

「キャリアの悩み」が退職原因に？
若手社員の
“もったいない退職”
を防ぐ！取り組み事例

JAIC | ジェイック



株式会社ジェイック 執行役員

東宮 美樹

1997年筑波大学を卒業。食品会社や人材派遣会社などを経て、ジェイックに入社。新人～次世代リーダー・管理職までコミュニケーション改善や主体性発揮、エンゲージメント強化の研修、また、自身の経験も踏まえた女性活躍やキャリア研修、イクボス育成などを得意とする。

2019年にジェイック取締役、2023年にキャリア面談プラットフォームを提供する株式会社Kakedas取締役に就任。

はじめに

新入社員の研修を終え、現場配属となったばかりで退職されてしまう。最近、このような若手の早期退職が増えています。若手のキャリア観が変わってきたことも影響していますが、多くの企業から話を伺うと、「もったいない退職」も多いのが実態です。

本稿では、若手社員の早期退職にはどのような背景があり、どうすれば“もったいない退職”を防ぐことができるのか、若手定着の取り組み事例も踏まえて解説していきます。

*本レポートは2024年2月27日に開催したセミナーを基に作成したものです。予めご了承ください。

若手社員はなぜ、退職するのか？

まずは早期離職の原因について見ていきたいと思います。

1年未満の早期の退職…若手社員は、何が原因で辞めるのか？

ランキング	新卒 1年以内に転職した理由	人数
1位	人間関係が悪い	119
2位	長時間労働・休日への不満	86
3位	仕事内容が合わない	66
4位	求人内容と現実が違う	31
5位	給与が低い	26
6位	他の仕事がしたい	24
7位	残業代・給与の未払い	23
8位	勤務地に不満	16
9位	体調不良・怪我	14
10位	成長できない	12

n=381(複数回答)

・株式会社ビズヒット
・調査日：2021年3月11日～25日
・調査方法：インターネット任意回答
・調査人数：381人

上記は、入社1年以内で早期退職した原因について、381名に実施したアンケート調査の結果です。

圧倒的に多い第1位は「人間関係が悪い」という理由での転職です。

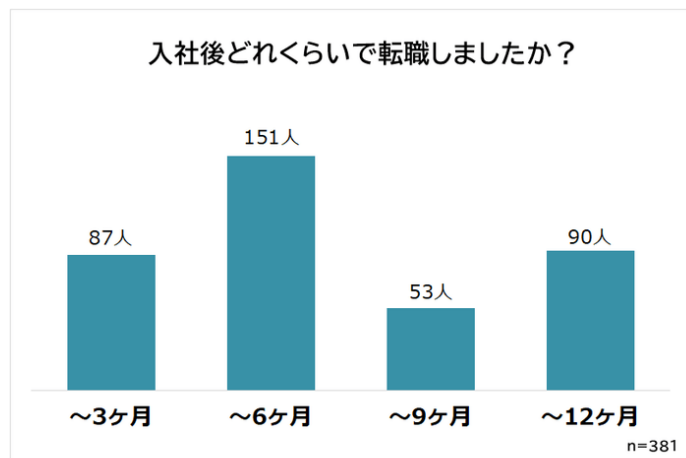
2位の「長時間労働・休日への不満」は、働き方改革の前後からいらっしゃる方等であれば「昔と比べると残業しなくなった」とか「休みも取りやすくなった」と思われているかも知れません。

しかし、新卒入社1年目の場合は比較対象がありません。従って、残業や休日への不満は、入社前にイメージしていた、若しくは聞いていた情報とのGAPと捉えると良いでしょう。このあたりは、いまの20代、Z世代の若手が持っている有給取得や労働時間(残業)に関する「当たり前」や「しんどい/ブラックだ」という価値観は、昭和世代の方が持っている感覚とだいぶ変わっています。

また、第3位は「仕事内容が合わない」です。これもいろいろな要因が絡んでいるとは思いますが、入社1年未満での退職です。入社前に持っていたイメージや新人研修内のやり方等によって、何かしらの捉え/思い違いを丁寧にほどいておけば退職は防げたというケースも多いでしょう。

1年未満の早期退職が起きるタイミング

1年未満の早期の退職…若手社員は、いつのタイミングで辞めたいくなるのか？



・株式会社ビズヒット
・調査日：2021年3月11日～25日
・調査方法：インターネット任意回答
・調査人数：381人

入社1年以内で退職した方に「どのくらいで辞めたいと思ったのか」を確認すると、ピークが入社して4～6カ月というデータになっています。

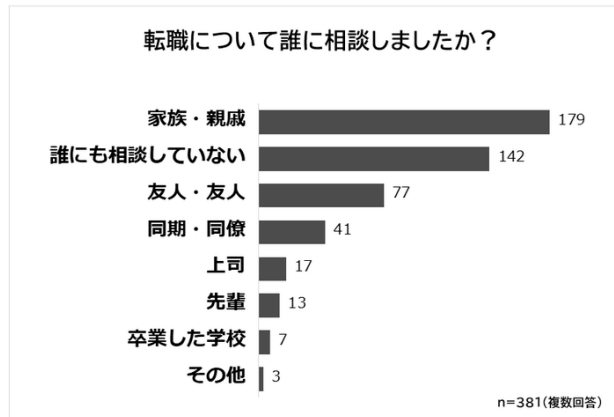
多くの会社でいうと、部門等に配属されてしばらく経ったタイミングです。この時期に揺れ動いたり悩んだりして、そこを超えると大きく減少し、入社1年のところで再び増える形になります。

