

# 【2008年度】新入社員研修の傾向と対策

## ～素直でまじめなうちに、現場で大切なことを刷り込んでいく

Ver5.8

### INDEX

- ▶ はじめに ……P1
- ▶ 私達が見た新入社員 ……P2
- ▶ 2008年新入社員項目ごとの傾向 ……P4
- ▶ 各社の新入社員導入研修の傾向 ……P11
- ▶ まとめ:これからに向けて ……P20
- ▶ [参考]各調査機関のデータ ……P23
- ▶ [参考]株式会社ファーストキャリアのご紹介 ……P31





## はじめに

- 株式会社ファーストキャリアでは、2008年4-5月にかけて、80社10,000人以上の新入社員の研修をお手伝いさせていただきました。本レポートは、実際に私達が数多くの新入社員に触れることで経験したこと(新入社員から聞いたこと・実際に見たこと、人事担当者様からいただいた感想や経験したこと、研修講師が感じたことや経験したこと)を元にまとめたものです
- 毎年、各調査機関から「新入社員アンケート」のレポートが報告されたり、各種多くの『若者論』が語られてきているものの、年次毎の傾向/違いについて“事実・行動をベースとしたレポート”はなかなかなく、本レポートでは、『2008年度新入社員にありのままの姿』が傾向としてまとめております
- 近年の新入社員研修 / 新入社員の傾向に関しては、昨年度を活かされている部分も多くありますので、2007年度の当社レポート<<http://www.firstcareer.co.jp/service/service6.shtml>>も併せてご参考になさってください
- 本レポートが、これからの新入社員のファーストキャリア育成及び、来年度の新入社員研修(現在の内定者)の育成に、お役に立つことができればうれしく思います
- 本レポートに関するお問い合わせは、下記担当までご連絡ください

2008年 6月

株式会社ファーストキャリア 企画開発本部  
岩田 徹 <Toru Iwata>  
TEL: 03-3440-0013  
Mail: t-iwata@firstcareer.co.jp



## 私達が見た新入社員(ポジティブな傾向\_サマリ)

- 昨年の傾向から引き続き、より「まじめ」で「素直」になっている傾向
- 昨年度と比較しても変にえらぶらずに、「裸を出す(素の自分を出す)」新入社員が増えた
- 「仲間とやっていきたい」という意識も強いため、これをうまく活用して“よい相互学習”の場を形成した企業も多かった

- 基本的には、昨年同様、ガツガツしたところは少なく「素直」「まじめ」で、何事にも一生懸命に取り組む。ミスや間違いに対しても正直に認め、そこから学びとろうとする。自分は“できるやつ”だから“関係ない”、“意味がわからないから取り組まない”、といった反発的な行動に出る新入社員は殆ど見られず、置かれた場で自分に求められていることを、一生懸命取り組んでいた
- 同期や人事担当者に対して、自己開示ができる。今の自分の状態や、思ったこと、感じたことを相手に伝え、受け取ることができる“オープンさ”を感じる。ただし、「誰にでも」というわけではなく、許しあった・認め合った相手という条件は残る
- 小さな集団における仲間への意識が強い。グループ内では、できる限り空気を読みに行き、リーダーシップを張ったり、進んで発表したり、笑いをとったりと、「暗黙の中で役割分担を行う」チームワークを発揮することができる
- 仲間(同期)に対する正直なフィードバック(強み、啓発点)は、お互いの学びを引き起こすことができ、スムーズな目標設定につなげることができる



## 私達が見た新入社員(ネガティブな傾向\_サマリ)

- まじめで素直が強過ぎて、「おとなしく」なっている傾向が強まっている。まじめ過ぎて幼い印象を受ける
- KYを恐れて積極的に動けない人が多い一方、社外に出ると見られている意識が乏しく、社会人としての行動が持続しにくい
- 昨年度と比較しても「優秀な新入社員」と「優秀でない新入社員」の差が顕著になっている

- 集団の中では“大人しい”傾向が昨年よりも強まっている。言われたことを素直に受け取り、疑問を持つことなく、言われたとおりに一生懸命に取り組むため、“幼い印象”を受ける。講師が投げかけても反応が薄く、全体の中で質問が出るまでには大変な時間を要する。個別であっても質問ができないため、わからないことをわからないままにしてしまう新入社員も見受けられた
- 仲間意識が強い一方で、KY(空気が読めない)ことを心配するあまり積極的に行動できない。“なんとなく”で決まってしまうことを是とし、クラス全体や同期全体の方向を変え、動かしていけるような強力なリーダーシップを発揮する新入社員は非常に少なくなった
- 見られている意識が乏しく、社会人としての意識・行動、マナーが持続しない。研修期間中も休憩時間や研修会場外は“自分の自由な時間”と言わんばかりに、学生っぽい言動が目立った
- 理解力・洞察力・人間力の高い非常に「優秀な新入社員」は確実に増えているが二極化している。極端な例では、これまで、あまりいなかった「研修についていけない脱落する」新入社員も見受けられた
- 昨年と比較して、「話す」「書く」能力がっていない新入社員も多い。発表時のプレゼンテーションの際に「はっきりと、正確な日本語で話す」ことができない新入社員も見受けられた。また日報の誤字脱字、漢字が書けないだけでなく、文書としてつじつまが合わないものも見受けられ、「聞いて、考える」力が強化されていないことが窺える

## 2008年度新入社員 項目ごとの傾向

- 👉 研修への取組み姿勢
- 👉 新入社員の能力
- 👉 人との関わり方
- 👉 マナー・日々の態度・行動
- 👉 その他



## 08年度の新入社員の傾向1\_研修への取組み姿勢について

- ▶ 研修への取組み姿勢は、まじめで大人しい分、研修自体は進めやすいが、反応や質問が少なく、新入社員の理解度を把握したり、質問から学びを深めていくためには、研修運営側で“場をつくってあげる”必要があった
- ▶ 一方、グループ(小さな集団)のワークは積極的に取り組むため、これを活用して“新入社員同士の学び合い”を活用することも有効に機能する

| 新入社員の傾向                          | プラスに働く場面  | マイナスに働く場面   | 効果的な取組み   |
|----------------------------------|---|---|---|
| <b>まじめ、素直</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 言われたとおり動き、すぐに行動に移す</li> <li>• 斜に構えている人がいない</li> <li>• 失敗もまず受け入れて学びを得ようとする</li> <li>• わかっていないこと、立ち止まっていることがわかりやすい</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 言われないとできない(言われることを待っている)</li> <li>• 疑問を持たず、そのままやろうとする</li> <li>• クリティカルシンキングができない、自律的に深く学ばない</li> <li>• 自分の感情で動いてしまう</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ まじめに、素直に、大人しくやっていたら“一生成果がない”経験を、研修の中で積ませる</li> <li>▶ グループ内で振り返り、相互啓発を活用する</li> <li>▶ グループで自分達の目標を作らせ、研修中ずっと壁にはって、意識させる</li> <li>▶ 内容への疑問や互いの学びの交換を、プログラムの中に入れ込む</li> </ul> |
| <b>大人しい<br/>質問が少ない</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 研修の進行がスムーズ</li> <li>• 新入社員があまりがちな落とし穴に必ずはまる</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 理解、解釈が進んでいるかどうか認識しづらい</li> <li>• わからないことをそのままにしてしまう</li> <li>• クラス全体に積極が見られない</li> </ul>   |   |
| <b>グループ(小さな集団)<br/>での仲間意識が強い</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• グループワークはグループメンバーのために一生懸命取り組む</li> <li>• 自然に役割分担をする</li> <li>• グループ間競争では、アウトプットを“よりよくしよう”という気持ちが強まり、本気でよい経験を積む</li> <li>• 環境を設定すれば、相手のために“厳しいフィードバック”もできる</li> <li>• 同期同士で学びあう</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1つの役割に徹してしまう</li> <li>• 間違った方向に行っても、新入社員だけで是正するのが難しい</li> <li>• 大きな集団(クラス全体)では個々がこじんまりしている</li> <li>• 発表の最中に仲間に甘えてしまう</li> <li>• 態度がよくない人にグループが引っ張られる</li> </ul> |   |



