



## 若手向け研修と離職防止について～アンケート調査の結果より（前編）



当社では毎年春の新人研修の振り返りをもとに、次年度の新人研修についての検討を行っております。2025年春は近年の組織課題の一つである従業員の離職防止に役立つ研修サービスの開発と若手教育の充実に役立つ新作研修を企画していました。その一環で、企業・組織での若手社員の現状や離職防止策などをテーマに、アンケート調査を実施いたしました。

各企業・組織が2、3年目の若手に期待する姿や指導側への教育の必要性、離職防止の取り組みなどについてお尋ねしました。2024年5月に企業・組織の人事・教育担当者向け実施したアンケート調査の結果から一部抜粋してご紹介いたします。

※2024年4月25日～5月15日にWEBアンケートにて実施、回答企業数35社

### 2年目への期待は積極性・主体性

人事担当者からの2年目への期待は「積極性」「主体性」が多くあがっています。「失敗してもよいから積極的に行動してほしい」という意味合いでの記述が多かったのが特徴的です。「一人で業務ができる、ハウレンソウを的確にできる」など一年目の経験を生かして業務に臨んでほしいという意見も多くありました。企業の人事担当の方へのアンケートと別に、当社が研修時に実施する受講者への事前課題の分析や、当社若手社員へのヒアリングも実施したところ、若手社員に人事が求める2年目像と若手社員の意見に共通するキーワードとして、「まだ失敗できる」「チャレンジ」がありました。

【設問】仕事での行動、振る舞いで社会人2年目に求めること（仕事の進め方、姿勢、スキル等）、このくらいできてほしいという期待をご自由に記述ください。（自由記述を当社にて分類／単位：件）

2年目研修の事前課題・当社若手社員ヒアリング結果の抜粋（若手社員の意見）＜2年目の自分を振り返って思うこと＞

2年目のときには長期的な視点、組織的な視点がなかった行動の何が良くて何が悪いのか、自信がなかった会社の基礎、暗黙知を知りたかったチャレンジしておけばよかった、失敗しておいたほうがよい社内外問わず色々な大人と話す（相談しやすい環境を作る）これまでは与えられた仕事だったが、今後は自発的に動く必要があるキャリアが不安

＜具体的に知りたかったこと、知りたいこと＞

数字の管理交渉タスク管理、優先順位付け会社の方針と顧客の要望のすり合わせ業務報告の仕方（上司の意図のくみ取り方、重要度の見極め方）文章の書き方、わかりやすいメール上司の指示と考えが異なるときの伝え方  
株式会社インソース より

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!  
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック