

新入職員の **定着** に向けて

皆さまにお願いしたい

3 つのこと



保育士編

保育士への調査やご相談事例をもとに、
定着に向けて実施いただきたいことをまとめました！

はじめに

お世話になっております。「マイナビお客様相談室」担当です。

私たちは入職先決定後のアフターフォローを主に担当しており、準備に関するご質問から職場の人間関係のお悩みまで、様々なご相談をいただきます。

日々お話を伺う中で、私たち人材紹介会社のフォローだけでなく、**【受け入れ側のフォローの重要性】**を感じております。

この度、保育士へのアンケート調査や実例をもとに、新入職員の定着に向けたポイントを3つ、本資料にまとめさせていただきました。

お忙しい中と存じますが、新入職員が1日も早く職場に馴染み、皆さまとともにご活躍いただけるよう、本資料をお役立ていただけますと幸いです。

資料中のデータ

本資料のデータにつきましては、以下2点を参照しております。

- ・「マイナビ保育士」登録会員向けアンケートの回答データ
- ・弊社人材紹介サービスを介して転職した方のうち、内定承諾後の辞退、入職から90日以内に退職に至った方のデータ

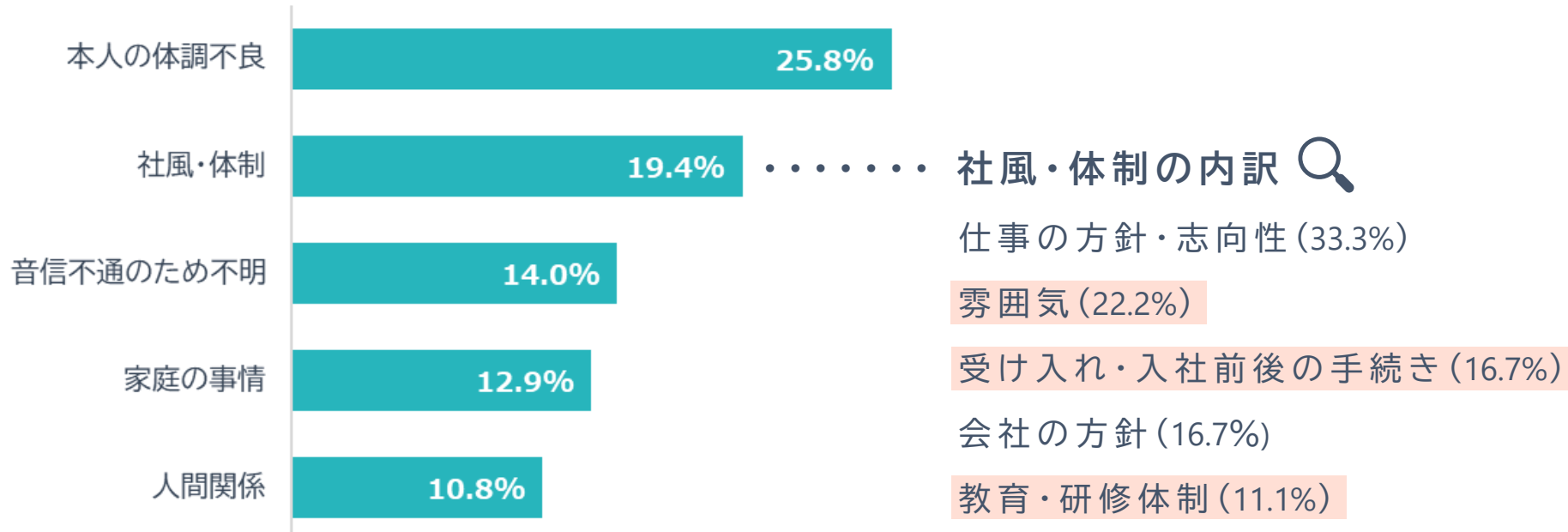
※本文・イラスト・図などの無断複製・転載・配布行為を禁じます。
弊社への事前の了承なく第三者に開示しないようお願い申し上げます。

保育士の声から
定着に向けたポイントをまとめました！
マイナビお客様相談室担当



早期の退職に至る理由とは

- 早期の退職理由TOP5 -



Point!

