

JAIC

大学・学生・企業をつなぐキャリア情報誌

キャリアのミカタ

2023.May Vol.38



新入社員の特徴と育成ポイント(2023年版)

2023年新入社員を一言で表すと『AI準ネイティブ』

イマドキの面接練習は、「人」より「AI」！？
面接練習アプリ「steach」、ダウンロード数1万件突破！

2023年新入社員を一言で表すと『AI準ネイティブ』

ジェイックでは例年、公開型研修・企業内研修と合わせて1,000名以上の新入社員をお預かりし、4月の新入社員研修を実施しています。そして毎年、研修内で感じた新入社員の変化や特徴を「新入社員の特徴と育成ポイント」というレポートにまとめて、お客様に公開しています。



今年は、大学生活のほとんどがオンライン化していた世代です。今回は、2023年入社の新入社員に感じた特徴やその時代背景について、本レポートより抜粋してまとめました。なお、レポート全文は右記QRコードよりダウンロード可能です。

ご興味のある方は、ぜひご一読いただければ幸いです。

■総括：今年の新入社員は、「AI準ネイティブ」

毎年、その年の新入社員を表すタイプをネーミングしています。2023年の新入社員をなんと表現するか、研修に登壇した講師等も交えて議論した中で、最も賛成者が多かったのが、「AI準ネイティブ」というネーミングです。

ご存じの通り、“AI”とは、Artificial Intelligence（人工知能）の略称であり、私たちの社会を大きく変える技術です。最近ではChatGPTをはじめとする生成AI（ジェネレーティブAI）が大きな話題となっており、私たちが意識しないところでどんどん広がってきたAI技術が、いよいよ実用レベルで「日本語」を扱える存在になってきました。2023年の新入社員たちは急速に私たちの日常生活・ビジネスの中に浸透してきたAI関連サービスを抵抗なく使う世代です。「効率性」「正解」「手順」といったキーワードを大切にしている新入社員たちの価値観も研修を通して浮き彫りになりました。

一方で、後述する新入社員「効率性」や「手順」「正解」といった価値観は、いまのビジネス場面でパフォーマンスを上げるためにはマイナスに影響する可能性もあるでしょう。こうした点をきちんと育成を通じて補っていくことで、AI準ネイティブである新入社員は、自社の業務を大きく効率化したり、生産性を向上させてくれたりする可能性があります。

総じて、2023年に入社する新入社員は、激動の時代を生きた世代であり、AI技術にも親しんでおり、柔軟性や創造性に優れた能力を持ち合わせています。受け入れる企業には、新入社員が持つ強みを最大限に生かし、「知らないことは、非難するのではなく、教える」ということが求められます。

■2023年の新入社員が育ってきた時代背景

▼時代背景と特性①

- ：労働市場の暗い部分を刷り込まれてきている
- ・人生の節目において、「格差社会」「ブラック企業」など、労働市場の暗い部分を目の当たりにしている。
- ・コロナ禍の影響で社会情勢が不透明な時期に学生時代や就職活動時期を過ごしたことで、不安を感じやすい。
- ・不安定な労働市場に強い不安を持っていて、企業に安定を求めながらも、企業に頼らないキャリアパスや人生設計を考えたいと思っている。

▼時代背景と特性②

- ：AIに慣れ親しんでいる
- ・AI技術の目覚ましい進化に触れながら育ってきたためAI技術に親しみをもち、AIを使った業務改善などにも積極的に取り組むことが期待される。
- ・デジタルネイティブ世代がAIネイティブ世代になりつつある。
- ・一方で、スマートフォンやタブレットを使用していた世代であるため、PC操作が得意というわけではない。ただし、デジタルデバイスの習熟は非常に速い。

▼時代背景と特性③

- ：激動の大学時代を生きている
- ・大学生活の半分以上がコロナ禍であり、ロシア・ウクライナ戦争による世界的緊張の高まりの時期。就職してからはマスク着用がなくなるなど、激しく変化する環境で過ごしている。
- ・リアルでのマナーや常識を「知らない」ため、リアルでの客観的な見られ方を想像するのには不慣れ。
- ・一方で、SNSでの自分の見られ方には敏感。