学生から社会人に切り替わる入社直後(～3カ月)も大きな変化であり、ひとつの退職が生じるタイミングですが、それ以上に多いのが、配属されてしばらく経ったタイミングということになります。

1年未満の早期退職で誰に相談するのか？

こうした早期離職する人は、悩んでいる時や転職を検討している時、誰かに相談するのかを調べたデータが下記です。

1年未満の早期の退職…若手社員は、誰に相談しているのか？



・株式会社ヒズヒツ
・調査日：2021年3月11日～25日
・調査方法：インターネット任意回答
・調査人数：381人

1番多いのは家族や親戚です。

意外に感じる方もいるかもしれません。一方で、新卒採用に携わっている人事の方だと納得される方も多いのではないのでしょうか。

なぜかと言うと、就職活動の中で、複数の内定を取った時にどこに行くか、またある内定を承諾するかという時に、「内定者が親御さんに相談した結果、反対されて辞退された」という経験がある方もいるでしょう。入社から日が浅い時期は、就活の時と同じで、親御さんの影響力が強いということです。

身近である家族は相談しやすいと同時に、相談した若手に一番親身になってくれる存在でしょう。ただし、同時に会社の実情をよく理解してなかったり、働いていた時期・時代が違ったりして、今の時代、また現実にフィットするアドバイスができていない可能性はあります。

また、2番目に多いのが相談してないという回答です。「相談していない」ケースは、親御さん等に相談する以上に本人の思い込みや先入観などが解きほぐされず、捉え違い等で辞めてしまうこともあり、これはもったいない退職が起りがちです。

そして、同期や上司、先輩といった会社の人というのが、1位:家族・申請、2位:相談していない、3位:友人に比べると、ぐっと低い位置・比率になってきます。

これを見ても、若手の早期退職は会社ではキャッチアップしにくいことが分かります。「大丈夫です！頑張ります！」と人事や上司に言っていたのに、ある日突然「辞めます」と言われてしまうようなケースです。

1年未満の早期退職で多い3つの流れ

1年未満の早期の退職…若手社員は、なぜ辞めるのか？

小さな悩みが大きくなって退職

入社後と配属後はモヤモヤする
モヤモヤが解消できないと辞めなくなる



悩んでも社内に相談者がいない

悩んでも社内で相談できない
相談者が適任でない場合も多い



有効な打ち手がいまい

表面的な課題解決は効果が出ない
社員の本音にアプローチしていく



**早期離職の場合は、小さなギャップを早期に解消する必要がある！
そして従業員をケアしながらもホッペを吸い上げ問題解決していくことが重要**

先ほど相談データを基に、「キャッチアップしにくい」と書きましたが、一方で早期離職自体が突然起こるわけではありません。

どちらかという、小さな悩みが大きくなって退職するというケースが大半です。「上司とのコミュニケーションがうまくいかなかった」「聞いていたよりも残業が多かった」など、必ず何かしら小さなモヤつきから生じます。

フォローアップの中で、モヤモヤが小さなうちに解消できると、またニュートラルな状態に戻って新人や若手は頑張れます。しかし、実は「話したら意外と解消できる」にも関わらず、社内に相談者がいないという新人が大半です。

この時、最も退職につながるケースは、モヤモヤが少し大きくなってきたタイミングで、転職エージェントに相談/面談に行かれてしまうケースです。そうすると転職エージェントからは「もっと良い環境の会社があるよ」という話をされて、徐々に転職意向が強まっていきます。

退職には必ず「きっかけ」と「決め手」があります。新卒の場合、きっかけが生まれやすいのは、まず配属後のタイミングです。「人間関係につまずきがあった」とか「思ったより残業が多い」「自信がなくなった」といった小さなモヤモヤです。これが退職のきっかけです。

一方で、「きっかけ」だけで退職に至ることは少ないです。基本的に、モヤモヤが解消されず少しずつ蓄積されていった中で「決め手」が生じます。上司が悪気なく「決め手」になってしまっているケースもあります。

たとえば、上司との1on1で「何を甘いことを言っているんだ。俺の時代は…」となっているケースはないでしょうか。この場合、上司に悪気はなくても、その1on1が退職の「決め手」になっていきます。

