



一般財団法人

エン人材教育財団

2023 年

従業員数 500 名以上の企業の人事部長・経営層対象

20 代の離職に関する調査



エン人材教育財団

一般財団法人 エン人材教育財団

目次

調査概要	1
サマリー	2
20 代の離職率	2
残業時間別 20 代離職率	2
企業規模別 20 代離職率	2
平均年齢別 20 代離職率	2
5 年前との比較	3
離職率と社員の傾向	3
離職率低下に寄与する職場風土	3
回答者の基本属性	4
20 代の離職率	7
残業時間別 20 代離職率	8
企業規模別 20 代離職率	9
平均年齢別 20 代離職率	10
5 年前との比較	11
離職率と社員の傾向	13
離職率低下に寄与する職場風土	14

調査概要

調査期間 : 2023 年 11 月 22 日～2023 年 11 月 27 日

目的 : 20 代の離職の状況を明らかにするとともに、離職と社員の傾向、離職率低下に寄与する職場風土を明らかにする

調査対象 : 従業員規模 500 名以上の企業の人事部長・経営層

調査方法 : インターネット調査

有効回答数 : 296

サマリー

定年まで1社で勤め上げるという労働観から、転職の選択肢が以前に比べて当たり前になってきている今、これからの時代を担う20代の離職の現状と、離職率低下につながる職場風土を明らかにすべく、調査を行いました。

5年前と比べて20代の離職率が上がっていると答えた割合は40%を占めました。転職へのハードルが低くなっている現状が見受けられます。

また、従業員数別でみると、離職率が10%未満の割合が最も低かったのが10,000人以上の企業という結果でした。「大企業は安定していて離職率が低い」という従来のイメージとは異なる結果となりました。

離職率低下に寄与する職場風土については、上下問わず自由に意見を言えて、上下関係なく適切な意見が尊重されることと、実力主義の方針であることが、20代の離職率低下につながることが分かりました。

20代の離職率

直近1年以内の離職率は、15%未満との回答が過半数を占める68.9%でした。

残業時間別 20代離職率

残業時間が長いほど、離職率が高い傾向がみられました。40時間以上と回答した群の15.0%が離職率が50%以上であると回答しました。

企業規模別 20代離職率

10%未満の割合が最も高かったのは5,000~9,999人の企業の58.1%で、最も低かったのは従業員数10,000人以上の企業で40.0%でした。

平均年齢別 20代離職率

離職率10%未満の割合が最も高かったのは平均年齢が30代前半の群、次いで40代前半の群でした。

5年前との比較

5年前と比べた現在の20代の離職率に関して、40.8%は離職率が「非常に上がっている・上がっている」と回答しました。優秀だと感じる20代正社員の離職率についても同様に調査したところ、35.8%は離職率が非常に上がっている・上がっていると回答しました。

離職率と社員の傾向

「多くの職種で活躍できる汎用的な考え方・能力を有している従業員」と、「労働市場で求められる専門的なスキルを有している従業員」については、多いと答えた群の方が離職率10%未満の割合が高いという結果になりました。

離職率低下に寄与する職場風土

上下問わず自由に意見を言えて、上下関係なく適切な意見が尊重されることと、実力主義の方針であることが離職率低下につながるという結果になりました。

回答者の基本属性

性別・年代

	回答数	男性	女性
全体	296	286	10
20歳以上30歳未満	1	1	0
30歳以上40歳未満	6	3	3
40歳以上50歳未満	23	20	3
50歳以上60歳未満	112	109	3
60歳以上70歳未満	139	138	1
70歳以上78歳未満	15	15	0

回答者が勤める企業の従業員数

	回答数	%
全体	1500	100.0
500人～999人	91	30.7
1,000人～2,999人	84	28.4
3,000人～4,999人	35	11.8
5,000人～9,999人	31	10.5
10,000人以上	55	18.6

勤務先会社の上場区分

	回答数	%
全体	296	100
東証プライム市場	104	35.1
東証スタンダード市場	19	6.4
東証グロース市場	4	1.4
その他上場	1	0.3
非上場	166	56.1
わからない	2	0.7

