

2021年3月11日

コロナ禍の転職者、82%はリモートを組み合わせた新入社員研修に満足

外資・日系グローバル企業の、入社手続きオンライン化は5割以上

人材紹介会社ロバート・ウォルターズ調べ

グローバル人材の転職を支援する人材紹介会社のロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：ジェレミー・サンプソン）は3月11日、コロナ禍で転職したスキル人材にリモートでのオンボーディング（新入社員研修）体験を調査したアンケート結果を発表しました。

入社手続き、オンライン化は5割以上。転職者の82%、コロナ禍での新入社員研修に満足

2020年3月以降に転職したスキル人材のうち、53%の職場では入社手続き（書類）がデジタル化されていたことがわかりました。コロナ禍で転職した会社員の多くがリモートと対面を組み合わせたオンボーディング（新入社員研修）を経験した中で、全体の78%が「自身の職責・会社からの期待値を明確に理解できた」と回答。会社のカルチャー（企業文化）については、71%が理解を深められたと回答しました。オンボーディング全体への評価は高く、全体の82%が満足していることが分かったほか、項目別評価では76%が「上司・同僚とのコミュニケーション」に満足したと回答しました。

課題は「トレーニング」と「周囲の仕事を見て学べる仕組みづくり」

オンボーディング体験への総合評価は高かった一方で、会社の戦略・各種システムの使い方などを学ぶ「トレーニング」に対しては、3人に1人が不満を感じていたことがわかりました。また、パフォーマンスを十分に発揮するためのツール・リソースについても32%が「入社時に揃っていなかった」と回答しました。さらに、オンボーディング期間中に最も困ったことでは「周囲の仕事を見ながらの習得」（35%）、「社内ファイル/データを探す・アクセスすること」（34%）が上位に着きました。

同僚の会話内容や日常業務への対応を見聞きして学ぶことができない、ファイルへのアクセスに苦戦するといった事態のなか、会社が施すトレーニングに解決を求めるスキル人材が多かったことがうかがえます。実際に、87%の会社員がオンボーディング期間中に自学自習の必要性を感じ、69%は実際に時間を割いていました。入社直後の同僚との関係性については、「上司・同僚へのサポート依頼」に困っていたのはわずか9%と「必要なことがあればアプローチできる関係」でありながらも、30%は「同僚との関係構築」に難しさを感じていたことから、孤独感やインスピレーション不足に繋がっていた可能性も示唆されます。

今回の調査結果について、ロバート・ウォルターズ・ジャパン代表取締役社長のジェレミー・サンプソンは以下のようにコメントしています。

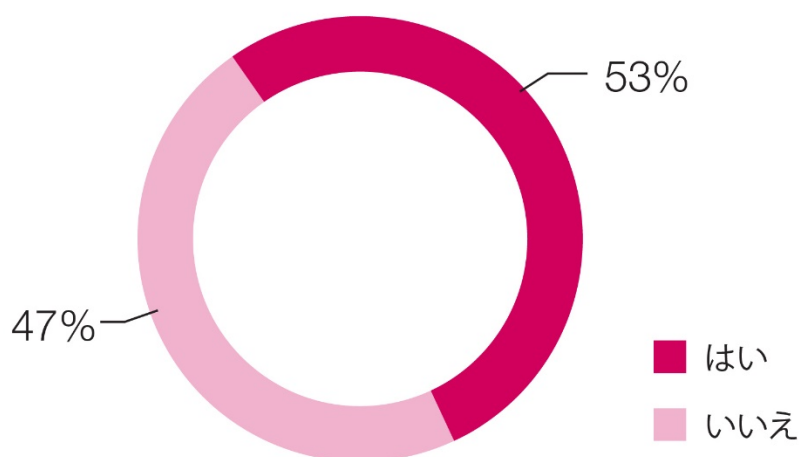
「入社後のオンボーディングは、従業員に早期から高いパフォーマンスを発揮してもらうのに不可欠なプロ

セスです。来月には多くの企業で入社式を控えています。今回の調査結果からオンラインを組み合わせた新入社員研修・オンボーディングの効果は低くなかったことがうかがえます。ウィズコロナでは、同僚の仕事を見て学ぶには障壁があるため、トレーニングやオンライン教材の充実化が急務になっているものと考えられます。」

