



第 27 回研修コーディネート・ワーク報告書（簡略版）

開催 2011.2.16

報告 2011.2.22

テーマ：「ゆとり世代の新入社員研修のあり方」

～変化する新入社員と戸惑う教育研修担当者～

ゆとり世代と言われる新入社員にはどのような特徴があるのか。そして、その人材をいかに育成していけば良いのか。今回は企業の人材育成担当者から現場で起きている問題点や課題を話題提供として発表していただき、そこから新入社員研修を計画するワークを行いました。

1、ゆとり世代と言われる新入社員、どこが問題？

ワークに入る前に、企業の人材育成を担当されている方から現場でどのようなことが起きているのかを話していただきました。また、現場視点から新入社員研修に盛り込むべきポイントとアイデアについて提案がありました。

1) 事例から学ぶ

実際にあった事例

- ・ネクタイの柄でストライプ以外はマナー違反だとキャリアセンター講師に言われた
- ・トレーディングゲームで制限時間内に誰も席を動かないグループがいた
- ・グループディスカッションで議論に集中せず、人事担当者ばかりを気にしていた
などなど（生の事例なので一部のみ公開）

これらの事例から見える「今どきの若者」の特徴

- ・自分で考えることをしない（苦手としている）
- ・コミュニケーションのとり方がわからない
- ・決まりごとだけ動く
- ・現場に戻ったら研修で学んだ内容がゼロクリアされている
- ・周囲の評価を気にして、集中ができない

これらは問題点を列挙したものであり、すべての若者がそうであるということではありません。また、これらの傾向は一企業内だけではなく、現在の日本における一般的な傾向と言えるでしょう。

2) 採用市場の変化

- 「安定志向の上昇」 59.2%の学生が企業選択の際に安定性を重視している
- 「進学率の上昇」 若者人口が減少しているにも関わらず、進学率は上昇している
⇒ 誰でも大学に行ける時代、質の低い大学の出現
- 「採用の未達成」 就職氷河期ではあるが、実際は企業側も目標採用数に達していない
⇒ 採用したいレベルの人材がない（基礎学力の低下）
- 「内向き志向」 49%の新入社員は海外で働きたいと思わない
⇒ 働きたいと考えている数字も伸びており、二極化傾向にある
- 「思考の停止」 教育ビデオを0歳児に見せる時間が多いほど、言語発達は遅くなる
⇒ 言葉のやりとりで言語は発達するものであり、ビデオなどの一方的な教育は発達速度を遅らせる可能性がある
⇒ 現代人の思考を停止させる原因は多いのかも・・・

3) 新入社員研修に盛り込むべき材料と難儀するポイント

・盛り込むべき材料

- a) 社会人としての準備ができていないか ⇒ 社会に出る覚悟、価値観、評価（責任）
- b) どの程度備わっているかの確認 ⇒ 意識、思考、行動

・難儀するポイント

- a) 価値観や価値基準、スタンス
⇒ 感情・思考・行動を司る「軸」 ← 一番のポイントかも？
- b) 人やコミュニティとの接続
- c) 成長意欲、目標達成意欲
⇒ 昔は「この会社の社長になって〇〇したい」という学生もいた（今は皆無）
- d) 満足感を得られるポイント

4) 研修提供者側（人事担当者、研修会社、講師）の心構え

- ・社会人として必要なことはしっかり伝える、ということを諦めてはいけない
- ・十人十色であることを忘れてはいけない
⇒ 一人ひとりにリーチする（届くようにする）：個別の対応
⇒ 信頼関係の構築（時間をかけての関係構築）
- ・やる気スイッチポートフォリオ
⇒ 人によって「ほめて伸びるタイプ」「叩いて伸びるタイプ」など様々
研修プログラムも誰かにリーチするように幅を持たせる

5) アイデア集

- ・社会人になって身につけるのではなく、学生時代に身につけておく（大学との連携）
- ・他流試合（他社の新人との合同研修）
- ・テーマ別研修に内定者も参加できるようにする など

2、ワーク：新入社員のあり方を検討する

グループごとに「いまどきの新入社員の特徵として感じること」や「採用のやり方」「新入社員に対してこんな研修をやっているという事例」などについてディスカッションを行いました。実際には時間の関係もあってか、新入社員の特徵についての話し合いが中心となったようです。

