

心理的安全性と成長支援がカギか

理想は「個性を尊重しながら助けあう職場」と「よいことをほめながら丁寧に指導する上司」

「新入社員意識調査 2025」の分析結果を発表

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都港区 代表取締役社長：山崎 淳 以下、当社）は、2025 年 3～4 月に全国で開催した公開型新入社員導入研修受講者 718 名（調査 1）、2023 年 3～4 月に開催したインハウス型新入社員導入研修および WEB 学習プログラム受講者 2,795 名（調査 2）に対し、「新入社員意識調査 2025」を実施し、その調査結果を公表しました。

【エグゼクティブサマリ】

- 働いていくうえで大切にしたいことのトップは「社会人としてのルール・マナーを身につけること」（53.6%）で過去最高。最下位は「会社の文化・風土を尊重すること」（2.6%）【図表 1】
- 仕事・職場生活をするうえでの不安のトップは「仕事についていけるか」（64.8%）。「自分が成長できるか」（30.1%）が昨年比+4.6 ポイントで昨年 5 位から今年 4 位と上昇【図表 3】
- 仕事をするうえで重視することのトップ 2 は「成長」（35.1%）と「貢献」（23.8%）。「競争」（3.0%）は昨年に続き最下位【図表 4】
- 働きたい職場のトップは「お互いに助けあう」（69.4%）。「アットホーム」（32.5%）は中位だが過去最低【図表 6】
- 上司に期待することのトップは「相手の意見や考え方に耳を傾けること」（49.7%）、最下位は「部下に仕事を任せること」（7.5%）だが過去最高【図表 7】

1. 調査担当のコメント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ

HRD サービス推進部 トレーニングプログラム開発グループ 主任研究員

桑原 正義（くわはら まさよし）



時代の変化と共に、各所でこれまでの考え方ややり方の限界が顕在化している。Z 世代の育成・定着もまたしかりで、管理職研修では新人・若手対応の悩ましさや難しさが多くあげられる。一見、問題にみえる現象だが、こうしたハレーションは新時代に向けた組織アップデートのヒントを秘めている。

企業の外を見渡すと、さまざまな領域（スポーツ、芸能、NPO など）でかつてないほど若者の活躍が目覚ましい。そうした事例の共通点は、若者を“これまでの組織観に順応させる”だけでなく（これはこれが必要である）、若者の変化を受け止め“その個性や持ち味を生かす”方法も取り入れていることだ。

本調査の結果の中にも、些細な違和感を覚えるものがあるかもしれない。そうした結果こそ、なぜそうになっているのか、背景にどんな社会の変化や価値観があるのかを理解しにいくことで、問題よりも生かすヒントが見えてくる。Z 世代は教え育てる存在にとどまらず、その異質性に学び生かすことで、共に未来を創っていける頼もしい存在でもある。順応させるだけでなく共創的關係を築くことで、VUCA と Well-

