

2023年6月29日 全9頁

# 雇用動向調査からみる産業別離職状況

～リテンション施策や採用方針の検討材料として～

コンサルティング第三部  
主任コンサルタント 内野 慈

## 1. はじめに

これまで筆者は、『可視化から始める人的資本分析 基本的な人事データ可視化手法 2021年12月16日』<sup>1</sup>、『人事データ分析を始めてみよう 2023年1月31日』<sup>2</sup>において、個別企業におけるミクロ的な視点で、退職データを活用した退職傾向の分析方法を紹介してきた。本稿は、産業別の離職動向などマクロ的な視点に焦点を当て、離職傾向や転職理由等を分析し、リテンション施策や採用方針の検討材料とすることを目的とする。したがって、上述のレポートでは退職（退職率）というキーワードをもとに分析を行っていたが、本稿では参照するデータ特性などを考慮して離職（離職率）という言葉を用いる。退職と離職の違いについては、『退職データの戦略的活用 2019年12月4日』<sup>3</sup>に詳しいので参照されたい。

## 2. 現状分析（離職率、入職超過率）

厚生労働省の雇用動向調査データを用いて、産業別離職状況の現状分析を行う。産業毎の離職率の現状や推移の要因については様々考えるが、本稿では産業個別の要因について深掘りせず、データより読み取れる結果を示していく。なお産業分類は日本標準産業分類に基づいている。図表1は令和3年の産業別離職率を表しており、「宿泊業、飲食サービス業」が25.6%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」の22.3%、「サービス業（他に分類されないもの）」の18.7%となっている。これらの産業の離職率が高い結果となったが、産業により人員の流動性なども異なるため、離職率の高さだけで現状を把握するのは難しい。そこで離職率の経年推移と入職超過率<sup>4</sup>を確認することで産業毎の離職・入職の傾向を分析していく。

<sup>1</sup> 大和総研コンサルティングレポート 以下 URL 参照

[https://www.dir.co.jp/report/consulting/hr/20211216\\_022687.pdf](https://www.dir.co.jp/report/consulting/hr/20211216_022687.pdf)

<sup>2</sup> 大和総研コンサルティングレポート 以下 URL 参照

[https://www.dir.co.jp/report/consulting/hr/20230130\\_023585.pdf](https://www.dir.co.jp/report/consulting/hr/20230130_023585.pdf)

<sup>3</sup> 大和総研コンサルティングレポート 以下 URL 参照

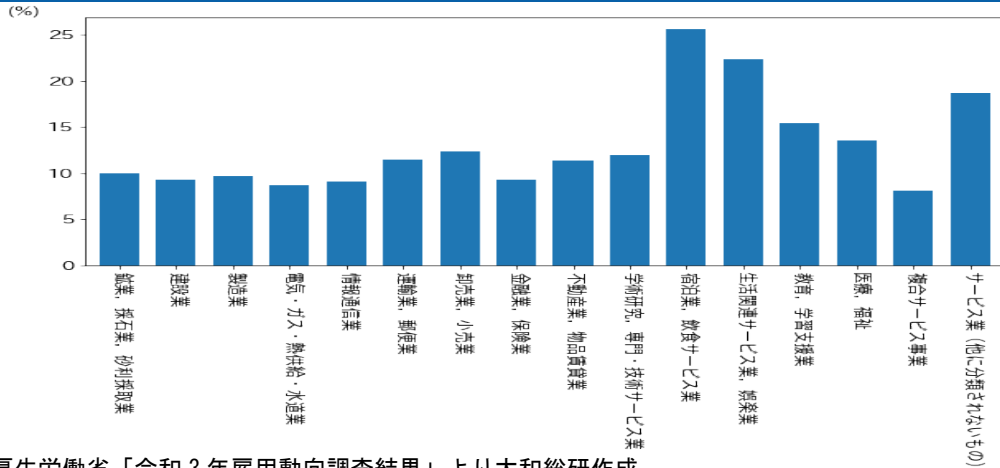
[https://www.dir.co.jp/report/consulting/retirement-benefits/20191204\\_021159.pdf](https://www.dir.co.jp/report/consulting/retirement-benefits/20191204_021159.pdf)

