

新入社員研修で力を入れるのは「早期離職防止」「メンタル」「セキュリティ」対策など。 研修期間は1カ月以内の短期と1カ月超が半々【企業調査】

株式会社学情（本社：東京都中央区）は、企業・団体の人事担当者を対象に、「新入社員研修」についてインターネットアンケートを実施しました。今年の新入社員研修で特に力を入れることは、「早期の戦力化を意識した実践・ワーク」38.2%がトップで、次いで「キャリア自律や自己成長の考え方教育」37.2%、「早期離職防止を意識した関係構築」32.0%。さらに「メンタルヘルス・ストレス対処方法」「情報セキュリティ・サイバーリスク教育」「働き方の制度やワーク・ライフ・バランス教育」が続き、近年浮上した課題に対処する内容が並びました。「キャリアの自律や自己成長は例年力を入れてきたが、メンタルヘルス・ハラスメント防止については年々研修内容に厚みを出している」「採用難が続き、せっかく採用した社員に辞められるダメージが大きい。働きやすい社内環境整備を意識することで離職を防ぐ必要がある」「PC 利用の弊害としてのセキュリティ教育を重視」といった声があがりました。研修の期間は、1カ月以内の短期と1カ月超が半々という結果でした。

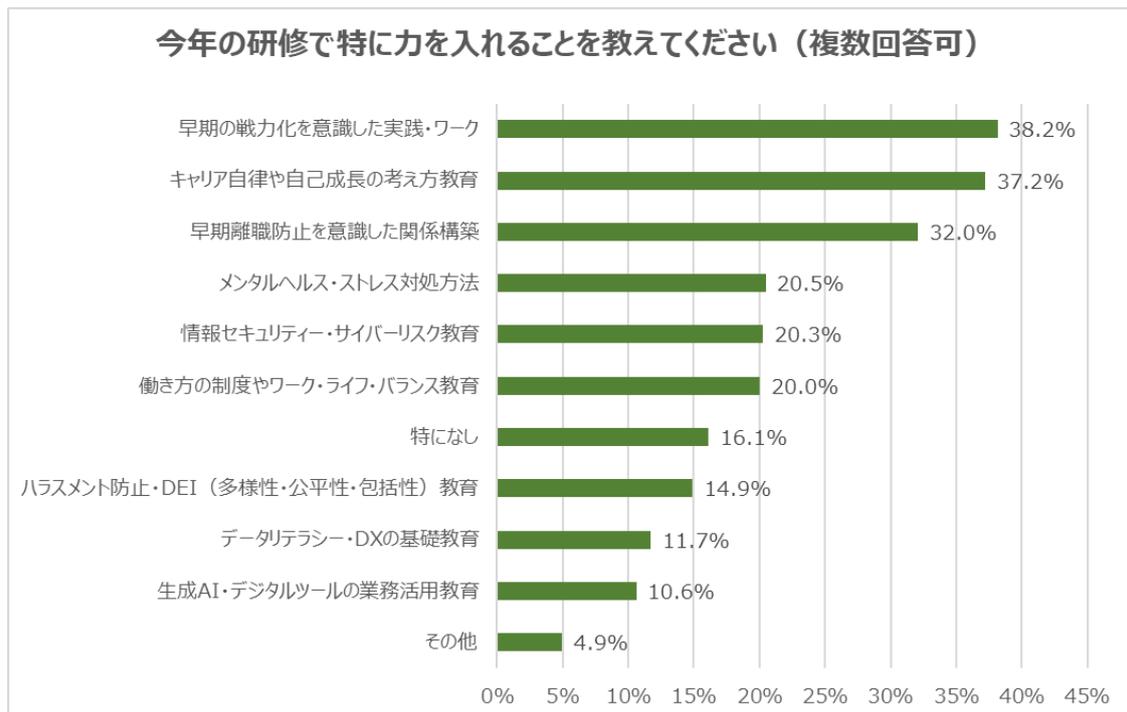
【TOPICS】

- (1) 新入社員研修で力を入れること、「早期離職防止」「メンタル」「セキュリティ」対策など並ぶ
- (2) 新入社員研修期間は、1カ月以内の短期と1カ月超が半々
- (3) 研修期間「長くした」11.8% 「Z世代には、時間をかけた丁寧な教育が定着につながる」の声
- (4) 研修は「対面中心」が9割近く 同期のつながりを重視する企業が多数

