

会社を伸ばす人事・労務ナビ



「研修についてのアンケート」調査結果

2007年6月

<http://jinjibu.jp/>

■調査概要

■調査テーマ

研修について

■調査目的

企業において重要な社員教育の手段である「研修」の実態を調査。その中でも特に「外部の事業者を利用した新入社員研修」に焦点を当て、事業者の選定の仕方、満足度などを探った。

■調査対象

Webサイト『日本の人事部』に登録している企業会員

■調査方法

Webサイト『日本の人事部』上でのアンケート

■調査期間

2007年5月30日～6月13日

■有効回答者数

224

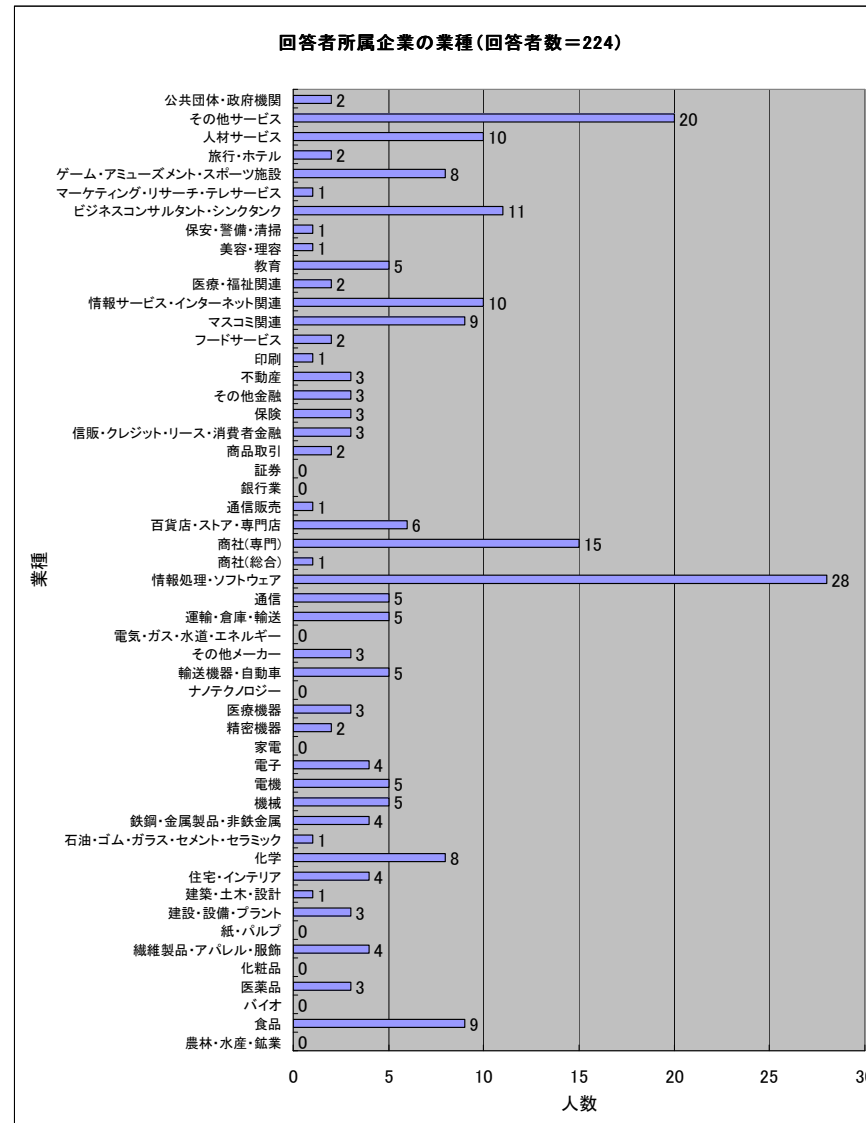
(内訳: 質問1までの回答者数⇒224、質問2までの回答者数⇒162、質問3までの回答者数⇒111、質問18までの回答者数⇒46)

■アンケート企画者

『日本の人事部』(運営: 株式会社アイ・キュー)

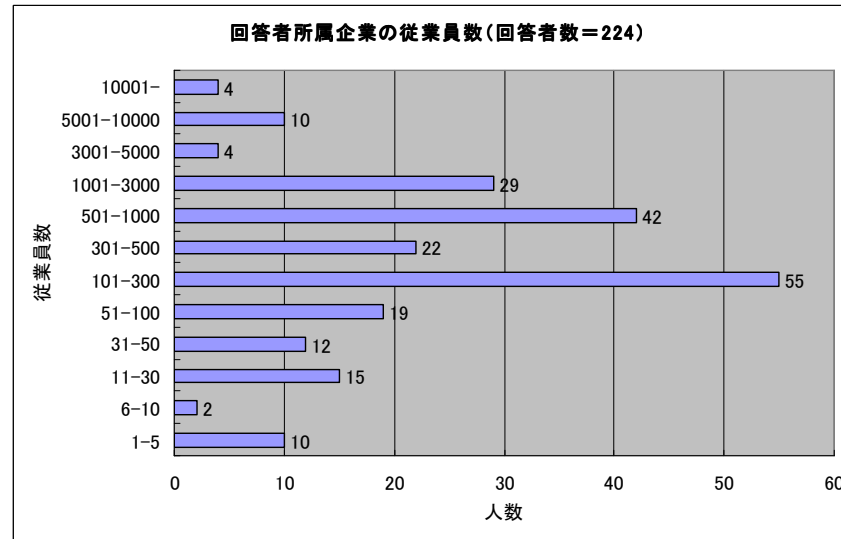
■回答者プロフィール

■業種

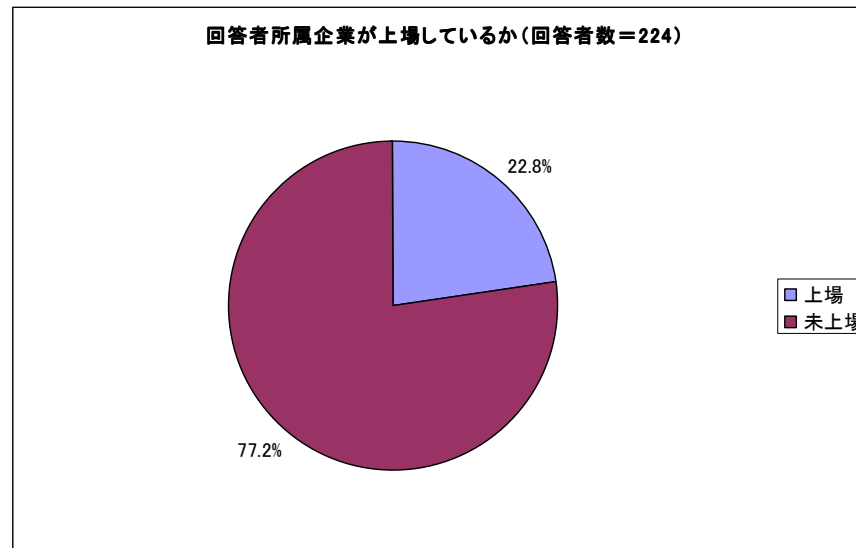


■回答者プロフィール

■従業員数



■上場、未上場



■この1年間の研修実施状況

- ・この1年間に実施した研修について聞いたところ、いわゆる階層別研修を実施している企業は多く、回答企業224社のうち、新入社員研修は162社、中堅社員研修は115社、管理職研修は124社が実施していた。それ以外では、マナー研修が82社、コンプライアンス、CSR関連研修が85社と実施している企業が比較的多かった。
- ・企業の従業員数別に実施率を調べたところ、以下のような傾向が現れた。
 - 新入社員研修、中堅社員研修、管理職研修は従業員数が多くなるにつれ、ほぼ比例して実施率も高くなる。
 - 経営幹部育成研修は圧倒的に大企業のほうが実施率が高い。
 - コンプライアンス、CSR関連研修は従業員数による実施率の違いは比較的小さい。

■外部の事業者を利用した新入社員研修の実施状況

- ・新入社員研修を実施した162社のうち、「自社内のリソースのみで行った」企業が6割、「外部の事業者を利用した」企業が4割。
(以下、外部の事業者を利用した新入社員研修を実施した企業にのみ質問した)
- ・新入社員研修を「社外から講師などを派遣してもらって、社内実施」した企業が6割、「社員を社外に派遣」した企業が4割。
- ・新入社員研修の内容は「社会人としての心構え」「仕事の基本的な進め方」など基本的なものが多かった。目的も同様で、「社会人になったという自覚を持ってもらう」「基礎的なビジネスマナーを身につけさせる」「基礎的なビジネススキルを身につけさせる」などを選択した企業が多かった。
- ・新入社員研修の期間について聞いたところ、「1日以上1週間未満」と「1週間以上2週間未満」で全体の6割を占め、短期間で行う企業が多かった。

・外部の事業者を利用した理由については、「専門的なノウハウを取り入れるため」が6割以上と大半を占めた。「コスト削減」は4.3%と非常に少なかった。

・事業者を選ぶ基準を優先順位順に挙げてもらったところ、「研修の内容」を1位に挙げた企業が17社、2位に挙げた企業が13社と高い優先順位に挙げる企業が多かった。「事業者の信頼性」を1位に挙げた企業が8社あった以外は、事業者自体を選択基準に挙げる企業は少なかった。一方で「研修の内容」「研修の講師」「研修の価格」を挙げる企業は多く、事業者よりも研修自体を重視している様子が見える。

・新入社員研修の総合的な満足度については、「どちらかというと不満」「不満」「非常に不満」を選んだ企業が0社と全体的に満足度が高い結果となった。さらに「効果が出たことを実感できたか」についても、「あまり実感できなかった」「実感できなかった」「まったく実感できなかった」を選んだ企業が0社という結果となった。

・新入社員研修の良かった点、悪かった点について自由に記入してもらった。良かった点については、大別すると「自覚を持たせたり、モチベーションを上げたりすることができた」と「他社の新入社員と接する機会があった」の2種類の意見が多かった。悪かった点については、「時間に追われた」など時間に関する回答が多かった。

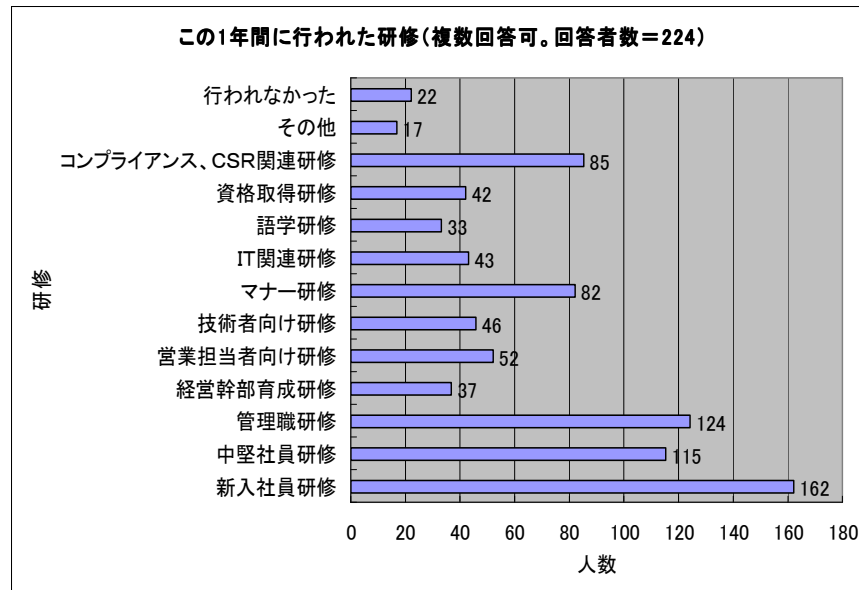
・「来年も同じ事業者に依頼するか」については、ほとんどの企業が「同じ事業者に依頼する」と答えた。その理由については、今回利用した事業者で特に問題がないため、といった回答が大半だった。

■質問：この1年間に行われた研修

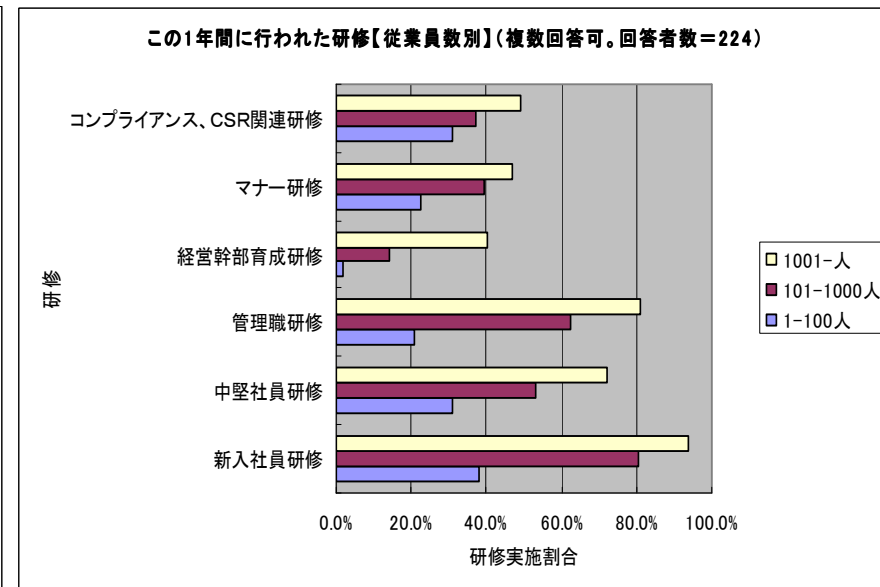
1.あなたの会社でこの1年間に行われた研修を挙げてください。(複数回答可)

- ・新入社員研修、中堅社員研修、管理職研修といったいわゆる階層別研修の実施率が高かった。それ以外では、マナー研修、コンプライアンス、CSR関連研修の実施率も高かった(グラフ1)。
- ・「その他」の回答中、メンタルヘルス系の研修が5件あった。
- ・企業の従業員数別に実施率を調べたところ、グラフ2に示した6つの研修に以下のような傾向が現れた。
 - 新入社員研修、中堅社員研修、管理職研修は従業員数が多くなるにつれ、ほぼ比例して実施率も高くなる。
 - 経営幹部育成研修は圧倒的に大企業のほうが実施率が高い。
 - コンプライアンス、CSR関連研修は従業員数による実施率の違いは比較的少ない。

