



各位

alue

2023年5月17日

アルー株式会社

(コード番号：7043 東証グロース)

「2023年度新入社員レポート」発行のお知らせ

～入社前意識調査と導入研修報告から見える、Z世代のリアルな傾向～



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、「2023年度新入社員レポート」を発行しましたのでお知らせします。

■ 「2023年度新入社員レポート」について

「新入社員レポート」は、2008年より当社が毎年実施している、その年の新入社員の傾向や様子についてまとめたレポートです。

今回発行した「2023年度新入社員レポート」は、2部構成となっており、第1部では、2023年4月に企業への就職を予定している学生295名を対象にした「入社前意識調査」の結果から見えてくる「Z世代の仕事観」を、第2部では、当社が新入社員約2.3万人に実施した研修プログラムへ実際に関わった講師やコンサルタントより報告のあった「導入研修報告」をもとに分析した「Z世代の特徴」を、それぞれまとめています。

「Z世代」と言われる今年の新入社員の傾向を、「Z世代」本人と迎え入れる側の企業の教育担当者それぞれの視点から深掘りすることで、2023年度の新入社員を取り巻く現状を紹介しています。

本レポートは、入社前意識調査と導入研修から見えてきた「Z世代」のリアルな傾向をまとめたものとなっており、当社が今夏に発行を予定している内定者調査の続編等で「Z世代」に対しての具体的な育成方針についてもご紹介してまいります。

■「2023 年度新入社員レポート」内容抜粋

<第1部> 「入社前意識調査からみる、Z世代の仕事観」

～安定と堅実を好み、リスクを避ける働き方を強く望む～

第1部 入社前意識調査からみる、Z世代の仕事観

安定と堅実を好み、リスクを避ける働き方を強く望む

マサチューセッツ工科大学のエドガー・H・シャイン博士が提唱したキャリア・アンカー¹⁾を参考に作成した9つの選択肢に対して、自分の望む仕事・働き方に当てはまるものを最大3つまで回答してもらいました。上記2つのグラフは、内定先企業の従業員規模が1,000名以上の群（図表6）と1,000名未満の群（図表7）に分けた上で、各群において選ばれ数が多い選択肢のランキングです。

両群の上位2つの選択肢は同じであり、学生の安定志向を強く感じる結果となりました。第2位の「専門性」に関しては、この選択肢単体では様々な解釈が可能であるものの、第1位の「安定した環境」が選ばれていること

とセットで考えると、例えば「もし会社に何かあっても、自分の身は自分で守れるようにしたい」といったリスク回避志向の表れである、と解釈するのが妥当です。

第3位以下の選択肢の選ばれる率は、群間での違いが見受けられます。1,000名以上の群においては、「ワークライフバランス」や「社会貢献」「マイペース」といった、いわゆる「Z世代」の特徴に挙げられる仕事観が中心にあります。一方、「組織を動かす仕事」「新しい仕事」「困難な仕事」といった、多くの会社で「会社が社員に期待する働きぶり」として挙げられる選択肢は下位に並び、会社からの期待と学生たちの意向のギャップが浮き彫りとなりました。

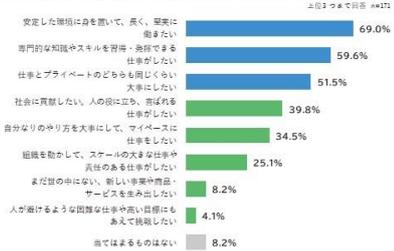
1,000名未満の群に関しては傾向が異なり、「組織を動かす仕事」「新しい仕事」「困難な仕事」の選択肢が中心に浮上っています。昨今の就職活動におけるスタート

アップ、ベンチャー企業の認知・人気の高まりなど、新卒採用市場の動向を反映しているものと考えられます。そして、「Z世代」の特徴として挙げられる仕事観については、1,000名未満の群に関しては、実はあまり当てはまらないと言えそうです。

まとめると、内定先企業の従業員規模によらず、学生全体の傾向としては、強い安定志向やリスク回避志向が見られる結果となりました。この点に関しては、メディアで「Z世代」が取り沙汰される道が前、少なくとも10年前から指摘され続けてきたことであり、その意味で、新入社員の仕事観の傾向には、あまり変化はないものと考えられます。

