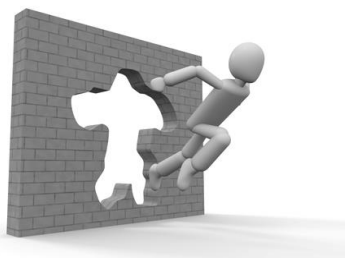


新入社員はなぜ3年で辞めるのか

真の原因と改善のための具体策（第7回目）

ロールモデルの存在が転職か否かの分かれ道！



今回のテーマは

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】

新入社員は
なぜ3年で
辞めるのか

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%)

待遇に対する不満

- ・労働時間・休日・休暇の条件 (34.2%、34.9%)
- ・賃金の条件が良くなかった (14.8%、22.6%)

人間関係に対する不満

- ・人間関係が良くなかった (27.7%、27.4%)

会社の将来に対する不満 (その他)

- ・会社に将来性がない (15.1%、19.8%)
- ・キャリアアップするため (13.5%、20.8%)
- ・希望する仕事が他に見つかった (12%、18.6%)

仕事上のストレス



肉体的・精神的に
健康を損ねた
(33.2%、31.1%)

会社の将来に対する不満（その他）

① 会社に将来性がない （15.1%、19.8%）

② キャリアアップするため （13.5%、20.8%）

「会社に将来性がない」は事実か

(独) 労働政策研究・研修機構 研究シリーズNo.164
では「なぜそう思ったか」の詳細なデータがないため、
経験による「仮説」を中心に述べます

新入社員は何を基準に「会社の将来性」を判断するのか

新入社員は、直接社長と会話をする機会がほとんどないのが現実ではないでしょうか

それは大企業だけでなく、中小企業でも同様です

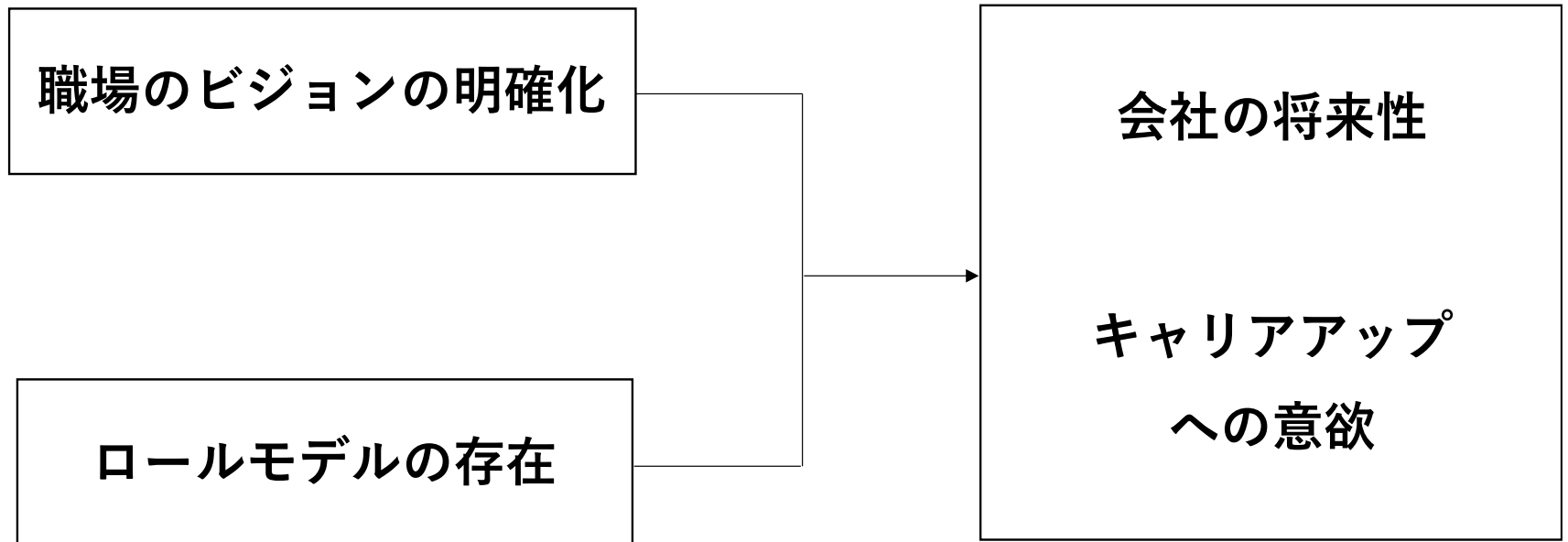
では、新入社員は何を基準に「会社の将来性」を判断するのでしょうか

それは、**直属上司を通じて判断する**と考えます

直属上司は、

1. 自分の**職場のビジョン**を語っているか (本気、熱意)
2. 自分たちの仕事に**社会的価値**を感じ、**誇り**を持っているか
3. **ロールモデル** (目標にしたい人) になっているか

退職対策の構造図



ロールモデルの存在と退職率との関連

職場に「目標にしたい人がいる」ことが
転職か否かの分かれ道！

一般社団法人 日本能率協会 KAIKA研究所
『入社半年・2年目 若手社員意識調査』（2018.10.5）より

調査期間：2018年9月12日～14日

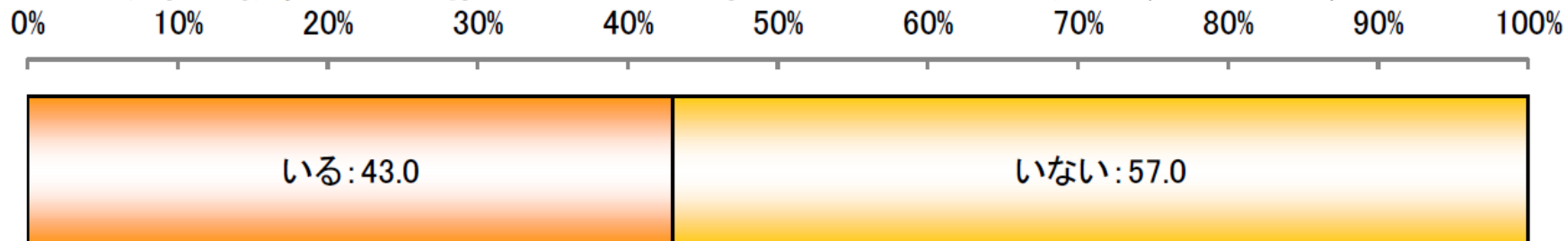
調査対象：全国の20歳～29歳までの勤続年数が3年未満の就業者（中途採用・パート・アルバイトを除く）

属性：≪勤続年数≫ 1年目：200人 2年目：200人

性別：男性：141人 女性：259人

● 「職場内に目指したい上司、目標にしたい人が**いない**」 **57.0%**

現在の職場内に、目指したい上司、目標にしたい人はいますか。(SA、n=400)



●職場に目標にしたい人がいるかが 転職意向に影響

転職に対する考え方を教えてください。(SA、n=400)

(%)	n	転職することは考えていない	直ぐにはないが、転職 することを検討している	近いうちに転職すること を検討している	現在、転職活動をしている
全体	400	46.8	36.0	13.3	4.0
目標にしたい人がいる	172	57.6	30.2	9.9	2.3
目標にしたい人がいない	228	38.6	40.4	15.8	5.3

新入社員はなぜ3年で辞めるのか

その答えは、現場の管理職が握っていることを覚えておいてください