

＼ スタートが大事！ ／

新入社員教育

－ 教育体制を整えて万全な状態で新たな仲間を迎えよう －

新入社員教育の目的

新入社員教育とは
新入社員が業務に必要な知識やスキルを身につけ
組織に順応できるように促すために実施する教育



✓ なぜ新入社員教育が重要なのか？

- 早期戦力化：業務スキルの習得を促進
- 組織への適応：企業文化を理解し、チームワークを強化
- 定着率向上：早期離職を防ぎ、長く働ける環境をつくる
- 安全衛生意識の向上：職場のルールを理解し、事故・トラブルを防止

新入社員の現状

就職後3年以内の離職率（R3.3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況）

→ **新規高卒就職者38.4%、新規大卒就職者34.9%**

■ 新規学卒就職者の就職後3年以内離職率（）内は前年差増減

【中学】50.5%（-2.4P） 【高校】38.4%（+1.4P）

【短大等】44.6%（+2.0P） 【大学】34.9%（+2.6P）

転職



★全体的に前年度と比較すると、離職率が増えている状況

★終身雇用が当たり前ではなくなるため、今後はもっと増える可能性も

★事業所規模が小さくなるほど、離職率は大きいという統計も出ている

新入社員教育における企業の課題

- OJTのみでは教育が不十分なケースが多い
- 企業文化や職場ルールの理解不足によるトラブル発生

→時代に合わせた新入社員教育を！

学生から社会人となり

これまでにないストレスを感じている方もいるため

そうしたストレスと上手に付き合う方法を身につけることが

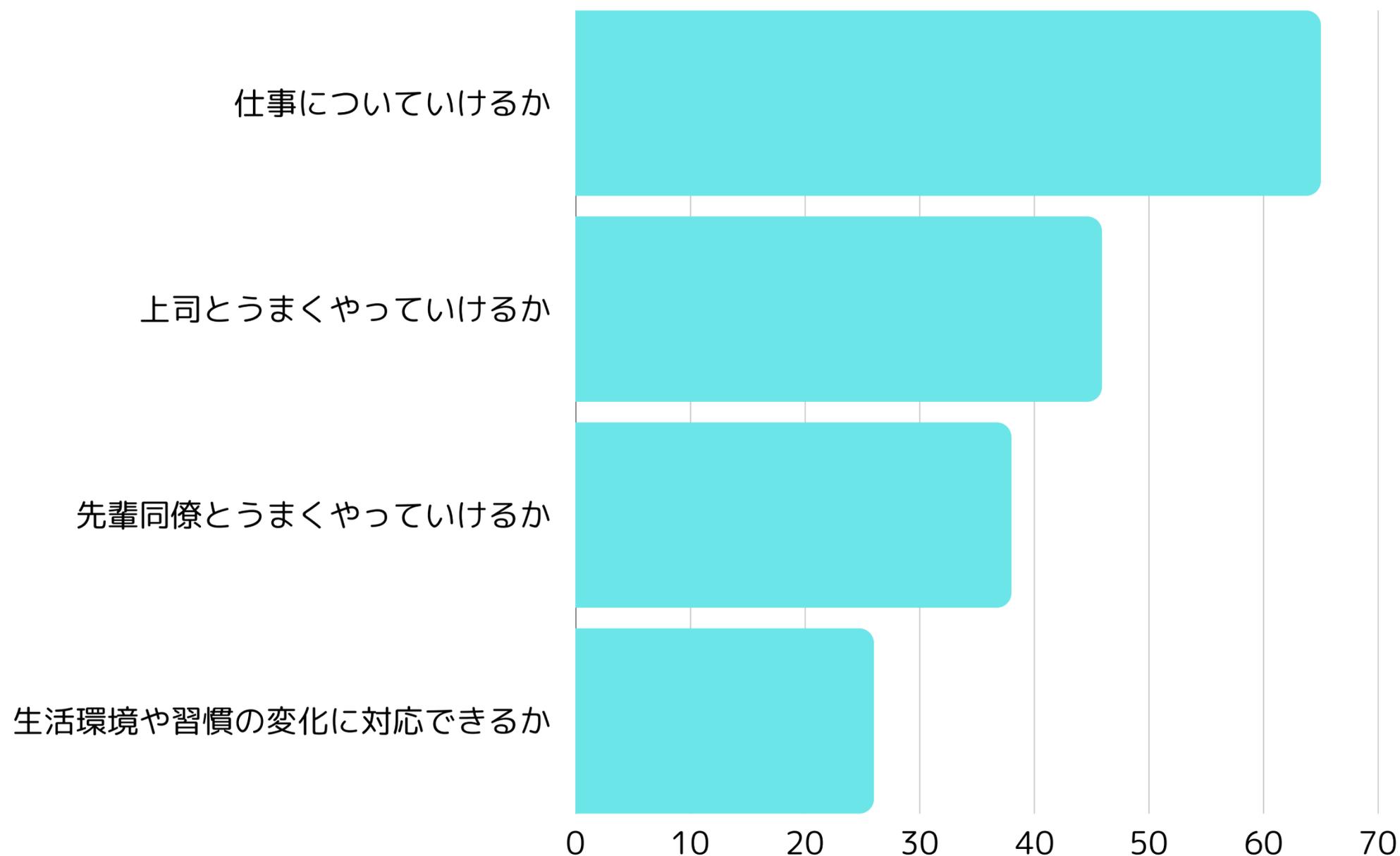
これから長く生き生きと働き続けるために大切★



新入社員が仕事・職場生活をするうえでの不安

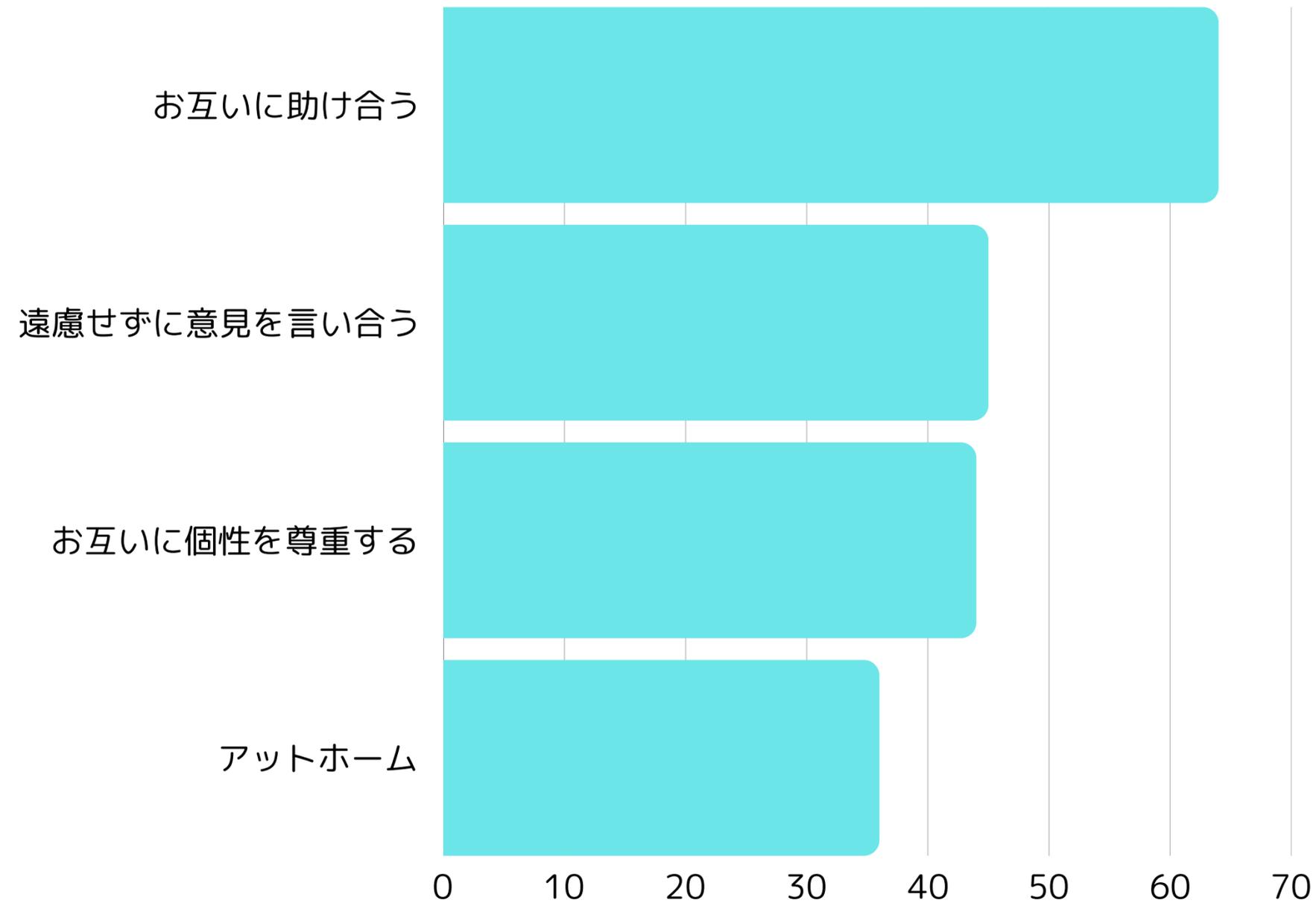
ワースト1 「雇用が継続されるか」

