



～新入社員の離職、「うちは大丈夫」が一番危険！

気づいたときには遅い。離職の原因とは？～

# アジェンダ

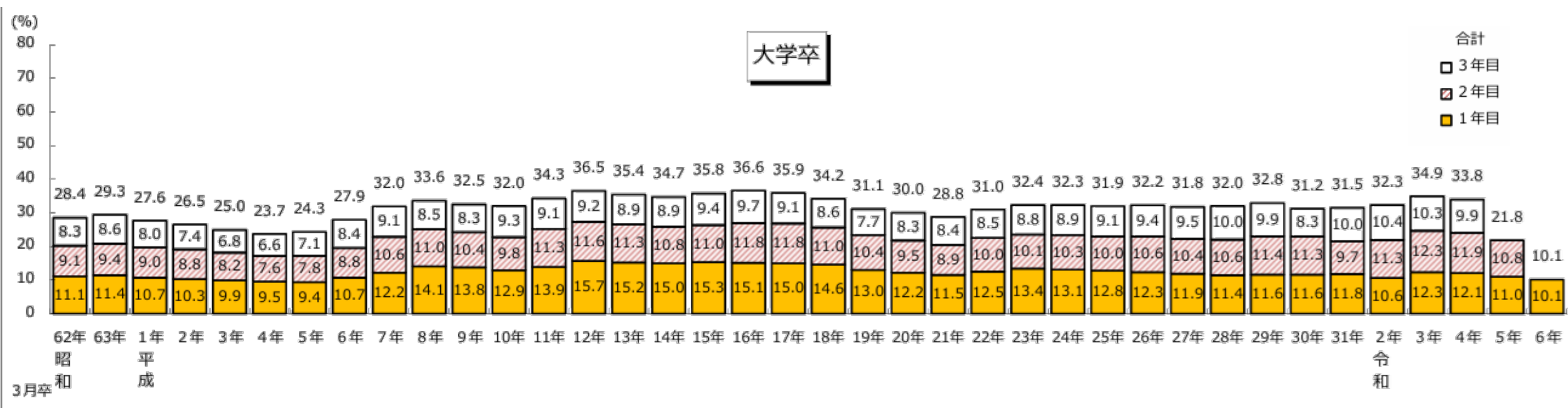
- ✔ 新入社員の早期離職の背景と課題
- ✔ 孤立:コミュニケーション不足の影響
- ✔ 関係構築を促進する具体施策
- ✔ 事例紹介
- ✔ 健康経営と離職防止の関係

※質問はチャットへ随時お送りください  
最後の質疑応答の時間にご回答いたします。

# 新入社員の3割が3年以内に離職

新入社員の約10人に1人は、わずか1年で職場を去っています。

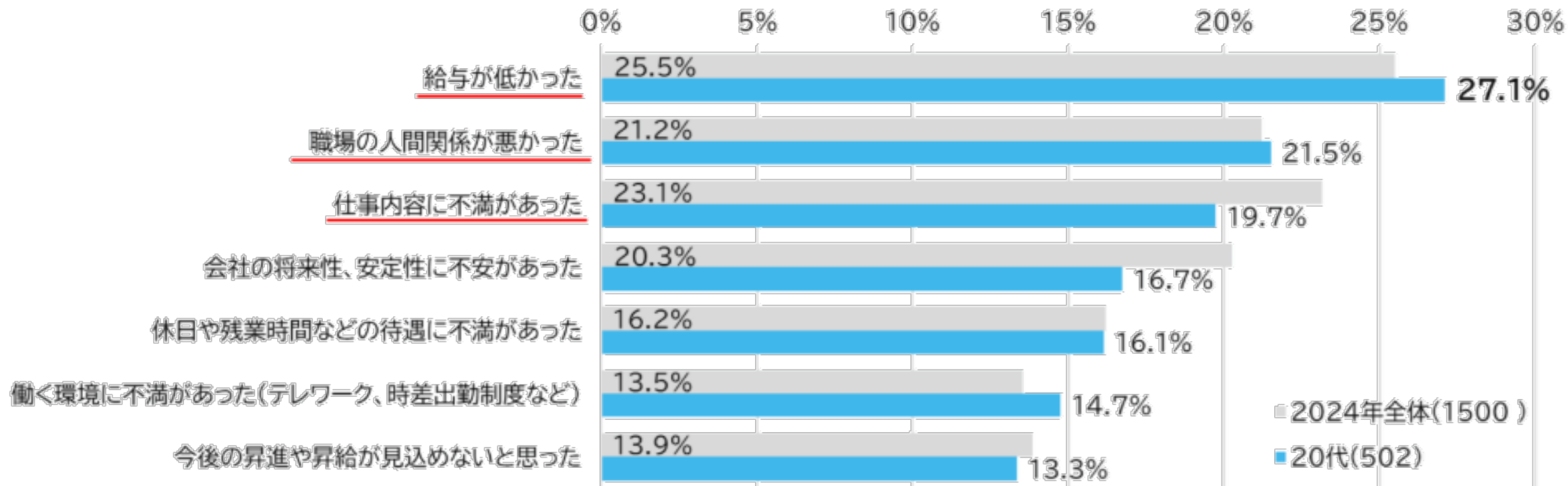
その離職の意志が固まるのは、実は**入社直後の数ヶ月**であるケースが非常に多いです。



