

今年の新入社員は「ヤジロベエ型」。 バブル崩壊と共に成長し、 何よりも周囲とのバランスを重視。

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、中堅・中小企業を中心とした2014年度の新入社員(396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』を実施いたしました。その結果についてご報告いたします。

知能+性格・価値観テスト『3E-IP』2014年度新入社員受験結果報告

【ヤジロベエ型の特徴】

周囲に合わせることが得意。初めて会った人同士でも、それなりに打ち解けることが出来る。ただ本音での深い関わりを避けるため、最低限の付き合いに留まる傾向は強い。出る杭にならぬよう、周りとのバランスをいかに取るかを重視する。

知らないことへの興味関心は薄く、自分で新しいことを始める姿勢は弱い。ただ要領も良く真面目なため、与えられた仕事は、実直に無難に取り組む。あくまでも無理をしたり、自分が前を先導するのではなく、周囲を調整して、個々の強みを結集しようとする。0から新たなものを生み出すよりも、既存の情報を整理してまとめるのが得意。興味のある分野においては、継続力を発揮。

働き方については、仕事を最優先にすることはない。あくまでもプライベートを成立させるための仕事である。また周囲からの評価を気にするあまり、失敗を極端に避け、正解が分かってからでないと動けない。一歩前に出られるよう、先輩が手本を見せる必要がある。ギリギリのバランスで立っているため、強い叱咤は倒れてしまう危険性もあるので、注意が必要。



本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本

<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 : 03-3342-4506 FAX : 03-3342-4507 MAIL : en-press@en-japan.com

2014年度新入社員の時代背景

標準的には、バブルが崩壊した1991年に生まれ、失われた20年と共に成長。一度も好景気を経験していない。小学校入学直後から、携帯電話によるネット通信が普及。小学校5年生の時にゆとり教育がスタート。自主性を伸ばし、自分で考える力を養うことに主眼を置いた教育を受けて育つ。

中学生時代は新興ネット企業が相次いで生まれ、ネットバブルと呼ばれるも、ホリエモンや村上ファンド事件を経て「出る杭は打たれる」という印象を持った可能性がある。また学校裏サイトもメディアで話題となり、目立つのではなく、空気を読むことが大事（※1）とされてきた。高校生時代は相次ぐ首相の退陣など、政治の機能不全を目の当たりにし、リーマンショックが起きるなど、暗い話題が続く。大学1年生の時に東日本大震災を経験。社会貢献への意識が強い（※2）。

（※1）文化庁「平成20年度 国語に関する調査」より

（※2）厚生労働省「若者の意識に関する調査2013」より

項目別の前年差異

●エネルギー量低下

エネルギー量をはかるすべての項目において前年を下回った。

特に「競争性」「野心性」の低下が著しく、周囲を出し抜いてでも出世したい。という意欲が低いことが想定される。ほどほどで良いと考えがちで、自ら行動を起こすパワーに乏しい。

●協調性、対人調和力上昇

周囲の空気を読み、場を壊すことのないように、円滑なコミュニケーションをとることが得意。気の合う仲間と協力して、物事をつくり上げることが好き。

一方、「意思伝達力」が低下していることから、本音でぶつかり合うことは避け、自分の意思を明確に表現することが苦手だと想定される。また例年通り「評価・評判」へのストレス耐性も低いいため、自分がどう見られているかを気にしがち。そのため、先輩・上司等が新入社員に指摘をする際は、配慮ある接し方が必要。

●プライベート優先の安定志向高まる

キャリアタイプ指向性において、前年より「経営幹部志向」が低下し、「安定志向」「私生活重視」が上昇している。今年の新入社員が就職活動をした際は、例年以上に「ブラック企業」を回避したいと話題に。仕事を生活の中心において高みを目指すのではなく、プライベートの充実を重視する傾向にある。また管理職や責任ある立場よりも、気負いなくのびのび働きたいという志向が強い。

育成のポイント

(1) まずは見本を見せる

失敗することへの不安や、エネルギーの低さ、周囲とのバランスを保とうという気持ちゆえ、自分で一歩踏み出すことが苦手な今年の新人。

NGワードは「自分で考えてみて」「とりあえず社内の人に聞いて」「何かあったら相談して」など。そうは言われても、なかなか行動に移せないのが本音。「対人調和力」が高いということは、相手の期待に応えたいという意識の強さでもあるので、「出来ない」自分、「迷惑をかけている」自分が許せないのだ。

そこで、まず先輩がやり方（正解）を見せて、次回からは真似をさせる。社内の人へ声をかける際も、初回は先輩がついていき、次からは1人で行かせる。仕事を任せたら、「どう？」と声をかける頻度を増やして、相談してもらいやすい環境を作る。など、上司が一段階段を下りて、歩み寄ることが大事。

