

第5回
「若手社員の仕事・会社に対する満足度」
調査

2022 年1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5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

2021年11月22日(月)～11月25日(木)

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
31	30	268	90	97	42	42	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 55.5%)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 44.5%)を上回ったものの、前回(同 59.2%)からは、3.7 ポイント減少した。

男女別では、「3年後も勤続」が男女ともに前回は下回る結果となったものの、男性(同 59.7%)の方が女性(同 51.3%)よりも勤続意欲が高い状態は続いている。

入社年次別では、新卒入社1年目～3年目の全ての年次において「3年後も勤続」が過半数となった一方、新卒入社1年目(同 58.5%)は前回(同 66.0%)から 7.5 ポイント、新卒入社3年目(同 51.0%)は前回(同 56.5%)から 5.5 ポイント減少する結果となった。また、入社1年目において最も勤続意欲が高く、年数の経過とともに勤続意欲が低下する傾向が表れている。

勤務先の売上高規模別においては、「10 億円以上 100 億円未満」(同 58.2%)、「100 億円以上」(同 64.4%)において「3年後も勤続」が過半数となり、売上規模が大きい企業ほど勤続意欲が高い結果となった。(図表 A)

「3年以内に退職」と回答した若手社員においては、「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)」(同 53.6%)が前回(同 53.5%)に引き続き過半数となり、早期の退職意向が目立つ結果となった。(図表 B)

[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」が過半数の業種は 23 業種中8業種となっており、中でも「漁業」(回答率 63.6%)、「専門サービス業」(同 60.0%)は、回答率が 60.0%を超える結果となった。また、「金融・保険業」(同 52.6%)、「機械器具製造業」(同 48.4%)では、前回から 20 ポイント以上増加し、勤続意欲の低下が著しい様子が表れている。(図表 C)

同様に職種別に集計したところ、「3年以内に退職」が過半数の職種は、18 職種中5業種となっており、「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い職種となっている。(図表 D)

[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 29.4%)、2位「給料が良い」(同 26.1%)、3位「勤務時間や休日が自分に合っている」(同 24.0%)となり、以下4位「仕事に誇りを持って取り組める」(15.3%)、5位「自分の成長が見込める」(同 12.0%)となった。「福利厚生が充実している」は、前回(同 40.0%)に続いて1位となり、勤務先の労働環境や制度の充実度合いが勤続意欲に影響していることが表れている。男女別では、男性において「給料が良い」(同 31.8%)、女性において「勤務時間や休日が自分に合っている」(同 32.5%)、「女性が働きやすい」(同 16.2%)が異性に比べて高い結果となった。(図表 E)

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」(同 36.0%)、2位

「仕事にやりがいを感じない」(同 22.1%)、3位「最初から転職するつもりだ」(同 19.5%)となり、トップ3の順位は前回と同様の結果となった。給料や福利厚生、勤務時間については、勤め続けた理由と勤め続けたくない理由どちらにおいても上位を占めており、勤続意欲に強く影響を与えていることが分かる。(図表 F)

[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(以下、入社理由)を調査したところ、1位「福利厚生が充実している」(回答率 27.8%)、2位「勤務時間や休日が自分に合っている」(同 24.7%)、3位「給料が良い」(同 22.0%)となった。

入社理由の上位項目と、[3]における勤続希望理由の上位3項目が一致していることから、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 G)

また、入社後にイメージが悪化した入社理由としては、1位「給料が良い」(同 50.8%)、「社員の定着率が高い」(同 50.0%)、「福利厚生が充実している」(同 42.5%)となった。「仕事に誇りを持って取り組める」、「自身の成長が見込める」、「会社に将来性がある」においては、「3年以内に退職」の回答率が 40%を超えており、「3年後も勤続」と比較して 10 ポイント以上高いことから、入社前の期待と入社後のギャップにより退職希望につながりやすい項目といえよう。(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、すべての年収層で「3年後も勤続」が過半数となった。年収が高くなるほど、「3年後も勤続」の回答が増加する傾向があり、特に年収 500 万円を超えると、勤続意欲が大幅に高まっている。(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しては、「働き方改革を実施している(以下、働き方改革実施)」(回答率 56.2%)が過半数となり、働き方改革の実施有無が勤続意欲に与える影響を調査したところ、「3年後も勤続」の回答者が勤務する企業は、7割以上が「働き方改革実施」(同 73.6%)である一方で、「3年以内に退職」の回答者が勤務する企業においては、6割以上が「働き方改革を実施していない」(同 65.5%)ことがわかった。(図表 J)

