

## なぜ、あの社長からは 幹部社員が離れないのか？

### Index

---

- 1 人材の流動化で高まる幹部社員の転職リスク
  - 2 社長が幹部社員に抱く勘違い
  - 3 見直そう。幹部社員との付き合い方
  - 4 社長の実力と幹部社員の実力はリンクする
-

## 1 人材の流動化で高まる幹部社員の転職リスク

組織でマネジメントを担う「管理的職業従事者」の離職が増えています。次のデータは、男性の離職状況を年代別に示したものです。定年退職が多い60代だけではなく、会社の中核を担う30～50代の離職者も増えています。

(図表1) 【男性の管理的職業従事者の離職者数】

(単位：千人)

年代	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
20～29歳	2.5	5.6	8.0	2.6	4.0
30～39歳	19.1	27.7	23.9	27.5	28.2
40～49歳	30.3	45.4	66.1	49.6	61.1
50～59歳	68.1	80.4	83.5	90.4	96.0
60歳以上	123.6	124.4	137.3	144.9	151.4

(出所：厚生労働省「雇用動向調査」を基に作成)

(注) 2016年のデータが最新です。

近年は離職者よりも入職者のほうが多い「入職超過」の状態なので、転職による離職が増えていると考えられます。参考として、40～44歳・男性の「転職入職者(入職1年前に就業経験がある者)」が前職を辞めた理由は次の通りです。

(図表2) 【転職入職者が前職を辞めた理由の上位5つ】

(単位：%)

区分	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
労働時間、休日等の労働条件が悪かった	12.5	10.2	11.0	8.1	17.3
職場の人間関係が好ましくなかった	4.3	8.1	9.6	11.0	8.5
給料等収入が少なかった	10.2	8.5	10.6	13.7	7.9
会社の将来が不安だった	11.8	7.6	9.9	14.9	7.5
能力・個性・資格を生かせなかった	4.9	7.8	11.6	6.4	4.4

(出所：厚生労働省「雇用動向調査」)

(注) 40～44歳・男性の結果です。「定年・契約期間の満了」「会社都合」「その他の理由(出向等を含む)」を除きます。

労働時間や給料など労働条件に関する不満は、転職理由の上位として根強いものがあります。しかし、それ以上に社長が注目すべきなのは、会社の将来や人間関係などに不満を感じて転職を決意する人が増えていることでしょう。

人材不足の中、中途採用の対象は中年にまで広がっています。「チャンスがあれば、他の会社で実力を試してみたい。しかし年齢が……」と考えていた中年が、転職活動を始めているのです。

# サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している  
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。  
サクセスネットサイトにログインした後、全文を  
閲覧することができます。