

早期離職を防ぐ

オンボーディングサポート

～入社初期の大切な時に、大切な一手を～

中小企業の『外付け人事部』
人事の悩みを一緒に考えます



CONTENTS

01	はじめに	1
02	こんな状況ではありませんか？	2
03	オンボーディングとは？	3
04	Do&Beのサポート	4
05	研 修	5
06	1on1フォロー	6
07	上司ヒアリング	7
08	オンボーディング設計	8
09	全体	9

01

はじめに

新入社員の3年以内離職率

全体：30%超／中小企業：40%超

早期離職は、もはや一部の会社だけの問題ではありません。

- ・採用にかけた時間とコスト
- ・現場・上司の負担
- ・育つ前に人が抜けるダメージ

この影響が、経営と現場の双方に残ります。

「どう育てるか」以前に「どう定着させるか」が、いま、経営の重要テーマになっています。

問題は「人」ではなく、「受け入れ方」

多くの場合、離職の原因は能力や意欲ではありません。入社後の関わりで生じた小さなズレの積み重なりです。

- ・何を求められているのか分からない
- ・誰に、いつ相談すればよいか迷う
- ・「この会社でやっていけるのか」と不安になる

本人だけでは解消しづらく、気づいたときには離職として表れることもあります。

Do&Beの《オンボーディングサポート》は、現場の状況に合わせて、無理のない定着の進め方を支援します。

02

こんな状況ではありませんか？

- 新入社員の受け入れが、現場任せ・OJT任せになっている
- 入社時は手続きや最低限の説明が中心になっている
- 入社後の状況は正直よく分からない
- 中途採用は即戦力前提で、フォローまで手が回っていない



ぜひ、社員の定着を支える、Do&Beの
“オンボーディング サポート”をご利用ください！

03

オンボーディングとは？

オンボーディングとは、新入社員が組織の一員として機能できるようになるまでの適応プロセスです。

単に仕事を教えることではなく、役割を理解し、関係を築き、安心して力を発揮できる状態を整えることを指します。

オンボーディングの目的は、次の3つの状態を整えることです。

1. 役割が見えている

何を期待され、どこを目指せばよいか分かっていく状態。

2. やっていただける感覚がある

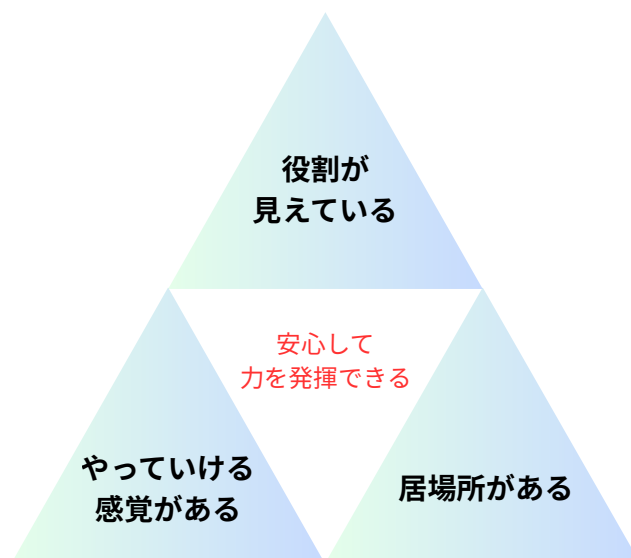
自分はこの仕事を続けていけると感じられる状態。

3. 職場に居場所がある

相談できる関係があり、組織の一員だと感じられる状態。

この3つがそろって初めて、人は無理なく組織になじんでいきます。

この3つの状態を整えていくために、Do&Beのオンボーディングサポートがあります。

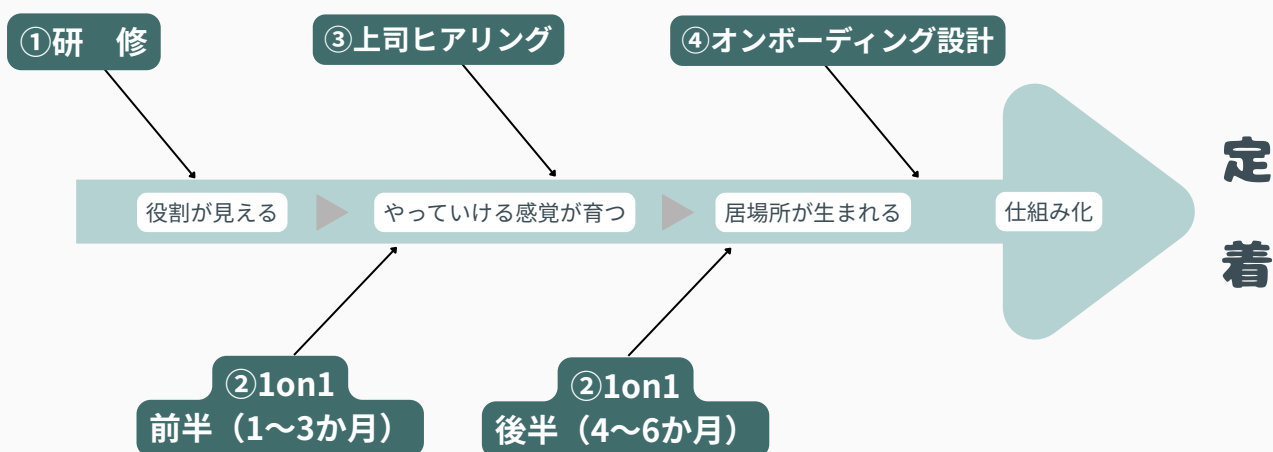


参考：Bauer & Erdogan (2011)

