

## 「中途入社者の定着」実態調査

「中途入社者の定着率が低い」と感じている企業は4割。

定着率向上に寄与する企業の取り組みは「定期で行なう人事や上司との面談」。

—『人事のミカタ』アンケート—

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）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している企業のうち、直近3年間で中途入社者（正社員）がいる企業を対象に「中途入社者の定着」についてアンケート調査を実施、693社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

### 調査結果 概要

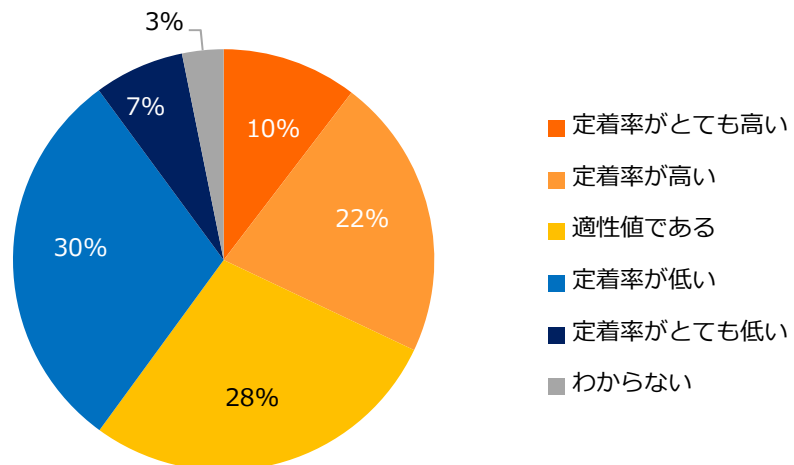
- ★ 4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答。
- ★ 3社に1社が「入社後半年以内が退職に繋がりがやすい」と回答。
- ★ 定着率向上に寄与する企業の取り組みは「定期で行なう人事や上司との面談」。
- ★ 6割が「定着率向上に積極的に取り組む」と回答。  
理由は「育てた人材を手放したくないから」「新規の採用が困難だから」。

### ■ 調査結果 詳細

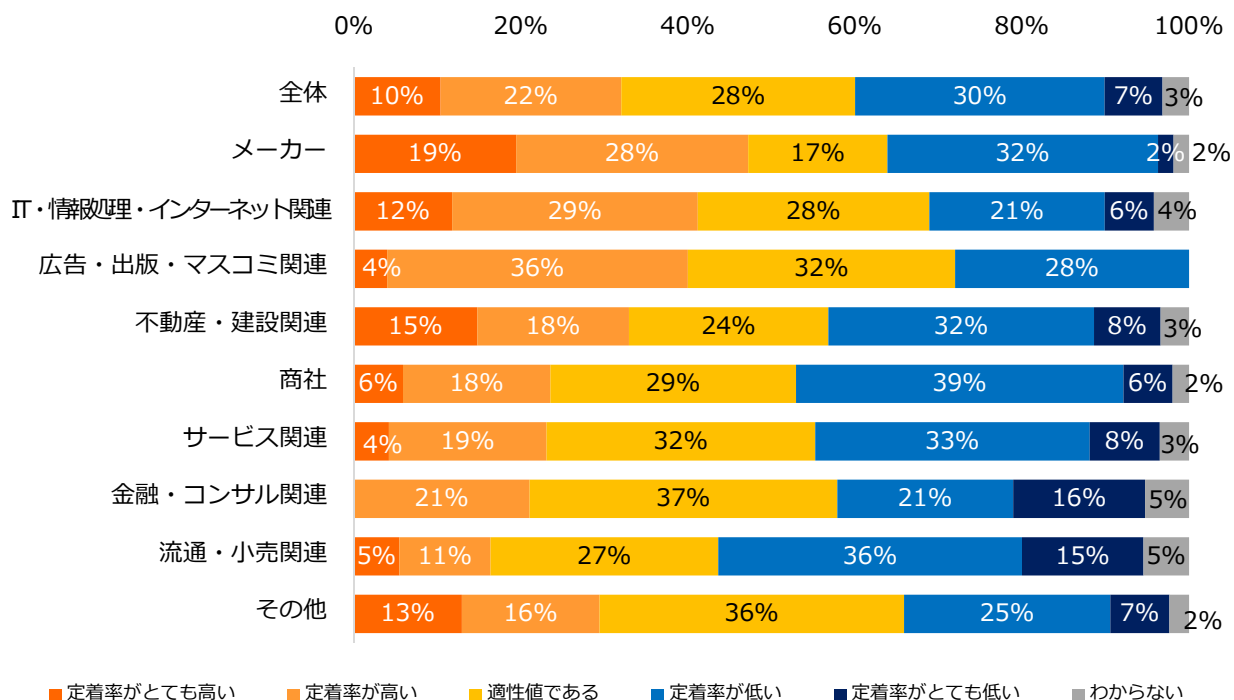
#### 1：4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答。（図1、図2、図3）

自社の中途入社者の定着率について、どのように捉えているかを伺ったところ、37%が「定着率が低い」（定着率が低い：30%、定着率がとても低い：7%）と回答しました。「定着率が低い」と回答した割合を業種別に見ると、「流通・小売関連」が51%（同：36%、15%）、企業規模別では、「1000名以上」が48%（同：38%、10%）がそれぞれ最も高いことが分かりました。

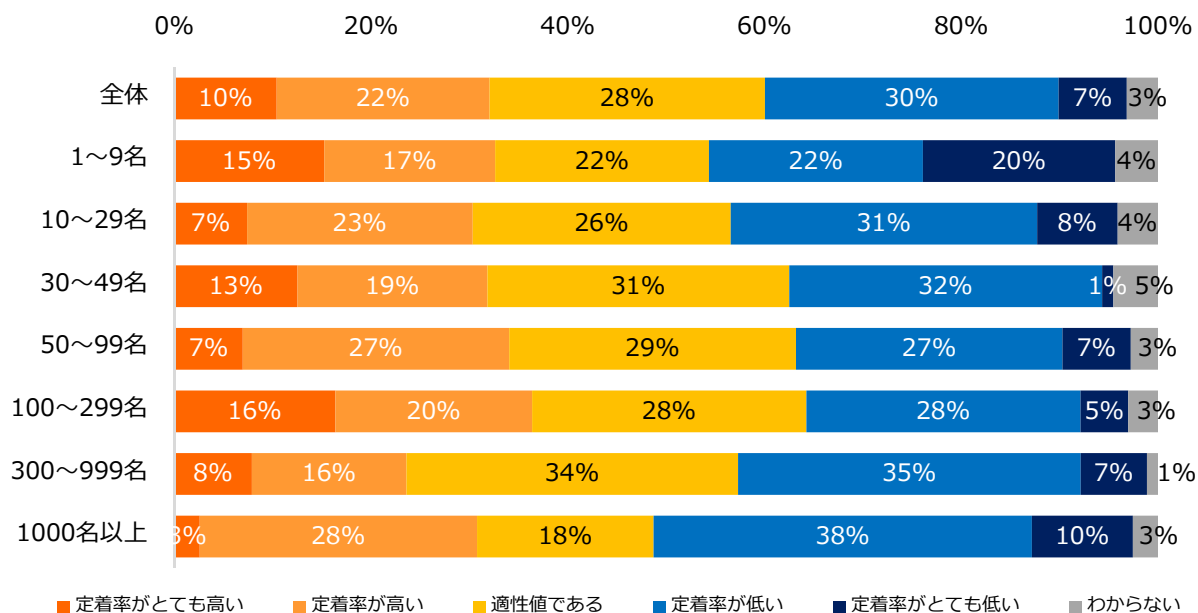
【図1】 貴社の中途入社者の定着率について、どのように捉えていらっしゃいますか？



