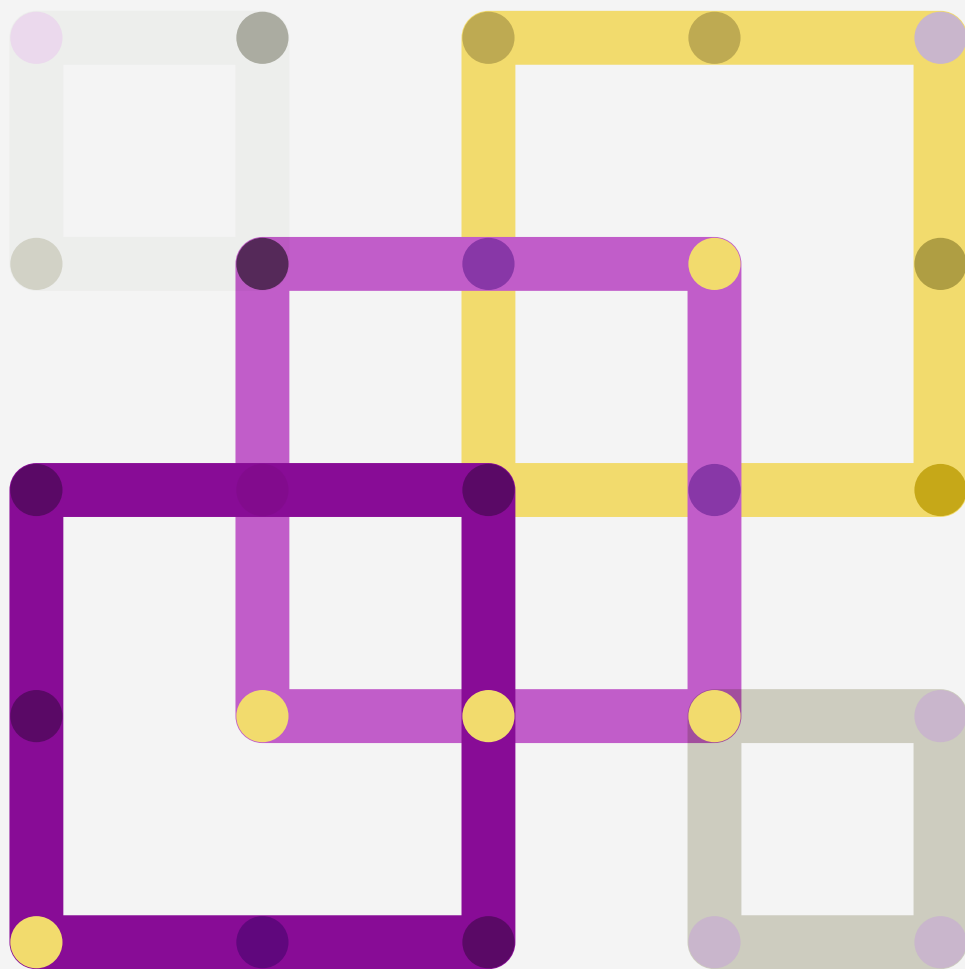


Works
Report

2025



「若手社会人の在職理由定量調査」 報告書

Recruit **Works** Institute

設問内容	掲載ページ
調査概要	4
1-1) 回答者の基本属性 (Time1, Time 2)	5
1-2) 回答者の基本属性 (Time1)	6
1-3) 回答者の基本属性 (Time1)	7
1-4) 回答者の基本属性 (Time1)	8
■ Time1の設問	
2) 現在の勤務先の状況について (Time1)	10
3) 退職回数について (Time1)	11
4) 社会人になってからの経験の種類と回数について (Time1 表)	12
4) 社会人になってからの経験の種類と回数について (Time1 グラフ)	13
5) 社会人になってからの経験の種類と希望状況 (Time1 表)	14
5) 社会人になってからの経験の種類と希望状況 (Time1 グラフ)	15
6) 勤務先でのコミュニケーションの機会 (Time1 表)	16
6) 勤務先でのコミュニケーションの機会 (Time1 グラフ)	17
7) 勤務先の職場環境について① (Time1 表)	18
7) 勤務先の職場環境について① (Time1 グラフ)	19
8) 仕事に関する相談相手について (Time1)	20
9) 仕事を通じて知識や技術を習得する機会 (Time1)	21
10) 教育・研修を受ける機会 (Time1)	22
11) 勤務先での職場環境について (心理的安全性) (Time1)	23
12) 勤務先での活動や経験について (Time1 表)	24
12) 勤務先での活動や経験について (Time1 グラフ)	25
13) 勤務先の経験機会の認知 (Time1 表)	26
13) 勤務先の他者の経験について (Time1 グラフ)	27
14) 現在の勤務先に対する気持ち① (Time1 表)	28
14) 現在の勤務先に対する気持ち① (Time1 グラフ)	29
15) あなた自身の行動について (Time1 表)	30
15) あなた自身の行動について (Time1 グラフ)	31
16) 居住地域に関して (Job embeddedness関係設問) (Time1 表)	32
16) 居住地域に関して (Job embeddedness関係設問) (Time1 グラフ)	33
17) 勤務先に対する気持ち (Job embeddedness関係設問) (Time1 表)	34
17) 勤務先に対する気持ち (Job embeddedness関係設問) (Time1 グラフ)	35
18) 仕事をする上で優先すること (Time1 表)	36
18) 仕事をする上で優先すること (Time1 グラフ)	37
19) 勤務先の労働環境について (Time1 表)	38
19) 勤務先の労働環境について (Time1 グラフ)	39
20) 勤務先の人事制度・仕組み (Time1 表)	40
20) 勤務先の人事制度・仕組み (Time1 グラフ)	41

設問内容	掲載ページ
21) 勤務先での活動について (Time1 表)	42
21) 勤務先での活動について (Time1 グラフ)	43
22) 直近1年間の経験について (越境の経験) (Time1 表)	44
22) 直近1年間の経験について (越境の経験) (Time1 グラフ)	45
23) 日常での役割や行動 (Time1 表)	46
23) 日常での役割や行動 (Time1 グラフ)	47
24) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1 表)	48
24) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1 グラフ)	49
25) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1 表)	50
25) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1 グラフ)	51
26) 退職経験者の前職との関わり (Time1 表)	52
26) 退職経験者の前職との関わり (Time1 グラフ)	53
27) 退職経験者の前職の退職理由 (Time1 表)	54
27) 退職経験者の前職の退職理由 (Time1 グラフ)	55
28) 退職説明の有無 (Time1)	56
29) 退職理由を伝えなかった理由 (Time1)	57
30) 会社を辞めない理由 (Time1)	58
31) 辞めない理由を伝えているか (Time1)	59
32) 周囲に「辞めない理由」を聞いたことの有無 (Time1)	60
■ Time2の設問	
1) 仕事やキャリアに対する満足感 (Time2)	62
2) ワーク・エンゲージメントについて (Time2 表)	63
2) ワーク・エンゲージメントについて (Time2 グラフ)	64
3) 現在の人生や仕事に関する満足度 (Time2)	65
4) 仕事や生活に対する不安 (Time2 表)	66
4) 仕事や生活に対する不安 (Time2 グラフ)	67
5) 現在の会社でいつまで働きたいか (Time2)	68
6) 現在の会社のeNPS (Time2 グラフ)	69
7) 現在の勤務先へのコミットメント (Time2 表)	70
7) 現在の勤務先へのコミットメント (Time2 グラフ)	71
8) 所属している組織との将来的な関わりについて (Time2 表)	72
8) 所属している組織との将来的な関わりについて (Time2 グラフ)	73
9) 所属組織に対する気持ち (Time2)	74
■ 在職理由 (辞めない理由) について	
1-1) 在職理由 (辞めない理由) とエンゲージメント	76
1-2) 在職理由 (辞めない理由) とエンゲージメント	77
2) 在職理由 (辞めない理由) を伝えたかどうかと、仕事・職場観	78

■ 調査概要

大企業に正規社員で在職している若手の在職企業との関係に関する定量調査として設計。コモンメソッドバイアス回避のため説明変数と被説明変数に関して時点を分けた、同一回答者に対する2時点のパネル調査として実施した。

説明変数については、組織との関係の進捗を把握する設問として、「在職理由」の認識や伝達状況に加え、ジョブ・エンベデッドネス、Total Reward、心理的安全性、人事制度の有無や利用状況などに関する項目を設けた。被説明変数には組織との関係の状態を判断する設問としてエンゲージメント（UWES）、コミットメント（組織/ジョブ/キャリア）、離職意向、eNPSなどを設けた。

第1時点（Time1）のサンプルサイズは4322。2時点を通じた（Time1&Time2）サンプルサイズは3000。対象は20～39歳の正規雇用者、300人以上企業に就業する者。2時点ともにおいて日本全体の当該条件の正規雇用者を母集団として性別・年齢割付を行い回収した（厚生労働省、就業構造基本調査（2022）をベースとし、5歳階級の年齢構成について総務省、労働力調査を用いて補正）。

調査期間：

time1 2025年03月21日（金）～2025年03月23日（日）

time2 2025年03月27日（木）～2025年03月29日（土）

目的：若手の在職企業との関係を調査し、若手育成や組織戦略の課題を明らかにする。

調査方法：インターネットモニター調査

調査対象：time1時点で300人以上の従業員規模企業に正規の社員・職員として在職する20～39歳の就業者。

サンプルサイズ：Time1 4322 Time1&Time2 3000

注：本報告書の集計においては、小数点第二位以下を四捨五入しているため合計が100%とならない場合がある。

1-1) 回答者の基本属性 (Time1, Time2)

本調査は300人以上企業在職中の若手社会人（20～39歳）を対象とした調査である。この対象について全国の当該条件の正規雇用者を母集団として年齢・性別による割付を行っている。

※Time1調査時点で39歳以下を対象としており、Time2時点で40歳の者を含む

(n)Time1

		n	%
TOTAL		4322	100.0
性別	男性	2533	58.6
	女性	1789	41.4
年齢	20～24歳	660	15.3
	25～29歳	1250	28.9
	30～34歳	1235	28.6
	35～39歳	1177	27.2
地域	北海道	147	3.4
	東北地方	183	4.2
	関東地方	1765	40.8
	中部地方	757	17.5
	近畿地方	780	18.0
	中国地方	251	5.8
	四国地方	102	2.4
	九州地方	337	7.8
未既婚	未婚	2474	57.2
	既婚	1848	42.8
最終 学歴	小学校・中学校	12	0.3
	高等学校	714	16.5
	専修各種学校（専門学校）	447	10.3
	短期大学	112	2.6
	高等工業専門学校	47	1.1
	大学	2591	59.9
	大学院修士課程	364	8.4
	大学院博士課程	35	0.8
職位	代表取締役・役員・顧問	13	0.3
	部長クラスの管理職	40	0.9
	部長クラスと同待遇の専門職	27	0.6
	課長クラスの管理職	115	2.7
	課長クラスと同待遇の専門職	59	1.4
	係長・主任クラスの管理職	402	9.3
	係長・主任クラスと同待遇の専門職	460	10.6
	役職にはついていない	3206	74.2

(n)Time2

		n	%
TOTAL		3000	100.0
性別	男性	1761	58.7
	女性	1239	41.3
年齢	20～24歳	456	15.2
	25～29歳	869	29.0
	30～34歳	854	28.5
	35～39歳	819	27.3
	40～44歳	2	0.1
地域	北海道	104	3.5
	東北地方	127	4.2
	関東地方	1216	40.5
	中部地方	517	17.2
	近畿地方	558	18.6
	中国地方	183	6.1
	四国地方	71	2.4
	九州地方	224	7.5
未既婚	未婚	1729	57.6
	既婚	1271	42.4
個人 年収	200万円未満	141	4.7
	200万～400万円未満	882	29.4
	400万～600万円未満	959	32.0
	600万～800万円未満	317	10.6
	800万～1000万円未満	89	3.0
	1000万～1200万円未満	20	0.7
	1200万～1500万円未満	12	0.4
	1500万～2000万円未満	9	0.3
	2000万円以上	7	0.2
	わからない	141	4.7
	無回答	423	14.1

1-2) 回答者の基本属性 (Time1)

回答者は雇用者に限定しており、職業は会社員（事務系、技術系、その他）を中心とし、公務員も一部含まれる。個人年収は「400万～600万未満」が32.6%と最も多く、次いで「200万～400万未満」が29.2%である。住居形態については「民間の賃貸住宅」が42.8%と最も多く、次に「持ち家一戸建て」が35.8%となっている。対象年齢層を勘案すると、両親などとの“実家暮らし”も含めて存在していると考えられる。

		n	%
TOTAL		4322	100.0
職業	公務員	233	5.4
	経営者・役員	0	0.0
	会社員（事務系）	1285	29.7
	会社員（技術系）	1388	32.1
	会社員（その他）	1368	31.7
	自営業	0	0.0
	自由業	0	0.0
	専業主婦（主夫）	0	0.0
	パート・アルバイト	0	0.0
	学生	0	0.0
	その他	48	1.1
	無職	0	0.0
個人 年収	200万円未満	206	4.8
	200万～400万円未満	1262	29.2
	400万～600万円未満	1408	32.6
	600万～800万円未満	458	10.6
	800万～1000万円未満	134	3.1
	1000万～1200万円未満	33	0.8
	1200万～1500万円未満	14	0.3
	1500万～2000万円未満	12	0.3
	2000万円以上	7	0.2
	わからない	190	4.4
	無回答	598	13.8
住居 形態	持ち家一戸建て	1548	35.8
	持ち家マンション	368	8.5
	民間の賃貸住宅	1850	42.8
	公営・公団・公社などの賃貸住宅	157	3.6
	社宅・寮（借上げ社宅を含む）	305	7.1
	その他	94	2.2

1-3) 回答者の基本属性 (Time1)

回答者について勤務先の従業員規模で見ると、「5000人以上」が32.8%と最も多く、次に「500～999人」が18.4%となっている。また業種では「製造業」が24.6%、「医療・福祉」が16.3%、「サービス業」が10.2%である。

		n	%
TOTAL		4322	100.0
勤務先 の 従業員 規模	4人以下	0	0.0
	5～9人	0	0.0
	10～19人	0	0.0
	20～29人	0	0.0
	30～49人	0	0.0
	50～99人	0	0.0
	100～299人	0	0.0
	300～499人	707	16.4
	500～999人	795	18.4
	1000～1999人	758	17.5
	2000～4999人	646	14.9
	5000人以上	1416	32.8
	公務（官公庁）	0	0.0
業種	農林漁業	13	0.3
	鉱業	9	0.2
	建設業	169	3.9
	製造業	1064	24.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	94	2.2
	情報通信業	334	7.7
	運輸業	229	5.3
	卸売・小売業	381	8.8
	金融・保険業	351	8.1
	不動産業	81	1.9
	飲食店・宿泊業	35	0.8
	医療・福祉	705	16.3
	教育・学習支援	91	2.1
	郵便	6	0.1
	サービス業	439	10.2
	公務	170	3.9
	他に分類されないもの	151	3.5

1-4) 回答者の基本属性 (Time1)

回答者を職種別に見ると比較的幅広いが、多い順で「一般事務」が21.1%、「営業」が12.7%、「IT関連技術職」が8.5%、「製造生産工程作業者」が8.4%、「その他の職種」が8.1%となっている。

		n	%
TOTAL		4322	100.0
職種	家政婦	9	0.2
	理容師・美容師	5	0.1
	調理師	19	0.4
	飲食・宿泊接客	40	0.9
	ビル・駐車場・マンション管理人	9	0.2
	機械保守・メンテナンス	65	1.5
	自衛官・警察官	10	0.2
	警備員	11	0.3
	農林漁業関連職	9	0.2
	トラックドライバー	32	0.7
	タクシードライバー	5	0.1
	郵便配達・電話交換	7	0.2
	製造生産工程作業者	364	8.4
	建設作業者	17	0.4
	清掃員	10	0.2
	配達員・倉庫作業	36	0.8
	管理職	125	2.9
	一般事務	910	21.1
	財務・会計・経理事務	139	3.2
	営業	549	12.7
	販売店員	192	4.4
	研究開発	292	6.8
	建築設計	29	0.7
	建築施工管理・現場監督	61	1.4
	IT関連技術職	368	8.5
	医師・歯科医師・薬剤師	86	2.0
	看護師・保健師	199	4.6
	技師・理学作業療法士	201	4.7
	保育士	23	0.5
	介護士	82	1.9
	弁護士・司法書士・公認会計士・税理士	12	0.3
	美術家・デザイナー	6	0.1
	教員	32	0.7
	塾・レッスンなどの講師	18	0.4
	その他の職種【 】	350	8.1

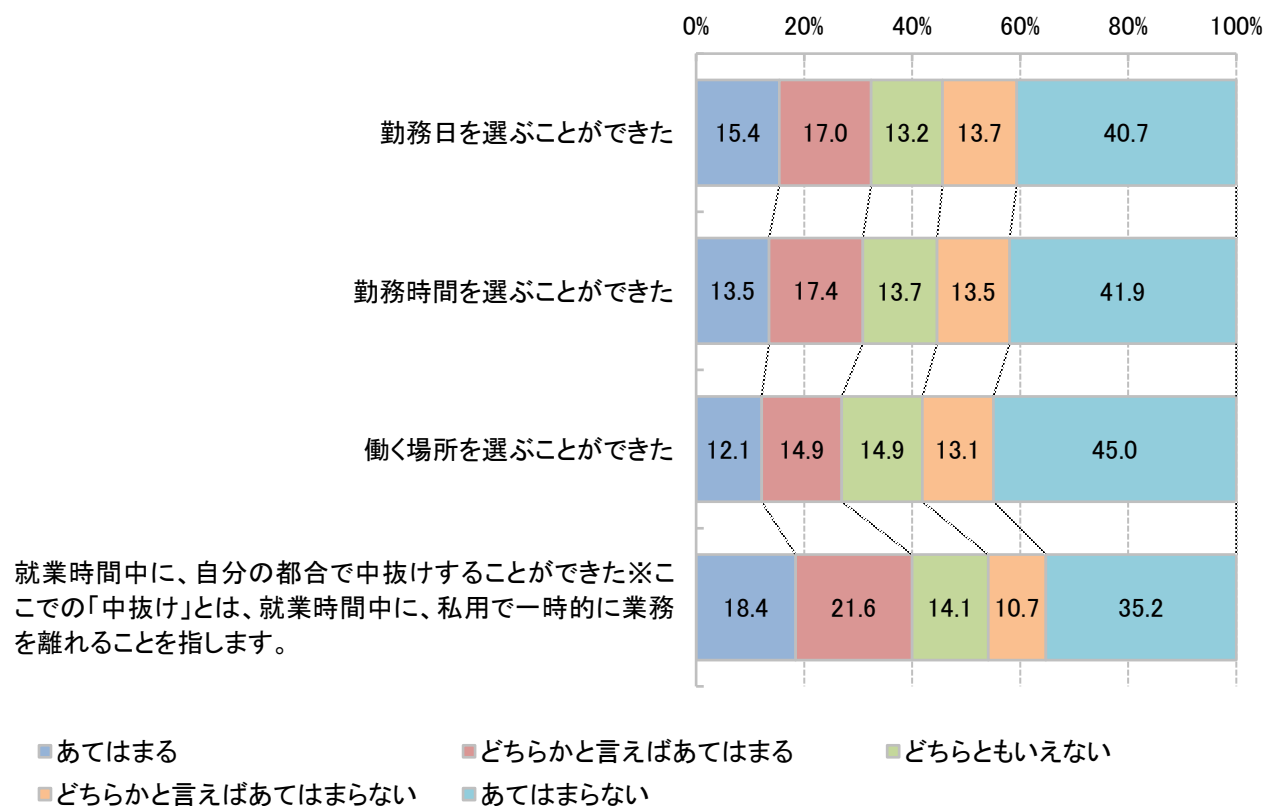
Time1の設問

2) 現在の勤務先の状況について (Time1)

回答者に現在の勤務先の状況について訊いた。「勤務日を選ぶことができた」「勤務時間を選ぶことができた」「働く場所を選ぶことができた」「就業時間中に、自分の都合で中抜けすることができた」のいずれも「あてはまらない」が最も多い結果となった。「就業時間中に、自分の都合で中抜けすることができた」については、「どちらかと言えばあてはまる」が次点で21.6%となっている。

Q. 次のことは、あなたの現在の勤務先にどれくらいあてはまりますか。

	n (TOTAL)	あてはまる	どちらかと言 えばあてはまる	どちらともい えない	どちらかと言 えばあてはま らない	あてはまら ない	%
勤務日を選ぶことができた	4322	15.4	17.0	13.2	13.7	40.7	
勤務時間を選ぶことができた	4322	13.5	17.4	13.7	13.5	41.9	
働く場所を選ぶことができた	4322	12.1	14.9	14.9	13.1	45.0	
就業時間中に、自分の都合で中抜けすることができた ※ここでの「中抜け」とは、就業時間中に、私用で一時的に業務を離れることを指します。	4322	18.4	21.6	14.1	10.7	35.2	

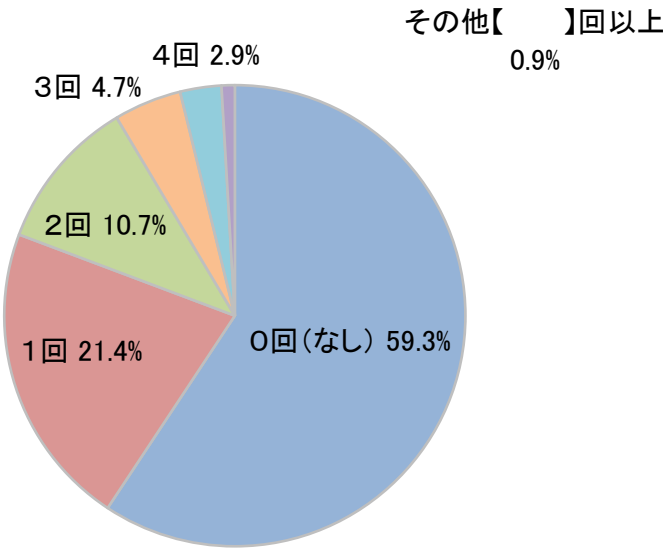


3) 退職回数について (Time1)

退職回数は、0回が59.3%、1回が21.4%であった。

Q. あなたのこれまでの退職回数をお答えください。

	%
n(TOTAL)	4322
0回(なし)	59.3
1回	21.4
2回	10.7
3回	4.7
4回	2.9
その他【 】回以上	0.9



4) 社会人になってからの経験の種類と回数について (Time1 表)

これまでの経験とその回数について訊いた。

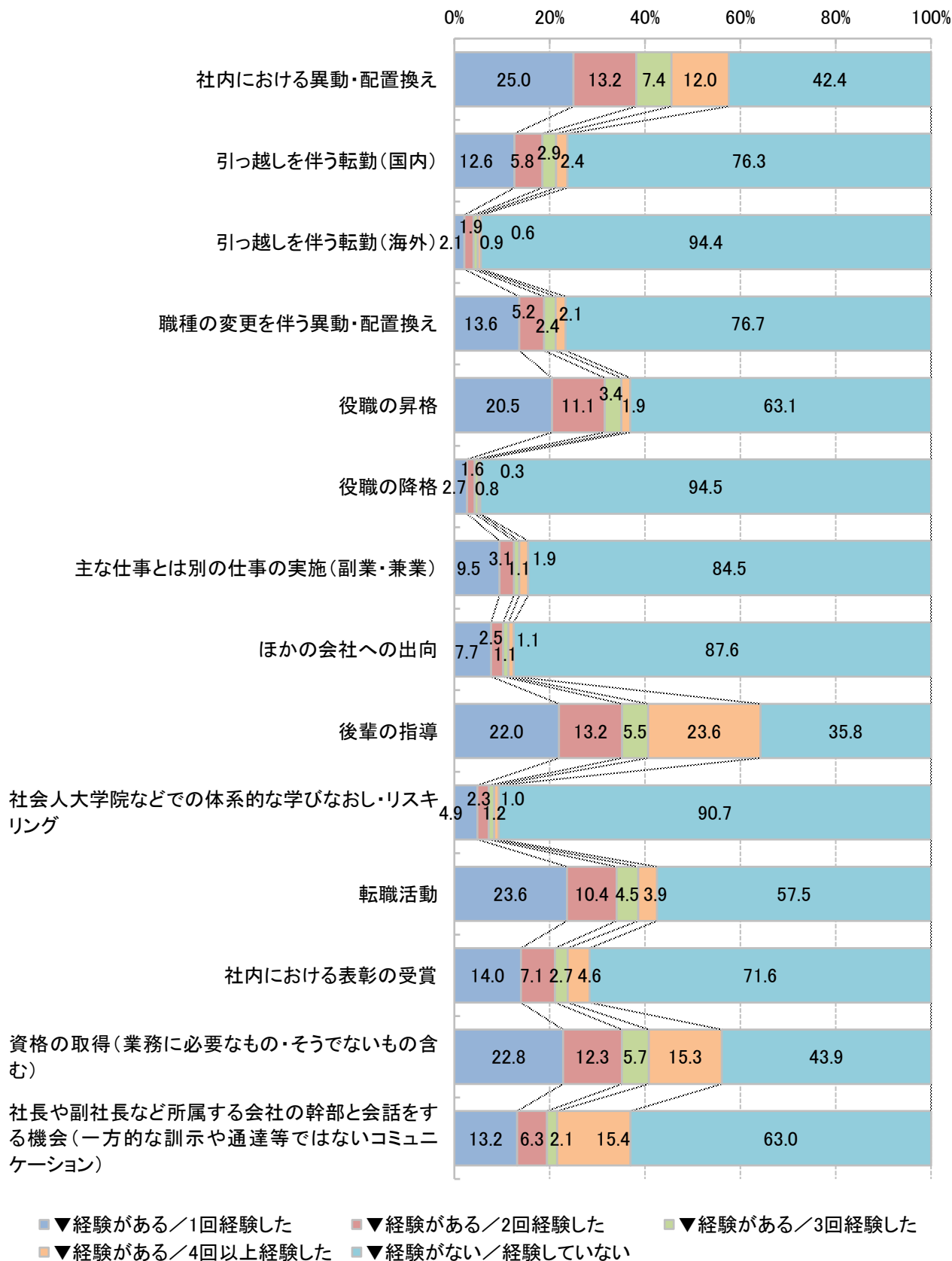
すべての項目で「経験していない」が最も多かったが、いくつかの項目を見てみると、「社内における異動・配置換え」で「4回以上経験した」が12.0%。「後輩の指導」は「4回以上経験した」が23.6%となっている。また「転職活動」と「資格の取得（業務に必要なもの・そうでないもの含む）」は、「1回経験した」がそれぞれ23.6%と22.8%といった結果となっている。「社長や副社長など所属する会社の幹部と会話をする機会（一方的な訓示や通達等ではないコミュニケーション）」は15.4%の割合で「4回以上経験した」と回答している。一方で「引っ越しを伴う転勤（海外）」や「役職の降格」、「社会人大学院などでの体系的な学びなおし・リスクリング」について「4回以上経験した」と回答した割合は0.6%、0.3%、1.0%とごく少数であった。

