

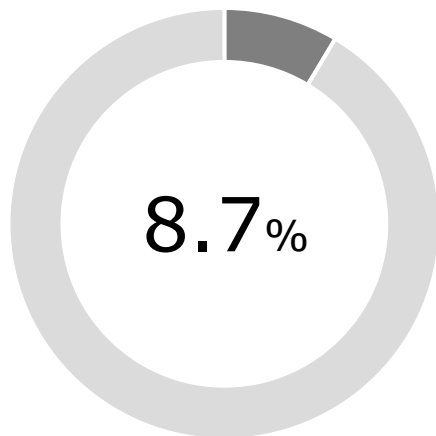
# 退職に関する市場調査

- ◆ 調査期間：2023年2月27日～同年3月7日
- ◆ 調査対象：20歳～59歳／男女／前職を正社員を退職し、直近1年以内に現職に転職し正社員で就業している方1,412名（有効回答数：1362名）
- ◆ 調査方法：インターネットによるアンケート回答方式

## 市場調査/退職アンケート&人事面談実施率

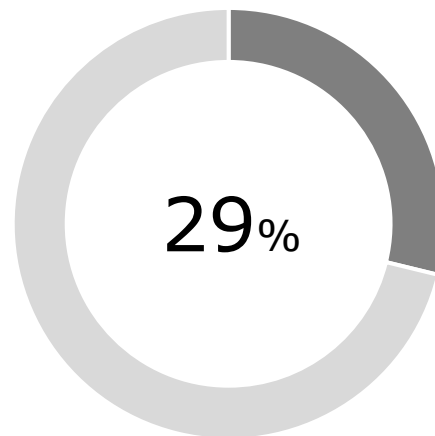
多くの企業で退職時アンケートは未実施。  
人事面談は30~40%程度の実施率。

