ALL DIFFERENT

Retention Management

離職防止のために企業ができることチェックリスト

「人材が定着し、やりがいを持って活躍する」組織創りに向けて

<Confidential>

© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Retention Management

はじめに

人手不足が叫ばれて久しい昨今。
DXなどテクノロジーを駆使した生産性の向上の取り組みも注目されていますが、企業としてはいかに確保した人材に長期的に活躍してもらうか、つまり離職防止と長期定着・活躍を目的とした「リテンション・マネジメント」の重要性も高まっています。会社が成長し続けていくためには、社員が長く定着し高いモチベーションとやりがいを持って働けるかどうかは切実かつ非常に重要なテーマといえるでしょう。

中途採用で3割、新卒採用で4割の入社者が3年以内に離職しているというデータもあり（図1）、企業をとりまく「離職」の現状は厳しいと言わざるを得ません。実際、企業の組織開発・人材育成を支援している当社にも、「市況の変化により、以前のように採用ができなくなる一方で、離職がなかなか減らない」「苦労して採用したのに、業務に慣れて戦力化した頃には辞めてしまう」というようなお悩みの声が多数寄せられます。

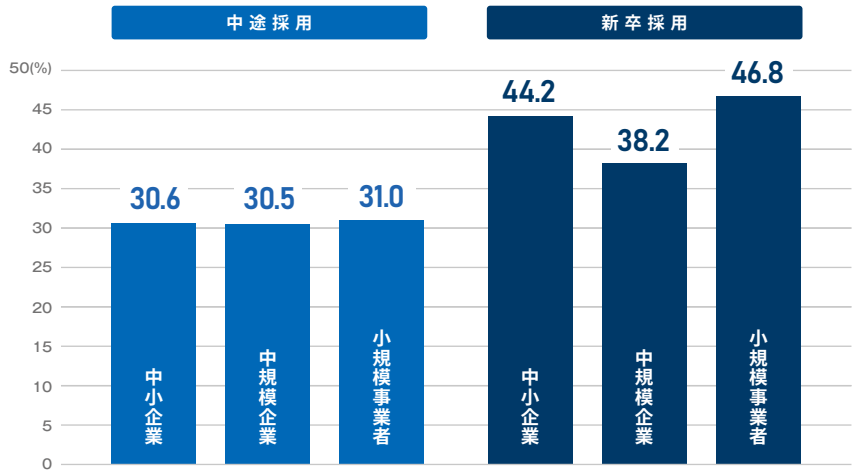
そこで本資料では、「離職防止」「社員の定着」において、当社があらゆる企業を伴走支援してきた知見からまとめた、企業が取り組むべきポイントをチェックリスト形式でまとめました。

本資料で、貴社の「離職防止」に向けた取り組み状況と、今後行うべき対策について確認していきましょう。

CONTENTS

離職防止のために企業ができること チェックリスト …… 03
離職防止のために企業ができること【解説編1～3】 …… 04
まとめ …… 10
離職防止にも寄与する 組織創りに役立つサービスのご紹介 …… 11

図1　中小企業における就業者の離職率（3年目）



中小企業庁「中小企業白書2015年版」をもとに当社が作成

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Retention Management

離職防止のために企業ができること チェックリスト

貴社ができているものをチェックしてみてください

1.求めるスキルだけでなく、自社の文化に合った人材を採用している

- ☐ 採用要件を、入社後育成できるもの（スキルや能力）と、育成が難しいもの（価値観やアイデンティティなど）に分類して扱っている
- ☐ 「自社の文化・価値観に合う人材か」の観点を必須要件として採用基準に盛り込み、運用している

2.社員が仕事の意義を理解し、自己効力感と将来へのイメージを持って業務に取り組める環境を用意している

- ☐ 自身が担っている役割・目標が、会社や事業のビジョン・方針とどのようにつながっているのかを社員がイメージできる機会を用意している
- ☐ 会社や部門、上司からの期待を伝える機会を用意している
- ☐ 社員が自分自身の将来を具体的にイメージできる機会を用意している
- ☐ 社員が成長実感を持てる機会を用意している