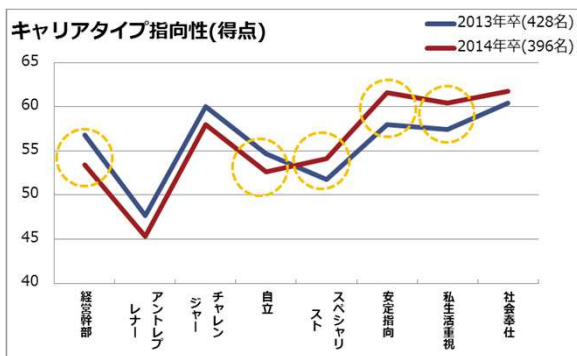
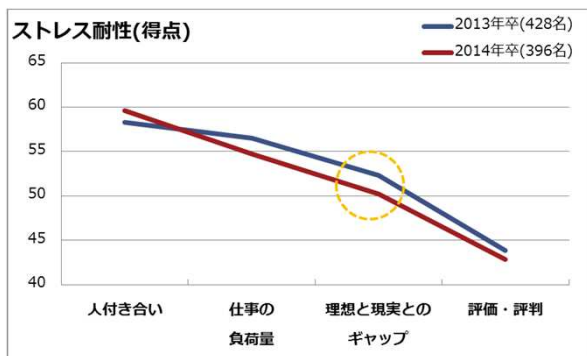
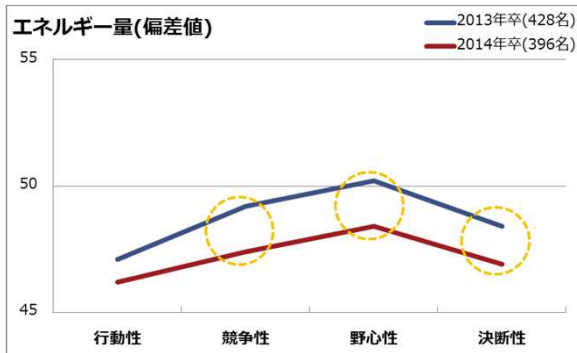
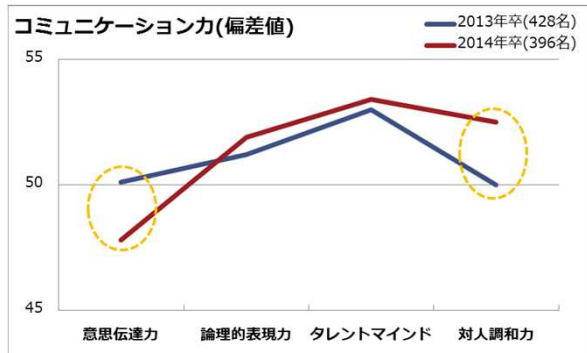
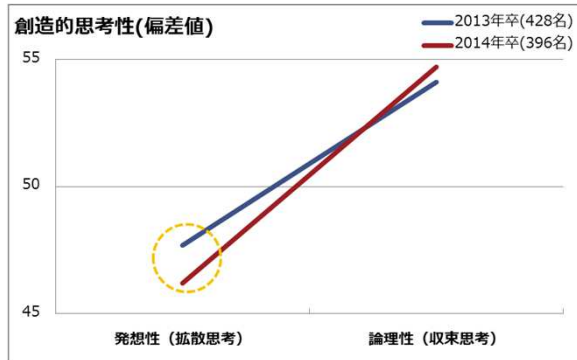
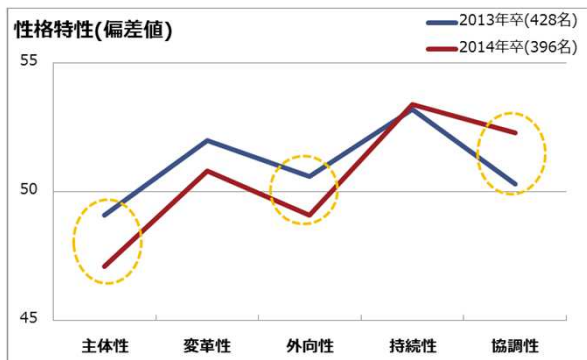
(2) 率直に評価・改善点を伝える

自分の意見を率直に伝えることは苦手だが、周囲からの見え方を非常に気にしているため、出来ていないことは出来ていないと言って欲しいという想いが強いのも特徴。ただし、本人のアイデンティティが崩れるような集団を前にした叱責や、感情任せの発言はNG。ギリギリのバランスで立っているため、一気に倒れてしまう危険性が。1対1で落ち着いて指摘をすると、元来の素直さから、改善に向けて取り組むことが期待出来る。

(3) ナナメンターを作る

自分から新たな人間関係を作るのは苦手だが、一度関係が出来れば良好な付き合いが可能。他部署の先輩・上司と新人を引き合わせ、社内の人間関係作りのサポートを。色々な価値観・視点でのアドバイスを受けることで、自然と視野が広がる。いつでも相談出来る人を増やしてあげよう。

検査結果



※○で囲まれた箇所は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

<調査概要> 実施時期：2013年 2013年4月 対象：2013年 4月入社の新卒社員428名
 2014年 2014年4月 2014年 4月入社の新卒社員396名
 検査方法：知能+性格・価値観テスト『3E-IP』

『3E-IP』 2010年からの累計導入社数4000社、33万人が受検した、短い検査時間で「求められる人材」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』について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

<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：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com