

退職者**302名**に独自調査

退職理由ランキング

**TOP5**

**改善手順を大公開！**

# 『すべての企業に退職面談を。ホンネを紡ぐ組織をスタンダードに。』

退職面談を行う企業が増えてきましたが、  
一方で「退職面談が苦痛だ」「退職面談で何を話せばよいのだろう」と悩む退職者が増えています。  
その結果、形式的な退職面談ばかりが行われている現状です。

エグジットインタビューは、もともと諸外国で行われていましたが、  
従業員の本音（退職因子）を聞き出して職場改善を行い、離職損失コストを削減する取り組みです。  
しかし、退職面談、職場改善しても離職損失コストを削減できないと悩む企業が増えています。  
その理由は、退職因子を特定できていないためです。

そこで、今回はどのような退職理由が多いのか、  
それぞれの退職理由に対して、どのようにアプローチすれば離職率を下げられるのかをご紹介します。  
このホワイトペーパーを読んでもらった方にとって、退職面談のやり方を見直すキッカケとなれば幸いです。

株式会社フォロアス

# 退職者302名に独自調査

## 本音の退職理由

# TOP5



### 安定性と将来の不安

(希望するライフプランが実現できない)



### 職場環境と人間関係

(指導やフィードバックの欠如)



### キャリアと専門性の発展

(希望するキャリアに進めない)

第4位

### 労働条件と報酬

(仕事とプライベートの時間が曖昧)

第5位 安定性と将来の不安

(経営戦略の方向性が不一致で不安)

