

新規高卒者の 職場定着に関する 調査結果報告書

概要版

平成28年度調査



福島県



厚生労働省福島労働局

I. 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査方法	1
3. 調査期間	1
4. 調査基準日	1
5. 調査対象	1
6. 調査実施主体	1
7. 回収結果	1
8. 調査内容	1
9. その他留意事項	2

II. 調査の結果	3
1. 回答企業の内訳	3
2. 平成27年3月新規高卒社員の1年以内の離職状況	3
3. 早期離職の理由	4
4. 新入社員の職場定着を促す取組（人材育成、業務理解の促進について） ..	6
5. 新入社員が悩みを相談しやすい環境づくり	7
6. 新入社員への行政機関などによるフォローアップ	9

III. 課題の抽出	11
1. 普通科卒業生への支援強化	11
2. 新入社員の交流促進	11
3. フォローアップの促進	11

IV. 参考資料	12
-----------------------	-----------

I. 調査の概要

1. 調査の目的

本県の新規高卒就職者の3年以内の早期離職率¹は全国水準と比べて高い状況にあることから、実態を十分に把握し、より効果的な職場定着策を講じるため、若者の離職理由や新入社員への関わり方などについて県内事業所に調査することとした。

2. 調査方法

郵送調査

3. 調査期間

平成28年5月18日～平成28年6月3日

4. 調査基準日

平成28年3月31日

5. 調査対象

平成27年度新規高卒求人を提出した（県内に就業場所を有する）企業 5,559社
（新規高卒者の採用企業に限らず、ハローワークへ求人を提出した企業を対象とすることで、幅広い対象層に調査を行った。）

6. 調査実施主体

福島県商工労働部雇用労政課
厚生労働省福島労働局職業安定部職業安定課

7. 回収結果

送付件数	5,559社
回収件数	1,758社（うち平成27年度新規高卒者採用企業819社）
回収率	31.6%

8. 調査内容

事業所には、新規高卒者の採用・定着実績、離職理由、職場定着を促進するための取組、労務管理の状況等について13の質問を行った。

質問に対する事業所の回答は、分析の内容から「A調査」と「B調査」に分けて整理している。

回答のあった企業（1,758社）全社を対象に分析したものをA調査とし、さらに対象を平成27年度採用企業（819社）に絞って分析したものをB調査と表示した。

¹ 事業所からハローワークへ提出される雇用保険の資格取得、喪失届の状況を基に、厚生労働省が新規高卒者の離職率を算出している。（本県における平成24年3月卒業者の3年以内の離職率は44.8%、全国平均は40.0%）
なお、離職理由（自己都合、事業主都合、その他）は問わない。

A調査では回答結果の単純分析を行い、B調査では平成27年度採用した社員の1年以内の離職率から、（平均よりも）離職率の高い企業群と離職率の低い企業群に分類し、取組の差を比較した。

【設問に対するA調査・B調査の実施状況について】

設 問	A調査	B調査
問1 回答企業の内訳	○	—
問2 回答企業の内訳	○	—
問3 平成27年3月新規高卒社員の1年以内の離職状況	—	○
問4 早期離職の理由	○	—
問5 早期離職の理由	○	—
問6 新入社員の職場定着を促す取組	○	○
問8 新入社員が悩みを相談しやすい環境づくり	○	○
問9 新入社員への行政機関などによるフォローアップ	○	○

※問7、問10～13の分析結果は、報告書（概要版）においては割愛している。

9. その他留意事項

集計の合計値（比率）は、個々の値を適宜四捨五入していることから、必ずしも100%にならない。

Ⅱ. 調査の結果

1. 回答企業の内訳

調査票問1、問2の結果

(1) 従業員規模別の内訳（上段は回答社数、下段は回答企業の規模別分布割合）

5人未満	5～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1,000人以上	合計
34	517	786	352	39	30	1,758
1.93%	29.41%	44.71%	20.02%	2.22%	1.71%	100%

(2) 産業別の内訳（上段は回答社数、下段は回答企業の産業別分布割合）

建設業	製造業	卸売・小売業	飲食店・宿泊業	情報・通信業	運輸業
347	549	145	62	24	60
19.74%	31.23%	8.25%	3.53%	1.37%	3.41%

電気・ガス・水道業	医療・保健衛生・福祉	教育・学習支援業	その他サービス業	その他	合計
25	249	27	53	217	1,758
1.42%	14.16%	1.54%	3.01%	12.34%	100%

