

静岡県における大卒正社員の  
「就労満足度」「学生時代の経験と仕事への影響」  
「職場定着」に関する調査（ダイジェスト版）

「大学卒業者の就労に関する満足度調査(就労者)」「正社員の職場定着に関する調査(企業)」より

【調査内容に関するお問い合わせ】

財団法人 満井就職支援奨学財団 担当:内田

TEL054-271-3111

uchida@shushokuzaidan.or.jp

## 第1章 はじめに

大学生の就職環境が改善されたといわれるが、新卒者の早期離職は依然として問題視されている。企業は多くの時間とコストを費やし採用した若年就労者に、どのような人材を期待し、その期待は満足するレベルに達しているのか。また就労者の入社後の満足度やストレスはどうであるのか。

静岡県内に就労する30歳以下の就労者（大学卒業生）および県内企業の実態調査を通して、今後の社員定着向上について考察する。

他方、就労者が学生時代に役立ったと思われる経験や、社会、学校、家庭生活での人間関係から受けた影響を人材育成の観点から考察する。

この調査結果を踏まえ、当財団で奨学生向けに実施している支援プログラムや新たな支援方法を検討する。

### 調査要領

<調査対象者>

企業…静岡県内企業 132社

就労者…調査対象企業に在籍する30歳までの大卒正社員 358名

<調査期間>

2007年10月25日～11月10日

### 調査結果の概要

#### 入社1年目は満足度が高く、ストレス度も低い。2年目のケアが職場定着のポイント。

全体的にみると、「会社」に対する満足度83%に比べ「仕事」に対する満足度は17ポイント低く65%。満足度の高い諸要素は「勤務地」「仕事を通しての成長感」。満足度の低い諸要素は「給与・収入」「会社の将来性」「福利厚生・施設等」「実労働時間」。

従業員規模別には、小規模企業の就労者の「仕事」満足度は高く、仕事の面白さ、達成感などを実感しやすいユニットなのであろう。また、従業員規模が大きくなるほどストレスを感じる人が多く、実労働時間や人間関係や仕事の面白さが感じられないことが要因している。

入社2年目になると、満足度が低下し、ストレスを感じる人が多くなる。手厚いフォローの1年目から、1人前として仕事を任せられた2年目に、会社の経営方針や将来性への不満・不安や人間関係などのストレスから辞める可能性が出てくる。反面、2年目は、仕事で成長感を感じたり、社内評価に対する満足度が高くなる傾向があるので、企業側は入社2年目のケア対策を講じることで、職場定着に繋がる可能性がある。

「実労働時間」はストレス原因の上位でもあり、企業側の若年正社員定着の対策として重要課題である。

#### 企業が大卒新入社員に求める能力は、「報連相ができる」「指示をきっちり守る」「向上心」「創意工夫」「行動力」。「反骨精神」「専門知識」はあまり求めない。

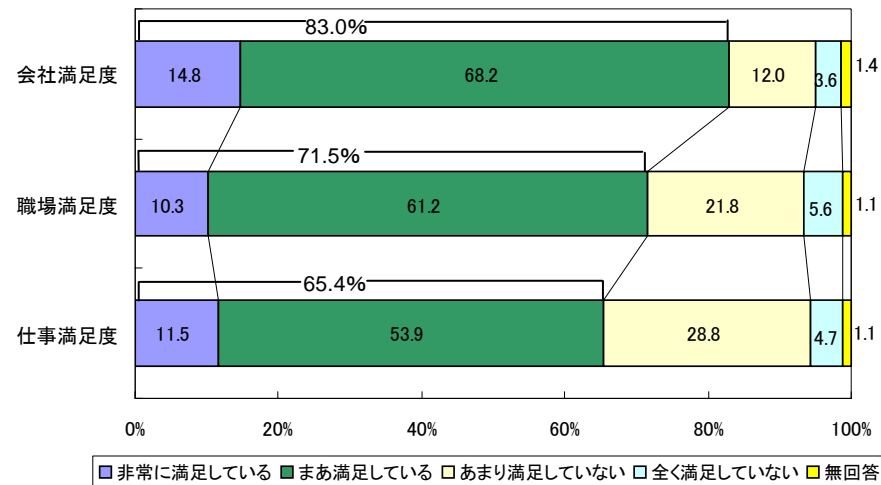
若年大卒正社員が学生時代に経験したことで仕事に役に立っていることは「アルバイト先で学んだマナー」や「人間関係」。企業が求める職務での従順な姿勢については、アルバイト経験や両親・友人のアドバイスでスムーズに適応しやすいと思われる。

「向上心」「創意工夫」「行動力」を身につけるためには、身近な人間関係以外の交流を広げるために積極的に課外活動に参加し、主体的に物事に進んで取り組み、意識的に他人へ働きかけるなど、自発的行動力を学生時代に身につける必要があるだろう。

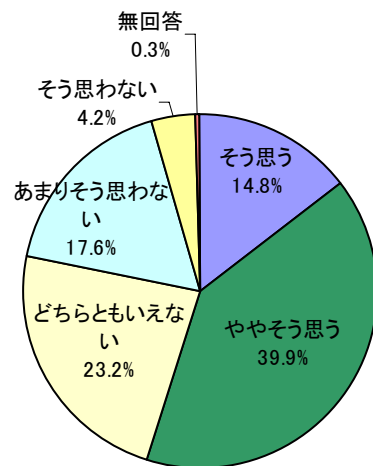
## 第2章 若年大卒正社員の就労満足度・ストレス度

“会社”に対する満足度83%に対し、“仕事”に対しての満足度は65.4%。  
 会社>職場>仕事と、満足割合は減少していく。また、半数以上が、ストレスが過大と感じている。

