

[新入社員対象 意識調査]

失敗するのが怖い・恥ずかしい・背負いきれない

8割の新入社員が「仕事で失敗することに対して不安を感じる」と回答

中堅中小企業の経営・人材戦略をサポートするカケハシ スカイソリューションズ(本社:東京都新宿区、代表:中川智尚)は、4月に開催した「2018年度新入社員即戦力化プログラム ビジネススキーム・マナー研修」の受講生106名を対象に意識調査を実施いたしました。

今回は、4月に入社した新入社員を対象に仕事をするうえで上司や先輩に期待することや、仕事に対する不安など、入社直後の意識を調査いたしました。まず注目したいのが、8割の新入社員が「仕事で失敗することに対して不安を感じている」ということです。不安を感じる理由は『恥ずかしい・怖い・嫌われるかも』という気持ちの問題と、『会社に迷惑をかける』という何がおこるか想像できない恐れ、『背負いきれない・立ち直れない』という打たれ弱さを想像させるものとなりました。実際に研修をおこなっていても、自信がないと動かず、初動が遅いと感じる場面が多々見られましたので今回は、初動が遅い理由を裏付けるものとなりました。

以下に本アンケートの詳細結果を報告いたします。

◆調査概要

- ・調査方法：WEBアンケート
- ・調査対象：2018年度新入社員即戦力化プログラム ビジネススキーム・マナー研修受講者 106名
- ・調査期間：2018年4月3日（火）～2018年4月10日（火）

◆調査 INDEX

1. 失敗するのが怖い・恥ずかしい・背負いきれない！約8割の新入社員が仕事で失敗することに不安を感じている。
2. 現時点での不安なこと・心配なことTOP3は「仕事を行う上でのスキル(74.5%)」「ビジネスマナー(63.2%)」「職場の方とのコミュニケーション(50.9%)」。
3. イマドキ新入社員育成の秘訣は密なコミュニケーションにあり！
これから働くうえで、上司や先輩に期待することTOP3は「社会人としての基礎を教えて欲しい(60.4%)」「自分の個性や長所が活きるようサポートして欲しい(57.5%)」「頻繁に声掛けするなどコミュニケーションを取って欲しい(51.9%)」

◆KAKEHASHI VOICE

『コミュニケーションは1 to 1(面談)から「1 on 1(対話)」へ。イマドキ新入社員の育成方法』

株式会社カケハシ スカイソリューションズ

組織事業部 事業部長 岡里美香

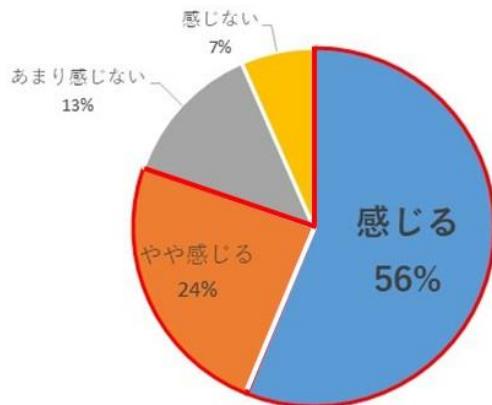


1. 失敗するのが怖い・恥ずかしい・背負いきれない！

約 8 割の新入社員が仕事で失敗することに不安を感じている。

仕事で失敗することに不安を感じるか聞いたところ 8 割の新入社員が「感じる(感じる・やや感じる)」と回答。不安を感じる理由は『恥ずかしい・怖い・嫌われるかも』という気持ちの問題と、『会社に迷惑をかける』という何がおこるか想像できない恐れ、『背負いきれない・立ち直れない』という打たれ弱さを想像させるものとなりました。

Q1.仕事で失敗することに対して不安を感じますか？(単数回答)



Q2.Q1 で回答した理由を教えてください。(自由回答・一部抜粋)

