

【入社時の“研修”に関する調査】

入社時に「研修があった」55.7%…新卒入社7割・中途入社4割と差
研修は今の業務に「活かされている」59.5%

「実際に教わったことが現場で最初から活かされた」「初心にかえらせてくれる」

研修がなかった方…「必要だったとは思わない」61.0%

研修は“インプット”より“アウトプット”が重要だと思う63.0%

「識学」を使った経営・組織コンサルティングや従業員向け研修を展開する株式会社識学（本社：東京都品川区、代表取締役社長：安藤広大）は、2025年1月21日（火）～22日（水）「入社時の“研修”に関する調査」を行いました。

20代～50代の会社員（※職場規模10人以上）に、入社時に研修が行われたかどうかを聞いたところ、55.7%の方が何らかの研修があったと回答しました。新卒・中途での内訳をみると、新卒入社は76.3%だったのに対し、中途入社は40.3%と大きな差がありました。またその研修の内容について、最も多かったのは「オリエンテーション」の77.0%でしたが、受けた研修の中で最も役に立ったものについては「現場実習」の26.0%という結果でした。そして研修が今の業務に「活かされている」（非常に活かされている／活かされているの合計）と回答したのは59.5%でした。

一方、入社時の研修がなかった方に、研修が必要だったかどうかを聞いてみると「必要だったとは思わない」が61.0%という結果で、その理由としては「前歴があったので必要なかった」や「実際にやるのが一番」などが挙がりました。

■調査背景

昨今、業務の効率化や作業の均衡化がより求められる時代となり、入社時における“研修”の重要性が改めて高まっています。またかつては対面式のオフラインが当たり前でしたが、最近ではオンラインでの研修も盛んに行われることで、その研修の種類についても以前より格段に豊富になってきました。そこで今回の調査では、そもそもどの程度の方が入社時に研修を受けたのかをはじめ、新卒・中途入社で研修の有無に差はあるのか、そしてどんな研修を受け、役に立ったのか、一方研修がなかったという方にも研修が必要だったかなど、様々な立場や視点から“研修”について調査を行いました。

調査トピックス

- 入社時に「研修があった」全体は55.7%だが、新卒入社7割・中途入社4割と大きな差
- オンライン？オフライン？…研修のスタイルは「社内研修」が95.0%
- 研修内容で多かったのは「オリエンテーション」77.0%、「ビジネスマナー研修」47.0%
- 一方、“最も役に立った研修”は「現場実習」で26.0%
- 研修は今の業務に活かされているか？…「活かされている」が59.5%
→「実際に教わったことが現場で最初から活かされた」「初心にかえらせてくれる」
- 入社時の研修がなかった方…研修が「必要だったとは思わない」61.0%
→「前歴があったので必要なかった」「実際にやるのが一番だから」
- 研修は“インプット”より“アウトプット”が重要だと思う63.0%

