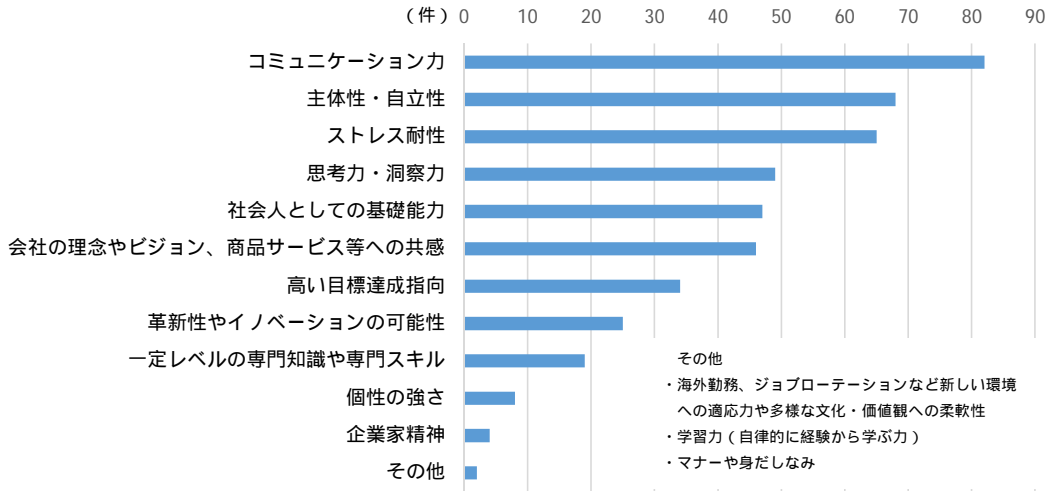
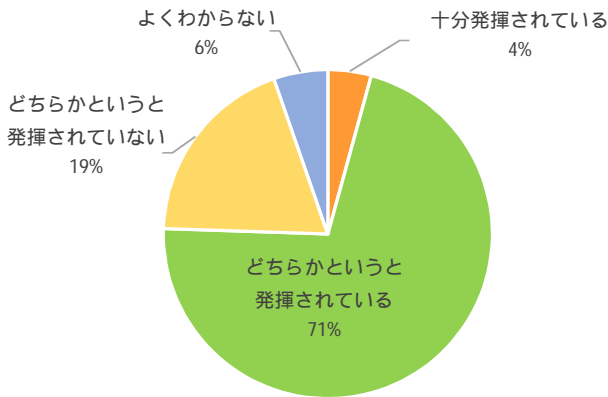


