

2022年4月28日

報道関係各位

入社前後のトラブルに関する調査2022

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野 友子)は、新卒採用における入社前後のトラブルの実態を把握するために、2016年の調査(※)に続き2回目となる「入社前後のトラブルに関する調査2022」をインターネットリサーチにより2022年2月28日～3月2日の3日間で実施、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2年目～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

※2016年の調査は「内定・入社前後のトラブルに関する調査」として2016年5月31日に発表

【調査結果のポイント】

◆内定者インターンシップやアルバイト

参加者の46.9%が「必ず参加することを求められた」または「参加を強く求められた」と回答

◆新卒入社した会社を「離職した」が3割を超す

◆労働条件通知書を「書面にて渡された」は59.9%、前回調査より下降

◆新卒入社した会社を辞めた理由の1位は「仕事が自分に合わない」

労働条件通知書を書面で“渡されていない”人では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が1位に

◆新卒入社した会社における「労働条件通知書の閲覧可否」「新入社員研修や上司・先輩からの指導・アドバイス状況」で労働組合の有無による違いが明らかに

INDEX

◆就職活動中の経験 (p.2)

◆内定後に就職先の求めに応じて行ったこと (p.3-p.6)

◆新卒入社した会社における問題や離職理由 (p.7-p.15)

《調査に関するコメント》

「すべての職場にワークルールと労働組合を」

日本労働組合総連合会 総合運動推進局長 内藤靖博

新卒の方を取り巻く環境は、就活中の「オワハラ」の大幅減少や学業に影響を与える「内定後のインターンシップ・アルバイト」の短期化、入社後の「恒常的な時間外労働」「有給休暇の未取得」「サービス残業」の大幅減少など、それらが何に起因するのかは分析が必要ですが、前回調査に比べて改善が見て取れます。

しかし、就活中のセクハラや就労後の労基法違反は根強く存在し、内定後のインターンシップ・アルバイトでは、学生生活の侵食や交通費の持ち出し、無償労働が疑われるコメントもあります。企業側は本結果を重く受け止め、改めてワークルールの周知徹底・遵守に取り組むことが必要です。

他方、離職という観点では、「先輩・上司の指導がなかった人」では4割が離職しており、労働条件明示方法別でみると、「労働条件の書面明示がなかった人」の離職率は高い傾向にあります。

新入社員研修や指導・アドバイスの実施、労働条件書面明示の割合は、労働組合のある企業の方が高く、労働組合が経営へのチェック機能を発揮している様子が見て取れます。

また、「仕事が自分に合わない」「人間関係がよくなかった」など、労働条件によらない離職理由が高い傾向もあり、これらを指導・アドバイス実施の有無で見ると、ここでも労働組合のチェック機能が重要であることが分かります。

今回の調査は、連合が本年3月に公表した「Z世代が考える社会を良くするための社会運動調査2022」の対象層とも重なるため、本結果も社会課題の切り口の一つと捉え、今後の運動に活かしてまいります。

調査結果

《就職活動中の経験》

◆就職活動中に経験したこと

TOP2は「他の応募企業の選考状況を聞かれた」「他に応募している企業名を聞かれた」

就職活動中の“セクハラ”は6.2%が経験

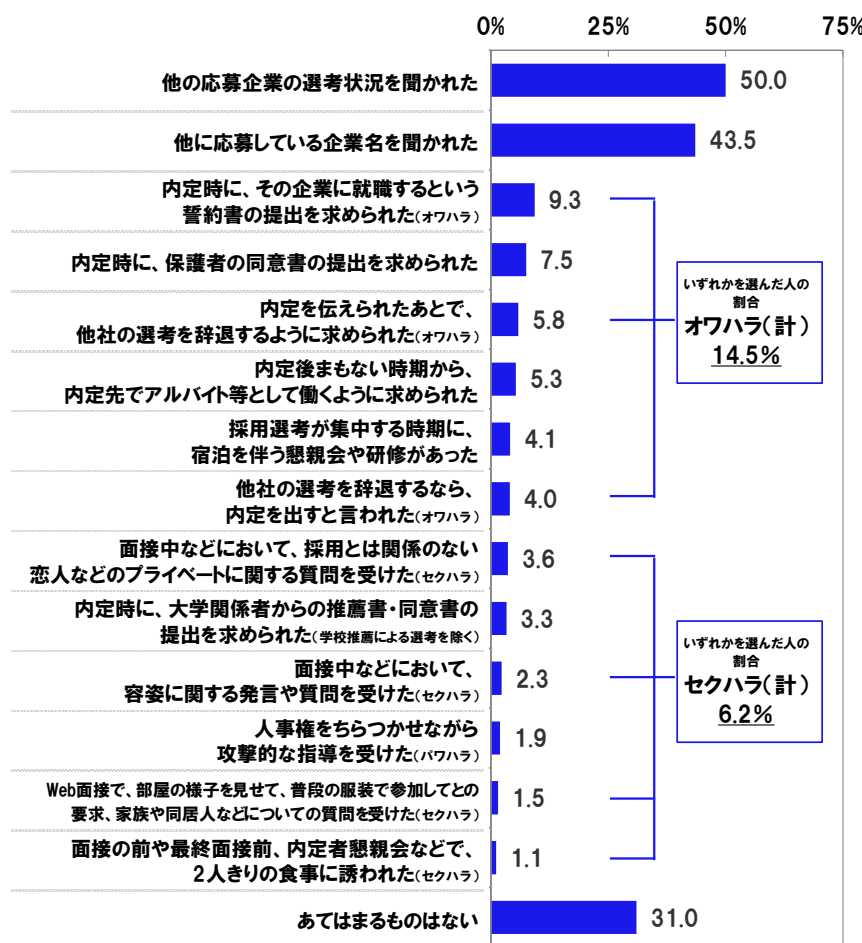
大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社 2 年目～5 年目の男女 1,000 名(全回答者)に、就職活動中の経験について聞きました。

全回答者(1,000 名)に、就職活動の中で経験したことを聞いたところ、「他の応募企業の選考状況を聞かれた」(50.0%)と「他に応募している企業名を聞かれた」(43.5%)が突出して高くなりました。次いで高くなったのは、「内定時に、その企業に就職するという誓約書の提出を求められた(オワハラ)」(9.3%)、「内定時に、保護者の同意書の提出を求められた」(7.5%)、「内定を伝えられたあとで、他社の選考を辞退するように求められた(オワハラ)」(5.8%)でした。また、“オワハラ”を受けた人の割合(※1)は 14.5%、“セクハラ”を受けた人の割合(※2)は 6.2%でした。内定の際に就職活動を終了し自社に入社するよう圧力をかけられる“オワハラ”や、容姿に関する発言・質問や 2 人きりの食事に誘う行為など“セクハラ”を受けた人がいることが明らかになりました。

卒業時期別にみると、「他に応募している企業名を聞かれた」は 2020 年では 50.4%と、2019 年(42.0%)と比べて 8.4 ポイント高くなり、他社への応募状況に対する採用側のけん制意識が強まっていることがうかがえる結果となりました。

※1 オワハラに関するいずれかの選択肢を選んだ人の割合 ※2 セクハラに関するいずれかの選択肢を選んだ人の割合

就職活動の中で経験したこと [複数回答形式]



	卒業時期別			
	2017年 (n=250)	2018年 (n=250)	2019年 (n=250)	2020年 (n=250)
他の応募企業の選考状況を聞かれた	48.8	47.6	50.4	53.2
他に応募している企業名を聞かれた	41.6	40.0	42.0	50.4
内定時に、その企業に就職するという誓約書の提出を求められた(オワハラ)	6.0	11.2	11.6	8.4
内定時に、保護者の同意書の提出を求められた	6.8	10.0	6.8	6.4
内定を伝えられたあとで、他社の選考を辞退するように求められた(オワハラ)	7.2	6.0	6.0	4.0
内定後まもない時期から、内定先でアルバイト等として働くように求められた	6.8	4.8	5.6	4.0
採用選考が集中する時期に、宿泊を伴う懇親会や研修があった	3.2	2.8	6.4	4.0
他社の選考を辞退するなら、内定を出すと言われた(オワハラ)	6.0	4.0	2.0	4.0
面接中などにおいて、採用とは関係のない恋人などのプライベートに関する質問を受けた(セクハラ)	5.2	4.8	3.2	1.2
内定時に、大学関係者からの推薦書・同意書の提出を求められた(学校推薦による選考を除く)	3.2	1.6	5.2	3.2
面接中などにおいて、容姿に関する発言や質問を受けた(セクハラ)	4.0	2.0	2.4	0.8
人事権をちらつかせながら攻撃的な指導を受けた(パワハラ)	2.8	2.0	2.4	0.4
Web面接で、部屋の様子を見せて、普段の服装で参加してとの要求、家族や同居人などについての質問を受けた(セクハラ)	1.2	1.6	2.0	1.2
面接の前や最終面接前、内定者懇親会などで、2人きりの食事に誘われた(セクハラ)	1.2	1.2	2.0	-
あてはまるものはない	32.8	33.2	29.6	28.4

■全体[n=1000]

