

第6回
「若手社員の仕事・会社に対する満足度」
調査

2023 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6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

2022年9月26日(月)～10月4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
26	46	262	93	97	34	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 52.5%)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 47.5%)を上回ったものの、前回(同 55.5%)からは、3.0 ポイント減少した。

男女別では、「3年後も勤続」において男性(同 57.7%)の方が女性(同 47.3%)よりも勤続意欲が高い状態だが、いずれも前回(男性 59.7%、女性 51.3%)から 2.0 ポイント以上減少している。特に女性においては、前回から 4.0 ポイント減少しており、勤続意欲の低下が目立つ結果となった。

入社年次別では、新卒入社1年目の「3年後も勤続」(同 61.5%)において、前回(同 58.5%)から 3.0 ポイント増加し6割を超えており、入社1年目において勤続意欲が最も高い状態に傾向の変化は見られない。一方で、新卒入社2年目においては、「3年後も勤続」(同 45.0%)が前回(同 57.0%)から 12 ポイント減少し、半数を割り込む結果となっており、新卒入社1年目との勤続意欲のギャップがうかがえる。

勤務先の売上高規模別の「3年後も勤続」では、「10 億円以上 100 億円未満」(同 52.9%)、「100 億円以上」(同 57.3%)において過半数となり、売上規模が大きい企業ほど勤続意欲が高い結果が続いている。(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 54.0%)が前回(同 53.6%)に引き続き過半数となっている。中でも「入社年次」や「勤務先の売上規模」においては、入社年次が高くなったり、売上高規模が大きくなったりするほど、早期退職の意向が高まる傾向がみられ、売上高規模「100 億円以上」(同 62.5%)では、前回(同 45.6%)から 16.9 ポイント増加し、勤続意欲の悪化が顕著に表れている。(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」が過半数を占める業種は 23 業種中 11 業種(前回8業種)へ増加した。「不動産業」、「娯楽業」(回答率各 75.0%)、「食品製造業」(同 66.7%)の3業種は、いずれも「3年以内に退職」が前回から 20 ポイント前後増加しており、勤続意欲の著しい低下が表れている。一方で、「3年後も勤続」においては、「運輸業」(同 72.2%)、「建設業」(同 70.0%)が前回から 20 ポイント以上増加しており、勤続意欲が大幅に改善されている。(図表 C)

同様に職種別で集計したところ、「3年以内に退職」が過半数の職種は、18 職種中4業種となっており、中でも「購買・仕入業務」(同 66.7%)においては、15 ポイント以上の増加が前々回から連続しており、勤続意欲の低下が続いていることが表れている。一方、「3年後も勤続」においては、「物流・配送業務」(同 57.1%)が前回(同 14.3%)から 40 ポイント以上増加しているが、毎回、回答率の変動が大きいと、景気の影響等を受けやすいことが考えられる。(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「給料が良い」(回答率 29.2%)、2位「福利厚生が充実している」(同 26.7%)、3位「勤務時間や休日が自分に合っている」(同 22.2%)となり、第2回調査以降、「福利厚生が充実している」が毎回1位となっていたが、今回初めて「給料が良い」が1位となった。

「男性」や売上高規模「100億円未満」において給与の多寡が評価されている一方で、「女性」や売上高規模「100億円以上」においては、福利厚生の充実度が評価されている。(図表E)

他方、「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 36.8%)、2位「仕事にやりがいを感じない」(同 24.9%)、3位「福利厚生が不十分」(同 14.4%)となった。トップ2までの順位は前回と同様の結果となったが、前回3位の「転職を前提として入社した」は6.9ポイント減少し4位に後退した。

「女性」や「新卒入社2年目」、「10億円未満」においては、「給料が低い」が4割以上の回答率を得ており、給与面に不満が生じやすい環境にあることがうかがえる。(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 26.3%)、2位「給料が良い」(同 22.3%)、3位「勤務時間や休日が自分に合っている」(同 19.2%)となった。[3]における勤続希望理由と上位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維持に寄与しているものと考えられる。(図表G)

