

-今、取り組むべき社員教育③- 中途社員を非戦力化、早期退職させてしまう原因とは？

あらゆる業界で人手不足が深刻化し、新卒・第二新卒だけでなく、中途採用の枠を拡大する企業が多くなりました。日本経済新聞社の採用計画調査（2023年4月時点）によると、主要企業における中途採用の比率が過去最高の37.6%になったといえます。

言うまでもなく、中途採用のコストも安くはありません。エージェントを活用した場合、仮に年収450万の社員を採用するコストは、約150万といわれています。しかし、その費用をかけて採用した中途社員が戦力とならない、しかも、すぐに退職してしまうというケースが増えているのです（中途採用者の3年以内離職率は30%を超える）。

このような事態を招いている原因の一つとして、**企業側のサポート不足**があげられます。具体的には、**入社時の研修が充実していない**ことです。

「中途採用だからできるだろう」「入社時期がバラバラだから・・・」と、入社時は商品勉強を主とした研修を行うだけで、あとは現場任せにしているかもしれません。

入社直後は不安や悩み（仕事内容・進め方や、慣習・規範への戸惑い、相談相手がいない等）を抱えやすく、かつギャップが生まれやすいタイミングです。会社側はこれらの解消や軽減に努め、能力を発揮しやすい環境を整えることが、早期戦力化、定着のためのポイントなのです。例えば、以下が、入社時研修で行うべき内容です。

中途社員の入社時研修内容例
1. 自社の理解深耕（理念、方針、組織体系、事業内容、商品等）
2. 職場の理解深耕（業務内容、仕事の進め方等）
3. 中途社員として自社で期待される役割の確認（目標の設定）
4. 社内規定、慣習に基づいたマナー教育
5. （職場に早く馴染むための）コミュニケーションスキルの修得

上表の内容は「時間が経てば自然と修得できるもの」、そう考える人事担当も多いでしょう。確かに、それも一理あります。中途社員が転職先に慣れるまでの期間は平均して3か月ほどと言われています。それを越えてしまえば問題ないかもしれません。

しかし、その3か月間、悩みや不満を抱えたまま放置してしまえば、他に魅力的な条件・仕事内容があれば、簡単に転職を決断してしまいかねません。また、能力を発揮できるまでも時間を要してしまうでしょう。やはり、入社時の研修を充実させることが、早期戦力化、定着への最善の一手と言えるのです。

しかし、そうは言っても、限られた時間の中で、上表の内容を全て盛り込んだ研修の実施は容易ではありません。弊社では、中途採用者を確実に定着・戦力化するためのお手伝いを数多く実施しています。

是非、ご興味ある方は、ご連絡ください。

> お問い合わせはこちら

