新入社員の特徴と指導ポイント

2023年版

＜目次＞

はじめに

総　括：2023年の新入社員は「AI準ネイティブ」

第1章：2023年の新入社員が生まれ育った時代背景

第2章：新入社員3つの特徴

第3章：新入社員3つの指導ポイント

第4章：意識調査の結果

終　章：おわりに

ジェイックが提供する新入社員育成のサービス

■はじめに

いつも大変お世話になっております。
株式会社ジェイック 取締役の東宮（とうみや）です。

2023年の新入社員研修は、2020年初頭から国内で猛威を振るってきたコロナ禍に伴う緊急事態宣言・まん延防止措置が解除され、多くの企業で「対面」での実施となり、来年以降も「対面」が続くと考えられます。今年の新入社員は、入社までは「オンライン」生活に慣れていて、入社後は「対面」生活となるため、ギャップを感じることでしょう。そのため、受け入れ側の企業は例年以上に、丁寧に接することを心掛ける必要がありそうです。

2023年4月入社の新入社員は、大学生であれば学生生活の大半、キャンパスにはほとんど行かず、サークルやゼミの仲間・友達と対面で会うことは稀な生活を過ごしてきました。一部のゼミや少人数授業等は対面で実施されたり、また、就職活動も最終面接は対面実施だったりしますが、学生生活も就職活動も「オンライン実施」が定着した中で学生生活を過ごしてきた世代です。2020年の緊急事態宣言から3年間が経過して、各企業も「フルリモート」「リモートとオフィス勤務の混合」「オフィス勤務」という3つの分類がほぼ決まってきた状況です。

ジェイックでは例年、公開型研修・企業内研修と合わせて1,000名以上の新入社員をお預かりして、4月の新入社員研修を実施しています。そして毎年、研修内で感じた新入社員の変化や特徴を「新入社員の特徴と指導ポイント」というレポートにまとめて、お客様に公開しています。

本レポートでは、2023年入社の新入社員たちに感じた特徴、特徴を踏まえた育成のポイントをまとめています。

なお、本レポートでまとめているのはあくまで“一般論（傾向）”です。入社後の育成は、新入社員一人ひとりと向き合って、個人の特性や価値観を踏まえて指導していくことが大切です。ただ、自分たちの世代との違いや新入社員の特徴を掴むことで、ギャップが生じにくくなる、理解を進めやすくなることも事実です。本レポートが貴社の新入社員育成の参考になれば幸いです。

＜監修責任者＞
株式会社ジェイック　取締役　東宮美樹（とうみや　みき） **※2023年4月時点**
鹿児島県種子島出身。筑波大学を卒業後、ハウス食品株式会社で営業職を経験。その後、人材ビジネスでカウンセラー職を経験した後、ジェイックで研修講師としてのキャリアを開始。コーチング研修や「7つの習慣®」研修をはじめとしたコミュニケーション研修を得意としており、新入社員から若手、接客スタッフ、管理職まで幅広い研修に登壇。2019年に取締役に就任。

■総括：今年の新入社員は「 AI準ネイティブ 」

毎年、今年の新入社員を表すタイプをネーミングしています。2023年の新入社員をなんと表現するか、研修に登壇した講師等も交えて議論した中で、最も賛成者が多かったのが、「AI準ネイティブ」というネーミングです。

ご存じの通り、“AI”とは、Artificial Intelligence（人工知能）の略称であり、私たちの社会を大きく変える技術です。最近はChatGPTをはじめとする生成AI（ジェネレーティブAI）が大きな話題となっており、私たちが意識しないところでどんどん広がってきたAI技術が、いよいよ実用レベルで「日本語」を扱える存在になってきました。

2023年の新入社員たちは、急速に私たちの日常生活・ビジネスの中に浸透してきたAI関連サービスを抵抗なく使う世代です。後述しますが、「効率性」「正解」「手順」といったキーワードを大切にする新入社員たちの価値観はAI活用とは非常に相性がよいでしょう。

一方で、後述する新入社員の「効率性」や「手順」「正解」といった価値観は、いまのビジネス場面でパフォーマンスを上げるためにはマイナスに影響する可能性もあるでしょう。こうした点をきちんと育成を通じて補っていくことで、AI準ネイティブである新入社員は、自社の業務を大きく効率化したり、生産性を向上させてくれたりする可能性を持った存在です。

■第1章：2023年の新入社員が育ってきた時代背景

本章では、2023年入社の新入社員が生まれ育った時代背景を大まかにお伝えしていきます。人はそれぞれ、個人毎に異なる価値観や考え方を持っており、それらの多くは幼少期～思春期までの環境によるものと言われています。生まれ育った家庭環境や成長環境は一人ひとり異なりますが、その中で共通点となるのが時代背景です。