回答者が勤める企業の業種

	回答数	%
全体	296	100
メーカー（金属・鉄鋼関連）	15	5.1
メーカー（電気機械器具）	23	7.8
メーカー（化学製品）	8	2.7
メーカー（食品関連）	7	2.4
メーカー（建築・住宅関連）	1	0.3
メーカー（医薬品）	4	1.4
メーカー（その他）	47	15.9
商社	11	3.7
流通・小売	13	4.4
金融	24	8.1
不動産	10	3.4
建築	13	4.4
鉄道・航空・運輸・物流	13	4.4
電力・ガス・エネルギー	4	1.4
外食	6	2.0
ホテル・旅行	4	1.4
医療・福祉	9	3.0
アミューズメント・レジャー	3	1.0
コンサルティング・調査	5	1.7
人材サービス	10	3.4
教育	2	0.7
その他サービス	22	7.4
ソフトウェア・通信	28	9.5
マスコミ	1	0.3
官公庁	1	0.3
上記以外	12	4.1

回答者が勤める企業の従業員数・上場区分

	該当数	500 ～ 999	1,000 ～ 2,999	3,000 ～ 4,999	5,000 ～ 9,999	10,000 以上	不明
全体	296	91	84	35	31	55	0
東証プライム市場	104	6	25	14	18	41	0
東証スタンダード市場	19	8	5	3	2	1	0
東証グロース市場	4	2	0	1	0	1	0
その他上場	1	0	0	0	0	1	0
非上場	166	74	54	17	10	11	0
わからない	2	1	0	0	1	0	0

回答者が勤める企業の新卒社員の割合

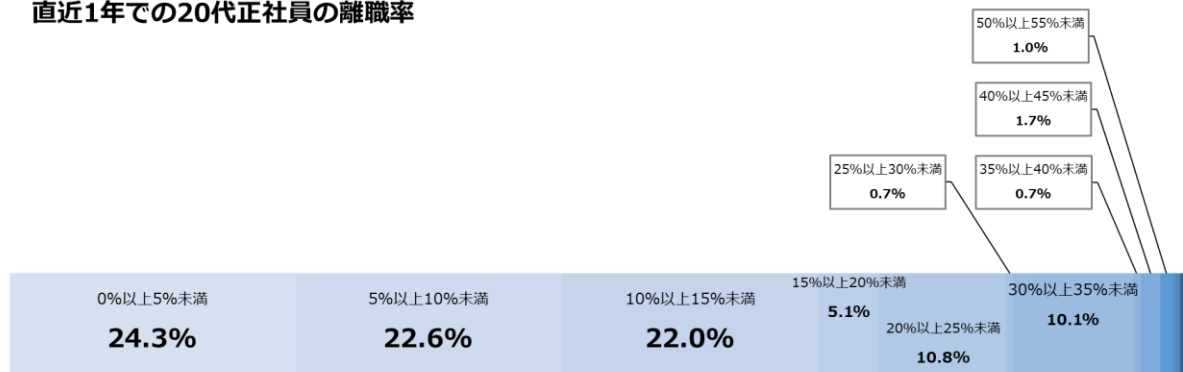
	回答数	%
全体	296	100
0割以上1割未満	13	4.4
1割以上2割未満	23	7.8
2割以上3割未満	11	3.7
3割以上4割未満	19	6.4
4割以上5割未満	11	3.7
5割以上6割未満	28	9.5
6割以上7割未満	22	7.4
7割以上8割未満	40	13.5
8割以上9割未満	54	18.2
9割以上10割未満	65	22.0
10割	10	3.4

20 代の離職率

【直近1年の20代の離職率について】

今回の調査では、直近1年での20代の離職率が5%未満という回答が24.3%、5~10%が22.6%、10~15%が22.0%で、15%未満との回答が過半数を占める68.9%でした。

直近1年での20代正社員の離職率



残業時間別 20代離職率

20代の1ヶ月の残業時間と、20代離職率との関係を調べたところ、残業時間が最大10時間未満であると回答した群が、離職率10%未満の割合が最も高くなりました。一方、40時間以上と回答した群の15.0%が、離職率が50%以上であると回答しました。

