

各位

アール株式会社
(コード番号：7043 東証マザーズ)

キーワードは、OJT トレーナーの適切な関わり！

「2020 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」リリースのお知らせ

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ール株式会社（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、2020 年 5 月～2021 年 3 月の期間で、当社の自己成長力支援サービスを受講した新入社員と OJT トレーナーの毎月の回答結果と分析をまとめた「自己成長力支援サービスの年間レポート」をリリースしましたので、お知らせします。

■なぜ今、新入社員の成長をデータで見る必要があるのか

新しい働き方が定着してきた現在において、企業では毎日お互いの顔を見ながら勤務するスタイルから、新入社員と OJT トレーナーのどちらかが、あるいは双方がテレワークを行うという勤務スタイルへ変化しています。対面に比べると、テレワークでは新入社員の様子をタイムリーに把握することが難しく、OJT トレーナーは、新入社員が悩んでいたとしても放置してしまう可能性があります。

自己成長力支援サービスは、新入社員の成長度合いやフォローのタイミングを可視化することができます。これにより、職場での指導に対するアドバイスが可能となり、新入社員の早期戦力化を後押しします。また、新入社員のフォローが必要なタイミングを捉えやすくなり、離職防止につなげることも期待できます。

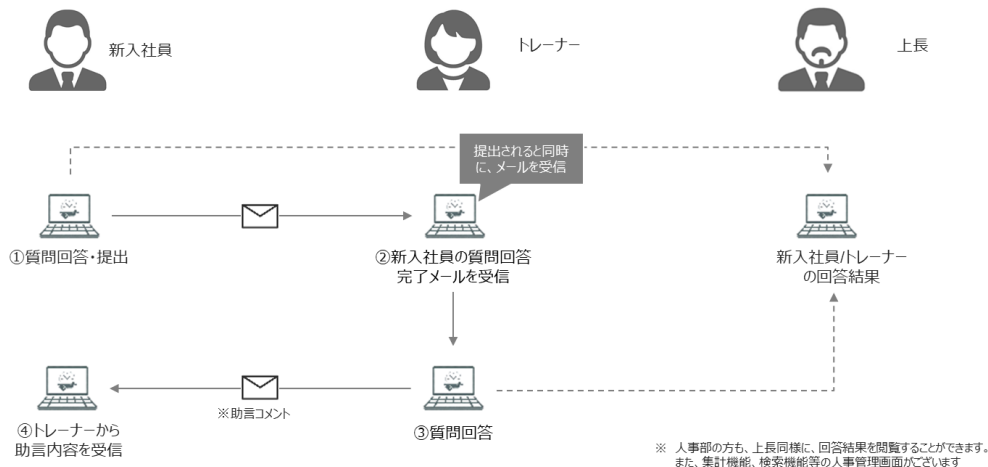
■自己成長力支援サービス 概要

新入社員向けのオンボーディング・サーベikat、新入社員と OJT トレーナーの 1on1 面談支援システムである「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。

✓ 回答方法

新入社員は、月 1 回ないし隔週の振り返りを実施し提出します。提出と同時に OJT トレーナー／上長向けのメールが自動配信され、OJT トレーナーが新入社員の様子に関する振り返りとコメントを実施し提出することで、同様に新入社員へメールが自動配信されます。



✓ 研究実績

- 2020年9月12日 日本教育工学会にて発表、「退職予備軍に分類された新入社員に関する実態調査」 須藤賢太郎（アルー株式会社）、合田美子（熊本大学）
- 2020年12月8日 IEEE TALE 2020（IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering）にて発表、「Design of a Self-Development Support System for Workplace Learning」 合田美子（熊本大学）、須藤賢太郎ら（アルー株式会社）

■総括

✓ 新入社員の成長の実態

- コロナ禍による環境変化の影響が懸念されたが、新入社員の成長の様子は、従来から大きな変化はなかった
- 成長が見られる時期がそれぞれ異なる
 - ◇ 精神的成長、自己成長力、能力的成長

ステージごとの成長ポイントに合わせた育成施策が効果的である

✓ フォロー対象者の実態

- 毎月常に一定数発生しているが、約6割が入れ替わっている
- 繰り返しフォロー対象となっている新入社員は、能力的成長も停滞する傾向がある

2ヶ月以上連続しないよう、モニタリング&フォローを推奨

✓ トレーナーの実態

- 環境変化に伴い、自信を持てないまま育成を開始したトレーナーが増加
- 一方で、トレーナーの自信は時を経るごとに回復。現場での試行錯誤が、新入社員の例年並みの能力的成長を促したと言える

トレーナーの育成力を支援することが、新入社員の早期戦力化に効果的

■レポート抜粋

- ✓ 配属後の新入社員の成長は、「組織適応期」「ビジネス適応期」「戦力化・充実期」の3つの成長ステージに分かれる

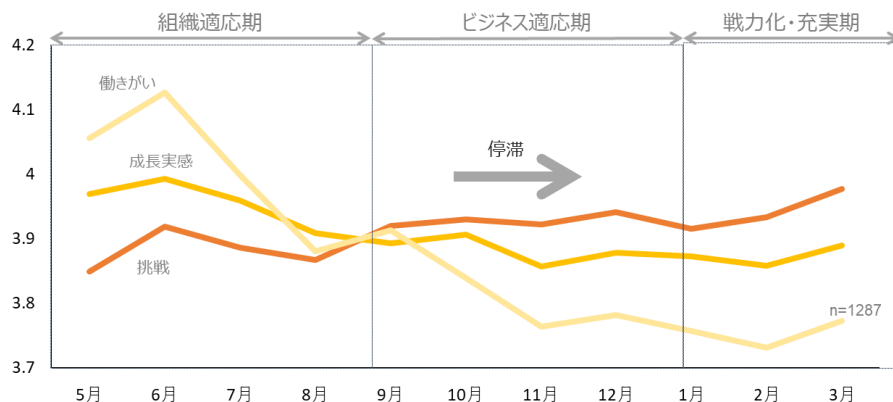
	①組織適応期 (5～8月)	②ビジネス適応期 (9～12月)	③戦力化・充実期 (1～3月)
	組織（チーム）に 馴染む時期	本格的に業務を担当し、顧客 視点や目的意識を築く時期	業務の質が安定し、 成長実感を持つ時期
新入社員の 心理状況	- 配属への期待と不安 - わからないことばかり - 業務や組織が入社前の期待と異なり、ショック	- 業務に慣れる - 責任感と自信が芽生える - 過信して大きなミスをする - モチベーションが下がる	- チームの主メンバーとして仕事を任せられ、自信を持つ - 先輩に教えられるか不安 - 今後のキャリアに対する不安
業務 イメージ	タスク単位で業務手順を覚える	- 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



それぞれのステージで成長のポイントが異なる傾向があるため、トレーナーなど新入社員に継続的に関わる方が「成長ステージを考慮した育成プラン策定」や「成長を促すための効果的な関わり」ができていたが新入社員育成の新たなスタンダードとなるかもしれません

- ✓ 「自己成長力」は、「組織適応期」に伸びたのち、仕事に慣れ、業務量と難易度が上がる「ビジネス適応期」で停滞する

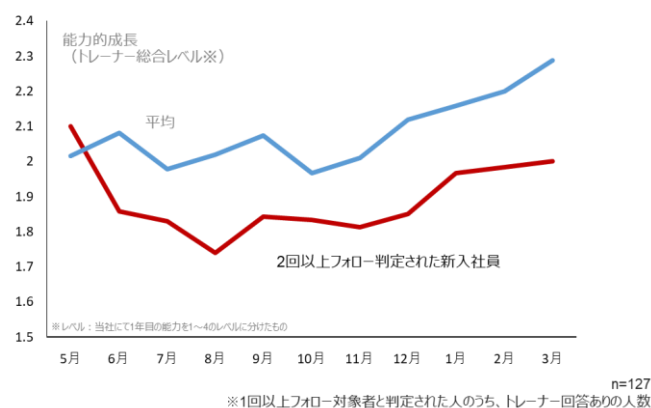
◆ 自己成長力の変遷（新入社員による5段階評価）2020年のデータ



テレワーク環境への移行などの環境変化もあり、働きがいに関するスコアが下降傾向がありました。ビジネス適応期における働きがいの提供は、OJTの肝といえるかもしれません

- ✓ 複数回フォロー対象と判定されている新入社員は、能力的成長の伸びも停滞する傾向がある

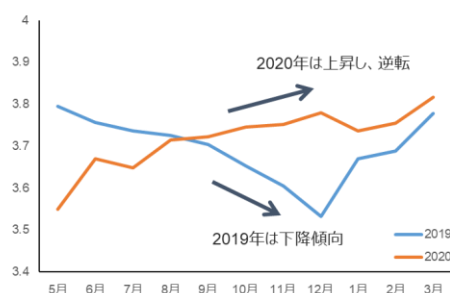
◆ 2回以上フォロー対象者と判定された人の能力的成長の推移



※1回以上フォロー対象者と判定された人のうち、トレーナー回答ありの人数

- ✓ 2020年は大きな環境変化の中、トレーナーの懸命な試行錯誤があったことがうかがえる

◆ 適切な関わりができていないと認識している度合いの変遷（トレーナーによる5段階評価）



- ✓ 5月時点の数値が2019年よりも低いことから、2020年トレーナーは当初育成に不安がある状態でOJTを開始している
- ✓ 一方で、月を追うごとに関わりに対する自信が向上し、2020年9月頃から2019年の数値を逆転していることから、トレーナーが例年以上に試行錯誤を繰り返したことがうかがえる



2020年はテレワークの環境下ということもあったのか、トレーナーは当初育成に対して不安を抱いていた可能性があります。トレーナーが不安と向き合い、懸命に試行錯誤を繰り返した結果として、新入社員の例年並みの能力的成長を促したと言えるのではないのでしょうか

- ✓ 調査対象データ

回答数は月ごとに異なります。

	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
11月	1,221	854
12月	1,099	691
1月	1,288	783
2月	1,081	762
3月	1,045	737

資料はこちらからご請求いただくことが可能です。（https://www.alue.co.jp/_service/aluedownload/#a1）

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