

誌上相談室 Q&A

【テーマ】

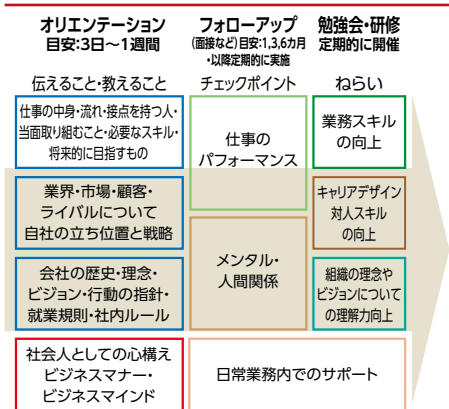
コロナ禍における人材定着のための施策 「オンボーディング」と 「メンタルヘルス対策」



コロナ禍によって採用市場は大きく変化し、企業にとっては一つのターニングポイントを迎えています。その機会を生かすために、単純な人手としての採用ではなく、人材の活用に主眼を置いた活躍のステージを作ることが、企業に求められます。一方で、せっかく採用しても早期に離職してしまうケースも多くなっています。

採用の成功は定着、そして戦力化です。今回は、そのためにどんなことができるか、また昨今のテレワーク環境下でメンタルヘルス不全を防ぐコミュニケーションの方法について解説します。

図1.採用した人を組織になじませ・活躍させるためにできること

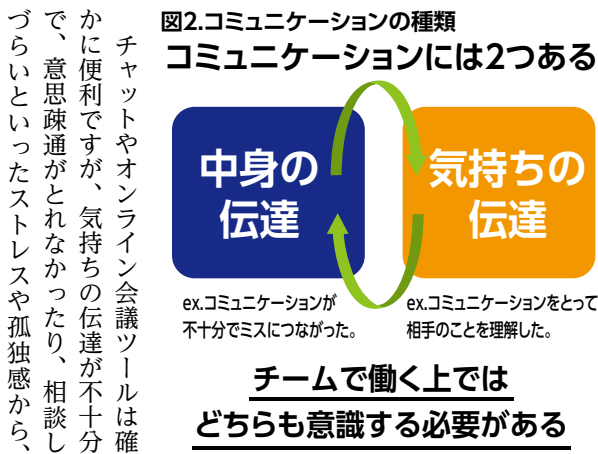


Q 従業員を定着させるためには、どのようなことをすればよいですか？

A 次の図1にあるように、オンボーディングで取り組む施策の一つ一つはシンプルなものですが、これらを体系的に実施して振り返り、フィードバックを行うことが、人材が定着、活躍する組織になっていくために必要なアクションです。

Q 採用したばかりの従業員がすぐ退職するケースが続いています。これはその従業員のやる気の問題ですか？

A 早期離職は個人にも、組織にもダメージが大きいものです。仕事内容のミスマッチや職業観の違いなど、個人の要素も確かにありますが、企業側にも対応できることはたくさんあります。特に、少子高齢化など、ますます人材獲得が難しくなる環境下では、これまで以上に「社員に長く働いてもらえる環境づくり」が、課題となってきました。そのためには、人材を組織になじませるための一定期間の施策やその一連の取り組み「オンボーディング」が重要となってきました。



チャットやオンライン会議ツールは確かに便利ですが、気持ちの伝達が不十分で、意思疎通がとれなかったり、相談しづらいといったストレスや孤独感から、

また、新卒者だけでなく中途採用者にも、同様の施策を実施することをおすすめします。前職までの常識や価値観を引きずったままだと、ミスコミュニケーションを引き起こす可能性が高いので、入社したタイミングでしっかりと行っておきましょう。

Q コロナ禍でテレワークが増えてきています。仕事を進めていく上で気をつけることはありますか？

A テレワークには、場所や時間の拘束から開放されるメリットがありますが、その一方で「コミュニケーション」は失われがちです。仕事を進める上で、コミュニケーションは、報連相（報告・連絡・相談）などの「中身の伝達」、感情や価値観など「気持ちの伝達」の2つの意味を持ちます（図2参照）。



代表取締役
人材採用・定着
コンサルタント
渡辺 徹氏

【回答】
当所エキスパート・バンク登録専門家
ヒトベース(株) (青葉区本町)

このように、メンタルヘルス対策は個人任せにするのではなく、企業が率先して研修や施策を行うことが大切です。自社の健康経営実践のためにも、ぜひ、今回ご紹介した手法を取り入れてみてください。

Q メンタルヘルス対策として、どのようなことをすればよいでしょうか？

A メンタルヘルス対策は、自分で自分の心をケアする「セルフケア」を行うことから始まります。ストレスとどう付き合うか、感じたストレスをどう発散するかなどの知識をつけて行動することが、メンタルヘルス不全を防ぐ第1の方法です。また、それに加えて、職場の上長などが部下の心のケアを行う「ライオンケア」も必要です。部下の心の状態を気にかけて面談等を行うことで、ストレスを和らげることが出来ます。ただし、面談の際は、なるべく対面で、業務面での話題だけではなく、雑談を含めた悩み相談といった内容で行いましょう。