



速報

アフターコロナ第1世代・新入社員 4,227人 意識調査



2024年入社が8割超がやる気度が高い”

理想の上司は間違いを指摘してくれる

累計 13,000 社 400 万人以上の組織開発・人材育成を支援する ALL DIFFERENT（オールディファレント）株式会社（旧株式会社ラーニングエージェンシー 所在地：東京都千代田区 代表取締役社長：眞崎大輔）および人と組織の未来創りに関する調査・研究を行うラーニングイノベーション総合研究所は、2024年3月28日～4月11日の期間で、2024年入社の新入社員 4,227 人を対象に「新入社員意識調査」を行いました。4月に入社式を迎えた新入社員がどのような気持ちを抱いているか、最新の調査結果を公表いたします。

背景

Z世代、タイパ世代といわれる2024年の新入社員は、物心ついたときからデジタル技術が発達した社会で育ち、個性の伸長や人間性の向上を重視する「ゆとり教育」を受けてきました。小学生の頃には東日本大震災を経験。高校卒業後は新型コロナウイルスの影響を大きく受け、オンラインによるコミュニケーションを中心に過ごしてきました。近年は、SNSの炎上や大手企業の不正・不祥事問題などのコンプライアンスに関するニュースもよく耳にできたことでしょう。このような状況下を過ごしてきた今年の新入社員は、コロナウィルスが「5類」へ移行後、アフターコロナとして最初に入社する世代でもあります。経済正常化への期待が高まる中、今年の新入社員はどのような価値観を持っているのでしょうか。

調査結果の概要

- これからの仕事に対し8割超が「やる気度が高い」結果に
- 63.9%が「仕事を通じてスキルアップしていきたい」と回答
- 自分の成長に必要なもの1位「成功体験」、2位「失敗体験」、3位「事後フィードバック」
- 約6割が理想の上司像に「間違いを指摘して正してくれる」と回答
- 【過去10年と比較】会社に求めるキャリア形成支援、「上司へ相談できる機会」過去最大（56.0%）
- 【過去10年と比較】労働時間への考え方、「定時に帰りたい」過去最大（48.2%）

2024年新入社員の82.0%が
仕事へのやる気度が高い



ラーニングイノベーション総合研究所

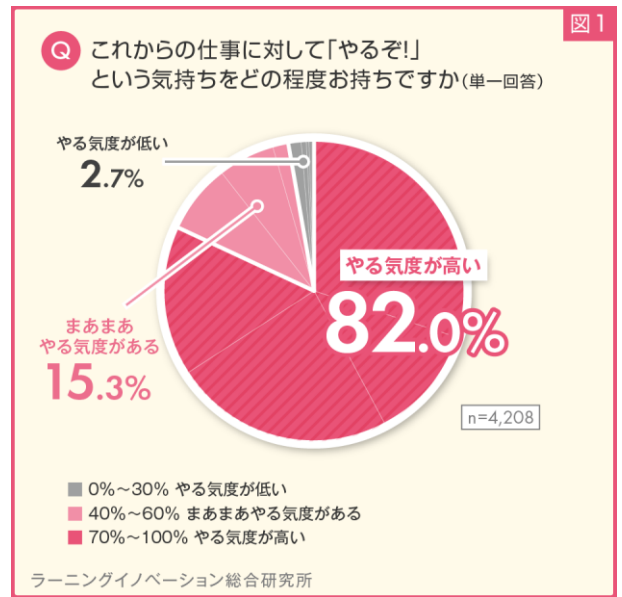
調査結果の詳細

1. これからの仕事に対し 8 割超が「やる気が高い」結果に

2024 年 4 月、入社式を終えたばかりの 4,227 名の新入社員に対し、これからの仕事に対して「やるぞ!」という気持ちをどれくらい持っているか 0%~100%で質問しました。

