

新入社員研修に関する調査報告書(2018年度)

eラーニング戦略研究所
e-Learning Strategies Institute

株式会社デジタル・ナレッジ <https://www.digital-knowledge.co.jp/>

目 次

1. 調査概要	3
2. まとめ	5
3. 本調査結果のポイント	6
4. アンケート調査結果	10
5. 調査データ～業種別クロス表～	30
6. 調査データ～地域別クロス表～	55

1. 調査概要

調査概要

- 調査目的** : 2018年度の新入社員研修の現状と課題を調査する。
調査期間 : 2018年6月14日(木)～6月18日(月)
調査方法 : Webアンケート方式
調査地区 : 全国
調査対象 : 従業員数100名以上の企業で新入社員研修を実施している人事・研修担当者100名

調査項目

1. 2018年度に採用した新入社員の数と昨年度との比較
2. 今年の新入社員研修の開始時期・期間・内容
3. 研修効果を高めるために取り入れている手法
4. 近年の新入社員研修の変化
5. 会社が求める社員の人材像
6. 今年の新入社員の傾向
7. 新入社員研修における外部研修とeラーニング利用状況
8. 新入社員研修におけるeラーニング活用範囲と内容
9. 新入社員研修にeラーニングを使わない理由
10. 新入社員研修の課題

回答者属性

性別内訳 : 男性 88名(88%)、女性 12名(12%)

年代別内訳 : 20代 1名(1%)、30代 20名(20%)、40代 29名(29%)、50代 41名(41%)、
60代以上 9名(9%)

業種内訳 : 建設2名(2%)、製造23名(23%)、サービス20名(20%)、医療・福祉11名(11%)、
金融・保険7名(7%)、卸売・小売7名(7%)、情報通信6名(6%)、運輸6名(6%)、
教育3名(3%)、その他15名(15%)

従業員数内訳 : 100～299名 23名(23%)、300名以上 77名(77%)、

地域内訳 : 北海道3名(3%)、東北3名(3%)、関東50名(50%)、中部9名(9%)、近畿28名(28%)
中国2名(2%)、四国1名(1%)、九州4名(4%)

2. まとめ

近年の好調な景況感や労働力不足を背景に、新卒採用はますます売り手市場が進んでいると言われていますが、入社後の新入社員研修の実態や企業側の評価はどうなっているのでしょうか。eラーニング戦略研究所は、2018年6月、従業員数100名以上の企業で新入社員研修を実施している人事・研修担当者100名を対象に、アンケート調査を実施しました。

アンケートの結果、近年の新入社員研修について、2つの傾向が見えてきました。

1つは、従来の“講義型・ビジネススキル主体の研修”から、“グループワーク型・主体性、協働性、コミュニケーション力重視の研修”へのシフトです。アンケートでは「受講者が主体的にやるものが多い」「個人のワーキングからグループでのワーキングに変わってきた」「ビジネスマナーからコミュニケーション主体に変化してきている」など、実に7割が「新入社員研修は近年変化している」と回答しています。こうした変化の背景と考えられる、企業が求める人材像と新入社員のギャップについても、報告書内で言及しています。

もう1つは、「アダプティブラーニング」への期待です。

新入社員研修の課題を尋ねたところ、「個々の新入社員に特化したコンテンツの検討」「配属先により研修内容を変化させる」「もっと社員ごとに個別指導的なことをやりたい」といった意見が一定数見られました。パーソナライズされた学習を実現する、いわゆる「アダプティブラーニング」は、主に学校教育や民間教育サービスで広がりつつある教育手法ですが、近年、企業研修での活用も注目されています。新入社員に限らず、業務に追われるすべての社員に対し、限られた時間とリソースの中でいかに効率的・効果的な教育を提供するかは企業にとって大きな課題であり、こうした見地からも一人ひとりに合わせた教育研修の最適化・個別化は、企業に様々なメリットをもたらすものと考えられます。

なお、アダプティブラーニングは一人ひとりの学習状況をデータとして記録し、それをもとに自動で最適化されたコンテンツを提供することが多く、eラーニングやICTの活用が前提となります。本アンケートでも、新入社員研修へのeラーニング活用やICT対応強化が進んでいる傾向が見られ、情報化が急速に進む現代ならではの人材育成のあり方や移り変わりがうかがえる興味深い内容となっています。

3. 本調査結果のポイント

■ 新入社員の採用人数は「10名以下」が最多で横ばい傾向、一部企業では大量採用も。

アンケートではまず、新入社員の採用状況を尋ねた。

2018年度に採用した新入社員数は「1～5名」が22%、「6～10名」が25%で、約半数の企業において「10名以下」であることが分かった。一方で「51名以上」採用している企業も23%に上っている。

昨年度との比較では、「昨年度とほぼ同等」と回答した人が6割と最多であった。新卒採用状況はほぼ横ばいと見られる。なお、外国籍の新入社員は「採用なし」が最多で56%という結果だった。

■ 新入社員研修は「入社後、数週間実施」が主流。

「社会人としての心構え」「ビジネスマナー」のほか、「コミュニケーション」も上位に。

次に新入社員研修の実施状況を尋ねた。

研修の開始時期は「入社以降」が最多で52%、次いで「入社3ヶ月前」19%、「入社半年以上前」13%、研修期間は「2週間」27%、「1ヶ月」21%、「1週間」17%、「数日」14%という結果となった。

この開始時期や研修期間は業種によってやや異なる結果となっている。

例えば、研修期間について情報通信業では「1日」が最多であるのに対し、建設業では「3ヶ月以上」が半数を占めている。

研修内容は「社会人としての心構え」73%、「ビジネスマナー」60%、「仕事の進め方」50%のほか、「コミュニケーション」48%、「情報セキュリティ」44%、「コンプライアンス」43%と続いた。「企業理念・事業概要」35%や「サービス・商品・業界に関する基礎知識」30%は意外に少ない印象だ。

■7割が「新入社員研修は変化」、主体性・協働力・コミュニケーション力育成へシフト。 求める人材像とのギャップが背景か。

新入社員研修は近年変化しているかと尋ねたところ、69%が「はい」「どちらかといえばはい」と回答した。変化の詳細については、

「受講者が主体的にやるものが多い（その他）」
 「個人のワーキングからグループでのワーキングに変わってきた（製造）」
 「ビジネスマナー主体からコミュニケーション主体に変化してきている（卸売・小売）」
 「講義講習が中心だったものが、より実践的実技を重んじるようになった（製造）」など、
 主体性やチーム力、コミュニケーション力、実践を重視する研修への変化を実感している人が多いようだ。

新入社員研修が変化している背景のひとつに、企業が求める人材像と目の前にいる新入社員とのギャップが挙げられる。アンケートによると、企業が社員に求める人材像トップ3は「主体性があり積極的」「多様な人と協働できる」「コミュニケーション力に長けている」という結果だった。しかしながら、こうした人材像に今年の新入社員が「当てはまる」と回答した人は30～40%程度に留まっており、新入社員が企業側の求める理想の人材像の基準を必ずしも満たしていない現状が読み取れる。

新入社員研修の課題を尋ねたアンケートでも、「社員のやる気がない（情報通信）」「コミュニケーション能力が乏しい（その他）」「より主体性を持たせるような教育内容の充実（製造）」「向上心、出世に興味がないのでどうしたら持って貰えるかが課題（医療・福祉）」など、主体性やコミュニケーションを課題と捉えている人が少なくなかった。

企業は、従来の講義スタイルに加えて「グループワーク」64%、「プレゼン・発表」53%、「演習」48%、「現場実習」44%、「ロールプレイング」40%など多様な手法を取り入れることで、主体性や協働力、コミュニケーション力などを育み、新しい時代の人材育成を模索しているものと推察される。

■ 3人に2人が「eラーニング研修を利用／今後利用予定」と回答、AI・IoTなど最新テクノロジー対応強化も。

新入社員研修の変化に見られたもうひとつの特徴に、ICT活用やテクノロジー対応の強化がある。具体的には、eラーニングの増加や、人工知能・IoTといった最先端技術を導入・活用するためのスキル育成を鑑みた研修内容の見直しなどである。全体としては大きな割合ではないが、今後の動向が注目される。

eラーニング研修については、新入社員研修における利用率は38%で、33%が「今後利用予定」と答えた。業種別には卸売・小売や金融・保険業での利用率が高い。

eラーニングの利用範囲や内容については、
「月一回、全社員対象、セキュリティ教育（製造）」
「業界の知識 コンプライアンス 商品知識 など（卸売・小売）」
「商品知識学習のため週に1-2回程度（金融・保険）」
「入社前研修（サービス）」など、その取り組みは各社各様である。

なお、新入社員研修における外部研修の利用は58%で、製造や卸売・小売、サービス業での利用率が高かった。

■「効果が見えない」「戦力化に時間がかかる」「研修と現場の乖離」など多くの課題と人事担当者が期待するアダプティブラーニング。

最後に、新入社員研修の課題を尋ねた。

「適切な研修がわからない（卸売・小売）」「ノウハウ不足（運輸）」「効果が見えない（製造）」「戦力化に時間がかかり打ち手が見えない（教育）」「研修と現場に出たときの乖離さ縮小（その他）」など様々な声が上がった。

ここで注目すべきは「一人ひとりに最適化された研修」の必要性を指摘した意見だ。

「個性を潰すのではなく、引き伸ばせる研修にしたい（サービス）」「個々の新入社員に特化したコンテンツの検討（サービス）」「配属先により研修内容を変化させる（サービス）」「もっと社員ごとに個別指導的なのをやりたいが…人数が多いので難しい。しかし全体で一緒にやるとどうしても成長の差が大きくなってしまう（その他）」などである。

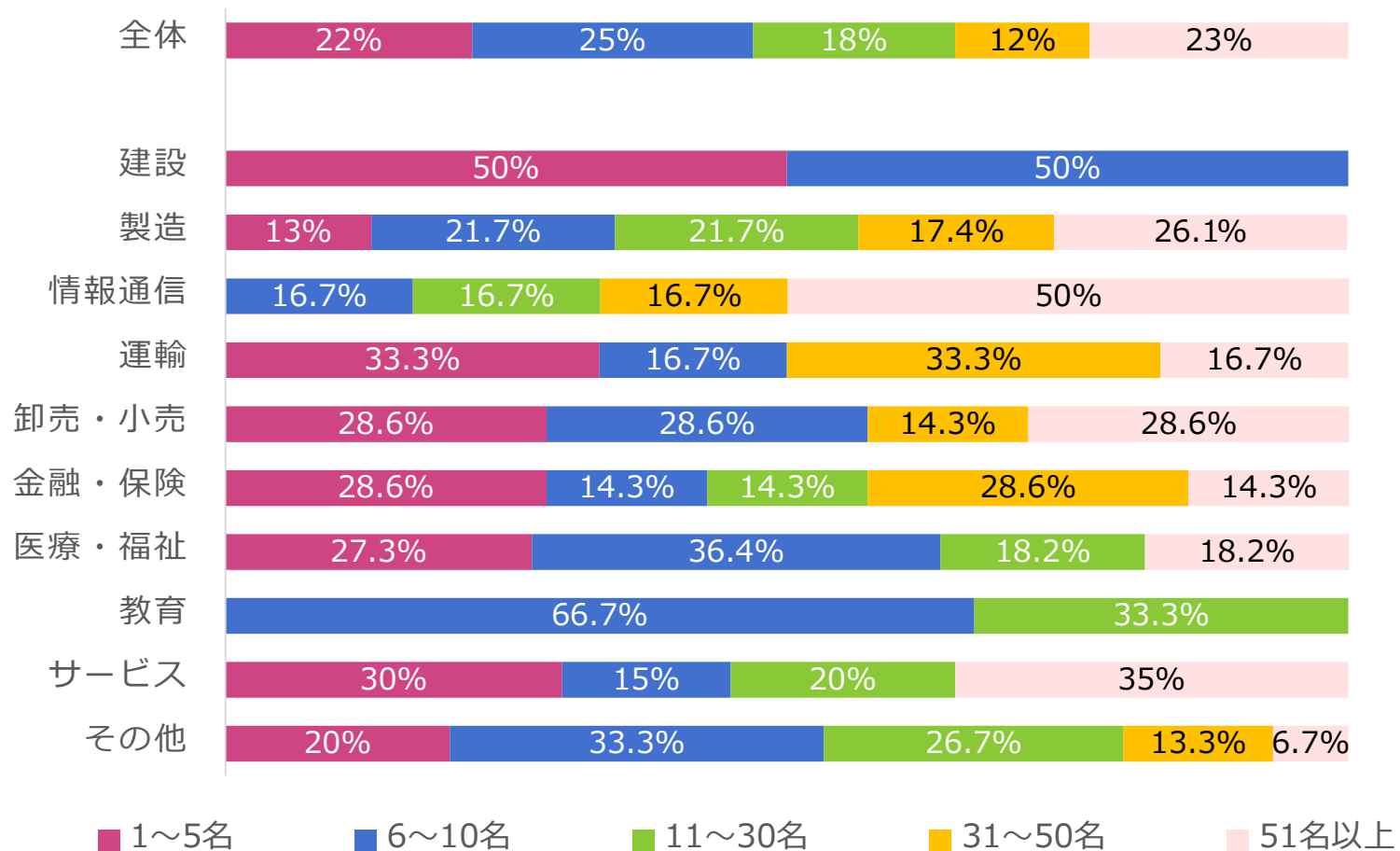
パーソナライズされた学習を実現する、いわゆる「アダプティブラーニング」は、主に学校教育や民間教育サービスで広がりつつある教育手法だが、近年、企業研修での活用も注目されている。個々の理解度や学習進度に合わせて一人ひとりに適切な内容を最適なタイミングで提供するアダプティブラーニングは、企業における人材育成においても、配属先別の教育の実現や研修の効率化、教育進捗の可視化、人材の早期育成・即戦力化など大きなメリットにつながる可能性がある。

なお、アダプティブラーニングは一人ひとりの学習状況をデータとして記録し、それをもとに自動で最適化されたコンテンツを提供することが多く、eラーニングやICTの活用が前提となる。前頁で述べた通り、すでに7割の企業でeラーニングが導入済み・導入予定であることを鑑みると、アダプティブラーニングの基盤はある程度整っていることになり、今後の展開が期待できる。

