

なぜ人は会社を辞めるのか？ 離職の原因は「給与と頑張りの連携がないこと」への不満か！？

～中小企業の人事に関する調査～

人事評価システム・運用支援を専門とする株式会社あしたのチーム(本社:東京都中央区、代表取締役社長:高橋 恭介、以下「あしたのチーム」)では、人事に関するインターネット調査を実施いたしました。

離職率の低下、優秀な人材の確保は企業の重要なミッションの一つでもあるはずです。

昨年度、厚生労働省の発表した大卒新卒者の離職率は約3割という結果が出ており、また事業所の規模が大きいほど3年後の離職率が低い傾向が見られたと発表がありました。

もちろん新卒者の雇用継続も然るべきことですが、昨今の有効求人倍率の増加から転職市場はにぎわい、今まで社内で活躍していた社員が新しい企業へ巣立っていくこともあるはずです。

今回は、中小企業の経営者・マネージャー職それぞれ200名ずつ計400名を対象に「なぜ人は会社を辞めるのか」をテーマに調査を行いました。

●トピックス

■辞めてほしくない人材が辞めてしまった 全体で65.5%!

あなたの会社で辞めてほしくない社員が辞めてしまったことはありますか?という設問に対して、全体で65.5%の方が辞めてほしくない人材が辞めてしまった経験があると回答しました。

■社員が辞めるとき、経営者は何を思うか…48.1%が「無念」と回答。

辞めてほしくない社員が辞めてしまう。多くの経営者・マネジメント層が経験しているようです。そんな社員が辞めるとき、経営者はいったい何を思うのでしょうか。

■経営者もマネジメント層も7割以上が引きとめた。ただし、説得できたのは3割程度。

辞めていく社員を引き留める経験は約7割の経営者・マネジメント層が経験していることのようにです。ただし、説得できたのはわずか3割程度。辞めて欲しくない社員の説得は難しいようです。

■なぜ人は会社を辞めるのか?最も回答が多かったのは「給与と頑張りの連携がないことが理由」

本テーマでもある「なぜ人は会社を辞めるのか」日本の企業全般についてイメージしてもらい、回答していただきました。最も回答が多かったのは「給与と頑張りの連携がないことが理由」の52.5%が1位となりました。

■従業員の定着率を良くするために重要なことは「評価」

人事の柱となる4つの業務である「採用」「教育」「評価」「労務」。この中で従業員の定着率を良くするために重要だと思うことに順位をつけて頂いた結果、2位の「労務」に大きく差をつけて「評価」が1位となりました。

●調査方法

1. 調査の方法:株式会社ネオマーケティングが運営するアンケートサイト「アイリサーチ」のシステムを利用したWEBアンケート方式で実施
2. アイリサーチ登録モニターのうち、従業員300名未満の会社で、経営者、人事評価をする立場であるマネージャー層の各200名、20歳～69歳を対象に実施
3. 有効回答数:400人
4. 調査実施日:2014年12月24日(水)～2014年12月26日(金)

