

## ご提案資料

# 新人の傾向速報と 5月以降の 育成について 2023



INSOURCE  
Induction  
Training  
2023

新人研修の実績

2023年4月 受講者数

**31,922**名

(うち、対面受講者数 **25,036**名)

# 1. 2023年の新人教育(研修実績)

速報

## ■インソースの2023年4月の新人研修の実施実績 速報値

4月1日～4月15日の15日間

受講者数 累計 **31,922** 名

(うち対面型 **25,036** 名 )

2023年は対面での研修実施が中心で **78.4** %を占める結果となりました。

これらの新人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  
2023年の新人の傾向を次ページ以降にまとめました。(アンケート、講師報告書より分析)

## 2. 2023年の新人の傾向(総括 ~職場で求められる新人教育)

速報

例年よりも、できている、できていないが「二極化」している傾向が見られた。  
見極めと個々人に合った教育が求められる。

既に知識やスキルを持っている新人と、マナーやマインドなどの教育が必要な新人とで二極化する結果となりました。  
育成にあたっては、どちらの傾向が強いかを見極めて育成することが重要です。

### ①即時に行動に移せる新人と移さない新人

- 学んだことを理解して、すぐに実践してみようとする姿勢や「ルールを守らねば」「守るべき」という強制よりも大切なことから守ろうという「自主性」を発揮している様子が見られた。  
例)ドミノを誤って崩してしまった後、振り返りの時間では再度自身のミスについて触れて、改善策を述べていた。

【育成方針】自主性をさらに伸ばす支援をすることで、成長が加速すると考えられます。  
経験学習サイクルをまわし成長を加速するような教育がおすすめです。

- △ 理解はしているという発言をするが、行動につながっていない。  
例)挨拶が大切と言葉にしているが、上司が訪れた際、実際声に出して挨拶する姿が見られなかった。

【育成方針】自然とできるようになるまで細かく「マイクロ」に指導をしていく必要があります。  
OJTによるマインドやスキルの強化がおすすめです。

### ②良くも悪くも自分基準、自他尊重の傾向

- 良い点としては、自分の考えがしっかりとしており、気後れしない発言が見られた。  
自分だけでなく、他者も尊重するポジティブな面が特徴的であった。

【育成方針】良いところとしてさらに伸ばしていくことが大切です。  
また、周囲へ良い影響を波及させるためのチームビルディングなどもおすすめです。

- △ 人からどう見られるか意識できていなかったり、基準が甘い。  
明らかに身だしなみに問題があるのに、「できている(問題が無い)」にチェックを入れているなど。

【育成方針】(知らないだけの可能性もあるので)組織にとっての正しさを伝えていくことが重要です。  
基本的な知識・スキルの付与(ハウレンソウ、PDCAなど)もおすすめです。

## 2. 2023年の新人の傾向（新人研修を実施して見えてきた課題）

### ■コロナ前との変化 オンラインがもたらした弊害

弊社では、2010年から新人傾向の分析をしておりますが、これまで挙がったことのない以下のような行動が見られました。

<コロナ前の傾向>「[2019年度新入社員の傾向と特徴](https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/newcom_result_2019.html)」([https://www.insource.co.jp/newcommer\\_flash/newcom\\_result\\_2019.html](https://www.insource.co.jp/newcommer_flash/newcom_result_2019.html))

- ①笑顔が少ない、表情が乏しい
- ②声のボリューム調整ができない  
大きな声で話す、声が小さくて聞こえない
- ③長時間同じ姿勢を保てない(フィジカルが弱い)  
体力的に同じ姿勢が保てない、肘をついて話を聴く
- ④ビジネスにおける時間の重要性を認識していない
  - ・時間にルーズ、開始時間に遅れる。開始時間ぎりぎりに参加する
  - ・よく言えば、オン・オフがはっきりしている。  
「休憩時間＝自由時間」としてだらける
  - ・(ワークでは)設定された時間いっぱい考えない

#### 【育成方針】本人の中での基準ができるまで、丁寧に寄り添ってあげることが重要

学生生活の大半をコロナ禍で過ごしたことによる影響とも捉えられる行動が見られました。

オンライン授業が中心であったことで、対面での人との関わり、外での活動が少なかったことが影響していると考えられます。

指導にあたっては、何ができていたら良いのかの基準を学ぶ機会がなく、本人に基準がないだけの可能性も高いと考えます。様々な経験や学ぶ機会(社内外の研修等)を与えることで、社会人としての考え方や振る舞いを理解することができるようになります。

