

新人受け入れ、万全でしたか

連休も明け、ほとんどの会社で新入社員が現場配属となりました。是非、1日も早く職場になじみ、かつ戦力となって欲しいものです。若年人口が減少し続ける中、採用の難易度は年々上がっています。その点からも、確実に定着してもらうことが非常に重要です。

しかし、大企業であっても3年以内に4人に1人が退職してしまう時代です。どうすれば、防げるのでしょうか。

その大きなポイントが配属当日にあります。配属当日、感じたことが、新人にとっての“職場に対する第一印象”となり、強く記憶されます。対人関係で第一印象が重要であると同様、新人が持つ配属先への第一印象も重要です。配属日に「あ～良さそうなところに配属になった」との印象を持つのか、「えっ…。ここが自分の配属先か、不安だ」といった印象を持つかによって、その後が大きく変わってしまいます。

つまり、既存社員にとっては“いつもの1日”であっても、新人にとっては“特別な1日”なのです。皆様も配属初日のことは、よく覚えているのではないのでしょうか。受け入れ側も“特別な1日”とすべきでしょう。

では、良い第一印象を感じてもらうには何がポイントでしょうか。それは以下の通りです。

新人受け入れ時のポイント	
I. 配属前	<ol style="list-style-type: none">1. 配属される新人のプロフィールを既存社員に伝えておく2. 人事部と連携し、導入研修の内容と結果を確認しておく（本人の傾向等のフィードバックがあるのが理想）3. 育成計画を立案しておく（育成計画書が必須）4. 配属日を既存社員に伝えておく5. 既存社員が新人の見本となるよう、基本行動を見直す6. 名刺、使用備品、机を用意しておく7. 新人に、配属日は何時に出社すれば良いかを伝えておく
II. 配属当日	<ol style="list-style-type: none">1. 早めに出社し、備品や5Sの最終チェックを行う2. 新人が出社時、既存社員全員が歓迎ムードで迎える3. 既存社員が自己紹介をする4. 今日の予定を明確に伝える5. 職場のルールを教える6. 給茶機、トイレ等の場所等を伝える7. 今後の育成計画を新人に伝える8. 本人への期待を伝える（過度にならないように）9. 本人の希望を聞く10. 昼食時、孤立しないよう気をつける11. 終業時間になったら、帰らせる12. その際、しっかりと挨拶をさせる（既存社員も返す）

いかがでしょうか。既に新人を迎えた職場も多いと思います。実践できていたでしょうか。また、もちろん配属日だけが重要な訳ではありません。その後の育成も重要です。

弊社では、受け入れ時だけでなく、新人を定着化させる内容の研修を実践しております。2022年度新人の傾向も情報提供いたします。ご興味ある方は、是非、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら