

働くうえで大切にしたいことは「確実性」と「挑戦性」で二極化
～Z世代の成長を後押しする、はじめの一步は「ゆるく」×「ひろく」～
「新入社員意識調査2024」の分析結果を発表

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都港区 代表取締役社長：山崎 淳 以下、当社）は、2024年3～4月に全国で開催した公開型新入社員導入研修受講者741名（調査1）、2024年1～4月に開催したインハウス型新入社員導入研修およびWEB学習プログラム受講者1,775名（調査2）に対し、「新入社員意識調査2024」を実施し、その調査結果を公表しました。

【エグゼクティブサマリ】

- 働くうえで大切にしたいことは、「社会人としてのルール・マナーを身につけること」（45.2%）がトップ。「任された仕事を確実に進めること」（39.4%）「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」（31.0%）が過去最高、「何があってもあきらめずにやりきること」（13.8%）が過去最低 【図表1】
- 仕事・職場生活をするうえでの不安のトップ2は、「仕事についていけるか」（65.0%）と「上司とうまくやっていけるか」（45.9%）。最下位は「雇用が継続されるか」（3.2%）【図表3】
- 働きたい職場の特徴は、「お互いに助け合う」（64.1%）がトップ。「遠慮せずに意見を言いあえる」（45.1%）が過去最高、「アットホーム」（36.4%）は過去最低 【図表4】
- 上司に期待することは、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」（50.3%）がトップ、次いで「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」（45.9%）となった 【図表5】
- 仕事をするうえで重視したいことトップ2は、「成長」（32.2%）と「貢献」（23.1%）。「競争」（2.6%）は昨年に続き最下位 【図表6】

1. 調査担当のコメント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
HRD サービス推進部 トレーニングプログラム開発グループ 研究員
関根 彩夏（せきね あやか）



近年、どのような企業でも新入社員育成の難度は高まっています。先輩・上司も正解を持たないビジネス環境の中で、どのようにすれば新入社員の成長を後押しし、共によりよい未来をつくっていけるでしょうか。

新入社員の近年の特徴として、「働くうえで大切にしたいこと」においては、確実性（任された仕事を確実に進めること）と挑戦性（失敗を恐れずにどんどん挑戦する）の二極化の傾向がうかがえます。

背景として、昨今、インターンシップに参加したり、起業や副業をしたりする学生も増え、早い段階から社会人経験や仕事経験を積んでいる新入社員にとっては、挑戦がより身近になってきています。一方、調べても分からないことや経験していないことに対しては、失敗への不安から、確実性を求める新入社員

2024年6月28日

もいます。このように、学生時代に「選択してきた経験」や、どんな情報に触れてきたかという「アクセスする情報」の違いを背景として、新入社員の大切にしたいことは多様化していると言えます。

また、「どのような特徴を持つ職場で働きたいか」においては、「お互いに助けあう」と「遠慮をせずに意見を言いあえる」が両立された職場を望む割合が増えています。この2つの特徴をあわせると、新人・若手社員は、まさに「心理的安全性」が担保された環境を求めていると言えます。

個性尊重の時流を背景として、学生時代から、一人ひとりの個性を認め「誰でも自分自身の意見を発信できること」が当たり前の環境を経験しており、「言いたいことが言える」ことの重要性を感じていると考えられます。

このような特徴を持つ新入社員とともに働くうえでは、「多様な背景をもつ誰もが、言いたいことを言える」オープンな環境がキーとなると考えられます。環境をつくるための初動のタイミングでは、組織の中で「ゆるく」×「ひろく」進めていくことがポイントになります。

正解のないビジネス環境の中で、「何となくでも出してみる」「失敗しても大丈夫」という「ゆるさ」から生まれる安心感や、「異なる価値観を取り入れてみる」「いろいろな人と繋がって進めてみる」という「ひろさ」から生まれる新しい視点が、オープンな環境をつくり、行動の第一歩の後押しになると考えます。

新入社員が徐々にオープンに発信・行動できるようになった段階以降は、言うべきことを伝え、本人の成長課題についてのフィードバックも伝えていくと効果的です。

このようなアプローチは、新入社員に限らず、同じく複雑で正解の持たない職場環境に身を置くすべてのメンバーにとってもヒントになると考えます。新入社員、先輩・上司の垣根を越えて、共によりよい未来を目指していけることを、切に願っています。

2. 調査の結果

【働くうえでの意識】

- 働くうえで大切にしたいことは「任せられた仕事を確実に進めること」(39.4%)が過去最高、「何があってもあきらめずにやりきること」(13.8%)が過去最低
- ・ 働くうえで大切にしたいことは、「社会人としてのルール・マナーを身につけること」がトップ(45.2%)。
- ・ 「任せられた仕事を確実に進めること」(39.4%)、「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」(31.0%)が過去最高。
- ・ 「何があってもあきらめずにやりきること」(13.8%)が過去最低。

⇒2019年の調査以降「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」は連続1位だったが、6年ぶりに「社会人としてのルール・マナーを身につけること」が1位となった。完全なるコロナ禍明けの時期になり、入社での仕事や対面コミュニケーションへの回帰が起こったことで、マナーを求められる場面を想起することが増えたことが影響していると考えられる。

⇒注目すべきは、「任せられた仕事を確実に進めること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」という一見相反する2つの項目が、調査以来、最高値になった点である。この2つの項目を選択した対象者の回答傾向を見たところ、両方ではなくいずれかを選択している割合が高く、「確実性」を大事にする層と、「挑戦性」を大事にする層との二極化の傾向がうかがえた。

「任せられたことを確実に進めること」は例年高い選択率であり、昨今の新人・若手社員の特徴であ

2024年6月28日

る失敗への不安や恐れから、調べても分からないことや経験していないことに対しては、確実な動き方を求める意識は強いと考えられる。

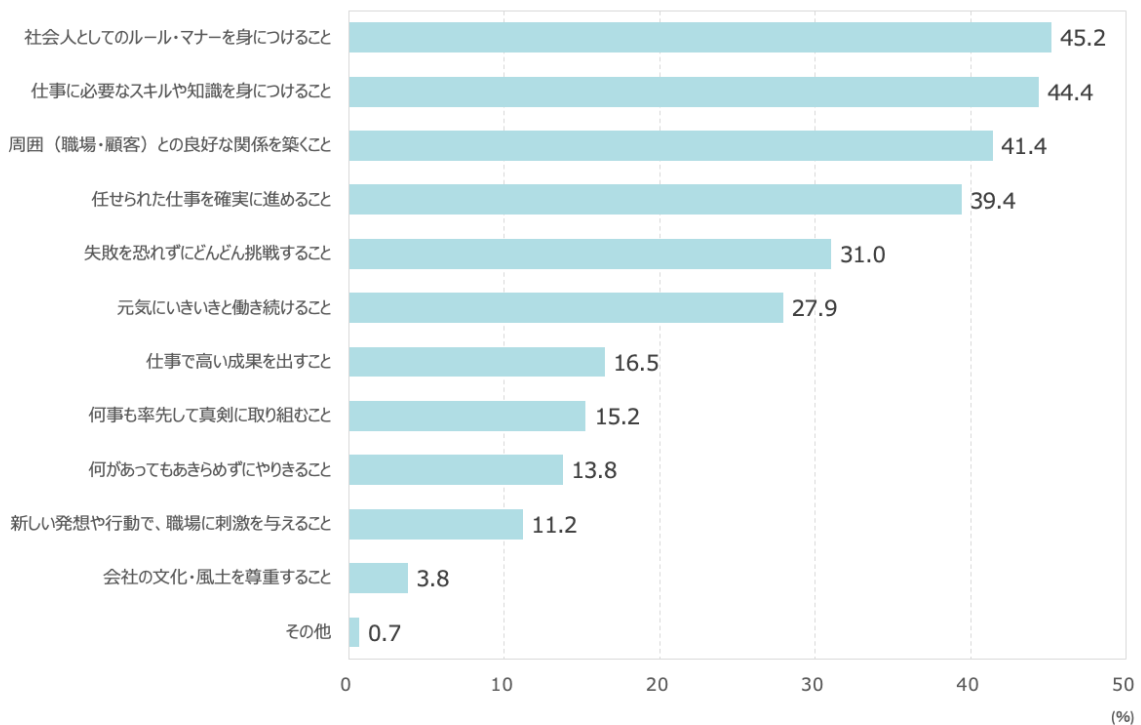
他方、インターネットやSNS上で、企業でのインターンシップや起業・副業の情報に触れる機会も増え、早い段階から社会人経験や仕事経験を積む層も出てきており、挑戦がより身近になってきていると考えられる。

