

# 若年者の職場定着に関する アンケート調査！！

～若年者の職場定着を目指して～

企業や働く若年者の方に職場定着促進に向けた  
取組についてアンケートを行いました。

(企業 57 社・若年者 80 人回答 すべての質問について複数選択可)

釧路公共職業安定所

# 若年者定着の取組を見直しましょう！

学卒求人をしていただいている企業の皆様、当該企業に採用された若年者（概ね 35 歳未満）の皆様へ職場定着の取組に関するアンケートをお願いし、ご回答いただいた内容を取りまとめました。

本調査は、職場定着支援を行う際に、労働者側の考えを知っていただき、離職防止に向けた他企業の色々な対策・取組を集め、企業の皆様へフィードバックすることで自社の取組の参考にしていただければと考え実施したものです。

新卒者の3年以内離職率については高卒・大卒等ともに依然として高く、全国と比較しても北海道は高い傾向にあります。企業として人材育成に努めても、定着することなく離職されては「せっかくスキル・ノウハウを伝えても辞められては意味がない。」と、育成する側の意欲低下につながり、組織の活性化においても良い影響は与えません。

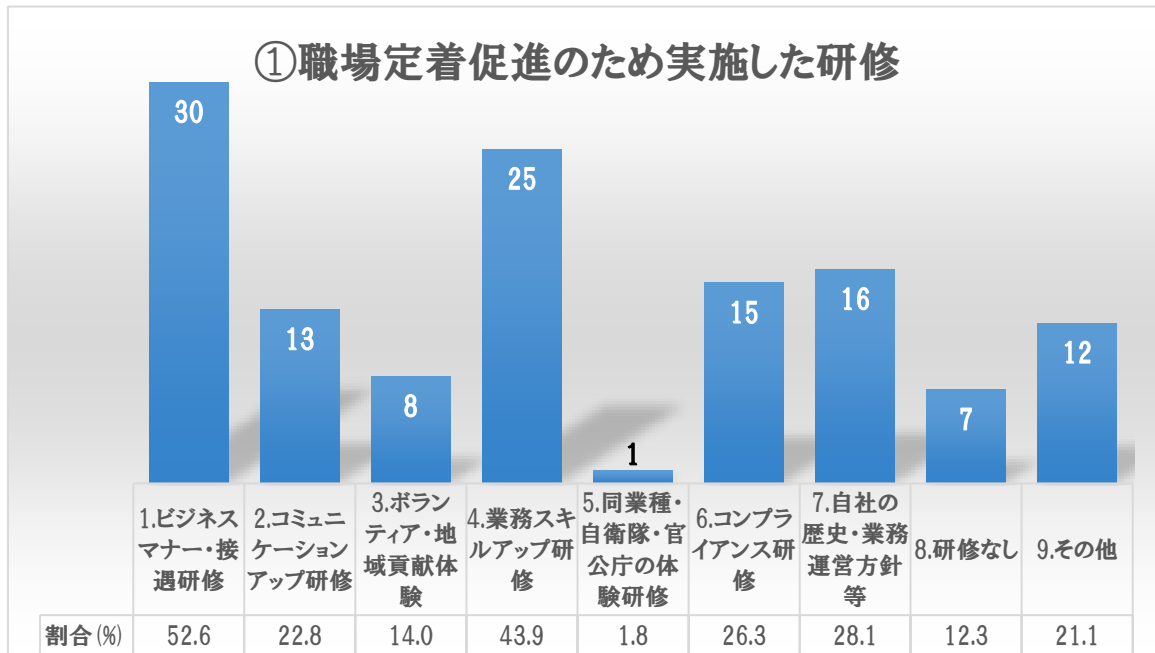
「離職防止対策はすでに十分取り組んでいる！」という企業もあるでしょうが、もし、理由が明確ではない離職が続いているようでしたら、同じ対策を続けるだけでなく取組を見直す必要があると考えます。

最後に、今回の調査にあたり、ご協力いただきました企業の皆様には改めて深く感謝を申し上げますとともに、本調査結果が今後の職場定着支援をご検討いただく際の参考となり、若年労働者の採用、職場定着のお役に立てれば幸いです。

令和6年12月24日

ハローワークしろ

## 若年者の職場定着促進について～研修編～



### ◎アンケート結果

- 「ビジネスマナー・接客」の実施が1番多く、次いで「業務スキルアップ」を実施している企業が多く見受けられました。
- 学生から社会人になる上で必要になるであろう「ビジネスマナー・接客」は全体の52.6%と多くが実施していることがわかりました。
- 離職原因の1つでもある人間関係について、「コミュニケーションアップ」を実施している企業もありますが、実施は22.8%にとどまっています。

### ◎考察

若年者は第一線の業務で企業の顔(窓口)になることもあり、「ビジネスマナー・接客」は非常に大切ですが、「コミュニケーションアップ」を実施している企業が少ないことが気になりました。

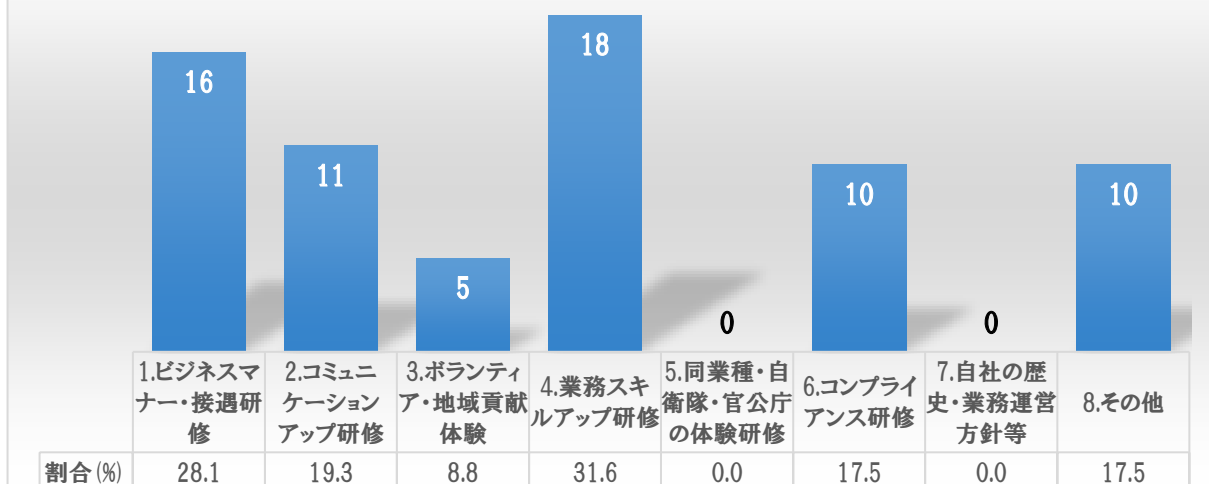
人間関係による離職が理由として多い中で、「コミュニケーションアップ」等を実施することで社内の人間関係の構築を図ることは重要です。

また先輩や上司に聞きやすい・話しやすい雰囲気を作ることと並行して、「業務スキルアップ」等で業務を学びながら様々な経験を積むことでやりがいを引出し、定着につなげていくことも良いと思います。

## 企業からのアンケート

### 若年者の職場定着促進について～研修編～

#### ②企業にとって重要だと考えている研修



#### ◎アンケート結果

- 「業務スキルアップ」が最も重要視されており、その次に「ビジネスマナー・接遇」、次に「コミュニケーションアップ」という結果になりました。
- 実施されている「自社の歴史・業務運営方針」は、ほかの研修と比較するとあまり重要と考えられていないようです。

#### ◎考察

回答数で見ると「業務スキルアップ」が多く、次に「ビジネスマナー・接遇」で、若年者が実施してほしい研修と同じ順位です。

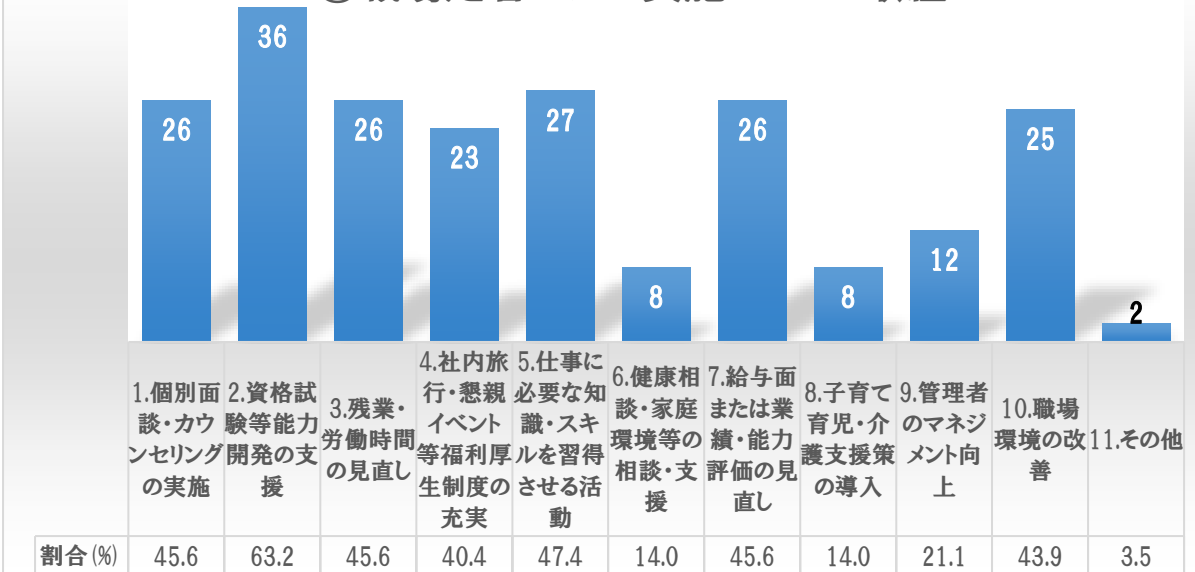
働くためには確かに重要で、企業側、労働者ともに即戦力になることを目指して早期に実施するケースが多いかもしれませんが、人間関係構築が遅れて孤立することがないように「コミュニケーションアップ」等を同時期に開催するなどのご配慮をお願いします。

一時の採用抑制等の影響で、中間の年齢層が不足している場合が多く、世代間の開きによるコミュニケーション不足から離職につながる場合があります。また、コミュニケーションは若年者だけでなく、上司となってからも部下と良好な関係を築くために必要な能力です。結果からも「コミュニケーションアップ」を実施している企業のうち約8割が重要だと考えているようです。

実施が比較的多い「自社の歴史・業務運営方針等」などは、重要度があまり高く考えられていないようなので、優先度の高い研修の後に実施するなど見直してみるのも良いかもしれません。

## 若年者の職場定着促進について～その他取組編～

③職場定着のため実施している取組



### ◎アンケート結果

- 「資格試験等能力開発の支援」が最も多く、その次に「仕事に必要な知識・スキルを習得させる活動」が多いという結果になりました。
- 条件面での見直しや職場環境の改善など働きやすい環境を作っていこうと考えている企業が多く見受けられました。
- 「健康相談・家庭環境等の相談・支援」や「子育て育児・介護支援策の導入」など私生活で何かあったときの対策を実施する企業は少ないようです。

### ◎考察

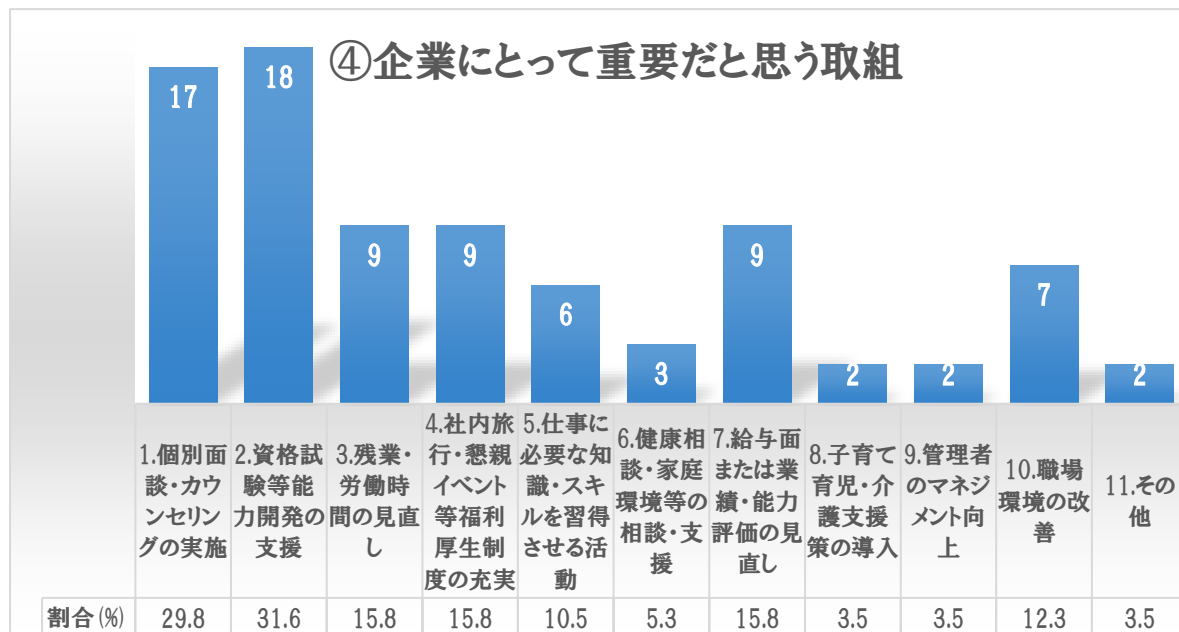
企業の戦力アップにつながる労働者の能力・モチベーションを向上させる取組は実施されているようですが、最近ワークライフバランスを重視する方が増えているため、職場だけでなく、私生活の充実を支援することが「定着」に重要と思われます。

また、職場は日々勤務する場所であり、精神面にも影響を及ぼすことから「環境改善」は大切で、回答いただいた中には「エアコンの導入や機器の交換などを行う予定がある」との声がありました。

社会経験の少ない若年者にとって、周囲からの無感心や孤立が仕事のモチベーションを下げる要因になることがあります。「個別面談・カウンセリングの実施」により不安や悩みを軽減・解消し、周囲と良好な関係を築き、一人ではないということを実感できると仕事のモチベーションも向上すると思います。

## 企業からのアンケート

### 若年者の職場定着促進について～その他取組編～



#### ◎アンケート結果

- 「資格試験等能力開発の支援」が重要だと考える企業が一番多く、次に「個別面談・カウンセリングの実施」を重視している結果となりました。
- 「健康相談・家庭環境等の相談・支援」や「子育て育児・介護支援策の導入」が下位となっており、実施の割合も低くあまり重要視されていないようです。

#### ◎考察

企業、若年者双方の回答全般から、即戦力となりたい(なってもらいたい) ことがうかがえるため、「資格試験等能力開発の支援」が重要視されていることは理解できますが、取組の実施にあたっては、資格取得のための研修(業務スキルアップ研修)等も組み合わせることで、より効果が上がると考えられますので、実施方法をご検討ください。

「職場環境の改善」は、あまり重要視されていないようですが、今後の実施を予定している取組では2番目に多い回答となっています。若年者が必要と思う取組のトップであることから、ぜひ実施をお願いします。

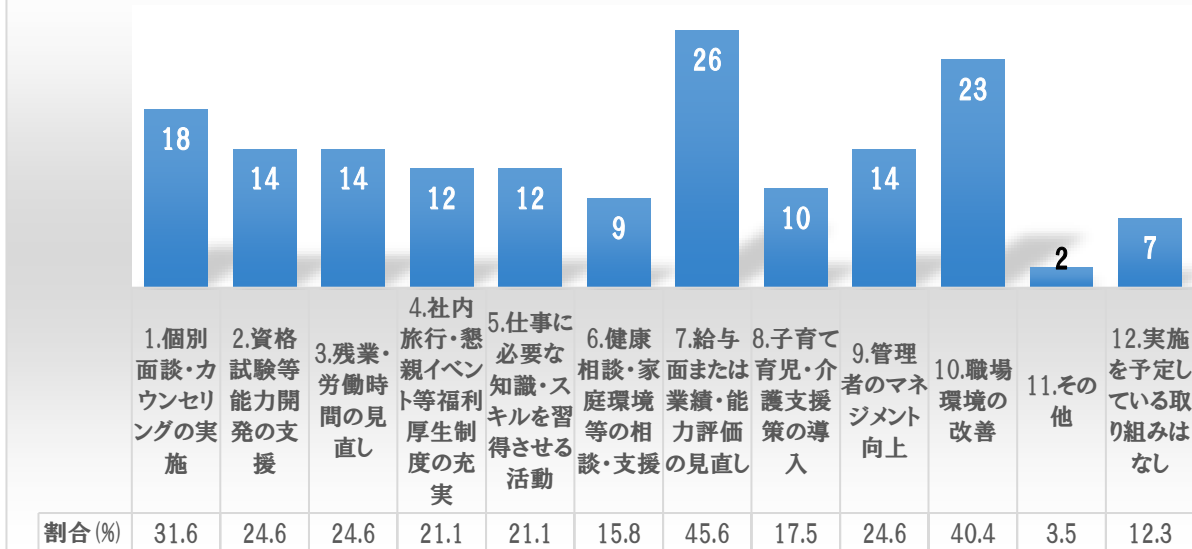
「健康相談・家庭環境等の相談・支援」や「子育て育児・介護支援策の導入」は、実施、重要、今後の実施いずれも低い回答です。若年期には「子育て・疾病」等は身近に感じることは少ないでしょうが、中堅になる頃には家庭を持つ、親が高齢になる等の私生活で支援を必要とすることが考えられます。取組の実施、充実を図りましょう。



## 企業からのアンケート

### 若年者の職場定着促進について～その他取組編～

#### ⑤ 今後実施しようとしている取組



#### ◎ アンケート結果

○「給与面または業績・能力評価の見直し」が最も実施を検討されており、次いで「職場環境の改善」という結果になり、これから条件面や働きやすい環境をつくることが多く考えられていることがわかります。

