

新明解説

「オンボーディング」 仕組み化の手順

～新入社員の定着・育成と組織の創造性を高めるために～

株式会社アックスコンサルティング 代表取締役 広瀬 元義

■はじめに：

「採っては辞め」から「採ったら活かす」へ

今、日本の採用事情は大きく変化しています。少子化と労働人口の減少からその活動はますます激化。かつてはマイナスイメージのあった転職が一般的になってきたことも追い風となり、今後さらに優秀な人材の確保・維持は困難になっていくことでしょう。こういった採用の状況に頭を悩ませている人事の方も多いのではないのでしょうか。そして、この採用競争に勝ち残る、打開策はあるのでしょうか。

厚生労働省が行ったある調査結果によると、1年目での離職者は全体の11.5%、およそ10人に1人が、1年目で転職をしているということになります。優秀な人材を獲得するために時間をかけて採用活動や育成をしてきても、かなり高い割合で離職してしまうというのが現実なのです。これでは、どんなに企業側が今の採用を続けても、10年後、20年後の自社を背負う人材はなかなか育てられません。これからの時代、「採っては辞め」を繰り返すのではなく、「採ったら活かす」という仕組みづくりをしていかなければなりません。

そこでキーワードになるのが「オンボーディング」です。

目次

1. オンボーディングとは「人材育成」の仕組み
2. オンボーディングの仕組み化：入社前編
3. オンボーディングの仕組み化：入社準備編
 - 1) 入社日までにやってもらうこと
 - 2) オンボーディングプランを組み立てる
 - 3) 前職とのギャップを解消
 - 4) 「ガイド制度」で新入社員をサポート
 - 5) 入社後の理想的な姿を描いてみる
 - 6) 新入社員に必要なツールを揃える
 - 7) 新入社員のデスクを整理する
 - 8) 入社セット準備リストに沿って用意を
 - 9) 新入社員をチームメンバーで盛大に迎え入れる
 - 10) 初日のオリエンテーションを成功させる
4. オンボーディングの仕組み化：入社当日編
5. オンボーディングの仕組み化：入社後編
6. オンボーディングが会社にもたらすもの

■おわりに：オンボーディング構築は人事の誇り



広瀬 元義 (ひろせ もとよし)

<https://www.accs-c.co.jp/>

株式会社アックスコンサルティング 代表取締役
1988年「株式会社アックスコンサルティング」を設立。土業事務所や一般企業の経営支援、不動産コンサルティングを中心にさまざまな事業を展開。会計事務所マーケティングの第一人者。米国会計事務所マーケティング協会の正式メンバー。米国HR TECH事業に詳しく、HR関連のセミナーで多数講演。[9割の社長が勘違いしている資金調達の話]「従業員を採用するとき読む本」(あさ出版)など、著書は45冊以上、累計発行部数は48万部を超える。