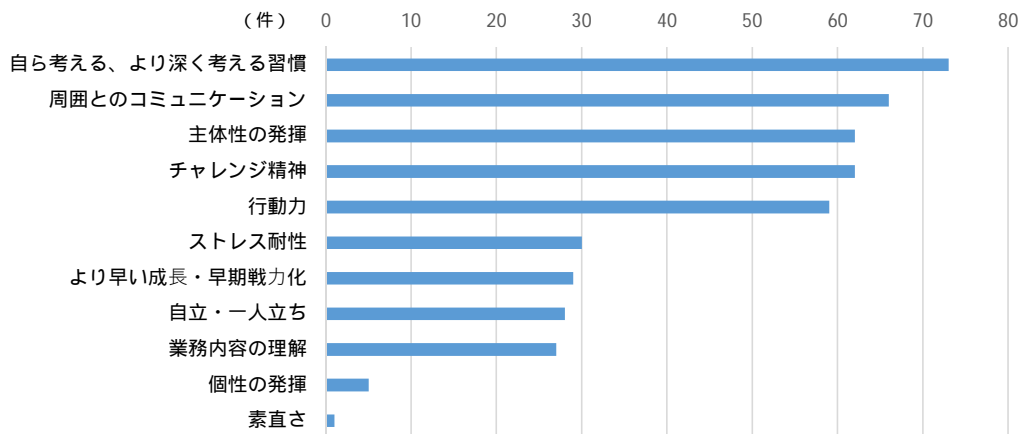
新入社員を採用する際に期待していることは（複数回答）



前問で期待していることは、入社後に発揮されてきていると思うか

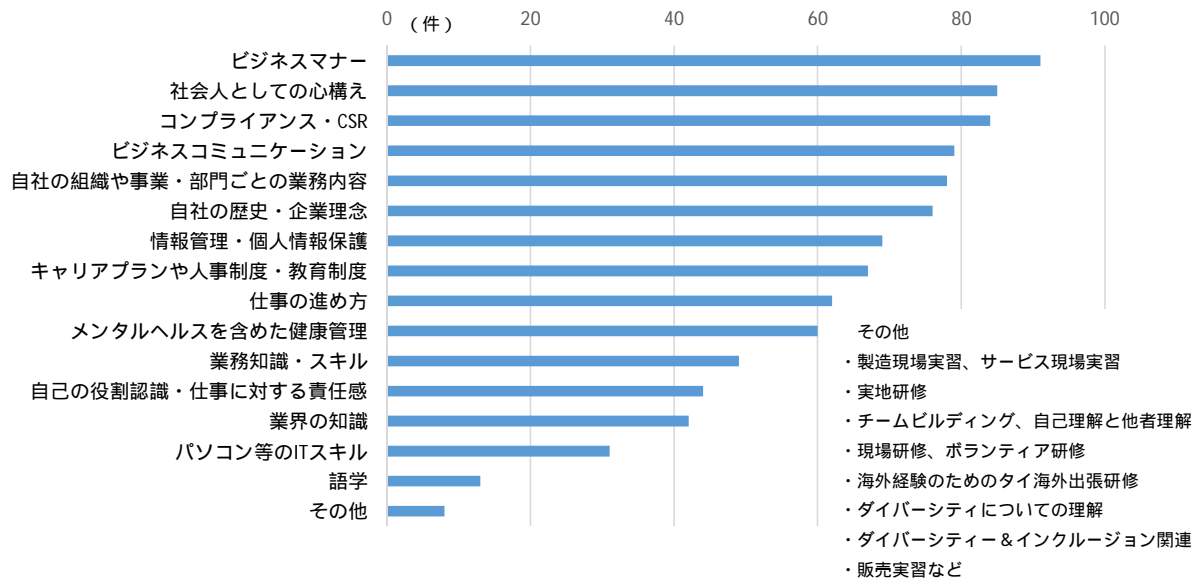


採用後の新入社員に対して、より期待するのはどんなことか（複数回答）

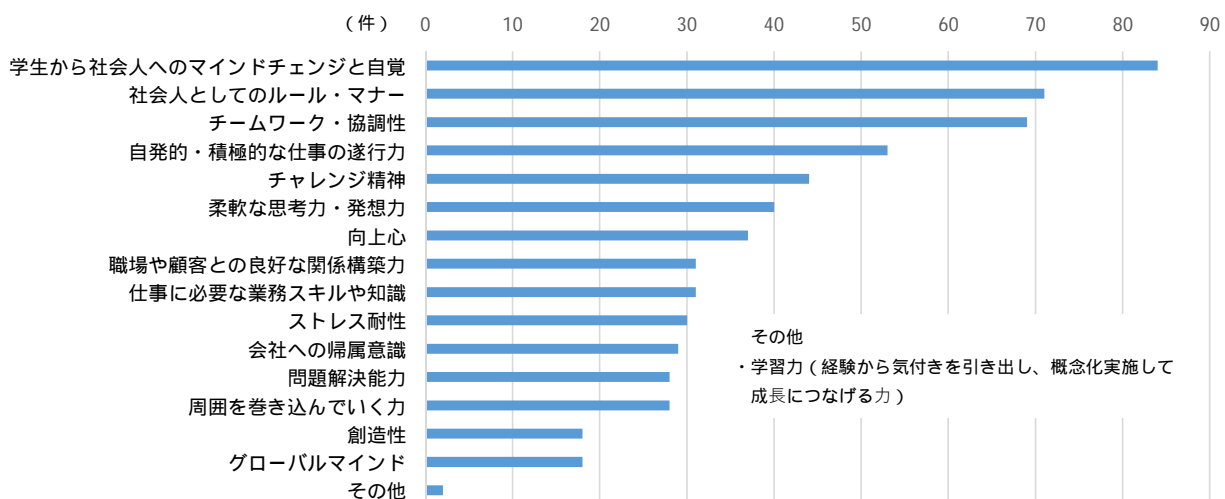


入社時研修を実施しているか **はい 100%**

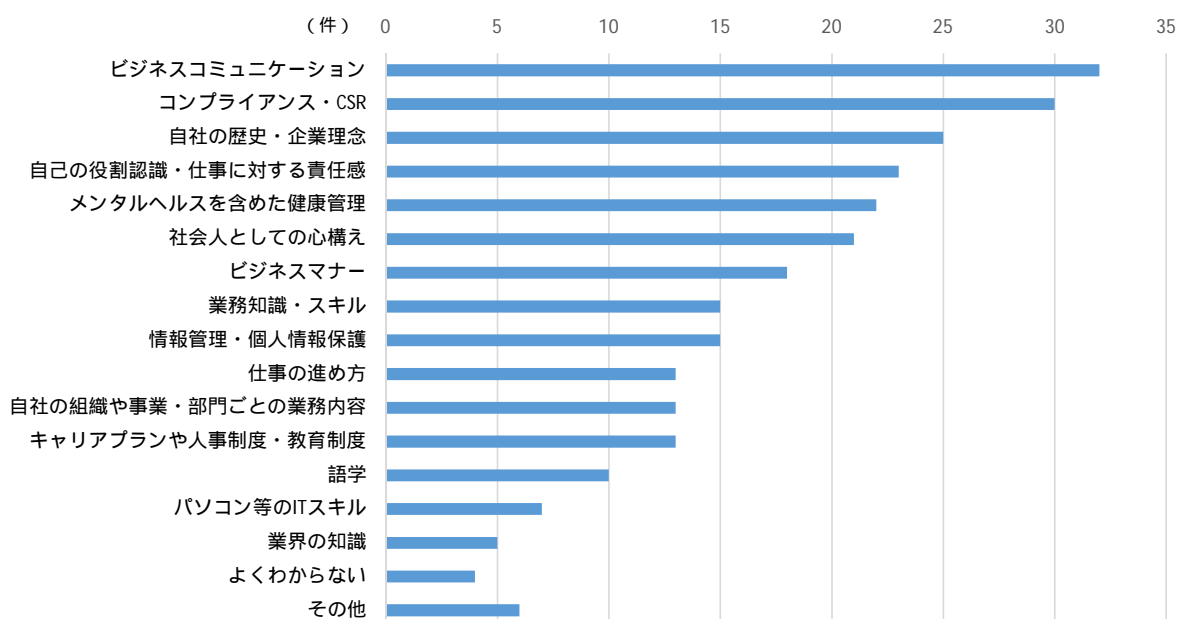
入社時研修では、どのようなカリキュラムを実施しているか（複数回答）



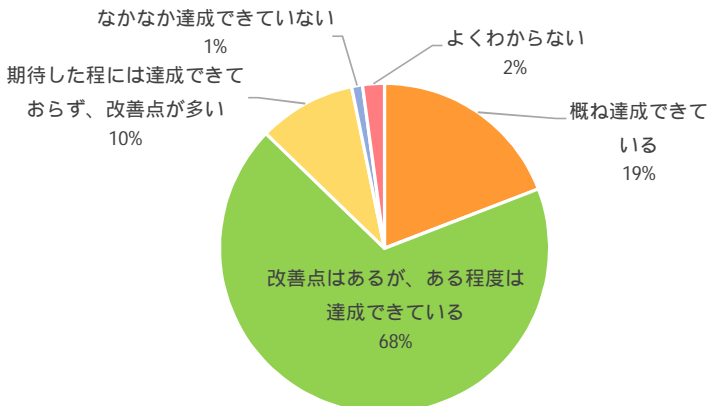
入社時研修で身につけて欲しいスキルや能力はどれか（複数回答）



