


4月の新入社員研修どうする？ 対面 OR オンライン？

2021年2月緊急調査

株式会社ジェイック  JAIC

はじめに

21卒学生の入社が近付いてきています。一方で、2021年1月7日に新型コロナウイルス対策で2回目となる「緊急事態宣言」が一都三県に対して出され、1月13日には7つの府県を加え、対象は11都府県に拡大しました。そして、2月2日に栃木県を除く10都府県で3月7日までの宣言延長が決定されました。2月14日には国内では初めて新型コロナウイルスワクチンが承認され、17日には接種がスタートしますが、まだ状況の鎮静化、そして、コロナ禍に伴う社会変化の着地点は見えません。

その中で、4月に入社する21卒新入社員の研修をどういう形で実施するか。年明け以降、ご質問・ご相談いただくことが多く、急遽2月にアンケートを実施いたしました。入社まで2カ月を切った中で、御社での対応を決定されるご参考になれば幸いです。

調査概要

調査タイトル : 21年4月入社の新入社員研修に関するアンケート

調査期間 : 2021年2月2日（火）～2月5日（金）

調査方法 : インターネットによる調査

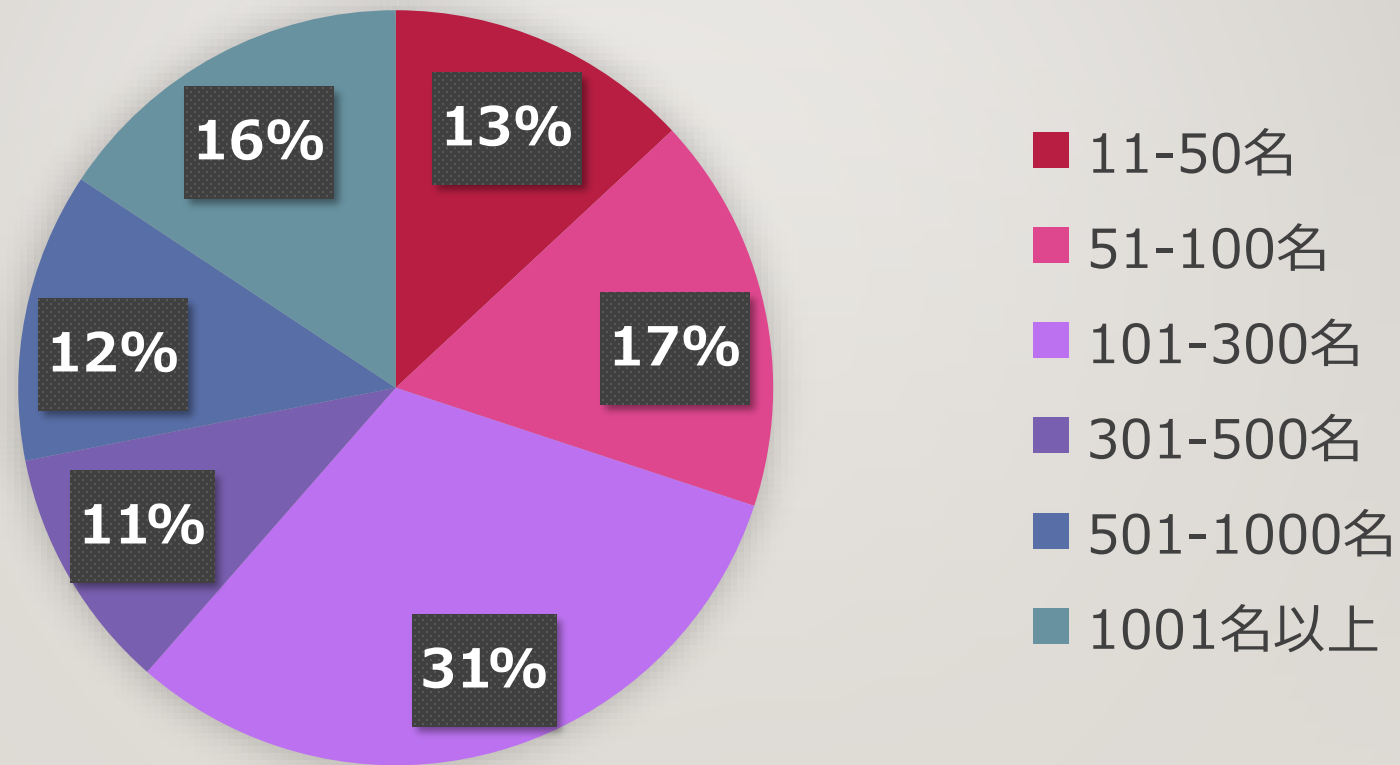
調査地域 : 全国

提出数 : 有効回答153件

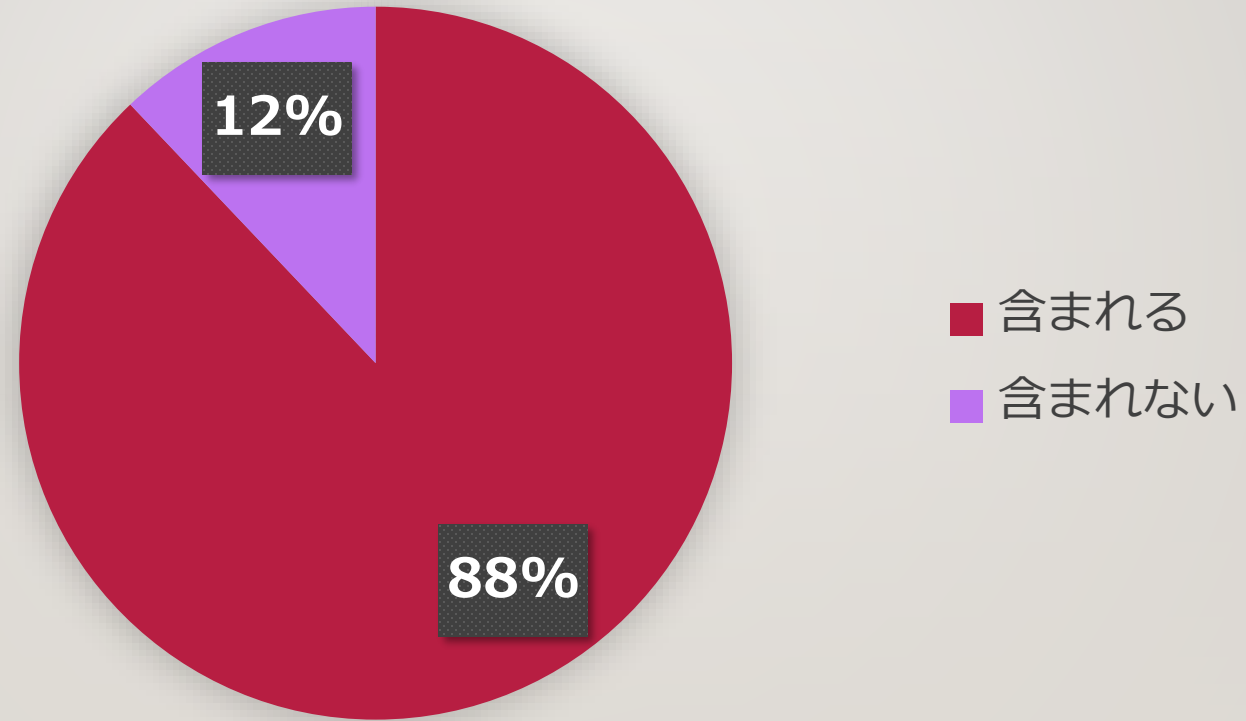
実施機関 : 株式会社ジェイック

調査結果の引用 : 本調査結果を利用の際は（ジェイック調べ）と表記ください。

