

転職後半年以内離職のリアル

—リクルートエージェント人材紹介データを読み解く—

株式会社インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター 研究員 林 将大

1. はじめに

転職を希望する人が増え続けている。総務省「労働力調査」によれば、転職等希望者数は近年増加傾向にある※1。企業もまた、中途採用を積極的に行っており、「中途採用を実施した企業の割合」は 84.4% と過去最高値を更新している※2。採用活動が勢いを増す一方で、今あらためて問われているのが、採用した人材の定着である。特に早期離職の問題は、転職／採用が拡大するからこそ、同時に考えなくては行けない。労働移動が活発になるほど、入社後の定着率をどう高めるかという課題の重要性が増していくためだ。

早期離職は、本人にとってはキャリアの停滞や機会の損失につながりかねない。企業は採用・育成費用が回収できないことに加えて補充対応も必要となる。また、影響は個々の企業や個人にとどまらない。次の職が決まらないまま辞めて失業期間が生じれば、労働供給の観点で弊害が生じる。こうした停滞の連鎖は、社会全体の円滑な労働移動を阻む要因にもなり得る。

このような問題意識から、本レポートでは人材紹介事業『リクルートエージェント（以下、RAG）』のデータを用いて早期離職の実態を見ていく。2024 年度に RAG 経由で中途入社した人のうち、入社後 6 カ月以内に離職したのは 5.7% であった。参考までに、新規学卒者（大卒）では 1 年以内に 1 割超、3 年以内に 3 割超が離職している※3。対象や期間が異なるため単純には比べられないが、社会人経験を持つ中途入社者でも半年のうちに一定割合が離職していることが分かる。早期離職に関する研究や実証データは新卒領域で一定数あるものの、中途採用領域では限られている。本レポートの分析結果が早期離職を抑制するためのヒントとなることを願う。

本レポートで分析するデータは、次の 2 つの特徴がある。

- ① 入社後 6 カ月以内の離職を正確に把握できる。この期間に離職に至った場合は紹介手数料の一部を返金する規定があるため、企業からは正確な申告を得られている。この運用を踏まえ、本レポートでは入社後 6 カ月以内の離職を「早期離職」と定義する。
- ② 早期離職者の入社前の転職活動状況を把握できる。人材紹介会社は求職者と企業の双方に関与するため、応募、選考、内定、入社という転職・採用活動と、入社後の定着・離職を結び付けて分析できる。

なお、本分析は民間人材紹介サービス経由の転職者を対象としている。直接採用や求人サイト等を含む中途採用市場全般と比べ、企業規模・年収帯・職種構成などの分布に偏り（人材紹介サービス特有の傾向）がある点には留意が必要である。

このデータを用いて、本レポートでは早期離職を3つの問いから整理する。①どのような人が離職しているのか（個人）、②どのような企業で離職が起きているのか（企業）、③どのような選考が離職と関連しているのか（転職・採用活動）。第2章で分析の枠組みと分かったことの要点を示し、第3章でこの3つの問いごとに「実態（データ）」と「考察（背景・理由）」をあわせて見ていく。

※1 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」各年

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>

※2 リクルートワークス研究所「中途採用実態調査」2025 年下半期、正規社員

https://www.works-i.com/surveys/item/260612_midcareer.pdf

※3 厚生労働省「新規卒者の離職状況」令和4年3月卒業者

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

2. 分析の枠組みと3つの新たな発見

2-1. 分析の枠組み — 「個人」「企業」「転職・採用活動」

早期離職の要因は、これまで主に「個人」と「企業」の観点から論じられてきた。例えば離職に関する調査※4では、学歴や年齢といった求職者個人の属性や、職種・業種・企業規模といった企業側の属性が早期離職と関連することが指摘されている。本分析では、それらに加えて、「転職・採用活動」という第3の観点も加えて見ていく。

