



■ 試用期間が終わり本採用した社員を気にかけていますか？ ■

試用期間については、226 号でお伝えしたところですが、早期離職を防ぎ、人材定着を促進するためには、本採用後の接し方も重要です。

そこで、今月号では、会社は従業員に対して本採用後にどう接したらいいかについて「明確な目標の設定」、「スキルアップのための教育」、「モチベーションを保てる環境づくり」の 3 つのセクションに分けてご紹介します。具体的な取り組み方法のご相談やご質問、セミナーのご依頼等、お気軽にあおば事所までご連絡ください！

《今回の記事は、佐藤が担当しました。》

セクション1 明確な目標の設定

「どうい社員になって欲しいか?」、「会社が求める人材とは?」を明確に伝えましょう。

具体的な自身の将来の姿が見えることで、従業員は会社から評価されるにどう行動すればいいかわかり、動きやすくなります。

※経験や経歴により、それぞれの目標や役割を設定しましょう。

例)新卒の場合:具体的なキャリアパスと目標を設定し、期待していることを伝える。

中途採用の場合:その従業員が持つスキルと経験を評価し、それらを活かす役割を与える。

補足:キャリアパスとは…仕事において、今後どのようなステップを踏んでいくか、どのようにキャリアを築いていくかの計画や流れを指します。

例えば、新入社員として入社した後に、経験を積んでリーダーやマネージャー、さらには管理職、経営幹部へと昇進していく過程などをいいます。

セクション2 スキルアップのための教育

目標達成のために必要なスキルは何かを提示し、そのスキルを身につけるための教育や指導を行いましょう。

職種ごとに具体的な指導方法は異なりますが、どの職種にも共通する指導ポイントは、手順・基準・根拠です。

・手順 (マニュアル)・・・どの手順で、どの作業を行うのか。

・基準 (レベル)・・・どの位の完成度を指すのか、どの位の時間でいう作業なのかなど。

・根拠 (なぜ)・・・なぜその作業をその手順で行う必要があり、本人の成長にどうつながるのかなど。

※思うようにスキルが上がらない場合は、手順に問題はないか、環境に要因がないか、必要な能力や知識があるのかを見直すことも一つの方法です。



今回の記事に関連したアンケート結果のご紹介

① 正社員の平均的な在籍期間 (マイナビ 企業の雇用施策に関するレポート 2024 年版)

1 位:1 年未満(26.6%) 2 位:2 年以上 3 年未満(20.1%) 3 位:4 年以上 5 年未満(12.4%) 4 位:12 年以上(11.6%) ※平均:約 6 年

② 入社後 1 年目の壁は? (リクルートマネジメント 新人若手の早期離職に関する実態調査)

1 位:仕事に正解がなく、どうすればいいかわからないことが多かった(27.1%)

2 位:与えられた仕事の意味ややりがいを感じられず、やる気が出なかった(21.1%)

3 位:仕事が忙しくプライベートに割ける時間がなかった(19.3%)

③ 「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にし、重視するか (東京商工会議所 2024 年度新入社員意識調査)

1 位:仕事の指導を丁寧に行う (49.2%) 2 位:明確な理念や考えを持っている(36.1%) 3 位:人間関係、チームワークを重視する(35.8%)

④ 入社 1 年以内に転職した人が、入社前の想定と比べ悪かったと感じたこと (全国求人情報協会 入社1年半時点の就業意識の実態調査)

1 位:「勤務時間」、2 位:「上司の能力や資質」、3 位:「仕事から得られる成長機会」、4 位「仕事から得られる達成感」

セクション3 モチベーションを保てる環境づくり

(1) 会社の考え方(経営理念)の共有

試用期間終了前に、会社の考え方等については共有していると思いますが、その後も定期的に共有することで共通の目標に向かって協力しやすくなり、信頼関係や一体感が深まります。

(2) 成長の実感

目指す将来のイメージに近づいていることを実感できると、前向きに継続的に業務に取り組みやすくなります。

ただし、会社が求める人材像と従業員本人が望む将来の姿にギャップがあると、望むような成長は期待できません。

そこでお勧めなのが、年に数回の会社と従業員との面談です。本人が今後どうなっていきたいのか(人生観も大事です)、今どんなことを壁と感じているのかを聞いてみてください。従業員の目標や現在の状況を共有することで、成長のための具体的なアドバイスをしやすくなります。

(3) 設定した目標に対する評価

自身の頑張りが評価されていると感じていると、もっと頑張ろう!とやる気が出るものです。

評価はどのように行っていますか?一面からではない、多角的な視点で評価できていますか?

昇給や昇格は目に見えてわかりやすいですが、上司や先輩からの具体的なフィードバックも効果的です。



(4) コミュニケーション

ポイントは、気にかけてです!

新入社員は、「仕事が自分に合っているのか?」「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか?」などの不安を抱えていることがよくあります。

先輩や上司からの「君がいて助かった、ありがとう」、「本当によく頑張ったね」、「何でも相談してね」等の声かけをすることで、安心な職場だと感じてもらい、相談しやすい雰囲気をつくることができます。また、やる気アップにもつながります。

■ お知らせ ■

■ 賞与を支給することが決まったらあおば事務所までご連絡ください(不支給の場合も届出が必要です)

ご本人負担分の保険料率は下記のとおりとなります。 ※ 協会けんぽ以外の会社様は別途ご確認ください。

健康保険 4.89%(埼玉)、4.99%(東京)、4.83%(茨城)、4.905%(群馬)、5.01%(神奈川)

介護保険 0.80%(40 歳以上 65 歳未満の方)、厚生年金 9.15%

雇用保険 一般の事業 0.6%、建設業 0.7%

■ 社会保険料(健康保険料と厚生年金保険料)の算定の時期になりました

毎年 4 月から 6 月に支払われた報酬の平均で 9 月からの社会保険料を決定しますので、当事務所からのお知らせが届きましたら必ず内容をご確認ください。

■ 労働保険料の第 1 回納付期限日について

1. 事務組合委託の場合 7 月 16 日までに振替 or 口座振替

2. 事務組合委託ではない場合で、納付書の場合:7 月 10 日までに納付、納付方法が口座振替の場合:9 月 6 日引落し

賞与から引く保険料が不明な場合は、あおばからお知らせしますので、お気軽にご連絡ください。