

第2新卒こそ、導入時研修が必須

4月、研修会場で各社様が新人の導入教育を実施しています。また、街にも多くの新入社員らしき人を見られます。研修での緊張した面持ちの中、懸命に取り組む姿に、思わずエールを送りたくなります。同時に、自分も初心を忘れていたと反省しきりです。

しかし、手厚い導入教育は学卒新人だけで良いのでしょうか。第2新卒といわれる方々には必要ないのでしょうか。

答えは、“必ずしもそうではない”です。確かに、前社でビジネスの基本をしっかりと修得できている人もいます。しかし、全員そうでしょうか。そうでない人には導入教育が必須です。さもないと、せっかく採用したのに、戦力化できず、早期退職すら生みかねません。

しかし、前回提言した「学ぶ機会も提供せず」が、第2新卒にも当てはまっていないでしょうか。

「社会人経験があるのだから、できるだろう」は危険です。特に以下に該当する場合は、導入教育実施が必須です。

導入教育が必須ケース
1. 前職で7日間以上の導入研修を受けていない
2. 受けていても多人数（20名以上）だった
3. 各種基本実技を教わっていない ①挨拶・身だしなみ・傾聴姿勢 ②指示の受け方、送り方 ③名刺交換の仕方 ④電話対応の仕方 ⑤ビジネス文書作成の仕方 ⑥メールマナー
4. 理念・方針の重要性を教わっていない
5. CSの重要性を教わっていない
3. 前職と業界が違う
4. 自社と違う、妙なやり方が身についている 例：名刺をお客様より必ず下から出す

業務に必要なスキル等は配属後のOJTでなんとかなるでしょう。しかし、上記のような基本的な事柄は、意外とOJTでは難しいものです。

さらに、昨今は常識を知らない“無常識社員”が増えていると言われていています。そのため、本人は全く悪気がなくとも、周囲に不快感を与えるケースが少なくありません（例：地面に置く鞆を机の上に置く）。

実は、第2新卒側にも教育を受け直したいというニーズが結構あります。次の職場こそを意気込みがあるほど、そう思うのかもしれませんが。つまり「学ぼうとしている」のです。

そういう方々にこそ教育の機会を設けることは企業側の責務ではないでしょうか。

弊社では、第2新卒の人数やレベルに合わせた最適研修を実施しております。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら