

適性テストの結果から見る 2017年度新入社員の特徴と育成ポイント

周りを巻き込むことが苦手で、殻にこもる。競争を好まず、私生活重視の傾向。

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・ジャパンが提供する新人研修プログラムを受講した2017年度の新入社員322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2012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。

2017年度の新入社員 特徴

コミュニケーションの取り方：周りを巻き込むことが苦手で、殻にこもる

物心ついた頃からSNSが普及しており、自分の心模様や関心ごとを発信する機会が日常に溢れていた2017年新人世代。自分の意思を伝えたいという気持ちは強いものの、周囲からの見え方を気にする傾向にあるため、自分から人と関わることや対面での意思表示は苦手なタイプが多い。たとえば、大勢が集まる研修や会議のシーン。アイデアや疑問が浮かんでも、発言や疑問を投げかけないため、関心が薄いと周囲に誤解される可能性もある。筋道を立てて説明することも、熱意で周囲を巻き込むことも苦手なため、自分の考えや提案を相手に理解してもらうのには時間がかかる可能性がある。

仕事へのスタンス：競争を好まず、安定したキャリアと私生活を重視

人との競争やリスクを伴う挑戦は好まず、真面目にコツコツと特定の分野で自分の能力やスキルを成長させたい志向が強い。管理職や経営幹部へのキャリアといった興味や関心度は薄く、仕事とバランスを取りながら私生活の充実を重視する傾向。今後のキャリアや処遇の安定のため真摯に仕事へ取り組むが、過剰な業務量や責任の重いミッションを任されるとストレスをためやすい傾向がある。これまでの慣例や既成概念にとらわれることなく、柔軟に変化させながら仕事に取り組むことは得意な反面、自分の判断で自律的に進めることは苦手なタイプが多い。

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、松田

<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：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com

テスト結果の変化（2012年と2017年）

コミュニケーションの取り方

上昇—「意思伝達力」

低下—「主体性」「外向性」「協調性」「好感表現力」「論理的表現力」
「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—「変革性」「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」

2017年度の新入社員 育成ポイント

（1）対話や接点を増やし、指摘する場所とタイミングを考慮する。

2012年から2017年の5年の間で、新人のコミュニケーションの取り方や仕事へのスタンスは変化してきた。「変革性」の高さから自己成長やスキルアップに前向きで、指導者からのフィードバックや指摘は好んで聞きたがる。一方、「主体性」「外向性」「評価・評判のストレス耐性」の低さから、「自分から評価を聞きに行く」ことが苦手で「失敗を見られたくない」という気持ちも強い。指導者のほうからコミュニケーションの頻度を増やし、気軽に報連相ができる関係性を築くことがまず先決。新人へ指摘する際には、1対1で話せる空間を意図的に作るなど、対話する場所やタイミングを工夫することが必要と言える。