出典:厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和5年発表)」

# 新入社員の主な退職理由

## 20代が転職活動を始めた理由(複数回答/上位抜粋)



【図5】20代の転職理由/転職動向調査2025年版(2024年実績)より作成

出展:マイナビ キャリアリサーチLab

([https://career-research.mynavi.jp/column/20240329\\_72338/](https://career-research.mynavi.jp/column/20240329_72338/))

# 新入社員を取り巻く現状

生活環境・人間関係が  
大きく変化

仕事・人間関係ともに  
“初めて”の連続

小さな不安や違和感が  
蓄積

誰に相談すればいいか  
分からない

👉 その結果、早期離職のリスクが高まる

# 新入社員のリアルな声

このままで大丈夫  
なのか不安…



これ聞いて良いのかな…

ミスをすると評価が  
下がりそうで怖い…

自分だけでできていない  
気がする…

# 入社後に起きやすい課題

- コミュニケーション不足  
→上司・先輩との会話が少なく、関係性が築きにくい
- 孤立  
→周囲と打ち解けられず、1人で業務を抱え込みやすい
- 職場への不安  
→「このままで良いのか」と悩みながら働いている

入社わずか2カ月時点で、約3人に1人(33.4%)が「会社を辞めたい」と感じた経験がある。と回答

出展:マイナビ「新入社員の意識調査(2024)」

# 放置すると



一人の離職が、組織全体を揺るがす「ドミノ倒し」の始まりになることがあります。  
採用・育成コストの損失から現場の疲弊、そして連鎖的な退職へ——  
そのサイクルは静かに、しかし確実に進行します。



# コミュニケーションの違いが「定着」を左右する



## コミュニケーションがある職場

### 気軽に相談できる

- ミスも共有しやすい
- チームで支え合える
- 安心して働ける

➔ 定着しやすい環境



## コミュニケーションが少ない職場

### 相談しづらい

- ミスを隠しがち
- 孤立しやすい
- 不安を抱えやすい

➔ 離職につながりやすい環境

# 離職の本質

退職理由では、給与が理由として挙がる一方で、その背景には**職場環境**や**人間関係**の課題があります。  
相談できない空気や孤立感が、離職につながります。



## 仕事の不一致だけが理由ではない

業務内容よりも、人間関係や相談できる環境の欠如が  
離職の引き金になることが多い。



## 相談できない環境が不安を生む

小さな悩みを打ち明けられない職場では、心理的安全性が低下し、  
従業員の不安が蓄積される。



## 積み重ねが離職へとつながる

不安の連鎖が断ち切られないまま続くと、エンゲージメントが低下し、  
離職という意思決定に至る。

# 約100万円

1人あたりの採用コストの実態  
(参照:「就職白書2025(2024年度実績)」)

