

# 転職に関する調査報告書

2025年5月29日

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント  
JACリサーチ

# 目次

**1. 調査概要** **P2**

---

**2. 調査結果要約** **P3**

---

**3. 調査結果詳細（スクリーニング）** **P5**

---

**4. 調査結果詳細（本調査）** **P14**

---

# 調査概要

調査手法	インターネット調査：スクリーニング調査 及び 本調査
調査地域	全国
調査対象者 (本調査対象者条件)	20～59歳の男女 楽天インサイトパネルに対してスクリーニング調査を実施 ①転職経験者（20代～50代） ②転職検討者（20代～50代） ③人事担当者（20代～50代）
設問数	スクリーニング調査：7問　本調査：20問
サンプルサイズ	スクリーニング調査：n=9,203　本調査：n=1,400
サンプル割付	①転職経験者（20代～50代）：600ss ②転職検討者（20代～50代）：600ss ③人事担当者（20代～50代）：200ss
実査期間	2025年4月4日（金）～4月7日（月）

## 調査結果要約

---

# 調査結果要約

## 【転職経験者・検討者】

### ●転職の際に重視する点【両方】・転職のきっかけ（P15～17）

- ・「給与」が最も多く76.6%。次いで「休日・休暇制度」が54.8%、「勤務場所」が50.5%で半数超。
- ・割付別では、転職経験者20～30代・規模300人以上で「福利厚生」の割合が52.7%と半数を超え、全体より14.1P高い。一方、40～50代・規模300人未満では「休日・休暇制度」が44.0%で全体より10.4P低い。年代・規模により重視することに違いが見られた。
- ・転職のきっかけは「給与や待遇に不満があったから」が37.0%で最も高い。

### ●転職後 事前に聞いていた条件より良かった点【転職経験者】（P18～20）

- ・「給与」は事前に聞いていた「条件より良かった」（28.8%）、「条件通り」（33.2%）で最も高い割合だった。
- ・事前に聞いていた「条件よりも悪かった」点としては、「会社の雰囲気」（12.0%）の割合が最も高かったが、「特になし」が4割以上を占めていた。

### ●転職前の心がけ【転職経験者】（P21）

- ・転職前に心がけたり実行して良かったことは、「自分自身の優先順位を明確にしておいた」が25.5%で最も高い。年代別で20代の「転職エージェントと密に連携した」が全体より10pt以上高い。

### ●転職を検討してやめた理由・やめて良かったと思う点【転職検討者】（P22～P23）

- ・「自分の希望する条件の企業が見つからなかったから」が26.3%で最も高い。
- ・転職をやめて良かったと思う点では、「給料など福利厚生が改善された」が15.2%で最も高い。

### ●転職の情報収集【両方】（P24～P33）

- ・「転職サイト・求人サイト」が38.3%で最も高く、「転職エージェントと面談」が22.4%で続いた。
- ・転職の情報収集において困る点では「職場の人間関係がブラックかどうかが見えづらい」が80.6%で最も高い。  
以下、「社風やカルチャーが自分に合うか判断しにくい」（78.5%）が続く。

### ●転職エージェントを利用して良かった点【両方】（P34～43）

- ・転職エージェントを利用して良かった点では、「非公開求人の情報が得られる」が70.5%で最も高い。  
以下、「希望業種のような企業の情報が得られる」（68.1%）が続く。

## 【人事担当者】

### ●転職エージェントの利用有無（P44）

- ・全体で「使ったことがある」が69.0%。割付別では人事担当者・規模300人以上では「使ったことがある」が10pt以上高く、規模の大きい企業がより利用していると見られる。

### ●転職エージェントを利用して良かった点（P45～55）

- ・転職エージェントを利用して良かった点では、「特定のスキルや経験を持った候補者を見つけやすい」が88.4%で最も高い。以下、「候補者の選定をエージェントが代行してくれる」（84.1%）が続く。

### ●転職の引き留めの経験の有無・転職を防ぐために行うと良いと思う点（P56～68）

- ・転職の引き留めの経験の有無では、全体で「経験がある計」は65.0%。
- ・転職を防ぐために行うと良いと思う点では、「昇給・ボーナスの制度を透明にする」が81.5%で最も高い。以下、「業界水準に合った給与を支払えるように調整する」（80.5%）が続く。

### ●転職の引き留めに実際に役立った点（P69～80）

- ・転職の引き留めに実際に役立った点では、「人間関係やキャリアプランに対応するための部署異動、配置転換を促す」が83.1%で最も高い。以下、「定期的に面談等を実施し、社員の悩みをキャッチアップする」（80.8%）が続く。
- ・部署異動・配置転換は「Q14転職を防ぐために行うと良いと思う点」では下位だったが、実際に役立った点としてはトップになっている。

### ●ミスマッチによって転職者がすぐに辞めた経験の有無（P81）

- ・全体で「経験がある計」が67.0%。

### ●転職後のミスマッチが起きやすい点（P82～83）

- ・全体では「給与」が35.6%で最も高い。  
人事担当者でも規模300人以上が37.0%、300人未満が30.0%でそれぞれで最も高い。
- ・特に転職後のミスマッチが起きやすい点も、「給与」が23.9%で最も高い。

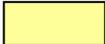
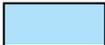
### ●ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点（P84～93）

- ・ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点では、「実際の業務内容を詳しく説明する」「求職者の「知りたいこと」を積極的に聞く時間を作る」が85.0%で最も高い。以下、「求人情報について、誇張や曖昧な表現を避ける」（84.0%）、「入社後のフォローを強化する」（82.5%）が続く。

## 調査結果詳細（スクリーニング）

---

### ※数表内の網掛け

-  全体値より10ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上低いもの
-  全体値より10ポイント以上低いもの

但しn=30未満は除く、以降のページも同様

# 現在の職種

転職経験者

転職検討者

人事担当者

SC2.あなたの現在の職種をお知らせください。※ご自身が複数の業種に従事されている場合は、メインでの業種にてご回答ください。(SA)

## 転職経験者・検討者

		(n)	会社員 (管理職)	会社員 (正社員)
全体		1200	17.1	82.9
性別	男性	795	24.2	75.8
	女性	405	3.2	96.8
年代	20代	155	1.9	98.1
	30代	445	6.5	93.5
	40代	289	21.1	78.9
	50代	311	36.0	64.0
割付	転職経験者20~30代_規模300人以上	150	3.3	96.7
	転職経験者20~30代_規模300人未満	150	2.7	97.3
	転職経験者40~50代_規模300人以上	150	32.7	67.3
	転職経験者40~50代_規模300人未満	150	22.0	78.0
	転職検討者20~30代_規模300人以上	150	8.7	91.3
	転職検討者20~30代_規模300人未満	150	6.7	93.3
	転職検討者40~50代_規模300人以上	150	38.7	61.3
	転職検討者40~50代_規模300人未満	150	22.0	78.0

## 人事担当者

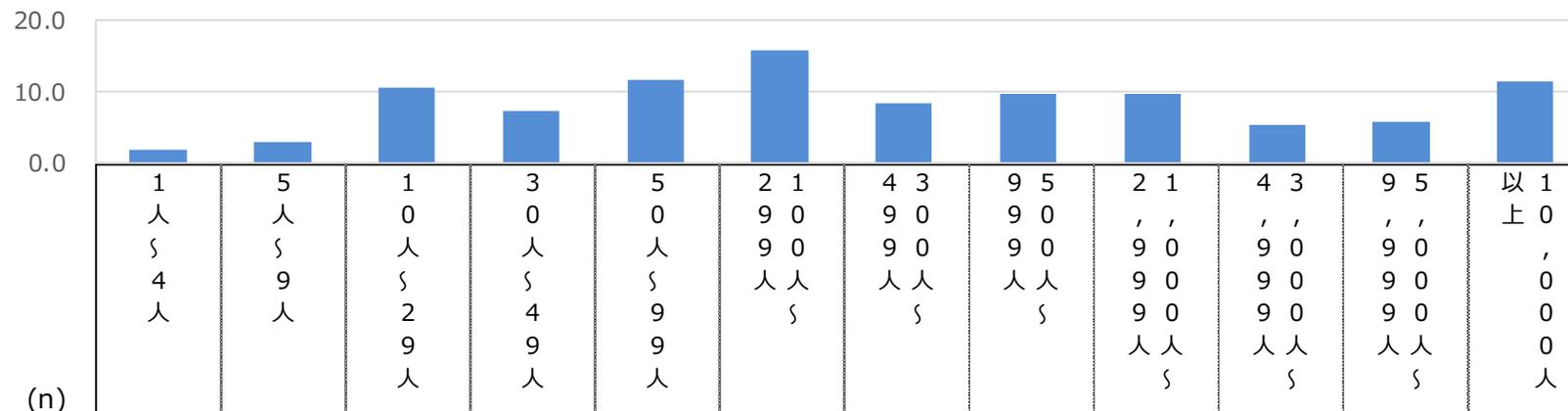
		(n)	会社員 (管理職)	会社員 (正社員)
全体		200	37.0	63.0
性別	男性	145	44.1	55.9
	女性	55	18.2	81.8
年代	20代	13	7.7	92.3
	30代	35	17.1	82.9
	40代	77	35.1	64.9
	50代	75	53.3	46.7
割付	人事担当者_規模300人以上	100	38.0	62.0
	人事担当者_規模300人未満	100	36.0	64.0

# 従業員規模

転職経験者

転職検討者

SC3.あなたのお勤め先の従業員規模をお答えください。※ご自身を含めてお答えください。※正確な人数が分からない場合はおおよその人数でお答えください。(SA)

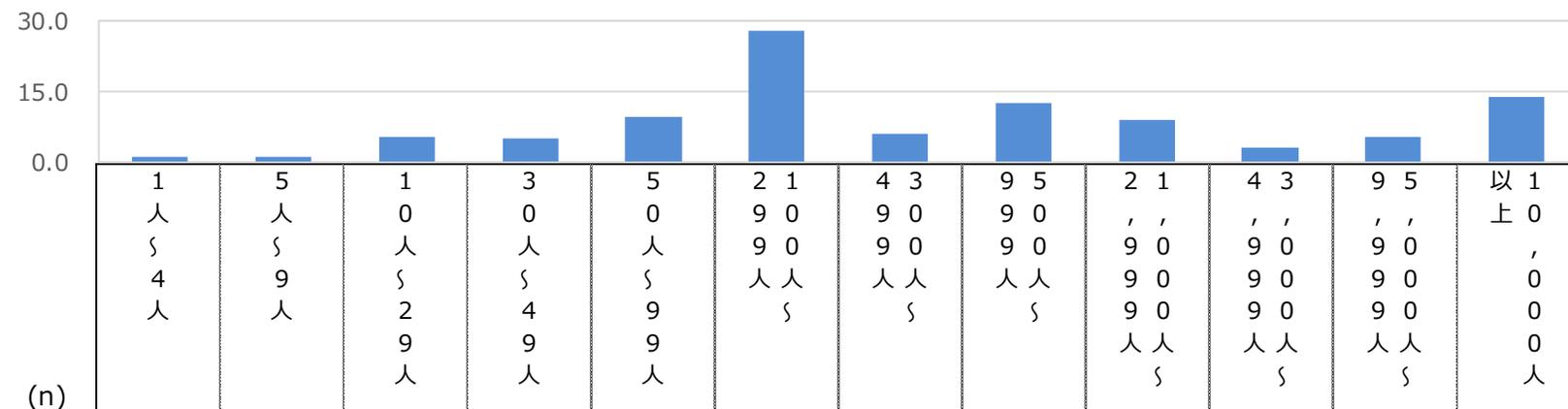


		(n)	1人	2-4人	5-9人	10-19人	20-49人	50-99人	100-499人	500-999人	1000-4999人	5000-9999人	10000人以上	
全体		1200	1.8	3.0	10.5	7.3	11.7	15.8	8.4	9.6	9.6	5.3	5.8	11.3
性別	男性	795	1.4	2.5	9.4	7.3	11.6	16.4	7.9	9.8	10.2	5.3	5.7	12.6
	女性	405	2.5	4.0	12.6	7.2	11.9	14.8	9.4	9.1	8.4	5.4	5.9	8.9
年代	20代	155	2.6	2.6	7.1	9.7	9.7	14.8	10.3	8.4	8.4	5.8	7.1	13.5
	30代	445	1.3	3.8	11.9	7.4	11.0	15.7	8.8	8.3	11.0	4.5	5.6	10.6
	40代	289	1.4	1.7	11.1	6.6	13.5	13.1	9.0	9.7	10.7	5.5	4.5	13.1
	50代	311	2.3	3.2	9.6	6.4	11.9	19.0	6.4	11.9	7.1	6.1	6.4	9.6
割付	転職経験者20~30代_規模300人以上	150	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.3	14.7	17.3	10.7	10.7	29.3
	転職経験者20~30代_規模300人未満	150	4.0	7.3	24.0	14.0	20.7	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職経験者40~50代_規模300人以上	150	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.3	26.7	19.3	12.0	8.7	18.0
	転職経験者40~50代_規模300人未満	150	3.3	6.0	16.7	10.7	28.7	34.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職検討者20~30代_規模300人以上	150	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19.3	18.7	24.0	8.7	13.3	16.0
	転職検討者20~30代_規模300人未満	150	2.7	6.7	18.7	18.0	22.0	32.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職検討者40~50代_規模300人以上	150	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.3	16.7	16.0	11.3	13.3	27.3
	転職検討者40~50代_規模300人未満	150	4.0	4.0	24.7	15.3	22.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

# 従業員規模

人事担当者

SC3.あなたのお勤め先の従業員規模をお答えください。※ご自身を含めてお答えください。※正確な人数が分からない場合はおおよその人数でお答えください。(SA)



		(n)	1人	5人	10人	30人	50人	20-29人	40-49人	90-99人	200-299人	400-499人	900-999人	1000人以上
全体		200	1.0	1.0	5.5	5.0	9.5	28.0	6.0	12.5	9.0	3.0	5.5	14.0
性別	男性	145	1.0	1.0	4.5	4.0	6.5	19.5	5.0	8.5	7.5	2.0	4.0	9.0
	女性	55	0.0	0.0	1.0	1.0	3.0	8.5	1.0	4.0	1.5	1.0	1.5	5.0
年代	20代	13	0.0	0.0	0.0	0.5	1.0	1.0	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	1.5
	30代	35	0.0	0.0	0.0	0.5	1.5	5.5	0.5	2.5	2.0	1.0	1.0	3.0
	40代	77	1.0	1.0	4.0	0.0	2.5	11.0	2.0	3.5	4.5	1.5	2.0	5.5
	50代	75	0.0	0.0	1.5	4.0	4.5	10.5	3.0	6.0	2.0	0.0	2.0	4.0
割付	人事担当者_規模300人以上	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	12.5	9.0	3.0	5.5	14.0
	人事担当者_規模300人未満	100	1.0	1.0	5.5	5.0	9.5	28.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

# 職種

転職経験者

転職検討者

SC4.現在お勤めの会社における、あなたの職種をお答えください。※複数業務を行っている場合は、主担当のものをお答えください。(SA)



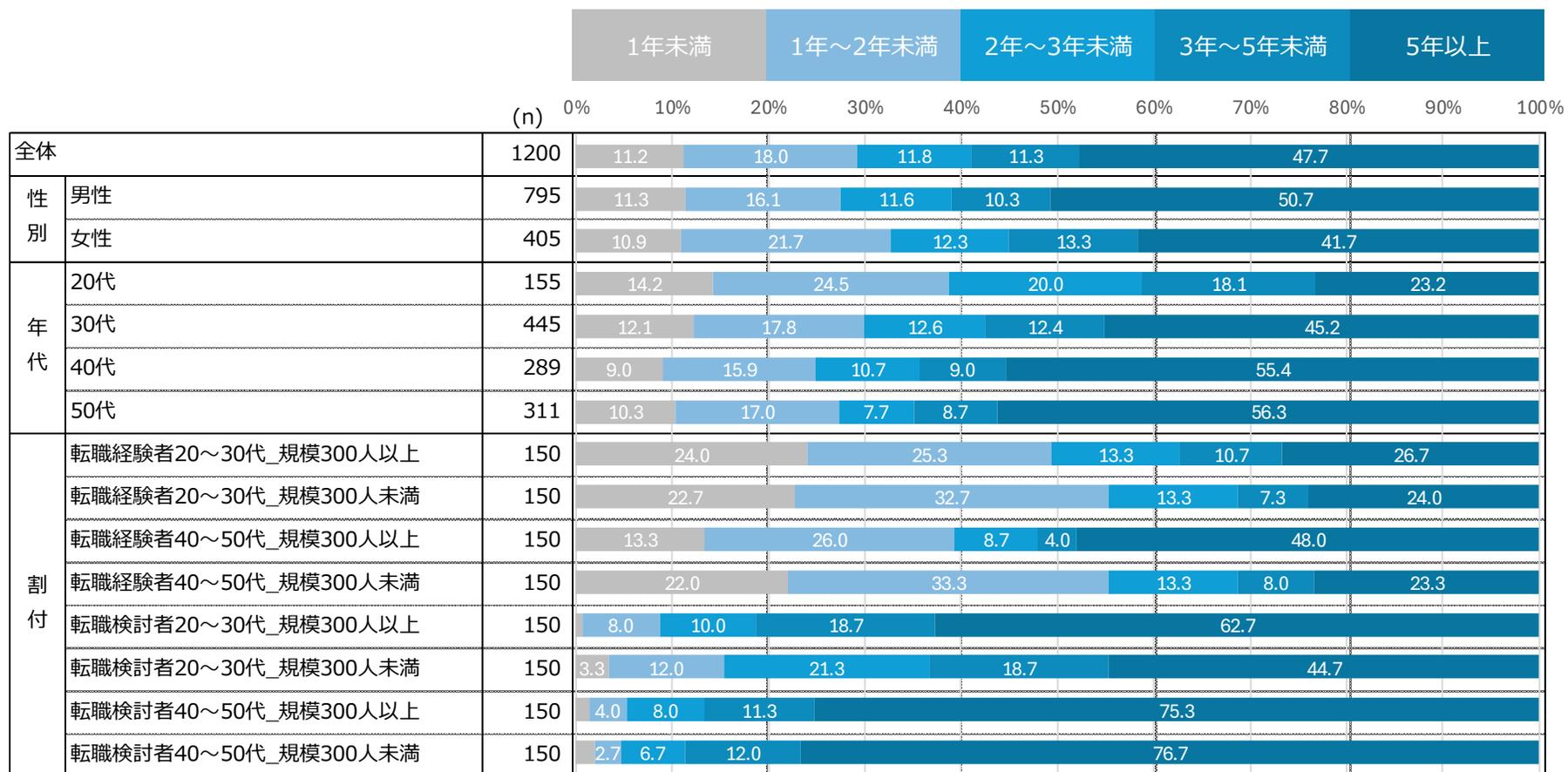
		(n)	経営企画	販売・営業	製造	バイ・達   ヤ   仕入れ・	社業全般	テ   宣   イ   ン   グ   マ   ー   ケ	査   経   理   ・   財   務   ・   監	人事 (採用)	務   外   人   事   (   採   用   ・   労   務   ・   以   総	テ   情   情   報   報   処   シ   ス   テ   シ   ム   ス   ・	研究・開発	その他
全体		1200	3.2	20.9	12.3	2.3	2.4	2.7	6.8	0.0	7.6	7.3	6.8	27.8
性別	男性	795	4.3	22.0	14.3	2.5	2.4	2.6	5.4	0.0	6.4	6.7	8.8	24.5
	女性	405	1.0	18.8	8.4	2.0	2.5	2.7	9.6	0.0	9.9	8.4	2.7	34.1
年代	20代	155	1.9	21.3	12.9	2.6	3.2	4.5	7.1	0.0	5.2	14.8	3.9	22.6
	30代	445	2.2	21.8	12.8	2.5	2.0	2.7	6.7	0.0	8.1	6.3	6.3	28.5
	40代	289	4.2	19.4	11.8	3.5	2.4	2.1	8.0	0.0	6.2	7.3	10.0	25.3
	50代	311	4.2	20.9	11.9	1.0	2.6	2.3	5.8	0.0	9.3	4.8	5.8	31.5
割付	転職経験者20~30代_規模300人以上	150	4.7	16.7	10.7	0.7	2.0	2.7	4.0	0.0	10.7	14.0	11.3	22.7
	転職経験者20~30代_規模300人未満	150	1.3	20.7	9.3	2.7	2.0	1.3	8.0	0.0	4.7	6.0	2.7	41.3
	転職経験者40~50代_規模300人以上	150	4.7	20.7	6.7	2.0	0.7	0.7	5.3	0.0	10.0	8.7	12.7	28.0
	転職経験者40~50代_規模300人未満	150	2.0	21.3	12.7	0.0	0.7	2.0	8.7	0.0	5.3	3.3	3.3	40.7
	転職検討者20~30代_規模300人以上	150	1.3	28.7	13.3	2.7	2.0	2.7	4.7	0.0	10.0	7.3	7.3	20.0
	転職検討者20~30代_規模300人未満	150	1.3	20.7	18.0	4.0	3.3	6.0	10.7	0.0	4.0	6.7	1.3	24.0
	転職検討者40~50代_規模300人以上	150	4.0	24.0	9.3	3.3	4.0	4.0	6.0	0.0	9.3	4.7	11.3	20.0
	転職検討者40~50代_規模300人未満	150	6.0	14.7	18.7	3.3	4.7	2.0	7.3	0.0	6.7	7.3	4.0	25.3

# 職種についている期間

転職経験者

転職検討者

SC5.現在の職種についている期間をお答えください。(SA)

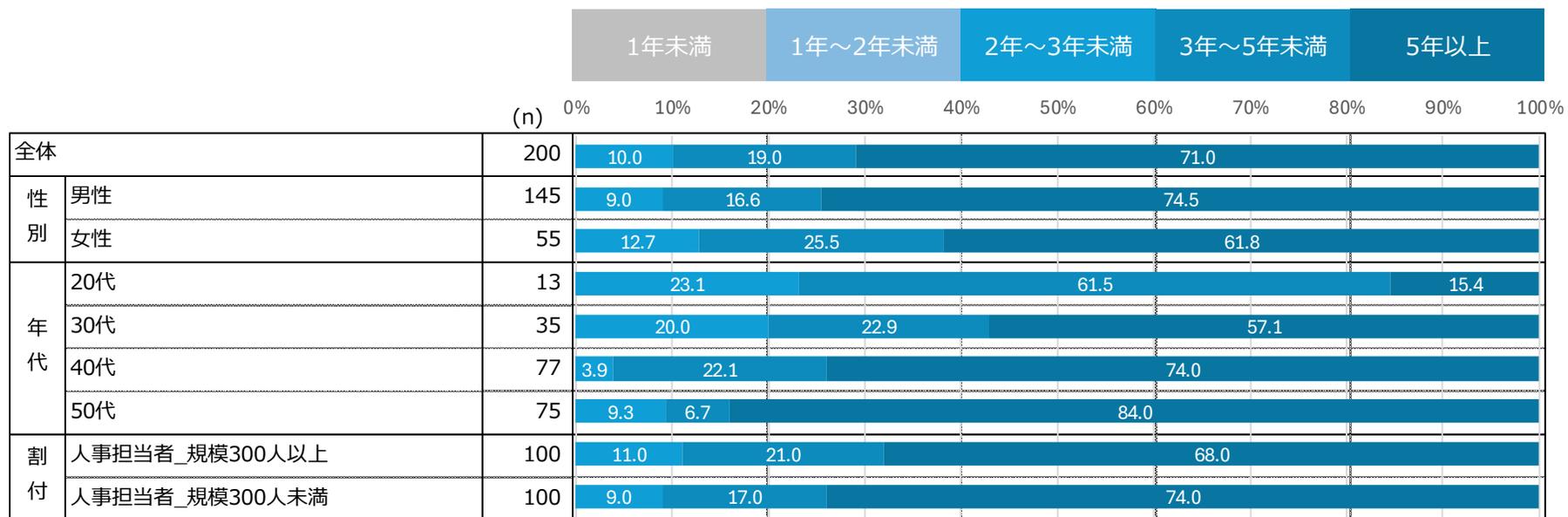


※2%未満のグラフスコアは非表示

# 職種についている期間

人事担当者

SC5.現在の職種についている期間をお答えください。(SA)



※人事担当者は2年以上を対象とした

# 役職

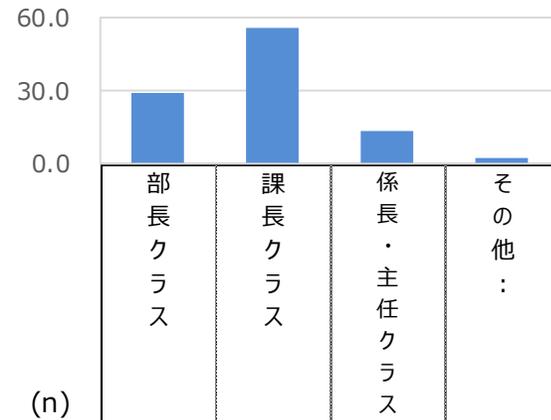
転職経験者

転職検討者

人事担当者

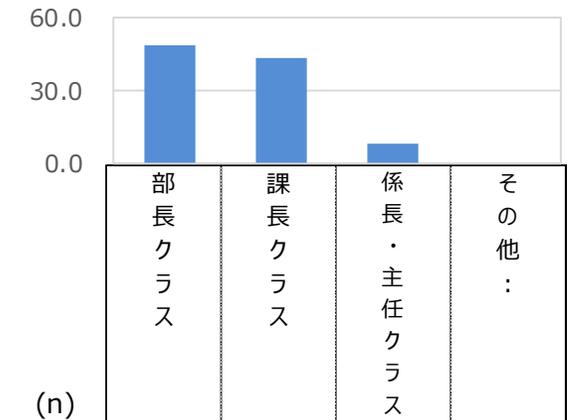
SC6.現在お勤めの会社における、あなたの役職をお答えください。(SA)

転職経験者・検討者



		(n)	部長クラス	課長クラス	係長・主任クラス	その他
全体		205	28.8	56.1	13.2	2.0
性別	男性	192	28.6	57.3	13.0	1.0
	女性	13	30.8	38.5	15.4	15.4
年代	20代	3	66.7	0.0	33.3	0.0
	30代	29	3.4	62.1	31.0	3.4
	40代	61	26.2	63.9	9.8	0.0
	50代	112	35.7	51.8	9.8	2.7
	割付					
割付	転職経験者20~30代_規模300人以上	5	20.0	40.0	40.0	0.0
	転職経験者20~30代_規模300人未満	4	0.0	50.0	50.0	0.0
	転職経験者40~50代_規模300人以上	49	34.7	57.1	8.2	0.0
	転職経験者40~50代_規模300人未満	33	45.5	42.4	12.1	0.0
	転職検討者20~30代_規模300人以上	13	7.7	69.2	15.4	7.7
	転職検討者20~30代_規模300人未満	10	10.0	50.0	40.0	0.0
	転職検討者40~50代_規模300人以上	58	20.7	65.5	10.3	3.4
	転職検討者40~50代_規模300人未満	33	36.4	51.5	9.1	3.0

人事担当者



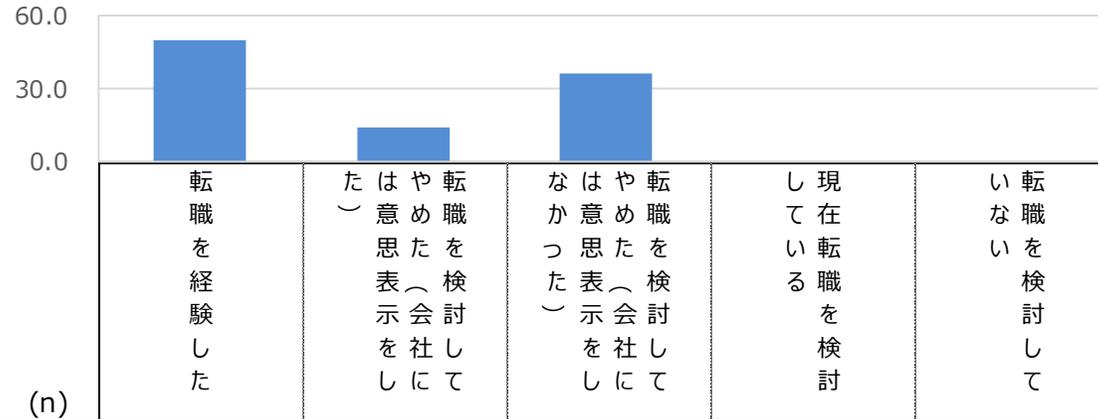
		(n)	部長クラス	課長クラス	係長・主任クラス	その他
全体		74	48.6	43.2	8.1	0.0
別性	男性	64	46.9	45.3	7.8	0.0
	女性	10	60.0	30.0	10.0	0.0
年代	20代	1	100.0	0.0	0.0	0.0
	30代	6	16.7	50.0	33.3	0.0
	40代	27	40.7	55.6	3.7	0.0
	50代	40	57.5	35.0	7.5	0.0
	割付					
割付	人事担当者_規模300人以上	38	42.1	52.6	5.3	0.0
	人事担当者_規模300人未満	36	55.6	33.3	11.1	0.0

# 職種

転職経験者

転職検討者

SC7.あなたは、この3年以内に転職をした、または検討しましたか。(SA)

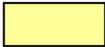


		(n)	50.0	13.8	36.2	0.0	0.0
全体		1200	50.0	13.8	36.2	0.0	0.0
性別	男性	795	50.2	13.7	36.1	0.0	0.0
	女性	405	49.6	14.1	36.3	0.0	0.0
年代	20代	155	46.5	23.9	29.7	0.0	0.0
	30代	445	51.2	13.0	35.7	0.0	0.0
	40代	289	48.8	12.5	38.8	0.0	0.0
	50代	311	51.1	11.3	37.6	0.0	0.0
割付	転職経験者20~30代_規模300人以上	150	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職経験者20~30代_規模300人未満	150	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職経験者40~50代_規模300人以上	150	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職経験者40~50代_規模300人未満	150	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職検討者20~30代_規模300人以上	150	0.0	31.3	68.7	0.0	0.0
	転職検討者20~30代_規模300人未満	150	0.0	32.0	68.0	0.0	0.0
	転職検討者40~50代_規模300人以上	150	0.0	28.7	71.3	0.0	0.0
	転職検討者40~50代_規模300人未満	150	0.0	18.7	81.3	0.0	0.0

## 調査結果詳細（本調査）

---

### ※数表内の網掛け

-  全体値より10ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上高いもの
-  全体値より5ポイント以上低いもの
-  全体値より10ポイント以上低いもの

但しn=30未満は除く、以降のページも同様

# 転職の際に重視する点

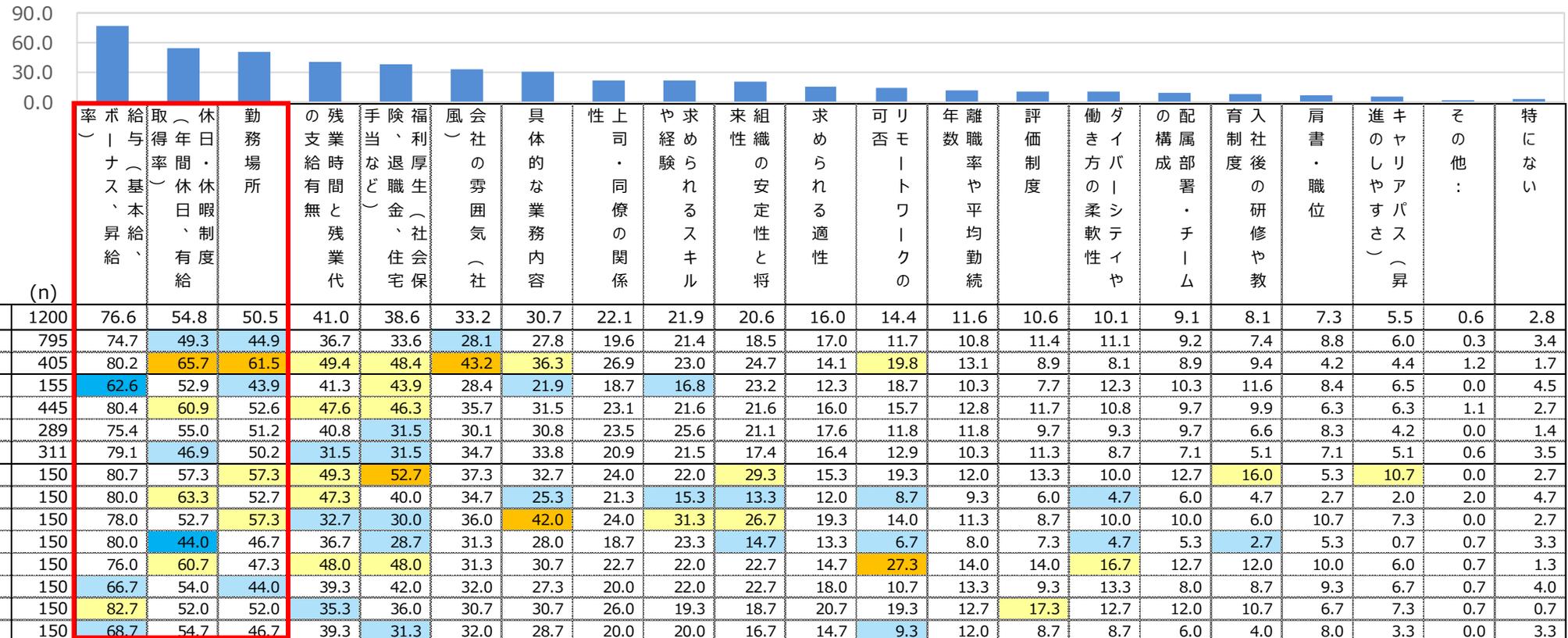
転職経験者

転職検討者

- 転職の際に重視することは、「給与」が最も多く76.6%。次いで「休日・休暇制度」が54.8%、「勤務場所」が50.5%で半数超。
- 年代別では、20代で「給与」の割合が62.6%と全体よりも10pt以上低い。
- 割付別では、転職経験者20~30代・規模300人以上で「福利厚生」の割合が52.7%と半数を超え、全体より10pt以上高い。一方、40~50代・規模300人未満では「休日・休暇制度」が44.0%で全体より10pt以上低い。年代・規模により重視することに違いが見られた。

Q1.あなたは転職の際にどのようなことを重視しますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、その中から特に重視するものを3つまでお答えください。(MA)

