

ALL DIFFERENT

若手社員の意識調査(社会人1年目)

組織における7つのタイプ

新人が感じる困難に違いあり

— 1人ひとりのタイプを見極めた育成を! —



目次

01 背景

02 調査結果の詳細

チームを正しい方向に導く「リーダー」

チームのモチベーションを高める「ムードメーカー（盛り上げ役）」

チームを支える縁の下の力持ち「サポーター（補佐役）」

チームの乱れを整える「バランサー（調整役）」

リスクを予兆し合理的な判断をする「リスク管理役（危機管理役）」

組織全体を見渡しリーダーの補佐を行う「アドバイザー（参謀役）」

課題を分析し進むべき道筋をたてられる「アナライザー（分析役）」

03 組織における7つのタイプ別不安

04 調査概要



背景 -組織における7つの性格タイプ-

多くの新入社員は、学生時代から生活環境が大きく変わり、入社前にイメージしていた理想と現実のギャップを感じています。彼らは、慣れない仕事や新たな人間関係に適応しながら業務に励んできたことでしょう。一方、新入社員と同様に、新入社員を受け入れる現場のOJT担当者や上司も、自身の業務を遂行する傍ら、新入社員の育成に対して様々な悩みを抱え、トライアンドエラーを繰り返してきたのではないのでしょうか。新入社員と一括りに言っても、一人ひとり直面する困難(壁)のタイミングや内容、その乗り越え方は異なり、過去のOJTの成功事例が役に立たないことも多々あります。

そこで、当社では新入社員の特性やこれまで所属してきた組織における役割と、入社前後に感じたギャップやその捉え方の相関関係を探るべく、2023年8月2日～8月7日の期間で、社会人1年目の300人に対し意識調査を行いました。新入社員や若手社員の育成に奮闘されている経営層、人事担当者、さらには現場の管理職やOJT担当の方にとって、育成のヒントとなる有益な情報になれば幸いです。

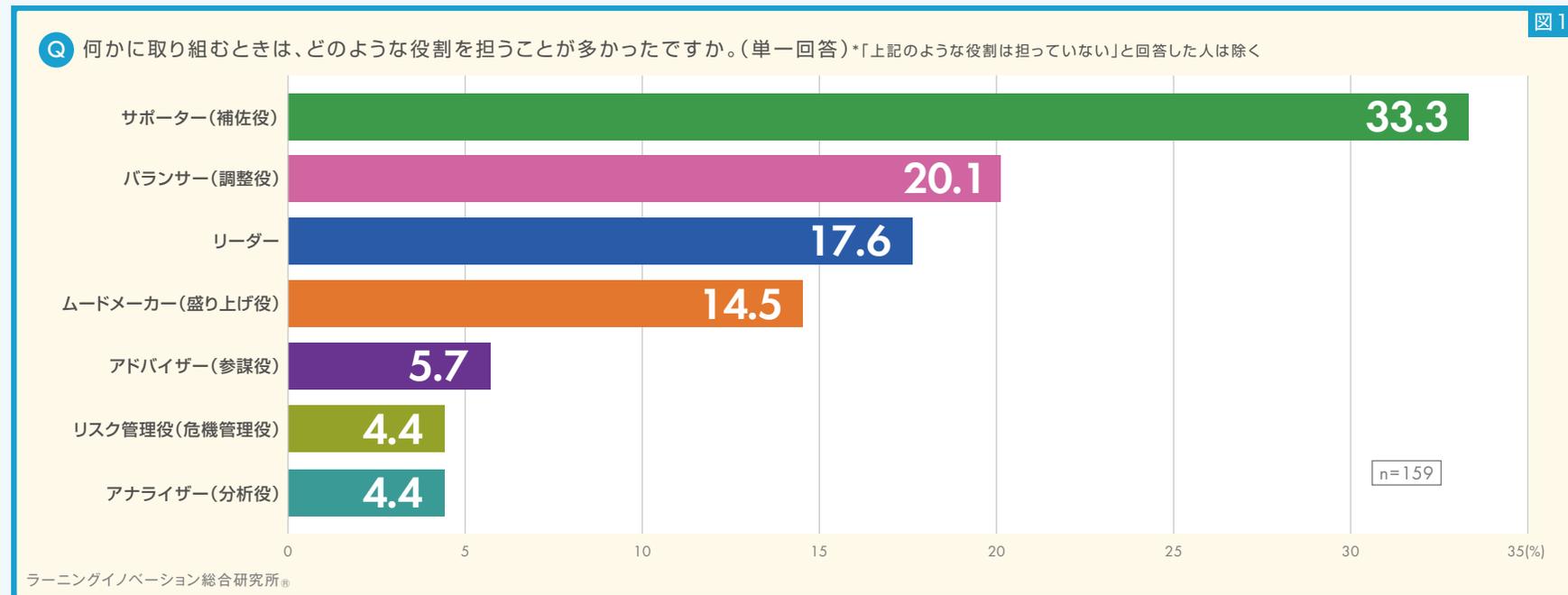
今回の調査で
設定した「役割」は
次の7つです。



新人がこれまで担ってきた役割、 サポーター（補佐役）が3割と最大に。リーダーは2割以下

組織には共通の目標を達成するため、様々な分化した役割を持つ人が集合しています。本調査では、組織における役割を「リーダー」「ムードメーカー（盛り上げ役）」「サポーター（補佐役）」「 balanser（調整役）」「リスク管理役（危機管理役）」「アドバイザー（参謀役）」「アナライザー（分析役）」の7つに分類し、役割別に特徴があるか調査しました。

まずは、2023年入社の人材1年目の社員（以下、『新人』と記載）に、何かに取り組む際どのような役割を担うことが多かったか質問しました。結果、最も多かった役割は「サポーター（補佐役）」で、33.3%が回答しました。次に、「balanser（調整役）」が20.1%、「リーダー」が17.6%、「ムードメーカー（盛り上げ役）」が14.5%と続きました。「アドバイザー（参謀役）（5.7%）」「リスク管理役（危機管理役）（4.4%）」「アナライザー（分析役）（4.4%）」は1割未満という結果になりました。（図1）



次ページから入社前後に感じた理想と現実のギャップを7つの役割別に、どのように捉えたか見ていきます。

チームを正しい方向に導く リーダー

LEADER

「リーダー」の役割を担う人は、目標や方向性を提示し、先頭に立ってチームを正しい方向に牽引することができる人です。統率力や決断力、実行力があるといわれています。

本調査では、何かに取り組むときリーダーの役割を担うことが多かった新人(以下、「リーダータイプ」と記載)と、リーダー以外の役割を担っていた新人(以下、「非リーダータイプ」と記載)を比較しました。

結果、入社前後の全ギャップ項目において、リーダータイプは、非リーダータイプよりもギャップをポジティブ*に捉える傾向があることが明らかとなりました。特に、「リーダータイプと非リーダータイプとで回答結果に最も差が出た項目は『上司とのコミュニケーション』で、リーダータイプは「想定よりもとても話しやすい・話しやすい」と67.9%が回答し、非リーダータイプより41.4ポイント高い結果となりました。

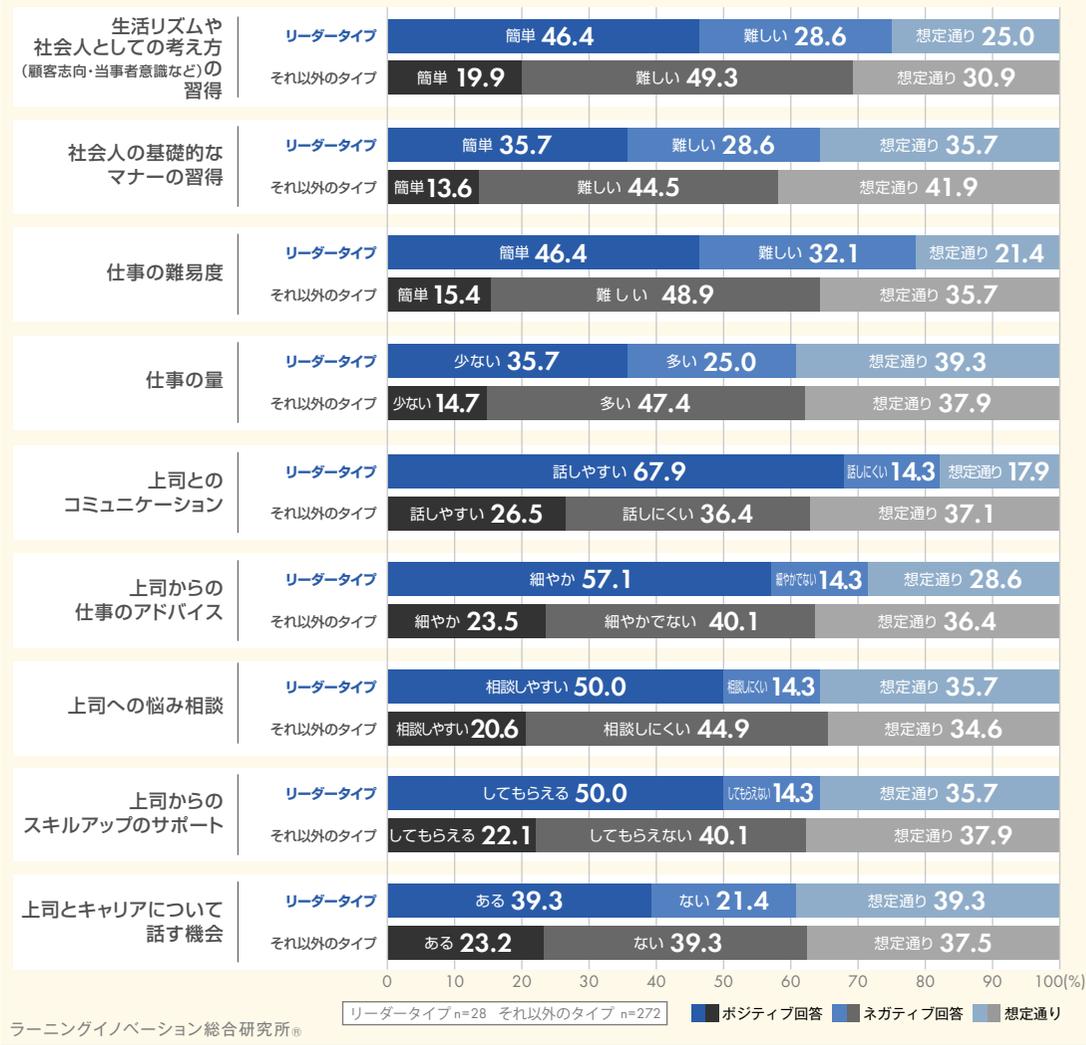
次に差が出た項目は、『上司からの仕事のアドバイス』で、「想定よりもとても細やかにもらえている・もらえている」と回答した割合が57.1%となりました。これは非リーダータイプより33.6ポイント高い結果でした。

組織やチームの中で「リーダー」の役割を担ってきた新人は、入社前後のギャップをポジティブに捉える傾向にあることがわかり、周囲と良好な関係を築きながら業務を進める力がある様子が見受けられました。(図2)

*各ギャップ項目に対し、想定よりも簡単、仕事量が少ない、上司と話しやすい、アドバイスが細やか、相談しやすい、サポートがあるといった回答層をポジティブと設定

Q 入社前後のギャップについて、想定とどのような違いがありましたか？
(リーダータイプ/それ以外のタイプ)

図2



チームのモチベーションを高める **ムードメーカー** (盛り上げ役)

MOOD MAKER



「ムードメーカー(盛り上げ役)」の役割を担う人は、組織やチームの雰囲気を明るく盛り上げ、チームメンバーのモチベーションを高めることができます。話が上手で、アイデアが豊富である一方、飽きっぽく規則を嫌う性格といわれています。

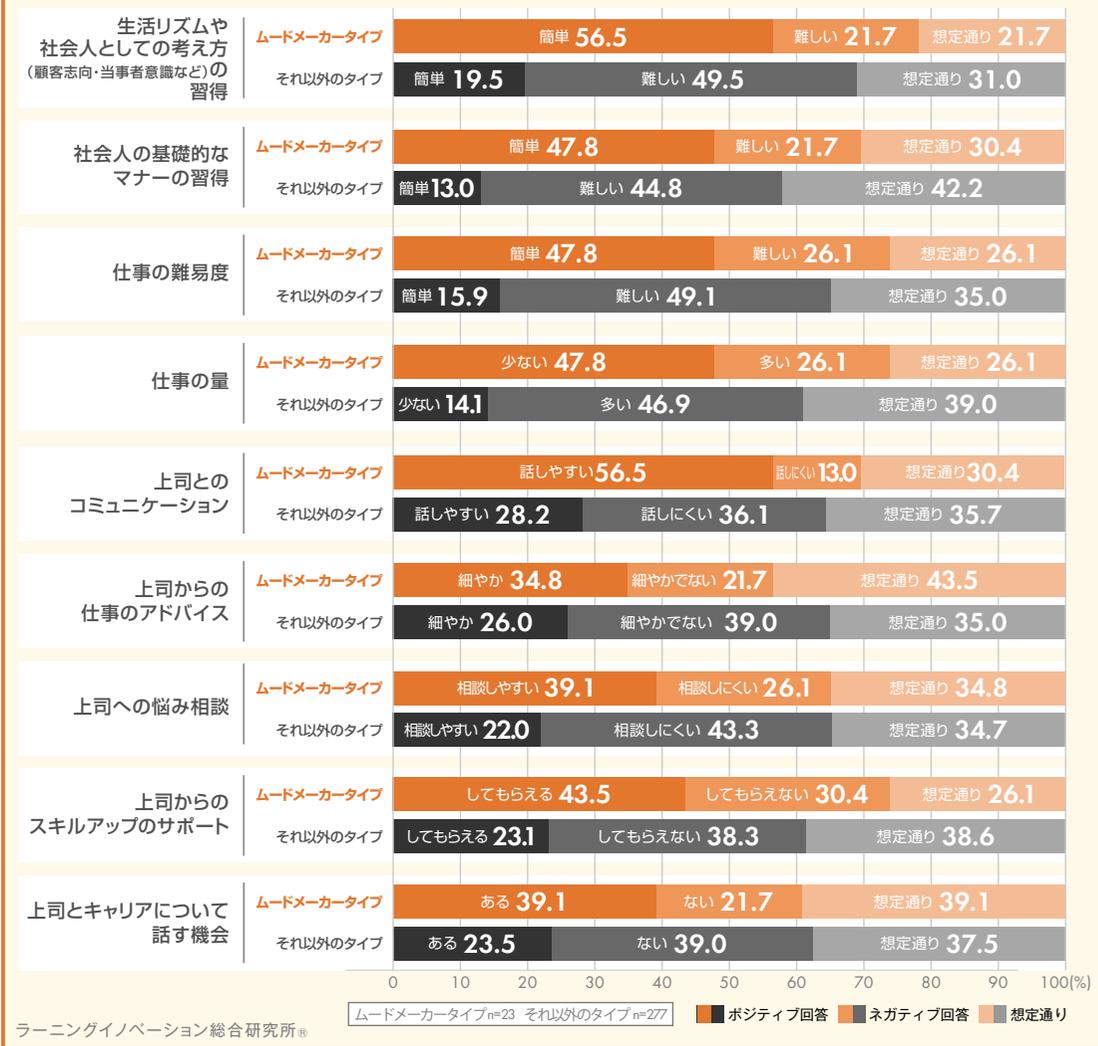
調査結果からも、その様子が伺えました。何かに取り組むとき、ムードメーカーの役割を担うことが多かった新人(以下、「ムードメーカータイプ」と記載)と、ムードメーカー以外の役割を担っていた新人(以下、「非ムードメーカータイプ」と記載)を比較しました。

結果、ムードメーカータイプは、「上司とのコミュニケーション」が「想定よりとても話しやすい・話しやすい」と回答した割合が56.5%と高くなりました。また、「生活リズムや社会人としての考え方(顧客志向・当事者意識など)の習得」「社会人の基礎的なマナーの習得」を「想定よりとても簡単・簡単」とポジティブに捉えた割合も非ムードメーカータイプより高い結果となりました。

「ムードメーカー」の役割を担ってきた新人は周囲とコミュニケーションをとりながら業務を遂行することや、新しい環境に適應することに、比較的抵抗が少ない様子が推察できます。(図3)

Q 入社前後のギャップについて、想定とどのような違いがありましたか？
(ムードメーカータイプ/それ以外のタイプ)

図3





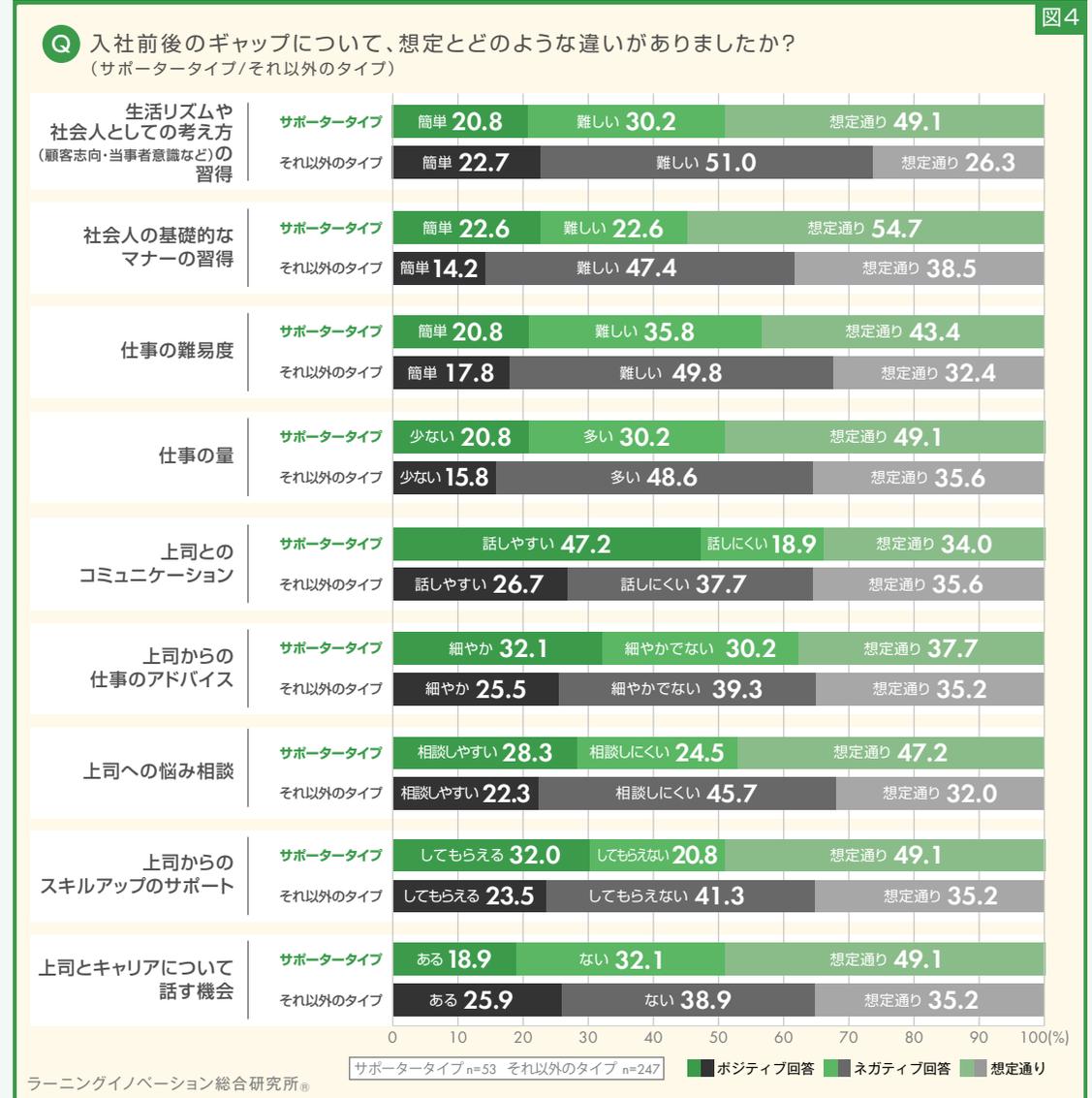
チームを支える縁の下の力持ち サポーター (補佐役)