退職アンケート実施率



従業員数1000名以上の企業の退職者では13%  
年収600万円以上の退職者では13%

人事面談実施率

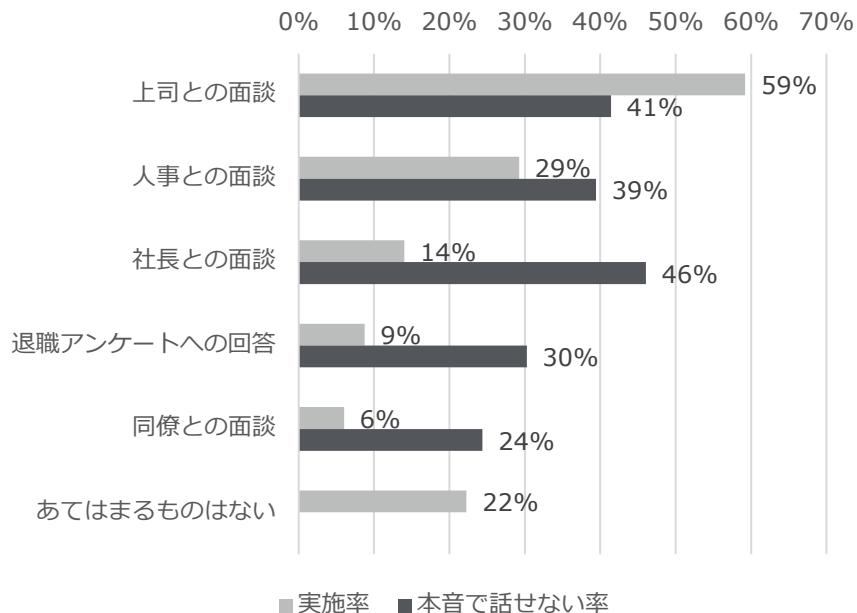


従業員数1000名以上の企業の退職者では35%  
年収600万円以上の退職者では40%

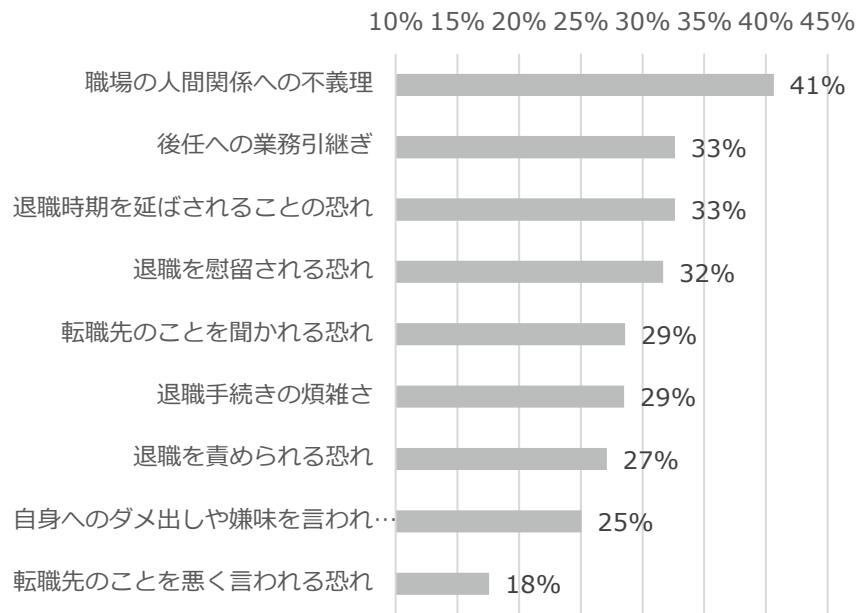
# 市場調査/退職面談での本音&心理的負担

退職における「心理的負担」が本音で話せなくしている。  
心理的負担感の高い人ほど、「本音」と「建前」にGAPあり。

## 面談実施率/本音で話せない率



## 退職時における心理的負担

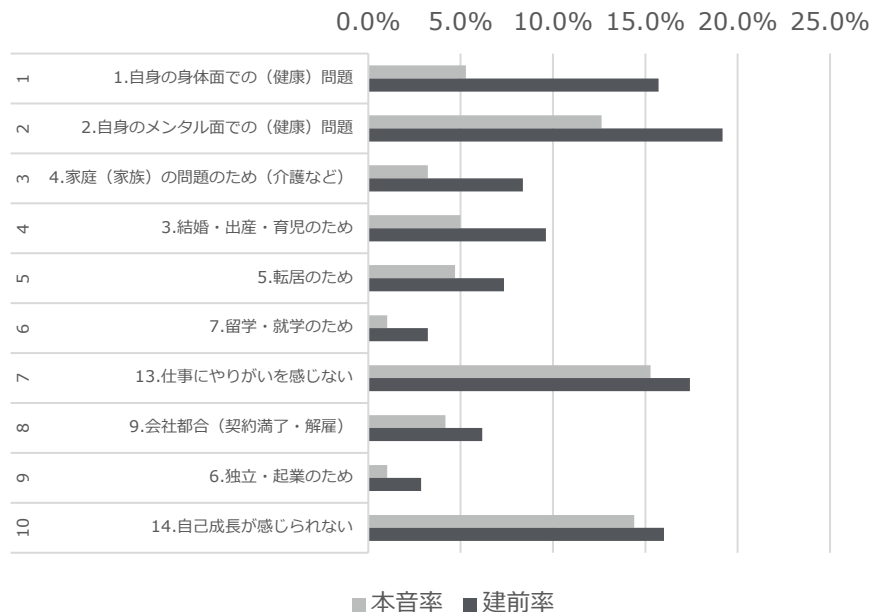
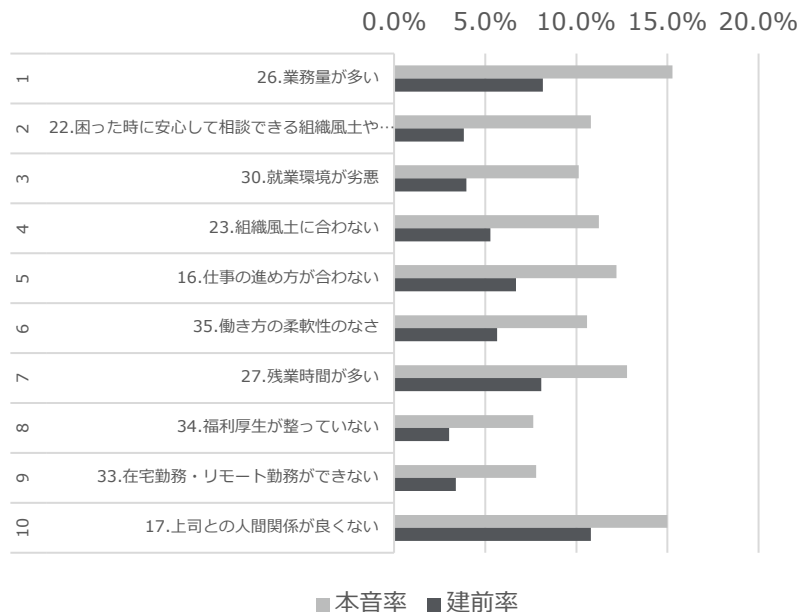


# 市場調査/退職理由の「本音」と「建前」（35項目中の各上位10位）

伝達されない「本音」の理由は、業務量・風土・仕事の進め方など職場起因。  
 伝達されがちな「建前」の理由は、健康問題、家族の事情、転居など個人起因。

## 伝えられない「本音」の退職理由

## 使われがちな「建前」の退職理由





# 退職理由相関群（相関係数0.50以上）

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35
1.自身の身体面での（健康）問題	Q1	0.61																											
2.自身のメンタル面での（健康）問題	Q2	0.61																											
3.結婚・出産・育児のため	Q3		0.55	0.54																									
4.家庭（家族）の問題のため（介護など）	Q4		0.55	0.54	0.52	0.54	0.53																						
5.転居のため	Q5		0.54	0.51	0.54	0.56	0.51																						
6.独立・起業のため	Q6		0.52	0.54	0.81	0.72	0.58							0.53															
7.留学・就学のため	Q7		0.54	0.56	0.81	0.78	0.61							0.56															
8.定年退職のため	Q8		0.53	0.51	0.72	0.78	0.62																						
会社都合（契約満了・解雇）	Q9				0.58	0.61	0.62																						
10.経営理念や方針に共感できない	Q10					0.58	0.52																						
11.会社の将来性への不安	Q11					0.58	0.53																						
