

各位

会社名 株式会社インソース  
代表者名 代表取締役 執行役員社長 舟橋 孝之  
(コード番号：6200 東証第一部)

### 2019年度新入社員の傾向

**行動面：素直で前向きであるものの、率先して取り組むことが課題**  
**スキル面：マナーと文書、PCの基礎教育が必要**

「働くを楽しくする」サービスを提供する株式会社インソース（本社：東京都千代田区、代表取締役執行役員社長：舟橋孝之、証券コード：6200、以下「当社」）はこの度、2019年度新入社員を対象に実施した新入社員研修及びアセスメント回答結果に基づく、2019年度新入社員の傾向をお知らせいたします。

**■行動面に関する傾向 ～受講者約 27,000名（※1）の新入社員研修に登壇した講師の報告書より**  
※1：2019年4月1日から4月12日までに実施した講師派遣型研修及び公開講座における新人研修受講者数の速報値

#### <良い点>

##### ◇素直で前向き

講師からの指示やアドバイスをすぐ実践したり、わからないことについては積極的に質問をしたりするなど、昨年に続き、素直で前向きな傾向がみられます。

##### ◇協調性を重視する

グループ内で積極的にコミュニケーションをとり、議論が必要な場面では全員の意見を尊重するなど、協調性やチームワークを重んじる傾向がみられます。

##### ◇基本動作をすでに学習している人が多い

インターンや事前教育の実施により、ビジネスマナーなどの基本動作の内容は理解度が高い傾向がみられます。

#### <課題点>

##### ◇粘りがなくあっさりしている

協調性を重視するため、バランスよく無難に意見をまとめるのは得意ですが、与えられた時間を全て使って考え抜くことは苦手な傾向があります。

##### ◇良くも悪くも目立つことを嫌う

リーダーシップの発揮や率先した発言を避け、失敗や間違いを恐れるなど、良くも悪くも目立つことを嫌う傾向があります。

##### ◇知識を行動に落とし込めない

社会人としての常識や模範解答はあらかじめ知っていても、行動に落とし込むことが苦手な傾向があります。「他者からどう見られるか」を気にせず、幼さを感じる行動が多くみられます。

■スキル面に関する傾向 ～「新人8大スキルアセスメント」約1,300名（※2）の結果より

※2：2018年10月1日以降に申込みがあり、2019年4月12日までに回答があった2019年度新入社員数の速報値

「新人8大スキルアセスメント」は、新入社員に求められる8つのスキル（※3）それぞれに対する自己評価と、客観的にレベルを把握するためのテストの2段階を実施し、新入社員のスキルレベルを測るものです。なお、本アセスメントの主な対象と回答者数は以下のとおりです。

※3：ビジネスマインド・ビジネスマナー・仕事の進め方・文書スキル・対人スキル・伝えるスキル・考えるスキル・パソコンスキル

主な対象	2019年度新入社員（全業種）
回答者数	自己評価1,352名、テスト1,318名

赤枠で囲まれたスキルは、2018年度の新入社員と比較して平均点が大きく低下しているものです。

<自己評価>※40点満点

		2019年度		(参考) 2018年度	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
1	伝えるスキル	25.7	4.70	26.1	4.65
2	文書スキル	26.3	4.95	27.1	5.07
3	考えるスキル	27.7	4.43	27.8	4.48
4	ビジネスマナー	27.6	5.01	28.6	5.06
5	PCスキル	28.8	8.16	30.1	8.40
6	仕事の進め方	30.2	4.27	30.6	4.16
7	対人スキル	30.6	3.72	30.9	3.73
8	ビジネスマインド	30.6	3.77	31.0	3.62

<テスト>※40点満点

※「考えるスキル」「PCスキル」のテストはなし

		2019年度		(参考) 2018年度	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
1	ビジネスマナー	23.5	8.52	24.2	8.49
2	文書スキル	26.2	6.99	27.6	7.06
3	伝えるスキル	33.3	6.86	34.5	6.65
4	仕事の進め方	35.1	6.09	35.1	6.30
5	対人スキル	35.5	5.79	35.8	5.62
6	ビジネスマインド	37.2	4.35	37.1	4.52