○また、「個別面談・カウンセリング」を実施し、不安を軽減することで職場定着を高めることを検討している企業が一定数あるようです。

#### ◎ 考察

「給与面または業績・能力評価の見直し」が多いのは、実績を適正に評価することでモチベーションを高め、昇給・昇格等の今後のステップアップをイメージしてもらうことで離職防止につなげようとしていることが考えられます。

「職場環境の改善」は、若年者が最も必要と思っている取組ですが、「何を」、「どのように」改善して欲しいかは人により異なります。若年者のニーズを把握するためにも、「個別面談・カウンセリング」は有効な手段なので、積極的な実施について併せてご検討ください。

「子育て育児・介護支援策の導入」は、あまり実施の検討が進んでいないようですが、出産する女性だけでなく男性の育児参加が求められており、今後、さらなる支援が求められます。長期休暇希望者が出た場合に、支援体制の構築が困難なため検討・実施が進まないと推測され、該当事例に対応できる体制づくりを日頃から考えておく必要があります。

### ○企業が行っている具体的な研修○

- ・上司が業務に関して初心者向けの社内研修を定期的実施
- ・外部セミナー会社のセミナーを受講
- ・リスクアセスメント・安全講習などヒヤリハット事例の共有や自分の身を守り安全に仕事をするために必要な研修
- ・祭りやパレードの参加・地域の清掃活動
- ・各種ハラスメント研修を繰り返し行い、未然防止を行うことで若手社員が嫌な思いをしないよう体制整備を実施
- ・毎月、目指す方向やビジョン、月次決算や業務トピックを若手を含む全社員に社長より伝達。老若男女問わず一人ひとりが経営に参画しているという意識、会社の一員としての帰属意識の醸成としている
- ・グループ会社合同研修を行い他のところにいる同期などとも交流してもらう
- ・業務マニュアルを基に実際の料金計算や接客場面を想定してのロールプレイング等の実施
- ・役職者及び中堅社員と若手社員を別々に勉強し、相互理解を促す研修会
- ・新入社員研修やフォローアップ研修の中で、コミュニケーションについての考える時間割を多くしている

### ○企業が行っている具体的な取り組み○

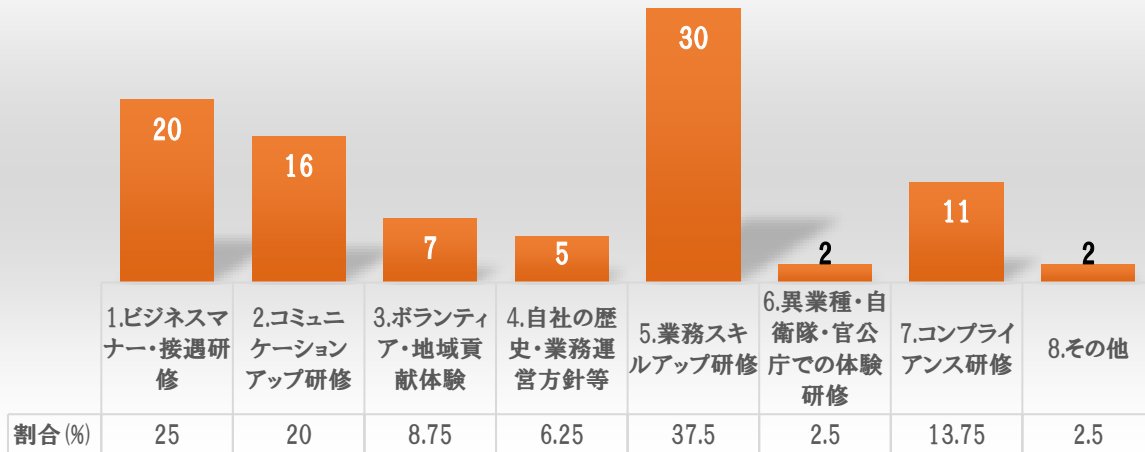
- ・メンター制度を取り入れ労働環境の向上
- ・資格取得費用会社負担。取得資格により手当支給
- ・各種資格試験に関し、試験料の全額会社補助・勤務時間内に受験をさせるなどを行っている
- ・コンサルタントに協力を仰ぎ評価システムを構築
- ・ストレスをどれだけ抱えているか確認するためストレスチェック制度の導入
- ・経営トップから残業及び休日出勤の見直しを指示
- ・残業がなくなるための業務内容や作業工程の改善
- ・勤怠のデジタル化で、月途中でも社員の残業推移を確認
- ・社員同士がお互いを褒め合うサンクスカードの取組
- ・エアコン導入や本年はデスク、椅子などを全面交換など
- ・工場作業員のためにエアコン導入や、各整備機器の入れ替えにより、新人が負担していた雑務の解消を進めた



