

令和6年度働き方改革推進支援助成事業

事業報告書

～若年層の雇用安定化に向けた
実態調査提言書～

令和7年2月

実施主体：中標津町商工会

調査分析：株式会社TAISHI

本事業は、厚生労働省「令和6年度働き方改革推進支援助成金」
を活用して実施しています。





目次

はじめに	1
§ 1 若年層雇用安定化に向けた企業の実態調査 …	2
§ 2 若年離職者の離職理由の実態調査	21
§ 3 就業前学生の就職先に対する期待調査	32
§ 4 若年層雇用安定化に向けた提言	39
資料：調査票	50

はじめに

調査の背景と目的

中標津町の令和6年12月現在の有効求人倍率は1.38倍と、北海道の1.01倍、全国の1.22倍より高く、職種により求人企業と求職者のギャップはありますが、多くの業種で労働力が慢性的に不足している状況であり、その大きな要因として、若年層の早期退職や低定着率、そして域外流出などが考えられます。

雇用状況の改善のための定着施策を提言するに当たり、本調査では「企業」、「若年離職者」、「就業前学生」の3者にアンケートを実施して、「企業」が考える採用や定着のための施策と「若年離職者」及び「就業前学生」が求めるものを比較分析し、現状の問題点や今後の目指すべき方向性について提言いたします。

- ・ **企業の雇用環境の実態調査** (N=122,回収率17.0%)、対象：会員事業者
- ・ **若年離職者の離職理由調査** (N=168,うち若年(30歳未満：本調査での分析対象)45/中年(30代・40代)84/高年(50歳以上)39)
- ・ **就業前学生の期待調査** (N=114)、対象：合同企業説明会参加高校生等

本報告書では、企業と若年層の認識のギャップを明らかにし、企業が若年層の定着を促進するための具体的な提言を示します。

【調査概要】

調査名	若年層雇用変化に向けた企業の実態調査 (企業の雇用環境の実態調査)	若年層離職者の離職理由の実態調査 (若年離職者の離職理由調査)	就業前学生の就職先に対する期待調査 (就業前学生の期待調査)
目的	直近数年間の離職者の属性や離職までの期間や法定外福利厚生制度、従業員同士のコミュニケーション促進に向けた取り組み等を調査することで、若年層の雇用安定化に向けた方策を企業側と共有する。	若年層の離職理由を中心に、早期の職場に若年層を定着させるための課題を抽出し、企業の若年層雇用変化の方向性を明らかにする。また、企業の若年層定着に向けた労働環境の改善の指針を与える。	中標津町内の高校と近隣高校におけるキャリア選択の意識を調査し、就職先に求める期待、理想の働き方を把握。職場環境への期待を明らかにし、主な人材供給層が求める方向性を企業側に提示する。
時期	令和6年9月～令和7年1月	令和6年9月～令和7年1月	令和6年9月～令和7年1月（調査は6月：自主調査）
対象	会員事業者（716社）	職探しをする若年離職者	就職を希望する合同企業説明会参加高校生等
サンプル数	122事業者（回収率：17.0%）	168人（うち若年45、中年84、高年39）	114人
方法	会員事業者に調査票を発送し、FAXにて回収	ハローワーク前での対面調査	合同企業説明会にて調査票を配布・回収
調査項目	①事業の概要（業種、経営形態、規模、雇用形態） ②人材充足感とその理由 ③外国人労働者の雇用と課題 ④給与水準 ⑤若年社員の入社・退社人数 ⑥求人方法 ⑦離職理由 ⑧若年社員定着の取り組み及び重視度 ⑨休日・休暇制度 ⑩定年制・再雇用制度	①回答者の属性（年齢、性別） ②離職回数・時期・業種 ③離職理由 ④離職回避要因 ⑤職場選びの重視点 ⑥理想の職場 ⑦転職・就職先の情報源	①回答者の属性（年齢、性別、居住地、希望職種） ②就活情報源 ③職業観 ④不満・悩みの相談先 ⑤キャリア選択の動機 ⑥就職に対する期待 ⑦就職に対する不安
調査主体	中標津町商工会	中標津町商工会	中標津町商工会
調査機関	株式会社TAISHI	株式会社TAISHI	中標津町商工会
調査分析	株式会社TAISHI	株式会社TAISHI	株式会社TAISHI

§ 1 若年層雇用安定化に向けた 企業の実態調査

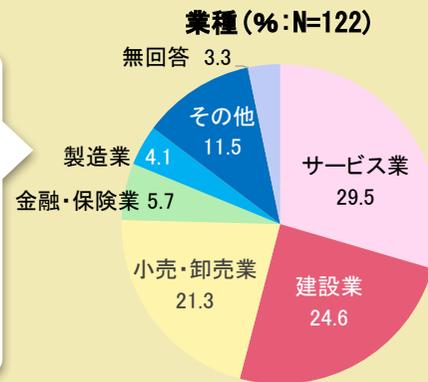
§ 1-1 回答企業の概要①

若年層の雇用が限定的と考えられる企業構造

中標津町の企業は、従業員10人以下の事業者が多く、法人が主体ですが個人事業主も一定数存在しています。正社員雇用が主流ですが、半数以上の企業でパート・アルバイトも活用されています。また、業種では、サービス業、建設業、小売・卸売業が多く、従業員数は5人以下、5～10人以下、11～30人以下の事業者が7割以上であることから、中小企業基本法で定める「小規模事業者」が多いと想定され、**若年層の雇用は限定的と考えられます。**

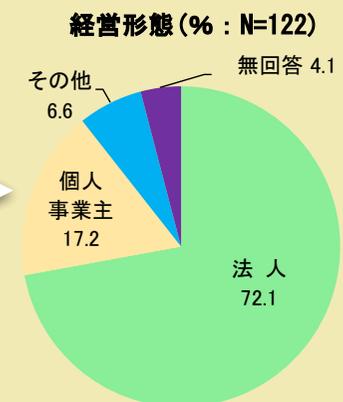
F1業種

- ・ サービス業が29.5% (36社) と最多。
- ・ 次いで、建設業が24.6% (30社)、小売・卸売業が21.3% (26社) となっている。
- ・ 金融・保険業5.7% (7社) と製造業4.1% (5社) は少数。



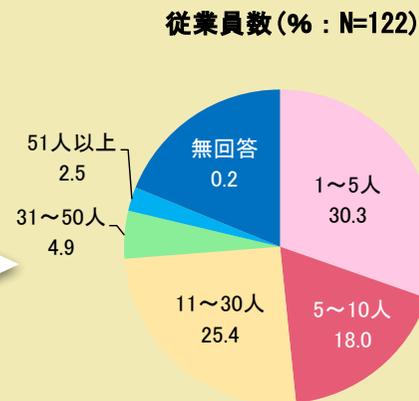
F2経営形態

- ・ 法人企業が全体の72.1% (88社) を占める。
- ・ 個人事業主が17.2% (21社)



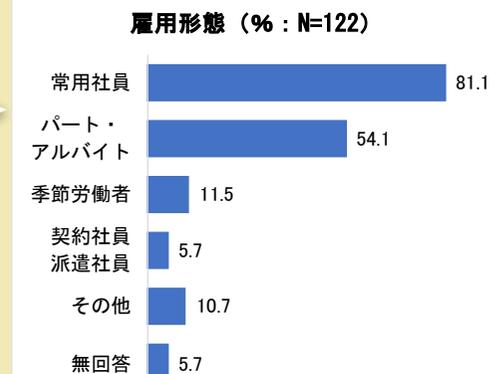
F3従業員数

- ・ 従業員数5人以下の事業者が全体の30.3% (37社) を占めている。
- ・ 次いで、11～30人の事業者が25.4% (31社)



F4雇用形態 (複数回答)

- ・ 常用社員の雇用は81.1% (99社) とほとんどの企業が正社員を雇用。
- ・ パート・アルバイトを雇用している企業は54.1% (66社)



§ 1-1 回答企業の概要②

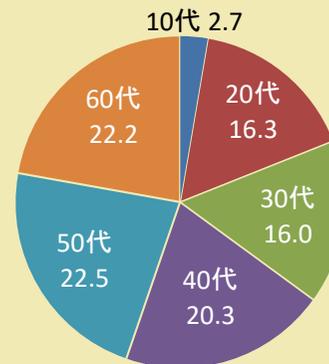
若年層の雇用が進まず、高齢層に依存する中標津町の企業

中標津町の企業では、若年層（10代・20代）の雇用割合が低く、特に10代の雇用が限定的である一方、50代・60代の雇用割合が高く、高齢層の労働力に依存する傾向が見られます。若年層の補充が追いついていない、もしくは企業が即戦力となる経験者を優先して採用している可能性があります。

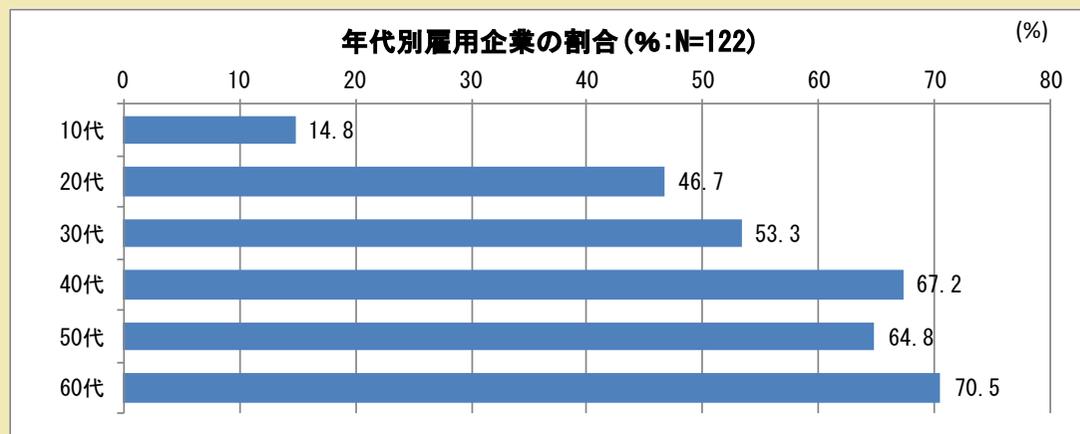
F5 年代別構成

- ・若年層（10代・20代）の割合は19.0%（327人/1,721人）であり、特に**10代の雇用は2.7%と限定的**。
- ・高年層（50代以上）が全体の**44.7%**（769人）と**企業の人材が高齢化**。

122企業の年代別従業員構成（%：N=1,721人）



F5-②年齢別雇用企業の割合



- ・10代を雇用している企業はわずか**14.8%**（18社/122社）
- ・20代を雇用している企業は**46.7%**（57社）と半数程度の企業が20代の雇用に積極的
- ・30代～60代を雇用する企業は**50%以上と年齢が上がるほど雇用する企業の割合も増加**

§ 1-2 従業員の過不足

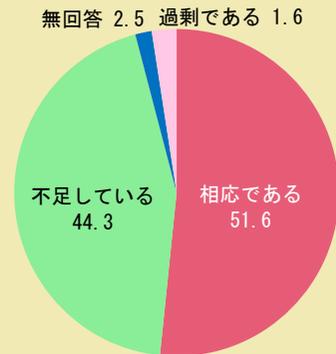
人材不足が深刻化する中標津町の企業 - 求職者不在が最大の課題 -

多くの企業が「人材を募集しているが求職者が来ない」ことを人手不足の主な理由として挙げており、単なる労働市場のミスマッチではなく、そもそも「求職者がいない」ことが最大の課題となっています。特に20～40代の労働力が不足しており、企業の求人ニーズと求職者の存在自体がかみ合っていない状況です。事業拡大による人材需要というよりも、そもそも地元の働き手が確保できないことが大きな要因であり、今後は若年層の流出防止や、地域外からの人材確保に向けた施策が不可欠です。

Q1 企業規模に対する従業員の過不足

- ・「相応である」(51.6%)が最多。半数以上の企業が従業員数を適正と判断。
- ・「不足している」(44.3%)も高割合。即戦力の確保が課題。
- ・「過剰である」(1.6%)は極少数。全体的に人手不足が深刻。

企業規模に対する従業員の過不足
(% : N=122)



Q2 過剰雇用の理由

- ・「従業員数が過剰」と回答した2社(1.6%)の理由は、「事業見直しが必要のため」→事業転換や組織改革を進める必要があり、過剰雇用状態になっている可能性。
- ・「多めに採用しないと、採用したいときになかなか人がいない」→労働市場が流動的であり、確保できるときに確保するという戦略を取っている。

従業員が過剰になった理由 (N=2)



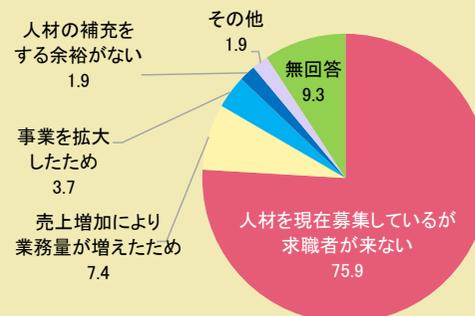
その他の回答

事業見直しが必要の為。
多めに採用しないと、採用したいときになかなか人がいない。

Q3 人手不足の理由

- ・「人材を募集しているが求職者が来ない」が75.9%(41社)→圧倒的に多い理由が「採用ができない」ことであり、企業側の求人意欲はあるが、求職者が不足している状況。
- ・「売上増加により業務量が増えたため」7.4%(4社)→業務拡大による人材需要増加の企業は少数派。

従業員が不足となった理由 (% : N=54)



その他の回答

20歳～40歳代がいない。
体に異常があり100%の仕事ができない。

- ・「20歳～40歳代がいない」→その他回答からも若年～中堅層の人材が不足していることを示唆。

§ 1-3 外国人労働者の雇用

人手不足対策としての外国人労働者雇用が中心

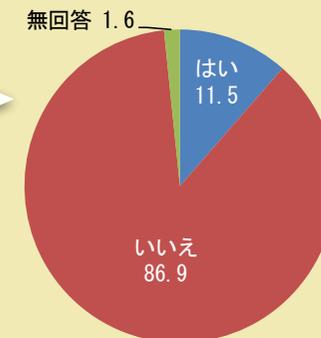
中標津町の企業で外国人労働者を雇用している割合は11.5%と、全道での外国人雇用事業所の比率3.2%*より多いものの、少数にとどまっています。雇用の主な理由は「人材不足の補填」であり、全体の71.4%を占めています。一方で、特定のスキルや専門知識の獲得、海外事業展開、コスト削減といった戦略的な目的での雇用は見られません。言語の問題が課題となる企業も一定数あるものの、法制度上の障壁を挙げる企業はなく、雇用へのハードルは主に職場適応や労働環境に関するものと考えられます。今後、外国人労働者の雇用を拡大するには、働きやすい環境の整備や定着支援の強化が求められます。

*北海道労働局「令和5年産業別外国人雇用事業所(6,092事業所)と令和5年北海道統計書「全道事業所数」(213,026事業所)より算出

Q4外国人労働者の雇用の有無

- ・ 「はい」 (11.5%) と回答した企業は14社で、外国人労働者を雇用している企業は少数派。
- ・ 「いいえ」 (86.9%) が圧倒的多数で、ほとんどの企業が外国人労働者を雇用していない。雇用する必要性が低い、または受け入れのハードルが高いと考えられる。

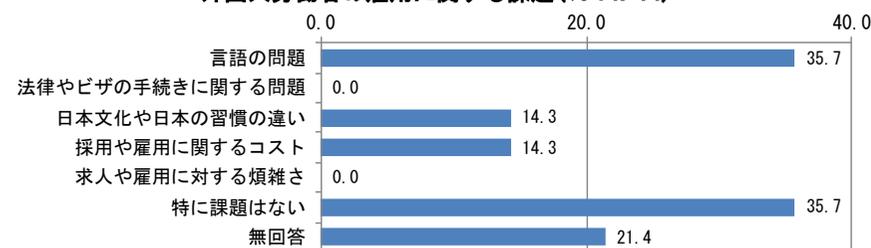
外国人労働者の雇用の有無 (% : N=122)



Q5外国人労働者の雇用課題

- ・ 「言語の問題」 (35.7%) が最も多い。
- ・ 「日本文化や日本の習慣の違い」 (14.3%)、「採用や雇用に関するコスト」 (14.3%) も一定の割合。
- ・ 「特に課題はない」 (35.7%) とする企業も一定数存在し、外国人労働者の雇用において大きな問題を感じていない企業もいる。

外国人労働者の雇用に関する課題 (% : N=14)



Q6外国人労働者を雇用した理由

- ・ 「人材不足を補うため」 (71.4%) が最多と圧倒的多数の企業が人手不足の解消を目的に外国人労働者を雇用。
- ・ 「特定技能制度や技能実習制度の活用」 (7.1%) と一部の企業は制度を利用して外国人労働者を確保しているが、全体としては少数派。

外国人労働者を雇用した理由 (% : N=14)



§ 1-4 常用従業員の初任給（月給）

学歴による賃金差が明確な初任給

中標津町の企業における初任給は、学歴が上がるにつれて上昇し、中学卒と大学院卒では約58,000円の差があります。

全体の平均初任給は193,556円となっており、全道や全国平均よりは低い水準となっています。

高卒の給与は一定の水準を確保しているものの、大卒との差が約15.3%あり、若年層がより高い給与を求めて都市部へ流出する要因となる可能性も考えられます。若年層の定着を促進するためには、給与面の競争力強化や、その他の待遇面での魅力付けも必要となるかもしれません。

Q7常用従業員の初任給（月給）

1. 「学歴が上がるにつれて初任給が増加

- ・ 中学卒：173,724円→高校卒：183,176円→短大卒：200,887円→大学卒：211,354円→大学院卒：232,437円
- ・ 学歴による賃金差は明確であり、大学・大学院卒が高水準。

2. 高校卒と大学卒の初任給差は約28,000円

- ・ 高卒と大卒で約15.3%の賃金差。
- ・ 高卒でも18万円を超えており、一定の給与水準を確保しているが、大卒の方が待遇面で優位。

3. 全体の平均初任給は193,556円

- ・ 地域全体としては20万円未満の給与水準。
- ・ 全道や全国平均と比べると若干給与水準は低く、特に大卒では2万円程度の開きがあり、若年層の流出要因にもなり得る。

企業の実態調査から見る中標津の平均初任給

学歴	中標津	北海道	全国
中学校卒業	173,724円	185千円	172千円
高等学校卒業	183,176円	188千円	192千円
短期大学卒業	200,887円	201千円	209千円
大学学部卒業	211,354円	230千円	237千円
大学院卒業	232,437円	-	-
全学歴平均	193,556円		

※北海道、全国の値は厚生労働省北海道労働局調べ
(令和6年3月1日から令和6年5月31日までの雇用保険者資格取得データから集計)

§ 1-5 若年従業員の入社と離職

若年層の採用は年間1人、自己都合退職が多い雇用課題

中標津町の企業における若年層の採用は、1社あたり年間1人前後にとどまり、採用手段としてはハローワークと縁故による採用が中心となっています。

一方で、若年層の離職理由の大半は自己都合退職であり、企業側の解雇はごくわずかであることから、採用と定着の両面で課題を抱えていることが明らかになりました。

今後、若年層の確保と定着を促進するためには、求人方法の多様化や職場環境の改善、キャリア支援の強化が必要不可欠です。

Q8若年層の入社・離職状況

1.若年層の入社人数は横ばい傾向

- ・1社あたりの入社人数は平均1人前後で推移しており、大幅な増減は見られない。

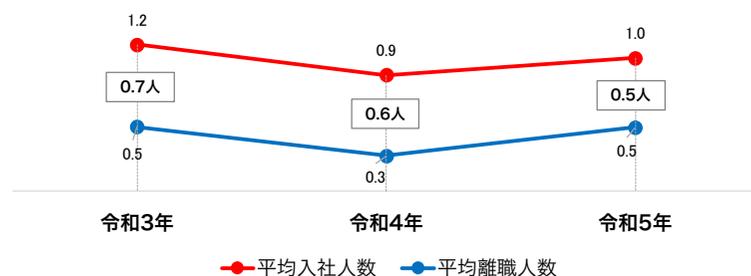
2.若年層の離職人数は入社数よりも少ないが、微増傾向

- ・入社数に対して離職数は半数以下だが、令和5年に再び増加しており、定着率に課題がある可能性。

3.入社と離職のバランスは維持されているが、若年層の増加にはつながっていない可能性

- ・入社が少ないため、若年層の増加につながりにくい。定着率が一定数確保されているものの、若年層流出に歯止めをかけるにまでは至っていない。

若年正社員の入社・離職（人）

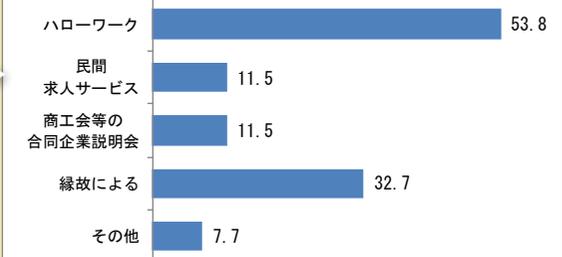


※若年社員：概ね35歳までの社員

Q9若年層の主な求人方法

- ・「ハローワーク」が最多（53.8%）
- ・「縁故による採用」が32.7%と次に多い。
- ・「民間求人サービス」と「商工会等の合同企業説明会」はともに11.5%