3.社員が組織になじめるよう支援する仕組みがある（組織社会化、組織再社会化を支援する仕組みがある）

- ☐ 会社のルールや文化を伝える機会を用意している
- ☐ 社員が職場内でタテ・ヨコ・ナナメの人間関係を構築する仕組みがある

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Retention Management

離職防止のために企業ができること【解説編1-1】

1.求めるスキルだけでなく、自社の文化に合った人材を採用している

- ☑ 採用要件を、入社後育成できるもの（スキルや能力）と、育成が難しいもの（価値観やアイデンティティなど）に分類して扱っている
- ☑ 「自社の文化・価値観に合う人材か」の観点を必須要件として採用基準に盛り込み、運用している

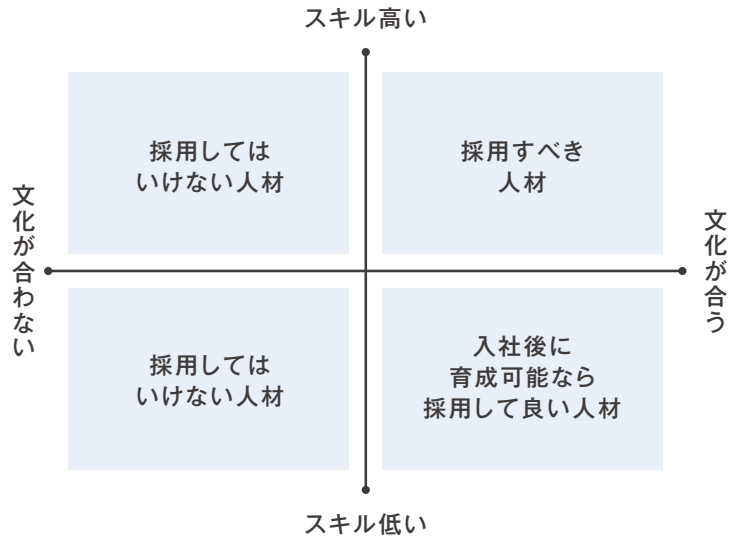
スキルが高くても、価値観や考え方などの文化的側面が合わなければ離職する

「採用した人材が定着してくれるようにする」前に、「定着する見込みがない人材を採用しない」ことがまず大切です。
ここで致命的な間違いをしてしまうと、その後どれだけ施策を行っても効果が出ません。

採用要件を設定する際には、様々な条件を洗い出して優先順位付けをしているかと思います。これらはスキルや能力のような、「入社後に育成できる要素」と価値観・アイデンティティなどの「入社後の育成が難しい要素」に分けることができます。
採用計画の状況によっては採用要件を見直すこともあるでしょうが、そのときに価値観やアイデンティティの基準を下げることだけは絶対にしてはいけません（図2）。

それはなぜかというと、スキルや能力は、入社後の育成カリキュラムを充実させることによって伸ばすことができますが、価値観やアイデンティティなどの要素は入社後に変えることは極めて難しいからです。

図2　採用すべき人材、採用してはいけない人材



<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Retention Management

離職防止のために企業ができること【解説編1-2】

1.求めるスキルだけでなく、自社の文化に合った人材を採用している

- ☑ 採用要件を、入社後育成できるもの（スキルや能力）と、育成が難しいもの（価値観やアイデンティティなど）に分類して扱っている
- ☑ 「自社の文化・価値観に合う人材か」の観点を必須要件として採用基準に盛り込み、運用している

自社の文化と合わない人を採用すると、既存社員にかかるストレスも大きい

「スキルは申し分ない。しかし、自社の価値観・文化とは明らかに合わない気がする…」そんな応募者を、妥協して採用してしまうと、入社後に会社の考え方ややり方と相いれない部分が多々発生します。そして、採用された本人は勿論ですが、実際に業務で接する上司や同僚などにも相当なストレスがかかります。当然、本人も考え方の相違が埋まらないことにより、組織になじめず早期に退職してしまいます。そのため、「自社の文化に合っているか」の観点は必須要件として、採用要件に盛り込みましょう。

