

各位

アルー株式会社  
(コード番号：7043 東証マザーズ)

## 2021年度新入社員における 自己成長力支援サービスの結果レポート（8月版）発行のお知らせ



人材育成データ・機械学習技術等を活用した、社会人向け教育サービスの提供を行うアルー株式会社（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：落合文四郎、証券コード：7043、以下：当社）は、このたび、2021年度新入社員における自己成長力支援サービスの結果レポート（8月版）を発行しましたのでお知らせします。

### ■自己成長力支援サービス 概要

新入社員向けのオンボーディング・サーベイかつ、新入社員とOJTトレーナーの1on1面談支援システムである「自己成長力支援サービス」とは、配属後の新入社員を対象とした、職場での「経験から学ぶ」ことを支援するWebサービスです。

「AI×教育による個別最適化の指導を実現し、新入社員の育成成果にこだわる」という開発思想のもと、新入社員が実施する振り返りやOJTトレーナーによる振り返りに対するアドバイスをシステム上で管理、新入社員の状態や成長度合い等を可視化することで新人研修実施後のさらなる成長をサポートします。

### ■調査背景

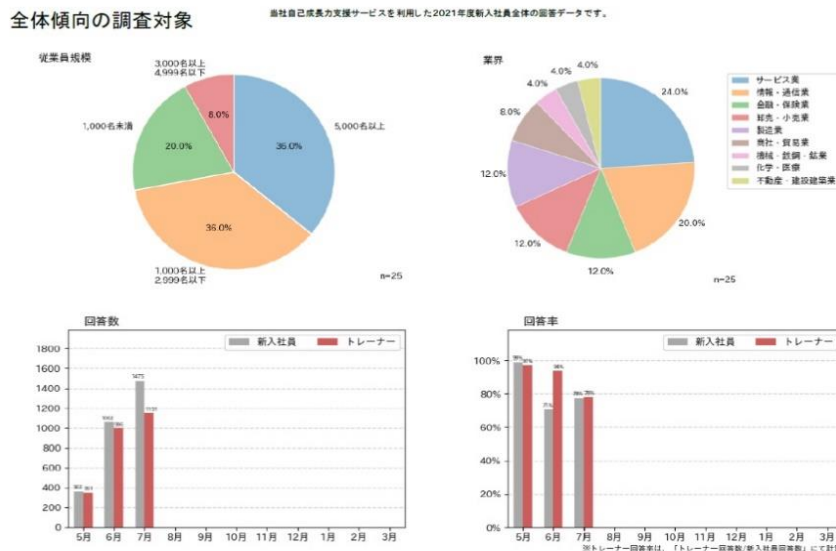
OJTトレーナーや人事担当者にとって効果的な施策の立案に欠かせないのが実態把握です。

当社は、その実態把握の参考にしていただくことを目的に2019年度より本調査を開始し、それ以降、調査結果に基づく可視化されたレポートを提供しています。OJTトレーナーや人事担当者へ調査結果を提供することで、配属後の新入社員の成長変遷やつまづきポイントの把握を推進し、状況に応じた柔軟な対応をサポートします。

現在、新型コロナウイルス感染症の影響で先行きが不透明な状況が続く中、新入社員に対する一層きめ細かいフォローが求められています。当社は、今後も配属後の新入社員のフォロー施策に必要な情報提供に努めてまいります。

## ■調査対象

2021年5月～2021年7月の期間に、当社自己成長力支援サービスを利用した2021年度新入社員とそのOJTトレーナー



## ■調査結果要約

### ● 配属後の新入社員の成長変遷

- 5～8月は、「組織適応期」です。新入社員は、配属後に直面する「従来の想像とは異なる組織の実態」や「何もわからない自分」を受け入れることで、自分にできることとできないことを認識し、周囲に対し能動的に教えを請うことを通して組織（チーム）に馴染んでいきます。そしてこの過程により、新入社員は著しい精神的成長を遂げることができます。
- 新たな環境に身を置き業務をこなしていく経験から次の段階に進むのに必要な資質を身につけます。
- 先輩社員に教わったことの理解度を自ら確認し、不明点があれば躊躇せず質問できるようになることで、今後の適応や成長がスムーズになるでしょう。

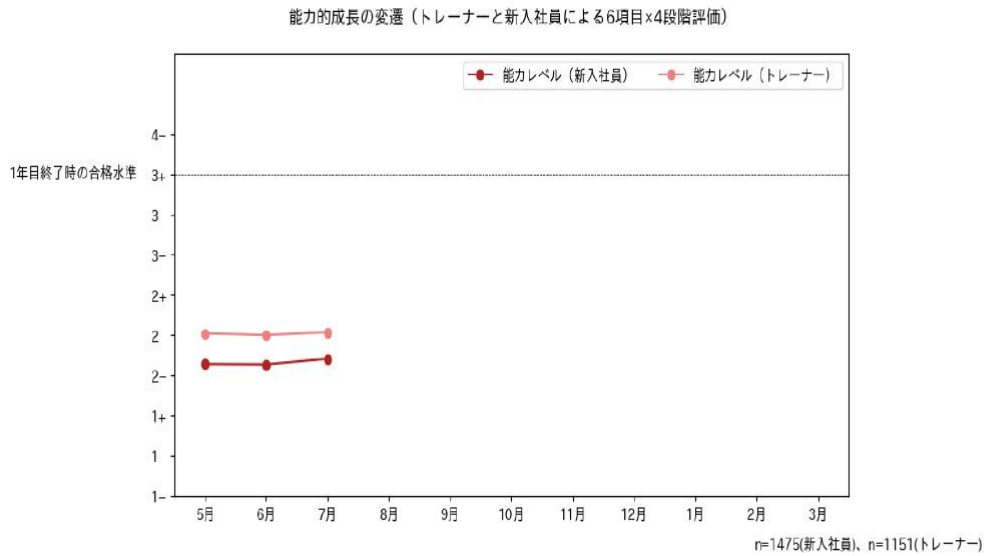
配属後の新入社員の成長ステージ※（配属が5月の場合）

	組織適応期 (5～8月)	ビジネス適応期 (9～12月)	戦力化・充実期 (1～3月)
	組織(チーム)に 馴染む時期	本格的に業務を担当し、 顧客視点や目的意識を築く時期	業務の質が安定し、 成長実感を持つ時期
新入社員の 心理状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>配属への期待と不安</li> <li>わからないことばかり</li> <li>業務や組織が入社時の期待と異なり、ショック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務に慣れる</li> <li>責任感と自信が芽生える</li> <li>過信して大きなミスをする</li> <li>モチベーションが下がる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームの主メンバーとして仕事を任せられ、自身を持つ</li> <li>後輩に教えられるか不安</li> <li>今後のキャリアに対する不安</li> </ul>
業務 イメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>タスク単位で業務手順を覚える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>イレギュラー対応</li> <li>業務難易度が上がる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マルチタスク</li> <li>新しい仕事</li> </ul>
この時期の 成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分ができていることと、できていないことを自覚する</li> <li>わからないことはすぐ確認する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の全体間や影響範囲を理解し始める</li> <li>業務の目的を理解する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な判断基準を持つ</li> <li>1年の成長実感を持ち、仕事のやりがいを実感する</li> </ul>
この時期に 伸びる力	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神的成長</li> <li>経験学習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力的成長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力的成長</li> <li>経験学習</li> </ul>

アルー株式会社「新入社員における自己成長力支援サービスの年間レポート」、配属後の新入社員は1年でどのように成長するのか、2020年6月15日/2021年7月12日公表