【不安を感じる理由】

失敗するのは恥ずかしいので。

失敗して迷惑をかけるのがこわいから。

その失敗が重大な失敗に繋がるかもしれないから。

失敗すると気分が落ち込んでしまうから。

信頼を失ってしまって、嫌われるかもしれないため。

失敗したときに背負いきれないから。

失敗しすぎて信頼形成ができない気がするから。

ショックを受けやすい性格だから。

失敗して立ち直るのに、自分は人より時間がかかるから。

自分の失敗がどの程度会社に影響を及ぼしかねないかがわからない為。

失敗してもいいと分かっていても、冷たい目で見られるのが怖い。

【不安を感じない理由】

失敗から学ぶこともあるから。

新人のうちはあまり大きな責任の仕事は負わないと思うから。

失敗して学んで次に活かせると思うから。

失敗から学びを得ると言うことを体験したい。その先の自分を創造したい。

挑戦あるのみだと、思っている。

はじめてのことは、誰でも失敗しがちなので。

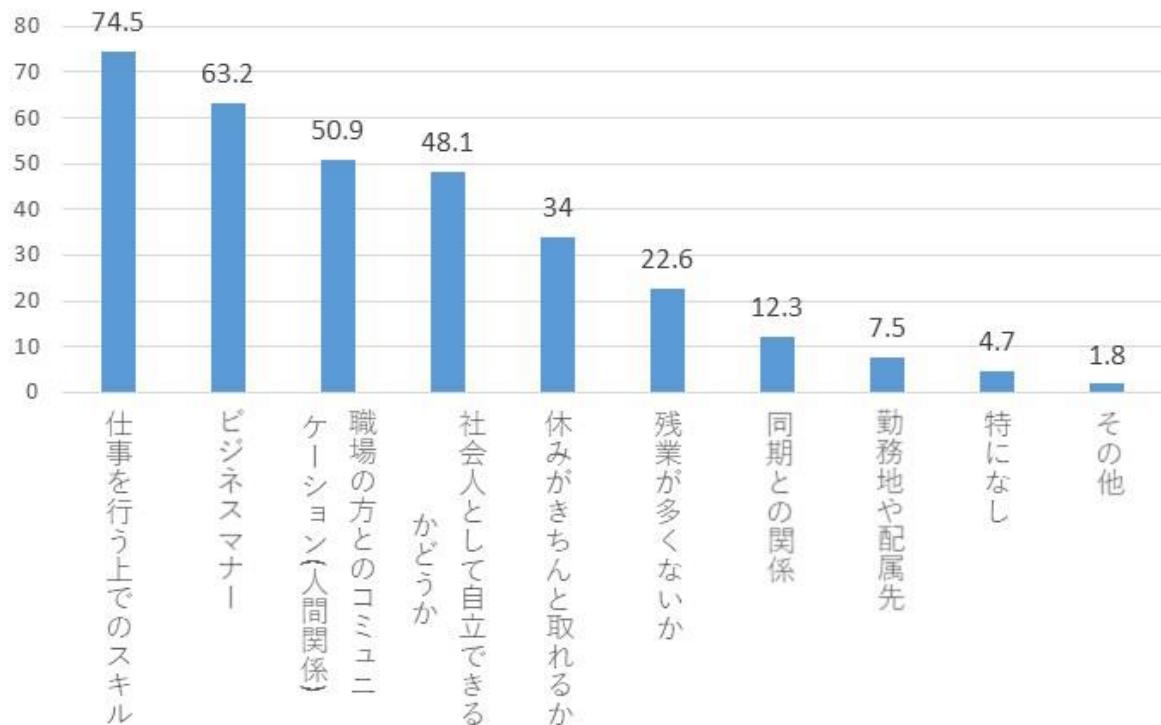
失敗は成功のもとだから。



2. 現時点で不安なこと・心配なこと TOP3 は「仕事を行う上でのスキル(74.5%)」「ビジネスマナー(63.2%)」「職場の方とのコミュニケーション(50.9%)」。

現時点で不安なこと・心配なことを聞いたところ、TOP3 は「仕事を行う上でのスキル(74.5%)」「ビジネスマナー(63.2%)」「職場の方とのコミュニケーション(50.9%)」という結果となりました。

Q.2.現時点で、不安や心配なことがありましたら教えてください。(複数回答)



