

【入社前の関わり方が早期活躍を左右する！】  
人事が行うべき入社前オンボーディング施策をご紹介します！



# 本資料について

ベンチャー・スタートアップ界隈で「オンボーディング」という単語がスタンダードになってきました。オンボーディングとは、新入社員の即戦力化と離職防止を目的とした仕組みの整備を意味します。

オンボーディングといえば、入社後のオンボーディング（研修）をイメージされるかと思いますが、実は入社前のオンボーディングもとても重要です。

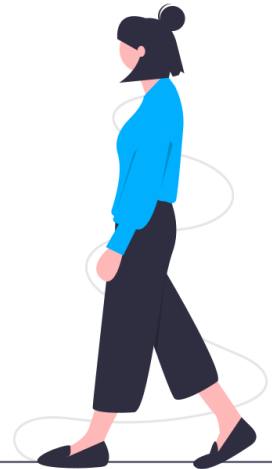
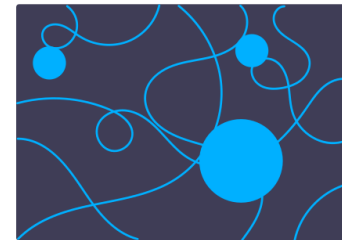
そこで本資料では入社前のオンボーディングに必要な考え方や注意点と具体的な施策をご紹介します。

「オンボーディング」とはどのような考え方なのか、具体的にどのように実施していけば良いのか参考に見てみてください！

# そもそもオンボーディングとは

「オン・ボーディング (on-boarding)」とは、「船や飛行機に乗っている」という意味の「on-board」から派生した言葉。  
本来は船や飛行機に新しく乗り込んできたクルーや乗客に対して、必要なサポートを行い、慣れてもらうプロセスのことを指します。

人事用語としては、企業が新たに採用した人材を職場に配置し、組織の一員として定着させ、戦力化させるまでの一連の受け入れプロセスを意味します。



# 入社前オンボーディングの成功を左右する直前の採用CX

入社前オンボーディングは内定承諾前の「採用CX」の延長線上にあります。

入社前オンボーディングを成功させるためにも、まずは採用段階から以下の3つの要素を意識していきましょう。

01

## 採用ターゲット を明確にする

スキルだけでなく、自社のカルチャーやミッションに共感し、共に歩んでいけそうなのかを見極めましょう。スキルがずば抜けて良い方でも、自社とカルチャーマッチしなければ意味がありません。自社が求める人材要件を明確にした上で進めていきましょう。

02

## 社員とのコミュニケーションを図る

入社後、実際に一緒に仕事をするようになるのは現場社員です。候補者さんが、入社後一緒に働くことになる社員をあらかじめ確認しておくことは安心感につながります。相互理解を図る意味でも実際に一緒に働くメンバーとの顔合わせは重要です。

03

## 魅力だけでなく 課題も伝える

採用を成功させたい思いから、企業のメリットばかりを伝えてしまうことも少なくありません。課題やデメリットを知らずして入社してしまうと、想像とのギャップから「こんなはずではなかった」というネガティブな印象を与えてしまいます。ありのままの姿をみせていきましょう。

# 採用ターゲットを明確にする

そもそも採用する段階から一番やってはいけないミスは、「ターゲットを広げ過ぎること」。

自社に合った人、自社で活躍できる人物を採用しなければミスマッチになり、オンボーディング時点で「この会社合わないかも…」と思われ、早期離職の原因になりかねません。

募集している職種ごとのターゲット（ペルソナ像）を明確にしておきましょう。

右記は、ペルソナの一部例になります。

## 鈴木 二郎

高レベルのマーケをしたい



### 個人情報

- ・年齢：25-34歳（社会人3年目以上）
- ・性別：男性（女性でも可）
- ・居住地：東京
- ・年収：秘密
- ・就職活動ツール：Twitter/Wantedly
- ・現職：マーケティング部署（マーケ職）
- ・その他：部活経験あり（チーム系）

### 転職動機

- ・Philosophy：共感できる会社で働きたい
- ・Profession：マーケティング業務
- ・People：同じ志の人と働きたい
- ・Privilege：－

# 社員とのコミュニケーションを図る

入社後、実際に一緒に仕事をするようになるのは現場社員です。

内定者が、入社後一緒に働くことになる社員をあらかじめ確認しておくことは安心感やその後の活躍までのスピードの短期化につながります。

相互理解を図る意味でも実際に一緒に働くメンバーとの顔合わせは重要です。

同じチームの人や、よく関わる部署の方とも話す機会があれば会社の雰囲気を知ることでもでき、内定者さんは安心です。



# 魅力だけでなく課題も伝える



採用を成功させたい思いから、企業のメリットばかりを伝えてしまうことも少なくありません。

しかし、採用のゴールは入社してもらうことではありません。入社した人材が定着し、活躍してはじめて採用が成功したといえます。

課題やデメリットを知らずして入社してしまうと、想像とのギャップから「こんなはずではなかった」というネガティブな印象を与えてしまいます。

メリットや会社の良い部分だけを伝えるのではなく、デメリットや現在の課題、あるいはどうしても受け入れてほしいこともしっかり伝えておきましょう。

# 新入社員が抱く不安の種類

新入社員が入社までに抱く不安は大きく3つに分類されます。



人間関係の不安



業務内容の不安



会社/環境の不安



# 新入社員が抱く不安の種類

内定者の方は以下のような不安を抱いていると考えられます。  
これらを知った上で内定者の方のフォローをして行きましょう。

## ●人間関係に対する不安

「面接官だった人しか会ったことがない…」  
「自分が配属される部署のメンバーはどんな人だろう…」  
「同期っているのかな？仲良くなれなかったらどうしよう…」  
「飲み会多いのかな？お酒苦手だけど大丈夫かな？」

## ●業務内容に対する不安

「配属先が決まっていないので何を準備していいかわからない（新卒）」  
「1日をどのようなスケジュールで過ごすのだろうか…」  
「自分は通用するのかな」  
「成果を残せなかったらどうしよう…」  
「求められるPCスキルってどれくらいだろう…」

## ●会社（環境）に対する不安

「スタートアップって実際どうなんだろう…」  
「社内のコミュニケーションツールって何を使っているんだろう…」  
「入社必要書類っていつまでに何を準備すればいいのだろうか」



# 不安を取り除くための施策 —人間関係に対する不安—

ここからは新入社員の不安を取り除く入社前オンボーディング施策について、事例も交えながら紹介します。

## ■ 人間関係に対する不安

### ① 代表/現場メンバーと定期的（1~2週間に1度程度）にランチ

内定承諾から入社日までの期間がどれくらいあるかで頻度は変わってくると思います。

初回ランチは新入社員をよく知る人事が同席し、徐々に現場メンバーに引き継ぎ最終的には配属先メンバーのみでコミュニケーションが円滑に取れるようなプロセスが理想的です。

### ② 社内イベント/MTGに参加してもらう

社内イベントやMTGに内定が確定した方や体験入社で来られた方を参加してもらうことも良いでしょう。

新入社員の方にもできる限り参加してもらっています。

### ③ 現場メンバーからの連絡

入社前は人事としか連絡を取っていないケースが多く人事とはある程度リレーションは築けている状態でしょう。ただ、入社日以降も人事がつきっきりでサポートするのは難しいはず。そんな時に「人事の人にしか相談出来ない…」という状態になるのはよくありません。

