

## 近年の新入社員の傾向と対策

## 行動面に関する傾向 ～受講者約27,000名\*の新入社員研修に登壇した講師の報告書より

\* 2019年4月1日から4月12日までに実施した講師派遣型研修及び公開講座における新人研修受講者数

インソースでは毎年、新入社員研修に登壇した講師を対象に「その年の新入社員の傾向」に関するアンケートを実施しています。その集計結果から見てきた近年の傾向は以下の通りです。

## 【長所】

- 素直で前向き：講師からの指示やアドバイスをすぐに実践したり、わからないことについては積極的に質問する
- 協調性を重視：グループ内で積極的にコミュニケーションをとり、議論が必要な場面では全員の意見を尊重する
- 情報感度が高い：インターンの経験やEラーニングで、入社前からマナーや仕事の基本の知識に触れている

## 【課題点】

- 粘りがなくあっさりしている：バランスよく無難に意見をまとめるのは得意だが、与えられた時間を全て使って考え抜くことは苦手
- 良くも悪くも目立つことを嫌う：協調性がある一方で、率先した発言を避け、失敗や間違いを極力避けようとする
- 知識を行動に落とし込めない：社会人としての常識や求められることは知っているが、実際に行動に落とし込むことが苦手

## 新入社員のOJT指導で重要な4つのポイント

新入社員の指導で重要なのは、①育成計画の立案、②ティーチング（わかりやすい指示・指導）、③報連相のタイミング、④良いパフォーマンスを維持させるフォローアップ、の4つです。

## ① 育成計画の立案

必要な指導項目を洗い出し、習得期間を設定します。基本的にはメインのOJT担当者が指導しますが、指導項目によっては先輩・上司に協力を仰ぐなど、部署・チームを巻き込んで育成計画をコーディネートすることが重要です。

## ② ティーチング(わかりやすい指示・指導)

ティーチングとは、新入社員の持つ知識やその時の習得段階に合わせて、相手が理解しやすい言葉・態度で指導することです。特に近年の新入社員は納得しないと行動に移さない傾向があるので、指示する業務についてはその意義・全体的な位置づけ(前工程、後工程の業務との関係)についてもしっかりと説明する必要があります。

## ③ 報連相のタイミング

指示した業務については、作業の途中で進捗確認を行い、適宜軌道修正します。そのため、与えた業務時間の中間あたり、あるいは大まかなアウトラインができた頃を目安に、進捗の報告をするよう新入社員に伝えましょう。同時に新入社員が話しかけやすい環境を作り、発言することの不安を払拭することも重要です。

## ④ 良いパフォーマンスを維持させるフォローアップ

成長したら別の業務を任せる・失敗した際にはしっかりとフォローアップするというような、相手に合わせた指導で新入社員のモチベーションを良い状態に維持することも、新人指導には有効です。

## 新入社員のOJTを若手に任せるメリット

現在、新入社員のOJTを3～5年目の若手に任せるケースが増えています。その理由としては、新入社員とも歳が近いためお互いに話がしやすい・共感しやすいなどの利点が挙げられます。

またOJTを行うことは、3～5年目の若手にとって自身の培ってきた業務知識を再確認する良い機会となります。

「教ふるは学ぶの半ば」という言葉があるように、人に教えることによる学習は若手の成長にとって大変重要となります。

PICK UP

## おすすめ研修のご紹介

## OJT指導者研修

～新人・後輩指導の基本スキル習得編

本研修では育成計画の立て方と育成手順を身に着けたうえで、実践的なケーススタディーを通して指導の幅を広げます。

## OJTステップアップ研修

～関係構築・フィードバック編

OJT担当者としてのこれまでの指導の振り返りと、後輩との関係構築・フィードバックスキルの向上に焦点を当てたフォローアップ研修です。

## コーチング研修

～部下の主体性を引き出すスキルを習得する

部下のやる気を引き出すのに欠かせない「傾聴」「質問」「承認」の3つのスキルを身につけることに力点を置いた研修です。

開催スケジュールはこちら!!

# 階層別テストから見る若手の傾向

今回は、約10,700名の方(2019年12月末時点)にご回答いただいた階層別テストの中で、「若手向け」テストの結果について、一部ご紹介いたします。

「ビジネス基礎」「ビジネスマインド」「業務遂行」など、若手に求められるスキルの知識と活用力をテストすると、全国的に「ビジネスマインド」の平均正答率が高く、データのバラツキ(変動係数)が比較的小さいことがわかりました。(図1)この結果は、若手層において「ビジネスマインド」を有している人材が多いことを示しています。

近年、新人研修をしっかりと実施する企業が多く、「働くことへの意識」が形成されているようです。

その一方で、「ビジネス基礎」の正答率が最も低いことも示されました。「ビジネス基礎」は、「ビジネスマナー」や「ビジネス文書」などから構成されるスキルです。先述の「ビジネスマインド」に関する結果を踏まえると、「働くことへの意識」は形成されているものの、それを実際の行動にまで落とし込めていない若手が多いと考えられます。このため、ビジネスに関する実務的な基礎教育が今後より一層重要となっていくでしょう。

次に、「ビジネス基礎」に必要なスキルの全国平均を見てみましょう。(図2)9つのスキルの中でも、特に「財務知識」については正答率が低い上にデータのバラツキ(変動係数)が大きいことがわかります。このため、若手に対して会社の数字(売上・費用(コスト)・利益など)に関する教育機会を設けることは、売上拡大やコスト削減に対する意識の向上に非常に有用であると考えられます。

加えて、「ビジネスマナー」や「ビジネス文書」のデータのバラツキ(変動係数)も比較的大きいことから、これらのスキルに対する教育機会を「財務知識」と同様に設けることで、若手層の「働く力」をより効率的に底上げできる可能性があります。

これらの全国的な傾向を踏まえつつ、階層別テストの結果を詳細に検討すると、自社の若手社員のスキルに関する特徴をより鮮明に把握することができます。効果的な教育を実施するためにも、インソースの階層別テストをぜひご利用ください。

【図2：ビジネス基礎に必要なスキルの全国平均】

	平均正答率	変動係数
ビジネスマナーA	62.3%	0.48
ビジネスマナーB	72.4%	0.45
ビジネス文書A	66.0%	0.47
ビジネス文書B	79.2%	0.41
電話応対A	96.8%	0.18
電話応対B	90.3%	0.30
ハウレンソウ	90.5%	0.29
財務知識A	57.7%	0.49
財務知識B	50.0%	0.50

【図1：若手向けテストの全国平均】

	平均正答率	変動係数
ビジネス基礎	75.3%	0.17
ビジネスマインド	92.2%	0.18
業務遂行	80.1%	0.19
論理的思考	90.6%	0.14
コミュニケーション	86.6%	0.16
リーダーシップ	79.4%	0.31
社会常識	79.7%	0.18

※変動係数とは標準偏差を平均値で割ったものであり、単位が異なる場合のデータのバラツキを表す指標です

「階層別テスト」の詳細はWEBをご覧ください!



## お試し版!

## 階層別テスト：若手 - ビジネス基礎編 -

Q. あなたは、B社に勤務しています。今は午前11:45で、取引先である●●商事のX部長から、あなたの先輩である営業担当のC主任に至急連絡をとりたくて電話が入りました。しかし、C主任は外回りの営業中で今は留守にしています。X部長はとてもお急ぎのようで、なるべく早く折り返し電話が欲しいとおっしゃっています。この状況におけるあなたの対応として、適切なものを1つ選んでください。

※回答は本頁右下

- 1 C主任が外出中であることをお伝えすると大変がっかりされたので、誠に申し訳ないと心からお詫びし終話する。
- 2 X部長がお急ぎであることが感じられたので、「すぐにCに連絡を入れさせます」と電話を切り、C主任の携帯電話に何度も連絡を入れる。
- 3 いつまでに折り返しのご連絡を差し上げればよいのかを尋ねる。また、その時間内であれば、お昼休みと想定される時間であったとしても、連絡して良いのかについてももうかがう。
- 4 お急ぎのようなので、用件がどのようなことかをうかがう前に、C主任の上席である課長に電話を替わり、対応してもらう。

お問い合わせはこちら

インソース公開講座に関するお問合せは  
**0120-800-225**  
 (※ガイダンスに従って①を選択)  
[info-kokai@insource.co.jp](mailto:info-kokai@insource.co.jp)

WEBサイトもございます

インソース 公開講座

検索



**in**source