2. 平成27年3月新規高卒社員の1年以内の離職状況

問3 平成27年3月新規高卒者の採用数及びその後の定着状況を、離職者の卒業（高校）学科別に回答ください。

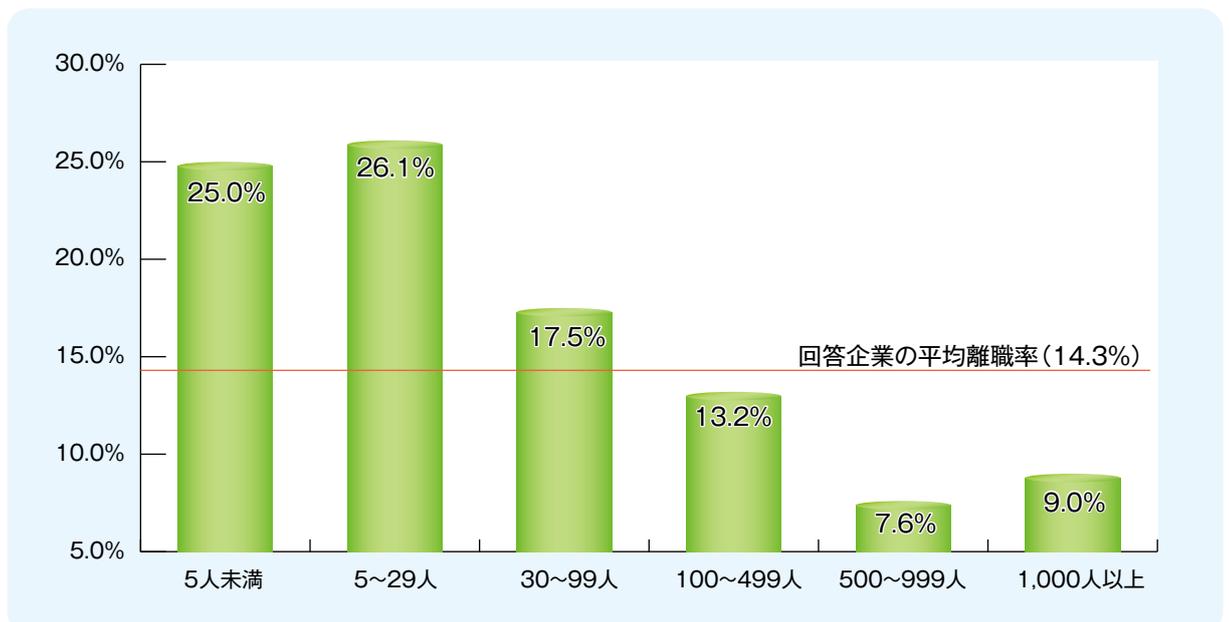
B調査（平成27年度新卒採用企業819社が対象）

(1) 事業所の従業員規模別離職率

従業員規模別の離職率では、最も高かったのは「5～29人」の規模で26.1%、最も低かったのは「500～999人」の規模で7.6%だった。全体としては、規模が小さくなるにつれて離職率が高くなる傾向がみられた。（図Ⅱ-1）

なお、回答企業819社の平均離職率は14.3%であった。

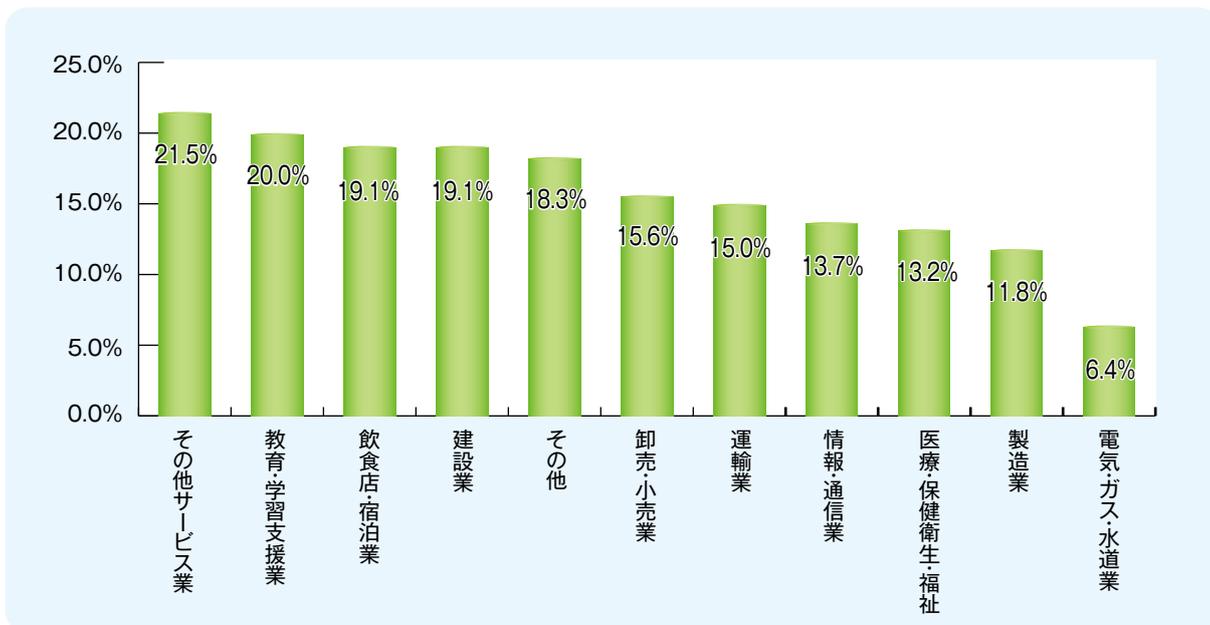
図Ⅱ-1 事業所の従業員規模別



(2) 事業所の産業別離職率

産業別の離職率では、その他サービス業（21.5%）、教育・学習支援業（20.0%）、飲食店・宿泊業（19.1%）、建設業（19.1%）が高く、製造業（11.8%）、電気・ガス・水道業（6.4%）が低い結果となった。（図Ⅱ-2）勤務時間が流動的であるサービス業や飲食店・宿泊業などの業種で比較的高い傾向がみられた。

図Ⅱ-2 事業所の産業別

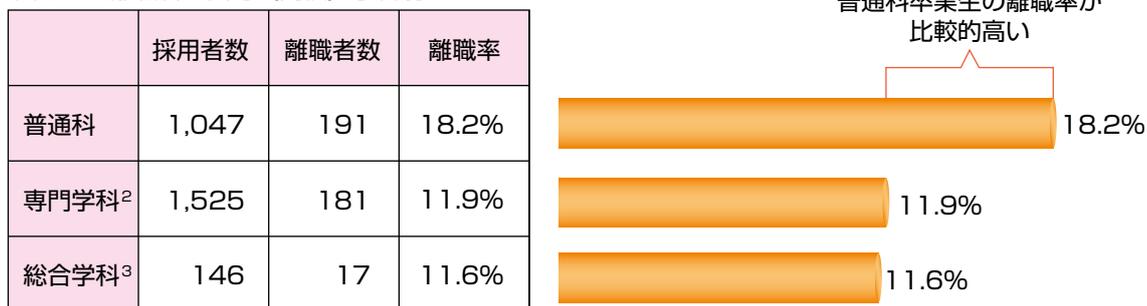


(3) 出身（高校）学科別の離職率

1年以内離職者（平成27年3月新規高卒社員）の出身（高校）学科別の比率は、普通科18.2%、専門学科²11.9%、総合学科³11.6%となり、普通科を卒業した社員の離職率が他学科よりも6ポイント以上高い結果となった。（図Ⅱ-3）