2025 年 6 月 23 日

being の時代における、より良い個と組織の在り方を生み出していけるだろう。

2. 調査の結果

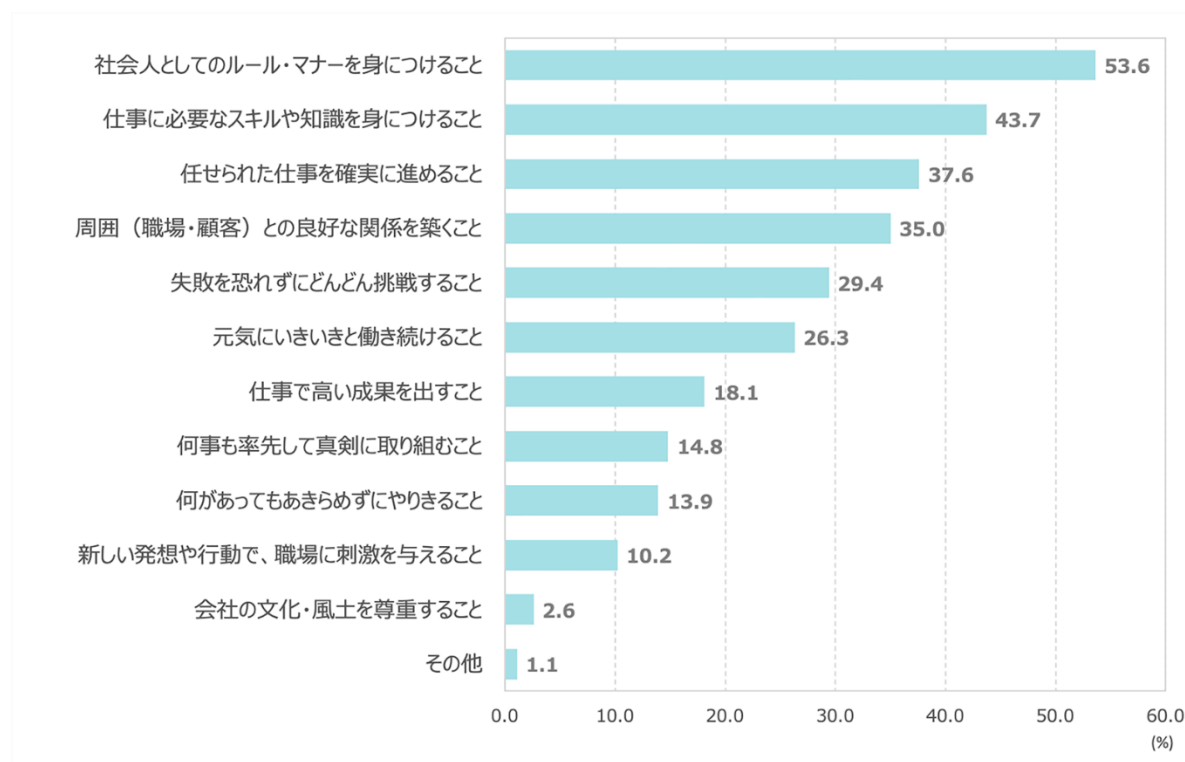
【働くうえでの意識】

- **働いていくうえで大切にしたいことのトップは「社会人としてのルール・マナーを身につけること」(53.6%)が過去最高、最下位は「会社の文化・風土を尊重すること」(2.6%)**
 - ・ トップは「社会人としてのルール・マナーを身につけること」(53.6%)で2010年からの調査実施以来の過去最高値
 - ・ 「周囲（職場・顧客）との良好な関係を築くこと」(35.0%)は上位ではあるが、過去最低となった
 - ・ 最下位は「会社の文化・風土を尊重すること」(2.6%)

図表1 働いていくうえで大切にしたいこと（調査1）

Q：あなたが社会人として働いていくうえで大切にしたいことは何ですか？

（最大3つまでの複数選択／n=714）



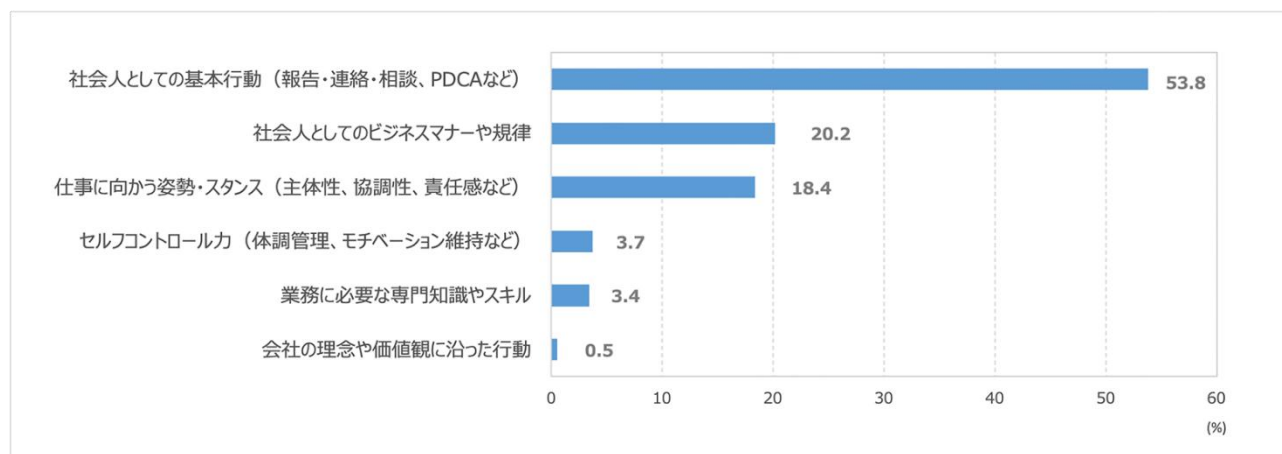
- **新入社員時代に身につけるべきことは「社会人としての基本行動」(53.8%)がトップ、「会社の理念や価値観に沿った行動」(0.5%)が最下位**
 - ・ トップは「社会人としての基本行動（報告・連絡・相談、PDCA など）」(53.8%)、最下位は「会社の理念や価値観に沿った行動」(0.5%)となり、これまでと比べて傾向に大きな違いは見られなかった
 - ・ 今の新入社員のなかでは、会社の文化・風土や理念・価値観を身につけることの優先順位が低いことがわかる