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

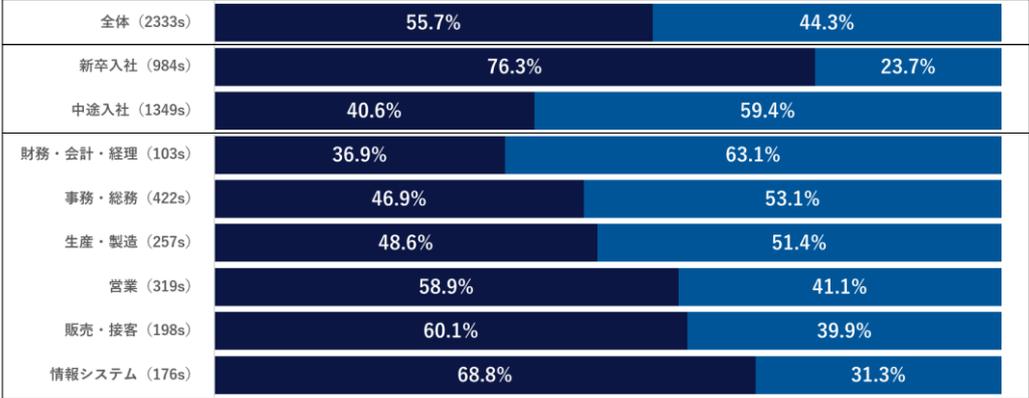
株式会社識学 広報担当：青木

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

**入社時に「研修があった」全体では55.7%だが、新卒入社7割・中途入社4割と大きな差
オンライン？オフライン？…研修のスタイルは「社内研修」が95.0%**

Q1. あなたが現在お勤めの会社に入社した際、何らかの研修はありましたか。

(単数回答、n=2333)



※職種については母数100s以上の職種のみピックアップ。

SHIKIGAKU CO., LTD.

まずはじめに、20代～50代の会社員（※会社規模10人以上）の方に、入社時の研修が行われたかどうかについてお聞きしました。全体では「研修があった」は55.7%、「研修はなかった」44.3%とおおよそ半々という結果でしたが、新卒・中途入社で比較すると、新卒入社は76.3%の方が「研修があった」と回答したのに対し、中途入社は40.3%と大きな差がありました。

また職種別で見ると（母数100s以上の職種のみピックアップ）、「研修がなかった」が「研修があった」を上回ったのは3職種のみで、「財務・会計・経理」「事務・総務」「生産・製造」でした。これはそもそもスキルがある方が就く職種の為に研修が行われなかった、もしくは研修という形ではなく実践の中で仕事を覚えていくといったケースが考えられるでしょう。

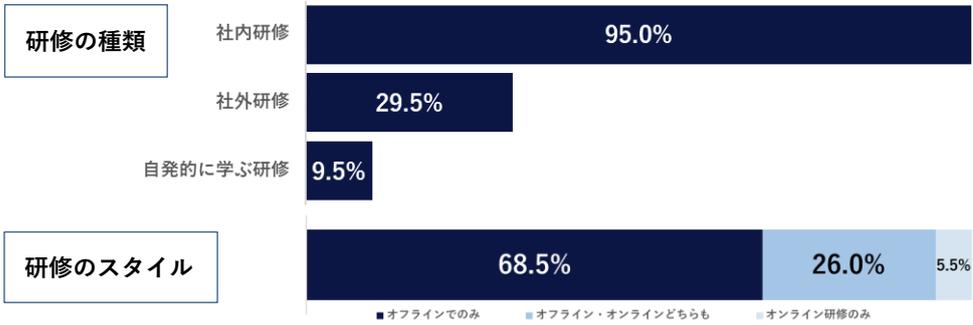
【入社時に研修があったと回答した方のみ】

Q2. 研修の種類について、当てはまるものをお答えください。

(複数回答、n=200)

Q3. また研修のスタイルについて、もっとも当てはまるものをお答えください。

(単数回答、n=200)



SHIKIGAKU CO., LTD.

次に、社内か社外かなどの研修の種類についてと、オフラインかオンラインかなどの研修のスタイルについてお聞きしました。種類については、「社内研修」が95.0%という結果で、スタイルについては、「社内や現場など、オフラインでの研修のみだった」が68.5%でした。

このことから「社内」で「対面式の研修」を受けるケースが多いということがわかりました。

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >
 株式会社識学 広報担当：青木
 TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

研修の内容で多かったのは「オリエンテーション」77.0%、「ビジネスマナー研修」47.0%
一方、“最も役に立った研修”は「現場実習」で26.0%

Q4.研修で実施された内容について、当てはまるものを全てお答えください。

(複数回答、n=200)

Q5.その中で、最も役に立った研修内容についてお答えください。

(単数回答、n=200)

