

若年者の職場定着に関する調査

＜企業調査＞

結果の概要

はじめに

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、愛知県産業労働部労政局労働福祉課が、特定非営利活動法人働く人の笑顔創り研究所に委託して、調査を実施しました。

ここでは、企業に対して行った調査結果の概要を掲載します。なお、特にことわりのない場合を除き、平成29年7月1日現在の状況を回答いただきました。(若手従業員に対して行った調査結果の概要は別冊となります。)

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)

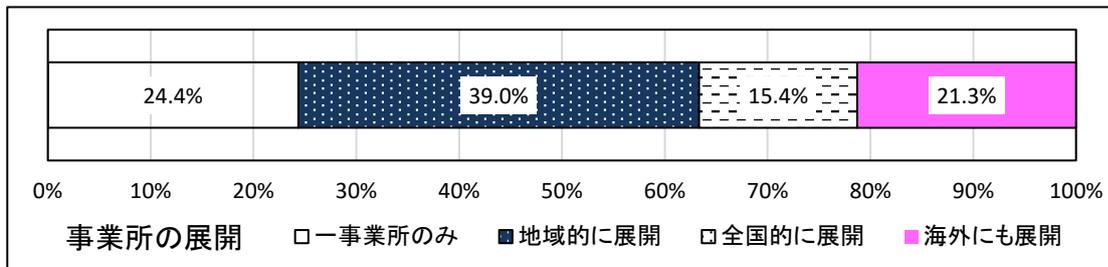
なお、若年従業員に対する調査は、対象企業において、
該当者を任意で選択(回答は本人から直接郵送)

有効回答数:企業 390件
従業員 330人

1 事務所の展開

(社)

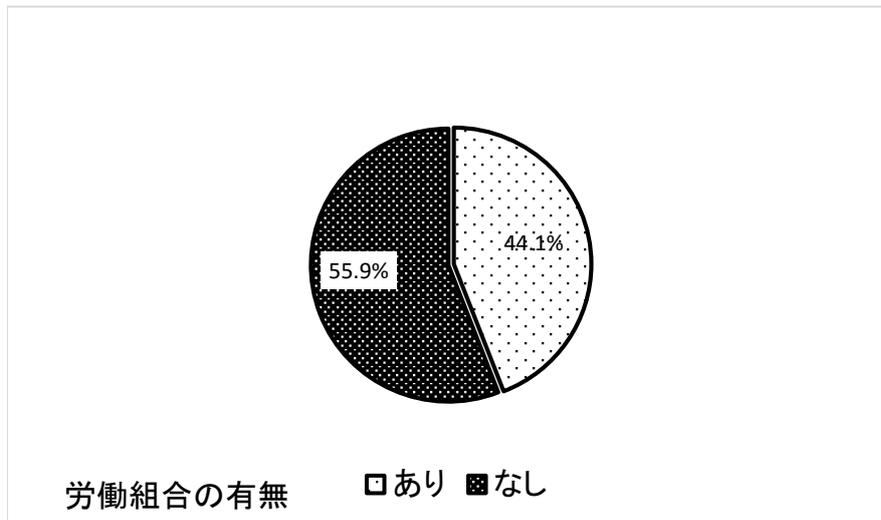
事業所の展開	回答数	割合
一事業所のみ	95	24.4%
地域的に展開	152	39.0%
全国的に展開	60	15.4%
海外にも展開	83	21.3%
計	390	100.0%



2 労働組合の有無

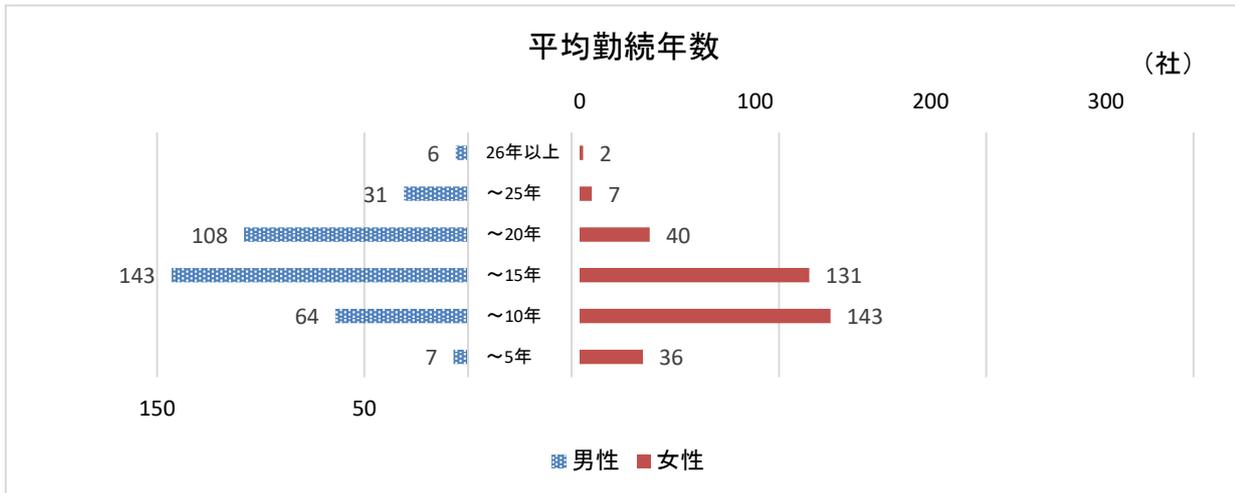
(社)