## 08年度の新入社員の傾向2\_新入社員の能力について

- 新入社員の能力は、採用活動段階の軟化による影響もあり、二極化する例が目立っている
- 例年に比べて全体的に“アウトプットする力”は低下しており、学生時代に練習・訓練を怠っている（機会がない）ことが明確にわかる。研修全体を通じて指導・強化をいかないと、そのままになってしまう
- 文書作成能力はかなり低いレベルであり、内定時期から何らかの手を打っておきたい

| 新入社員の傾向                | 起きていたこと  | 効果的な取組み  |
|------------------------|--|--|
| 理解力が高い人とそうでない人が二極化している | <ul style="list-style-type: none"> <li>• クラスの中で、スムーズに演習に取り組めるグループ(あるいは人)と全く勘違いしているグループ(あるいは人)がいる</li> <li>• 理解できていない人は、形だけの参加になり、そのままになってしまっている</li> <li>• 研修後の受講アンケートや、日報での記述内容が幼稚なものが目立つ</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 具体的に1つ1つの作業指示を明確に出しておく</li> <li>▶ 理解力/感度が高い人と、まずい人を早めに抽出しておき、学びのサポートができるグループでMIXさせる</li> <li>▶ 先輩社員を学びのサポート役にする</li> </ul>                                    |
| 発表が下手な新入社員が増えた         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 立たない、挨拶せず突然スタートする、もじもじやる、自己紹介しない、声が小さい、会場全体を見ない</li> <li>• 文字にしていると説明を省く、説明にロジックがなく自分たち中心、事実と意見が混同、プレゼンの終了が不明</li> <li>• 戸惑うとテヘッと笑う、すぐにグループの誰かに頼ろうとする、言葉やユーモアが自己中心的</li> <li>• 質問に対しての答えが答えになっていない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 発表の正しい手順を指導する</li> <li>▶ 発表を終えたら、きちんとフィードバックを行う(そしてメモを取らせる)</li> <li>▶ 成果物を求めるワークでプレゼンテーションまでを採点基準とし、しっかりとグループ内で練習させる</li> <li>▶ 小さなプレゼン(3人組)から始める</li> </ul> |
| 文書が書けない                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 主語がない、漢字が書けない、言葉が幼稚、擬態語擬音語、顔文字が出現する</li> <li>• 文章が整理されていない、まとまっていない、ブログのようになっている</li> <li>• 文書自体が支離滅裂な内容で、別人が別の日に書いたものになっている</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 日報のよい例・悪い例を取り上げ、具体的に「何を」「どのように」書くべきか指導する</li> <li>▶ 本を読ませて、感想文を書かせ、フィードバックする</li> <li>▶ 漢字検定を必須にする</li> </ul>   |



## 08年度の新入社員の傾向3\_人との関わり方について

- 人との関わり方は、積極的にしたいものの、小さな集団(グループ)をつくりたがる傾向にある
- 仲間である集団には、自分の素の姿を開示していく。包み隠さないとこで付き合いたい。自分の安心するスペースに身を置きたい
- 合わない知らないと他人になる。他人に対しては関与しないというのが新入社員が持っている基本スタンス

| 新入社員の傾向                                    | プラスに働く場面  | マイナスに働く場面   | 効果的な取組み  |
|--|---|---|--|
| <b>仲間とやっていきたい意識が強い</b><br><b>同期の目が気になる</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• すぐに仲良くなろうとする</li> <li>• 小さなグループで何かに取り組むことに、非常に前向き(協働の思い出をつくりたい)</li> <li>• 争わないようにそれぞれの役割を定義し、全うしようとする</li> <li>• 真の仲間になれば、新入社員同士の学び合いのベースとなる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 同期の目が気になってしまい、思いきれない</li> <li>• 仲間(グループ)以外の人とはKYを恐れて、交流しようとならない</li> <li>• 仲間(グループ)の中での役割が固定化し、経験が限定的になる</li> <li>• グループ活動のレベルで満足してしまい、クラス全体でリーダーシップを発揮する人が出にくくなる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 導入研修全体でのグループと、プログラムごとのグループを分けて運用していく</li> <li>▶ グループでアウトプットする機会を増やし、互いの意見を交し合う時間を多くする</li> <li>▶ グループメンバー同士で学び、フィードバックし合う時間を設定する</li> <li>▶ 他人事の行動は叱責し、組織で求められるスタンスを教え込む</li> </ul> |
| <b>仲間に自己の姿を開示する</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 見栄をはったり、格好つけたりしないので、素の姿が認識できる</li> <li>• 自分もオープンになろう、という場ができあがる</li> <li>• 環境を設定してやれば、厳しいことも“相手に対するプラスアドバイス”として伝えられる</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自己を開示できる人が限定されており、小さな集団になりやすい</li> <li>• 自己開示できない人を、KYとして避けてしまう</li> <li>• 極めて常識的なことでも、仲間うちで集団になると、規律が無視されてしまう(注意が利かない)</li> </ul>   |  |
| <b>“他人は他人”として扱い、立ち入らない</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極関与しないので、KY(空気読めない)にならない</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 他グループの発表や気付きに無関心</li> <li>• 役割でなければ、準備や手伝いをしない、仲間以外は気づかない</li> <li>• 知らない人であれば、挨拶をしない</li> </ul>   |  |



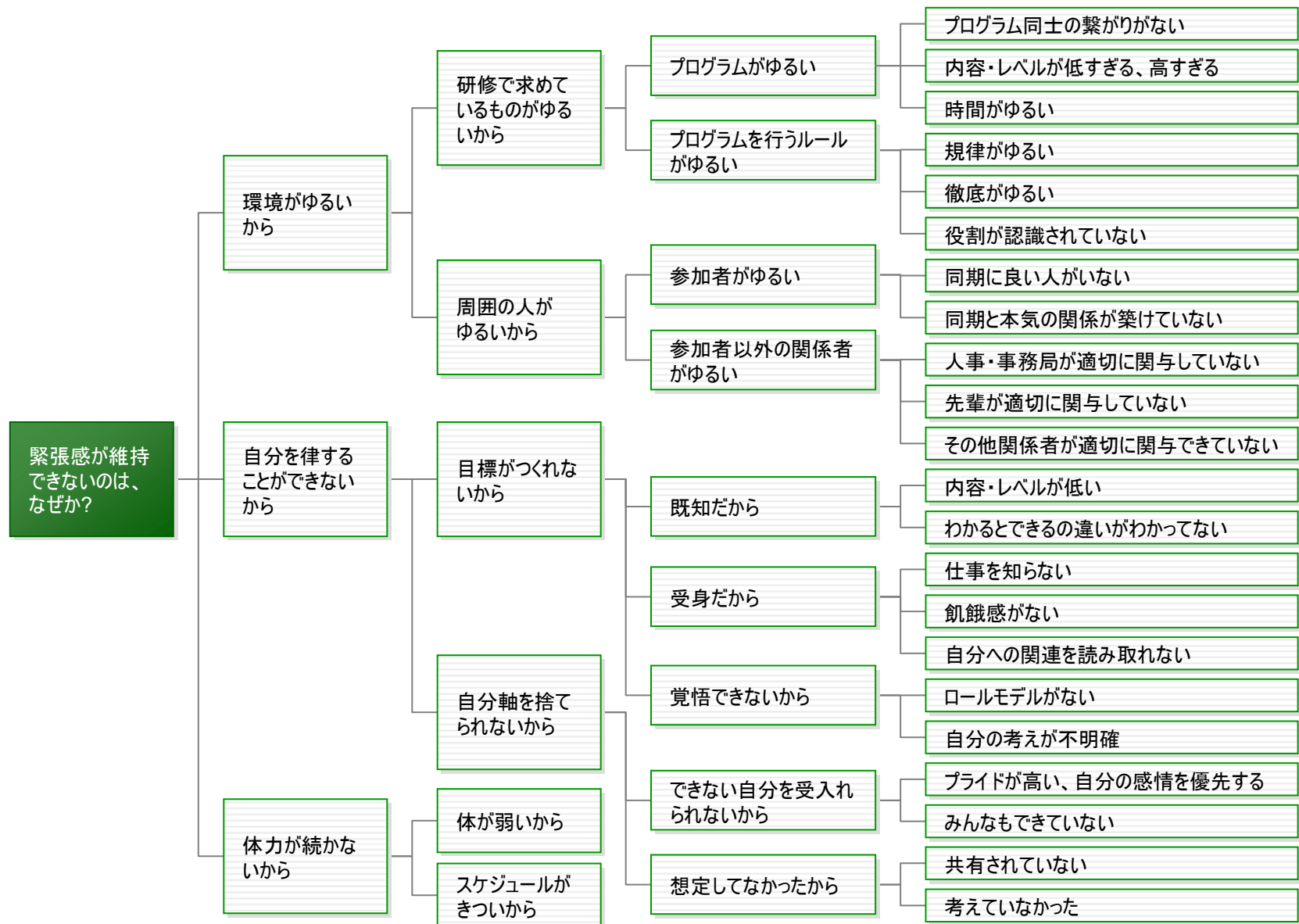
## 08年度の新入社員の傾向4\_マナー・日々の態度・行動について

- 見られている意識が低く、社会人としてのマナー・日々の態度・行動がなかなか定着し難い
- 定着のためには、しつこいくらいに人(先輩社員や人事の方)が関与していく必要がある
- 同じスタイルのプログラムを繰り返したり、緊張感を高め過ぎたりすると体調に異変を来たしてしまう。気力・体力も考えたプログラム構成にしていく必要がある