なるべく早い段階から現場メンバーとのタッチポイントを多くしていきましょう。

# 不安を取り除くための施策 —業務に関する不安—

## ■ 業務に対する不安

### ① 1日体験入社

入社前に業務を体験して頂く場としてのオンボーディング施策としても効果的でしょう。

配属先がまだ決まっていない新卒に関しては

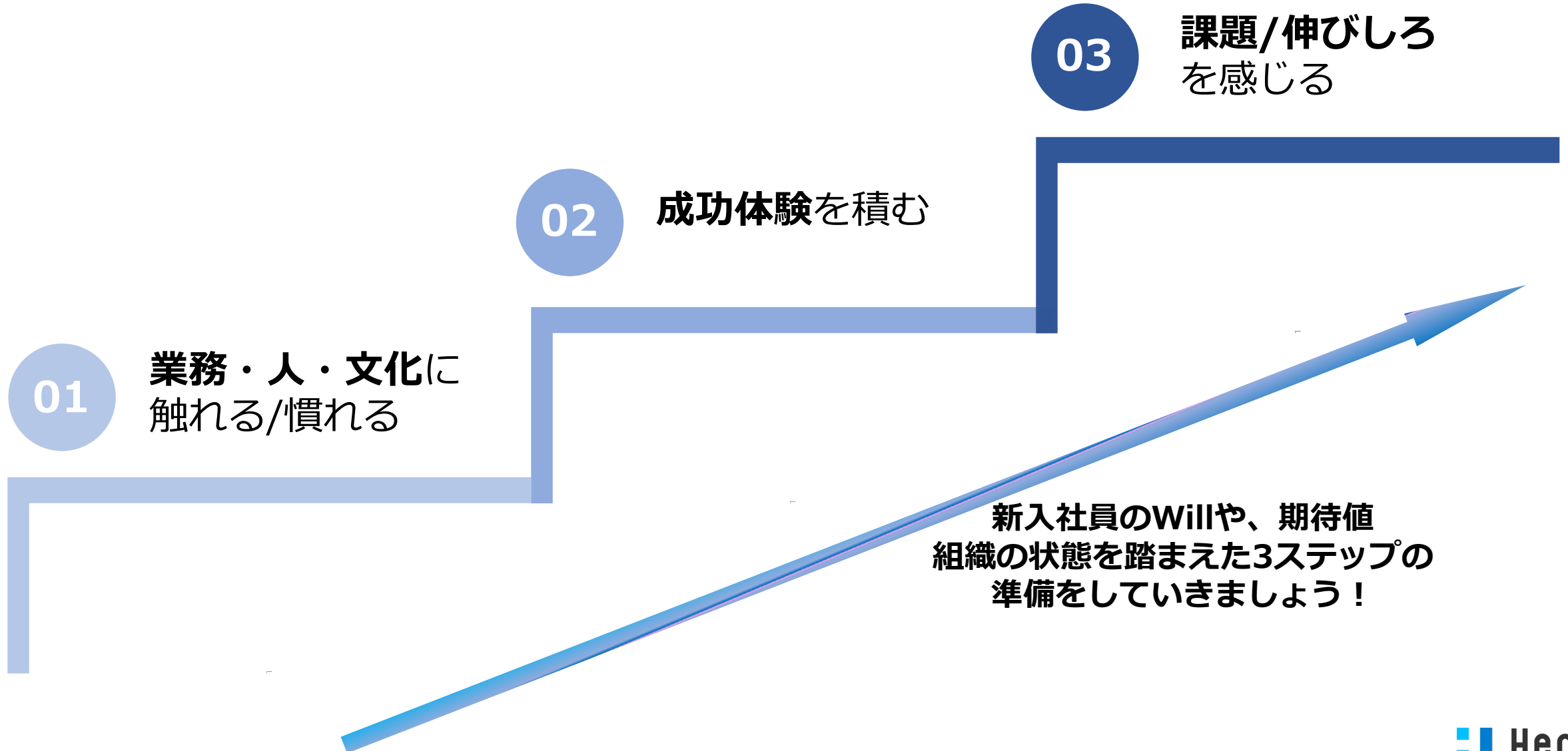
『**配属可能性のある部署の業務を網羅的に体験できるプログラム**』

もし中途採用のように配属先が決まっている場合は、  
まずは業務・人・文化に触れていただくプログラムを通して、  
会社の雰囲気をつかんでもらえるような施策を実施しましょう。

次に成功体験を積んで頂けるようなプログラムで「楽しい」「貢献できる」という状態を作り出します。

そして最後に、課題や伸びしろを感じさせるようなプログラムを提供することで、入社までに足りていない知識を理解してもらい、入社に備えてもらいましょう。

# 1日体験入社で意識すべきこと



# 不安を取り除くための施策 —業務に対する不安—

## ②入社1週間のスケジュールを送付する

入社してから最初の1週間、何をするのか内定者の方は気にしています。

もちろん、入社手続き/オリエンテーション/現場とのランチ/OJTなど

「これらを進めながら徐々に慣れてもらいますよ～」と人事から言われるケースがほとんどだと思いますが、どれも具体性がありません。

- ・「入社したらなるべく早くバリューを出したい！」
  - ・「入社後はきっと覚えることがたくさんだから事前に準備したい」
  - ・「入社後のスケジュールが読めないからプライベートの予定は入れない」
- など、新入社員は不安と緊張でいっぱいです。  
それに対してなるべく企業側ももっと向き合う必要があります。



# 不安を取り除くための施策 —会社に対する不安—

## ■会社（環境）に対する不安

・会社のコミュニケーションツール（SlackやChatwork）に招待する  
社内で普段使用しているコミュニケーションツールに招待することで、

- ・メンバーの特徴の把握
- ・テキストコミュニケーションの温度感の把握
- ・事前に社内全員への周知

これらを事前に把握することが可能となり、チャットの使用経験が無い方に関しては事前に慣れてもらうこともできます。

クライアント様との情報やセキュリティ情報などを鑑みて全てのチャンネルに招待する必要はありません。  
内定者の方が会社の雰囲気を知って安心できるようなフォローをしていきましょう。



