

DX MAGAZINE

デジタル社会に適応する 新入社員の育成方法とは

入社1年目社員の
育成ロードマップを大公開



目次

- (1) 昨今の新入社員の实態
- (2) 新入社員に求められる
デジタル社会人基礎力と育成ロードマップ
- (3) デジタル時代の即戦力化施策の3つのポイント
- (4) リンクアカデミーの新入社員研修
「即戦力化プログラム」のご紹介

(1)

昨今の新入社員の实態

デジタル時代における新入社員の実態①

昨今の新入社員は物心ついた時からインターネットやパソコンのある環境で育ってきており、デジタルネイティブの世代と言われております。そのため直感的には、新入社員の多くがデジタル社会に慣れており、デジタルスキルをある程度所有していると考えられてきました。しかし、実態は真逆であり「新入社員が身に付けたいと思う力」を調査した結果では「PCスキル」が過去5年で一番高い上昇率であることが分かっています。また、上司

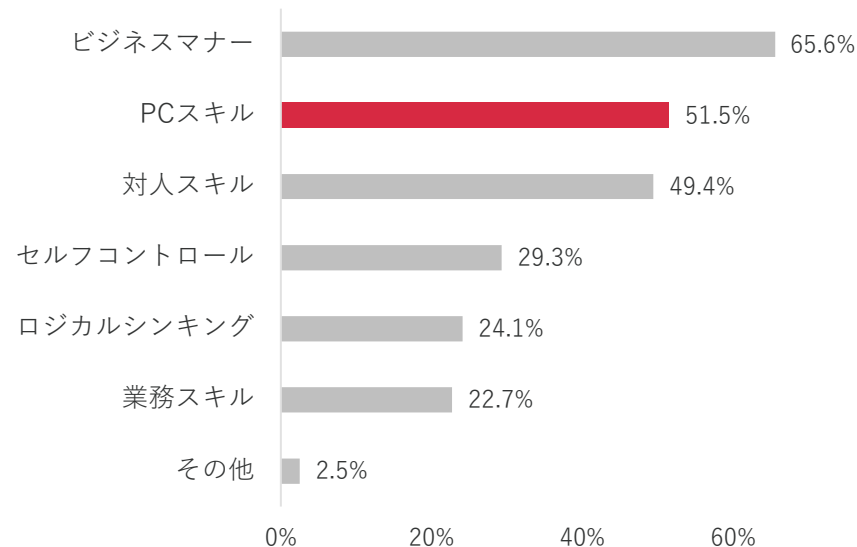
が新入社員に身に付けておいて欲しいスキルでも「PCスキル」は2番目に高く、半数以上の上司が新入社員のPCスキルに不足を感じていると言えます。これらの結果から、上司も新入社員自身も入社時のPCスキルに対して不安を感じている可能性が高いと言えます。つまり、新入社員はデジタルデバイスには慣れているものの、デジタル社会には慣れておらず、仕事に必要なデジタルスキルは入社後に習得する必要があります。

▼新入社員自身が「身につけたいと思う力」

選択肢	2022年	10年比較
コミュニケーション力	61.1%	+2.1Pt
専門知識	34.7%	-1.0Pt
論理的思考力	27.6%	+1.5Pt
プレゼンテーション力	25.7%	-4.5Pt
交渉力	21.7%	-1.4Pt
チームワーク	19.4%	-0.1Pt
PCスキル	19.4%	+7.1Pt

出典：リクルートマネジメントソリューションズ「新入社員意識調査2022」より弊社編集
<https://www.recruit-ms.co.jp/press/pressrelease/detail/0000000377/>

▼上司が新入社員に「身につけておいて欲しいスキル」



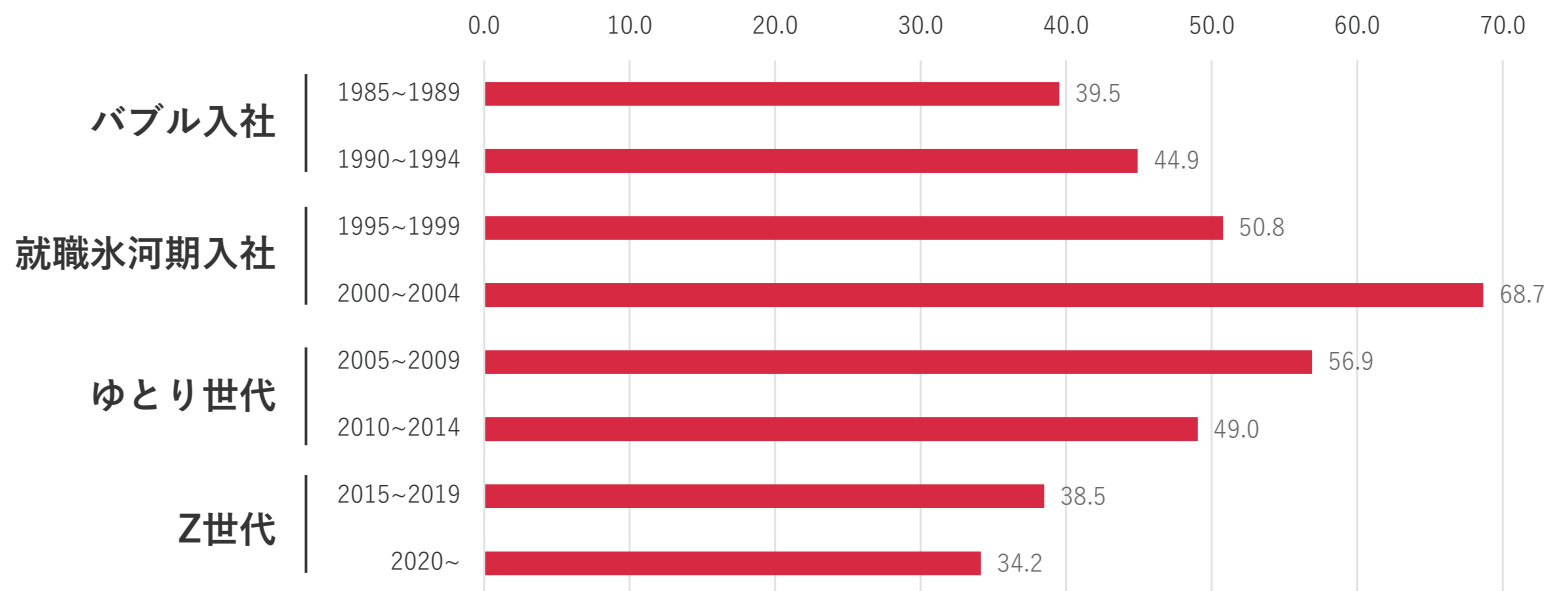
出典：株式会社リンクアカデミー
<https://link-academy.co.jp/index.html>

デジタル時代における新入社員の実態②

実際に新入社員のデジタルスキルは極めて低いレベルにあることが分かっています。基礎的なデジタルスキルの1つであるExcelスキルのレベルをリンクアカデミーで調査した結果、2020年以降に入社した新入社員の平均スコアは34.2点であることが分かりました。これは、「知識不足に加えて操作が遅く、生産性に支障をきたすレベル」であり、初級者向けのトレーニング（基礎機能や操

作方法の習得）が必要なレベルになります。また世代別で比較した結果、デジタルネイティブと言われるZ世代は最もスキルレベルが低い世代であることが分かりました。つまり、昨今の新入社員はビジネスツールの基礎としてのExcelスキルですら習得できておらず、企業はまず、新入社員がデジタル時代のビジネスに適応できるだけのスキルを開発する必要があると言えます。

入社年次別 Excelスキル



出典：株式会社リンクアカデミー
<https://link-academy.co.jp/index.html>

(2)

