

なぜ従業員が 定着しないのか

—— 採用後3ヶ月の関わり方を見直す

「せっかく採用したのに、すぐに辞めてしまう...」

そんな悩みを抱える経営者は少なくありません。

求人や面接に力を入れても、採用後の関わり方が変わらなければ、同じことを繰り返してしまいます。

私は、定着率を左右するのは採用後3ヶ月だと考えています。

この3ヶ月は、仕事を教える期間ではなく、

「この会社で頑張りたい」と思える土台をつくる期間です。

育てる
のではなく
育つ!

1 人は「育てる」のではなく、「育つ」



人は誰かに育てられるだけでは、本当の意味で成長し続けることはできません。大切なのは、一人ひとりが自ら考え、挑戦し、失敗から学び、「育っていく」環境をつくることです。

- 理念や会社の想いを伝えること
- 安心して相談できる対話の時間をつくること
- 小さな成長を認めること
- 次の挑戦につながる声掛けをすること

こうした日々の積み重ねが、「ここで働き続けたい」という気持ちを育てます。

2 OJT計画書は「教えるための計画書」ではない



OJT計画書というと、「いつ・何を教えるか」をまとめたスケジュールだと思われがちです。しかし、本来の目的はそこではありません。社員一人ひとりが、自信とやりがいを持ちながら育っていくための設計図です。

時期の目安	ゴールのイメージ
入社1週目	会社の理念や価値観を知る
2週目	先輩と一緒に基本業務を経験する
1か月後	一人のできる仕事を増やす
3か月後	自分で考え、行動できる場面を少しずつ増やす

成長を実感できるステップを設計し、上司や先輩と一緒に喜び、認めることが、自信につながります。

3 「教える」より「育つ環境」をつくる



人は、指示だけでは動きません。安心してできる環境があり、挑戦できる機会があり、失敗しても学べる文化があるからこそ、自ら考え、自ら動くようになります。

だからこそ大切なのは、「どう教えるか」ではなく、「どうすれば育つ環境になるか」を考えることです。

4 最初の3か月が、会社の未来を変える



採用はゴールではありません。本当のスタートは、入社したその日から始まります。最初の3か月の関わり方次第で、「この会社で頑張りたい」という想いにも、「この会社は自分には合わない」という想いにも変わります。

だから私は、OJT計画書を単なる教育ツールではなく、**会社と社員が交わす最初の約束だ**と考えています。

最後に 人が定着する会社には、共通点があります。

それは、「育てる仕組み」がある会社ではありません。一人ひとりが育つ環境を、理念・対話・人と仕組みでつくっている会社です。社員が育てば、管理職も育ちます。管理職が育てば、組織が育ちます。そして、組織が育てば、会社は成長し続けます。

EMIXIAは、「外部人事部長」として、理念を入口に、人と仕組みをつなぎ、一人ひとりが育ち、挑戦と改善を繰り返しながら成長し続ける組織づくりを伴走します。



あなたの会社のOJT計画書は、「教えるため」のものですか。それとも、「社員が育つため」のものですか。

