

# 愛知県の職場定着に関する調査

現代の若年者が職場定着に向け、どのような職場環境、人間関係、仕事へのモチベーション、働き方や労働条件を望んでいるのかを把握し、今後の支援施策を展開するうえで参考にするための調査を実施しました。ここでは、主な内容を掲載します。

調査結果の詳細は、「愛知県『産業首都あいち』実現に向けた中堅・中小企業の競争力強化による雇用創造プロジェクト」のwebを御覧ください。  
<http://www.pref.aichi.jp/site/tipuro/list153-437.html>

調査期間:平成29年8月7日～8月31日

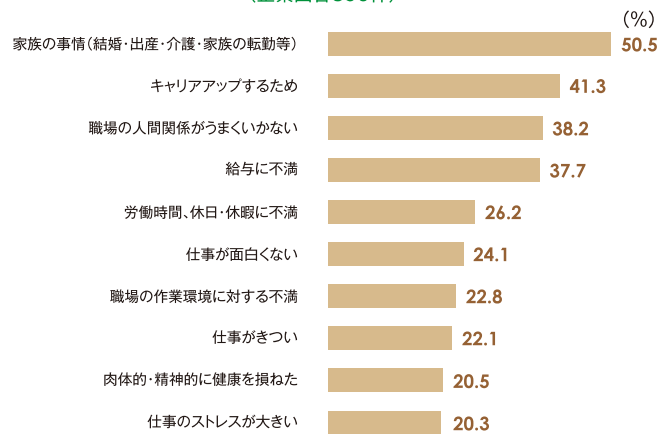
調査対象:自動車産業、繊維・窯業、観光集客産業に該当する県内の1,705企業及びその若年従業員(35歳未満の正社員)

※なお、若年従業員に対する調査は、対象企業において、該当者を任意で選択(回答は本人から直接郵送)

