

# 新入社員の育成ポイント

～若手社員の特性を踏まえた課題とその解決のために～

株式会社パソナセーフティネット



少子高齢化による労働人口の減少が進み、若手人材の確保が難しい中、若手人材の離職率の高さは、特に中小企業など会社規模が小さいほど高くなる傾向があり、若手社員の人手不足は深刻な経営課題です。

また、新卒就職者、中途採用者における3年以内の離職率は3割を超え、採用・育成に投資している企業にとり、離職にかかるコストは大きな損失になっています。

内定者や新入社員が「この会社で良かったのか」、「仕事をやっていけるのか」など様々な不安や悩みを抱えてしまうと、内定辞退や早期退職につながりかねないのが現状です。

そのため、学生から社会人となる新入社員の不安や悩みを入社前から入社後まで継続的にサポートすることが必要であり、不安や悩みを取り除き、貴重な時間をかけ採用した内定者の内定辞退や入社後の新入社員の早期退職を防止すること、希望と期待に満ち溢れた社会人としての一步を踏み出させることが重要です。

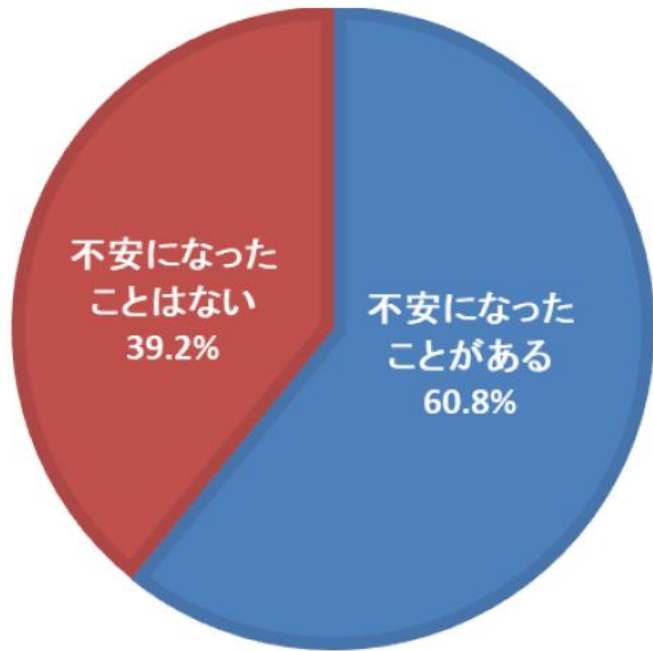
オンボーディングは入社前からサポートを開始し、リアリティショックを軽減します。入社前の不安や悩みを取り除くことで、内定辞退や入社後の新入社員の早期退職を予防し、社会人としての一步を希望や活力をもって踏み出すことをサポートするものです。

