

Report

# 学生時代を コロナ禍で過ごした 新入社員の育成を考える

2022新入社員教育レポート



## Introduction

# はじめに



株式会社アソウ・ヒューマニーセンターは、1984年の設立時より自社派遣スタッフの教育を通じて培った知見を基盤に、1990年代に入って一般企業を対象とする教育事業を本格化させました。以来、九州福岡を中心に社員教育に携わり、新入社員研修に関しては毎年、約1,000人の教育を担当しています。

在学中にコロナ禍に見舞われ、卒業まで制限がある学生生活を送った2022年春入社の新入社員には、過去数年の新卒とは異なるいくつかの特徴が見受けられます。本レポートではその特徴を分析するとともに、彼らに適した育成ポイントをお伝えし、貴社独自の具体的な育成計画の立案・実践に向けたヒントを提示したいと思います。

労働人口が年々減少し、採用コストの上昇や20代の離職率が課題となっている今、縁あって出会った新入社員の育成を通じて、貴社における「人の力」をいかに高めていくか。本レポートがその一助になれば幸いです。

## Profile



株式会社  
アソウ・ヒューマニーセンター  
教育事業部 講師

いのうえ あゆみ  
井上 歩

講師歴9年。新入社員や若手社員、リーダー社員の研修を中心に毎年100本以上の研修を実施。自身の接客サービス業や秘書経験を活かした接客対応研修やマナー研修も得意とする。「働くことが楽しい」「仕事を通じて成長したい」と思える人を増やしたいと、熱い気持ちを持ち人材育成に向き合っている。(一社)日本ビジネスメール協会の認定講師、(一社)アンガーマネジメント協会のファシリテーターとしても活動中。



株式会社  
アソウ・ヒューマニーセンター  
教育事業部 講師

おおくま たえ  
大隈 多恵

講師歴15年。内定者、新入社員、OJT指導育成者、管理職などを対象に幅広い業種への企業研修を実施。“暗ラーニング”をはじめとする弊社オリジナル研修の開発メンバー。心理カウンセラー資格を活かした、ストレスマネジメント講座や個別カウンセリングも行い、企業の人材育成・教育コンサルタントとして、“誰ひとり取り残さない人材育成”をモットーに、育成される側、育成する側の社員の皆様を対象にニーズにあわせた多種多様な研修を行っている。

# 01

## 2022年春入社 新入社員の特徴



### 新入社員が過ごした学生生活

- マスク生活が長引き、半分顔が隠れていることが当たり前になった
- リモート授業で一人で過ごし、一人で考える機会が多かった
- サークルやアルバイトが制限され、リアルなコミュニケーションが減った

### 正解に合わせて行動する習性

コロナ禍によってリモート受講が常態化し、サークル活動やアルバイトなどあらゆる行動が制限された中で学生生活を送った2022年春の新入社員には、次のような特徴が見受けられます。

まず、彼らの第一印象は、表情が読み取りづらい、声が小さいことから静の印象を受けました。緊張もあったと思いますが、大きな声で話さなくなったことに起因しているのでしょうか。口元が隠れているため、マスクをしていないときと同じ感覚では、相手に表情は伝わりません。笑顔で元気の挨拶をしようとして、声の大きさ、表情の豊かさにも徐々に変化が表れました。

また、他者との意見交換や感動共有の機会が激減し、好奇心や探求心を刺激されることが少なかったためか、研修でディスカッションをすると、例年ない感想が聞かれました。「様々な考えを知ることができた」「表現の仕方が一人一人違う」「意見を出し合うと内容が深まる」と視野の広がりを実感した喜びや驚きの感想です。

そして、今年はマナー等の正解を書き記した“正解ノート”を持ち歩く人が多く、正解に向けて答え合わせをする行動をとろうとします。講師へ質問や確認をする人が多かったことも特徴です。正解が理解できれば行動できますが、正解がわからないこと(教わっていないこと)には不安が勝り、自ら動きだすのに時間がかかります。講師は「研修は失敗して良い場です」「正解は一つではありません」と、例年以上に呼びかけました。正解は教えてもらえるものと考えていて、自分で探り当てようとしません。そのため初めてのことや想定外のことに直面するとなかなか動けませんし、「とりあえずやってみて」という指示では不安を覚えます。