■「会社」「職場」「仕事」満足度

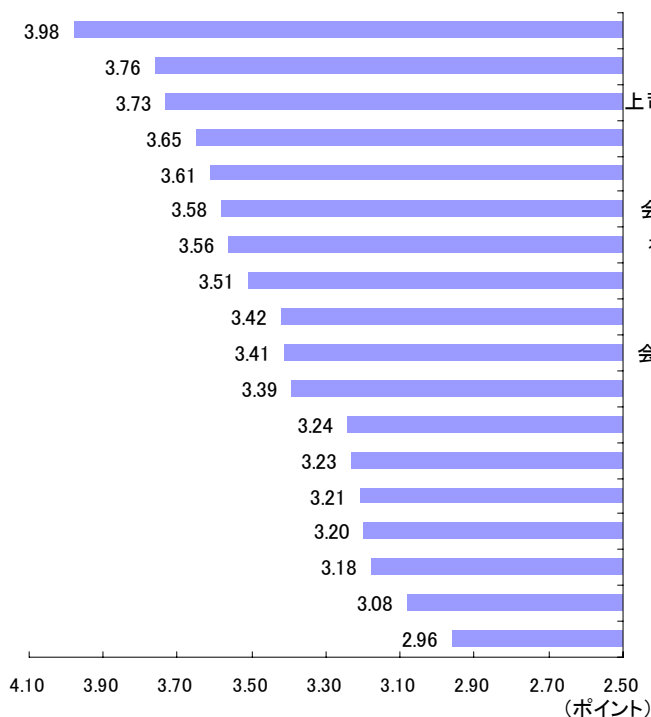


■仕事上のストレスが過大と感じるか

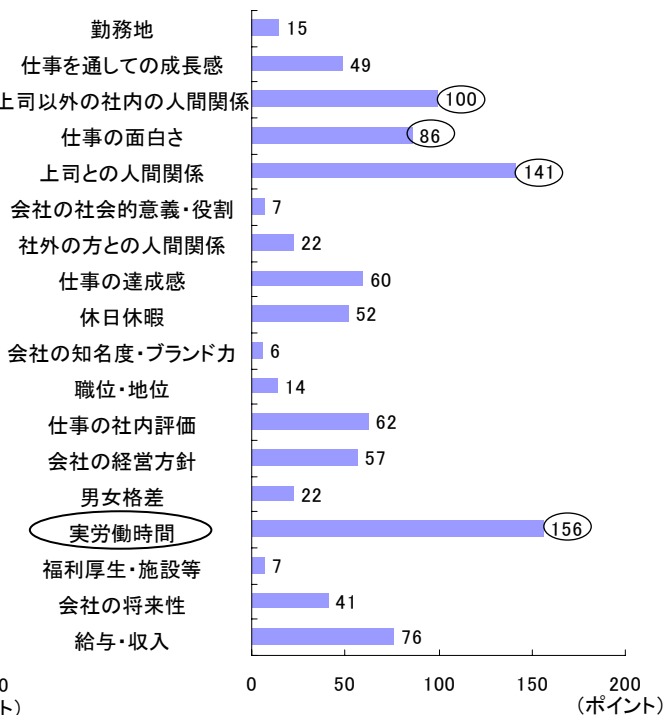


満足度ポイントが著しく高いのは「勤務地」、次に「仕事を通しての成長感」。  
 満足度ポイントが低いのは「給与・収入」「会社の将来性」「福利厚生・施設等」「実労働時間」。  
 ストレス原因の上位は「実労働時間」「社内の人間関係」「仕事の面白さ(がない)」

■諸要素の満足度(評価ポイント:複数回答)



■ストレスの原因(上位3位)

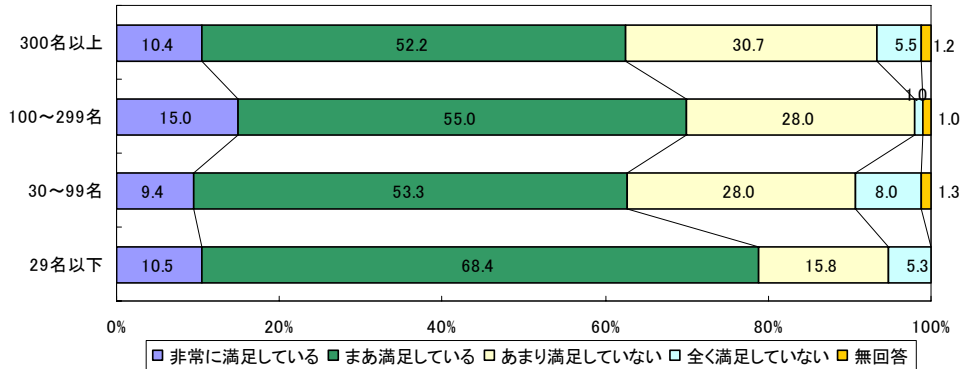


☆ポイントは、「非常に満足している」を5点、「まあ満足している」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり満足していない」を2点、「全く満足していない」を1点として合計し、平均を求めたもの。