したがって、新入社員を理解・育成するうえで、新人達が生まれ育った時代背景を知ることは有用です。時代背景や世代の特徴はあくまで一般論です。しかし、生まれ育った時代背景や世代の特徴を押さえておくことで、世代間の価値観ギャップを理解しやすくなり、個々の特性と向き合いやすくなるでしょう。

本レポートでは、2023年の新入社員が生まれ育った時代背景と特徴（世代の価値観）を紹介しますが、同じように、先輩や上司が生まれ育った時代背景等を新入社員に理解してもらう機会を設けると、新入社員からのギャップも生じにくくなりますのでお勧めです。

まずは、2023年入社の新入社員が生まれ育った時代背景を年表形式で紹介します。
*以下の年齢は「4年制大学をストレートに入学・卒業した新入社員」の場合です。予めご了承下さい。

		年齢	社会の出来事
幼少期	2000 年	0 歳	IT 革命、ハリー・ポッター、伊豆諸島三宅島噴火、ロシア　プーチン大統領就任、
	2001 年	1 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	2 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	3 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	4 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	5 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
小学生	2006 年	6 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、
	2007 年	7 歳	新潟県中越沖地震、YouTube 日本語版が提供スタート
	2008 年	8 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
	2009 年	9 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
	2010 年	10 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
	2011 年	11 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
	2012 年	12 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
中	2013 年	13 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録

	2014 年	14 歳	消費税 8%へ、ソチ冬季オリンピック
	2015 年	15 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
高校生	2016 年	16 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
	2017 年	17 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
	2018 年	18 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
大学生	2019 年	19 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
	2020 年	20 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
	2021 年	21 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
	2022 年	22 歳	ロシアによるウクライナ侵攻勃発
	2023 年	23 歳	Chat GPT をはじめとする生成型 AI が登場（2022 年 11 月に公開）

▼育ってきた時代背景と特性① 労働市場の暗い部分を刷り込まれてきている

2023 年 4 月入社の新入社員（4 年制大学にストレートで入学・卒業した場合）が生まれたのは 2000 年。小学校入学の 6 歳となる 2006 年には正規・非正規など「格差社会」が社会問題となりました。また、中学校入学の 13 歳では、「ブラック企業」が流行語になるなど、人生の節目で労働市場の暗い部分を目の当たりにしてきた世代です。

大学生活においても、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、アルバイトをすることができなかったり、インターンシップも縮小されたりオンライン実施されたりと、社会情勢に振り回されざるを得ませんでした。2021 年・2022 年卒と比較すれば、新卒採用市場は好転したものの、自身が就職する時期にどんな情勢になっているか不透明な状態で大学生活を過ごしてきたと言えます。

このような状況下で育った世代は、不安定な労働市場に対して強い不安を持っていて、企業に安定性などを求めながらも、いつ何が起こるか分からないと考え、企業に頼らないキャリアパスや人生設計を作りたいと考えています。ある意味では、企業へのロイヤリティーやエンゲージメントは薄く、例年以上に、新入社員が相談をしやすい職場環境を作ったり、新入社員から話しかけられるのを待つのではなく、受け入れる先輩や上司の側から積極的に 1on1 やこまめなコミュニケーションを行ったりして、「会社は、自分の人生を応援してくれている」と感じてもらう必要があるでしょう。

▼育ってきた時代背景と特性② AI に慣れ親しんでいる

今年の新入社員は、8 歳の時に iPhone が国内で販売され、その後学校でもタブレットなどのデジタルデバイスが導入されたり、自宅では「Google Home」や「Alexa」といった音声認識デバイスを使ってきたり

と AI 技術の目覚ましい進化に触れながら育ってきました。そのため、AI 技術に親しみを持ち、AI を使った業務改善などにも積極的に取り組むことが期待されます。

大学 2 年生の時にコロナ禍による緊急事態宣言が発令され、卒業するまでほとんどの間、大学の授業や就職活動がオンラインで行われました。就職活動でも動画選考や AI 面接関連のサービスが急激に増加した世代であり、デジタルネイティブ世代が AI ネイティブ世代になりつつあると言えるでしょう。直近では ChatGPT を活用したサービスが全世界で話題となっており、生成型 AI の活用にも抵抗がありません。

なお、いまの新入社員たちはデジタル活用やオンラインコミュニケーションには抵抗がない一方で、スマートフォン＋タブレットで育った世代であり、必ずしも PC 操作が得意というわけではありません。大学時代のレポートも大半をスマートフォンやタブレットで済ませており、PC のタイピングや基本操作に慣れていなかったり、Word や Excel、PowerPoint などのビジネスソフトは意外と触った経験がなかったりします。しかしながら、デジタルデバイス全般への習熟は非常に速いため、覚える機会をつくることで、すぐに覚えることができるでしょう。

