

<全国離職原因調査>
離職多発注意報！！

働き方改革で人材不足が加速！3社に1社で離職増加
離職の原因は働きがい改革？7割以上が”働き続けやすさ”改革を希望
夏季休暇・ボーナスでさらなる離職の可能性も

“働く人のライフスタイルを豊かにする”をミッション・ステートメントに社会課題の解決に取り組む株式会社 OKAN（代表取締役 CEO: 沢木恵太 / 東京都豊島区）で、全国の20～50代3760名に離職に関する調査を実施しましたので、その結果をご報告いたします。

今回の調査は働き方改革がスタートしたにも関わらず、離職が増えているという企業の声を耳にしたことから、その実態を明らかにするために実施しました。調査の結果、離職において下記の傾向が見られました。

- ・働き方改革以降、3社に1社が離職増加。人材不足が加速している
- ・夏には離職が増える？ボーナス・夏季休暇での離職経験・希望者が増加
- ・働きがい改革より働き続けやすさ改革がいい！7割以上が働き続けやすさ改革を希望

上記についての詳細は、次ページ以降の各調査結果をご参照ください。

<離職調査の要約>

人口減少に伴い、労働力人口も減少しています。有効求人倍率はリーマンショック以降上昇を続け、人材不足は身近な問題になりました。人材不足国家日本ですが、子どもの出産育児のために辞めざるをえない、不健康になってしまい働き続けられない、介護のために実家にもどらなければならない、いろいろな「生活＝ライフスタイル」に関する理由で「働きたいけど働けない人」を目にします。止むを得ない理由で離職をする人は後を絶ちません。これが人材不足の1つの原因となっています。

働き方改革はこの人材不足解消の打ち手として進められていますが、働き方改革を機に人材不足が進んでしまっている企業が3割以上に上ることが明らかになってしまいました。また、ボーナスや夏季休暇のタイミングで離職を検討する方が一定数いるようで（ボーナスきっかけの離職31.8%、夏季休暇きっかけの離職20.1%）この離職トレンドが続いてしまう可能性があります。

離職に関する課題はつきません。働き方の多様化する昨今、仕事・社会（家庭）・個人を取りまく価値観は多岐に渡り、人によって欲求の順位や、欲求の中で重視する要素が異なります。これらの問題は個人の力だけで解決するのは難しく、必ず「仕事≒会社」が理解し、その支援をする必要があります。人が辞めてしまった場合、採用や育成にかかったコストはもちろん、後任の採用にも少額ではないコストがかかります。金額面だけでなく、知識の損失、人の離脱によるチームの生産性低下など、離職による企業経営へのマイナス影響は計り知れません。

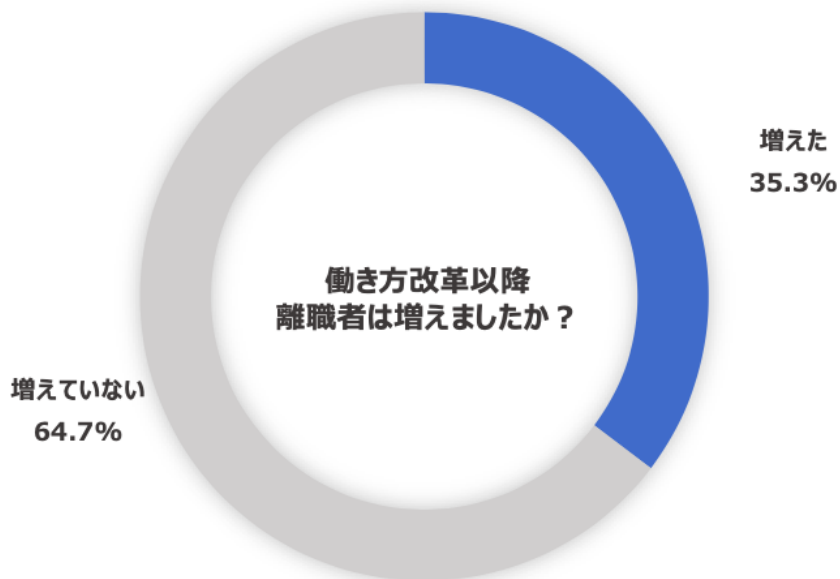
働き方改革に合わせ、働きがい改革がうたわれていますが、働きがい以上に、従業員としては健康・家庭との両立など生活基盤の安全性や同僚との関係性など、不満足を取り除くための要因、なくなった際のインパクトが大きい「ハイジーンファクター」を優先しているが7割を超えており、中には活動が逆効果になるパターンになっていることもあるようです。

この結果も考慮して、必要な人材の望まない離職を予防していくことが、日本において経営上必要になりそうです。

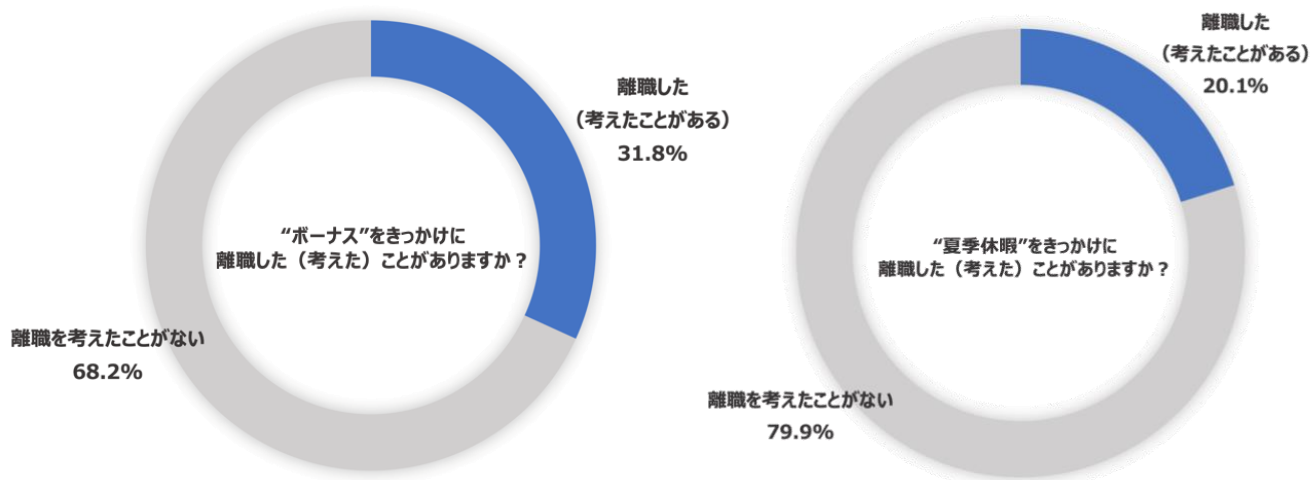
働き方改革で人材不足が加速？約4割の企業で離職が増加 追加離職注意報！ボーナス時期・夏季休暇での離職率が上がる

働き方改革がスタートして以降、離職者が増え、人材不足が加速している企業が少なくないことが明らかになりました。また、離職トレンドは今後も続く可能性があります。離職につながるきっかけについても質問したところ、ボーナス時期や夏季休暇など、夏のタイミングで離職を検討する方が増加する傾向があるようです。

働き方改革後の離職増加について質問したところ、約4割、実に3人に1人以上が「増えた」と回答しています。



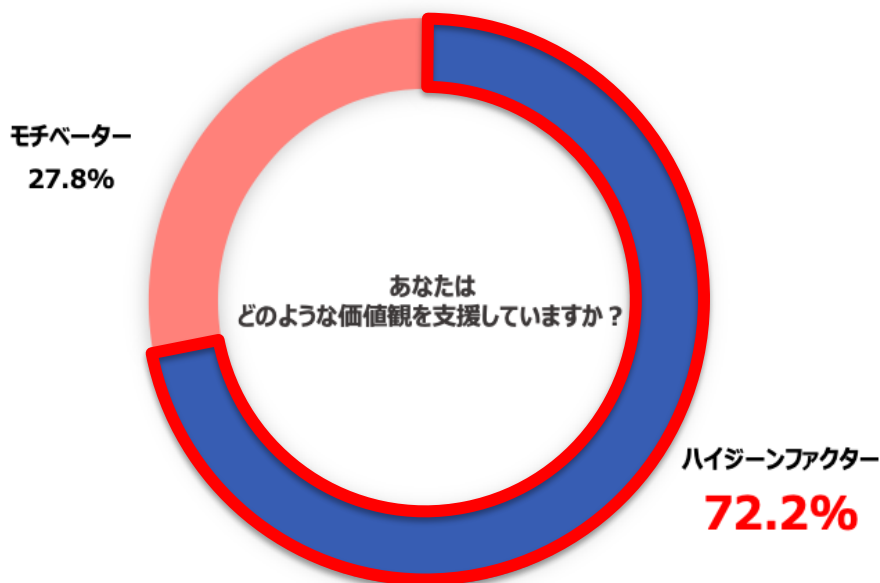
また、離職を検討する（実際にしたことがある）タイミングについて質問したところ、「ボーナス時期に離職をした（検討した）」が31.8%、「夏季休暇で離職をした（検討した）」が20.1%と回答が上がっています。



