



ハローワーク阿倍野発表
平成26年8月4日

【照会先】

ハローワーク阿倍野

(代表電話) 06-4399-6007
(部門別コード 51#)

事業所の半数が若年正社員の定着に困っていると回答 ～「若年者の職場定着に関するアンケート調査結果」について～

《概要》

- ◆ハローワーク阿倍野（所長 前坂 均）は、管内事業所及び求職者の職場定着に関する状況等の実態を把握するため、標記調査を6月6日～7月18日に実施した。
調査対象は平成26年度新規学校卒業予定者を採用しようとする事業所及びあべのわかものハローワークを利用する若年求職者（本調査結果においては34歳以下を対象）で、事業所60社、求職者102人から回答を得た。
- ◆ハローワーク阿倍野では、雇用管理面等での事業主に対する指導（事業主の自覚を促していくような援助的な指導を含む）を強化することに取り組んでおり、本調査結果は、こうした事業所指導や求職者からの職場定着に係る職業相談等における助言の基礎資料として活用する。

《調査結果のポイント》

◆職場定着について

～事業所の半数が若年正社員（35歳未満）の定着に困っていると回答～

若年者の定着状況についてお尋ねしたところ、「非常に困っている」が6社、「やや困っている」と26社回答されており、半数を上回る事業所が若年正社員の職場定着に困っている状況となっている。

◆若年者の職場定着のための企業における取組みについて

～雇用する事業所が行う取組みと求職者が望む取組みに相違～

事業所アンケートにて、実際に取り組んでいる定着対策のなかで特に力を入れて取り組んでいるものをみると、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」が33.3%ともっとも多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」26.7%、「採用後の配置で教育担当者をつける」26.7%、「企業内訓練を実施する」23.3%となっている。

一方、求職者アンケートにて、働き続けるために会社に望む取組みについて尋ねたところ、「休日を取りやすいようにする」が10.1%でもっとも多く、次いで「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」9.7%、「パワハラ・セクハラのない職場をつくる」8.7%、「上司によるフォローアップ体制を整備する」7.3%となっている。

《添付資料》

- ◆資料：若年者の職場定着に関するアンケート調査結果

若年者の職場定着に関するアンケート調査結果

平成26年8月

ハローワーク阿倍野

I. アンケート調査の概要

1 調査の目的

この調査は、管内事業所及び求職者の職場定着に関する状況等について調査し、その実態を明らかにするとともに、その分析結果を取りまとめることにより、ハローワークにおける雇用管理面等での事業主に対する指導（事業主の自覚を促していくような援助的な指導を含む）を強化すること及び、求職者からの職場定着に係る職業相談における助言の裏づけを図ることを目的にアンケート調査を実施した。

2 調査期間

平成26年6月6日～同年7月18日

3 調査対象

(1) 事業所

平成26年度新規学校卒業予定者を採用しようとする事業所

(2) 求職者

あべのわかものハローワークを利用する若年求職者（※本調査結果においては34歳以下を対象）

4 調査方法

(1) 事業所アンケート

新規学卒求人説明会の際にアンケート調査への回答を依頼し、その後FAX等にて回収（有効回収数60社、回収率22.9%）

(2) 求職者アンケート

あべのわかものハローワークにおいて、個別支援対象者を中心にアンケートを配付し回収（有効回収数102人、回収率89.5%）

5 主な調査項目

(1) 事業所アンケート

採用実績及び定着状況について・・・・・・・・・・・・・・・・P5

1-1. 平成25年度（H25.4.1 - H26.3.31）の正社員の採用者数の構成

1-2. 過去3年間での正社員を採用する際の採用方針

1-3. 現在、正社員のうち採用後3年を超えるまで勤めておられる人の割合（定着率は新卒採用、中途採用の割合）

1-4. 若年正社員（35歳未満）の離職について

若年者の職場定着のための企業における取組みについて P 7

- 2-1. 若年正社員の定着対策としての取組み
- 2-2. 実際に取り組んでいる定着対策のなかで特に力を入れているもの

若年者の職場定着の向上のための企業における課題 P 9

- 3-1. 若年者の職場定着の向上のためハローワークへの希望・支援、若年者の職場定着で苦労していること（課題）

(2) 求職者アンケート

前職の状況について P 10

- 1-1. 総じて前職（在職中の方の場合は現在の会社）の仕事内容への満足度
- 1-2. 前職（在職中の方の場合は現在の会社）で実施された社内研修
- 1-3. 前職（在職中の方の場合は現在の会社）において、配属先での教育体制

離職の状況について P 11

- 2-1. 前職（在職中の方は現在の会社）で最初に転職したいと考え始めた時期
- 2-2. 前職（在職中の方の場合は現在の会社）を転職しようとする際の相談相手
- 2-3. 転職しようとする際の相談の効果

職場定着のための企業における取組みについて P 13

- 3-1. 働き続けるための会社の取組みに対する要望

6 有効回答の属性

(1) 事業所アンケート【回収事業所数60社】

①産業分類

所在地	事業所数	構成比(事業所数/60社)
建設業	3	5.0%
製造業	33	55.0%
情報通信業	1	1.7%
運輸業	2	3.3%
卸・小売業	8	13.3%
飲食店	2	3.3%
医療・福祉	6	10.0%
サービス業	4	6.7%
その他(官公庁、教育)	1	1.7%