5. アンケート調査結果

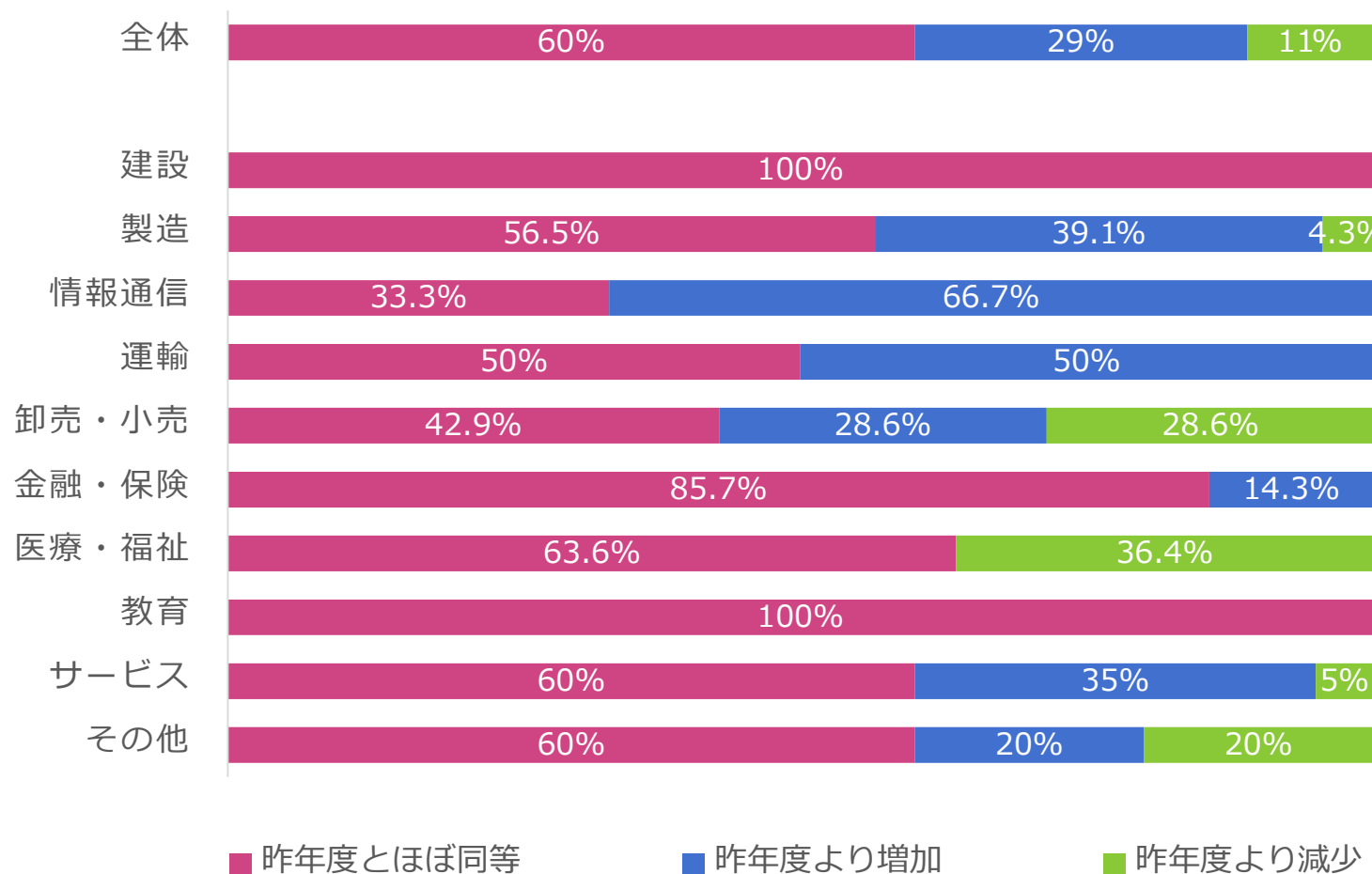
1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ その数は昨年度と比べてどうですか？ また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

2018年度に採用した新入社員数



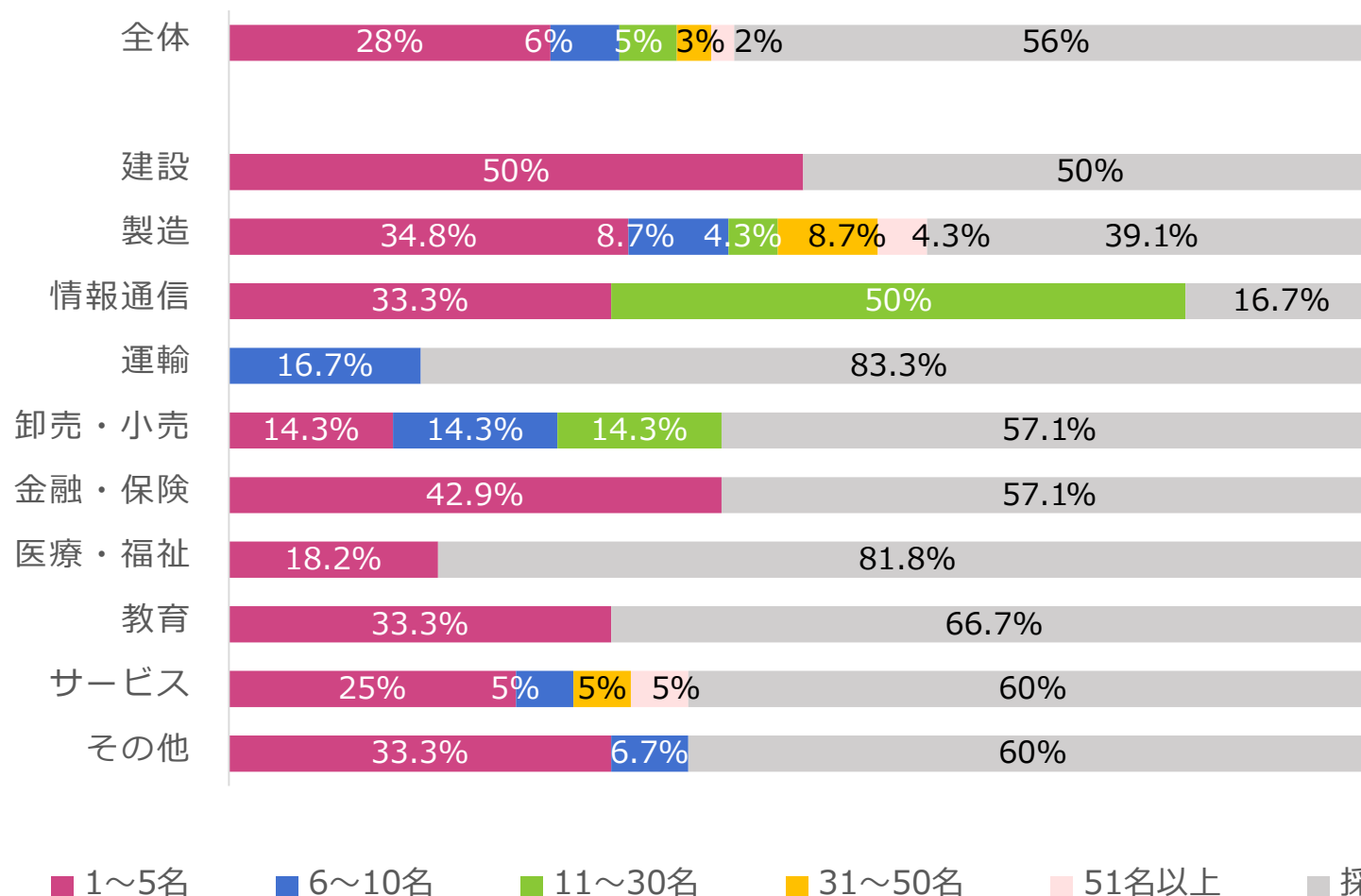
1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？ また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

昨年度との比較

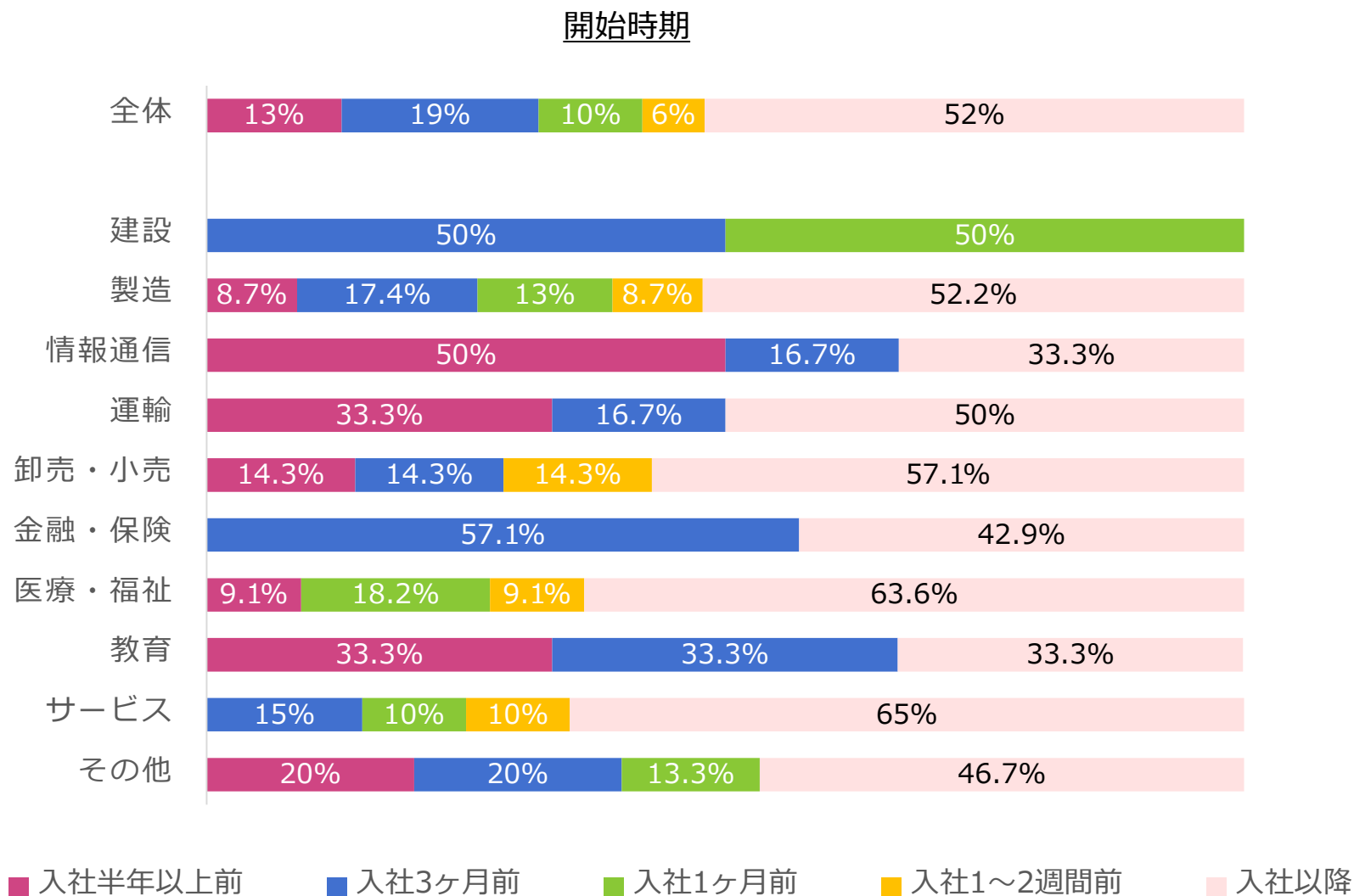


1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？ また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