▼育ってきた時代背景と特性③　激動の大学時代を生きている

2023 年入社の新入社員の大学時代は、まさに「激動」と言えます。大学生活の半分以上をコロナ禍で過ごし、卒業直前には、ロシアウクライナ戦争が発生、世界的な緊張感の高まりや物価高などを目にしてきました。さらに、新入社員となってからは、一転して対面に戻ったり、マスク着用がなくなったりして、いきなり「リアル」で、社会人としてのマナー等を求められる状況に置かれています。

今年の新入社員研修においても、「リアル」に慣れていない傾向は顕著で、スーツとネクタイは着用していても、靴がスニーカーだったり、靴下がくるぶしソックス、白色だったりといったケースが研修初日には数多くありました。

「そんな非常識な！」と思われるかもしれませんが、単に知らない、コロナ禍でリアルでのスーツ着用を経験してきていないだけで、非常に素直な彼ら/彼女らには「これはこういうマナーです。直しましょう。」と教えれば済むことです。

SNS 上での自分の見られ方には敏感な一方で、リアルの場での自分の周囲からの客観的な見られ方を想像することにはまだ不慣れな新入社員も多く見受けられるので、頭ごなしに叱るのではなく、根気強く丁寧に、誠意をもってフィードバックをしていきましょう。

総じて、2023 年に入社する新入社員は、激動の時代を生きた世代であり、AI 技術にも親しんでおり、柔軟性や創造性に優れた能力を持ち合わせています。受け入れる企業には、新入社員が持つ強みを最大限に生かし、「知らないことは、非難するのではなく、教える」ということが求められます。

■第2章：2023年 新入社員 3つの特徴

本章では、研修で関わった新入社員の特徴を以下の3点にまとめました。

1）互いに競争するのはNG！みんなで共創するのはOK！
2）キャリア設計は会社中心で考えず自分の人生が中心！
3）失敗しないための主体性を発揮！

1）互いに競争するのはNG！みんなで共創するのはOK！

「競争」ではなく「共創」が意味するのは、2023年の新入社員は、個人のスキルや実績を競い合うことよりも、チームで協力し合い、お互いの強みを生かしながら共同で成果を上げていくことを大切にしたいという価値観を持っているということです。新入社員が競争よりも共創を重んじるのは、「チームワークや共同作業によって、より多くの人が創造性やアイデアを出し合い、高い成果を生み出すことができる」という教育を受け、経験してきた背景もあるでしょう。

上司・先輩となる皆さんの中には「オンライン中心の大学生活で、コミュニケーションは大丈夫だろうか？」と不安視する方もいらっしゃるかもしれませんが、研修の様子を見ていると杞憂なようです。むしろ、大学生活がオンラインで、Zoomのブレイクアウトセッションなどを多く経験していることから、初対面の相手とのアイスブレイクはコロナ前の新入社員よりも上手い印象があります。ただし、「リアルで大人数」という場での発言機会はほとんどなかった世代です。そのため、大人数を前にしての発表などは、コロナ前の新入社員よりも苦手意識があると感じますので、発言を求める側のファシリテーション能力が求められます。

「共創」を重視する世代である一方で、ビジネスにおいてはやはり「競争」が発生しますし、成長するためには健全な「競争」は必要なものです。「共創」と「競争」は相対するものではなく、両立することができます。例えば、チームでの競争心を刺激し、より高い目標に向けて協力することができるようにすることができます。この時、単に目標を与えるのではなく、「なぜその目標を目指す必要があるのか？」といった意味付けをセットで伝えることが大事です。意味付けを伝えるためには、管理職層が普段から「なぜこの業務/タスクが重要なのか？」「何のためにするのか？」と自問自答する習慣を持つ必要があるでしょう。「そう決まっているから」と思考停止していると、新入社員の業務に対するモチベーションを上げることはできません。

なお「共創」する際には、意見の対立や意見の食い違いが生じることもあります。今の新入社員は、対立や食い違いを恐れず、建設的に解決できるポテンシャルは持っています。彼らのポテンシャルを生かせるように、企業側も自社の組織風土を多様な意見を認めるものにしていく必要があります。同時に、個のレベルアップとともに、相乗効果の生み出し方などを身に付けさせると良いでしょう。