また、様々な情報が手に入る環境に身を置いているため、うまくいかないやり方や自分自身にフィットしないやり方を続けてやりきるよりも、他の選択肢を調べて・見つけることが当たり前の感覚は強まっており「何があってもあきらめずにやりきること」の選択率は低くなっていると考えられる。

図表1 働くうえで大切にしたいこと（調査1）

Q：あなたが社会人として働いていくうえで大切にしたいことは何ですか？

（最大3つまでの複数選択／n=738）



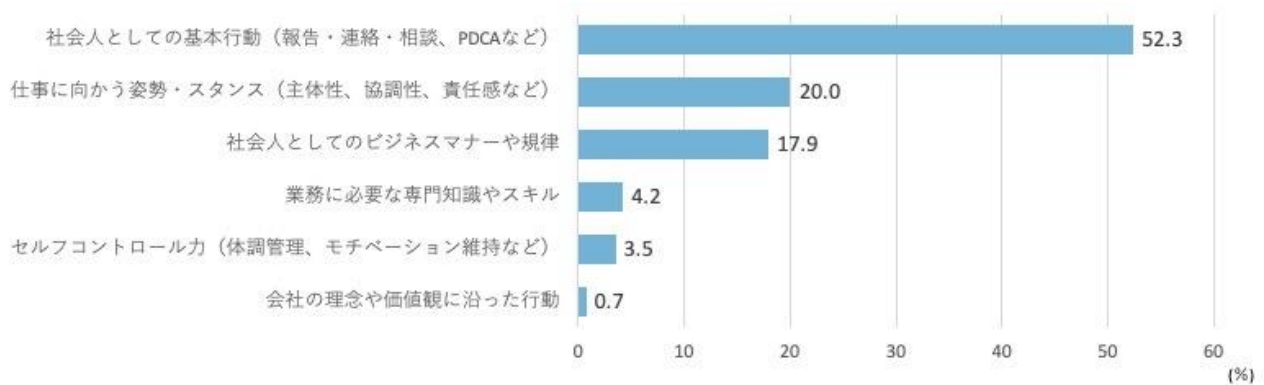
- 新入社員時代に身につけるべきことは、「社会人としての基本行動」（52.3%）がトップ、「会社の理念や価値観に沿った行動」（0.7%）が最下位

2024年6月28日

図表2 身につけるべきこと（調査2）

Q：新入社員時代に身につけるべきことの中で、特に重要だとあなたが考えるものを1つ選んでください。

（単一選択／n=1,775）

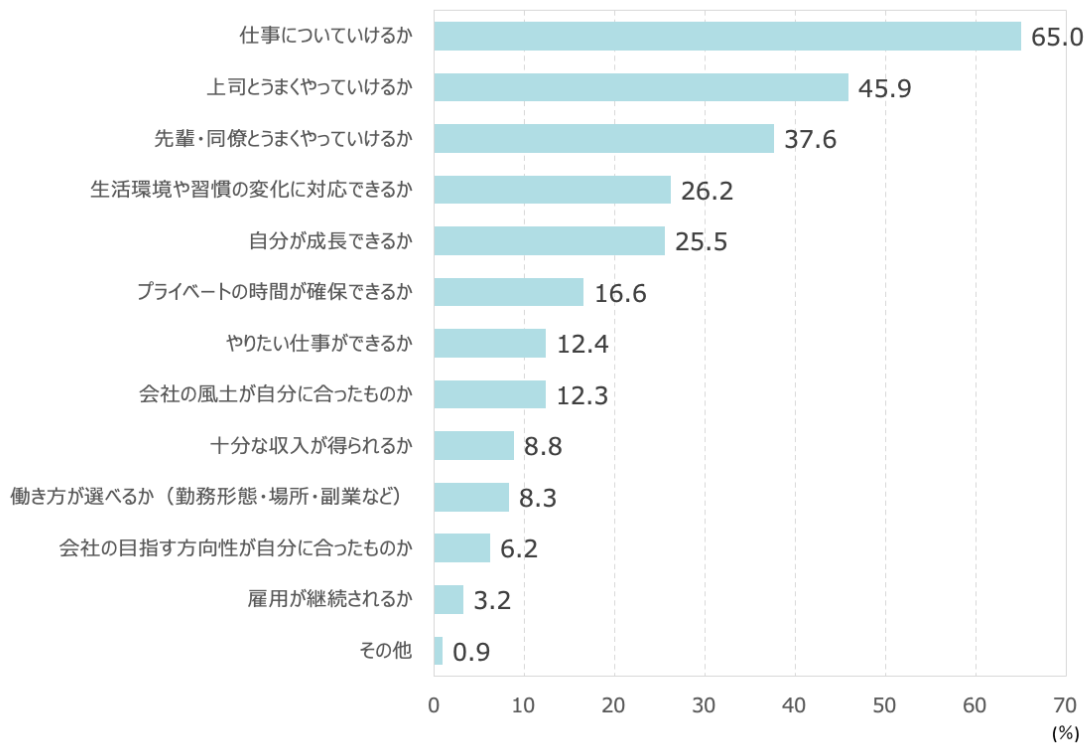


- 仕事・職場生活をするうえでの不安のトップ2は、「仕事についていけるか」（65.0%）
「上司とうまくやっていけるか」（45.9%）。最下位は「雇用が継続されるか」（3.2%）

図表3 仕事・職場生活をするうえでの不安（調査2）

Q：あなたが仕事・職場生活をするうえで不安に思っていることは何ですか？ 最大3つまで選んでください。

（最大3つまでの複数選択／n=1,775）



【理想の職場・上司】

- **働きたい職場の特徴は「遠慮をせずに意見を言いあえる」(45.1%)が10年前と比較し9.8ポイントUPし過去最高、「アットホーム」(36.4%)は過去最低**
- ・ 働きたい職場の特徴は、「お互いに助けあう」がトップ(64.1%)。
- ・ 「遠慮をせずに意見を言いあえる」(45.1%)が過去最高。
- ・ 「アットホーム」(36.4%)は過去最低。

⇒「お互いに助けあう」「遠慮をせずに意見を言いあえる」が1位・2位となった。「お互いに助けあう」は調査開始以来、不動の1位だが、「遠慮をせずに意見を言いあえる」は調査開始以来、最高値での2位となった。この2つの項目を選択した対象者の回答傾向を見たところ、いずれかではなくどちらも選択している割合が高く、「助けあう」と「遠慮をせずに言う」の両立を求めている傾向がうかがえた。

「お互いに助けあう」は例年高い選択率である。教育の変化としてアクティブラーニングが取り入れられるようになり、グループワークやディスカッションなど、周囲のメンバーと共に課題に取り組む経験を通じて、助けあいながら成果をだす重要性を感じていると考えられる。

他方、個性尊重の時流を背景として、学生時代から、一人ひとりの個性を認め「誰でも自分自身の意見を発信できること」が当たり前の環境を経験しており、「言いたいことが言える」ことの重要性も感じていると考えられる。

この2つの特徴をあわせると、新人・若手社員はまさに「心理的安全性」*が担保された環境を求めていると言える。

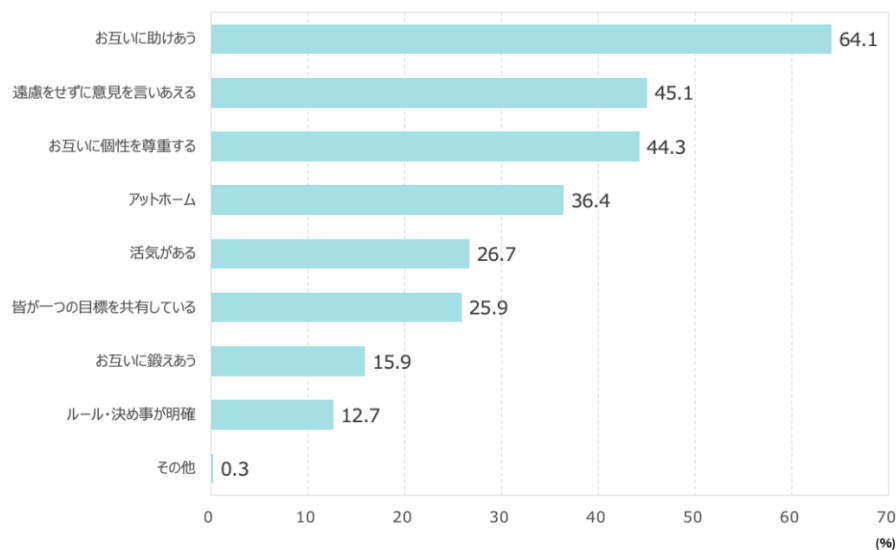
*「チームの他のメンバーが自分の発言を拒絶したり、罰したりしないと確信できる状態（エドモンドソン 1999）」のこと。