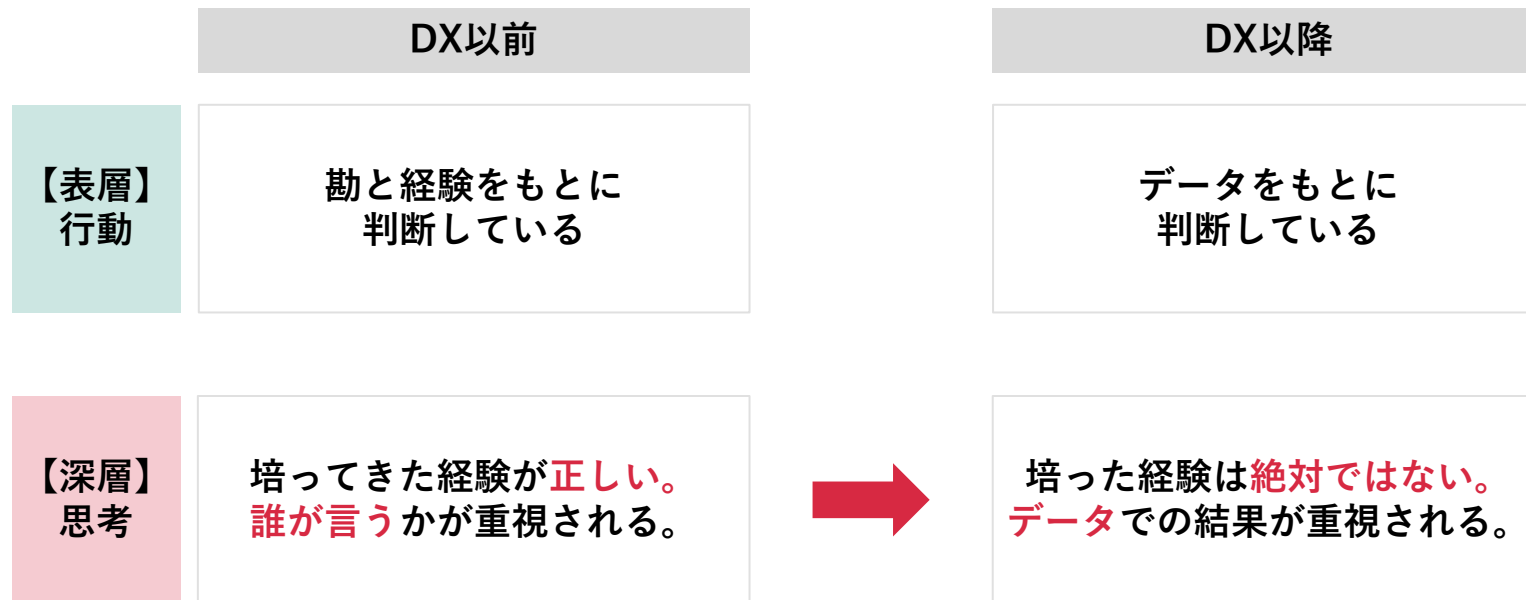
新入社員に求められる
デジタル社会人基礎力と育成ロードマップ

デジタル時代に求められる思考と行動

新入社員をデジタル社会に適応させるためには、データを起点とした思考、すなわち「データ思考」を身に付けさせる必要があります。デジタル社会において新入社員には、これまでのような「勘や経験」を基にした行動ではなく「データを基にした」判断/行動する力が求められるようになります。そのためには行動の深層にある思

考についても「過去の経験こそが正しく、誰が言うかが重視される」という思考から「過去の経験は絶対ではなくデータが重視される」という思考へと変化させる必要があります。新入社員をデジタル社会に適応させるためには、いかにデータ思考を基にしたデータドリブンな判断/行動ができる状態を実現するかが大切になります。

▼ デジタル社会に求められる思考と行動



デジタル時代の社会人基礎力

データ思考に基づいたデータドリブンな判断/行動を実現するために必要な能力を「デジタル社会人基礎力」と定義しています。デジタル社会人基礎力とは、これまでも必要とされてきた「ポータブルスキル」と、デジタル時代になり新たに必要とされる「デジタルスキル」の2つを掛け合わせたスキルです。ポータブルスキルとは、「行動力」「課題分析力」「説明力」でありデジタルス