<sup>4</sup> 入職率から離職率を引いたものをいう。プラスであれば入職率が離職率を上回っている（入職超過）。

マイナスであれば離職率が入職率を上回っている（離職超過）（出典：厚生労働省「令和3年雇用動向調査 主な用語の定義」より）

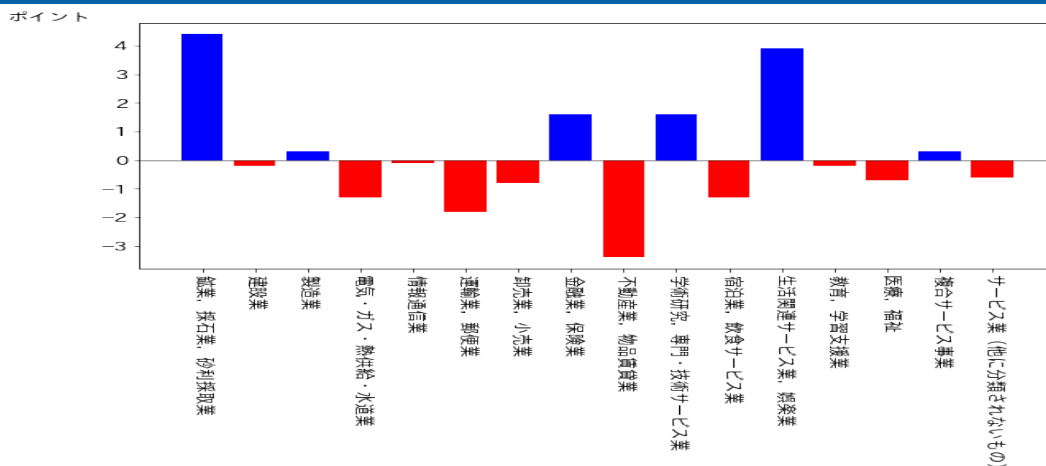
図表 2 は令和 3 年の産業別離職率の前年差を表し、「鉱業、採石業、砂利採取業」が 4.4 ポイントと前年からの上昇率が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」の 3.9 ポイントとなっている。一方で「不動産業、物品賃貸業」は-3.4 ポイントで離職率の前年差が最も低くなっている。全体で見ると前年より離職率が上昇した産業は 6 産業、低下した産業は 10 産業であり、産業分類で見ると、低下した産業の方が多い結果となった。続いて離職率の中長期的なトレンドを確認していく。今回は離職率の前年差が高かった 2 つの産業について、離職率の推移<sup>5</sup>をみていく。図表 3 の赤線が離職率の推移、黒点線がトレンドを確認するための回帰直線となっている。中長期的にみるとどちらの産業も離職率の上昇傾向はみられず、どちらかというとも低下傾向となっている。確認した 2 つの産業のように、離職率が前年より上昇していても、中長期的なトレンドは異なる可能性がある。単年と中長期的なトレンドで傾向が異なる場合、離職についての課題の捉え方も変わってくるため、中長期的なトレンドも合わせて確認することが推奨される。

