



【調査結果報告】

2025 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「2025 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526組織                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 調査期間 | 2025年5月20日～5月26日(7日間)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 調査方法 | 会員企業の代表メールアドレスへ送信し、回答を頂いた。(1組織、1回答)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 回答数  | 117組織 (回答率 22.2%) 昨年度回収率 24.4%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 調査項目 | Q1 2025 年度 4 月に新入社員を採用しましたか？<br>Q2 前年度と比較して採用人数は？<br>Q3 どういうポイントで採用しましたか？(複数選択可)<br>Q4 人材獲得競争下でどんな取り組みを行いましたか？ <b>新設</b><br>Q4-2 具体的な取り組み内容を教えてください。 <b>新設</b><br>Q5 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)<br>Q6 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)<br>Q7 新入社員研修の実施期間は？<br>Q8 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)<br>Q9 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？<br>Q10 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。

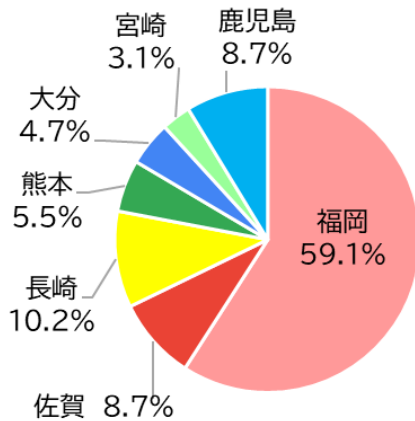
※Q5,Q6 の新入社員対象アンケートとは、当本部で4月にフレッシュマンセミナー受講者対象に実施したアンケートのことです。  
こちらの調査結果の詳細はホームページをご覧ください。

【調査概要】

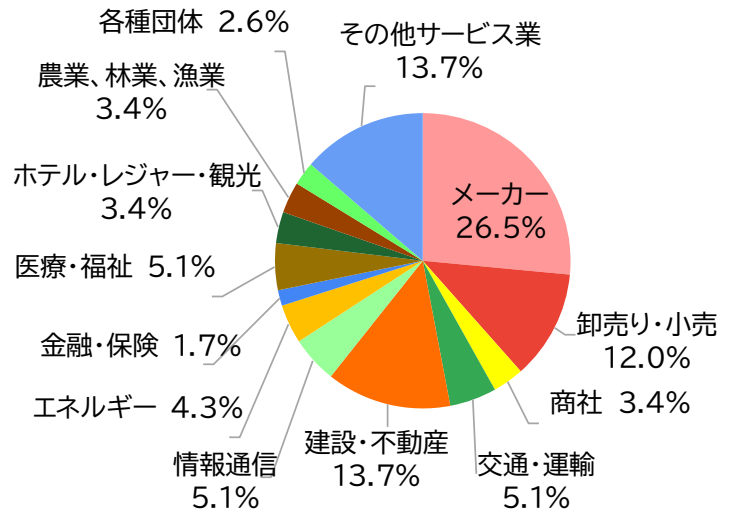
- ・人手不足・人材獲得競争が九州でも激しくなるなか、新卒採用については例年と同じく8割を超える企業が実施。
- ・新卒採用活動で競争力を上げるため、8割を超える企業が「**初任給を上げた**」と回答。その他様々な取り組みを実施していることがわかった。
- ・新入社員研修については、**時間をかけて丁寧**に行う傾向。
- ・入社後の不安(現実とのギャップ)を解消するために、メンター制度や面談など、新入社員が相談しやすい環境づくりや職場内のコミュニケーションを増やす取り組みを行っている企業が多くみられた。
- ・残念ながら入社1か月で早期退職者が出た企業が4%。