他方、入社前の良いイメージ(入社理由)が入社後に悪化した項目としては、1位「給料が良い」(同 29.6%)、2位「福利厚生が充実している」(同 17.6%)、3位「仕事に誇りを持って取組める」(同 7.6%)となっており、入社前と入社後のイメージのギャップが生じやすい事象が読み取れる。また、「商品・サービスが良い」や「周囲とコミュニケーションが図りやすい」については、「3年以内に退職」の回答率が、「3年後も勤続」の回答率よりも7ポイント以上高く、回答傾向に乖離が見られることから、勤続意欲の低下に直結しやすい項目であることがうかがえる。(図表H)

[5]「若手社員の仕事・会社に対する満足度」／勤務先の働き方や制度

勤務先の働き方に関する考え方や制度について調査したところ、「時代遅れとは思わない」(回答率 53.5%)が「時代遅れだと思う」(同 46.5%)を上回る結果となった。性別や入社年次別、売上高規模別において、新卒入社2年目以外は「時代遅れとは思わない」が半数を超える結果となった。中でも、新卒入社1年目は、6割近くが「時代遅れとは思わない」と回答しており、他の年次よりも、自身の勤務する会社は時代相応な勤務先であると考えている様子が見受けられる。(図表I)

また、勤務先の働き方や制度が時代遅れだと思う項目について尋ねたところ、「サービス残業」(同 37.6%)が1位となり、以下「業務効率が悪い」(同 26.5%)、「有給休暇を取得しにくい」(同 23.3%)、「テレワークの未導入」(同 22.9%)と続いた。中でも「業務効率が悪い」、「有給休暇を取得しにくい」、「テレワークの未導入」の3項目においては、「3年後も勤続」よりも「3年以内に退職」の方が回答率が7ポイント以上高いことから、勤続意欲の低下につながっている可能性があることがうかがえる。(図表J)

2. 総評

近年、新卒社員の3割が最初の会社を早期退職する傾向がうかがえる中、最新の厚生労働省の調査(2022年10月公表)でも、新卒社員の3割が入社後3年以内に退職している結果となっており、その水準に大幅な変化は見られない。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に関する考えを明らかにすべく、新卒入社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6回となる本調査においては、若手社員の2人に1人が3年以内に退職する意向であり、3年以内の退職希望者のうち、半数以上が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4人に1人が1年以内での早期退職を考えていることが明らかとなった。

中でも、入社年次別において、新卒入社2年目では、「3年以内に退職」が前回調査より12ポイントも増加しており、早期退職の意向が強く表れた結果となった。新卒入社2年目の若手社員は、就職活動においてコロナ禍の影響を大きく受けている世代であり、会社訪問や社員との直接面談などの機会が乏しく、就職先に対する情報収集や比較検討が不十分な状態で就職先の選定を余儀なくされたことが、仕事に対する理想と現実のギャップを生み出しやすくなっている一因と考えられる。

勤続意欲に影響している要素としては、過去の調査で上位となっていた「労働環境」や「やりがいのある仕事」から、一転して「給料」が最上位となっており、退職の意向を高める要素としても「給料」が挙げられていることから、「給料」の良し悪しが勤続意欲を左右する重要な要素といえる。

さらに、「商品・サービスが良い」や「周囲とコミュニケーション図りやすい」において、入社前のイメージと入社後にギャップを感じる場合は、退職意向が強まる傾向が目立った。

若手社員に入社前と入社後のイメージギャップを感じさせないための対策としては、採用活動時における、十分な説明は当然のこと、対面・リモートに関わらず、社員との面談や職場見学、職務体験などを実施することが重要といえよう。

また、コロナ禍以降のニューノーマルが働き方のスタンダードとなっているであろう新卒入社3年以内の若手社員にとっては、「サービス残業」、「業務効率が悪い」、「有給休暇が取得しにくい」などが時代遅れな働き方・社内制度と感じられている。中でも、「有休休暇の取得」や「業務効率の改善」、「テレワークの導入」は、勤続意欲に影響しやすい要素となっており、企業側としても、自社の働き方や社内制度を見直す際のヒントになろう。

