

約7割の企業が、リテンションを積極的に取り組むと回答。

—人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している221社を対象に「リテンション」についてアンケート調査を行ないました。以下、概要をご報告します。

■ 調査結果概要

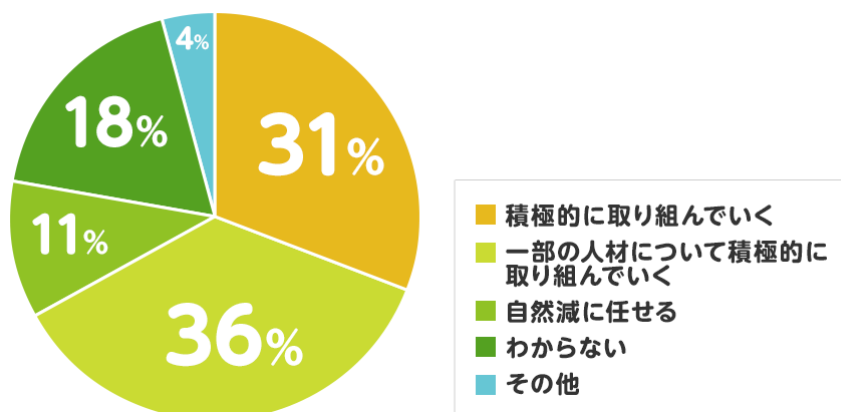
2015年5月の有効求人倍率が1.19倍と23年2ヶ月ぶりの高水準となり、企業の採用意欲は高いものの採用難な状況が続いています。人材確保の一手として優秀な人材を外部に流出させないようにする「リテンション」を講じている企業もみられます。そこで、今回は「リテンション」の取り組みについて伺いました。

今後リテンションを「積極的に取り組んでいく」、「一部の人材について積極的に取り組んでいく」と回答した企業は約7割にのぼりました。景気回復により人材の離転職が増える中、優秀な人材のつなぎとめが重要になってきているようです。一方で、現在リテンションを実施している企業は30%に留まりました。やりたいとは思っているものの、実際には取り組めていないという実態が垣間見えます。実際に行なっている施策は、社内コミュニケーションの活性化、待遇改善が上位に挙げられており、効果的だと感じている施策も同様の結果となりました。

■ 調査結果詳細

1：約7割の企業がリテンションを積極的に行なうと回答。（図1）

【図1】 リテンションについてどのような対応をお考えですか？



「今後、リテンション（優秀な人材をつなぎとめる策）についてどのような対応をお考えですか？」と伺ったところ、「積極的に行なう」「一部の人材に対し積極的に行なう」という回答が67%となり、昨年実施した同様のアンケート（57%）に比べ、10ポイント増加しています。企業の採用が活発化していることに伴って人材の離転職が増える中、優秀な人材をつなぎとめがより重要になっていることがわかる結果となりました。理由として『新規に適切な人材を採用することは難しいので、能力や性格のよくわかる既存社員をリテンションするほうが効率的』、『人材の流出によりノウハウが流出し、企業の弱体化に直結するため』などが挙げられています。一方で、『退職（転職）を決めた後で引き留めをするという事は難しく、引き留める側もかなりの労力が必要』、『できる範囲のことはするが、逆に居直られても困る』といったコメントもありました。引き止める労力に見合った人材なのかを見極めた上で、策を講じることが重要と言えますそうです。

積極的に取り組んでいくと回答した企業の理由

- 新規に適切な人材を採用することは難しいので、能力や性格のよくわかる既存の社員をリテンションするほうが効率的。
- 人材の流出＝ノウハウの流出となり、企業の弱体化に直結するため。
- ボードメンバーは取り組んでいないが、現場担当としては労務懇談等をして対応している。
- せっかく採用を行い、時間をかけて育てた人材を手放したくないため。
- 採用における外部環境が厳しくなるのが間違いないから。
- 離職率が低いことが採用時のアピールポイントでもあるため。

一部の人材について積極的に取り組んでいくと回答した企業の理由

- コスト＝人件費という構造上、一律的な底上げは難しいが、資格取得者等、核になる社員については、抜擢昇給を行い、流動化を防ぐ。
- 採用が年々厳しくなる中、当社に十分慣れた社員に残っていただくことが、当社の事業継続に必要な不可欠であるため。
- 年齢層によっては、自然減とせざるを得ない状況であるため。
- まずは新卒から実施予定。
- 専門職の為、新たな人材確保が難しい。
- どうしても残ってほしいという人材については、年俸Upなどでつなぎ止める。