早期の退職を防ぐには、周囲のフォローが効果的です。

「体調不良」について、実際には人間関係の問題が絡んでいたり、職場の雰囲気に馴染めなかったりと、複合的な要因によるものが多く含まれます。新入職員の定着には、適切な受け入れ体制の整備と周囲のフォローが効果的です。「職場に馴染めるか」は入職前の不安No.1、入職後の戸惑いにも上位にランクインしています。

📌 入職 **前** の不安TOP5

- 1 職場の上司や同僚と馴染めるか
- 2 勤務時間・休日休暇が想定どおりか
- 3 職場の慣習や規範に馴染めるか
- 4 給与・福利厚生などが想定どおりか
- 5 目指す方針や保育観が合うか

📌 入職 **後** の戸惑いTOP5

- 1 離職する人が多い
- 2 勤務時間、休日休暇が想定と違った
- 2 前職との仕事の進め方・やり方の違い
- 4 職場の慣習や規範に馴染めない
- 5 職場の上司や同僚と馴染めない

※n=301 複数回答の設問において上位の項目を掲載

早期の退職 過去事例



- ・先輩たちの団結力が強く、疎外感を感じ馴染めなかった。
- ・度々厳しい言葉を投げつけられ、毎日のように泣いていた。保育士は向いていないと人格否定されたこともある。
- ・会議で発言する度に否定の言葉で返され、だんだんと発言するのが怖くなった。

3 Points

Point ①

コミュニケーション

特に初日は緊張されています。
コミュニケーションが取りやすい雰囲気づくり、
歓迎する気持ちを伝えていただくことで安心されます。
「話しかけていいのか」「質問していいのか」
新入職員からはアプローチしづらいという前提で、
受け入れ側からコミュニケーションの場をつくるのが大切です。

Point ②

労働条件のすり合わせ

面接時のお話や労働条件通知書に記載されている情報を都合よく
解釈され、過度な期待を持たれているケースもございます。
事前に面接担当者と情報を共有し、入社前のオリエンテーション等で
改めて労働条件をご確認いただけると安心です。
また、認識にずれがあると感じられた場合は、再度すり合わせを
実施いただくことで入社後のギャップの軽減につながります。

Point ③

定期面談の実施

実は、慣れてきたタイミングで悩みを抱える方が多くいらっしゃいます。
その際に相談できる相手がいるかいないかが、
定着に向けた分かれ道となります。
普段業務で関わる方には相談しづらいこともあると想定し、
日頃の教育担当者とは別の方との定期的な面談を設ける
ことも効果的です。



コミュニケーション

「職場に馴染めるか」は入職前も入職後も重要なポイントです。
挨拶や声掛けなどの意識的なコミュニケーションが
馴染みやすい環境づくりには有効です。

Point!

- ✓ 毎日の挨拶 × 「困ったことがあったら聞いてください」
- ✓ 1日1回は声掛け ○ 「何か困ったことはありますか？」

特に、配属直後の2週間程度は相談するタイミングを掴めず、
疑問や不安を抱えたままにしてしまう新入職員も多いです。
より一層丁寧なコミュニケーションを心掛けましょう。



効果的なフォローのタイミングは？

初日～
1週間

緊張や不安の中、新入職員から話しかけるのは心理的ハードルが高い
→「今日はどうでしたか？」と落ち着いて話ができる機会を設ける

～1カ月

業務の手順など、前職との違いに戸惑うことが多い
→「何か困っていることはありますか？」と小まめに声を掛ける。

～3カ月

職場に慣れてきたことで、また新たな悩みが出てきやすい時期
→日々の様子から気になることがあれば「いつもと様子が違うように見えますが、何かありましたか？」と、話すきっかけをつくる。



職場に馴染めなかった声

- ・忙しすぎて教えてくれる人が誰もいない。
- ・初めて担任を持ったが、知らないルールばかりで指摘されることが多い。
- ・主任は「教える」というより「とにかくやって」というタイプだった。
歓迎されている感じは全くなく、ストレスで眠れなくなった。
- ・職員の昼食時に目の前で延々と、私のキャリアに対して
見下すような発言などを他の先生に向かって話していた。



労働条件のすり合わせ

労働条件は入職先決定の際に最も重視されることが多いため、条件面や業務内容の認識のずれは退職に直結します。

Point!

数字で「これまで」を聞き、数字で「これから」を伝える

前職について数字で伺い、これからについても数字で伝えることがポイントです。「多い」「少ない」などの感覚的な表現は、認識のずれの要因となります。



給与条件



勤務時間 / 体系



残業時間



勤務地 / 通勤距離



休日・休暇



職員構成



園児人数 / 規模



仕事内容



ギャップが要因で早期の退職に至ったケース

- ・雇用契約を結ぶ際は賞与が業績次第で変動することについて納得していたが、実際に入社しほとんどない賞与を受け入れがたく、出勤する気持ちになれない。加えて職場のメンバーが大きく変わってしまい、続けていく自信がなくなった。
- ・夏季休暇を取得できる認識だったが、実際は取れなかった。
- ・有給休暇を取得しづらい雰囲気、病欠をさせない圧力があった。
- ・「みなし残業が30時間分支払われているのだから、定時に帰るな」と言われた。
- ・想像以上に業務量が多く、自信をなくしてしまった。
- ・配属先が徒歩25分、且つ坂道で実際はもっとかかるため通うのが困難だと判断した。
- ・幼稚園から保育園に転職し、慣れないPC業務や新しい職場環境についていけなかった。