キルとは「データ加工スキル」「分析スキル」「資料制作スキル」です。これらを掛け合わせて活用することでデータを収集/検証/共有しながら、データをもとにした判断/行動をする能力が育まれます。従ってデジタル時代の新入社員にはこれまで行ってきたポータブルスキル開発に加えてデジタルスキル開発を行い、さらにそれらを掛け合わせて活用する訓練を施す必要があります。

▼ デジタル社会人基礎力のステップとスキル

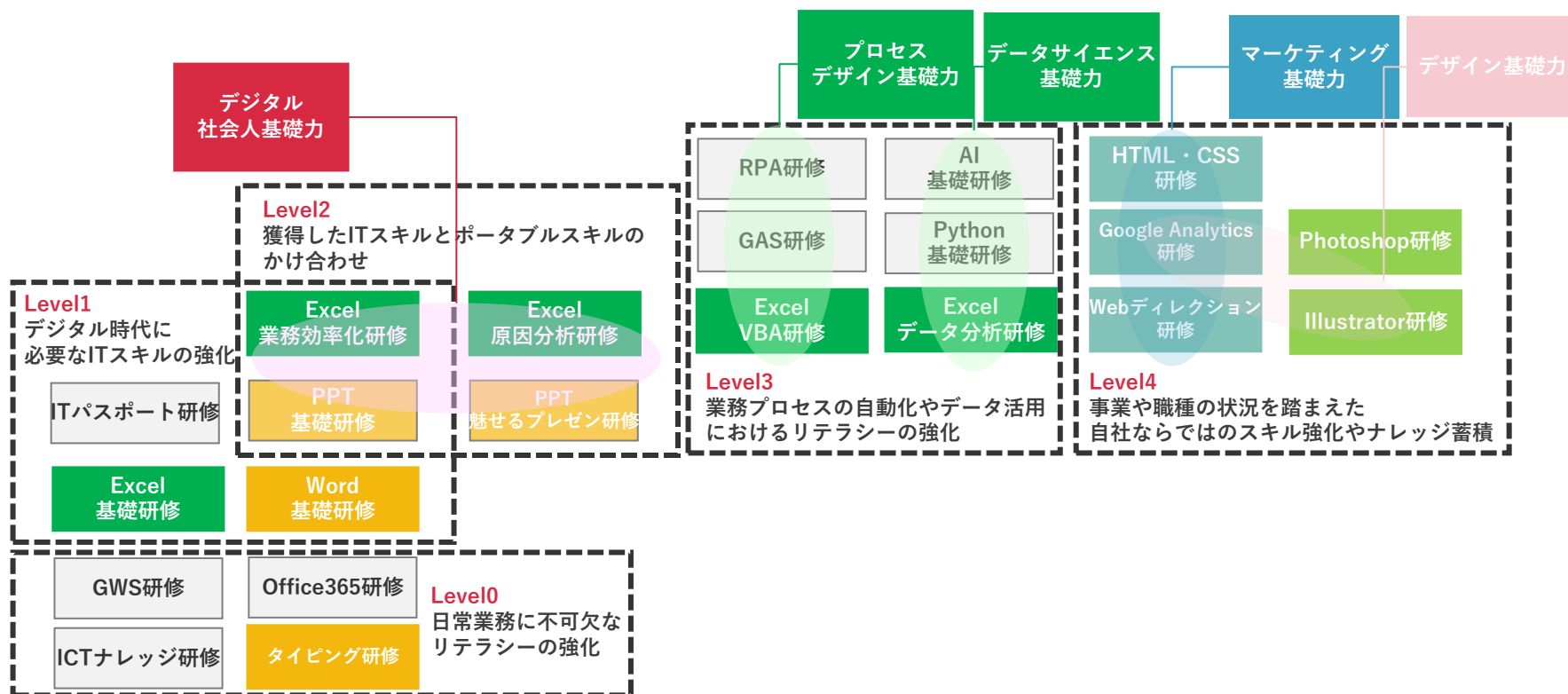
	データ活用の ステップ	必要となる ポータブルスキル		必要となる デジタルスキル
STEP1	情報収集	行動力	×	データ加工 スキル
STEP2	仮説検証	課題分析力	×	データ分析 スキル
STEP3	資料作成	説明力	×	資料制作 スキル