| 新入社員の傾向  | 起きていたこと  | 効果的な取組み   |
|--|--|---|
| <p><b>見られている意識が低い</b><br/>(マナーの大切さはわかっている)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 休憩時間はまるで学校のようにあり、携帯電話を持ち出す、ソファに深く座る、人に構わずタバコを吸う、つぶして寝るなど、人に見られている意識がない</li> <li>• 研修会場の外で集団になると学んだことを忘れてしまい、電車で大声、飲み会で大騒ぎ、通路で集団で固まるなど、自分達以外の周囲のことを考えられない</li> <li>• 大人数(80人)の研修では、参加していない人もいた</li> <li>• 仲間同士だと許せる範囲がどんどん広がってしまう</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 先輩社員を関与させ、社会人としての姿勢や態度を現場感覚で伝え、意識させる</li> <li>▶ 事務局の監視を強めたり、近隣の方の声をフィードバックするなど、強制的に意識させる</li> <li>▶ 1クラスあたりの人数を、講師・事務局の目の行き届くレベルにする</li> </ul> |
| <p><b>仕事の意識が、なかなか身につかない</b></p>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 座学が座学になってしまい、現場への応用がわからない</li> <li>• 仲良くなると、私語が多くなる</li> <li>• 学ぶのが仕事なのに、わからないことをそのままにする</li> <li>• 楽しいことが優先してしまい、時間内に仕上るという意識が薄れていってしまう</li> <li>• 配属先など気になることがあると、学びが素通りする</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 座学で学んだものが現場でどう活用できるのか、先輩社員から聞かせ、再度学びを振り返らせる</li> <li>▶ 1分1秒いくら払われているか計算させる</li> <li>▶ 仕事(研修)の全体像を示し、1つ1つの意味合いを関連付けしておく</li> </ul>              |
| <p><b>メリハリが利かない<br/>緊張感が維持できない</b></p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• メリハリの利かせ方がわからず、気持ちが張りすぎて、体調を崩してしまう</li> <li>• 気持ちが緩むと、戻すのに時間がかかり、途中途中で学生っぽさが出てしまう</li> <li>• 土曜日は(基本は休みであるため)体が休んでいる</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 同じような形態のプログラムを固めず、各種のものをミックス(座学と実習など)して構成する</li> <li>▶ 緊張感を維持できない理由(次ページ)をつぶす仕掛けを入れる</li> </ul>  |



## (参考)新入社員研修において緊張感を維持できない理由(チェックリスト)





## 08年度の新入社員の傾向5\_その他

- その他、08年度新入社員の傾向として、体力がない、身だしなみ/外見がおかしい、女性社員の变化、基礎知識が虫食い状態、一部に自己理解が進んでいないことが挙げられる
- 特に自己理解については、就職活動が軟化してきたことも原因の1つにあり、内定段階でカバーをしていくべきと思われる

| 新入社員の傾向                   | 起きていたこと  |
|---------------------------|--|
| 体力がない                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 今年は4月第1週目から体調不良を訴える人が増え始め、平気で休む(37度の発熱、ノドが痛いので病院、急に気分が悪くなり部屋を出る、目が痛いので早退など)</li> <li>• インフルエンザやおたふく風邪が蔓延し、プログラムの中止・変更・修正が余儀なくされた</li> <li>• 時間に間に合わなくても走らない、途中で歩いてしまう(特に男性は、線が細くて筋力がない)</li> </ul>          |
| 身だしなみ / 外見がおかしい (マナー以前の事) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 男性: 髪が長い(襟足が長い、前髪を目まで垂らす、無造作ヘア、髪が立っている)、ジャケットごと腕まくりする、靴下が白い・短い、シャツが出ている、アクセサリーをつけている、発表時にマイクの上部を握り、片足に比重をかけて斜めに立つなど</li> <li>• 女性: 髪の結び方は機能重視/おしゃれ重視、髪留めが自分本位、化粧が合わない、筆記用具入れがキャラもの、靴を脱ぐ、タバコを吸うなど</li> </ul> |
| 女性社員の变化                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 男性社員よりも頭がよいのは例年通りだが、発言や自己表現は控えめになった</li> <li>• 女性だけで集団をつくり、やたら騒ぎ立て、目に余る行動もする</li> <li>• 男性社員に対して、馴れ馴れしい態度をとっている</li> </ul>  |
| 基礎知識が虫食い状態                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 本をしっかり読んでいない。ロジカルシンキングなど中途半端に覚え、勘違いしている</li> <li>• 語彙が少ない、漢字を知らない、文章を書けない</li> <li>• 世間で起きていることを中途半端に知り、勝手に不安になっている(M&amp;A、企業破綻など)</li> </ul>  |
| (一部)自己理解が進んでいない           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自分がなぜこの会社に入ったのか、未だによくわかっていない</li> <li>• 自分がやりたいことがわからない / ちょっと興味を持ったことに固執してしまう</li> <li>• 目標を持っていない、目指す社会人像ができない</li> <li>• なぜ働くのか(就労観)は自然に身に付かない(一生働き続けることがわかっていない)</li> </ul>                             |

## 各社の新入社員導入研修の傾向

- 👉 2008年新入社員研修の傾向
- 👉 各社の導入研修
- 👉 うまくいっている企業の例



## 2008年度新入社員導入研修の傾向\_サマリ

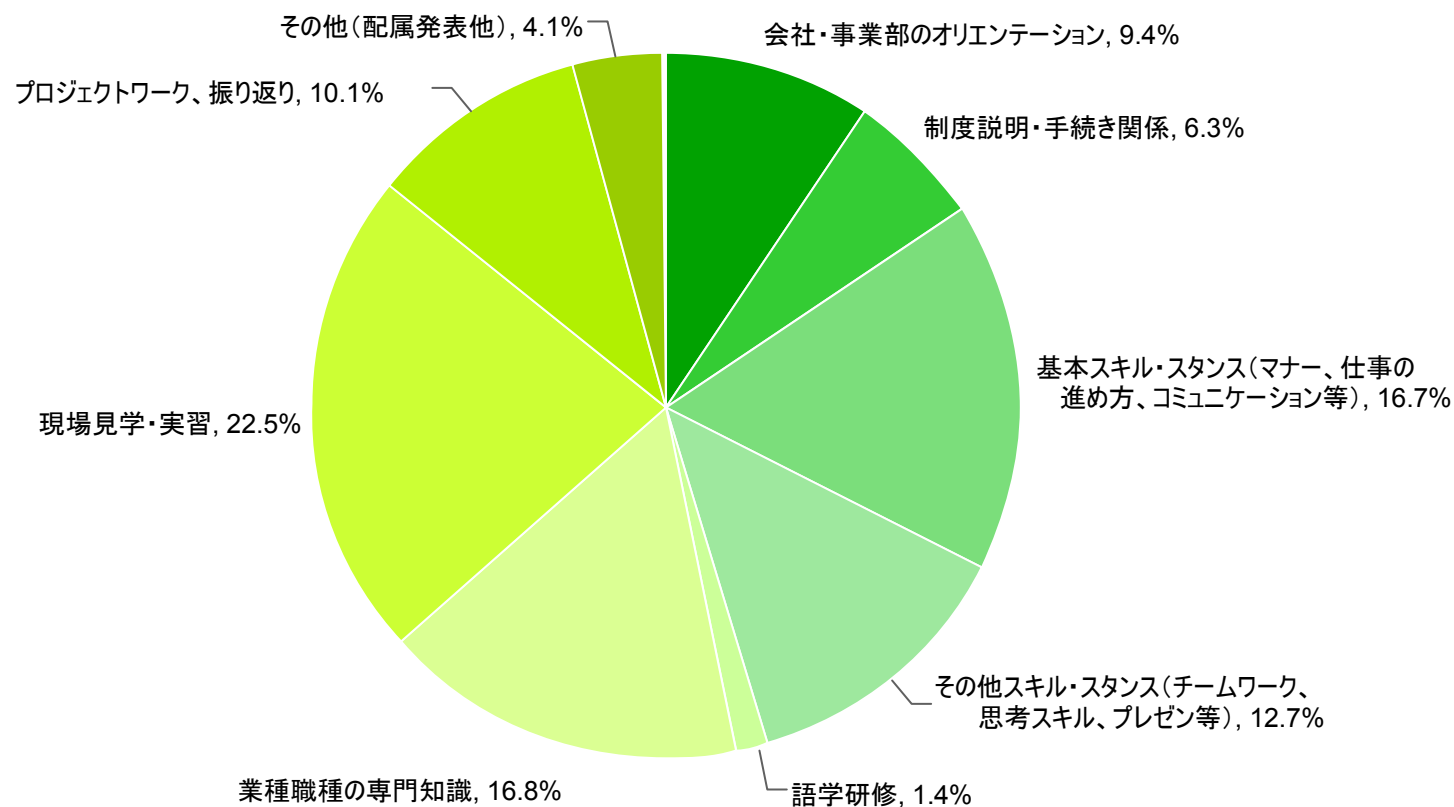
- 昨年度の大量採用の経験から「新入社員研修は丁寧にやった方がよい(例年より長く実施)」との見方が強まっている
- 導入研修中に先輩社員の関与を増やすことは、机上の知識だけでなく現場感覚のスキル・スタンスを学ばせることに効果をあげている

- 全体的に研修期間は、長くなる傾向にある。(30社平均で26.8日間) これは、「現場で育てる」だけでは十分に育たない現場の負担が大きすぎるというのが、大きな理由の1つに挙げられる
- 一方で、人事担当者以外の“現場の先輩社員の関与を増やす工夫”が必要との認識は高くなっている。会社 / 事業の説明・講義の担当を若手先輩社員が行うだけでなく、先輩同士のパネルディスカッション・懇親会の開催、研修の朝礼・終礼に先輩社員が入り「新入社員の学びのサポートをする」等の工夫が多く見られた
- プログラムの内容としては「会社説明」、「制度説明」、「マナー」、「仕事の進め方」等の基本知識・スキルに加え、「チームワーク」、「ロジカルシンキング」などをテーマにした研修も数多く実施された。実際に働いた体験がない新入社員がどこまで理解できる・考えられるかが一番の課題
- 本年導入された研修のうち、効果の高い研修は「合宿研修」、「プロジェクトワーク+振り返り研修」、「決算書の読み方」。逆に効果が限定的だったのは、「メンタルヘルス研修」、「キャリア研修」、「(ハードに感じすぎる)アクティビティ研修」