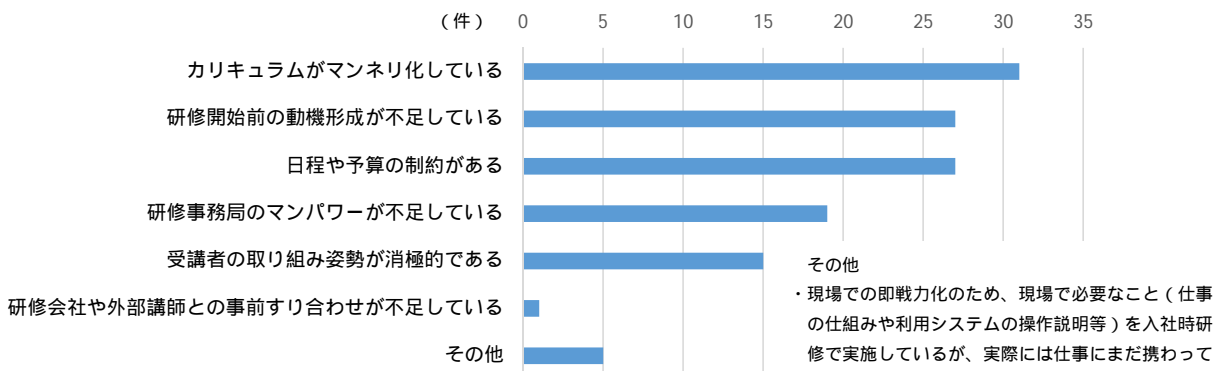
入社時研修でここ数年強化しているカリキュラムはあるか（複数回答）



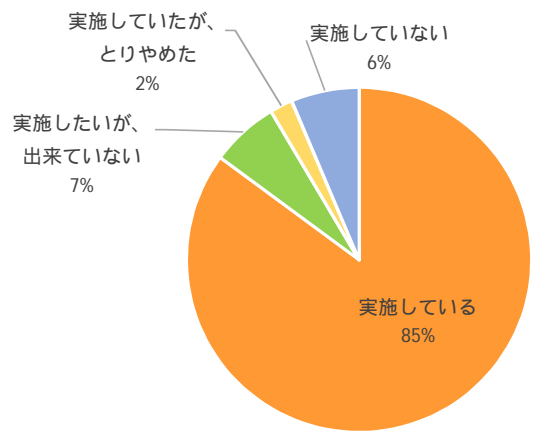
入社時研修の目的は達成できているか



(前問でお答えいただいた) 入社時研修の目的達成に向けた課題は何か (複数回答)