※それぞれの表における「標準偏差」は得点のバラツキを示しており、標準偏差が大きいほど「できているグループ」と「できていないグループ」の差が大きいことを意味します。

2019年度新入社員の傾向として、2018年度と比較すると、「ビジネスマナー」、「文書スキル」、「PCスキル」の自己評価がやや低いこと（不安に感じていること）から、これらのスキルについて自信をつけさせる機会を増やすことが重要であると考えられます。加えて、テストでは「ビジネスマナー」、「文書スキル」、「伝えるスキル」の得点がやや低い傾向にあり、これらに関する知識・スキルを学ぶことの必要性も確認できる結果でした。

また、自己評価とテストの相関が低い水準に留まっていたことから、「自己評価は高いものの、スキルを伴っていない新入社員」や「スキルや知識はあるものの、自信がない・不安に感じている新入社員」も一定数いることがわかります。このことから、自己評価とスキルの乖離が少なくなるよう、効率的に教育・研修を行うことが重要であると考えられます。

		テスト					
		ビジネスマインド	ビジネスマナー	仕事の進め方	文書スキル	対人スキル	伝えるスキル
自己 評価	ビジネスマインド	0.092	0.073	0.119	0.027	0.090	0.122
	ビジネスマナー	-0.017	0.105	0.031	0.077	-0.016	-0.005
	仕事の進め方	0.053	0.043	0.148	0.042	0.055	0.070
	文書スキル	0.057	0.063	0.128	0.162	0.089	0.137
	対人スキル	0.009	0.026	0.017	-0.008	0.025	0.012
	伝えるスキル	0.060	-0.022	0.132	0.082	0.097	0.085

## 総括

### <行動面>

2019年度の新入社員は協調性を重視し、素直で前向きに物事に取り組む傾向があります。また、指示された内容に真面目に取り組む力もあるようです。この点は長所としてさらにのばすようにし、組織・チームの中で協調的に働ける人材の育成を図るのが良いでしょう。

一方で、注目されることや失敗することを避けがちであり、指示内容以上のことに率先して取り組むことが苦手であるという傾向もみられました。このため、粘り強く成果を追い求めることの重要性について学ぶ機会を設けることが必要でしょう。例えば、挑戦の機会を与えることで、成長を実感させつつ自信を獲得させる育成方法などが有効であると考えられます。

### <スキル面>

「新人8大スキルアセスメント」の結果より、昨年に続きPCスキルの自己評価にバラツキが大きいという特徴があったことから、早期にPCスキルに関する基礎教育を実施することの重要性が確認できます。さらに、自己評価およびテスト結果ともに低調だった「ビジネスマナー」「文書スキル」についても、しっかりと教育を行っていく必要があるでしょう。

これらの傾向を踏まえ、新入社員に対して効果的・効率的な教育ができるよう、当社では今後も様々な商品・サービスを開発していく所存です。

### <参考 講師報告書のコメント抜粋>

#### ■良い点

- ・講師が指示したことを素直に受け入れ実行していた
- ・大事なポイントはメモを取る、線を引くなど、前向きに学ぶ姿勢があった
- ・わからないことはわからないと素直に言ったり、質問したりすることができていた
- ・全員の意見を反映したうえで、まとめようとする様子があった
- ・初対面同士でも積極的にコミュニケーションをとり、悩みの共有を通して親睦を深めていた
- ・事前に学習している人も多く、講義の理解度は高かった

#### ■課題点

- ・個人演習で解答を書き終わるとボーッとしている人が多かった
- ・グループ演習で大体の意見がまとまると満足し、時間が余ると雑談をしていた
- ・休憩中、自席で化粧を直す、スナック菓子を食べるなど、学生のような振る舞いがみられた
- ・講師からの問いかけにすぐには答えず、他の受講者の反応や回答をうかがっていた
- ・失敗や間違いを避け、わからないなりにやってみるということができなかった
- ・リーダーシップを発揮したり、率先して行動を起こしたりする人が少なかった

以上

【お問合せ先】株式会社インソース <https://www.insource.co.jp/index.html>

(取材・広報に関して) 社長室(井上・阿部)

TEL:03-5259-0070

(サービス内容に関して) コンテンツ開発部

TEL:03-6273-7380