【調査の背景】

転職が当たり前になる中、新入社員の早期退職の防止が企業の課題となっています。メンタルヘルス・ストレスへの対処や、情報セキュリティ・サイバーリスク教育など、新たな対策も必要な時代です。各企業は、今年の新入社員研修をどの程度の期間、何を重視して実施するのか、新入社員研修の最新事情を調査しました。

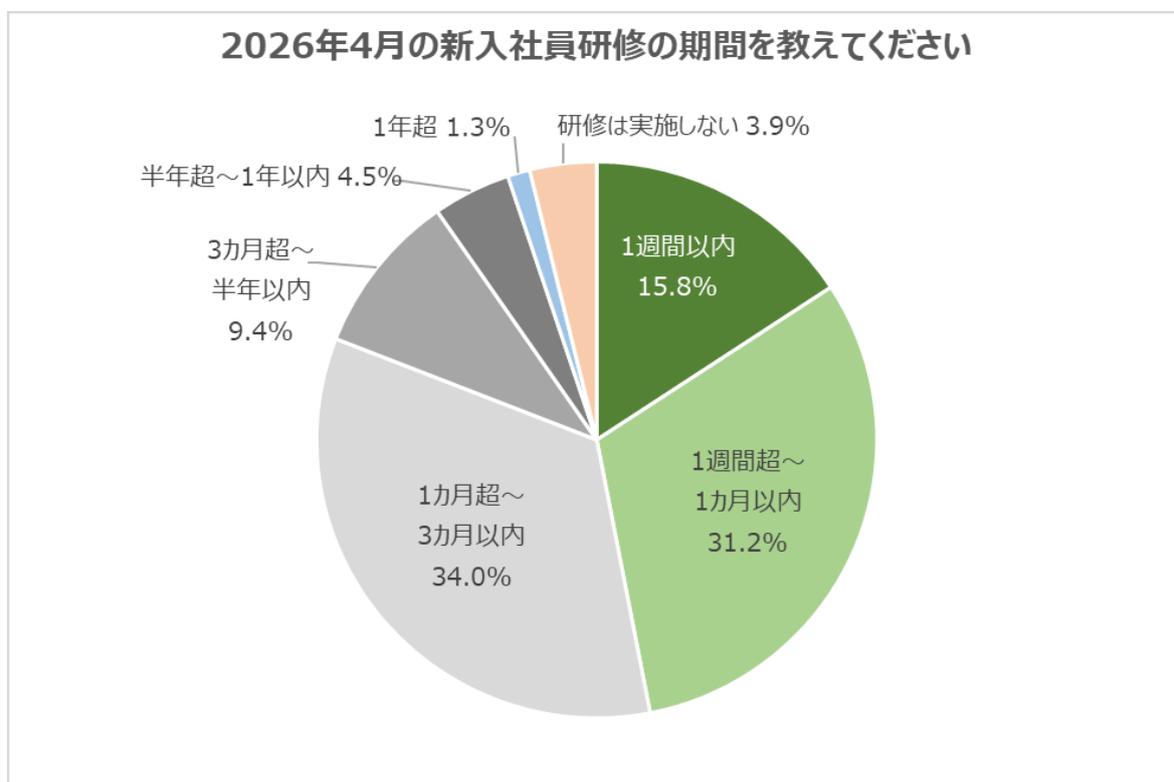
(1) 新入社員研修で力を入れること、「早期離職防止」「メンタル」「セキュリティ」対策など並ぶ