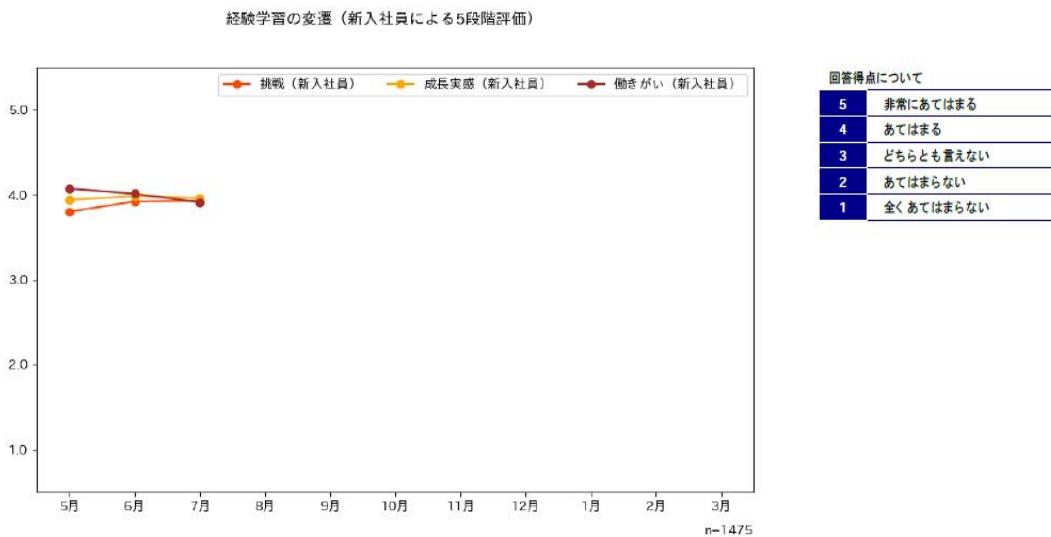
● 能力的成長の変遷

- レベル2（支援があれば業務を推進できる）と回答した割合の平均は、前月比ほぼ横ばいです。（トレーナー+0.07%、新入社員+0.14%）



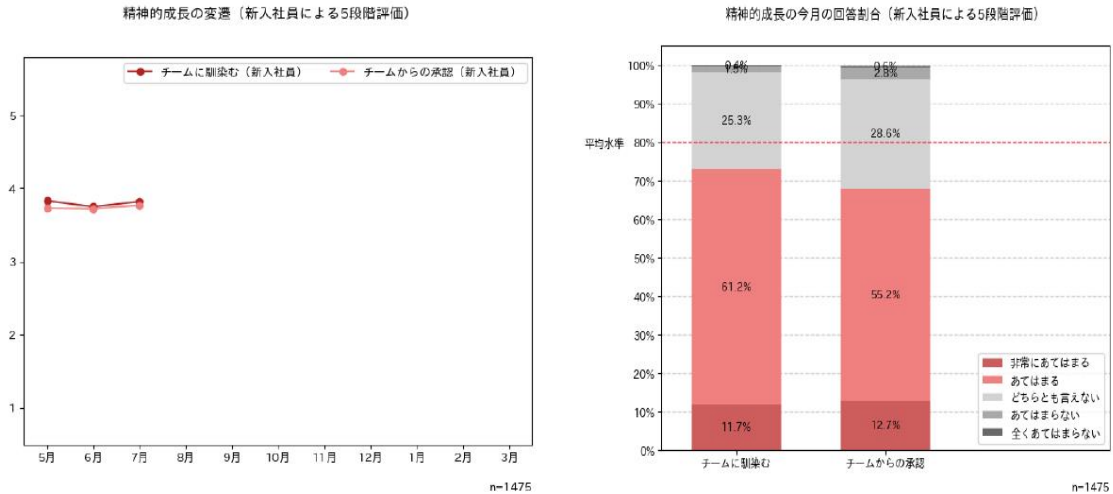
● 経験学習の変遷

- 主な項目「挑戦」「成長実感」「働きがい」のうち、「働きがい」は前月比やや低下しました（-0.10%）。他の2項目は、横ばいです。



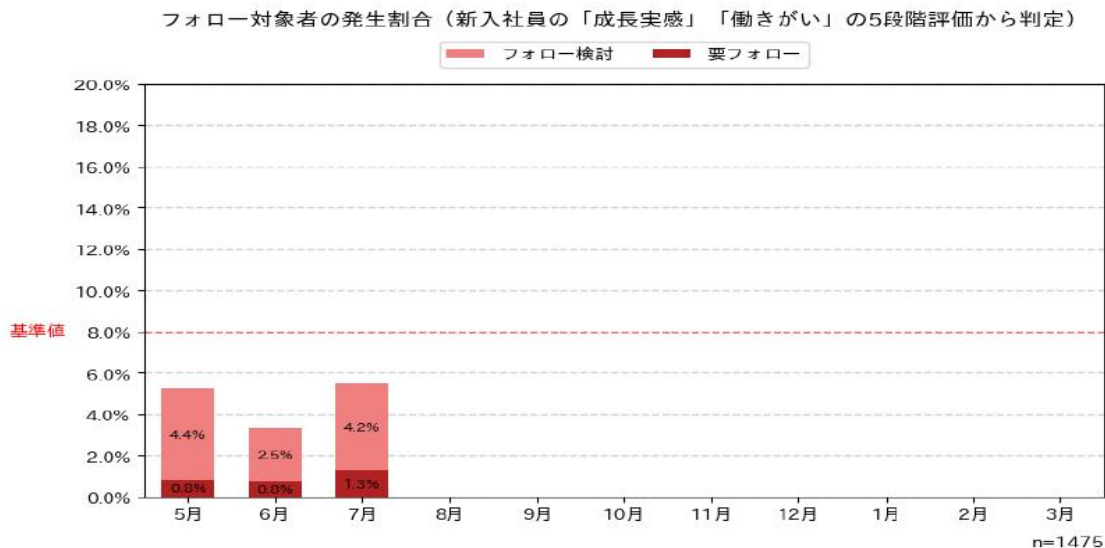
● 精神的成長の変遷

- 「チームに馴染んでいる」「チームからの承認が得られている」と回答した割合は、ともに前月比ほぼ横ばいでした。組織適応まであと一歩といえるでしょう。



● 2021年7月のフォロー対象者の割合

- 前月に比べ上昇しています。フォロー対象者の割合は、昨年同月比やや高くなっています（去年は約5%）。人事管理画面を見ていただき、同じ新入社員が2か月連続で判定されている場合は、個別のフォローを推奨します。



■ 育成成果にこだわるアルー

育成の成果にこだわるからこそ、当社は、研修期間だけで受講生との関わりを終わらせるのではなく、配属後の成長までを視野に入れ、受講生の行動変容を今後も支援して参ります。

以上

※全ての調査結果は、お問合せフォームよりご請求可能です。

[https://www.alue.co.jp/\\_service/aluedownload/#a1](https://www.alue.co.jp/_service/aluedownload/#a1)

<本件に関するお問い合わせ先>

アルー株式会社 コーポレート部企画広報グループ

TEL：03-6268-9791 Mail：[info@alue.co.jp](mailto:info@alue.co.jp)