2）キャリア設計は会社中心で考えず自分の人生が中心！

2つ目の特徴は、キャリア設計を自分中心に考えているということです。会社が望むキャリアパスに沿って進むことに必ずしも熱心ではなく、自分自身が本当にやりたいことや自分が成し遂げたい目標を追求することが重要だと考えています。「会社というのは、人生の流れの中の一部」という認識です。2023年の新入社員に限らず、20代の多くが会社に囚われない自己実現を重視するようになっています。

この思考を企業側も理解し、一人ひとりが早期にキャリア設計をできるように、応援する立場として接することが重要です。会社への帰属意識が昭和の頃と比べると大きく薄れており、個人としてのキャリア意識が強いので、企業側も、まずは「個人としてのキャリア設計や成長を考えさせる」ようにしましょう。そのうえで、「キャリア設計を実現するために、今の仕事をやり切る、成果をあげることにどんな意味があるかを考えさせる」と、今の仕事と自分のキャリアを紐付けしやすくなり、業務の重要性なども理解させやすくなります。

新卒で入社した会社に定年まで勤めることを前提にした労働観はもはや完全になくなっており、新入社員や若手の価値観は「もっとよい環境があればいつでも転職する」というものです。これは離職対応という意味では対策が必要ですが、企業にとって悪い側面ばかりではありません。

まず、転職市場が活発になっているということは、自社も第二新卒や中途の採用がしやすくなっているということでもあり、自社の組織を強くするチャンスと捉えられます。

また、自分中心でキャリアを考える価値観があるということは、ある意味で、個人としての成長意欲が高まっているということです。彼らが持っている価値観にそって、「キャリアは会社が与えるものではないからこそ、仕事できちんとパフォーマンスを出して、自らのキャリアにつなげていく」重要性を理解させましょう。

最近「キャリア研修がうまくいかない」という相談を頂くことが増えていますが、詳しくお伺いすると、“社内でのキャリアを前提としてライフプランを描かせる”といったキャリア研修をしていることが少なくありません。社内でのキャリアを前提とするのは、会社中心のキャリア設計であり、いまの若手世代には合いません。「あなたの人生を支援していく」「キャリア自律を支援していく」こういったスタンスの企業の方が、実は新入社員が定着・活躍しています。

3）失敗しないための主体性を発揮！

3つ目の特徴は、「成長するために積極的に挑戦する」という価値観よりも、「失敗を避けるために主体性を発揮する」傾向があることです。その意味では、「失敗してもいいから挑戦してほしい」「失敗から学んでほしい」「当たって砕けろという意気込みで」といった言葉は新入社員にはなかなか響かないでしょう。

いまの新入社員は「失敗するよりも、成功する方法を知りたい」「失敗した前例があるならば、そこから学べば良い」「無駄なことはせず、効率的にゴールにたどり着きたい」といった考え方です。

どちらのやり方や考え方が正しいという話ではなく、新入社員の多くは「失敗はしたくない。それよりも（失敗せず）成功確率を上げるためなら、主体的に行動・努力をする」傾向があるという事実を企業側は知っておく必要があります。それを踏まえずに「失敗してもいいから頑張れ！」と指導しまうと、新入社員とのコミュニケーションはうまくいきづらいでしょう。

挑戦を回避するような傾向が強い理由の1つは、コロナ禍によって社会全体がリスク回避・安全策に動いたためです。先行き不透明な中で下した意思決定によって、大きな打撃を受けた企業を新入社員は多く見てきました。このような状況下では、むやみにリスクを冒して新しいことに挑戦することを回避する傾向が強くなります。そもそもコロナ禍で自ら自由に発想し、物事を進め、挑戦する機会が少なく、結果的に成功も失敗も体験していないため、失敗を過度に恐れているという側面もあるでしょう。

一方で、企業にとって、新しいことへの挑戦は、市場の変化などに対応し、存続・成長するために必要不可欠な要素であることも事実です。企業側は、新入社員たちに対して、小さな成功体験を積み重ねてもらい、だんだんと新しいことに挑戦する意欲を高めていってもらうのがよいでしょう。そのためには、上司自らが率先して挑戦し、「挑戦することは悪くないことである」ということを口先ではなく、実際に見せて伝えていく必要があります。

■第3章：新入社員 3つの指導ポイント

本章では、新入社員の特徴を踏まえて、効果的な指導・育成を行うためのポイント3つを解説します。

1）内発的動機づけは必須
2）失敗していいから、まずやってみろというのは逆効果
3）自己肯定感を上げるための承認

1）内発的動機づけは必須

企業が社員に対して外発的な報酬や評価を与えることで、モチベーションをアップさせることは一般的です。もちろん即効性があり強力な外発的動機付けは、マネジメントにおいて今後も不可欠でしょう。しかし、今の新入社員を指導する上では、内発的な動機づけをより重視する必要があります。内発的な動機づけとは、外部からの報酬や評価に依存せず、「おもしろい」「ワクワクする」「やりがいを感じる」といった個人の内部から湧き出る動機によってモチベートされている状態であり、それを生み出すための働きかけです。