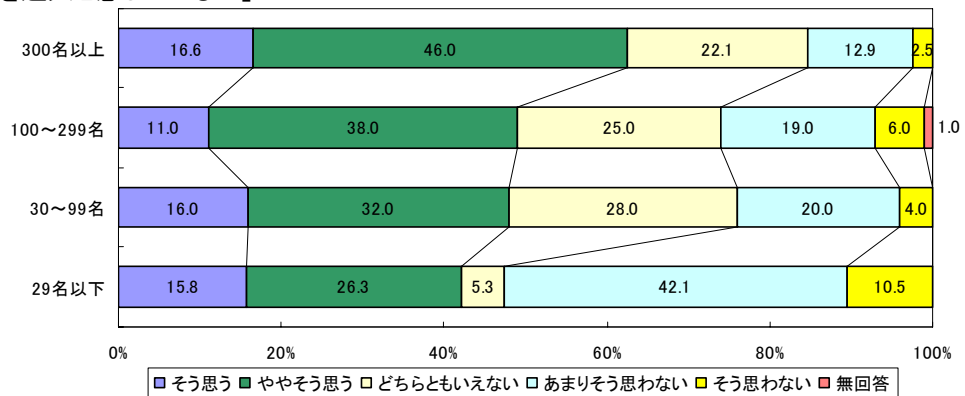
☆ポイントは、1位を3点、2位を2点、3位を1点として合計したもの

従業員規模が小さい「29名以下」に勤務する社員の“仕事”満足度が高く、規模が大きい企業ほど“ストレスを過大と感じる”傾向がある。

■従業員規模別「仕事に対する満足度」

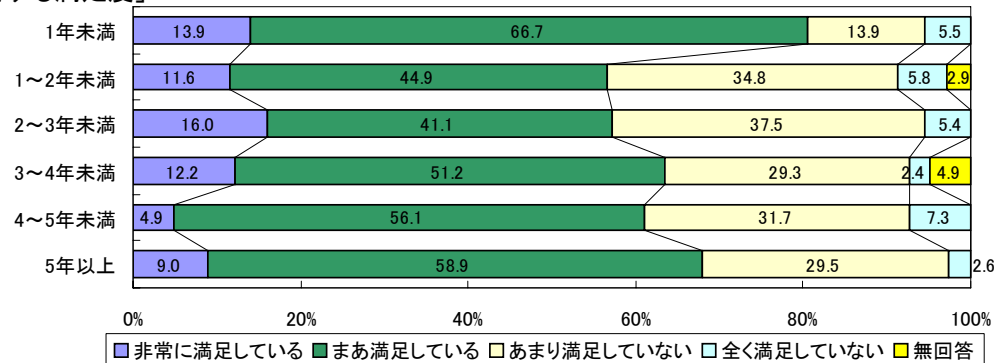


■従業員規模別「ストレスを過大と感じているか」

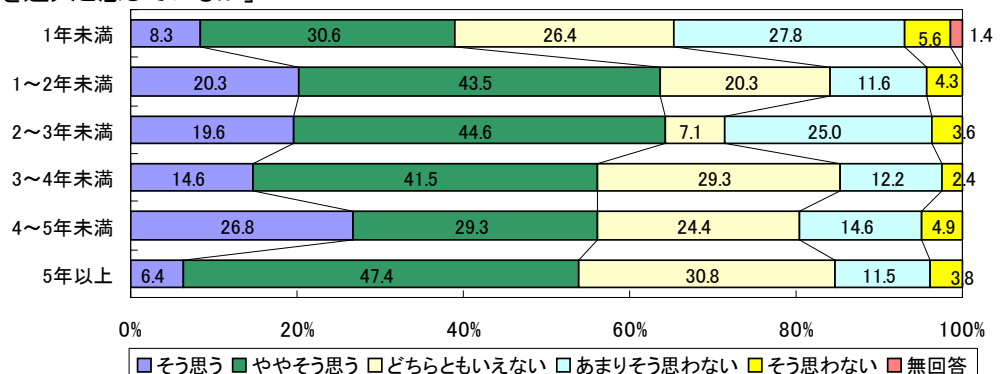


入社2年目から“仕事”満足度が下がり、ストレス度合いも高まる。3年目以降になるとやや回復。入社2年目のケアが職場定着に繋がる可能性大。

■勤続年数別「仕事に対する満足度」



■勤続年数別「ストレスを過大と感じているか」



## 参考データ：勤続年数別 詳細クロス表

## ＜勤続年数別 諸要素の満足度＞

(単位:%)

## ○会社の経営方針について

	非常に満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答	総計	「非常に」「まあ」満足の合計
1年未満	13.9	38.9	40.3	4.1	2.8	0.0	100.0	52.8
1～2年未満	4.3	33.4	39.1	16.0	7.2	0.0	100.0	37.7
2～3年未満	5.4	35.7	35.7	16.1	7.1	0.0	100.0	41.1
3～4年未満	2.4	31.7	43.9	12.2	7.3	2.5	100.0	34.1
4～5年未満	7.3	29.3	36.6	9.7	17.1	0.0	100.0	36.6
5年以上	10.3	32.0	37.2	15.4	5.1	0.0	100.0	42.3
無回答	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
総計	7.8	33.8	38.5	12.6	7.0	0.3	100.0	41.6

## ○会社の将来性について

	非常に満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答	総計	「非常に」「まあ」満足の合計
1年未満	6.9	44.4	41.7	4.2	2.8	0.0	100.0	51.4
1～2年未満	1.4	34.8	40.6	16.0	7.2	0.0	100.0	36.2
2～3年未満	5.4	33.9	32.1	16.1	12.5	0.0	100.0	39.3
3～4年未満	4.9	26.8	36.6	19.5	9.8	2.4	100.0	31.7
4～5年未満	4.9	17.1	34.1	29.3	14.6	0.0	100.0	22.0
5年以上	7.7	21.8	37.2	30.8	2.5	0.0	100.0	29.5
無回答	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
総計	5.3	30.7	37.7	18.7	7.3	0.3	100.0	36.0

## ○上司との人間関係について

	非常に満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答	総計	「非常に」「まあ」満足の合計
1年未満	20.8	51.4	13.9	9.7	4.2	0.0	100.0	72.2
1～2年未満	14.5	39.1	23.2	14.5	7.2	1.4	100.0	53.6
2～3年未満	19.6	46.4	14.3	10.7	8.9	0.0	100.0	66.1
3～4年未満	22.0	41.5	26.8	4.9	2.4	2.4	100.0	63.4
4～5年未満	12.2	41.5	22.0	17.1	7.3	0.0	100.0	53.7
5年以上	21.8	43.6	23.1	10.3	1.3	0.0	100.0	65.4
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
総計	19.0	44.1	20.1	11.2	5.0	0.6	100.0	63.1

## ○仕事を通しての成長感について

	非常に満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答	総計	「非常に」「まあ」満足の合計
1年未満	2.8	6.9	18.1	51.4	20.8	0.0	100.0	9.7
1～2年未満	4.4	8.7	17.4	53.6	14.5	1.4	100.0	13.1
2～3年未満	5.4	7.1	21.4	46.4	19.7	0.0	100.0	12.5
3～4年未満	0.0	17.1	22.0	39.0	19.5	2.4	100.0	17.1
4～5年未満	0.0	9.8	24.4	43.9	21.9	0.0	100.0	9.8
5年以上	1.3	9.0	10.2	59.0	20.5	0.0	100.0	10.3
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
総計	2.5	9.2	17.9	50.3	19.5	0.6	100.0	11.7

