

2021年6月11日

会社名 株式会社ジェイック
代表者名 代表取締役 佐藤 剛志
(コード番号 7073 東証マザーズ)

【入社6～12 か月後研修アンケート】良かった内容は「重要事項を優先する」

コロナ禍で入社した新人の声

当社は、就職決定者を対象とする「活躍支援研修」においてアンケートを実施しましたので、結果を発表します。

当社は、就職したい若者たちに対して無料就活研修や面接会を提供していますが、若者たちが内定を得たあとも、①入社前、②入社1か月後、③入社3～6か月後、④入社6～12か月後の計4回、研修を実施しています（これらを総称して「活躍支援研修」と呼んでいます）。今回のアンケートはこのうち「④入社6～12か月後」の研修の参加者に対して行ったもので、「研修で学べて一番良かったのは『重要事項を優先する』」といった結果が確認されました。

<活躍支援研修④「入社6～12 か月後研修」で最も良かった内容は『重要事項を優先する』>

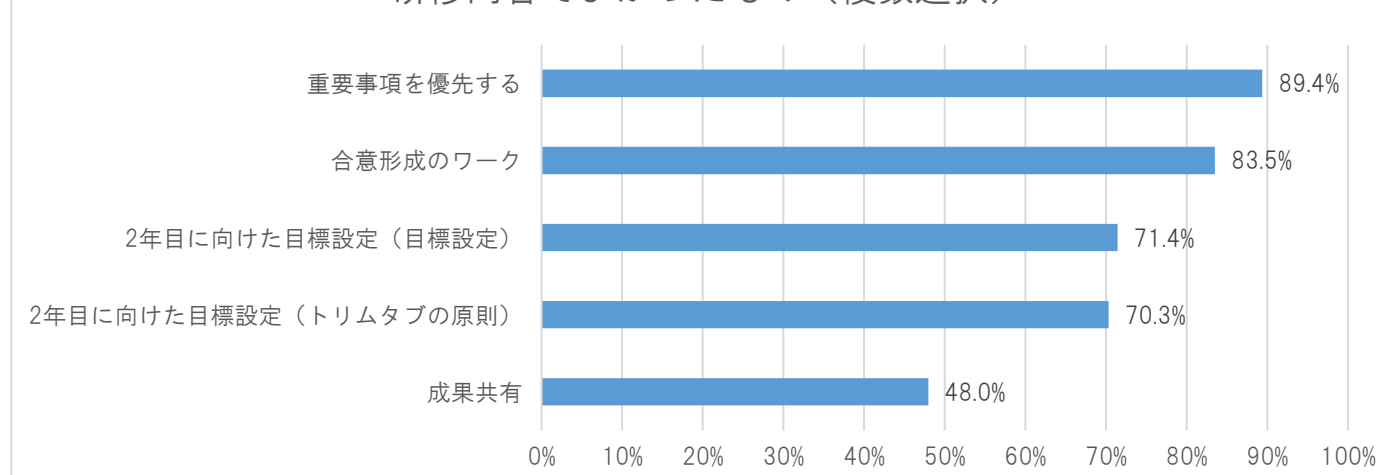
入社から約6～12 か月後に実施される本研修のコンテンツのうち、良かったものとして約9割の受講者が挙げたのは『重要事項を優先する』でした。

一般的に、業務に慣れていくにつれ、担当する業務量も増加していくため、優先順位を適切に判断できるかどうかで、成果の出方や疲弊感に差が出てきます。本研修の『重要事項を優先する』とは、“緊急度は高いが重要度の低い業務”に忙殺されないためのスケジューリングについて気づきを得ていただくものです。

例えば、いわゆる“急な飛び込み仕事”のすべてに即、対応した結果、予定していた重要な仕事ができないまま納期を迎えてしまう、といったことが起こらないようなスケジューリングや時間の使い方について学びます。

良かった内容の2番目に挙げた『合意形成のワーク』とは、価値観や意見の異なる状態から合意形成を目指すディスカッションワークを体験していただくものです。多数決や妥協ではなく、意見交換・説得・判断軸の評価など粘り強いディスカッションについて学び、感情のコントロールや他者への配慮についても気づきを得ていただきます。