※退職理由は「大カテゴリー」「中カテゴリー」「小カテゴリー」に分類できて654通りあります。

ご存知でしたか…？

退職理由（退職因子）を取り除けば

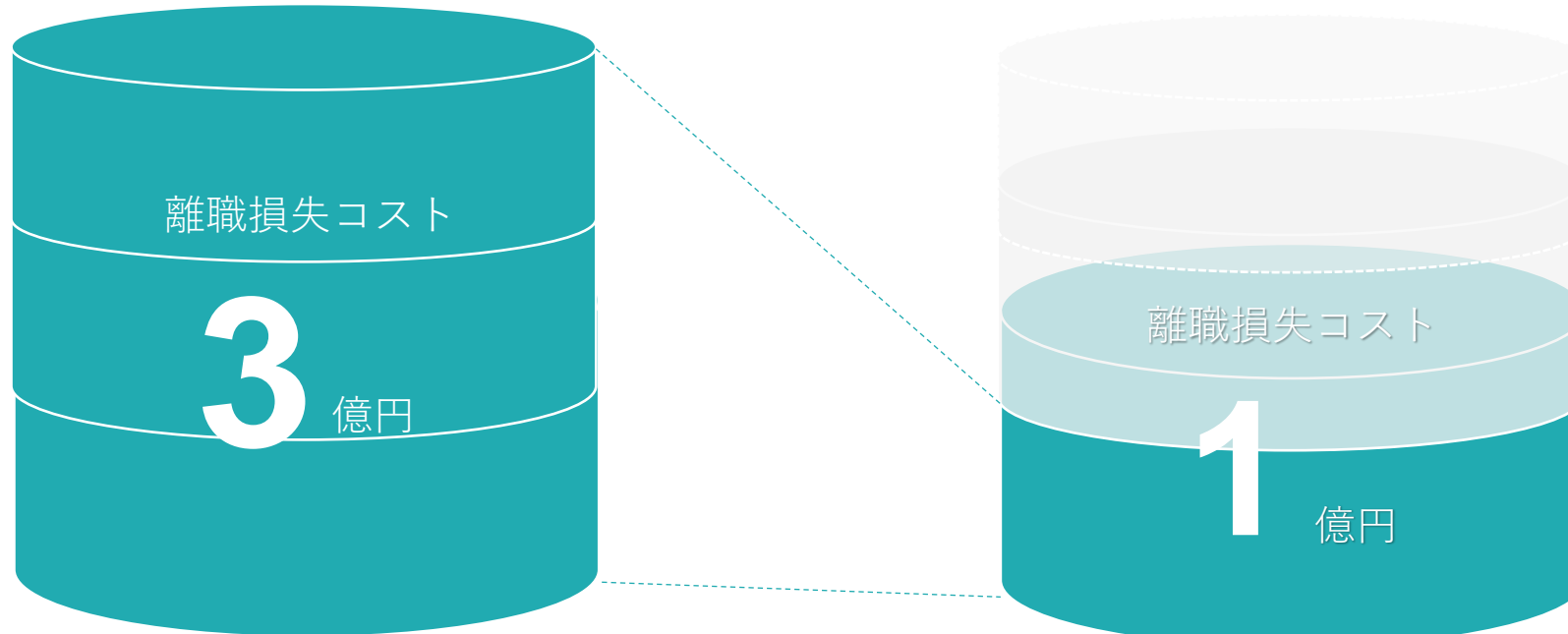
# 離職損失コスト

採用コスト

教育コスト

福利厚生

を削減できます！



※エグジットインタビューいっとの支援実績

# 01

## 退職理由別の 改善方法

退職理由TOP5の改善方法を公開します！

※最適な改善手順は各社の状況で大きく変わります。

# 希望するライフプランを築けない

従業員1人ひとりが描くライフプランは多様化してきており、**仕事する上での価値観もさまざま**です。そのため、1on1面談を実施して、どのようなライフプランを描きたいかを聞きだして職場環境を見直しましょう。

## 2 福利厚生の見直し

育児や介護支援の拡充や、資格取得支援など福利厚生を充実させて、希望するライフプランを築けるように支援する。

## 1 1on1面談

従業員のライフプランをヒアリングする。ライフイベント（結婚や育児、学び直し）が変わった際に、どのような働き方を望んでいるかを確認する。

## 3 勤務形態の見直し

リモートワークやフレックス勤務、時短勤務などを導入して、従業員が理想の働き方ができるように支援する。

## 4 キャリア支援

仕事に意欲がある人向けにキャリア支援を行う。中高年の社員向けに「セカンドキャリア支援」プログラムを提供し、キャリアの多様化を支援する。



# 指導やフィードバックの欠如

上司の指導やフィードバックが欠如または不足すると業務遂行できずに人間関係も悪化します。そのため、管理職の評価指標に定着率、従業員満足度などの指標を含めてマネジメント強化を図りましょう。

## 2 管理職の評価指標の変更

従業員を大切に育てて、「定着率」や「成長率」を伸ばすことを目標にします。同じ目標が追えるように、管理職の評価指標に追加しましょう。

## 3 コミュニケーションスキル

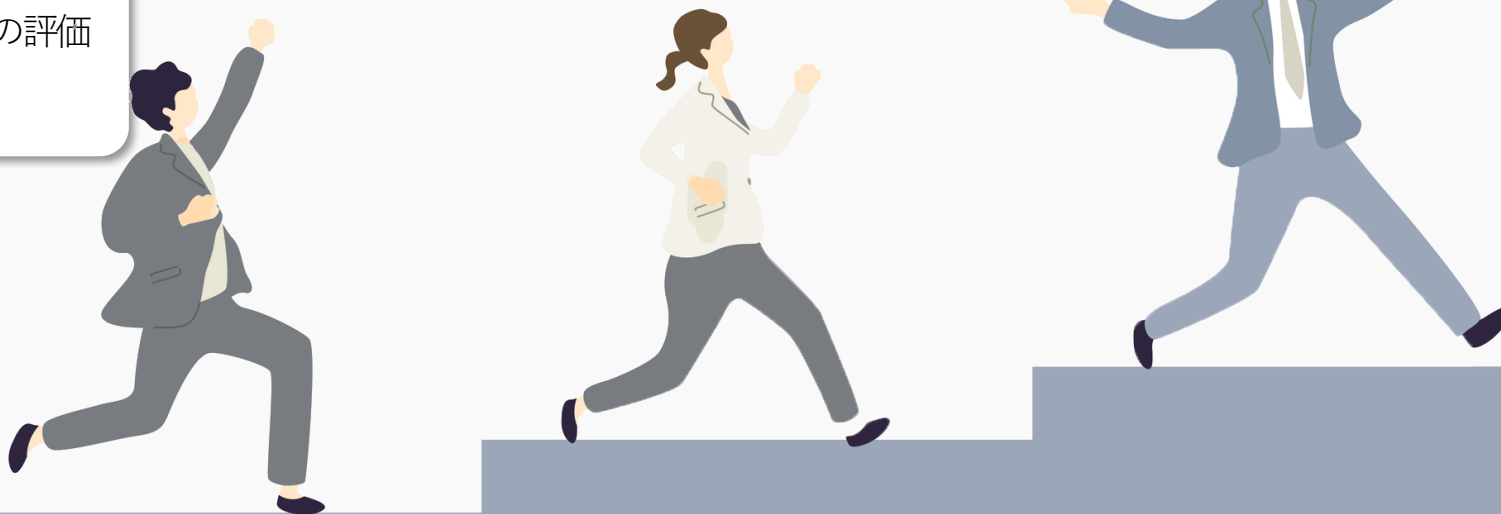
部下の業務の得意・不得意を見極めるためには、コミュニケーションが欠かせません。コミュニケーション能力向上研修やほめる力向上研修などを行きましょう。