有効回答数:企業……390件 従業員…330人

## Q1 若年従業員の退職理由 ※複数回答

### 過去3年間の若年従業員の退職理由 (企業回答390件)

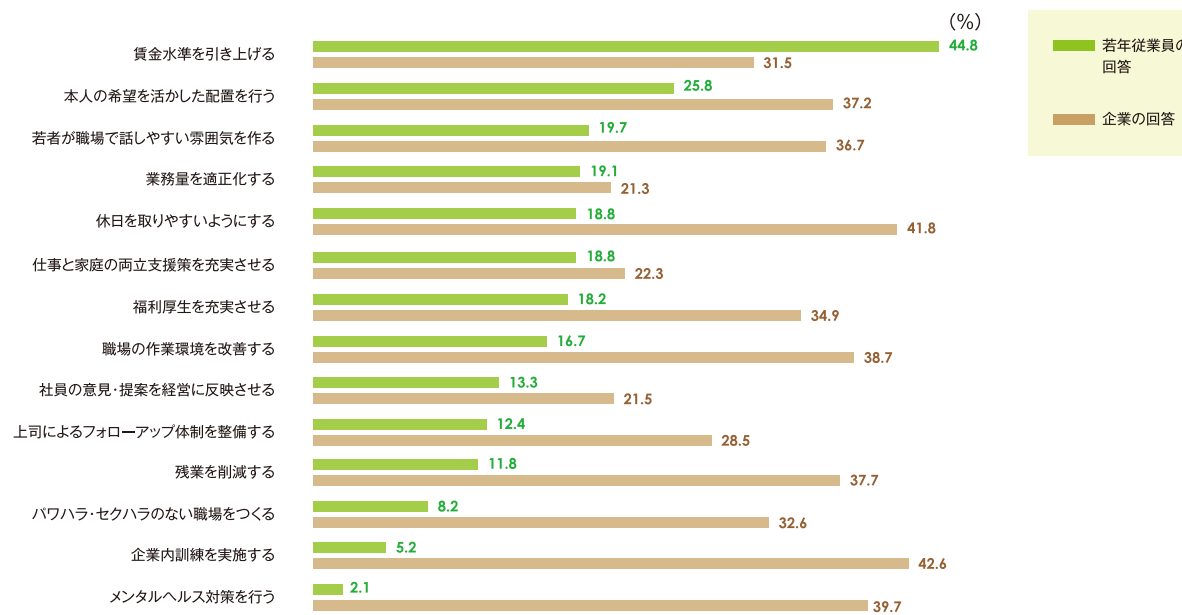


### 転職経験者の前職の退職理由 (若年従業員回答126人)



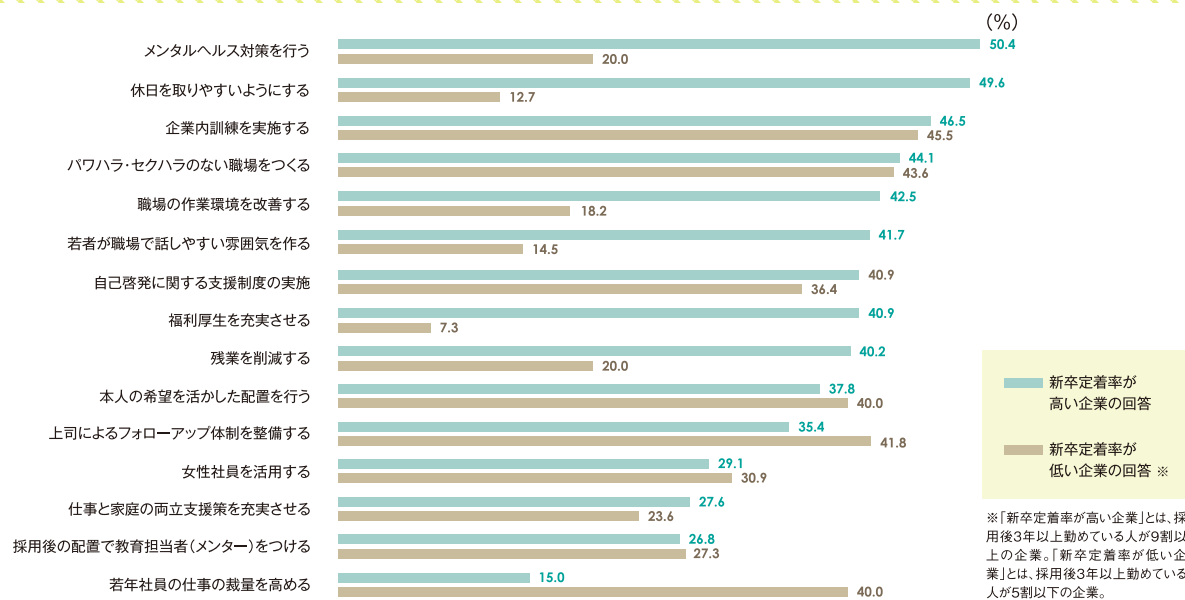
退職理由について、企業からの回答と転職経験者からの回答を比較した。企業が把握している理由では「家族の事情」や「キャリアアップ」が多いが、若年従業員の回答では、「給料に不満」や「仕事上のストレス」などとなっている。

## Q2 若年従業員が定着対策として有効と思う項目と、企業が取り組んでいる対策 ※複数回答



若年従業員が有効と考える項目と、企業が定着対策として取り組んでいる項目には大きな違いがある。若手従業員で最も多いのは、「賃金水準を引き上げる」。企業側では、「企業内訓練を実施」となっている。

