

来年の新入社員研修計画はできていますか？

ーコロナ禍で先が見えない時だからこそ、“基礎づくり”に投資をー

「こんな会社、ありえへん」

大学3，4年生の就職に関する座談会での一コマ

「コロナ禍でも“とにかく出社”なんて会社は、ありえへん」

「うちは男女平等と言っておきながら、採用担当者の男女比が同じじゃないなんてありえへん」

「教育はOJTで“自分でまず考えさせる”って、知っているのに教えないなんてありえへん」

・・・先輩社員から見たら、つい「今の若者は、何考えてんの」と言いたくなるかもしれません。

企業の未来を創る基礎作りに投資を

今の若者は何を考えているのかわからず、どう教育していいのか……。また、コロナ禍によって、ますます新入社員採用・育成に苦労している企業は多いでしょう。しかし、人口縮小がますます進む時代に、労働力の確保という観点だけでなく、企業の基礎を作る新人採用と育成は不可欠です。

基礎作りを怠った企業に未来はありません。例えば、日本が、コロナワクチン開発に遅れを取った原因は「基礎研究に投資をしてこなかったこと」と、ある識者が語っていました。

「教える」「教えてもらう」で、信頼関係の構築を

座談会での発言例からもわかるように、就活生は、信頼に足る企業であるのかどうか、彼ら、彼女らなりに見定めようとしています。こんな意見もありました。

「入社後はちゃんと教育すると言っているが、具体的教育内容の説明がまったくなく、このような会社はダメだと思った」

新人育成の目的は、早期戦力化はもちろんのこと、信頼関係の構築で定着率を上げ、企業の未来を創ることでもあります。

コロナ禍で、来春の新人研修をどうするか、年明けまで様子見を、という企業があるようです。しかし、数か月待ったところで状況は急変するのでしょうか。いち早く様々な教育計画を立てるべきではないでしょうか。

弊社では、新入社員研修のカリキュラム内容だけでなく、集合研修、WEB研修、通信教育など、個別事情に応じた実施方法をご提案いたします。

是非、ご興味・ご質問のある方は、

研修企画担当：秦野 (m-hatano@nkb-net.co.jp)、もしくは、下記までご連絡下さい。

> お問い合わせはこちら