

2024年入社の新入社員 特徴と育成ポイントを 徹底解説！

JAIC | ジェイック



株式会社ジェイック 執行役員

東宮 美樹

1997年筑波大学を卒業。食品会社や人材派遣会社などを経て、ジェイックに入社。新人～次世代リーダー・管理職までコミュニケーション改善や主体性発揮、エンゲージメント強化の研修、また、自身の経験も踏まえた女性活躍やキャリア研修、イクボス育成などを得意とする。2023年にキャリア面談プラットフォームを提供する株式会社Kakedas取締役に就任。

はじめに

「若手の扱い方がわからない」と感じているマネジメント層の方も多いかと思います。無理ありません、今のマネジメント層が育ってきた環境と、今の若手が育ってきた環境は大きく異なります。そのため、当然、価値観も異なっています。

今の若手を理解するためには、まず彼らが育った時代背景から確認をする必要があります。そこで、「24卒新入社員の傾向」を時代背景から読み解いていきます。

本レポートでは、新入社員の本音と特徴、そして、どのようにマネジメントすることが求められるのかを掘り下げます。
*本レポートは2024年4月18日に開催したセミナーを基に作成したものです。予めご了承ください。

時代背景から読み解く！24卒新入社員の傾向

まずは、24卒の新入社員(大学をストレートで卒業し、社会人になった場合)が生まれ育った時代背景を確認すると共に、彼らの考え方の傾向をお伝えします。

期	年代	年齢	社会の出来事
幼少期	2001 年	0 歳	アメリカ同時多発テロ、小泉純一郎内閣成立、Suica 導入開始、ブロードバンド元年
	2002 年	1 歳	学習指導要領改正 学校週 5 日制開始（“ゆとり教育”）、サッカーW 杯日韓共同開催
	2003 年	2 歳	新型肺炎 SARS 新感染症に指定、SMAP35 枚目シングル「世界に一つだけの花」リリース
	2004 年	3 歳	イラク復興支援で陸上自衛隊に派遣命令、鳥インフルエンザ、 楽天イーグルス新球団、新潟県中越地震、アテネオリンピック
	2005 年	4 歳	個人情報保護法の施行（⇒学校の連絡網や大学キャリアセンターの OBOG 名簿廃止） 愛知県「愛・地球博」開催、AKB48 発足、クール・ビズ本格導入開始
	2006 年	5 歳	安倍晋三内閣成立、正規・非正規など「格差社会」が流行語、日本郵政株式会社が発足、 新潟県中越沖地震、YouTube 日本語版が提供スタート
小学生	2007 年	6 歳	リーマンショック、iPhone 国内販売スタート、Facebook・Twitter 日本語版の提供スタート 学習指導要領改訂（脱ゆとり教育）、文科省が学校裏サイトを調査
	2008 年	7 歳	鳩山由紀夫内閣成立、アメリカ バラク・オバマ大統領就任、“派遣切り”が話題
	2009 年	8 歳	菅直人内閣成立、尖閣諸島中国漁船衝突事件、JAL が会社更生法の適用を申請
	2010 年	9 歳	東日本大震災(M9.0)発生、野田佳彦内閣成立、LINE サービス提供開始 中央教育審議会によるキャリア教育の定義、なでしこジャパンワールドカップ日本初優勝
	2011 年	10 歳	第二次安倍内閣成立、日本郵便株式会社が発足、東京スカイツリー開業
	2012 年	11 歳	「ブラック企業」が流行語（「働き方改革」が進む契機となる）、富士山が世界遺産に登
中学生	2013 年	12 歳	消費税 8%へ、ソチ冬季オリンピック
	2014 年	13 歳	日経平均株価が約 15 年ぶりに終値で 2 万円の大台を回復 マイナンバー制度スタート、国連で「SDGs」が採択
	2015 年	14 歳	熊本地震発生、リオ五輪、東京都知事に小池百合子氏初当選、SMAP 解散 大リーグのイチロー選手が日米通算安打数でメジャーの記録を抜く
	2016 年	15 歳	トランプ氏米国大統領就任、日経平均株価 26 年ぶりの高値 「インスタ映え」が流行語、仮想通貨の投資ブーム
高校生	2017 年	16 歳	経団連が就活ルールの廃止を発表、大リーグ エンゼルスの大谷翔平選手が新人王に
	2018 年	17 歳	新元号「令和」に改元、マリナーズのイチロー選手が現役引退を発表
	2019 年	18 歳	新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の発令、東京オリンピック延期
大学生	2020 年	19 歳	緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の連続、無観客での東京オリンピック開催
	2021 年	20 歳	ロシアによるウクライナ侵攻勃発
	2022 年	21 歳	Chat GPT をはじめてとする生成型 AI が登場（2022 年 11 月に公開）
	2023 年	22 歳	能登半島でのM7.6の大地震に、翌2日の羽田空港でのJAL機と海上保安庁機の衝突事故
	2024 年	23 歳	

最初に注目すべきなのが、小学校時代です。

既に携帯電話があり、FacebookやTwitter(現X)、YouTube、LINEもサービスを開始しています。これらを小学校時代から身近に感じていた彼らは、デジタルネイティブ世代とも言われています。

一方で、7歳でリーマン・ショック、10歳で東日本大震災を経験しています。

また、新型コロナウイルスの拡大に伴う緊急事態宣言が大学1年生の時です。彼らは、大学時代、オンラインで勉強をしていて、就職活動も企業側がオンライン面接に切り替えたため、オンライン対応が多かった世代です。アルバイトや旅行などのやりたいことが制限された体験が多かったことも特徴です。

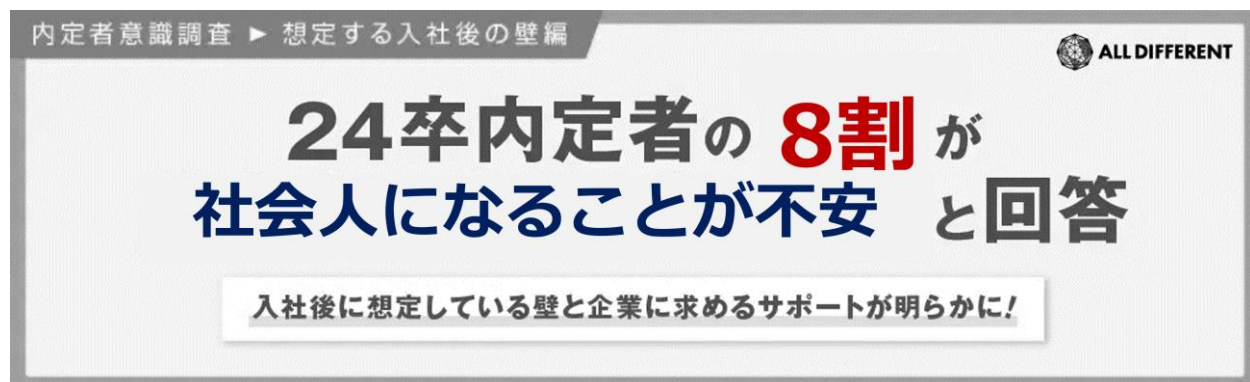
そして、いよいよ社会に出ていくタイミングで、緊急事態宣言は終わり、各社がリアル出社に切り替える動きも増えてきました。