長く勤めることは
あまり重要視されていない
転職が当たり前になっている
中で離職率を減らすための
初勤がとても大切★



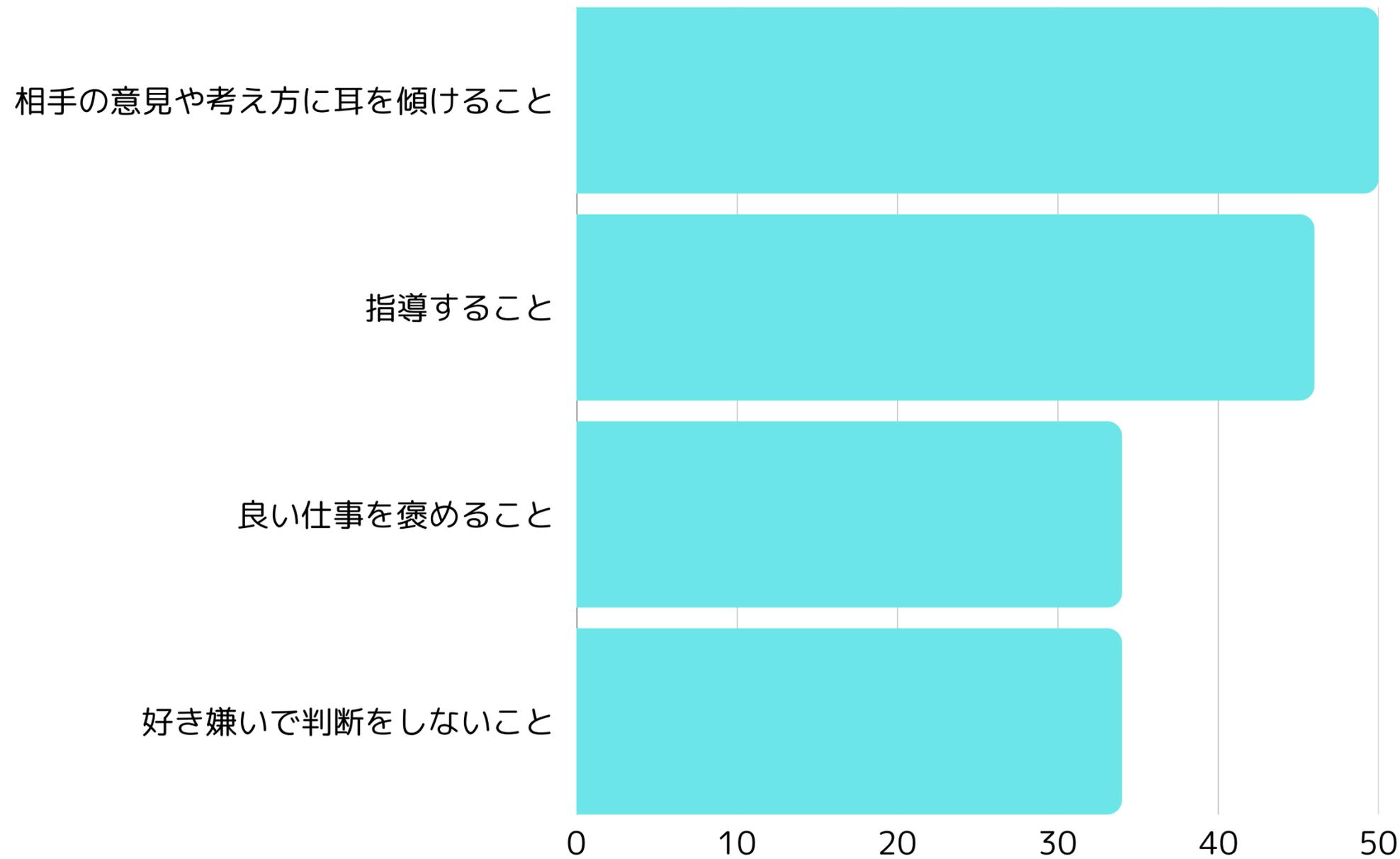
※リクルート「新入社員意識調査2024」の分析結果より

新入社員が働きたい職場の特徴



※リクルート「新入社員意識調査2024」の分析結果より

新入社員が上司に期待すること



※リクルート「新入社員意識調査2024」の分析結果より

新入社員教育の基本構成

✓ 新入社員研修で必須の5要素

- **会社理解**
→ 企業理念・ビジョン・業界知識
- **ビジネスマナー**
→ 挨拶・電話対応・名刺交換・メール作法
- **業務スキル**
→ 実務研修・システムの使い方
- **安全衛生教育**
→ 労働環境・ストレス管理・職場リスク
- **メンタルヘルス研修**
→ 適応力強化・ストレス対策・相談窓口



新入社員が直面する課題

