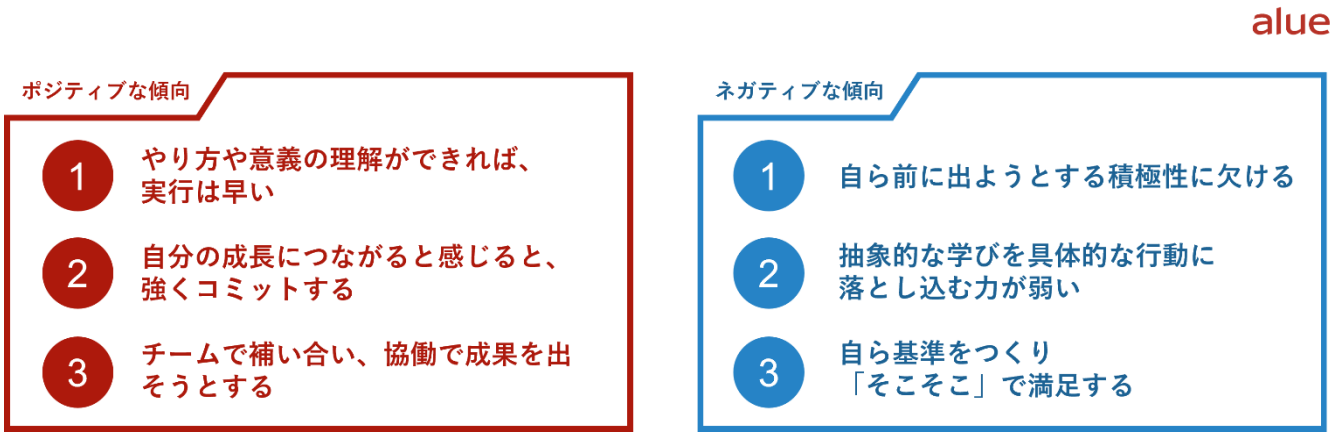
https://service.alue.co.jp/report/new-employee-report-2026

社会人向け教育サービスの提供を行うアルー株式会社（本社：東京都千代田区 、代表取締役社長：落合文四郎、証券コード：7043）は、2026 年度新入社員の傾向についてのレポートを発行しました。本レポートは、2026 年 3 月～4 月に当社が実施した新入社員研修（企業数：129 社・研修受講者数：約 5 万人）における観察およびアンケートデータをもとに分析したものです。当社では 2008 年より新入社員に関する年次調査を継続して実施しており、18 年にわたり蓄積してきた研修現場での知見をもとに、レポートとして毎年発行しています。

■レポート概要

1）2026 年度新入社員の特徴

2026 年度新入社員について、研修現場では以下のような行動特性が見られました。



2）カテゴリー別傾向

カテゴリー別分析では、「思いや目的意識が感じられる」前年差 20.5pt 上昇、「難易度が高い課題にも積極的に取り組んでいる」16.2pt 上昇、「目標達成しようとする意欲がある」15.2pt 上昇など、“目的や意義への納得”を前提とした主体的行動に関する項目で大きな伸びが見られました。

また、「周囲からの見え方を踏まえ、適切な行動がとれている」前年差 29.1pt 上昇、「時間は厳守できていた」20.1pt 上昇など、社会人としてのモラルに関する項目でも上昇が確認されています。

