



FIRST
CAREER

【内定者インタビュー調査レポート】 2020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

株式会社ファーストキャリア

Activate Your Potential

Copyright© All Rights Reserved by FIRST CAREER, Inc.

はじめに

- 本レポートは、株式会社ファーストキャリアが2020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・ディスカッションを通じて、『根底にある価値観』『人との関わり方』『仕事への向き合い方』などについて整理をしました。これらをもとに、2020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『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

2019年9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

内定者の傾向 ～ 全体サマリ

- 変化が早く、情報が溢れる時代に生きる中で、「情報をうまく、素早く活用する」「その場・状況に合わせた行動を選択する」ことで、周囲・環境へ適応しようとしてきた
- 新たな変化を生み出そうとする姿勢も持ち合わせているが、「効率性・充実感・環境適応」を優先することが多い

<内定者の傾向>

① 経験則からの“パターン認識”

- 周囲の人や出来事を、これまでに得てきた知識 / 経験からのパターンと照合し、素早く把握しようとする
- 新たな体験 / 経験を得ることや、情報収集にも意欲的であり、引き出しを増やそうとする

② 足るを知る“完了主義”

- 決して“完璧でなくともよい”という考えを持ち、基準を満たすための行動を大切にする
- 余計な選択肢を意識しすぎないので、基本的には前向きに取り組み、目の前のことに集中しようとする

③ “環境順応型”の成長志向

- “好ましい環境”に、自分自身を適応させるために成長に対しては意欲的である
- ただ“所属するだけ”ではなく、周囲から“一目置かれる存在”になるべく、変化を求めようとする

個別の傾向解説① ～ 「経験則からの“パターン認識”」

- 情報過多の時代の中、思考・判断からのストレスを弱めるために、これまでに得てきた多様な「知識・経験」の“パターンにあてはめる / 照らし合わせる”ことをし、様々な人や出来事を、素早く“理解 / 把握”しようとする
- 目の前の情報が少し不完全であっても、関連しそうなパターンを活用し、推測していく。ただ、これまでに培ってきた成功体験が多いほど、「無意識の思い込み」を作り上げてしまい、かつ、それに気づけなくなってしまう懸念もある

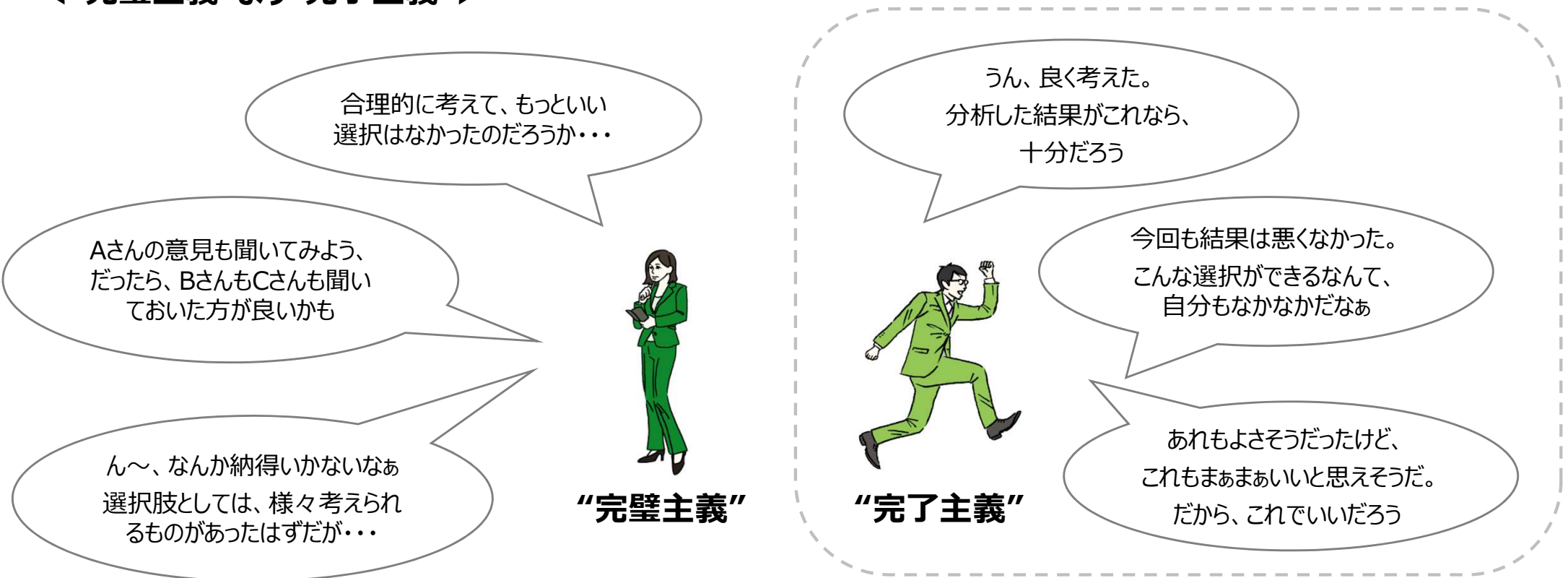
<“過去のパターン”を活かし、素早く捉える>



個別の傾向解説② ～「足るを知る“完了主義”」

- 様々なモノに溢れ、ライフスタイルも多様化する中、「完璧 / 最高」を常に追い求めるというよりも、「自分たちが選んだもの / その選択」を良いものである、とするために行動をする。基本的には、「唯一絶対の正解がない」という感覚は持っており、「自分が選んだものが良い」、と実感したいと思っている
- プライベートばかりを重視するわけでもなく、仕事面においても、できれば自分なりに“成果 / 充実感”を得たい、と思っている。ただ、自分の優先順位や尺度に偏りすぎ、“自分だけの満足レベル”にとどまってしまう懸念もある