さらに、新型コロナウイルス対策の実施状況としては、「新型コロナ対策あり」(同 55.0%)が「新型コロナ対策なし」(同 45.0%)を上回り、新型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」回答者の約9割が「新型コロナ対策あり」となった一方で、「勤続意欲が低下した」回答者の約8割が「新型コロナ対策なし」となり、コロナ対策の実施有無が勤続意欲に影響を与えていることが表れている。(図表 K)

2. 総評

厚生労働省の調査によると、新卒社員の3割が入社後3年以内に最初の会社を辞めているという。本調査は、早期退職に至る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。

第5回となる本調査においては、若手社員の4割超が3年以内に退職する意向であることが明らかとなった。第1回以降、3年以内での退職意向の割合は4割～5割での推移が続いており、本調査では前回調査から 3.7 ポイントの上昇となった。また、3年以内での退職希望者のうち、半数以上は1年以内での早期退職を希望していることを考慮すると、若手社員の5人に1人が1年以内での早期退職を考えていることとなる。

勤続意欲にプラスに影響しやすい要素として、「福利厚生」や「給料」、「勤務時間・休日」の良さが挙げられた一方で、「給料」や「仕事に対するやりがい」の低さが退職意向を高めやすい要素となることが明らかとなった。また、入社前のイメージと入社後の実態のギャップも勤続意欲に影響していることが表れており、「仕事に誇りを持って取り組める」、「自身の成長が見込める」、「会社に将来性がある」といった期待に対してギャップが生じた場合には、退職意向が強まりやすい傾向が生じている。

調査期間において、コロナウイルス感染がやや下火であったためか、企業の「働き方改革」や「コロナ対策」の実施割合は前回調査から低下したものの、[6]で述べたように、これらの取り組みが、勤続意欲に影響を与えていることも顕著に表れた。

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上、コストを投じて採用した新入社員の早期離職は企業にとって大きな損失である。本調査からは、若手社員の勤続意欲には「福利厚生の充実」や「働きに見合った給料」、「仕事に対する誇り」、「会社の将来性」が大きく影響していることが分かる。企業は、採用活動において入社後のギャップが生じないよう、十分に説明を行い、また、社会情勢の変化に対して柔軟に社内制度を整えることで、社員が仕事や会社に誇りを持ちながら、安心して働ける環境を整備し続けることが求められているといえよう。

図表A 第5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		55.5%	59.2%	44.5%	40.8%
属性	男性	59.7%	65.7%	40.3%	34.3%
	女性	51.3%	52.7%	48.7%	47.3%
	新卒入社1年目	58.5%	66.0%	41.5%	34.0%
	新卒入社2年目	57.0%	55.0%	43.0%	45.0%
	新卒入社3年目	51.0%	56.5%	49.0%	43.5%
売上規模	10億円未満	49.5%	55.7%	50.5%	44.3%
	10億円以上 100億円未満	58.2%	55.9%	41.8%	44.1%
	100億円以上	64.4%	67.6%	35.6%	32.4%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表B 第5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=267)

