

## 「中途入社者の定着施策（オンボーディング）」実態調査

中途入社者のオンボーディングに力を入れている企業は41%。  
力を入れる理由は「離職率を下げるため」。  
一方、力を入れていない理由は「予算や人員が足りない」が最多。

### －『人事のミカタ』アンケートー

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイト利用企業を対象に「中途入社者の定着施策（オンボーディング）」についてアンケート調査を行ない、415社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

#### 調査結果 概要

- ★ 中途入社者のオンボーディングに力を入れている企業は41%。力を入れる理由は「離職率を下げるため」。一方、力を入れない理由は「予算や人員が足りない」が最多。
- ★ 中途入社者に実施しているオンボーディング施策、最も多いのは「入社1カ月以内の導入研修」。
- ★ 自社の中途入社者について、「定着率が高い」と回答する企業は3割。「パフォーマンスが高い」と回答する企業は2割に留まる。

#### ■ 調査結果 詳細

1：中途入社者のオンボーディングに力を入れている企業は41%。力を入れる理由は「離職率を下げるため」。一方、力を入れない理由は「予算や人員が足りない」が最多。（図1～図4）

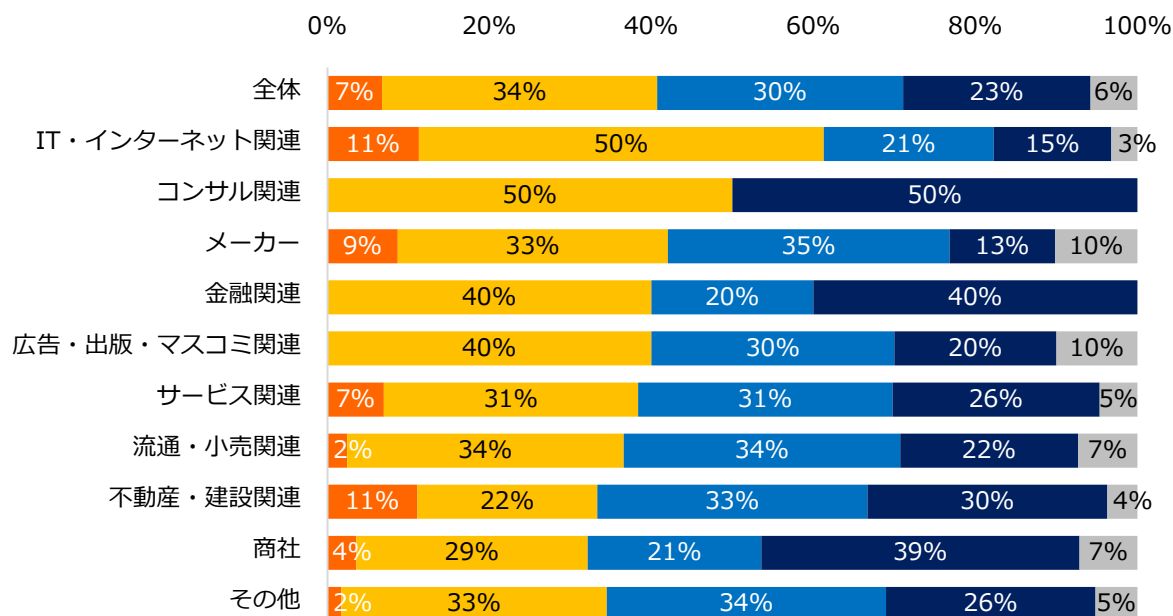
自社の中途入社者について、「オンボーディング（定着・戦力化のための入社後の取り組み）に力を入れていますか？」と伺うと、41%が「力を入れている」（力を入れている：7%、どちらかと言えば力を入れている：34%）と回答しました。業種別にみると「IT・インターネット関連」（力を入れている：11%、どちらかと言えば力を入れている：50%）、企業規模別では「100～299名」（力を入れている：6%、どちらかと言えば力を入れている：41%）が、他に比べて力を入れている企業が多い結果に。

