



2024年5月10日

各位

アルー株式会社

(コード番号：7043 東証グロース)

2024年度新入社員レポート『Z世代と働くヒント』

今年の新入社員は関係構築が得意!?

68.3%が他者との距離感に戸惑いを感じない!

～アルーが実施した100社以上の新入社員研修実績から見えた、
新入社員の特徴と行動変容をもたらすメッセージ～

2024年度新入社員レポート Z世代と働くヒント～導入研修から見えた特徴と響くメッセージ～

<https://service.alue.co.jp/report/new-employee-2024>

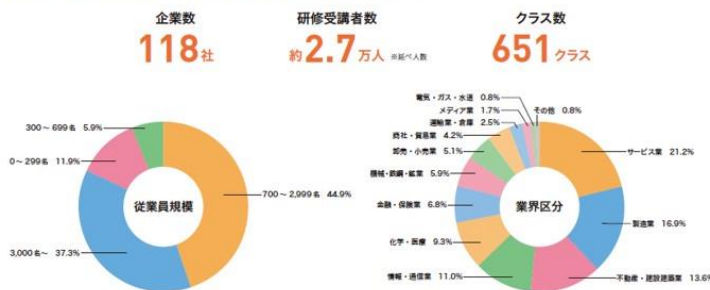
人材育成データ・機械学習技術等を活用した、社会人向け教育サービスの提供を行うアルー株式会社（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：落合文四郎、証券コード：7043、以下：当社）は、2024年度新入社員の傾向についてのレポートを発行しました。

■新入社員レポートについて

当社は、2008年より新入社員の傾向についてのレポートを発行しています。2024年度版では、当社実施の研修現場で見られた受講生の行動や態度に関するデータを収集・分析し、今年度の新入社員の特徴と、Z世代と言われる社員たちと働くヒントをお伝えします。

■調査概要

2024年3月～4月内定者・新入社員研修プログラムご支援実績



- ・データ収集期間：2024年3月～4月
- ・データ収集方法：アンケート
- ・回答者：当社実施の新入社員研修プログラムに関わった講師・コンサルタント
- ・回答数：139
- ・質問内容：新入社員の傾向や様子

※本図表は集計された数値から作成されています
2024年3～4月内定者・新入社員研修プログラムご支援実績 ※アルー株式会社実施

■レポートサマリ

- ・「他者との距離感に戸惑う様子（グループワークがよそよそしい等）は見られなかった」とする回答が **68.3%**と、集団行動における関係構築スキルが見られた新入社員がZ世代以前と比較して **約2倍まで増加**した。
- ・「受信力（物事を読み取る力）がある」という回答もZ世代以前と比較して **16.1%増加**しており、関係構築スキルの高さが見てとれる。
- ・一方で、「周囲からの見え方をふまえ、適切な行動がとれている」の項目がZ世代以前と比較して **33.8%マイナス**となるなど、社会人としてのモラルという面で課題がありそう。

■レポートの構成

本レポートは、4部構成となっています。

<研修現場で見た新入社員の傾向>

研修現場で見た新入社員の傾向

ポジティブな傾向

- 1 必要だと理解した事柄を取り入れる柔軟さ
- 2 同世代との高い関係構築スキル
- 3 多様性を受け入れることに抵抗を感じない

ネガティブな傾向

- 1 周囲からどう見られるか、どう行動が適切かを知らない
- 2 手の届く情報や居心地のよいつながりで満足してしまう
- 3 チャレンジより、リスク回避を優先する

講師やコンサルタントが新入社員の言動や態度から受けた印象をもとに、ポジティブな傾向とネガティブな傾向について記載しています。実際に研修現場で見られた新入社員の言動や態度とともに、それらの傾向をもたらした時代背景や環境について考察しました。

<カテゴリ別傾向>

カテゴリ別傾向

単位：％、n10pts、※-書字

2024年度 新入社員 カテゴリ別傾向		2010~2018(A)	2019~2023(B)	2024(C)	C-B	C-A
社会人としてのモラル	1 挨拶やお礼はきちんとできていた	83.0	74.6	85.6	11.0	2.6
	2 時間は厳守できていた	79.8	67.5	69.8	2.3	-10.0
	3 周囲からの見え方をふまえ、適切な行動がとれている	73.4	50.8	39.6	-11.2	-33.8
集団生活・チームワーク	1 取り組み姿勢は積極的であった	84.5	84.7	77.7	-7.0	-6.8
	2 他者からの指摘は、ポジティブに受け止められていた	84.1	73.9	75.5	1.6	-8.6
	3 他者との距離感に戸惑う様子（グループワークがよそよそしい等）は見られなかった	36.4	68.7	68.3	-0.4	31.9
	4 周囲と積極的に関係を深めようと働きかけていた	—	61.4	59.0	-2.4	—
	5 お互いの成長のために、一歩踏み越えて率直なフィードバックを伝えることができていた	—	21.1	26.6	5.5	—
行動・成長意欲	1 実行力がある	57.1	50.8	54.0	3.2	-3.1
	2 目標達成しようとする意欲がある	60.6	55.3	57.6	2.3	-3.0
	3 正解・不正解を知りたがる	48.7	40.3	46.0	5.7	-2.7
	4 他者に対して競争意欲がある	21.2	11.3	12.2	0.9	-9.0
	5 思いや目的意識が感じられる	—	40.1	42.2	2.1	—
	6 ストレッチ：難易度が高い課題にも積極的に取り組んでいる	—	49.4	40.3	-9.1	—
	7 リフレクション：経験を抽象化して教訓化することができている	—	34.3	29.5	-4.8	—
	8 リフレクション：学んだこと、教訓化したことをすぐ次の経験で活かしている	—	49.5	55.4	6.0	—
	9 エンジョイメント：学ぶ過程やワークの過程を楽しんでいる	—	48.6	56.1	7.5	—
業務遂行スキル	1 論理的思考力（体系的なものの捉え方、筋立てた考え方）がある	37.9	33.6	35.3	1.7	-2.6
	2 問題解決力（目標達成に向けた行動）がある	33.2	26.3	30.2	3.9	-3.0
	3 伝達力（相手に配慮しながら、わかりやすく意見を発信できる）がある	42.3	48.5	48.9	0.4	6.6
	4 受信力（物事を読み取る力）がある	39.3	47.5	55.4	7.9	16.1

カテゴリごとの設問に対する回答データを集計し、2024年度新入社員の傾向を、**①2010~2018** **②2019~2023** と比較しました。

顕著な違いが見られるのが、「他者との距離感に戸惑う様子は見られなかった」点で、Z世代以前の36.4%から68.3%と倍増しており、集団行動における関係構築スキルの高さが窺えます。

一方で、「周囲からの見え方を踏まえ、適切な行動がとれる」点で、Z世代以前の73.4%から39.6%とおおよそ半減するなど社会人としてのモラルについて課題があることが分かります。

< 具体的なコメント >

具体的なコメント

○ フラスのコメント △ マイナスのコメント

社会人としてのモラル	集団生活・チームワーク
<ul style="list-style-type: none"> ○ 最下ですれ違った際、ほぼ全員が挨拶をしてくれた。講師の顔や他の受講生の発表を聞く際には、椅子ごと相手を見ることが確認されていた。 ○ 研修会場の最下ですれ違う際、ほとんどの受講生が笑顔で「おつかれさまです」と挨拶してくれてとても好印象だった。 △ 休憩時間中のスーツの着こなしや歩き方がだらしなかったり、朝に指摘したことが昼には元通りになってしまう受講生が多く、学生気分が抜けていない様子だった。 △ 講師の親切時間が足りなくても、時間内に終わらなくても別に平気だろうと考えている姿が見受けられた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 講習における役割分担と、他の受講生が言葉に詰まった際やミスをした際のメンバーのフォローがよくできていた。(PCで資料を出すのに時間がかかっていると、他のメンバーが別の話題を講師の相手役に振る、休憩がフリーズした場面で席を深めてエールを送る等) ○ 講習が終わった後、「ごめん、みんな役割持ってやってくれたのに、自分だけ何もしてなかった。次の講習は頑張るから！」と振り返りで宣言し、実際に次の講習では立ち上がり積極的にディスカッションをリードしようとしていた。 △ グループを牽引する受講生と、そうではない受講生の差が目立っていた。 △ グループワーク内ではあまり発言をしないが、ペアワークになるとたくさん話すことができる受講生が複数いた。
行動・成長意欲	業務遂行スキル
<ul style="list-style-type: none"> ○ 1回目の講習で全員の発言や参加意欲について指摘したことが、2回目の講習時には改善されていた。 ○ 講師から指示があったわけではないが、講習で余った時間を利用して自然と名刺交換の練習を行っていた。 △ 30名も参加しているのに、解散で誰もメモをしない △ 全体の場での質問は誰も出さない。各講習における発表発表でも発手する方がとても少ない(講師から促して、ようやくやらねば手が挙がる状況)。指名するとしっかりアウプットも考えており話すことができていて、聞きの様子見ているのか、受け身なのか？ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 講習においてお客さま役が発する言葉の定義が曖昧であることを、そのまませず事前に質問をしたり、お客さま役自身が「言葉の定義が不明確である」と思っている」と伝えると、自分たちなりの解釈を提示し、「これからは一緒に考えていきましょう」と寄り添い高まる意欲を見せていた。 ○ 結論や理由を構造化して話していた。構造化して話そうと意識していた。 △ 「仕事に取り掛かる前に目的・ゴールを確認することが大事だよ」と伝えた後の講習で、6チーム中1チームしか目的・ゴールの確認に来なかった。 △ フィードバックの修正はできるが、プラスアルファまでは意識が働かない様子だった。マイナスを0にはできるが、「言われない限り」の存在すら思いつかない。現在地はそのような状態だった。

カテゴリ一別に、研修現場における新入社員の具体的な行動や態度について、担当講師やコンサルタントからのコメントを記載しています。

< 受講生に響いたメッセージ >

受講生に響いたメッセージ

「必要だと思ったら、取り入れる」ことが当たり前の時代で生きてきた新入社員に対して、社会人としての基礎を築くことの重要性を伝え取り入れてもらう必要があります。実際に研修現場で行動変容が起きた事例から、有効な伝え方についてまとめました。

<ul style="list-style-type: none"> ●仕事に取り掛かる前にゴールや目的の確認をすることは、最終的にはタイムパフォーマンスに繋がるというメッセージが響いていた ●「この時期にマナーをしっかり身につけて好印象な第一印象をつくることは、どのスキルもよりコスパが良い」というメッセージへの反応が強かった。もちろんそのメッセージだけの効果ではないと思うが、研修前には挨拶をする人がほとんどおらず、人事側も問題視をしていたが、マナー研修の後には挨拶をしっかりとるようになるなどの行動変容がはっきりと見てとれた。 ●研修の中で、「個性を発揮するためにも、原則原則が必要」という納得付けはこれまで以上に響いていた印象があった。「目的 (WHAT) スタートライン」とアウプットメッセージ (WHAT-ゴールテープ) と結論 (その後の時間) をしっかりと押さえることは大事。その原則原則を押さえられれば、過程となる業務はそれぞれの「らしさ」を活かして多々いい」と伝えた。 ●相手目線に立つことの重要性を伝える際に、以下の内容を伝えたら響いた。「相手に染まれと言っているわけではなく自分を出してほしい。むしろ自分も仕事をデザインしているということ。相手の立場にたって、具体的な行動を起こすときにどうしたらいいの？を自分でデザインしてほしい」 	<ul style="list-style-type: none"> ●マナーが必要、挨拶が大事、など社会人の基本として当たり前と言われることについて、「腹ではわかるが心の底では、『本当にそうか？』と納得しきれていない人もいると思う。だが、社会ではこういった『当たり前』の基本行動ができていようかどうかというもので皆さんを評価する人が大多数なのは一つの事実。それならば、皆さんはこういった行動が言いたいことを伝える。でも、どうやら理由で納得するからという考えは皆さん一人ひとりの認識の中に入らない。先輩たちも聞いても答えは無い。だからこそ、どうせやらねえといけないことに対してモヤモヤする前に、自分で自分を納得させる理由を見つけるのが大事」という説明は強く響いた印象があった。 ●社会や会社のルールに対して納得できない自分自身としても、どうせやるなら自分で理由をどうしようかと伝えると反応が強かった。社会+会社でやりたいことや身に付けたことがあから今の会社を選んでいると思う。やってみる、ということを一層試してみたら、考えればいい。全くしない自分が嫌なことを伝えた。
--	---

研修現場で受講生の行動変容に繋がったメッセージの一部をご紹介します。今年度の新入社員の傾向を踏まえメッセージの伝え方を工夫することが、行動変容をもたらします。

■資料ダウンロード

資料は、こちらからダウンロードしていただけます。

<https://service.alue.co.jp/download/455>

■アルー株式会社について

アルー株式会社は、「夢が溢れる世界のために、人のあらゆる可能性を切り拓きます — all the possibilities —」という Missionのもと、『育成の成果にこだわる』ことをテーマに、人材育成支援事業を行っています。新入社員から経営者層までの幅広いレイヤーに対する階層別研修の実施をはじめ、グローバル人材や DX 人材の育成などのテーマ別教育プログラムの提供、さらにはラーニングマネジメントシステム「etudes」を用いた eラーニングの提供などを通して、組織や個人の成長を人材育成の側面から支援しています。顧客ごとに個別最適化されたソリューションの提案および実施によって顧客企業の多様な課題を解決することを目指し、グループ全体で事業に取り組んでいます。

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



■本件に関するお問い合わせ先

- ・アルー株式会社 コーポレート部
- ・ホームページお問い合わせフォーム

Tel 03-6268-9791

<https://mkt.alue.co.jp/l/882713/2021-03-18/xjpp>