



採用より定着へ

—5月の壁を乗り越える「現場の設計」が未来を拓く



片岡裕一郎
(株)ちばぎん総合研究所
経営コンサル第一部
主任コンサルタント

はじめに

新緑が目まぶしい5月。年度初めの慌ただしさも一段落し、新しい顔ぶれが職場にも馴染み始めた頃ではないでしょうか。しかし、この時期は同時に、入社間もない社員や異動者が、新しい環境への期待と現実のギャップに直面し、不安を抱えやすい「5月の壁」とも呼ばれる時期でもあります。

人手不足が慢性化する現代において、「採用」は企業の喫緊の課題です。しかし、どれほど優秀な人材を採用しても、彼らが早期に会社を去ってしまえば、それまでの時間とコストも水泡に帰してしまいます。重要なのは、採用した人材が「定着」し、企業の貴重な戦力として活躍し続けること。採用はゴールではなく、未来を拓くためのスタートラインに過ぎないのです。

賃金だけではない！ 定着を左右する「3つの鍵」

では、どうすれば人材の定着を促進できるのでしょうか。賃金や福利厚生といった待遇面ももちろん重要ですが、実は多くの現場で即効性をもって効果を発揮するのは、以下の3点です。

- ①**仕事の見通し**：新しい環境で、自分が何を期待されているのか、どのような道筋で成長していけるのかが不明確だと、社員は「正解のない仕事」をしているかのように感じ、疲弊してしまいます。
- ②**支援の得られやすさ**：困ったときに「誰に聞けばいいのか」「どこまで調べてから質問すべきか」が曖昧な職場では、ミスの隠蔽や問題を一人で抱え込む傾向があります。これはトラブルの温床となり、最悪の場合、大切な人材の離職につながりかねません。
- ③**小さな成功体験**：日々の業務のなかで「できたこと」が認識できず、成長実感が得られない場合に、努力が報われないと感じ、モチベーションの低下を招きます。

定着の3つの鍵



コストをかけずに効果を出す！ 「現場の設計」3つの具体策

全社的な人事制度設計ももちろん重要ですが、まずは足元の「現場の設計」から始めてみませんか？ 中小企業だからこそできる、低コストで効果の高い具体的な打ち手を3つご紹介します。

項目	具体的な打ち手
期待値の明確化	初月の到達点を「雰囲気慣れる」「独り立ちする」といった曖昧な表現ではなく、「報連相の型を守る」「基本手順を再現できる」「1人で対応できる作業範囲がここまで」など、“行動”で具体的に明文化し、チェックリスト化します。
質問しやすい環境づくり	「いつ、誰に、どこまで調べてから聞けばよいか」といった質問のルールを事前に設定し、疑問を抱え込まずに解消できる仕組みを整えます。また、「教える人」を増やすのではなく、「つなぐ人（窓口役）」を1人置き、支援の導線を明確にすることで、上司や先輩の「善意」に頼らない安心感を醸成します。
成長実感の醸成	週に1回15分程度の短い振り返りの時間を定例化し、「今週できたこと」を必ず1つずつ言語化して記録に残します。これにより、自身の成長を実感し、次のステップへの意欲を高めることができます。

5月は「定着力」を点検する絶好の機会

昨今の賃上げ局面では、採用のハードルが上がる一方で、入社後の「期待値ギャップ」も拡大しがちです。だからこそ、新入社員が環境に慣れ始めるこの5月は、自社の「定着力」を点検し、改善に着手する絶好のタイミングと言えるでしょう。

採用に投じた貴重なコストを無駄にせず、新たな戦力として最大限に活かすために、現場に潜む小さな「つまづき」の芽を見つけ、早期に対処すること。人材の定着を「個人の頑張り」任せにせず、「現場の設計」で実現できる企業こそが、これからの厳しい人材市場で優位に立つと確信しております。

もちろん、経営者として個々の現場レベルの視点に加え、全社的な視座も不可欠です。自社の人事制度が外部環境や内部環境にマッチしているか、ご心配な点がございましたら、ぜひお気軽に弊社にご相談ください。