

【新卒入社3年未満の若手社員の“働き方に関する調査”】

今の会社を“辞めたい・転職したい”と考えている新卒・若手社員は58.7%
プライベート重視派の新卒・若手社員は75.3%、一方で仕事重視派は24.7%
プライベート重視派が多い中、「やりたい仕事であれば休日出勤や残業をしてもよい」といった声も

「識学」を使った経営・組織コンサルティングや従業員向け研修を展開する株式会社識学（本社：東京都品川区、代表取締役社長：安藤広大）は、2023年3月6日（月）～7日（火）「新卒入社3年未満の若手社員の“働き方に関する調査”」を行いました。

20代の新卒入社3年未満の若手社員^{*}に、会社を辞めたい・転職をしたいか聞いたところ、辞めたい・転職したいと考えている新卒・若手社員が58.7%いることがわかりました（「転職したいと考えている（すでに転職活動をはじめている）」、「会社を辞めたいと思っている（いつ退職するか明確に決めている）」、「今すぐにはないが辞める・転職することを検討している」）。辞めたい・転職したい理由は「昇給の見込みがないから」が40.9%と最多でした。また、仕事とプライベートどちらを重視しているか聞いたところ、プライベート重視派は75.3%（「どちらかと言えばプライベートを重視している」を含む）と圧倒的に多かったものの、「やりたい仕事であれば休日出勤などしてもよい」20.7%、「やりたい仕事であれば残業してもよい」19.3%と仕事に対して意欲が低いわけではないようでした。

^{*}新卒入社3年未満の若手社員について：本調査において、「新規卒業者または卒業後3年以内に入社した新卒の方」と「新卒入社してから3年未満の若手社員」のことを「新卒・若手社員」としております。

■調査背景

多くの新入社員を迎え入れる春。新卒で入社した方たちは誰しも、入社前に不安や心配を抱えていたことでしょう。また実際に働き出してから、その不安や心配が払拭されたこと、未だに解消されていないこともあるでしょう。

そこで今回の調査は、20代の新卒入社3年未満の若手社員の方を対象に、働き方における不安や、仕事への意識、また「もっとこう働いてもいい」という“秘めた本音”をうかがうのとともに、新卒・若手社員を教育する立場の上司に、新卒・若手社員への接し方、“ハラスメント”への配慮など、双方の視点から「新卒入社3年未満の若手社員の“働き方に関する調査”」を行いました。

調査トピックス

- 新卒・若手社員の退職、転職意向は58.7%（「転職したいと考えている（すでに転職活動をはじめている）」、「会社を辞めたいと思っている（いつ退職するか明確に決めている）」、「今すぐにはないが辞める・転職することを検討している」）。
- 会社をやめたい・転職したい理由「昇給の見込みがないから」40.9%、「休みがとりづらいから」29.5%、「成長や昇進の見込みがないから」27.3%。
- 新卒・若手社員はプライベート重視派が75.3%、一方で仕事重視派は24.7%。
- 働き方や上司の接し方について、してほしいこと／してもいいこと・・・「やりたい仕事であれば休日出勤などしてもよい」20.7%、「やりたい仕事であれば残業してもよい」19.3%。

新卒・若手社員が入社前不安だったこと「仕事内容が自分に合うか」「仕事についていけるか」がトップ。今の会社を“辞めたい・転職したい”と 58.7%の方が考えていることが明らかに。

Q1. 【新卒・若手社員】 あなたがお勤めの会社で、入社前に不安だと思えることはありましたか。

(複数回答、n=150)

また不安だと思っていたことについて、現在でもその不安が払拭されていないものをお答えください。

(複数回答、n=150)

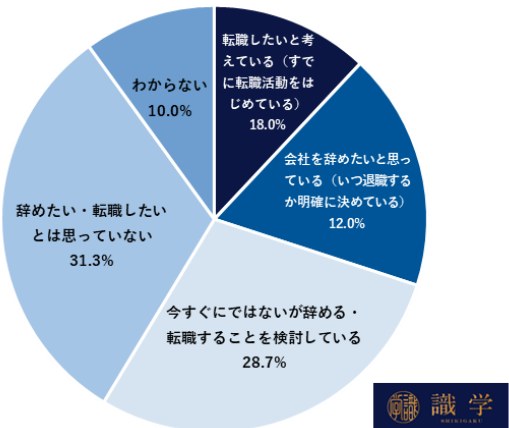
入社前に不安だったことTOP3 (複数回答、n=150)			入社後も不安が 払拭されないこと (複数回答n=150)	
	不安だったこと		払拭されないこと	差
1	仕事内容が自分に合うか	40.7%	21.3%	19.4%
	仕事についていけるか	40.7%	18.0%	22.7%
3	職場の人間関係がうまくいくか	38.0%	17.3%	20.7%

20代の新卒入社3年未満の若手社員に、入社前に不安だったことを聞くと、「仕事内容が自分に合うか」と「仕事についていけるか」がともにトップで40.7%、「職場の人間関係がうまくいくか」38.0%と続きました。また入社前に不安だった事柄の中で、「入社後も不安が払拭されていないこと」についても併せて聞くと、入社前と同じく「仕事内容が自分に合うか」が21.3%、「仕事についていけるか」が18.0%と上位に並びました。

一方で、「入社前の不安」と「入社後も払拭されていない不安」の差が大きかった事柄、つまり「入社前の不安」が払拭されたと言えるものは「仕事についていけるか」(【入社前：40.7%】－【入社後：18.0%】＝22.7%)でした。

Q2. 【新卒・若手社員】 現在お勤めの会社を辞めたい、もしくは転職したいと思っていますか。

(単数回答、n=150)



では実際に新卒入社した会社を“辞めたい・転職したい”と考えている方はどのくらいいるのでしょうか。会社を辞めたい、もしくは転職したいと思うか聞いたところ、「転職したいと考えている(すでに転職活動をはじめている)」が18.0%、「会社を辞めたいと思っている(いつ退職するか明確に決めている)」が12.0%、「今すぐにはないが辞める・転職することを検討している」が28.7%で、合計すると58.7%の方が今の会社を“辞めたい・転職したい”と考えているようでした。

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >
 株式会社識学 広報担当：新村
 TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

会社を辞めたい理由…「昇給の見込みがない」「休みがとりづらい」が上位
 プライベート重視派の新卒・若手社員は 75.3%、一方で仕事重視派は 24.7%という結果に。

Q3. 【辞めたい・転職したい 新卒・若手社員】 現在お勤めの会社を辞めたい・転職したいと思っている理由は何ですか。

(複数回答、n=88)

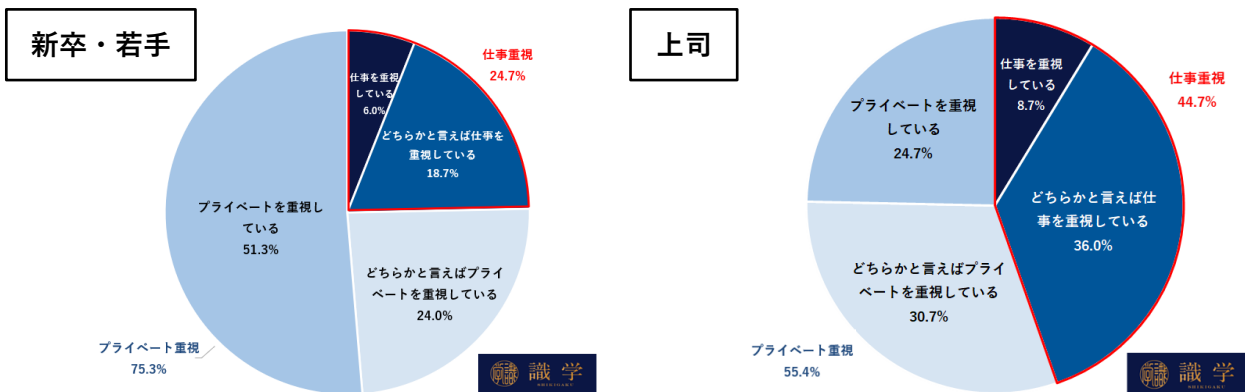
会社を辞めたい・転職したい理由 TOP5		
(複数回答、n=88)		
1	昇給の見込みがないから	40.9%
2	休みがとりづらいから	29.5%
3	成長や昇進の見込みがないから	27.3%
4	成長に繋がる仕事や責任ある仕事を任せてもらえないから	26.1%
5	人間関係がうまくいっていないから	15.9%