入社後に表面化する仕事内容や職場環境のミスマッチも、その一部は入社前の転職・採用活動における情報不足や認識のずれに起因していると考えられる。つまり早期離職の要因の一部は、入社後ではなく、転職活動や採用活動の段階で既に形成されている可能性がある。そこで本分析では「個人」「企業」「転職・採用活動」の3つの枠組みを用い、早期離職の構造的な要因を多面的に検証する。とりわけ「転職・採用活動」の観点は、求職者の転職活動と企業の採用活動の双方に関与する人材紹介事業のデータだからこそ可視化できる分析軸である。

※4 労働政策研究・研修機構（2025）『若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況—第3回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査—』JILPT 調査シリーズ No.250

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/250.html>

2-2. 3つの新たな発見

今回の分析を通じて明らかになったことは以下の3点である。

- ① 早期離職率は若年層よりもミドル・シニア層、特に50代が高い
- ② 入社後の定着を左右するのは年収増減よりも働き方（年間休日）
- ③ 「選考期間が短い、面接回数が少ない」ほど早期離職率が高い

3. 分析結果

本章では、第2章で示した「個人」「企業」「転職・採用活動」という3つの観点で早期離職を深掘りしていく。

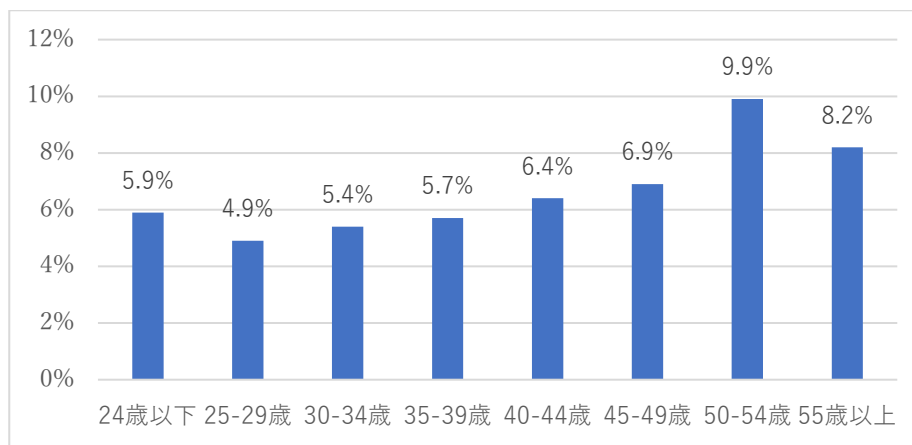
3-1. 個人 ーどのような人が離職しているのか

実態：早期離職率は50-54歳で最も高く9.9%。40代以上は平均を上回る

まず「どのような人が離職しているのか」を個人の属性から確認する。最も特徴的だったのは年齢である。早期離職率は25-29歳で最も低く、年齢とともに上昇し、40代以上は全体平均（5.7%）を上回り、50-54歳で9.9%と最も高かった。ミドル・シニア層が転職後に短期間で離職している実態は、「早期離職は若年層の問題である」という従来の認識を見直す必要性を示している。

次に、転職時の就業状況別に見ると、在職中に比べて離職中の求職者のほうが転職後の早期離職率が高かった。また転職希望時期別では、「すぐにでも転職したい」求職者のほうが、長期的な転職活動を希望する求職者よりも早期離職率が高い傾向が確認された。これらの結果から、転職先を決める際に十分な吟味がされなかった場合、ミスマッチが起こりやすく、早期離職につながっていると考えられる。

図表1 年齢別 早期離職率



※入社6カ月以内の離職率（2024/4/1～2025/3/31の転職決定者が対象）

考察：経験豊富であるが故の「手順のずれ」「擦り合わせ不足」

では、なぜ経験を積んだミドル・シニア層で早期離職率が高いのか。手がかりの一つは離職理由である。年齢別の離職理由を見ると、「仕事内容が合わない」が占める割合は、年齢が上がるとおおむね高くなる。24歳以下の33.6%に対し、45歳以上では約4割に達する。