一方、「力を入れていない」（力を入れていない：23%、どちらかと言えば力を入れていない：30%）と回答した企業は53%と半数以上でした。

「オンボーディングに力を入れている（どちらかと言えば力を入れている）」と回答した企業に中途入社者の「定着・戦力化」に取り組む理由を伺ったところ、「離職率を下げたいから」（82%）が最多。次いで「採用や育成の経費を無駄にしたくないから」（70%）が続きます。

「オンボーディングに力を入れていない（どちらかと言えば力を入れていない）」と回答した企業に理由を伺うと、最も多かったのは「予算や人員が足りないから」（50%）。次いで「何から取り組めば良いかわからないから」（45%）でした。

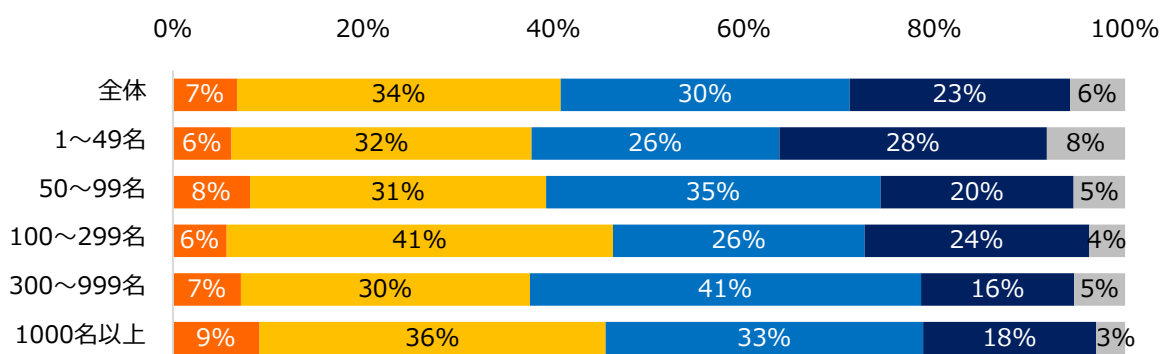
【図1】 貴社では中途入社者の「オンボーディング（定着・戦力化のための入社後の取り組み）」に力を入れていますか？（業種別）



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

- 力を入れている
- どちらかと言えば力を入れている
- どちらかと言えば力を入れていない
- 力を入れていない
- 直近1年間に中途採用を行っていない

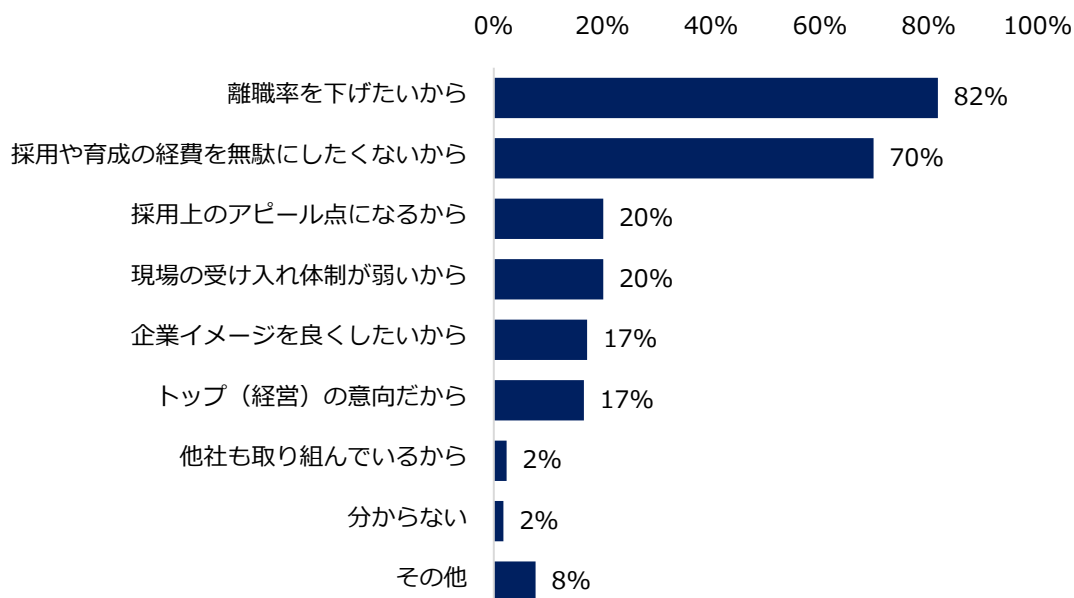
【図2】 貴社では中途入社者の「オンボーディング（定着・戦力化のための入社後の取り組み）」に力を入れていますか？（企業規模別）



