

2019年8月1日

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント

代表取締役社長 鳥越 慎二

(東証第一部 コード 8769)

企業における若手の早期離職対策に関する調査

管理職のハラスメント防止教育、マネジメント力向上施策がトップ

若手社員個人へのフォローはまだ不十分との声

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、5月下旬から6月にかけて、当社のメールマガジン会員を対象に、若手社員(新卒 1~3年目)の早期離職対策への取り組み状況や課題感について調査いたしました。127名から得た回答結果より、以下のことが明らかとなりました。

【調査結果のポイント】

- 若手社員が離職する理由として最も多く挙げられたのは「他にやりたい仕事があった」(33.1%)。次いで、「自己成長・今後のキャリアに不安を感じた」(29.9%)、「労働環境(仕事量やノルマ、労働時間など)に不満があった」(29.1%)と続き、仕事のミスマッチ、不安・不満による理由が並ぶ。また、「メンタルヘルス不調など心身の健康に問題が生じた」のように、すでに仕事を続けることが難しくなった状態での離職も見られる(15.7%)。
- 若手社員の離職理由が仕事内容やキャリアに関する一方で、若手社員の早期離職を防止するための施策として最も多いのは、「管理職のハラスメント防止教育」(38.6%)。次いで「管理職のマネジメント力向上のための研修」(36.2%)と、管理職への施策がトップに挙げられる。
- 若手社員のフォロー体制、個人への働きかけが不十分であるとの認識から、現在実施している施策に対しては「不十分」(やや不十分である/不十分である)と感じている割合が半数を超える。
- なお、若手社員に感じる特徴としては、「ストレス耐性やコミュニケーションに課題が見られる」といった声や、「転職への抵抗が薄れている」「仕事への主体性やビジョンが欠如している」といった声が挙げられている。
- また今回の調査の特徴として、約1割の企業・団体が「退職代行業者から若手社員の退職を告げられた経験がある」との回答を行っていた。

【考察】(当社メディカルアドバイザー・深澤 健二)

「働き方改革」が推進されているが、ともすれば労働時間など量的問題をメインに語られることが多く、仕事の「質・中身」についての議論が不十分になりがちである。昨今、会社が示すモデルに従うのではなく、個が尊重され、「何をしたいのか」、つまり「質・中身」が重視される時代。昔と考え方が変わっていることで若手社員が目指すべきモデルパターンが見えづらくなっていることが懸念される。管理職は今後、個人の特性を把握したうえで、コミュニケーションを図ることが求められるのではないだろうか。物事の考え方の特徴や、ストレス耐性やコーピングパターン、キャリア志向など、それぞれの特性に合ったフォローをすることが、若手社員の仕事への向き合い方や、ワーク・エンゲージメント(仕事への熱意)向上にも繋がるといえる。

これらは若手の早期離職を予防するだけでなくすべての労働者に共有した課題と考え、「健康経営」を推進するスタンスが必要。こうした方向性は、職場の活性や生産性向上に大きく寄与する。上司一部下間の葛藤は大きい。よって人事部や産業医などの役割は必要だといえる。経営者の手腕が求められるだろう。