## 【回答企業区分】

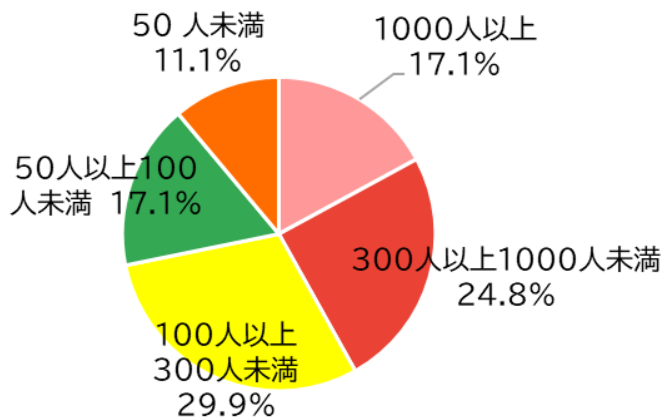
### (1) 会社所在地



### (2) 業 種



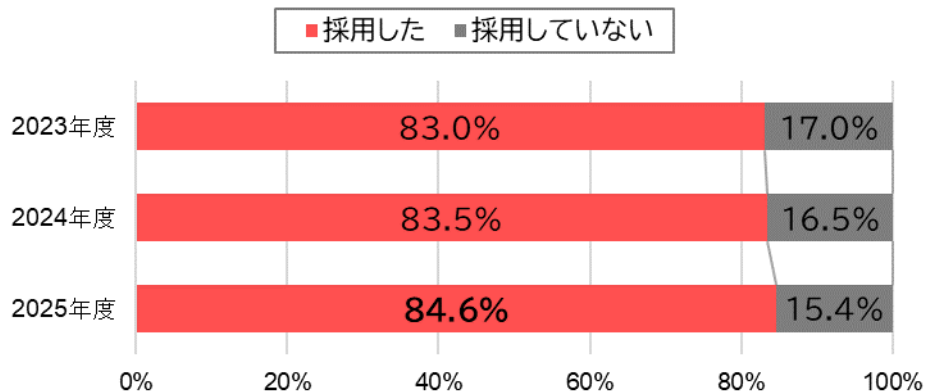
### (3) 従業員数



## Q1. 2025 年度 4 月に新入社員を採用しましたか？

(n=117)

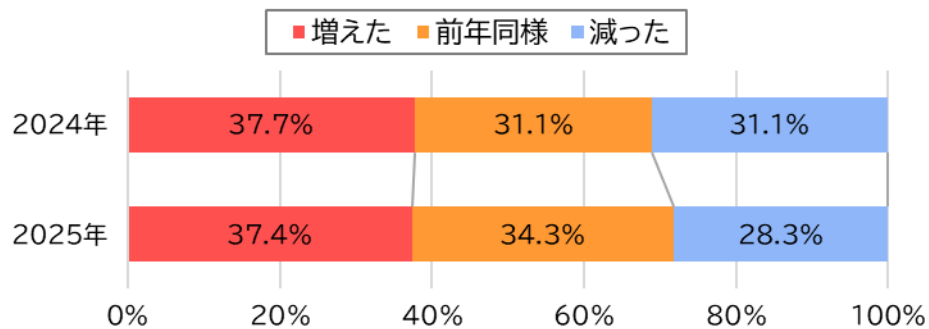
採用を「実施した」企業は 84.6%。過去 2 年と比較しても企業の採用活動に大きな変化はみられない。



## Q2. 前年度と比較して採用人数は？

(以降 n=99)

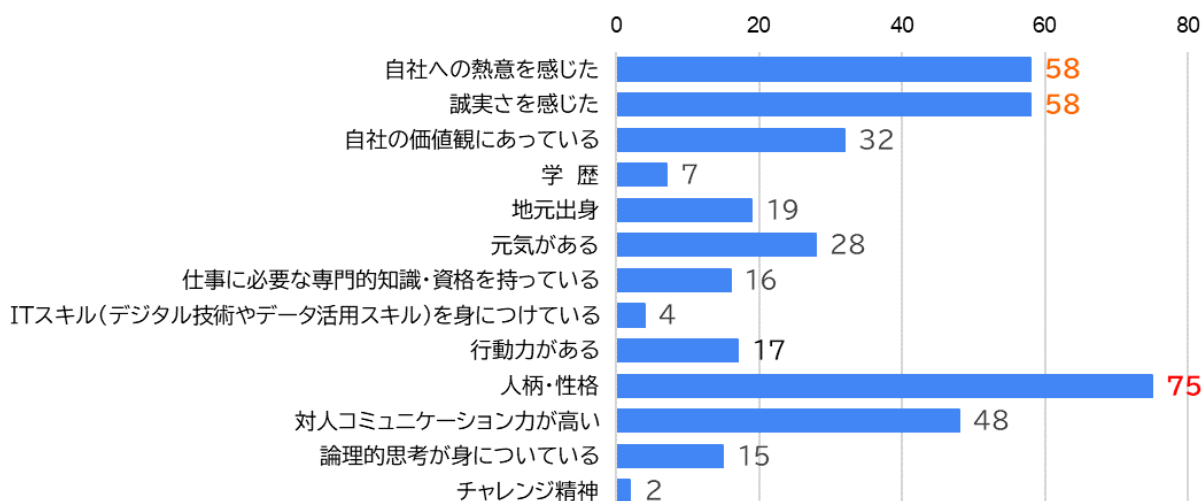
「減った」と回答した企業は 28.3%で、昨年より 2.8 ポイント減ったものの、全体的には昨年から大きな変化はみられない。