2018年度に採用した外国籍の新入社員数

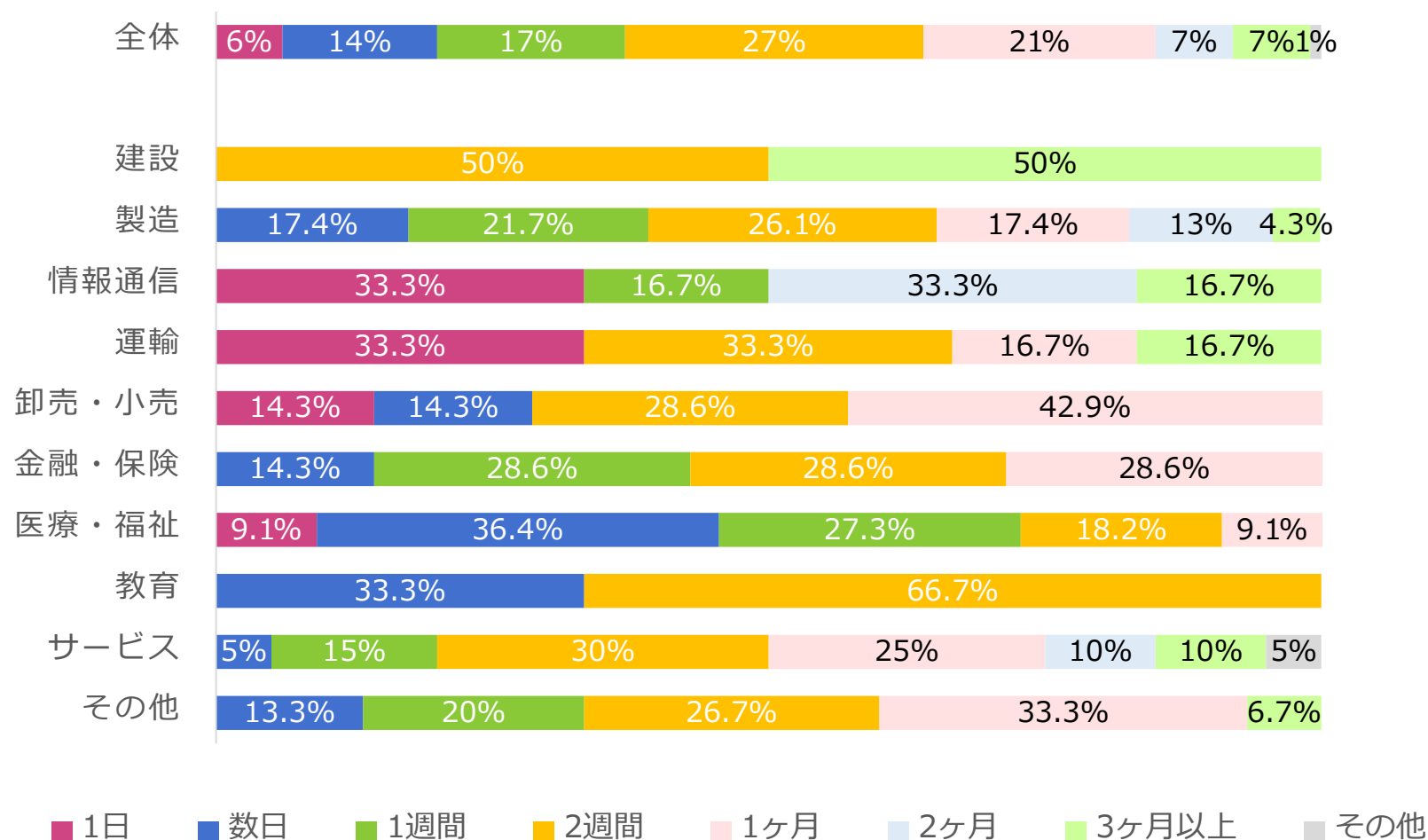


2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

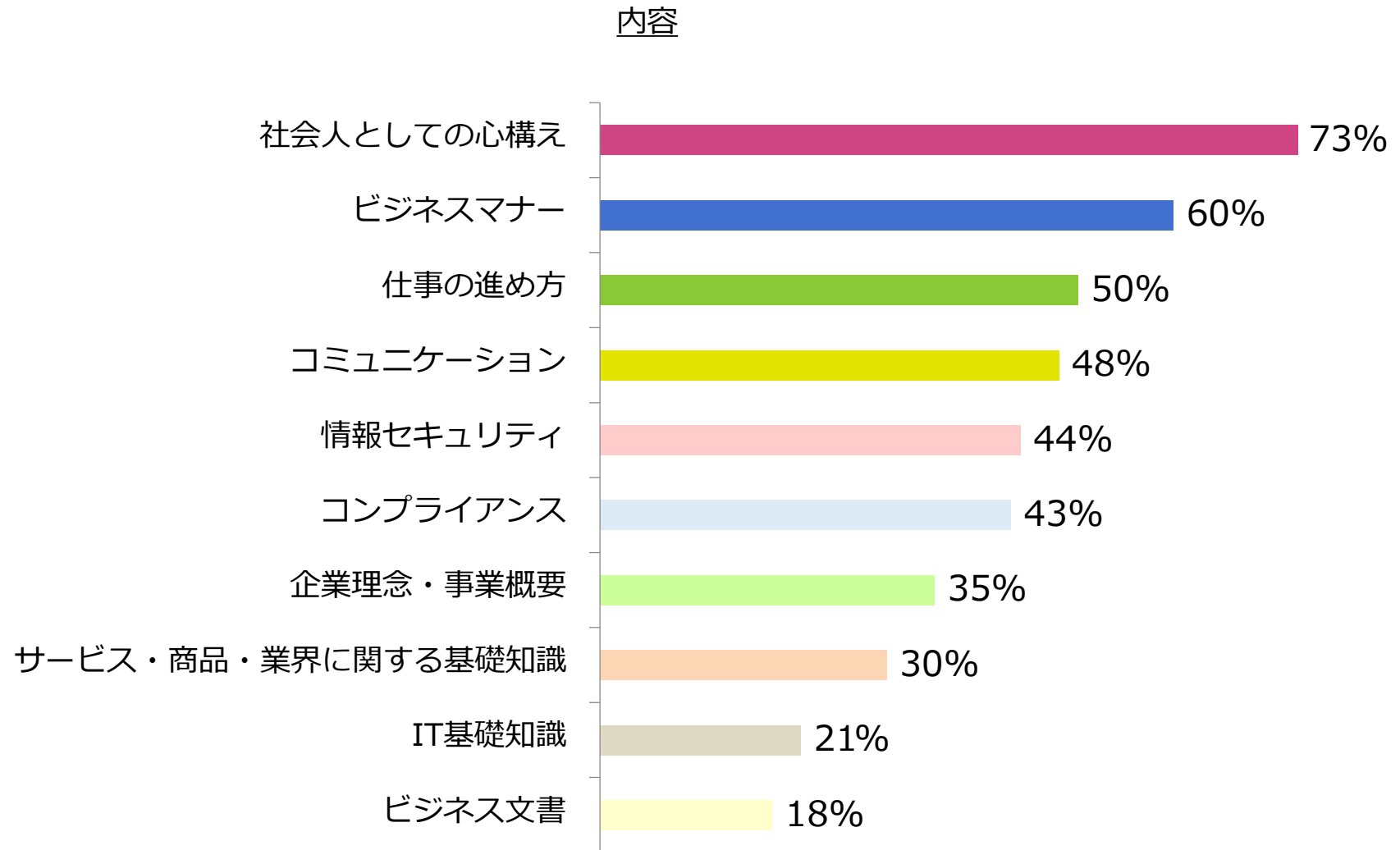


2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

研修期間

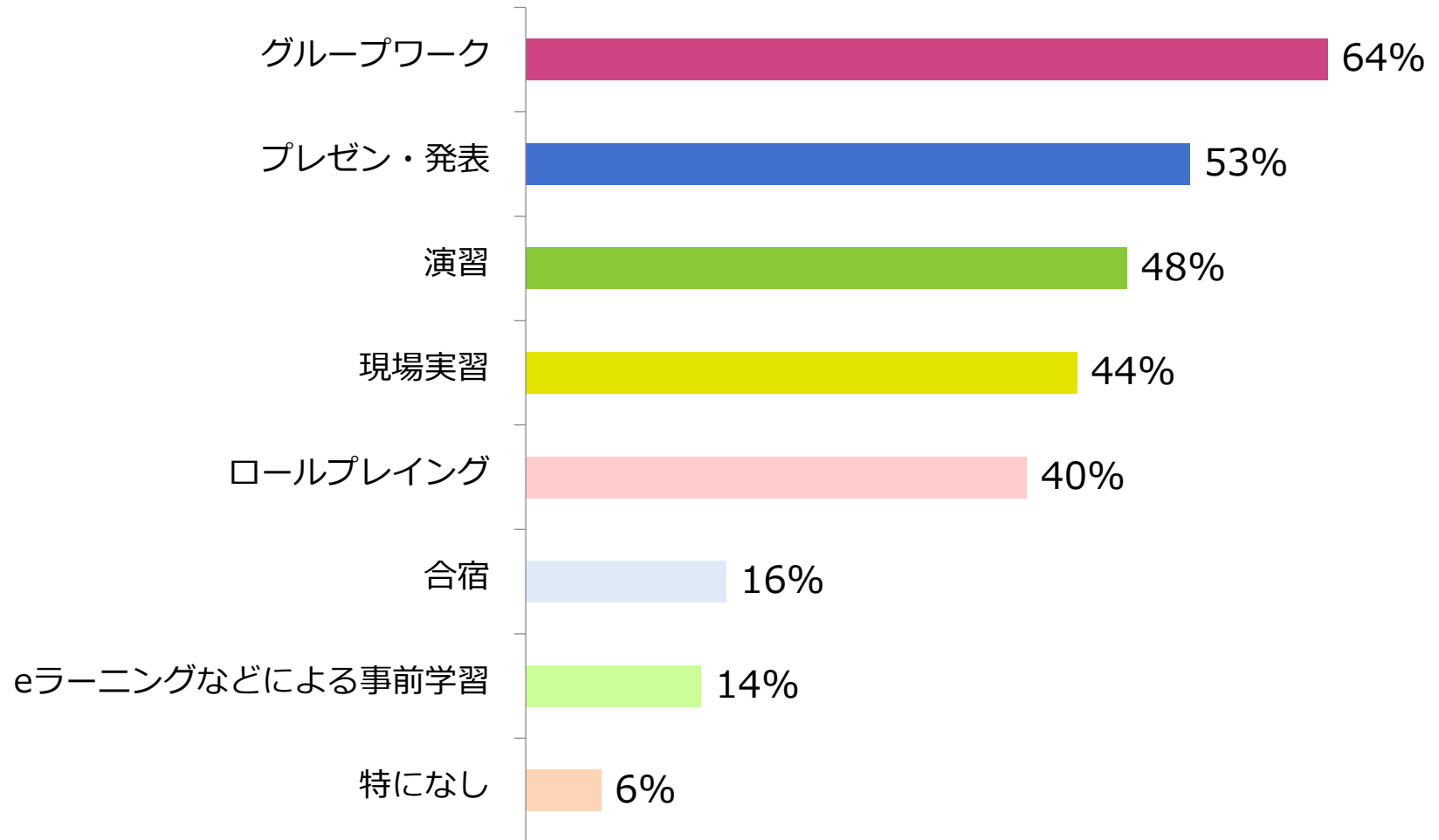


2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）



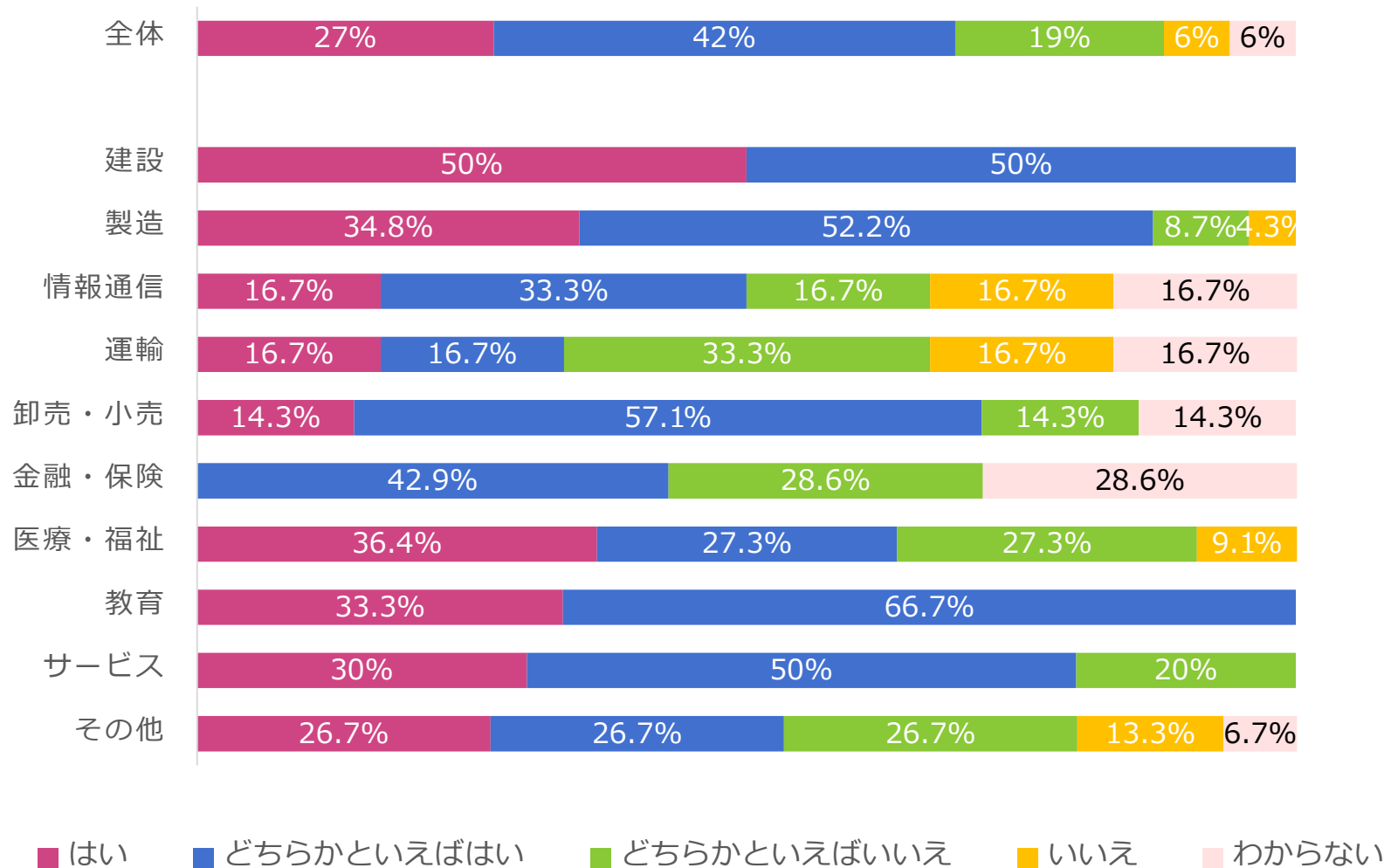
注1) 複数回答
注2) 「その他」は省略

3. 研修の効果を高めるために従来の講義スタイルに加え、実施している手法はありますか？



注1) 複数回答

4－1．新入社員研修は近年変化していますか？



4-2. 新入社員研修の変化の内容

主体性・コミュニケーション重視へ

24%

- ・グループワークで主体的に発言する機会を多く作っている（40代女性／九州／医療・福祉）
- ・受講者が主体的にやるものが多い（50代男性／近畿／その他）
- ・主体性を求める仕組み（50代男性／関東／サービス）
- ・考えさせる（50代男性／関東／金融・保険）
- ・グループワークの増加（50代男性／関東／製造）
- ・個人のワーキングからグループでのワーキングに変わってきた（60代男性／関東／製造）
- ・ビジネスマナー主体から、コミュニケーション主体に変化してきている（40代男性／中部／卸売・小売）
- ・コミュニケーションが苦手な若者が多いので、できるだけ複数で話し合ったり意見を出し合うようにさせている（40代女性／近畿／サービス）
- ・コミュニケーション能力を高める研修を心がけている（50代男性／関東／その他）

研修内容・方針・スケジュールの見直し

13%

- ・研修内容を協会の新システムに変えた（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・体系化した（50代男性／東北／医療・福祉）
- ・社史とかは辞めた（50代男性／関東／サービス）
- ・古い研修から時代に合わせた研修内容になっている（40代男性／近畿／サービス）
- ・プレゼン内容の見直し、座学のスケジュールの見直し、職制の研修生への指導体制強化（20代男性／近畿／その他）
- ・方針（50代男性／関東／情報・通信）

講義中心から実践重視へ

10%

- ・現場研修の増加（50代男性／関東／医療・福祉）
- ・実践重視（30代男性／中部／金融・保険）
- ・一方的な講義でなく、実践や議論してもらう（40代男性／関東／その他）
- ・講義、講習が中心だったものが、より実践的実技を重んじるようになった（30代男性／近畿／製造）
- ・OJT重視（50代男性／関東／製造）

4-2. 新入社員研修の変化の内容

IT活用・IT対応の増加

10%

- ・ eラーニングなどが増えた（40代女性／関東／サービス）
- ・ IT対応の強化（60代男性／関東／サービス）
- ・ ITの活用（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・ elearningが増えた（40代女性／近畿／サービス）
- ・ 人工知能、IoTなどの最先端技術を導入するに当たって、それに対応したスキルが必要である為、研修内容も変化しています（50代男性／中国／製造）

新入社員自体の変化

10%

- ・ 採用激化につき、レベルが低下している（60代男性／中部／教育）
- ・ モチベーションが低くなっている（40代男性／関東／サービス）
- ・ 割りきって仕事している感じがする（40代男性／近畿／建設）
- ・ 労働時間や待遇について妙に敏感（50代男性／関東／卸売・小売）

語学研修の増加

3%

- ・ 語学力の高さ（50代男性／中部／製造）
- ・ 社員のグローバル化を勘案して、英語での研修が増えた（50代女性／関東／製造）

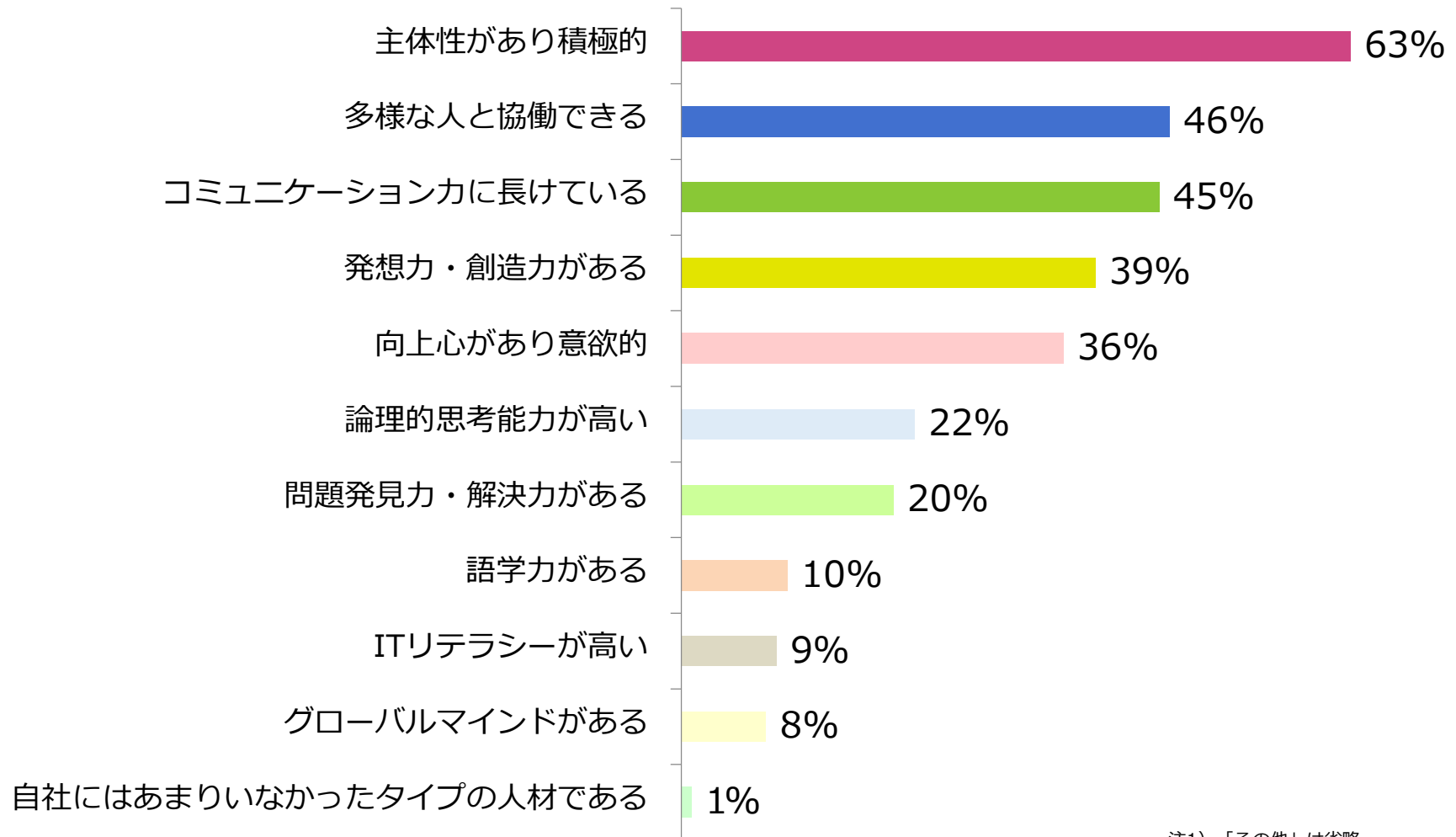
その他

22%

- ・ 長期化（50代男性／関東／運輸）
- ・ 価格の高騰（40代男性／関東／製造）
- ・ 外部講師やセミナーを導入した（50代男性／中部／サービス）
- ・ 未熟として捉えない（60代男性／関東／建設）
- ・ パワハラに気をつけながら（30代男性／近畿／運輸）