## ○仕事の社内評価について

	非常に満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	無回答	総計	「非常に」「まあ」満足の合計
1年未満	1.4	8.3	52.8	34.7	2.8	0.0	100.0	9.7
1～2年未満	2.9	23.2	34.8	33.3	5.8	0.0	100.0	26.1
2～3年未満	3.6	14.3	42.8	28.6	10.7	0.0	100.0	17.9
3～4年未満	0.0	14.6	43.9	29.3	9.8	2.4	100.0	14.6
4～5年未満	4.9	17.1	43.9	31.7	2.4	0.0	100.0	22.0
5年以上	5.1	14.1	39.7	28.2	11.6	1.3	100.0	19.2
無回答	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
総計	3.1	15.1	43.0	31.0	7.3	0.5	100.0	18.2

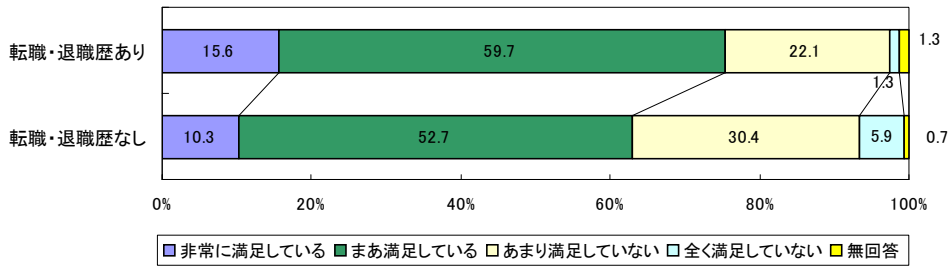
## ＜勤続年数別 退職意向＞

(単位:%)

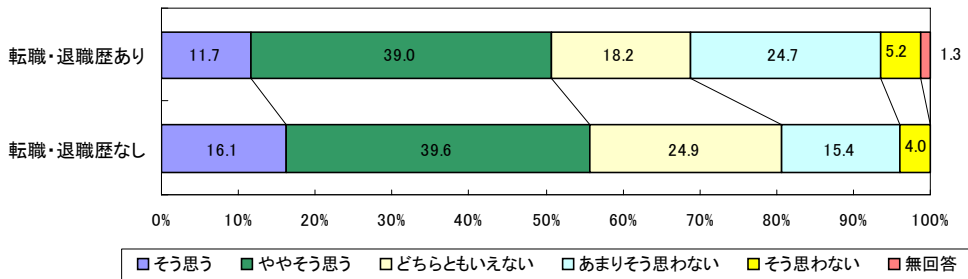
	現在考えている	たまに考えることがある	過去辞めようと思ったことがある	今は思わないが今後は分からない	全く考えたことがない	無回答	総計	「現在」「たまに」の合計
1年未満	9.7	18.1	6.9	43.1	20.8	1.4	100.0	27.8
1～2年未満	13.0	31.9	14.5	29.0	11.6	0.0	100.0	44.9
2～3年未満	14.3	37.5	21.4	16.1	10.7	0.0	100.0	51.8
3～4年未満	9.8	39.0	14.6	31.7	4.9	0.0	100.0	48.8
4～5年未満	17.1	36.6	24.4	12.2	9.8	0.0	100.0	53.7
5年以上	9.0	42.3	24.4	16.7	6.4	1.3	100.0	51.3
無回答	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
総計	11.7	33.5	17.3	25.7	11.2	0.6	100.0	45.3

学歴であれ、職歴であれ、移動(県外経験や転職経験)は、就労満足度やストレス耐性を高める。

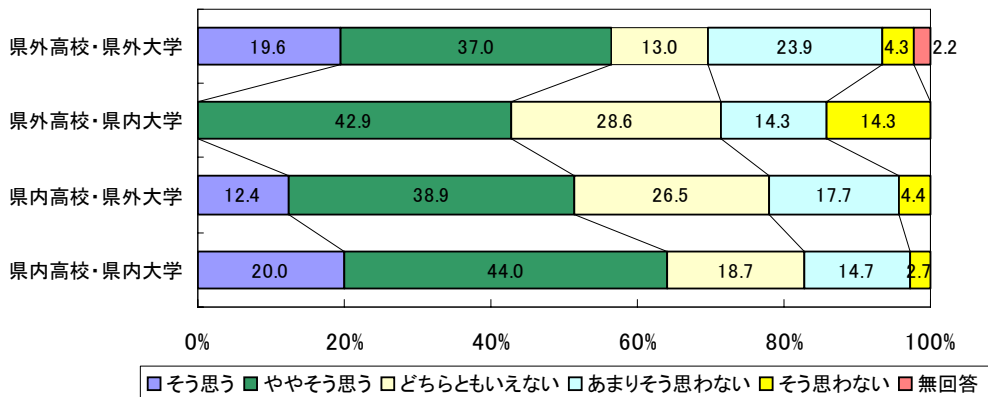
### ■ 転職・退職歴別「仕事に対する満足度」



### ■ 転職・退職歴経験別「ストレスを過大を感じているか」



### ■ 出身高校・出身大学 所在地別「ストレスを過大と感じているか」



### — 就労満足度・ストレス度のまとめ —

・全体に半数近い若年大卒正社員が就労についての不満や過大なストレスを持っているという事実を認識し、学生は就職活動前に、職業や企業選択時に「満足度の3要素(会社・職場・仕事)」と「満足度の諸要素」についてよく考えることが大切。

・入社1年目は「職場」「仕事」満足度も高く、ストレスを感じる人が少ないが、2年目になると満足度が低くなり、ストレスを持ちやすい。しかしここを乗り切ると、「仕事を通しての成長感」「仕事の社内評価」などの満足度があがり、多少落ち着きが出てくる。