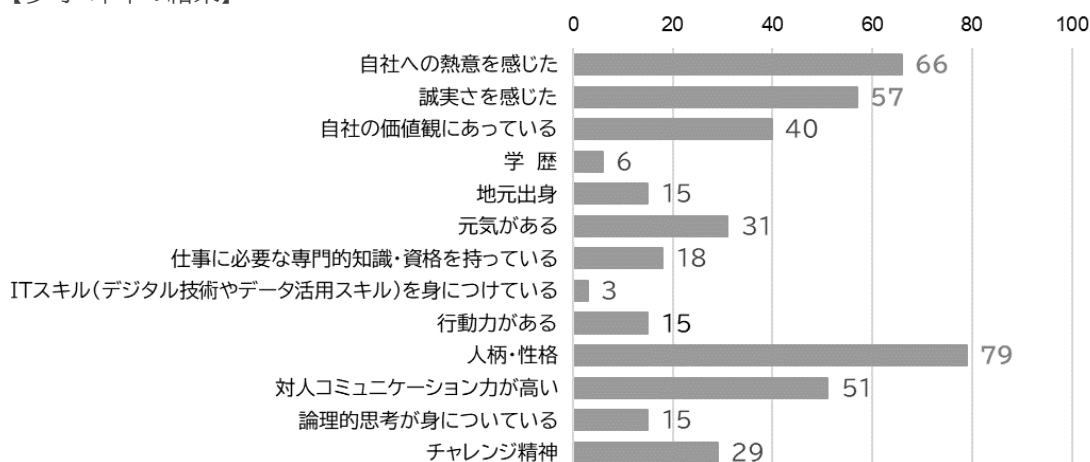
## Q3. どういうポイントで採用しましたか？(複数選択可)

(n=117)

昨年と同様、上位3位は、「人柄・性格」「自社への熱意を感じた」「誠実さを感じた」となった。グラフで見る全体的な傾向も昨年とほぼ形となったが、「チャレンジ精神」が昨年から 27 件回答が減っている。



### 【参考: 昨年の結果】



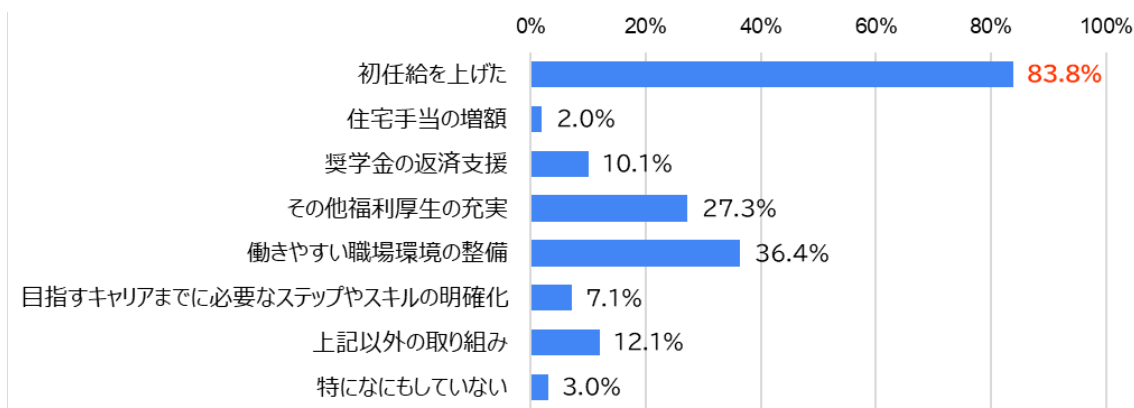
## 新設

### Q4. 人材獲得競争下でどんな取り組みを行いましたか？(複数回答)

(n=117)