12.社外からの評価・評判の悪さ	Q12					0.52	0.53																						
13.仕事にやりがいを感じない	Q13						0.76	0.63	0.58																				
14.自己成長が感じられない	Q14						0.76	0.72	0.58																				
15.キャリアの選択肢が少ない	Q15						0.63	0.72	0.57																				
16.仕事の進め方が合わない	Q16						0.58	0.58	0.57	0.5																			
17.上司との人間関係が良くない	Q17								0.5																				
18.同僚との人間関係が良くない	Q18													0.60															
19.部下との人間関係が良くない	Q19				0.53	0.56	0.51							0.61	0.64	0.5													
20.職場の人間関係が良くない	Q20													0.60	0.64	0.54	0.5	0.57	0.52										
21.顧客や社外関係者との人間関係が良くない	Q21													0.54															
22.困った時に安心して相談できる組織風土や支援体制の不足	Q22					0.51												0.68	0.54										0.52
23.組織風土に合わない	Q23					0.51												0.68	0.58						0.54				0.53
24.自身の評価への不満	Q24																	0.54	0.58		0.58								
25.給与処遇への不満	Q25																	0.54	0.58		0.58								
26.業務量が多い	Q26																												
27.残業時間が多い	Q27																												
28.休暇を取得しづらい	Q28																												
29.休日出勤が多い	Q29																												
30.就業環境が劣悪	Q30																												
31.勤務地の問題	Q31																												
32.通勤時間の長さ	Q32																												
33.在宅勤務・リモート勤務ができない	Q33																												
34.福利厚生が整っていない	Q34																												
35.働き方の柔軟性のなさ	Q35																												