一方で、本件のスコア上昇は新入社員の本質的な資質の変化のみに起因するものではなく、成育環境の変遷

が評価結果を相対的に押し上げた可能性を示唆しています。したがって、結果の解釈にあたっては、こうした環境的要因の影響を十分に留意すべきといえます。

			2010～2023	2024	Ⓐ 2025	Ⓑ 2026	Ⓑ－Ⓐ
社会人としてのモラル	1	挨拶やお礼はきちんとできていた	85.1%	85.6%	80.5%	90.6%	**+10.1pt**
	2	時間は厳守できていた	75.7%	69.8%	59.7%	79.8%	**+20.1pt**
	3	周囲からの見え方をふまえ、適切な行動がとれている	67.7%	39.6%	30.2%	59.3%	**+29.1pt**
集団生活・チームワーク	1	取り組み姿勢は積極的であった	81.6%	77.7%	82.6%	89.2%	+6.6pt
	2	他者からの指摘は、ポジティブに受け止められていた	77.0%	75.5%	79.9%	86.5%	+6.6pt
	3	他者との距離感に戸惑う様子（グループワークがよそよそしい等）は見られなかった	56.3%	68.3%	69.1%	68.2%	-0.9pt
	4	周囲と積極的に関係を深めようと働きかけていた	61.4%	59.0%	53.0%	66.8%	**+13.8pt**
	5	お互いの成長のために、一歩踏み越えて率直なフィードバックを伝えることができていた	21.1%	26.6%	18.8%	33.7%	**+14.9pt**
行動・成長意欲	1	実行力がある	49.0%	54.0%	55.0%	61.7%	+6.7pt
	2	目標達成しようとする意欲がある	55.6%	57.6%	58.4%	73.6%	**+15.2pt**
	3	正解・不正解を知りたがる	45.5%	46.0%	35.6%	36.7%	+1.1pt
	4	他者に対して競争意欲がある	15.1%	12.2%	6.7%	15.4%	+8.7pt
	5	思いや目的意識が感じられる	40.1%	42.2%	32.9%	53.4%	**+20.5pt**
	6	ストレッチ：難易度が高い課題にも積極的に取り組んでいる	49.4%	40.3%	36.9%	53.1%	**+16.2pt**
	7	リフレクション：経験を抽象化して教訓化することができている	34.3%	29.5%	18.8%	40.4%	**+21.6pt**
	8	リフレクション：学んだこと、教訓化したことをすぐ次の経験で活かせている	49.5%	55.4%	55.0%	55.0%	0.0pt
	9	エンジョイメント：学ぶ過程やワークの過程を楽しんでいる	48.6%	56.1%	54.4%	59.0%	+4.6pt
業務遂行スキル	1	論理的思考力（俯瞰的なものの捉え方、筋道立てた考え方）がある	33.9%	35.3%	28.2%	40.4%	**+12.2pt**
	2	問題解決力（目標達成に向けた行動）がある	27.7%	30.2%	35.6%	45.8%	**+10.2pt**
	3	伝達力（相手に配慮しながら、わかり易く意見を発信できる）がある	43.6%	48.9%	47.7%	58.0%	**+10.3pt**
	4	受信力（物事を読み取る力）がある	42.4%	55.4%	55.0%	62.0%	+7.0pt

■研修現場で見られた具体的な行動変化

講師からは以下のような主体的行動に関するコメントが挙げられました。

・休憩時間に講師の周りに質問の列ができた。研修が進むにつれ、初日に全体の 1 割も手が挙がらなかった状況から、3 日目には挙手して発表する受講者の人数が日ごとに増えていった

・演習の後にチームで振り返り、「次のワークに活かしたいため時間が欲しい」とメイン講師に交渉するグループがいた。学びを主体的に深めようとする姿勢が印象的だった

■「納得」が行動の前提となる傾向

こうした行動変化の背景には、理解・納得を起点に行動する価値観の強まりがあると考えられます。2020 年度～2024 年度に継続して見られていた「必要だと理解した事柄を取り入れる柔軟さ」という特徴が、2025 年度～2026 年度では、「やり方や意義の理解ができれば実行は早い」「自分の成長につながると感じると強くコミットする」という表現へ変化しており、以前は「言われたから取り入れる」だったものが、現在は「納得したから取り入れる」へシフトしています。これはタイパ・コスパを重視する合理主義の浸透と連動した変化と読み取れます。育成側にとっては、「素直さに頼る」アプローチから、「先に意義を見せる」アプローチへの意識が求められています。

■調査概要

＜調査概要＞

・データ収集期間：2026 年 4 月 1 日～4 月 10 日

・データ収集方法：アンケート

・回答者：当社実施の新入社員研修プログラムに関わった社内講師・コンサルタント
（研修実施企業数：129 社）
・回答数：371
・質問内容：新入社員の傾向や様子

■アルー株式会社について

アルー株式会社は、「夢が溢れる世界のために、人のあらゆる可能性を切り拓きます ― all the possibilities―」という Mission のもと、『育成の成果にこだわる』ことをテーマに、人材育成支援事業を行っています。 新入社員から経営者層までの幅広いレイヤーに対する階層別研修の実施をはじめ、グローバル人材や DX 人材の育成などのテーマ別教育プログラムの提供、さらにはラーニングマネジメントシステム「etudes」を用いた e ラーニングの提供などを通して、 組織や個人の成長を人材育成側面から支援しています。 顧客ごとに個別最適化されたソリューションの提案および実施によって顧客企業の多様な課題を解決することを目指し、グループ全体で事業に取り組んでいます。
https://www.alue.co.jp/

■本件に関するお問い合わせ先

・アルー株式会社　コーポレート部　　Tel　03-6268-9791
・ホームページお問い合わせフォーム　　https://mkt.alue.co.jp/l/882713/2021-03-18/xjpp