<“完璧主義”より“完了主義”>



個別の傾向解説③ ～ 「“環境順応型”の成長志向」

- “変化・成長したい、すべきである”という感覚を持っており、新たな学びや多様な経験を求める意欲を持っている。“今、その時”の状況や環境に自身を馴染ませ、自然と積み重ねていこうという学びや経験を得ようとする
- 馴染むために、所属するチーム / 組織に対して自身から働きかけも行うこともあるが、他者から受ける評価・判断を気にすることもあり、場面に合わせようとする行動の方が多くなる。過度にリスクを意識すると、視野が狭まり、行動も消極的になってしまう懸念も持たれる

<職場で直面する四つのイメージリスク>

“無知”だと
思われる不安

“無能”だと
思われる不安

“ネガティブ”だと
思われる不安

“邪魔をする人”だと
思われる不安



<思考、行動に与える影響>

- 積極性、挑戦意欲、がなくなってしまう
- 認知や注意力のレベルを下げってしまう
- 自身の小さな目標に固執してしまう

内定者の傾向 ～相互の関係性

- これまでの生活環境の影響を受け、「求める水準 / 目指す目標」が変化し、行動傾向としての変化に影響を与えていると思われる
- 多様な環境に対して、適応・順応を繰り返しながら養ってきた“スピード感、柔軟性、楽観性”を活かしながら、これらの特性が弱みへと転換してしまわないようなフォローアップが必要となる

【①と②の相互作用】

- スピード感を伴って、完了まで到達させるためには、過去実例の活用が適当である
- 過去のパターンを活かし、事を進めることでも一定程度の充足感が得られる
- “完了”による成功体験の積み重ねにより、“パターンの活用”が有益さを認識する

① 経験則からの
“パターン認識”

② 足るを知る
“完了主義”

③ “環境順応型”の
成長志向

【①②と③の相互作用】

- 求める成長水準が“環境順応”なので、無理に高望みをする行動が生まれづらい
- 順応に向けての取り組みだけでも、成長実感を得ることができ、満たされた感覚になる
- 成長実感を得るという成功体験が、一つのパターンとして認識され、行動が強化される

入社後に想定される行動傾向

- それぞれの傾向は、一概に「良い / 悪い」と言えるものではなく、一つの特徴として捉えられるものである。各人のものの見方・捉え方、周囲の関わり方、職場環境などにより、良い方にも悪い方にも転じる
- 様々なシチュエーションごとに表出化しそうな傾向を把握し、具体的に理解をした上で、その後の対応を検討していくことが望まれる

＜“強み”として発揮された場合＞

仕事

- 基本的に前向きに取り組む、判断 / 行動が早い
- 要点を上手につかみ、新しいことへのキャッチアップが早い
- 新たに経験をしたことが、自身の知見として積み重なり、次への実践へとつなげていく

人間関係

- 新たな人間関係を築くことが上手く、職場にも早くなじむ
- 相手、状況など、その時々々の必要性に応じて、自分自身を柔軟に変化させ、対応することができる
- 過度に相手に求めすぎず、適度な距離感を保てる

キャリア構築

- 新たな学びに対して意欲的で、吸収が早く、着実に知見を積み上げていくことができる
- 環境にあわせて、その都度で必要な知識 / スキルを柔軟に取り入れようとする
- 成長実感を得やすく、成長に向けた研鑽活動も継続的に取り組むことができる

＜“弱み”として発揮された場合＞

- これまでに蓄積してきた情報、経験値だけに固執しすぎてしまい、望ましい結果につなげられない
- 自分の基準値で行動、対応を進めようとするので、結果的に仕上がりの質が低くなってしまう
- お客様より、社内の反応 / 評価を気にしすぎてしまう

- 相手のタイプを決めつけてかかってしまい、コミュニケーションに齟齬が生まれてしまう
- 人に合わせて割り切った付き合いをするようになる
- 基本は合わせようとするが、「自分とは合わない」となると、無理に期待しすぎず、他の可能性を探そうとする

- 自身の成長、キャリアについて高望みせず、結果小さくまとまる
- その場、その時々々の状況に合わせた学習に偏り過ぎてしまい、ポータブルなスキルが蓄積されない
- 自身の道筋、成長の伸びしろについても決めつけてしまい、自分の可能性を自分で狭め、思い悩んでしまう



CELM
GROUP

可能性が動き出す

Activate Your Potential

