

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（11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（11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10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
10月	1,230	860

■調査抜粋

● 配属後の新入社員の成長変遷

- 10月は、「ビジネス適応期」です。新入社員が業務全体を理解し、数か月先や周囲のことを意識して業務にも対応する時期です
- 成長としては、「能力的成長※1」が伸びるステージですが、業務難易度が上がっているため、新入社員は成長実感を持ちにくい時期です
- 業務に対して「もっとこうしたらいい」というような問題意識や自分なりの意見を考えながら取り組めると、今後の適応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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> タスク単位で業務手順を覚える 	<ul style="list-style-type: none"> イレギュラー対応 業務難易度が上がる 	<ul style="list-style-type: none"> マルチタスク 新しい仕事
この時期の 成長	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 精神的成長 自己成長力 	<ul style="list-style-type: none"> 能力的成長 	<ul style="list-style-type: none"> 能力的成長 自己成長力

10月は、「ビジネス適応期」です。新入社員が業務全体を理解し、数か月先や周囲のことを意識して業務遂行できるようになる時期です。定型業務以外のイレギュラーな業務にも対応する時期です。成長としては、「能力的成長」が伸びるステージですが、業務難易度が上がっているため、新入社員は成長実感を持ちにくい時期です。

業務に対して「もっとこうしたらいい」というような問題意識や自分なりの意見を考えながら取り組めると、今後の適応や成長がスムーズになるでしょう。

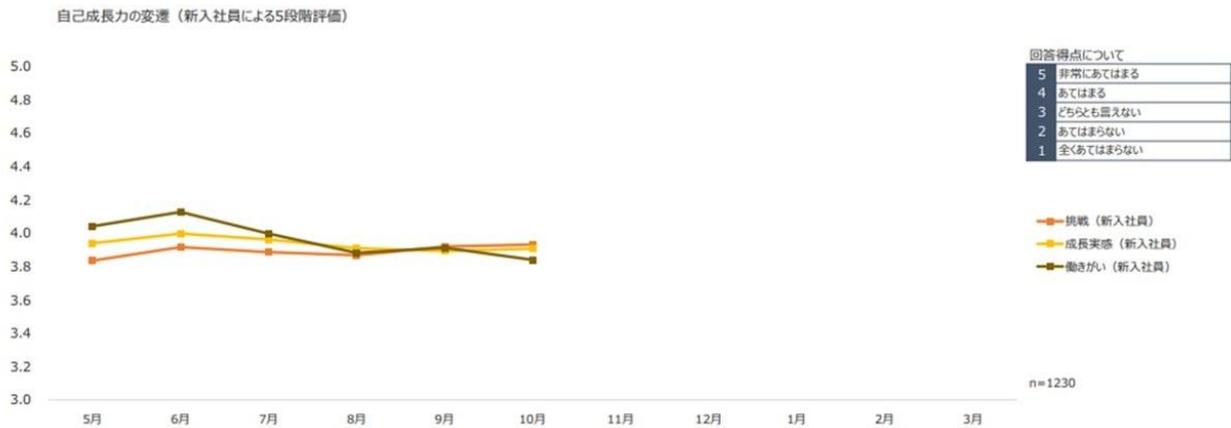
※アルー株式会社「2019年度新入社員における自己成長力支援サービスの年間レポート」、配属後の新入社員は1年でどのように成長するのか、2020年6月15日公表

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

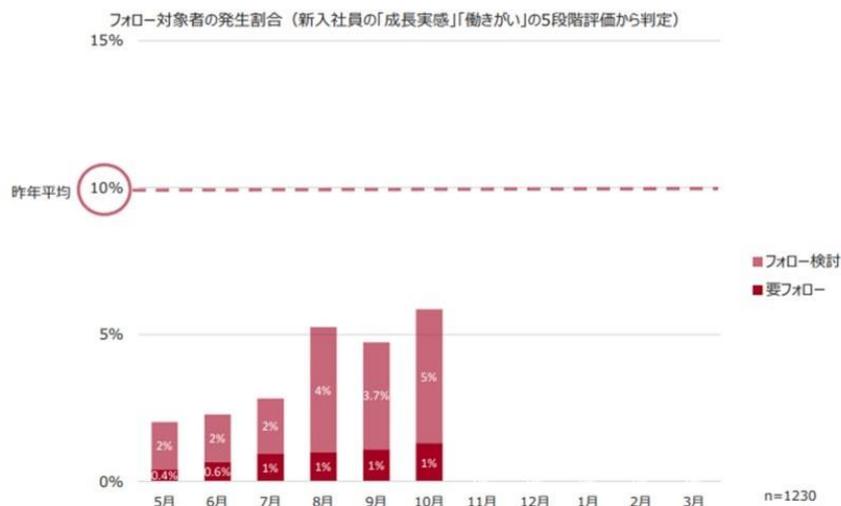
● 2020年10月の自己成長力の変遷は？

- 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＞成長実感＞働きがいとなっています。行動を積み重ねているものの、モチベーションが低い状態です。燃え尽き症候群に注意し、業務量や難易度を見直すと良いでしょう