グラフ1



グラフ2

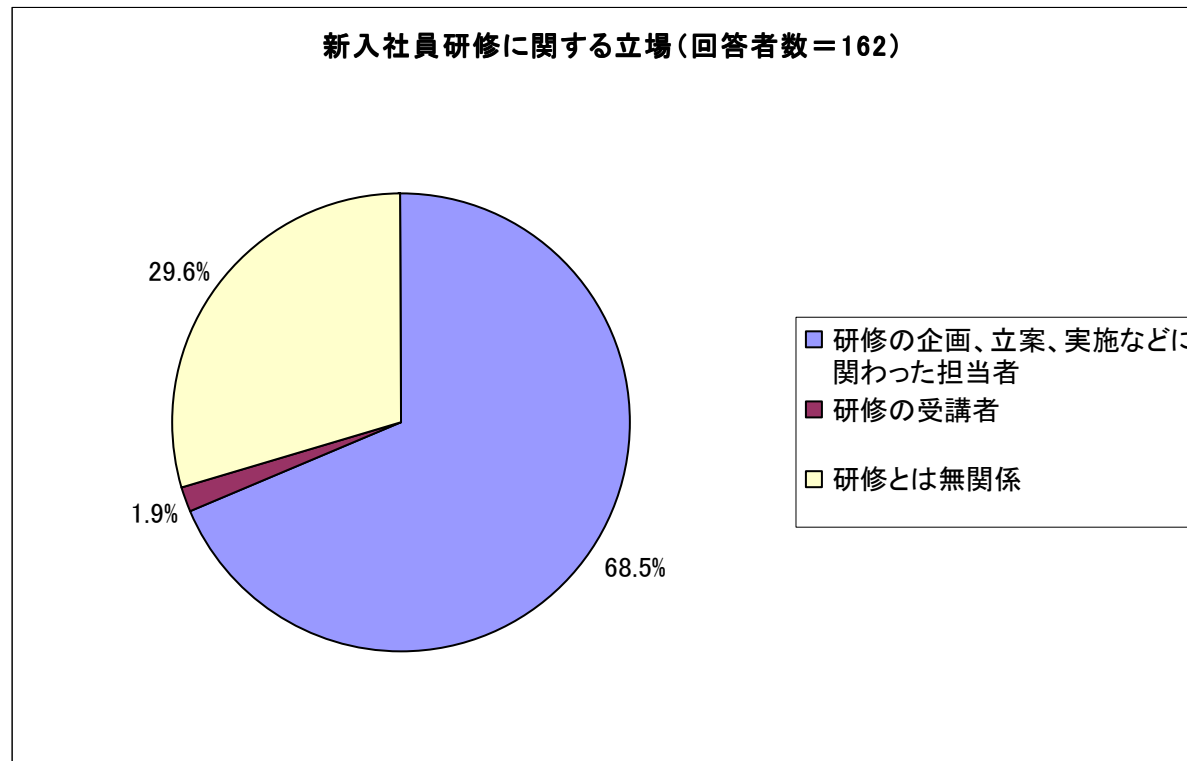


※この質問のうち、「新入社員研修」を選択した人のみが次の質問に進み、選択しなかった人はここでアンケート終了。

■質問：新入社員研修に関する立場

※この質問は、1で「新入社員研修」を選択した162人のみが対象。

2.新入社員研修についてお聞きします。あなたは新入社員研修に関して、どのような立場でしたか。

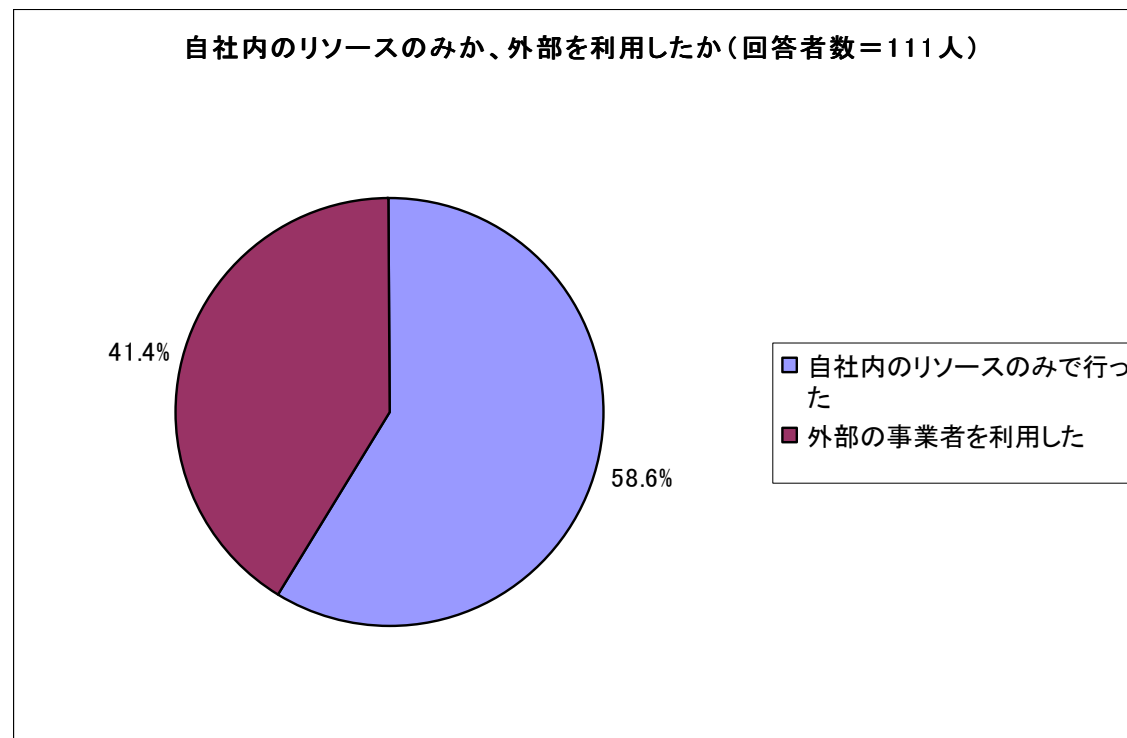


※この質問のうち、「研修の企画、立案、実施などに関わった担当者」を選択した人のみが次の質問に進み、それ以外の人はこちらでアンケート終了。

■質問：自社内のリソースのみか、外部を利用したか

※この質問は、2で「研修の企画、立案、実施などに関わった担当者」を選択した111人のみが対象。

3.新入社員研修はどのように行いましたか。

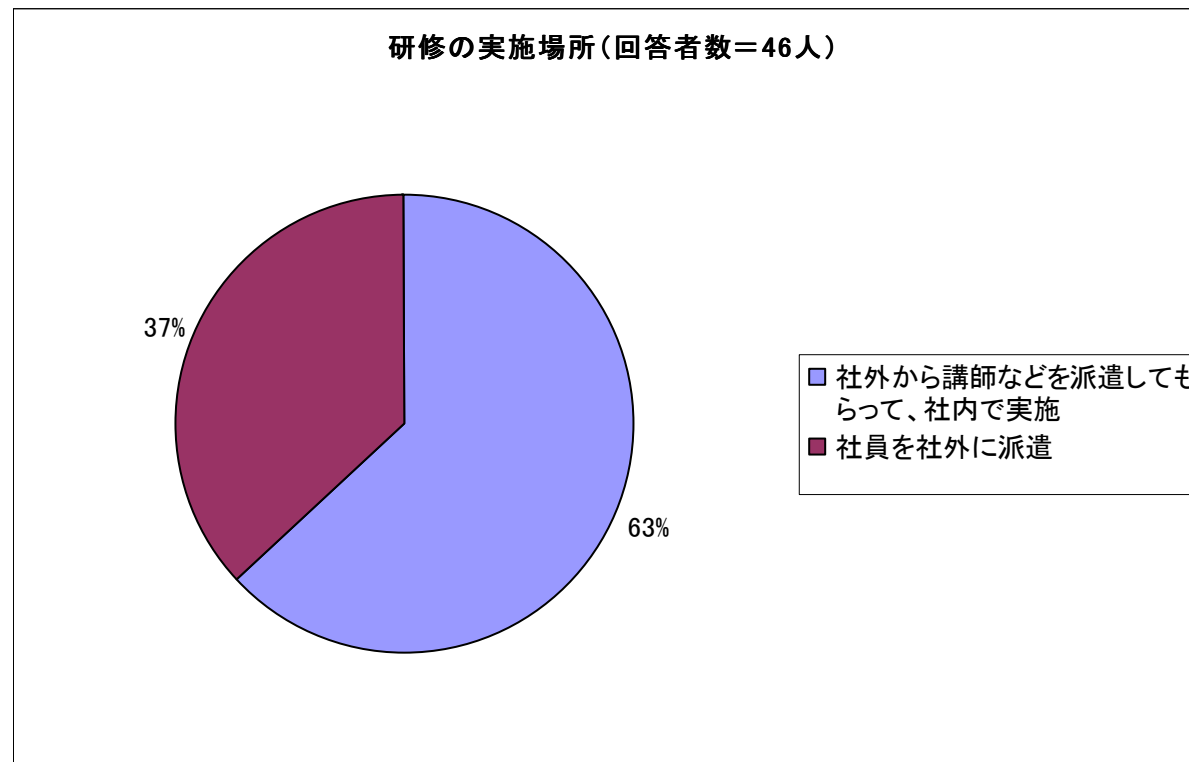


※この質問のうち、「外部の事業者を利用した」を選択した人のみが次の質問に進み、それ以外の方はここでアンケート終了。

■質問：研修の実施場所

※4以降の質問はすべて、3で「外部の事業者を利用した」を選択した46人のみが対象。つまり、4以降はすべて「外部の事業者を利用した新入社員研修」についての、その担当者を対象とした質問。