		1年後は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		46.4%	46.5%	53.6%	53.5%
属性	男性	44.6%	37.9%	55.4%	62.1%
	女性	47.9%	52.8%	52.1%	47.2%
	新卒入社1年目	51.8%	41.2%	48.2%	58.8%
	新卒入社2年目	41.9%	50.0%	58.1%	50.0%
	新卒入社3年目	45.9%	47.1%	54.1%	52.9%
売上高規模	10億円未満	43.7%	48.1%	56.3%	51.9%
	10億円以上 100億円未満	45.8%	50.0%	54.2%	50.0%
	100億円以上	54.4%	39.3%	45.6%	60.7%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 C 第5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	55.5%	59.2%	44.5%	40.8%
農業	69.2%	35.3%	30.8%	64.7%
漁業	36.4%	0.0%	63.6%	100.0%
鉱業	75.0%	40.0%	25.0%	60.0%
建設業	44.8%	54.2%	55.2%	45.8%
食品製造業	60.0%	58.1%	40.0%	41.9%
資材製造業	70.6%	71.4%	29.4%	28.6%
機械器具製造業	51.6%	78.6%	48.4%	21.4%
その他製造業	72.4%	60.7%	27.6%	39.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	71.4%	71.4%	28.6%	28.6%
情報通信業	63.8%	70.1%	36.2%	29.9%
運輸業	48.3%	58.8%	51.7%	41.2%
卸売業	55.6%	68.8%	44.4%	31.3%
小売業	45.5%	65.2%	54.5%	34.8%
金融・保険業	47.4%	70.6%	52.6%	29.4%
不動産業	57.1%	42.9%	42.9%	57.1%
専門サービス業	40.0%	38.5%	60.0%	61.5%
飲食店、宿泊業	45.5%	54.5%	54.5%	45.5%
娯楽業	42.9%	42.9%	57.1%	57.1%
教育、学習支援業	60.6%	63.0%	39.4%	37.0%
医療、福祉	50.5%	51.8%	49.5%	48.2%
その他サービス業	56.3%	50.0%	43.8%	50.0%
公務	65.3%	73.7%	34.7%	26.3%
その他	-	55.0%	-	45.0%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 D 第5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	55.5%	59.2%	44.5%	40.8%
役員	42.1%	84.6%	57.9%	15.4%
経営・企画	60.0%	45.5%	40.0%	54.5%
営業・販売	50.5%	58.9%	49.5%	41.1%
研究・開発・技術者	62.3%	68.0%	37.7%	32.0%
商品企画・開発	100.0%	71.4%	0.0%	28.6%
購買・仕入業務	50.0%	66.7%	50.0%	33.3%
製造・生産・品質管理	48.6%	56.8%	51.4%	43.2%
調査・広告・宣伝	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%
コンピュータ関連技術者	71.4%	68.8%	28.6%	31.3%
物流・配送業務	14.3%	60.0%	85.7%	40.0%
財務・経理	76.9%	69.2%	23.1%	30.8%
審査・法務	66.7%	50.0%	33.3%	50.0%
広報・IR	50.0%	25.0%	50.0%	75.0%
人事・総務	57.9%	41.7%	42.1%	58.3%
一般事務	56.9%	62.8%	43.1%	37.2%
専門職	56.4%	57.4%	43.6%	42.6%
サービス・カスタマーサポート	46.2%	42.9%	53.8%	57.1%
その他	47.1%	52.2%	52.9%	47.8%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 E 第5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=333)

	全体		属性		売上規模		
	今回	前回	男性	女性	10億円未満	10億円～ 100億円	100億円以上
福利厚生が充実している	29.4%	40.0%	26.8%	32.5%	29.7%	26.8%	31.1%
給料が良い	26.1%	29.6%	31.8%	19.5%	21.6%	28.0%	31.1%
勤務時間や休日が自分に合っている	24.0%	30.7%	16.8%	32.5%	26.4%	26.8%	18.4%
仕事に誇りを持って取組める	15.3%	18.0%	15.6%	14.9%	14.9%	15.9%	15.5%
自身の成長が見込める	12.0%	11.8%	12.8%	11.0%	7.4%	17.1%	14.6%
風通しの良い職場だ	9.3%	9.6%	10.1%	8.4%	10.1%	2.4%	13.6%
社会的な存在意義がある	9.0%	5.6%	10.1%	7.8%	8.8%	4.9%	12.6%
女性が働きやすい	7.8%	7.9%	0.6%	16.2%	9.5%	6.1%	6.8%
尊敬できる上司がいる	6.9%	5.9%	3.9%	10.4%	6.8%	4.9%	8.7%
会社に将来性がある	6.0%	6.5%	6.7%	5.2%	4.7%	8.5%	5.8%
商品・サービスが良い	5.7%	7.9%	6.1%	5.2%	6.1%	4.9%	5.8%
尊敬できる先輩がいる	4.2%	3.9%	2.8%	5.8%	2.7%	6.1%	4.9%
コロナ対策を実施している	3.0%	-	2.8%	3.2%	2.7%	4.9%	1.9%
評価が正当である	2.7%	2.8%	3.4%	1.9%	2.0%	4.9%	1.9%
経営者の経営理念に共感した	1.5%	2.3%	2.8%	0.0%	1.4%	2.4%	1.0%
その他	5.4%	4.2%	5.6%	5.2%	6.8%	4.9%	3.9%

※背景色付きは、上位3項目

図表 F 第5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=267)

