

We are
CHANGE
PROMOTER.

採りづらく、辞めやすい中小企業！？

 ご相談はこちらから 

「従業員の離職」

企業を継続的に成長させていく上で、離職を食い止めることも重要です。

苦労して採用した新入社員が数年で辞めてしまえば、
それまでにかけた時間的・金銭的成本は無駄となってしまいます。

また、社員が定着しなければ、
幹部候補の育成、ノウハウの伝達や顧客構造の構築も見込めません。
さらに離職による社内の士気低下も大きな課題です。

「今どきの若者は3年で辞める」ともよく聞きますが、
離職率は、年代によって異なるのでしょうか。
また、大企業・中小企業で離職率に差はあるのでしょうか？

確認してみましょう。

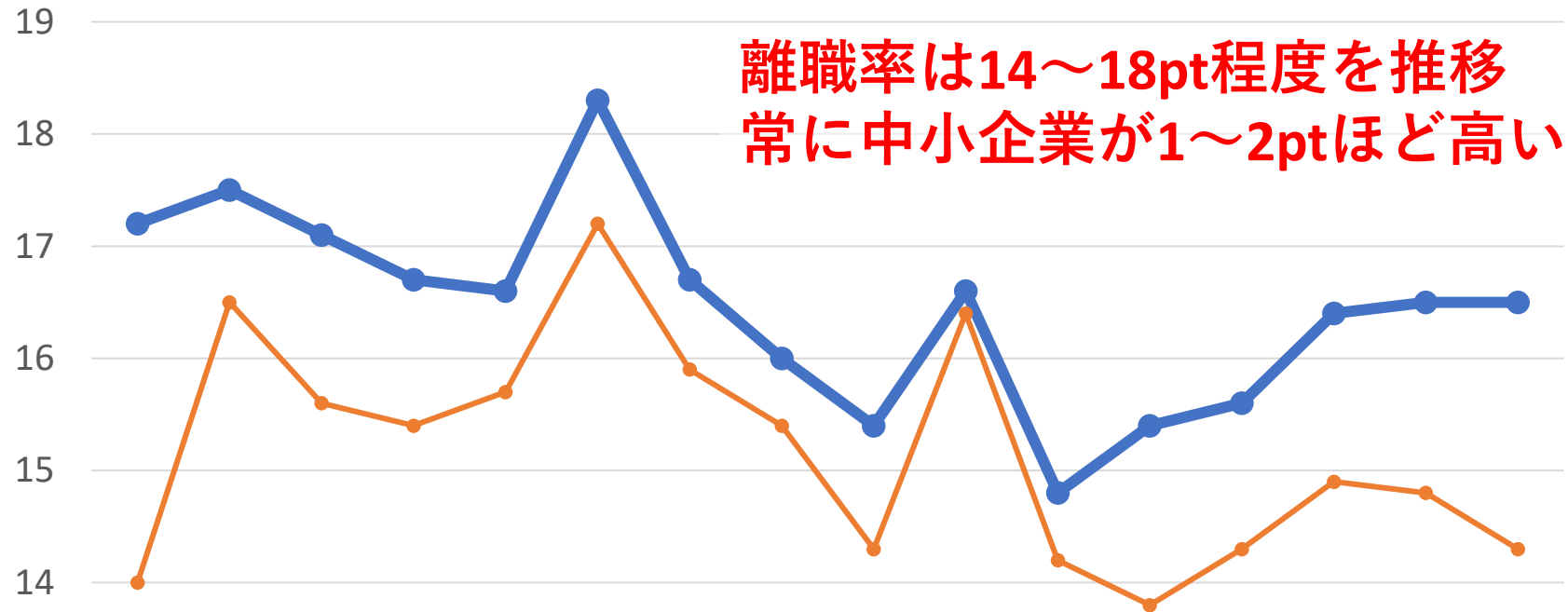
$$\text{離職率} = \frac{\text{離職者数}}{\text{労働者数}} \times 100(\%)$$

