



## あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)

ホームページ: <https://aisr.or.jp>

### 就職観は「楽しく働きたい」が最多 ～「マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査」から

株式会社マイナビが 1979 年卒より毎年実施している「マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査」の結果のうち、主要な項目は次のとおりとなりました。

#### ◆就職観

就職観はこれまでと同様に「楽しく働きたい」が最多で 37.6%（対前年 2.8pt 増）となりました。2020 年卒以降、減少傾向でしたが、3 年ぶりに上昇に転じました。

経済状況の悪化や大きな災害等が起きた際は同項目の割合が減少する傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症の観点で見ると、昨年を通してワクチン接種が進んだほか、各種行動制限の緩和などが進みました。そうした状況のなか、学生にとっても社会に対する不安が軽減されたことが、3 年ぶりの数値上昇の背景となった可能性も考えられます。

#### ◆企業選択のポイント

企業を選択する場合にどのような企業がよいか（あてはまると思う項目を2つまで選択）を聞いたところ、「安定している」が 43.9%（対前年 1.1pt 増）と最多となりました。「自分のやりたい仕事（職種）ができる」が 32.8% で前年比 1.8pt 減、「給料のよい」が 19.1% で前年



1.6pt 増となり、前年同様トップ3の項目となった「給料のよい」は 16 年卒調査以来毎年上昇していましたが、前年 22 年年卒で 2.3pt 減少。今年は 1.6pt 増加となりました。

#### ◆行きたくない会社

行きたくない会社（あてはまる項目を2つ選択）を聞いたところ、「ノルマのきつそうな会社」が前年に続き最多で 37.4%（対前年 1.6pt 増）、次いで「暗い雰囲気のある会社」で 27.1%（対前年 1.8pt 減）となりました。上位2項目は 2008 年卒以来変わっていませんが、2022 年卒で上位3項目に浮上してきた「転勤の多い会社」が今年も3位となり、前年比 1.7pt 増の 26.6% となりました。

【マイナビ「2023 年卒大学生就職意識調査」】

[https://career-research.mynavi.jp/research/20220426\\_27155/](https://career-research.mynavi.jp/research/20220426_27155/)

### 新入社員が辞める理由は？

～連合「入社前後のトラブルに関する調査 2022」より

#### ◆5月は新入社員の退職が増える時期

5月は、ゴールデンウィーク後に「五月病」と呼ばれるように、気分が晴れない症状が出る人が増え、新入社員の退職などもみられる時期です。

新しい環境に飛び込み、張り詰めた気持ちで過ごしていた新入社員の緊張の糸が切れ、会社に不満を持ち始める時期でもあります。

### ◆「3年以内に3割離職」の現実

日本労働組合総連合会が実施した「入社前後のトラブルに関する調査 2022」（調査期間：2022年2月28日～3月2日、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計）によれば、新卒入社した会社を「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%となっており、よく言われる「3年以内に3割離職」という状況がここでもみられます。

### ◆新入社員が辞めた理由は？

本調査で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%)が最も高くなっています。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%)と続き、待遇よりも仕事のミスマッチを挙げる人の割合が多い結果となっています。また、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ポイント高くなっており、周囲の支援による差は大きいことがわかります。

苦勞して採用した社員の離職は避けたいものです。新入社員を抱える職場では、周囲の配慮も必要になってくるでしょう。

【日本労働組合総連合会「入社前後のトラブルに関する調査 2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/cousa/data/20220428.pdf?6025>

### 週休3日制度について

◆政府も導入を後押しする週休3日制度  
1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発（スキルアップ）時間の確保

など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。

政府も「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（骨太方針 2021、令和3年6月）において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

### ◆運用の仕方

運用にあたっては、主に①勤務日が減った分、収入が減る、②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。

介護業界では、変形労働時間制を利用して、②1日の所定労働時間を長くして、休みを増やすことを検討している法人もあります。

### ◆収入維持が定着のカギ？

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が（3割弱）とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答（自由回答）が上っており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