②従業員規模

所在地	事業所数	構成比(事業所数/60社)
29人以下	12	20.0%
30人～99人	19	31.7%
100人～299人	19	31.7%
300人～499人	3	5.0%
500人以上	7	11.7%

(2) 求職者アンケート

①性別

性別	人数	構成比(求職者数/102人)
男	37	36.3%
女	65	63.7%

②年齢

年齢	人数	構成比(求職者数/102人)
18歳～19歳	6	5.9%
20歳～24歳	25	24.5%
25歳～29歳	39	38.2%
30歳～34歳	32	31.4%

③現在の就業・失業状況

	人数	構成比(求職者数/102人)
失業中	83	81.4%
就業中	19	18.6%

④前職の就業形態(在職者は現在の就業形態)

年齢	人数	構成比(求職者数/102人)
正社員	58	56.9%
正社員以外	44	43.1%

⑤前職（在職者は現在の就業先）の業種

所在地	人数	構成比(求職者数/102人)
建設業	2	2.0%
製造業	11	10.8%
情報通信業	6	5.9%
運輸業	5	4.9%
卸・小売業	19	18.6%
飲食店	11	10.8%
金融業、保険業	5	4.9%
医療・福祉	12	11.8%
サービス業	28	27.5%
その他(官公庁、教育)	3	2.9%

⑥前職（在職者は現在の就業先）の企業の従業員希望

所在地	人数	構成比(求職者数/102人)
29人以下	21	20.6%
30～99人	22	21.6%
100～299人	15	14.7%
300～499人	6	5.9%
500人以上	38	37.3%

⑦前職（在職者は現在の就業先）の職種

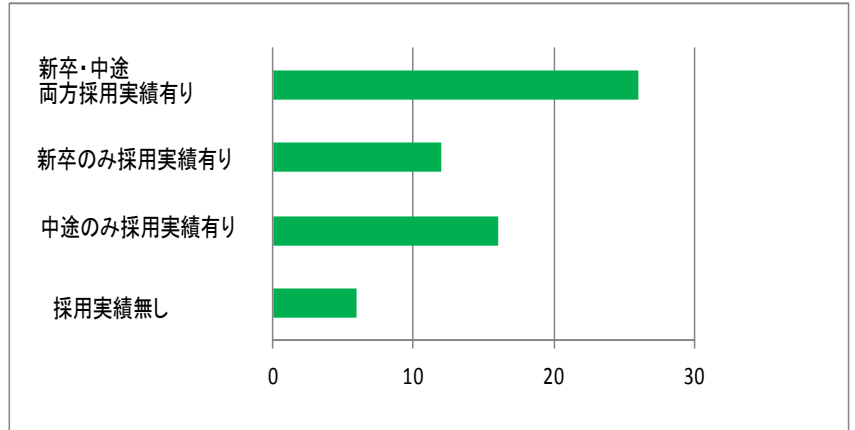
所在地	人数	構成比(求職者数/102人)
専門的・技術的・管理的な仕事	17	16.7%
事務的な仕事	31	30.4%
販売の仕事	18	17.6%
営業(外回り等)の仕事	1	1.0%
保安の仕事	2	2.0%
サービスの仕事	19	18.6%
運輸・通信の仕事	2	2.0%
製造・建設・労務の仕事	8	7.8%
その他	4	3.9%

1. アンケート調査の分析

採用実績及び定着状況について

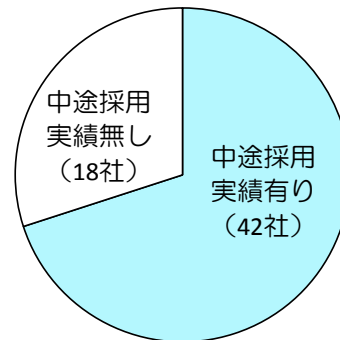
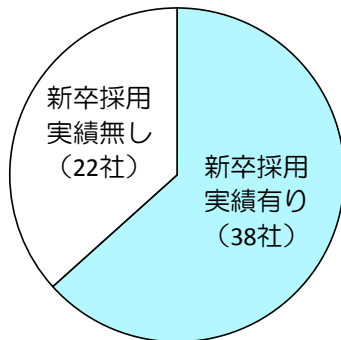
1-1. 平成25年度（H25.4.1 - H26.3.31）の正社員の採用者数の構成をご記入ください。

昨年度の採用実績を尋ねたところ、「新卒、中途のどちらも採用実績が有り」と回答した事業所が60社中で26社、「新卒のみ採用実績有り」が12社、「中途のみ採用実績有り」が16社、「採用実績は無かった」ところが6社であった。



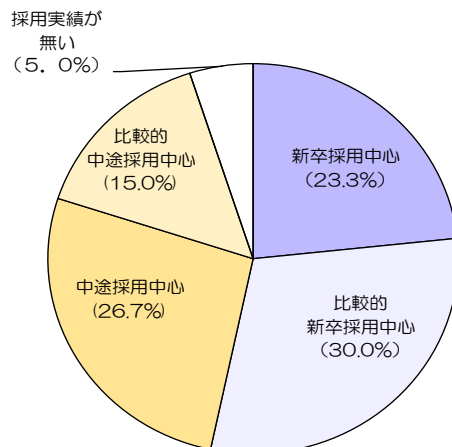
回答のあった60社中での新卒採用の有無

回答のあった60社中で中途採用の有無



1-2. 過去3年間での正社員を採用する際の採用方針としてもっともあてはまるものに印をつけてください。

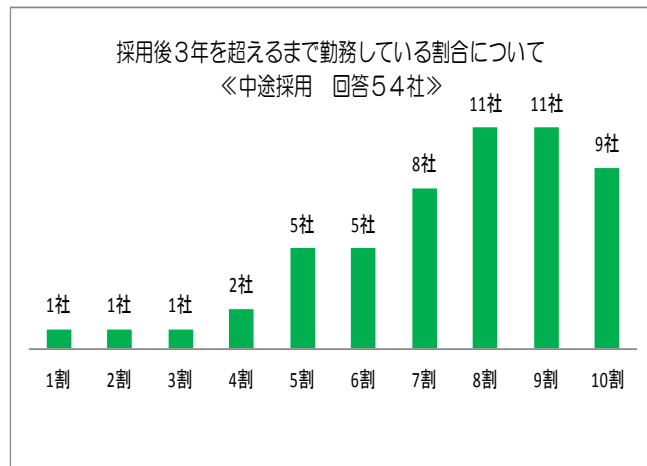
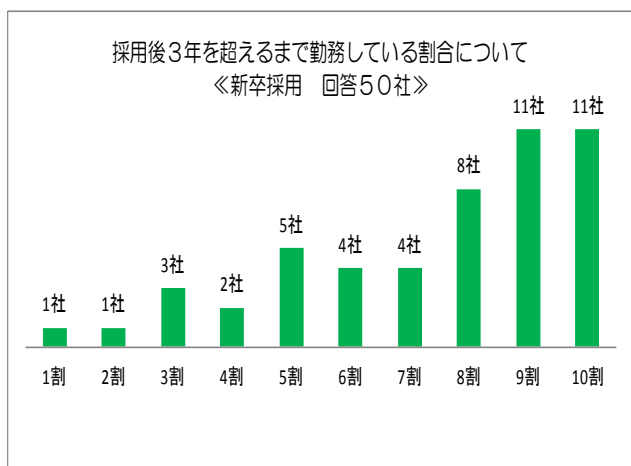
過去3年間での正社員を採用する際の採用方針を尋ねたところ、「新卒採用中心」「比較的新卒採用中心」と回答した事業所が60社中で32社となっている。



1-3. 現在、正社員のうち採用後3年を超えるまで勤めておられる人の割合（定着率）は新卒採用、中途採用それぞれで、およそどのくらい（割合）ですか。

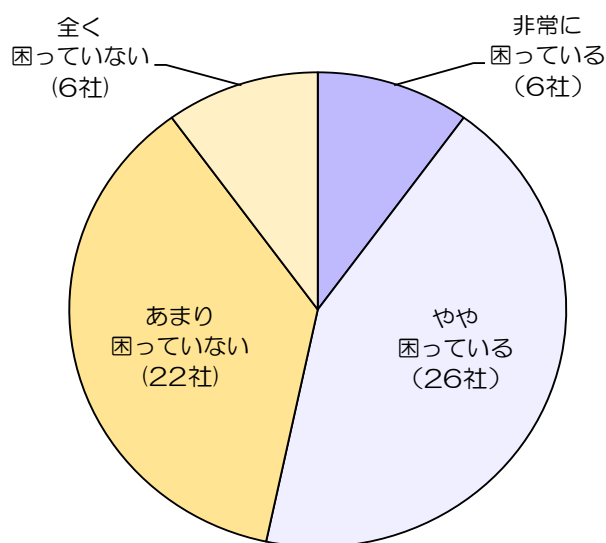
新卒採用については、回答のあった事業所50社の平均で約7.4割、中途採用についても、回答のあった事業所54社の平均で約7.4割の方が採用後3年を超えて務めている状況と回答している。

また、新卒、中途共に回答のあった事業所の中には、新卒、中途ともに同じような割合の回答をされている事業所が多いものの、新卒の定着率の方が極端に低くなっている事業所も散見された。