離職者：労働者のうち、該当期間（年度）に退職・解雇された者

労働者：期間を定めずor1か月以上の期間を定めて雇われている者

※離職率は有期雇用も含んだ数字ですので、
自社の離職率と比較をする際には注意が必要です

規模別の離職率（年度による変化）



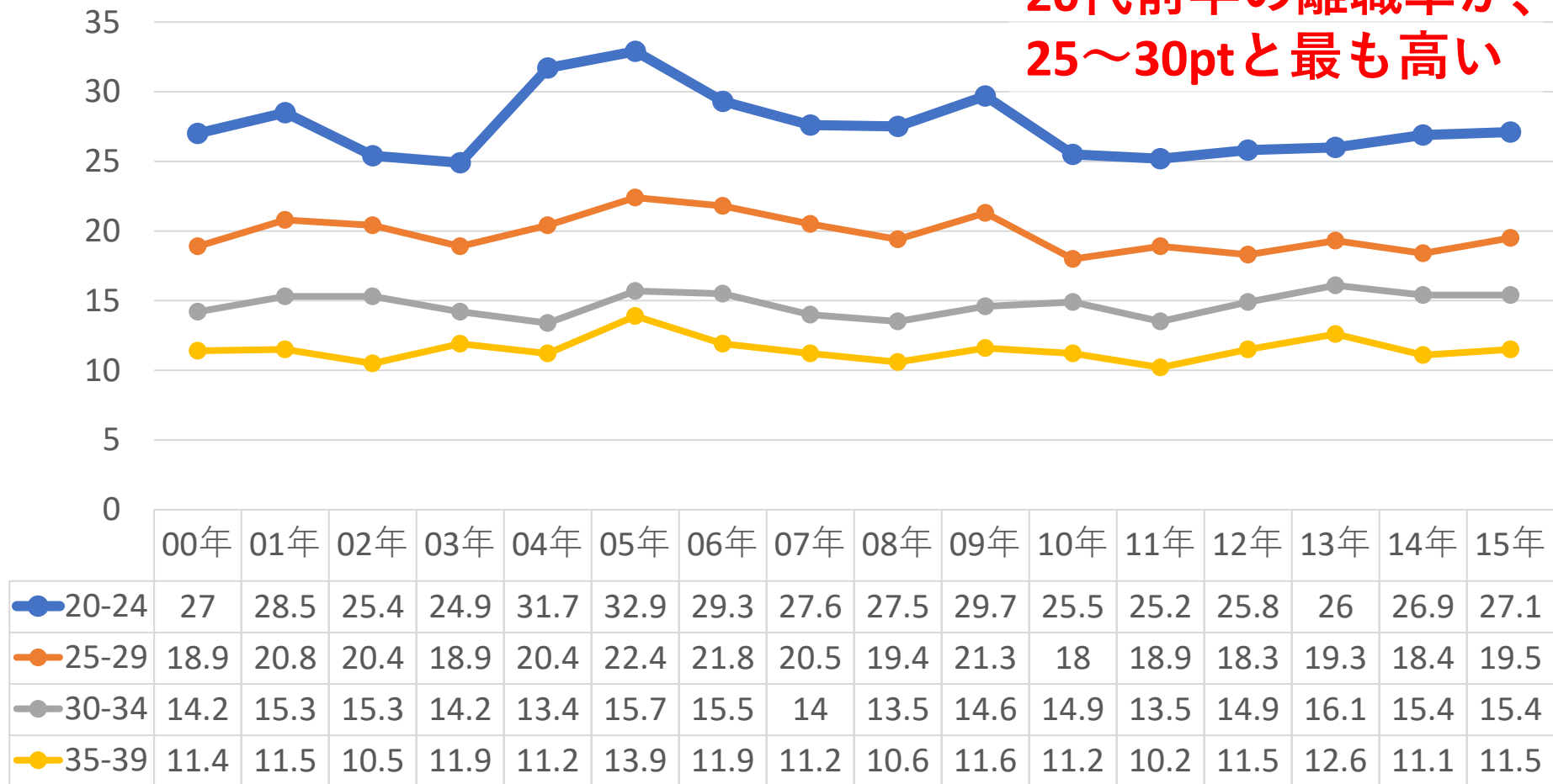
13

	00年	01年	02年	03年	04年	05年	06年	07年	08年	09年	10年	11年	12年	13年	14年	15年
● 300人未満	17.2	17.5	17.1	16.7	16.6	18.3	16.7	16	15.4	16.6	14.8	15.4	15.6	16.4	16.5	16.5
● 300人以上	14	16.5	15.6	15.4	15.7	17.2	15.9	15.4	14.3	16.4	14.2	13.8	14.3	14.9	14.8	14.3

