

平素は大変お世話になりまして、ありがとうございます。
新年度を迎え、新たな一步を踏み出す人も多いのではないのでしょうか。
今回は、新入社員を迎えるにあたってのポイントになります。



新入社員を迎えるにあたって

入社した新入社員の教育方法や対応方法に、悩んでいるご法人様も多いようです。
ここでは大きく3つのポイントをご紹介します。

① リアリティショックの緩和

リアリティショックとは、新入社員が入社前後に受ける、期待と現実のギャップによる衝撃のことです。配属後、職場内のいくつかの仕事をトライアル的に体験させて、職場の仕事の全体像を把握させてから、担当の業務に就かせると、自分が担当する業務の前後の仕事を知ることにつながるため、自身の担当業務の役割や意味づけを立体的に理解でき、ショックを緩和できます。



② 仕事と成果にコミットさせる

仕事と成果にコミットし、ビジネスパーソンとしてのキャパシティ（対応能力）を広げさせることが大切です。ビジネスパーソンとしての意識は、最初に配属された職場（初職）の影響を強く受けると言われています。新入社員時代は、将来にわたって仕事をするための土台を作る時期です。厳しい要求にも折れない強靱な精神力は、組織の期待に答えながら結果を残していくことで、徐々に養われます。新入社員の業務プロセスをサポートしてくれる身近な先輩がいると、より効果的です。

③ 対話による価値観の共有

学生としての価値観と社会人としての価値観は異なります。価値観の転換がうまくいかない新入社員は、その後も職場不適合を引き起こし、最終的には離職します。価値観を共有するには、新入社員の具体的な職務行動を題材に、どう行動すべきなのかを対話によって粘り強く説明することに尽きます。説明責任を果たし、初めて新入社員は社会人になります。説明責任とは、上司や先輩等に対して、自分自身の考えやとった行動の理由をきちんと説明し、自身に課せられた職責を果たしていることを説明する責任のことです。価値観を共有できるよう、話し合いの場を積極的に設けましょう。

今年の新入社員が仕事を通して求めること

某人材育成会社が毎年行っている、2023年入社の新入社員4,428人を対象にした「新入社員意識調査」によると・・・“Q 新人が仕事を通して成し遂げたいこと”では「安定した生活を送りたい」が4年連続増加。約7割の新人が、“Q 今後していきたい仕事”で「楽しくてやりがいのある仕事」と回答した。時間の使い方では「プライベート優先」が増加傾向。“Q 自分が成長するために必要なもの”は「仕事を通じた成功体験・失敗体験」が共に6割超えになる。“Q キャリアアップにつながる理想の上司”では「間違いを指摘して正してくれる上司」が57.4%で1位だった。