



【調査結果報告】

2024年度入社 新入社員採用・教育に関するアンケート調査(Web)

公益財団法人九州生産性本部では、会員企業を対象に定期的にWEBアンケートを実施している。  
今回は「2024 年度入社 新入社員採用・教育の取り組み」をテーマに、九州企業がどんな取り組みをしているか調査を行った。

調査対象	九州生産性本部 会員企業のうち521組織
調査期間	2024年5月20日～5月24日(5日間)
調査方法	会員企業の代表メールアドレスへ送信、回答を頂いた。(1組織、1回答)
回答数	127組織 (回答率 24.4%) 昨年度回収率 32.4%
調査項目	Q1 2024 年度 4 月に新入社員を採用しましたか？ Q2 前年度と比較して採用人数は？ Q3 どういうポイントで採用しましたか？(複数選択可) Q4 今年の新入社員について「長けていると思う【強み】を教えてください」(複数回答) <b>新設</b> Q5 今年の新入社員について「足りないと思う【弱み】を教えてください」(複数回答) <b>新設</b> Q6 新入社員研修の実施期間は？ Q7 新入社員の不安を解消するための取り組みは何か行っていますか？(自由筆記) <b>新設</b> Q8 入社して1か月。残念ながら退職してしまった新入社員はいますか？ Q9 退職者が「いる」と答えた方へ 退職の理由は？

※昨年の結果との比較について:回答企業は昨年と完全にはありません。

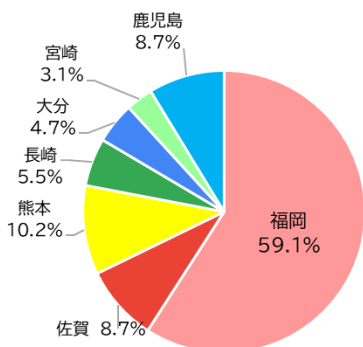
※Q4,Q5 の新入社員対象アンケートとは、当本部で4月にフレッシュマンセミナー受講者(80 名) 対象に実施したアンケートのことです。  
こちらの調査結果の詳細はホームページをご覧ください。

【調査概要】

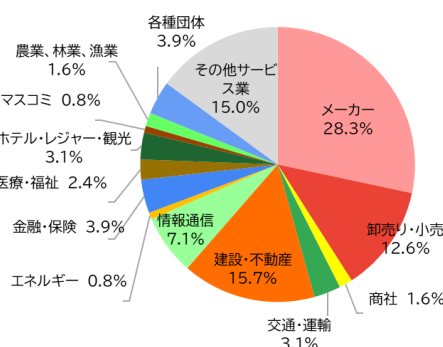
- ・人手不足・人材獲得競争が九州でも激しくなるなか、新卒採用については例年と同じく8割を超える企業が実施していたものの、昨年よりも採用人数が減っている。
- ・新入社員の「強み」(長けている能力)と「弱み」(足りないと感じる能力)については、新入社員自身が思う項目と企業側が感じた項目にギャップが見られた。
- ・新入社員研修については、時間をかけて丁寧に行う傾向にあり、また、入社後の不安(現実とのギャップ)を解消するために、企業は個別面談や職場内のコミュニケーション量を増やす様々な取り組みを行っていることがわかった。そのためか、今回の調査では早期離職者が出た企業はなかった。

【回答企業区分】

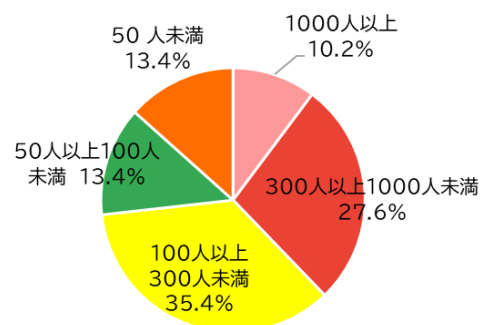
(1) 会社所在地



(2) 業種

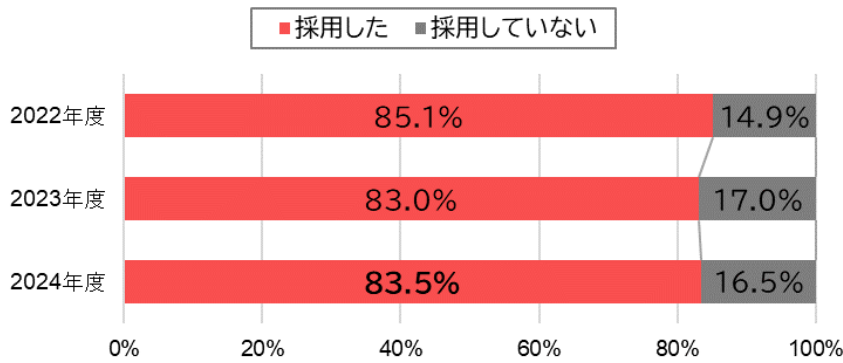


(3) 従業員数



## Q1. 2024年度 4月に新入社員を採用しましたか？

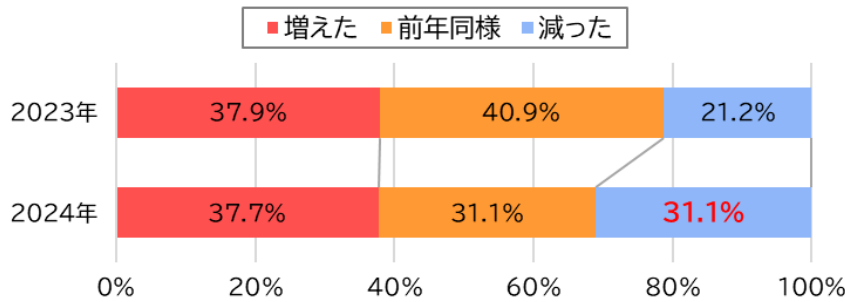
採用を「実施した」企業は83.5%。過去2年と比較しても企業の採用活動に大きな変化はみられない。



## Q2. 前年度と比較して採用人数は？

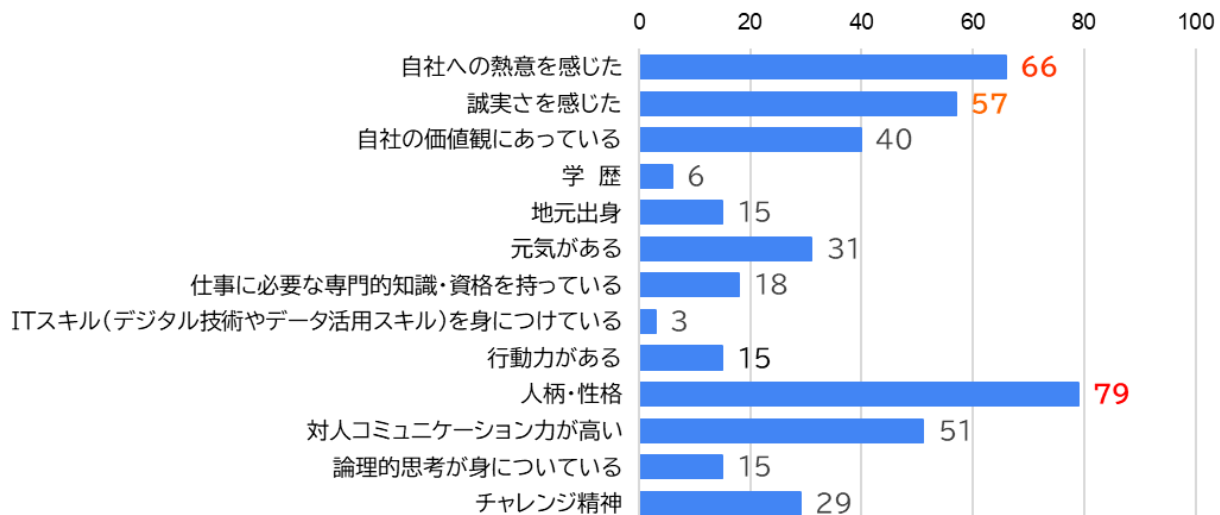
(以降 n=106)

「減った」と回答した企業は31.1%で、昨年よりも9.9ポイント高くなっている。この結果は、人手不足と言われる中で採用枠を減らしたとは考え難く、採用予定人数を確保できなかったものと思われる。



## Q3. どういうポイントで採用しましたか？(複数選択可)

昨年と変わらず、1位「人柄・性格」、2位「自社への熱意を感じた」、3位「誠実さを感じた」となった。DXや生産性が注目されているなか、「IT スキルを身につけている」を選んだ企業は3社のみ。入社してから育成できるスキル(能力)よりも、まずは「対人関係」に関する能力を重視し、採用が行われたことがうかがえる。



Q4. 今年の新入社員の印象について「長けている」と思う【強み】を教えてください（複数回答）

上位は、1位「協調性」、2位「規律性(ルールを守る)」、3位「コミュニケーション力」。

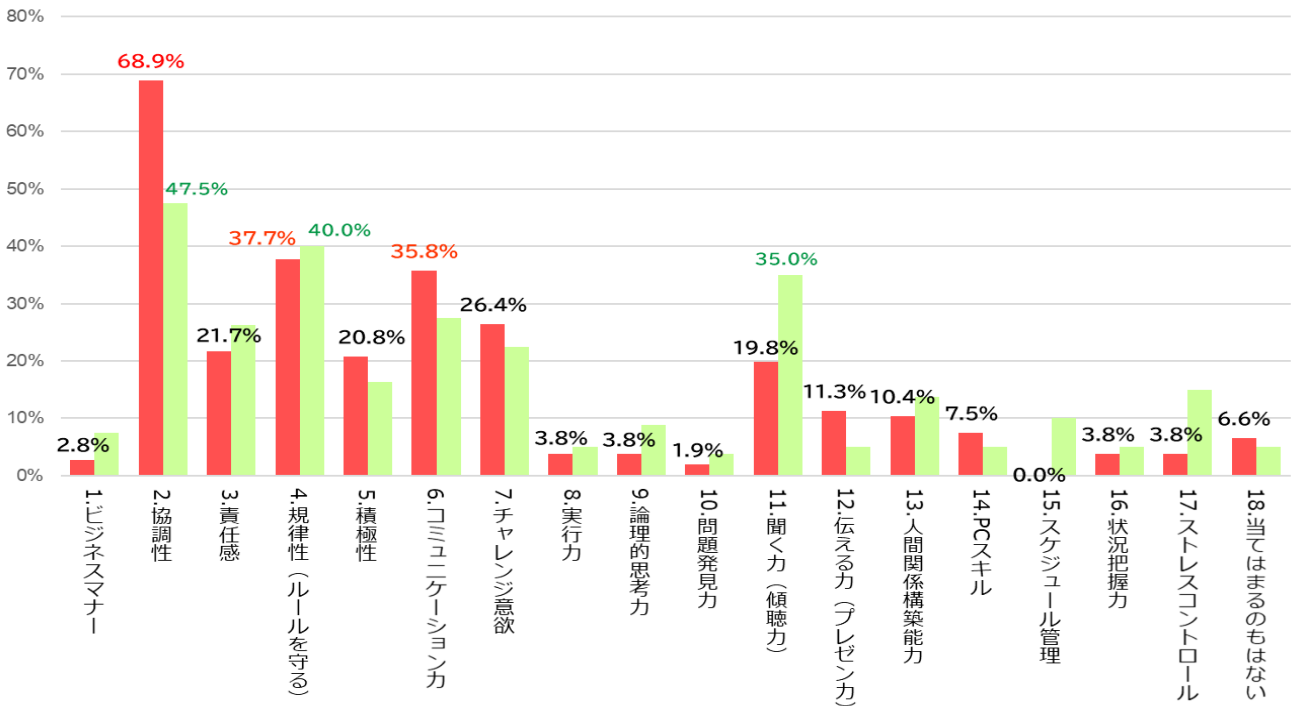
4月に実施した新入社員対象アンケートで同じ質問をしたが、新入社員自身が思う強みの1位と2位は、企業側の順位と同じ結果であった。(4-3 図)

