

2023年2月16日 全5頁

# 転職者の離職理由はなにか

## 厚生労働省の転職者実態調査をもとに考える

コンサルティング第二部 コンサルタント 矢野 響子

### [要約]

- 人的資本の重要性が高まる中、従業員のエンゲージメントを高めつつ、優秀な人材の育成・確保・繋ぎ止めが企業の課題となっている。
- 本レポートでは、厚生労働省の「雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）」を用いて自己都合による転職者の離職理由を整理する。また、過去と直近の調査結果を比較することで変化をみていく。
- 調査結果をみると、多くの年齢階級において人間関係を理由とした離職が増加しており、特に20～24歳はその傾向が強い。また、年齢階級が低いほど経験を積み能力を身に着けることを求めている。

## 1. 高まる人的資本の重要性

近年、人的資本の重要性が高まっている。2022年8月に経済産業省が人的資本経営を推進するための人的資本経営コンソーシアムを設立<sup>1</sup>し、2023年3月期より人的資本情報を有価証券報告書で開示することの義務化を金融庁が発表<sup>2</sup>するなど、人材を「資本」とし、その価値を最大限引き出し、企業価値向上につなげることが重要になってきている。

少子高齢化による労働力人口の減少で人材不足が加速すると予測される一方で、人的資本へのこれまで以上の投資が叫ばれる中、従業員のエンゲージメントを高めつつ、優秀な人材を育成・確保し、繋ぎ止めていくことが企業にとって課題である。

企業にとっては、多くの時間と資源をかけて育成・確保した従業員が離職するのは、何とかして食い止めたいところである。本レポートでは転職者の離職理由を整理していきたい。

<sup>1</sup> 経済産業省「人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す～」

<[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki\\_shihon/index.html](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html)> (2023年2月2日時点)

<sup>2</sup> 金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令』等の改正案の公表について」

<<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/20221107.html>> (2022年11月7日)

## 2. 転職者の離職理由

厚生労働省では、「雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）」を不定期に実施している。当調査では転職者の離職理由に関して、対象を自己都合の転職者に絞った上で詳細な離職理由についての設問を設けており、自発的に離職する転職者の実態を把握する上で有用である。

直近の調査である令和2年調査によれば、転職者の離職理由は、自己都合によるものが76.6%である。「自己都合による離職の理由」については、3つまで複数回答することとされているため、その結果を年齢階級別に比較することとした。

図表1は「自己都合による離職の理由」を年齢階級別に上位3位まで抽出したものである。全体として上位を占めているのは、「賃金が低かった」「労働条件（賃金以外）がよくなかった」（オレンジ色項目）という待遇に関するものと、「満足のいく仕事内容でなかったから」（黄色項目）という仕事内容に関するものである。従業員が賃金や労働時間等の待遇に対しよりよい条件を求めることや仕事内容に対して満足度を求めることは自然な欲求であろう。

一方、20～24歳と50～54歳で「人間関係がうまくいかなかったから」、35歳～39歳で「会社の将来に不安を感じたから」がそれぞれ第1位に入っていることは、他の年齢階級と比較すると際立っている。また、他の年齢階級では上位3位までに入っていない「いろいろな会社で経験を積みたいから」という相対的にポジティブな理由が20～24歳の第2位に入っているところにも注目したい。

（図表1）令和2年「自己都合による離職の理由」<sup>3</sup>

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
第1位	人間関係がうまくいかなかったから	賃金が低かったから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	会社の将来に不安を感じたから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	人間関係がうまくいかなかったから	満足のいく仕事内容でなかったから
第2位	いろいろな会社で経験を積みたいから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	賃金が低かったから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	満足のいく仕事内容でなかったから（第1位と同率）	満足のいく仕事内容でなかったから	満足のいく仕事内容でなかったから	賃金が低かったから
第3位	賃金が低かったから	会社の将来に不安を感じたから	会社の将来に不安を感じたから	満足のいく仕事内容でなかったから	会社の将来に不安を感じたから	能力・実績が正当に評価されないから	その他	労働条件（賃金以外）がよくなかったから

