

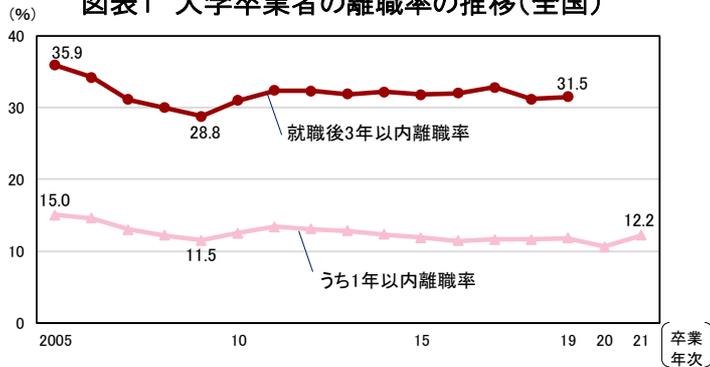
高止まる新卒社員の離職率 ～取り組みが広がる「オンボーディング」～

新卒社員の離職は3年で約3割

厚生労働省の調査によれば、新卒社員の離職率は就職後3年以内で約3割、1年以内で約1割と、高止まって推移しています(図表1)。また、離職理由をみると、仕事の条件や内容のミスマッチのほか、特に1年未満では職場の上司・同僚等との人間関係を挙げる割合が高くなっています(図表2)。

新卒社員の早期離職は、採用・教育コストが無駄になるだけでなく、企業イメージや社員のモチベーション低下に繋がり、事業計画の遂行等に支障が出るとも言われています。

図表1 大学卒業者の離職率の推移(全国)



図表2 初めて勤務した会社を辞めた理由(上位4項目)

	理由	全体	勤続期間		
			6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満
1	労働時間等の条件がよくなかった	30.3	33.7	34.5	31.7
2	人間関係がよくなかった	26.9	43.1	28.9	26.6
3	賃金の条件がよくなかった	23.4	25.7	25.7	25.0
4	仕事が自分に合わない	20.1	31.9	31.9	15.1

(注)複数回答3つまで

(資料)厚生労働省「若年者雇用実態調査(2018年)」より当部作成

人材の定着・戦力化に向けた「オンボーディング」

こうした状況を改善するため、「オンボーディング」に取り組む企業が増えています(図表3)。オンボーディングとは、船や飛行機に乗っている状態である「on board」から派生した用語で、新たに迎え入れた人材を定着化させ、戦力化するまでの一連のプログラムのことを言います。

生産年齢人口減のさらなる加速が見込まれる中で、職場のコミュニケーション不足や仕事のやりがいを感じられないといった理由による離職を抑制し戦力化していくことの重要性は今後さらに強まるものとみられます。大手企業のみならず、中堅・中小企業においてもこうした取り組みが広がっていくものとみられます。

図表3 オンボーディングの例

オンボーディングの例	内容
メンター制度	直属の上司ではなく、入社3～5年目の先輩社員(メンター)を選定し、新入社員の相談に乗る等の精神的なサポートを行う制度。
1on1ミーティング、定期的な面談	週に1回(あるいは月に1回)のペースで上司と部下が1対1で面談を実施し、現状の振り返りやキャリア支援のほか、業務やプライベートでの困り事などの相談に乗ること。
他部署とのコミュニケーションの強化(チャット機能や社内ポータルサイト)	配属先が異なる同期や先輩社員と交流できる場を設け、横のつながりを作る。
問い合わせ窓口の設置	悩みや困り事など、上司には言いづらいことを広く相談する窓口を設置する。
受け入れ側(上司など)への教育	上記内容は全社的な取り組みであることから、上司・先輩へ事前研修等を行い、受け入れ体制を整備する。

(資料)各種資料より当部作成

- ◆ 本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ◆ 本資料は、信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容等は作成時点のものであり、今後予告なく修正、変更されることがあります。資料のご利用に関しては、お客さまご自身の責任において判断なされますよう、お願い申し上げます。
- ◆ 本資料に関連して生じた一切の損害については、責任を負いません。その他、専門的知識に係る問題については、必ず弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談のうえ、ご確認ください。
- ◆ 本資料の一部または全部を、当社の事前の了承なく複製または転送等を行うことを禁じます。
- ◆ 本件に関するご照会は、ひろぎんHD経済産業調査部 担当：古谷(Tel.080-9954-7872)までお願いします。