

－「福利厚生、ワーク・ライフ・バランス」への関心が高まる－

はじめに

新潟労働局によると、県内の新規学校卒業者（2023年3月卒業、23年2月末現在）の就職率については、高校卒で98.9%、大学等卒で90.3%と、いずれも前年同月に比べて上昇し、高い水準となっている。また、新型コロナウイルス禍で高まりつつあった地元志向は一服し、今年度の就職活動では再び県外志向への回帰がみられている。一方、新型コロナウイルスの影響で落ち込んでいた業績が回復してきたことなどによって、県内企業の採用意欲は強くなっていることから、県内の就職活動は学生優位の状況となっている。

こうしたなか、県内企業（事業所を含む）に就職した新入社員を対象に、企業選定の際に重視した点やこれから働くうえでの就労意識などについて、アンケート調査を実施した。以下はその結果である。

アンケート調査の結果

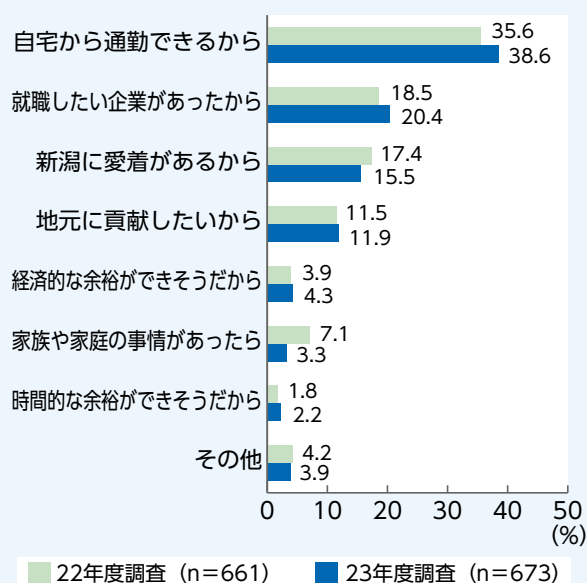
（1）新潟県内に就職した理由

－「自宅から通勤できるから」「就職したい企業があったから」が上昇－

新潟県内に就職した理由を尋ねたところ、「自宅から通勤できるから」の割合が38.6%と最も高くなった（図表1）。以下「就職したい企業があったから」（20.4%）、「新潟に愛着があるから」（15.5%）、「地元で貢献したいから」（11.9%）などの順となった。

前回調査と比べると、「自宅から通勤できるから」「就職したい企業があったから」の割合が上昇した

■ 図表1 新潟県内に就職した理由
（前回調査との比較）



一方、「家族や家庭の事情があったから」「新潟に愛着があるから」が低下した。

（2）現在の企業（職場）を選んだ理由（決め手）

－「企業の雰囲気、社風」がトップ－

現在の企業（職場）を選んだ理由（決め手）を尋ねたところ（複数回答）、「企業の雰囲気、社風」の割合が42.3%と最も高くなった（図表2）。以下「勤務地」（37.3%）、「自分の能力や技術が生かせる」（30.6%）、「希望の職種」（29.6%）、「希望の業界、業種」（29.3%）などの順となった。

地元就職か、Uターン就職かといった就職形態別にみると、「地元就職」では「企業の雰囲気、社風」の割合が最も高くなった。一方、「Uターン就職」では「勤務地」、「Iターン就職」では「希望の業界、

業種」が最も高くなった。

回答者からは現在の企業（職場）を選んだ理由として、「企業の雰囲気、社風」や「希望の職種」「希望の業界、業種」などに関する声が多く寄せられた。なお、気候変動対策やSDGsを企業選びの観点としてあげる意見もみられ、今後就職活動において「サステナビリティ経営」への注目が高まることも考えられる。

