

(7) 正社員として定着させるための取り組み

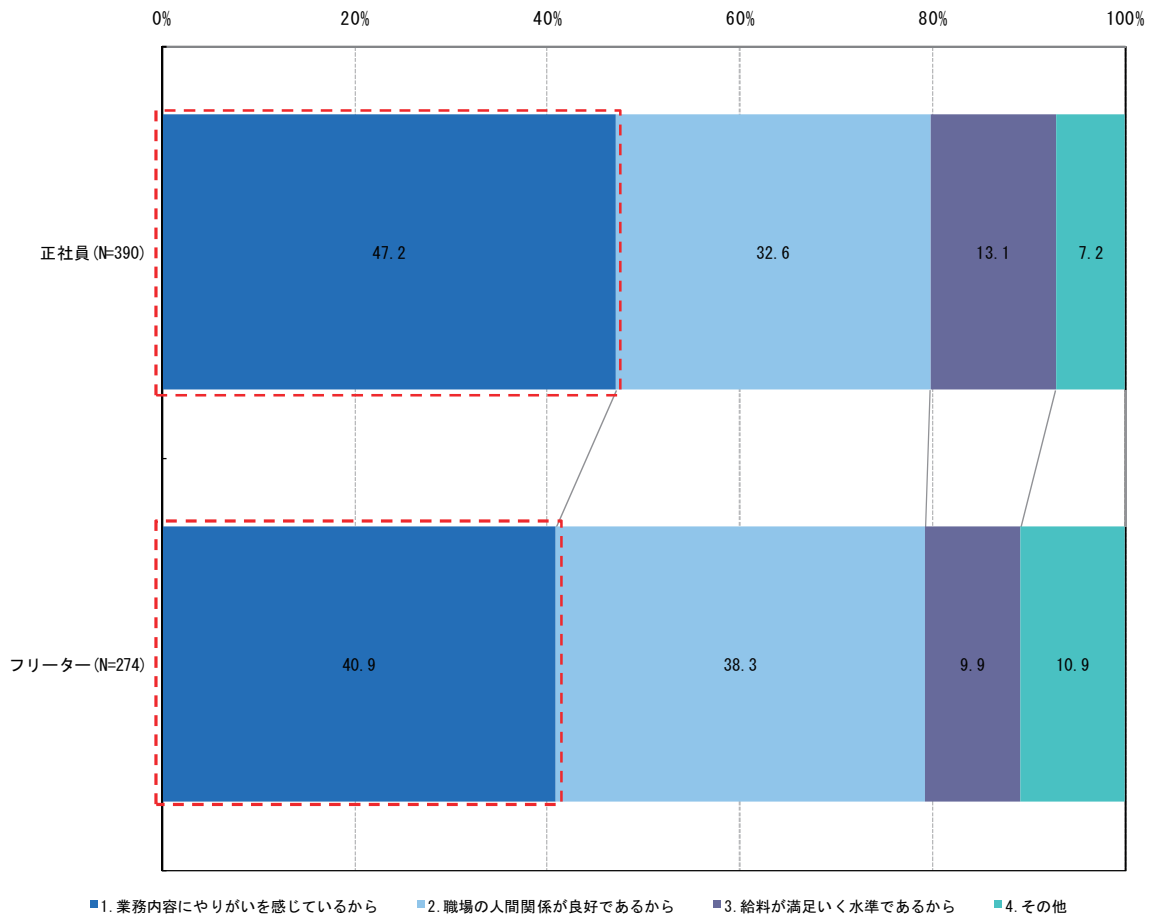
アンケート結果から、既存社員の満足度を高めるためには金銭などの外発的動機だけではなく、やりがいなどの内発的動機を高める取組みが効果的であると示唆される。そして、現在の仕事への継続意向が無い社員の多くは、やりがいがないことや人間関係の悪化よりも、給与面の不満を挙げる傾向にある。金銭的な報酬は、モチベーションが高まるというわけではないが、満たされない場合には不満として蓄積される可能性が示唆される。

また、会社で与えられる機会の有無については、企業側と社員側で①ビジョンを共有する場、②働く環境面の整備、③やりがいを感じる仕事を任せること、④自己研鑽の機会、の4つの面について認識の齟齬が存在すると考えられる。給与体系等の制度をすぐに改善するのは難しいと思われるが、ビジョンを共有する場など速やかに取り組めるものは、機会を作ることが必要と考えられる。

ア. 勤務継続意向

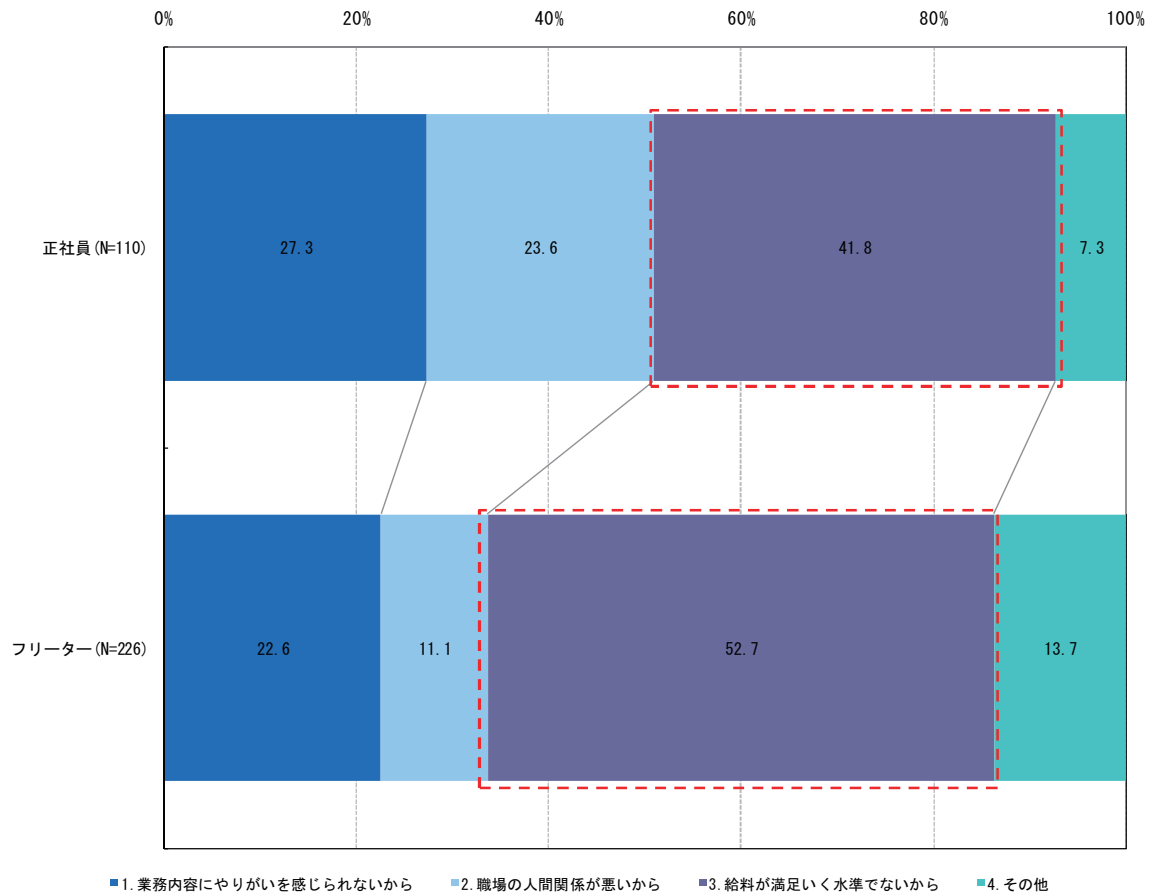
- 正社員、フリーター別に、現在の仕事を継続したい人と継続したくない人に対してそれぞれその理由を聞いたところ、継続したい理由としては「業務内容にやりがいを感じているから」と回答した割合が正社員では47.2%、フリーターでは40.9%と最も多く、継続したくない理由としては「給料が満足いく水準ではないから」と回答した割合が正社員では41.8%、フリーターでは52.7%と最も多かった。

