

新人8大スキルアセスメント-1

アセスメントにより新人のスキル・知識の習得度合を把握
～教育効果見える化し、OJT指導や研修企画に活用

業種	情報通信業	従業員規模	3,000名
----	-------	-------	--------



❖ ご相談の背景・課題

若手社員の定着のために、新人研修やOJT教育の効果を検証したい

エンジニアの能力が競争力の源泉となることから、従来社員教育を重視しているIT企業様よりご相談。世代間ギャップはあっても仕事が上手いくかどうかによって若手社員の定着度合いが異なる点に着目し、新入社員教育の効果検証を実施してゆく方針となった。もともと、数カ月間の新人研修期間を経て、現場ではOJT担当をアサインするなど、新人教育は充実していたが、実際に着目していたのは離職率だけであり、研修効果の測定は研修満足度アンケートだけにとどまっていた。

❖ ご提案内容

「新人8大スキルアセスメント」により、新入社員に求められるスキルと知識の状況を網羅的に把握

新入社員が自身のスキルを自己評価して採点することにより、どのスキルに苦手意識を持っているのかを把握することができる。また、ビジネスマナーやコンプライアンスの知識テストを行えばビジネス基礎知識の理解度を測ることができる。「新人8大スキルアセスメント」は、スキルチェックとテストの両方を含み、入社前後・配属半年後・入社2年目を迎える頃の各時期を想定したアセスメントがあるため、複数回のアセスメント実施をご提案した。

❖ 結果

- ・OJT担当者からは「新人の指導がしやすくなった」と評判が良かった。新人のアセスメント結果を見ることで、新人がスキルの習得状況をどのように認識しているのか、必要な知識をどの程度理解できているのかが分かりやすくなり、指導内容が明確化された
- ・研修ご担当者様は、新入社員全体のスキル・知識の習得状況が可視化できたことで、新人フォローアップ研修や2年目社員研修の企画において、多くの受講者が抱えるスキル課題を事前に把握することができ、研修効果や受講者満足度の高いプログラムを組むことができた

新人8大スキルアセスメント-2

配属後の面談やOJTに役立つ新人向けアセスメント
～新人の意識や知識を可視化してギャップを解消

業種	建設業	従業員規模	2,000名
-----------	------------	--------------	---------------



❖ ご相談の背景・課題

コミュニケーションの量が減り、OJT担当者と新入社員の対話がうまくいかなくなってきた

現場監督や施工管理、保守点検を行うため、客先常駐が常である同社では、新人指導時のコミュニケーションが希薄化する傾向が強まっていた。実際に、新人の定着をフォローしきれない事案も発生していたため、定期的なOJT面談を制度化したところ、OJT担当者から面談をどのように進めたらよいかが分からず、という声が多く寄せられ、面談を活用した新人の指導・教育の進め方について相談いただいた。

❖ ご提案内容

アセスメントで新人の現状を可視化し、結果レポートから対策と一緒に考えるOJT面談を企画

面談のし方が分からるのは、配属先での実務経験が少ない状態で新人とOJT担当者の共通点を見つけにくいためであると想定された。そこで当社からは、新人とOJT担当者がアセスメント結果と一緒に見て、点数の良し悪しやその要因、今後、業務中に意識することや質疑応答、アドバイスをする面談内容を提案した。また、入社前後、入社半年後・1年後のそれぞれの時期に合わせた、アセスメントを利用することで2年目を迎えるための習得事項を確認しながら面談をしていくよう企画した。具体的には、初回のアセスメントは入社時の導入研修期間に受検していたため、その半年後の面談後に2回目のアセスメントを実施し、スキルの定着度合いの推移を見る流れとした

❖ 結果～OJT担当者様や人事部ご担当者様の所感

・OJT担当者様

「何を話せばいいか」の迷いが消えました。アセスメント結果(データ)という客観的な事実に基づいて会話ができるため、新人にとっても納得感があります。指導側も負担が軽減された実感があり、OJT面談がやりやすくなりました。

・人事部ご担当者様

客先という物理的な距離を、アセスメント結果のデータにもとづく面談による対話が埋めることで、新人が「自分の成長を楽しみながら、自信を持って2年目へと踏み出せる」状態になった。今回の施策は、単なる離職防止に留まらず、新人のプロフェッショナルとしての自覚を育む契機として評価しています。