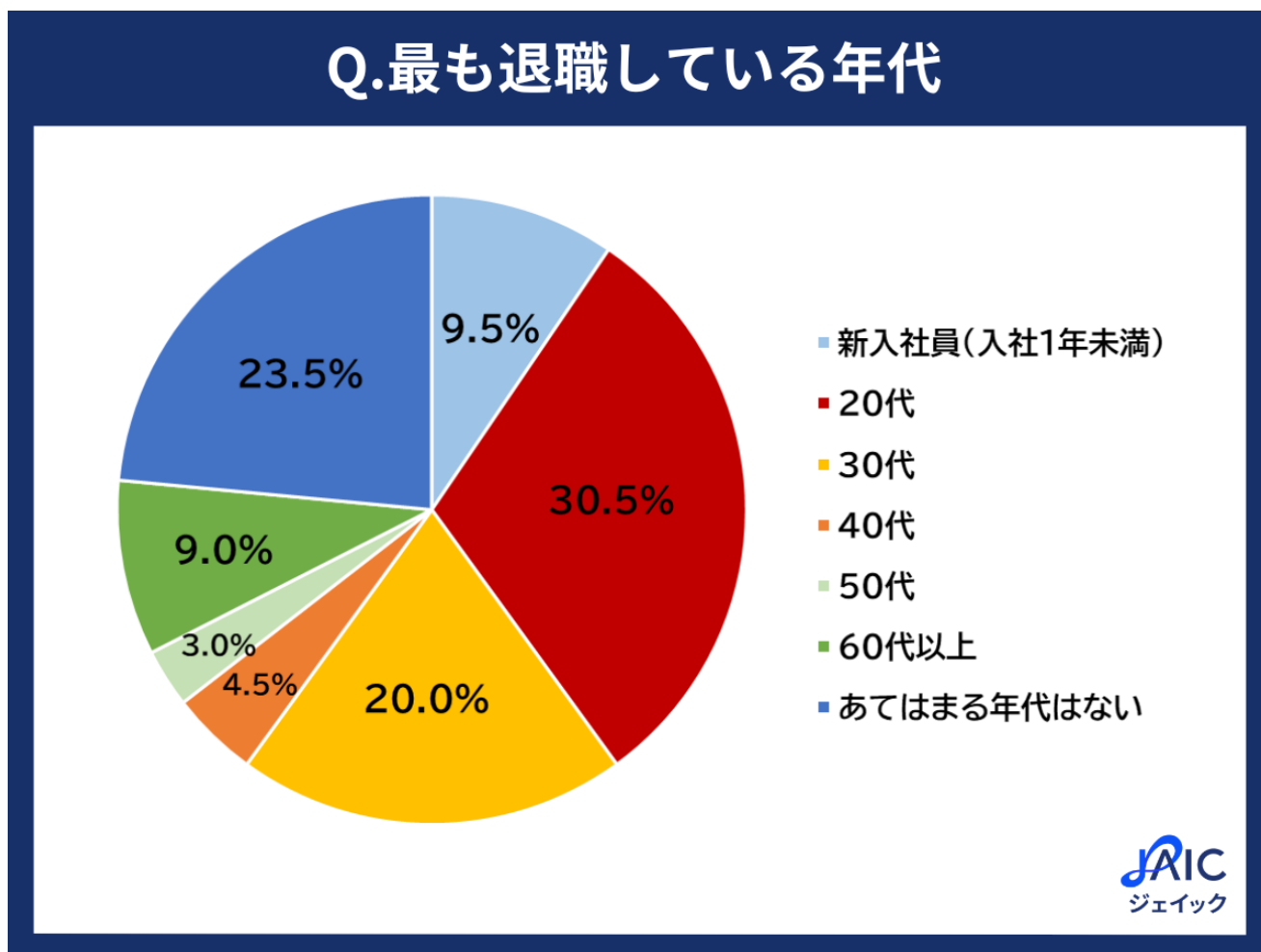


## 「年代別の退職状況と退職防止施策」を調査 最も退職を防ぎたい年代 1位は「30代」、効果的な施策は「キャリア形成の支援」

企業向けの教育研修事業と若年層向けの就職支援事業を展開する株式会社ジェイックは、株式会社アスマークに調査委託した「年代別の退職状況と退職防止施策」に関するアンケート調査の結果を発表します。(回答者数：企業の経営者・人事担当者 200名、調査日：2024年9月22日～2024年9月25日)

### ■最も退職している年代：1位「20代」(30.5%)、2位「30代」(20.0%)

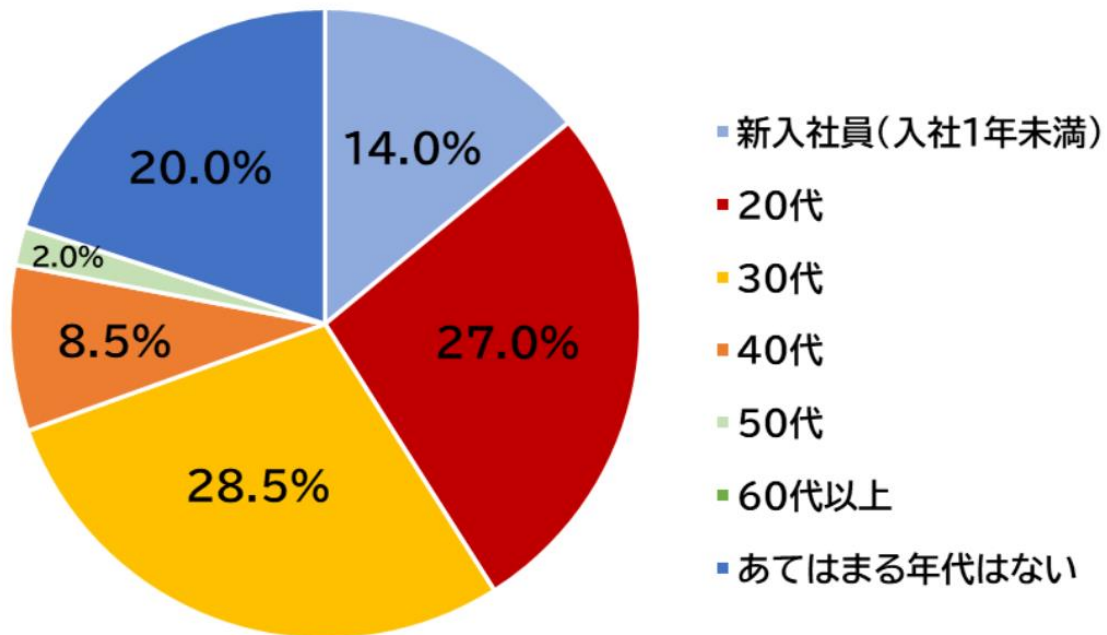
「最も退職している年代をひとつ選択してください」と質問したところ、「20代」が30.5%、「あてはまる年代はない」が23.5%、「30代」が20.0%、「新入社員(入社1年未満)」が9.5%、「60代以上」が9.0%、「40代」が4.5%、「50代」が3.0%となり、20代という回答が最も多い結果となりました。



### ■最も退職を防ぎたい年代：1位「30代」(28.5%)、2位「20代」(27.0%)

「最も退職を防ぎたい年代をひとつ選択してください」と質問したところ、「30代」が28.5%、「20代」が27.0%、「あてはまる年代はない」が20.0%、「新入社員(入社1年未満)」が14.0%、「40代」が8.5%、「50代」が2.0%、「60代以上」が0%となりました。「最も退職している年代」で1位だった20代とほぼ同率ですが、退職が発生している世代では、20代と10.5ptの差があった30代が防ぎたい年代として1位となりました。

## Q.最も退職を防ぎたい年代



JAIC  
ジェイック

### ■年代別、退職を防ぎたい理由（自由記述・一部抜粋・上位順に記載）

「上記の設問で、最も退職を防ぎたい年代を選んだ理由を教えてください」と質問したところ、以下の回答が寄せられました。

#### ▼30代

- ・主戦力だから
- ・中堅として活躍を期待しているから
- ・今後会社の中心となる年代だから
- ・一番能力を発揮できる年齢層だから
- ・ベテランで社員の育成においても戦力になるから
- ・これまでの教育や経験の成果が現れ、将来の幹部候補として期待できる年代であるから
- ・若手とベテランを繋ぐパイプ役の年代の退職率が上がっているから

