

# 2024年 新人の傾向 **速報** と 今後の育成方針



新人研修の実績

2024年4月受講者数

37,371名

(うち、オンライン受講者数 2,199名)

**in**source  
株式会社インソース

# 1. 2024年新人の傾向分析結果

新人研修に登壇した講師からの声を基に、2024年新人の傾向をまとめました(アンケート、講師報告書より分析)。

## 意欲と事前知識は2極化、行動力とコミュニケーションは3極化

昨年※に続き個人差のある結果となりました。

行動力とコミュニケーションについてはできる／できないの単純な差ではなく、①自発的にできる、②指示があればできる、③意図的にやらないまたは自分の思い通りにやる、の3極化となっています。これまで大多数だった②の指示待ち型の傾向は減少し、③自分の感情や考えを優先させて自分の方法でやる、または意に沿わなければ指示されてもやらないという新しい傾向が出てきました。

## 自分の考え・想い・感情・欲などを隠さず(恥ずかしがらず)に、行動・表現する

行動・表現については恥じらいなく自分をさらけ出すことが、良い方向に現れる場合と、危うさや相手を不快にさせてしまう場合とがあるようです。

## 組織が求めるモラルやマインドと、本人の認識に乖離がある方が多い

組織が大事にしてほしいと思っていることと、本人が大事にしたいこととの相違が、より顕著に現れた結果となりました。

※2023年(昨年)新人の傾向:できている、できていないが「2極化」

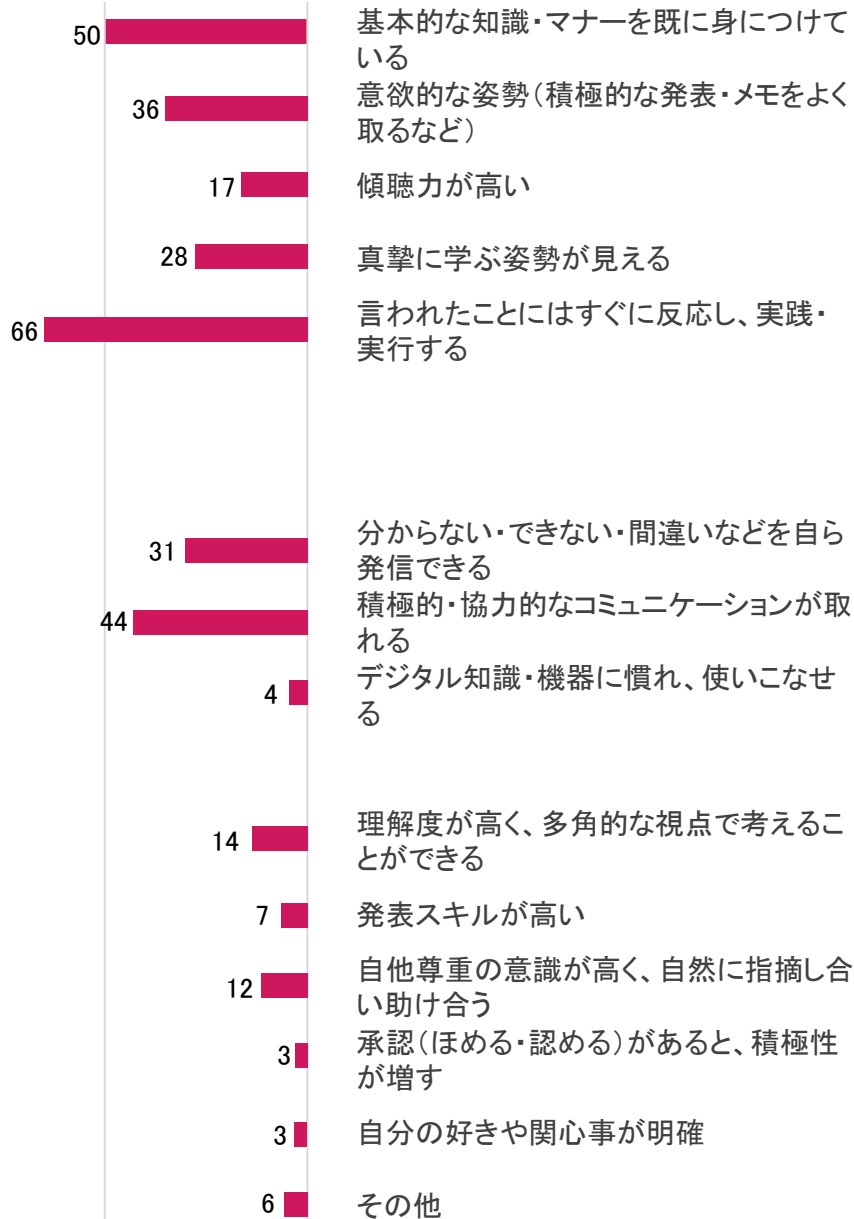
①即時に行動に移せる新人と移さない新人 ②良くも悪くも自分基準、自他尊重の傾向

過去の新人傾向はこちらからご覧いただけます→ [https://www.insource.co.jp/newcommer\\_flash/index.html](https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/index.html)

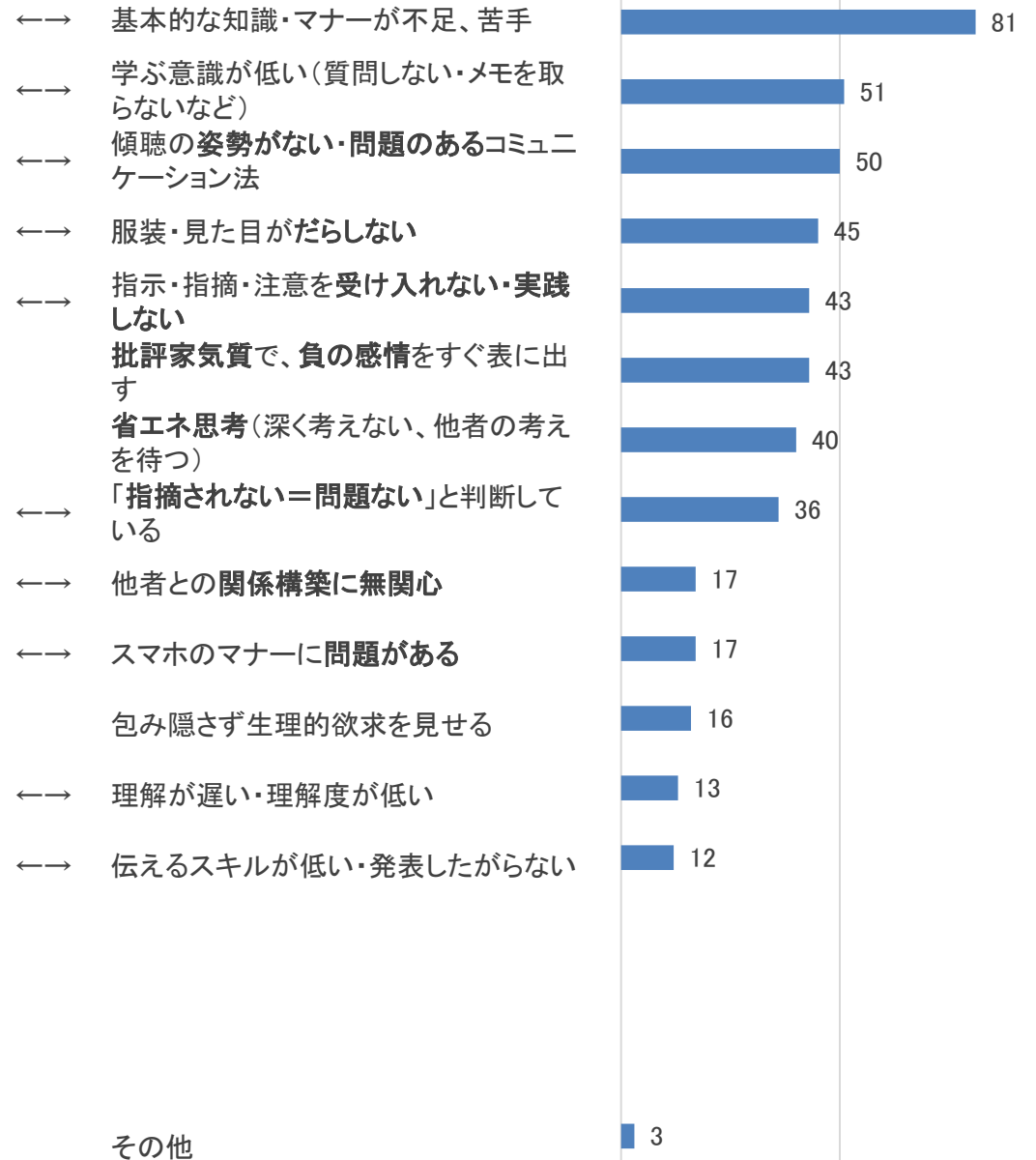
## 2. アンケート集計結果 (有効回答数:218件)