Q6.印象に残っている研修や研修時の印象的なエピソードを教えてください。

(自由回答、n=178) ※Q5 で最も役に立った研修があると回答した方のみ

「実施された研修内容」		「その中で最も役に立った研修」	
(複数回答/単数回答 n=200)			
	実施された研修		最も役に立った研修
1	オリエンテーション	77.0%	② 22.5%
2	ビジネスマナー研修	47.0%	③ 11.5%
3	現場実習	40.5%	① 26.0%
4	業界知識研修	35.5%	④ 10.0%
5	コンプライアンス研修	34.5%	⑨ 2.0%
6	情報セキュリティ研修	28.0%	⑦ 2.5%
7	製品・サービス研修	23.5%	⑤ 5.0%
	コミュニケーションスキル研修		⑩ 1.5%
9	ITスキル研修	21.0%	⑤ 5.0%
10	営業スキル研修	19.0%	⑦ 2.5%

SHIKIGAKU CO., LTD.

続いて、入社時に実施された研修の詳細についてと、その中で最も役に立ったものについてお聞きしました。実施された研修で最も多かったのは、「オリエンテーション（会社の概要、ビジョン、ミッション、価値観、組織構成などを紹介する研修）」で 77.0%、ついで「ビジネスマナー研修」47.0%、「現場実習（実際の業務を通じて、実践的なスキルや知識を学ぶトレーニング）」40.5%でした。この結果から、様々なバックグラウンドを持った方が入社してくる中で、まずは会社として新入社員に何を求めているかを明確にし、社員としての価値観の教育を重要視していることが分かりました。一方、実施された研修の中で最も役に立ったものについては、「現場実習」が 26.0%とトップで、次いで「オリエンテーション」の 22.5%でした。

また、印象的だった研修内容やエピソードについてもお聞きしました。

【ためになった研修のエピソード】

- ・上司との接し方を実践的に行った。上司から可愛がられるようになった。(24 歳男性/人事労務/新卒)
- ・先輩社員が講演をおこない、過去にあった億規模の失敗談を聞いた時は印象に残ったし、自分はやらないようにしようと思った。(38 歳男性/情報システム/新卒)
- ・チームに分かれて1つのテーマや企画に対して話し合うグループワークがコミュニケーションにもなり良かった。(40 歳女性/事務総務/中途)
- ・分かったつもりでいたビジネスマナーを改めて学習できた。(46 歳女性/人事労務/中途)

【“はてな？”だった研修のエピソード】

- ・山登りがあり疲れました。意味がわからない研修でした。(56 歳男性/研究開発/新卒)
- ・必要以上に大きい声で挨拶をする…という無意味な事をやらされた。(41 歳男性/研究開発/中途)

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >
 株式会社識学 広報担当：青木
 TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

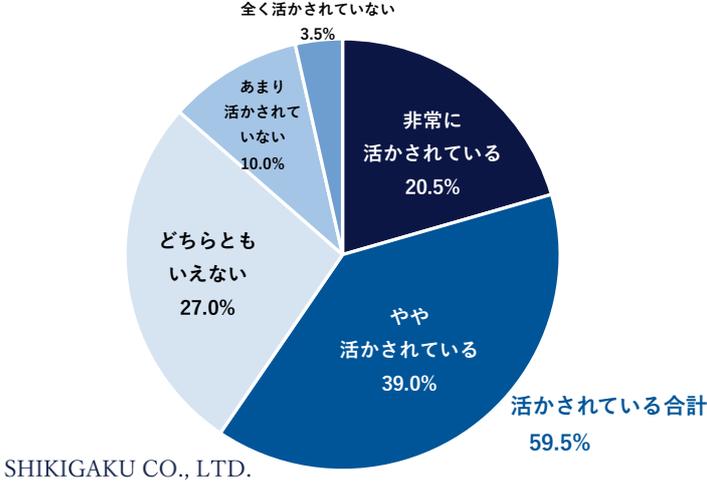
研修は今の業務に活かされているか？…、「活かされている」が 59.5%
その理由…「実際に教わったことが現場で最初から活かした」「初心にかえらせてくれる」