労働組合の有無	回答数	割合
あり	172	44.1%
なし	218	55.9%
計	390	100.0%



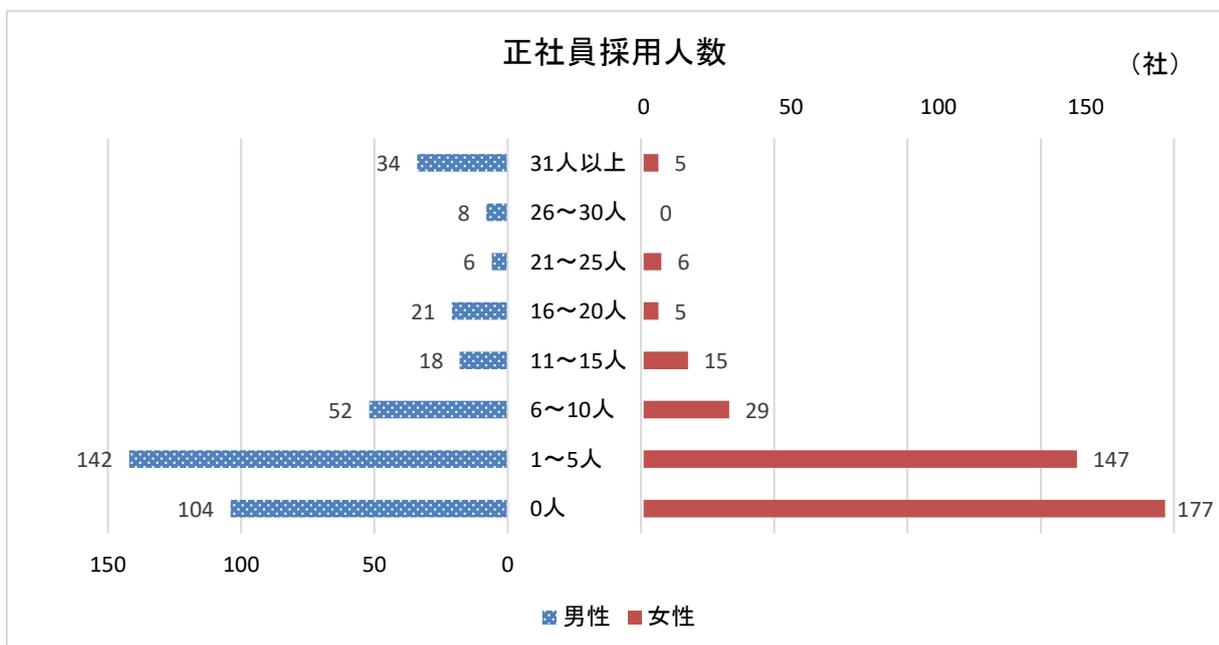
3 平均勤続年数 (社)

平均勤続年数	男性	女性
～5年	7	36
～10年	64	143
～15年	143	131
～20年	108	40
～25年	31	7
26年以上	6	2
無回答	31	31
計	390	390



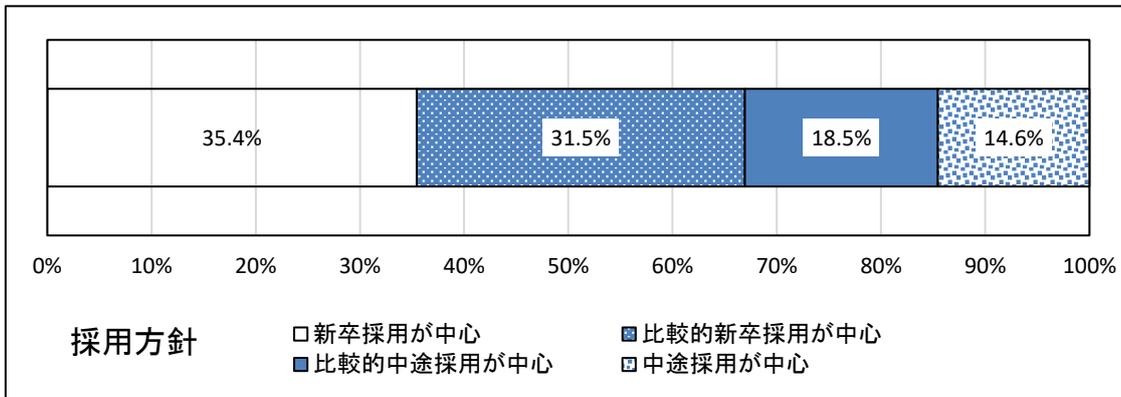
4 平成28年度の正社員採用人数 (社)

正社員採用人数	男性	女性
0人	104	177
1～5人	142	147
6～10人	52	29
11～15人	18	15
16～20人	21	5
21～25人	6	6
26～30人	8	0
31人以上	34	5
無回答	5	6
計	390	390



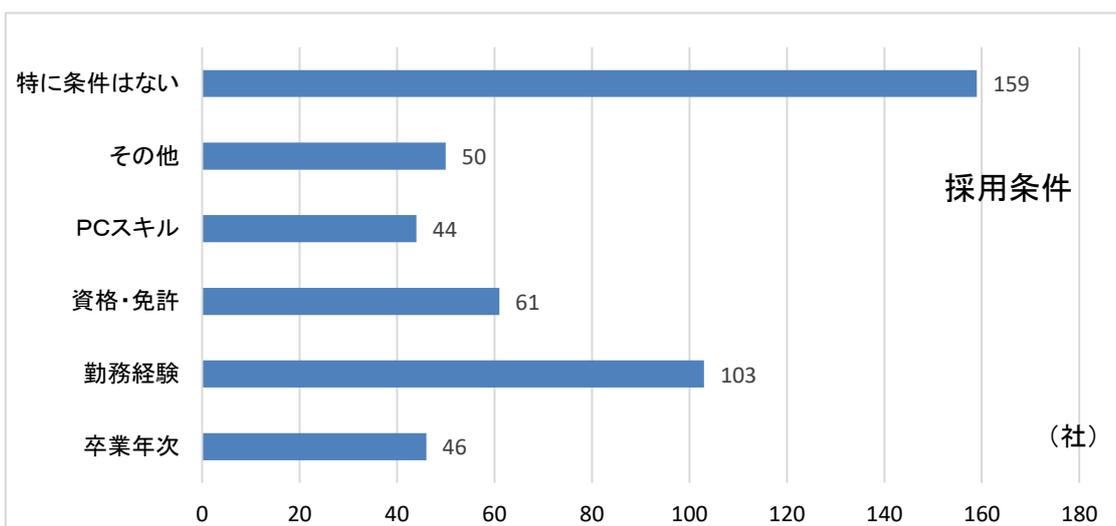
5 過去3年間の正社員の採用方針

(社)		
採用方針	回答数	割合
新卒採用が中心	134	35.4%
比較的新卒採用が中心	119	31.5%
比較的中途採用が中心	70	18.5%
中途採用が中心	55	14.6%
計	378	100.0%
(無回答あるいは不明 12)		



6 過去3年間の正社員の中途採用の採用条件(複数回答)

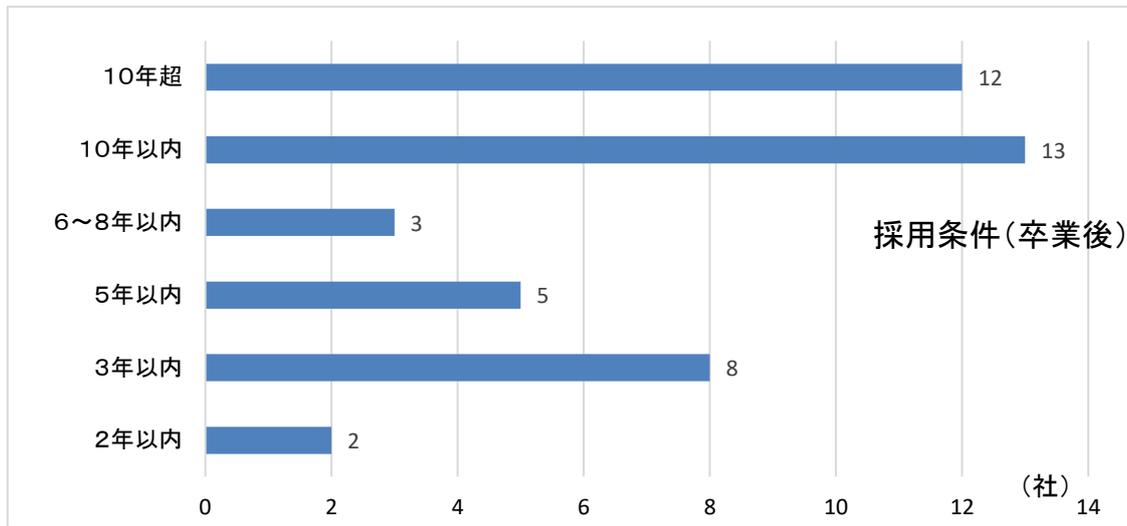
(社)	
採用条件	回答数
卒業年次	46
勤務経験	103
資格・免許	61
PCスキル	44
その他	50
特に条件はない	159
過去3年間に中途採用者の採用はない	42
計	505



7 「6」の採用条件のうち卒業年次の場合の条件

(社)

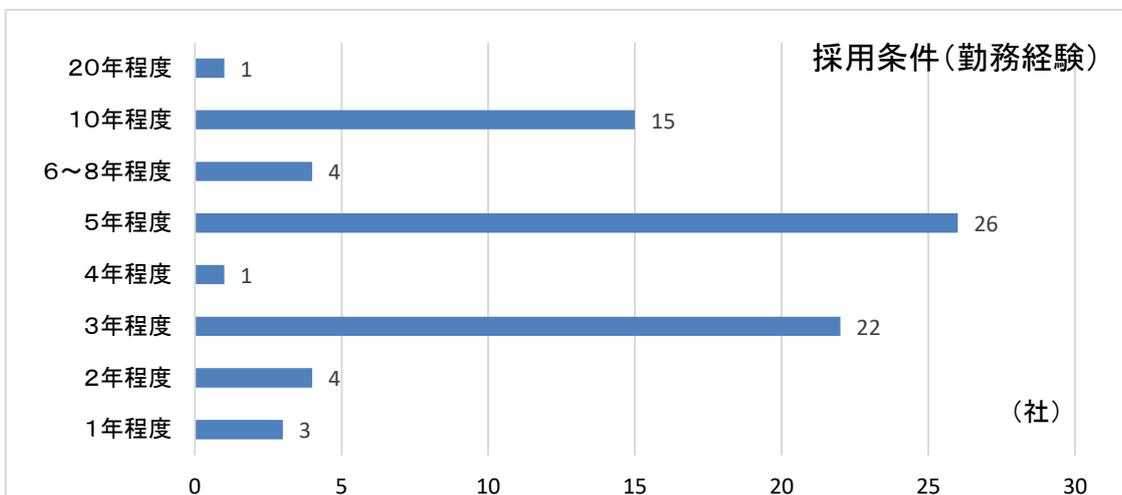
採用条件(卒業後)	回答数
2年以内	2
3年以内	8
5年以内	5
6～8年以内	3
10年以内	13
10年超	12
無回答あるいは不明	3
計	46



8 「6」の採用条件のうち勤務経験年数の場合の条件

(社)

採用条件(勤務経験)	回答数
1年程度	3
2年程度	4
3年程度	22
4年程度	1
5年程度	26
6～8年程度	4
10年程度	15
20年程度	1
無回答あるいは不明	27
計	103

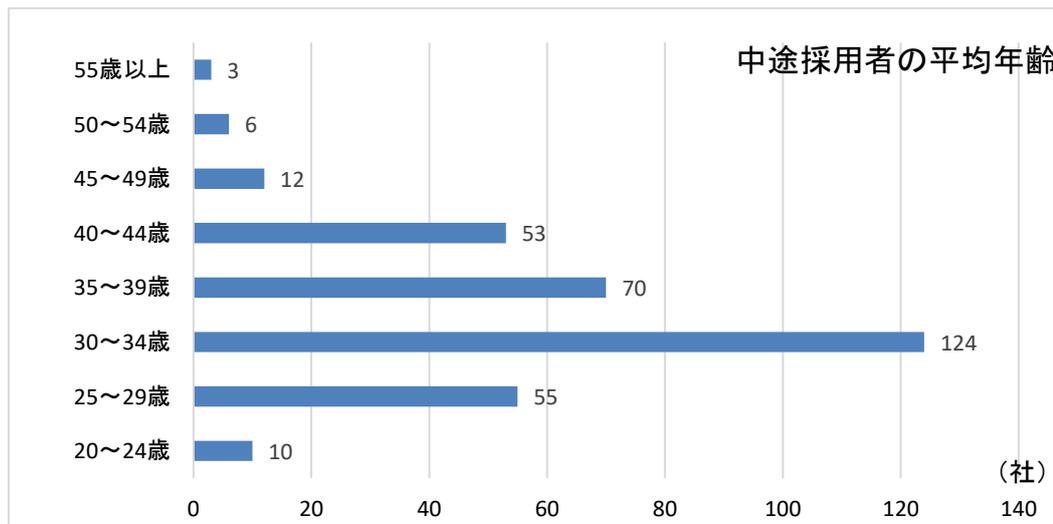


9 実際に採用した中途採用者の平均年齢

(社)

中途採用者の平均年齢	回答数	割合
20～24歳	10	3.0%
25～29歳	55	16.5%
30～34歳	124	37.3%
35～39歳	70	21.0%
40～44歳	53	15.9%
45～49歳	12	3.6%
50～54歳	6	1.8%
55歳以上	3	0.9%
計	333	100.0%

(無回答あるいは不明 57)

