

転職者の入社後活躍・定着度調査

活躍・定着を妨げる大きな要因は、
職務内容や職場の雰囲気とのギャップ、給与・残業への不満。
—「入社後活躍研究所」調べ—

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）の「入社後活躍研究所」では、転職者の入社後活躍・定着に関する状況を明らかにするために、1年以内に「転職サイト」または「転職エージェント」などの人材サービスを利用して正社員の中途採用を担当し、入社後の活躍・定着状況を把握している方を対象にした調査を実施しました。調査結果をご報告します。

調査結果要約

2年以内に中途採用した正社員の定着度

中途採用した正社員の定着度「100%」は14%、「80%以上」が35%。

2年以内に中途採用した正社員の「定着に関する満足度」と「活躍度」

中途採用した正社員の定着度に関する満足度は71%、活躍度は72%。

中途入社者の活躍・定着を阻害しているもの ※衛生要因

活躍・定着を妨げる要因の上位は

「給与への不満」が19.1%、「残業時間が多い」が15.5%。

中途入社者の活躍・定着を阻害しているもの ※動機づけ要因

活躍・定着を妨げる要因の上位は

「職務内容とのミスマッチ」が27.5%、「職場の雰囲気への不満」が22.1%。

調査概要

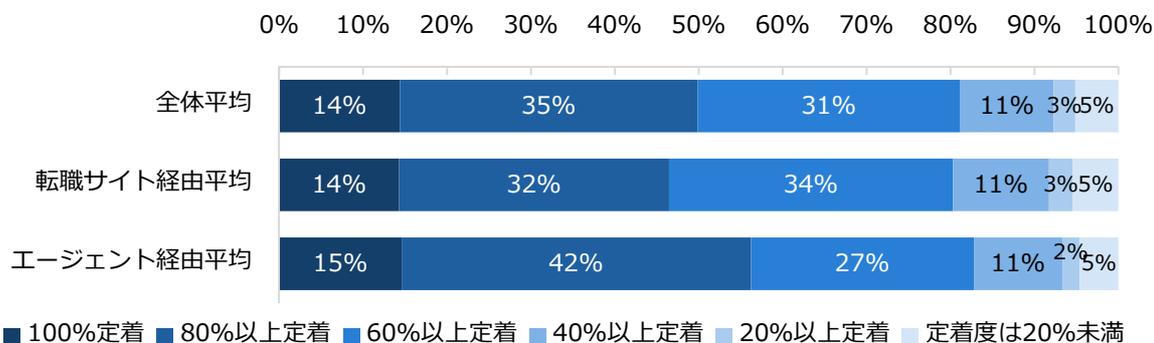
- 調査目的：中途採用で入社した正社員の活躍・定着を妨げる要因を明らかにする。
- 調査対象：20～69歳の男女で、下記すべてに該当する方
 - 公務員を除く、一般企業に勤めている
 - 「選定や選考の決裁権があり、業務・作業自体を担当している」
または「決裁権はないが、業務を担当している」
 - 1年以内に転職サイトまたはエージェントを使用して
正社員の中途採用を実施した
 - 入社後の中途採用社員の在籍状況や勤務状況について、
ある程度把握している
- 調査地域：全国
- 調査方法：インターネットリサーチ
- 調査時期：2016年2月26日（金）～2月29日（月）
- 有効回答数：927名
- 調査実施機関：株式会社マクロミル

2年以内に中途採用した正社員の定着度

中途採用した正社員の定着度「100%」は14%、「80%以上」が35%。

「2年以内に中途採用した正社員の定着度」は「100%」が14%、「80%以上」が35%、「60%以上」が31%、「20%未満」は5%でした。採用経路別に分類すると「転職サイト経由」は「80~100%定着」が46%、「エージェント経由」の「80~100%定着」は57%です。

■ 2年以内に中途採用した正社員の定着度 ※採用経路別



2年以内に中途採用した正社員の「定着に関する満足度」と「活躍度」

中途採用した正社員の定着度に関する満足度は71%、活躍度は72%。

「2年以内に中途採用した正社員の定着度に関する満足度」は、「満足（とても満足している、まあ満足している）」が71%、「満足していない（あまり満足していない、全く満足していない）」は7%でした。同じく「活躍度」は、「活躍している（とても活躍している、まあ活躍している）」が72%、「活躍していない（あまり活躍していない、全く活躍していない）」は4%です。

■ 2年以内に中途採用した正社員の定着度に関する満足度、活躍度



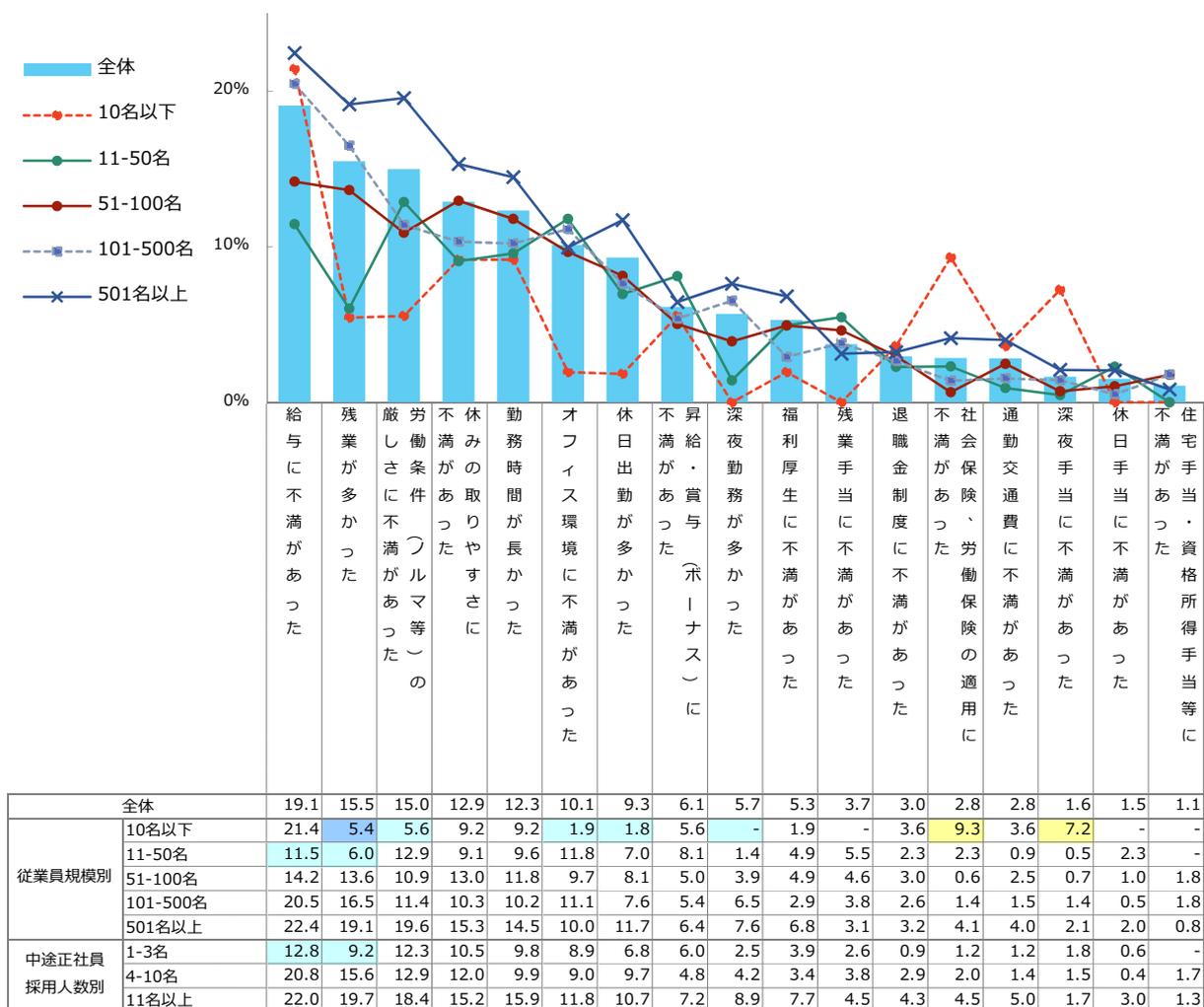
中途入社者の活躍・定着を阻害しているもの ※衛生要因

活躍・定着を妨げる要因の上位は「給与への不満」が19.1%、「残業時間が多い」が15.5%。

中途入社者が活躍／定着しなかった要因の上位は「給与に不満があった」（19.1%）「残業が多かった」（15.5%）「労働条件（ノルマ等）の厳しさに不満があった」（15.0%）です。

従業員規模別では「10名以下」の企業は「社会保険、労働保険の適用に不満があった」（9.3%、全体2.8%）「深夜手当に不満があった」（7.2%、全体1.6%）のポイントが目立ちました。反対に残業やオフィス環境についての不満は非常に低いようです。「501名以上」の企業は、ほとんどのポイントが平均を上回り、中途入社者が衛生要因に不満を抱えやすいことがうかがえます。

