

第4回  
「若手社員の仕事・会社に対する満足度」  
調査

2020 年9月

あなたの会社の **e-審査部**  
**リスクモンスター株式会社**

<https://www.riskmonster.co.jp>

## ■ 調査の概要

### 1. 調査名称

第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査

### 2. 調査方法

インターネット調査

### 3. 調査エリア

全国

### 4. 期間

2020年8月7日(金)～8月11日(火)

### 5. 調査対象者

新卒入社1～3年目の男女個人 600人

### 6. 有効回収数

600サンプル

### 7. 回答者の属性

性別・入社年次

	新卒入社 1年目	新卒入社 2年目	新卒入社 3年目	合計
男性	100	100	100	300
女性	100	100	100	300
合計	200	200	200	600

地域

北海道	東北	関東	中部	近畿	中・四国	九州	合計
22	33	282	91	81	46	45	600

## 1. 調査結果

### [1] 「若手社員の仕事・会社に対する満足度」／勤続意欲

新卒入社1～3年目の男女 600 名に「当面3年間に対する仕事・会社に対する勤続意欲」を調べたところ、「3年後も勤務し続けていると思う(以下、3年後も勤続)」(回答率 59.2%)が「3年後は勤務し続けていないと思う(以下、3年以内に退職)」(同 40.8%)を上回った。また、「3年後も勤続」と回答した割合は、前回(同 53.0%)から 6.3 ポイント上昇し、調査開始以来最多となった。

男女別では、「3年後も勤続」は、男性(回答率 65.7%)、女性(同 52.7%)ともに過半数となり、女性においては、前回から 8.0 ポイント増加し、初めて半数を超えた。

入社年次別では、新卒入社1年目～3年目(各同 66.0%、同 55.0%、同 56.5%)の全ての年次において「3年後も勤続」が過半数となった。特に、新卒入社1年目においては、前回から 13.0 ポイント増加し、勤続意欲が最も高い年次となっている。

勤務先の売上高規模別においては、「10 億円未満」(同 55.7%)、「10 億円以上 100 億円未満」(同 55.9%)、「100 億円以上」(同 67.6%)の全ての規模において、「3年後も勤続」が過半数となった。「10 億円未満」においては、前回から 5.9 ポイント増加し、初めて過半数を超え、「100 億円以上」においては、前回から約 10 ポイント増加し、勤続意欲の大幅な高まりがみられた。(図表 A)

「3年以内に退職」と回答した若手社員に対し、当面1年間の勤続意欲を調査したところ、「1年後は勤務し続けていないと思う(以下、1年以内に退職)」(回答率 53.5%)が前回に引き続き過半数を占めているものの、前回(同 61.7%)からは 8.2 ポイント低下していることから、短期的な退職意向は低下している様子がうかがえる。(図表 B)

また、若手社員の転職活動状況に関して、転職サイトへの登録状況を調査したところ、「転職サイトに登録している」と回答した若手社員は 24.8%であり、前回(回答率 29.3%)から 4.5 ポイントの低下となった。「1年以内に退職」と回答した若手社員の転職サイト登録率(同 28.1%)も、前回(同 35.6%)から 7.5 ポイント低下しており、転職に向けた具体的な行動を起こしていない人が増加している傾向がうかがえる。(図表 C)

### [2] 「若手社員の仕事・会社に対する満足度」／勤続意欲(業種別・職種別)

業種別に勤続意欲を集計したところ、「3年以内に退職」の回答率が全体に比べ高い業種は 23 業種中 13 業種となった。中でも「漁業」(回答率 100.0%)、「農業」(同 64.7%)、「専門サービス業」(同 61.5%)においては回答率が 60.0%を超える結果となった。(図表 D)

同様に職種別に集計したところ、「3年以内に退職」の回答率が全体に比べて高い職種は、18 職種中 10 業種となった。「営業・販売」、「調査・広告・宣伝」、「人事・総務」、「サービス・カスタマーサポート」においては、前回に引き続き、勤続意欲が低くなりやすい職種であることがうかがえる。(図表 E)

### [3]「若手社員の仕事・会社に対する満足度」／勤め続けたい・続けたくない理由

「3年後も勤続」と回答した理由を尋ねたところ、1位「福利厚生が充実している」(回答率 40.0%)、2位「勤務時間や休日が自分に合っている」(同 30.7%)、3位「給料が良い」(同 29.6%)という結果となった。「福利厚生が充実している」は、前回(同 32.7%)から 7.3 ポイント増加しており、勤務先の労働環境や制度の充実度合いが勤労意欲に影響している様子が表れている。男女別では、男性において「仕事に誇りをもって取り組める」(同 21.3%)、女性において「福利厚生が充実している」(同 45.6%)、「女性が働きやすい」(同 17.1%)という回答が異性に比べて高い結果となった。(図表 F)