本人のモヤモヤに加えて、上司との面談で「管理職もこの認識なら、うちの会社ではダメだな」となって、退職に至るわけです。この場合、1on1が退職の決め手になってしまっているのに、意外と会社側は気づけていないというケースも多いです。

上司の感覚が若手のキャリア観と合っていなかったり、根性論や給与、昇進・昇格だけで引っ張ろうとしたりして、「そういうことじゃないんだよな…」となって、退職の決め手になってしまうことも意外と多いということです。

逆に、決め手を作らず、小さなギャップやモヤモヤを早期に解消していけば、もったいない早期退職は防げます。

もったいない退職の要因とは？

ここからは「もったいない退職を防ぐ」というテーマで、少しデータを紹介していきます。これは弊社のグループ会社 Kakedas(カケダス)が提供している社外1on1サービスで、2023年4月入社の新卒を対象に実施した社外1on1/キャリア面談の対話データを解析したものになります。

もったいない退職とは何か？実は気づきにくい退職要因…！

■対象企業

24社（規模:中堅・中小企業中心） * 新人研修オープンコース派遣企業

■業界

メーカー・商社・サービス・ソフトウェア・通信・その他



■対象・男女比

23卒新入社員 81名 / 男性 65% 女性35%



■職種

営業職・事務職・技術職など

男性 65%

女性 35%

■実施内容

AIマッチングをかけた外部キャリアコンサルタントとのキャリアカウンセリング（1時間）

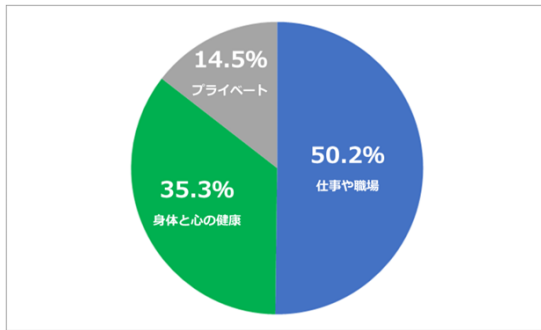
今回データを解析した新入社員が所属する企業は24社、企業規模は中小～中堅サイズです。弊社の公開型の新人研修に派遣いただいた参加者を対象に入社半年のタイミングで実施した社外1on1です。対象者は81名で、業界・職種はバラバラで、営業・事務・技術職などです。

社外1on1に際しては、まず23卒の新入社員に性格診断を受けていただき、性格特性や相談したいテーマを踏まえて、プラットフォームに登録している国家資格キャリアコンサルタントの中からAIでマッチングをかけています。

思考や性格・相談テーマを踏まえて、AIが候補者10名をピックアップして、そのうえで本人がキャリアコンサルタントの詳細プロフィール等も踏まえて、相談者を選択しています。また、「どんな話をしたかは会社に一切伝わらない」という心理的に安全な状態で60分の1on1が実施されています。

その60分の対話データ81人分を分析した結果が以下に紹介するものとなります。

もったいない退職とは何か？会社には言わない悩みとは何か？



<仕事や職場>

職場環境やキャリアの進展に関する懸念が多くの人々にとって重要な問題であることがわかる

<身体と心の健康>

仕事でのストレスや生活習慣の乱れが新人の健康に影響を与えていることを示唆される

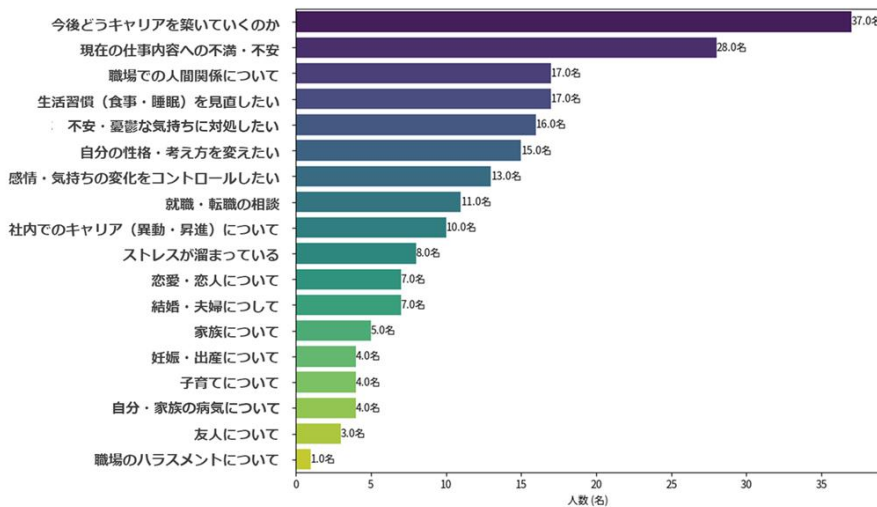
<プライベート>

新人が職場や健康の問題に比べてプライベートには少し距離を置いている可能性がある

まず「どんなことを相談したいですか？」という質問をすると、この3つのカテゴリーに分けられます。当然ですが、仕事や職場に関する相談・悩みがトップ。そして、驚かれるかもしれませんが「心と体の健康を相談したい」という方が35%もいます。