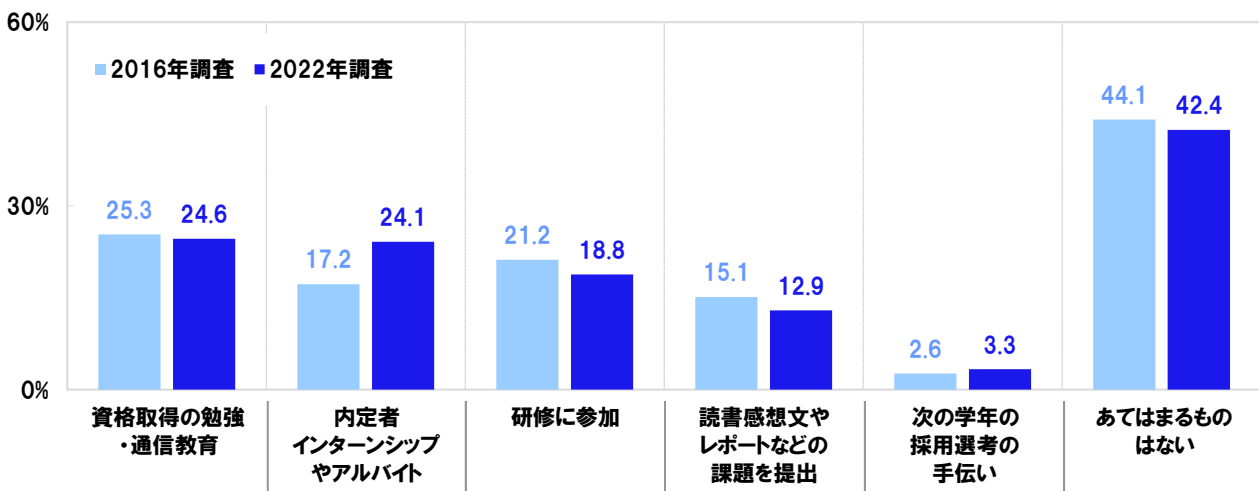
(%)

《内定後に就職先の求めに応じて行ったこと》
◆内定後に就職先の求めに応じて行ったこと「内定者インターンシップやアルバイト」24.1%
2016年調査より6.9ポイント上昇

全回答者(1,000名)に、卒業後に最初に就職した会社で、内定から実際に就職するまでの間に、就職先の求めに応じて行ったものを聞いたところ、「資格取得の勉強・通信教育」が24.6%、「内定者インターンシップやアルバイト」が24.1%、「研修に参加」が18.8%、「読書感想文やレポートなどの課題を提出」が12.9%、「次の学年の採用選考の手伝い」が3.3%となりました。

2016年の調査結果と比較すると、「内定者インターンシップやアルバイト」は2016年17.2%→2022年24.1%と6.9ポイント上昇しました。

卒業後に最初に就職した会社で、内定から実際に就職するまでの間に、就職先の求めに応じて行ったもの〔複数回答形式〕
全体[n=1000]



業種別にみると、「金融業、保険業」では「資格取得の勉強・通信教育」(47.2%)が他の業種と比べて高くなりました。また、「学術・開発研究機関、専門・技術サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育・学習支援業」では「内定者インターンシップやアルバイト」(順に36.0%、35.4%、46.4%)、宿泊業、飲食サービス業では「研修に参加」(39.5%)が高くなりました。

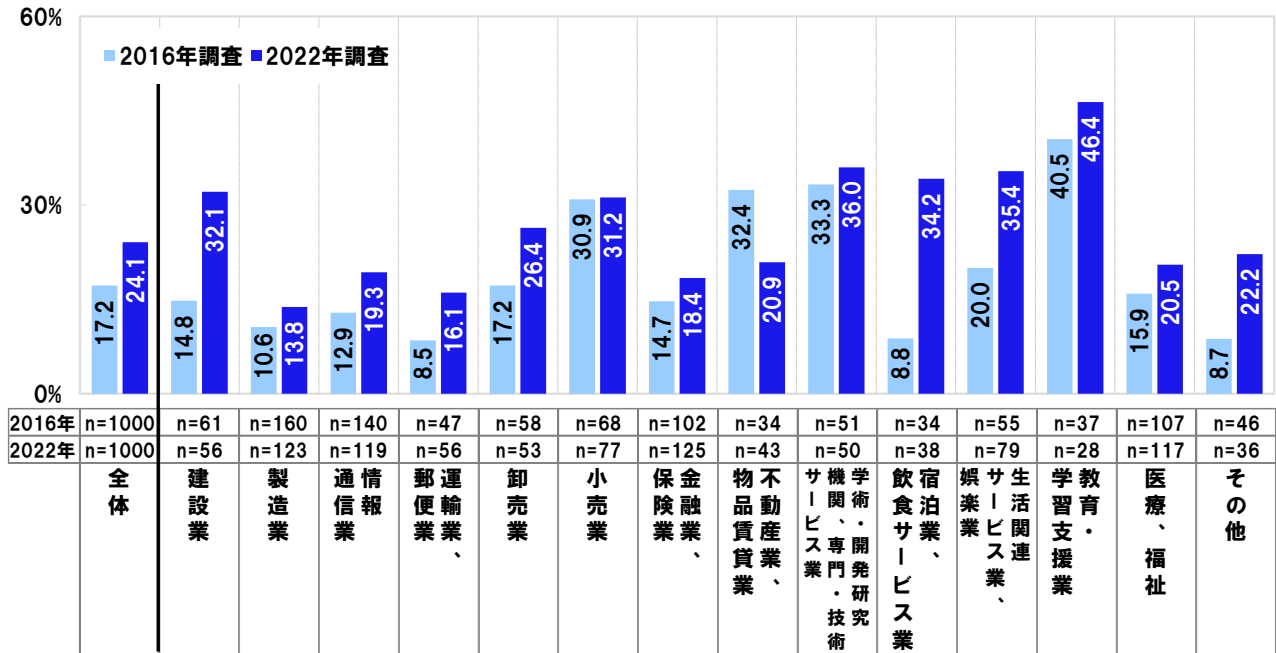
卒業後に最初に就職した会社で、内定から実際に就職するまでの間で、求めに応じて行ったもの〔複数回答形式〕

		資格取得の勉強・通信教育	内定者インターンシップやアルバイト	研修に参加	読書感想文やレポートなどの課題を提出	次の学年の採用選考の手伝い	あてはまるものはない	
全体		1000	24.6	24.1	18.8	12.9	3.3	42.4
業種別	建設業	56	21.4	32.1	30.4	25.0	3.6	39.3
	製造業	123	19.5	13.8	15.4	22.8	4.1	49.6
	情報通信業	119	27.7	19.3	10.9	11.8	5.0	47.9
	運輸業、郵便業	56	28.6	16.1	12.5	16.1	3.6	44.6
	卸売業	53	17.0	26.4	15.1	22.6	3.8	39.6
	小売業	77	7.8	31.2	13.0	5.2	-	55.8
	金融業、保険業	125	47.2	18.4	20.0	9.6	4.0	33.6
	不動産業、物品賃貸業	43	32.6	20.9	27.9	7.0	2.3	32.6
	学術・開発研究機関、専門・技術サービス業	50	20.0	36.0	18.0	18.0	6.0	36.0
	宿泊業、飲食サービス業	38	13.2	34.2	39.5	5.3	5.3	36.8
	生活関連サービス業、娯楽業	79	13.9	35.4	29.1	11.4	2.5	36.7
	教育・学習支援業	28	25.0	46.4	32.1	10.7	3.6	21.4
	医療、福祉	117	21.4	20.5	11.1	4.3	0.9	53.0
その他	36	41.7	22.2	22.2	13.9	2.8	27.8	

全体比+10pt以上 / 全体比+5pt以上 / 全体比-5pt以下 / 全体比-10pt以下 (%)

業種別に 2016 年の調査結果と比較すると、「内定者インターンシップやアルバイト」を行った人の割合は、“宿泊業、飲食サービス業”では 2016 年 8.8%→2022 年 34.2%と 25.4 ポイントの大幅上昇となり、“建設業” (2016 年 14.8%→2022 年 32.1%)と“生活関連サービス業、娯楽業” (2016 年 20.0%→2022 年 35.4%)では 15 ポイント以上の上昇となりました。

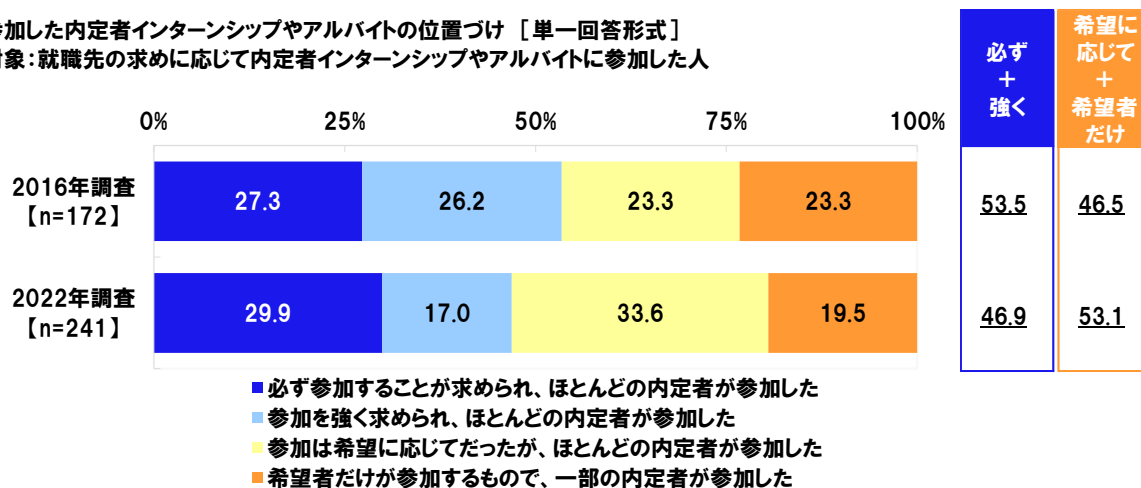
卒業後に最初に就職した会社で、内定から実際に就職するまでの間に、就職先の求めに応じて「内定者インターンシップやアルバイト」を行った人の割合