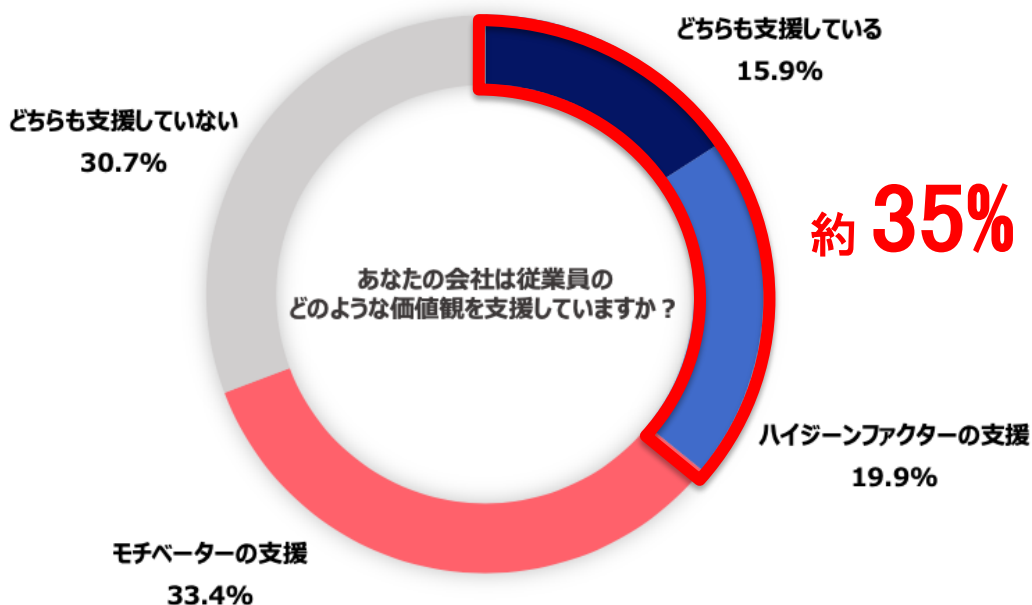
“働きがい改革”より”働き続けやすさ改革”？ ハイジーンファクターを優先する従業員がモチベーター優先の約3倍！ 企業は従業員が支援してほしいと考える視点を理解できておらず…

働き方改革がスタートし、理念への共感や仕事内容へのやりがいなど、満足度をさらに向上させるために必要とされる「モチベーター」、そして、健康・家庭との両立など生活基盤の安全性や同僚との関係性など、不満足を取り除くための要因、なくなった際のインパクトが大きい「ハイジーンファクター」を意識した、“働きがい改革”“働き続けやすさ改革”の視点で語られることが増えてきました。

そこで、実際働く人たちに、働く中で「モチベーター」「ハイジーンファクター」どちらを大切にしているのかを聞いてみました。その結果、働き手側の期待として「ハイジーンファクターを重視する」が72.2%、「モチベーターを重視する」が27.8%という結果になりました。“働きがい”より”働き続けやすさ”に関心を持っている働く人が多いようです。



また、これらの視点について、企業側がどれほど従業員の支援をしているか質問したところ、モチベーター・ハイジーンファクター両方ともに支援できている企業は10社中1社に満たない結果となりました。さらに、まったく従業員の支援を全く行っていない企業が3社に1社あることが明らかとなっています。従業員が支援を希望しているハイジーンファクターについても、支援できている企業はまだまだ少なく、従業員が期待しているものの、35.8%の企業だけしかこの領域を意識できていないことがわかりました。



■ モチベーター・ハイジーンファクターとは？

～人材不足の企業が投資すべき「ハイジーンファクター」～

働き方 3.0 の時代

ワーク・ライフ・バランスからワーク・ライフ・バリューへ

そして求められる“ハイジーンファクター”

人口減少に伴い、労働人口も減少しています。

有効求人倍率はリーマンショック以降上昇を続け、人材不足は身近な問題になりました。

人材不足国家日本ですが、子どもの出産育児のために辞めざるをえない、不健康になってしまい働き続けられない、介護のために実家にもどらなければならない、いろいろな「生活＝ライフスタイル」に関する理由で「働きたいけど働けない人」を目にします。これらの問題は個人の力だけで解決するのは難しく、必ず「仕事＝会社」が理解し、その支援をする必要があります。

従業員が辞めてしまった場合、採用や育成にかかったコストはもちろん、後任の採用にも少額ではないコストがかかります。金額面だけでなく、知識の損失、人の離脱によるチームの生産性低下など、離職による企業経営へのマイナス影響は計り知れません。

だからこそ、必要な人材の望まない離職を予防していくことが、日本において経営上必要になってきます。

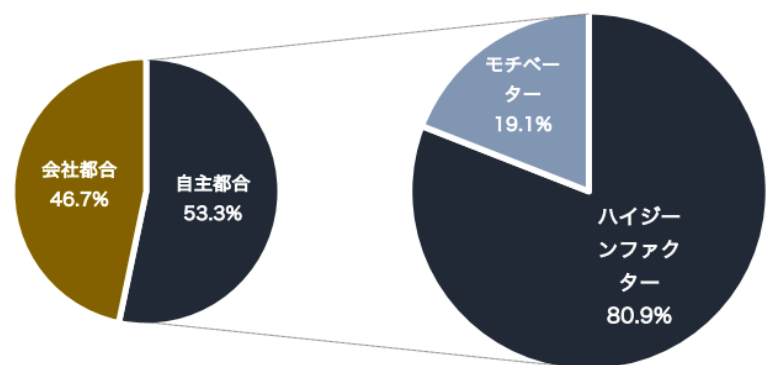
人材投資の形も変わり始めています。

従業員体験向上に取り組む企業が増加。中でも、仕事そのものだけでなく、離職のトリガーにもなりうる仕事とは関係ない生活部分について投資をする企業が増えてきました。

離職のトリガーを考える際に、フレデリック・ハーズバーグによる、退職の要因を解き明かした「二要因理論」が参考になります。理念への共感や仕事内容へのやりがいなど、満足度をさらに向上させるために必要とされる「モチベーター」。そして、健康・家庭との両立など生活基盤の安全性や同僚との関係性など、不満足を取り除くための要因。なくなった際のインパクトが大きい「ハイジーンファクター」です。

厚生労働省の調査では、モチベーター起因が約 2 割、ハイジーンファクター側が離職理由の約 8 割という結果が出ています。このデータを見ると、パフォーマンスをあげる「やりがい」はもちろん重要ですが、それだけに偏重せず、モチベーターとハイジーンファクターの両方に投資が必要であることがわかります。

(厚生労働省「平成28年雇用動向調査結果の概況 転職入植者が前職を辞めた理由別割合」より)



働き方の多様化する今、仕事・社会（家庭）・個人を取りまく価値観は多岐に渡り、人によって欲求の順位や、欲求の中で重視する要素が異なります。だからこそ、仕事と生活と個人の調和を取る上で個人が大切にしたいと思う価値観『ワーク・ライフ・バリュー』を理解し、支援する必要があります。

理解した上で対策を打たなければ無駄撃ちとなり、投資ではなくコストになってしまう。だからこそ、その課題の見える化が重要となってきます。

■ 株式会社 OKAN 企業概要

株式会社 OKAN は、「働く人のライフスタイルを豊かにする」をミッション・ステートメントに、人材不足が深刻である日本における企業課題と社会課題の解決に取り組み、「働きつづけられる」社会を実現することを目指しています。

ぷち社食サービス「オフィスおかん」、ハイジーンファクターを数値化し、問題の原因と優先順位を明確にできるハイジーンファクター改善サービス「ハイジ」の2事業を展開。仕事内容だけではなく、健康、家庭との両立、自分らしい生活など、あらゆる価値観＝「ワーク・ライフ・バリュー」を各企業個々が理解し従業員をサポートするために、これらの問題特定から改善・解決までの支援サービスを企業向けに提供しています。

- ・会社名 : 株式会社 OKAN (URL: <https://okan.co.jp/>)
- ・代表者 : 沢木恵太 (さわきけいた)
- ・住所 : 〒171-0022 東京都豊島区南池袋 1-16-15 ダイアゲート池袋 10 階
- ・設立年月 : 2012 年 12 月 10 日

■ 調査概要

- ・調査方法 : インターネット調査
- ・調査期間 : 2019 年 7 月
- ・調査対象 : 全国 20~50 代男女 計 3760 名