# さいごに

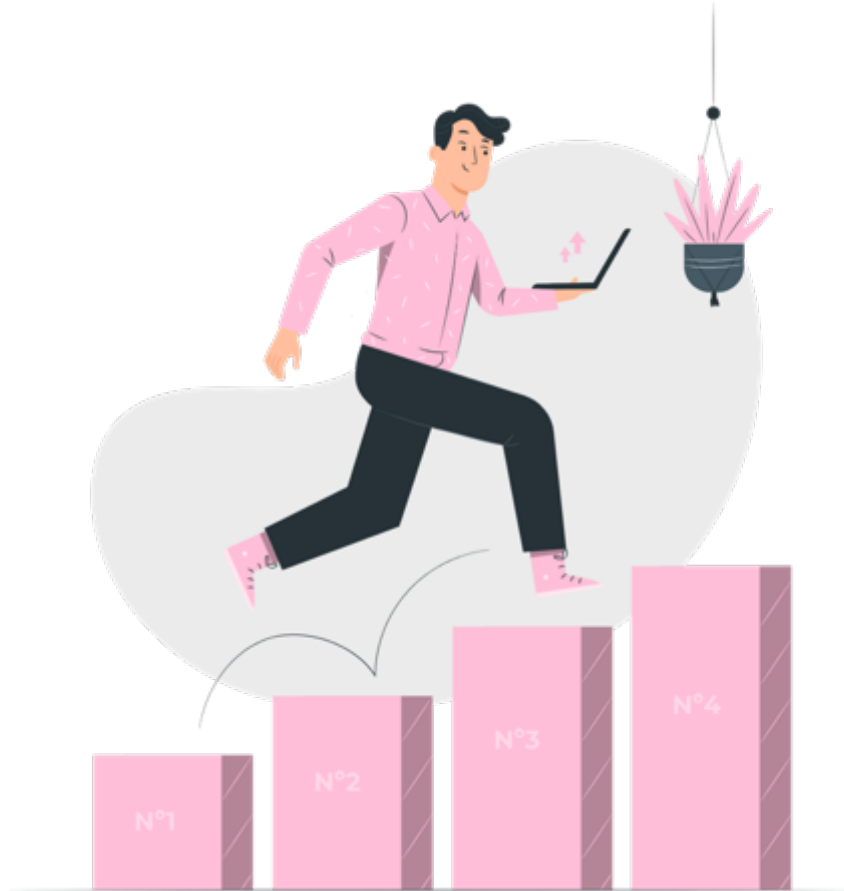
ここまで入社前のオンボーディングに必要な考え方と施策をお伝えしてきました。

内定者の気持ちに寄り添いながら、どうすれば早期に不安を取り除きながら活躍できるのかを考えながら関わっていくことが重要です。

そしてオンボーディングに正解はありません。常に内容をアップデートしていくことでその効果を高めていくことが可能となります。

自社を選んでもらった方に喜んでもらえるようなオンボーディングを心がけましょう！

# 無料相談のご案内



日程調整はコチラから

採用活動にまつわる

## 無料相談を実施中

- 採用活動の効率化を図りたい
- オンライン採用のノウハウが知りたい
- 母集団形成や選考辞退率に課題を抱えている





# 会社概要

## 青春の大人を増やす 華金の愚痴をなくす

企業名 : HeaR株式会社

代表取締役 : 大上 諒

所在地 : 東京都品川区西五反田1-32-2 3F

設立 : 2018年9月

資本金 : 3,500万円

事業概要 : ①採用DXの向上支援  
②同領域サービスの開発

従業員数 : 12名 ※2020/09/29現在  
(業務委託・インターン含む)

2018年8月

コンテンツマーケティング支援のサムライト社を退社。  
シニアル株式会社を創業。

2018年9月

日本有数のスタートアップイベント  
「Incubate Camp 11<sup>th</sup>」にてベストグロース賞を受賞

2019年3月

いくつかの事業をピボット後、採用支援事業を開始

2019年7月

社名を「HeaR株式会社」に変更

2020年3月

ご支援企業数50社を突破

2020年8月

キャリア支援サービス「シゴトレ」(旧HeaRing)  
をリリース