「サポーター(補佐役)」の役割を担う人は、チームを精神的にも業務的にも支えることができる、縁の下の力持ちの存在です。人の気持ちやその場のムードを察することや、協調性や気配りが求められる立場といえるでしょう。

今回の調査では、何かに取り組むとき、サポーター(補佐役)の役割を担うことが多かった新人(以下、「サポータータイプ」と記載)と、サポーター以外の役割を担うことが多かった新人(以下、「非サポータータイプ」と記載)を比較しました。

結果、サポータータイプは、比較的「想定通り」と回答する割合が他のタイプよりも高く、特に『社会人の基礎的なマナーの習得』に関して「想定通り」と回答した割合はすべてのタイプの中でトップになりました(54.7%)。次に、『生活リズムや社会人としての考え方の習得』も「想定通り」が49.1%と半数近い割合となり、非サポータータイプと比較すると22.8ポイント高くなりました。

一方、入社前後に感じるギャップのうち、最もネガティブなギャップだったのは『仕事の難易度』で、「想定よりもとても難しい・難しい」と感じる割合が35.8%となりました。サポータータイプは、先読み力や想像力があるとされているため、比較的、入社前後のギャップを感じにくい一方、自身の能力や想像を上回るストレッチな業務に直面すると、壁を感じやすい傾向があることがわかります。(図4)



チームの乱れを整える **バランスー** (調整役)

BALANCE

「バランスー (調整役)」の役割を担う人は、社会的で、人と人との間をつなぐことで、メンバーの関係を調整することができ、チームの乱れを整えることができる人です。

調査では、何かに取り組むとき、バランスー (調整役) の役割を担うことが多かった新人 (以下、「バランスータイプ」と記載) と、バランスー以外の役割を担っていた新人 (以下、「非バランスータイプ」と記載) を比較しました。

結果、まずバランスータイプは全体的な傾向としてどんな項目に対しても「想定通り」と回答する割合が高く、特に『社会人の基礎的なマナーの習得』に関しては、53.1%と半数以上が「想定通り」と回答する結果となりました。

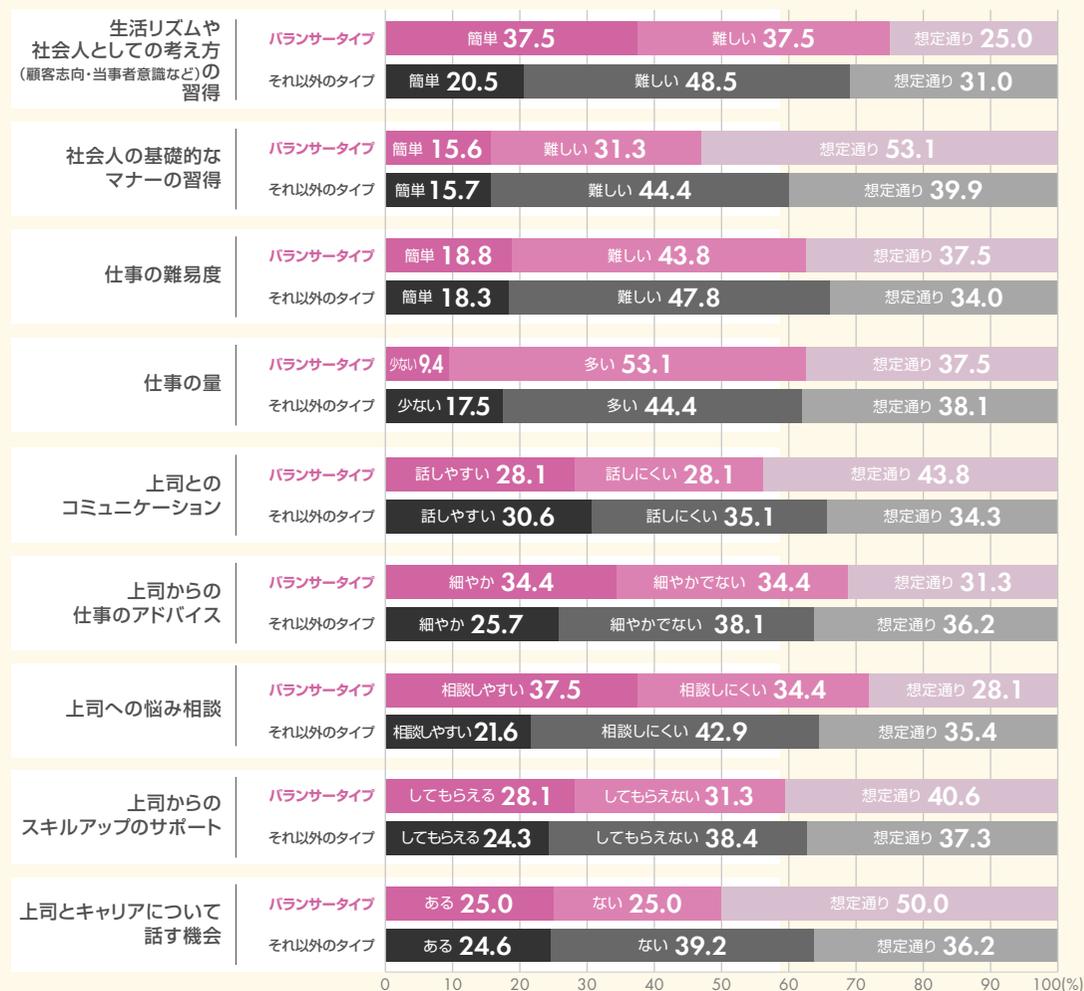
基礎的なマナーの習得以外で、非バランスータイプよりポジティブな傾向が見られた項目としては、『上司に悩みなど相談できているか』は「想定よりもとても相談できた・相談できた」と回答した割合が37.5%と、非バランスータイプより15.9ポイント高くなりました。また『上司からアドバイスをもらえているか』に関しても、「想定よりももらえている・もらえている」と回答した割合が、非バランスータイプよりも高くなりました。

一方、バランスータイプが入社前後のギャップのうち、最もネガティブに感じたギャップは『仕事の量』であり、「想定よりもとても多い・多い」と回答した割合が53.1%と、半数以上の結果となりました。

バランスータイプの方は量の多い仕事に取り組む際に苦手意識を感じやすい一方で、上司や周囲に相談し、アドバイスを求めることを得意としています。相談を求められた際、上司が適切にスケジュール管理などのサポートができれば、彼らは自身の特性を活かして壁を乗り越えることができるといえるでしょう。(図5)

Q 入社前後のギャップについて、想定とどのような違いがありましたか？
(バランスータイプ/それ以外のタイプ)

図5



ラーニングイノベーション総合研究所®

バランスータイプ n=32 それ以外のタイプ n=268

■ ポジティブ回答 ■ ネガティブ回答 ■ 想定通り

リスクを予兆し合理的な判断をする **リスク管理役** (危機管理役)



RISK OFFICER

「リスク管理役(危機管理役)」の役割を担う人は、ムードや気分に流されることなく、チームの守り役としてリスクを予見し対策することができます。分析力や合理的な判断力があり、物事の本質を見極める力があるといわれています。

今回の調査では、何かに取り組むとき、リスク管理役の役割を担うことが多かった新人(以下、「リスク管理タイプ」と記載)と、リスク管理役以外の役割を担っていた新人(以下、「非リスク管理タイプ」と記載)を比較しました。

結果、リスク管理タイプの新人は非リスク管理タイプよりも全体的に入社前後のギャップをネガティブに捉えやすい傾向が見られました。『上司に悩み相談ができているか』に至っては、件数は少ないものの、全回答者が「想定よりもとても難しかった・やや難しかった」と捉える結果となりました。

また、『上司からスキルアップのサポートしてもらえるか』『上司への悩み相談ができているか』『上司からアドバイスをもらえているか』と、上司との関係における捉え方を「想定よりもとても難しい、難しい」と回答した割合においては全タイプの中で最も高い結果となりました。

リスク管理タイプの新人はリスク感度が高く広い視野を持っています。一方で、全体的に入社前後のギャップをネガティブに捉えやすく、特に業務における上司との関係においてつまづきやすい傾向にあることも、企業はおさえておくべきといえるでしょう。(図6)



組織全体を見渡しリーダーの補佐を行うアドバイザー（参謀役）

ADVISER

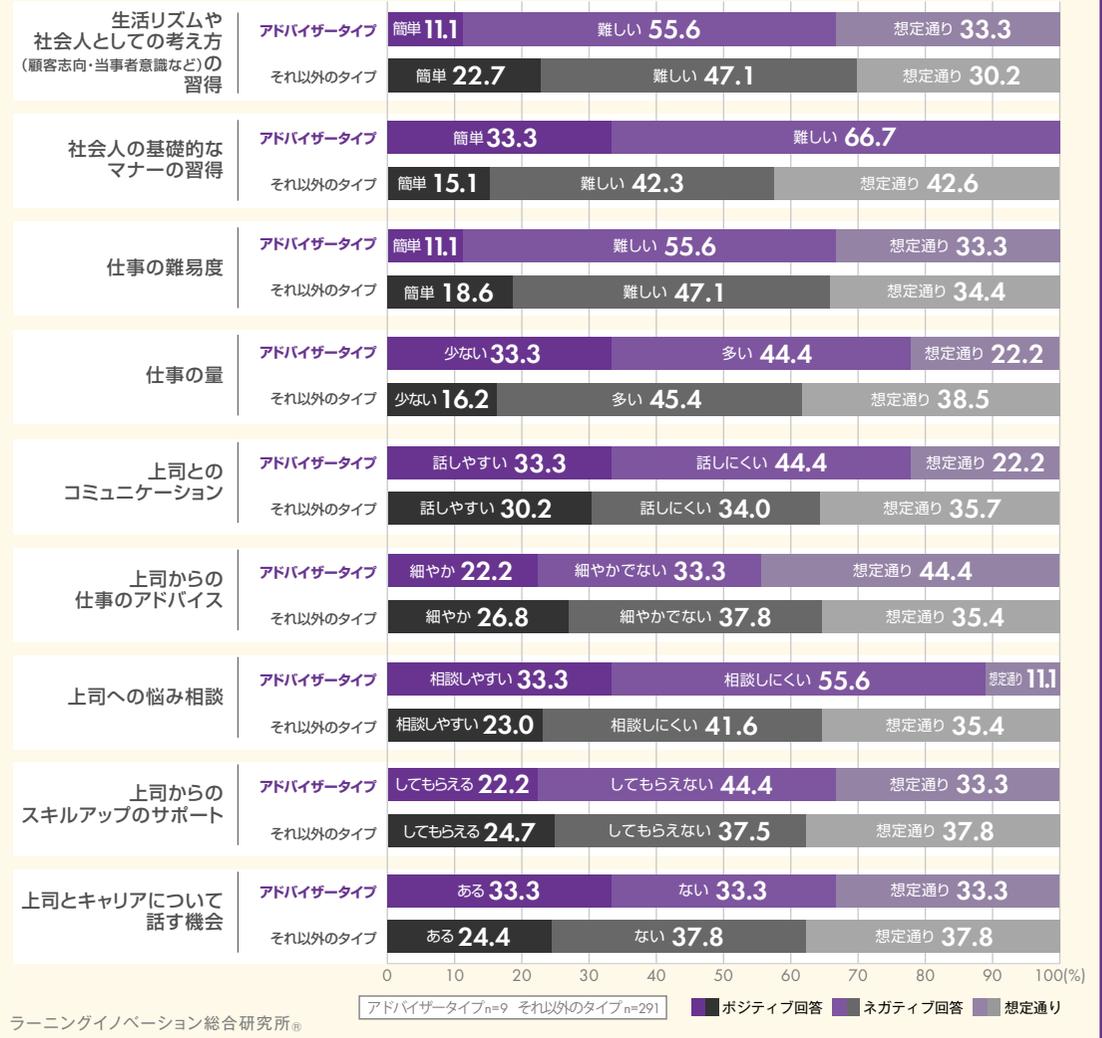
「アドバイザー（参謀役）」の役割を担う人は、組織におけるリーダーの声を現場にしっかり届け、反対に現場の考えていることもトップに伝えることができます。客観視する思考力があり、助言や忠告ができます。

調査では、何かに取り組むとき、アドバイザー（参謀役）の役割を担うことが多かった新人（以下、「アドバイザータイプ」と記載）と、アドバイザー（参謀役）以外の役割を担うことが多かった新人（以下、「非アドバイザータイプ」と記載）を比較しました。

結果、アドバイザータイプの新人は非アドバイザータイプと比較して、『生活リズムや社会人の考え方の習得』『社会人の基礎的なマナーの習得』や『仕事の難易度』に関して、「想定よりもとても難しい・難しい」とネガティブに回答する割合が半数以上と高い結果となりました。また、『上司へ悩みなどの相談ができていないか』に関しても「とても相談しにくい・相談しにくい」と回答する割合が55.6%とこちらも半数以上の結果となりました。

アドバイザー（参謀役）を担う事が多かった新人は、社会人と学生とで求められる考え方や立ち居振る舞いのギャップを大きく捉えており、様々な変化に戸惑っていることが見受けられました。（図7）

Q 入社前後のギャップについて、想定とどのような違いがありましたか？
（アドバイザータイプ/それ以外のタイプ）



課題を分析し進むべき道筋をたてられるアナライザー (分析役)

ANALYZER

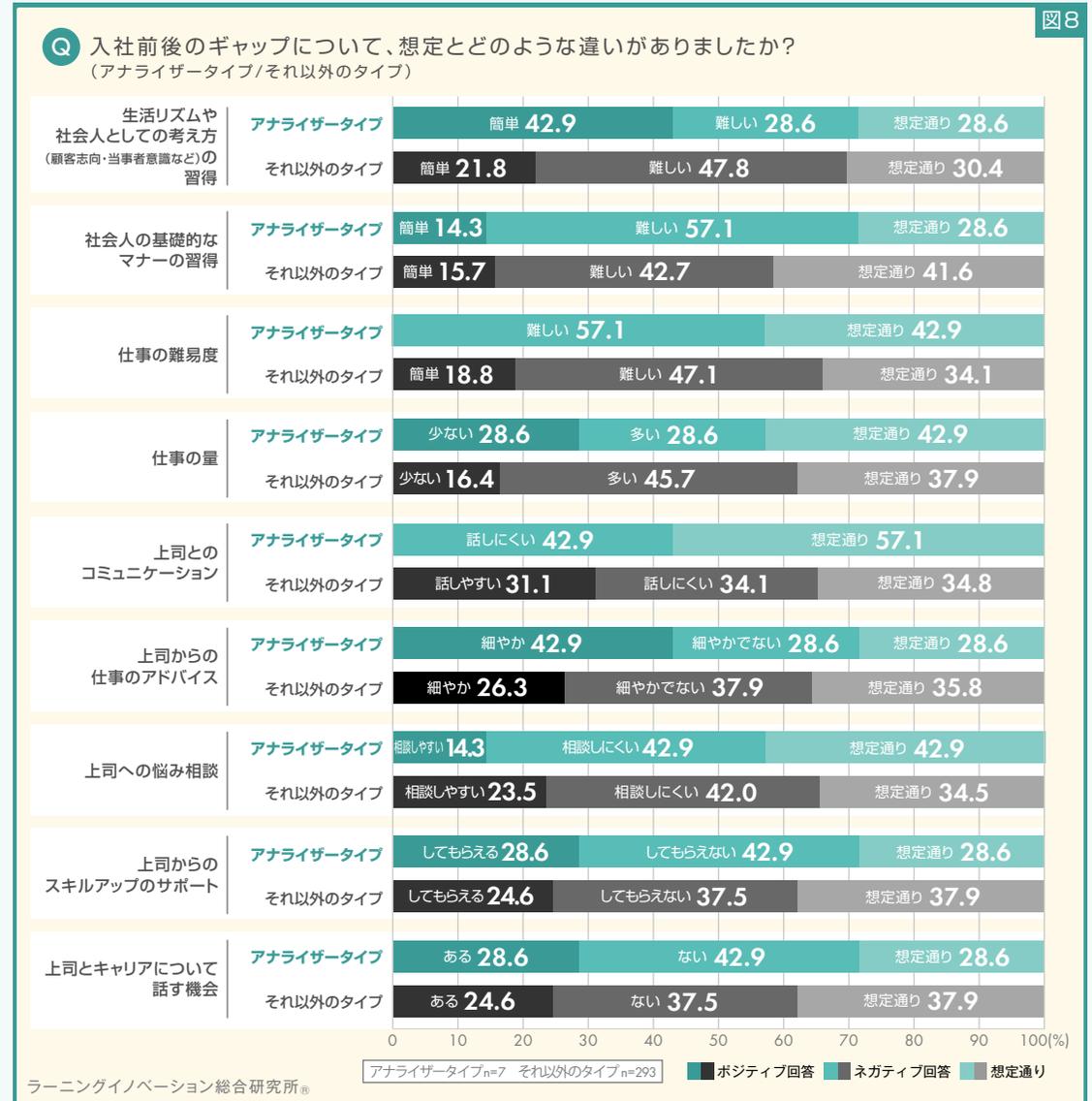
「アナライザー(分析役)」の役割を担う人は、チームが抱える課題を分析し、進むべき方向を見つけることができる人です。定量的・数値的に物事を分析することに長け、慎重で完璧主義である一方、失敗を恐れるタイプとされています。

今回の調査では、何かに取り組むとき、アナライザーの役割を担うことが多かった新人(以下、「アナライザータイプ」と記載)と、アナライザー以外の役割を担うことが多かった新人(以下、「非アナライザータイプ」と記載)を比較しました。

調査結果をみると、アナライザータイプの新人は『上司とのコミュニケーション』に対して「想定通り」と答えた割合が57.1%と6割近くに上ったことが特徴といえるでしょう。また、『生活リズムや社会人としての考え方の習得』『上司からの仕事のアドバイス』は「想定よりもとても簡単・簡単」が共に42.9%(他タイプと21ポイント、16.6ポイント差)となりました。

一方、『社会人の基礎的なマナーの習得』『仕事の難易度』は「想定よりもとても難しい・難しい」とネガティブなギャップを感じている割合が非アナライザータイプに比べて高い結果となりました。

アナライザータイプは『上司とのコミュニケーション』が「想定通り」が6割近くを占めるなど、その名の通り事前想定・分析をしっかり行うことができ、社会人らしい生活リズムや考え方の習得も抵抗なく行うことができる一方で、実際に社会人らしい立ち居振る舞いを行うことや実務に挑戦する際は難しさを感じやすい傾向があるようです。(図8)