1.重視すること



		(n)	率 (%)	取得期間・休日・休暇制度	勤務場所	残業時間と残業代	手当など	福利厚生(社会保険)	会社の雰囲気(社風)	具体的な業務内容	上司・同僚の関係	求められるスキル	求められる適性	組織の安定性と将来性	求められる適性	可否	年数	離職率や平均勤続	評価制度	働き方の柔軟性	配属部署・チーム	入社後の研修や教育	肩書・職位	進捗のしやすさ(昇)	その他	特にな
全体		1200	76.6	54.8	50.5	41.0	38.6	33.2	30.7	22.1	21.9	20.6	16.0	14.4	11.6	10.6	10.1	9.1	8.1	7.3	5.5	0.6	2.8			
性別	男性	795	74.7	49.3	44.9	36.7	33.6	28.1	27.8	19.6	21.4	18.5	17.0	11.7	10.8	11.4	11.1	9.2	7.4	8.8	6.0	0.3	3.4			
	女性	405	80.2	65.7	61.5	49.4	48.4	43.2	36.3	26.9	23.0	24.7	14.1	19.8	13.1	8.9	8.1	8.9	9.4	4.2	4.4	1.2	1.7			
年代	20代	155	62.6	52.9	43.9	41.3	43.9	28.4	21.9	18.7	16.8	23.2	12.3	18.7	10.3	7.7	12.3	10.3	11.6	8.4	6.5	0.0	4.5			
	30代	445	80.4	60.9	52.6	47.6	46.3	35.7	31.5	23.1	21.6	21.6	16.0	15.7	12.8	11.7	10.8	9.7	9.9	6.3	6.3	1.1	2.7			
	40代	289	75.4	55.0	51.2	40.8	31.5	30.1	30.8	23.5	25.6	21.1	17.6	11.8	11.8	9.7	9.3	9.7	6.6	8.3	4.2	0.0	1.4			
	50代	311	79.1	46.9	50.2	31.5	31.5	34.7	33.8	20.9	21.5	17.4	16.4	12.9	10.3	11.3	8.7	7.1	5.1	7.1	5.1	0.6	3.5			
割付	転職経験者20~30代 規模300人以上	150	80.7	57.3	57.3	49.3	52.7	37.3	32.7	24.0	22.0	29.3	15.3	19.3	12.0	13.3	10.0	12.7	16.0	5.3	10.7	0.0	2.7			
	転職経験者20~30代 規模300人未満	150	80.0	63.3	52.7	47.3	40.0	34.7	25.3	21.3	15.3	13.3	12.0	8.7	9.3	6.0	4.7	6.0	4.7	2.7	2.0	2.0	4.7			
	転職経験者40~50代 規模300人以上	150	78.0	52.7	57.3	32.7	30.0	36.0	42.0	24.0	31.3	26.7	19.3	14.0	11.3	8.7	10.0	10.0	6.0	10.7	7.3	0.0	2.7			
	転職経験者40~50代 規模300人未満	150	80.0	44.0	46.7	36.7	28.7	31.3	28.0	18.7	23.3	14.7	13.3	6.7	8.0	7.3	4.7	5.3	2.7	5.3	0.7	0.7	3.3			
	転職検討者20~30代 規模300人以上	150	76.0	60.7	47.3	48.0	48.0	31.3	30.7	22.7	22.0	22.7	14.7	27.3	14.0	14.0	16.7	12.7	12.0	10.0	6.0	0.7	1.3			
	転職検討者20~30代 規模300人未満	150	66.7	54.0	44.0	39.3	42.0	32.0	27.3	20.0	22.0	22.7	18.0	10.7	13.3	9.3	13.3	8.0	8.7	9.3	6.7	0.7	4.0			
	転職検討者40~50代 規模300人以上	150	82.7	52.0	52.0	35.3	36.0	30.7	30.7	26.0	19.3	18.7	20.7	19.3	12.7	17.3	12.7	12.0	10.7	6.7	7.3	0.7	0.7			
	転職検討者40~50代 規模300人未満	150	68.7	54.7	46.7	39.3	31.3	32.0	28.7	20.0	20.0	16.7	14.7	9.3	12.0	8.7	8.7	6.0	4.0	8.0	3.3	0.0	3.3			

※全体スコアで降順ソート

# 転職の際に特に重視する点

転職経験者

転職検討者

- 転職の際に特に重視することは、「給与」が最も多く65.2%。次いで「休日・休暇制度」が35.2%。
- 女性は「休日・休暇制度」が全体より10pt以上高い。年代別では、20代で「給与」の割合が62.6%と全体よりもやや低い。
- 割付別では、転職経験者20～30代・規模300人以上で「給与」の割合が72.0%と、全体よりやや高い。一方、40～50代・規模300人未満では「休日・休暇制度」が全体より10pt以上低い。

Q1.あなたは転職の際にどのようなことを重視しますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、その中から特に重視するものを3つまでお答えください。(MA)  
2.特に重視すること(3つまで)



		(n)	率 (%)	取 得 率 (%)	休 日 ・ 休 暇 制 度 有 給	勤 務 場 所	の 残 業 支 給 時 間 と 残 業 代	手 当 な ど ( 職 金 ・ 社 会 保 険 ・ 退 職 金 ・ 住 宅 保 福 利 厚 生 ) )	具 体 的 な 業 務 内 容	風 土 ・ 社 会 的 気 分 ( 社 会 的 気 分 )	可 否 ・ ト ワ ー ク の 有 無	性 格 ・ 同 僚 の 関 係	や 求 め ら れ る ス キ ル	来 歴 ・ 組 織 の 安 定 性 と 将 来	働 き 方 の 柔 軟 性 や バ ン ド の 有 無	肩 書 ・ 職 位	求 め ら れ る 適 性	進 路 の 開 拓 の 容 易 さ ( 昇 給 ・ 異 動 の 容 易 さ )	キ ャ リ ア パ ス の 開 拓 の 容 易 さ	評 価 制 度	の 配 属 部 署 ・ チ ー ム	年 数 ・ 離 職 率 や 平 均 勤 続 年 数	育 成 制 度 ・ 入 社 後 の 研 修 や 教 育	そ の 他 :	特 に な い
全体		1200	65.2	35.2	26.7	16.1	13.3	12.2	7.7	5.1	5.0	4.6	3.5	3.3	2.8	2.1	1.3	1.3	1.2	1.1	0.7	0.4	2.8		
性別	男性	795	64.5	29.6	24.2	15.6	12.5	10.7	6.2	3.9	3.8	5.8	3.6	4.2	3.5	2.5	1.6	1.4	1.5	1.0	0.8	0.3	3.4		
	女性	405	66.4	46.2	31.6	17.0	15.1	15.1	10.6	7.4	7.4	2.2	3.2	1.5	1.2	1.2	0.7	1.2	0.5	1.2	0.5	0.7	1.7		
年代	20代	155	55.5	40.0	24.5	19.4	16.8	10.3	4.5	9.7	4.5	1.9	3.2	3.2	3.9	1.3	1.9	1.3	1.9	2.6	1.9	0.0	4.5		
	30代	445	70.8	40.2	26.3	19.6	16.4	10.8	7.4	6.7	4.0	3.1	3.4	2.9	1.6	2.7	1.3	1.3	1.1	0.9	0.4	0.7	2.7		
	40代	289	62.3	33.2	27.7	14.2	9.3	14.5	6.9	2.8	5.2	5.2	4.5	4.5	3.5	2.1	1.0	0.7	1.4	1.4	1.0	0.0	1.4		
	50代	311	64.6	27.3	27.3	11.3	10.9	12.9	10.3	2.6	6.4	7.4	2.9	2.6	3.2	1.6	1.3	1.9	0.6	0.3	0.0	0.6	3.5		
割付	転職経験者20～30代 規模300人以上	150	72.0	35.3	25.3	23.3	16.0	12.0	5.3	8.7	6.0	4.7	4.7	2.0	0.7	4.7	2.7	0.7	1.3	1.3	2.0	0.0	2.7		
	転職経験者20～30代 規模300人未満	150	70.0	42.0	33.3	21.3	20.7	9.3	8.7	2.7	2.7	2.0	2.7	1.3	0.0	1.3	1.3	2.0	1.3	1.3	0.0	1.3	4.7		
	転職経験者40～50代 規模300人以上	150	60.7	30.0	26.7	12.0	10.7	23.3	10.0	2.7	8.7	8.7	8.0	3.3	4.0	1.3	2.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	2.7		
	転職経験者40～50代 規模300人未満	150	68.0	27.3	24.0	10.0	6.7	12.7	10.7	2.0	5.3	8.7	2.7	0.7	1.3	1.3	0.7	1.3	0.0	0.7	0.0	0.7	3.3		
	転職検討者20～30代 規模300人以上	150	67.3	39.3	22.7	16.0	10.7	13.3	6.7	14.7	4.0	2.0	2.7	6.7	4.0	2.0	1.3	1.3	2.0	2.7	0.7	0.7	1.3		
	転職検討者20～30代 規模300人未満	150	58.0	44.0	22.0	17.3	18.7	8.0	6.0	4.0	4.0	2.7	3.3	2.0	4.0	1.3	0.7	2.0	0.0	0.0	0.7	0.0	4.0		
	転職検討者40～50代 規模300人以上	150	70.7	28.7	30.7	16.0	12.7	10.7	6.7	4.7	5.3	2.7	2.0	4.0	3.3	2.7	1.3	1.3	3.3	1.3	1.3	1.3	0.7	0.7	
	転職検討者40～50代 規模300人未満	150	54.7	34.7	28.7	12.7	10.7	8.0	7.3	1.3	4.0	5.3	2.0	6.0	4.7	2.0	0.7	2.7	0.7	1.3	0.0	0.0	3.3		

※全体スコアで降順ソート

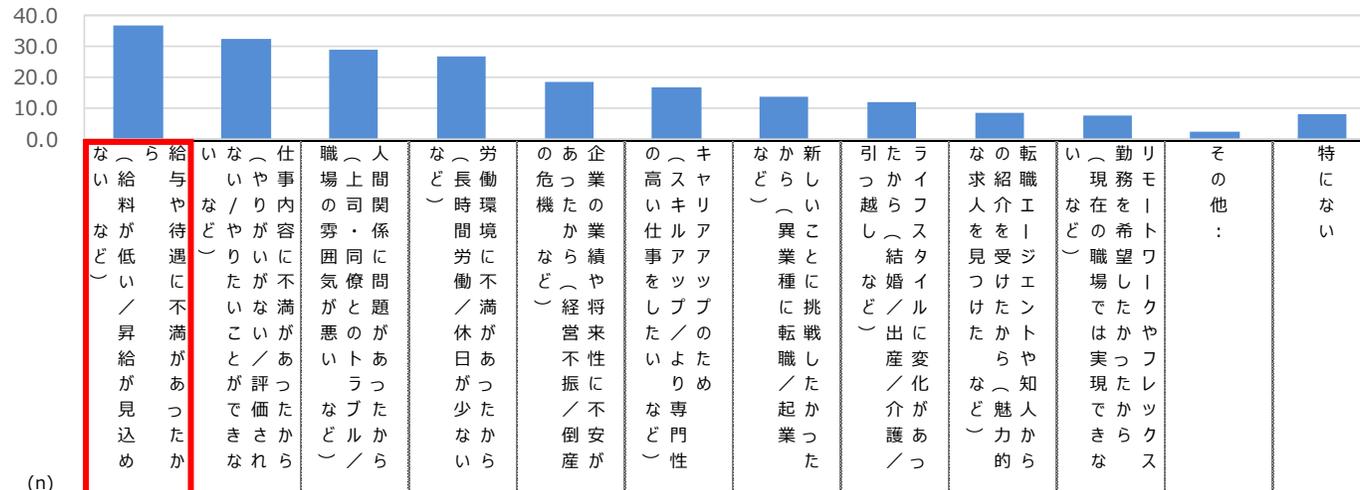
# 転職のきっかけ

転職経験者

転職検討者

- 「給与や待遇に不満があったから」が37.0%で最も高い。以下、「仕事内容に不満があったから」（32.4%）、「人間関係に問題があったから」（29.0%）、「労働環境に不満があったから」（26.9%）が2~3割台で続く。
- 割付別では、「給与や待遇に不満があったから」は転職経験者20~30代・規模300人以上と、転職検討者40~50代・規模300人未満で4割を超えていた。

Q2.あなたが転職をしようとしたきっかけとしてあてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）（MA）



		(n)	給与や待遇に不満があったから	仕事内容に不満があったから	人間関係に問題があったから	労働環境に不満があったから	企業の業績や将来性に不安があったから	キャリアアップのため専門性	新しいことに挑戦したかった	引越しの都合で転職した	転職エージェントから勧められたから	現在の職場では実現できなかった	その他	特にない
全体		1200	37.0	32.4	29.0	26.9	18.3	16.9	13.6	11.9	8.4	7.7	2.4	7.8
性別	男性	795	37.1	32.2	28.4	25.5	18.7	17.4	15.1	11.1	10.2	7.3	2.3	7.9
	女性	405	36.8	32.8	30.1	29.6	17.5	16.0	10.6	13.6	4.9	8.4	2.7	7.7
年代	20代	155	33.5	31.0	23.9	27.1	22.6	19.4	14.8	19.4	11.6	12.9	1.3	8.4
	30代	445	38.0	31.7	28.3	28.5	18.2	18.7	13.0	13.9	8.5	8.3	1.8	7.6
	40代	289	39.4	30.8	30.1	21.5	20.4	18.0	11.8	8.3	6.6	5.9	2.8	8.3
	50代	311	35.0	35.7	31.5	29.6	14.5	12.2	15.4	8.7	8.4	5.8	3.5	7.4
割付	転職経験者20~30代_規模300人以上	150	42.7	30.0	28.0	28.7	17.3	17.3	13.3	16.7	10.0	9.3	2.7	6.0
	転職経験者20~30代_規模300人未満	150	35.3	30.0	33.3	31.3	20.7	20.0	10.7	14.7	6.7	4.0	2.7	10.7
	転職経験者40~50代_規模300人以上	150	40.0	28.7	28.0	25.3	22.0	19.3	14.0	14.7	11.3	8.7	2.7	8.0
	転職経験者40~50代_規模300人未満	150	31.3	36.0	32.7	28.7	14.0	10.0	14.7	6.7	6.0	2.0	6.0	12.7
	転職検討者20~30代_規模300人以上	150	37.3	34.0	19.3	25.3	22.0	21.3	18.7	14.7	10.7	11.3	1.3	4.7
	転職検討者20~30代_規模300人未満	150	32.0	32.0	28.0	27.3	17.3	16.7	11.3	15.3	10.0	13.3	0.0	10.0
	転職検討者40~50代_規模300人以上	150	33.3	35.3	26.7	23.3	15.3	15.3	12.7	8.7	10.0	6.0	2.7	4.7
転職検討者40~50代_規模300人未満	150	44.0	33.3	36.0	25.3	18.0	15.3	13.3	4.0	2.7	6.7	1.3	6.0	

※全体スコアで降順ソート

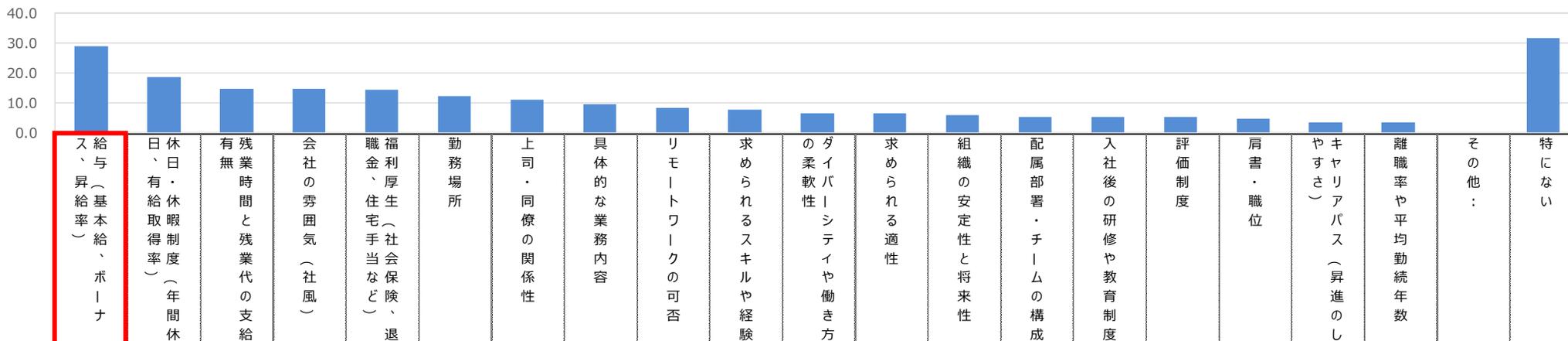
# 転職後 事前に聞いていた「条件より良かった」点

転職経験者

- 事前に聞いていた「条件より良かった」点では、「給与」が28.8%で最も高い。以下、「休日・休暇制度」（18.5%）、「残業時間と残業代の支給有無」「会社の雰囲気」（14.8%）が続く。
- 年代別では、20代は5pt以上高い項目が多い。（「休日・休暇制度」「残業時間と残業代の支給有無」「上司・同僚の関係性」「具体的な業務内容」）
- 割付別では、転職経験者20代～30代・規模300人以上で「リモートワークの可否」が5pt以上高い。

Q3. 転職後、事前に聞いていた条件よりも良かったもの、条件通りだったもの、悪かったものについて、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。（MA）

## 1. 事前に聞いていた条件よりも良かったもの



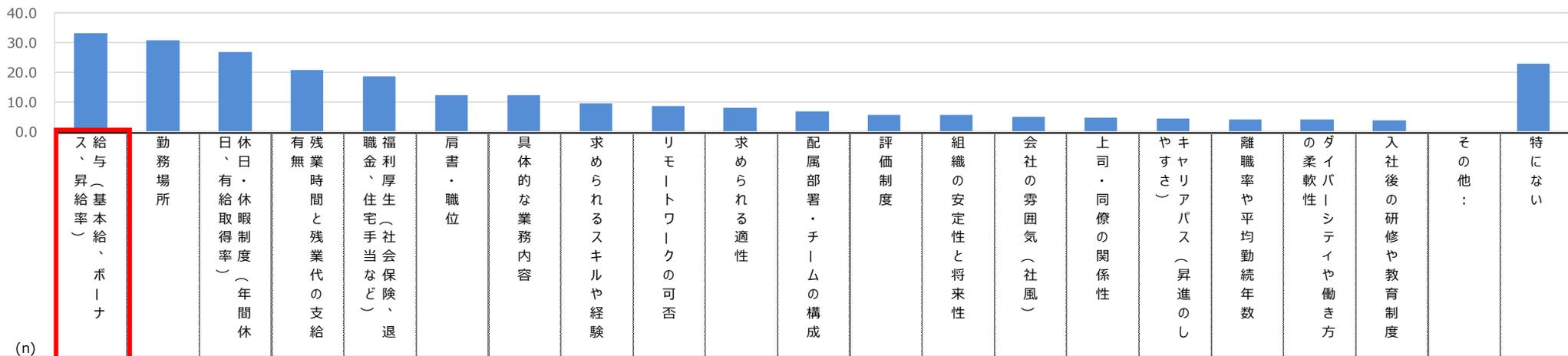
		(n)	給与（基本給、ボーナス）	休日・休暇制度（年間休日、有給取得率）	残業時間と残業代の支給有無	会社の雰囲気（社風）	福利厚生（社会保険、退職金、住宅手当など）	勤務場所	上司・同僚の関係性	具体的な業務内容	リモートワークの可否	求められるスキルや経験	の柔軟性	求められる適性	組織の安定性と将来性	配属部署・チームの構成	入社後の研修や教育制度	評価制度	肩書・職位	キャリアパス（昇進のしやすさ）	離職率や平均勤続年数	その他	特にない	
全体		600	28.8	18.5	14.8	14.8	14.5	12.3	11.2	9.7	8.3	7.8	6.5	6.3	5.8	5.3	5.2	5.2	4.7	3.3	3.3	0.0	31.8	
性別	男性	399	31.1	18.3	14.8	13.8	16.0	13.0	9.3	10.0	8.0	9.3	6.8	7.3	5.5	5.8	6.3	6.3	6.8	2.8	3.0	0.0	28.8	
	女性	201	24.4	18.9	14.9	16.9	11.4	10.9	14.9	9.0	9.0	5.0	6.0	4.5	6.5	4.5	3.0	3.0	0.5	4.5	4.0	0.0	37.8	
年代	20代	72	33.3	23.6	20.8	13.9	12.5	9.7	19.4	19.4	11.1	11.1	8.3	8.3	6.9	4.2	9.7	6.9	2.8	2.8	2.8	0.0	27.8	
	30代	228	27.6	19.7	14.5	18.0	14.9	12.3	11.0	7.9	8.8	5.3	6.6	4.4	6.6	6.6	5.7	6.6	4.4	6.1	4.4	0.0	30.3	
	40代	141	28.4	15.6	14.2	9.9	14.9	8.5	9.2	7.8	7.1	8.5	3.5	6.4	7.1	6.4	4.3	4.3	7.1	1.4	2.8	0.0	38.3	
	50代	159	28.9	17.0	13.2	15.1	14.5	17.0	9.4	9.4	7.5	9.4	8.2	8.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.8	1.3	2.5	0.0	30.2	
割付	転職経験者20～30代_規模300人以上	150	28.7	20.0	16.7	17.3	16.7	10.7	14.0	12.0	14.0	9.3	6.0	9.3	6.0	8.0	10.0	8.0	4.7	6.0	4.0	0.0	26.7	
	転職経験者20～30代_規模300人未満	150	29.3	21.3	15.3	16.7	12.0	12.7	12.0	9.3	4.7	4.0	4.7	5.3	4.0	3.3	3.3	5.3	3.3	4.7	4.0	0.0	32.7	
	転職経験者40～50代_規模300人以上	150	30.0	20.7	14.0	14.0	17.3	13.3	9.3	8.7	10.0	10.0	6.7	7.3	7.3	6.7	6.0	5.3	6.7	2.0	2.7	0.0	28.7	
	転職経験者40～50代_規模300人未満	150	27.3	12.0	13.3	11.3	12.0	12.7	9.3	8.7	4.7	8.0	5.3	7.3	2.7	2.7	1.3	2.0	4.0	0.7	2.7	0.0	39.3	
	転職検討者20～30代_規模300人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職検討者20～30代_規模300人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
転職検討者40～50代_規模300人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
転職検討者40～50代_規模300人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

# 転職後 事前に聞いていた「条件通りだった」点

転職経験者

- 事前に聞いていた「条件通りだった」点では、「給与」が33.2%で最も高い。以下、「勤務場所」(30.7%)「休日・休暇制度」(26.8%)が続く。
- 性別では、女性は「給与」が全体より5pt以上高く、年代別では20代で「給与」と「具体的な業務内容」が全体より5pt以上低い。
- 割付別では、転職経験者40~50代において、企業規模によって「給与」の高低が分かれていた。

Q3. 転職後、事前に聞いていた条件よりも良かったもの、条件通りだったもの、悪かったものについて、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。(MA)  
2. 事前に聞いていた条件通りだったもの



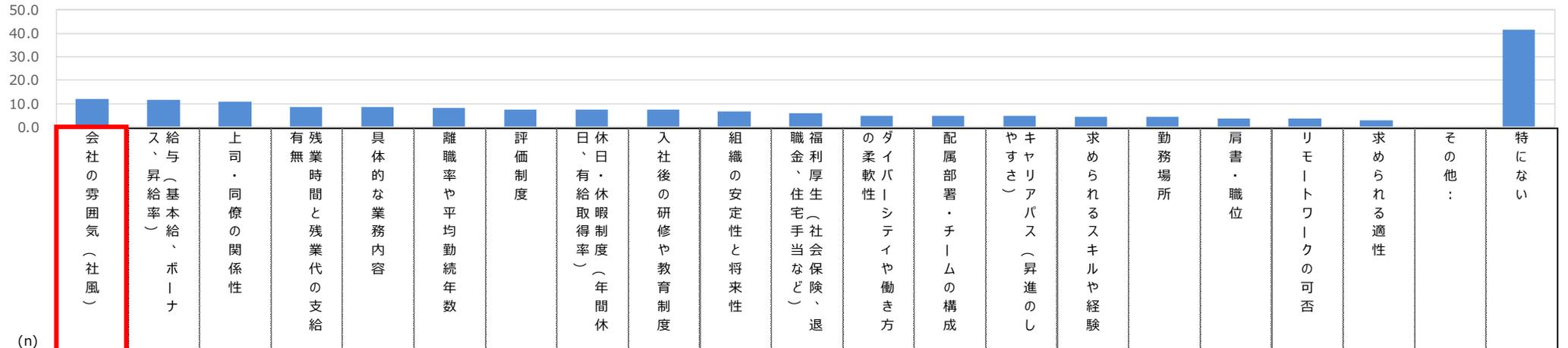
		(n)	給与(基本給、ボーナス)	勤務場所	休日・休暇制度(年間休日、有給取得率)	残業時間と残業代の支給	福利厚生(社会保険、退職金、住宅手当など)	肩書・職位	具体的な業務内容	求められるスキルや経験	リモートワークの可否	求められる適性	配属部署・チームの構成	評価制度	組織の安定性と将来性	会社の雰囲気(社風)	上司・同僚の関係性	キャリアパス(昇進のしやすさ)	離職率や平均勤続年数	ダイバーシティや働き方の柔軟性	入社後の研修や教育制度	その他	特になし	
全体		600	33.2	30.7	26.8	20.8	18.5	12.3	12.3	9.7	8.7	8.0	6.7	5.5	5.5	5.0	4.7	4.3	4.2	4.0	3.8	0.0	22.8	
性別	男性	399	30.1	31.1	24.6	20.6	18.0	14.5	13.3	11.0	10.3	9.0	7.3	6.5	7.5	5.0	5.8	5.3	4.5	5.3	3.3	0.0	24.1	
	女性	201	39.3	29.9	31.3	21.4	19.4	8.0	10.4	7.0	5.5	6.0	5.5	3.5	1.5	5.0	2.5	2.5	3.5	1.5	5.0	0.0	20.4	
年代	20代	72	25.0	27.8	29.2	23.6	18.1	12.5	6.9	8.3	18.1	11.1	5.6	6.9	5.6	5.6	4.2	5.6	8.3	5.6	5.6	0.0	26.4	
	30代	228	34.6	30.7	25.0	20.6	20.6	7.5	11.4	5.3	5.3	6.6	7.0	5.3	6.1	5.3	3.5	3.5	3.9	2.6	4.8	0.0	21.5	
	40代	141	31.9	34.0	31.9	23.4	18.4	16.3	13.5	14.2	12.8	7.1	7.8	5.7	6.4	7.8	7.8	6.4	6.4	5.7	2.8	0.0	24.1	
	50代	159	35.8	28.9	23.9	17.6	15.7	15.7	15.1	12.6	5.7	9.4	5.7	5.0	3.8	1.9	3.8	3.1	0.6	3.8	2.5	0.0	22.0	
割付	転職経験者20~30代_規模300人以上	150	36.0	30.7	24.0	21.3	21.3	12.0	11.3	6.0	7.3	10.7	9.3	7.3	10.0	6.0	4.7	5.3	7.3	4.7	7.3	0.0	20.0	
	転職経験者20~30代_規模300人未満	150	28.7	29.3	28.0	21.3	18.7	5.3	9.3	6.0	9.3	4.7	4.0	4.0	2.0	4.7	2.7	2.7	2.7	2.0	2.7	0.0	25.3	
	転職経験者40~50代_規模300人以上	150	40.0	33.3	27.3	22.0	22.7	19.3	16.0	13.3	14.0	10.0	7.3	6.7	6.7	6.7	6.7	4.7	5.3	7.3	4.7	0.0	16.7	
	転職経験者40~50代_規模300人未満	150	28.0	29.3	28.0	18.7	11.3	12.7	12.7	13.3	4.0	6.7	6.0	4.0	3.3	2.7	4.7	4.7	1.3	2.0	0.7	0.0	29.3	
	転職検討者20~30代_規模300人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職検討者40~50代_規模300人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
転職検討者40~50代_規模300人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

# 転職後 事前に聞いていた「条件よりも悪かった」点

転職経験者

- 事前に聞いていた「条件よりも悪かった」点では、「会社の雰囲気」が12.0%で最も高い。以下、「給与」（11.3%）「上司・同僚の関係性」（10.7%）が続く。転職前にはこれらの確認が重要。「特にない」は4割と、「条件よりも良かった」「条件通りだった」点よりも高い結果だった。
- 50代および、転職経験者40～50代・規模300人未満では「特にない」が5pt以上高い。

Q3. 転職後、事前に聞いていた条件よりも良かったもの、条件通りだったもの、悪かったものについて、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。（MA）  
3. 事前に聞いていた条件よりも悪かったもの

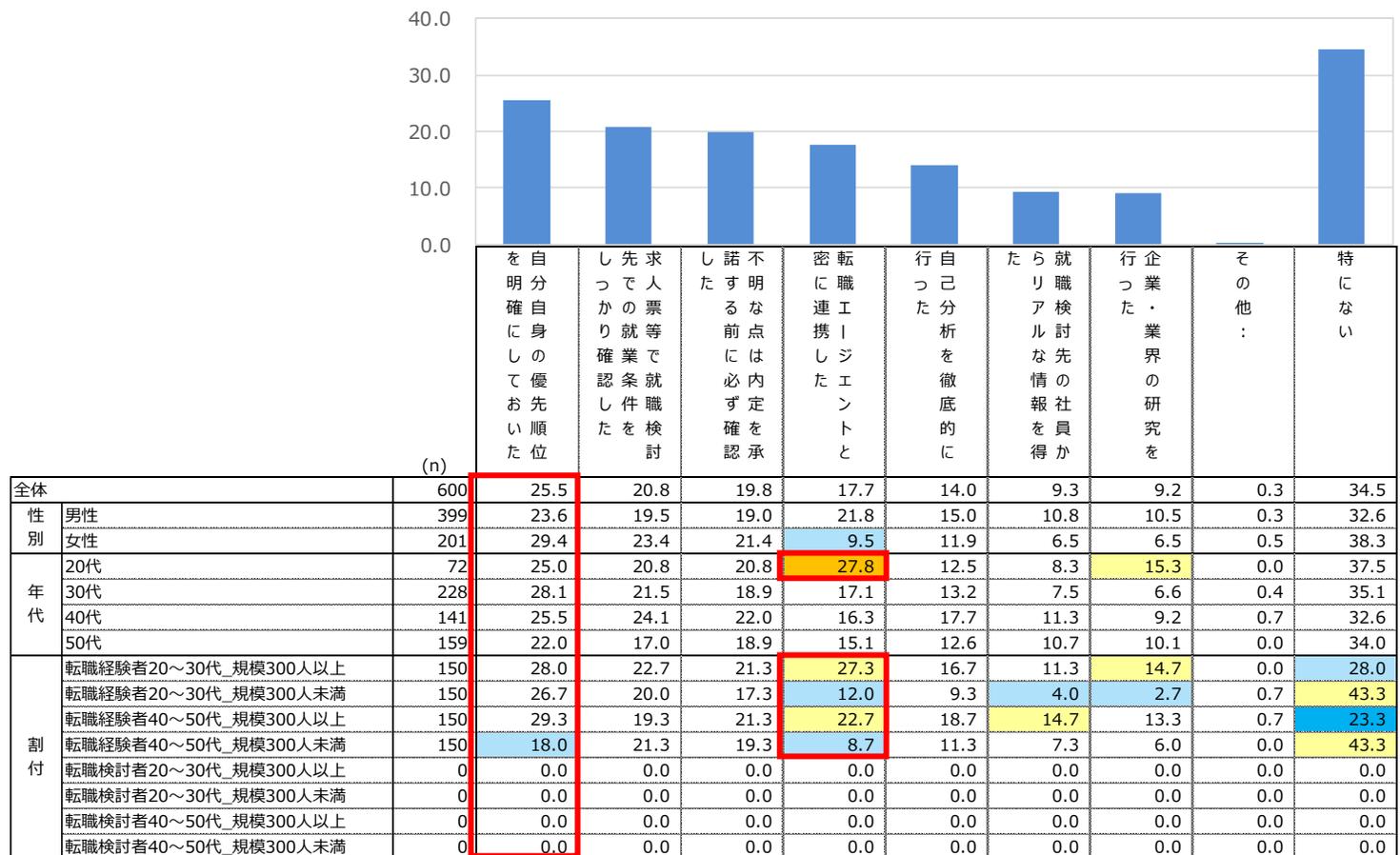


		(n)	12.0	11.3	10.7	8.3	8.3	8.2	7.3	7.2	7.2	6.5	6.0	4.8	4.8	4.7	4.3	4.2	3.5	3.5	2.7	0.0	41.5	
全体		600	12.0	11.3	10.7	8.3	8.3	8.2	7.3	7.2	7.2	6.5	6.0	4.8	4.8	4.7	4.3	4.2	3.5	3.5	2.7	0.0	41.5	
性別	男性	399	12.3	11.3	8.8	8.0	7.8	8.3	7.3	6.5	6.5	6.8	5.5	4.5	5.5	5.5	4.8	3.5	4.3	2.8	3.5	0.0	43.9	
	女性	201	11.4	11.4	14.4	9.0	9.5	8.0	7.5	8.5	8.5	6.0	7.0	5.5	3.5	3.0	3.5	5.5	2.0	5.0	1.0	0.0	36.8	
年代	20代	72	11.1	11.1	6.9	5.6	8.3	5.6	5.6	4.2	8.3	4.2	8.3	4.2	2.8	5.6	1.4	6.9	4.2	5.6	1.4	0.0	33.3	
	30代	228	11.8	10.1	13.2	9.6	8.3	7.9	8.3	6.1	9.6	5.3	5.7	6.6	5.7	4.8	6.6	4.8	5.3	4.4	2.6	0.0	38.6	
	40代	141	14.2	13.5	10.6	10.6	9.9	11.3	5.0	7.8	5.7	8.5	3.5	2.1	4.3	6.4	3.5	0.7	1.4	2.1	1.4	0.0	44.7	
	50代	159	10.7	11.3	8.8	5.7	6.9	6.9	8.8	9.4	4.4	7.5	7.5	5.0	5.0	2.5	3.1	5.0	2.5	2.5	4.4	0.0	46.5	
割付	転職経験者20～30代_規模300人以上	150	12.0	7.3	9.3	8.7	7.3	7.3	8.7	6.0	10.0	4.7	7.3	6.7	5.3	6.0	4.0	5.3	4.0	7.3	2.0	0.0	34.7	
	転職経験者20～30代_規模300人未満	150	11.3	13.3	14.0	8.7	9.3	7.3	6.7	5.3	8.7	5.3	5.3	5.3	4.7	4.0	6.7	5.3	6.0	2.0	2.7	0.0	40.0	
	転職経験者40～50代_規模300人以上	150	13.3	10.7	11.3	4.7	10.0	7.3	8.0	8.0	6.7	5.3	5.3	3.3	4.0	7.3	6.0	2.7	2.7	2.7	2.0	0.0	41.3	
	転職経験者40～50代_規模300人未満	150	11.3	14.0	8.0	11.3	6.7	10.7	6.0	9.3	3.3	10.7	6.0	4.0	5.3	1.3	0.7	3.3	1.3	2.0	4.0	0.0	50.0	
	転職検討者20～30代_規模300人以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	転職検討者40～50代_規模300人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

# 転職前の心がけ

- 転職前に心がけたり実行して良かったことでは、「自分自身の優先順位を明確にしておいた」が25.5%で最も高い。
- 年代別では、20代の「転職エージェントと密に連携した」が10pt以上高い。
- 割付別では、転職経験者20～30代・40～50代ともに、規模300人以上では「転職エージェントと密に連携した」が5pt以上高く、規模300人未満では5pt以上低い。

Q4.より良い転職とするために、転職前に心がけたり実行して良かったことはありますか。あてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）（MA）

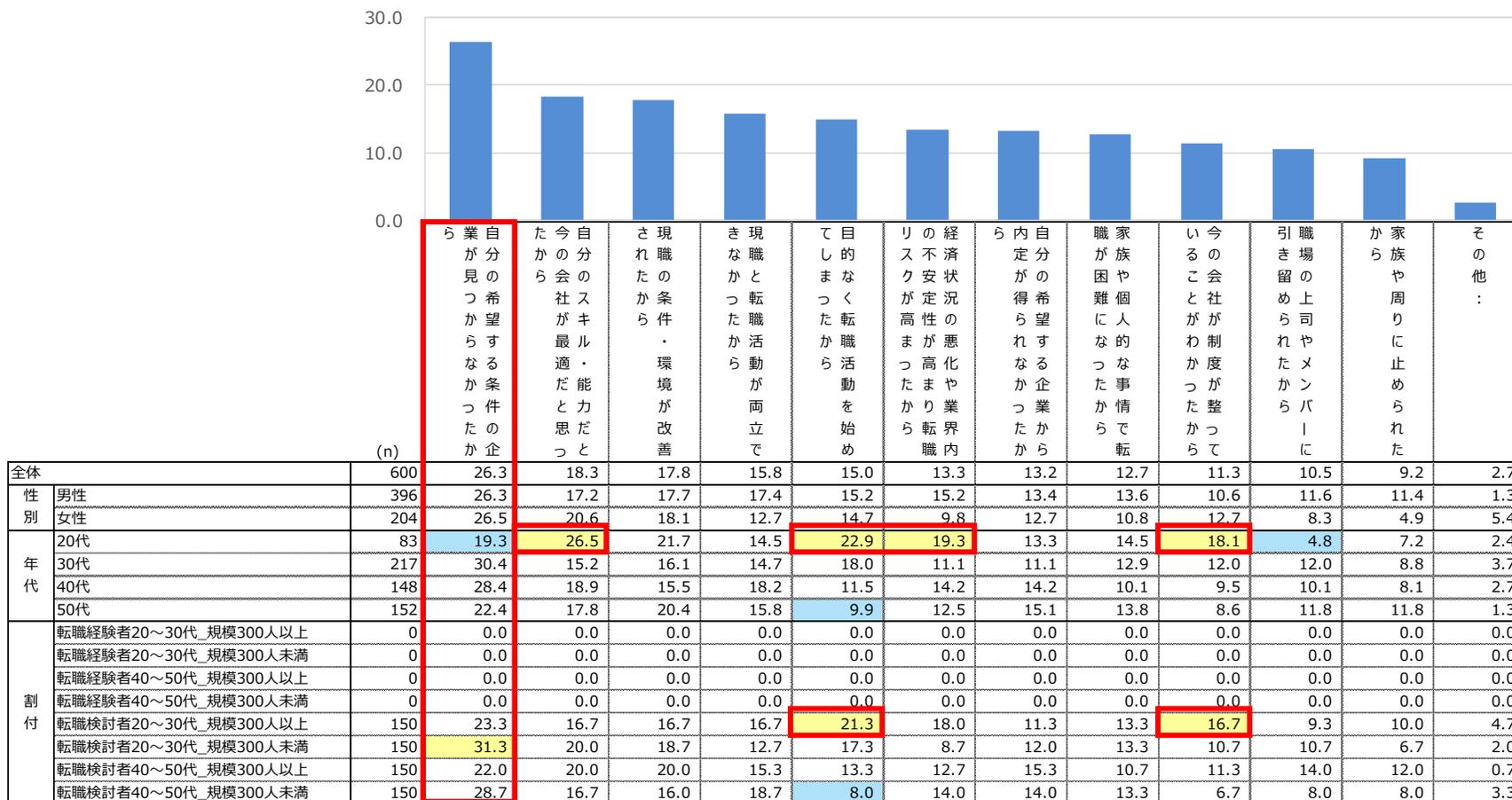


※全体スコアで降順ソート

# 転職を検討してやめた理由

- 転職を検討してやめた理由では「自分の希望する条件の企業が見つからなかったから」が26.3%で最も高い。
- 年代別では、20代では5pt以上高い項目が多い。（「自分のスキル・能力だと今の会社が最適だと思ったから」「目的なく転職活動始めてしまったから」「経済状況の悪化や業界内の不安定性が高まり転職リスクが高まったから」「今の会社が制度が整っていることがわかったから」）
- 割付別では、転職検討者20～30代・規模300人以上で「目的なく転職活動始めてしまったから」「今の会社が制度が整っていることがわかったから」が5pt以上高い。
- 上記の通り、検討した結果、元の会社の方が良いと感じてやめた人も一定数いるとわかった。