## 各社の導入研修について1: 導入研修の実施内容について(大手企業30社の平均値)

- 弊社でお付き合いのある企業さまから、規模の大きい順に30社をピックアップし、どのような研修にどれくらいの時間を割いているかを分析した
- 最も時間が割かれているのは「現場見学・実習」であり、導入研修期間中に現場を体験させる機会を増やしている(メーカーを中心に現場実習が増加しており、メーカーでなくとも現場見学、仕事実習は増えている)
- 次に「業種職種の専門知識」「基本スキル・スタンス」が多い。語学研修はTOEIC受験が殆ど





## 各社の導入研修について2: 研修の実施期間について

- 研修の実施期間は最も短い企業は1日(入社式のみ)、長期に渡ると10月までを導入研修期間(人事部育成部門が預かる期間)とする企業もある
- 30社平均では、26.8日間(営業日換算)であることから、GW前後で配属部門へ引き渡すのが平均的な期間と言える
- 製薬メーカーなどの例を除けば、業種による偏りはあまりなく、会社の考え方・スタンスによって期間が設定されている  
(以下は無作為抽出した企業)

(単位:日)

| 企業                                  | メーカー |      |     |     | インフラ |      | 金融   |      | サービス(Sier含む) |    |    |     |
|-------------------------------------|------|------|-----|-----|------|------|------|------|--------------|----|----|-----|
|                                     | A社   | B社   | C社  | D社  | E社   | F社   | G社   | H社   | I社           | J社 | K社 | L社  |
| ■ 会社・事業部のオリエンテーション                  | 2.5  | 3.5  | 2   | 1.5 | 4    | 3.5  | 1.5  | 1    | 3            | 2  | 2  | 1   |
| ■ 制度説明・手続き関係                        | 1.5  | 2    | 0.6 | 2   | 2    | 1.5  | 0.5  | 2    | 0            | 3  | 2  | 0   |
| ■ 基本スキル・スタンス(マナー、仕事の進め方、コミュニケーション等) | 1    | 6    | 2   | 5   | 4    | 2    | 3    | 2    | 7            | 5  | 4  | 3   |
| ■ その他スキル・スタンス(チームワーク、思考スキル、プレゼン等)   | 8.5  | 13.5 | 0   | 2   | 1    | 3    | 7    | 2    | 6            | 0  | 1  | 2.5 |
| ■ 語学研修                              | 1.5  | 6    | 0   | 0.5 | 0    | 0.5  | 0    | 0.5  | 0            | 0  | 0  | 0   |
| ■ 業種職種の専門知識                         | 8    | 3    | 0.4 | 1   | 6    | 2    | 28.5 | 14.5 | 6            | 13 | 4  | 0   |
| ■ 現場見学・実習                           | 13   | 1    | 1   | 42  | 15   | 2    | 1    | 14.5 | 0            | 6  | 11 | 0   |
| ■ プロジェクトワーク、振り返り                    | 1    | 1    | 1.5 | 0   | 3    | 3.5  | 4.5  | 4.5  | 7.5          | 3  | 0  | 1.5 |
| ■ その他(配属発表他)                        | 1    | 1    | 0.5 | 1   | 3    | 0.5  | 12.5 | 1    | 0.5          | 1  | 1  | 0   |
| 合計日数                                | 38   | 37   | 8   | 55  | 38   | 18.5 | 58.5 | 42   | 30           | 33 | 25 | 8   |



## 各社の導入研修について3: 導入して効果的だった研修について(人事教育担当者コメントより)

- ▶ 各社が2008年度に新たに導入した(あるいは復活させた)研修のうち、「合宿研修」、「プロジェクトワーク+振り返り研修」、「決算書の読み方」は、たいへん効果的であったとの声強い
- ▶ 「現場の先輩社員に導入研修で関与いただき、新入社員に現場感覚で学びを与えていくこと」の効果は昨年から挙げられており、合宿という形での関与は、これをより一層高める方法となった

### 1位 ▶▶ 合宿研修(現場の先輩社員を交えて)

- ▶ 合宿という隔離された場所で、寝食を共にしながら、好き嫌いを超えて人間と人間が共有していく機会は、学生の間を経験しておらず、非常によい場となった
- ▶ 数日間ずっと一緒に過ごす、いい格好ばかりはできないし、お互いに相容れない部分もたくさん見えてくる。ある意味、先輩も新入社員も素の自分を出さざるを得ないし、それを越えたところで深い話をしてくれる
- ▶ 合宿で雰囲気が一気に変わった。先輩から仕事についてじっくり聞かされて目の色も変わっているし、何より新入社員同士で注意し合うようになった。チームワークの意味がようやくわかったようだ

### 2位 ▶▶ プロジェクトワーク(アウトプットプログラム・表彰付き)+振り返り研修

- ▶ 導入研修のすべてのプログラムに関連したアウトプットテーマを設定しておき、新入社員にプロジェクト(仕事)として取り組ませた(テーマは、会社案内作成、内定者への新入社員研修紹介、未来のニュース、DNA発見など)
- ▶ インプットだけでなく、初めてのアウトプットに個人・グループで取り組むことで、これまで学んだ基本スキルを再度見直し、実践する機会となった
- ▶ グループメンバー同士で振り返りを行い、一人ずつ「よかったこと」「あなたへのアドバイス」をフィードバックし合うことで、これからの自分の目標設定がしっかり行えるようになった

### 3位 ▶▶ 決算書の読み方(ビジネスゲームではなく)

- ▶ 時事的に起きている業界や企業活動のニュース(M&A、合従連衡、企業破綻)の意味が、決算書の動きとともに初めて理解でき、社会・企業・事業を見る目を身につけることができた
- ▶ 加えて自社をよく知ることに、強い興味を持つようになる。ビジネスゲームのように遊びにならない
- ▶ お金の流れがわかることで、企業活動の全体像を捉える力が身に付き、中計説明、事業部紹介や現場訪問の際に理解が一層深まる



## 各社の導入研修について4: 導入したが効果は限定的だった研修について(人事教育担当者コメントより)

- ▶ 各社が2008年度に新たに導入した(あるいは復活させた)研修のうち、「メンタルヘルス研修」、「キャリア研修」、「(ハードに感じすぎる)アクティビティ研修」は、効果が限定的だったとの声が多い
- ▶ 新入社員に実感がわからないもの/わきにくいプログラムは、時間・人数などの環境を調整したり、内容を適切に作りこんだり、実施のタイミングを図るなどの工夫が必要となる

### 1位 ▶▶ メンタルヘルス研修

- ▶ 一昨年より、メンタル的な原因で早期退職する新入社員が出てきた。早期対策としてメンタルヘルス研修を実施したが、新入社員には実感がわかず、自分のタイプを知るくらいの効果にとどまった
- ▶ うつ病対策などを話したところ、返って恐怖心を与えたり、会社の仕事の与え方に誤解を招いてしまった
- ▶ ストレスについての正しい理解はできたが、「研修もストレスだ」とネタにしてふざけていた

### 2位 ▶▶ キャリア研修

- ▶ 短期的な成果を求めるのではなく、長い職業人生でしっかりキャリアを築いてほしいという意図で研修を実施した。しかし、自己分析が幼稚で、キャリア目標が全く書けないか、現実感が全くない目標を書く新入社員が多かった
- ▶ 配属も決まっておらず、この先の目標を書くことに意味を見出せない新入社員が多かった
- ▶ 「希望を言えば、会社が実現させてくれる」と勘違いする新入社員もいる
- ▶ キャリア=転職を想起する新入社員もあり、正しく意味を伝えるためには、プログラムの吟味・修正が必要

### 3位 ▶▶ (ハードに感じ過ぎる)アクティビティ型研修

- ▶ 体力的にも精神的にも厳しいアクティビティ研修は、“学びに落とし込めない新入社員”が結構出てしまった
- ▶ 特に先輩社員などが関わらず、新入社員だけでやらせたものは適当になってしまう。騎手のいない競走馬という感じ(=本気で走っても賞金がない)
- ▶ そもそも新入社員に体力がない。事務局側でハードさの限界が見えていなかった懸念がある
- ▶ しっかり振り返りをさせなかったこともあり、最後まで嫌な思い出・理不尽な体験として残ってしまった



## うまくいっている企業の例1:「各項目ごとに目標を設定する」(大手通信会社)

- ▶ うまくいっている企業では、新入社員が導入研修終了時点でどのような姿になっているかを「具体的な目標(ゴール)」として設定している
- ▶ その目標と研修プログラムをリンクさせることで、モレのない研修設計を意識している

| 項目          | 必要となる要素                      | 目標  | 研修プログラム                                  |
|-------------|------------------------------|---|--|
| 学生→社会人へ     | □ ビジネススキルを学ぶ                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>論理問題解決思考:</b><br/>物事を体系的に構造化して考える、本質の問題を発見する、解決策を立案する</li> </ul>  | ▶ 論理的思考、問題解決思考(2日)                       |
|             |                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>プレゼンテーション:</b><br/>自分の考えをわかりやすく、パワーポイントおよびフィジカル表現で伝える癖がついている</li> </ul>   | ▶ プレゼンテーション(2日)                          |
|             |                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>プロジェクトマネジメント:</b><br/>プロジェクトマネジメントの概要を知る、計画ができて、実行ができる</li> </ul>   | ▶ プロジェクトマネジメント(1日)<br>▶ 現場実習(5日)         |
| 学生→社会人へ     | □ ビジネススキルを学ぶ                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>現場の立ち振る舞い・プロとしての職業倫理:</b><br/>お客様が何を求めているか意識して行動する、会社の社会的責任を理解して行動する、能動的に行動する、やるべきことを最後まで責任を持って行動する、プロとして適切な服装・態度・言葉遣いを身につける、適切なタイミングで、適切な相手に報告連絡相談をする</li> </ul> | ▶ ビジスマナー(2日)<br>▶ 仕事の進め方-PDCAサイクル(2日)    |
|             | □ マインドセットを行う                 |   |  |
| 学生→企業人・組織人へ | □ 社内ネットワーク構築<br>□ 業務知識・スキル習得 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>商品知識:</b> 自社商品の知識がきちんとある</li> <li>● <b>業界知識:</b> 必要な業界知識がきちんとある。業界分析ができる</li> <li>● <b>お客様理解:</b><br/>お客様を理解している。お客様先のビジネスと自社ビジネスとのつながりを理解している</li> </ul>         | ▶ 各部講義(2日)<br>▶ 営業実習(5日)<br>▶ 生産工場見学(2日) |
|             |                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>チームワーク:</b><br/>チームのミッションを把握してメンバーと協働する、チームの中で自らの役割・責任を明確にする、チームパフォーマンスを優先する</li> </ul>   | ▶ チームビルディング合宿(3日)                        |
|             | □ 企業・組織を知る<br>□ 会社を知る        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>自社理解:</b><br/>自社の概要を理解する、自社のビジネスツールを理解する</li> <li>● <b>ビジョン理解:</b><br/>自社のミッション、ビジョンを理解している、CSRについて理解している</li> </ul>  | ▶ オリエンテーション(2日)                          |



## うまくいっている企業の例2:「プロジェクトワークに取り組ませる」(大手メーカー)

- プロジェクトワークは、導入研修全体を通じて、すべてのプログラムに関連したアウトプットを作成する仕事にグループで取り組み、研修で学んだ考動を実践・再確認させる
- テーマは、会社案内作成、内定者への新入社員研修紹介、未来のニュース、DNA発見など各社の目指す姿により様々
- 以下は「自社におけるプロフェッショナル人材とは?」に対する答えを、新入社員がアウトプットするプロジェクトワークの例。「プロフェッショナル人材」とは、「どんな要件を備えているのか」「どうしたら自分はプロフェッショナル人材に成長できるのか」について、導入研修の様々な機会を通じて掴み取ることで、求める人材を自ら理解するだけでなく、配属後の目標設定を行っていくことをねらう

### スタートアップ:

→ プロフェッショナル人材を  
考えてみる

### 中間チェック:

→ プロフェッショナル人材  
の要件を共有する

### 最終発表:

→ プロフェッショナル人材  
の定義と目標の発表

プロジェクトワーク:「プロフェッショナル人材とは」どんな人間か?

4月上旬



オリエンテーション

- ・ 導入研修の概要を知り、自分は「どんな機会から、何を学ぶのか」基本情報を押さえる
- ・ 基本情報から今の自分なりに「プロフェッショナル人材」を定義し、目指す



自社理解  
(歴史、企業理念、中計)

- ・ 自社のこれまでの歴史を知り、培われてきた思い、共通の考え方を知る
- ・ その上で自社が目指している方向を理解し、求められる「プロフェッショナル人材」とはどんな人間なのか、思考する



自社理解  
(人事制度等)

- ・ 自社で働く上でのルール(全員に共通する土台)を理解する
- ・ やるべきこと、やってもいいこと、やってはいけないことを理解し、「プロフェッショナル人材」のベースを作る

4月中旬



マナー/仕事の進め方

- ・ ビジネスを行うプロフェッショナルに共通する仕事で成果をあげるための必須の基本姿勢・スキルを学び、「プロフェッショナル人材」としての定石をマスターする



自社理解  
(事業部・仕事等)

- ・ 自社ビジネスの知識習得と疑似体験から、プロフェッショナル人材の仕事の流儀、成果の出し方を実感し、これまで考えた「プロフェッショナル人材」と現実をつなげ、自らの言葉を見つける



先輩社員からの話

- ・ 先輩社員と導入研修をともにし、自らの学びや気づきを共有する
- ・ その上で先輩社員から現場での経験やものごとの捉え方を聞き、「プロフェッショナル人材」の日々の思考・行動を深く考える

4月下旬



新入社員に期待すること

- ・ 自らで定義した「プロフェッショナル人材」が、トップの思い・言葉と共鳴しているかを確認する
- ・ 自らが「プロフェッショナル人材」になり、自社と成長していくことを決意する

プロジェクトワークとの関連性



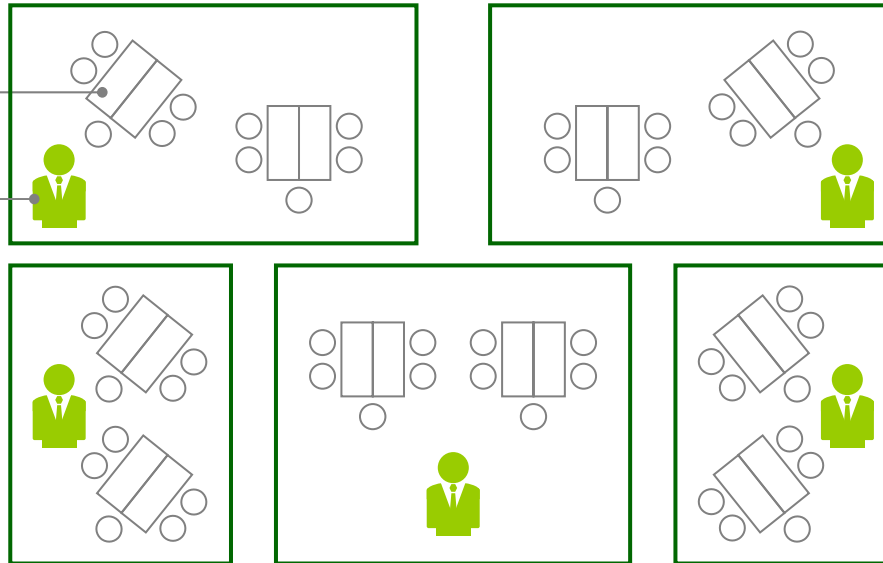
### うまくいっている企業の例3:「現場の先輩社員を関与させる」(大手サービス会社)

- “現場の先輩社員が導入研修に関与していく”ことで、新入社員が緊張感を維持し、学びを知識習得のレベルで終わらせず、「現場でどのように活用していくか」までも学び取っていくことができる
- 先輩社員は、「前に立って教える」のではなく、朝礼や終礼、またはプロジェクトワークでのグループディスカッションで「学びを振り返らせ、経験を語る役割」として設定していくのが効果的
- 先輩社員は入社3~10年目程度の場合が多く、世代ギャップが小さい間柄で関係構築できるため、新入社員に『働くスタンス』を刷り込むことができる

→ 1クラス50人、10グループで5名の先輩社員を関与させる場合

新入社員のグループ  
(5~6名が標準)

現場の先輩社員  
(2班程度を担当)



## まとめ ～ これからに向けて ～

- 👉 2009年度の新入社員研修の企画に向けて
- 👉 2008年度新入社社員のファーストキャリア育成に向けて

## 2009年度の新入社員研修の企画に向けて

- ▶ **集中力、緊張感を維持するために、様々なプログラムを組み合わせる**
  - 教室内の座学だけでなく、現場実習、現場見学、仕事体験、先輩交流などを組み合わせる
  - インプットだけでなく、アウトプットする機会（プロジェクトワークなど）も設ける
  - 条件が揃うのなら、ゴールだけ示し、新入社員に自由に任せてみることも、双方にとって大きな発見・成長がある
  
- ▶ **チームワークの大切さを意識させる**
  - 仕事は一人ではできない。仕事は、チームで行い成果を上げ続けることの意味と重要性を認識させる
  - チームワークが発揮できる時、できないときの自分の視点・行動をしっかりと考えさせる
  - 集団のために、自分が一歩踏み出すことの重要性を実感させる
  
- ▶ **現場の先輩社員を導入研修に関与させ、新入社員と先輩社員を一緒に育てていく**
  - 新入社員は先輩社員の生の声を欲しており、それが最大の研修教材となる
  - 先輩社員も新入社員を育てる経験を通じ、自分に対する成長感とリーダーとしての足がかりを得ることができる
  - 導入研修期間中の関与には、「辞令」を出してでも引っ張り出す会社もある
  - 配属後、先輩社員が自然な形でメンターの役割を担うことも期待できる
  
- ▶ **導入研修の締めくくりは、新入社員同士で振り返りとフィードバックを行い、学び合える絆を形成する**
  - 学んだことは自分にとってどんな影響を与えたのか、同期と振り返ることで再確認させる
  - 気持ちを許せる同期の仲間と本気のフィードバックを行って、自分の強みと弱み、そして可能性を再認識させる（自己理解を深める）
  - 現場配属後の感情やモチベーションの上下を発散するためにも、配属後につながる緩やかな同期ネットワークを築いておく

