

Educational
Human Resource
Development
Report新入社員研修から感じた
2025年度新入社員の傾向と
育成ポイント

株式会社アソウ・ヒューマニーセンター教育事業部では、毎年1,800名超の新入社員へ研修を実施しています。2025年度の研修に携わった講師9名の所感を聞き取り、今年の特徴と傾向および指導する上でポイントをまとめました。

貴社の新入社員育成の参考になれば幸いです。

DATA

2025年度新入社員研修データ

* 2024年10月～2025年5月実施数 2025年入社の新規学卒者対象

公開型研修 8クラス／74社／176名

単独型研修 35社／1,745名

担当講師 9名（専任講師4名・パートナー講師5名）

TOP 3 前年と比較した全体傾向（弊社が重視する12項目中）

12項目…行動力／提案力／協力・サポート力／傾聴力／質問力／伝える力／配慮・気配り／目標管理／納期管理／理解力／集中力／論理的思考

↑ 前年よりアップした項目

- 1 協力・サポート 役割の全う、他者支援ができる
- 2 配慮・気配り 受講しやすい雰囲気を作ろうとする
- 3 提案力 アイデア出し、質問、工夫ができる

➡ 前年と変わらない項目

- 1 行動力 率先してチャレンジしようとする
- 2 論理的思考 矛盾なく、理論的に発信できる
- 3 伝える力 自分の意見や考えを伝える

4つの傾向



01 高い協調性、相手を尊重

- 受講者同士で自然にコミュニケーションが生まれ、ワーク中は承認や共感の言葉が多い。全体的にフラットな関係を好むようで、積極的に前に出るタイプは少数。
- 人の良い点を見つけると素直に賞賛。反面、相手への指摘や反対意見は少なく、対立を避ける傾向がある。
- 苦手なタイプを尋ねると「話を聞いてくれない人」「否定的な人」。自分も尊重してほしいと考えている。

02 周りとの調和を重視

- 誰も動かないと自分が挙手する一方で、周りに合わせてあえて控える場面もあり。「空気を読んで何もしない」のではなく、状況を見て出方を選んでいた。
- 他者の優れたやり方を見ると、すぐに取り入れようとしていた。同様に、他者が指導を受けている姿を見て、自分の行動を改善する姿があった。

03 実践に即した学びへの意欲

- 一般論よりも、自分の仕事に直結する内容の方が関心度が高い。ワークの設定がリアルであればあるほど、うまくできなかった時の感情の振れ幅が大きかった。
- 答えを求めるのは昨年同様だが、具体的に実践的な質問が増えた。「～の理由は、〇〇と考えるからか」「〇〇の場合これで間違っていないか」と確認に来る。行動の後ろ盾がほしいと感じている様子。

04 一定で満足・効率志向

- 指示には素直に応えるが、指示以上のことに取り組む姿は少ない。「教えてもらっていないことは、わからない、できなくても仕方がない」という感覚が強く、教えてもらうのを待つ傾向がある。
- ある程度の答えが出ると、それ以上深く考えることは少なく、粘り強さにはやや欠ける印象。効率やタイムパフォーマンス重視の価値観が影響していると考えられる。



指導育成方法

私たち指導側の「このくらいわかるよね」は危険。教えていないことは知らなくて当たり前、という前提で、細かな情報も教えていく必要があります。
私たち指導側が彼らの価値観を尊重し理解を示すこと、そして、焦らず丁寧に指導することが求められます。

01

目的理解で思考を広げる

指示にすぐ取り組む真面目さ、従順さは大きな強みです。ただし、対応力や応用力を養うためには「何のためにやるのか」という目的や意味を理解させることが鍵となります。目的がわかると納得感が生まれ、行動に繋がりますし、主体的に考えるようになります。最初は指導側から伝えますが、本人に考えさせていきたいものです。また、正解のない時代だからこそ、一つの答えにこだわらず、複数のパターンを想像させるとよいでしょう。思考の幅が広がります。

02

見せて導き不安を解消

1から10まで丁寧に説明することが必要。口頭や文字だけでなく、写真・動画・パソコン画面・手本の提示など、視覚的な情報があるとイメージがしやすく、理解が深まります。ゴールまでの具体的なプロセスを示すことで、一歩を踏み出しやすくなります。そして、十分な準備時間を確保することも重要です。知識やスキル面だけでなく、心理面にも目を向け、不安や疑問がないかを聞き取ってください。

03

体験を重ね実践力を養う

チャットGPT等のツールから簡単に答えが入手できる時代。しかし、その答えは実際の仕事とイコールではなく、その違いは体験して初めてわかるもの。しかし、いきなり一人ではうまく力を発揮できません。彼らは、他人のやり方を見て学び、自分の行動を改善する力に優れているため、他者の経験を活用するのも効果的です。先輩との同行や、先輩の失敗談の共有をしたりすると、行動へのハードルを下げるができるでしょう。

04

フィードバックで成長を促す

できていない、期待に届いていない場合は、その場でのフィードバックが重要です。正解を知りたい傾向があるため、ネガティブな内容でも素直に受け止めます。効率よく学び、早く成長したい気持ちの表れとも言えるでしょう。ただし、言葉選びには十分配慮し、具体的かつ客観的な事実に基づいて伝えることが大切です。そして、フィードバック後に見られる行動の変化には、小さなことでも本人へ声をかけ、成長を実感させてください。

新入社員の成長を後押しする 研修ラインナップ

新入社員フォローアップ研修

入社からを振り返り、成長と課題を確認、基礎固めと次の目標を設定します。新入社員に自信を持たせ、成長を後押しします。

プログラム (一例)

1. 入社からの振り返り
2. 仕事の基本の再確認
3. 関係構築コミュニケーション
4. 仕事の不安や疑問
5. 目標設定

公開型フォローアップ研修
申し込み受付中!
10月・3月

受講者の声

- ・自分が成長できていることがわかり安心できた。
- ・4月に学んだ基本の挨拶や時間厳守ができていなかった。初心に戻って、新入社員らしく元気に頑張りたい。
- ・新入社員の一年間は、恥ずかしがらずに質問をして仕事を覚えたい。

OJT指導者研修

指導担当者としての役割を確認し、効果的にOJTを進める考え方やスキル、行動を学びます。後輩指導に対する不安を払拭、指導者自身の成長も促します。

プログラム (一例)

1. 人材育成の重要性
2. OJT指導者の役割
3. 様々な指導方法と育成コミュニケーション
4. 育成計画を立てる
5. 面談のやり方

受講者の声

- ・OJT指導が重要な業務であると実感し責任感が湧いた。
- ・自分が余裕のある行動をして、新入社員が何気ない会話や質問などをしやすい環境を作っていきたい。
- ・指導期間が終わっても、頼れる先輩後輩の関係になれるように2人で頑張りたい。

