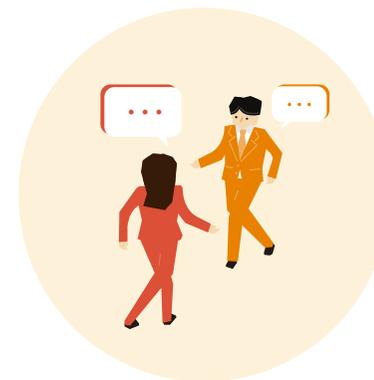


＼内定辞退・早期離職にもう悩まない！／

内定者の成長 & 定着を導く

3つのポイント



はじめに

人手不足・時間不足の時代において、新入社員の育成・定着は、いまや重要な経営課題の1つ。

その一方で、企業の現場からは、学生時代にコロナ禍を経験し、高度なオンライン環境下で育ってきたZ世代の内定者・新入社員が何を不安と捉え、何を壁と感ずるのかがわからない、という声も聞こえてきます。

そこで、今回は、当社および「人と組織の未来創り[®]」に関する調査・研究を行うラーニングイノベーション総合研究所[®]が404名の内定者を対象に実施した「内定者意識調査」の結果をもとに、現代の内定者の不安を理解し、壁を乗り越えるまで支援するための、育成・定着実現のポイントをご紹介します。

本資料が、貴社の組織開発・人材育成の一助となれば幸いです。

P.3 …… 最新の調査結果から判明！ 内定者が抱える「不安」と「壁」

- ・社会人になることに対し、内定者の約8割が「不安・心配」と回答
- ・内定者の「不安」と、入社後に想定している「壁」の実態

P.5 …… 内定者が「不安」と「壁」を乗り越え、成長するための支援事例

P.6 …… 企業に求められる内定者支援の3つのポイント

P.7 …… 学ぶ、実践する、高めあう！ ALL DIFFERENTの内定者育成支援サービス

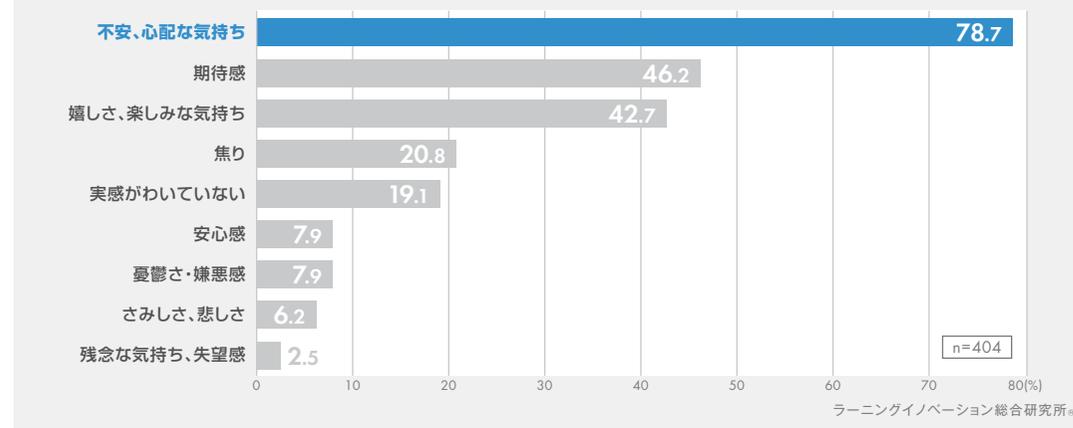


最新調査結果から判明！ 内定者が抱える「不安」と「壁」

社会人になることに對し、内定者の約8割が「不安・心配」と回答

◎ 社会人になるにあたり、今どのような気持ちが強いですか(複数回答)