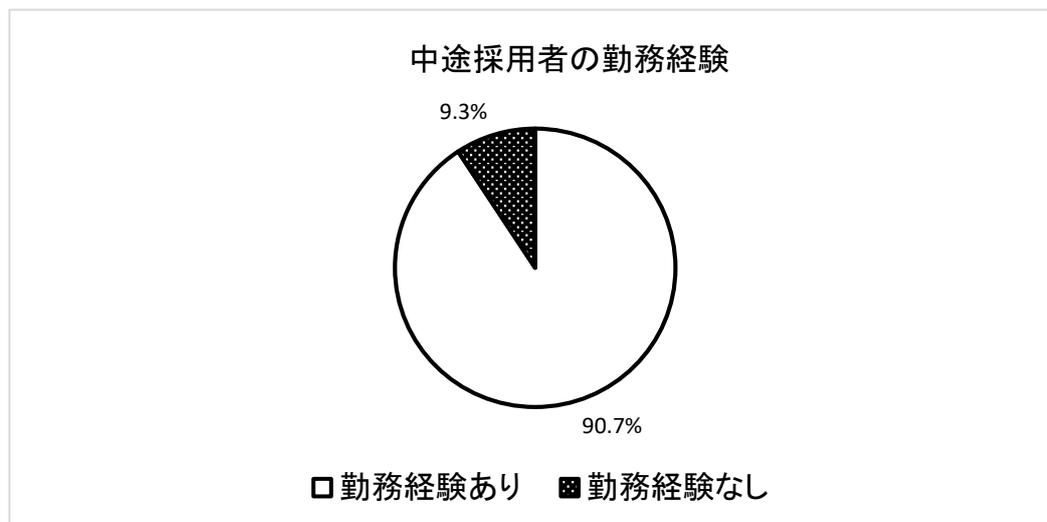


10 中途採用者の勤務経験の有無

(社)

中途採用者の勤務経験	回答数	割合
勤務経験あり	304	90.7%
勤務経験なし	31	9.3%
計	335	100.0%

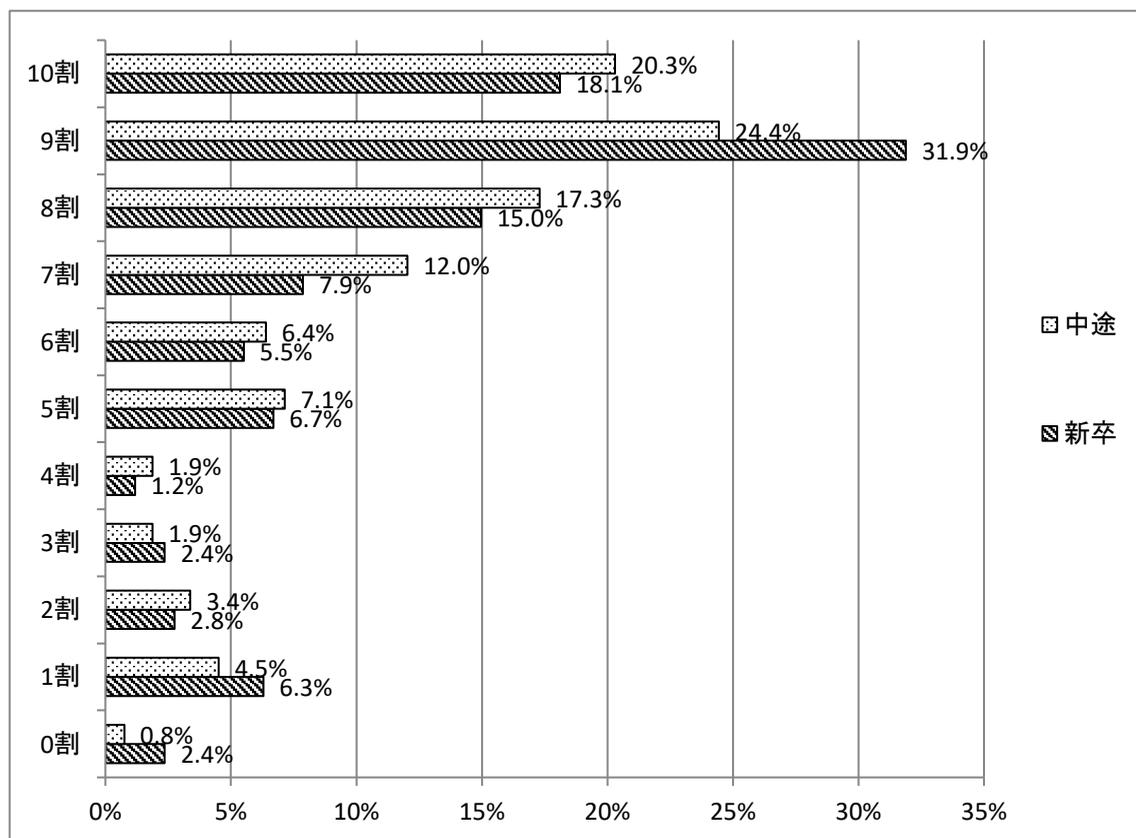
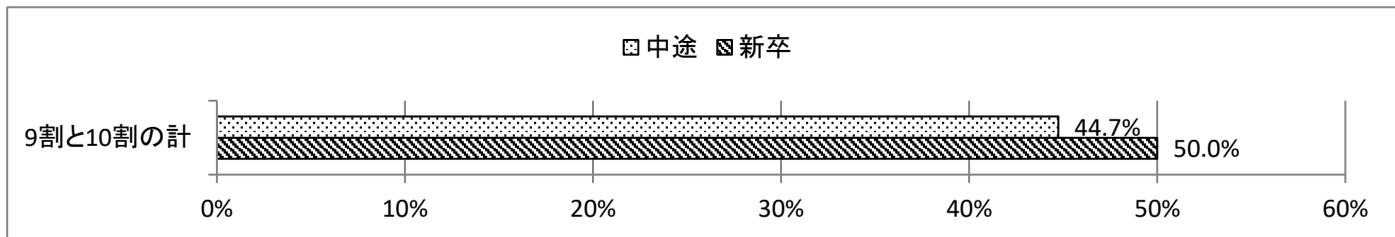
(無回答あるいは不明 55)



11 正社員の定着率（採用後3年以上勤めている人の割合）
（社）

定着率	回答数		割合	
	新卒	中途	新卒	中途
0割	6	2	2.4%	0.8%
1割	16	12	6.3%	4.5%
2割	7	9	2.8%	3.4%
3割	6	5	2.4%	1.9%
4割	3	5	1.2%	1.9%
5割	17	19	6.7%	7.1%
6割	14	17	5.5%	6.4%
7割	20	32	7.9%	12.0%
8割	38	46	15.0%	17.3%
9割	81	65	31.9%	24.4%
10割	46	54	18.1%	20.3%
計	254	266	100.0%	100.0%