## 4 ガイドラインの策定

社内での悪口や陰口が蔓延しており、ハラスメントが発生している場合は、ガイドラインを策定して防止します。不適切な発言をしないと意識づけることが大切です。

## 1 人的資本経営研修

事業を成長させるためには、従業員間の信頼関係が明かせません。そのため、管理職に対して人材資本経営の研修を実施しましょう。



# 希望するキャリアに進めない

希望するキャリアに進めないと退職に至ります。このような退職はキャリア期待と実態の乖離が原因で起きます。そのため期待値調整が必要です。

## 2 オンボーディングの強化

職務内容を擦り合わせ、不明点を取り除くなどオンボーディングの強化をします。また、レジリエンス研修などで現実とのギャップを埋めます。

## 3 管理職研修

部下を成長させるためには、適切な指導やフィードバックが欠かせません。マネジメント研修など実施して、適切な指導、評価ができるように指導しましょう。

## 4 キャリアロードマップ

希望のキャリアを叶えるためには、どのようなステップを踏めばよいのかを示しておき、明確にしておきます。

## 1 ペルソナの設定

自社で活躍できる人材を採用するために、どのような人を採用するかペルソナを設定します。現場の声を吸い上げて一緒にペルソナについて考えることが大切です。





# 仕事とプライベートの時間が曖昧

勤務時間にも関わらず仕事の連絡がきて、仕事とプライベートの時間が曖昧になると苦痛に感じたり、上司の働き方に憧れなくなります。このような問題は、ヒアリングして実態を把握した上で対処するようにしましょう。

## 2 マネジメント研修

管理職を対象にマネジメント研修を行い、部下に夜間に連絡するなど控えるように呼び掛ける。また、上司がログオフする習慣を身に付けさせる。

## 1 従業員ヒアリング

具体的なシチュエーションを聞き出す。また勤務時間やメール、チャットの送信時間などを確認して、業務時間外の連絡が頻発していないかを確認する。

## 3 業務量の見直し

業務量が多くて仕事とプライベートの時間が曖昧になっている場合は、従業員を補填したり、アウトソーシングをして業務量を見直す。

## 4 セルフマネジメント研修

従業員がオン・オフのバランスを取れるようにセルフマネジメント研修を実施する。時間管理術、業務の切り分け方などを教える



# 経営戦略の方向性が不一致で不安

会社の経営戦略を立てているにも関わらず、方向性が不一致だと「この会社において大丈夫なのだろうか?」と従業員を不安にさせてしまいます。そのため、対策を打ちましよう。