【図2】 貴社の中途入社者の定着率について、どのように捉えていらっしゃいますか？（業種別）



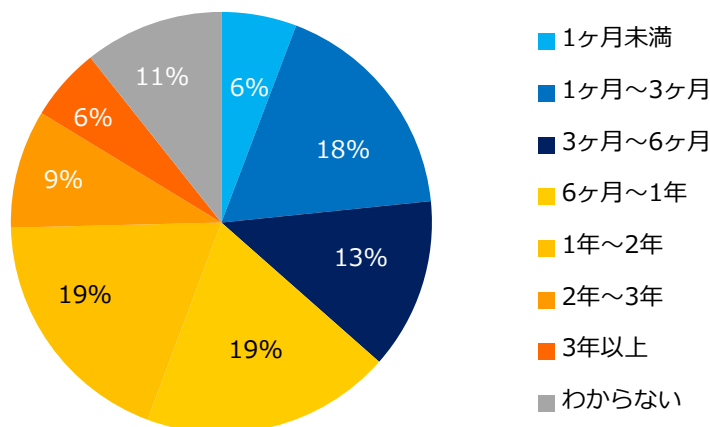
【図3】 貴社の中途入社者の定着率について、どのように捉えていらっしゃいますか？（企業規模別）



2：3社に1社が「入社後半年以内が退職に繋がりがやすい」と回答。（図4）

中途入社者が退職に繋がりがやすいのは、入社後どれくらいの期間かを伺ったところ、37%が「1ヶ月未満～6ヶ月」（1ヶ月未満：6%、1ヶ月～3ヶ月：18%、3ヶ月～6ヶ月：13%）と回答しました。

【図4】中途入社者が退職に繋がりがやすいのは、入社後どれくらいの期間ですか？



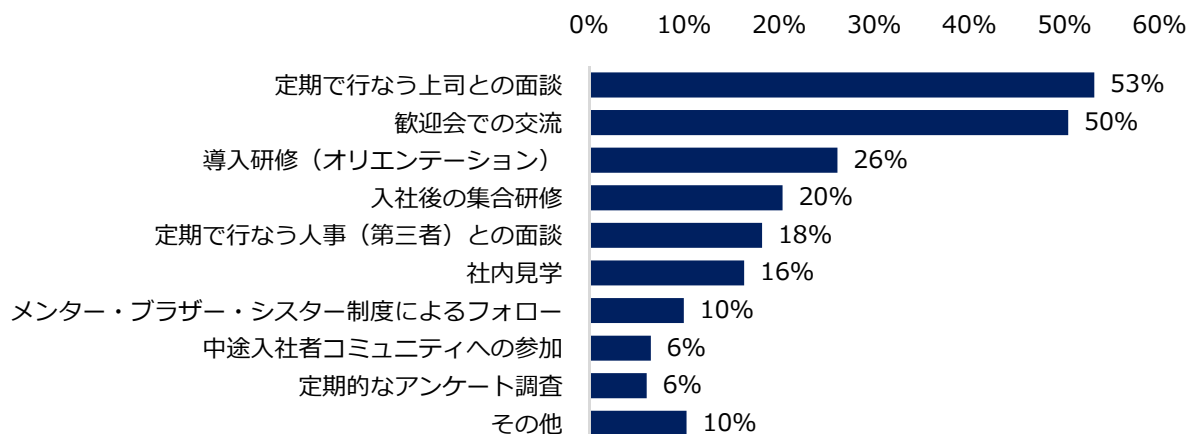
※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