デジタル時代の新入社員育成ロードマップ

リンクアカデミーではデジタルスキルを5つのレベルに区切って整理しています。レベル2の「デジタル社会人基礎力」までは全社員の習得が望ましく、レベル3以上のスキルに関しては職種などの専門領域に応じて、必要があれば身に付けることが求められます。前節で確認した通り、昨今の新入社員の多くはエクセルの基礎スキル

ですらあやふやな状態（レベル0の状態）にある個人が多くいます。こうした個人には、レベル0から順番にスキル開発を行い、レベル2の状態へと育成していくことが求められます。従ってまずは新入社員のスキルレベルの現状を正しく把握し、どのレベルのスキル開発から始める必要があるのかを見極めることが大切です。

▼ デジタル時代の新入社員育成ロードマップ



(3)

デジタル時代の即戦力化施策の3つのポイント

即戦力化施策の3つのステップ

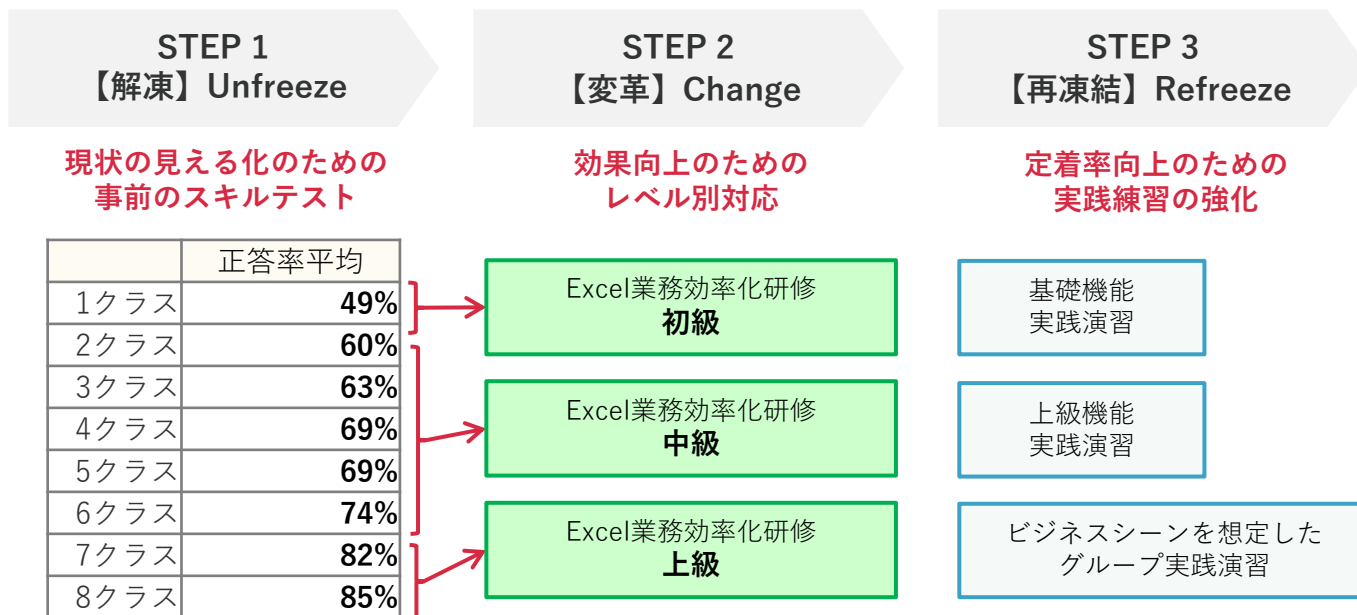
新入社員を即戦力化するためには、いかに早く新入社員がデジタル社会人基礎力を身に付けた状態を実現できるかがカギとなります。研修を通して効果的にデジタル社会人基礎力を開発するためには解凍（Unfreeze）、変革（Change）、再凍結（Refreeze）の3つのステップを押さえることが大切です。まず解凍ステップとして、育成の導入段階でデジタルスキル開発の「意味付け」や「動機づけ」を行うことでスキル開発を自分ごと化させます。

