

# 2024 年度 新入社員の傾向と教育施策

株式会社マネジメントサポート  
人事戦略イノベーション&コンサルティング著



## 2024 年度新入社員の動向

### 490 社 11,000 名から抽出したデータ分析

株式会社マネジメントサポートは、2012 年度から引き続き、本年度も「新入社員の傾向と対策」の資料を作成しました。

この資料では、弊社が 2024 年度に担当した約 490 企業、受講者数 11,000 名から抽出したアンケート結果及び講師レポートをもとに、新入社員の傾向を分析し、それに基づく教育施策や戦略を詳述しています。本資料が、新入社員の成長を促す教育施策や OJT 指導の貴重な参考資料となることを願っています。主な内容の概要は以下の通りです。

#### 1. 新入社員が直面する環境とスキル要求の分析

このセクションでは、新入社員が直面する主な環境的要因を経済変動、技術進化、社会価値の変化として挙げました。これらの変化に伴い、求められるビジネススキルも変わっており、柔軟な思考、国際的視野、デジタルスキル、創造性、対人スキルがますます重要になっています。一方、学生時代においては、COVID-19 パンデミックの中、オンライン教育の普及が自己管理能力を向上させたものの対人スキルの発達には課題が残ることも指摘しました。これに基づき、新入社員教育ではデジタルスキルと対人スキルの両方をバランス良く育成することの重要性を述べています。

## 2.新入社員の特性と成長のための洞察：講師レポート分析

研修講師からのフィードバックに基づき、新入社員の対人特性を二つの方法で分析しています。

1つ目は、「対人特性語」分析です。この分析では、講師が新入社員の行動傾向を表すためにクラスごとに30語から3つの単語を選択し、その結果を集計して分析しました。昨年と共通する特性「素直」「真面目」及び、今年の特徴傾向である「明るい」「フレンドリー」など、結果としては、バランスの取れた特性を持っていると分析しております。

2つ目は、「講師レポート単語頻出度」分析です。

この分析では、各研修の講師レポートに頻出する言葉を抽出し、集計しました。講師レポートと受講生アンケートの単語頻出度を比較した結果の違いや、講師のフィードバックに現れる「単語」に基づいた新入社員に対する評価、課題及び対策をまとめています。



## 3. 研修プログラムの成果と課題：新入社員アンケート分析

新入社員が自ら評価した研修プログラムに関するアンケート結果を分析しています。アンケートでは、「実践的な学びの場が有効であった」とのポジティブなフィードバックが多数を占めており、社会人としての自覚を新たにし、学んだビジネススキルを実践に活かす意欲を示しています。しかしながら、ビジネススキル、パソコン業務、人間関係に関する不安を挙げる受講者や、体調やメンタル面での不安を訴える声もあり、これに応じたメンタルケアの強化や定期的な面談の実施が必要であると考えています。このセクションでは、アンケートの結果を数値とグラフで示しております。

## 4. 新入社員の成長戦略：持続可能な教育と効果的な指導法

最終セクションでは、分析したデータやフィードバックをもとに、企業が新入社員の成長をサポートするための戦略として、『新入社員の成長に効果的な指導法』『中・長期教育方針例／短期教育施策例』『新入社員フォローアップ＆指導者・管理職研修』を概説しております。特に、変化に迅速に適応する能力と継続的な学びが重要であり、具体的には、メンタリングプログラムの充実や学びの機会の提供を挙げております。これにより、新入社員が現代のビジネス環境において成功するための基盤が築かれることを提案しております。

以上、詳細内容につきましては、動画概要「2024 年度新入社員の傾向と教育施策」、及び本資料をダウンロードしてご覧いただければ幸いです。

動画・ホワイトペーパー：ダウンロードはコチラ



【2024 年度：新入社員の傾向と教育施策】

⇒株式会社マネジメントサポート プレスリリース

[https://www.ma-support.co.jp/press\\_release/\\_2024new\\_employee\\_survey/](https://www.ma-support.co.jp/press_release/_2024new_employee_survey/)