全体を通して見ると、スマホが当たり前の世代であり、子供のころからSNS等を通じて多くの情報に晒された世代でもあります。スマホコンテンツの拡充により、彼らは、素早く情報収集することに慣れており、ここは強みでもあるといえるでしょう。

また、受けてきた教育の影響として、他者の多様な価値観を尊重する方が多いです。そして、同様に自分の個性も大切にしていきたい・して欲しいという方が増えています。

世界的な大不況や震災、コロナなどを学生時代に経験したことが、キャリア観に影響していることも見て取れると感じており、もう少し細分化して見ていきます。

24卒内定者の8割が社会人になることを不安と回答



ラーニングイノベーション総合研究所「内定者意識調査」対象者:2024年卒業予定 404名

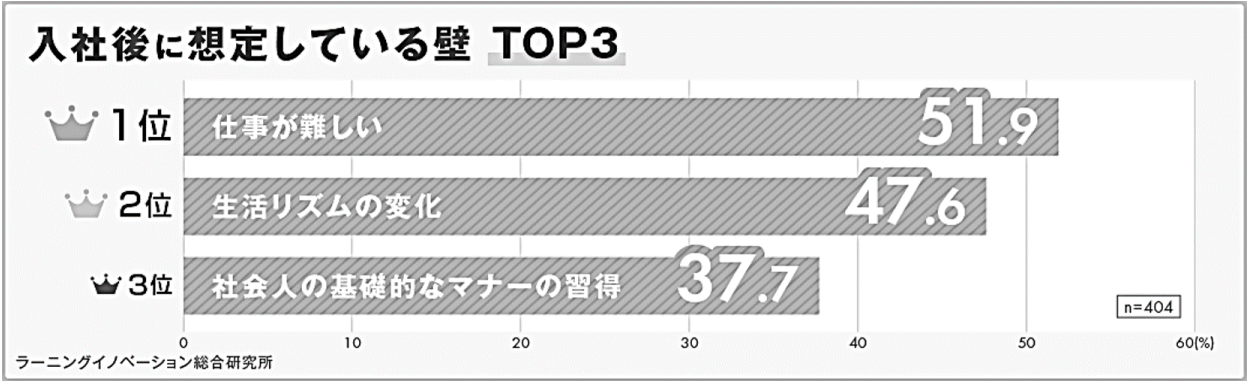
24卒で4月に入ってきた方々を対象に入社前に取ったアンケートの結果、内定者の8割が「社会人になることが不安」と回答しています。

学生から社会人になると立場も生活も切り替わりますので、一定の不安はつきものですが、24卒は特に学生生活もオンラインで、採用面接もずっとオンラインで、「4月から入社する会社に行ったことがない」人もいますし、「最終面接の1回しか行ったことがない」人はかなり多いです。

その状態からリアル出社して働くということで、生活リズムの変化なども含めて不安視している方が多いです。

では、具体的に入社後、どんなことが壁になると想定しているのかを見ていきます。

入社後に想定している壁TOP3



ランニングイノベーション総合研究所「内定者意識調査」対象者：2024年卒業予定 404名

第1位の「仕事が難しい」は想像がつくと思いますが、特徴的な回答は第2位の「生活リズムの変化」です。

前述の通り、コロナ禍で自宅でのオンライン学習をしてきた方が多いので、早く起きて身だしなみを整えて会社に出社することで、生活リズムが一気に変わります。

じつは新人研修のときの相談として今非常に増えているテーマです。1学年上の23卒の方の入社後の様子を見ていても、生活リズムのバランスが取れずストレスで悩んでいたりと、中にはメンタル不調者が出たりしている会社もあります。

