

経営者・役員の過半数に「防ぎたかった離職」の経験あり

ー経営者・役員の考える「望まない離職」に関する市場調査レポートー

「望まない離職」を生まない組織づくりを支援する株式会社OKAN（本社：東京都豊島区、代表取締役：沢木恵太、以下OKAN）は、ノンデスクワーカーやエッセンシャルワーカーが働く企業[※]の経営に携わる関東地方在住の経営者・役員515名を対象に、「望まない離職」に関する市場調査を行いました。

※「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」の5業種

調査レポート

OKAN

経営者・役員の考える
「望まない離職」
に関する市場調査

2025年5月実施

関東地方在住の建設業・製造業・宿泊業、飲食サービス業・生活関連サービス業、娯楽業・医療、福祉の経営者・役員515名を対象としたインターネット調査



▼「望まない離職」に関する調査の実施

少子高齢化で労働力人口が減少する中、育児・介護などを理由としたやむを得ない離職は、企業の人材定着における課題となっています。企業が持続的に成長するには、人材流出を防ぎ、従業員が長く働き続けられる環境を整備することが不可欠です。このたびOKANは、経営者・役員が考える「望まない離職」の実態を明らかにし、企業がリテンションマネジメント（人材定着）に取り組む際の参考データとしてご活用いただくことを目的とした市場調査を実施しました。

<調査サマリ>

- 経営者・役員の過半数（56.3%）が「防ぎたかった離職」を経験
- 「快適な職場環境を用意できなかった」（14.8%）と「良好な人間関係が構築できなかった」（13.4%）が、経営者・役員が「防ぎたかった離職」の主要因
- 「リテンションマネジメント」の言葉は7割が「知らない」ものの、その重要性は高く認識（77.1%）

経営者・役員の考える「望まない離職」に関する市場調査

- ・ 調査主体 株式会社OKAN
- ・ 調査方法 インターネット調査
- ・ 調査委託先 株式会社マクロミル（<https://www.macromill.com/>）
- ・ 調査期間 2025年5月7日(水)～2025年5月10日(土)
- ・ 調査対象 関東地方在住の「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」の5業種の経営者・役員
- ・ 調査人数 515名

※構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合があります。

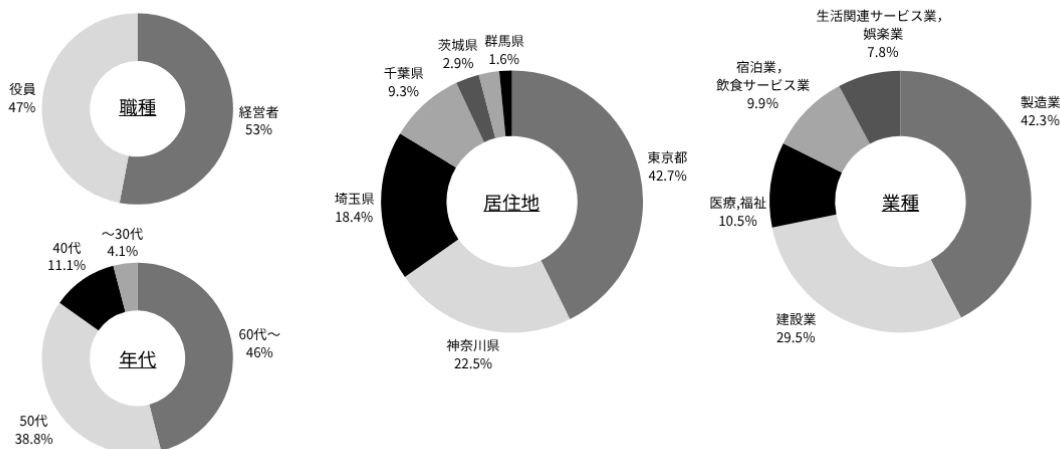
▷本調査の利用について

- ・ 本調査の内容を引用される際は、引用元として「株式会社OKAN」とご記載ください。

【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社OKAN PR担当 小野（pr@okan.jp） TEL：050-1746-1112

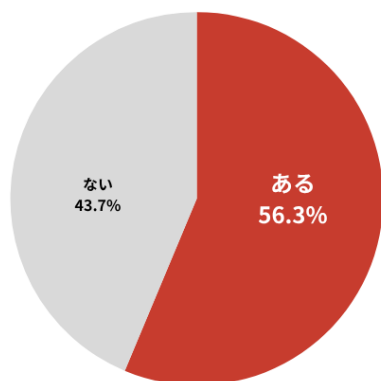
回答者属性

?
※ 単一回答／n=515
回答者の属性

【調査レポート】経営者・役員の考える「望まない離職」に関する市場調査

▼調査結果

Q1. あなたが経営者・役員として「この従業員の離職は防ぎたい」と思っていたにも関わらず、従業員の都合で離職してしまった経験はありますか [単一回答/n=515]

