

2020 年 8 月 27 日

各 位

アルー株式会社
(コード番号：7043 東証マザーズ)

2020 年度新入社員における 自己成長力支援サービスの結果レポート（8 月版）発行のお知らせ



人材育成データ・機械学習技術等を活用した、社会人向け教育サービスの提供を行うアルー株式会社（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：落合文四郎、証券コード：7043、以下：当社）は、このたび、2020 年度新入社員における自己成長力支援サービスの結果レポート（8 月版）を発行しましたのでお知らせします。

■自己成長力支援サービス 概要

自己成長力支援サービスとは、配属後の新入社員を対象とした、職場での「経験から学ぶ」ことを支援する Web サービスです。新入社員ならびに職場の指導者の回答結果から、新入社員の成長度合いを可視化します。「AI×教育による個別最適化の指導を実現し、新入社員の育成成果にこだわる」ことを開発思想としています。

■調査背景

新入社員が配属後にどのような成長を遂げているのかを可視化し、現場の OJT トレーナーや人事部担当者を対象に新入社員の育成の手助けとなるよう、2019 年度より調査を開始しました。成長変遷やつまずきポイント例を踏まえながら、効果的な育成施策の検討をサポートすることを目的としています。

2020 年度は特に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で予定通りの新入社員教育を実施できないまま、新入社員配属先に送り出した企業も多く見受けられ、当社は、今後も配属後のフォロー施策に対する取組みの情報提供に努めてまいります。

■調査概要

- 対象：2020年5月～2020年7月の期間に、当社自己成長力支援サービスを利用した2020年度新入社員とそのOJTトレーナー
- サンプル数：月により異なる

	新入社員	OJT トレーナー
5月	248	204
6月	308	257
7月	851	587

■調査抜粋

- 配属後の新入社員の成長変遷
 - 7月は「組織適応期」です。新入社員はわからないことだらけの中、仕事で「分かることと分からないこと」「できることとできないこと」を認識していく時期です。成長としては、「精神的成長※¹」と「自己成長力※²」が伸びるステージです
 - 先輩社員から仕事を教えてもらうだけでなく、不明点や自分たちの理解を確認する・質問する行動を躊躇なくできるようにチームに馴染めると、今後の適応や成長がスムーズになるでしょう

配属後の新入社員の成長ステージ※（配属が5月の場合）

	組織適応期 (5～8月)	ビジネス適応期 (9～12月)	戦力化・充実期 (1～3月)
	組織（チーム）に 馴染む時期	本格的に業務を担当し、顧客 視点や目的意識を築く時期	業務の質が安定し、 成長実感を持つ時期
新入社員の 心理状況	・配属への期待と不安 ・わからないことばかり ・業務や組織が入社前の期待と異なり、ショック	・業務に慣れる ・責任感と自信が芽生える ・過信して大きなミスをする ・モチベーションが下がる	・チームの主メンバーとして仕事を任せられ、自信を持つ ・後輩に教えられるか不安 ・今後のキャリアに対する不安
業務 イメージ	・タスク単位で業務手順を覚える	・イレギュラー対応 ・業務難易度が上がる	・マルチタスク ・新しい仕事
この時期の 成長	・自分ができていることと、できていないことを自覚する ・わからないことはすぐ確認する	・業務の全体感や影響範囲を理解しはじめる ・業務の目的を理解する	・適切な判断基準を持つ ・1年の成長実感を持ち、仕事のやりがいを実感する
この時期に 伸びる力	・精神的成長 ・自己成長力	・能力的成長	・能力的成長 ・自己成長力

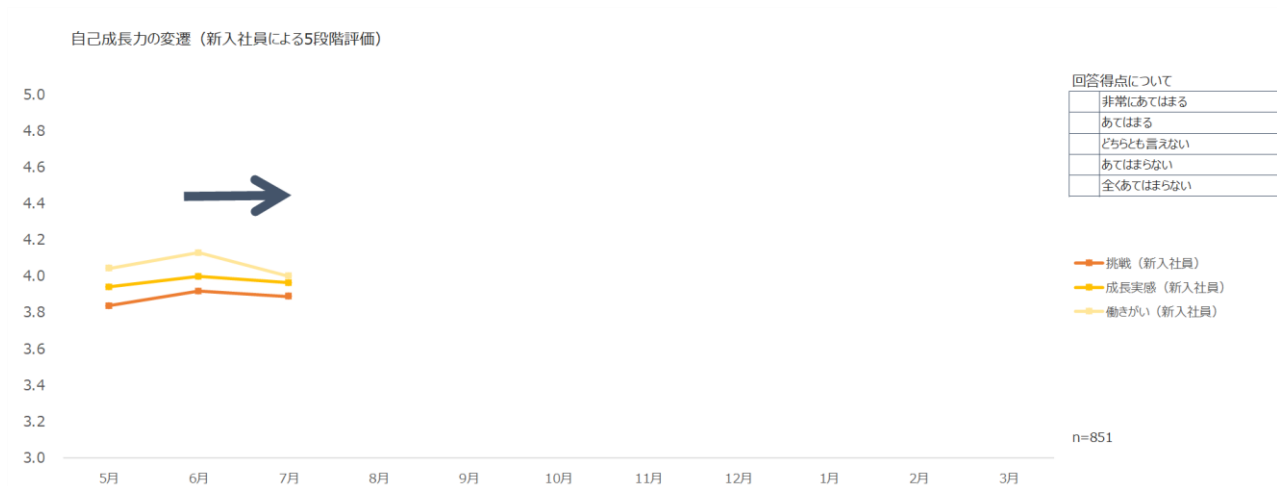
出典：アルー株式会社「2019年度新入社員における自己成長力支援サービスの年間レポート」

※1：会社組織の一員として、期待される役割を全うするための「仕事や他者への関わり方（心の中での捉え方）」のこと

※2：仕事（経験）から学び、成長する力

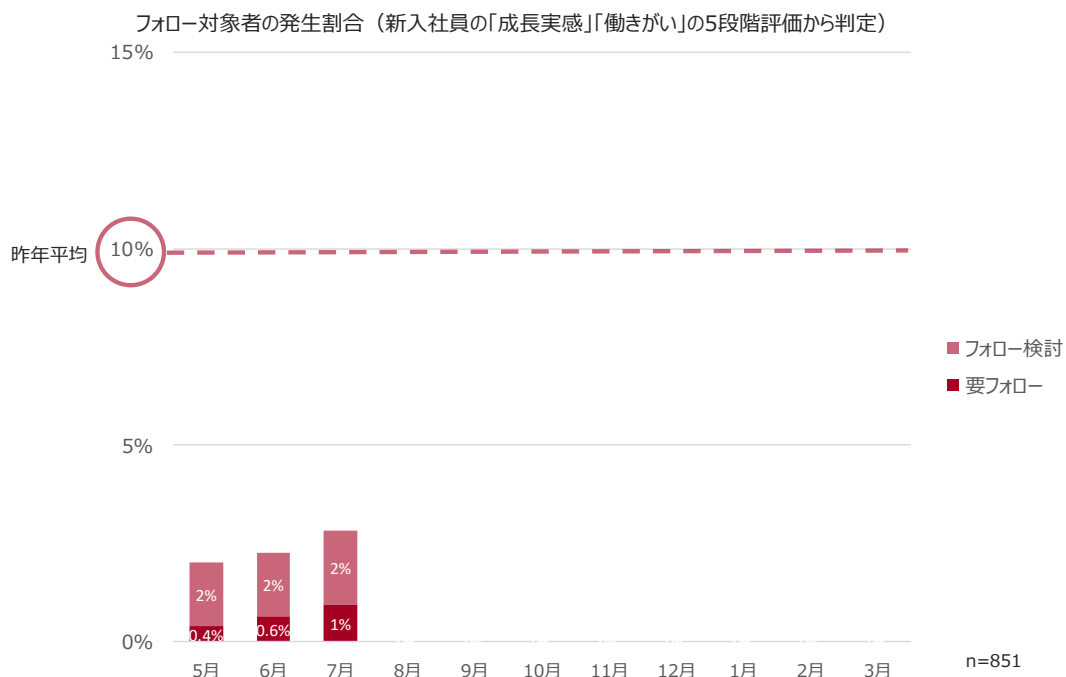
● 2020 年 7 月の自己成長力の変遷は？

- 先月と比較して下がった項目は、「働きがい」（先月-0.13）でした。他の項目は、大きな変化はなく横ばいでした（±0.1 未満）
- バランスは、働きがい>成長実感>挑戦、となっています。モチベーションが高く、今後の行動発揮が期待できる状況と言えます。任せる業務を増やすなど、挑戦する機会を増やすと良いでしょう