【企業の雰囲気、社風】

- ・仕事の厳しさよりも人間関係のストレスの方が耐えられないと思うので、企業の雰囲気や社員の人柄を見ることを大切に（高卒、女性、地元就職）
- ・積極的に新しいものを取り入れている社風から、若手の意見も吸収してくれる印象をうけた（専門卒、女性、Iターン就職）
- ・社員の方が業務での悩みや職場への要望などネガティブな部分も踏み込んで話してくれて、風通しが良い社風だと好感が持てた（専門卒、女性、地元就職）
- ・社風が大変良いと感じたことに加えて、お客様と誠実に向き合う社員の方の姿勢に惹かれた。自分もそうなりたいという志が生まれた（大卒、男性、地元就職）

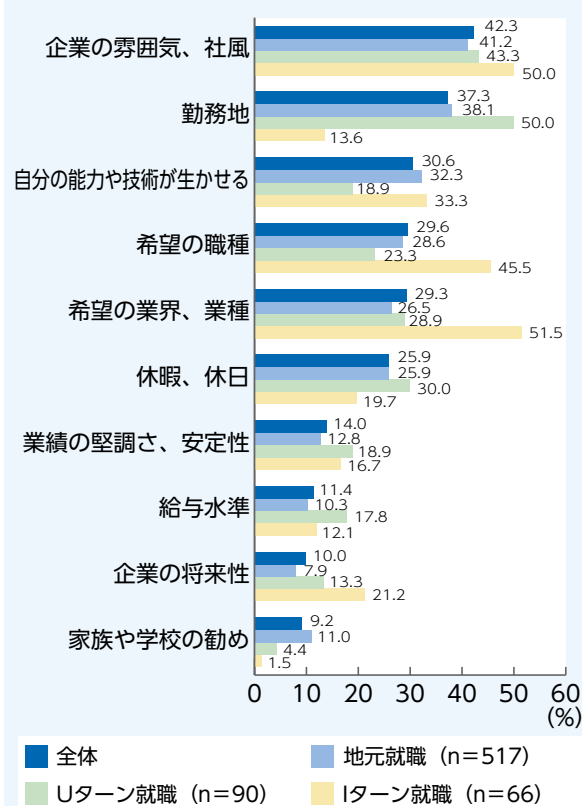
【希望の職種】 【希望の業界、業種】

- ・女性でも設計など技術職に就ける企業を選んでいった（大学院卒、女性、Uターン就職）
- ・インターンシップで体験したときにやりがいを感じ、この仕事をやってみたいと思った（高卒、男性、地元就職）
- ・業務内容がこれからの日本に必要なだと考え、モチベーションを持って働くことができると感じた（大卒、女性、地元就職）
- ・専門的な技術を身に付けたいと思っていたところ、「未経験でも1から学べる」と説明をうけ、安心して応募できた（高卒、男性、地元就職）

【サステナビリティ経営】

- ・カーボンニュートラルなど、環境に配慮した活動

■ 図表2 現在の企業（職場）を選んだ理由（決め手）
（全体、就職形態別、複数回答）



- ・をしているところに関心を持った（高卒、男性、地元就職）
- ・廃棄物に関する問題に対して、真剣に取り組んでいる点、さらに事業として成り立つよう効率的に活動している点にも感銘をうけた（大卒、女性、地元就職）
- ・地元の方々との交流や社内環境の整備など、地域や社員に配慮した取り組みが魅力的に映った（専門卒、女性、Iターン就職）

（3）就職活動で特に参考となった情報収集の方法

- － 『オンライン形式』の方法が前回調査から上昇－
就職活動で特に参考となった情報収集の方法を尋ねたところ（複数回答）、「対面形式の合同企業説明会」の割合が41.3%と最も高くなった（図表3）。以下「企業のホームページ」（29.4%）、「就職情報サイト」