## 01 2022年春入社 新入社員の特徴



### 多様性時代の横並び意識

幼い頃から「みんな違ってみんないい」という多様性の教育を受け、物心がついた頃からデジタル機器に囲まれて育った彼らは、多様性を肌感覚で理解している“Z世代”です。まじめで素直な人が多く、他者の意見を否定せず受け入れ、協調性や順応性が高い点が特徴です。独自の考えを持っている人が多いとも感じました。個人ワークでは自分なりの考えを書き出しますし、個別に話をすると感じたことや感じたことを、素直に教えてくれます。



多様性を認めているので、彼らは誰とでもカジュアルなコミュニケーションをとります。私たち研修講師への呼称も従来は「先生」でしたが、今はほぼ全員から「さん」付けで呼ばれます。年齢や立場に関係なく、同じ趣味趣向の人とオンラインで気軽につながる時代に育ったため、彼らは人間関係を横のつながりと考えています。

参加者が1人ずつ話すりモット授業に慣れているので、誰かが発言している時は、話の腰を折らずに黙って最後まで聞きます。相手を尊重し、調和するのを良しとする価値観は、自分のことも受け入れてほしいという承認欲求と表裏一体です。正解に向けて頑張った自分を認めてほしい、フィードバックがほしいと常に思っています。

彼らは、評価より承認に重きを置き、横のつながりを大切にします。自分だけが目立って良い目に合うのを好まず、仲間と一緒に居心地よく過ごせる方を重視します。

以上から2022年春入社新入社員の傾向として、以下3点のキーワードを抽出しました。

- ① **不安** 失敗したくないという思いや、漠然とした不安感
- ② **正解** 何事にも正解を求めたがる。正解に対して答え合わせをする行動や思考
- ③ **承認** 受け入れてほしい、認めてほしいという思い

## 02

育成のポイント①

### 安心感を与える、考え方や行動とは



#### 「コミュニケーション」で築く、居心地の良い信頼関係

「不安感」「失敗したくない」「承認してほしい」という思いが強い彼らに必要なのは、何よりも“安心感”です。OJTや面談などあらゆる場面で「気になっていることは無い?」と声をかけ、指示においても丁寧な説明を心がけましょう。「そのうち慣れるだろう」「このくらいわかるだろう」という安易な考えは禁物です。



教えられていないことは、ひとまず自分で考えて行動に移そうとしますが、経験が浅いこともあり、当然ながら方向性のズレや精度の低さが生じます。物事の意図を的確に把握させるためには、日頃から上司や先輩が自分の考えを丁寧に伝え、情報共有できる関係性を築いておく必要があります。とは言え、彼らは横の関係性には慣れていますが縦の関係性には慣れていません。彼らにとって「居心地が良いと感じるコミュニケーション」を心がけ、意見の押しつけやプライベートを詮索し過ぎないように注意しましょう。

「〇〇さんに聞いてみたら」など、相談先の選択肢をさりげなく広げ、彼らなりの人間関係(コミュニティ)や居場所づくりを手伝うのも一つです。上司や先輩、メンター以外に社内で関わる人が増えると安心感につながります。

#### 丁寧に説明し、日常的な声かけを心がける

育成側世代の“あたりまえ”は伝わりません。まずは上司や先輩から歩み寄り、彼らの考えを否定せずに受け止め、ズレがあるときには丁寧に軌道修正しましょう。ゴール(彼らが言う“正解”)を明確に示してイメージさせ、行動に結びつける。受け止めて、すり合わせるのが、効果的な指導プロセスであると、私たちは考えます。

フリーアドレスや在宅勤務が増加する背景下では、帰属意識をいかに持たせて育てるかが課題でもあります。周囲の声かけや対応次第で解決できるケースも少なくありません。相談しやすい環境や風土を、どのように築いていくかが大きなポイントになります。



## 03

育成のポイント②

# 現場教育の質を上げ、社内風土を改革



### 風通しの良い職場を生む、OJTのあり方

新入社員の育成には、配属先部署だけでなく会社全体のウェルカム感が必須です。仲間として受け入れられたい志向が強い新入社員は、「自分を見ていてくれる」という実感に安心します。