(図表 1) 産業別離職率



出所：厚生労働省「令和 3 年雇用動向調査結果」より大和総研作成

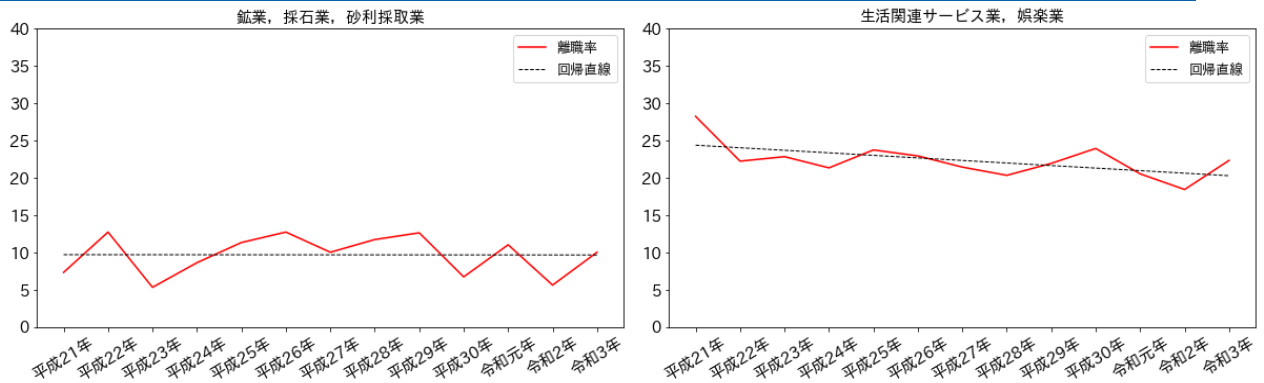
(図表 2) 産業別離職率の前年差



出所：厚生労働省「令和 3 年雇用動向調査」より大和総研作成

<sup>5</sup> 現在の産業分類となった平成 21 年から令和 3 年までの推移

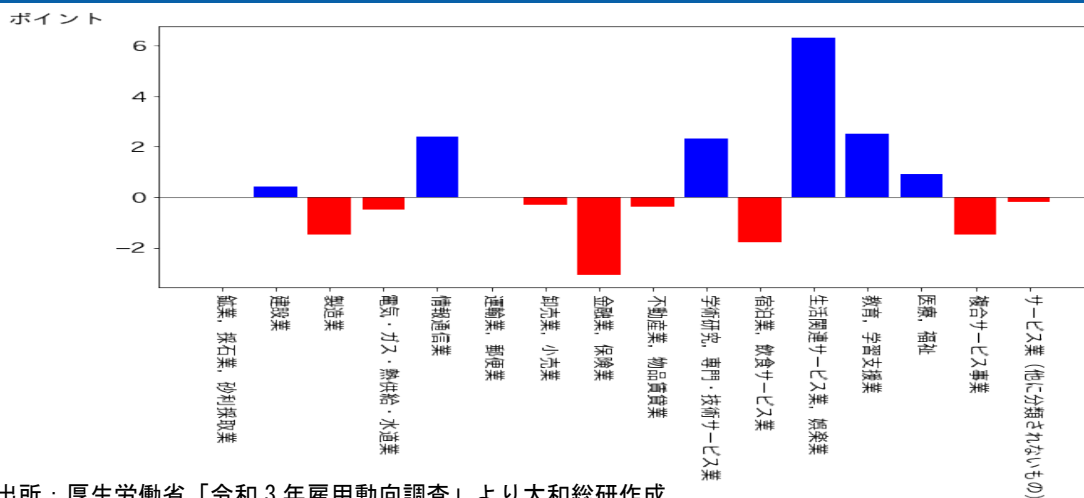
(図表 3) 産業別離職率の推移



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

また産業別の人員流出・流入状況を把握するため、入職超過率を確認していく。図表 4 は令和 3 年の産業別の入職超過率を表し、「生活関連サービス業, 娯楽業」が 6.3 ポイントと最も高い入職超過状況にあり、「金融業」が-3.1 ポイントと最も低い離職超過状況となっていることが読み取れる。次に平成 21 年から 13 年間の入職超過率の推移をもとに、各産業の中長期的な人員の流れについて確認していく。中長期的に人員が流出していると推察される産業<sup>6</sup>は「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業, 保険業」の 2 産業であり、一方で人員が流入<sup>7</sup>しているのは「情報通信業」、「運輸業, 郵便業」、「不動産業, 物品賃貸業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」の 4 産業と推察される (図表 5 に代表的な「金融業, 保険業」、「情報通信業」を図示)。ここまで離職率と入職超過率を確認してきたように、これらのデータより離職・入職に関して傾向や課題を捉える場合、当年の結果と中長期的なトレンドを合わせてみるのが重要となる。

(図表 4) 産業別入職超過率

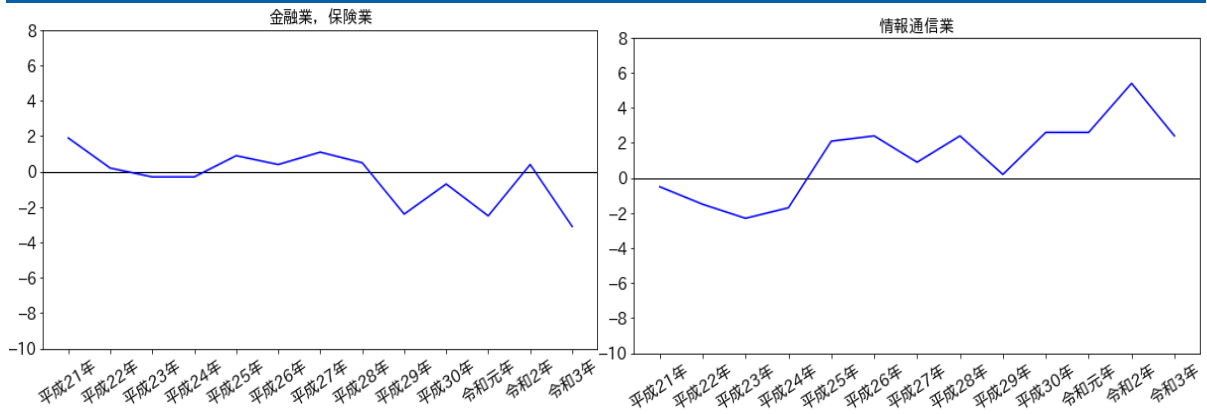


出所：厚生労働省「令和 3 年雇用動向調査」より大和総研作成

<sup>6</sup> 直近の入職超過率がマイナスかつ平成 21 年から 13 年間の入職超過率推移の回帰係数が-0.2 以下の産業を中長期的に人員が流出している産業と定義

<sup>7</sup> 平成 21 年から 13 年間の入職超過率推移の回帰係数が 0.2 以上を人員が流入している産業と定義

(図表 5) 入職超過率の推移

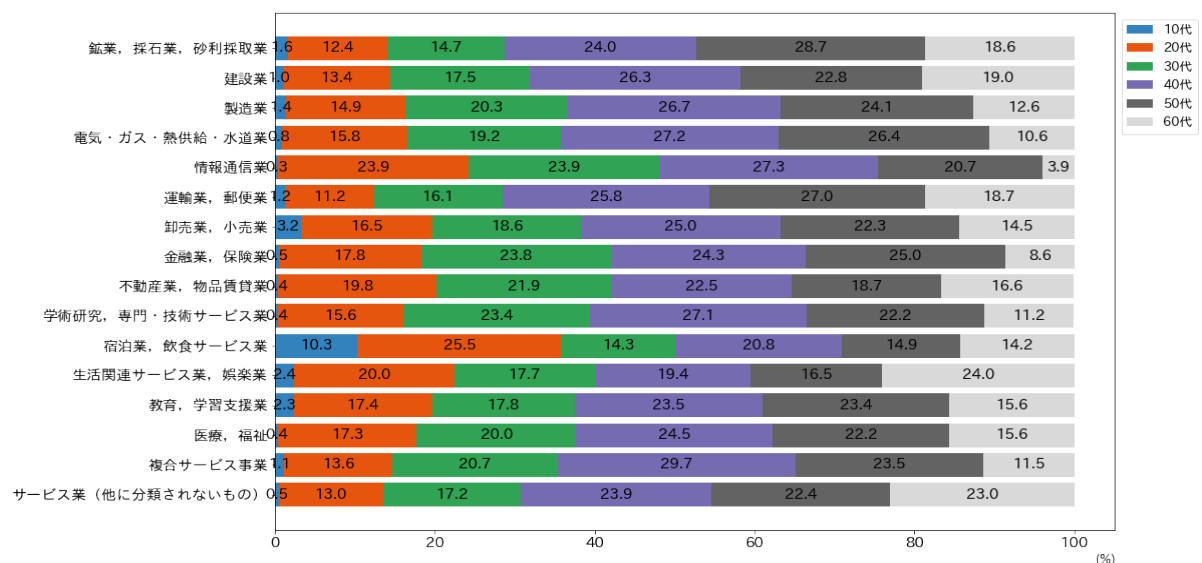


出所：厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

### 3. 現状分析（年齢構成）

続いて産業別の常用労働者、離職者の年齢構成の現状分析を行う。図表 6 は令和 3 年の産業別の常用労働者年齢構成を表しており、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」の 2 産業は 10 代~30 代の割合が 50.1%、48.1%と他産業と比べて年齢層が若い産業であることが読み取れる。一方で、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」は 50~60 代の割合が 47.3%、45.7%、45.4%と他産業と比べて年齢層が高い産業となっている。

