

ツーリズム・プロフェッショナル・セミナー

入社後の早期退職に どう向き合うか

～ベテラン人事担当者が本音を語る～

主催：JATA 研修・試験委員会

2016年9月23日（金）
12：30～14：00
於；東京ビッグサイト

主催者挨拶

JATA 研修・試験委員会 委員長

(株)アサヒトラベルインターナショナル 代表取締役会長

福田 叙久

<基調講演>

大卒正社員の3年以内の早期
退職の実態とその対応策

玉川大学観光学部長

教授 香取 幸一

産業別若 年労働者 の実態

「旅行業」の特性を「生活
関連サービス業、娯楽業」
のデータから確認する

産業別全労働者中若年労働者 16業種平均28.6%

第1位	宿泊業、飲食サービス業	43.7%
第2位	生活関連サービス業、娯楽業	40.4%
第3位	情報通信業	35.9%

産業別雇用
形態の実態

産業別雇用形態の実態
=正社員=

正社員	うち若年者労働者
第1位 電気・ガス・熱供給・水道業 90.9%	第1位 情報通信業 31.5%
第2位 建設業 87.5%	第2位 金融業・保険業 26.6%
第3位 情報通信業 86.2%	第3位 複合サービス事業 22.8%
平均 62.7%	平均 18.3%
第15位 生活関連サービス業、娯楽業 44.2%	第11位 生活関連サービス業、娯楽業 17.9%
第16位 宿泊業、飲食サービス業 32.3%	第16位 宿泊業、飲食サービス業 10.3%