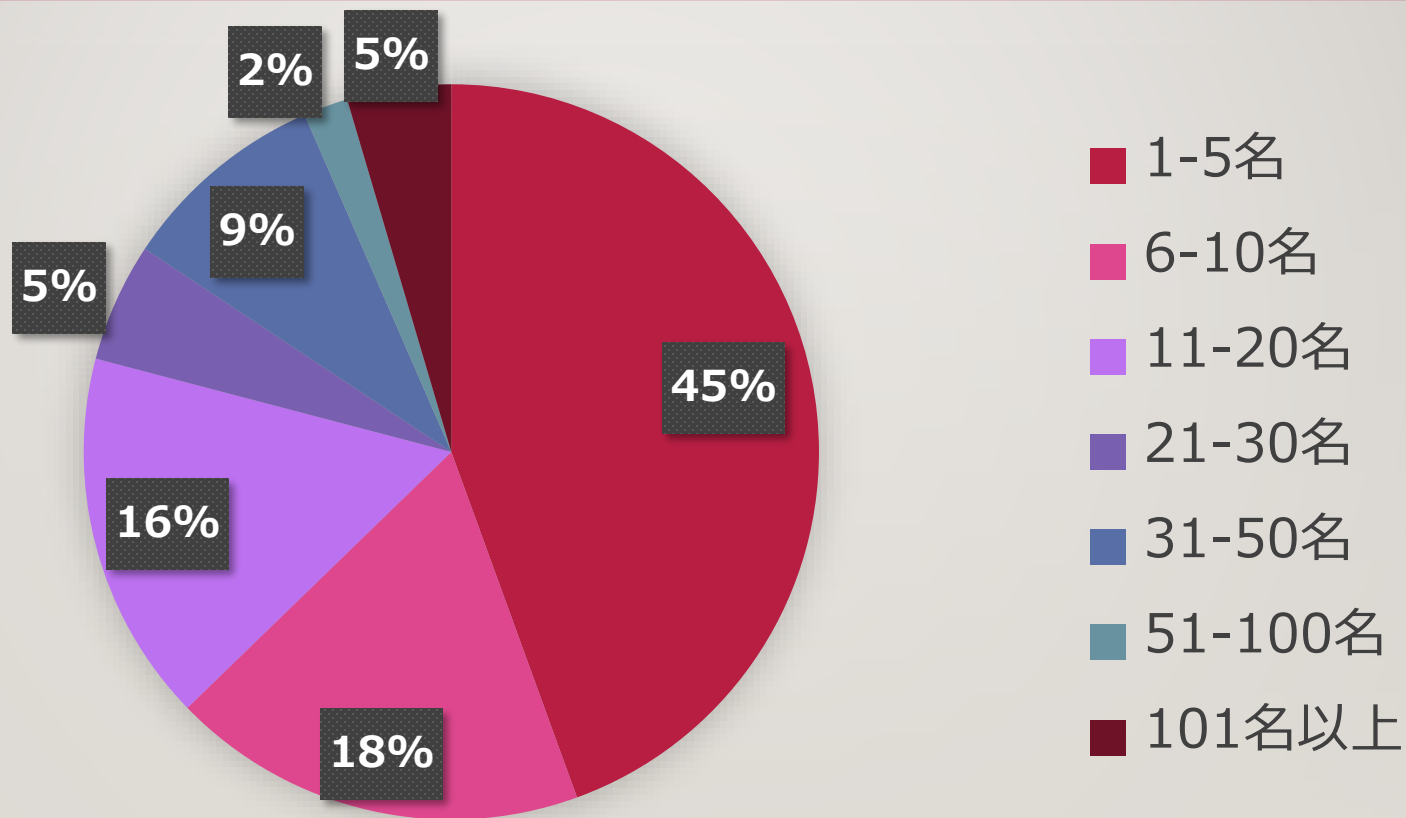
Q1.貴社の従業員数を教えてください



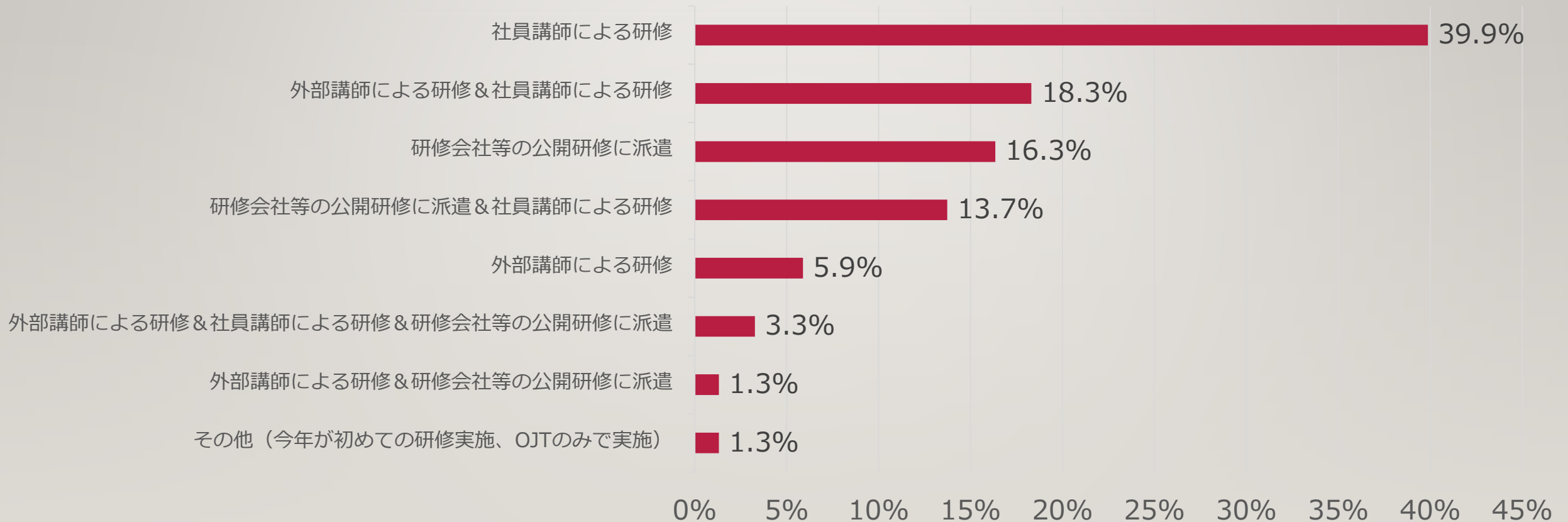
Q2. 貴社の主たる事業展開エリアは 緊急事態宣言の延長エリアに含まれますか？



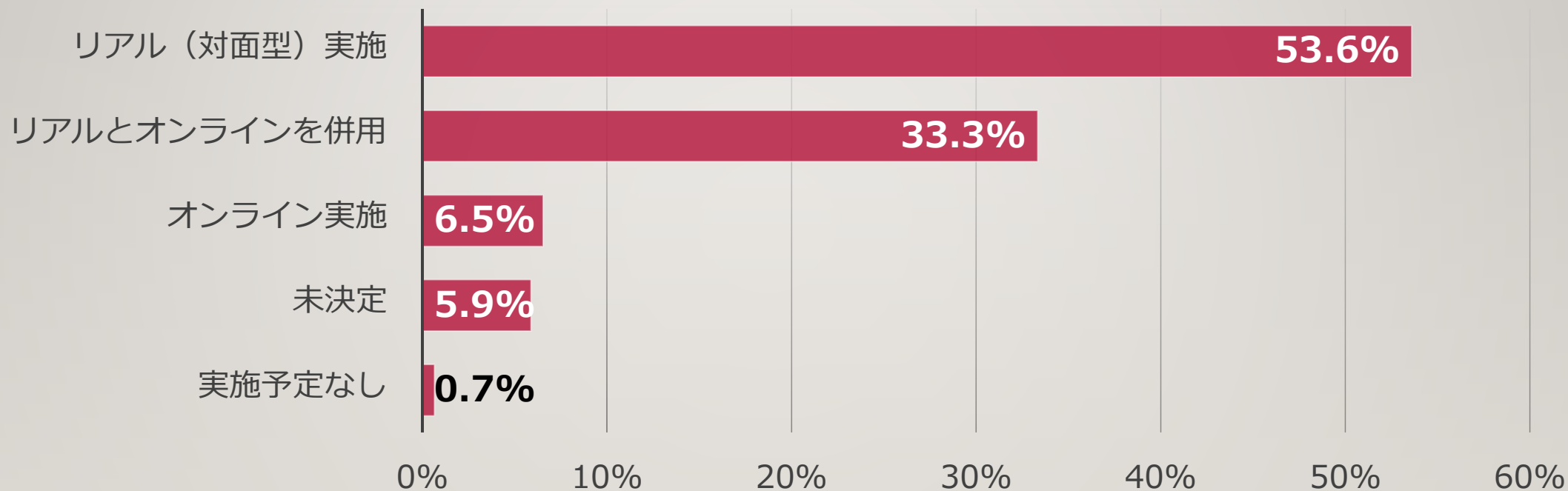
Q3.2021年4月入社の新卒は何名の予定ですか？



Q4.新入社員の初期研修（OFF-JT）は 例年どのようなスタイルで行っていますか？（複数回答）

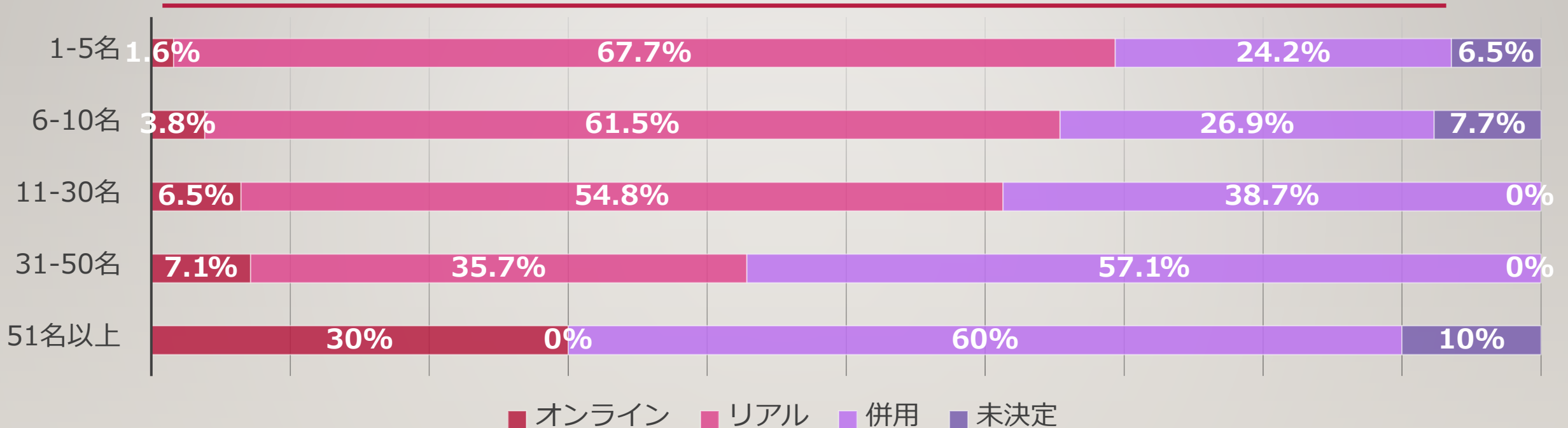


Q5. 昨年末時点で、2021年入社の新入社員研修はどのような形式で実施する予定でしたか？



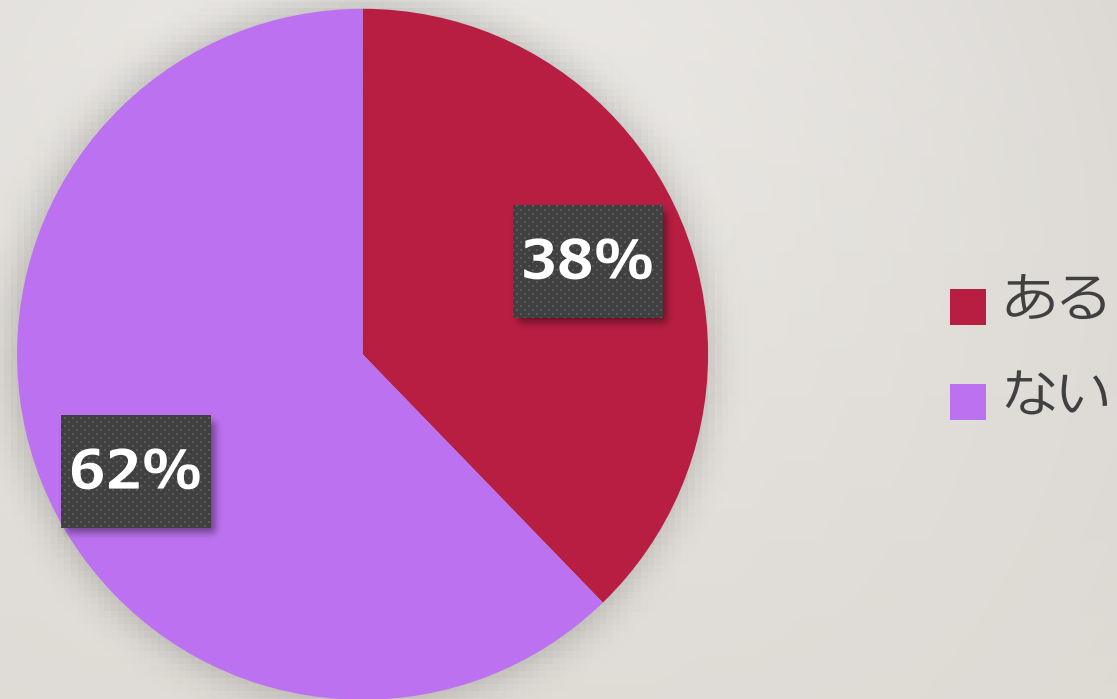
リアル（対面型）での実施意向が過半数。一方で、オンラインの導入（リアルとの併用含む）企業が約40%と新型コロナウイルス対策、コロナ禍でオンライン研修の実施企業は確実に増えている。

採用人数別での研修の実施形式 (2020年末時点での予定)



採用数が増えるに従って、リアル（対面型）での実施企業は減少する傾向。
10名を超えると、約半数がオンライン研修（リアルとの併用を含む）を導入。
50名を超えると、リアルのみでの開催予定はないという回答。

Q6. 緊急事態宣言の延長を受けて、 研修実施形式の変更は検討されますか？ (検討される可能性はありますか？)