居心地のよい場ということではなく、言いにくいことも含めて遠慮せず言い合えることがポイントとされる

図表4 働きたい職場の特徴（調査1）

Q：あなたはどのような特徴を持つ職場で働きたいですか？

（最大3つまでの複数選択／n=740）



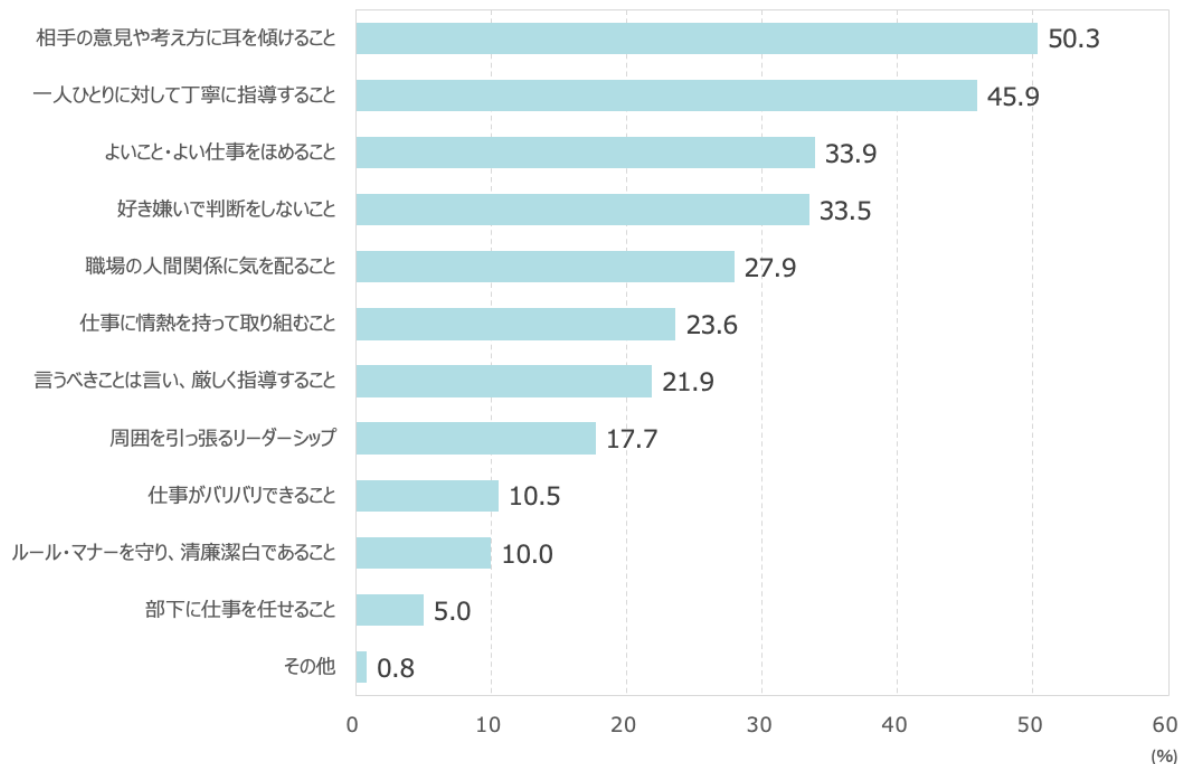
2024年6月28日

- 上司に期待することトップ2は、トップ2は「相手の意見や考え方に耳を傾けること」(50.3%)、「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」(45.9%)。最下位は「部下に仕事を任せること」(5.0%)

図表5 上司に期待すること（調査1）

Q：あなたが上司に期待することは何ですか？

〈最大3つまでの複数選択／n=738〉



【仕事観の特徴】

- 仕事をするうえで重視したいことトップ2は「成長」(32.2%)と「貢献」(23.1%)。「競争」(2.6%)は昨年引き続き最下位
- ・ 仕事をするうえで重視したいことは、「成長」(32.2%)と「貢献」(23.1%)がトップ2。
- ・ 「競争」(2.6%)は最下位。

⇒例年通り1位・2位の「成長」「貢献」に加えて、注目すべきは「専門性」が上位にきたことである。
背景として、昨今の生成AIの台頭やジョブ型雇用の潮流、また、転職が“当たり前”の労働環境の中で、「自分自身の市場価値を上げたい」「将来性のある職業で専門性をつけたい」という、危機感をともなう意識の高まりがあると考えられる。

また、学校教育の中でも早い段階から自分自身のキャリアを考える機会が設けられていたり、インターネットやSNS上でもキャリアアップに役立つ情報が入手できたりする中で、自分自身の興味・関心領域を広げ、その中から専門的に学びたい事を選択する機会に触れてきていることも背景にあると考えられる。