1位は「初任給を上げた」で8割を超える企業が実施。次いで2位は「働きやすい職場環境の整備」、3位は「その他福利厚生充実」となった。

売り手市場の中で、“初任給額”が企業選びの大きな判断材料であると考えている企業が多いことがうかがえる。



## 新設

### Q4-2. Q4で「その他福利厚生の充実」「働きやすい職場環境の整備」「上記以外の取り組み」を選んだ方は、よければ具体的な取り組み内容を教えてください。(自由筆記)

回答いただいたのは42件。その中で多く出てきたキーワードは、「残業」「休日」「福利厚生」「手当」「制度整備」「職場環境」「キャリア形成」だった。各社、既存制度の見直しや新制度の導入など、様々な取り組みで“働きやすい職場”をアピールしていることがうかがえる。以下に取り組みの種類別に分類してみた。

#### 働き方・勤務制度に関する取り組み

- 多様で柔軟な勤務形態の導入
  - ・ノー残業デーの設定、残業時間の削減
  - ・フレックスタイム制度の導入(2026年度予定)
  - ・時差出勤制度の導入
  - ・在宅勤務制度の充実、リモートワークの継続および拡大検討
  - ・フリーアドレス制の全社導入(オフィス移転を含む)
- 休暇制度の拡充
  - ・年間休日の増加
  - ・時間単位有給休暇の導入
  - ・有給休暇取得の推進

## 採用・育成・キャリア形成支援

- 採用活動の強化と多様化
  - ・学歴にとらわれない採用（高校・専門・短大・大卒）
  - ・採用イベント出展の強化
  - ・教員向け会社見学（進路指導主事へのPR）
  - ・高校訪問など営業活動
- 内定者・新入社員へのサポート
  - ・現場社員との接点づくりや対面による内定者フォロー
  - ・入社後の配属先における職場環境整備
  - ・就業年数が浅い職員を対象とした交流会の開催
- キャリア形成と教育体制の整備
  - ・教育担当者制度・メンター制度の導入
  - ・自己啓発支援制度の拡充（手当の新設等）

## 福利厚生・各種手当や支援制度

- 福利厚生制度の導入・拡充
  - ・福利厚生倶楽部（リロクラブ）加入：一人あたり3万円分の利用可
  - ・カフェテリアプラン制度の導入
  - ・福利厚生サービス加入、奨励金制度の運用
  - ・関連ホテルの優待利用制度
- 各種手当の充実
  - ・勤務地手当、通勤手当の上限額の増額
  - ・諸手当全般の見直しと増額
- 生活支援の整備
  - ・社員食堂の充実、飲食補助（弁当社員価格、自販機価格）
  - ・寮・社宅の環境整備
  - ・養老保険の導入