(27.2%)、「対面形式の個別企業の説明会」(23.5%)、「学内の説明会」(21.5%)などの順となった。

前回調査と比べると、「就職情報サイト」「学内の説明会」などの割合が低下した一方、「オンライン形式の合同企業説明会」「企業の採用サイト」「オンライン形式のインターンシップ」などが上昇した。回答者からは「対面の方が相手の顔、企業の様子が良く分かるので、対面での就職活動を軸にしていた」(専門卒、女性、地元就職)のように、『対面形式』の利点をあげる意見があった一方、「オンラインでの就職活動が基本となっていたため、移動時間や費用が少なく良かった」(大卒、男性、Uターン就職)など、時間的、金銭的な負担が軽減されるといった『オンライン形式』の利点があげられた。加えて、「社内をカメラで映し、生中継するというオンライン社内見学ツアーが印象に残っている。職場のリアルな雰囲気を感じられたうえ、疑問点を即座に質問できたので良かった」(大卒、女性、Uターン就職)、「大人数でのオンライン企業説明会となった際、グループに分けて質問を受け付けていただき、質問がしやすかった」(大卒、女性、Iターン就職)などの意見もあげられた。

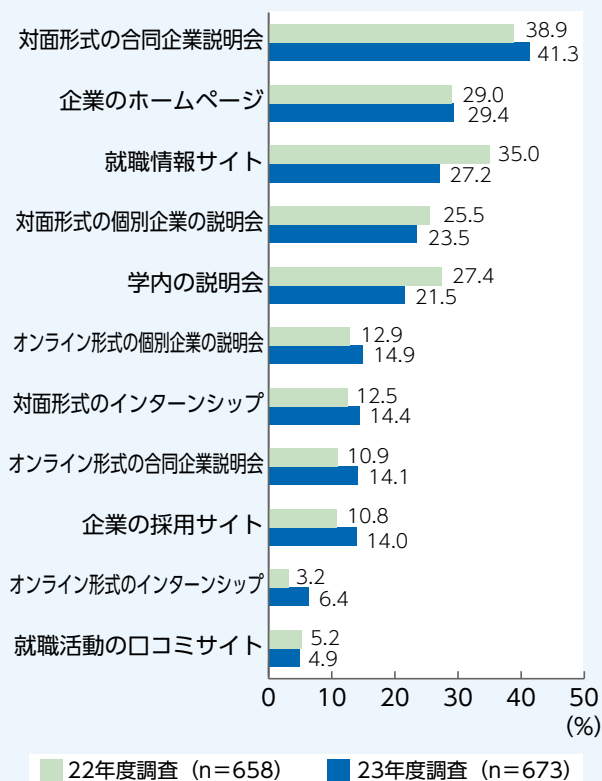
一般的に『オンライン形式』は「雰囲気が伝わりにくい」などの弱点が指摘されるものの、今回の調査結果では弱点を補い、学生に自社の情報、魅力を伝えようとの企業の工夫をあげる声も寄せられた。

