

離職理由別の  
対策方法を公開!

若手社員の  
早期離職を  
防止するために  
できること



# CONTENTS

P.3 若手の離職率

P.4 離職理由ランキング

P.5 1位 賃金が不満

P.6 2位 自身の  
キャリアアップのため

P.7 3位 職場の  
人間関係が辛い

P.8 4位 会社の経営理念・  
社風が合わない

P.10 5位 肉体的精神的に  
体調を崩した

P.11 離職防止方法



# 若手の離職率

厚生労働省の調査によると（※1）就職後3年以内の離職率は、大学卒業者が「**31.2%**」、短期大学卒業者が「**41.4%**」高校卒業者が「**36.9%**」中学卒業者が「**55.0%**」という結果となりました。（平成30年3月卒業者）  
また株式会社ビズヒッツの調査によると（※2）新規大卒就業者の**1年以内の離職率は11.7%**。

**10人に1人が入社後1年以内で離職**していることになります。

新卒者・中途採用者を問わず

退職者が出てしまった際の損失コストは、

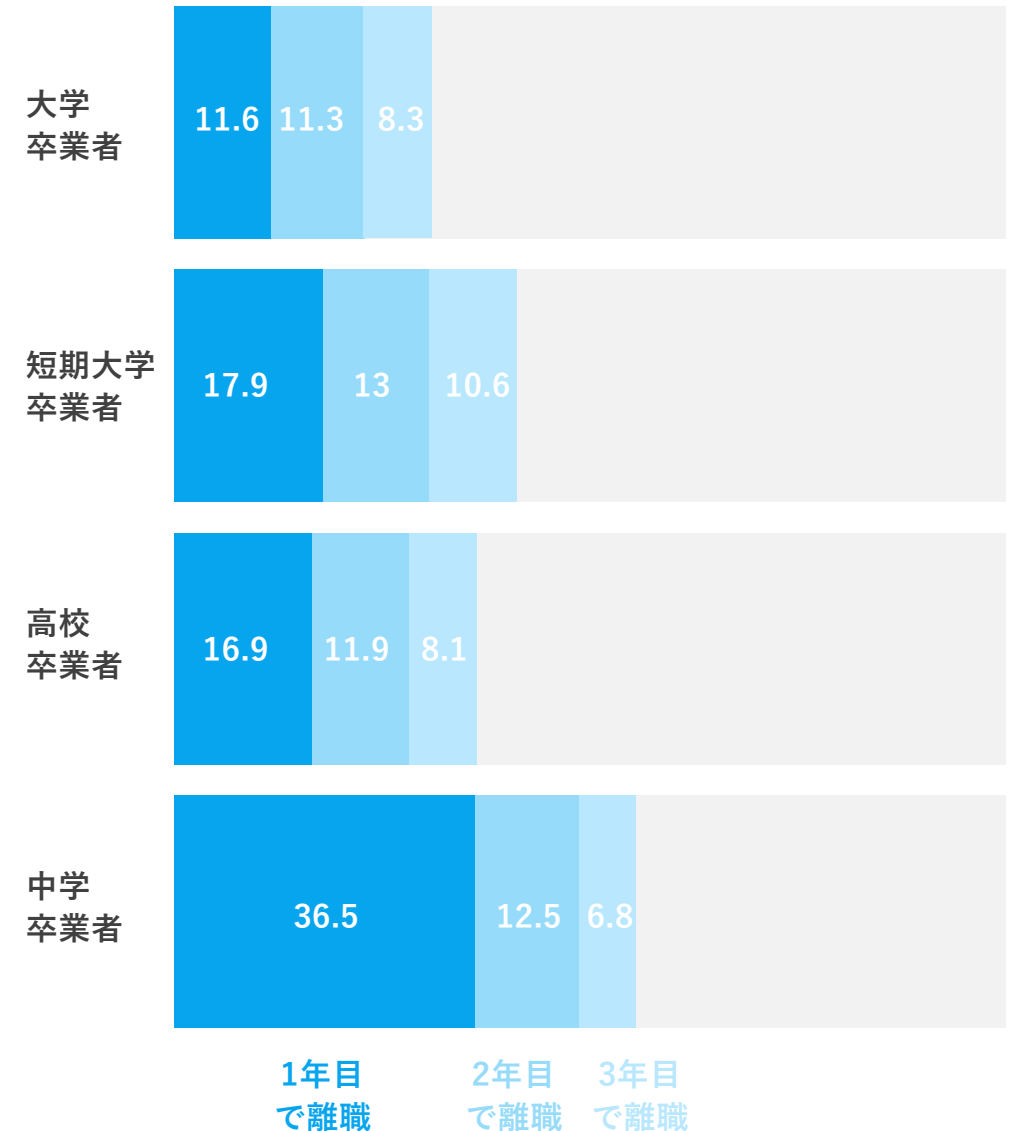
一般的に **【300～1000万円】** と言われています。

有休休暇＋引継ぎ工数＋新規採用費＋教育費用などを含め、育成費も考えると

それ以上の損失コストがかかっていることになります。

ではどのような理由で離職する方が多いのでしょうか。

平成30年入社者の学歴別就職後3年以内離職率（%）



# 離職理由ランキング

ランキング1位の「賃金への不満」の多くは労働量や成果に対して正当な評価を与えていないと感じることにより、仕事へのモチベーション低下を起こしてしまうことが多くあげられます。

またランキング3位の「人間関係」については、新卒者に限らず、常に退職理由の上位にくる項目です。ハラスメントやいじめなどの理由で辞めた方が圧倒的な数字となりました。

