

新卒社員定着は“受け入れ体制”がカギ

2022年度新卒採用は各企業活発でした。昨年はコロナ禍で採用を抑えた企業も、その分を埋めるために積極的に動いたようです。また、コロナが落ち着いた後の景気回復チャンスを逃さないために、採用を活発にしている企業も多くあります。

その結果、各社人事担当者を悩ませているのが“内定辞退”です。内定辞退率が昨年より上昇した企業が多く、10月1日の内定式前の辞退はもとより、その後も発生しています。4月1日の入社まで、採用担当者は安心できない状態です。

内定辞退は配属計画も狂わします。特に人手不足で、配属を心待ちにしていた現場にとっては大きな痛手でしょう。辞退が入社直前となれば年度計画すら練り直さなければなりません。

さらに4月1日に無事入社しても安心はできません。提言64で示した通り、3年以内退職率は32.8%に上ります（大卒の場合）。内定辞退が多く出た上に、3年以内に退職されてしまったのでは、採用担当も現場も、たまったものではありません。

新卒が確実に現場定着してもらうよう、導入教育を充実させている企業は多くあります。中には、2か月近くの導入教育期間を設け、手厚く指導している会社もあります。そのこと自体は定着には有効でしょう。しかし、それだけは不足なのです。

もう一つ重要なのが“配属先の受け入れ体制”整備です。いくら熱心に導入教育をしても、配属先の受け入れ体制が整っていないければ、定着は図れません。

不備受け入れ体制例
☒誰が育成担当なのか明確に決まっていない
☒新人の第一印象を決める配属初日のスケジュールを決めず、場当たりの受け入れ
☒新人が使う備品が不整備（例：前の人の資料が置いたまま）
☒明文化された配属後の育成計画がない
☒導入教育内容の内容を知ろうとせず、現場指導と矛盾が発生
☒ビジネス基本から逸脱した行動が先輩社員に多く見られ、新人が疑問を感じる
☒育成を目的とした仕事ではなく、とりあえず仕事を与える（新人は意味がわからない）
☒その部署の役割・重要性を説明せず、仕事のやりがいを伝えていない
☒先輩社員が会社のマイナス点を言うてしまう
☒歓迎会が、いつの間にか単なる飲み会となり、主役の新人を放ったからし

※上記以外にも沢山あります

このように定着化の為には、実は導入教育以上に受け入れ体制整備が重要なのです。

さらに問題なのは、このような不備がありながら、新卒が早期退職すると、現場が人事のせいにしてしまうことです。「もっと、ちゃんと教育してから現場によこせ」、「もっと、良い新人を採用しろ」等々です。

一方、人事側は「手厚く教育して送り出したのに、定着させられないのは現場側の問題だ」と現場のせいにすることもあります。

こんな状態では、新卒が可愛そうです。本来、人事と現場は連携・協力しあって、育成・定着化をはかるべきです。

弊社は新卒社員の導入研修と受け入れ側の研修をセットにし、展開しております。ご興味のある方は、是非、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら