

【イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査 2020】
令和時代の新人、75%以上が「コロナ禍入社の特長を実感」
主な理由は「ゆっくり成長できた」など。一方の指導側は、成長支援より残業削減を優先

株式会社日本能率協会マネジメントセンター(代表取締役社長：張士洛、東京都中央区、以下JMAM[ジェイマム])は、2019～2020年に入社した新入社員と、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員の計1,502名に対し、新入社員の意識と行動、指導者の指導と育成に関するアンケート調査「イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2020」を実施しました。今回は、2020年調査結果からみる「新入社員の感じている課題・不安」と「コロナ禍で入社したメリット」について一部抜粋してお知らせします。

<調査結果>

- **【内定～配属前の課題・不安】テレワーク中心となり職場との接点が減少**
 内定から入社後すぐの状況としては、例年と変わらず「社会人としての生活リズム」に課題や不安を感じる結果となりました。一方で、20年入社者の回答結果を見ると、テレワークにおける課題や不安が顕在化していることがわかります。具体的には、「職場の人間関係」や「配属先の業務遂行を通じた成長」に関する回答結果が課題や不安として増加しています。これは、テレワークなどによる対面（コミュニケーション量）の減少や配属時期の後ろ倒しなどが影響しているといえます。
- **【配属1～3ヵ月後の課題・不安】配属後も具体的な業務経験が少なく、職場キャリアが描けていない**
 配属後の課題・不安はコロナ禍の影響を大きく受けているといえます。本調査で20年入社者の70%が緊急事態解除宣言中は自宅勤務であったことから、従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じているといえます。その結果、業務経験を通じたキャリア形成や課題を認識できる状態ではないことが明らかになりました。
- **【コロナ禍で入社したメリット】「ゆっくり成長できた」などの理由で75%がメリットと実感**
 2020年入社の新入社員258名に対して「コロナ禍で入社したメリットと理由」を自由記述で回答してもらい、有効回答274件を分析。結果、75.5%が「メリットがあった」と回答しています。総じて、コロナ禍で入社したことを前向きに捉え、自己成長していきたいという記述内容が多い結果となりました。
- **【指導・育成側の実態】新人の成長は気になるが、残業時間の削減が優先**
 2020年入社の新入社員の指導・育成担当者(808名)にも現場におけるコロナ禍の影響を質問。「現場配属時期へ影響があった」「配属後に新人が職場になじめるか不安である」「緊急事態宣言期間中、新人・若手に指導がしにくかった」の回答結果がいずれも60%以上の回答結果となりました。一方で、働き方改革が進む中で「新入社員との関わり方」については「成長につながる仕事であっても、残業をしないことを優先して業務を減らしている(59.1%)」と回答しています。新人の成長は気になるが、残業時間の削減を優先し、限られた時間の中でのマネジメントや成長支援を指導者側も迫られていることがわかります。

<調査概要>

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

有効回答：1,502名。2019～2020年に入社した新入社員694名、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員808名
 (新入社員は、例年比較のため企業規模501名以上の大卒の503名に母数を絞って集計)

