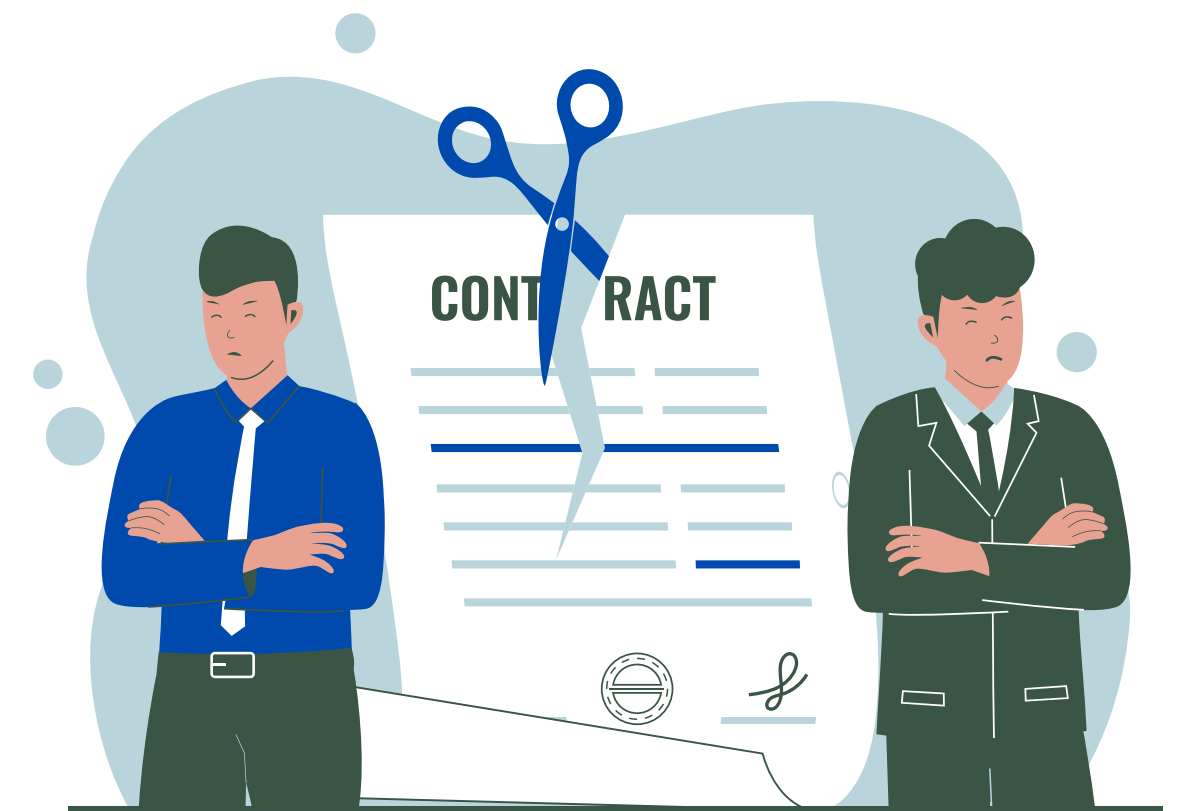


# 早期離職が多発する理由4つ

## 採用時の対策とは？

ABC 株式会社



サンプル：みくと

早期離職による人材不足や  
採用・育成コストの損失を  
防ぎたい採用担当者さまへ。



# 目次

- 01 早期離職による企業側のダメージ
- 02 早期離職が多発する理由4つ
- 03 採用時の対策



サンプル：みくと

# 01 早期離職による企業側のダメージ



サンプル：みくと

## 01. 早期離職による企業側のダメージ

**早期離職とは、採用した社員が3年以内に会社を辞めてしまうこと。**

近年でも、早期離職によって会社を辞める若者が後を絶ちません。  
早期離職が多発すると、企業にはどのようなダメージがあるのでしょうか。