## 組織風土・職場環境の改善

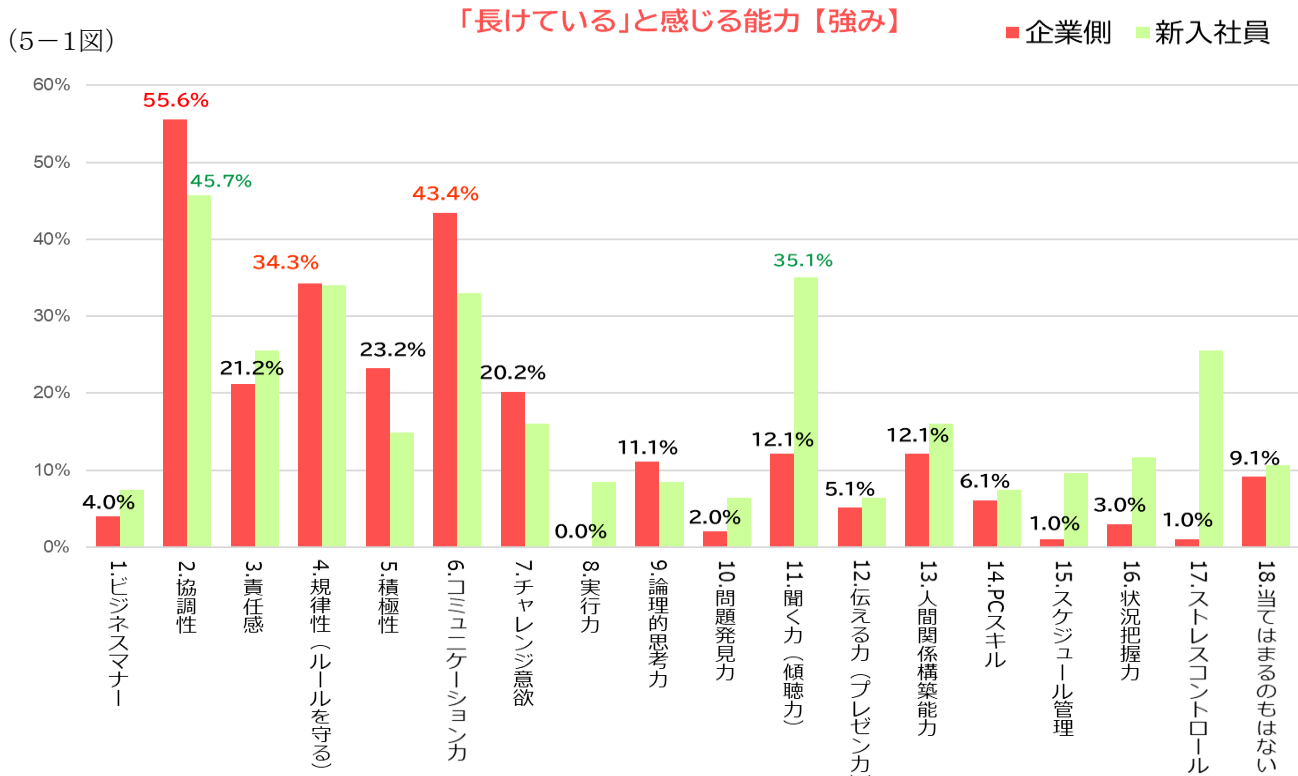
- 組織文化の見直しと心理的安全性の確保
  - ・役職呼称の廃止
  - ・職員間交流イベントの再開
  - ・社員旅行制度の拡充
  - ・メンタルヘルス支援として外部専門機関の導入
  - ・健康経営の推進（ホワイト500認定取得）
- 職場環境の物理的改善
  - ・オフィスの建替・リニューアル
  - ・リフレッシュルームの新設、ビジネスカジュアル導入
  - ・全社フリーアドレス制の導入（交流スペース・集中ブースの整備含む）
- 情報発信と企業ブランディングの推進
  - ・学生向けパンフレットの作成
  - ・企業HPのリニューアル

# Q5. 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「コミュニケーション力」、3位「規律性(ルールを守る)」となり、昨年と比べると2位・3位が入れ替わったが同じ項目となった。

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3位は、企業側の順位と同じ結果であったが、2位は「聞く力」がランクインし違う結果となった。(5-2図)

項目ごとに比較してみると、「聞く力」「ストレスコントロール」は 20 ポイント以上の差があり、企業側が考える以上に新入社員は自身の強みと捉えている。一方、企業側が2位に上げた「コミュニケーション力」は、新入社員自身の結果は 10 ポイント以上低かった。(5-3 図)



(5-2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 (55.6%)         | 協調性 (45.7%)         |
| 2位 | コミュニケーション力 (43.4%)  | 聞く力(傾聴力) (35.1%)    |
| 3位 | 規律性(ルールを守る) (34.3%) | 規律性(ルールを守る) (34.0%) |

(5-3図) 【企業側と新入社員との割合比較】

| 強み   | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6      | 7     | 8     | 9     | 10    | 11     | 12    | 13    | 14    | 15    | 16    | 17     | 18    |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 企業側  | 4.0%  | 55.6% | 21.2% | 34.3% | 23.2% | 43.4%  | 20.2% | 0.0%  | 11.1% | 2.0%  | 12.1%  | 5.1%  | 12.1% | 6.1%  | 1.0%  | 3.0%  | 1.0%   | 9.1%  |
|      |       | +9.9p |       | +0.3p | +8.3p | +10.4p | +4.2p |       |       |       |        |       |       |       |       |       |        |       |
| 新入社員 | +3.4p |       | +4.3p |       |       |        |       | +1.5p | +2.6p | +4.4p | +23.0p | +1.3p | +3.9p | +1.3p | +8.6p | +8.7p | +24.5p | +1.5p |
|      | 7.4%  | 45.7% | 25.5% | 34.0% | 14.9% | 33.0%  | 16.0% | 8.5%  | 8.5%  | 6.4%  | 35.1%  | 6.4%  | 16.0% | 7.4%  | 9.6%  | 11.7% | 25.5%  | 10.6% |

# Q6. 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「当てはまるものはなし」、2位「積極性」、3位「チャレンジ意欲」。

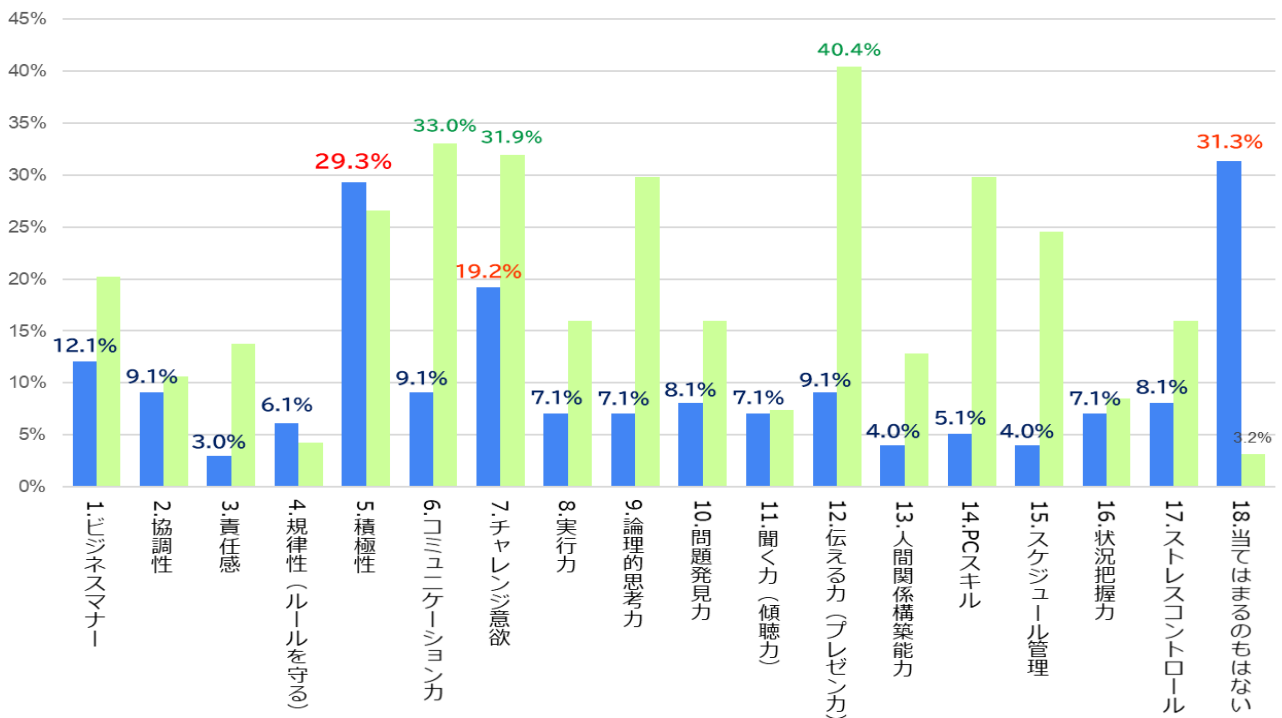
4月に実施した新入社員対象アンケートで同じ質問をしたが、上位3つのうち、3位の「チャレンジ意欲」以外は違う項目があがった。（6-2図）

項目ごとに比較してみると、「コミュニケーション力」「論理的思考力」「伝える力（プレゼン）」「PCスキル」「スケジュール管理」については、20ポイント以上の差があり、企業側が思う以上に新入社員は弱みと感じていることがうかがえる。（6-3図）

(6-1図)