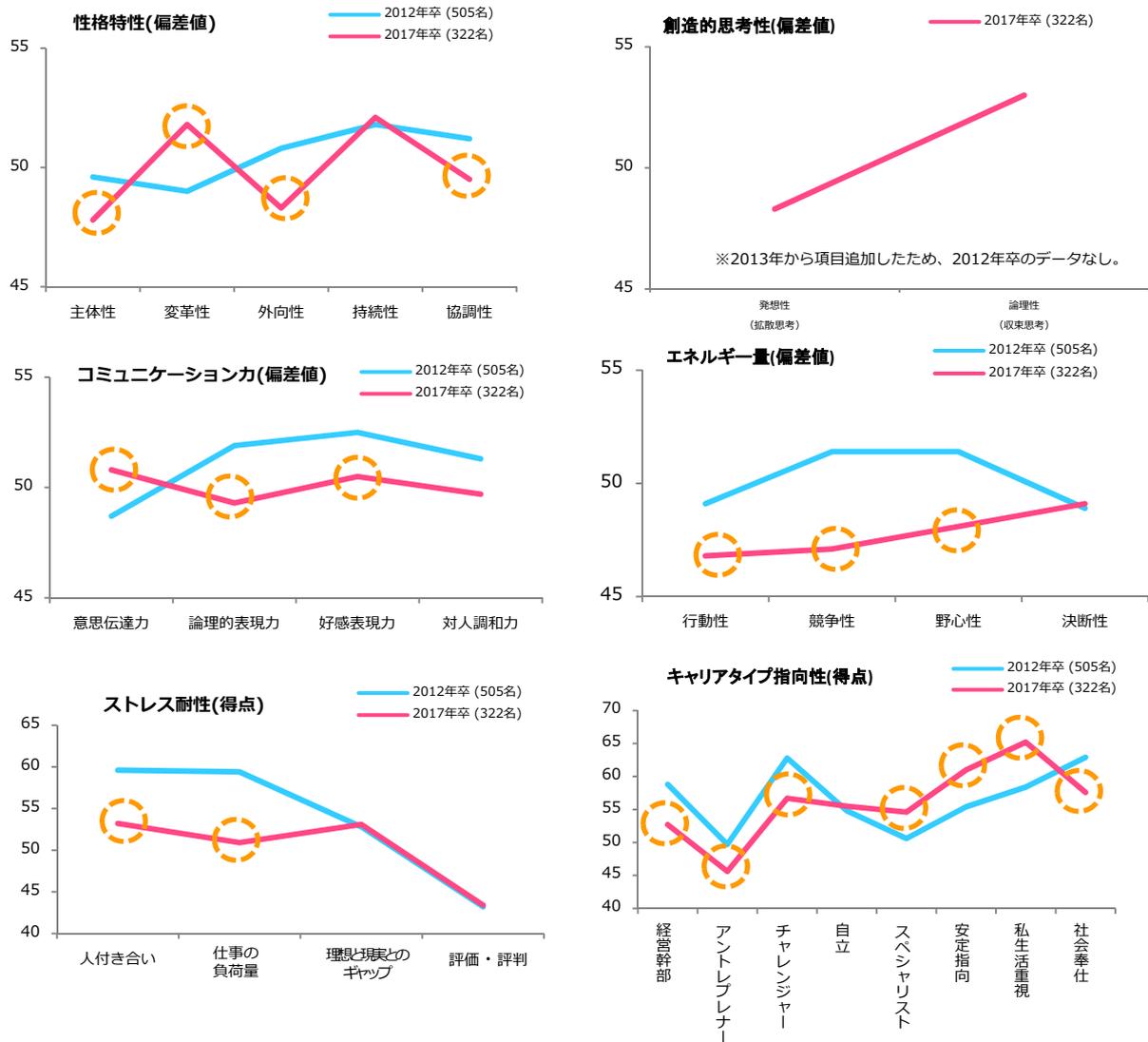
（2）小さな承認・賞賛を積み重ね、行動計画を完遂させる。

「論理性」が高く、最短距離で目標達成する合理的なプロセスを考えることが得意。ただ「行動性」の低さから、なかなか動き出せずに躊躇してしまう可能性がある。成果へこだわりながらも、短期の行動計画の立案や具体的なスケジューリングを促し、小まめに進捗確認をして完遂させていくことが効果的。仕事の負荷には弱いため、業務を抱え込まないように任せる範囲は指導役が微調整していくことが重要。毎日のコミュニケーションの中で小さな承認・賞賛を重ねていき、自信がつくと少しずつ行動に移すスピードが上がる。

（3）期待をかけつづけ、新しいミッションへ挑戦を促す。

「野心性」「競争性」の低さから、自ら業務範囲を広げ新しいミッションを獲得していくことが苦手。本人が興味のある分野や得意領域を任せ、早期に成功体験を積み重ねることがポイント。長期で安定したキャリアを形成したい気持ちはあるので、目標設定の場では、業務範囲の拡大やマネジメントへの挑戦が安定につながることを伝え続けると良い。頭ごなしにではなく、期待を含んだ言葉を掛けることで、チャレンジングな目標や役割にも前向きに取り組むことが予想される。

知能+性格・価値観テスト『3E-IP』2017年度新入社員受検結果詳細



※○で囲まれた箇所は、有意的差がある項目です。

<調査概要>
実施時期：2012年／2012年4月、2017年／2017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
2012年／2012年4月入社の505名、2017年／2017年4月入社の新卒社員322名
検査方法：知能+性格・価値観テスト『3E-IP』 (<http://jinji-test.en-japan.com/>)

『3E-IP』
過去5年間の累計導入社数6,300社、115万人以上が受検した、
短い検査時間で「求められる人財」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、松田

<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：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com