比較したところ、新入社員自身が思う以上に、企業側が今年の新入社員は長けていると感じている能力は、「協調性」「積極性」「コミュニケーション力」「チャレンジ意欲」「伝える力(プレゼン力)」「PCスキル」だった。(4-2 図)一方、「聞く力(傾聴力)」「ストレスコントロール」「スケジュール管理」については、新入社員が強みと思うほど企業側は長けているとは感じていないようで、10ポイント以上の差があった。(4-2 図)

(4-1 図)

「長けている」と感じる能力【強み】

■ 企業側 ■ 新入社員



(4-2 図) 【企業側と新入社員との割合比較】

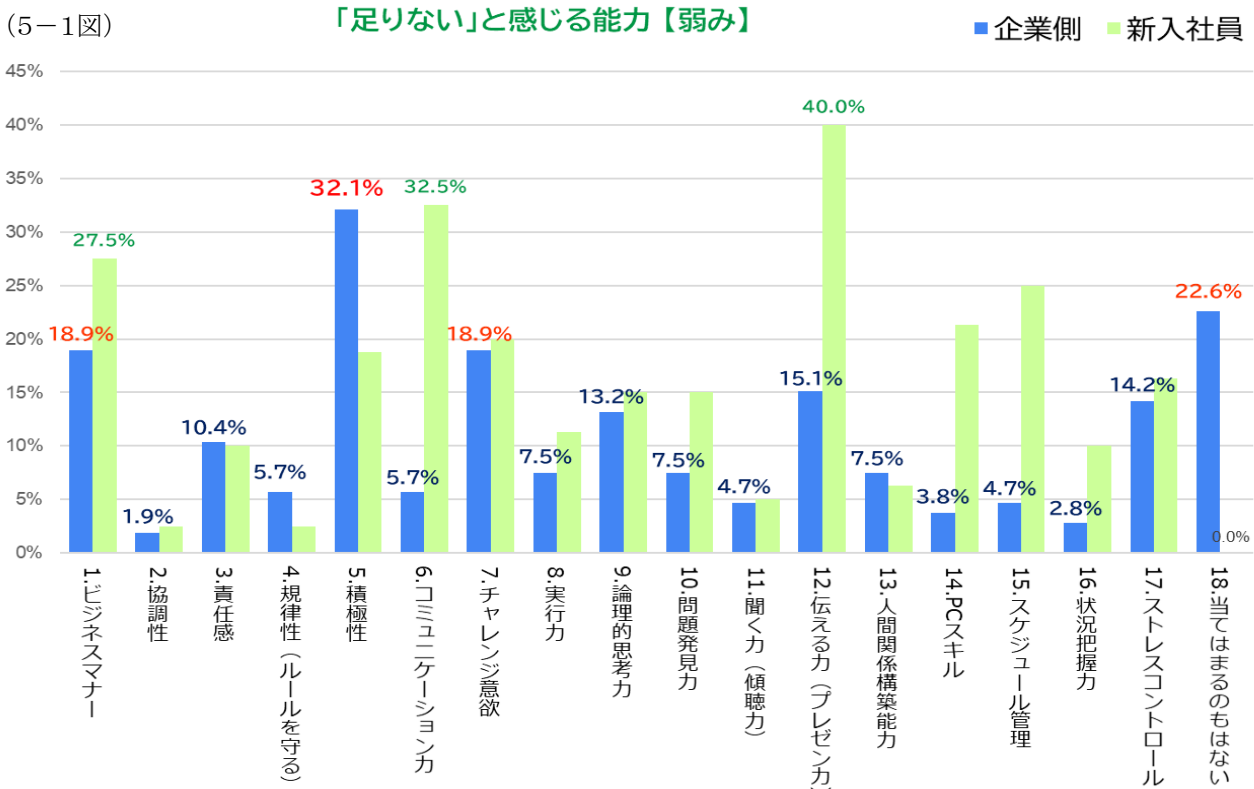
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
企業側	2.8%	68.9%	21.7%	37.7%	20.8%	35.8%	26.4%	3.8%	3.8%	1.9%	19.8%	11.3%	10.4%	7.5%	0.0%	3.8%	3.8%	6.6%
		+21.4p		+4.5p	+8.3p	+3.9p					+6.3p		+2.5p					+1.6p
新入社員	+4.7p	+4.6p	+2.3p					+1.2p	+5.0p	+1.9p	+15.2p		+3.4p		+10.0p	+1.2p	+11.2p	
	7.5%	47.5%	26.3%	40.0%	16.3%	27.5%	22.5%	5.0%	8.8%	3.8%	35.0%	5.0%	13.8%	5.0%	10.0%	5.0%	15.0%	5.0%