1-4. 若年正社員（35歳未満）の離職に困っておられますか。もっともあてはまるものに印をつけてください。

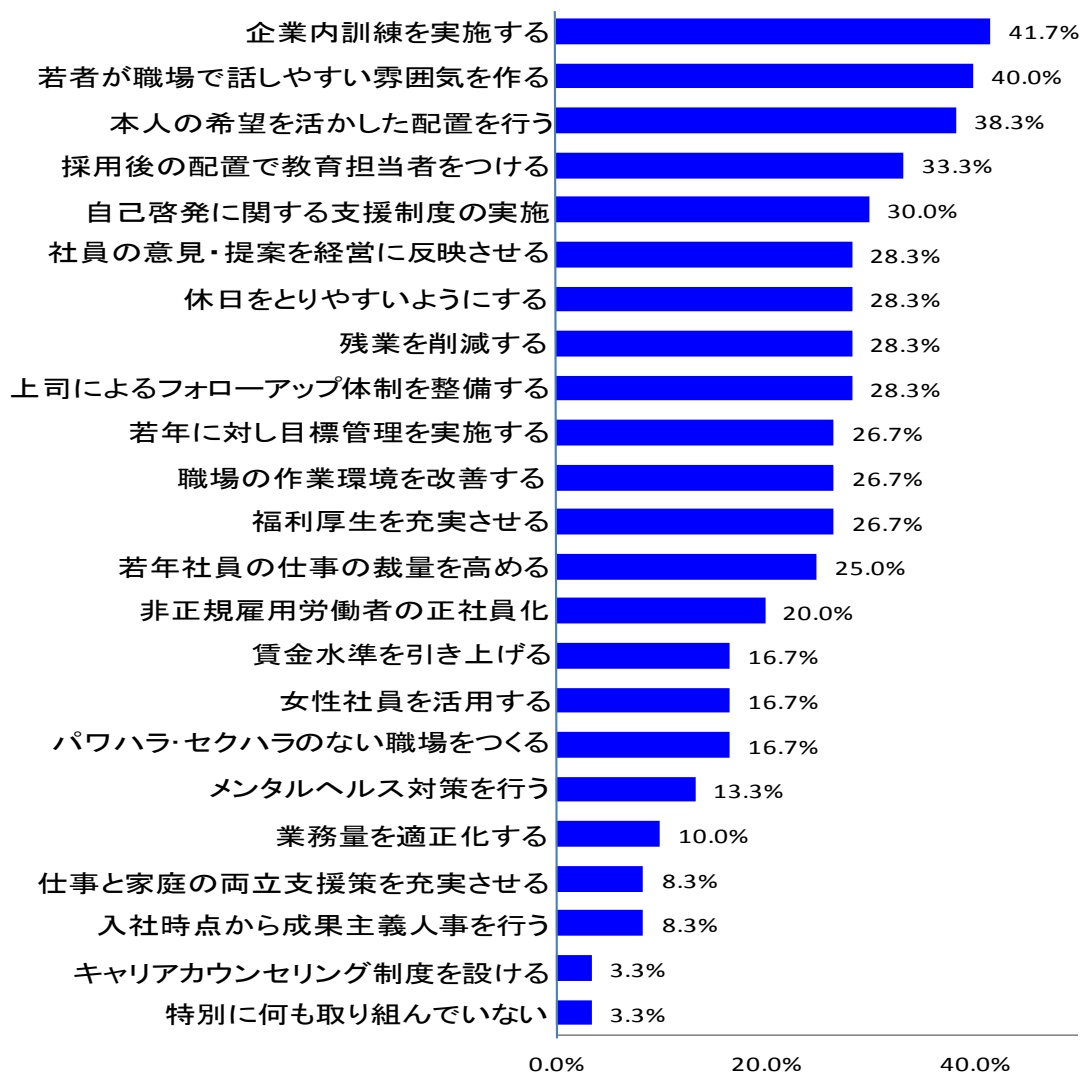
若年者の定着状況についてお尋ねしたところ、「非常に困っている」が6社、「やや困っている」が26社と回答されており、半数を上回る事業所が若年正社員の職場定着に困っている状況となっている。



若年者の職場定着のための企業における取組みについて

2-1. 若年正社員の定着対策としてどのようなことに取り組んでおられますか。（複数回答可）

若年正社員の職場定着の対策として企業が実際に取り組んでいることは、「企業内訓練を実施する」が最も多く41.7%、次いで、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」40.0%、「本人の希望を活かした配置を行う」38.3%の順となった。