・やむなく転職・退職しても、それが適切であれば、その後の就労満足につながることも少なくない。

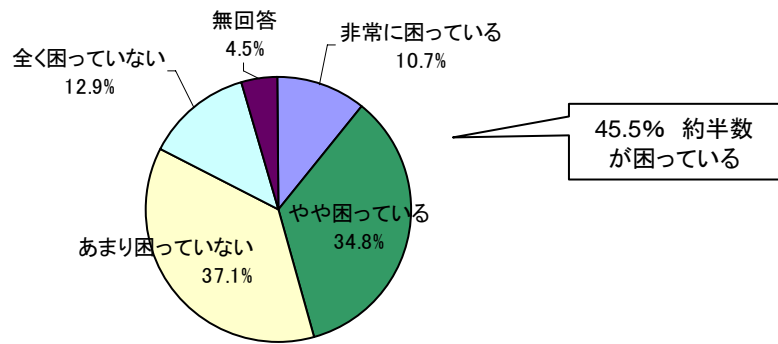
・企業側は不満足度、ストレス項目、退職意向などを認識した上で、定着対策に取り組む必要がある。

### 第3章 若年正社員の定着対策に関する調査

定着問題(退職)に困っている企業は約半数。

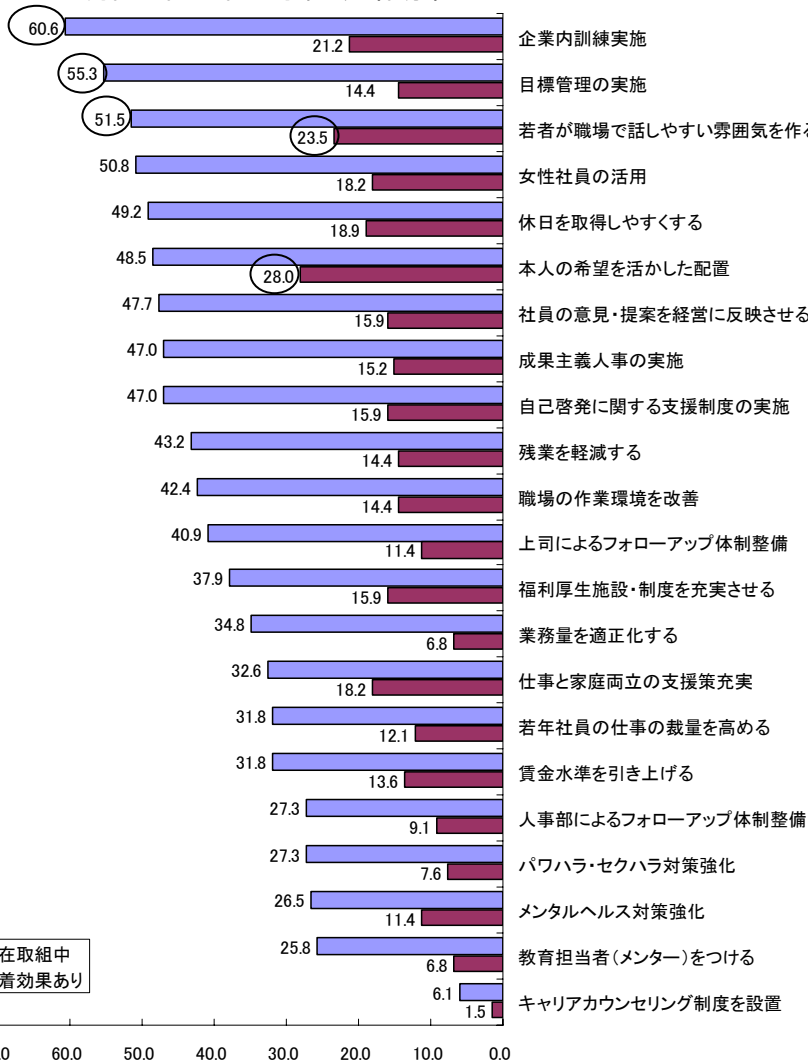
現在取組み中の対策で多かったのが「企業内訓練」「目標管理」「職場で話しやすい雰囲気作り」  
 今後取組む予定の対策は「メンタルヘルス対策」「賃金水準の引き上げ」「上司によるフォローアップ」