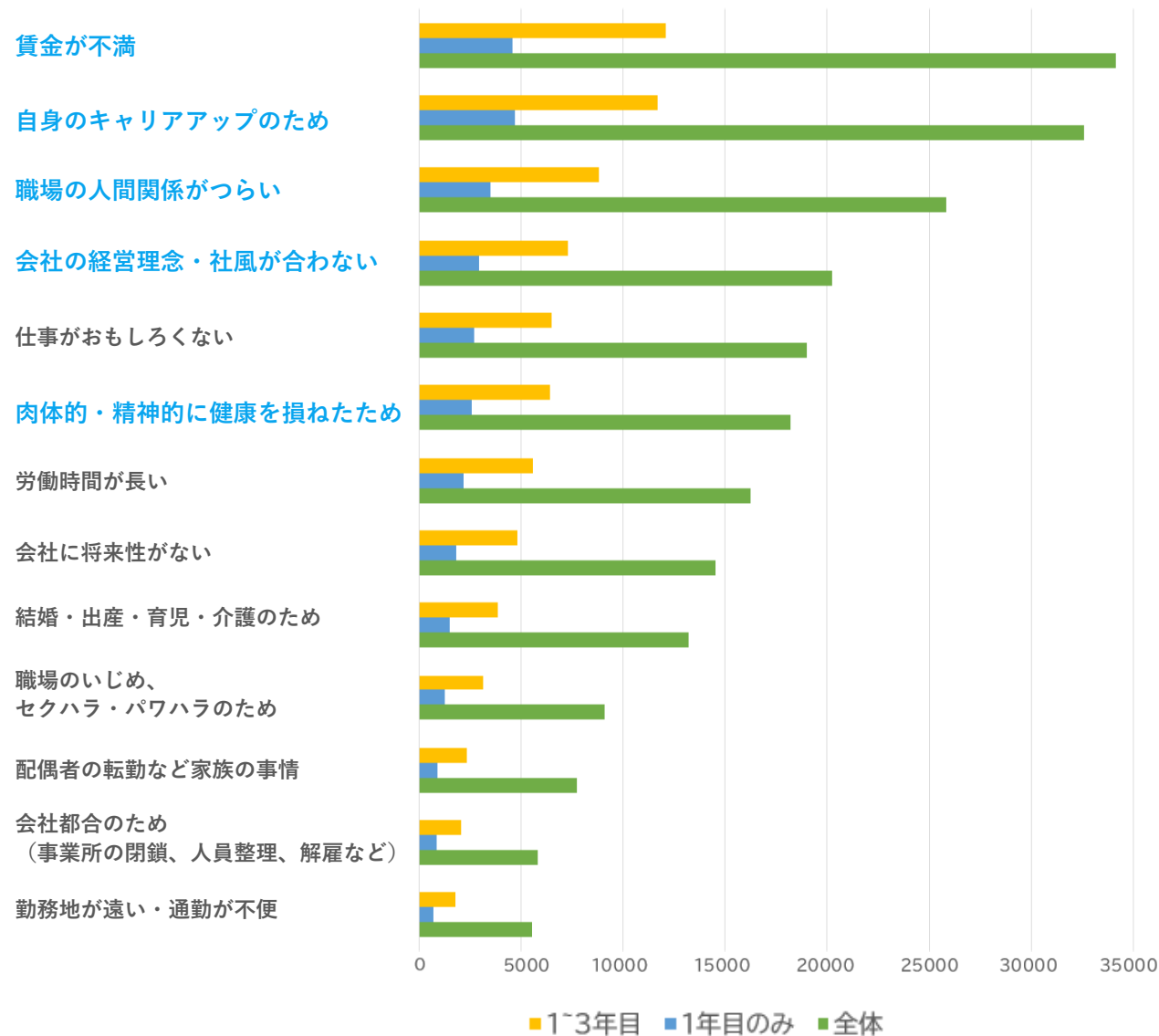
防ぐことができなかった原因としては、

**従業員の状態が**

**明確になっていないことが考えられます。**

企業が若手の離職を防止するためにはどのような対策を行うことができるでしょうか。

## 同僚の離職原因ランキング（ラフルサーベイ調べ）



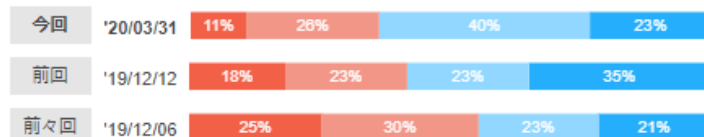
## 賃金が不満

若手に限らず全体でも第一位となった「賃金に対する不満」ですが、今もらっている賃金に対し自身の仕事内容、業務レベル、仕事にかかる時間に納得感を持つことができなかったり、会社との関係をうまく築けていない場合に多くみられます。



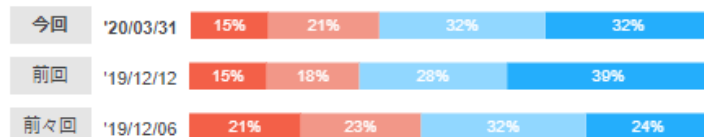
Q. 自分の仕事に見合う給料やボーナスをもらっている

■ ちがう ■ ややちがう ■ まあそうだ ■ そうだ



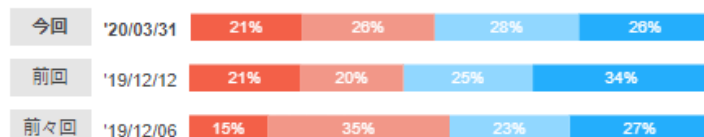
Q. 努力して仕事をすれば、ほめてもらえる