## 2 管理職の意識改革

人材戦略は経営層からトップダウンで周知される傾向にあるため、管理職の意識改革が必要です。経営戦略研修や人的資本経営研修を行い、マネジメントを強化します。

## 3 管理職への研修

部下を成長させるためには、適切な指導やフィードバックが欠かせません。伝達力向上研修など実施して、適切な指導、フィードバックができるように指導しましょう。

## 4 中間層の教育

勤続年数や等級が上がることで昇進するため、部下教育する力が身につけていません。そのため、チームビルディング研修やリーダーシップ研修を実施するようにしましょう。

## 1 人材戦略を立てる

企業目標のための人事異動や社員育成、人材採用などの計画を立てる。  
これらを立てないと企業と個人が不利益を被るため注意しなければならない。



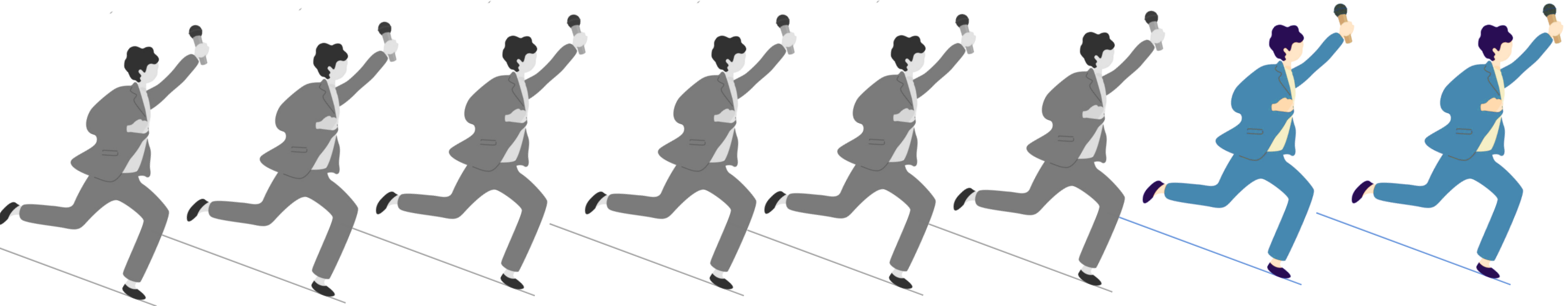
02

# 退職理由調査 の課題

退職理由調査で必ず出てくる「建前」

本音の退職理由を聞いている人事担当者の割合

1/4



## 本音の退職理由



### 安定性と将来の不安

希望するライフプランが実現できない



### 職場環境と人間関係

業務のFBや指導の欠如



### キャリアと専門性の発展

希望キャリアや職務に進む指導がない

第4位

### 労働条件と報酬

仕事とプライベートの時間が曖昧

第5位

### 安定性と将来の不安

経営戦略の方向性が不一致で不安

## 建前の退職理由



### 個人的な事情と健康

家庭の事情



### 個人的な事情と健康

健康上の理由



### 労働条件と報酬

給与

第4位

### 労働条件と報酬

労働環境

第5位

### 仕事の満足度と認識

評価と昇進の機会

※退職理由は「大カテゴリー」「中カテゴリー」「小カテゴリー」に分類できて654通りあります。

# Q. 本音の退職理由を聞けないとどうなるの？

A. さまざまな損失が出るため、退職面談で本音を聞き出すことを推奨します。

## 採用ミスマッチ



どのような人物が自社に合うのか、どのような人物が自社に合わないのかが分からず、採用ミスマッチが起きます。早期離職されてしまい、採用コストや教育コストがムダになります。

## 退職損失コストの発生



本音の退職理由（退職因子）は、他の従業員も抱えていることが大半です。退職因子を見つけて改善しなければ、多くの退職者が出て、離職損失コストが発生します。

## 戦略や組織開発が狂う



退職者が相次いで出ると、**人事戦略に沿った人材開発、組織開発ができなくなり予定が狂います。**また、管理職が足りているのか、能力があるのかもブラックボックス化します。

## 企業イメージダウン



退職面談で従業員に本音を曝けしてもらえない場合、不満を溜め込ませてしまいます。そして、**企業の評判サイトに悪い口コミを書かれてしまいます。**

# Q. 本音の退職理由を聞くためには何が必要？

A. 「第三者」「退職に関する知見」「ヒアリング能力」「退職データ活用」が必要です。



利害関係がない第三者

退職理由の起因の人がインタビューしても、本音を聞き出すことはできません。退職理由の起因（上司や人事担当者）以外の方がインタビューするようにしましょう。



退職に関する知見

退職理由は654通りあると言われていいます。そのため、退職に関して深く理解した上で適切に質問していき、どこに問題があったかを探っていく必要があります。



ヒアリング能力

退職に関する知見があっても、退職者からホンネを引き出すにはヒアリング能力が欠かせません。ヒアリング能力を磨いて、相手から話を引き出します。



退職データ活用

退職データは「職場改善」「採用計画」「人材配置」などあらゆる場面で活用できます。しかし、退職データの活用方法がわからないと上手く活用できません。

03

弊社サービスの  
ご紹介

代行サービスとインハウス支援を提供！



# エグジットインタビュー『いっと』とは

エグジットインタビュー『いっと』は日本初の退職面談サービスです。退職面談代行サービスとインハウス支援を提供しています。

退職理由の本音を聞き出して退職損失コストを抑えたい方は、エグジットインタビューいっとをご利用ください。

## 本音の収集

エグジットインタビューいっとでは、退職者からホンネを聞き出すテクニックを保有しています。645通りの退職理由のどこが課題となっているか、プロが深掘りしてヒアリングしています。インハウス支援としてテクニックを教えることも可能です。



月間  
利用者数 **160** 名  
国内初退職面談サービス



## 退職分析

エグジットインタビューいっとでは、退職面談を代行して、退職理由の高度な分析ができます。いっとレポートを参考にしながら職場改善することで、従業員が定着して採用コストや教育コストのムダを抑制できます。





エグジットインタビューいっとに関するお問い合わせ

 **info@interview-itto.jp**

エグジットインタビューいっと

