

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 東証第一部)

2018 年度新入社員の傾向と特徴

～新入社員研修約 1,000 件の講師報告書より～

「働くを楽しくする」サービスを提供する株式会社インソース（本社：東京都千代田区、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、2018 年度新入社員を対象に実施した、約 1,000 件の新入社員研修及び約 3,000 名のアセスメント回答結果より導き出した、2018 年度新入社員の傾向をお知らせいたします。

◆約 1,000 件の新入社員研修を通じて得られた新人の傾向◆

＜講師報告書より、特に多かった問題点を抜粋＞

- ・自ら質問や発表しようとする姿勢があまり見られなかった
- ・休憩時間は寝ていたりスマホをいじっていたりする人が多かった
- ・横並び意識が強く感じられた
- ・物事を表面的にとらえていた（表面的な知識は豊富だった）
- ・自分の考えをロジカルに伝えることが苦手
- ・その場で学んだことは理解していたが、違う場面での応用がきかなかった
- ・自分の話は嬉々として話すが、人の話には興味なさそうだった
- ・表情の変化があまり見られなかった
- ・研修中はおとなしいが、休憩時間中は同期同士でがやがやしていた
- ・ペン回し、肘つき、貧乏ゆすり、遠慮のないあくび、足組み、といった行動が見られた

◇素直で真面目だが、受け身

いわゆる「ゆとり世代」と呼ばれる若年層に特徴的な姿勢や行動が、引き続き今年の新人にも見られます。理解力が高く、素直で真面目ですが、受け身な姿勢で競争を避ける傾向が見られます。

◇深く考えることが苦手で、応用が効かない

質問に答えることはできても、その理由までは考えていなかったり、具体的に物事を捉えられていないなど、深く考えることが苦手な傾向があります。

◇他人の視線を気にしない

「休憩時間であっても就業中である」という認識が薄く、研修中は真面目にワークなどに取り組むが、休憩時間になると寝ていたり、スマートフォンを触る様子が見られました。また、研修中の発言とは真逆の否定的な考えを仲間同士で話すなど、知り合いでない人からどう見られるかを気にしない傾向があります。

◆新人 8 大スキルアセスメント約 3,000 人の回答結果◆

「新人 8 大スキルアセスメント」は、新人に求められる 8 つのスキル（※ 1）それぞれに対する自己評価と、客観的にレベルを把握するためのテストの 2 段階を実施し、新人のスキルレベルを測るものです。なお、本アセスメントの主な対象と回答者数は以下のとおりです。

※ 1：ビジネスマナー・ビジネスマインド・仕事の進め方・対人スキル・考えるスキル・伝えるスキル・文書スキル・パソコンスキル

主な対象	2018 年度新入社員および入社 1 年目の社員（全業種）
回答者数	自己評価 3,030 名、テスト 2,980 名

<自己評価>※40 点満点

		平均値	標準偏差
1	伝えるスキル	26.1	4.65
2	文書スキル	27.1	5.07
3	考えるスキル	27.8	4.48
4	ビジネスマナー	28.6	5.06
5	PC スキル	30.1	8.40
6	仕事の進め方	30.6	4.16
7	対人スキル	30.9	3.73
8	ビジネスマインド	31.0	3.62

<テスト>※40 点満点

		平均値	標準偏差
1	ビジネスマナー	24.2	8.49
2	文書スキル	27.6	7.06
3	伝えるスキル	34.5	6.65
4	仕事の進め方	35.1	6.30
5	対人スキル	35.8	5.62
6	ビジネスマインド	37.1	4.52

※「考えるスキル」「PC スキル」のテストはなし

自己評価の相関

	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
ビジネスマインド	1							
ビジネスマナー	0.437	1						
仕事の進め方	0.662	0.536	1					
文書スキル	0.461	0.607	0.597	1				
対人スキル	0.531	0.517	0.693	0.524	1			
伝えるスキル	0.425	0.285	0.565	0.449	0.519	1		
考えるスキル	0.539	0.287	0.661	0.541	0.549	0.565	1	
PCスキル	0.218	0.220	0.259	0.497	0.176	0.237	0.327	1

「対人スキル」は自己評価・テストともに平均値が高かったことから、コミュニケーション能力に比較的長けていると言えます。一方で「PC スキル」や「ビジネスマナー」、「文書スキル」など実践的なスキルは低い傾向にあったため、強化していく必要があります。特に、「PC スキル」は「出来る人」と「出来ない人」の差が大きく、PC 操作が苦手な層が 2 割存在しています。この背景として、スマートフォンなどのタッチパネル機器が普及しており、PC を使う機会が少ないことが影響していると考えられるため、タイピング練習など基礎からの教育が求められます。

総括

2018 年度の新入社員は素直で真面目だが、深く考えることが苦手で、他人の視線を気にしないという傾向が見られます。このことから、状況に応じた考え方や行動ができるよう、「考えるスキル」や「ビジネスマナー」を身につける機会を設けることが求められます。

また、スマートフォンなどのタッチパネル機器の普及により、日常生活において PC を使用する機会が減っているため、PC スキルのレベル格差が大きいくとも今年の新入社員の特徴です。そのため、タイピング練習など基礎からの教育を実施することで、新入社員間の PC スキル格差を埋めることが有効です。

当社ではこの結果を受け、新人スキルアップのための様々な研修をご用意しております。人手不足の中、必須となっている新人の早期戦力化のため、今後とも様々な商品・サービスを開発してまいります。

以 上

【お問合せ先】株式会社インソース

<http://www.insource.co.jp/index.html>

（取材・広報に関して）

総務広報部（石川）

TEL:03-5259-0070

（サービス内容に関して）

企画開発本部

TEL:03-5259-0070