調査期間：2020年6月

【報道関係者お問い合わせ先】

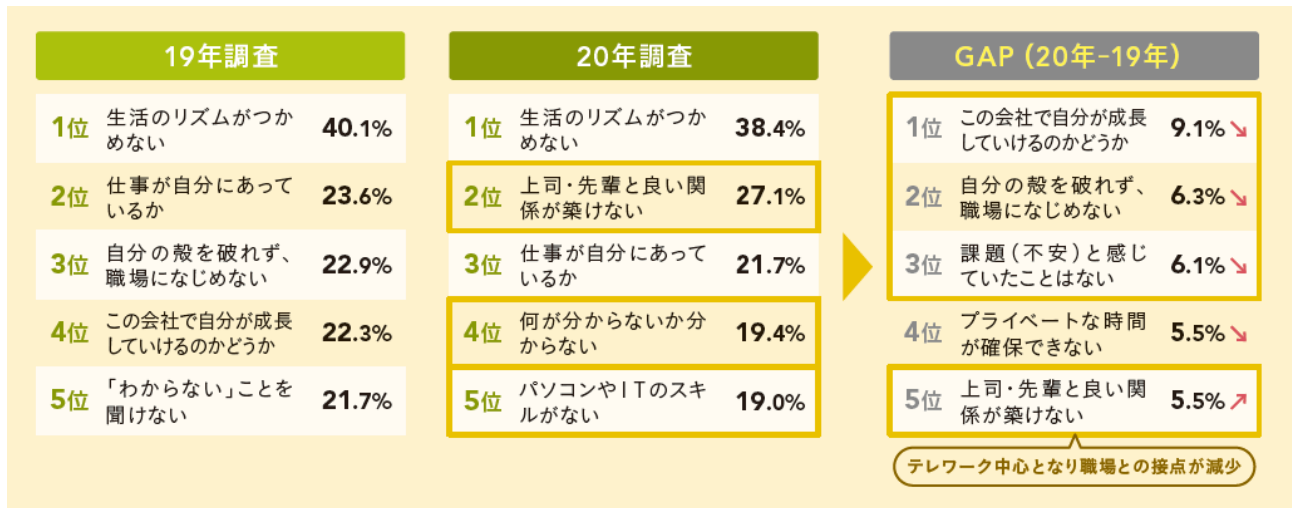
株式会社 日本能率協会マネジメントセンター 経営企画部 広報担当：田村

Tel :03-6362-4361 / e-mail : PR@jmam.co.jp

調査結果（一部抜粋）

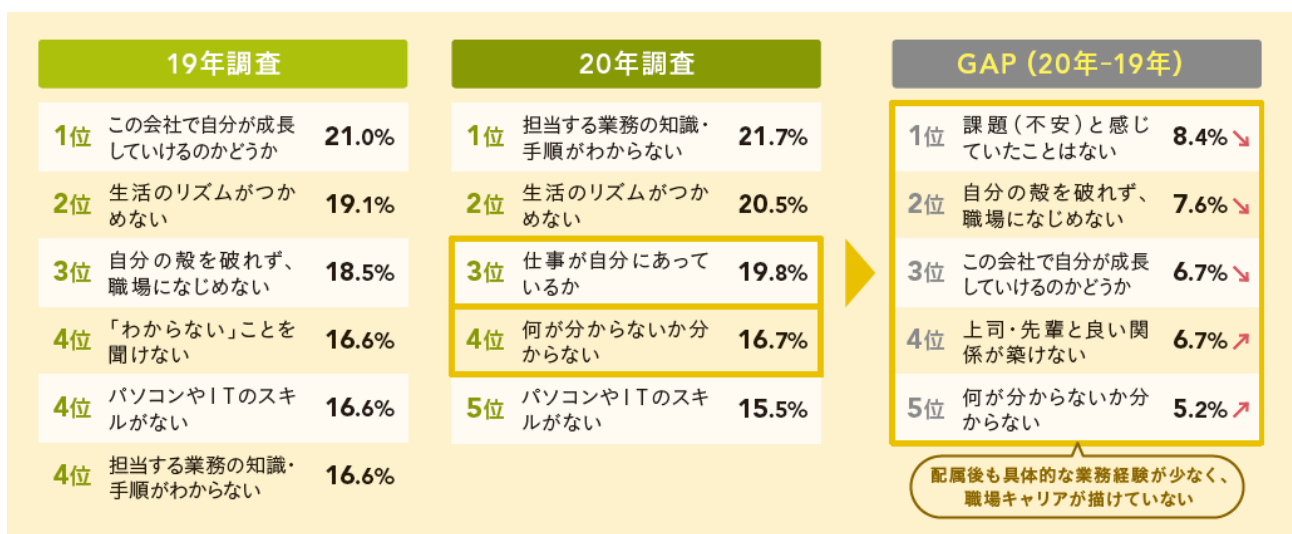
■【内定～配属前の課題・不安】テレワーク中心となり職場との接点が減少

内定から入社後すぐの状況としては、例年と変わらず「社会人としての生活リズム」に課題や不安を感じる結果となりました。一方で、20年入社者の回答結果を見ると、テレワークにおける課題や不安が顕在化していることわかります。具体的には、「職場の人間関係」や「配属先の業務遂行を通じた成長」に関する回答結果が課題や不安として増加しています。これは、テレワークなどによる対面（コミュニケーション量）の減少や配属時期の後ろ倒しなどが影響しているといえます。



■【配属1～3ヵ月後の課題・不安】配属後も具体的な業務経験が少なく、職場キャリアが描けていない

配属後の課題・不安はコロナ禍の影響を大きく受けているといえます。本調査で20年入社者の70%が緊急事態解除宣言中は自宅勤務であったことから、従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じているといえます。その結果、業務経験を通じたキャリア形成や課題を認識できる状態ではないことが明らかになりました。



