

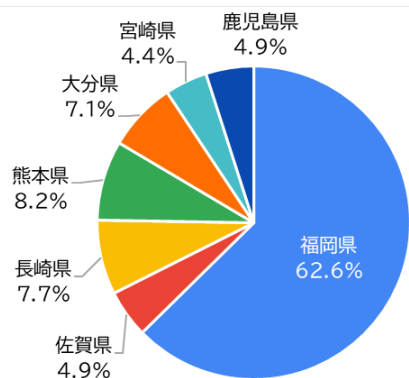


2021年度 新入社員教育に関するアンケート調査(Web)

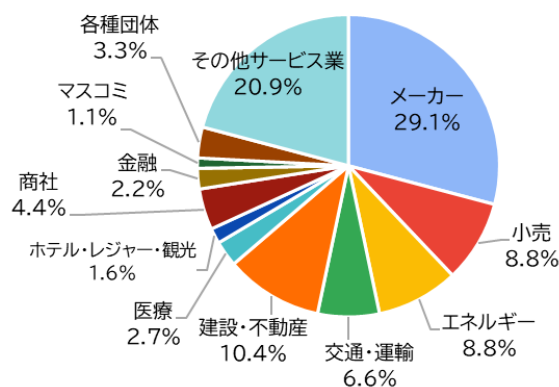
調査のねらい	いまだコロナ禍にある 2021 年度新入社員教育の各社の実施状況、とくにオンラインを取り入れた研修の現状と研修を通して感じた課題や新入社員の印象について調査した。
調査対象	九州生産性本部 会員企業・労組のうち483社
調査期間	2021年6月8日～6月10日(3日間)
調査方法	各企業の代表メールアドレスへアンケートを依頼、Web上から回答(1組織、1回答)
回答数	182組織(回答率37.0%) ※前回調査時、回答率25.8%
調査項目	(1)会社所在地 (2)業種 (3)従業員数 (4)2021年度 新入社員研修の実施について (5)新入社員研修の実施期間 (6)新入社員研修の実施方法 (7)対面研修とオンライン研修での「理解度」の差について (8)オンライン研修を実施して感じた課題について (9)コロナ禍の20年度・21年度に入社した人材の今後の育成・施策について (10)今年の新入社員教育を通じて感じた「新入社員」の印象について(自由記述)

【回答企業区分】

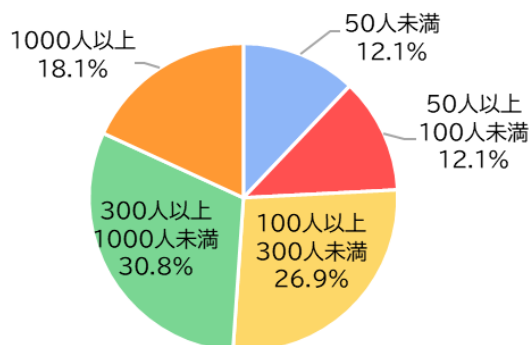
(1) 会社所在地



(2) 業種



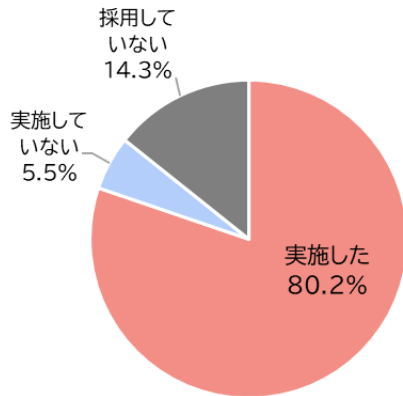
(3) 従業員数



コロナ禍でオンライン研修が浸透している中でも、“新入社員研修”は約8割が「対面」を重視する結果に。困難な状況下であるにも関わらず、1ヵ月以上の期間をかけて取り組む企業が6割以上。