Q5.あなたは『転職を検討してやめた』とお答えになっていますが、その理由としてあてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）（MA）

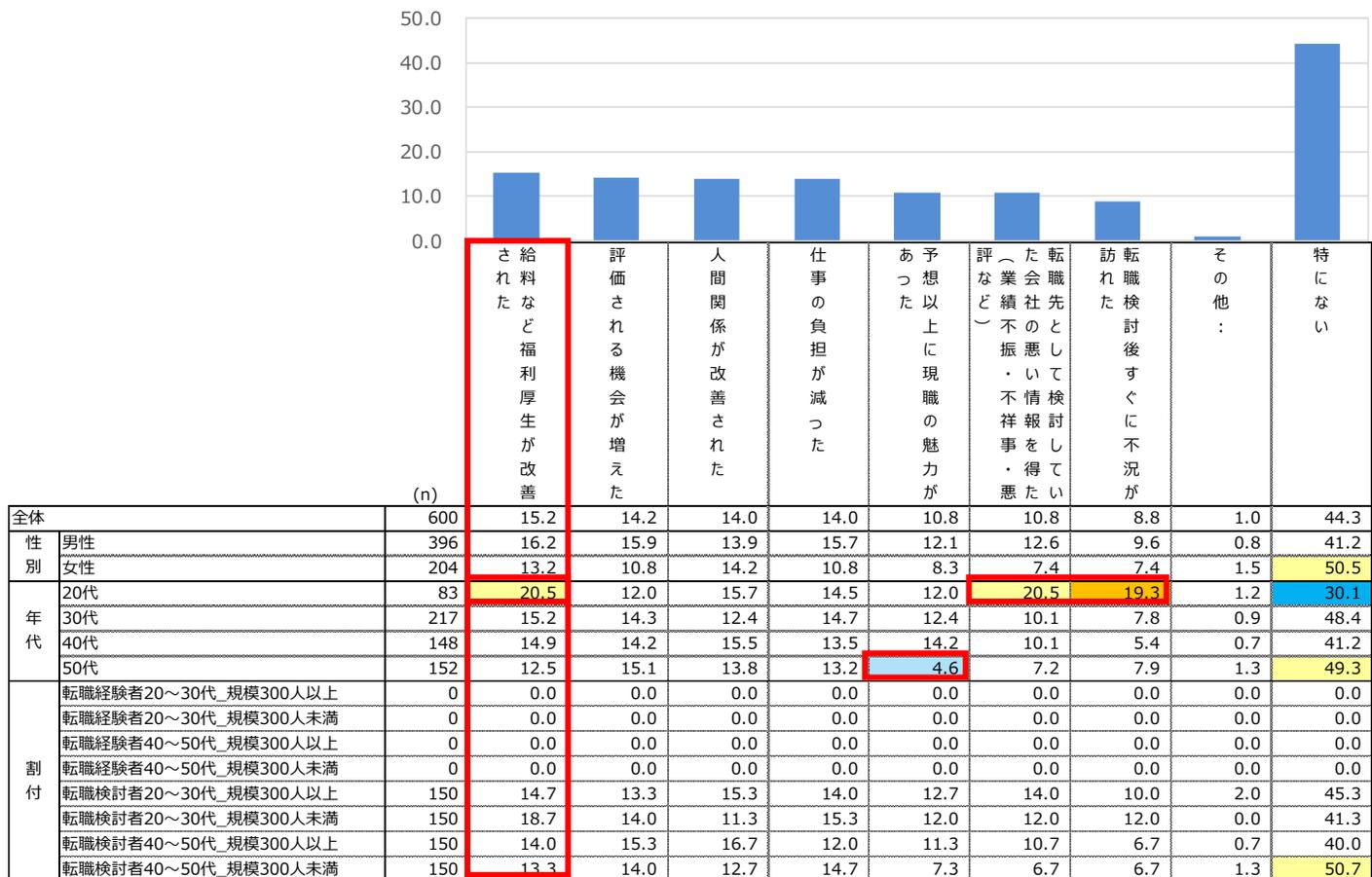


※全体スコアで降順ソート

# 転職をやめて良かったと思う点

- 転職をやめて良かったと思う点では、「給料など福利厚生が改善された」が15.2%で最も高い。以下、「評価される機会が増えた」（14.2%）、「人間関係が改善された」「仕事の負担が減った」（各14.0%）が続く。
- 年代別では20代で「転職検討後すぐに不況が訪れた」が10pt以上高く、「給料など福利厚生が改善された」「転職先として検討していた会社の悪い情報を得た」が5pt以上高い。50代では「予想以上に現職の魅力があった」が5pt以上低い。

Q6.あなたは『転職を検討してやめた』とお答えになっていますが、転職をやめて良かったと思うことはありますか。あてはまるものをすべてお答えください。（いくつでも）（MA）



※全体スコアで降順ソート

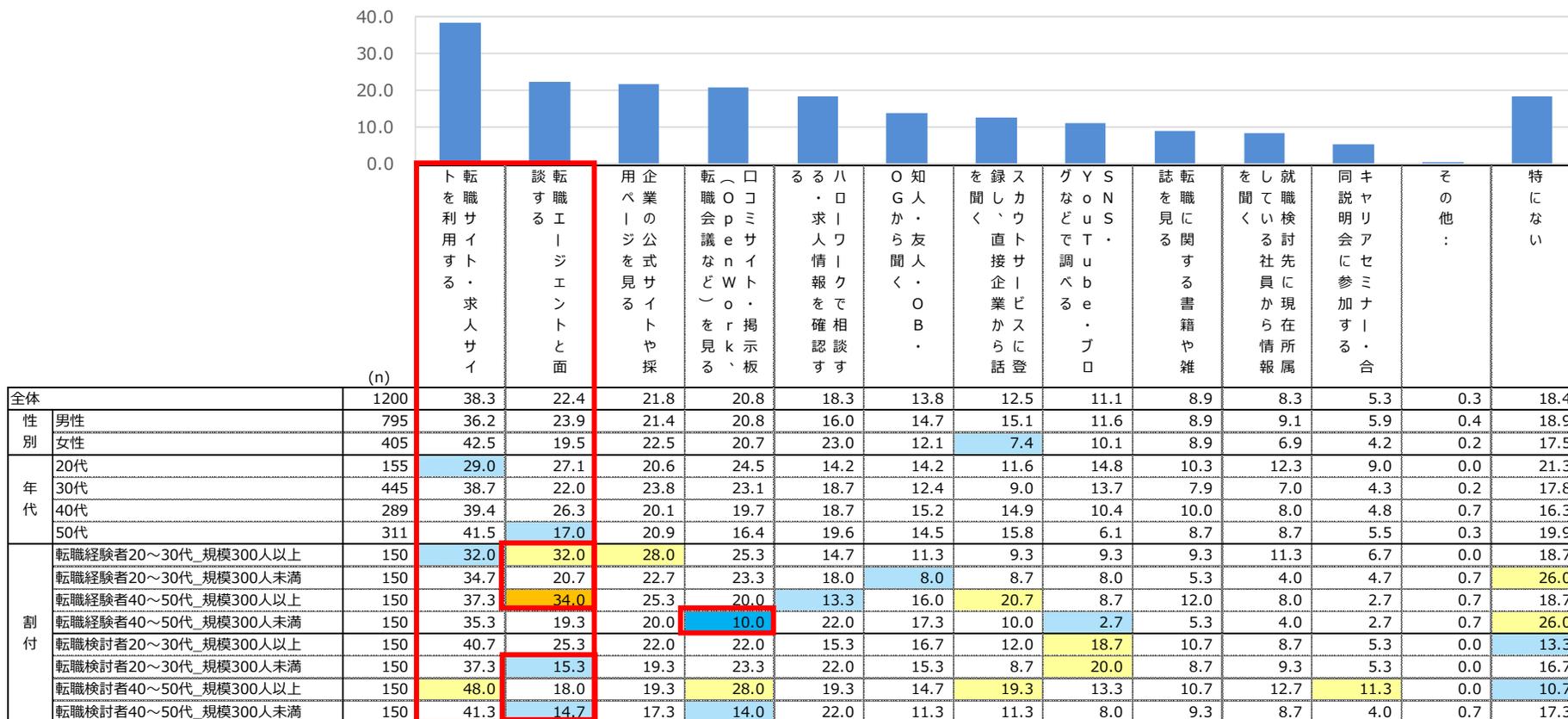
# 転職の情報収集方法

転職経験者

転職検討者

- 転職の情報収集方法では、「転職サイト・求人サイトを利用する」が38.3%で最も高く、「転職エージェントと面談する」が22.4%で続いた。
- 「転職エージェントと面談する」は、年代別では50代で低く、割付別では転職検討者の規模300人未満で全体より5pt以上低い。一方、転職経験者では、20~30代・規模300人以上で5pt以上、40~50代・規模300人以上で10pt以上高かった。
- 転職経験者40~50代・規模300人未満では、「口コミサイト・掲示板」の利用が全体より10pt以上低かった。

Q7. 転職の情報を集める際に、どのように情報を集めましたか。あてはまる方法をお答えください。(いくつでも) (MA)



※全体スコアで降順ソート

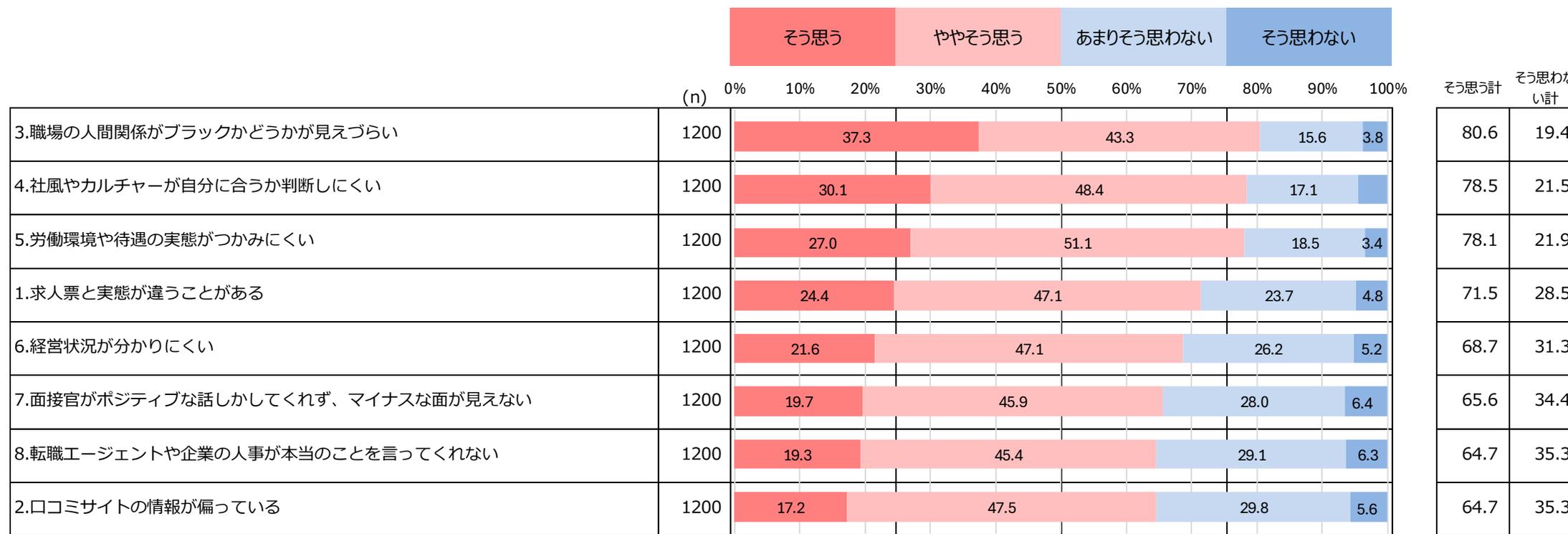
# 転職の情報収集において困る点【全体一覧】

転職経験者

転職検討者

- 転職の情報収集において困る点では「職場の人間関係がブラックかどうかが見えづらい」が80.6%で最も高い。以下、「社風やカルチャーが自分に合うか判断しにくい」(78.5%)、「労働環境や待遇の実態がつかみにくい」(78.1%)「求人票と実態が違うことがある」(71.5%)が7割台で続く。
- 人間関係や社風などについては、情報取得が難しい面がある。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。(SA)



※「そう思う計」および「そう思う」のスコアで降順ソート

# 転職の情報収集において困る点①

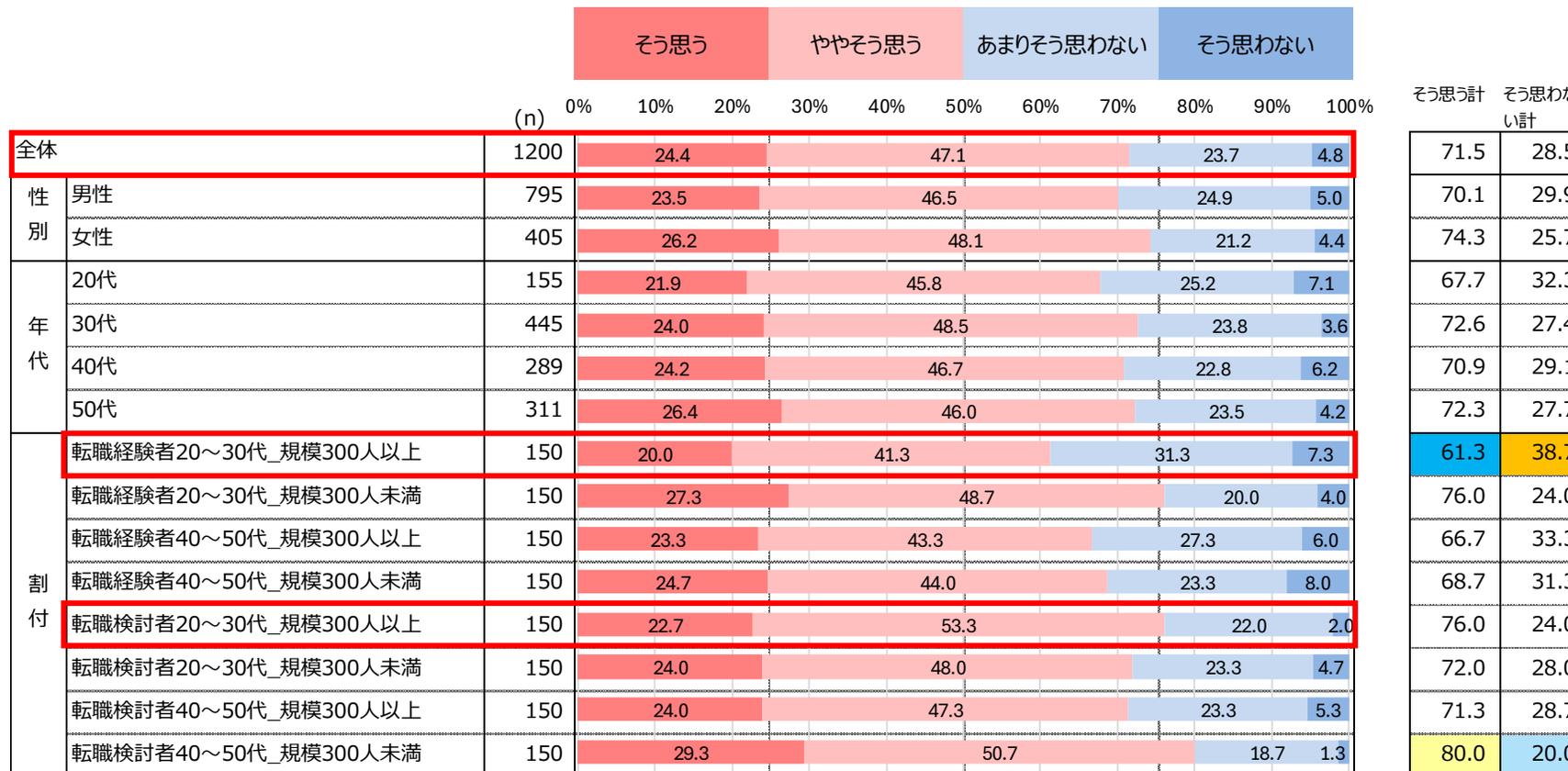
転職経験者

転職検討者

- 「求人票と実態が違うことがある」については、全体で「そう思う計」が71.5%で大半を占める。
- 割付別では、転職経験者20～30代・規模300人以上で「そう思う計」（61.3%）が10pt以上低い。
- 転職検討者20～30代・規模300人以上では「ややそう思う」（53.3%）が5%以上高い。
- 同じ20～30代・規模300人以上であっても、経験者と検討者で差があり、経験者は実態と差がない企業に転職できた可能性が考えられる。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【1. 求人票と実態が違うことがある】（SA）



# 転職の情報収集において困る点②

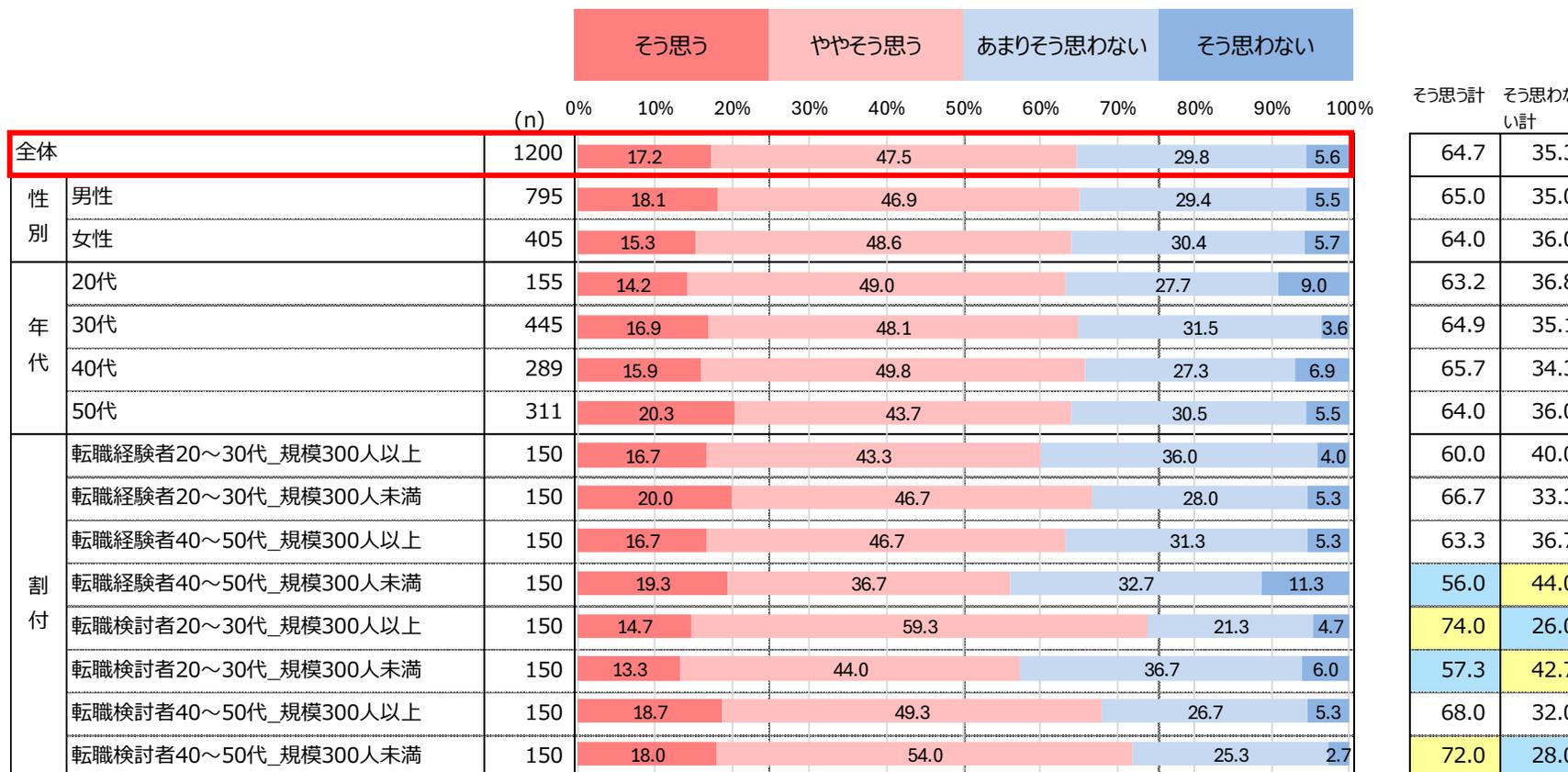
転職経験者

転職検討者

- 「口コミサイトの情報が偏っている」については、全体で「そう思う計」が64.7%で「そう思わない計」（35.3%）を上回る。
- 割付別のうち、転職経験者では40～50代・規模300人未満で「そう思う計」（56.0%）が5pt以上低い。
- 転職検討者では20～30代・規模300人以上、40～50代・規模300人未満で「そう思う計」5pt以上高い一方、20～30代・規模300人未満では「そう思う計」が5pt以上低い。年代や規模でバラつきが見られた。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。

【2. 口コミサイトの情報が偏っている】（SA）



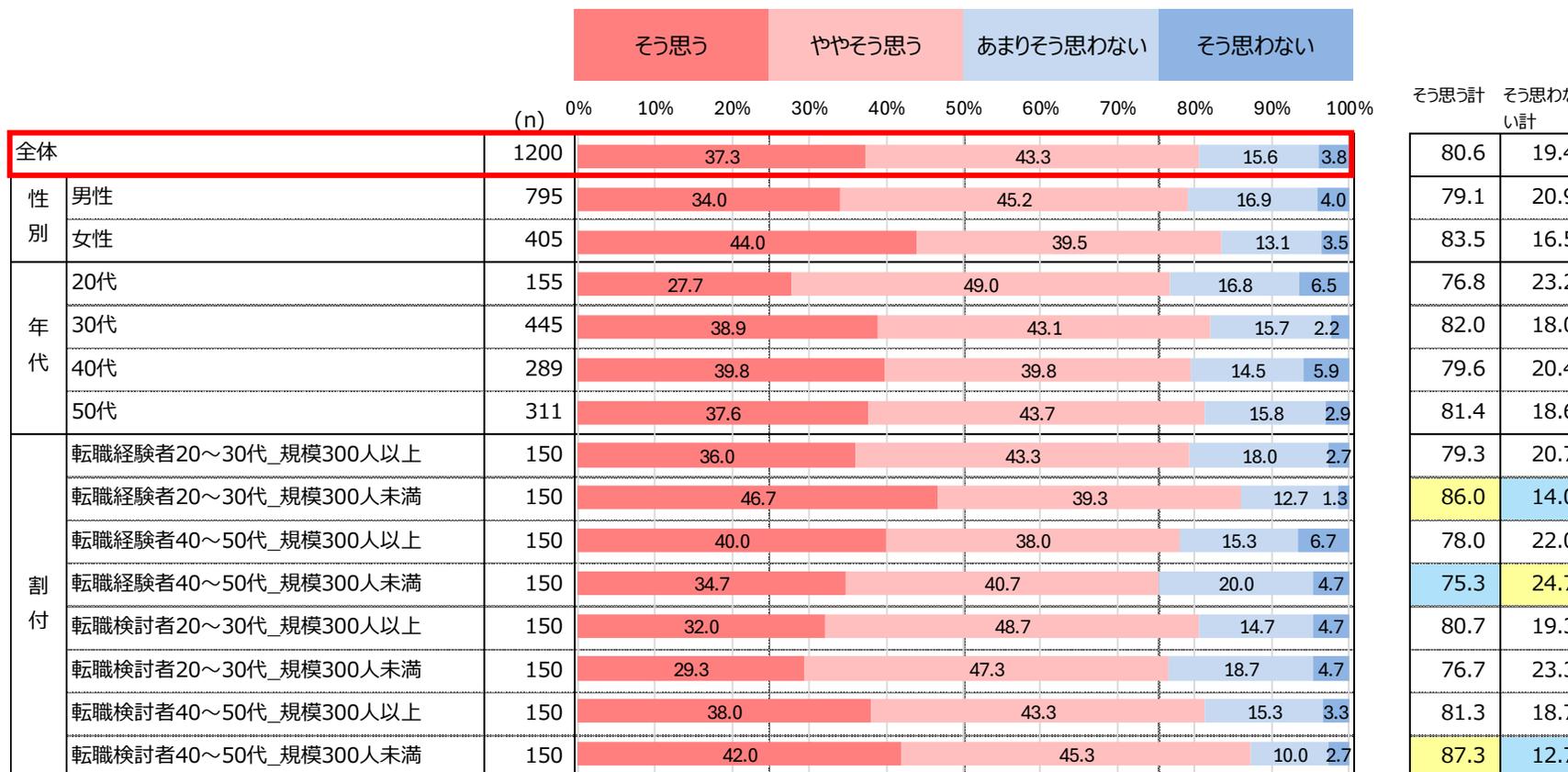
# 転職の情報収集において困る点③

転職経験者

転職検討者

- 「職場の人間関係がブラックかどうかが見えづらい」については、全体で「そう思う計」が80.6%で大半を占める。
- 転職経験者20～30代・規模300人未満では「そう思う計」が5pt以上高く、転職経験者40～50代・規模300人未満では「そう思う計」が5pt以上低い。年代によって、差が見られた。
- 転職検討者40～50代・規模300人未満では「そう思う計」が5pt以上高い。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。  
【3. 職場の人間関係がブラックかどうかが見えづらい】 (SA)



# 転職の情報収集において困る点④

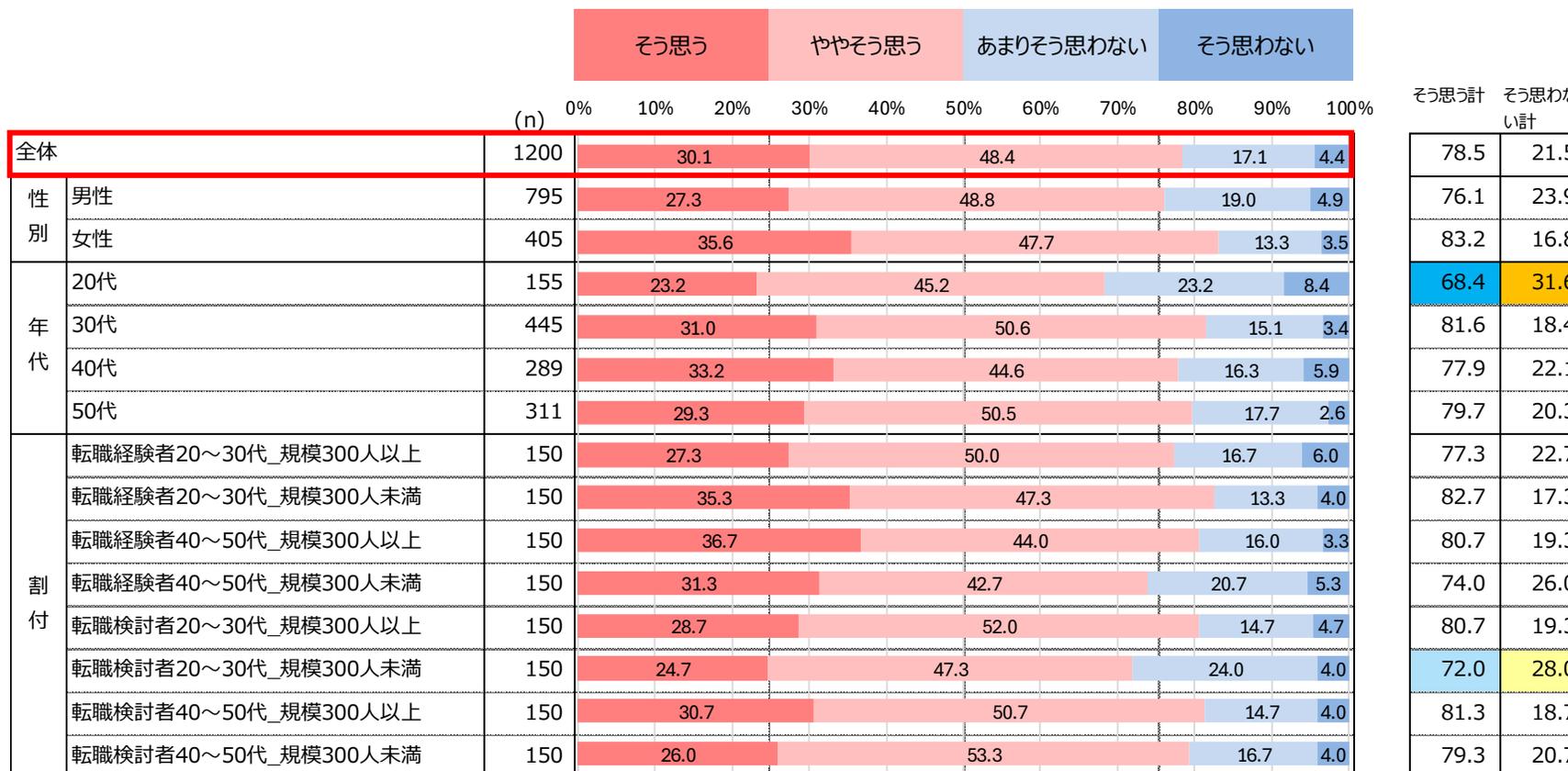
転職経験者

転職検討者

- 「社風やカルチャーが自分に合うか判断しにくい」については、全体で「そう思う計」が78.5%で大半を占める。
- 年代別では、20代で「そう思う計」（68.4%）が10pt以上低い。
- 割付別では、転職検討者20～30代・規模300人未満において「そう思う計」（72.0%）が5pt以上低い。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。

【4.社風やカルチャーが自分に合うか判断しにくい】（SA）



# 転職の情報収集において困る点⑤

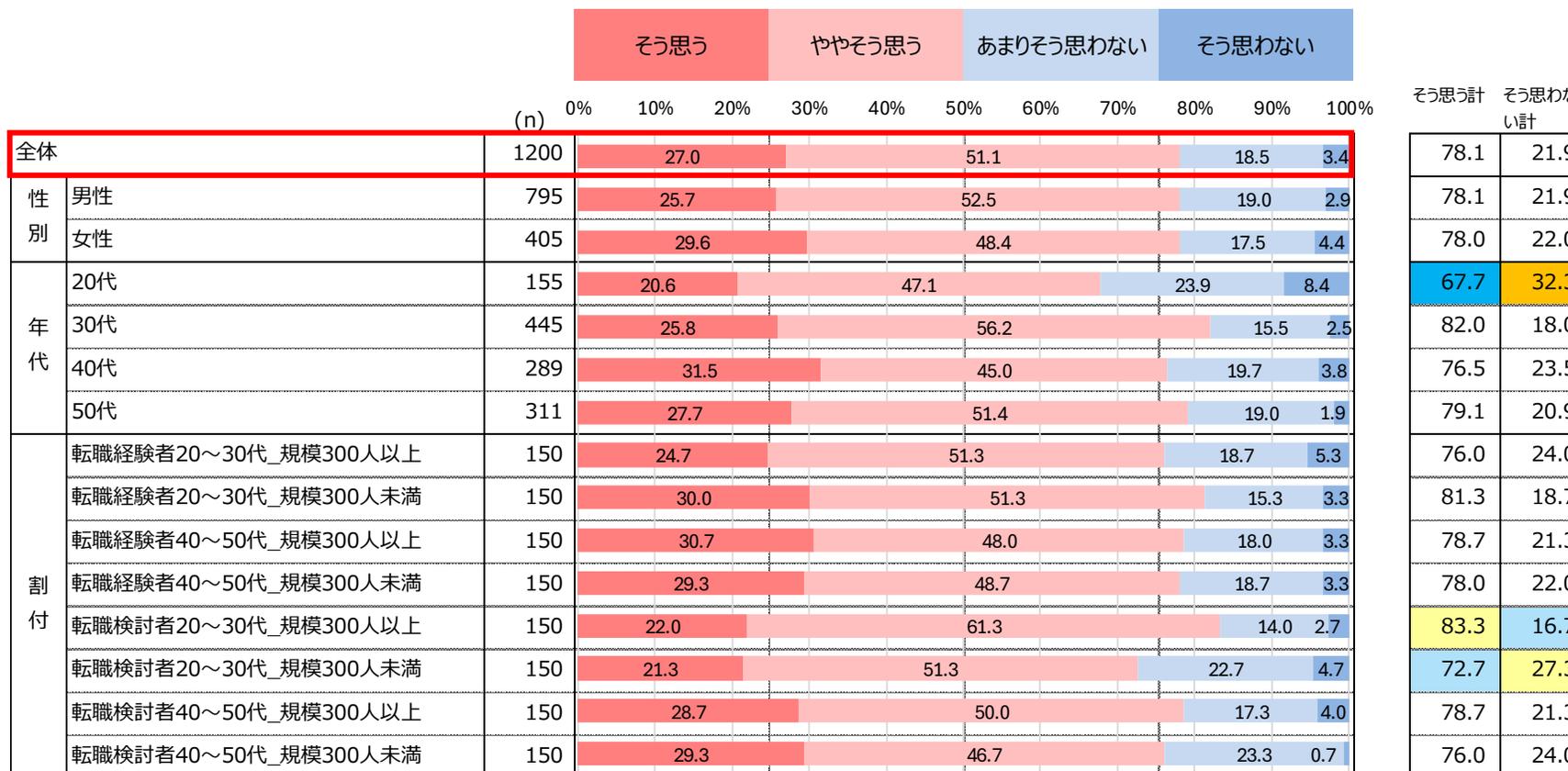
転職経験者

転職検討者

- 「労働環境や待遇の実態がつかみにくい」については、全体で「そう思う計」が78.1%で大半を占める。
- 年代別では20代で「そう思う計」（67.7%）が10pt以上低い。
- 割付別では、転職検討者20～30代・規模300人以上では「そう思う計」が5pt以上高く、転職検討者20～30代・規模300人未満では「そう思う計」が5pt以上低い。企業規模が小さいほうが実態をつかみやすいと感じている。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。