やる気度 0~30%を「やる気度が低い」、40~60%を「まあまあやる気がある」、70%~100%を「やる気が高い」と設定しました。

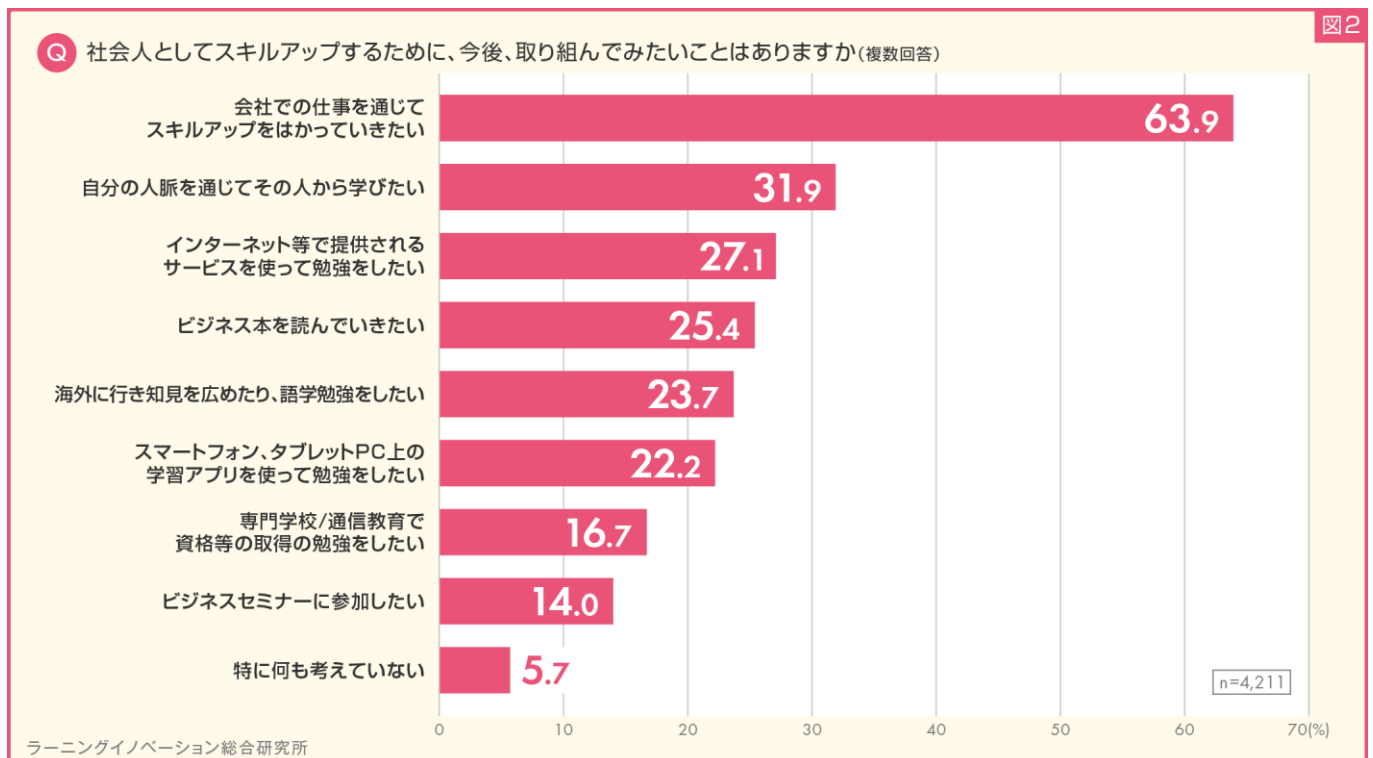
結果、「やる気度が低い」新入社員は 2.7%、「まあまあやる気がある」新入社員は 15.3%、「やる気が高い」新入社員は 82.0%となりました。(図 1)