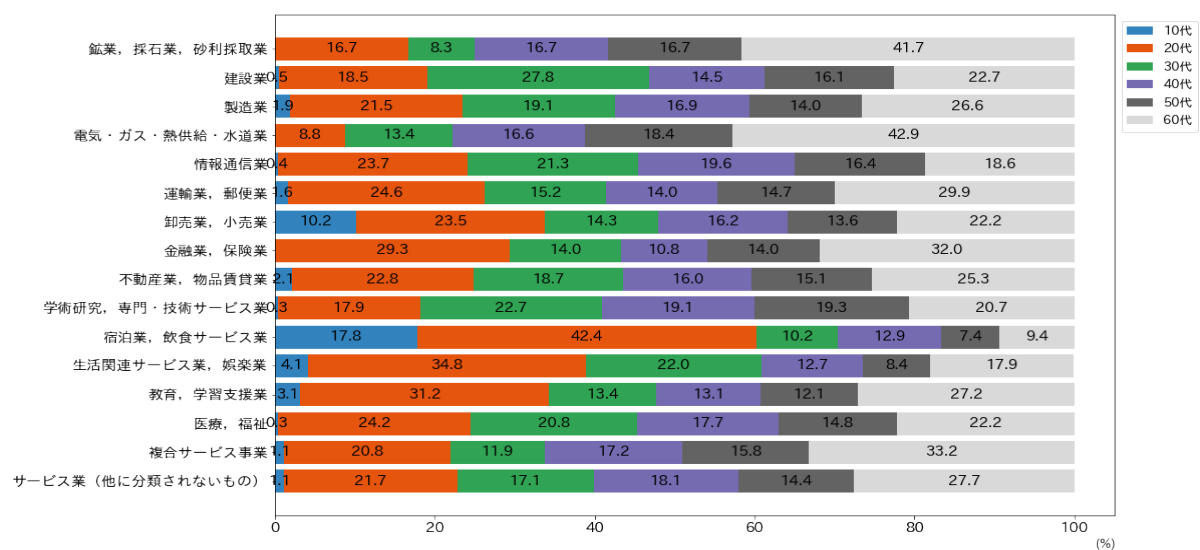
(図表 6) 産業別の常用労働者年齢構成



出所：厚生労働省「令和 3 年雇用動向調査」より大和総研作成

図表 7 は令和 3 年の産業別の離職者年齢構成を表しており、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の 10-30 代の割合が 70.4%、60.9%と離職者の年齢構成が若い産業となっている。「宿泊業、飲食サービス業」は、常用労働者の年齢構成が若いため、離職者の年齢構成も若くなっていることが推察される。一方で「生活関連サービス業、娯楽業」は他産業と比較しても常用労働者の年齢構成は若くなく、離職者のみが若年層に偏っている可能性が推察される。

(図表 7) 産業別の離職者年齢構成



出所：厚生労働省「令和 3 年雇用動向調査」より大和総研作成

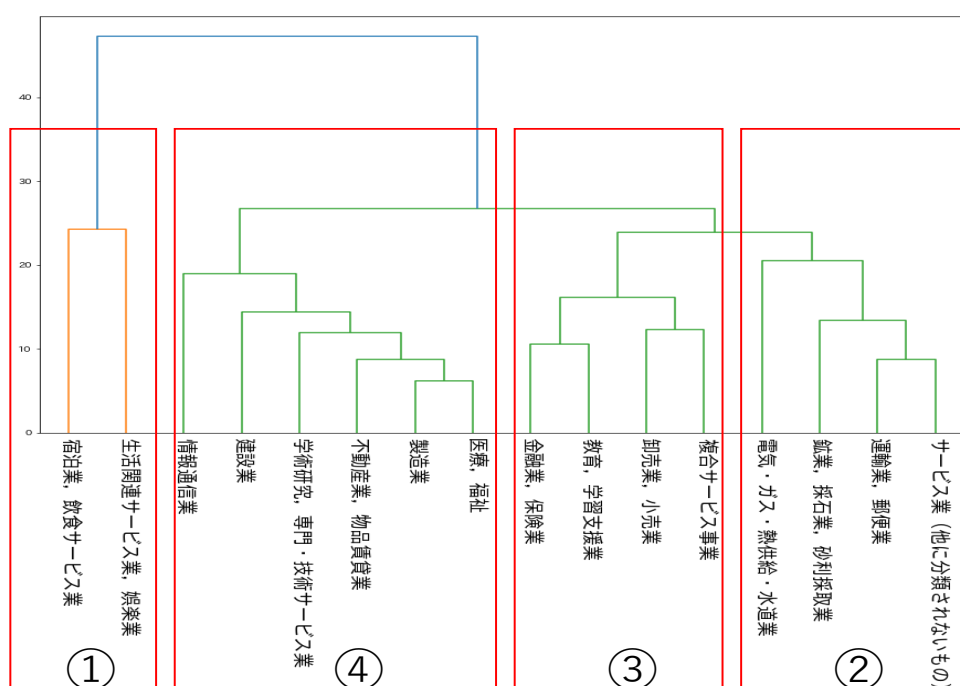
次に常用労働者及び離職者の年齢構成を組み合わせた傾向を読み取るため、クラスター分析を用いて、産業のグルーピングを行った。クラスター分析の手法は階層型クラスター分析手法の 1 つであるウォード法<sup>8</sup>を適用した。図表 8 はクラスター分析により作成されたデンドログラム（樹形図）であり、16 産業を 4 つにグルーピングした。各グループの年齢構成、離職者年齢構成からみる特徴は以下のとおりである。