【5.労働環境や待遇の実態がつかみにくい】（SA）



# 転職の情報収集において困る点⑥

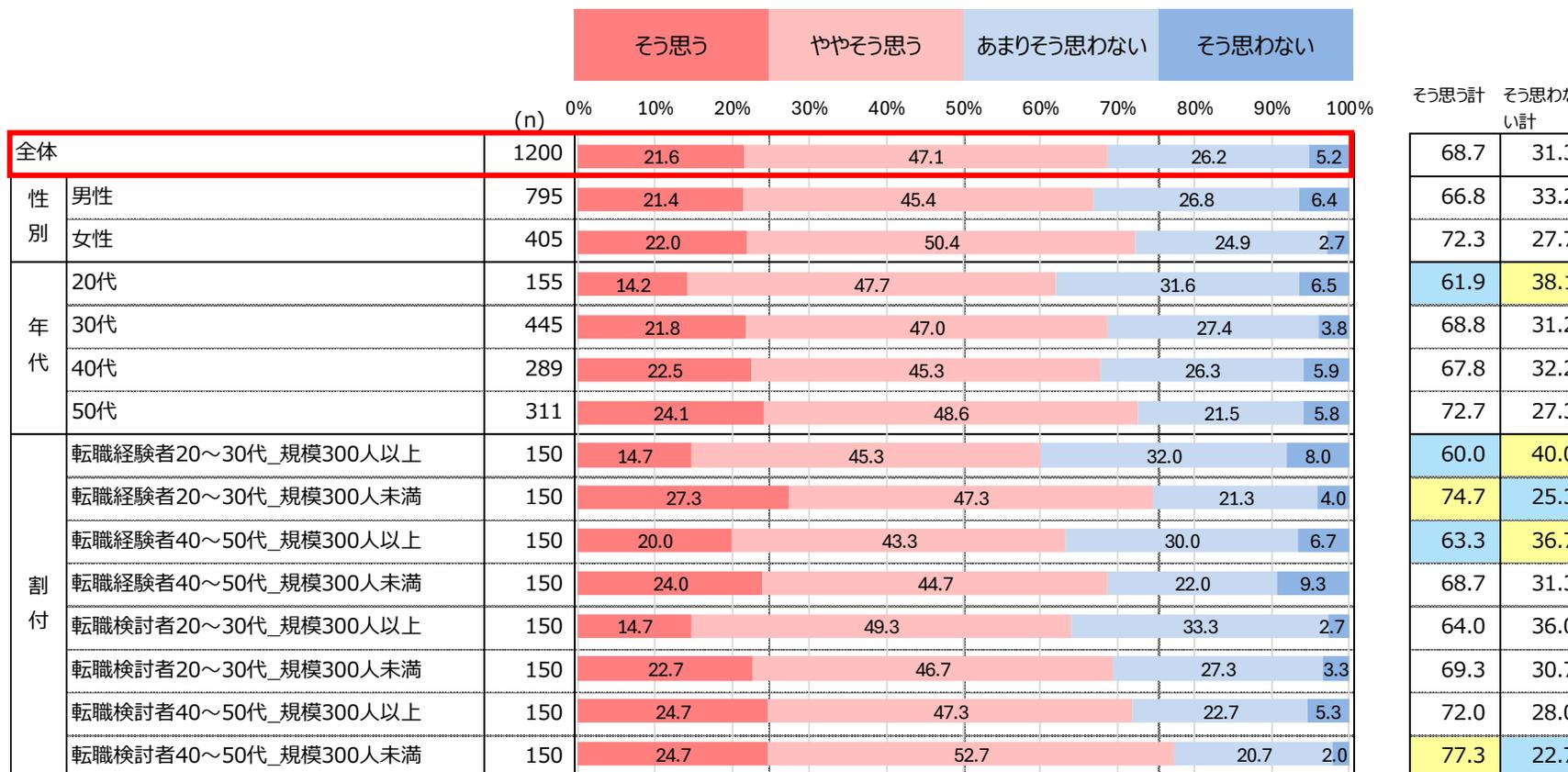
転職経験者

転職検討者

- 「経営状況が分かりにくい」については、全体で「そう思う計」が68.7%で「そう思わない計」（31.3%）を上回る。
- 年代別では20代で「そう思う計」（61.9%）が5pt以上低い。
- 割付別では、20～30代・40～50代ともに転職経験者・規模300人以上では「そう思う計」が5pt以上低い。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。

【6.経営状況が分かりにくい】（SA）



# 転職の情報収集において困る点⑦

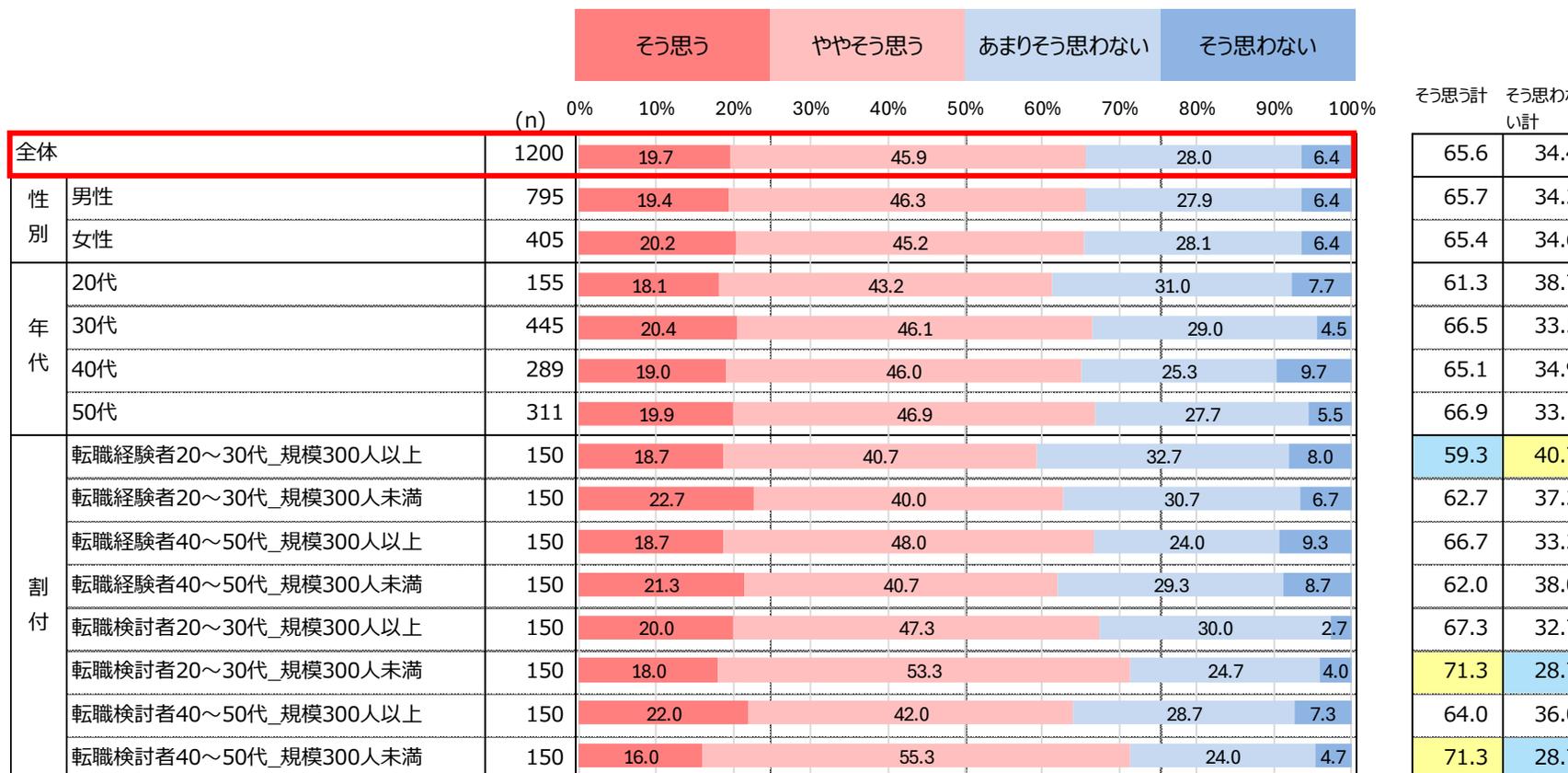
転職経験者

転職検討者

- 「面接官がポジティブな話しかしてくれず、マイナスな面が見えない」については、全体で「そう思う計」が65.6%で「そう思わない計」（34.4%）を上回る。
- 割付別では、転職経験者20代～30代・規模300人以上は「そう思う計」（59.3%）が5pt以上低い。転職検討者・規模300人未満では「そう思う計」が5pt以上高い（20～30代・40～50代ともに）。経験者よりも検討者において「そう思う計」が高い傾向が見られた。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。

【7. 面接官がポジティブな話しかしてくれず、マイナスな面が見えない】（SA）



# 転職の情報収集において困る点⑧

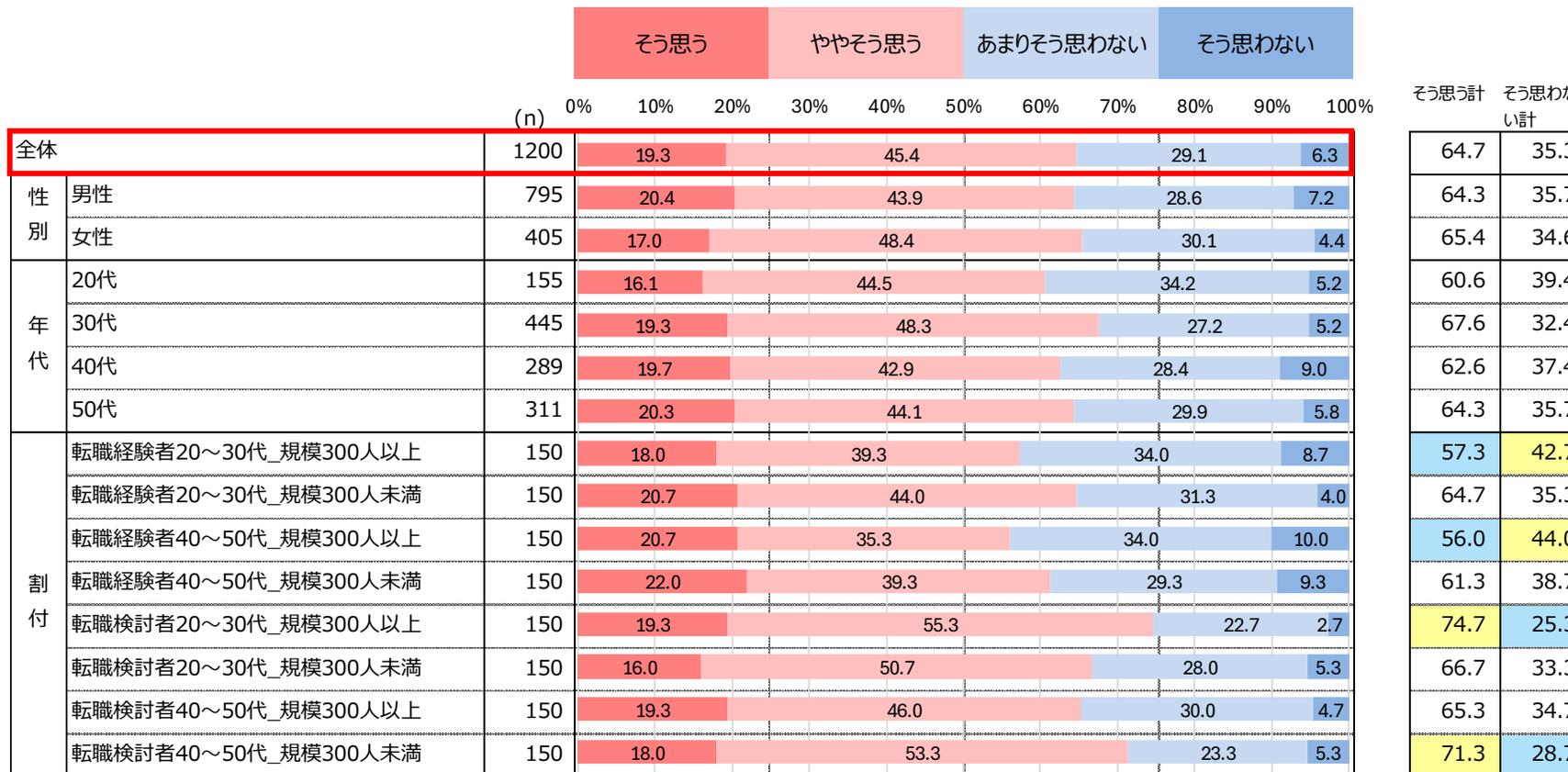
転職経験者

転職検討者

- 「転職エージェントや企業の人事が本当のことを言ってくれない」については、全体で「そう思う計」が64.7%で「そう思わない計」（35.3%）を上回る。
- 割付別では、20～30代・40～50代ともに転職経験者・規模300人以上で「そう思う計」が5pt以上低い。経験者よりも検討者の方が「そう思う計」が高い傾向が見られた。

Q8. 転職の情報を集める際に困ることはありましたか。それぞれ最もあてはまるものお答えください。

【8. 転職エージェントや企業の人事が本当のことを言ってくれない】（SA）



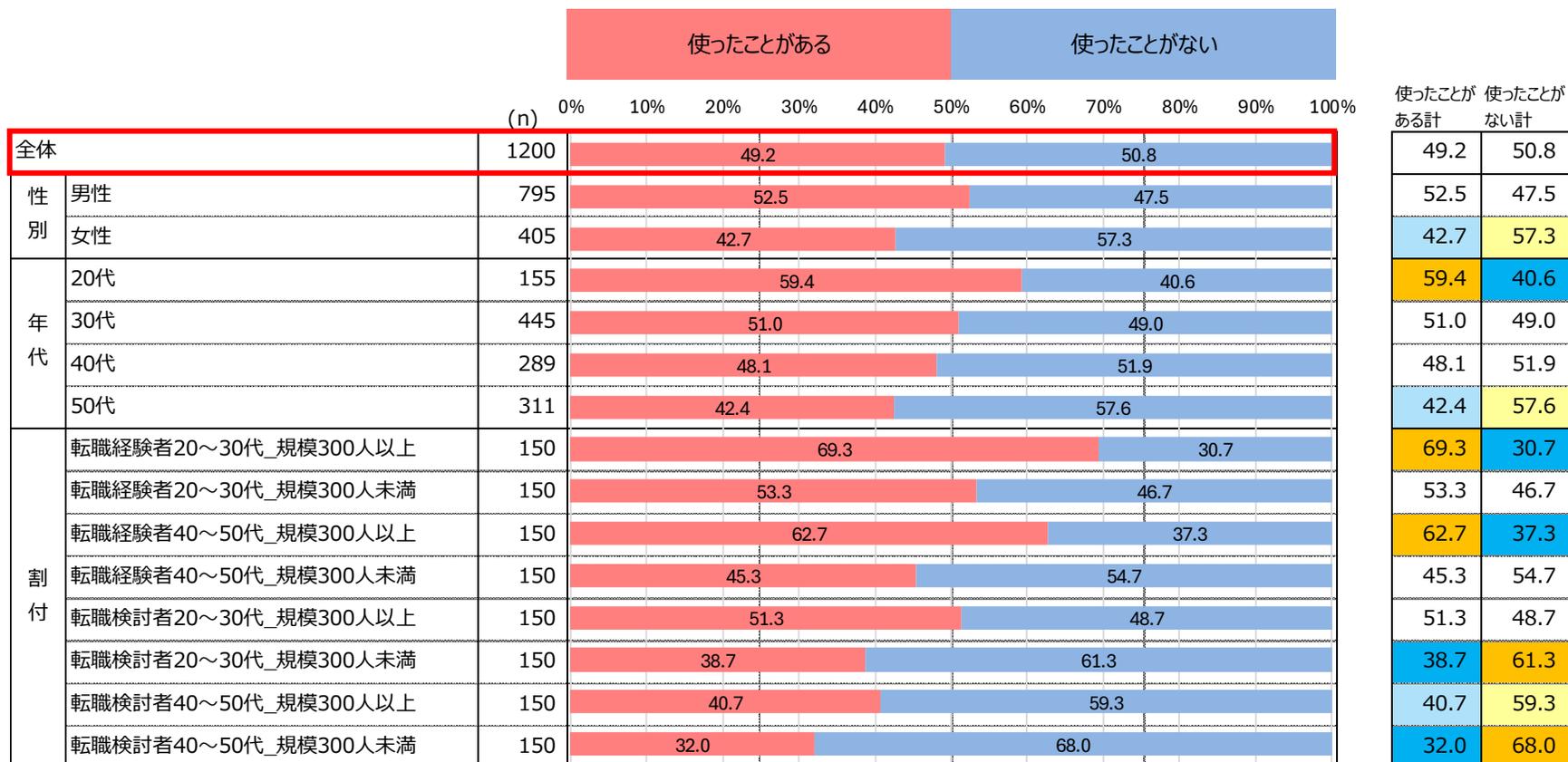
# 転職エージェントの利用有無

転職経験者

転職検討者

- 転職エージェントの利用有無では全体で「使ったことがある」が49.2%、「使ったことがない」(50.8%)と拮抗していた。
- 女性が「使ったことがない」が5pt以上、年代別では20代が「使ったことがある」が10pt以上高く、50代は「使ったことがない」が5pt以上高い。
- 割付別では、転職検討者・規模300人以上(20~30代・40~50代)では「使ったことがある」が10pt以上高く、転職検討者においては20~30代・規模300人以上を除いて「使ったことがない」が高い結果になった。

Q9. 3年以内に転職を経験した人、または、検討したがやめた人にお伺いします。あなたは転職検討時に転職エージェントを利用しましたか。(SA)



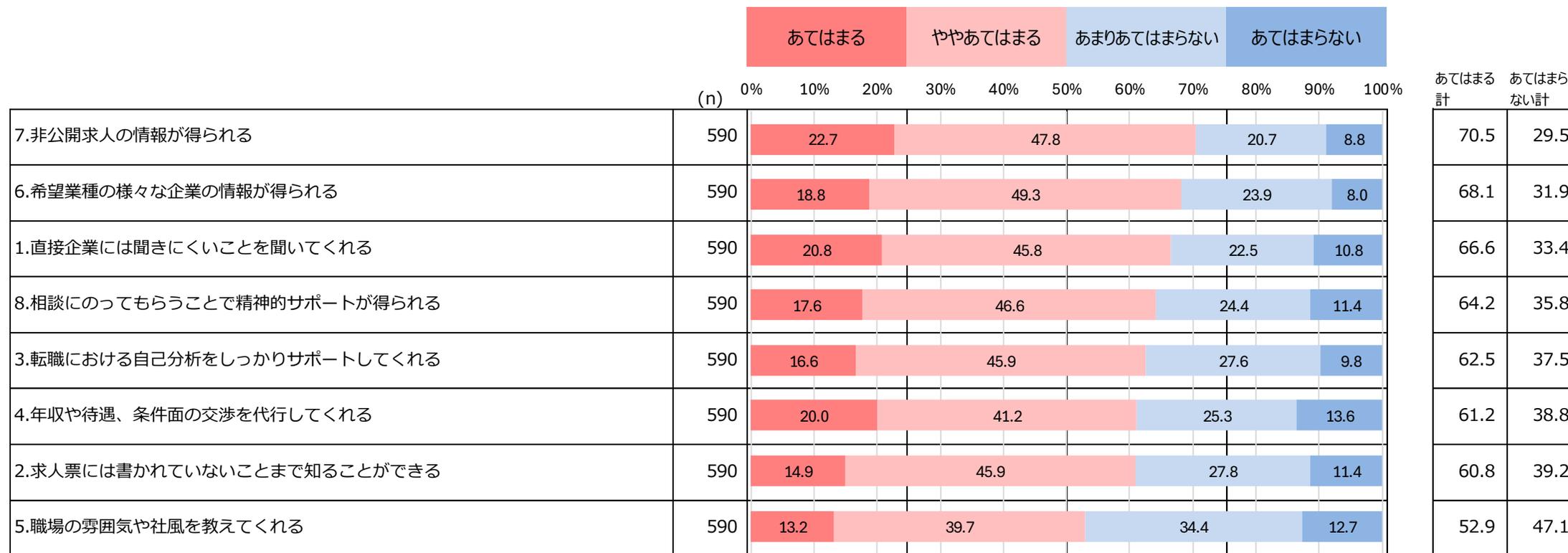
# 転職エージェントを利用して良かった点【全体一覧】

転職経験者

転職検討者

- 転職エージェントを利用して良かった点では、「非公開求人の情報が得られる」が70.5%で最も高い。以下、「希望業種の様々な企業の情報が得られる」（68.1%）、「直接企業には聞きにくいことを聞いてくれる」（66.6%）が続く。
- 転職エージェントを利用することで得られる情報やサポートに対して、特に利点を感じているようだった。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。（SA）



※「あてはまる計」および「あてはまる」のスコアで降順ソート

# 転職エージェントを利用して良かった点①

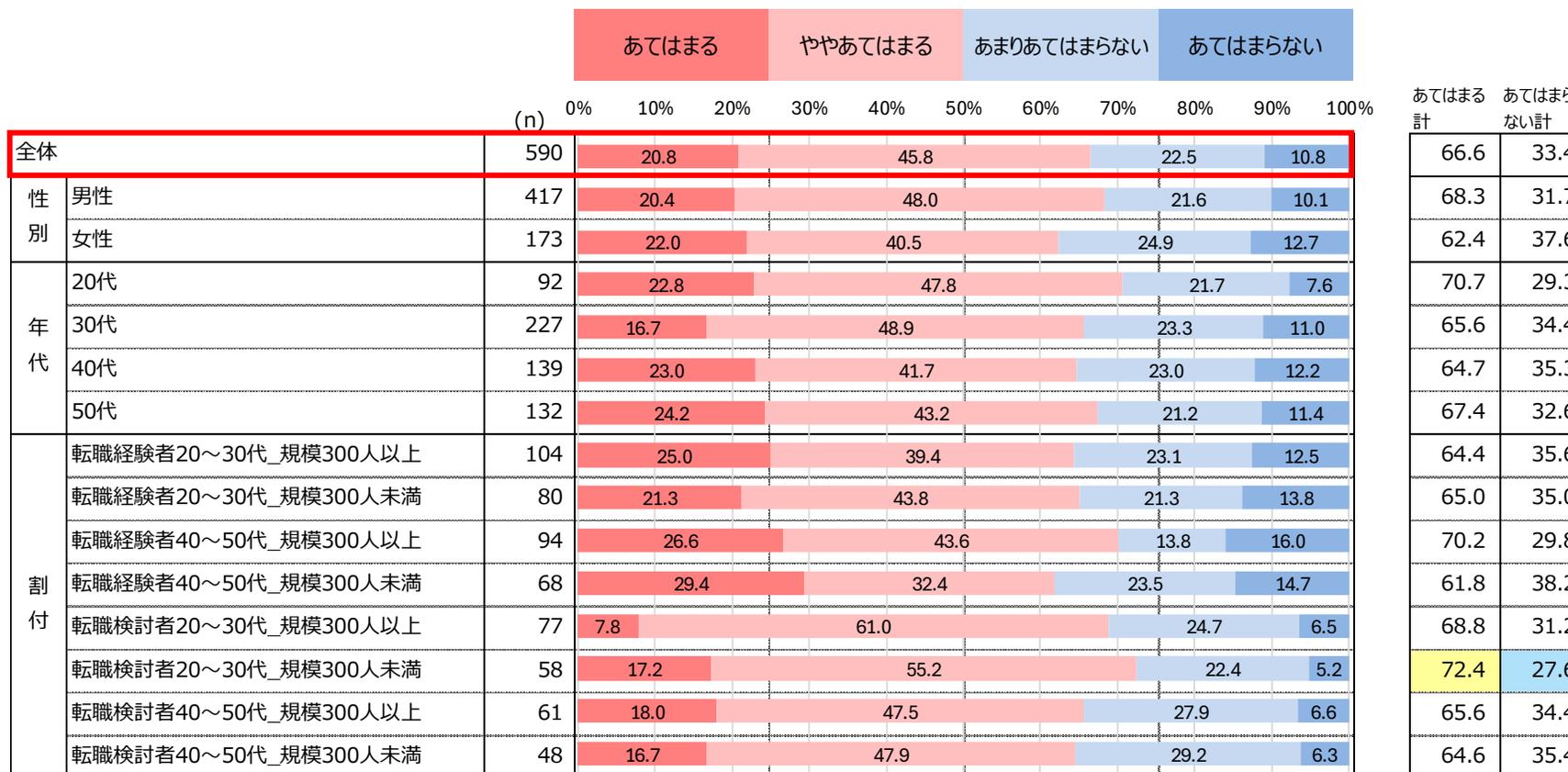
転職経験者

転職検討者

- 「直接企業には聞きにくいことを聞いてくれる」については、全体で「あてはまる計」が66.6%で「あてはまらない計」（33.4%）を上回る。
- 割付別では、転職経験者20～30代・規模300人未満で「あてはまる計」（73.4%）がやや高め。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【1. 直接企業には聞きにくいことを聞いてくれる】（SA）



# 転職エージェントを利用して良かった点②

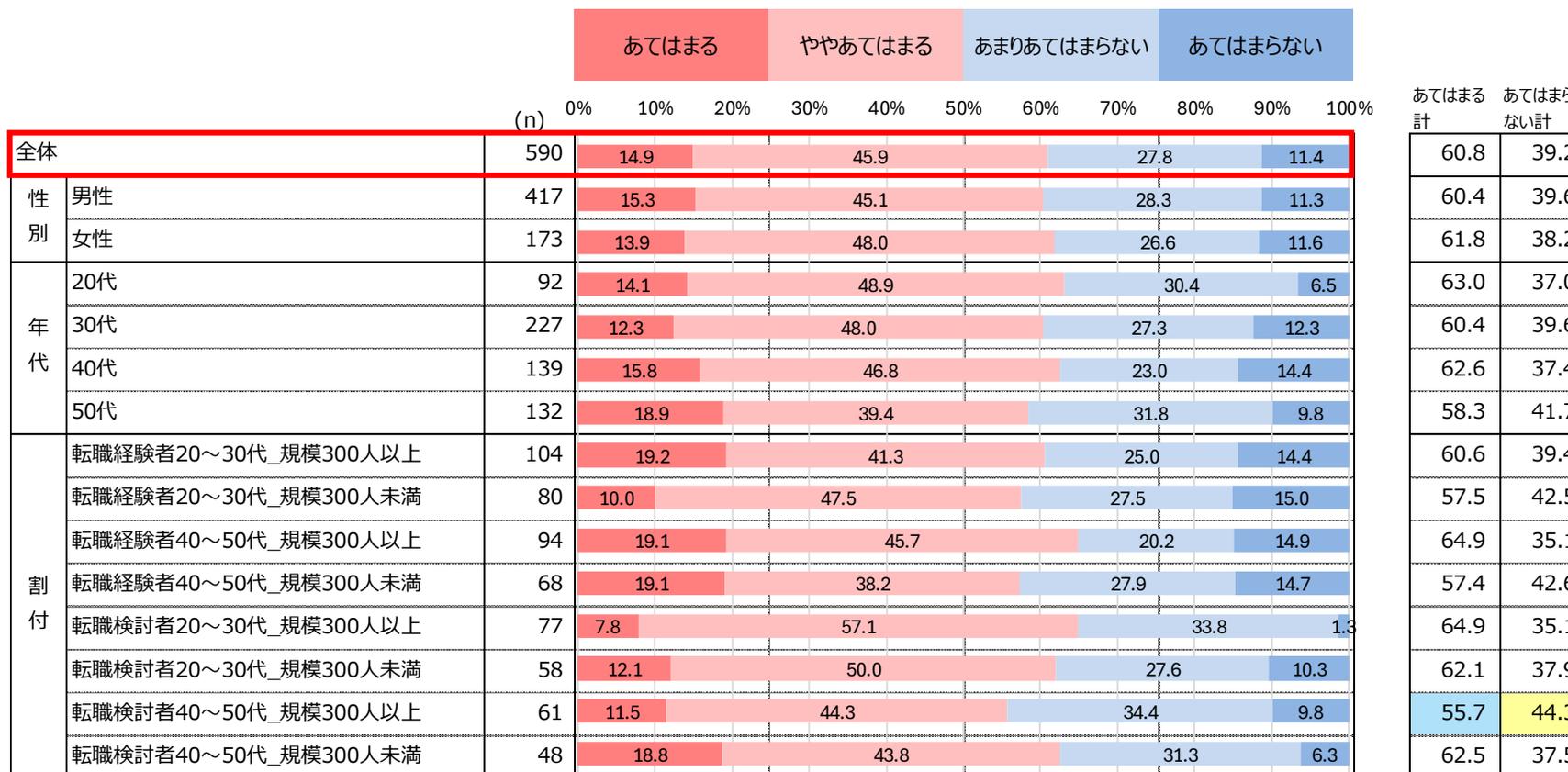
転職経験者

転職検討者

- 「求人票には書かれていないことまで知ることができる」については、全体で「あてはまる計」が60.8%で「あてはまらない計」（39.2%）を上回る。
- 割付別では、転職経験者40～50代・規模300人以上で「あてはまる計」（55.7%）がやや低め。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【2. 求人票には書かれていないことまで知ることができる】（SA）



# 転職エージェントを利用して良かった点③

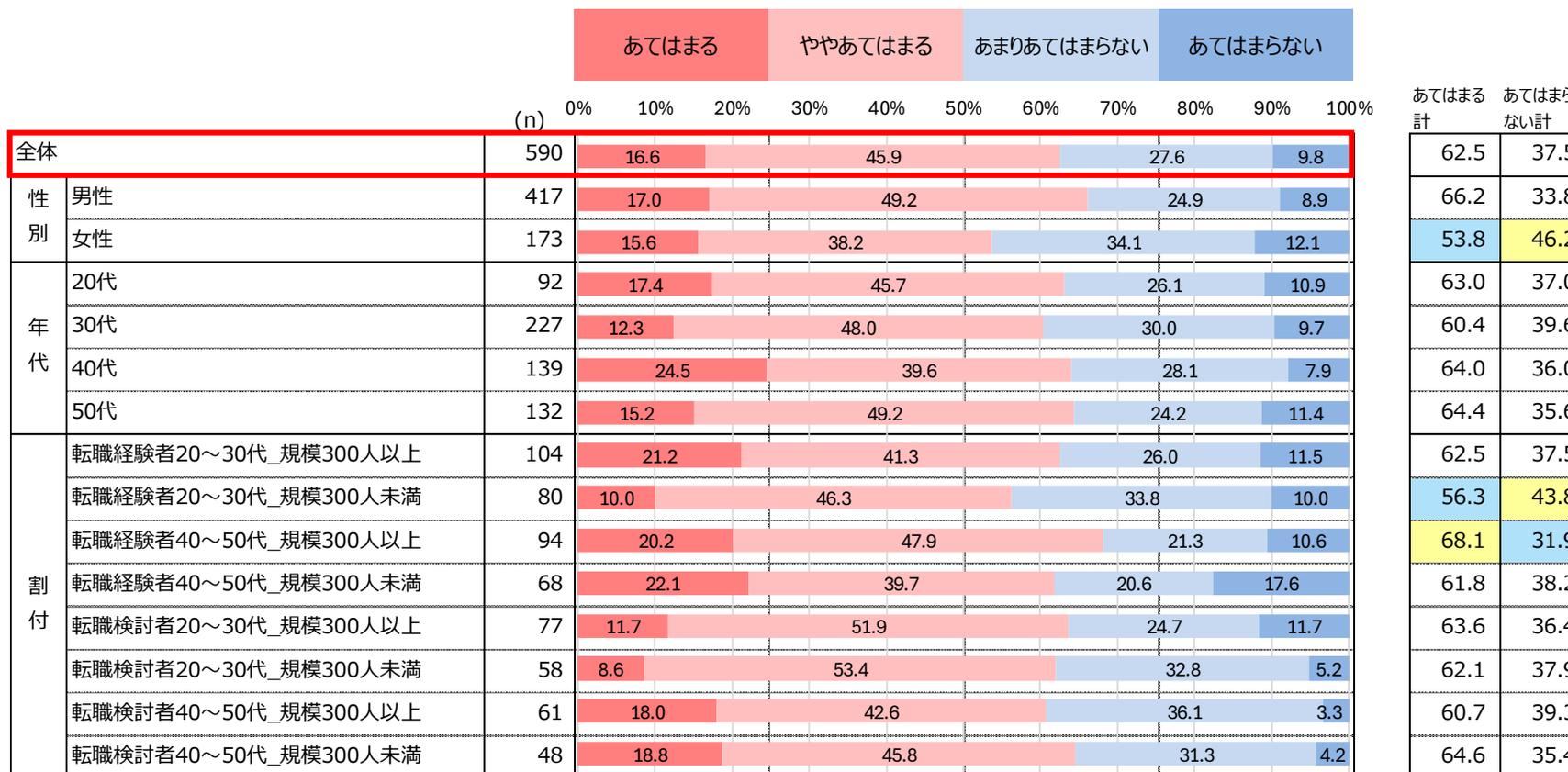
転職経験者

転職検討者

- 「転職における自己分析をしっかりとサポートしてくれる」については、全体で「あてはまる計」が62.5%で「あてはまらない計」(37.5%)を上回る。
- 性別では、女性の「あてはまる計」(53.8%)が全体より5pt以上低い。
- 割付別では、転職経験者20~30代・規模300人未満で「あてはまる計」(56.3%)が5pt以上低い。  
転職経験者40~50代・規模300人以上では「あてはまる計」(68.1%)が5pt以上高い。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【3. 転職における自己分析をしっかりとサポートしてくれる】(SA)



# 転職エージェントを利用して良かった点④

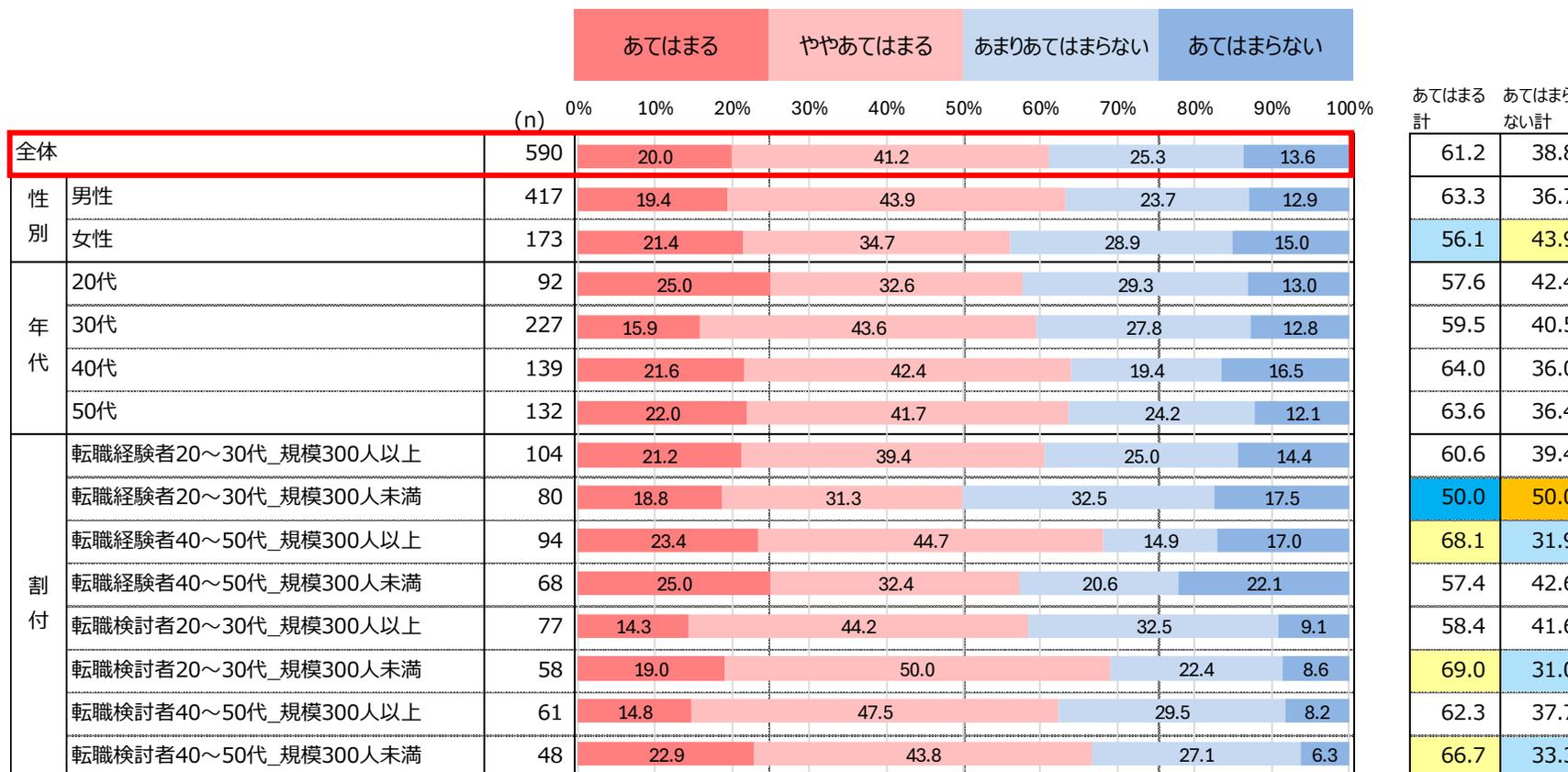
転職経験者

転職検討者

- 「年収や待遇、条件面の交渉を代行してくれる」については、全体で「あてはまる計」が61.2%で「あてはまらない計」（38.8%）を上回る。
- 性別では、女性の「あてはまる計」（56.1%）が全体より5pt以上低い。
- 割付別では、転職経験者20～30代・規模300人未満で「あてはまる計」（50.0%）が低め。転職経験者40～50代・規模300人以上では「あてはまる計」（68.1%）がやや高め。転職検討者・規模300人未満では「あてはまる計」がやや高め。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【4. 年収や待遇、条件面の交渉を代行してくれる】（SA）



