

2025年3月7日

新規学卒就職者の離職状況の実態

—コロナ後は新卒者の転職活動がさらに早期化する可能性あり—

セレクションアンドバリエーション株式会社
シニアコンサルタント 山田 沙樹

【セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート要旨】

人材の定着は、企業にとって重要な人事課題の一つである。セレクションアンドバリエーションでは、採用難や離職増加に悩む声も多く聞くようになった。

本レポートでは、2024年10月までに厚生労働省が発表している新規学卒者の離職状況に関する資料をもとに、入社3年以内の新規学卒就職者の離職状況の実態について調査・分析した。

その結果、大卒、高卒それぞれの入社3年以内の離職率は、過去10年間で大きく変動していないものの、2021年3月卒業者以降は離職率が微増していることが明らかになった。

また、コロナ前後における事業規模別離職率を調べたところ、大卒ではすべての規模の事業において、高卒では常時使用する労働者が499人以下の事業において、2021年3月卒業者の離職率は直近2年間と比べて高くなっていることが分かった。コロナの拡大・収束の流れは、今後も新規学卒者の転職活動に拍車をかける可能性があると考えられる。

セレクションアンドバリエーションは、早期離職を防ぐためには、採用時に自社の求める人材像に合致した人材を適切に確保することに加えて、入社後に丁寧なフォローを継続して提供することも必要不可欠であると考えている。

目次

1. 過去10年間における在籍期間別離職率
2. コロナ前後（卒業年2019年～2021年）における事業規模別離職率
3. まとめ

1. 過去10年間における在籍期間別離職率

まず、新規学卒就職者の入社後在籍期間3年以内の離職率について、在籍期間別に過去10年間の推移を確認した。

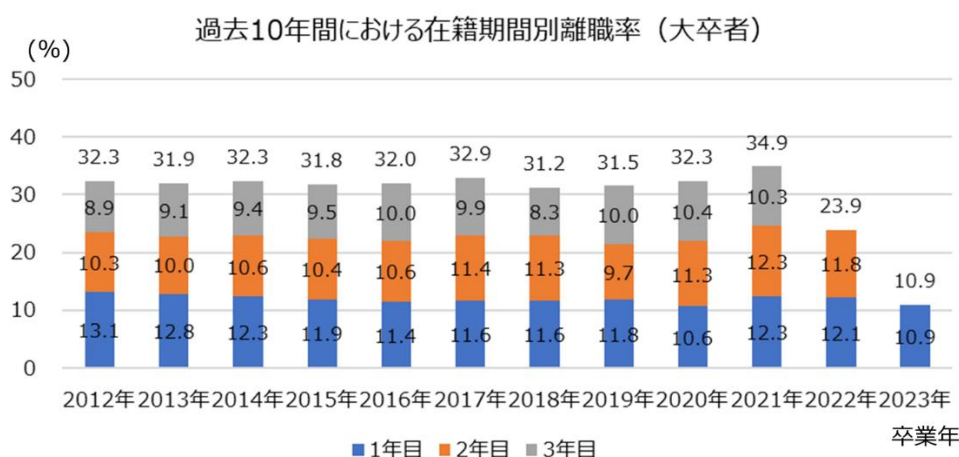
入社3年以内の離職率は、大卒において30%台前半、高卒において30%台後半と、過去10年間で大きく変動していないことが明らかになった。2021年3月卒業者の入社3年以内

2025年3月7日

の離職率は、大卒で34.9%、高卒で38.3%であった。大卒よりも高卒において離職率が高い状況も、過去10年間変わっていない。

ただし、詳細を確認すると、2021年3月卒業者以降は離職率が微増していると言える。下図を見ると、高卒・大卒ともに離職率の微増にはコロナの影響がありそうだと推察される。2019年12月よりコロナの影響は拡大していき、2020年は多くの企業が採用人数の低減や採用活動そのものの廃止を発表していた。2021年3月卒業者のうち大半は、コロナ禍中であった2020年に就職活動を行っていた世代だと言える。