?
※ 単一回答／n=515
あなたが経営者・役員として「この従業員の離職は防ぎたい」と思っていたにも関わらず、従業員の都合で離職してしまった経験はありますか。

調査対象の経営者・役員の過半数が
防ぎたかった離職が「ある」と回答

【調査レポート】経営者・役員の考える「望まない離職」に関する市場調査

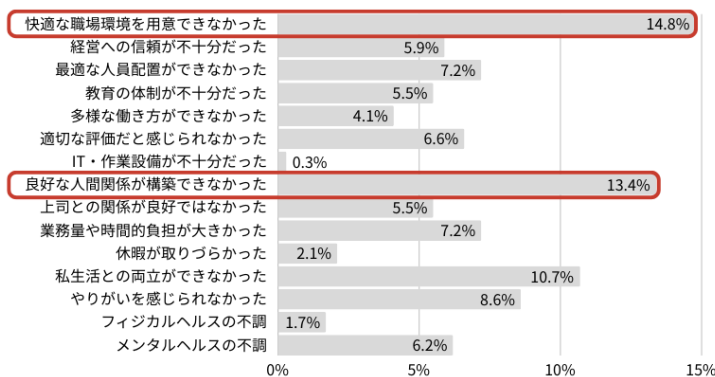
この設問では、調査対象の経営者・役員の過半数にあたる56.3%が防ぎたかった離職が「ある」と回答しています。従業員の離職は採用コストや教育コストなどの直接的な損失だけではなく、残された従業員の士気低下やノウハウなど、ソフト面の損失により組織力の弱体化にも繋がります。深刻な問題にもなりうる企業にとっての「望まない離職」が、多くの企業で発生している実態が浮き彫りになりました。

【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社OKAN PR担当 小野 (pr@okan.jp) TEL : 050-1746-1112

Q2. あなたが防ぎたかった従業員都合での離職について、理由として最も近いと感じるものをひとつ選んでください [単一回答/n=290]

※ 単一回答／n=290

あなたが防ぎたかった従業員都合での離職について、理由として最も近いと感じるものをひとつ選んでください。

防ぎたかった離職の理由
として多く挙げたのは
「職場環境」「人間関係」

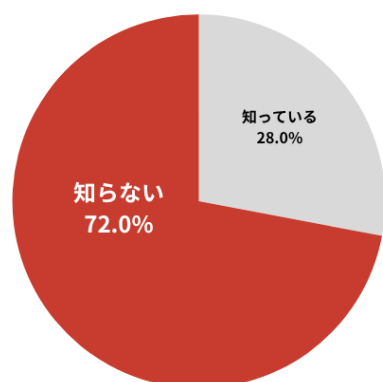
【調査レポート】経営者・役員の考える「望まない離職」に関する市場調査

前問で「防ぎたかった離職」が「ある」と答えた経営者・役員290名に対して離職の具体的な理由を尋ねたところ、「快適な職場環境を用意できなかった」が14.8%、「良好な人間関係が構築できなかった」が13.4%と、この2つの項目が突出して高い割合を示しています。この結果から、経営者や役員が防ぎたかった離職の背景には、職場環境や人間関係といった「ソフト面」の要素が大きく影響したと考えることが分かります。

また、上記2項目に続く「私生活との両立ができなかった」（10.7%）という回答も無視できません。多様な働き方が求められる現代において、「休暇が取りづらかった」（2.1%）など単一の制度ではなく、複合的な両立支援が人材定着において重要な要素となりうることを示唆しています。

Q3. 人事領域で使われる「リテンションマネジメント」という言葉を知っていますか [単一回答/n=515]