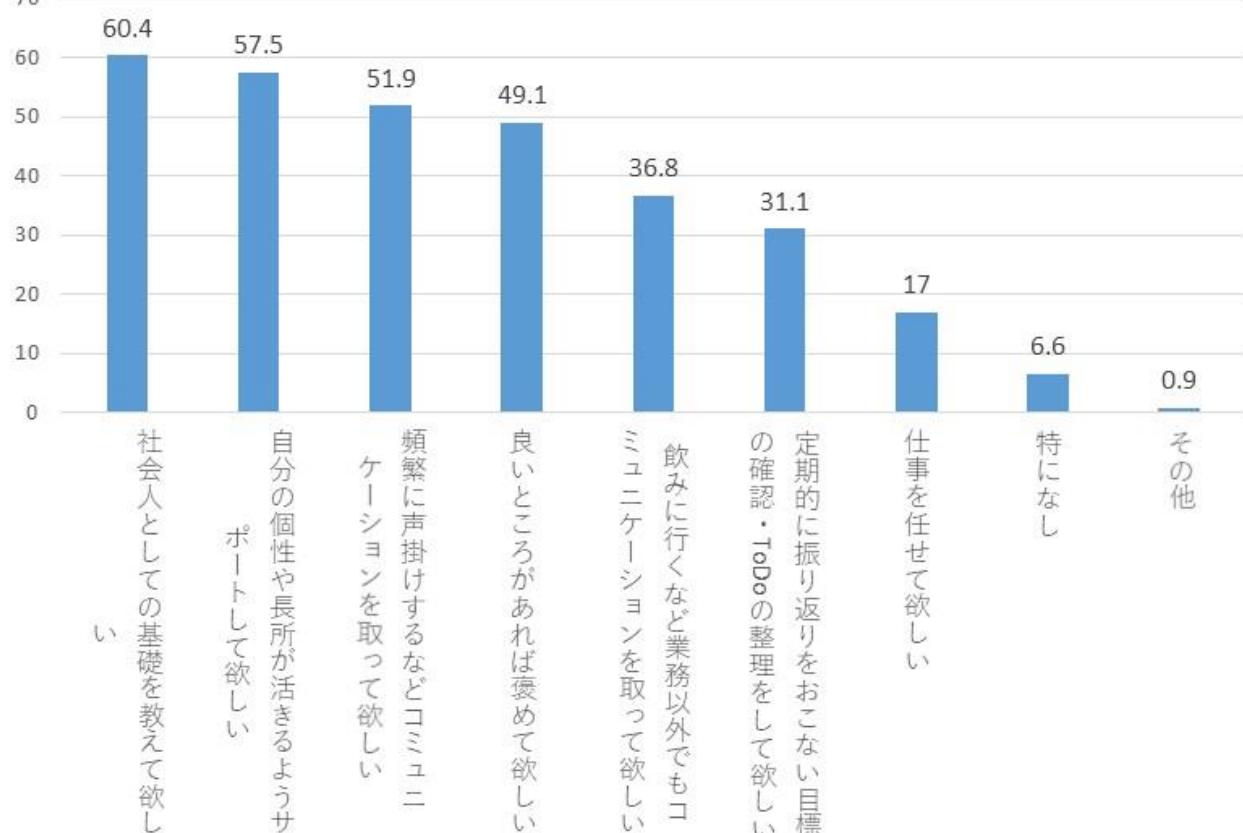


3. イマドキ新入社員育成の秘訣は密なコミュニケーションにあり！

これから働くうえで、上司や先輩に期待すること TOP3 は「社会人としての基礎を教えて欲しい(60.4%)」「自分の個性や長所が活きるようサポートして欲しい(57.5%)」「頻繁に声掛けするなどコミュニケーションを取って欲しい(51.9%)」

これから働くうえで、上司や先輩に期待することを聞いたところ、TOP3 は「社会人としての基礎を教えて欲しい(60.4%)」「自分の個性や長所が活きるようサポートして欲しい(57.5%)」「頻繁に声掛けするなどコミュニケーションを取って欲しい(51.9%)」という結果となりました。Q2 でも不安なこと、心配なこと 1 位は「仕事を行う上でのスキル」でしたので、早くスキルを身に着けたいという意欲が見受けられます。

Q.3.これから働くうえで、上司や先輩に期待することはなんですか。(複数回答)





カケハシ スカイソリューションズ
KAKEHASHI SKYSOLUTIONS CO.,LTD.

KAKEHASHI VOICE

『コミュニケーションは1 to 1(面談)から「1 on 1(対話)」へ。イマドキ新入社員の育成方法』

株式会社カケハシ スカイソリューションズ

組織事業部 事業部長 岡里美香

新入社員が入社して、早1ヶ月が経過しました。3月末から日本を代表する大手企業から中堅中小企業に至るまで数多くの新入社員と関わさせていただきましたが、イマドキ新入社員に足りないのは『主体性(自ら動く)』・『失敗を恐れない』・『相手視点(相手の期待を捉える)』・『目的意識(なぜ・何のためにやるのか)』であると感じています。

今回の調査結果でも8割の新入社員が仕事で失敗することが不安であると回答しましたが、失敗を恐れるがあまり自分本位となり、先にあげた主体性・失敗を恐れない・相手視点・目的意識が醸成しにくい状態にあるように思えます。またこれは、上司や先輩に期待することの結果にも表れており、上位に「自分の個性や長所が活きるようサポートして欲しい」「頻繁に声掛けするなどコミュニケーションを取って欲しい」がランクイン。自分から行動するよりは、自分のことを分かって欲しい、サポートして欲しいというのが伺えます。

このようなイマドキ新入社員を育成するのに今、1on1 という上司と部下のコミュニケーション方法が注目されています。1on1 とは、上司(マネジャー)が部下の育成を行うために行う個人面談です。今まで四半期～半期に1度程度の面談(1to1)は多くの企業でおこなわれてきましたが、1on1 は週に 1 回、部下の為の時間として部下の成長支援になるよう進めます。

イマドキ新入社員は与えられた任務を、責任をもってこなすことについては長けています。これにプラス主体性や相手視点などを身に着けることが活躍する社員にまで育てるポイントです。今までの固定概念にとらわれず、イマドキ新入社員に合わせた育成をすることをお勧めいたします。

株式会社カケハシ スカイソリューションズ 山田佳那

メール:info@kakehashi-skysol.co.jp / お電話:0120-342-834(平日 9:00-18:00)