

報道関係者各位

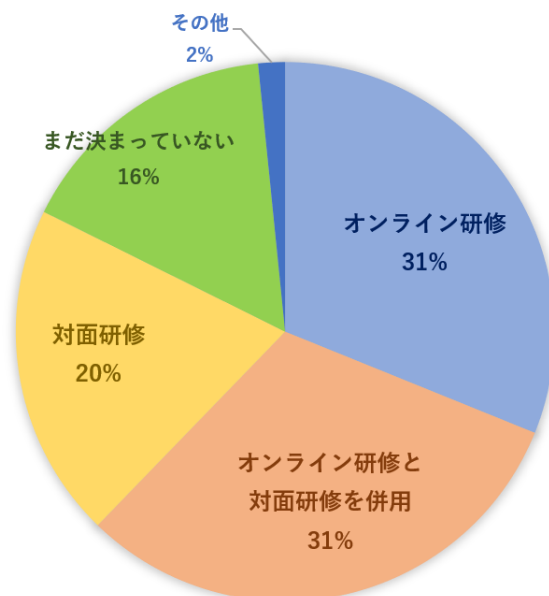
2021年3月18日  
株式会社 manebi

## 今年の新入社員研修をオンライン化する企業は6割

～業種別では「情報通信業」と「運送・輸送業」がオンライン研修の実施が高い傾向に～

オンライン採用/研修プラットフォーム「playse.」を運営する株式会社 manebi（東京都千代田区 代表取締役 CEO：田島 智也 以下、manebi）は、全国の人事担当者に対して「2021年のオンライン新入社員研修」に関するアンケートを実施しました。

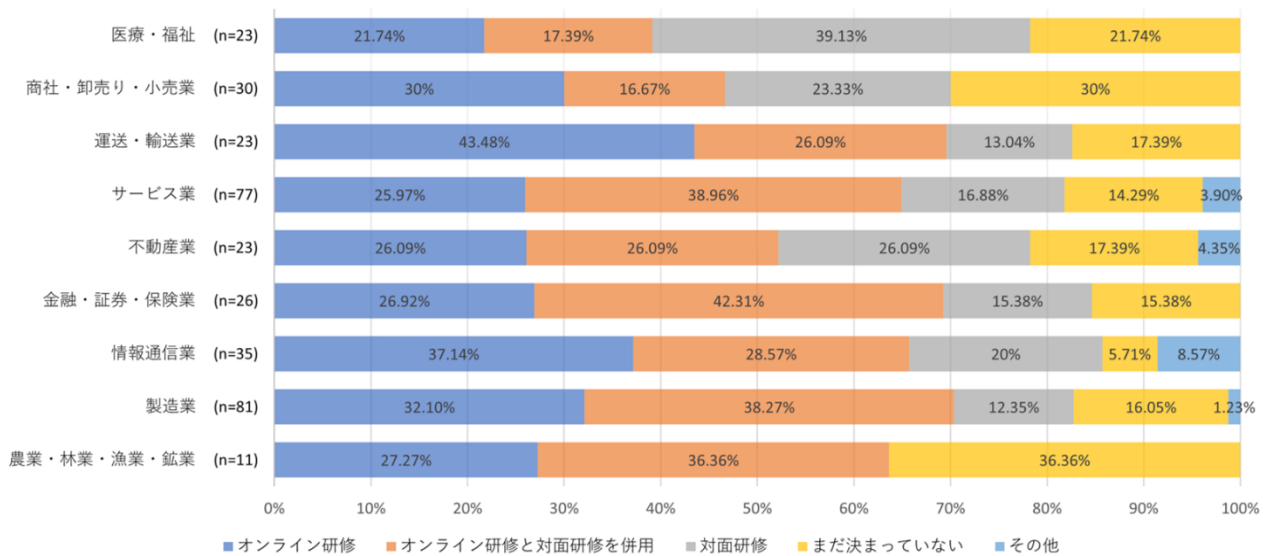
### 今年の新入社員研修はどのような形式で実施予定ですか？ n = 450

 manebi

■人事担当者の6割以上が今年の新入社員研修を「オンライン研修」または「オンライン研修と対面研修を併用」で実施と回答

「オンライン研修」が31%、「オンライン研修と対面研修を併用」31%となり、今回のアンケートで対面研修との併用を含めると約6割の人事担当者が新入社員研修をオンラインで実施する予定と回答しました。