一般にミドル・シニア層は実務経験が長く、仕事内容の細かいイメージを持っている。営業経験3年と営業経験20年では、同じ「営業」という言葉でも解像度は大きく異なるだろう。このような経験の豊富さは本来強みである一方で、企業とのマッチングを難しくしている側面も考えられる。具体的には次の2点である。

- ① 経験豊富だからこそ、入社後の業務の進め方でミスマッチが生じやすい。固定的な仕事の進め方で長年働いてきたが故に、手順や要求水準等のあらゆる面で前職との違いが際立ってしまう。実際に求職者の転職支援を担当するキャリアアドバイザーからは、「業務内容は経験を活かす形なのでギャップは少ない。長年の仕事の進め方が本人のなかで固まっていて、そことのギャップが転職後に出る」という声が寄せられた。
- ② 経験豊富だからこそ、入社前に十分な擦り合わせが行われていない可能性がある。実務経験の長いミドル・シニア層は、自らの経験を基準に転職先の仕事内容をイメージしやすい。企業もまた経験者に対しては一から説明する必要はないと考えてしまう。結果として、仕事内容の細部について、双方が異なる認識のまま、入社を迎える可能性が考えられる。

図表2 年齢別 早期離職「理由」の構成比（早期離職者を分母、%）

年齢	仕事内容が合わない	体調不良	社風が合わない	その他自己都合	その他理由
24歳以下	33.6	21.5	13.1	25.0	6.8
25-29歳	37.1	18.4	15.5	22.9	6.1
30-34歳	36.9	21.0	12.8	22.6	6.7
35-39歳	37.7	18.2	12.7	23.5	7.9
40-44歳	39.0	18.1	12.9	22.5	7.5
45-49歳	41.7	18.3	14.2	19.1	6.8
50-54歳	39.4	18.0	14.4	23.2	4.9
55歳以上	42.9	16.7	14.3	17.3	8.9

※数値は各年齢の早期離職者に占める構成比（単一回答）

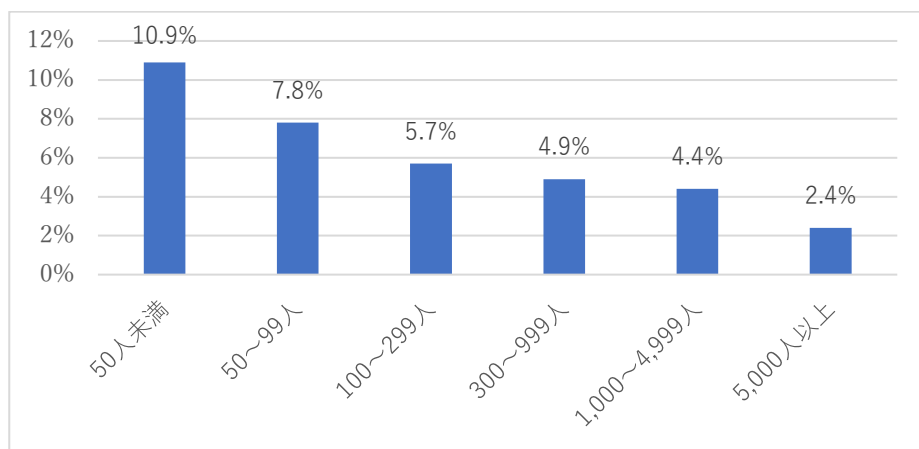
3-2. 企業 ―どのような企業で早期離職が起きているのか

実態：従業員規模・業種・職種で差。同じ業種・職種でも「休日」で差がつく

続いて「どのような企業で早期離職が起きているのか」を確認する。

入社先企業の従業員規模では、規模が小さいほど早期離職率が高い傾向が明確に見られた。50 人未満では離職率が 10.9%と最も高い。一方、1,000 人以上では 2~4%台と低く、小規模企業は大企業の約 3 倍であった。新規学卒者の離職状況に関する統計でも、入社先企業の規模によって離職率に差が生じることが指摘されており、本データとも同様の傾向であることがうかがえる。

