

＼入社後活躍のための5ステップ／
その2
なじむ・人間関係構築編

入社後活躍のための5ステップ

1) 自己理解・
キャリアの棚卸し

2) なじむ・
人間関係構築

3) 仕事の進め方
を学ぶ

4) 仕事で
成果を出す

5) 組織や他者に
影響を与える



早期に活躍するためのキーステップ

入社後の活躍に向けて、焦らすことは禁物。どんな素晴らしい経験を持った方であっても、確実にパフォーマンスを発揮してもらうためにはこの5ステップを踏むことが必要です。

早期活躍を促すためには、特にHOW TO LOOK～LEARNまでが重要なステップになります。

2. 「なじむ・人間関係構築」とは

1) 自己理解・
キャリアの棚卸し

2) なじむ・
人間関係構築

3) 仕事の進め方
を学ぶ

4) 仕事で
成果を出す

5) 組織や他者に
影響を与える



早期に活躍するためのキーステップ

新しい組織になじみ、協力を得られる人間関係を構築すること

入社者に伝えたい「LIVE」のための3つの観点

1) 大切にされているカルチャーを理解する

その組織で大切にされている習慣や、皆が心がけていることがないか確認しましょう。「郷に入れば郷に従え」の気持ちで、例えば挨拶を大切にしているなら、同じように挨拶を大切にしましょう。

2) 前職の悪口は言わない、批判しない

入社してすぐにネガティブな発言をするのはあまりいい印象を持たれません。前職と新しい職場を比較し、新しい職場を称賛する場合でも、信頼関係が構築できるまでは、悪口や批判は持ち出さないようにしましょう。

3) 自己開示をし、自ら積極的に周囲との関係性を築く

「受け入れてもらうのが当たり前」と待っているだけでは、なかなか周囲に強力を得る関係性を築くことはできません。まずは自分がどのような人間か自己開示をしながら、雑談やランチ等を通じて少しずつ自分のことを理解してもらおうようにしましょう。相手のことを聞くことを忘れずに。

「LIVE」のために人事ができる3つのサポート

1) 中途入社者研修の充実

中途入社者は、新卒入社者以上に実は適応が難しい存在。しかし、すでに社会人であり前職の経験もあることから教育は不要と考えられていることも。

一方で、会社が変われば仕事に関わる人、自分自身の役割など多くの点で異なります。ここを乗り越えるために充実したサポートが必要です。

前頁の「組織に馴染むにはどんな行動をすべきか」も合わせて伝えていきましょう。

2) 「適応エージェント」の提供

適応エージェント…新しい環境への適応をサポートする重要な他者のこと

中途入社者にもわからないことがあった時にすぐに聞ける存在は非常に重要です。

基本的には直属の上司が適任ですが、業務サポートだけでなくメンタルサポートもさせることが大切です。

3) コミュニケーションがとれる場の設定

上司によるサポートのばらつきをなくすために、中途入社者のネットワーク形成を助けましょう。

部署内であれば朝礼やミーティング、他部署であれば共同プロジェクトや小集団活動に積極的に参加させることなどが考えられます。

エン・ジャパンでご支援できること

HR OnBoard



入社者が躓くポイントを察知し、人事がフォローできるようにサポート。

エンカレッジオンライン 早期活躍コース



入社者が抱えるお悩みにフォーカスした動画コンテンツ。
入社者だけでなく、
上司・人事向けコンテンツも充実。

WEBセミナー開催中

入社者をどのように支援すれば早期活躍に繋がるのか
気になる方はWEBセミナーにご参加ください！

Discover HR HR OnBoard 紹介セミナー

早期離職はなぜ起こる？
メカニズム徹底解説



【概要 (約50分)】

- 今“オンボーディング”が注目されている背景
- 早期離職はなぜ起こるのか？
- エン・ジャパンでご支援できること

セミナー詳細・お申し込みはこちら

<https://lp.on-board.io/webinar2020.html>