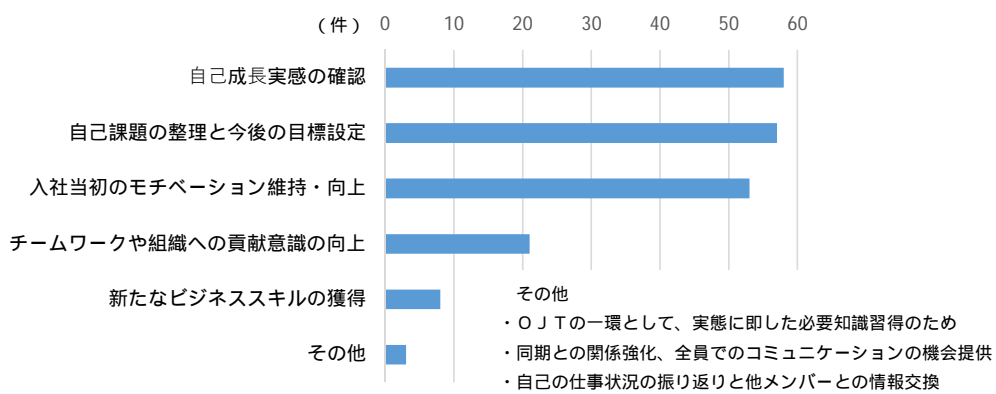


入社時研修後1年以内にフォロー研修は実施しているか

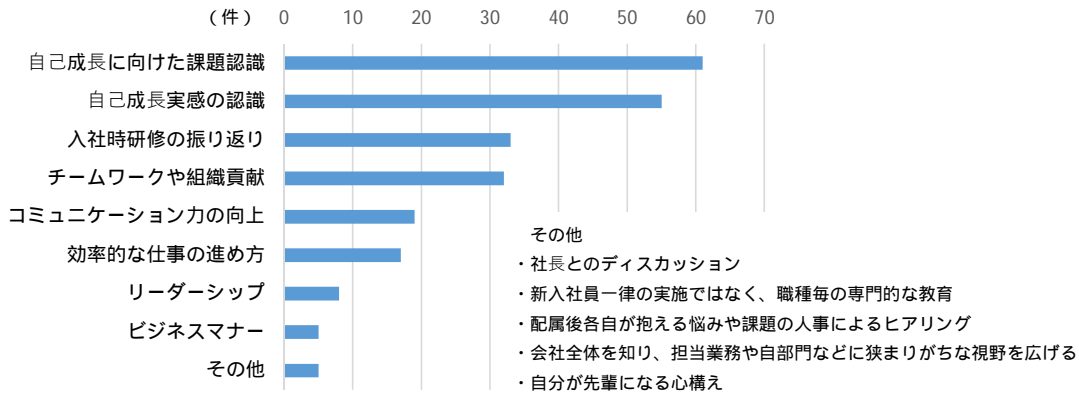


- その他
- 現場での即戦力化のため、現場に必要なこと(仕事の仕組みや利用システムの操作説明等)を入社時研修で実施しているが、実際には仕事にまだ携わっていないためか、なかなか身につかない。結局、現場配属後に同じことを再度教えている
 - 新入社員の数が多く、きめ細かな対応ができない
 - 研修での理解度合いなどのチェックやアフターフォロー体制構築
 - メンタルヘルス研修の実施
 - 研修から実際の仕事につなげること
 - 適切なフィードバックによる気付きの引き出しと、学びにつなげること
 - 研修後のフォローとの連動不足

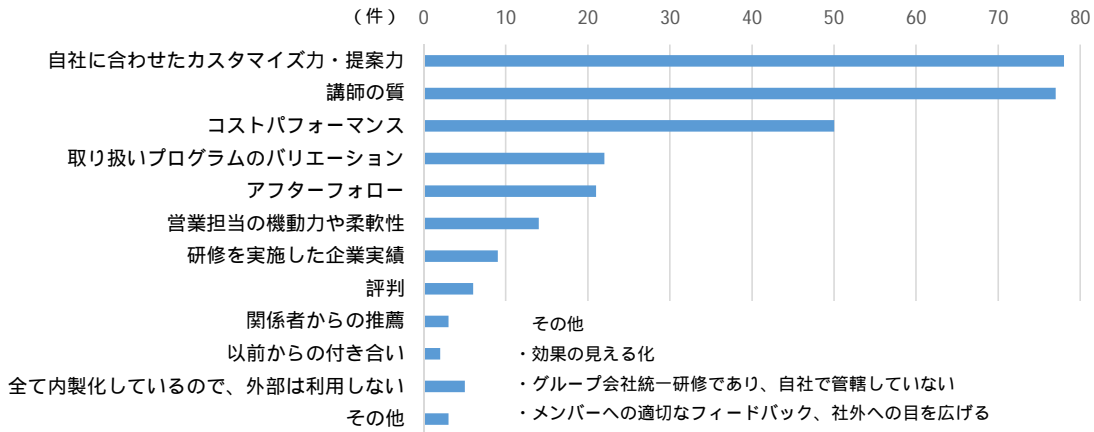
フォロー研修の目的は何か (複数回答)