Q. あなたは、社会人になってからこれまでに以下のことを何回くらい経験しましたか。

						%
	n (TOTAL)	▼経験があ る／1回経験 した	▼経験があ る／2回経験 した	▼経験があ る／3回経験 した	▼経験があ る／4回以上 経験した	▼経験がな い／経験し ていない
社内における異動・配置換え	4322	25.0	13.2	7.4	12.0	42.4
引っ越しを伴う転勤(国内)	4322	12.6	5.8	2.9	2.4	76.3
引っ越しを伴う転勤(海外)	4322	2.1	1.9	0.9	0.6	94.4
職種の変更を伴う異動・配置換え	4322	13.6	5.2	2.4	2.1	76.7
役職の昇格	4322	20.5	11.1	3.4	1.9	63.1
役職の降格	4322	2.7	1.6	0.8	0.3	94.5
主な仕事とは別の仕事の実施(副業・兼業)	4322	9.5	3.1	1.1	1.9	84.5
ほかの会社への出向	4322	7.7	2.5	1.1	1.1	87.6
後輩の指導	4322	22.0	13.2	5.5	23.6	35.8
社会人大学院などでの体系的な学びなおし・リスクリング	4322	4.9	2.3	1.2	1.0	90.7
転職活動	4322	23.6	10.4	4.5	3.9	57.5
社内における表彰の受賞	4322	14.0	7.1	2.7	4.6	71.6
資格の取得(業務に必要なもの・そうでないもの含む)	4322	22.8	12.3	5.7	15.3	43.9
社長や副社長など所属する会社の幹部と会話をする機会(一方的な訓示や通達等ではないコミュニケーション)	4322	13.2	6.3	2.1	15.4	63.0

4) 社会人になってからの経験の種類と回数について (Time1 グラフ)

Q. あなたは、社会人になってからこれまでに以下のことを何回くらい経験しましたか。



5) 社会人になってからの経験の種類と希望状況 (Time1 表)

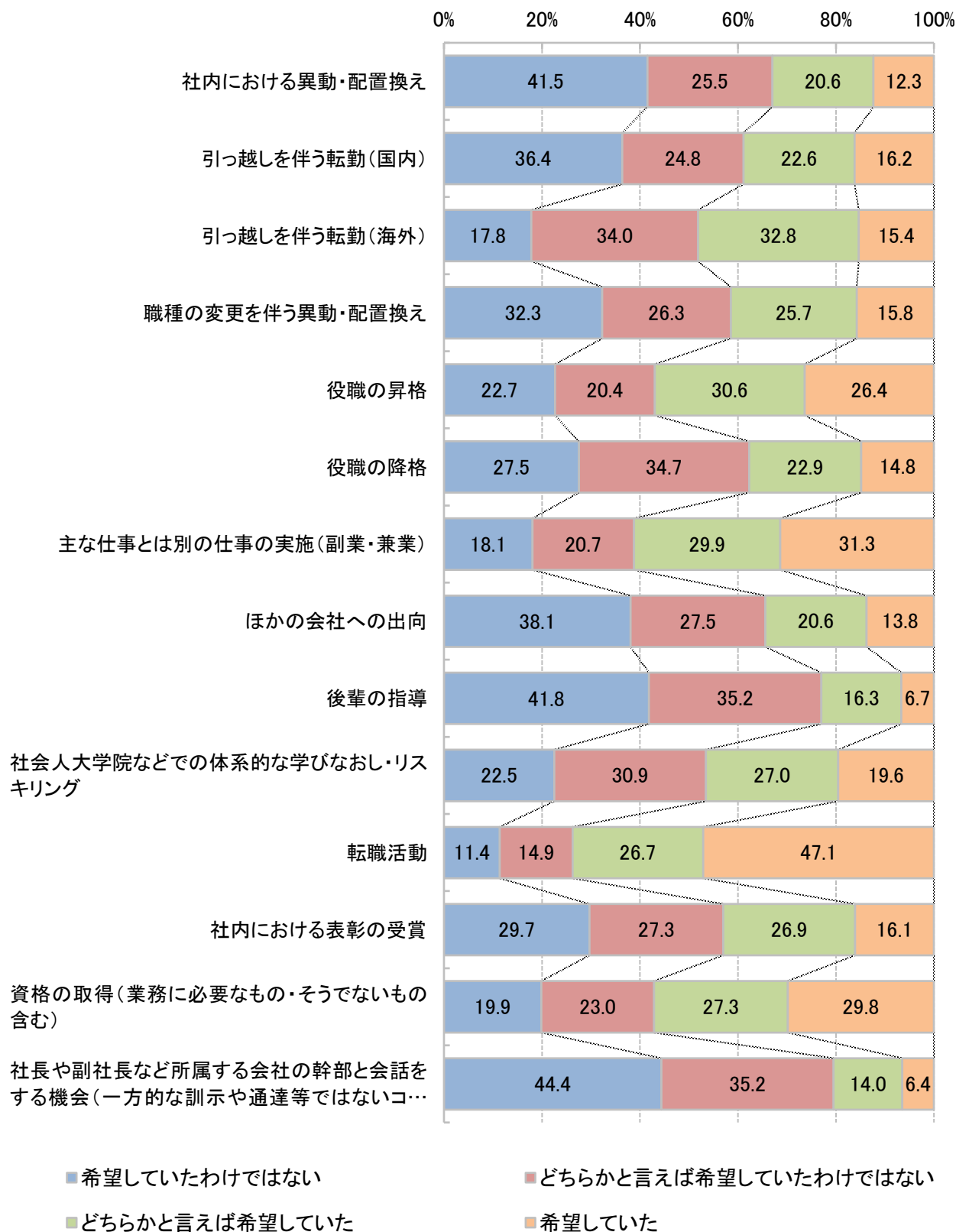
前問の中で「経験がある」と回答した項目について、実施した際の自身の希望状況を訊いた。
 「社内における異動・配置換え」と「後輩の指導」、「社長や副社長など所属する会社の幹部と会話をする機会（一方的な訓示や通達等ではないコミュニケーション）」はそれぞれ41.5%、41.8%、44.4%と4割が「希望していたわけではない」と回答している。
 一方で「転職活動」については47.1%の割合で「希望していた」と回答している。

Q. 前問で、経験があると回答したことについて、その機会はあなたの希望したものでしたか。
 ※複数の機会がある場合には、社会人になってから経験した最初の機会における「希望」の状況をお答えください。

						%
	n (TOTAL)	希望してい たわけでは ない	どちらかと 言えば希望 していたわ けではない	どちらかと 言えば希望 していた	希望してい た	
社内における異動・配置換え	2488	41.5	25.5	20.6	12.3	
引っ越しを伴う転勤(国内)	1025	36.4	24.8	22.6	16.2	
引っ越しを伴う転勤(海外)	241	17.8	34.0	32.8	15.4	
職種の変更を伴う異動・配置換え	1009	32.3	26.3	25.7	15.8	
役職の昇格	1596	22.7	20.4	30.6	26.4	
役職の降格	236	27.5	34.7	22.9	14.8	
主な仕事とは別の仕事の実施(副業・兼業)	670	18.1	20.7	29.9	31.3	
ほかの会社への出向	538	38.1	27.5	20.6	13.8	
後輩の指導	2776	41.8	35.2	16.3	6.7	
社会人大学院などでの体系的な学びなおし・リスクリング	404	22.5	30.9	27.0	19.6	
転職活動	1837	11.4	14.9	26.7	47.1	
社内における表彰の受賞	1226	29.7	27.3	26.9	16.1	
資格の取得(業務に必要なもの・そうでないもの含む)	2426	19.9	23.0	27.3	29.8	
社長や副社長など所属する会社の幹部と会話をする機会(一方的な訓示や通達等ではないコミュニケーション)	1598	44.4	35.2	14.0	6.4	

5) 社会人になってからの経験の種類と希望状況 (Time1 グラフ)

Q. 前問で、経験があると回答したことについて、その機会はあなたの希望したものでしたか。
※複数の機会がある場合には、社会人になってから経験した最初の機会における「希望」の状況をお答えください。



6) 勤務先でのコミュニケーションの機会 (Time1 表)

若手社会人に現在の勤務先でのコミュニケーションの機会について訊いた。

「職場の同僚と会話やコミュニケーションをする機会」「職場の上司と会話やコミュニケーションをする機会」については、「毎日のようにある」が54.9%、47.8%であった。

一方で、「会社の人事部などの人事の担当者との会話やコミュニケーションをする機会」「職場の上司や先輩に、厳しい指導や叱責をされる機会」について「年に1回程度、それ以下」を選択した割合は、48.6%、50.5%であり、機会が乏しい。

Q. あなたの現在の勤務先で、下記の機会はどれくらいありますか。近いものを選択してください。

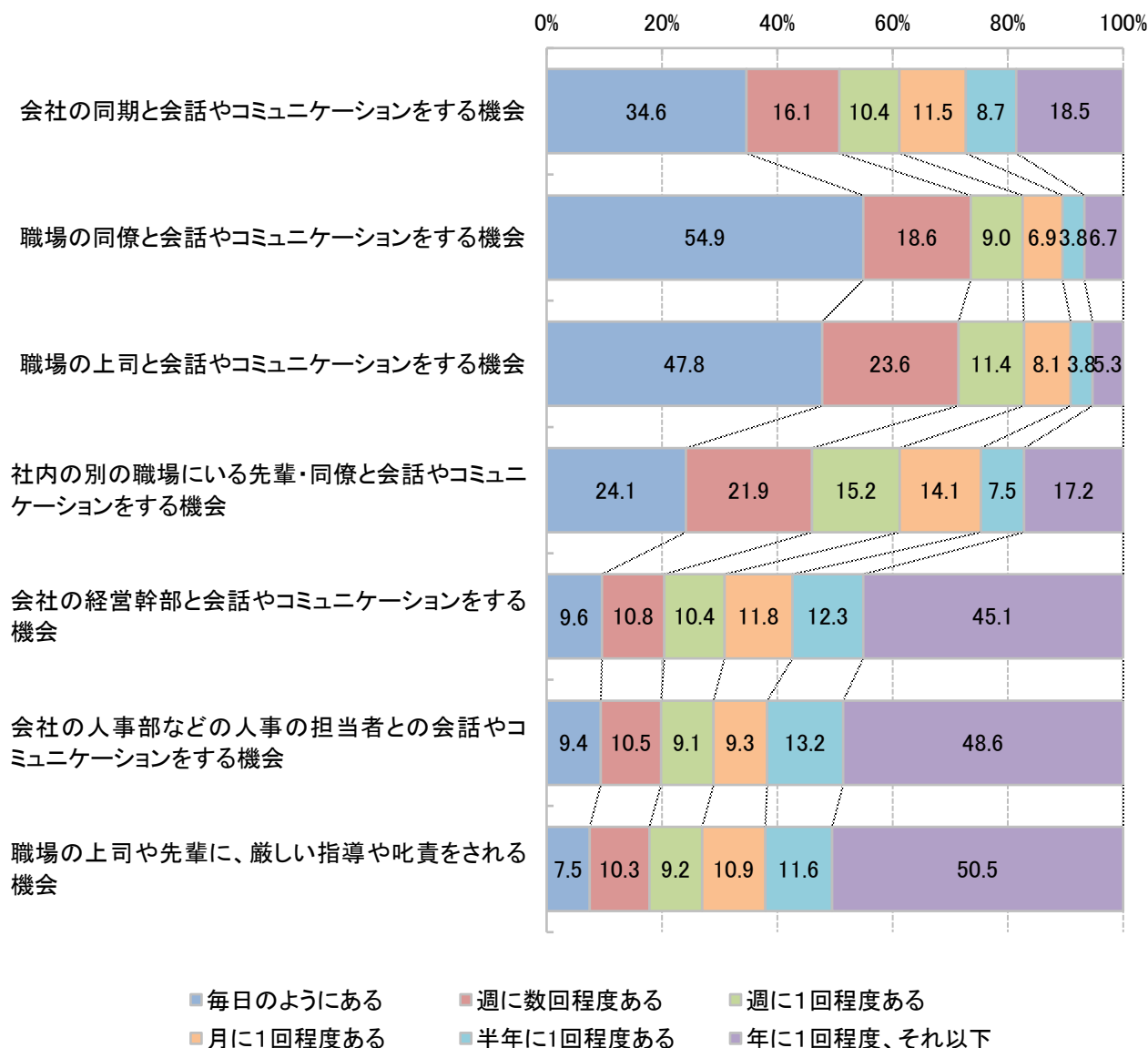
※コミュニケーションについては、直接的な会話だけでなく、チャットやプライベートでのやり取りも含みます。

※ここで「職場」とはあなたが日々一緒に働いているチーム（課、部、プロジェクトチームなど）を想定してください。

	n (TOTAL)	毎日のようにある	週に数回程度ある	週に1回程度ある	月に1回程度ある	半年に1回程度ある	% 年に1回程度、それ以下
会社の同期と会話やコミュニケーションをする機会	4322	34.6	16.1	10.4	11.5	8.7	18.5
職場の同僚と会話やコミュニケーションをする機会	4322	54.9	18.6	9.0	6.9	3.8	6.7
職場の上司と会話やコミュニケーションをする機会	4322	47.8	23.6	11.4	8.1	3.8	5.3
社内の別の職場にいる先輩・同僚と会話やコミュニケーションをする機会	4322	24.1	21.9	15.2	14.1	7.5	17.2
会社の経営幹部と会話やコミュニケーションをする機会	4322	9.6	10.8	10.4	11.8	12.3	45.1
会社の人事部などの人事の担当者との会話やコミュニケーションをする機会	4322	9.4	10.5	9.1	9.3	13.2	48.6
職場の上司や先輩に、厳しい指導や叱責をされる機会	4322	7.5	10.3	9.2	10.9	11.6	50.5

6) 勤務先でのコミュニケーションの機会 (Time1 グラフ)

Q. あなたの現在の勤務先で、下記の機会はどれくらいありますか。近いものを選択してください。
 ※コミュニケーションについては、直接的な会話だけでなく、チャットやプライベートでのやり取りも含まれます。
 ※ここで「職場」とはあなたが日々一緒に働いているチーム（課、部、プロジェクトチームなど）を想定してください。



7) 勤務先の職場環境について① (Time1 表)

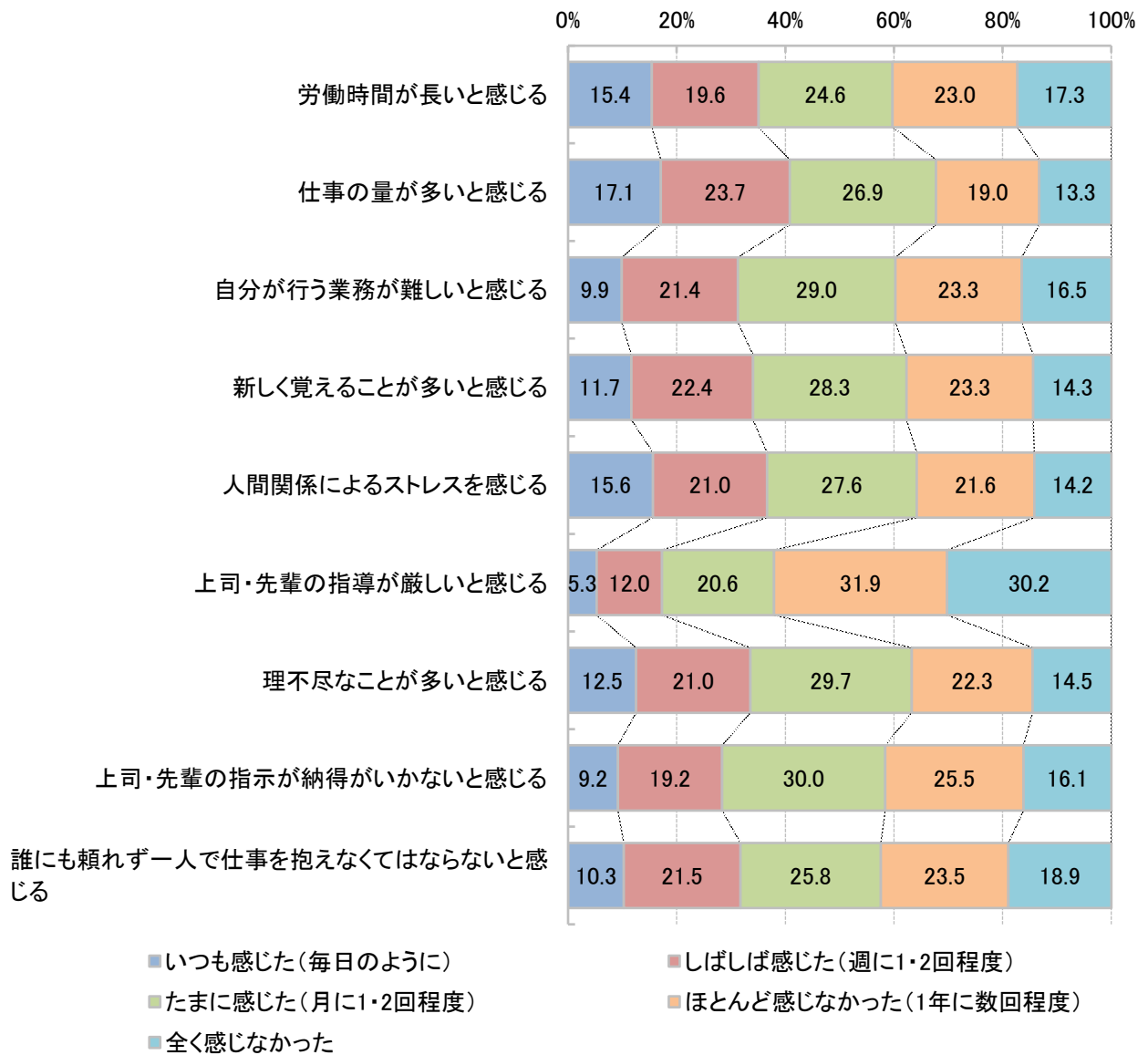
現在の勤務先の職場環境について訊いた。「上司・先輩の指導が厳しいと感じる」は、「ほとんど感じなかった（1年に数回程度）」と「全く感じなかった」を足すと、62.1%と6割に達している。「いつも感じた（毎日のように）」を選択した割合は5.3%であった。
また、「自分が行う業務が難しいと感じる」についても、「いつも感じた（毎日のように）」が9.9%と低くなっている。

Q. あなたの現在の勤務先の職場環境について、最も近いものを選んでください。

	n (TOTAL)	いつも感じた (毎日のように)	しばしば感じた (週に1・2回程度)	たまに感じた (月に1・2回程度)	ほとんど感じ なかった (1年に数回程度)	% 全く感じな かった
労働時間が長いと感じる	4322	15.4	19.6	24.6	23.0	17.3
仕事の量が多いと感じる	4322	17.1	23.7	26.9	19.0	13.3
自分が行う業務が難しいと感じる	4322	9.9	21.4	29.0	23.3	16.5
新しく覚えることが多いと感じる	4322	11.7	22.4	28.3	23.3	14.3
人間関係によるストレスを感じる	4322	15.6	21.0	27.6	21.6	14.2
上司・先輩の指導が厳しいと感じる	4322	5.3	12.0	20.6	31.9	30.2
理不尽なことが多いと感じる	4322	12.5	21.0	29.7	22.3	14.5
上司・先輩の指示が納得がいかないと感じる	4322	9.2	19.2	30.0	25.5	16.1
誰にも頼れず一人で仕事を抱えなくてはならないと感じる	4322	10.3	21.5	25.8	23.5	18.9

7) 勤務先の職場環境について① (Time1 グラフ)

Q. あなたの現在の勤務先の職場環境について、最も近いものを選んでください。



8) 仕事に関する相談相手について (Time1)

若手社会人に仕事で困ったことがある際の相談相手について訊いた。

「同じ職場の上司・先輩」が56.9%で、次に「同じ職場の同僚」が47.9%、その次は「家族」34.1%であった。

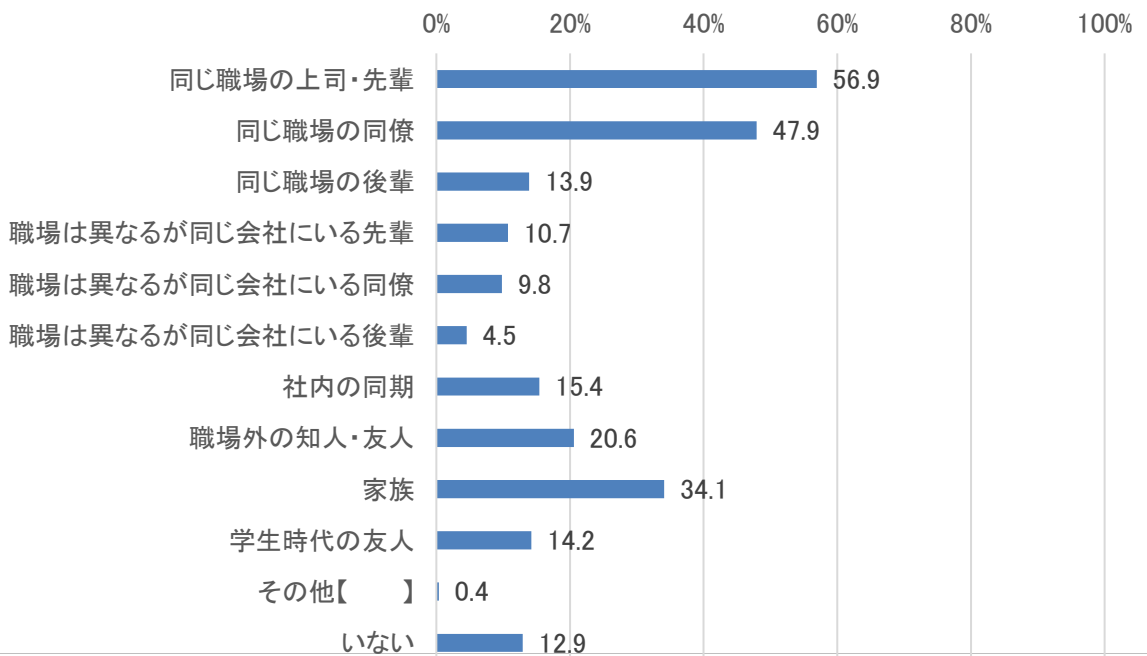
一方で「職場は異なるが同じ会社にいる後輩」「職場は異なるが同じ会社にいる同僚」は4.5%、9.8%と同じ会社においても部署が異なると相談相手として選ばれることは少ない。

Q. あなたが、仕事で困ったことがある際に相談できる相手はどのような方ですか。

すべて選んでください。(複数回答)

※ここで「職場」とは、あなたが日々一緒に働いているチーム（課、部、プロジェクトチームなど）を想定してください。

	%
同じ職場の上司・先輩	56.9
同じ職場の同僚	47.9
同じ職場の後輩	13.9
職場は異なるが同じ会社にいる先輩	10.7
職場は異なるが同じ会社にいる同僚	9.8
職場は異なるが同じ会社にいる後輩	4.5
社内の同期	15.4
職場外の知人・友人	20.6
家族	34.1
学生時代の友人	14.2
その他【 】	0.4
いない	12.9



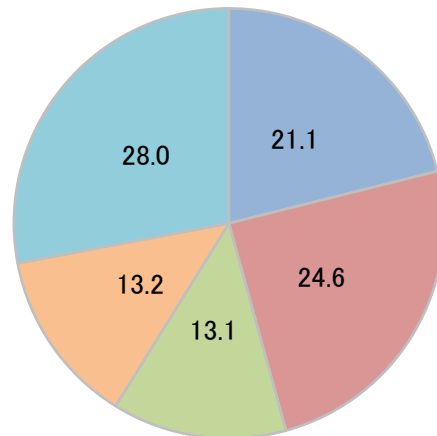
9) 仕事を通じて知識や技術を習得する機会 (Time1)

2024年度、仕事を通じて知識や技術を習得する機会があったか否かについて訊いた。「新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった」が28.0%と最も多く、次に「一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた」が24.6%であった。

Q. 今年度（2024年4月～2025年3月現在まで）、あなたは、仕事の実務を通じて、新しい知識や技術を習得する機会がありましたか。

	%
n(TOTAL)	4322
一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた	21.1
一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた	24.6
上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた	13.1
上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ	13.2
新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった	28.0

- 一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた
- 一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた
- 上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた
- 上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ
- 新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった



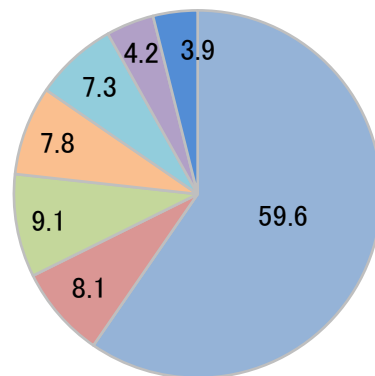
10) 教育・研修を受ける機会（Time1）

2024年度、通常の業務以外で教育・研修を受ける機会について訊いたところ、「機会がなかった」を回答した割合が最も多く59.6%であった。反対に機会があった人の中で「1年間に合計で50時間以上」は最も少なく3.9%であった。

Q. 今年度（2024年4月～2025年3月現在まで）、あなたは、通常の業務を一時的に離れて、社内外で、教育・研修などを受ける機会がありましたか。

	%
n(TOTAL)	4322
▼機会がなかった	59.6
▼機会があったが、受けなかった	8.1
▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で5時間未満	9.1
▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で5～9時間以内	7.8
▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で10～19時間以内	7.3
▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で20～49時間以内	4.2
▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で50時間以上	3.9

- ▼機会がなかった
- ▼機会があったが、受けなかった
- ▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で5時間未満
- ▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で5～9時間以内
- ▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で10～19時間以内
- ▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で20～49時間以内
- ▼機会があり、実際に受けた／1年間に合計で50時間以上



