

Job 総研『2025年 退職に関する意識調査』を実施
同僚の転職が影響 7割 “大転職時代”実感も「3年以内」に賛否
～“心理ハードル下がった”20代で顕著 人材育成に懸念の声～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job総研』は、585人の社会人男女を対象に「2025年 退職に関する意識調査」を実施しました。本調査は、退職への心理ハードルや入社後3年在籍への賛否、また職場を辞められなかった経験とその理由、同僚の退職に対する印象や今後の転職周期予想、そして早期離職とその影響などを年代別に調査したものです。



【退職の早期化】

若者の退職代行利用も目立つ中、『JobQ Town』の調査^(※1)では、普段から仕事を辞めたいと思っている社会人が7割いることがわかっています。スキル取得や業務理解をするために“転職は在籍3年以降が良い”という考え方もある中、厚生労働省によると大企業の新卒3年以内の離職率が上昇傾向となるなど、転職周期が変化していると考えられます。このような状況で、退職や転職周期に対して社会人はどのような意識を持っているのでしょうか。

Job総研では585人の社会人男女を対象に、退職への心理ハードルや入社後3年在籍への賛否、また職場を辞められなかった経験とその理由、同僚の退職に対する印象や今後の転職周期予想、そして早期離職とその影響などを年代別に調査した「2025年 退職に関する意識調査」を実施しました。

【調査概要】

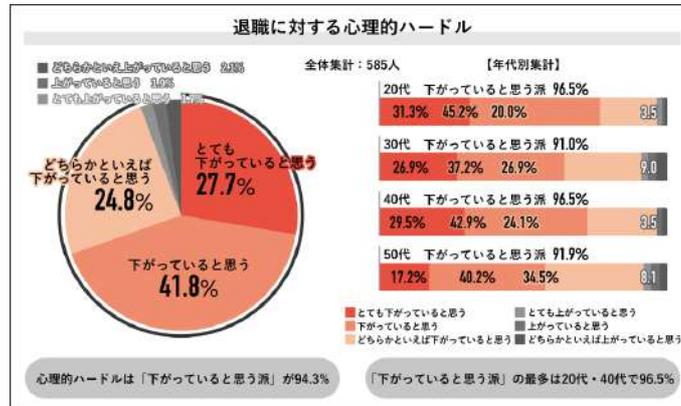
調査対象者：現在職を持つJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件：全国／男女／20～50代
調査期間：2025年3月5日～3月10日
有効回答数：585人
調査方法：インターネット調査

【TOPICS】

- ・全体の94.3%が退職への心理的ハードルが下がっていると回答 理由は「一般的な選択肢となっている」
- ・全体の59.2%が「入社後3年は在籍した方が良い」 全体の54.9%が職場を辞められなかった「経験あり」
- ・全体の68.1%が同僚の退職で「転職意欲が上がる」 ポジティブな印象を持つ同僚の退職平均年数は4.2年
- ・全体の71.2%が“3年は在籍”の意識がないと「退職しやすい」 今後の転職の平均周期予想は3.2年以内
- ・全体の77.8%が早期離職は「当たり前」 転職周期が早まることで「人材・管理職が育成されない」

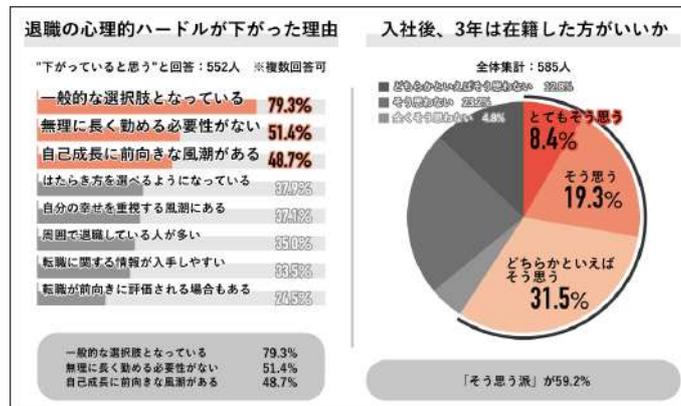
【退職への心理的ハードル】

回答者全体の 585 人に、退職に対する心理的ハードルを聞くと、「下がっていると思う派」が 94.3%で過半数を占め、内訳は「とても下がっていると思う」27.7%、「下がっていると思う」41.8%、「どちらかといえば下がっていると思う」24.8%でした。「下がっていると思う派」の年代別では、20代と40代が96.5%、50代が91.9%、30代は91.0%となりました。



