

2025年度新入社員 の意識調査結果

- 調査期間 2025年4月2日～8日
- 調査対象者 中産連の公開「新入社員研修」参加者
- 調査方法 書面で依頼、無記名で回答
- 回答数 142名（前年135名）
参考:2025新社会人は全国で約90万人
2024リクルート調査738名、産能大調査563名

2025.5.1
経営革新コンサルティング部



一般社団法人 中部産業連盟

中産連

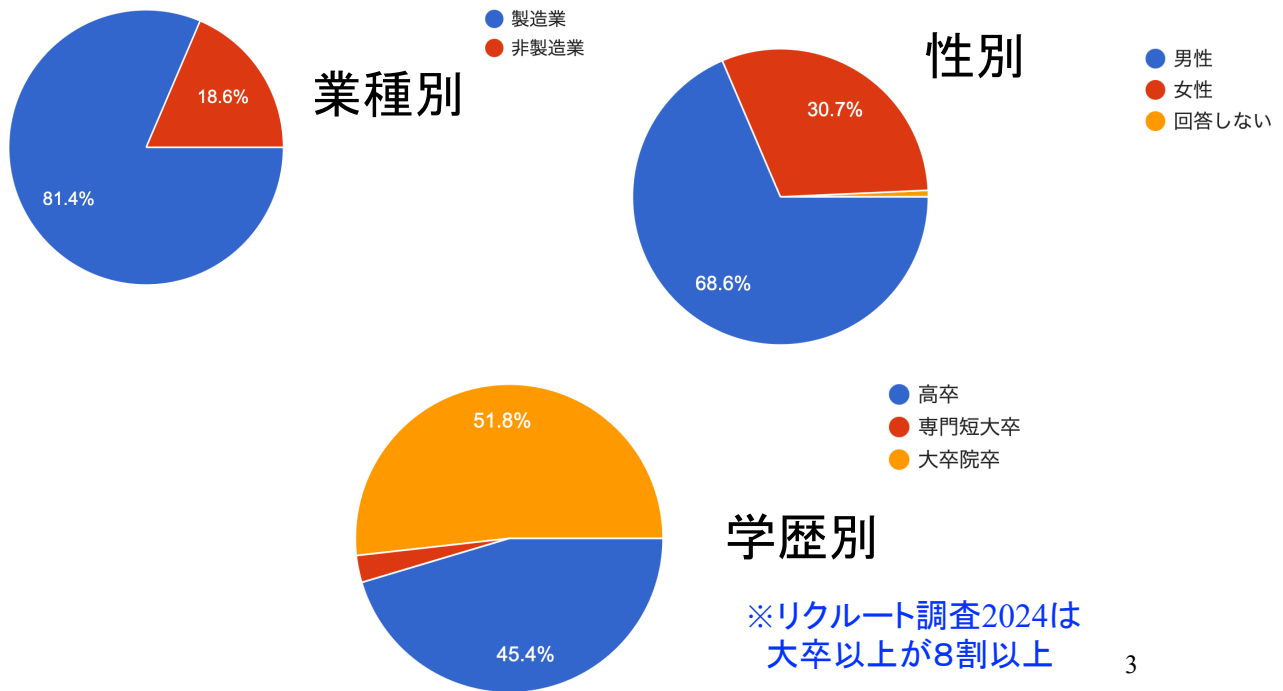
調査結果の抜粋

「変化を呼び込む！新貨幣タイプ」(産労総研2025)とは言うが・・・

- 変化はある
管理職希望は年々減少、在宅勤務の希望は年々増加している
- 就職先の選定理由、1位は休日日数から職務内容へ
- 不安なこと、「収入確保」は減り、「肉体的・精神的な安全性」増加
- 身につけたい力、コミュニケーション力が変わらず1位
専門知識が減り、論理的思考・文章力など一般的能力が増加
- 残業時間が受け入れられるのは20時間まで