速報

### 良い傾向



### 課題に感じた傾向

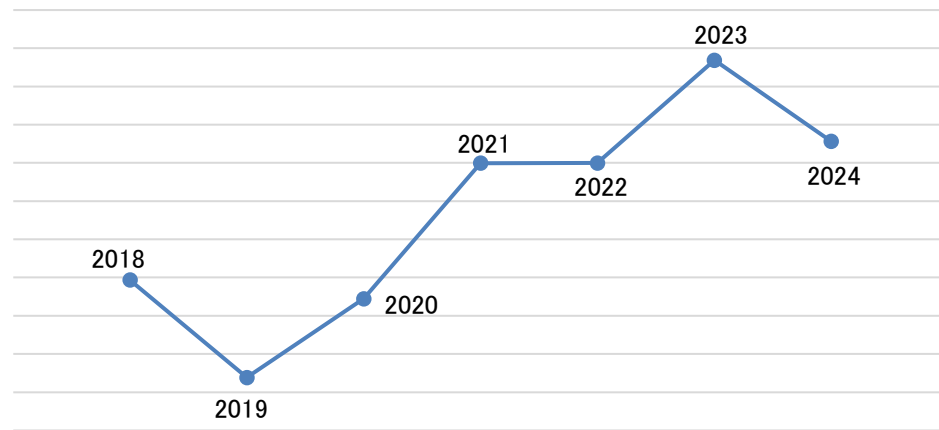


# 【参考】新人8大スキルアセスメント受検結果から見たこと

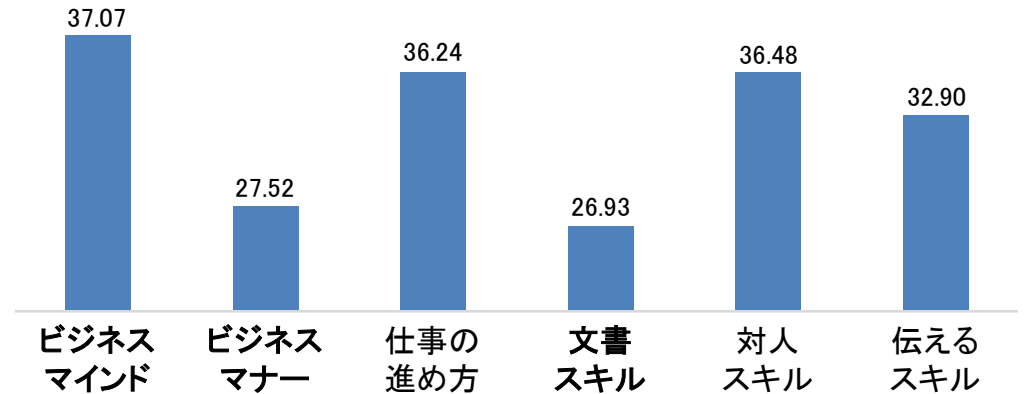
## 新人8大スキルアセスメントとは

新人が持っている課題を8つのスキルに分けて分析・可視化するサービス。現状を把握したうえで苦手分野を指導・強化していくことで成長を促す。

### ①スキルチェック合計点数は上昇傾向(2024年4月15日現在)



### ②2024年スキル別テスト結果は「マインド」が最高スコア、「マナー」「文書」は低スコア



### ③マナー・文書・対人スキルの標準偏差(バラツキ)は過去最大

	ビジネスマインド	ビジネスマナー	仕事の進め方	文書スキル	対人スキル	伝えるスキル	考えるスキル	PCスキル
2018	3.60	5.04	4.14	5.13	3.69	4.67	4.50	8.22
2019	3.79	5.05	4.27	5.02	3.73	4.69	4.51	8.39
2020	3.63	4.63	4.20	4.89	3.80	4.40	4.36	8.52
2021	3.52	4.68	3.90	4.59	3.60	4.56	4.21	7.06
2022	3.52	4.81	4.06	4.77	3.74	4.62	4.45	7.06
2023	3.37	4.91	3.83	4.80	3.48	4.38	4.06	7.03
2024	3.47	<b>5.59</b>	3.87	<b>5.37</b>	<b>3.95</b>	4.64	4.04	7.09

#### ▼各社の2024年採用状況(インソース調べ)

46%  
予定通り

54%  
採用厳しい

- ・増員したいので中途採用も増やしている
- ・次年度の採用が順調に進んでいる組織と見通しの立てられない組織とがあった
- ・内定辞退や早期退職者を見越した採用や教育計画を立てている