◆内定者インターンシップやアルバイト
「必ず参加することを求められた+参加を強く求められた」参加者の46.9% 2016年調査より6.6ポイント下降
◆内定者インターンシップやアルバイトの延べ日数 「1～5日」が47.3% 2016年調査から24.6ポイント上昇

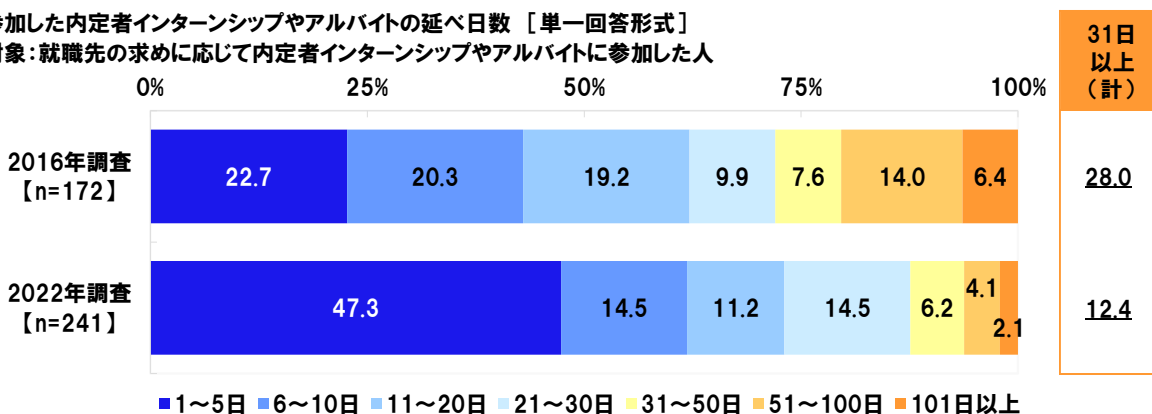
就職先の求めに応じて内定者インターンシップやアルバイトに参加した人(241名)に、参加した内定者インターンシップやアルバイトの位置づけを聞いたところ、「必ず参加することが求められ、ほとんどの内定者が参加した」が29.9%、「参加を強く求められ、ほとんどの内定者が参加した」が17.0%で、必ず参加することを求められたり、参加を強く求められたりした人は合計で46.9%となりました。他方、「参加は希望に応じてだったが、ほとんどの内定者が参加した」は33.6%、「希望者だけが参加するもので、一部の内定者が参加した」は19.5%で、希望に応じて参加したり、希望者だけが参加するケースだった人は53.1%でした。

2016年の調査結果と比較すると、希望に応じて参加したり、希望者だけが参加するケースだった人の割合が上昇(2016年46.5%→2022年53.1%、6.6ポイント上昇)し、必ず参加することを求められたり、参加を強く求められたりした人の割合は下降(2016年53.5%→2022年46.9%、6.6ポイント下降)しましたが、強制的に内定者インターンシップやアルバイトへの参加を求められた人は少なくないようです。

参加した内定者インターンシップやアルバイトの位置づけ [単一回答形式]
対象:就職先の求めに応じて内定者インターンシップやアルバイトに参加した人


また、参加した内定者インターンシップやアルバイトの延べ日数を聞いたところ、「1～5日」が47.3%と半数近くになりました。他方、「31～50日」が6.2%、「51～100日」が4.1%、「101日以上」が2.1%となり、合計した『31日以上(計)』は12.4%となりました。

2016年の調査結果と比較すると、「1～5日」は2016年22.7%→2022年47.3%と24.6ポイントの大幅上昇となり、『31日以上(計)』は2016年28.0%→2022年12.4%と大幅下降となりました。内定者インターンシップやアルバイトの参加日数は短期化しましたが、依然として1ヶ月以上の長期間となっていたケースが確認されました。

参加した内定者インターンシップやアルバイトの延べ日数 [単一回答形式]
対象:就職先の求めに応じて内定者インターンシップやアルバイトに参加した人


◆内定後に就職先の求めに応じて行ったことの影響
「卒論・卒研に支障」と「授業・ゼミ活動に支障」は2016年調査より5ポイント以上の下降

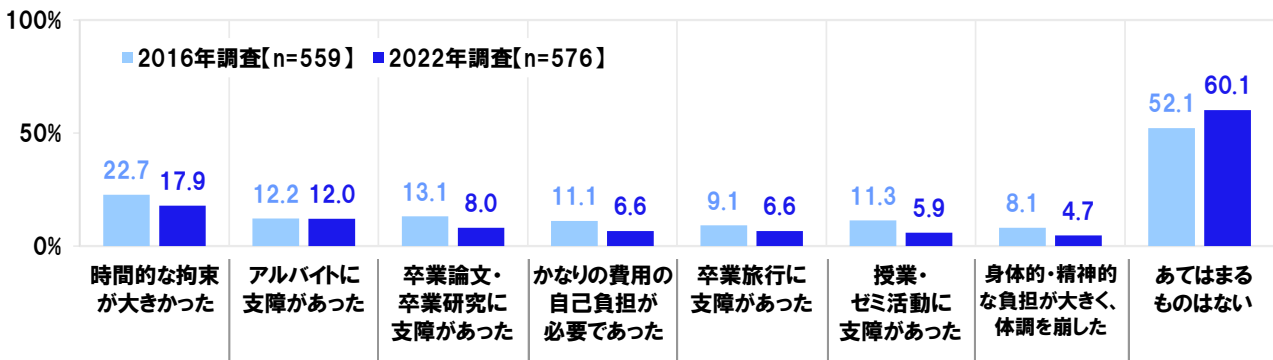
内定から入社までの間に、“資格取得の勉強・通信教育”、“内定者インターンシップやアルバイト”、“研修”、“課題提出”、“次の学年の採用選考手伝い”に参加した人(576名)に、それらに参加したことの影響を聞いたところ、「時間的な拘束が大きかった」が17.9%、「アルバイトに支障があった」が12.0%、「卒業論文・卒業研究に支障があった」が8.0%となりました。

2016年の調査結果と比較すると、「卒業論文・卒業研究に支障があった」(2016年13.1%→2022年8.0%)や「授業・ゼミ活動に支障があった」(2016年11.3%→2022年5.9%)では5ポイント以上の下降となりました。内定者インターンシップやアルバイトの参加日数が短期化したことで学業に支障が出るケースが減ったのではないのでしょうか。

内定から入社までの間に就職先の求めに応じて行ったこと(※)の影響 [複数回答形式]

※資格取得の勉強・通信教育、内定者インターンシップやアルバイト、研修、課題提出、次の学年の採用選考手伝い

対象：資格取得の勉強・通信教育、内定者インターンシップやアルバイト、研修、課題提出、次の学年の採用選考手伝いに参加した人



内定から入社までの間に参加した“資格取得の勉強・通信教育”、“内定者インターンシップやアルバイト”、“研修”、“課題提出”、“次の学年の採用選考手伝い”の感想を聞いたところ、「会社の雰囲気を知ることができ有意義な時間だった」「同期入社の人たちとの交流を深めることができた」といった回答が挙げられました。

他方、「一日かかる研修が多く、給料も出ないので困った」「遠距離で飛行機での往復だったため、費用がかかり必要だった」といった経済的負担の重さに悩む回答や、「資格取得と課題提出が重なり精神的にも肉体的にも辛かった」といった精神的苦痛や肉体的苦痛を訴える回答もみられました。

内定から入社までの間に就職先の求めに応じて行ったこと(※)の感想 [自由回答形式]

※資格取得の勉強・通信教育、内定者インターンシップやアルバイト、研修、課題提出、次の学年の採用選考手伝い

対象：資格取得の勉強・通信教育、内定者インターンシップやアルバイト、研修、課題提出、次の学年の採用選考手伝いに参加した人

ポジティブな感想(一部抜粋)

- ・会社の雰囲気を知ることができ有意義な時間だった (不動産業・男性)
- ・同期入社の人たちとの交流を深めることができた (不動産業・男性)
- ・社会人になる準備としての心構えになった (製造業・女性)
- ・就職するにあたって必要な知識を身につけることができた (建設業・女性)
- ・事前に働く環境があり、入社後もスムーズに働くことができた (生活関連サービス業・女性)
- ・研修でもしっかり給料をもらえたので好感を持った (教育・学習支援業・男性)
- ・課題は様子を見て時期を伸ばしてもらえたのでよかった (卸売業・男性)
- ・簡単なeラーニングのみで、負担は重くなかった (運輸業・郵便業・男性)

ネガティブな感想(一部抜粋)