内発的動機づけと強く関係するのが「仕事の意味付け」です。新入社員に任せる仕事の一つ一つに、「なぜ自分が行う必要があるのか」ということを、伝え、理解してもらうことが大切です。短期的には報酬等の外発的動機づけで動いてもらうことは可能かもしれませんが、それでは仕事から得るやりがいや充実感が減少し、早期離職の要因にもなってきます。外発的動機づけは有効ですが、根っこの部分に内発的動機が生み出されるようにアプローチしていくことが大切です。

多くの新入社員を見てきましたが、就職活動の時に持っていた熱い気持ちは、入社後数か月で薄れることが大半です。当然、入社後には就職活動時に描いていた仕事をすぐには担当できない、成果をあげるための地道な作業や大変さ、実力不足を思い知る、顧客からの嬉しい声と同時にクレームなどももらうといった経験があれば、それもやむを得ない側面があるでしょう。

しかし、内発的動機づけ、仕事の意味付けやキャリアへの紐づけなどをきちんと実施して、新入社員が納得して業務をしていれば、熱い気持ちを忘れずに邁進できます。これを可能にするのは、上司と新入社員の普段の関わりであり、こまめな１対１でのフィードバックの機会です。

フィードバックをする際には、仕事の意味付けを一緒に考え、キャリア設計に絡めましょう。ここで「自分が価値を感じること」に紐付けることが必要です。上司から一方的に「顧客のため」「会社のため」という形で意味付けしようとするのは逆効果であり、これでは「新入社員を動かす」ことはできません。

2）失敗していいから、まずやってみろというのは逆効果

前述した通り、「失敗」を極度に回避しようとするのが今年の新入社員の特徴の1つでもあります。現在の管理職層が新入社員の頃は、「背中を見て覚えて」「まずは挑戦」「失敗から学ぶ」といった関わり方をされていたことも多いかと思います。しかし、同じ関わり方をすると、いまの新入社員はモチベーションを下げる可能性が高いでしょう。それよりも求められているのは、「正しい方法」であり「解答」です。

正しいやり方を知らなければ3日かかるものを「まずやらせる」よりも、先に正しいやり方を教え、1時間で業務を済ませる方が合理的です。自分で試行錯誤して学んでいくことで得られる経験は貴重なものですが、どちらが良い悪いという話ではなく、世代背景として、いまの新入社員は「合理性」「効率性」に重きをおいています。

「まずはやってみろ」の精神で様々な仕事を任せたとすると、新入社員は何をすればいいのか分からないまま、失敗を繰り返し、自信を失い、自己肯定感が下がり、早期離職にもつながりかねません。また、報連相がしっかりしていない状態で新入社員に任せきりにすると、上司が知らぬ間に重大なミスに繋がり、企業全体に影響を与えることもあり得ます。

重要なのは「失敗をしてもいいから」という姿勢ではなく、正しい方法を教え、指導することです。丁寧な説明を行い、上司/先輩がフォローすることで、安心感を与え、やる気を引き出すことができます。さらに、フィードバックを積極的に行うことで、加速度的に成長していくでしょう。

3）自己肯定感を上げるための承認

いまの新入社員に成果をあげさせる上で、自己肯定感を上げることは非常に大切です。自己肯定感が低いままでいると、自分に自信を持てずにモチベーションが下がり、成果を出すことが難しくなります。昔はそれでも「仕事だから、とにかく頑張る」といった価値観もあったかもしれませんが、現在はそういう価値観は薄れています。

そのため、上司や先輩社員は、新入社員にフィードバックを通じ、承認を積極的に与えることが必要です。自己肯定感を上げるための承認には、「成果を褒める」「質問に真摯に答える」「積極的にフォローする」といったことを意識するとよいでしょう。

「褒める」場合も、いまは全員/多くの人の前で褒めるよりも、1 対 1 で褒めることが効果的です。全員の前で褒められると、「恥ずかしい」という気持ちが先行してしまいます。また、個別で褒めることで、

「自分のことを見てくれている」という特別感にもつながり、信頼感醸成にも寄与します。

「指摘」「指導」する場合にも、まずは褒め、そのうえで「ここは良くできているから、次はここに注意を向けられるとより良い」という関わり方が有効です。相手の気持ちをくじかないフィードバックを行うようにしましょう。