今年の新入社員研修で特に力を入れること（複数回答可）を尋ねたところ、「早期の戦力化を意識した実践・ワーク」38.2%がトップで、次いで「キャリア自律や自己成長の考え方教育」37.2%、「早期離職防止を意識した関係構築」32.0%。さらに「メンタルヘルス・ストレス対処方法」「情報セキュリティー・サイバーリスク教育」「働き方の制度やワーク・ライフ・バランス教育」が続き、最近の課題に対処する内容が並びました。

「キャリアの自律や自己成長は例年力を入れてきたが、メンタルヘルス・ハラスメント防止については年々研修内容に厚みを出している」「採用難が続き、せっかく採用した社員に辞められるダメージが大きい。働きやすい社内環境整備を意識することで会社の雰囲気をよくして離職を防ぐ必要がある」「PC 利用の弊害としてのセキュリティーやハラスメント防止教育を重視」「メンタル不調に陥る社員が増加しているためセルフケア教育を実施予定」などの声があがりました。

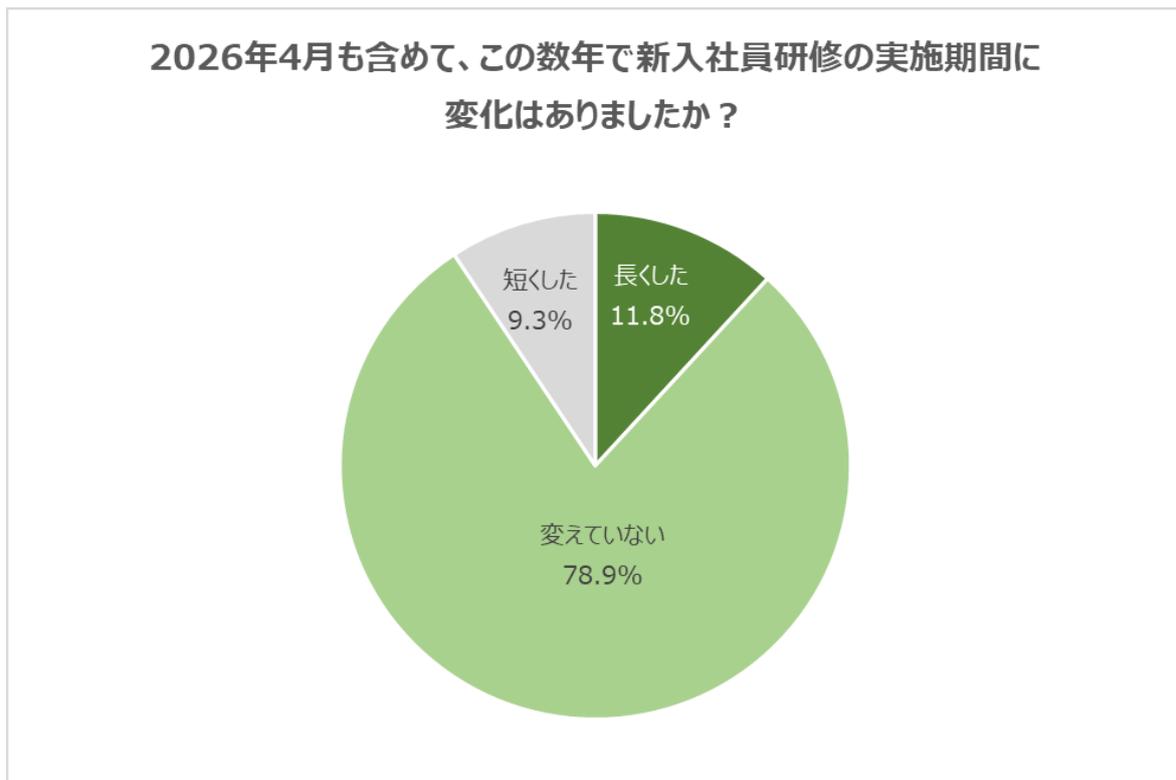
(2) 新入社員研修期間は、1カ月以内の短期と1カ月超が半々



今年の新入社員研修の期間は、「1カ月超～3カ月以内」34.0%が最多で、「1週間超～1カ月以内」31.2%が続いた。次いで「1週間以内」15.8%、「3カ月超～半年以内」9.4%の順。1カ月以内の短期と、1カ月超が半々という結果でした。