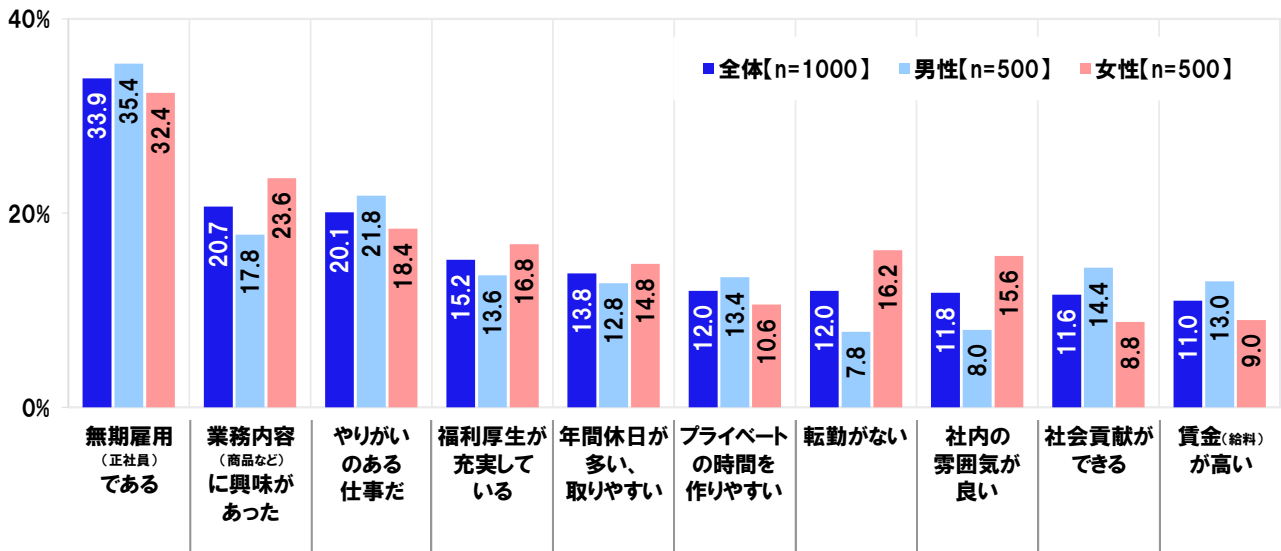
- ・一日かかる研修が多く、給料も出ないので困った (飲食店・飲食サービス業・女性)
- ・遠距離で飛行機での往復だったため、費用がかかり必要だった (医療・福祉・男性)
- ・2ヶ月も拘束され、実質社員として働いていると感じた (運輸業・郵便業・男性)
- ・資格取得と課題提出が重なり精神的にも肉体的にも辛かった (製造業・男性)
- ・限りがある学生時代のうちは、学業、アルバイトといった大学生活に集中したかった (製造業・女性)
- ・資格取得は理解できるが、作文課題は負担が大きい割に意味がないと思った (金融業・女性)
- ・創業者の書いた本や、創業者の名言集を読まされ、洗脳感を感じた (不動産業・男性)
- ・入社するまでに必要と言われた資格が、取得しなくても入社後支障のないものだった (保険業・男性)

《新卒入社した会社における問題や離職理由》
◆新卒入社した会社を選んだ理由 TOP3は「無期雇用」「業務内容」「やりがい」
ワーク・ライフ・バランス関連の「福利厚生」「年間休日」「プライベート時間」「転勤なし」がTOP10入り

卒業後に最初に就職した会社について質問しました。

まず、全回答者(1,000名に)、卒業後に最初に就職した会社を選んだ理由を聞いたところ、「無期雇用(正社員)である」(33.9%)が最も高くなり、次いで、「業務内容(商品など)に興味があった」(20.7%)、「やりがいのある仕事だ」(20.1%)となりました。雇用形態や業務内容、やりがいを重視して就職先を選んだ人が多いようです。また、「福利厚生が充実している」(15.2%)や「年間休日が多い、取りやすい」(13.8%)、「プライベートの時間を作りやすい」(12.0%)、「転勤がない」(12.0%)といったワーク・ライフ・バランス関連の理由も TOP10 入りしました。

男女別にみると、女性では「転勤がない」が16.2%と、男性(7.8%)と比べて8.4ポイント高くなりました。女性には、同じ場所で長く働けることを重視する人が少なくないようです。

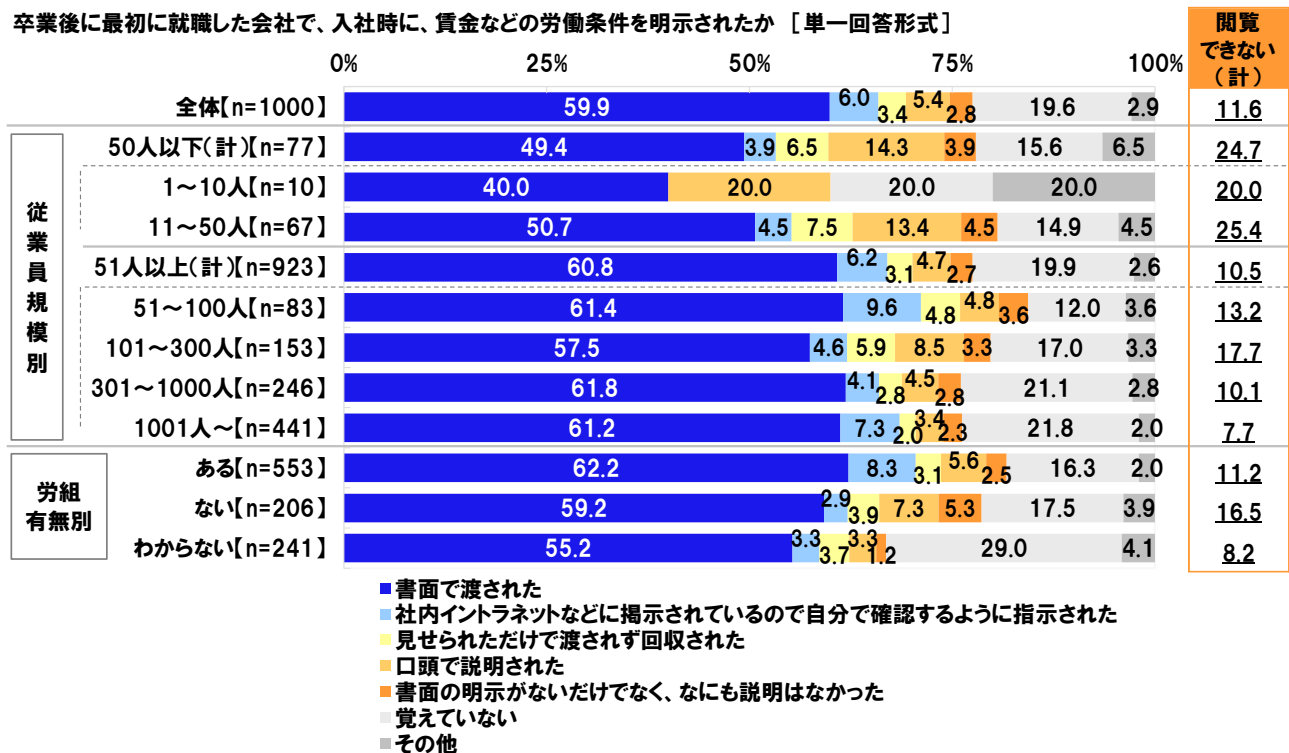
卒業後に最初に就職した会社を選んだ理由 [制限回答形式(3つまで)] ※上位10位までを表示


◆賃金など労働条件明示の実態 「書面で渡された」59.9% 2016年調査より6.1ポイント下降
従業員規模50人以下では「書面で渡された」は49.4%にとどまる

卒業後に最初に就職した会社で、入社時に、賃金などの労働条件を明示されたか聞いたところ、「書面で渡された」は59.9%、「社内イントラネットなどに掲示されているので自分で確認するように指示された」は6.0%となりました。また、「見せられただけで渡されず回収された」は3.4%、「口頭で説明された」は5.4%、「書面の明示がないだけでなく、なにも説明はなかった」は2.8%で、労働条件を書面や情報ファイルなどの形で常時閲覧することができない状況の人（以下、『閲覧できない(計)』）の割合は、合計で11.6%となりました。