承認の習慣が根づいた職場は、風通しが良く居心地が良いものです。これは従業員の定着率と少なからず関係があるでしょう。直属の上司や指名された教育係(OJT指導者)だけでなく、職場の全員で育てる、その意識を高めていく必要があります。新入社員を早期に育成するためには、周囲の関わり方が重要です。育成側の私たちが、彼らをどう理解し、どう関わっていけばよいのか、考え方と具体的な手法をアップデートしていかないとはいけません。

弊社では、3年ほど前から「OJT指導者研修」のご依頼が増えています。研修では、「個別対応の必要性」「具体的にほめる・叱る・承認する」「適切なフィードバックの仕方」など、効果的な育成方法を体系立ててお伝えしています。

OJT指導者が学びを深めることで高まった、育成に関するスキルやマインドは、指導者自身の成長につながります。さらに、周囲へと派生し、職場全体に人を育てる風土をもたらすでしょう。

会社の持続的な成長には、「人が成長を続けること」が不可欠です。労働人口の減少が避けられない中、社員一人一人が能力を発揮し、活躍できる職場をつくっていかねばなりません。新入社員の成長は、周囲の人の成長をも促し、組織の持続的な成長につながっていく。だからこそ、新たな力となる新入社員の育成は、私たちの重要な使命といえるでしょう。

※OJT……On the Job Training。実際の仕事を通じて指導し、知識、技術などを身に付けさせる教育方法。

#### ■ OJT指導者研修

OJTの目的は、自ら考えて行動できる自立した人材の育成、実務能力の習得、考え方の軸を確立することです。本研修では、人を育て、社員の良き理解者・相談相手となれるOJT指導者としての役割を学びます。求められる意識やスキル、行動を身に付け、社員指導力の向上を目指します。

#### プログラム例

1. OJT指導者の役割
2. OJT指導者として備えたい要件
3. OJT指導者としてのコミュニケーションのあり方
4. 対象者の目指す姿の明確化
5. 目標達成のための日々のコミュニケーション
6. 自己育成計画



## 入社3年目までに固めたい社会人の基盤

### ■ 新入社員フォローアップ研修

入社1年間は、今後の社会人としての成長を方向付ける重要な時期です。この時期特有の悩みや壁を、周囲の力を借りながら乗り越えていくことによって、一回りも二回りも大きく成長することができます。定期的な振り返りの機会は、新入社員の成長実感や帰属意識醸成にもつながります。



#### 1 自己を見つめ直し、次なる目標を見出す

立ち止まって自分を振り返り、成長と課題を抽出します。成長した自分を認め、自己効力感を醸成。不足点に対しては解決への具体的方策を考え、行動目標を設定します。

#### 2 不安解消・モチベーション向上

仕事をすると出てくる理想と現実のギャップ、焦りや不安。同期と分かち合ったり、その解消方法を模索し、モチベーション向上につなげます。

#### 3 社会人としての自覚、基本の再確認

会社や仕事に慣れると緊張が薄れ、気持ちの緩みができます。社会人の自覚、新入社員の役割、基本行動を再確認し、社会人の基礎固めを行います。

### ■ 2年目社員研修

2年目になると、任される仕事の量や質が変わりますが、1年目とは違い周囲からの細かい指示や手厚いサポートが少なくなり、不安を抱く方も少なくありません。研修では、自身の棚卸を行い、成長や課題を明確にし、自己理解を深めていきます。その上で、2年目社員に期待される姿を考え、現在の自分とのギャップを認識。期待に応えるための考え方や行動を学び、短期、中期の目標設定を行い、さらなる成長を促していきます。



### ■ 3年目社員研修

3年目社員は役割が大きく変化します。現場の中核として仕事に取り組む一方で、後輩指導を任される方も出てきます。同時に、慣れから生まれるモチベーションの低下、今後への不安も感じやすい時期です。事実、入社3年以内の離職率は3割を超えます。研修では、求められる役割を自覚し、成長のための考え方やノウハウを学びます。仕事人としてのキャリアを振り返った上で、将来なりたい姿を描き、実現のために何をすべきかを具体的に考えていきます。



お気軽にお問い合わせください

株式会社アソウ・ヒューマニーセンター 教育事業部  
福岡市中央区天神2-8-41 福岡朝日会館 14階

☎ 092-711-1639  
✉ [ahcg-kyouiku@ahc-net.co.jp](mailto:ahcg-kyouiku@ahc-net.co.jp)