	年齢	社会の出来事
幼少期	2000年	0歳 IT革命、ハリウッド、伊豆諸島三宅島噴火、ロシア プーチン大統領就任、
	2001年	1歳 アメリカ同時多発テロ、小泉純一郎内閣成立、Suica 導入開始、ブロードバンド元年
	2002年	2歳 学習指導要領改正 学校週5日制開始(“ゆとり教育”)、サッカーW杯日韓共同開催
	2003年	3歳 新型肺炎 SARS 新感染症に指定、SMAP35 枚目シングル「世界に一つだけの花」リリース
	2004年	4歳 イラク復興支援で陸上自衛隊に派遣命令、鳥インフルエンザ、楽天イーグルス新球団、新潟県中越地震、アテネオリンピック
小学生	2005年	5歳 個人情報保護法の施行(⇒学校の連絡網や大学キャリアセンターのOBOG名簿廃止) 愛知県「愛・地球博」開催、AKB48 発足、クール・ビズ本格導入開始
	2006年	6歳 安倍晋三内閣成立、正規・非正規など「格差社会」が流行語、日本郵政株式会社が発足、
	2007年	7歳 新潟県中越沖地震、YouTube 日本語版が提供スタート
	2008年	8歳 リーマンショック、iPhone 国内販売スタート、Facebook・Twitter 日本語版の提供スタート 学習指導要領改訂(脱ゆとり教育)、文科省が学校裏サイトを調査
	2009年	9歳 鳩山由紀夫内閣成立、アメリカ バラク・オバマ大統領就任、「派遣切り」が話題
中学生	2010年	10歳 菅直人内閣成立、尖閣諸島中国漁船衝突事件、JAL が会社更生法の適用を申請
	2011年	11歳 東日本大震災(M9.0)発生、野田佳彦内閣成立、LINE サービス提供開始 中央教育審議会によるキャリア教育の定義、なでしこジャパンワールドカップ日本初優勝
	2012年	12歳 第二次安倍内閣成立、日本郵便株式会社が発足、東京スカイツリー開業
	2013年	13歳 「ブラック企業」が流行語(「働き方改革」が進む契機となる)、富士山が世界遺産に登録
	2014年	14歳 消費税 8%へ、ソチ冬季オリンピック
高校生	2015年	15歳 日経平均株価が約 15 年ぶりに終値で 2 万円の大台を回復 マイナンバー 制度スタート、国連で「SDGs」が採択
	2016年	16歳 熊本地震発生、リオ五輪、東京都知事に小池百合子氏初当選、SMAP 解散 大リーグのイチロー選手が日米通算安打数でメジャーの記録を抜く
	2017年	17歳 トランプ氏米大統領就任、日経平均株価 26 年ぶりの高値、「インスタ映え」が流行語 仮想通貨の投資ブーム
	2018年	18歳 経団連が就活ルールの廃止を発表、大リーグ エンゼルスの大谷翔平選手が新人王に
	2019年	19歳 新元号「令和」に改元、マリナーズのイチロー選手が現役引退を発表
大学生	2020年	20歳 新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の発令、東京オリンピック延期
	2021年	21歳 緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の連続、無観客での東京オリンピック開催
	2022年	22歳 ロシアによるウクライナ侵攻勃発
	2023年	23歳 Chat GPTをはじめとする生成型 AI が登場(2022年11月に公開)

■2023年 新入社員 3つの特徴

前述の時代背景も踏まえつつ、実際に弊社が研修で関わった新入社員の特徴を以下の3点にまとめました。

- 1)互いに競争するのはNG！みんなで共創するのはOK！
- 2)キャリア設計は会社中心で考えず自分の人生が中心！
- 3)失敗しないための主体性を発揮！

1) 互いに競争するのはNG！みんなで共創するのはOK！

「競争」ではなく「共創」というのは、2023年の新入社員は、個人のスキルや実績を競い合うことよりも、チームで協力し合い、お互いの強みを生かしながら共同で成果を上げていくことを大切にしたいという価値観を持っているということです。新入社員が競争よりも共創を重んじるのは、「チームワークや共同作業によって、より多くの人が創造性やアイデアを出し合い、高い成果を生み出すことができる」という教育を受け、経験してきた背景もあるでしょう。

2) キャリア設計は会社中心で考えず自分の人生が中心！

会社が望むキャリアパスに沿って進むことに必ずしも熱心ではなく、自分自身が本当にやりたいことや自分が成し遂げたい目標を追求することが重要だと考えています。「会社というのは、人生の流れの中の一部」という認識です。2023年の新入社員に限らず、20代の多くが会社に囚われない自己実現を重視するようになっていきます。