2. 63.9%が「仕事を通じてスキルアップしていきたい」と回答

次に、新入社員が社会人としてスキルアップするために、今後取り組んでみたいことがあるか質問しました。

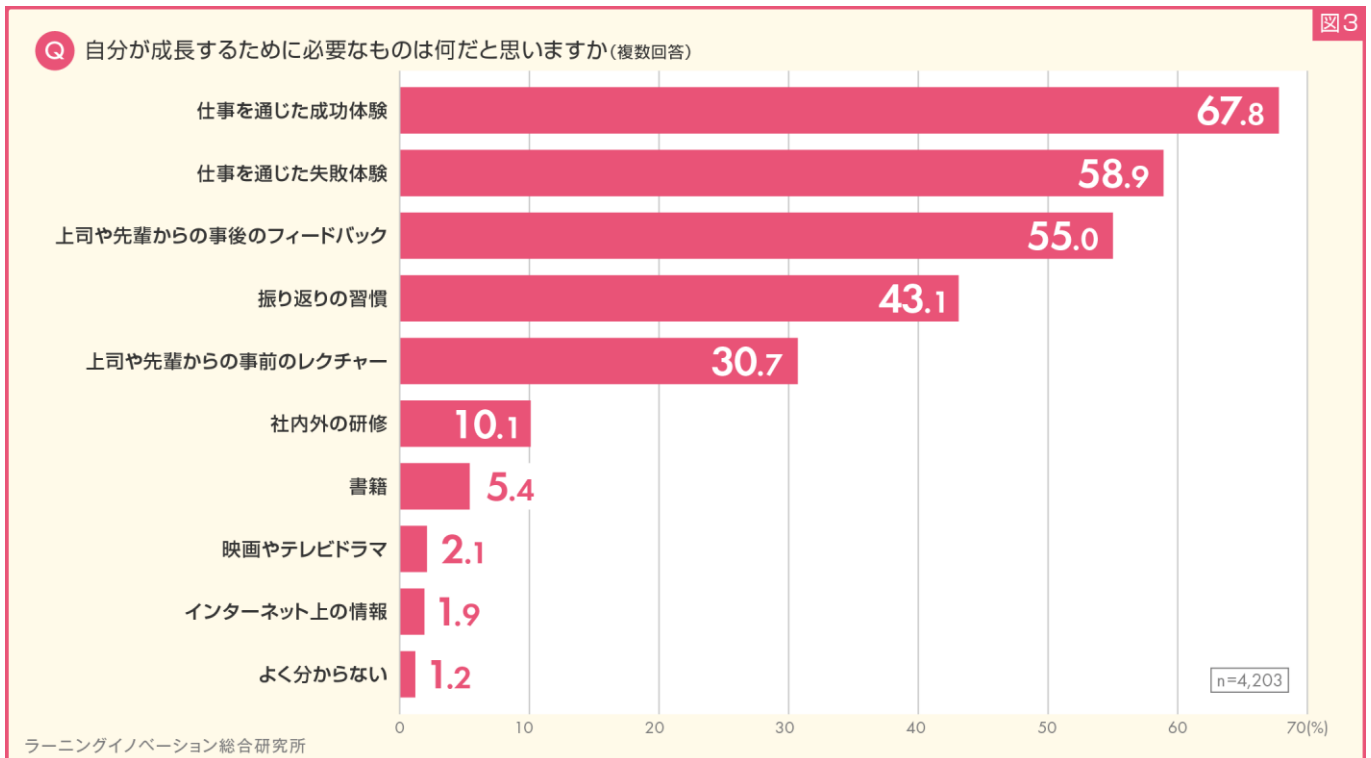
結果、63.9%の新入社員が「会社での仕事を通じてスキルアップをはかっていきたい」と回答しました。次に、「自分の人脈を通じてその人から学びたい (31.9%)」「インターネット等で提供されるサービスを使って勉強をしたい (27.1%)」が続きました。1位と2位との差は、30ポイント以上もあることより、仕事を通じて成長していきたいと考えている新入社員が大多数を占めていることがわかりました。(図 2)