普通科の生徒に対して、就職への準備や心構えの指導を強化していくことが課題となる。

図Ⅱ-3 離職者の出身（高校）学科別



3. 早期離職の理由

問4 入社後1年以内の離職者の離職理由について、影響の大きいもの2つまで回答ください。

（複数回答）

問5 入社後1年以上3年以内の離職者の離職理由について、影響の大きいもの2つまで回答ください。

（複数回答）

2 農業、工業、商業、水産、家庭、看護（その他を含む）の専門教育を施す学科のこと。

3 選択履修により、普通教育と専門教育の両方を総合的に施す学科のこと。

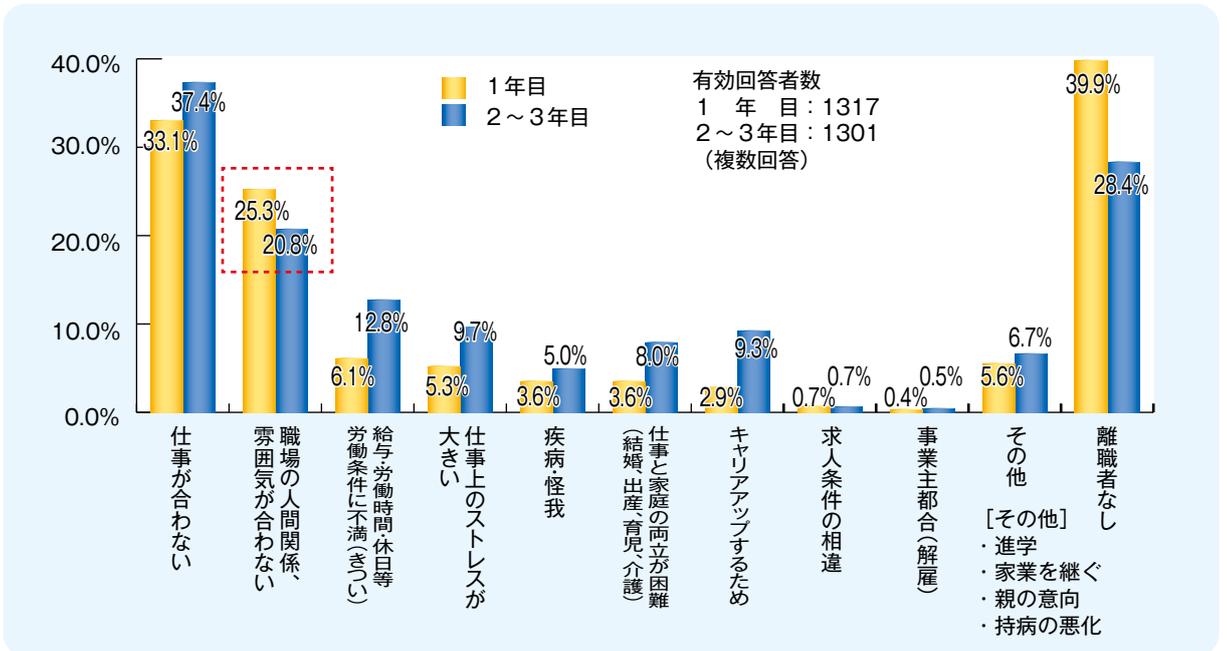
A調査（回答企業全社が対象）

・回答結果

1年目、2～3年目の離職理由について、違いを調査したところ、1年目、2～3年目のいずれも「仕事が合わない」「職場の人間関係、雰囲気が合わない」の割合が高かった。（図Ⅱ-4）

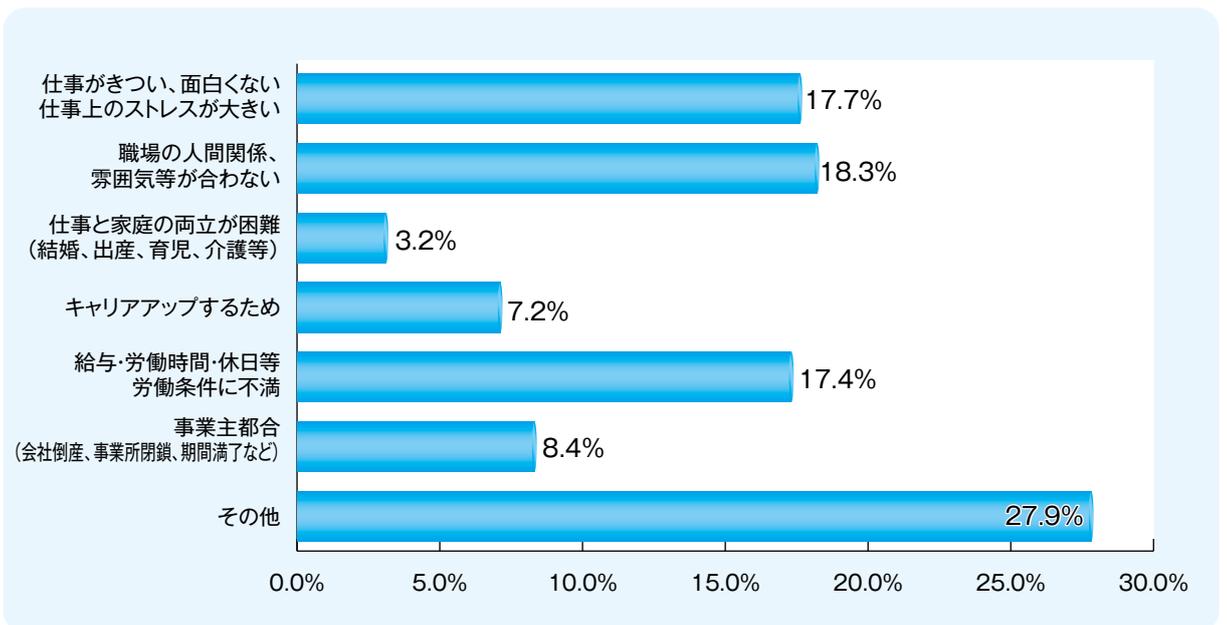
また、本県の課題である1年目の離職⁴について、さらに分析を進めると、1年目の離職理由が2年目以降に比べて上回っているのは「職場の人間関係、雰囲気が合わない」（1年目25.3%、2～3年目20.8%）であり、特に入社後1年以内に影響を及ぼしやすいことが分かった。