せっかく新卒入社した会社を“辞めたい・転職したい”のはなぜでしょうか。その理由を聞いてみると、「昇給の見込みがないから」40.9%、「休みがとりづらいから」29.5%、「成長や昇進の見込みがないから」27.3%と続きました。昇給や昇進などが理由で辞めたい・転職したいと考えるのは当然ですが、「休みがとりづらい」という理由で辞めたい・転職したいと考える方が一定数いるのは、今の新卒・若手社員の方たちは“プライベートを重視”している方がいるのかもしれない。

Q4. あなたは仕事とプライベート、どちらを重視していますか。

(単数回答、新卒・若手社員 n=150、上司 n=150)



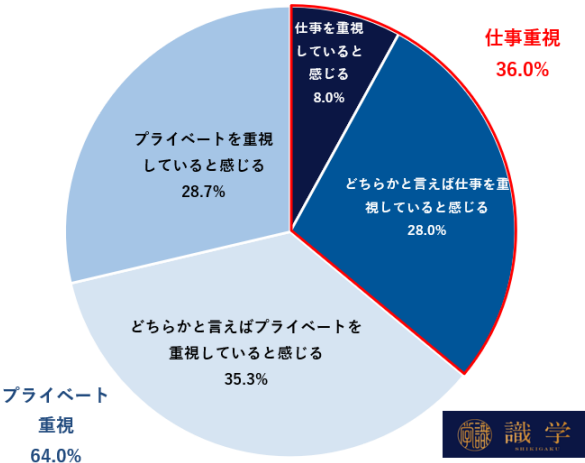
では実際に、“仕事”と“プライベート”では、どちらを重視しているのでしょうか。新卒・若手社員と上司の双方の視点で比較すると、新卒・若手社員は、仕事重視派（「どちらかと言えば仕事を重視している」を含む）24.7%、プライベート重視派（「どちらかと言えばプライベートを重視している」を含む）75.3%だったのに対し、上司は仕事重視派（「どちらかと言えば仕事を重視している」を含む）44.7%、プライベート重視派（「どちらかと言えばプライベートを重視している」を含む）55.4%と新卒・若手社員と比較して大きな差がありました。やはり、今の新卒・若手社員の多くはプライベートを重視しているようです。

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >
 株式会社識学 広報担当：新村
 TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

新卒・若手社員の“秘めた本音”…やりたい仕事であれば休日出勤や残業をしてもいい

Q5. 【上司】あなたが新卒・若手社員に対して感じること・思うことをお答えください。

(単数回答、n=150)



一方で上司側は、新卒・若手社員をどのように見ているのでしょうか。上司から見て新卒・若手社員は「仕事」と「プライベート」のどちらを重視していると感じるのかについて尋ねたところ、「仕事を重視していると感じる」(「どちらかと言えば仕事を重視していると感じる」も含む) 36.0%、「プライベートを重視していると感じる」(「どちらかと言えばプライベートを重視していると感じる」も含む) 64.0%という結果で、前問での新卒・若手社員側の意見と相違はないようでした。

Q6. 【新卒・若手社員】あなたが勤める会社での働き方、上司の接し方についてあてはまるものをお答えください。

(複数回答、n=150)

働き方・上司の接し方で“してほしいこと／してもよいこと” TOP5		
(複数回答、n=150)		
1	やりたい仕事であれば休日出勤などしてもよい	20.7%
2	やりたい仕事であれば残業してもよい	19.3%
3	もっと責任ある仕事や成長に繋がる仕事を任せてほしい	15.3%
	(プライベートなことも含め) 気軽に会話をしてほしい	15.3%
5	もっと仕事を任せてほしい	11.3%
	(理不尽なもの以外であれば) 上司から注意・指導をしてほしい	11.3%

