＼配属後あるある？／

入社者・上司間で起きている「ボタンの掛け違い」を防ぐには

現場で起きている「ボタンの掛け違い」

	入社	順応（2ヶ月）	自立（4ヶ月）
入社者	未経験の仕事だけど 成果を出して周りを 驚かせよう！	(上司)さんいつも忙しそう… こんな初歩的な質問で 時間を取るのは申し訳ない。 自分なりにやってみよう。	全然成果も出せないし 仕事も任せてもらえない。 期待されてない…
上司	意欲的な新人が入社 してくれた！まずは経験。 色々やらせてみよう。	「分からない事があれば質問して」 って言ってあるし…まぁ大丈夫かな？ っていうか自分も忙しくて受け入れ に手が回らない！	最近しんどそうだな。 流石に負荷をかけすぎたか。 負担を減らすために僕が 仕事を巻き取ろう…

上司も悪気はありません。良かれと思っての行動が、実は入社者には逆効果になっていることもあります。
そんな**「ボタンの掛け違い」**を防ぐためにも、上司がオンボーディングについての理解を深めることが必要です。

Copyright(c) 2021 en-japan Inc. All Rights Reserved.

「オンボーディング」への理解がないと・・・

新入社員がオンボーディングへの理解がない上司のもとへ配属されると、
育成や定着に関して様々な課題が出てきます。実際、このような声をお聞きします。

**新入社員の担当上司を決めて教育行っているが、
担当上司も営業で忙しい為、プログラム通りの教育ができない。**

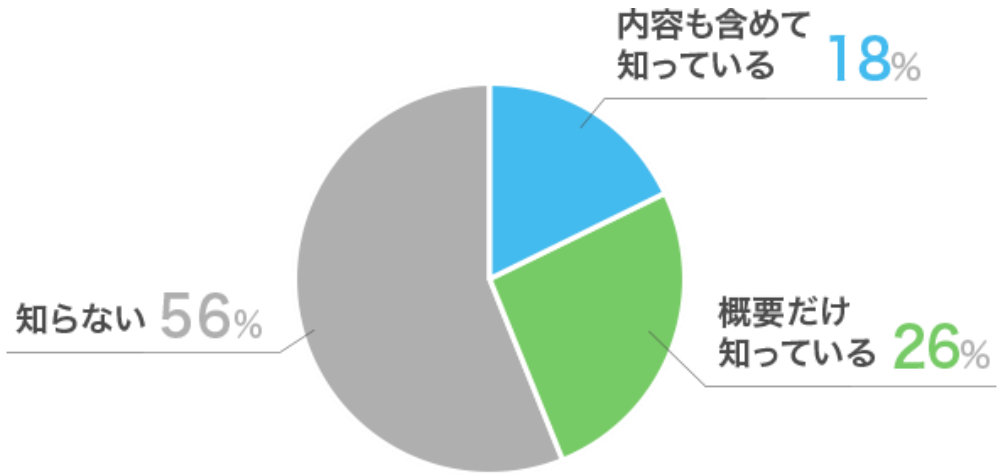
**配属した部署の人間関係（コミュニケーション）で90%決まる。
定着率の悪い現場の責任者・同僚への指導・意識改革が必要。**