採用



早期離職

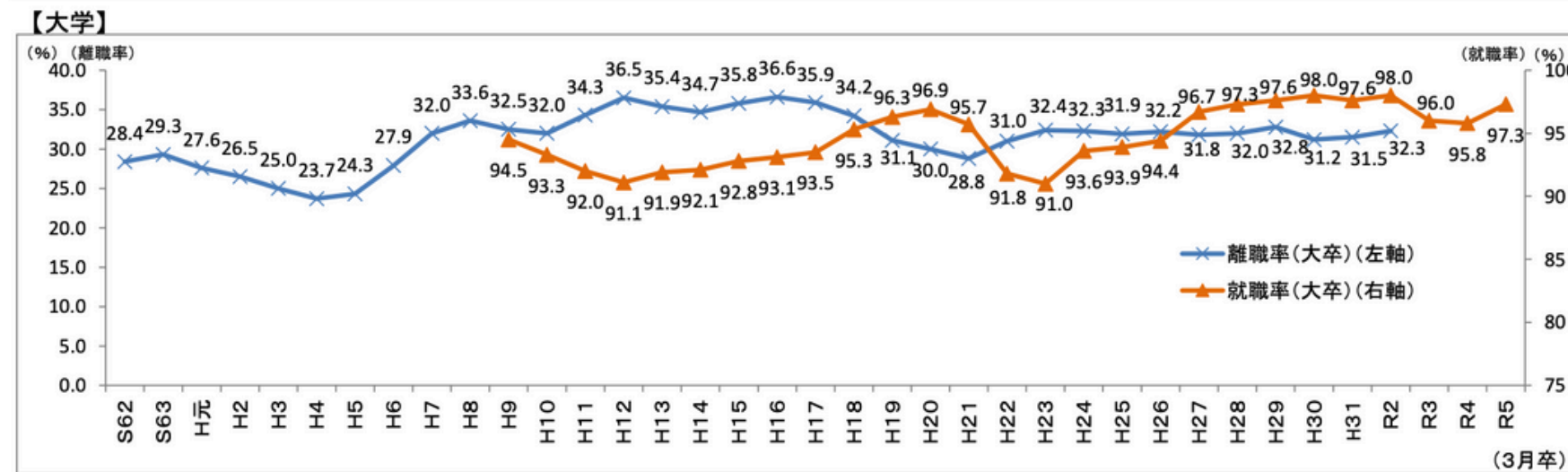
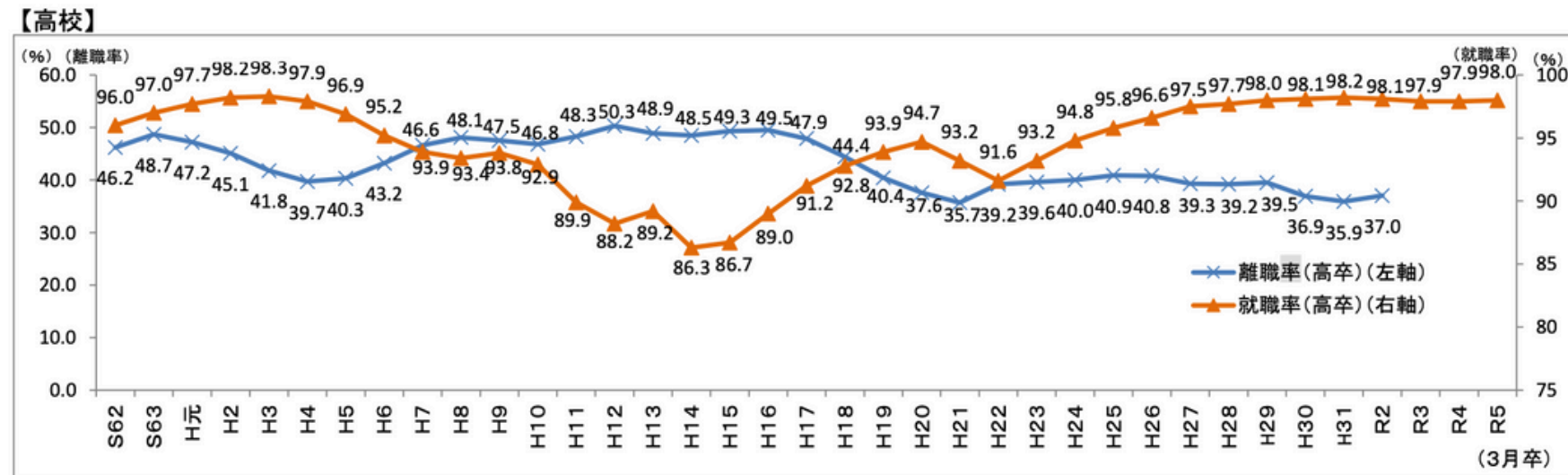


ダメージ

サンプル：みくと

# 01. 早期離職による企業側のダメージ

令和5年に厚生労働省から発表された「新規学卒就職者の離職状況」



出典：新規学卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)を公表します

早期離職率は、平成22年から令和2年にかけて、約30%と横ばいの状態です。この資料からわかる通り、早期離職の問題は未だ根本的な解決の糸口を見つけれられていません。そして、早期離職による企業側の人材不足や後継者難、採用・育成コストの損失は続いています。

## 早期離職による企業側のダメージ

- 採用・教育コストの損失
- 人材不足による利益損失
- 会社のイメージダウン
- 次世代のリーダーが育たない

サンプル：みくと

## 02 早期離職が多発する理由4つ



サンプル：みくと



## 02.早期離職が多発する理由4つ

早期離職によって、企業側は採用コストを損失してしまったり、深刻な人材不足に陥ってしまったりする恐れがあります。

では、**なぜ早期離職が起きてしまうのでしょうか。**

厚生労働省が発表した「令和5年雇用動向調査結果の概況（次のページ）」を参考に、上位4つの理由を並べてみました。

### ▼早期離職が多発すると考えられる理由4つ▼

1

人間関係が好ましくなかった

2

労働条件が悪かった

3

収入が少なかった

4

仕事の内容に興味を持てなかった

-令和5年雇用動向調査結果の概況- 転職入職者が前職を辞めた理由

サンプル・みくこ  
男女の合計値から算出



## 02. 早期離職が多発する理由4つ

### 早期離職は、候補者と企業側のミスマッチが大きな要因！

#### 令和5年雇用動向調査結果の概況

区分	計 <sup>2)</sup>	個人的理由										その他の理由		
		仕事の内容に興味を 持てなかった	能力・個性・資格を 生かせなかった	職場の人間関係が 好ましくなかった	会社の将来が 不安だった	給料等収入が 少なかった	労働条件が悪かった （労働時間、休日等）	結婚	出産・育児	介護・看護	その他の個人的理由	定年・契約 満了	会社都合	その他の理由 （出向等を含む）
令和5年 (%) (2023)														
男	100.0	7.4	5.1	9.1	5.2	8.2	8.1	0.3	0.3	0.5	17.3	16.9	5.8	14.0
女	100.0	5.0	5.4	13.0	4.6	7.1	11.1	1.6	1.6	1.2	25.1	9.8	5.3	6.9
令和4年 (%) (2022)														
男	100.0	4.5	4.0	8.3	7.1	7.6	9.1	0.3	0.3	0.4	19.6	15.2	6.3	14.7
女	100.0	5.9	4.3	10.4	4.4	6.8	10.8	1.3	1.7	0.9	25.0	10.9	7.0	8.6
前年差 (ポイント)														
男	...	2.9	1.1	0.8	-1.9	0.6	-1.0	0.0	0.0	0.1	-2.3	1.7	-0.5	-0.7
女	...	-0.9	1.1	2.6	0.2	0.3	0.3	0.3	-0.1	0.3	0.1	-1.1	-1.7	-1.7

出典：-令和5年雇用動向調査結果の概況- 転職入職者が前職を辞めた理由

前年の退職理由と比べると、男性の場合は「仕事内容に興味を持てなかった」という理由が最も増加しています。

一方、女性は「職場の人間関係が好ましくなかった」という理由が、離職を加速させました。

前年と比べても、候補者と企業側のミスマッチが増えていることが窺えます。

企業側が採用と育成にかかるコストを損失しないためにも、次世代のリーダーを育てるためにも、採用時においてミスマッチをなくすことは、非常に重要です。

サンプル：みくと

## 03 採用時の対策

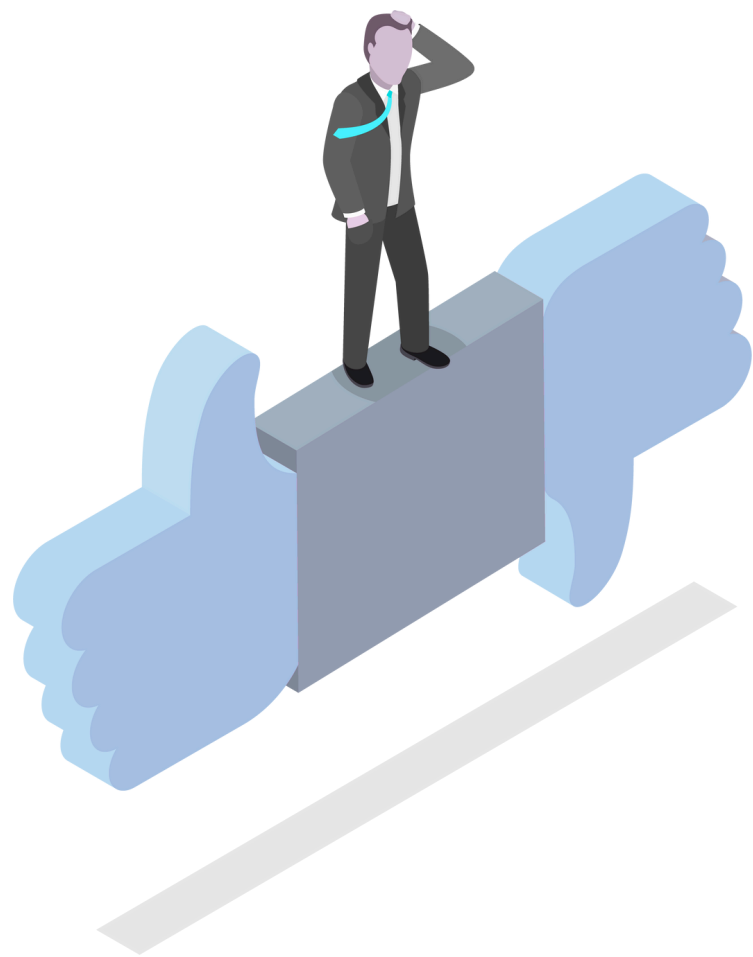


サンプル：みくと

## 03.採用時の対策

早期離職を防ぐためには、候補者と企業側のミスマッチをなくすことが重要です。では、そもそもミスマッチを防ぐためには、どのような対策が必要なのでしょうか。ここでは、**採用時にできる基本的な対策をお伝えいたします。**

