

中途採用者の早期活躍には「採用」、 定着には「フォロー」が重要。

—「入社後活躍研究所」調べ—

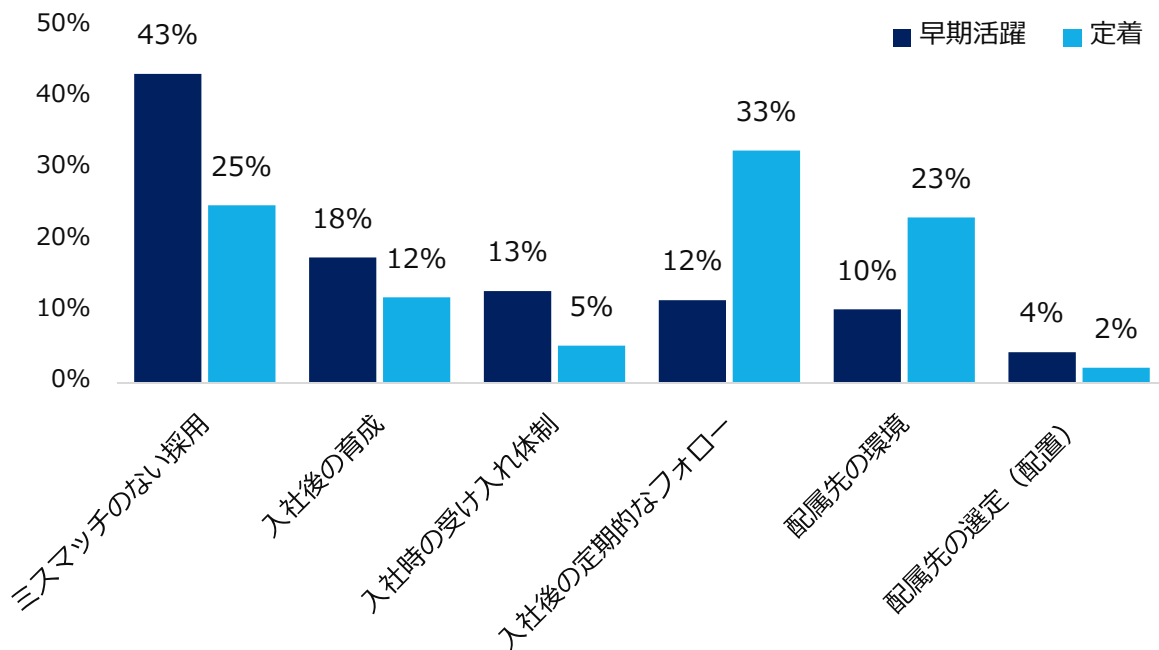
人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）の「入社後活躍研究所」では、入社後活躍を実現する施策の優先順位を明らかにするために経営者・人事対象に調査を実施しました。以下、調査結果をご報告します。

調査結果要約

- 早期活躍にもっとも効く施策、第1位「ミスマッチのない採用（43%）」第2位「入社後の育成（18%）」第3位「入社時の受け入れ体制（13%）」
- 定着にもっとも効く施策は、第1位「入社後の定期的なフォロー（33%）」第2位「ミスマッチのない採用（25%）」第3位「配属先環境（23%）」

※本調査を踏まえた研究所からの提言、解説は下記ページで詳細をご紹介します。
<https://corp.en-japan.com/success/9375.html>

【図】 中途採用した人材が早期に活躍／定着するために、もっとも大切だと思われることを、それぞれ以下の中からお選びください。



転職者の早期活躍にもっとも効く施策

- 第1位「ミスマッチのない採用（43%）」
第2位「入社後の育成（18%）」第3位「入社時の受け入れ体制（13%）」

採用を重視する背景は「採用時の相互の理解や納得がベースにないと、入社後に感じるギャップをネガティブに捉えやすくなる」「採用段階でのミスマッチがあれば、入社後に何をしようと効果が最大化されることはない」という声が多く寄せられました。

入社前と入社後にギャップがあると活躍どころではなく、早期離職してしまうこと。入社後の教育や配置・フォローでは補えない要素があることが分かります。経営者・人事の方は、この2つを経験から理解しているため、早期活躍には「ミスマッチのない採用」がもっとも効果くと判断していると考えられます。

転職者の定着にもっとも効く施策

- 第1位「入社後の定期的なフォロー（33%）」
第2位「ミスマッチのない採用（25%）」第3位「配属先の環境（23%）」

入社後には仕事内容や社風とのギャップ、家族の問題など予見していない事態が発生するため、早期に発見して解決していくことが定着につながります。そのため、状態を把握する定期的なフォローが効果的です。ただし、定着に関しては早期活躍よりも上位3項目間のポイント差は小さく、経営者・人事に統一の見解はないことが分かりました。

定着には特定の施策だけではなく、さまざまな環境が影響し合うと推測されます。バランスよく手立てを打つことが重要です。

調査概要

- 調査目的：入社後活躍を実現する施策の優先順位を明らかにするため
- 調査対象：『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している経営者・人事
- 調査地域：全国 ■ 調査方法：インターネットリサーチ ■ 有効回答数：233
- 調査時期：2017年4月26日～5月25日 ■ 調査主体：入社後活躍研究所



入社後活躍研究所（<https://corp.en-japan.com/success/>）

2016年8月に設立された、転職者や企業の入社後活躍を調査・研究する専門組織。「入社後活躍」に関する情報発信・調査・研究・提言を行ない、入社者の仕事を通じた「人生の充実と企業の業績向上への貢献」に寄与することを目指しています。

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、松田

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com