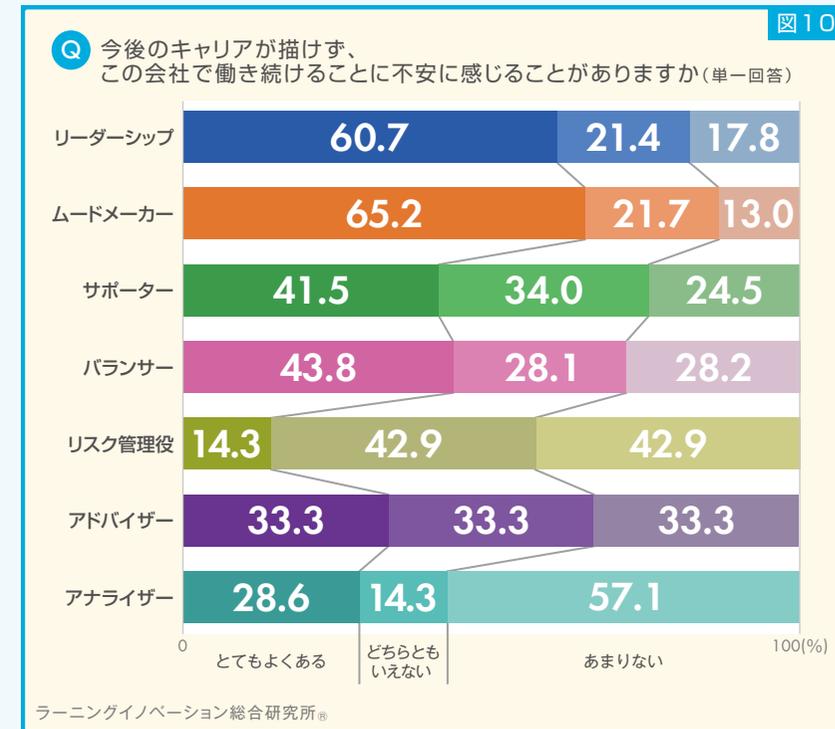
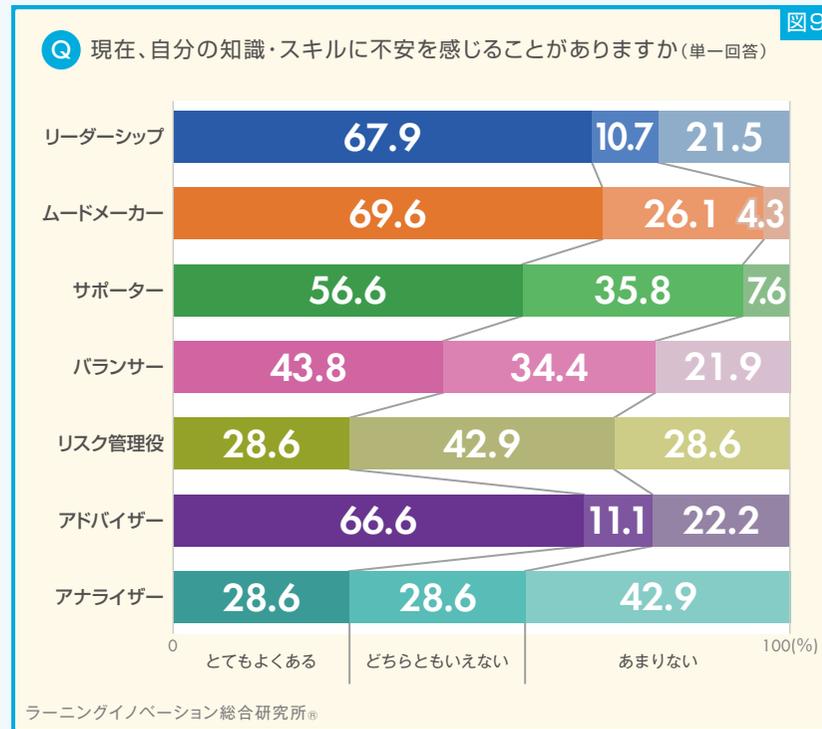
組織における7つのタイプ別不安



ここからは、それぞれのタイプ別に、不安を感じることがあるかを調査しました。まずは、「現在、自分の知識・スキルに不安を感じることがあるか」を質問しました。「とてもよくある/たまにある」と回答した割合が最も高かったのはムードメーカータイプで、約7割が回答しました。次に、リーダータイプが67.9%、アドバイザータイプが66.6%と続きました。一方、「あまりない/全くない」と回答した割合が最も高かったのはアナライザータイプ(42.9%)となりました。(図9)

次に、「今後のキャリアが描けず、この会社に働き続けることに不安を感じることがあるか」を質問しました。結果、「とてもよくある/たまにある」と回答した割合が最も高かったのはムードメーカータイプで65.2%が回答しました。次に、リーダータイプが60.7%と続きました。一方、「あまりない/全くない」と回答した割合が最も高かったのはこちらもアナライザータイプで、57.1%が回答しました。次に、リスク管理役タイプが42.9%と続きました。(図10)

detail



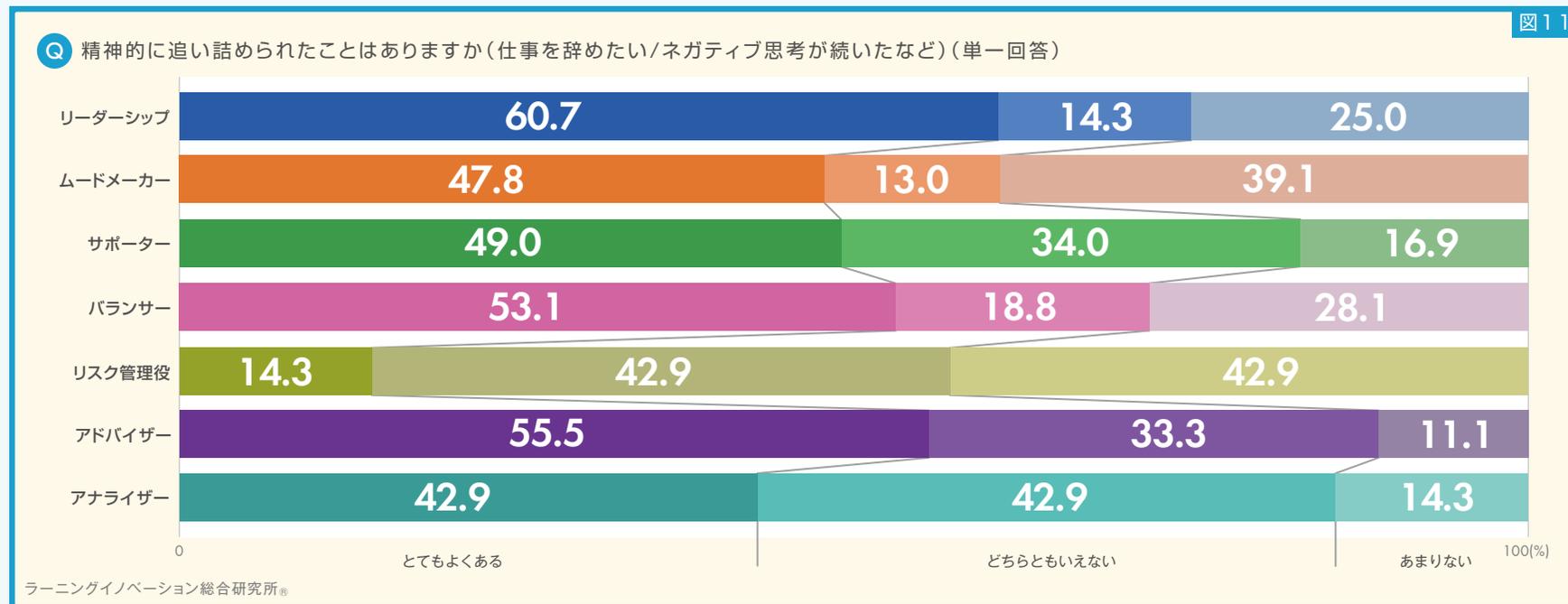


組織における7つのタイプ別不安



最後に、「精神的に追い詰められたこと(仕事を辞めたい/ネガティブ思考が続いた等)があるか」を質問しました。結果、「とてもよくある/たまにある」と回答した割合が最も高かったのはリーダータイプで60.7%が回答しました。次に、アドバイザータイプが55.5%と続きました。「あまりない/全くない」と回答した割合が最も高かったのはリスク管理役タイプで42.9%が回答しました。(図11)