定着率	新卒	中途	新卒	中途
9割と10割の計	127	119	50.0%	44.7%

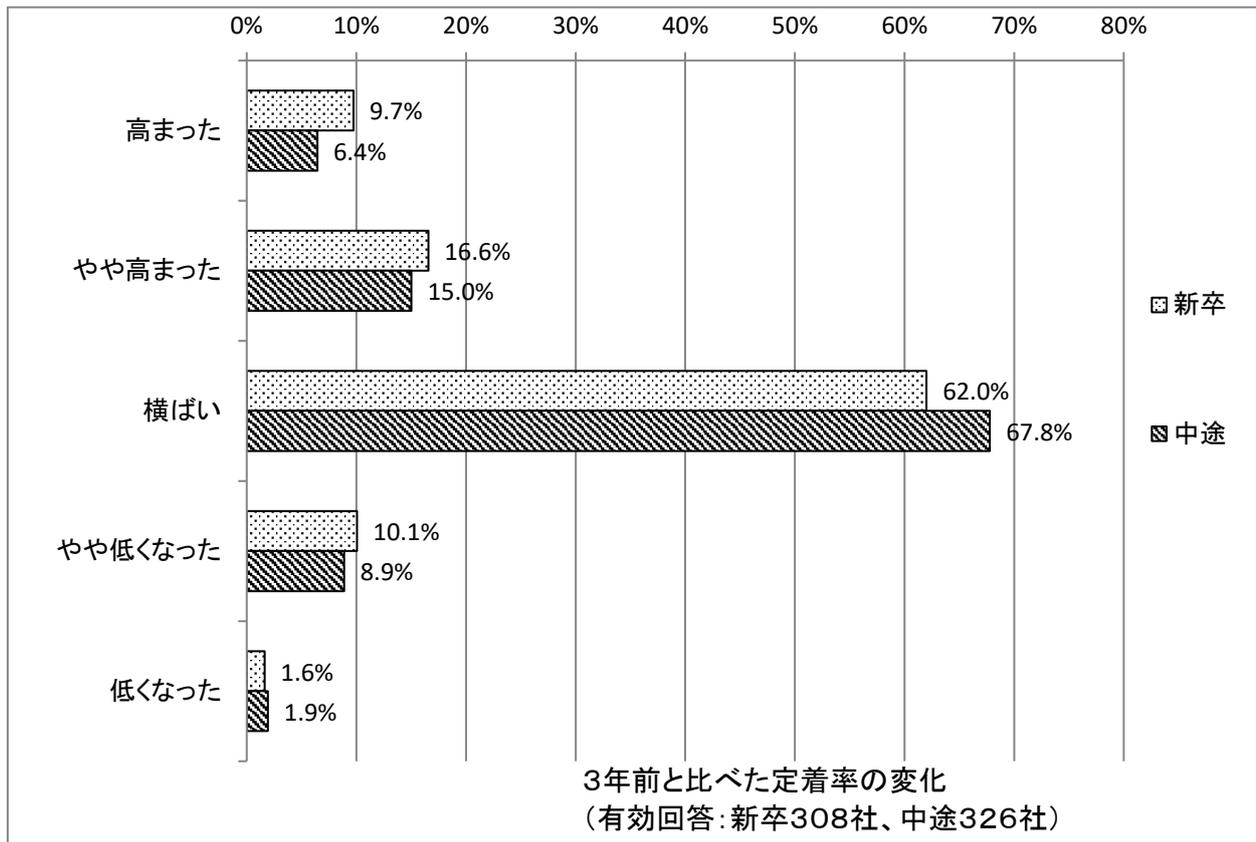


採用後3年以上
勤める人の割合
有効回答：
新卒254社
中途266社

12 「11」の定着率の変化(3年前との比較)

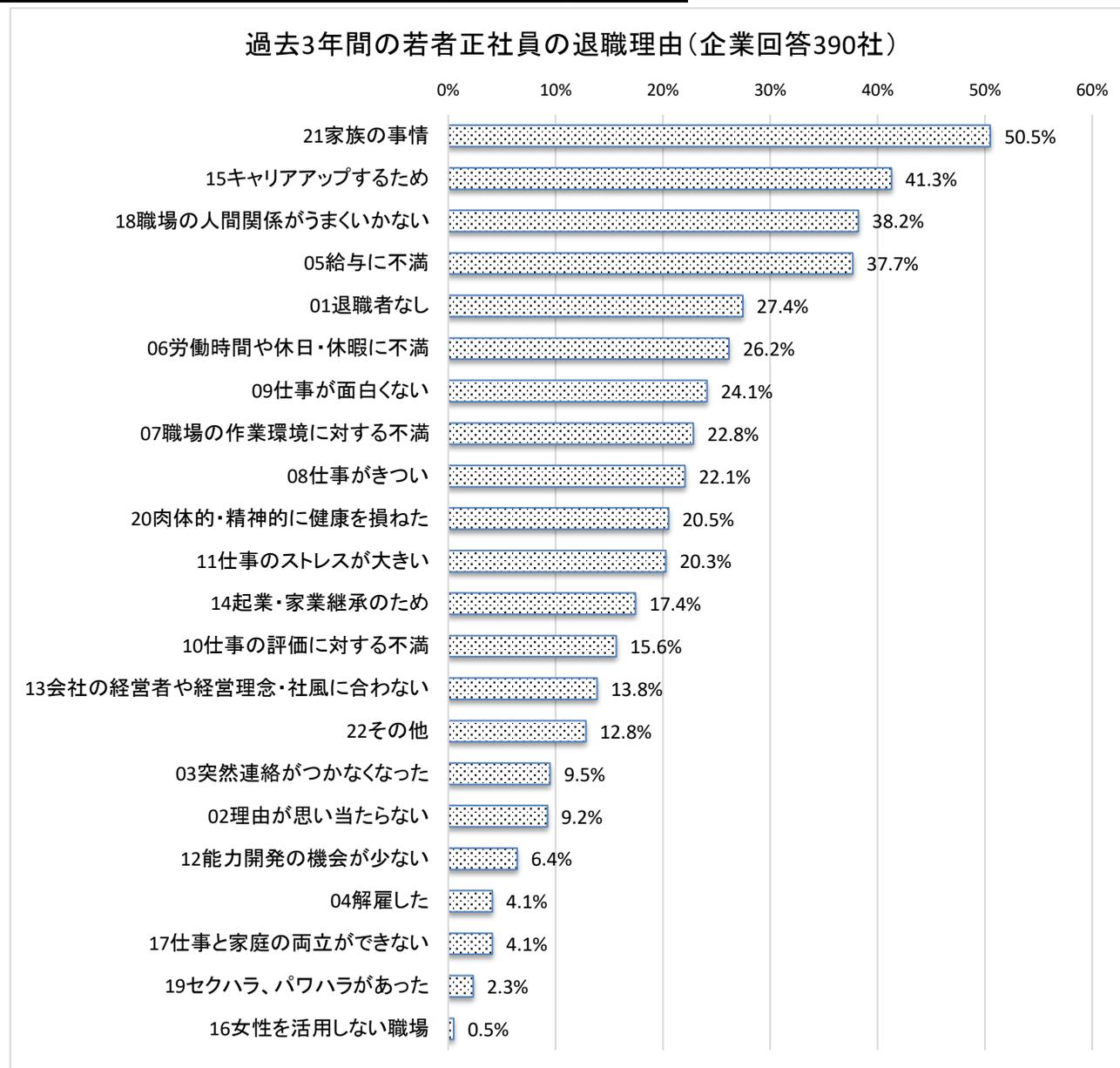
(社)

