

## 2024年新卒採用解禁 しかし…

3月1日、2024年度新卒採用活動が解禁になりました。しかし、現実には、それ以前から採用活動を実施している企業も多く、既に内定率は2割を超えているようです。まさに、24年度も売り手市場が続くことは間違いないでしょう。

さらに、多くの会社が新卒初任給を引き上げる予定です。例えば、ファーストリテイリングが初任給を25万5千円から30万円に引き上げたのは記憶に新しいと思います。それ以外にも、三井住友銀行＝5万円アップ、NTT＝3万円アップ、全日空＝2万円アップ等々の発表が相次いでいます。さらなる売り手市場、賃金アップ、学生にとっては非常に良い環境です。

しかし、本当に良いことばかりなのでしょうか。

初任給を上げるということは、当然既存社員も見直しが必要です。既存社員より新卒の方が、高い給与だったら、当然面白くない人もいるでしょう。これでは、肝心の従業員エンゲージメントが下がってしまいます。したがって、言うまでもなく初任給アップは、既存社員も含めた総人件費の増加となるでしょう。それに見合った生産性を向上させることができるか否かが、非常に重要です。それが伴わないと、折角の賃上げ気運に水を差すこととなります。

新入社員も早期に戦力化できるかが非常に重要です。

しかし、売り手市場、初任給アップの中、気をつけないと以下の錯誤に陥る新人が出る恐れがあります。

1	自力錯誤	内定獲得は自力によるもの。自分にはすごい力があると錯覚し、過信してしまう。
2	感謝錯誤	他にも内定を獲得した。その中から、この会社に入ってあげた感覚になってしまう。
3	賃金錯誤	初任給が高い他の会社と比較し、この会社は低いと捉えてしまう。

もし、このような錯誤に陥ったら、生産性向上はもとより、早期戦力化も難しくなります。

好就職環境こそ、新人受け入れ体制・導入研修・OJTを充実させることが極めて重要です。採用成功がゴールではありません。

弊社では、単なるマナー研修に終わらない各種新入社員研修、また、受け入れ側のトレーナー研修等、早期戦力化、生産性向上に様々なお手伝いを行っています。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。

> お問い合わせはこちら

