

各位

会社名 株式会社インソース
代表者名 代表取締役 執行役員社長 舟橋 孝之
(コード番号：6200 東証プライム)

2024年度新入社員の傾向 「できる/できない/意図的にやらない」の3極化

～約3万7千名の新入社員の分析より

年間約74万名に研修を提供する株式会社インソース（本社：東京都荒川区、代表取締役執行役員社長：舟橋孝之、証券コード：6200、以下「当社」）はこの度、約3万7千名に行った2024年度新人研修の結果を分析した、本年度の新人の傾向についてお知らせいたします。

■2024年度の新入研修は集合型（対面）が約9割

2024年4月1日～15日の15日間で、新入社員研修の受講者数は累計37,371名（うちオンライン2,199名）となりました。

また、本年度は集合型（対面）研修の割合が昨年の約8割から1割増えて約9割と多数を占めました。これらの新入社員研修に登壇した講師やアシスタント講師などからの声をもとに、2024年入社の新入りの傾向を速報としてまとめました。

■2024年度 新入社員の傾向

https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/newcom_result_2024.html

本年度の新人は、特に行動力とコミュニケーションの面において、単に「できる/できない」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極化傾向が見られました。

これまで多かった②の指示待ち型の傾向は減少し、新たに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、という傾向が見られるようになりました。

①自発的にできる新人の言動

- ・学んだことは即実践し、研修内容と関連性のあることも休憩時間にすぐに調べる
- ・研修前の自分のマナーに誤りがあれば、休憩時間中に講師にお詫びを伝える
- ・お互いに声を掛け合い、グループ内で助け合う

②指示があればできる新人の言動

- ・講師からメモを取るように、と言われた箇所以外は、一切メモを取らない
- ・決められたことは発表するが、自ら進んで発表や意見をいうことが少ない
- ・話を振ってくれる人がいないと自分からは話さない

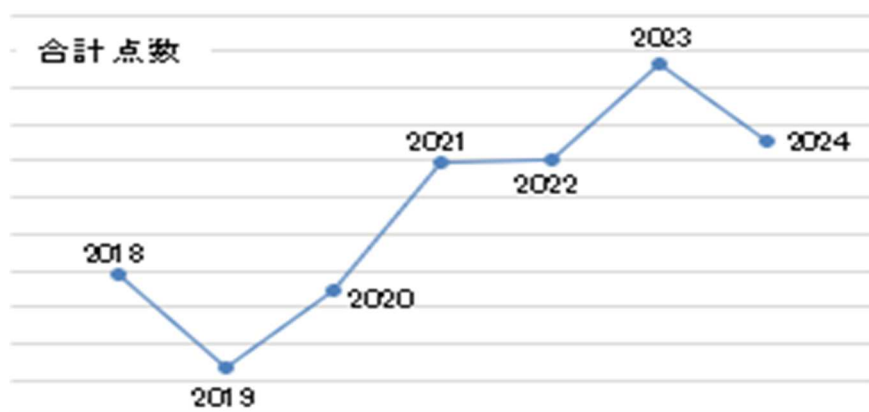
③意図的にやらない、または自分の思い通りにやる新人の言動

- ・講師の指示よりも、自分が効率が良いと思うやり方を優先する
- ・名刺交換のパートで、「機会がない業界なのでやらない」という発言を堂々とする
- ・挨拶や話しかけても無視をする、または反応しない

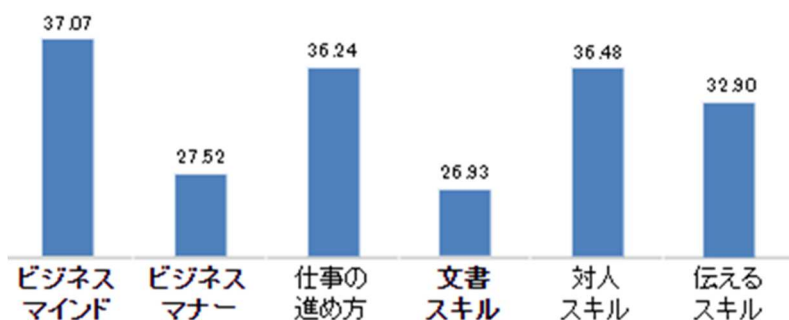
恥じらいなく自分をさらけ出した行動・表現が、良い方向に現れる場合と、危うさや相手を不快にさせてしまう場合があるようです。組織が求めるモラルやマインドと本人の認識との間に大きな乖離が見られる結果となりました。

【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

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（2023年10月～2024年4月実施、受検者計134名）



合計点数はこの6年上昇傾向にあります。しかし標準偏差（バラツキ）は大きくなっており、ビジネスマナー・文書スキル・対人スキルは標準偏差が過去最大となっています。特にビジネスマナーと文書スキルについては、本人の認識と点数とに開きがあるため、現場指導時には本人が思っている以上に指導が入ることが予想されます。

また、ビジネスマインドは2024年テスト結果で一番点数が高い項目だったものの、実際の研修内では実践できていませんでした。そのため、これらのギャップを踏まえた新人教育施策を行う必要があります。

※新人8大スキルアセスメント

<https://www.insource.co.jp/hierarchy-newcomer/8-skill.html>

<レポート>2024年 新人の傾向速報と今後の育成方針

https://www.insource.co.jp/newcomer_flash/newcom_result_2024.html

数値は速報値にて決算発表時の数値と異なる場合があります。細心の注意を払って掲載しておりますが、その正確性を完全に保証するものではありません。

以上

【お問合せ先】株式会社インソース <https://www.insource.co.jp/index.html>

（取材・広報に関して） 社長室（井上・石渡）

TEL:03-5577-2283

（サービス内容に関して） コンテンツ開発部（大畑）

TEL:03-6902-0071