(4) 企業のホームページ(採用サイトを含む)において特に参考になった項目

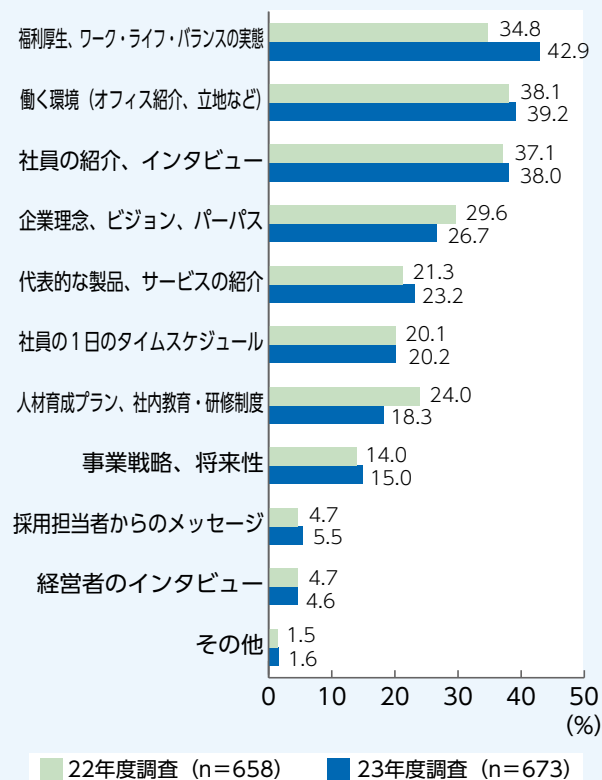
ー「福利厚生、ワーク・ライフ・バランスの実態」が4割超ー

企業のホームページ(採用サイトを含む)において特に参考になった項目を尋ねたところ(複数回答)、「福利厚生、ワーク・ライフ・バランスの実態」の割合が42.9%と最も高くなった(図表4)。以下「働く環境(オフィス紹介、立地など)」(39.2%)、「社員の紹介、インタビュー」(38.0%)などの順となった。

■ 図表3 就職活動で特に参考となった情報収集の方法(前回調査との比較、複数回答、上位項目のみ)



■ 図表4 企業のホームページ(採用サイトを含む)において特に参考になった項目(前回調査との比較、複数回答)



前回調査と比べると、「人材育成プラン、社内教育・研修制度」「企業理念、ビジョン、パーパス」などの割合が低下した一方、「福利厚生、ワーク・ライフ・バランスの実態」が大幅に上昇した。

回答者からは「勤務間インターバル制度が導入されているなど、休息時間の確保を考慮する規則がある企業を知り、良いと思った」（高卒、男性、地元就職）、「福利厚生制度の利用割合などが数字で表されており、具体的なイメージをつかむことができた」（大卒、男性、Uターン就職）、「プライベートも盛り込まれて社員の生活が紹介されており、入社後の人生プランが立てやすくなった」（大卒、男性、Iターン就職）などの声が寄せられた。福利厚生制度の有無のみならず、運用状況に対する関心も高く、入社後のライフスタイルが想像できる情報を参考にしたことがうかがえる。

さらに「『働きやすい職場』としてさまざまな認定、表彰をうけていることがホームページに記載されており、印象的だった」（大卒、女性、Uターン就職）、「社員の平均残業時間や離職率の開示がある企業は安心感があった」（大卒、男性、Uターン就職）など、働きやすい職場環境かどうか調べるうえで、認定制度や具体的な数値での提示が企業選びで役に立ったといった意見もあげられた（図表5）。

（5）就職活動でもっと知りたかった企業の情報

－「仕事内容」が約半数。情報の内容に加え、伝え方にも工夫を求める声があがる－

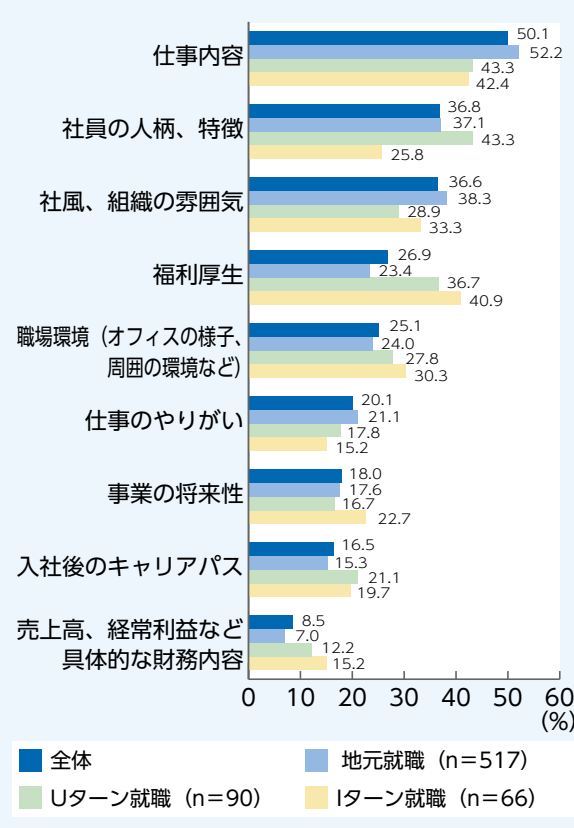
就職活動でもっと知りたかった企業の情報を尋ねたところ（複数回答）、「仕事内容」の割合が50.1%と最も高くなった（図表6）。以下「社員の人の人柄、特徴」（36.8%）、「社風、組織の雰囲気」（36.6%）などの順となった。