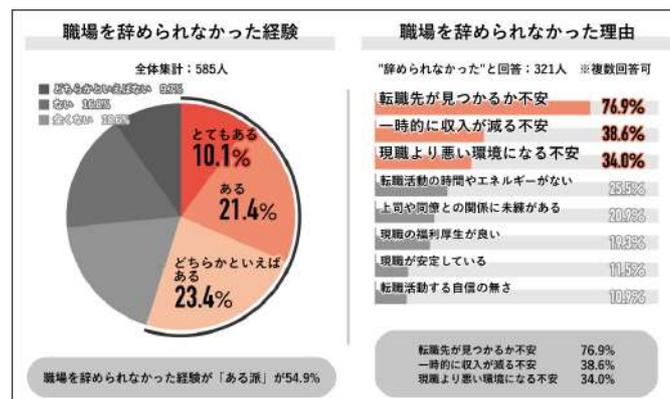
【ハードルが下がっている理由と入社後3年在籍への賛否】

退職への心理的ハードルが下がっていると回答した 552 人にその理由を聞くと、「一般的な選択肢となっている」が 79.3%で最多となり、次いで「無理に長く勤める必要性がない」が 51.4%、「自己成長に前向きな風潮がある」が 48.7%となりました。また、回答者全体の 585 人に、入社後3年は在籍した方がいいかを聞くと、「そう思う派」が 59.2%と過半数を占め、「とてもそう思う」が 8.4%、「そう思う」が 19.3%、「どちらかといえばそう思う」が 31.5%となりました。



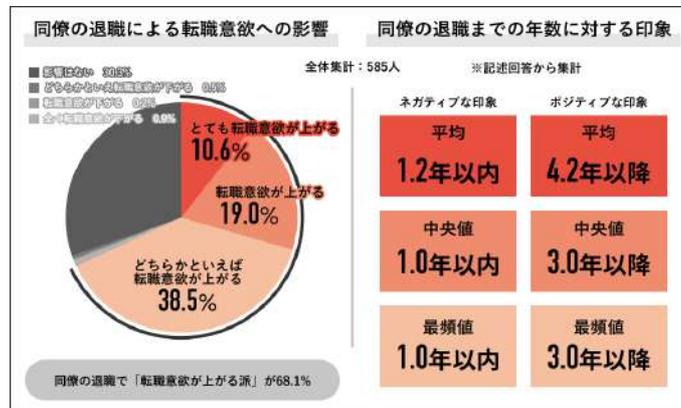
【辞められなかった経験】

回答者全体の 585 人に、職場を辞めようと思っても辞められなかった経験を聞くと、「ある派」が 54.9%で過半数を占め、内訳は「とてもある」10.1%、「ある」21.4%、「どちらかといえばある」23.4%でした。辞められなかった経験ありと回答した 321 人にその理由を聞くと、「転職先が見つかるか不安」が 76.9%で最多となり、次いで「一時的に収入が減る不安」が 38.6%、「現職より悪い環境になる不安」が 34.0%となりました。



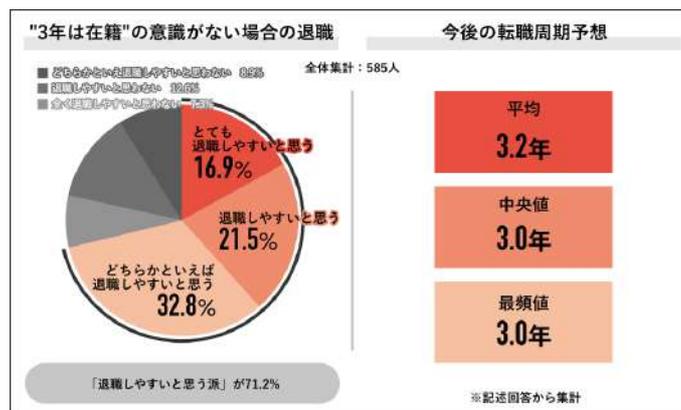
【同僚の退職に対する印象】

回答者全体の 585 人に同僚の退職による転職意欲への影響を聞くと、「転職意欲が上がる派」が 68.1%と過半数を占め、「とても転職意欲が上がる」が 10.6%、「転職意欲が上がる」が 19.0%、「どちらかといえば転職意欲が上がる」が 38.5%となりました。また、同僚の退職でネガティブな印象を持つ年数を聞くと、平均が 1.2 年以内、中央値が 1.0 年以内、最頻値が 1.0 年以内となりました。一方、同僚の退職でポジティブな印象を持つ年数を聞くと、平均が 4.2 年以降、中央値が 3.0 年以降、最頻値が 3.0 年以降となりました。



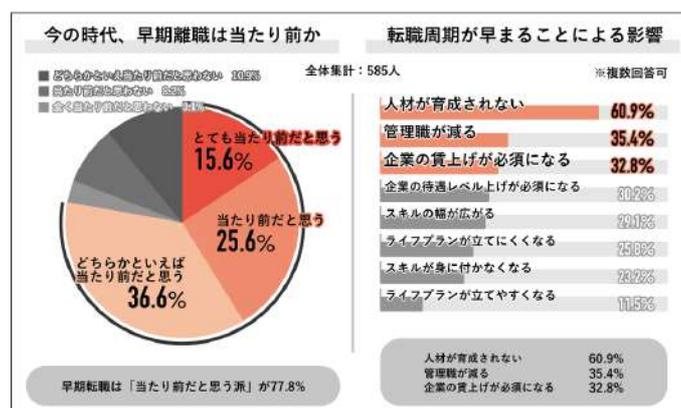
【今後の転職周期予想】

回答者全体の 585 人に「3 年は在籍した方が良い」という意識がない場合の退職のしやすさを聞くと、「退職しやすいと思う派」が 71.2%で、内訳は「とても退職しやすいと思う」16.9%、「退職しやすいと思う」21.5%、「どちらかといえば退職しやすいと思う」32.8%でした。また、今後の転職周期予想を聞くと、平均が 3.2 年、中央値が 3.0 年、最頻値が 3.0 年となりました。