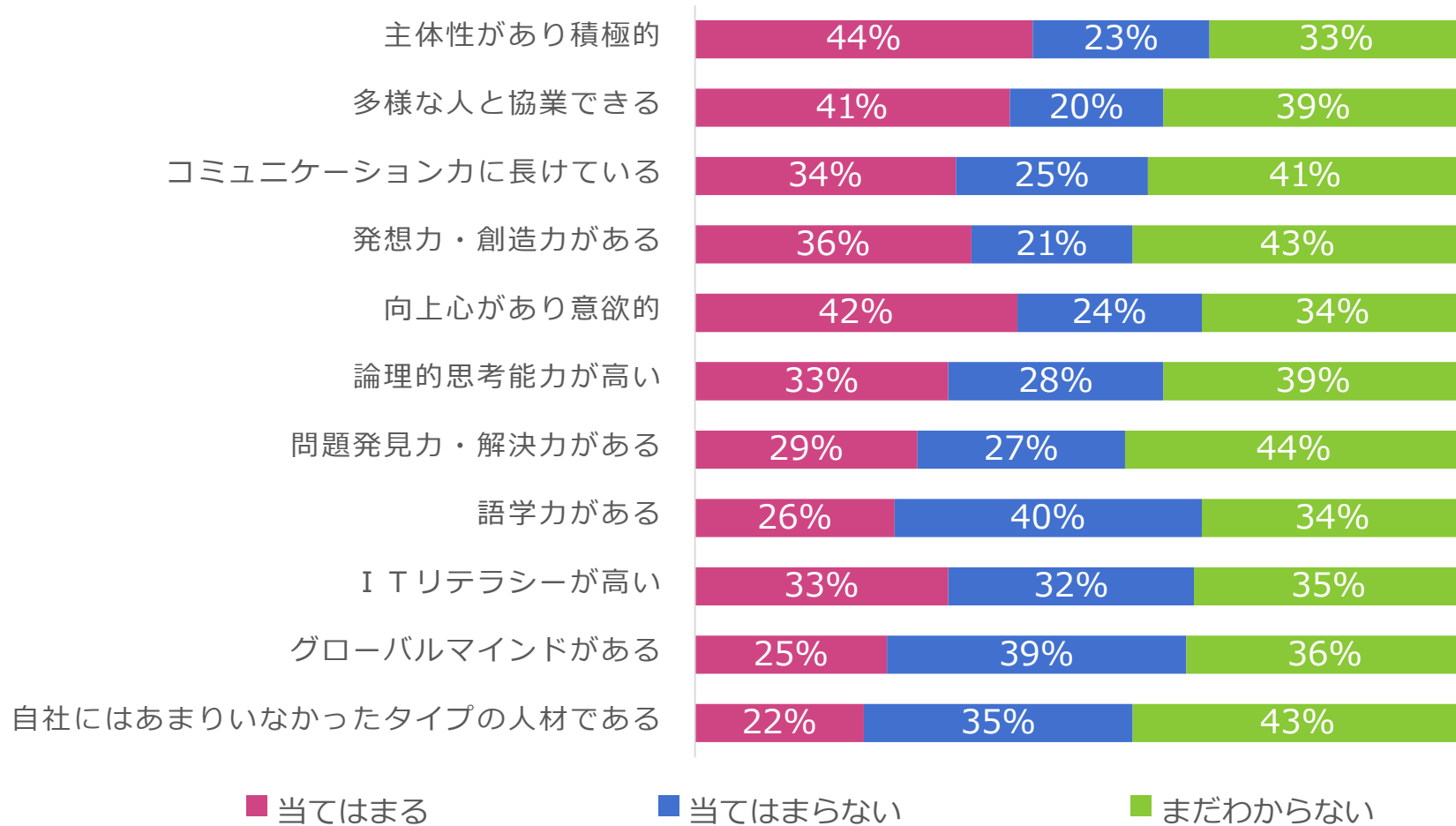
注1) 前問で「はい」「どちらかといえばはい」と答えた方のみ対象
注2) 一部抜粋

5. あなたの会社が求める人材像についてとくに重視するものを3つお選びください。



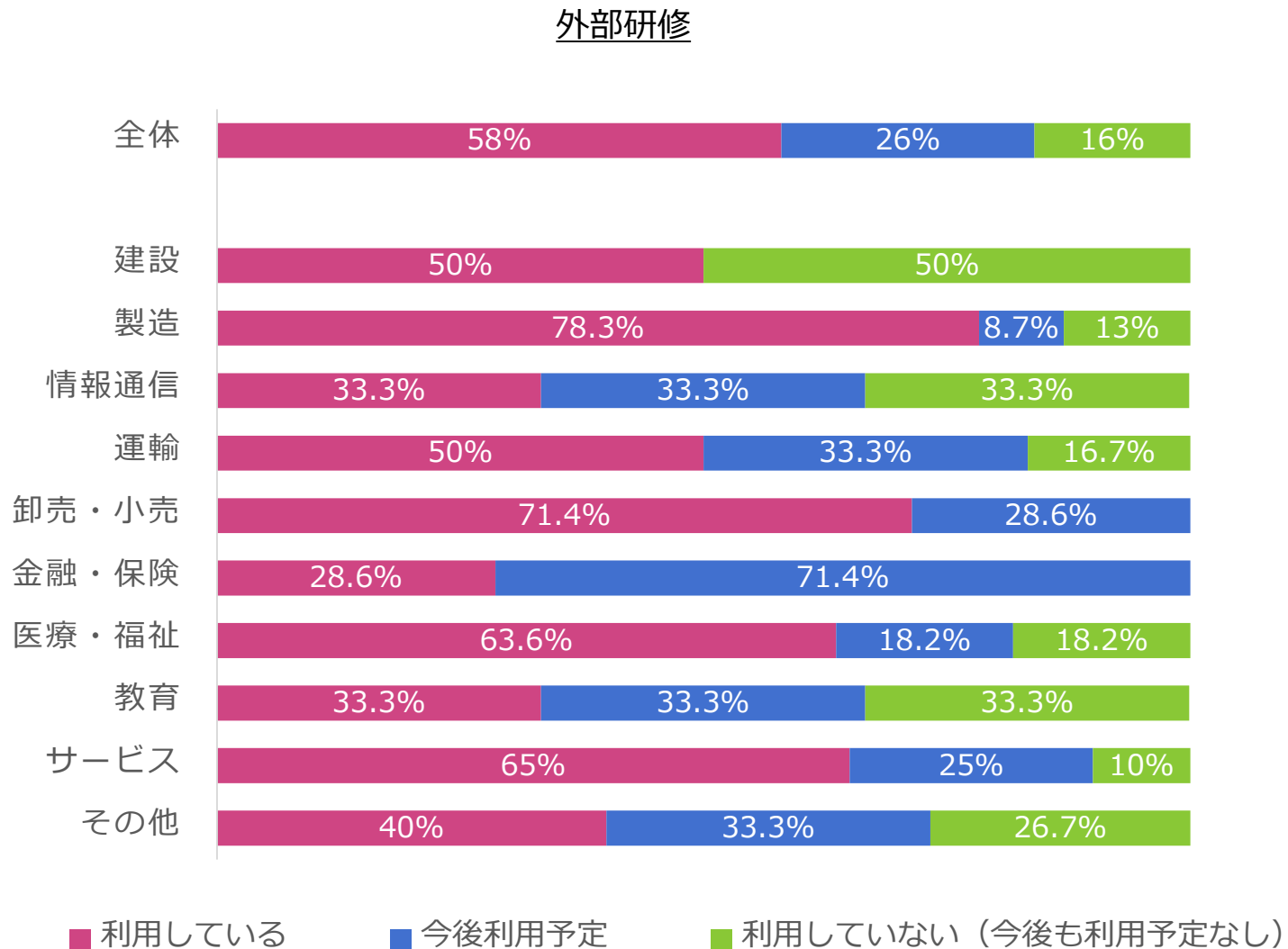
注1) 「その他」は省略

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。



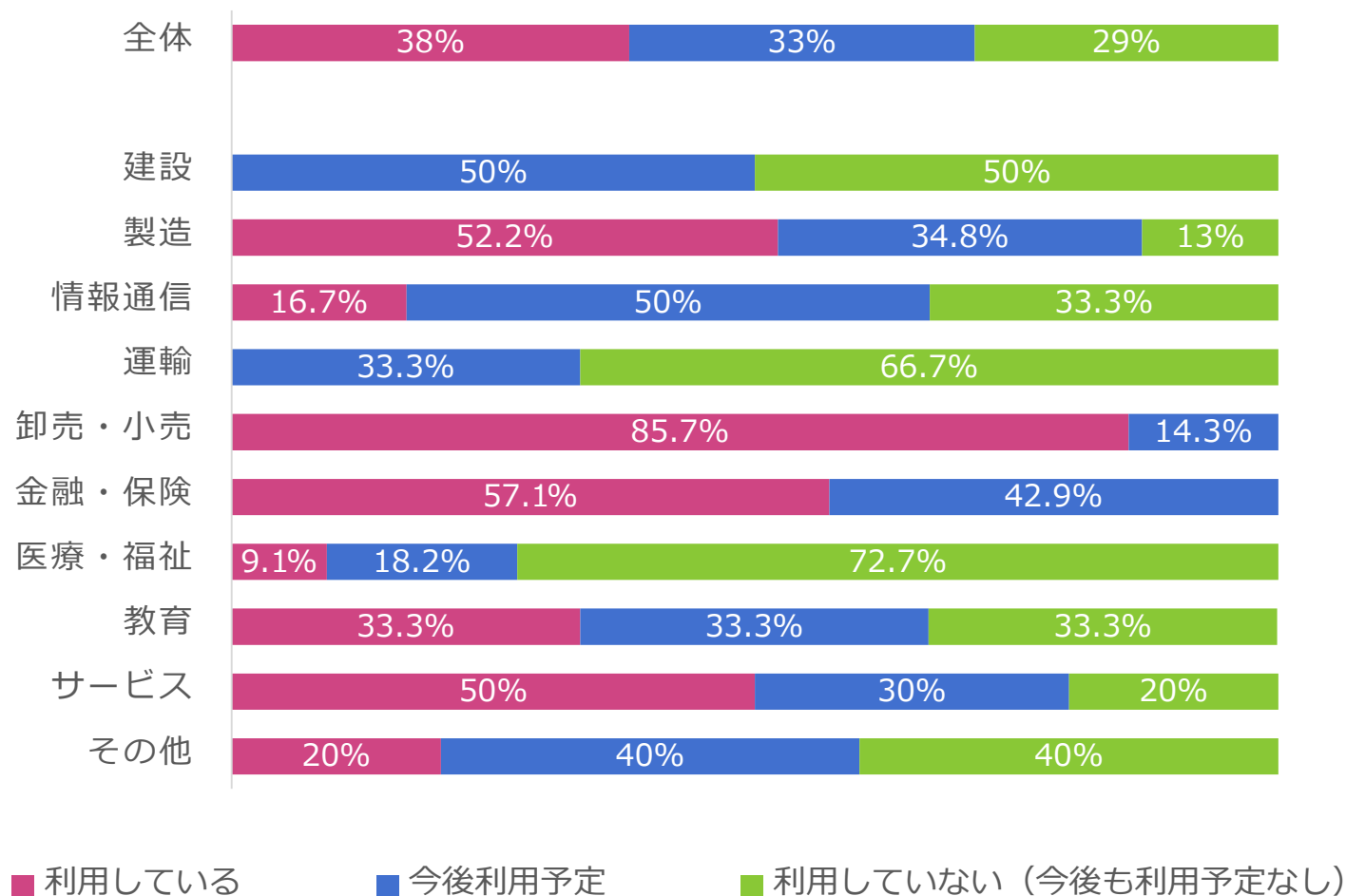
注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

7. 新入社員研修に外部研修やeラーニング研修を利用していますか？



7. 新入社員研修に外部研修やeラーニング研修を利用していますか？

eラーニング研修



8. eラーニング研修の利用範囲や内容をお答えください。

- ・月一回、全社員対象、セキュリティ教育（60代男性／関東／製造）
- ・最初に5時間程コンプライアンスやビジネスについて、あとは適時1時間以内、2ヶ月毎ぐらい（40代女性／近畿／サービス）
- ・商品知識学習のため週に1-2回程度（50代男性／東北／金融・保険）
- ・コンプライアンスについて一週間行っている（30代男性／関東／卸売・小売）
- ・実習の報告等毎日のごとくしている（60代男性／近畿／サービス）
- ・週イチで英語（30代男性／関東／製造）
- ・入社前研修（50代男性／関東／サービス）
- ・自主研鑽（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・全社的に利用している（50代男性／関東／情報・通信）
- ・あらゆる教育で使用している（40代男性／近畿／製造）
- ・全社一斉（50代男性／四国／製造）
- ・事前学習（40代女性／関東／サービス）
- ・ビジネスマナー（50代男性／関東／サービス）
- ・コンプライアンス研修（50代男性／関東／医療・福祉）
- ・法令遵守（40代男性／近畿／製造）
- ・IT技術やプログラミング、オフィスツールに関する演習（50代男性／中部／サービス）
- ・業界の知識 コンプライアンス 商品知識 など（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・コンプライアンスなど専門知識を要するもの（50代男性／近畿／その他）
- ・マナー、ビジネス文書（50代男性／関東／製造）
- ・コンプライアンスなどの一般的な内容（50代男性／関東／製造）
- ・実務（30代男性／中部／金融・保険）
- ・セキュリティ関連（50代男性／中部／製造）
- ・四半期に1回実施（50代男性／近畿／製造）
- ・年に2回程度（50代男性／近畿／製造）
- ・毎週一回（60代男性／関東／卸売・小売）
- ・1時間/日（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・外部のパッケージでアウトソーシングしている（40代男性／関東／その他）
- ・富士通に委託してる 2週間程度 プログラミングに関して（40代男性／近畿／サービス）
- ・ほとんど外部委託（40代男性／関東／金融・保険）

注1) 前問で「eラーニング研修を利用している」と答えた方のみ対象
 注2) 一部抜粋

9. eラーニング研修を利用していない（今後も利用予定なし）理由をお答えください。

- ・即効性がない（50代男性／近畿／製造）
- ・ソースがない（30代女性／関東／医療・福祉）
- ・集中できなくて、効果が感じられないと思うので（30代男性／近畿／その他）
- ・勤務時間中にさせる訳に行かないから（50代男性／北海道／運輸）
- ・身につきにくいから（40代男性／関東／医療・福祉）
- ・使用する場面がない・使用しなくても研修の効果が十分であるから（20代男性／近畿／その他）
- ・効果がない（30代女性／関東／サービス）
- ・費用対効果がわからないから（40代女性／近畿／サービス）
- ・コストがかかるから（40代男性／関東／製造）
- ・お金がないから（30代男性／関東／情報通信）
- ・予算（50代男性／関東／運輸）
- ・費用が問題（70代男性／北海道／サービス）
- ・上層部が取り入れてないから（40代女性／九州／医療・福祉）
- ・本社意向（30代女性／中部／サービス）
- ・トップに理解が無い（60代男性／中部／教育）
- ・必要性が無い（40代男性／中国／医療・福祉）
- ・特に必要性を感じないから（60代男性／中部／製造）
- ・社内ですいているので（40代男性／近畿／建設）
- ・必要なし（30代男性／近畿／運輸）

