

2025年新卒の早期離職レポート

～入社半年以内の退職者 38名へのヒアリングからの考察～

エグゼクティブ・サマリー

本レポートは、2025年4月に新卒入社し、半年以内に退職した38名へのヒアリング結果に基づいています。彼らの退職理由の建前は「キャリアチェンジ」等ですが、本音の圧倒的1位は「人間関係の悩み」です。旧来の「背中を見て学べ」といった精神論はすでに通用せず、成長実感と安心感をいかに「仕組み化」して提供できるかが若手定着の鍵となります。全体傾向を象徴する5名の事例から、自社のマネジメントの課題と対策を紐解きます。

1. 早期離職を招く5つの「すれ違い」事例

現場で起きている新卒社員と受け入れ側のギャップを、5つの典型例としてまとめました。

事例① 「成長したい」思いが雑用で萎えた（営業部・男性）

退職理由

「どこでも通用する力を習得したい」と思い入社したものの、配属後は「背中を見て覚える」という感じの放置状態でした。自身の成長にどう繋がるのか不明な雑用ばかりで意欲を喪失しました。

欲しかったサポート

面接時に泥臭い下積みがある事実を伝えることや、入社時に「雑用が将来どう役立つのか」の意味づけをしてほしかったです。

事例② 「察してほしい」は甘えですか？（商品企画部・女性）

退職理由

テレワーク下において、ピリピリして忙しそうなお上に話しかけられず、「わからないなら自分から聞いて」というスタンスの中で孤独を深めました。

欲しかったサポート

業務進捗だけでなく悩みを聞いてくれる面談や、夕方5分でも「質問タイム」を設けるなど、話しかけやすい雰囲気作りを求めています。

事例③ 「いきなりの現場」で自信を喪失（サービス部門・男性）

退職理由

「使えない」と思われることを恐れる中、いきなりキャパを超える業務を任せられ、失敗が続いたことで「自分はいらない人間だ」と自信をなくしメンタル不調に陥りました。

欲しかったサポート

いきなりの丸投げではなく、少しずつ簡単なことから任せてほしかったこと、そして少しでもできた時に褒めてもらえれば、自信をつけて頑張れたと思います。

事例④ 評価者である上司には本音を言えない（製品開発部・男性）

退職理由

上司に悩みを打ち明けると評価が下がることを恐れ、「何がわからないのかも、わからない」状態で、気軽に相談できる年齢の近い先輩がいなかったことが辛かったです。

欲しかったサポート

評価に関係なく相談に乗ってくれる年齢の近い先輩の存在や、厳しい指導とは別に精神的に頼れる「お兄さん・お姉さん」的先輩のサポートを求めています。

事例⑤ こんな非効率な環境で成長できるのか？（バックオフィス・女性）

退職理由

ずっと働くつもりはないため自身の成長度合いを気にしていましたが、「何ができれば一人前か」の基準が不明確でした。また、細かい社内ルールを忙しい先輩に聞くことに気を遣い疲弊しました。

欲しかったサポート

「これができたら次のステップ」という明確な基準や、先輩に気兼ねなく調べられるチャットボットのような仕組みがあればずっと楽でした。

2. マネジメントの振り返りに有効な 3 つ視点

25卒のヒアリング結果を踏まえますと、これまでの属人的なマネジメントが彼らには通用しなくなっている現実が見えてきます。自社のマネジメントを見直すためのヒントとして、以下の3つの視点が大切になりそうです。

視点① 「意味づけ」と「タイパ」の欠如が、若手のストレスを生んでいないか？

「タイパ（時間対効果）」を重視する彼らにとって、目的がわからない雑用や、非効率な社内ルール確認は強いストレスとなります。例えば、ちょっとした疑問をチャットボット等で自己解決できるような環境（事例⑤）や、客観的なデータに基づいて「この業務がどう将来のキャリアに繋がるのか」を示す仕組みが自社にあるか、一度立ち止まって考える余地がありそうです。彼らは「効率的に成長を実感できる仕組み」を求めています。

視点② 「評価者」である上司の前に、本音を隠してしまう構造はないか？

「何がわからないのかも、わからない」と悩んでいても、評価を握る直属の上司に対して若手が本音を隠してしまうのは自然な防衛反応です（事例④）。上司側が自身の失敗談などを自己開示して本音を引き出す1on1の工夫はもちろん、それとは別に「評価を全く気にせず相談できる年齢の近い先輩（メンターなど）」の存在があるかどうか、組織内での孤立を防ぐ大きな鍵を握っているようです。

視点③ 良かれと思った裁量が「丸投げ」になり、新卒を潰していないか？

「失敗のリスクなく効率的に成長したい」という、若手特有の受け身意識を持つ人材に対して、早期成長を期待するあまり、いきなりキャパシティを超える業務を任せてはいないでしょうか。(事例③)。彼らが求めているのは、まず「失敗しても組織でフォローする」という安全な環境の確約です。その土台の上で、スモールステップで少し高めの目標を与え、小さな成功体験を見逃さずに褒めるという手順を踏めているか、現在の現場のマネジメントを見つめ直すきっかけになりそうです。

3. 【補足】 25 卒社員が抱く特有の価値観

2025年新卒社員のキャリア観を紐解く上で、私たちがまず寄り添うべきは、彼らが大学入学時（2021年）に直面したコロナ禍での喪失感です。

対面機会の喪失

彼らの人格や社会性が形成される極めて重要な時期は、コロナ禍の緊急事態宣言下での生活と重なりました。オンライン偏重の生活を余儀なくされた結果、未知の環境や対人関係に対する「自己効力感」が著しく低下しています。

理不尽な制限から生まれた防衛本能

自身の努力ではどうにもならない巨大な外部要因によって学生生活の自由を奪われた経験は、彼らの中に「予測不可能なリスクに対する強烈な防衛本能」を育てました。

「ルール」への固執は不安の裏返し

リアルな対面コミュニケーションの経験が不足しているため、「空気を読む」といった日本的な曖昧な人間関係に強いコンプレックスを抱いています。彼らが明文化されたルールを過剰なまでに重視するのは、対人トラブルを回避するための切実な自己防衛策なのです。

彼らが示す「極端な安定志向」や、一見すると矛盾する「タイパ重視の成長欲求」は、決して甘えや野心の欠如ではありません。先の見えない時代を生き抜くために、理不尽な経験から学習した「彼らなりの合理的な生存戦略」です。