4割弱の企業が実施形式を見直す可能性があるとして検討。

Q7.形式変更を検討される／されない理由を教えてください

- ・より感染対策に適した新入社員研修を模索しているため
- ・リアル（対面型）が非常に有効・有益であると思われるため
- ・リアルで実施するのがベストですが、今後の状況によってはやむなくオンラインという選択肢も残しています
- ・新入社員及び送り出したご家族の安全欲求を懸念して
- ・オンライン教育の設備が不十分である。採用の新人のオンラインの受け入れ設備が不十分である
- ・元々緊急事態宣言下での研修を想定した実施形態を検討していたため
- ・地方から東京にお越しいただくことになるので、宣言解除されないと集合型ができないため
- ・当社は製造業であり、新入社員も現場作業の実習を受講することに意味があるため
- ・高卒の新入社員にオンライン教育が機能するか不安
- ・新入社員については一定期間はリモートワーク適用外としており、基本的には各事業所・研修所での集合研修を想定している
- ・オンラインで実施予定だったが、新入社員のコミュニケーションや在宅での疲弊感を考えるとリアルとの併用もしなければならぬと検討している

Q8.緊急事態宣言の延長も受けて、組織開発等で悩まれていること、知りたいことがあればご記入ください。

- ・ 新入社員を入社間もないタイミングでテレワークをさせた際、勉強姿勢などが把握できない。
- ・ 全国に散らばる支店間同士、事業部同士のコミュニケーション機会喪失による影響がどんな形で出てくるのかを知りたい。
- ・ 対面でのコミュニケーションができなくなり、Webでは相談しやすい、話しやすい雰囲気を作りづらくなった。
- ・ 新入社員が入社までリアルな対面が一度もない中、入社してから会社になじめるのか疑問であり、何か事前の対応策はないか？
- ・ ワイガヤ（雑談）を上手く取り入れたオンライン会議の方法
- ・ どのような学習支援が行われていて、どのような効果や失敗があったのかという各社の事例を知りたい。
- ・ 当社の弱体化しているエンゲージメントを社員教育を通じて向上したい
- ・ 若い方多いので学生から社会人への意識変革が重要となっております。
- ・ 在宅勤務も本格的に導入され、社員間の結びつきが弱くなる傾向にあり、労務管理上も何らかの手を打たなければならないと思っております。
- ・ 以前のように応募者や内定者、新卒入社の新社員に対して、採用や研修などでちょっと事業所まで来ていただくということがなかなかできないこと。

終わりに

新型コロナウイルスをきっかけに、新入社員研修のオンライン化が進みました。オンラインの特性を把握して、プログラム設計することで、オンライン研修でも新人のマインド変化や行動変容を生み出すことは十分に可能です。オンラインの新人研修を効果的にするためには、「45・10・4の法則」などいくつかのポイントがあります。

今後はオンラインと対面、ハイブリッドでの研修を実施する企業も増えるでしょう。新入社員の人数や業務内容を鑑み、十分な感染対策を行った上でリアル研修を行うか、オンラインのメリットと留意点を理解したうえで、オンライン研修を取り入れるか等、検討されてください。

株式会社ジェイック [TYO:7073]

ジェイックは、「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に満ちあふれた社会を実現する、というビジョンを掲げ、採用支援サービス、教育支援サービスを提供しております。

新卒採用領域では、手間をかけずに自社での活躍可能性が高い学生とだけ会えるダイレクトリクルーティング「FutureFinder[®]」、地方学生に特化した「地方のミカタ[®]」、HRtech活用のオンライン採用イベント「社風のヒカク」、大学連携の新卒紹介「新卒カレッジ[®]」、さらに適性検査やLINE連携型の採用管理ツールも扱っています。

新人研修でも集合研修（公開コース）・個別研修・社内講師の養成等をオンライン・リアル（対面）で提供しています。各種サービスにご興味ございましたら、お気軽にお問い合わせください。

HRドクター

JAICの提供する「採用×教育」の情報提供サイトです。新人から若手、リーダー育成、マネジメント、採用のポイント、また、オンライン採用やオンライン研修のポイントやツール紹介まで150本を超えるお役立ち記事をご覧ください。また、140点を超える各種ホワイトペーパーやフォーマット等も無料でダウンロードできますので、お気軽にご覧ください。

※掲載点数は2021年2月時点のもの

 HRドクター

採用×教育チャンネル by JAIC

<https://www.hr-doctor.com/>