3：定着率向上に寄与する企業の取り組みは「定期で行なう人事や上司との面談」。（図5、図6、図7）

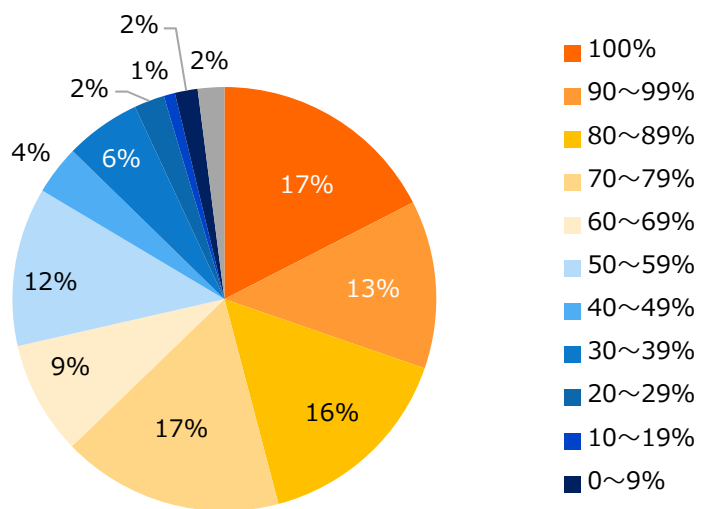
中途入社者の定着率向上のために行なっている企業の取り組みトップ2は「定期で行なう上司との面談」（53%）、「歓迎会での交流」（50%）でした。入社者とのコミュニケーションを増やすことによって、定着率向上を図る企業が多いようです。

直近3年間で入社した中途入社者の定着率と、企業の取り組みから、「取り組みによる定着率の寄与度」を調査しました。実際に行なわれている取り組みの中で、定着率に好影響だったのは「定期で行なう人事との面談」。次いで「定期で行なう上司との面談」でした。「中途入社者コミュニティへの参加」、「社内見学」はマイナスの影響に繋がるようです。

【図5】中途入社者の定着率向上のため、貴社で行なっている取り組みがあれば教えてください。（複数回答可）



【図6】直近3年間で入社した、中途入社者の定着率はどのぐらいですか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

【図7】企業の取り組みによる定着率の寄与度

中途入社者への取り組み	定着への影響度
定期で行なう上司との面談	○
定期で行なう人事（第三者）との面談	◎
メンター・ブラザー・シスター制度によるフォロー	○
入社後の集合研修	—
導入研修（オリエンテーション）	—
社内見学	×
中途入社者コミュニティへの参加	×
歓迎会での交流	—
定期的なアンケート調査	—
その他	—

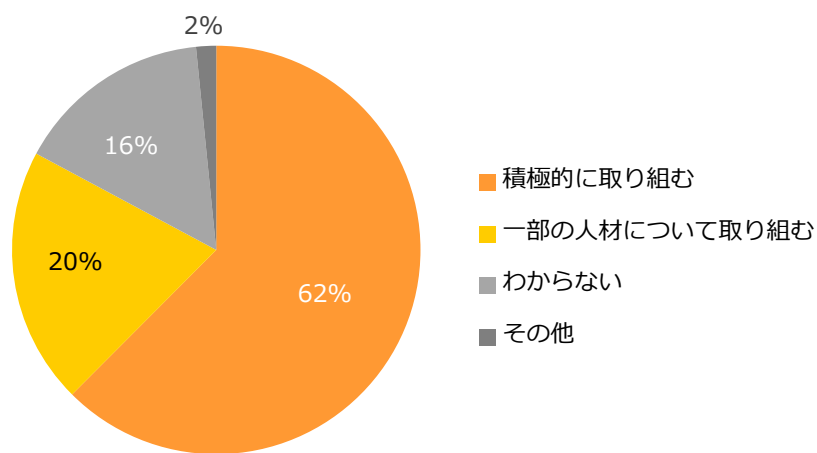
※直近3年以内の定着率を「目的変数」、実際の入社後の取組を「説明変数」とし、回帰分析を実施。  
 ※「—」は取り組みによる影響がほぼないことを指す。