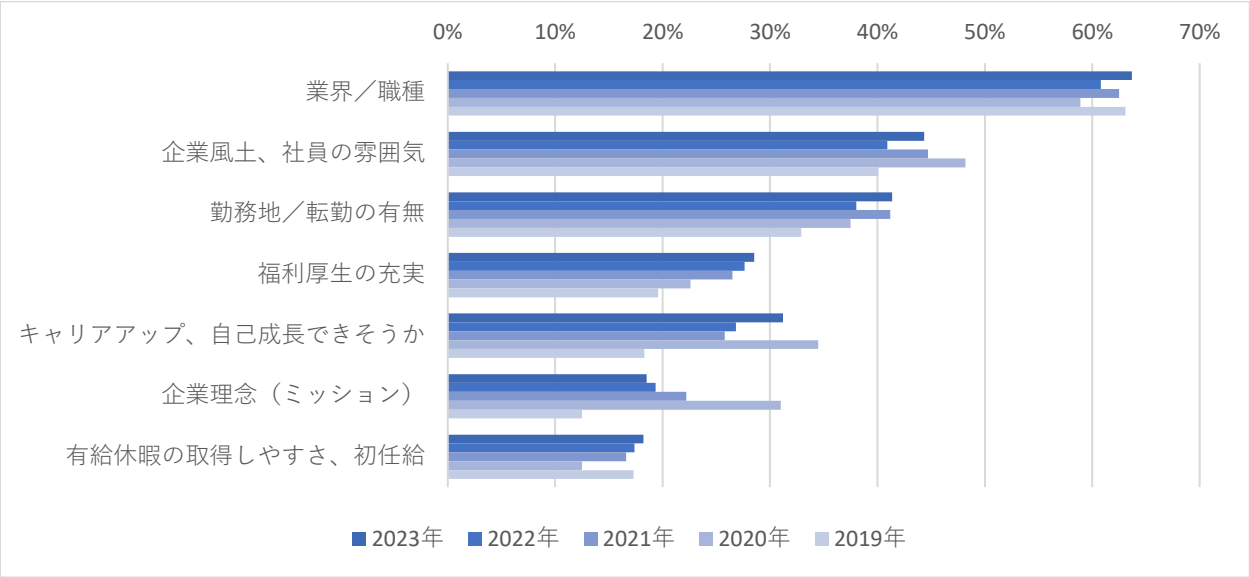
新人研修の中で、実際にこういうエピソードがありました。とある受講生を全員の前で講師が褒めたところ、本人はキョトンとして無反応で、休憩中に個別に話を聞いてみると、「皆の前で褒められることに慣れておらず、どういう反応をしていいかわからなかった」との返答。昨年のレポートで触れたことと同様に、良いことでも悪いことでも「目立ちたくない」「恥をかきたくない」という傾向は強いようです。