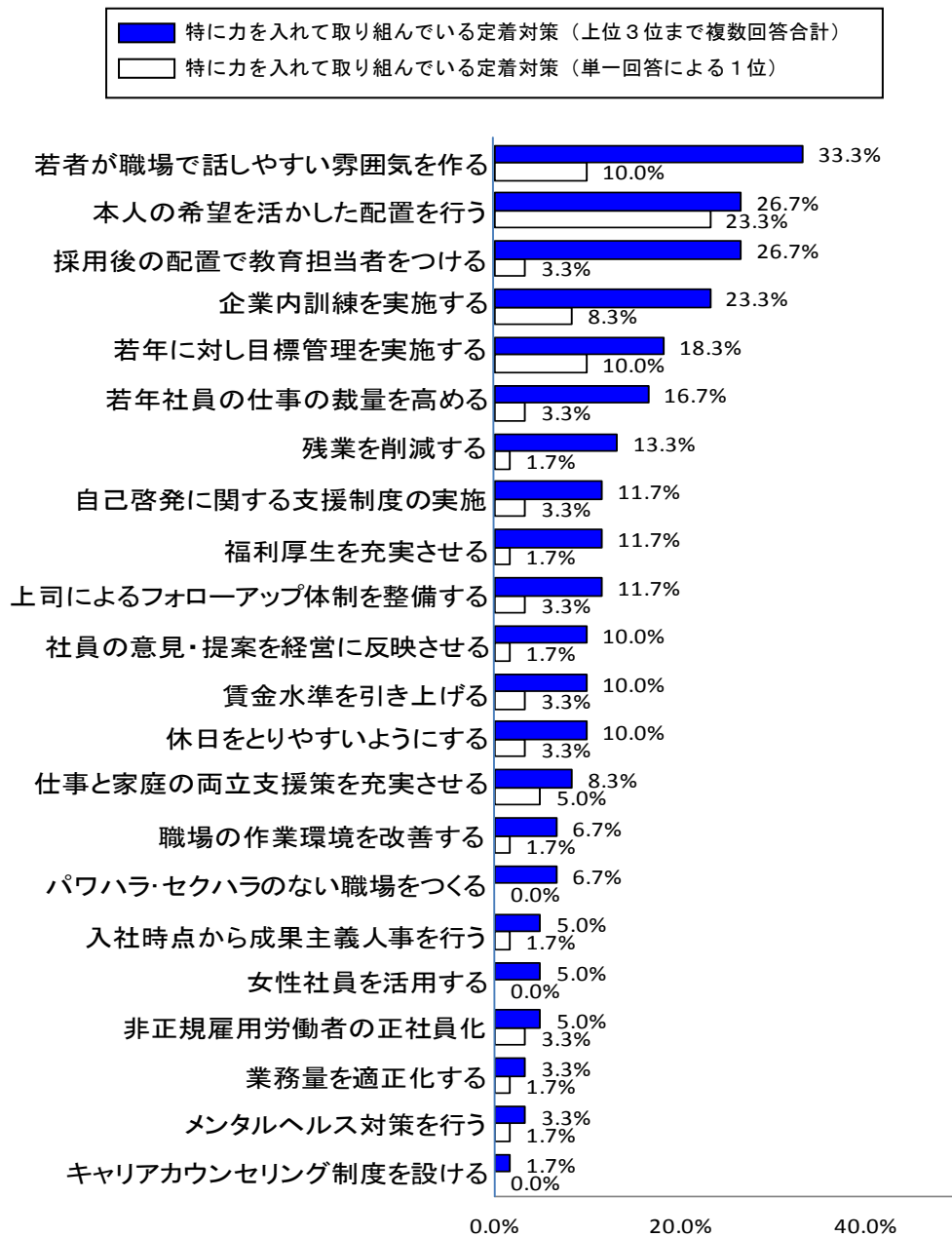


2-2. 実際に取り組んでいる定着対策のなかで特に力を入れているものを順に3つを選んでください。

上記2-1の取組みの中で、特に力を入れて取り組んでいるもの（3位までの複数回答の合計）をみると、「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」が33.3%と最も多く、次いで、「本人の希望を活かした配置を行う」26.7%、「採用後の配置で教育担当者をつける」26.7%、「企業内訓練を実施する」23.3%となっている。

なお、その中でももっとも力を入れて取り組んでいるもの（1位）をみると、「本人の希

望を活かした配置を行う」が23.3%と最も多く、次いで「若者が職場で話しやすい雰囲気を作る」10.0%、「若年に対し目標管理を実施する」10.0%、「企業内訓練を実施する」8.3%となっている。



若年者の職場定着の向上のための企業における課題

- 3-1. 若年者の職場定着の向上のためハローワークに行ってもらいたいこと、希望する支援はありますか。また、若年者の職場定着で苦労していること（課題）がありましたら、ご自由にお書きください。

【若年者の職場定着に向けた課題】

人材確保

- ・企業職場見学することによって、応募前の本人の仕事内容の思いとのギャップを埋める方が定着率が良い。
- ・（応募に際して）会社の良い点、悪い点を説明する。事前に必ず職場見学をしてもらう。

若年者の資質・勤労観など

- ・若年者の意識・考え・希望を把握する。

職場環境・労働条件

- ・一定水準まで賃金を引き上げたが、他社と比較するとまだ低いようである。これ以上の引上げは社内全体の賃金バランスにも影響するため現状の経営環境では難しい。賃金以外の部分での達成感を感じて欲しい。
- ・若年者の「動機づけ」と併せた作業環境の改善。

