

## 2023年度（令和5年度）新入社員のタイプ

## 「可能性は∞（無限大）AIチャットボットタイプ」

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（代表・平盛之）は、このたび「2023年度（令和5年度）新入社員のタイプ」を発表しました。これは、企業の人事担当者、大学のキャリアセンター担当者等から成る「新社会人の採用・育成研究会」が、当所調査の「2023年3月卒業予定者の採用・就職に関するアンケート」（調査結果は当所定期刊誌『人事の地図』6月号に掲載予定）や採用・就職支援活動等を踏まえて、今年の新入社員の特徴と育成のヒントをまとめたものです。

## 新入社員のタイプ

## 「可能性は∞（無限大） AIチャットボットタイプ」

新型コロナウイルス感染症の猛威のなか、大学生活のほとんどをオンラインのカリキュラムで過ごした今年の新入社員。インターンシップや就職活動もオンラインでの選考がごく自然に盛り込まれ、むしろ対面での機会を増やそうという流れの中で入社を迎えた彼らは、対面でのコミュニケーション不足から、こちらに特別意図のない発言やしぐさでも、ストレスに感じてしまうことがある。一方で、知らないことがあればその場でごく自然に検索を始めるデジタルネイティブ世代である彼らは、さまざまなツールを扱い答えを導き出すことにかけては、すでに高いスキルをもっている。

先輩社員は、彼らの未熟な面や不安をこれまで以上に汲み取りながらコミュニケーションを取ってほしい。AIチャットボットが適切なデータを取得することで進化していくように、彼らは適切なアドバイスを受けることで、想定を超える成果を発揮する可能性に満ちている。

## 【2023年度新入社員の就職活動の特徴と今後の育成のヒント】

◆新型コロナウイルス(COVID-19)の感染拡大開始から数年。この春、大学を卒業した新入社員たちは、1年生時はキャンパスで対面の授業やサークル活動をしていたものの、以降はほぼオンラインで授業が行われるようになった世代だ。インターンシップもオンラインだった者が少なくない。

◆就職活動においては採用側、学生側ともにオンラインを併用しての選考が定着しつつあり、オンラインでのやり取りについては互いに慣れてきた感がある。むしろメリット・デメリットが見えてきたことで、面接(特に最終面接)においては、対面で行う機会を増やすようにと考える企業も多かった。

一方、学生側では対面でのコミュニケーションに不安を感じる者が増えた。ノックの仕方やお辞儀の仕方などを気にする者が増え、「オンラインのほうが緊張しない」という学生も少なくない。「コロナ禍でガクチカ(学生時代に力を入れたこと)として話す内容がない」という悩みも話題になった。また、早期に成長したい、副業や福利厚生、テレワークといった制度などへの関心が高いようだ。

◆就職内定状況の数値をみると、90.9%（厚生労働省、2023年2月1日現在）となっており、前年同期をやや上回る数値だ。当所調査で企業に尋ねた内定歩溜まり率(選考参加者数に占める内定者数の割合、内定承諾者数÷選考対象者数)の状況でも「想定通り」が過半数となり、例年から取り立てて大きな変化はないようだが、内実をみると、活発に動き早期に内定を得る学生と、何をしていたかわからず、動き出しが遅くなる学生の二極化がさらに進んでいる様子もうかがえる。

## 2023年度（令和5年度）新入社員のタイプ

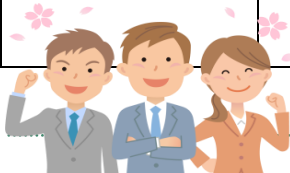
◆入社後は、「イメージしていた仕事や社風、社会人像とは違った！」というギャップに加え、対面での、特に目上や距離の遠い相手とのコミュニケーションの経験不足から、「先輩の当たりがキツイ」と感じてしまうことが、例年に増して多くなる可能性がある。コミュニティにおける立ち位置の認識や発言の受け止め方に、双方ともにギャップがあることを自覚し、受け入れ側が意識的に導いていかないと組織やビジネス社会にうまくなじめないかもしれない。そのため、先輩社員たちは、これまで以上に経験不足・情報不足の部分を汲み取った接し方に注力してほしい。