図Ⅱ-4 離職理由について、1年目と2～3年目の比較



(参考資料) 平成26年度から平成28年度上半期「新規高卒就職者の離職理由」※

(※：ハローワークで把握した新規高卒就職者の就職後職場定着支援を実施した結果、卒後初めて離職した者の離職理由及びその他同意を得られた者の離職理由を取りまとめたもの。) (複数回答)



(資料出所 厚生労働省福島労働局)

4 脚注1の新卒者3年以内の離職率調査において、本県の1年目離職率（平成26年3月新規高卒者1年以内の離職率）は、2年目以降と比べ全国平均との乖離が特に大きいという問題がある。（福島県 21.0%、全国 19.4%）

4. 新入社員の職場定着を促す取組（人材育成、業務理解の促進について）

問6 新入社員の職業能力の向上及び業務理解の促進を図るために取り組みしているもののうち、効果の大きいもの2つまで回答ください。（複数回答）

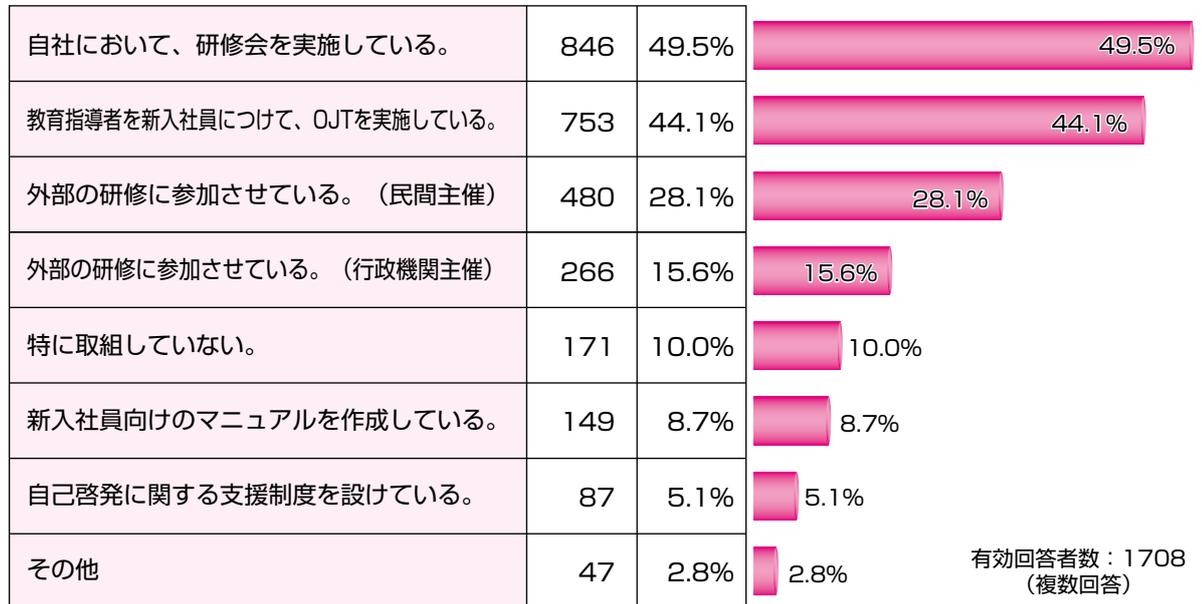
A調査（回答企業全社が対象）

（1）回答結果

人材育成の実施と職場定着の効果については、国などの調査で正の相関関係が確認されていることから、企業におけるその取組を調査した。

結果としては、「自社において、研修を実施している。」が49.5%、「教育指導者を新入社員につけて、OJT⁵を実施している。」が44.1%となり、自社の教育制度を中心に人材育成を実施していた。（図Ⅱ-5）

図Ⅱ-5 人材育成、業務理解の促進について



B調査（平成27年度新卒採用企業819社が対象）

（2）離職率別の分析（今回調査の離職率平均より低い企業群と高い企業群との比較）

B調査においては、平成27年度新卒採用企業を回答企業の平均離職率（2（1）の調査より：14.3%）より低い企業群と高い企業群に分類して、取組の差に着目することとした。（図Ⅱ-6）

