

各位

アルー株式会社  
(コード番号：7043 東証マザーズ)

## 2020年度新入社員における 自己成長力支援サービスの結果レポート（9月版）発行のお知らせ



人材育成データ・機械学習技術等を活用した、社会人向け教育サービスの提供を行うアルー株式会社（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：落合文四郎、証券コード：7043、以下：当社）は、このたび、2020年度新入社員における自己成長力支援サービスの結果レポート（9月版）を発行しましたのでお知らせします。

### ■自己成長力支援サービス 概要

自己成長力支援サービスとは、配属後の新入社員を対象とした、職場での「経験から学ぶ」ことを支援するWebサービスです。新入社員ならびに職場の指導者の回答結果から、新入社員の成長度合いを可視化します。「AI×教育による個別最適化の指導を実現し、新入社員の育成成果にこだわる」ことを開発思想としています。

### ■調査背景

新入社員が配属後にどのような成長を遂げているのかを可視化し、現場のOJTトレーナーや人事部担当者を対象に新入社員の育成の手助けとなるよう、2019年度より調査を開始しました。成長変遷やつまづきポイント例を踏まえながら、効果的な育成施策の検討をサポートすることを目的としています。

2020年度は特に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で予定通りの新入社員教育を実施できないまま、新入社員配属先に送り出した企業も多く見受けられ、当社は、今後も配属後のフォロー施策に対する取組みの情報提供に努めてまいります。

## ■調査概要

- 対象：2020年5月～2020年8月の期間に、当社自己成長力支援サービスを利用した2020年度新入社員とそのOJTトレーナー
- サンプル数：月により異なる

	新入社員	OJT トレーナー
5月	248	204
6月	308	257
7月	851	587
8月	1,124	699

## ■調査抜粋

- 配属後の新入社員の成長変遷
  - 8月は「組織適応期」後半です。新入社員が仕事を理解し始める一方で、入社前の期待と異なることに対してショックが大きくなり、モチベーションダウンが始まる時期です。成長としては、「精神的成長※1」と「自己成長力※2」が伸びるステージです
  - 入社ギャップや周囲との認識ギャップについて違いを受け止め、ポジティブに解釈できると、今後の適応や成長がスムーズになるでしょう

配属後の新入社員の成長ステージ※（配属が5月の場合）

	組織適応期 (5～8月)	ビジネス適応期 (9～12月)	戦力化・充実期 (1～3月)
	組織（チーム）に馴染む時期	本格的に業務を担当し、顧客視点や目的意識を築く時期	業務の質が安定し、成長実感を持つ時期
新入社員の心理状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配属への期待と不安</li> <li>・わからないことばかり</li> <li>・業務や組織が入社前の期待と異なり、ショック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務に慣れる</li> <li>・責任感と自信が芽生える</li> <li>・過信して大きなミスをする</li> <li>・モチベーションが下がる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チームの主メンバーとして仕事を任せられ、自信を持つ</li> <li>・後輩に教えられるか不安</li> <li>・今後のキャリアに対する不安</li> </ul>
業務イメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タスク単位で業務手順を覚える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イレギュラー対応</li> <li>・業務難易度が上がる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マルチタスク</li> <li>・新しい仕事</li> </ul>
この時期の成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分ができていることと、できていないことを自覚する</li> <li>・わからないことはすぐ確認する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の全体感や影響範囲を理解し始める</li> <li>・業務の目的を理解する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な判断基準を持つ</li> <li>・1年の成長実感を持ち、仕事のやりがいを実感する</li> </ul>
この時期に伸びる力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神的成長</li> <li>・自己成長力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・能力的成長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・能力的成長</li> <li>・自己成長力</li> </ul>

