

各 位

会 社 名 株 式 会 社 イ ン ソ ー ス  
代 表 者 名 代表取締役 執行役員社長 舟橋 孝之  
(コード番号：6200 東証プライム)

**2025 年新入社員の傾向 課題は「応用力」、育成の鍵は「デジタル」と「実戦形式」  
～受講者数 61,032 名の新入社員研修の分析より**

年間約 78 万名に研修を提供する株式会社インソース（本社：東京都荒川区、代表取締役執行役員社長：舟橋孝之、証券コード：6200、以下「当社」）はこの度、2025 年度新人研修の結果を分析した本年度の「新人の傾向」についてお知らせします。

**■2025 年 新入社員の傾向**

2025 年 4 月 1 日～4 月 15 日の期間に当社の新入社員研修の延べ受講者数は、累計 61,032 名（※）となりました。そのうち、4 月 9 日までに登壇した講師から集めた研修内の受講者の様子から、2025 年入社の新人の傾向をまとめました。（※2025 年 4 月より、受講者数の算出方法を変更しています）

- ＜概要＞
- ・対象研修：2025 年 4 月 1 日～4 月 9 日の期間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で担当した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点 3 として評価)

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%

【評価点 4 以上の割合が高かった項目】

09. 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%  
02. 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%

【評価点 4 以上の割合が低かった項目】

18. 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%

04. 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%

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 61%

### ■近年定着している、素直で真面目な新人像～課題は「自ら発信・動くこと」

「素直で真面目」「指示通りに実行できる」という点は、近年と同様の傾向となりました。「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。

一方、全体的に自分から考えて動くことが必要な項目は低く、目立ちたくないという近年の傾向も継続しています。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ます。

### ■今後の育成を考えるキーワードは「デジタル」と「実践形式」

新入社員・職員の強みを生かしながら自分から動く力、応用力を補うポイントは2点です。

- ①主体性を発揮しやすいデジタルスキル教育の充実
- ②深く考える必要があるケーススタディ中心の研修の実施

#### 【正解がはっきりしているデジタルを得意分野として、活躍する】

若い世代が得意とするデジタル分野は、成果がわかりやすく、スキルがついたことも自覚しやすいテーマです。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ります。

デジタル分野は年齢が高い世代では苦手意識をもつ方も多いため、新人の組織内での早期活躍が見込めます。また、「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おり、デジタル分野で新人・若手同士でチームを組み、成果を出すことを狙いとする活動を促すのも効果的と考えられます。

#### 【強みを生かし、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です。指示通りに動くことができた次段階では、応用力が必要です。新人・若手の「真面目に学ぶ、確実に実行する」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近年の育成においては効果的と考えられます。

#### 【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場面ばかりです。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と考えます。複雑な設定をもとにした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ります。同様に、考えを深めるという点でワークショップも効果的です。

<新入社員・新人教育研修サービスはこちら>

- ・公開講座 新人研修 2025

[https://www.insource.co.jp/bup/shinjin\\_koukai.html](https://www.insource.co.jp/bup/shinjin_koukai.html)

- ・新入社員・新人教育サービスラインナップ

[https://www.insource.co.jp/newcomer/newcomer\\_top.html](https://www.insource.co.jp/newcomer/newcomer_top.html)

数値は速報値にて決算発表時の数値と異なる場合があります。細心の注意を払って掲載しておりますが、その正確性を完全に保証するものではありません。

以 上

【お問合せ先】株式会社インソース <https://www.insource.co.jp/index.html>

(取材・広報に関して) 社長室 (井上・下地)

TEL:03-5577-2283

(サービス内容に関して) コンテンツ開発部 (大畑)

TEL:03-6902-0071