※ 単一回答／n=515

人事領域で使われる「リテンションマネジメント」という言葉を知っていますか。

72%がリテンションマネジメントを
「知らない」と回答

※2024年11月にOKANが実施した調査では
77%が「知らない」と回答

【調査レポート】経営者・役員の考える「望まない離職」に関する市場調査

【報道関係者向けお問合せ先】

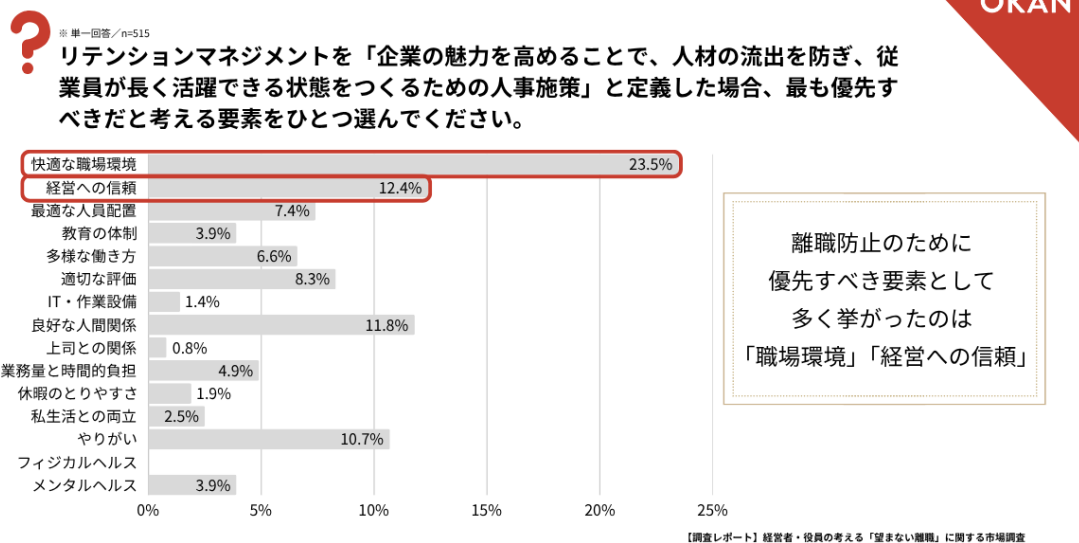
株式会社OKAN PR担当 小野 (pr@okan.jp) TEL：050-1746-1112

経営者・役員の72.0%が「リテンションマネジメント」という言葉を「知らない」と回答しました。77.0%が「知らない」と回答した前回調査※に続き、人材定着に関わる人事用語としての認知度が非常に低い実態を明らかにしています。

※2024年11月OKAN実施「リテンションマネジメントに関する認知調査」(<https://okan.co.jp/news/20250130>) 参照

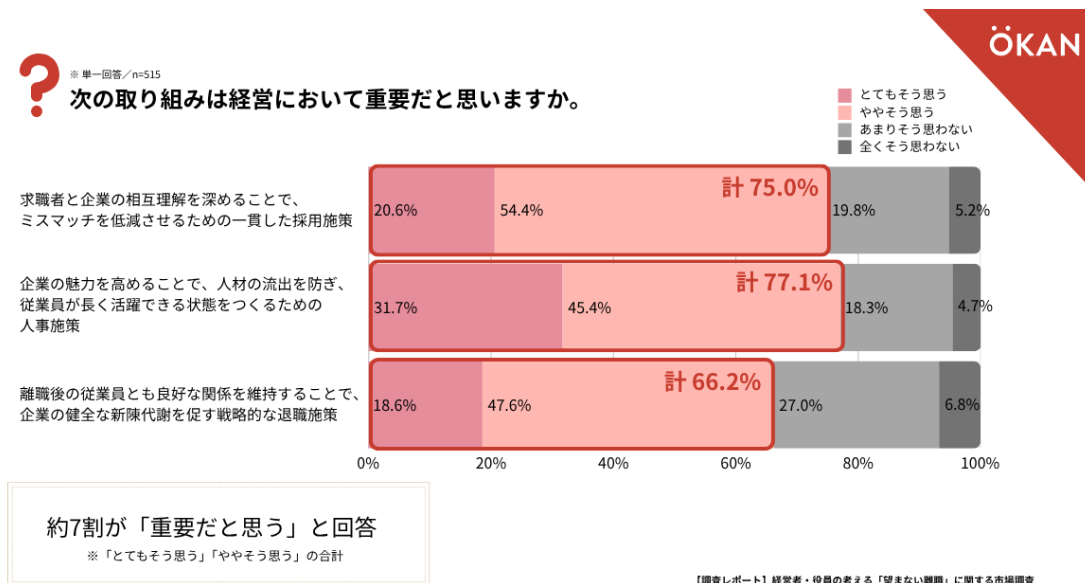
この結果は、企業が「望まない離職」の問題に直面しながらも、その解決策に繋がる概念や具体的な手法についての理解があまり進んでいない現状を示唆しています。昨今では、企業が持続的に成長していくためには、採用だけでなく、既存従業員の定着と活躍を促進するための取り組みが不可欠だと言われています。今後、「リテンションマネジメント」の認知が拡大し、実践されていくことで、離職率の改善や組織力の強化に繋がる可能性があると言えます。

Q4. リテンションマネジメントを「企業の魅力を高めることで、人材の流出を防ぎ、従業員が長く活躍できる状態をつくるための人事施策」と定義した場合、最も優先すべきだと考える要素をひとつ選んでください [単一回答/n=515]