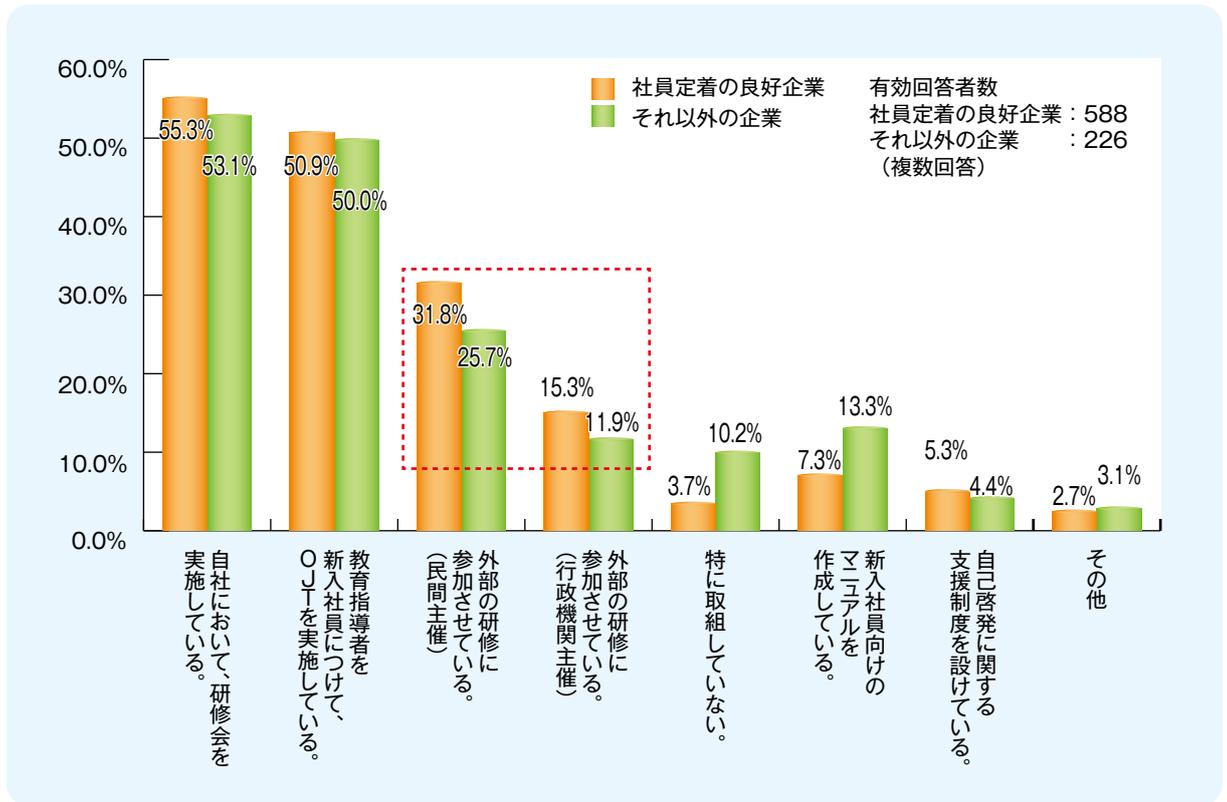
なお、離職率平均より低い企業群を以下「社員定着の良好企業」とし、離職率平均より高い企業を以下「それ以外の企業」という。

差がみられた項目は、「外部の研修に参加させている。」であり、「社員定着の良好企業」においては、民間及び行政機関主催の外部研修を積極的に活用していた。（民間主催6.1ポイント差、行政機関主催3.4ポイント差）

また、「それ以外の企業」においては、「特に取組していない。」の回答が10%以上あり、「社員定着の良好企業」を大きく上回った。

5 職場の上司や先輩が、新入社員へ具体的な仕事を与えて、その仕事を通して計画的・継続的に教育する方法。

図Ⅱ-6 人材育成、業務理解の促進について（離職率別の分析）



(3) その他の主な回答例

- ・ 通信教育の活用
- ・ 本人希望による通信教育費の補助
- ・ 訓練校の活用
- ・ 親会社の研修会への新入社員派遣
- ・ 資格取得支援
- ・ 個別面談の機会を定期的に設け、新入社員の職業理解や能力開発の状況を確認している
- ・ 外部のキャリアカウンセラーを活用
- ・ 指導者まではつけられないが、現場長が定期的な指導を行っている
- ・ 人事考課の基準をしっかりと示している（どの段階で何ができればよいかを示す）
- ・ 異業種交流セミナーへの派遣（他を知って自社の理解を深める）

5. 新入社員が悩みを相談しやすい環境づくり

問8 新入社員が悩みを相談しやすい環境をつくるため、取り組みしていることがあれば効果の大きいもの2つまで回答ください。（複数回答）

A調査（回答企業全社が対象）

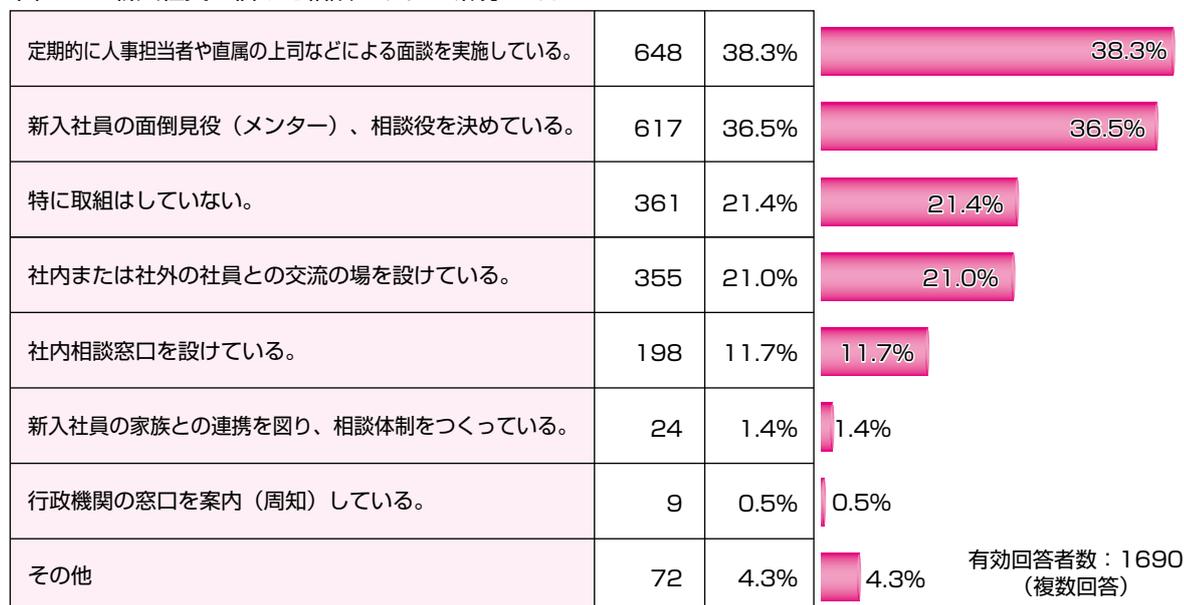
(1) 回答結果

「3. 早期離職理由」（参考資料）で確認したとおり、職場の人間関係は早期離職の主たる要因となっていることから、新入社員の悩みに対して企業がどのような環境づくりをしているかを調査した。