福利厚生面

- ・福利厚生面で特に若年層の不参加が目立ってきた。団結意識は薄く相互理解を高めるのに苦労する。

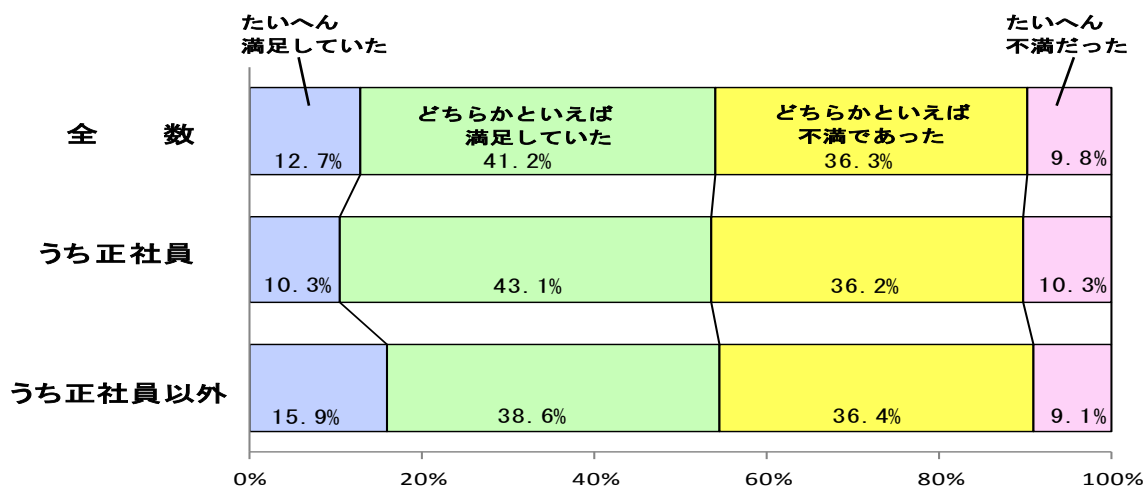
【ハローワークに行ってもらいたいこと、希望する支援】

- ・定着に成功している事例（できれば同業者での具体的な例）を紹介していただけると嬉しいです。
- ・早期離職者の再就職状況を知りたい。（退職した理由を解決するような再就職ができているのか？）
- ・年々、若者の雇用が難しくなっていると感じています。大企業のように待遇を良くし、職場環境も最新にすれば人が集まるのか。しかし現実には難しくネームバリューもなく苦労しております。若者に製造業の楽しさ、会社のPR等、一人でも多くの若者に周知できるようなイベントやプロジェクトを作って頂きたいです。
- ・他社の中小企業の方々や同業者（製造業）の方々の雇用や人材教育はどのような風にされているのか等の情報が欲しい。
- ・若年者と上司の間いわゆるジェネレーションギャップを感じる。組織とは？、報・連・相などの基礎的な事を入社前に学ぶよう指導してもらいたいし、ハローワークで研修などしてもらいたい。また、上司になろうとする者に対する心構えや成功事例紹介などして欲しい。
- ・若年者に対しての扱い方（特に現場部署）に対する注意など、専門家を招いて講習会等があれば参加したい。

前職の状況について

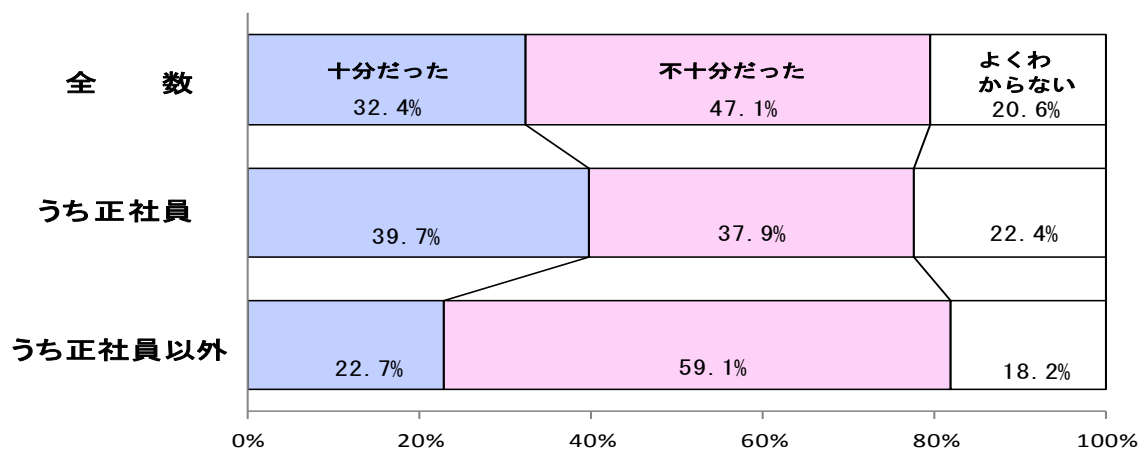
1-1. 総じて前職（在職中の方の場合は現在の会社）の仕事内容については満足していましたか。

前職の仕事内容について尋ねたところ、「満足していた」との回答が53.9%となっている。なお、前職の就業形態別でも「満足していた」との回答が正社員で53.4%、正社員以外で54.5%となっている。



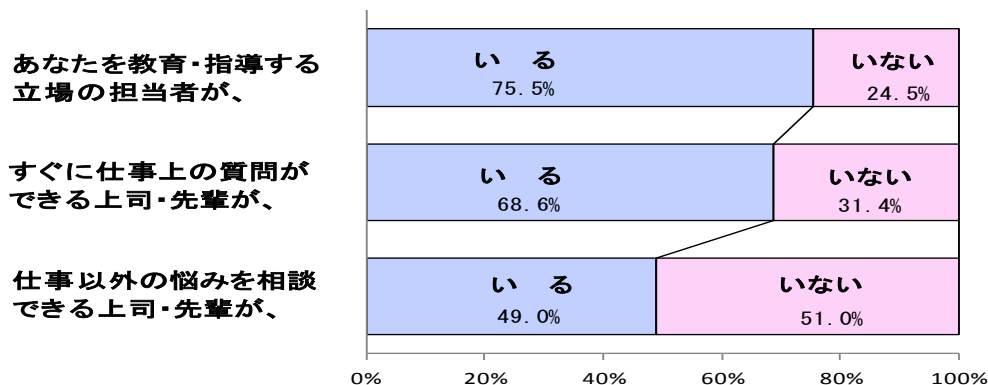
1-2. 前職（在職中の方の場合は現在の会社）で実施された社内研修では、十分な教育・指導を受けましたか。

前職での社内研修について尋ねたところ「十分だった」が32.4%、「不十分だった」が47.1%となっている。なお、就業形態別で見ると「十分だった」が正社員で39.7%、正社員以外で22.7%となっている。



1-3. 前職（在職中の方の場合は現在の会社）において、配属先での教育体制について、以下の項目についてそれぞれあてはまる方を選んでください。

前職の配属先での教育体制について尋ねたところ、「教育・指導する立場の担当者」については75.5%、「すぐに仕事上の質問ができる上司・先輩」については68.6%が「いる」と回答しているものの、「仕事以外の悩みを相談できる上司・先輩」については「いる」とした回答は49.0%と低くなっている。