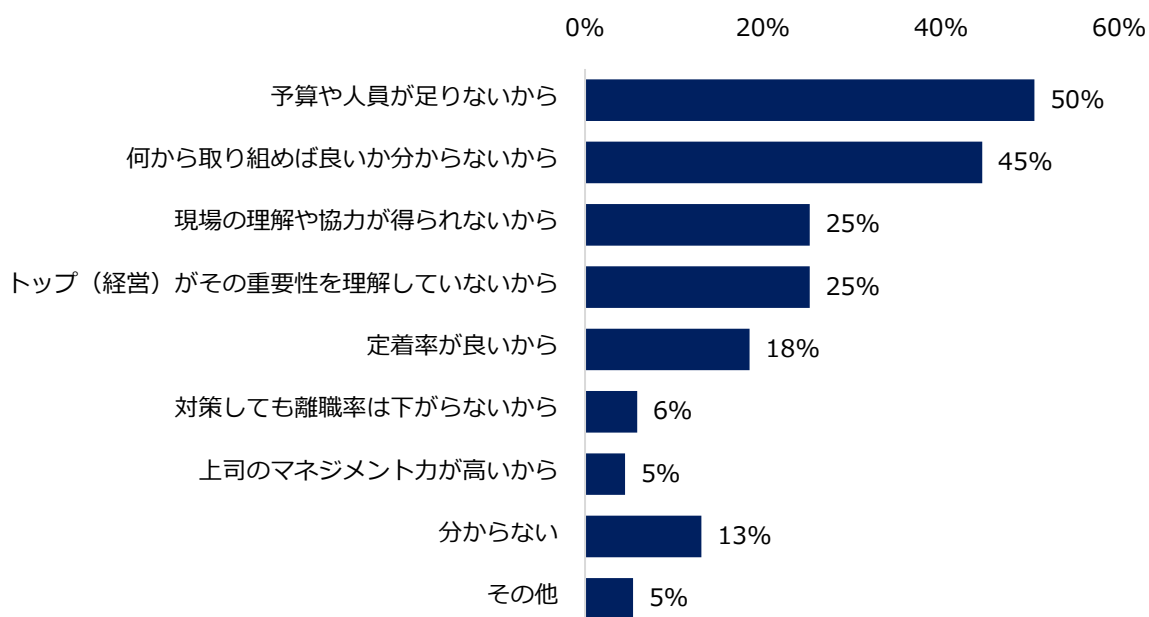
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

- 力を入れている
- どちらかと言えば力を入れている
- どちらかと言えば力を入れていない
- 力を入れていない
- 直近1年間に中途採用を行っていない

【図3】「オンボーディングに力を入れている（どちらかと言えば力を入れている）」と回答した企業に伺います。中途入社者の「定着・戦力化」に取り組む理由を教えてください。（複数回答可）



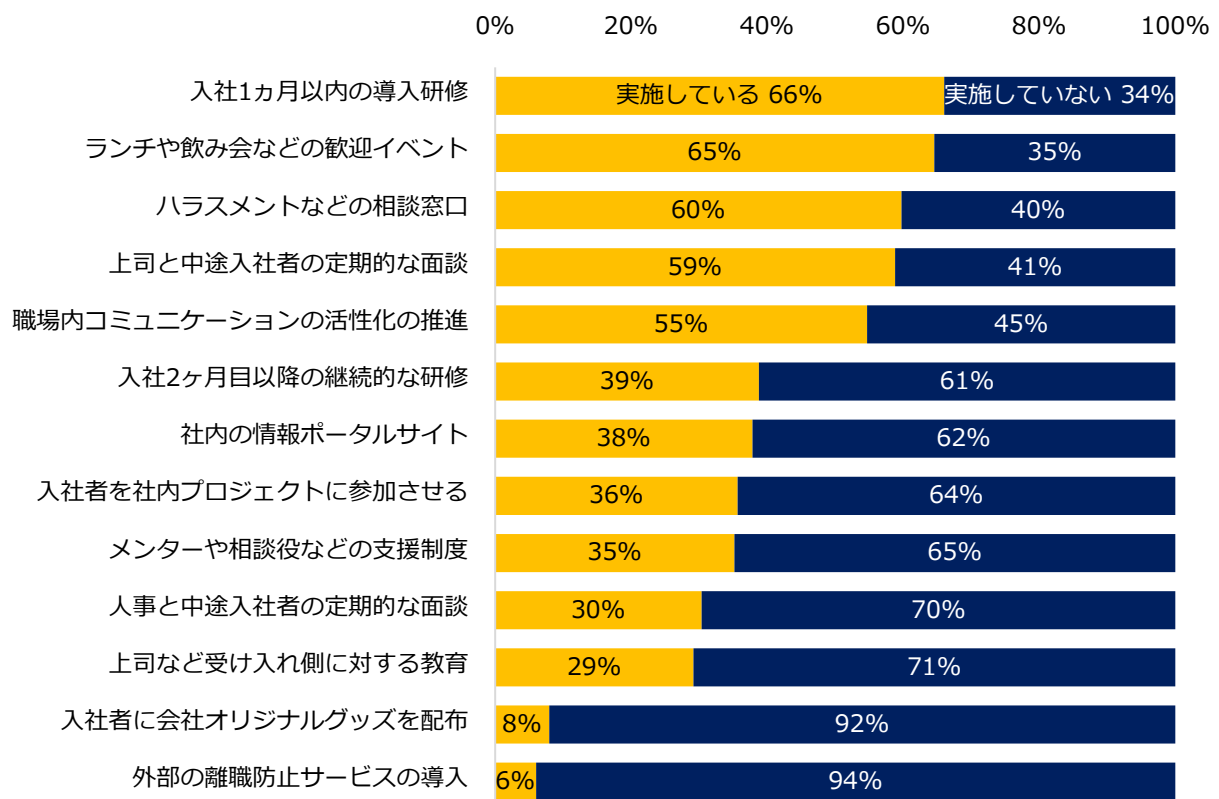
【図4】「オンボーディングに力を入れていない（どちらかと言えば力を入れていない）」と回答した企業に伺います。理由を教えてください。（複数回答可）



2：中途入社者に実施しているオンボーディング施策、最も多いのは「入社1カ月以内の導入研修」。(図5)

中途入社者の定着・戦力化のために、現在実施している取り組みについて何うと、トップ3は「入社1カ月以内の導入研修」(66%)、「ランチや飲み会などの歓迎イベント」(65%)、「ハラスメントなどの相談窓口」(60%)でした。