短期の企業から、「ある程度の知識を身につけ、新入職員同士でコミュニケーションを取ってもらう」「座学と現場研修を交互に行いギャップを無くしていく」「現場至上主義がまだ強く、研修が長引くと現場の職員の不足感が出てしまう課題を解決できていない」といった声があがりました。長期の企業からは、「社員教育の充実と離職低下が目的」「入社2カ月程は全員同一の研修で、その後は個人の技量に合わせた専門の研修」などの声がありました。中には「内定承諾時から有償のインターンを通してOJTを行っている」「毎月1回2年間実施予定」という会社もありました。

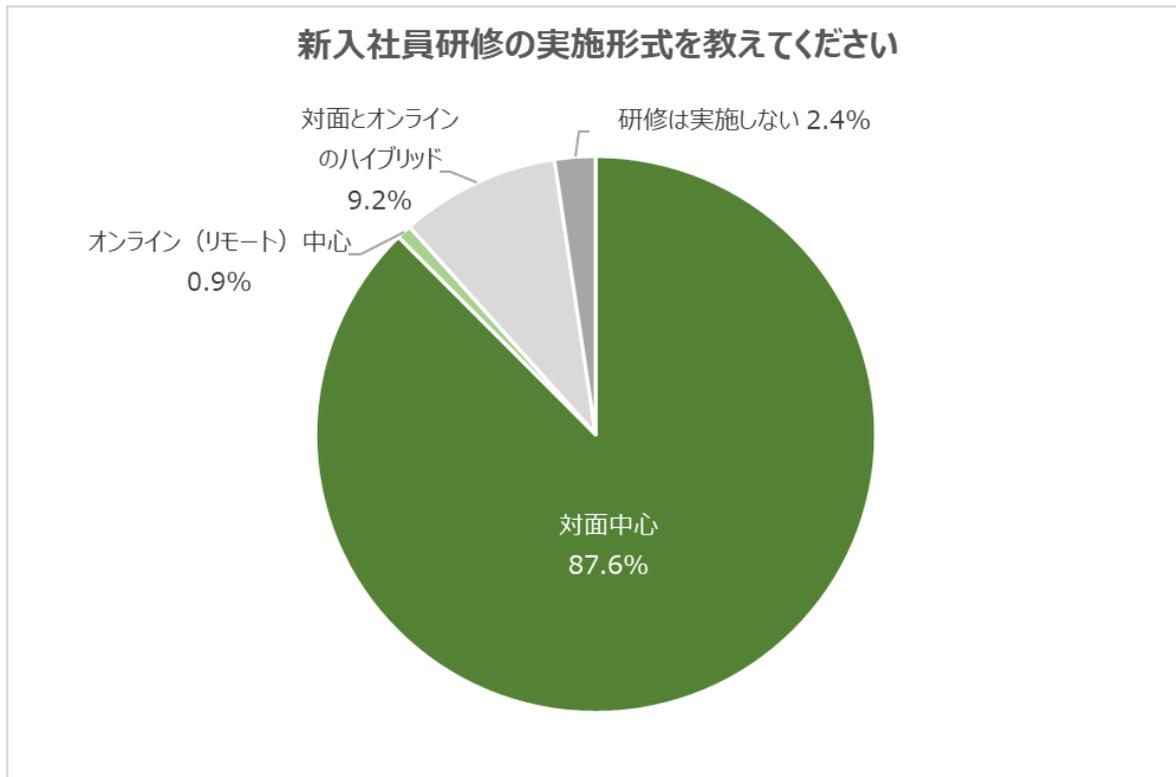
(3) 研修期間は「変えていない」8割 「長くした」11.8%、「短くした」9.3%