自然減に任せると回答した企業の理由

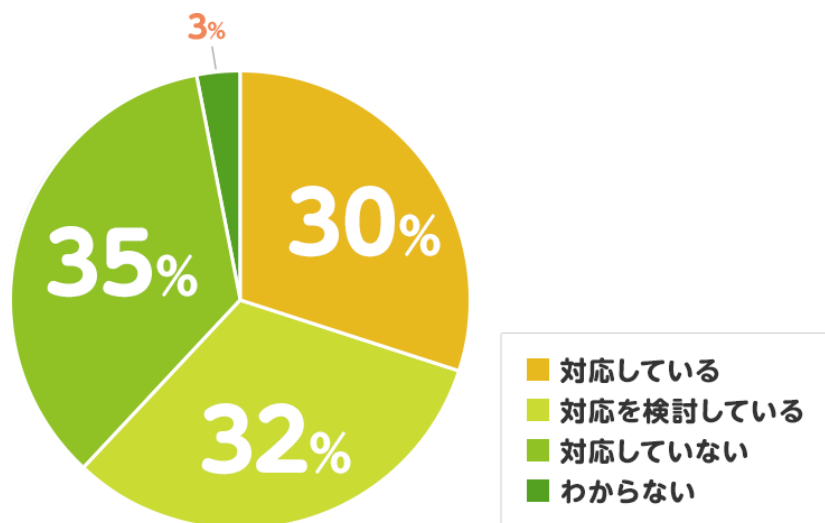
- 退職（転職）を決めた後で引き留めをするという事は難しく、引き留める側もかなりの労力が必要となるため。
- 当面、現状制度の運用を続けるため、その中で退職者が生じることは止むを得ないと考えます。人が余っている。

2：実際にリテンションを行なっている企業は3割に留まる。

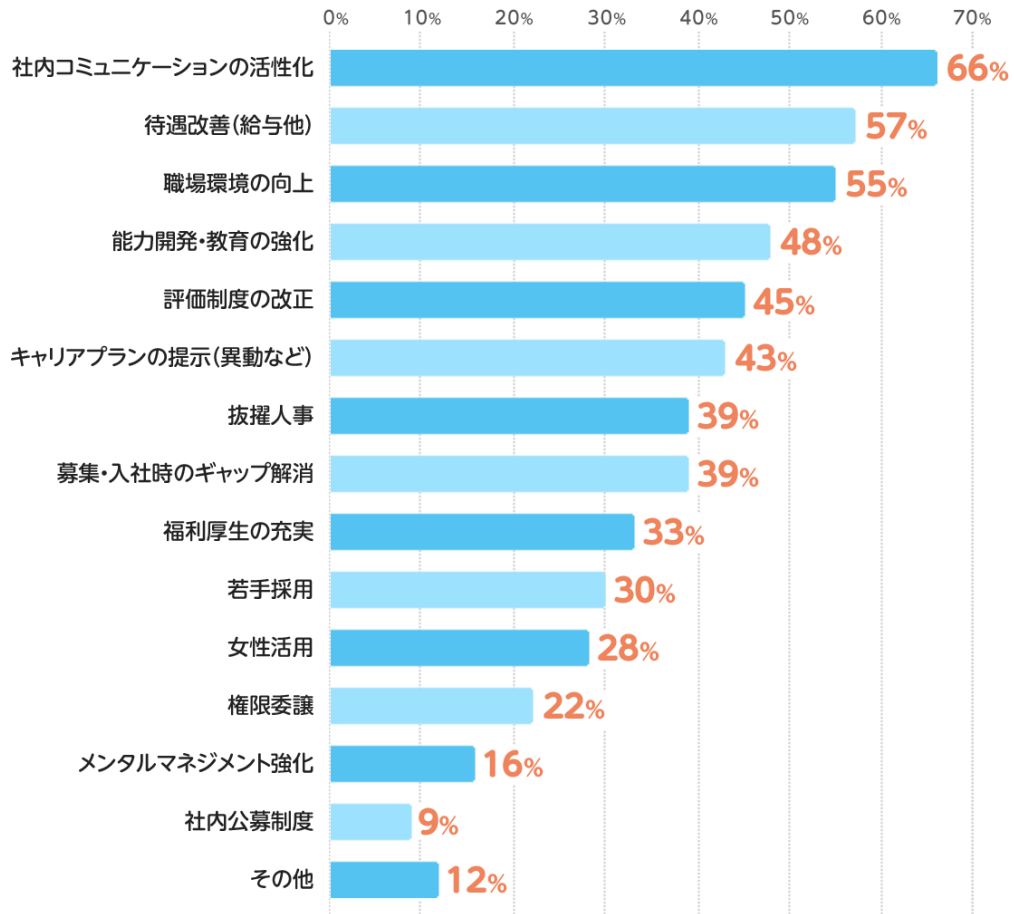
引き止めに効果的な施策は、社内コミュニケーションの活性化と待遇改善。（図2・図3・図4）

