マッチングの質を高めることの重要性

就職先決定時の検討度合いが入社後に影響

P29で、企業は採用充足に苦労し、採用活動の開始時期を早めている一方、学生は自身の興味・関心や価値観について十分な内省ができないまま就職活動を進めている可能性に言及した。そこで、より良いマッチングを実現していくために企業にできることや、選ばれる企業となるために必要なことを考えたい。

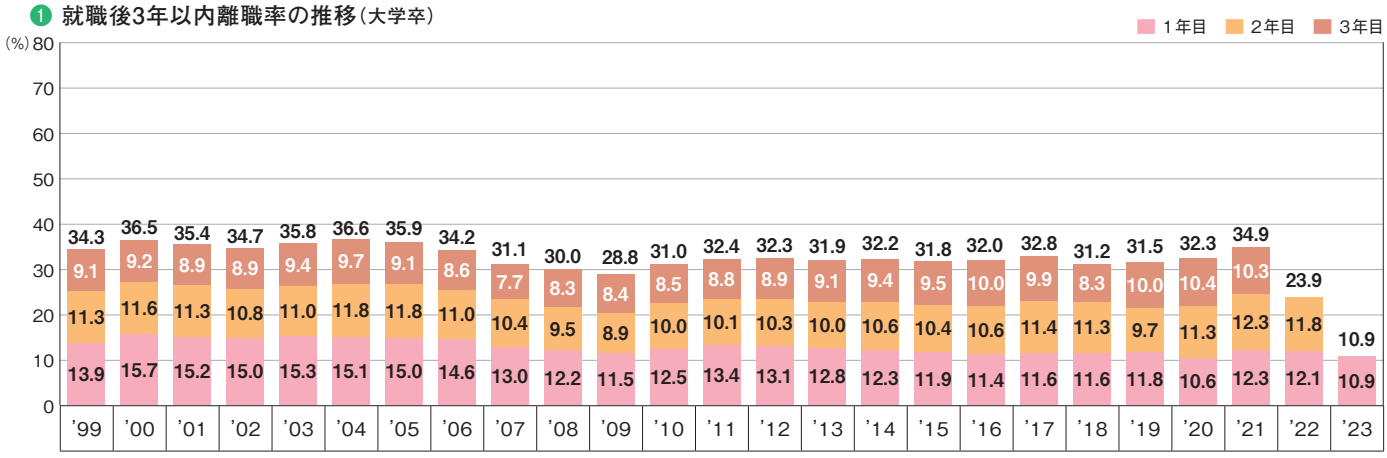
まずはマッチングの現状を離職率などの観点から見ていく。厚生労働省が毎年発表している新規学卒者の就職後3年以内離職率の25年間の推移を見ると、長年3割台で推移しており、直近の2021年3月卒業者においては34.9％となっている（グラフ❶）。

一方、企業においては、約半数となる49.3％が「新卒で入社した入社3年以内の従業員の離職を課題と捉えている」について「当てはまる」ないし「やや当てはまる」（「当てはまる・計」）と回答（グラフ❷）。新卒社員の定着や早期離職を課題と捉えている様子が見てとれる。

また、今回の調査で、2025年卒学生において就職先を安易に決めてしまったと感じるかどうかで勤続期間の意向に差があることが分かった。具体的には、「安易に決めてしまったと感じる」に「当てはまる」「やや当てはまる」（以下「当てはまる・計」）と回答した学生と、「当てはまらない」「あまり当てはまらない」（以下「当てはまらない・計」）と回答した学生を比較すると、勤続期間の意向を「3年未満」とする学生の割合は「当てはまらない・計」においては4.9％であったのに対し、「当てはまる・計」では14.2％であった（表❸）。また、「5年未満」とする学生の割合は、「当てはまらない・計」においては16.4％であったのに対し、「当てはまる・計」では34.3％で、就職先を安易に決めてしまったと感じる学生の方が勤続期間の意向が短い傾向にあった。これらから、十分に検討した上で選択できたかどうかが入社後の定着を

学生 就職後3年以内離職率は3割台で推移。2021年卒は34.9%で微増

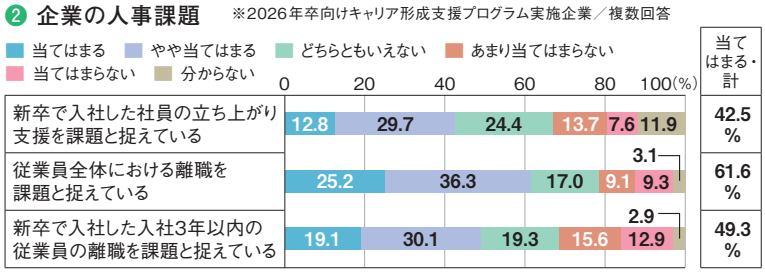
❶ 就職後3年以内離職率の推移（大学卒）



出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」 （3月卒）

企業 約5割が入社3年以内の離職を課題視

❷ 企業の人事課題 ※2026年卒向けキャリア形成支援プログラム実施企業／複数回答



学生 およそ4人に1人が入社予定企業での勤続期間を「5年未満」と想定

❸ 入社予定企業等での勤続期間の意向

※就職先確定者／単一回答
※「3年未満・計」は「1年未満」「1年以上～3年未満」の合計、「5年未満・計」は「1年未満」「1年以上～3年未満」「3年以上～5年未満」の合計

	n	3年未満・計	5年未満・計
全体	1,682	10.0 %	25.4 %
就職先を安易に決めてしまった ※			
当てはまる・計	733	14.2 %	34.3 %
当てはまらない・計	544	4.9 %	16.4 %