■【コロナ禍で入社したメリット】 「ゆっくり成長できた」などの理由で75%がメリットと実感

コロナ禍での入社について、2020年入社の新入社員258名（有効回答274件）のうち75.5%が「メリットがあった」と回答。また、上位3位までのカテゴリーは「1位：研修・教育・自己研鑽」「2位：仕事」「3位：在宅勤務・テレワーク」となり、具体的な記述内容として「周りに人がおらず集中できた」「時間をかけて仕事が覚えられた」「リモート推進のメリット、デメリットを先入観なく認識できる」などが挙げられました。従来の主流であった「短期集中型の教育」や「配属後すぐに現場で多忙な日々を送る」などとは異なる状況によって、新入社員がゆっくり成長する時間を得られたともいえます。

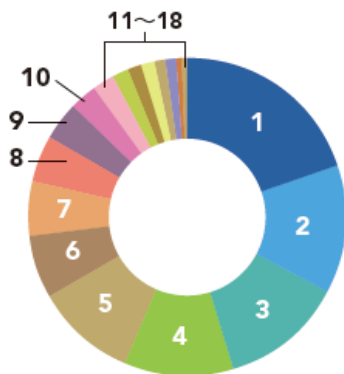
▶ コロナ禍で入社したメリット



メリットはあったか？



出現キーワード



1 研修・教育・自己研鑽	19.9%	11 採用・就活・就職	2.3%
2 仕事	13.0%	12 健康	1.5%
3 在宅勤務・テレワーク	12.7%	13 同期・仲間	1.5%
4 時間	10.9%	14 オンライン	1.3%
5 経験	10.2%	15 安定	1.3%
6 エンゲージメント	6.6%	16 飲み会	1.0%
7 給与	5.6%	17 休み	0.5%
8 入社	4.6%	18 配属	0.5%
9 職場	3.8%		
10 通勤	2.8%		

※出現キーワードは自由記述をもとに弊社でカテゴリー分けをしています。

研修・教育・自己研鑽

- 新型コロナウイルスの影響で研修がなくなり、何もわからない状態で入社したから、失敗や分からないことがあっても優しく教えてもらったから。
- 周りに人がおらず集中できた。
- 研修のスピードが早いと感じることもあったが、メモ等が追いつかないと感じた際、録音して確認することができた。
- コロナの影響で何もできない中で、自分なりに考えて動けるから。
- 非対面営業もこれからは必須になってくると思うので、研修の段階からそういったことを学べるのは、今年入社したメリットになっていると思う。