ただし、価値観・文化に合うかという、カルチャーフィットのみを重要視しすぎると、同じような意見を持つ人ばかりが集まり多様性が生まれない組織となり、停滞を引き起こすリスクもあります。「絶対にここは譲れない」という指標を決めた上で、運用できるとよいでしょう。

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

離職防止のために企業ができること【解説編2-1】

2.社員が仕事の意義を理解し、自己効力感と将来へのイメージを持って業務に取り組める環境を用意している

- ☑ 自身が担っている役割・目標が、会社や事業のビジョン・方針とどのようにつながっているのかを社員がイメージできる機会を用意している
- ☑ 会社や部門、上司からの期待を伝える機会を用意している
- ☑ 社員が自分自身の将来を具体的にイメージできる機会を用意している
- ☑ 社員が成長実感を持てる機会を用意している

自身が担っている役割・目標と、会社が掲げるビジョン・目標・方針とのつながりをイメージできるとやりがいが増す

社員の多くが、自身に設定された目標を達成することや、日々の目の前の業務をこなすことで精いっぱいの毎日を送っている―。このような状況が長く続くと、「何のためにこの仕事をしているのかわからない」という状況に陥ってしまうケースがあります。

そうならないために、会社のビジョン・方針と部門のミッションのつながり、そして社員一人ひとりが担う目標と業務がその実現につながっていることをイメージできる機会が必要です。

こうした自身の仕事の「意義」を社員が明確に実感できると、それがやりがいとなり、仕事へのモチベーションを高めることになり、社員の「定着」にも大きく寄与します。

「果たして、自分は成長できているのか」自分だけではわかりにくいから、上司が伝える意味がある

社員がやりがいを感じるには、社員自身が自分の「成長実感」を得られることも大切です。「毎日頑張ってはいるけど、あまり成長できていない気がする…」そんな不安を持っている社員も実は少なくありません。そしてこうした成長実感の乏しさは、そのまま離職（転職）の要因になります。しかし、自分では気づかなくとも、日々真摯に業務に取り組む中で、周りから見れば少しずつ変化・成長している点は多々あるものです。それを上司がしっかりと拾い上げてこまめに部下にフィードバックすることで、社員も成長実感を得やすくなり、その結果「この会社で引き続き頑張ろう」という意欲を持たせることにもつながります。

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Retention Management

離職防止のために企業ができること【解説編2-2】

具体的な施策例

全社単位

・人事評価項目に「自社の経営ビジョンの理解」などの項目を盛り込む
・経営ビジョンを説明する機会を定期的につくる
・等級制度やキャリアパスを整備して社員に提示する
・人材ビジョンを設定し、社員に共有する

部門単位

・会社のビジョンや今後の部門構想を部門長から定期的に伝える機会をつくる
・上司と部下の1on1を定期的に実施し、変化・成長を細かく伝え成長実感を得られる機会を作る、またフィードバックにより成長を促す
・業務の区切りごとにチームでの振り返りを実施し、学んだことを整理・教訓化する