	全体		属性		売上規模		
	今回	前回	男性	女性	10億円未満	10億円 ~ 100億円	100億円以上
給料が低い	36.0%	35.9%	33.9%	37.7%	40.4%	25.4%	35.1%
仕事にやりがいを感じない	22.1%	25.7%	23.1%	21.2%	20.5%	18.6%	29.8%
最初から転職するつもりだ	19.5%	21.2%	22.3%	17.1%	19.2%	23.7%	15.8%
福利厚生が不十分だ	15.0%	13.1%	13.2%	16.4%	18.5%	15.3%	5.3%
残業が多い	9.7%	12.7%	9.1%	10.3%	9.9%	8.5%	10.5%
上司を尊敬できない	7.5%	7.3%	8.3%	6.8%	8.6%	6.8%	5.3%
会社に将来性を感じられない	6.0%	11.0%	4.1%	7.5%	6.0%	3.4%	8.8%
自身の成長が見込めない	6.0%	10.6%	7.4%	4.8%	4.6%	5.1%	10.5%
周囲との人間関係が悪い	5.2%	5.7%	6.6%	4.1%	5.3%	6.8%	3.5%
起業したい	4.9%	1.6%	7.4%	2.7%	6.0%	6.8%	0.0%
風通しが悪い職場だ	4.1%	4.9%	5.0%	3.4%	3.3%	3.4%	7.0%
適正な評価を得られない	2.6%	2.9%	2.5%	2.7%	3.3%	1.7%	1.8%
経営者の経営理念に共感できない	1.9%	3.3%	1.7%	2.1%	2.6%	1.7%	0.0%
先輩・指導員を尊敬できない	1.9%	3.3%	2.5%	1.4%	1.3%	3.4%	1.8%
「コロナ対策」の取り組みが不十分	1.5%	-	0.8%	2.1%	0.7%	1.7%	3.5%
社会的な存在意義を感じられない	1.5%	3.3%	0.8%	2.1%	0.7%	3.4%	1.8%
商品・サービスが悪い	1.1%	5.3%	1.7%	0.7%	0.0%	3.4%	1.8%
その他	3.7%	4.5%	4.1%	3.4%	1.3%	6.8%	7.0%

※背景色付きは、上位3項目

図表 G 第5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
	今回	前回		
福利厚生が充実している	27.8%	32.5%	24.3%	31.3%
勤務時間や休日が自分に合っている	24.7%	26.3%	22.3%	27.0%
給料が良い	22.0%	24.3%	25.7%	18.3%
スキルや経験を形成するため	18.2%	15.8%	16.3%	20.0%
仕事に誇りを持って取り組める	10.5%	11.5%	11.0%	10.0%
自身の成長が見込める	9.3%	11.8%	10.3%	8.3%
女性が働きやすい	9.2%	9.2%	1.3%	17.0%
社会的な存在意義がある	8.3%	7.2%	9.0%	7.7%
風通しの良い社風だ	8.0%	8.3%	9.3%	6.7%
社員の定着率が高い	7.0%	10.5%	8.0%	6.0%
会社に将来性がある	6.2%	7.5%	5.0%	7.3%
商品・サービスが良い	5.3%	8.7%	7.0%	3.7%
経営者の経営理念に共感した	3.3%	3.5%	5.0%	1.7%
人事評価制度が確立されている	1.3%	3.7%	1.3%	1.3%
その他	7.5%	7.5%	8.7%	6.3%

※背景色付きは、上位3項目

図表 H 第5回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 /

入社後にイメージが悪化した項目 (n=600/複数回答)

	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
給料が良い	50.8%	45.5%	50.0%
社員の定着率が高い	50.0%	51.6%	45.5%
福利厚生が充実している	42.5%	42.9%	45.5%
経営者の経営理念に共感した	40.0%	60.0%	20.0%
仕事に誇りを持って取組める	38.1%	33.3%	53.3%
人事評価制度が確立されている	37.5%	40.0%	33.3%
自身の成長が見込める	32.1%	29.5%	41.7%
女性が働きやすい	30.9%	25.0%	39.1%
会社に将来性がある	29.7%	20.8%	46.2%
勤務時間や休日が自分に合っている	27.0%	27.9%	25.0%
スキルや経験を形成するため	26.6%	23.4%	29.0%
商品・サービスが良い	25.0%	26.1%	22.2%
風通しの良い社風	25.0%	22.6%	29.4%
社会的な存在意義がある	24.0%	22.2%	28.6%
その他	37.8%	18.8%	48.3%
特になし	50.8%	47.4%	55.1%

※背景色付きは、回答率が40%を超える数値

図表 I 第5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	55.5%	59.2%	44.5%	40.8%
200万円未満	51.3%	45.5%	48.7%	54.5%
200万円以上300万円未満	53.1%	53.8%	46.9%	46.2%
300万円以上400万円未満	52.4%	70.1%	47.6%	29.9%
400万円以上500万円未満	58.5%	64.1%	41.5%	35.9%
500万円以上800万円未満	74.4%	69.2%	25.6%	30.8%
800万円以上	83.3%	8.3%	16.7%	91.7%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 J 第5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	前回		
働き方改革を実施している	56.2%	60.2%	73.6%	34.5%
働き方改革を実施していない	43.8%	39.8%	26.4%	65.5%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 K 第5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		
	今回	前回	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	55.0%	75.7%	89.5%	56.2%	19.3%
新型コロナウイルス対策なし	45.0%	24.3%	10.5%	43.8%	80.7%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値