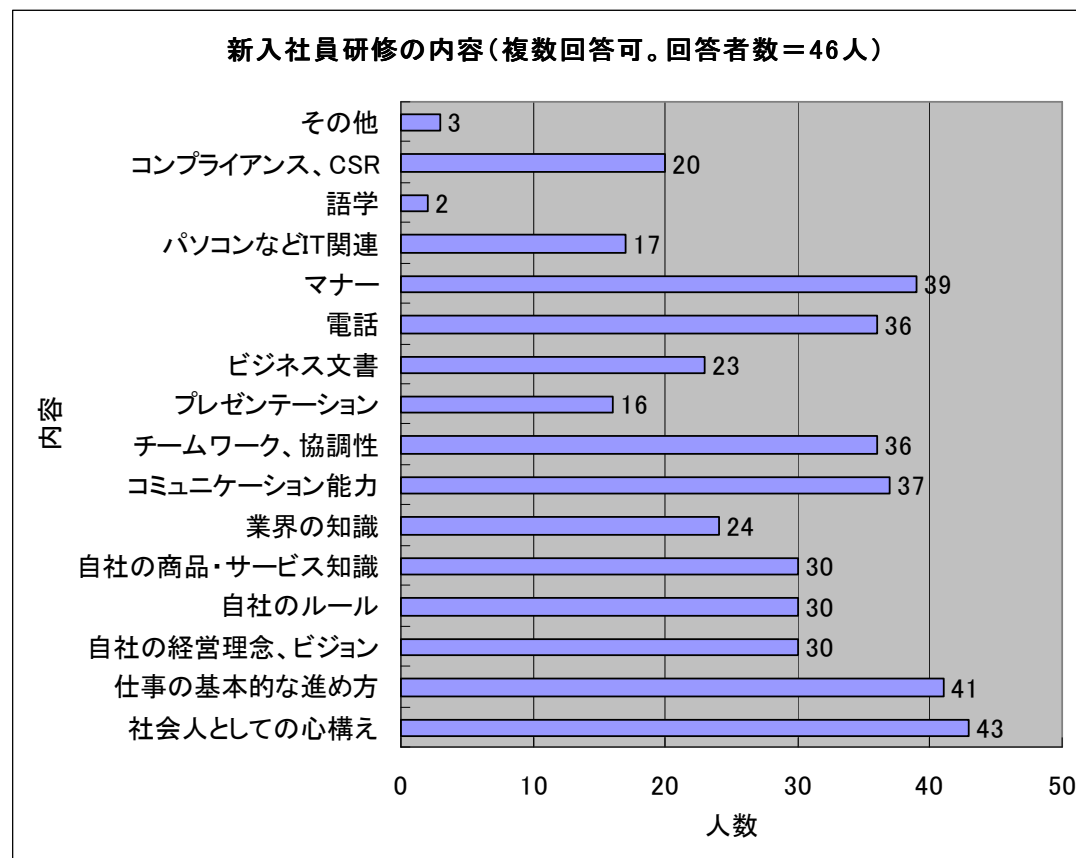
4.研修は主に以下のどちらの形式で行いましたか。



■質問：新入社員研修の内容

5.新入社員研修の内容は何でしたか。(複数回答可)

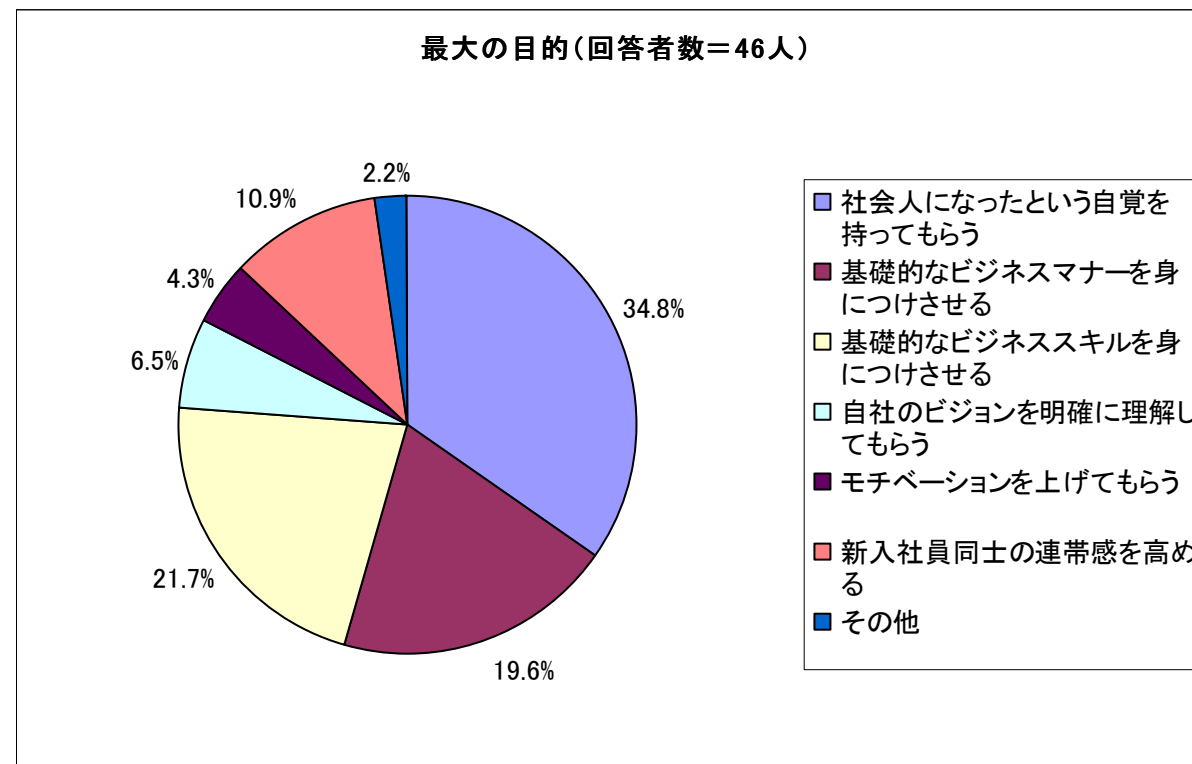
- ・「社会人としての心構え」「仕事の基本的な進め方」など基本的な点を重視する企業が多かった。
- ・ITや語学は現在のビジネスにおいては必須、と言われている一方、新入社員研修にそれを取り入れる企業は非常に少なかった。