1. 体調不良型

2. 本人事情型

3. 経営への不信型

4. やりがい・自己成長  
不満型

5. 人間関係問題型

6. 組織風土・評価型

9. 複合型

7. 業務量・休日型

8. 働き方型

# 分類別退職理由の特徴

退職理由の相関性から9つの退職理由に大別される。

## 1\_体調不良型 (25%)

- ・メンタルを含む体調不良が原因
- ・会社に対する印象は悪くない傾向
- ・困ったときに相談できない傾向
- ・退職に当たって心理的負担大

## 2\_個人事情型 (7%)

- ・結婚・転勤・独立・留学などの事情が原因
- ・退職検討してから退職まで短い
- ・会社に対する愛着あり
- ・再就職意向高い

## 3\_経営への不信型 (21%)

- ・経営方針・将来性への不信が原因
- ・元々会社への期待度低い
- ・再就職意向も低い
- ・会社への評価も低い

## 4\_やりがい・自己成長不満型 (29%)

- ・やりがいや自己成長への不満が原因
- ・入社時の会社への期待度高い
- ・退職申出まで長く検出
- ・組織風土も起因

## 5\_人間関係問題型 (10%)

- ・職場の雰囲気・同僚との人間関係が原因
- ・在籍期間は短い傾向
- ・個人事情も絡んで退職
- ・退職に当たって心理的負担大

## 6\_組織風土・評価型 (21%)

- ・相談しづらい、評価・処遇への不満が原因
- ・退職検討から退職まで長い傾向
- ・やりがい・自己成長も退職に起因

## 7\_業務量・休日型 (18%)

- ・業務量・残業が多い、休日取れないが原因
- ・業務量・残業時間が起因
- ・退職申出～退職までが長い

## 8\_働き方型 (10%)

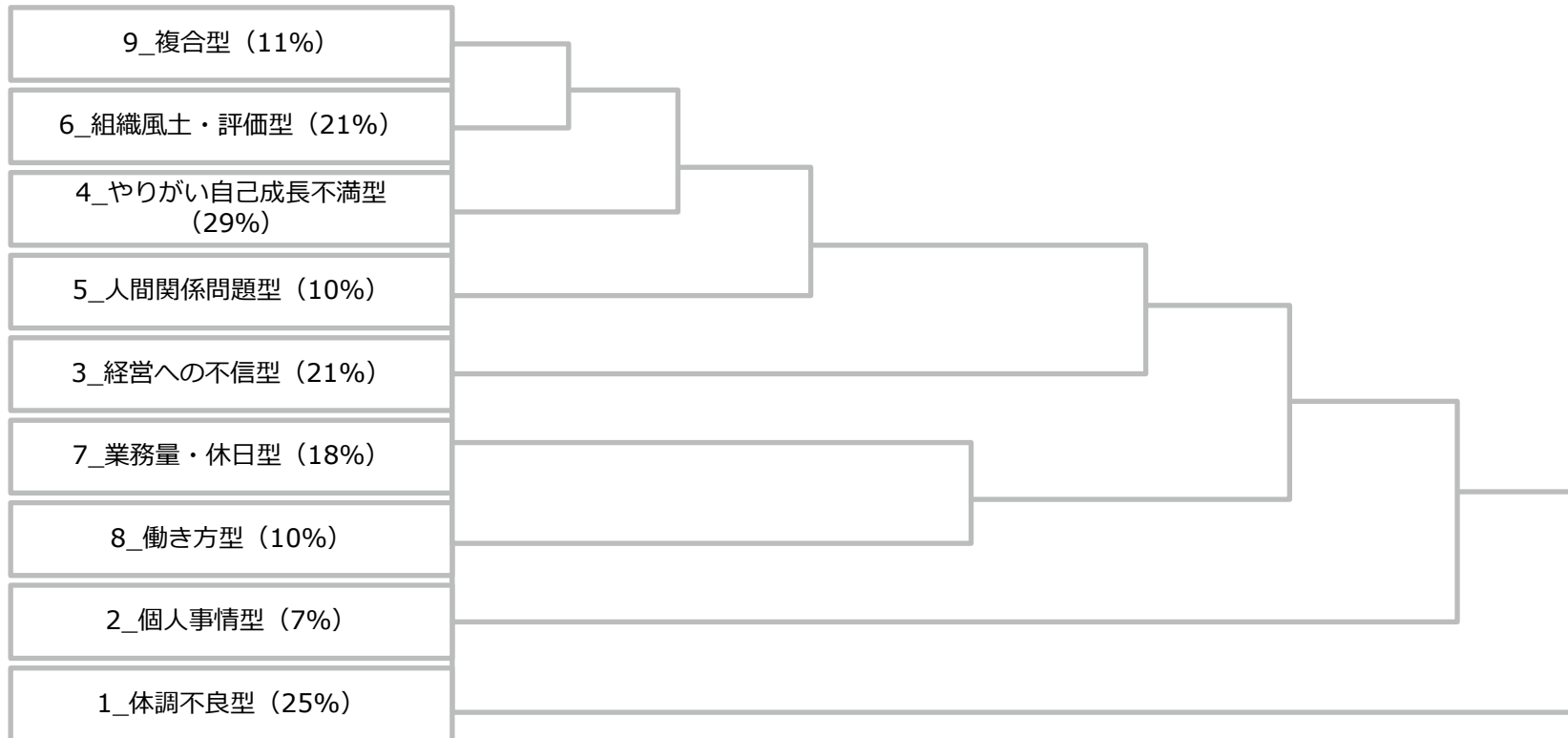
- ・勤務地・通勤時間・在宅勤務などの働き方の柔軟性の無さが起因
- ・退職に当たって心理的負担大