回答者142名のプロフィール

製造業・男性が多い点に特徴がある。



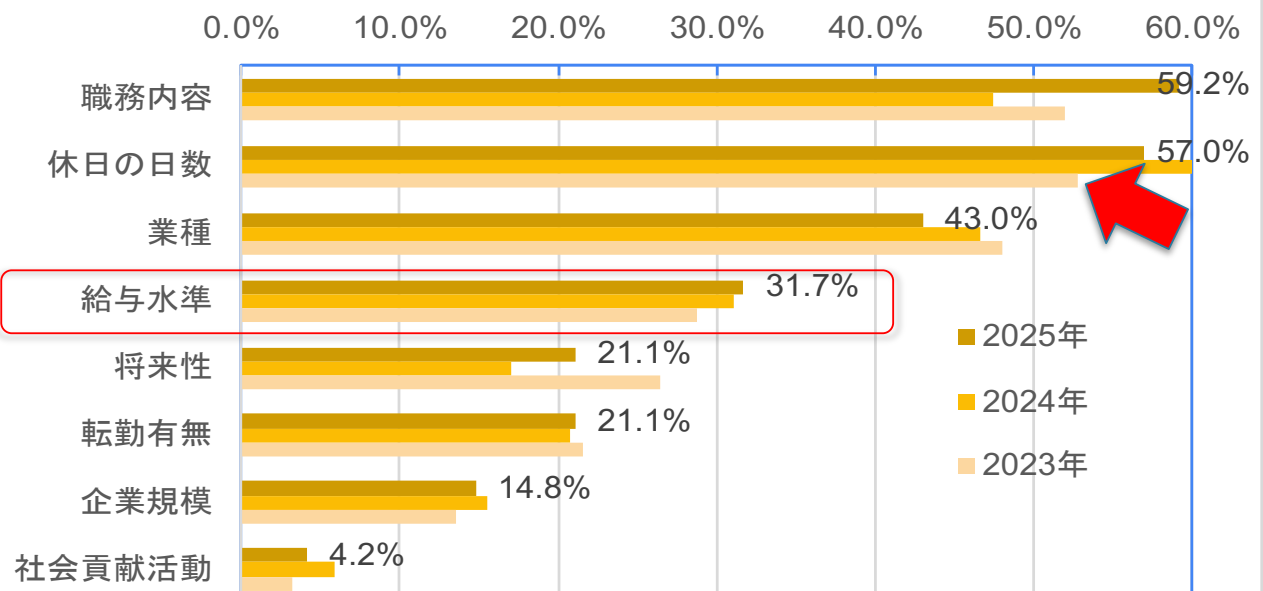
3

問1 就職先の選定理由

職務内容、休日数2つが飛び抜けて多い。**休日数はやや減少し、職務内容が一番となった。**給与水準はじわじわと上昇し、3割を超えた。

産能大学2024では福利厚生51%、業種48%、給与38%の順で職務は29%。

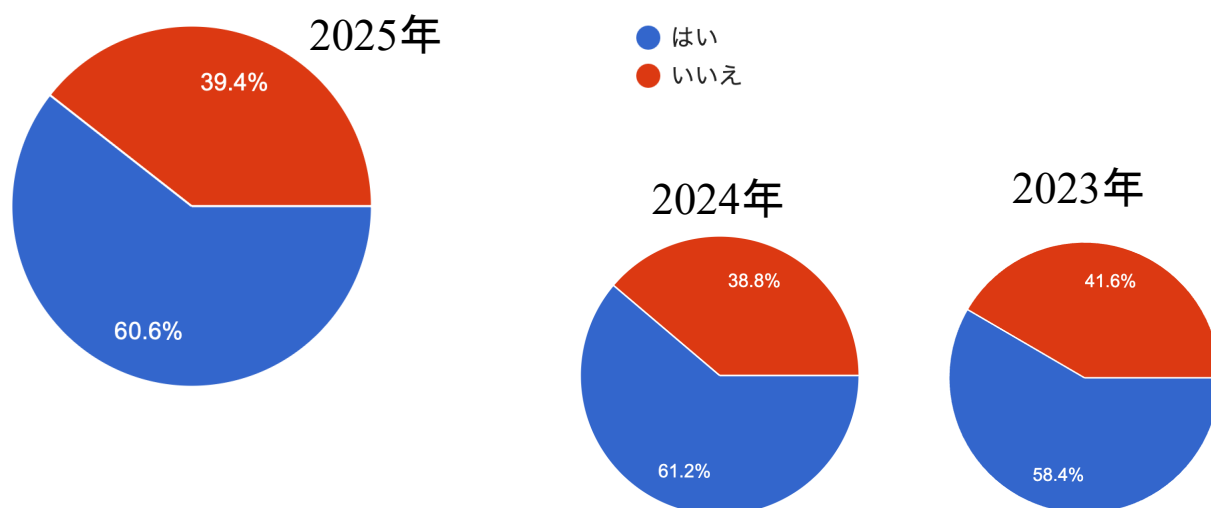
質問：就職先を選ぶのに重視した項目は？（3つまで）



問2-1 成果主義の希望

60%以上で、成果への評価を期待している。全国調査(産能大2024)の51.5%に比べ、明らかに成果主義が高い。高卒が62.5%と大卒院卒58.9%を上回り、仕事の結果を評価されたい意向を持つ人が多い。