注1) 前々問で「eラーニング研修を利用していない（今後も利用予定なし）」と答えた方のみ対象
 注2) 一部抜粋

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

研修実施者・企画者側の課題

14%

- ・適切な研修がわからない（30代男性／関東／卸売・小売）
- ・何をすべきか方向が定まらない（40代男性／関東／製造）
- ・ノウハウ不足（50代男性／関東／運輸）
- ・企画する側の人数減少で後手後手になりがち（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・戦力化に時間がかかり打ち手が見えない（60代男性／中部／教育）
- ・効果が見えない（30代男性／近畿／製造）
- ・結果がでない（50代男性／関東／製造）
- ・盛り上がらない（40代男性／関東／情報通信）

一人ひとりに最適化された研修

12%

- ・個性を潰すのではなく、引き伸ばせる研修にしたい（40代男性／中部／サービス）
- ・個々の新入社員に特化したコンテンツの検討（50代男性／中部／サービス）
- ・もっと社員ごとに個別指導的なのをやりたいが…人数が多いので難しい。しかし全体で一緒にやるとどうしても成長の差が大きくなってしまう（30代男性／近畿／その他）
- ・配属先により研修内容を変化させる点（40代男性／中部／サービス）
- ・多様性を育成したい（50代男性／関東／製造）
- ・個性を反映しづらい（50代男性／東北／金融・保険）

研修目的・スタイルの課題

12%

- ・アウトプットする研修が少ない（50代男性／／関東／サービス）
- ・変化に適応できる人材育成（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・事前学習を踏まえた上での研修内容にする（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・個人の行動が会社や世間に及ぼす影響を真剣に理解するための研修（60代男性／関東／製造）
- ・社風に即したものが無い（40代男性／近畿／医療・福祉）
- ・将来の幹部候補生になる人選（40代男性／近畿／サービス）
- ・自社の課題をすばやく理解すること 社員同士の協力精神を養うこと 語学力の見極め（50代女性／関東／製造）

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

研修と現場の業務との乖離 11%

- ・ 研修と現場に出たときの乖離さ縮小（40代男性／関東／その他）
- ・ 研修を行う側の業務負荷が大きいことや、研修内容と配属後の業務内容のギャップが職制や研修生の負担になっており、スムーズに配属先の業務に移行できる研修を最低限の業務負荷で実施すること（20代男性／近畿／その他）
- ・ 本格的な研修は配属先が決まったのちのOJTに任される傾向があるので現場としては困ることも多々ある。入社前の内定者研修やeラーニングを活用する動きもあるが、人材不足・準備不足が否めない（40代男性／九州／情報通信）
- ・ 配属の職種が違うので共通した研修がやりにくい（50代男性／近畿／その他）

主体性を引き出す研修 11%

- ・ 向上心、出世に興味がないのでどうしたら持って貰えるかが課題（40代男性／関東／医療・福祉）
- ・ より主体性を持たせるような教育内容の充実（50代男性／関東／製造）
- ・ 社員がやる気がない（30代男性／関東／情報通信）
- ・ 自ら学び自ら動くということを目指す（30代男性／近畿／製造）

社会人マナーの強化 9%

- ・ 社会的常識の欠如（50代男性／近畿／金融・保険）
- ・ 社会人としてのマナー（30代男性／中部／金融・保険）
- ・ 仕事に対しての意識向上（40代男性／関東／サービス）
- ・ 人間としての形成（50代男性／関東／その他）

コミュニケーション力強化 9%

- ・ 自社でのコミュニケーションスキルを高める方法を模索（40代男性／関東／その他）
- ・ 自己表現＝自分の言葉で簡潔に相手に伝達する力、問題発生時の対応力と解決力（50代男性／関東／その他）
- ・ コミュニケーション能力が乏しい（50代男性／関東／その他）
- ・ チームワーク、思考力、積極性等（60代男性／近畿／サービス）

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

短期離職を防ぐ仕組み

4%

- ・短期離職者を出さないようにする（40代女性／近畿／サービス）
- ・ある程度育つと転職される（50代男性／近畿／医療・福祉）
- ・長く勤めてもらえるような体制をつくれること。（30代男性／関東／その他）

研修時間の確保

4%

- ・他の仕事が溜まる（50代男性／東北／サービス）
- ・職務と研修時間のバランスがとれない（30代男性／北海道／サービス）
- ・研修時間を確保するのが難しい（50代男性／近畿／製造）

研修コスト

3%

- ・価格が高い（30代男性／九州／製造）
- ・コスト（30代男性／関東／製造）

その他

11%

- ・ITセキュリティ（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・担当講師の語学力の強化（60代男性／関東／サービス）
- ・悪い企業カラーに直ぐ染まってしまう。（50代男性／近畿／製造）
- ・心の病気になる人が多い（60代男性／近畿／運輸）
- ・早く慣れてもらうように努力している（30代男性／近畿／運輸）

注1) 有効回答のみ

5. 調査データ ～業種別クロス表～

1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？
また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

2018年度に採用した新入社員数

		全 体	1～5名	6～10名	11～30名	31～50名	51名以上
全 体		100 100.0	22 22.0	25 25.0	18 18.0	12 12.0	23 23.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	製造	23 100.0	3 13.0	5 21.7	5 21.7	4 17.4	6 26.1
	情報通信	6 100.0	- -	1 16.7	1 16.7	1 16.7	3 50.0
	運輸	6 100.0	2 33.3	1 16.7	- -	2 33.3	1 16.7
	卸売・小売	7 100.0	2 28.6	2 28.6	- -	1 14.3	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	2 28.6	1 14.3	1 14.3	2 28.6	1 14.3
	医療・福祉	11 100.0	3 27.3	4 36.4	2 18.2	- -	2 18.2
	教育	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3	- -	- -
	サービス	20 100.0	6 30.0	3 15.0	4 20.0	- -	7 35.0
	その他	15 100.0	3 20.0	5 33.3	4 26.7	2 13.3	1 6.7

1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？
また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

昨年度との比較

		全 体	昨年度と ほぼ同等	昨年度より 増加	昨年度より 減少
全 体		100 100.0	60 60.0	29 29.0	11 11.0
業 種 別	建設	2 100.0	2 100.0	- -	- -
	製造	23 100.0	13 56.5	9 39.1	1 4.3
	情報通信	6 100.0	2 33.3	4 66.7	- -
	運輸	6 100.0	3 50.0	3 50.0	- -
	卸売・小売	7 100.0	3 42.9	2 28.6	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	6 85.7	1 14.3	- -
	医療・福祉	11 100.0	7 63.6	- -	4 36.4
	教育	3 100.0	3 100.0	- -	- -
	サービス	20 100.0	12 60.0	7 35.0	1 5.0
	その他	15 100.0	9 60.0	3 20.0	3 20.0

1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？ また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

2018年度に採用した外国籍の新入社員数

		全 体	1～5名	6～10名	11～30名	31～50名	51名以上	採用社員なし
全 体		100 100.0	28 28.0	6 6.0	5 5.0	3 3.0	2 2.0	56 56.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	1 50.0
	製造	23 100.0	8 34.8	2 8.7	1 4.3	2 8.7	1 4.3	9 39.1
	情報通信	6 100.0	2 33.3	- -	3 50.0	- -	- -	1 16.7
	運輸	6 100.0	- -	1 16.7	- -	- -	- -	5 83.3
	卸売・小売	7 100.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	- -	- -	4 57.1
	金融・保険	7 100.0	3 42.9	- -	- -	- -	- -	4 57.1
	医療・福祉	11 100.0	2 18.2	- -	- -	- -	- -	9 81.8
	教育	3 100.0	1 33.3	- -	- -	- -	- -	2 66.7
	サービス	20 100.0	5 25.0	1 5.0	- -	1 5.0	1 5.0	12 60.0
	その他	15 100.0	5 33.3	1 6.7	- -	- -	- -	9 60.0

2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

開始時期

		全 体	入社半年以上前	入社3ヶ月前	入社1ヶ月前	入社1～2週間前	入社以降
全 体		100 100.0	13 13.0	19 19.0	10 10.0	6 6.0	52 52.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	製造	23 100.0	2 8.7	4 17.4	3 13.0	2 8.7	12 52.2
	情報通信	6 100.0	3 50.0	1 16.7	- -	- -	2 33.3
	運輸	6 100.0	2 33.3	1 16.7	- -	- -	3 50.0
	卸売・小売	7 100.0	1 14.3	1 14.3	- -	1 14.3	4 57.1
	金融・保険	7 100.0	- -	4 57.1	- -	- -	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	1 9.1	- -	2 18.2	1 9.1	7 63.6
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	- -	- -	1 33.3
	サービス	20 100.0	- -	3 15.0	2 10.0	2 10.0	13 65.0
	その他	15 100.0	3 20.0	3 20.0	2 13.3	- -	7 46.7

2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

研修期間

		全 体	1日	数日	1週間	2週間	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月以上	その他
全 体		100 100.0	6 6.0	14 14.0	17 17.0	27 27.0	21 21.0	7 7.0	7 7.0	1 1.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -	1 50.0	- -
	製造	23 100.0	- -	4 17.4	5 21.7	6 26.1	4 17.4	3 13.0	1 4.3	- -
	情報通信	6 100.0	2 33.3	- -	1 16.7	- -	- -	2 33.3	1 16.7	- -
	運輸	6 100.0	2 33.3	- -	- -	2 33.3	1 16.7	- -	1 16.7	- -
	卸売・小売	7 100.0	1 14.3	1 14.3	- -	2 28.6	3 42.9	- -	- -	- -
	金融・保険	7 100.0	- -	1 14.3	2 28.6	2 28.6	2 28.6	- -	- -	- -
	医療・福祉	11 100.0	1 9.1	4 36.4	3 27.3	2 18.2	1 9.1	- -	- -	- -
	教育	3 100.0	- -	1 33.3	- -	2 66.7	- -	- -	- -	- -
	サービス	20 100.0	- -	1 5.0	3 15.0	6 30.0	5 25.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0
	その他	15 100.0	- -	2 13.3	3 20.0	4 26.7	5 33.3	- -	1 6.7	- -

2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

内容

		全 体	社会人 としての 心構え	ビジネス マナー	仕事の 進め方	コミュニ ケーショ ン	情報 セキュリ ティ	コンプラ イアンス	企業理 念・事業 概要	サービス・ 商品・業界 に関する 基礎知識	IT 基礎知識	ビジネス 文書
全 体		100 100.0	73 73.0	60 60.0	50 50.0	48 48.0	44 44.0	43 43.0	35 35.0	30 30.0	21 21.0	18 18.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	製造	23 100.0	17 73.9	14 60.9	9 39.1	10 43.5	11 47.8	9 39.1	8 34.8	8 34.8	6 26.1	4 17.4
	情報通信	6 100.0	5 83.3	4 66.7	2 33.3	3 50.0	3 50.0	2 33.3	2 33.3	- -	2 33.3	- -
	運輸	6 100.0	6 100.0	2 33.3	3 50.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	3 50.0	- -	1 16.7
	卸売・小売	7 100.0	6 85.7	6 85.7	4 57.1	4 57.1	4 57.1	4 57.1	2 28.6	1 14.3	1 14.3	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	6 85.7	4 57.1	5 71.4	2 28.6	5 71.4	4 57.1	- -	1 14.3	2 28.6	1 14.3
	医療・福祉	11 100.0	9 81.8	5 45.5	5 45.5	5 45.5	1 9.1	3 27.3	5 45.5	4 36.4	- -	- -
	教育	3 100.0	1 33.3	2 66.7	1 33.3	2 66.7	1 33.3	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -	- -
	サービス	20 100.0	14 70.0	15 75.0	10 50.0	12 60.0	12 60.0	12 60.0	10 50.0	7 35.0	7 35.0	7 35.0
	その他	15 100.0	8 53.3	7 46.7	10 66.7	5 33.3	6 40.0	6 40.0	4 26.7	5 33.3	3 20.0	3 20.0

注1) 複数回答
注2) 「その他」は省略

3. 研修の効果を高めるために従来の講義スタイルに加え、実施している手法はありますか？

		全 体	グループ ワーク	プレゼン・ 発表	演習	現場実習	ロールプレ イニング	合宿	eラーニン グなどによ る事前学習	特になし
全 体		100 100.0	64 64.0	53 53.0	48 48.0	44 44.0	40 40.0	16 16.0	14 14.0	6 6.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -
	製造	23 100.0	17 73.9	12 52.2	12 52.2	12 52.2	10 43.5	5 21.7	2 8.7	- -
	情報通信	6 100.0	4 66.7	5 83.3	3 50.0	1 16.7	2 33.3	- -	- -	- -
	運輸	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3	4 66.7	1 16.7	1 16.7	- -	1 16.7
	卸売・小売	7 100.0	4 57.1	4 57.1	5 71.4	2 28.6	4 57.1	2 28.6	2 28.6	- -
	金融・保険	7 100.0	3 42.9	3 42.9	- -	2 28.6	3 42.9	1 14.3	1 14.3	2 28.6
	医療・福祉	11 100.0	9 81.8	4 36.4	6 54.5	4 36.4	4 36.4	2 18.2	1 9.1	1 9.1
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	2 66.7	1 33.3	- -	- -	- -
	サービス	20 100.0	16 80.0	14 70.0	13 65.0	11 55.0	8 40.0	4 20.0	6 30.0	- -
	その他	15 100.0	7 46.7	7 46.7	6 40.0	5 33.3	7 46.7	1 6.7	2 13.3	2 13.3

注1) 複数回答

4-1. 新入社員研修は近年変化していますか？

		全 体	はい	どちらかと いえばはい	どちらかと いえばいいえ	いいえ	わからない
全 体		100 100.0	27 27.0	42 42.0	19 19.0	6 6.0	6 6.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
	製造	23 100.0	8 34.8	12 52.2	2 8.7	1 4.3	- -
	情報通信	6 100.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7
	運輸	6 100.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7
	卸売・小売	7 100.0	1 14.3	4 57.1	1 14.3	- -	1 14.3
	金融・保険	7 100.0	- -	3 42.9	2 28.6	- -	2 28.6
	医療・福祉	11 100.0	4 36.4	3 27.3	3 27.3	1 9.1	- -
	教育	3 100.0	1 33.3	2 66.7	- -	- -	- -
	サービス	20 100.0	6 30.0	10 50.0	4 20.0	- -	- -
	その他	15 100.0	4 26.7	4 26.7	4 26.7	2 13.3	1 6.7

4-2. 新入社員研修の変化の内容

主体性・コミュニケーション重視へ

24%

- ・グループワークで主体的に発言する機会を多く作っている（40代女性／九州／医療・福祉）
- ・受講者が主体的にやるものが多い（50代男性／近畿／その他）
- ・主体性を求める仕組み（50代男性／関東／サービス）
- ・考えさせる（50代男性／関東／金融・保険）
- ・グループワークの増加（50代男性／関東／製造）
- ・個人のワーキングからグループでのワーキングに変わってきた（60代男性／関東／製造）
- ・ビジネスマナー主体から、コミュニケーション主体に変化してきている（40代男性／中部／卸売・小売）
- ・コミュニケーションが苦手な若者が多いので、できるだけ複数で話し合ったり意見を出し合うようにさせている（40代女性／近畿／サービス）
- ・コミュニケーション能力を高める研修を心がけている（50代男性／関東／その他）

研修内容・方針・スケジュールの見直し

13%

- ・研修内容を協会の新システムに変えた（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・体系化した（50代男性／東北／医療・福祉）
- ・社史とかは辞めた（50代男性／関東／サービス）
- ・古い研修から時代に合わせた研修内容になっている（40代男性／近畿／サービス）
- ・プレゼン内容の見直し、座学のスケジュールの見直し、職制の研修生への指導体制強化（20代男性／近畿／その他）
- ・方針（50代男性／関東／情報・通信）