図1

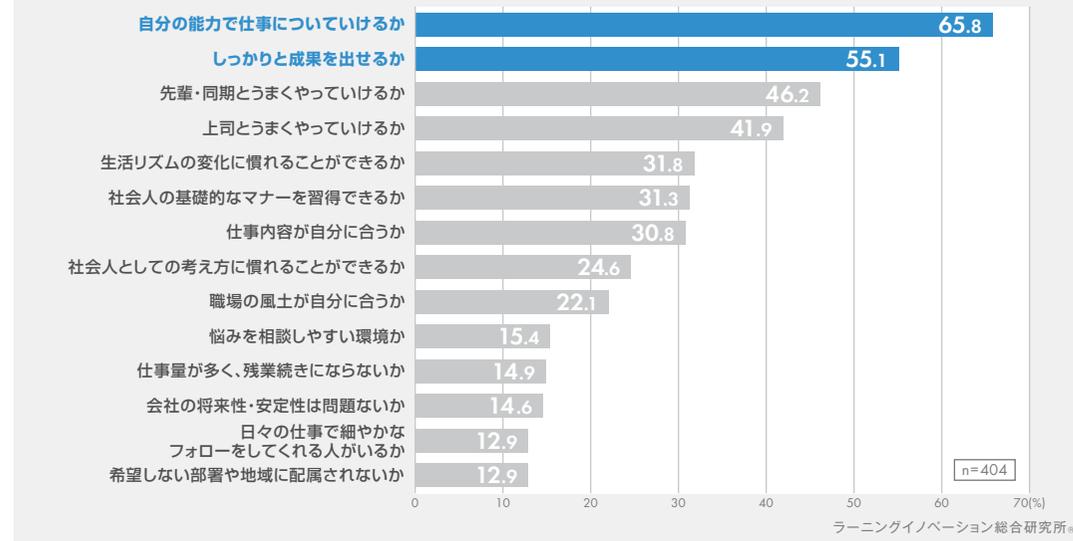


まず初めに、2024年入社予定*の内定者404名に対し、社会人になるにあたりどのような気持ちが強いかを質問しました。結果、「**不安、心配な気持ち**」が**78.7%**と最も高く、「期待感」(46.2%)、「嬉しさ、楽しい気持ち」(42.7%)より30ポイント以上高い結果となりました。内定者の多くが期待感や楽しい気持ちよりも不安を感じていることがわかります。(図1)

*調査を実施した2023年10月16日~12月4日時点の情報

◎ 入社に向けてどのような「不安」がありますか(複数回答)

図2



では、内定者は入社に向けて、どのようなことに「不安」を感じているのでしょうか。調査の結果、「**自分の能力で仕事についていけるか**」が**65.8%**と最も高く、次いで「**しっかりと成果を出せるか**」が**55.1%**となりました。

多くの内定者・新入社員が「知識・スキルのインプット」や「仕事で実践し、成果を創るためのアウトプット」に不安を感じていることがわかります。また、「先輩・同期とうまくやっていけるか」(46.2%)「上司とうまくやっていけるか」(41.9%)といった会社の人間関係の不安や、「生活リズムの変化に慣れることができるか」(31.8%)といった新しい生活環境への不安を挙げる声の多さも見逃せません。(図2)

最新調査結果から判明！ 内定者が抱える「不安」と「壁」

内定者の「不安」と、入社後に想定している「壁」の実態

内定者が抱える不安

図3



仕事に
対する不安

- 自分の知識・スキルで仕事についていけるか
(仕事の難易度の不安)
- しっかりと成果を出すことができるか
- 社会人の基礎的なマナーを習得できるか



生活環境に
対する不安

- 生活リズムの変化に慣れることができるか



会社
に対する不安

- 残業時間や給与は適切か
- 職場の風土・雰囲気が自分に合うか



人間関係に
対する不安

- 先輩や同期とうまくやっていけるか
- 上司とうまくやっていけるか
- 細やかに仕事のフォローをしてくれる人はいるか

これらの、内定者が入社前に抱えている不安は大きく4つに分類することができます。(図3)

内定者や新入社員は、学生から社会人へとライフステージが変化する移行期(トランジション)のタイミング。周囲から求められる役割や期待、生活環境が激変し、様々な不安を感じやすい時期とされています。

そのため、近年では多くの企業が「**ファーストキャリア開発**」に取り組んでいます。社会人としてはじめて働く数年間は、社会人としての基礎を醸成する最も重要な期間であり、「売り手市場」においてはこのファーストキャリア開発の充実が「**早期離職の防止**」や「**優秀な人材の確保**」につながるからです。

