若手社員の早期離職を防ぐために企業が取り組むべきこと

近年、若手社員の早期離職が多くの企業で課題となっています。厚生労働省が2025年10月に公表した調査によると、2022年3月に大学を卒業して就職した社員のうち、33.8%が入社後3年以内に離職しています。つまり、大学卒の新入社員のおよそ3人に1人が、3年以内に会社を辞めていることになります。企業にとって、時間と費用をかけて採用・育成した若手社員の離職は、大きな損失です。では、なぜ若手社員は早期に退職してしまうのでしょうか。

入社1～2年目の社員が陥りがちな傾向

入社当初は、新しい仕事を覚えることに精一杯だった新入社員も、1～2年が経過すると、徐々に業務に慣れ、仕事をこなせるようになってきます。しかし、この「仕事への慣れ」が、必ずしも成長意欲の向上につながるとは限りません。例えば、次のような傾向が見られることがあります。

- **一通りの業務ができるようになり、高い目標を目指さなくなる**
- **仕事への緊張感が薄れ、楽な方へ流れるようになる**
- **指示された以上のことには取り組まなくなる**
- **会社や上司の欠点に目が向き、不満を募らせる**

なぜ、若手社員の成長意欲は低下するのか

その要因の一つとして考えられるのが、「目指すべき姿が明確になっていないこと」です。
入社当初は、社会人としての基本を身につけることや、仕事を覚えることなど、目の前に明確な目標があります。ところが、ある程度仕事を覚えると、次に何を目指せばよいのか分からなくなってしまう社員もいます。

「この会社で、自分はどのように成長できるのだろうか」
「2年後、3年後には、どのような仕事を任されるのだろうか」

こうした将来への見通しが持てなければ、日々の仕事に対する目的意識も薄れやすくなります。その結果、仕事への意欲が低下し、会社や上司への不満が募り、退職を考えるきっかけになることもあります。

若手社員に将来像を描かせることが重要

早期離職を防ぐためには、若手社員自身が「この会社で、どのような社員になりたいのか」考える機会を設けることが重要です。例えば、3年後に求められる役割や能力を理解した上で、3年後のありたい姿を描きます。そして、その姿から逆算して、1年後の目標や今から取り組むべき行動を明確にします。このように、将来の目標と現在の仕事が結びつくことで、日々の業務にも目的や意味を見出せるようになります。
また、企業側も、若手社員へ期待する役割を伝えたり、成長の機会を与えたりするなど、将来像を描けるよう支援することが不可欠です。

若手社員の定着には継続的な育成が欠かせない

若手社員の早期離職を防ぐためには、待遇や職場環境の改善だけでなく、社員自身が自社での成長や将来に期待を持てることも重要です。そのためには、新入社員研修だけで育成を終わらせず、入社1年目、2年目、3年目と、それぞれの成長に応じた教育機会が必要です。

「この会社で成長していきたい」

若手社員がそう思える環境をつくることが、成長意欲を高め、早期離職の防止につながるのではないでしょうか。

弊社では、若手社員が自身の成長を振り返り、将来のありたい姿や今後の目標を明確にするための研修を実施しています。研修の詳しい内容につきましては、下記リンク、またはＱＲコードよりお問い合わせください。

＞ お問い合わせはこちら