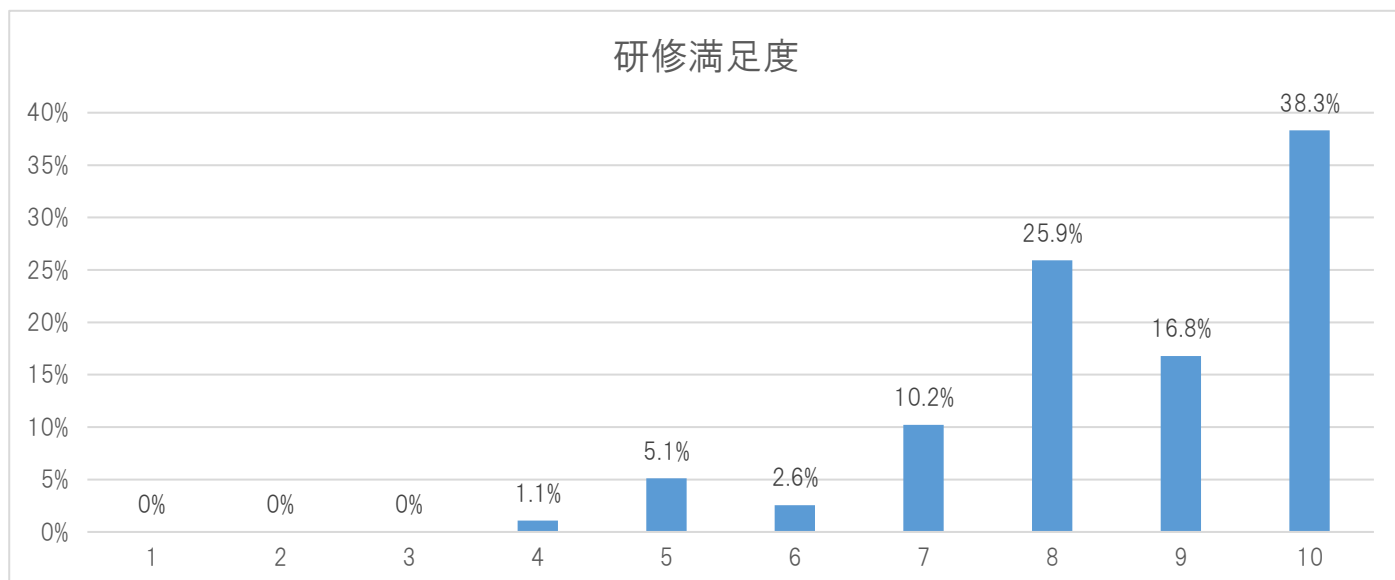
研修内容でよかったもの（複数選択）



<本研修の満足度は 8.58 点（10 点満点中）>

本研修の満足度は平均で 8.58 点と高い評価をいただきました。81%の受講生の方から 8 点以上の評価をいただいております。コロナ禍以前は対面型で行い、好評をいただいていた本研修ですが、コロナ禍でオンライン形式に切り替えた現在でも、高い満足度を維持できていることがわかりました。

なお、新人や若手社員の研修については企業のニーズも高く、企業から「オンラインで良いので、若手の研修ができないか」といった相談が寄せられています。当社はこれからも、そうしたニーズや時代の変化に合った研修を提供していきます。



<受講者の声（自由記述）>

- ・自分の考え方に新しいものを入れることができた。
- ・これから一人前の社会人となるために重要なことばかりでした。
- ・2年目のゴールイメージはこの機会がなければ考えなかったのでいい機会になった。
- ・会社に入ってから業務や取り組み方についてより実践的な部分を学ぶことができた。
- ・どれも身近に体感できる内容であったり、具体的な例を使って説明があり納得して話を聞いたり、ワークを行う事ができた。
- ・目標設定とそれを達成するための知識を研修で学ばせてもらうことができた。
- ・仕事や行動に対する根本的な解決のヒントになった。
- ・講師の方々や他の会社で働く受講生の方々と共に学ぶことができたことで、考えが広がりました。今回の学びを糧に、今後も懸命に業務に取り組んでいきます。
- ・この学びを一度きりにしてしまわないよう、繰り返し見直ししながら仕事に活かしていきたい。
- ・今後自分が成長して会社に貢献していくためには何をしたらいいのかが分かりたためになりました。
- ・課題だと感じていた重要事項の優先を学ぶことができ、課題解決の方法を整理することができたため、とても有意義に感じる事ができた。
- ・ピンポイントで悩んでいることについてや、上司に言われたことで考えていたことについての内容だった。

この結果について、当社常務取締役の近藤は、「入社から約1年後というのは、組織の一員として戦力化してくる時期であり、やるべき仕事、与えられる仕事も増えてくる時期。したがって、自分の仕事に適切な優先順位をつけて遂行することが大事になってくるのだが、この時期の若手社員の中には、“内容にかかわらず、早くできそうな仕事から着手する”“自分がやりたい仕事から手をつける”など、優先順位のつけ方が間違っている人が少なくない。仕事の重要度をどのように考え、優先順位をつけるのか。その判断方法をいかに自分のものにして、実践・習慣化していくか。そうしたことを若手社員がしっかりと身に付けられるように、企業側もサポートしていくことが重要だ」と述べています。



株式会社ジェイック
常務取締役 近藤 浩充

大学卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT戦略事業部長、経営戦略室長、教育事業部長、若手の採用・就職支援を行うカレッジ事業部長を経て現職。若手求職者の傾向と企業の採用・育成課題の双方を知る立場から、当社の若手求職者向け就活研修・企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブ、高校などで、若手の採用や育成、キャリア形成等についての講演も多数行っている。

【調査概要】

調査名称 : 入社6～12か月後研修に関するアンケート
対象 : 当社サービスを利用し、就職・入社した方
回答者数 : 273名
調査期間 : 2020年6月29日-2021年4月27日
調査方法 : 活躍支援研修サービス受講者によるアンケート

＜「活躍支援研修」概要＞

「就職カレッジ®」など当社の就職支援サービスを通じて就職が決まった方が、入社後に定着・活躍することを目指し、2014年からスタートした研修です。入社前に1回、入社後に3回行っている研修で、累計約11,000名が受講しています。新型コロナウイルス感染予防のため、現在は研修をすべてオンライン化。仲間たちと一緒に学べる「ライブ配信型」と、1人で自由な時間に学べる「動画視聴型」の2種類を用意しています。

ライブ配信型		動画視聴型
開催日より選択	受講日	受講締め切り日までの好きな日時
午後の半日研修	受講時間	所要目安時間：約2時間
Zoom	使用ツール	YouTube 動画
講師・日本全国の受講生と顔を見ながらよりリアル研修に近い形での受講が可能。 同時期入社の他者の考えを知り、講師が悩みや疑問を解決に導くサポートをします。	特徴	コンテンツごとに、学べる動画をご用意。 理解するまで一時停止・巻き戻し視聴で、じっくりと取り組んでいただけます。

【お問い合わせ先】

株式会社ジェイック 担当：稲葉

E-mail : info@jaic-g.com テレワーク実施中のため、メールでのご連絡をお願いいたします。