回答者からは、「部署ごとに、仕事内容やスケジュールが詳しく説明された動画を掲載している企業があった。他の企業に比べて仕事内容のイメージ

■ 図表5 「働きやすい職場」に関する主な制度・認定

取組内容	制度・認定名称	認定省庁・自治体など
健康経営	健康経営優良法人認定制度	経済産業省、NPO法人健康経営研究会
	にいがた健康経営推進企業	新潟県
男女共同参画	ハッピー・パートナー企業	新潟県
女性活躍	えるぼし・プラチナえるぼし認定	厚生労働省
子育て支援	くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマーク	厚生労働省
若者の採用・育成	ユースエール認定制度	厚生労働省

■ 図表6 就職活動でもっと知りたかった企業の情報（全体、就職形態別、複数回答）



がしやすかった」（大卒、女性、地元就職）、「パンフレットに社員のインタビューが複数載っていた。その記事で社員の人の人柄や仕事内容を少し理解できたが、もっと知りたかった」（その他、女性、地元就職）

といった声が寄せられた。また、「年齢が近い社員、特に前年入社先輩社員の声を聞く機会がより多くなれば、就職を考えている学生は安心できると思う」(大卒、男性、Uターン就職)、「平均残業時間など、働き方に関する内容をグラフなどで明確に示してくれると、入社前の不安が小さくなるのではないか」(大卒、男性、地元就職)のように、企業情報の内容や伝え方について具体的な意見もあげられた。

(6) 入社した企業との関係

ー「定年まで働きたい」は31.3%ー

入社した企業との関係について尋ねたところ、現段階では「定年まで働きたい」の割合が31.3%と最も高くなった(図表7)。一方「ライフステージ(パートナーや家族の状況、出産など)に合わせ、転職もありうる」(22.9%)、「より良い条件(給与、仕事内容など)の企業があれば、転職もありうる」(13.8%)、「今の企業で不満があれば、転職もありうる」(13.4%)を合わせた『将来的な転職を視野に入れている』との回答は50.1%となった。なお、「いずれは独立・開業したい」は5.2%にとどまったほか、「わからない」は13.4%となった。

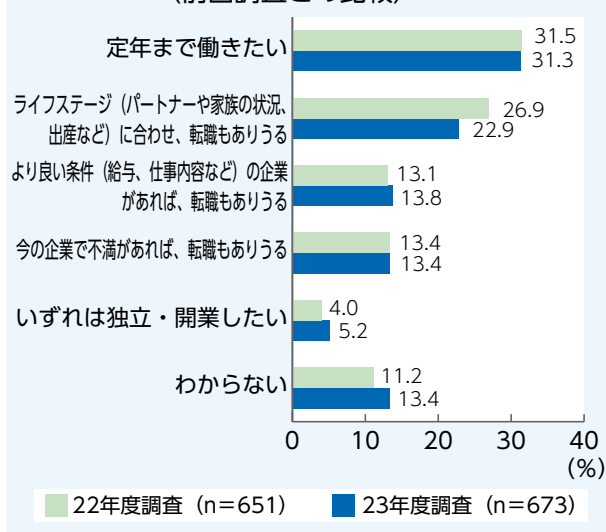
(7) 就職活動で魅力的だと感じた企業の取り組み

採用活動で魅力的だと感じた企業について、その内容や採用活動で工夫されていたことを尋ねたところ、以下のような声が聞かれた。

【採用段階以前】

- ・自社にとってマイナスとなっている事象についてもしっかりと説明していた企業は信頼できた(大卒、男性、地元就職)
- ・スキルアップ支援に関する制度がある企業は自身の意欲向上に繋がると感じられたため、合同説明会のなかで印象に残った(専門卒、男性、地元就職)
- ・SNSの更新頻度が高く、仕事の流れや場面ごとの作業内容などがより詳しく理解できたので関心を