次に、新卒・若手社員は、働き方や上司の接し方について“してほしいこと／してもよいこと”といった“秘めた本音”はあるのでしょうか。お勤める会社での働き方・上司の接し方について、あてはまる項目はあるか聞いたところ、「やりたい仕事であれば休日出勤などしてもよい」が 20.7%、「やりたい仕事であれば残業してもよい」が 19.3%という意見が上位に挙がりました。

Q4 で、新卒・若手社員はプライベート重視派が多いことが判明しましたが、“やりたい仕事であれば”という条件が付くことで、必ずしも“休日は働きたくない”“残業したくない”という訳ではないようです。このことから、今の新卒・若手社員は、仕事に対する意欲が著しく低いとは言えないでしょう。

上司側は新卒・若手社員をこう見ている…新卒・若手社員の“秘めた本音”とは真逆の結果に

Q7. 【上司】 新卒・若手社員が感じているであろうと思うことをお答えください。

(複数回答、n=150)

新卒・若手社員が感じているであろうこと TOP5 (複数回答、n=150)		新卒・若手社員の意見 (複数回答、n=150)		
1	定時で帰してほしい	33.3%	⇨ やりたい仕事であれば残業してもよい	19.3%
2	休日出勤はしたくない	28.7%	⇨ やりたい仕事であれば休日出勤などしてよい	20.7%
3	もっと仕事を任せてほしい	26.0%	⇨ もっと仕事を任せてほしい	11.3%
4	飲み会に参加したくない	25.3%	⇨ もっと飲みに誘ってほしい	3.3%
5	注意・指導はされたくない	21.3%	⇨ (理不尽なもの以外であれば) 上司から注意・指導をしてほしい	11.3%

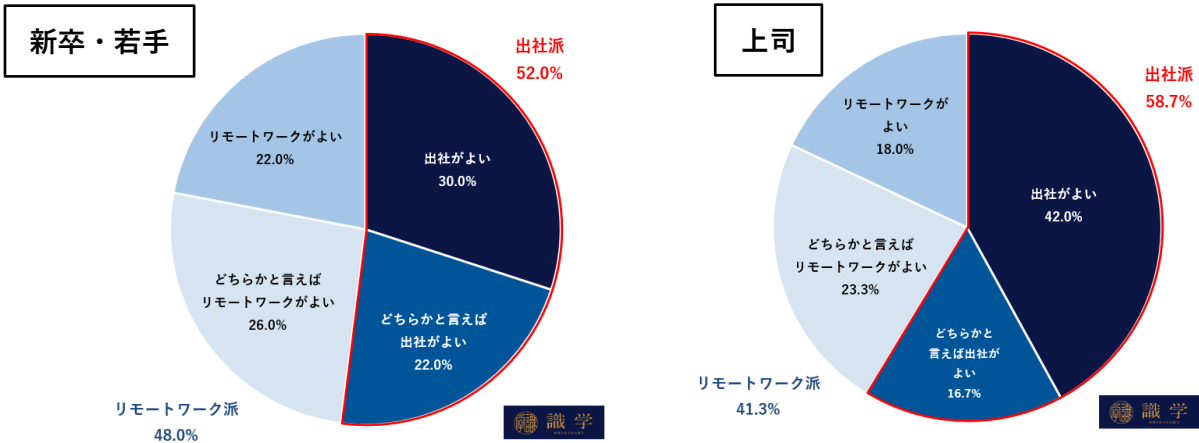


前問の Q6 では、新卒・若手社員は「やりたい仕事であれば休日出勤や残業をしてもよい」といった回答が上位に挙がりましたが、それに対し上司側は、新卒・若手社員のことをどのように見ているのでしょうか。