### 今年の新入社員研修はどのような形式で実施予定ですか？【業種別】



#### ■業種別にみると「情報通信業」、「運送・輸送業」が新入社員研修をオンラインで実施する割合が高い傾向に

今回の調査では、コロナ発生以前からリモート作業が行いやすいと予想される「情報通信業」に加えて、「運送・輸送業」も高い割合で「オンライン研修」または「オンライン研修と対面研修を併用」で新入社員研修を実施すると回答しました。「運送・輸送業」は全国に事業所があることが多く、オンラインでの新入社員研修は各事業所の研修の質を均一に保つことができるため、オンライン研修を実施する割合が高かったのではないかと予想されます。

#### ■オンラインの新入社員研修の課題としては「雰囲気や人柄が分からず配属先をどうするか困る」「同期同士の連帯感がなくなる」等、コミュニケーションの取りづらさからくる回答が多数

新入社員研修をオンラインで実施するにあたり課題になっている点として、約7割が「コミュニケーションの取りづらさ」や「コミュニケーション不足」に関連する回答でした。

具体的な内容としては、下記のような回答がありました。（自由回答から抜粋）

「同期入社間のコミュニケーションがとれず、連帯感がなくなる恐れがある。」


「新入社員研修ではオンラインではストレス耐性があるかないか見えない。対話だと直に接するのでどうかわかるがそれが読めない。」

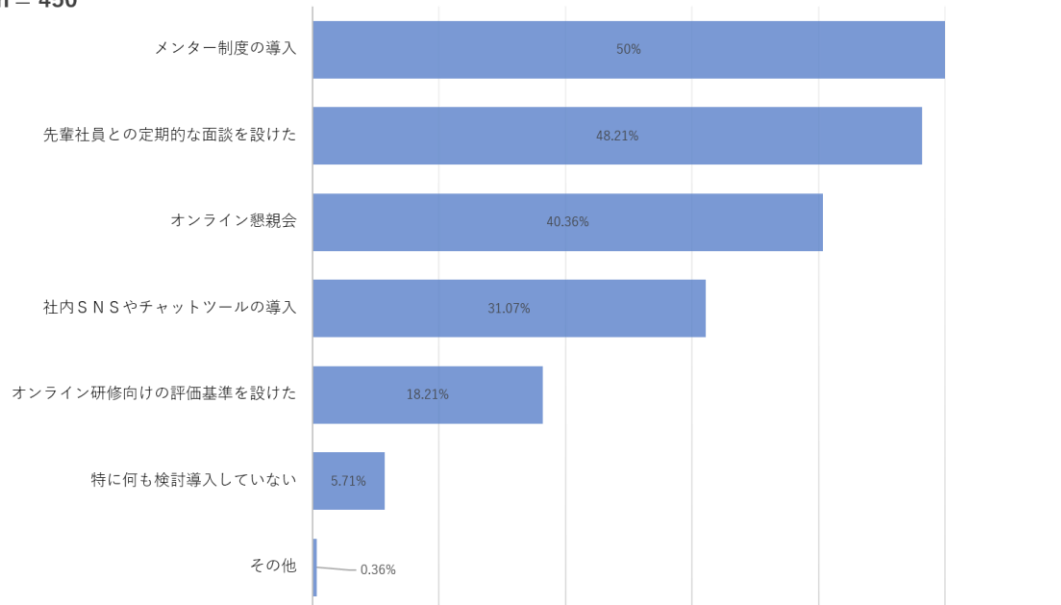
「その人が実際に現場で即戦力になるのかどうかがリモートだけでは分かりづらい。また配属される部署に合っているかも不安である。」

