

# 2016年の新入社員をどう育てる？ 適性テストの結果から見える 新人の特徴と育成のポイントを発表

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）は、エン・ジャパンが行なう新人研修プログラムを受講した2016年度の新入社員335名を対象に、企業が求める特性や能力を持つ人材を短時間で簡単に見極められる適性テスト『3E-IP』（<http://jinji-test.en-japan.com/>）を実施。その結果を元に、新人の特徴や2011年からの変化、育成のポイントをまとめました。以下、概要をご報告します。

## 2016年度の新入社員 特徴

### コミュニケーションの取り方：周囲への興味関心が薄く、自分の世界を守る

スマートフォンやSNSの発達で、「中学から高校」「高校から大学」とステージが変わっても、気心が知れた仲間といつでもどこでもつながりを維持できる2016新人世代。積極的に世界を広げる姿勢である「外向性」が弱く、身内の殻に留まる傾向が見られる。サービス購入や旅行先選定など、さまざまな選択をする前にクチコミやネットの情報で吟味することが習慣となり、未知のものへ挑戦することが苦手。自分と価値観が異なる相手との衝突を避け、穏便に平和にやり過ぎてきたタイプが多い。主体的な他者との関わりは望まずに、自分らしくいられる心地よい空間を優先する傾向にある。たとえば会社で上司から飲み会の誘いがあっても、気乗りしなければハッキリ断ることが想定される。空気を読まずに断ることよりも、積極的な参加理由のない会に時間を投資することでストレスを感じやすい。

### 仕事へのスタンス：仕事はほどほどに、私生活とのバランス重視

管理職や経営幹部になることが社会人としての目標ではなく、あくまでも私生活とのバランスを重視する。他者への関心は薄く、自分の時間を確保するために仕事は最短距離でこなしたい。人との競争は好まないため、他者との差が明確になるビジネス社会では、戸惑う可能性がある。さまざまな情報を集約して決断をすることが得意な反面、0からなにかを生み出す作業や思考は苦手なタイプが多い。



## テスト結果の変化（2011年と2016年）

### コミュニケーションの取り方

上昇—「意思伝達力」

低下—「外向性」「協調性」「タレントマインド」「対人調和力」

「人付き合いに対するストレス耐性」

### 仕事へのスタンス

上昇—「決断性」「スペシャリスト」「安定指向」「私生活重視」

低下—「行動性」「競争性」「野心性」「仕事の負荷量に対するストレス耐性」

「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」「社会奉仕」

## 2016年度の新入社員 育成ポイント

### （1）上司側の傾聴力・受容性を高める

2011年から2016年の5年間だけを見ても、コミュニケーションの取り方や仕事へのスタンスは大きく変化している。上司側は2016年入社の新入社員に対して、異なるバックグラウンドを前提とした指導の必要がある。予想外の行動や発想を頭ごなしに否定すると、ストレス耐性の低さから萎縮して後々の言動が抑えられてしまう恐れあり。心に秘める背景の確認など、丁寧なコミュニケーションが必要と言える。