個人単位

・「自社でどのようなキャリアを築きたいか」というキャリアパスについて考える機会をつくる
・will/can/mustを定期的に見直す

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

離職防止のために企業ができること【解説編3-1】

3.社員が組織になじめるよう支援する仕組みがある（組織社会化、組織再社会化を支援する仕組みがある）

- ☐ 会社のルールや文化を伝える機会を用意している
- ☐ 社員が職場内でタテ・ヨコ・ナナメの人間関係を構築する仕組みがある

「中途社員」にも、会社のルールや文化を忘れずに伝えていますか？

新卒社員には、ほとんどの企業が育成カリキュラムを事前に準備し、会社のルールや文化など、組織で仕事をするのに必要なことを伝える機会を設けていることでしょう。

しかし、中途社員に対してはいかがでしょうか？「即戦力」ということで、つい会社のルールや文化などに関して伝える機会が、少なくなっていることはありませんか。

前職での業務経験・知見をどれだけ持っている方でも、新しい組織で能力を発揮し活躍してもらうために、必ず行うべきサポートがあります。「お手並み拝見」というスタンスではなく、その組織で仕事をするのに必要なことは抜け漏れなくお伝えするなど、早く組織になじみ（組織再社会化）、活躍してもらうためのサポートをしっかり行いましょう。

具体的な施策例

ルールや文化を伝える機会の用意

- 入社時のオリエンテーションに、会社からの期待（人事評価基準など）や会社のルール、文化を伝える項目を盛り込む
- 部門内の業務レクチャーで、部門内外における基本的な連携方法や、仕事の進め方を伝える場を作る

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

離職防止のために企業ができること【解説編3-2】

3.社員が組織になじめるよう支援する仕組みがある（組織社会化、組織再社会化を支援する仕組みがある）

- ☑ 会社のルールや文化を伝える機会を用意している
- ☑ 社員が職場内でタテ・ヨコ・ナナメの人間関係を構築する仕組みがある

人間関係が上司だけだと、適切な逃げ場がない

社会人2〜4年目の社員に対して2022年に行った当社ならびに「人と組織の未来創り®」に関する調査・研究を行うラーニングイノベーション総合研究所®の調査によると、じつに4割前後の社員が「上司との人間関係について苦労したことがある」と回答しています（図3）。上司との人間関係で苦労するというのはよくある一般的なことと言えます。

そのため、直属の上長（タテ）以外で、人間関係を構築できているかどうかという点が重要になってきます。

タテ以外に同僚や他部門の役職者（ヨコ・ナナメ）などとの人間関係を構築できていれば、仮に直属の上長との関係性で苦労した場合にも、ヨコ・ナナメに相談することで、側面からのサポートを得やすくなります。

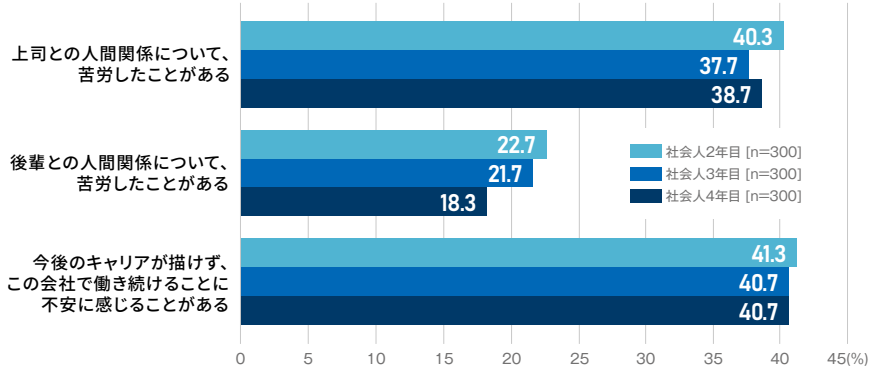
逆に直属の上長以外との人間関係が構築できないと、タテの人間関係に悩んでも誰にも相談することができず、一人で我慢する・悩みを抱え込むしかなくなり、そのまま離職していまうということになりかねません。このことからも、職場内でのタテ・ヨコ・ナナメの人間関係構築を促すことは、業務そのものを円滑にすることは勿論、離職を防止するという観点でも非常に有効であるといえます。そのため、人間関係の構築は本人任せにするのではなく、会社としても支援していく仕組みを整えましょう。

具体的な施策例

人間関係を構築する仕組み

- 同時期に入社した社員を集め、現状や入社してからの変化を対話する場など、業務を離れてコミュニケーションを取れる場をつくる
- 普段あまり接点がない人の組み合わせでランチに行く制度をつくる
- 感謝を伝え合う仕組みをつくる（サンクスカードなど）

図3　人間関係、キャリアの壁



ラーニングエージェンシー（現ALL DIFFERENT）「若手社員の意識調査（社会人2年目〜4年目の直面する壁 上司とキャリア編）」

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

Retention Management
まとめ

社員が定着し、やりがいを持ち長期的に活躍してくれる組織創りには根気が必要です

ここまで確認いただき、貴社の離職防止の取り組みに活かせる新たな発見はありましたか？ 既に取り組んでいること、まだ取り組みはしていないものの既にご存じのこともあったかもしれません。

今回チェックリストでご紹介した取り組み内容は、実施後にすぐにわかりやすい効果が出るものではなく、自社に合った内容にアレンジしたうえで、継続的に取り組むことで初めて効果が得られるものばかりです。

適切な施策を、効果が出るまでやり続けること。それを確実に遂行するには、伴走者が必要です。本資料をきっかけに社内の取り組みを見直してみたいとお考えになった際には、ぜひその伴走を当社にお手伝いさせていただけますと幸いです。
当社は2006年の設立以来、あらゆる企業のお悩みに応える多様な研修サービスを提供してまいりました。豊富な業界・職種別の事例を基に、貴社の課題やご要望に最適な提案をさせていただきます。

なお、次ページでは、当社が提供する離職防止にも寄与する、社員の継続的な成長支援・体系的育成の仕組みを実現するサービスをご紹介いたします。

貴社の組織創り、取り組みの見直し検討にぜひお役立てください。

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Retention Management

サービス紹介/支援サービス

ビジネス定額制研修 Biz CAMPUS®シリーズ

継続的な成長「支援」と「実感」で離職防止!
全階層の体系的育成をワンストップで実現できます

1

実務経験豊富な内製講師が「行動変容」を実現!

定額制集合研修 Biz CAMPUS Basic®

こんな方におすすめ　全社員に教育・研修を行いたい　専用の研修会場で学ばせたい

2

講師品質No.1*の動画配信型のオンライン研修　*日本マーケティングリサーチ機構調べ　調査概要:2021年4月ブランドイメージ調査

定額制オンライン研修 動画配信型 Biz CAMPUS Online®

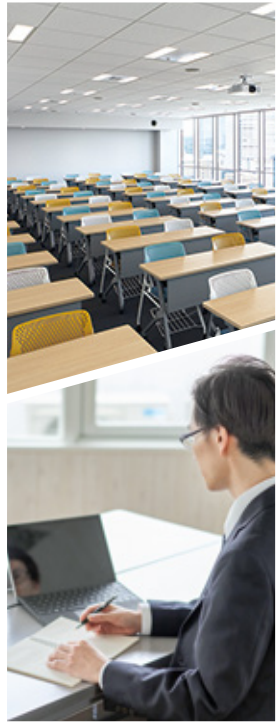
こんな方におすすめ　全社員に教育・研修を行いたい　時間や場所を問わず質の高い学びを提供したい

3

リアルタイムで参加できる ライブ配信型のオンライン研修

定額制オンライン研修 ライブ配信型 Biz CAMPUS Live®

こんな方におすすめ　全社員に教育・研修を行いたい　在宅でも、他者との交流を通じて学ばせたい



<Confidential>

© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

ALL DIFFERENT

Retention Management

サービス紹介/支援サービス

ビジネス定額制研修 Biz CAMPUS®シリーズ

個人の課題に合わせた育成で、着実なステップアップを支援
「離職防止」につながる5つの特徴

1. 職種・業種・役職に共通して求められる「ビジネススキル」を高める体系的なラインナップ
2. 定額制だから、「身につくまで、何度でも」「課題にあわせて、いくつでも」受講可能
3. 新人から経営幹部までの各階層のニーズに合った研修を提供が可能
4. 1社1社、一人ひとりの状況に合わせた、効果的な学びを促進
5. 環境変化、勤務場所に依存しない、フレキシブルな学びを提供

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

会社概要

ALL DIFFERENT

［社　名］ ALL DIFFERENT株式会社（オールディファレント株式会社）

［設　立］ 2006年 2月

［代 表 者］ 代表取締役社長　眞﨑 大輔

［人 員 数］ 333名（2026年4月1日時点）

［事業内容］

組織開発・人材育成/人事制度構築・経営計画策定/採用支援・人材紹介

●組織開発・人材育成/人事制度構築・経営計画策定/採用支援・人材紹介に関する
各種コンサルティング・研修サービスの提供（ベンチャー企業からグローバル企業まで支援）

各種コンテンツ開発・提供

●組織開発・人材育成に関する各種サービスの開発
公開型・反転型・モバイル・オンラインなど多様な手法に対応

●オリジナル研修コンテンツの開発
内定者から経営者まで全階層を網羅
幅広い研修テーマの開発
リーダーシップ・マネジメント・ビジネスマナー・ビジネスコミュニケーション・
各種専門スキル（プロジェクトマネジメント・マーケティング・ファイナンス・コンプライアンス・AI）など

●ビジネススキル・ナレッジテストなどのアセスメントツールの開発

●150名以上の社内プロ講師による研修の提供

ラーニングイノベーション総合研究所®による各種調査研究の実施

●組織開発・人材育成に関する定性・定量調査の実施

●調査結果の発表
各種媒体へ向けた調査レポートの発信・書籍の執筆

［所 在 地］

東京本社
東京都千代田区有楽町2-7-1
有楽町ITOCiA（イトシア）オフィスタワー15F［受付］・17F［研修会場］・18F
TEL：03-5222-5111　FAX：03-5222-5114

関西支社
大阪府大阪市中央区安土町2-3-13　大阪国際ビルディング25F
TEL：06-6271-1111　FAX：06-6271-1144

中部支社
愛知県名古屋市中村区那古野1-47-1　名古屋国際センター13F
TEL：052-856-8111　FAX：052-856-8114

<Confidential>

© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

支援企業実績*順不同

弊社は2006年の設立以来、累計20,000社以上*、470万人以上の「人と組織の未来創り®」を支援してまいりました。
豊富な業界・職種別の事例をもとに、貴社の課題やご要望に最適な提案をさせていただきます。

*組織開発・人材育成支援実績（累計）

組織開発・人材育成 支援実績（累計）	累計受講者数	研修テーマ数
20,000社以上	470万人以上	1,200*テーマ以上
		*公開型研修開発テーマ累計

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.

当社の特長

組織開発・人材育成を通して、
多くの企業の持続的な成長を支援しています。

私たちが選ばれる理由

1 私たちの使命は「社員の意識や行動を変え、組織を変えること」

「研修の提供」だけにとどまらず、「学び」の可能性を探求し続け、
「人と組織の未来創り®」を真にリードできる伴走者として、お客さまに長く貢献してまいります。

2 専任コンサルタントによる深い理解と本質的な解決策の提案

一人が営業・講師・コンサルティングを担当する業界唯一のスタイルを貫くことで、お客さまのお悩みを深く理解します。
現場で真に求められる解決策を提案し、お客さまと伴走します。

3 組織開発・人材育成に関する調査分析に裏付けされた知見

「人と組織の未来創り®」に関する様々な調査・研究活動を行っています。
データに基づいた最適な解決策をご提供し、お客さまの組織開発をサポートします。

日本マーケティングリサーチ機構調べ/調査概要:2021年4月ブランドイメージ調査

＼ まずはお気軽にお問い合わせください ／

お問い合わせはこちらから

ALL DIFFERENT 株式会社

03-5222-5111
ad-info@all-different.co.jp

*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません

<Confidential>
© 2026. For information, contact ALL DIFFERENT Co., Ltd.