通勤や、出社して自分より年齢の高い方とのコミュニケーションを取ることなどは、私たちが思う以上に、本人たちにとって、かなりの負荷がかかっている印象です。

先輩社員との関係構築のサポートを求めている

内定者意識調査 ▶ 想定する入社後の壁編

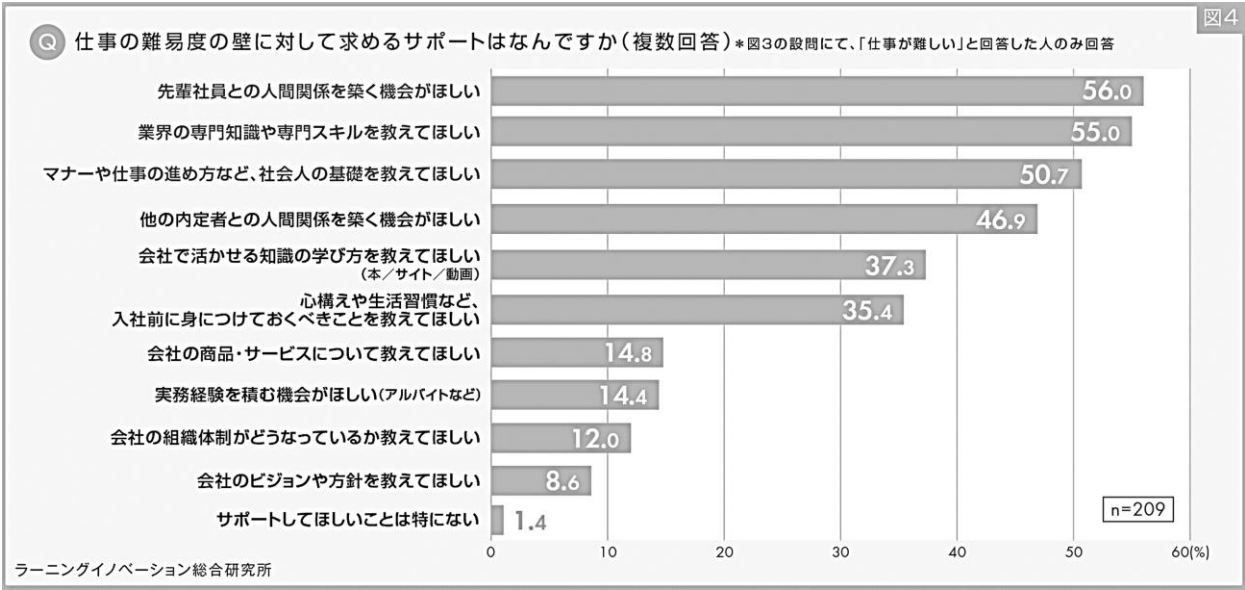


内定者の不安 仕事の難しさ 生活リズムの変化 がラインクイン！

先輩社員との関係構築のサポートを求める**56%**

ラーニングイノベーション総合研究所「内定者意識調査」対象者：2024年卒業予定 404名

会社に求める支援として第1位に挙げられたのが「先輩社員との関係構築」です。2人に1人以上がこのような支援を求めています。このアンケートでは、「上司との関係構築のサポート」はランク外という結果でした。それよりも、年の近い先輩への関係構築を真っ先に会社にサポートしてほしいというのが、入社前の新人が思っていることです。



ラーニングイノベーション総合研究所「内定者意識調査」対象者：2024年卒業予定 404名

他の内定者(同期)との交流機会よりも、先輩社員との人間関係を築く機会を早く作って欲しいと要望しています。弊社で、23卒の方が働きだして半年ぐらいのタイミングで、数百人の新入社員にキャリア面談を行い、面談データを言語解析にかけたところ、対話の中で「上司」よりも「先輩」という言葉が頻出することが分かりました。

さらに紐解いていくと、先輩が活躍していなかったり、会社に対してネガティブな発言をしていたりすると、かなりネガティブな影響を受けていることも分かりました。

先輩が辞めたり、ネガティブなことを言っていたりすると、新入社員のモチベーション低下・退職意向にぐっと影響するということです。一方で、先輩が活躍していたり、生き生きと働いていたりと「この会社で働きたい」という意向も強まります。

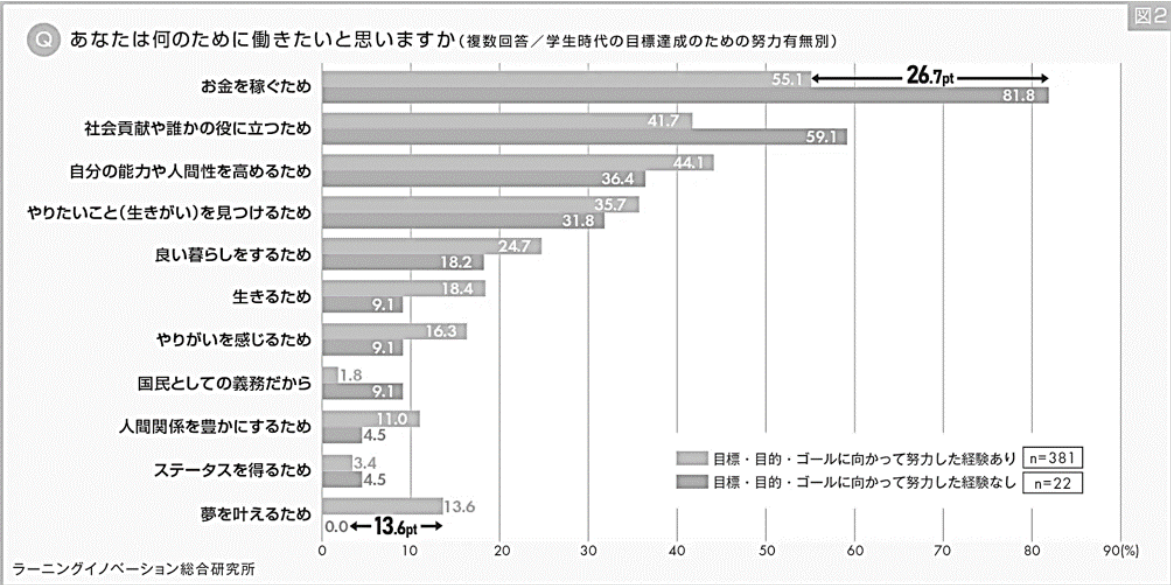
分析を通じて、じつは上司のマネジメント以上に、先輩の言動が新入社員に影響を与えているということが分かりました。

入社理由は学生時代の経験によって違いが生じる



ラーニングイノベーション総合研究所「内定者意識調査」対象者：2024年卒業予定 404名

上記は、入社理由を聞いたデータです。働く理由は、学生時代の経験によって違いが出ています。では、学生時代にどのような経験をしている人が、どういう理由で入社を決めるのかを見ていきます。



ラーニングイノベーション総合研究所「内定者意識調査」対象者：2024年卒業予定 404名

あなたは何のために働きますか？という問いを、学生時代の経験の違いを元に確認していきます。

「目標とか目的、ゴールに向かって努力した経験がある」という人と「学生生活に目標や目的がなく、努力をしてこなかった」という人で、働く目的に明確な違いが生まれます。

両者共通して、「お金を稼ぐために働く」が1位ですが、選択の比率を見ると、学生時代に目標や目的、ゴールに向かって努力した経験がない人の方が圧倒的に多くなります。

一方で、目標や目的ゴールに向かって頑張った方の働く理由として多いのは「自分の能力や人間性を高めるため」という回答や「夢を叶えるため」という回答です。

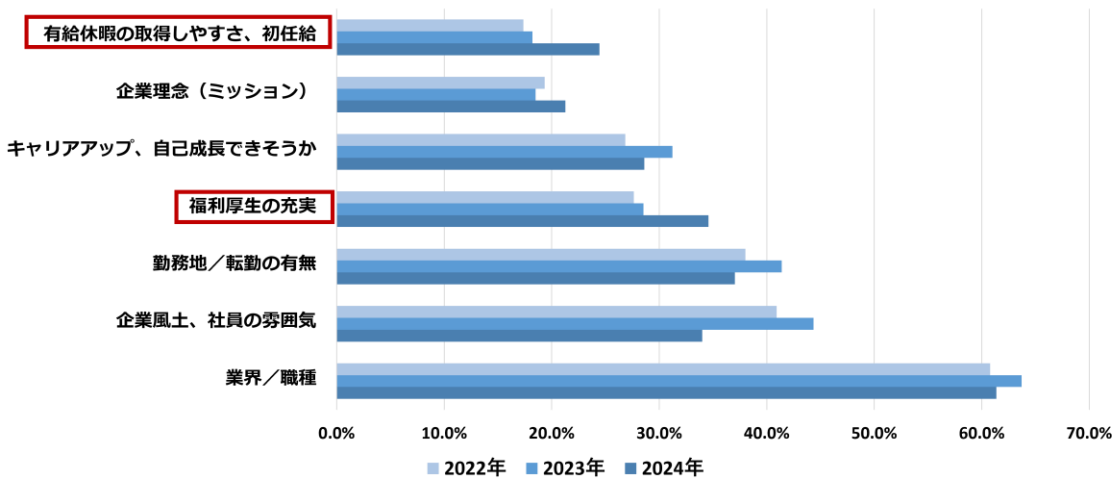
自社が採用した人のタイプによって、会社選びの理由が異なり、意識づけのポイントも異なるというのは、若手育成において重要なポイントです。