detail



まとめ

今回の調査より、一括りに新入社員といっても様々な特性があり、入社前後で感じるギャップの捉え方にも大きな違いがあることがわかりました。

まず、「リーダー」や「ムードメーカー」の役割を担ってきた新人は入社前後のギャップをポジティブに捉える傾向にあり、特に上司と良好な関係を築きながら業務を進めることに抵抗がない様子が推察できました。しかし、自分の知識・スキルや将来のキャリアに関して人一倍「不安」を感じやすく、精神的に追い詰められたことがある新人が6割もいるという側面も明らかになりました。リーダータイプやムードメーカータイプは一見すると組織に順調に適応し、モチベーション高く仕事に取り組んでいる印象を受けているように見えます。だからこそ上司は「このタイプの新人は大丈夫」と過信するのではなく、彼らも不安を抱えており、彼らのキャリア形成を支援するスキルアップの場を提供するなどの姿勢をとることが大切です。

また、共にチームを広い視野で見渡し支援する役割といえる「サポーター」や「アドバイザー（参謀役）」「アナライザー（分析役）」は、入社前からある程度の壁や困難があることを想定している可能性が高く、今回の調査でも「想定通り」と回答する割合が高くなりました。その中でもサポータータイプの新人は、上司とのコミュニケーションが想定以上に簡単と感じていました。一方、アドバイザータイプは自身のスキルに対して「不安」を感じる様子が見受けられました。ともにチームリーダーをフォローする役割を担うことが多かったこのタイプの新人は自身のスキルに不安を感じやすいため、少し背伸びした難易度の業務（ストレッチ業務）をアサインして成長実感を感じられるようにすることも有効でしょう。

また、「アナライザー」は社会人の基礎的なマナーの習得や、仕事の難易度など、実践において難しさを感じる傾向にあるため、研修中は安定した印象を受けても実際に業務にアサインする際はその様子をこまめにチェックすることが大切だといえるでしょう。

さらに、メンバー間の調整が得意な「バランス」の役割を担ってきた新人も「想定通り」と回答する割合が高く、比較的ギャップを感じにくいことがわかりました。こちらも上司への悩み相談やアドバイスをもらうなど、問題なくコミュニケーションができていた様子も見受けられました。一方、「仕事の量」に関してはネガティブなギャップを抱える割合が高く、半数以上が精神的に追い詰められてしまう経験も体験していたことから、上司は定期的かつ積極的に声掛けを行い、定期的に業務量や精神状態を把握してあげるとよいでしょう。

最後に、「リスク管理役（危機管理役）」の役割を担ってきた新人は全体的に入社前後のギャップをネガティブに捉えやすく、特に業務における上司との関係においてつまづきやすい傾向にあることがわかりました。その一方で「精神的に追い詰められた経験があまりない／全くない」が全タイプ中もっとも高い割合になるなど、打たれ強さを兼ね備えていると考えることもできます。リスク管理役タイプはアナライザータイプ、アドバイザータイプとともに1割未満の貴重な人材です（図1）。一見、慎重で積極性に欠けるように見えてしまうかもしれませんが、その特性を伸ばすことができればチームにとって貴重な存在となるでしょう。

今回の調査では、新入社員がそれぞれのこれまで担うことが多かった役割によって、それぞれ異なる「仕事への価値観」や「入社前後のギャップ」「不安」を抱えていることが明らかになりました。また、リーダータイプやムードメーカータイプなど、一見すると順調に組織に適応しているように見えがちなタイプも含め、すべてのタイプが何かしらの不安や入社前後のギャップを感じていることがわかりました。

人事や上司は新入社員を正しく成長へと導くために、彼ら一人ひとりがこれまでの経験で培ってきた個性や特性の違いを理解し、キャリア形成、スキルアップを支援することで、不安解消に努めるべきでしょう。

調査概要

調査対象者	22～34歳の社会人1年目である就労者	
調査時期	2023年8月2日～8月7日	
調査方法	調査会社によるインターネット調査	
サンプル数	300人	
属性	<p>(1)業種</p> <p>医療,福祉 45人(15.0%)</p> <p>製造業 39人(13.0%)</p> <p>情報通信業 26人(8.7%)</p> <p>サービス業(他に分類されないもの) 24人(8.0%)</p> <p>建設業 19人(6.3%)</p> <p>卸売業,小売業 19人(6.3%)</p> <p>運輸業,郵便業 12人(4.0%)</p> <p>教育,学習支援業 11人(3.7%)</p> <p>農業,林業 9人(3.0%)</p> <p>宿泊業,飲食サービス業 9人(3.0%)</p> <p>公務 9人(3.0%)</p> <p>複合サービス事業 7人(2.3%)</p> <p>金融業,保険業 6人(2.0%)</p> <p>学術研究,専門・技術サービス業 6人(2.0%)</p> <p>電気・ガス・熱供給・水道業 4人(1.3%)</p> <p>生活関連サービス業 娯楽業 4人(1.3%)</p> <p>鉱業 採石業 砂利採取業 3人(1.0%)</p> <p>漁業 2人(0.7%)</p> <p>不動産業,物品賃貸業 2人(0.7%)</p> <p>その他 16人(5.3%)</p> <p>わからない 28人(9.3%)</p>	<p>(2)企業規模</p> <p>1～50名 74人(24.7%)</p> <p>51～100名 34人(11.3%)</p> <p>101～300名 44人(14.7%)</p> <p>301～1000名 38人(12.7%)</p> <p>1001～5000名 31人(10.3%)</p> <p>5001名以上 42人(14.0%)</p> <p>わからない 37人(12.3%)</p>

*本調査を引用される際は【ラーニングイノベーション総合研究所「社会人1年目社員の意識調査(組織における7つのタイプ)」】と明記ください

お問い合わせ先はこちら

ALL DIFFERENT 株式会社
(オールディファレント)

☎ **03-5222-5111**

✉ ad-info@all-different.co.jp

受付時間

9:00～17:00

お問い合わせ
フォーム



※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。