この数年で新入社員研修の実施期間は「変えていない」が8割近くで、大きな変化は見られませんでした。ただ、「長くした」が11.8%、「短くした」も9.3%ありました。

「長くした」企業からは、「Z世代は成長意欲が高く、昔ながらの見て覚える教育では戸惑う。時間をかけた丁寧な教育が定着につながる」「配属時のスムーズな業務移行に加え、OJTでの配属先以外の社員との交流が離職率低下に繋がる副次的効果にも期待」「DX化による各種サービスの利用方法習熟とコンプライアンス意識向上の必要性が増し、前年より2週間ほど延長」「同期の仲を深めるため」といった声が寄せられました。

「短くした」企業からは、「新入社員から早く実務に携わりたいという意見があった」「正式配属を早めOJTで業務に慣れながら学んでもらう」「現場でより実践的な内容を学ぶため」「一気に学んでもインプットしきれないため、分割して研修実施」などの声がありました。

(4) 研修は「対面中心」が9割近く 同期のつながりを重視する企業が多数

コロナ禍以降、オンラインでの研修も当たり前になりましたが、今年の実施形式については「対面中心」が9割近くを占めました。「対面とオンラインのハイブリッド」は9.2%でした。

「現場作業のため」「会社に慣れるために対面が重要」「各事業部をローテーションで回り、各社員との接点を重視するため」といった声のほか、「研修を通じて先輩や同期とのコミュニケーションを深めたい」「新入社員同士の交流が大切と考えているため対面のみ」「新入職員同士つながりを持って配属先を越えて顔の見える関係になり、情報や思いを共有し高めあえるように」など、同期のつながりを重視する企業が目立ちます。

■調査概要

- ・調査期間：2026年2月19日～2026年3月4日
- ・調査機関：株式会社学情
- ・調査対象：企業・団体の人事担当者
- ・有効回答数：933件
- ・調査方法：Web上でのアンケート調査

※各項目の数値は小数点第二位を四捨五入し小数点第一位までを表記しているため、択一式回答の合計が100.0%にならない場合があります。

■株式会社学情とは

東証プライム上場・経団連加盟企業。2004年から、「20代通年採用」を提唱。会員数280万人の「(20代が選ぶ)20代向け転職サイト7年連続No.1・20代専門転職サイト〈Re就活〉」(2019年～2025年 東京商工リサーチ調査 20代向け転職サイト 第1位)や「30代向けダイレクトリクルーティングサービス〈Re就活30〉」、会員数60万人の「スカウト型就職サイト〈Re就活キャンパス〉」を軸に、20代・30代の採用をトータルにサポートする大手就職・転職情報会社です。

また日本で初めて「合同企業セミナー」を開催し（自社調べ）、「転職博」や「就職博」を運営。2019年には外国人材の就職・採用支援サービス「Japan Jobs」を立ち上げるなど、若手人材の採用に関する多様なサービスを展開しています。

[創業/1976年 資本金/15億円 加盟団体/一般社団法人 日本経済団体連合会、公益社団法人 全国求人情報協会、一般社団法人 日本人材紹介事業協会、日本就職情報出版懇話会、公益財団法人 森林文化協会]

<https://company.gakujo.ne.jp>

■お問い合わせ先

株式会社学情 広報担当

東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX 9階

TEL : 03-6775-4510 FAX : 03-6263-9033

メール : press@gakujo.ne.jp

コーポレートサイト : <https://company.gakujo.ne.jp/>

株式会社学情のプレスリリース一覧 : https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/13485