## 若年者からのアンケート

### 若年者からの声～研修編～

#### I 若年者が実施してほしいと思っている研修



#### ◎アンケート結果

一番実施してほしいと思っている研修は「業務スキルアップ」で、次に「ビジネスマナー・接遇」、「コミュニケーションアップ」と続き、若年者はすぐに職場で活躍できるような研修を望んでいることがわかります。

「自社の歴史・業務運営方針等」は他の研修よりも重要視されていないようです。

#### ◎考察

企業からのアンケート②のグラフから「業務スキルアップ」は、企業においても共通して重視されていることがわかりますが、若年者はこういったスキル・知識を求めているのか知る必要があります。

また、若年者の意見として「能力が低く仕事が終わらない」、「業務が遂行できずこれからが不安」という声があり、仕事ができないことで周囲に迷惑をかけていないか不安を抱えている人がいます。若年者の不安解消に役立つ内容となっているか、実施している研修内容を見直してみると良いのではないのでしょうか。

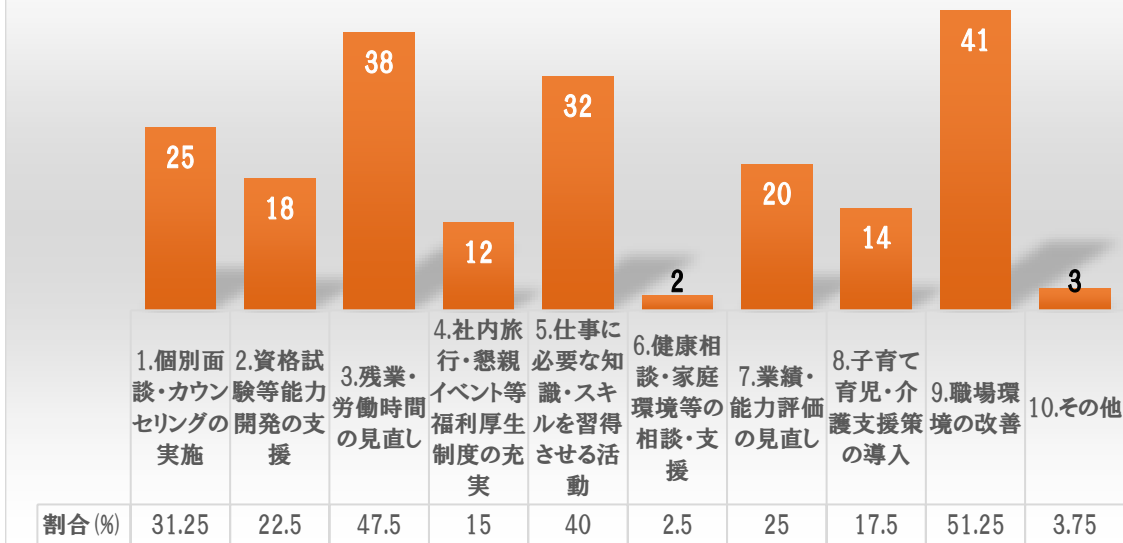
若年者からの悩みとしてコミュニケーションに不安があるという意見が多く見られましたので「コミュニケーションアップ」も重要です。同世代の人間関係が中心の学校生活から、幅広い年代が存在する職場生活に移り、誰にどう頼れば良いかもわからず悩んでいるケースもあるようです。

スキルアップは大事ですが、職場内で良好な人間関係を構築できるようコミュニケーションを身につけ、安心して働けるようになることが職場定着につながるのではないかと思いますので「研修を行ったからすぐにできる」とは思わず、研修後のフォローや業務に活かしているかなど、若年者の声や感想を聞いてあげてください。

## 若年者からのアンケート

### 若年者からの声～その他取組編～

#### II 若年者が必要と思っている取り組み



#### ◎アンケート結果

若年者が一番必要と思っている取り組みは「職場環境の改善」で、次に「残業・労働時間の見直し」となっており、働き方の改善を求めているようです。

また、資格取得よりも「仕事に必要な知識・スキル」を身につけたいと考える人が多いため、実務に必要なスキルを身につけてから必要な資格の取得を提案すると良いかもしれません。