11) 勤務先での職場環境について（心理的安全性）（Time1）

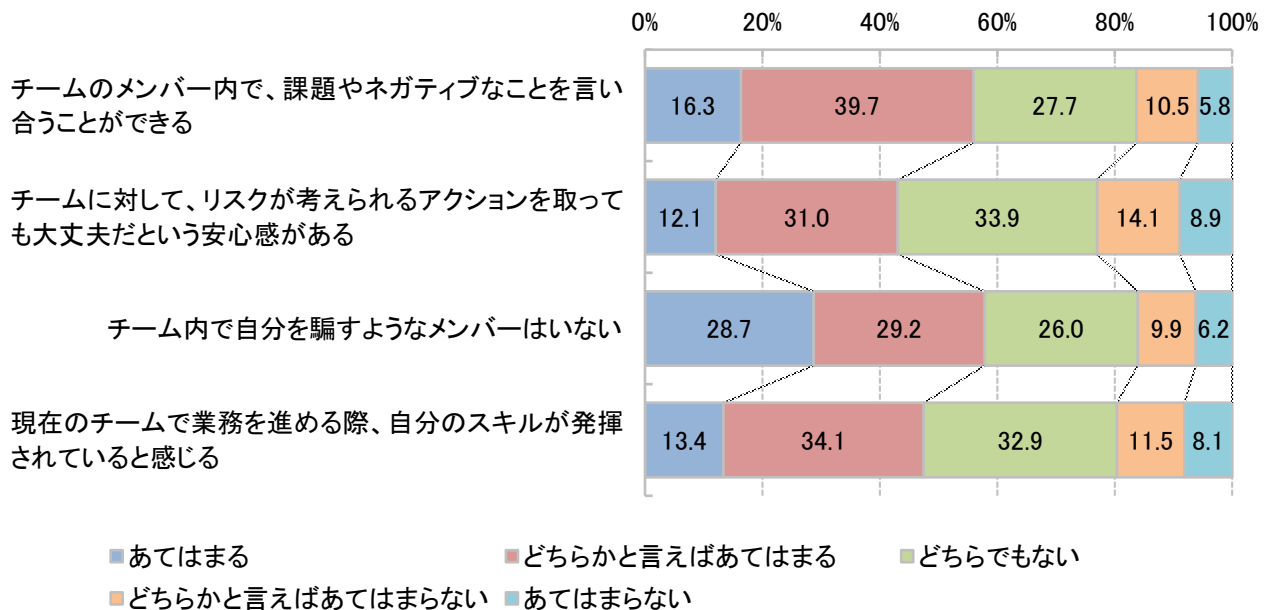
職場環境（心理的安全性に関する事項）について訊いた。

「チームのメンバー内で、課題やネガティブなことを言い合うことができる」については、「あてはまる」16.3%、「どちらかと言えばあてはまる」39.7%であり、あてはまる計56.0%であった。

また、「チーム内で自分を騙すようなメンバーはいない」については「あてはまる」が28.7%、「現在のチームで業務を進める際、自分のスキルが発揮されていると感じる」については「あてはまる」は13.4%であった。

Q. あなたの現在の勤務先の職場環境について、最も近いものを選んでください。

	n (TOTAL)	あてはまる	どちらかと言えばあてはまる	どちらでもない	どちらかと言えばあてはまらない	あてはまらない
チームのメンバー内で、課題やネガティブなことを言い合うことができる	4322	16.3	39.7	27.7	10.5	5.8
チームに対して、リスクが考えられるアクションを取っても大丈夫だという安心感がある	4322	12.1	31.0	33.9	14.1	8.9
チーム内で自分を騙すようなメンバーはいない	4322	28.7	29.2	26.0	9.9	6.2
現在のチームで業務を進める際、自分のスキルが発揮されていると感じる	4322	13.4	34.1	32.9	11.5	8.1



Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. Team psychological safety設問を参考に作成

12) 勤務先での活動や経験について (Time1 表)

現在の勤務先での活動や経験の種類について訊いたところ、「業務上必要な、社外の研修への参加や資格取得」が29.2%と最も多く、次に「所属する企業・団体の人との勉強会」25.8%、「職場における任意の研修・勉強会や教育プログラムへの参加」22.3%と続く。

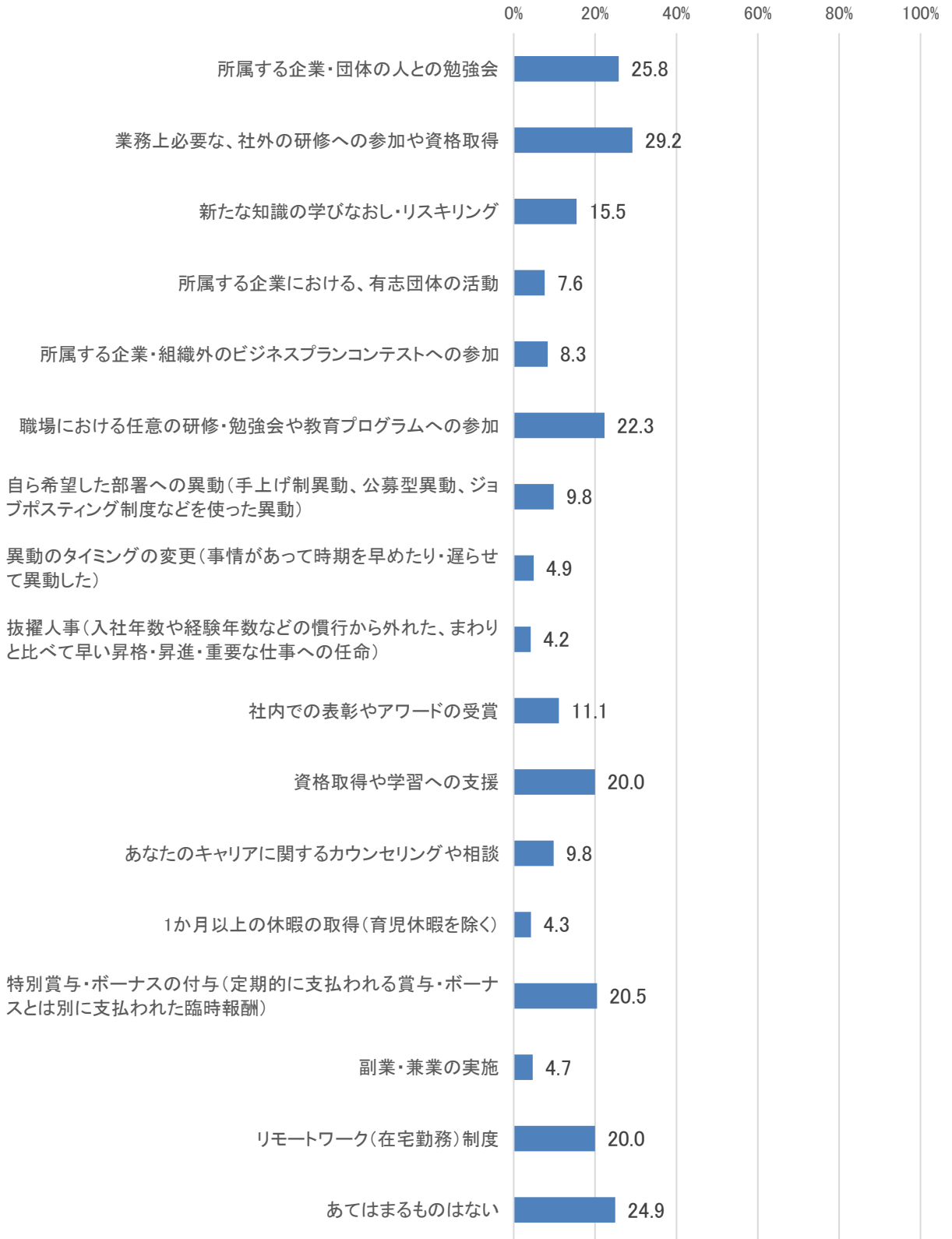
一方で「抜擢人事（入社年数や経験年数などの慣行から外れた、まわりと比べて早い昇格・昇進・重要な仕事への任命）」は4.2%、「1か月以上の休暇の取得（育児休暇を除く）」は4.3%、「副業・兼業の実施」は4.7%と低い結果となった。

Q. あなたは現在の勤務先で、以下のような活動や経験をしたことがありますか。
経験したことがあるものをすべて選んでください。（複数回答）

	%
所属する企業・団体の人との勉強会	25.8
業務上必要な、社外の研修への参加や資格取得	29.2
新たな知識の学びなおし・リスキリング	15.5
所属する企業における、有志団体の活動	7.6
所属する企業・組織外のビジネスプランコンテストへの参加	8.3
職場における任意の研修・勉強会や教育プログラムへの参加	22.3
自ら希望した部署への異動（手上げ制異動、公募型異動、ジョブポスティング制度などを使った異動）	9.8
異動のタイミングの変更（事情があって時期を早めたり・遅らせて異動した）	4.9
抜擢人事（入社年数や経験年数などの慣行から外れた、まわりと比べて早い昇格・昇進・重要な仕事への任命）	4.2
社内での表彰やアワードの受賞	11.1
資格取得や学習への支援	20.0
あなたのキャリアに関するカウンセリングや相談	9.8
1か月以上の休暇の取得（育児休暇を除く）	4.3
特別賞与・ボーナスの付与（定期的に支払われる賞与・ボーナスとは別に支払われた臨時報酬）	20.5
副業・兼業の実施	4.7
リモートワーク（在宅勤務）制度	20.0
あてはまるものはない	24.9

12) 勤務先での活動や経験について (Time1 グラフ)

Q. あなたは現在の勤務先で、以下のような活動や経験をしたことがありますか。
経験したことがあるものをすべて選んでください。(複数回答)



13) 勤務先の経験機会の認知 (Time1 表)

勤務先で経験可能なことについて、社内での程度の人が経験しているかを聞いた。

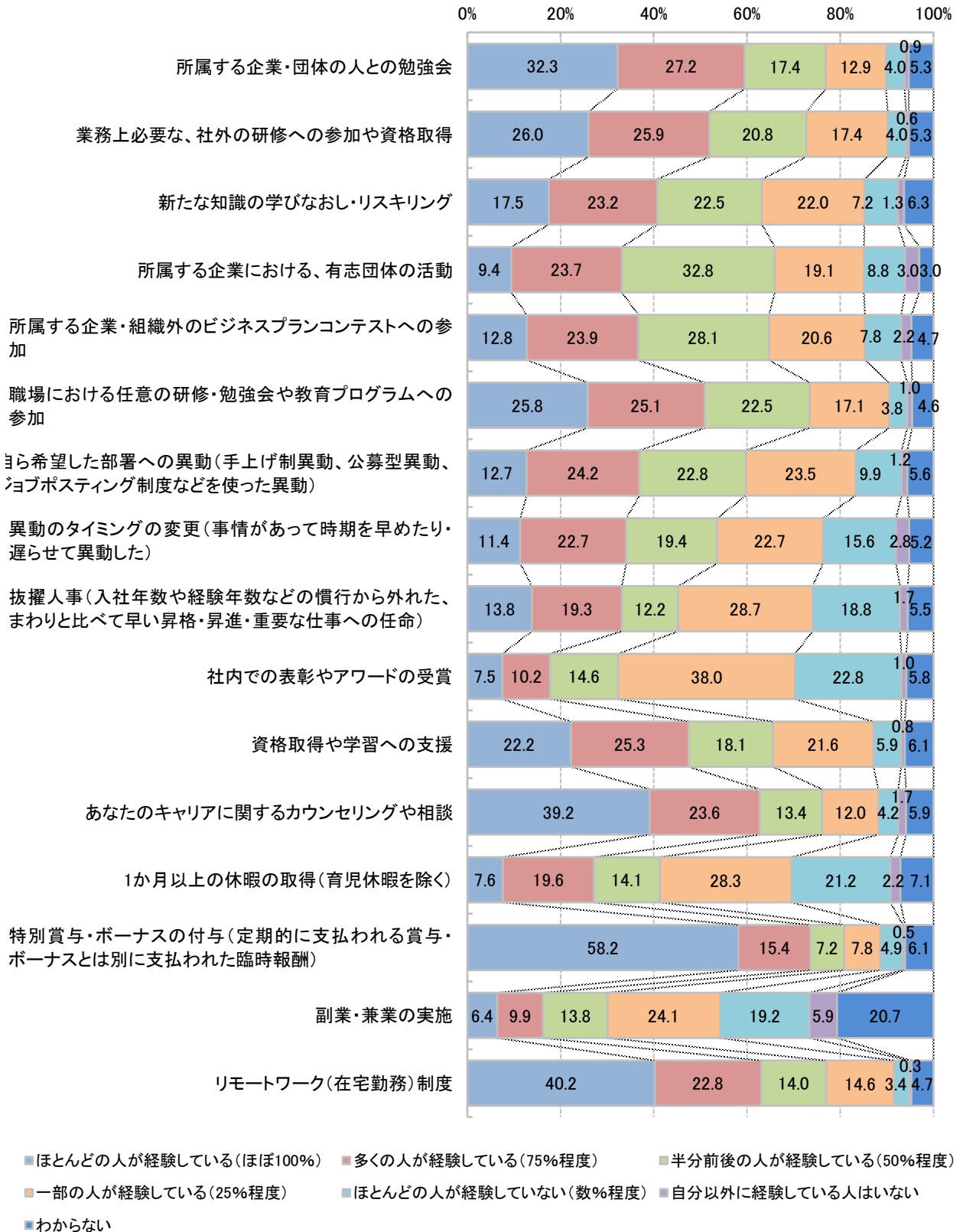
「ほとんどの人が経験している（ほぼ100%）」ことでは、「特別賞与・ボーナスの付与（定期的に支払われる賞与・ボーナスとは別に支払われた臨時報酬）」が最も多く58.2%。次いで「リモートワーク（在宅勤務）制度」40.2%となっている。一方で「ほとんどの人が経験していない（数%程度）」で多かったのは、「社内での表彰やアワードの受賞」22.8%、「1か月以上の休暇の取得（育児休暇を除く）」21.2%であった。

Q. あなたが経験した以下のことは、現在の勤務先においてどのくらいの人が経験していることですか。一番近いものを選んでください。

	n (TOTAL)	ほとんどの 人が経験し ている(ほぼ 100%)	多くの人が 経験してい る(75%程 度)	半分前後 の人が経験 している(50% 程度)	一部の人が 経験してい る(25%程 度)	ほとんどの 人が経験し ていない(数% 程度)	自分以外 に経験し ている人 はいない	%
所属する企業・団体の人との勉強会	1116	0.0	27.2	17.4	12.9	4.0	0.9	5.3
業務上必要な、社外の研修への参加 や資格取得	1261	26.0	25.9	20.8	17.4	4.0	0.6	5.3
新たな知識の学びなおし・リスキリング	668	17.5	23.2	22.5	22.0	7.2	1.3	6.3
所属する企業における、有志団体の活動	329	9.4	23.7	32.8	19.1	8.8	3.0	3.0
所属する企業・組織外のビジネスプラン コンテストへの参加	360	12.8	23.9	28.1	20.6	7.8	2.2	4.7
職場における任意の研修・勉強会や教育 プログラムへの参加	964	25.8	25.1	22.5	17.1	3.8	1.0	4.6
自ら希望した部署への異動(手上げ制 異動、公募型異動、ジョブポスティング 制度などを使った異動)	425	12.7	24.2	22.8	23.5	9.9	1.2	5.6
異動のタイミングの変更(事情があって 時期を早めたり・遅らせて異動した)	211	11.4	22.7	19.4	22.7	15.6	2.8	5.2
抜擢人事(入社年数や経験年数などの 慣行から外れた、まわりと比べて早い 昇格・昇進・重要な仕事への任命)	181	13.8	19.3	12.2	28.7	18.8	1.7	5.5
社内での表彰やアワードの受賞	479	7.5	10.2	14.6	38.0	22.8	1.0	5.8
資格取得や学習への支援	863	22.2	25.3	18.1	21.6	5.9	0.8	6.1
あなたのキャリアに関するカウンセリング や相談	424	39.2	23.6	13.4	12.0	4.2	1.7	5.9
1か月以上の休暇の取得(育児休暇を 除く)	184	7.6	19.6	14.1	28.3	21.2	2.2	7.1
特別賞与・ボーナスの付与(定期的に 支払われる賞与・ボーナスとは別に支 払われた臨時報酬)	885	58.2	15.4	7.2	7.8	4.9	0.5	6.1
副業・兼業の実施	203	6.4	9.9	13.8	24.1	19.2	5.9	20.7
リモートワーク(在宅勤務)制度	865	40.2	22.8	14.0	14.6	3.4	0.3	4.7

13) 勤務先の他者の経験について (Time1 グラフ)

Q. あなたが経験した以下のことは、現在の勤務先においてどのくらいの人が経験していることですか。一番近いものを選んでください。



14) 現在の勤務先に対する気持ち① (Time1 表)

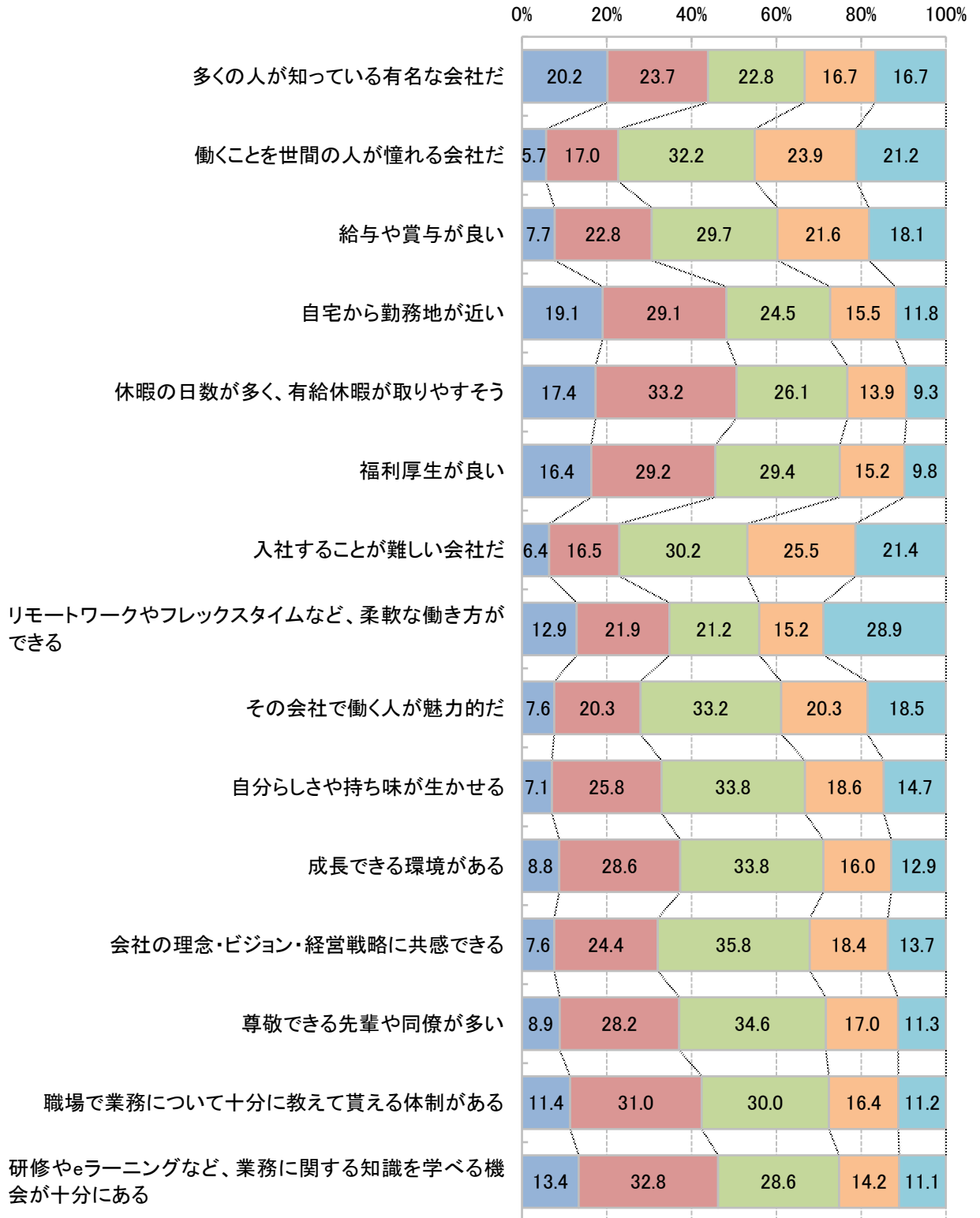
現在の勤務先に対する気持ちについて聞いたところ、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を足すと、「休暇の日数が多く、有給休暇が取りやすそう」が計50.6%、「自宅から勤務地が近い」が計48.2%であった。一方で「そう思わない」が高くなったものは、「リモートワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方ができる」が28.9%であった。

Q. 現在の勤務先について、以下のそれぞれの質問に対するあなたの気持ちに最も近いものを選んでください。

	n (TOTAL)	そう思う	どちらか と言えばそう 思う	どちらともい えない	どちらか と言えばそう 思わない	% そう思わな い
多くの人が知っている有名な会社だ	4322	20.2	23.7	22.8	16.7	16.7
働くことを世間の人が憧れる会社だ	4322	5.7	17.0	32.2	23.9	21.2
給与や賞与が良い	4322	7.7	22.8	29.7	21.6	18.1
自宅から勤務地が近い	4322	19.1	29.1	24.5	15.5	11.8
休暇の日数が多く、有給休暇が取りやすそう	4322	17.4	33.2	26.1	13.9	9.3
福利厚生が良い	4322	16.4	29.2	29.4	15.2	9.8
入社することが難しい会社だ	4322	6.4	16.5	30.2	25.5	21.4
リモートワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方ができる	4322	12.9	21.9	21.2	15.2	28.9
その会社で働く人が魅力的だ	4322	7.6	20.3	33.2	20.3	18.5
自分らしさや持ち味が生かせる	4322	7.1	25.8	33.8	18.6	14.7
成長できる環境がある	4322	8.8	28.6	33.8	16.0	12.9
会社の理念・ビジョン・経営戦略に共感できる	4322	7.6	24.4	35.8	18.4	13.7
尊敬できる先輩や同僚が多い	4322	8.9	28.2	34.6	17.0	11.3
職場で業務について十分に教えて貰える体制がある	4322	11.4	31.0	30.0	16.4	11.2
研修やeラーニングなど、業務に関する知識を学べる機会が十分にある	4322	13.4	32.8	28.6	14.2	11.1

14) 現在の勤務先に対する気持ち① (Time1 グラフ)

Q. 現在の勤務先について、以下のそれぞれの質問に対するあなたの気持ちに最も近いものを選んでください。



■ そう思う ■ どちらかと言えばそう思う ■ どちらともいえない ■ どちらかと言えばそう思わない ■ そう思わない

15) あなた自身の行動について (Time1 表)

自身の行動に近いものを選んでもらったところ、「仕事の進め方や企画を立てる上で、今までの延長上のやり方ではなく、自分なりの発想を持って取り組んでいる」は、「あてはまる」16.7%と「どちらかと言えばあてはまる」37.3%を合わせると54.0%となった。次いで「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」が「あてはまる」13.9%と「どちらかと言えばあてはまる」38.5%を合わせると52.4%となった。

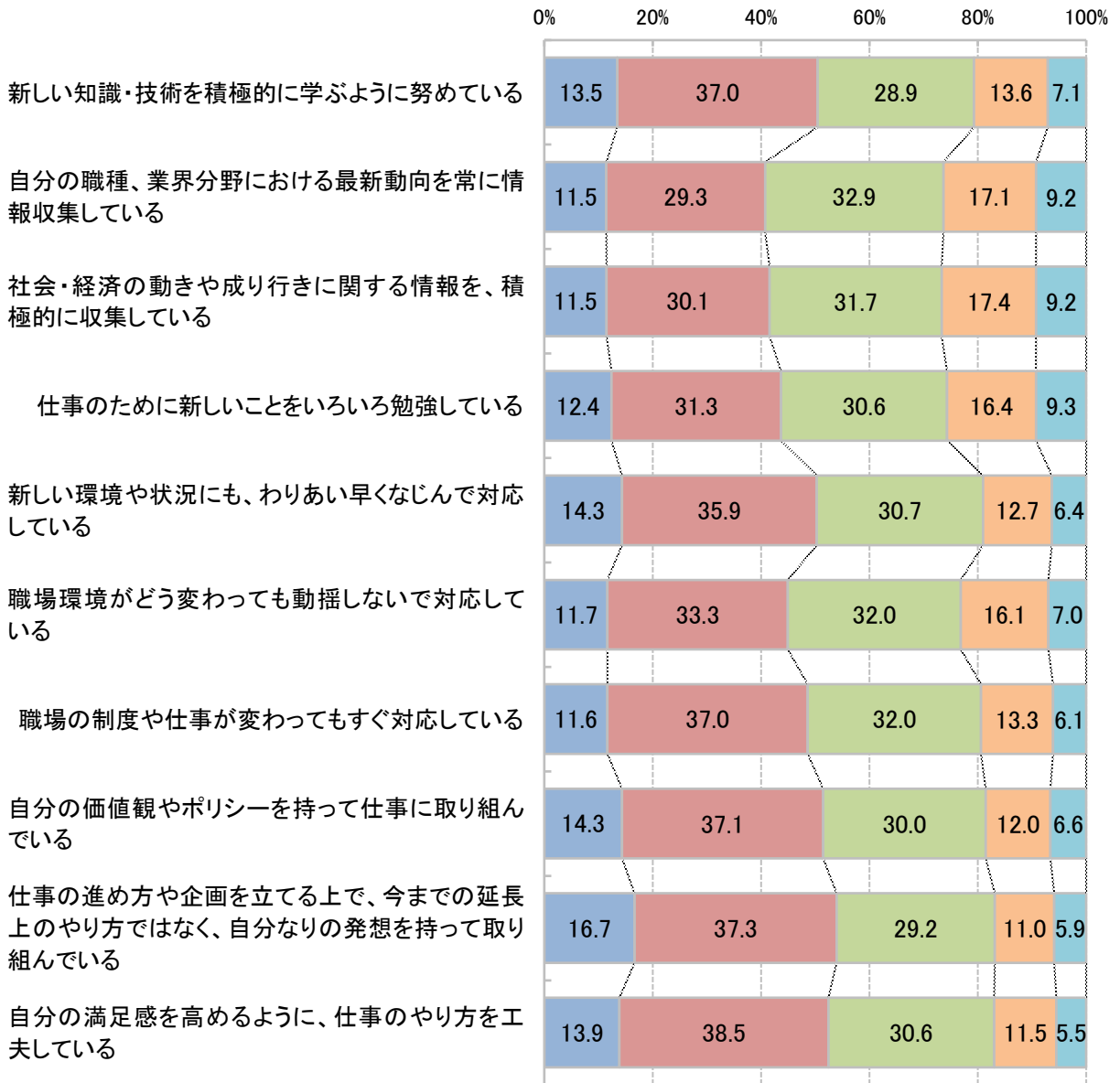
Q. 以下のそれぞれの質問について、あなたの行動に一番近いものを選んでください。

							%
	n (TOTAL)	あてはまる	どちらか と言えばあ てはまる	どちらとも いえない	どちらか と言えばあ てはまらない	あてはま らない	
新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている	4322	13.5	37.0	28.9	13.6	7.1	
自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している	4322	11.5	29.3	32.9	17.1	9.2	
社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している	4322	11.5	30.1	31.7	17.4	9.2	
仕事のために新しいことをいろいろ勉強している	4322	12.4	31.3	30.6	16.4	9.3	
新しい環境や状況にも、わりあい早くなじんで対応している	4322	14.3	35.9	30.7	12.7	6.4	
職場環境がどう変わっても動揺しないで対応している	4322	11.7	33.3	32.0	16.1	7.0	
職場の制度や仕事が変わってもすぐ対応している	4322	11.6	37.0	32.0	13.3	6.1	
自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる	4322	14.3	37.1	30.0	12.0	6.6	
仕事の進め方や企画を立てる上で、今までの延長上のやり方ではなく、自分なりの発想を持って取り組んでいる	4322	16.7	37.3	29.2	11.0	5.9	
自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している	4322	13.9	38.5	30.6	11.5	5.5	