- ① 他の産業と比較して、離職者の年齢構成が若いグループ
- ② 他の産業と比較して、常用労働者、離職者共に年齢構成が高いグループ
- ③ 常用労働者、離職者共に年齢構成が①、②と比べると平均的であり、常用労働者、離職者間の年齢構成が比較的似ているグループ
- ④ 常用労働者、離職者共に年齢構成が①、②と比べると平均的であり、③と比較すると常用労働者、離職者間の年齢構成が異なるグループ

<sup>8</sup> 最小分散法とも呼ばれ、クラスター内の平方和が最小となるようデータをクラスタリングする手法

①、②については特徴が比較的明確であり、①は若年層の離職、②は常用労働者の高齢化が課題のグループと言えるだろう。④に属する産業については①、②と比較して大きな特徴がないため、産業毎に課題が異なる。例えば、「建設業」は、常用労働者の年齢構成と比べて、離職者の年齢構成が若く、常用労働者の高齢化が加速していく可能性がある。③に属する産業については、常用労働者、離職者の年齢構成が比較的似ており、今回の分析を踏まえた年齢構成の観点では、特徴的な課題はないグループと言える。

(図表 8) 産業別年齢構成のグルーピング



出所：厚生労働省「令和3年雇用動向調査」より大和総研作成

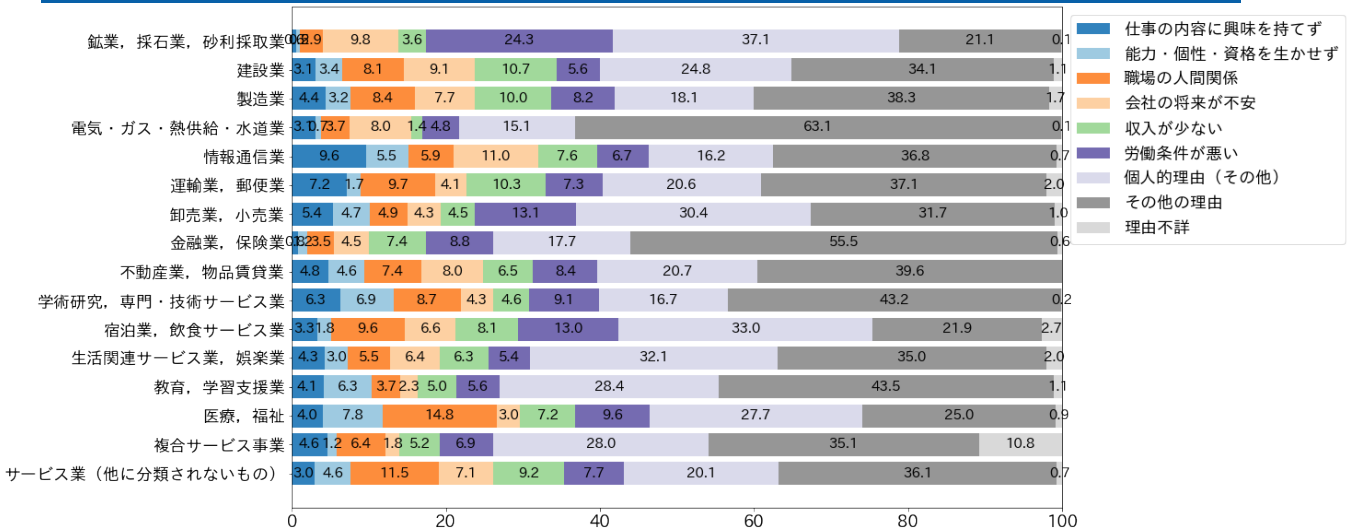
#### 4. 現状分析（離職理由、転職理由）

最後に産業別転職入職者の前職離職理由の分析を行う。図表9は令和3年の産業別の前の勤め先を辞めた理由の割合を表す。産業別で離職理由をみた場合、最も多いのが7産業で最上位の項目<sup>9</sup>となった「労働条件が悪い」である。これは、ほとんどの産業においても上位に位置付けられており、労働条件の改善はどの産業においても喫緊の課題であると言えるだろう。次いで多いのが、3産業で最上位項目となった「収入が少ない」、「会社の将来が不安」である。この2つは、離職理由の上位3項目までに入る産業数でみると傾向が異なり、産業により改善の優先順位が異なる項目となることが考えられる。「職場の人間関係」が最上位項目となったのは2産業と多くないが、離職理由の上位3項目までに入る産業数でみると、「労働条件が悪い」に次ぐ