## 2008年度新入社社員のファーストキャリア育成に向けて

### ▶ 配属1年後くらいに心の許せる仲間と、本気でフィードバックし合い、経験を学び・成長に変える機会を持つ

- 同期は自分が唯一心を許し、裸になり、厳しいことでも伝え受け入れられる仲間になっている
- いろいろなことを感じる1年間を終えたところに「自身の振りかえり」を行い、さまざまな出来事を「成長」として捉えられる機会を持つことで、“ここにいることの意義”をしっかりと捉えられる
- 同期同士で互いから学びあう機会は、新入社員卒業(=役割変化)というタイミングからも有効に機能する

### ▶ 周囲(上司・先輩)とのコミュニケーションを支援する

- 新入社員が学ぶのは、周囲の上司・先輩との仕事を通じたコミュニケーションから
- ただし上司・先輩もコミュニケーションの壁を感じる傾向にあり、この壁をできる限り下げてやるのが効果的
- OJT関係はもちろんのこと、先輩・新入社員それぞれに対する研修やメッセージの交換を様々な形でサポートし、自然に共育関係が形成できるような働きかけが重要となる(OJT面談、上司からの手紙など)

### ▶ 会社に対するロイヤリティを感じたり、働くことの意義を考える機会には積極的に参加させる

- 採用活動や内定者へのフォローアップ、メンター活動に参加し、“自社を教える・伝える”経験を持つ
- 第三者的な立場である、人事部や採用スタッフとの確認面談を行い、視点を変化させる機会を持つ
- ロイヤリティや仕事の意義を再確認する研修を実施する など

## [参考] 各調査機関のデータ

- 👉 平成20年新入社員のタイプ
- 👉 新入社員の就労意識
- 👉 新入社員の会社や社会に対する意識調査
- 👉 新入社員意識調査



## 平成20年新入社員のタイプ(社会経済生産性本部発表)の考察

- (財)社会経済生産性本部により、平成20年新入社員のタイプは「カーリング型」新入社員と命名された
- 記述には「就職は楽勝」とあるものの、当の新入社員の多くは、「就職活動はそれなりにがんばった」と思っている。楽勝だったのは事実なのに、面接模擬やテスト対策を行っているため、多くの人がそれなりに「努力した」と思っているのが現実
- また、「自分の将来は自分の努力で切り開いて行く」新入社員の意思是、ぼんやりしていたり勘違いを起こしていることが多いため、新社員の間は徹底的に関わって教え込み、意思を考えるためのベースを形成していくことが、現場のOJTに求められる

### 「カーリング型」新入社員

- 冬期オリンピックでおなじみになったカーリング、新入社員は磨けば光るとばかりに、育成の方向を定め、そっと背中を押し、ブラシでこすりつつ、周りは働きやすい環境作りに腐心する。しかし、少しでもブラシでこするのをやめると、減速したり、止まってしまったりしかねない
- また、売り手市場入社組だけに会社への帰属意識は低めで、磨きすぎると目標地点を越えてしまったり、はみだしてしまったりということもあるだろう。就職は楽勝だったかもしれないが、サブプライムローンの問題等の影響により経済の先行きは一気に不透明になった。これからは波乱万丈の試合展開が予想され、安心してはられない。自分の将来は自分の努力で切り開いていくという、本人の意志(石)が大事になろう

\* カーリングはストーンと呼ばれる円形の石を、氷上約40メートル先の的(ハウス)に向かって、相手チームと交互に投げ合い得点を競う競技。冬季オリンピックにおける日本女子チームの活躍によって注目された



※ 平成20年3月26日社会経済生産性本部発表資料より抜粋



## 新入社員の就労意識(社会経済生産性本部発表)の考察

- (財)社会経済生産性本部による、平成19年の新入社員の就労意識は「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」がTOPとなった
- 8位「面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない」には、昨今の“自分が好きな楽しい仕事がしたい”という傾向の強まりを反映しており、企業には“仕事の意義をしっかり感じてもらう努力”が求められる
- 13位「上司・先輩などは勤務時間以外はつきあいたくない」は支持されず、とにかく上司、先輩とはよい関係をつくり、職場に馴染んでいきたいという思いが強まっている

| 順位  | 就労意識                               | 支持率   |
|-----|------------------------------------|-------|
| 1位  | ・ 仕事を通じて人間関係を広げていきたい               | 95.4% |
| 2位  | ・ どこでも通用する専門技能を身につけたい              | 93.1% |
| 3位  | ・ 社会や人から感謝される仕事がしたい                | 92.9% |
| 4位  | ・ これからの時代は終身雇用ではないので、会社に甘える生活はできない | 85.6% |
| 5位  | ・ 高い役職につくために、少々の苦労はしても頑張る          | 79.4% |
| 6位  | ・ 仕事を生きがいとしたい                      | 73.6% |
| 7位  | ・ 仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる            | 64.9% |
| 8位  | ・ 面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない           | 55.5% |
| 9位  | ・ いずれリストラされるのではないかと不安だ             | 38.8% |
| 10位 | ・ 職場の上司、同僚が残業していても、自分の仕事が終わったら帰る   | 37.2% |
| 11位 | ・ 仕事はお金を稼ぐための手段であって、面白いものではない      | 31.1% |
| 12位 | ・ いずれ会社が倒産したり破綻したりするのではないかと不安だ     | 22.8% |
| 13位 | ・ 職場の同僚、上司、先輩などは勤務時間以外はつきあいたくない    | 22.1% |

※ 平成19年6月27日社会経済生産性本部発表資料より抜粋



## 新入社員の会社や社会に対する意識調査(日本能率協会発表)の考察 ~その1

- (社)日本能率協会では、平成20年の新入社員を「安定優先・きずな型」新入社員と命名した
- 2008年は安定志向が強まる中、会社に長くいるために「会社の雰囲気がいよ(合う)」かどうかを重視して企業を選んできた
- またそのためには、「就職した会社の雰囲気(風土)に早く溶け込みたい、という意識が強く、飲み会や社内運動会といった機会にも積極的に参加する意向が伺えた。ただし社員寮の活用はランク外となった(=住居での時間は絶対に自分のために、という意識)

### 就職活動~入社における、企業の選択基準(15項目から1つ選択)

| 順位 | 就職活動にあたって、会社を選ぶ基準としていたこと | 今の会社への入社を選択した理由          |
|----|--------------------------|--------------------------|
| 1位 | ・自分のやりたい仕事ができる業種(31.2%)  | ・雰囲気がよい会社(25.1%)         |
| 2位 | ・自分のやりたい仕事ができる職種(21.4%)  | ・自分のやりたい仕事ができる職種(10.7%)  |
| 3位 | ・雰囲気がよい会社(10.0%)         | ・自分の能力を伸ばすことができる会社(9.7%) |
| 4位 | ・自分の能力を伸ばすことができる会社(8.2%) | ・自分のやりたい仕事ができる業種(9.3%)   |
| 5位 | ・業績が安定している会社(7.2%)       | ・とにかく自分を採用してくれる会社(7.4%)  |

### 上司・先輩との人間関係構築のために有効だと思う方法(7項目から当てはまるものをすべて選択)

| 順位 | 上司との人間関係を築くために有効だと思うこと          | 先輩との人間関係を築くために有効だと思うこと          |
|----|---------------------------------|---------------------------------|
| 1位 | ・飲み会への参加(88.8%)                 | ・飲み会への参加(89.2%)                 |
| 2位 | ・社員旅行(70.4%)                    | ・昼食を共にする(73.5%)                 |
| 3位 | ・昼食を共にする(52.0%)                 | ・社員旅行(71.3%)                    |
| 4位 | ・運動会(50.1%)                     | ・運動会(55.9%)                     |
| 5位 | ・休日に仕事以外で集まる(レクリエーションなど)(28.5%) | ・休日に仕事以外で集まる(レクリエーションなど)(51.9%) |