■ 図表7 入社した企業との関係
(前回調査との比較)



持てた(大卒、男性、Uターン就職)

- ・企業側からスカウトが届く「逆求人型」サイトを利用した。自分の条件に合った企業から声を掛けていただけだったので、就職活動がやりやすかった(大卒、男性、Uターン就職)
- ・1 dayインターンシップは日程的に参加しやすく、働き方の具体的なイメージも持てるので活用した(大卒、女性、Iターン就職)

【採用過程】

- ・やりたいことや将来像について、真剣に聞いてくださった企業があり、うれしかった(専門卒、女性、地元就職)
- ・面接の場で質疑応答のほかに、自社のやりがいについて話していただいた。「絶対に入社してほしい」という熱意に感激し、入社を決めた(専門卒、男性、地元就職)
- ・二次面接に進む際、一次面接での良かった点や改善点をフィードバックしていただき、ありがたかった(大卒、男性、地元就職)
- ・面接後、個別に面談の場が設けられていた。その場で相談ができたことで不安が解消された(大卒、女性、地元就職)
- ・企業によって面接官の態度や姿勢に大きな違いが

あった。面接官であっても礼儀正しい企業に入社
 したいと思った（大卒、男性、Uターン就職）

- ・メールの返信の速さや電話の対応など、学生に対して丁寧に対応してくれる人事担当者がある企業は好印象だった（大卒、男性、Iターン就職）

【内定後】

- ・入社前に開催された、仕事に関するスキルを育成する講座が有意義だった（大卒、男性、Uターン就職）
- ・内定者向け課題が与えられたことで、入社までのモチベーションを維持することができた（専門卒、男性、地元就職）
- ・配属予定の部署の方々とオンライン座談会があった。内定から入社式までの期間が長く、不安だったので少し気持ちが楽になった（大卒、男性、Uターン就職）
- ・どんな技術がどの程度必要かということを確認に示してもらえたので、入社までにしっかり準備ができた（専門卒、男性、地元就職）

まとめ

今回の調査では、企業のホームページ（採用サイトを含む）で特に参考になった点として「福利厚生、ワーク・ライフ・バランス」の割合がトップとなり、前回調査から大きく上昇した。

回答者からは「社員の平均残業時間や離職率の開示がある企業は安心感があった」など、働きやすい職場環境に配慮した取り組みについて、具体的な内容や数値での提示によって企業への信頼性が増したとの意見が複数寄せられている。また、『働きやすい職場』としてさまざまな認定、表彰をうけていることがホームページに記載されており、印象的だった」との声にあるように、「ワーク・ライフ・バランスの実態」に対する積極性を図る尺度として、第三者機関による認定制度に関心が示された。学生優位の採用活動が続くとみられることから、学生から「選

【調査の要領】

1. 調査時期
2023年3月～4月
2. 調査方法
無記名アンケート方式
新入社員研修の会場で調査票を配布
3. 調査の対象者
2023年春に新潟県内の企業・団体に就職した新入社員
4. 回答者数
有効回答 673人

		人数	構成比 (%)
合計 (内訳)		673	100.0
性別	男性	427	63.4
	女性	241	35.8
	回答しない	5	0.7
最終学歴	高校	199	29.6
	短大	24	3.6
	専門学校	132	19.6
	大学	286	42.5
	大学院	21	3.1
	その他	11	1.6
就業形態	地元就職	517	76.8
	Uターン就職	90	13.4
	Iターン就職	66	9.8
業種	製造業	249	37.0
	卸売業	72	10.7
	小売業	14	2.1
	サービス業	130	19.3
	建設業	96	14.3
	その他	112	16.6

(注) 図表の数値は四捨五入をしているため、回答割合の合計が100.0%とならない場合がある

ばれる企業」になるため、国や県の認定制度に挑戦することも有効な手段の一つになると思われる。

(2023年5月 近)