

経営者のための人財育成通信

vol.14

※人材を財産と捉える意図により「人財」と表記しています。

新入社員研修

■新入社員研修の目的は？

春に新入社員を迎える企業では研修準備を進めておられることでしょうか。では、その研修の目的を何に設定されていますか。

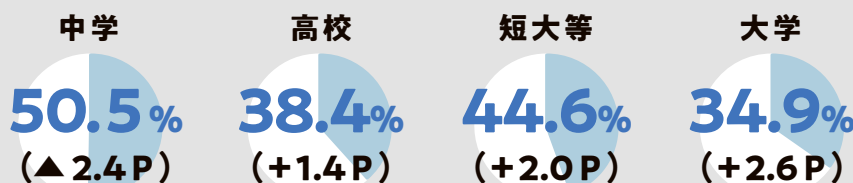
新入社員研修の目的は多岐にわたりますが、社会人としての基本的なマナーや知識を身に付けること、会社の基本的な業務について理解する内容が一般的です。これらはもちろん重要ですが、加えて、定着率の向上も意識してはいかがでしょうか。

新規高卒・大学卒就職者の3人に1人以上が就職後3年以内に離職している今、定着率向上は、企業にとって大きな課題です。新入社員研修は、この課題解決に大きな役割を果たすことができます。適切な研修で新入社員が組織にスムーズに馴染み、モチベーションを高く保ちながら一早く活躍できるようにするからです。

令和3年3月卒業の
新規学卒就職者

就職後 **3** 年以内離職率

()内は
前年差増減



※厚生労働省データ引用 新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00007.html

■適切な新入社員研修カリキュラムとは

では、どのような新入社員研修が効果的でしょうか。カリキュラムに絶対はありませんが、受講する新入社員の成長に合わせた段階的な設計が重要です。

例えば、入社直後には基本的なビジネスマナーや来客・電話・メールの応対スキル、社会人としての仕事への向き合い方について学びます。その後入社3カ月から1年の間、定期的に成長度合いに合わせたフォローアップ研修を実施します。入社直後の研修の復習や入社から現在までの振り返り、業務を行う上での課題や改善点の把握、キャリアプラン作成等を通じてさらなる成長と自立を促すことが効果的でしょう。

もちろん、定着率向上が研修のみで全てカバーできるわけではありません。ですが、仕事内容や働き方の理想と現実のギャップ等も、モチベ



ションを下げ、早期離職につながる原因の一つとなることから、業務へのモチベーションを高く保てるよう研修を意識的に組むことは間違いなく有効な手段です。

新入社員研修の目的を改めて考え設定することで、新入社員の成長に加え定着率向上等、副次的な効果も期待できるので、今一度自社の研修目的とカリキュラムを見直してみるのはいかがでしょうか。

ビジネス
マナー

来客・電話・
メールの
応対スキル

仕事への
向き合い方



今回は

採用戦略

をご紹介します

京都商工会議所では新入社員研修を開催しています。人財育成に関するご相談や各社の経営課題に寄り添った研修プランのご提案も行っております。ぜひご利用ください。

【お問い合わせ】 会員部 研修事業課(京商ビジネススクール事務局)
☎ 075-341-9762 ✉ jinzai@kyo.or.jp <https://www.kyo.or.jp/jinzai/>