堀内泰利,岡田昌毅,2009,キャリア自律が組織コミットメントに与える影響,産業・組織心理学研究 2009年,第23巻,第1号,15-28

15) あなた自身の行動について (Time1 グラフ)

Q. 以下のそれぞれの質問について、あなたの行動に一番近いものを選んでください。



■あてはまる

■どちらともいえない

■あてはまらない

■どちらかと言えばあてはまる

■どちらかと言えばあてはまらない

16) 居住地域に関して (Job embeddedness関係設問) (Time1 表)

居住する地域への認識を聞いた。「今住んでいる場所は、住み心地がよい」については、「あてはまる」21.1%と「どちらかと言えばあてはまる」38.1%を合わせると59.2%となった。
一方で「私が今の場所に住んでいるのは、ここが先祖代々暮らしてきた地域だからである」は、「あてはまらない」とした人が一番多く36.3%であった。
また「住んでいる地域コミュニティは、私にぴったりだと思う」「私は、近隣の住民と良好な関係性を築けている」「他の場所に引っ越すとすれば、今より確実に生活は不便になる」「地域コミュニティの人々は、私に敬意をもって接してくれる」はいずれも「どちらでもない」と回答した割合が多い。

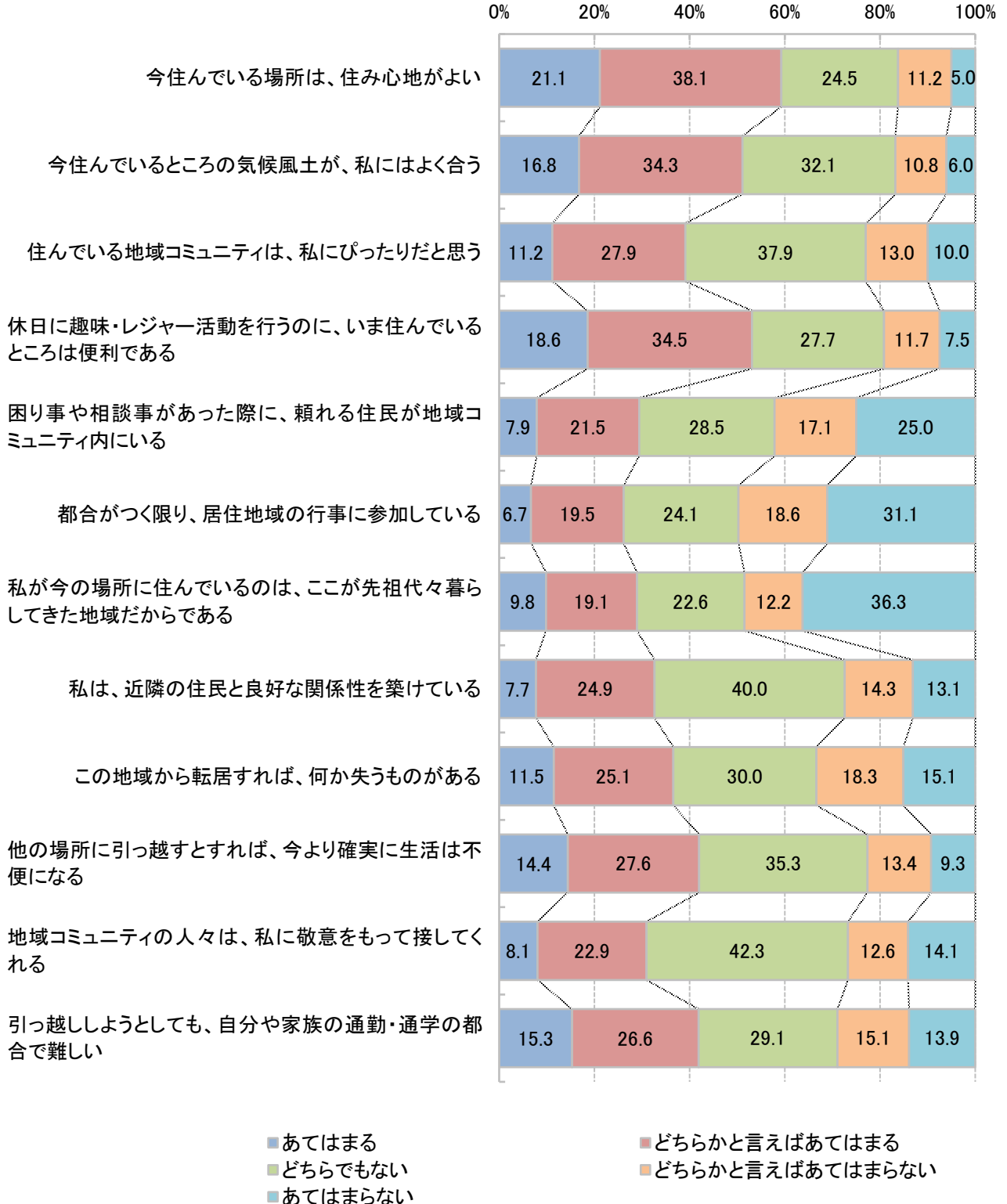
Q. あなたの住んでいる地域に関する以下の質問について、あなたの気持ちに一番近いものを選んでください。

							%
	n (TOTAL)	あてはまる	どちらか と言えばあ てはまる	どちらでもな い	どちらか と言えばあ てはまらない	あてはまら ない	
今住んでいる場所は、住み心地がよい	4322	21.1	38.1	24.5	11.2	5.0	
今住んでいるところの気候風土が、私にはよく合う	4322	16.8	34.3	32.1	10.8	6.0	
住んでいる地域コミュニティは、私にぴったりだと思う	4322	11.2	27.9	37.9	13.0	10.0	
休日に趣味・レジャー活動を行うのに、いま住んでいるところは便利である	4322	18.6	34.5	27.7	11.7	7.5	
困り事や相談事があった際に、頼れる住民が地域コミュニティ内にいる	4322	7.9	21.5	28.5	17.1	25.0	
都合がつく限り、居住地域の行事に参加している	4322	6.7	19.5	24.1	18.6	31.1	
私が今の場所に住んでいるのは、ここが先祖代々暮らしてきた地域だからである	4322	9.8	19.1	22.6	12.2	36.3	
私は、近隣の住民と良好な関係性を築けている	4322	7.7	24.9	40.0	14.3	13.1	
この地域から転居すれば、何か失うものがある	4322	11.5	25.1	30.0	18.3	15.1	
他の場所に引っ越すとすれば、今より確実に生活は不便になる	4322	14.4	27.6	35.3	13.4	9.3	
地域コミュニティの人々は、私に敬意をもって接してくれる	4322	8.1	22.9	42.3	12.6	14.1	
引っ越ししようとしても、自分や家族の通勤・通学の都合で難しい	4322	15.3	26.6	29.1	15.1	13.9	

高階 利徳・開本 浩矢(2022)「上司行動が従業員のリテンションと職場内外での行動に与える影響：『職務への埋め込み』の媒介効果の可能性」『大阪大学経済学』72(3): 1-20.

16) 居住地域に関して (Job embeddedness関係設問) (Time1 グラフ)

Q. あなたの住んでいる地域に関する以下の質問について、あなたの気持ちに一番近いものを選んでください。



17) 勤務先に対する気持ち（Job embeddedness関係設問） （Time1 表）

現在の勤務先について聞いたところ、「親しく雑談したり私的な会話をできる同僚が職場にいる」が「あてはまる」19.7%と「どちらかと言えばあてはまる」37.4%を足すと57.1%と高い割合になった。
一方で「同時に複数の仕事チームないしはプロジェクトに関わっている」については、「あてはまらない」が15.3%と他よりも多かった。

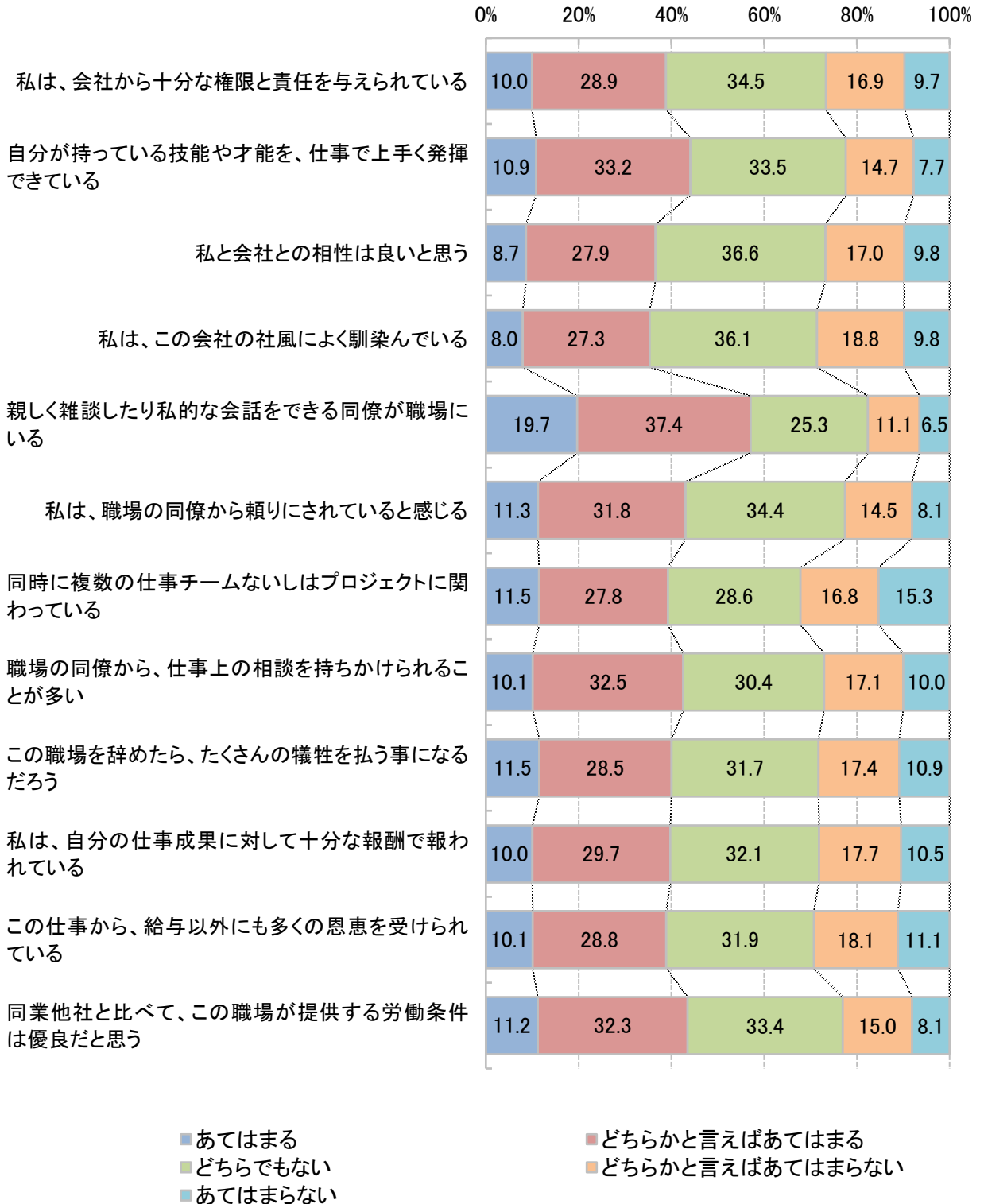
Q. 現在の勤務先に関する以下の質問について、あなたの気持ちに一番近いものを選んでください。

	n (TOTAL)	あてはまる	どちらかと言え ばあてはまる	どちらでもな い	どちらかと言え ばあてはまらない	% あてはまらない
私は、会社から十分な権限と責任を与えられている	4322	10.0	28.9	34.5	16.9	9.7
自分が持っている技能や才能を、仕事で上手く発揮できている	4322	10.9	33.2	33.5	14.7	7.7
私と会社との相性は良いと思う	4322	8.7	27.9	36.6	17.0	9.8
私は、この会社の社風によく馴染んでいる	4322	8.0	27.3	36.1	18.8	9.8
親しく雑談したり私的な会話をできる同僚が職場にいる	4322	19.7	37.4	25.3	11.1	6.5
私は、職場の同僚から頼りにされていると感じる	4322	11.3	31.8	34.4	14.5	8.1
同時に複数の仕事チームないしはプロジェクトに関わっている	4322	11.5	27.8	28.6	16.8	15.3
職場の同僚から、仕事上の相談を持ちかけられることが多い	4322	10.1	32.5	30.4	17.1	10.0
この職場を辞めたら、たくさんの犠牲を払う事になるだろう	4322	11.5	28.5	31.7	17.4	10.9
私は、自分の仕事成果に対して十分な報酬で報われている	4322	10.0	29.7	32.1	17.7	10.5
この仕事から、給与以外にも多くの恩恵を受けている	4322	10.1	28.8	31.9	18.1	11.1
同業他社と比べて、この職場が提供する労働条件は優良だと思う	4322	11.2	32.3	33.4	15.0	8.1

高階 利徳・開本 浩矢(2022)「上司行動が従業員のリテンションと職場内外での行動に与える影響：『職務への埋め込み』の媒介効果の可能性」『大阪大学経済学』72(3): 1-20.

17) 勤務先に対する気持ち (Job embeddedness関係設問) (Time1 グラフ)

Q. 現在の勤務先に関する以下の質問について、あなたの気持ちに一番近いものを選んでください。



18) 仕事をする上での各項目に対する該当度合い (Time1 表)

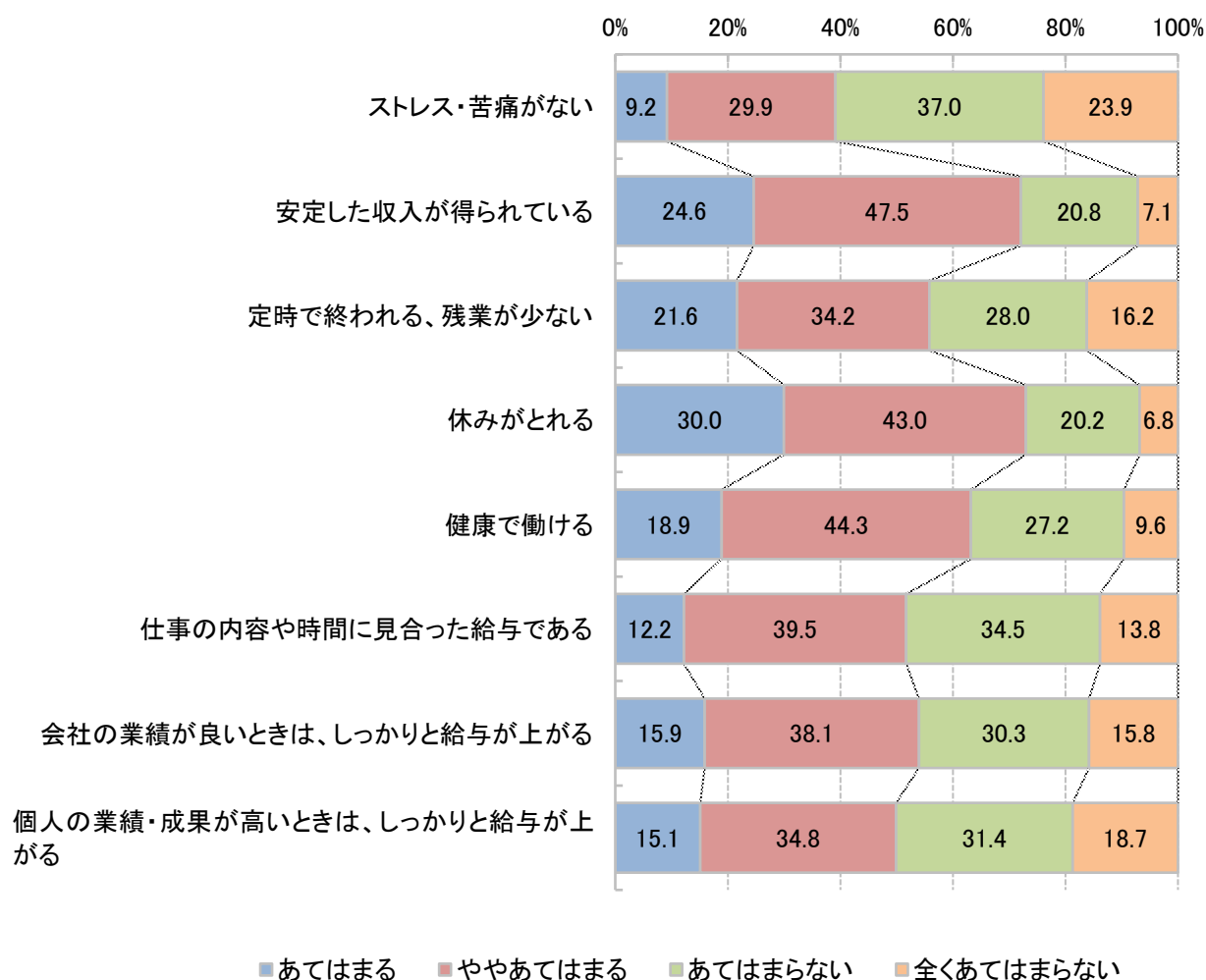
仕事をする上で下記の項目でどのくらい該当するのかを訊ねたところ、「安定した収入が得られている」「休みがとれる」「健康で働ける」が「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせると、72.1%、73.0%、63.2%と割合が高い。一方で「ストレス・苦痛がない」に対して「全くあてはまらない」と回答した割合も23.9%あった。

Q. あなたが現在仕事をする上で、以下それぞれの内容はどのくらいあてはまりますか。

						%
	n (TOTAL)	あてはまる	ややあては まる	あてはまら ない	全くあては まらない	
ストレス・苦痛がない	4322	9.2	29.9	37.0	23.9	
安定した収入が得られている	4322	24.6	47.5	20.8	7.1	
定時で終われる、残業が少ない	4322	21.6	34.2	28.0	16.2	
休みがとれる	4322	30.0	43.0	20.2	6.8	
健康で働ける	4322	18.9	44.3	27.2	9.6	
仕事の内容や時間に見合った給与である	4322	12.2	39.5	34.5	13.8	
会社の業績が良いときは、しっかりと給与が上がる	4322	15.9	38.1	30.3	15.8	
個人の業績・成果が高いときは、しっかりと給与が上がる	4322	15.1	34.8	31.4	18.7	

18) 仕事をする上での各項目に対する該当度合い (Time1 グラフ)

Q. あなたが現在仕事をする上で、以下それぞれの内容はどのくらいあてはまりますか。



19) 勤務先の労働環境について (Time1 表)

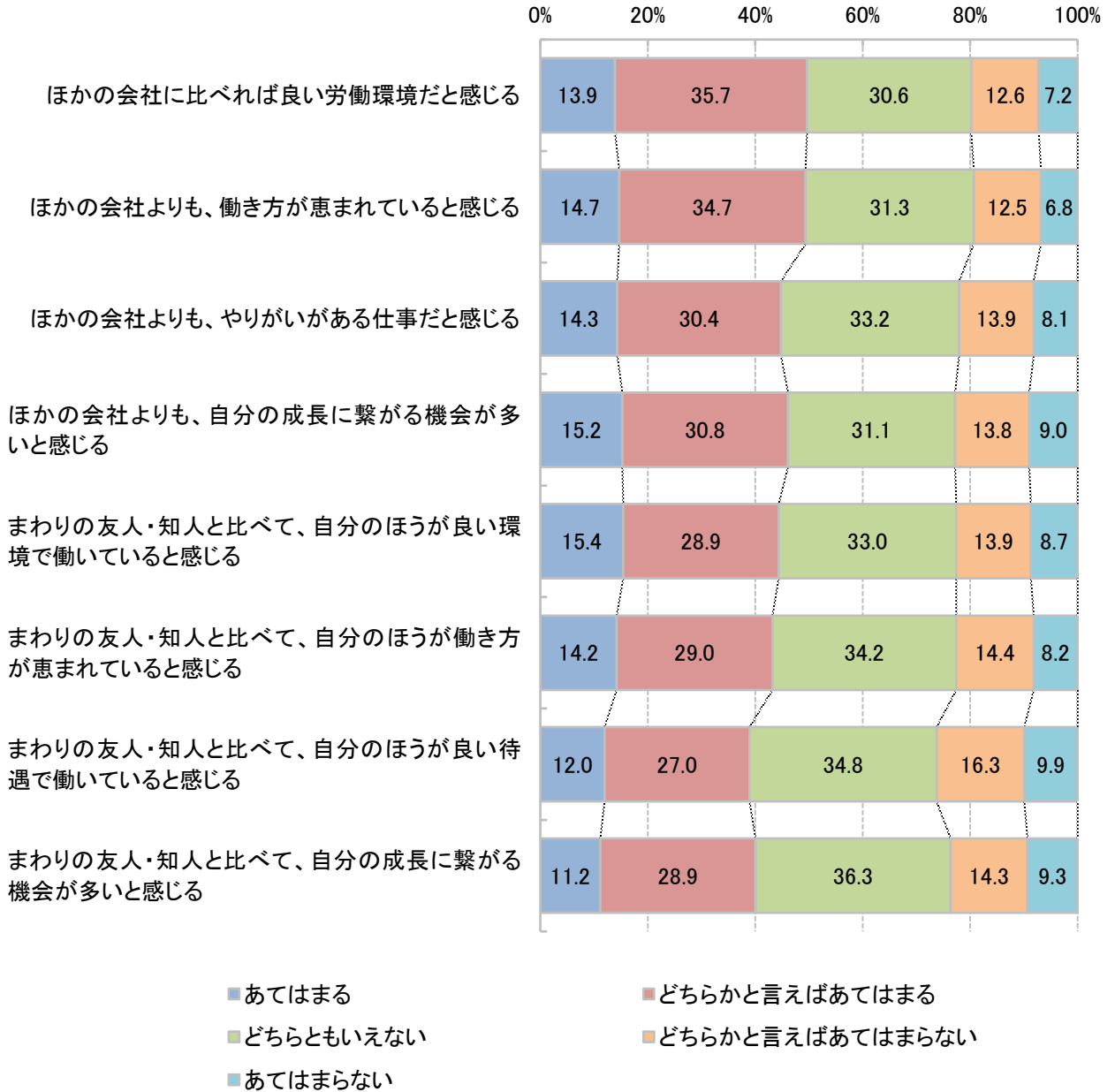
勤務先の労働環境について聞いた。「ほかの会社に比べれば良い労働環境だと感じる」「ほかの会社よりも、働き方が恵まれていると感じる」については「あてはまる」と「どちらかと言えばあてはまる」を足すと、49.6%、49.4%となった。また「まわりの友人・知人と比べて、自分のほうが良い待遇で働いていると感じる」「まわりの友人・知人と比べて、自分の成長に繋がる機会が多いと感じる」については、「どちらともいえない」が34.8%、36.3%となった。

Q. 現在の勤務先に対して以下のように感じる機会はどのくらいありますか。あなたのお気持ちに一番近いものを選んでください。

							%
	n (TOTAL)	あてはまる	どちらかと言え ばあてはまる	どちらともい えない	どちらかと言え ばあてはまらない	あてはま らない	
ほかの会社に比べれば良い労働環境だと感じる	4322	13.9	35.7	30.6	12.6	7.2	
ほかの会社よりも、働き方が恵まれていると感じる	4322	14.7	34.7	31.3	12.5	6.8	
ほかの会社よりも、やりがいがある仕事だと感じる	4322	14.3	30.4	33.2	13.9	8.1	
ほかの会社よりも、自分の成長に繋がる機会が多いと感じる	4322	15.2	30.8	31.1	13.8	9.0	
まわりの友人・知人と比べて、自分のほうが良い環境で働いていると感じる	4322	15.4	28.9	33.0	13.9	8.7	
まわりの友人・知人と比べて、自分のほうが働き方が恵まれていると感じる	4322	14.2	29.0	34.2	14.4	8.2	
まわりの友人・知人と比べて、自分のほうが良い待遇で働いていると感じる	4322	12.0	27.0	34.8	16.3	9.9	
まわりの友人・知人と比べて、自分の成長に繋がる機会が多いと感じる	4322	11.2	28.9	36.3	14.3	9.3	

19) 勤務先の労働環境について (Time1 グラフ)

Q. 現在の勤務先に対して以下のように感じる機会はどのくらいありますか。あなたのお気持ちに一番近いものを選んでください。



20) 勤務先の人事制度・仕組み（Time1 表）

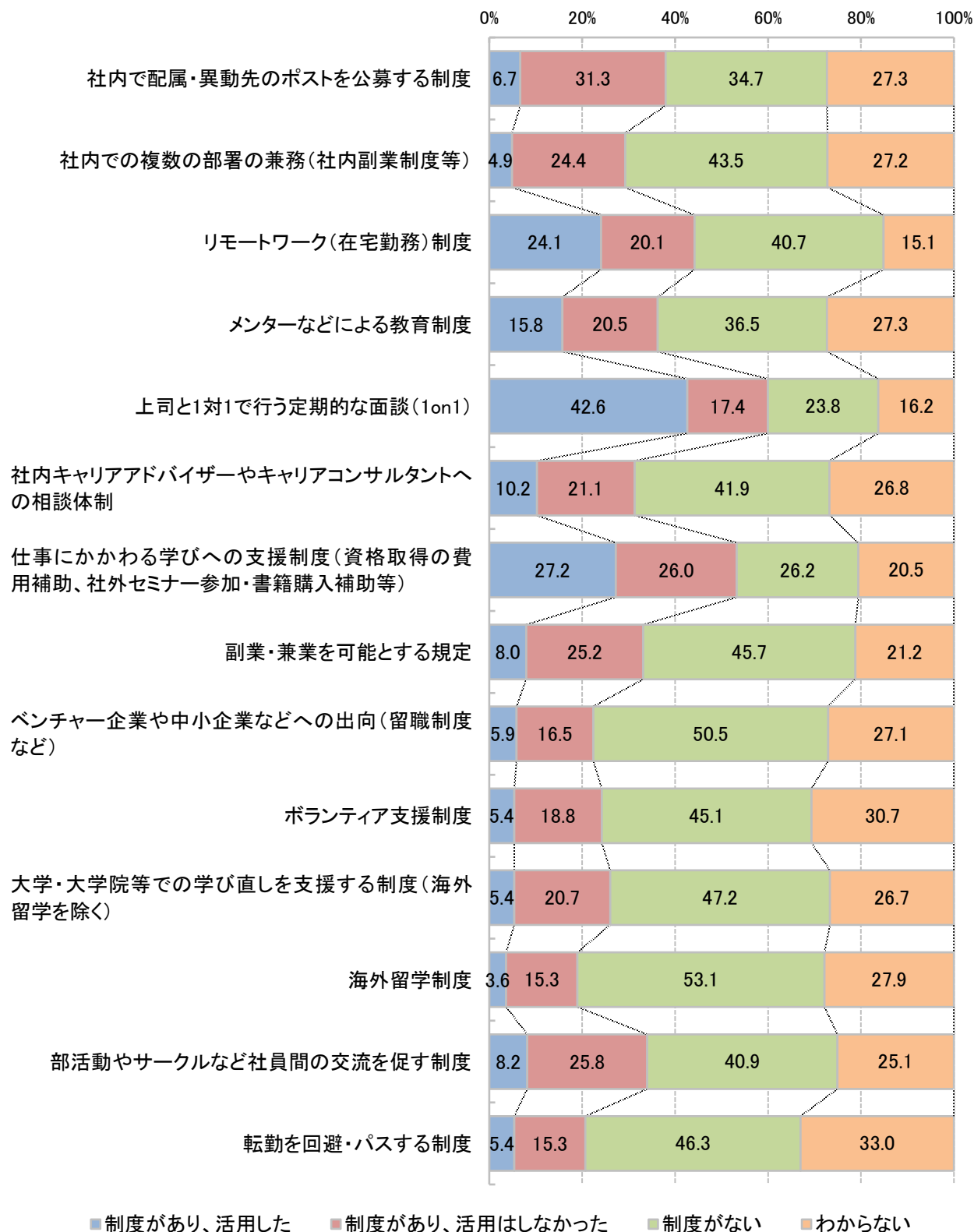
勤務先の人事制度・仕組みについて訊いたところ、「上司と1対1で行う定期的な面談（1on1）」は42.6%が、「リモートワーク（在宅勤務）制度」は24.1% が「制度があり、活用した」と回答した。一方で「副業・兼業を可能とする規定」「ベンチャー企業や中小企業などへの出向（留職制度など）」「ボランティア支援制度」「大学・大学院等での学び直しを支援する制度（海外留学を除く）」「海外留学制度」「転勤を回避・パスする制度」については、「制度がない」と回答した割合が45%以上にのぼった。