# 転職エージェントを利用して良かった点⑤

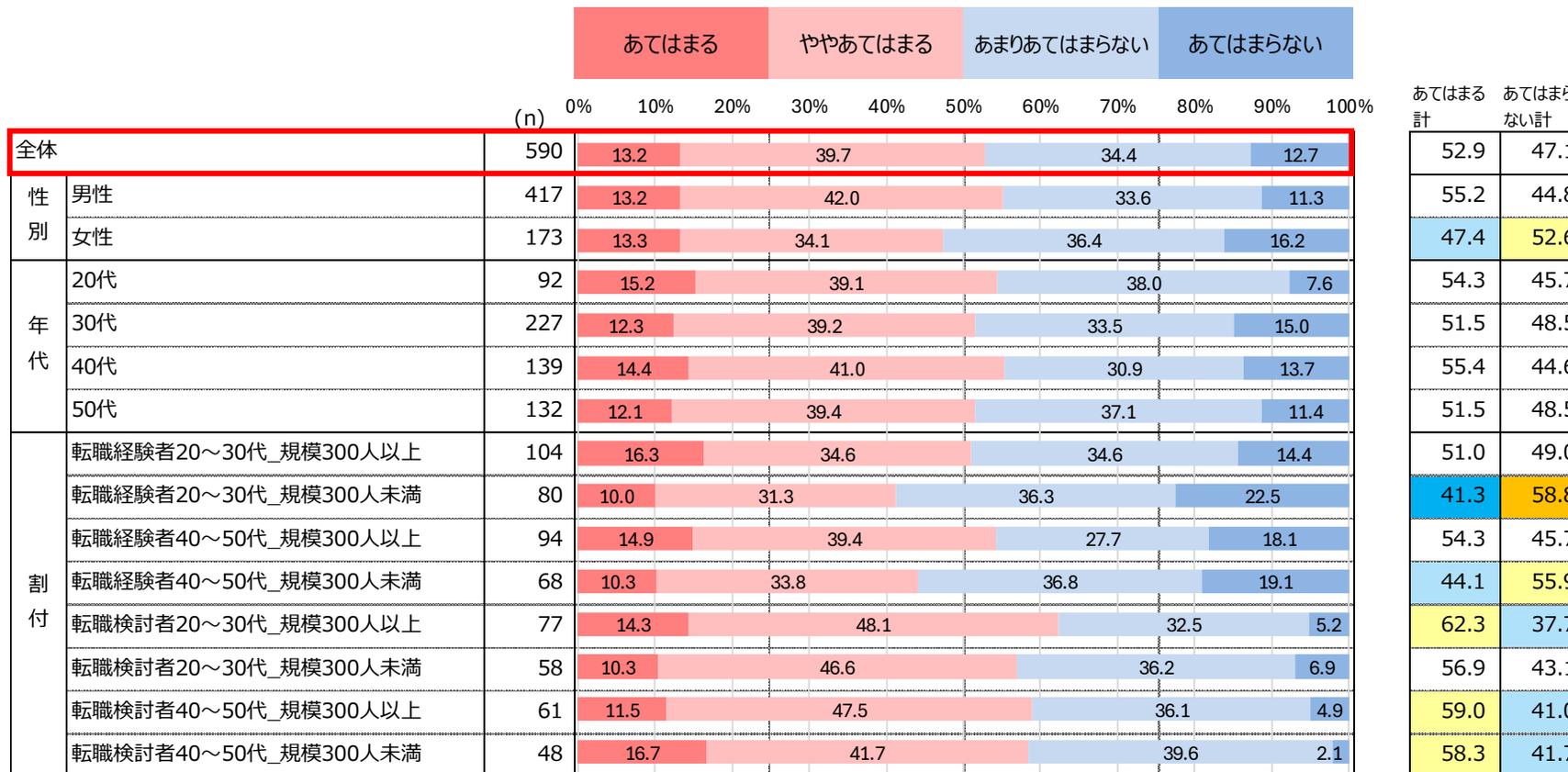
転職経験者

転職検討者

- 「職場の雰囲気や社風を教えてくれる」については、全体で「あてはまる計」が52.9%で「あてはまらない計」（47.1%）をやや上回る。
- 性別では、女性の「あてはまる計」（47.4%）が全体より5pt以上低い。
- 割付別では、転職経験者・規模300人未満で「あてはまる計」が低め（20～30代は10pt以上、40～50代は5pt以上低い）。転職検討者では、20～30代・規模300人未満を除いて「あてはまる計」がやや高め。職場の雰囲気や社風によって検討に留まる判断を行った可能性も考えられる。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【5. 職場の雰囲気や社風を教えてくれる】（SA）



# 転職エージェントを利用して良かった点⑥

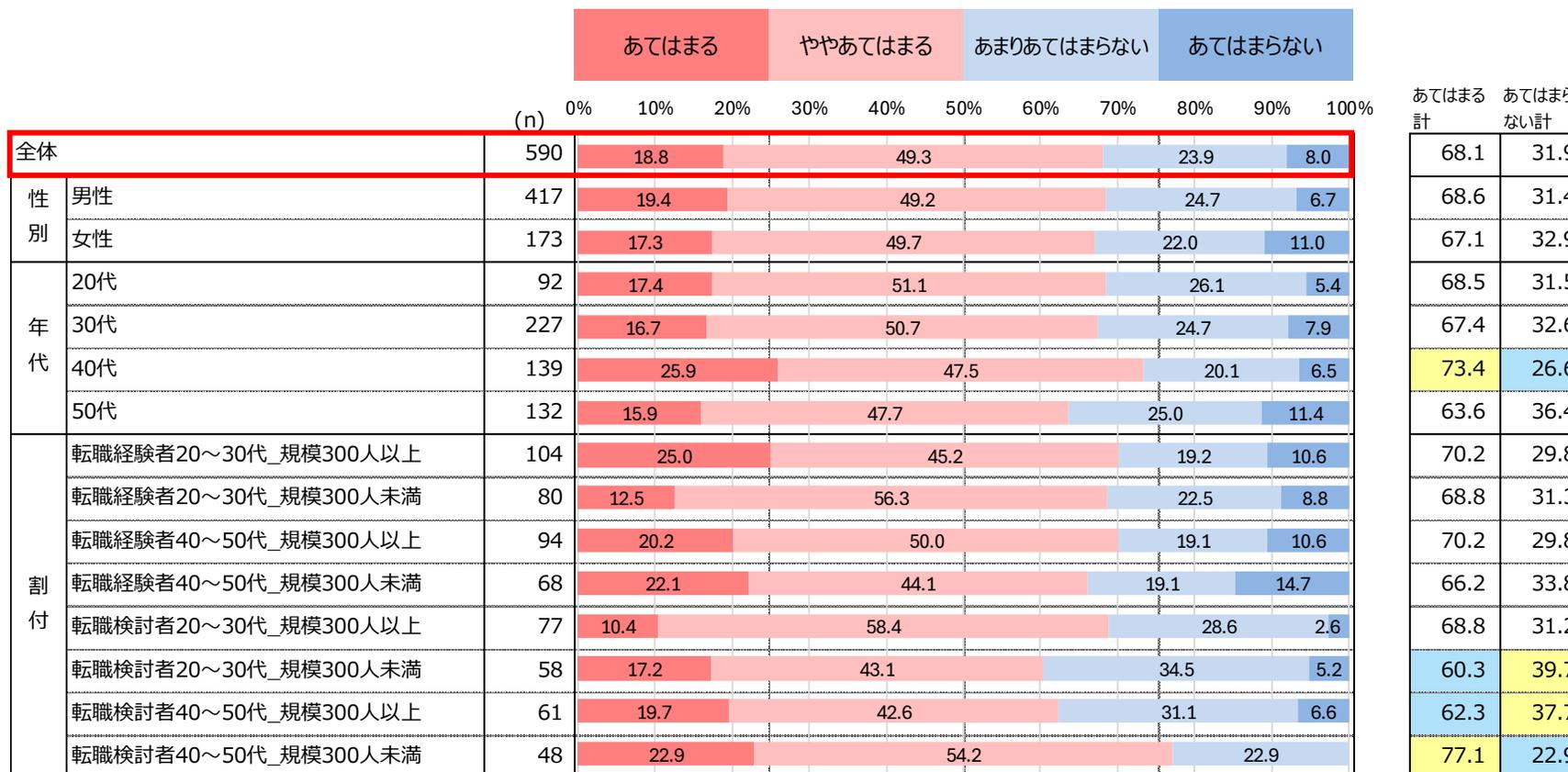
転職経験者

転職検討者

- 「希望業種の様々な企業の情報が得られる」については、全体で「あてはまる計」が68.1%で「あてはまらない計」（31.9%）を上回る。
- 年代別では、40代で「あてはまる計」（73.4%）が5pt以上高い。
- 割付別では、転職検討者40～50代・規模300人未満の「あてはまる計」（77.1%）が全体よりやや高い一方、転職検討者の20～30代・規模300人未満と40～50代・規模300人以上で「あてはまる計」が全体よりやや低い。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【6. 希望業種の様々な企業の情報が得られる】（SA）



# 転職エージェントを利用して良かった点⑦

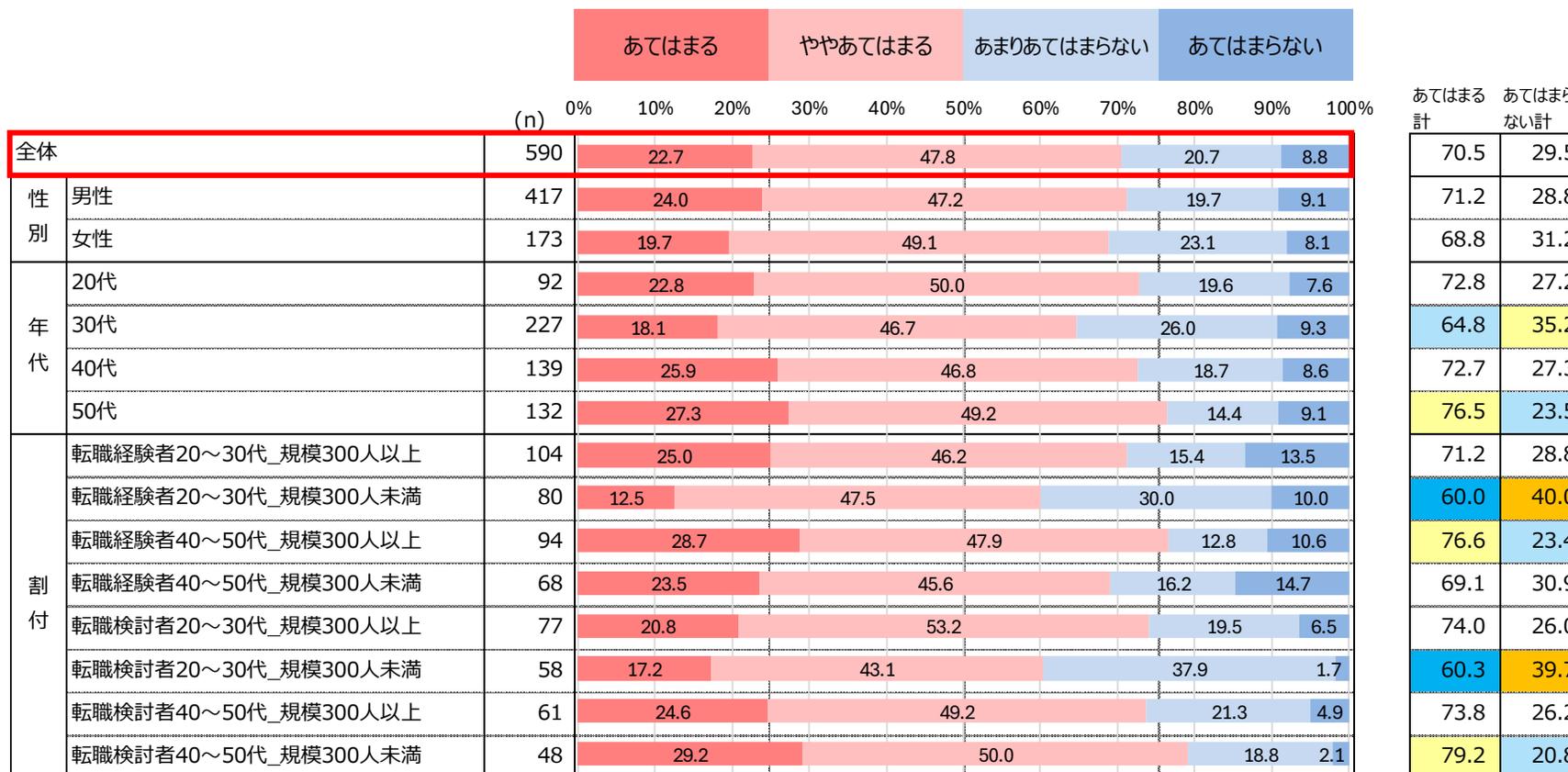
転職経験者

転職検討者

- 「非公開求人の情報が得られる」については、全体で「あてはまる計」が70.5%で大半を占める。
- 年代別では、50代では「あてはまる計」（76.5%）が全体よりやや高め。一方で、30代では「あてはまる計」（64.8%）がやや低め。
- 割付別では、20～30代・規模300人未満は転職経験者、転職検討者ともに「あてはまる計」が低め。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【7. 非公開求人の情報が得られる】（SA）



# 転職エージェントを利用して良かった点⑧

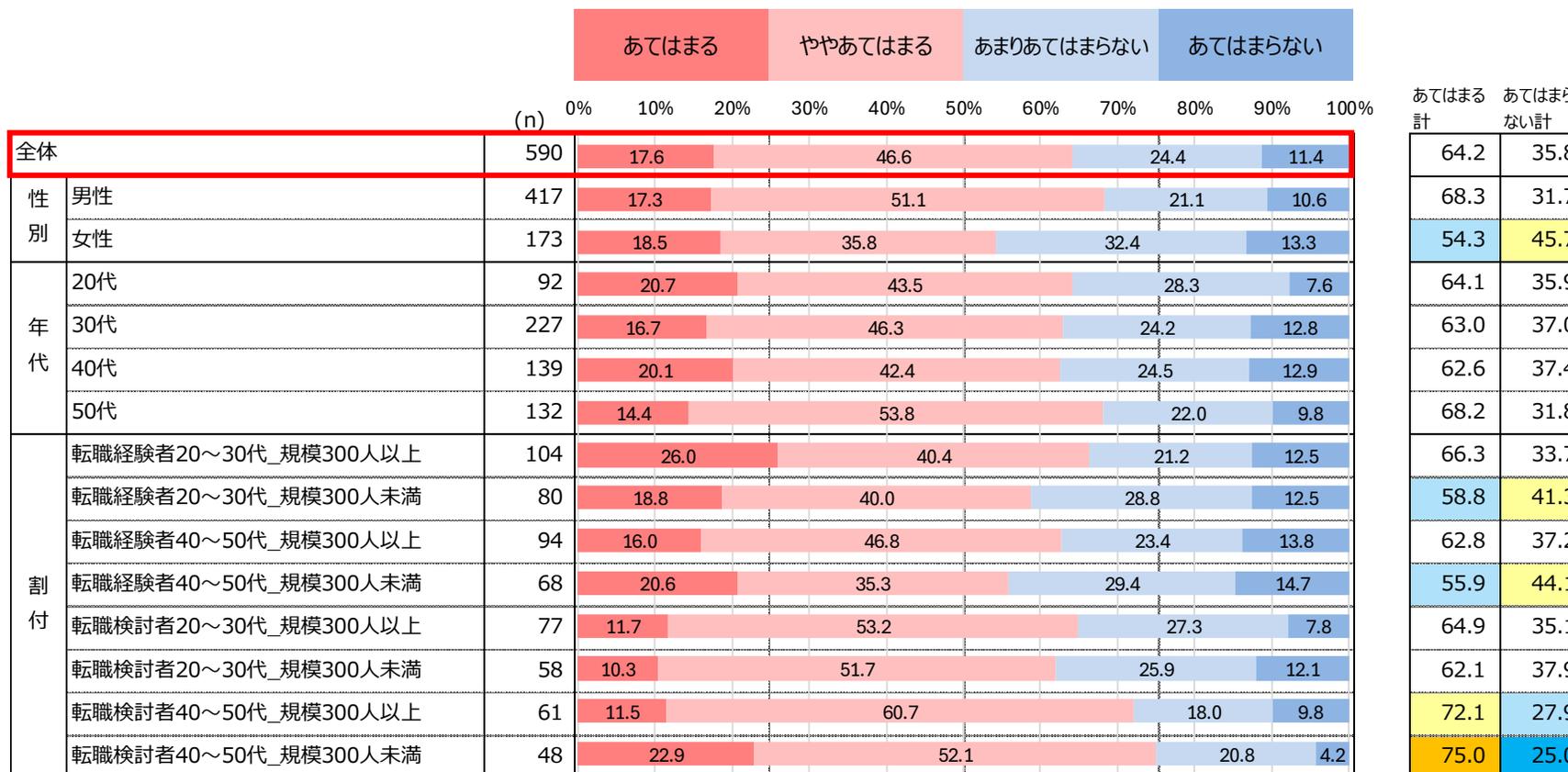
転職経験者

転職検討者

- 「相談にのってもらうことで精神的サポートが得られる」については、全体で「あてはまる計」が64.2%で「あてはまらない計」(35.8%)を上回る。
- 性別では、女性の「あてはまる計」(54.3%)が全体よりやや低め。
- 割付別では、転職経験者・規模300人未満では20~30代、40~50代ともに「あてはまる計」がやや低め。転職検討者・40~50代では「あてはまる計」が規模にかかわらず高め。

Q10. 転職エージェントを利用して良かったこととしてそれぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【8. 相談にのってもらうことで精神的サポートが得られる】(SA)



# 転職エージェントの利用有無

人事担当者

- 人事担当者の転職エージェントの利用有無では全体で「使ったことがある」が69.0%で、「使ったことがない」(31.0%)を上回る。
- 割付別では人事担当者・規模300人以上では「使ったことがある」が10pt以上高く、規模の大きい企業がより利用していると見られる。

Q11.人事担当者として転職エージェントを利用しますか。(SA)

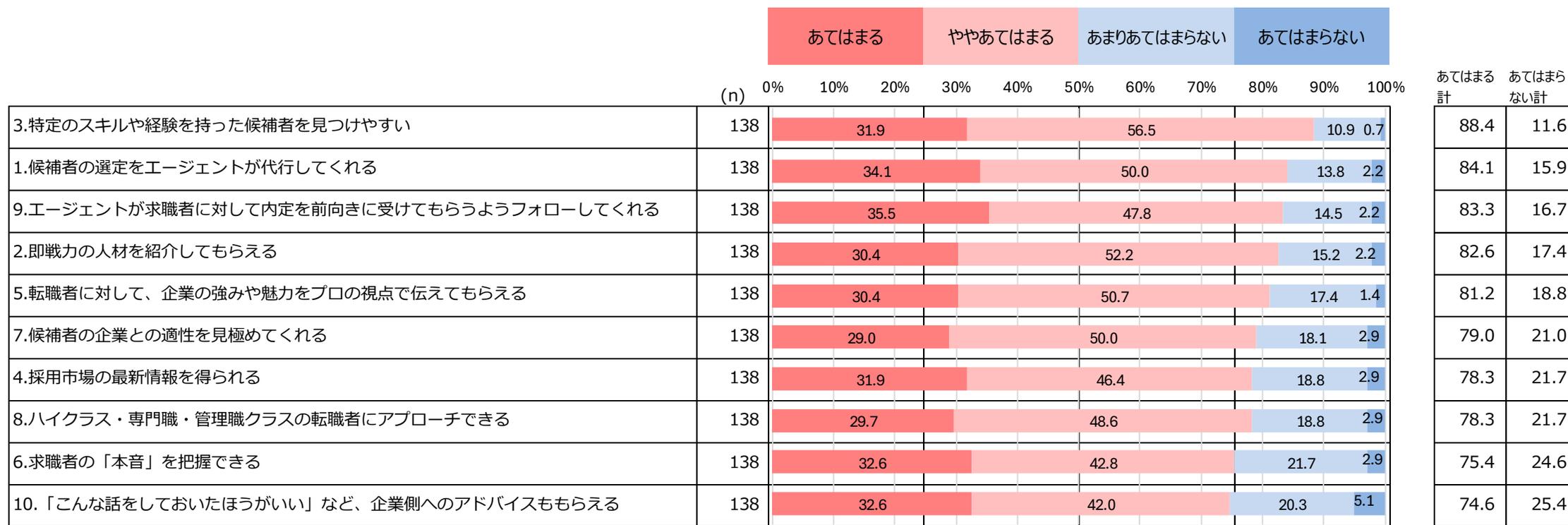


# 転職エージェントを利用して良かった点【全体一覧】

人事担当者

- 転職エージェントを利用して良かった点では、「特定のスキルや経験を持った候補者を見つけやすい」が88.4%で最も高い。以下、「候補者の選定をエージェントが代行してくれる」（84.1%）、「エージェントが求職者に対して内定を前向きに受けってもらうようフォローしてくれる」（83.3%）が続く。
- エージェント利用に対し、候補者を見つけ選定することを良かった点として捉えている。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。（SA）



※ 「あてはまる計」および「あてはまる」のスコアで降順ソート

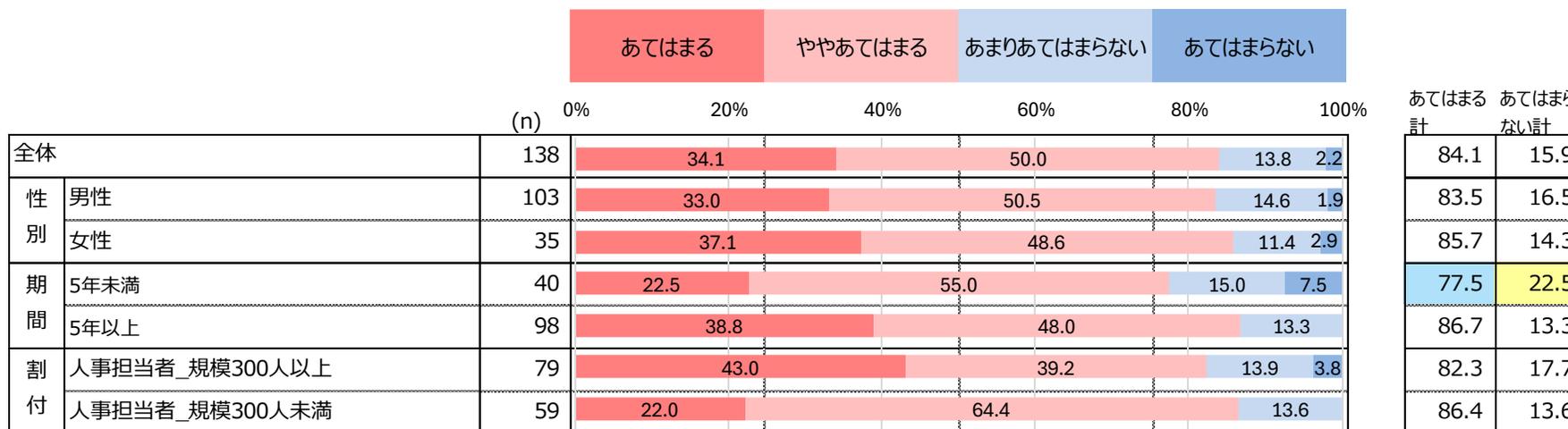
# 転職エージェントを利用して良かった点①

人事担当者

- 「候補者の選定をエージェントが代行してくれる」については、全体で「あてはまる計」が84.1%で大半を占める。
- 期間別では5年未満は77.5%と少し低い傾向。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【1. 候補者の選定をエージェントが代行してくれる】 (SA)

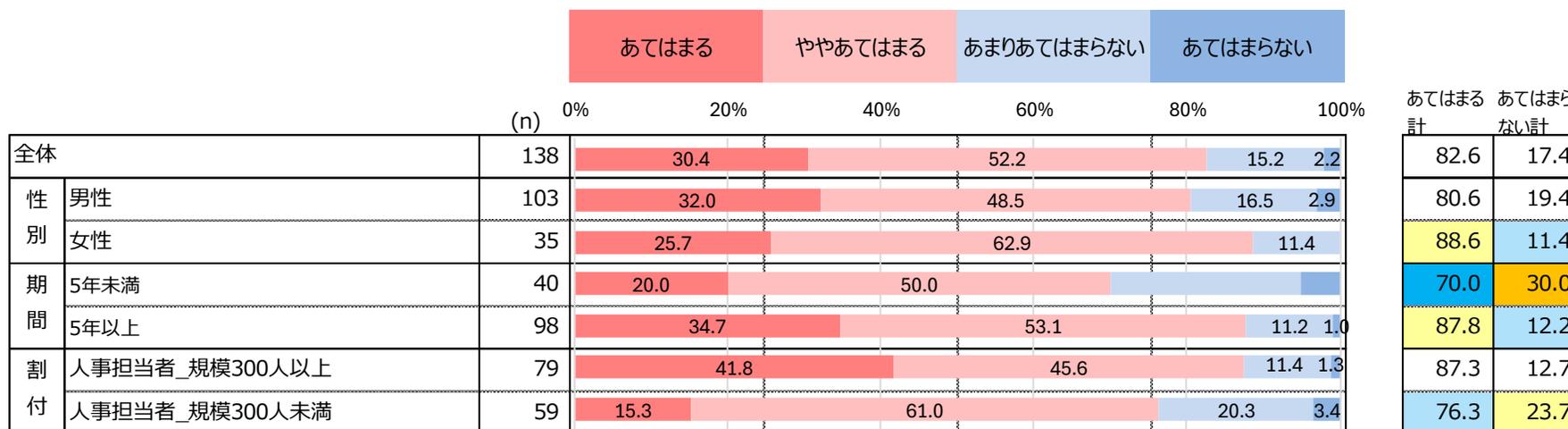


# 転職エージェントを利用して良かった点②

人事担当者

- 「即戦力の人材を紹介してもらえる」については、全体で「あてはまる計」が82.6%で「あてはまらない計」（17.4%）を上回る。
- 期間別では、5年以上で「あてはまる計」（87.8%）がやや高め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人未満で「あてはまる計」（23.7%）がやや低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【2. 即戦力の人材を紹介してもらえる】（SA）

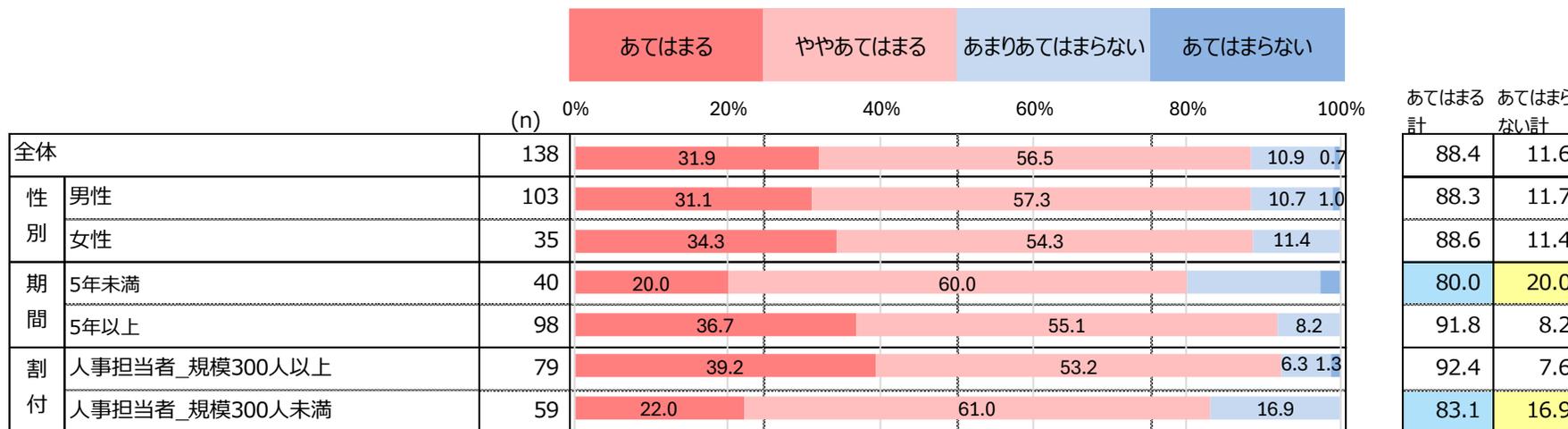


# 転職エージェントを利用して良かった点③

人事担当者

- 「特定のスキルや経験を持った候補者を見つけやすい」については、全体で「あてはまる計」が88.4%で大半を占める。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」（80.0%）がやや低め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人未満で「あてはまる計」（16.9%）がやや低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【3.特定のスキルや経験を持った候補者を見つけやすい】（SA）



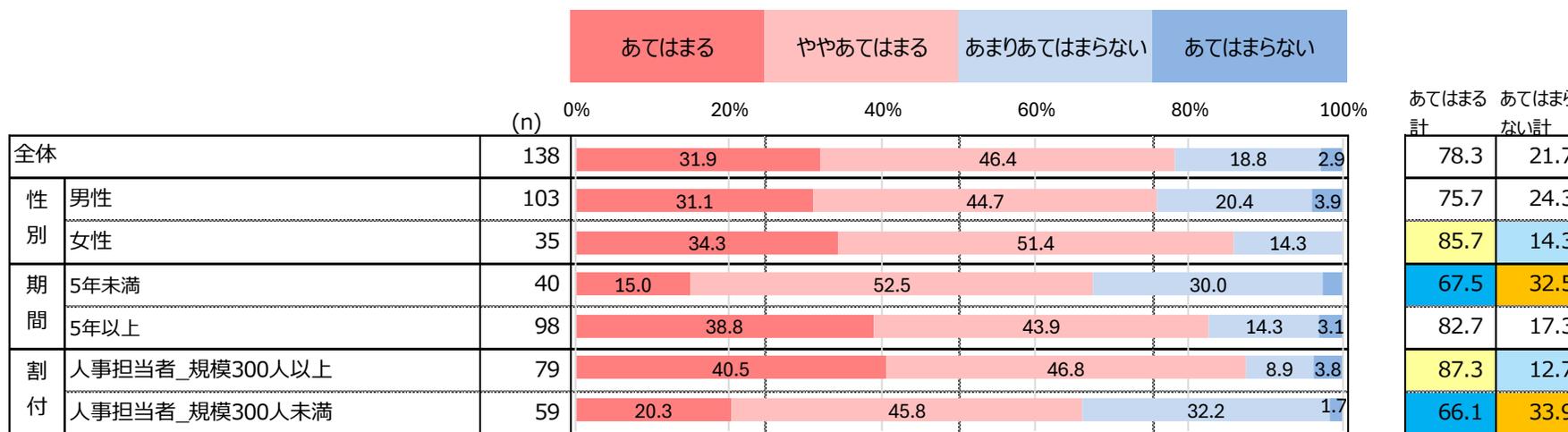
# 転職エージェントを利用して良かった点④

人事担当者

- 「採用市場の最新情報を得られる」については、全体で「あてはまる計」が78.3%で「あてはまらない計」(21.7%)を上回る。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」(67.5%)が低め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人未満で「あてはまる計」(66.1%)が低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【4. 採用市場の最新情報を得られる】 (SA)



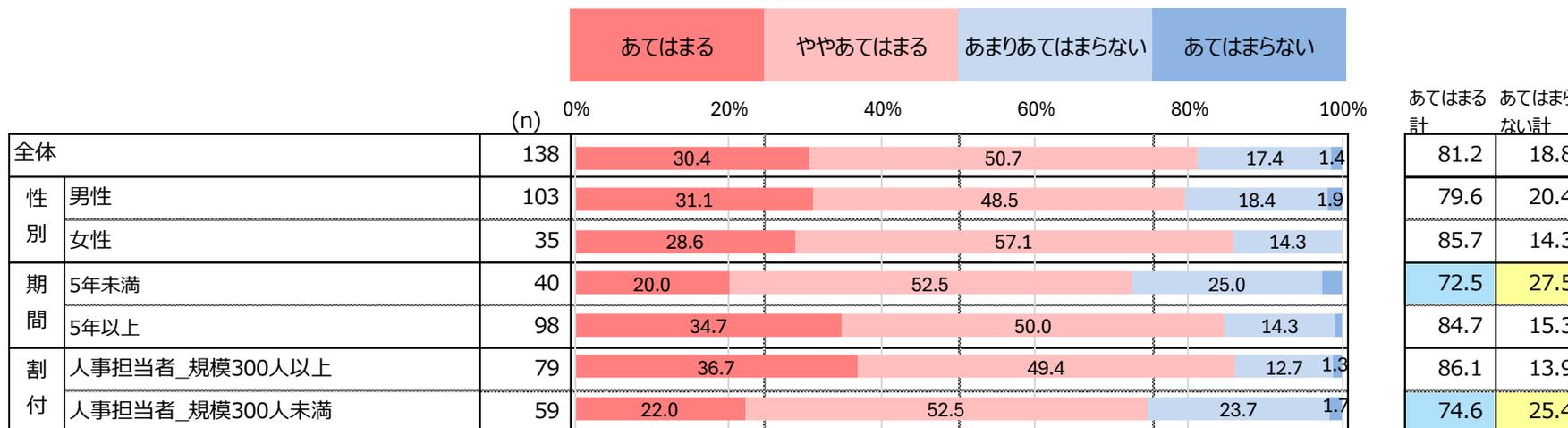
# 転職エージェントを利用して良かった点⑤

人事担当者

- 「転職者に対して、企業の強みや魅力をプロの視点で伝えてもらえる」については、全体で「あてはまる計」が81.2%で大半を占める。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」（72.5%）が低め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人未満で「あてはまる計」（74.6%）がやや低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【5. 転職者に対して、企業の強みや魅力をプロの視点で伝えてもらえる】（SA）

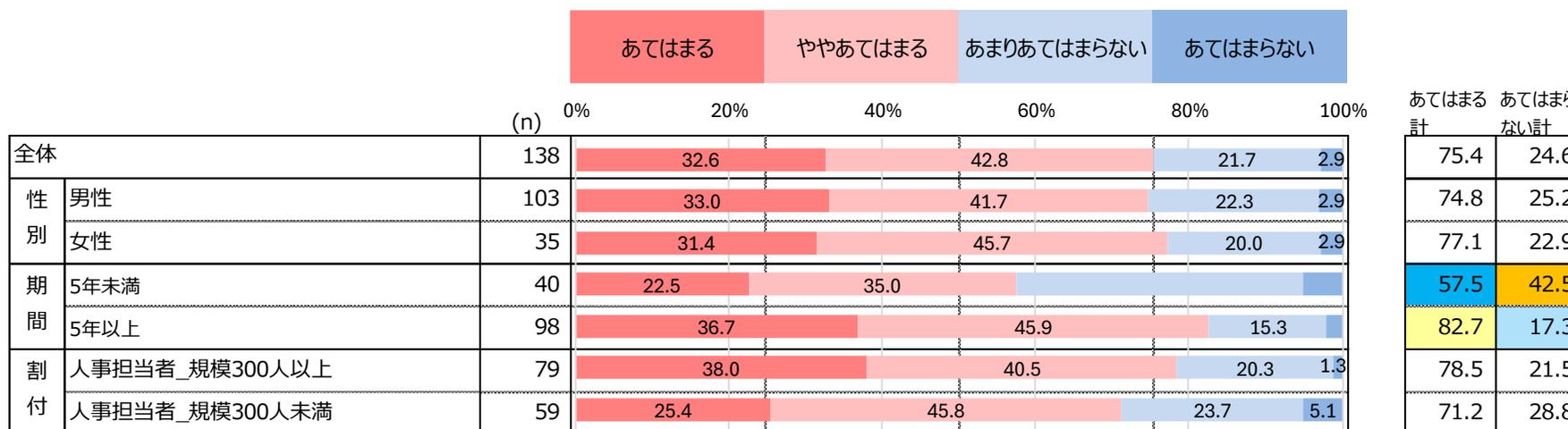


# 転職エージェントを利用して良かった点⑥

人事担当者

- 「求職者の「本音」を把握できる」については、全体で「あてはまる計」が75.4%で「あてはまらない計」（24.6%）を上回る。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」（57.5%）が低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【6. 求職者の「本音」を把握できる】（SA）