結果は、「定期的に人事担当者や直属の上司などによる面談を実施している。」が38.3%、「新入社員の面倒見役（メンター）、相談役を決めている。」が36.5%と高かった。

上司や人事担当者などによる面談により、仕事についてフィードバックを行うことは、仕事に対するモチベーションを高めるには効果的と考えられる。また、メンター制度⁶の導入は、誰に相談すればいいか明確という点で安心感が高まると考えられる。(図Ⅱ-7)

図Ⅱ-7 新入社員が悩みを相談しやすい環境づくり



B調査(平成27年度新卒採用企業819社が対象)

(2) 離職率別(今回調査の離職率平均より低い企業と高い企業との比較)の分析

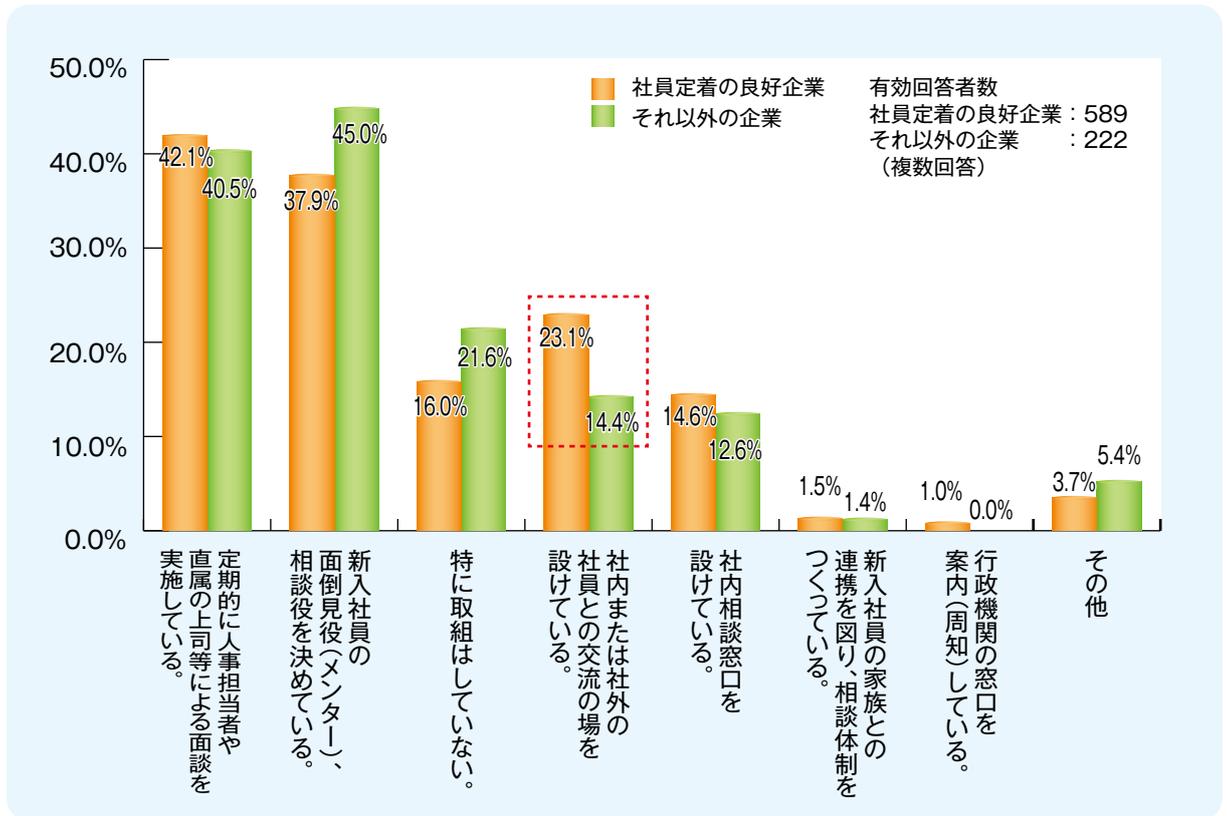
続いて、平均離職率(2(1)の調査より：14.3%)より低い企業群(社員定着の良好企業)と高い企業群(それ以外の企業)における取組の差に着目してみる。

差がみられたのは、「社内または社外の社員との交流の場を設けている。」であり、「社員定着の良好企業」が「それ以外の企業」を8.7ポイント上回った。(図Ⅱ-8)

社内はもとより、社外の社員との交流の中で、悩みや仕事のやりがいなどについて情報交換することは、自分が置かれている状況を客観視しやすくなり、結果として冷静な判断に結びつきやすく、離職防止に効果を上げていると推測できる。

6 上司とは別に先輩社員が仕事の教育や悩みの相談を行い、新入社員をサポートする制度。

図Ⅱ-8 新入社員が悩みを相談しやすい環境づくり（離職率別）



(3) その他の主な回答例

- ・実習記録ノートを活用（新入社員の悩みについて、毎日日誌をつけさせて、先輩や上司から回答するもの）
- ・意見交換レポートの活用
- ・意見箱の設置
- ・部署横断的な若手社員グループをつくり、ミーティングをさせている
- ・食事会や社内旅行の開催
- ・スポーツ大会の開催
- ・職場の雰囲気明るくなるように努めている
- ・産業医との定期的な面談
- ・メンタルヘルスチェックシートの活用

