

適性検査『eF-1G』、コロナ明けの企業の採用実態と社員への転職意思調査実施

コロナ明けで採用人数が増加した企業は**4割強**。

市場で欲されている人材要件1位「**責任感**」2位「**行動・実行力**」「**協調性**」。

一方、昨年より早期退職者が増加した大企業は**3割超**。早期退職に伴う損失は大企業で**平均2,428万円**、中小企業では**平均1,005万円**と言う結果に。

～「eF-1G」の退職防止ソリューションで早期退職防止のススメ～

業界トップクラスの測定項目数を誇る適性検査『eF-1G（エフワンジー）』を提供する株式会社イー・ファルコン（本社：東京都中央区、代表取締役社長：田中申明）は、コロナ禍の終息に伴い経済回復が見られる今、各企業への採用に関する実態調査と転職者への退職意向に関する実態調査を行いました。

その結果、現在採用人数が増加する企業が4割強で採用意欲の高い企業が増えている一方で、昨年に比べて早期退職者の増加が見られる企業が増えていること、さらには会社員側も半数以上が転職を考えており、Z世代は約7割転職意欲があることが判明。また退職防止が機能していない、もしくは効率的に機能していない企業の割合は、全体で47.4%、大企業で37.9%、中小企業では53.7%という結果に。

本プレスリリースでは、これらの調査結果をお伝えするとともに、『eF-1G』の受検歴がある約1万件の転職者データを基に開発した、受検するだけで“すぐに”、退職抑止策が可視化できるサービス「退職防止ソリューション」をご紹介します。

【受検対象と分析概要】

■調査対象と対象者数：①企業人事向け調査 n=515（全国の株式会社を対象）

②従業員向け調査 n=621（1960年生まれ以降の勤労者男女で、同一企業に1年以上勤務している正社員を対

象）

■調査方法：インターネット調査

■調査地域：全国

■調査期間：2023年07月18日(火)～2023年07月21日(金)

■調査機関：株式会社マクロミル

【お願い事項】

本調査結果をご紹介いただく際は、「適性検査『eF-1G』調べ」と記載いただきますようお願いいたします。

<<調査結果サマリー>>

■企業人事への実態調査

- コロナ明けで採用人数が増加した企業は**全体で41.9%**。業種別でみると、製造業47.3%、サービス業44.0%、運輸業43.9%が特に高い傾向。
- 市場で欲されている人材要件は1位「**責任感（23.7%）**」、同率2位「**行動・実行力（21.2%）**」、「**協調性（21.2%）**」。周囲とうまく協調し、自主的に行動できる、「自己管理能力の高い」人材が評価されるケースが多い傾向が見られた。
- 今年の採用費は中小企業では平均486万円、**大企業では平均1,933万円**。今年の人材不足による採用費は今や平均1,065万円。
- 業種別でみると、サービス業が平均1,590万円、建設業が平均1,163万円と特に高い傾向。一方、昨年と比較して早期退職者が増加した企業は、大企業では32.5%、中小企業では17.5%と、大企業と中小企業で開きがあった。さらに、早期退職に伴う損失は大企業では平均2,428万円、中小企業では平均1,005万円という結果に。
- 退職防止策について、効率的に機能している企業の割合は、大企業で62.2%、中小企業では46.3%と、大企業と中小企業で開きがあった。反対に、退職防止が機能していない、もしくは効率的に機能していない企業の割合は、全体で47.4%、大企業で37.9%、中小企業では53.7%であった。

■会社員への実態調査

- 直近で転職予定、もしくは現在転職を検討している人は**54.2%**。世代別で見ると、**Z世代が最も高い結果に（Z世代68.1%、Y世代57.5%、X世代37.1%）**。
- 転職を考えている理由1位は「**給与が低いため（33.5%）**」。2位「休日などのワークバランスが整えられない環境だったため（17.6%）」、3位「**仕事内容が合わなかったため（16.5%）**」。退職のボリュームゾーンは、**個人年収200万～400万円未満の層（61.5%）が1位**で、続いて400～600万未満（58.7%）、200万円未満（51.3%）。

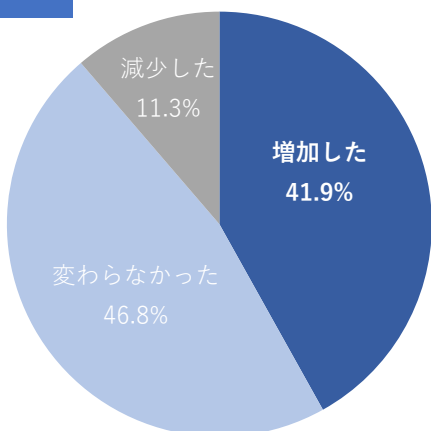
企業人事への実態調査

昨年と比べ今年の採用人数は、どのように推移しましたか？

(全国の人事担当者 n=515/単一回答)

(全国の人事担当者 n=515/単一回答)

全体



～採用人数が「増加したと回答した」業種 TOP5～

1位	製造業	47.3%
2位	サービス業	44.0%
3位	運輸業	43.9%
4位	建設業	38.8%
5位	小売業	34.5%

望ましい人材の要件はなんですか？

(全国の人事担当者 n=515/複数回答)

1位	責任感	23.7%
2位	行動・実行力	21.2%
2位	協調性	21.2%
4位	向上心	19.8%
5位	人間関係へのストレス耐性	18.8%

今年の採用費は、概算でどの程度投資する予定ですか？

(全国の人事担当者 n=515/複数回答)

今年予定する採用費用
(全体平均)

平均1,065万円

内訳

<大企業>
平均1,933万円
<中小企業>
平均486万円

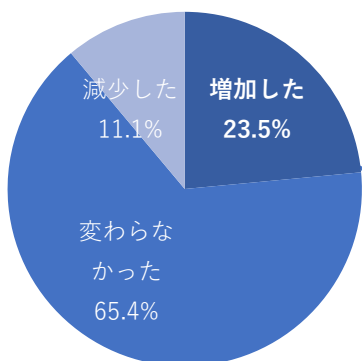
～採用費が高かった業種 TOP3～

1位	サービス業	平均1,590万円
2位	建設業	平均1,163万円
3位	製造業	平均879万円

昨年と比較した場合、早期退職者はどの程度変化しましたか？

全体

(全国の人事担当者 n=515/単一回答)



内訳

<大企業>
32.5%増加
<中小企業>
17.5%増加

早期退職者に伴う損失は概算でどのくらいでしたか？

(全国の人事担当者 n=515/単一回答)

早期退職者に伴う損失

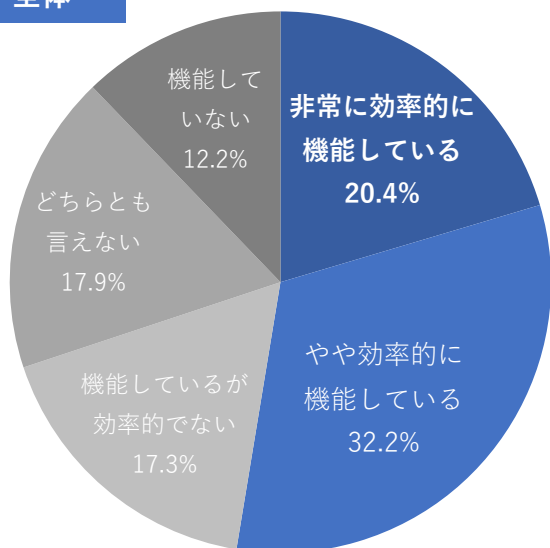
<大企業>
平均2,428万円 損失
<中小企業>
平均1,005万円 損失

企業人事への実態調査

現時点での退職防止策には、どのような認識をお持ちですか？

(全国の人事担当者 n=515/単一回答)