Q7.研修は実際の業務にどの程度活かされましたか。

(単数回答、n=200)

Q8.上記のように回答した理由をお答えください。

(自由回答、n=200)



では入社時に研修を受けた方は、実際の業務にどの程度役に立っていると実感しているのでしょうか。その内訳をみると、「活かされている」(非常に活かされている／活かされているの合計)は 59.5% でした。多くの人が「活かされている」と回答した一方で、残りの 4 割近くの方は実際に受けた研修が活かされているのか疑問に思っているという結果でした。

入社時の研修が「活かされた」「活かされていない」それぞれの理由については、以下のようなものが挙がりました。

【入社時の研修が「活かされた」と回答した方】

- ・実際に教わったことが現場で最初から活かしたり役に立ったから。(40 歳女性／事務総務／中途)
- ・基礎を知らないと方針が決められず、指示待ちになってしまう。(58 歳男性／情報システム／中途)
- ・同期と情報交換などして心強い仲間ができたと思うから。(29 歳男性／研究開発／新卒)
- ・取引先との接し方や言葉遣いやマナー等は今でも役立っている。(39 歳男性／営業／新卒)
- ・現場を知ることが第一ステップだと思う。(32 歳男性／研修開発／新卒)
- ・昔新人研修を終えた立場なのに、初心にかえらせてくれた。(50 歳男性／カスタマーサポート／中途)

【入社時の研修が「活かされなかった」と回答した方】

- ・会社についての説明だけだったから。(42 歳女性／販売接客／新卒)
- ・結局時間がたつと忘れてしまうから。(45 歳男性／営業／新卒)
- ・研修内容はあくまで基礎で、実際の業務で使うものはごく一部。(38 歳男性／情報システム／新卒)
- ・あくまで触りだけであり、1 回だけやったことなどすぐに忘れる。(38 歳男性／研究開発／新卒)
- ・会社のことは知れたが、実際の業務に活かせる範囲が少なかった。(26 歳男性／販売接客／中途)
- ・緊張で何も覚えてない。(35 歳男性／財務会計経理／新卒)

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >
 株式会社識学 広報担当：青木
 TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

入社時の研修がなかった方…研修が「必要だったとは思わない」61.0%
「前歴があったので必要なかった」「実際にやるのが一番だから」

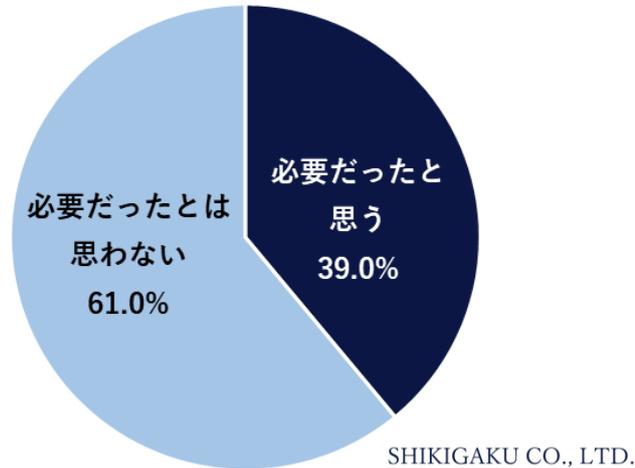
【入社時に研修がなかったと回答した方のみ】

Q9.入社時の研修は必要だったと思いますか。

(単数回答、n=100)

Q10.上記のように回答した理由をお答えください。

(自由回答、n=100)



では一方で、入社時に研修がなかったと回答した方について、入社時に研修は必要だったと思うかを聞いてみたところ、「必要だったとは思わない」が61.0%という結果でした。