一方、「3年以内に退職」と回答した理由を尋ねたところ、1位「給料が低い」(回答率 35.9%)、2位「仕事にやりがいを感じない」(同 25.7%)、3位「最初から転職するつもり」(同 21.2%)となり、トップ3の順位は前回と同様の結果となった。「給料が低い」は、依然として最も高い不満理由であるものの、前回(同 46.1%)から 10.2 ポイント低下しており、不満度が低下している様子がうかがえる。

男女別では、男性において、「仕事にやりがいを感じない」(同 30.1%)、女性において「給与が低い」(同 42.3%)という回答が異性に比べて高い結果となった。売上高規模別では、売上高規模の小さい会社において、給料・福利厚生に不満が生じている傾向がうかがえる。(図表 G)

### [4]「若手社員の仕事・会社に対する満足度」／入社理由

現在の勤務先を就職先として選択した際の選択理由を調査したところ、1位「福利厚生が充実している」(回答率 32.5%)、2位「勤務時間や休日が自分に合っている」(同 26.3%)、3位「給料が良い」(同 24.3%)という結果となった。

入社理由の上位項目と[3]における勤め続けたい理由の上位3項目は一致しているため、入社時の期待が現状において満たされていることが勤続意欲の向上に繋がっているものと考えられる。(図表 H)

### [5]「若手社員の仕事・会社に対する満足度」／年収別

自身の年収別に勤続意欲を調査したところ、「3年以内に退職」と回答した割合は、前回同様「200万円未満」(回答率 54.5%)及び「800万円以上」(同 91.7%)の層で過半数となった。高年収層でも退職意向が強い理由は、若手のうちから高年収を得られる仕事は相応に激務であることが要因と思料される。

「3年後も勤続」と回答した割合は、「200万円以上 300万円未満」(同 53.8%)において、前回(45.4%)より 8.4 ポイント増加し、調査開始から初めて半数を超えた。同様に「300万円以上 400万円未満」(同 70.1%)においても、前回(59.3%)から 10.8 ポイント増加しており、勤続意欲が高まっている傾向が低年収層にも及んでいることが表れている。

年収 400万円～年収 800万円の層においては、「3年後も勤続」と回答した割合は、前回に続き 60%以上と高い水準を維持しており、平均年収層およびそれを超える年収においては、勤続意欲が安定しやすい傾向がうかがえる。(図表 I)

## [6] 「若手社員の仕事・会社に対する満足度」／働き方改革

働き方改革の実施状況と満足度について調査したところ、「働き方改革を実施している（以下、働き方改革実施）」（回答率 60.2%）は、「働き方改革を実施していない（以下、働き方改革未実施）」（同 39.8%）を上回り、6割の企業で働き方改革を実施していることがわかった。また、2020年3月に実施した第7回「仕事・会社に対する満足度」調査（以下、2020年3月調査）と比べると、「働き方改革実施」が 10 ポイント以上増加していることから、新型コロナウイルス感染拡大の影響によって、企業が働き方改革への取り組みを進めている様子がうかがえる。

働き方改革の実施有無が勤続意欲に与える影響をみると、「3年後も勤続」と回答する若手社員が務める企業は、7割以上が「働き方改革実施」（同 71.3%）である一方で、「3年以内に退職」と回答する若手社員が務める企業においては、半数以上が「働き方改革未実施」（同 55.9%）であることがわかった。（図表 J）

さらに、新型コロナウイルス対策（以下コロナ対策）の実施状況に対する勤続意欲の変化を調査したところ、勤続意欲が「高まった」と回答した約9割、および勤続意欲に「変化なし」と回答した8割以上の勤務先において、「コロナ対策実施」であり、コロナ対策の実施が勤続意欲に対して好影響を与えていることがうかがえる結果となった。また、4社に1社は未だに「コロナ対策をしていない（以下、コロナ対策未実施）」（回答率 24.3%）ことが判明した。（図表 K）

働き方改革の実施項目とその満足度を調査したところ、実施項目は、1位「残業の制限」（回答率 49.9%）、2位「有給休暇取得の促進」（同 48.8%）、3位「育児休暇の導入」（同 34.6%）という結果となった。