3. 自分の成長に必要なもの1位「成功体験」、2位「失敗体験」、3位「事後フィードバック」

次に、自分が成長するために必要だと思うものを質問しました。

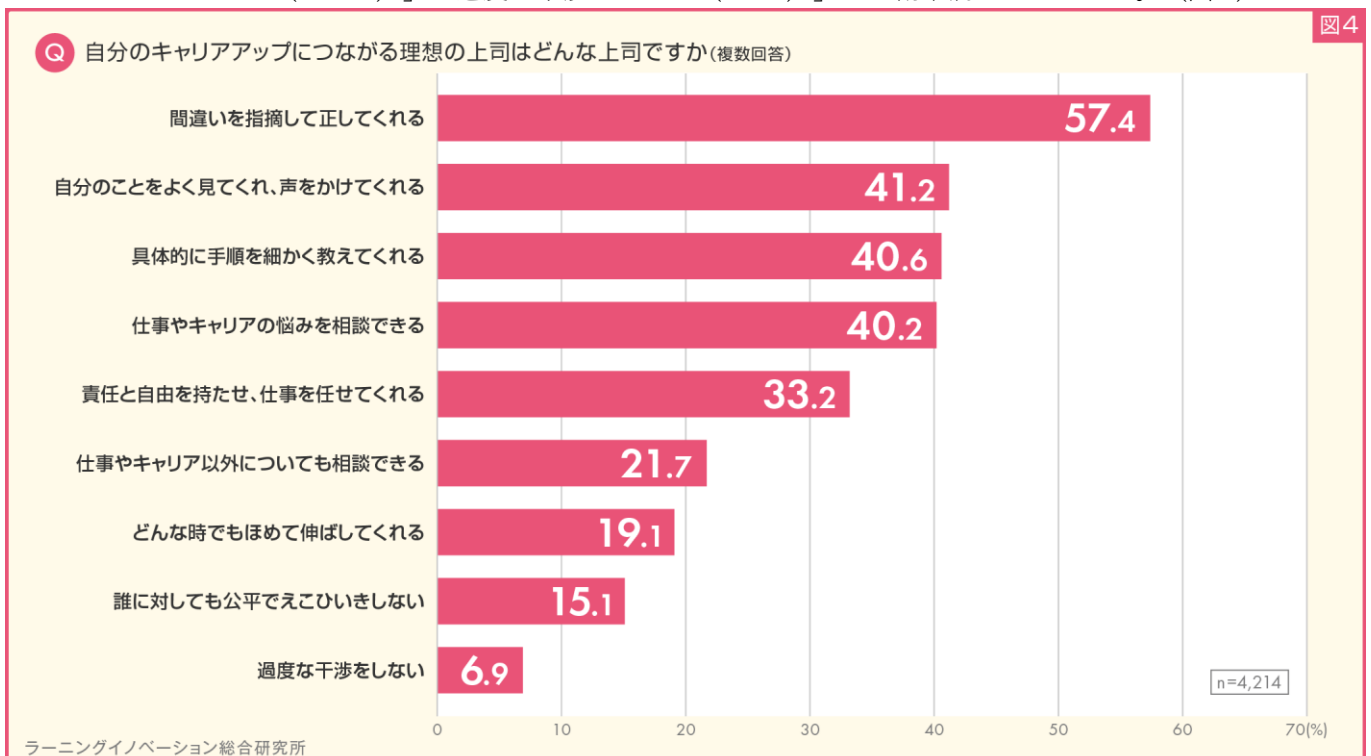
結果、「仕事を通じた成功体験」が67.8%で最も高い割合となりました。次に「仕事を通じた失敗体験」が58.9%、「上司や先輩からの事後のフィードバック」が55.0%と続き、現場での実践経験や周囲からのフィードバックが必要だと考えていることがわかりました。（図3）



4. 約6割が理想の上司像に「間違いを指摘して正してくれる」と回答

半数以上の新入社員が、成長のためには上司や先輩からのフィードバックが必要だと回答していますが（図3）、どのような上司を理想と考えているのでしょうか。自分のキャリアアップにつながる理想の上司を質問しました。