■ ちがう ■ ややちがう ■ まあそうだ ■ そうだ



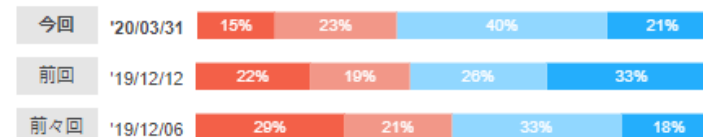
Q. 人事評価の結果について十分な説明がなされている

■ ちがう ■ ややちがう ■ まあそうだ ■ そうだ



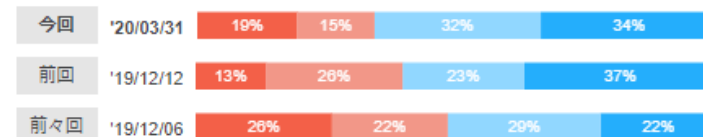
Q. 私は上司からふさわしい評価を受けている

■ ちがう ■ ややちがう ■ まあそうだ ■ そうだ



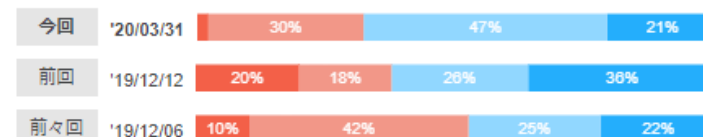
Q. 失敗しても挽回(ばんかい)するチャンスがある職場だ

■ ちがう ■ ややちがう ■ まあそうだ ■ そうだ



Q. 現在の評価基準はあなたの役割や会社の方向性に対して適切だ

■ ちがう ■ ややちがう ■ まあそうだ ■ そうだ



## 対策



評価制度の認知状態の可視化をし、賃金形態に従業員が理解しているかを確認します。現在与えているミッションに対する賃金の妥当性、会社が本来求めている成果を伝えることが重要です。