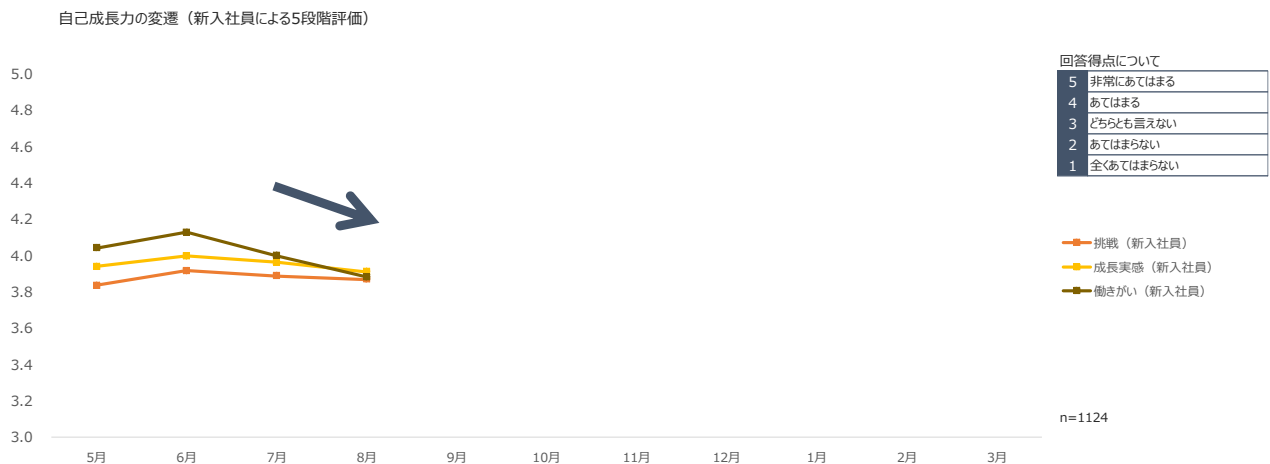
出典：アルー株式会社「2019年度新入社員における自己成長力支援サービスの年間レポート」

※1：会社組織の一員として、期待される役割を全うするための「仕事や他者への関わり方（心の中での捉え方）」のこと

※2：仕事（経験）から学び、成長する力

- 2020年8月の自己成長力の変遷は？
  - 先月と比較して下がった項目は、「働きがい」（先月-0.12）でした。他の項目は、大きな変化はなく横ばいでした（±0.1未満）
  - バランスは、成長実感＞働きがい＞挑戦となっています。できることは多いものの、挑戦行動が少な

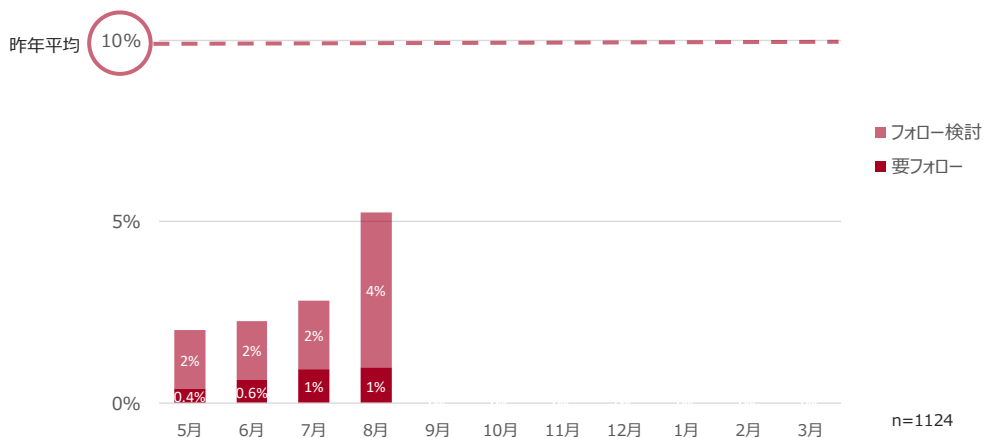
く、今後の成長が停滞する兆しがあります。新しい業務などに挑戦する機会を増やすと良いでしょう



## ● 2020年8月のフォロー対象者の割合

- 先月と比べて増加傾向です。モチベーションが下がっている人が増えてきたため、個別のフォローを検討されることを推奨します
- フォロー対象者の割合は、昨年傾向と同水準（5%～10%）です。人事管理画面を見ていただき、同じ新入社員が2か月連続で判定されている場合は、個別のフォローを推奨します