【早期離職とその影響】

回答者全体の 585 人に、今の時代早期離職は当たり前かを聞くと、「当たり前だと思う派」が 77.8%で、内訳は「とても当たり前だと思う」15.6%、「当たり前だと思う」25.6%、「どちらかといえば当たり前だと思う」36.6%でした。また、転職周期が早まることによる影響を聞くと、「人材が育成されない」が 60.9%で最多となり、次いで「管理職が減る」が 35.4%、「企業の賃上げが必須になる」が 32.8%となりました。



(※2)更に詳細な集計データは別紙「2025年 退職に関する意識調査 報告書」をご参照ください

【回答者自由記述コメント】

3年以内の退職に関して賛否が分かれるコメントが集まりました。

■3年以内の退職に賛成派

- ・私自身3年以内の転職経験者だが、前職の4分の1の同期が2年以内に退職していた
- ・心身が壊れるリスクを考えると、3年耐えずに退職することは建設的な選択である
- ・自分だけだと辞めづらかったが、周りが転職していると退職や転職へのハードルが下がる
- ・転職のハードルは下がっているし、若いうちにチャンスがあれば飛び込んでみるのは良いと思う
- ・会社に忠誠を立てる時代は終わった。自身の幸福を最大限にするための選択をすべきだと思う

■3年以内の退職に反対派

- ・同じ仕事でも3年以上経験すると、その仕事への奥深さが見えてくる
- ・転職は今どき普通だが、すぐ辞めずに相談や環境を変えようと動いてみると違う視点が見える
- ・実力を持っている場合は別だが、若手のうちは3年いた方が身に付くスキルの種類が増える
- ・どこに勤めようが隣の芝は青く見える。サイクルが早くなると個人の成長には繋がらない
- ・キャリアを気にするのであれば部署異動などで改善するケースもある

※その他、退職の決め手に関するコメントは「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/28970>

【調査まとめ】

今回実施した「2025年 退職に関する意識調査」では、昨今のJob型雇用や退職代行がもたらす風潮の影響から、全体の9割が退職に対する心理的ハードルは下がっており、特に20代と40代で顕著な結果となりました。心理ハードルは下がっているものの、全体の半数以上が「3年は在籍した方が良い」と考えていたり、職場を辞めようと思っても辞められなかった経験があったりするなど、心理と実態には乖離がある状況です。転職先や給与減少への不安から退職に踏み切れなかったとの回答から、物価高に賃上げが追いつかない経済状況も関係していると考えられます。

また、同僚の退職は自身の転職意欲にも影響がある回答が多数となり、同僚が1年以内に退職する場合はネガティブに、4年以降の場合はポジティブに感じることもわかっています。今の時代早期離職は当たり前であり、今後の転職周期も3年との回答が多数であることから、“3年”を区切りに転職する風潮は今後も続くと考えられます。しかし「人材や管理職が育成されない」「企業の待遇アップが必須になる」など、転職周期の早期化による懸念の声も挙がっています。人材育成や賃上げの観点で、企業側の逼迫状況を避けるためにも、従業員が“3年以内”に退職することを見据えた採用や育成をするか、あるいは3年以上勤める人材を増やしていくための育成強化など、人材確保の対策の必要性が見える調査結果となりました。

「明日の常識を、ココから。」をコンセプトとする『Job 総研』では、世の中で当たり前とされている事を疑い、はたらき方に関連する様々な調査を実施してまいります。そしてリアルで透明度の高い情報を発信することで、個が活躍する社会の実現に向けて貢献してまいります。



パーソルキャリア株式会社 はたらく未来図構想統括部

JobQ部 コミュニケーション戦略グループ Job 総研 PR 担当

高木 理子 (たかぎ りこ)

2020年からのインターンを経て2022年に新卒入社。コンテンツマーケティンググループ所属後、2023年に広報へ異動し"はたらく社会人"を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施するJob 総研にて調査研究を担当。Job 総研を通して「社会とつながる」を個人のビジョンに掛け、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することではたらく社会人や就活生の選択機会に貢献する事を目的として活動している。

■(※2) 2025年 退職に関する意識調査 報告書 (本調査)

報告書では、同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます

<https://job-q.me/articles/15814>

■(※1) ココだけの本音「正直、普段から辞めたいと思っはたらいている？」

<https://job-q.me/28201>

■Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点からの声を収集することで、これまで以上に確立した取組を行ってまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

■JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい”はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は 40 万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■JobQ Town “退職・入社”に関する Q&A

<https://job-q.me/categories/jobchange/resignation-and-joining>

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**一人々に「はたらく」を自分のものにする力を**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて : https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当：高木 理子 Tel・Fax：03-6757-4266 携帯：070-3180-4798 Mail： pr-contact@persol.co.jp
--

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します