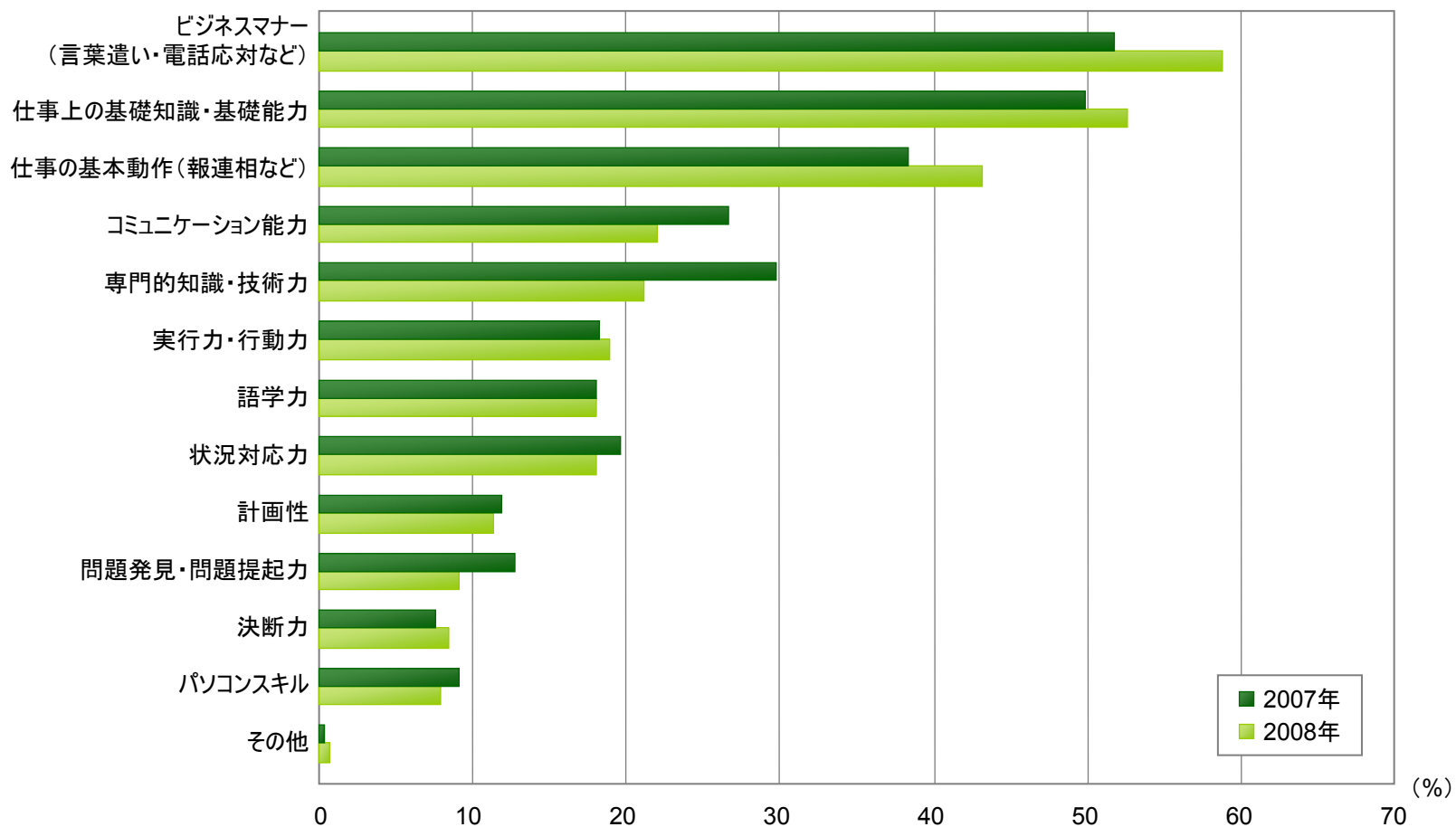
※ 平成20年4月23日(社)日本能率協会発表資料より抜粋



## 新入社員の会社や社会に対する意識調査(日本能率協会発表)の考察 ~その2

- 新入社員にとっては、入社3年目までは、専門性よりも「マナー」や「仕事の基礎知識」といった“社会人の基本”を身につけられることが重視されている
- 専門的知識・技術力は低下傾向にあり、じっくり腰を据えてキャリアアップしていきたい、という思いが強まっている

入社3年目までに身につけておきたい能力・スキル (3つまで選択可能)



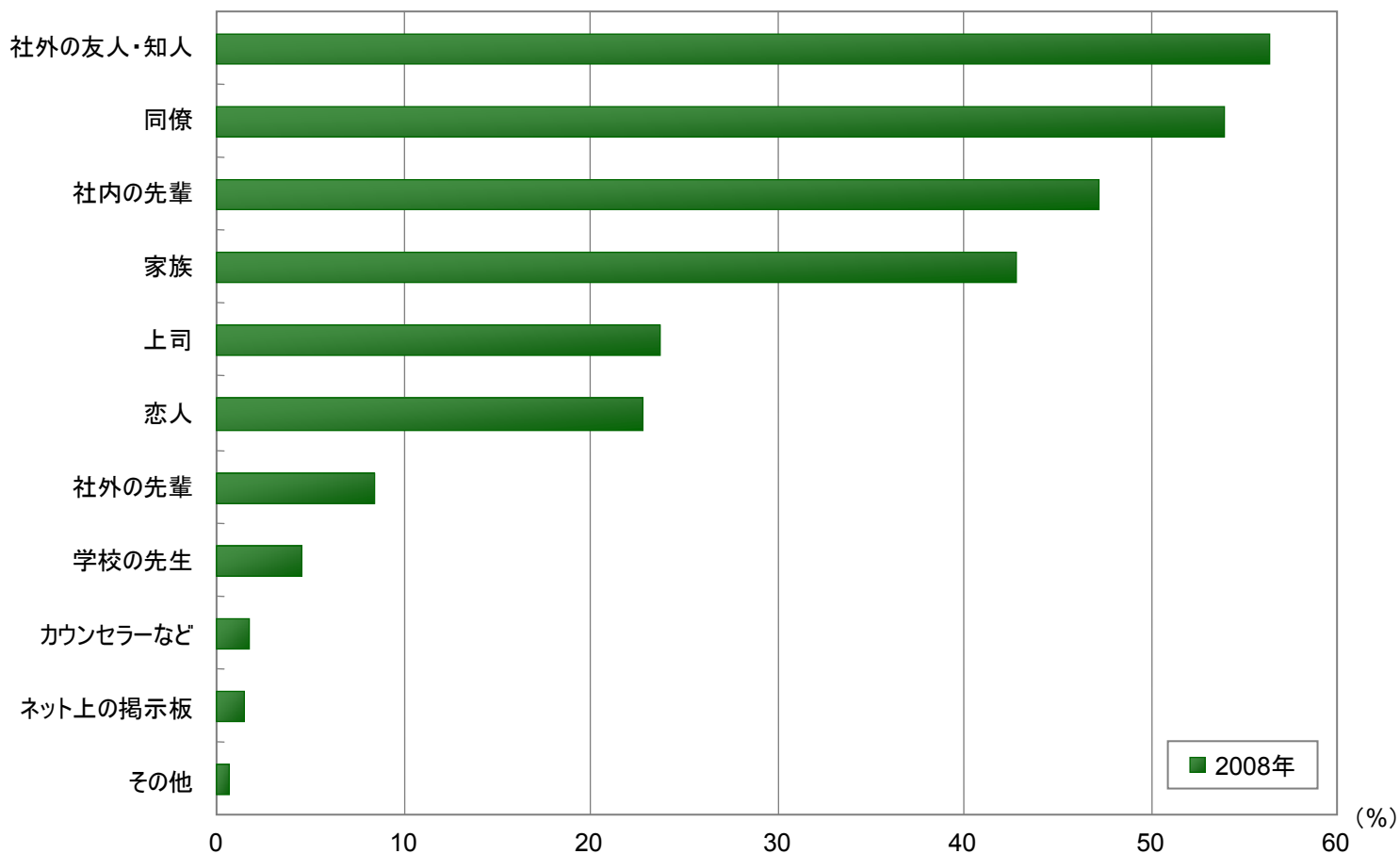
※ 平成20年4月23日(社)日本能率協会発表資料より抜粋



## 新入社員の会社や社会に対する意識調査(日本能率協会発表)の考察 ~その3

- 新入社員が仕事や職場の悩みを相談したいのは、「社外の友人・知人」次いで「同僚」という回答が多い
- 本来、社内のことは社内の先輩・上司とじっくり話してほしいところだが、入社時点では社外のネットワークを重視している
- 配属後、上司・先輩と、どのような関係を構築していけるかが鍵となる

仕事や職場の悩みを誰に相談したいか (3つまで選択可能)