#### ▼20代

- ・最も吸収率が高く、将来的にも戦力になりやすいから
- ・伸びしろに期待しているから
- ・将来の企業を担う人材だから
- ・組織の若返りを目指しているから
- ・せっかくお金かけて採用しているのに、すぐに退職したらもったいないから
- ・やっと戦力になってきたときの退職が多いから

#### ▼新入社員(入社1年未満)

- ・育てていきたいから
- ・将来性があるから
- ・採用、教育コストを回収できないままの退職を抑制したいから
- ・社内の平均年齢が高齢化してきているから

#### ▼40代

- ・長期間の経験値があるから
- ・最も仕事の能率が良いから
- ・企業風土もわかっており、自立、自律的に仕事ができるから
- ・優秀な幹部候補が多いから
- ・中堅となり、戦力として大きくなっているため今後の活躍が期待できるから
- ・ある程度キャリアを積み、仕事に対して自信を持ったことでキャリアアップを目指す退職が多いから

#### ▼50代

- ・ベテランの技術流出を防ぎたいから
- ・政府の推奨があるから

#### ■【年代別】効果があると思う退職防止施策：

##### 30代は他年代と比較し、「キャリア支援」「働きがい向上」に需要

「各年代に対し、効果があると思う退職防止の施策をすべて選択してください」と質問したところ、全年代で「待遇面の向上(給与・福利厚生)」が最も多く選ばれる結果となりました。待遇面以外の施策に関して年代別の傾向を見ると、まず新入社員や20代は「休日・休暇・労働時間の向上」「コミュニケーションの活性化」といった居心地よい環境に関する施策が、圧倒的に効果があると考えられています。30代・40代でもこれらの施策は効果があると考えられていますが、同時に30代になると「経営層や上司へのマネジメント研修の実施」「働きがいの向上」「キャリア形成の支援」「経営層や上司との定期的な1on1」など、徐々に個別のキャリアやマネジメントなどの要素の必要性や効果性が増してくると考える傾向が伺えます。

### Q.【年代別】効果があると思う退職防止施策

	新入社員 (入社1年未満)	20代	30代	40代	50代	60代以上
待遇面の向上(給与・福利厚生)	47.0%	47.0%	49.0%	39.5%	33.0%	24.0%
休日・休暇・労働時間の改善	41.0%	45.5%	32.0%	24.0%	18.5%	11.5%
柔軟な働き方の導入(副業や在宅勤務等)	24.0%	25.5%	26.0%	19.5%	14.5%	13.0%
コミュニケーションの活性化 (社員同士の交流機会の提供等)	38.0%	40.5%	33.0%	23.5%	16.5%	12.5%
経営層や上司との定期的な1on1	19.0%	23.5%	25.0%	24.0%	19.5%	11.5%
経営層や上司へのマネジメント研修の実施	7.5%	8.0%	15.5%	22.0%	14.5%	6.0%
キャリア形成の支援 (異動、社内公募、資格取得支援等)	17.5%	26.0%	28.5%	22.5%	8.0%	3.0%
経営理念やMVVの浸透など働きがいの向上	15.5%	16.0%	21.0%	17.0%	12.0%	6.5%
引き留めは諦め、施策は行っていない	5.5%	5.5%	5.5%	8.0%	11.0%	21.5%
あてはまるものはない	17.0%	15.5%	17.0%	19.0%	22.0%	29.0%

今回の調査結果について、ジェイック取締役の近藤は、次のように述べています。

「今年 8 月に厚生労働省が発表した令和 5 年『雇用動向調査』によると、入職率(常用労働者数に対する入職者数の割合)は前年と比べ 1.2pt 上昇し 16.4%、離職率(常用労働者数に対する離職者数の割合)も 0.4pt 上昇し 15.4% となり、労働市場における人材の流動性は増していることが伺えます。今回の調査では、経営者や人事が最も退職を防ぎたいと考える年代は 30 代で、僅差で 20 代が続きました。20 代には将来性や成長の期待、30 代には主戦力や中堅としての役割への期待が背景にあり、これらの年代の定着が企業の中長期的な成長に重要な影響を与えると考えられるからでしょう。