#### ■若者の定着問題(退職)について

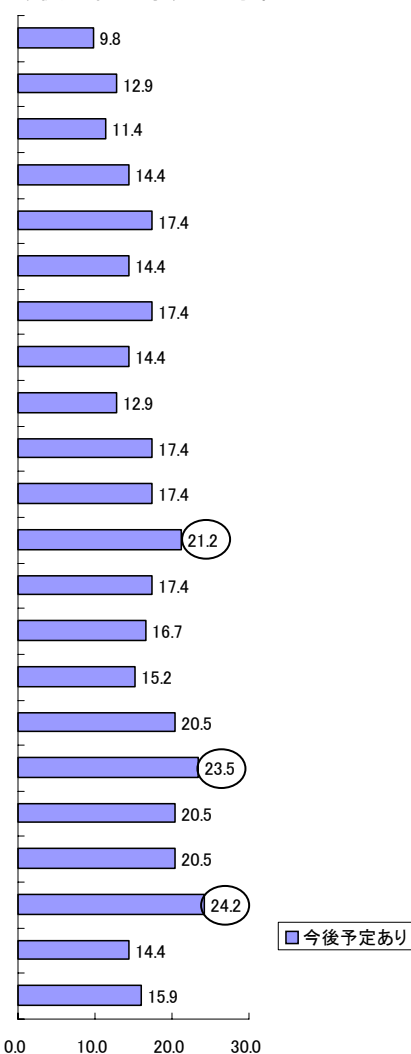


#### ■定着のための対策について

<現在取組み中の対策と定着効果>

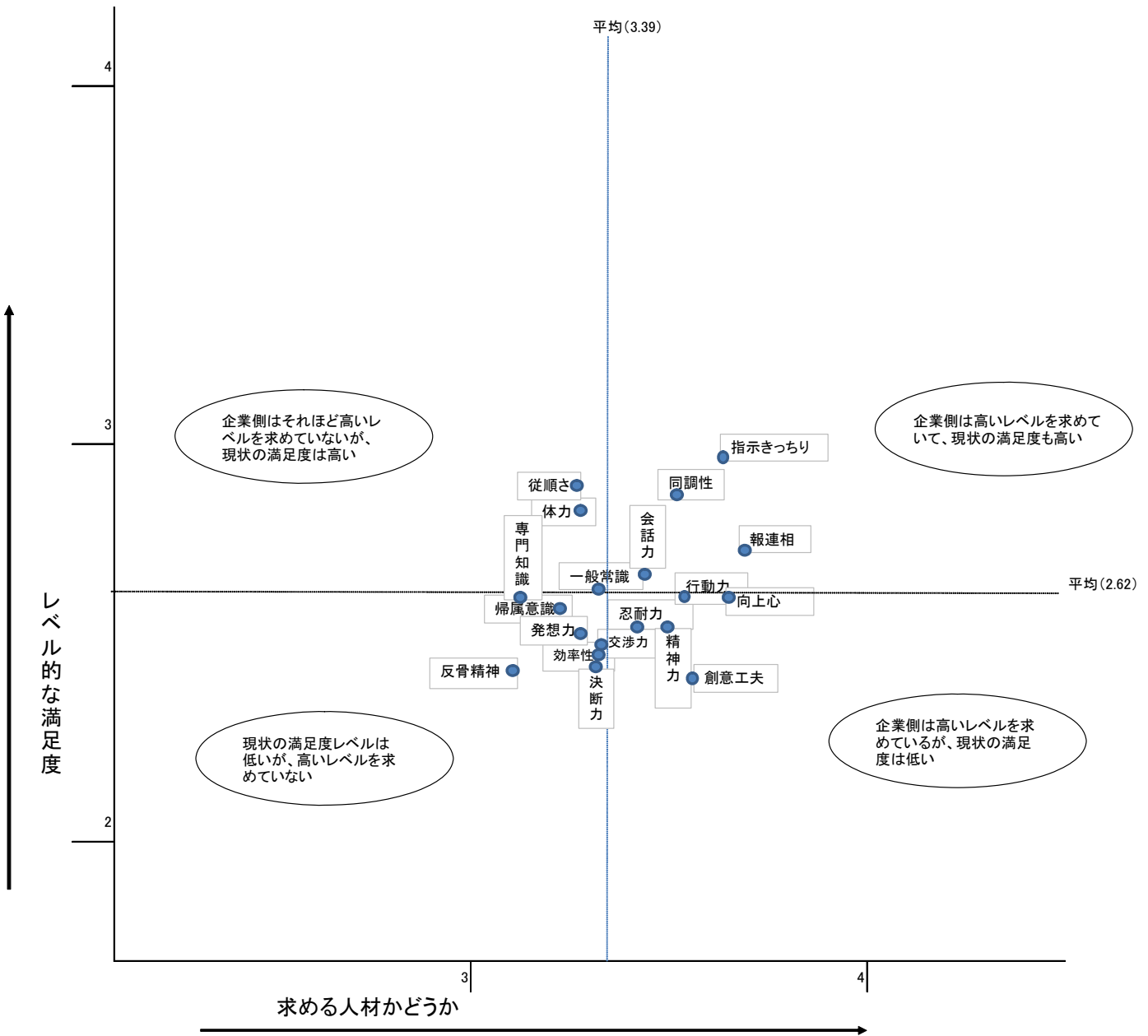


<今後取組む予定の対策>



第4章 大卒新入社員のレベル満足度と企業が求める人材要件

大卒新入社員に不足している能力は「反骨精神」「創意工夫」「決断力」「効率性」「交渉力」。  
 企業が求めたい能力は「報連相をきっちり」「指示をきっちり守る」「向上心」「創意工夫」「行動力」。  
 「専門知識」は高いレベルを求めているが、現状の満足度は高い。