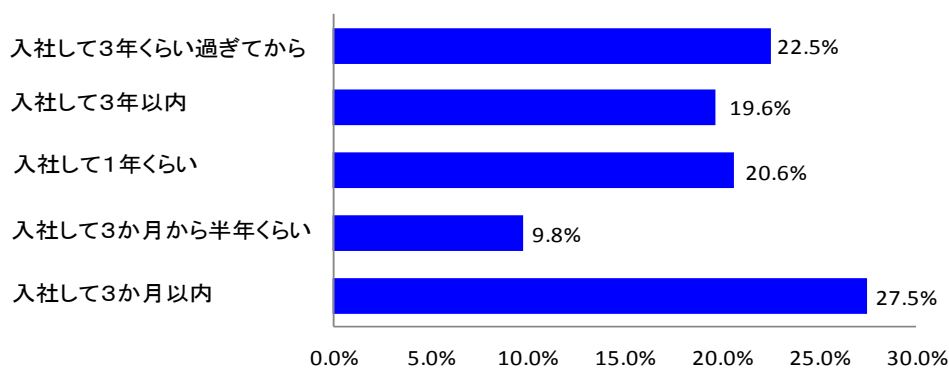
また、配属先での教育体制について前職が正社員と正社員以外では下記のとおりとなっている。

	正社員		正社員以外	
	いる	いない	いる	いない
教育・指導する立場の担当者	81.0%	19.0%	68.2%	31.8%
すぐに仕事上の質問ができる上司・先輩	70.7%	29.3%	65.9%	34.1%
仕事以外の悩みを相談できる上司・先輩	48.3%	51.7%	50.0%	50.0%

離職の状況について

2-1. 前職（在職中の方は現在の会社）で最初に転職したいと考え始めた時期は入社していつ頃でしたか。

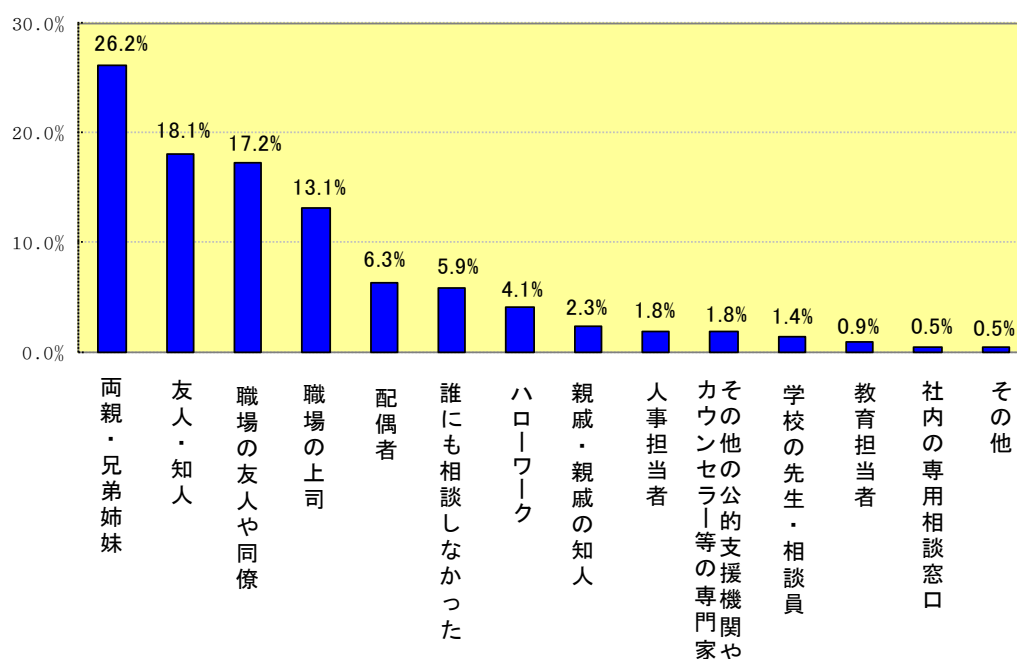
最初に転職したいと考えた時期について尋ねたところ、「入社して3か月以内」が27.5%と最も高くなっている。



2-2. 前職（在職中の方の場合は現在の会社）を転職しようとする際に、誰かに相談しましたか。（複数回答可）

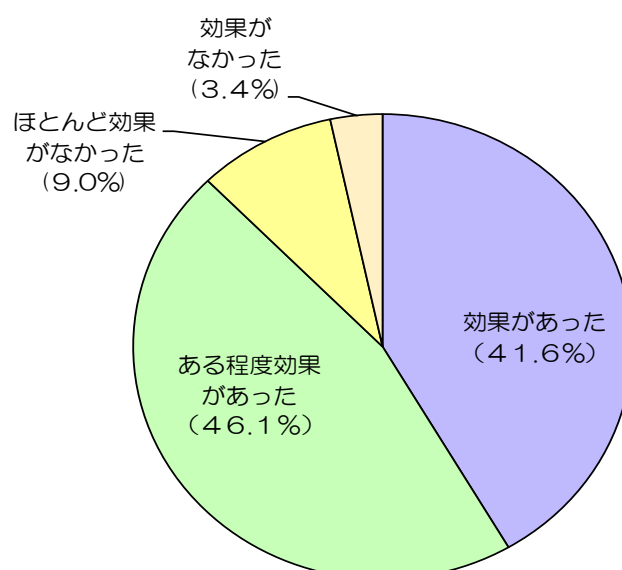
転職しようとする際に、誰に相談したかを尋ねたところ、「両親・兄弟姉妹」が26.2%でもっとも多く、次いで「友人・知人」（18.1%）、「職場の友人や同僚」（17.2%）などとなっている。