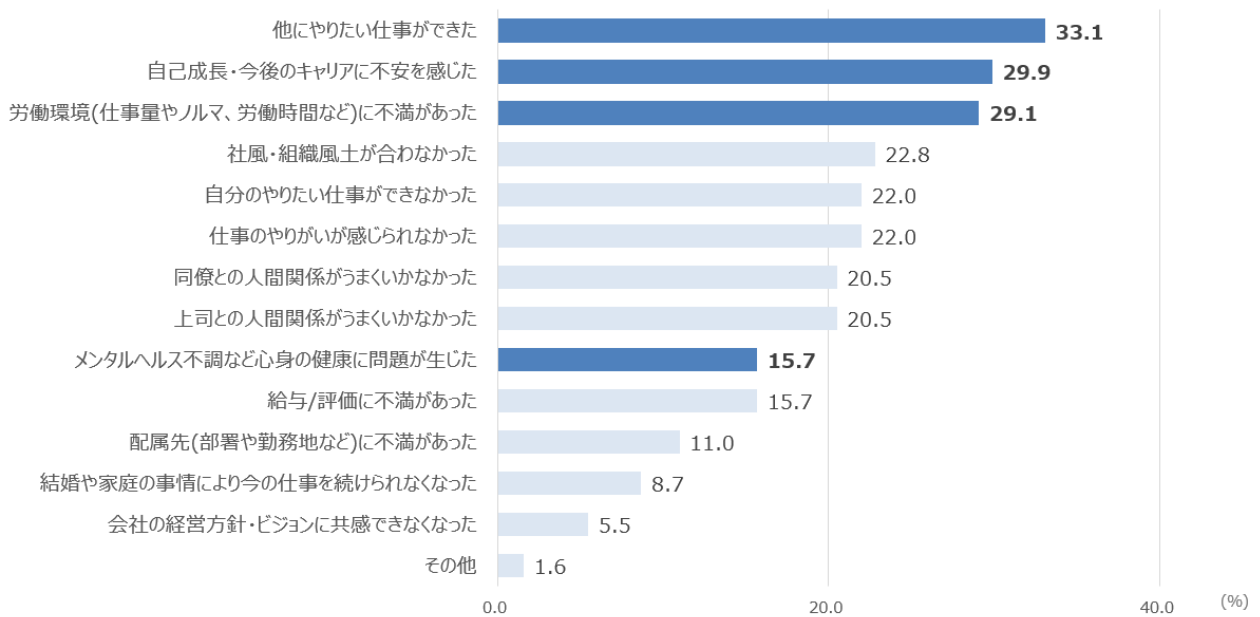
また昨今は、「健康経営」の考えも広まり、福利厚生の充実など“ホワイト企業”であることが当たり前として捉えられている。若手社員は会社への期待が高まりやすく、その分ギャップを感じやすい。そのギャップをどう捉え、どう行動するか。若手社員自身がセルフマネジメントしていくことも今後必要になってくるだろう。

【調査方法】

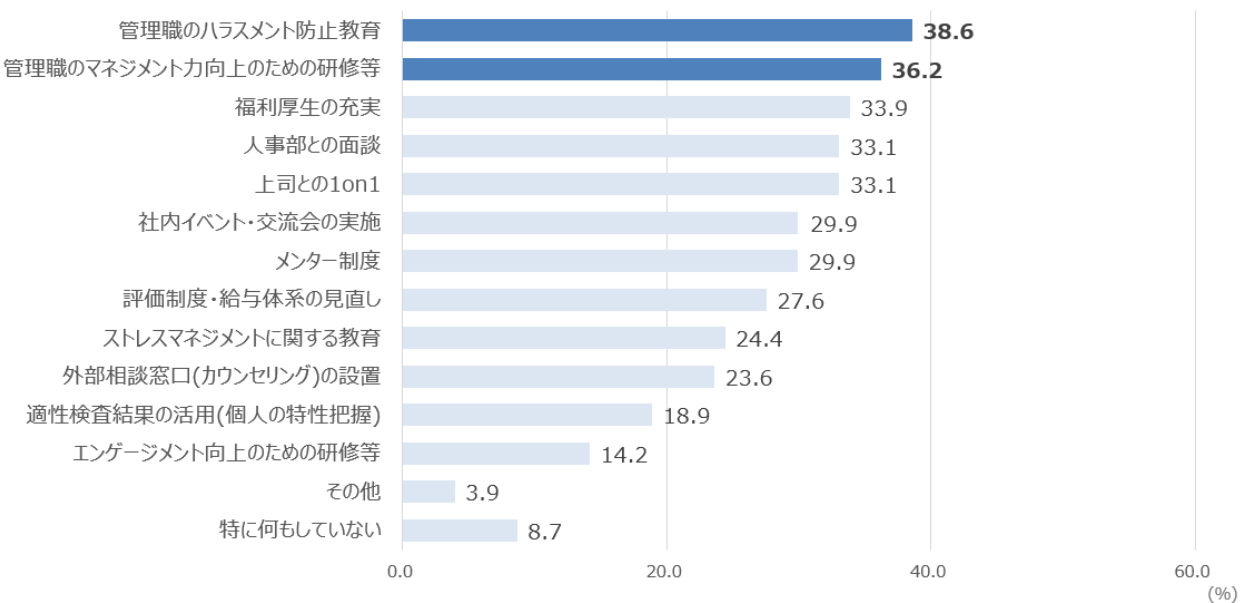
調査対象者	当社のメールマガジンに登録する企業・団体の人事労務担当者 (当社サービスをご利用の企業さま以外も含まれます。)
回答者数	127名
調査手法	インターネット調査
調査時期	2019年5月29日(水)～2019年6月4日(火)
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