研修が「必要だったと思う」「必要だったと思わない」それぞれの理由は以下のことが挙がりました。

【入社時の研修が「必要だったと思う」と回答した方】

- ・ 職場特有の用語や常識がわからないまま現場に放り込まれ困った。(51 歳男性／生産製造／中途)
- ・ 専門の知識がないと仕事ができなかった。(42 歳女性／事務総務／新卒)
- ・ 知識が無いために仕事を覚えるのに時間がかかった。(49 歳男性／設備管理／中途)
- ・ 実践の前に学ぶことが必要だった。(37 歳女性／事務総務／新卒)
- ・ ある程度の技術を付けてからの方が実践に強くなると思う。(26 歳男性／販売接客／新卒)
- ・ 何をしたいのかさっぱりわからなかったから。(45 歳男性／クリエイター・デザイナー／中途)

【入社時の研修が「必要だったと思わない」と回答した方】

- ・ ある程度、口頭や実践で対応出来る仕事のため。(37 歳男性／福祉／中途)
- ・ 前歴があったので必要なかった。(59 歳男性／保安／中途)
- ・ よくわからない研修を受けても意味がないと思うから。(49 歳女性／事務／新卒)
- ・ 実際にやるのが一番だから。(34 歳男性／販売接客／中途)
- ・ 大きな会社ではないので、業務をこなしながら慣れていけばよかった。(39 歳女性／工事／中途)
- ・ 中途の専門分野なのでOJTで良いと思う。(47 歳男性／情報システム／中途)
- ・ 様々な業種の中で、自分は同じ業種がいなかったため、実践の中で教えてもらう方があったと思うから。(43 歳女性／販売接客／中途)

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：青木

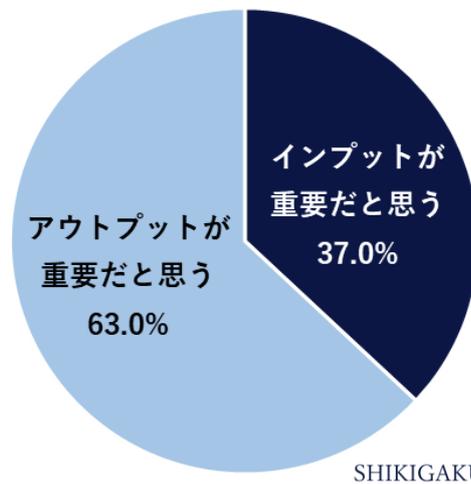
TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

研修は“インプット”と“アウトプット”どちらが重要か？
「インプット」が重要は 37.0% に対し「アウトプット」は 63.0% という結果に…

【全員が回答】

Q11.入社時の研修は、インプット（＝実践に活かされるかに関わらず学ぶこと）とアウトプット（＝実践で活かされる）どちらが重要だと思いますか。

（単数回答、n=300）



SHIKIGAKU CO., LTD.

ここまでの調査のキーワードとして「研修が実践に活かされるか否か」が重要であるということがわかってきました。そこで最後に、研修においてインプット（＝実践に活かされるかに関わらず学ぶこと）とアウトプット（＝実践で活かされる）のどちらが重要かをお聞きしました。その結果「インプット」は 37.0% だったのに対し、「アウトプット」は 63.0% でした。

研修というと、学ぶことで知識を吸収する＝「インプット」の方が重要だと思われがちですが、研修を受けた人にとってはやはり実践できる＝「アウトプット」の方が重要だと思っている方が多いことがわかりました。

【調査結果まとめ】

今回の調査結果では、約 6 割の人が入社時研修を「活かされている」と考えていることがわかりました。これは、新入社員にとって入社時研修が業務上の成果を出すうえで有効である可能性を示唆しています。