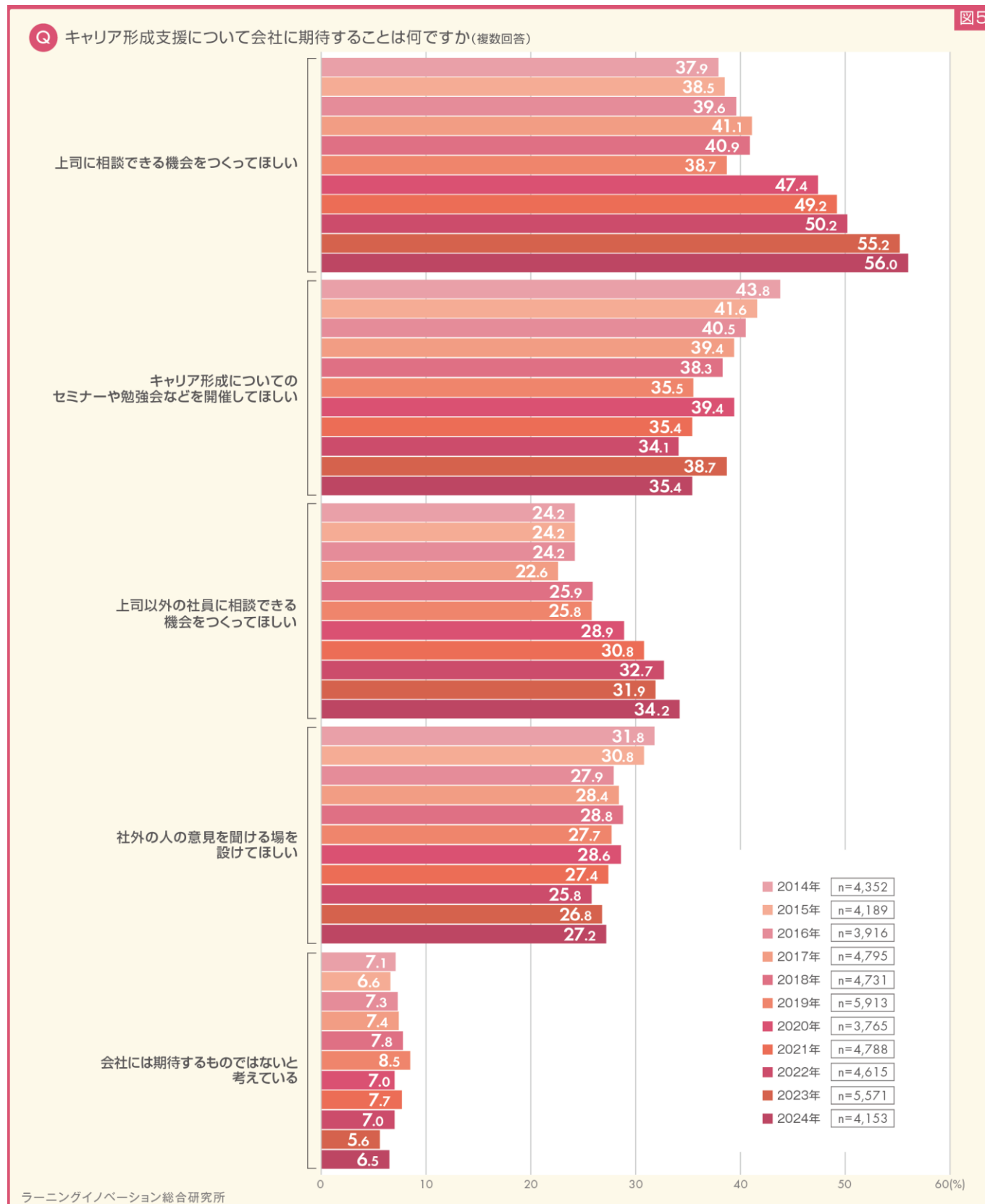
結果、57.4%の新入社員が「間違いを指摘して正してくれる」と回答しました。次に「自分のことをよく見てくれ、声をかけてくれる（41.2%）」、「具体的に手順を細かく教えてくれる（40.6%）」「仕事やキャリアの悩みを相談できる（40.2%）」が続きました。一方、「どんな時でもほめて伸ばしてくれる（19.1%）」「誰に対しても公平でえこひいきしない（15.1%）」「過度な干渉をしない（6.9%）」は2割未満となりました。（図4）



5. 【過去10年と比較】会社に求めるキャリア形成支援、「上司へ相談できる機会」過去最大(56.0%)

次に、キャリア形成支援に対する捉え方を理解するため、会社に期待することは何かを質問しました。

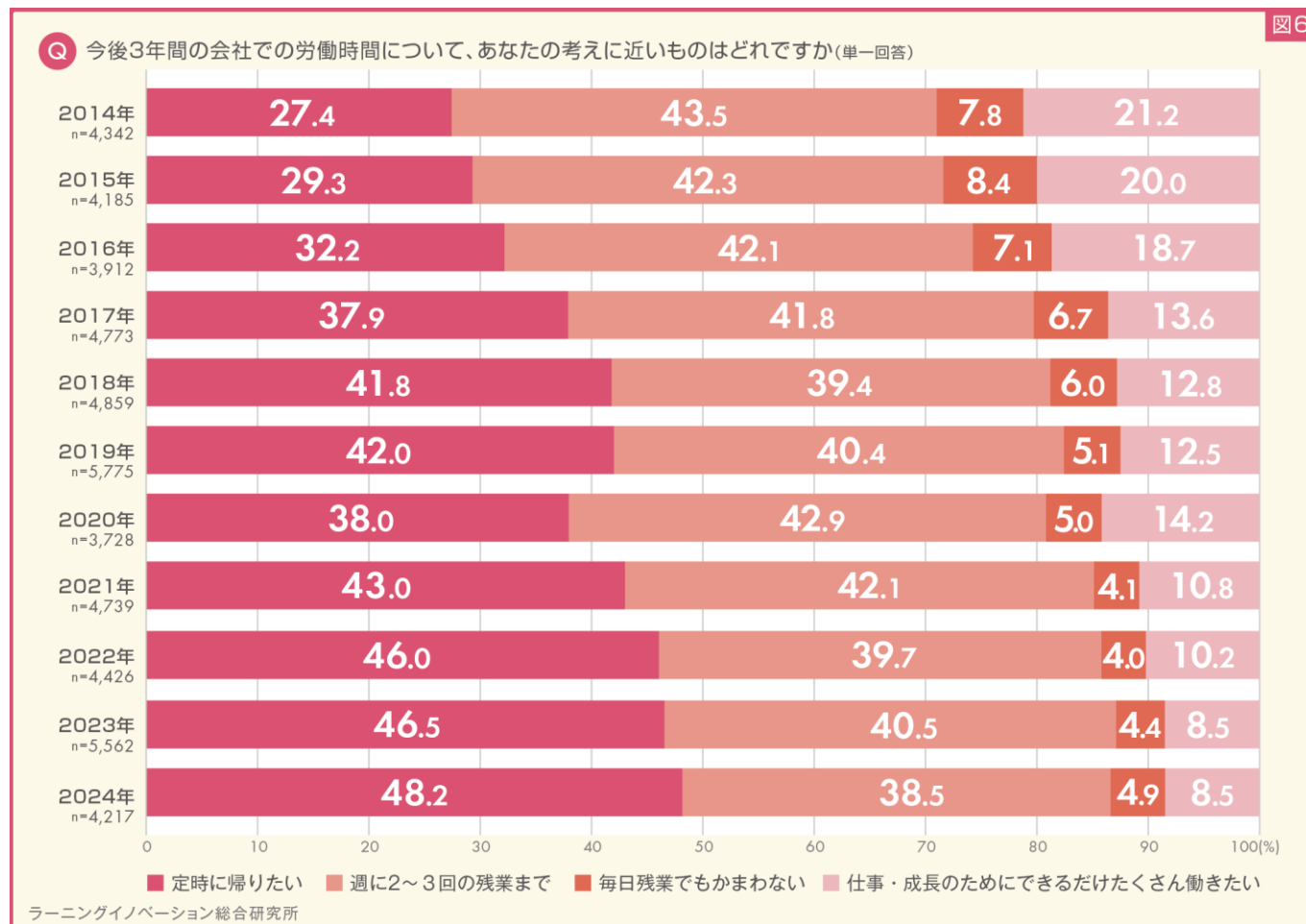
結果、「上司に相談できる機会をつくってほしい」が56.0%、「上司以外の社員に相談できる機会をつくってほしい」が34.2%となり、どちらも2014年の調査開始以降で最大の割合となりました。中でも「上司に相談できる機会をつくってほしい」は、過去10年の増加幅も18.1%と、他の選択肢と比較し増加幅が大きいことがわかります。これより、近年は上司や先輩に相談しながらキャリアを決めていきたい傾向にあることが見てとれました。(図5)