従業員規模別にみると、従業員規模50人以下では「書面で渡された」が49.4%と、従業員規模が51人以上の会社(60.8%)と比べて低くなりました。

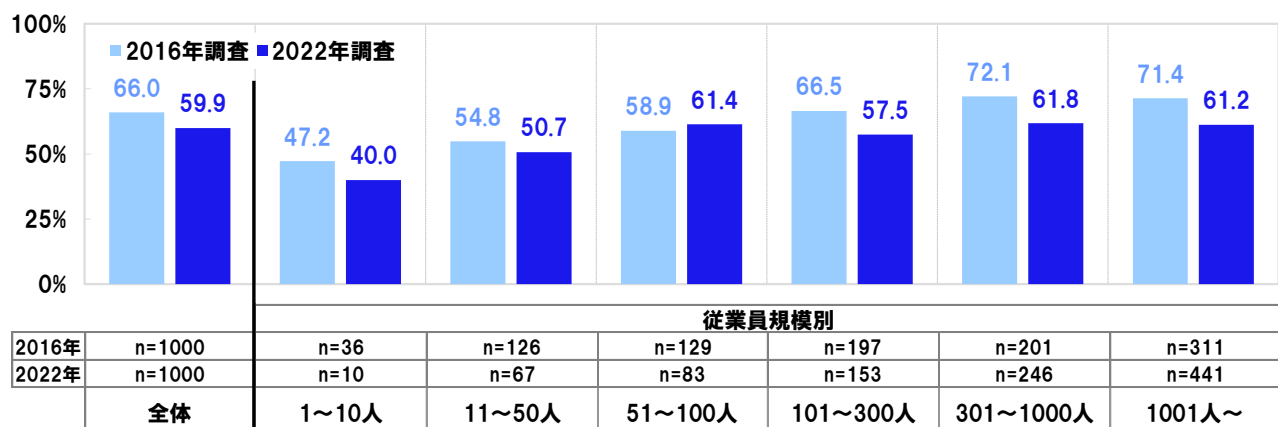
労働組合の有無別にみると、『閲覧できない(計)』の割合は、労働組合がある会社では11.2%と、労働組合がない会社(16.5%)と比べて5.3ポイント低くなりました。



「書面で渡された」と回答した人の割合を2016年の調査結果と比較すると、2016年66.0%→2022年59.9%と、6.1ポイントの下降となりました。

従業員規模別にみると、従業員規模101～300人では2016年66.5%→2022年57.5%、301～1000人では2016年72.1%→2022年61.8%、1001人～では2016年71.4%→2022年61.2%と、従業員規模が101人以上の会社では10ポイント前後の下降となりました。

卒業後に最初に就職した会社で、入社時に、賃金などの労働条件を「書面で渡された」人の割合



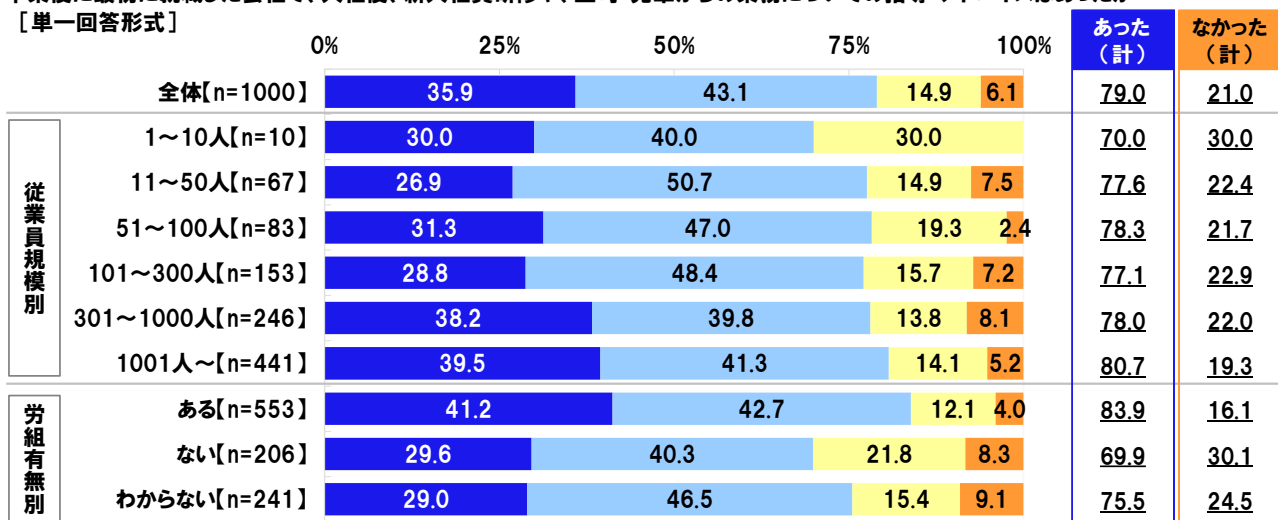
◆「入社後の新入社員研修や業務についての指導がなかった」21.0%、労働組合がない会社では30.1%

全回答者(1,000名)に、卒業後に最初に就職した会社で、入社後、新入社員研修や、上司・先輩からの業務についての指導・アドバイスはあったか聞いたところ、「十分にあった」は35.9%、「ある程度はあった」は43.1%で、合計した『あった(計)』は79.0%となりました。また、「まったくなかった」は6.1%、「あまりなかった」は14.9%で、合計した『なかった(計)』は21.0%でした。多くの会社で新入社員研修や業務についての指導・アドバイスが実施されている一方、十分行われていないケースも少なくないことがわかりました。

従業員規模別にみると、『あった(計)』の割合は、従業員規模1001人以上(80.7%)が最も高くなりました。

労働組合の有無別にみると、『なかった(計)』の割合は、労働組合がない会社では30.1%と、労働組合がある会社(16.1%)と比べて14.0ポイント高くなりました。

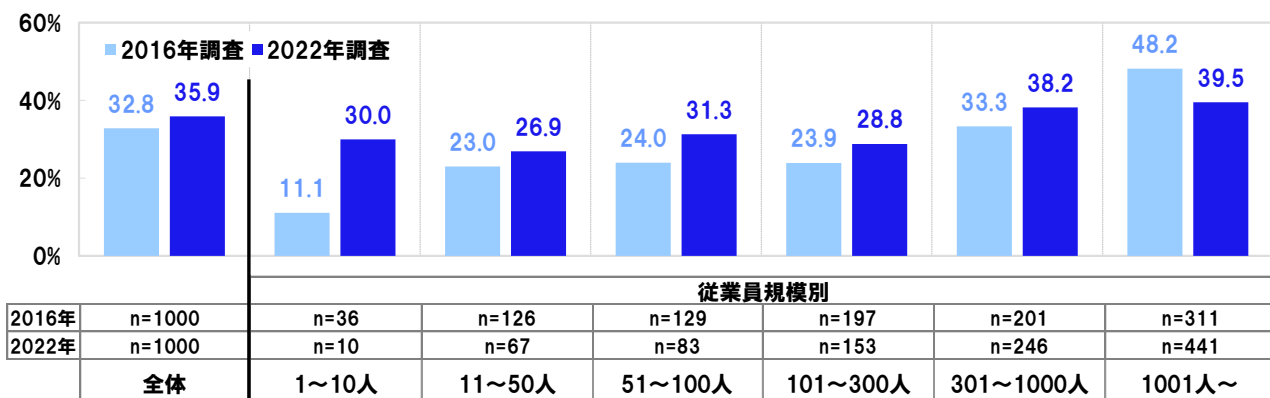
卒業後に最初に就職した会社で、入社後、新入社員研修や、上司・先輩からの業務についての指導・アドバイスはあったか
[単一回答形式]



■十分にあった ■ある程度はあった ■あまりなかった ■まったくなかった

「十分にあった」と回答した人の割合を2016年の調査結果と比較すると、従業員規模51~100人では2016年24.0%→2022年31.3%と7.3ポイント上昇し、101~300人(2016年23.9%→2022年28.8%)や301~1000人(2016年33.3%→2022年38.2%)では約5ポイント上昇しました。一方、1001人~では2016年48.2%→2022年39.5%と8.7ポイントの下降となりました。

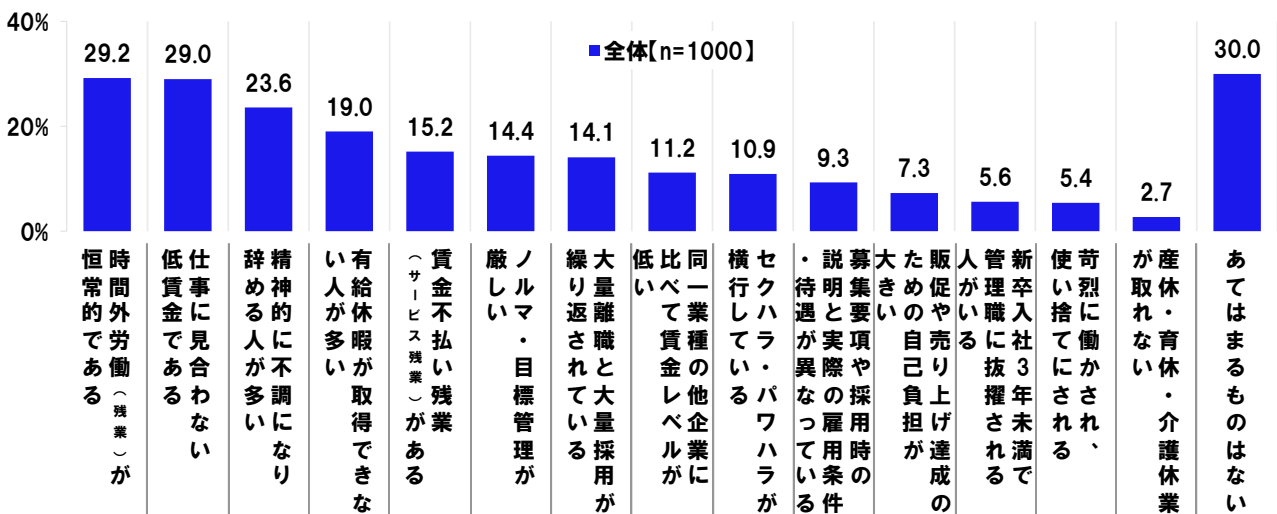
卒業後に最初に就職した会社で、入社後、新入社員研修や、上司・先輩からの業務についての指導・アドバイスが「十分にあった」人の割合