2025 年 6 月 23 日

図表 2 身につけるべきこと（調査 2）

Q：新入社員時代に身につけるべきことの中で、特に重要だとあなたが考えるものを 1 つ選んでください。

（単一選択／n=2,565）

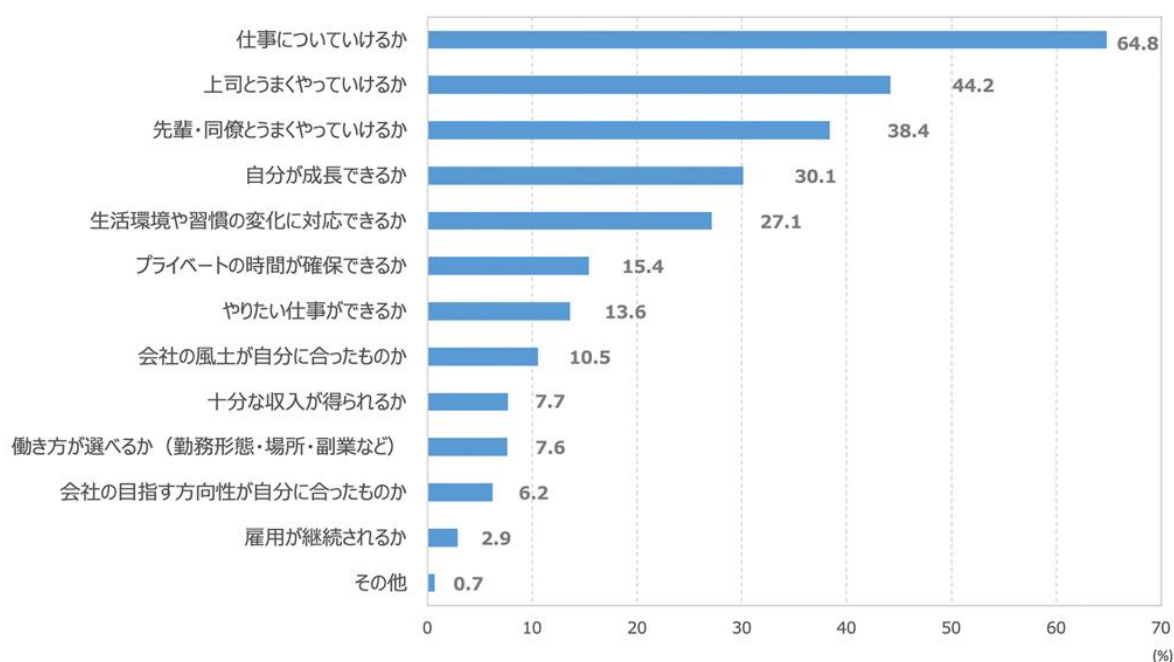


- **仕事・職場生活をするうえでの不安のトップは「仕事についていけるか」（64.8%）。「自分が成長できるか」（30.1%）が昨年比+4.6ポイントで昨年 5 位から今年 4 位と上昇**
 - ・ トップは「仕事についていけるか」（64.8%）
 - ・ 「自分が成長できるか」（30.1%）が昨年比+4.6ポイントで昨年 5 位から今年 4 位と上昇した

