

2025年 新入社員の傾向 **速報**

課題は「応用力」

育成の鍵は「デジタル」と「実践形式」

■ 2025年 新人研修実績

受講者数 61,032名

insource group



1. 2025年新人の傾向分析結果

- ・対象研修:4月1日～4月9日までに実施された当社講師派遣型研修、公開講座
- ・回収数:461件
- ・登壇やアシスタント等を担当した講師がクラス全体の印象として回答
(登壇したクラス全体の印象として5段階で評価、確認できなかった項目は標準の3評価として評価している)

設問番号	カテゴリー	設問	評価4点以上の割合
1	理解・実行力	講師の説明に対し、うなずくなど反応がある	79%
2	理解・実行力	研修内で指示されたことは確実に実行できる（指示内容に従うことができる）	94%
3	理解・実行力	講師の話をよくきき、メモを取るなど学びに対して意欲的な姿勢がある	87%
4	理解・実行力	わからないことやできないことは質問し、確認している	60%
5	理解・実行力	学んだ内容を行動の改善や他のことにも応用できている（挨拶を学んだ後は、その後の挨拶がよくなる、グループワークでのコミュニケーションが変わる等）	79%
6	規律性・自己管理能力	研修の開始時間や休憩後の再開時間には余裕を持って席につき、静かに待機できている	83%
7	規律性・自己管理能力	研修中に決められたルールは実践できている	92%
8	規律性・自己管理能力	休憩中なども社会人としてふさわしい行動をしている (例えばスマホマナーや会話、態度等気になる点がないか)	73%
9	規律性・自己管理能力	後ろ向きな発言や攻撃的な姿勢を示すことなく、自制的に取り組むことができている	95%
10	規律性・自己管理能力	注意されたり、指摘を受けたりしたことは素直に受け入れ改善する姿勢がある	89%
11	積極性・発信力	グループやクラスのメンバーと積極的にコミュニケーションが取れる	90%
12	積極性・発信力	間違いや失敗を恐れずに発信・行動ができている	75%
13	積極性・発信力	自分の考えを持ち、伝えることができる（筋違いな部分があっても積極的に意見を出している）	80%
14	積極性・発信力	グループでの発表や個人発表で意見をわかりやすく発表できている	82%
15	積極性・発信力	自己主張だけでなく、相手の気持ちも尊重したコミュニケーションをとれている	87%
16	協働する力	意見交換や実践的なワークを円滑に進められている	90%
17	協働する力	グループでの演習ではメンバー同士協力して決められた時間で成果が出せている	91%
18	協働する力	指示されたことだけでなく様々な視点から考えられる (話題を広げることができる、様々な意見が出せる)	59%
19	協働する力	演習の時間が余ったときも時間を無駄にせず、自分で考えて行動できる	61%
20	協働する力	演習の目的ややるべきことを共有し、助け合う姿勢がある	87%
総計			82%

4点以上の割合が高かった項目

4点以上の割合が低かった項目

4点以上の割合が高かった項目

4点以上の割合が低かった項目

割合は4点以上の評価が付けられた割合を示している

新人傾向2025はこちらからもご覧いただけます→ https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/newcom_result_2025.html

過去の新人傾向はこちらからもご覧いただけます→ https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/index.html

1. 2025年新人の傾向分析結果

速報

■業種別

業界カテゴリ	理解・ 実行力	規律性・ 自己管理能力	積極性・ 発信力	協働する力
全国平均	0.00	0.00	0.00	0.00
公開講座	-0.52	-0.47	-0.02	-0.21
医療・福祉・ライフサポート系	0.58	0.67	0.15	0.06
教育・人材系	0.89	0.88	0.24	0.66
公的・公共系	-0.26	-0.16	-0.61	-0.36
情報・サービス・流通系	0.40	0.41	0.24	0.35
製造・建設系	0.34	0.36	0.00	0.12

教育・人材系業種は「理解・実行力」「規律性・自己管理能力」が全国平均より高い傾向にあります。

■企業規模別

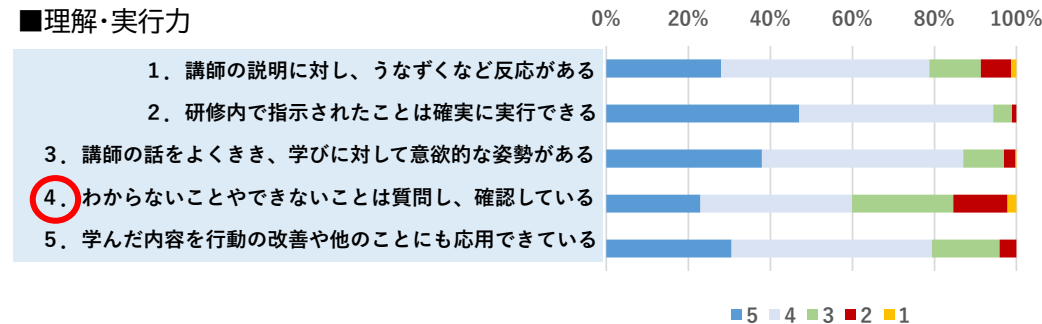
従業員数規模	項目別平均点				平均点が最も高い項目と低い項目の差
	理解・実行力	規律性・自己管理能力	積極性・発信力	協働する力	
従業員2,000名以上	20.38	21.31	20.70	20.21	1.10
1,000～1,999名	20.80	21.44	20.92	20.27	1.17
300～999名	20.53	21.36	20.47	19.92	1.43
299名以下	20.56	21.85	20.25	19.79	2.05
総計	20.55	21.48	20.57	20.04	1.43