■ 中途入社者の正社員が定着しなかった/活躍しなかった要因 ※衛生要因



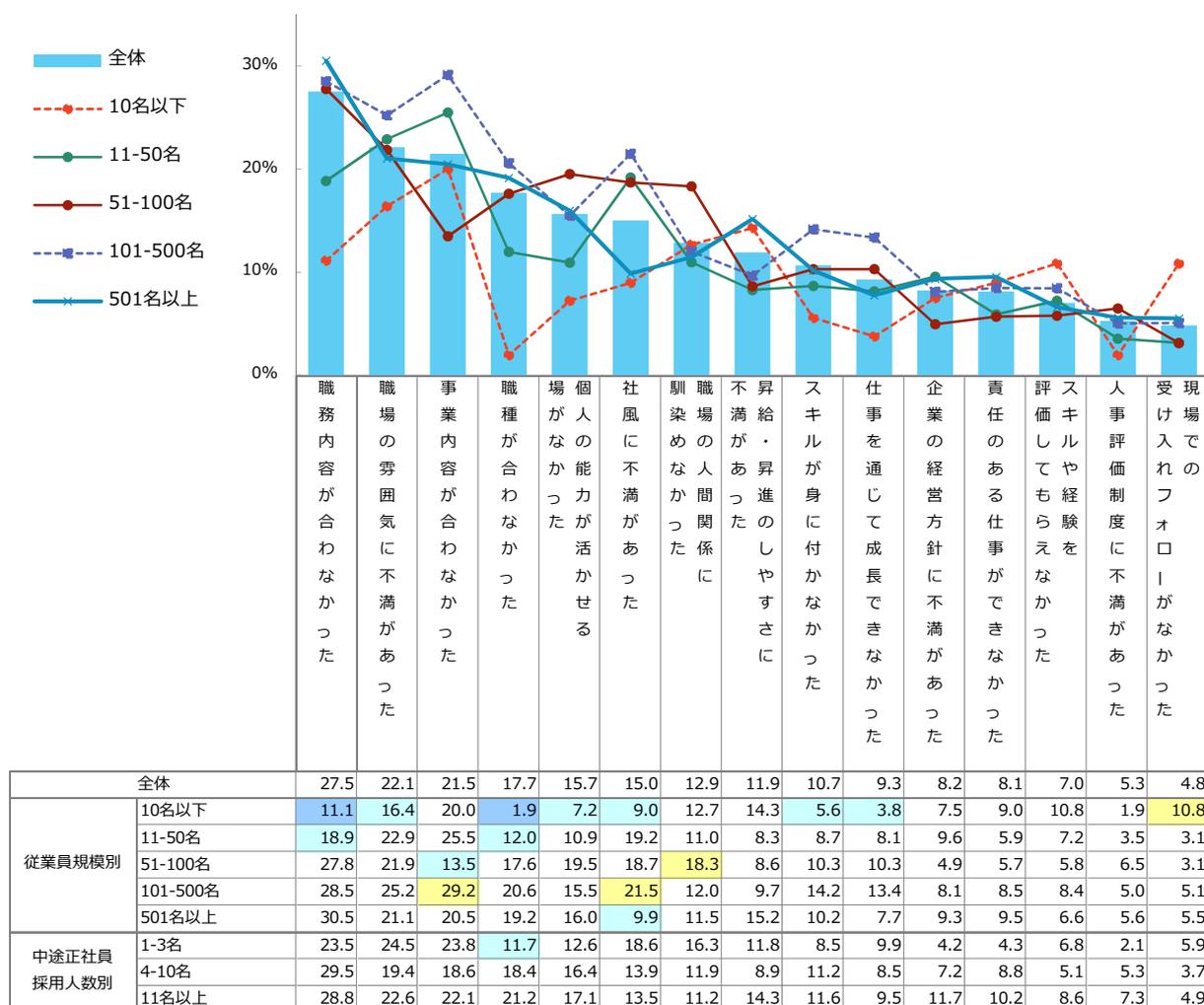
中途入社者の活躍・定着を阻害しているもの ※動機づけ要因

活躍・定着を妨げる要因の上位は「職務内容とのミスマッチ」が27.5%、「職場の雰囲気への不満」が22.1%。

中途入社者が活躍／定着しなかった要因の上位は「職務内容が合わなかった」（27.5%）「職場の雰囲気への不満があった」（22.1%）、「事業内容が合わなかった」（21.5%）「職種が合わなかった」（17.7%）です。いずれも入社前に認識していた情報とのミスマッチが原因だと考えられます。

従業員規模別では「50名以下」の企業は、全体で上位に上がっていた職務内容や職種のミスマッチは非常に低い傾向にあるようです。「101～500名」の企業は「事業内容が合わなかった」（29.2%、全体21.5%）「社風に不満があった」（21.5%、全体15.0%）のポイントが高い傾向にあります。

■ 中途入社者の正社員が定着しなかった/活躍しなかった要因 ※動機づけ要因



衛生要因と動機づけ要因について

エン・ジャパンでは、「ハーズバーグの動機づけ理論」と「マズローの五段階欲求説」を掛け合わせ、日本流にアレンジした「エン・ジャパン動機づけ理論」を提唱しています。

衛生要因

不満を予防するだけの歯止めの役しか果たさない。

—給与・賞与、休日休暇、福利厚生、職場の物理的環境（立地、作業空間、設備、備品等）

動機づけ要因

仕事へのやる気を増大させる促進要因は「職場の人間関係」「仕事それ自体による自己効力感」「共感できる社会性」にある。

- (1) 『人間関係』 … 周りの上司や同僚と良好な人間関係が築けていること
- (2) 『承認・賞賛』 … 周りの上司や同僚から達成した結果や
普段の業務を認められること
- (3) 『達成』 … 仕事を通して達成感を味わえること
- (4) 『成長』 … 仕事を通して能力を向上させ成長感を味わえること、
さらに周りに喜んでもらうことで人間的に成長できること
(喜他・利他の精神)
- (5) 『責任』 … 責任を持って仕事を任せられること
- (6) 『貢献』 … 仕事そのもので社会的に貢献している実感が持てること

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