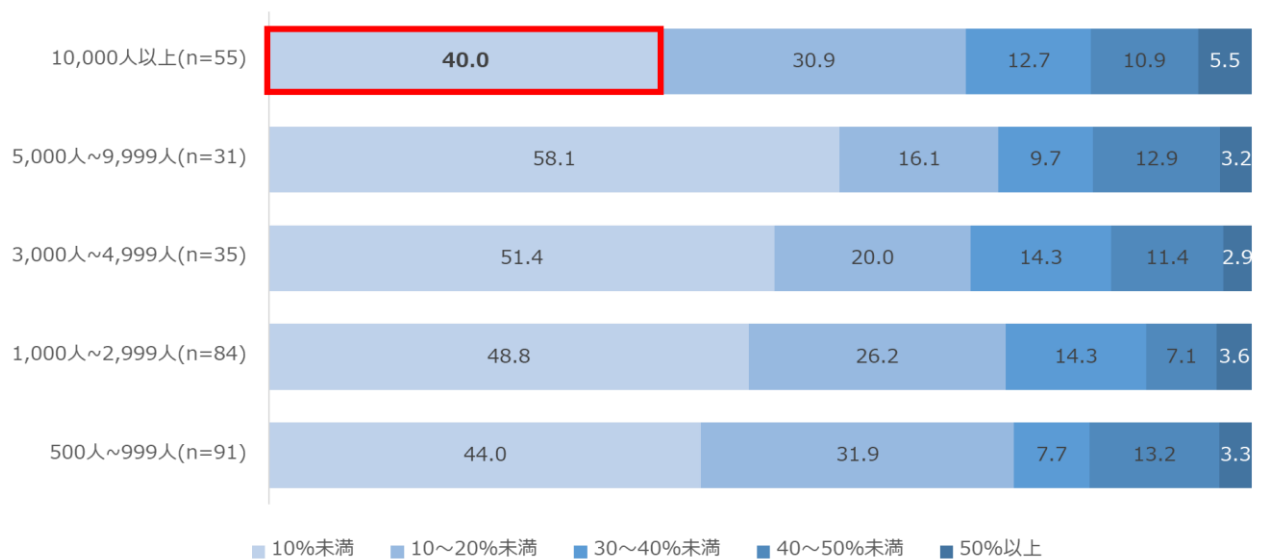
20代離職率と残業時間



企業規模別 20代離職率

企業規模と離職率の関係をクロス集計したところ、離職率が10%未満の割合が最も低かったのは従業員数10,000人以上の企業で40.0%でした。10%未満の割合が最も高かったのは5,000~9,999人の企業で58.1%でした。従業員数が多いほど離職率が低いとは言えないようです。