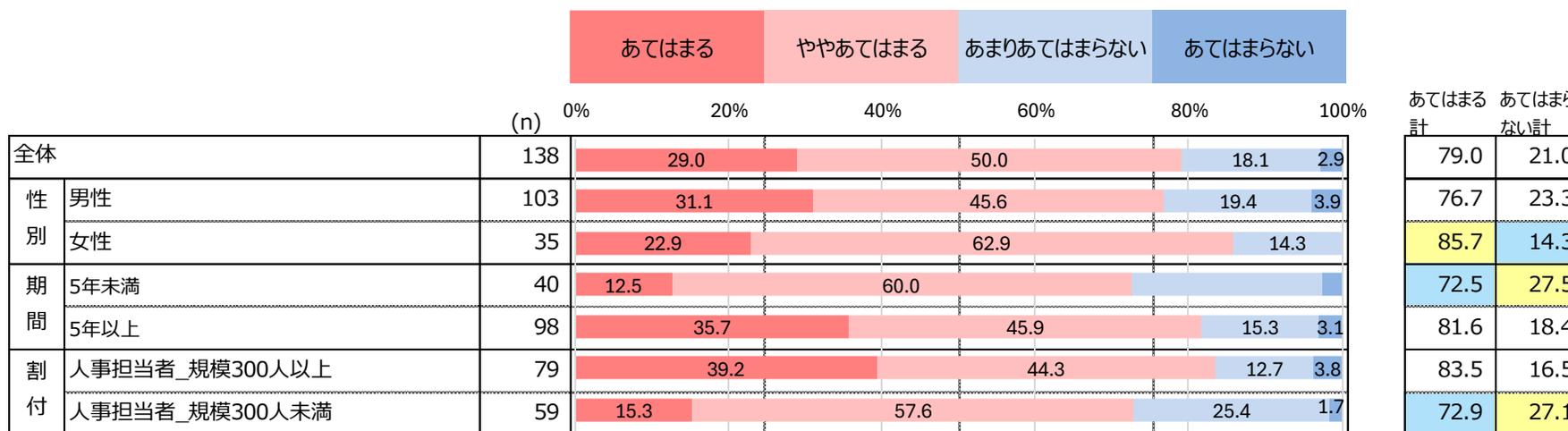
# 転職エージェントを利用して良かった点⑦

人事担当者

- 「候補者の企業との適性を見極めてくれる」については、全体で「あてはまる計」が79.0%で「あてはまらない計」(21.0%)を上回る。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」(72.5%)が低め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人未満で「あてはまる計」(72.9%)がやや低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【7. 候補者の企業との適性を見極めてくれる】(SA)

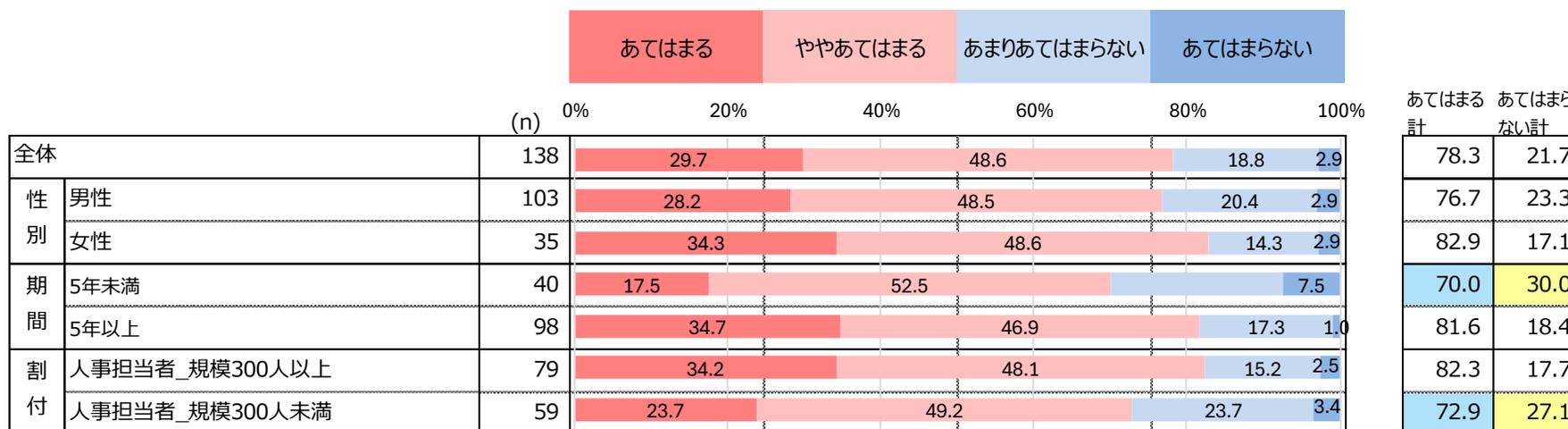


# 転職エージェントを利用して良かった点⑧

人事担当者

- 「ハイクラス・専門職・管理職クラスの転職者にアプローチできる」については、全体で「あてはまる計」が78.3%で「あてはまらない計」(21.7%)を上回る。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」(70.0%)が低め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人未満で「あてはまる計」(72.9%)がやや低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【8.ハイクラス・専門職・管理職クラスの転職者にアプローチできる】(SA)

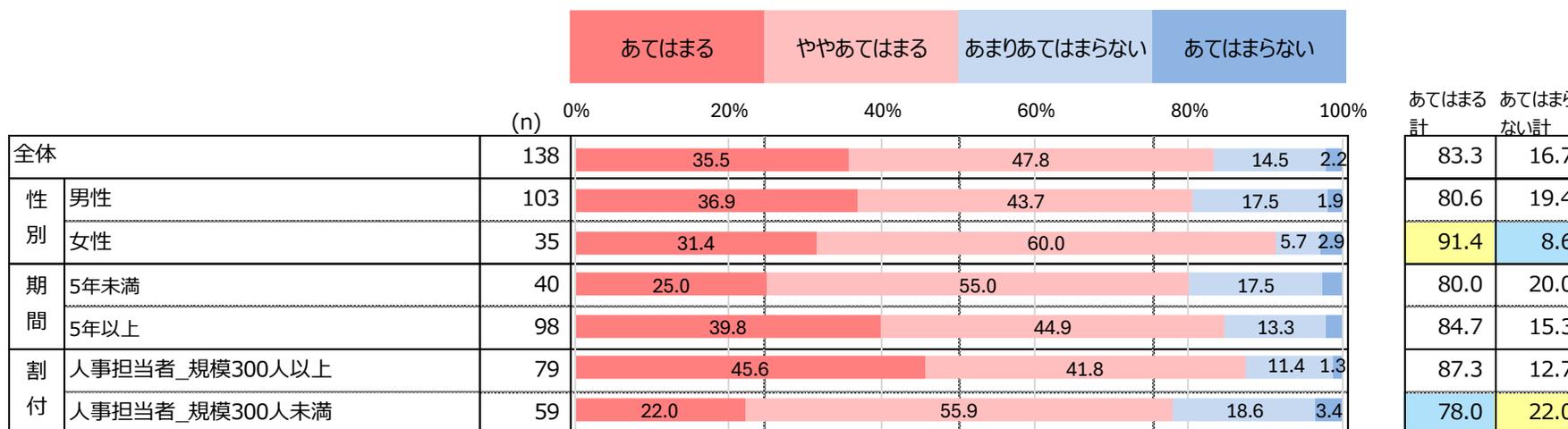


# 転職エージェントを利用して良かった点⑨

人事担当者

- 「エージェントが求職者に対して内定を前向きに受けてもらうようフォローしてくれる」については、全体で「あてはまる計」が83.3%で「あてはまらない計」(16.7%)を上回る。
- 割付別では、人事担当者・規模300人未満で「あてはまる計」(78.0%)がやや低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【9. エージェントが求職者に対して内定を前向きに受けてもらうようフォローしてくれる】(SA)



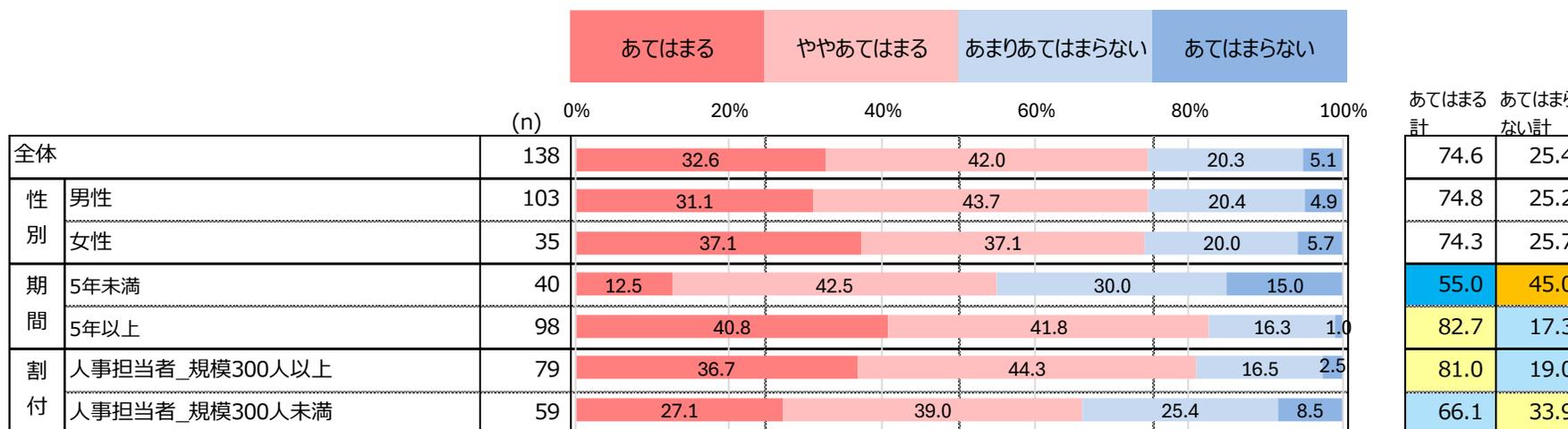
# 転職エージェントを利用して良かった点⑩

人事担当者

- 「「候補者にはこんな話をしておいたほうがいい」など、企業側へのアドバイスももらえる」については、全体で「あてはまる計」が74.6%で「あてはまらない計」(25.4%)を上回る。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」(55.0%)が低めで、「5年以上」で「あてはまる計」(82.7%)が高め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人以上で「あてはまる計」がやや高め、人事担当者・規模300人未満ではやや低め。

Q12. 転職エージェントを利用して良かったこととして、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

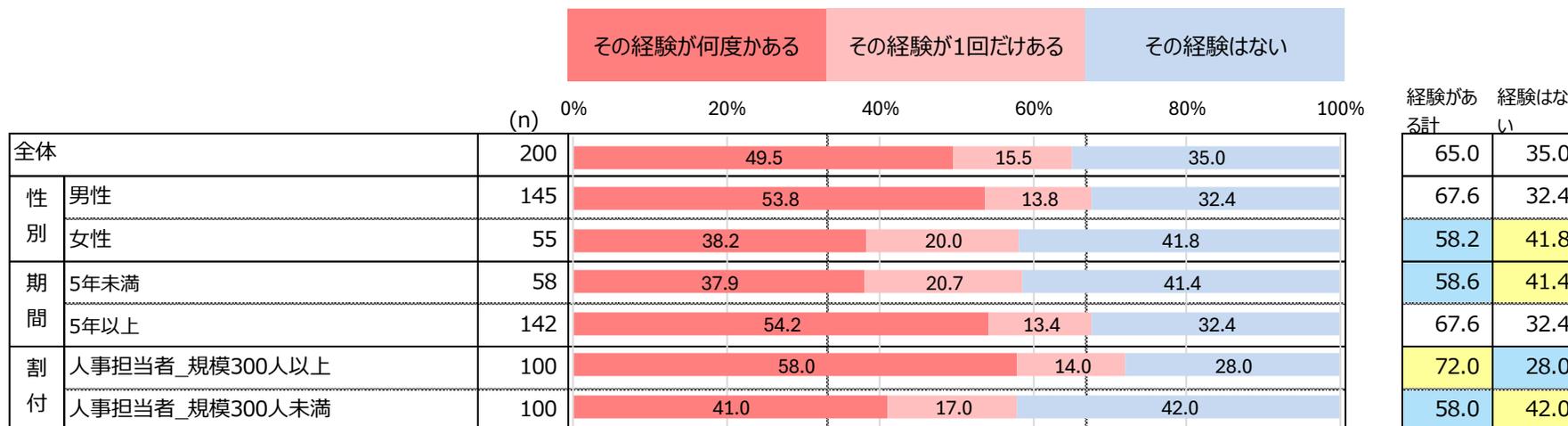
【10. 「候補者にはこんな話をしておいたほうがいい」など、企業側へのアドバイスももらえる】(SA)



# 転職の引き留めの経験の有無

- 転職の引き留めの経験の有無では、全体で「経験がある計」は65.0%で、「経験がない」35.0%を上回る。
- 性別では、女性の「経験がある計」(58.2%)がやや低め。
- 期間別では、5年未満で「あてはまる計」(58.6%)が低め
- 割付別では、規模300人以上の「経験がある計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

Q13.人事担当者として従業員が辞めるのを止めることができましたか。(SA)

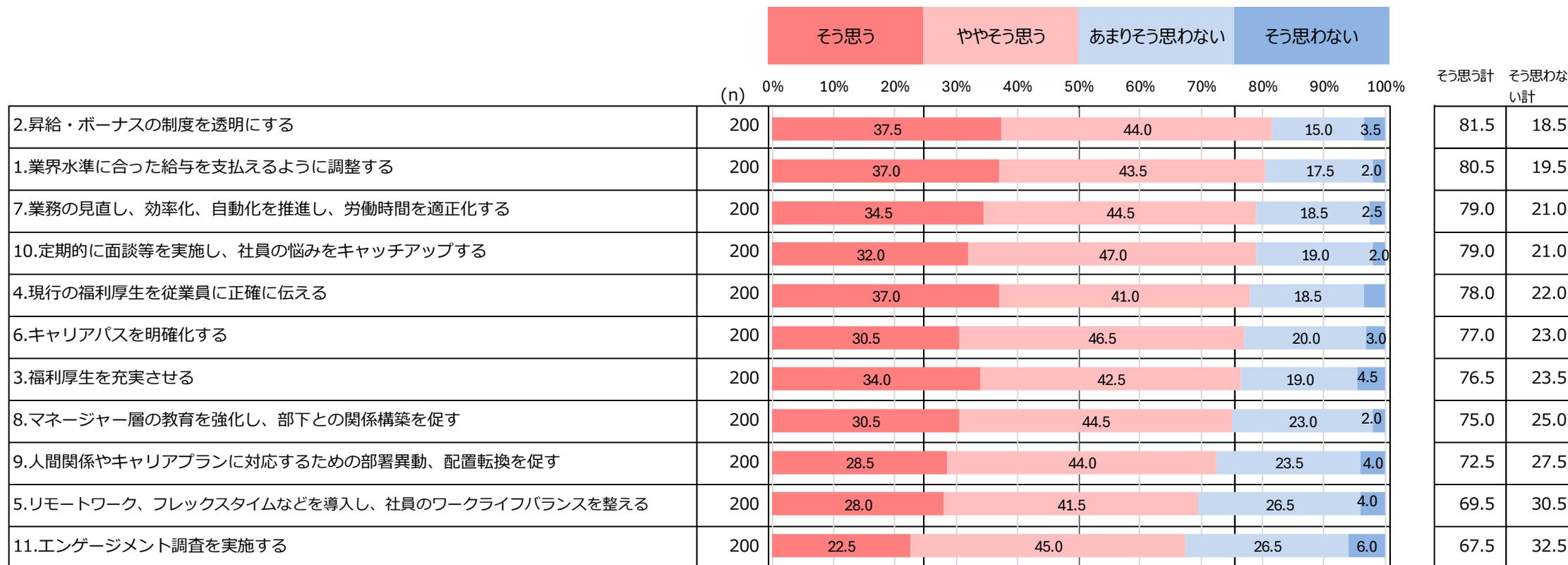


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点【全体一覧】

人事担当者

- 転職を防ぐために行うと良いと思う点では、「昇給・ボーナスの制度を透明にする」が81.5%で最も高い。以下、「業界水準に合った給与を支払えるように調整する」（80.5%）、「業務の見直し、効率化、自動化を推進し、労働時間を適正化する」（79.0%）が続く。
- 給与面・労働時間のケアをが最も重要と考えられる。面談、福利厚生、キャリアパスなどのケアも上位に。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。（SA）



※「そう思う計」および「そう思う」のスコアで降順ソート

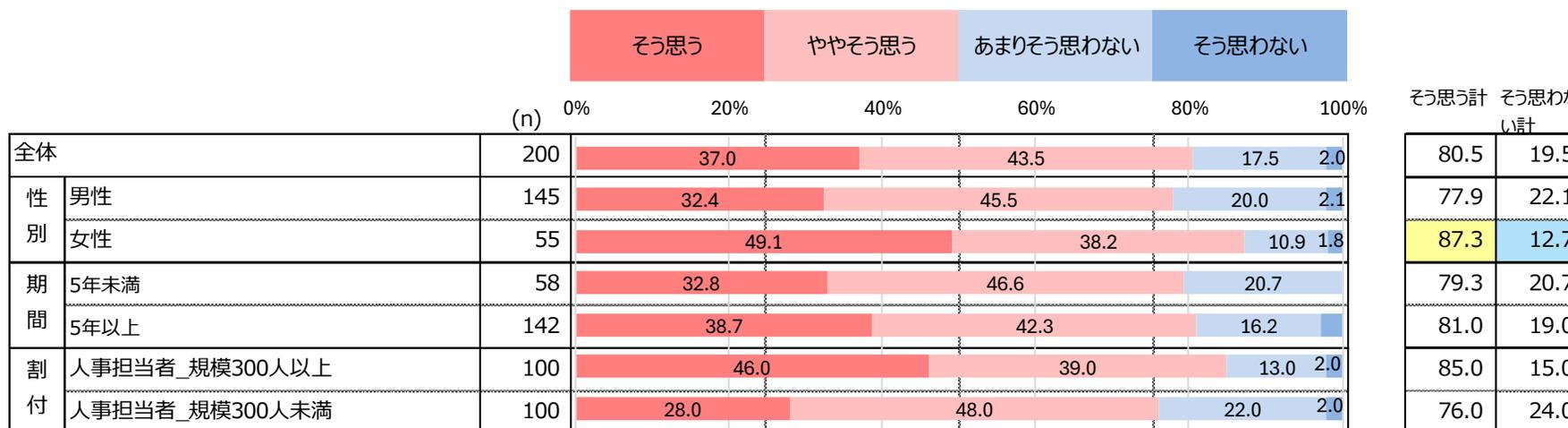
# 転職を防ぐために行うと良いと思う点①

人事担当者

- 「業界水準に合った給与を支払えるように調整する」については、全体で「そう思う計」が80.5%で「そう思わない計」（19.5%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（87.3%）がやや高め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【1.業界水準に合った給与を支払えるように調整する】（SA）

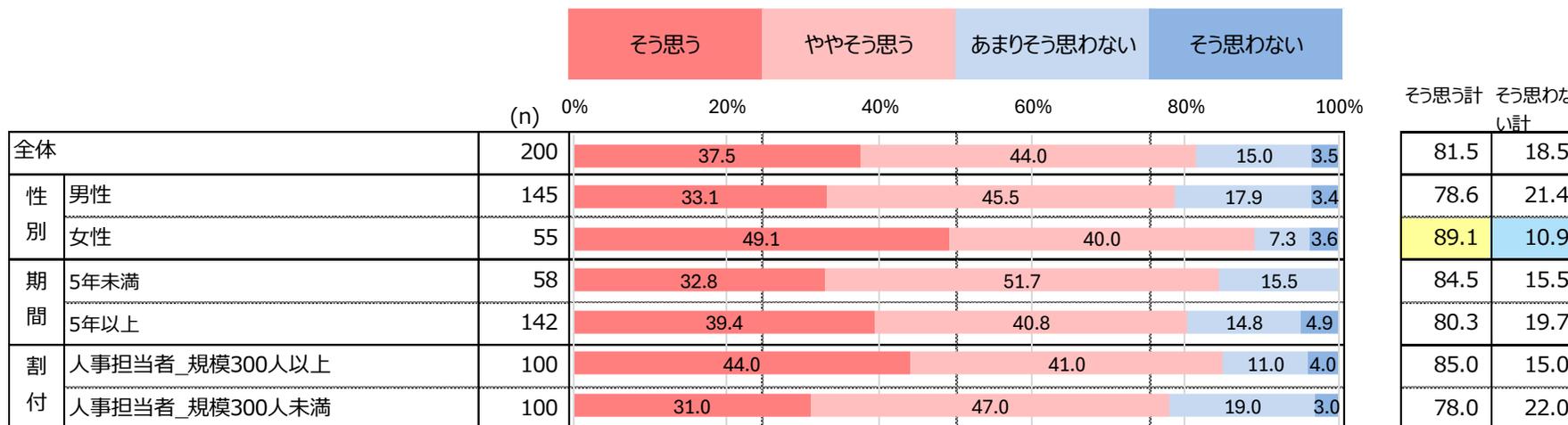


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点②

人事担当者

- 「昇給・ボーナスの制度を透明にする」については、全体で「そう思う計」が81.5%で「そう思わない計」（18.5%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（89.1%）がやや高め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【2.昇給・ボーナスの制度を透明にする】（SA）

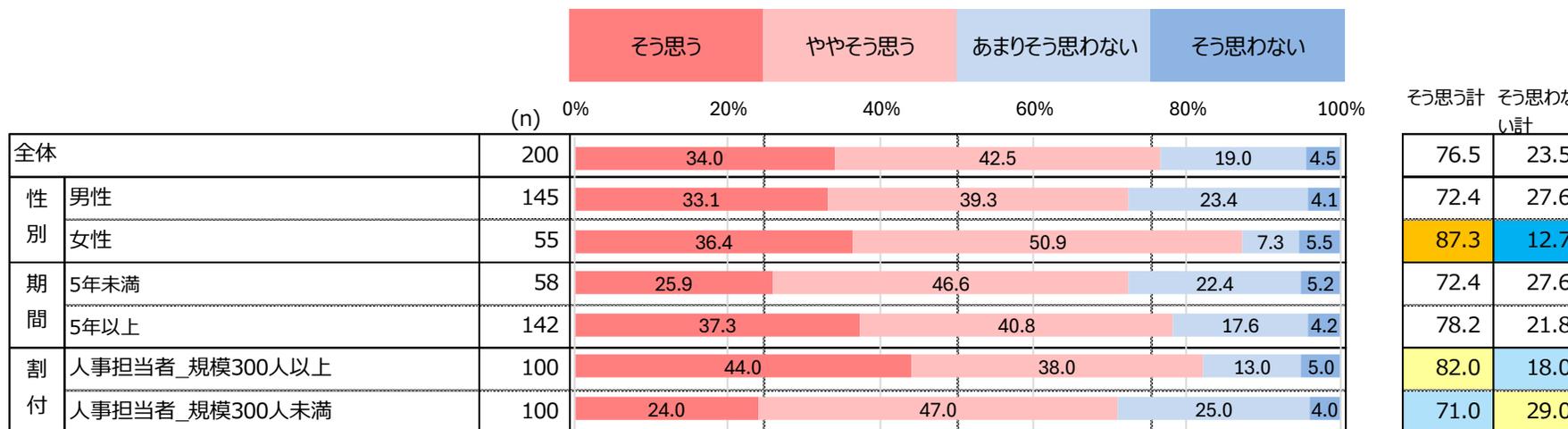


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点③

人事担当者

- 「福利厚生を充実させる」については、全体で「そう思う計」が76.5%で「そう思わない計」（23.5%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（87.3%）が高め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め。規模300人未満でやや低め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【3.福利厚生を充実させる】（SA）

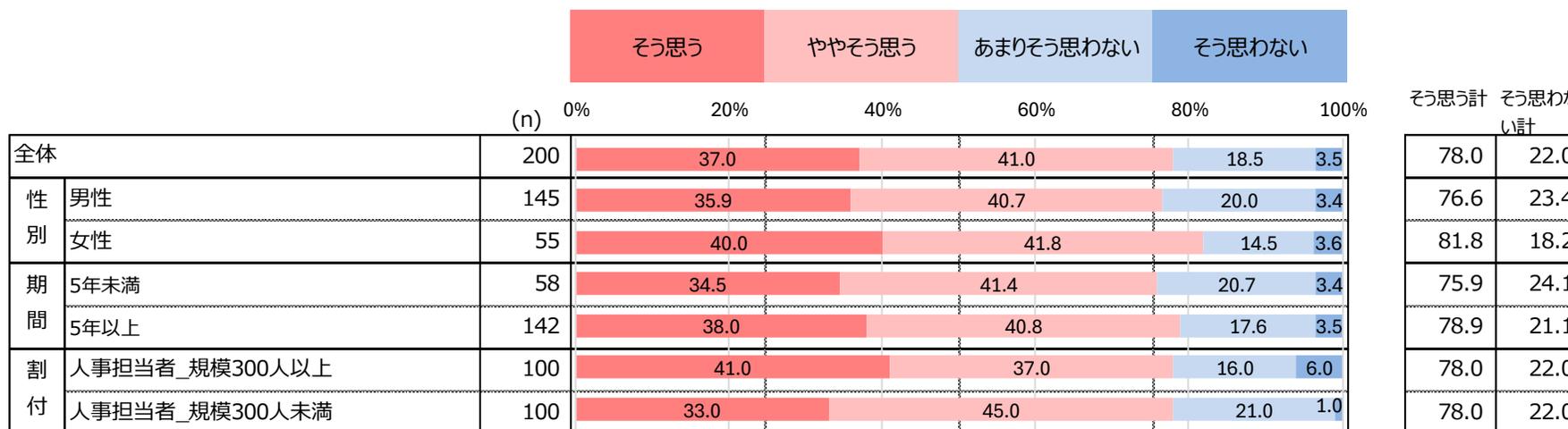


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点④

人事担当者

- 「現行の福利厚生を従業員に正確に伝える」については、全体で「そう思う計」が78.0%で「そう思わない計」（22.0%）を上回る。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【4.現行の福利厚生を従業員に正確に伝える】（SA）

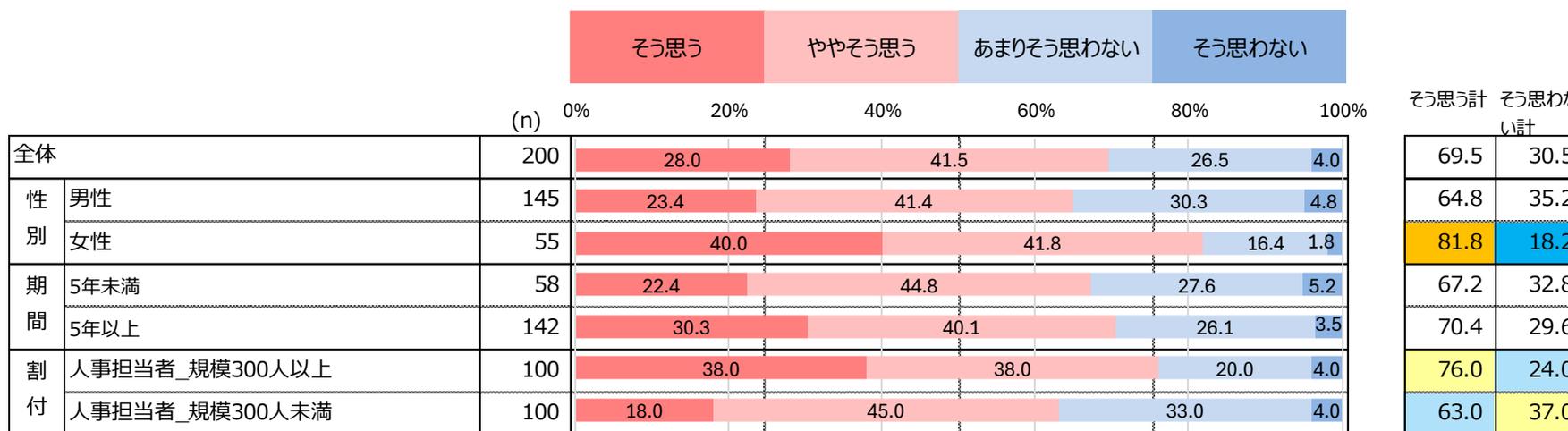


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点⑤

人事担当者

- 「リモートワーク、フレックスタイムなどを導入し、社員のワークライフバランスを整える」については、全体で「そう思う計」が69.5%で「そう思わない計」(30.5%)を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」(81.8%)が高め。年代別では、30代で「そう思う計」(80.0%)が高め。子育てなどへの配慮の意識が高い可能性がある。割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、300人未満でやや低め。

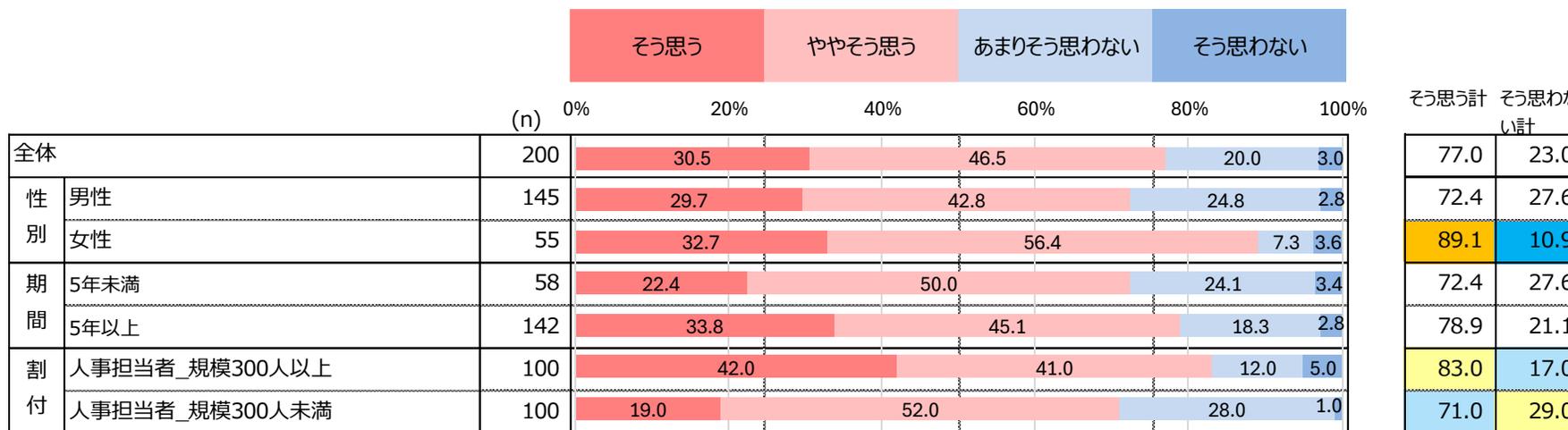
Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【5.リモートワーク、フレックスタイムなどを導入し、社員のワークライフバランスを整える】(SA)



# 転職を防ぐために行うと良いと思う点⑥

- 「キャリアパスを明確化する」については、全体で「そう思う計」が77.0%で「そう思わない計」（23.0%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（89.1%）が高め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、300人未満でやや低め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【6.キャリアパスを明確化する】（SA）

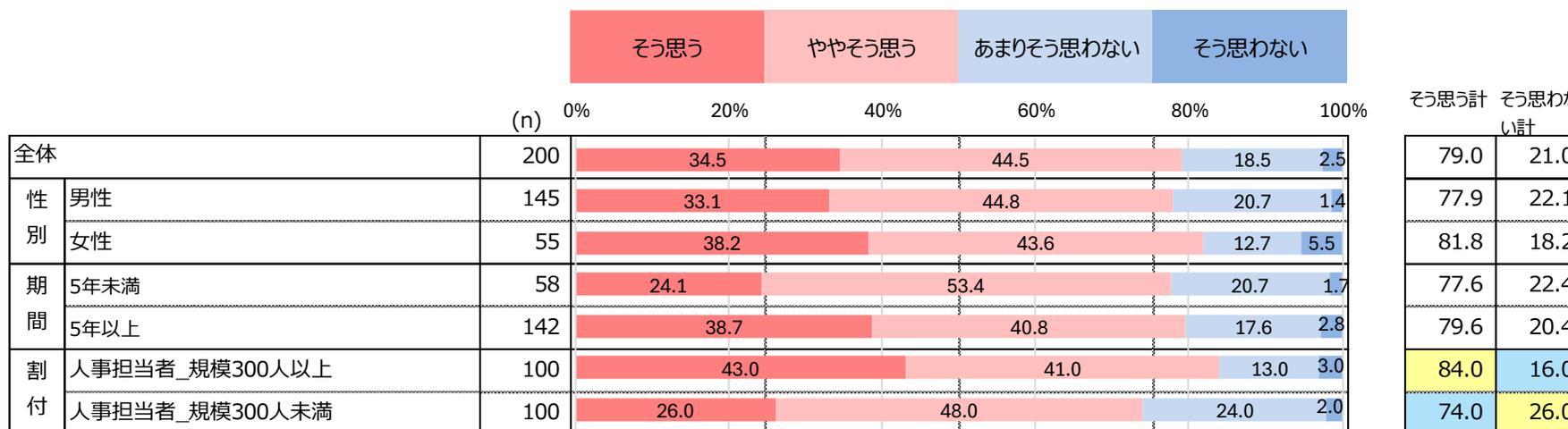


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点⑦

人事担当者

- 「業務の見直し、効率化、自動化を推進し、労働時間を適正化する」については、全体で「そう思う計」が79.0%で「そう思わない計」(21.0%)を上回る。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、300人未満でやや低め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【7.業務の見直し、効率化、自動化を推進し、労働時間を適正化する】(SA)

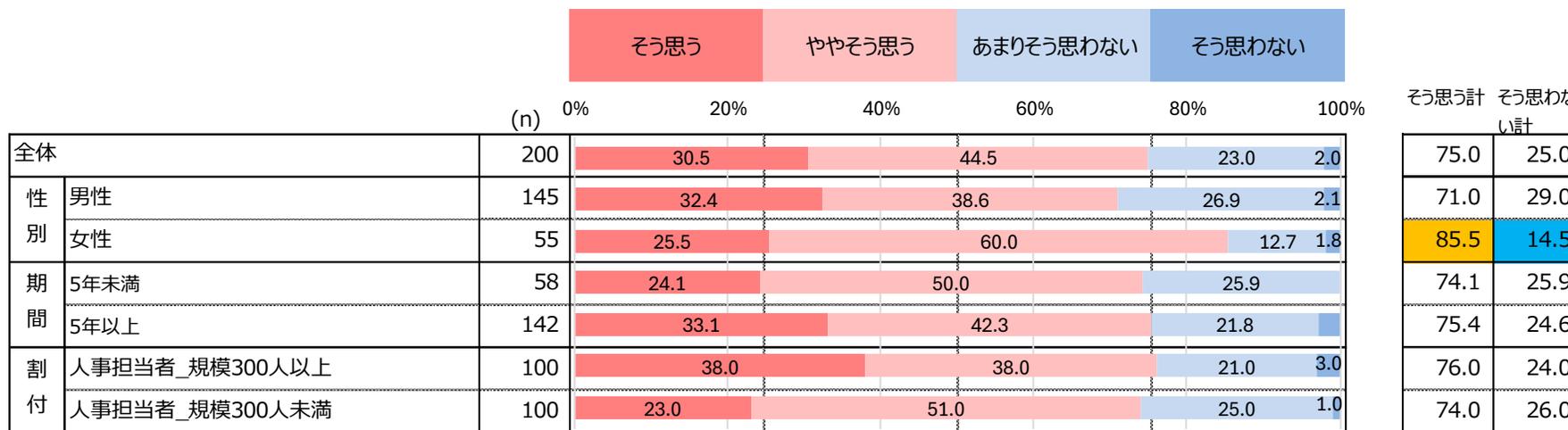


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点⑧

人事担当者

- 「マネージャー層の教育を強化し、部下との関係構築を促す」については、全体で「そう思う計」が75.0%で「そう思わない計」（25.0%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（85.5%）が高め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【8.マネージャー層の教育を強化し、部下との関係構築を促す】（SA）