## 「足りない」と感じる能力【弱み】

■企業側 ■新入社員



(6-2図) 【企業側と新入社員の上位比較】

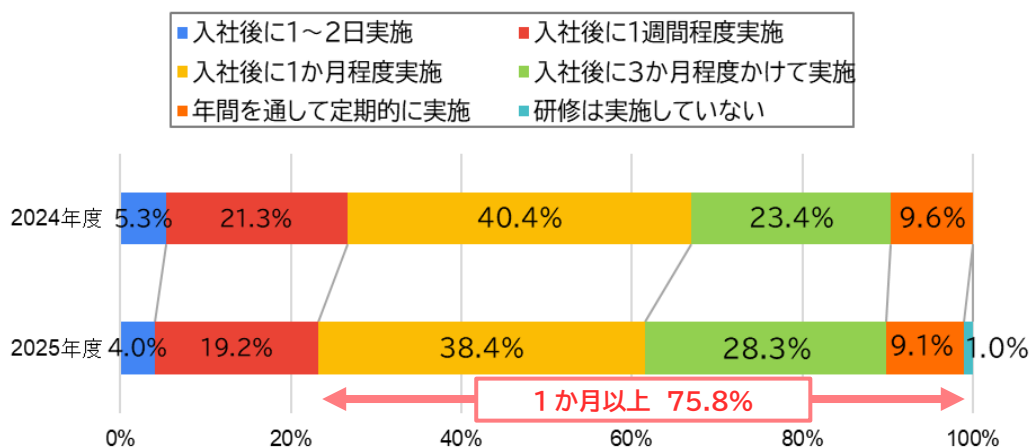
|    | 企業側               | 新入社員               |
|----|-------------------|--------------------|
| 1位 | 当てはまるものはない（31.3%） | 伝える力（プレゼン力）（40.4%） |
| 2位 | 積極性（29.3%）        | コミュニケーション力（33.0%）  |
| 3位 | チャレンジ意欲（19.2%）    | チャレンジ意欲（31.9%）     |

(6-3図) 【企業側と新入社員との割合比較】

| 弱み   | 1     | 2     | 3      | 4     | 5     | 6      | 7      | 8     | 9      | 10    | 11    | 12     | 13    | 14     | 15     | 16    | 17    | 18     |
|------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|
| 企業側  | 12.1% | 9.1%  | 3.0%   | 6.1%  | 29.3% | 9.1%   | 19.2%  | 7.1%  | 7.1%   | 8.1%  | 7.1%  | 9.1%   | 4.0%  | 5.1%   | 4.0%   | 7.1%  | 8.1%  | 31.3%  |
|      |       |       |        | +1.8p | +2.7p |        |        |       |        |       |       |        |       |        |        |       |       | +28.1p |
| 新入社員 | +8.1p | +1.5p | +10.8p |       |       | +23.9p | +12.7p | +8.9p | +22.7p | +7.9p | +0.3p | +31.3p | +8.8p | +24.7p | +20.5p | +1.4p | +7.9p |        |
|      | 20.2% | 10.6% | 13.8%  | 4.3%  | 26.6% | 33.0%  | 31.9%  | 16.0% | 29.8%  | 16.0% | 7.4%  | 40.4%  | 12.8% | 29.8%  | 24.5%  | 8.5%  | 16.0% | 3.2%   |

## Q7. 新入社員研修の実施期間は？

「入社後に1か月程度実施」(38.4%)が1位。75.8%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。



## Q8. 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)

回答いただいたのは69件。その中で多く出てきたキーワードは、「メンター制度」「面談」「研修」「OJT」「対話」。特に「メンター制度」は11社、「面談(個別面談)」は10社が取り組みとして回答した。面談やメンター制度、その他様々な取り組みを通して、新入社員が相談しやすい環境、コミュニケーションを取りやすい環境をつくっていることがうかがえる。以下に取り組みの種類別に分類してみた。

### 面談・対話による不安解消

- 定期的な面談の実施(個別／上司／人事)
  - ・月次や四半期単位で個人面談を実施との回答多数
  - ・意見や相談しやすい場の確保、状態の把握、成長支援のため
- 1on1 ミーティングやコーチャー制度の導入
  - ・上司や年齢の近い先輩と定期的に1対1で対話することで雑談・相談しやすい環境
  - ・積極的な声かけや会話機会の創出