◆**新卒入社した会社における問題 「時間外労働が恒常的」29.2% 2016年調査から16.8ポイント下降**
「有給休暇が取得できない人が多い」19.0% 2016年調査から16.4ポイント下降

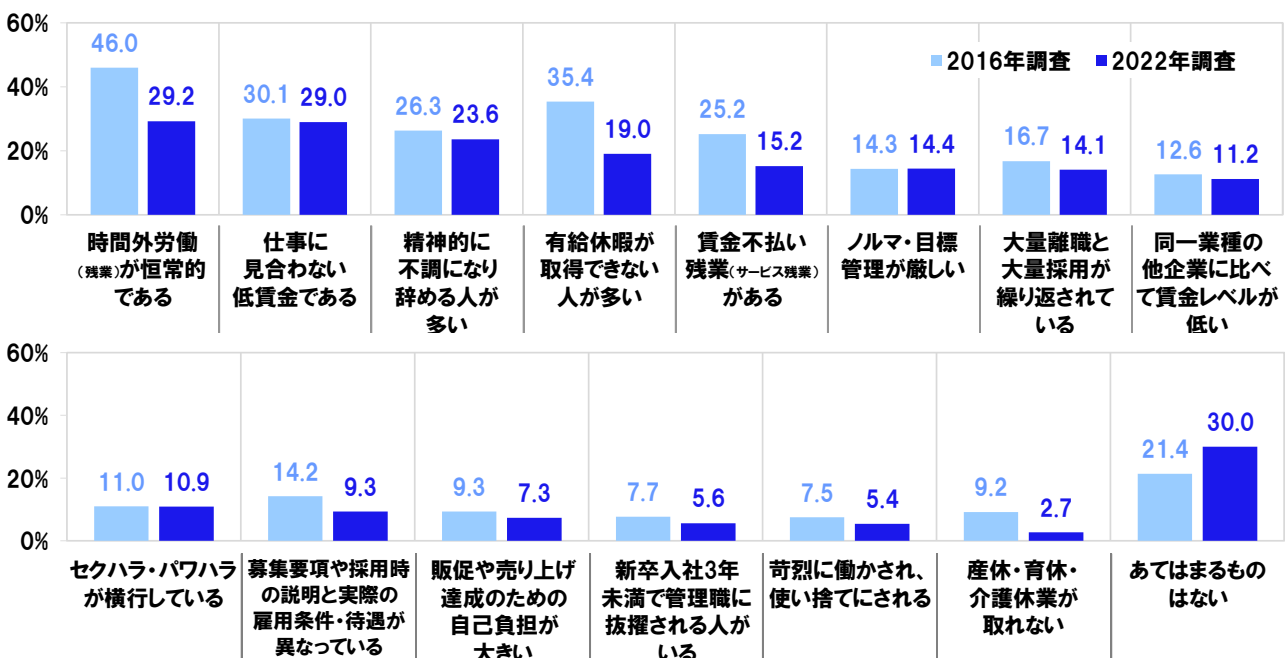
全回答者(1,000名)に、卒業後に最初に就職した会社における問題として、あてはまるものを聞いたところ、「時間外労働(残業)が恒常的である」(29.2%)と「仕事に見合わない低賃金である」(29.0%)が高くなりました。労働時間や賃金に関する問題に直面した人が多いようです。次いで高くなったのは、「精神的に不調になり辞める人が多い」(23.6%)、「有給休暇が取得できない人が多い」(19.0%)、「賃金不払い残業(サービス残業)がある」(15.2%)でした。

卒業後に最初に就職した会社における問題 [複数回答形式]



2016年の調査結果と比較すると、「時間外労働(残業)が恒常的である」(2016年46.0%→2022年29.2%)が16.8ポイント下降したほか、「有給休暇が取得できない人が多い」(2016年35.4%→2022年19.0%)は16.4ポイント下降、「賃金不払い残業(サービス残業)がある」(2016年25.2%→2022年15.2%)は10.0ポイント下降しました。働き方改革や労働基準法遵守が一定程度進んだと考えられますが、労働基準法違反にあたる、有給休暇の未取得やサービス残業といった問題がまだ存在していることが明らかになりました。

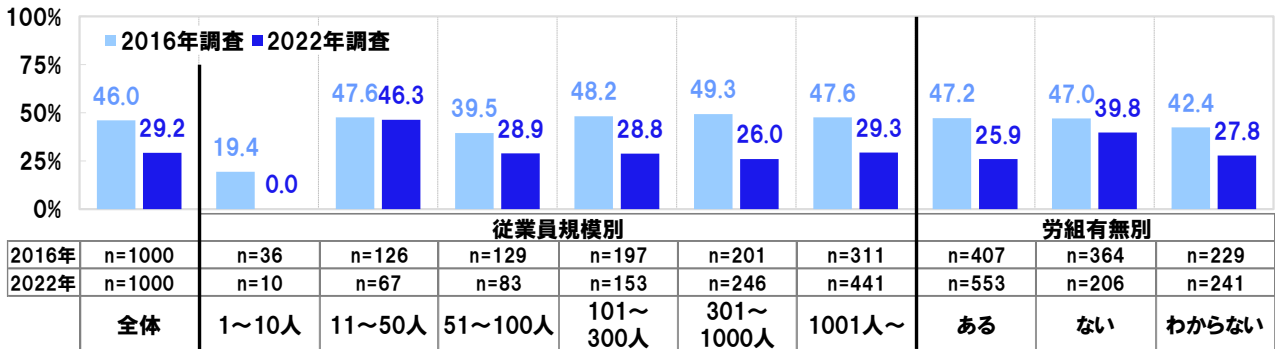
卒業後に最初に就職した会社における問題 [複数回答形式] 全体[n=1000]



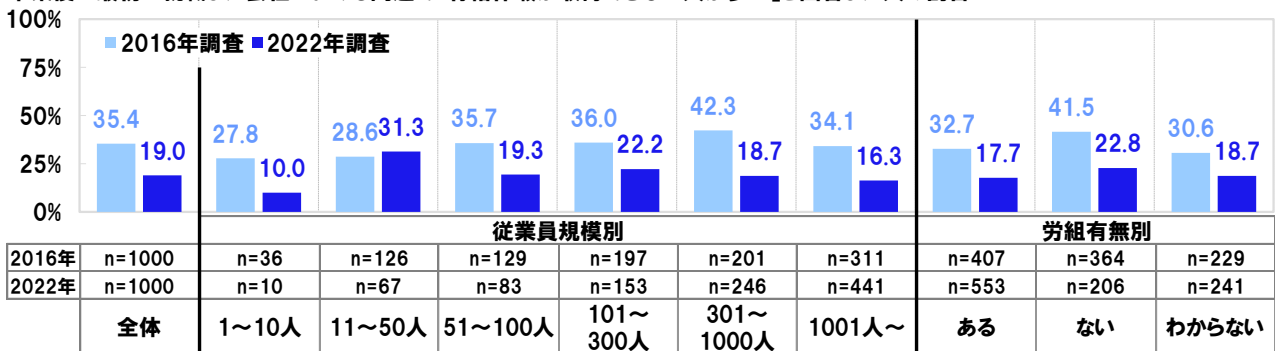
従業員規模別にみると、「時間外労働(残業)が恒常的である」と「有給休暇が取得できない人が多い」は 51 人以上の会社で大きく下降しており、その中でも従業員規模 301~1000 人は、どちらも 20 ポイント以上の下降(時間外労働が恒常的である 2016 年 49.3%→2022 年 26.0%、有給休暇が取得できない人が多い 2016 年 42.3%→2022 年 18.7%)となりました。

労働組合の有無別にみると、「時間外労働(残業)が恒常的である」は労働組合がある会社では 2016 年 47.2%→2022 年 25.9%と 21.3 ポイント下降しました。

卒業後に最初に就職した会社における問題で「時間外労働(残業)が恒常的である」と回答した人の割合



卒業後に最初に就職した会社における問題で「有給休暇が取得できない人が多い」と回答した人の割合



入社時の労働条件明示方法別にみると、口頭で説明した会社では「仕事に見合わない低賃金である」が 42.6%、「募集要項や採用時の説明と実際の雇用条件・待遇が異なっている」が 20.4%と、どちらも全体(29.0%、9.3%)と比べて 10 ポイント以上高くなりました。入社時の労働条件の説明が口頭での説明のみだった場合、賃金が仕事に見合わないケースや、募集要項や採用時の説明と実際の労働条件との間に乖離が生じているケースが多いようです。