また、本人がやりがいを見出せると賃金に対する不満度が減少する傾向にあるため、従業員がどのようなことキャリアを求めているか確認したり、関係性を築きつつ目指す場所を指し示すことが重要です。

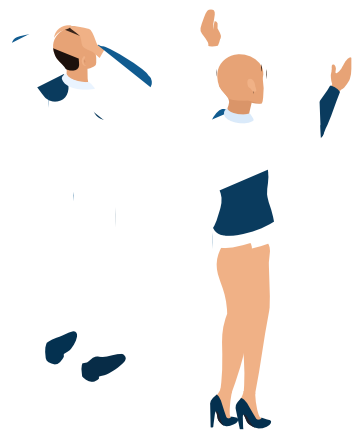
## 自身のキャリアアップ

入社一年目社員の離職理由ランキングでは一位のキャリアに対する課題。

自身のロールモデルになる人がいなかったり、やりたいことと今のミッションが紐づいていない場合に転職を検討する人が増えることになります。

サーベイの項目では、

「会社の将来性に対する評価」や  
「個人のコンディションスコア」が  
低下していることが多くみられます。



### 対策



従業員の人生において会社はどのような存在なのか、従業員とともにビジョンをもつことが重要。適切な上司や人事からのかかわりでキャリアの可視化と自律性を促すことがポイントです。

外部の情報によって転職することも多いが、その場合は個人のサーベイスコアに傾向が出てくることが多いので、些細な変化に気づき、各管理職でマネジメントを適切に行うことが有効となります。

## 職場の人間関係がづらい

全世代で、常に上位にあがる要因となっています。

価値観もバックグラウンドも

違う多くの方が集う

職場という場所では、

必ずしも起こり得る

課題になります。



### 対策



まずはどの人との関係性に問題があるのかを可視化しましょう。それは上司なのか、同僚なのか、顧客なのか、プライベートにかかわる誰かなのか。また、その問題の程度を知るために、ハラスメントリスクの数値もモニタリングしましょう。多くの人が社内にハラスメントがあると感じている場合には人間関係だけの問題ではなくなりますので、早急な対処が必要です。

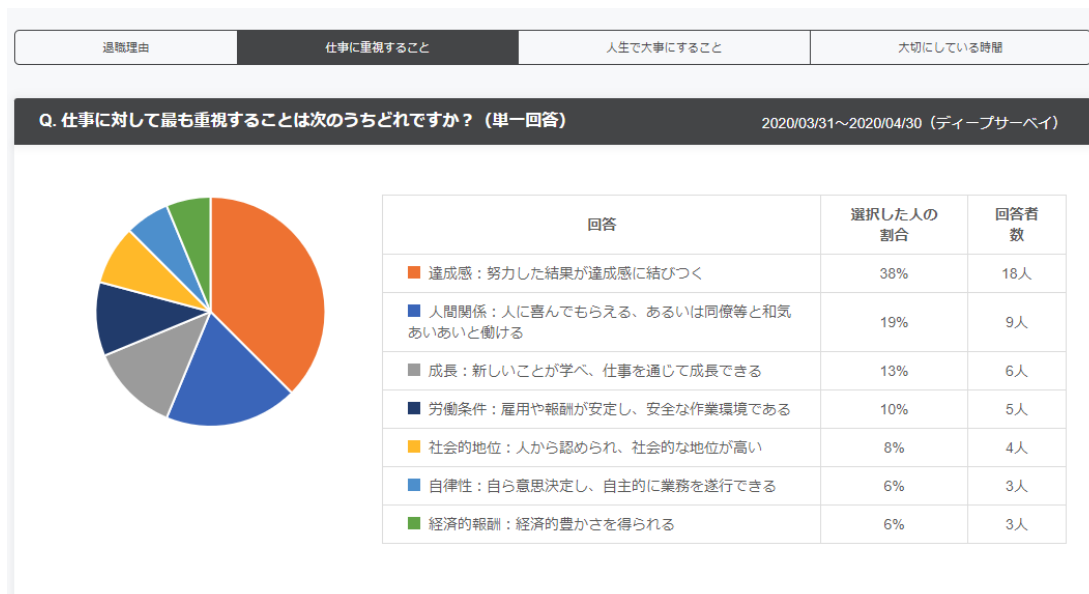
管理職には定期的に自部署の結果をフィードバックし、自身がどのように思われているかを認知できるようにしましょう。