4：6割が定着率向上に「積極的に取り組む」と回答。

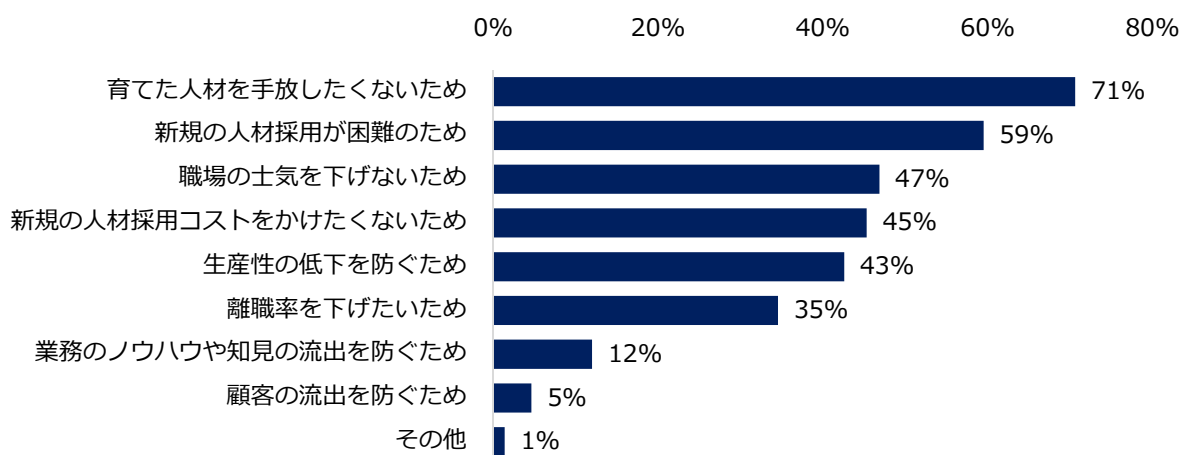
理由は「育てた人材を手放したくないから」「新規の採用が困難だから」。(図8、図9)

今後の社員の定着率向上に向けた対応について伺うと、62%が「積極的に取り組む」と回答しました。理由を伺うと、トップは「育てた人材を手放したくないため」(71%)、次いで「新規の人材採用が困難のため」(59%)が続きます。「社員の定着」に関するの悩みもご紹介します。

【図8】 今後、社員の定着率向上についてどのような対応をお考えですか？



【図9】 「積極的に取り組む」「一部の人材について取り組む」と回答された方に伺います。社員の定着率向上に取り組む理由を教えてください。



## 「社員の定着」に関する悩み

- ・ 定着しない理由は人それぞれ。画一的な対応策を立てるのは困難。（警備業／1～9名）
- ・ 中小企業のため、本人の希望に沿った配置転換や異動が簡単ではなく、結果、退職につながるケースが多い。（流通・小売関連／10～29名）
- ・ 当社では、だいたい3年、5年、7年と在職年数が奇数の年に退職してしまう。採用してやっと落ち着くと退職し、また採用という悪循環から抜け出せない。（メーカー／30～49名）
- ・ 中途採用者の定着率が悪いのを前提として採用しています。いかに在籍期間を長くするかに苦心しています。（IT・情報処理・インターネット関連／50～99名）
- ・ 各営業所での離職が多いが、本社からの目が届きにくい為、どこに問題点があるのかが見えにくい。（メーカー／100～299名）
- ・ 同業他社からの引き抜きによる退職が目立つ。（不動産・建設関連／300～999名）
- ・ 採用計画が追いついておらず、そちらにリソースがとられてしまうので、離職低下に取り組む人員、時間が圧倒的に不足しているのが現状です。（サービス関連／1000名以上）

### 【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）利用している、直近3年間で中途入社者（正社員）がいる企業
- 有効回答数：693社（1～49名：256社、50～99名：144社、100～299名：165社、300～999名：89社、1000名以上：39社）
- 調査期間：2019年1月30日～2月26日

## 人事向け総合情報サイト 『人事のミカタ』



「採用面接ノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を知りたい」といった人事の方の声にお応えする会員制サービス。採用面接ノウハウや必要な書類のダウンロードをはじめ、人事・労務関係の法改正への対応などにご活用いただけます。

<https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水

<https://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：03-3342-6590 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com