フォロー対象者の発生割合（新入社員の「成長実感」「働きがい」の5段階評価から判定）  
15%



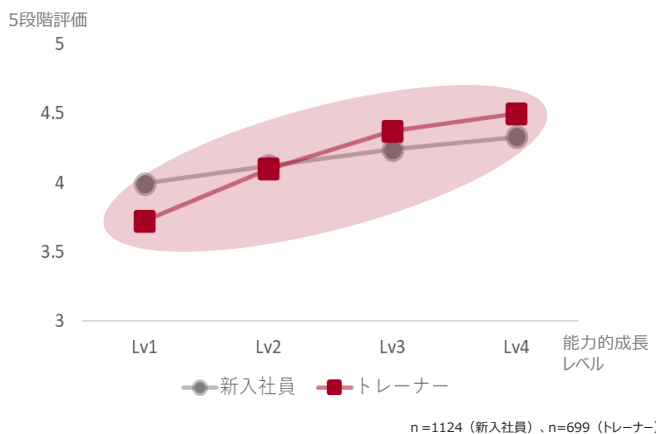
## ● 質問の量・質のレベルアップ

- 「組織適応期」から「ビジネス適応期」への移行をスムーズにするのが、質問の量・質をレベルアップすることです
- 社会人1年目は、仕事として「調べ方」を学び、習得する時期と言えます。回答データを見ると、能力的成長のレベルが高い人ほど、自ら質問してできることを増やしている傾向（相関関係）がありました

(左グラフ)

- また、コメントから、質問のレベルが複数あることが伺えました (右表)
  - ◇ Lv1: トレーナーに不明点をすぐ質問すること (質問しない→質問する)
  - ◇ Lv2: まとめてから質問する、不明点のみ質問する (やみくもに質問する→考えてから質問する)
  - ◇ Lv3 以上: 社内外の人に質問・確認して業務を進める (トレーナーに質問する→社内外の関係者に質問する)
- Lv2 の新入社員は、質問の質が上がると同時に、質問する量が減ってきている傾向がありました。トレーナーからすると、自分で調べてから不明点だけ質問する方が、一見、効率が良いように見え、好まれます。しかし、「組織適応期」後期から「ビジネス適応期」の初期にかけては、業務の全体像や要点を理解できていないことが多く、質問の量を減らすことは、誤った自己判断につながります
- 業務理解が深まるまでは、質より量を重視し、質問して確認してもらおうほうが、最終的に能力の伸びにつながると言えそうです

自ら周囲の人に質問して業務知識やできることを増やしているか (新入社員とトレーナーによる5段階評価)



レベル	できるようになったこと (トレーナーによる自由記述から「質問」に関する内容を抜粋)
Lv3 以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分が分からないことは、自分で考えすぎず、周囲の関係者と相談や議論ができるようになった</li> <li>・わからないことをわからないままにしないこと</li> <li>・社内社外を問わず、物怖じする事無く疑問点があるところは確認を行う事が出来る</li> <li>・分からないことがあったときに、周囲の先輩に自ら質問をしたあと、アドバイスをもとに自身で調べて確認</li> <li>・オープン質問ではなく、クローズ質問をしている(本人が自分の考えを先に発言したのちに、アドバイスを求める)。質問の内容を理解した上での質問であることが分かる</li> </ul>
Lv2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自ら進んで質問することができている。なぜか、という質問ができている</li> <li>・分からない事はきちんと質問して、ノートに取ってそれを元に次からは質問を深掘して聞いてきている</li> <li>・不明点はそのまますず、質問事項をまとめてうえてしっかりと質問ができている。また、自分なりの考えをアウトプットしてくれているので、不明点等を解消しやすい</li> <li>・自身で調べたうえでわからないことを、質問・相談してくるようになった</li> <li>・与えられたタスクに対して、質問すべきところは質問し、自分の考えで進められる部分は進める、というバランスが取れてきた</li> </ul>
Lv1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分からない時に、すぐ質問すること(先延ばしにしないこと)</li> <li>・調べても分からないことを手持ちせず、社内の人に相談すること</li> <li>・困りごとがあった際に自主的にタイムリーに質問をしていくようになってきた。(今まではこちらから促したタイミングで質問をしてくれていた)</li> <li>・わからないことをわからないと伝えられ、理解するべく質問</li> <li>・職場内でも馴染んできているため、困ったことはまず誰かに聞いて、確認することができ始めている</li> <li>・分からないことは質問するなど積極性のある行動が多くなった</li> </ul>

※全ての調査結果は、お問合せフォームよりご請求可能です。

<https://www.alue.co.jp/contact/>

育成の成果にこだわるからこそ、当社は、研修期間だけで受講生との関わりを終わらせるのではなく、配属後の成長までを視野に入れ、受講生の行動変容を支援します。

以上

<本件に関するお問い合わせ先>

下記の当社担当窓口までお問い合わせ下さい。

アルー株式会社 コーポレート部企画広報グループ

お問合せ窓口 TEL: 03-6268-9791 Mail: [info@alue.co.jp](mailto:info@alue.co.jp)