出所：厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」〈<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>〉（2021年11月8日）より大和総研作成

こうした「自己都合による離職の理由」の年齢階級別の違いは、過去の調査でも同様なのだろうか。

<sup>3</sup> 離職の理由が不明の転職者も含む。また3つまでの複数回答である。令和2年調査より選択肢に「安全や衛生等の職場環境がよくなかったから」が追加された。

過去にさかのぼり、図表 2 の平成 27 年調査における年齢階級別の離職理由をみる。令和 2 年調査結果同様、全体として上位を占めているのは、「賃金が低かった」「労働条件（賃金以外）がよくなかった」という待遇に関するものと、「満足のいく仕事内容でなかったから」という仕事内容に関するものである。だが、「人間関係がうまくいかなかったから」はいずれの年齢階級においても第 1 位には入っておらず、「いろいろな会社で経験を積みたいから」は上位 3 位までに入っていない。

(図表 2) 平成 27 年「自己都合による離職の理由」

	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳
第 1 位	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	賃金が低かったから	会社の将来に不安を感じたから	満足のいく仕事内容でなかったから	満足のいく仕事内容でなかったから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	満足のいく仕事内容でなかったから
第 2 位	賃金が低かったから	会社の将来に不安を感じたから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	労働条件（賃金以外）がよくなかったから	人間関係がうまくいかなかったから	人間関係がうまくいかなかったから	会社の将来に不安を感じたから
第 3 位	満足のいく仕事内容でなかったから	賃金が低かったから	満足のいく仕事内容でなかったから	満足のいく仕事内容でなかったから	賃金が低かったから	会社の将来に不安を感じたから	満足のいく仕事内容でなかったから（第 2 位と同率）	労働条件（賃金以外）がよくなかったから

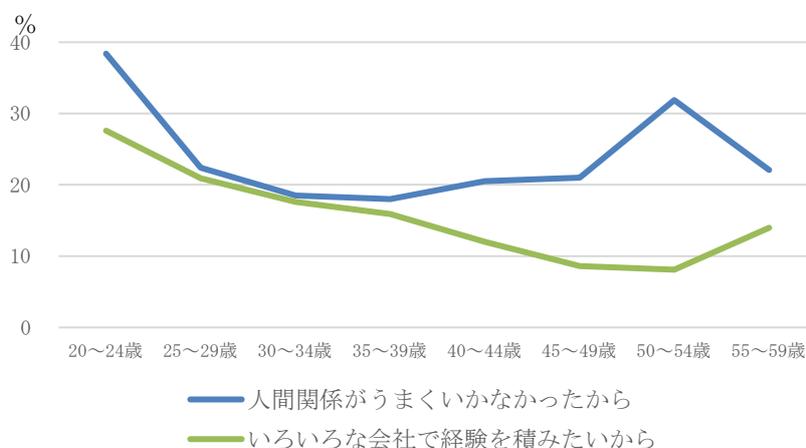
出所：厚生労働省「平成 27 年転職者実態調査の概況」<<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-h27.html>> (2016 年 9 月 20 日) より大和総研作成

平成 27 年と令和 2 年の調査結果の比較から、「人間関係がうまくいかなかったから」が 20～24 歳と 50～54 歳で増加し、「いろいろな会社で経験を積みたいから」が 20～24 歳で増加していることがわかった。

ここまでは「自己都合による離職の理由」について、年齢階級別の上位 3 位までに限定して見てきた。令和 2 年の調査結果の特徴である「人間関係がうまくいかなかったから」と「いろいろな会社で経験を積みたいから」という離職理由について、当該理由を選択した割合を年齢階級別にみておこう。

図表 3 は、「人間関係がうまくいかなかったから」、「いろいろな会社で経験を積みたいから」という離職理由について、年齢階級別に比較したものである。「いろいろな会社で経験を積みたいから」については、年齢階級が上がるにつれ低下傾向にあることが読み取れる。最もその割合が高い 20～24 歳を筆頭に、若いうちに経験を積んで能力を伸ばしたいという志向があるものと推察される。一方、「人間関係がうまくいかなかったから」については 20～24 歳と 50～54 歳の 2 つの山が際立っているが、概ね 20%以上が「自己都合による離職の理由」の 1 つとしており、全年齢階級を通じて、重要な離職理由であることがわかる。

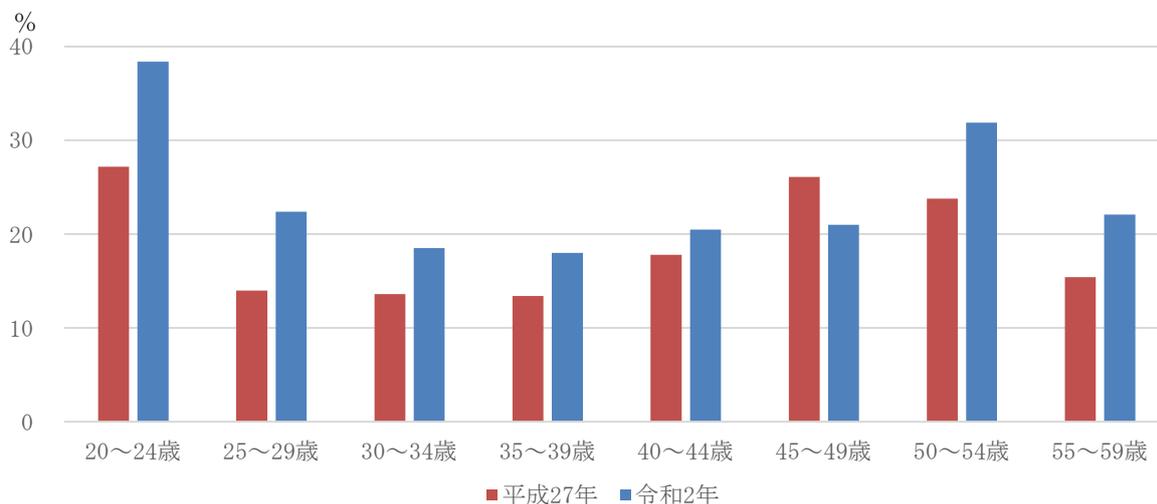
(図表 3) 令和 2 年調査の特徴



出所：厚生労働省「令和 2 年転職者実態調査の概況」〈<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>〉(2021 年 11 月 8 日)

図表 4 は離職理由「人間関係がうまくいかなかったから」の年齢階級別の推移である。45～49 歳を除く年齢階級で増加しており、特に 20～24 歳では急上昇していることがわかる。

(図表 4) 年齢階級別推移：離職理由「人間関係がうまくいかなかったから」



出所：厚生労働省「令和 2 年転職者実態調査の概況」〈<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>〉(2021 年 11 月 8 日)、厚生労働省「平成 27 年転職者実態調査の概況」〈<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-h27.html>〉(2016 年 9 月 20 日) より大和総研作成

## 最後に

ここまで、年齢に応じて転職者の離職理由が大きく異なること、時代によって離職理由が変化することをみてきた。若いうちに経験を積み能力を身に着けたい志向は年齢階級が低いほど強いこと、人間関係を重視する割合は全年齢階級で増えており、中でも20～24歳はその傾向が際立っていることもわかった。

転職者の離職理由は一括りには整理できないものの、人間関係を理由とした離職が増加傾向にあり、全年齢を通じて人間関係が離職理由のおよそ20%を占めていることを踏まえると、離職を食い止めるためにあたっては、人間関係によるストレスの発生を抑制する環境の構築が重要であろう。

若年層の傾向として、コミュニケーションツールの多様化による情報入手の手軽さや社会に対する期待感の希薄さなどが他の年齢層より強いと筆者は感じているが、それを説得的に裏付けるデータは現段階では提示できないので今後研究していきたい。

人間関係を理由とした離職を食い止めるためには、コミュニケーションの改善に取り組むことが基本となるだろうが、これまでの考え方・やり方をベースにするのではなく、時代や世代にあったコミュニケーションを模索し、アップデートし続けていくことが大事である。

—以上—