そして、望ましい行動ができた時には「声が大きくていいね。」「5分前行動ができるようになったね。」などそれが良い行動であることを学習してもらうことが効果的です。

一朝一夕に実践できるようになるものではありませんので、気長に粘り強く育成していくことが重要です。

## 2. 2023年の新人の傾向（新人研修を実施して見えてきた傾向）

### ■良かった点 学びへの意欲・積極性

#### ①前向きに学ぶ姿勢が見られた

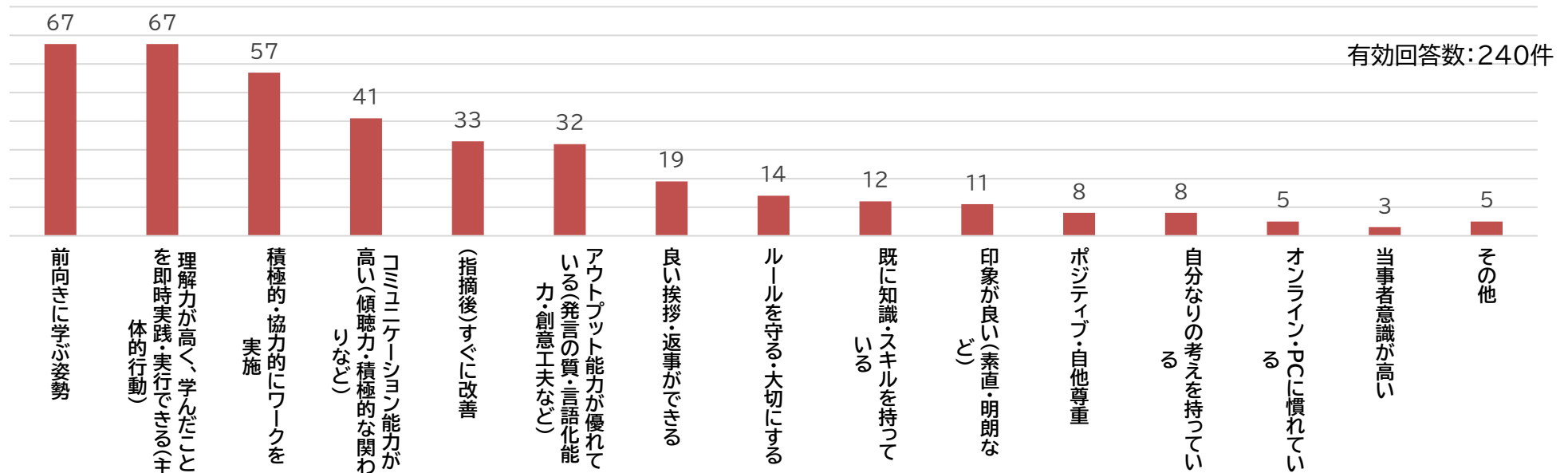
- ・「ロールプレイングでお客様の立場を演じたり、上司の考えに思いを馳せたことで、相手目線をしっかり学ぶことが出来た」という発言が聞かれた。
- ・個別の指摘にも好意的に受け取っていた。
- ・各自、自分専用のメモ帳を用意しており、自分なりに工夫しながらメモを取っていた。

#### ②理解力が高く、学んだことを即時実践・実行できるまでやる(主体的行動)

- ・基本的な考え方を聞いて、次回ワークからは前回の内容を踏まえた結果を出してきていた。
- ・得た知識をメモに記載し、その場ですぐに理解し、言語化する作業もできていた。
- ・笑顔、挨拶、立ち方、座り方、お辞儀の仕方など、繰り返し練習することで改善されていった。

#### ③コミュニケーション能力が高い(傾聴力・積極的な関わりなど)

- ・グループワークでも相手の意見を否定することなく聴くなど傾聴力の高さが目立った。
- ・はっきりと自分の意見を発するが、他者のどんな意見もきちんと尊重する。
- ・初対面の人にも気さくに話かけていていた。