卒業後に最初に就職した会社における問題 [複数回答形式] ※上位10位までを表示

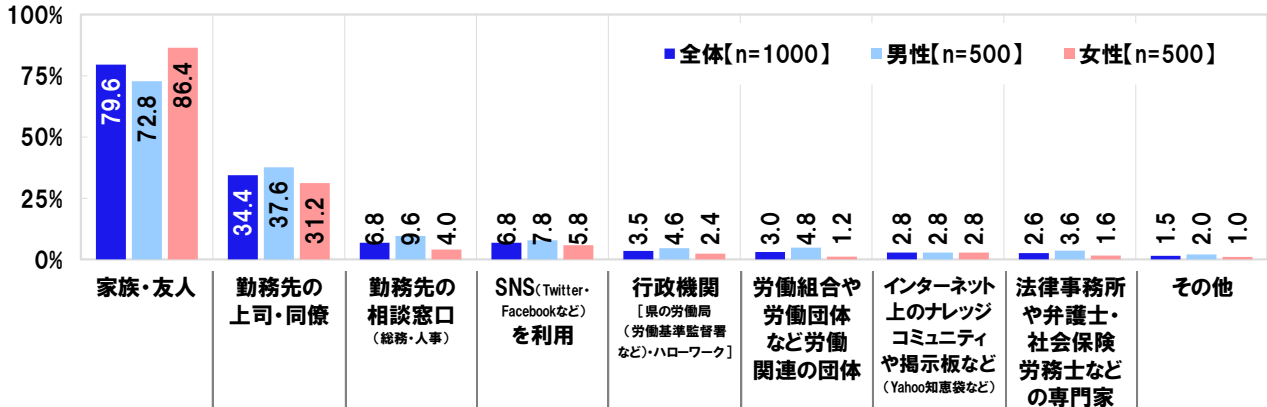
		n数	が時間外労働(残業)が恒常的である	低賃金に見合わない	多量に精神的に不調になる	有給休暇が取得できない人が多い	賃金不払い(残業)	ノルマ・目標管理が厳しい	大量採用が繰り返される	他業種に比べて低い	同一業種内でのハラスメントがある	募集要項や採用時の説明と実際の待遇が異なる
全体		1000	29.2	29.0	23.6	19.0	15.2	14.4	14.1	11.2	10.9	9.3
労働条件明示方法別	書面で渡された	599	33.4	31.9	25.0	21.2	17.7	15.2	16.4	11.5	10.7	9.2
	社内イントラネットなどに掲示	60	15.0	16.7	20.0	15.0	10.0	13.3	15.0	10.0	6.7	6.7
	見せられただけで回収された	34	23.5	26.5	32.4	20.6	8.8	20.6	14.7	17.6	11.8	14.7
	口頭で説明された	54	27.8	42.6	24.1	25.9	13.0	14.8	11.1	16.7	20.4	20.4
	その他	29	20.7	10.3	10.3	6.9	6.9	6.9	3.4	6.9	3.4	10.3
	書面の明示・説明はなかった	28	35.7	35.7	46.4	25.0	25.0	10.7	25.0	10.7	17.9	17.9
	覚えていない	196	22.4	22.4	17.3	12.2	10.7	12.8	7.7	8.7	10.2	5.1

■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (%)

◆勤め先における不安や悩みの相談先 1位「家族・友人」2位「勤務先の上司・同僚」
「勤務先の上司・同僚」は先輩・上司から指導・アドバイスがあった人では37.5%、なかった人では22.9%

全回答者(1,000名)に、勤め先における不安や悩みを相談したい場合、どこに相談するか聞いたところ、「家族・友人」(79.6%)が最も高くなりました。次いで高くなったのは、「勤務先の上司・同僚」(34.4%)、「勤務先の相談窓口(総務・人事)」(6.8%)、「SNS(Twitter・Facebookなど)を利用」(いずれも6.8%)でした。

男女別にみると、女性では「家族・友人」が86.4%と、男性(72.8%)と比べて13.6ポイント高くなりました。

勤め先における不安や悩みを相談したい場合、どこに相談するか【複数回答形式】


また、入社後の新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスがあった人では、「勤務先の上司・同僚」が37.5%と、指導・アドバイスがなかった人(22.9%)と比べて14.6ポイント高くなりました。研修や指導の機会があることで、悩みなどを相談しやすい就業環境や職場の雰囲気醸成されるのではないのでしょうか。

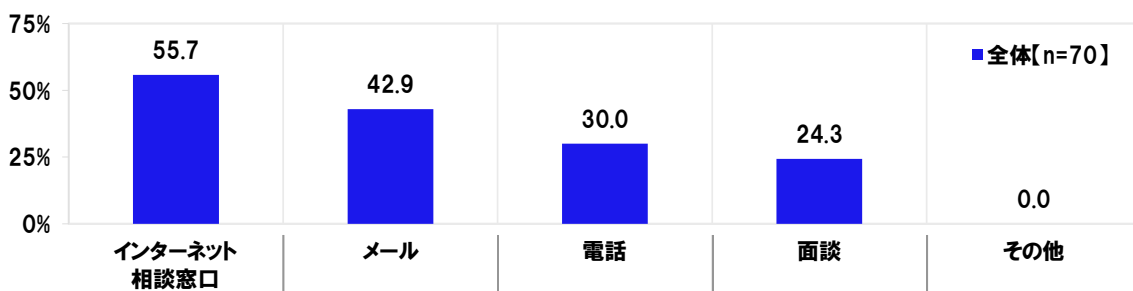
勤め先における不安や悩みを相談したい場合、どこに相談するか【複数回答形式】

		家族・友人	勤務先の上司・同僚	勤務先の相談窓口(総務・人事)	SNS(Twitter・Facebookなど)を利用	行政機関[県の労働局(労働基準監督署など)・ハローワーク]	労働組合や労働団体など労働関連の団体	インターネット上のナレッジコミュニティや掲示板など(Yahoo知恵袋など)	法律事務所や弁護士・社会保険労務士などの専門家	その他	
n数											
	全体	1000	79.6	34.4	6.8	6.8	3.5	3.0	2.8	2.6	1.5
指導 アドバイス 有無別	あった	790	81.6	37.5	7.1	5.1	3.2	2.5	2.0	2.9	1.4
	なかった	210	71.9	22.9	5.7	13.3	4.8	4.8	5.7	1.4	1.9
			■全体比+10pt以上/	■全体比+5pt以上/	■全体比-5pt以下/	■全体比-10pt以下					(%)

勤め先における不安や悩みを行政機関[県の労働局(労働基準監督署など)・ハローワーク]、専門家(法律事務所や弁護士・社会保険労務士など)、労働関連の団体(労働組合や労働団体など)に相談する人(70名)に、相談する際に利用する手段を聞いたところ、「インターネット相談窓口」(55.7%)が最も高くなり、次いで、「メール」(42.9%)、「電話」(30.0%)、「面談」(24.3%)となりました。

勤め先における不安や悩みを行政機関、専門家、労働関連の団体に相談する際に利用する手段【複数回答形式】

対象:勤め先における不安や悩みを行政機関[県の労働局・ハローワーク]、専門家(法律事務所や弁護士・社会保険労務士など)、労働関連の団体(労働組合や労働団体など)に相談する人

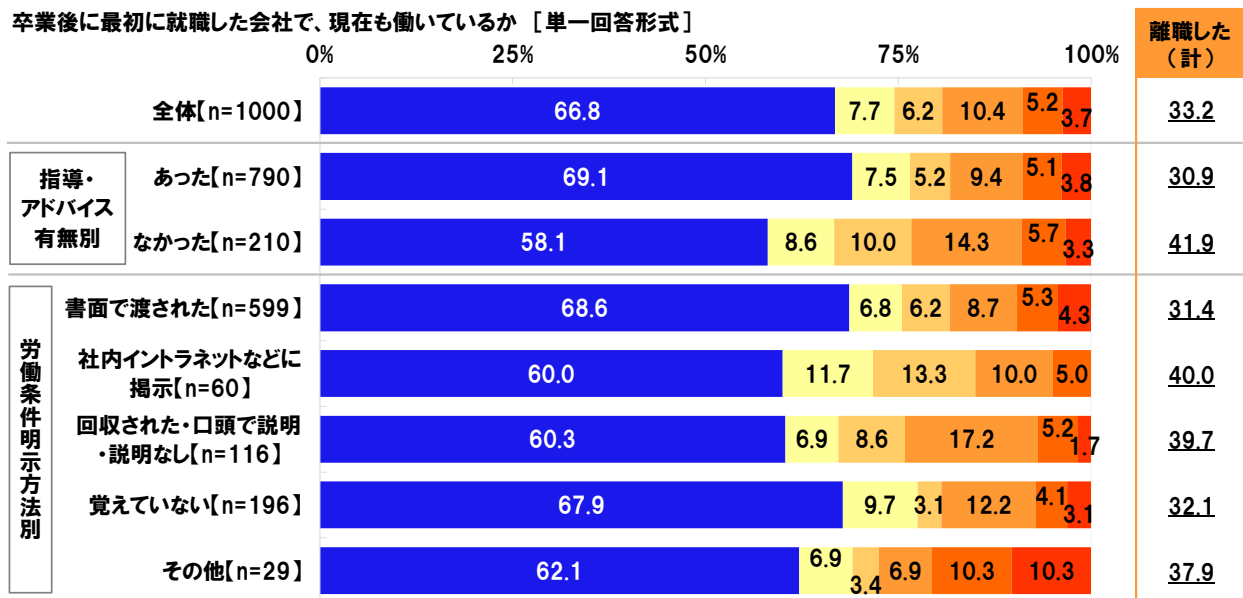


◆新卒入社した会社を「離職した」33.2%
入社後の新入社員研修や先輩・上司からの指導がなかった人では41.9%が離職

全回答者(1,000名)に、卒業後に最初に就職した会社で、現在も働いているか聞いたところ、「最初の会社で働き続けている(育児休業中・休職中を含む)」は66.8%となりました。他方、「離職した(半年以内)」は7.7%、「離職した(半年を超え、1年以内)」は6.2%、「離職した(1年を超え、2年以内)」は10.4%、「離職した(2年を超え、3年以内)」は5.2%、「離職した(3年を超えてから)」は3.7%となり、合計した『離職した(計)』は33.2%となりました。