講義中心から実践重視へ

10%

- ・現場研修の増加（50代男性／関東／医療・福祉）
- ・実践重視（30代男性／中部／金融・保険）
- ・一方的な講義でなく、実践や議論してもらう（40代男性／関東／その他）
- ・講義、講習が中心だったものが、より実践的実技を重んじるようになった（30代男性／近畿／製造）
- ・OJT重視（50代男性／関東／製造）

4-2. 新入社員研修の変化の内容

IT活用・IT対応の増加

10%

- ・eラーニングなどが増えた（40代女性／関東／サービス）
- ・IT対応の強化（60代男性／関東／サービス）
- ・ITの活用（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・elearningが増えた（40代女性／近畿／サービス）
- ・人工知能、IoTなどの最先端技術を導入するに当たって、それに対応したスキルが必要である為、研修内容も変化しています（50代男性／中国／製造）

新入社員自体の変化

10%

- ・採用激化につき、レベルが低下している（60代男性／中部／教育）
- ・モチベーションが低くなっている（40代男性／関東／サービス）
- ・割りきって仕事している感じがする（40代男性／近畿／建設）
- ・労働時間や待遇について妙に敏感（50代男性／関東／卸売・小売）

語学研修の増加

3%

- ・語学力の高さ（50代男性／中部／製造）
- ・社員のグローバル化を勘案して、英語での研修が増えた（50代女性／関東／製造）

その他

22%

- ・長期化（50代男性／関東／運輸）
- ・価格の高騰（40代男性／関東／製造）
- ・外部講師やセミナーを導入した（50代男性／中部／サービス）
- ・未熟として捉えない（60代男性／関東／建設）
- ・パワハラに気をつけながら（30代男性／近畿／運輸）

注1) 前問で「はい」「どちらかといえばはい」と答えた方のみ対象
注2) 一部抜粋

5. あなたの会社が求める人材像についてとくに重視するものを3つお選びください。

		全 体	主体性が あり 積極的	多様な人 と協働 できる	コミュニ ケーショ ンに長 けている	発想力・ 創造力 がある	向上心が あり意欲 的	論理的 思考能力 が高い	問題発見 力・解決 力がある	語学力が ある	ITリテラ シーが 高い	グローバ ルマイン ドがある	自社には あまりい なかった タイプの 人材 である
全 体		100 100.0	63 63.0	46 46.0	45 45.0	39 39.0	36 36.0	22 22.0	20 20.0	10 10.0	9 9.0	8 8.0	1 1.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	2 100.0	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -
	製造	23 100.0	16 69.6	10 43.5	9 39.1	9 39.1	9 39.1	2 8.7	3 13.0	4 17.4	1 4.3	5 21.7	1 4.3
	情報通信	6 100.0	3 50.0	3 50.0	3 50.0	4 66.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	- -	1 16.7	- -	- -
	運輸	6 100.0	5 83.3	3 50.0	3 50.0	2 33.3	2 33.3	1 16.7	2 33.3	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売	7 100.0	4 57.1	3 42.9	5 71.4	5 71.4	- -	1 14.3	2 28.6	- -	1 14.3	- -	- -
	金融・保険	7 100.0	3 42.9	5 71.4	1 14.3	2 28.6	4 57.1	3 42.9	3 42.9	- -	- -	- -	- -
	医療・福祉	11 100.0	6 54.5	7 63.6	6 54.5	5 45.5	4 36.4	3 27.3	2 18.2	- -	- -	- -	- -
	教育	3 100.0	2 66.7	3 100.0	1 33.3	- -	1 33.3	- -	- -	1 33.3	- -	- -	- -
	サービス	20 100.0	13 65.0	5 25.0	9 45.0	7 35.0	6 30.0	7 35.0	5 25.0	4 20.0	3 15.0	1 5.0	- -
	その他	15 100.0	10 66.7	7 46.7	7 46.7	5 33.3	7 46.7	2 13.3	2 13.3	1 6.7	3 20.0	1 6.7	- -

注1) 「その他」は省略

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

主体性があり積極的

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	44 44.0	23 23.0	33 33.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	製造	23 100.0	10 43.5	7 30.4	6 26.1
	情報通信	6 100.0	3 50.0	- -	3 50.0
	運輸	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	卸売・小売	7 100.0	4 57.1	1 14.3	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	3 27.3	3 27.3	5 45.5
	教育	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3
	サービス	20 100.0	8 40.0	6 30.0	6 30.0
	その他	15 100.0	10 66.7	1 6.7	4 26.7

多様な人と協働できる

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	41 41.0	20 20.0	39 39.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0
	製造	23 100.0	10 43.5	5 21.7	8 34.8
	情報通信	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0
	運輸	6 100.0	3 50.0	2 33.3	1 16.7
	卸売・小売	7 100.0	2 28.6	3 42.9	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	3 42.9	1 14.3	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	5 45.5	1 9.1	5 45.5
	教育	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7
	サービス	20 100.0	9 45.0	5 25.0	6 30.0
	その他	15 100.0	5 33.3	2 13.3	8 53.3

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

コミュニケーション力に長けている

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	34 34.0	25 25.0	41 41.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	- -	2 100.0
	製造	23 100.0	6 26.1	7 30.4	10 43.5
	情報通信	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	運輸	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	卸売・小売	7 100.0	3 42.9	2 28.6	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	3 27.3	1 9.1	7 63.6
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	サービス	20 100.0	10 50.0	5 25.0	5 25.0
	その他	15 100.0	5 33.3	3 20.0	7 46.7

発想力・創造力がある

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	36 36.0	21 21.0	43 43.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	製造	23 100.0	10 43.5	4 17.4	9 39.1
	情報通信	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0
	運輸	6 100.0	- -	3 50.0	3 50.0
	卸売・小売	7 100.0	1 14.3	3 42.9	3 42.9
	金融・保険	7 100.0	4 57.1	- -	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	3 27.3	2 18.2	6 54.5
	教育	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3
	サービス	20 100.0	8 40.0	5 25.0	7 35.0
	その他	15 100.0	6 40.0	2 13.3	7 46.7

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

向上心があり意欲的

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	42 42.0	24 24.0	34 34.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -
	製造	23 100.0	8 34.8	8 34.8	7 30.4
	情報通信	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	運輸	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0
	卸売・小売	7 100.0	3 42.9	1 14.3	3 42.9
	金融・保険	7 100.0	3 42.9	1 14.3	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	4 36.4	3 27.3	4 36.4
	教育	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7
	サービス	20 100.0	10 50.0	5 25.0	5 25.0
	その他	15 100.0	8 53.3	2 13.3	5 33.3

論理的思考能力が高い

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	33 33.0	28 28.0	39 39.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	- -	2 100.0
	製造	23 100.0	7 30.4	8 34.8	8 34.8
	情報通信	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0
	運輸	6 100.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3
	卸売・小売	7 100.0	3 42.9	1 14.3	3 42.9
	金融・保険	7 100.0	3 42.9	2 28.6	2 28.6
	医療・福祉	11 100.0	4 36.4	3 27.3	4 36.4
	教育	3 100.0	2 66.7	1 33.3	- -
	サービス	20 100.0	7 35.0	7 35.0	6 30.0
	その他	15 100.0	4 26.7	2 13.3	9 60.0

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

問題発見力・解決力がある

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	29 29.0	27 27.0	44 44.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	製造	23 100.0	8 34.8	7 30.4	8 34.8
	情報通信	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0
	運輸	6 100.0	1 16.7	2 33.3	3 50.0
	卸売・小売	7 100.0	4 57.1	- -	3 42.9
	金融・保険	7 100.0	4 57.1	- -	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	2 18.2	2 18.2	7 63.6
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	サービス	20 100.0	3 15.0	8 40.0	9 45.0
	その他	15 100.0	4 26.7	5 33.3	6 40.0

語学力がある

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	26 26.0	40 40.0	34 34.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	2 100.0	- -
	製造	23 100.0	8 34.8	11 47.8	4 17.4
	情報通信	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	運輸	6 100.0	1 16.7	2 33.3	3 50.0
	卸売・小売	7 100.0	3 42.9	2 28.6	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	2 28.6	1 14.3	4 57.1
	医療・福祉	11 100.0	- -	7 63.6	4 36.4
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	サービス	20 100.0	6 30.0	6 30.0	8 40.0
	その他	15 100.0	3 20.0	6 40.0	6 40.0

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

ITリテラシーが高い

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	33 33.0	32 32.0	35 35.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	- -	2 100.0
	製造	23 100.0	11 47.8	7 30.4	5 21.7
	情報通信	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	運輸	6 100.0	1 16.7	1 16.7	4 66.7
	卸売・小売	7 100.0	- -	5 71.4	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9
	医療・福祉	11 100.0	1 9.1	6 54.5	4 36.4
	教育	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7
	サービス	20 100.0	9 45.0	5 25.0	6 30.0
	その他	15 100.0	6 40.0	4 26.7	5 33.3

グローバルマインドがある

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	25 25.0	39 39.0	36 36.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0
	製造	23 100.0	5 21.7	12 52.2	6 26.1
	情報通信	6 100.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3
	運輸	6 100.0	1 16.7	2 33.3	3 50.0
	卸売・小売	7 100.0	1 14.3	4 57.1	2 28.6
	金融・保険	7 100.0	2 28.6	1 14.3	4 57.1
	医療・福祉	11 100.0	- -	6 54.5	5 45.5
	教育	3 100.0	2 66.7	1 33.3	- -
	サービス	20 100.0	7 35.0	6 30.0	7 35.0
	その他	15 100.0	5 33.3	4 26.7	6 40.0

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

自社にはあまりいなかったタイプの
人材である

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	22 22.0	35 35.0	43 43.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	- -	2 100.0
	製造	23 100.0	6 26.1	8 34.8	9 39.1
	情報通信	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	運輸	6 100.0	- -	2 33.3	4 66.7
	卸売・小売	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9
	金融・保険	7 100.0	1 14.3	2 28.6	4 57.1
	医療・福祉	11 100.0	1 9.1	7 63.6	3 27.3
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	サービス	20 100.0	6 30.0	7 35.0	7 35.0
	その他	15 100.0	3 20.0	4 26.7	8 53.3

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

7. 新入社員研修に外部研修やeラーニング研修を利用していますか？

外部研修

		全 体	利用している	今後利用予定	利用していない (今後も利用 予定なし)
全 体		100 100.0	58 58.0	26 26.0	16 16.0
業 種 別	建設	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0
	製造	23 100.0	18 78.3	2 8.7	3 13.0
	情報通信	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3
	運輸	6 100.0	3 50.0	2 33.3	1 16.7
	卸売・小売	7 100.0	5 71.4	2 28.6	- -
	金融・保険	7 100.0	2 28.6	5 71.4	- -
	医療・福祉	11 100.0	7 63.6	2 18.2	2 18.2
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	サービス	20 100.0	13 65.0	5 25.0	2 10.0
	その他	15 100.0	6 40.0	5 33.3	4 26.7

7. 新入社員研修に外部研修やeラーニング研修を利用していますか？

eラーニング研修

		全 体	利用している	今後利用予定	利用していない (今後も利用 予定なし)
全 体		100 100.0	38 38.0	33 33.0	29 29.0
業 種 別	建設	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	製造	23 100.0	12 52.2	8 34.8	3 13.0
	情報通信	6 100.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3
	運輸	6 100.0	- -	2 33.3	4 66.7
	卸売・小売	7 100.0	6 85.7	1 14.3	- -
	金融・保険	7 100.0	4 57.1	3 42.9	- -
	医療・福祉	11 100.0	1 9.1	2 18.2	8 72.7
	教育	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	サービス	20 100.0	10 50.0	6 30.0	4 20.0
	その他	15 100.0	3 20.0	6 40.0	6 40.0

8. eラーニング研修の利用範囲や内容をお答えください。

- ・月一回、全社員対象、セキュリティ教育（60代男性／関東／製造）
- ・最初に5時間程コンプライアンスやビジネスについて、あとは適時1時間以内、2ヶ月毎ぐらい（40代女性／近畿／サービス）
- ・商品知識学習のため週に1-2回程度（50代男性／東北／金融・保険）
- ・コンプライアンスについて一週間行っている（30代男性／関東／卸売・小売）
- ・実習の報告等毎日のごとくしている（60代男性／近畿／サービス）
- ・週イチで英語（30代男性／関東／製造）
- ・入社前研修（50代男性／関東／サービス）
- ・自主研鑽（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・全社的に利用している（50代男性／関東／情報・通信）
- ・あらゆる教育で使用している（40代男性／近畿／製造）
- ・全社一斉（50代男性／四国／製造）
- ・事前学習（40代女性／関東／サービス）
- ・ビジネスマナー（50代男性／関東／サービス）
- ・コンプライアンス研修（50代男性／関東／医療・福祉）
- ・法令遵守（40代男性／近畿／製造）
- ・IT技術やプログラミング、オフィスツールに関する演習（50代男性／中部／サービス）
- ・業界の知識 コンプライアンス 商品知識 など（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・コンプライアンスなど専門知識を要するもの（50代男性／近畿／その他）
- ・マナー、ビジネス文書（50代男性／関東／製造）
- ・コンプライアンスなどの一般的な内容（50代男性／関東／製造）
- ・実務（30代男性／中部／金融・保険）
- ・セキュリティ関連（50代男性／中部／製造）
- ・四半期に1回実施（50代男性／近畿／製造）
- ・年に2回程度（50代男性／近畿／製造）
- ・毎週一回（60代男性／関東／卸売・小売）
- ・1時間/日（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・外部のパッケージでアウトソーシングしている（40代男性／関東／その他）
- ・富士通に委託してる 2週間程度 プログラミングに関して（40代男性／近畿／サービス）
- ・ほとんど外部委託（40代男性／関東／金融・保険）

注1) 前問で「eラーニング研修を利用している」と答えた方のみ対象
 注2) 一部抜粋

9. eラーニング研修を利用していない（今後も利用予定なし）理由をお答えください。

- ・即効性がない（50代男性／近畿／製造）
- ・ソースがない（30代女性／関東／医療・福祉）
- ・集中できなくて、効果が感じられないと思うので（30代男性／近畿／その他）
- ・勤務時間中にさせる訳に行かないから（50代男性／北海道／運輸）
- ・身につきにくいから（40代男性／関東／医療・福祉）
- ・使用する場面がない・使用しなくても研修の効果が十分であるから（20代男性／近畿／その他）
- ・効果がない（30代女性／関東／サービス）
- ・費用対効果がわからないから（40代女性／近畿／サービス）
- ・コストがかかるから（40代男性／関東／製造）
- ・お金がないから（30代男性／関東／情報通信）
- ・予算（50代男性／関東／運輸）
- ・費用が問題（70代男性／北海道／サービス）
- ・上層部が取り入れてないから（40代女性／九州／医療・福祉）
- ・本社意向（30代女性／中部／サービス）
- ・トップに理解が無い（60代男性／中部／教育）
- ・必要性が無い（40代男性／中国／医療・福祉）
- ・特に必要性を感じないから（60代男性／中部／製造）
- ・社内ですいているので（40代男性／近畿／建設）
- ・必要なし（30代男性／近畿／運輸）

注1) 前々問で「eラーニング研修を利用していない（今後も利用予定なし）」と答えた方のみ対象
 注2) 一部抜粋

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

研修実施者・企画者側の課題

14%

- ・適切な研修がわからない（30代男性／関東／卸売・小売）
- ・何をすべきか方向が定まらない（40代男性／関東／製造）
- ・ノウハウ不足（50代男性／関東／運輸）
- ・企画する側の人数減少で後手後手になりがち（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・戦力化に時間がかかり打ち手が見えない（60代男性／中部／教育）
- ・効果が見えない（30代男性／近畿／製造）
- ・結果がでない（50代男性／関東／製造）
- ・盛り上がらない（40代男性／関東／情報通信）