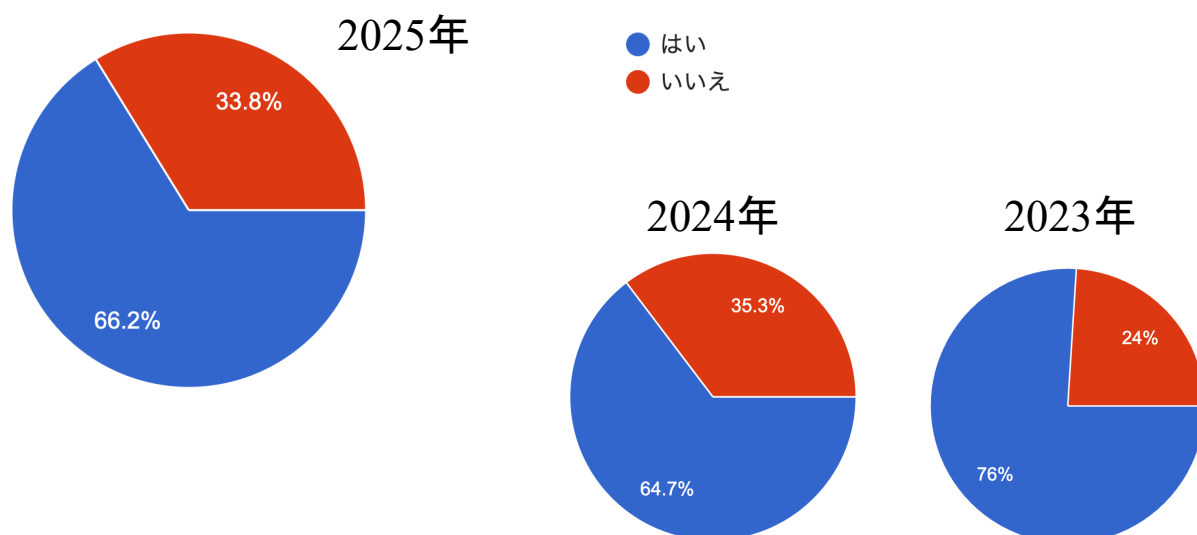
質問: 働いた結果による差のつく成果主義を期待していますか？



問2-2 終身雇用の希望

終身希望が約3分の2となり昨年並みである。全国調査(産能大2024)とほぼ同割合となった。大卒院卒では68.5%と終身雇用の希望がやや大きい。

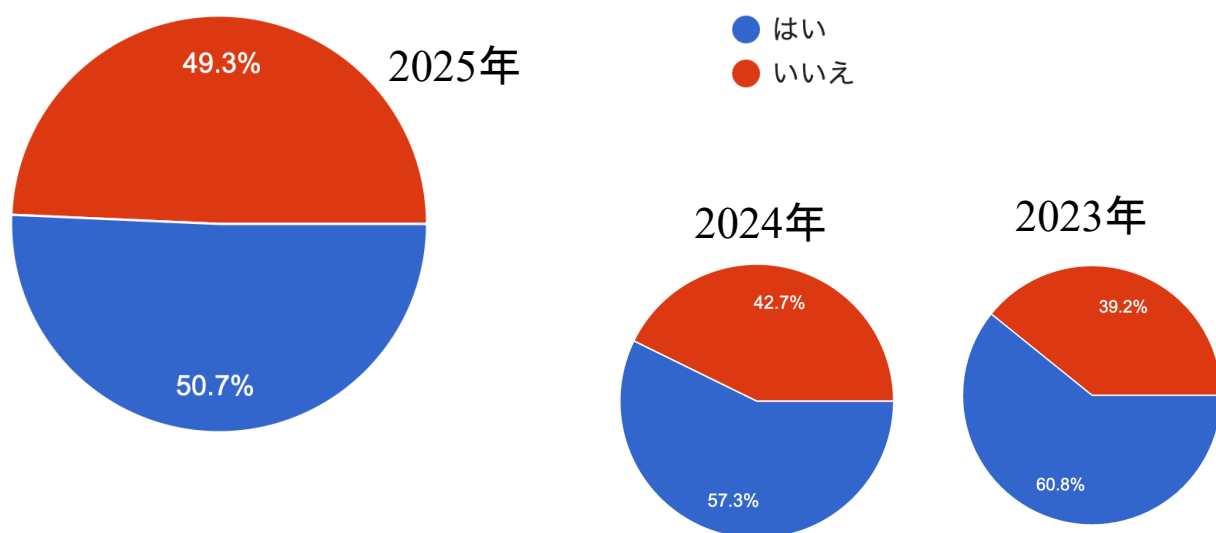
質問: 終身雇用によって定年まで働きたいですか？



問2-3 管理職志向

管理者志向は年々減少傾向で、今年はほぼ半数の50.7%となった。
全国調査(産能大学2024)の63.7%の水準を1割以上以上下回った。
大卒院卒は56%と、高卒の45%と差が大きい。