若年層の正社員入社時の求人方法（%：N=52）



Q10若年層の離職理由

- ・「自己都合退職」（93.0%）が圧倒的多数。
- ・「解雇」は4.7%（2名）と少数。

若年層離職者の主な離職理由（%：N=43）



§ 1-6 若年層社員定着に向けて実施している取り組み

若年層の定着施策は一部進むも、キャリア支援や柔軟な働き方は未整備

「定時退勤の奨励」（64.8%）や「休憩スペースの設置」（51.6%）が比較的多く、働きやすい環境整備に注力していることがうかがえます。

一方で、「リモートワークの導入」（4.1%）や「メンター制度の導入」（9.0%）、「キャリアパスの提示」（13.1%）など、若年層のキャリア形成や柔軟な働き方の

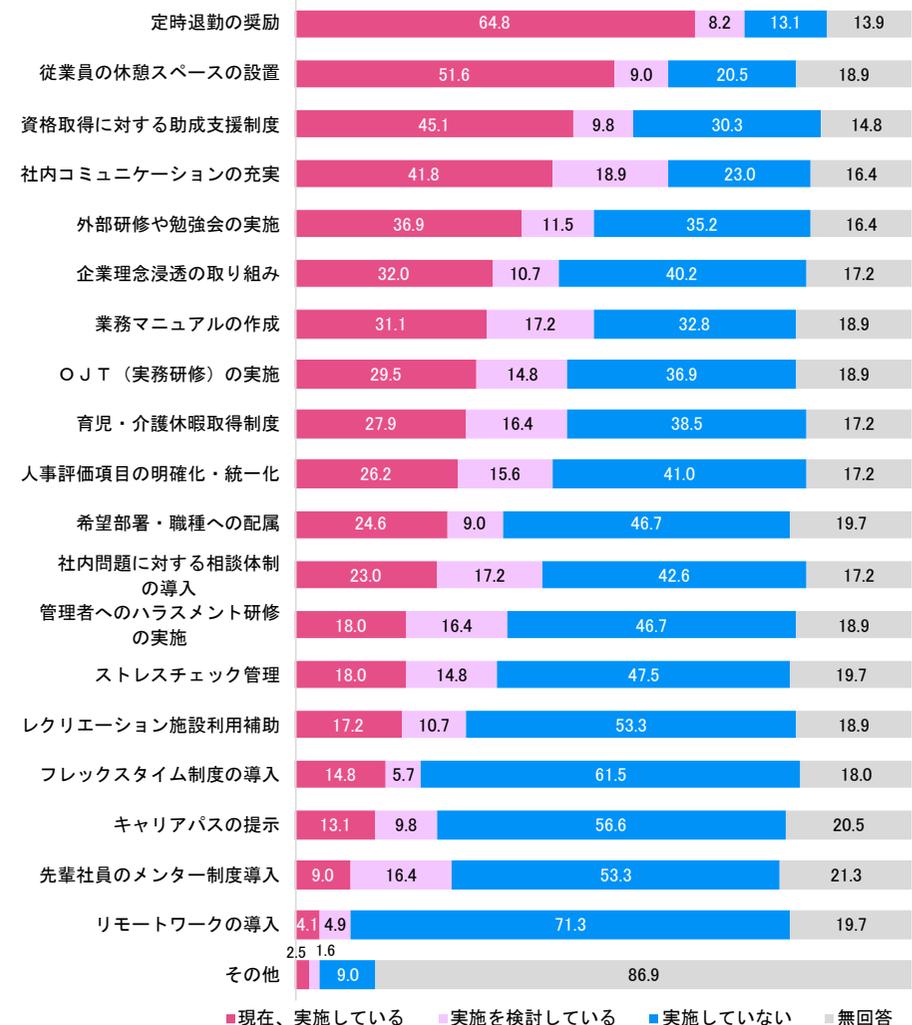
支援策は十分に整備されていません。

特に、職場内の相談体制やキャリア支援の不足は、離職率の上昇につながる可能性があります。今後、若年層が安心して長く働けるよう、キャリア形成支援や柔軟な働き方の導入を進めることが重要となります。

- ・ 「定時退勤の奨励」（64.8%）が最も実施されている。
- ・ 「従業員の休憩スペースの設置」（51.6%）や「資格取得助成支援制度」（45.1%）も比較的高い実施率で、物理的な職場環境の改善や、スキル向上を支援する取り組みは一定程度進んでいる。
- ・ 「社内コミュニケーションの充実」（41.8%）や「外部研修・勉強会の実施」（36.9%）も高めで、職場内の円滑な関係構築やスキルアップの機会提供が意識されている。
- ・ 「企業理念の浸透」（32.0%）、「業務マニュアルの作成」（31.1%）、「OJTの実施」（29.5%）も一定数実施。
- ・ 「リモートワークの導入」（4.1%）や「メンター制度の導入」（9.0%）は低い。
- ・ 「キャリアパスの提示」（13.1%）や「希望部署・職種への配属」（24.6%）も低水準で、若年層が将来のキャリアを見据えにくい環境がある可能性がある。
- ・ 「無回答率が高い項目も多く（約15～20%）、企業が定着施策について、関心が低い可能性がある。

Q11 若年層社員の定着に向けた企業の取り組みの有無

若年層社員の定着に向けた取組みの実施状況（%：N=122）



§1-7 若年層社員定着のための環境づくりの重視度合い

労働環境の改善意向は強いが、職場内支援の優先度は低め

「残業時間の抑制」（「とても重視」+「ある程度重視」74.6%）や「業務のやりがいの提供」（同69.7%）、「社会貢献できる職場」（同63.9%）、「資格取得支援」（同61.5%）といった施策が企業によって重視されており、**労働環境の改善やキャリアアップの機会を提供する意向が強いことがわかります。**

一方で、「ワークライフバランスの推進」（同50.8%）や「職場の相談体制の整備」（同45.0%）は優先度が相対的に低く、特に**職場内での悩み相談などのサポート体制の導入に対する関心が比較的低いことが課題**となっています。

今後は、働き方の柔軟性向上に加え、職場内の支援制度の重要性を再認識し、若年層が安心して長く働ける環境づくりが求められます。

Q12若年層社員の定着のための環境づくりの重視事項

1.企業が特に重視している取り組み（重視の合計値60%以上）

- ・「残業時間の抑制など労働時間短縮」（74.6%）
- ・「業務を理解し働き甲斐を持って取り組める職場」（69.7%）
- ・「社会貢献できる職場」（63.9%）
- ・「資格取得やスキルアップを目指せる職場」（61.5%）
- ・「公正な評価制度と報酬体系の整備」（61.4%）
- ・「将来の安定や収入が得られる職場」（61.4%）
- ・「個人の特徴や長所を活かせる職場」（64.0%）

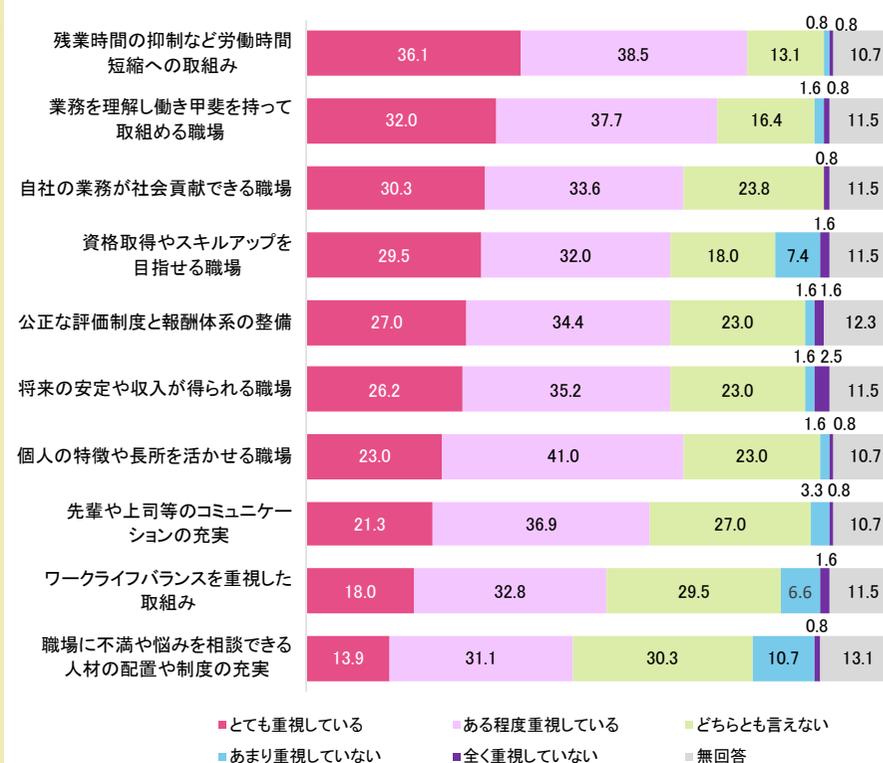
2.企業によって意識が分かれる項目（合計値50~60%）

- ・「ワークライフバランスを重視した取り組み」（50.8%）
→残業削減は進んでいるが、柔軟な働き方の導入は不十分

3.企業があまり重視していない項目（合計値50%未満）

- ・「職場に不満や悩みを相談できる環境」（45.0%）

若年層社員定着のために重視する環境づくり（%：N=122）



§1-8 「企業の定着支援 - 意識と実態のギャップ」分析

若年層定着施策の実施と意識のギャップ - 優先すべき課題とは？ -

企業が「重視しているのに取り組めていない施策」が明確になりました。特に、**キャリアパスの提示や評価制度の明確化、報酬体系の整備**など、働き方の公平性に関する施策は、重視されているにもかかわらず、実施率が低い状況です。

また、**先輩社員のメンター制度導入や職場の相談体制の整備**といった、コミュニケーションに関する施策も同様に、企業の関心に比べ、その実施率は低い傾向が見られます。

一方で、**定時退勤の奨励は進んでいるものの**、「育児・介護休暇取得制度の導入」などのワークライフバランス施策は十分に進んでおらず、より柔軟な働き方を実現するための環境整備が求められます。

Q11/Q12若年層社員の定着のための環境づくりの重視意向と取り組み状況の比較

企業が重視する取り組み項目 (問12)	対応する実施項目 (問11)	重視 (問12)	実施 (問11)	ギャップ (差) pt	分析コメント (ギャップの可能性)
残業時間の抑制など労働時間短縮への取り組み	定時退勤の奨励	74.6%	64.8%	▲9.8pt	企業が最も重視し、取り組みも進んでいるのは労働時間の短縮であり、特に定時退勤の奨励は高い実施率を示している。しかし、それ以外のワークライフバランス施策は十分に進んでいない可能性がある。 多くの企業がワークライフバランスの確保を重視し、特に残業時間の抑制などに取り組んでいるものの、「育児・介護休暇取得制度の導入」が低水準にとどまるなど、定時退勤の推奨以外の取り組みが不足しているため、さらなる環境整備の強化が求められる。
ワークライフバランスを重視した取り組み	定時退勤の奨励 育児・介護休暇取得制度	50.8%	64.8% 27.9%	14.0pt ▲22.9pt	
業務を理解し働き甲斐を持てる環境	キャリアパスの提示	69.7%	13.1%	▲56.6pt	企業は業務理解や働きがいの向上を重視しているものの、キャリアパスの明確な提示が不足している。そのため、社員が将来のキャリア形成の見通しを描きづらく、安定した収入の確保に対する不安が生じる可能性がある。特に、報酬制度の透明性が十分でない場合、長期的なキャリア設計が困難となり、定着につながりにくい可能性がある。
将来の安定や収入が得られる職場		61.4%		▲48.3pt	
個人の特徴や長所を活かせる職場	希望する部署・職種への配属	64.0%	24.6%	▲39.4pt	企業は個人の特徴や長所を重視しているが、希望する部署や職種への配属が適切に行われていない可能性があり、ミスマッチが生じることで定着につながりにくい恐れがある。
自社の業務が社会貢献できる環境	企業理念を浸透させる取り組み	63.9%	32.0%	▲31.9pt	企業は社会貢献を意識しているが、企業理念の浸透が十分ではなく、従業員の意識向上につながりにくい状況にある可能性がある。
資格取得やスキルアップを目指す職場	資格取得に対する助成支援制度	61.5%	45.1%	▲16.4pt	企業は資格取得の助成制度を活用し、スキルアップ支援を進めている。実施率は比較的高いが、重視度との差(16.4pt)を踏まえると、さらなる充実が求められる。
公正な評価制度と報酬体系の整備	人事評価項目の明確化・統一化	61.4%	26.2%	▲35.2pt	企業は公正な評価制度を重視しているが人事評価の明確化が十分に進んでおらず、報酬の公平性やキャリア形成に影響している可能性がある。
先輩や上司とのコミュニケーションの充実	先輩社員のメンター制度導入	58.2%	9.0%	▲49.2pt	企業は先輩や上司とのコミュニケーションをある程度重視しているが、メンター制度の導入は遅れており、支援体制の整備が課題となっている可能性がある。メンター制度を活用することで、若手社員の不安解消や定着率向上につながる事が期待される。
職場に不満や悩みを相談できる人材の配置や制度の充実	社内問題に対する相談体制の導入	45.0%	23.0%	▲22.0pt	企業の職場の相談体制の重視度は相対的に低く、その実施率はさらに低い傾向にあり、若手が悩みを相談しやすい環境の整備が不十分な可能性がある。

§1-9 自由記述から見える取り組みの傾向

企業の若年層定着施策 - 交流強化と働きやすさが鍵 -

自由記述の内容から、企業が若年層の定着支援に向けて実施している取り組みを紹介します。

主に「コミュニケーション強化」「働きやすさの向上」「キャリア形成支援」「福利厚生の実施」の4つのカテゴリに整理できます。

Q13若年者離職防止の取組み・好事例（自由記述より）

1. コミュニケーション強化

- ・ 定期面談や食事会の実施で、若手社員の不安を軽減し、職場の居心地を向上。
- ・ 部署単位の交流会（会社負担）で、関係構築を促進。
- ・ 若手同士が支え合える配置調整で、安心感を向上。

2. 働きやすさの向上

- ・ 休日制度の整備（週休増、連休取得推奨）で、ワークライフバランスを向上。
- ・ フレックスタイムや固定残業手当の導入で、柔軟な働き方を支援。

3. キャリア形成支援

- ・ 独立支援や企業理念・歴史を学ぶ研修で、長期的なキャリア形成をサポート。
- ・ 技術指導の改善により、スキルアップを促進。

4. 福利厚生の実施

- ・ 福利厚生の実施で、働きやすさを確保。

カテゴリ	取り組み内容
コミュニケーション強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的な面談 ・ 入社後3年間の面談 ・ 食事会、社内交流 ・ 部署単位の食事会（会社負担） ・ 社内コミュニケーションの強化 ・ 年齢が近い社員が2人以上いるよう調整
働きやすさの向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎週日曜日の休日確保 ・ 毎月第2土曜日の休日導入 ・ 有給休暇10連休（上期・下期） ・ フレックスタイム制度の導入 ・ 固定残業手当の設定
キャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 独立支援 ・ 会社の歴史を学ぶ研修 ・ 技術指導の改善
福利厚生の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福利厚生の実施

§ 1-10 休日・休暇制度の実態について①週休制度

週休制度の多様性 - 業務特性に応じた柔軟な運用が主流 -

完全週休2日制を導入している企業は約3割にとどまり、隔週週休2日制や変則的な週休制度を導入する企業が多いことが特徴的です。

また、「その他」の意見からは、特定の業種や職種によって休日の取得ルールが異なっていることがうかがえます。

特に、1年単位の変形労働時間制を導入している企業や、天候・業務量に応じて休日を調整する企業が一定数あり、従業員の働きやすさと業務の効率化を両立するための柔軟な運用が行われています。

Q14-①週休制度の実態

1. 完全週休2日制は約3割にとどまる

- 完全週休2日制（29.5%）を導入している企業は約3割にとどまり、全国の導入率56.7%（令和6年就労条件総合調査（厚生労働省）より）と比較すると少ない傾向にある。
- 隔週週休2日制（36.1%）を導入する企業が最も多く、完全週休2日と比べると休日日数が少ない企業が多い。

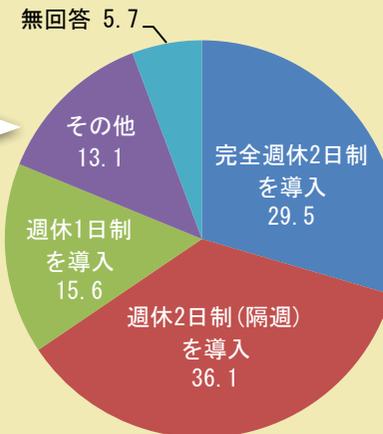
2. 週休1日制やその他の多様な休暇形態

- 週休1日制を導入している企業（15.6%）も一定数存在し、特に労働集約型の業種では1日休みの企業が多い可能性がある。
- 「その他（13.1%）」の中には、変則的な週休制度や業種特有の休日ルールを設けている企業が含まれている。

3. その他の意見から見える柔軟な休暇制度

- 変則的な勤務形態を採用している企業が多く、特に1年単位の変形労働時間制を採用しているケースが複数ある。
- 業種によっては「現場の状況に応じた休日調整」「天候による休暇変動」「本人の都合による休暇取得」などの柔軟な対応を実施している企業もある。
- 「完全週休2日制を導入しているのは事務職のみ」とする企業もあり、職種ごとに休日のルールを分けている例が見られる。

週休制の導入（%：N=122）



週休制の状況のその他の意見

1年単位の変形労働時間制及び完全週休2日制（職種による）
1年変形労働時間制
4.6.7.9.10.11.2.3月は週休2日制(隔週)。2024年5月GW9連休、8月6連休、1月8連休を実施
基本的には週休二日制ですが、現場の稼働状況によっては週休1日となり、代替休は考慮しています
休日休み、事務職スタッフのみ
月2回定休
月に10日休み
月により週休2日と週休1日がある
今のところ正社員はいません。4月～9月の間は土日、連休は休みです。もともと他の仕事をしているので、出勤も不定期になる事や天候によっても変わります。
事務所のみ、完全週休2日制
主な仕事がない時は、なるべく土曜日の休日をとるようにしている
週休2日制（月1）
定休日+個人休
天候による休日あり
冬は毎週2日休み
変則労働時間制
本人の都合に合わせている
毎月第2土曜定休
暦通りの勤務。交代制

§ 1-10 休日・休暇制度の実態について②週休制度の形態

業務形態に応じた多様な週休制度と柔軟な対応の必要性

週休制度に関して一定の統一基準はあるものの、企業ごとの運用方法に大きな違いがあることが分かりました。

「年間休日数を定めている（33.6%）」企業が最も多くなっていますが、シフト制（22.1%）や土・日・祝日を固定する企業（23.8%）も一定数存在します。また、「その他」の意見を見ると、「**閑散期と繁忙期で休日を調整する**」「**本人の希望によって休日を定める**」など、業務の特性に応じた柔軟な運用が行われています。特に「週休2日制を導入しているが、業務状況によっては週休1日になる」という企業の声もあり、実際の運用は固定的なものではなく変動する可能性があります。今後、**従業員の働きやすさを考慮する上で、制度上の週休形態と実際の運用の間のギャップをどのように埋めるかが課題となります**。特に、業務の繁忙に左右されず安定した週休制度を提供することが、従業員の定着や満足度向上につながる可能性があります。

Q14-②週休制度の形態

1. 年間休日数を定めている企業が最も多く33.6%

- ・明確な休日数を設定することで、従業員の休暇取得を計画的に管理している企業が最も多い。
- ・一方で、「シフト制による休日（22.1%）」や「土日祝日を休日としている（23.8%）」など、異なる運用方法も一定数存在する。

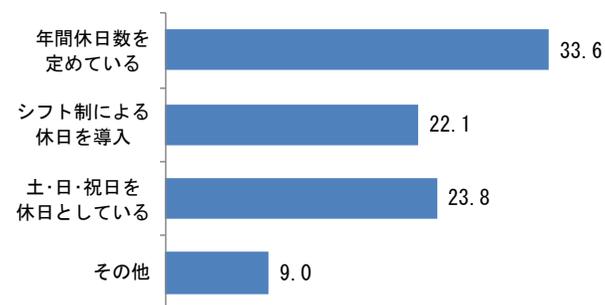
2. 土・日・祝日を休日としている企業が23.8%

- ・休日を固定し、従業員の生活リズムを安定させる企業も一定数あるが、企業規模や業種による違いが考えられる。
- ・ただし、その他の意見を見ると「業務状況に応じて休日変動する」企業も存在するため、一律ではない。

3. シフト制を採用する企業が22.1%

- ・主にサービス業や小売業など、固定的な週休制度を導入しにくい業種で活用されている可能性が高い。
- ・柔軟な働き方を提供する一方で、休暇の取得が個々の従業員によってばらつきが出る可能性もある。

週休制度の形態（%：N=122）



その他の回答	回答数
日・祝日を休日としている	3
閑散期には土・日・祝日の休日を目指している。年末年始にかけては2週間程度の休日を取っている。	1
基本的には週休2日制ですが、現場の稼働状況によっては週休1日となり、代替休は考慮しています。	1
土・日・年末年始。	1
日・祝は休み、土曜は隔週	1
日曜日定休。	1
本人の都合に合わせている	1
目標は20日としている	1
曜日によるシフト制	1

