

「コロナ禍における中途採用者のオンボーディング実態調査」 ～「オンライン化」「少人数化」で、入社後の活躍に良い影響が～ 経営者や人事・採用担当者向け Web メディア「d's JOURNAL」が調査

総合人材サービス、パーソルグループのパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾太郎）が運営する、経営者や人事・採用担当者向けWebメディア「d's JOURNAL（ディーズ ジャーナル／略称dsj）」< <https://www.dodadsj.com/> > は、2020年4月以降に正社員の中途採用者を受け入れた企業を対象に、「コロナ禍における中途採用者のオンボーディング実態調査」を行いましたので、結果をお知らせいたします。なお、本調査は企業の人事・採用担当者向けに、自社の採用活動に活かしてもらうことを目的として実施しました。

■調査結果 詳細：<https://www.dodadsj.com/document/dl/075/>

■オンボーディングとは

新規採用者に対して、業務に必要な知識や仕事の手順、企業文化やルールなどを指導し、早く職場になじんでもらい、早期に戦力化することを目的として行うのがオンボーディングです。その内容は多岐にわたりますが、今回の調査では以下の通りに分類しました。

- ・入社前のオフィス見学
- ・人事・採用担当者との面談（入社前／入社後）
- ・配属先上司との面談（入社前／入社後）
- ・配属先メンバーとの顔合わせ（入社前／入社後）
- ・中途採用者同士の顔合わせ（入社前／入社後）
- ・歓迎会など、業務時間外に行う非公式イベント
- ・人事部主導の研修
- ・配属先主導の研修
- ・OJT（On-The-Job-Training）

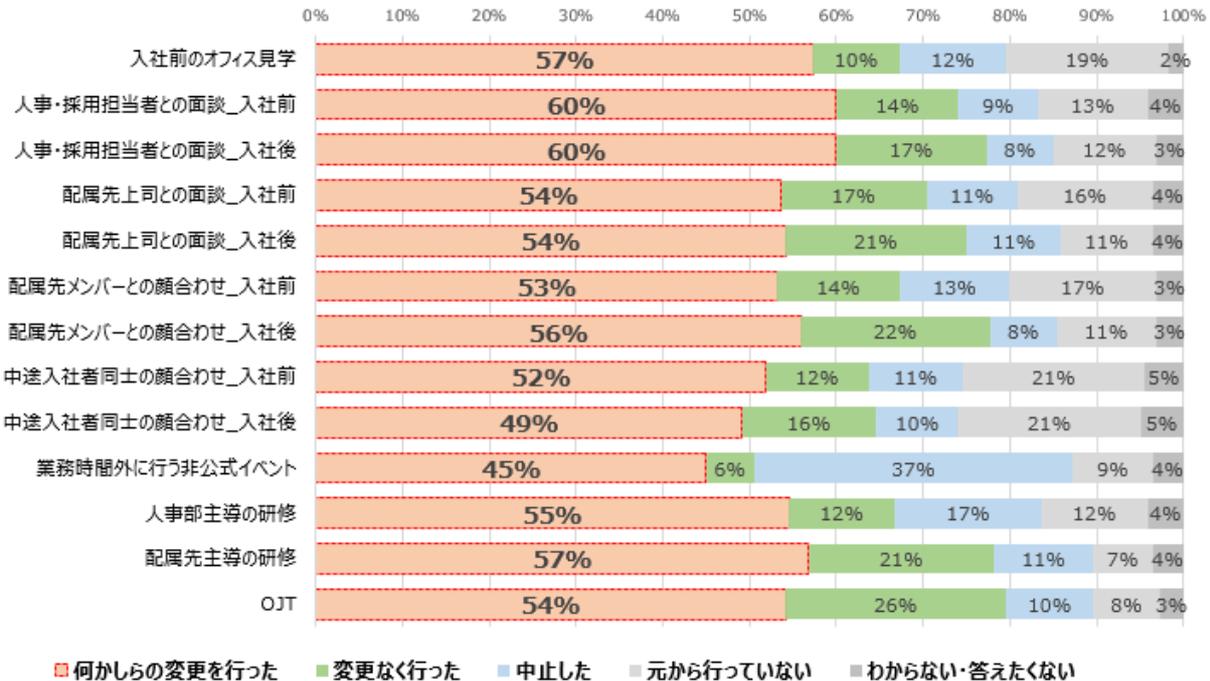
【調査結果サマリー】

- ◆新型コロナウイルスの影響を受け、オンボーディングを「オンライン」や「少人数」での実施に変更した企業が多数
- ◆オンボーディングの変更・中止をカバーするために、多くの企業が中途採用者との「コミュニケーションの頻度」を増やしている
- ◆約半数の企業がオンボーディングの変更・中止による「良い影響」を実感

■新型コロナウイルスの影響を受け、オンボーディングを「オンライン」や「少人数」での実施に変更した企業が多数

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、オンボーディングの各対策で「何かしらの変更を行った」と回答した企業はそれぞれ5～6割に上りました。(グラフ①参照) また、具体的な変更点を尋ねたところ、おもに「オンライン」や「少人数」での実施に切り替えてオンボーディングを行っている企業が多いことが分かりました。(表①参照) 新型コロナウイルスの影響により「3密(密閉・密集・密接)」の回避が求められるなか、各企業ともにさまざまな工夫をして取り組んでいるようです。

【グラフ①】新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、正社員の中途採用者のオンボーディングを変更・中止しましたか？ (n=220)



【表①】オンボーディングの各対策において、それぞれ何を変更しましたか？ (複数回答可)

(各対策で「何かしらの変更を行った」と回答した企業)

実施方法	実施時期	変更内容						
		オンライン実施に変更	オンライン以外の非対面実施に変更	少人数で実施に変更	会場の変更	日数や時間の短縮	実施時期の変更	その他の変更
入社前のオフィス見学 (n=126)		40%	33%	33%	24%	21%	16%	9%
人事・採用担当者との面談	入社前 (n=132)	52%	16%	23%	17%	20%	17%	17%
	入社後 (n=132)	46%	18%	27%	15%	19%	20%	20%
配属先上司との面談	入社前 (n=118)	45%	15%	28%	15%	19%	23%	16%
	入社後 (n=119)	42%	16%	35%	16%	24%	24%	15%
配属先メンバーとの顔合わせ	入社前 (n=117)	34%	21%	34%	19%	19%	19%	16%
	入社後 (n=123)	33%	18%	43%	17%	20%	17%	15%
中途入社者同士の顔合わせ	入社前 (n=114)	37%	10%	39%	24%	17%	19%	18%
	入社後 (n=108)	31%	20%	36%	21%	22%	23%	15%
業務時間外に行う非公式イベント (n=99)		30%	11%	30%	27%	23%	26%	18%
人事部主導の研修 (n=120)		38%	16%	32%	21%	22%	24%	14%
配属先主導の研修 (n=125)		31%	17%	40%	15%	19%	21%	17%
OJT (n=119)		29%	15%	43%	14%	22%	30%	16%

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 (旧社名: インテリジェンス) 広報部

TEL: 03-6757-4266 FAX: 03-6385-6134 pr@persol.co.jp

■オンボーディングの変更・中止をカバーするために、多くの企業が中途採用者との「コミュニケーションの頻度」を増やしている

オンボーディングの変更・中止を行った企業に、工夫していることや代替案として行っていることについて尋ねると、「コミュニケーションの頻度を増やした」という回答が多数ありました。また、コミュニケーションのために新しいツールを導入している企業も複数見られました。対面でのコミュニケーションが難しい状況下だからこそ、採用担当者は中途採用者に対してより丁寧なフォローを心がけているようです。

【オンボーディングの変更・中止をカバーするために、工夫していることや代替案として行っていることの一例】

◆コミュニケーション全般

- ・コミュニケーションの頻度を増やした。
- ・Web会議やチャットなど、新しいコミュニケーションツールを導入し、オンラインでコミュニケーションが取れるようにした。

◆研修・業務

- ・オンライン研修でのコミュニケーションを円滑に行うため、チーム活動を積極的に取り入れた。
- ・OJTが十分にできないため、オンライン研修の内容を拡充し、積極的に参加してもらっている。