<sup>9</sup> 個人的理由（その他）、その他の理由、理由不詳を除いたなかで最も割合が多い理由

項目となってくる。やはり「職場の人間関係」についても、改善に注力すべき項目と考えられる。ここまで離職理由を中心に確認してきたが、転職入職者の転職理由をみていくと興味深い結果が得られた。図表 10 に令和 3 年の産業別の転職理由を示すが、離職理由では上位に入っていない「仕事内容への興味」や「能力・個性・資格を生かす」といった項目の割合が高くなっている。これは、離職を引き留めるために注力すべき項目と転職市場における要員確保のために注力すべき項目は異なることを示唆していると考えられる。

(図表 9) 産業別 前の勤め先を辞めた理由の割合



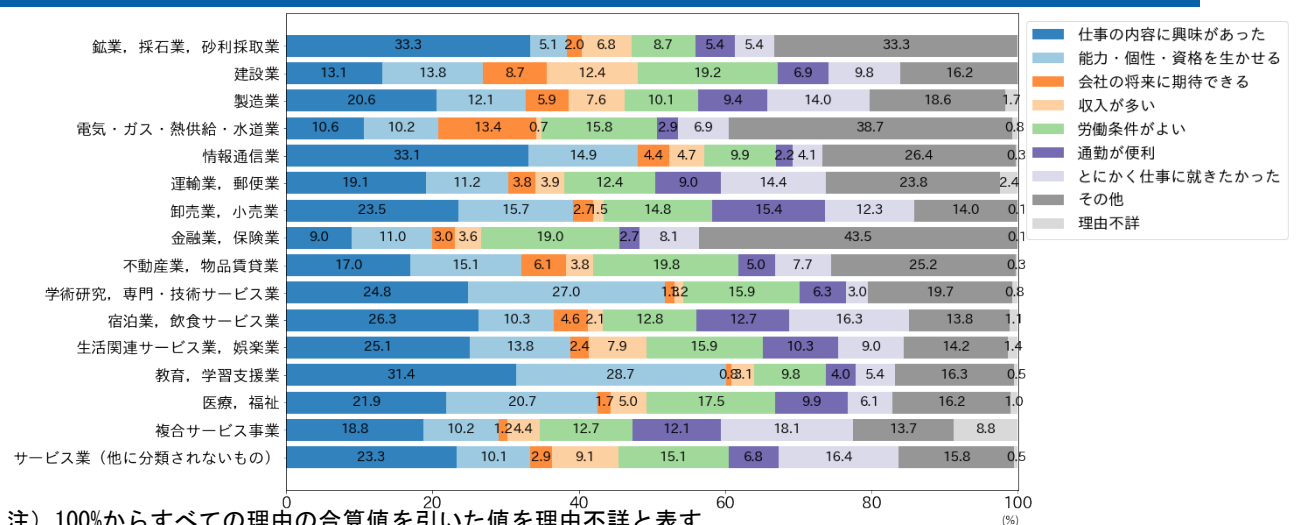
注1) 個人的理由(その他)とは「結婚」、「出産・育児」、「介護・看護」「その他の個人的理由」の合算値を表す