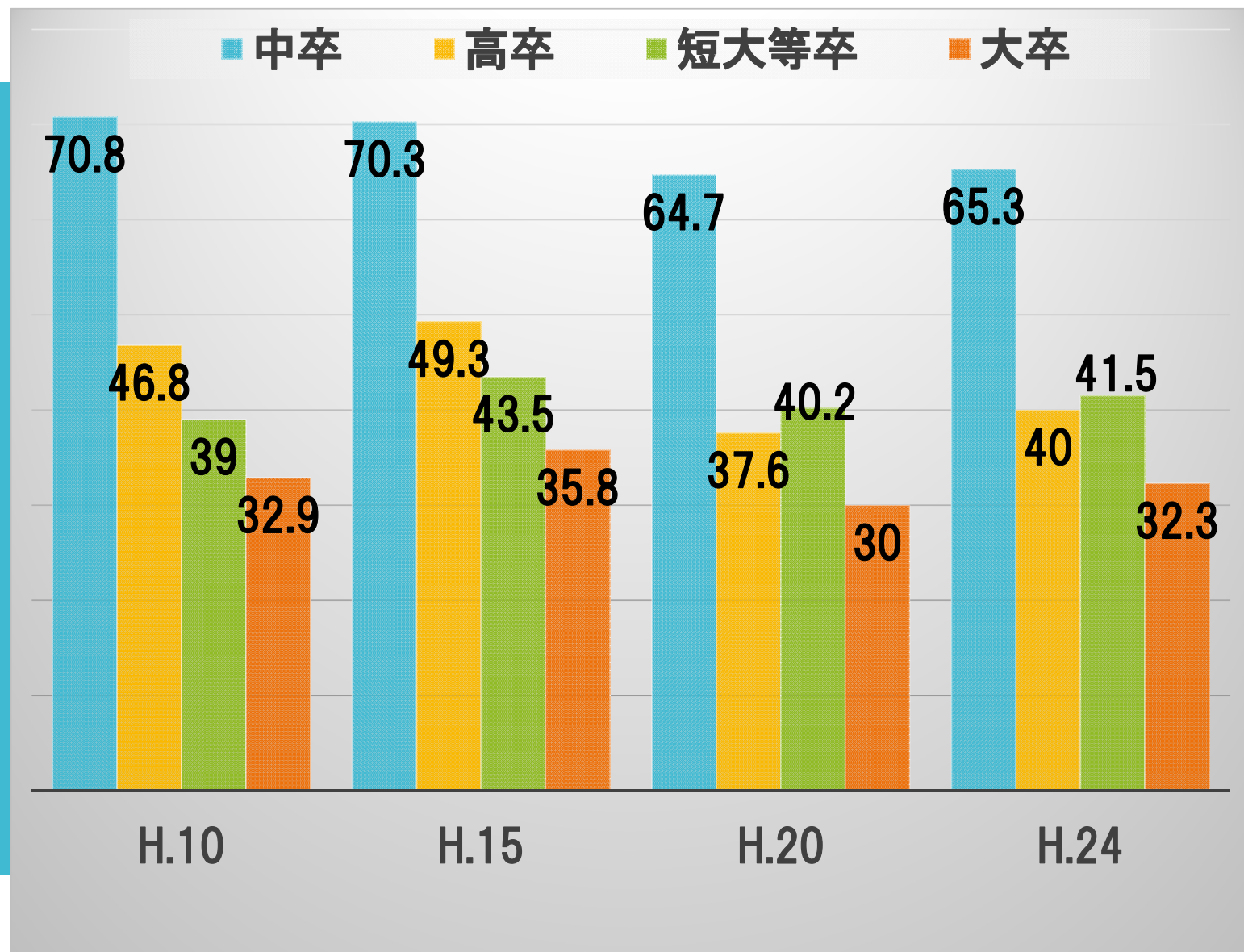
産業別雇用形態の実態
=正社員以外=

正社員以外	うち若年者労働者
第1位 宿泊業、飲食サービス業 67.7%	第1位 宿泊業、飲食サービス業 33.4%
第2位 生活関連サービス業、娯楽業 55.8%	第2位 生活関連サービス業、娯楽業 22.5%
第3位 卸売業・小売業 49.9%	第3位 卸売業・小売業 14.8%
平均 37.3%	平均 10.3%

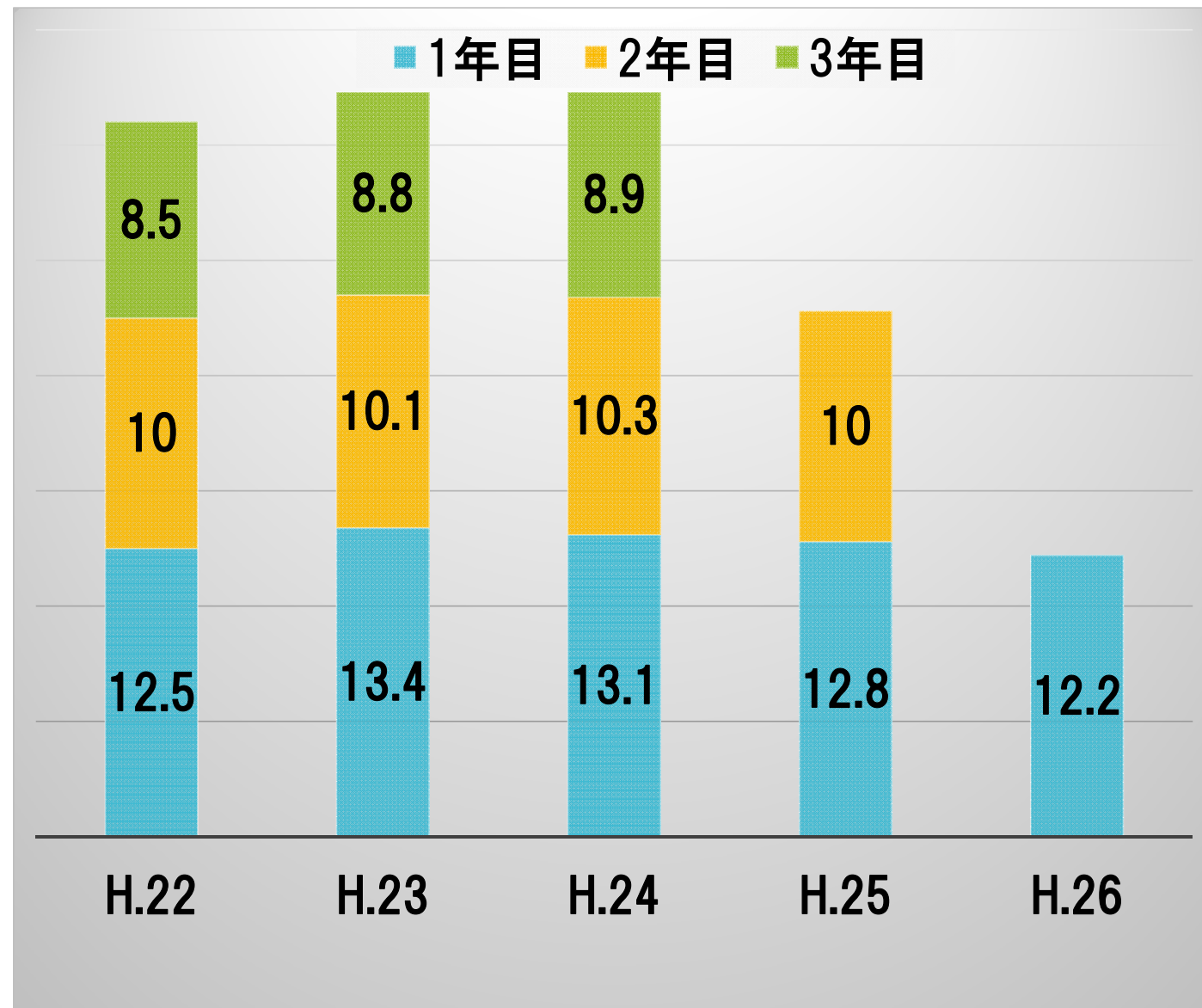
若年労働者
の早期退職
の実態

早期退職の実態とその退職
理由を把握する

学歴別早期退職の状況 ＝入社後3年後＝



最近5年間の
学卒早期退職
の状況
=入社後3年後=



早期退職者の主な退社理由

主な退社理由	
若年労働者全体	大卒者
労働時間、・休日・休暇の条件がよくなかった	労働時間、・休日・休暇の条件がよくなかった
人間関係がよくなかった	仕事が自分に合わない
仕事が自分に合わない	賃金の条件がよくなかった
賃金の条件がよくなかった	人間関係がよくなかった
会社に将来性がない	ノルマや責任が重すぎる

25.3 %

19.7 %

16.4 %

15.5 %

14.1 %

業務と退社理由

業務と関連性があるもの

45.2 %

仕事が自分に合わない

ノルマや責任が重すぎた

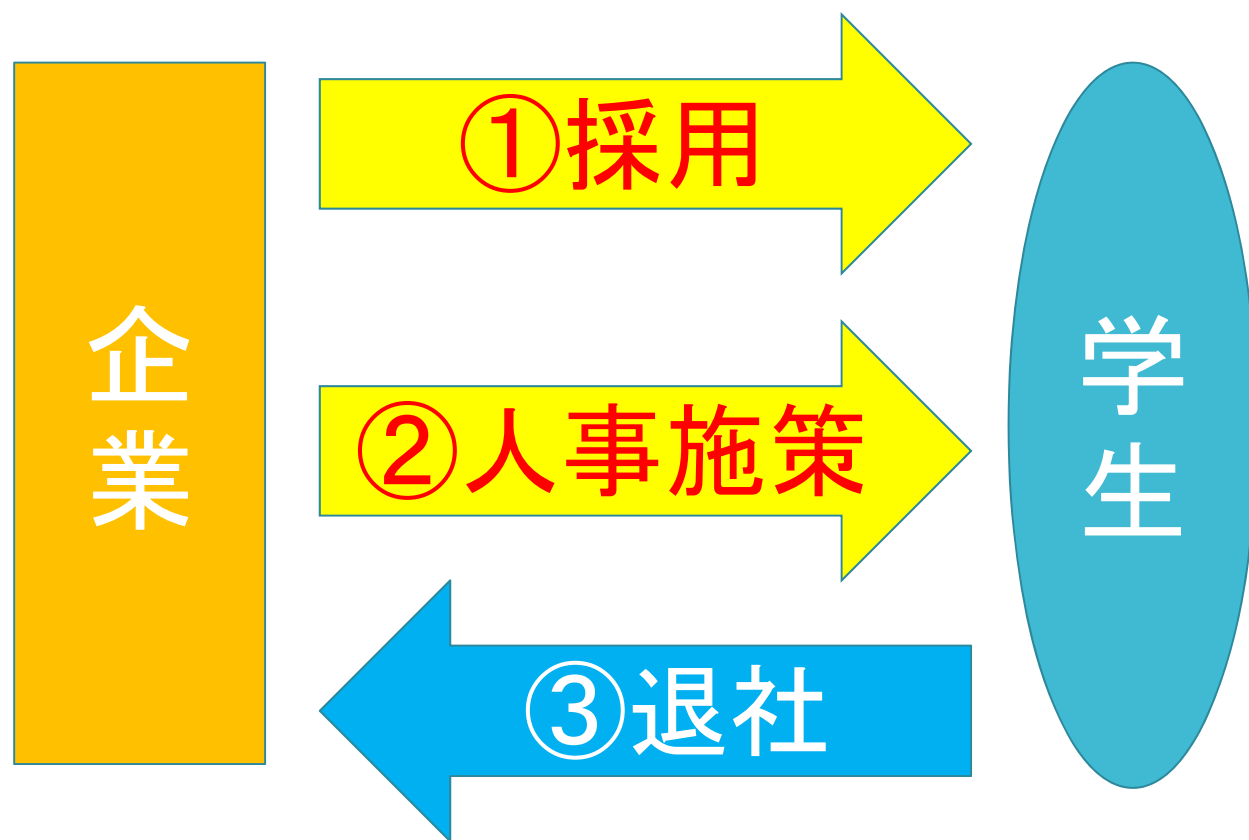
自分の技能・能力が生かせない

責任のある仕事が任されたかった

企業の早期 退職対策

企業はいかに早期退職に
対応しているのか。

採用
人事施策
退社



採用基準 定着取組

	採用選考基準	定着のための 取り組み
1	職業意識・勤労 意識・チャレン ジ精神	職場での意思疎 通の向上
2	コミュニケーション能力	本人の能力・適 性にあった配慮
3	マナー・社会常 識	教育訓練の実 施・援助
4	組織への適応性	採用前の詳細な 説明・情報提供
5	体力・ストレス 耐性	仕事の成果に見 合った賃金

大学が講じる
就活・就業支援活動

大学の就活・就業支援活動は
早期退職防止に役立つのか

大学の就
活・就業
支援
＝玉川大
学の例＝

大学支援

キャリアセンター
支援

学部支援

キャリアセンター
＋学部 支援

キャリア センター の就活・ 就業支援

就職・就業 支援

進路選択の土台作り

自己分析書類選考対策

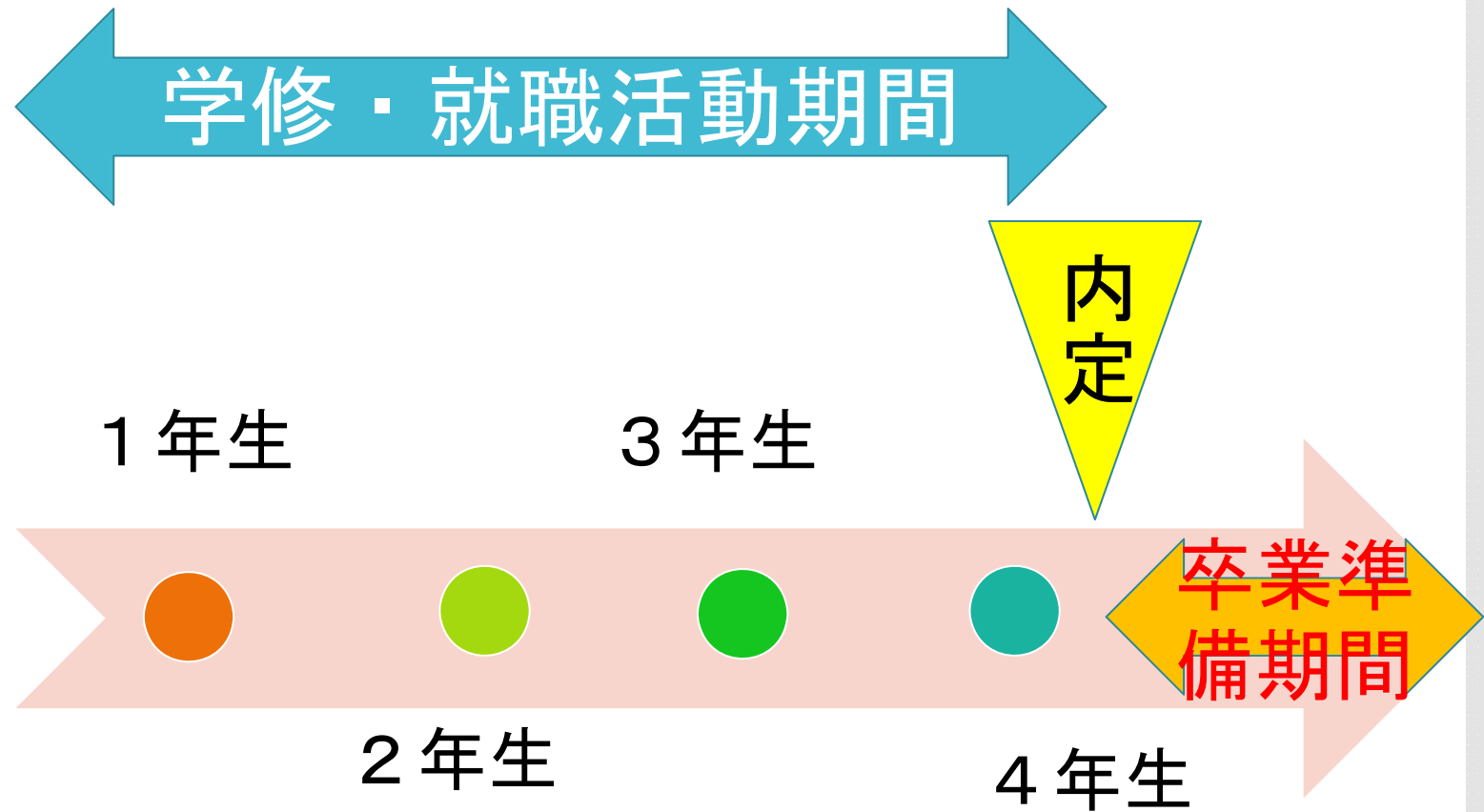
業界・企業研究

筆記試験対策

対話力・面接対策

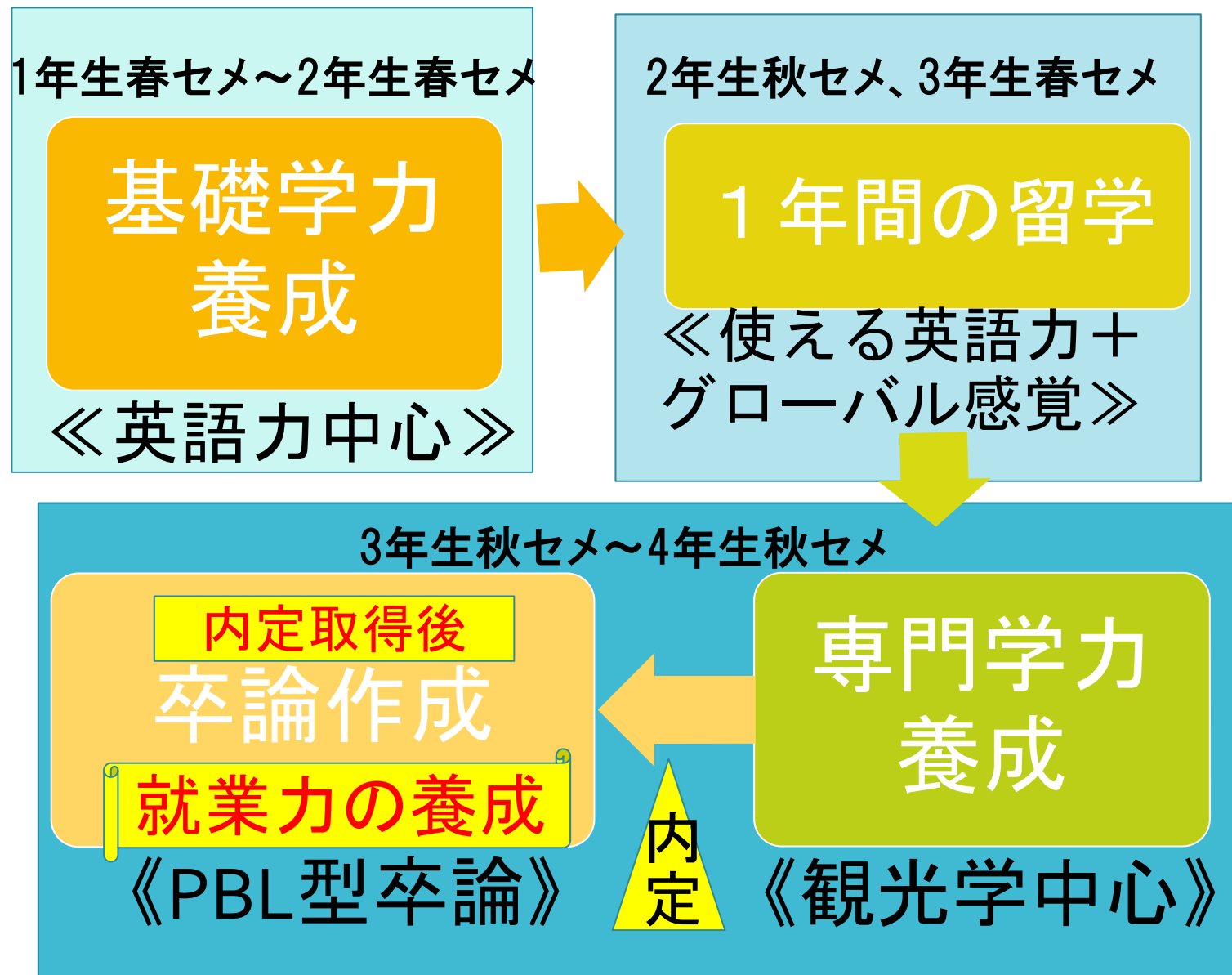
各種面談

大学の就活・就業支援



観光学部生 と質保証

=PBLによる卒論
作成=



早期退職
防止にも
役立つ新
たな動き

文部科学省と中央教育審議会
答申の新たな動き

平成27年4月14日

「個人参加の能力と可能性を開花させ、現
在の全員が育つための教育の多様化と質保証の
実現」

文部科学大臣 諮問



平成28年5月30日

中央教育審議会答申

中教審答申
の概要
(その1)

中教審答申

H28年5月答申

産業界の
要請

質の高い専門
職業人養成

生涯学習による自己
実現・社会貢献・地
域課題解決

中教審答申 の概要 (その2)

質の高い専門職業人養成

「新たな仕組みにより、変化に対応し、自らの職業能力を持続的に継続的に高めていく基礎（伸びしろ）とともに、高等教育の終了・入職時点で、専門的な業務を担うことのできる実践的な能力を身につけた人材を送り出していくことが重要」

インターンシップ
600時間

「業務との関連性のある退職理由」の
解消

パネル・ ディスカッ ション

モデレーター

(株)ジェイアール東海ツアーズ 代表取締役社長

吉田 修 氏

パネリスト

(株)ジェイティービー 人事部

JTBユニバーシティ運営事務局 事務局長

鈴木 良照 氏

(株)阪急交通社 総務人事部人事課 副課長

菅沼 孝陽 氏

名鉄観光サービス(株) 総務部 課長

吉田 雅子 氏

「入社後の早期退職にどう向き合うか
～ベテラン人事担当者が本音を語る～」

1. 早期退職の現状
2. 定着策の現状
 - ・ 独自の対策、効果を上げている対策など
3. 退社理由と定着策のミスマッチなど今後の問題認識
4. 更に検討すべき課題や方向性について
(産学連携を含む)

本日使用 した資料 等

本日使用した資料等

新規学卒者の離職状況（平成24年3月卒業者の状況）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101670.html>

平成25年若年者雇用実態調査の概況

http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/

個人の能力と可能性を开花させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について（答申）及び関連資料並びに付属資料

Http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyoo/toushin/1371833.htm

その他

PBLとは

Project（Problem）-Based Learning