一人ひとりに最適化された研修

12%

- ・個性を潰すのではなく、引き伸ばせる研修にしたい（40代男性／中部／サービス）
- ・個々の新入社員に特化したコンテンツの検討（50代男性／中部／サービス）
- ・もっと社員ごとに個別指導的なのをやりたいが…人数が多いので難しい。しかし全体で一緒にやるとどうしても成長の差が大きくなってしまう（30代男性／近畿／その他）
- ・配属先により研修内容を変化させる点（40代男性／中部／サービス）
- ・多様性を育成したい（50代男性／関東／製造）
- ・個性を反映しづらい（50代男性／東北／金融・保険）

研修目的・スタイルの課題

12%

- ・アウトプットする研修が少ない（50代男性／／関東／サービス）
- ・変化に適応できる人材育成（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・事前学習を踏まえた上での研修内容にする（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・個人の行動が会社や世間に及ぼす影響を真剣に理解するための研修（60代男性／関東／製造）
- ・社風に即したものがない（40代男性／近畿／医療・福祉）
- ・将来の幹部候補生になる人選（40代男性／近畿／サービス）
- ・自社の課題をすばやく理解すること 社員同士の協力精神を養うこと 語学力の見極め（50代女性／関東／製造）

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

研修と現場の業務との乖離 11%

- ・ 研修と現場に出たときの乖離が縮小（40代男性／関東／その他）
- ・ 研修を行う側の業務負荷が大きいことや、研修内容と配属後の業務内容のギャップが職制や研修生の負担になっており、スムーズに配属先の業務に移行できる研修を最低限の業務負荷で実施すること（20代男性／近畿／その他）
- ・ 本格的な研修は配属先が決まったのちのOJTに任される傾向があるので現場としては困ることも多々ある。入社前の内定者研修やeラーニングを活用する動きもあるが、人材不足・準備不足が否めない（40代男性／九州／情報通信）
- ・ 配属の職種が違うので共通した研修がやりにくい（50代男性／近畿／その他）

主体性を引き出す研修 11%

- ・ 向上心、出世に興味がないのでどうしたら持って貰えるかが課題（40代男性／関東／医療・福祉）
- ・ より主体性を持たせるような教育内容の充実（50代男性／関東／製造）
- ・ 社員がやる気がない（30代男性／関東／情報通信）
- ・ 自ら学び自ら動くということを目指す（30代男性／近畿／製造）

社会人マナーの強化 9%

- ・ 社会的常識の欠如（50代男性／近畿／金融・保険）
- ・ 社会人としてのマナー（30代男性／中部／金融・保険）
- ・ 仕事に対しての意識向上（40代男性／関東／サービス）
- ・ 人間としての形成（50代男性／関東／その他）

コミュニケーション力強化 9%

- ・ 自社でのコミュニケーションスキルを高める方法を模索（40代男性／関東／その他）
- ・ 自己表現＝自分の言葉で簡潔に相手に伝達する力、問題発生時の対応力と解決力（50代男性／関東／その他）
- ・ コミュニケーション能力が乏しい（50代男性／関東／その他）
- ・ チームワーク、思考力、積極性等（60代男性／近畿／サービス）

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

短期離職を防ぐ仕組み

4%

- ・短期離職者を出さないようにする（40代女性／近畿／サービス）
- ・ある程度育つと転職される（50代男性／近畿／医療・福祉）
- ・長く勤めてもらえるような体制をつくれること。（30代男性／関東／その他）

研修時間の確保

4%

- ・他の仕事が溜まる（50代男性／東北／サービス）
- ・職務と研修時間のバランスがとれない（30代男性／北海道／サービス）
- ・研修時間を確保するのが難しい（50代男性／近畿／製造）

研修コスト

3%

- ・価格が高い（30代男性／九州／製造）
- ・コスト（30代男性／関東／製造）

その他

11%

- ・ITセキュリティ（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・担当講師の語学力の強化（60代男性／関東／サービス）
- ・悪い企業カラーに直ぐ染まってしまう。（50代男性／近畿／製造）
- ・心の病気になる人が多い（60代男性／近畿／運輸）
- ・早く慣れてもらうように努力している（30代男性／近畿／運輸）

注1) 有効回答のみ

6. 調査データ ～地域別クロス表～

1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？
また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

2018年度に採用した新入社員数

		全 体	1～5名	6～10名	11～30名	31～50名	51名以上
全 体		100 100.0	22 22.0	25 25.0	18 18.0	12 12.0	23 23.0
地 域 別	北海道	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3	- -	- -
	東北	3 100.0	1 33.3	1 33.3	- -	- -	1 33.3
	関東	50 100.0	12 24.0	16 32.0	7 14.0	5 10.0	10 20.0
	中部	9 100.0	1 11.1	1 11.1	2 22.2	3 33.3	2 22.2
	近畿	28 100.0	4 14.3	5 17.9	6 21.4	4 14.3	9 32.1
	中国	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	四国	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0
	九州	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	- -	- -

1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？
また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

昨年度との比較

		全 体	昨年度と ほぼ同等	昨年度より 増加	昨年度より 減少
全 体		100 100.0	60 60.0	29 29.0	11 11.0
地 域 別	北海道	3 100.0	1 33.3	2 66.7	- -
	東北	3 100.0	3 100.0	- -	- -
	関東	50 100.0	32 64.0	12 24.0	6 12.0
	中部	9 100.0	5 55.6	3 33.3	1 11.1
	近畿	28 100.0	15 53.6	11 39.3	2 7.1
	中国	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0

1. 2018年度に採用した新入社員は何名ですか？ またその数は昨年度と比べてどうですか？ また今年の新入社員のうち外国籍の新入社員は何名含まれますか？

2018年度に採用した外国籍の新入社員数

		全 体	1～5名	6～10名	11～30名	31～50名	51名以上	採用社員なし
全 体		100 100.0	28 28.0	6 6.0	5 5.0	3 3.0	2 2.0	56 56.0
地 域 別	北海道	3 100.0	1 33.3	- -	- -	- -	- -	2 66.7
	東北	3 100.0	1 33.3	- -	- -	- -	- -	2 66.7
	関東	50 100.0	19 38.0	3 6.0	4 8.0	1 2.0	1 2.0	22 44.0
	中部	9 100.0	3 33.3	- -	- -	- -	- -	6 66.7
	近畿	28 100.0	4 14.3	3 10.7	1 3.6	2 7.1	1 3.6	17 60.7
	中国	2 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	四国	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0
	九州	4 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	4 100.0

2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

開始時期

		全 体	入社半年以上前	入社3ヶ月前	入社1ヶ月前	入社1～2週間前	入社以降
全 体		100 100.0	13 13.0	19 19.0	10 10.0	6 6.0	52 52.0
地 域 別	北海道	3 100.0	- -	- -	- -	- -	3 100.0
	東北	3 100.0	- -	- -	- -	- -	3 100.0
	関東	50 100.0	11 22.0	13 26.0	3 6.0	1 2.0	22 44.0
	中部	9 100.0	- -	- -	1 11.1	- -	8 88.9
	近畿	28 100.0	2 7.1	6 21.4	5 17.9	3 10.7	12 42.9
	中国	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0
	四国	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	九州	4 100.0	- -	- -	1 25.0	- -	3 75.0

2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

研修期間

		全 体	1日	数日	1週間	2週間	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月以上	その他
全 体		100 100.0	6 6.0	14 14.0	17 17.0	27 27.0	21 21.0	7 7.0	7 7.0	1 1.0
地 域 別	北海道	3 100.0	1 33.3	- -	- -	2 66.7	- -	- -	- -	- -
	東北	3 100.0	- -	1 33.3	- -	- -	2 66.7	- -	- -	- -
	関東	50 100.0	4 8.0	5 10.0	11 22.0	15 30.0	10 20.0	2 4.0	3 6.0	- -
	中部	9 100.0	- -	2 22.2	1 11.1	1 11.1	2 22.2	2 22.2	1 11.1	- -
	近畿	28 100.0	1 3.6	6 21.4	4 14.3	6 21.4	6 21.4	1 3.6	3 10.7	1 3.6
	中国	2 100.0	- -	- -	- -	2 100.0	- -	- -	- -	- -
	四国	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -
	九州	4 100.0	- -	- -	1 25.0	1 25.0	- -	2 50.0	- -	- -

2. 今年の新入社員研修について近いものをお答えください。（開始時期・研修期間・内容）

内容

		全 体	社会人 としての 心構え	ビジネス マナー	仕事の 進め方	コミュニ ケーショ ン	情報 セキュリ ティ	コンプラ イアンス	企業理 念・ 事業概要	サービ ス・商 品・業界 に関する 基礎知識	IT 基礎知識	ビジネス 文書
全 体		100 100.0	73 73.0	60 60.0	50 50.0	48 48.0	44 44.0	43 43.0	35 35.0	30 30.0	21 21.0	18 18.0
地 域 別	北海道	3 100.0	2 66.7	3 100.0	- -	2 66.7	2 66.7	2 66.7	- -	- -	1 33.3	- -
	東北	3 100.0	3 100.0	2 66.7	3 100.0	2 66.7	1 33.3	2 66.7	1 33.3	2 66.7	- -	- -
	関東	50 100.0	31 62.0	27 54.0	23 46.0	21 42.0	22 44.0	17 34.0	15 30.0	12 24.0	12 24.0	10 20.0
	中部	9 100.0	8 88.9	7 77.8	6 66.7	5 55.6	5 55.6	6 66.7	5 55.6	4 44.4	1 11.1	4 44.4
	近畿	28 100.0	22 78.6	16 57.1	16 57.1	13 46.4	10 35.7	12 42.9	10 35.7	10 35.7	5 17.9	4 14.3
	中国	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	1 50.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -
	四国	1 100.0	1 100.0	1 100.0	- -	- -	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	- -
	九州	4 100.0	4 100.0	2 50.0	- -	3 75.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	- -	1 25.0	- -

注1) 複数回答

注2) 「その他」は省略

3. 研修の効果を高めるために従来の講義スタイルに加え、実施している手法はありますか？

		全 体	グループ ワーク	プレゼン・発表	演習	現場実習	ロールプレイング	合宿	eラーニングなどによる事前学習	特になし
全 体		100 100.0	64 64.0	53 53.0	48 48.0	44 44.0	40 40.0	16 16.0	14 14.0	6 6.0
地 域 別	北海道	3 100.0	2 66.7	2 66.7	- -	1 33.3	1 33.3	- -	- -	1 33.3
	東北	3 100.0	3 100.0	1 33.3	1 33.3	2 66.7	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -
	関東	50 100.0	28 56.0	28 56.0	25 50.0	18 36.0	21 42.0	8 16.0	8 16.0	3 6.0
	中部	9 100.0	8 88.9	5 55.6	8 88.9	7 77.8	6 66.7	1 11.1	2 22.2	- -
	近畿	28 100.0	19 67.9	12 42.9	10 35.7	12 42.9	6 21.4	4 14.3	3 10.7	2 7.1
	中国	2 100.0	2 100.0	2 100.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	- -	- -
	四国	1 100.0	- -	1 100.0	- -	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	2 50.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	- -	- -	- -

注1) 複数回答

4－1．新入社員研修は近年変化していますか？

		全 体	はい	どちらかといえ ばはい	いいえ	どちらかといえ ばいいえ	わからない
全 体		100 100.0	27 27.0	42 42.0	6 6.0	19 19.0	6 6.0
地 域 別	北海道	3 100.0	1 33.3	- -	1 33.3	1 33.3	- -
	東北	3 100.0	1 33.3	- -	- -	2 66.7	- -
	関東	50 100.0	12 24.0	22 44.0	2 4.0	9 18.0	5 10.0
	中部	9 100.0	5 55.6	4 44.4	- -	- -	- -
	近畿	28 100.0	5 17.9	14 50.0	3 10.7	5 17.9	1 3.6
	中国	2 100.0	- -	1 50.0	- -	1 50.0	- -
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	1 25.0	- -	1 25.0	- -

4-2. 新入社員研修の変化の内容

主体性・コミュニケーション重視へ

24%

- ・グループワークで主体的に発言する機会を多く作っている（40代女性／九州／医療・福祉）
- ・受講者が主体的にやるものが多い（50代男性／近畿／その他）
- ・主体性を求める仕組み（50代男性／関東／サービス）
- ・考えさせる（50代男性／関東／金融・保険）
- ・グループワークの増加（50代男性／関東／製造）
- ・個人のワーキングからグループでのワーキングに変わってきた（60代男性／関東／製造）
- ・ビジネスマナー主体から、コミュニケーション主体に変化してきている（40代男性／中部／卸売・小売）
- ・コミュニケーションが苦手な若者が多いので、できるだけ複数で話し合ったり意見を出し合うようにさせている（40代女性／近畿／サービス）
- ・コミュニケーション能力を高める研修を心がけている（50代男性／関東／その他）

研修内容・方針・スケジュールの見直し

13%

- ・研修内容を協会の新システムに変えた（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・体系化した（50代男性／東北／医療・福祉）
- ・社史とかは辞めた（50代男性／関東／サービス）
- ・古い研修から時代に合わせた研修内容になっている（40代男性／近畿／サービス）
- ・プレゼン内容の見直し、座学のスケジュールの見直し、職制の研修生への指導体制強化（20代男性／近畿／その他）
- ・方針（50代男性／関東／情報・通信）

講義中心から実践重視へ

10%

- ・現場研修の増加（50代男性／関東／医療・福祉）
- ・実践重視（30代男性／中部／金融・保険）
- ・一方的な講義でなく、実践や議論してもらう（40代男性／関東／その他）
- ・講義、講習が中心だったものが、より実践的実技を重んじるようになった（30代男性／近畿／製造）
- ・OJT重視（50代男性／関東／製造）

4-2. 新入社員研修の変化の内容

IT活用・IT対応の増加

10%

- ・eラーニングなどが増えた（40代女性／関東／サービス）
- ・IT対応の強化（60代男性／関東／サービス）
- ・ITの活用（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・elearningが増えた（40代女性／近畿／サービス）
- ・人工知能、IoTなどの最先端技術を導入するに当たって、それに対応したスキルが必要である為、研修内容も変化しています（50代男性／中国／製造）

新入社員自体の変化

10%

- ・採用激化につき、レベルが低下している（60代男性／中部／教育）
- ・モチベーションが低くなっている（40代男性／関東／サービス）
- ・割りきって仕事している感じがする（40代男性／近畿／建設）
- ・労働時間や待遇について妙に敏感（50代男性／関東／卸売・小売）

語学研修の増加

3%

- ・語学力の高さ（50代男性／中部／製造）
- ・社員のグローバル化を勘案して、英語での研修が増えた（50代女性／関東／製造）

その他

22%

- ・長期化（50代男性／関東／運輸）
- ・価格の高騰（40代男性／関東／製造）
- ・外部講師やセミナーを導入した（50代男性／中部／サービス）
- ・未熟として捉えない（60代男性／関東／建設）
- ・パワハラに気をつけながら（30代男性／近畿／運輸）

注1) 前問で「はい」「どちらかといえばはい」と答えた方のみ対象
注2) 一部抜粋

5. あなたの会社が求める人材像についてとくに重視するものを3つお選びください。

		全 体	主体性 があり 積極的	多様な 人と協働 できる	コミュ ニケー ション 力に長 けている	発想 力・創 造力 がある	向上心 があり 意欲的	論理的 思考能 力 が高い	問題発 見力・ 解決力 がある	語学力 がある	ITリテ ラシー が 高い	グロー バルマ インド がある	自社に はあま りいな かった タイプ の人材 である
	全 体	100 100.0	63 63.0	46 46.0	45 45.0	39 39.0	36 36.0	22 22.0	20 20.0	10 10.0	9 9.0	8 8.0	1 1.0
地域別	北海道	3 100.0	2 66.7	- -	3 100.0	1 33.3	- -	1 33.3	2 66.7	- -	- -	- -	- -
	東北	3 100.0	2 66.7	2 66.7	1 33.3	1 33.3	2 66.7	- -	1 33.3	- -	- -	- -	- -
	関東	50 100.0	31 62.0	23 46.0	23 46.0	22 44.0	14 28.0	11 22.0	8 16.0	6 12.0	4 8.0	8 16.0	- -
	中部	9 100.0	5 55.6	4 44.4	3 33.3	4 44.4	5 55.6	1 11.1	3 33.3	- -	1 11.1	- -	- -
	近畿	28 100.0	17 60.7	13 46.4	13 46.4	7 25.0	14 50.0	7 25.0	6 21.4	4 14.3	2 7.1	- -	1 3.6
	中国	2 100.0	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -
	四国	1 100.0	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	3 75.0	- -	1 25.0	- -	- -	1 25.0	- -	- -