「その他」（9.0%）の回答に多様な週休制度が見られる

- ・「閑散期には土・日・祝日を休日にする」企業がある一方で、業務の繁忙によって柔軟に運用する企業も多い。
- ・「目標は月20日休日」や「曜日によるシフト制」を採用する企業もあり、個々の企業の事情に応じた対応がなされている。
- ・「本人の都合に合わせて」という企業もあり、特に個人の働き方に配慮した柔軟な休暇制度を提供していることが分かる。

企業の休日制度の実態と課題

企業の休日制度には一定の多様性があり、統一的な運用が難しい状況が見られます。

祝日を完全に休日としている企業は約3割にとどまり、通常勤務とする企業も4社に1社（25.4%）存在します。

また、夏季休暇や年末年始休暇においても有給で付与する企業と無給・休暇なしの企業が分かれており、制度の整備状況にばらつきがあります。

特に、年末年始休暇では約半数の企業が有給とする一方で、無給（24.6%）や一部休日（19.7%）とする企業も一定数存在し、休暇の取得方法に格差が生じている可能性があります。

今後、従業員の働きやすさを考慮しつつ、休日制度の整備や公平性の確保をどのように進めるかが課題となります。

Q14-③祝日の取り扱い

- ・「全て休日としている」企業は32.0%、約3割が祝日を完全休業。
- ・「通常の勤務日としている」企業は25.4%、4社に1社が祝日に通常勤務。
- ・「交代制・シフト制」（13.9%）や「代休取得制度」（17.2%）も一定数見られる。
- ・「割増賃金を支給」（7.4%）は少数派で、祝日労働のインセンティブは限定的の可能性。

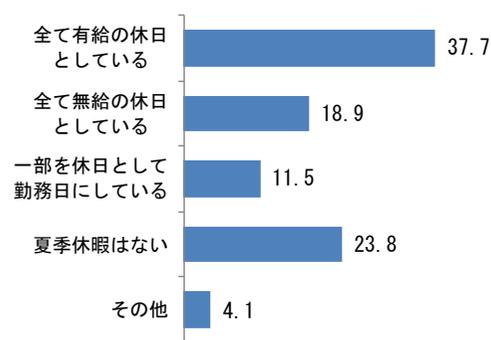
祝日の取扱（%：N=122）



Q14-④夏期休暇の取り扱い

- ・「全て有給の休日」企業は37.7%、約4割が有給休暇を付与。
- ・「無給の休日」（18.9%）や「夏季休暇なし」（23.8%）も一定数あり、休暇制度にばらつきがある。
- ・「一部を休日として勤務」（11.5%）のように、柔軟な対応もみられる。
- ・給与形態による有給・無給の違いも推察される。

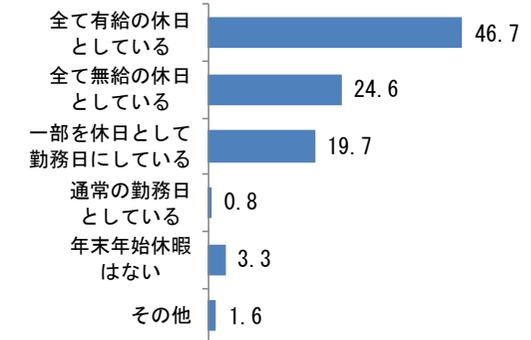
夏季休暇の取扱（%：N=122）



Q14-⑤年末・年始休暇の取り扱い

- ・「全て有給の休日」企業は46.7%、約半数が年末年始休暇を有給で提供。
- ・「無給の休日」（24.6%）や「一部休日」（19.7%）といった企業も一定数存在。
- ・「通常勤務」（0.8%）や「休暇なし」（3.3%）は少数派。
- ・その他に、「月給者は減額なし、日給者は無給」ともあり、給与体系による格差が指摘され、正社員と日給月給者の待遇に差がある可能性。

年末・年始休暇の取扱（%：N=122）



§ 1-11 特別休暇の実態について

特別休暇の導入にばらつき、出産休暇の無給率が課題

企業が採用している特別休暇は、**病気休暇が最も導入率が高く（52.5%）、年間利用件数も多い（3.0件/年）**ことから、必要性が高いと考えられます。一方で、**結婚休暇（42.6%）と出産休暇（42.6%）は導入率が半数を割り、特に出産休暇は無給扱いの割合が他の特別休暇に比べ、比較的高い（30.8%）**ことが課題です。

また、**無回答の割合が約30%と高く、制度が明文化されていない企業が一定数存在する可能性**もあります。今後は、若年層の定着促進のため、**出産休暇の有給化や制度の明確化**が求められます。

Q15-①結婚休暇

- **導入率**：全体の42.6%の企業が導入しており、約3割（27.9%）は導入していない。無回答が29.5%と高い。
- **有給・無給の割合**：導入企業の73.1%が有給として扱っており、19.2%は無給で運用。
- **年間利用件数**：平均0.2件と非常に少なく、取得機会が限られている可能性。

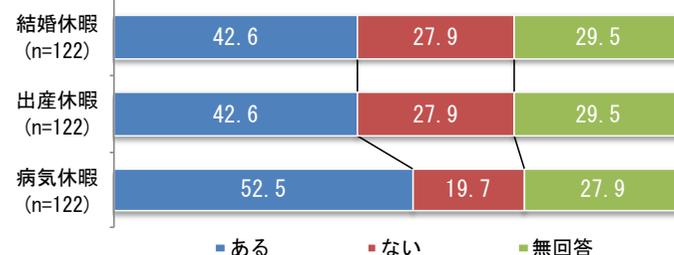
Q15-②出産休暇

- **導入率**：42.6%が導入しているが、導入していない企業も27.9%と一定数存在。
- **有給・無給の割合**：有給扱いが59.6%と半数を超えるが、無給扱いの企業（30.8%）も比較的多い。
- **年間利用件数**：平均0.3件と少なく、取得ニーズが限定的な可能性。

Q15-③病気休暇

- **導入率**：52.5%と3つの特別休暇の中で最も高いが、導入していない企業も19.7%ある。
- **有給・無給の割合**：有給扱いが73.4%と高いが、17.2%は無給として運用。
- **年間利用件数**：平均3.0件と、他の休暇に比べて圧倒的に多く、必要性の高さがうかがえる。

採用している特別休暇（%：N=122）



採用している特別休暇の給料有無の取扱い（%：結婚N=52、出産N=52、病気N=64）



特別休暇種類	平均利用件数 (件/年)
結婚休暇	0.2
出産休暇	0.3
病気休暇	3.0

§ 1-12 定年制度の実態と延長の動向について

定年制度の多様化と定年延長への対応状況

定年制度の運用は企業によって大きく異なり、約4割の企業が定年年齢を設けていない一方、60歳・65歳を定年とする企業も一定数存在しています。

また、定年延長を導入・検討している企業は35.2%と比較的高い割合を占めており、高齢者雇用の維持に関心がある企業も少なくありません。

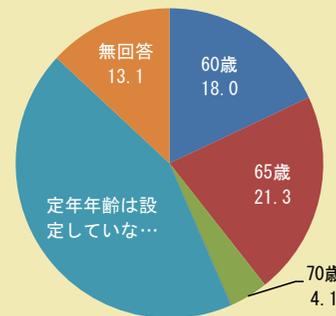
しかし、約4分の1の企業は「考えていない」と回答しており、人手不足が深刻化する中で今後の対応が分かれる可能性があります。

Q16-① 定年年齢の設定状況

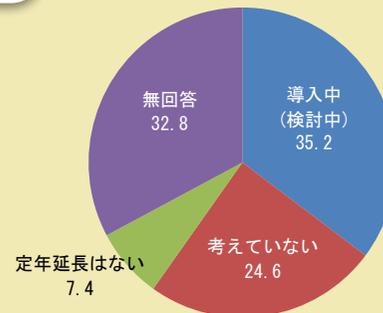
定年なしの企業が最多

- ・ 定年年齢を設定していない企業が43.4%と最も多く、柔軟な雇用方針を取る企業が一定数存在。
- ・ 65歳定年（21.3%）と60歳定年（18.0%）の企業も多く、従来の定年制度を維持する企業が一定数ある。
- ・ 70歳以上を定年とする企業は4.1%にとどまり、高齢者雇用には慎重な企業が多い。
- ・ 無回答が13.1%と一定数あり、定年制度を明確に定めていない企業も存在する可能性がある。

設定している定年年齢（%：N=122）



定年延長の実施（%：N=122）



Q16-② 定年延長の実施状況

導入・検討企業が一定数存在

- ・ 定年延長を導入・検討している企業は35.2%で、シニア人材の活用を進める動きがみられる。
- ・ 「考えていない」企業が24.6%と、一定数の企業では定年延長を積極的に検討していない。
- ・ 「定年延長はない」と回答した企業は7.4%であり、制度として継続雇用を実施していない企業もある。
- ・ 無回答が32.8%と高く、制度の明確化が進んでいない企業が多い可能性がある。

§ 1-13再雇用制度の実施状況と賃金の取り扱いについて

再雇用の実施状況にばらつきがある

再雇用制度を導入している企業は一定数あるものの、対象者がいない企業や制度を設けていない企業も多く、再雇用の取り組みにはばらつきがあることが分かります。

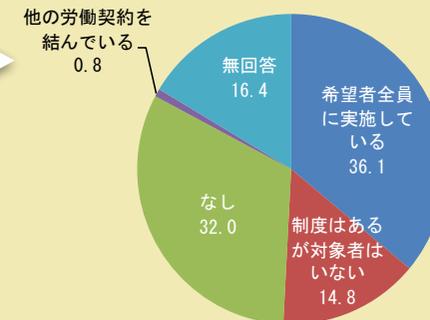
また、再雇用時の賃金については、約7割の企業が退職時と同じか80%以上を維持している一方で、一部では50%以下に減額されるケースもあり、企業によって待遇の差が大きいことがうかがえます。今後、労働力不足対策として高齢者の活用が進む中、適切な賃金体系と職務の見直しが求められる可能性があります。

Q16-③再雇用制度の実施状況

希望者全員に実施している企業が最多

- ・ 50.9%と半数以上が再雇用制度を導入しており、希望者全員に実施している企業が36.1%に上り、制度はあるものの対象者がいない企業が14.8%と一定数存在する。
- ・ 「再雇用制度なし」とする企業は32.0%であり、一定数の企業が高齢者の再雇用には慎重な姿勢を示している。
- ・ 「その他の労働契約を結んでいる」企業は0.8%とごく少数である。

再雇用制度の実施 (% : N=122)

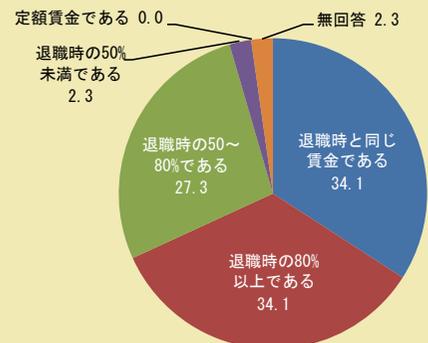


Q16-④再雇用者の賃金

約7割が80%以上の賃金で再雇用

- ・ 退職時と同じ賃金、または80%以上の賃金で再雇用している事業者が68.2%を占め、一定の賃金維持が図られている。
- ・ 50~80%の賃金で再雇用している企業は27.3%と、賃金の引き下げが見られるケースもある。
- ・ 退職時の50%未満で再雇用する企業は2.3%にとどまり、大幅な減額を実施している企業は少数である。
- ・ 定額賃金制度を採用している企業はゼロであり、役職や職務の変更による一律の給与設定は見られなかった。

再雇用者の賃金 (% : N=122)



§ 1-14若年層の雇用安定化に向けた自由意見

若者の雇用安定化に向けた企業の課題と意見

自由回答からは、若者の雇用安定化に向けて、小規模事業者の財政的な制約、地域の魅力不足、新卒採用の困難さが大きな課題となっていることがうかがえます。

特に、給与や休暇の充実が求められる一方で、それを実現するための原資を確保することが難しいというジレンマを抱えている企業もあります。

また、地域内での採用競争の激化や長期的な観点では人口流出が進むことが推察され、外国人雇用の可能性を模索する企業も増えています。この状況を打開するためには、企業単体での努力に加え、地域全体での魅力向上や採用支援の強化が求められています。

Q17若年層の雇用安定化に向けた自由意見

テーマ	対応する自由意見
休暇・福利厚生確保の難しさ	仕事の内容や給与より、休みや福利厚生重視の傾向はあるが、週休2日制の導入等、小規模事業者には(業種的にも)、経営的にも難しい現状を感じています。そもそも原資が無ければ給料も上げられず、休みも思うようにいかず、相変わらずお客様最優先の意識も強く、休みや営業時短も検討しつつ耐えているところ。
地域の魅力不足	中標津町が魅力のある町であれば、大学等で行って行っても戻ってくる子供達も増えると思うが、現時点ではそのように思えない。町自体(役場)なども希望をもって働いているように見えない。
小規模事業者の新卒採用の難しさ	少人数の会社なので、新卒での雇用は現実的ではなく、資格と経験のある者を雇用せざるを得ないところです。
若年層の業務理解とモチベーション向上	業務の魅力伝え続けていくこと(金銭報酬から意味報酬)。既存の枠にはめずに、若年に考えさせてチャレンジさせる。定期的な上司との1on1ミーティングを行い、考えや関心を相互理解する。
採用市場の厳しさと外国人雇用の可能性	業務内容をPRしなければならない。人口減少は止まらないので、外国人雇用も視野に入れなければならないと思います。
採用活動の地域連携の必要性	民間の求人サービスを利用しているが、土地柄から獲得に繋がっていない。商工会で高校に呼びかけ、会社アピールの場を提供してほしい。
企業の取り組みと課題	若者の雇用安定化は、大きな課題であり、賃金の上昇等を実施しているが、それ以外の有効な策を講じることができていない。福利厚生の充実、自分の会社内でのビジョンをしっかりと描けるか等がポイントと感じています。

§ 1-15 企業アンケート総括

中標津町における若年層雇用の現状と課題

企業アンケートの結果から、中標津町の企業は人材確保・定着・キャリア形成の各面で課題を抱えており、特に若年層の採用が進んでいないことが明らかになりました。企業側は労働環境の整備には一定の取り組みを行っているものの、柔軟な働き方やキャリア支援の施策が十分でなく、若年層のニーズとのギャップが発生している可能性があります。

また、地域全体の課題として「若者が戻ってこない」「新卒採用が難しい」「給与・休暇の充実が困難」などの要因が影響しており、企業単体の努力だけでは解決が難しい側面があると考えられます。今後は、地域ぐるみでの採用支援の強化や、柔軟な働き方の導入、キャリア形成支援の充実が求められるでしょう。

1. 人材確保と定着に関する課題

企業の多くが人材不足を実感している一方で、新卒採用が進んでおらず、若年層の雇用が限定的であることが明らかになりました。特に、**即戦力を求める傾向**があり、未経験の若者を受け入れる環境が十分に整っていないことが課題となっています。また、企業の多くは**求職者が来ない**ことを最大の問題と認識しており、求人と求職の需給バランスが崩れています。

2. 労働環境と働きやすさ

企業側は、**定時退勤の奨励 (64.8%)** や**休憩スペースの設置 (51.6%)** など、働きやすい環境整備には一定の取り組みを行っています。しかしながら、**フレックスタイム制度の導入 (14.8%)** や**リモートワークの導入 (4.1%)** など、柔軟な働き方に関する取り組みは低調となっています。これにより、ワークライフバランスを重視する若年層にとって、選択肢の幅が狭まっている可能性があります。

3. キャリア形成支援の不足

キャリアパスの提示 (13.1%) や**メンター制度の導入 (9.0%)** など、若年層の成長を支援する施策が十分に実施されていないことがわかりました。企業側も、スキルアップ支援の重要性を認識しているものの、実際の取り組みは限定的です。これにより、若年層が中長期的なキャリアを描きづらくなっていることが、早期離職の一因となっている可能性があります。

4. 休日・休暇制度の柔軟性

完全週休2日制を導入している企業は29.5%にとどまり、約4割の企業が隔週週休2日制や変則的な週休制度を採用しています。また、**祝日を完全に休みにしている企業は32.0%**にとどまり、通常の勤務日としている企業(25.4%)も一定数存在します。夏季休暇や年末・年始休暇に関しても、有給で取得できる割合が約4割～5割程度あるものの、企業によって取り扱いに差があることが確認されました。

5. 定年制度と再雇用の実態

約4割の企業が**定年を設定していない (43.4%)** という結果が出ており、高齢者の雇用継続が柔軟に行われている可能性があります。また、**再雇用制度を導入している企業は50.9%**と半数以上で、約7割が**退職時の80%以上の賃金**で再雇用を実施しており、経験を持つ人材の活用に積極的であることが示唆されました。

6. 企業が抱える根本的な問題

自由意見では、**人材確保の難しさ**、**給与・休暇の充実が求められる一方で、財政的な制約**、**地域の魅力不足**などが課題として挙げられました。中標津町の企業は、採用において厳しい競争環境に直面しており、求人を出しても応募がない状況が続いています。また、**外国人労働者の雇用を視野に入れ始めた企業もある**ことから、今後の採用戦略の多様化が求められています。

§ 2 若年離職者の 離職理由の実態調査

§2-1 調査の前提と対象者の属性

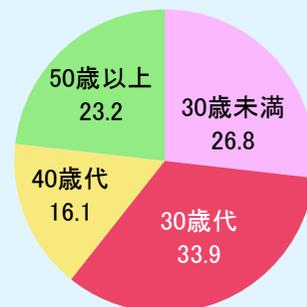
本調査は、若年層の離職理由や雇用に対する意識の変化を明らかにすることを目的として実施しています。企業が今後の採用戦略を検討する際に、「現在の若年層と、過去に若年層だった世代との違い」を比較することが重要であると考え、対象を若年層（30歳未満）に限定せず、中年層（30代・40代）および高年層（50歳以上）も含めた調査を行いました。この調査により、年代ごとの離職理由の違いや働く価値観の変化を明確にし、企業が若年層の採用・定着を進める上での参考となる情報を提供することを目的としています。

F1年齢

就業や働き方に対する若年離職層の特有な価値観や意識などを抽出する目的で、求職活動を行っている離職者を、年齢を基準に、若年層（30歳未満）、中年層（30代・40代）、高年層（50歳以上）の3つのクラスターに分類した。

したがって、クラスターの構成人数は、実査期間中のハローワーク来場者の中からランダムサンプリングをした結果ではないことに留意。

年齢（%：N=168）

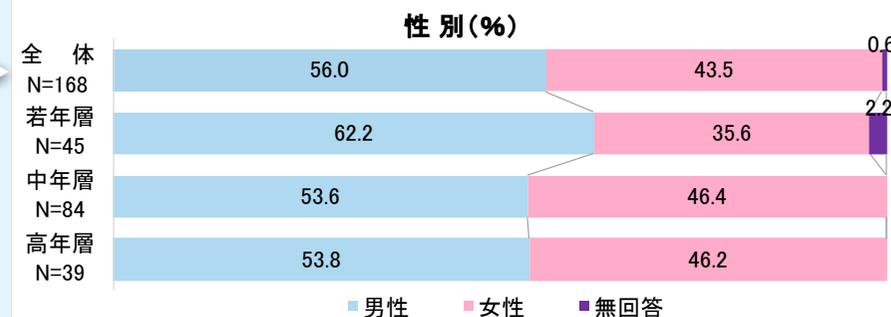


年齢別クラスター

年齢層	構成要件	人数	平均年齢他
若年層	30歳未満	45	平均:25.2歳 (19歳(2人)~29歳(7人))
中年層	30代、40代	84	平均:37.7歳 (30歳(2人)~49歳(6人))
高年層	50歳以上	39	平均:55.1歳 (50歳(5人)~65歳(1人))

F2性別

- ・全体では男性56.0%、女性43.5%で、男性がやや多い。
- ・若年層における男性比率が最も高く62.2%であり、他の年齢層と比較して男性中心の傾向がある。



調査の意義

- ・過去の世代と現在の若年層で「働き方や仕事への価値観」に違いがあるかを比較し、若年層の離職理由の変化を分析することが可能。
 - ・企業側が「若年層に対する誤解」を解消し、より効果的な採用・定着施策の検討につなげることが期待される。
 - ・若年層の傾向だけでなく、中年層・高年層の経験との違いを明確にし、今後の雇用戦略に活かす視点を提供する。
- この調査を通じて、企業が若年層の働き方の実態を理解し、適切な対応策を講じるための資料とすることを目的とする。

§2-2 離職経験

若年層の早期離職が顕著 - 3年未満の離職率が課題 -

若年層の離職経験者のうち、3年未満で初職を離職する割合が62.2%に達し、早期の離職率が非常に高いことが明らかになりました。一方で、3年以上勤務後の初職の離職割合は、若年層35.6%に対し、中年層52.4%、高年層59.0%といずれも半数以上であり、若年層の早期離職傾向が際立っています。また、若年層の初職の業種を見ると、サービス業（22.2%）、建設業（8.9%）、小売・卸売業（8.9%）、の順で高く、これらの業種での定着が難しい可能性があります。企業側の受け入れ体制の強化や、求職者とのミスマッチを減らす施策が必要と考えられます。