高卒においては2018年3月卒業者～2020年3月卒業者と比べると、2021年3月卒業者の離職率は高まっているものの、2017年3月以前の卒業者の水準ほど数値は高くないと捉えられる。これに対して、大卒においては2005年3月卒業者の3年以内離職率35.9%（※参考資料より引用）以来、15年ぶりとなる離職率の高さを記録した。



※グラフの横軸は、卒業年を示す。2024年10月時点では、2022年3月卒業者については2年以内の離職率、2023年3月卒業者については1年以内離職率が公表されている。

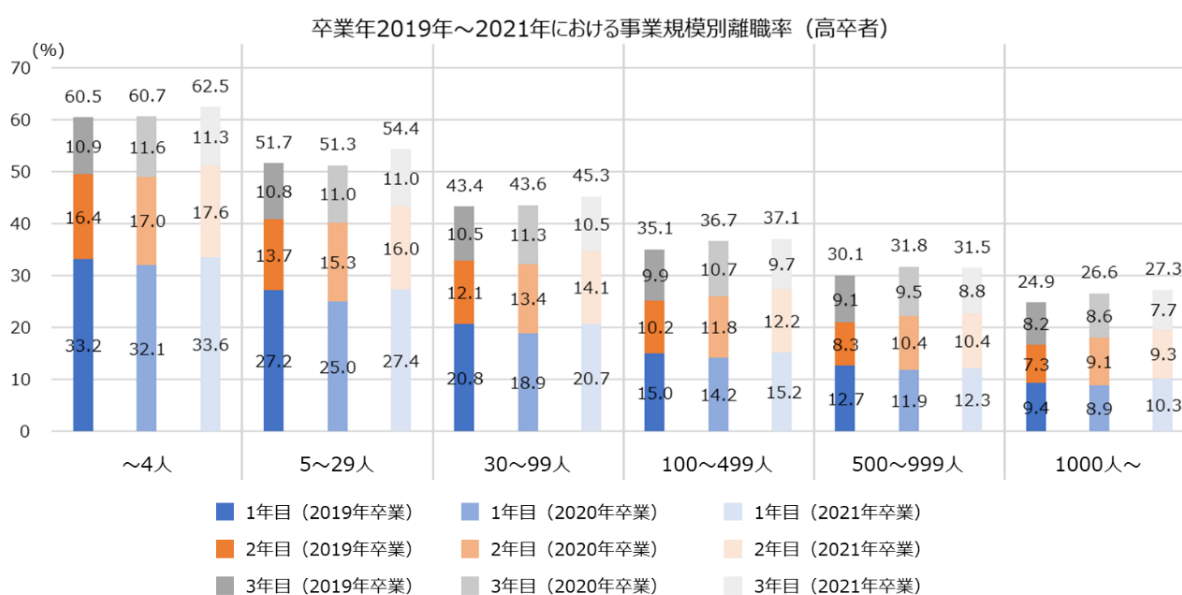
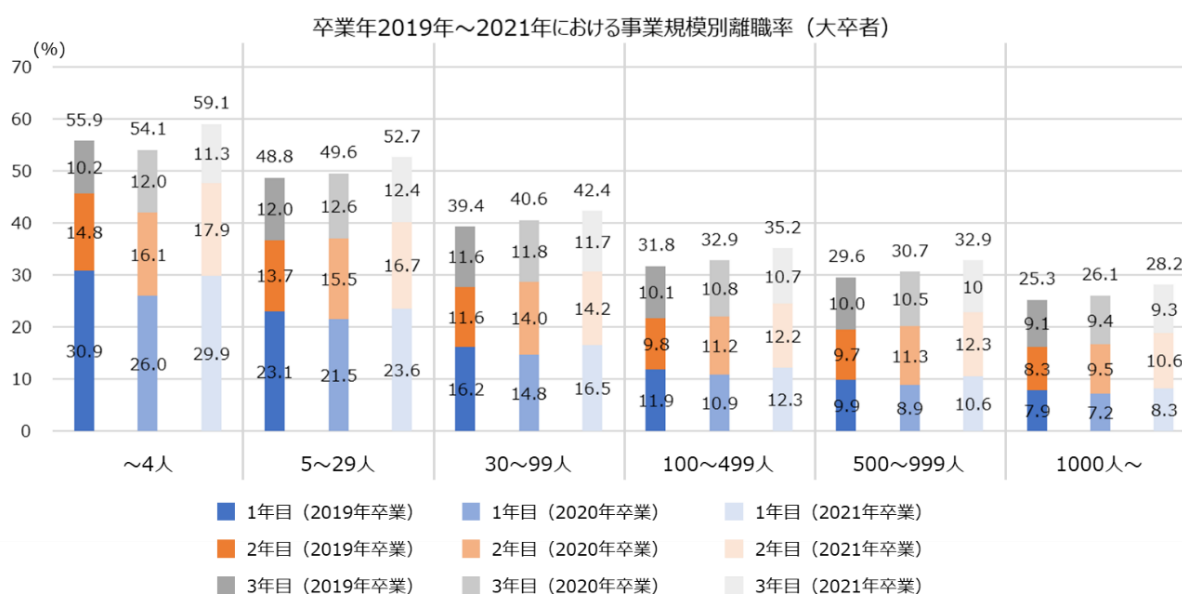
2025年3月7日

2. コロナ前後（卒業年2019年～2021年）における事業規模別離職率

次に、コロナ前後（卒業年2019年～2021年）における事業規模別離職率を調べた。

まず、卒業年にかかわらず、事業規模が大きいほど入社3年以内の離職率が低くなっていることが確認された。

さらに、3年間の比較を確認したところ、大卒においては、常時使用する労働者が4人以下の事業から1000人以上の事業に至るまでの規模の事業において、2021年3月卒業者の離職率は直近2年間と比べて高まっていることが分かった。また、高卒では、常時使用する労働者が499人以下の事業においては、2021年3月卒業者の離職率は直近2年間と比べて高くなっている。



2025年3月7日

3. まとめ

本レポートでは、新規学卒就職者の離職状況の実態を確認した。

その結果、大卒、高卒それぞれの入社3年以内の離職率は、過去10年間で大きく変動していないことが明らかになった。また、コロナ前後における事業規模別離職率を調べたところ、大卒ではすべての規模の事業において、高卒では常時使用する労働者が499人以下の事業において、2021年3月卒業者の離職率は直近2年間と比べて高くなっていることが分かった。

本調査結果を踏まえると、コロナの拡大・収束の流れは、今後も新規学卒者の転職活動に拍車をかける可能性があると考えられる。これから就職を控えている学生たちは、コロナを経験したことで、今まで以上に業界の成長性を重視し、変化の激しい時代において、どのような企業が存続できるかを考えるようになるだろう。就職活動の段階だけでなく、学生時代から自分の果たすべき社会的役割を熟考し、より主体的にキャリアを考える若者が増えていくことが予想される。

また、企業が新規学卒就職者の採用・定着に取り組むにあたって、前もって自社の組織規模や業種における離職率平均を理解しておくことが大切だと言える。

セレクションアンドバリエーションは、早期離職を防ぐためには、採用段階において自社の求める人材像に合致した人材を適切に確保することはもちろん、入社後のフォローも必要不可欠であると考えている。たとえば、メンター制度を導入することで、入社間もない新入社員が、年次の近い先輩からマンツーマンで指導を受けられる環境が整備できる。

さらに、企業がキャリアパスを明示することで、新入社員に対してどのように成長してほしいかを伝えることができる。これにより、新入社員のモチベーションの向上・維持に加え、長期にわたって活躍する人材を育成することも期待できる。

セレクションアンドバリエーションが提供する人事制度設計についてはこちらから。

<https://sele-vari.co.jp/service/>

<参考資料>

- ・ 厚生労働省 「新規学卒者の離職状況」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>)

以上