

＼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)



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…



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」
って言うてあるし…まあ大丈夫かな？
って言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。

「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。



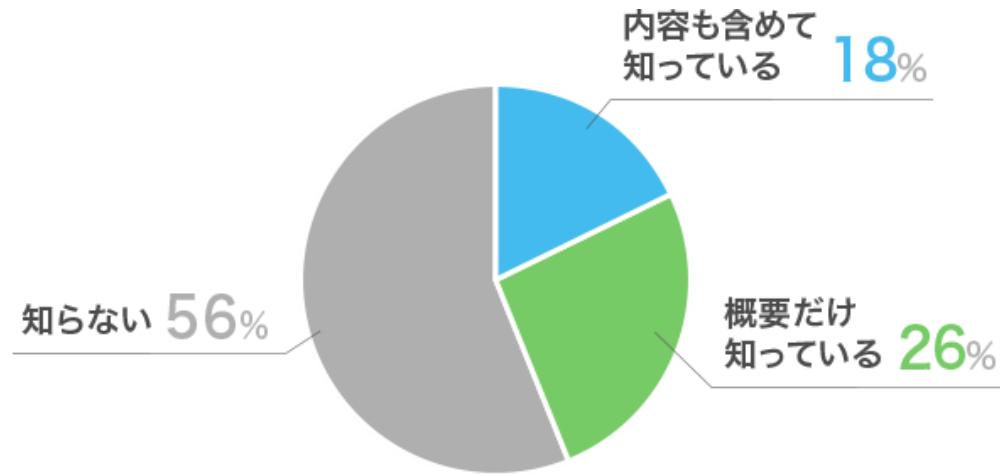
人事

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。

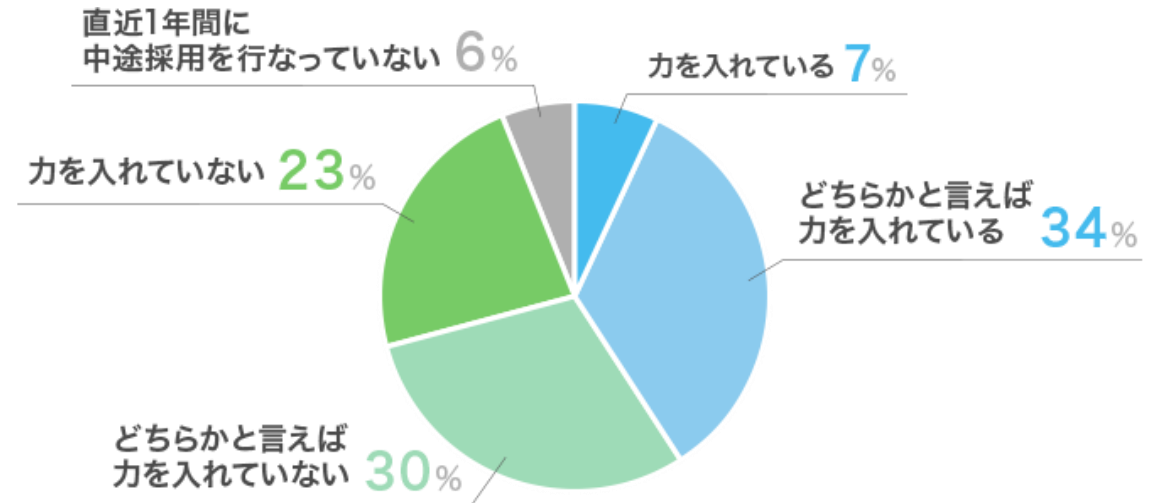
特定の人の子下の離職率が高い。その人が取締役であり、
社長もあまり指導しないため、対策が難しい。

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...

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](#)



「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
	心の距離を一步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