Q1 離職経験

若年層は48.9%が初めての離職経験

- ・他の層と比較すると、初めての離職経験が多く、労働市場への適応が課題となる可能性。
- ・3回以上の離職経験は17.8%であり、若年層はまだ転職経験が少ない段階。

中年層・高年層は3回以上の離職経験が多い（中年層41.7%、高年層51.3%）

- ・中年層以上では、複数回の離職を経験する割合が高く、転職を重ねることでキャリアを構築している様子がうかがえる。

Q2 初職の離職時期

若年層：早期離職率が顕著

- ・3年未満での離職率は62.2%に達し、うち1～3年未満が46.7%、1～3ヶ月が11.1%と、他年齢層よりも早期の離職傾向が鮮明である。
- ・3年以上勤務してからの離職割合は35.6%と他年齢層よりも低い。

中年層・高年層：3年以上働いてから離職

- ・中年層・高年層は3年以上働いてからの離職が過半数（中年層52.4%、高年層59.0%）。
- ・長期勤務後の離職が多く、若年層と異なり、ある程度の安定性があると考えられる。

Q3 初職の業種

全年齢層

- ・「その他」の割合が5～6割と高く、特定の業種に偏らない就職傾向。

若年層

- ・特定の業種では、サービス業（22.2%）が最多。
- ・次いで、建設業、小売・卸売業（共に8.9%）と一定数存在。

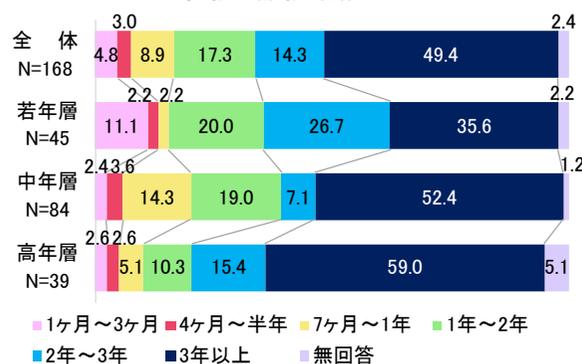
中年層・高年層

- ・中年層は、サービス業（22.6%）が最多で、製造業（13.1%）が次いで多い。
- ・高年層は、小売・卸売業、サービス業（共に12.8%）が比較的多い。

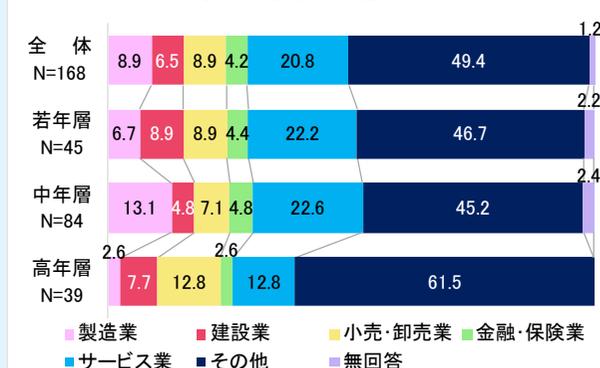
離職の経験 (%)



初職の離職時期 (%)



初職勤務先の業種 (%)



§2-3初職離職の理由（年齢層別分析）

年齢層ごとの離職要因の違い

若年層では業務の適性や給与面が離職の大きな要因であり、特に仕事内容が自分に合わないと感じる割合が高いことが特徴的です。さらに、給与や評価への不満、ワークライフバランスの問題も影響しています。

一方、中年層では、長時間労働や給与への不満が主な離職要因となっており、高年層では個人的な事情による離職が多く、企業側の施策だけでは対応が難しい傾向が見られます。今後、若年層の早期離職を防ぐためには、入社前の業務内容の明確化や職務適性を考慮した配属、キャリア支援が重要となります。

Q4 初職の離職理由（複数回答）

若年層（30歳未満）

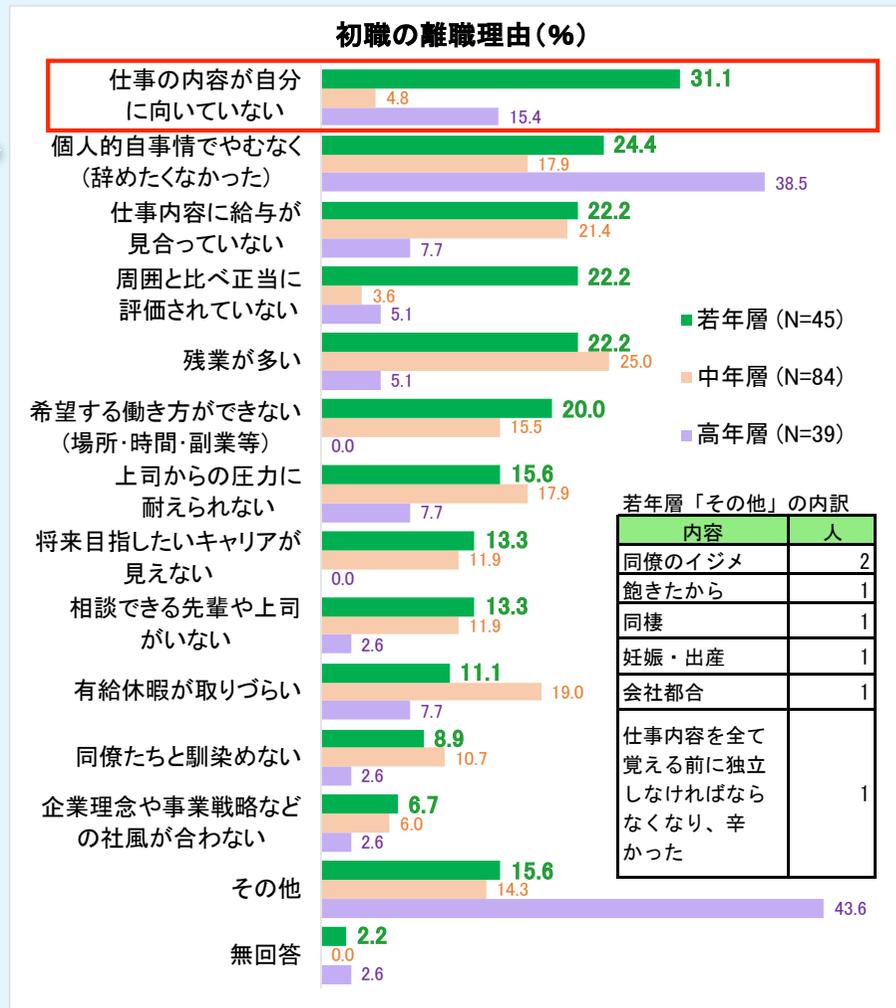
- ・「仕事の内容が自分に向いていない」（31.1%）が最多で、業務適性のミスマッチが離職の大きな要因となっている。
- ・「個人的事情でやむなく」（24.4%）や「仕事内容に給与が見合っていない」（22.2%）、「周囲と比べ正當に評価されていない」（22.2%）、「残業が多い」（22.2%）が上位を占め、給与・評価・労働環境に関する不満も離職理由として挙げられている。
- ・「希望する働き方ができない」（20.0%）も一定数あり、勤務地や勤務時間の柔軟性に対するニーズがうかがえる。

中年層（30～40代）

- ・「残業が多い」（25.0%）が最多で、ワークライフバランスの不満が離職の主な要因となっている。
- ・「仕事内容に給与が見合っていない」（21.4%）が次いで高く、収入と仕事のバランスに不満を抱えている。

高年層（50歳以上）

- ・その他が最も多く様々な理由があるが、傾向として「個人的事情でやむなく」（38.5%）が突出している。
- ・次いで多いのが「仕事内容が自分に向いていない」（15.4%）であるが、若年層の半分程度の理由となっている。



§2-4若年層の初職離職の決め手

若年層の離職は「仕事内容の適性」と「環境要因」が主要な決定要素

若年層の離職理由としては、業務適性のミスマッチや給与・評価への不満が多く挙げられますが、実際に退職を決定する際には「仕事が自分に向いていない」「個人的事情でやむなく」が大きな影響を与えています。給与や評価への不満は長期的なストレス要因にはなるものの、それだけで退職を決めるケースは少なく、企業側は業務適性マッチングの見極めや柔軟な働き方の提供を重視することが求められます。

Q5 若年者の離職した一番の決め手要因（単一回答(SA)） - 離職理由（複数回答(MA)）との比較

1. 離職の決定打になりやすい要因

この要因が主な理由となって退職に至るケースが多いもの

- **仕事の内容が自分に向いていない**
離職理由 (MA) : 31.1% → 決め手 (SA) : 20.0%
- **個人的事情でやむなく**
離職理由 (MA) : 24.4% → 決め手 (SA) : 17.8%

2. 実際の退職に一定の影響を与えている要因

不満要因としては挙げられ、実際の退職にも一定の影響を与えているもの

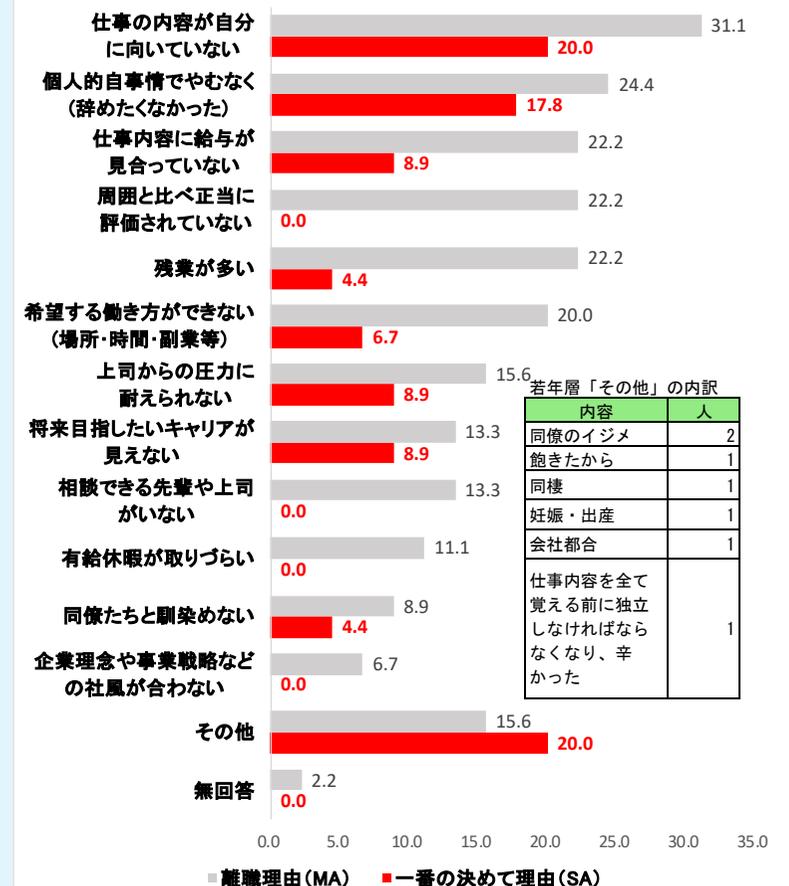
- **仕事内容に給与が見合っていない**
離職理由 (MA) : 22.2% → 決め手 (SA) : 8.9%
- **上司からの圧力に耐えられない**
離職理由 (MA) : 15.6% → 決め手 (SA) : 8.9%
- **将来目指したいキャリアが見えない**
離職理由 (MA) : 13.3% → 決め手 (SA) : 8.9%

3. 離職要因にはなるが、単体で決定打になりにくい要因

単体では決定打にはなりにくいですが、他の要因と組み合わせることで退職の理由となりやすいもの

- **周囲と比べて正当に評価されていない**
離職理由 (MA) : 22.2% → 決め手 (SA) : 0.0%
- **残業が多い**
離職理由 (MA) : 22.2% → 決め手 (SA) : 4.4%
- **希望する働き方ができない（勤務地・時間・職種等）**
離職理由 (MA) : 20.0% → 決め手 (SA) : 6.7%
- **相談できる先輩や上司がいない**
離職理由 (MA) : 13.3% → 決め手 (SA) : 0.0%
- **有給休暇が取りづらい**
離職理由 (MA) : 10.0% → 決め手 (SA) : 0.0%
- **企業理念や事業戦略などの社風が合わない**
離職理由 (MA) : 6.7% → 決め手 (SA) : 0.0%

若年離職者の離職理由と一番の決め手となった要因
(%: N=45)



§2-5若年層が初職を離職せずに済んだと考える要因

若年層の離職は「仕事内容の適性」と「環境要因」が主要な決定要素

若年層が初職を離職せずに済んだ要因として、「希望する働き方」「仕事の適性」「給与と仕事内容のバランス」が大きく影響していることが分かりました。特に、自分に合った仕事ができるかが定着に直結しており、企業側は採用時に適性を見極める工夫が求められます。また、キャリアパスの明確化や、長期的な成長の機会を示すことも重要なポイントとなります。労働時間の調整や人間関係の改善も一定の影響を持ちますが、それ以上に若年層は自分の成長と働き方の自由度を重視していることがうかがえます。

Q6 離職せずに済んだと考える要因（複数回答）

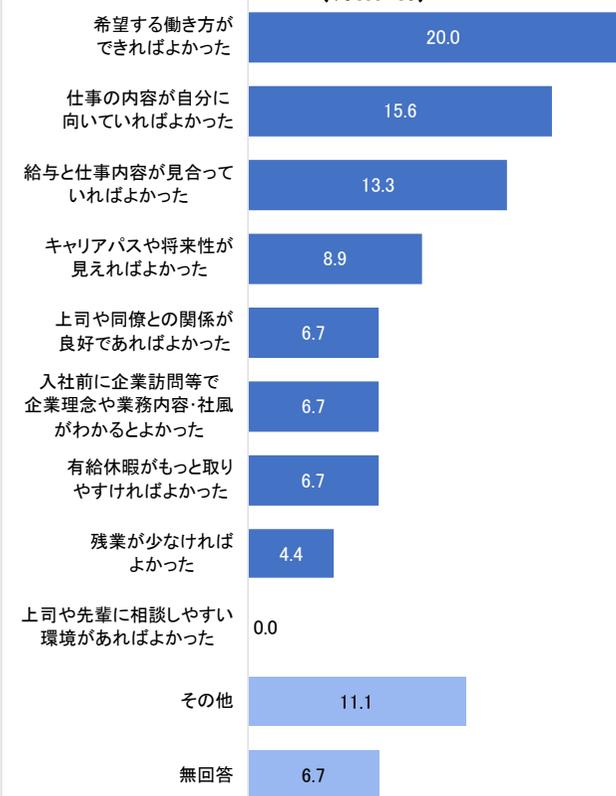
主な傾向

- ・「希望する働き方ができればよかった」(20.0%)が最も多く、若年層は柔軟な働き方（勤務地・勤務時間・副業など）に強い関心を持っていることがうかがえる。
- ・「仕事の内容が自分に向いていればよかった」(15.6%)が次に多く、自分に合った業務内容であれば定着の可能性が高かったと考えられる。
- ・さらに「給与と仕事内容が見合っていればよかった」(13.3%)という回答が続き、仕事内容に対する報酬のバランスが重要な要素であると認識されている。
- ・「キャリアパスや将来性が見えればよかった」(8.9%)という回答も一定数あり、成長の見通しが立たないことが離職の要因となっている可能性がある。

比較的少なかった項目

- ・「有給休暇がもっと取りやすければよかった」(6.7%)や「残業が少なければよかった」(4.4%)は、他の要因と比べると優先度が低く、必ずしも労働時間の問題が最優先の課題ではないと考えられる。
- ・「上司や同僚との関係が良好であればよかった」(6.7%)も一定数あるが、職場環境の問題よりも仕事の適性やキャリアの見通しが離職に影響していることがうかがえる。

若年離職者が初職を離職せずに済んだ要因
(%:N=45)



§2-6 転職先選びで重視するポイント

若年層は「働きやすさ」と「やりがい」のバランスを求める

若年層は、安定とワークライフバランスを重視する傾向が強く、成長や挑戦よりも働きやすい環境を求めています。

一方で、中年層はより強くワークライフバランスを求め、高年層は収入の安定性を最も重視しています。

このことから、企業側は若年層のニーズに応えるために、**柔軟な労働環境や安定したキャリアパスを提供する施策を強化**することが、定着率向上につながると考えられます。

Q7 転職先選びで重視するポイント

若年層の分析

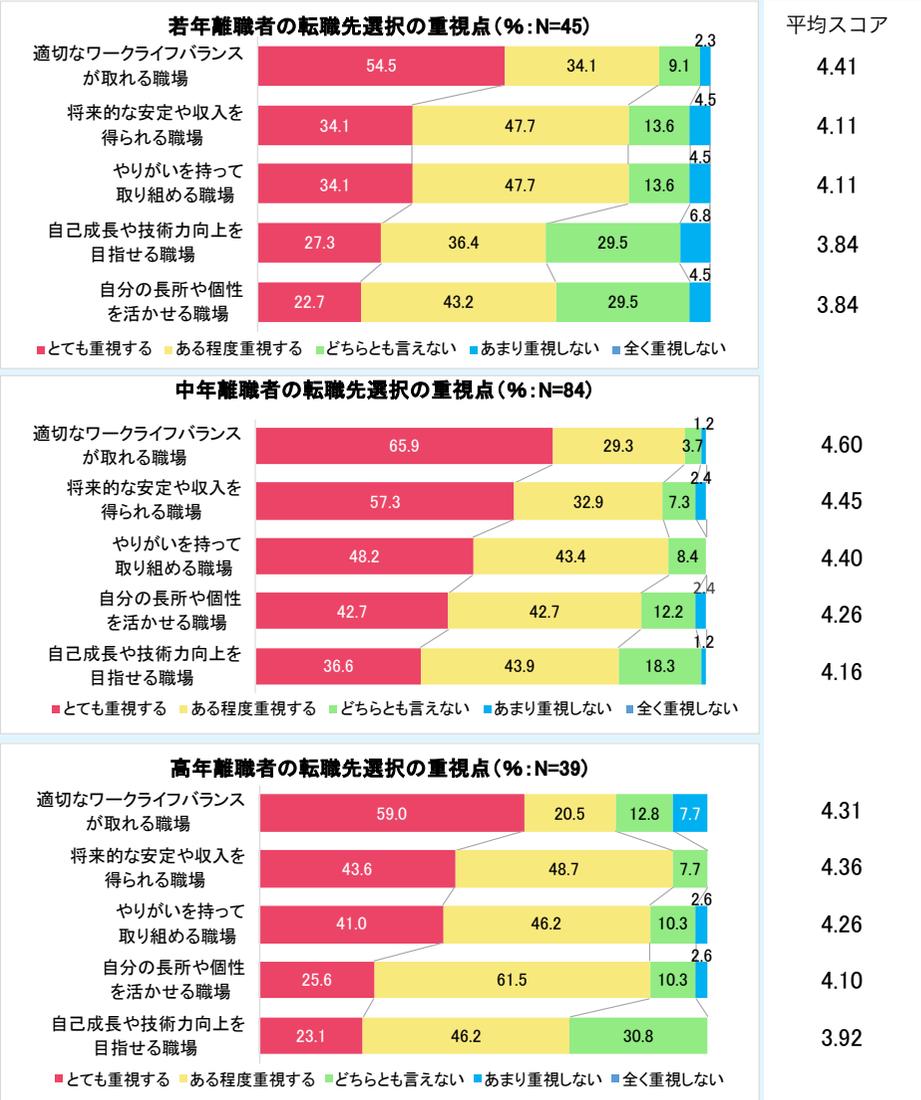
- ・「ワークライフバランスの確保」(4.41)が最も高いスコアとなっており、多くの若年層が重視。
- ・「やりがい」(4.11)と「将来的な安定や収入の確保」(4.11)は同程度に重視されており、働きがいや長期的な安定の両方を求める姿勢がうかがえる。
- ・「自己成長や技術力向上」(3.84)や「自分の長所や個性を活かせる職場」(3.84)のスコアは他の項目と比べてやや低く、成長機会よりも働きやすさを優先する傾向。

中年層・高年層の補足

- ・中年層では「ワークライフバランスの確保」(4.60)が最も高く、若年層以上に強く意識されている。
- ・高年層では「将来的な安定や収入の確保」(4.36)が最も高く、経済的な安定を特に重視している傾向。

スコア表

とても重視する	ある程度重視する	どちらとも言えない	あまり重視しない	まったく重視しない
5	4	3	2	1



§2-7若年層が求める法定外福利厚生

若年層が求めるのは休暇・報酬・評価の充実

若年層は、特別休暇や金銭的インセンティブ、公正な評価制度の充実を強く求めていることがわかります。特に、休暇制度の充実や適正な評価制度は、若年層の定着を促進する要素となるでしょう。

一方で、社内レクリエーションの充実には関心が低く、リモートワークやフレックス制度への関心も分かれる傾向が見られました。企業が若年層のニーズに応えるためには、休暇や報酬制度の整備を優先し、働き方の柔軟性については個別のニーズに応じた対応が求められると言えます。

Q8 若年層が求める法定外福利厚生

■若年層が最も求める福利厚生

「育児・介護・リフレッシュ休暇等の特別休暇制度の導入」 (4.3)

- ・51.1%が「とてもそう思う」と回答し、特別休暇の充実を強く求めている。

「資格手当や成果給等の金銭的なインセンティブの導入」 (4.4)

- ・46.7%が「とてもそう思う」と回答し、賃金面での手当や報酬制度を重視する傾向。

「適正な人事評価制度の導入」 (4.2)