【800名超】新入社員研修で垣間見えた“ホンネ”と“特徴”

ここからは、新入社員800名に入社後とったアンケート結果、その直近3年分の推移も比較しながら、新入社員の特徴を見ていきましょう。

① 就職活動において重要視していた軸

【Q.就職活動において重要視していた軸を選択ください（複数回答可）】



業界や職種での就活軸だが、休暇・初任給・福利厚生といった条件面が5年前より10%上がってきている

一番多いのは業界・業種です。これは5年前までさかのぼっても同様です。続いて、風土や社員の雰囲気、転勤の有無が続きます。

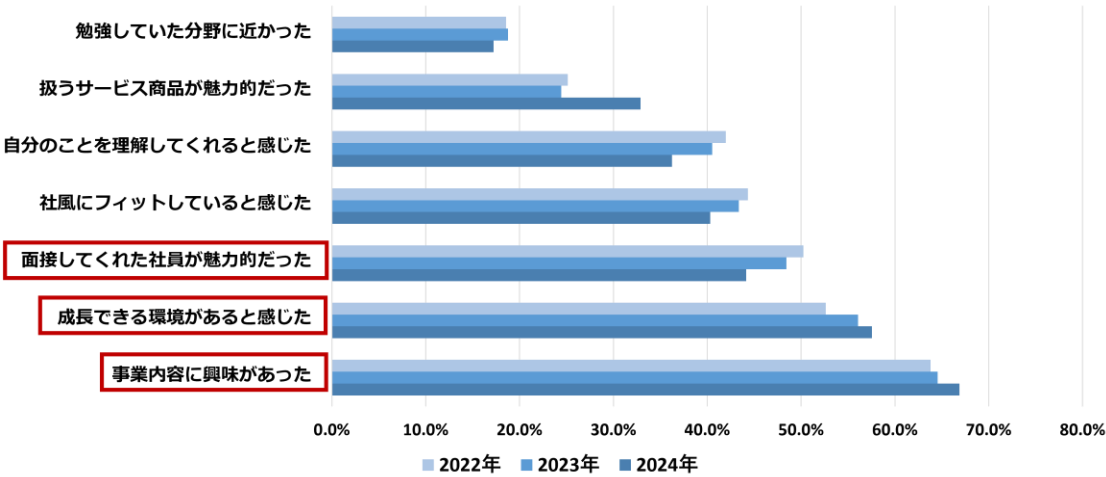
そして、3年間の推移を見た時、2024年に数値が大きく伸びたところが「有給休暇の取得のしやすさと初任給」「福利厚生が充実しているか」です。

「有給休暇の取得のしやすさと初任給」「福利厚生が充実しているか」の2項目は、5年前の調査結果よりも10%上昇しています。ここは誰もが気になるポイントだとは思いますが、この数年で、その傾向が顕著に強くなってきたということです。2024卒で見ると、「企業風土、社員の雰囲気」とほぼ同等になっています。

② 入社の決め手

次は入社の決め手についてです。前述の「就職活動において重要視していた軸」のアンケートが示しているものは、「就活をスタートしたときの軸」ですが、「入社の決め手」となると重視することが変わります。

【Q.入社の決め手を3つ選択してください】



成長できる環境かどうかと面接してくれた社員が魅力的かどうかは入社の決め手で大きな影響を与えている

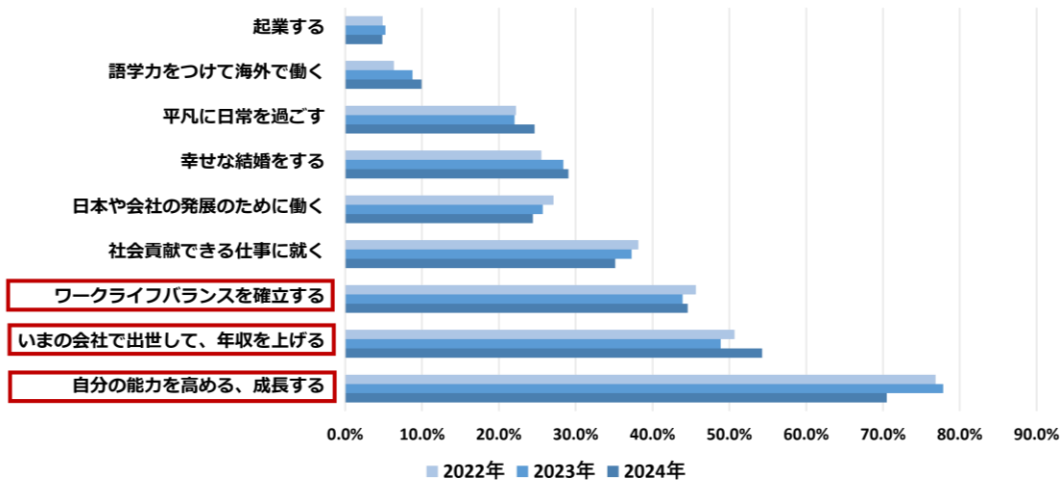
入社の決めてとして、事業内容への興味が高いのは納得いただけるとかと思います。

次点の、「成長できる環境があると感じた」「面接してくれた社員が魅力的だった」については、面接して下さった社員の方からの話に影響を受けていることが見て取れます。

ただし、気をつけておきたいポイントとして、面接を担当する社員は、活躍している人や、コミュニケーションレベルの高い人が多いと思います。じつは、それが配属後のギャップを生んでいる側面やリスクもありますので、注意が必要です。