## 9\_複合型 (11%)

- ・理念・仕事の進め方・上司・職場風土など全般的に不満が大きい
- ・入社時も退職時も会社評価低い
- ・年齢高め男性に多い傾向

## 退職理由階層クラスタ

「9\_複合型」「6\_組織風土・評価型」「4\_やりがい自己成長」の退職理由の関連性が高い。  
 「7\_業務量・休日」「8\_働き方」の関連性も高いが、上記とは関連性が乏しい。



## 市場調査/属性別「退職理由」傾向

- ✓ 男性の方が退職理由の不満足指数が高い（統計的有意差あり）  
→男性の方が、退職理由の沸点が高く、辞めづらい傾向。
- ✓ 小規模企業（100名以下）の退職者の退職理由は、「3\_経営への不信型」の割合高い
- ✓ 年収400万円以下の退職者の退職理由は、「7\_業務量・休日型」「8\_働き方型」の割合高い
- ✓ 20代の退職理由は、「7\_業務量・休日」「8\_働き方」の割合高い
- ✓ 30代後半～40代前半の退職理由は、「3\_経営への不信型」「5\_人間関係問題型」の割合高い
- ✓ 勤続年数の短い人（1年未満）の退職理由は、総じて不満足度が高い。
- ✓ 勤続年数が長くなる（5年以上）につれて「3\_経営への不信型」による退職比率が高まる。

