

異業種のユニークな人材戦略から、  
課題解決のヒントを。

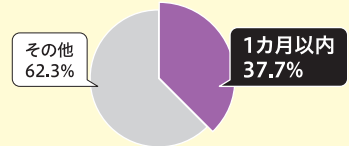
# 新入社員の 「1カ月以内の離職」を防ぐ

新年度がスタートして1カ月。しかし入社早々に離職する傾向があるのが今の時期です。今回は「攻めの人材戦略」番外編として、今の時期にぜひ取り組みたい社員の離職を防ぐポイントを紹介します。

## 離職者の約4割が入社1カ月で辞める!?

船井総研ロジ株式会社によると、ある運送事業者で過去10年間の離職者データを調べたところ、入社1年未満で離職する人が約7割。さらに細かくみると、そのうち1カ月以内で辞めている人が約4割となっていました。一般的にも、この時期は「5月病」という言葉があるように、新入社員がモチベーションを保つのが難しい時期でもあります。苦勞して採用した貴重な人材の流出は会社にとって大きな損失であり、「定着」に向けた取り組みは、引き続き重要なミッションといえるでしょう。

入社1年未満の離職者のうち、  
1カ月以内に辞めた人の割合



出典：船井総研ロジ株式会社調べ

## 新人の「フォロー体制」を整備されていますか？



「人間関係の不安」を理由に  
離職してしまう

課題

初職の離職理由として、「人間関係がよくなかった」ことが上位にくる傾向があり、身近に相談できる人がいない環境や、特定の上司としかコミュニケーションが取れない状況が原因となっている可能性があります。



メンターを指導担当につける

対策

新入社員に対して、メンター（直属の上司ではない先輩社員）を指導担当につけることで、自分と近い立場の先輩に業務内外のさまざまな悩みを相談できるメリットや、上司と合わない場合の相談窓口としての効果も期待できます。指導の際は、メンターが上司のようにふるまうことや、新入社員が直属上司とのコミュニケーションをおろそかにすることがないように注意と配慮が必要です。

## 新人の「成長度合い」に合わせて仕事を任せていますか？



仕事の責任が重すぎて  
離職してしまう

課題

初職の離職理由として、「仕事が自分に合わなかった」ことも上位にくる傾向があります。新入社員のレベルに合っていない仕事が割り振られていることが原因となっている可能性があります。



習熟状況に応じた仕事を任せる

対策

採用直後の新人は、新しい仕事にも慣れておらず、はじめから難度の高い業務を遂行することは困難です。コミュニケーションを取りながら本人の習熟状況をよく把握した上で業務を割り振らしましょう。