注1) 「その他」は省略

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

主体性があり積極的

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	44 44.0	23 23.0	33 33.0
地 域 別	北海道	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	東北	3 100.0	- -	- -	3 100.0
	関東	50 100.0	26 52.0	6 12.0	18 36.0
	中部	9 100.0	6 66.7	1 11.1	2 22.2
	近畿	28 100.0	9 32.1	12 42.9	7 25.0
	中国	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -
	四国	1 100.0	- -	1 100.0	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0

多様な人と協働できる

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	41 41.0	20 20.0	39 39.0
地 域 別	北海道	3 100.0	2 66.7	1 33.3	- -
	東北	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7
	関東	50 100.0	21 42.0	8 16.0	21 42.0
	中部	9 100.0	7 77.8	1 11.1	1 11.1
	近畿	28 100.0	6 21.4	9 32.1	13 46.4
	中国	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

コミュニケーション力に長けている

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	34 34.0	25 25.0	41 41.0
地 域 別	北海道	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	東北	3 100.0	- -	- -	3 100.0
	関東	50 100.0	19 38.0	12 24.0	19 38.0
	中部	9 100.0	5 55.6	1 11.1	3 33.3
	近畿	28 100.0	6 21.4	9 32.1	13 46.4
	中国	2 100.0	- -	- -	2 100.0
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -

発想力・創造力がある

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	36 36.0	21 21.0	43 43.0
地 域 別	北海道	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3
	東北	3 100.0	- -	- -	3 100.0
	関東	50 100.0	17 34.0	12 24.0	21 42.0
	中部	9 100.0	6 66.7	1 11.1	2 22.2
	近畿	28 100.0	9 32.1	6 21.4	13 46.4
	中国	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	四国	1 100.0	- -	- -	1 100.0
	九州	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

向上心があり意欲的

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	42 42.0	24 24.0	34 34.0
地 域 別	北海道	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7
	東北	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7
	関東	50 100.0	24 48.0	11 22.0	15 30.0
	中部	9 100.0	4 44.4	3 33.3	2 22.2
	近畿	28 100.0	8 28.6	7 25.0	13 46.4
	中国	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -

論理的思考能力が高い

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	33 33.0	28 28.0	39 39.0
地 域 別	北海道	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	東北	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3
	関東	50 100.0	14 28.0	12 24.0	24 48.0
	中部	9 100.0	3 33.3	5 55.6	1 11.1
	近畿	28 100.0	9 32.1	8 28.6	11 39.3
	中国	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

問題発見力・解決力がある

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	29 29.0	27 27.0	44 44.0
地 域 別	北海道	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	東北	3 100.0	- -	- -	3 100.0
	関東	50 100.0	16 32.0	10 20.0	24 48.0
	中部	9 100.0	4 44.4	4 44.4	1 11.1
	近畿	28 100.0	7 25.0	10 35.7	11 39.3
	中国	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -
	四国	1 100.0	- -	- -	1 100.0
	九州	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0

語学力がある

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	26 26.0	40 40.0	34 34.0
地 域 別	北海道	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3
	東北	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	関東	50 100.0	15 30.0	16 32.0	19 38.0
	中部	9 100.0	4 44.4	4 44.4	1 11.1
	近畿	28 100.0	4 14.3	14 50.0	10 35.7
	中国	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	- -	4 100.0	- -

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

ITリテラシーが高い

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	33 33.0	32 32.0	35 35.0
地域別	北海道	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	東北	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	関東	50 100.0	15 30.0	14 28.0	21 42.0
	中部	9 100.0	5 55.6	3 33.3	1 11.1
	近畿	28 100.0	9 32.1	9 32.1	10 35.7
	中国	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	1 25.0	3 75.0	- -

グローバルマインドがある

		全 体	当てはまる	当てはまらない	まだわからない
全 体		100 100.0	25 25.0	39 39.0	36 36.0
地域別	北海道	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	東北	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	関東	50 100.0	14 28.0	16 32.0	20 40.0
	中部	9 100.0	3 33.3	4 44.4	2 22.2
	近畿	28 100.0	7 25.0	11 39.3	10 35.7
	中国	2 100.0	- -	2 100.0	- -
	四国	1 100.0	- -	- -	1 100.0
	九州	4 100.0	- -	4 100.0	- -

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

6. 5の項目について今年の新入社員の傾向に近いものをお選びください。

自社にはあまりいなかったタイプの
人材である

		全 体	当てはま る	当てはま らない	まだわか らない
全 体		100 100.0	22 22.0	35 35.0	43 43.0
地 域 別	北海道	3 100.0	- -	2 66.7	1 33.3
	東北	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	関東	50 100.0	11 22.0	14 28.0	25 50.0
	中部	9 100.0	3 33.3	4 44.4	2 22.2
	近畿	28 100.0	8 28.6	8 28.6	12 42.9
	中国	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	四国	1 100.0	- -	1 100.0	- -
	九州	4 100.0	- -	4 100.0	- -

注1) 「一部を除いて概ね当てはまる」という場合は「当てはまる」を選択。当てはまらないも同様。

7. 新入社員研修に外部研修やeラーニング研修を利用していますか？

外部研修

		全 体	利用している	今後利用予定	利用していない（今後も利用予定なし）
全 体		100 100.0	58 58.0	26 26.0	16 16.0
地 域 別	北海道	3 100.0	2 66.7	1 33.3	- -
	東北	3 100.0	3 100.0	- -	- -
	関東	50 100.0	29 58.0	14 28.0	7 14.0
	中部	9 100.0	4 44.4	3 33.3	2 22.2
	近畿	28 100.0	15 53.6	6 21.4	7 25.0
	中国	2 100.0	2 100.0	- -	- -
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -

7. 新入社員研修に外部研修やeラーニング研修を利用していますか？

eラーニング研修

		全 体	利用している	今後利用予定	利用していない（今後も利用予定なし）
全 体		100 100.0	38 38.0	33 33.0	29 29.0
地 域 別	北海道	3 100.0	- -	1 33.3	2 66.7
	東北	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3
	関東	50 100.0	22 44.0	18 36.0	10 20.0
	中部	9 100.0	4 44.4	2 22.2	3 33.3
	近畿	28 100.0	10 35.7	7 25.0	11 39.3
	中国	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0
	四国	1 100.0	1 100.0	- -	- -
	九州	4 100.0	- -	3 75.0	1 25.0

8. eラーニング研修の利用範囲や内容をお答えください。

- ・月一回、全社員対象、セキュリティ教育（60代男性／関東／製造）
- ・最初に5時間程コンプライアンスやビジネスについて、あとは適時1時間以内、2ヶ月毎ぐらい（40代女性／近畿／サービス）
- ・商品知識学習のため週に1-2回程度（50代男性／東北／金融・保険）
- ・コンプライアンスについて一週間行っている（30代男性／関東／卸売・小売）
- ・実習の報告等毎日のごとくしている（60代男性／近畿／サービス）
- ・週イチで英語（30代男性／関東／製造）
- ・入社前研修（50代男性／関東／サービス）
- ・自主研鑽（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・全社的に利用している（50代男性／関東／情報・通信）
- ・あらゆる教育で使用している（40代男性／近畿／製造）
- ・全社一斉（50代男性／四国／製造）
- ・事前学習（40代女性／関東／サービス）
- ・ビジネスマナー（50代男性／関東／サービス）
- ・コンプライアンス研修（50代男性／関東／医療・福祉）
- ・法令遵守（40代男性／近畿／製造）
- ・IT技術やプログラミング、オフィスツールに関する演習（50代男性／中部／サービス）
- ・業界の知識 コンプライアンス 商品知識 など（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・コンプライアンスなど専門知識を要するもの（50代男性／近畿／その他）
- ・マナー、ビジネス文書（50代男性／関東／製造）
- ・コンプライアンスなどの一般的な内容（50代男性／関東／製造）
- ・実務（30代男性／中部／金融・保険）
- ・セキュリティ関連（50代男性／中部／製造）
- ・四半期に1回実施（50代男性／近畿／製造）
- ・年に2回程度（50代男性／近畿／製造）
- ・毎週一回（60代男性／関東／卸売・小売）
- ・1時間/日（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・外部のパッケージでアウトソーシングしている（40代男性／関東／その他）
- ・富士通に委託してる 2週間程度 プログラミングに関して（40代男性／近畿／サービス）
- ・ほとんど外部委託（40代男性／関東／金融・保険）

注1) 前問で「eラーニング研修を利用している」と答えた方のみ対象
 注2) 一部抜粋

9. eラーニング研修を利用していない（今後も利用予定なし）理由をお答えください。

- ・即効性がない（50代男性／近畿／製造）
- ・ソースがない（30代女性／関東／医療・福祉）
- ・集中できなくて、効果が感じられないと思うので（30代男性／近畿／その他）
- ・勤務時間中にさせる訳に行かないから（50代男性／北海道／運輸）
- ・身につきにくいから（40代男性／関東／医療・福祉）
- ・使用する場面がない・使用しなくても研修の効果が十分であるから（20代男性／近畿／その他）
- ・効果がない（30代女性／関東／サービス）
- ・費用対効果がわからないから（40代女性／近畿／サービス）
- ・コストがかかるから（40代男性／関東／製造）
- ・お金がないから（30代男性／関東／情報通信）
- ・予算（50代男性／関東／運輸）
- ・費用が問題（70代男性／北海道／サービス）
- ・上層部が取り入れてないから（40代女性／九州／医療・福祉）
- ・本社意向（30代女性／中部／サービス）
- ・トップに理解が無い（60代男性／中部／教育）
- ・必要性が無い（40代男性／中国／医療・福祉）
- ・特に必要性を感じないから（60代男性／中部／製造）
- ・社内ですいているので（40代男性／近畿／建設）
- ・必要なし（30代男性／近畿／運輸）

注1) 前々問で「eラーニング研修を利用していない（今後も利用予定なし）」と答えた方のみ対象
 注2) 一部抜粋

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

研修実施者・企画者側の課題

14%

- ・適切な研修がわからない（30代男性／関東／卸売・小売）
- ・何をすべきか方向が定まらない（40代男性／関東／製造）
- ・ノウハウ不足（50代男性／関東／運輸）
- ・企画する側の人数減少で後手後手になりがち（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・戦力化に時間がかかり打ち手が見えない（60代男性／中部／教育）
- ・効果が見えない（30代男性／近畿／製造）
- ・結果がでない（50代男性／関東／製造）
- ・盛り上がらない（40代男性／関東／情報通信）

一人ひとりに最適化された研修

12%

- ・個性を潰すのではなく、引き伸ばせる研修にしたい（40代男性／中部／サービス）
- ・個々の新入社員に特化したコンテンツの検討（50代男性／中部／サービス）
- ・もっと社員ごとに個別指導的なのをやりたいが…人数が多いので難しい。しかし全体で一緒にやるとどうしても成長の差が大きくなってしまう（30代男性／近畿／その他）
- ・配属先により研修内容を変化させる点（40代男性／中部／サービス）
- ・多様性を育成したい（50代男性／関東／製造）
- ・個性を反映しづらい（50代男性／東北／金融・保険）

研修目的・スタイルの課題

12%

- ・アウトプットする研修が少ない（50代男性／／関東／サービス）
- ・変化に適応できる人材育成（40代男性／関東／卸売・小売）
- ・事前学習を踏まえた上での研修内容にする（30代女性／中部／医療・福祉）
- ・個人の行動が会社や世間に及ぼす影響を真剣に理解するための研修（60代男性／関東／製造）
- ・社風に即したものが無い（40代男性／近畿／医療・福祉）
- ・将来の幹部候補生になる人選（40代男性／近畿／サービス）
- ・自社の課題をすばやく理解すること 社員同士の協力精神を養うこと 語学力の見極め（50代女性／関東／製造）

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

研修と現場の業務との乖離 11%

- ・ 研修と現場に出たときの乖離さ縮小（40代男性／関東／その他）
- ・ 研修を行う側の業務負荷が大きいことや、研修内容と配属後の業務内容のギャップが職制や研修生の負担になっており、スムーズに配属先の業務に移行できる研修を最低限の業務負荷で実施すること（20代男性／近畿／その他）
- ・ 本格的な研修は配属先が決まったのちのOJTに任される傾向があるので現場としては困ることも多々ある。入社前の内定者研修やeラーニングを活用する動きもあるが、人材不足・準備不足が否めない（40代男性／九州／情報通信）
- ・ 配属の職種が違うので共通した研修がやりにくい（50代男性／近畿／その他）

主体性を引き出す研修 11%

- ・ 向上心、出世に興味がないのでどうしたら持って貰えるかが課題（40代男性／関東／医療・福祉）
- ・ より主体性を持たせるような教育内容の充実（50代男性／関東／製造）
- ・ 社員がやる気がない（30代男性／関東／情報通信）
- ・ 自ら学び自ら動くということを目指す（30代男性／近畿／製造）

社会人マナーの強化 9%

- ・ 社会的常識の欠如（50代男性／近畿／金融・保険）
- ・ 社会人としてのマナー（30代男性／中部／金融・保険）
- ・ 仕事に対しての意識向上（40代男性／関東／サービス）
- ・ 人間としての形成（50代男性／関東／その他）

コミュニケーション力強化 9%

- ・ 自社でのコミュニケーションスキルを高める方法を模索（40代男性／関東／その他）
- ・ 自己表現＝自分の言葉で簡潔に相手に伝達する力、問題発生時の対応力と解決力（50代男性／関東／その他）
- ・ コミュニケーション能力が乏しい（50代男性／関東／その他）
- ・ チームワーク、思考力、積極性等（60代男性／近畿／サービス）

10. 新入社員研修にどのような課題をお持ちですか？ 今後の展望も含めお答えください。

短期離職を防ぐ仕組み

4%

- ・短期離職者を出さないようにする（40代女性／近畿／サービス）
- ・ある程度育つと転職される（50代男性／近畿／医療・福祉）
- ・長く勤めてもらえるような体制をつくれること。（30代男性／関東／その他）

研修時間の確保

4%

- ・他の仕事が溜まる（50代男性／東北／サービス）
- ・職務と研修時間のバランスがとれない（30代男性／北海道／サービス）
- ・研修時間を確保するのが難しい（50代男性／近畿／製造）

研修コスト

3%

- ・価格が高い（30代男性／九州／製造）
- ・コスト（30代男性／関東／製造）

その他

11%

- ・ITセキュリティ（50代男性／関東／卸売・小売）
- ・担当講師の語学力の強化（60代男性／関東／サービス）
- ・悪い企業カラーに直ぐ染まってしまう。（50代男性／近畿／製造）
- ・心の病気になる人が多い（60代男性／近畿／運輸）
- ・早く慣れてもらうように努力している（30代男性／近畿／運輸）

注1) 有効回答のみ

新入社員研修に関する調査報告書（2018年度）

デジタル・ナレッジ 調査

検索

2018年9月発行

発行：株式会社デジタル・ナレッジ「eラーニング戦略研究所」
〒110-0005 東京都台東区上野5丁目3番4号 eラーニング・ラボ 秋葉原

Tel. 03-5846-2131／Fax. 03-5846-2132

eラーニング戦略研究所
e-Learning Strategies Institute

（禁無断転載・転用・複写）

株式会社デジタル・ナレッジ <https://www.digital-knowledge.co.jp/>