企業規模での全体傾向での大きな差異は見られませんが、従業員数が299名までのカテゴリでは、「規律性・自己管理能力」と他項目の差が大きくなっています。

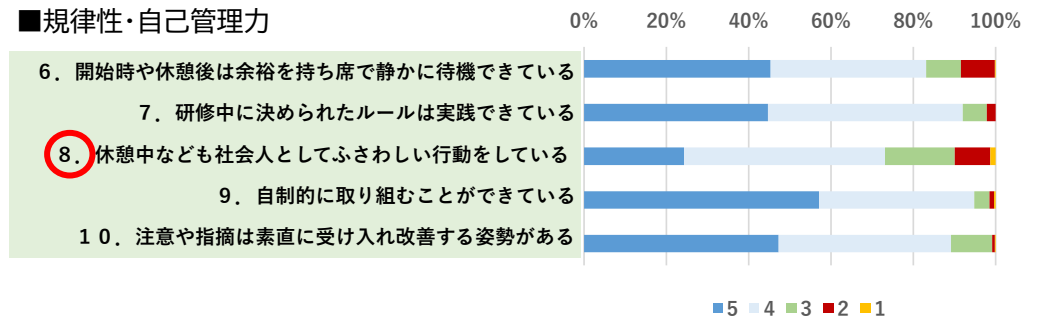
【参考】項目別の詳細点数分布

グラフの左から5, 4, 3, 2, 1点の分布となっています。青色の部分が4点以上です。全体的に4点以上の割合が高い中、項目4, 8, 12, 18, 19は2点以下の割合が多くなっています。

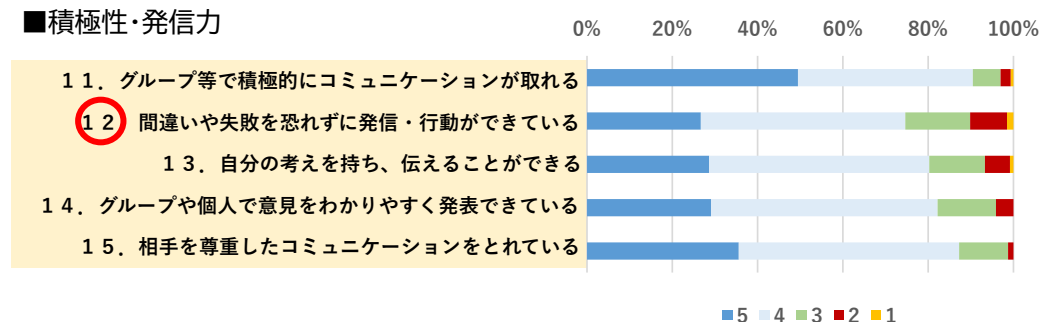
■理解・実行力



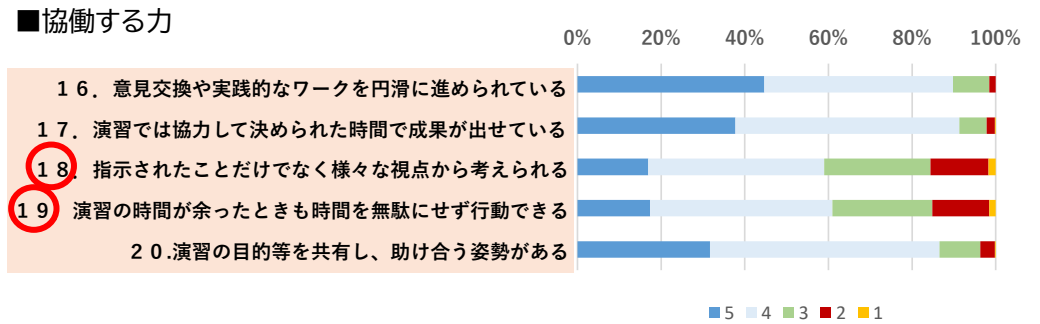
■規律性・自己管理能力



■積極性・発信力



■協働する力



※設問文は短縮抜粋して掲載しています

1. 2025年新人の傾向分析結果

強みは「指示を確実に実行できる力」
今後強化したいのは「AIに負けない応用力と自ら考え動く力」

■近年定着している素直で真面目な新人像

「素直で真面目」「指示通りに実行できる」という点は、近年継続的に傾向として出ている要素です。今年も変わらずの傾向となっています。

「同期はライバルではなく、仲間でありお互い認め合うもの」という傾向も定着しており、「多様な価値観を認めあう」新人世代の価値観を反映する結果となっています。

■自ら発信・動くことは課題

全体的に自分から考えて動くことが必要な項目は低くなっており、目立ちたくないという近年の傾向も継続していると考えられます。今回の項目をカテゴリごとにみていくと、以下のように自分発信の項目が低い傾向にあります。

