

# コスパを最大化する新入社員教育 ～配属の前に対処すべき10のマインドセットとは～

本間 正道

はじめに：

## 3～5割の離職率を放置してはいけない

終身雇用制度の崩壊。そんな言葉が飛び交うようになった。新卒で入社した会社で定年まで勤め上げる。そんな時代は終わりを迎え、これからは年功序列ではなくスキルに応じた給与制度、つまりジョブ型雇用に移行していくと言われて久しい。そんな流れも相まって、「つらかったら逃げてもいい」という価値観が多くのメディアで発信されている。

では、今の若者の早期離職、ここでの定義は「3年以内に退職してしまう新卒者」だが、その割合はどうなっているのか。

31.2%



本間 正道 (Masamichi Honma)

事業承継特化の組織人事コンサルタント。アツギが後を継ぐ前、M&A→PMI後の組織風土を改善するうえで、上流からマネジメント、採用、教育体制を整えることを専門としている。立教大学を卒業後、大手学校法人に就職。私学の教育機関のトップマネジャーを歴任し、すべての学校で経常利益、人材

定着率の大幅増を実現。その後、経営コンサルタントとして転職し、M&A実施後の採用支援、階層別研修制度の立案・執行、組織風土を改善するチームコンサルティングを実施。トップマネジメントの経験を踏まえたコンサルティングは、多くの経営者の信頼を勝ち得ている。

座右の銘：「知見を、人の喜びに換える」

著書：「あなたに代わって中堅社員を優秀なリーダーにする本」

## 目次

はじめに：3～5割の離職率を放置してはいけない

1. 新入社員にかかったコストとは
2. 既存社員にしておくべき教育とは
  - 不満を与えやすい上司や先輩社員の傾向
3. 配属の前に新入社員にしておくべきマインドセットとは

1) 納得感のある伝え方でルールを  
あらかじめ周知しておくこと

■事前指導に注力している場合

■事前指導に注力していない場合

2) 仕事をするなかで抱く不安に対し、  
捉え方を変えられる布石を打っておくこと

【症状1】 上司、同僚を尊敬できず、ハズレガチャを  
引いたと思いつむ

【症状2】 同級生と比較し、この会社に入社したことは  
間違っていたかもしれないと迷い始める

【症状3】 失敗が続いて先輩から指導を受けることで、  
この仕事には向いていないかもしれないと悩む

【症状4】 目標を立てるように言われたが、まだ仕事での  
目標を立てられるほどやりたいことがないと悩む

【症状5】 「君はどうしたいの？」という問いに答えられず、  
上司や先輩の正解を探る仕事しかできない

【症状6】 すぐにタスクがいっぱいだと感じ、  
大した仕事量でもないのに追い込まれている

【症状7】 社内の締め切りを優先し、社外の取引先との  
やり取りを後回しにしてしまう

【症状8】 伝えたのに、人が思った通りに動いてくれないと  
ストレスを抱える

【症状9】 人の評価や陰口、噂に心を痛める

【症状10】 給与に対して不満を持ち始める

4. 事前教育にリソースを割けない場合の対策とは
5. 「知っている」から「できる」に変えるための鍵とは

- 1) 社内における共通言語を獲得すること
- 2) 意識を変えること

まとめ：早期離職を許す組織に明日は来ない