

# 研修企画書

---

裴 鎬洙 (ペホス)  
ミカタプラス  
MAIL : contact@en-coach.com

---

## 【タイトル】

### 「オンボーディング」入門～採用・育成・定着の課題解決に向けて～

## 【対象者】

- 人材の採用・育成・定着にまつわる課題解決に関心がある方

## 【受講で得られる主なメリット】

- 求職者（入職者）目線でみる採用・育成・定着のポイントを学ぶことができ、全行程における自社の改善点を発見することができる
- 現場レベルで、少しの実践で効果が大きく出るアクションを学ぶことができる

## 【コンセプト（概要）】

これまで、医療・介護分野の人材課題（採用・育成・定着）は、主に「処遇改善」という視点で解決が図られてきました。

処遇（給与や福利厚生など）は確かに重要です。処遇が悪ければ、「求職者の応募が来ない」「より条件の良い会社へ転職してしまう」という実態があることも事実です。逆に、処遇が良ければ、「人間関係や会社のやり方に不満はあるけど、給与がいいし、休みも取りやすいから辞めない」という人がいるのも事実です。

しかしながら、「処遇以外の問題」も、人材課題のネックになっています。

- 人材紹介会社に頼る以外に選択肢がない
- 新人教育の仕組みが整っていない
- 新人メンバーを歓迎するムードが欠けている（疎外感がある）
- コミュニケーションの行き違いによる関係性の悪化
- 新人メンバーが質問を遠慮するくらい、上司・先輩が忙しすぎる
- 管理職が職員間の関係性の悪化を改善もせず、予防もできていない

など、挙げればキリがないくらい問題は多岐に渡ります。

この研修は、一言で言えば「新しいメンバーを迎え入れる環境づくり」を学ぶ研修です。上記の問題のいくつかにスポットを当て、採用・育成・定着のそれぞれのプロセスで押さえておきたい勘どころを学びますので、すべての社員（特に管理職）の方々にオススメの研修です。

## 【所要時間】

基本 2 時間（60分～180分で調整可）

## 【講師料】

参加人数・時間により応相談

## 【内容】

### 1) 「オンボーディング」は良循環のカギ

- ・ オンボーディングとはなにか
- ・ オンボーディング導入で解決する3つの課題

- ▶採用と離職予防を強化できる
- ▶多様な人材を育成できる
- ▶M&Aで「強み」にできる

## 2) 「採用」プロセスの勘どころ

- ・ここを押さえる！「購買行動」から分析する人材課題
- ・求人の落とし穴
  - ▶「条件しだいの働き方をする人」が集まる求人
  - ▶「考え方や価値観の近い人」が集まる求人
- ・採用面接の落とし穴
  - ▶面接ドタキャンを回避する方法
  - ▶会社の印象を決定づける面接
  - ▶面接後の意思決定をフォローするアプローチ

## 3) 「育成」プロセスの勘どころ

- ・特に離職が続く職場に残る負の遺産
  - ▶薄い歓迎ムード
  - ▶「お手並み拝見」感
  - ▶「辞めるのではないか」という不安
- ・ばらつく“一人前”の基準
- ・「教育計画書」の活用
  - ▶チームで新人育成に取り組む「環境」の一つ
  - ▶教える側の教えやすくなる計画書
  - ▶新人（学ぶ側）の主体性発揮を促す計画書
- ・「役割基準書」の活用

## 4) 「定着」プロセスの勘どころ

- ・仕事や職場に「なじむ／なじませる」
  - ▶「なじむ」かどうかは本人しだい？！
  - ▶「なじませる」ことがいかに重要か
- ・何になじむと「定着」するのか
- ・なじませる「型」がない2つの領域

## 5) 「オンボーディング」を仕組み化の入り口

- ・組織によって異なる課題
- ・ワークショップ等で「関心」を喚起する
- ・「教育計画書」「職務役割書」を整える
- ・求人サイト等で求職者にアピールする

### 【研修実施の流れ】

- ①お問い合わせ
- ②お打ち合わせ（研修目標・内容・日時・講師料等の確認・合意）
- ③事前準備物の確認
- ④研修実施・アンケート回収
- ⑤請求・お支払い