● 2020 年 7 月のフォロー対象者の割合

- 先月と比べて大きな変化はなく、横ばいです
- フォロー対象者は、非常に低い水準に抑えられています（5%未満）。新入社員にとって、やりがいや成長を感じられる環境や仕事を提供できていると言えます



● リモートワーク下での OJT 現場の声

- 昨年のデータを参考にすると、「組織適応期」最後の8月が「成長する人」「成長が停滞する人」の差が開く分岐点でした。7～8月は、新入社員の1年の成長にとって、一番大事な時期と言っても過言ではありません
- 加えて、今年はコロナによる在宅勤務が増えている企業が多いことから、OJTでの育成がしづらい環境・状況と推測しています。誰も経験したことのないこの状況下での新入社員育成の現場の声を集め、リモートワーク OJT がどのようなものなのか、どのような悩みが生じているのか、実態を探りました
- 新入社員・トレーナーに関わらず最も多かった声は、「対面でないことによる意思疎通のしづらさ、状況把握のしづらさ」でした。「察する」文化のある日本では、相手の反応や場の空気がわからないと、不安を持ったままコミュニケーションを控えてしまう傾向が伺えました。
- また、悩みが多かったのは、Lv1の新入社員・トレーナーでした。今後も、「リモートワーク」という変化に慣れず、不安や不満を抱えていると、Lv1の新入社員の成長が長期間停滞する可能性があります。

業務上で困っていること・悩み（新入社員による自由記述）	指導する際に悩んでいること・人事に相談したいこと（トレーナーによる自由記述）
<対面ではないことによる、相手の反応が見えない不安> - Teamsでのやりとりや日報などで、独りよがりになっていないか、敬語の使い方が正しいか、伝え方が適切か不安になることがある <求められていることが分からない戸惑い> - 仕事を早く覚えたいけれども、どのようにしたら良いのかが分からない。自分に何が出来るのかも理解できていない - 暇な時間や特になにをするか分からない時に、周囲の方の「あー、これやっておいでよ!助かる!」みたいな見えない気遣いを行いたいの、それが一体何なのかが分からないためやややる時があります。本当に求められる気遣いや心配りがしたいなと常々思っています	<慣れないリモートでの関わり方に戸惑い> - 作業をやらしてもらいチェックするなどテレワークでも可能ですが、対面で作業や行動を見ていない分、効率よく対応する方法や作業外の細かな状況についてアドバイスが難しい状況です - 在宅勤務時に、どのようにOJTを行ったらよいのか。顔が見えない状況での接し方のアドバイスがあれば受けたい - リモートワーク時のメンタルヘルスケアなど <育成計画に不安> 1年間テレワークが続くとすると新入職員の成長度合いに影響がないか心配
<対面ではないことによる質問しづらさ、伝わりづらさ> ハイコンテキスト文化 - チームと一緒に仕事する機会が少ないから、指導や質問しづらい環境になる - テレワークでテキストベースのやり取りが多いので、質問が難しい時があったり、考えすぎて反応が遅れてしまうことが多い <組織の一員になり切れない不安> - コロナウイルスで出勤率が30%になることで、会社との関わりが薄くなるのではないかと心配。また、自分が毎日出勤することで課の先輩が会社に来られる頻度が下がるのが申し訳ない - 足手まといになっていないか	<新入社員の状態を把握しづらく、フォローが不十分> - 対面での指導ができていないので、困っていることや問題点を把握しづらい - 遠隔であることから、進捗の管理、本人の理解度確認がとても難しい <配属前研修が不十分、かつ実践の場も用意できない現状への戸惑い> - 出社制限により実際の業務を始まできていない。教育機会が限定的である - 研修が不十分なので配属され先輩の手伝いをしながら学んでいるため、負担とモチベーション維持が心配。できれば自ら取り組んでモチベーションが上がるような課題を人事側から実施してほしい - 集合研修がなかった分、実践(アウトプットする)場面を多く作りたいが、材料を用意する時間がなく困っている

※全ての調査結果は、お問合せフォームよりご請求可能です。

<https://www.alue.co.jp/contact/>

育成の成果にこだわるからこそ、当社は、研修期間だけで受講生との関わりを終わらせるのではなく、配属後の成長までを視野に入れ、受講生の行動変容を支援します。

以上

<本件に関するお問い合わせ先>

下記の当社担当窓口までお問い合わせ下さい。

アルー株式会社 コーポレート部企画広報グループ

お問合せ窓口 TEL： 03-6268-9791 Mail：info@alue.co.jp