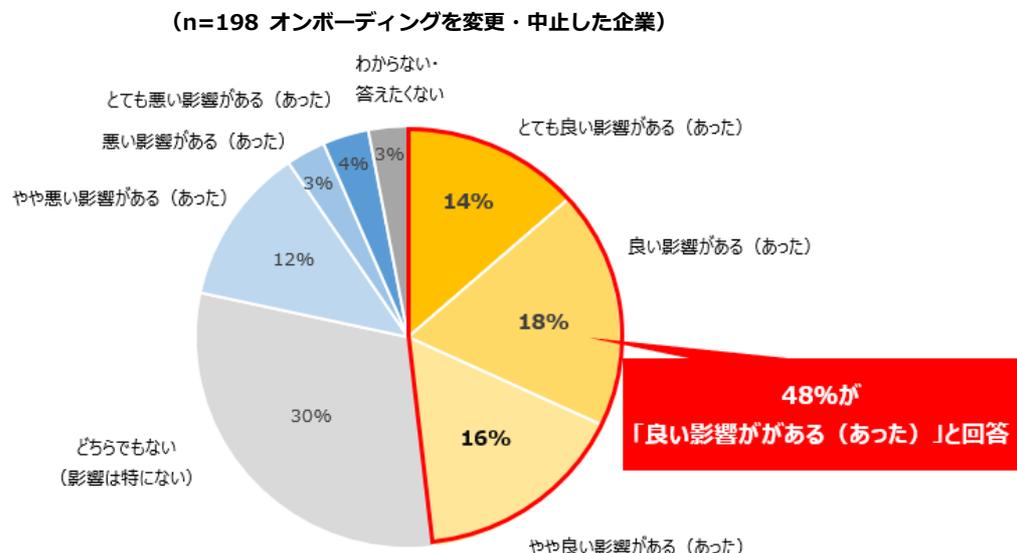
◆業務時間外に行う非公式イベント

- ・歓迎会は中止したが、代わりにオンラインで飲み会を行った。
- ・新型コロナウイルス収束後の懇親会の回数を増やす予定。

■約半数の企業がオンボーディングの変更・中止による「良い影響」を実感

オンボーディングの変更・中止を行った企業のうち、中途採用者の入社後の活躍に対して「良い影響がある（あった）」と回答した企業は約5割（48%）に上りました。一方、「悪い影響がある（あった）」と回答した企業はわずか2割以下にとどまっています。（グラフ②参照）オンボーディングのオンライン化・少人数化により、以前よりも逆にコミュニケーションの機会が増えたことが、中途採用者に良い影響をもたらしているのではないかと推察されます。

【グラフ②】オンボーディングの変更・中止によって、中途採用者の入社後の活躍に影響がある（あった）と思いますか？



■【まとめ】新型コロナウイルス流行下でも、企業はさまざまな工夫をしてオンボーディングを行っており、中途採用者の入社後の活躍に良い影響を及ぼしている

新型コロナウイルスの感染拡大により、オンボーディングを変更・中止している企業が多数ですが、入社後の活躍に悪い影響が出ないよう、さまざまな工夫をしてカバーしている企業が多いようです。また、今後もしばらくは在宅勤務や輪番出社など、これまでとは異なる働き方が続くと予想されるため、中途採用者に対する丁寧できめ細やかなフォローや、新しいコミュニケーションツールの導入など、自社にあわせた対策を積極的に行っていくことが求められます。

本調査では、従業員規模別の傾向、オンボーディングの今後、コロナ禍におけるオンボーディングで工夫すべきポイントについても紹介しています。詳しくは、下記URLより無料でダウンロードしてご覧いただけます。

調査結果 詳細 : <https://www.dodadsj.com/document/dl/075/>

<調査概要>

- ・対象者：正社員、契約社員、会社役員・会社経営者（20～50代男女）のいずれかで、2020年4月以降に正社員の中途採用者を受け入れた企業の中途採用担当者
- ・回答人数：220名
- ・調査手法：Webアンケート
- ・調査期間：2020年6月17日（水）～6月18日（木）

※グラフの構成比は小数点以下を四捨五入しているため、合計しても100とはならない場合があります。

■「d's JOURNAL」について < <https://www.dodadsj.com/> >

「d's JOURNAL（ディーズジャーナル／略称dsj）」は、経営者や人事・採用担当者の課題解決を手助けするWebメディアです。採用を中心に、定着、人材育成など、人事領域に関する企業インタビューやナレッジ、レポートなどを発信しています。

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**「人々に「はたらく」を自分のものにする力を**」をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

■「PERSOL（パーソル）」について < <https://www.persol-group.co.jp/> >

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを展開しています。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも取り組んでおり、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、ITイベント情報サイトおよびイベント&コミュニティスペース「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。