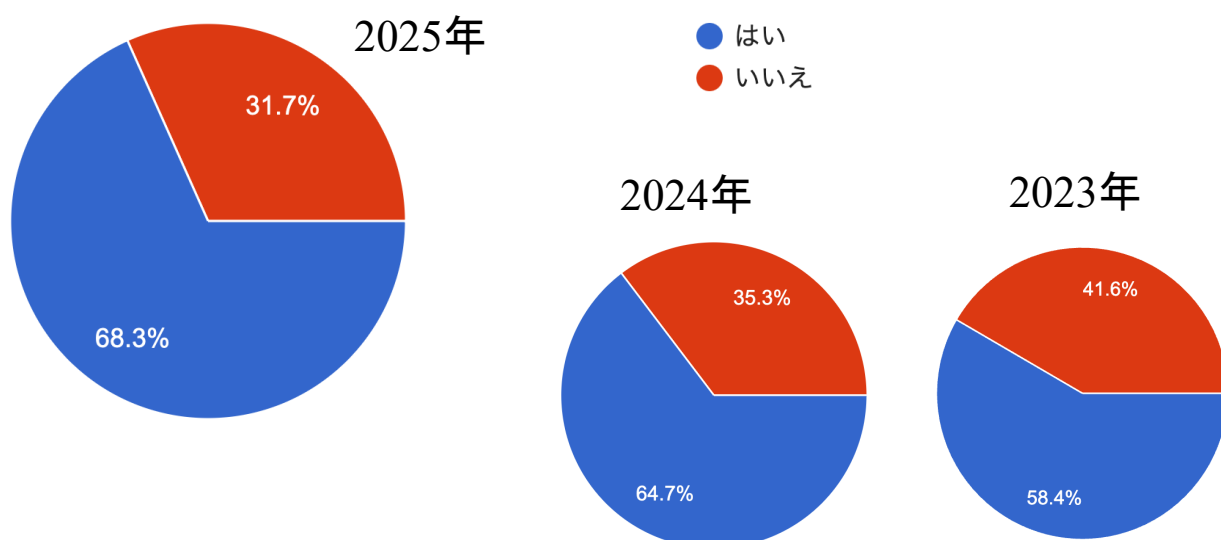
質問:管理職以上を目指したいですか？



問2-4 テレワークの利用希望

希望割合は昨年よりさらに増加し、年々増加の傾向である。
全国調査(産能大学2022)の55.3%の水準を上回る結果である。

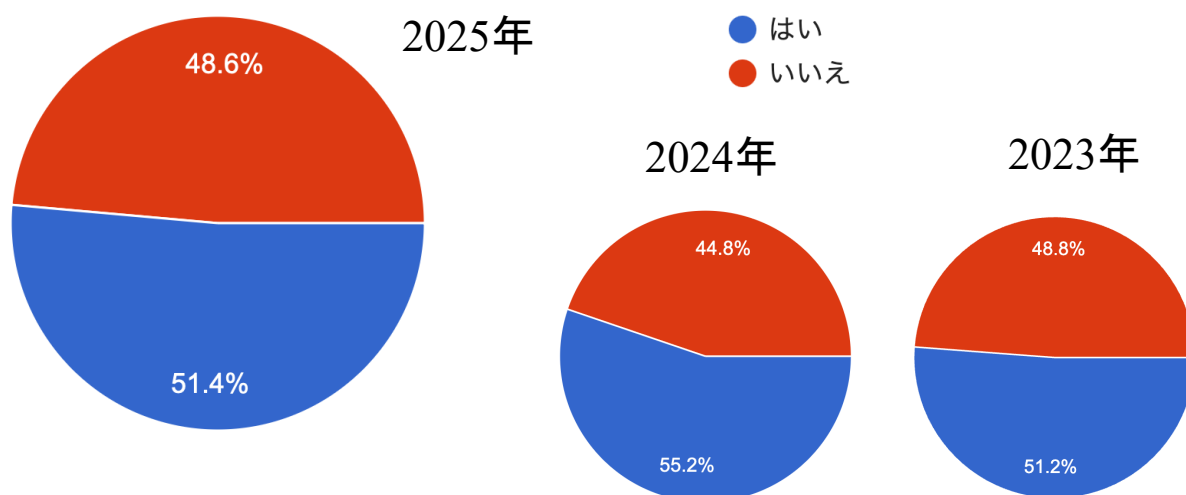
質問:テレワーク(在宅勤務)制度があれば利用したいですか？



問2-5 副業制度の利用希望

副業希望は昨年よりやや減少も、半数余りで大きな変化はない。
全国調査(産能大学2024で78%)に比べ、2割以上低い結果である。

質問: 副業制度があれば利用したいですか？

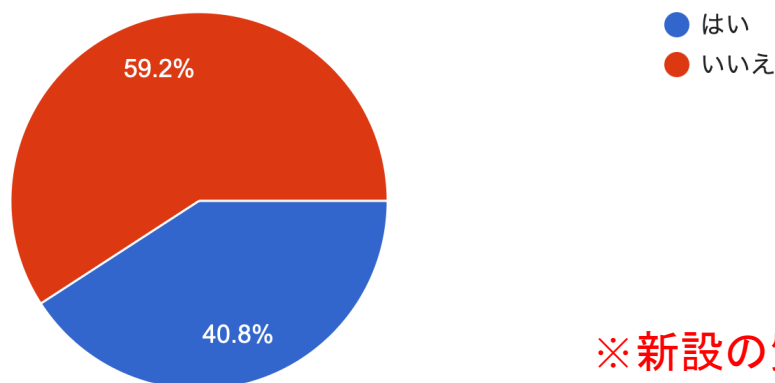