なお、「誰にも相談しなかった」（5.9%）のうち、なぜだれにも相談しなかったのかを尋ねたところ、76.9%が「相談する必要があると思っていた」、23.1%が「相談する相手がいなかった」と回答している。



2-3. 転職しようとする際の相談は、離職を決める、考えるうえで効果がありましたか。

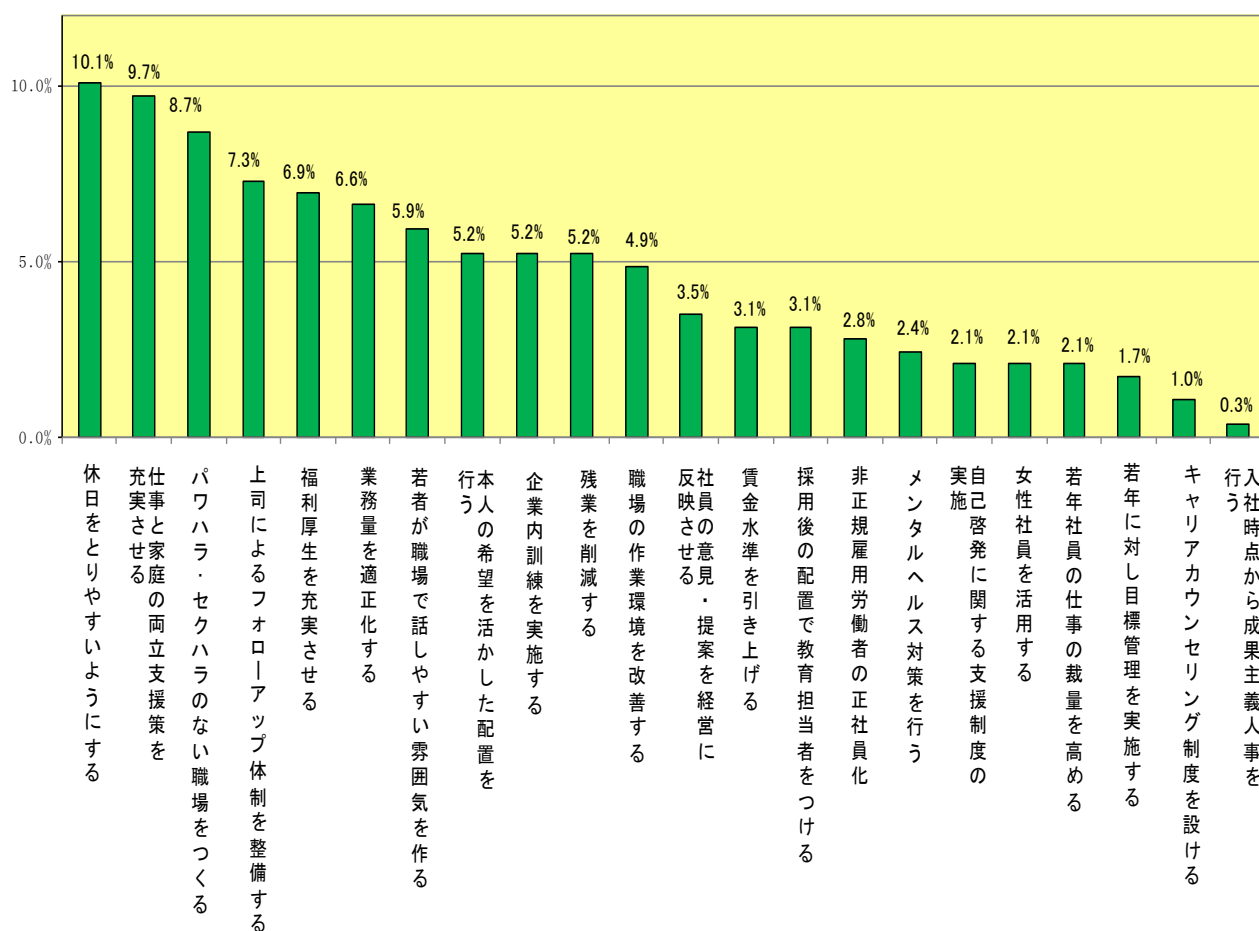
転職しようとする際の相談の効果について尋ねたところ87.7%が「効果があった」と回答している。



職場定着のための企業における取組みについて

3-1. 働き続けるためには、あなたは会社にどのようなことを望みますか。3つ以内を選んでください。

働き続けるために会社に望む取組みについて尋ねたところ、「休日を取りやすいようにする」が10.1%でもっとも多く、次いで「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」(9.7%)、「パワハラ・セクハラのない職場をつくる」(8.7%)、「上司によるフォローアップ体制を整備する」(7.3%)、となっている。



また、これを男女別にみると、男性は「休日を取りやすいようにする」が10.6%ともっとも多く、次いで「パワハラ・セクハラのない職場をつくる」(8.7%)、「企業内訓練を実施する」(8.7%)となっている。女性は、「仕事と家庭の両立支援策を充実させる」が11.4%ともっとも多く、次いで「休日を取りやすいようにする」(9.8%)、「パワハラ・セクハラのない職場をつくる」(8.7%)、「福利厚生を充実させる」(8.7%)となっている。