変革のステップでは、目標を明確にし、個々人のレベルに合わせた施策を実施することで、安心して確実にスキル開発ができる環境を作ります。最後に再凍結のステップでは、育成後の習慣化施策を設計することで単発で終わらない継続的なスキル開発を実現します。これら3つのステップを意識して新入社員のデジタルスキル開発の全体像を設計することで、即戦力化を実現することができます。



解凍→変革→再凍結の3つのステップを活用して、新入社員のデジタルスキル開発に成功した例として大手通信会社A社の事例をご紹介します。A社では、解凍の施策として研修実施前の個人のスキルレベルを「見える化」することで当事者に現在地を明らかにし、適切な危機感醸成を行うことでスキル開発を自分ごと化させます。次に変革の施策としては、測定した個人のレベルに合わせた

研修を提供することで適切な目標の設定と実践が出来るため、研修参加者の確実なスキル向上を期待できます。最後の再凍結の施策としては、基礎スキルを学んだ後に実践演習を行うことで、スキルの定着を図ります。このように、解凍→変革→再凍結の3ステップを基にした研修を設計することで、より確実に新入社員のスキル開発を実現することができます。



解凍→変革→再凍結の3ステップを用いた別の例として、リンクアンドモチベーション社の事例があります。解凍の施策として、スキルの「見える化」に加えて、経営トップが直接メンバーに対してデジタルスキル開発の意味や全社施策との接続を伝えることで、変革への動機づけを行います。変革の施策としては、各職種ごとに開発が必要なスキルとレベルを設定することで、スキル開発

の目標が明確になり確実な成長が期待できるようになります。再凍結の施策としては、定期的なスキル診断の実施やeラーニングを用いた個別学習などによって、デジタルスキル開発を習慣化し、継続させることができます。リンクアンドモチベーションにおいても、解凍→変革→再凍結の3ステップを基にした研修を設計することで、より確実な新入社員のスキル開発を実現しています。

STEP 1 【解凍】 Unfreeze

経営トップからのメッセージで
意味や全社施策と接続

Basic 業務のデジタル化
対象 | 全社員
Office@me toolを利用して自身の業務を効率化できる

Advance 業務フローのデジタル化
対象 | TA
IT/サポートやPC/Aの知識を踏まえ部署の業務フローを効率化できる

Professional 事業のデジタル化
対象 | BDやOWIの開発担当
プログラミングやAI技術を利用し事業の効果と効率を最大化できる

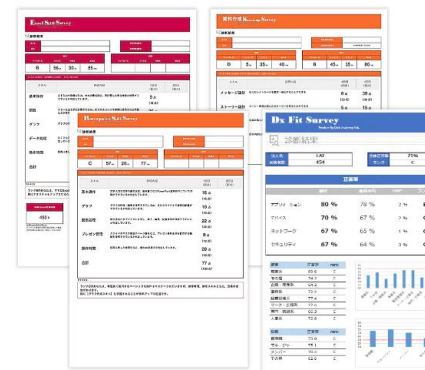
STEP 2 【変革】 Change

職種に応じて
開発が必要なスキルを明確化

配属先部署	受講研修		
プロダクト系	A	B	C
企画系	A	B	D
現場系	A	B	

STEP 3 【再凍結】 Refreeze

デジタルツールを用いた
習慣化/継続学習の支援



(4)

リンクアカデミーの新入社員研修
「即戦力化プログラム」のご紹介

リンクアカデミー会社紹介

「世界初のモチベーションをテーマにしたコンサルティング」

「個人のスキルアップを支援してきたノウハウ」を基に、企業内個人の育成をサポートしています。

■当グループ概要



基幹技術「モチベーションエンジニアリング」は、経営学・社会システム論・行動経済学・心理学などの学術的成果を取り入れ、実効性と再現性を強みに、創業以来多くの企業変革をサポート