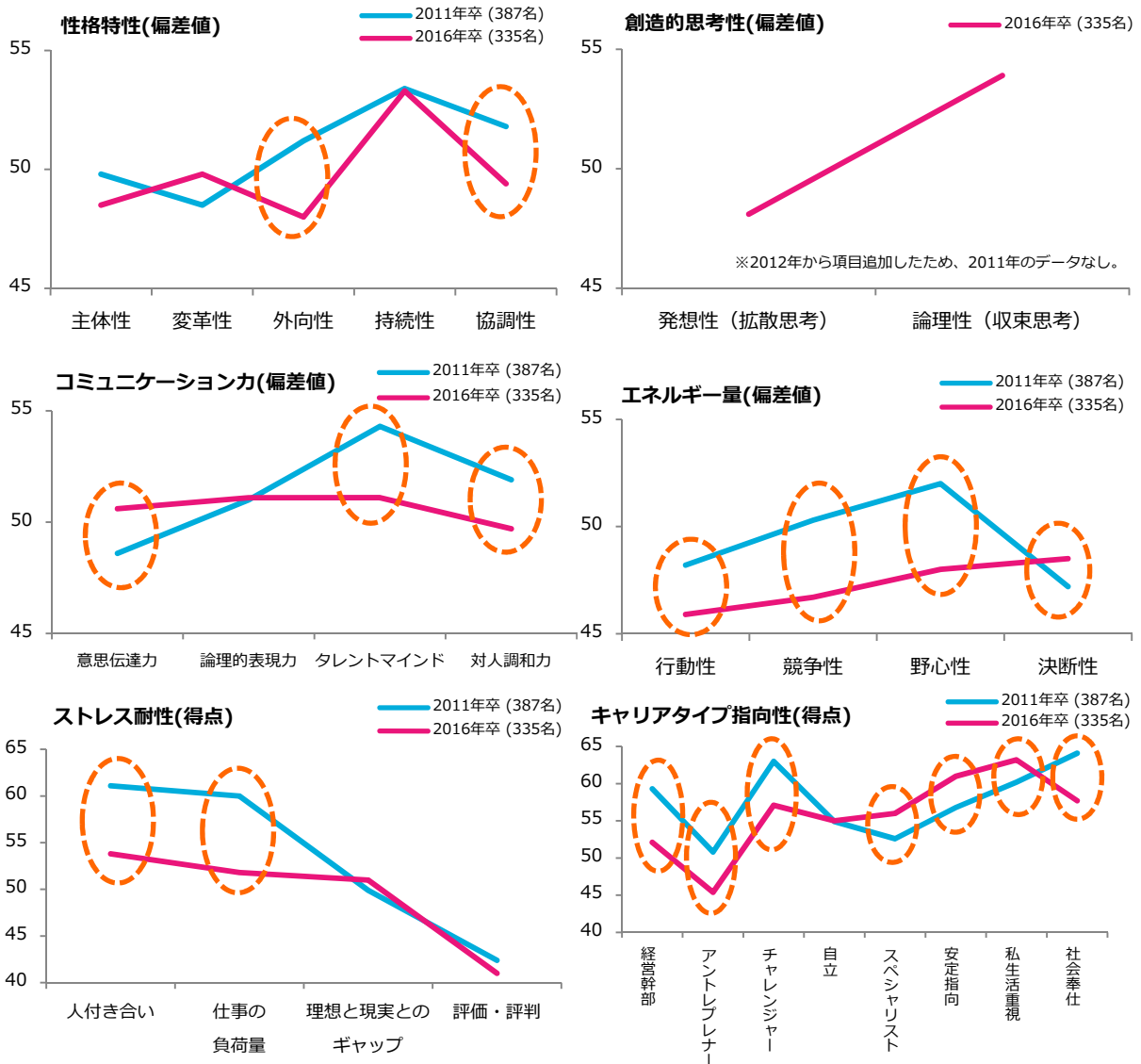
### （2）適切な目標設定と仕事の意義提示

効率性を重視する新人は、逆算思考で設定したゴールに取り組むことを好む。ビジネス経験のない新人が適切な目標を設定することは難しいため、上司が旗振り役となることが重要。逆に意図や狙いが設定されていないと動きづらく、一律で発せられる業務指示に疑問を抱くことも多い。「とにかくやってみよう」と指導者側が新人自身に答えを見つけさせるため、あえて意図や狙いを伝えない場合、非効率な人と誤解される恐れも。新人の登竜門になりがちな雑用も、目標への遠回りと捉える可能性があるため、地道な業務で得られるものや狙いを提示すると、素直で積極的な取り組みが期待できる。

### （3）他者の手を借りることも1年目の仕事、という価値観の提示

自分でやらないと…、迷惑をかけたくない…、できないと思われたくない…という概念が強いため、「他者の手を借りることも1年目の仕事」という後押しが必要。自分だけで80%の仕事をするよりも、人の力を借りて120%出来たほうが良いという概念を伝える。「出来ない自分」が露呈することを恐れて、分からないことや知らないことを質問せずにインターネット検索に頼る傾向もある。一見、要領良く業務に取り組んでいても、実は間違った方向に進んでいる可能性は否めない。良くも悪くも、ネットから得た情報でマイルールが出来上がっている新人も多いので、小まめに理解度や自身の意見を発言させる機会を作ることを心がけるべき。「自分らしく働く」美学ではなく、組織のために自分がどういう役割を担うべきか、自分がどの能力を発揮するべきかを考えさせると良い。

## 知能+性格・価値観テスト『3E-IP』2016年度新入社員受検結果詳細



※○で囲まれた箇所は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

### <調査概要>

実施時期：2011年/2011年4月、2016年/2016年4月  
 対象：エン・ジャパンが提供している新人研修を受講した企業の新入社員  
 2011年/2011年4月入社387名、2016年/2016年4月入社の新卒社員335名  
 検査方法：知能+性格・価値観テスト『3E-IP』

### 『3E-IP』

2010年からの累計導入社数5600社、90万人以上が受検した、短い検査時間で「求められる人材」を発見し、見極められるテストです。

このタイプを指導・育成する時のポイントや、『3E-IP』テストにご興味がある方は広報までお問い合わせください。

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com