6. 【過去10年と比較】労働時間への考え方、「定時に帰りたい」過去最大（48.2%）

最後に、今後3年間の会社での労働時間について、どのような考え方を抱いているか質問しました。

結果、「定時に帰りたい」と回答した新入社員が**48.2%**で過去最大となりました。この割合は2020年を除き、2014年の調査開始以降増加し続けています。一方、「毎日残業でもかまわない」「仕事・成長のためにできるだけたくさん働きたい」と回答する割合は減少傾向にあり、特に「仕事・成長のためにできるだけたくさん働きたい」と回答した割合は、2014年と比較し12.7ポイント減少する結果となりました。（図6）



まとめ

今回の調査結果では、8割以上は仕事に対して「やる気度が高い」、6割以上が「仕事を通じて成長していきたい」と回答する結果となり、意欲の高さが際立ちました。一方、残業はせず「定時に帰りたい」割合が過去最高となるなど、Z世代の価値観の表現としてよく使われる“タイパ”を象徴する結果となりました。また、現場での「成功体験」「失敗体験」、上司や先輩からの「事後のフィードバック」を求め、理想の上司に「間違いを指摘して正してくれる上司」を選択する割合が高いことから、成長への健全な意欲も見てとれました。

このような傾向を踏まえ、企業側は新入社員の「高いやる気」を活かすために、今まで以上に仕事や成長の目的・目標をはっきりと提示し、達成に向けた計画的な業務アサインやフィードバックを通じた内省支援を行う必要があります。業務指導やフィードバックにおいては、上司や先輩社員が新入社員の間違いを的確に指摘でき、正しい答えを提示していきける「マイクロOJT[®]」も有効です。「マイクロOJT[®]」では、新入社員の必要なスキルを細分化し、伝えたいことを的確に言語化するスキルが必要です。育成側は対象者をよく観察し、状態や思考を把握したうえで、意図的・計画的・継続的に育成することが求められます。また、キャリア形成支援における回答結果からもわかるように、新入社員の多くが上司に相談できる機会を求めています。日々の適切な指導と同時に、相談しやすい環境整備も重要でしょう。

新入社員の育成には、上司・先輩社員のスキルが大きく影響します。新入社員だけに目を向けず、組織全体の育成体制が整備されているか、上司や先輩社員の知識・スキルが十分かを確認してみるのもよいでしょう。

