

## 【1 分解説】プレボーディングとは？

総合調査部 副主任研究員 高宮 咲妃

---

プレボーディング (preboarding) とは、「pre (入社前)」 + 「onboarding (入社後の受け入れ・定着支援)」を組み合わせた言葉で、入社前からオンボーディングを始める考え方です。内定～入社までの期間に、配属予定の職場 (上司・同僚等) との接点を意図的に増やし、内定者の不安を減らしつつ、入社後の適応と定着を目的としています。

たとえば、チーム顔合わせ、メンター設定、1日の業務の流れや会議体・連絡手段、期待役割 (入社後 30～90 日の目標) のすり合わせ、必要知識の事前学習、入社初日の段取り共有など、情報共有と関係構築を中心とした取組みを、学業や現職に支障が出ない頻度・時間で行います。ここで業務成果を伴う課題や実務そのものを担わせることは想定しておらず、学生・就職側から見て「負担が重すぎない」「参加することで不安が減る」と感じられることが前提です。そのため、多くの企業ではプレボーディングへの参加は任意とし、不参加を理由とした内定取消や評価引下げなどの不利益が生じないように設計します。

テレワークの広がりにより、入社後の偶発的な雑談や OJT が生まれにくくなるなか、プレボーディングは「採用」と「配属後の定着」をつなぐプロセスとして今後重要性を増すと考えられます。