

日本企業における離職の実態

性別や年齢による離職理由の違いが判明

セレクションアンドバリエーション株式会社
コンサルタント 山田 沙樹

【セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート要旨】

人生 100 年時代が到来し、一つの会社に勤めあげることが当たり前と捉えていた従来の勤労観だけでなく、転職や多様な働き方を受け入れる勤労観も広まりつつある。

本レポートでは、令和 3 年雇用動向調査データをもとに、日本企業における離職に関する実態を確認した。その結果、年齢や性別によって離職率や離職理由に明確な違いが生じていることが明らかになった。

まず、年齢階級別の離職率は、男女とも 44 歳までは年齢が低いほど離職率が高いことが分かった。最も離職率が高い 19 歳以下では、男性 33.6%、女性 36.0%と、3 人に 1 人が離職している実態が判明した。

さらに、転職入職者が前職を辞めた理由について確認した結果、「職場の人間関係が好ましくなかった」という理由に占める割合は、性別と年齢による違いが顕著であることが分かった。その割合は、男性では 24 歳以下と 40 歳～59 歳において高く 25 歳～39 歳において低いという V 字型の特徴を示す一方、女性では 59 歳まで年齢が上がるにつれて次第に高くなるという右肩上がりの特徴が認められた。

個人と組織の成長を支援するセレクションアンドバリエーションでは、企業側が、社員一人ひとりが年齢や性別といった特徴に加え、個人の勤労観やキャリアアンカーなどの深層的特徴を持っていることを正しく理解することの重要性に気づくことが重要であると考えている。そして、社員一人ひとりが自律的なキャリアを選択できるよう、適切な育成環境を整備していくことの重要性を示した。

目次

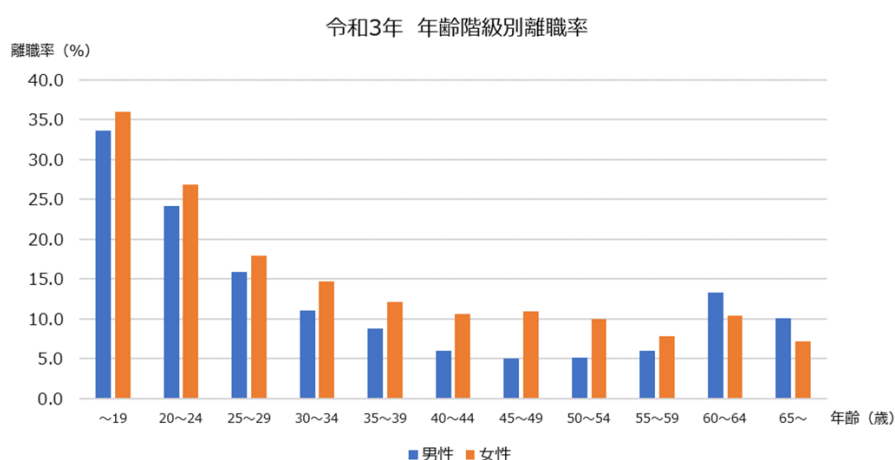
1. 年齢階級別の離職率
2. 転職入職者が前職を辞めた理由
3. 個人および企業が認識すべきポイント

2022年9月30日

1. 年齢階級別の離職率

年齢階級別の離職率を確認したところ、男女とも44歳までは年齢階級が低いほど離職率が高いことが示された。中でも、19歳以下の離職率は男性33.6%、女性36.0%と、3人に1人が離職したことが読み取れた。なお、30歳以下の若手層の離職率については、20～24歳では男性24.2%、女性26.9%、25～29歳では男性15.9%、女性17.9%であった。

また、59歳以下においては、男性よりも女性において離職率が高いことが分かった。性別間の数値差が最も大きかったのは40～44歳であり、この年齢階級において、女性の離職率は男性の離職率よりも約2.2倍高いことが明らかになった(男性5.0%、女性10.9%)。



2. 転職入職者が前職を辞めた理由

年齢階級別の転職入職者が前職を辞めた理由を分析した。本調査では、退職理由のうち、個人的理由の内訳に着目した。

(男性の離職理由別割合から読み取れる特徴)

男性では、24歳以下において「職場の人間関係が好ましくなかった」理由で離職した割合が、他の年齢層と比べて高い(19歳以下で18.1%、20～24歳で12.8%)。

また、25～39歳では、「職場の人間関係が好ましくなかった」理由に占める割合が減少する半面、「仕事の内容に興味を持てなかった」「会社の将来が不安だった」「給料等収入が少なかった」という理由に占める割合が高まっていることが分かる。

40～59歳では、「職場の人間関係が好ましくなかった」理由に占める割合が、20～24歳に次いで高いという特徴が読み取れた。

(女性の離職理由別割合から読み取れる特徴)