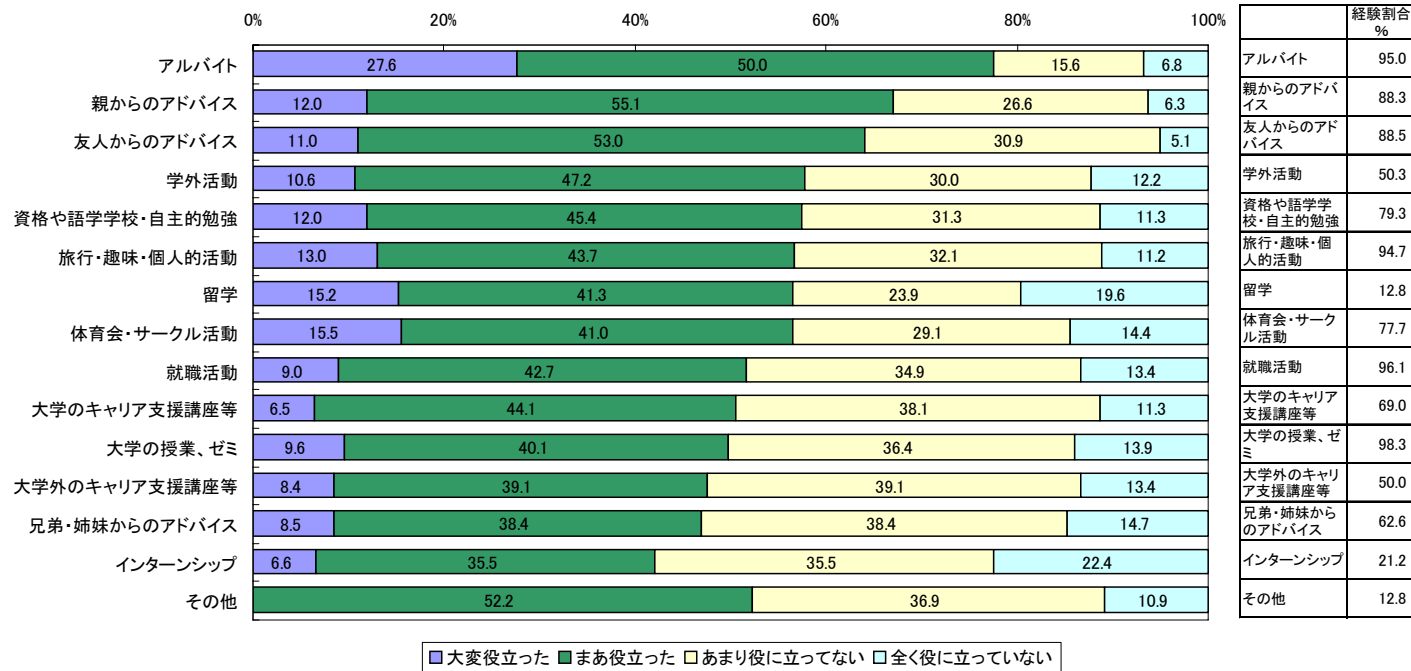




## 第5章 学生時代の経験で役立っていること、人生に影響を受けたこと

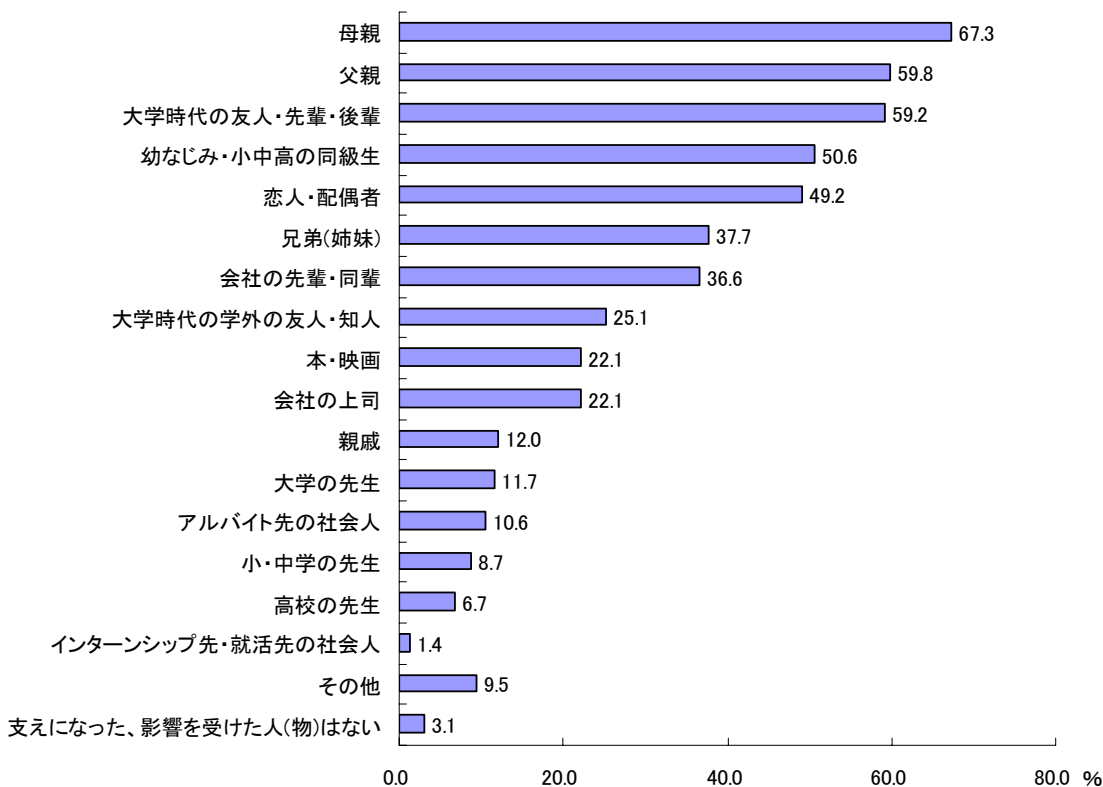
仕事に役に立っている経験は、アルバイト先で学んだマナー、人間関係。大学の授業・ゼミやインターンシップは、仕事への影響度が少ない。

■大学時代に経験で仕事上に役立っていること(経験した方のみ回答)



心の支え、人生に影響しているのは「母親」67.3%、「父親」59.8%、「大学時代の友人・先輩・後輩」59.2%。「アルバイト先の社会人」「学校の先生」とは深い関わりの必要性がなかったのか、影響度は低い。

■生きていく上で心の支えになっているもの、人生観に影響を与えている人物(事) (複数回答: %)



## 参考資料

### ■仕事上で役に立っている大学時代の経験「具体的な事例」(フリーコメントより抜粋)

#### <アルバイト>

- ・接客マナー、電話対応マナー、敬語
- ・年齢の違う方との接し方、上下関係の厳しさ
- ・仕事に対する考え方、取り組み姿勢・自主的に労働する意識・責任感
- ・人間関係、仕事は厳しくて当然というのを認識でき、ストレス耐性がついた
- ・家庭教師での指導力

#### <就職活動>

- ・社会人マナー、文章の書き方
- ・いろいろな業界に関する知識

#### <部活・サークル>

- ・上下関係のきびしさ
- ・忍耐力
- ・文書、資料、販促物作り
- ・チームワーク、人への思いやり

#### <大学の授業・先生>

- ・1日中講義を聞くことが、集中力を高めた
- ・ゼミの先生からの就職情報がきっかけで進路決定できた
- ・ゼミの一つのテーマについての取り組みが、物事を考える力、プレゼンテーションの仕方
- ・大学で得た知識が現在の仕事で必要になる、仕事に直結している