実際、「現場で最初から役立った」「基礎を知らないと方針が決められず指示待ちになってしまう」「取引先との接し方や言葉遣い、マナーなどが今でも役立っている」といった声からも、「会社で求められる行動指針を理解し、それを実践に活かせるかどうか」がポイントとなっていることがうかがえます。一方、入社時研修がなかったために苦労した人からは、「職場特有の用語や常識がわからないまま現場に放り込まれて困った」「実践の前に学ぶ機会が必要だった」「何をしたいのかさっぱりわからなかった」などの声があがっています。こうした回答からも、やはり「会社が求める行動様式を理解し、早期に実務へとつなげられる準備ができるかどうか」が、新入社員の活躍を左右する大きな要素であることがわかります。そもそも会社には、多様な価値観や背景を持つ人材が集まります。そのため、「どのような価値観に基づいて行動すべきか」という指針の共有と、「最低限守るべきルールの明示」が不可欠となります。これを入社時に示さないと、個人が一生懸命がんばっても会社の求める方向とずれてしまい、結果的にうまく活躍できないリスクが高まるからです。この点で、入社時研修は非常に有効です。研修によって新入社員が組織の価値観や期待を正しく認識すれば、成果を出しやすくなるからです。さらに、「識学」の考え方では、知識は経験を通じてはじめて「経験知」として身に付くとされています。研修はたいていの場合、知識をインプットする機会となりますが、インプットした

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：青木

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com



知識を意図的に経験に変換し（OJT などの実務体験やシミュレーションを通じて）、フィードバックを得るプロセスを組み込むことで、研修効果は大きく高まると考えられます。したがって、新入社員に早期に活躍してもらうためには、「入社後の業務へ直結する実践の場」として研修を設計することが望ましいでしょう。具体的には、会社が求める価値観や行動指針を明確に伝えるだけでなく、現場でのシミュレーションや OJT などのアウトプット重視のプログラムを組み合わせ、知識→経験→経験知へと変換する仕組みを用意することが重要です。こうした方法によって思考や行動が変化し、新入社員が早期戦力化すると同時に定着率も向上することが期待されます。今後、企業が研修設計を見直す際には、「会社が求める動きを伝えられているか」と「学んだことを実際に活かせる場が確保されているか」という2点を軸に、より効果的な研修プログラムを構築していくことが求められるでしょう。

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：青木

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com



■調査概要

調査機関：株式会社識学

調査対象：20歳～59歳の会社員（正社員）

有効回答数：スクリーニング調査…2333サンプル／本調査…300サンプル

※本調査対象者 300sの内訳…新卒採用 150s／中途採用 150s（内研修を受けた 200s／研修を受けなかった 100s）

調査期間：2025年1月21日（火）～22日（水）

調査方法：インターネット調査

※本調査では、小数点第2位を四捨五入しています。そのため、数字の合計が100%とならない場合があります。

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「株式会社識学が実施した調査結果によると……」

■識学について

【会社概要】

会社名：株式会社識学（SHIKIGAKU Co., Ltd.）

<https://corp.shikigaku.jp/>

本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎 2-9-3 大崎ウエストシティビル 1階

電話番号：03-6821-7560

事業内容：「識学」を使った経営、組織コンサルティング

「識学」を使った従業員向け研修

「識学」をベースとしたwebサービスの開発、提供

「識学」関連書籍の出版

設立：2015年3月

代表者：代表取締役社長 安藤 広大

従業員数：224名（※役員・パートアルバイト除く） ※2024/8/31 時点

支店情報：■大崎分室

〒141-0032 東京都品川区大崎 2-11-1 大崎ウィズタワー8階、19階

電話番号：03-6821-7560

■大阪支店

〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町 3-3-9 田村駒ビル 3階

電話番号：06-4400-6231

■名古屋支店

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦 1-20-30 伏見フロントビル 10階

電話番号：052-990-6577

■福岡支店

〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神 4-6-7 JRE 天神クリスタルビル 2階

電話番号：092-600-7990

■東北営業所

〒980-0803 宮城県仙台市青葉区国分町 1-4-9 enspace4 階

電話番号：03-6821-7560

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：青木

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com