「新入社員の反応が分からないので、理解しているか判断しづらい。」

回答を大きく分類すると以下の課題が浮き彫りとなりました。

- ・オンライン上で人柄や雰囲気が分かりにくい為、配属部署をどこにすればいいか分からない。
- ・新入社員同士のチームワークや団結力の低下が心配。
- ・研修をしても反応が分かりにくく新入社員の学習速度や理解度が把握できない。
- ・オンライン新入社員だとどう評価していいか分からない。

新入社員に対してオンラインのコミュニケーション不足を解消するため、対処法として検討または導入しているものはありますか。（コロナウイルス発生以降の導入したものに限り）  manebi  
n = 450



### ■新入社員のコミュニケーション不足解消の施策としては、「メンター制度」&「定期的な先輩社員とのオンライン面談」

新入社員とのコミュニケーション不足解消の施策としては、「メンター制度」（50%）と「定期的な先輩社員とのオンライン面談を設けた」（48.2%）は約半数の企業が導入しており、次に「オンライン懇親会」（40.3%）という結果となりました。反対に「オンライン研修向けの評価基準を設けた」は、18.2%と少なく、多くの人事担当者がオンラインでの新入社員研修を予定しているも、オンライン研修向けの評価基準を設けているところは少ない傾向にありました。

### ■株式会社 manebi 執行役員 CRO 清水 龍太 コメント

昨年のコロナウイルス蔓延により、今年は採用だけでなく、新入社員研修もオンラインの実施を予定している企業は多く、またオンライン研修を課題に感じている人事が多い傾向にあることがアンケート調査から明らかになりました。

オンライン研修の一番の課題であるコミュニケーション不足の対策として、「メンター制度」や「オンライン面談」を導入している企業は多く見受けられたものの、オンライン研修の理解度の可視化やオンライン向けに研修のプロセスを見直すという企業は少ないように感じました。オンライン研修では対面研修よりも一方向的な研修になりがちです。

新入社員研修のオンライン化は、対面研修以上に新入社員が積極的に発言でき、また考えをアウトプットする研修体制を整えていく必要があります。このような双方向的な体制を整えていくことで、コ

コミュニケーション不足の解消だけではなく、オンライン研修のメリットであるコストの削減や研修の質を統一に保てるなど人事にかかる負担の軽減も期待できます。

## ■調査概要

調査方法：インターネットでのアンケート調査

調査エリア：全国

調査対象：人事担当者(正社員)

調査実施日：2021年2月19日～2月25日

有効回答数：450

※回答率は端数処理の関係で合計が100%にならない場合があります。

## ■playse.について(<https://playse.jp/>)

playse.はオンライン採用/研修プラットフォームとして、Web面接、エンゲージメント、オンボーディング、eラーニングの4つのサービスを展開。

eラーニングは3,000レッスン以上の研修を有しており、大手人材会社の社員研修から、ベンチャー企業の新入社員研修まで様々な企業に導入。2019年11月からは採用支援プラットフォーム「playse. web面接」をリリース。採用担当者が選ぶWeb面接ツール第1位、Web面接ツールコストパフォーマンス第1位※を獲得し、東証一部上場企業から中小零細企業と会社規模問わずリリース10ヶ月間で1,200社以上の導入の実績あり。

※調査方法：インターネット調査

調査概要：2020年3月サイトのイメージ調査

調査提供先：日本トレンドリサーチ

## <会社概要>

会社名：株式会社 manebi

所在地：東京都千代田区一ツ橋2丁目4-3 光文恒産ビル10階

代表者：代表取締役 CEO 田島 智也

事業内容：

オンライン採用/研修プラットフォーム「playse.」事業

人材派遣業界特化eラーニング「派遣のミカタ」事業

URL：<https://manebi.co.jp/>

## <本リリースに関するお問い合わせ先>

株式会社 manebi

担当：若井

TEL：03-6265-6008

Email：pr@manebi.co.jp