定着割合の変化	回答数		割合	
	新卒	中途	新卒	中途
高まった	30	21	9.7%	6.4%
やや高まった	51	49	16.6%	15.0%
横ばい	191	221	62.0%	67.8%
やや低くなった	31	29	10.1%	8.9%
低くなった	5	6	1.6%	1.9%
合計	308	326	100.0%	100.0%



13 過去3年間の若年正社員（35歳未満）の退職理由（複数回答）
（社）

退職理由（新卒・中卒計）	回答数	割合
21家族の事情	197	50.5%
15キャリアアップするため	161	41.3%
18職場の人間関係がうまくいかない	149	38.2%
05給与に不満	147	37.7%
01退職者なし	107	27.4%
06労働時間や休日・休暇に不満	102	26.2%
09仕事が面白くない	94	24.1%
07職場の作業環境に対する不満	89	22.8%
08仕事がつらい	86	22.1%
20肉体的・精神的に健康を損ねた	80	20.5%
11仕事のストレスが大きい	79	20.3%
14起業・家業継承のため	68	17.4%
10仕事の評価に対する不満	61	15.6%
13会社の経営者や経営理念・社風に合わない	54	13.8%
22その他	50	12.8%
03突然連絡がつかなくなった	37	9.5%
02理由が思い当たらない	36	9.2%
12能力開発の機会が少ない	25	6.4%
04解雇した	16	4.1%
17仕事と家庭の両立ができない	16	4.1%
19セクハラ、パワハラがあった	9	2.3%
16女性を活用しない職場	2	0.5%

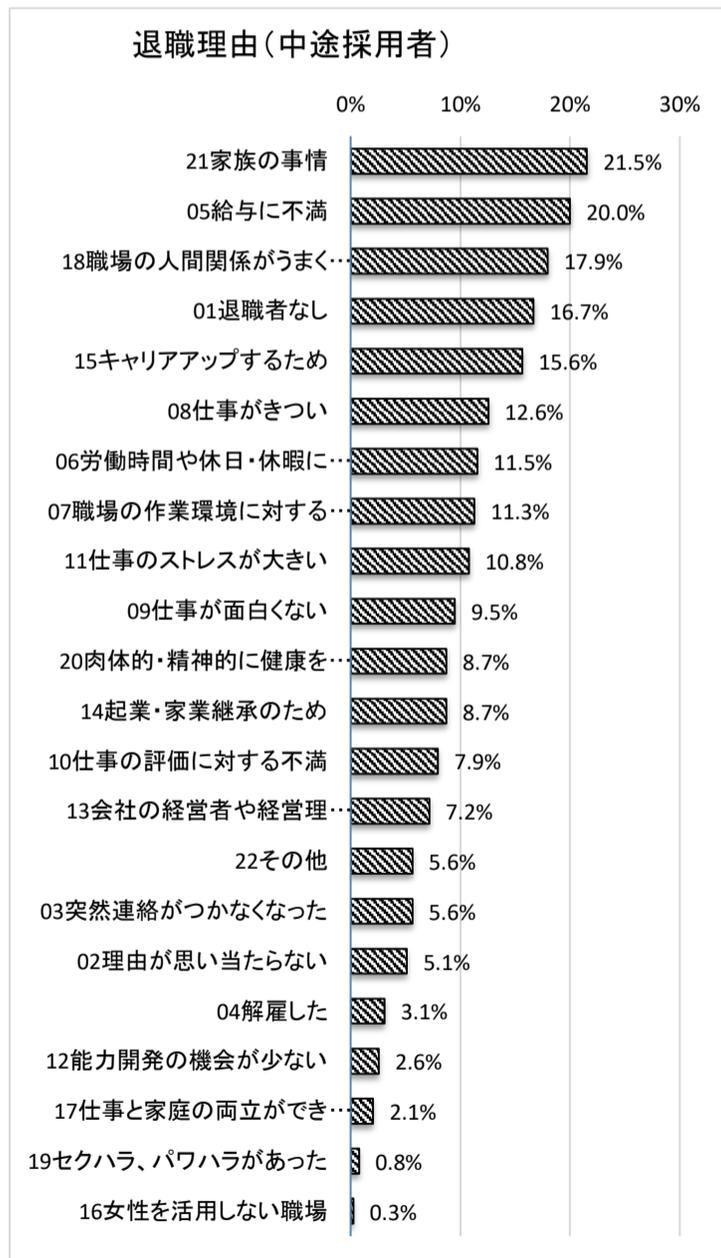
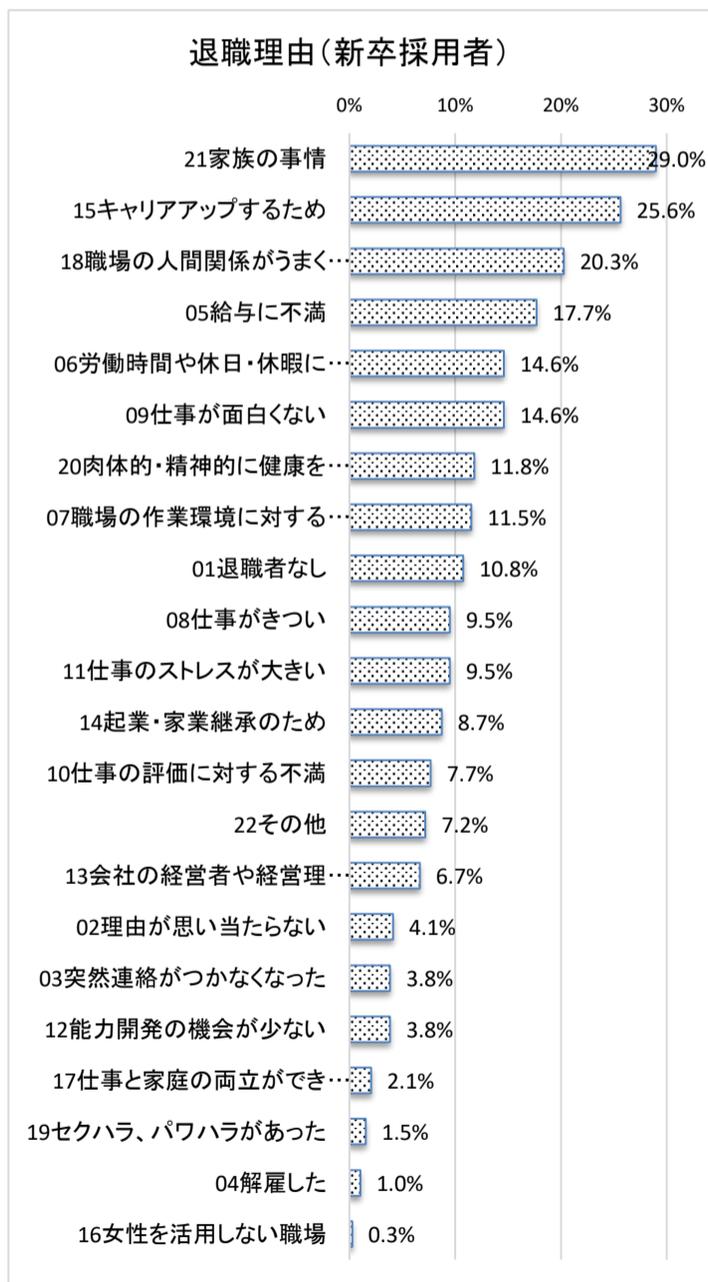


「その他」の主な回答：障害の進行、海外留学、寮生活になじめない、もともと転職予定で入社など

14 過去3年間の若年正社員(35歳未満)の退職理由(複数回答)

(社)		
退職理由(新卒採用者)	回答数	割合
21家族の事情	113	29.0%
15キャリアアップするため	100	25.6%
18職場の人間関係がうまくいかない	79	20.3%
05給与に不満	69	17.7%
06労働時間や休日・休暇に不満	57	14.6%
09仕事が面白くない	57	14.6%
20肉体的・精神的に健康を損ねた	46	11.8%
07職場の作業環境に対する不満	45	11.5%
01退職者なし	42	10.8%
08仕事がつい	37	9.5%
11仕事のストレスが大きい	37	9.5%
14起業・家業継承のため	34	8.7%
10仕事の評価に対する不満	30	7.7%
22その他	28	7.2%
13会社の経営者や経営理念・社風に合わない	26	6.7%
02理由が思い当たらない	16	4.1%
03突然連絡がつかなくなった	15	3.8%
12能力開発の機会が少ない	15	3.8%
17仕事と家庭の両立ができない	8	2.1%
19セクハラ、パワハラがあった	6	1.5%
04解雇した	4	1.0%
16女性を活用しない職場	1	0.3%

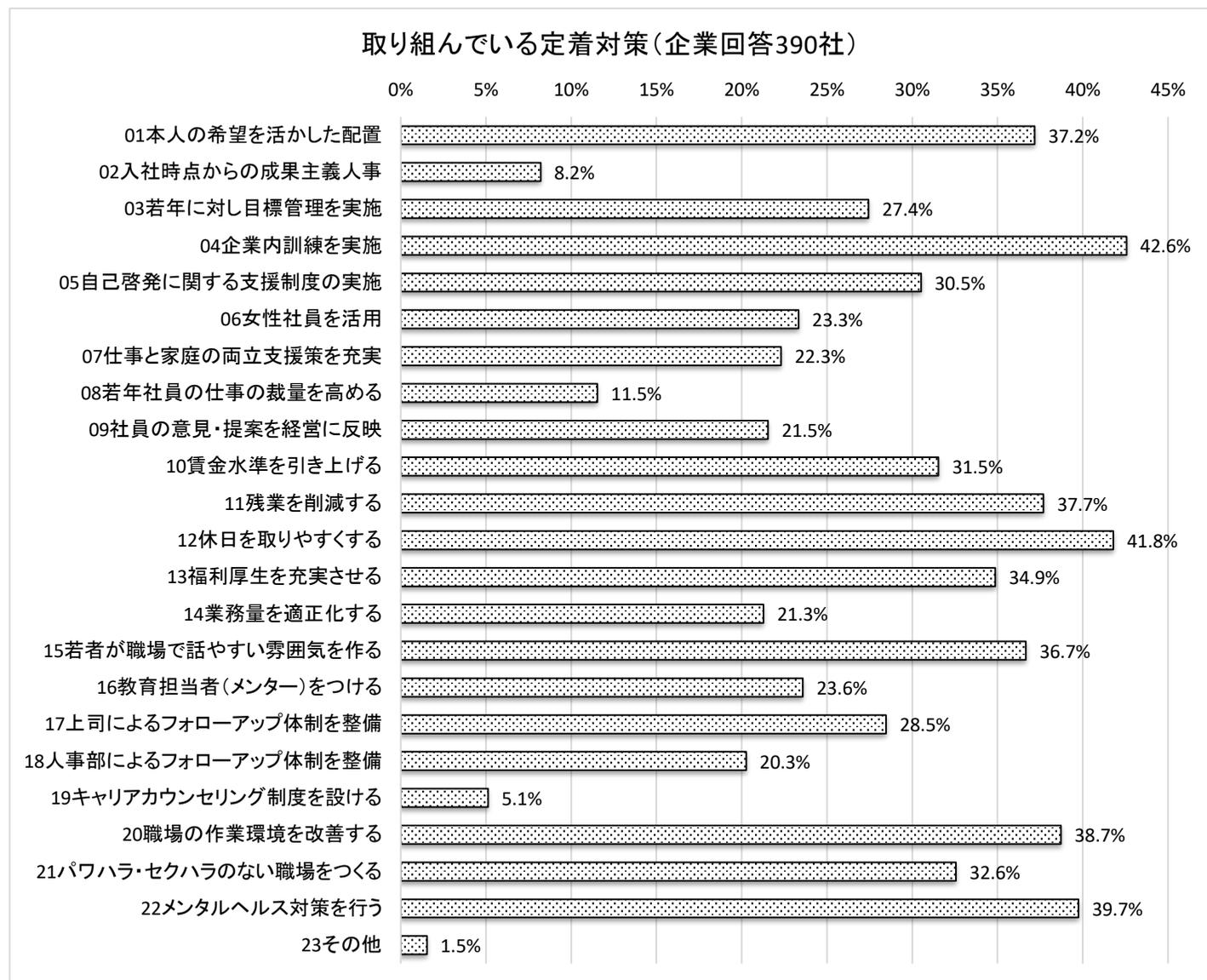
(社)		
退職理由(中途採用者)	回答数	割合
21家族の事情	84	21.5%
05給与に不満	78	20.0%
18職場の人間関係がうまくいかない	70	17.9%
01退職者なし	65	16.7%
15キャリアアップするため	61	15.6%
08仕事がつい	49	12.6%
06労働時間や休日・休暇に不満	45	11.5%
07職場の作業環境に対する不満	44	11.3%
11仕事のストレスが大きい	42	10.8%
09仕事が面白くない	37	9.5%
20肉体的・精神的に健康を損ねた	34	8.7%
14起業・家業継承のため	34	8.7%
10仕事の評価に対する不満	31	7.9%
13会社の経営者や経営理念・社風に合わない	28	7.2%
22その他	22	5.6%
03突然連絡がつかなくなった	22	5.6%
02理由が思い当たらない	20	5.1%
04解雇した	12	3.1%
12能力開発の機会が少ない	10	2.6%
17仕事と家庭の両立ができない	8	2.1%
19セクハラ、パワハラがあった	3	0.8%
16女性を活用しない職場	1	0.3%