素直で努力家な新入社員は非常に多いので、成果を出した時は、全員の前で褒めることよりも、個別のフィードバックの機会で褒めることが有効でしょう。

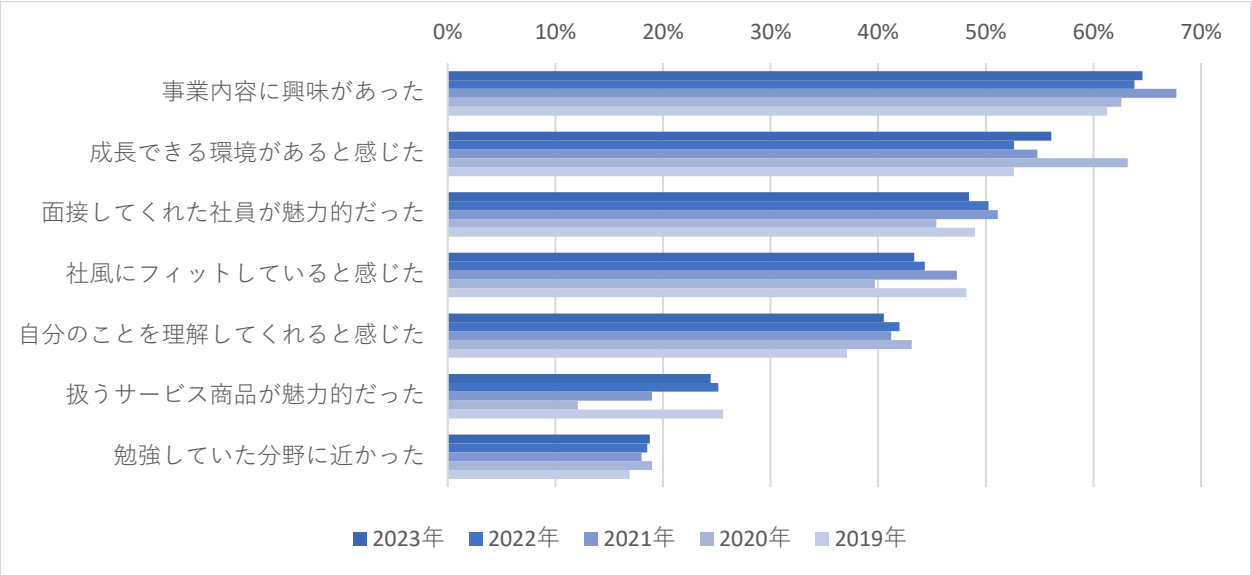
■第4章：意識調査の結果

ジェイックの新人研修では、受講生に匿名アンケートに答えてもらっています。ここでは2023年の新入社員の受講生アンケート結果を、「就職活動で重視した軸」「入社の決め手」「今後のキャリアで実現したいこと」「理想の上司像」の4項目、2019年～2022年の4か年分の比較とともに紹介します。4年間での大きな変動はありませんが、傾向やご自身の価値観と比べてみていただくと、新入社員への理解が深まるでしょう。