資料：厚生労働省、統計不正問題の影響で、2016年以降のデータ発表がない

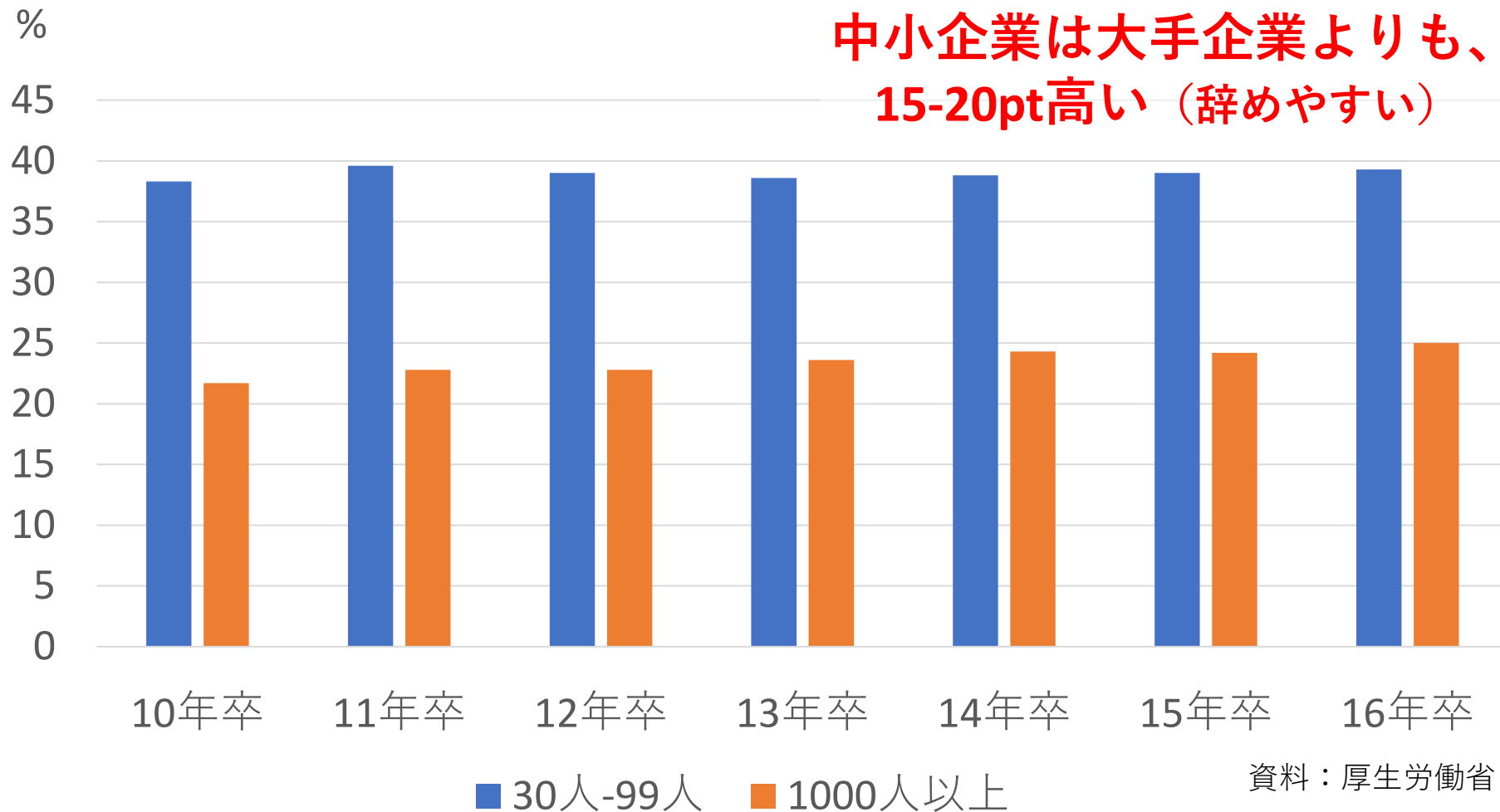
年代別の離職率（年度による変化）

20代前半の離職率が、
25～30ptと最も高い



資料：厚生労働省、統計不正問題の影響で、2016年以降のデータ発表がない

大卒の入社3年以内離職率（規模別）

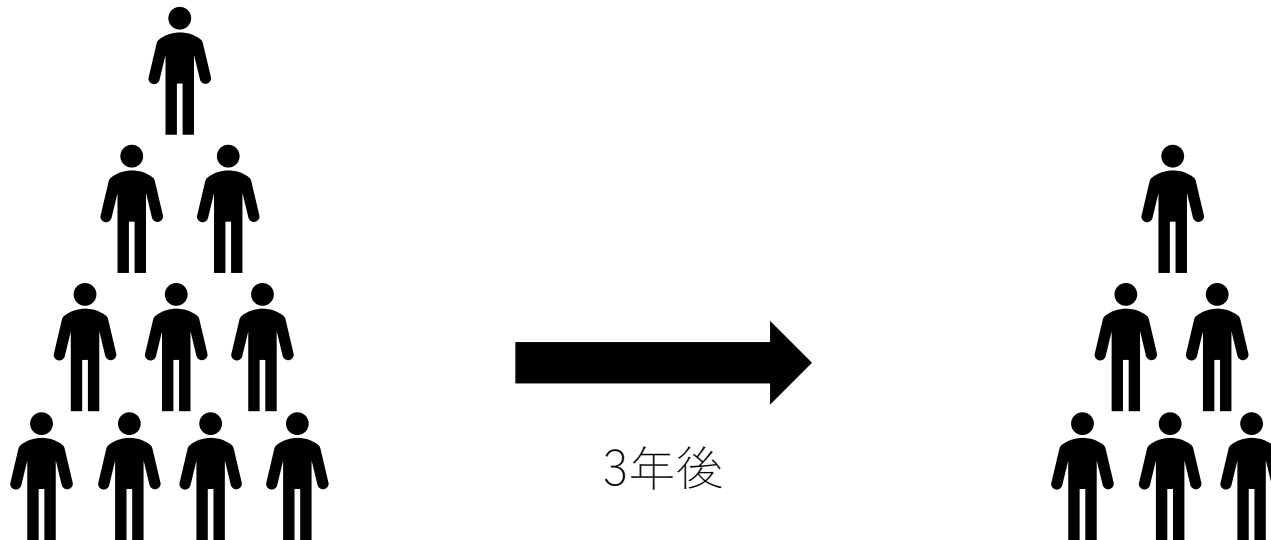


資料：厚生労働省

大卒の入社3年以内離職率

一般に大卒の離職率を「3年3割」と言います。
しかし、実態は大手は「3年2割」 中小は「3年4割」です。

苦勞して10人採用しても、
何もしないと「3年後には6人しか残らない」が実情です。



有効求人倍率、離職率のデータを見ると、

「採りづらく、辞めやすい」

という中小企業の悩みが見えてきます。

(企業規模による有効求人倍率のGAPは他資料で紹介しています)

最近ハローワークや大学、新卒サイト等で「離職率の開示」が義務化され、就活生・転職者も口コミサイト（OPENWORK、転職会議など）を見る傾向が強まっています。

「離職率が高いと、採用がより難しくなる」

という負のスパイラルに陥る傾向が強くなっているのです。

従って、中小企業こそ **「入社後の定着・育成」** を意識する必要があります。

ぜひ下記に取り組んでみてください。

1. 採用費や手間を惜しまずに、定着する人材を選ぶ
2. 入社後の定着・育成を仕組み化して、安定させる
(自社で難しい場合は、外部の知恵やサービスを使う)

➡ **ご相談はこちらから** ⬅