仕事

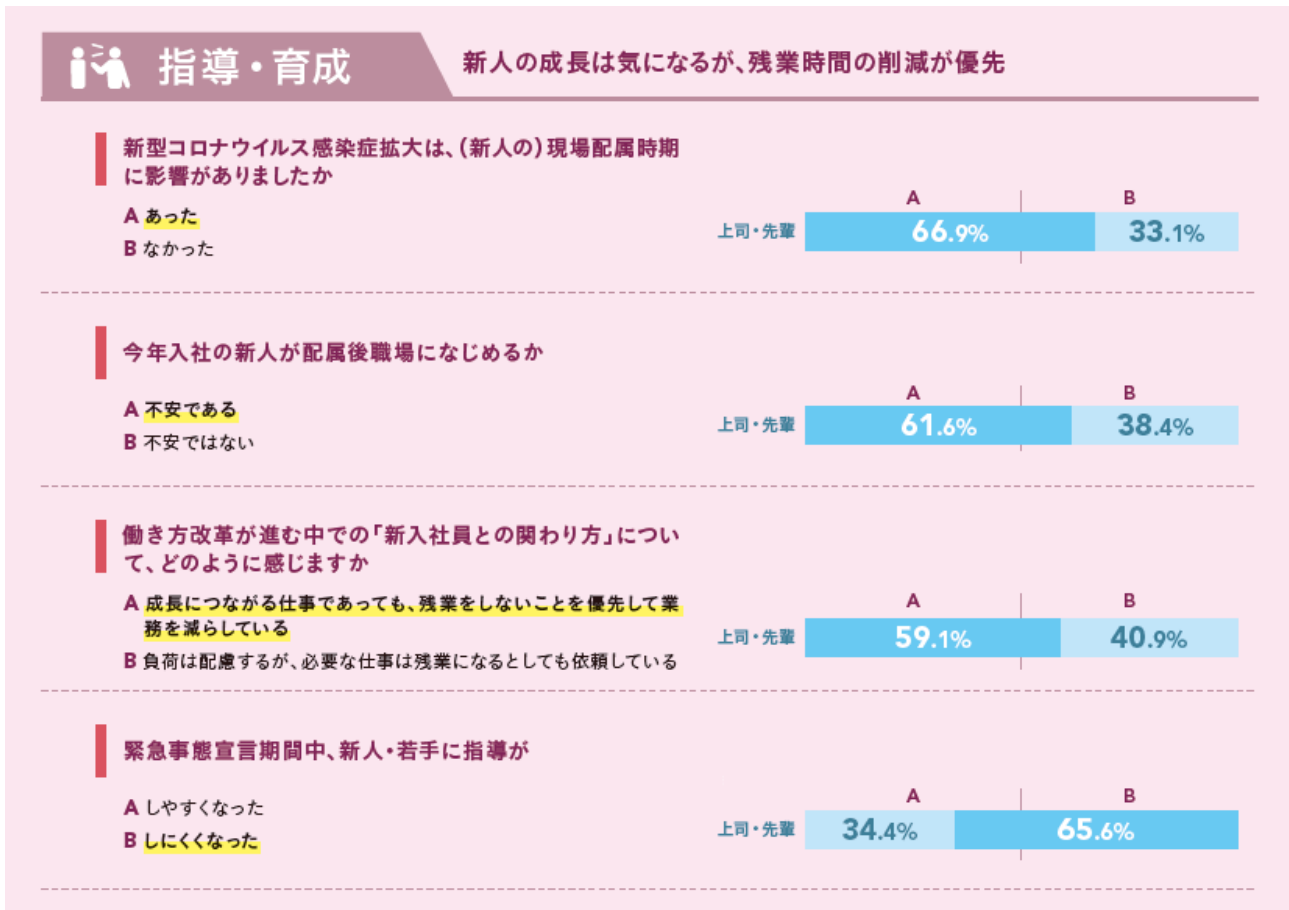
- 新型コロナウイルスの影響で、お客様の数が少ないので、時間をかけて仕事を覚えることができるから。
- 突然多くの仕事を任せられない、徐々に慣れることができる
- 研修も少なく、いきなり配属で仕事を任せられたので、裁量ある仕事を任せられていると実感している。

在宅勤務・テレワーク・リモート

- 在宅勤務になることで、通勤時間が減ったため、自分の時間に余裕ができたため。
- テレワークをすることへの心理的ハードルが低くなったと思う。
- リモート推進のメリット、デメリットを先入観なく認識できる。