「新卒・若手社員が感じているであろうこと」について聞いてみると、「定時で帰してほしい」が 33.3%、「休日出勤はしたくない」が 28.7%で上位に挙がりました。新卒・若手社員の“秘めた本音”「やりたい仕事であれば休日出勤や残業してもよい」といった意見とは逆の結果となりました。双方の意見が合致していたのは“飲み会”についてで、新卒・若手社員が「もっと飲みに誘ってほしい」3.3%だったのに対し、上司側も「飲み会に参加したくない（と新卒・若手社員は思っている）」25.3%でした。

Q8. あなたは出社での勤務と、リモートでの勤務とではどちらがよいですか。

(単数回答、新卒・若手社員 n=150、上司 n=150)



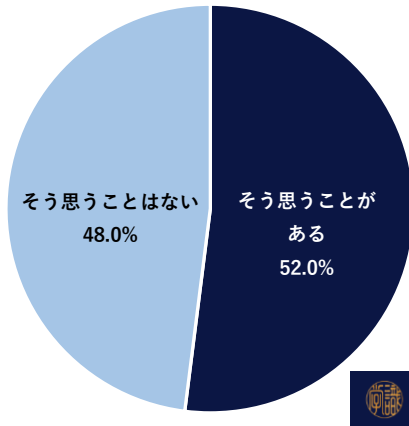
次に、働き方としてスタンダードになりつつあるリモートワークについての意見も聞きました。出社とリモートワーク、どちらがよいか新卒・若手社員と上司の双方に聞くと、新卒・若手社員は、出社派（「どちらかと言えば出社がよい」を含む）が 52.0%、リモートワーク派（「どちらかと言えばリモートワークがよい」を含む）が 48.0%だったのに対し、上司は出社派 58.7%（「どちらかと言えば出社がよい」を含む）、リモートワーク派 41.3%（「どちらかと言えばリモートワークがよい」を含む）という結果でした。新卒・若手社員、上司ともに出社派の方が多いようですが、上司側がやや出社派が多いという結果でした。

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >
 株式会社識学 広報担当：新村
 TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com

新卒・若手社員に対してハラスメントを気にして業務依頼、指摘などしにくいと感じる人は52.0%にものぼる

Q9. 【上司】あなたは新卒・若手社員に対して、“ハラスメントに当たるのでは？”と気になって業務依頼、指摘などしにくいと感じることはありますか。

(単数回答、n=150)



新卒・若手社員に対して、昨今取りざたされている“ハラスメント”を気にして、業務依頼、指摘などしにくいと感じることがあるか上司に聞いたところ、52.0%の方が「そう思うことがある」と回答しました。

Q10. 【上司】“ハラスメントに当たるのでは？”と気になって業務依頼、指摘などしにくいと感じたエピソードをお答えください。

(自由回答、n=150)

ではどんなことに、“ハラスメントに当たるのでは？”と思うのでしょうか。その具体的なエピソードを自由回答で聞いてみました。

【“ハラスメントに当たるのでは？”感じたエピソード】

- (オンラインミーティングで) 顔出しを希望したらハラスメントになると思って、部下のプライバシーを守るためにミュートでの会議の参加を認めました。(24歳女性)
- 字が汚くて読めないことがある後輩がいるのだが、本人は真剣に書いてその字なので、もう少し綺麗に書いてと言ったらパワハラになると思い、言えなかった。(25歳女性)
- 暇を持て余してそうな後輩に雑務を頼みたいが、忙しいと言われ、無理して頼むとハラスメントになると思うと何も言えない。(28歳女性)
- 部下への注意の時にここまで言ったらハラスメントになると思い、思っている事の半分もいえない。(48歳男性)

面と向かって話すことで解決できそうなことでも、新卒・若手社員の顔をうかがい、躊躇してしまう上司も少なくないようです。

【調査結果まとめ】

今回の調査で、新卒・若手社員のうち 58.7%の方が今の会社を“辞めたい・転職したい”と考えていることが明らかになりました。その理由としては“昇給”、“成長や昇進”といった見込みがないというのが多く挙がっていました。これを解決するための鍵は「評価制度」です。具体的なポイントとしては以下の3つが挙げられます。