## 2. 2023年の新人の傾向（新人研修を実施して見えてきた傾向）

### 課題点 様々な面での意識の低さ

#### ① マナーに問題や苦手意識あり

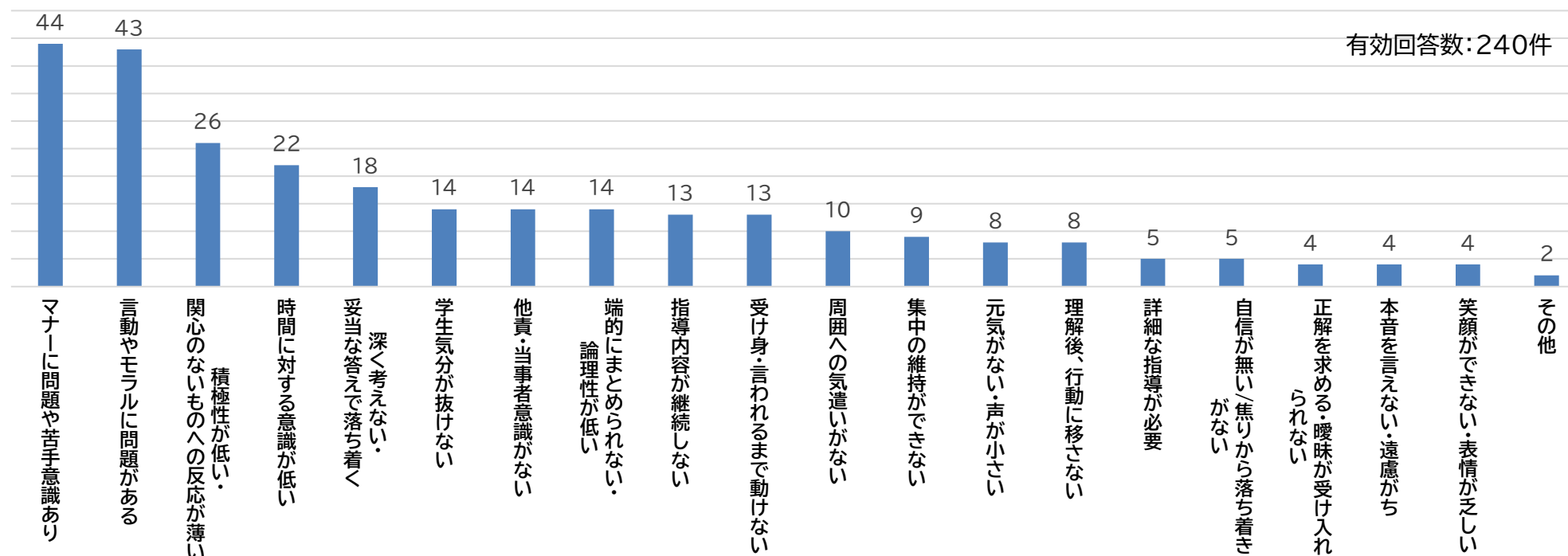
- ・「ございます」「致します」が使えず、「です」「ます」で十分丁寧に話しているつもりになっている。
- ・ビジネスマナーの「身だしなみチェック」のところで講師から指摘を受けても、修正しようとする姿が見られなかった。

