

2020 年 10 月 30 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（10 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（10 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 9 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
8 月	1,124	699
9 月	1,013	738

■調査抜粋

- 配属後の新入社員の成長変遷

- 9 月は、「ビジネス適応期」です。新入社員が組織や業務に慣れ、仕事の全体感を理解し始める時期です。また、PDCA などの行動習慣が定着し始める時期です。成長としては、「能力的成長※1」が伸びるステージです
- 業務の要点を見つけながら業務理解ができると、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 ・わからないことがかり ・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 ・先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、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

9月は、「ビジネス適応期」です。新入社員が組織や業務に慣れ、仕事の全体感を理解し始める時期です。また、PDCAなどの行動習慣が定着し始める時期です。成長としては、「能力的成長」が伸びるステージです。

業務の要点を見つけながら業務理解ができると、今後の適応や成長がスムーズになるでしょう。

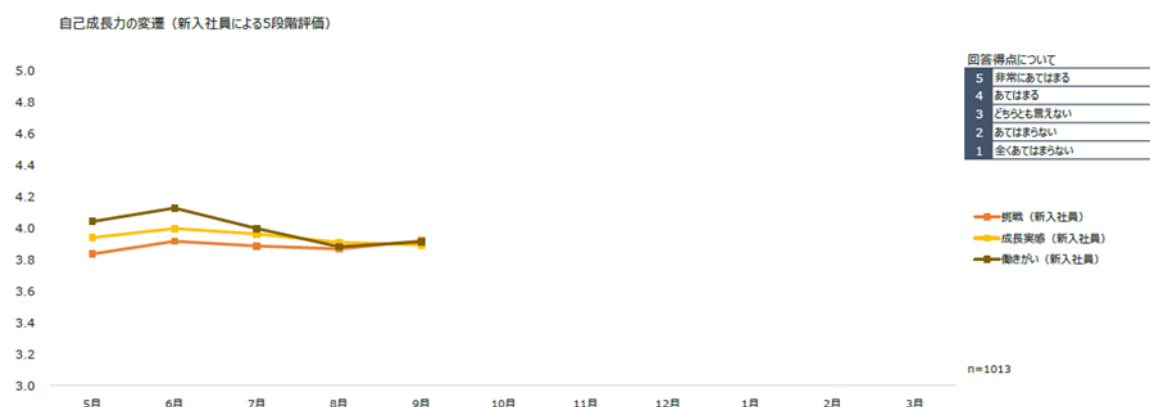
※アルー株式会社「2019年度新入社員における自己成長力支援サービスの年間レポート」、配属後の新入社員は1年でどのように成長するのか、2020年6月15日公表

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：知識が増加することや、仕事の進め方などのスキルが高まること

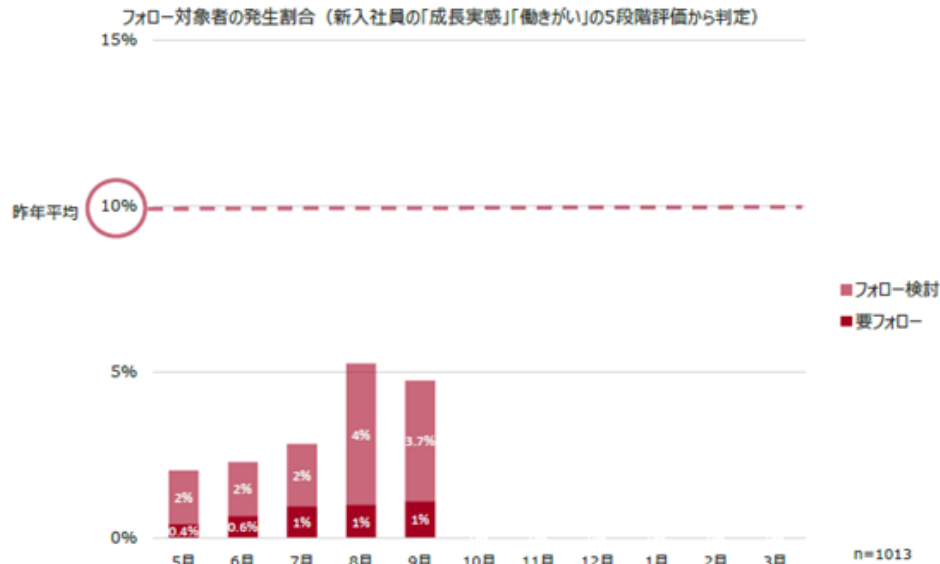
- 2020年9月の自己成長力の変遷は？

- 先月と比較して大きく変化があった項目はなく、横ばいでした（±0.1未満）
- バランスは、挑戦＞働きがい＞成長実感となっています。行動を積み重ねているものの、成長実感が低い状態です。業務の難易度を下げ、スモールステップでできることを増やしましょう



- 2020年9月のフォロー対象者の割合

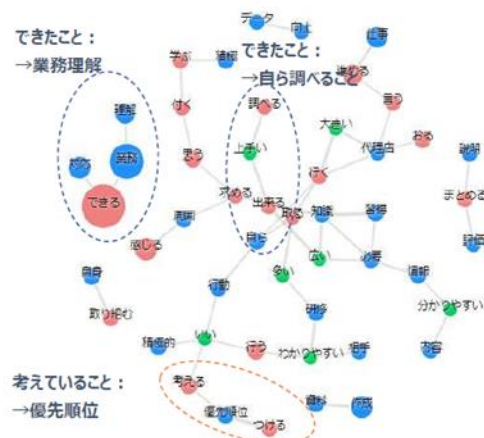
- 先月から変化はありませんでした
- フォロー対象者は、非常に低い水準に抑えられています（5%未満）。新入社員にとって、やりがいや成長を感じられる環境や仕事を提供できている状態と言えます



- 新入社員ができるようになったこと

- 「能力的成長」がLv3以上の新入社員はどんなことができるようになってきているのか？テキストマイニングを行いました
- 左図は、トレーナーからみて新入社員ができるようになったことの関係を示しています。言い換えると、トレーナーが新入社員に促している意識・行動とも言えます。「できる」「出来る」につながる言葉として、「業務理解」「自ら調べる」がありました
- また、「考える」につながる言葉は、「優先順位」でした
- Lv3の新入社員は、業務理解が深まり、積極的に自ら調べることができるようになってきている傾向が伺えました。また、業務の優先順位を自分で適切に考えられるようになってきている傾向が伺えました
- 成長ステージからみても、「ビジネス適応期」のスタートとして適応、成長が順調にできている様子が伺えます

新入社員ができるようになったこと（Lv3のトレーナーによる自由記述）共起ネットワーク



Lv3の新入社員は、以下の成長・変化があったことが伺えました。

- ✓ 業務理解ができるようになってきている
- ✓ 自ら調べることができるようになってきている
- ✓ 優先順位を考えるようになってきている

「ビジネス適応期」の序盤である9月に、よいスタートが切れていると言えます。

※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