リテンションマネジメントの意味を定義した上で優先すべきだと考える要素を尋ねたところ、「快適な職場環境」が23.5%と最も高く、次いで「経営への信頼」が12.4%、「良好な人間関係」が11.8%、「やりがい」が10.7%と続いています。この結果は、設問2で示された「防ぎたかった離職理由」の上位項目である「快適な職場環境」と「良好な人間関係」への認識と一致しており、経営層が離職原因として把握している課題に対し、優先的に対処すべきと認識していることがうかがえます。

しかし、設問2で離職理由として10.7%を占めていた「私生活との両立」について、本設問では2.5%という結果となりました。この数字の乖離は、経営者・役員が従業員の望まない離職の原因として「私生活との両立」を認識しつつも、具体的なリテンション施策における優先順位としては、まだ十分に高まっていない可能性を示唆しています。小一の時やビジネスケアラーなど、多様なライフステージの課題を抱える現代において、従業員の定着を図るためには、離職理由として顕在化している従業員のニーズを考慮した人事施策の再検討が求められるのではないのでしょうか。

Q5. 次の取り組みは経営において重要だと思いますか [単一回答/n=515]

この設問では、3つの異なる取り組みについて、経営における重要性を尋ねています。結果として、「企業の魅力を高めることで、人材の流出を防ぎ、従業員が長く活躍できる状態をつくるための人事施策」に対して77.1%が「重要だと思う」（「とても思う」31.7%＋「やや思う」45.4%）と回答し、最も高い割合を示しました。

この結果から、経営層は、人材流出防止と従業員の長期的な活躍を促す人事施策、つまり「リテンションマネジメント」に関わる施策の重要性を非常に高く認識していることが分かります。設問3で「リテンションマネジメント」という言葉自体の認知度は低いことが明らかになったものの、その概念や重要性については十分に理解されていることを示唆しています。

次いで「求職者と企業への相互理解を深めることで、ミスマッチを低減させるための一貫した採用施策」が75.0%、「離職後の従業員とも良好な関係を維持することで、企業の健全な新陳代謝を促す戦略的な退職施策」が66.2%となりました。全体として、人材の獲得から定着、そして退職に至るまでの包括的な人材戦略の重要性が認識されており、特に現従業員の離職防止に高い関心が寄せられていることが明らかになっています。

「望まない離職」となり得る「ソフト面」の課題

今回の調査により、経営者・役員の過半数が経験した「防ぎたかった離職」について、「快適な職場環境」や「良好な人間関係」などソフト面をその原因だと考えている割合が高いことが明らかになりました。一方で、離職原因として認識されている「私生活との両立」への優先順位が、リテンション施策においては低いという課題も浮き彫りになりました。また、人材定着に関する「リテンションマネジメント」という概念の認知度は低いものの、「企業の魅力を高めることで、人材の流出を防ぎ、従業員が長く活躍できる状態をつくるための人事施策」の重要性については、約8割の経営者・役員が高い認識を示しています。これは、言葉は知らずとも、その本質的な価値は理解されているということに他なりません。

OKANは今回の結果をふまえ、働きつづけたい人が働きつづけられる環境づくりのため、意識調査・組織課題改善サービス「ハタラクカルテ®」や置き型社食®サービス「オフィスおかん®」等を通

【報道関係者向けお問合せ先】

株式会社OKAN PR担当 小野 (pr@okan.jp) TEL：050-1746-1112

して、企業のリテンションマネジメント推進に寄与し、「望まない離職」を生まない組織づくりを支援してまいります。

▼株式会社OKAN 企業概要

株式会社OKANは「働く人のライフスタイルを豊かにする」をミッションに、望まない離職を生まない組織づくりを支援する、リテンションマネジメントカンパニーです。

働く人を支援するサービスが溢れる社会を創造し、働く人と組織がハイジーンファクター（衛生要因）を理由に働きつづけることを諦めてしまうことがない「働きつづけられる」社会を実現することを目指しています。

そのために、組織の問題を可視化し、その解消を実践支援する意識調査・組織課題改善サービス「ハタラクカルテ®」と、健康な従業員の創出を支援する置き型社食®サービス「オフィスおかん®」を展開しています。

- ・会社名 : 株式会社OKAN
- ・代表者 : 代表取締役 沢木恵太（Keita Sawaki）
- ・住所 : 東京都豊島区西池袋2-41-8 IOBビル6階
- ・設立年月 : 2012年12月10日
- ・URL : <https://okan.co.jp/>

※「ハタラクカルテ」「オフィスおかん」「置き型社食」は株式会社OKANの登録商標です