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り、コストを投じて採用した新入社員の早期離職は大きな損失である。入社前後のイメージギャップが起これないような採用活動の工夫や、コロナ禍などの社会情勢の変化に合わせた働き方改革や社内制度見直しの推進を図っていくことが、早期離職防止のための有効策として、本調査結果から読み取ることができよう。

図表A 第6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		52.5%	55.5%	47.5%	44.5%
性別	男性	57.7%	59.7%	42.3%	40.3%
	女性	47.3%	51.3%	52.7%	48.7%
入社年次	新卒入社1年目	61.5%	58.5%	38.5%	41.5%
	新卒入社2年目	45.0%	57.0%	55.0%	43.0%
	新卒入社3年目	51.0%	51.0%	49.0%	49.0%
売上規模	10億円未満	49.8%	49.5%	50.2%	50.5%
	10億円以上 100億円未満	52.9%	58.2%	47.1%	41.8%
	100億円以上	57.3%	64.4%	42.7%	35.6%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表B 第6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=285)

		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		46.0%	46.4%	54.0%	53.6%
性別	男性	40.9%	44.6%	59.1%	55.4%
	女性	50.0%	47.9%	50.0%	52.1%
入社年次	新卒入社1年目	49.4%	51.8%	50.6%	48.2%
	新卒入社2年目	48.2%	41.9%	51.8%	58.1%
	新卒入社3年目	40.8%	45.9%	59.2%	54.1%
売上高規模	10億円未満	49.3%	43.7%	50.7%	56.3%
	10億円以上 100億円未満	46.6%	45.8%	53.4%	54.2%
	100億円以上	37.5%	54.4%	62.5%	45.6%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 C 第6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	52.5%	55.5%	47.5%	44.5%
農業	56.5%	69.2%	43.5%	30.8%
漁業	37.5%	36.4%	62.5%	63.6%
鉱業	66.7%	75.0%	33.3%	25.0%
建設業	70.0%	44.8%	30.0%	55.2%
食品製造業	33.3%	60.0%	66.7%	40.0%
資材製造業	50.0%	70.6%	50.0%	29.4%
機械器具製造業	67.7%	51.6%	32.3%	48.4%
その他製造業	48.1%	72.4%	51.9%	27.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	88.9%	71.4%	11.1%	28.6%
情報通信業	49.1%	63.8%	50.9%	36.2%
運輸業	72.2%	48.3%	27.8%	51.7%
卸売業	57.1%	55.6%	42.9%	44.4%
小売業	36.7%	45.5%	63.3%	54.5%
金融・保険業	43.5%	47.4%	56.5%	52.6%
不動産業	25.0%	57.1%	75.0%	42.9%
専門サービス業	50.0%	40.0%	50.0%	60.0%
飲食店・宿泊業	46.2%	45.5%	53.8%	54.5%
娯楽業	25.0%	42.9%	75.0%	57.1%
教育、学習支援業	61.8%	60.6%	38.2%	39.4%
医療、福祉	41.7%	50.5%	58.3%	49.5%
その他サービス業	48.9%	56.3%	51.1%	43.8%
公務	63.0%	65.3%	37.0%	34.7%
その他	73.9%	-	26.1%	-

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 D 第6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	52.5%	55.5%	47.5%	44.5%
役員	64.7%	42.1%	35.3%	57.9%
経営・企画	52.9%	60.0%	47.1%	40.0%
営業・販売	37.0%	50.5%	63.0%	49.5%
研究・開発・技術者	56.9%	62.3%	43.1%	37.7%
商品企画・開発	81.8%	100.0%	18.2%	0.0%
購買・仕入業務	33.3%	50.0%	66.7%	50.0%
製造・生産・品質管理	52.5%	48.6%	47.5%	51.4%
調査・広告・宣伝	20.0%	-	80.0%	-
コンピュータ関連技術者	63.0%	71.4%	37.0%	28.6%
物流・配送業務	57.1%	14.3%	42.9%	85.7%
財務・経理	87.5%	76.9%	12.5%	23.1%
審査・法務	50.0%	66.7%	50.0%	33.3%
広報・IR	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
人事・総務	58.8%	57.9%	41.2%	42.1%
一般事務	54.5%	56.9%	45.5%	43.1%
専門職	54.7%	56.4%	45.3%	43.6%
サービス・カスタマーサポート	31.8%	46.2%	68.2%	53.8%
その他	62.5%	47.1%	37.5%	52.9%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表 E 第6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=315)

	全体		性別		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
給料が良い	29.2%	26.1%	32.9%	24.6%	27.9%	25.6%	34.9%
福利厚生が充実している	26.7%	29.4%	26.0%	27.5%	21.1%	20.7%	41.9%
勤務時間や休日が自分に合っている	22.2%	24.0%	22.5%	21.8%	25.9%	18.3%	19.8%
仕事に誇りを持って取組める	16.8%	15.3%	21.4%	11.3%	17.0%	20.7%	12.8%
意見に関する風通しが良い	11.1%	9.3%	10.4%	12.0%	10.9%	12.2%	10.5%
孤立・孤独を感じない	9.2%	-	8.1%	10.6%	8.2%	12.2%	8.1%
社会的な存在意義がある	8.6%	9.0%	10.4%	6.3%	9.5%	6.1%	9.3%
自身の成長が見込める	8.3%	12.0%	7.5%	9.2%	8.8%	7.3%	8.1%
女性が働きやすい	8.3%	7.8%	1.7%	16.2%	9.5%	7.3%	7.0%
尊敬できる先輩がいる	7.3%	4.2%	5.2%	9.9%	4.1%	8.5%	11.6%
働き方改革を実施している	6.7%	-	6.9%	6.3%	8.2%	6.1%	4.7%
商品・サービスが良い	6.3%	5.7%	5.8%	7.0%	6.8%	6.1%	5.8%
尊敬できる上司がいる	5.7%	6.9%	3.5%	8.5%	3.4%	8.5%	7.0%
社内教育(研修)が充実している	5.1%	-	5.2%	4.9%	3.4%	4.9%	8.1%
会社に将来性がある	4.1%	6.0%	4.6%	3.5%	1.4%	6.1%	7.0%
評価が正当である	1.6%	2.7%	2.3%	0.7%	0.0%	3.7%	2.3%
経営者の経営理念に共感した	1.3%	1.5%	1.7%	0.7%	0.7%	2.4%	1.2%
その他	3.2%	5.4%	2.3%	4.2%	3.4%	2.4%	3.5%

※背景色付きは、上位3項目

図表 F 第6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=285)

