

MUFG 株式会社 三菱UFJ銀行  **MUFG BizBuddy** THE AMERICANS

サイト内検索   > 詳細検索 > 検索機能について

[トップ](#)
[マイページ](#)
[メルマガ登録](#)
[スクラップブック](#)
[ご利用ガイド](#)
[サイトマップ](#)
[ログアウト](#)

[TOP](#)
[投資環境レポート](#)
[ラテンアメリカ](#)
[北米](#)

[トップページ](#) >
[北米](#) >
[経営管理](#) >
[アメリカ人事・労務の最前線より](#) >
[従業員の退職予兆サインを見逃すな！～その退職は防げるかもしれない～](#)

## アメリカ人事・労務の最前線より

[印刷用ページ](#)
[スクラップブックに登録](#)

### 従業員の退職予兆サインを見逃すな！～その退職は防げるかもしれない～

発行:2023/12/28  
記事提供:Creo Consulting, LLC (外部サイトへリンク)

**概要**

アメリカでは現在も多くの企業が採用難に直面しています。そこで今回は、従業員の退職予兆サインをテーマに取り上げます。エンゲージメントの低下など退職の予兆を見つけたら、従業員との会話でその理由に耳を傾けてみてください。その従業員が後に退職することになっても、このとき得られた情報は、今後の退職者を減らすための戦略の大きなヒントとなるはずです。

[各国の経営管理](#)

[Most Popular Topics](#)

2023年12月初旬にアメリカで発表された10月の求人件数が61万7000件減の870万3000件にとどまり、2021年初頭以来の低水準となったことが米国労働省労働統計局（BLS）から発表されました。これで人手不足も一段落となるかはまだ誰にもわかりませんが、雇用マーケット内で何らかの動きが起きていることは間違いなさそうです。とはいえ、まだまだ多くの企業が採用難にあえいでおり、その発端の多くが「大量離職」として話題になった退職者の発生によるものであることは周知の通りです。そこで今回は、退職を考えている従業員にみられる予兆サインについてお話したいと思います。たとえ会社で気に入らないことがあったり、給料や待遇に不満があったりしても、多くの従業員は勢いで辞めたりせず、退職する前に次の仕事を見つけています。この傾向は優秀な従業員ほど顕著で、まずは仕事を辞めて、しばらくのんびりしてから就職活動しようという人は、むしろ少数派です。

データ1：採用と面接のプロセスを経て、求職者が仕事を見つけるまでの時間は平均**24週間**

→応募してから内定を得るまで平均して半年近い時間を費やしていると考えられる

データ2：1つのポジションに応募して求職者が内定を得る確率は**26.24%**

→個人差はあるが、1社だけでなく同時に複数の企業に応募するのが一般的と考えられる

データ3：求職者が1回の面接だけで内定を獲得できる確率は**36.89%**

→6割以上の求職者は内定までに複数回の面接を受けていると考えられる

出所：ZIPPIA<sup>®</sup>40 IMPORTANT JOB INTERVIEW STATISTICS [2023]

上記のデータを見る限り、転職を考える人は、勤務しながら並行して転職活動をしている可能性が高いといえるでしょう。つまり上司や同僚は、転職活動真最中の従業員と、意外と長い間日々接しているかもしれないのです。そう考えると、これらの従業員が、知らず知らずのうちに何らかのサインを出していても不思議ではありません。今回は筆者自身の経験も含め、下記のような従業員の退職予兆サインを取り上げてみました。

## 1.エンゲージメントの低下

まずは従業員エンゲージメント\*の概念を理解することが重要ですが、エンゲージメントの低下した従業員は、体調不良でもないのに仕事に対する情熱を失っており、ミーティングやプロジェクトなどで、参加意欲が低下しているように見えることが多いものです。このような兆候は発見しやすい退職予兆サインです。

\*従業員エンゲージメント：従業員の企業への理解や信頼を意味する言葉で、会社への貢献の意欲を持っている状態を指す。

## 2.生産性や仕事の質の低下

仕事のペースが遅くなった、業務上の単純ミスが増えた、書類などが期日までに提出されない、欠勤や遅刻・早退が増えたといった兆候は意外とわかりやすいといえるでしょう。特に以前は勤怠状況の良かった従業員の遅刻や早退、予定外の休みが増えた、繰り返し半休を取得するなどは、採用面接が理由である可能性が考えられます。

## 3.同僚や上司とのコミュニケーションを避ける

社内のグループや他部署と積極的なコミュニケーションを取らない、ランチや休憩の際に周囲の従業員との関わりを避ける、といったサインも退職予定者に多いようです。これは、会話でふいに転職の話が出てそれが上司に伝わるのを避けたい、またはこれから退職するかもしれない状況で、周囲とコミュニケーションを取ることに神経質になっているのかもしれません。

## 4.ソーシャルメディアのプロフィールが更新された

これは LinkedIn などのビジネス系ソーシャルメディアを利用している人に限りますが、最近は応募者のソーシャルメディア情報をチェックする人事担当者が多いため、就職活動に際して、より正確で魅力的なプロフィールに書き換えようとするのは自然な行動です。特にページ内の「People Also Viewed（他にこの情報を閲覧した人）」に、特定企業の従業員が多い（応募先企業）、リクルーターが多い（求人紹介の登録先）\*といった場合は、転職活動中の可能性が極めて高いと思われます。ちなみに、顔写真に Open to Work の表示（任意で表示可能）が出ていたら、これはもう公に転職宣言したも同然です。

\*ソーシャルメディアの設定によって異なります。

## 5.上司や人事担当者に昇進や昇給などの可能性を質問する

転職を考える際に、現職との比較を試みるための行動で、これも予兆サインの1つです。もちろん引き留めるために予定外の昇進や昇給を行うことは論外ですが、もし本当にそのような予定があるとすれば、それを知らずに退職されるのは企業にとってあまりに痛手ではないでしょうか。かといって人事情報を事前に漏らすことも当然あってはなりません。このような場合、単に有無を回答するのではなく、なぜそのような質問に至ったのか、じっくり従業員の話聞く姿勢が重要です。

## 6.不平不満を言う頻度が増える

以前と比べて不平や不満を口にする回数が増えてきたら、これも退職予兆サインの可能性がります。特に元々あまり不満を口にしなかった人が、些細なことで不満を口に出すようになった場合は要注意で

す。現在応募している企業や内定した企業と自社を比較して、つい口をついて出てしまうのかもしれませんが。

## 7.不満や意見を口にしなくなる

これは上記と逆のパターンです。もう既に心が現雇用主から離れている、つまり既に転職先が決まっている場合に多いサインです。早晩去っていく職場で敢えて波風を立てたくないという心理が働くのかもしれませんが。このことは、アメリカで一般的な退職面接（Exit Interview）で、人事担当者が「今後のためにわが社が改善すべき点を教えてほしい」といった質問をしても、あまり適切な回答が得られない状況と似ています。特に今までさまざまな場面で、建設的な意見を出していた従業員がこのような状況になったら、サインは既に黄色から赤色に変わった可能性が高いと考える必要があります。

他にもさまざまな退職予兆サインはあるでしょうし、全くサインを出さずにある日突然、退職願（Resignation Letter）を持って上司のオフィスへ来る人もいるでしょう。そして、仮に退職予兆サインを見つけても、その従業員の退職を引き留める必要があるのか、あるいは引き留めようとしても成功するのか、といった疑問をお持ちの方も多いかと思います。

**データ 4：転職理由で最も多く挙げられたのは、給与の上昇（32%）、以下、より良い仕事の機会、引越、失業、柔軟な勤務形態、リモートワークオプション、その他と続く**  
→給与以外の転職理由が全体の3分の2を超える一方、「その他の理由」も10%を超え、辞める理由が多様化している

出所：NPR/PBS NewsHour/Marist poll, 9/2022

上記のデータが示す通り、従業員の価値観が多様化した今日、転職理由もさまざまであって、必ずしも賃金だけが理由とは限りません。そして全体の1割強を数える「その他の理由」には、転職する人々のさまざまな事情が含まれます。また、最初に取り上げたデータ1~3からもわかるように、多くの採用企業は一定の時間をかけて候補者の選考を行っています。

この選考期間中に、転職を志す従業員が応募先に対し疑心暗鬼になることもあるでしょう。また退職という行為は、現職で培ったネットワーク、社内の人間関係、積み重ねてきた社内外での信頼などをリセットし、未知の企業や新たな仕事へ身を投じるわけですから、これに全く不安がないという人はむしろ少数派です。つまり今まさに転職活動の真ただ中にいる人が、残るべきか去るべきか悩んでいる可能性も大いにあるわけです。

もし従業員の退職予兆サインを見つけたら、サインを出している従業員とコミュニケーションを取る良い機会を得たと考えて、「予兆サイン」の理由にぜひ耳を傾けてみてください。サインが誤報の場合もあるでしょうし、仮に転職活動中でも、それを明かす人はまずいないでしょう。しかし、その従業員が後に退職することになっても、このときの会話から得られた情報は、今後の退職者を減らすための戦略の大きなヒントとなるはずです。

M000387-35

(2023年12月23日作成)



永岡 卓 Takashi Nagaoka

Creo Consulting, LLC, クレオコンサルティング・ジャパン (株)  
代表取締役社長 / 人事・労務コンサルタント (SHRM-SCP)

大手就職情報誌出版社勤務後、留学を経て日系人材会社米国法人スタッフィング部門責任者を歴任、2004年起業。中西部・南部の自動車関連製造業、商社、物流企業等への人事・労務管理コンサルティング、米国進出企業支援、人材紹介・派遣などを行う。提携する米系の弁護士事務所やコンサルティング会社と共に、日系企業で発生する多様な労務問題の解決にあたる。日米双方の人事経験を活かし、机上論ではない現場の「最前線」で得た体験を基に、理解しやすいコンサルティングをモットーとしている。