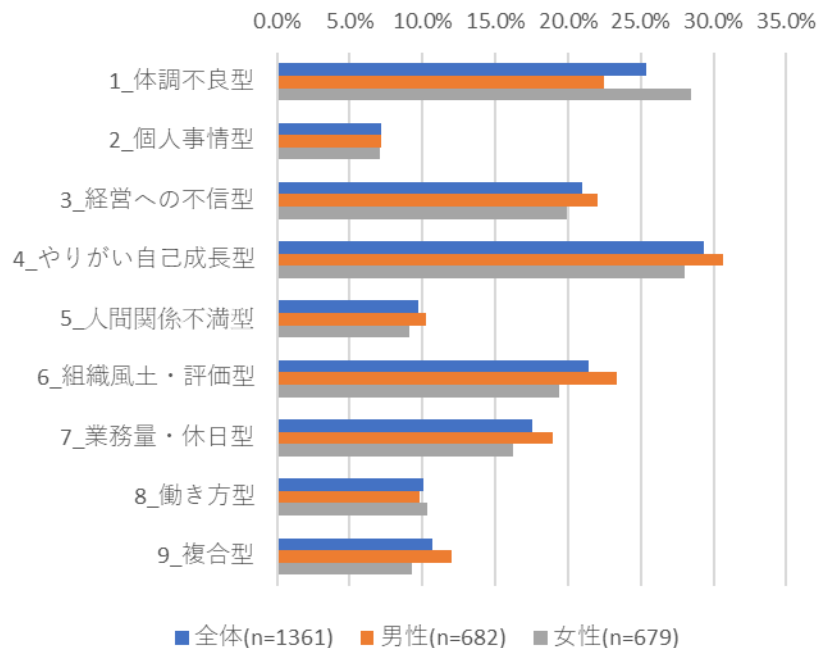


# 退職分類別割合（男女別・年代別）

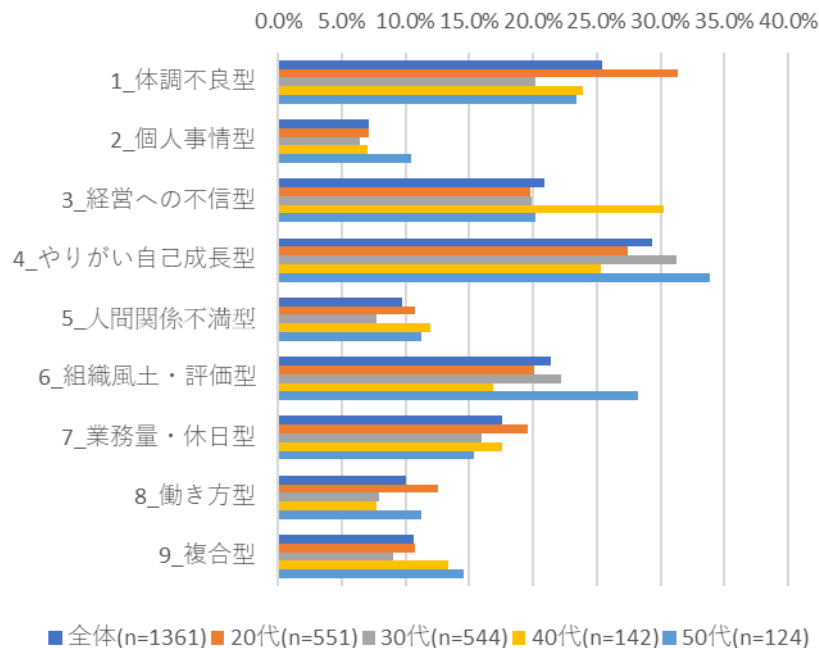
女性は体調不良型、男性はやりがい自己成長型での退職分類が多い。

20代は体調不良型、30代はやりがい自己成長型、40代は経営への不信型、50代はやりがい自己成長型、組織風土・評価型が多い。

## 退職分類部割合（男女別）



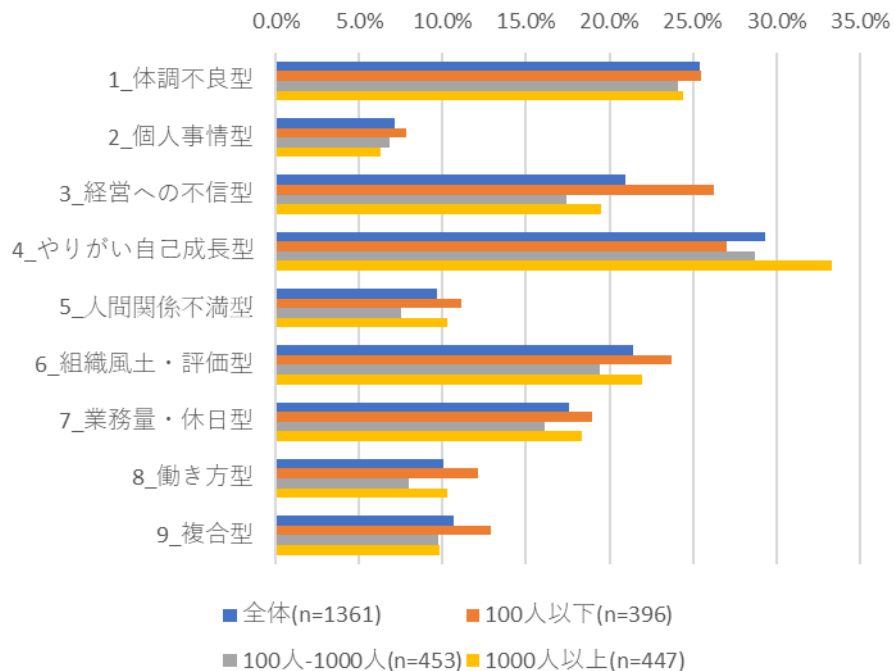
## 退職分類別割合（年代別）



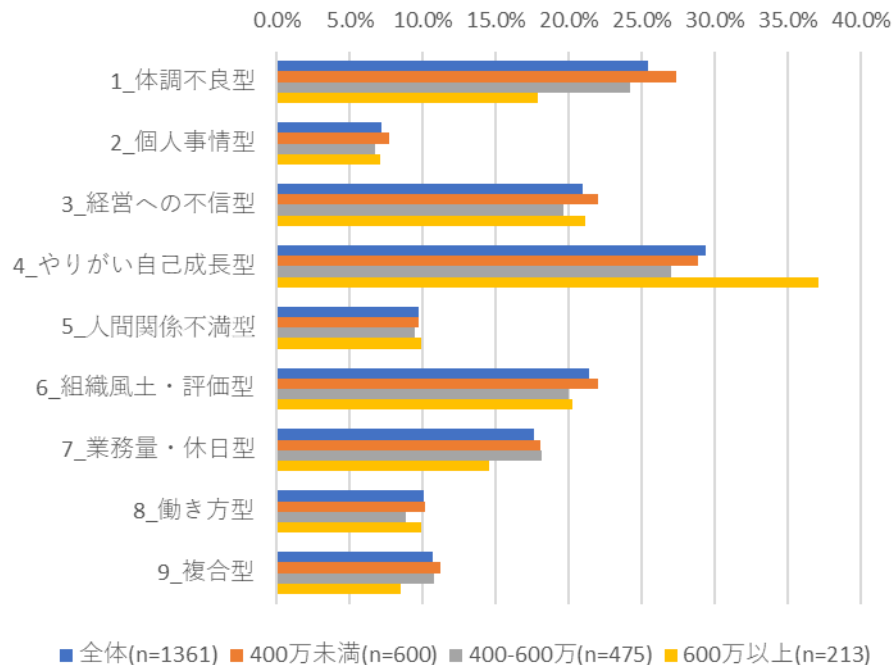
# 退職分類別割合（社員数別・年収別）

小規模企業は、経営への不信型、組織風土・評価型が多い。大企業は、やりがい自己成長型が多い。  
400万円未満の人は体調不良型、600万円以上の人はやりがい自己成長型が多い。