オンボーディングがうまくいけば、新入社員が組織の中で持ち味を生かせ、力を発揮しやすい環境が生まれ、ワークエンゲージメントが向上します。

※オンボーディング「on boarding」は、船や航空機に乗り込むことを語源とする人事用語として使用されるもの。

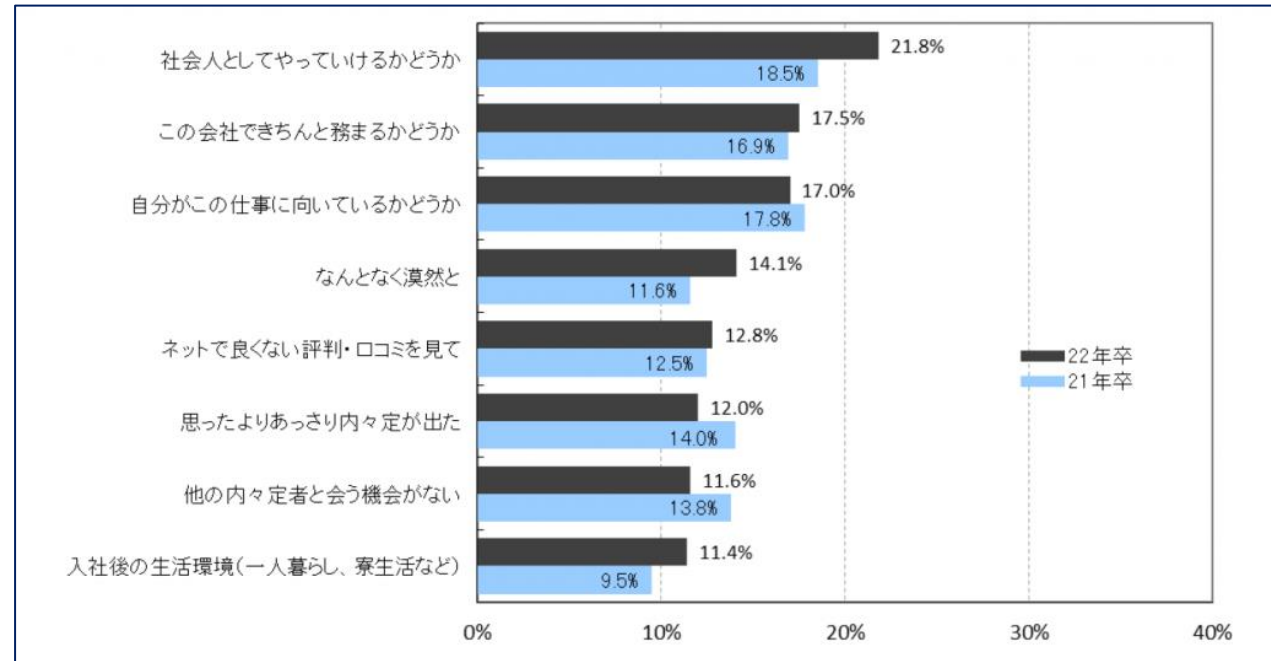
# 内定者の不安や悩みとは

【図1】 入社予定先企業を決めた後、不安になったことはあるか



参照「マイナビ 2022年卒 内定者意識調査」

【図2】 入社予定先企業を決めた後、不安になった理由（上位抜粋）



参照「マイナビ 2022年卒 内定者意識調査」

- ◆入社予定先を決めた後、不安になったことがあるという問いについて、「**不安になったことがある**」の割合が60.8%
- ◆不安になった理由では、「**社会人としてやっていけるかどうか**（21.8%）」、  
次いで「**この会社できちんと務まるかどうか**（17.5%）」「**自分がこの仕事に向いているかどうか**（17.0%）」

# 新入社員の不安や悩みとは

## 新入社員の仕事・職場生活をするうえでの不安

選択肢（選択率順）	2022年 (N=523)	2021年 (N=467)	昨年との比較	5年間の比較	10年間の比較
仕事についていけるか	63.8%	65.7%	-1.9pt↓	1.3pt↑	0.7pt↑
先輩・同僚とうまくやっていけるか	39.0%	38.6%	0.5pt↑	2.8pt↑	-2.8pt↓
私生活とのバランスが取れるか	36.0%	36.7%	-0.7pt↓	3.0pt↑	2.8pt↑
自分が成長できるか	35.0%	38.8%	-3.7pt↓	-4.5pt↓	1.4pt↑
上司とうまくやっていけるか	27.4%	22.7%	4.8pt↑	-2.2pt↓	1.4pt↑
生活環境や習慣の変化に対応できるか	27.2%	28.0%	-0.7pt↓	1.1pt↑	-0.2pt↓
十分な収入が得られるか	18.3%	17.2%	1.1pt↑	3.7pt↑	5.8pt↑
やりたい仕事ができるか	14.3%	14.2%	0.1pt↑	0.0pt→	1.9pt↑
会社の風土が自分に合ったものか	5.9%	8.9%	-3.0pt↓	-2.1pt↓	-3.4pt↓
雇用が継続されるか	2.5%	4.2%	-1.8pt↓	-0.9pt↓	-2.7pt↓
その他	1.0%	0.6%	0.3pt↑	0.0pt→	-0.6pt↓

出典：リクルートマネジメントソリューションズ【調査発表】新入社員意識調査2022

新入社員の仕事・職場生活をするうえでの不安について、

「仕事についていけるか」（63.8%）が最も多く、次いで「先輩・同僚とうまくやっていけるか」（39.0%）

# 内定者・新入社員の不安とその対応

内定の段階から不安を持つ人が多く、学生から社会人へのステップを踏むイメージができないことから、会社のみならず社会への適応ということで不安や悩みを抱える傾向にあります。