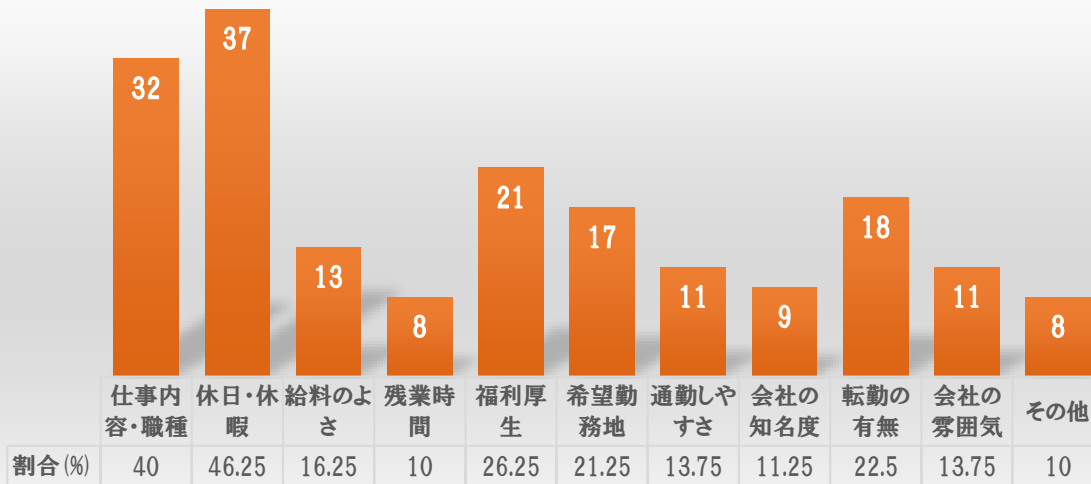
#### ◎考察

「残業・労働時間の見直し」は、グラフVのギャップでも「残業が多い」が2番目に多く、改善が求められます。グラフ③の実施している取組では比較的多いものの、④、⑤からは企業が重要視、実施を検討している取組では低い位置にあり、若年者が行ってほしいと思っている程度と開きがあるようです。

「職場環境の改善」は、企業が実施しようとしている取組で2番目に多いですが、若年者でも改善提案しやすくする配慮が必要であり、直してほしいと思っていることが改善されなければ、企業に対する不満が蓄積し離職へ向かう可能性も高まります。企業側にも人手不足や物価高騰など、解決できない様々な事情があると思われそうですが、できない理由、できる時期などを説明することで理解が進むと考えます。

また、若年者からは「上の立場の人は職員の意見をもっと聞いた方が良い」や「上司が部下の業務内容を把握していない」、「部下に仕事を任せきり・負担が大きい」との声があり、そういった職場での風通しの悪さを改善するために個別面談やカウンセリングなどの話す機会を設けることは大切だと考えます。

## Ⅲ 就活の際に重視した点



### ◎考察

一番重視されていたのは「休日・休暇」でした。ハローワークで調べた令和5年度の求人充足率からも、年間休日数が多いほど充足率が高い傾向が表れています。休みが多く自分の時間が多く取れると、仕事の疲れを癒し、趣味を楽しむなどリフレッシュでき、次の仕事への活力につながります。

「残業時間」を重視した回答は少ないのですが、次ページのVから「残業が多い」は2番目に多いギャップと感じられており、就職活動時にはあまり意識していなかったとしても、ワークライフバランスを重視する近年の傾向では、「休日・休暇」と同様に配慮することが大切でしょう。

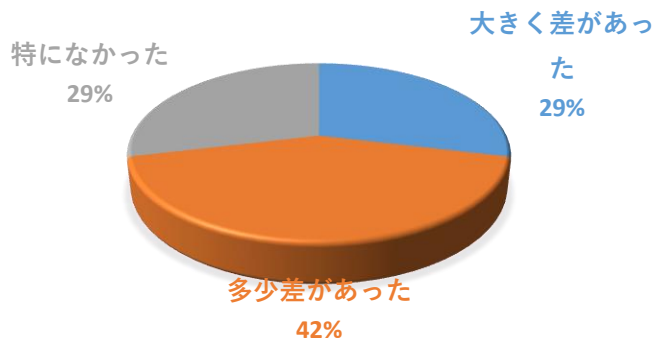
次に重視されていた「仕事内容・職種」ですが、興味や関心があって自分がやりたい仕事を探しているのが当然のことです。実際に就職して内容の相違が少なかった場合でも、責任ある仕事を与えられない（逆に責任が重すぎる）、やりがいを感じられないなどがあれば、将来的に転職につながる可能性も生じますので、本人の意向も確認して適度な責任、業務量に配慮してください。