## 退職分類別割合（社員数別）



## 退職分類別割合（年収別）

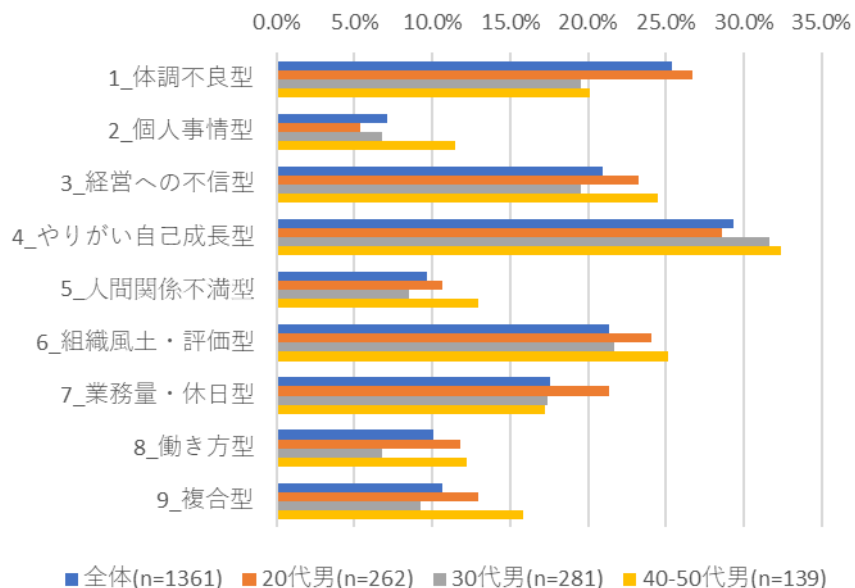


## 退職分類別割合（男女＊年代別）

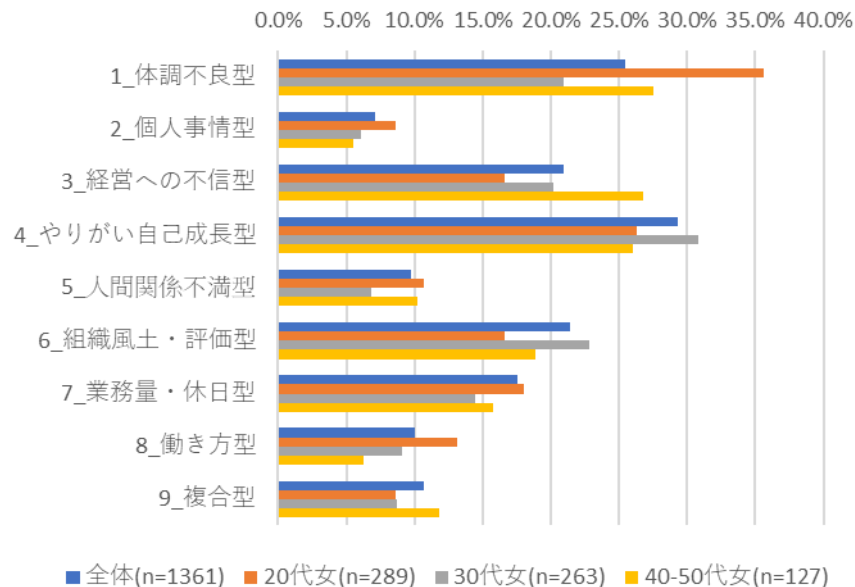
男性30-50代はやりがい・自己成長型が多い。

女性20代は体調不良型が多い。

### 退職分類別割合（男性・年代別）

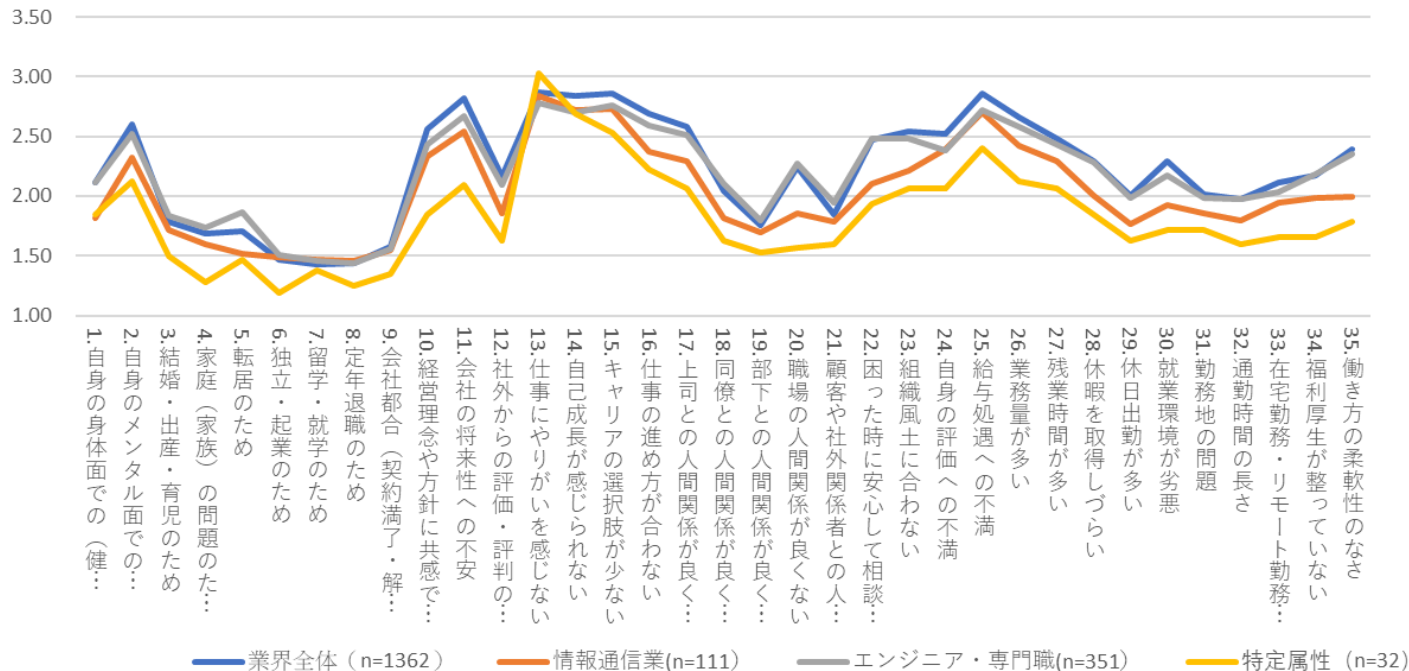


### 退職分類別割合（女性・年代別）



# 退職理由スコア（エンジニア職）

退職理由スコア



※備考：  
各属性は以下の要件で抽出

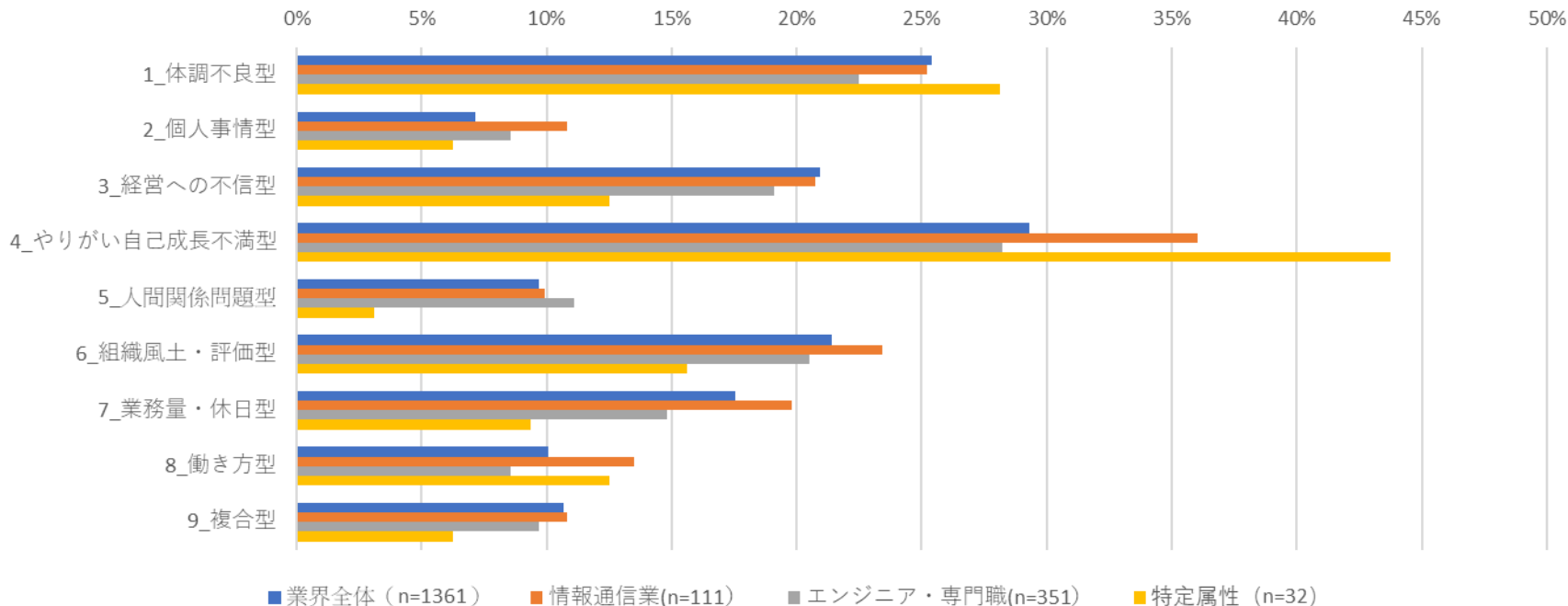
(1) 情報通信業  
業種：情報通信業

(2) エンジニア・専門職  
職種：技術系（ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系）or 技術系（電気、電子、機械）or 専門職

(3) 特定属性  
業種：情報通信業  
職種：技術系（ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系）、技術系（電気、電子、機械）、専門職  
年齢：20代～30代  
年収：400万円以上  
所属企業従業員：100名以上

# 退職分類別割合（エンジニア職）

退職分類別割合

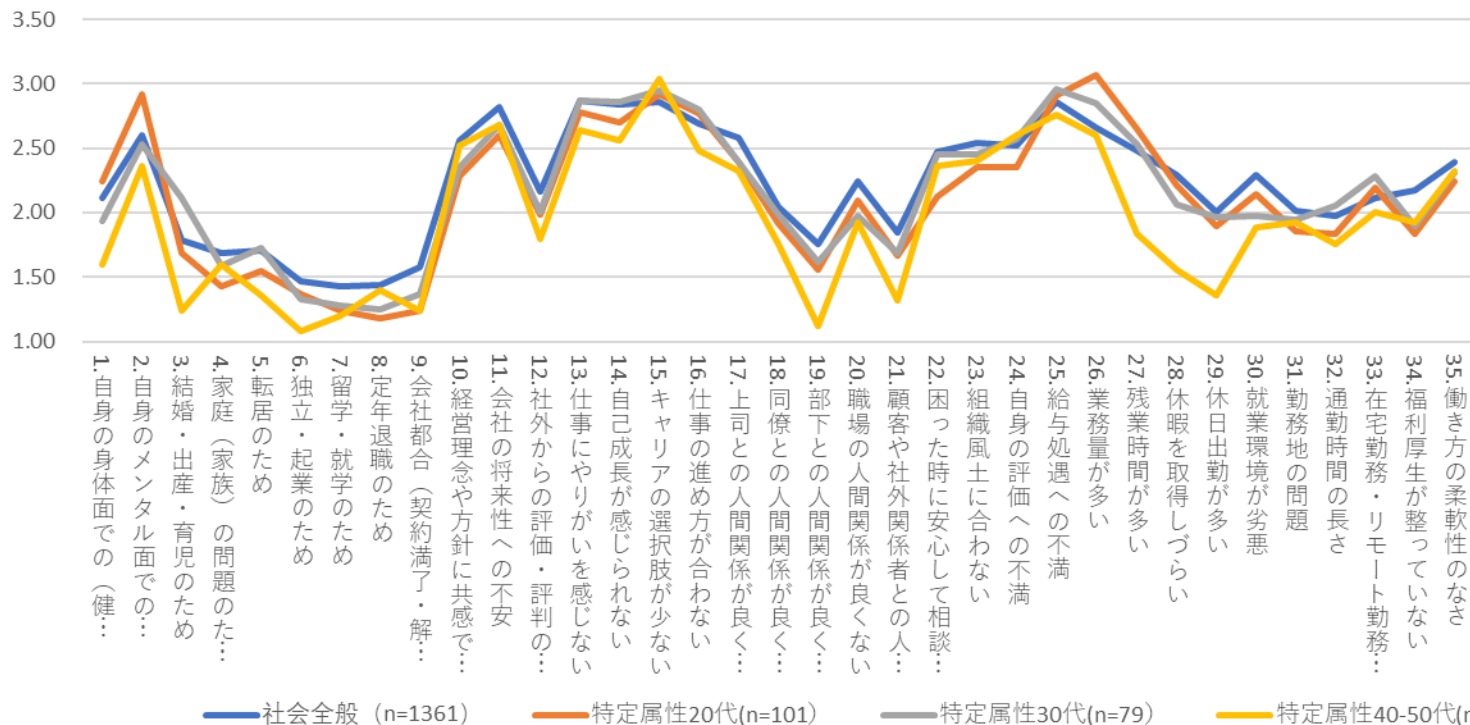


※備考：各属性は以下の要件で抽出

- (1) 情報通信業 業種：情報通信業
- (2) エンジニア・専門職 職種：技術系（ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系）or技術系（電気、電子、機械）or専門職
- (3) 特定属性 業種：情報通信業、職種：技術系（ソフトウェア、ネットワーク、社内情報システム系）、技術系（電気、電子、機械）、専門職  
年齢：20代～30代、年収：400万円以上、所属企業従業員：100名以上

# 退職理由スコア（女性・事務系職種）

## 退職理由スコア



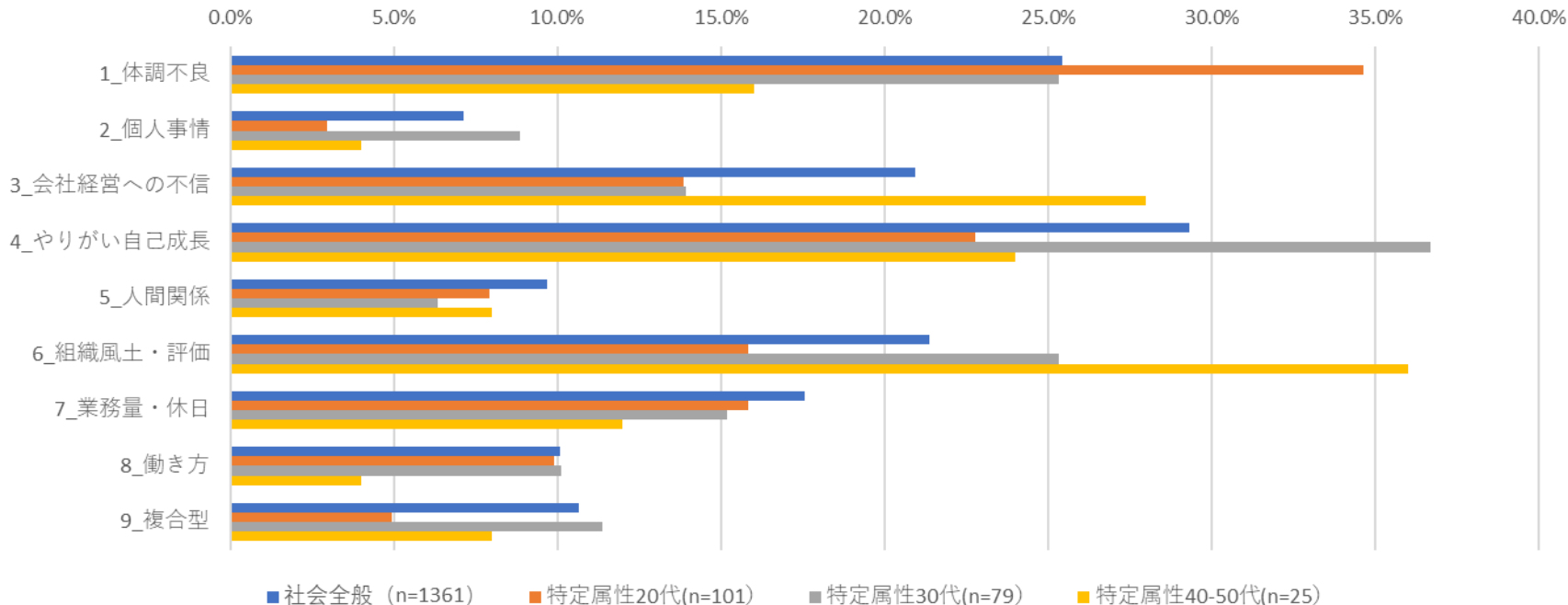
※備考：  
各属性は以下の要件で抽出

業務用メールアドレス貸与：  
有  
職種：  
営業・事務・企画系、サービ  
ス・販売系、その他  
従業員規模：100名以上  
年収：600万円未満  
性別：女性

上記カテゴリn=205を  
年代：20代、30代、40-50代  
別に分類

# 退職分類別割合（女性・事務系職種）

退職分類別割合



※備考：

業務用メールアドレス貸与：有

職種：営業・事務・企画系、サービス・販売系、その他

従業員規模：100名以上

年収：600万円未満

性別：女性

上記カテゴリn=205を年代：20代、30代、40-50代別に分類