## ◆この会社に入社を決めてよかったのか

この会社に向いているのか、やりたい仕事ができるのか、選択は本当に正しかったのだろうかなどと不安に感じます。

会社として内定の段階から受け入れ準備が整っていることを伝え、入社後は人材の育成という観点で接することが必要です。

## ◆組織に上手く馴染めるか

学生から社会人への適応ができるか、仕事をやっていけるのか、上司・先輩との人間関係など不安は尽きません。実際に働いてみなければ分からないこともありますが、会社に上手く馴染めるように、内定の段階から受け入れ側から積極的に働きかけ、入社後は会社への適応環境を与えることが必要です。

## ◆社会人としてやっていけるのか

学生から社会人へのステップにおいて、社会への適応という観点から生活と仕事のバランスができるのかなどの不安を感じる人も多くいます。社会への適応できるスキルやマナーなどを教育することが必要です。

# 内定者・新入社員の特性とは～Z世代の特徴を理解する～

## 特徴

### デジタル・ネイティブ

- ・ SNSリテラシーが高い 中学時代にスマホデビュー
- ・ コミュニティを重視 「群社会」へシフト

### 消費行動

- ・ モノ消費は減少し、コト消費を重視（体験、経験）
- ・ 物欲、所有欲は低下し金銭感覚は保守的

### 個性・プライバシーの尊重

- ・ 合わせるのではなく、合う人という それぞれの特性を重視
- ・ プライバシー保護には敏感

### 対人関係

- ・ 同調思考 周囲への共感能力に優れる
- ・ オープンなコミュニケーションを求める傾向

### 平等性・合理性

- ・ 社会貢献、社会に役立ちたい
- ・ 男女平等の考え方、多様性が浸透

## 性格

- ・ プライバシーを尊重しつつ「つながり」を大切にする
- ・ 「物欲」より「体験」を大切にする
- ・ 「多様性」「平等性」を大切にする
- ・ 「意味」を大切にする

- ・ 得意と思っているところ「相手基準」と「協働」
- ・ 不安・苦手意識があるが大事、意識して取り組みたいと思っているところ「自発」と「試行」

出典：リクルートマネジメントソリューションズ【調査発表】新入社員意識調査2022

## 内定者・新入社員の 特徴

### ◆コミュニケーションが苦手だが、情報処理能力は高い

対面でのリアルなコミュニケーションに苦手意識を感じる人が増えています。しかしながら、WEBなどで知る情報収集意欲は高く、デジタルネイティブ世代特有の情報処理能力の高さを生かした、ミスが少ないままでの自力での解決も期待できます。

### ◆主体性に欠けるが、素直で真面目

自発的な行動をとることが得意ではなく、何のためにやるのか、やることにどんな意味があるのか、納得しないと動かない人が多くなってきています。

一方で、理解力が高く、素直で真面目な人が多く、納得し、やり方がわかれば、自信を持って実践に移ることができます。

### ◆承認欲求が強く、認められればパフォーマンスが向上

チャレンジすることに抵抗感があり、ちょっとしたことでへこんでしまうなど、精神的にもろい側面をもっています。

一方で、承認欲求が強く、信頼を感じ心理的安全性が確保されれば、自発的な行動が生まれ、意欲的に動きます。



## 内定者・新入社員に必要なこと

### ◆学生から社会人へのマインドセット

学生気分のまま社会人になってしまうため、社会人としてのマナーやマインドを知っておくことで、入社後スムーズに業務にあたることができます。

学生と社会人の違いを理解し、自立して働くためのマインドを構築することが必要です。また、自分が目指す社会人としてのイメージを描くことで、組織への帰属意識や働くことへのモチベーションを高めることが重要です。

### ◆社会人として必要なコミュニケーション力

ビジネスパーソンとして仕事する上で、コミュニケーションは重要です。デジタル世代でコロナ渦もあり、交流の機会が減少しているものの、ネットコミュニケーションは長けているところがあります。伸ばしたい能力の1位にあがっていることから、その必要性の認識は強くあり、対人スキルの基本となるコミュニケーション力を養っていくことが必要です。

### ◆不安や悩みに寄り添う

内定辞退の防止や新入社員の早期退職を防止するためのポイントは、不安や悩みを受け止め、理解することです。

一旦内定を受け、喜びや安心を感じつつ、自分の選択が正しいのか、不安や迷いが生じることがあります。また、先輩・上司との対人関係、マナーやルールなどの社会化、スキル不足への不安などを抱えることもあるでしょう。そうした悩みや不安に寄り添い、解決に向けてサポートする体制作りが重要です。