図表 3 仕事・職場生活をするうえでの不安（調査 2）

Q：あなたが仕事・職場生活をするうえで不安に思っていることは何ですか？

（最大 3 つまでの複数選択／n=2,569）



働くうえでの意識（図表 1～3）に関する考察

■ ルール・マナーへの意識の高まり

コロナ禍で対面コミュニケーション経験が少ないこと、就活のオンライン化でリアルでのマナー実践経験が減っていることに問題意識が高まっている可能性がある。

■ 仕事の力や成長への意識の高まり

VUCA と言われる中で、正解のなさ、先々の不確実性への不安意識から、仕事の力や成長への意識が高まっているのではないかと。

【仕事・職場観の特徴】

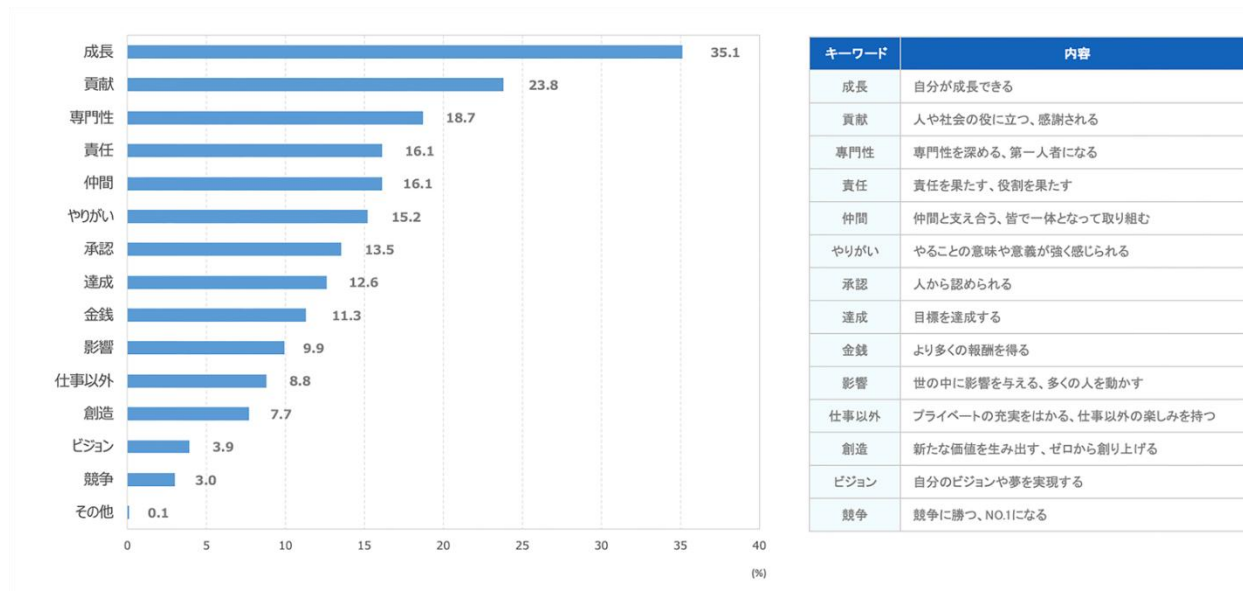
● 仕事をするうえで重視することのトップ2は「成長」（35.1%）と「貢献」（23.8%）。「競争」（3.0%）は昨年に続き最下位

- ・ 仕事をするうえで重視したいことは、「成長」（35.1%）と「貢献」（23.8%）がトップ 2。最近では「成長」の選択率がより高くなってきている
- ・ 最下位は「競争」（3.0%）で、昨年に続き最下位となった