③ 今後のキャリアで実現したいこと

【Q.今後のキャリアで実現したいことを3つ選択してください】



キャリアで重要視するものベスト3は、「自己成長」「年収」「ワークライフバランス」と変わらず高い

今後のキャリアで実現したいことは、王道とも言える内容が上位3つを占めています。

終身雇用と年功序列が崩れた中で、キャリアに大した漠然とした不安を感じている新入社員は多く、2024卒は少し下落しましたが、「自己成長」に強い関心を抱いている人は非常に多くなっています。

10～20年ぐらい前ですと、「自己成長」という言葉は非常に前向き、ポジティブな意味合いだったと思います。それこそ“意識高い系”が使う言葉という感覚もあったかもしれませんが、最近は大きく変わり、当たり前に使われる言葉になり、ポジティブさよりも危機感で「自己成長」という言葉を使っている新人や若手も増えています。

「成長しないと通用しなくなるのではない、生きていけないのではない」というところにアンテナが立っているということです。

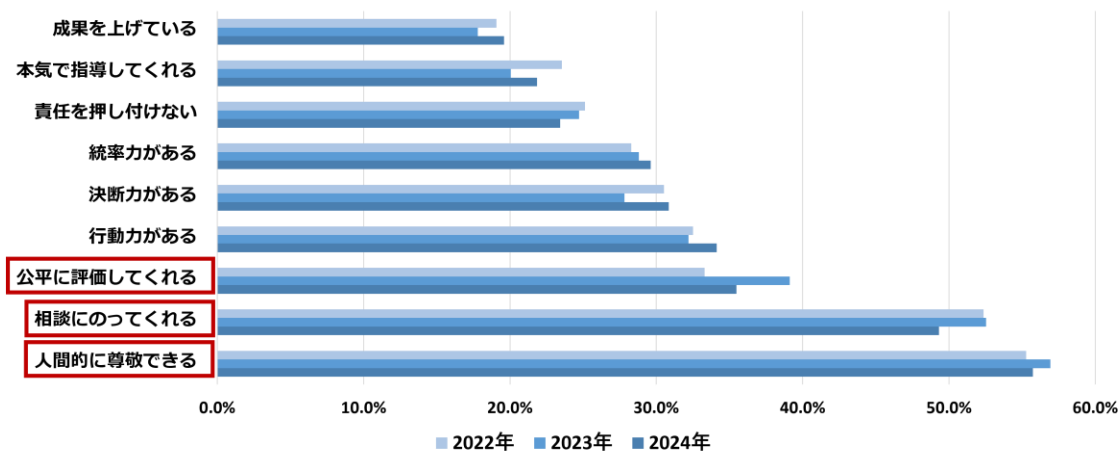
また、2024年は「年収を上げる」という回答が増えています。

数年前までは「今の若い子は欲がない」と言われており、昇進にも関心が低いと言われていましたが、ここ最近になって「やっぱりきちんと給与を稼ぎたい」という方も増えています。

ただし、昭和の時代のように「何が何でも頑張って昇進する」というよりは、3位に「ワークライフバランス」が入っていることから分かるように、「ほどほどに頑張って収入を増やす。何なら自社ではなく副業で稼ぐにもひとつ」という感覚である側面もあるでしょう。

④ 理想の上司像

【Q.理想の上司像を3つ選択してください】



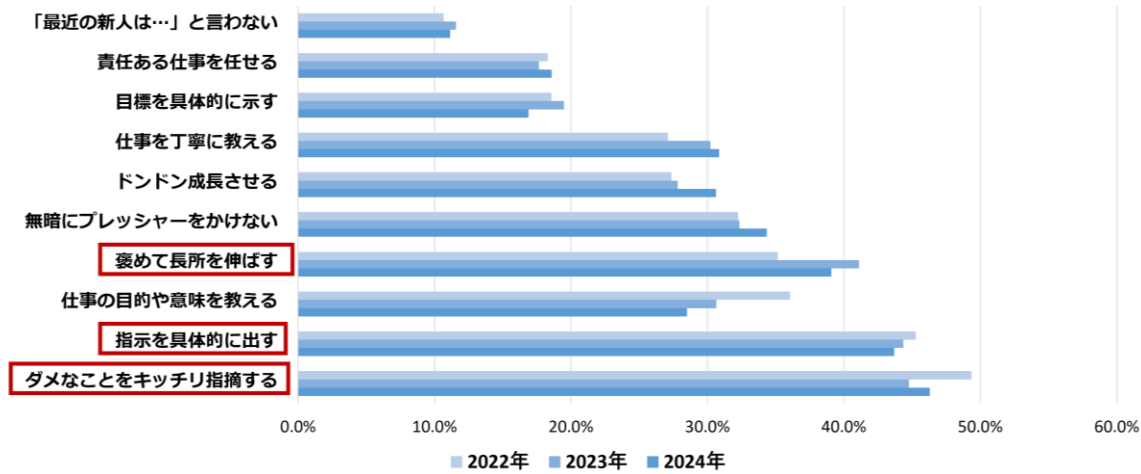
新入社員は、強い上下関係より伴走してくれる上司を好む傾向にあり、能力より人格面にフォーカスされている

これは3年間でそこまで大きな変動はありません。理想の上司像として、トップ3は「人間的に尊敬できる」「相談にのってくれる」「公平に評価してくれる」です。

そして、「成果を上げている」という回答は3年連続で最下位です。時代背景として、子供時代に“ブラック企業”や“パワハラ”といった言葉を聞いて育ってきており、「成果を上げている上司＝当たりがきつい」というイメージもあるようです。

⑤ 上司に期待する関わり方

【Q.上司に期待する教え方、関わり方を3つ選択してください】



上司からの指導においては、プラスもマイナスも含め具体的にフィードバックしてもらうことが期待されている

「ダメなことをきっちり指摘してほしい」が1位です。

これは意外に思われる方も多いかもしれません。管理職の方は、叱っちゃ駄目、叱るとハラスメントと言われてしまう、と思われがちなのですが、今の若手は、はっきり駄目なものは駄目という答えを求めています。

