

望月社会保険労務士事務所  
代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail [info@mo-mochizuki.com](mailto:info@mo-mochizuki.com)  
tel 029-875-4326 fax 029-875-4371  
URL <https://www.mo-mochizuki.com>

今回は情報量が多いので前振りは手短に。来年もよろしくお願いたします。

## 就職者の離職状況と定着～厚労省、エン・ジャパン調査等より

- 就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者38.4%、新規大卒就職者34.9%  
人手不足が慢性化している中、新入社員の早期離職対策は喫緊の課題となっています。厚生労働省が公表した令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が38.4%（前年度比1.4ポイント上昇）、新規大学卒就職者が34.9%（同2.6ポイント上昇）となっています。  
また、離職率は企業規模が小さいほど高い傾向にあり、30人未満の事業所では高卒、大卒共に5割を超える離職率となっており、離職率が高い産業としては、①宿泊業、飲食サービス業、②生活関連サービス業、娯楽業、③教育、学習支援業が挙げられています。
- 中途採用の社員の定着・離職防止のために  
中途入社者が早期離職に陥りやすい要因を分析すると、「GRC（Gap, Relation, Capacity）」の3つのポイントが挙げられます。それぞれのポイントに対する具体的な対策は下記です。
  - ギャップ（Gap）期待と現実の乖離を防ぐ  
入社前の情報提供が不十分な場合、入社後の「こんなはずではなかった」というギャップを生み、離職の大きな原因となります。これを防ぐには、以下のような取り組みが効果的です。
    - ①入社前の正直な情報提供  
求人情報や面接にて、職場の良い面だけでなくマイナス面も正直に伝え、求職者に企業の「現実」を正しく認識してもらう。
    - ②入社後の目標設定  
目標設定の面談を入社初日の研修プログラムに設定し、期待される役割を明確に伝える。（入社者が不安になるのは、自分に何が期待されているのかがわからないこと。面談でそこを明確にできれば、最初に簡単な作業的仕事を任されたとしても、ステップの一つだと理解することができる。）
  - （2）リレーション（Relation）上司との関係構築  
中途入社者にとって最も重要な人間関係は直属の上司との関係です。以下の工夫で信頼関係を築きやすくなります。
    - ①相談の機会を定期的に設ける  
毎日短時間の「質問タイム」や定期的なフォローアップ面談を実施し、中途入社者が気軽に悩みや疑問を相談できる場を提供する。入社数ヵ月は「深い信頼関係を結ぶ」ことよりも、単純に「相談しやすいか、話しかけやすいか」を意識したコミュニケーションが重要。
    - ②採用時に得た情報の共有  
人事から直属の上司に対し、入社背景や持っているスキルを細かに共有することで、上司側の理解を深めることができる。（上司側も「なぜこの人を採用したのか分からない」「何ができるかが分からない」という状態だと、どのように育成していいのかわからず、適切なサポートが実施できない。）
  - （3）キャパシティ（Capacity）業務量の適切な配分  
業務量が適切でない場合、ストレスや不安が離職に繋がる可能性があります。意外にも、少なすぎても「単純な作業しか任されないの、期待されていない」「周りが忙しそうにしているのに、自分だけ手が空いていて気まずい」といった心理に陥ってしまうのです。これらを防ぐためには、以下の対策が効果的です。
    - ①業務量の調整  
入社初期は、業務量を段階的に調整し、無理のない範囲でのスキル習得をサポートする。
    - ②個別フォローの強化  
定期的な対話を通じて、「業務量が多すぎないか」「業務に物足りなさを感じていないか」を確認し、適切に調整する。

まずは、自社で出来るところから始めましょう。