✓ よくある課題と対策

- **環境変化への適応**
→ 先輩社員のフォローアップ
- **業務習得のプレッシャー**
→ OJT・適切な業務負荷調整
- **メンタルヘルスの不調**
→ 相談窓口・カウンセリング制度
- **安全意識の欠如**
→ 労働災害防止のための研修



新入社員向けのメンタルヘルス対策

✓メンタルヘルス対策の3つの柱

- **ストレスマネジメント**
→セルフケア・マインドフルネスの活用
- **相談窓口の利用**
→産業医・保健師・人事・メンター制度
- **孤立防止**
→チームビルディング・交流イベント



新入社員の離職を防ぐための施策

✓ 企業側ができること

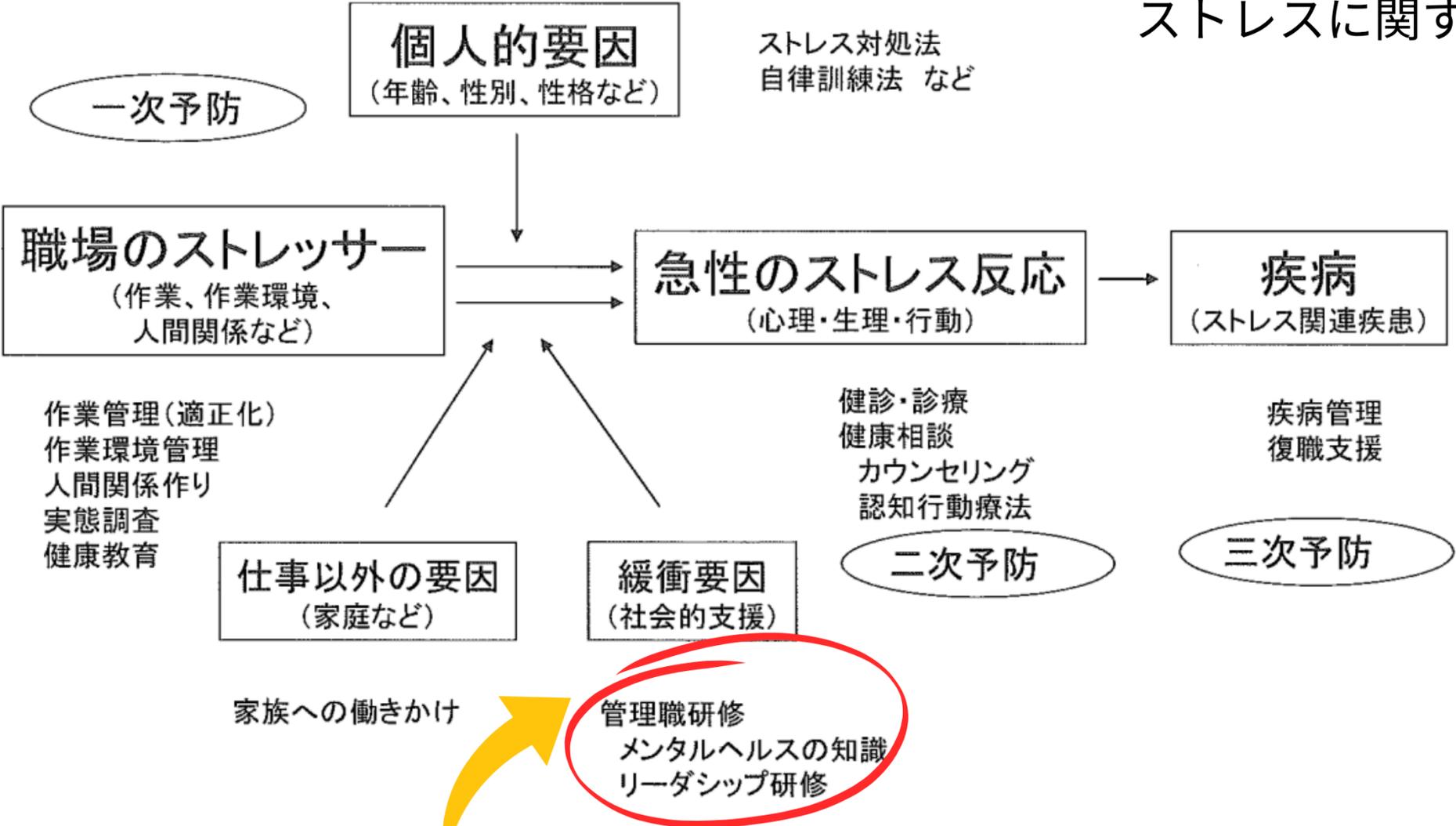
- 定期的な面談・フォローアップ
- ラインケア研修・ハラスメント防止対策の実施
→特に管理職への周知が必要！
- 適正な業務負荷とワークライフバランスの確保
など