■当社サービス概要



IT教育サービスのプロ集団として、ビジネスシーンで必要とされるPC・ITスキルを支援



簿記・宅建士など資格取得により、就転職やキャリアアップを実現を支援



マンツーマンレッスン、発音×英会話、オンラインレッスンノートなどを組み合わせた、語学の習得を支援



国内TOPシェアのエンゲージメント向上クラウド



口コミ数No.1の就職・転職サイト

—業種・業態を問わない1,000社以上の法人研修実績—



イオンディライトセキュリティ株式会社

リンクアカデミーでは研修実施の前に知識やスキルの状態を把握することで、個人個人の研修効果を高めることを大事にしています。知識診断サーベイではデジタル知識の測定を、操作診断サーベイではPC操作（ExcelやPowerPoint）を測定することができ、操作能力や作業効率向上に向けた現在地を把握します。操作診断サーベ

イでは、「知っている」ではなく効率的に「使えるか」まで見える化することで、現場での生産性の向上に向けた課題の特定ができる設計となっています。これによってスキル開発の目標設定が明確になることに加え、新入社員に対して適切な危機感を醸成することも期待でき、より研修による効果が高めることができます。

リンクアカデミーのITスキル診断サーベイの特徴

知識診断サーベイ

操作診断サーベイ

デジタルナレッジ

デジタル技術の活用ナレッジの理解度合いを測る

Excelスキル

Excel活用の操作スキルと作業効率を測る

PowerPointスキル

PowerPoint活用の操作スキルと作業効率を測る

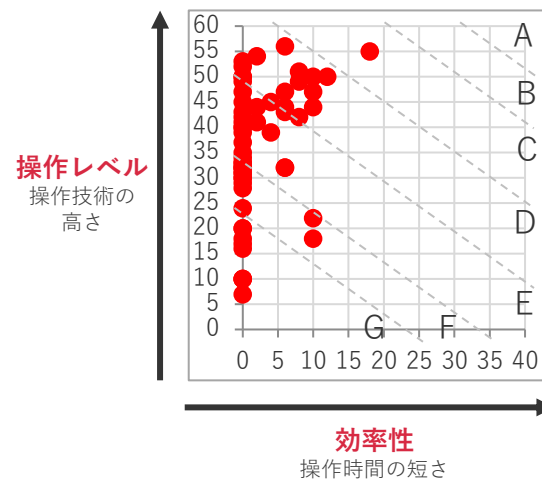
実用性

知識（分かる）だけではなく
操作（できる）も含めたレベル分けが可能

効率測定

「操作スキルがある」だけではなく
「早く作業が完了できる」部分まで可視化

診断サーベイで見える「効率性」



操作技術だけではなく操作時間まで測定し、生産性の観点でレベル分けが可能

研修でデジタルスキルを学んだものの、何のためにスキルを学んだのか分からない、ビジネスを経験していないため活用イメージが湧かないといった悩みを持つ新入社員は多くいます。リンクアカデミーでは、操作スキルを「知っている」「分かっている」だけではなく、実際にスキルが「使える」状態を実現するために、スキル活用