入社後の新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスがなかった人では、『離職した(計)』の割合は41.9%と、指導・アドバイスがあった人(30.9%)と比べて11.0ポイント高くなりました。

また、入社時の労働条件明示方法別にみると、『離職した(計)』の割合は、社内イントラネットなどに掲示された人では40.0%、回収された・口頭で説明された・説明がなかった人では39.7%と、書面で渡された人(31.4%)と比べて高くなりました。入社後の研修や指導が行われなかったケースや、書面による労働条件の明示が行われなかったケースでは、入社5年目までの若手社員の離職率が高い傾向にあるようです。

卒業後に最初に就職した会社で、現在も働いているか [単一回答形式]


- 最初の会社で働き続けている(育児休業中・休職中を含む)
- 離職した(半年以内)
- 離職した(半年を超え、1年以内)
- 離職した(1年を超え、2年以内)
- 離職した(2年を超え、3年以内)
- 離職した(3年を超えてから)

◆新卒入社した会社を辞めた理由 1位「仕事が自分に合わない」

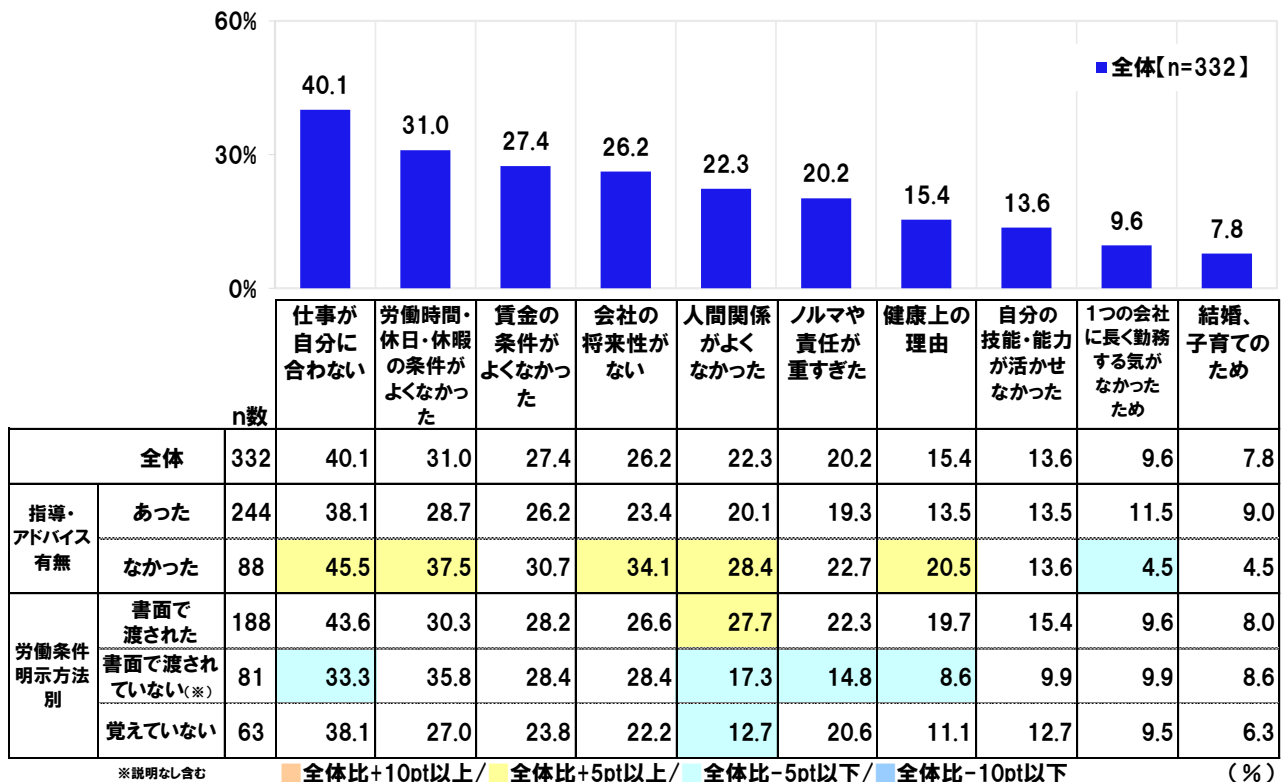
**労働条件を書面で渡されていない人では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が離職理由1位
「人間関係がよくなかった」は22.3% 2016年調査から11.4ポイント下降
「結婚、子育てのため」は7.8% 2016年調査から6.6ポイント下降**

卒業後に最初に就職した会社を離職した人(332名)に、会社を辞めた理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わない」(40.1%)が最も高く、次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(31.0%)、「賃金の条件がよくなかった」(27.4%)、「会社の将来性がない」(26.2%)となりました。

入社後の新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスの有無別にみると、「仕事が自分に合わない」(あった38.1%、なかった45.5%)や「人間関係がよくなかった」(あった20.1%、なかった28.4%)や「会社の将来性がない」(あった23.4%、なかった34.1%)では指導・アドバイスがあった人よりなかった人のほうが10ポイント前後高くなりました。

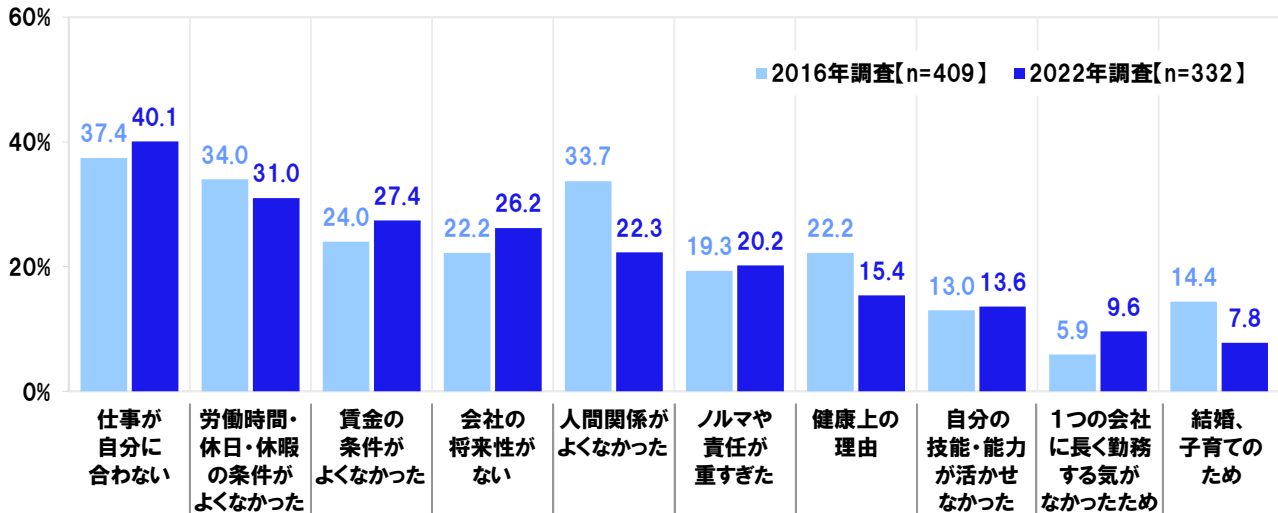
入社時の労働条件明示方法別にみると、書面で渡されていない人では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が35.8%で最も高くなりました。労働条件を書面で明示されていないケースでは、採用時の説明と実際の労働条件が異なっているためか、労働時間や休日・休暇の条件に不満を感じて離職する人が多い傾向にあるようです。

卒業後に最初に就職した会社を辞めた理由〔複数回答形式〕 ※上位10位までを表示
対象：卒業後に最初に就職した会社を離職した人



2016年の調査結果と比較すると、「人間関係がよくなかった」(2016年33.7%→2022年22.3%)は11.4ポイント下降し、「健康上の理由」(2016年22.2%→2022年15.4%)は6.8ポイント下降しました。また、「結婚、子育てのため」(2016年14.4%→2022年7.8%)は6.6ポイント下降しました。働き方改革によって育児に対して理解のある職場が増えたことや待機児童問題の解消が進んだことで、結婚・育児を理由とした離職が減ったのではないのでしょうか。

卒業後に最初に就職した会社を辞めた理由 [複数回答形式] ※上位10位までを表示
 対象: 卒業後に最初に就職した会社を離職した人



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 入社前後のトラブルに関する調査 2022
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2年目～5年目の男女
- ◆調査期間 : 2022年2月28日～3月2日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル(性別×卒業時期が均等になるように割付)

	2017年 3月卒業	2018年 3月卒業	2019年 3月卒業	2020年 3月卒業	計
男性	125s	125s	125s	125s	500s
女性	125s	125s	125s	125s	500s

- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

フェアワーク推進センター 担当:鈴木、境、久保

TEL : 03-5295-0555

Eメール : jtuc-fairwork@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:陳

TEL : 03-5295-0510

Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)

代表者名 : 会長 芳野 友子

発足 : 1989年11月

所在地 : 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館

活動内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる