

2020 年 6 月 30 日
株式会社 リクルート マネジメント ソリューションズ

**新入社員研修のオンライン化、上司や先輩になかなか対面で会えない…
これまでとは全く異なる働き方に直面！コロナ禍で入社した新入社員の傾向とは？
上司や先輩社員に期待される対応も明らかに**

2020 年 新入社員意識調査 結果を発表

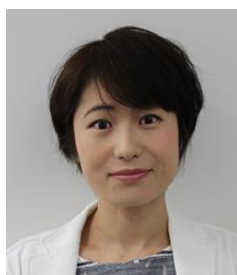
企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都品川区 代表取締役社長：藤島 敬太郎 以下、当社）は、「2020 年新入社員意識調査」を実施し、「社会人として働く上で大切にしたいこと」「職場や上司に期待すること」「仕事をする上で不安に思っていること」などについて公表しました。

詳細 URL：https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000867/

1. 調査背景と結果のポイント

当社では「新入社員は働くうえで何を大切に、仕事にどのような期待と不安を持っているのか」について、2010 年から定点意識調査を行っております。結果を経年比較することで、その年に入社した新入社員の傾向の変化を把握し、企業や上司世代がどのように育成することが望ましいのかを研究員が分析しています。

研究員のご紹介



**リクルートマネジメントソリューションズ
HRD 事業開発部 研究員 小松 苑子**

2008 年より人材派遣会社にて営業職を経験後、営業企画職として新人・若手社員の教育体系を構築。2017 年にリクルートマネジメントソリューションズに入社。

現在は、主に営業職や新人・若手社員向けのトレーニング商品の企画開発に取り組んでいる。

■ 調査結果より一部抜粋 ※調査の詳細は、「3. 調査結果」を参照ください。

【働くうえで大切にしたいこと】

- 「スキル・知識」「自己成長」「人・社会への貢献」に高関心、率先して挑戦・行動することには関心が低い
- ・ 「働いていく上で大切にしたいこと」の項目では、一昨年まで不動の 1 位だった「社会人としてのルール・マナーを身につけること」が、昨年「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」と入れ替わり、今年もそのまま 1 位に（昨年より 5.3 ポイント増加し、過去最高の 49.1%）。一方で、「何事も率先して真剣に取り組むこと」「新しい発想や行動で、職場に刺激を与えること」は、2010 年の調査開始以降下がり続け、過去最低に。
- ・ 「仕事をする上で重視すること」の項目でも同様の傾向が見られ、自分の「成長」「貢献」というワードの選択率は共に 30%を超えたが、「達成」「創造」「ビジョン」「競争」というワードは 10%以下の選択率に。
- ・ さらに、得意/得意ではない/今後意識的に取り組みたいスタンスを問う調査では、『試行』『自発』は「得意ではない」「今後取り組みたい」のトップ 2 に。相手の期待を考え応えようとする『相手基準』のスタンスは得意の認識が強い。

【理想の職場】

- 鍛えあい、活気のある職場よりも、助けあい、互いの個性を尊重するアットホームな職場を求める**
「お互いに助けあう」「アットホーム」「お互いに個性を尊重する」はこの3年間不動のトップ3で、特に「お互いに助けあう」の回答は調査開始以来 20.0 ポイント上がっており、過去最高の選択率に。一方で、「活気がある」「お互いに鍛えあう」の選択率は下がり続けており、それぞれ過去最低に。

【理想の上司像】

- 上司・先輩には、「一人ひとりの声の傾聴」「良い点を認め、褒めること」「丁寧な指導」を期待**
上司や先輩に求める関わりとして、「相談にのり、フォローする」「よい点があれば積極的に認める／褒める」「意見や考え方に耳を傾け、受け止める」に約 80%が「当てはまる」と回答。また、「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」の選択率は、調査開始以来 14.9 ポイント上がり、過去最高となった。

【仕事をする上での不安】

- 新型コロナウイルス流行の影響からか、「人間関係の構築」や「自身の成長へ」の不安が高まっている**
「不安に思っていること」の項目では、「先輩・同僚とうまくやっていけるか」が昨年より 7 ポイント、「自分が成長できるか」が 4.3 ポイント、「生活環境や習慣の変化に対応できるか」が 2.2 ポイント上がった。

【管理職への意識】

- 管理職に「なりたい」と答えたのは2割弱、「どちらとも言えない」が2割超え**
なりたい理由の1位は「自分が成長できるから」で 61.9%。なりたくない理由は、興味関心のなさや自分のやりたいことに反するというよりも、自分の管理職のイメージと照らしあわせて「向いていないように思うから」で 66.7%。

2. 研究員による新入社員の特徴を踏まえた育成のポイント解説

<育成のヒントになる新入社員の特徴>

- ・ファーストペンギン※のように、新しいものに対して恐れず率先して試行挑戦することへの関心が低い（調査1/Q1の項目9.10、調査2/Q4）
- ・「厳しい指導」は求めないが、率直なフィードバックを拒否するわけではない（調査1/Q2の項目7、調査2/Q2の項目5、調査2/Q3の項目6）
- ・「成長」に対して関心がある（調査1/Q5項目3、調査1/Q6②管理職になりたい理由1位、調査2/Q1仕事をする上で重視すること）
- ・互助の精神がある（調査1/Q2項目1、調査2/Q2項目4）

<受け入れる上司・先輩の対応のヒント>

新しい価値の創造のために

- ・仕事の依頼時や組織の要望を伝える時には、一人ひとりの成長・貢献に対する想いと組織の要請を統合したメッセージとして、本人への期待を伝える
- ・本人の自発性や試行的な行動を観察・認知し、その行動による成功体験を本人に振り返ってもらうよう働きかける。そうすることで、効力感や自信をもってもらい、さらなるチャレンジにつなげる
- ・個人のチャレンジを奨励する制度・仕組みをつくる

効果的なフィードバックのために

- ・言葉・語気・態度など、表面的な厳しさの衣をつけない
- ・事前に、フィードバックする基準や意味、重要性などを伝える。
また、それらに相手が合意・納得している状態をつくる
- ・普段から本人をよく観察し、特性を理解した上で伝える

※ファーストペンギン：新たな狩場を見つけたときに率先して海へ飛び込んでいく勇気のあるペンギンをいいます。

3. 調査結果

【調査 1】

Q1：あなたが社会人として働いていく上で大切にしたいことは何ですか？

▶スキル・知識への関心が高いが、率先して挑戦・行動する志向は年々下降気味

- ・一昨年まで首位だった「社会人としてのルール・マナーを身につけること」が、昨年「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」と入れ替わり、今年もそのまま首位に（過去最高）
- ・「何事も率先して真剣に取り組むこと」「新しい発想や行動で、職場に刺激を与えること」は調査開始（2010年）以降下がり続けて過去最低
- ・「仕事で高い成果を出すこと」が過去最高

Q：あなたが社会人として働いていく上で大切にしたいことは何ですか？

選択肢（選択率順）	2020年	2019年	2018年	昨年との比較 (pt)	5年間の比較 (pt)	10年間の比較 (pt)
仕事に必要なスキルや知識を身につけること	49.1%	43.8%	42.3%	5.3 ↑	7.0 ↑	11.1 ↑
社会人としてのルール・マナーを身につけること	46.9%	42.2%	43.8%	4.7 ↑	-0.9 ↓	-3.1 ↓
周囲（職場・顧客）との良好な関係を築くこと	37.7%	38.2%	38.9%	-0.5 ↓	1.1 ↑	-1.3 ↓
任せられた仕事を確実に進めること	37.4%	36.2%	34.5%	1.3 ↑	2.2 ↑	4.4 ↑
元気にいきいきと働き続けること	30.6%	28.9%	29.3%	1.7 ↑	0.4 ↑	-2.4 ↓
失敗を恐れずにどんどん挑戦すること	25.4%	28.4%	29.9%	-3.0 ↓	-2.5 ↓	0.4 ↑
仕事で高い成果を出すこと	20.0%	19.1%	17.7%	0.9 ↑	1.3 ↑	6.0 ↑
何があってもあきらめずにやりきること	18.9%	17.2%	18.5%	1.6 ↑	1.3 ↑	-5.1 ↓
何事も率先して真剣に取り組むこと	15.1%	19.7%	17.5%	-4.6 ↓	-4.6 ↓	-2.9 ↓
新しい発想や行動で、職場に刺激を与えること	9.1%	13.1%	13.2%	-3.9 ↓	-2.9 ↓	-3.9 ↓
会社の文化・風土を尊重すること	2.0%	2.7%	2.7%	-0.7 ↓	-0.4 ↓	0.0 →
その他（具体的に）	0.9%	0.5%	0.9%	0.3 ↑	0.1 ↑	0.9 ↑

Q2：あなたはどのような特徴を持つ職場で働きたいですか？

▶鍛えあい、活気のある職場よりも、助けあうアットホームな職場を求める

- ・この3年、「お互いに助けあう」「アットホーム」「お互いに個性を尊重する」は不動のトップ3
- ・「お互いに助けあう」の伸びが著しい（調査開始以来 20.0 ポイント UP で過去最高）
- ・「活気がある」「お互いに鍛えあう」は下がり続けている（それぞれ過去最低）

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？

選択肢（選択率順）	2020 年	2019 年	2018 年	昨年との比較 (pt)	5 年間の比較 (pt)	10 年間の比較 (pt)
お互いに助け合う	68.0%	60.4%	57.2%	7.6 ↑	12.6 ↑	20.0 ↑
アットホーム	50.0%	47.4%	44.1%	2.6 ↑	4.8 ↑	7.0 ↑
お互いに個性を尊重する	41.7%	43.4%	41.8%	-1.7 ↓	8.5 ↑	14.7 ↑
遠慮をせずに意見を言い合える	36.6%	37.6%	37.6%	-1.0 ↓	-2.8 ↓	-3.4 ↓
活気がある	27.1%	32.8%	35.1%	-5.6 ↓	-10.3 ↓	-16.9 ↓
皆が 1 つの目標を共有している	25.7%	25.1%	26.5%	0.6 ↑	-6.2 ↓	-8.3 ↓
お互いに鍛え合う	14.6%	16.1%	18.9%	-1.6 ↓	-6.8 ↓	-10.4 ↓
ルール・決め事が明確	10.9%	11.8%	13.3%	-0.9 ↓	0.1 ↑	-1.1 ↓
その他（具体的に）	1.7%	0.7%	0.6%	1.0 ↑	1.3 ↑	1.7 ↑

Q3：あなたが上司に期待することは何ですか？

▶ 熱血型リーダーはなく、丁寧に指導・傾聴・認知できる支援型リーダーを期待している

- ・「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」「好き嫌いで判断をしないこと」「よいこと・よい仕事をほめること」「職場の人間関係に気を配ること」が伸びている
- ・「一人ひとりに対して丁寧に指導すること」の伸びが著しい（調査開始以来 14.9%UP で過去最高）
- ・「言うべきことは言い、厳しく指導すること」「周囲を引っ張るリーダーシップ」は、大きく低下

Q：あなたが上司に期待することは何ですか？

選択肢（選択率順）	2020 年	2019 年	2018 年	昨年との比較 (pt)	5 年間の比較 (pt)	10 年間の比較 (pt)
相手の意見や考え方に耳を傾けること	53.7%	49.2%	47.4%	4.6 ↑	5.6 ↑	9.7 ↑
一人ひとりに対して丁寧に指導すること	46.9%	44.8%	41.7%	2.0 ↑	10.8 ↑	14.9 ↑
好き嫌いで判断をしないこと	37.7%	34.5%	32.5%	3.2 ↑	8.7 ↑	3.7 ↑
よいこと・よい仕事を褒めること	34.0%	26.5%	24.1%	7.5 ↑	13.9 ↑	13.0 ↑
職場の人間関係に気を配ること	29.7%	27.8%	26.3%	2.0 ↑	4.0 ↑	5.7 ↑
仕事に情熱を持って取り組むこと	25.1%	29.1%	26.9%	-4.0 ↓	-4.9 ↓	-6.9 ↓
言うべきことは言い、厳しく指導すること	18.3%	24.4%	28.6%	-6.1 ↓	-17.5 ↓	-18.7 ↓
周囲を引っ張るリーダーシップ	13.7%	16.7%	19.8%	-3.0 ↓	-9.1 ↓	-16.3 ↓
仕事がバリバリできること	10.0%	11.8%	14.3%	-1.8 ↓	-3.0 ↓	-1.0 ↓
ルール・マナーを守り、清廉潔白であること	7.1%	9.3%	9.5%	-2.1 ↓	-3.8 ↓	-1.9 ↓
部下に仕事を任せること	3.4%	5.8%	5.4%	-2.3 ↓	-2.6 ↓	-2.6 ↓
その他	0.6%	0.6%	0.8%	0.0 →	0.2 ↑	-1.4 ↓

Q4：あなたがこれから身につけたい・伸ばしたいと思っている力は何ですか？

▶「文章力」についての関心が高まり、交渉力や語学力への関心が低い

- ・「文章力」が伸びている（過去最高）
- ・「交渉力」「語学力」「リーダーシップ」「資格」が下落し続けている（それぞれ過去最低）

Q：あなたがこれから身につけたい・伸ばしたいと思っている力は何ですか？

選択肢（選択率順）	2020年	2019年	2018年	昨年との比較 (pt)	5年間の比較 (pt)	10年間の比較 (pt)
コミュニケーション力	62.6%	59.7%	60.2%	2.9 ↑	0.1 ↑	-0.4 ↓
専門知識	35.1%	35.6%	32.6%	-0.4 ↓	2.5 ↑	-0.9 ↓
プレゼンテーション力	31.1%	30.3%	27.5%	0.8 ↑	2.1 ↑	5.1 ↑
論理的思考力	27.4%	28.1%	24.4%	-0.7 ↓	-0.1 ↓	5.4 ↑
マナー	24.6%	22.1%	22.7%	2.5 ↑	-2.7 ↓	-3.4 ↓
チームワーク	18.3%	19.9%	19.8%	-1.7 ↓	1.9 ↑	-1.7 ↓
文章力	18.0%	14.3%	14.1%	3.7 ↑	5.0 ↑	5.0 ↑
交渉力	18.0%	19.9%	21.8%	-1.9 ↓	-4.1 ↓	-5.0 ↓
スキル	15.1%	15.4%	15.3%	-0.2 ↓	5.0 ↑	3.1 ↑
語学力	14.9%	19.4%	19.3%	-4.5 ↓	-3.7 ↓	-3.1 ↓
リーダーシップ	11.7%	13.2%	16.7%	-1.5 ↓	-4.5 ↓	-3.3 ↓
資格	6.3%	8.1%	7.9%	-1.8 ↓	-2.7 ↓	-5.7 ↓
その他（具体的に）	1.4%	1.5%	1.0%	-0.1 ↓	0.6 ↑	1.4 ↑

※「昨年との比較」「5年間の比較」「10年間の比較」のpt数は小数点以下を四捨五入して表示しております

Q5：あなたが仕事・職場生活をする上で不安に思っていることは何ですか？

▶人間関係の構築や自身の成長への不安が高まっている

- ・最も不安が高まっているのは、「先輩・同僚とうまくやっていけるか」と「生活環境や習慣の変化に対応できるか」（過去最高）
- ・「やりたい仕事ができるか」については昨年からポイントが低下

Q：あなたが仕事・職場生活をする上で不安に思っていることは何ですか？

選択肢（選択率順）	2020年	2019年	2018年	昨年との比較 (pt)	5年間の比較 (pt)	10年間の比較 (pt)
仕事についていけるか	62.3%	61.6%	57.5%	0.7 ↑	0.6 ↑	3.3 ↑
先輩・同僚とうまくやっていけるか	45.7%	38.7%	37.3%	7.0 ↑	7.8 ↑	8.7 ↑
自分が成長できるか	37.1%	32.9%	35.9%	4.3 ↑	1.9 ↑	1.1 ↑
生活環境や習慣の変化に対応できるか	31.7%	29.5%	24.9%	2.2 ↑	3.4 ↑	4.7 ↑
私生活とのバランスが取れるか	29.1%	32.6%	32.3%	-3.5 ↓	-1.3 ↓	-1.9 ↓
上司とうまくやっていけるか	25.4%	27.8%	25.6%	-2.3 ↓	0.3 ↑	-0.6 ↓
十分な収入が得られるか	18.0%	17.6%	18.2%	0.4 ↑	4.1 ↑	4.0 ↑
やりたい仕事ができるか	12.6%	17.8%	16.7%	-5.3 ↓	-1.5 ↓	-1.4 ↓
会社の風土が自分に合ったものか	8.0%	6.5%	9.5%	1.5 ↑	-1.0 ↓	2.0 ↑
雇用が継続されるか	4.6%	3.5%	3.2%	1.1 ↑	-0.8 ↓	-3.4 ↓
その他（具体的に）	1.4%	1.6%	1.3%	-0.2 ↓	0.1 ↑	-0.6 ↓

**Q6①：あなたは管理職（組織やグループを統括・運営する立場）にどれくらいなりたいですか。
（新入社員として入社する組織の中に限りません）**

▶管理職に「なりたい」と答えたのは2割弱。「どちらとも言えない」が2割超え。

- ・管理職に強くなりたいたいと思っているわけではなく、どちらかと問われればなりたいたい方だと答えた回答者が4割弱

Q：あなたは管理職（組織やグループを統括・運営する立場）にどれくらいなりたいですか。
（新入社員として入社する組織の中だけに限りません）

選択肢（選択率順）	選択率
どちらかと言えばなりたい	38.6%
どちらとも言えない	23.4%
なりたい	19.1%
未回答	8.6%
どちらかと言えばなりたくない	8.3%
なりたくない	2.0%

**Q6②：【管理職に「なりたい」「どちらかと言えばなりたい」理由（最大3つまで選択）】
【管理職に「なりたくない」「どちらかと言えばなりたくない」理由（最大3つまで選択）】**

▶管理職になりたい理由1位は「成長」、管理職になりたくない理由1位は「向いていない」

- ・なりたい理由1位の「成長」は、調査2のQ1「仕事をする上で重視するキーワード」とも同一
- ・なりたくない理由は、興味関心のなさや自分のやりたいことに反するというよりも、自分の管理職のイメージと照らしあわせて、「向いていない」から

Q：管理職（組織やグループを統括・運営する立場）に「なりたい」「どちらかと言えばなりたい」理由。

選択肢（選択率順）	選択率
自分が成長できるから	61.9%
多くの報酬がもらえるから	48.5%
会社から自分が評価されたと思えるから	43.6%
高い目標を達成する喜びを手に入れられるから	34.7%
より大きな影響力を周囲に及ぼすことができるから	23.8%
責任範囲や扱う金額の大きな仕事にチャレンジできるから	22.8%
社会的な地位が向上するから	13.9%
自分の能力や適性が活かせるから	12.9%
部下育成の醍醐味を味わえるから	11.9%
管理職についたほうが、自分のやりたいことができるから	9.9%
リストラされない（雇用が保障される）から	2.5%
その他（具体的に）	1.5%
同期に遅れないですむから	0.5%

選択肢（選択率順）	選択率
自分には管理職は向いていないように思うから	66.7%
面倒な調整業務などが増えそうだから	25.0%
時間的な業務負担が高そうだから	25.0%
現場の仕事の方が面白そうだから	25.0%
組織やグループを統括・運営することに興味が無いから	22.2%
自分のやりたい仕事ができなくなりそうだから	16.7%
責任の重い仕事をしたくないから	13.9%
自分の専門性が磨かれなくなりそうだから	11.1%
報酬面でのメリットが少なそうだから	8.3%
自分にとって成長を感じられなさそうだから	8.3%
部下育成に興味が無いから	5.6%
その他（具体的に）	2.8%

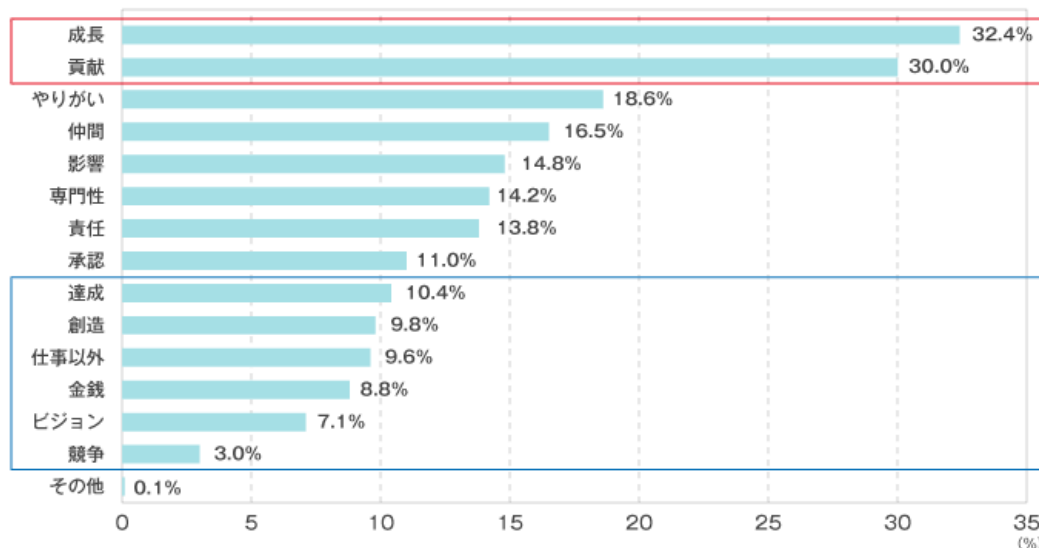
【調査 2】

**Q1：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。**

▶ 『成長』『貢献』が 3 割超え、一方で『創造』『仕事以外』『金銭』『ビジョン』は 1 割以下

Q：あなたが仕事をする上で重視することは何ですか？あ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。

仕事をする上で重視すること（キーワード）（2 つまで選択）



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
やりがい	やることの意味や意義が強く感じられる
仲間	仲間と支え合う、皆で一体となって取り組む
影響	世の中に影響を与える、多くの人を動かす
専門性	専門性を深める、第一人者になる
責任	責任を果たす、役割を果たす
承認	人から認められる
達成	目標を達成する
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
金銭	より多くの報酬を得る
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

Q2：【理想の職場について】

あなたが職場に求めることとして、以下のことはどの程度当てはまりますか？

- ▶「困っているときの助け合い」「チャレンジできる雰囲気」「一致団結」「個性の尊重」を
求めるが、「互いによきライバルとして競い合う」ことは強く求めている

Q：あなたが職場に求めることとして、以下のことはどの程度当てはまりますか。

職場の特徴	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない
皆が1つの目標に向かって一致団結して進めていく	72%	25%	2%	1%	0%
互いによきライバルとして競い合う	42%	40%	11%	5%	1%
失敗を気にせずチャレンジできる雰囲気がある	73%	23%	3%	1%	0%
困っているときは互いに助け合う	89%	11%	0%	0%	0%
言いにくいことでも率直にフィードバックし合う	64%	32%	3%	1%	0%
アットホームな雰囲気でのびのびできる	61%	29%	8%	1%	0%
考えや価値観を押し付けず、互いに個性を尊重する	71%	25%	3%	0%	0%
ワークライフバランスを保つことに理解がある	69%	26%	5%	1%	0%
過度な干渉がなく、自分のスタイルで自由に動く	35%	44%	17%	4%	0%

Q3：【理想の上司・先輩について】

あなたが上司や先輩に求める関わりとして、以下のことはどの程度当てはまりますか？

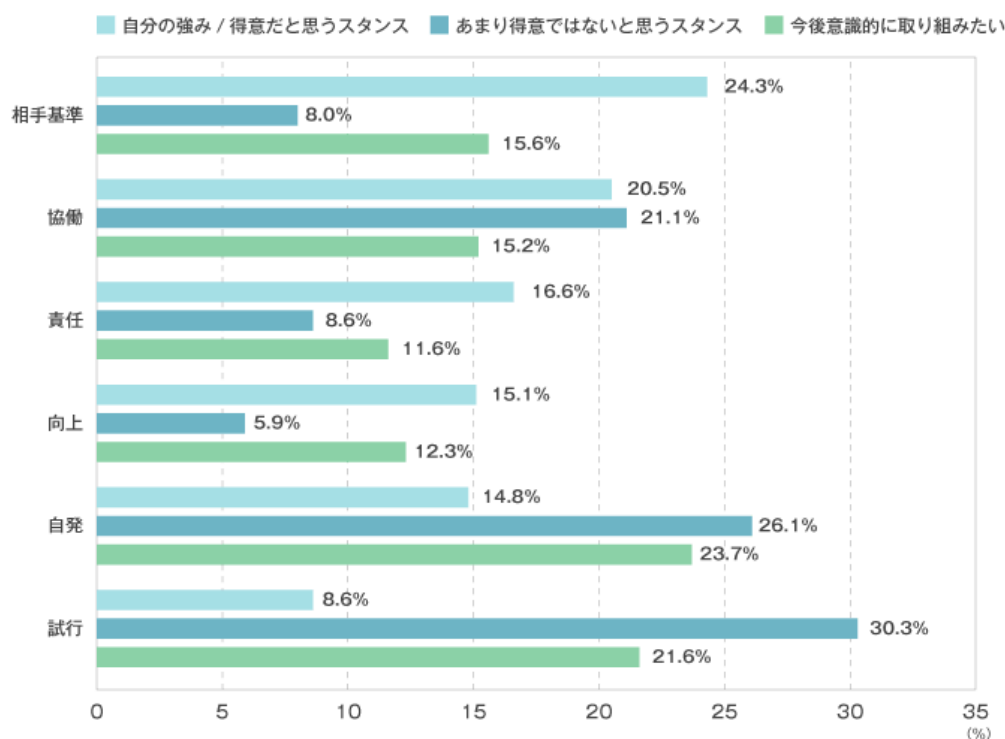
- ▶「相談にのり、フォローする」「認める・褒める」「耳を傾け、受け止める」関わりを
強く求める

Q：あなたが上司や先輩に求める関わりとして、以下のことはどの程度当てはまりますか。

行動・特徴	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない
目指す方向を示し、メンバーをやる気にさせながら引っ張っていく	68.4%	26.7%	3.5%	1.2%	0.2%
自ら率先垂範して行動し手本を示す	60.5%	30.3%	7.1%	2.0%	0.1%
何の仕事かを任せかは、メンバーの意思ややりたいことを尊重する	36.5%	46.8%	14.5%	2.0%	0.2%
的確な指示やアドバイスをタイムリーに行う	68.8%	25.8%	4.0%	1.2%	0.2%
仕事の進め方は、本人の考えややり方を尊重して任せる	33.9%	47.3%	15.9%	2.6%	0.3%
言うべきことは言い、厳しいフィードバックも行う	56.3%	36.2%	5.6%	1.9%	0.1%
メンバー一人ひとりの個性・持ち味をしっかり理解する	77.3%	20.8%	1.6%	0.3%	0.0%
メンバーの意見や考え方に耳を傾け、受け止める	81.0%	18.1%	0.8%	0.0%	0.1%
よい点があれば積極的に認める／褒める	83.7%	14.2%	1.9%	0.2%	0.0%
メンバーが困っているときは相談にのり、フォローする	83.8%	15.0%	1.0%	0.2%	0.0%

Q4：リクルートマネジメントソリューションズの新入社員研修で「大切にしたいビジネスパーソンの行動や姿勢」として伝えている6つのスタンスについて、「得意と思うもの」「得意ではないと思うもの」「今後意識したいもの」を1つずつ選択してください。

▶『試行』『自発』は「得意ではない」「今後取り組みたい」のトップ2、『相手基準』は強みであるという認識



スタンス	内容
相手基準	相手の期待を考え、応えようとする
協働	自分だけで抱え込まず、周囲の力を借り、生かそうとする
責任	約束・ルール・納期・コストを守り、自分の役割を果たそうとする
向上	よりよい仕事・状態・自分を目指す
自発	受け身にならず、自分から動こうとする
試行	失敗や否定を恐れず、思い切ってやってみようとする

4. 調査概要

【調査 1】

調査対象	全国各地で開催した株式会社リクルートマネジメントソリューションズ実施新入社員導入研修「8つの基本行動」の当該期間での受講者
調査内容	社会人として働く上で大切にしたいこと、職場や上司に期待すること、身につけたい力、など
実施期間	2020年3月～4月
有効回答数	350名
回答者の属性	平均年齢：22.0歳 男女比：約5対5 最終学歴：大卒以上 79.1% 300名未満企業比率：63.1%

【調査 2】

調査対象	リクルートマネジメントソリューションズ学習管理システムでビジネスマナーや基本行動・スタンスを学んだ受講者
調査内容	社会人として仕事をする上で重視すること、理想の職場や理想の上司・先輩、得意・不得意・意識したいスタンスなど
実施期間	2020年3月～5月
有効回答数	1680名
回答者の属性	300名未満企業比率：63.1%

5. 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 企業概要

リクルートマネジメントソリューションズは、「人材採用・人材開発・組織開発・制度構築」の4つの事業領域とHRアナリティクス・アセスメント・トレーニング・コンサルティングの4つのソリューション手法を駆使し、企業の「個と組織を生かす」ことを支援しています。領域の広さと人事知見の深さを強みに日本における業界のリーディングカンパニーとして、ヒューマンリソースマネジメントの様々な課題に向き合い続けています。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。

<株式会社リクルートマネジメントソリューションズ>

所在地：東京都品川区大崎 1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー7F
 設立：1989年
 資本金：1億円
 代表者：代表取締役社長 藤島 敬太郎
 事業内容：企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進支援
 会社HP：<https://www.recruit-ms.co.jp/company/>

【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 社外広報担当 岩本、小川
 TEL: 03-6670-1042 E-mail: press@recruit-ms.co.jp