(4-3 図) 【企業側と新入社員の上位比較】

	企業側	新入社員
1位	協調性 (68.9%)	協調性 (47.5%)
2位	規律性(ルールを守る) (37.7%)	規律性(ルールを守る) (40.0%)
3位	コミュニケーション力 (35.8%)	聞く力(傾聴力) (35.0%)

Q5. 今年の新入社員の印象について「足りない」と思う【弱み】を教えてください（複数回答）

上位は、1位「積極性」、2位「当てはまるものはない」、3位「チャレンジ意欲・ビジネスマナー」。  
 4月に実施した新入社員対象アンケートで同じ質問をしたが、上位3つのうち、3位の「ビジネスマナー」以外は違う項目があがった。(5-3 図)  
 比較してみると、「コミュニケーション力」「伝える力」「PCスキル」「スケジュール管理」については、15ポイント以上の差があり、新入社員自身が思うほど企業側は弱みとは感じていないことが伺える。(5-2 図)  
 一方、企業側の1位「積極性」は、新入社員自身の順位も4位と高めだが、13.3 ポイントも差があり、新入社員自身が思う以上に「足りない」と企業側が感じていることがわかった。(5-2 図)



(5-2図) 【企業側と新入社員との割合比較】

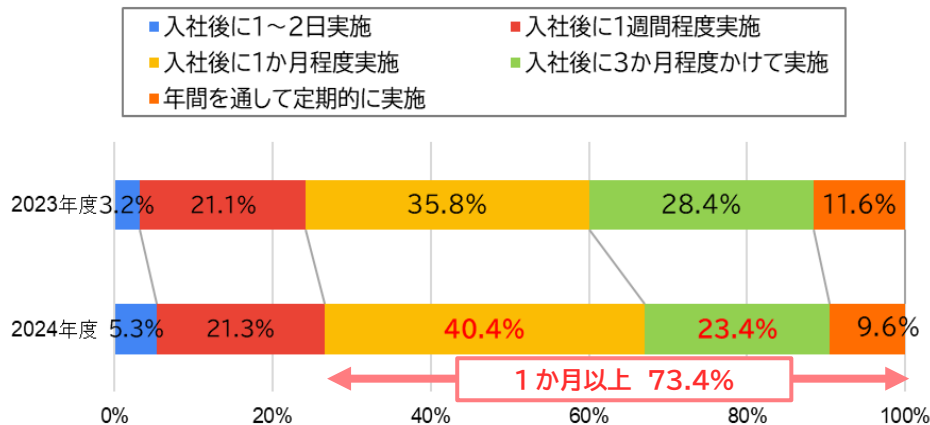
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
企業側	18.9%	1.9%	10.4%	5.7%	32.1%	5.7%	18.9%	7.5%	13.2%	7.5%	4.7%	15.1%	7.5%	3.8%	4.7%	2.8%	14.2%	22.6%
			+0.4p	+3.2p	+13.3p								+1.2p					+22.6p
新入社員	+8.6p	+0.6p				+26.8p	+1.1p	+3.8p	+1.8p	+7.5p	+3.0p	+24.9p		+17.5p	+20.3p	+7.2p	+2.1p	
	27.5%	2.5%	10.0%	2.5%	18.8%	32.5%	20.0%	11.3%	15.0%	15.0%	5.0%	40.0%	6.3%	21.3%	25.0%	10.0%	16.3%	0.0%

(5-3図) 【企業側と新入社員の上位比較】

	企業側	新入社員
1位	積極性 (32.1%)	伝える力(プレゼン力) (40.0%)
2位	当てはまるものはない (22.6%)	コミュニケーション力 (32.5%)
3位	ビジネスマナー (18.9%) チャレンジ意欲 (18.9%)	ビジネスマナー (27.5%)

## Q6. 新入社員研修の実施期間は？

「入社後に1か月程度実施」(40.4%)が1位。73.4%の企業が1か月以上かけて新入社員研修を実施しており、入社後、時間をかけて丁寧に新入社員を育てている状況がうかがえる。



### 新設

## Q7. 新入社員の不安(現実とのギャップ)を解消するための取り組みは何か行っていますか？ (自由筆記)

記述の中で、「個別」「面談」「相談窓口」「つながり」「フォローアップ」というワードが特に多く、一人ひとりの成長に合わせた取り組みをしようとする印象を受けた。

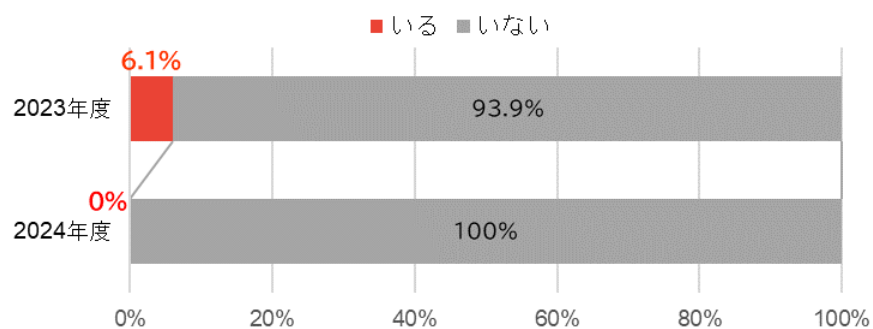
個別のコミュニケーションを通して、不安を解消させると共に、人手不足時代において、早期離職を防ぎ、定着を促すための取り組みが各社でうかがえた。

### 【回答から一部抜粋してご紹介】

- ・業務以外にキャリアに関する講義を入れる
- ・新入社員同士のつながり、絆づくりができるような工夫を実施
- ・歓迎会や同期との絆を深めるチームビルディング研修(野外研修)を取り入れている
- ・入社後、定期的なフォローアップ研修を実施
- ・メンターによる定期的な個別面談を実施
- ・人事部門が不安解消を行うほか、メンタルヘルスカウンセラーとの顔つなぎを初期段階に行い、窓口相談しやすい環境をつくる
- ・新入社員にはオンラインカウンセリングサービス(保健室の先生)を利用し、定着の支援を行っている
- ・若手社員による OJT 研修
- ・入社前宿泊研修、社員との懇親会の実施
- ・コミュニケーションをとり、その都度不安を聞き取り、個々に合わせて向き合っている
- ・入社前にアルバイトとしてきてもらい、初歩的な業務を学ぶとともに会社に慣れてもらう
- ・ペア制度(新人1人に対し、先輩社員が1人付き、最低1ヶ月以上業務のフォロー・サポート・フィードバック)実施
- ・入社後、定期的な研修の実施(3ヶ月・6ヶ月・1年目・2年目など)

## Q8. 入社して1か月。残念ながら退職してしまった新入社員はいますか？

今回の回答企業の中では、退職した新入社員がいた企業はなかった。



## Q9. 退職者が「いる」と答えた方へ 退職の理由は？

該当企業なし