項目	4点以上の割合
「わからないことやできないことは質問し、確認している」	60%
「休憩中なども社会人としてふさわしい行動ができています」	73%
「間違いや失敗を恐れずに発信・行動ができています」	75%

「19. 演習の時間が余ったときも時間を無駄にせず、自分で考えて行動できる」は「12. 間違いや失敗を恐れずに発信・行動ができています」とも関連します。講師のコメントからは演習時に正解を出そうとする姿勢が強く、答えにたどり着いたらそこで議論をやめてしまうという意見が見られています。

2. 新人の傾向をふまえた今後の育成のご提案

■今後を考えるキーワードは「デジタル」と「実践形式」

①主体性が発揮しやすいデジタル教育の充実

<デジタルを得意分野にする>

デジタルは、結果がわかりやすく、スキルがついたことも自覚しやすいテーマ。
新人が苦手とする傾向にあった「わからないことやできない点の質問」がしやすい分野でもある。

⇒いち早くスキルを身につけることで組織内での早期活躍が見込める

<若手同士でのチームも効果的>

「グループやクラスのメンバーと積極的にコミュニケーションが取れる」は4点以上が91%とよい結果になっている。
デジタル分野を使って新人・若手同士でチームを組むことで成果を出す取り組みも検討できる。

②深く考えるケーススタディ中心の研修の実施

<AIや機械で代用されない応用力を身につける>

デジタルスキルを習得しても、ただ指示通りにできるだけであれば、AIや機械で十分という時代。
真面目に学ぶ、確実に実行できる、という強みを生かし、多くのパターンを最初に教えておくことが効果的。

<難易度の高めのケーススタディで「深く」「多くの視点で」考えさせる>

「正解に早くたどり着き失敗したくない」という新人の想いとは裏腹に、仕事では正解は一つに決められないことが多い。
そのような現実も含め、新人にケーススタディとして学ぶ機会を設けるのが解決策の一つ。

⇒複雑な設定のケーススタディを通じて学ぶことで、自分で考えることや、多様な視点を養う育成につながる。
同様に考える要素が多いワークショップも効果的。

2. 新人の傾向をふまえた今後の育成のご提案

	内定者	新入社員	2年目	3年目	指導者・管理職向け
土台づくりを充実させる スタンダード コンテンツ	内定者 オンラインセミナー 8カテゴリ・20テーマ ・マナーとモラル ・メール・文書作成編 ・PC活用術・資料作成術編 ・職場でのコミュニケーション編 他	・ビジネス基礎 ・ビジネス文書 ・できるビジネスパーソン10の心得 シミュレーション研修 ～実践形式で行う新人研修 総まとめ編	・2年目のビジネス基礎	・3年目のビジネス基礎	■意識転換をはかるプログラム ・ OJT研修 ・ はじめてのOJT研修 ・ 部下指導アップデート研修 ・ ハラスメント防止研修～セクハラ、パワハラの新常識
入社早々から即戦力として成果を期待する アドバンス コンテンツ	<開発中新作> ・内定者向けOAシリーズ ・コンサルタントの考え方・資料作成の仕方	<開発中新作> ケーススタディで学ぶ1～5年目の問題解決ワークショップ(仮)			

新人・若手の傾向も踏まえ、ケーススタディを中心に構成する開発中のコンテンツです

■デジタルを得意分野にするおすすめタイトル

<基本から丁寧に覚える>

- ・ [Microsoft Office研修～ExcelとPowerPoint](#)
- ・ [Microsoft Office研修～Excel基礎編](#)
- ・ [Microsoft Office研修～Excel応用編](#)

<少しレベル高めのもので活躍の幅を広げる>

- ・ [ChatGPT×Excel研修～知識ゼロからマクロを作る](#)
- ・ [プレゼン資料作成研修～図・表・グラフを使って表現する](#)
- ・ [Python学院～Excel操作自動化編](#)
- ・ [はじめてのデータ分析研修～データを読み解く力を習得する](#)
- ・ [Excelではじめるデータ分析研修\(2日間\)](#)

<新人IT>



【新人SE向け】

- ・ [Javaコース](#)(37日間)
- ・ [PHPコース](#)(22日間)
- ・ [C言語コース](#)(14日間)

【全新人・内定者向け】

- ・ [Pythonコース](#)(11日間)

■ワークショップサービス

[新人・若手向けビジネス力向上研修
～本質を捉える思考方法を学ぶ](#)

[\(新入社員・新社会人向け\)オンラインビジネスゲームワークショップ
～チームの一員として成果を上げる仕事の進め方を学ぶ](#)

■アセスメントサービス

<スキルを測る>

- ・新人8大スキルアセスメント
- ・階層別テスト

<新人を育てていくうえでのリスクを防ぐ>

- ・ハラスメントリスクアセスメント

<社員のリテラシーを測る>

- ・DXリテラシーアセスメント