新入社員が求めることをうまくキャッチし
会社と社員と一緒に成長していける環境をつくる



NIOSHの職業性モデル

NIOSHの職業性モデル：
米国立労働安全衛生研究所作成したもので
ストレスに関する一連の流れを示す



上司や同僚のサポートがストレス緩和に大きく影響する！
研修を通して、適切な対応ができるように体制を整えよう☆

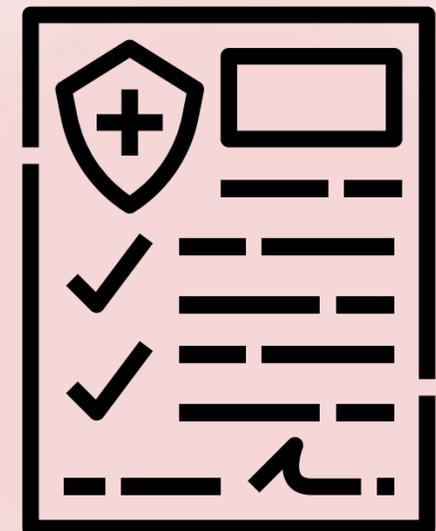
メンタル休職者発生後の対応について

休職者が発生した時の社内フローを確認しておこう！

例)

- ① 医療機関からの診断書を受け取る
- ② 休職の条件を確認する（病名や休職の期間、主治医の意見など）
- ③ 休職中も定期的に休職者と連絡を取る（産業医や保健師が好ましい）
- ④ 復職可否を判断する

※ 復帰の判断にも、産業医・主治医の診断書が必要



メンタルヘルス対策における職場復帰支援

休職者が復職する際の社内フローを確認しておこう！



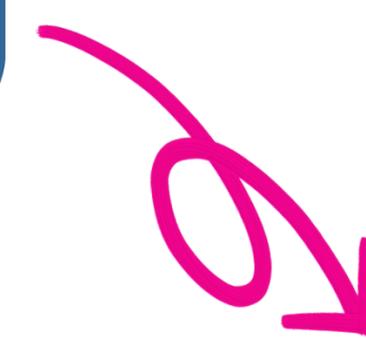
例)

①主治医による職場復帰可能の判断

※主治医の診断は、日常生活の病状回復の程度で判断していることが多いため必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限らない！主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べることが重要！