6. 新入社員への行政機関などによるフォローアップ⁷

問9 最近3年間において、新規高卒者の入社後に、行政機関などから様子の問合せや職場定着にかかる働きかけはありましたか。（単一回答）

A調査（回答企業全社が対象）

7 ハローワークジョブサポーターなどが新卒者採用事業所を訪問し、その事業所に勤務する新入社員と面談等を行い、仕事や人間関係に関する不安を聞きながら主としてメンタル面のサポートを行うこと。

(1) 回答結果

あった。効果があった。	437
あった。効果がなかった。	234
ない。フォローをお願いしたい。	247
ない。フォローは不要。	561

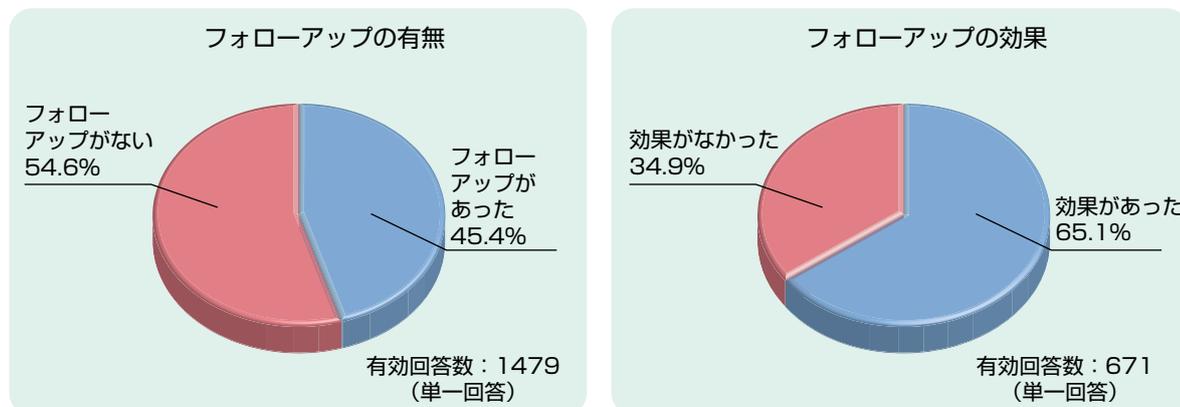
新入社員の悩みや不安などを聞き、サポートを行う行政機関などの取組（以下フォローアップという）が、早期離職の要因である「職場の人間関係」に対して、どのように効果を上げているかを調査した。

まず、行政機関などから、企業に対してフォローアップを目的とした訪問などがあったかについて、「フォローアップがあった。」は45.4%、「フォローアップがなかった。」が54.6%と5割以上の企業がフォローアップを受けていなかった。（図Ⅱ-9）

続いて、フォローアップによる職場定着への効果について、「フォローアップがあった。」と回答した企業のうち、「効果があった。」と回答した企業は65.1%あり、多くの割合の企業が新入社員へのフォローアップは職場定着に有効であると感じていた。

一方で、フォローアップは不要と回答した企業が561社（回答企業全体の37.9%）あり、フォローアップの有効性が企業に十分に認知されていないことが伺える。

図Ⅱ-9 新入社員への行政機関などによるフォローアップ



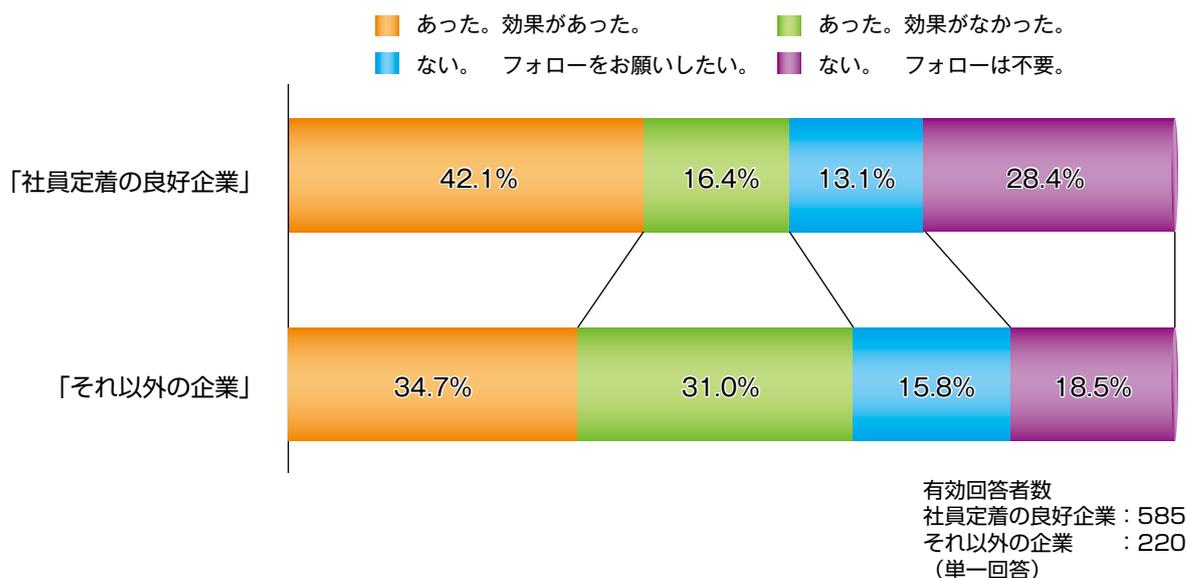
B調査（平成27年度新卒採用企業819社が対象）

(2) 離職率別の分析

離職率別の比較では、「社員定着の良好企業」では、「効果があった。」の割合が42.1%と高かった。（図Ⅱ-10）

また、「それ以外の企業」では「効果がなかった。」（31.0%）が3割を超えており、フォローアップの方法などに課題を残した。

図Ⅱ-10 新入社員への行政機関などによるフォローアップ（離職率別）



Ⅲ. 課題の抽出

Ⅱの調査結果を踏まえ、若者の早期離職防止策を講じるにあたり、以下のとおり課題を抽出した。

1. 普通科卒業生への支援強化（Ⅱ-2-(3)より）

普通科出身者の早期離職率が専門学科及び総合学科より高いという調査結果を踏まえ、学卒ジョブサポーターやキャリアコンサルタントの学校訪問、卒業後のフォローアップなどにおいて、普通科校（普通科卒業生）への取組を強化する。