	全体		性別		入社年次			売上規模		
	今回	前回	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	10億円未満	10億円 ～ 100億円	100億円以上
給料が低い	36.8%	36.0%	30.7%	41.8%	29.9%	40.0%	38.8%	42.6%	24.7%	37.5%
仕事にやりがいを感じない	24.9%	22.1%	26.0%	24.1%	27.3%	29.1%	18.4%	25.7%	23.3%	25.0%
福利厚生が不十分	14.4%	15.0%	21.3%	8.9%	14.3%	17.3%	11.2%	15.5%	13.7%	12.5%
転職を前提として入社した	12.6%	19.5%	9.4%	15.2%	18.2%	10.0%	11.2%	12.2%	8.2%	18.8%
残業が多い	10.5%	9.7%	14.2%	7.6%	15.6%	10.9%	6.1%	8.1%	13.7%	12.5%
上司を尊敬できない	10.5%	7.5%	8.7%	12.0%	9.1%	7.3%	15.3%	12.2%	6.8%	10.9%
「働き方改革」の取り組みが不十分	8.4%	-	7.1%	9.5%	10.4%	9.1%	6.1%	9.5%	6.8%	7.8%
自身の成長が見込めない	8.1%	6.0%	7.9%	8.2%	6.5%	9.1%	8.2%	6.8%	11.0%	7.8%
休暇を取得しにくい	7.4%	-	7.1%	7.6%	1.3%	12.7%	6.1%	9.5%	6.8%	3.1%
孤立・孤独を感じる	6.3%	-	7.9%	5.1%	11.7%	5.5%	3.1%	4.1%	11.0%	6.3%
意見に関する風通しが悪い	5.6%	4.1%	7.1%	4.4%	7.8%	6.4%	3.1%	2.7%	5.5%	12.5%
会社に将来性を感じられない	5.3%	6.0%	6.3%	4.4%	1.3%	4.5%	9.2%	6.1%	5.5%	3.1%
周囲との人間関係が悪い	4.9%	5.2%	2.4%	7.0%	3.9%	4.5%	6.1%	6.1%	2.7%	4.7%
先輩・指導員を尊敬できない	3.9%	1.9%	2.4%	5.1%	6.5%	2.7%	3.1%	5.4%	1.4%	3.1%
社内教育(研修)が実施されない	3.2%	-	2.4%	3.8%	2.6%	2.7%	4.1%	2.0%	2.7%	6.3%
起業したい	2.8%	4.9%	1.6%	3.8%	1.3%	1.8%	5.1%	2.0%	5.5%	1.6%
商品・サービスが悪い	2.1%	1.1%	2.4%	1.9%	1.3%	1.8%	3.1%	1.4%	2.7%	3.1%
社会的な存在意義を感じられない	2.1%	1.5%	3.9%	0.6%	2.6%	1.8%	2.0%	2.7%	1.4%	1.6%
経営者の経営理念に共感できない	2.1%	1.9%	2.4%	1.9%	1.3%	0.0%	5.1%	2.0%	1.4%	3.1%
適正な評価を得られない	1.8%	2.6%	1.6%	1.9%	1.3%	2.7%	1.0%	2.0%	0.0%	3.1%
「コロナ対策」の取り組みが不十分	0.7%	1.5%	1.6%	0.0%	1.3%	0.9%	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%
その他	2.8%	3.7%	3.1%	2.5%	2.6%	1.8%	4.1%	3.4%	2.7%	1.6%

※背景色付きは、上位3項目

図表 G 第6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		性別		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	26.3%	27.8%	26.3%	26.3%	23.4%	23.2%	35.3%
給料が良い	22.3%	22.0%	25.0%	19.7%	22.0%	14.8%	30.7%
勤務時間や休日が自分に合っている	19.2%	24.7%	17.3%	21.0%	19.0%	16.1%	22.7%
仕事に誇りを持って取組める	10.5%	10.5%	13.0%	8.0%	8.8%	12.9%	11.3%
スキルや経験を形成するため	10.3%	18.2%	11.0%	9.7%	10.5%	9.0%	11.3%
意見に関する風通しが良い	9.0%	8.0%	8.3%	9.7%	6.1%	11.6%	12.0%
周囲とコミュニケーションが図りやすい	9.0%	-	9.7%	8.3%	8.5%	12.9%	6.0%
自身の成長が見込める	8.3%	9.3%	9.3%	7.3%	8.8%	6.5%	9.3%
社会的な存在意義がある	8.2%	8.3%	10.7%	5.7%	7.8%	4.5%	12.7%
会社に将来性がある	7.7%	6.2%	8.7%	6.7%	2.7%	9.7%	15.3%
女性が働きやすい	7.3%	9.2%	1.0%	13.7%	6.1%	7.1%	10.0%
商品・サービスが良い	6.5%	5.3%	8.0%	5.0%	4.7%	9.0%	7.3%
社内教育(研修)が充実している	5.8%	-	5.3%	6.3%	4.4%	5.8%	8.7%
社員の定着率が高い	5.7%	7.0%	6.7%	4.7%	5.4%	9.0%	2.7%
経営者の経営理念に共感した	3.7%	3.3%	2.3%	5.0%	3.7%	3.9%	3.3%
人事評価制度が確立されている	1.7%	1.3%	1.7%	1.7%	1.0%	1.9%	2.7%
その他	7.0%	7.5%	5.7%	8.3%	7.8%	6.5%	6.0%