「給料のよさ」については、就活時にそれ程重視されていないようですが、次ページのギャップでは「給料が少ない」が最多の回答なので、ご確認ください。

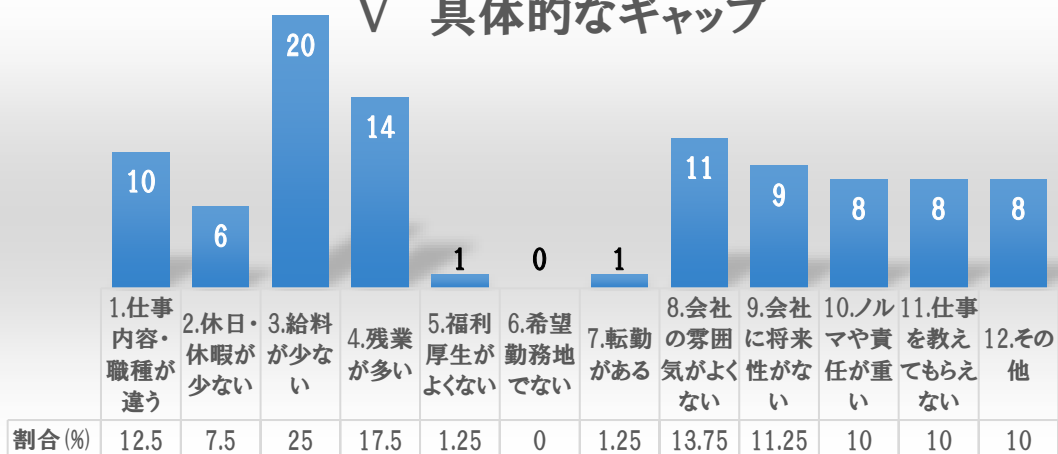
「その他」の意見として知人のいるところが良いという意見がありました。信頼できる知人の口コミで企業のイメージが変化することもありますので、これから採用する若年者だけを気にするのではなく、すでに勤務している労働者への配慮をきちんとしておくことで企業の評価が高まり、応募者数の増加につながるかもしれません。

## 若年者からのアンケート

### Ⅳ 働く前の印象とのギャップがあったか



### Ⅴ 具体的なギャップ



#### ◎考察

こちらは若年者が実際に働いてみて、就職する前に思っていたことと違いがあったか、ある場合の具体的な内容になり、程度の違いはあっても約7割が違いがあったと答え、とても多くの方がギャップを感じています。ギャップが大きくなる、増えることで不満が募り、離職の要因となりかねないため、職場定着を促進するには、この差を減らしていくことが重要です。

具体的なギャップの中で一番多い回答は「給料が少ない」ことですが、就活時には休日・休暇、仕事内容・職種などと比べるとあまり重視されていません。働くうちに、業務量・職務内容に見合った賃金ではない、努力していることが給料に反映されていないと感じていることが考えられます。企業としては当たり前と考えているかもしれませんが、手取り額は求人に書かれている支給額よりも社会保険料や税金などの控除で少なくなるため、採用時に明確に説明しておくことで誤解から生まれるギャップが縮まるかもしれません。

次に「残業が多い」ということですが、前ページの「休日・休暇」、「残業時間」でも触れたとおり、ワークライフバランスに配慮することは大切です。

また若年者の離職理由で「会社の雰囲気がよくない」との声が多々あるため、先輩や上司とうまく話せないことでストレスや疎外感を感じることがないように相談しやすい環境など風通しのよい職場になるよう心がけてみてください。

# まとめ

若年者を「採用」することは大事ですが、企業を成長させて行くには将来を担う若年者を「育成」して行くことが重要であり、若年者の成長を支えるのは企業や先輩、上司の役割だと考えます。

新規採用者にとっては、初めての職場で社会人としての一步を踏み出すことになり、期待もありますが不安でいっぱいです。現在、自分が当たり前のようにできていること、わかっていることは、自分が先輩や上司から学んだ結果によるものではないでしょうか？

今の時代は「仕事は見て盗め」というような従来の常識は通用しづらく、良好なコミュニケーションを取り、丁寧な指導を行わなければ、定着する前に離職するケースも増えています。また、若年者は企業に中々言いたいことを言えず、「職場の雰囲気が良くない」ことを離職理由にあげる者も少なくなく、風通しの悪さやコミュニケーション不足が要因だと考えられます。

悩みを抱え込まないよう適度な声かけを行い、コミュニケーションを取ることで風通しを良くすると働く意欲がわき、向上心が生まれ、おのずと成長していくのではないのでしょうか。

「人材育成」には時間がかかりますが、職場に定着しなければ「育成」することもできなくなります。対策をしているが離職者が多いと感じる企業は、実施している研修・取組を見直してみてください。