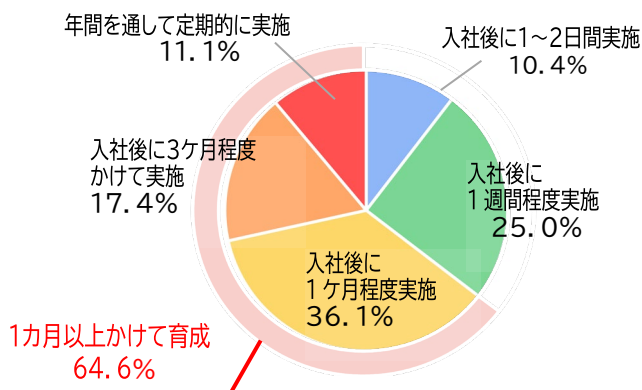
(4) 2021年度 新入社員研修の実施について

コロナ禍でも採用した企業が8割以上あり、そのほとんどが何らかの形で新入社員研修を実施している。



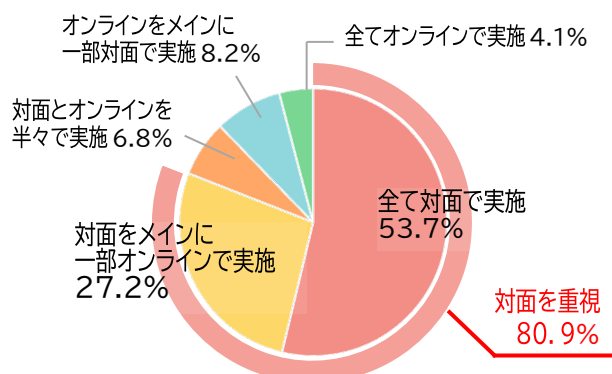
(5) 新入社員研修の実施期間

「入社後に1～2日間実施」の企業は10.4%にとどまり、最も多い回答は「入社後に1ヶ月程度実施」(36.1%)だった。1ヶ月以上かけて育成している企業は全体の64.6%あり、人事部門が計画的に長期間で人材育成していることがうかがえる。



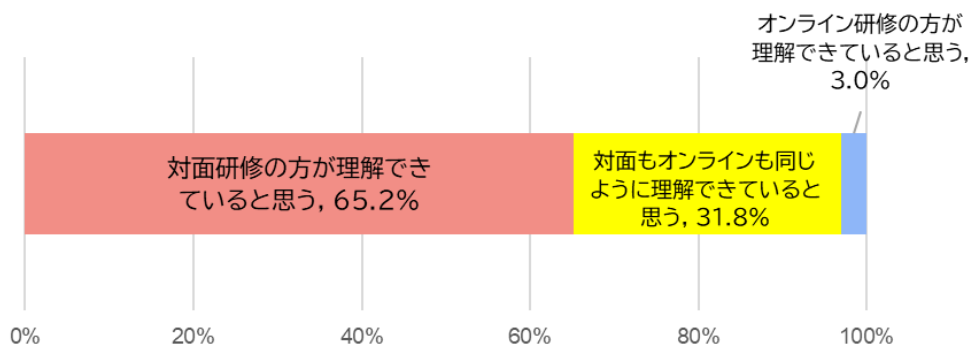
(6) 新入社員研修の実施方法

「全て対面で実施」(53.7%)、「対面をメインに一部オンラインで実施」(27.2%)、あわせて80.9%となり、対面を重視した研修を実施している企業が多いことがわかった。