離職=100万円以上の損失

これ以外にも・・・

## 教育コスト

新入社員研修・OJT教材・講師工数  
などが累積します。

## 現場の指導時間

先輩社員の同席・レビュー・フォロー  
で通常業務が遅延します。

## 既存社員の負担増

リソース逼迫により残業・品質低下  
・燃え尽きのリスクが上昇します。



これらを合算すると、1人あたりの採用コストは大きく100万円を超過する可能性があります。

# 離職を防ぐために必要なこと

従業員が「ここで働きたい」と感じる職場環境は、日々のつながりから生まれます。  
コミュニケーションの質と心理的安全性が、チームの定着率を根本から変えます。



安心して相談できる場をつくる



日常的な対話を増やす



チームの絆を強化する

# コミュニケーションを促進する具体的な施策(例)

約69.5%の企業が、社内コミュニケーションにおいて「職場の人間関係」を重視している。と回答。



施策内容	特徴
1on1ミーティング	定期的に対話でき、信頼関係を築きやすい
社内イベント(対面)	自然なコミュニケーションが生まれる
メンター制度	重要視されているが、導入ハードルが高い
サークル・部活動支援	心理的安全性を高め、業務外で関係性が深まりやすい

出典:HR総研「社内コミュニケーションに関するアンケート2025」

# オフけんでの事例紹介 ①からだ測定会

## 目的と効果

- ・社員同士の会話の増加
- ・普段関りの少ない人とのコミュニケーション促進
- ・職場全体の健康意識向上



## 参加者の声

- ・部署が違う人とも話すきっかけになった
- ・思った以上に盛り上がり過ぎて驚いた
- ・自分の体の状態を知れて良い機会だった
- ・体を動かしてスッキリした

# オフけんでの事例紹介 ②健康セミナー

## 目的と効果

- ・社員同士で健康について話すきっかけに
- ・日常の行動(栄養・運動)への変化
- ・職場全体の健康意識向上

## 参加者の声

- ・グループワークで色々な人の意見が聞けた
- ・すぐに実践できそうだと感じた
- ・生活を見直すきっかけになった
- ・定期的に開催してほしい



# 健康経営との関係性

心身の健康維持・増進、コミュニケーション活性化、働きやすい環境整備は、健康経営の具体的な取り組みであり、離職防止に直結します。



健康維持・増進



コミュニケーション



組織の持続成長

健康経営への継続的な投資は、優秀な人材の定着と持続的な組織成長を実現する経営上の重要な鍵となります。

# 健康経営優良法人でも評価対象に

社員同士のコミュニケーション促進に関する取り組みは、健康経営優良法人でも評価対象です。  
交流機会の創出やイベント実施も対象のため、組織としての継続的な取り組みが求められています。

## 「3-2-3. コミュニケーションの促進に向けた取り組み」

★Q17. コミュニケーション促進に向けて、どのような取り組み（研修・情報提供・宴会等を除く）を行っていますか。（いくつでも）

◆一部の従業員に参加を募ったものは該当しません。

◆接待や営業目的のイベント開催等を除きます。

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1 フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を行っている                                      |
| <input type="checkbox"/> | 2 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールの利用を推進している                |
| <input type="checkbox"/> | 3 従業員同士の交流を増やすための企画を実施している<br>(例：意見交換会、一言スピーチ、社内掲示板の活用、サンクスカード等) |
| <input type="checkbox"/> | 4 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている                                  |
| <input type="checkbox"/> | 5 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている                       |
| <input type="checkbox"/> | 6 ボランティア、地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている                    |
| <input type="checkbox"/> | 7 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている<br>(社内通貨、社内サンクスポイント制度等)    |
| <input type="checkbox"/> | 8 特に行っていない ⇒評価項目不適合  |

健康経営優良法人申請書(中小規模法人部門)2026

# まとめ

## 離職は入社直後から

多くの新入社員は、配属後わずか数週間で  
孤立感や不安を感じ始めています。

## 放置すると深刻な影響

採用コストの損失、現場の負担増加、  
そして組織全体の士気低下につながります。

## 背景にあるのは

「コミュニケーション不足」が最大の要因。

## 解決策は日常の中に

日常的なコミュニケーションの積み重ねが  
定着率を変えます。  
取り組みは健康経営の評価向上にもつながります。

# オフけんは形だけの健康経営ではなく 従業員の健康改善につながる「真の健康経営」を ご提供するサービス



ご清聴ありがとうございました