全体



内訳

退職防止が効率的に機能している企業

<大企業>

62.2%

<中小企業>

46.3%

退職防止が機能していない、もしくは効率的に機能していない企業

<大企業>

37.9%

<中小企業>

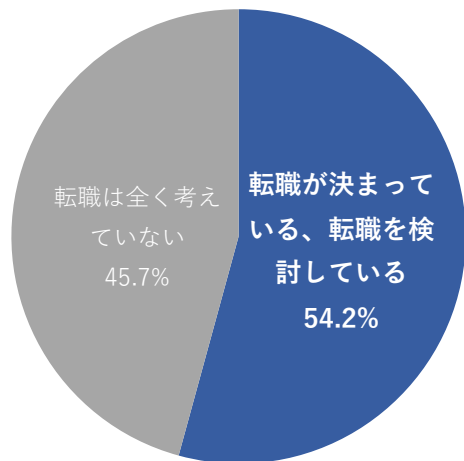
53.7%

会社員への実態調査

現在転職を考えていますか？

(同一企業に1年以上勤務している正社員 n=621/単一回答)

全体



内訳

転職意思がある会社員 世代別

<Z世代>

68.1%

<Y世代>

57.5%

<X世代>

37.1%

～転職意思がある会社員 年収別ランキング～

1位 200万～400万円未満 (61.5%)

2位 400～600万円未満 (58.7%)

3位 200万円未満 (51.3%)

4位 1,000～1,200万円未満 (46.2%)

5位 1,200～1,500万円未満 (40.0%)

転職を考える理由はなんですか？

(同一企業に1年以上勤務している正社員 n=621/複数回答)

1位 給与が低いため 33.5%

2位 休日などのワークバランスが整えられない環境だったため 17.6%

3位 仕事内容が合わなかったため 16.5%

4位 新しい業界に挑戦したかった 14.8%

5位 上司が信頼できなかったため 14.2%

～退職リスクを予測し、フォローアップで防ぐ～『イー・ファルコン社 退職防止ソリューション』概要 『eF-1G』の受検後、即時に判定が可能。退職リスクとフォローアップ方法を可視化

『イー・ファルコン社 退職防止ソリューション』は、適性検査『eF-1G』に蓄積されている転職者約1万件のデータを基に作成した、全20パターンの精緻な「退職予測モデル」を用いて、それぞれのパーソナリティにあわせたフォローアップ方法を可視化することができる、退職防止サービスです。優秀な社員の退職防止を急務とする企業も、社員に『eF-1G』を受検いただければすぐに退職リスクの判定と個々への細かいフォローアップ方法を可視化することができます。

■『イー・ファルコン社 退職防止ソリューション』活用の強み

1. 転職者約1万件のデータをもとに、社員の退職リスクを可視化

自社で退職者データの蓄積がなくとも、『eF-1G』の受検のみで導入後すぐに退職リスクの判定が可能。

2. 社員一人ひとりの退職の可能性が高まる場面やフォロー方法を「フォローアップシート」で提供

退職の可能性が高まるシチュエーション、フォローアップのポイント、響きやすいフレーズ等をフォローアップシートで可視化。個性に合わせたフォローアップ方法を確認することができ、マネジメントに活用いただきやすい。

3. 退職リスクの高い社員を一覧で確認

全社員の退職リスクの判定、個々への適切なフォローアップ法が記載された一覧のデータを取得することができる。

4. 自社の退職情報と掛け合わせることで、各社の退職リスク予測の精度が向上

自社で収集した退職者データを掛け合わせれば、個社独自の退職要因を組み込むことができ退職予測や適切なフォローアップ方法の精度は飛躍的に向上。

▼フォローアップシートイメージ

5. データの活用や蓄積方法について充実したサポートも

- ①導入におけるフォローアップシートの見方・活用方法のサポート
- ②退職指標ブラッシュアップに向けた最適なデータ分析手法のご提案
- ③様々な人事課題に対応したデータ分析(ピープルアナリティクス)のご提案