3) 失敗しないための主体性を発揮！

「失敗してもいいから挑戦してほしい」「失敗から学んでほしい」「当たって砕けろという意気込みで」といった言葉は新入社員にはなかなか響かないでしょう。いまの新入社員は「失敗するよりも、成功する方法を知りたい」「失敗した前例があるならば、そこから学べば良い」「無駄なことはせず、効率的にゴールにたどり着きたい」といった考え方がです。

■ 2023年 新入社員 3つの育成ポイント

上記の特徴を踏まえて、効果的な指導・育成を行うためのポイント3つを解説します。

- 1)内発的動機づけが必須
- 2)「失敗してもいいから、まずやってみろ」というのは逆効果
- 3)自己肯定感を上げるための承認

1) 内発的動機づけが必須

企業が社員に対して外発的な報酬や評価を与えることで、モチベーションをアップさせることは一般的です。もちろん即効性があり強力な外発的動機づけは、マネジメントにおいて今後も不可欠でしょう。しかし、今の新入社員を指導する上では、内発的な動機づけをより重視する必要があります。内発的な動機づけとは、外部からの報酬や評価に依存せず、「おもしろい」「ワクワクする」「やりがいを感じる」といった個人の内部から湧き出る動機によってモチベートされている状態であり、それを生み出すための働きかけです。

2) 「失敗してもいいから、まずやってみろ」というのは逆効果

「失敗」を極度に回避しようとするのが今年の新入社員の特徴の1つといえます。現在の管理職層が新入社員だった頃は「背中を見て覚えて」「まずは挑戦」「失敗から学ぶ」といった関わり方をされていたことも多いかと思います。しかし同じ関わり方をすると、いまの新入社員はモチベーションを下げる可能性が高いでしょう。重要なのは「失敗してもいいから」という姿勢ではなく、正しい方法を教え、指導することです。上司/先輩が丁寧な説明を行い、フォローすることで、新人たちは安心感を覚え、やる気が引き出されます。さらにフィードバックを積極的に行うことで、新人たちは加速度的に成長していくでしょう。

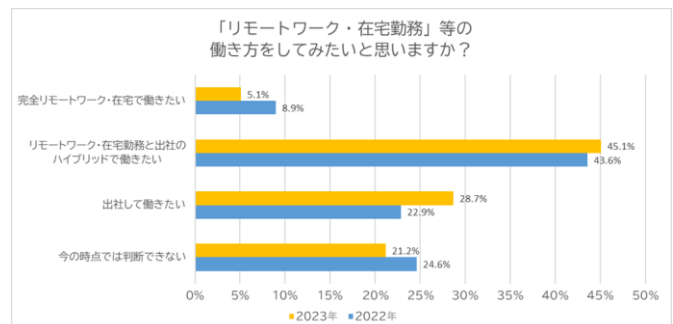
3) 自己肯定感を上げるための承認

自己肯定感が低いままでいると、自分に自信を持てずにモチベーションが下がり、成果を出すことが難しくなります。昔はそれでも「仕事だから、とにかく頑張る」といった価値観もあったかもしれませんが、現在はそういう価値観は薄れています。そのため上司や先輩社員は、新入社員に対して、フィードバックを通じて積極的に承認のメッセージを与えることが必要です。自己肯定感を上げるための承認をする際は、「成果を褒める」「質問に真摯に答える」「積極的にフォローする」といったことを意識するとよいでしょう。特に、1対1で褒めることはより効果的です。

■ 24卒世代が『就職満足度』の高い進路決定をするためにすべきサポートとは

いかがでしたでしょうか？レポート本文では、より詳細な特徴や指導方法について解説しております。ぜひご一読ください。

24卒世代は、23卒以上に、就職活動がオンラインからリアルに変化していたり、地域によって企業側の採用活動に違いが発生したりしています。先日、弊社が23卒の新入社員を対象に行ったアンケート調査では、理想の働き方として「入社」を希望する人が多くいました。24卒の支援の際は、リアルな経験に乏しいことを理解しながら、リアルでのマナーや、リアルを主としていた世代の価値観（企業目線）を伝えて、面接などの機会を最大限に活用できるようなサポートが必要かもしれません。同時に、個人を尊重したキャリア相談もますます求められていくでしょう。



イマドキの面接練習は、「人」より「AI」！？

面接練習アプリ「steach」、ダウンロード数1万件突破！

■面接練習アプリ「steach」

「steach」は、これまで3万6,000名以上(※1)の就職支援を行ってきた当社の求職者のニーズをもとに開発したもので、“ひとりで気軽に面接練習ができて、客観的な評価がもらえる”面接練習アプリです。当社の面接対策ノウハウとAIを活用することで、ユーザーが回答した音声と動画を6つの指標で定量的に評価します。

2022年5月のリリースから、ダウンロード数は1万件を超え、合計48,632回、音声や動画による面接練習が行われています(※2)。AIを活用することで、求職者に総合的かつ客観的な面接練習の機会を提供し、より効果的な就職支援を行います。

(※1) 当社が主催する面接会の参加者数(新卒者向け2012/4~2021/3、既卒者向け2005/5~2021/4)

(※2) (株)エフィシエント調べ(2022/5/14~2023/3/13)

steach



AI面接練習アプリ
steach



ダウンロードはこちら



■3月の「steach」のダウンロード数は3倍に増加。面接練習での「AI」の活用広がる

「steach」の2023年3月のダウンロード数は、これまでの月間平均と比較して約3倍に増加しました。24卒の就職活動が本格化し、面接を控える就活生たちの面接対策ニーズが高まったことが要因として考えられます。

株式会社マイナビが24卒に実施した調査結果によると、2023年2月までに「一次面接を受けた」と回答した学生は65.0%、「ライブ形式のWeb面接を受けたことがある」と回答した学生は64.8%、「録画形式のWeb面接(学生が撮影した動画をもとに選考を実施)を受けたことがある」と回答した学生は27.9%となりました(※)。コロナ禍が収束傾向にある現在も、Web面接や録画面接は一定の割合を占めています。(※)マイナビ2024年卒学生就職モニター調査2月の活動状況(2023年3月23日公表)より

就職活動が本格化する中で、新卒学生の就職支援を行う当社には、「面接練習をしたいが、就職活動で時間が限られるので、対面での面接練習の時間を確保しづらい」「一次選考はWeb面接の企業が多いので、Web面接の対策をしたい」「AI面接や録画面接の経験がないので不安です」といった声が寄せられています。

この点、「steach」などの面接練習アプリは、①Web面接や動画面接・AI面接に慣れることができる、②隙間時間に、1人で手軽に練習することができる、③自身の面接の良い点・改善点を客観的に知ることができる、といったメリットがあります。こうしたメリットから面接練習アプリを活用する学生は増えており、AIを活用した面接練習は、対面での面接練習と並んで主流になりつつあります。当社は今後も、より多くの就活生の力になれるよう、サービス開発に注力してまいります。

■面接練習アプリ「steach」の今後の方向性や開発計画

AIを活用し、手軽に面接練習ができるといった効率アップの側面だけでなく、キャリアカウンセラーのように就活生に寄り添い、多くの人の自信を生み出せるサービスにできるよう、開発を進めてまいります。また、自信解析のディープラーニングエンジン(機械学習のフィードバックではなく、人間の感覚に近いAI)を搭載したバージョンを8月頃にリリース予定です。



YouTube「スキマデ就活チャンネル」でsteachを活用した動画を公開中！

就活のプロ講師が、AI面接官に面接で挑みます！

スキマデ就活



最後までご覧いただき、ありがとうございました。少しでも貴校の就職支援の参考になれば幸いです。最後にアンケートのご協力をお願いいたします。今後のキャリアのミカタの参考にさせていただきます。率直なご意見をお寄せください。右のQRコード、もしくはURLからご回答をお願いいたします。

現在、多くの大学様から、就職支援のご依頼を受けております。お困りのことがございましたら、お気軽にお問い合わせください。最新情報や貴校に合わせた支援内容をご提供させていただきます。

キャリアのミカタアンケート
<https://forms.gle/kT65FRVdsrj1FXgk8>



運営会社(お問い合わせ先)：
株式会社ジェイック新卒カレッジ事業部
東京都千代田区神田神保町1-101神保町101ビル6階(受付)
TEL 03-5282-7603 daigaku@jaic-g.com

キャリアのミカタ vol.38
令和5年5月20日 発行