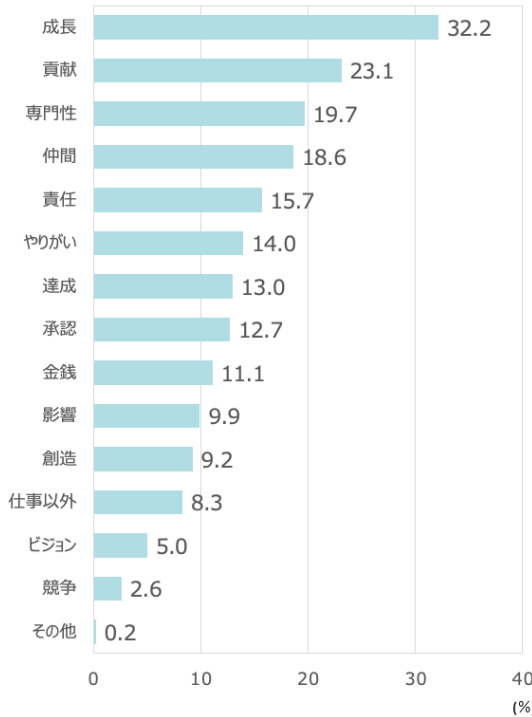
2024年6月28日

図表6 仕事をするうえで重視すること（調査2）

Q：あなたが仕事をする上で重視することは何ですか？

当てはまるものに最大2つまでチェックを入れてください。

(2つまで複数選択/n=1,775)



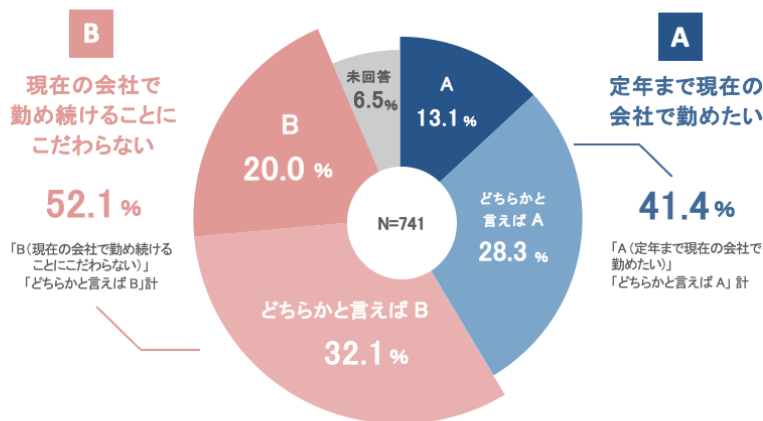
キーワード	内容
成長	自分が成長できる
貢献	人や社会の役に立つ、感謝される
専門性	専門性を深める、第一人者になる
仲間	仲間と支え合う、皆で一体となって取り組む
責任	責任を果たす、役割を果たす
やりがい	やることの意味や意義が強く感じられる
達成	目標を達成する
承認	人から認められる
金銭	より多くの報酬を得る
影響	世の中に影響を与える、多くの人を動かす
創造	新たな価値を生み出す、ゼロから創り上げる
仕事以外	プライベートの充実をはかる、仕事以外の楽しみを持つ
ビジョン	自分のビジョンや夢を実現する
競争	競争に勝つ、NO.1になる

- 就職先での勤続意向は「現在の会社で勤め続けることにこだわらない・どちらかと言えばこだわらない」(52.1%)が「定年まで現在の会社で勤めたい・どちらかと言えば勤めたい」(41.4%)を上回る

図表7 就職先での勤続意向（調査1）

Q：あなたの考えにより近いのは、A・Bのどちらですか。

(単一回答/n=693)