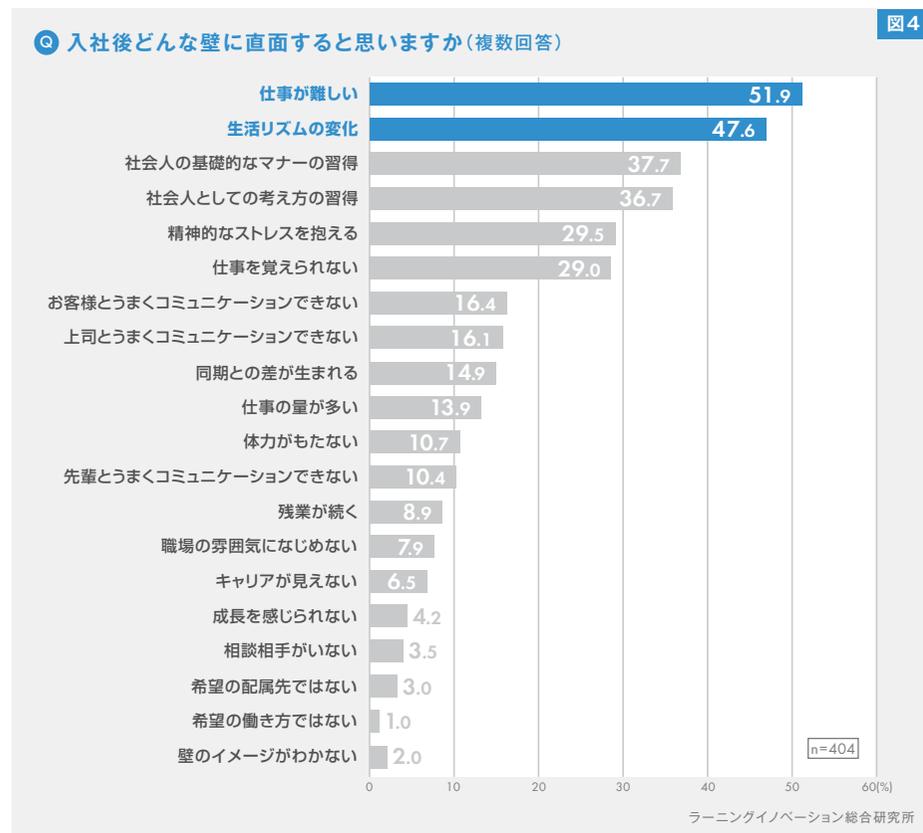
企業は内定者や新入社員を、早期活躍・長期定着できるよう、社会人としての基礎を醸成させます。その一方で、入社前から「知識・スキル」や「成果創出」に不安を感じる現代の内定者や新入社員は、**ファーストキャリアの時期に社会人として成長できる環境が無いと感じると、強い「不安」を覚えるのです。**

では、具体的に内定者はどういった支援を企業に求めているのでしょうか。次のページで確認していきましょう。

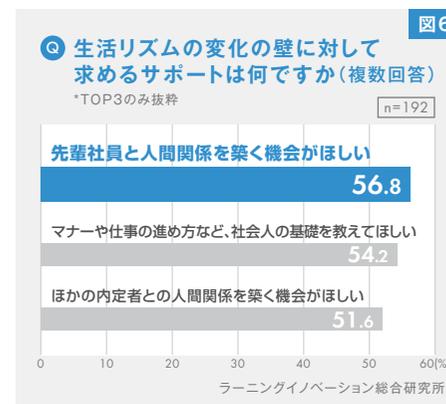
内定者が「不安」と「壁」を乗り越え、成長するための支援事例

内定者は企業に「社会人としての基礎的な知識・スキル」習得の支援を求めている

まず、2024年入社予定の内定者に「入社後、自分が直面する壁」をどのように想定しているのかを調査しました。結果、「仕事が難しい」(51.9%)と「生活リズムの変化」(47.6%)とを挙げる声が多いことがわかりました。(図4)



習得した知識を実践し、定着させる機会を創ることも大切



次に、この2つの「壁」を乗り越えるために、入社後どんなサポートを会社に求めるかを調査しました。

その結果、どちらにおいても半数以上が「先輩社員との人間関係を築く機会がほしい」と考えており、加えて「業界の専門知識や専門スキル」「ビジネスマナーや仕事の進め方など社会人の基礎スキル」を習得する機会の提供も多くの内定者が求めていることがわかりました。

また、図2で判明した通り、多くの内定者が「しっかりと成果を出せるか」という実践力への不安を抱えていたことを考慮すると、「先輩社員との人間関係の構築」「仕事に必要な知識・スキルの学習」だけでなく、「学んだ知識・スキルを実践し、仕事に活かすことができるよう定着させるトレーニング」の機会を創出することも、重要な「ファーストキャリア開発」支援のポイントといえるでしょう。次のページでは、これまでの分析から判明した内定者・新入社員育成のポイントをまとめてご紹介します。(図5・図6)

企業に求められる内定者支援の3つのポイント

01

知識・スキルの獲得

仕事をするために
必要な知識・スキルを
「獲得」する機会を
提供する



02

知識・スキルの定着

学んだ知識・スキルを
「定着」させるための
実践の場を提供する



03

関係構築

先輩社員や同僚との
関係構築を支援する



支援方法の実例

仕事に対する不安

- ・業界、業種で求められる専門知識を学ぶ機会を提供する
- ・内定者の時期から、「全てのビジネスパーソンに必要な不可欠な仕事をするうえでの根幹」となる「バイタルスキル[®]」を身につける機会を提供する

支援方法の実例

- ・ビジネスマナー
- ・タイムマネジメント
- ・仕事の進め方
- ・傾聴力
- ・論理的思考力
- ・ビジネスライティングスキル
- ・プレゼンテーションスキル など

支援方法の実例

仕事に対する不安

- ・内定者同士での名刺交換やエレベーター内のボタン操作など、講師やトレーナーのもとでビジネスマナーの実践トレーニングを行う
- ・ビジネスメールを作成し、講師やトレーナーからフィードバックを受ける機会を提供する
- ・電話対応のロールプレイングを行う
- ・研修で学んだ専門知識・スキルの内容を理解できているか、確認テストを行う

注意点

講師やトレーナーには、内定者に的確なフィードバックを行う知識と育成スキルが求められます。事前の講師トレーニングを十分に行いましょう。また、講師の品質を担保するのであれば外部のOff-JTを活用することも有効です。

支援方法の実例

人間関係に対する不安

- ・同期や先輩社員と話す機会を提供する
- ・同部署の先輩社員の自己紹介シートなどを内定者に共有する

生活環境に対する不安

- ・先輩社員や上司の1日のスケジュールを共有する
- ・先輩社員の仕事とプライベートの両立方法を共有する

会社への不安

- ・同部署の上司や先輩社員に、キャリアの不安などを質問できる機会を提供する
- ・同職種の先輩社員に残業時間などを質問できる機会を提供する

学ぶ、実践する、高めあう！ ALL DIFFERENTの内定者育成支援サービス

ALL DIFFERENT株式会社では、内定者の知識・スキルの「獲得」と「定着」、
そして「人間関係の構築」をトータルサポートするサービスをご用意しています。

貴社専任のコンサルタントが、ご状況・ご要望に合わせて導入から運用、効果測定、そして改善まで伴走的にご支援いたします。



業界初

*2014年2月 東京商工リサーチ調べ

入社1年目に必要な知識・スキルを内定期間に完全習得！
内定者・新入社員向けビジネススキル学習アプリ

Mobile Knowledge for Freshers



- コンテンツは300超！スマートフォンで日常的な基礎知識教育を実現
- 「いつ・どのくらい」学習しているのかが一目でわかる管理者機能つき
- 経済産業省後援HRテクノロジー賞「奨励賞」受賞

利用企業社数
(累計) **5,000社以上**

*Mobile Knowledge シリーズ累計

利用者数
(累計) **54,000以上**

*Mobile Knowledge for Freshers 単体

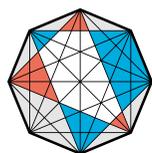
内定期間にインプットした知識を
アウトプットしながら身に着ける「反転学習型研修」
実践トレーニング型 新入社員研修



- 研修の80%以上がアウトプットの時間！
習得した知識・スキルの実践力を磨きます
- 同一コンテンツを学習した受講者同士で、良質な刺激を
与えあうことができます
- 厳しい社内審査をクリアした講師が、受講者一人ひとりに対して
的確なフィードバックを行います

＼ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから



ALL DIFFERENT 株式会社

☎ 03-5222-5111

✉ ad-info@all-different.co.jp



*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません
調査結果:ラーニングイノベーション総合研究所® 「内定者意識調査 想定する入社後の壁編」より抜粋