※受検データを当社で分析に使用する場合には、本人の同意が必要になります。

※分析実施はオプションとなります。



全20パターンの精緻な「退職予測モデル」を用いて退職リスクを判定

退職予測モデルタイプ

仕事の価値観と姿勢から全20パターンを分類



モデル別にリスク判定

典型的な退職者との合致度4段階で判定



※安心は、統計学的に非常に低い数値を示します。

適性検査を受検後、すぐに出力されるフォローアップレポートで3つのポイントを確認



Point01

退職タイプとリスクがわかる

Point02

退職の可能性が高まるシチュエーションがわかる

Point03

パーソナライズされたコメントからフォローアップ方法がわかる

戦略人事に最適な適性検査『eF-1G』概要と強み

適性検査『eF-1G』は、株式会社イー・ファルコンが開発・運用する業界随一の網羅性を誇る性格診断です。『eF-1G』は400万人以上の受検実績と業界業種を問わず数多くの大手中小企業において個社固有の活躍人材要件の見える化を行っています。

<https://www.e-falcon.co.jp/ef-1g>

<『eF-1G』の強み>

① 採用から配置配属・育成・登用に至るまで一貫通貫で活用できる適性検査

個々の隠れた才能や志向性を可視化することで、人財の価値を最大限に引き出すタレントマネジメントを実現します。

② 業界トップクラスの測定項目数で、個人特性を詳細に可視化

個人の特性や能力を細かい粒度で測定することで、より詳細に一人ひとりのポテンシャルを把握できます。

③ 適性検査の結果はバリエーション豊かな5種類で提供

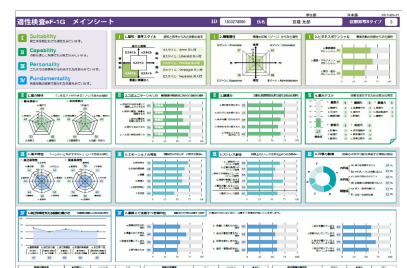
採用・育成・マネジメントなど活用シーンに応じた、5種の結果レポートが出力可能です。

④ 豊富な知見や蓄積データを活用した分析サービス

豊富な知見や蓄積データを用いて、個社固有の「活躍人材要件」「退職リスク」「部門・職種別適合度」「マネジメント適合度」などを明らかにし、より正確かつ緻密な分析結果を提供します。

⑤ 個社固有の人事戦略に応じたカスタマイズ

豊富な測定項目をベースに、採用基準の作成や活躍ポテンシャル人材の発掘など、個社固有の要件を反映させたカスタマイズが可能です。



当社は、ピープルアナリティクスを使って、企業ごとに社員一人一人のあるべき価値を顕在化させ（ピープルブランディング）、社員起点から各企業らしい固有の成長戦略の策定と運用をご支援してきました。

2000年の創立以来、ピープルアナリティクスを活用することにより、ビジネスの価値最大化を実現するための適性テスト、コンサルティング、ラーニング、データマネジメント・ソリューションを提供し、人事データ駆動型のデジタル人事（DX人事）文化の構築を支援しております。

私たちは、社員とビジネスを新たな高みへと導くための独自の人財適性テスト『eF-1G（エフワンジー）』と分析モデルを持っています。これらの利活用により、ビジネスの成功に向けた人財マネジメント戦略に必要な要素（コンピテンシーなど）を可視化し、持続的なビジネス発展を、人事起点から推進します。

会社名 : 株式会社イー・ファルコン

代表者 : 代表取締役 田中 伸明

設立 : 2000年11月

所在地 : 東京都中央区八重洲2丁目8番8号 大星八重洲ビル6階

事業内容 : 適性検査eF-1Gの提供などの各種アセスメント、ピープルアナリティクス全般、データを利活用した
HRM/HRC戦略コンサルティングの3領域を一気通貫した具体的なサービスを提供

URL : <https://www.e-falcon.co.jp>