#### ② 言動やモラルに問題がある

- ・「内定者研修で既に学んだので」といって、講義中に講師の目の前で寝る。
- ・会場の電源を当たり前のように使用していた。

#### ③ 関心のないものへの反応が薄い、積極性が低い

- ・自分が関心のない内容の場合は、肘をついたりペン回しをしたりする。
- ・話しかけてもらえたら話すが、自分からは話しかけない。





### 3. 課題別おすすめの研修

おすすめ

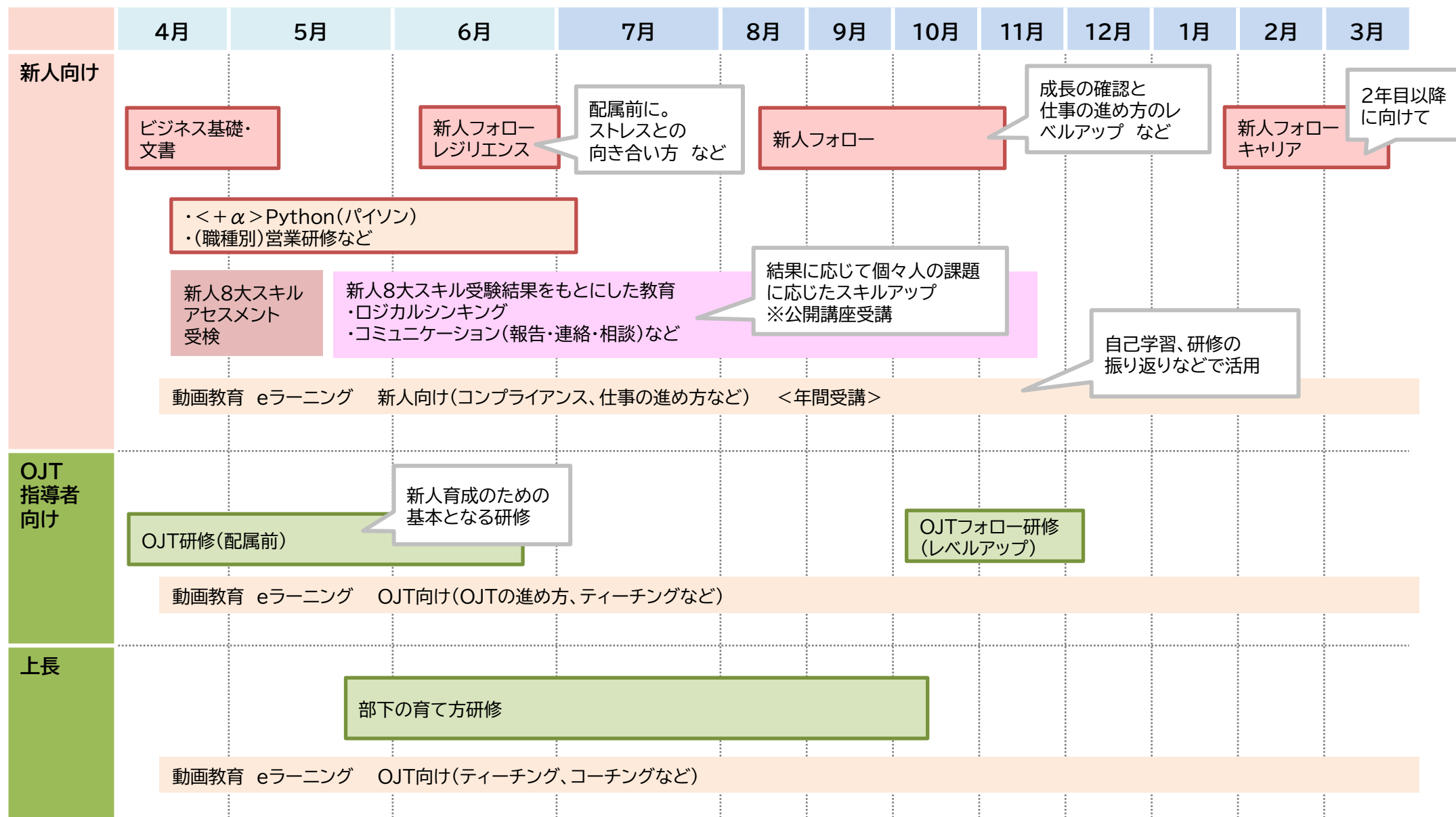
A群・・・良い傾向やできていることが多く当てはまる組織におすすめ  
B群・・・課題点や改善すべきことが多く当てはまる組織におすすめ

	課題	研修名	A群	B群
1	「仕事の進め方」をブラッシュアップして欲しい	新人フォロー研修	○	○
2	実践を繰り返しマナーを徹底的に身につけて欲しい	社会人1年目フォローアップ研修～実践形式でビジネスマナーを強化する	△	○
3	1年目としての心得と仕事に臨む心構えを再確認	ビジネスマインド研修～社会人の心得を知る	△	○
4	「知っている」「できているつもり」を「できている」につなげる	シミュレーション研修 ～実践形式で行う新人研修総まとめ編(2日間)	○	○
5	確実で、適切な「報告・連絡・相談」をできるようになって欲しい	コミュニケーション研修 ～できる「ホウ・レン・ソウ」	△	○
6	報連相にも欠かせない情報整理や「なぜ？」という深掘をできるようになって欲しい	ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く	△	○
7	ストレスと上手く付き合いながら成長していくためにレジリエンスを高めて欲しい	レジリエンス研修 ～失敗をチャンスに変え、成長する	○	○
8	ビジネスゲームを通してチームの一員としての意識を醸成したい	チームビルディング研修～ドミノを使ったビジネスゲーム	○	○
9	自身のキャリアや働き方について、考えて欲しい	20代向けキャリア研修～偶然の出会いを活かし、人生100年を充実させる	○	△
10	今後、さらに活躍するために成長を加速させて欲しい	新人フォロー研修～経験学習サイクルを回し「成長する新人」を目指す ※講師派遣のみ	○	△
11	組織の一員としてモラルある社会人としての行動をとって欲しい	【NEW】(半日研修)【人格の陶冶】社会人としてのモラル・倫理観を高める ※ケーススタディが中心です	○	○
12	DX推進や新人のプラスαの武器(強み)としてPythonを習得して欲しい	Python学院～基本文法編/プログラミング未経験から業務への活用方法を学ぶ	○	△
13	【OJT担当者向け】自立した人材を早期に育成したい	【リニューアル】OJT研修～部下・後輩指導の基本スキルを習得する【2023年版】	○	○
14	【上司、OJT担当者向け】新人の強みを引き出しながら主体的な成長を促す	部下の育て方研修～面談とフィードバックで経験学習サイクルを回す	○	△