上司との関係性が著しく悪い場合は社内での解決が難しいため産業カウンセラーなど外部のカウンセリングに依頼することも有効です。

海外では一般的なやり方ですが、ハラスメントの場合には、被害を感じている人だけでなく、加害者の可能性がある人にもカウンセリングをするのも効果的でしょう。

## 会社の経営理念・社風が合わない

企業理念や社風が要因としてあがっている場合、  
入社面接時に聞いていた条件と実際の職場での違いがあったり、  
企業理念への理解度が影響していることが多くみられます。  
また経営や人事から伝えているメッセージが  
正しく受け止められているのかを確認する必要があります。



※こちらはデモデータです

### 対策



現場と経営層とのギャップを埋めるため、改めて理念について説明会を行うことが必要ですが、まずは管理職の理解度を上げることが効果的なので、管理職向けに理念浸透研修などを行うと良いでしょう。その上で全社にメッセージとして伝え、その後サーベイで浸透度合いを定期的にモニタリングすることは有効です。

また、採用条件を見直したりすることも重要となります。環境が変われば理念やビジョン、社風も変わります。今活躍している社員の「価値観」はどのような人が多いのかを確認し、採用に生かしましょう。



## 肉体的精神的に体調を崩した

メンタルやフィジカルのスコアが落ちている場合、自分自身でセルフケアができる人は非常に少ないことが分かっています。

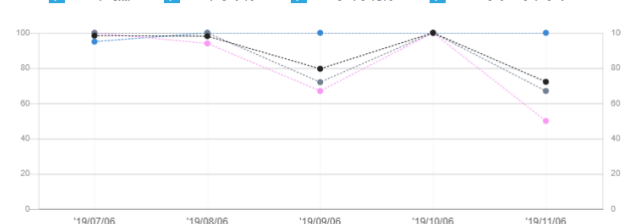
エンゲージメントがいかに高いスコアであってもメンタルやフィジカルのスコアが低いとエンゲージメント引き下げの原因になります。

また、急な休職リスクもあるため、企業としてもメンタルやフィジカルのスコアに注視する必要があります。



● 今回の重視すべき変化 「メンタル」「フィジカル」が前回よりも25点以上ダウンしています  
 ・点数のダウン、もしくはアップしている程度や回数  
 ・点数変化の要因となった回答内容（「回答を見る」をクリックして開きます）  
 を確認し、課題特定、対策を行いましょう。

項目別の推移 全点経過



※こちらはデモデータです

## 対策



数値低下がプライベート要因なのか職場要因なのかを確認し、要因に合わせた対策を行うことが重要。プライベート要因でスコア低下を起こしていることも多いため、マイページ機能を活用することで、自身でストレス状態に気づいたり、ケアを行うセルフケアを促しつつ、ショートサーベイで企業側からもサポートを行っていくことで改善に有効となります。社内で動画を使ったケアをする機会を作ったり、ゲーム性を持たせて、歩数や運動量をグループごとに競ったりするイベントをすることも、セルフケア意識を高めることにつながります。

# ラフルサーベイとは？

ラフルサーベイは人事施策の効果を定量化し、組織の課題を解決するサーベイツールです。

組織の 状態把握 → 課題特定 → 改善立案 → 対策  
までワンストップで提供し、人事施策の  
効果を定量化、組織の改善、業績向上へ導きます。



18万人以上のメンタルヘルスデータ×サーベイ回答

## 組織状態の分析



直感的なグラフで確認が可能なため、分析結果からひと目で課題を特定しやすくなっています。「心と体」や「人間関係」「組織の理解」など課題把握を必要とする項目ごとに結果を見ることができます。

## 目的に合わせた2種類のサーベイ



### ショートサーベイ

### 状態把握

そのときどきによって変化の多い項目だけを19問抽出し、簡単に受けることのできるサーベイです。月に1回程度回答することでリアルタイムに心の変化を見ることができます。



### ディープサーベイ

### 要因特定

社員のメンタルケア・組織状況把握のために必要とされる項目をすべて網羅した144問のサーベイです。個人・組織の課題を明確に可視化することができます。

## 従業員自身の行動変容を促す



自身の回答結果を自分のためだけの分析結果とし見ることができます。回答結果に合わせたアドバイスコメントや、個人向け対策サービスも充実しています。

# ラフールへのお問合せ



MAIL

**support@lafool.co.jp**



WEB

**<https://survey.lafool.jp/>**

 LAFCOL  
**SURVEY**