# 弊社が提供するメンタルヘルス・プログラム

## メンタルヘルスサポート 電話相談

- 新入社員の内定から入社後を含む生活や職場に関する不安や悩みを緩和し、ストレスの高まりを防止します
- 心理専門家であるカウンセラーが傾聴し、メンタルケアサポートをいたします
- 24時間対応

## 研修

- 新入社員として職場への適応に必要なメンタルヘルス・リテラシーやセルフコントロール・スキルの向上のためのメンタルヘルス、セルフケア、ビジネスマナーなどの教育研修をご要望に応じてカスタマイズいたします
- 専門講師による講義、ワークを行いスキルアップを図ります

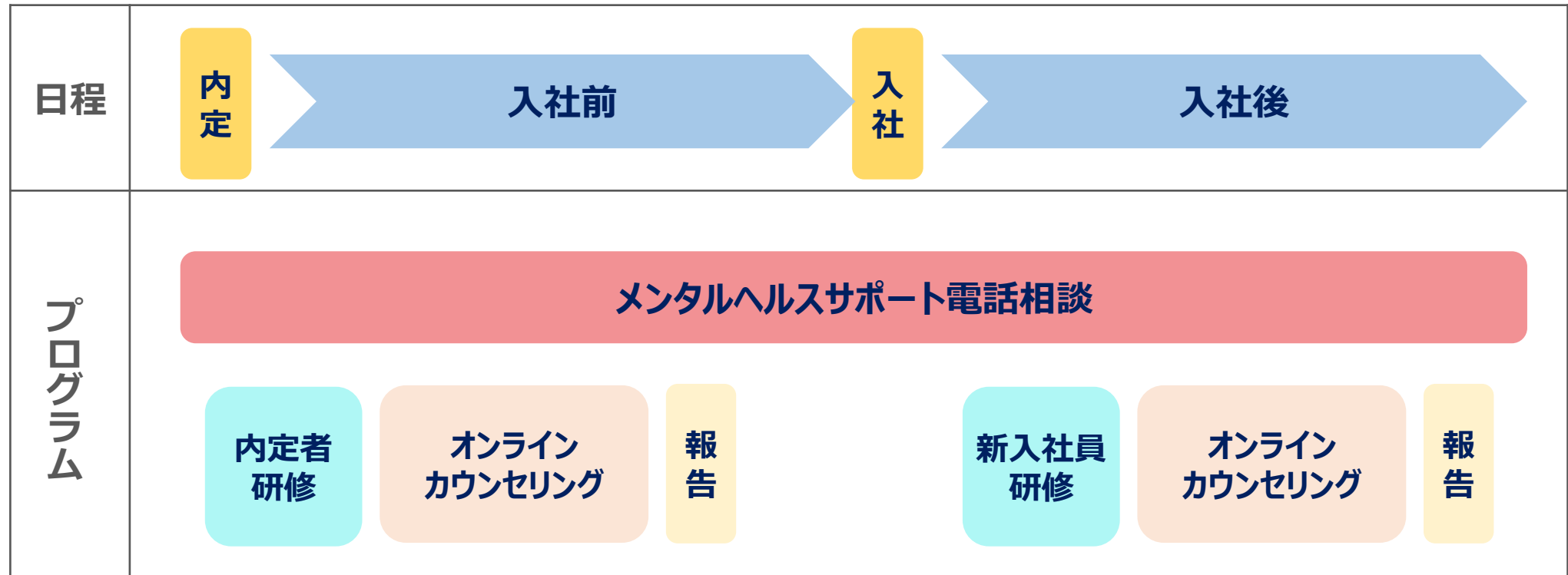
## オンライン・カウンセリング

- メンタルケア、メンタルサポート、モチベーションアップなどの観点からカウンセリングを行い、社会人としての適応や会社への定着を積極的にサポートします
- キャリアコンサルタントの資格を有する心理カウンセラーが対応します
- 電話またはWEBによる面談カウンセリング

## その他

- アンケートによる意識調査、ストレスチェックによるストレス把握など
- お客様のご要望に応じたプログラムにカスタマイズできます

# プログラムの一例



- ◆ 内定から入社以降を継続的にサポートします。
- ◆ ご要望に応じて、アンケートを作成し、結節時に個人の状況の把握に活用できます。
- ◆ ご要望に応じて、それぞれのプログラムのカスタマイズもできます。