※背景色付きは、上位3項目

図表 H 第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 /

入社前の良いイメージ(入社理由)が入社後に悪化した項目 (n=106/複数回答)

	全体		3年後も勤務し続けていると思う		3年後は勤務し続けていないと思う	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回
給料が良い	29.8%	19.6%	32.9%	20.5%	23.9%	18.2%
福利厚生が充実している	17.6%	20.8%	21.2%	21.8%	10.9%	19.0%
仕事に誇りを持って取組める	7.6%	7.0%	9.4%	7.3%	4.3%	6.6%
勤務時間や休日が自分に合っている	6.1%	11.7%	5.9%	13.2%	6.5%	9.1%
商品・サービスが良い	5.3%	2.3%	2.4%	2.7%	10.9%	1.7%
社員の定着率が高い	4.6%	6.2%	3.5%	7.3%	6.5%	4.1%
意見に関する風通しが良い	4.6%	3.5%	4.7%	3.2%	4.3%	4.1%
自身の成長が見込める	4.6%	5.3%	3.5%	5.9%	6.5%	4.1%
女性が働きやすい	3.8%	5.0%	4.7%	3.6%	2.2%	7.4%
周囲とコミュニケーションが取りやすい	3.8%	-	1.2%	-	8.7%	-
会社に将来性がある	3.1%	3.2%	4.7%	2.3%	0.0%	5.0%
社内教育(研修)が充実している	3.1%	-	1.2%	-	6.5%	-
スキルや経験を形成するため	2.3%	8.5%	1.2%	5.0%	4.3%	14.9%
社会的な存在意義がある	1.5%	3.5%	1.2%	3.6%	2.2%	3.3%
経営者の経営理念に共感した	1.5%	2.3%	2.4%	2.7%	0.0%	1.7%
人事評価制度が確立されている	0.8%	0.9%	0.0%	0.9%	2.2%	0.8%

※背景色付きは、上位3項目 / 太字は、勤務継続と比較して退職意欲が高まる上位3項目

図表I 第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 / 勤務先の働き方や制度 (n=600)

		時代遅れだと思う	時代遅れとは思わない
全体		46.5%	53.5%
性別	男性	49.7%	50.3%
	女性	43.3%	56.7%
入社年次	新卒入社1年目	41.5%	58.5%
	新卒入社2年目	50.5%	49.5%
	新卒入社3年目	47.5%	52.5%
売上規模	10億円未満	46.4%	53.6%
	10億円以上 100億円未満	49.7%	50.3%
	100億円以上	43.3%	56.7%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

図表J 第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査 /

時代遅れだと思う働き方や制度 (n=279/複数回答)

	全体	3年後も勤務し続けていると思う	3年後は勤務し続けていないと思う
サービス残業	37.6%	43.2%	32.7%
業務効率が悪い	26.5%	22.7%	29.9%
有給休暇が取得しにくい	23.3%	17.4%	28.6%
テレワークの未導入	22.9%	18.9%	26.5%
賃金格差が埋まらない	19.7%	18.9%	20.4%
フレックス制の未導入	18.6%	15.2%	21.8%
人事制度が年功序列型	18.6%	15.9%	21.1%
育児休暇期間が短い	16.1%	21.2%	11.6%
短時間勤務の未導入	14.0%	12.9%	15.0%
男性の育児休暇が認められない	11.8%	9.8%	13.6%
業務支援ツールなど未導入	9.7%	10.6%	8.8%
介護休暇取得の未導入	9.0%	11.4%	6.8%
業務アウトソーシングが消極的	5.7%	9.1%	2.7%
その他	2.9%	3.0%	2.7%

※背景色付きは、上位3項目 / 太字は、勤務継続と比較して退職意欲が高まる上位3項目