問2-6 転居を伴う転勤受け入れ

今回新たに追加した項目である。受け入れられるのは約4割と多くない。
大卒院卒が41%で、高卒38%と差は小さい。

質問: 引越しを伴う会社指示は受け入れられますか？

2025年



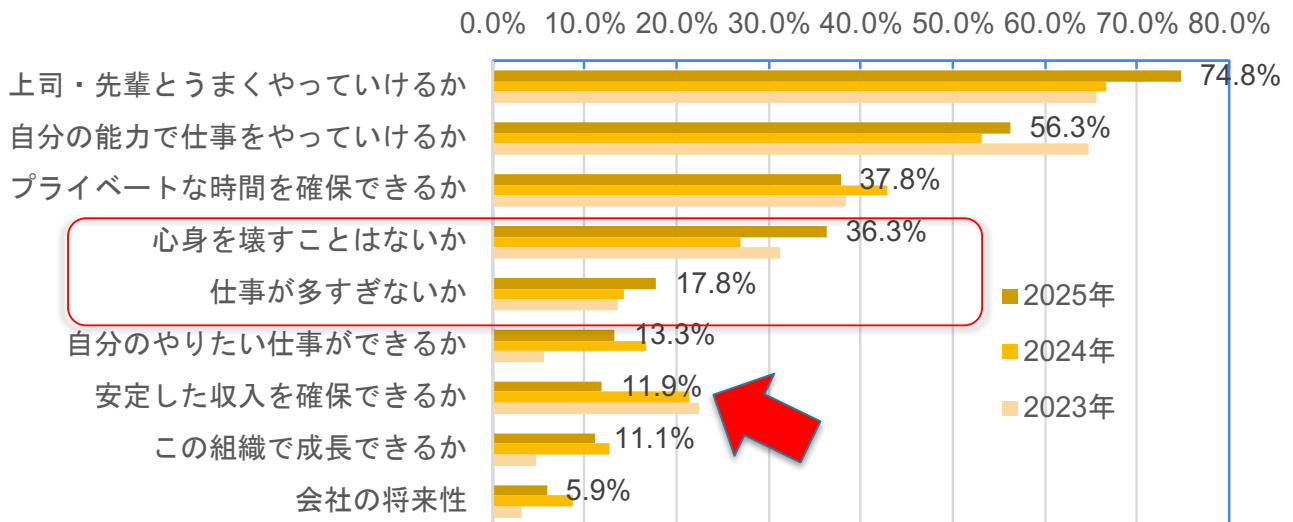
※新設の質問項目

問3 働き始めるのに不安なこと

「上司・先輩とうまくやっていけるか」が継続1位である。産能大2024では同傾向、リクルート2024では1、2位が逆であった。

「心身を壊すことはないか」「仕事が多すぎないか」など悲観的な項目が増加した一方、「安定した収入の確保」は大幅に減少した。初任給上昇の影響とも考えられる。

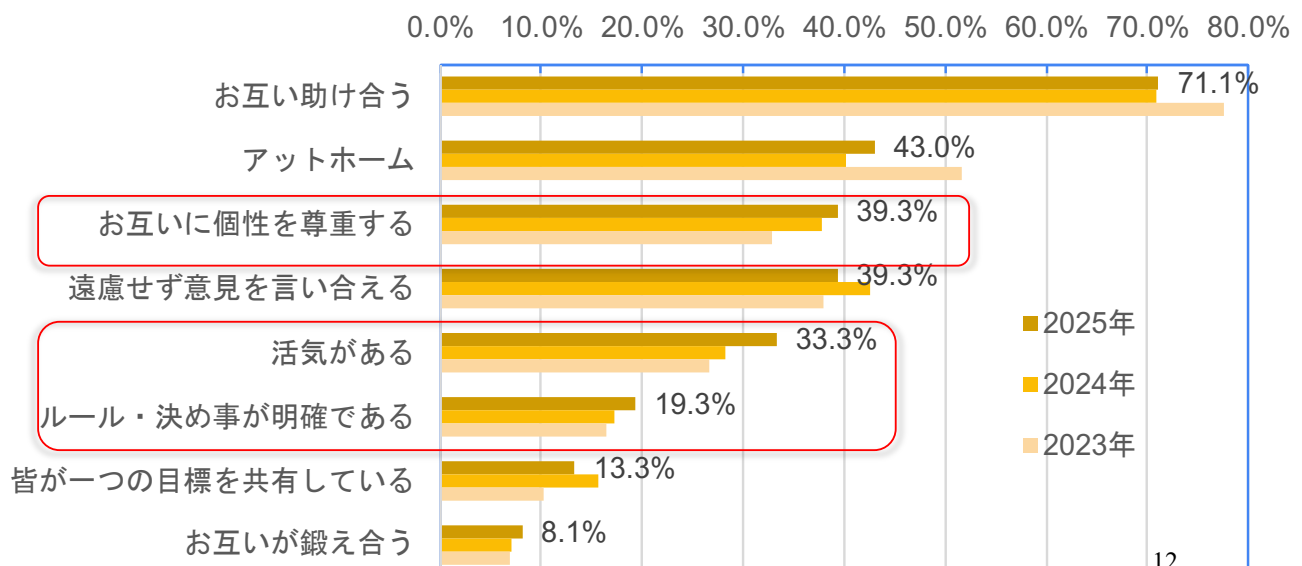