また、実施内容に対する満足度では、1位「人員増加による業務効率化」（同 84.0%）、2位「残業の制限」（同 72.2%）、3位「フレックス制の導入」（同 71.6%）となった。働き方改革への取り組みに対しては、最も満足度が低い「RPAなどのシステム導入による業務効率化」（同 65.2%）においても、6割以上の満足度を有していることから、若手社員の多くは、勤務先が実施する働き方改革の内容を評価しているといえよう。

2020年3月調査と比べると、「テレワークの導入」（同 33.2%）において、10.2ポイントと大幅な上昇となっており、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、テレワークが促進された結果が表れている。（図表 L）

働き方改革について、今後進めてほしい項目を調査したところ、1位「有給休暇取得の導入」（同 30.6%）、2位「テレワーク導入」（同 27.9%）、3位「残業の制限」（同 27.3%）となった。2020年3月調査時と比べると、「賃金格差の解消」（同 22.0%）と「テレワークの導入」（同 27.9%）において、取り組みに対する要望が高まっている。（図表 M）

## 2. 総評

本調査は、昨今の新型コロナウイルス禍(以下、コロナ禍)において、若手社員の仕事のモチベーションや勤続意欲、転職に関する考えを明らかにすべく、入社1年目から3年目の若手新卒社員を対象に仕事や会社についての満足度を調査したものである。

本調査において、若手社員の5人に2人は、3年以内の退職を考えている結果となった一方で、3年後も勤続する意向の若手社員の割合は、前回から 6.3 ポイントの上昇となり、調査開始以来最多となった。

勤続意欲に影響する要素としては、「給料の多寡」が勤続理由と退職理由の両面で大きく影響を与えている点や、「入社時の企業選択理由」と現在の勤務実態との間に大きな乖離が生じていないことが勤続意欲につながっている点に関しては、従来と同様の傾向にあるといえる。一方、[3]、[6]で述べたように、「働き方改革」や「コロナ対策」への取り組みをはじめとする「福利厚生」の充実が勤続意欲に対する大きな要因となっている点においては、今回の調査における特筆すべき傾向として挙げられる。

コロナ禍において、社会情勢に合わせて「働き方の改善」を図った企業が増加していることが、本調査開始以来、最も勤続意欲が高い水準となった要因と考えられよう。

企業にとって若手社員は、自社の将来を担う重要な経営資源である。そのため、企業は、社員に対して採用時から時間と費用をかけ、育成に励んでいる。育成に費やした時間や費用を無駄にしないよう、企業は労働に対して見劣りしない報酬を与え、社会情勢に応じた柔軟な対応で社内制度を整備することで、長きにわたり自社で社員が活躍できる環境を構築することが必要となる。特に、コロナ禍で社会環境が大きく変化する現状においては、従業員が安心して働けるように、柔軟かつ迅速に労働環境を整備することが経営者に求められていることといえよう。

図表A 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 勤続意欲 (n=600)

		3年後も勤務し続けていると思う		3年後は勤務し続けていないと思う	
		今回	前回	今回	前回
全体		59.2%	53.0%	40.8%	47.0%
属性	男性	65.7%	61.3%	34.3%	38.7%
	女性	52.7%	44.7%	47.3%	55.3%
	新卒入社1年目	66.0%	53.0%	34.0%	47.0%
	新卒入社2年目	55.0%	53.0%	45.0%	47.0%
	新卒入社3年目	56.5%	53.0%	43.5%	47.0%
売上高規模	10億円未満	55.7%	49.8%	44.3%	50.2%
	10億円以上 100億円未満	55.9%	55.3%	44.1%	44.7%
	100億円以上	67.6%	57.7%	32.4%	42.3%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表B 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 /

3年以内退職希望者の1年後の勤続意欲 (n=245)

		1年後も勤務し続けていると思う		1年後は勤務し続けていないと思う	
		今回	前回	今回	前回
全体		46.5%	38.3%	53.5%	61.7%
属性	男性	37.9%	35.3%	62.1%	64.7%
	女性	52.8%	40.4%	47.2%	59.6%
	新卒入社1年目	41.2%	44.7%	58.8%	55.3%
	新卒入社2年目	50.0%	35.1%	50.0%	64.9%
	新卒入社3年目	47.1%	35.1%	52.9%	64.9%
売上高規模	10億円未満	48.1%	39.8%	51.9%	60.2%
	10億円以上 100億円未満	50.0%	36.4%	50.0%	63.6%
	100億円以上	39.3%	36.4%	60.7%	63.6%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表C 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 転職サイト登録状況 (n=600)

	転職サイトに登録している		転職サイトに登録していない	
	今回	前回	今回	前回
全体	24.8%	29.3%	75.2%	70.7%
1年後は勤務していないと思う	28.1%	35.6%	71.9%	64.4%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表D 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 業種別 (n=600)

	3年後も勤務し続けていると思う		3年後は勤務し続けていないと思う	
	今回	前回	今回	前回
全体	59.2%	53.0%	40.8%	47.0%
農業	35.3%	66.7%	64.7%	33.3%
漁業	0.0%	40.0%	100.0%	60.0%
鉱業	40.0%	0.0%	60.0%	100.0%
建設業	54.2%	51.6%	45.8%	48.4%
食品製造業	58.1%	79.2%	41.9%	20.8%
資材製造業	71.4%	75.0%	28.6%	25.0%
機械器具製造業	78.6%	70.3%	21.4%	29.7%
その他製造業	60.7%	51.9%	39.3%	48.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	71.4%	77.8%	28.6%	22.2%
情報通信業	70.1%	67.2%	29.9%	32.8%
運輸業	58.8%	63.6%	41.2%	36.4%
卸売業	68.8%	50.0%	31.3%	50.0%
小売業	65.2%	47.8%	34.8%	52.2%
金融・保険業	70.6%	54.8%	29.4%	45.2%
不動産業	42.9%	20.0%	57.1%	80.0%
専門サービス業	38.5%	46.7%	61.5%	53.3%
飲食店、宿泊業	54.5%	25.0%	45.5%	75.0%
娯楽業	42.9%	66.7%	57.1%	33.3%
教育、学習支援業	63.0%	30.0%	37.0%	70.0%
医療、福祉	51.8%	46.6%	48.2%	53.4%
その他サービス業	50.0%	38.3%	50.0%	61.7%
公務	73.7%	51.3%	26.3%	48.7%
その他	55.0%	47.6%	45.0%	52.4%

※背景色付きは、全体の回答率を超える数値



図表E 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 職種別 (n=600)

	3年後も 勤務し続けていると思う		3年後は 勤務し続けていないと思う	
	今回	前回	今回	前回
全体	59.2%	53.0%	40.8%	47.0%
役員	84.6%	70.0%	15.4%	30.0%
経営・企画	45.5%	82.4%	54.5%	17.6%
営業・販売	58.9%	45.8%	41.1%	54.2%
研究・開発・技術者	68.0%	74.5%	32.0%	25.5%
商品企画・開発	71.4%	30.0%	28.6%	70.0%
購買・仕入業務	66.7%	50.0%	33.3%	50.0%
製造・生産・品質管理	56.8%	65.9%	43.2%	34.1%
調査・広告・宣伝	33.3%	50.0%	66.7%	50.0%
コンピュータ関連技術者	68.8%	63.0%	31.3%	37.0%
物流・配送業務	60.0%	50.0%	40.0%	50.0%
財務・経理	69.2%	36.4%	30.8%	63.6%
審査・法務	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%
広報・IR	25.0%	100.0%	75.0%	0.0%
人事・総務	41.7%	42.1%	58.3%	57.9%
一般事務	62.8%	45.3%	37.2%	54.7%
専門職	57.4%	53.6%	42.6%	46.4%
サービス・カスタマーサポート	42.9%	47.2%	57.1%	52.8%
その他	52.2%	46.7%	47.8%	53.3%

※背景色付きは、全体の回答率を超える数値

図表F 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 勤め続けたい理由 (n=355)

	全体		男性	女性	10億円 未満	10億円 ～ 100億円	100億円 以上
	今回	前回					
福利厚生が充実している	40.0%	32.7%	35.5%	45.6%	37.7%	31.6%	48.7%
勤務時間や休日が自分に合っている	30.7%	30.5%	30.5%	31.0%	35.2%	25.0%	28.2%
給料が良い	29.6%	28.0%	33.0%	25.3%	24.7%	27.6%	37.6%
仕事に誇りを持って取組める	18.0%	15.7%	21.3%	13.9%	19.1%	18.4%	16.2%
自身の成長が見込める	11.8%	10.7%	13.7%	9.5%	8.6%	17.1%	12.8%
職場の風通しの良い	9.6%	15.7%	10.2%	8.9%	10.5%	13.2%	6.0%
女性が働きやすい	7.9%	8.2%	0.5%	17.1%	9.3%	3.9%	8.5%
商品・サービスが良い	7.9%	4.4%	7.6%	8.2%	6.8%	14.5%	5.1%
会社に将来性がある	6.5%	5.0%	4.6%	8.9%	5.6%	2.6%	10.3%
「コロナ対応」や「働き方改革」 に取り組んでいる	6.2%	-	8.1%	3.8%	4.3%	7.9%	7.7%
尊敬できる上司がいる	5.9%	8.5%	7.1%	4.4%	6.2%	9.2%	3.4%
社会的な存在意義がある	5.6%	5.3%	6.1%	5.1%	6.2%	1.3%	7.7%
尊敬できる先輩がいる	3.9%	6.6%	4.1%	3.8%	4.9%	5.3%	1.7%
評価が正当である	2.8%	3.1%	0.5%	5.7%	1.2%	3.9%	4.3%
経営者の経営理念に共感した	2.3%	0.6%	1.0%	3.8%	1.9%	0.0%	4.3%
その他	4.2%	6.0%	4.6%	3.8%	4.3%	2.6%	5.1%

※背景色付きは、上位3項目

図表G 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 勤め続けたくない理由 (n=245)

	全体		男性	女性	10億円 未満	10億円 ～ 100億円	100億円 以上
	今回	前回					
給料が低い	35.9%	46.1%	27.2%	42.3%	41.1%	31.7%	28.6%
仕事にやりがいを感じない	25.7%	29.4%	30.1%	22.5%	24.8%	26.7%	26.8%
最初から転職するつもりだった	21.2%	20.6%	18.4%	23.2%	20.9%	16.7%	26.8%
福利厚生が不十分	13.1%	17.0%	10.7%	14.8%	14.7%	13.3%	8.9%
残業が多い	12.7%	10.6%	11.7%	13.4%	14.0%	10.0%	12.5%
会社に将来性を感じられない	11.0%	10.6%	10.7%	11.3%	10.1%	11.7%	12.5%
自身の成長が見込めない	10.6%	8.2%	9.7%	11.3%	10.1%	15.0%	7.1%
「コロナ対応」や「働き方改革」の 取り組みが不十分	9.0%	-	8.7%	9.2%	8.5%	8.3%	10.7%
上司を尊敬できない	7.3%	6.7%	6.8%	7.7%	8.5%	5.0%	7.1%
周囲との人間関係が悪い	5.7%	7.8%	5.8%	5.6%	6.2%	5.0%	5.4%
商品・サービスが悪い	5.3%	5.3%	6.8%	4.2%	5.4%	8.3%	1.8%
職場の風通しが悪い	4.9%	4.6%	4.9%	4.9%	5.4%	5.0%	3.6%
社会的な存在意義を感じられない	3.3%	3.9%	2.9%	3.5%	3.9%	3.3%	1.8%
経営者の経営理念に共感できない	3.3%	2.1%	4.9%	2.1%	1.6%	3.3%	7.1%
先輩・指導員を尊敬できない	3.3%	1.1%	0.0%	5.6%	3.9%	3.3%	1.8%
適正な評価を得られない	2.9%	2.1%	2.9%	2.8%	3.9%	3.3%	0.0%
起業したい	1.6%	1.8%	1.0%	2.1%	0.8%	0.0%	5.4%
女性が働きにくい	1.6%	1.4%	1.0%	2.1%	1.6%	0.0%	3.6%
その他	4.5%	4.3%	6.8%	2.8%	5.4%	3.3%	3.6%

※背景色付きは、上位3項目

図表 H 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 入社理由 (n=600/複数回答)