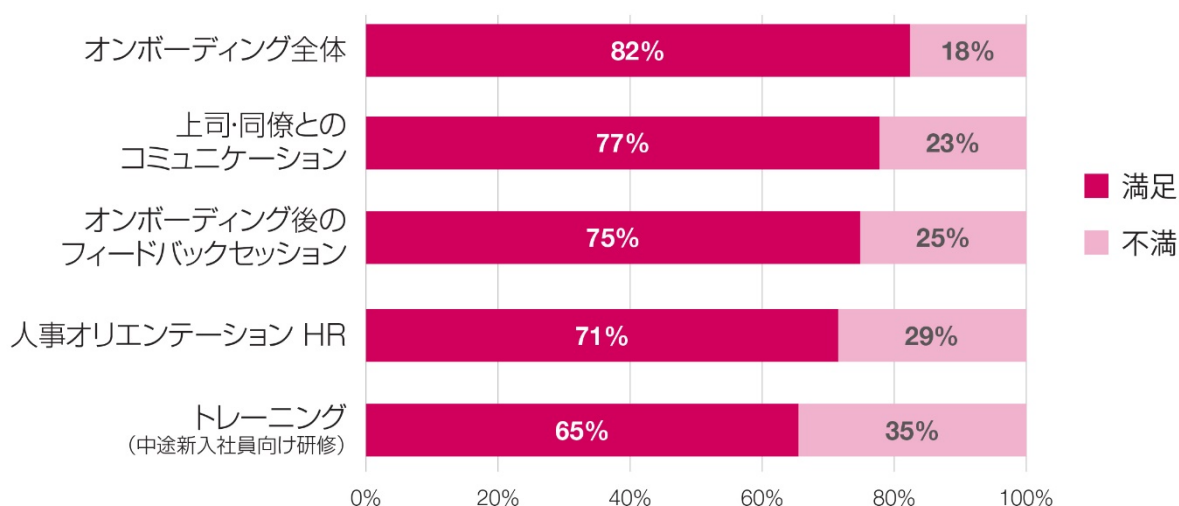
調査期間：2021年2月19日～26日

対象：2020年3月以降に外資系企業・日系グローバル企業に転職したスキル人材 n=161人

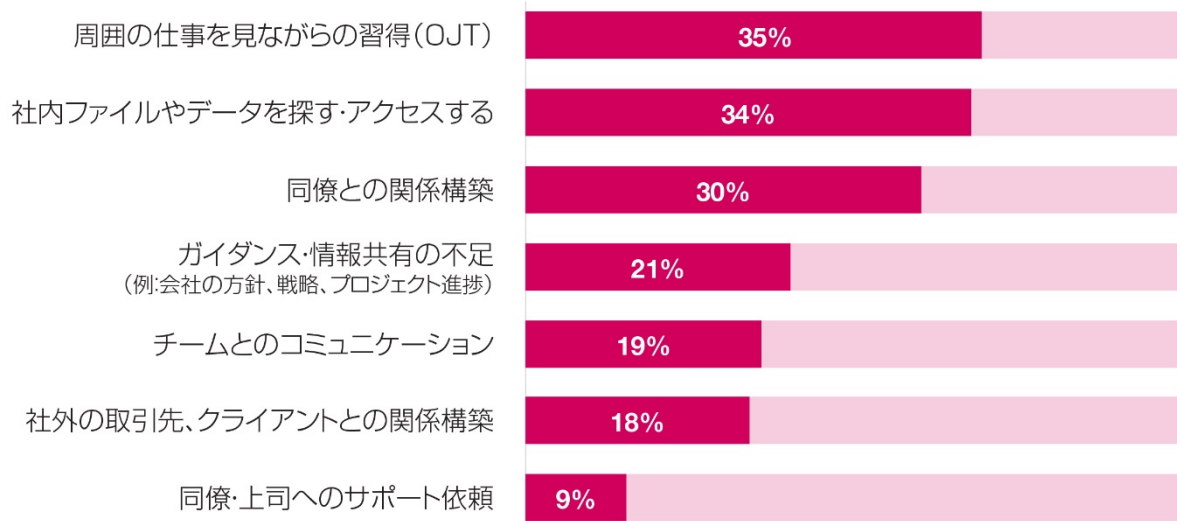
入社時の書類手続きはデジタル化されていましたか？



オンボーディング体験の評価



オンボーディングで困ったことは？（2つまで選択可）



＜本件に関するお問い合わせ先＞

ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社 広報

TEL : 03-4570-1500 e-mail : info@robertwalters.co.jp

ロバート・ウォルターズ・ジャパン株式会社について (<https://www.robertwalters.co.jp/>)

ロバート・ウォルターズは1985年に英国・ロンドンで設立され、世界31カ国/地域の主要都市に拠点を持つ、スペシャリストのためのグローバル人材紹介会社です。ロバート・ウォルターズ・ジャパンは同社の日本オフィスで、バイリンガル人材に特化しています。2000年に東京オフィスを、2007年には大阪オフィスを開設。グローバル企業、日系企業ともに世界有数のトップ企業から新規参入企業、中小企業に至るまで、多岐に渡る業種・職種、正社員および派遣・契約社員と幅広い採用ニーズに応えた人材紹介をおこなっています。世界で戦う日本人アスリート、各種NPOの支援など日本社会への貢献にも積極的に取り組んでいます。