2. 新入社員の交流促進（Ⅱ-5-(2)より）

調査より社内外の同期社員の交流を積極的に図ることが、職場定着に有効であることが分かったことから、新入社員のネットワークづくりについて支援を図っていく。

3. フォローアップの促進

(1) 企業におけるフォローアップ受け入れの改善（Ⅱ-6-(1)より）

フォローアップの受け入れを不要と回答した事業所の割合が全体の37.9%であったことから、フォローアップを受け入れることの有効性を企業に説明し、受け入れ協力の働きかけを行う。

(2) フォローアップの質の向上（Ⅱ-6-(2)より）

行政機関などによりフォローアップを受けた事業所のうち効果がないと回答した事業所の割合が合わせて34.9%であったことから、各関係機関にてフォローアップの事例などを共有し、質の向上を図る。

IV. 参考資料（調査票）

1. 貴社の採用状況等について

問1 貴社の従業員数はおよそ何人ですか（契約社員・パート・アルバイトを含む。派遣労働者は含まない）。○印を1つつけてください。

- 1 5人未満 2 5～29人 3 30～99人 4 100～499人
5 500～999人 6 1,000人以上

問2 貴社の主たる業種についてお答えください。○印を1つつけてください。

- 1 鉱業 6 情報・通信業 11 不動産業
2 建設業 7 運輸業 12 教育・学習支援業
3 製造業 8 電気・ガス・水道業 13 その他サービス業（理美容・廃棄業）
4 卸売・小売業 9 金融・保険業 14 その他（ ）
5 飲食店・宿泊業 10 医療・保健衛生・福祉

問3 平成27年度に採用した正規従業員のうち新規学卒者の出身学科別（普通科、専門学科、総合学科）の採用者数及び採用後の定着状況についてお答えください。

	平成27年3月卒採用者数	
採用者数	(1) 普通科	人
	(2) 専門学科	人
	(3) 総合学科	人
入社後 1年以内の 離職者数	(1) 普通科	人
	(2) 専門学科	人
	(3) 総合学科	人

2. 離職状況等の把握について

問4 入社1年未満に離職した方の離職理由についてお答えください。該当するもの又は考えられるもののうち、影響の大きいものについて最大2つまで○印をつけてください。

- 1 仕事が合わない 7 仕事と家庭の両立が困難（結婚、出産育児・介護等）
2 給与・労働時間・休日等労働条件に不満（きつい） 8 キャリアアップするため
3 求人条件の相違 9 事業主都合（解雇）
4 仕事上のストレスが大きい 10 離職者なし
5 疾病・怪我 11 その他（ ）
6 職場の人間関係、雰囲気等が合わない

問5 入社後1年以上3年以内に離職された方の離職理由についてお答えください。該当するもの又は考えられるもののうち、影響の大きいものについて最大2つまで○印をつけてください。

- 1 仕事が合わない 7 仕事と家庭の両立が困難（結婚、出産育児・介護等）
2 給与・労働時間・休日等労働条件に不満（きつい） 8 キャリアアップするため
3 求人条件の相違 9 事業主都合（解雇）

- | | |
|---------------------|------------|
| 4 仕事上のストレスが大きい | 10 離職者なし |
| 5 疾病・怪我 | 11 その他 () |
| 6 職場の人間関係、雰囲気等が合わない | |

3. 貴従業員の職場定着・人材育成等対策について

問6 貴社では、新入社員の職業能力の向上及び業務理解の促進を図るため取り組みしているものはありますか。取り組みしているもののうち効果の大きいものについて最大2つまで○印をつけてください。

- 1 自社において、研修会を実施している。
- 2 教育指導者を新社員につけて、OJTを実施している。
- 3 外部の研修に参加させている。(民間主催)
- 4 外部の研修に参加させている。(行政機関主催)
- 5 自己啓発に関する支援制度を設けている。
- 6 新社員向けのマニュアルを作成している。
- 7 特に取り組みしていない。
- 8 その他 ()

問7 貴社で、新入社員の(自社)研修または外部研修等への派遣を実施するにあたり、妨げになっている項目について、最大2つまで○印をつけてください。

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 研修材料の確保 | 6 外部研修参加費用の負担が重い |
| 2 場所の確保 | 7 外部研修に効果的な企画がない |
| 3 教育指導者の能力不足 | 8 外部研修の開催情報がない |
| 4 教育指導者の時間的余裕がない | 9 新社員に時間的余裕がない |
| 5 研修費用の負担が重い | 10 その他 () |

問8 貴社で、新社員が悩みを相談しやすい環境をつくるため、取り組みしていることがありましたら、効果の大きいものについて最大2つまで○印をつけてください。

- 1 新入社員の面倒見役(メンター)、相談役を決めている。
- 2 定期的に人事担当者や直属の上司等による面談を実施している。
- 3 行政機関の窓口を案内(周知)している。
- 4 新社員の家族との連携を図り、相談体制をつくっている。
- 5 社内相談窓口を設けている。
- 6 社内または社外の社員との交流の場を設けている。
- 7 特に取り組みはしていない。
- 8 その他 ()

問9 貴社において、最近3年間における新規高卒者の入社後に卒業校または行政機関等から様子の問い合わせや職場定着に係る働きかけはございましたか。その有無について○印を1つつけてください。

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1 あった。効果があった。 | 3 ない。フォローをお願いしたい。 |
| 2 あった。効果がなかった。 | 4 ない。フォローは不要。 |

問10 貴社では、新規高卒者に対してインターンシップの受入は行っていますか。○印を1つつけてください。

- 1 はい
- 2 いいえ(理由:受入手続きの負担が大きい)
- 3 いいえ(理由:業務の支障が大きい)