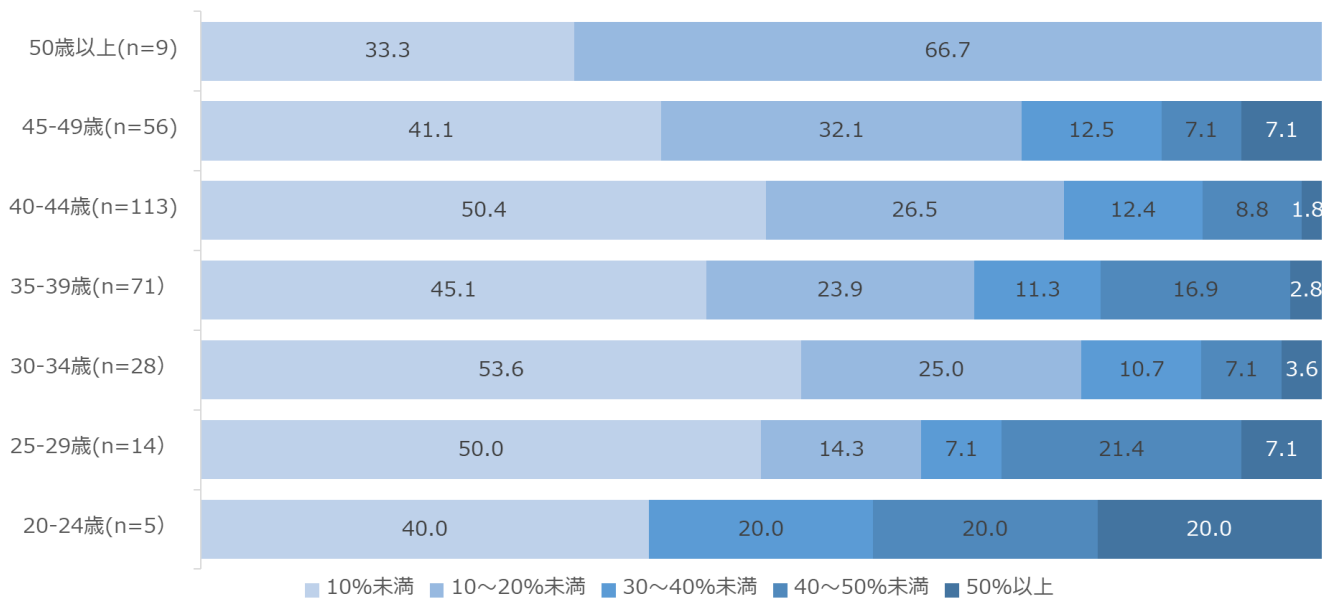
20代離職率と企業規模（従業員数）



企業の平均年齢別 20 代離職率

企業の平均年齢と離職率でクロス集計をしたところ、離職率 10%未満の割合が最も低いのは 20 代前半、次いで 40 代後半という結果となりました。逆に離職率 10%未満の割合が最も高かったのは 30 代前半、次いで 40 代前半でした。

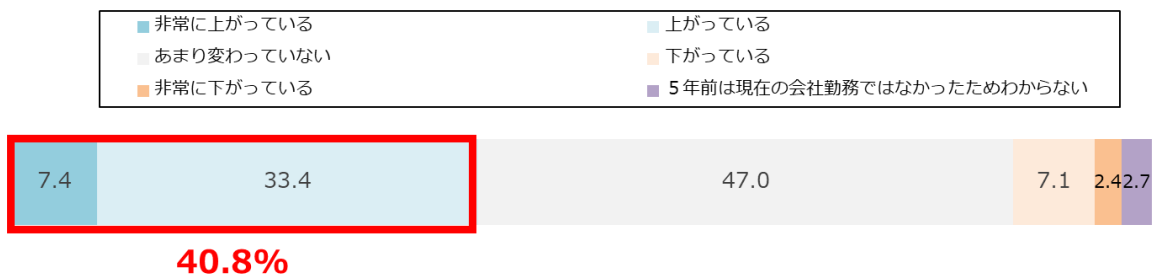
20代離職率と企業の平均年齢



5年前との比較

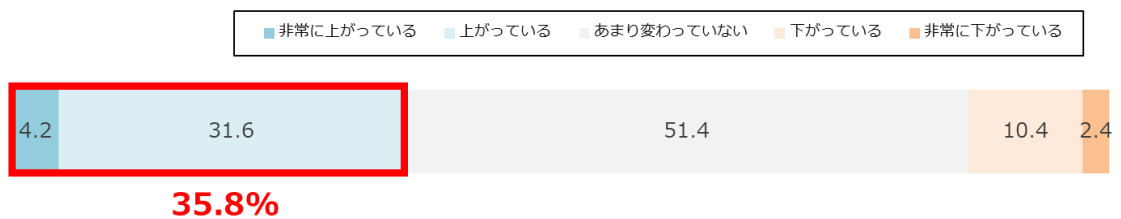
5年前と比べた現在の20代の離職率に関して、半数近い47.0%は「あまり変わらない」と回答しましたが、40.8%は離職率が「非常に上がっている・上がっている」と回答しました。

5年前と比較した際の現在の20代正社員の離職率



また、優秀だと感じる20代正社員の離職率についても同様に調査したところ、35.8%は離職率が非常に上がっている・上がっていると回答し、非常に下がっている・下がっているとの回答を大きく上回りました。20代での転職が昔より増えていることを実感している人事部長・経営層が一定数いることが伺えます。

5年前と比較した際の「優秀だと感じる20代正社員」の離職率

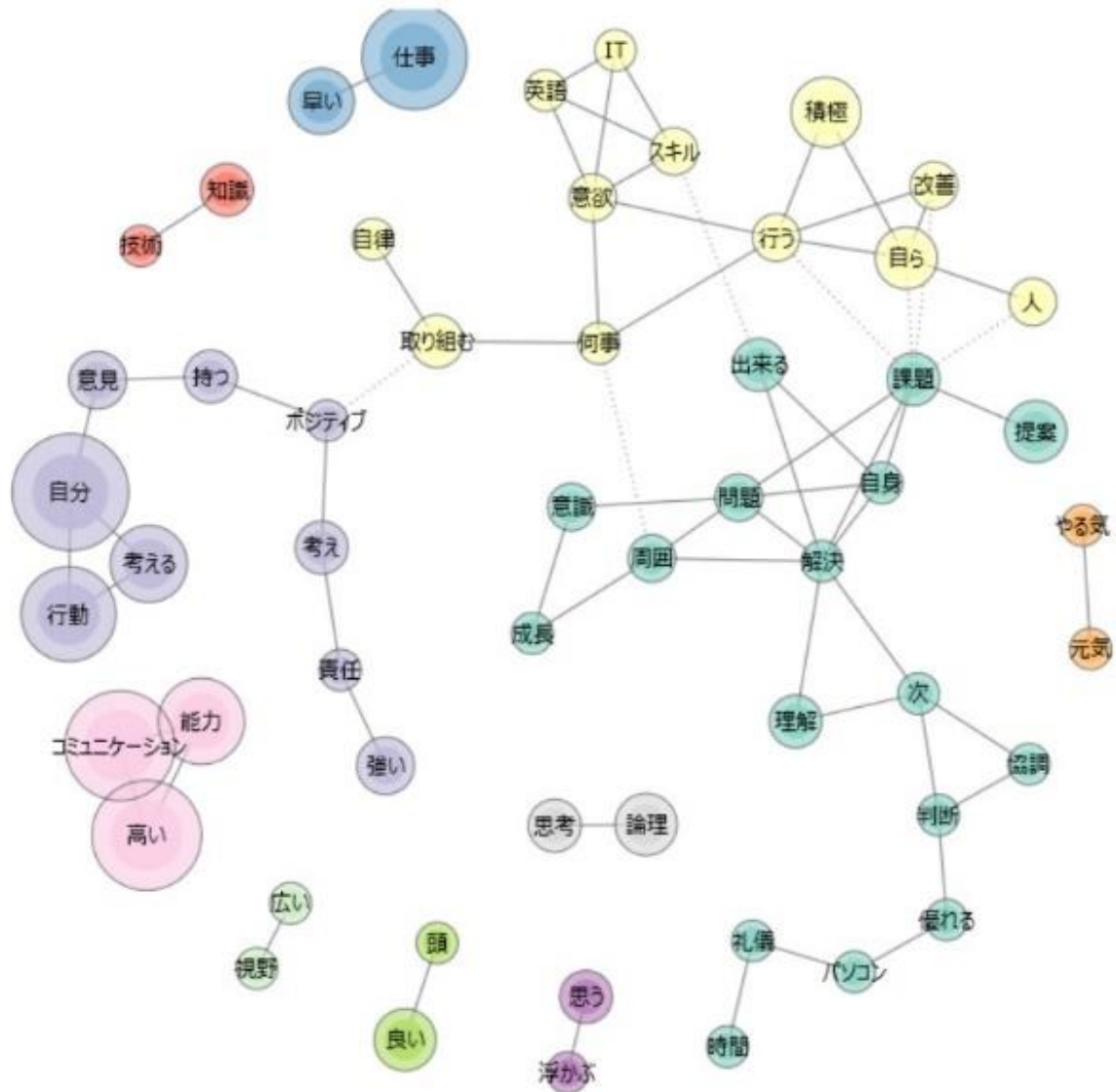


※ n=288

「5年前と比較した際の現在の20代正社員の離職率で「5年前は現在の会社勤務ではなかったためわからない」の回答を除外

「優秀」だと思う若手社員の特徴

優秀だと思う社員の特徴についてフリーコメントで聞いたところ、「自分で考えて行動する」や、「コミュニケーション能力が高い」といった言葉が多くみられました。

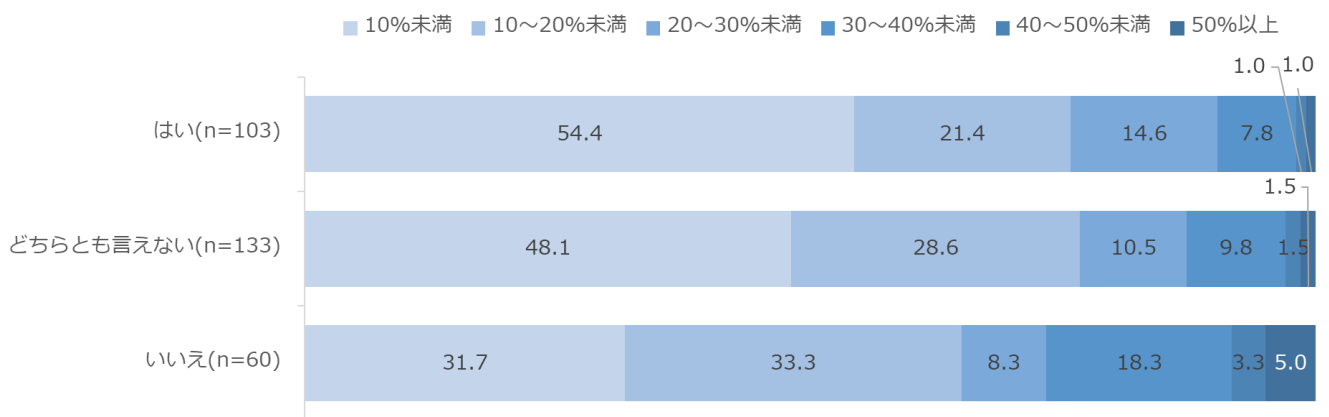


離職率と社員の傾向

どこでも活躍できる力、専門性の観点と離職率を比較しました。

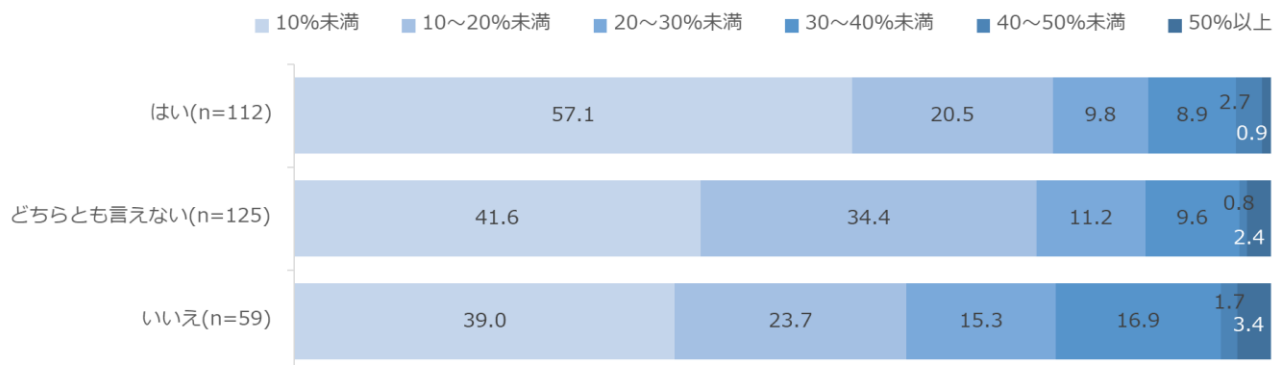
「多くの職種で活躍できる汎用的な考え方・能力を有している従業員が多い」と20代の離職率をクロス集計したところ、「はい（非常に当てはまる・当てはまる）」と答えた群が最も離職率10%未満の割合が高く、54.4%となりました。

多くの職種で活躍できる汎用的な考え方・能力を有している従業員が多い



「労働市場で求められる専門的なスキルを有している従業員が多い」と20代離職率とのクロス集計についても、「はい（非常に当てはまる・当てはまる）」と回答した群の答えた群が最も離職率10%未満の割合が高く、57.%となりました。

労働市場で求められる専門的なスキルを有している従業員が多い



離職率低下に寄与する職場風土

20代正社員の離職率低下に寄与する職場風土について調べたところ、上下問わず自由に意見を言えて、上下関係なく適切な意見が尊重されることと、実力主義の方針であることが離職率低下につながるといった結果になりました。

5年前と比較した20代正社員の離職率低下と風土の関係

変数名	標準化係数
事業は熾烈な競争環境に置かれている	
社員同士に適度なライバル意識や緊張感がある	
業務時間外でも仕事のための自己学習が積極的に行われている	
上下問わず自由に意見を言えて、上下関係なく適切な意見が尊重される	.227**
実力以上のチャレンジングな仕事や役割が、20代から与えられる	
部下の仕事に対し、要望が高く妥協しない上司が多い	
年齢は昇進・昇格に全く関係がない（実力主義の方針）	.178**
20代でも管理職に抜擢される機会がよくある	
20代のうちから大小問わずプロジェクトの責任者など重要な役割を与えられる機会がよくある	
業界内で（あるいは社会全体に対して）独自の主義主張を持っている	.174*
主義主張に対して、普段から意見を言ったり、議論が行われる	
【ダミー】 上場している	
【ダミー】 CHROがいる	
5年前と比べて売上が上がっている	
20代の1ヶ月の残業時間（数値が高いほど長い）	
設立年度（数値が高いほど創業年が古い）	
R^2	.197**

** p < .01, * p < .05, + p < .10