最近、企業からも「メンタル不調やストレスフルな状態の方が増えている」というご相談が多いですが、それを裏付けるようなデータです。最後に、プライベートのテーマが14.5%という形になります。

もったいない退職とは何か？会社には言わない悩みとは何か？



次により細分化した相談テーマを見ていきましょう。細分化した相談テーマの1位は「今後どうキャリアを築いていくのか」です。

今の新卒世代は、彼ら彼女らが小学校の時に「キャリア教育」がスタートしています。昭和世代は学生時代に「キャリア」について学んだり考えたりする機会はあまりなく、また「新卒で入社した会社でずっと勤めて、昇格・昇進するのが標準的なキャリア形成だ」という感覚を持っていた方も多いと思います。

しかし、いまの若手世代は高校や大学時代からずっとキャリア教育を受けてきています。そして、「同じ会社にずっといる可能性もあるが、転職を繰り返しながらキャリア形成はしていくものだ」「副業やフリーランス、退職して学びなおすといったキャリアもある」と考えているので、新人の時点から「キャリア形成」ということに、アンテナが立っています。

だからこそ、入社してまだ半年程度でも「どうキャリアを築いていくかを相談したい」という声が多いわけです。そして、2位:仕事内容への不安・不満、3位:職場の人間関係と相談テーマは続きます。このあたりは定番のテーマです。

ただ、4位:生活習慣を見直したい、5位:不安や憂鬱な気持ちに対処したい、6位:自分の性格や考え方を変えたい、7位:感情・気持ちの変化をコントロールしたいといったテーマが続くのは意外に感じる方も多いでしょう。これを見ると、現場配属された中で、自分の力が通用せずに自信を失ったり、その中で気持ちの変動が起こっていたりすることが想像できます。

キャリア相談でもっとも出てくるワード

もったいない退職とは何か？会社には言わない悩みとは何か？

ランキング	詳細
不安	キャリアの未来や現在の職務に関する疑問や心配事が反映されている
先輩	職場での先輩との関係が新入社員にとって重要であることを示している
キャリア	キャリアパスの計画、目標設定、または職業的選択に関する話題が多い
将来	長期的なキャリアプランや将来の目標について考えていることを示している
面談	職業的な評価、フィードバック、キャリア発展の話が多かったことを示している
資格	専門性の向上に関する話題、特定の専門知識や技能の習得に関心を持っている
業務	日常の仕事内容や職務に関する具体的な話題（職務内容、業務上の課題）が多い
人間関係	チームメンバーとの関係がキャリア相談の重要な部分であることを示している
サポート	職場やキャリアにおける支援や助けを必要としていることを示している
スキルアップ	自己のスキルを向上させたい（新しいスキル・能力）という意欲を示している

「Kakedas(カケダス)」では60分の対話データをすべてテキストデータにして、個人を特定できない形で解析をかけています。上記は相談の中で出てくるキーワードをダイジェストで抜き取ったものですが、入社半年の新入社員の社外1on1の中で出てくる単語トップ3を見てみると「不安」「先輩」「キャリア」の3つが出てきます。

テキスト解析では、たとえば「不安」という単語にどんな単語や形容詞等が紐づいているか等も解析をかけられますが、「不安」という言葉でいうと、「キャリアや未来が見えない」という部分が不安につながっていることが分かります。

同時に、こういった相談を上司にできているかと言うと、配属されたばかりでは我慢してしまっている新人も多いでしょう。また、上司との関係性や今後のキャリアに悩んでいる時に若手が見ている人というのは歳の近い「先輩」であることも分かりました。

「先輩」という単語に紐づく言葉の解析をかけていくと、良い影響を与えている先輩と悪い影響を与えている先輩がいることがわかります。辞めたいと思っている新人というのは、「先輩が辞めてしまった」「OJTトレーナーが会社の愚痴を言っている」「先輩に愚痴を言うと先輩が同調してしまう」といったケースが多くみられます。

たとえば、先輩も善意でガス抜きのつもりで同調していても、新人からすると「やっぱりこの会社はダメなのか」となってしまうことも生じるわけです。裏を返すと先輩がポジティブな発信をしたり、イキイキと働いていたりすると、「今は不安もありますが、やっぱり頑張りたいです！」という前向きな言動が出てくることも見えています。

これまでは新人と上司という関係性が注目されがちですが、実際に分析してみると実は2～3年目の先輩社員が与えている影響がかなり大きく、この若手層に教育や研修をやっていく必要もありそうなことがわかります。

新人からすると若手社員層は、年齢が近い分何でも話しやすい一方で、先輩が疲弊しきっていたり、会社の愚痴を言ったりしていると、新人のモチベーションを下げる結果になっているということです。

AI解析から見えてきた3つの早期退職パターン

もったいない退職とは何か？AI解析からわかった早期の退職3つ

1. 仕事と職場のストレスでの悩み急増！メンタル不調で退職…

例：体調不良が続いたAさんはメンタルで退職

コロナ以降の入社人材は、リアル入社による生活や仕事は想定以上に負荷がかかっている

2. タイパ意識でキャリア形成する時代！？キャリア不安から退職…

例：意欲高い期待のBさんが早々に退職

キャリア教育を受けた世代だからこそくる悩みは年々早期化している

3. 人間関係は上司より先輩！？先輩の影響で退職…

例：先輩の退職をきっかけにCさんも退職

メンターやOJT担当は何でも相談できる先輩だからOKは危険！どちらの影響を受けているか



AI解析から見えてきた3つの早期退職パターンについて見ていきます。まず「仕事と職場のストレスに関する悩み」というのは急増しています。

10代から20代のメンタル不調者の発生率は右肩上がりに上昇しています。とくにコロナ以降に入社する新人というのは、コロナ以前の新人と比べるとオンライン活用が当たり前になっている分、リアル入社、通勤、リアルの人間関係・飲み会やといったものにもストレスを溜めている感覚です。

また、「タイパ」意識というのもあります。タイパはタイムパフォーマンス、つまり時間効率です。これも若手の特徴であり、たとえばZ世代は「映画やYouTubeを2倍速で見たい、通常速度で見ているのはタイパが悪い、ましてCMが入るなんてありえない」といった傾向があります。

タイパ意識は仕事やキャリア形成への意識にも反映されており、たとえば先輩を見ていて「3年経ってもなかなか昇格できない、やりたい仕事に就けない」と感じると、優秀層ほどさっさと会社に見切りをつけ、転職するというケースも増えています。

3番目は、先ほど紹介したように先輩の影響で退職しているケースです。部門配属後は上司が直接マネジメントするのではなく、OJT担当の先輩を付けたり、また、それとは別にメンターやブラザーシスターとして若手の先輩社員をアテンドするケースも増えています。これらはもちろん良いことですが、同時に、若手社員の教育やマインド形成をしっかりとおかないと、先輩の言動が新人の悪影響を与えたり、ただ愚痴を一緒に言い合う仲間になってしまったりするという事です。

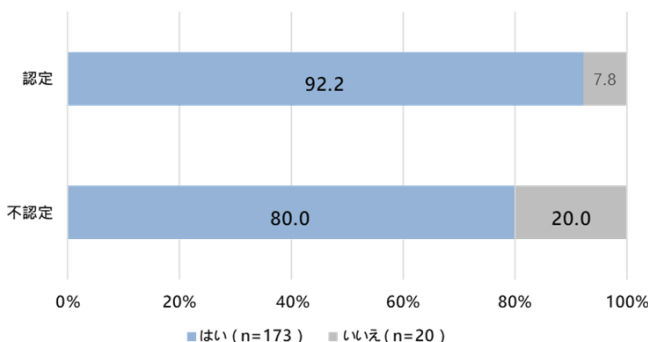
働きがいが高い会社 = キャリア自律への取り組み

若手が定着するためには、どうしたらいいのかということで取り組み事例を見ていきたいと思います。

2024年版 日本における「働きがいのある会社」ランキング 調査結果より

働きがいが高い会社 = キャリア自律への取り組み 9割の実施

<従業員のキャリア自律に向けて会社として取り組み>



仕事や職場環境に関する意思決定への参画実感、経営・管理者層への信用や、仕事に対する誇りが有意に高い

上記は、2024年版の「働きがいのある会社ランキング(GPTW)」に伴って発表されたデータです。働きがいが高い会社というのは、定着率が高く、生産性も高いという相関があることがわかっています。

そして、働きがいが高い会社(ランキングに応募して認定された企業)と、そうではない会社(認定されなかった企業)を比較すると、働きがいが高い会社は9割がキャリア自律への取り組みを実施しており、認定されなかった会社と有意に差があります。

キャリア自律というのは、社員1人1人が「自分のキャリアは自分で作っていくのだ」という主体的な考えを持っている状態です。キャリア自律ができていないと「うちの会社は何もしてくれないから、私は成長できない」というように、学びも仕事の取り組み姿勢も受け身になってしまいます。

キャリア自律の取り組み

具体的なキャリア自律の取り組みについても見ていきます。

もちろん定着率を高める上で、給与や残業管理、ハラスメントといった衛生要因の改善は大切で、まずは業界や職種的な平均値までは改善することが必須です。同時に、働きがいを作るうえでは、動機付け要因としてキャリア自律等の取り組みが大切になってきます。