【調査結果】

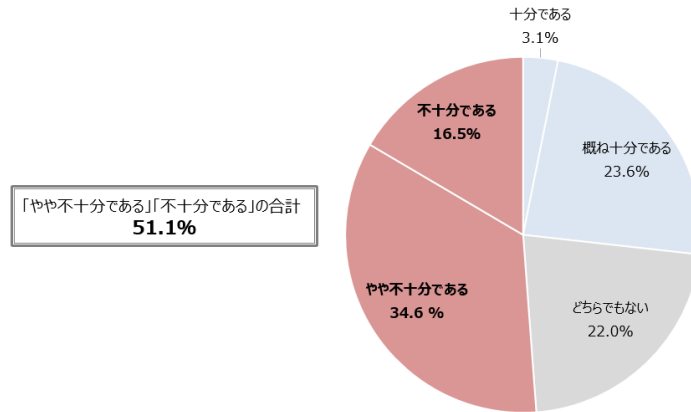
Q. あなたがお勤めの企業・団体において、若手社員が離職する理由として多いもの上位3項目をお答えください。なお、本音として考えられるものをお答えください。(n=127)



Q. あなたがお勤めの企業・団体が実施している、若手社員の早期離職を防止するための施策を全てお答えください。(n=127)



Q. あなたは、自社が現在実施している施策で十分(満足)だと考えていらっしゃいますか。(n=127)



■「やや不十分である」「不十分である」理由 *カッコ内は、業種/従業員規模

(若手社員へのフォロー体制、個人への働きかけが不十分)

- ・ メンター制度など個にフォーカスしたフォローシステムが不十分である点。長期的視点に立ったキャリアディベロップメントの視点が欠けている(その他/500～999名)
- ・ 新入社員が多様化してきていることから、施策も多様化に対応する必要があると感じている(製造業/500～999名)
- ・ キャリアステップ等の自己成長の意欲を高める研修ができていない(卸売・小売/2,000～4,999名)

(実態を把握できていない、本音を聞けていない)

- ・ 職場外(人事等)の面談による本音の聞き取りが必要(製造業/1,000～1,999名)
- ・ 営業所が点在しており、人事部が関与できる範囲がかなり限定されている。人事部と現場の対応がかい離している場合もあるが、それを把握できていない。退職してからわかるのがいつものパターン(卸売・小売/200～499名)
- ・ 人間関係全般に課題があることを認識しているが、なかなか入り込めていない。上司に対しては良い顔をして部下や後輩には厳しいなど、上司からは見えない部分が相当ある。人事が介入して、離職確定した人の面談を行うことにした(医療・福祉/500～999名)

(管理職や経営層などの問題意識が足りない)

- ・ 若手を配属させる先の上司の意識改革が遅れているので、配属させられる場所が限られてしまう。管理職や指導職の人間の教育が必要(運輸/1,000～1,999名)
- ・ 経営陣との認識の齟齬等。場当たり的に対策を求められ、実践はしているが、上層部に差し迫っているような姿勢が見受けられない(医療・福祉/1,000～1,999名)