	全体		男性	女性	新卒入社 1年目	新卒入社 2年目	新卒入社 3年目
	今回	前回					
福利厚生が充実している	32.5%	32.5%	30.0%	35.0%	29.2%	25.7%	43.4%
勤務時間や休日が自分に合っている	26.3%	23.7%	26.0%	26.7%	23.0%	27.2%	31.2%
給料が良い	24.3%	20.8%	24.7%	24.0%	20.3%	26.5%	29.5%
スキルや経験を形成するため	15.8%	16.3%	15.0%	16.7%	17.2%	14.7%	14.5%
仕事に誇りを持って取組める	11.5%	12.3%	14.0%	9.0%	10.7%	10.3%	13.9%
自身の成長が見込める	11.8%	11.2%	14.3%	9.3%	11.3%	9.6%	14.5%
社員の定着率が高い	10.5%	9.0%	12.0%	9.0%	7.6%	16.2%	11.0%
女性が働きやすい	9.2%	8.5%	0.7%	17.7%	10.0%	7.4%	9.2%
商品・サービスが良い	8.7%	8.3%	8.7%	8.7%	7.2%	12.5%	8.1%
風通しの良い社風	8.3%	9.3%	9.0%	7.7%	8.9%	10.3%	5.8%
会社に将来性がある	7.5%	5.7%	6.3%	8.7%	6.5%	3.7%	12.1%
社会的な存在意義がある	7.2%	4.8%	7.0%	7.3%	6.9%	5.9%	8.7%
結婚相手を見つけるため	3.3%	2.5%	4.0%	2.7%	2.1%	0.7%	7.5%
人事評価制度が確立されている	3.7%	1.8%	4.0%	3.3%	2.1%	8.1%	2.9%
経営者の経営理念に共感した	3.5%	1.3%	3.3%	3.7%	3.4%	3.7%	3.5%
起業するため	1.7%	1.2%	1.7%	1.7%	1.7%	0.7%	2.3%
その他	7.5%	9.0%	8.3%	6.7%	9.3%	4.4%	6.9%

※背景色付きは、上位3項目

図表 I 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 年収別勤続意欲 (n=600)

	3年後も勤務し続けていると思う		3年後は勤務していないと思う	
	今回	前回	今回	前回
全体	59.2%	53.0%	40.8%	47.0%
200万円未満	45.5%	44.6%	54.5%	55.4%
200万円以上300万円未満	53.8%	45.4%	46.2%	54.6%
300万円以上400万円未満	70.1%	59.3%	29.9%	40.7%
400万円以上500万円未満	64.1%	67.6%	35.9%	32.4%
500万円以上800万円未満	69.2%	63.9%	30.8%	36.1%
800万円以上	8.3%	23.1%	91.7%	76.9%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表J 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 働き方改革実施業況 (n=600)

	全体		3年後も勤務し続けていると思う	3年後は勤務していないと思う
	今回	2020年3月調査時		
働き方改革実施している	60.2%	50.0%	71.3%	44.1%
働き方改革実施していない	39.8%	50.0%	28.7%	55.9%

※背景色は回答率が半数を超える数値 2020年3月調査時は、20～49歳男女600人を対象

図表K 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 新型コロナウイルス対策実施状況 (n=600)

	実施状況	勤続意欲の変化		
		高まった	変化なし	低下した
新型コロナウイルス対策あり	75.7%	87.6%	82.4%	55.0%
新型コロナウイルス対策なし	24.3%	12.4%	17.6%	45.0%

※背景色付きは回答率が半数を超える数値

図表L 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 働き方改革満足度 (n=361)

	実施状況		実施内容に満足
	今回	2020年3月調査時	
残業の制限	49.9%	50.0%	72.2%
有給休暇取得の促進	48.8%	57.3%	71.0%
育児休暇の導入	34.6%	35.7%	67.2%
テレワークの導入	33.2%	23.0%	67.5%
フレックス制の導入	24.4%	30.7%	71.6%
短時間勤務の導入	22.4%	23.7%	65.4%
介護休暇取得の導入	18.3%	23.0%	69.7%
アウトソーシングによる業務効率化	6.9%	5.7%	68.0%
RPAなどのシステム導入による業務効率化	6.4%	7.3%	65.2%
人員増加による業務効率化	6.9%	7.7%	84.0%
賃金格差の解消	8.3%	8.3%	70.0%
その他	0.6%	0.0%	100.0%

※背景色は上位3項目 2020年3月調査時は20～49歳男女600人を対象

図表M 第4回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 進めてほしい働き方改革 (n=359)

	全体	
	今回	2020年3月調査時
有給休暇取得の促進	30.6%	38.5%
テレワークの導入	27.9%	23.0%
残業の制限	27.3%	26.7%
短時間勤務の導入	26.2%	23.0%
フレックス制の導入	24.8%	26.7%
人員増加による業務効率化	24.8%	28.7%
賃金格差の解消	22.0%	17.4%
育児休暇の導入	12.8%	12.6%
介護休暇取得の導入	9.7%	11.0%
RPAなどのシステム導入による業務効率化	7.8%	6.5%
アウトソーシングによる業務効率化	7.8%	7.3%
その他	2.5%	0.3%

※背景色は上位3項目 2020年3月調査時は20～49歳男女600人を対象