2024年版 日本における「働きがいのある会社」ランキング 調査結果より

種別	施策
キャリア開発研修	キャリア自律支援プログラム (若手対象キャリア研修/シニア対象キャリア研修)
上司からのフィードバック	上司・部下間でのミーティング (定期的な評価とキャリアについてのフィードバック)
キャリアコンサルタントとのキャリア面談	専門家によるキャリア面談 (セルフキャリアドック/キャリア相談窓口の設置)
スキル獲得に向けた配置・異動	社内公募制度 (年2回の公募とその公募による配置転換等)
資格取得/金銭補助	資格取得支援 (取得後の補助金/スクール費用の負担等)

上記は、働きがいのある会社ランキングで上位に入っている会社が取り組んでいるキャリア自律の施策例です。最近、キャリア開発研修を実施している企業が増えており、キャリア自律を推進する上での入り口となる施策です。

また、上司からのフィードバックや上司との1on1も大切です。上司との1on1の満足度が高い若手社員は退職意向が減少するというデータもあります。

ただし、上司面談や評価面談の際に、仕事やキャリアをどうしていきたいか聞かれても、日常の業務に追われる中で、普段から自身のキャリアのことをしっかり考えている人のほうが少ないでしょう。また、評価面談等であれば、どうしてもネガティブフィードバック等も生じます。ネガティブなフィードバックを受けた後にやりたいことを本音で聞き出すのは困難です。

また、上司にトレーニングをせずにフィードバックだけ強化したり、1on1をやらせたりしていると、逆に退職の決め手になってしまうという事例もあるので注意が必要です。

あとは、社外にキャリア相談窓口を作る、キャリアコンサルタントとのキャリア面談をさせるというのは、大手企業を中心に取り組み企業が増えています。やはりキャリアの話を本音でしていくと、転職や離職の話題が入ってきたり、悩みやネガティブな感情が入り口になったりすることもあり、社内では相談しにくいという側面があります。だからこそ、社内と社外を組み合わせることが有効です。

たとえば、中堅社員に対してもキャリア研修と組み合わせて外部の相談機関を置くというのは有効な施策です。簡単に言うと、キャリアの健康診断を会社の福利厚生として提供するということです。

また、従業員のキャリア自律の意識が高まってくると、スキル獲得に向けた配置変えや異動、社内公募制度も非常に有効です。ただし、これらの成長支援施策は、キャリア自律の意識が醸成されていない状態だと、逆に受け身の姿勢を作ってしまう側面などもあるので注意が必要です。

また、人事施策に関しては一連の施策がつながっていないケースも多くあります。たとえば、社内公募制度はあるけど、それまでにキャリアを内省したりや考えたりする機会を作っていないので公募が集まらないといった状態です。

また、きちんとキャリア研修をしないまま、キャリア面談を実施してキャリアシートを書かせようとしても書けない従業員が多く生じる、また、上司の面談が1on1や前向きなキャリア形成の話ではなく、業務レビューやネガティブフィードバックの羅列になってしまっているケースもあります。

キャリア自律支援を促すキャリア研修

ここまで紹介した通り、最近ではキャリア形成に悩む若手が増えています。若手の場合、業務経験が少ない分、MUST-CAN-WILL等の手法でキャリアビジョンを描く手法はうまくいかないことも多く、弊社で提供して評判の良いキャリア研修についてご紹介します。

キャリア自律支援を促すキャリア研修

自己理解を高めるアセスメント「ストレンクス・ファインダー®」の活用

ストレンクス・ファインダー®とは、2,300万人以上が受けている米国ギャラップ社の開発した「才能診断」ツールです。

「才能」とは、以下のように定義されており、ハイパーフォーマーと呼ばれる人は自らの「才能」を上手く使いこなしていることが調査結果として出ております。

『無意識に繰り返し現れる思考、感情、行動のパターン』

「強み」にフォーカスする能力開発がもたらすもの

人は「自分の強み」を知ると、心理的な活力が高まると言われます。そして、データとしても、「強み」を知り、活かすことができれば、モチベーションが高まり、生産性も向上し、ひいては「生きがい」すらも高まることが解明されています。

米ギャラップの調査では、「強みを活かす」ことに注力する人と組織は、以下の影響もあり、能力開発の鍵とされています。今回はこの「強み」に焦点を当てキャリア自律を促すプログラムとなっております。



「さあ、才能に目覚めよう」
日本でも累計130万部を突破

生活の質
非常に高いと報告
3倍高い

「強み」を重視しているチームの
生産性
12.5%高い

エンゲージメント
仕事への積極性
6倍高い

上述の通り、一般的なキャリア研修というと「MUST-CAN-WILL」の3つを考えさせて、キャリアシートや年表などを書いてもらうというやり方が多くあります。しかし、上記の手法は今の時代、すべての対象にフィットするわけではありません。

3年後、5年後のキャリアといっても、若手からするとそこまで描いていません。描けないからこそ不安という側面も強いでしょう。

主体的にキャリア自律を促すためには、自信のない方や自分が何者なのかわからない方が増えている中で、本人の持っている強みにフォーカスするやり方が有効です。

強みにフォーカスするやり方として、ジェイックが取り入れているのはギャラップという会社が作った世界一使われている才能診断「ストレングス・ファインダー®」を用いる方法です。

診断結果を踏まえて、今の仕事で自分の強みをどう発揮していくのか、そして、選べるキャリアのバリエーションをどう増やしていくのかということを描いて上司と面談してもらう形にすると非常にスムーズです。

強みにフォーカスすることで、いまの仕事等にも当てはめやすく、一種のジョブクラフティングができるような形です。また、強みを生かすことは誰しもモチベーションが上がるため、昇進・昇格以外で貢献ポイントを見つけ、やりがいを感じられるようになるため、非常にお勧めのやり方です。

キャリア自律を促すキャリア面談

キャリア面談については、先ほど紹介した通り、会社内の面談と外部窓口どちらが良いということではなく、組み合わせることが理想です。

人事や上司がキャリア相談にのるメリットは、仕事や事業、社内の制度や選択肢などを把握しており具体的なアドバイスができることです。一方で、デメリットは、社内の人は利害関係があり、本音で話しにくい、ネガティブな感情を口に出しづらく表面的なものになりがちということです。

特に若手ですと、自分の言葉をきれいに言語化できませんし、キャリア形成＝転職というぐらいの価値観がありますので、上司や人事との面談が表面的になりがちです。

だからこそ、外部面談で、自分の本音を不安やネガティブなものもすべて吐き出して、価値観や気持ちを整理・言語化してもらったうえで、社内面談でサポートというのがスムーズです。

「社外とキャリア面談すると離職を促すことになるのではないか？」と不安視する方もいますが、実はキャリアカウンセリングを促せば促すほど定着率が高まるというデータもあります。いまは情報はどこからでも入ってきますので、社内に囲い込もうとして客観的にキャリアを考える機会を与えずにいると、不安が募った時に転職エージェントに相談したり、ダイレクトリクルーティングに登録してみたりするわけです。むしろ、そのほうが離職率が高まってしまいます。

キャリア自律支援を促すキャリア面談

1 ON1でキャリアカウンセリングを行いキャリア自律を促していく

Kakedasは、従業員に「第三者の国家資格キャリアコンサルタントに本音を相談して整理できる」環境を提供します。サービスを通じて、従業員の方々は自身の悩みや意思を言語化することができ、考えや今やるべきことが整理されます。また、組織側でもどのように組織改善すればよいかの施策を打つヒントが得られます。



私たちが提供している社外キャリア面談サービス「Kakedas(カケダス)」は、仕事や職場の人間関係、心や体の健康まで幅広いテーマを相談できます。そして、社外の有資格者が実施するからこそ、従業員は気兼ねなく本音を話して、気持ちを整理することができます。

また、紹介した通り、60分の対話データをすべてテキスト解析することで、人事や経営者の方には、エンゲージメントサーベイでは分からないような深い本音の解析データを提供します。

キャリア自律支援を促すキャリア研修

キャリアカウンセリングで従業員の本音を可視化し、組織改善をサポートします

サーベイ等では分からない課題を、「対話」のカウンセリングとAI解析を通じて可視化し、組織改善につなげます。他社比較で以下の項目もデータで提出され、改善策が提示されます。

【フィジカルヘルス・メンタルヘルス・執務環境・プライベートの充実、適正な労働時間・周囲の理解・適職度・退職リスク】

【データレポートサマリーの一例】



※安心して相談できる環境を維持するため、レポートは、個人を特定できない形で分析した情報となります。予めご了承ください。

対話を通じて、潜在的な本音や不満や課題の真因が炙り出されます。さらに他社との比較の中で離職リスクがどのぐらいあるのか、メンタルやプライベートの充実度、社員の傾向といったものも解析で分かります。

解析データを踏まえて、「新入社員にはこういう教育をした方がいい」「このデータをもとに上司との1on1をこう改善しよう」といった活用ができるようになります。関心があればぜひ、お問い合わせください。

株式会社ジェイック

設立 : 1991年3月

資本金 : 2億6188万円(2023年7月末時点)

社員数 : 226名(2023年1月末時点)

取引先 : 98,685社(2023年4月末時点)

教育研修

リーダーシップ&コミュニケーション、
ヒューマンスキル分野を中心とした
個別研修、公開セミナー

- 「7つの習慣®」 「原田メソッド®」
- 「デール・カーネギー・トレーニング」
- 「OSP」 「リーダーカレッジ（管理職兼職）」
- 「エースカレッジ（若手研修）」
- 「新入社員研修 PRO」 など

採用支援

新卒及び
若年層の採用支援

- ・若手採用支援「就職カレッジ®」
- ・新卒採用支援「新卒カレッジ®」
- ・新卒ダイレクトリクルーティング
「Future Finder®」
- ・各種採用イベント

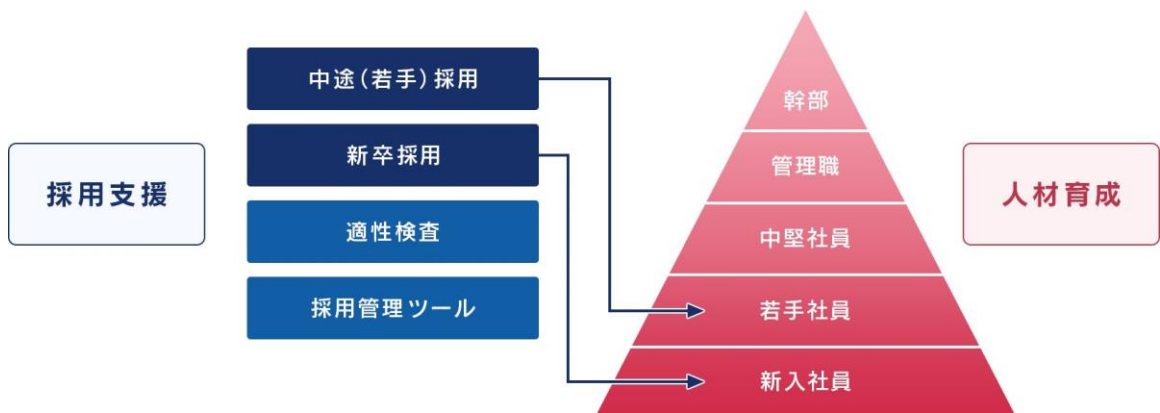
Mission

企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限りない可能性に貢献し続ける。

Vision

「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に
満ちあふれた社会を実現する。

「人」と「組織」の課題を採用と教育、2つの方法で解決します。



サービス一覧

就職カレッジ®

研修を受けた約18人の若者を無料で面接できる【集団面接会】！



新卒カレッジ®

大学連携／約20人の学生と出会う【集団面接会】に無料で参加できる！



Future Finder®

手間をかせずに、自社での活躍可能性が高い学生とだけ会える新卒ダイレクトリクルーティング



HCI-AS

ストレス耐性から活躍可能性まで丸裸にする！短時間&Web上で実現できる【適性検査】



MARCO POLO®

“わが社で活躍可能性の高い人財”をビタッと見抜ける【適性検査】



新入社員研修PRO

“プロフェッショナル”として高い基準を身につける「7つの習慣®」を基にした新入社員研修PRO



仕事の基礎の基礎

学生から社会人へのマインドチェンジに最適！自分の殻を破る新人研修の決定版



OSP

次世代を担う期待の若手社員を育てる！OSP（オスパ）研修



若手特化型 オンライン研修プログラム

「新人・若手になって欲しい6つのモデル」を実現する若手特化型オンライン研修プログラム



プレゼンテーション・ トレーニング

【人を動かす】あらゆるプレゼンテーションがうまくいく



リーダーシップ& コミュニケーション研修

【人を動かす】リーダーシップ&コミュニケーション研修



JAICリーダーカレッジ

周囲をリードして結果を出し続ける！次世代リーダー・幹部を育てる継続教育プログラム



ストレンクス・ ファインダー® 研修

【公開セミナー】強みを生かして成果を出す！「ストレンクス・ファインダー®」1DAY研修



7つの習慣® 研修

【公開セミナー】リーダーの原理原則「7つの習慣®」2日間研修



原田メソッド® 研修

「目標達成」と「人間力」を同時に高める「原田メソッド®」研修



営業研修「営業の真実」

営業部隊の能力不足を解決！「提案営業」を実現する営業トレーニング



Kakedas

約2,000人の国家資格キャリアコンサルタントによるキャリア相談プラットフォーム



働きがいのある会社

Grate Place To Work® Instituteが運営する「働きがいのある会社」ランキングは、世界約60カ国で「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を発表するランキングです。ジェイックでは2017年の初エントリーから7年連続でベストカンパニーに選出されています。



日本HRチャレンジ大賞 “イノベーション賞””奨励賞”

「日本HRチャレンジ大賞」（主催：日本HRチャレンジ大賞実行委員会、後援：厚生労働省、株式会社東洋経済新報社、株式会社ビジネスパブリッシング、ProFuture 株式会社）は、“人材領域の果敢なチャレンジが日本社会を元気にする”をキャッチフレーズに、人材（HR）領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰するものです。ジェイックは社会性の高い独自サービスの開発を通じて、過去3回のイノベーション賞、奨励賞を受賞しています。



お問い合わせ

株式会社ジェイック
教育事業部 社員研修事務局
五十嵐（いがらし）・小川（おがわ）

✉ kenshu@jaic-g.com

☎ [03-5282-7600](tel:03-5282-7600)

テレワーク体制となっておりますので、電話でのお問い合わせは、折返しの対応とさせていただきます。予めご了承ください。