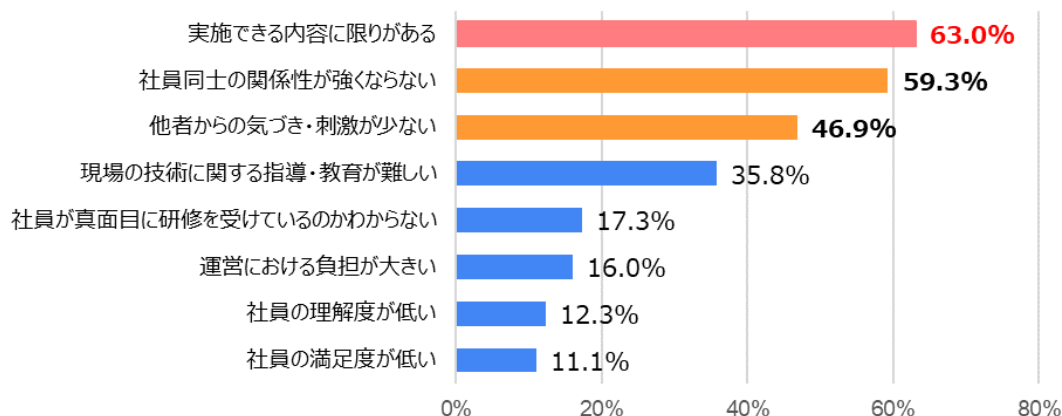
(7) 対面研修とオンライン研修での「理解度」の差について

「対面もオンラインも同じように理解できていると思う」が 31.8%あるものの、「対面研修の方が理解できていると思う」が 65.2%と半数を超えていることから、受講者本人の意見はわからないが、「理解度」は人事部が対面研修を重視している要因の1つといえる。



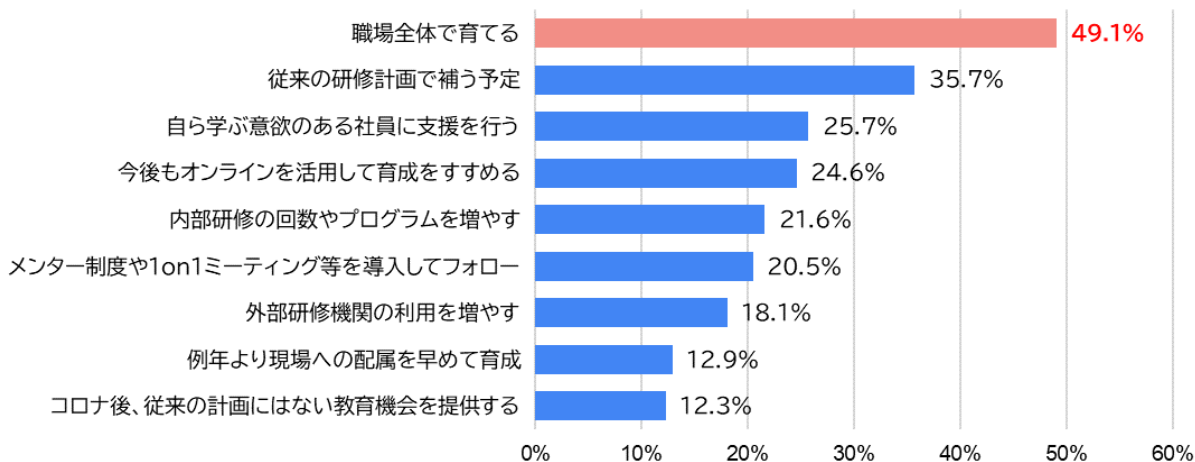
(8) オンライン研修を実施して感じた課題について

オンライン研修の最大の課題は「内容に限りがある」こと。「社員同士の関係性が強くない」「気づき・刺激が少ない」という回答も多いことから、その対策として人事部門は対面での研修実施を重視したことがうかがえる。



(9) コロナ禍の20年度・21年度に入社した人材の今後の育成・施策について

今後の育成に関しては、「職場全体で育てる」という回答が一番多い結果に。コロナ禍において、例年より配属を前倒しし、現場や職場のメンバーと連携しながら、社員を育てようとする企業の姿勢がうかがえる。



(10) 今年の新入社員教育を通じて感じた「新入社員」の印象について(自由記述)

一番多かった共通ワードは「真面目」、「おとなしい」の2つ。次いで「前向き」、「意欲的」、「素直」と続いた。
「対面ではあまり意見を言わないが、アンケートなどの文書では色々と自分の意見を伝えてくる印象」、「オンライン慣れしていて社交性の有無がわかりにくい印象」など特徴的なコメントがあった。
「とてもまじめで礼儀正しいが、目立つことを苦手とする傾向が増したと思う」というコメントがある一方、「コロナ禍というかなり特殊な状況でも意欲的に研修に取り組んでくれた」というコメントもあり、新入社員の個性が見えてくるのはこれから。

<本件に関するお問い合わせ先>

(公財)九州生産性本部 総務広報グループ

TEL:092-771-6481 FAX:092-771-6490