



## 1.人材確保 若手社員の定着のために

入社した新卒社員や若手社員が「定着しない」「離職が目立つ」という企業経営者・人事担当者の声は非常に多くなっています。それを裏付けるように、最新の厚生労働省の調査でも、新卒社員の3割が入社後3年以内に退職しています。

本稿では、新卒入社1年目から3年目の若手新卒社員を対象にした「仕事や会社についての満足度」の調査を参考に、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していきたいと思えます。

### 1. 新入社員の入社理由

リスクモンスター㈱が、新卒入社1～3年目の男女600名を対象にした調査において、「現在の勤務先を就職先として選択した際の選択理由」(上位)は次のようになっております。

#### ■入社理由

	全体		性別	
	今回	前回	男性	女性
福利厚生が充実している	26.3%	27.8%	26.3%	26.3%
給料が良い	22.3%	22.0%	25.0%	19.7%
勤務時間や休日自分が合っている	19.2%	24.7%	17.3%	21.0%

※リスクモンスター㈱:第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査

福利厚生がトップということは、意外のように思われますが、昨今の新入社員は、福利厚生を含めた労働環境の良い企業を選択し、入社前後のイメージに違いが出ないことが勤続意欲の維持に寄与しているものと考えられます。

### 2. 入社後3年間に対する勤続意欲

また、「当面3年間に対する仕事・会社に対する勤続意欲」では、次のような結果となり、若手社員のおよそ2人に1人が3年以内での退職を考えていることが明らかになっています。新卒入社2年目では「3年以内に退職」が前回調査より12ポイント増加しています。この世代は、コロナ禍の影響により就職活動がままならず、就職先の選定が不十分であったことが原因であると考えられます。

## ■勤続意欲

		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%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

※リスクモンスター(株):第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査

### 3. どのような福利厚生制度が効果的なのでしょうか、以下にご紹介します。

法定外福利厚生制度・施策 - 施策が「ある」割合	
慶弔休暇制度	90.7
慶弔見舞金制度	86.5
病気休職制度	62.1
永年勤続表彰	49.5
人間ドック受診の補助	44.6
家賃補助や住宅手当の支給	44
社員旅行の実施、補助	43.5
労災補償給付の付加給付	40.1
病気休暇制度(有給休暇以外)	40.1
短時間勤務制度	36.4
有給休暇の日数の上乘せ(GW、夏期特別休暇など)	36.1
財形貯蓄制度	33.7
社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	33.4
社外の自己啓発に関する情報提供	32.1
メンタルヘルス相談	31.1

従業員・特に必要性が高いと思うもの	
人間ドック受診の補助	21.8
慶弔休暇制度	20
家賃補助や住宅手当の支給	18.7
病気休暇制度(有給休暇以外)	18.5
病気休職制度	18.5
リフレッシュ休暇制度	16.1
有給休暇の日数の上乘せ(GW、夏期特別休暇など)	15.2
治療と仕事の両立支援策	14.8
慶弔見舞金制度	14.5
法廷を上回る育児休業・短時間制度	13
食事手当	11.7
財形貯蓄制度	11.4
短時間勤務制度	11.2
永年勤続表彰	11.2
法定を上回る介護休業制度	10.4

※(独)労働政策研究・研修機構:企業における福利厚生施策の実態に関する調査 一企業/従業員アンケート調査結果一 上位より抜粋

## 4. さいごに

本調査の別の項目では、「サービス残業」「業務効率が悪い」「有給休暇が取得しにくい」などは、時代遅れな働き方と認識されています。このような調査結果を見るに、採用・定着のためには、まずワークライフバランスを重視した労働環境をつくること、タイムパフォーマンスを高めること、そしてこれら自社の状況について知ってもらう機会を作ることが重要といえましょう。

企業における若手社員の採用は、大きなコストをかけて実施する投資であり、早期離職は大きな損失となります。若年者の考えを把握し、コロナ禍を経て急変した社会環境を捉えて、それに合わせて変わっていくことが、いま求められているのではないのでしょうか。

## 2. 職場改善 ジェンダーハラスメントの実態

毎年3月8日は、女性の権利と政治的、経済的分野への参加を盛り立てていくとした国際女性デーです。日本では、省令改正により、企業に男女賃金格差の開示を義務付け（従業員数301人以上企業）するなど、男女格差の是正に向けた取り組みが進められていますが、実際の労働の現場は果たしてどうなっているのでしょうか。

本稿では、「ジェンダーハラスメント」の実態についての調査結果を参考に、社員や企業に悪影響を及ぼすジェンダーハラスメントの意味や職場での実態をご紹介します。

### 1. ジェンダーハラスメントの意味と背景

ジェンダーハラスメントとは、性別によって社会的役割が異なるという固定化された概念にもとづく嫌がらせや差別のことです。

「男性だから残業しろ」「女性だから掃除して」など、性別を理由として、役割を押し付けていることがある場合、ジェンダーハラスメントに該当する恐れがあります。

では、その根底にある「男女平等の意識」は、職場でどのように受け止められているのでしょうか。次の調査では、47.8%の人が男女平等と感じていないという実態が浮き彫りになりました。

職場は男女平等だと感じるか？	
まったくそう思わない	16.6%
あまりそう思わない	31.2%
ややそう思う	35.0%
かなりそう思う	17.3%

※(株)ワークポート「職場の「ジェンダーハラスメント」の実態に関するアンケート調査」

### 2. 職場での実態

ジェンダーハラスメントを受けたことのある社員は、27.6%。また、ジェンダーハラスメントを受けた社員のうち、「誰から」ハラスメントを受けたかは、「上司」と回答した人が84.6%と大多数を占めました。部下に指示や指導をする際に、ハラスメントと捉えられるようなことをしている可能性があります。

## 職場でジェンダーハラスメントを受けたことはあるか？

はい	27.6%
いいえ	72.4%

### 誰からジェンダーハラスメントを受けたか？

上司	84.6%
同僚	27.6%
顧客・取引先	18.7%
部下	8.1%
その他	5.7%

また、ジェンダーハラスメントが起きやすい企業の特徴として、社員の男女比が偏っていることがあげられます。男性が多い職場、女性が多い職場に異性が配属された場合、意見のしづらさを感じ、性別の概念による「お茶くみ」や「力仕事」などの依頼を断れない可能性が高いと思われます。

### 3. さいごに

ジェンダーハラスメントは、生産性の低下、企業イメージの低下、離職率の増加、法的リスクの可能性など、企業にさまざまな悪影響を及ぼします。

防止対策としては、「ハラスメントに関する企業方針の明確化（経営者トップダウンで社員周知）」、「ハラスメント研修の実施（意識づけ・周知、相談窓口の設置）」、「ガイドラインの制定（加害者の処分対応・被害者の不利益行為禁止）」など、他のハラスメント対策と同様のことがあげられます。まずは職場内アンケートを実施するなどして、実態を把握しつつ、合わせて取り組みを進めてみてはいかがでしょうか。



紅白梅の開花



しだれ桜の3分咲き

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は4月30日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所  
 発行人：石田久男  
 発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号  
 [電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790