**特定の人の部下の離職率が高い。その人が取締役であり、
社長もあまり指導しないため、対策が難しい。**

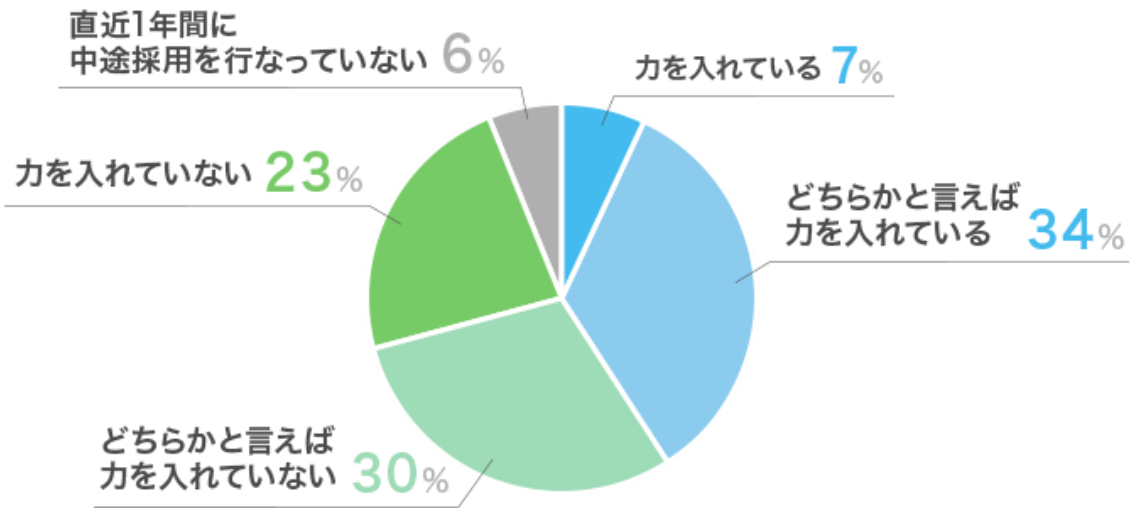
Copyright(c) 2021 en-japan Inc. All Rights Reserved.

オンボーディングへの理解の実態

Q.「オンボーディング」という言葉をご存知ですか？



Q. 中途採用者の「オンボーディング」に力を入れていますか？



アンケート実施期間：2020/4/22～2020/5/26
有効回答数：415名

入社者の早期戦力化、離職防止には「オンボーディング」が重要ですが、
知らない、力を入れていない企業がまだまだ多いのが実態です。

そこで…

Copyright(c) 2021 en-japan Inc. All Rights Reserved.

「オンボーディング」を学べるeラーニング

エンカレッジオンライン

オンボーディングコース

年間受講者数1万人。「学んで終わり」ではなく
「職場での実践」を目的としたオンラインラーニングツール。

本企画の特徴

1. 日本初！「オンボーディング」に特化したラインナップ
2. 入社者・上司・人事それぞれの共通認識・相互理解を促すコンテンツ配置
3. 1講座5分で学べる“スナックラーニング”形式

詳細はこちら

Copyright(c) 2021 en-japan Inc. All Rights Reserved.

「オンボーディング」を学べるeラーニング

受け入れ上司コース 講座例

時期	入社	順応（2ヶ月）	自立（4ヶ月）	戦力化（1年） …
講座	入社後に着実に活躍させるための５ステップ	「何でも聞いて」では育たない！未経験採用者の育て方	早く育てるための「率先垂範」指導法	成果をあげさせる目標設定術
	予期せぬ早期退職を防ぐ受入準備のポイント	関係構築のためのミーティング方法	1回で部下が動く指示の出し方	前向きに頑張る部下をつくるほめ方
	いち早く活躍してもらうためにまず説明すべきこと	信頼関係を築くポイントとスタンス	優先順位をつけられない部下を指導する方法	わだかまりを残さない上手な叱り方
	自ら進んで仕事を進めてくれる育成計画の立て方	落ち込む部下に自信を持たせる方法	仕事の段取り下手な部下を指導する方法	嫌われることを怖れない！間違いを指摘する力
	心の距離を一歩縮める初日のフォロー面談	辞めさせないフォロー面談の仕方	油断は禁物！ちょっと仕事に慣れた部下をフォローする方法	部下に仕事のやりがいを考えさせる7つの質問
	離職リスクを下げるための入社者の気持ち理解＜未/経験者編＞	建前しか話してくれない部下から本音を聞き出す方法	退職を切り出されたときの対処法	2年目に向けたマインドセット面談

Copyright(c) 2021 en-japan Inc. All Rights Reserved.