■質問：研修の目的

6.新入社員研修を行った最大の目的は何ですか。

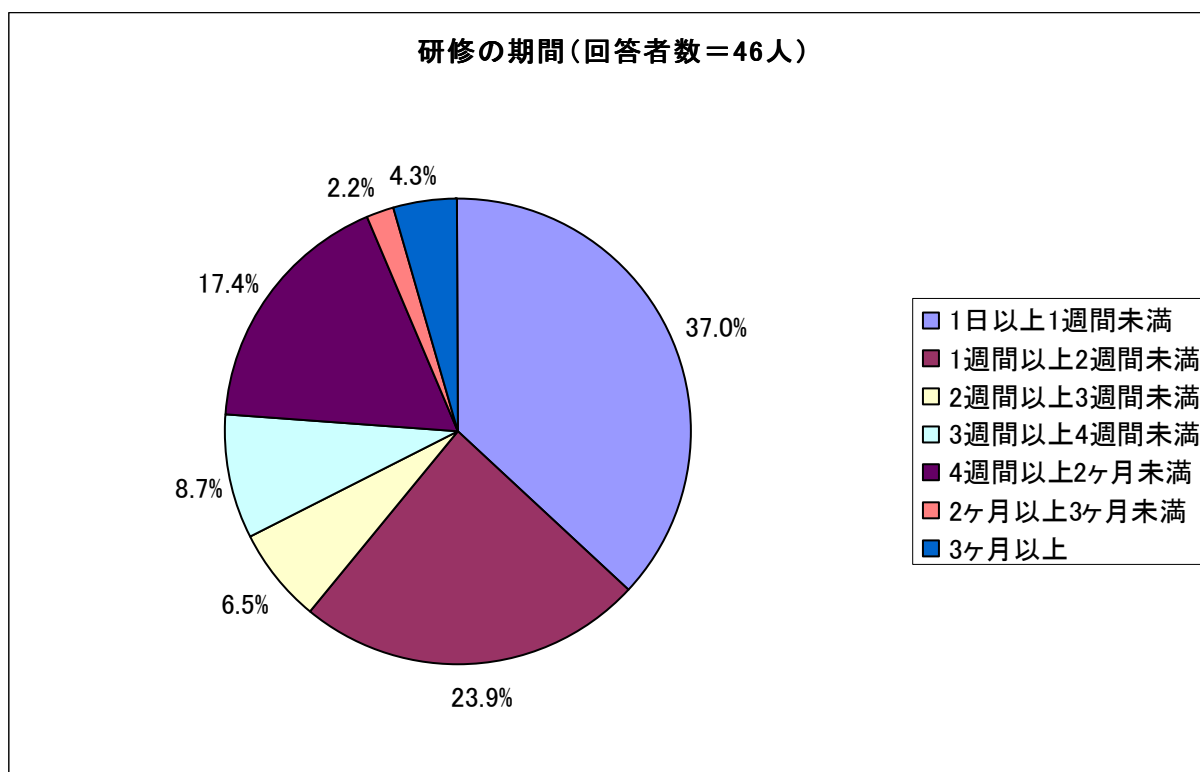
・「社会人になったという自覚を持ってもらう」「基礎的なビジネスマナーを身につけさせる」「基礎的なビジネススキルを身につけさせる」を合わせると76.1%。質問5の「内容」と連動しており、基本的なことを身につけさせるのが新入社員研修の主な目的のようだ。



■質問：研修の期間

7.研修はどのくらいの期間をかけて行いましたか。

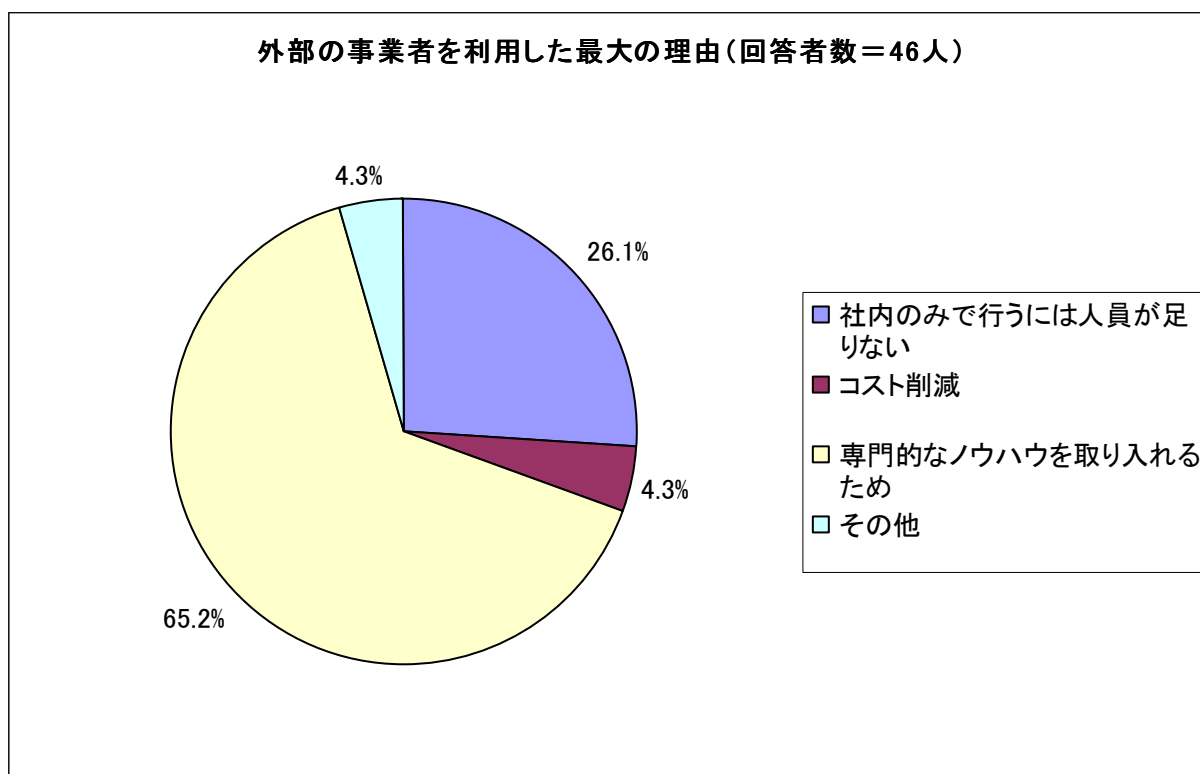
・「1日以上1週間未満」「1週間以上2週間未満」で全体の6割を占め、短期間で行う企業が多かった。



■質問：外部の事業者を利用した理由

8.外部の事業者を利用した最大の理由は何ですか。

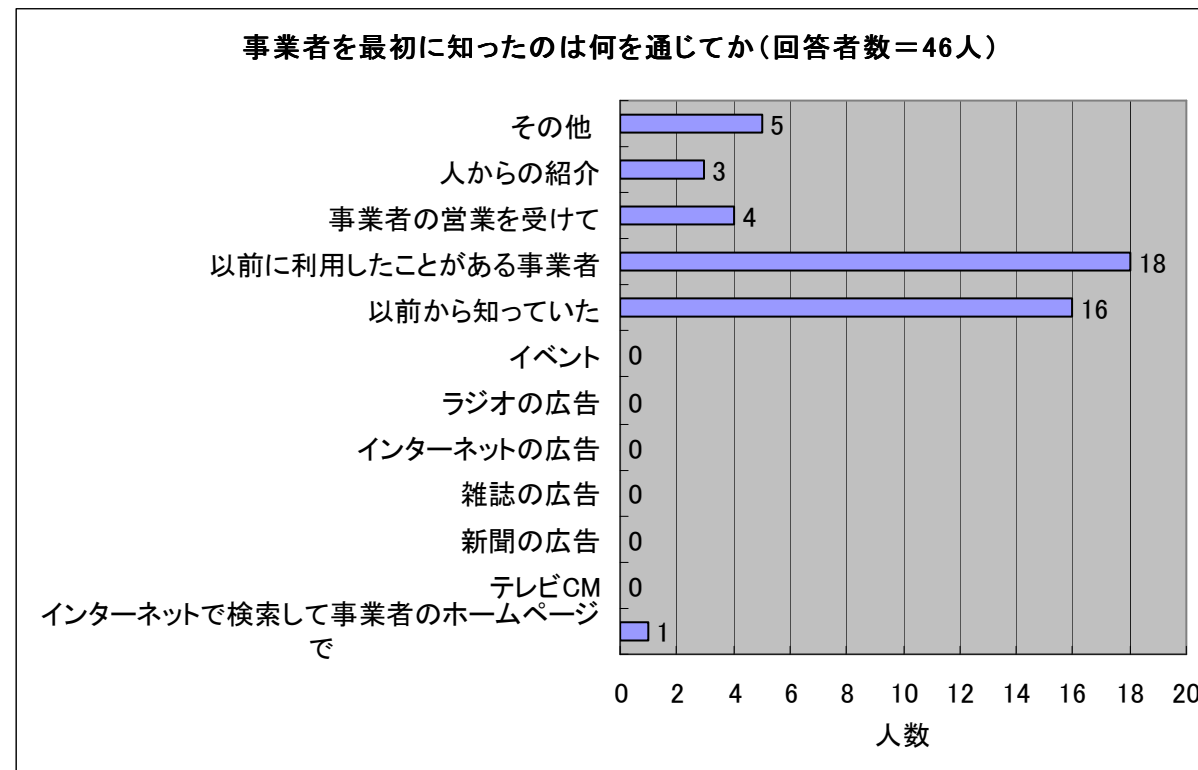
・「専門的なノウハウを取り入れるため」が6割以上と大半を占めた。「コスト削減」は非常に少なかった。