Q. あなたの現在の勤務先の会社には、以下のような人事制度・仕組みはありますか。
また、活用したことがありますか。

	n (TOTAL)	制度があり、 活用した	制度があり、 活用はしな かった	制度がない	% わからない
社内で配属・異動先のポストを公募する制度	4322	6.7	31.3	34.7	27.3
社内での複数の部署の兼務（社内副業制度等）	4322	4.9	24.4	43.5	27.2
リモートワーク（在宅勤務）制度	4322	24.1	20.1	40.7	15.1
メンターなどによる教育制度	4322	15.8	20.5	36.5	27.3
上司と1対1で行う定期的な面談（1on1）	4322	42.6	17.4	23.8	16.2
社内キャリアアドバイザーやキャリアコンサルタントへの相談体制	4322	10.2	21.1	41.9	26.8
仕事にかかわる学びへの支援制度（資格取得の費用補助、社外セミナー参加・書籍購入補助等）	4322	27.2	26.0	26.2	20.5
副業・兼業を可能とする規定	4322	8.0	25.2	45.7	21.2
ベンチャー企業や中小企業などへの出向（留職制度など）	4322	5.9	16.5	50.5	27.1
ボランティア支援制度	4322	5.4	18.8	45.1	30.7
大学・大学院等での学び直しを支援する制度（海外留学を除く）	4322	5.4	20.7	47.2	26.7
海外留学制度	4322	3.6	15.3	53.1	27.9
部活動やサークルなど社員間の交流を促す制度	4322	8.2	25.8	40.9	25.1
転勤を回避・パスする制度	4322	5.4	15.3	46.3	33.0

20) 勤務先の人事制度・仕組み（Time1 グラフ）

Q. あなたの現在の勤務先の会社には、以下のような人事制度・仕組みはありますか。
また、活用したことがありますか。



21) 勤務先での活動について (Time1 表)

「職場の先輩・上司から仕事の進め方についての話を聞いた」「職場の先輩・上司の仕事のやり方を見て習得しようとした」について、「非常によく行った（毎週のように）」の割合は10.8%、12.6%であった。「社外の勉強会やセミナーへの参加」「これまで参加したことなかったコミュニティへの参加」に対しては、「全く行かなかった」と回答した割合が40.2%、42.5%と比較的高かった。

Q. あなたは現在の勤務先で、以下のような活動についてどの程度行いますか。

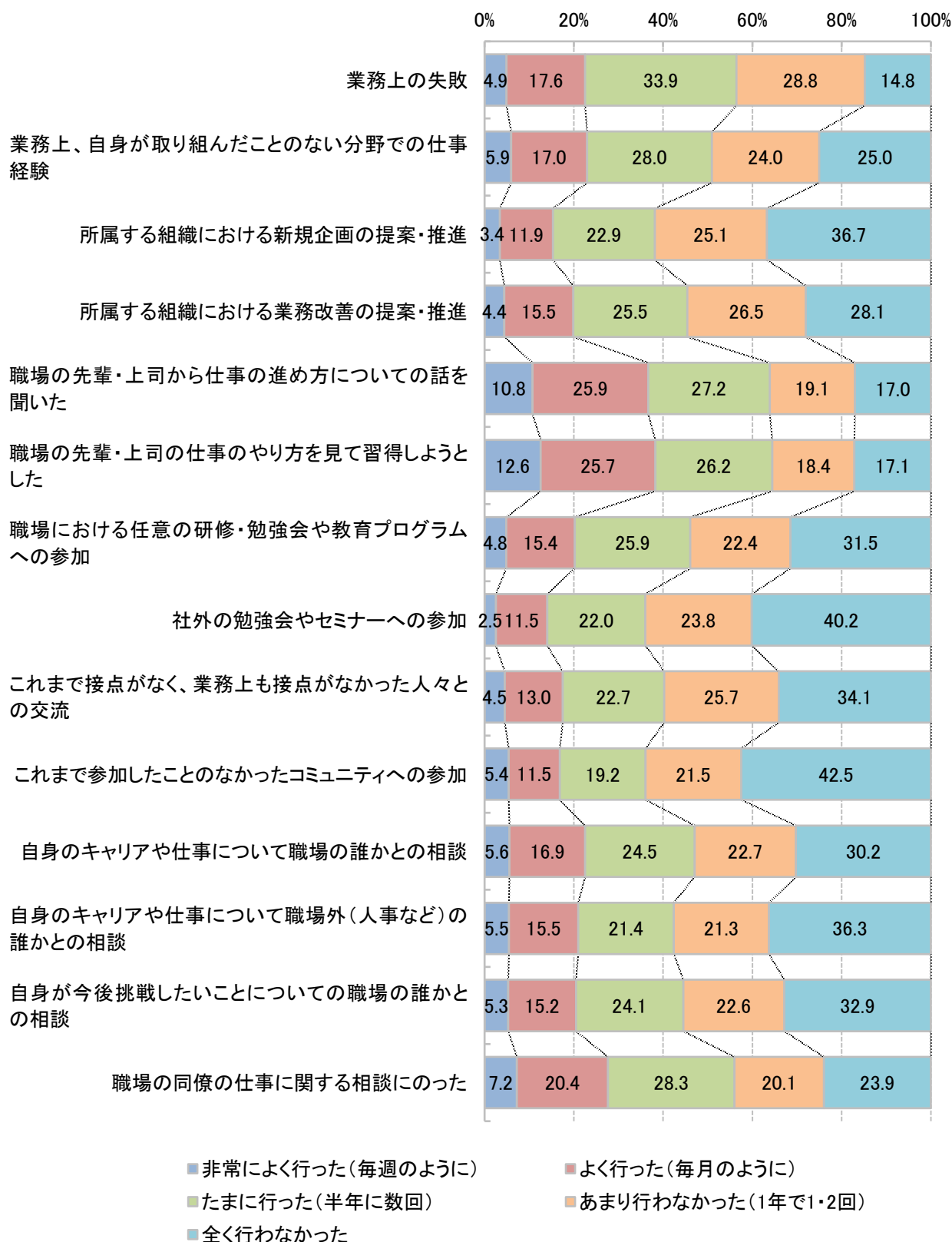
※質問における「業務上」とはあなたが所属する会社・団体における業務を指します。

	n (TOTAL)	非常によく 行った(毎週 のように)	よく行った (毎月の様 に)	たまに行っ た(半年に数 回)	あまり行わ なかった(1 年で1・2回)	% 全く行わな かった
業務上の失敗	4322	4.9	17.6	33.9	28.8	14.8
業務上、自身が行ったことのない分野での仕事経験	4322	5.9	17.0	28.0	24.0	25.0
所属する組織における新規企画の提案・推進	4322	3.4	11.9	22.9	25.1	36.7
所属する組織における業務改善の提案・推進	4322	4.4	15.5	25.5	26.5	28.1
職場の先輩・上司から仕事の進め方についての話を聞いた	4322	10.8	25.9	27.2	19.1	17.0
職場の先輩・上司の仕事のやり方を見て習得しようとした	4322	12.6	25.7	26.2	18.4	17.1
職場における任意の研修・勉強会や教育プログラムへの参加	4322	4.8	15.4	25.9	22.4	31.5
社外の勉強会やセミナーへの参加	4322	2.5	11.5	22.0	23.8	40.2
これまで接点がなく、業務上も接点が無かった人々との交流	4322	4.5	13.0	22.7	25.7	34.1
これまで参加したことなかったコミュニティへの参加	4322	5.4	11.5	19.2	21.5	42.5
自身のキャリアや仕事について職場の誰かとの相談	4322	5.6	16.9	24.5	22.7	30.2
自身のキャリアや仕事について職場外(人事など)の誰かとの相談	4322	5.5	15.5	21.4	21.3	36.3
自身が今後挑戦したいことについての職場の誰かとの相談	4322	5.3	15.2	24.1	22.6	32.9
職場の同僚の仕事に関する相談にのった	4322	7.2	20.4	28.3	20.1	23.9

21) 勤務先での活動について (Time1 グラフ)

Q. あなたは現在の勤務先で、以下のような活動についてどの程度行いますか。

※質問における「業務上」とはあなたが所属する会社・団体における業務を指します。



22) 最近1年間の経験について（越境の経験）（Time1 表）

最近1年間の経験について訊いた。総じて「全くない」が多く、なかでも「自身の子ども以外の未就学児や小学生、中学生との会話の機会」「社外における多人数の前でのスピーチ・講演」「ビジネスプランコンテストやハッカソンへの参加」に「全くない」と回答した人は50%以上となっている。
一方で「自身の子ども以外の未就学児や小学生、中学生との会話の機会」に対して「よくある（毎週のように）」と回答した人は5.8%、「社外における多人数の前でのスピーチ・講演」では同3.4%であった。

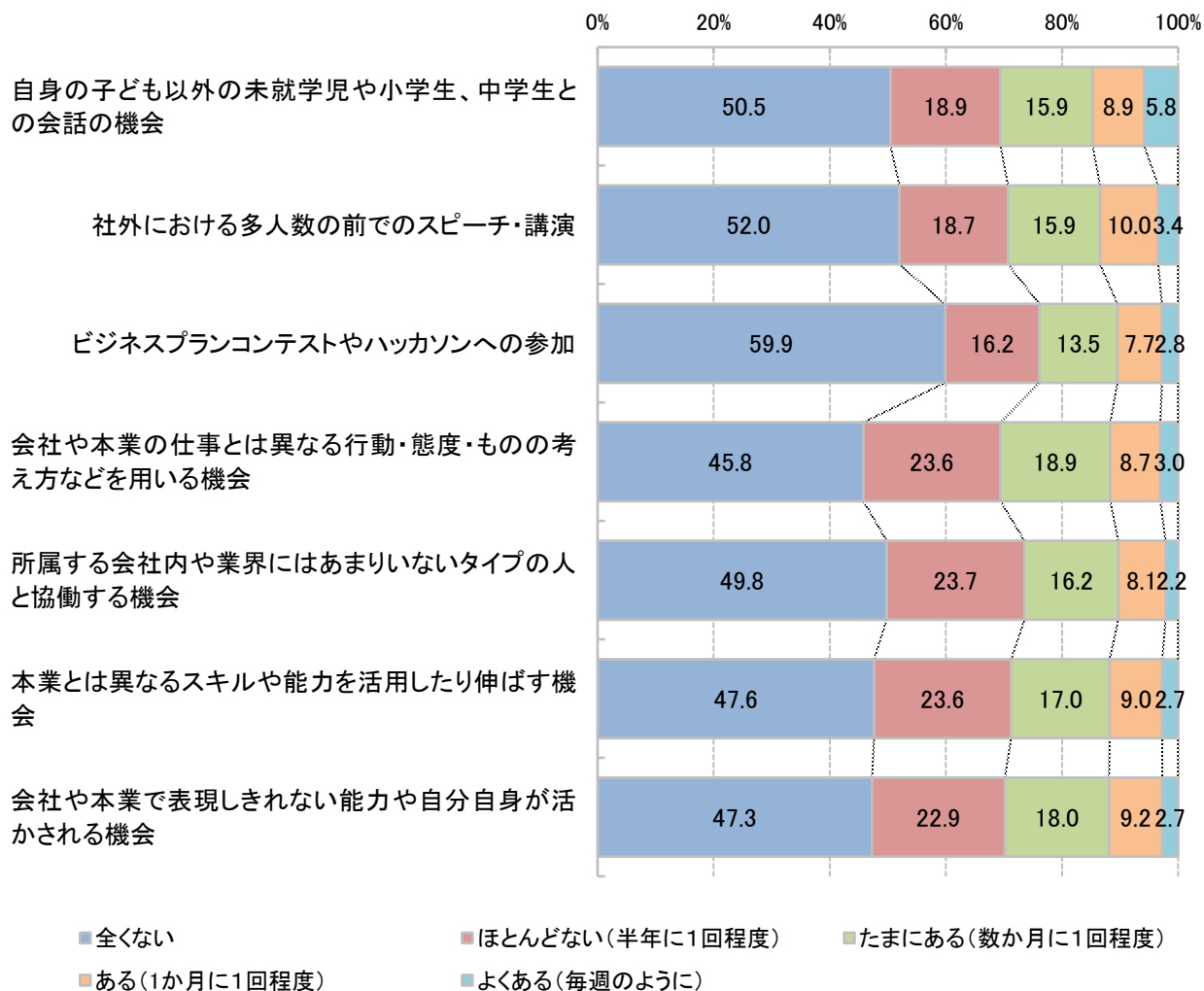
Q. 最近1年間について、以下のような機会がありましたか。
あなたのご経験に一番近いものを選んでください。

							%
	n (TOTAL)	全くない	ほとんどない (半年に1 回程度)	たまにある (数か月に1 回程度)	ある(1か月 に1回程度)	よくある(毎 週のように)	
自身の子ども以外の未就学児や小学生、中学生との会話の機会	4322	50.5	18.9	15.9	8.9	5.8	
社外における多人数の前でのスピーチ・講演	4322	52.0	18.7	15.9	10.0	3.4	
ビジネスプランコンテストやハッカソンへの参加	4322	59.9	16.2	13.5	7.7	2.8	
会社や本業の仕事とは異なる行動・態度・ものの考え方などを用いる機会	4322	45.8	23.6	18.9	8.7	3.0	
所属する会社内や業界にはあまりいないタイプの人と協働する機会	4322	49.8	23.7	16.2	8.1	2.2	
本業とは異なるスキルや能力を活用したり伸ばす機会	4322	47.6	23.6	17.0	9.0	2.7	
会社や本業で表現しきれない能力や自分自身が活かされる機会	4322	47.3	22.9	18.0	9.2	2.7	

藤澤 理恵・高尾 義明(2020)「プロボノ活動におけるビジネス-ソーシャル越境経験がジョブ・クラフティングに及ぼす影響——組織アイデンティティとワークアイデンティティによる仲介効果——」『経営行動科学』31(3): 69-84。「越境性の認知」設問を参考に、下4つの設問を作成

22) 直近1年間の経験について（越境の経験）（Time1 グラフ）

Q. 最近1年間について、以下のような機会がありましたか。
あなたのご経験に一番近いものを選んでください。



23) 日常での役割や行動 (Time1 表)

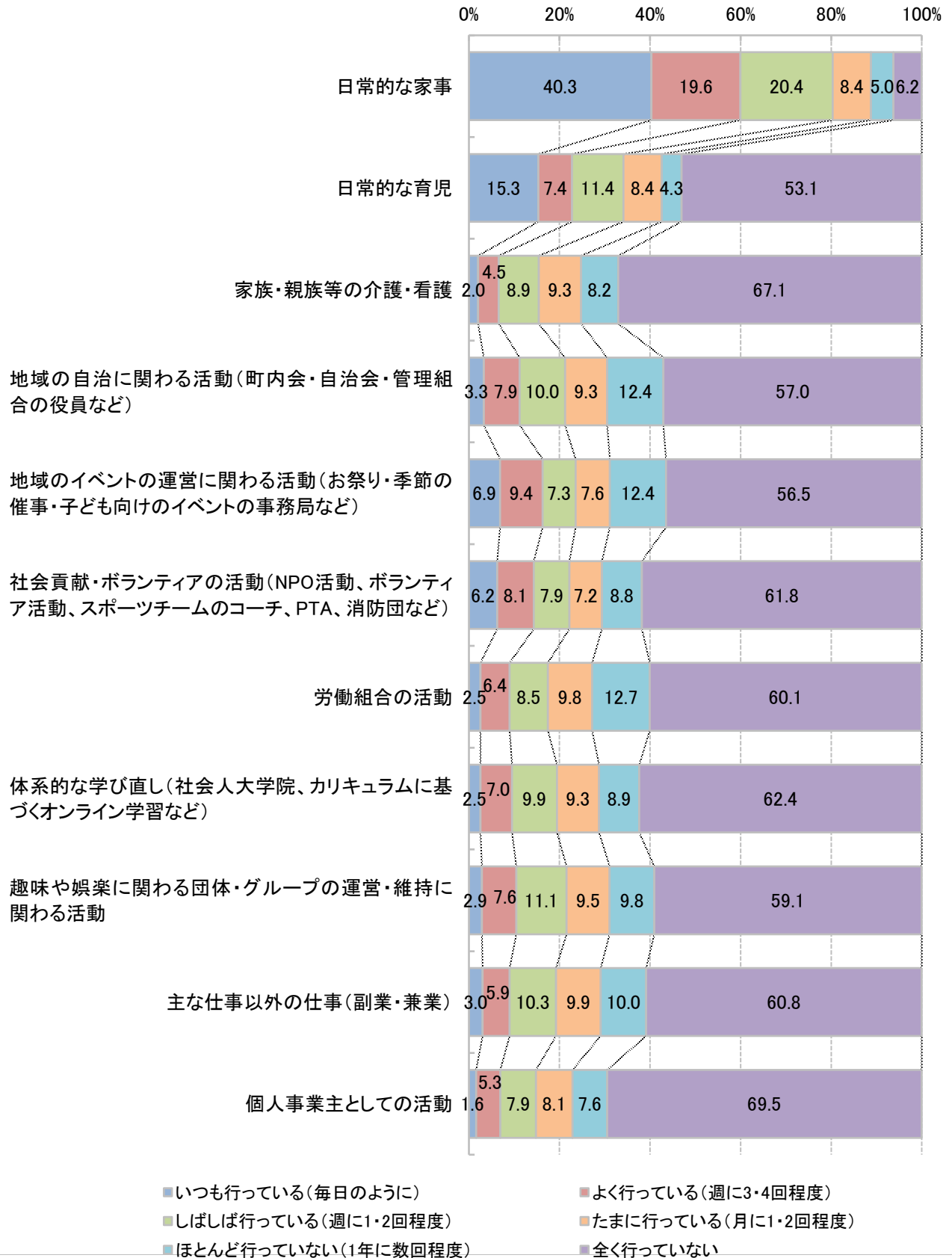
日常での役割や行動について訊いた。「日常的な家事」については40.3%が「いつも行っている（毎日のように）」と回答している。一方で「日常的な家事」以外の項目は、「全く行っていない」が高い。「個人事業主としての活動」について「全く行っていない」は69.5%となっている。

Q. あなたがふだん行っている役割や活動についてお伺いします。
以下のそれぞれの活動について、一番近いものを選んでください。

							%
	n (TOTAL)	いつも行っ ている(毎 日のよう に)	よく行っ ている(週に 3・4回程 度)	しばしば 行っている (週に1・2 回程度)	たまに行っ ている(月 に1・2回程 度)	ほとんど 行っていな い(1年に 数回程度)	全く行っ ていない
日常的な家事	4322	40.3	19.6	20.4	8.4	5.0	6.2
日常的な育児	4322	15.3	7.4	11.4	8.4	4.3	53.1
家族・親族等の介護・看護	4322	2.0	4.5	8.9	9.3	8.2	67.1
地域の自治に関わる活動(町内会・自治会・管理組合の役員など)	4322	3.3	7.9	10.0	9.3	12.4	57.0
地域のイベントの運営に関わる活動(お祭り・季節の催事・子ども向けのイベントの事務局など)	4322	6.9	9.4	7.3	7.6	12.4	56.5
社会貢献・ボランティアの活動(NPO活動、ボランティア活動、スポーツチームのコーチ、PTA、消防団など)	4322	6.2	8.1	7.9	7.2	8.8	61.8
労働組合の活動	4322	2.5	6.4	8.5	9.8	12.7	60.1
体系的な学び直し(社会人大学院、カリキュラムに基づくオンライン学習など)	4322	2.5	7.0	9.9	9.3	8.9	62.4
趣味や娯楽に関わる団体・グループの運営・維持に関わる活動	4322	2.9	7.6	11.1	9.5	9.8	59.1
主な仕事以外の仕事(副業・兼業)	4322	3.0	5.9	10.3	9.9	10.0	60.8
個人事業主としての活動	4322	1.6	5.3	7.9	8.1	7.6	69.5

Recruit
Works
Institute

Q. あなたがふだん行っている役割や活動について伺います。
以下のそれぞれの活動について、一番近いものを選んでください。



24) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1 表)

退職経験者に前職の職場環境について訊いたところ、「いつも感じた（毎日のように）」の割合が高い項目は「労働時間が長いと感じる」「仕事の量が多いと感じる」「人間関係によるストレスを感じる」で、いずれも20%を超えている。

一方で「全く感じなかった」と回答した割合が高かったのは「上司・先輩の指導が厳しいと感じる」22.7%、「自分が行う業務が難しいと感じる」16.8%であった。

Q. あなたが前に所属していた会社・団体での職場環境について今振り返って、最も近いものを選んでください。

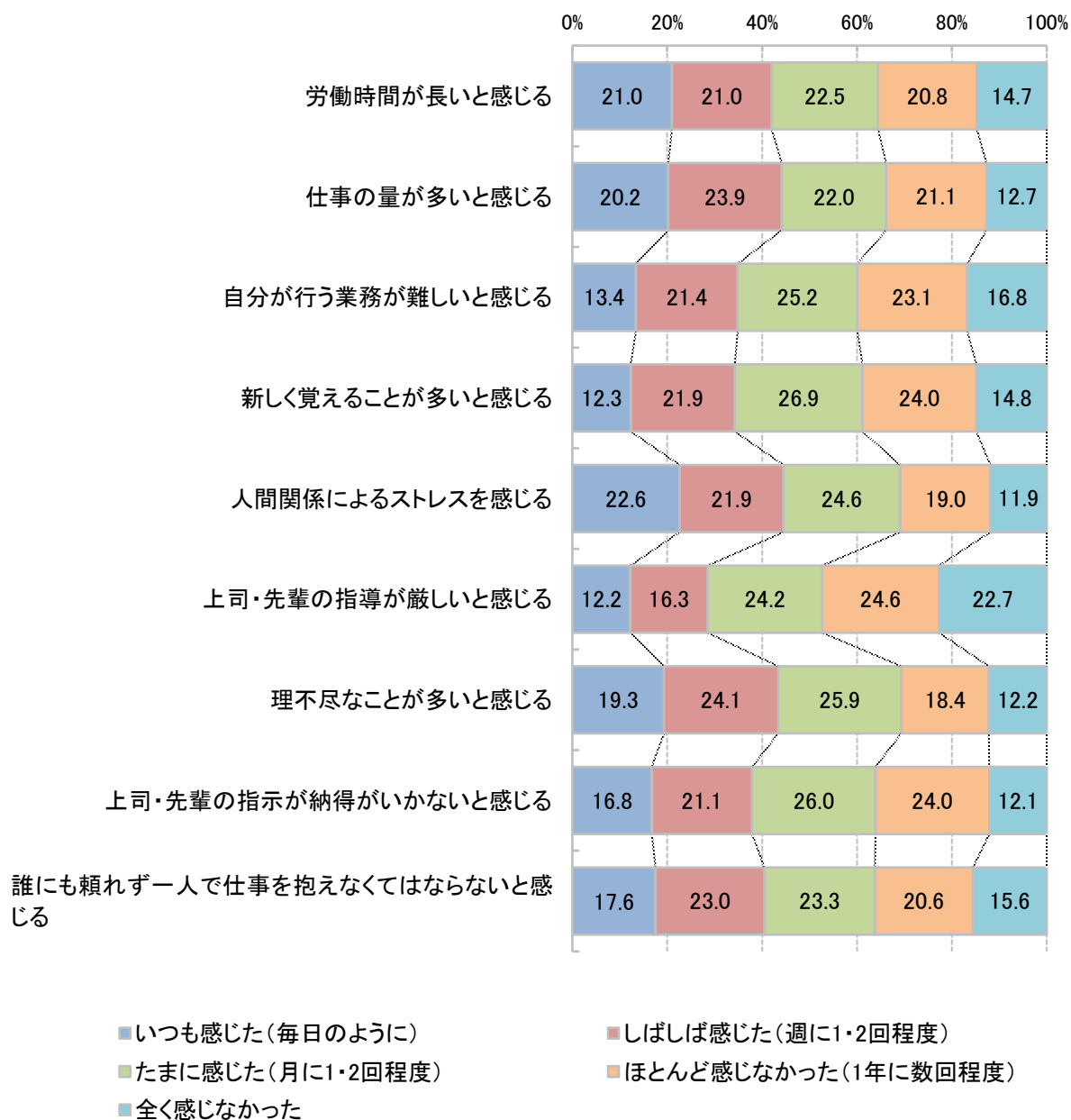
※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。

							%
	n (TOTAL)	いつも感じた (毎日のように)	しばしば感じた (週に1・2回程度)	たまに感じた (月に1・2回程度)	ほとんど感じなかった (1年に数回程度)	全く感じなかった	
労働時間が長いと感じる	1759	21.0	21.0	22.5	20.8		14.7
仕事の量が多いと感じる	1759	20.2	23.9	22.0	21.1		12.7
自分が行う業務が難しいと感じる	1759	13.4	21.4	25.2	23.1		16.8
新しく覚えることが多いと感じる	1759	12.3	21.9	26.9	24.0		14.8
人間関係によるストレスを感じる	1759	22.6	21.9	24.6	19.0		11.9
上司・先輩の指導が厳しいと感じる	1759	12.2	16.3	24.2	24.6		22.7
理不尽なことが多いと感じる	1759	19.3	24.1	25.9	18.4		12.2
上司・先輩の指示が納得がいかないと感じる	1759	16.8	21.1	26.0	24.0		12.1
誰にも頼れず一人で仕事を抱えなくてはならないと感じる	1759	17.6	23.0	23.3	20.6		15.6

24) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1 グラフ)

Q. あなたが前に所属していた会社・団体での職場環境について今振り返って、最も近いものを選んでください。

※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。



25) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1 表)

以前の職場環境について、「休みがとれる」について「あてはまる」と回答した割合は20.4%であった。一方で「ストレス・苦痛がない」について「あてはまらない」「全くあてはまらない」を足すと、66.0%と高い結果となっている。また「仕事の内容や時間に見合った給与である」も、「あてはまらない」「全くあてはまらない」を足すと58.8%とやや高い。

Q. あなたが前に所属していた会社・団体で仕事をする上で、以下それぞれの内容はどのくらいあてはまりましたか。

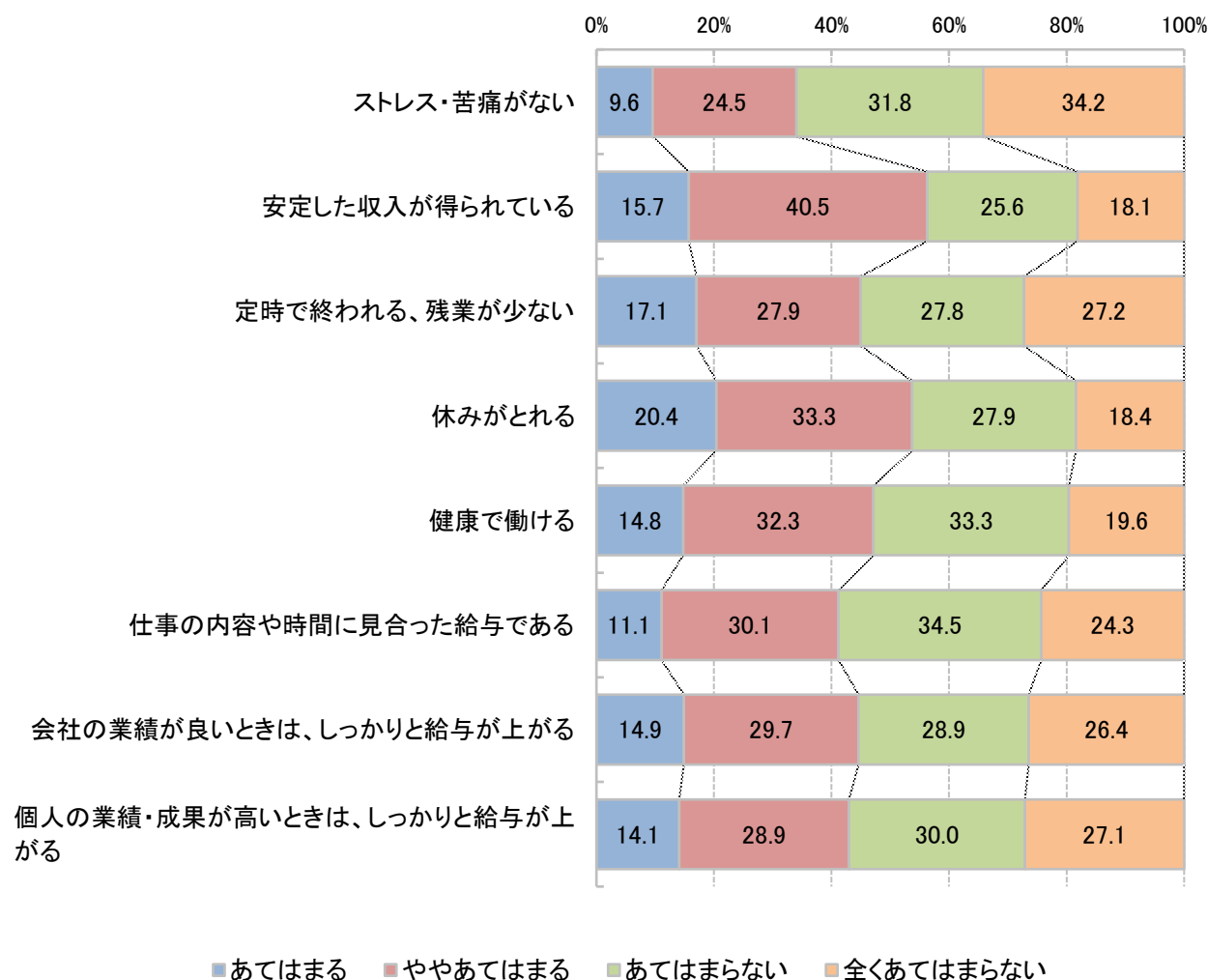
※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。

		%			
	n (TOTAL)	あてはまる	ややあては まる	あてはまら ない	全くあてはま らない
ストレス・苦痛がない	1759	9.6	24.5	31.8	34.2
安定した収入が得られている	1759	15.7	40.5	25.6	18.1
定時で終われる、残業が少ない	1759	17.1	27.9	27.8	27.2
休みがとれる	1759	20.4	33.3	27.9	18.4
健康で働ける	1759	14.8	32.3	33.3	19.6
仕事の内容や時間に見合った給与である	1759	11.1	30.1	34.5	24.3
会社の業績が良いときは、しっかりと給与が上がる	1759	14.9	29.7	28.9	26.4
個人の業績・成果が高いときは、しっかりと給与が上がる	1759	14.1	28.9	30.0	27.1

25) 退職経験者の前職の職場環境について (Time1グラフ)

Q. あなたが前に所属していた会社・団体で仕事をする上で、以下それぞれの内容ほどのくらいあてはまりましたか。

※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。



26) 退職経験者の前職との関わり (Time1 表)

前に所属していた会社・団体と現在、どのような関わりをしているか訊いたところ、総じて「あてはまらない」が多いことから、関わりが薄いことがわかる。なかでも最も高いのは47.6%の「過去に所属していた会社・団体と、ビジネス上の取引（仕事の受発注 等）を続けている」である。

一方で「上司や同僚と、プライベートな関係を持ち続けている」は11.9%であった。

「組織・団体とは一切の関係を持ちたくない」に対しては、「あてはまる」～「あてはまらない」の回答が分散しており考え方が幅広いことがわかる。本設問への回答結果からは、前職と関係を持っても良いとは思っているが、実際には持ていない状況の若手が多いことがわかる。

Q. あなたは、前に所属していた会社・団体と、現在、どのような関わりをしていますか。

最も近いものを選んでください。

※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。

	n (TOTAL)	あてはまる	どちらかと言えばあてはまる	どちらともいえない	どちらかと言えばあてはまらない	あてはまらない	%
過去に所属していた会社・団体と、ビジネス上の取引（仕事の受発注 等）を続けている	1759	4.5	16.0	20.8	11.1	47.6	
過去に所属していた会社・団体と、ビジネス上の情報交換を続けている	1759	5.7	17.2	20.3	10.7	46.1	
機会があれば再び入社（出戻り）したい	1759	3.9	14.7	21.9	13.5	46.0	
退職者向けのイベント（懇親会、勉強会等）があれば参加したい	1759	7.6	17.5	18.3	10.1	46.6	
周りの人に入社を勧めたい	1759	4.8	15.2	21.8	15.0	43.3	
いちユーザーとして、商品やサービスを利用している	1759	8.4	17.5	19.2	12.7	42.3	
いちユーザーとして、商品やサービスを周りの人に紹介している	1759	7.0	16.8	20.9	11.4	43.9	
上司や同僚と、ビジネス上の情報交換を続けている	1759	6.1	19.4	18.9	11.1	44.5	
上司や同僚と、プライベートな関係を持ち続けている	1759	11.9	22.1	19.8	12.1	34.1	
組織・団体とは一切の関係を持ちたくない	1759	18.5	19.6	25.0	15.8	21.1	

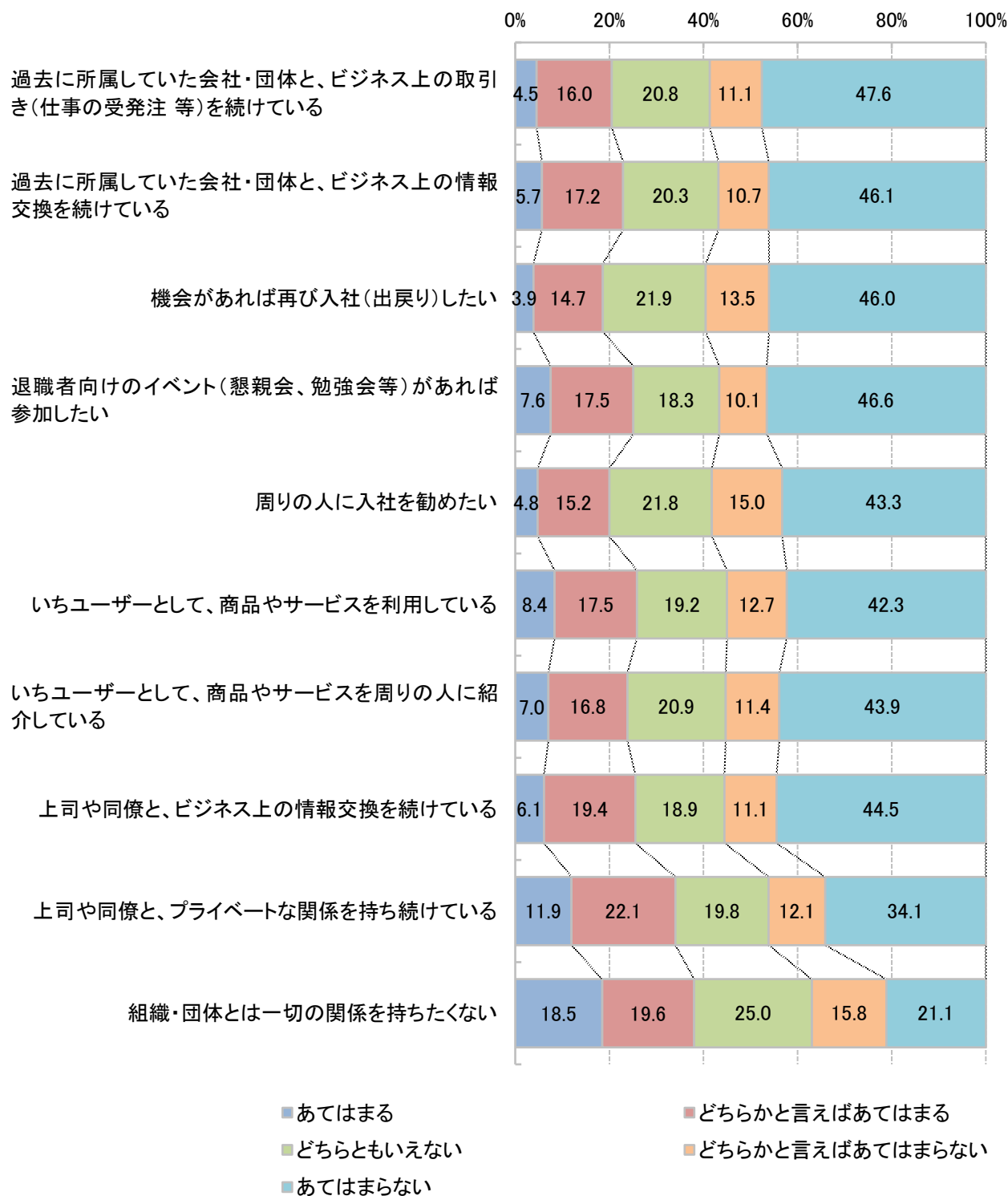
リクルートワークス研究所 (2023)「ワークス1万人調査」

26) 退職経験者の前職との関わり (Time1 グラフ)

Q. あなたは、前に所属していた会社・団体と、現在、どのような関わりをしていますか。

最も近いものを選んでください。

※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。



27) 退職経験者の前職の退職理由（Time1 表）

前に所属していた会社・団体の退職理由について訊いたところ、「仕事のストレスが過大だから」が37.3%と最も多く、次いで「人間関係が悪いから」が27.5%、「給与や福利厚生が悪いから」が26.0%という結果であった。

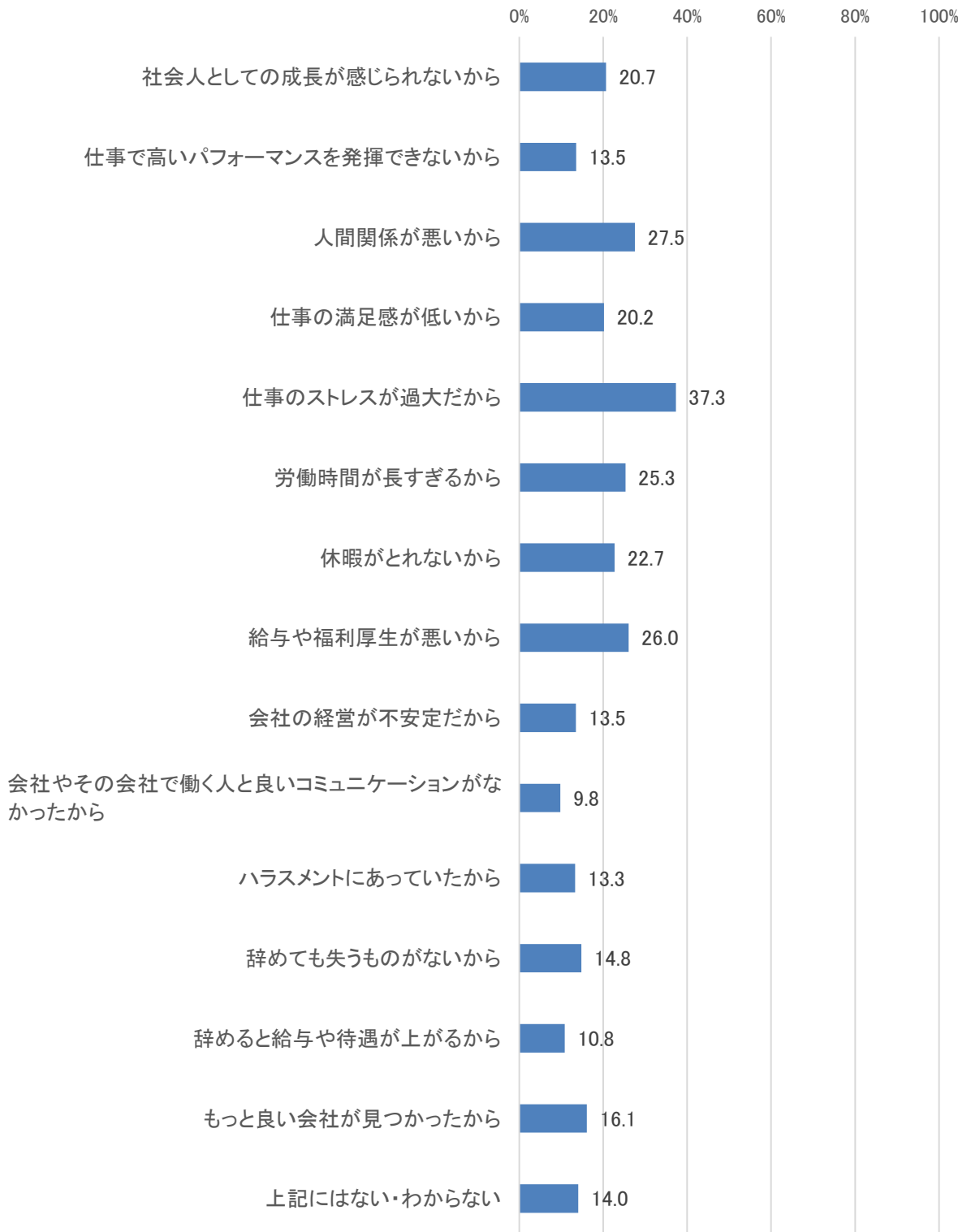
Q. あなたが、前に所属していた会社・団体を退職した理由をあげるとすれば次のうちどちらですか。
（複数回答）

※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。

	%
n(TOTAL)	1759
社会人としての成長が感じられないから	20.7
仕事で高いパフォーマンスを発揮できないから	13.5
人間関係が悪いから	27.5
仕事の満足感が低いから	20.2
仕事のストレスが過大だから	37.3
労働時間が長すぎるから	25.3
休暇がとれないから	22.7
給与や福利厚生が悪いから	26.0
会社の経営が不安定だから	13.5
会社やその会社で働く人と良いコミュニケーションがなかったから	9.8
ハラスメントにあっていたから	13.3
辞めても失うものがないから	14.8
辞めると給与や待遇が上がるから	10.8
もっと良い会社が見つかったから	16.1
上記にはない・わからない	14.0

27) 退職経験者の前職の退職理由（Time1 グラフ）

Q. あなたが、前に所属していた会社・団体を退職した理由をあげるとすれば次のうちどちらですか。
※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。



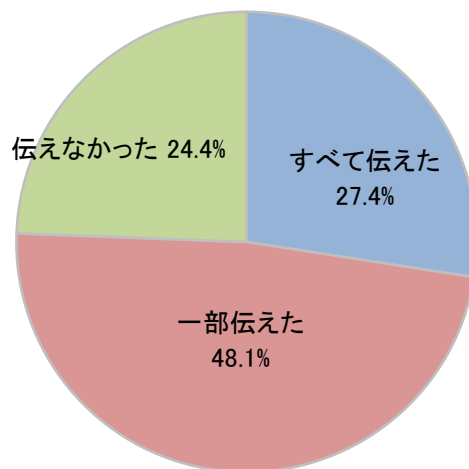
28) 退職説明の有無 (Time1)

退職経験者に人事や上司に退職理由を伝えたかを訊ねたところ、「一部伝えた」が最も多く48.1%であった。「すべて伝えた」は次点の27.4%である。また、「伝えなかった」も24.4%存在していた。

Q. あなたは、前の設問で選んだ「退職した理由」を、その退職した会社・団体の人事や上司に伝えましたか。

※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。

	%
n(TOTAL)	1512
すべて伝えた	27.4
一部伝えた	48.1
伝えなかった	24.4



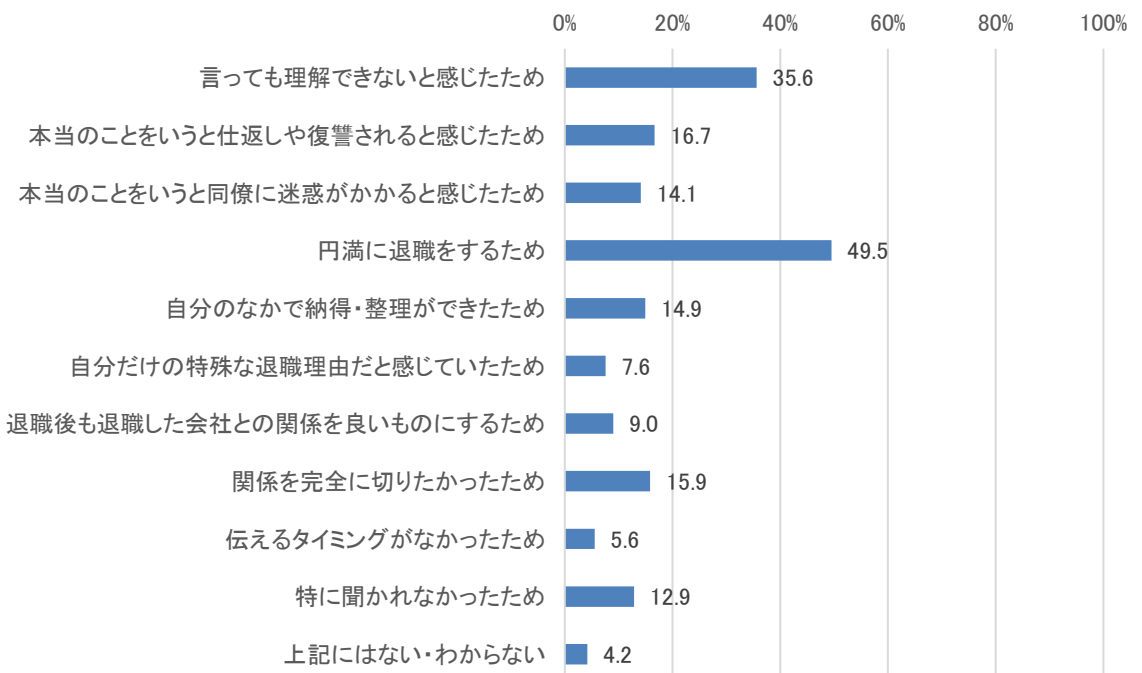
29) 退職理由を伝えなかった理由 (Time1)

退職経験者に人事や上司に「退職した理由」を伝えなかった理由について訊くと、「円満に退職をするため」が最も多く49.5%であり、次いで「言っても理解できないと感じたため」が35.6%となった。
 本当の退職理由を人事や上司に伝えづらい状況が、企業が離職防止策を講じる際の障害となっている可能性がある。

Q. あなたが、「退職した理由」を、その退職した会社・団体の人事や上司に伝えなかった理由をすべて選んでください。(複数回答)

※複数の転職経験がある場合は、現職のひとつまえに所属していた会社・団体を想定して回答してください。

	%
n(TOTAL)	1097
言っても理解できないと感じたため	35.6
本当のことをいうと仕返しや復讐されると感じたため	16.7
本当のことをいうと同僚に迷惑がかかると感じたため	14.1
円満に退職をするため	49.5
自分のなかで納得・整理ができたため	14.9
自分だけの特殊な退職理由だと感じていたため	7.6
退職後も退職した会社との関係を良いものにするため	9.0
関係を完全に切りたかったため	15.9
伝えるタイミングがなかったため	5.6
特に聞かれなかったため	12.9
上記にはない・わからない	4.2

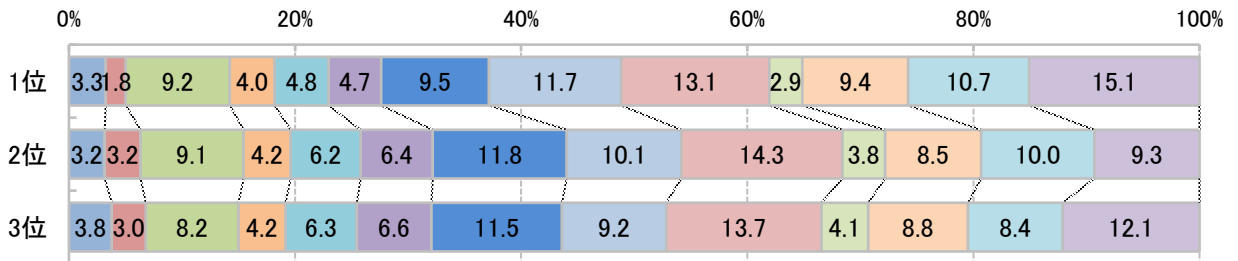


30) 会社を辞めない理由 (Time1)

「いま働いている会社を辞めない理由」としては、1位に挙げられたのは「特に辞める理由がないから」が15.1%、2位、3位に挙げられたのはいずれも「安定しているから」が14.3%、13.7%で最多であった。3つの合計では「安定しているから」が41.1%と最も多く、次いで「特に辞める理由がないから」が36.5%であった。

Q. あなたの「いま働いている会社を辞めない理由」を3つ選ぶとしたら以下のどれですか。

	n (TOTAL)	社会人としての成長が感じられるから	仕事で高いパフォーマンスを発揮できるから	人間関係が良いから	仕事の満足度が高いから	仕事のストレスが過大ではないから	労働時間が適切だから	休暇がしっかりととれるから	給与や福利厚生が良いから	安定しているから	会社やその会社で働く人に恩を感じるから	辞めると失うものが多いから	辞めると給与や待遇が下がってしまうから	特に辞める理由がないから	%
1位	4322	3.3	1.8	9.2	4.0	4.8	4.7	9.5	11.7	13.1	2.9	9.4	10.7	15.1	
2位	4322	3.2	3.2	9.1	4.2	6.2	6.4	11.8	10.1	14.3	3.8	8.5	10.0	9.3	
3位	4322	3.8	3.0	8.2	4.2	6.3	6.6	11.5	9.2	13.7	4.1	8.8	8.4	12.1	
		10.2	8.0	26.5	12.3	17.3	17.6	32.9	31.1	41.1	10.8	26.7	29.1	36.5	



- 社会人としての成長が感じられるから
- 人間関係が良いから
- 仕事のストレスが過大ではないから
- 休暇がしっかりととれるから
- 安定しているから
- 辞めると失うものが多いから
- 特に辞める理由がないから

- 仕事で高いパフォーマンスを発揮できるから
- 仕事の満足度が高いから
- 労働時間が適切だから
- 給与や福利厚生が良いから
- 会社やその会社で働く人に恩を感じるから
- 辞めると給与や待遇が下がってしまうから

31) 辞めない理由を伝えているか (Time1)

前の設問で回答した「会社を辞めない理由」を、いま働いている会社の人事や上司に直接伝えているかを訊ねたところ、「伝えている」は18.9%であった。
「伝えていない」は計81.1%であり、うち「▼「辞めない理由」を伝えていない／聞かれないため」が最も多く、38.0%。次いで「▼「辞めない理由」を伝えていない／話す機会・場がないため」の24.5%である。
在職の理由を社内で共有する機会は乏しく、多くの場合にコミュニケーションされていない。

Q. 前の質問で選んだ「会社を辞めない理由」は、いま働いている会社の人事や上司に直接伝えていますか。伝えていない場合には、伝えていない理由として最もあてはまるものをお答えください。

	%
n(TOTAL)	4322
▼「辞めない理由」を伝えている／伝えている	18.9
▼「辞めない理由」を伝えていない／話す機会・場がないため	24.5
▼「辞めない理由」を伝えていない／聞かれないため	38.0
▼「辞めない理由」を伝えていない／話しても理解できないだろうと感ずるため	3.5
▼「辞めない理由」を伝えていない／話しても得がないと感ずるため	12.1
▼「辞めない理由」を伝えていない／恥ずかしいため	3.0