フォロー研修ではどのようなカリキュラムを実施しているか（複数回答）



外部の研修会社や講師を利用する際に、重要視することは何か（複数回答）



新入社員育成に対する今後の課題や対策についての考え（自由記述）

- ・新入社員研修とOJTとの一体的なプログラムの推進と効果測定。
- ・リテンションを視野に入れた研修プログラムの構築。
- ・グローバル展開が求められ、外国人採用を行っている中で、日本式の研修内容になってしまっており、異文化コミュニケーション等を取り入れる必要性を感じている。
- ・インターンシップの充実を通じ、入社前研修的なプログラムを準備すること、入社前後のごく早い時期に、自社におけるキャリア形成プランを考えさせる機会を与えること（そのためにはキャリアプランのひな形をある程度用意しておく必要がある）。
- ・日本人向けカリキュラムから、様々な背景を持つ新人をイメージしたカリキュラムへの見直し。
- ・導入研修でビジネスマナーなどをしっかりやるも、配属後の職場では、そもそもきちんとしたマナーができていないため、定着に難がある。
- ・新入社員が大人数なため、全員に目が届かない。
- ・本社と事業部門との連携、配属後のフォロー。
- ・リーダーとしての自己認識を持たせ、会社の期待を受け止めて次からの行動を促すこと。会社の中長期的な課題を認識させ、自らの役割意識を持たせること。
- ・研修内容に対する人事サイド以外の理解と研修効果に対する評価の可視化。
- ・新人に対する教育はOff-JTとOJTをバランスよく、その目的に合わせた手段として組み合わせる行うことが重要だと考えます。特に、新入社員研修期間中は同期と一緒に学んでいこうという前向きな状態であるところ、職場配属後に初めて体験する様々なことを通じてそのギャップを体感するところ、OJTにていかに職場や仕事に馴染ませていくかということも重要であると考えます。上記に関連するところでありますが、OJT指導者（or上司）の新人に対する過剰期待（何でこんなことができないのか？研修で学んだらどう？）や、逆に新人自身の自己認識（理解）の弱さ（兎に角学ばなければならないのであるという理解の弱さ）によるギャップを配属時点で極力埋める必要性を感じています。
- ・弊社では職種のアンマッチが度々発生しました。営業職で入ってきたのに、お客様にちょっと怒られただけで出社できなくなった等。新人研修の場を正式配属前で見極めの場として検討していきたい。また、回答にも記載しましたが、配属前の研修ではなかなか必要性や実感が伝わらないため、こういったシーンで必要な知識なのかを体感できるような工夫も必要と考えています。
- ・会社に必要なスキルや知識の習得と定着化。
- ・日程や費用の兼ね合いも考慮する必要があることを前提に、以下の3点が課題です。
グローバルを意識した研修内容の充実　OJTではない、よりビジネス実務に即した実践的なカリキュラムの充実　内定者の入社前研修の工夫
- ・技術系人材の基礎教育を再構築中。また、OJTに加え、OFFJITの充実に取り組んでいる。
- ・Off-JTとOJTを関連づけ、相乗効果が図れる仕組み、働きかけをどのようにすればいいか。
- ・ジュニアリーダー制度（同じ職場の先輩が1年～2年間、一人前にするために、業務指導を主目的として新人を育成、サポートする制度）を有効、有益なものにするには？女性活躍推進、さらにはダイバーシティ推進の入り口として、マインドセットに有益な仕掛け、働きかけは？
- ・新入社員を受け入れる部署のOJTトレーニング（最近の新入社員に対して逆効果な接し方が多く見受けられるため）。
- ・早期戦力化や自主性の向上につなげたい。
- ・新入職員の育成については、その後の配属や初期ローテーションも含めた初期育成全体の中で検討していくべきと考えている。事業環境の変化に伴い、新人の育成期間中も一人前の戦力として活躍が期待される状況にあるが、戦力化と育成とのバランスをどのように取っていくか、課題と考えている。
- ・仕事へ取り組む姿勢や社会の環境変化に対し、組織が変化対応できていない。
- ・学習する場、キャリア形成を考える場、フィードバックで気づきを促す場の提供。
- ・スピーディーな育成に向けたチャレンジ配置。
- ・新人研修に対する各部門の協力度合い（事前準備レベル）に温度差があり、教育の重要性を上司にしっかり理解させないといけない。
- ・新入社員研修のカリキュラムが多すぎるので、詰め込みにならないよう研修日程を分割したり、eラーニングを活用するなどの対策を考えています。
- ・多様な意識をもつ新人の意識チェンジを新入社員研修期間中にスムーズに行うことが、課題。
- ・やり抜く、やり遂げる力を強化するプログラムを考えていきたい。
- ・変化に対する臨機応変な思考や行動を身につける研修を模索中です。計画的・定量的な変化の少ない業務については十分に適応しています。また変化を楽しむメンタルの醸成も必要と考えています。
- ・いかに短期間で成長させ、各部署に配属できるが課題。そのため、内定時研修も充実させています。
- ・入社時の研修時期は、ちょうど採用活動の本格化する時期であるので、メンバーの確保が一番の課題です。
- ・学習力（自ら経験を通して学ぶ力、フィードバックを受け入れることができる力）を高めること。
- ・採用、配属、若年時のローテーション。
- ・現場からは、早い成長、自立を求められているので、その要望に対する対応をどうするか。新入社員と現場の責任者の考え方のギャップをどう埋めるか（例：新入社員がワークライフバランスを重視するのに対して、現場では仕事優先の考えをもつ人が多いなど）。
- ・流動化する雇用状況のなか、製造業としての定着率を高めていくかが課題である。
- ・会社への帰属意識の強化と、より早い成長・戦力化を目的としたアーリーキャリアプログラムの構築と導入。
- ・キャリアサポート室において、新入社員のキャリア形成について上司および本人を支援する仕組みの構築を検討中。
- ・OJTフェーズでの現場部門の状況を勘案したカリキュラム策定が課題。
- ・現在、新規で導入したばかりなので、数年実施してから課題と対策を検討する予定です。