#### <その他>

- ・発展途上国への海外旅行で、自分の裕福さを認識し、多少の困難でも乗り越えられるようになった
- ・資格取得が現在の仕事に役立っている

### ■心の支えになった、人生観に影響を与えた「印象に残っている言葉・場面」(フリーコメントより抜粋)

#### <親・兄弟(姉妹)から>

- ・「働かざるもの食うべからず」
- ・悩み事や躓く事があっても普段と変わらない態度で接してくれることが、支えてくれていると実感している
- ・母親の言葉「前向きに生きる」
- ・あきらめないなら焦ることはない
- ・両親から、会社での人間関係はとても大切と言われた事が、今実感。人間関係の良し悪しが仕事に与える影響は多大
- ・仕事が面白くなくても「もしかしたら、自分にあっている仕事かも」という母親の言葉を受け、しばらく頑張ってみようと思った
- ・何を言ってもムダだと見放された人には誰も何も言わないのだから、怒られることは有難いこと
- ・就活中悩んでいた時に、両親からの「無理しなくていいよ」という一言で軽くなった
- ・父親からの言葉「何でも“良い加減”でやること。頑張りすぎず、でも責任を持って仕事をする。気持ちの抜け道。
- ・「俺は仕事の辛さを妻にあたったことは一度もない」と言った父親
- ・転職を考えているときの両親からの言葉「自分で責任をとってみろ」
- ・敢えて細かいことは口を出さないでいてくれること
- ・父親の頑張っている姿

#### <友人>

- ・大学の友人が自分以上に頑張っている姿
- ・周りの意見や評価に流されるのではなく、良いと思ったことを貫き通すべき、という友人の言葉
- ・「止まない雨はない」という友人の言葉

#### <会社の先輩・上司>

- ・ミスカバーしてくれる上司、励ましてくれる同僚
- ・上司から「嫌ならやめろ。だが嫌になるほどやったのか?とことんやってそれでも嫌ならやめればいい」
- ・先輩から「今ここで辞めてもあなたが負けたことになるだけだよ」
- ・暗い表情は見せずに、常に笑顔でいるようにしなさい、という先輩の言葉
- ・「時間が解決してくれるよ」と先輩に言われたときは無責任な言葉と思ったが、じっと我慢していたら、時間が悩みを解決してくれた。大事なものは「忍耐」かもしれない。
- ・上司から「あなたが頑張っていることはみんな分かっているし、認めている。自身をもっていいんだよ」「いつでも相談にのるよ」という言葉。

#### <先生>

- ・高校の先生から紹介された相田みつを詩「あんなにしてやったのに “のに”がつくと愚痴が出る」
- ・先生の言葉「勉強ができることを鼻にかけなな」
- ・大学卒業前に教授が言っていた“自己責任”という言葉。社会人になって、行動・発言に常に責任が伴うので、日頃から念頭に置くことで気持ちを引き締めやすい薬になっている。

## 【調査概要】

## ＜調査対象者と調査方法＞

企業…静岡県内企業1665社を対象として郵送送付 → 回答数 132社

就労者…調査対象企業に在籍する大学卒業生30歳までの正社員もしくは正規職員 → 回答数 358名

## ＜調査期間＞

2007年10月25日～11月10日

## ＜調査協力＞

静岡大学 情報学部情報社会学科 藤井 史朗 教授

就職支援財団 奨学生／頼紘一郎(静岡大学大学院修士課程1年)・神谷英樹(静岡大学大学院修士課程1年)

## ＜プロフィール＞

## ■就労者のプロフィール

(%)

	総数358名	100.0
性別	男性	62.6
	女性	37.4
年齢	22～24歳	27.7
	25～27歳	34.4
	28歳以上	36.0
	不明	2.0
勤務先の業種	農林漁業	2.0
	建設業	12.3
	製造業	26.3
	情報・通信業	3.9
	運輸業	6.1
	卸売・小売業	11.2
	金融・保険業	13.7
	不動産業	1.7
	飲食業・宿泊業	0.3
	医療・福祉	2.5
	教育関連	0.8
	サービス業	11.5
	公務	0.0
	その他	6.7
	無回答	1.1
勤務先の従業員規模	29名以下	5.3
	30～99名	20.9
	100～299名	27.9
	300名以上	45.5
無回答	0.3	
職種	事務職	33.2
	営業職	27.1
	企画職	4.2
	接客・サービス職	4.7
	技術職	17.6
	研究開発職	5.6
	生産工程・労務職	3.6
	管理職	1.4
	その他	1.7
無回答	0.8	
勤続年数	1年未満	20.1
	1～2年未満	19.3
	2～3年未満	15.6
	3～4年未満	11.5
	4～5年未満	11.5
	5年以上	21.8
	無回答	0.3
出身高校・大学の所在地	県内高校卒・県内大学卒	20.9
	県内高校卒・県外大学卒	63.1
	県外高校卒・県内大学卒	2.0
	県外高校卒・県外大学卒	12.9
	無回答	1.1
転職・退職経験	転・退職なし	76.3
	転・退職あり	21.5
	無回答	2.2

## ■企業のプロフィール

(%)

	総数132社	100.0
設立年数	2000年以降	2.3
	1990～1999年	10.6
	1980～1989年	10.6
	1970～1979年	11.4
	1960～1969年	18.9
	1946～1959年	25.0
～1945年	14.4	
無回答	6.8	
業種	農林漁業	0.0
	建設業	12.9
	製造業	31.1
	情報・通信業	3.0
	運輸業	4.5
	卸売・小売業	15.9
	金融・保険業	3.0
	不動産業	0.8
	飲食業・宿泊業	3.8
	医療・福祉	0.8
	教育関連	0.0
	サービス業	14.4
	公務	0.0
その他	6.8	
無回答	3.0	
従業員規模	29以下	18.2
	30～99名	34.1
	100～299名	24.2
	300名以上	18.2
無回答	5.3	
正社員の平均年齢	20～29歳	2.3
	30～34歳	12.9
	35～39歳	30.3
	40～44歳	29.5
	45～49歳	8.3
	50歳以上	0.8
	無回答	15.9
正社員の勤続年数	20年以上	3.0
	15～20年未満	22.7
	10～15年未満	29.5
	5～10年未満	16.7
	3～5年未満	5.3
	3年以下	2.3
無回答	20.5	
正社員の女性比率	90%～	0.8
	70%～90%未満	2.3
	50%～70%未満	2.3
	30%～50%未満	22.7
	20%～30%未満	20.5
	10%～20%未満	30.3
	10%未満	10.6
無回答	10.6	