質問：働き始めるのに不安なことは何ですか？（3つまで）



問4 働きたい職場

「お互いに助け合う」が最も多く「アットホーム」が減少。リクルート2024も同傾向。「お互いに個性を尊重」「活気がある」「ルール・決め事が明確」などが増加した。公平で尊重し合う、健全な職場の雰囲気重視する人が増えている。

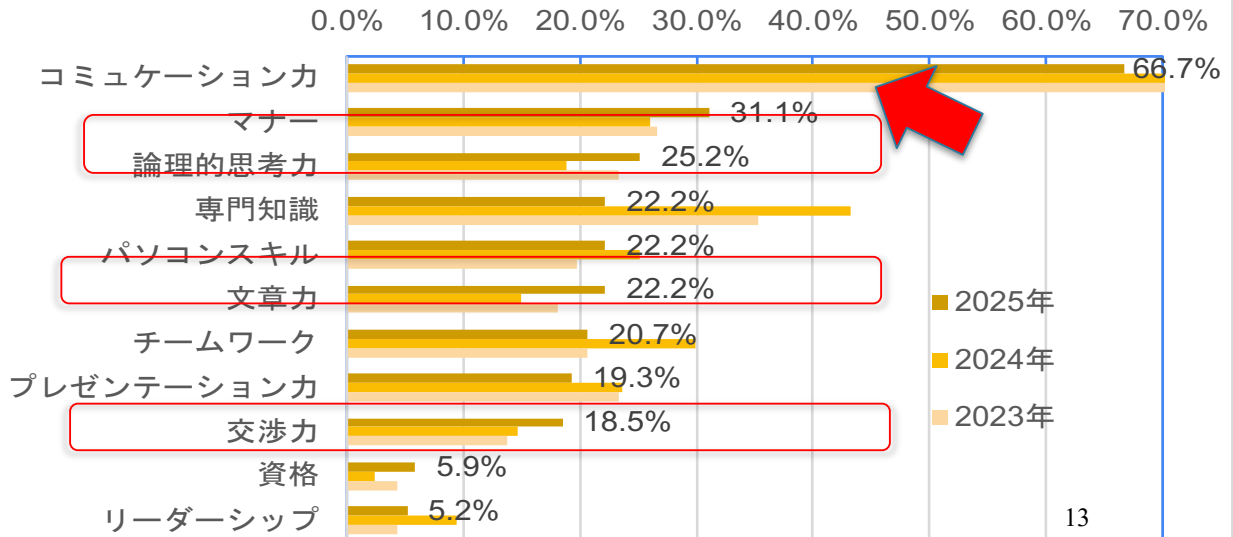
質問：どのような職場で働きたいですか？（3つまで）



問5 これから身につけたい力

「コミュニケーション力」が継続して1位で、さらに2位の「マナー」が増加した。
「専門知識」「パソコンスキル」などの実務能力が減少した一方、
「論理的思考力」「文章力」「交渉力」など汎用性のある能力が増加した。
リクルート2024でも社会人としての基本行動やマナーが高く、専門知識は低い。