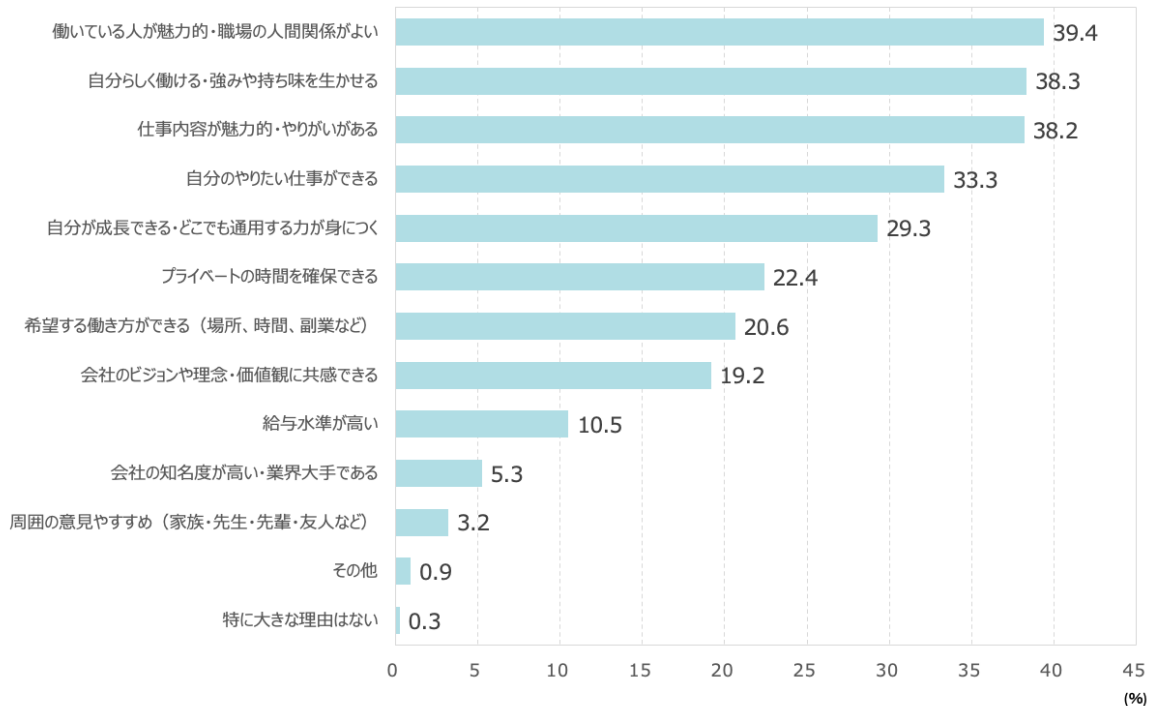
2024年6月28日

- 就職先の会社を選ぶうえで重視していたものトップ3は、「働いている人が魅力的・職場の人間関係がよい」(39.4%)、「自分らしく働ける・強みや持ち味を生かせる」(38.3%)、「仕事内容が魅力的・やりがいがある」(38.2%)。最下位は「周囲の意見やすすめ」(3.2%)

図表8 就職先の会社を選ぶうえで重視していたこと(調査1)

Q: あなたが就職先の会社を選ぶうえで重視していたものは何ですか?

(2つまで複数選択/n=722)



3. 調査概要

- 新入社員意識調査 2024 調査1

調査日: 2024年3~4月

対象者: 弊社の公開型新入社員導入研修「8つの基本行動」の受講者741名

平均年齢: 21.7歳

最終学歴: 大卒以上84.5%

300名未満企業比率: 66.5%

調査目的: 今年の新入社員の意識・特徴を把握する

調査方法: 質問紙調査

質問形式: 期待や不安などに関する6つの質問について、選択肢のうち、あてはまるものを最大3つまで選択する

管理職・雇用・就職先での勤続意向などに関する質問について、リッカート式で選択する

2024年6月28日

- 新入社員意識調査 2023 調査 2

調査日：2024年1~4月

対象者：弊社のインハウス型新入社員導入研修およびWEB学習プログラム（学習管理システム利用）の受講者 1,775名

300名未満企業比率：17.6%

調査目的：今年の新入社員の意識・特徴を把握する

調査方法：インターネット調査

質問形式：仕事をするうえで重視するキーワードについて、選択肢のうち、あてはまるものを最大2つまで選択する

新入社員のうちに身につけるべきことについて、選択肢のうち、特に重要だと考えるものを1つ選択する

仕事をするうえで不安に思っていることについて、選択肢のうち、あてはまるものを最大3つまで選択する

リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

- 事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築

- ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HRアナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

※WEBサイト：<https://www.recruit-ms.co.jp>

本件に関する
お問い合わせ先

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
社外広報 成田 貴代、小川 明子
Mail：press@recruit-ms.co.jp Tel: 03-6670-1042