【報道機関からのお問い合わせ】

広報事務局(one内):熊崎(kumasaki@one-pr.net)
TEL:03-6328-2883 FAX:03-3770-6611

● 離職者の実態

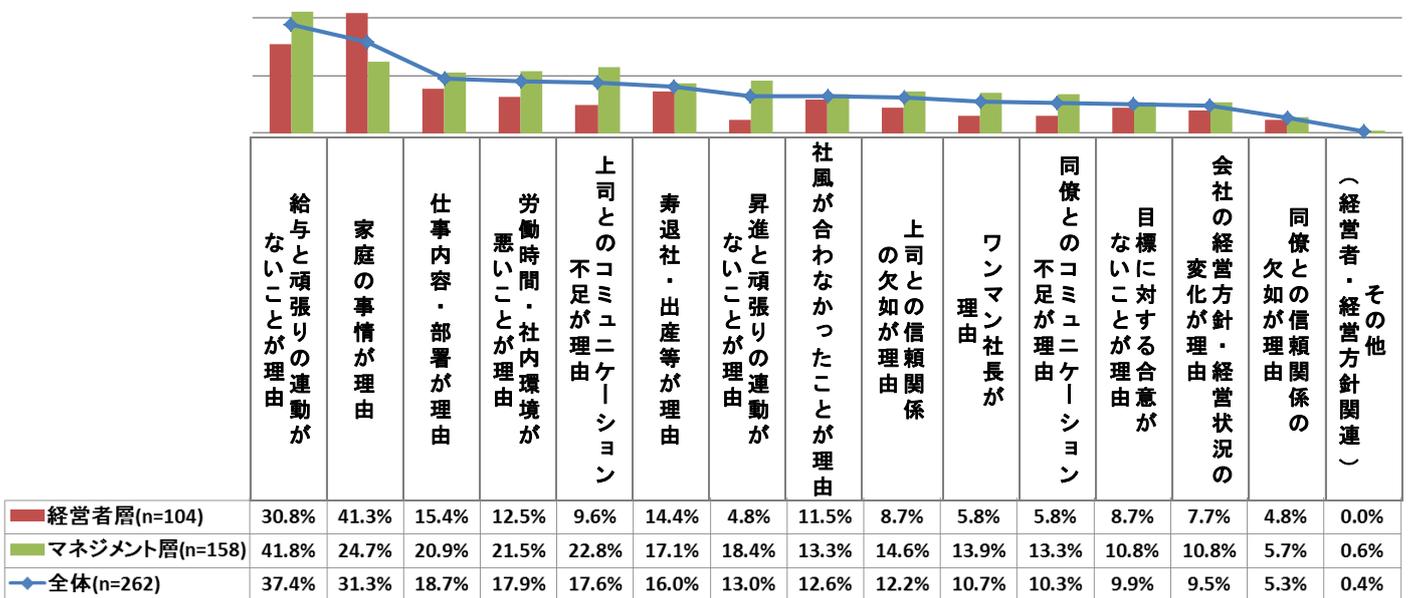
① 辞めて欲しくない社員の離職。その原因について

あなたの会社で、辞めて欲しくない社員(優秀な社員)が辞めてしまったことはありますか。(単数回答)



あなたの会社で辞めてほしくない社員が辞めてしまったことがあるか、という質問に対して、全体で65.5%の方が「ある」と回答する結果となりました。経営者層とマネジメント層で比較してみると、実際に現場で働くマネジメント層の約8割が辞めて欲しくない社員が辞めてしまった経験が「ある」と回答しています。経営者層との差は27ポイントとなり、経営者層は辞めて欲しくないと思っておらずとも、マネジメント層は辞めて欲しくない社員が辞めてしまったことも多いのかもしれない。

辞めてほしくない社員(優秀な社員)が辞めてしまった理由・原因を教えてください。(複数回答)



(トップ15項目抜粋)