図表 4 仕事をするうえで重視すること（調査 2）

Q：あなたが仕事をする上で重視することは何ですか？

（最大 2 つまで複数選択／n=2,577）



● 就職先の会社を選ぶうえで重視していたもののトップは「働いている人が魅力的・職場の人間関係がよい」（39.4%）、最下位は「周囲の意見やすすめ」（3.9%）

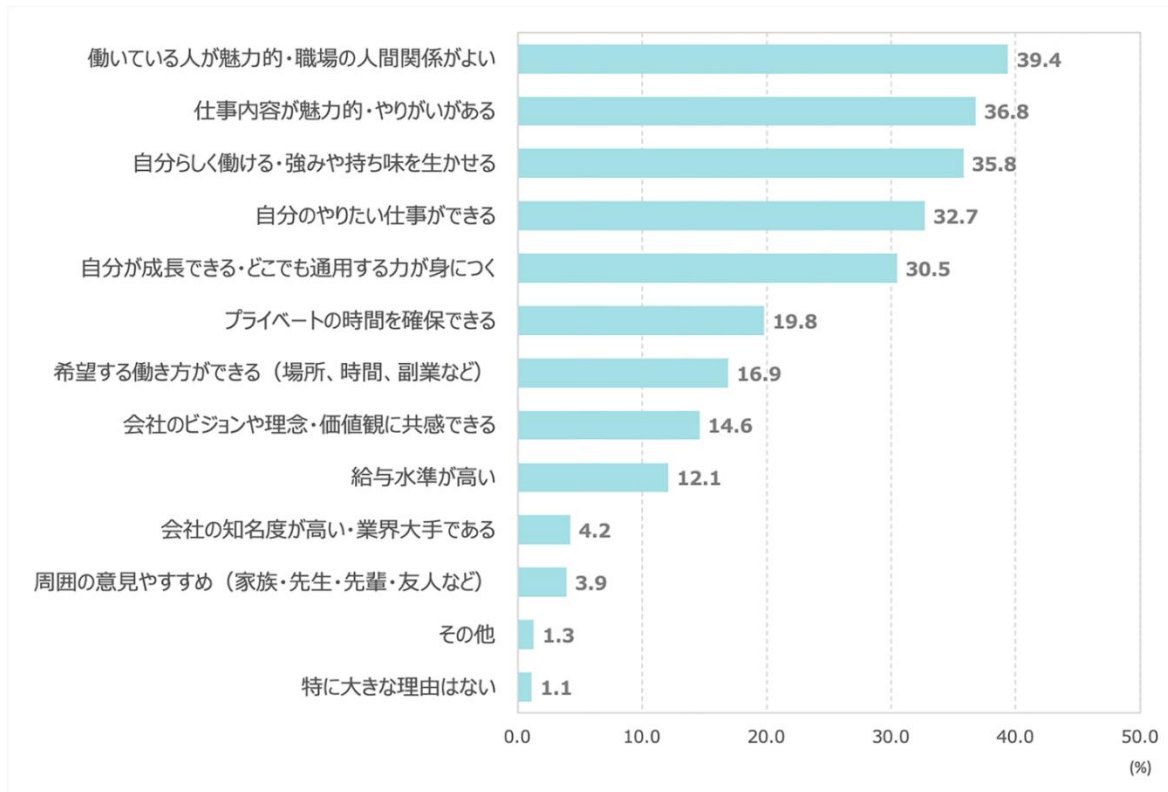
- ・ トップ 3 は「働いている人が魅力的・職場の人間関係がよい」（39.4%）、「仕事内容が魅力的・やりがいがある」（36.8%）、「自分らしく働ける・強みや持ち味を生かせる」（35.8%）
- ・ 最下位は「周囲の意見やすすめ（家族・先生・先輩・友人など）」（3.9%）
- ・ 昨年から導入した設問項目だが、傾向に違いは見られなかった