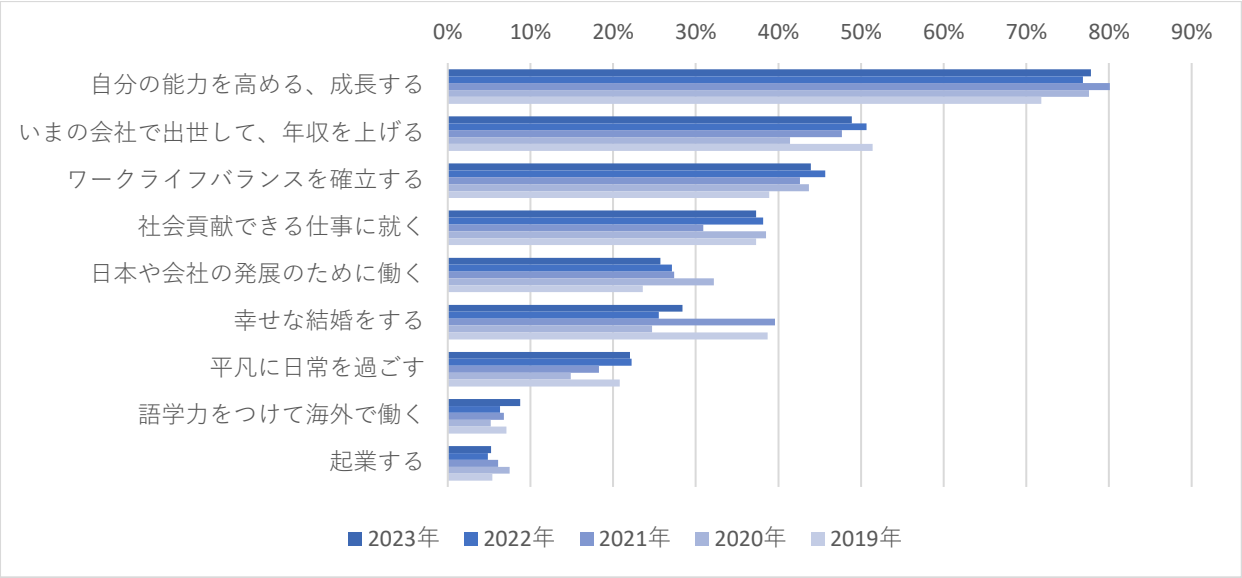
（1）就職活動で重視した軸（複数選択）



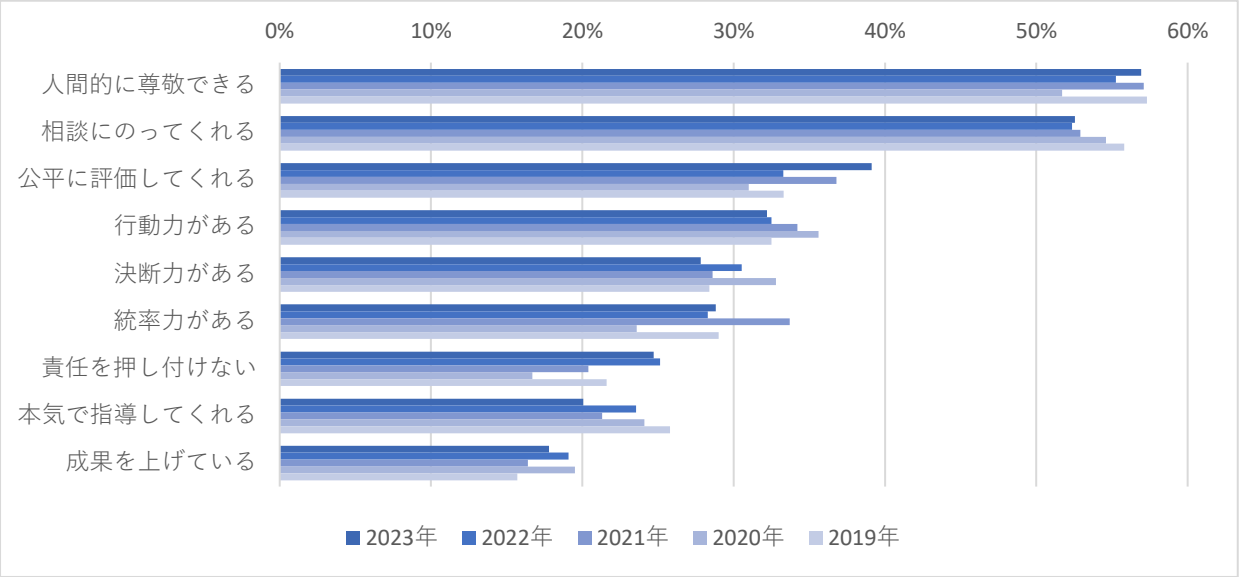
（2）入社の決め手（複数選択）



（3）今後のキャリアで実現したいこと（複数選択）



（4）理想とする上司像（複数選択）



終章：おわりに

最後までご覧いただき、ありがとうございます。どの部分が参考になったでしょうか？ 今年の新入社員からは、アフターコロナも近づく中、例年とは異なる価値観の変化を感じられたように思います。

新入社員の育成は、新入社員の価値観や特徴を理解して、関わり方を調整していくことが重要です。「新入社員に迎合するのではなく、新入社員たちに会社の論理や価値観に合わせてもらうことが大事だ」というご意見をいただくこともあります。その通りで、プロのビジネスパーソンとしての考え方や立ち居振る舞い、顧客世代の価値観等に合わせた立ち居振る舞い等を身に付けてもらうことは、新入社員が成長して活躍するために大切です。

一方で、時代背景の中で確実に変わってきている新入社員たちの価値観や特性に合わせて、会社や上司側の関わり方やマネジメントを変えることは、「新人や若手を成長・活躍させて、企業が成長するために必要な方法論である」「基準を下げる必要はないが育成方法を変える必要がある」と私たちは考えています。

ジェイックは、社員教育や人材育成を通じて、「人と組織の限りない可能性に貢献し続ける」ことをミッションとしています。本レポートが2023年入社の新入社員たちの成長と活躍、そして、貴社の成長と発展に貢献できれば幸いです。

ジェイックでは、1名から派遣いただける公開コース、講師派遣型の社内研修（個別研修）、社内研修に登壇される方の講師力UP研修、プロ仕様で高品質な新入社員研修のコンテンツ提供と社内講師養成を通じた内製化支援、フォローアップ等に使えるe-learning教材まで、多彩な形で新入社員研修サービスを提供しています。

また、「優秀な若手層の離職を防ぐための研修」「新人をキチンと育成できる上司の養成」なども得意としています。本レポートの最後に弊社が提供する新入社員研修と若手・上司養成のサービスを簡単に紹介しておりますので、ご興味ありましたらお気軽にご連絡ください。

最近はとくに「若手社員のプロ意識醸成」や「優秀層の離職防止」についてお声がけいただくことが増えていました。研修を内製化されている企業様とも情報交換できればと思いますので、お気軽にお声がけください。

以上

【ジェイックが提供する社員研修】

ジェイックでは多彩な形で社員研修サービスを提供しております。下記でご興味ある研修があれば、お気軽に資料をダウンロードしてご検討ください。なお、例年4月度の新入社員研修は、各社講師スケジュールやセミナー定員が早めに埋まりがちですので、新入社員研修の発注先変更を検討される場合は早めの情報収集をお勧めします。

ジェイックではAIによるコミュニケーション解析ツールや、『7つの習慣』、「デール・カーネギートレーニング」を取り入れた、新入社員研修を提供しています。

JAIC新入社員研修

新入社員研修は、公開コースと個別研修（講師派遣）の両方に対応しています。

・新入社員1名から派遣して他社交流・他流試合ができる【公開コース】
・自社の新入社員や理念等に合わせて実施できる【個別研修（講師派遣）】

その他、

・入社2～3年目の若手を一人前のプレイヤーに育てるJAICエースカレッジ
・新人育成ができる上司を養成する「JAICリーダーカレッジ」

なども提供していますので。お気軽にお問い合わせください！

【連絡先】
株式会社ジェイック　教育事業部
TEL：03-5282-7600 ｜ e-mail：free@jaic-g.com