

【内定者インタビュー調査レポート】 2018年卒内定者の傾向と、新入社員研修における検討ポイント

Ver.0.7



はじめに

- 本レポートは、株式会社ファーストキャリアが2018年4月入社予定の内定者を対象に行った個別インタビューと、内定者同士のグループディスカッションから見てきた彼ら・彼女らの特性をまとめたものです
- インタビュー・ディスカッションの結果から、『根底にある価値観』『人との関わり方』『仕事への取り組み姿勢』『キャリアに対する考え方』などの特徴的な傾向を整理いたしました。これらをもとに2018年度新入社員導入研修に向けての検討ポイントをまとめております
- 本レポートの情報が4月に新入社員を迎える際の一助として、『新入社員の成長』と『企業・組織の発展』のお役に立てば幸いです
- 本レポートに関するお問い合わせは下記までご連絡ください

2017年11月 株式会社ファーストキャリア

ナレッジ開発本部

TEL: 03-3440-0013

Mail: info@firstcareer.co.jp

2018年卒内定者の傾向 ～4つの特徴

- 基本的には仕事・自己成長・キャリア形成に対して前向きであり、意欲的に活動しようとする。周囲の上司・先輩から良い影響を受けるために、自分からつながりを持つとする
- 「変化が激しく移ろいやすい世の中 / 表面的かつ希薄になりがちな人間関係」に身を置く中で「安心 / 安全」を求める気持ちが強く、時には自分自身で制限を設けてしまったり、いま一步踏み出しきれない場面も見受けられる

① 根底にある価値観

キーワード:『安心・安全』

- ・ 目指す姿へ成長する為に努力もするが、前提として、自分が「安心」してもらえるか、「安全」な状態でいられるかどうかを強く求める
- ・ 過信・慢心はなく、自分を客観視しようとするが高望みをする事もない
- ・ 目標水準 / 基準値を下げることはあっても自分から無理に高めることはしない

③ 仕事への取り組み方

キーワード:『単科100点』

- ・ 基本的には依頼主の要望 / 期待に応えたいという意識を持っている。
ただし、未経験の分野の仕事に直面した際には、背伸びをしてまで取り組もうとはしない
- ・ 与えられる仕事に対して一定の成果レベルは超えることができるが、複数のタスクを同時進行をしなければならぬ状況になると、質が落ちやすい

② 人との関わり方

キーワード:『自己肯定のリソース』

- ・ 自身の不足に気づく / 成長を実感するために、周囲とのつながりを活かそうという考えを持っているが、自分が認める相手からの言葉だけを求める
- ・ 情報収集の一環として、日常的に他者の動向を気にすることも多い(SNS等)が、自分が「劣等感を抱かない」程度の関わりにとどめようとする

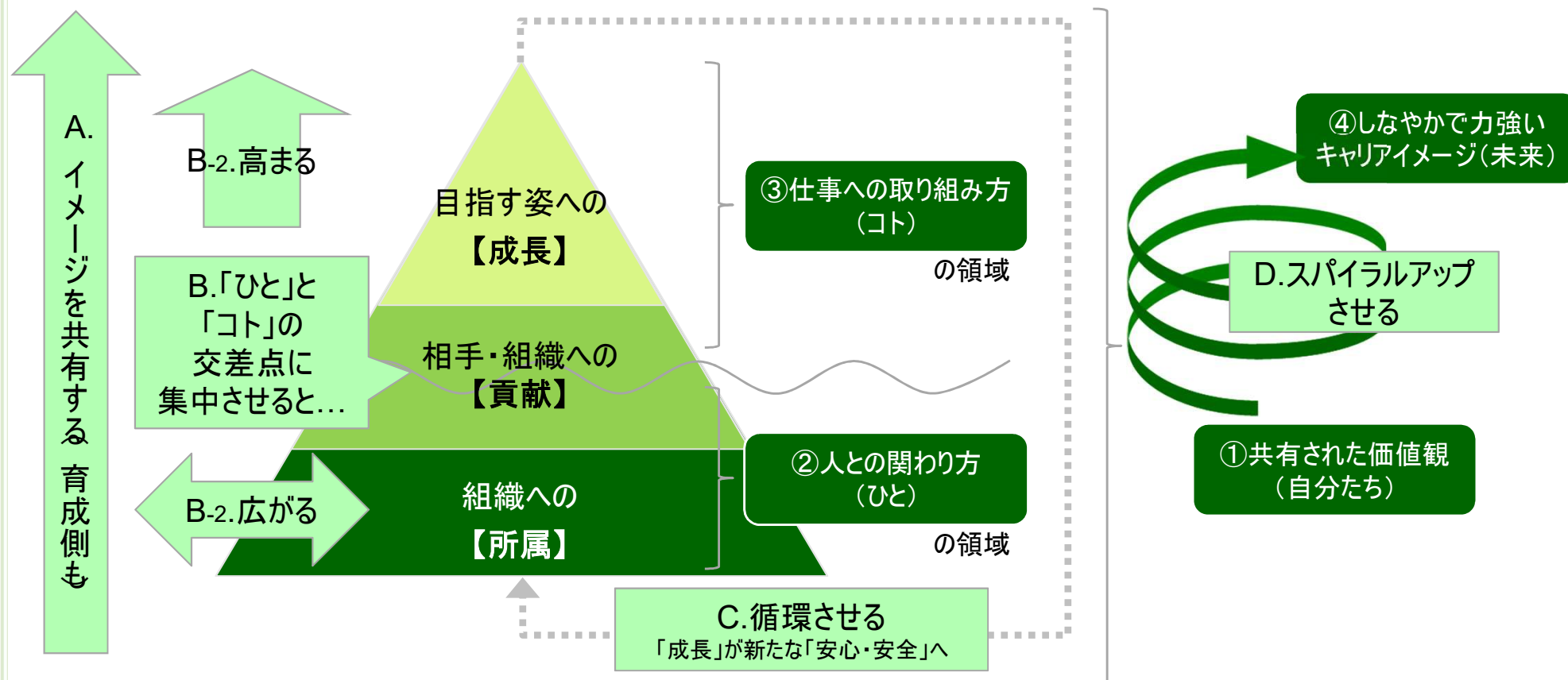
④ キャリアに対する考え方

キーワード:『長い石段』

- ・ 将来に向けて具体的な目標は持っていないが、「こうありたい」や「こうなりたくない」という漠然としたイメージはそれぞれに持っており、少しでも自分を高めるための努力をしようとする
- ・ 目の前のことに対して自分自身だけでは意味づけできず、「不安」が「不満」につながることも多い。
ただし、極度に悲観することもなく粛々と行動する

目指すべき「成長～キャリア構築」のイメージ

- 「安心・安全」を基軸とした【所属】【貢献】【成長】の積み上げモデルを、育成場面においてうまく活用することが求められる
- いきなり大きな結果を求めたり、会社が求める期待を一方向的に示すのではなく、彼ら・彼女らがイメージできる範囲のものを段階的に示し、育成側との共通認識とする(A.)
- “新入社員だからこそ”組織に【貢献】できるテーマや課題に集中させることで、彼ら・彼女らの思考・行動の質を高め、周囲の見方も変化させていく仕掛けをつくる。結果、【成長】への欲求が高まり、【所属】感覚を得られる幅が広がるようにする(B.)
- 自分が【成長】することで、新たな【所属】感覚を得られる「循環モデル」を実感させ、「安心・安全」は自分の【成長】でコントロールできる感覚を養う(C.)。その過程をしっかりと承認を重ねる
- これらのサイクルを積み重ねていくことで、自己のキャリアが磨かれていくイメージを持てるようにサポートしていく(D.)



入社後の「成長～キャリア構築」に向けた打ち手 ～導入研修設計時に留意したいこと

打ち手に向けた論点	打ち手の方向性	打ち手の一例
A. イメージを共有する (育成側も)	□ 新入社員が持っている「価値観」とその「構図」を育成側が共通して理解し、対応するために事前準備しておく	✓ 導入研修事務局のマインドセット ✓ (同上)スキルセット(コミュニケーション、ファシリテーション、フィードバックなど)
B. 「ひと」と「コト」の 交差点に集中 ⇒【成長】を高め、【所属】を広げる	□ 新入社員だからこそできる【貢献】を明確にする □ インプットとアウトプットのバランスを図る □ 「1on1」 / 「1on多数」の関わり方をそれぞれデザインする	✓ 導入期間プロジェクトワーク ✓ (同上)プロジェクトワークのテーマ設定の工夫(理念浸透、採用との連動など) ✓ OJT担当者研修と新入社員研修の連動 ✓ 職場単位ごとのOJTグランドデザイン
C. 循環させる ⇒「成長」が新たな「安心・安全」へ	□ 経験のプロセスと蓄積を「見える化」し、客観性を担保する □ 経験に対する「意味づけ」を行い、納得感を醸成する	✓ 事後課題 & 確認テスト⇒フィードバック添削 ✓ ラップアップ研修、振り返り研修 ✓ 配属後、同期とのチームビルディング
D. スパイラルアップ させる	□ 数年にわたる“線”の期間で「伴走」する(承認・フィードバック・動機づけなど) □ 上の世代も“もがきながら成長している”姿を見せる	✓ 育成部門→配属現場への申し送り&フィードバック ✓ 先輩キャリア座談会