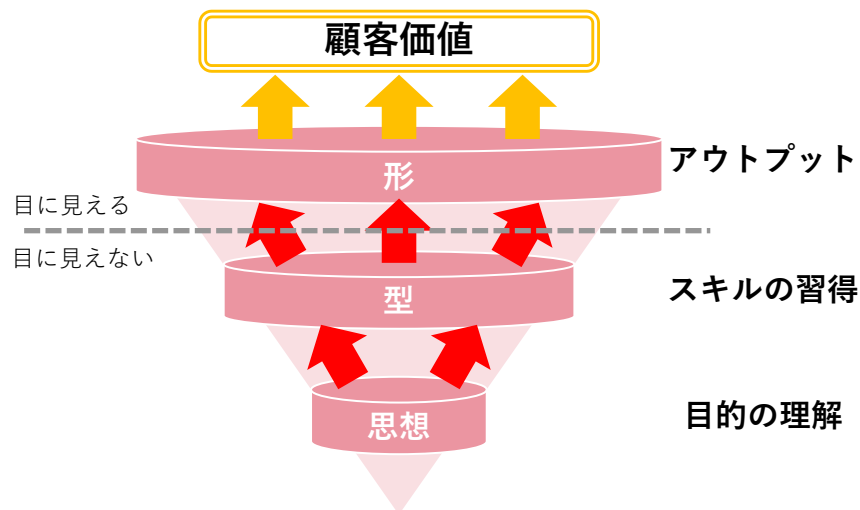
のためのアウトプット機会も重視した研修を設計しております。誰のために/何の目的でスキルを使うのか、というスキル習得の目的を伝達したうえで研修を提供し、実践としてアウトプットする機会を豊富に提供することで新入社員が実際に「使える」スキルの習得をサポートします。

スキル活用のためのアウトプット機会の設計



先にアウトプットすることで、現状の課題や自分のレベルを理解し、**インプットの必要性を感じさせる**

スキル活用のための思想（考え方）の理解



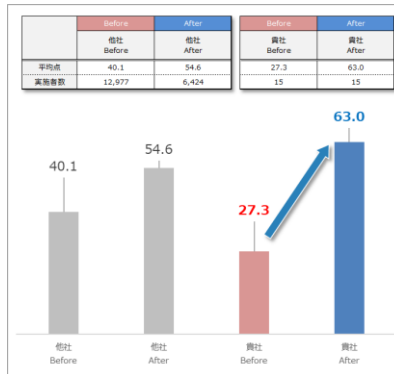
誰のために・何の目的でスキルを使うのか、という**思想（考え方）**から習得することで活用につなげる

リンクアカデミーでは研修後の施策設計にも注力しています。スキル開発を研修単発で終わらせるのではなく、受講者が自ら継続して学習し続ける「学び続ける社員」を実現するには、研修による変化を体感させることが重要です。実際に研修を受けても変化を可視化できないため、研修の意味があったのか疑問を抱く社員は多くいま

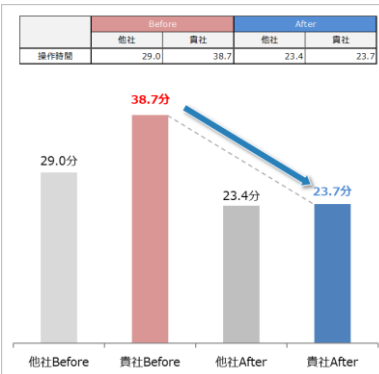
す。リンクアカデミーでは研修後にもサーベイを取ることによって、スキルアップ度合いや効率化の成果を可視化し、受講者の学習継続へのモチベーションを向上します。この3日間の即戦力化プログラムによって、未経験の個人でも平均でCランク（速度は遅いが基礎的な操作ができる状態）までスキルを向上することができます。

診断サーベイの事前・事後診断比較例

操作技術の研修前後比較



操作時間の研修前後比較



現場での業務効率度合いを測定するために、「分かる」だけでなく「できる」の度合いも見える化

新入社員即戦力化プログラムによる変化イメージ

Rank	想定される状況
A	応用機能も含め効率的に活用できており、生産性が高い。
B	基本機能が効率的に活用できている。
C	活用頻度の高い機能は理解しているが、速度向上の余地がまだある。
D	基本機能がなんとか利用できているが、操作が遅い。
E	機能の理解が乏しく、力技で生産性を高めている。
F	知識不足に加えて操作が遅く、多くの時間を費やしている。
G	Excel操作をほぼ理解していない。

研修後の新入社員の平均スコア



研修前の新入社員の平均スコア

まずはお問い合わせください

貴社に合わせて最適なお提案をさせていただきます



問い合わせる



AVIVA DAiEI
パソコンスクール アビバ 資格スクール 大泉