### メンター・ブラザーシスター制度

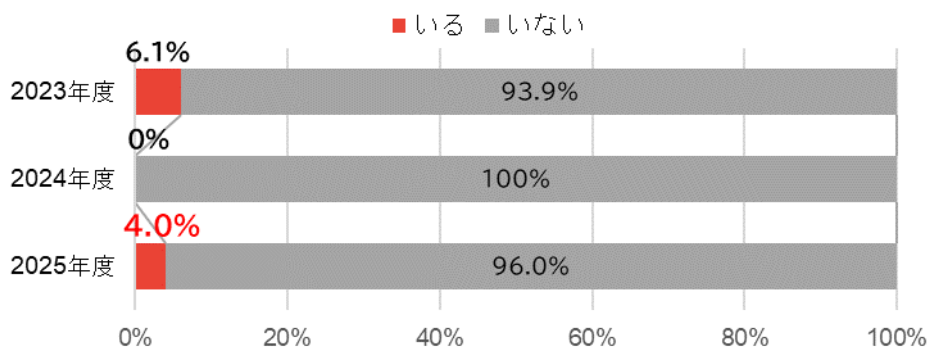
- 年齢の近い先輩社員をメンターに選定
  - ・「相談しやすい」「安心感」を与えるため
- 支援体制を制度化・明確化
  - ・1年間のフォロー体制を整備し、誰がどの役割を担うか明示

| 入社前後の研修・情報提供                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内定者向けの説明会・交流会 <ul style="list-style-type: none"> <li>・入社前から若手社員との接点をつくることでギャップ低減を図る</li> </ul> </li> <li>● 入社時・配属前の集合研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社理解や仲間づくりをうながすため</li> <li>・入社時研修だけでなく、入社後 1 か月～半年の段階で追加研修を実施</li> </ul> </li> <li>● OJT 以外の研修／ジョブローテーション <ul style="list-style-type: none"> <li>・Off-JT による補完的学習や複数部署の経験を通じた全体理解の促進。</li> </ul> </li> </ul> |
| キャリアと成長の見通し提示                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 初期配属確約型や職種別、コース別の採用実施・定期的な志向調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望と実際の現場のギャップを最小化にするため</li> </ul> </li> <li>● 配属後の成長段階を見越した育成設計 <ul style="list-style-type: none"> <li>・育成期間を長めに設け、安心して業務に取り組める土壌を整備</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                           |
| 社内交流の機会提供                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 懇親会、座談会、社内イベントの開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・入社直後や 1 年後に実施。横のつながりを形成し、孤立感を防ぐため。</li> </ul> </li> <li>● ポータルサイトやチャットツールの活用 <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報の一元管理、気軽なコミュニケーション環境を構築</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                              |
| その他の工夫                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● スマホによる健康状態の自己申告と人事の面談</li> <li>● 教育担当者を複数設ける体制</li> <li>● 産業カウンセラーや外部講師の活用</li> <li>● 職場見学・執務室ツアーの実施(入社前)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Q9. 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？

(n=117)

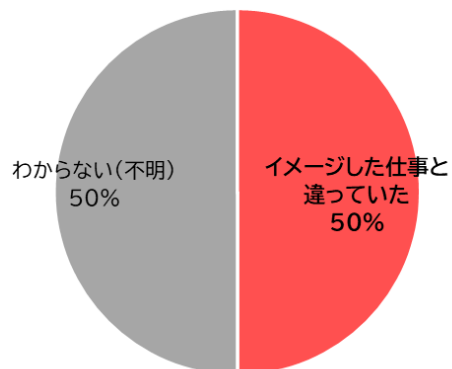
「退職した新入社員がいた」と回答した企業は4.0%。調査した3年間で比較すると、去年は0回答だったものの、今年度は残念ながら少数の企業で退職者がいた。



## Q10. 退職者が「いる」と答えた方へ 退職の理由は？

「イメージした仕事と違っていた」が50%、「わからない(不明)」が50%。

退職者をなくすためには、入社前に抱いていた期待と実際の仕事内容や職場環境とのギャップをどう埋めるか、学生とのすり合わせと共有が企業側の採用時の課題であることがうかがえる。



- イメージした仕事と違っていた
- もっと自分のスキルを活かせる業種で働きたい
- 上司や先輩との人間関係の問題
- 労働時間・休日・休暇など労働条件が合わなかった
- 健康上の理由
- 生活環境の変化（結婚、育児、介護などのため）
- わからない（不明）
- その他