Q. 若手社員の早期離職に関する課題感や、世代の特徴として感じることなど、ご自由にお答えください。

(ストレス耐性、コミュニケーション力に課題がみられる)

- ・ コミュニケーションをとることが苦手でストレス耐性に問題がある場合や、生活環境の変化に慣れることが大きなストレスになっていることが特徴(製造業/1,000～1,999名)
- ・ 個人のコミュニティーが限られた範囲内にとどまっており、枠を超えたコミュニケーションに苦手な意識を持っている(その他/500～999名)

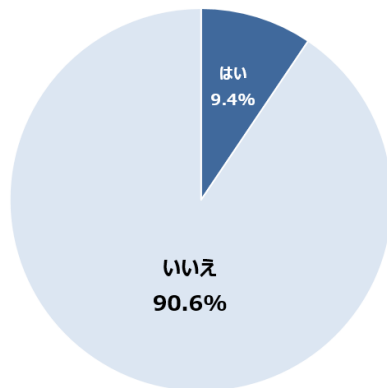
(転職への抵抗感が薄れている)

- ・ 転職に対する悪い印象を持っていない。頑張ることは美德とは考えていない。ここがダメでも隣にいけば世界が変わると安直に考える傾向がある(製造業/5,000～9,999名)
- ・ 突然立ち去り型の退職など切り替えが早すぎる面がある。今年初めて退職代行の事例が発生した(医療・福祉/500～999名)

(仕事への主体性、ビジョンの欠如)

- ・ 中長期でやりたいことがはっきりしていない(医療・福祉/2,000～4,999名)
- ・ なんでもやってもらうのが当たり前、という傾向が年々目立ってきた(製造業/2,000～4,999名)

Q. 退職代行業者から若手社員の退職を告げられたことはありますか。(n=127)



▼本調査のレポート全文は下記 URL よりダウンロードいただけます。

<https://armg.smtg.jp/cc/0x12z4GO>

▼当社は、若手社員の早期離職防止対策として各種ソリューションを提供しています。

<個人の特性を把握する採用適性検査>

・ アドバンテッジ インサイト

:若手社員のストレス状態や耐性、EQ(感情マネジメント力)、知的能力を見える化。採用担当用の結果帳票以外にも、本人や教育担当用の帳票もオプションで用意し、教育研修用のツールとしても活用可能

<若手社員の動機づけ>

・ アドバンテッジ メンターサービス

:当社のカウンセラーが若手社員と一定期間、定期的に電話面談を実施し、若手社員が抱える悩みに助言。仕事に対する意欲向上に対する動機づけをサポート

<ストレス耐性トレーニング>

・ タフネス・アップ!

:自身の物事の受けとめ方・考え方(=認知)に働きかけ、行動変容を促す認知行動療法をベースとした「メンタルタフネス度」の向上を目指す個人学習プログラム。マンガを用いて効果的にトレーニング

<相談窓口>

・ アドバンテッジ タフネス カウンセリング

:「認知行動理論」の専門的視点から助言を行い、課題解決に向けた具体的な行動へと導くカウンセリングを実施。会社を通さずに匿名での相談が可能

<パルスサーベイ>

・ アドバンテッジ wevox

:エンゲージメント状況を短サイクルで定量的に把握し、タイムリーにフォロー

<退職予測システム>

・ HuRAid 勤怠分析

:AI により退職者の勤怠データに基づいた予測モデルを構築したうえで、退職・休職リスクを見える化。退職予兆を早期に検知

【お問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント

(取材・広報に関して) 経営企画部 : 小林 幸子

(商品に関して) 営業企画部

<http://www.armg.jp>

TEL:03-5794-3890/ pr-info@armg.jp

TEL:03-5794-3830/ marketing@armg.jp