

4月28日（水）14:00-16:30

今年の4月、どうだった？
『新人研修や新人受け入れの振り返り』 情報交換会

簡易レポート

本音の情報交換が人事の成長を加速する

人事の本音ラボ



当日の流れ

1 チェックイン&自己紹介ワーク

2 21年入社の新入社員の实態

- ・ 意識調査の結果共有
- ・ 各社での様子共有

3 対話タイム

- ・ 新人を1年間でどこまで育てる? ~ゴール設定~
- ・ “これから調整・工夫しなくちゃ”と感じているポイントは?

4 総括：コロナ禍二年目、これからの新人育成の課題と取り組み

21年入社の新入社員の実態

「仲間が恋しいソロキャンプタイプ」と称される今年の新入社員。

実際はどんなことを考えどのような言動をする年代なの！？

自社はこうだけど、ほかの会社の新人はどうなの？

データをもとに、各社の様子を共有し合いました。

本音の情報交換が人事の成長を加速する

人事の本音ラボ



21年入社新入社員意識調査について

調査期間：2021年4月2日～14日

調査対象:2021年4月に入社された新社会人 202回答

調査内容：新入社員受け入れ時の重要ポイントについての新社会人の認識・心のうちを意識調査として実施

新入社員受け入れ時の3つの重要ポイント

1. 新入社員の目指す姿の可視化
2. 育成担当者の意図的な育成
3. 関係の質の向上

上記3つの観点で調査を実施いたしました。

意識調査の結果から見た「21年入社新入社員 7つの特徴」

1. やはり、新入社員が目指す状態を具体的に伝えた方がよさそうです。
2. 持つべきスタンスをどう行動で表現するかまで、具体的に伝えた方がよさそうです。
3. 21卒も、職場で「育成」してもらうことを大いに期待しています。
やっぱり、上司・先輩からの関わりを増やすことが必要です。
4. 複数の手法で「理念や方針」について伝える工夫をすると、
理解が進み具体的な行動イメージを持てるようです。
5. 配属直後から、習熟度や基礎スキルの見極めが重要そうです。
6. 新入社員のことを日々観察したうえでの関わりが期待されています。
7. 新入社員にかかわれるポイントを探りましょう。

対話タイム

それぞれの芝生を紹介し合い、それぞれの青さを学びあっていただき、今後の工夫や施策のアイデアをお持ち帰りいただきました！

1. 新人を1年間でどこまで育てる？

1年目社員育成のゴール設定の工夫を学び合う！

2. “これから調整・工夫しなくちゃ”と感じているポイントは？

これから行う工夫を本音ベースで共有！そしてともに考えて新たなアイデアを生む！

本音の情報交換が人事の成長を加速する

人事の本音ラボ



意識調査結果の完全版が欲しい！という方は ～人事の本音ラボコミュニティのご案内～



双方向に情報交換ができるFacebookコミュニティ、
「人事の本音ラボ」にて意識調査結果を共有します！

上記コミュニティではこんな情報をお届けします。

- ・お役立ち情報の共有
- ・コミュニティメンバーのお悩み共有と解決
- ・アフターセミナートーク動画
- ・本音ラボの開催予告、開催レポート

ご参加方法

“人事の本音ラボ”で検索



Q Facebookを検索



グループに参加をタップ

グループに参加



事務局承認次第
ご参加可能です！

※チャットにもURLをお送りします

本音の情報交換が人事の成長を加速する

人事の本音ラボ