# 【ご紹介】5月以降の育成スケジュール例

新人が研修でスキルアップを図るとともに指導者や上司も育成のための教育を推奨しています

## ■新人の5月以降の育成プラン例（7月に本配属の場合の例）



**4月の新人研修後も新人には継続的な教育が必要です。お客さまに合わせてご提案いたします。**



# 【ピックアップ】おすすめ商材・サービス

## おすすめ研修

【3～6ヶ月目におすすめ】

### 新人フォロー研修

入社してから今までの自分を振り返り、上司や先輩に評価がされる仕事の進め方や優先順位のつけ方を習得する

OJT指導担当者向け

### OJT研修【2023年版】

新人を早期に育成し、戦力化することでチームの生産性を高める

※2023年3月～リニューアルしています。

【NEW】

### 【人格の陶冶】社会人としてのモラル・倫理観を高める

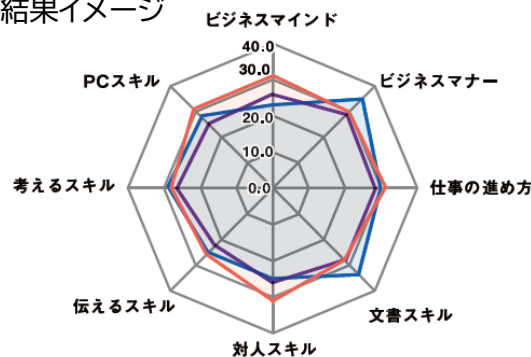
社会人に求められる「モラルのある行動」について、ケーススタディを通して考える

## 8大スキルアセスメント

新人8大スキルとは・・・「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために、必要な8つのスキル(インソース定義)

- ・新人に必要な8つのスキルを調査
- ・新人が自身の課題を把握
- ・結果をもとに、社員の課題に即した効果的な教育施策の立案が可能

■結果イメージ



8大スキル	対応研修
ビジネスマインド	
ビジネスマナー	ビジネス基礎研修(2・3日間) / ビジネスマナー
仕事の進め方	仕事の進め方
文書スキル	ビジネス文書
対人スキル	コミュニケーション
伝えるスキル	プレゼンテーション
考えるスキル	ロジカルシンキング
パソコンスキル	Excel/PowerPoint

## 動画

講師登壇型、スライド型、ケース映像、アニメーションなど660タイトル(2023年4月時点)をご用意。「レンタル」「買い切り」「定額制」と価格や提供方法など様々なラインナップが豊富。

### ■新人向け！動画教材セレクション

	スキル名	講座名
1	ビジネスマインド	新社会人のためのビジネスマインド講座
2	ビジネスマナー	ポイントで学ぶビジネスマナー研修～講義とケース映像で理解する(冊子教材・テスト付き)
3	仕事の進め方	仕事の進め方とPDCA講座
4	文書スキル	ビジネス文書研修～相手に伝わる文書の基本を学ぶ(冊子教材・テスト付き)
5	対人スキル	(新人・若手向け)ホウ・レン・ソウ強化研修(冊子教材・テスト付き)
6	伝えるスキル	ロジカルシンキング研修～論理的に考え、アウトプットする力を養う(冊子教材・テスト付き)
7	考えるスキル	プレゼンテーション研修～相手に伝えるための3つの基本スキルを学ぶ(冊子教材・テスト付き)
8	パソコンスキル	操作画面を見ながら学べるMicrosoft Excel講座