

早期離職の 引き金につながる OJTの機能不全



新

入社員の早期離職が企業の大きな課題となっている。

エン・ジャパンの「早期離職実態調査(2025)」(2025年5月9日)によると、直近3年以内に「半年以内での早期離職」があった企業は57%。1,000人以上の企業では73%に上る。早期離職の要因で多いのは「仕事内容のミスマッチ」(57%)、「人間関係の問題」(35%)、「職場の文化や価値観が合わない」(30%)がトップ3だ。

く、場当たりのになっている」「適切に指導できるOJT担当者が足りない」の順だ。驚いたのは課題への対処について「具体的な内容はまだ検討していない」と回答した企業が30%超もあることだ。

入社半年以内といえば新人ならOJTの最中だ。OJTが離職のきっかけになった可能性もある。ラーニングイノベーション総合研究所の「人事部の意識調査(OJT編)」(2025年5月15日)によると、9割以上の企業がOJTを実施しているが、最も多かった課題は「OJT担当者に よってOJTのやり方や精度にバラつきがある」、次いで「OJTの全体像やゴール、育成計画がな

かつて日本企業の人材育成のお家芸といわれたOJTだが、今では機能不全に陥っていると思えない。企業研修を手がける外部の講師は「OJTの典型的なケースは上司から『今度新人が入るからOJTをやってね』で終わりのパターン。担当者も目の前の仕事が忙しく、OJTとは何かを安易に解釈し、とりあえず初歩的な仕事のやり方を教えておけばよいか、となる」と語る。社会人未経験の新人は不安を抱え、丁寧に仕事を教えてほしいという思いがある。その希望が叶えられなければ、教えてくれない、話を聞いてくれないという不満が高まり、早期離職の引き金になる可能性は十分にある。