1) 自身のキャリアを決定する上で選ばれるべき仕事や仕事観のこと。価値、価値観、キャリア志向の3つの側面から分類される。キャリア・アンカーとして表す。

図表6：あなたが望む仕事・働き方とはどのようなものですか？(1,000名以上)



図表7：あなたが望む仕事・働き方とはどのようなものですか？(1,000名未満)



<第2部> 「導入研修報告からみる、Z世代の特徴」

～素直で真面目な反面、手の届く情報で満足し、自己完結しがち～

第2部 導入研修報告からみる、Z世代の特徴

研修現場で見た新入社員の傾向

ポジティブな傾向

- 1 素直で真面目**
人からのアドバイスを受け入れることができる
- 2 必要だと理解した事柄を取り入れる柔軟さ**
必要な理由が分かれば、即時に改善行動に移すフットワークの軽さがある
- 3 同世代との高い関係構築スキル**
仲良くなろうという意識が強く、また、打ち解けるのが非常に速い

ポジティブな傾向については、例年同様「素直で真面目」「必要な事柄を取り入れる柔軟さ」といった傾向が見られました。他者からのアドバイスや指摘、おのおお取り入れることができるようです。今年ももう一つの特徴として、「同世代との高い関係構築スキル」が挙げられます。ここ2～3年はオンライン中心の生活が続き、同世代との絆作りを心配された人事ご担当者さまが多かったと思われ

ますが、あまり心配はなさそうです。ネガティブな傾向については、「手の届く情報で満足し、自己完結しがち」が新たに加わり、「周囲からどう見られるか、どうい行動が適切か知らない」「他者から抜き出ようとする行動をしない」「手の届く情報で満足し、自己完結しがち」については、質問の場面で簡単に見られる傾向です。演習中に「相手がど

ネガティブな傾向

- 1 手の届く情報で満足し、自己完結しがち**
与えられた情報だけで解決をしていく様子が見られ、質問して情報を取りに行く場面が少ない
- 2 周囲からどう見られるか、どうい行動が適切か知らない**
コロナ禍以前の新入社員ではあまり見られなかったようなマナーに反するような言動が散見される
- 3 他者から抜き出ようとする行動をしない**
競争意識を表に出すことや、全体の中で目立つ行動を避ける

のように思うか」といった視点での質問が怪論に少なく、全く質問にこないグループもありました。さらに、トップを目指そうという意欲も高くないため、演習成果物のブラッシュアップに意欲が向かず、その結果、自己完結で満足しているように見える行動が散見されました。「周囲からどう見られるか、どうい行動が適切か知らない」については、対面研修で「気になる」という声が多

に多かった項目でした。新入社員は「打てば響く」ので、早い段階で、企業の許容範囲を明確に示すことが許容です。「他者から抜き出ようとする行動をしない」については、p.9の全体傾向からも分かる通り、競争意識の敵愾が毎年下がりに続き、今年については10%を切っていることも表れています。この傾向を踏まえた日々の関わり方を模索する必要があります。

■「2023 年度新入社員レポート」全文

本レポートの全文はこちらよりダウンロード可能です。 <https://service.alue.co.jp/download/266>

詳細はこちらよりお問い合わせいただけます。 (<https://service.alue.co.jp/contact>)

■アルー株式会社について

アルー株式会社は、「夢が溢れる世界のために、人のあらゆる可能性を切り拓きます- all the possibilities -」という Missionのもと、『育成の成果にこだわる』ことをテーマに、人材育成支援事業を行っています。新入社員から経営者層までの幅広いレイヤーに対する階層別研修の実施をはじめ、グローバル人材や DX 人材の育成などのテーマ別教育プログラムの提供、さらにはラーニングマネジメントシステム「etudes」を用いた e ラーニングの提供などを通して、組織や個人の成長を人材育成の側面から支援しています。顧客ごとに個別最適化されたソリューションの提案および実施によって顧客企業の多様な課題を解決することを目指し、グループ全体で事業に取り組んでいます。

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

<本件に関するお問い合わせ先>

アルー株式会社 コンセプトデザイン部 Tel 03-6268-9791

ホームページお問い合わせフォーム <https://mkt.alue.co.jp/l/882713/2020-10-06/35cv>