- ・77.8%が肯定的に評価し、公平な評価制度を求める声が高い。

■やや重視度が低い福利厚生

「研修制度や資格取得支援等の自己啓発・人材育成制度の導入」 (3.9)

- ・71.1%が前向きな回答をしており、キャリア形成に関心が高い。

「従業員のメンタル管理を行う相談体制等の導入」 (4.0)

- ・68.9%が肯定的で、メンタルヘルス対策への関心が高まっている。

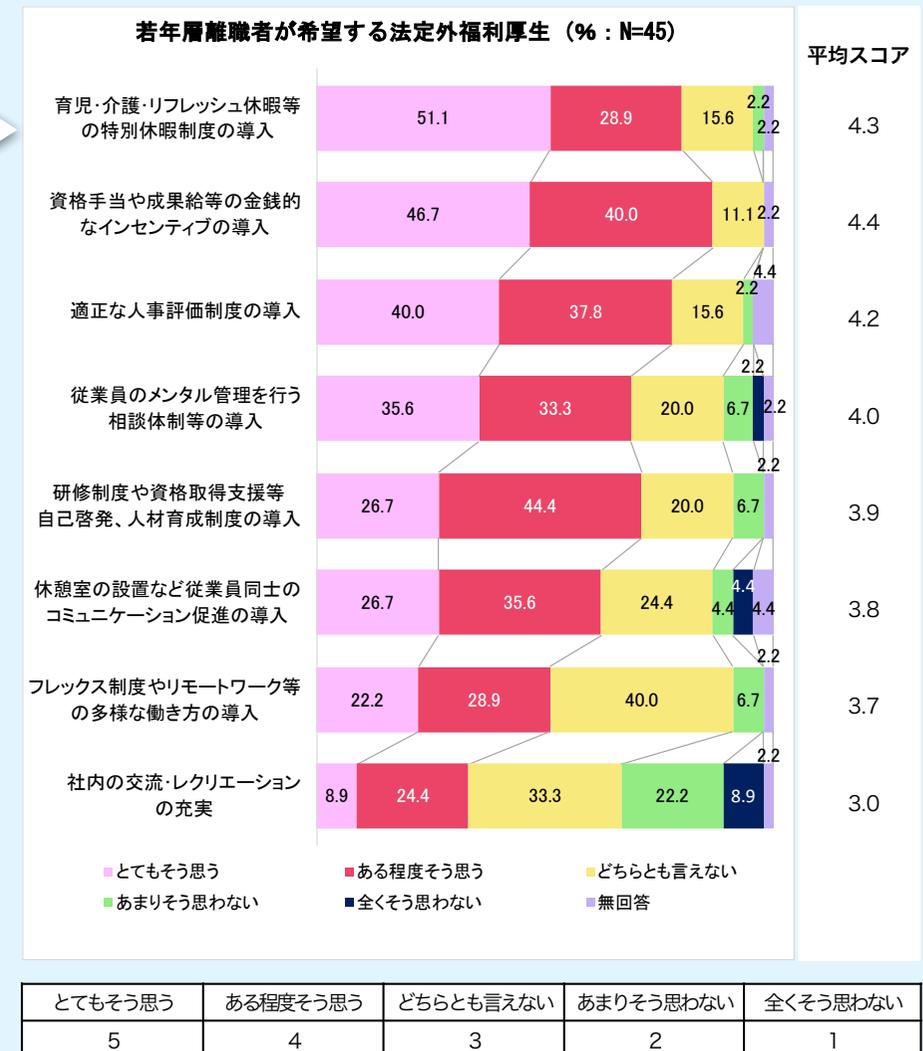
■優先度が低い項目

「社内の交流・レクリエーションの充実」 (3.0)

- ・「とてもそう思う」という回答は8.9%と相対的に低く、22.2%が「あまりそう思わない」と回答。職場レクリエーションには消極的。

「フレックス制度やリモートワーク等の多様な働き方の導入」 (3.7)

- ・22.2%が「とてもそう思う」と回答したが、40.0%が「どちらとも言えない」としており、導入への期待度は不明瞭。



§2-8若年層が利用する再就職探しの情報源

若年層・中高年層の求職活動傾向と効果的な採用戦略

今回の調査はハローワーク前で実施されたため、ハローワークを利用している求職者の割合が必然的に高くなっている点に留意する必要があります。そのため、ハローワーク（86.7%）の利用率が高いという結果は、実態以上に偏っている可能性があります。

それを踏まえると、若年層の求職活動においては**転職サイト**や**知人紹介**の活用も一定数あるため、企業側は**オンライン媒体やSNS**での求人掲載にも注力することで、より幅広い求職者にリーチできると考えられます。

また、**中年層・高年層**では**家族・親戚の紹介**（28.6%～33.3%）の割合が比較的高いことから、特に地域密着型の企業では**社員紹介制度**や**口コミ**を活かした採用活動も有効な手段となると考えられます。

Q9再就職探しの情報源

■若年層の情報収集手段

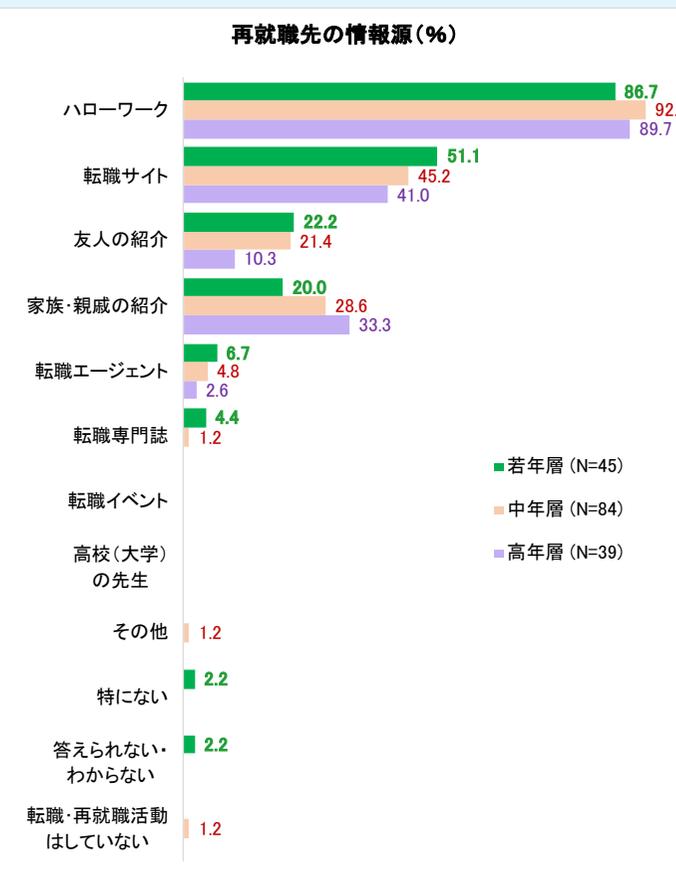
- ・ハローワーク（86.7%）や転職サイト（51.1%）が主な情報源となっている。
- ・友人の紹介（22.2%）や家族・親戚の紹介（20.0%）も一定数活用されている。
- ・転職エージェントの利用率（6.7%）は比較的低い。

■中年層の情報収集手段

- ・ハローワーク（92.9%）の利用が最も多い。
- ・転職サイト（45.2%）も活用されるが、若年層よりはやや低め。
- ・家族・親戚の紹介（28.6%）の割合は若年層より高い。
- ・友人の紹介（21.4%）も一定数活用されている。

■高年層の情報収集手段

- ・ハローワーク（89.7%）が最も多い情報源。
- ・転職サイト（41.0%）も利用されるが、若年・中年層よりやや低い。
- ・家族・親戚の紹介（33.3%）の割合が高く、対人関係を活用する傾向が見られる。



§2-9若年層の早期離職対策に関する自由意見

若年層の離職防止には「給与」「働き方」「人間関係」の改善が鍵

自由意見を分類すると下表の通り7つのカテゴリーに整理できます。

給与の向上や労働時間の適正化を求める声が多く、フレックス制度やリモートワークの導入など柔軟な働き方への関心も見られます。また、人間関係やメンタルケアの充実、職場環境の透明性向上が定着につながる要素として重視されています。さらに、キャリア形成支援や企業側の情報提供の充実も求められており、企業は待遇改善だけでなく、職場環境の整備や働き方の多様化にも積極的に取り組むことが必要です。

Q9若年層の離職防止に向けた企業への要望の自由意見

テーマ	意見（原文）
給与・労働時間の適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・とりあえず働いた分の残業代を出せばいいと思います。 ・給与を上げる。 ・時間外労働が少ない（多くても30分～1時間程度）。昼休憩がきちんととれる。 ・成果報酬を強化。
ワークライフバランス	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスが取れる職場であること。 ・ワークライフバランスの重視。 ・育児休暇が男女問わず当たり前が取れるようになってほしいです。 ・フレックス制度やリモートワーク等が重要です。
ハラスメント・メンタルケア	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント等を相談できる窓口がどの企業にもあると良い。 ・メンタルケアを定期的を実施。 ・全ての悩みに対応できなくても、定期的に悩んでいることや不安等がないか話す機会があるともう少し頑張ってみようという気持ちにはなると思います。
育児・家庭との両立	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て世代が働きやすい条件を整えてほしい。 ・子育て中でも働きやすい環境（子供の熱などの早退や休み）。交代してもらえる人がいるか。
職場環境・人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員もしくは新卒等をとった時、上司となる方の対応が全てだと思う。 ・人間関係と金銭面のバランスが自分の中で合うような職場があれば離職しないと思う。 ・職場の状況や仕事内容を詳しく情報共有できると、卒業直後でも自分に合った職を見つけられると思う。 ・職場の状況や様子を共有し認知を深められたら、自分に合った（個人に見合った）職場を見つけ、長期に渡って務められると思います。
キャリア・働き方の柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> ・特に地方の企業には、フレックス制度やリモートワークでの働き方を導入している企業が少ないように思います。これが可能になれば離職者の減少に繋がると思います。 ・非正規で入社したとしても、実力があれば早期に正社員に登用すると良い。
企業の理解・情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・厚労省・総務省が出している賃金や労働力に関する調査統計をよく読み、近年の社会傾向・若者の考え方を理解する必要がある。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・人口流出を減らす。ブラック企業をなくす。

§2-10若年離職者アンケート総括

若年層の離職理由と企業に求められる対応

若年層の離職理由には「仕事内容のミスマッチ」「給与と評価の不満」「キャリアの不透明さ」などが多く、企業はこれらの課題を認識したうえで、働きやすさの向上やキャリア支援の強化を進める必要があります。

また、採用活動においては、転職サイトやハローワークの活用が有効であり、適切な情報発信を行うことが定着率向上にもつながると考えられます。

1.離職理由の傾向

若年層の離職理由として「仕事内容が自分に向いていなかった」(31.1%)や「仕事内容に給与が見合っていない」(22.2%)などが多く挙げられました。また、「将来目指したいキャリアが見えなかった」や「上司からの圧力に耐えられない」など、**職場内での成長や人間関係に関する課題も一定数見られます。**

3.転職・再就職時の情報収集の特徴

若年層は「ハローワーク」(86.7%)や「転職サイト」(51.1%)を主な情報源としています。企業が効果的な採用を行うためには、これらの媒体への適切な求人掲載が不可欠です。一方で、「転職エージェント」の利用率は低いため、コストをかけて活用する必要性は低いと考えられます。

2.離職を防ぐために求められる要素

離職せずに済んだ要因としては、「希望する働き方ができればよかった」(20.0%)や「仕事の内容が自分に向いていればよかった」(15.6%)などが多く、個々の働き方の選択肢を広げる重要性が示唆されます。キャリアの将来性も求められており、**企業が職場環境を柔軟に調整することが定着率向上につながる可能性があります。**

4.企業に求められる対応

自由意見からは、「給与・労働時間の適正化」や「ワーク・ライフ・バランスの向上」を求める声が多く見られました。また、「ハラスメント・メンタルケア」や「職場環境・人間関係」に関する要望もあり、**企業が職場環境を整備し、若手の不安を軽減することが重要だ**といえます。

§ 3 就業前学生の就職先 に対する期待調査

§3-1 合同企業説明会に参加した高校生等の属性

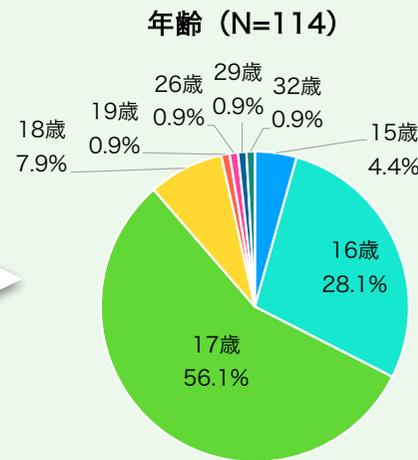
合同企業説明会に参加した高校生等は、参加者の多くが中標津町在住であり、標津町や別海町など周辺地域からの参加も一定数見られます。

希望職種として事務職が最も多く（約3人に1人）、次いで技術職が多いことが特徴的です。

営業職や接客業の希望者も一定数いるものの、企業側が求める職種と一致しているかどうかの分析が今後必要です。

F1年齢

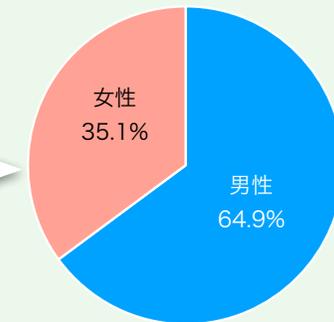
- ・97.4%が10代の高校生
- ・16歳（28.1%）、17歳（56.1%）、15歳（4.4%）と、高校2～3年生が参加



F2性別

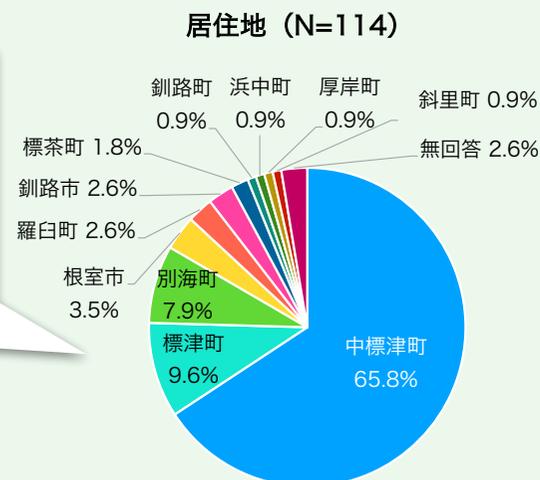
- ・男性が約3分の2（64.9%）、女性が約3分の1（35.1%）
- ・男性の割合がやや高い

性別 (N=114)



F3居住地

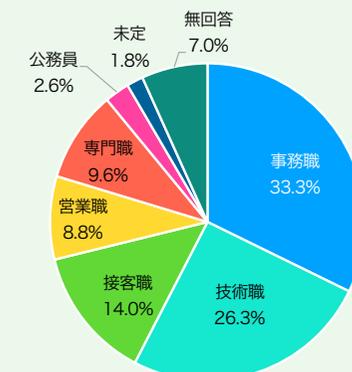
- ・中標津町居住が約7割（65.8%）
- ・標津町・別海町などの周辺地域からの参加者も約2割



F4希望職種

- ・事務職希望が約3人に1人（33.3%）
- ・技術職希望が約4人に1人（26.3%）
- ・接客業（14.0%）、営業職（8.8%）、専門職（9.6%）、公務員（2.6%）

希望職種 (N=114)



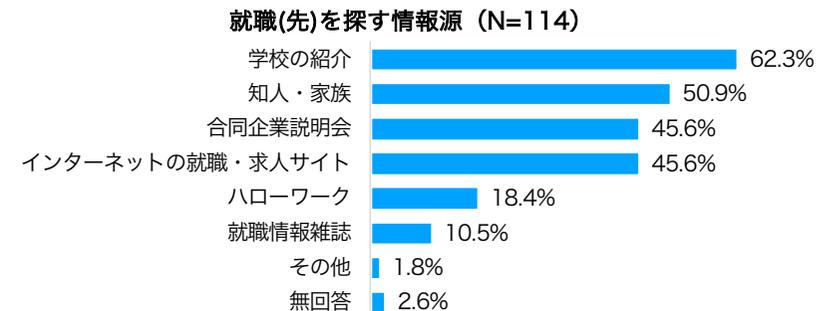
§3-2 就職活動の実態

高校生等の就職活動では、**学校の紹介（62.3%）**や**知人・家族（50.9%）**の情報が**主要な情報源**となっており、企業は学校との連携強化が採用戦略上の鍵となります。キャリア観については、「生涯その会社で働く」と「未定」が**同率（38.6%）**であり、終身雇用を前提とする学生は4割以下で、スキルアップ支援の充実等の定着への取組みが求められます。

また、不満や悩みを抱えた際、**職場の上司（1.8%）**や**先輩（2.6%）**へ相談する割合は極めて低いことから、企業は相談しやすい環境整備やメンター制度の導入を進めることが求められます。

Q1 就職を探す情報源

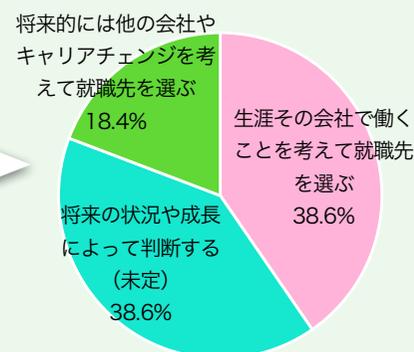
- ・「**学校の紹介（62.3%）**」が最多で、知人・家族（50.9%）、合同企業説明会（45.6%）が続く。
- ・インターネットの求人サイト（45.6%）の利用も一定数あり、デジタル活用も進んでいる。
- ・ハローワーク（18.4%）や就職情報雑誌（10.5%）の利用は限定的で、学校や身近な人の影響が大きい。



Q2 就職先を探す際のキャリア観

- ・「**生涯その会社で働く**」と「**未定**」が同率（38.6%）で、明確に決めている学生は少ない。
- ・「**将来的に他の会社やキャリアチェンジを考えている**」層（18.4%）も一定数存在。
- ・企業側は、長期雇用の魅力を訴えるだけでなく、スキルアップ支援の充実も重要。

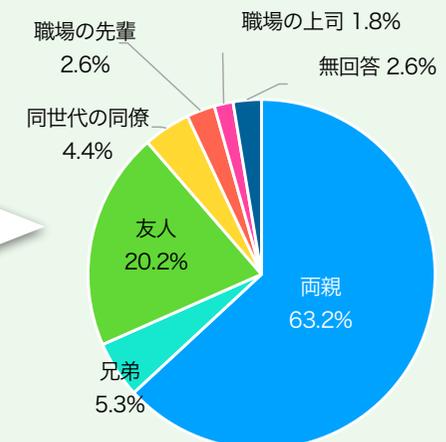
初就職先での永年勤続意向 (N=114)



Q3 不満や悩みを抱えた時に相談したい相手

- ・「**両親**」（63.2%）が圧倒的に多く、次いで「**友人**」（20.2%）。
- ・**職場の上司（1.8%）**や**先輩（2.6%）**への相談は極めて少ない。
- ・企業としては、相談しやすい環境づくりや、**メンター制度の導入**が求められる。

就職先探しで最初に相談したい人 (N=114)



§3-3 キャリア選択の動機

高校生のキャリア選択における優先事項 - 安定と興味の両立が鍵 -

高校生のキャリア選択では、経済的な安定が最優先でありながら、仕事への関心や適性も重要視される傾向があると言えます。企業側としては、職場の安定性や収入面の充実を示すとともに、業務の魅力ややりがいを伝えることが、若年層の就職意欲を高める鍵になるでしょう。

Q4 キャリア選択の動機

■ 「将来的な安定と収入」 (4.6) を最も重視

- ・約97.4%が「重要」と回答（「非常に重要」64.9%、「ある程度重要」32.5%）。
- ・安定した生活の基盤を確保したい意識が強い。

■ 「興味を持って楽しめる職場」 (4.6) も同様に重視

- ・「非常に重要」63.2%、「ある程度重要」35.1%で全体の98%以上が重視。
- ・収入の安定と並行して、仕事への興味や楽しさも重視。

■ 「自身の得意な才能を活かせる」 (4.4) も高重視

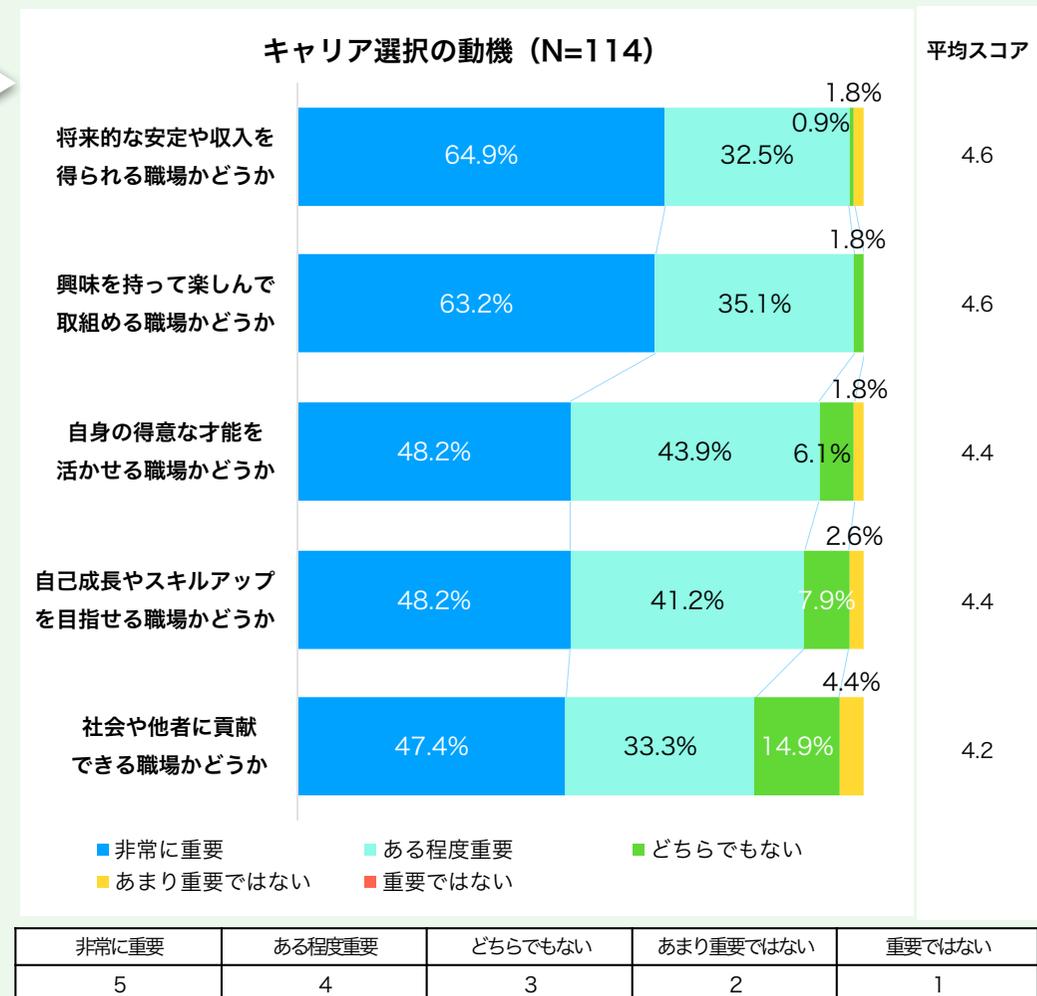
- ・「非常に重要」48.2%、「ある程度重要」43.9%で全体の92%以上が重視。
- ・自身の才能を活かせるかどうかも重視のポイント。

■ 「スキルアップや自己成長」 (4.4) も重要

- ・「非常に重要」48.2%、「ある程度重要」41.2%と、他の要素よりもやや低めだが89.4%が重要と回答。
- ・自己成長も期待度が高い。

■ 「社会や他者への貢献」 (4.2) の意識もあり

- ・「非常に重要」47.4%、「ある程度重要」33.3%で全体の約80.7%が重要と回答。
- ・キャリア選択の主軸ではないものの8割以上が重要とする回答。



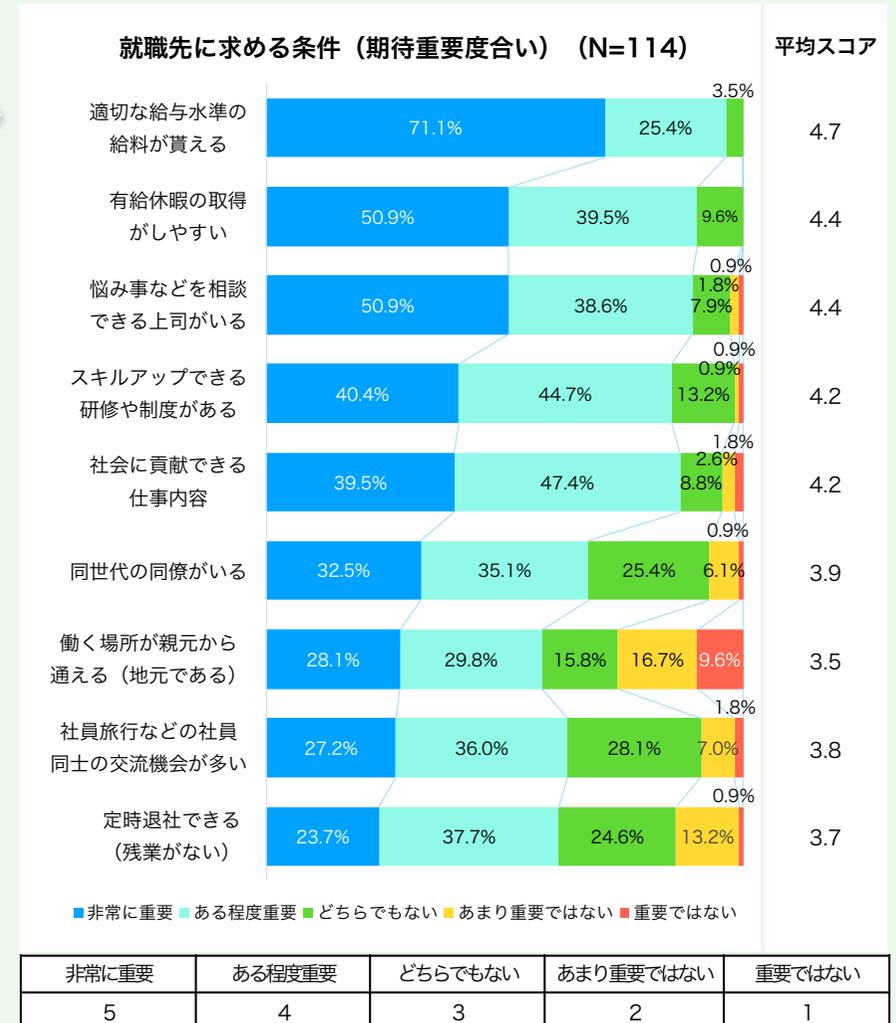
§3-4 就職先に求める条件（期待）

安定した収入と働きやすさを最優先、地元勤務や交流機会の優先度は低め

就職先の選定において、「適切な給与水準の給料が貰える」(4.7)や「有給休暇の取得がしやすい」(4.4)、「悩み事などを相談できる上司がいる」(4.4)が特に重視されています。これは、安定した収入と働きやすい環境が最も重要視されていることを示しています。一方で、「社員旅行などの交流機会が多い」(3.8)や「働く場所が地元である」(3.5)などは比較的重要度が低く、職場内の人間関係や地元勤務へのこだわりは相対的に弱いことが分かります。

Q5 就職先に求める条件（期待重要度合い）

- **最も重視されるのは「適切な給与水準」(4.7)**
→約71.1%が「非常に重要」と回答し、安定した収入が求められている。
- **「有給休暇の取得しやすさ」(4.4)も高重視**
→約50.9%が「非常に重要」と回答し、ワークライフバランスの重要性が強調されている。
- **「悩みを相談できる上司の存在」(4.4)も重視**
→50.9%が「非常に重要」とし、心理的な安心感を求める傾向がある。
- **「社会貢献」(4.2)や「スキルアップ」(4.2)も比較的重視**
→「社会に貢献できる仕事内容」(39.5%)よりも「スキルアップ」(40.4%)の方が優先度が高い。
- **「同世代の同僚がいる」(3.9)は中間的な評価**
→職場の雰囲気や横のつながりも重要だが、決定的な要素ではない。
- **「地元で働けるか」(3.5)の優先度は低め**
→28.1%が「非常に重要」とするが、他の要素と比べると決定的ではない。
- **「社員旅行や交流機会」(3.8)も優先度は低い**
→チームビルディングよりも、給与や休暇の方が重要視されている。



§3-5 就業前学生がストレスに感じること（不安）

仕事の責任と評価に対する不安が強い

仕事に対する不安は、「責任が重いこと」と「期待されないこと」という両極の要因に集中しています。また、相談できる環境の不足や突発的な業務負担もストレスにつながっています。

このことから、企業は単に仕事を与えるだけでなく、適切なフィードバックやフォロー体制を整え、成長の機会を提供する必要があります。また、不安を抱えたときに相談できる環境の整備も、就業者の安心感を向上させる重要な施策といえます。

Q6 ストレスや不安に感じること

■ 就業前学生の感じるストレスランキング

1位 「責任の重い仕事を任される」 (3.9) は高いストレス

→72.8%がストレスを感じる（「強く感じる」+「ある程度強く感じる」）とプレッシャーが強く、適切なサポート体制の整備が求められる。

2位 「仕事を任せてもらえず、期待されないこと」 (3.9) も同等に高いストレス

→70.2%がストレスを感じるため適切な評価や成長機会の明確化が必要。

3位 「不満や悩みを相談できる人がいない」 (3.8) もストレス

→66.6%がストレスを感じるため職場内のメンター制度や相談体制の整備が鍵。

4位 「業務変更や急な残業・休日出勤」 (3.6) もストレス要因

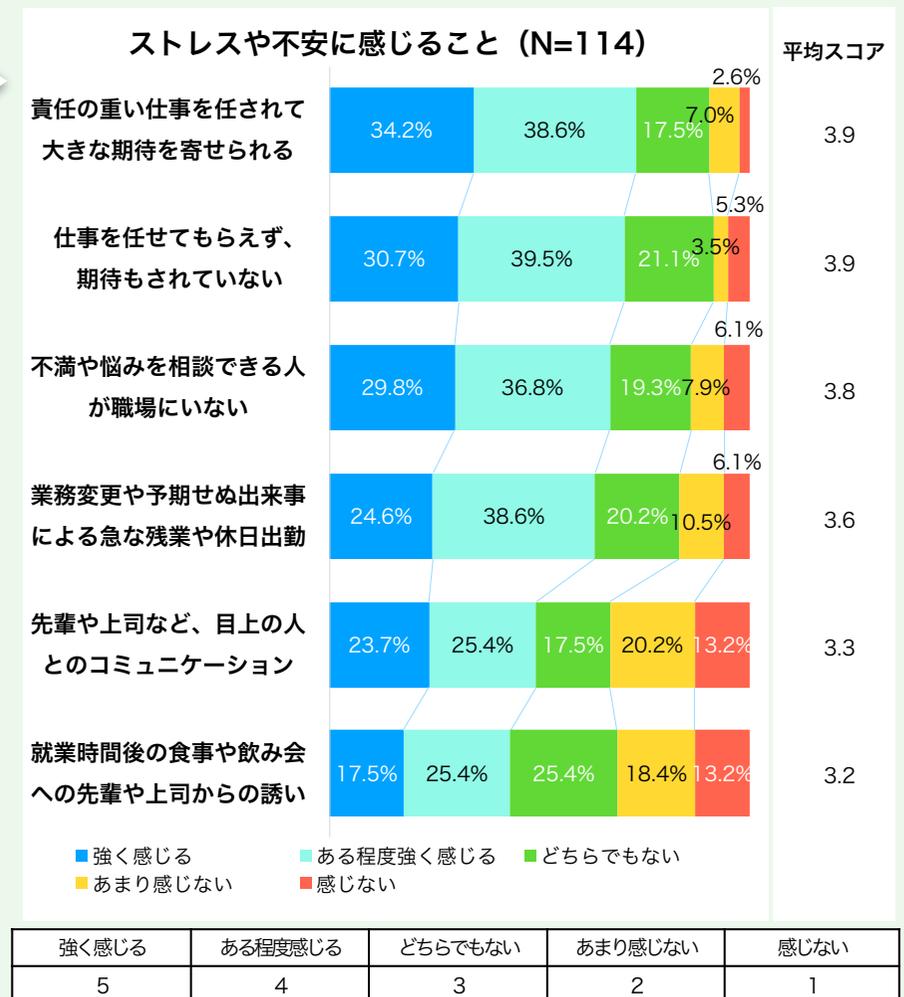
→63.2%がストレスを感じており、業務調整や働き方の柔軟性確保が求められる。

5位 「先輩や上司とのコミュニケーション」 (3.3) は中程度のストレス

→49.1%がストレスを感じている。指導環境の整備は必要だが、業務負担の不安ほどではない。

6位 「就業時間後の食事や飲み会への誘い」 (3.2) は比較的lowストレス

→42.9%がストレスを感じる。拘束を敬遠する傾向はあるが、他の要因ほどの負担ではない。



§ 3-6 就業前学生アンケート総括

就職に対する期待と不安、企業に求められる対応

就業前学生の就職活動においては、給与や働きやすさが最も重視され、地元志向や交流機会の優先度は低いことが明らかになりました。また、キャリア選択の際は「安定した収入」や「興味を持って楽しめるか」を特に重要視する傾向があります。

不安要素としては、「仕事の責任の重さ」や「評価されないこと」に対する懸念が大きく、適切なフィードバックや相談環境の整備が求められます。

1. 就職に対する最も重視する条件（期待）

「適切な給与水準」(4.7)や「有給休暇の取得しやすさ」(4.4)が最も重視され、安定した収入とワークライフバランスが確保できる環境への期待が強いことが分かります。また、「悩みを相談できる上司の存在」(4.4)も高く評価されており、心理的な安心感やサポート体制への期待も示されています。

2. キャリア選択の基準

キャリア選択では、「将来的な安定と収入」(4.6)や「興味を持って楽しめる職場」(4.6)が特に重視されています。「自身の得意な才能を活かせる」(4.4)ことも選択の動機となっており、自分の能力を活かしながら安定した収入を得られる職場が理想とされていることが分かります。

3. 就職活動時の情報収集

就職先の情報源としては、「学校の紹介」(62.3%)や「知人・家族」(50.9%)の活用が最も多く、「インターネットの求人サイト」(45.6%)や「合同企業説明会」(45.6%)も主要な情報源となっています。一方で「ハローワーク」(18.4%)や「就職情報雑誌」(10.5%)の利用率は低く、企業の情報発信手段としてオンラインを活用することが求められます。

4. 就職に対する不安要素

仕事に対する不安として、「責任の重い仕事を任されること」(3.9)や「期待されないこと」(3.9)が最も高く、適切な評価制度の確立やフォロー体制の整備が必要とされています。また、「相談できる人がいないこと」(3.8)も大きな懸念事項となっており、職場内での心理的な安全性が求められています。

5. 企業に求められる対応

企業には、給与やワークライフバランスの充実に加え、適切な評価制度や相談環境の整備が求められます。就職活動では学校との連携強化や情報発信の充実が重要であり、企業の認知度向上が課題となっています。また、働く楽しさや職場の魅力を伝える工夫により、若年層の定着率向上が期待されます。

§4 若年層雇用安定化 に向けた提言

§4-1 企業と若年層の認識のズレを検証する比較分析の概要

比較分析の目的

本章では、企業・若年離職者・就業前学生の意識の違いを分析し、若年層の早期離職を防ぐために、企業の対応と若者のニーズがどの程度一致しているかを検証します。特に、ワークライフバランス、コミュニケーション、成長機会、福利厚生、仕事の適性・やりがい、給与・仕事内容のバランス、人事評価制度の7つの観点について、若年層の要望と企業の実態を比較することで、どのようなギャップがあるのかを明らかにします。この比較を通じて、企業と若年層の間にどのようなズレがあるのかを明確にし、課題を特定した上で、適切な提言を行います。

比較の視点

若年層の早期離職には、企業の制度や職場環境の実態と、若者が求める働き方や価値観とのミスマッチが影響を与えていると考えられます。そこで、本調査では以下の観点に着目し、それぞれの意識の違いを整理しました。

- ・ **ワークライフバランス**：若年層が求める働き方と、企業の労働環境整備の実態
- ・ **相談・コミュニケーション**：職場内での相談環境やメンター制度の重要性
- ・ **成長機会の充実度**：スキルアップやキャリア形成に関する認識の違い
- ・ **福利厚生**：休暇制度や企業の支援体制についての考え方
- ・ **仕事の適性・やりがい**：若年層が求める仕事内容と企業側の職務マッチングの実態
- ・ **給与と仕事内容のバランス**：報酬と業務内容のバランスに対する認識の違い
- ・ **人事評価制度**：評価制度の透明性や昇進の仕組み

本分析を通じて、企業が若年層の価値観やニーズをより深く理解し、採用・定着施策の改善に役立てることが期待されます。また、若年層にとっても、自分の希望する労働環境と実際の職場環境の違いを理解し、より適切なキャリア選択ができるようになります。

§4-1 企業と若年層の認識のズレを検証する比較分析の概要

この比較表では、企業・若年離職者・就業前学生の意識の違いを視覚的に整理し、どの点にギャップがあるのかを明らかにしています。

ワークライフバランスや成長機会などの7つの観点ごとに、若年層の求める条件と企業の実施状況を比較し、若年層の早期離職につながる要因を分析します。

企業と若年層の意識の比較項目一覧

項目	比較の視点	若年離職者アンケート 問4：離職理由、問6：離職回避要因 問7：重視ポイント、問8：希望福利厚生	就業前学生アンケート 問4：キャリア選択動機 問5：重視ポイント	企業アンケート 問11：実施している取組み 問12：重視している事項
1. ワークライフバランス	労働環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 適切なワークライフバランスの取れる職場（88.6%：問7_1位） 希望する働き方ができればよかった（20.0%：問6_1位） 	<ul style="list-style-type: none"> 定時退社できる職場（23.7%：問5_9位） 	<ul style="list-style-type: none"> 定時退勤奨励（64.8%：問11_1位） 休憩スペース設置（51.6%：問11_2位） 育児・介護休暇取得制度（27.9%：問11_9位） フレックスタイム制度の導入（14.8%：問11_16位） リモートワークの導入（4.1%：問11_19位） 残業時間の抑制など労働時間短縮への取組み（74.6%：問12_1位） ワークライフバランスを重視した取組み（18.0%：問12_9位）
2. 相談・コミュニケーション	職場内の関係性	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のメンタル管理を行う相談体制等の導入（35.6%：問8_4位） 相談できる先輩や上司がいない（13.3%：問4_9位） 	<ul style="list-style-type: none"> 悩み事などを相談できる上司がいる（50.9%：問5_3位） 	<ul style="list-style-type: none"> 社内コミュニケーションの充実（41.8%：問11_4位） 社内問題に対する相談体制の導入（23.0%：問11_12位） 管理者へのハラスメント研修の実施（18.0%：問11_13位） ストレスチェック管理（18.0%：問11_14位） 先輩社員のメンター制度導入（9.0%：問11_18位） 先輩や上司等のコミュニケーションの充実（58.2%：問12_8位） 職場に不満や悩み相談をできる環境（45.0%：問12_10位）
3. 成長機会の充実度	キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 将来目指したいキャリアが見えない（13.3%：問4_8位） 	<ul style="list-style-type: none"> スキルアップできる研修や制度がある（40.4%：問5_4位） 	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修や勉強会の実施（36.9%：問11_5位） 資格取得助成（45.1%：問11_3位） OJT（実務研修）の実施（29.5%：問11_8位） 資格取得やスキルアップを目指せる職場（61.5%：問12_4位）
4. 福利厚生	企業の支援制度	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護・リフレッシュ休暇制度の導入（51.1%：問8_1位） 	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇の取得がしやすい（50.9%：問5_2位） 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休暇取得制度（27.9%：問11_9位） レクリエーション施設利用補助（17.2%：問11_15位）
5. 仕事の適性・やりがい	適性・やりがいのマッチング	<ul style="list-style-type: none"> やりがいを持って取り組める職場（81.8%：問7_3位） 仕事の内容が自分に向いていない（31.1%：問4_1位） 	<ul style="list-style-type: none"> 興味を持って楽しんで取り組める職場（63.2%：問4_2位） 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアパスの提示（13.1%：問11_17位） 希望部署・職種への配属（24.6%：問11_11位） 個人の特徴や長所を活かせる職場（64.0%：問12_7位） 業務を理解し働き甲斐を持って取り組める職場（69.7%：問12_2位）
6. 給与と仕事内容のバランス	報酬の適正性	<ul style="list-style-type: none"> 将来的な安定や収入を得られる職場（81.8%：問7_2位） 仕事内容に給与が見合っていない（22.2%：問4_3位） 	<ul style="list-style-type: none"> 将来的な安定や収入を得られる職場かどうか（64.9%：問4_1位） 適切な給与水準の給料が貰える（71.1%：問5_1位） 	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得助成（45.1%：問11_3位） 公正な評価制度と報酬体系の整備（61.4%：問12_5位） 将来の安定収入が得られる職場（61.4%：問12_6位）
7. 人事評価制度	評価と昇進の透明性	<ul style="list-style-type: none"> 資格手当や成果給等の金銭的なインセンティブの導入（46.7%：問8_2位） 適正な人事評価制度の導入（40.0%：問8_3位） 		<ul style="list-style-type: none"> 人事評価項目の明確化・統一化（26.2%：問11_10位） 公正な評価制度と報酬体系の整備（61.4%：問12_5位）

§4-2企業と若年層の認識のズレ：ギャップ分析①

1.ワークライフバランスの分析

比較の視点：労働環境の整備

ワークライフバランスに関して、若年離職者・就業前学生・企業の回答を比較すると、以下のポイントが浮かび上がります。

①若年離職者の視点

- ・88.6%の若年離職者が「適切なワークライフバランスの取れる職場」を希望（問7_1位）
- ・20.0%が「希望する働き方ができればよかった」と回答（問6_1位）

➡ワークライフバランスが確保できないことが、離職の大きな要因の一つになっている。

➡特に、離職後の理由として「希望する働きができなかった」と感じている人が一定数いるため、勤務時間や働き方の柔軟性が確保されていない企業では、離職リスクが高まると言える。

②就業前学生の視点

- ・23.7%の学生が「定時退社できる職場」を重視（問5_9位）
- ➡若年離職者と比較すると、就業前学生はワークライフバランスに対する意識がやや低め。

➡ただし、学生は「働き方」について具体的な経験がないため、就職後に理想と現実のギャップを感じる可能性がある。

③企業の視点

- ・64.8%の企業が「定時退勤を奨励している」（問11_1位）
- ・51.6%が「休憩スペースを設置している」（問11_2位）
- ・27.9%が「育児・介護休暇取得制度を実施している」（問11_9位）
- ・74.6%が「残業時間の抑制など労働時間短縮への取組み」を重視（問12_1位）
- ・18.0%が「ワークライフバランスを重視した取組み」を実施（問12_9位）

➡多くの企業はワークライフバランスを重視した取組み意識がほとんどなく、定時退勤の奨励にとどまる傾向にある。

➡「フレックスタイム制度の導入（14.8%）」や「リモートワークの導入（4.1%）」の割合が低いため、より柔軟な働き方の選択肢を増やす必要があることが示唆される。

④企業と若年層のギャップ

- ➡若年離職者が最も重視する要素の一つであるワークライフバランスの確保について、企業の取組みはある程度進んでいるものの、特に育児休暇制度やフレックスタイム、リモートワークの導入が遅れていることが課題。
- ➡就業前学生はワークライフバランスの重要性をそこまで強く認識していないが、就職後にギャップを感じる可能性が高い。

観点	若年離職者	就業前学生	企業
ワークライフバランスの重視度	88.6%	23.7%	18.0%
定時退社の重要性	-	23.7%	64.8%
柔軟な働き方（育児休暇制度・フレックス・リモート）	-	-	27.9%,14.8% 4.1%

⑤改善提案

1.柔軟な働き方の導入

- ・育児休暇制度やフレックスタイム制度、リモートワークの拡充により、個々のライフスタイルに合わせた働き方を実現

2.定時退勤の奨励の具体化

- ・「定時退勤奨励」だけでなく、実際に残業時間を削減する具体的な施策（業務効率化や人員配置の見直し）が必要

3.ワークライフバランスの訴求

- ・企業のワークライフバランス施策を採用広報に積極的に盛り込み、学生にアピールすることで、入社後のギャップを減らす

§4-2企業と若年層の認識のズレ：ギャップ分析②

2.相談・コミュニケーションの分析

比較の視点：職場内の関係性

相談・コミュニケーションに関して、若年離職者・就業前学生・企業の回答を比較すると、以下のポイントが浮かび上がります。

①若年離職者の視点

- ・35.6%の若年離職者が「従業員のメンタル管理を行う相談体制等の導入」を求める（問8_4位）
 - ・13.3%が「相談できる先輩や上司がない」と感じている（問4_9位）
- ➡職場での相談環境が整っていないことが、離職につながる要因になっている。
- ➡特に、メンタルケアや心理的安全性の確保が求められている。

②就業前学生の視点

- ・50.9%の学生が「悩み事などを相談できる上司がいる職場」を希望（問5_3位）
- ➡就業前学生は、職場の人間関係や相談しやすい環境を重視する傾向が強いです。このため、入社後に実際の相談環境が期待と異なった場合、ギャップを感じやすくなる可能性がある。

③企業の視点

- ・41.8%の企業が「社内コミュニケーションの充実」に取り組んでいる（問11_4位）
 - ・23.0%が「社内問題に対する相談体制の導入」を実施（問11_12位）
 - ・18.0%が「管理者へのハラスメント研修」を実施（問11_13位）
 - ・18.0%が「ストレスチェック管理」を導入（問11_14位）
 - ・9.0%が「先輩社員のメンター制度」を導入（問11_18位）
 - ・58.2%が「先輩や上司等のコミュニケーションの充実」を重視（問12_8位）
 - ・45.0%が「職場に不満や悩みを相談できる環境づくり」を重視（問12_10位）
- ➡企業の多くはコミュニケーションの充実を意識しているが、具体的な相談体制の導入率は低め。
- ➡特に、メンター制度やストレスチェックの導入率はまだ不十分であり、心理的安全性の確保が課題となる。

④企業と若年層のギャップ

- ➡企業は「社内コミュニケーションの充実」を意識しているが、具体的な相談体制の整備は遅れがち。
- ➡特に就業前学生は「相談しやすい環境」を強く求めているため、実際の職場環境とのギャップが生じる可能性が高い。

観点	若年離職者	就業前学生	企業
相談できる環境の重視度	35.6%	50.9%	45.0%
相談体制の具体的な導入率	-	-	23.0%
メンター制度の導入率	-	-	9.0%

⑤改善提案

1.心理的安全性の確保

- ・メンター制度の拡充：若手社員が気軽に相談できる環境を作る
- ・社内相談窓口の設置：悩みやメンタルケアをサポートする体制を整備

2.管理職の意識改革

- ・ハラスメント研修の義務化：上司の相談対応スキルを向上
- ・1on1ミーティングの実施：定期的に部下の悩みや不安をヒアリング

3.入社前の期待調整

- ・企業の相談体制を明確に伝える：採用時にメンター制度や社内相談体制について積極的にアピールし、期待と実態のズレを減らす

§4-2企業と若年層の認識のズレ：ギャップ分析③

3.成長機会の充実度の分析

比較の視点：キャリア形成

成長機会の充実度に関して、若年離職者・就業前学生・企業の回答を比較すると、以下のポイントが浮かび上がります。

①若年離職者の視点

・13.3%の若年離職者が「将来目指したいキャリアが見えない」と回答（問4_8位）

➡キャリア形成の不透明さが、若年層の不安や離職要因となっている。

➡具体的なキャリアパスや成長の機会が示されない企業では、若手社員のモチベーション低下や早期離職のリスクが高まる。

②就業前学生の視点

・40.4%の学生が「スキルアップできる研修や制度がある職場」を希望（問5_4位）

➡就業前学生は、キャリアアップやスキル習得を重視する傾向が強い。

➡入社後に研修制度が整っていない場合、期待とのギャップが生じ、早期離職の要因になる可能性がある。

③企業の視点

・36.9%の企業が「外部研修や勉強会」を実施（問11_5位）

・45.1%が「資格取得助成」を実施（問11_3位）

・29.5%が「OJT（実務研修）の実施」を実施（問11_8位）

・61.5%が「資格取得やスキルアップを目指せる職場」を重視（問12_4位）

➡企業側もスキルアップを重視しているが、具体的な制度の導入率にはバラつきがある。

➡OJTの実施率（29.5%）が低めであり、若手社員への実践的な育成支援が十分でない可能性がある。

➡資格取得助成（45.1%）や外部研修の実施（36.9%）は比較的多いが、入社後のキャリアパスの明示は不足している。

④企業と若年層のギャップ

➡若年離職者の「キャリアが見えない」という不安と、企業の「スキルアップ支援」との間にギャップがある。

➡就業前学生は成長機会を重視しているが、実際のOJT導入率は低く、入社後に期待と実態のズレが生じる可能性が高い。

観点	若年離職者	就業前学生	企業
成長機会の重視度	13.3%	40.4%	61.5%
OJTの導入率	-	-	29.5%
資格取得助成の実施率	-	-	45.1%

⑤改善提案

1.キャリアパスの明示

- ・昇進・昇格の基準やキャリアステップを可視化する
- ・新入社員研修の段階で、成長プランを説明する

2.OJTやメンター制度の拡充

- ・OJTの強化：入社後の現場教育を充実させる
- ・キャリア形成支援プログラムの導入：メンター制度や1on1ミーティングを定期的実施

3.スキルアップの具体的施策

- ・資格取得支援の充実：報奨金や学習支援を拡充
- ・外部研修や勉強会の機会を増やす：実践的なスキル習得の場を提供

§4-2企業と若年層の認識のズレ：ギャップ分析④

4.福利厚生分析

比較の視点：企業の支援制度

福利厚生に関して、若年離職者・就業前学生・企業の回答を比較すると、以下のポイントが浮かび上がります。

①若年離職者の視点

- ・51.1%の若年離職者が「育児・介護・リフレッシュ休暇制度があれば良かった」と回答（問8_1位）
- ➡職若年層にとって福利厚生の充実、働きやすさを決定づける重要な要素の一つである。
- ➡休暇制度の不足が、離職の要因になっている可能性がある。

②就業前学生の視点

- ・50.9%「有給休暇の取得がしやすい職場」を希望（問5_2位）
- ➡就業前学生も、福利厚生の中でも「休暇の取得しやすさ」を重視している。
- ➡労働条件の柔軟性や休暇取得のしやすさが、企業選びの重要な基準になっている。

③企業の視点

- ・27.9%の企業が「育児・介護休暇取得制度」を実施（問11_9位）
- ・17.2%の企業が「レクリエーション施設利用補助」を実施（問11_15位）
- ➡企業の福利厚生の取り組みは、一部の企業で進んでいるが、全体としては十分に普及していない。
- ➡特に「育児・介護休暇」の制度が約3割しか導入されておらず、若年層の期待とのギャップが生じている。

④企業と若年層のギャップ

- ➡若年層が求める「休暇取得のしやすさ」と、企業の福利厚生制度には大きなギャップがある。
- ➡特に育児・介護休暇制度の導入率が低く、若年層のニーズに答えられていない。

観点	若年離職者	就業前学生	企業
福利厚生の重要度	51.1%	50.9%	27.9%（育児・介護休暇制度）
休暇制度の充実度	-	50.9%（有給休暇取得のしやすさ）	27.9%（育児・介護休暇制度）
福利厚生の具体的施策	-	-	17.2%（レクリエーション施設利用補助）

⑤改善提案

1.休暇制度の充実

- ・育児・介護休暇の拡充：育児・介護の両立支援を強化する
- ・リフレッシュ休暇の導入：長期休暇を取りやすい環境を整備する
- ・有給休暇の取得促進：制度だけでなく、取得しやすい職場風土を作る

2.レクリエーション補助の充実

- ・企業イベントの活用：社員同士の交流促進を目的としたイベントの実施
- ・福利厚生プログラムの多様化：ジム利用補助やカフェテリアプラン（選択型福利厚生制度）の導入

3.若年層向けの柔軟な福利厚生

- ・ライフスタイルに合わせた制度の導入：独身者向けの休暇や住宅補助
- ・休暇取得率の見える化：企業が実際の取得率を公開し、働きやすさをアピール

§4-2企業と若年層の認識のズレ：ギャップ分析⑤

5.仕事の適性・やりがいの分析

比較の視点：適性・やりがいのマッチング

仕事の適性ややりがいに関して、若年離職者・就業前学生・企業の回答を比較すると、以下のポイントが浮かび上がります。

①若年離職者の視点

- ・81.8%の若年離職者が「やりがいを持って取り組める職場」を希望（問7_3位）
- ・31.1%の若年離職者が「仕事の内容が自分に向いていない」と回答（問4_1位）
- ➡やりがいがないことや適性のミスマッチが、若年層の離職の大きな要因になっている。
- ➡「やりがいを感じられる職場」や「自身の適性に合った仕事」であれば、離職を防げる可能性が高い。

②就業前学生の視点

- ・63.2%の学生が「興味を持って楽しく取り組める職場」を希望（問4_2位）
- ➡学生の段階から、自身の興味や適性を重視して職場を選びたいと考えていることが分かる。
- ➡しかし、実際に働き始めると「仕事が自分に合わない」と感じる離職者が多く、就職前後でギャップが生じている可能性がある。

③企業の視点

- ・13.1%の企業が「キャリアパスの提示」を実施（問11_17位）
- ・24.6%の企業が「希望部署・職種への配属」を実施（問11_11位）
- ・64.0%の企業が「個人の特徴や長所を活かせる職場」を重視（問12_7位）
- ・69.7%の企業が「業務を理解し働き甲斐を持って取り組める職場」を重視（問12_2位）
- ➡多くの企業は、従業員の適性ややりがいを考慮しているが、「キャリアパスの提示」や「希望部署への配属」は十分に進んでいない。
- ➡仕事の適性を見極める機会や、社員の希望を考慮した配属を増やすことが、早期離職防止に有効と考えられる。

④企業と若年層のギャップ

- ➡若年層の多くが「やりがいのある仕事」を求める一方、企業の「キャリアパスの提示」や「希望配属」の取り組みは低調。
- ➡適性マッチングの取り組みを強化しないと、就職後のミスマッチによる早期離職が続く可能性が高い。

観点	若年離職者	就業前学生	企業
やりがいの重視度	81.8%	63.2%	69.7%(業務を理解し働き甲斐を持って取り組める職場)
適性のマッチング	31.1%(仕事は自分に向いていない)	-	64.0%(個人の特徴や長所を活かせる職場)
キャリア形成の取り組み	-	-	13.1%(キャリアパスの提示)
職種配属の希望考慮	-	-	24.6%(希望部署・職種への配属)

⑤改善提案

1.キャリアパスの明確化

- ・キャリアロードマップの提示：入社後の成長プロセスを示すことで、社員のモチベーションを高める
- ・社内公募制度の導入：希望職種への異動を促し、適性マッチングを向上
- ・メンター制度の活用：入社後のキャリア相談の場を提供する

2.職種配属の柔軟性

- ・入社前の適性診断の実施：応募時や研修期間に適性を見極める機会を提供
- ・配属後のフィードバック制度：定期的な適性確認と異動希望を受け付け

3.学生への情報提供強化

- ・職場見学・インターンシップの拡充：入社前の職場体験機会を増やす
- ・若手社員との交流機会の提供：先輩の経験談を共有し、リアルな職場の雰囲気伝える

§4-2企業と若年層の認識のズレ：ギャップ分析⑥

6.給与と仕事内容のバランスの分析

比較の視点：報酬の適正性

給与と仕事内容のバランスに関して、若年離職者・就業前学生・企業の回答を比較すると、以下のポイントが浮かび上がります。

①若年離職者の視点

- ・81.8%の若年離職者が「将来的な安定や収入を得られる職場」を希望（問7_2位）
 - ・22.2%の若年離職者が「仕事内容に給与が見合っていない」と回答（問4_3位）
- ➡若年離職者にとって、給与の安定性は非常に重要な要素。仕事内容と給与のバランスが取れていないと感じることが離職の大きな理由。
- ➡特に、仕事の負担に対して給与が低いと感じる場合、より待遇の良い職場へ転職する可能性が高い。

②就業前学生の視点

- ・64.9%の学生が「将来的な安定や収入が得られる職場」を希望（問4_1位）
 - ・71.1%の学生が「適切な給与水準の給料が貰えること」を重視（問5_1位）
- ➡就業前の段階で、学生の多くが給与の適正性を重視していることが分かる。
- ➡しかし、実際に働き始めると「給与が仕事内容に見合っていない」と感じる離職者が一定数いることから、企業が提示する給与水準と求職者の期待との間にギャップがあると考えられる。

③企業の視点

- ・45.1%の企業が「資格取得助成制度」を実施（問11_3位）
 - ・61.4%の企業が「公正な評価制度と報酬体系の整備」を実施（問12_5位）
 - ・61.4%の企業が「将来の安定収入が得られる職場」を重視（問12_6位）
- ➡企業の多くは、評価制度や報酬体系の整備を進めているが、若年離職者や学生の期待に完全には応えられていない可能性がある。
- ➡特に、資格取得助成などの制度を導入している企業は一定数あるが、直接的な給与アップにつながる施策として認識されていない場合もある。

④企業と若年層のギャップ

- ➡若年離職者や学生の多くが「安定した収入」と「適正な給与」を求める一方、企業の報酬制度の整備や資格取得助成の取り組みが十分に伝わっていない可能性がある。
- ➡企業の報酬体系が明確でない場合、従業員が将来の収入に不安を感じ、離職につながるケースも考えられる。

観点	若年離職者	就業前学生	企業
将来の収入の安定性重視度	81.8%	64.9%	61.4%（将来の安定収入が得られる職場）
適正な給与水準	22.2%（給与が仕事内容に見合っていない）	71.1%（適切な給与水準の給料）	-
報酬制度の整備	-	-	61.4%（公正な評価制度と報酬体系の整備）
資格取得助成	-	-	45.1%（資格取得助成制）

⑤改善提案

1.報酬体系の透明性向上

- ・給与テーブルの明確化：昇給・昇進による給与の変化を可視化し、将来の収入の見通しを示す
- ・パフォーマンス評価の透明化：評価基準を明確にし、納得感のある給与体系を構築

2.実力に応じた昇給制度の導入

- ・成果報酬制度の導入：一定の成果を上げた社員に対するインセンティブを充実させる
- ・スキルアップによる昇給の仕組み：資格取得や研修修了に応じた昇給制度を導入

3.若年層への情報提供強化

- ・採用時の評価制度の説明：入社前に評価制度の仕組みを説明し、ギャップを減らす
- ・キャリアパスの明示：昇進・昇格の具体的なルートを示し、成長の見通しを持たせる

§4-2企業と若年層の認識のズレ：ギャップ分析⑦

3.人事評価制度の分析

比較の視点：評価と昇進の透明性

人事評価制度に関して、若年離職者・就業前学生・企業の回答を比較すると、以下のポイントが浮かび上がります。

①若年離職者の視点

- ・46.7%の若年離職者が「資格手当や成果給等の金銭的なインセンティブの導入」を求める（問8_2位）
- ・40.0%の若年離職者が「適正な人事評価制度の導入」を求める（問8_3位）
- ➡人事評価の透明性や、努力・成果に応じた昇給・昇進が適切に行われることが求められている。
- ➡特に、成果に応じたインセンティブ制度がない、または不明瞭である場合、モチベーションの低下や離職につながる可能性。

②就業前学生の視点

- ・人事評価制度についての直接的な設問なし
- ➡ただし、企業の成長機会や給与体系に対する期待が高いことから、評価制度の公平性やキャリア形成の明確化は重要な要素と推測される。
- ➡学生の段階では評価制度を意識することは少ないが、入社後に不満を感じやすい領域である。

③企業の視点

- ・26.2%の企業が「人事評価項目の明確化・統一化」を実施（問11_10位）
- ・61.4%の企業が「公正な評価制度と報酬体系の整備」を重視（問12_5位）
- ➡企業の多くが評価制度の整備を重視しているものの、人事評価の明確化が十分に進んでいない。
- ➡評価基準の明確化や公平性の確保に課題がある。

④企業と若年層のギャップ

- ➡若年離職者は「評価制度の透明性」と「成果に応じた報酬」を求めているが、企業の取り組みが十分に伝わっていない可能性がある。
- ➡また、学生の段階で評価制度の重要性を十分に理解していないと、入社後にギャップを感じる要因となる可能性がある。

観点	若年離職者	就業前学生	企業
適正な人事評価制度の導入	40.0%	-	26.2%(人事評価項目の明確化統一化)
成果に応じた報酬制度	46.7%	-	61.4%(公正な評価制度と報酬体系の整備)

⑤改善提案

1.評価制度の透明性向上

- ・評価基準の明確化：何が評価の対象になるのか、どのような基準で昇給・昇進が決まるのかを明確にする
- ・フィードバックの強化：定期的な評価面談を実施し、成長のための具体的なアドバイスを提供

2.成果に応じた報酬の充実

- ・インセンティブ制度の強化：成果に応じたボーナスや昇給制度を導入
- ・スキルアップと給与の連動：資格取得やスキル向上が給与に反映される仕組みを整備

3.若年層への情報提供強化

- ・採用時の評価制度の説明：入社前に評価制度の仕組みを説明し、ギャップを減らす
- ・キャリアパスの明示：昇進・昇格の具体的なルートを示し、成長の見通しを持たせる

§4-3 企業と若年層の認識のズレ：総括と提言

比較分析のまとめ

本調査では、ワークライフバランス、コミュニケーション、成長機会、福利厚生、仕事の適性・やりがい、給与・仕事内容のバランス、人事評価制度の7つの観点について、企業・若年離職者・就業前学生の意識の違いを分析しました。その結果、以下の主要なギャップが浮かび上がりました。

観点	若年離職者の要望・不満	企業の対応状況	主なギャップ
ワークライフバランス	柔軟な働き方が可能な職場を求める (88.6%)	定時退勤を奨励 (64.8%) するも、フレックスタイム・リモートワーク導入率が低い	働き方の柔軟性が不足
相談・コミュニケーション	相談体制の強化を求める (35.6%)	相談体制の導入 (23.0%) やメンター制度 (9.0%) の実施が低い	職場内での相談環境に課題
成長機会の充実度	スキルアップの機会を求める (40.4%)	資格取得助成 (45.1%) ・OJT研修 (29.5%) はあるが、成長支援策の訴求が不足	企業の成長機会が十分に伝わっていない
福利厚生	育児・介護・リフレッシュ休暇の拡充を希望 (51.1%)	企業も育児・介護休暇制度を導入 (27.9%) しているがまだまだ不足	福利厚生制度の導入が不十分
仕事の適性・やりがい	仕事内容が適性に合わない (31.1%)	キャリアパスの提示 (13.1%) ・希望配属 (24.6%) の実施率が低い	適性マッチングの仕組みが不十分
給与と仕事内容のバランス	収入の安定を強く求める (81.8%)	公正な評価制度 (61.4%) を整備するも、評価基準の伝達不足	給与・評価制度の透明性に課題
人事評価制度	適正な評価基準を求める (40.0%)	企業は評価制度の明確化 (26.2%) に取り組むが、若年層の理解不足	評価制度の仕組みが伝わっていない