一方で予想だにしない発想やスキルを保持している可能性も十分にある世代と言えるだろう。彼らの可能性を広げるためにも、受け入れ側が意図を明確にし、何を求めているかを彼らに伝えることが大切だ。

「これぐらいはできるだろう、わかるだろう」と思考停止せず、一人ひとりの可能性を見極めて、モチベーションをあげる教育、配属、赴任地を提供できれば、的確なデータを入力することで成果を発揮する「AIチャットボット」のように、受け入れ側が予想しなかったような成果を発揮するだろう。

〔参考：これまでの新社会人のタイプ〕

年度	タイプ	特徴
2022年度 (令和4年度)	新感覚の 二刀流タイプ	新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、大学・後半期にさまざまな活動制限を受けた今年の新入社員。インターンシップや就職活動を、対面とオンラインの2つのスタイルで二刀流のようにならして、入社式を迎えた。しかし、就活中に職場の雰囲気や仕事に関する情報が得にくかったこともあり、入社後は、思い描いていたイメージと実際のギャップにとまどいそうだ。先輩社員は、これまでの新入社員とは異なる新感覚（オンライン慣れ、対面コミュニケーションの不慣れ、配属・勤務地へのこだわり、SDGsへの興味、タイムパフォーマンス志向等）や未熟に見える言動を受け止めたうえで温かく交流し、1人ひとりをみつめた育成支援をしてほしい。そうすれば、才能が開花し、環境変化にも対応できる「リアル二刀流」になっていくだろう。
2021年度 (令和3年度)	仲間が恋しい ソロキャンプタイプ	今年の新入社員は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて状況が一変するなか、オンラインでつながりつつも、不安で孤独な就職活動を行うこととなった。初めてだらけのソロキャンプのように、まごつくことも多かったが、気持ちを切り替え、工夫し、たくましくなった。自由さ・気楽さという魅力に気づいた人もいる。しかし、一方で、仲間への恋しさも募っている。社会に出てからは、自分の時間も楽しみつつ、いろいろな人々と知りあい仲間づくりをしてほしい。先輩社会人も、彼ら・彼女らを働く仲間として受け入れ、積極的にフォローしてほしい。
2020年度 (令和2年度)	結果が出せる?! 厚底シューズタイプ	衝撃を吸収し身体に優しいということで以前から話題になっていた厚底シューズ。今や、最新テクノロジーを組み込み、ノウハウの蓄積によって、駅伝やマラソン等の記録を更新し、世界的に期待・注目を集めている。これは、ITの進展と共に育ち、先輩たちのノウハウをうまく活かして就活を乗り切った今年の新入社員の姿と重なる。良い結果を生み出すには、走法を変更する等（コミュニケーション・指導や働き方の変更等）準備や調整が必要。
2019年度 (令和元年度)	呼びかけ次第のAI スピーカータイプ	注目のAIスピーカー（引き続きの売り手市場）。多機能だが、機能を十分に発揮させるためには細かい設定（丁寧な育成）や別の補助装置（環境整備）が必要。最初の呼びかけが気恥ずかしいが（オーケー！とか）、それなしには何も始まらない。多くの新入社員はAIにはできない仕事にチャレンジしたいと考えていることをお忘れなく。



㈱産労総合研究所 「新社会人の採用・育成研究会」事務局

担当：黒田、境野、片上、重山

〒100-0014 東京都千代田区永田町1-11-1 三宅坂ビル3F

■ 電話 03(5860)9779 ■ e-mail: freshers@sanro.co.jp ■ <https://www.e-sanro.net>

※引用いただく際には、出典をご明記ください。

本件に関する  
問い合わせ先