■質問：事業者を知ったのは何を通じてか

9.その事業者を最初に知ったのは何を通じてですか。

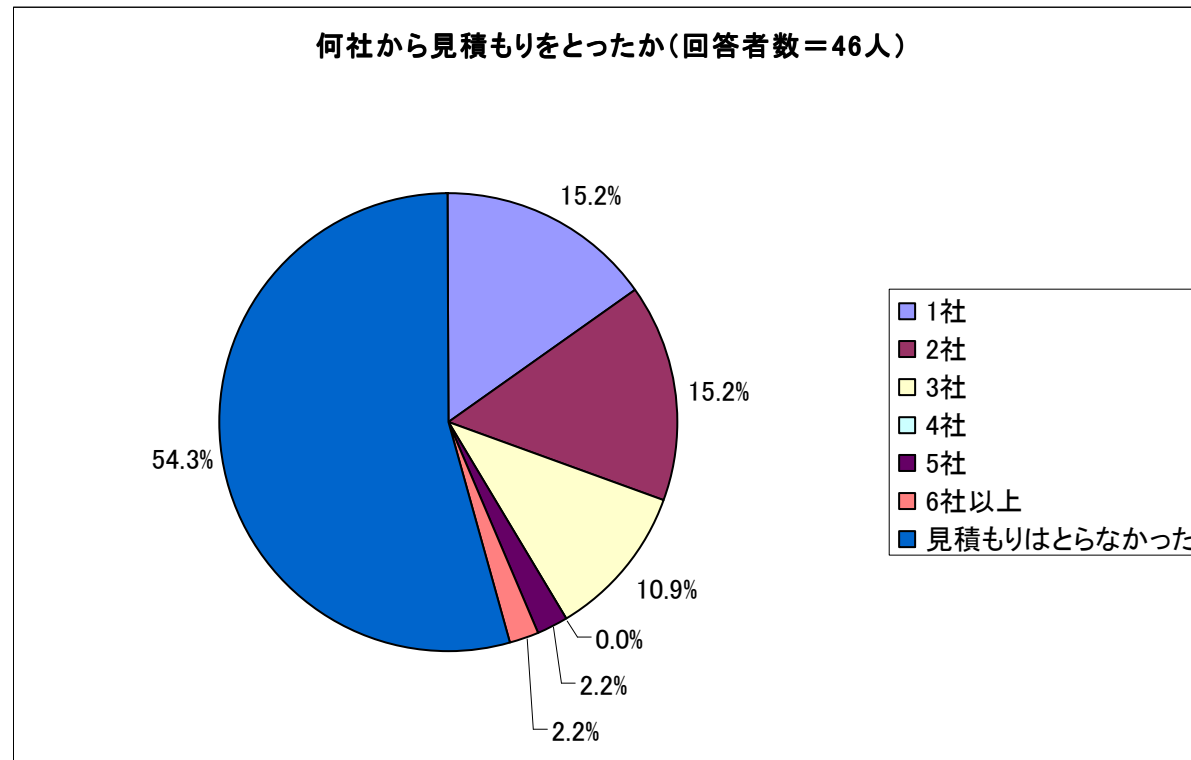
・「以前に利用したことがある事業者」「以前から知っていた」を合計すると34人。知っていることが安心感につながるのか、広告を見て、初めて知った事業者に依頼するというケースはあまりないようだ。



■質問：何社から見積もりをとったか

10.何社くらいから見積もりをとって比較・検討しましたか。

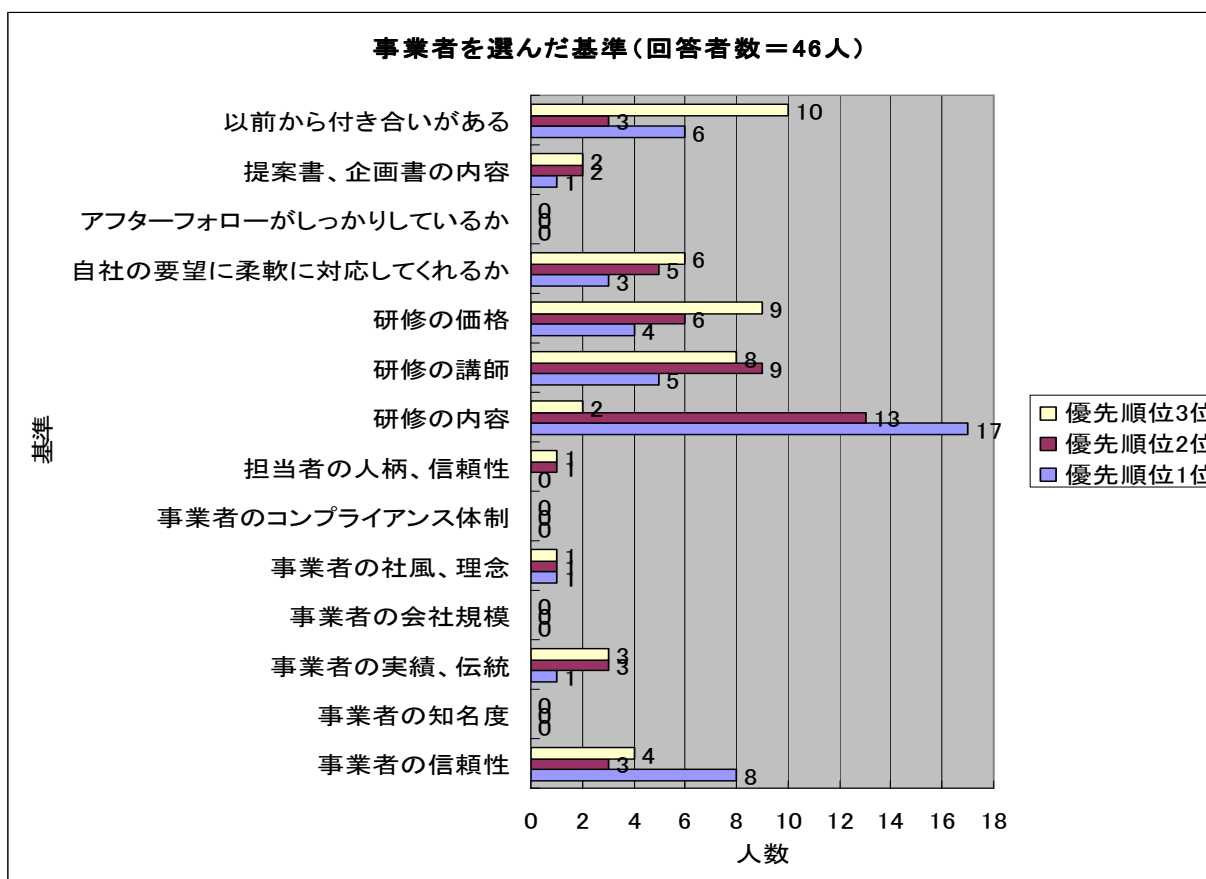
- ・「見積もりはとらなかった」が半分以上を占めた。これは、質問9でもみられたように、以前から知っている事業者を利用するケースが多いためだと思われる。
- ・見積もりを3社以上とるケースは15%程度であり、多くの事業者を比較検討する企業は少ないようだ。