【図5】中途入社者の定着・戦力化のために、貴社で現在取り組まれていることを教えてください。



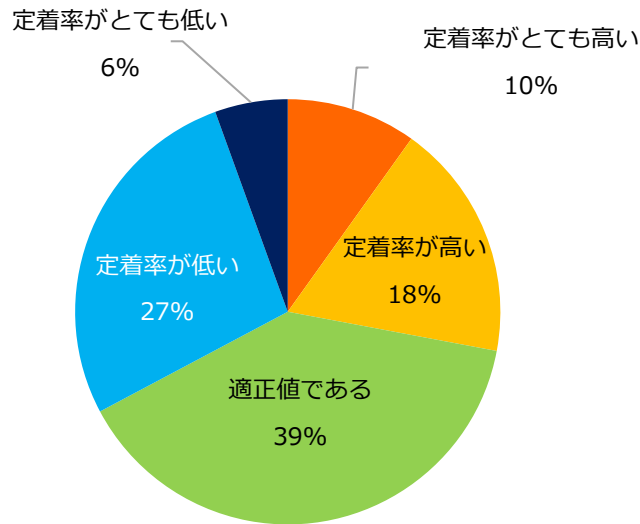
3：自社の中途入社者について、「定着率が高い」と回答する企業は3割。

「パフォーマンスが高い」と回答する企業は2割に留まる。（図6～図7）

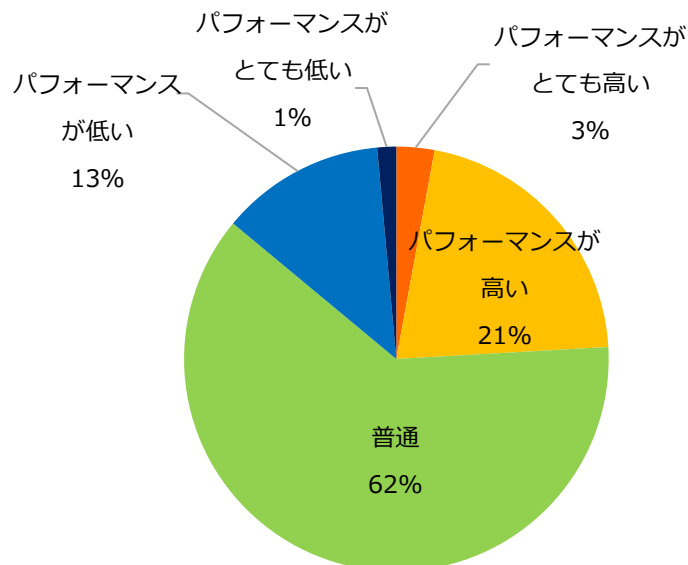
自社の中途入社者の定着率について何うと、28%が「定着率が高い」（定着率がとても高い：10%、定着率が高い：18%）と回答。「定着率が低い」（定着率がとても低い：6%、定着率が低い：27%）の33%を下回る結果になりました。

自社の中途入社者のパフォーマンスについて何うと、24%が「パフォーマンスが高い」（パフォーマンスがとても高い：3%、パフォーマンスが高い：21%）と回答しました。中途入社者の定着・戦力化に関する悩みや課題について、具体的な声も紹介します。

【図6】 貴社の中途入社者の定着率について、どのように捉えていらっしゃいますか？



【図7】 貴社の中途入社者のパフォーマンスについて、どのように捉えていらっしゃいますか？



## 中途入社者の定着・戦力化に関する悩みや課題

### ■ 「社員の定着」に関する悩み

- ・戦力になったところに、より良い待遇を求めて転職してしまう人がいることが悩みです。  
(IT・インターネット関連/50~99名)
- ・能力がある人は数年で辞めてしまうが、能力がない人は逆に定着してしまう。(商社/100~299名)

### ■ 「社員の戦力化 (パフォーマンス)」への悩み

- ・当社の場合、技術系職種が主になるが、ピンポイントでの経験者は少なく、製品の概要や特長を理解するまでに、個人差が生じてしまい、結果として戦力化への時間が掛かってしまう場合もある。  
(メーカー/100~299名)
- ・マニュアル化できない部分が多いため、個別のヒアリングを充実させたいが、仕組みとして整っていない。(流通・小売関連/100~299名)

### ■ 「受け入れ部署」への悩み

- ・配属した部署の人間関係 (コミュニケーション) で90%決まる。それゆえ、定着率の悪い現場の責任者・同僚への指導・意識改革が必要。(サービス関連/10~49名)
- ・定着化しているものの、不満や悩み事は現場任せになっており、入社後、本当に満足できているのかを把握できていないのが実情。(IT・インターネット関連/1000名以上)

#### 【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業
- 有効回答数：415社
- 調査期間：2020年4月22日～5月26日

## 人事向け総合情報サイト 『人事のミカタ』



「採用面接ノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を知りたい」といった人事の方の声にお応えする会員制サービス。採用・教育・評価・面接といった各種人事ノウハウの収集や必要書類のダウンロードをはじめ、人事・労務関係の法改正への対応など様々な場面でご活用いただける情報サイトです。

<https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水、関

<https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-6590 FAX：03-3347-8525 MAIL：en-press@en-japan.com