- ① 誰が見ても出来た/出来ていないが一致する目標になっている
- ② 結果と報酬が連動している
- ③ 平等な采配になっている

ポイント①：誰が見ても出来た/出来ていないが一致する目標になっている

「これだけ頑張ったから昇給して欲しい」と部下が思う一方で、上司からすると「まだ足りていない」「もっとこうして欲しい」「これも出来るようになって欲しい」と思うこともあるのではないのでしょうか？このような状態が続くと、「昇給/昇進の見込みがない」といった不満につながります。そのため、誰が見ても出来た/出来ていないが一致している目標になっていることが重要です。例えば、100万円の売上目標に対して、どんなに頑張っても99万円だったらそれは未達成です。一方で、残業も休日出勤もしなかったが、101万円だったら達成したことになります。重要なのは、“出来た/出来ていない”の認識が評価者と本人の間でずれないことです。また、これにより、未達成の場合は“足りていないこと”が明確になるため、次の行動改善につながります。

ポイント②：結果と報酬が連動している

目標を達成したとしても、結果と報酬が連動していなかった場合は「次も頑張ろう」とは思えません。そのため、どのくらい達成すれば昇給/昇進するのか結果と報酬が連動していることも重要なポイントです。これにより、任されている仕事に対して“自分にとってプラスになる業務”と捉えることができ、やりがいを持って各々が達成のために工夫を凝らすようになります。

ポイント③：平等な采配になっている

目標が明確で、どうすれば報酬が上がるか評価者と本人の間で共通認識を持った上で、最後に大切なのは「平等な采配」です。自分と同じ条件で自分よりもパフォーマンスが高い人が周りにいることで、“出来ない言い訳”をすることができなくなります。そうすると、できない理由は“自分”となり、足りない部分を埋めようと、行動改善を繰り返します。その結果、出来なかったことが出来るようになる、つまり本人の成長につながっていきます。

本調査では、“やりたい仕事であれば”という条件が付くことで、休日出勤や残業についても受け入れる新卒・若手社員が一定数いることがわかりました。自分にとってプラスになる（昇給/昇進につながる）仕事と本人が認識できれば、“やりたい仕事”として自ら率先して業務に取り組むきっかけになるかもしれません。

■調査概要

調査機関：株式会社識学

調査対象：全国の従業員数 10 名以上の企業に勤める 20 歳～59 歳の男女の会社員
20 代の新卒入社 3 年未満の若手社員／新卒・若手社員を教育する立場にある上司

有効回答数：300 サンプル（20 代の新卒入社 3 年未満の若手社員：150 名／上司：150 名）

調査期間：2023 年 3 月 6 日（月）～7 日（火）

調査方法：インターネット調査

※本調査では、小数点第 2 位を四捨五入しています。そのため、数字の合計が 100%とならない場合があります。

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「株式会社識学が実施した調査結果によると……」

■識学について

<https://corp.shikigaku.jp/>

【会社概要】

会社名：株式会社識学（SHIKIGAKU. Co., Ltd.）

<https://corp.shikigaku.jp/>

本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎 2-9-3 大崎ウエストシティビル 1 階

電話番号：03-6821-7560

事業内容：「識学」を使った経営、組織コンサルティング

「識学」を使った従業員向け研修

「識学」をベースとした web サービスの開発、提供

「識学」関連書籍の出版

設立：2015 年 3 月

代表者：代表取締役社長 安藤 広大

従業員数：230 名（役員・パートアルバイト除く） ※2023/2/28 時点

支店情報：■大崎分室

〒141-0032 東京都品川区大崎 2-11-1 大崎ウィズタワー 8 階、19 階

電話番号：03-6821-7560

■大阪支店

〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町 3-3-9 田村駒ビル 3 階

電話番号：06-4400-6231

■名古屋支店

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦 1-20-30 伏見フロントビル 10 階

電話番号：052-990-6577

■福岡支店

〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神 4-6-7 JRE 天神クリスタルビル 2 階

電話番号：092-600-7990

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：新村

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com