定期面談の実施

不安や悩みは時間とともに大きくなり、周囲が異変に気づいたときには既に退職の意思が固まっていたということも少なくありません。そうなる前に、定期的な面談を実施していただくことが有効です。

ご相談事例

- ・主任と相性が合わず、保育内容や子どもたちとの遊び方に関しても意見が合わなかった。納得のいかない日々が続き、徐々にストレスが溜まり嘔吐してしまうようになった。
- ・同僚が自分にだけ態度を変えて命令してきたり、先輩は若い保育士の頑張りを認めようともせず、他の職員に聞こえるように非難している。
- ・サポートを受けることができず、上手く対応できない中で自身の力不足を感じた。仕事のことを思い出すだけで涙が出てしまい、夜も泣きながら寝るような状態になった。
- ・クラスの担任に怒られたり、無視されたりした。園長や主任、保護者の前ではすごく良い人で評価が高い方だったが、自分より立場の弱い人に対してはとにかく強く接していた。



悩みをすぐに相談することができず一人で抱え込んでしまった結果、体調を崩されて退職に至るケースも多く見られます。

定期面談のポイント

1 日頃の教育担当者とは別の方との面談の機会を設ける

現場の人間関係に関するお悩みは業務で直接関わる方へは相談しづらく、一人で抱え込まれていることが多いです。配属後1週間・2週間・1カ月・2カ月などの頻度で、教育担当者とは別の方との面談を設けることが有効です。

-退職を考える理由TOP3-

1 | 人間関係に関する理由 **44.2%**

2 | 給与条件に関する理由(39.5%)

3 | 仕事内容・やりがい(31.4%)

※n=301 複数回答の設問において上位の項目を掲載

2 ポジティブな面にも目を向ける

お悩みを伺うことはもちろん大切ですが、「業務をされていて嬉しかったことは何か」「どんな時にやりがいを感じるか」など、些細なことでもポジティブな面を再認識できるような問いかけも効果的です。



マイナビのサポート体制

ご採用決定後のサポートにも力を入れています。
ご入職予定の皆さまが笑顔で活躍する未来を支えるべく、サポート体制を整えています。

入職者へのサポート



入職までの定期サポート

入職予定の皆さまへ、定期的に状況の確認やお困りごとがないかをお伺いしています。
入職に向けた「心構え」もお伝えし、
気持ちに寄り添ったサポートをしています。



「お客様相談室」の運営

入職後のアフターフォローとして
求職者向け「お客様相談室」を運営しています。
入職後の職場環境や退職のご相談など、
さまざまなお悩みに寄り添っています。

「お取引様向け ご相談窓口」について

より強固な採用活動のベストパートナーとなるために
ご意見・ご要望、小さなことでも、まずはお聞かせください



お客様からのご意見・ご指摘を改善の機会と捉え、更なるサービス向上に努めてまいります。
些細なことでも構いませんので、お気軽にご連絡ください。

<ご相談例>

- ・営業担当者とのコミュニケーションについて
- ・弊社サービスについて
- ・その他 お問い合わせ



お取引様向け ご相談窓口

https://medical-saponet.mynavi.jp/client_soudan/?utm_source=kai&utm_medium=webcard&utm_campaign=retrade

採用活動のルール順守に関するお願い

採用活動におけるルール順守に関してご協力を賜りたく、ご案内いたします。
このほど、弊社において以下のような事例の報告を複数受けております。

いずれも、求職者さまに不信感を抱かせてしまったことにより
採用不成立に至っております。

- 人材紹介事業者経由で面接を実施した後、一旦は不採用としたものの、後日、紹介事業者を介さずに当該求職者に直接連絡を取り入職するようお誘いした。
- 面接時に、人材紹介事業者を通さず直接応募することで、支度金の支給や年収増額の可能性があることを求職者に示唆し、人材紹介事業者のサービスから退会するよう伝えた。
- 人材紹介事業者経由での面接において、求職者に対して「直接応募であれば採用したかった」と面接官が発言した。

弊社の提供する人材紹介サービスのご利用にあたって締結いただいております、「人材紹介に関する契約書」におきましても、ご紹介した求職者に対し、弊社を経由せずに雇用関係が成立した場合に関する規定を設けております。当該事例に該当することが判明した場合、条項に則り、報酬および違約金の請求手続きをさせていただきますので、ご了承ください。

公正な採用活動にご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

お問い合わせ先

株式会社マイナビ
医療・福祉エージェント事業本部



お取引様向け ご相談窓口

https://medical-saponet.mynavi.jp/client_soudan/?utm_source=kai&utm_medium=webcard&utm_campaign=retrade



新入職員の定着に向けて

2024年11月 発行

株式会社マイナビ 医療・福祉エージェント事業本部

本文・イラスト・図などの無断複製・転載・配布行為を禁じます。
弊社への事前の了承なく第三者に開示しないようお願い申し上げます。