アソウ 教育研修

検索

<https://kenshu.ahc-net.co.jp/>

## UNIVERSE CREATE

株式会社 ユニバースクリエイト

企業、大学就職課、求職者に向けて「新卒採用」に特化した就職活動応援サービスを展開

## 「新卒採用」に特化したエージェントから見た近年の就活傾向

## 01 「就職エージェント」が九州の学生にも浸透



就職活動が多様化し、思うように活動が進んでいないからこそ、カウンセリング（相談）や求人紹介を求め、就職エージェントを1つの手段として利用する学生が増加しています。

## 02 オンライン面談・面接が主流

オンラインの方が気楽に参加できる。  
対面開催の参加率は低い傾向に。

コロナ禍によりオンライン開催が普及。学生にとっても場所を選ばず参加でき、移動コストも削減できるため、オンライン需要が高まっています。また、対面の面接機会が減ったため、対面面接の場合、極度の緊張感や不安を感じる学生が増えています。

## 時代に合わせた自己PR

イベントやコミュニケーションの機会が減ったからこそ、学校生活やサークルにおいて創意工夫をして活動するようになりました。その経験をもとに自己PRを行っています。

## 03 就職活動をするうえで企業へ求めていること



応募する企業を選ぶ際、年間休日数や社内設備、在宅勤務制度等の働く環境や福利厚生を重視。「社員満足度の向上」に取り組んでいる企業かどうかを重要な選択肢としている傾向にあります。

お問い合わせはこちら

株式会社ユニバースクリエイト

福岡市中央区天神2-8-41 福岡朝日会館13階

☎ 092-725-2900

🌐 <https://universecreate.jp/>

## FUKURI KOSEI CLUB KYUSHU

株式会社 福利厚生倶楽部九州

九州に本社を置く企業様向けに福利厚生アウトソーシングサービスの提供をしているトップブランド

## 「福利厚生」で従業員エンゲージメント・満足度を高める

## 01 福利厚生を充実させる必要性

採用の強化

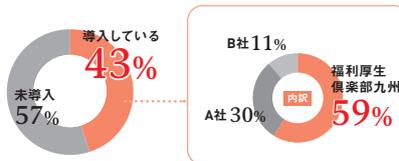
人材の定着

生産性向上

法令順守

新卒の大学生を対象にしたアンケートでは、大学生が企業選びで注目するポイントとして「福利厚生制度が充実している」との回答が最多でした（2019年ウェルナレ調べ）。福利厚生の充実には採用強化に直結し、離職率の低下や、生産性向上にもつながります。

## 02 「福利厚生アウトソーシングサービス」を導入している割合



「キャリアス就活2023 就職希望企業ランキング（九州・沖縄地区）」TOP100社のうち、「福利厚生アウトソーシングサービス」を導入している企業は約43%。人材を定着させる要素として福利厚生の充実を重視する企業が増えてきています。

## 会員法人限定サービス

## 「内定者福利厚生倶楽部」

完全無料！  
費用0円で

こんな効果が期待できます。

優秀な人材確保

他社との差別化

会社制度アピール

毎年ご好評いただいている内定者向けサービス「内定者福利厚生倶楽部」を、今年も無料でご提供。内定者フォローの充実を回るとともに、内定者の方のロイヤリティを高めることで優秀な人材の採用に寄与します。

お問い合わせはこちら

株式会社福利厚生倶楽部九州

福岡市中央区天神2-8-41 福岡朝日会館13階

☎ 092-738-5800

🌐 <https://fukuri.ahc-net.co.jp/>

## ASO HUMANITY CENTER GROUP

アソウ・ヒューマニティーセンターグループ

麻生グループの一員として、人材派遣や転職支援、就職支援など多彩な事業を持つ総合人材サービス企業です。

株式会社 アソウ・ヒューマニティーセンター

随いが者スポーツ選手雇用センター  
C's Athlete (シーズアスリート)

株式会社 アソウ・アルファ

株式会社 ヒューマンエナジー研究所

株式会社 福利厚生倶楽部九州

株式会社 アソウ・アカウンティングサービス

株式会社 アソウ・システムソリューション

株式会社 ユニバースクリエイト

株式会社 チャレンジド・アソウ

株式会社 エヌワンスタッフ

株式会社 アソウ・マリッジエージェント

株式会社 エヌ

ユニネット セブ フィリピン