- 2020年10月のフォロー対象者の割合

- 先月と比べて、増加傾向です。モチベーションが下がっている人が増えてきたため、個別のフォローを検討されることを推奨します
- フォロー対象者の割合は、昨年傾向と同水準（5～10%）です。人事管理画面を見ていただき、同じ新入社員が2か月連続で判定されている場合は、個別のフォローを推奨します



- リモート OJT 育成のメンタルヘルス対策: フォロー対象者は何に悩んでいるのか?

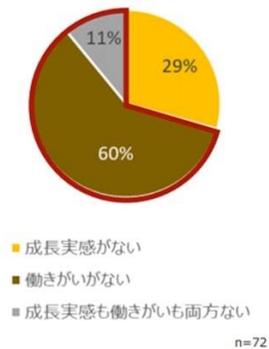
- 10～11月は、新入社員のフォロー研修を実施されている企業も多いと印象ですが、人事の皆さんは新入社員の状況把握に苦慮されている方も多いと思います。
- フォロー対象者は、「何に悩んでいるのか?」「with コロナ時代、リモート OJT 育成のメンタルヘルス対策として持つべき観点はあるのか?」を探りました。
- 左図では、定量データからフォロー対象者の「成長実感」「働きがい」の傾向をまとめました。フォロー対象者の約7割が「働きがい」を感じられていないことが分かりました。
- 右図では、定性データでフォロー対象者が「働きがい」が感じられない要因として、「(1) 不安・パニック」「(2) 人間関係」「(3) メンタル不調」「(4) キャリア不安」という4つの傾向があることがわかりました。この要因は、昨年のフォロー対象者と同じ傾向となります。リモート OJT かどうかに関わ

らず、フォロー対象者は似たような悩みを抱えていることが分かりました。フォロー対象者へのサポートに奇策はなく、例年同様、新入社員に寄り添い、親身に話を聞くことが重要となります。

- 一方で、昨年と異なる傾向として、「周囲の同期社員と比べて焦る」という悩みが出現していません。周囲の人と比較することはメリット・デメリット両面ありますが、リモート OJT では、新入社員が、自分と同期社員を比較することが難しく、劣等感を抱くことが少ない傾向にありそうです。

フォロー対象者の内訳（フォロー対象者の新入社員による5段階評価）

フォロー対象者の7割は、働きがいを感じられていない



困っていること（フォロー対象者の新入社員による自由記述）

コロナ前と同じ以下の4項目の悩みが多い
→フォロー対象者へのサポートは例年と大きく変える必要はない

(1) 不安・パニック	<ul style="list-style-type: none"> 毎日業務が終わらせることができず、いつも焦っており、周りに目を配る余裕がなく、なにか見落としそうとこわいです 常に心配ごとが多く、前向きに仕事に取り組みずにいる 業務内容のレベルについていけない
(2) 人間関係	<ul style="list-style-type: none"> 何か困った事がある時に先輩社員に聞かずに躊躇してしまう 悩みを打ち解ける人がいないためモヤモヤが溜まっている アドバイスを受けることができない状況下にある 周りや社会の同調圧力を押し付けてくるため不愉快
(3) メンタル不調 (自己嫌悪)	<ul style="list-style-type: none"> これと言った原因がわかりませんが、10月に入ってから朝出勤する足が重くなったり、体調を崩したり、気持ちが重くなったように感じています。いつもだったら忘れないようなことを忘れてしまったり、休んでも十分に休まらなかったり、仕事に集中できないことがあります。自分のミスを引きずってしまっていたり、健康診断を控えていたりなど色々重なってしまっていることもあると思いますので、落ち着いて周りを頼りながら業務に取り組みたいと思います 先輩に申し訳ないという気持ちでしようがない
(4) キャリア不安	<ul style="list-style-type: none"> 将来のキャリア ※「能力的成長」レベル3以上のみ

※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