*マイクロOJT：当社が提案する、通常のOJTよりも細かい頻度・粒度で指導やサポートをするOJTのこと。

調査概要

調査対象者	当社が提供する新入社員研修に参加した2024年入社の新入社員
調査時期	2024年3月28日～2024年4月11日
調査方法	Web・マークシート記入式、または自記式でのアンケート調査
サンプル数	4,227人
属性	(1) 業種 農業、林業 10人 (0.2%) 漁業 2人 (0.0%) 鉱業、採石業、砂利採取業 6人 (0.1%) 建設業 318人 (7.5%) 製造業 634人 (15.0%) 電気・ガス・熱供給・水道業 90人 (2.1%) 情報通信業 974人 (23.0%) 運輸業、郵便業 233人 (5.5%) 卸売業、小売業 273人 (6.5%) 金融業、保険業 240人 (5.7%) 不動産業、物品賃貸業 145人 (3.4%) 学術研究、専門・技術サービス業 195人 (4.6%) 宿泊業、飲食サービス業 30人 (0.7%) 生活関連サービス業、娯楽業 79人 (1.9%) 教育、学習支援業 36人 (0.9%) 医療、福祉 60人 (1.4%) 複合サービス業 86人 (2.0%) サービス業（ほかに分類されないもの）334人 (7.9%) 公務 14人 (0.3%) その他 346人 (8.2%) 分からない 116人 (2.7%) BLANK 6人 (0.1%) (2) 企業規模 ～50名 269人 (6.4%) 51名～100名 561人 (13.3%) 101名～300名 1467人 (34.7%) 301名～1,000名 657人 (15.5%) 1,001名～5,000名 588人 (13.9%) 5,001名以上 404人 (9.6%) わからない 271人 (6.4%) BLANK 10人 (0.2%)

*本調査を引用される際は【ラーニングイノベーション総合研究所「新入社員意識調査（速報値版）」】と明記ください

*各設問において読み取り時にエラーおよびブランクと判断されたものは、欠損データとして分析の対象外としています

*構成比などの数値は小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計値が100%とならない場合がございます

ラーニングイノベーション総合研究所について

人と組織の未来創りに関する様々な調査・研究活動を行っている当社研究機関。データに基づいた組織開発に関する解決策を提供。

ALL DIFFERENT 株式会社について

組織開発・人材育成支援を手掛けるコンサルティング企業。

人材育成から、人事制度の構築、経営計画の策定、人材採用までの組織開発・人材育成の全領域を一貫して支援。

《沿革》2006年 トーマツイノベーション株式会社として人材育成事業を開始し、業界初の特許取得のサービスを多数開発・提供
2019年 株式会社ラーニングエージェンシーとして、デロイトトーマツグループから独立
2024年 ALL DIFFERENT 株式会社へ社名変更

代表取締役社長 眞崎 大輔

本社所在地 〒100-0006 東京都千代田区有楽町 2-7-1 有楽町 ITOCIA (イトシア) オフィスタワー 15F(受付)・17F・18F

支社 中部支社、関西支社

人員数 316名 (2024年4月1日時点)

事業 組織開発支援・人材育成支援、各種コンテンツ開発・提供、ラーニングイノベーション総合研究所による各種調査研究の実施

サービス 定額制集合研修「Biz CAMPUS Basic」／ライブオンライン研修「Biz CAMPUS Live」

ビジネススキル学習アプリ「Mobile Knowledge」／ビジネススキル診断テスト「Biz SCORE Basic」

IT技術習得支援サービス「IT CAMPUS」／デジタルスキル習得支援サービス「DX CAMPUS」

管理職アセスメント「Discover HR」「Competency Survey for Managers」／人事制度構築支援サービス「Empower HR」

経営計画策定支援サービス「Empower COMPASS」／転職支援サービス「Biz JOURNEY」ほか

URL <https://www.all-different.co.jp/corporate>

※記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示（(R)、TM）は付記していません。

本件に関するお問い合わせ先	ALL DIFFERENT (オールディファレント) 株式会社 企画グループ 加藤、富田、宇佐美 Mail: ad-press@all-different.co.jp Tel: 03-5222-5111 (代表) 080-4073-0257 (加藤)
---------------	--

▼当社が実施している調査（一部抜粋）

- ・ 内定者意識調査
- ・ 新入社員意識調査（業界別）
- ・ 若手社員意識調査（社会人 1~4 年目）
- ・ 中堅社員意識調査（社会人 5~11 年目）
- ・ 管理職意識調査
- ・ 人事の課題実態調査

組織開発・人材育成に関する最新のデータや、調査レポートには掲載していないデータのご提供も承っております。

調査に関する取材や、組織開発・人材開発の専門家への取材も受けつけておりますので、お気軽にご連絡ください。