# 3. 各種データを踏まえた今後の育成

## 2024年新人教育方針

- ・入社時は知識・能力の個人差が大きいいため、その差を埋める教育を行うことで自信をつけさせる
- ・本人の認識と組織の求める理想とのギャップは、組織の論理を押しつけると反発または辞めるに繋がる寄り添い・伴走することで少しずつ認知と成長を促す
- ・気を許した相手とは自他尊重の良い行動ができる。新人の持つ強みを発揮させられるよう、自組織メンバーと早く良い関係を築けるような仕組みと環境を整備する
- ・今後も採用を取り巻く環境は厳しい状況は継続。今いる人財を成長させ、長く働いてもらうこと組織自体が魅力的であることも重要

## 【育成コンセプト】

# 個を尊重し、共感と対話で新人の自律と主体性を育む「攻め」の教育プラン

### 1. 新入社員のスキル・知識の習得

自信をつけさせる・早めに成功体験をさせる・主体的な行動を促す

**効果の高い  
テーマ・施策** | OA/ITスキル・業務遂行スキル・思考力・eラーニング・  
公開講座・新人8大スキルアセスメント

### 2. 一人前になるまでのサポート

不安の払拭・成長実感・納得感ある指標を示す

**効果の高い  
テーマ・施策** | フォローアップ教育・メンター制度・キャリアサポート・  
メンタルヘルス・健康経営

### 3. 関係構築によるエンゲージメント向上

話あえる関係性を築く・安心して能力を発揮できる環境整備  
やりがいを見つける・モチベーションの維持

**効果の高い  
テーマ・施策** | ワークショップ・チームビルディング・コミュニケーション・  
理念浸透・キャリア自律

### 4. 指導者側のスキル・マインド・制度の構築

承認スキルの向上・意欲を高めるフィードバック・傾聴力  
人としての魅力を高める・指導スキルを確かめる機会の提供

**効果の高い  
テーマ・施策** | OJT・コーチング・セルフブランディング・  
風通しの良い職場づくり・評価制度コンサルティング