図表 22 現在の仕事を継続したい理由



出所) 「仕事に関するアンケート」

図表 23 現在の仕事を継続したくない理由



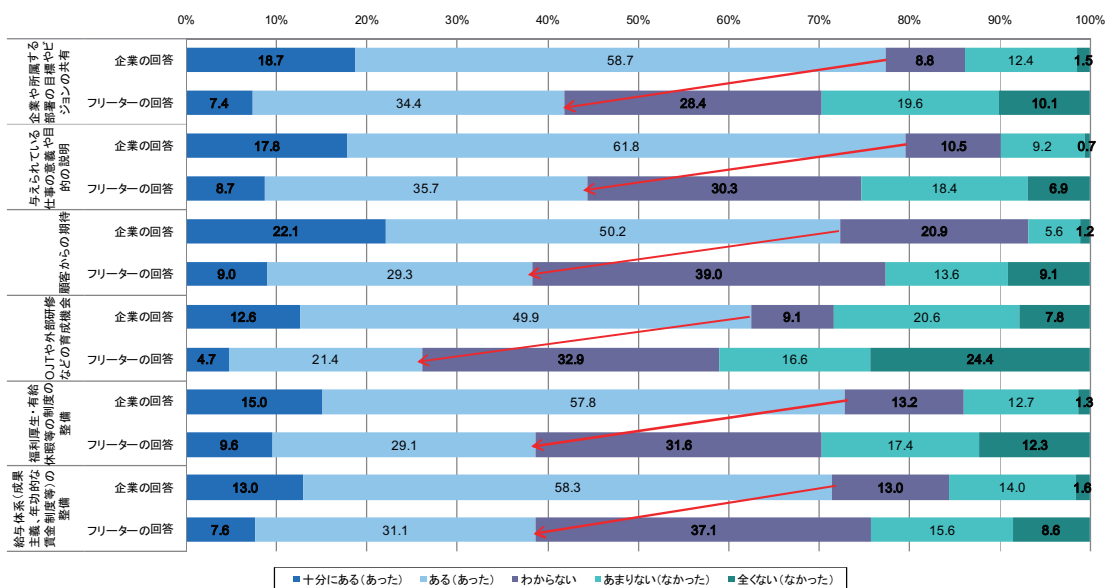
出所) 「仕事に関するアンケート」

注) 現在の仕事を継続したくないと回答した人を対象としている。

イ. 定着のための取組みの十分さにおける企業と社員の認識ギャップ

- 以下では、企業側と社員側の定着のための、人材マネジメント等に関する取組みについてどの取組みが十分で、どの取組みが不十分と感じているか、双方の認識のギャップを明らかにしていく。
- 「企業や所属する部署の目標やビジョンの共有」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が77.4%である。これに対して、社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は41.8%であった。
- 「与えられている仕事の意義や目的の説明」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が79.6%である。これに対して、社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は44.4%であった。
- 「顧客からの期待」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が72.3%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は38.3%であった。
- 「OJTや外部研修などの育成機会」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が62.5%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は26.1%であった。
- 「福利厚生・有給休暇等の制度の整備」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が72.8%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は38.7%であった。
- 「給与体系（成果主義、年功的な賃金制度等）の整備」について、企業側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合が71.3%である。これに対して社員側は機会が「十分にある」または「ある」と回答した割合は38.7%であった。
- 以上のことから、①ビジョンを共有する場、②働く環境面の整備、③やりがいを感じる仕事を任せること、④自己研鑽の機会、の4つの面で企業側と社員側の定着に向けた取組みが十分であるか否かの認識にずれがあると示唆される。つまり、多くの企業は機会を十分に与えていると考えているが、社員は、それほど与えられていないと感じており、このギャップを埋める必要がある。

図表 24 企業側と社員側から見た社内での各種機会の有無



出所)「若年労働者の雇用状況に関する調査」
「仕事に関するアンケート」