04

Do & Beのサポート

Do&Beのオンボーディングサポートは、定着に向けて必要な3つの状態を段階的に整えていく伴走型の支援です。研修での準備から始まり、1on1で現場での定着を支えながら、必要に応じて上司や仕組みの整備まで行っていきます。



05

①研修

1. 働き始めに起こりやすい戸惑いを知る

働き始めはギャップが生じやすいことを理解しておくこと、戸惑いに直面しても、冷静に受け止めやすくなります。

2. 今の自分を整理する

自分の価値観や考え方を整理しておくことで、想定外の出来事があっても、冷静に状況を捉えやすくなります。

3. 会社との関係を整理する

会社からの期待をどう受け取っているかを整理することで、思い込みや過度なプレッシャーを減らすことにつながります。

4. 不安や違和感を言葉にする

不安や違和感を言葉にすることで、一人で抱え込まず、周囲に相談しやすい状態をつくれます。

5. これからの動き方を描く

当面の行動の目安を持つことで、迷ったときに立ち止まりすぎず、次の一步を踏み出しやすくなります。

人は、同じ出来事に直面しても、価値観や考え方によって、感じ方や受け止め方が異なります。

自分の内面が整理されないまま、自分が合わせていくことだけが続くと、知らないうちに無理が積み重なってしまいます。

仕事や環境を知ることと、内面を整えること。

その両方がそろってこそ、人は無理なく、組織になじんでいけると考えています。

06

②1on1フォロー

1. 1か月の出来事を振り返る

この1か月で印象に残っている出来事や、うまくいったこと・戸惑ったことを振り返り、どういう状況だったのかを整理します。

2. そこからの学びを整理する

なぜうまくいったのか、なぜ難しく感じたのかを一緒に考えながら、本人なりの気づきや学びを言葉にしていきます。

3. 次の1か月への活かし方を考える

整理した学びを踏まえて、次の1か月でどんな点を意識して行動するか、必要な相談や確認は何かを整理します。

方法 : 対面

頻度・時間 : 月1回、45分程度

記録 : レビューシート

人は、日々の仕事の中で、手応えや戸惑いをさまざまな形で経験していきます。

その経験を振り返る機会がないまま、次の仕事へ、次の行動へと進み続けると、経験から学び、活かすことが難しくなっていきます。

1on1フォローは、経験をそのままにせず、どういう状況だったのかを振り返り、そこからの学びを、**次の行動に活かしていく**時間です。

07

③上司ヒアリング

1. 新人の様子を振り返る

この1か月の仕事や日々のやり取りを振り返り、よくできていると感じている点や、成長が見られる場面を整理します。

2. 期待や気になっている点を整理する

今後どんな点を伸ばしていきたいか、もう少し意識してほしいと感じていることを言葉にし、期待の方向性を整理します。

3. より良い関わり方を考える

本人の意向や受け止め方も踏まえながら、職場や上司として、どんな関わり方がより良いかを考えていきます。

方法：対面

頻度・時間：月1回、45分程度

記録：上司ヒアリングシート

新入社員が職場になじむかどうかは、本人の頑張りだけで決まるものではありません。

上司や周囲がどう関わるかによって、本人の受け止め方や行動は大きく変わります。

上司ヒアリングは、新人の様子を振り返り、よくできていることや、今後期待したいことを整理し、より良い関わり方を一緒に考える時間です。

この時間を持つことが、新人の定着だけでなく、**上司自身の関わり方を見直す機会**にもつながると考えています。

08

④ オンボーディング設計

1. オンボーディングに必要な要素を整理する

入社前後に行われている取り組みや、オンボーディングで本来必要とされる要素を整理し、自社で押さえておきたい内容を確認します。

2. 現場と連携した受け入れの進め方を考える

受け入れ職場や上司へのヒアリング内容も踏まえ、現場との役割分担や関わり方を整理し、オンボーディングの仕組みに盛り込みます。

3. 自社のオンボーディング構成を整理する

現在の受け入れ対応や研修内容を踏まえ、入社前からの流れを整理し、自社にとって現実的なオンボーディングの構成を検討します。

方 法：経営者含む関係者からの情報収集

成果物：〇〇社オンボーディングプログラム

提案書

オンボーディングには、入社前から入社後まで、本来取り組むべきことが数多くあります。

しかし、すべてを実施することは現実的ではありません。

オンボーディング設計では、会社の体制や大切にしたい考え方を踏まえながら、**無理なく続けられるオンボーディング施策**を整理します。

Do & Beのサポートを参考にしつつ、その会社に合った形を一緒に企画していきます。

09

全 体

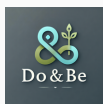
Do & Beのオンボーディングサポートは、会社の実情に応じて段階的サポートが可能です。ひとまず入り口だけを整えるもよし、会社としての仕組みにまで一気に構築するのもよし。

期間変更や追加施策などのご相談にも対応いたします。


	ベーシック	スタンダード	プレミアム
研 修	○	○	○
公式LINE個別相談	○	○	○
1on1フォロー	—	3か月	6か月
上司ヒアリング	—	—	3か月
オンボーディング設計	—	—	○

中小企業の経営に、
気軽に相談できる人事パートナーを


くにまつ よしのり
Do & Be 國松 禎紀



What do you want to do? What do you want to be?
あなたのDo、あなたのBeを全力でサポートします!!

 090-6162-5705

 y.kunimatsu@do-and-be.com

 <https://do-and-be.jp>



公式サイト
