News Release

2017 年 5 月 9 日
三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

2017（平成 29）年度　新入社員意識調査アンケート結果

～生活のバランスは「自分ファースト」。理想の上司は「寛容型」～

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：藤井　秀延）は、「2017（平成 29）年度　新入社員意識調査アンケート結果」を発表いたします。詳細は本文をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ】
三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社
調査部　研究員　土志田　るり子
〒105-8501　東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー
TEL：03-6733-1070　E-mail：chosa-report@murc.jp
【報道機関からのお問い合わせ】
コーポレート・コミュニケーション室　広報担当　村田、島林　TEL：03-6733-1005　E-mail：info@murc.jp
配布先　東京（経済研究会、厚生労働記者会、労政記者クラブ）、名古屋（名古屋金融記者クラブ）、大阪（関西金融記者クラブ）

2017 年 5 月 9 日

経済レポート

2017(平成 29)年度 新入社員意識調査アンケート結果

～生活のバランスは「自分ファースト」。理想の上司は「寛容型」～

調査部 研究員 土志田 るり子

当社では、毎年 3 月下旬～4 月上旬に新入社員を対象とするセミナーを開催し、その受講者に対してアンケートを実施している。今年度は、東京、名古屋、大阪にて合計 37 講座を開催し、1,300 名を超える新入社員が受講した。本レポートは、アンケートの集計・分析結果をまとめたものである。

【アンケート調査結果の概要】

○ **一定時間は仕事から離れてオフを過ごしたい。「自分ファースト」志向が高まる。**

- 新入社員は企業に、「給料が増える」ことよりも「残業がない・休日が増える」ことを求めている。さらに、「私生活に干渉されない」ことの重要度は高まっており、就業後や休日などは、仕事から離れた自分の時間を充実させたいと考えているようだ。また、全体の 8 割を超える人が就職活動の際にブラック企業かどうかを「気にした」、もしくは「少しは気にした」と回答した。
- 自分の時間は確保したい新入社員だが、やる気がないわけではない。「目標を与えられ、達成に向けて頑張りたい」という人は 8 割を超え、できる範囲で努力したいと考えているようだ。

○ **理想の上司は「寛容型」。**

- 新入社員は「上司・先輩・同僚との人間関係」、「仕事が自分に合っているか、うまくできるか」について大きな不安を抱えている。このため、広い心で受け入れ、自分の成長を温かく見守ってくれる「寛容型」の上司を求めている。親しみやすさと辛抱強さを兼ね備えた「イヌ」は、まさにそうした理想の上司像に合致する存在と言える。

○ **今の日本は「曇り」。10 年後についても悲観的な見方が広がる。**

- 新入社員の多くは日本の現状を「曇り」と考えている一方、「晴」と回答した人の割合は「雨」と回答した人の割合を上回った。しかし、10 年後の日本については「雨」と回答した人の方が多く、日本の将来に対しては不安を感じている人が多い。

○ **女性は自身が出世する姿を具体的にイメージしにくい傾向がある。**

- 新入社員の出世意欲を見ると、「出世したい」という回答は男性で約 6 割なのに対し、女性では 3 割に満たない。また、この傾向は学歴とは関係がない。
- 将来、結婚や出産を経ても仕事を続けるか、現時点で明確な意思を持つことができない女性が多い。出世意欲の低さとも関係がある可能性がある。

＜アンケート調査の概要＞

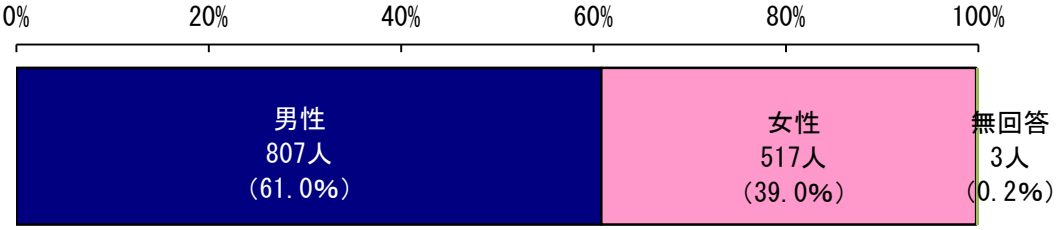
当社の人財開発事業部は、東京、名古屋、大阪において新入社員を対象としたセミナーを開催し、受講者に対してアンケートを実施した。詳細は以下の通りである。

2017年度新入社員セミナー

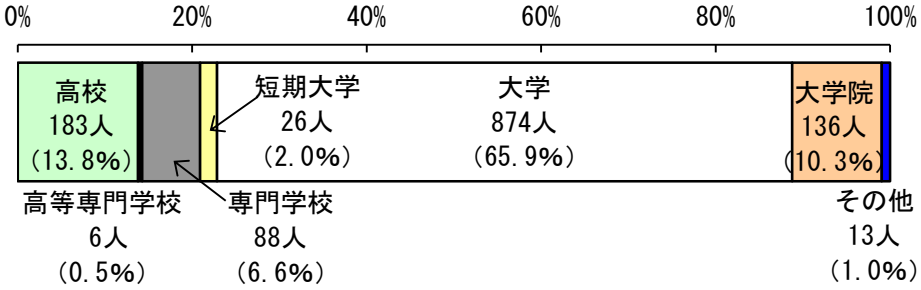
開催日時 講座数	2017年3月29,30,31日、4月3,4,5,6,7日（8日間） 合計37講座

	セミナー参加者数	アンケート回答者数	アンケート回答率
東京	528 名	527 名	99.8 %
名古屋	443 名	442 名	99.8 %
大阪	362 名	358 名	98.9 %
合計	1,333 名	1,327 名	99.5 %

性別（アンケート回答者）



最終学歴（アンケート回答者）

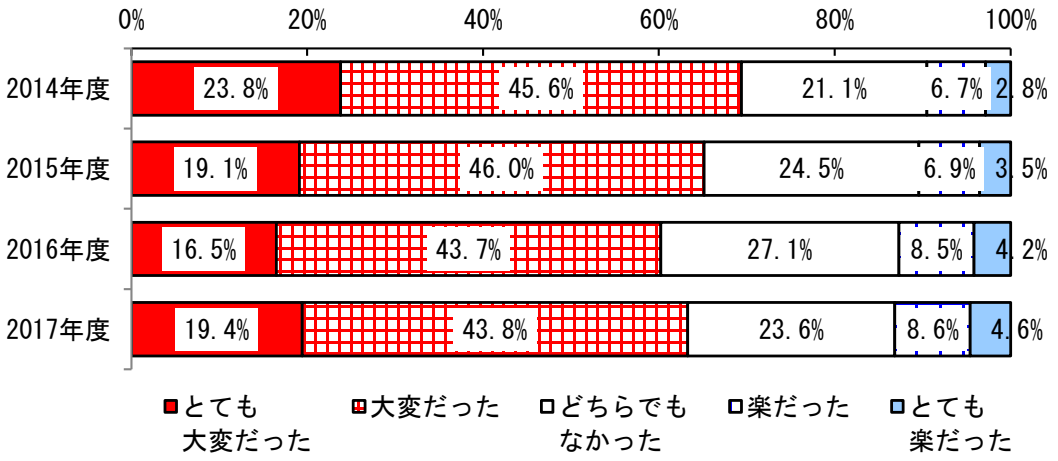


- 本アンケートとレポートは、当社人財開発事業部と調査部の協働で作成している。
  【人財開発事業部】：セミナーの企画・実施、アンケートの企画・回収・集計
  【調査部】：アンケートの企画、集計結果の分析、レポートの作成
- 特に断りのない限り、本文中および図表中で示す割合（%）は、それぞれの設問の回答者全体に占める値である。
- 本アンケートの調査結果は、調査対象者の回答に基づくものであり、項目間で論理的な整合性がとれていないものもある。また、前回調査などとの比較に際する統計的有意性については担保しない。

＜2017 年度アンケート結果＞
１．仕事に関すること
（１）就職活動について

2016 年度の国内景気は、前半は横ばい圏で推移したものの、後半には緩やかに回復した。その中でも年度を通じて完全失業率の低下が続くなど、2017 年卒の就職活動を取り巻く環境は改善が続き、2 月 1 日時点の新卒内定率は 2000 年以降で最高の 90.9%となった[1]。新入社員に就職活動の感想を聞くと、「とても楽だった」（4.6%）と「楽だった」（8.6%）の割合が前年から高まった（図表 1）。しかしその幅は小さく、同時に「とても大変だった」（19.4%）もしくは「大変だった」（43.8%）と感じた人の割合も上昇した。就職環境が改善しても、依然として過半数は何らかの大変さを感じているようだ。

図表 1 就職活動の感想

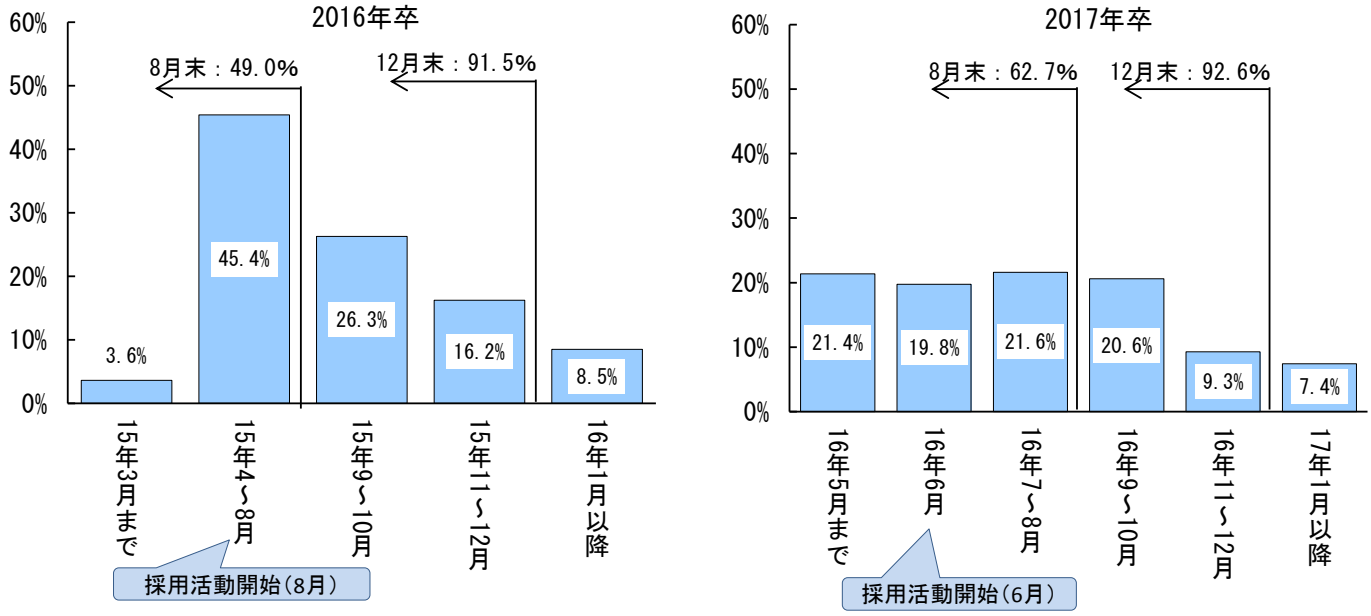


ここ数年、経団連の指針の変更により就職活動の時期が変動している。2017 年卒の就職活動のスケジュールを 2016 年卒と比較すると、企業の広報活動開始が 3 月 1 日で据え置かれた一方で、選考活動の開始は 8 月 1 日から 6 月 1 日に前倒しされ、就活生は「短期決戦」を強いられた。新入社員が「大変だった」と感じた理由の 1 つには、短期間で説明会参加、エントリー、面接、進路決定をこなさなければいけなかった点があると考えられる。同時に、選考開始が早まったために就職活動が長期化した新入社員もいたとみられ、こちらも「大変だった」と感じた理由の 1 つとなっている可能性がある。

以上のような選考活動開始日の変更により、8 月末までに内定が出た新入社員は約 6 割と昨年を上回ったが、年内まで期間を延ばして見ると、内定が出た割合は昨年度と同水準であった（図表 2）。なお、2018 年卒の学生の就職活動は 2017 年卒と同じスケジュールが予定されている。

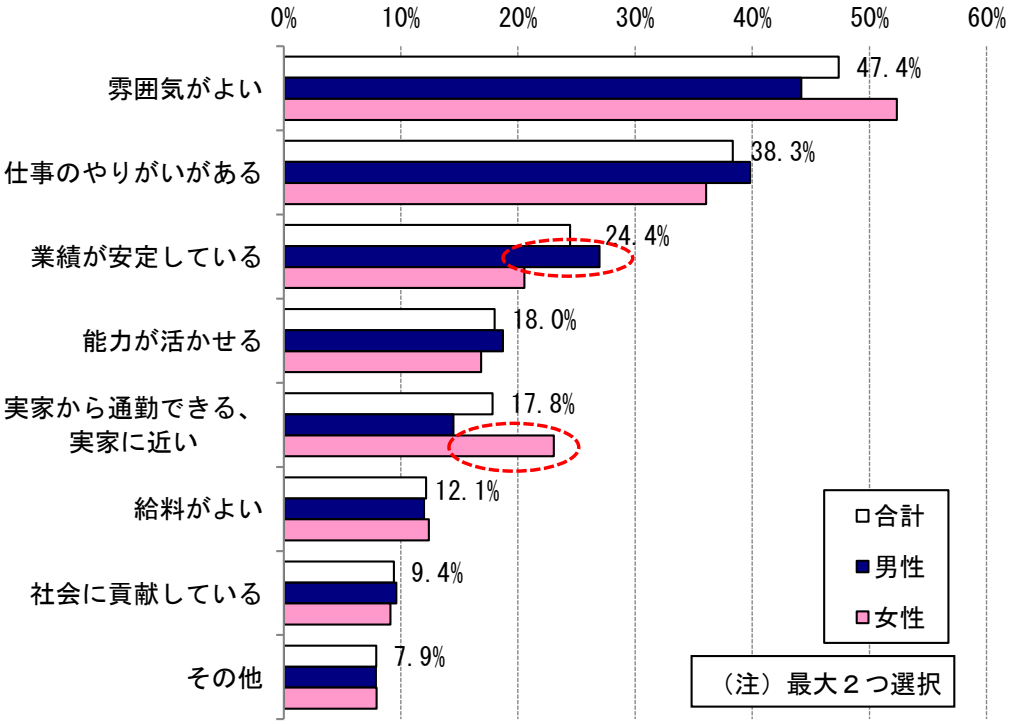
[1] 文部科学省、厚生労働省「平成 28 年度大学等卒業予定の就職内定状況調査（2 月 1 日現在）」による。内定率は、大学、短期大学、高等専門学校の就職内定率（就職希望者に対する就職内定者の割合）

図表 2 最初に内定が出た時期



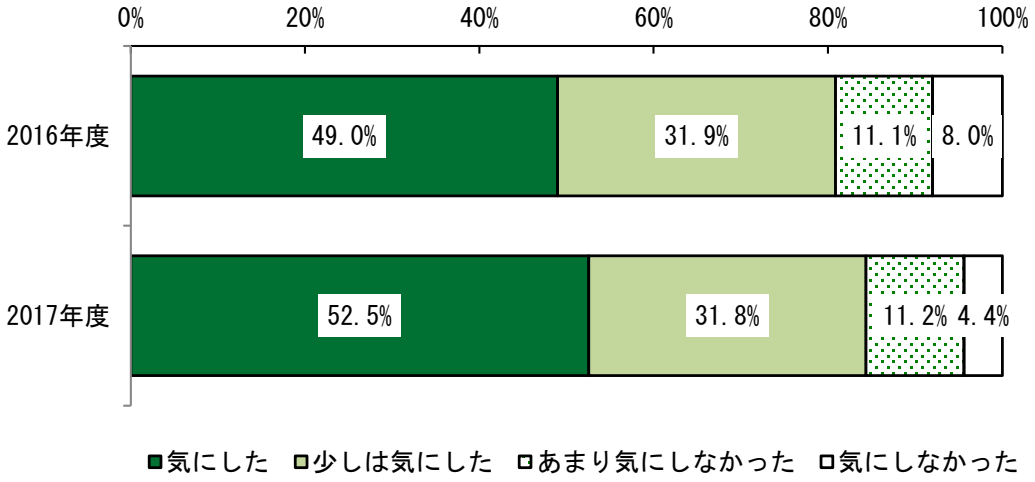
新入社員に会社を選んだ基準を尋ねると、「雰囲気がよい」(47.4%) が最も多く、続いて「仕事のやりがいがある」(38.3%) だった (図表 3)。3 位は男女で異なり、男性は「業績が安定している」だったのに対し、女性は「実家から通勤できる、実家に近い」だった。また、「その他」では「休日が多いこと・取得できること」のほか、「福利厚生が良い」や「自分の能力を伸ばせる」などが挙がった。

図表 3 今の会社を選んだ基準



政府が「働き方改革」を進めていることもあり、最近、労働時間や労働環境について社会的な関心が高まっている。一般に、過大な残業時間やパワハラなど劣悪な環境下での労働を強いる企業は「ブラック企業」と呼ばれるが、就職活動の際にブラック企業ではないか「気にした」(52.5%)という新入社員は過半数に上った(図表4)。「少しは気にした」(31.8%)と合わせると84.3%に上り、2016年度(80.9%)から上昇した。

図表4 就職活動の際、“ブラック企業”を気にしたか

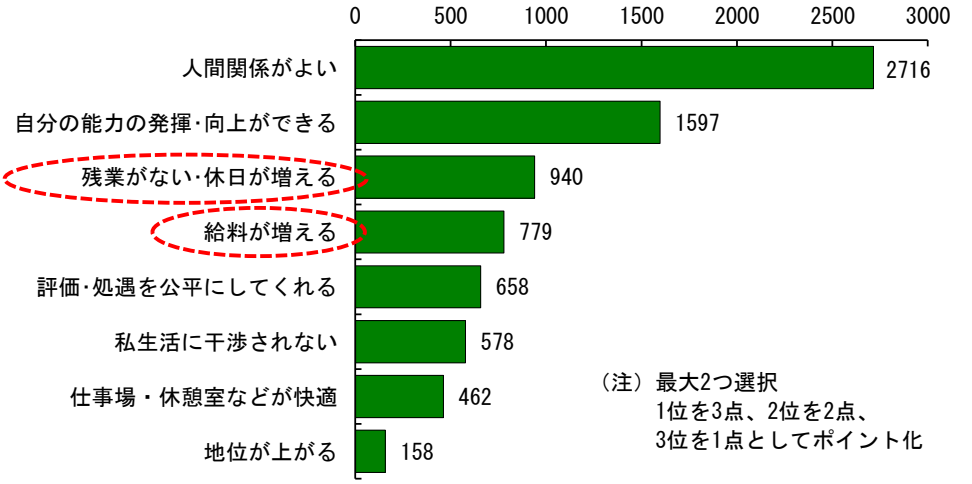


（２）会社に対して

今年度の新入社員は会社に対して何を望んでいるのだろうか。「会社に望むこと」を図表5の選択肢の中から最も望むものから順に3つを選んでもらい、1位を3点、2位を2点、3位を1点としてポイント化し、集計した。結果は、「人間関係がよい」が最も高く、次いで「自分の能力の発揮・向上ができる」となった。この2項目の順位は、本アンケート調査を開始した2004年度以降、毎年変わっていない。

3位は「残業がない・休日が増える」で、昨年の3位であった「給料が増える」と順位が入れ替わった。

図表5 会社に望むこと

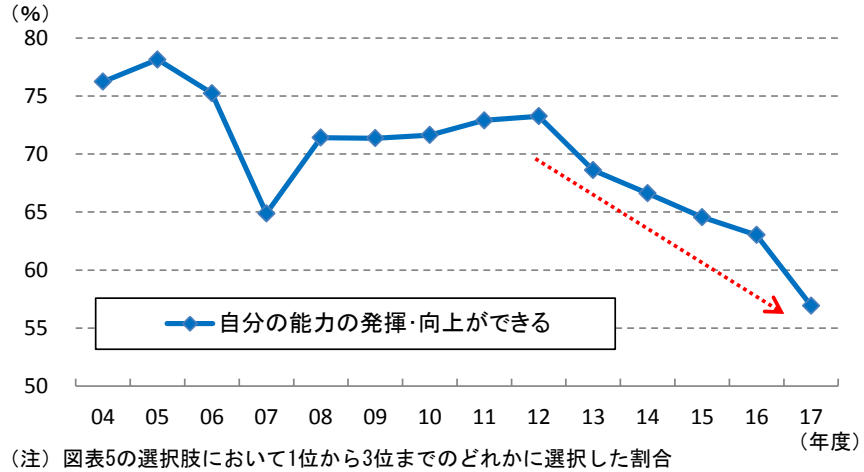


2位の「自分の能力の発揮・向上ができる」を、1位から3位までのいずれかに選択した人がどれだけの割合いたかを見ると、2012年度をピークに低下基調が続いており、今年度は初めて60%を下回った（図表6）。

さらに、昨年度から順位が入れ替わった「残業がない・休日が増える」と「給料が増える」の2項目について、それぞれを1～3位までに選んだ人の割合を見ると、「給料が増える」は以前から大きく変わっていないが、「残業がない・休日が増える」は、2012年度以降、年々増えている（図表7）。また、6位の「私生活に干渉されない」も、水準は低いものの3年連続で増加している（図表8）。

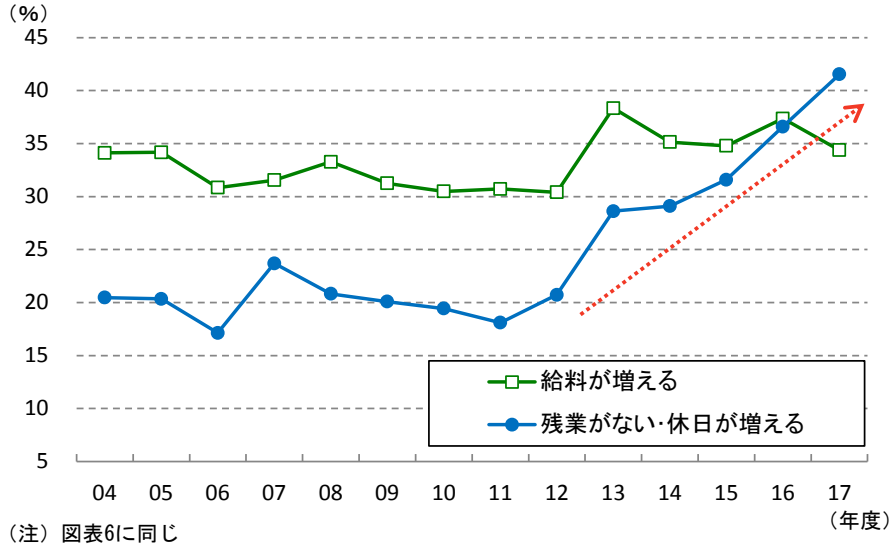
職場での活躍や仕事での経験が人生を豊かにすると考える人は多いが、一方で、就業後や休日などプライベートの時間を確保し、オフの時間を充実させることで人生が豊かになると考える新入社員が増えている可能性がある。私生活の確保を仕事選びの基準の1つとし、会社に尽くすのではなく私生活を重視するライフスタイルは、「自分ファースト」と言い換えることができるだろう。

図表 6　会社に望むこと―「自分の能力の発揮・向上ができる」



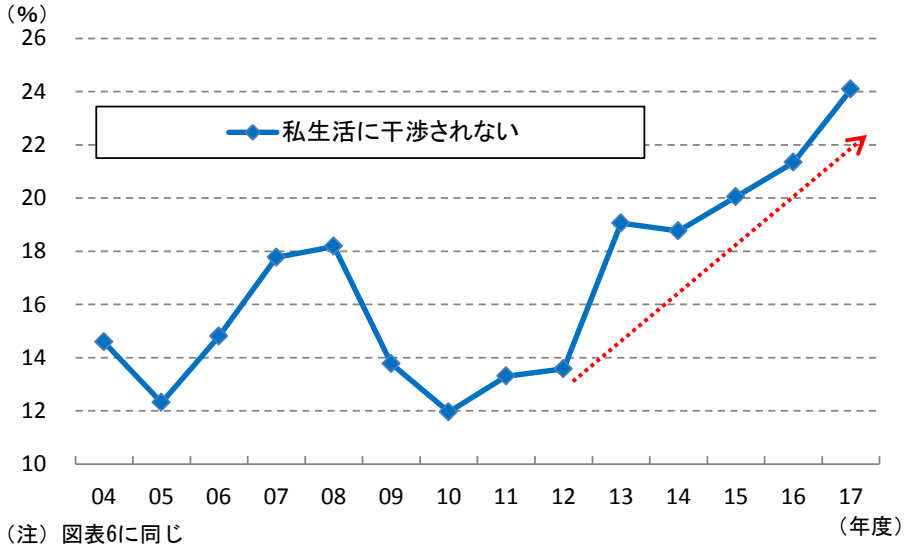
（注）図表5の選択肢において1位から3位までのどれかに選択した割合
なお、2012年度までは1～8位を順位付け、2013年度からは1～3位を順位付けという違いはあるが、1位から3位までを選択した割合に与える影響は小さいとみられる

図表 7 会社に望むこと―「給料が増える」･「残業がない・休日が増える」



（注）図表6に同じ

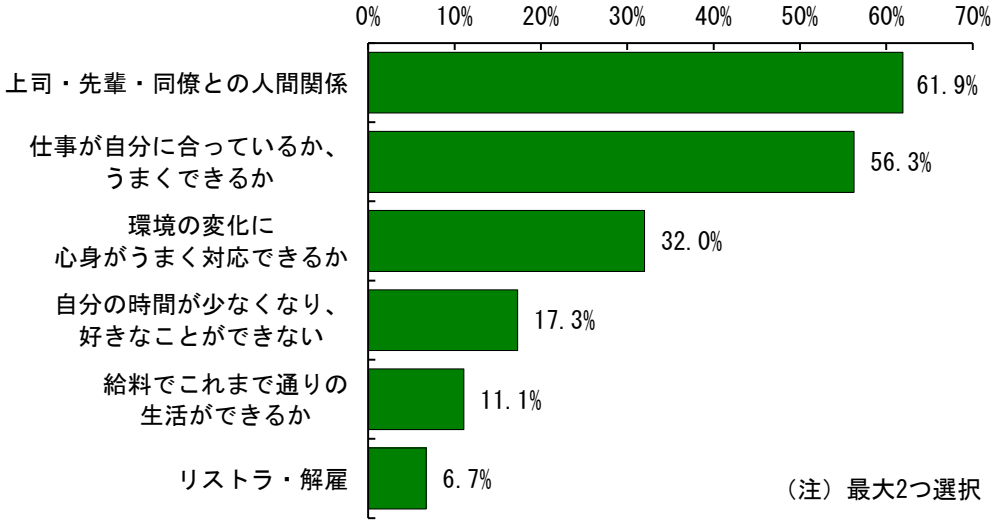
図表 8 会社に望むこと―「私生活に干渉されない」



（注）図表6に同じ

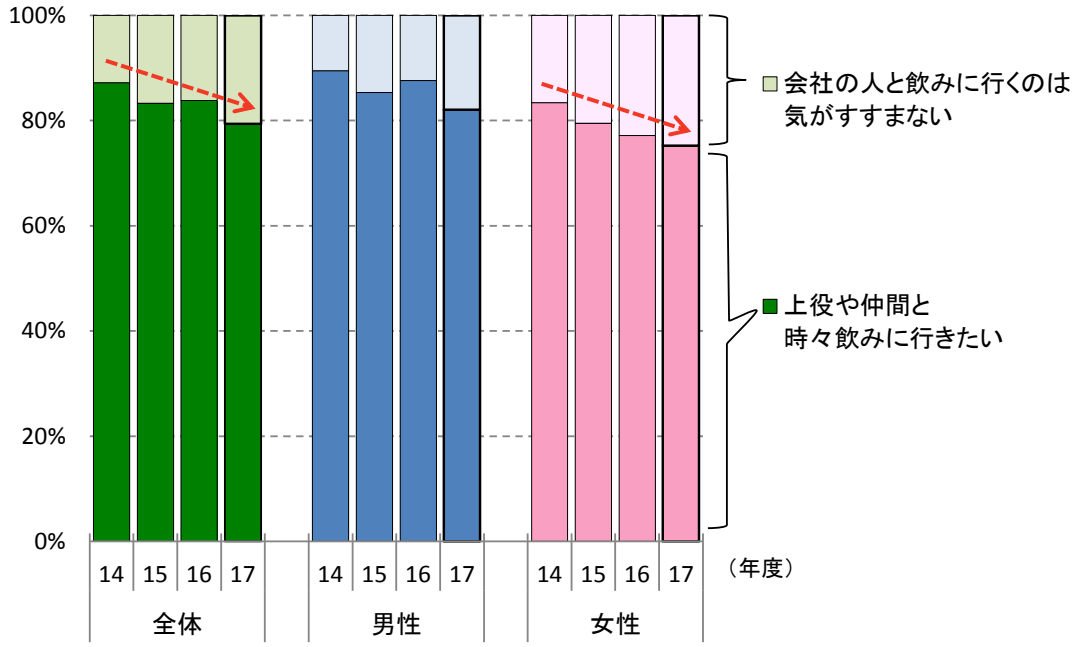
次に、仕事や職場生活に関する不安を尋ねると、「上司・先輩・同僚との人間関係」(61.9%)が最も多く、次いで「仕事が自分に合っているか、うまくできるか」(56.3%)となった(図表 9)。会社に望むことと同じく、職場での人間関係に対する新入社員の関心の高さが表れている。

図表 9　仕事・職場生活に関する不安



人間関係を大切にする新入社員であるため、終業後にも上司や同僚たちと良好な関係を築きたいとの願望も強い。終業後の飲み会についての考えを聞いたところ、「上司や仲間と時々飲みに行きたい」の割合が 79.4%に上った(図表 10)。ただし、女性の方が飲みに行くことに消極的であるうえ、近年、「会社の人と飲みに行くのは気がすすまない」の割合が高まっている。

図表 10 終業後の付き合い方



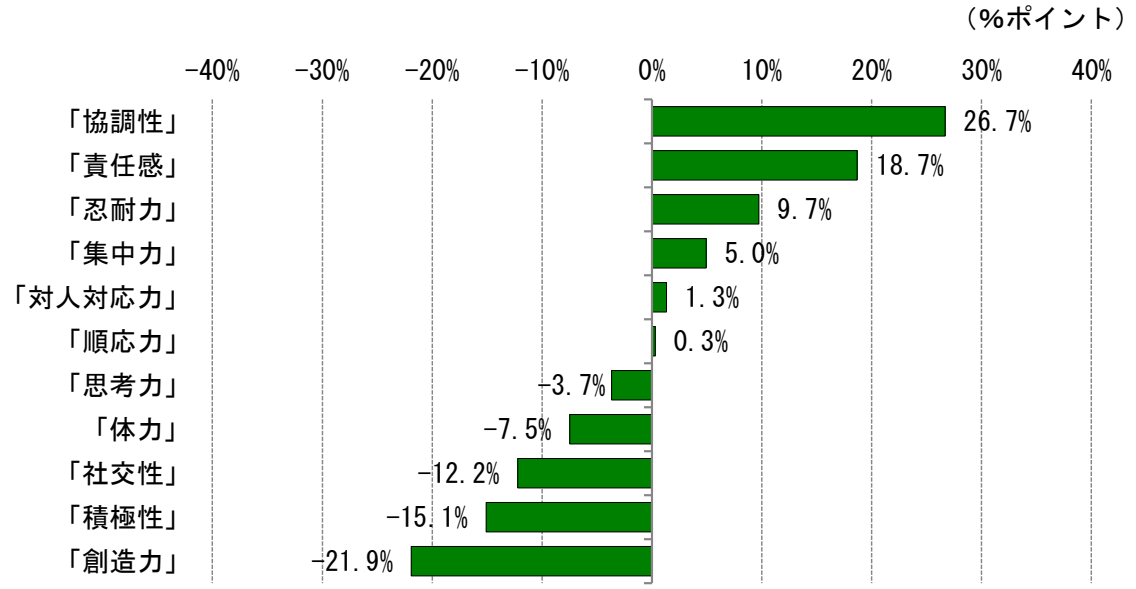
（３）社会人としての資質

社会に出たばかりの新入社員であるが、社会人として自信があるもの、逆に欠けていると思うものは何だろうか。そこで、新入社員には社会人として「自信があるもの」、「欠けているもの」について、選択肢の中からそれぞれ最大２つまで選んでもらった。図表 11 は、その結果をもとに、ＤＩ（「自信があると答えた人の割合」－「欠けていると答えた人の割合」）を計算したものである。プラス幅が大きいほど、「自信がある」と答えた人が多く、「欠けているもの」として選んだ人が少ない。

結果を見ると、ＤＩが最も高いのは「協調性」（26.7％ポイント）で、次いで「責任感」（18.7％ポイント）、「忍耐力」（9.7％ポイント）となった。逆に最も低いのは「創造力」（－21.9％ポイント）で、「積極性」（－15.1％ポイント）、「社交性」（－12.2％）と続く。

グループの中で協調関係を保つことには自信があるものの、就職前であるがゆえ、広い社会での人との関わり方には自信が持てない人が多いと考えられる。また、与えられた任務を、責任感を持ってこなすことには自信がある一方で、新しいことを考えたり、チャレンジしたりすることには苦手意識を持っている人が多いようだ。

図表 11 社会人としての自分に自信があるもの・欠けているもの



（注1）「自信があるもの」と「欠けているもの」それぞれ2つずつ選択
（注2）ＤＩ＝「自信があると答えた人の割合」－「欠けていると答えた人の割合」

（４）理想の上司

今年度の新入社員が描く理想の上司像はどのようなものだろうか。今回の調査では、「寛容型」、「調整型」、「カリスマ型」、「アイデア型」、「論理型」、「平凡型」、「情熱型」の７種類の中から１つ選択してもらった。なお、各タイプには、図表 12 の通り、それぞれプラス・マイナス両方の特徴を示す説明文をつけた。

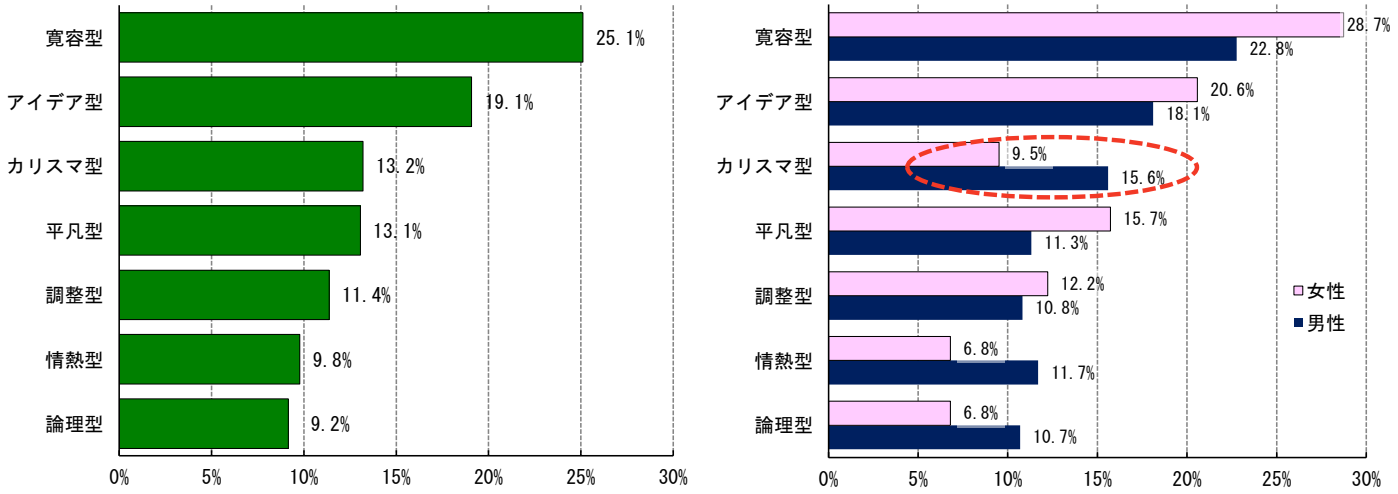
最も多く選ばれたのは「寛容型」で、25.1％の支持を集めた（図表 12）。特に女性の支持が高かった。新しい仕事に不安を抱える新入社員だからこそ、たとえミスをしても広い心で受け入れてくれ、自分の成長を忍耐強く見守ってくれる様な上司を求めているのだろう。これは指導方法の希望にも表れており、新入社員はスパルタを嫌い、やさしく丁寧に指導してくれる上司や先輩を望む傾向が強い（図表 13）。

「寛容型」に次いで支持を集めたのは「アイデア型」（19.1％）であった。図表 11 で見たように「創造力」に自信のない新入社員が多く、業務を遂行する上でもアイデアを持つ上司の助けを得たいと考えているのかもしれない。

３番目は男女で異なり、男性では「カリスマ型」、女性では「平凡型」となった。男性の中には上司にある程度の厳しさや、自身の目標となるような力量を求めている人が多い一方、女性は可もなく不可もない普通の上司を望む人が多い。

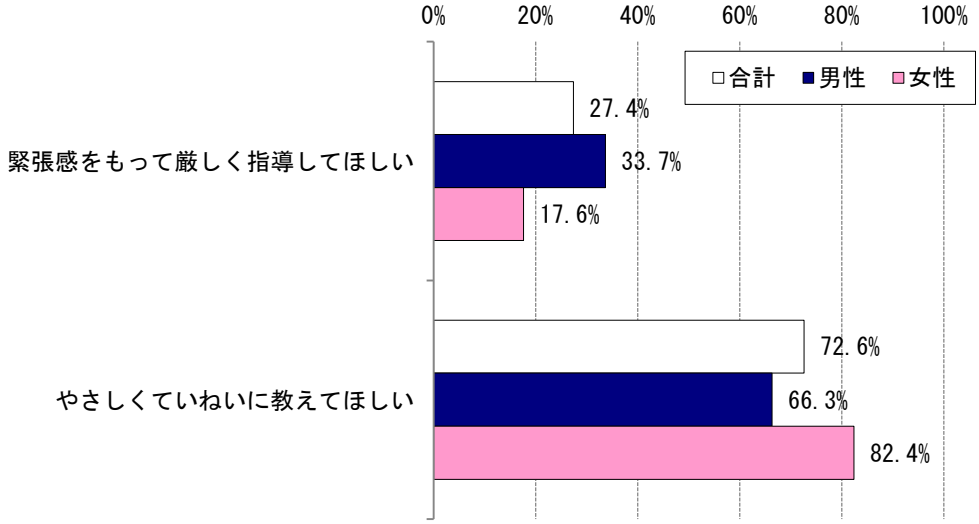
なお、最も少なかったのは「論理型」（9.2％）で、次いで「情熱型」（9.8％）であった。論理的に厳しく詰めてくる上司や何事にも熱すぎる上司は、人間関係を重んじ、寛容さを求める新入社員には受け入れられにくい面もある。

図表 12 理想の上司



寛容型	情に流されやすい面もあるが、寛容的で忍耐強い人格者
アイデア型	自由奔放な面もあるが、ユーモラスなアイデアマン
カリスマ型	シビアな面もあるが、天性の才能を持つカリスマ的存在
平凡型	目立った長所はないが、とくに短所もなく常識的
調整型	八方美人な面もあるが、順応性が高く調整や交渉が得意
情熱型	やりすぎる面もあるが、バイタリティに富み、何事にも熱心
論理型	柔軟性に乏しい面もあるが、論理的で責任感が強い

図表 13 指導のされ方



さらに、理想の上司を動物に例えてもらった（図表 14）。有効回答数 926 のうち、最も多くの新入社員が挙げたのが「イヌ」であった。親しみやすい、相談しやすい、情が深い、忍耐強いなど「寛容型」のイメージがそのまま重なる。また、身近な動物だけにイメージは幅広く、「行動力がある」、「責任感が強い」など、人間性よりも仕事に対する姿勢から「イヌ」を選んだ人もいたようだ。そのほか、3 位の「ゾウ」、6 位の「キリン」、8 位の「カバ」なども優しさや忍耐強さを持ち合わせているというイメージからの選出となった。

2 位には「ライオン」が選ばれた。強いリーダーシップを持っているイメージから、「カリスマ型」と回答したグループでの得票が多かった。リーダーシップを求める新入社員の中には、5 位の「オオカミ」や 10 位の「サル」など、集団で行動する動物をイメージした人が多かった。

その他、4 位に「ネコ」（5.0%）がランクインした。自由気ままというイメージが「アイデア型」と重なると同時に、他人に干渉しない独立した生き方が、上司との間に適度な距離感を望む人の票を集めたようだ。

図表 14 理想の上司を動物に例えると

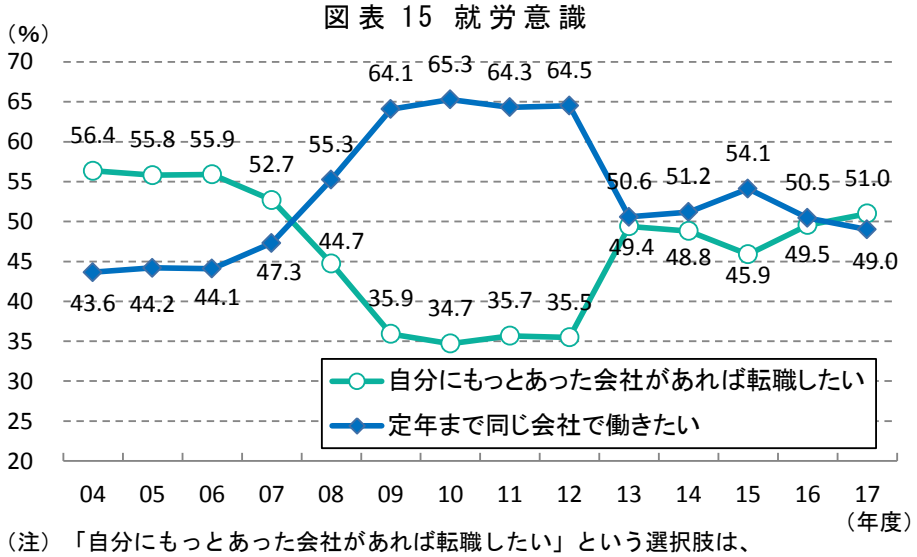
順位	動物名	票数	得票率	イメージ
1	イヌ	152	16.4%	親しみやすく相談しやすい。情が深く、忍耐強い。
2	ライオン	108	11.7%	強いリーダーシップ。頼もしさ。威厳がある。
3	ゾウ	93	10.0%	どっしりとしていて安心感がある。存在感が大きい。寛容。
4	ネコ	45	4.8%	自由気ままだが、柔軟性がある。他人に干渉しない。
5	オオカミ	33	3.6%	力強いが、心優しい一面も。集団を大事にする。
6	キリン	33	3.5%	視野が広く、穏やかな性格で温かく見守ってくれそう。
6	ゴリラ	32	3.5%	普段は温厚だが、いざというとき頼りになる。
8	カバ	26	2.8%	普段は優しいが、実はとても力がある。
9	クマ	25	2.7%	大きく構えていて頼もしい。厳しい一面も。
10	サル	20	2.2%	頭脳明晰。集団をまとめる力がある。

（５）就労意識

新入社員はこれから始まる職業生活について、どのようなプランや志向を持っているのだろうか。

就労意識について尋ねると、「自分にもっとあった会社があれば転職したい」（51.0%）と答えた人の方が「定年まで同じ会社で働きたい」（49.0%）と答えた人よりもわずかに多かった（図表 15）。労働需給がひっ迫する中で転職市場も活況を呈しており、新入社員であっても、より良い就労機会があれば転職したいと考えている新入社員は増えているようだ。

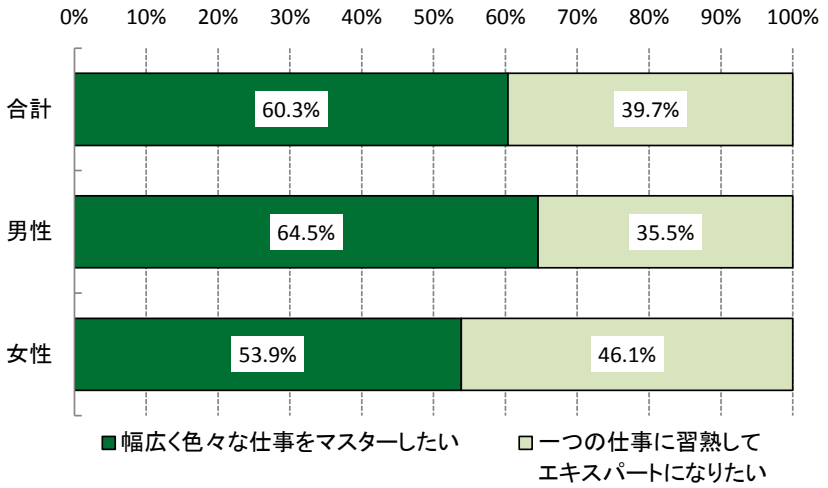
図表 15 就労意識



（注）「自分にもっとあった会社があれば転職したい」という選択肢は、
2012年度までは「自分に向かないと思えばすぐに転職したい」だった。

また、キャリアの積み方についての志向を尋ねると、「幅広く色々な仕事をマスターしたい」（60.3%）が「1つの仕事に習熟してエキスパートになりたい」（39.7%）を上回った（図表 16）。男女で比べると女性の方がエキスパート志向が強く、ライフ・イベントの影響などから、キャリア構築に関する考え方には男女差があるとみられる。

図表 16 ゼネラリストかエキスパートか

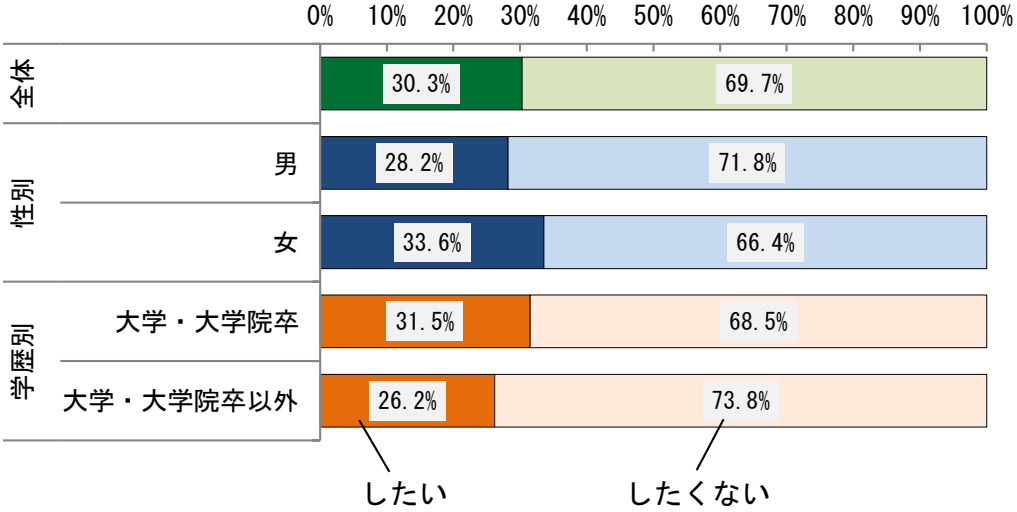


最近はキャリアや働き方の選択肢が広がり、兼業・副業に対する関心も高まっている。すでに兼業・副業を認めている企業も少なくなく、2016年には「働き方改革」の一環で、厚生労働省の「モデル就業規則」の兼業・副業に関する部分が「原則容認」に変更された。

今年度の新入社員に兼業・副業についての考えを尋ねると、30.3%が兼業・副業を「したい」と回答した（図表17）。新卒で入った企業にとどまらず広く社会で自分の能力を生かしたいという発想は、「自分ファースト」の志向とも重なる。

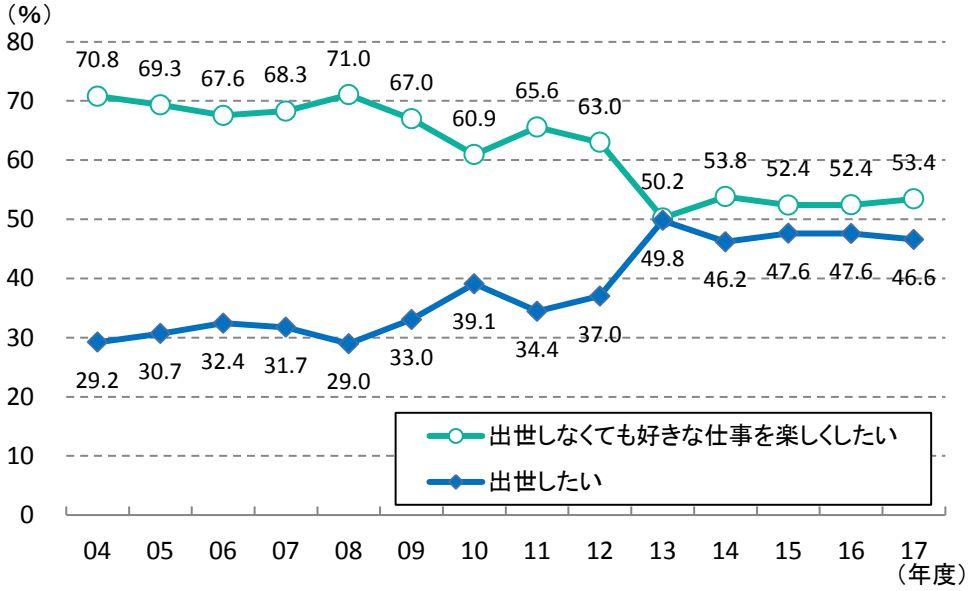
また、性別では女性、学歴別では大学・大学院卒の方が、兼業・副業に前向きであることが分かった。就職したばかりで、目の前の仕事以外を考える余裕がない人も多いと考えられるが、ロールモデルとなる先輩社員が現れれば、兼業・副業を希望する社員は増加する可能性がある。

図表17 兼業・副業をしたいか



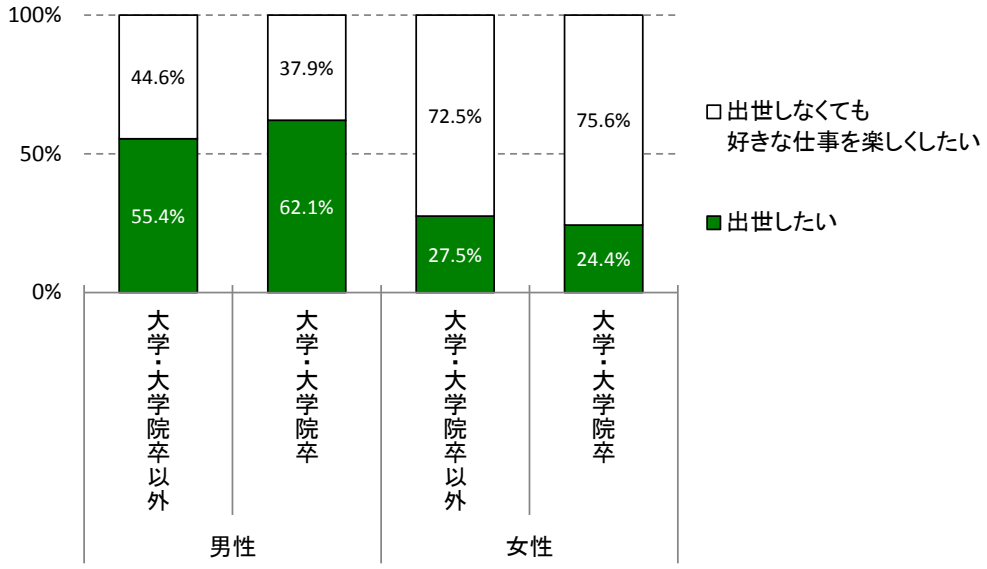
次に、出世についての考えを尋ねたところ、今年度も「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」（53.4%）が「出世したい」（46.6%）を上回った（図表18）。

図表18 出世意欲



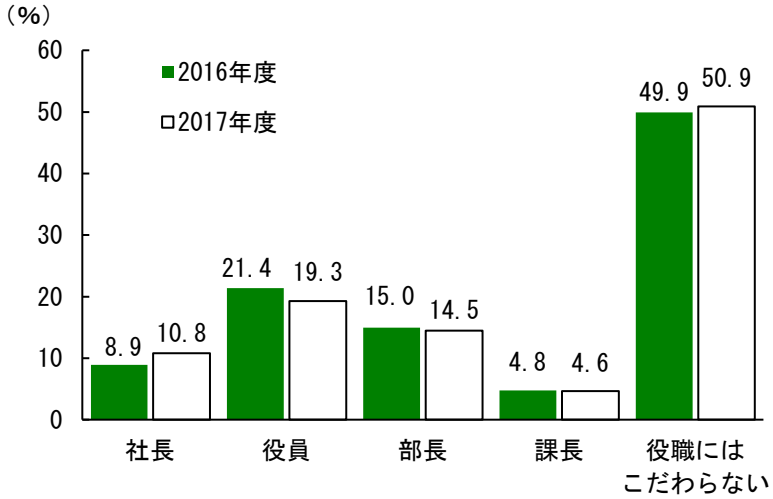
性別・学歴別に見ると、学歴の違いによる差は見られないが、男性では「出世したい」が過半数であるのに対し、女性では 25.0%前後と約 4 人に 1 人しかおらず、男女間で出世意欲に大きな差が見られる（図表 19）。政府が女性活躍を推進する中、足元では民間企業においても女性の役付者を増やそうという動きが見られるが、少なくとも女性の新入社員の意識との間には隔たりがあると言える。もっとも、「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」というのも立派な活躍の仕方と言えよう。

図表 19 出世意欲（性別・学歴別）



さらに、出世に関して、将来、どれ位の役職にまで出世したいと思うかを「社長」、「役員」、「部長」、「課長」、「役職にはこだわらない」の中から 1 つを選んでもらった。その結果、約半数が「役職にはこだわらない」と答え、具体的な役職を答えた中では「役員」が最も多いなど、傾向は前年とほぼ同じであった（図表 20）。

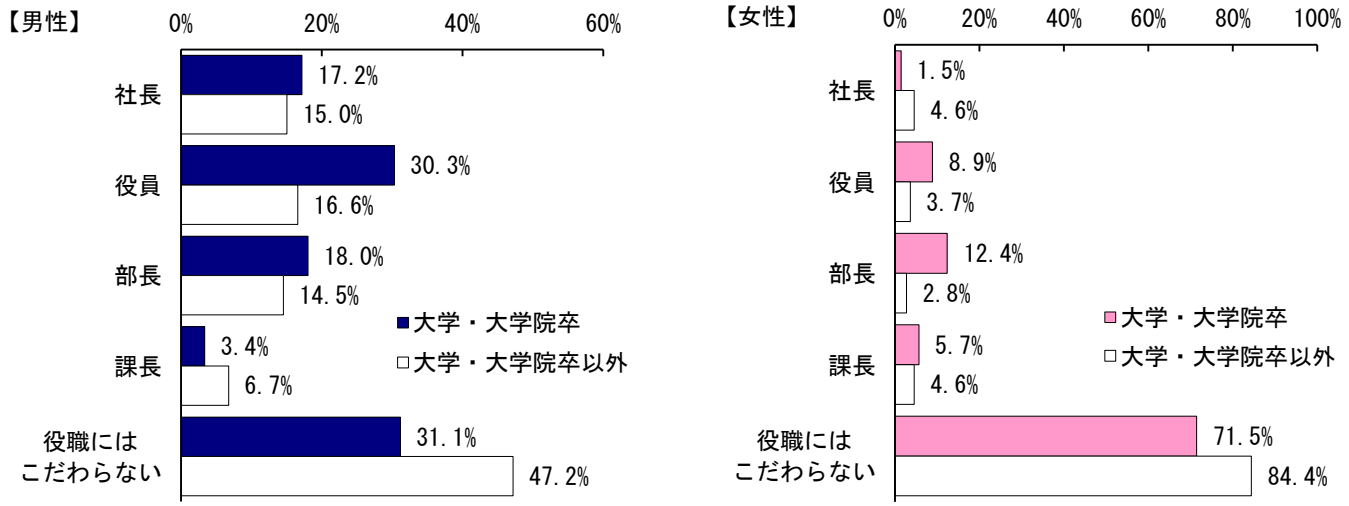
図表 20 どれ位の役職にまで出世したいか



本設問についても結果を性別・学歴別に見てみると、女性では学歴に関係なく7割を超える新入社員が「役職にはこだわらない」と答えている（図表21）。出世意欲が強くない女性は、多くが役職に関する具体的なイメージも持っていないとみられる。それでも、男女とも大学・大学院卒の方が役職名を選んだ割合が高く、出世について、より具体的なイメージを持っているようだ。

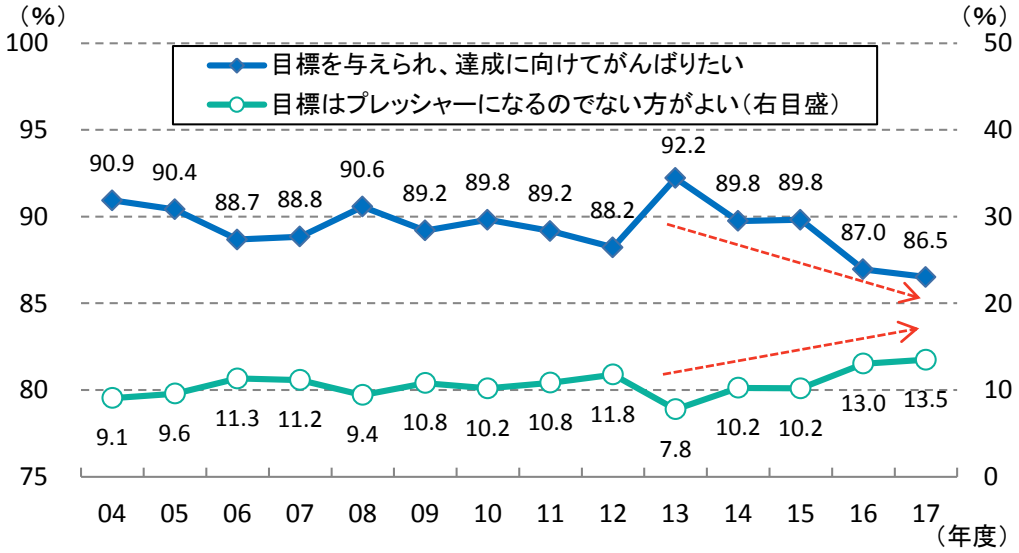
役職名を答えた中では、男性は学歴に関係なく「役員」が最も多いが、女性は大学・大学院卒で「部長」が最も多いという結果になった。同じ「出世」でも、入社時点で目指す段階について、男女間で違いがあることがわかる。

