

## 新入社員 の早期離職予防



今回のテーマは新入社員の早期離職予防についてです。

新卒採用者の3年以内の離職率は長年3割程度を推移しており、最近では退職代行サービスが話題になるなど、超早期離職を選択する人も一定数存在します。また、転職支援エージェントを利用して第二新卒として転職活動をする人も増加傾向にあります。若手の早期離職は、採用コストの回収ができないだけでなく、残った社員のモチベーション低下を引き起こすため、防止策をとることが必要です。

なぜ新入社員が早期離職を選択するのか、その要因は主に以下の2つだ

と考えられます。一つ目が、希望する仕事内容や就職前のキャリアアビリティとの「ミスマッチ」、二つ目が「職場環境への不満」です。

まず一つ目の「ミスマッチ」についてですが、これを解消する手段としてインターンシップの実施が考えられます。「思っていた仕事と違った」という理由での退職を防ぐために、実際の業務や職場の雰囲気や体験できる機会を設けることは重要です。インターンシップでは、応募学生の就業期間や体験内容を目的に合わせて設定します。たとえば、仕事内容や企業理念を知ってもらうため

108

なら、セミナー形式で1〜4日間程度の実施が良いでしょう。

一方で学生と企業の間での相互理解を深めたり、学生の能力を多角的に把握したりすることを目的とするならば、3か月以上の期間にわたって実施することが好ましいです。



後適性や本人の希望を踏まえて正式に配属先を決定する、といった方法が考えられます。

次に二つ目の「職場環境への不満」についてですが、不満を感じさせないことは不可能でも、新入社員が考えていることをできるだけ先輩社員や上司が把握し、気持ちに寄り添うことは可能です。そのため有効なのがメンター制度です。

メンター制度の導入については必要になるのが、メンターの指導力水準を引き上げること、新入社員とメンターの個性や人間性を検討し、相性のよい組み合わせにすることです。気軽な社内コミュニケーションが可能になることによって、新入社員が一人で悩みを深める前にメンターに相談でき、退職リスクを減らすことができます。

また、職場のハラス

メントに対する意識や、人権感覚をアップデートすることももちろん必要です。「頑張っただけがみついていけば何とかなるから」などの根性論では、なかなか超早期離職は止められません。厚生労働省の職場環境改善のマニュアルなどを活用したり、ハラスメント研修の受講を義務化するなど、社内の誰もが快適に働ける環境づくりに取り組むことが、新入社員の離職防止につながります。

以上、新入社員の早期離職防止のための対策についてお話ししましたが、具体的な対策をとると同時に、会社全体が新入社員を長期的な目線で育てる雰囲気や有していることが最も重要です。

(佐野孝輔社会保険労務士事務所所長・ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員・社会保険労務士)

イラスト・伊藤香澄