ワークの発表内容

グループA

特徴：チャレンジ精神が低い（積極性に欠ける）、マニュアルを求める、
頭はいいがおとなしい、In put が多く Out put に慣れていない
目標意識が低い（軸がない）、「〇〇という人が言っています」という発言が多い
実施している研修等：合宿研修（でも、ストレスをぶつけ合わない）
企業内でも新入社員が安心する環境を作る（採用・教育・人事の統一）
採用について：ほしい人材に合わせてアセスメントしてから選考している

グループB

特徴：答えを欲しがる
ミスをやがる（本人も間違いたくない、周囲の評価も気になる）
⇒本人も、家族も、学校もミスすることを恐れているのでは？
自分で考えない、他人と比較する（攻略本を見てゲーム→友達より早く攻略したい）
⇒本人の問題だけでなく、周囲の環境も問題なのでは？
自己評価が低い
⇒キレル、すぐに落ち込む
⇒他人評価ができない

グループC

- 特徴：マイナス要素が多いように見られるけども、「素直」というプラス面もある
⇒喜んで研修を受ける姿勢も
自発性は乏しい
安定性重視の傾向が見られる
- 採用について：大卒資格の価値は低下
辞めていく人を想定して採用（目標退職率の設定）
- 教育について：内定期間が短いため、社会人になるための教育が間に合わない
OJTができていない
⇒上司に余裕が無い、言語ギャップ→教えてもらえない

3、ワーク：新入社員研修の改善プランを考える

今までの内容をふまえ、グループごとに「新入社員研修の改善プラン」（カリキュラムではなくポイントでOK）を考えていただきました。

ワークの発表内容

グループA

Point：人材育成のプログラムとして扱う+出る杭を認める

研修を単独で捉えるのではなく、採用→入社前（内定時）→入社後まで幅広く捉え、時間軸の研修設計を行う。

⇒教える内容によっては〇年経ったら身につく（〇年は人によって違うかも）

理念に会社の理念をしっかりと伝える（浸透させる）

⇒なぜなら会社の中での（行動や考え方の）「軸」になっているから

だからと言って皆同じで良いのか？⇒「出る杭を育てる」ことも大切。

グループB

Point：考えさせる研修

内定段階で「自分たちで研修を企画させる」

⇒先輩やOB・OGからアドバイスをもらう

- ・交流の発生が期待できる

- ・「先輩の考え方」を新入社員が知ることできると同時に、上司も先輩社員が普段どのようなことを考えて仕事をしているのかを知ることができる

- ・先輩自身も自分の仕事のやり方を振り返ることができる（自分の成長）

グループC

Point：結果を出せる人材を目指す

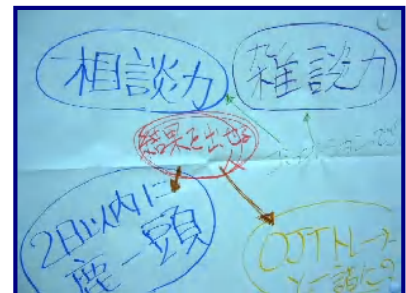
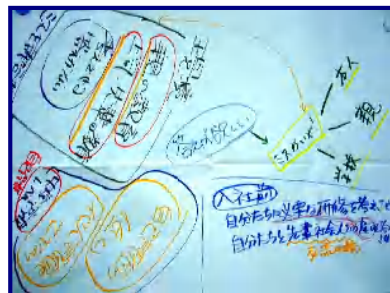
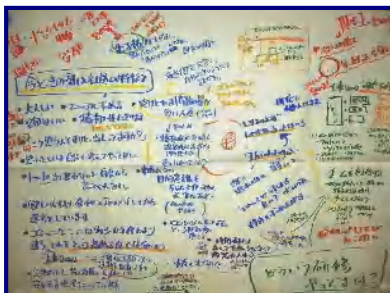
素直な一面を持っている新入社員

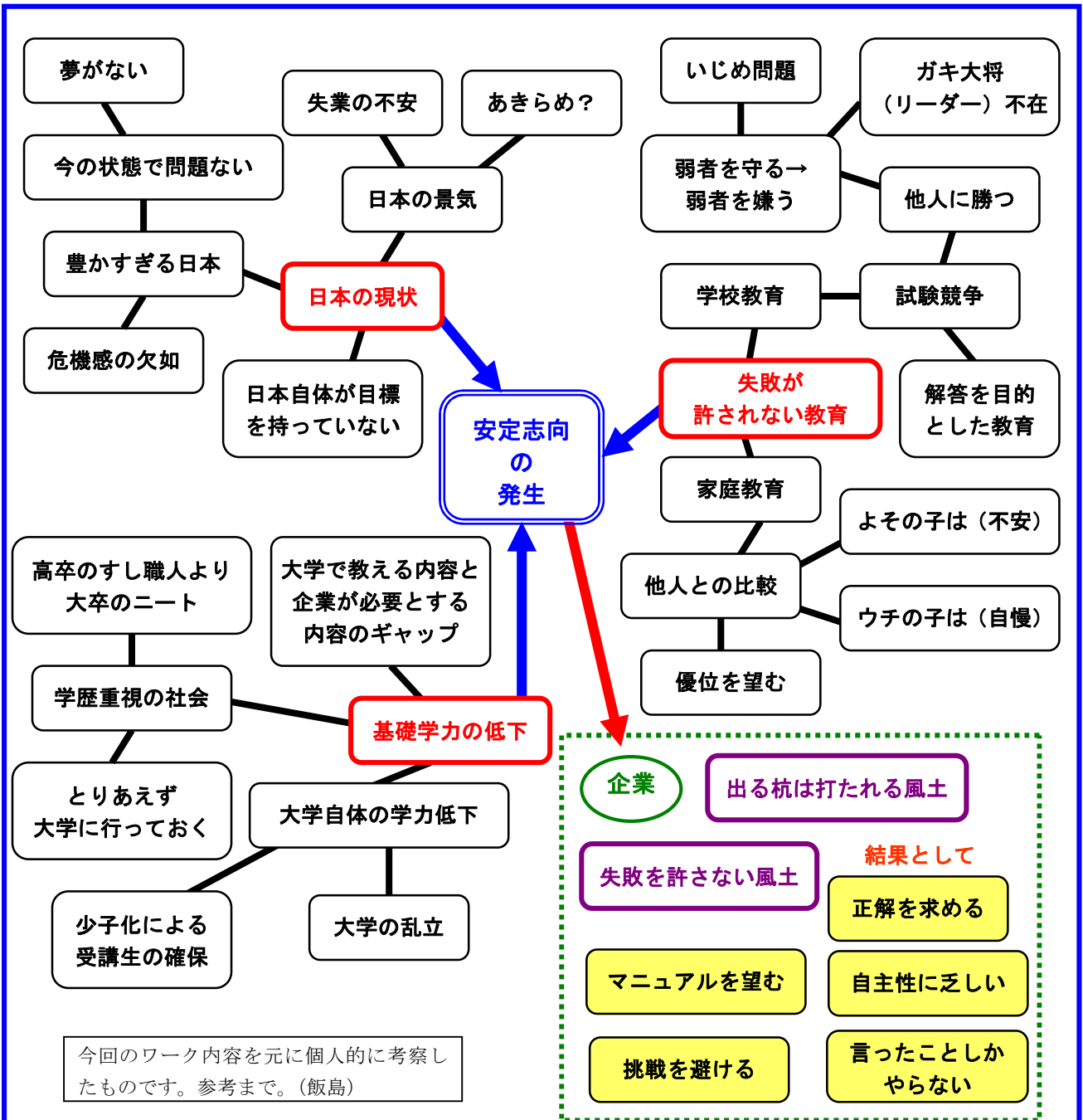
⇒何が問題なのか「コミュニケーション」では？（雑談力・相談力）

⇒OJTトレーナーと一緒に研修を行う。

結果を出す人材にするには？

⇒『2日以内に鹿一頭を狩る』など課題を与える。





【ワーク所感】

今回のワークの中で「新入社員や若者の特徴や動向」について話し合ったが、もちろん、全ての若者がそうであるわけではない。逆に「ゆとり世代」というレッテルを貼られ、それだけで過小評価されてしまうこともある。そのようなフィルターを取り除き、人材の本質を見抜く力が人材育成の担当者には求められる。

一方、このようなことが社会問題となっているということは、少なからず若者の意識と企業が求めている若者像との間にギャップが生じているということであろう。就職氷河期と言われている状況でありながら採用目標数に届かない企業が多いという現実には、その裏づけとも考えることができる。そして、そのギャップには、若者の意識や行動に対する諸問題が考えられるようだ。

しかし、企業の成長には優秀な人材の採用と育成が必要不可欠である。企業としては採用と育成について本腰を入れなければならないだろうし、若者自身の意識改革だけではなく、学校教育や家庭教育を含めた周囲の環境を変えることも必要なのかもしれない。

今回のテーマはもっと時間をかけてやってみたいと強く感じた。そして、JTCAとして何かできることがあるのではと考えている。話題提供者の方、参加していただいた熱きメンバーに感謝。

(一般社団法人日本研修コーディネーター協会代表理事 飯島宗裕)