2025 年 6 月 23 日

図表 5 就職先を選ぶうえで重視していたもの（調査 1）

Q：あなたが就職先の会社を選ぶうえで重視していたものは何ですか？

（最大 3 つまで複数選択／n=688）



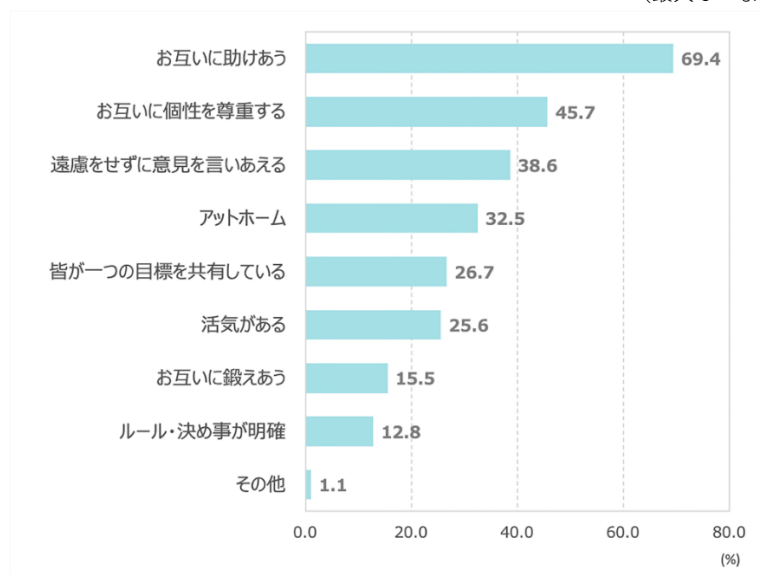
- **働きたい職場のトップは「お互いに助けあう」（69.4%）。「アットホーム」（32.5%）は中位だが過去最低**
- ・ トップは「お互いに助けあう」（69.4%）で、「アットホーム」（32.5%）は中位だが過去最低となった

2025 年 6 月 23 日

図表 6 働きたい職場の特徴（調査 1）

Q：あなたはどのような特徴を持つ職場で働きたいですか？

（最大 3 つまでの複数選択／n=717）

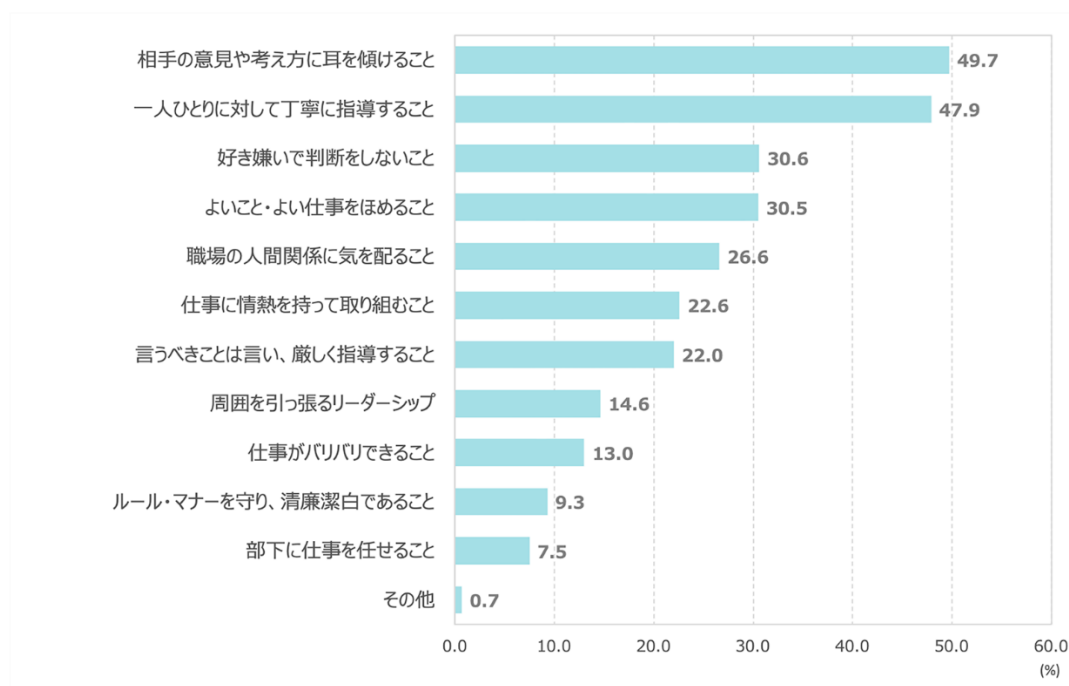


- **上司に期待することのトップは「相手の意見や考え方に耳を傾けること」（49.7%）、最下位は「部下に仕事を任せること」（7.5%）だが過去最高**
 - ・ トップ2は「相手の意見や考え方に耳を傾けること」（49.7%）、「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」（47.9%）
 - ・ 最下位は「部下に仕事を任せること」（7.5%）だが過去最高となった。

図表 7 上司に期待すること（調査 1）

Q：あなたが上司に期待することは何ですか？

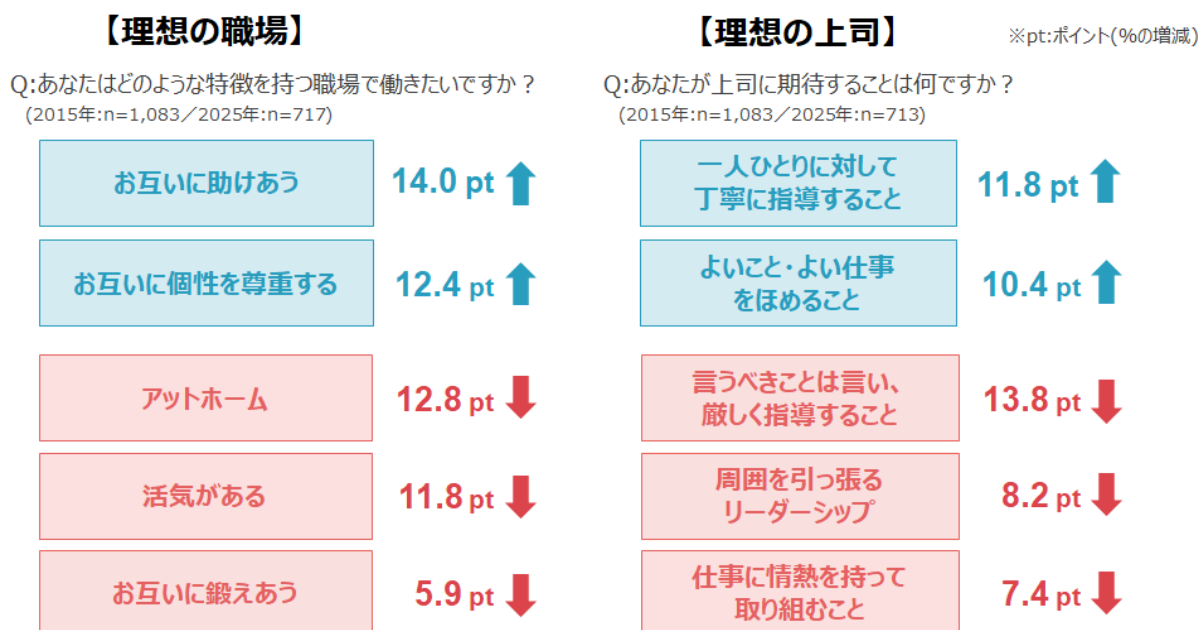
（最大 3 つまでの複数選択／n=713）



2025 年 6 月 23 日

- 理想の職場は「個性を尊重しながら助けあう職場」へ。理想の上司は「よいことをほめながら丁寧に指導する上司」を志向する傾向に
- ・ 理想の職場は、「活気があって鍛えあう職場」から「個性を尊重しながら助けあう職場」へ。理想の上司は、「情熱を持って厳しく引っ張る上司」から「よいことをほめながら丁寧に指導する上司」を志向する傾向にあることが読み取れる