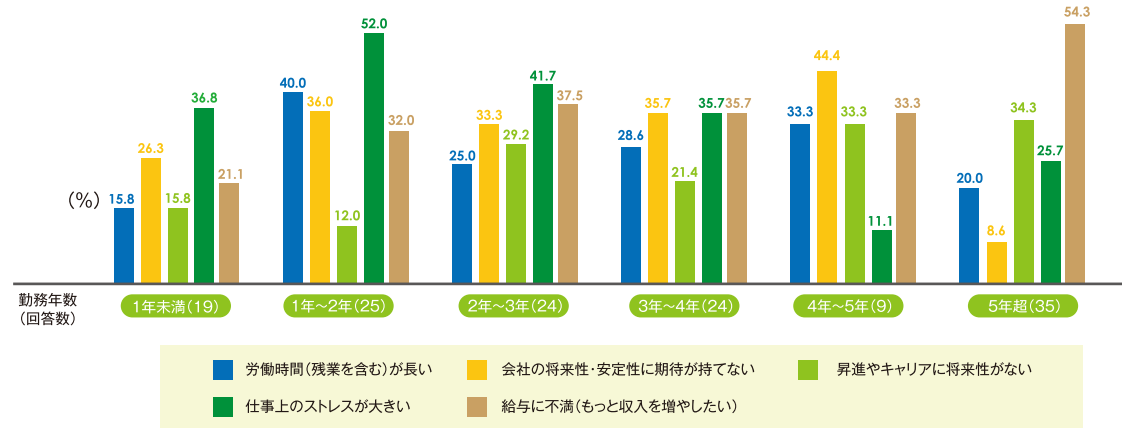
## Q3 企業で取り組んでいる定着対策と新卒定着率 ※複数回答



※「新卒定着率が高い企業」とは、採用後3年以上勤めている人が9割以上の企業。「新卒定着率が低い企業」とは、採用後3年以上勤めている人が5割以下の企業。

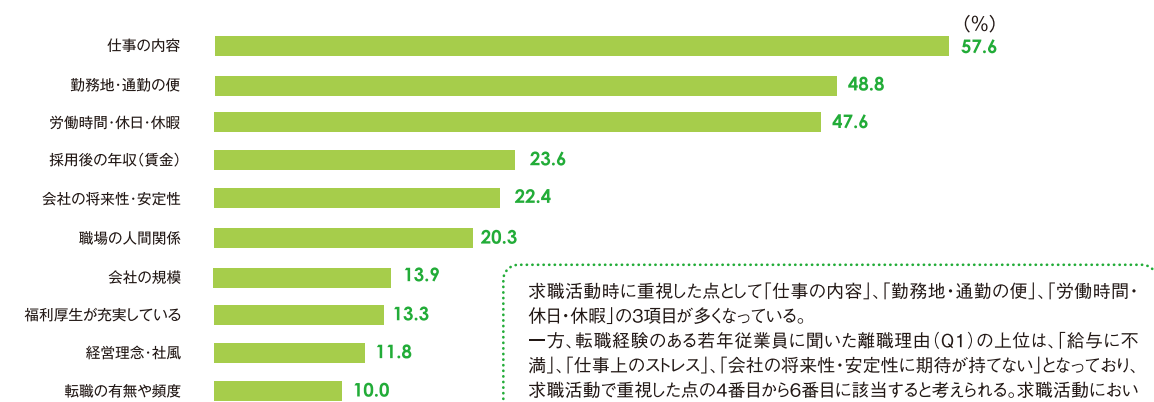
定着率が高い企業と低い企業では、「メンタルヘルス対策」、「休日を取りやすいようにする」、「福利厚生を充実させる」の項目に大きな差が見られた。

## Q4 転職経験のある若年従業員の前職での勤務年数別の離職理由 ※複数回答



勤続年数3年目までは「仕事上のストレス」が一番多い。4～5年目は「会社の将来性・安定性に期待が持てない」が多く、5年以上は「給与に不満」が一番多い。

## Q5 若年従業員が就職する際の求職活動で重視した点 ※複数回答



求職活動時に重視した点として「仕事の内容」、「勤務地・通勤の便」、「労働時間・休日・休暇」の3項目が多くなっている。

一方、転職経験のある若年従業員に聞いた離職理由(Q1)の上位は、「給与に不満」、「仕事上のストレス」、「会社の将来性・安定性に期待が持てない」となっており、求職活動で重視した点の4番目から6番目に該当すると考えられる。求職活動において、それほど重視されなかった点が離職理由に繋がっている状況がうかがえる。企業は、求職者に対し、賃金、会社の将来性、職場の人間関係についても正しく伝えることが求められる。