■質問：事業者を選んだ基準

11.その事業者を選んだ基準は何ですか。以下の項目の中で特に重視したものを優先順位順に3つ選んでください。

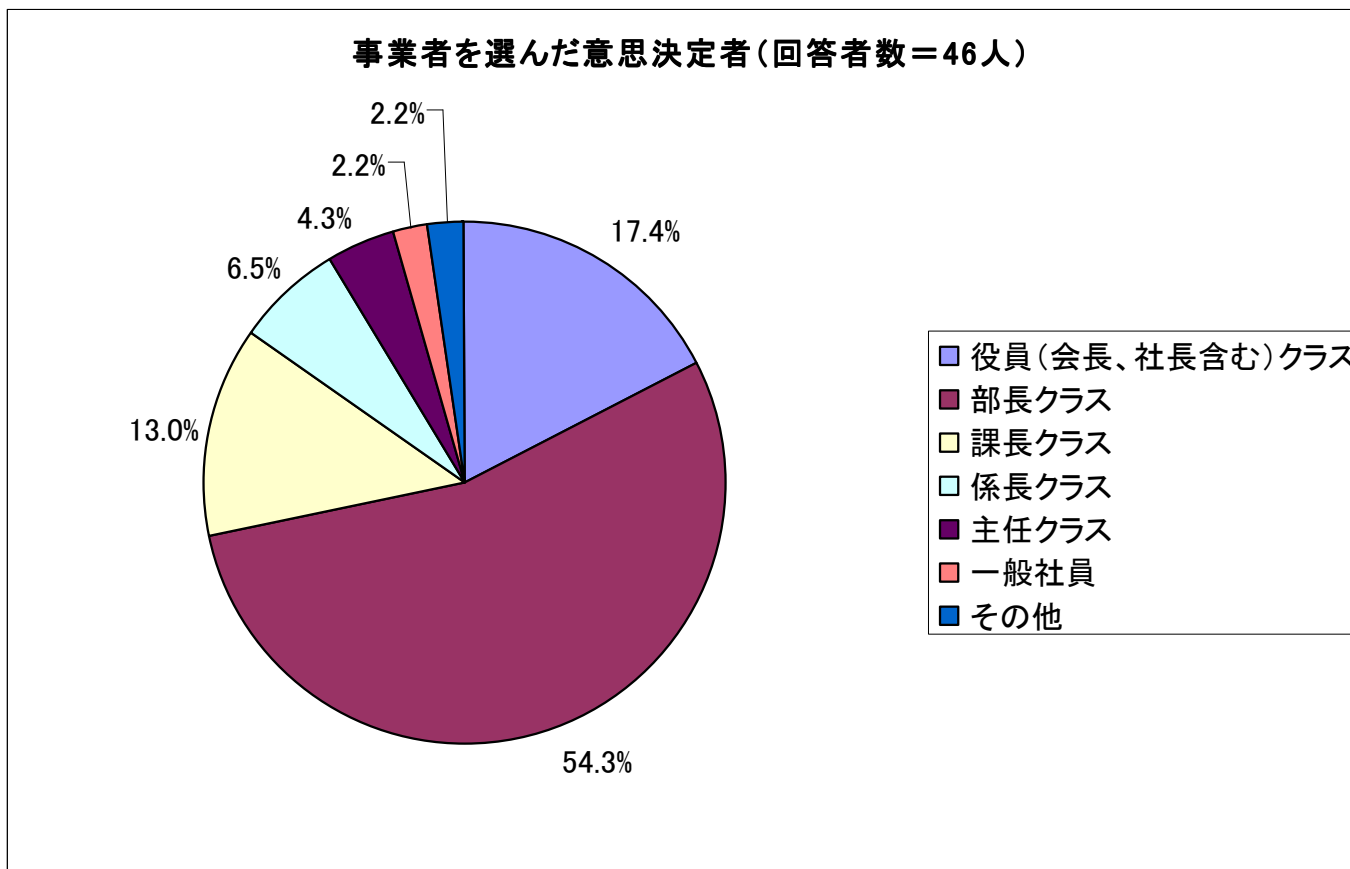
- ・「研修の内容」を1位に17人、2位に13人と高い優先順位に挙げる人が非常に多かった。
- ・「事業者の信頼性」を1位に挙げる人が8人いた以外は、事業者自体を選択基準に挙げる人は少ない。一方で「研修の内容」「研修の講師」「研修の価格」を挙げる人は多く、事業者よりも研修自体を重視している様子がうかがえる。



■質問：事業者を選んだ意思決定者

12.その事業者を選んだ最終的な意思決定者の役職は何ですか？

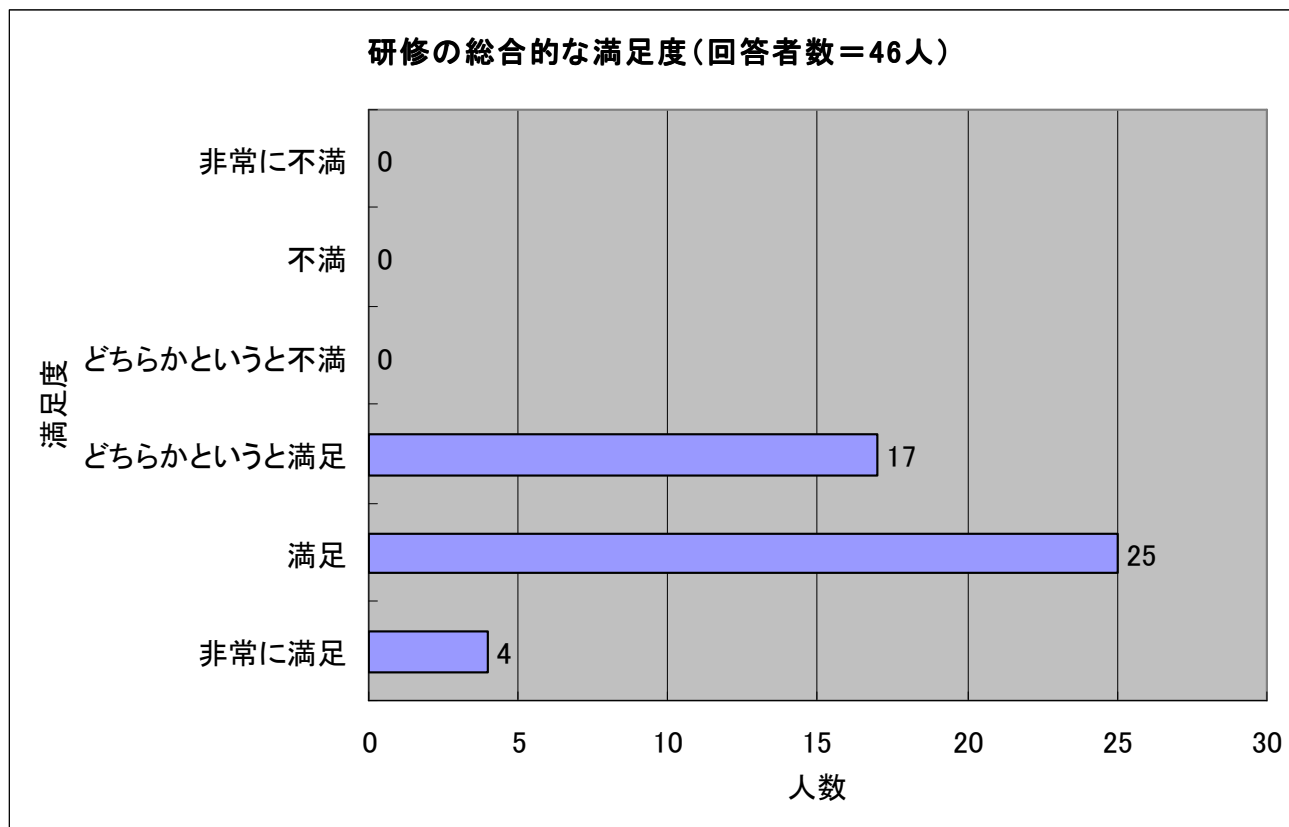
・「部長クラス」が半分以上を占めた。



■質問：研修の総合的な満足度

13.研修の総合的な満足度を教えてください。

・「どちらかという不満」「不満」「非常に不満」を選ぶ人が0人と全体的に満足度が高い結果となった。



■質問：研修の良かった点

14.研修の良かった点を挙げてください。(自由記入形式)

大別すると以下の2点が多く挙げられた。

1) 自覚を持たせたり、モチベーションを上げたりすることができた	12人
2) 他社の新入社員と接する機会があった	6人

●1)に属する回答

- ・新入社員への意識付け
- ・モチベーションの大幅な向上
- ・社会人としての自覚が身についた
- ・本人たちが意識を持ち始めた
- ・早期に学生気分から脱却出来た。
- ・社会人としてのスタンスが身についたはず
- ・モチベーションアップ
- ・意識づけができた
- ・モチベーションがあがった
- ・モチベーションがあがった。コミュニケーションがとりやすくなった。
- ・社会人の自覚を持ってくれた
- ・社員のやる気を引き出せた