注2) その他の理由とは「定年、契約期間の満了」、「会社都合」、「その他の理由(出向等を含む)」の合算値を表す

注3) 100%からすべての理由の合算値を引いた値を理由不詳と表す

出所：厚生労働省「令和3年雇用動向調査」より大和総研作成

(図表 10) 産業別 現在の勤め先を選んだ理由の割合



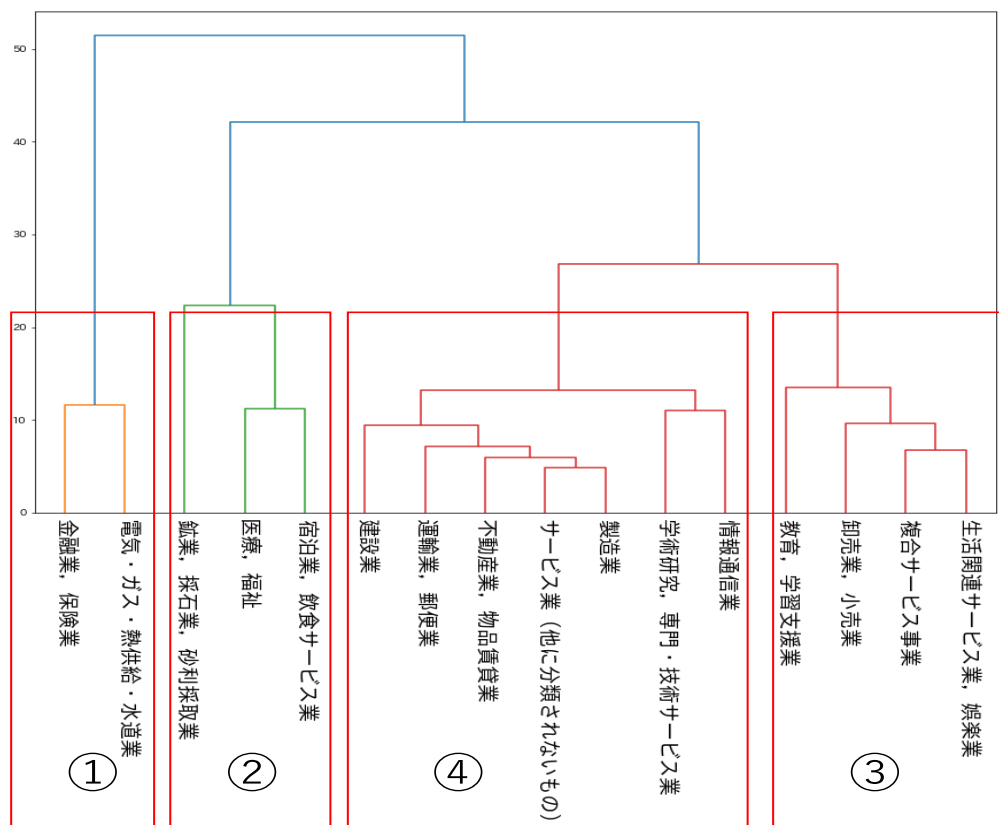
注) 100%からすべての理由の合算値を引いた値を理由不詳と表す

出所：厚生労働省「令和3年雇用動向調査」より大和総研作成

最後に離職理由の産業毎の傾向を読み取るため、クラスター分析を用いて、産業のグルーピングを行った。クラスター分析の手法は「3. 現状分析（年齢構成）」と同様に階層型クラスター分析手法の1つであるウォード法を適用した。図表 11 はクラスター分析により作成されたデンドログラム（樹形図）であり、16 産業を4 つにグルーピングした。各グループの離職理由からみる特徴は以下のとおりである。

- ① その他の理由が多いグループ
- ② 離職理由の回答割合<sup>10</sup>に偏りがみられるグループ
- ③ ②のグループを除き、個人的理由（その他）の割合が多いグループ
- ④ ①-③に分類されないグループ

（図表 11）産業別前の勤め先を辞めた理由のグルーピング



出所：厚生労働省「令和3年雇用動向調査」より大和総研作成

<sup>10</sup> 個人的理由（その他）、その他の理由、理由不詳を除いた離職理由の回答割合



①の2産業は「その他の理由」が50%を超えており、出向などの個人的な理由以外での離職が多いグループと言える。②は、離職理由の回答割合の偏りが高い上位3産業のグループとなる。「鉱業、採石業、砂利採取業」、「宿泊業、飲食サービス業」は「労働条件が悪い」、「医療、福祉」は「職場の人間関係」が他の離職理由と比較して高くなっており、課題となる理由が明確なグループと言える。③については、「個人的理由（その他）」の割合が多いグループとなっている。「卸売業、小売業」の「労働条件が悪い」が10%を超える程度、それ以外は10%を超える離職理由がなく、離職理由の偏りも少ないため、特定の理由によらない、または今回の調査データ分類以外の理由に課題がある可能性のあるグループと言える。④の産業については①、②、③と比較して大きな特徴がないことを踏まえると、今回の分類においては、特徴的な課題はないグループと言える。

## 5. おわりに

本稿では雇用動向調査より産業別の離職・入職状況を分析した。今回の分析対象とした離職率、入職超過率、年齢構成などすべて個別企業でも算出できる項目である。自社のデータより各項目を算出し、産業別の離職・入職状況などと比較することは、自社の現在の離職・入職状況の立ち位置などを把握できる有用な分析となりえるので、是非試していただきたい。自社の現在の離職状況の立ち位置をデータから客観的に把握することは、リテンション施策や採用の方針を定める上での手助けとなるだろう。

—以上—