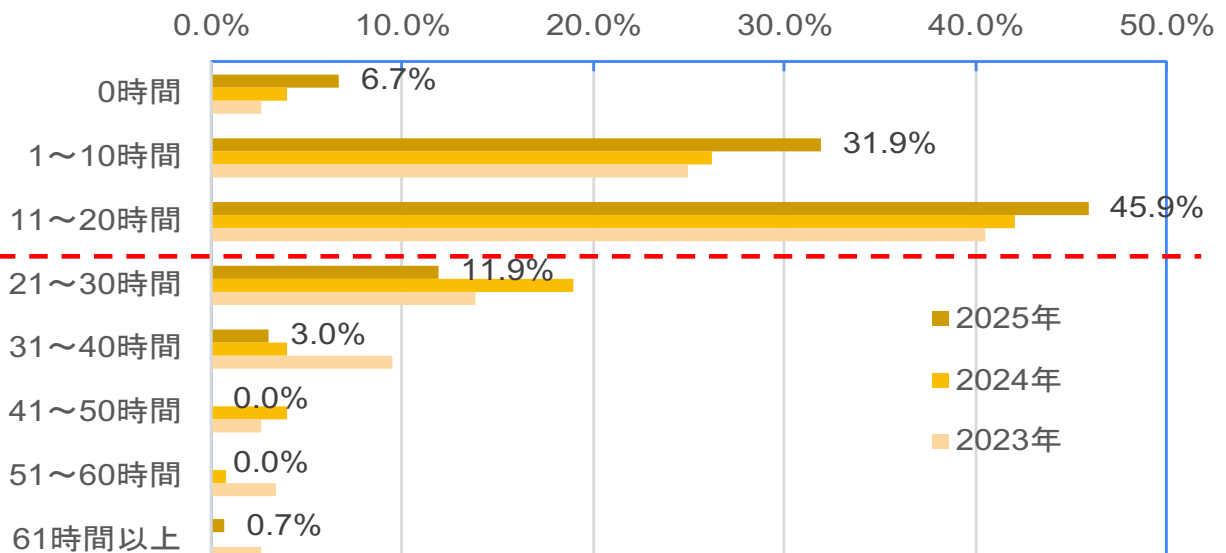
質問：これから身につけたい能力は何ですか？（3つまで）



問6 許容できる月当たり残業時間

「11～20時間」が最多、20時間未満が8割を超えている。
20時間を境目にクッキリと傾向が分かれ、それより下が増加、上は減少した。
産能大2024の調査(20時間までが約半数)に比べ、許容時間が少ない。

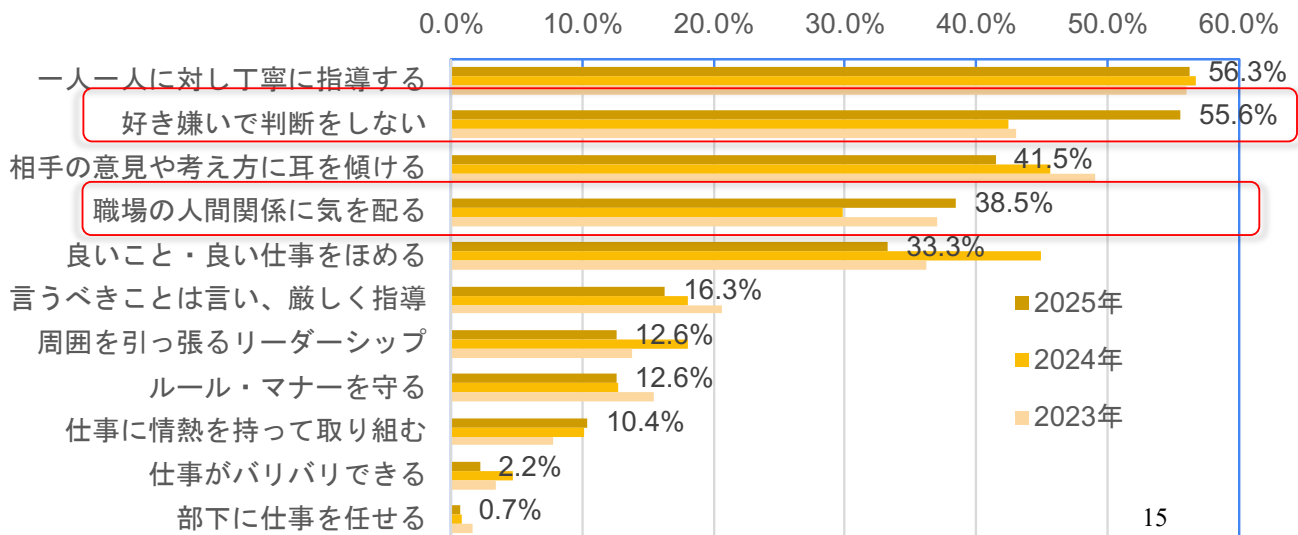
質問：許容できる残業時間はどれくらいですか？



問7 上司・先輩に期待すること

「一人一人に丁寧に指導する」が最多、リクルート調査2024より10ポイント以上高く製造業の多い地域的な特徴と見られる。産能大2024は「丁寧に指導」が62%である。「好き嫌いで判断しない」「職場の人間関係に気を配る」が大きく増加、職場での心理的安全性への期待の表れと見られる。