# メンタルヘルスサポート電話相談

内定者は会社へのコンタクトが難しく、新入社員は初めは会社への馴染めず相談する方がいません！

内定者や新入社員の悩みや不安への適切な対応が重要です！  
悩みや不安を緩和する体制を構築することは、会社への信頼や帰属意識の向上につながります！  
更に内定辞退防止や離職予防に繋がります！



## 相談窓口の3つの効果

**「心の浄化作用」**  
1人で抱えていたことを話せてスッキリする

**「自分自身の気付き」**  
自分の考えや気持ちを整理できる

**「自助力」**  
自分の考え方や習慣を修正できる

カウンセリングにより、  
多くの方が**悩みやストレスが緩和**

## 相談体制

**電話**  
(会社名のみ匿名で相談できます)  
※非通知不可

不安や悩みごと  
(内定者、社員)

何度でも  
**無料**

パソナセーフティネット

カウンセリング・  
アドバイス

●相談センター●

産業カウンセラー・公認心理士  
キャリアコンサルタント・看護師・栄養士等

24時間365日 フリーダイヤル、相談回数制限なし



ご要望に合わせて、カスタマイズした研修提案が可能



カウンセリング実務、メンタルヘルスケアに強い講師陣



対面研修・オンライン研修選択可

(1h/ ¥75,000～ テキスト代 ¥10,000～)



## 内定者・新入社員対象主要研修内容

### ◆ビジネスマナー

身だしなみ、挨拶、名刺交換、訪問、言葉遣い、仕事上必要なスキル、電話対応、メールの心得

### ◆コミュニケーション

アサーション、アンガーコントロール、アンコンシャス・バイアス、アクティブリスニング、リフレーミングなど

### ◆メンタルヘルスケア

ストレスの対処と予防、マインドフルネス、リラクゼーション、レジリエンス、睡眠、食事、身体活動など

- ▶ 研修後アンケートをご用意しています。ご感想などを集計しご提供させていただきます。
- ▶ 研修に参加できない社員へのサポートのため研修動画をご提供できます。
- ▶ ご希望の実施時間、人数、実施方法（ワークショップ方式、投票機能を活用したアンケート方式、録画など）など、お気軽にご相談ください。

# オンラインカウンセリング

## 社員のメンタルケア、エンカレッジ、会社への定着、健康管理を積極的にサポート

- ◆ 会社に赴くことなく、時間や場所を気にせず、気軽にご活用いただけます。電話でもオンラインでも可！
- ◆ 臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラーなどの**心理専門のカウンセラー**による**メンタルサポート**を基本として実施するほか、ご要望に応じ、キャリアコンサルタントによる仕事に関するアドバイスや**保健師・看護師による健康管理**などの相談ができます。
- ◆ **ご本人からお申込み**いただける**インバウンド型**カウンセリングと**企業主導で対象者を特定**して行う**アウトバウンド型**カウンセリングが行えます。

### メンタル

メンタル面の状態を  
チェック&フォロー

- 内定者や新入社員の不安やメンタルの状況を把握し、ストレス緩和・軽減に積極的にアプローチして、スムーズな入社及び定着のメンタルケアサポート
- 仕事、生活、健康について、定期的なチェック・フォローを実現

### エンカレッジ

モチベーションアップ

- 内定や入社に伴うストレスや不安を把握するとともに、定期的にフォロー・励みにより、モチベーションアップ
- 研修後の継続的なフォローにより、研修内容の「リマインド→定着」をサポート

### リテンション

内定から入社定着までの  
継続的なフォローアップ

- 内定者及び新入社員が感じがちな入社時のギャップをカウンセリングにより軽減
- 「内定→入社→配属→定着」までを定期的または継続的にフォローし、動機づけ、自己理解の促進、状況の把握やケアをサポート

### ヘルス

身体的な健康を  
チェック&フォロー

- 定期健康診断のアフターフォローによる健康指導
- ヘルスリテラシーの醸成
- 健康状況を把握し、既往症や成人病に関わる悩みや不安を緩和



**お気軽にお問合せください**

**お問合せ、  
サービス相談予約はこちらから**

[https://www.safetynet.co.jp/contact\\_us/](https://www.safetynet.co.jp/contact_us/)