①総括

本調査から、**企業は一定の対策を進めているものの、若年層の期待と完全には合致していない部分があることが明らかになりました。**

特に、

- ・ワークライフバランス (柔軟な働き方の実現)
- ・相談・コミュニケーション (社内の相談環境)
- ・仕事の適性・やりがい (適性マッチング)
- ・給与と評価制度の透明性

の4つの分野において、企業の施策と若年層のニーズとの間に大きなギャップが見られました。

②若年層の定着に向けた提言

この結果を踏まえ、以下の改善策を提言します。

1.柔軟な働き方の導入

- ・育児休暇制度や、フレックスタイム制度、リモートワークの拡充
- ・実質的な残業時間削減策の強化 (業務効率化・人員配置の見直し)

2.相談しやすい職場環境の整備

- ・メンター制度の充実と相談体制の強化
- ・管理者向けのハラスメント研修の拡充

3.適性に応じたキャリアマッチング

- ・職種・部署の希望考慮の強化
- ・キャリアパスの具体的な提示

4.評価制度の透明性向上

- ・評価基準の明確化とフィードバックの強化
- ・インセンティブ制度の拡充 (成果報酬型給与制度の導入)

③まとめ

企業の努力は進んでいるものの、若年層が求める環境との間には依然としてギャップが存在しています。

特に、**柔軟な働き方・相談体制・適性マッチング・評価制度の透明性**の4点において、さらなる改善が必要です。

本調査の結果を踏まえ、企業は採用時の情報提供を強化し、制度の周知を進めることで、若年層とのギャップを埋めることが重要です。

また、若年層の期待に応える環境整備を行うことで、早期離職を防ぎ、長期的な雇用の安定につなげることが期待されます。

資料：調査票

「若年層雇用安定化に向けた企業の実態調査」調査票（1）

若年層雇用の低下に向けた企業の取り組みに関する実態調査アンケート

中標津町商工会では、中標津町の企業の「より良い職場環境の形成」に向けた支援の一環として若年層（概ね35歳程度）の雇用安定化に向けた取り組みや現場について会員事業者の皆様にご協力をお願いしております。お忙しい中とは存じますが、趣旨ご理解の上調査へのご協力をお願い申し上げます。 ※回答に関する基準日は令和6年10月1日でお願い致します。

【調査実施主体】中標津町商工会 【調査実施委託】株式会社 TAISHI

はじめに貴社についてお答えください。

事業所名	※任意記載				
F1. 業種	1. 製造業 2. 建設業 3. 小売・卸売業 4. 金融保険業 5. サービス業（飲食業含む） 6. その他（ ）				
F2. 経営形態	1. 法人（株式・有限・その他） 2. 個人事業主 3. その他（ ）				
F3. 従業員数	1. 1～5人 2. 6～10人 3. 11～30人 4. 31～50人 5. 51人以上				
F4. 雇用形態	1. 常務社員（ ）人 2. 季節労働者（ ）人 3. 契約社員・派遣社員（ ）人 4. パート・アルバイト（ ）人 5. その他（ ）人				
F5. 年齢別構成	1. 15～19歳（ ）人 2. 20～29歳（ ）人 3. 30～39歳（ ）人 4. 40～49歳（ ）人 5. 50～59歳（ ）人 6. 60歳以上（ ）人				

問1 現在、貴事業者における従業員の過不足を企業規模と比較して過不足の状況をお選びください。

1. 過剰である→問2へ	2. 不足している→問3へ	3. 相応である→問4へ
--------------	---------------	--------------

問2 問1で「1.従業員数が企業規模に対し過剰に在る状況」を選択した方にお伺いします。過剰となった理由に○をつけてください。→問4へ

1. 事業を縮小したため	2. 売上減少により業務量が減ったため	3. DX化や機械化により省人化を進めたため
4. その他（ ）		

問3 問1で「2.従業員数は企業規模に対し不足している状況」を選択した方にお伺いします。不足となった理由に○をつけてください。

1. 事業を拡大したため	2. 売上増加により業務量が増えたため	3. 人材の補充をする余裕がない
4. 人材を現在募集しているが求職者が来ない状況 5. その他（ ）		

問4 現在、「外国人労働者」を雇用していますか？

1. はい（常用社員__名、契約・派遣社員__名、パート・アルバイト__名）	2. いいえ→問7へ
--	------------

問5 問4で「はい」と答えられた事業者にお尋ねします。外国人労働者の雇用に関する課題について、以下の該当するものに○をつけてください。

1. 言語の問題	2. 法律やビザの手続きに関する問題	3. 日本文化や日本の習慣の違い	4. 採用や雇用に関するコスト
5. 求人や雇用に対する煩雑さ 6. 特に課題はない			

問6 問4で「はい」と答えられた事業者にお尋ねします。外国人労働者を雇用した理由について、以下の該当するものに○をおつけください。

1. 人材不足を補うため	2. 特定のスキルや専門知識を持った人材が必要だったため	3. 海外事業展開を目指しているため
4. 企業の多様性（ダイバーシティ）を高めるため 5. コストが抑えられるため 6. 特定技能制度や技術実習制度の活用		
7. その他（ ）		

問7 常用従業員の初任給（月給）をそれぞれご記入ください。

1. 中学校卒業（ ）円	2. 高等学校卒業（ ）円	3. 短期大学卒業（ ）円
4. 大学学部卒業（ ）円 5. 大学院卒業（ ）円		

問8 過去3年間の10代・20代の正社員の入社人数（人）と離職人数（人）をご記入ください。

年	令和3年	令和4年	令和5年
入社人数（人）	人	人	人
離職人数（人）	人	人	人

問9 問8で「入社された方」がいた場合、主な求人方法をお選びください。（該当する人数もご記入ください）

1. ハローワーク	人	2. 民間の求人サービス	人	3. 商工会等の合同企業説明会	人
4. 縁故による					
5. その他（ ）人					

問10 問8で「離職者」がいた場合の主な離職理由をお選びください。（該当する人数もご記入ください）

1. 自己都合退職	人	2. 解雇	人	3. その他（ ）	人
-----------	---	-------	---	-----------	---

問11 若年層社員（概ね35歳程度まで）の定着に向けて貴社での取り組みについて、実施状況をお選びください。

具体的な雇用安定化の取組みについて	実施・導入の有無		
	1 現在、実施している	2 実施を検討している	3 実施していない
記入例	①	2	3
1. 従業員の休憩スペースの設置	1	2	3
2. 定時退勤の奨励	1	2	3
3. フレックスタイム制度の導入	1	2	3
4. リモートワークの導入	1	2	3
5. 企業理念を浸透させる取り組み	1	2	3
6. 希望部署・職種への配属	1	2	3
7. 業務マニュアルの作成	1	2	3
8. 人事評価項目の明確化・統一化	1	2	3
9. OJT（実務研修）の実施	1	2	3
10. 先輩社員によるメンター制度の導入	1	2	3
11. 外部研修や勉強会の実施	1	2	3
12. 資格取得に対する助成支援制度	1	2	3
13. キャリアパスの提示	1	2	3
14. 管理者に対するハラスメント研修の実施	1	2	3
15. 社内コミュニケーションの充実への取り組み	1	2	3
16. レクリエーション施設利用補助	1	2	3
17. 育児・介護休暇取得制度	1	2	3
18. ストレスチェック管理	1	2	3
19. 社内問題に対する相談体制の導入	1	2	3
20. その他（ ）	1	2	3

「若年層雇用安定化に向けた企業の実態調査」調査票（2）

問 12. 若年層社員の定着のための貴社での環境づくりの度合いをお選びください。

環境づくりの度合い	5とても重視している	4ある程度重視している	3どちらとも言えない	2あまり重視していない	1まったく重視していない
定着促進のための環境づくり					
記入例	⑤	4	3	2	1
1.業務を理解し働き甲斐を持って取組める職場	5	4	3	2	1
2.個人の特徴や長所を活かせる職場	5	4	3	2	1
3.自社の業務が社会貢献できる職場	5	4	3	2	1
4.将来の安定や収入が得られる職場	5	4	3	2	1
5.資格取得やスキルアップを目指す職場	5	4	3	2	1
6.先輩や上司などのコミュニケーションの充実	5	4	3	2	1
7.ワークライフバランスを重視した取り組み	5	4	3	2	1
8.残業時間の抑制など労働時間の短縮への取り組み	5	4	3	2	1
9.公正な評価制度と報酬体系の整備	5	4	3	2	1
10.職場に不満や悩みを相談できる人材の配置や制度の充実	5	4	3	2	1

問 13. 問 10 以外の質問で、貴事業者が行なっている若年者離職防止に向けた取り組みや好事例、若年者に気を遣っていることなどがございましたら、以下の【自由意見欄】にご記入ください。

【自由意見欄】

問 14. 貴事業者における休日・休暇及び祝祭日に関して、以下の質問に回答してください。

(1) 貴事業者の週休制の状況をお選びください。

1.完全週休2日制を導入 2.週休2日制（隔週）を導入 3.週休1日制を導入
4.その他（ _____ ）

(2) 週休制に関して、以下の制度についてお選びください。

1.年間休日数を定めている（年間休日数： _____ 日） 2.シフト制による休日を導入 3.土・日・祝日を休日としている
4.その他（ _____ ）

(3) 祝日の取り扱いについてお選びください。

1.全て休日としている 2.交代制・シフト制を導入している 3.祝祭日に出勤した際、代休を取得できる制度を導入
4.祝祭日に出勤した場合、割増賃金を支給 5.通常の勤務日としている
6.その他（ _____ ）

(4) 夏期休暇について、貴事業者はどのような取り扱いをしているかを教えてください。

1.全て休日とし、有給としている 2.全て休日とし、無給としている 3.一部を休日とし、勤務日としている
4.夏期休暇はない 5.その他（ _____ ）

(5) 年末・年始休暇について、貴事業者はどのような取り扱いをしているかを教えてください。

1.全て休日とし、有給としている 2.全て休日とし、無給としている 3.一部を休日とし、勤務日としている

4.通常の勤務日としている 5.年末年始休暇はない 6.その他（ _____ ）

問 15. その他の貴事業者の特別休暇について採用している休暇制度があればご回答ください。

各種特別休業・休暇	休暇の取扱（どちらかに○をつけてください）	年間の概ねの実施件数（算用数字で）
結婚休暇（ある・ない）	有給扱い・無給扱い	_____ 件
出産休暇（ある・ない）	有給扱い・無給扱い	_____ 件
病欠休暇（ある・ない）	有給扱い・無給扱い	_____ 件
（ _____ ）休暇	有給扱い・無給扱い	_____ 件

問 16. 貴事業者における定年制度に関して、以下の質問に回答してください。

(1) 貴事業者で設定されている定年年齢は何歳かを教えてください。

1. 60歳 2. 65歳 3. 70歳 4. それ以上（具体的に： _____ 歳） 5. 定年年齢は設定していない

(2) 貴事業者では定年延長を実施していますか？

定年延長について	1. 導入済（検討中）	2. 考えていない	3. 定年延長はない
定年延長の年齢	_____ 歳		

(3) 貴事業者で再雇用制度を実施していますか？

1. 希望者全員に実施している→(4)へ 2. 再雇用制度はあるが、対象者はいない 3. 無し
4. その他の労働契約を結んでいる（具体的契約： _____ ）

(4) (3)で「1. 希望者全員に実施している」を回答された事業者にお伺いいたします。再雇用時の雇用者の賃金について教えてください。※同一労働同一賃金の観点から役職定年等により職務等が変わった場合

1. 退職時と同じ賃金である 2. 退職時の80%以上である 3. 退職時の50～80%である
4. 退職時の50%未満である 5. 定額賃金である（月額定額賃金額： _____ 円）

問 17. 若者の雇用安定化に向けて、貴事業者のご意見を率直にお書きください。

長きにわたる質問へのご回答ありがとうございました。

「若年離職者の離職理由の実態調査」調査票

若年離職者の離職理由に関する実態調査アンケート

労働力人口は年々減少し、働き手の確保がますます難しくなっていることに加え、DX推進などが進み、これまでと異なるスキルの必要性が高まり、企業における人材不足感が高まっています。そこで、中標津町商工会では、**直近3年以内に離職された概ね35歳未満の皆様**に、その理由などをお伺いして、より豊かで安定した働き方や職場環境づくりに役立てる調査をしています。お忙しいところ恐縮ですがご協力をお願いいたします。

あなたの年齢を教えてください
_____ 歳

【調査実施主体】中標津町商工会
【調査実施委託】株式会社 TAISHI

問1 これまでの離職の経験をおうかがいたします。(ひとつだけ○印)

1. 初めて 2. 2回目 3. 3回以上(今回で()回目)

問2 初職を離職された時期を教えてください。(ひとつだけ○印)

1. 入社1ヶ月目～3ヶ月目 2. 入社4ヶ月目～6ヶ月目 3. 入社7ヶ月目～12ヶ月目
4. 入社12ヶ月目～23ヶ月目(1～2年目) 5. 入社24ヶ月目～35ヶ月目(入社2～3年目)
6. 入社36ヶ月(3年目)以上(入社()年目で離職)

問3 初職の主な業種をおうかがいたします。(ひとつだけ○印)

1. 製造業 2. 建設業 3. 小売・卸売業 4. 金融保険業 5. サービス業(飲食業含む)
6. その他()

問4 初職を離職した理由をお選びください。(いくつでも○印)

1. 残業が多い 2. 有給休暇が取りづらい
3. 仕事内容に給与が見合っていない 4. 希望する働き方ができない(場所・時間・副業等)
5. 企業理念や事業戦略などの社風が合わない 6. 仕事の内容が自分に向いていない
7. 同僚たちと馴染めない 8. 上司からの圧力に耐えられない
9. 相談できる先輩や上司がない 10. 周囲と比べ正当に評価されていない
11. 将来目指したいキャリアが見えない 12. 個人的事情でやむなく(辞めたくなかった)
13. その他()

問5 問4で回答した理由のうち、離職の最も大きな「決め手」はどれですか。問4の選択肢から一つお選びください。

決め手となった理由の番号は → ()

問6 どうしたら初職を離職せずに済んだと思いますか(複数回答+自由記述)。また、以下の項目の中で、離職を回避できたと思う要因に該当するものがあれば、一つ○をおつけください。さらに、その他の要因がある場合や、具体的な理由をご自由にお書きください。

1. 残業が少なければよかった 2. 有給休暇がもっと取りやすければよかった
3. 給与と仕事内容が見合っていればよかった
4. 希望する働き方(場所・時間・副業など)ができればよかった
5. 入社前に企業訪問等で企業理念や業務・内容社風がわかるとよかった
6. 仕事の内容が自分に向いていればよかった 7. 上司や同僚との関係が良好であればよかった
8. キャリアパスや将来性が見えればよかった 9. 上司や先輩に相談しやすい環境があればよかった
10. 入社前に企業訪問等により経営理念や業務内容等がわかるとよかった
11. その他(自由記述欄にお書きください)

自由記述欄

裏面もございます

問7 転職先となる職場選びで重視することをおうかがいたします。(項目(1)～(5)それぞれひとつだけ○印)

職場選択の重視事項	5 とても 重視する	4 ある程度 重視する	3 どちらとも 言えない	2 あまり 重視しない	1 まったく 重視しない
記入例	⑤	4	3	2	1
(1) やりがいを持って取り組める職場か	5	4	3	2	1
(2) 自分の長所や個性を活かせる職場か	5	4	3	2	1
(3) 勤務時間や休日など適切なワークライフバランスが取れる職場かどうか	5	4	3	2	1
(4) 将来的な安定や収入を得られる職場か	5	4	3	2	1
(5) 自己成長や技術力向上を目指す職場か	5	4	3	2	1

問8 理想の職場としてどの様な法定外福利厚生を充実を望みますか。(項目(1)～(5)それぞれひとつだけ○印)

導入の充実度合い	5 とても そう思う	4 ある程度 そう思う	3 どちらとも 言えない	2 あまり そう思わない	1 まったく そう思わない
理想の職場像(法定外福利厚生)	⑤	4	3	2	1
記入例	⑤	4	3	2	1
(1) 休憩室の設置など従業員同士のコミュニケーション促進の導入	5	4	3	2	1
(2) フレックス制度やリモートワーク等の多様な働き方の導入	5	4	3	2	1
(3) 適正な人事評価制度の導入	5	4	3	2	1
(4) 育児・介護・リフレッシュ休暇などの特別休暇制度の導入	5	4	3	2	1
(5) 社内の交流・レクリエーションの充実	5	4	3	2	1
(6) 研修制度や資格取得支援等の自己啓発、人材育成制度の導入	5	4	3	2	1
(7) 従業員のメンタル管理を行う相談体制等の導入	5	4	3	2	1
(8) 資格手当や成果給などの金銭的なインセンティブの導入	5	4	3	2	1
(9) その他()	5	4	3	2	1

問9 転職・再就職先の情報収集に利用されているものを教えてください。(いくつでも○印)

1. ハローワーク 2. 転職サイト 3. 友人の紹介 4. 家族・親戚の紹介
5. 転職・再就職活動はしていない 6. 転職エージェント 7. 転職イベント 8. 高校(大学)の先生
9. 転職専門誌 10. 特になし 11. 答えられない・わからない 12. その他()

問10 概ね35歳未満の若年層の早期離職対策について、企業側に求める環境整備や取り組みなど、あなたのご意見を自由にお書きください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

「就業前学生の就職先に対する期待調査」調査票

就職に対する期待や不安に関するアンケート調査

中標津町商工会では、中標津町の企業の「より良い職場環境の形成」に向けた支援の一環として、これから就職をされようとする皆様に、就職に対する期待や不安についてのアンケート調査を行っています。

趣旨ご理解のうえ調査へのご協力をお願いいたします。

【調査実施主体】中標津町商工会
【調査実施機関】株式会社 TAISHI

はじめにあなたの事について教えてください。

F1.年齢	歳	F2.性別	1.男性	2.女性	F3.居住地	市・町・村
F4.希望職種	1.事務職 2.営業職 3.接客職 4.技術職 5.専門職 6.その他 ()					

問1. 就職先を探す際の情報源は何ですか？(いくつでも)

1.学校の紹介	2.知人・家族	3.合同企業説明会	4.インターネットの就職・求人サイト
5.ハローワーク 6.就職情報雑誌 7.その他 ()			

問2. あなたが就職先を探す場合、生涯その会社で働くことを考え就職先を選びますか？(1つだけ)

1.はい、生涯その会社で働くことを考えて就職先を選ぶ	2.いいえ、将来的に他の会社やキャリアチェンジを考えて就職先を選ぶ
3.未定、将来の状況や成長によって判断する	4.その他 ()

問3. あなたが不満や悩みを抱えた時、真っ先に相談したい人は誰ですか？(1つだけ)

1.両親	2.兄弟	3.友人	4.同世代の同僚	5.職場の先輩	6.職場の上司
7.その他 ()					

<キャリア選択の動機>

問4. 就職先となる職場を選ぶ動機として、あなたはどの程度重視しますか？

キャリア選択の動機	非常に重要	ある程度重要	どちらでもない	あまり重要じゃない	重要じゃない
4-1. 興味を持って楽しんで取り組める職場かどうか	5	4	3	2	1
4-2. 自身の得意な才能を活かせる職場かどうか	5	4	3	2	1
4-3. 社会や他者に貢献できる職場かどうか	5	4	3	2	1
4-4. 将来的な安定性や収入面を得られる職場かどうか	5	4	3	2	1
4-5. 自己成長やスキルアップを目指す職場かどうか	5	4	3	2	1

裏面もごさいます

<就職に対する期待>

問5. 以下の就業の条件や職場環境に対して、あなたはどの程度重視しますか？

就業の条件や職場環境	非常に重要	ある程度重要	どちらでもない	あまり重要じゃない	重要じゃない
5-1.適切な給与水準のお給料が貰える	5	4	3	2	1
5-2.働く場所が親元から通える(地元である)	5	4	3	2	1
5-3.定時退社できる(残業がない)	5	4	3	2	1
5-4.有給休暇の取得がしやすい	5	4	3	2	1
5-5.社会の為になっていると感じる仕事内容(やりがい)	5	4	3	2	1
5-6.スキルアップできる研修や制度がある	5	4	3	2	1
5-7.社員旅行などの社員同士の交流機会が多い	5	4	3	2	1
5-8.同年代の同僚がいる	5	4	3	2	1
5-9.悩み事などを相談できる上司がいる	5	4	3	2	1

<就職に対する不安>

問6. あなたが就職したとして、以下の各項目に対して、ストレスや不安をどの程度感じますか？

ストレスや不安に感じる事柄	強く感じる	ある程度強く感じる	どちらでもない	あまり感じない	感じない
6-1.先輩や上司など目上の人とのコミュニケーション	5	4	3	2	1
6-2.就業時間後の食事や飲み会への先輩や上司からの誘い	5	4	3	2	1
6-3.業務の変更や予期せぬ出来事による急な残業や休日出勤	5	4	3	2	1
6-4.責任の重い仕事を任せられ、大きな期待を寄せられる	5	4	3	2	1
6-5.仕事を任せてもらえず、期待もされていない	5	4	3	2	1
6-6.不満や悩みを相談できる人が職場にいない	5	4	3	2	1

ご協力ありがとうございました