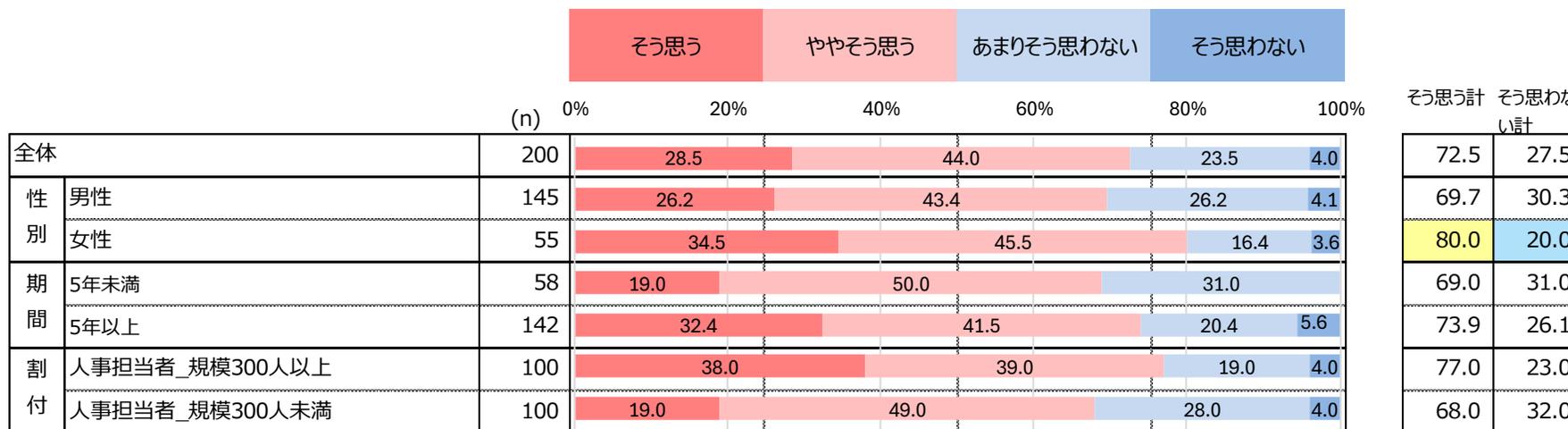


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点⑨

人事担当者

- 「人間関係やキャリアプランに対応するための部署異動、配置転換を促す」については、全体で「そう思う計」が72.5%で「そう思わない計」(27.5%)を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」(80.0%)が高め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【9.人間関係やキャリアプランに対応するための部署異動、配置転換を促す】(SA)

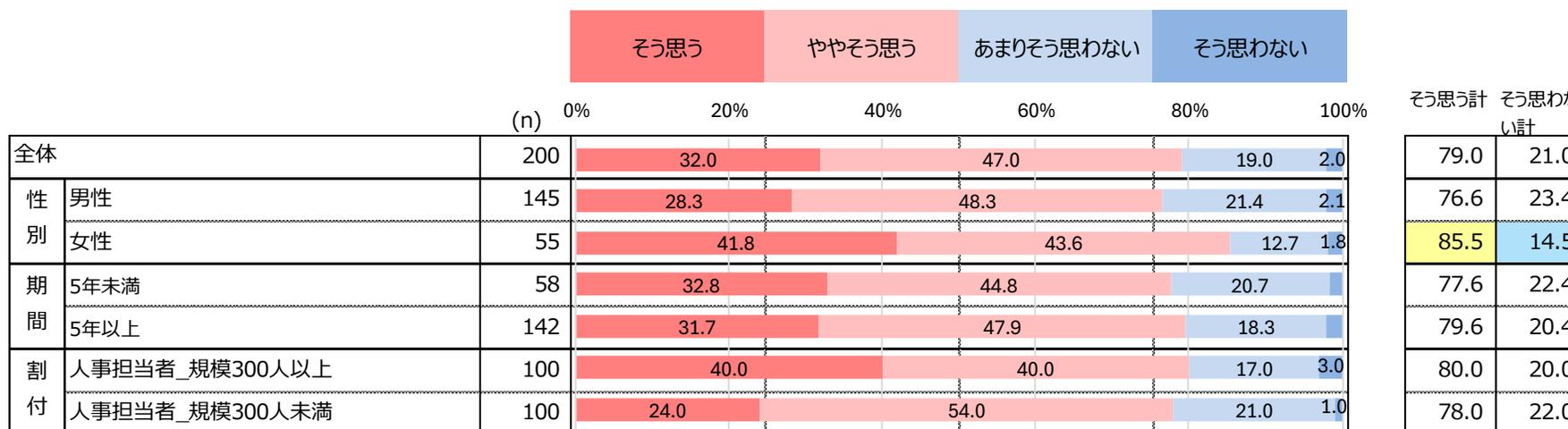


# 転職を防ぐために行うと良いと思う点⑩

人事担当者

- 「定期的に面談等を実施し、社員の悩みをキャッチアップする」については、全体で「そう思う計」が79.0%で「そう思わない計」（21.0%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（85.5%）が高め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【10.定期的に面談等を実施し、社員の悩みをキャッチアップする】（SA）



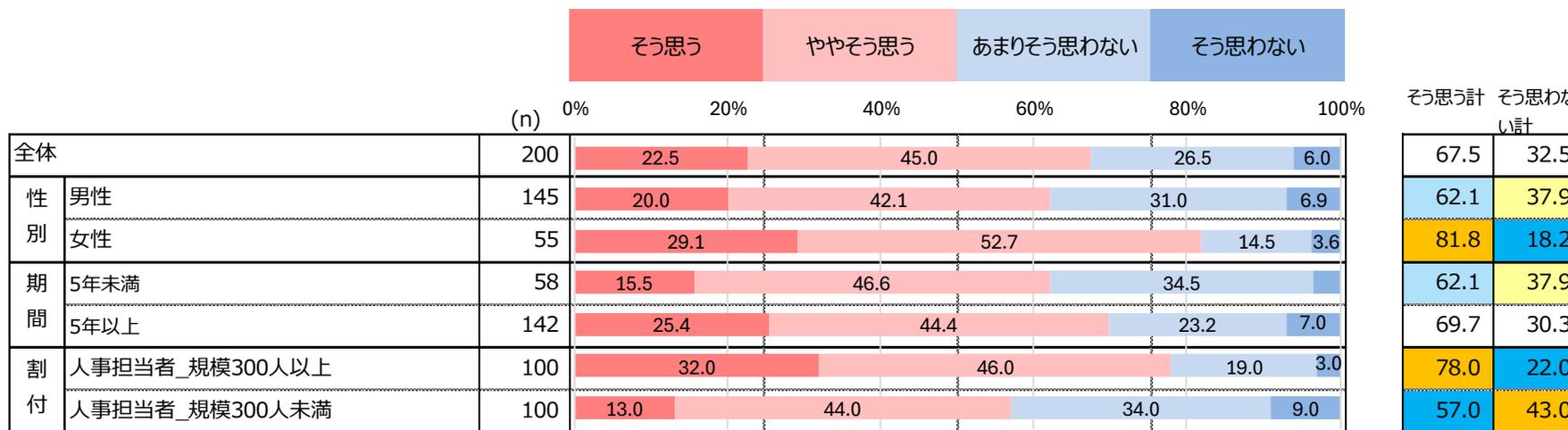
# 転職を防ぐために行うと良いと思う点⑪

人事担当者

- 「エンゲージメント調査を実施する」については、全体で「そう思う計」が67.5%で「そう思わない計」（32.5%）を上回る。
- 性別では、男性の「そう思う計」（62.1%）がやや低め。女性の「そう思う計」（81.8%）が高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（62.1%）がやや低め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」が高め、規模300人未満では低め。

Q14.従業員が転職しないために行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。

【11.エンゲージメント調査を実施する】（SA）

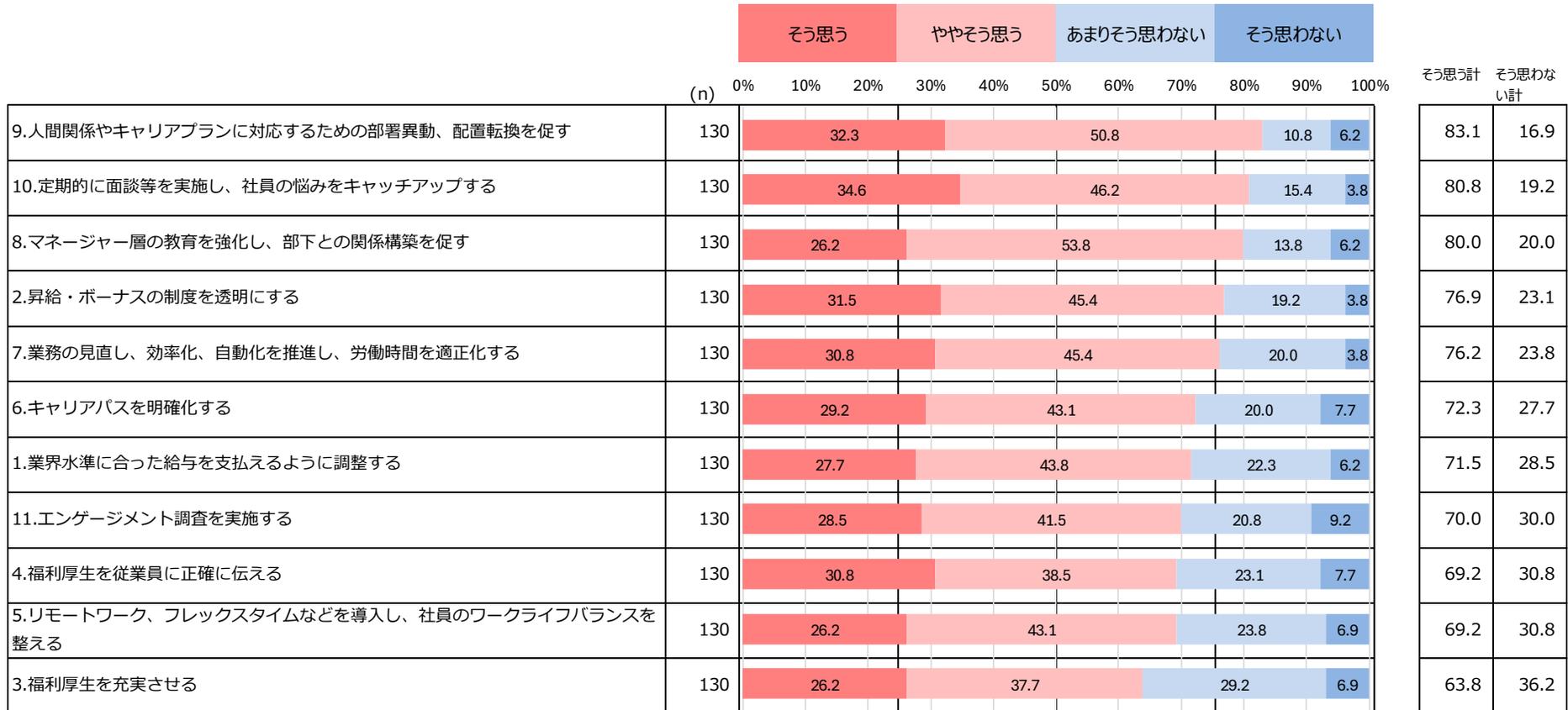


# 転職の引き留めに実際に役立った点【全体一覧】

人事担当者

- 転職の引き留めに実際に役立った点では、「人間関係やキャリアプランに対応するための部署異動、配置転換を促す」が83.1%で最も高い。以下、「定期的に面談等を実施し、社員の悩みをキャッチアップする」（80.8%）、「マネージャー層の教育を強化し、部下との関係構築を促す」（80.0%）が続く。
- 部署異動・配置転換は「Q16転職を防ぐために行うと良いと思う点」では下位だったが、実際に役立った点としてはトップになっている。

Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか（SA）



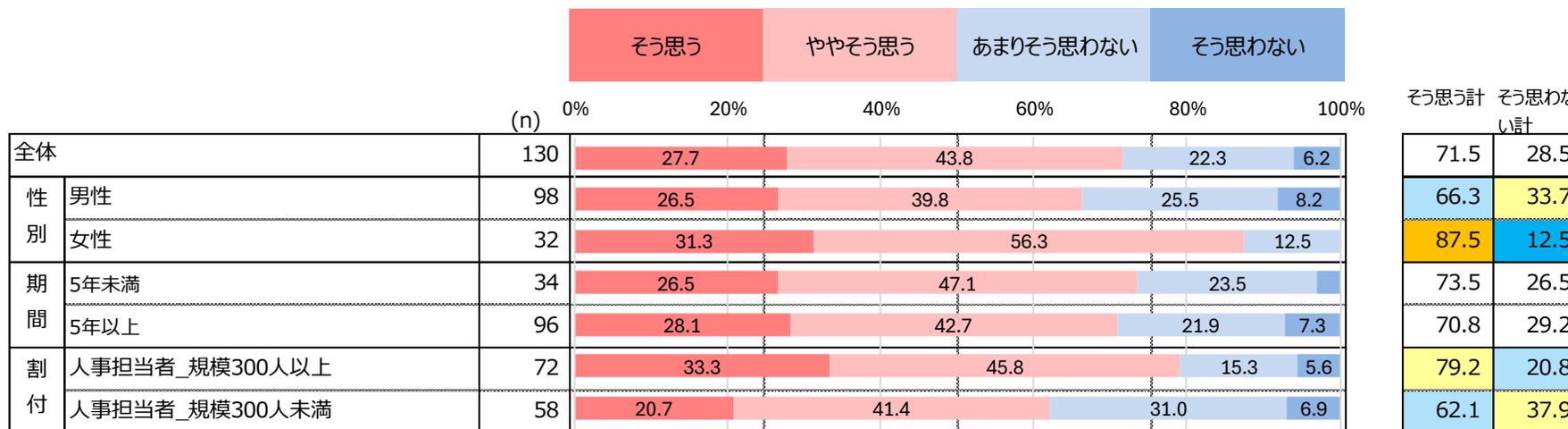
※「そう思う計」および「そう思う」のスコアで降順ソート

# 転職の引き留めに実際に役立った点①

人事担当者

- 「業界水準に合った給与を支払えるように調整する」については、全体で「そう思う計」が71.5%で「そう思わない計」(28.5%)を上回る。
- 性別では、男性の「そう思う計」(66.3%)がやや低め。女性の「そう思う計」(87.5%)が高め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

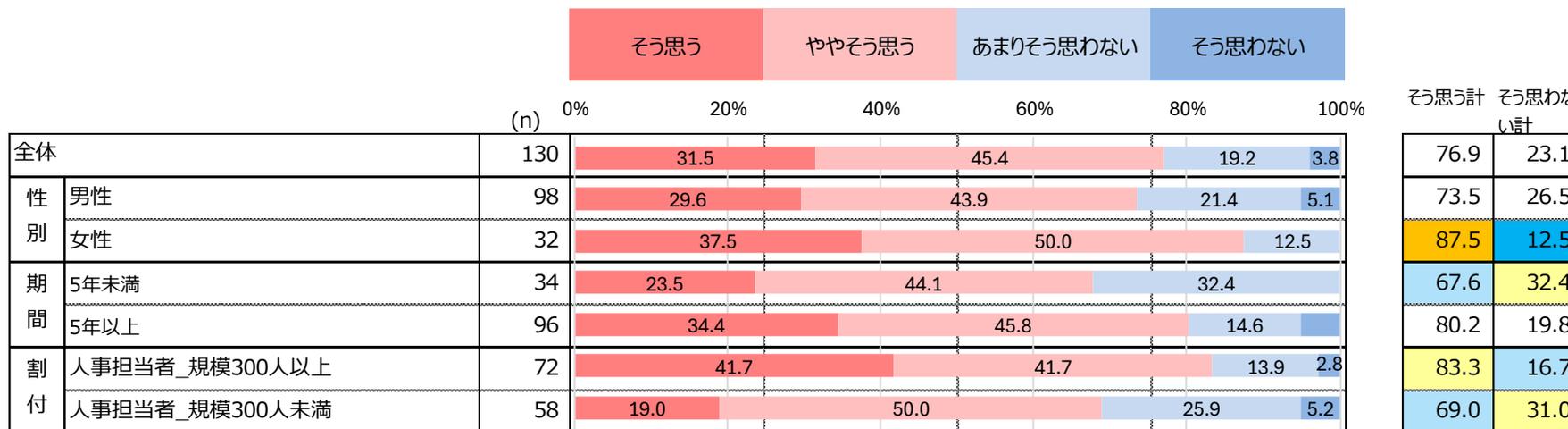
Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
【1.業界水準に合った給与を支払えるように調整する】(SA)



# 転職の引き留めに実際に役立った点②

- 「昇給・ボーナスの制度を透明にする」については、全体で「そう思う計」が76.9%で「そう思わない計」（23.1%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（87.5%）が高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（67.6%）と低め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

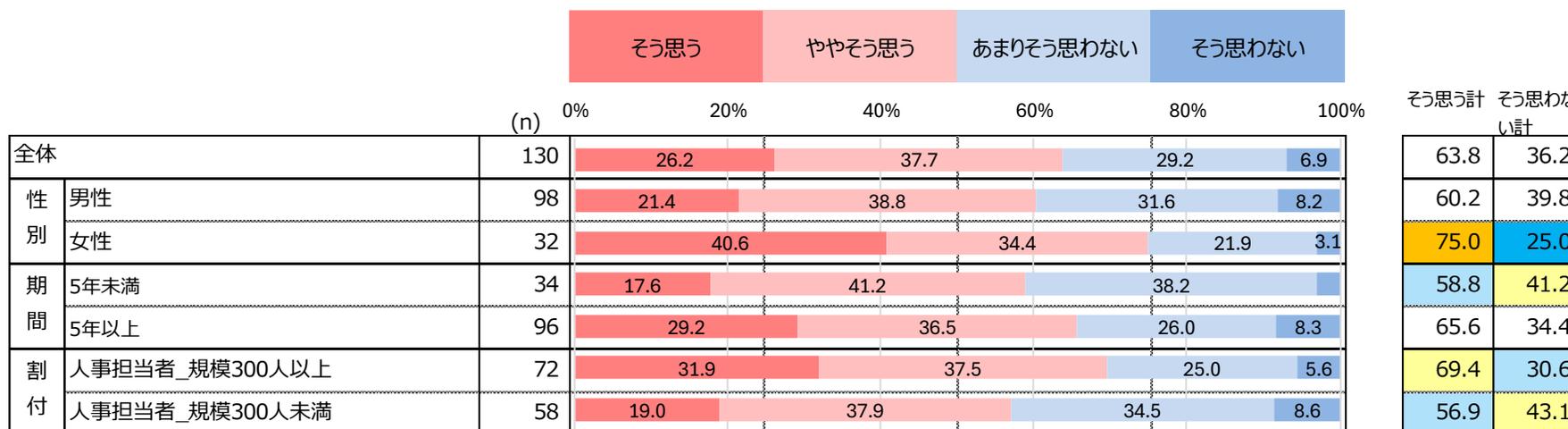
Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
【2.昇給・ボーナスの制度を透明にする】（SA）



# 転職の引き留めに実際に役立った点③

- 「福利厚生を充実させる」については、全体で「そう思う計」が63.8%で「そう思わない計」（36.2%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（75.0%）が高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（58.8%）とやや低め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか【3.福利厚生を充実させる】（SA）

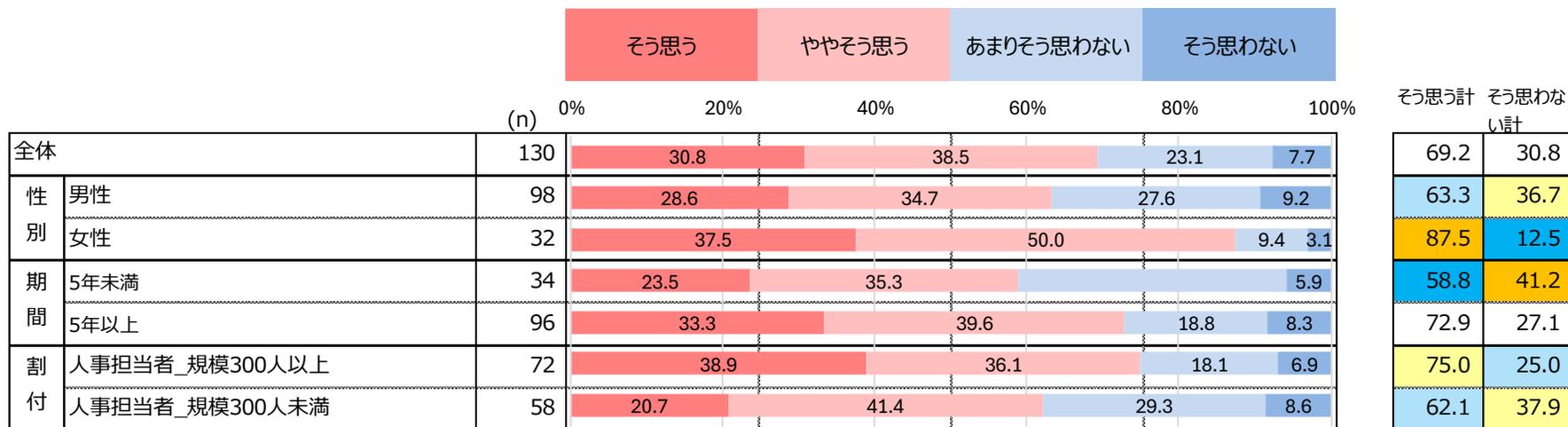


# 転職の引き留めに実際に役立った点④

人事担当者

- 「福利厚生を従業員に正確に伝える」については、全体で「そう思う計」が69.2%で「そう思わない計」（30.8%）を上回る。
- 性別では、男性の「そう思う計」（63.3%）がやや低め。女性の「そう思う計」（87.5%）が高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（58.8%）と低め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
【4.福利厚生を従業員に正確に伝える】（SA）

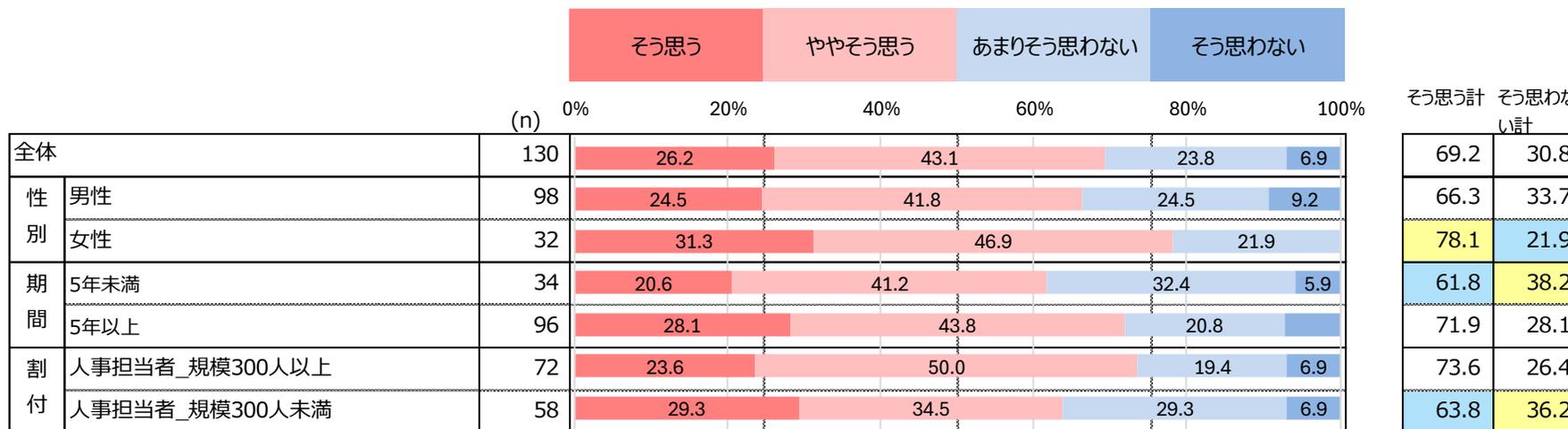


# 転職の引き留めに実際に役立った点⑤

人事担当者

- 「リモートワーク、フレックスタイムなどを導入し、社員のワークライフバランスを整える」については、全体で「そう思う計」が69.2%で「そう思わない計」(30.8%)を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」(78.1%)がやや高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」(61.8%)と低め。

Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか【5.リモートワーク、フレックスタイムなどを導入し、社員のワークライフバランスを整える】(SA)

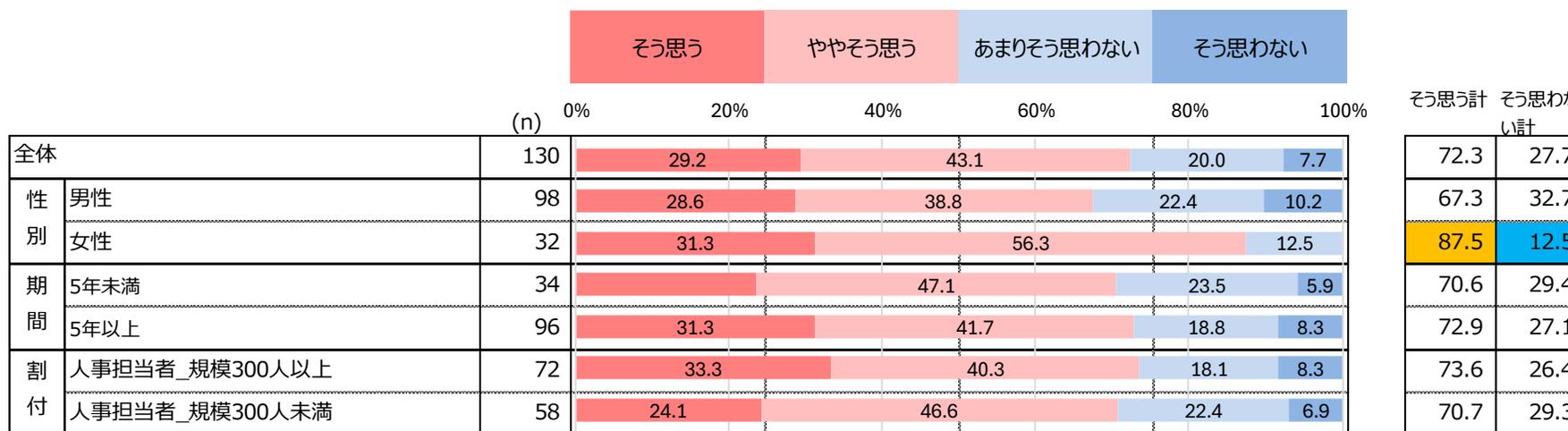


# 転職の引き留めに実際に役立った点⑥

人事担当者

- 「キャリアパスを明確化する」については、全体で「そう思う計」が72.3%で「そう思わない計」（27.7%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（87.5%）が高め。

Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
【6.キャリアパスを明確化する】（SA）

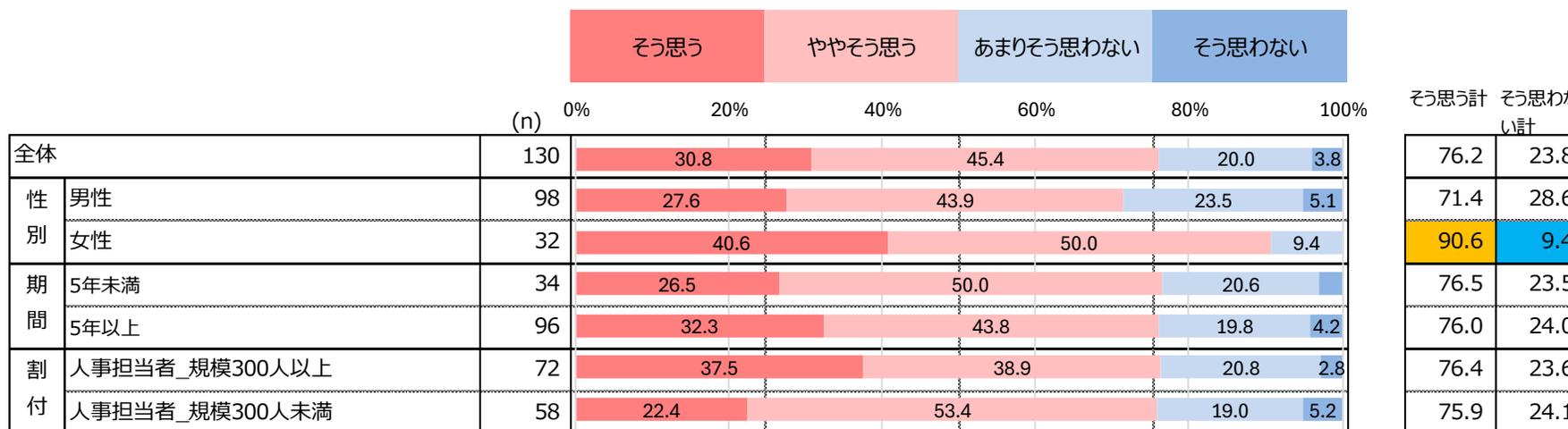


# 転職の引き留めに実際に役立った点⑦

人事担当者

- 「業務の見直し、効率化、自動化を推進し、労働時間を適正化する」については、全体で「そう思う計」が76.2%で「そう思わない計」（23.8%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（90.6%）が高め。

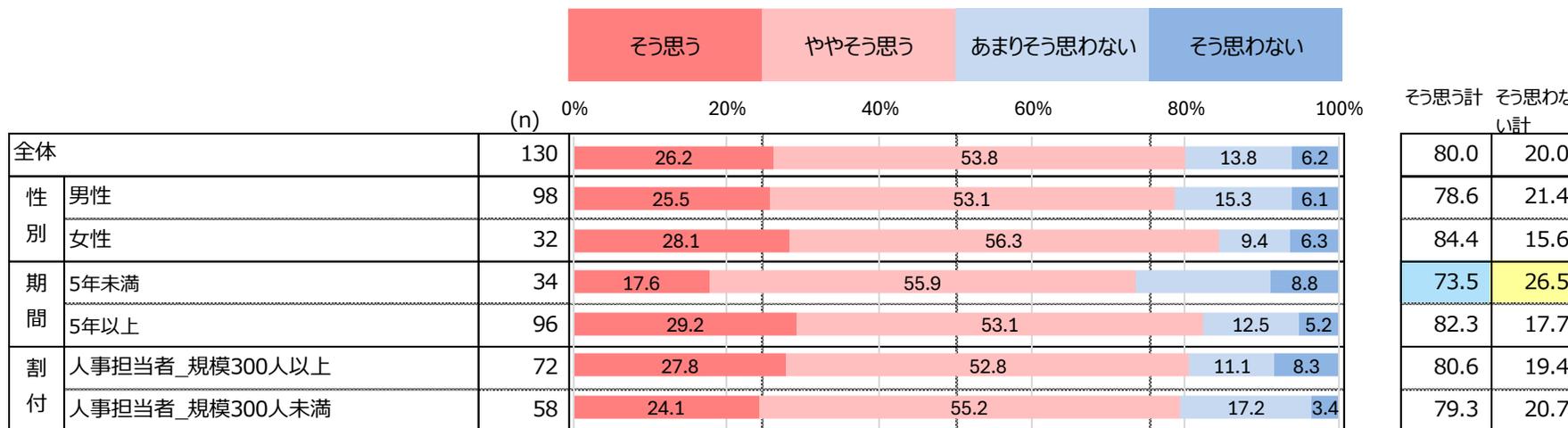
Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
【7.業務の見直し、効率化、自動化を推進し、労働時間を適正化する】（SA）



# 転職の引き留めに実際に役立った点⑧

- 「マネージャー層の教育を強化し、部下との関係構築を促す」については、全体で「そう思う計」が80.0%で大半を占める。
- 年代別では、40代では「そう思う計」（88.5%）がやや高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（73.5%）と低め。

Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
 【8.マネージャー層の教育を強化し、部下との関係構築を促す】（SA）

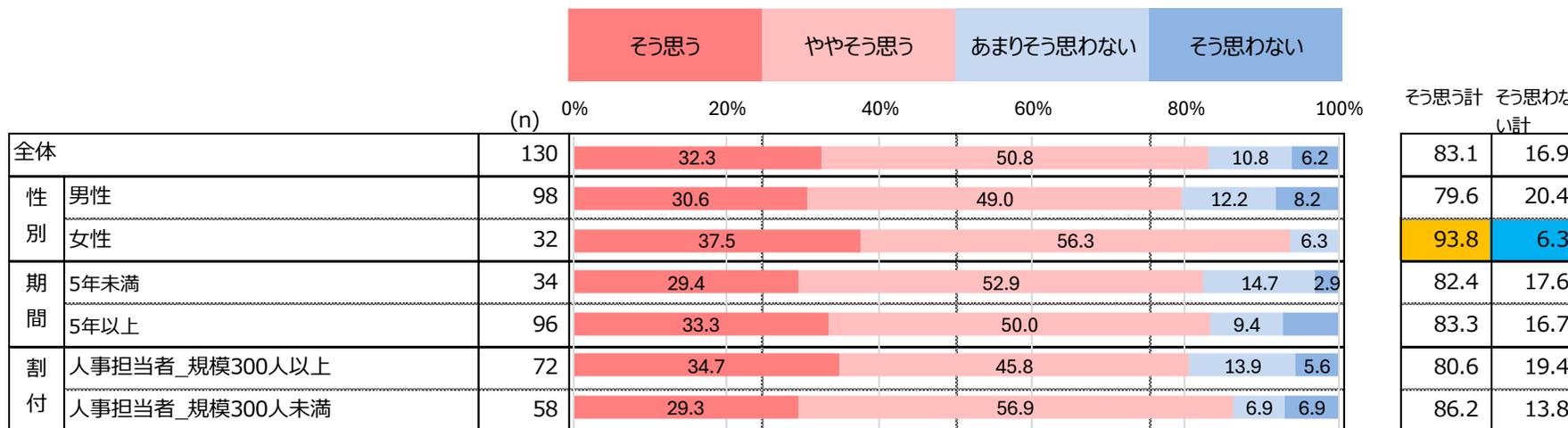


# 転職の引き留めに実際に役立った点⑨

人事担当者

- 「人間関係やキャリアプランに対応するための部署異動、配置転換を促す」については、全体で「そう思う計」が83.1%で大半を占める。
- 性別では、女性の「そう思う計」（93.8%）が高め。

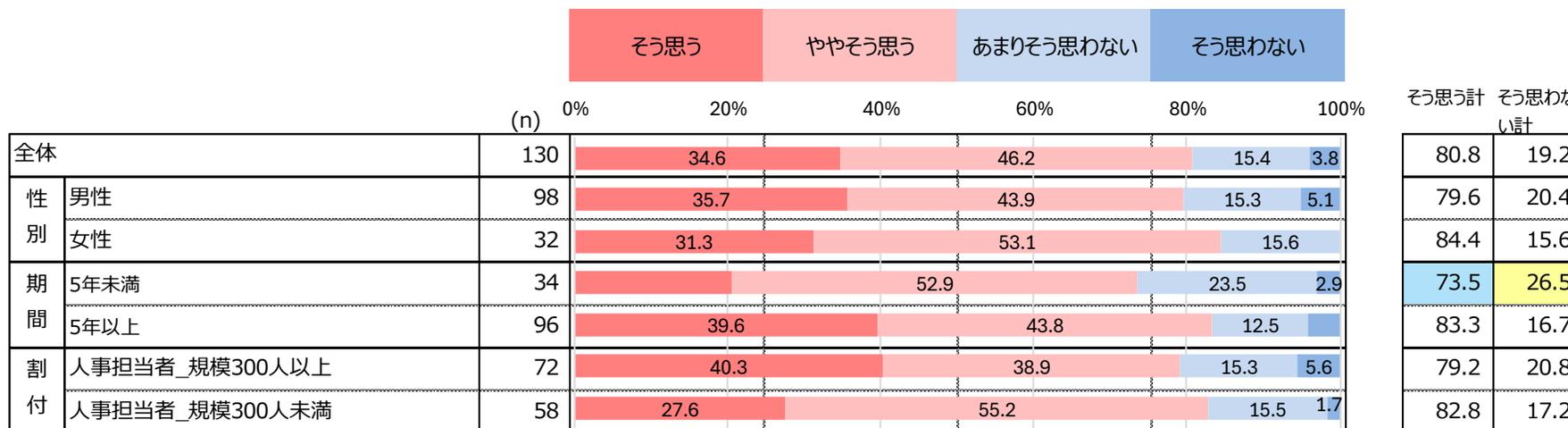
Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
 【9.人間関係やキャリアプランに対応するための部署異動、配置転換を促す】（SA）



# 転職の引き留めに実際に役立った点⑩

- 「定期的に面談等を実施し、社員の悩みをキャッチアップする」については、全体で「そう思う計」が80.8%で大半を占める。
- 年代別では、50代では「そう思う計」（88.9%）がやや高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（73.5%）と低め。

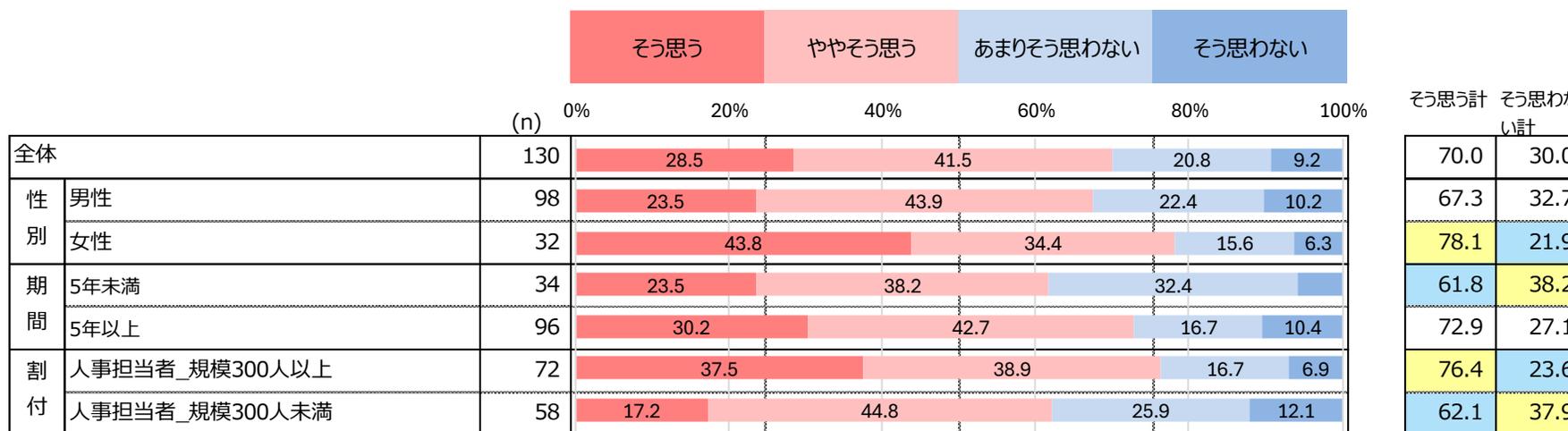
Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
 【10.定期的に面談等を実施し、社員の悩みをキャッチアップする】（SA）



# 転職の引き留めに実際に役立った点⑪

- 「エンゲージメント調査を実施する」については、全体で「そう思う計」が70.0%で「そう思わない計」（30.0%）を上回る。
- 性別では、女性の「そう思う計」（78.1%）がやや高め。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（61.8%）と低め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

Q15.実際に従業員の転職の引き留めに成功した方におうかがいします。実際に従業員の転職の引き留めに役立ったことは何でしたか  
【11.エンゲージメント調査を実施する】（SA）

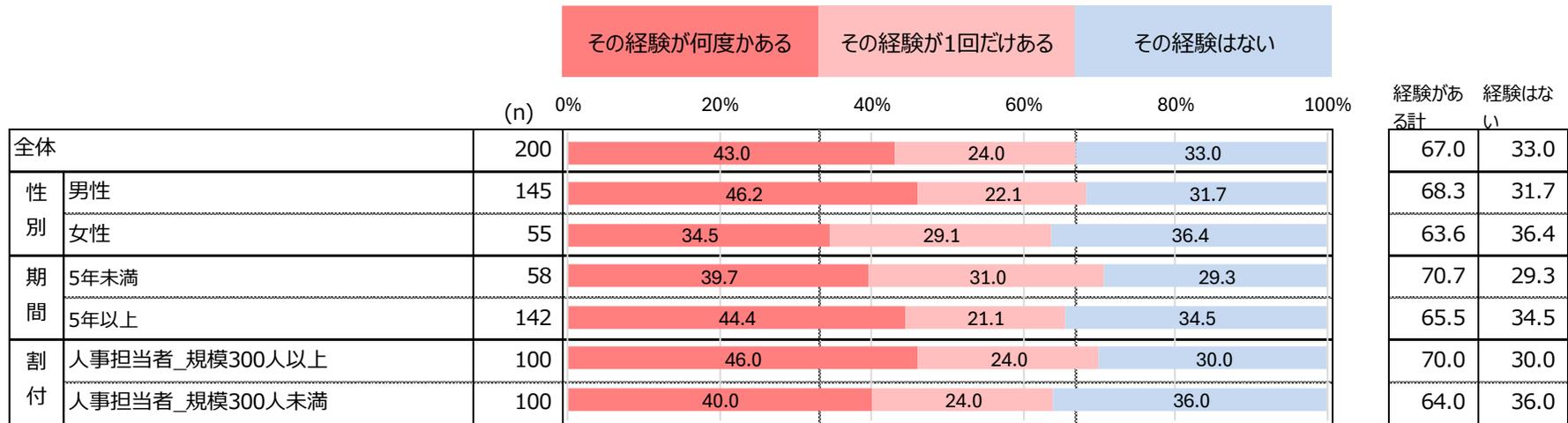


# ミスマッチによって転職者がすぐに辞めた経験の有無

人事担当者

- ミスマッチによって転職者がすぐに辞めた経験の有無では、全体で「経験がある計」が67.0%で、「経験はない」(33.0%)を上回る。

Q16. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチが原因で、転職者がすぐにやめてしまったことはありますか。(SA)



# 転職後のミスマッチが起きやすい点

転職経験者

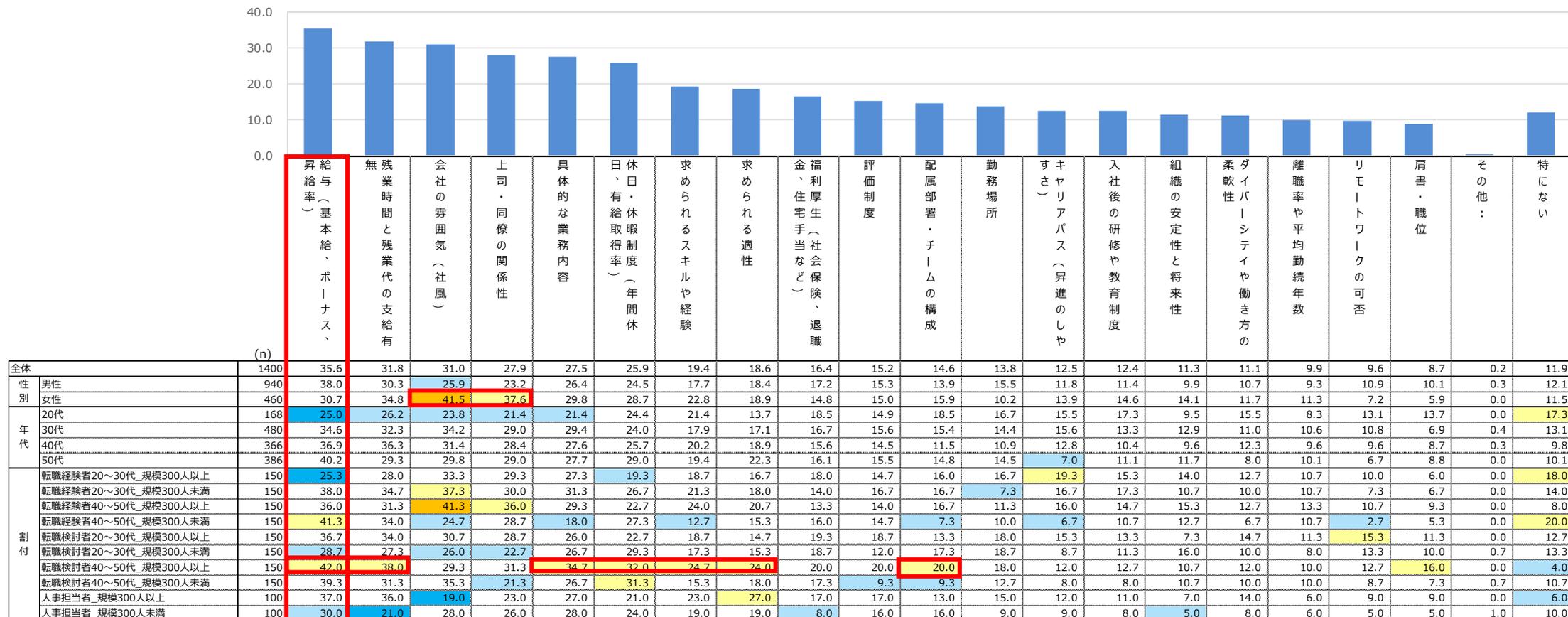
転職検討者

人事担当者

- 転職後のミスマッチが起きやすい点では、「給与」が35.6%で最も高い。以下、「残業時間と残業代の支給有無」（31.8%）「会社の雰囲気（社風）」（31.0%）が続く。人事担当者でも規模300人以上が37.0%、300人未満が30.0%でそれぞれで「給与」が最も高い。
- 性別では、女性で「会社の雰囲気（社風）」「上司・同僚の関係性」が全体より高め。
- 割付別では、転職経験者40～50代・規模300人以上において、他よりも5pt以上高い項目が多い。

Q17. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチが起きやすいものとしてあてはまるものをすべてお答えください。

【1. ミスマッチが起きやすいもの】 (MA)



※全体スコアで降順ソート

# 特に転職後のミスマッチが起きやすい点

転職経験者

転職検討者

人事担当者

- 特に転職後のミスマッチが起きやすい点では、「給与」が23.9%で最も高い。以下、「残業時間と残業代の支給有無」(18.7%)「会社の雰囲気(社風)」(18.1%)が続く。上位の順は基本同じ。
- 性別では、女性で「会社の雰囲気(社風)」「上司・同僚の関係性」が全体よりやや高め。
- 割付別では、人事担当者・規模300人以上で「求められる適正」が高い。

Q17. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチが起きやすいものとしてあてはまるものをすべてお答えください。

【2. 特にミスマッチが起きやすいもの(3つまで)】(MA)



		(n)	昇給率(基本給、ボーナス、)	無残業時間と残業代の支給有	会社の雰囲気(社風)	上司・同僚の関係性	具体的な業務内容	休日・休暇制度(年間休日、有給取得率)	求められるスキルや経験	求められる適正	金福厚生(社会保険、退職金、住宅手当など)	勤務場所	評価制度	柔軟性	ダイバーシティや働き方の	配属部署・チームの構成	キャリアパス(昇進のしやすさ)	入社後の研修や教育制度	リモートワークの可否	肩書・職位	組織の安定性と将来性	離職率や平均勤続年数	その他	特にない
全体		1400	23.9	18.7	18.1	16.6	16.1	11.6	8.1	7.6	5.9	5.6	5.4	5.1	4.3	4.0	3.7	3.6	3.0	3.0	2.9	0.2	11.9	
性別	男性	940	26.3	18.1	14.9	13.2	14.8	11.4	8.2	7.3	6.3	6.0	5.5	5.3	3.6	3.1	3.3	4.4	3.7	2.8	3.1	0.3	12.1	
	女性	460	19.1	20.0	24.6	23.5	18.9	12.2	8.0	8.0	5.0	5.0	5.2	4.8	5.7	5.9	4.6	2.2	1.5	3.5	2.4	0.0	11.5	
年代	20代	168	16.1	16.1	13.7	10.7	11.9	13.1	7.1	4.8	8.3	7.1	3.0	7.1	5.4	6.0	5.4	6.0	4.8	2.4	1.8	0.0	17.3	
	30代	480	23.3	20.0	21.9	19.0	16.7	10.2	7.9	7.3	6.0	6.3	5.6	4.6	4.0	5.4	3.3	4.4	2.3	2.7	1.5	0.4	13.1	
	40代	366	26.0	23.2	17.2	14.2	17.5	11.7	6.6	6.8	4.1	3.8	5.2	6.8	4.4	3.3	3.3	3.8	3.3	3.8	4.6	0.3	9.8	
	50代	386	26.2	14.0	16.1	18.4	16.1	12.7	10.4	9.8	6.2	6.0	6.5	3.4	4.1	2.1	3.9	1.6	2.8	2.8	3.4	0.0	10.1	
	転職経験者20~30代 規模300人以上	150	18.0	20.0	18.7	17.3	16.7	12.0	8.7	6.7	4.0	6.7	4.0	6.0	4.7	7.3	5.3	3.3	2.0	3.3	1.3	0.0	18.0	
転職経験者20~30代 規模300人未満	150	26.7	22.7	22.7	14.0	16.7	11.3	11.3	5.3	4.7	2.7	7.3	4.0	2.7	6.0	6.0	1.3	2.0	4.0	2.0	0.0	14.0		
転職経験者40~50代 規模300人以上	150	18.0	16.0	26.7	22.0	18.0	8.7	8.7	6.0	5.3	4.7	2.7	4.7	6.0	5.3	6.7	3.3	0.7	6.0	4.7	0.0	8.0		
転職経験者40~50代 規模300人未満	150	30.7	19.3	14.7	18.7	11.3	14.7	6.7	4.0	2.7	4.0	4.7	1.3	2.0	0.7	3.3	0.0	2.7	4.7	4.7	0.0	20.0		
転職検討者20~30代 規模300人以上	150	22.0	19.3	20.7	19.3	13.3	9.3	4.7	6.0	8.7	8.0	4.7	4.7	2.7	3.3	2.0	9.3	5.3	1.3	1.3	0.0	12.7		
転職検討者20~30代 規模300人未満	150	18.7	16.0	18.7	18.0	16.0	12.0	6.7	6.0	10.0	8.0	3.3	5.3	6.0	3.3	2.0	6.0	2.7	2.0	2.0	0.7	13.3		
転職検討者40~50代 規模300人以上	150	27.3	22.7	15.3	15.3	19.3	12.0	7.3	9.3	6.7	7.3	10.0	7.3	3.3	1.3	2.7	2.7	7.3	2.0	3.3	0.0	4.0		
転職検討者40~50代 規模300人未満	150	29.3	21.3	15.3	12.0	15.3	12.7	6.7	8.7	7.3	4.0	3.3	6.0	2.0	2.7	3.3	4.0	2.0	2.0	2.0	4.7	0.7	10.7	
人事担当者 規模300人以上	100	27.0	20.0	12.0	14.0	14.0	13.0	13.0	18.0	6.0	5.0	7.0	9.0	8.0	6.0	3.0	3.0	5.0	2.0	1.0	0.0	6.0		
人事担当者 規模300人未満	100	22.0	6.0	12.0	13.0	22.0	11.0	10.0	10.0	2.0	6.0	9.0	4.0	8.0	5.0	2.0	3.0	0.0	2.0	3.0	1.0	1.0	10.0	

※全体スコアで降順ソート

# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点【全体一覧】

人事担当者

- ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点では、「実際の業務内容を詳しく説明する」「求職者の「知りたいこと」を積極的に聞く時間を作る」が85.0%で最も高い。  
以下、「求人情報について、誇張や曖昧な表現を避ける」（84.0%）、「入社後のフォローを強化する」（82.5%）が続く。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。（SA）



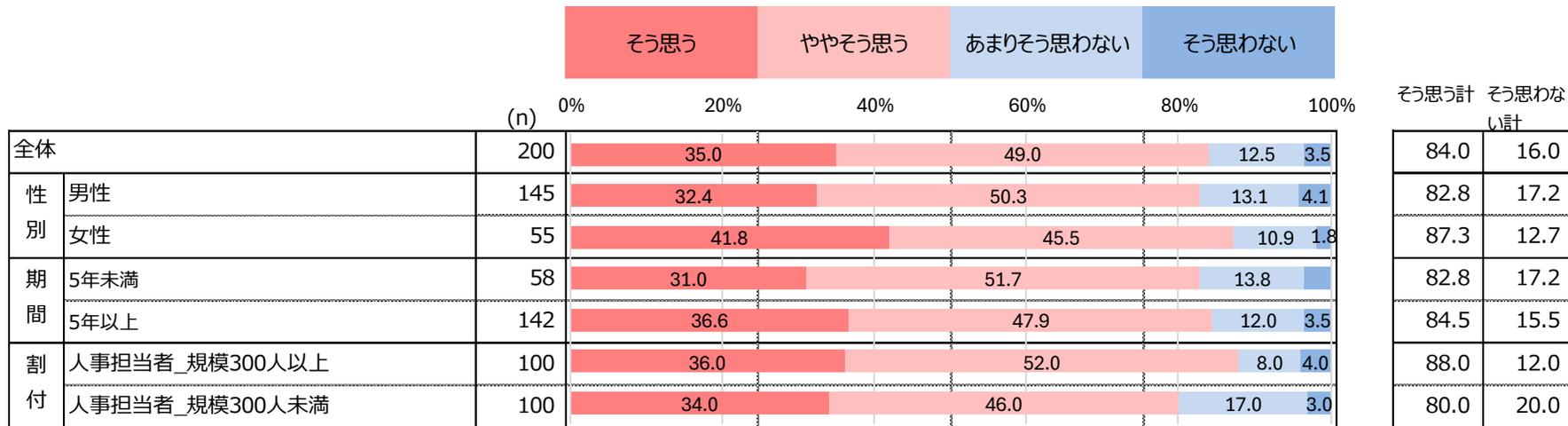
※「そう思う計」および「そう思う」のスコアで降順ソート

# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点①

人事担当者

- 「求人情報について、誇張や曖昧な表現を避ける」については、全体で「そう思う計」が84.0%で「そう思わない計」（16.0%）を上回る。
- 全体で3位となっており、性別・年代・割付を問わず、広く重要視されている。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【1. 求人情報について、誇張や曖昧な表現を避ける】（SA）

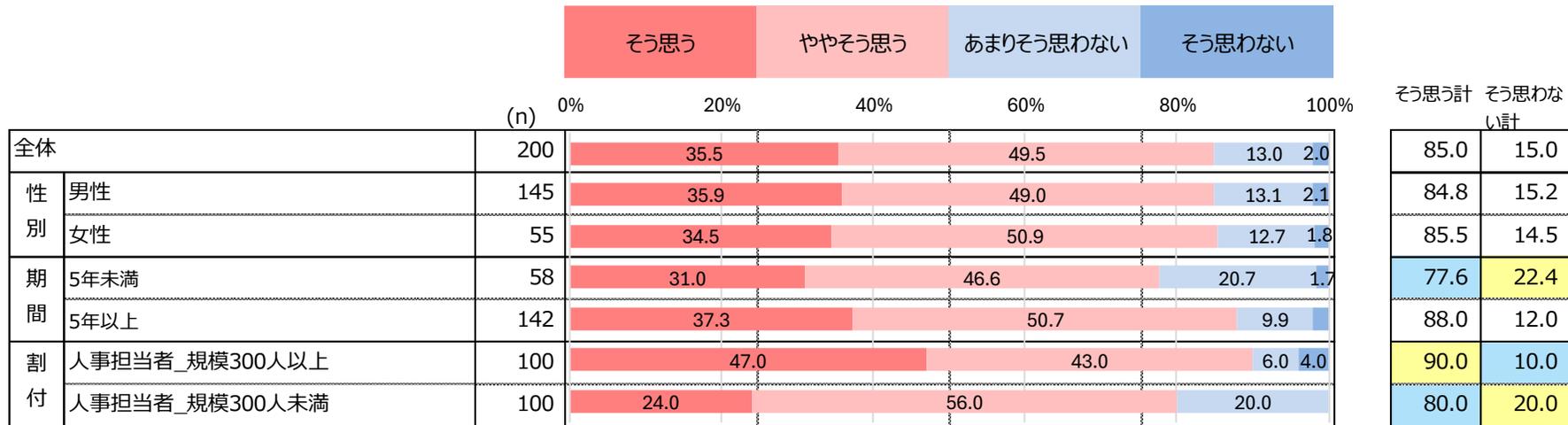


# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点②

人事担当者

- 「実際の業務内容を詳しく説明する」については、全体で「そう思う計」が85.0%で「そう思わない計」（15.0%）を上回る。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（77.6%）と低め。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【2.実際の業務内容を詳しく説明する】（SA）

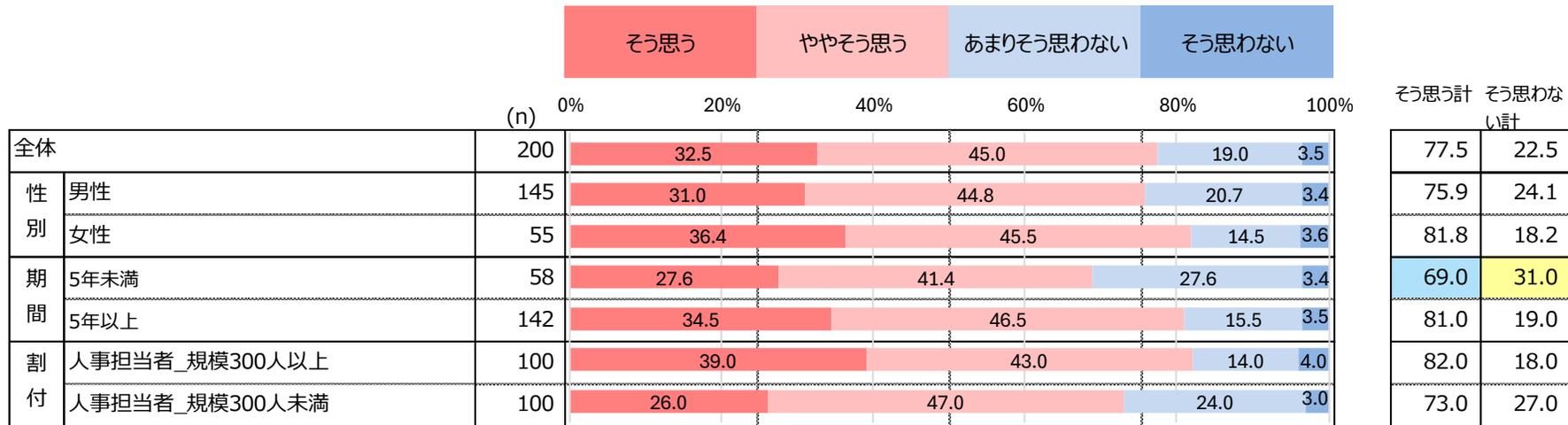


# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点③

人事担当者

- 「求めるスキル・経験を明確に伝える」については、全体で「そう思う計」が77.5%で「そう思わない計」（22.5%）を上回る。
- 期間別では、5年未満で「そう思う計」（69.0%）と低め。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【3. 求めるスキル・経験を明確に伝える】（SA）

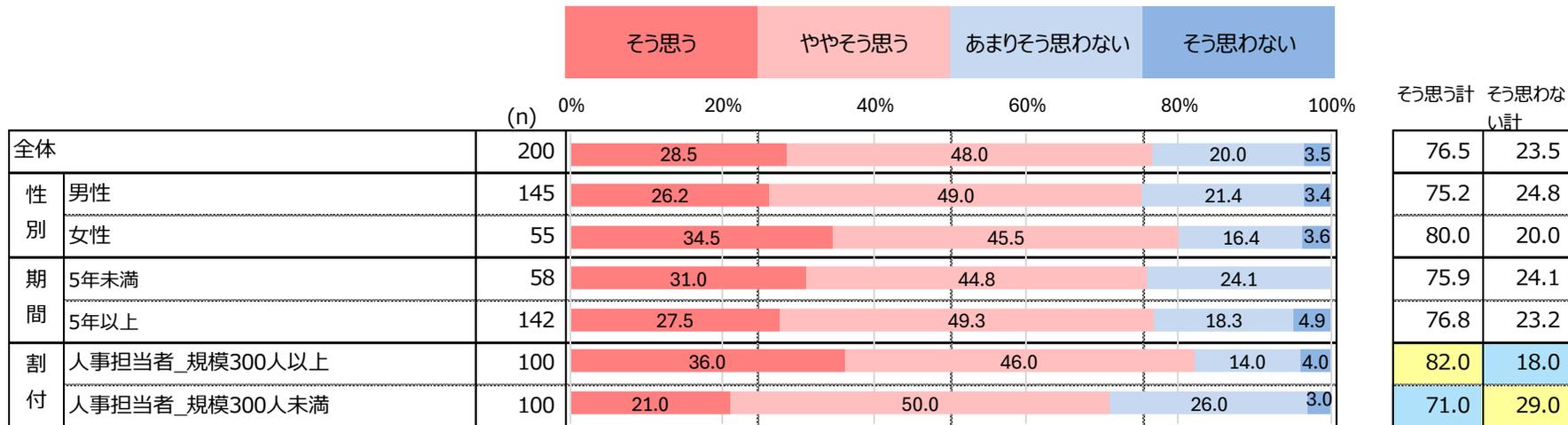


# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点④

人事担当者

- 「スキルマッチだけでなく、カルチャーフィットを確認する」については、全体で「そう思う計」が76.5%で「そう思わない計」(23.5%)を上回る。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【4.スキルマッチだけでなく、カルチャーフィットを確認する】 (SA)

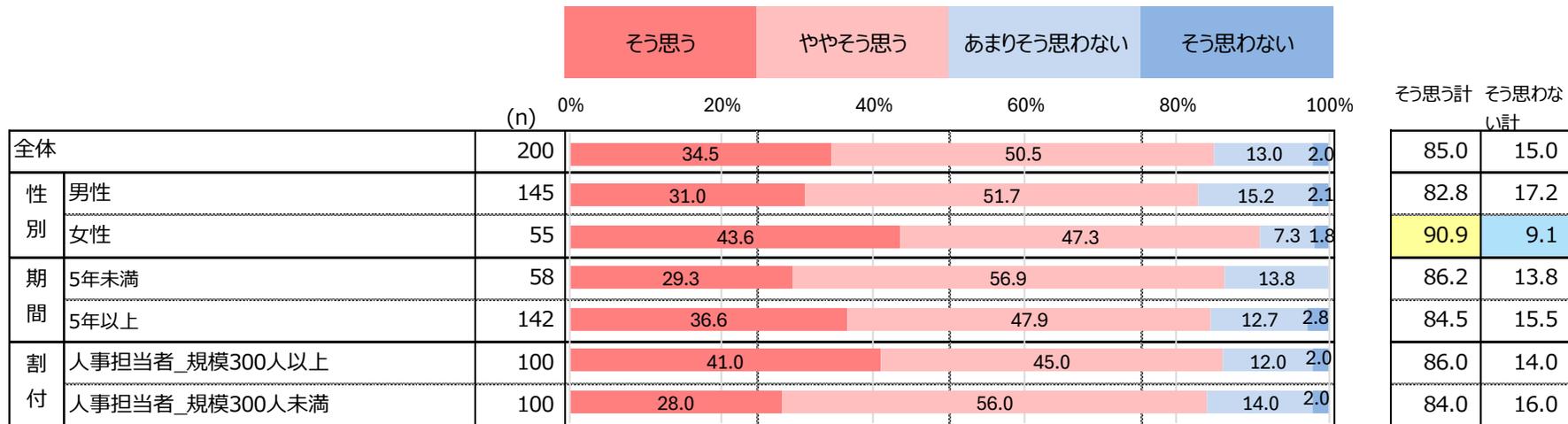


# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点⑤

人事担当者

- 「求職者の「知りたいこと」を積極的に聞く時間を作る」については、全体で「そう思う計」が85.0%で「そう思わない計」（15.0%）を上回る。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
 【5. 求職者の「知りたいこと」を積極的に聞く時間を作る】（SA）

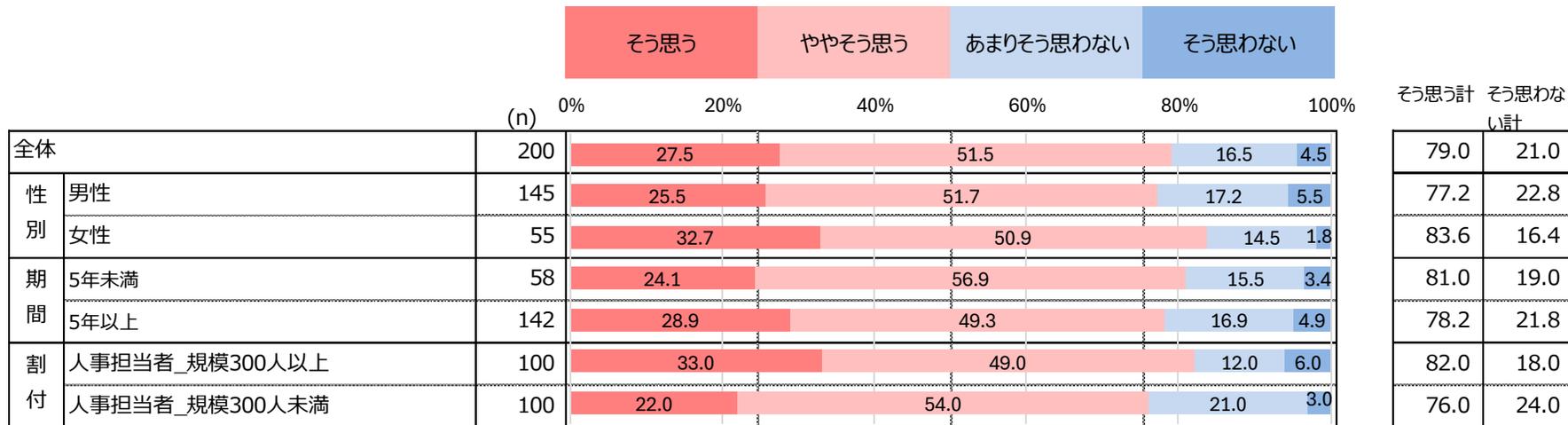


# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点⑥

人事担当者

- 「現場の社員との交流を増やす」については、全体で「そう思う計」が79.0%で「そう思わない計」（21.0%）を上回る。
- 。

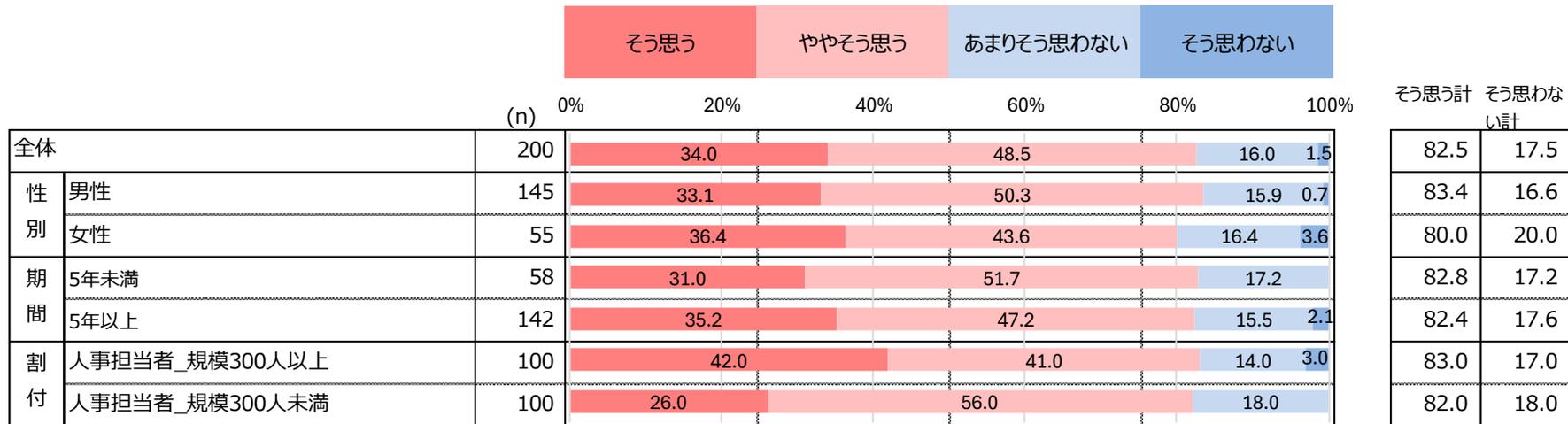
Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【6.現場の社員との交流を増やす】（SA）



# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点⑦

- 「入社後のフォローを強化する」については、全体で「そう思う計」が82.5%で「そう思わない計」（17.5%）を上回る。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【7.入社後のフォローを強化する】（SA）

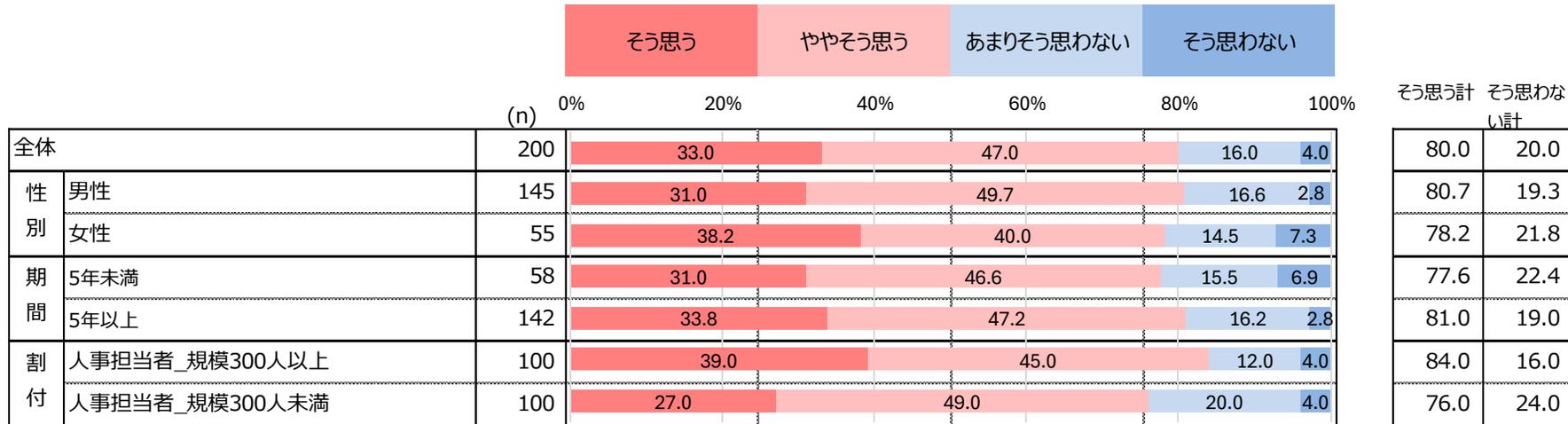


# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点⑧

人事担当者

- 「実際の職場を見せる」については、全体で「そう思う計」が80.0%で「そう思わない計」（20.0%）を上回る。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【8.実際の職場を見せる】（SA）



# ミスマッチを起こさないために行うと良いと思う点⑨

人事担当者

- 「社内制度・文化をオープンに伝える」については、全体で「そう思う計」が80.0%で「そう思わない計」（20.0%）を上回る。
- 割付別では、規模300人以上で「そう思う計」がやや高め、規模300人未満ではやや低め。

Q18. 転職後に想定と違ったなどのミスマッチを起こさないために、転職者受け入れの際に行うと良いと思うことについて、それぞれ最もあてはまるものをお答えください。  
【9.社内制度・文化をオープンに伝える】（SA）