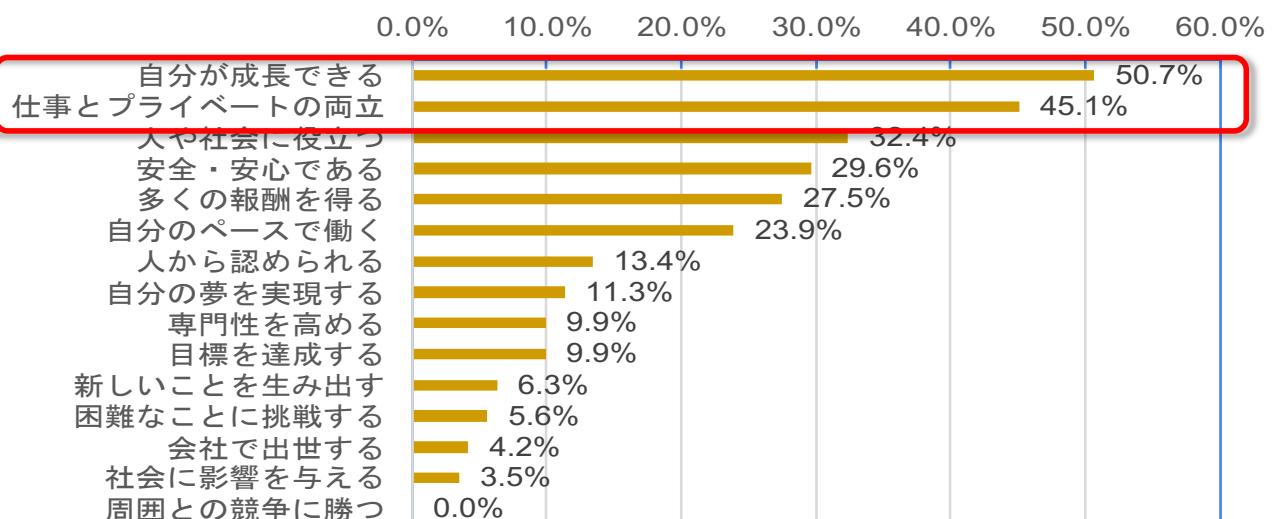
質問：上司・先輩に期待することは何ですか？（3つまで）



問8 入社後に仕事をする上で重視したいこと

新入社員は「自分が成長できる(50.7%)」「仕事とプライベートの両立(45.1%)」ができる業務内容を期待する。人材の流動性が高まっている昨今、人材の定着には、「若年層から、自社でのキャリアに限定せず、一個人としてのキャリアデザインをサポートする」が重要と読み取れる。

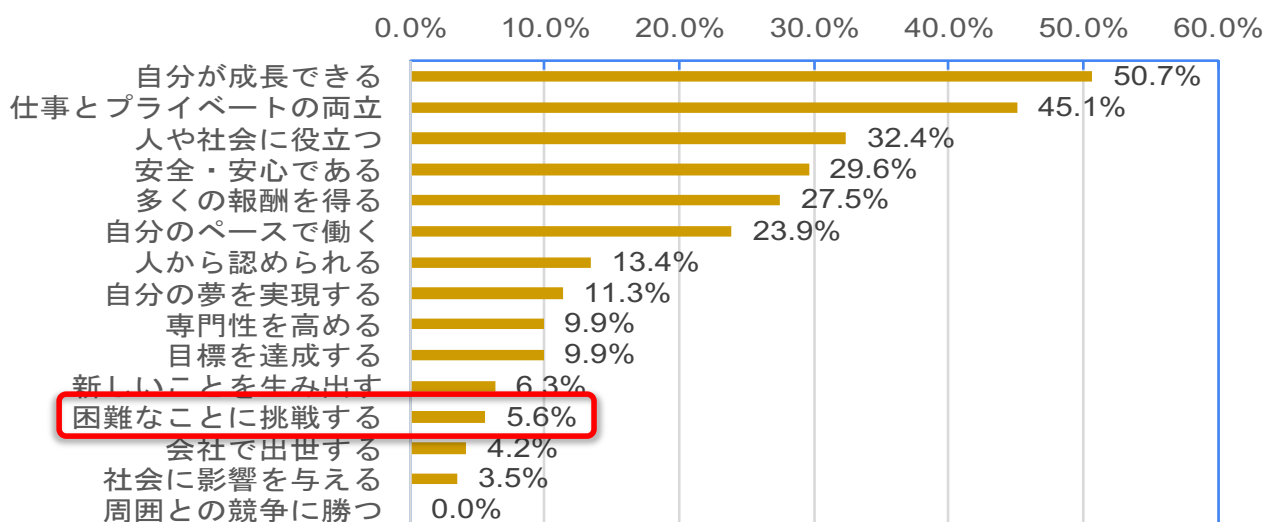
質問：入社後に仕事で重視したいことは？（3つまで）



問8-② 入社後に仕事をする上で重視したいこと

帝国データバンク調べによる「新入社員に求める人材像」では、「コミュニケーション能力が高い」の次に「意欲的である」という項目が入っている。「意欲」とは自己成長と挑戦と定義づけられている。新入社員向けの本アンケートでは、「自己成長」は1位で、企業と新入社員の間にギャップはないが、「挑戦」は本アンケートでは、5.6%しか選択されておらず、大きなギャップがある。

質問：入社後に仕事で重視したいことは？（3つまで）



問8-③ 入社後に仕事をする上で重視したいこと

本質問で「困難な事に挑戦する」と選択した新入社員(学生)は、就職先に何を求めるのかを把握する必要がある。また、「全新入社員」と「挑戦を重視する学生」のギャップを知るべきである。(P. 3との比較)

- 「挑戦」を重視する学生の方がより望む項目：
「職務内容」「業種」「将来性」「給与水準」
- 「挑戦」を重視する学生の方が特には求めている項目：
「休日の日数」「転勤の有無」「社会貢献活動」

入社後の仕事で「挑戦」を重視する学生は就職先に何を求めるのか？