ただし、ネガティブに指摘する、ダメだしするだけではなく、褒めて長所を伸ばして欲しいという気持ちも強いです。

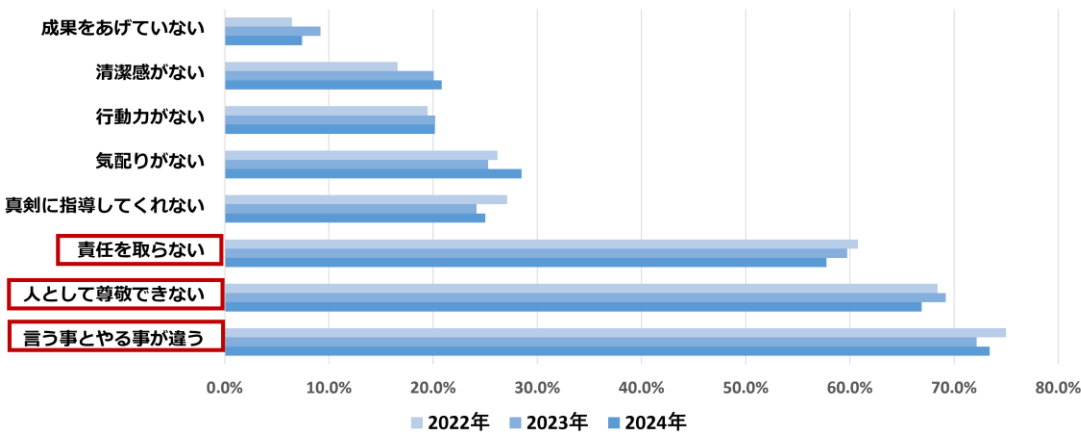
自分らしさや個性を重んじる時代を生きてきているので、自分の強みや良さ、個性を認めてもらえず、「個性とかいう前にこれをやれ=違う人になれ」というアプローチを非常に嫌います。

「メンバーの持ち味を生かしつつ、良いところを伸ばす。駄目なことはしっかり指摘しながら、指示を具体的に出す」ことが、これからの管理職に求められる素養です。

指摘をする際に、なぜ駄目なのかを説明できなかつたり、また「決まりだから」「そういうものだ」「普通はわかるだろう」と言って一方的に押し付けたりすると行動変化が生まれません。なぜ指摘しているのか、なぜダメなのか、直すことでどんなメリットがあるのか、相手の視点で理由をつけて説明する必要があります。

⑥ 一緒に働きたくない上司

【Q.あなたが一緒に働きたくない先輩、上司のタイプを3つ選択してください】



理想の先輩や上司と同じように働きたくない先輩や上司も人格面（人間性）にフォーカスされていることがわかる

一緒に働きたくない上司の上位3つは、「言う事とやる事が違う」「人として尊敬できない」「責任を取らない」です。これも3年間傾向は変わりません。

人間性にフォーカスして見ており、言動や態度をよく観察しているという印象です。逆に、能力面はあまり上位に入らない傾向があります。

新入社員の“ホンネ”と“特徴”まとめ

特徴 1

価値観が合わない仕事や組織は距離を置く

社会人や会社の正解が本人にとっては不正解になる



特徴 2

キャリアに堅実な考えでアンテナも高い

キャリア実現の鍵 = 「成長」「年収」「ワークライフバランス」



特徴 3

上司や先輩に**丁寧な指導**を望む傾向も強い

適切なフィードバックは正解がわかるため受け入れやすい



まず、1つ目の特徴として価値観が合わない仕事や組織からは距離を置くという傾向があります。

これは、ワークライフバランスや価値観に対する考えを明確に持っている傾向があり、合わない仕事や組織に対しては、表立ってものすごく反発するわけではなく、ずっと距離を置くような接し方をします。

企業に対する見極めも早くなっています。新入社員の研修期間中に見極めてぱっと辞めてしまう人もいます。大卒新卒の「入社3年で3割の退職」というデータは、数十年ほぼ変わっていませんが、退職の決め方や考え方は変わっています。

とくに、社会人や会社の正解が本人にとって不正解になることもあります。「普通社会人ってこうでしょ」と伝えても、合わない人には合わないので、「チューニングして、どうその人に合わせた伝え方をするか」ということも重要なポイントになります。

2つ目の特徴として、キャリア形成に対する感度は高く、堅実な考えを持ち、アンテナを立てています。

新卒で入社した会社にずっと所属して年功序列的に待遇もあがり、雇用も安定していた時代が終わっていることを明確に自覚しています。そのため、危機感から成長を望んだり、ワークライフバランスを考えたり、今いる会社で成長できないと考えれば転職を選んだりします。

また、キャリアといった時、昭和の世代は「仕事だけ」「仕事中心」で考える方も多いかもしれませんが、いまの若手世代は、キャリアという時に「人生全体」「ライフ＆ワーク」といった感覚で包括して考えています。

最後に、3つ目の特徴として、上司や先輩に丁寧な指導を望む傾向が強いです。

正解や理由が明確に示された適切なフィードバックは、非常にすんなりと受け止めます。一方で、前述の通り「何故それをやらなければならないのか?」「なぜそれをしてはならないのか?」の理屈や理由がはっきりしないまま、一方的に価値観や知らない常識を押し付けるような指導では行動変容は起こらず、むしろ反発を生むでしょう。

新入社員の育成ポイント



ここまで話してきたことはあくまで全体的な傾向であり、当然一人ひとりが異なる個性と価値観を持っています。そこに向き合って指導していくことが大切ですが、全般的な指導のポイントということを最後に紹介します。

① プロ意識

まずプロ意識の醸成です。

プロ意識というのは、学生から社会人への切り替えとしてだけではなく、そこから「プロフェッショナルな働き方というのはどういうことなのか?」をきっちり教えていくことが大切です。

そうしないと「休みは取りたい」「趣味にも時間を使いたい」「給与も上げたい」「責任は取りたくない」「でも成長したいです」と言うような人になってしまいます。

どっちかを取ったらどっちかがなくなると教えるわけではありません。ただし、「プロとして働くことが必要だし、プロとして働くことで両立ができるようになる」と教えることが必要です。

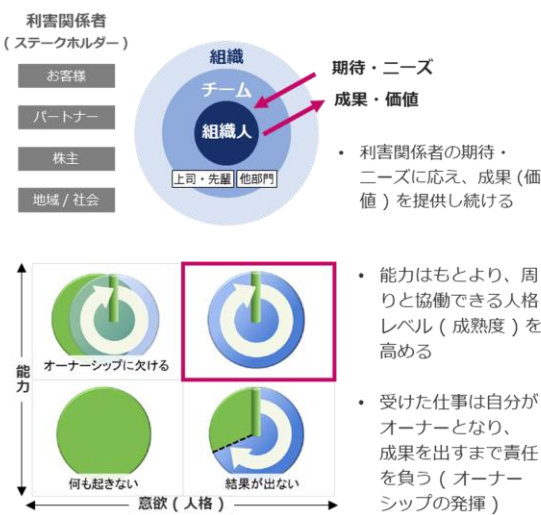
ガッツや根性論を指導してはいけません。「“プロとして対価を得る”ということがどういうことなのか」、フレームワークやロジックに落とし込み、組織の価値観とも融合して説明しないと、「もっといい会社に行けば、希望がかなはず」と安易な発想で辞めていく可能性も出てきてしまいます。

プロ意識

プロとして働くことを教える/会社や組織と価値観を融合させる



Z世代に伝わる！厳選された動画コンテンツ
研修プログラムの中では、様々な動画を取り入れております。ファシリテーターからのレクチャーやスライドによるアプローチだけではなく、映像による刺激的な学習も行っています。使われる映像は、フランクリン・コヴィー・ジャパン社が開発する動画コンテンツで集中力を持続できるようなハイクオリティなものに厳選しております。



② キャリア自律

これは新入社員に限定されませんが、今の20代30代前半はキャリアに対する不安を強く持っています。前述の通り、「会社には守ってもらえない」という危機感があるからです。

だからこそ、先輩や上司を「今の会社で理想のキャリアが描けるのか？」という視点で、一種のモデルとして見ているケースも多いです。

また、若手の優秀層が「年功序列でいつまでたってもポジションが上がらない」「思ったスピードで機会が得られない、待遇が上がらない」という理由で転職するケースも増えています。

こうした流れに対応するには、社員のキャリアに対する支援が必要になります。支援するにあたり、重要なのは「自分で自分のキャリアを作っていくのだ」という主体性を持ってもらう、キャリア自律やキャリアオーナーシップを促進することです。キャリア自律がないまま、会社が場や機会を与えても、本人が主体的に取り組まない限り、理想とするキャリアは実現しません。そして、「実現しないのは会社が与えてくれないからだ」という理論になります。

自分のキャリアを客観視させ、内省する機会を与えることが大切です。早い段階からキャリア自立できている方は、パフォーマンスも高く、また離職率も低いという相関もあるので、キャリア自律は非常に重要なテーマになってきます。

キャリア自律

自らのキャリアを客観視させる/キャリアを内省する機会を与える

オンラインキャリア研修領域に専門特化したサービス/国内No.1の導入実績
(2,600名のキャリアコンサルタントから最適な面談者を選定)



ジェイックではグループ会社Kakedasで1人1人のキャリア自律の支援に使える「キャリア面談プラットフォーム」を運営しています。今の時代、人間ドックや健康診断のように、キャリアの健康診断・キャリアドックも定期的に行うことが好ましいでしょう。

新人が現場に配属されてから、いろいろな壁にぶつかり、キャリアについて悩み出すときに、一人ひとりにAIが2,600名の中から選んだ最適なキャリアコンサルタントがついて、カウンセリングを提供するサービスです。

会社側には、個人が特定されない形で、面談データを言語解析して、他社との比較や退職リスクの高低などをレポートします。

20代の頃は、特にモチベーションの上がり下がりが激しいため、1対多での研修だけではなく、個別での対応をしていくことが重要です。

③イクボス教育

雇用慣習や仕事に対する価値観が大きく変わっている中で、一番負荷がかかっているのは現場で新人や若手を受け入れてマネジメントする管理職の方々です。

自分たちが生まれ育った時代背景や、自分たちがされてきた育成・マネジメントと全く違う形でメンバーを指導していかなければならないので、大きな負荷もかかっています。

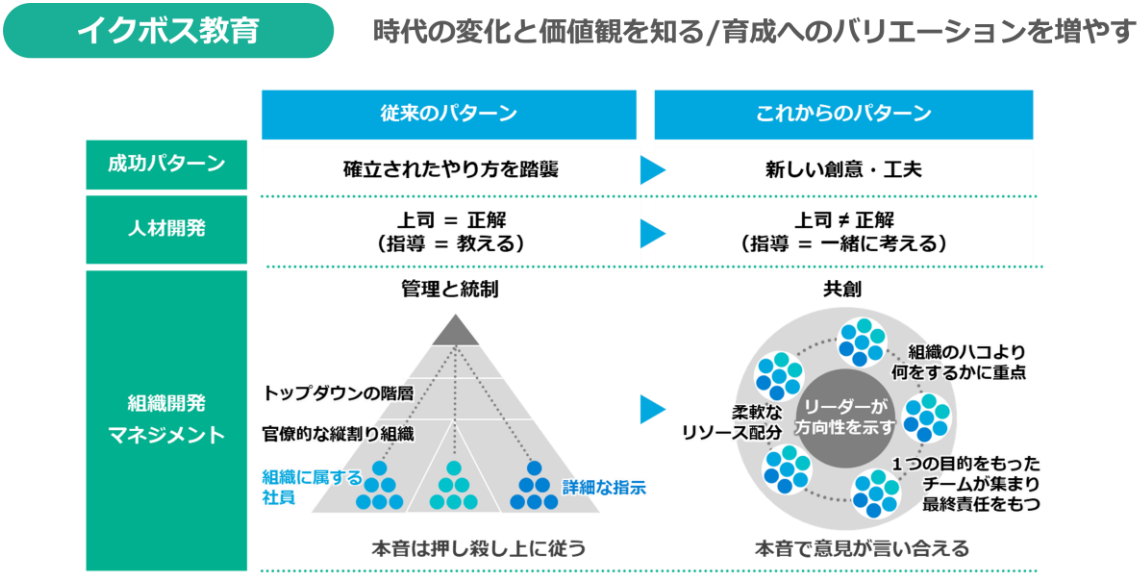
厚生労働省が推奨している「イクボス」という言葉は聞いたことがあるでしょうか？

部下の仕事の管理をするというのが管理職なわけですが、今の時代は、仕事(業務)だけではなく、キャリア形成や人生までサポートしてあげる必要があります。

今の若手は「キャリア」の捉え方が、プライベートも含めた包括的な人生になっているからです。ですので、メンバーのキャリアと人生を応援しつつ、組織に好ましい結果:業績と成長をもたらすことが必要です。こういった支援をできる上司を「イクボス」と呼びます。

上司-部下の関係性がうまくいかなければ部下のパフォーマンスは低くなります。そして、結果として部下が辞めて、また会社で採用して、ということを繰り返していたら、管理職も組織も疲弊してしまいます。

そうした疲弊を取り除くには、管理職の方が、時代と価値観の変化を認識し、そして、今の時代に必要な育成スキルを学ぶ、マネジメントのバリエーションを増やすことが効果的です。



今の時代は、「背中を見て育て」「私の言うとおりにしろ」ではなく、部下の意見を吸い上げながら、部下とともに正解を作り出すような上司が求められています。そのためにどういう関わりを持てば良いかを、受け入れ側の上司も学んでおくことが大事です。