■【指導・育成側の実態】新人の成長は気になるが、残業時間の削減が優先

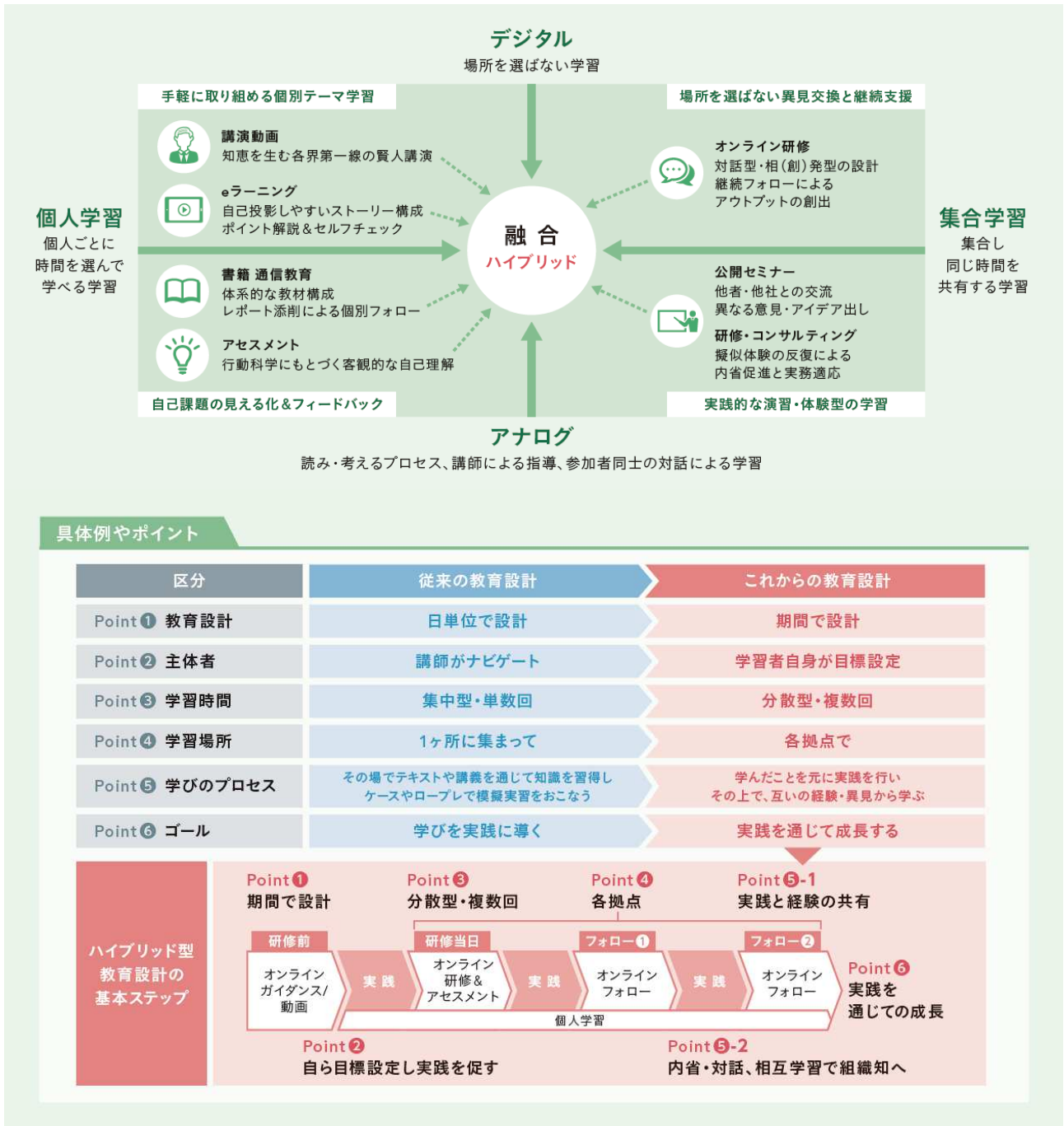
2020年入社の新入社員の指導・育成担当者（808名）にも現場におけるコロナ禍の影響を質問。「現場配属時期へ影響があった」「配属後に新人が職場になじめるか不安である」「緊急事態宣言期間中、新人・若手に指導がしにくかった」の回答結果がいずれも60%以上の回答結果となりました。一方で、働き方改革が進む中での「新入社員との関わり方」については「成長につながる仕事であっても、残業をしないことを優先して業務を減らしている（59.1%）」と回答しています。新人の成長は気になるが、残業時間の削減を優先し、限られた時間の中でのマネジメントや成長支援を指導者側も迫られていることがわかります。



【総括】継続的なフォローアップ教育が自律した人材へと成長するための鍵に

アウトプット重視の教育設計- Learning Design -

ニューノーマル時代においては、ビジネスパーソン1人ひとりが期待される行動（アウトプット）を実現するために、日々のプロセスから学びを深め、自律的に成長していくことが求められます。そのような人材を多く輩出するためにも教育設計は「もっと主体的・効果的に時間を有効活用すること」をめざしていく必要があります。具体的には、デジタルとアナログ、個人学習と集合学習の効果的な機能融合をおこない、ハイブリッド型の教育設計で学習効果を高めていくことが重要といえます。特に、学生から社会人への移行（トランジション）をスムーズにおこなうためにも、新人・若手社員の成長支援は他階層よりも段階的・継続的なフォローアップを重視した教育設計が必要になってくるといえます。調査結果を踏まえると、2020年入社者はコロナ禍の影響で従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じています。その意味でも「働くこと自体への適応」「自社への適応」「新たな価値創出に向けた多様な連携への適応」と環境適応力を着実に高めていけるフォローアップ教育は重要といえます。



日本能率協会マネジメントセンター (JMAM) について:

JMAM は現 : 一般社団法人日本能率協会 (JMA) から 1991 年に分社し、設立されました。通信教育・研修・アセスメント・eラーニングを柱とした人材育成支援事業、能率手帳の新生ブランド『NOLTY』や『PAGEM』を代表とする手帳事業、ビジネス書籍の発行を中心とした出版事業を通じて、時間(とき)と成長のデザインを大切にしながら、自由で豊かな人生を送りたいと願う全ての人に伴走し、その思い描く未来へと導いていきます。 <http://www.jmam.co.jp>