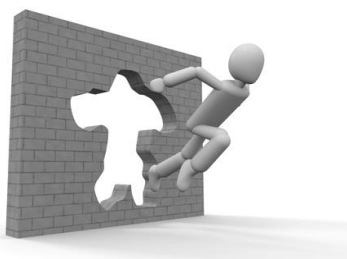


新入社員はなぜ3年で辞めるのか

真の原因と改善のための具体策



人事担当者の大きな悩みの一つ



新入社員の定着率が悪い

最大の原因は
「企業と応募者とのミスマッチ」
と考えがちである

企業が欲しい人材

応募者が入りたい企業

では、企業はどのような対策をとってきたか

- 企業説明会のあり方を変えた
- インターンシップの導入

しかしながら、「新卒者の約3割が3年以内に離職する」という現実には1995年以來**25年以上**続いています (2020年10月現在)

そして、この傾向は今後**も続く**と考えられています

それはどうしてか

最大の原因は
企業と応募者とのミスマッチではなく

現場の管理職の新入社員に対する 意識と行動にある

今回の講座は、**早期退職の真の原因と**
改善に向けての具体策を提案するものです

「初めての正社員勤務先」を離職した理由 (新卒3年以内離職者)

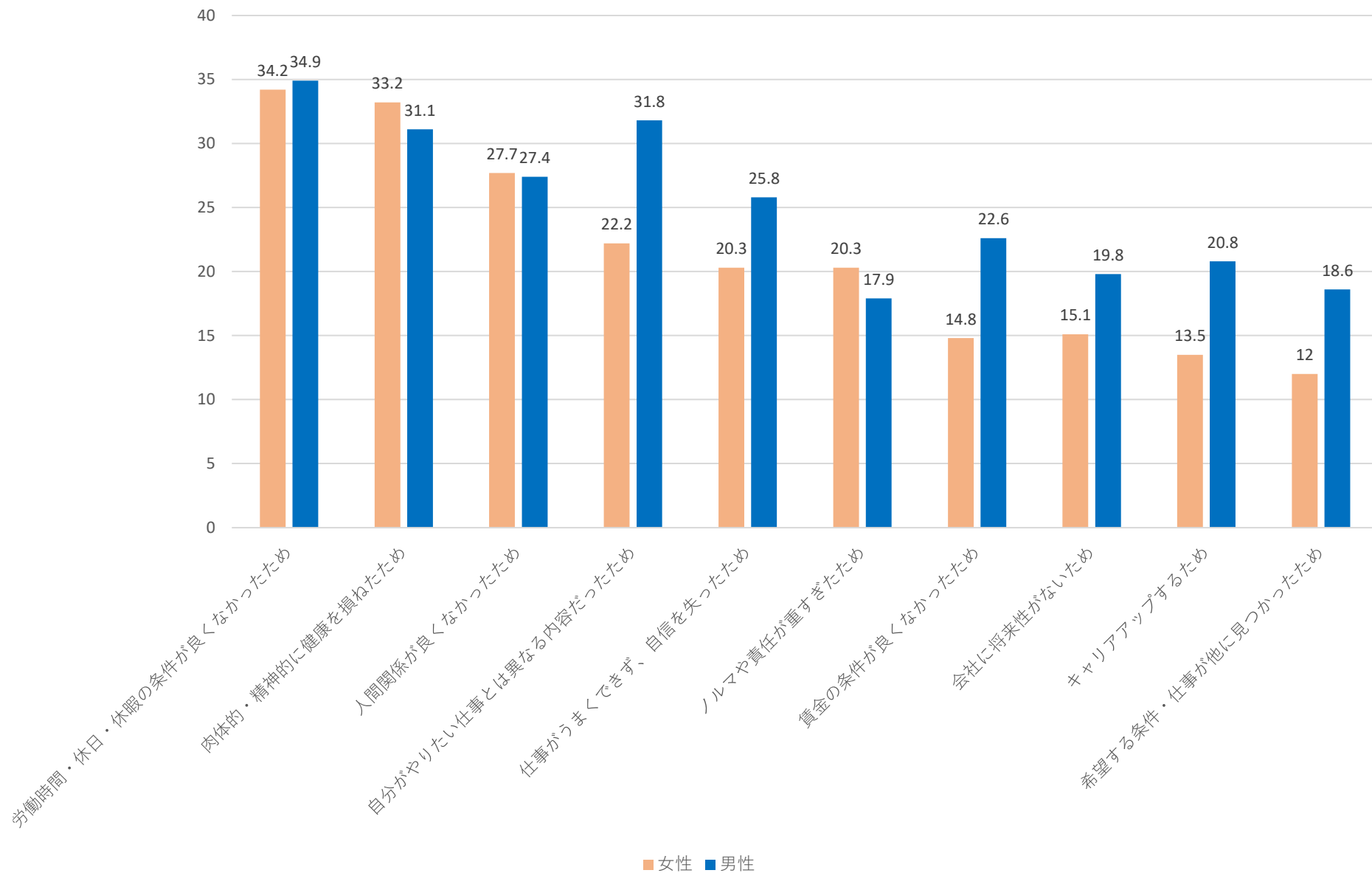
単位：%

離職理由（上位10項目）	女性	男性
労働時間・休日・休暇の条件が良くなかったため	34.2	34.9
肉体的・精神的に健康を損ねたため	33.2	31.1
人間関係が良くなかったため	27.7	27.4
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	22.2	31.8
仕事がうまくできず、自信を失ったため	20.3	25.8
ノルマや責任が重すぎたため	20.3	17.9
賃金の条件が良くなかったため	14.8	22.6
会社に将来性がないため	15.1	19.8
キャリアアップするため	13.5	20.8
希望する条件・仕事が他に見つかったため	12	18.6