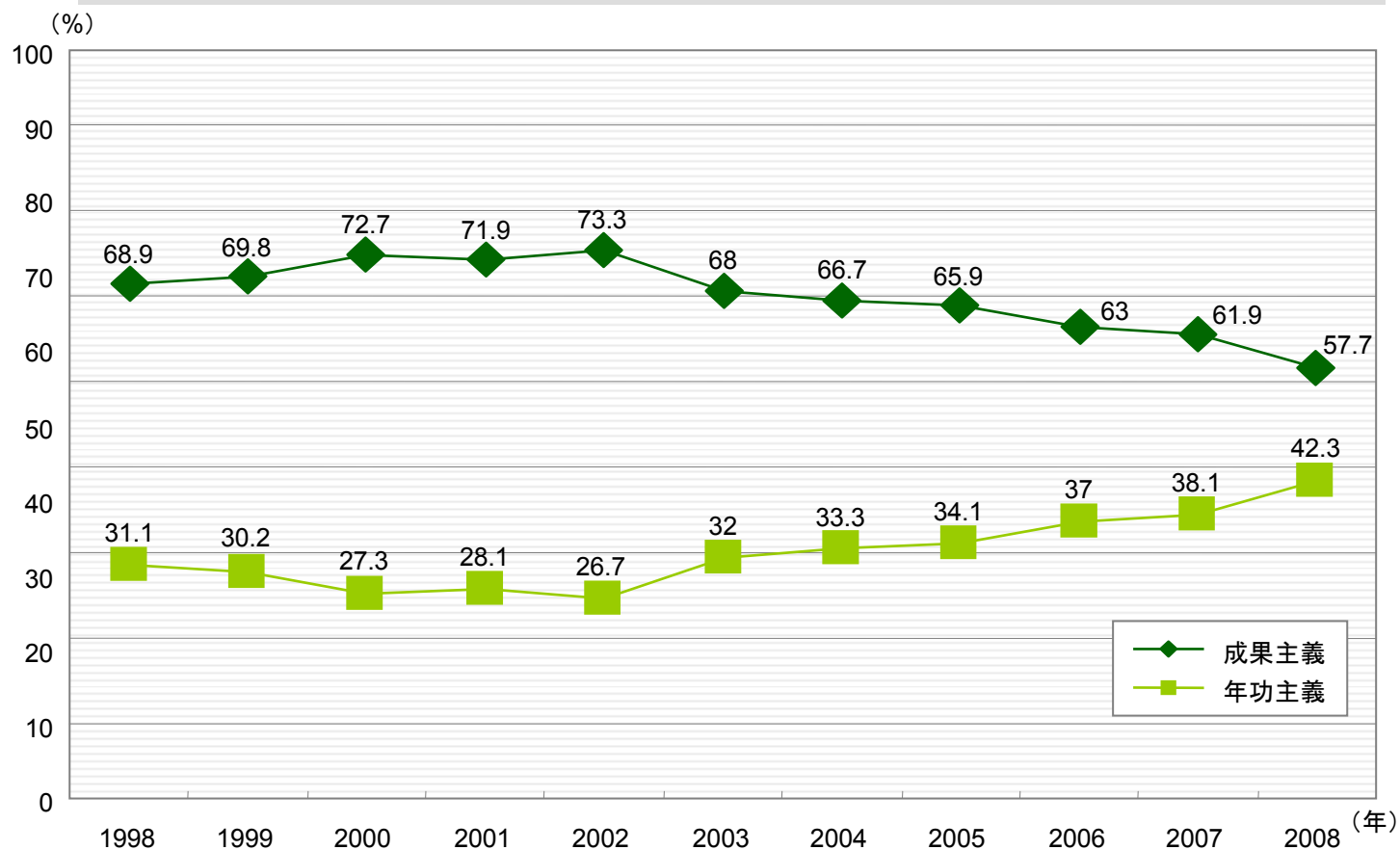
※ 平成20年4月23日(社)日本能率協会発表資料より抜粋



## 新入社員意識調査(社会経済生産性本部):「成果主義か年功主義か」の考察 ~その1

- 処遇に対して、成果主義(業績・能力主義的な給与体系)を希望する回答は初めて6割を下回り、また年功主義(年齢・経験を重視した給与体系)は初めて4割を上回った
- 「長い続けることで会社も生活も上手にやっていきたい」という、安定志向が強まっている

あなたが望む給与体系は、成果主義(各人の業績や能力が大きく影響する給与システム)か、年功主義(業績や能力よりも、年齢・経験を重視して給与が上がるシステム)か(どちらか1つを選択)



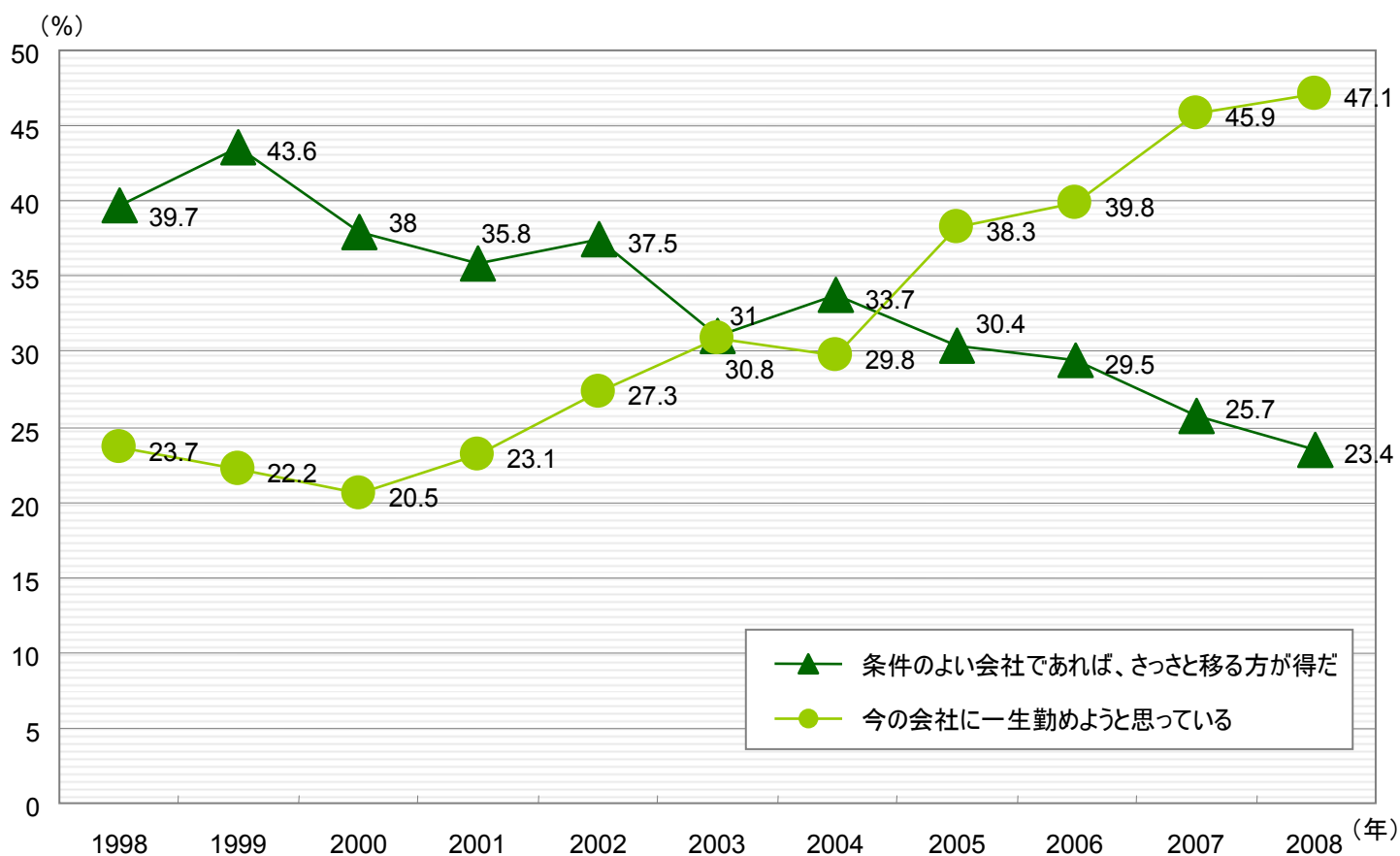
※ 平成20年4月23日社会経済生産性本部発表資料より抜粋



## 新入社員意識調査(社会経済生産性本部):「転職、勤続について」の考察 ~その2

- 転職・勤続に関して、「条件のよい会社があれば、さっさと移る方が得だ」とする回答が過去最低の23.4%となり、「今の会社に一生勤めようと思っている」とする回答は過去最高の47.1%となった
- できる限り今の会社で長く働きたい傾向が強まっており、入社当初での早期退職を誘引する要素は小さいといっている

条件のよい会社であれば、さっさと移る方が得だ、今の会社に一生勤めようと思っている (それぞれYes / No)



※ 平成20年4月23日社会経済生産性本部発表資料より抜粋

[参考]  
株式会社ファーストキャリアのご紹介



## 株式会社ファーストキャリア 会社概要

商号

株式会社ファーストキャリア(FIRST CAREER, Inc)

設立

2006年8月28日

資本金

4,000万円

本社所在地

〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿4-6-1 恵比寿MFビル4F

事業内容

ファーストキャリア構築期人材の成長支援、プロフェッショナル化支援

お問合せ先

電話: 03-3440-0013 FAX:03-3440-0014 E-mail: info@firstcareer.co.jp

URL

<http://www.firstcareer.co.jp>

役員

|         |       |      |       |
|---------|-------|------|-------|
| 取締役会長   | 松川好孝  | 執行役員 | 岩田徹   |
| 代表取締役社長 | 若鍋孝司  | 執行役員 | 藤村優香理 |
| 社外取締役   | 落合文四郎 | 監査役  | 大橋 秀夫 |

ミッション

### 人の成長を偶発から必然に変える

- 人の成長は、経験の積み重ねだけでなく、よき出会いやよき失敗など、Keyとなる要因が引き金となり、表出する
- しかしそのようなKeyとなる要因の多くは、偶発的に発生する
- ファーストキャリアの存在意義はこの要因を、偶発的なものではなく、必然的に発生させるソリューションを提供し続け、社会を活力にあふれたものに変えることである

4つの約束

### 「ファーストキャリア構築層」に対して、誰よりも深く理解している存在になります

- 若手の教育のことならファーストキャリアにお声かけいただければ、すべて解決します
- 「本質的」かつ「ユニーク」な育成手法を常に探究し、ご提供できる存在になります
- 大切な人材育成の企画から実行まで、安心して任せて頂けるような体制を作ります。お客さま企業の社内人材と社外人材の役割分担を最良の組み合わせを設定致します。また、品質を維持しながら、大人数(1クラス80人以上)での実現を可能とします
- 「人の成長を偶発から必然に変える」ことで、「若者が変われば社会全体が変わる」未来を希求します