●2)に属する回答

- ・他社の新入社員との交流
- ・グループ他者と合同で受講、視野が広がった
- ・自社以外の新入社員と触れる機会がある
- ・当社は新入社員数が少ないため、外部機関の研修に参加し他社新入社員と交流をもったことが大きな刺激になったようである
- ・社員が他社の人と交流できる
- ・社内：講師社員の人材開発、社外：受講生の視野の拡大

- ・質問5で研修の内容として「社会人としての心構え」を挙げる人が多く、質問6で研修の最大の目的として「社会人になったという自覚を持ってもらう」を挙げる人が多かったこともあり、その目的を果たせて満足、という結果となったようだ。
- ・「他社の新入社員との交流」については、本来の目的とは違った副次的効果として満足していたようだ。

■質問：研修の悪かった点

15.研修の悪かった点を挙げてください。(自由記入形式)

目立ったのが「時間」についての回答で、11人いた。

時間の問題	11人
-------	-----

●「時間の問題」に関する回答

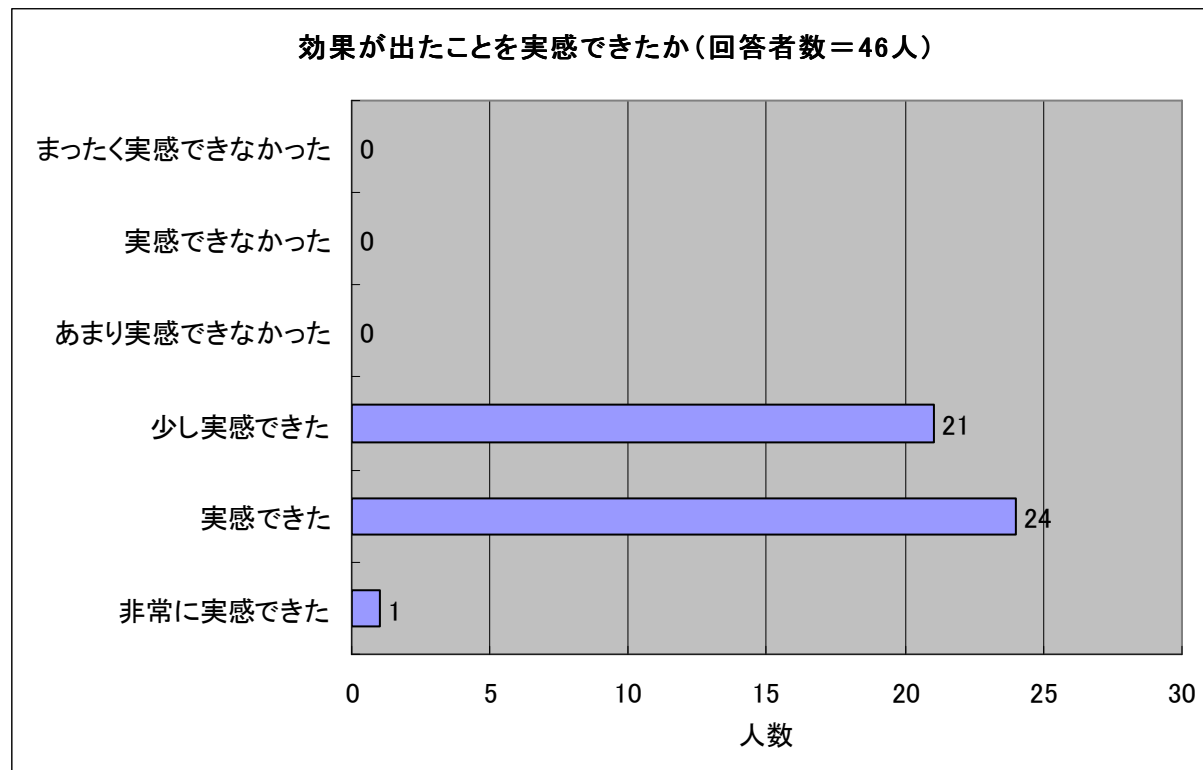
- ・日数不足
- ・時間に追われること
- ・スケジュールを詰め込み過ぎた。
- ・時間が短く詰め込みになった感あり
- ・事前の打ち合わせが少なく、タイムマネジメントに課題。
- ・各研修時間がスケジュール通りにいかなかった
- ・時間的制約から色々なRPができなかった。
- ・詰め込み過ぎた
- ・期間が短いこともあり、内容がぎゅうぎゅうだった。
- ・時間が短かったので広く浅くという感じだった
- ・時間が足りずやや急ぎ足だった

・このうち、質問7で「1日以上1週間未満」と答えた人が8人。短期間で多くの内容をこなそうとすると無理が生じるようだ。

■質問：効果が出たことを実感できたか

16.研修後、効果が出たことを実感できましたか。

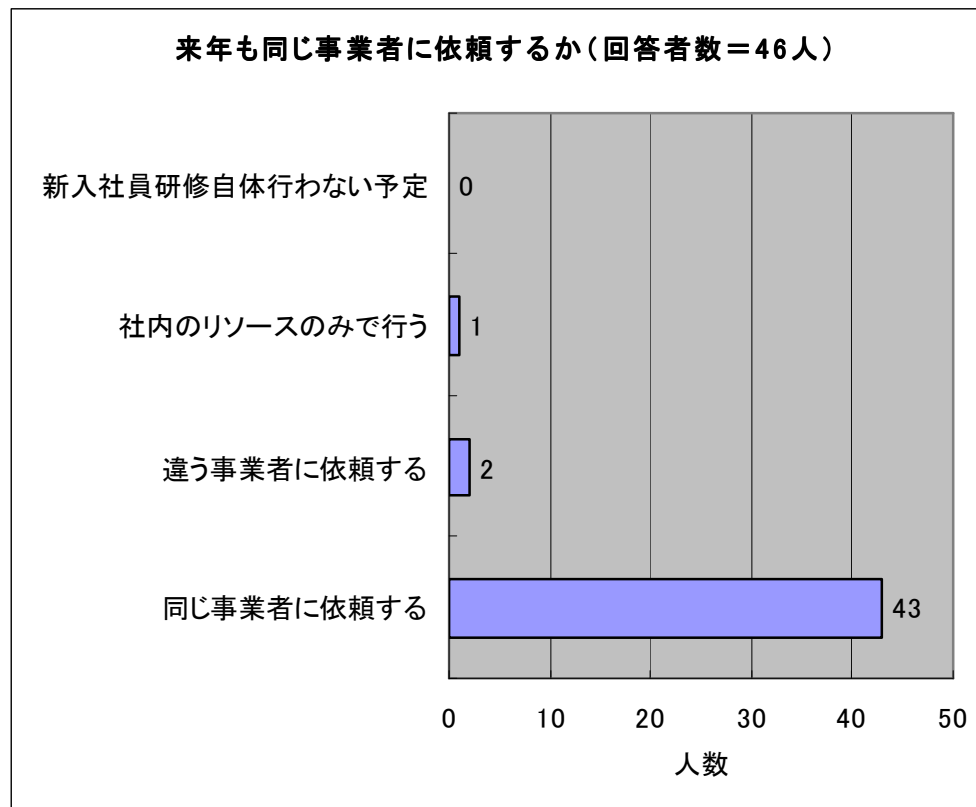
・「あまり実感できなかった」「実感できなかった」「まったく実感できなかった」を選ぶ人が0人という結果となった。質問13の満足度と連動している。



■質問：来年も同じ事業者へ依頼するか

17. 来年も新入社員研修を行うとしたら、同じ事業者へ依頼しますか。

・「同じ事業者へ依頼する」が大半を占めた。質問13、16で見られたように、今回利用した事業者に対する満足度が高いためであろう。



■質問：質問17の理由

18.質問17.の回答について、理由を教えてください。

- ・今回利用した事業者で特に問題がないため、事業者を変える理由がないという意見が大半であった。