出典 (独) 労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo164 「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成について」 平成29年2月14日

最終学歴：大学、大学院修士課程修了または中退した人 女性 (N325) 男性 (N318)

新卒3年以内離職者の離職理由（上位10項目）



次回のちょこっと予告

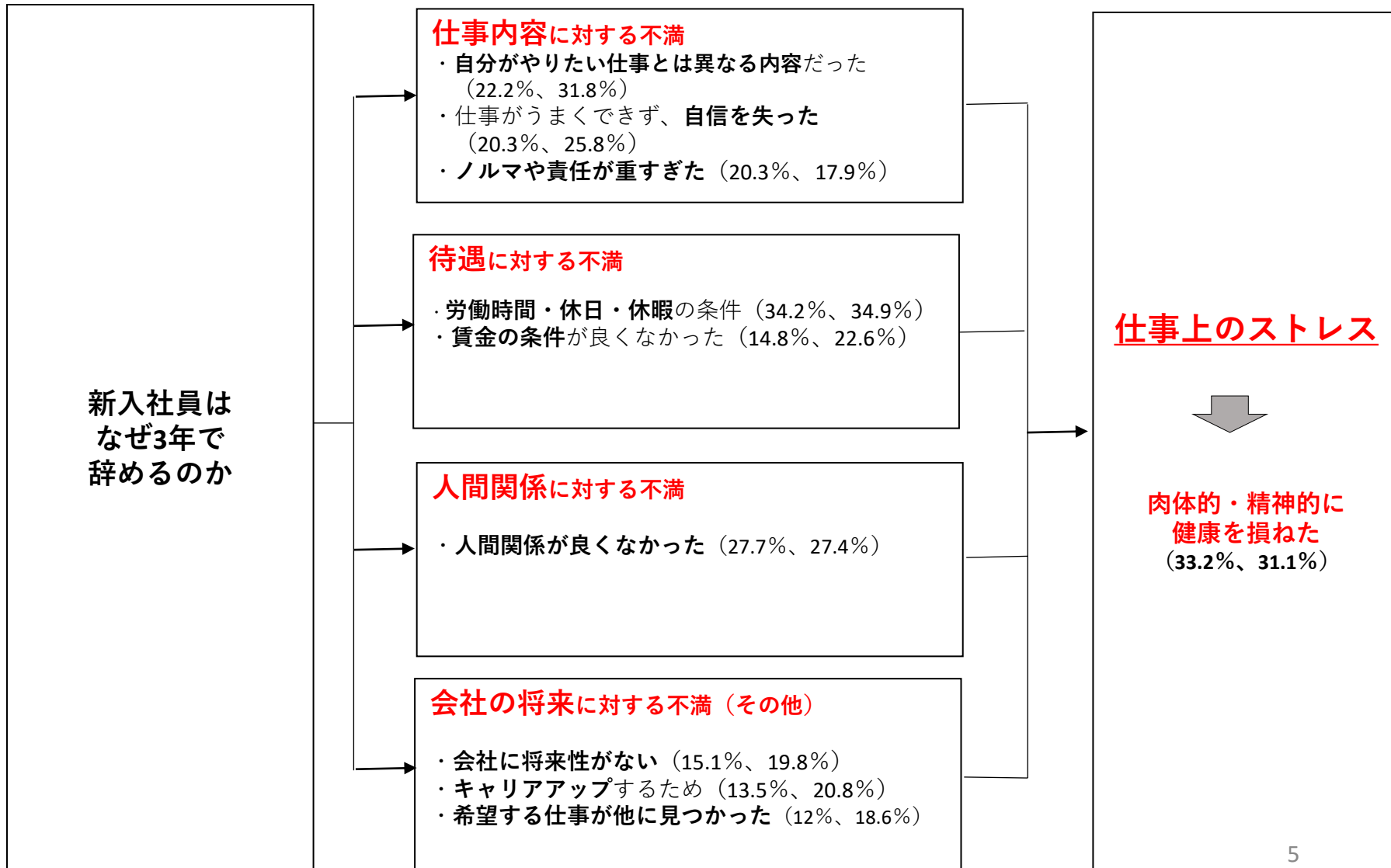
新入社員はなぜ辞めるのか

構造図

【問題】

【原因と考えられること(現象)】

【結果および根本的原因】



仕事内容に対する不満

- ・ **自分がやりたい仕事とは異なる内容**だった
(22.2%、31.8%)
- ・ 仕事がうまくできず、**自信を失った**
(20.3%、25.8%)
- ・ **ノルマや責任が重すぎた** (20.3%、17.9%)

職場におけるパワーハラスメントの6種類

身体的な攻撃



精神的な攻撃



人間関係からの
切り離し



過大な要求



過小な要求



個の侵害



次回以降のご視聴は

info@hal-c.jp

からお願いいたします