

この度は、当社紹介人材をご採用いただき誠にありがとうございました。採用された新入社員を成果を生み出す幹部候補へ育てるためには【最初の1年間】で、どれだけ愛社精神＝成長意欲を持たせられるかが肝心です。最初の1年間の接し方を20のチェックリストへまとめてみましたので、人事のご担当者、上司の方とも共有いただき、ご活用ください。若手に対するコミュニケーションの取り方や育て方でお困りでしたらお気軽にご相談下さい。

入社後1年間の接し方が、3年・5年・10年の成長を決める！？

「三つ子の魂、百まで」ということわざはきっとご存知だと思います。生まれてから3歳になるまでに受けた言葉、愛情、躰が、その後、長年の人生における行動や考え方、人格形成に大きな影響を与えるということです。両親が子供を3歳までにしっかりと愛情を注いで育て上げることで、子供の将来にも良い影響があるようです。あくまでことわざですので、厳密に証明されているわけではありません。しかし、『確かにそういう側面はあるな』と感ぜられるのではないのでしょうか。



一方で、「採用した新人を幹部候補へと成長させるにはどうしたら良いか？」と考えたときにも、この「三つ子の魂、百まで」ということわざは当てはまります。社会人として生まれたてホヤホヤの彼らに対してどんなしつけ、教育を施すのかによって彼らの将来の伸び方は大きく変わっていきます。それは、どのような言葉、愛情を与え、コミュニケーションを取るかによって彼らが会社や上司に対して抱く愛着や信頼が変わってくるからです。

新人が入社して最初の3か月～1年は、新人に対して物足りない点や不満に感じることも多いかと思います。しかし、新人が実力を発揮し出すには少なくとも半年間はかかります。また、その1年に培われた愛着や信頼が、その後の成長を支える原動力となります。新人を指導される中で不満を感じることも多いかと思いますが、焦らずに期待や愛情を注いで、「育つ土壌」を作ることが、地面に強い根を張った大樹を育てることに繋がります。最初の1年で培った会社や上司への信頼が、会社への強い愛着として醸成され、自分の大切な「居場所」である会社のために自ら考えて行動する社員になるのです。



これは「2年後、3年後に実力を付けた所で退職してしまう」悲劇を防ぐことにもなります。将来の成長を見据えて、「急がば回れ」の精神で、未熟な新人に向き合うことが、長期的に活躍してくれる人材を生み出すことに繋がります。

入社前～入社1ヶ月後で大切な「受け入れ」方法 10のチェックリスト

- ☐ 1. 入社前に、人材の入社日・所属部署・直属上司を全社に告知し、歓迎ムードで迎え入れるように全社員へ働きかける。
- ☐ 2. 入社までに名刺・備品・社員証・デスク・研修テキストなど、入社当初に必要なものを全て揃える。
- ☐ 3. 歓迎の気持ちを込めたメッセージカードや色紙などを幹部、同部署の方々に書いてもらい、入社日に新人へ渡す。
- ☐ 4. 入社してから1週間、何を行うかあらかじめ新人の教育スケジュールを作り、絶対に孤立・無関心にならないように気をつける。
- ☐ 5. 入社初日の朝は朝礼を行い、本人に自己紹介をさせ、経営者から「全社員が協力して育てるように」という通達を全社員に対して行う。
- ☐ 6. 初日に直属の上司や人事担当者が、本人を連れて他部署へあいさつ回り(紹介)をして、全社員に新人の存在(顔と名前)を伝える
- ☐ 7. (可能な限り)毎日当番を決め必ず誰かがランチに誘うこと、また最初の週のうちに部署で歓迎会を実施して親睦を深める。
- ☐ 8. 会社の愚痴を言う、ネガティブな悪影響を与える「他責社員」には、なるべく新人を近づけないように配慮する。特に評価の低い社員が元凶になりやすい。
- ☐ 9. 入社オリエンテーションを通して、「事業全体のスキーム図」と「本人の業務プロセス」を細かくレクチャーし、ビジネスの全体像と本人の役割を把握させる。
- ☐ 10. 業績・成果への評価だけでなく、「一人の人として存在を認める」言葉を伝え続け、「ここに居ても良いんだ」という居場所感、安心感を早期に与える。

入社1か月～入社1年間で大切な「指導」方法 10のチェックリスト

- ☐ 1. 指導する時は感情で行わないように配慮する。的確に「なぜそうするのか？」を、織り交ぜながら肅々とする。
- ☐ 2. 良い成果を見つけて褒めるようにする。また褒める場合は、感情を込めて行う。成果を強調して周囲にも伝わるように全力で褒める。
- ☐ 3. 放置や、無関心にならないように気をつける。常に仕事ぶりに注意を払い、困っていそうなら声をかける。
- ☐ 4. 話しかけやすい状況を作る。毎朝の挨拶や仕事の伝達は常に機嫌よく行う。期待を知らせたり、相談にのるために面談の機会を月1回以上作る。
- ☐ 5. 成果が出ていない時は、一緒にどうしたら良いか考えて改善アクションと一緒に作る。また、そのアクションができているかどうか管理する。
- ☐ 6. 「部下の結果は上司のマネジメントの結果である」ということをリーダーに植付ける。部下のモチベーションや成果に問題があればリーダーを変える。
- ☐ 7. 時にはどうしたら良い結果になるかプランを考えさせる。どんなに稚拙なプランでも真摯に聞いてあげ、時にはやらせてみて、失敗体験を通じて学ばせる。
- ☐ 8. まずは報連相を徹底的に鍛える。報連相さえできるようになれば、リーダーは勇気を持って大きい仕事を任せ、進捗を一緒に見ながら仕事をさせる。
- ☐ 9. コミュニケーションの質と量をしっかりとキープしていれば、仕事量や業務負荷が多少増えてもまったく問題ない。「君の存在を大切に思っている」というメッセージを出し続ける。但し、女性の場合は帰宅時間にある程度配慮をする(体力面が気持ちに影響しやすい、また家族から反対をされることも多いため)
- ☐ 10. マネージャーが率先して取り組み姿勢を示す。「背中を見て覚えさせる」時代ではないが、「言っていることと、やっていることが違う」上司を新人は信頼しない。