終わりに

働く価値観が変わる中で、新人や若手の育成・マネジメントも変化を求められています。とくに知識労働が高度化し、ソリューション提案や現場での主体的な改善・イノベーションが求められる中で、「エンゲージメント」の概念は新ためて重要度を増し、それを実現するピープルマネジメントやキャリア自律が必要となっています。

ジェイックは、リーダーシップやヒューマンスキルに強みを持つ研修会社です。新入社員のプロ意識を醸成したり、管理職のコミュニケーションやマネジメントスキルを改善したりするトレーニングを提供しています。また、エンゲージメント強化やキャリア自律に役立つKakedasのようなキャリア面談、社外1on1サービスも提供しています。

新人のプロ意識、新人や若手を育成できる「イクボス」、キャリア自律の支援といったテーマに関心があれば、ぜひジェイックのサービス資料をご覧ください。

株式会社ジェイック

設立 : 1991年3月

社員数 : 226名(2023年1月末時点)

資本金 : 2億6188万円(2023年7月末時点)

取引先 : 98,685社(2023年4月末時点)

教育研修

リーダーシップ&コミュニケーション、
ヒューマンスキル分野を中心とした
個別研修、公開セミナー

- 「7つの習慣®」「原田メソッド®」
- 「デール・カーネギー・トレーニング」
- 「OSP」「リーダーカレッジ（管理職兼職）」
- 「エースカレッジ（若手研修）」
- 「新入社員研修 PRO」など

採用支援

新卒及び
若年層の採用支援

- ・若手採用支援「就職カレッジ®」
- ・新卒採用支援「新卒カレッジ®」
- ・新卒ダイレクトリクルーティング
「Future Finder®」
- ・各種採用イベント

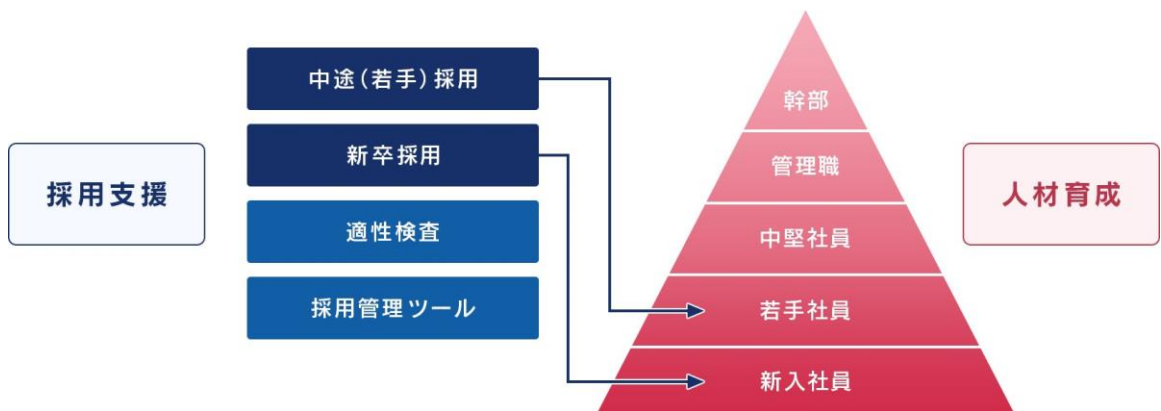
Mission

企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限らない可能性に貢献し続ける。

Vision

「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に
満ちあふれた社会を実現する。

「人」と「組織」の課題を採用と教育、2つの方法で解決します。



サービス一覧

就職カレッジ®

研修を受けた約18人の若者を無料で面接できる【集団面接会】！



新卒カレッジ®

大学連携／約20人の学生と出会える【集団面接会】に無料参加できる！



Future Finder®

手間をかせずに、自社での活躍可能性が高い学生とだけ会える新卒ダイレクトリクルーティング



HCI-AS

ストレス耐性から活躍可能性まで丸裸にする！短時間＆Web上で実現できる【適性検査】



MARCO POLO®

“わが社で活躍可能性の高い人財”をビタッと見抜ける【適性検査】



新入社員研修PRO

“プロフェッショナル”として高い基準を身につける「7つの習慣®」を基にした新入社員研修PRO



仕事の基礎の基礎

学生から社会人へのマインドチェンジに最適！自分の殻を破る新人研修の決定版



OSP

次世代を担う期待の若手社員を育てる！OSP（オスパ）研修



若手特化型 オンライン研修プログラム

「新人・若手になって欲しい6つのモデル」を実現する若手特化型オンライン研修プログラム



プレゼンテーション・ トレーニング

【人を動かす】あらゆるプレゼンテーションがうまくいく



リーダーシップ& コミュニケーション研修

【人を動かす】リーダーシップ&コミュニケーション研修



JAICリーダーカレッジ

周囲をリードして結果を出し続ける！次世代リーダー・幹部を育てる継続教育プログラム



ストレングス・ ファインダー® 研修

【公開セミナー】強みを生かして成果を出す！「ストレングス・ファインダー®」1DAY研修



7つの習慣® 研修

【公開セミナー】リーダーの原理原則「7つの習慣®」2日間研修



原田メソッド® 研修

「目標達成」と「人間力」を同時に高める「原田メソッド®」研修



営業研修「営業の真実」

営業部隊の能力不足を解決！「提案営業」を実現する営業トレーニング



Kakedas

約2,000人の国家資格キャリアコンサルタントによるキャリア相談プラットフォーム



働きがいのある会社

Grate Place To Work® Instituteが運営する「働きがいのある会社」ランキングは、世界約60カ国で「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を発表するランキングです。ジェイックでは2017年の初エントリーから7年連続でベストカンパニーに選出されています。



日本HRチャレンジ大賞 “イノベーション賞” 奨励賞

「日本HRチャレンジ大賞」（主催：日本HRチャレンジ大賞実行委員会、後援：厚生労働省、株式会社東洋経済新報社、株式会社ビジネスパブリッシング、ProFuture 株式会社）は、“人材領域の果敢なチャレンジが日本社会を元気にする”をキャッチフレーズに、人材（HR）領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰するものです。ジェイックは社会性の高い独自サービスの開発を通じて、過去3回のイノベーション賞、奨励賞を受賞しています。



お問い合わせ

株式会社ジェイック
教育事業部 社員研修事務局

✉ kenshu@jaic-g.com

☎ [03-5282-7600](tel:03-5282-7600)

テレワーク体制となっておりますので、電話でのお問い合わせは、
折返しの対応とさせていただきます。予めご了承ください。