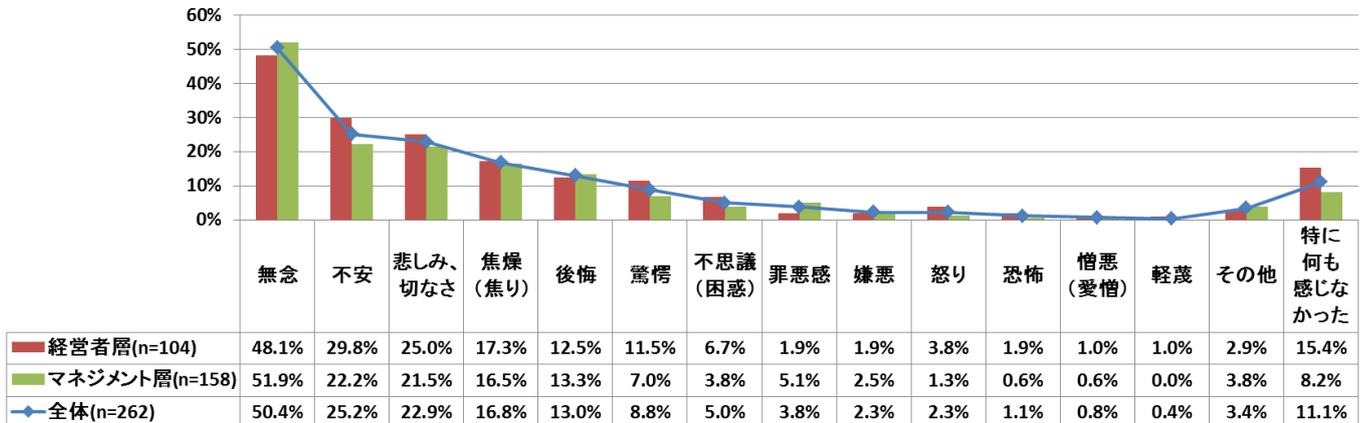
辞めてしまった理由・原因は「給与と頑張りの連動がないことが理由」が最も多く37.4%となりました。しかし、経営者層が30.8%・マネジメント層が41.8%と経営者層よりもマネジメント層が多く回答しています。経営者層がマネジメント層より多く回答した項目は「家庭の事情が理由」のみとなっており、その他の項目はマネジメント層が多く回答していることから、より従業員に近いマネジメント層が辞めてしまった理由・原因を把握しているのではないのでしょうか。

【報道機関からのお問い合わせ】

広報事務局(one内): 熊崎(kumasaki@one-pr.net)
TEL:03-6328-2883 FAX:03-3770-6611

② 経営者・マネジメント層の思い

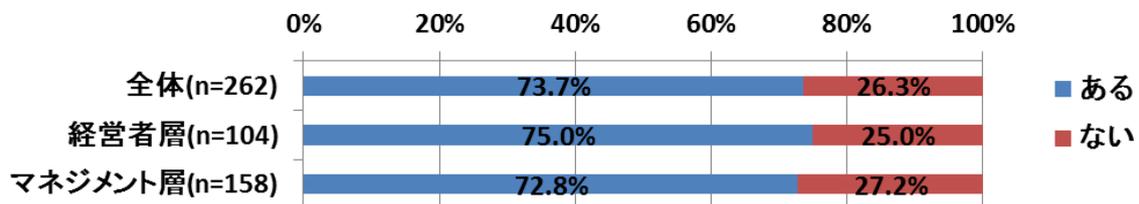
辞めて欲しくない社員(優秀な社員)が辞めてしまったときどのような感情になりましたか。(複数回答)



あなたの会社で辞めてほしくない社員が辞めてしまったとき、どのような感情になったかという質問では、全体で50.4%の「無念」という回答が最も多い結果となりました。次いで、「不安」25.2%、「悲しみ、切なさ」22.9%という結果となっています。「嫌悪」や「怒り」などよりも「悲しみ」などの感情を多くの方が感じていることが判明しました。

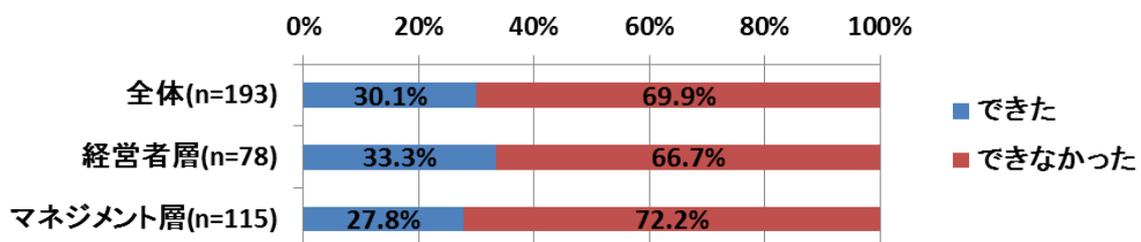
③ 引き留める経営者・マネジメント層

辞めてほしくない社員(優秀な社員)を引き留めたことはありますか。(単数回答)



辞めてほしくない社員を引き留めた経験は73.7%が「ある」と回答しています。多くの方に経験があるようです。また、経営者層が75.0%、マネジメント層が72.8%と大きな差はなく、辞めて欲しくない社員に対して経営者層もマネジメント層も引き留める傾向にあることがわかりました。

説得はできましたか。(単数回答)



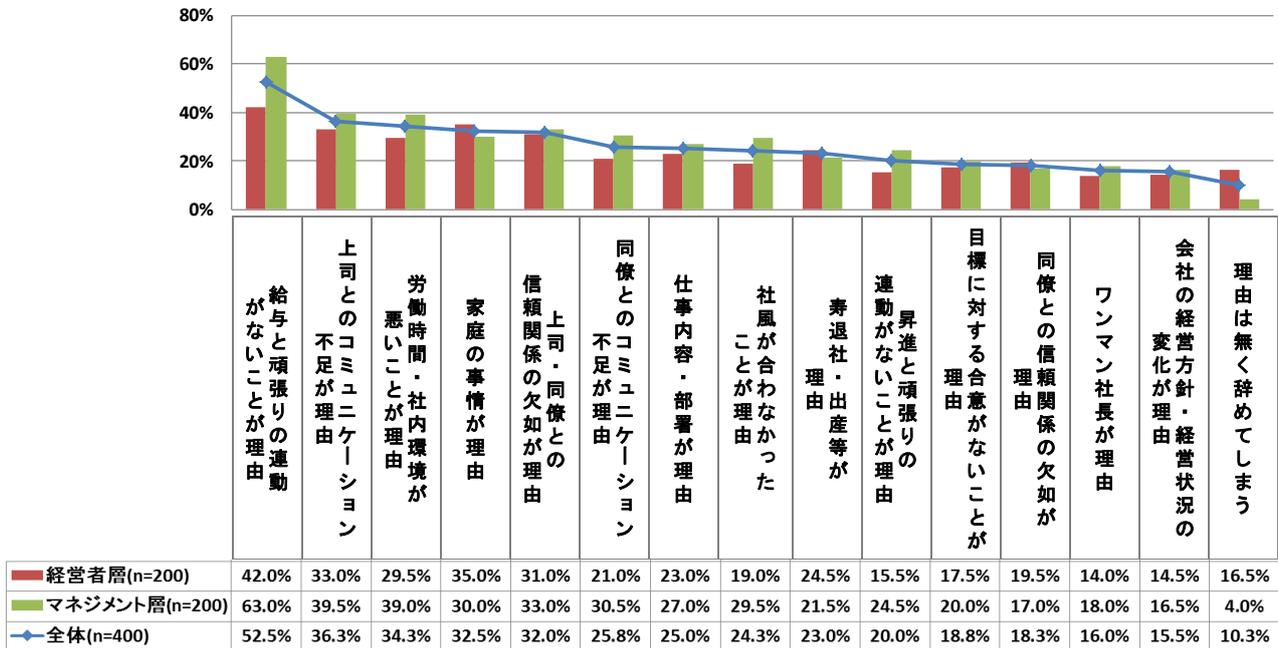
また、その結果説得ができたかという質問では約3割のみが説得「できた」と回答しています。7割以上が説得をしているという結果となりましたが、更にそのうち7割が説得は「できなかった」という結果になり、辞めてほしくない社員の説得は難しいようです。

【報道機関からのお問い合わせ】

広報事務局(one内):熊崎(kumasaki@one-pr.net)
TEL:03-6328-2883 FAX:03-3770-6611

④ なぜ人は会社を辞めるのか

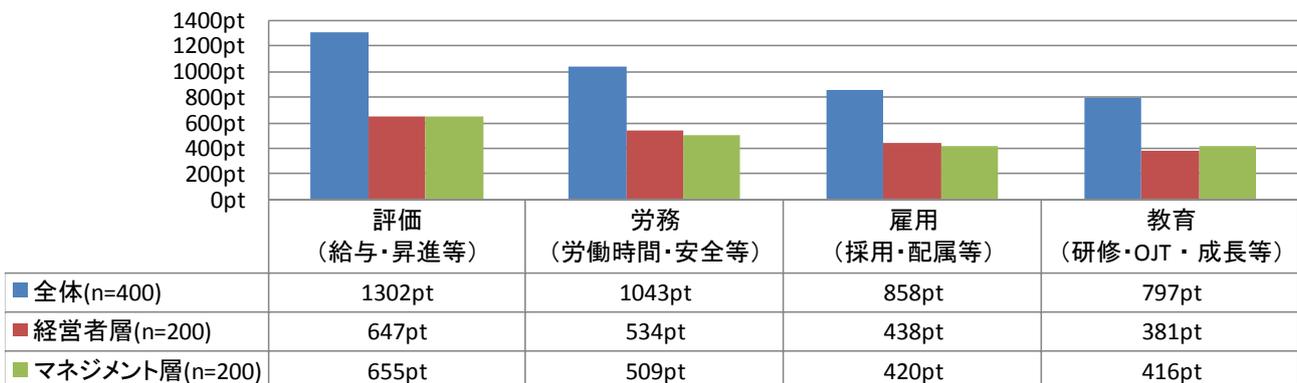
なぜ人は会社を辞めていくと思いますか。
要因となると思うものをお選びください。(複数回答)



会社を辞める要因としては「給与と頑張りの連動がないことが理由」と回答した方が最も多く52.5%と約半数の方が回答しました。次いで「上司とのコミュニケーション不足が理由」で36.3%と「上司とのコミュニケーション不足が理由」に16.2ポイントの差をつける結果となりました。また、多くの選択肢で経営者層よりもマネジメント層が多く回答していることがわかります。これは実際に従業員の近くで働くマネジメント層だからこの結果と言えるのではないのでしょうか。

また、前問の辞めて欲しくない社員が辞めてしまった原因の1位も「給与と頑張りの連動がないこと」への不満が1位でした。離職率の低下、優秀な人材の確保のカギは「給与と頑張りの連動」にあるのではないのでしょうか。

従業員の定着率をよくする為に重要だと思う順に1位～4位を教えてください。(単数回答)



※1位を4pt、2位を3pt、3位を2pt、4位を1ptとして算出

従業員の定着率をよくする為に、重要だと思う順に1位を4ポイント、2位を3ポイント、3位を2ポイント、4位を1ポイントとして算出したところ、最も多い回答は「評価」となり合計1302ポイントとなりました。次いで「労務」となり1043ポイントと第1位の「評価」に259ポイントの差をつける結果となりました。経営者層、マネジメント層共に最も多い結果は「評価」となったことから、定着率のポイントは「評価」と言えるのではないのでしょうか。

【報道機関からのお問い合わせ】

広報事務局(one内):熊崎(kumasaki@one-pr.net)
TEL:03-6328-2883 FAX:03-3770-6611

●報道関係者様へ

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

※本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「あしたのチームが実施した調査結果によると…」

「あしたのチーム調べ」など

●会社概要

会社名	株式会社あしたのチーム
代表取締役社長	高橋恭介
本社所在地	〒104-0061 東京都中央区銀座 6-4-1 東海堂銀座ビル 6F
事業内容	・人事評価システム ASP「コンピリーダー」 ・人事評価制度構築コンサルティング ・人材紹介事業(ベンチャー求人紹介) ・採用代行事業
資本金	1億100万円(資本準備金含む)
設立	2008年9月25日
HP	http://www.ashita-team.com/

【報道機関からのお問い合わせ】

広報事務局(one内):熊崎(kumasaki@one-pr.net)

TEL:03-6328-2883 FAX:03-3770-6611