■ ▼「辞めない理由」を伝えている／伝えている

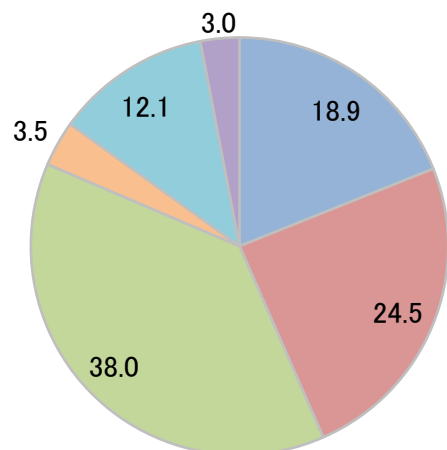
■ ▼「辞めない理由」を伝えていない／話す機会・場がないため

■ ▼「辞めない理由」を伝えていない／聞かれないため

■ ▼「辞めない理由」を伝えていない／話しても理解できないだろうと感ずるため

■ ▼「辞めない理由」を伝えていない／話しても得がないと感ずるため

■ ▼「辞めない理由」を伝えていない／恥ずかしいため

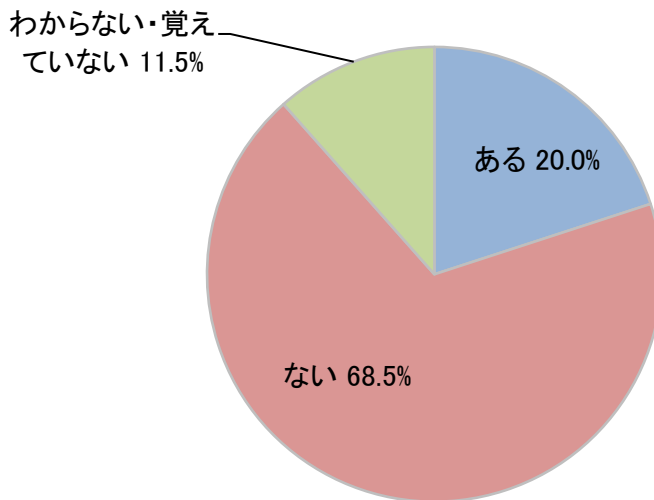


32) 周囲に「辞めない理由」を聞いたことの有無（Time1）

親しい友人・知人や家族に、いまの会社を辞めない理由について聞いたことがあるかを訊ねたところ、「ない」と回答した割合が最も多く、68.5%にのぼった。

Q. あなたは最近（およそ1年以内）、親しい友人・知人や家族に、
“その人がいまの会社を辞めない理由”を聞いたことはありますか。

	%
n(TOTAL)	4322
ある	20.0
ない	68.5
わからない・覚えていない	11.5



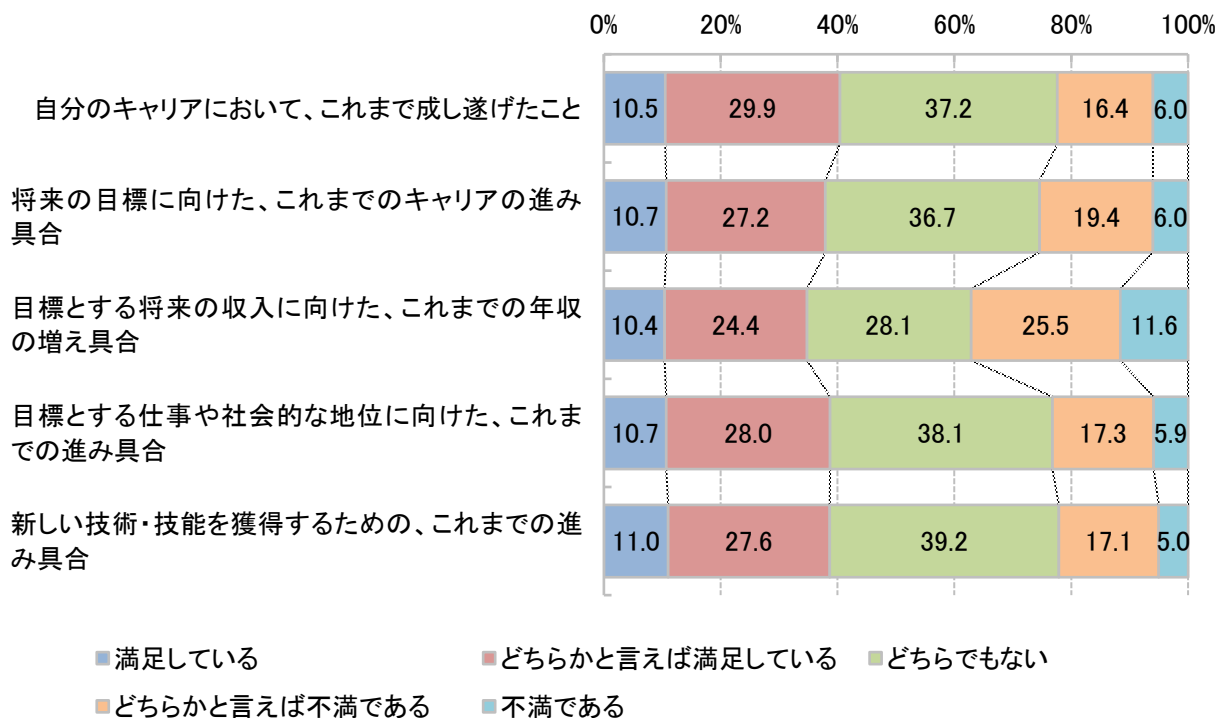
Time2の設問

1) 仕事やキャリアに対する満足感（Time2）

現在の仕事やキャリアに対する満足感について訊いたところ、総じて「どちらでもない」を最頻値とする正規分布となっている。ただ、「目標とする将来の収入に向けた、これまでの年収の増え具合」に関しては、他の項目に比べ“不満”傾向が高くなっている。

Q. 現在のあなたの仕事やキャリアに対する満足感について、もっともあてはまるものを選んでください。

	n (TOTAL)	満足している	どちらかと言えば満足している	どちらでもない	どちらかと言えば不満である	不満である
自分のキャリアにおいて、これまで成し遂げたこと	3000	10.5	29.9	37.2	16.4	6.0
将来の目標に向けた、これまでのキャリアの進み具合	3000	10.7	27.2	36.7	19.4	6.0
目標とする将来の収入に向けた、これまでの年収の増え具合	3000	10.4	24.4	28.1	25.5	11.6
目標とする仕事や社会的な地位に向けた、これまでの進み具合	3000	10.7	28.0	38.1	17.3	5.9
新しい技術・技能を獲得するための、これまでの進み具合	3000	11.0	27.6	39.2	17.1	5.0



Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86
を参考に設問を作成

2) ワーク・エンゲージメントについて (Time2 表)

「職場では、元気が出て精力的になるように感じる」「仕事に熱心である」「仕事は、私に活力を与えてくれる」「自分の仕事に誇りを感じる」「私は仕事にのめり込んでいる」「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」に関しては、「時々感じる（1か月に数回）」と回答した人が最も多かった。
また、「朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる」「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」の項目に関しては、「全くない」と回答した人が最も多い結果であったが、20%台であり回答傾向は分散している。

Q. 次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。

各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断し、回答してください。

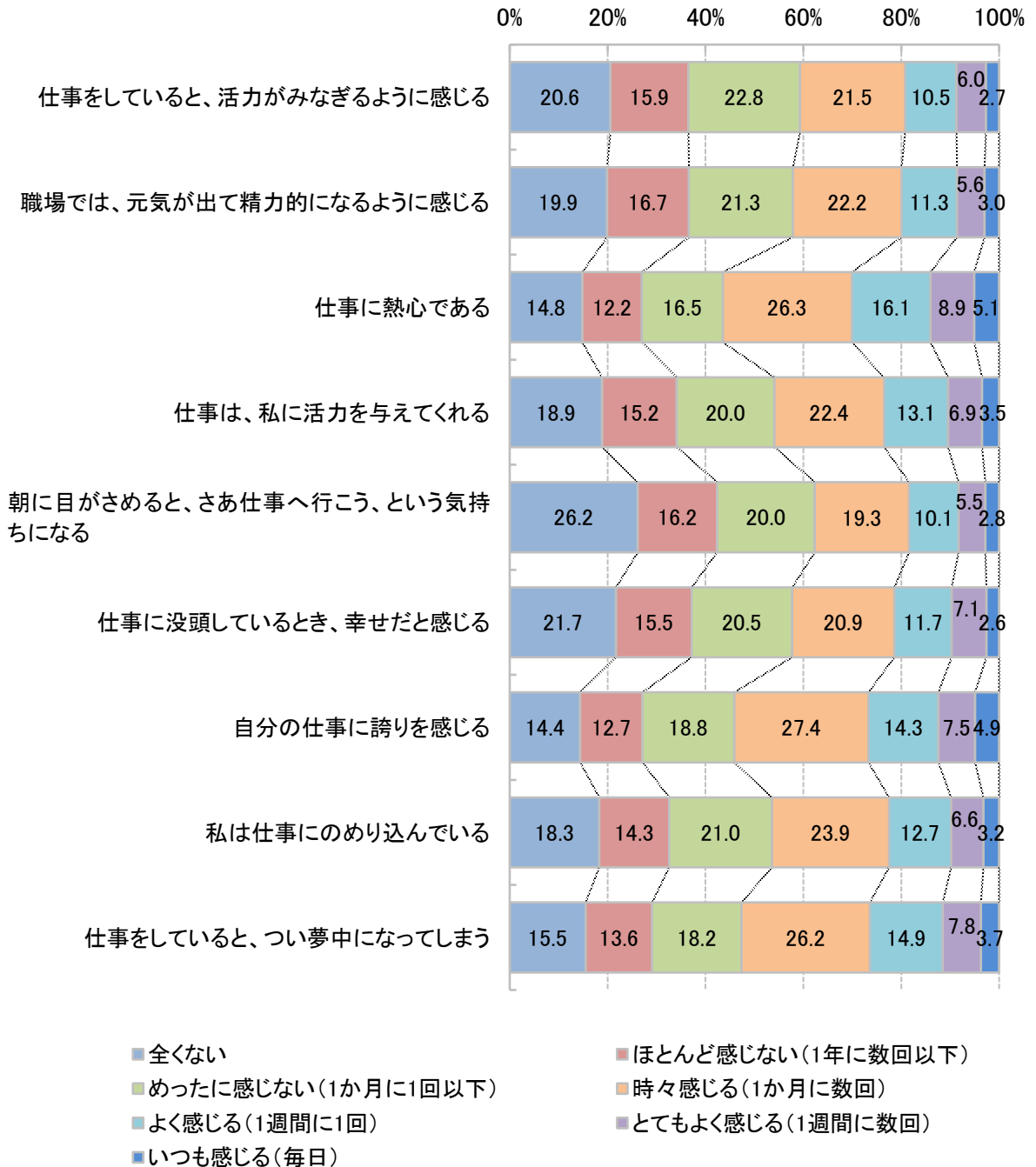
	n (TOTAL)	全くない	ほとんど 感じない (1年に数 回以下)	めったに 感じない (1か月に 1回以下)	時々感じ る(1か月 に数回)	よく感じ る(1週間 に1回)	とてもよく 感じる(1 週間に数 回)	いつも感 じる(毎 日)
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	3000	20.6	15.9	22.8	21.5	10.5	6.0	2.7
職場では、元気が出て精力的になるように感じる	3000	19.9	16.7	21.3	22.2	11.3	5.6	3.0
仕事に熱心である	3000	14.8	12.2	16.5	26.3	16.1	8.9	5.1
仕事は、私に活力を与えてくれる	3000	18.9	15.2	20.0	22.4	13.1	6.9	3.5
朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	3000	26.2	16.2	20.0	19.3	10.1	5.5	2.8
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	3000	21.7	15.5	20.5	20.9	11.7	7.1	2.6
自分の仕事に誇りを感じる	3000	14.4	12.7	18.8	27.4	14.3	7.5	4.9
私は仕事にのめり込んでいる	3000	18.3	14.3	21.0	23.9	12.7	6.6	3.2
仕事をしていると、つい夢中になってしまう	3000	15.5	13.6	18.2	26.2	14.9	7.8	3.7

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.

2) ワーク・エンゲージメントについて (Time2 グラフ)

Q. 次の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。

各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断し、回答してください。

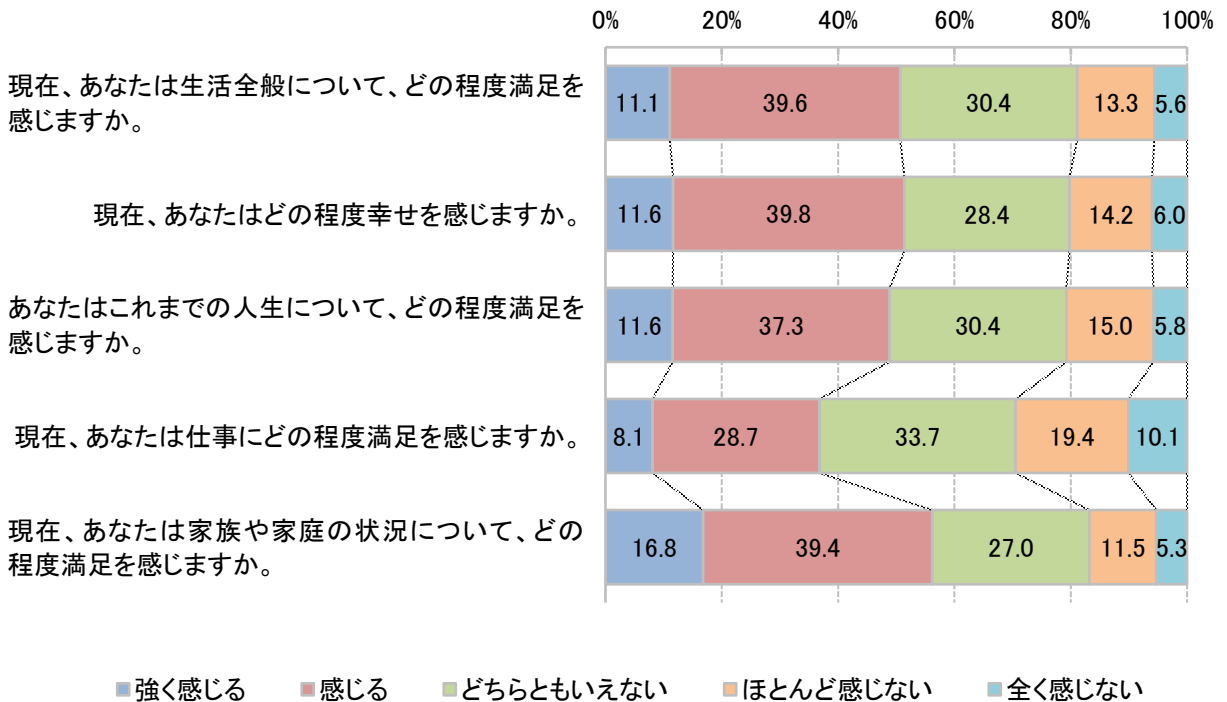


3) 現在の人生や仕事に関する満足度（Time2）

各項目で「感じる」と回答した人の割合が高かったが、「現在、あなたは仕事にどの程度満足を感じますか。」の質問では、「どちらともいえない」が33.7%と最も高かった。

Q. 以下の質問について、最もあてはまるものを選んでください。

	n (TOTAL)	強く感じる	感じる	どちらとも いえない	ほとんど感 じない	全く感じな い
現在、あなたは生活全般について、どの程度満足を感じますか。	3000	11.1	39.6	30.4	13.3	5.6
現在、あなたはどの程度幸せを感じますか。	3000	11.6	39.8	28.4	14.2	6.0
あなたはこれまでの人生について、どの程度満足を感じますか。	3000	11.6	37.3	30.4	15.0	5.8
現在、あなたは仕事にどの程度満足を感じますか。	3000	8.1	28.7	33.7	19.4	10.1
現在、あなたは家族や家庭の状況について、どの程度満足を感じますか。	3000	16.8	39.4	27.0	11.5	5.3



4) 仕事や生活に対する不安 (Time2 表)

概ね、「たまに不安を感じる（毎月のように）」を最頻値とする正規分布となっている。一方で「仕事上の人間関係が悪いこと」のみ、「あまり不安を感じない（半年に1回程度）」が32.9%と最も高かった。さらに「全く不安を感じない」も20.7%と他と比較しても高く出ている。

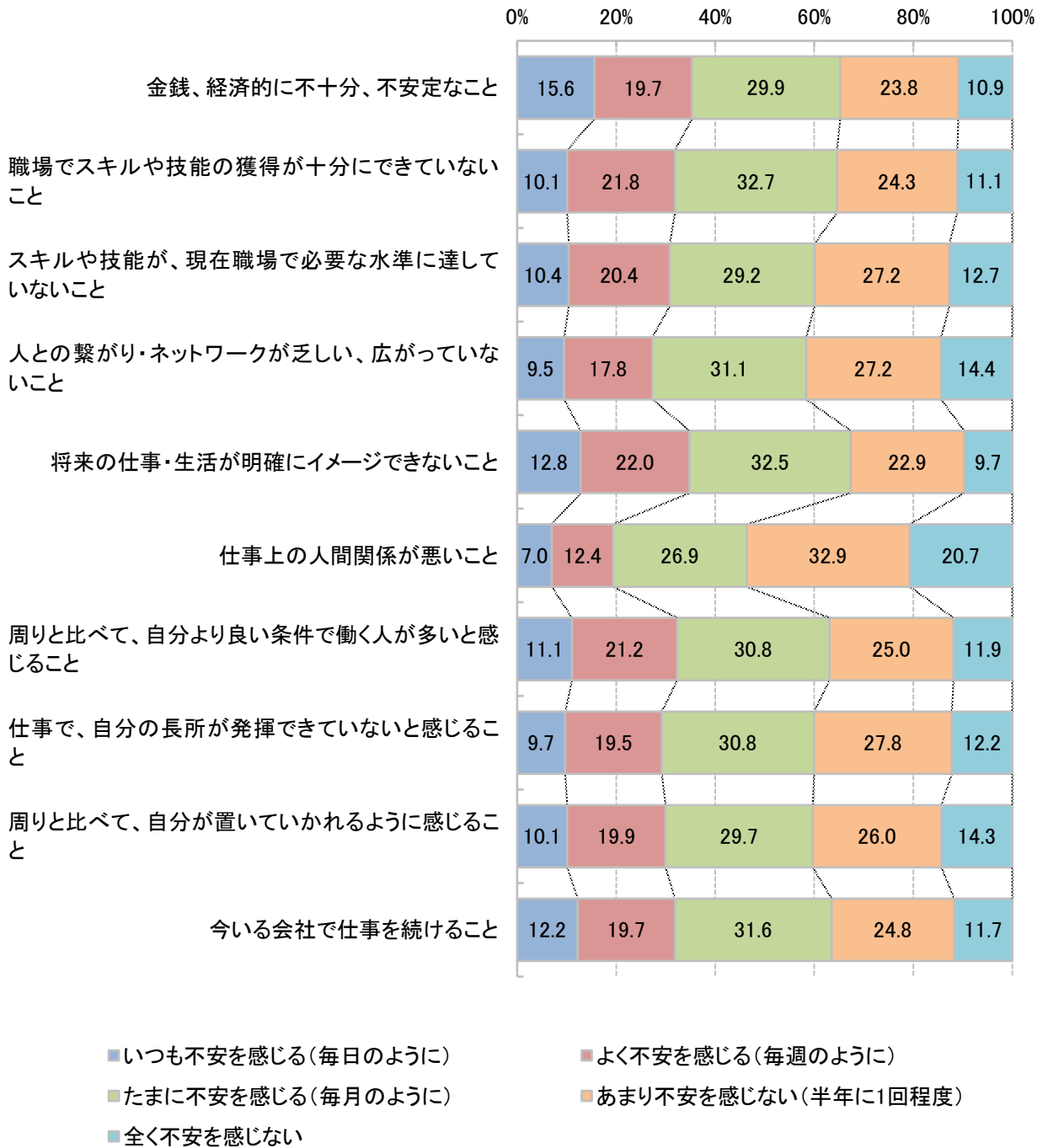
Q. あなたの仕事や生活において、現在不安なことについて伺います。
以下の質問について最もあてはまるものを教えてください。

	n (TOTAL)	いつも不安 を感じる(毎 日のよう に)	よく不安を 感じる(毎 週のように)	たまに不安 を感じる(毎 月のよう に)	あまり不安 を感じない (半年に1回 程度)	%
金銭、経済的に不十分、不安定なこと	3000	15.6	19.7	29.9	23.8	10.9
職場でスキルや技能の獲得が十分に できていないこと	3000	10.1	21.8	32.7	24.3	11.1
スキルや技能が、現在職場に必要な 水準に達していないこと	3000	10.4	20.4	29.2	27.2	12.7
人との繋がり・ネットワークが乏しい、 広がっていないこと	3000	9.5	17.8	31.1	27.2	14.4
将来の仕事・生活が明確にイメージで きないこと	3000	12.8	22.0	32.5	22.9	9.7
仕事上の人間関係が悪いこと	3000	7.0	12.4	26.9	32.9	20.7
周り比べて、自分より良い条件で働 く人が多いと感じること	3000	11.1	21.2	30.8	25.0	11.9
仕事で、自分の長所が発揮できてい ないと感じること	3000	9.7	19.5	30.8	27.8	12.2
周り比べて、自分が置いていかれる ように感じる	3000	10.1	19.9	29.7	26.0	14.3
今いる会社で仕事を続けること	3000	12.2	19.7	31.6	24.8	11.7

リクルートワークス研究所(2023)「ワークス1万人調査」を参考に、本調査の対象年齢層を
考慮して一部設問を除外し作成

4) 仕事や生活に対する不安 (Time2 グラフ)

Q. あなたの仕事や生活において、現在不安なことについて伺います。
以下の質問について最もあてはまるものを教えてください。

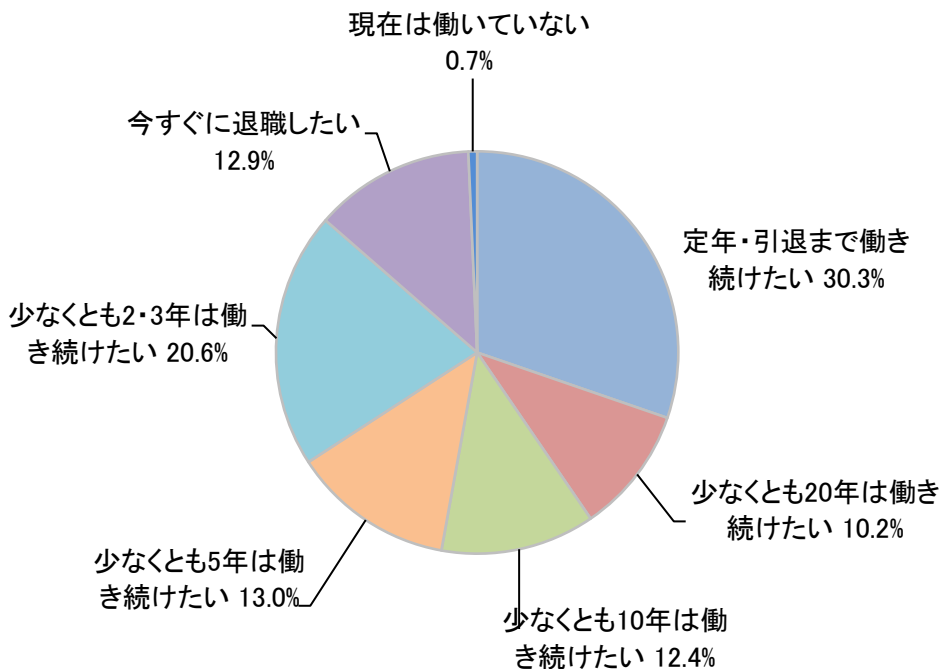


5) 現在の会社でいつまで働きたいか (Time2)

現在の会社で働きたい期間については、「定年・引退まで働きたい」が30.3%と最も多い結果となった。また次に多いのは、「少なくとも2・3年は働きたい」で20.6%であった。

Q. あなたは現在働いている会社で今後、どれくらい働きたいですか。
※複数働いている会社がある場合はメインで働いている会社についてお答えください。

	%
n(TOTAL)	3000
定年・引退まで働きたい	30.3
少なくとも20年は働きたい	10.2
少なくとも10年は働きたい	12.4
少なくとも5年は働きたい	13.0
少なくとも2・3年は働きたい	20.6
今すぐに退職したい	12.9
現在は働いていない	0.7



6) 現在の会社のeNPS (Time2 表)

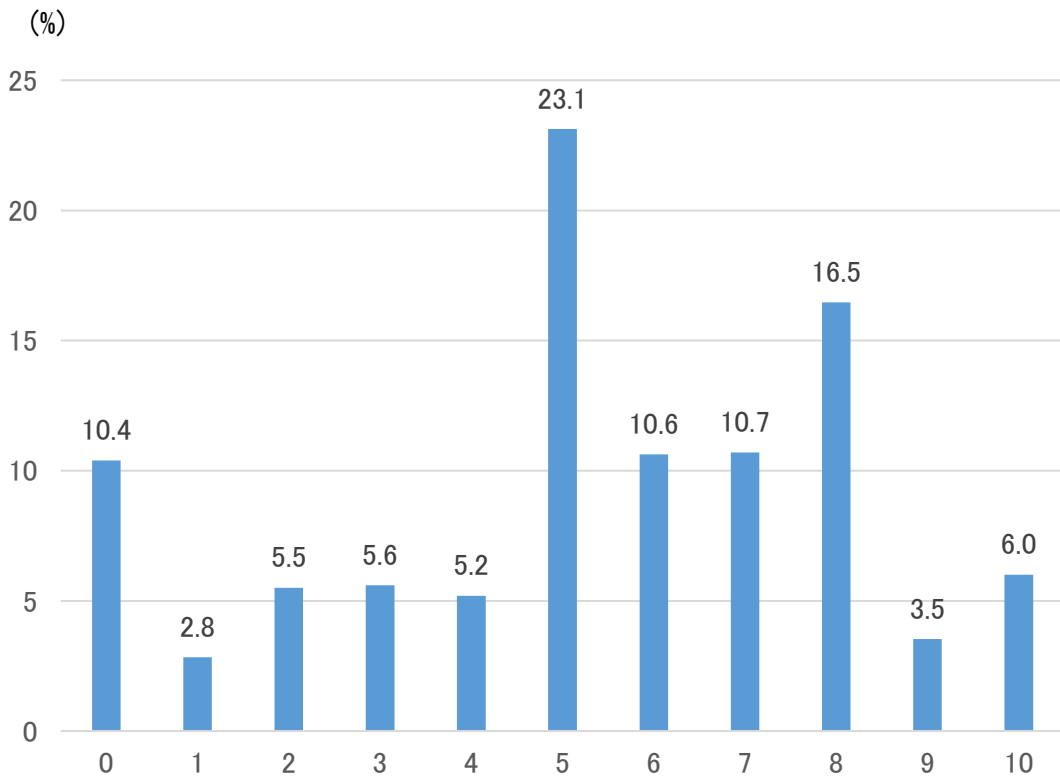
現在の会社で働くことをおすすめする度合いを、eNPS (Employee Net Promoter Score : 自分が在職している会社で働くことを身近な他者におすすめできる度合いを10点満点で質問したスコア) で聞いた。5点が23.1%と最頻値であるが、次点は8点16.5%、さらに0点も10.4%存在し、結果が分散している。

Q. 現在働いている会社で働くことを、親しい友人や家族などまわりの人に勧める可能性はどの程度ありますか。

0を全く勧めたくない、10を非常に勧めたいとして近いものを選択してください。

※複数働いている会社がある場合はメインで働いている会社についてお答えください。

※現在働いていない方は、直近に働いていた会社についてお答えください。



7) 現在の勤務先へのコミットメント (Time2 表)

現在働いている会社に抱いている気持ち・コミットメントの度合いを訊いたところ、「どちらでもない」を最頻値とする正規分布となり、「この会社を離れるとどうなるか不安である」のみ、「どちらかと言えばあてはまる」が31.3%と最も高く出ている。

- Q. あなたが現在働いている会社に抱いている気持ちを教えてください。
 ※複数働いている会社がある場合はメインで働いている会社についてお答えください。
 ※現在働いていない方は、直前に働いていた会社についてお答えください。

	n (TOTAL)	あてはまる	どちらかと言え ばあてはまる	どちらでもない	どちらかと言え ばあてはまらない	%
この会社の一員であることを誇りに思う	3000	7.4	23.2	34.5	21.1	13.8
この会社のメンバーであることを強く意識している	3000	9.7	25.4	33.5	19.1	12.3
この会社を離れるとどうなるか不安である	3000	13.5	31.3	28.4	16.2	10.6
この会社を辞めたら損失が大きく、この先も勤めようと思う	3000	12.8	27.9	31.5	16.9	10.8
この会社の人々に義理を感じ、辞めようとは思わない	3000	9.1	23.4	32.5	20.3	14.7
この会社に多くの恩義を感じる	3000	7.7	25.0	32.6	21.4	13.3
この会社では楽しい・充実した記憶よりも、つらい記憶のほうが多い	3000	11.2	22.9	33.6	22.0	10.3
この会社で厳しい指導を受けた経験が、今に繋がっていると感じる	3000	9.5	25.4	33.4	18.3	13.5

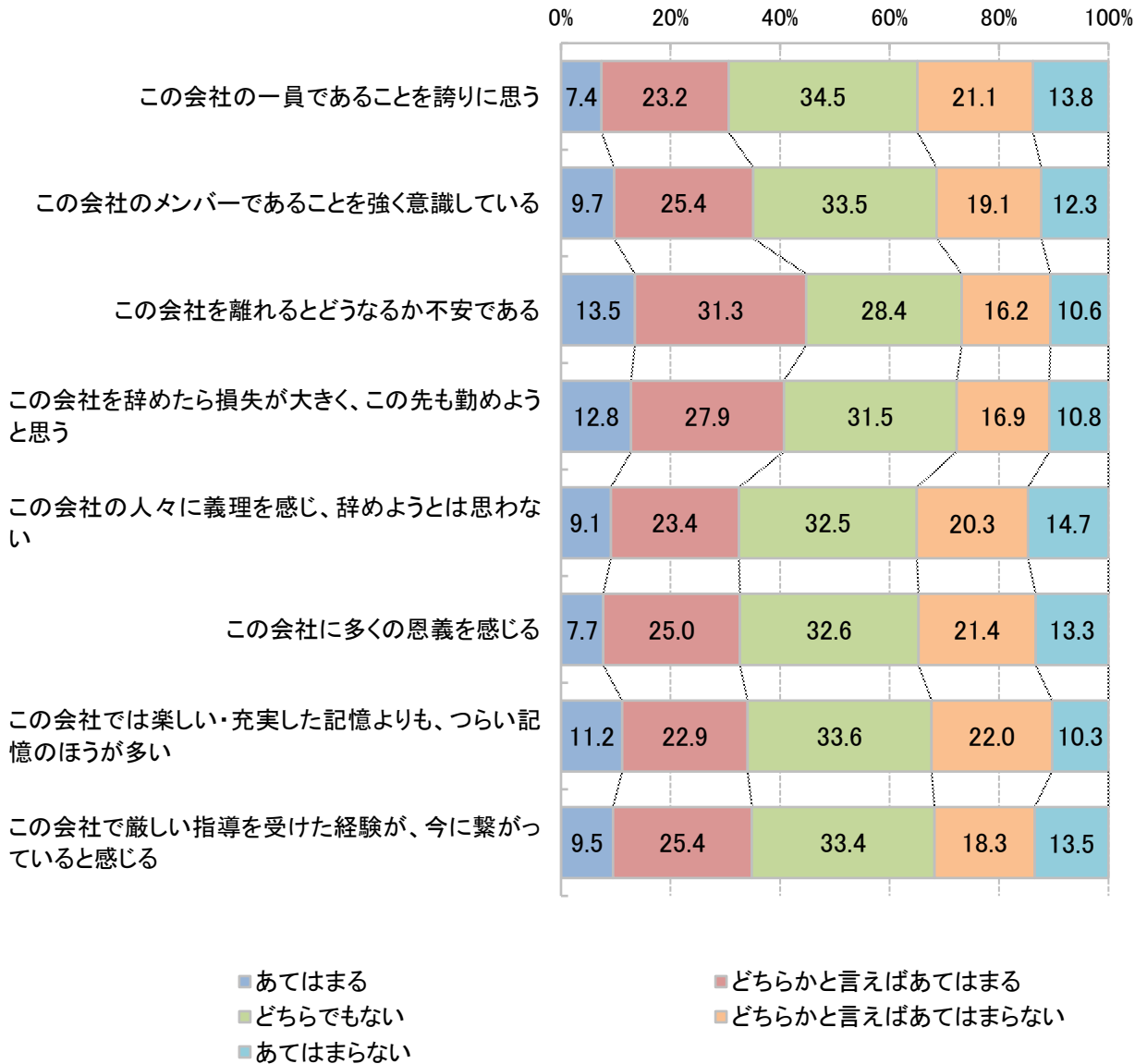
8) 所属している組織との将来的な関わりについて（Time2 表）

所属する組織を辞め、将来、どのように関わりたいかを尋ねたところ、総じて「どちらでもない」を最頻値とする正規分布となっているが、「周りの人に入社を勧めたい」「機会があれば再び入社（出戻り）したい」に関しては、「どちらかと言えばあてはまらない」もやや高く出ている。

Q. あなたは、所属する会社・団体（以下「組織」とする）を辞めたとして、将来、その組織とどのように関わりたいですか。あなたの気持ちに最も近いものを選んでください。

※複数働いている会社がある場合はメインで働いている会社についてお答えください。

※現在働いていない方は、直近に働いていた会社についてお答えください。



8) 所属している組織との将来的な関わりについて (Time2 グラフ)

Q. あなたは、所属する会社・団体（以下「組織」とする）を辞めたとして、将来、その組織とどのように関わりたいですか。あなたの気持ちに最も近いものを選んでください。

※複数働いている会社がある場合はメインで働いている会社についてお答えください。

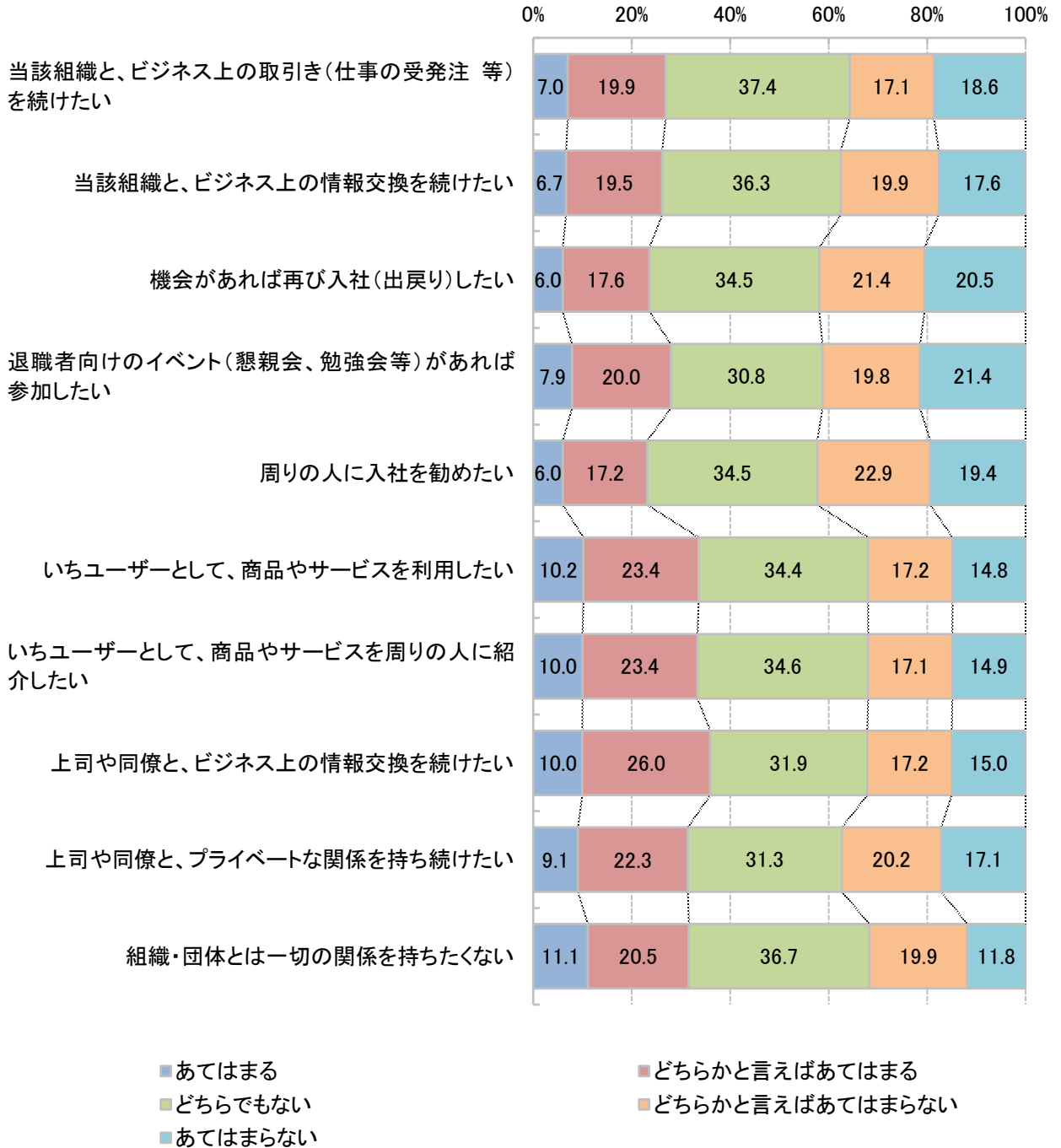
※現在働いていない方は、直前に働いていた会社についてお答えください。

							%
	n (TOTAL)	あてはまる	どちらかと言え ばあてはまる	どちらでもない	どちらかと言え ばあてはまらない	あてはま らない	
当該組織と、ビジネス上の取引（仕事 の受発注 等）を続けたい	3000	7.0	19.9	37.4	17.1	18.6	
当該組織と、ビジネス上の情報交換を 続けたい	3000	6.7	19.5	36.3	19.9	17.6	
機会があれば再び入社（出戻り）した い	3000	6.0	17.6	34.5	21.4	20.5	
退職者向けのイベント（懇親会、勉強 会等）があれば参加したい	3000	7.9	20.0	30.8	19.8	21.4	
周りの人に入社を勧めたい	3000	6.0	17.2	34.5	22.9	19.4	
いちユーザーとして、商品やサービス を利用したい	3000	10.2	23.4	34.4	17.2	14.8	
いちユーザーとして、商品やサービス を周りの人に紹介したい	3000	10.0	23.4	34.6	17.1	14.9	
上司や同僚と、ビジネス上の情報交 換を続けたい	3000	10.0	26.0	31.9	17.2	15.0	
上司や同僚と、プライベートな関係 を持ち続けたい	3000	9.1	22.3	31.3	20.2	17.1	
組織・団体とは一切の関係をもちた くない	3000	11.1	20.5	36.7	19.9	11.8	

9) 所属組織に対する気持ち (Time2)

現在所属している組織に対する気持ちについて、A・Bどちらが近いかという形式で尋ねたところ、「A助け合い」「Aチームの信頼が重要だ」「A仲間がいる」「A普通の会社である」が高く、ファミリーかビジネスパートナーかの問いには「Bビジネスパートナー」寄りの回答結果となった。

- Q. あなたの今所属している会社・団体への気持ちは以下のどちらに近いですか。
 ※複数働いている会社がある場合はメインで働いている会社についてお答えください。
 ※現在働いていない方は、直近に働いていた会社についてお答えください。



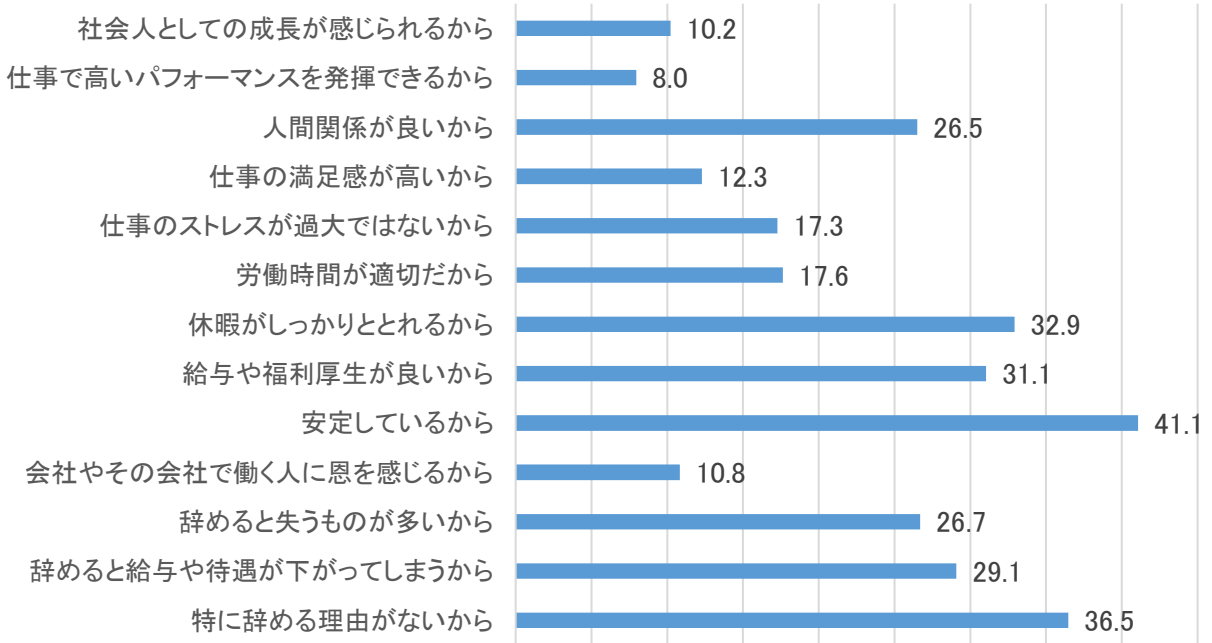
在職理由（辞めない理由）について

1-1) 在職理由（辞めない理由）とエンゲージメント

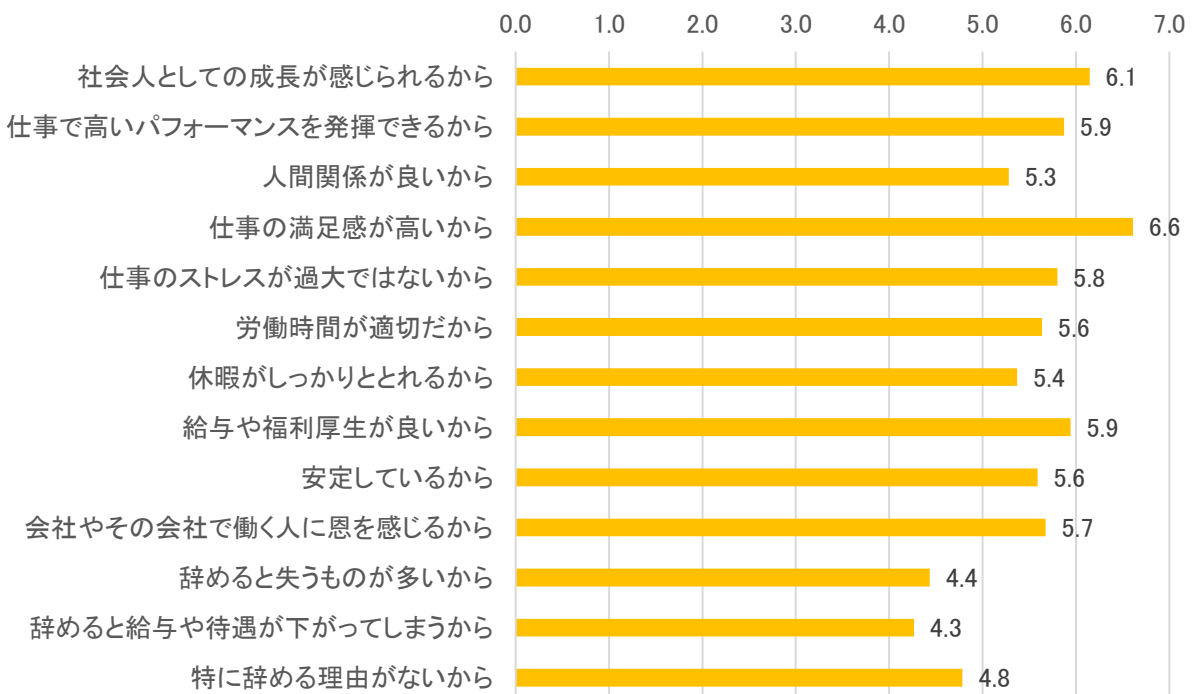
会社を辞めない理由の回答結果は上図の通り、「安定しているから」41.1%をトップに、「仕事で高いパフォーマンスを発揮できるから」8.0%まで様々な回答がある。経済的な安定を嫌がる者はいないと考えれば、経済的安定性+何か、という理由の構成であるとも言える。

下図には「理由」別のeNPS（Employee Net Promoter Score：自分が在職している会社で働くことを身近な他者におすすめできる度合いを10点満点で質問したスコア）を示した。「仕事の満足感が高いから」が6.6と最も高く、次いで「社会人としての成長が感じられるから」6.1である。他方、「辞めると給与や待遇が下がってしまうから」では4.3と低い。

図表：いま働いている会社を辞めない理由(%) (3つを選択)



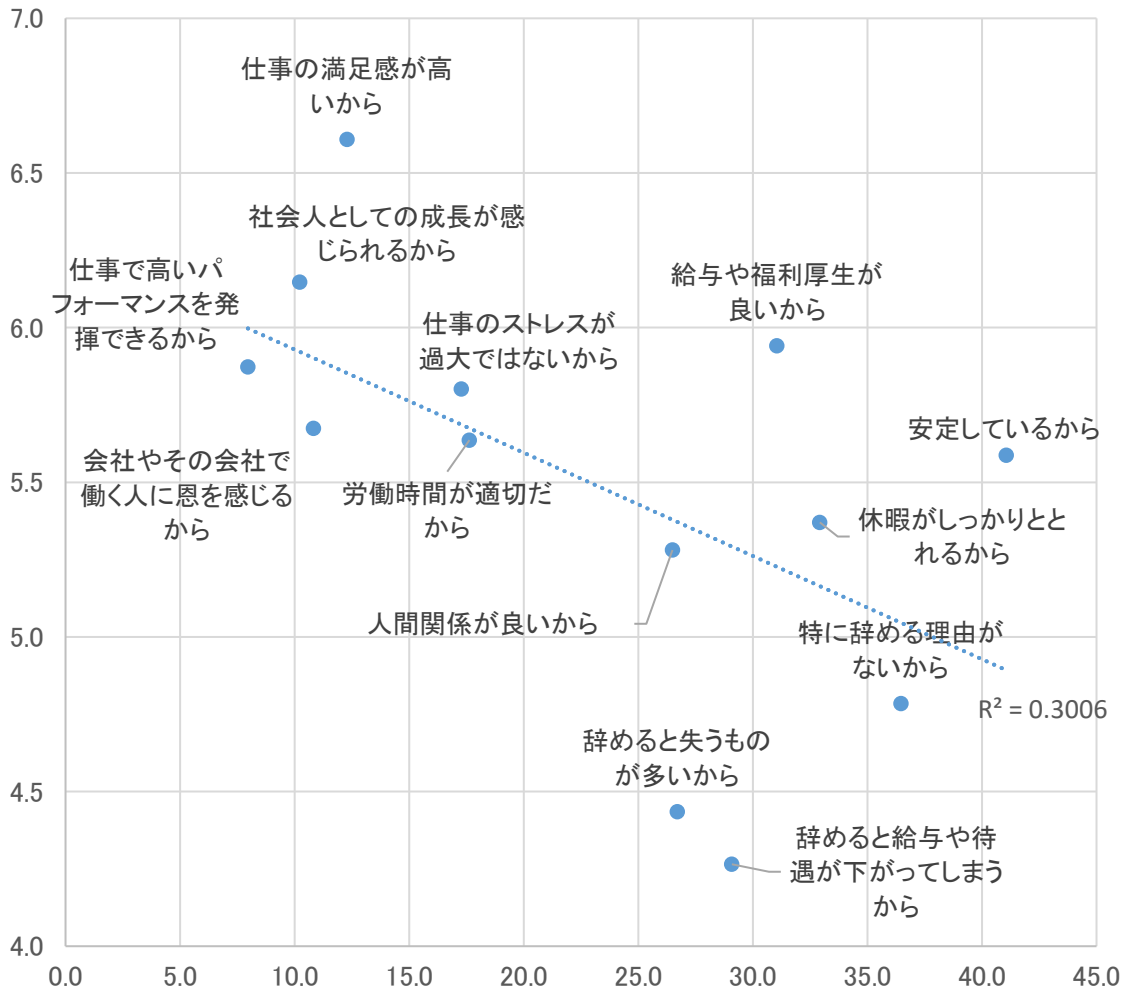
図表：「辞めない理由」別eNPS



1-2) 在職理由（辞めない理由）とエンゲージメント

「辞めない理由」については、回答者が稀少な理由ほどeNPS（Employee Net Promoter Score：自分が在職している会社で働くことを身近な他者におすすめできる度合いを10点満点で質問したスコア）が高い（近似曲線は右下がり、すなわち選択率が高い「辞めない理由」（例えば「特に辞める理由がないから」「辞めると失うものが多いから」等）でeNPSが低い傾向）。

図表:「辞めない理由」の選択率(横軸)とeNPS(縦軸)



出所: リクルートワークス研究所, 2025, 「辞めない理由」は見えているか? — “静かな選択” Quiet Committing を捉える

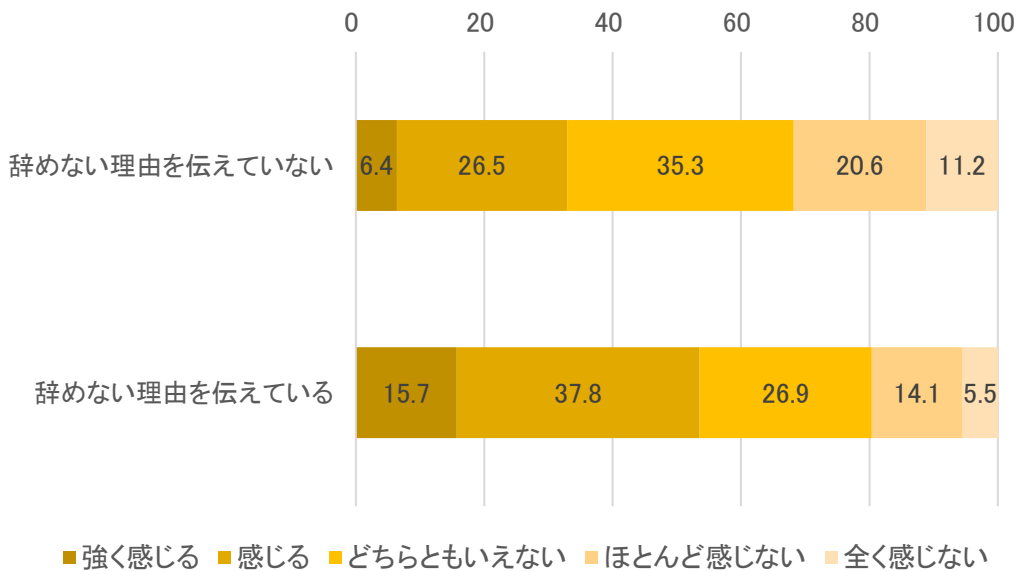
<https://www.works-i.com/research/project/whytheystay/found/detail001.html>

2) 在職理由（辞めない理由）を伝えたかどうかと、仕事・職場観

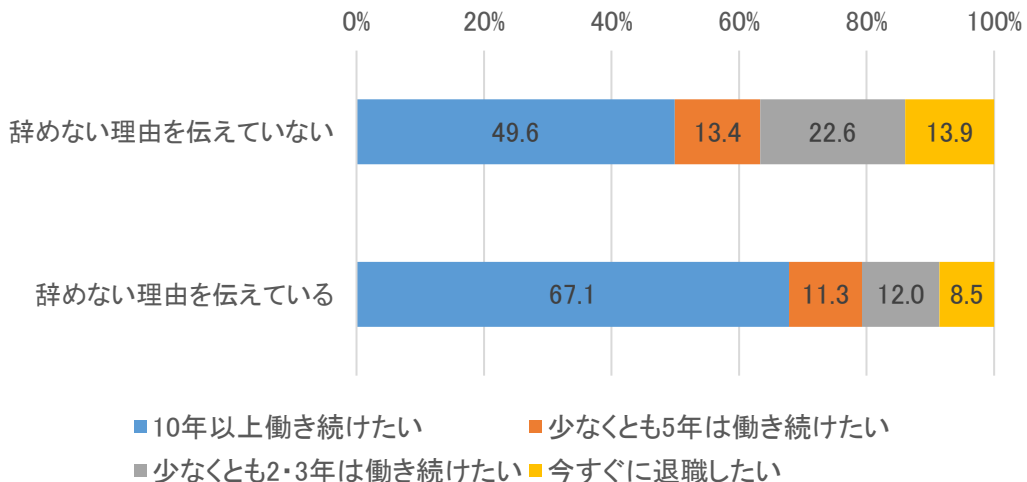
現在の仕事への満足度について尋ねると、「辞めない理由を人事や上司に伝えていない」者では「強く感じる」6.4%、「感じる」26.5%である。他方で「伝えている」者では「強く感じる」15.7%、「感じる」37.8%であった。仕事への満足度を「強く感じる」「感じる」合計では、「伝えている」者のほうが20%ポイント程度高く大きな差異がある。「辞めない理由」を伝えている若手は仕事満足度が高い。

また、自社の仕事をどの程度続けたいと思っているか（在職継続意向）との関係では、「辞めない理由を伝えていない」者では「少なくとも2・3年」22.6%、「今すぐに退職したい」13.9%であるが、「伝えている」者では同12.0%、8.5%と相対的に低い。「辞めない理由」を伝えている若手は、中長期的にその会社で仕事をしたいと考えている。

図表：「現在、あなたは仕事にどの程度満足を感じますか」への回答(%)



図表：在職継続意向



出所：リクルートワークス研究所,2025,総括：なぜ「辞めない理由」が重要なのか
<https://www.works-i.com/research/project/whytheystay/found/detail007.html>

Works Report 2025

『若手社会人の在職理由定量調査』報告書

古屋星斗 リクルートワークス研究所 主任研究員
森 亜紀 リクルートワークス研究所 アソシエイト

2025年8月発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2グラントウキョウサウスタワー
株式会社インディードリクルートパートナーズ
<https://www.works-i.com/>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.