② 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

職場復帰できると産業医が判断した場合
 職場復帰日や就業上の配慮、どのようなサポートを
 していくのかなどについて記載をした
 職場復帰支援プランを作成していく



③ 最終的な職場復帰の決定

労働者の状態の最終確認や就業上の配慮等に関する意見
 書の作成、事業者による最終的な職場復帰の決定など

両立支援プラン/職場復帰支援プランの作成例

作成日： 年 月 日

従業員 氏名	生年月日		性別
	年	月	日
所属	従業員番号		
治療・投薬等の状況、今後の予定	<ul style="list-style-type: none"> 入院による手術済み。 今後1か月間、平日5日間の通院治療が必要。 その後薬物療法による治療の予定。週1回の通院1か月、その後1回の通院に移行予定。 治療期間を通し副作用として疲れやすさや免疫力の低下等の症状が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載		
期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	(参考) 治療等の予定
(記載例) 1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間勤務 毎日の通院配慮要 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	平日毎日通院・放射線治療 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)
2か月目	10:00 ～ 17:00 (1時間休憩)	短時間勤務 通院日の時間単位の休暇取得に配慮 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	週1回通院・薬物療法 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)
3か月目	9:00 ～ 17:30 (1時間休憩)	通常勤務に復帰 残業1日当たり1時間まで可 深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	月1回通院・薬物療法 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)
業務内容	・治療期間中は負荷軽減のため作業転換を行い、製品の運搬・配達業務から部署内の●●業務に変更する。		
その他 就業上の 配慮事項	・副作用により疲れやすくなることが見込まれるため、体調に応じて、適時休憩を認める。		
その他	・治療開始後は、2週間ごとに産業医・本人・総務担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(面談予定日:●月●日●時) ・労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 ・上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに総務担当まで連絡のこと。		

職場復帰



④ 職場復帰後のフォローアップ

人事労務管理
スタッフ

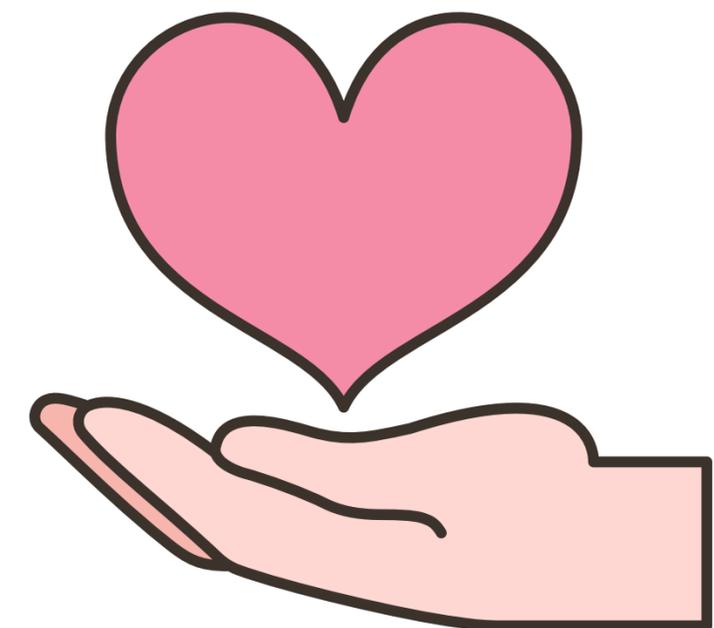
管理監督者

衛生管理者等

産業医等

保健師等

職場復帰後は、管理監督者による観察と支援のほか
事業場内産業保健スタッフ等によるフォローアップを
実施し、適宜、職場復帰支援プランの評価や見直しを行う



復職に向けてのリワークプログラム

気分障害などの精神疾患を原因として休職している労働者に対し
職場復帰に向けたリハビリテーション（リワーク）を実施する機関で
行われているプログラム

決まった時間に施設へ通うことで会社へ通勤することを想定した訓練や
仕事に近い内容のオフィスワークや軽作業、復職後にうつ病を再発しな
いための疾病教育や認知行動療法などの心理療法が行われる

リワークプログラムの種類(実施主体)

- ①医療機関で実施(医療リワーク)
- ②地域障害者職業センター(職リハリワーク)
- ③企業内で実施(職場リワーク)



まとめ

- 新入社員教育は離職率低減のためにも今後ますます重要になる！
- 業務指導のみではなく、メンタルヘルスに関するサポートも行うと新入社員も不安や悩みを解消することにつながる！
- 上司や管理職への研修も行い、時代に合わせたコミュニケーションや指導ができるように体制を整えよう！

新入社員は、今後も一緒に成長していく仲間
新しい社員を快く迎え、新入社員教育にも力を入れていこう！