※「就職先決定を振り返ると、安易に決めてしまったと感じる」を省略して記載

左右する可能性がある。

学生が進路選択の軸を十分に磨ききることができていない可能性がある現状では、企業が採用活動の過程で学生の内省と就業観の醸成を促し、本人が納得して就職先を決定できるよう支援していくことも、入社後の定着を実現する上でできることの一つではないだろうか。

社内制度の利用状況に差

次に、採用充足企業と未充足企業との違いという観点から、学生に選ばれる企業とはどのような企業か考えたい。

まず、「新卒3年以内の従業員の離職を課題として捉えている」という企業の割合（「当てはまる」「やや当てはまる」の合計）は、2025年卒採用における充足企業では44.1％であったのに対し、未充足企業では53.1％で、未充足企業が上回っていた（グラフ❺）。

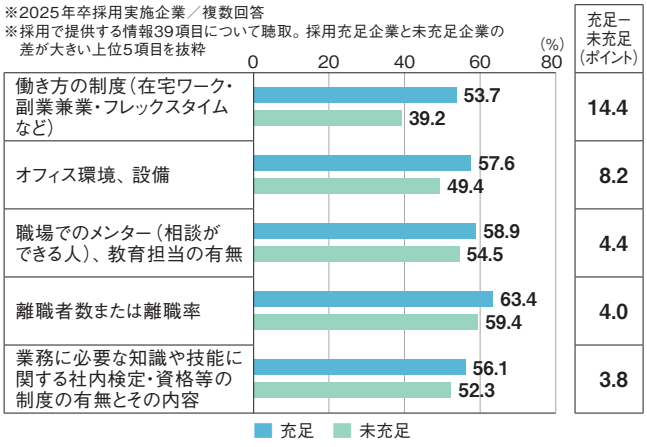
また、採用活動で学生に提供する情報について、充足企業と未充足企業の差が最も大きかったのは、「働き方の制度（在宅ワーク・副業兼業・フレックスタイムなど）」で、充足企業の53.7％が情報を提供していたのに対し、未充足企業は39.2％で、14.4ポイントの差があった（グラフ❹）。加えて、社内制度の利用状況として、「自己申告制度」が「活発に利用されている」「まあまあ利用されている」割合（「利用されている・計」）は、充足企業では57.3％であるのに対し、未充足企業では49.5％で7.8ポイントの差があった（グラフ❻）。「上司とのキャリア相談」は充足企業では76.6%、未充足企業では68.0％で8.6ポイントの差があった。

これらから、入社後、自身のキャリアや働き方について考える機会や、それらを実現するための選択肢や制度の存在などが、採用充足に良い影響をもたらしている可能性がうかがえる。就職希望者から選ばれるのは、一人ひとりの価値観やキャリアについての考えが尊重され、意欲的に働くことができる環境がある企業と言えるかもしれない。

企業 働き方の制度に関する情報提供に充足企業と未充足企業で差

❹ 採用で提供する情報

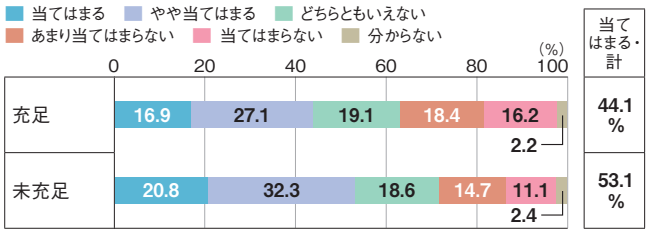
※2025年卒採用実施企業／複数回答
※採用で提供する情報39項目について聴取。採用充足企業と未充足企業の差が大きい上位5項目を抜粋



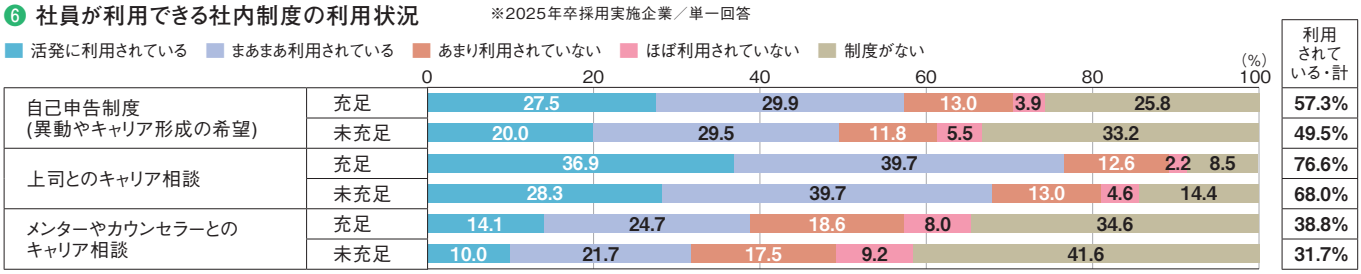
企業 採用充足の度合いで早期離職の課題視に差

❺ 新卒3年以内の従業員の離職を「課題として捉えている」度合い

※2025年卒採用実施企業／単一回答



企業 「自己申告制度」「上司とのキャリア相談」などの利用状況に充足企業と未充足企業で差

❻ 社員が利用できる社内制度の利用状況

※2025年卒採用実施企業／単一回答