### 採用時の対策



#### 1. メリット・デメリットを話す

採用時に、必要な情報はメリットもデメリットも含めて候補者に話しましょう。たとえば「外回りが多い仕事で体力がいる」や「残業が多くなる時期がある」などです。候補者からすると一見デメリットのようにも思えますが、あらかじめ伝えておくことで入社後のギャップを防げます。そして、入社後に「思っていた会社と違う」というギャップが生じて早期離職する確率も下げられるでしょう。

早期離職を防ぐためには、事前にデメリットとなり得る部分も共有しておくことが大切です。

サンプル：みくと

## 03.採用時の対策

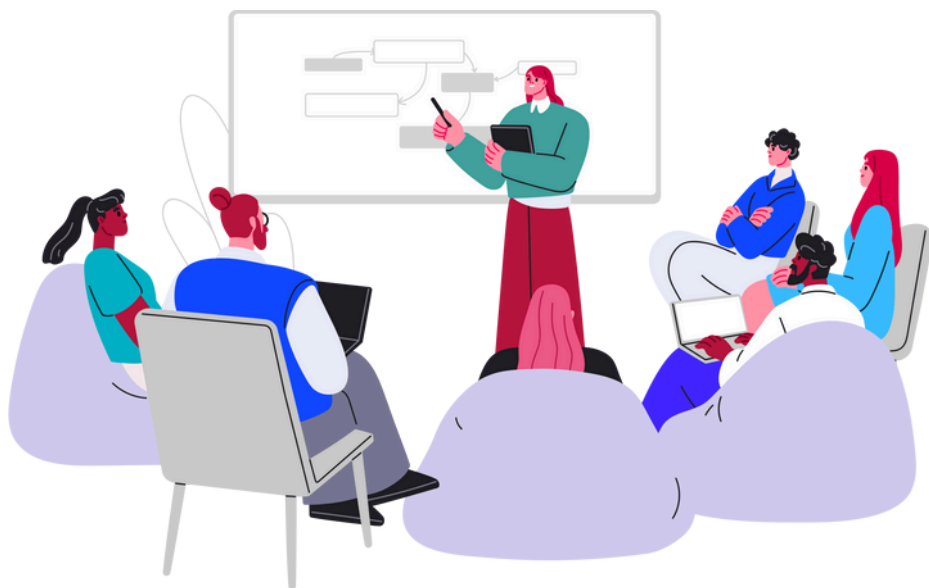


### 2. 社内の雰囲気や風土を伝える

社内の雰囲気や風土、独自のルールなども候補者に伝えることで、入社後のギャップが少なくなり、早期離職を防ぐことが可能です。

### 3. 面接フローを整えておく

面接から採用までの限られた時間のなかで、企業側にとって最適な人材であるかを見抜くのは至難の業です。ただし、必要な人材を獲得するための採用基準がきちんと設けてあり、情報を的確に聞き出す質問が決まっていると、最適な人材を見つけやすくなります。



サンプル：みくと



### 4.リファレンスチェックの実施

早期離職を防止するためには、採用時に適切に候補者を選定し、企業側のメリットとデメリットをきちんと説明することが大切です。双方が理解を深めることで、候補者と企業のミスマッチをなくします。

しかし、採用時に候補者の適切な能力を見極めるのは、非常に困難です。いくら丁寧な質問を重ねたとしても、入社後にわかることの方が多いでしょう。

そこで、候補者のことを知っている第三者に話を聞く「リファレンスチェック」が、一つの有効な手段となります。



### リファレンスチェックとは？

リファレンスチェックとは、候補者が勤めていた前職の上司や同僚に話を聞き、候補者の人柄・評判・働きぶりなどを調査することです。



#### 候補者を選定

企業側の採用担当者が、候補者にリファレンスチェックを行うことを説明。候補者が承諾し、第三者にリファレンスチェックの同意をもらう。



#### リファレンスチェック

候補者が働いていた職場の上司や同僚へ、候補者の働きぶりや人間性を知るための調査を実施。企業側が欲しい情報を的確に入手できる。



#### 確信の採用

企業側は、候補者の人柄や過去の実績などを知り、確信を持って採用。入社後は能力に応じた適切な仕事を割り振ることが可能となる。