「人材のリテンションについて何か対応をされていますか？」と伺ったところ、「対応している」と回答した企業は全体の30%に留まりました。取り組みたいとは思っているものの、実際に対応している企業はまだ少ないようです。実施している施策、効果的だと感じた施策トップ2はいずれも「社内コミュニケーションの活性化」（実施している：66%、効果的：40%）、「待遇改善（給与など）」（同：57%、同：42%）という結果になりました。この他、実施している施策については、「職場環境の向上」（55%）、「能力開発・教育の強化」（48%）、「評価制度の改正」（45%）などが上位に。効果的だと感じた施策は、「募集・入社時のギャップ解消」（25%）、「職場環境の向上」（24%）、「抜粋人事」（22%）などが多く挙げられています。

【図2】人材のリテンション（優秀な人材をつなぎとめる策）について何か対応をされていますか？



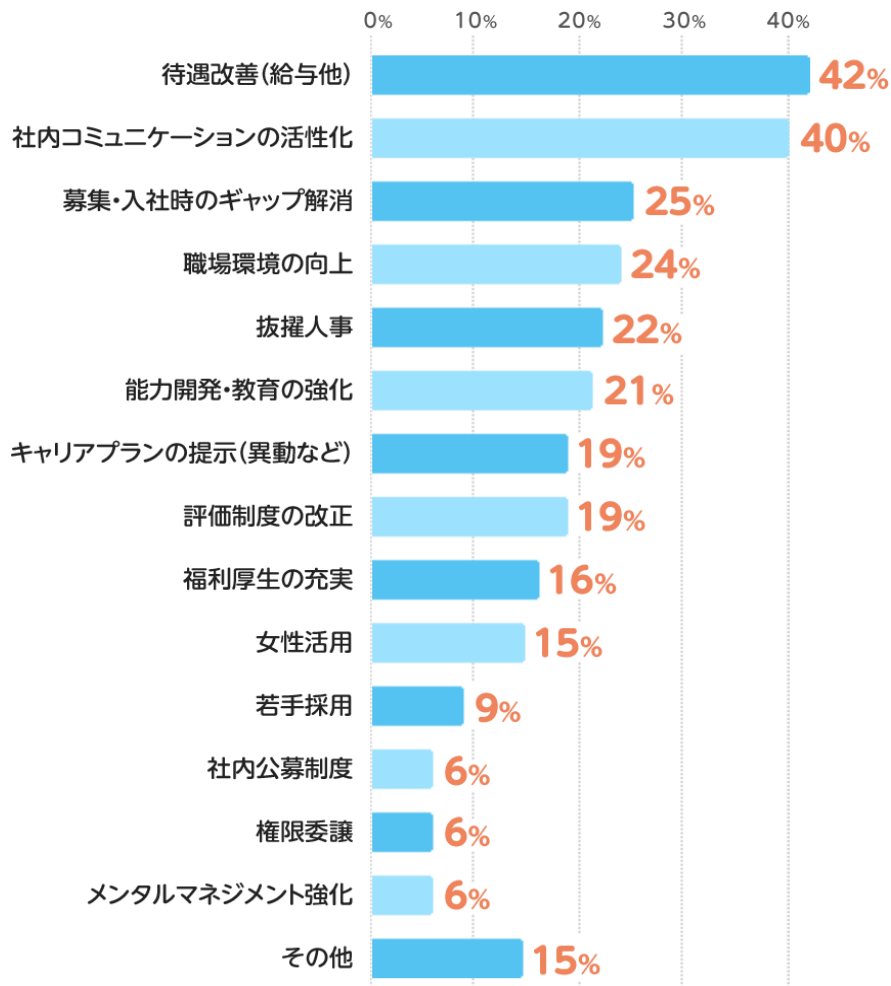
【図3】「対応している」と回答された方に伺います。実施している施策についてお答えください。
(複数回答可)



その他の意見

- 資格取得に対する一時金。
- 意識の共有化の取り組み。
- 全社員面談。

【図4】「対応している」と回答された方に伺います。効果的だったと感じた施策についてお答えください。（複数回答可）



その他の意見

- 会話に関する研修（外部講師による12回）。
- 社員登用。
- 休職補償の充実化。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン 人事のミカタ』利用企業 211社
- 調査期間：2015年1月21日～2015年2月17日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-4506 FAX : 03-3342-4507 MAIL : en-press@en-japan.com