図表 8 理想の職場・上司の過去 10 年間比較（調査 1）



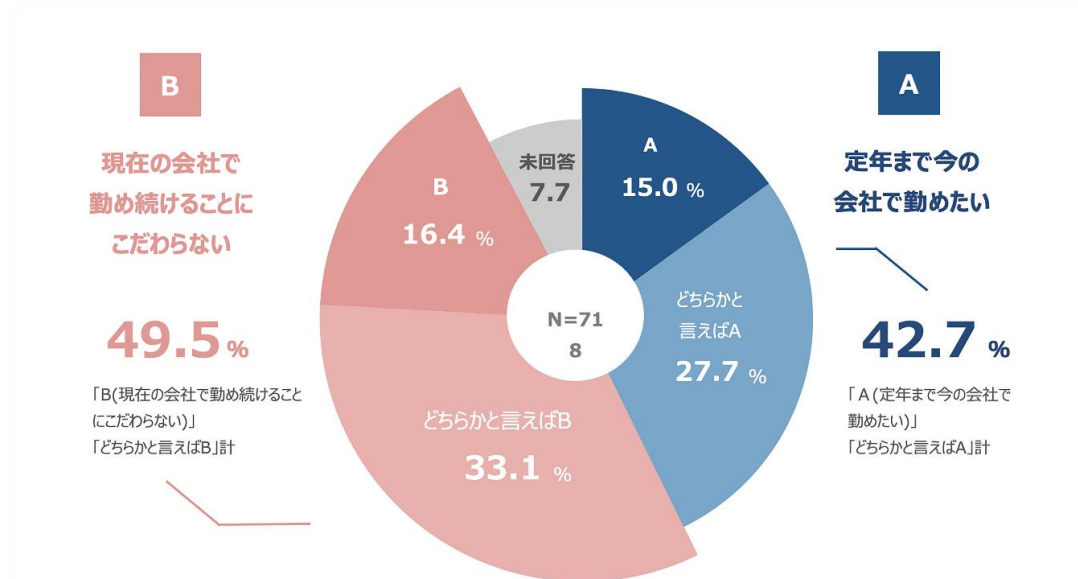
- 現在の会社への勤続意向は「現在の会社で勤め続けることにこだわらない」「どちらかと言えばこだわらない」(計 49.5%)が「定年まで現在の会社で勤めたい」「どちらかと言えば勤めたい」(計 42.7%)を上回る
- ・ 「現在の会社で勤め続けることにこだわらない」「どちらかと言えばこだわらない」(計 49.5%)が、「定年まで現在の会社で勤めたい」「どちらかと言えば勤めたい」(計 42.7%)をやや上回る結果となった

2025 年 6 月 23 日

図表 9 現在の会社への勤続意向（調査 1）

Q：あなたの考えにより近いのは、A・B のどちらですか。

（単一回答／n=663）



仕事・職場観（図表 4～9）に関する考察

■ 自己の成長・個性を生かす意識の高まり

VUCA 環境による先々への不安、個性を尊重する教育の広まりが重なり、自己の成長や個性への意識の高まりにつながっている。ただ結果を出すより、仕事の意味や価値実感がモチベーションやパフォーマンスにつながる鍵になっている。

■ 協働はフラットな共創型へ

自己への意識は高まっているが、協働の意識が低いわけではない。権限によるリーダーシップから、役割によらず全員が参加し助けあう共創型のチームワークやリーダーシップを志向している。

■ 新入社員の変化は組織アップデートの機会になる

VUCA 環境の中で、企業は学習型組織に転換し新価値創造力を高める必要性が高まっている。上記の新入社員の变化は、この方向にマッチしたものが多く、新入社員の育成を組織アップデートにつなげていくことがお互いにプラスになっていく。

3. 調査概要

- **新入社員意識調査 2025 調査 1**

調査日：2025 年 3～4 月

対象者：弊社の公開型新入社員導入研修「8 つの基本行動」の受講者 718 名

平均年齢：22.5 歳

最終学歴：大卒以上 78.4%

300 名未満企業比率：71.2%

調査目的：今年の新入社員の意識・特徴を把握する

調査方法：質問紙調査

- **新入社員意識調査 2025 調査 2**

調査日：2025 年 3～4 月

対象者：弊社のインハウス型新入社員導入研修「F-BT」の受講者 2,795 名

300 名未満企業比率：5.0%

5000 名以上企業比率：51.6%

調査目的：今年の新入社員の意識・特徴を把握する

調査方法：研修に付随する WEB 学習支援システム内のアンケート

リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963 年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

●事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築

●ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HR アナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」「HR Analytics & Technology Lab [HAT lab]」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

※WEB サイト：<https://www.recruit-ms.co.jp>