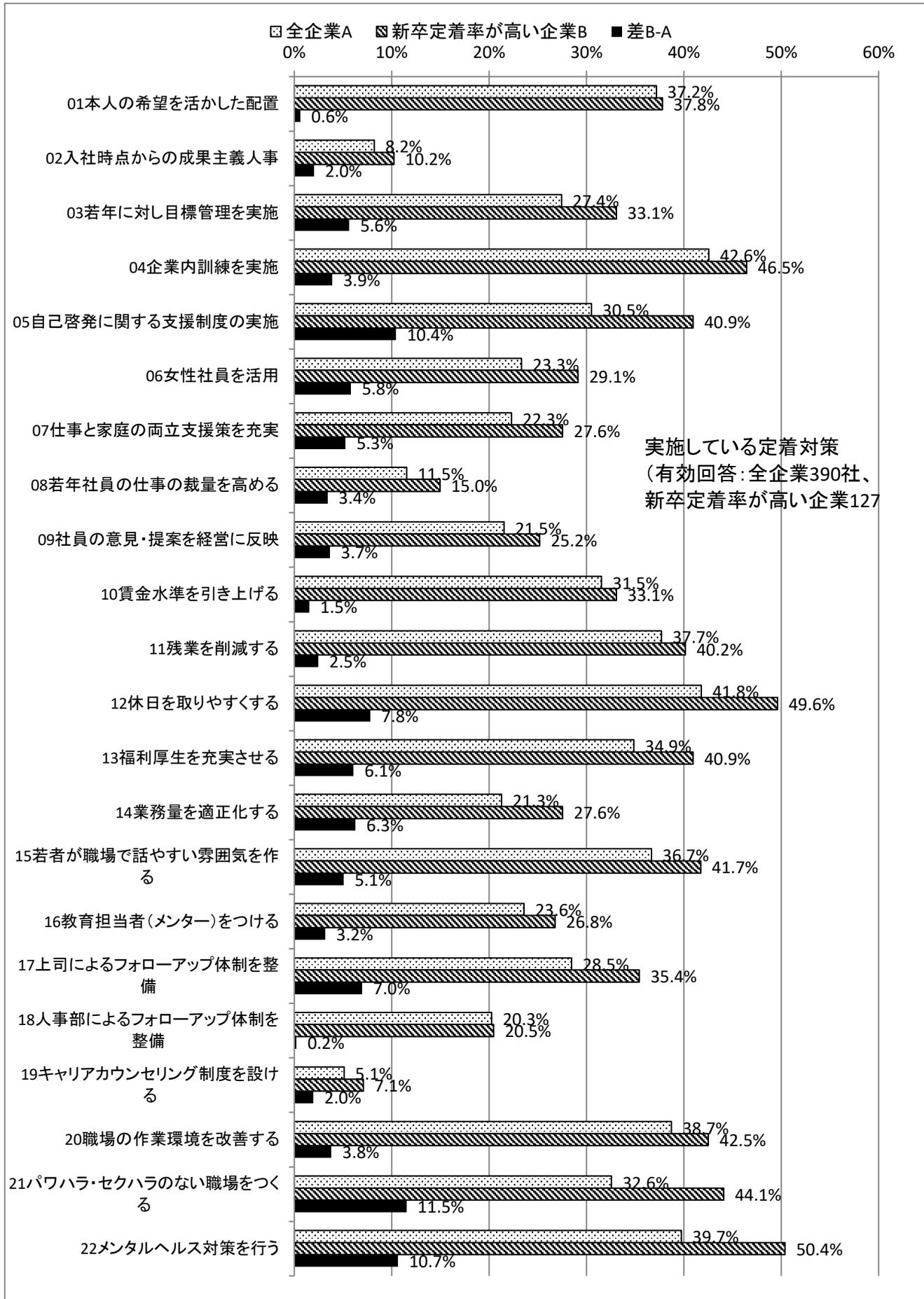
「その他」の主な回答: 定年、障害の進行、将来の自分に不安、他にやりたいことがある

15 取り組んでいる正社員の定着対策（複数回答）

定着対策	回答数	割合
01本人の希望を活かした配置	145	37.2%
02入社時点からの成果主義人事	32	8.2%
03若年に対し目標管理を実施	107	27.4%
04企業内訓練を実施	166	42.6%
05自己啓発に関する支援制度の実施	119	30.5%
06女性社員を活用	91	23.3%
07仕事と家庭の両立支援策を充実	87	22.3%
08若年社員の仕事の裁量を高める	45	11.5%
09社員の意見・提案を経営に反映	84	21.5%
10賃金水準を引き上げる	123	31.5%
11残業を削減する	147	37.7%
12休日を取りやすくする	163	41.8%
13福利厚生を充実させる	136	34.9%
14業務量を適正化する	83	21.3%
15若者が職場で話やすい雰囲気を作る	143	36.7%
16教育担当者（メンター）をつける	92	23.6%
17上司によるフォローアップ体制を整備	111	28.5%
18人事部によるフォローアップ体制を整備	79	20.3%
19キャリアカウンセリング制度を設ける	20	5.1%
20職場の作業環境を改善する	151	38.7%
21パワハラ・セクハラのない職場をつくる	127	32.6%
22メンタルヘルス対策を行う	155	39.7%
23その他	6	1.5%
24特段何も取り組んでいない	3	0.8%



16 取り組んでいる定着対策（定着率の高い企業の状況）



ここでの定着率が高い企業とは、採用後3年以上勤める人が10割又は9割

17 国、県等の行政に求めたい支援

(社)

支援内容	回答数
1 専門家の事業所への派遣	11
2 実践的なセミナー・講習会の開催	83
3 職場定着の実例紹介	39
4 職場定着の好事例等の情報提供	78
5 社員に対する定着セミナー・講習会	61
6 企業同士の交流の機会の提供	35
7 定着優良企業等の認証制度の創設	29
8 定着の実績に対する助成金の支給	106
9 企業の垣根を超えた若手社員同士の交流	32
計	474

