

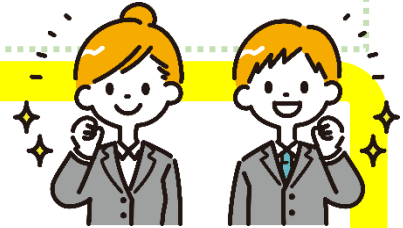
5月  
2025

# 労務通信 165号

成迫 社会保険労務士法人  
松本事務所 TEL 0263-88-2862  
長野事務所 TEL 026-291-4152  
飯田事務所 TEL 0265-49-3602

## 新入社員の早期離職を防ぐために、今できること

新年度が始まり、多くの会社で新入社員を迎える季節となりました。新しい仲間が会社に馴染み、長く活躍してもらうためには、最初の対応が非常に重要です。しかし、「せっかく採用したのにすぐ辞めてしまう」「思ったより成長しない」といった悩みを抱える会社も少なくありません。今回は、新入社員の早期離職の現状や、会社が取べき対応についてお伝えします。



### 新入社員の現状

まず、厚生労働省の調査によると、大卒で入社した新入社員のうち、3年以内に離職する人は約3人に1人(32.3%)にのぼります。特に1年目で約1割、2年目で2割以上が辞めているのが現状です。中途採用の社員も含め、早期離職の主な理由は「仕事の内容が思っていたのと違った」「待遇への不満」「人間関係の不和」などが挙げられます。中でも「仕事の内容のミスマッチ」が最も多い理由となっており、入社前の期待と実際の業務とのギャップが大きな要因です。

また、近年では「退職代行サービス」を利用して退職する若手社員も増加しています。これは、本人が直接会社に退職を伝えにくい場合、専門業者が代わりに手続きを行うサービスです。特に20代の若い世代で利用が増えており、「会社が辞めさせてくれない」「自分で言い出せる雰囲気ではない」といった理由が多いようです。会社としては、突然の退職連絡による現場の混乱や人手不足のリスクが高まります。

多くの会社では新入社員に「試用期間」を設けています。これは、実際に働いてもらい、会社に適応できるかを見極める期間です。面接だけでは分からない実務能力や職場への適応力を確認する大切な機会であり、新入社員にとっても「この会社でやっていけるか」を判断する期間となります。しかし、試用期間中の指導や教育が不十分だったり、記録やコミュニケーションが不足していると、トラブルに発展することもあります。そのため、試用期間中はしっかりと指導し、その内容を記録し、本人ともよく話し合うことが重要です。



### 新入社員の早期離職を防ぐため会社ができること

新入社員の早期離職を防ぐために、会社ができることはいくつかあります。

#### ① 採用段階での情報提供の充実

採用時に仕事内容や職場の雰囲気、1日のスケジュール、どんな人が働いているかなど、リアルな情報をできるだけ詳しく伝えることが大切です。これにより、入社後のギャップを減らすことができます。

#### ② 適切な教育・研修

入社後の教育や研修を充実させ、仕事のやり方や必要なスキルを丁寧に教えることで、不安を軽減し、早く職場に馴染んでもらえます。特に最初の1ヶ月は、先輩社員がマンツーマンでサポートするなど、手厚いフォローが効果的です。

#### ③ コミュニケーションの強化

新入社員は、最初は不安や悩みを抱えがちです。上司や先輩が定期的に面談を行い、困っていることや悩みを早めにキャッチすることも重要です。上司や先輩からの声かけや配慮が、新入社員の不安を和らげます。

#### ④ 労働環境の改善

長時間労働の見直しや有給休暇の取得促進など、ワークライフバランスを重視した職場環境づくりも欠かせません。働きやすい環境は、社員の定着率向上につながります。

新入社員の早期離職を防ぐには、入社前の情報提供から入社後の教育・フォローまで、一貫した取り組みが必要です。新しい仲間が安心して働き続けられる環境を整えることは、会社全体の成長にもつながります。今回の内容を参考に、自社の取り組みを見直してみたいはいかがでしょうか。新入社員が「この会社で働いてよかった」と思える職場づくりを、一緒に検討させていただければと存じます。

榎 千佳子