

中途採用者を組織になじませていくためには？

商学部
経営・流通学科
准教授
脇 夕希子



研究シーズの紹介

いくつかの企業では、中途採用者の採用計画を策定しています。少子高齢化による人材不足の中で、「新卒採用」だけでなく、即戦力として「中途採用」を行い人材不足や企業の必要なスキルに対応していく必要が出てきたということでしょう。新卒一括採用をおこない、一斉に教育訓練、それに合わせた人事制度を構築してきた日本の企業で、中途採用

者の取り扱いはうまくいくのでしょうか？すなわち、転職者を組織になじませる（オンボーディング）ことが出来るのでしょうか。

インタビュー調査において、多くの企業はまだ中途採用者を組織になじませる施策を見いだせていないことがわかりました。まずは、中途採用者の帰属意識を高めていくことが大切かもしれません。



中途採用者の 帰属意識

- 中途採用者の帰属意識を高めていくことが、オンボーディングに繋がる可能性があります。



◆ 中途採用者の不安

- 前職では、中途採用者のことを「あの人、中途だから」という声を聞いた。自分が転職したとき、同じことを働く会社で言われたらどうしよう？
- 中途採用者が多いため、いつのまにか人が変わっている。



◆ 中途採用者の嬉しかったこと

- （転職直後）直属の上司が、OJT。前職の営業スキルを維持しながら、現企業の作法を学ぶ。
- （転職3年目ごろ）部署横断での食事会。話したことない人と話せた。

期待される活用シーン

- 中途採用者が増えてきているけど、その分退職者も増えている。



中途採用者を組織になじませる、可能性の施策があります。



- 中途採用者を募集しているけど、応募が少ない。



中途採用者の不安を取り除き、それをアピールすると応募が増える可能性があります。