経営者や人事が効果的だと考える退職防止施策として、全世代で『待遇面の向上』が最も効果的とされ、特に若手層では『休日・休暇・労働時間の改善』『多様な働き方の導入』などの労働環境に関する施策も上位に入っています。同時に、最も退職を防ぎたい 30 代では、『キャリア形成の支援』や『経営層や上司との定期的な 1on1』『経営理念や MVV の浸透など働きがいの向上』などの施策も存在感を増しています。経験を積んで職場でも主戦力になってくるからこそ、キャリア形成や働きがいのあるマネジメント環境などを求めるわけです。こうしたニーズに応えるためには、社員の成長を後押しする、管理職の対話力を向上させる研修やキャリア自律の支援が大切になってきます。」



### 株式会社ジェイック 取締役 教育事業部長 近藤浩充

大学卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT 戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。デール・カーネギー・コース認定トレーナー。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』(2023 年)、J-CAST ニュース(2024 年)、ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

#### 【調査概要】

調査名称：「年代別の退職状況と退職防止施策」についてのアンケート

調査対象：経営者・人事担当者

調査機関：株式会社アスマーク

調査方法：Web アンケート

調査期間：2024 年 9 月 22 日～2024 年 9 月 25 日

回答者数：200 名（従業員 50 名以上の企業の経営者 100 名、従業員 100 名以上の企業の人事担当者 100 名）

▶本調査記事 URL：<https://www.hr-doctor.com/news/management/news-31341>

#### ■ジェイックについて

ジェイックは、「可能性を羽ばたかせる」をミッションに掲げ、教育研修サービス、採用支援サービスを提供しています。教育研修サービスでは、FORTUNE500(アメリカの売上トップ 500 社)の 90%以上が導入する「デール・カーネギー・トレーニング」研修、世界的ベストセラー書籍を基にした『7つの習慣®』研修や、目標達成メソッドとして著名な『原田メソッド®』の研修等を提供しています。採用支援サービスでは、既卒者・第二新卒者向けの『ジェイック 就職カレッジ®』等を提供しており、2005 年に既卒者等の支援をスタートして以来、これまでに求職者 36,000 名以上(※1)、企業 6,000 社以上(※2)の就職・採用を支援し、厚生労働省委託事業「職業紹介優良事業者」認定も取得しています。

※1 2005/5～2024/4 の当社「就職カレッジ®」等主催の面接会参加人数

※2 2005/5～2024/4 の当社「就職カレッジ®」等の契約締結企業数

#### ■会社概要

社名：株式会社ジェイック

代表取締役：佐藤 剛志

設立：1991 年 3 月

資本金 : 2億6,205万円(2024年7月末現在)

本社所在地: 東京都千代田区神田神保町1-101 神保町101ビル7F(受付6F)

事業所 : 名古屋、大阪、福岡オフィス、熊本オフィス、上海ジェイックマイツ

事業内容 : フリーター・既卒・第二新卒者向けの就職・採用支援サービス「ジェイック 就職カレッジ®」

中退者の就職・採用支援サービス「ジェイック 中退就職カレッジ®」

新卒学生の就職・採用支援サービス「新卒カレッジ®」

新卒スカウトサイト「Future Finder®」

企業向け教育研修事業

URL : <https://www.jaic-g.com/>

既卒向け就職支援サービス : <https://www.jaic-college.jp/>

新卒向け就職支援サービス : <https://shinsotsu.jaic-college.jp/lp/2023/>

企業向け採用支援サービス : <https://www.jaic-g.com/service/adoption/>

企業向け教育研修サービス : <https://www.jaic-g.com/service/education/>

採用×教育チャンネル「HRドクター」 : <https://www.hr-doctor.com/>

【お問い合わせ先】

株式会社ジェイック 担当: 松尾

E-mail: [info@jaic-g.com](mailto:info@jaic-g.com) TEL 03-5282-7600 FAX 03-5282-7607