女性では、2項目において年齢と離職率の関連性があると言える。

「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」理由に占める割合は、最も若い層である19

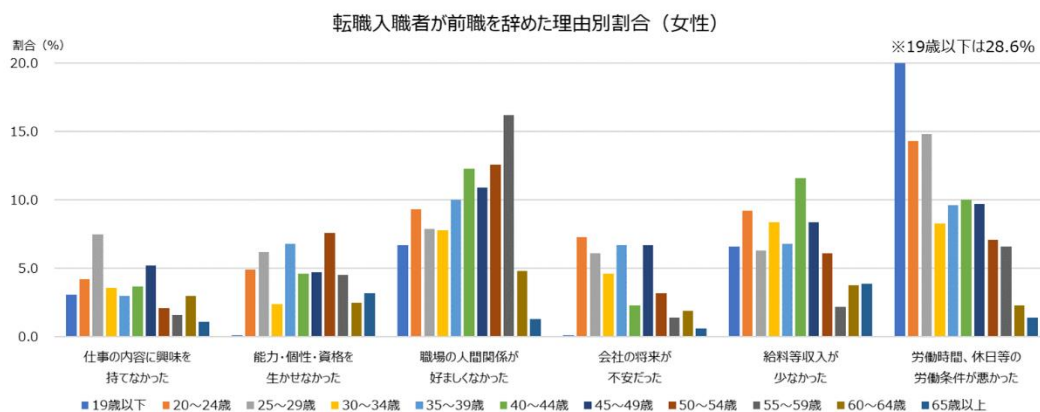
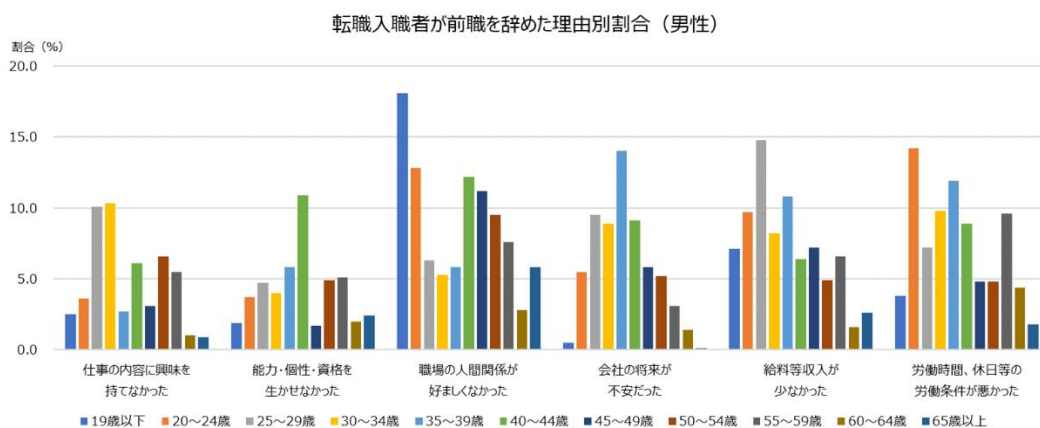
2022年9月30日

歳以下をピークに年齢が上がるにつれて減少傾向にあると分かった。19歳以下では28.6%と、約3.5人に1人が労働条件の悪さを理由に離職していることが判明した。

一方で、「職場の人間関係が望ましくなかった」に占める割合は若年層で低く、59歳まで増加傾向にあることが分かった。19歳以下では6.7%、54～59歳では16.2%であった。

(性別に依らない特徴)

また、男女に共通する特徴として、60歳以上の年齢層では定年・契約期間の満了に基づく退職が多いため、個人理由に基づく退職は少ないと言える(※1)。



3. 個人および企業が認識すべきポイント

本調査では、年齢階級別の離職率および転職入職者が前職を辞めた理由の内訳を確認した。調査の結果より、男女とも44歳までの年齢階級において、年齢が低いほど離職率が高いことが判明した。また、転職入職者が前職を辞めた離職理由を項目別に確認すると、性別や年齢階級ごとにその割合が多種多様であることが分かった。

個人と企業の成長を人事の視点から支援するセレクションアンドバリエーションでは、企業側が、社員一人ひとりが年齢や性別といった特徴に加え、個人の勤労観やキャリアアンカーなどの深層的な特徴を持っていることを正しく理解することの重要性に気づくこ

2022年9月30日

とが重要であると考えている。そして、社員一人ひとりが自律的なキャリアを選択できる
よう、キャリアパスを設計し、社員の経験や成長過程に応じた教育を行っていくことが求
められる。

<参考資料>

- ・ 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/22-2/index.html>)

以上

※1 本調査では個人的理由のみを対象とした。令和3年雇用動向調査では、前職を辞めた理由を「個人的理由」及び「その他の理由」に区分し、後者には「定年・契約期間の満了」「会社都合」「その他の理由（出向等を含む）」が含まれる。