図表 3 入社先企業の従業員規模別 早期離職率



※入社 6 カ月以内の離職率（2024/4/1~2025/3/31 の転職決定者が対象）

業種別では「建設・不動産」、「外食・店舗型サービス」、「物流・運輸」で、職種別では「その他サービス従事者」、「生産ライン・土木建設作業員」、「接客・販売・店長・コールセンター」が高い傾向が見られる。次に、同じ業種・同じ職種のなかで比較した場合、年間休日が多い企業のほうが早期離職率は相対的に低い傾向が見られた。つまり、業種・職種だけでなく、年間休日などの働き方に関する条件が早期離職率に影響している可能性がある。

そこで、年間休日、完全週休二日制、平均残業時間、フレックスタイム制と早期離職率の関連性を分析した。そのなかで最も明確に関連していたのは年間休日だった。年間休日が 104 日以下の企業では早期離職率が 15.0%に達する一方、今回の分析データの最頻値である 120 日の前後を確認すると、116~119 日で 6.8%、120 日で 5.8%、121~124 日で 4.5%と、休日が多いほど早期離職率が低い傾向が見られた。年間休日に次いで、関連が見られたのはフレックスタイム制で、導入企業では早期離職率が 3.2%と、非導入企業の 6.8%を大きく下回った。完全週休二日制でも導入企業 5.2%、非導入企業 7.5%と差が見られた。なお、平均残業時間には特に関連は確認されなかった。

早期離職率と平均残業時間には関連が見られない一方で、年間休日やフレックスタイム制の有無では大

きな差がついた。仕事と生活を両立しやすく、心身をしっかり回復できる働き方が、入社後の定着（早期離職の抑制）に強く影響していると考えられる。

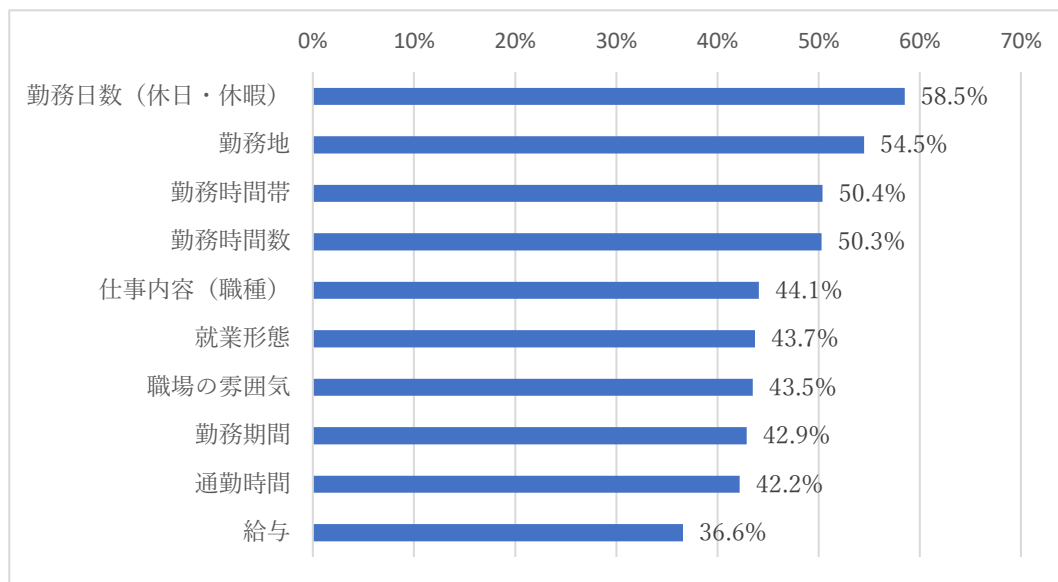
考察：「分かっていた条件」が、働き始めて負担の実感に変わる

以上から、働き方に関する条件のなかでは年間休日が定着と強く関連しており、休日は人材の定着に向けて、優先して整えるべき要素の一つと言える。もっとも、年間休日は求人票で入社前から確認できる情報であり、「あらかじめ分かっていた条件が、なぜ離職につながるのか」という疑問が残る。

考えられる理由は、入社前後の「認識のギャップ」である。転職活動時は内定獲得や仕事内容に意識が向きやすく、休日の少なさを「自分なら耐えられる」と許容してしまいがちだ。しかし転職直後は、新しい環境への適応による疲労も重なり、「休めない（回復が追いつかない）」という負担感が深刻化し、「続けられない」という結果につながる可能性が高い。

このように、「働き方」は入社後の定着において極めてシビアな要素となる。例えば、「求職者の動向・意識調査 2023」※5でも、仕事探しの絶対条件として勤務日数や勤務時間などの「働き方に関する条件」が上位を占めている。求職者が最重視している条件は、入社後の「定着・早期離職」という実態にもそのまま表れていると言える。

図表 4 仕事を探した時の重視点（絶対条件）



※全 19 項目のうち上位 10 項目を抜粋。出典：リクルート ジョブズリサーチセンター「求職者の動向・意識調査 2023」基本報告書（全体・単一回答「絶対条件だった」「他の条件がよければ我慢した」「もともと関心がなかった」のうち、「絶対条件だった」を選択した人の割合）※5

※5 リクルート ジョブズリサーチセンター「求職者の動向・意識調査 2023」基本報告書

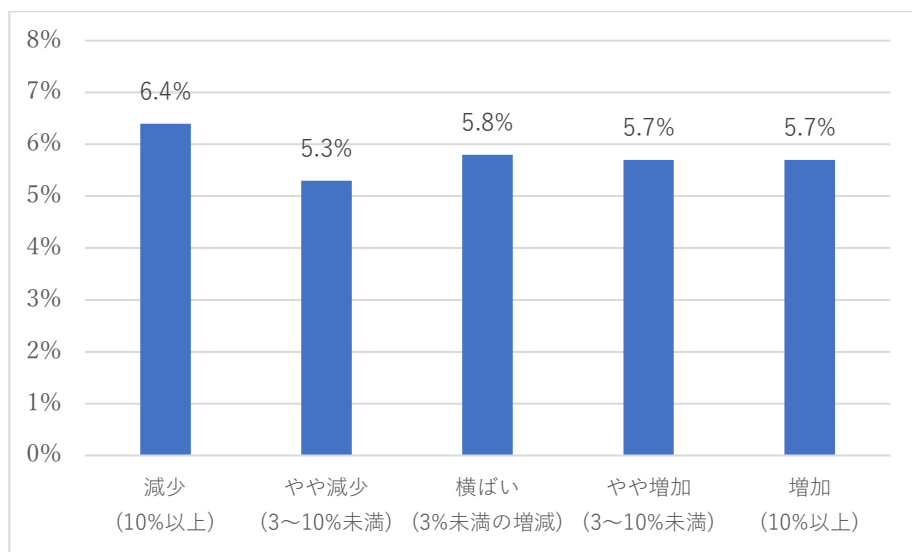
https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20231130_2991.html

3-3. 転職・採用活動 ―どのような選考が離職と関連しているのか

実態：年収の増減では差がつかず、選考期間の短さ・面接の少なさで差がつく

本分析の特徴は、入社後の結果だけでなく、入社前の転職活動や採用活動まで可視化できる点にある。まず注目すべきは、一般に重視される年収の増減と早期離職との間には明確な関連が見られなかったことである。年収変化率別の早期離職率は、減少（10%以上）、やや減少（3～10%未満）、横ばい（3%未満の増減）、やや増加（3～10%未満）、増加（10%以上）のいずれの区分でもおおむね5～6%台で横並びとなっている。

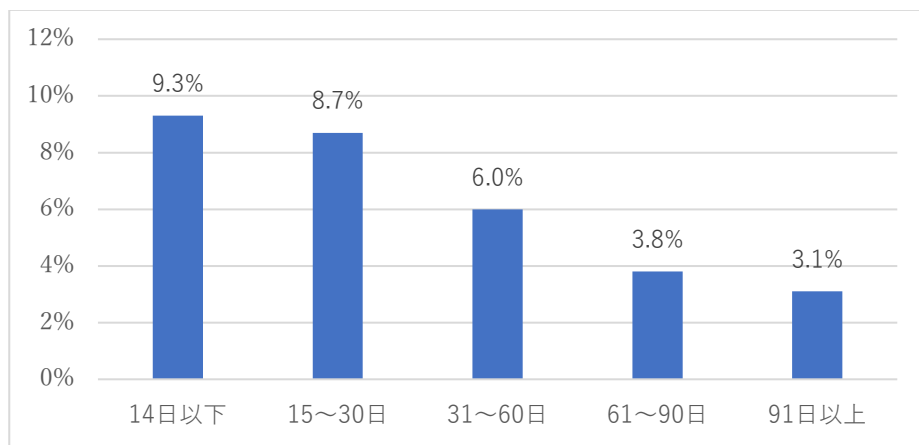
図表 5 年収変化率 5 区分別 早期離職率



※入社 6 カ月以内の離職率（2024/4/1～2025/3/31 の転職決定者が対象）

一方で、関連が見られたのは時間的な要素である。選考期間が短かったり、面接回数が少なかったりするほど早期離職率が高い傾向が見られた。ただし、選考期間が短くても、面接が複数回ある企業では早期離職率が相対的に低い傾向がある。

図表 6 選考期間別 早期離職率



図表 7 選考期間 × 面接回数別 早期離職率 (%)

選考期間\面接回数	1 回	2 回	3 回以上
14 日以下	11.1	8.2	4.7
15～30 日	9.8	7.6	8.0
31～60 日	8.3	5.2	4.5
61～90 日	6.7	3.3	2.3
91 日以上	4.3	3.0	2.4

※入社 6 カ月以内の離職率 (2024/4/1～2025/3/31 の転職決定者が対象)

※面接回数は求人票の面接回数の下限

考察：足りないのは「時間」ではなく「相互理解を深める機会」

なぜ選考期間の長さそのものよりも、回数に関連するのか。アメリカの産業心理学者のジョン・ワナウスは、個人が組織に参入してうまくやっていくためには少なくとも 2 つのマッチングが必要となると指摘している。※6

- ① 期待のマッチング：個人が会社に対して求めるものと、会社が個人に提供するもの（仕事特性、雇用条件、組織風土等）のマッチング
- ② 能力のマッチング：求職者が持っている能力と、企業が必要とする能力とのマッチング

採用面接は、この 2 つのマッチングを互いに確認する場とも言える。回数が多いほど、期待や能力について対話し、相互に確認する機会が増える。期待や能力に関する認識のずれが入社前に明らかになれば、入社後のミスマッチは生じにくくなる。逆に選考期間が長くても、企業と求職者が認識を擦り合わせる機会がなければ、マッチングの質は高まらないだろう。選考期間が短くても面接が複数回ある場合は、相対的に早期離職率が低かった本分析の結果と、この考え方は整合的である。

もっとも、面接回数はあくまで機会の多さを映す指標に過ぎず、単に回数を増やせばよいというわけではない。ここから示唆されるのは、面接を「選考の場」ととどめず、「相互理解の場」として捉えることの重要性である。

※6 服部泰宏 (2016) 『採用学』新潮選書、p.50-53。同書では、ジョン・ワナウスの議論をもとに「期待のマッチング」「能力のマッチング」が紹介されている。

4. まとめと今後の課題

人材紹介サービスでの転職者を対象に、早期離職と関連する要因を「個人」「企業」「転職・採用活動」の3つの観点から整理すると、次のようにまとめられる。

第一に、個人の観点である。3-1 で見たように、「早期離職は若年層の問題」という従来の認識とは異なり、ミドル・シニア層（特に50代）で早期離職率が高かった。現在、日本では団塊ジュニア世代（1971～74年頃生まれ）が50代前半～半ばとなり、労働市場におけるボリュームゾーンを形成している。

この世代は、定年を見据えてセカンドキャリアをどう築くかを具体的に検討する時期に差し掛かっている。就業者のうち大きな割合を占めるこの世代が、転職先で力を発揮し安定して働き続けられるかは、個人の納得感はもちろん、社会や企業が労働力を確保する上でも極めて重要である。これらを踏まえると、早期離職はミドル・シニア層まで含めた問題として捉え、定着に向けた取り組みを充実させることが必要である。

3-1 で考察したように、ミドル・シニア層の離職理由では「仕事内容が合わない」の割合が高い。経験が豊富であるが故に、転職先での業務の進め方や手順が前職と異なり、それらがミスマッチにつながっている可能性がある。そのため、企業は前職でどのようなことをやっていたかを丁寧に聞いた上で、自社との違いを踏まえ、業務の進め方など具体的なレベルまで踏み込んだ擦り合わせを行う必要がある。転職者本人もこれまでの経験則で判断するのではなく、任される業務の手順や要求水準まで細かく確認する姿勢が求められる。

第二に、企業の観点である。企業の規模・業種・職種による早期離職率の差が確認された。その上で、同じ業種・同じ職種のなかで比較しても年間休日が多い企業のほうが早期離職率は相対的に低かった。年間休日は企業が改善可能な要素の一つでもある。もっとも、年間休日を増やすことが容易でない企業も少なくない。

ここで手がかりになるのが、3-2 で見た背景である。年間休日は求人票で分かる情報であるにもかかわらず離職につながってしまうのは、転職活動時は内定獲得や仕事内容に意識が向き、少ない休日を数値としては分かっているにもかかわらず許容してしまうが、実際に働き始めると負担として実感されるからだと考えられる。重要なのは「日数」そのものではなく、「休めている」という実感である。だからこそ、休日“数”を増やせない企業でも、実際の「休みやすさ・休ませ方（運用）」を工夫することが定着率向上のための打ち手になる。

例えば連続5日程度の休暇を年に3～4回設定して取得させる、6割台にとどまる有給休暇取得率を8～10割へ引き上げる、といった取り組みが考えられる。離職理由の調査でも「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」は最も高く※7、「休みやすさ・休ませ方（運用）」に関する施策は中途入社者の定

着だけではなく、在籍社員の流出抑制にも寄与する。

※7 厚生労働省「令和 5 年若年者雇用実態調査」(2024 年)

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-r05_gaikyou.pdf

第三に、転職・採用活動の観点である。一般に重視される年収の増減は早期離職と明確な関連は見られず、単に「賃金を上げれば定着する」とは言えなかったが、面接回数の多寡に関連性を見いだすことができた。例えば、選考期間が短かったとしても、複数回の面接が実施されている場合は早期離職率が低い傾向が見られた。

これは、選考期間の長さそのものよりも、選考のなかで企業と求職者が対話を重ね、相互理解を深める機会を十分に確保することが、早期離職の抑制につながる可能性を示している。こうした相互理解を深める工夫として、例えば「条件面談」を設けることが考えられる。条件面談とは、内定の前後に労働条件や働き方、入社後の期待役割などをあらためて擦り合わせる場を指す。

本分析でも、面接回数が 1~2 回の場合であっても条件面談を行ったケースでは早期離職率は低い傾向が見られた。採用を急ぐ場面では面接回数を十分に確保できないこともあるが、そうした時こそ、条件面談という場を設けることも有効な選択肢の一つと考えられる。

本レポートでは、早期離職と「個人」「企業」「転職・採用活動」の関連を確認してきた。ただし、ここで示した関連はいずれも単一の属性ごとに集計したものであり、属性間の重なり（交絡）を統制したものではない点に留意が必要である。これらを踏まえた上で、今後は転職支援の現場の声を手がかりに、早期離職の要因および解決策を深掘りしていきたい。

インディードリクルートパートナーズ リサーチセンターについて

インディードリクルートパートナーズ リサーチセンターは、ジョブズリサーチセンター、就職みらい研究所、HR リサーチセンターが統合して 2025 年 4 月に設立された調査・研究機関です。

本件のお問い合わせ先：<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/support/form/>