図表21　どれ位の役職にまで出世したいか（性別、学歴別）



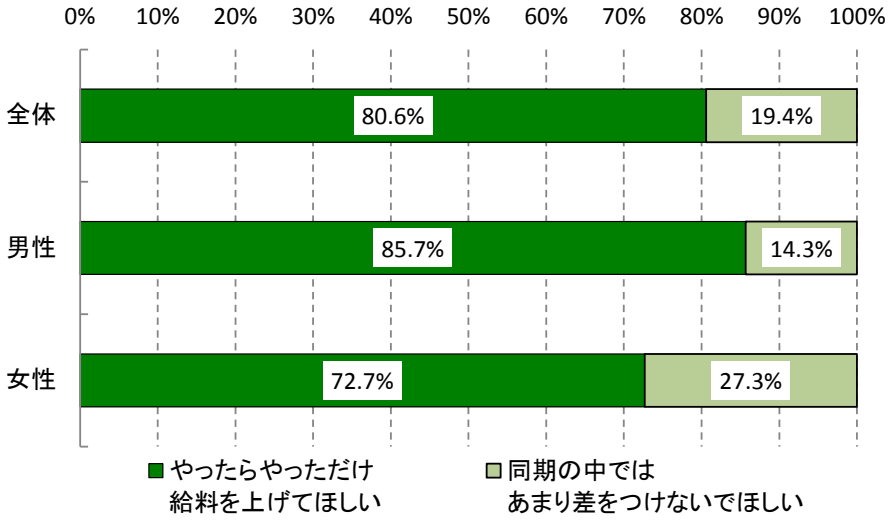
時として出世と大きく関係するノルマや目標については、新入社員の大半が「目標を与えられ、達成に向けて頑張りたい」（86.5%）と考えており、「目標はプレッシャーになるのでない方がよい」（13.5%）という人は少数派であった（図表22）。しかし、最近は目標を与えられることに肯定的な新入社員の割合がわずかに低下していることが確認できる。

図表22　目標設定は必要か？



出世に関しては人により考え方が様々であることが分かったが、昇給に関してはどのように考えているのだろうか。「やったらやっただけ給料を上げてほしい」、「同期の中ではあまり差をつけないでほしい」という2つの選択肢について、自らの考えに近いものを選んでもらったところ、80.4%が「やったらやっただけ給料を上げてほしい」と答えた（図表23）。誰かに課せられたノルマに向けて仕事をするよりも、自分のできる範囲で頑張りたいと思う新入社員が少なからず増えているのは事実だが、やる気がなかったり、競争を拒んだりするわけではないようだ。

図表 23 昇給に関する意識



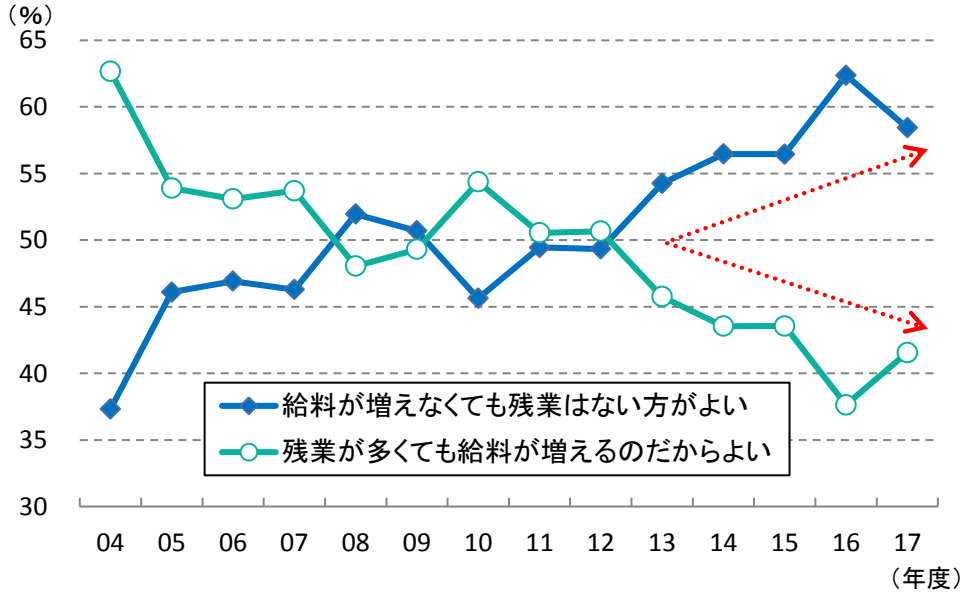
（６）勤務時間・勤務地に対する考え方

近年、仕事と私生活の両立を重視するワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透してきた。図表 7 および図表 8 では、新入社員が企業に対して「残業がない・休日が増える」、「私生活に干渉しない」などのことを求めていると述べたが、さらに、残業のみに焦点を当てて新入社員の考えを聞いてみた。

「残業が多くても給料が増えるのだからよい」、「給料が増えなくても残業はないほうがよい」のうち、どちらが自身の考えに近いかを選んでもらったところ、「残業が多くても給料が増えるのだからよい」を選んだ人の割合は 41.6%だったのに対し、「給料が増えなくても残業はないほうがよい」は 58.4%に上った（図表 24）。

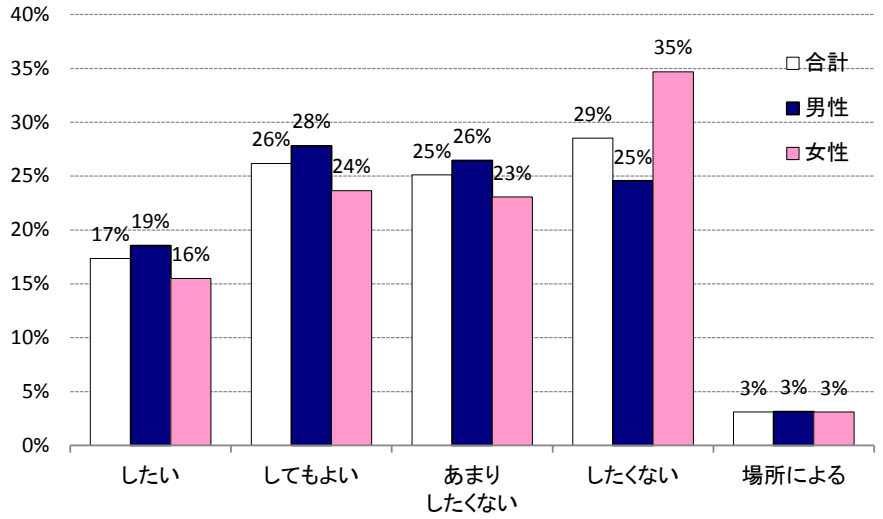
残業に対して否定的な見方を持つ人の割合は昨年からは低下したものの、水準は引き続き高く、プライベートな時間も大切にしたいという考えを持つ新入社員は多い。

図表 24 残業に対する考え方



次に、勤務地についての意識を尋ねた。海外勤務をしてみたいかどうかという問いには、「したくない」と回答した人が 28.5%と最も多く、「したい」は 17.4%にとどまった（図表 25）。また、「場所による」という回答も一定数あるが、米国や欧州など先進国であれば行ってもよいものの、新興国のうち中東やアフリカ、中南米など、場所によっては治安の悪い地域には行きたくないと考えている新入社員が多い。

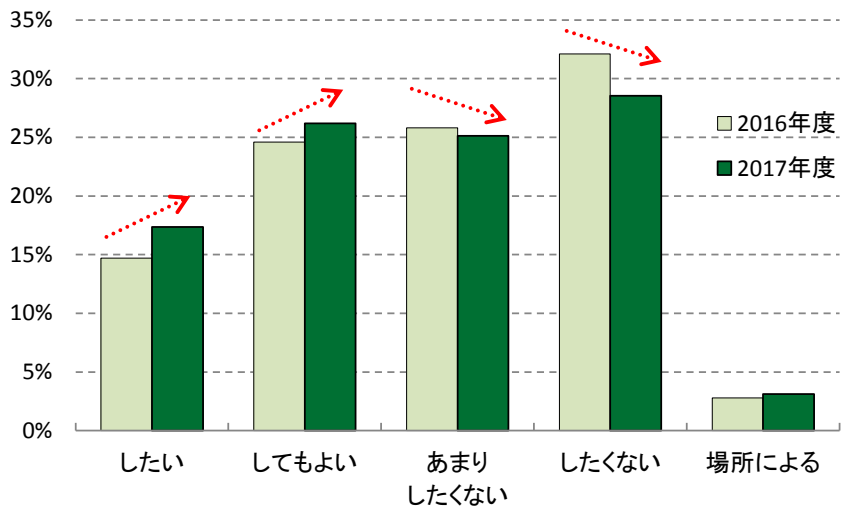
図表 25 海外勤務をしてみたいか



（注）「場所による」は自由回答で働いてもよい国と働きたくない国を自由回答で聞いた

もっとも、本設問の回答を昨年と比較すると、「したい」、「してもよい」という前向きな回答が増加し、反対に「あまりしたくない」、「したくない」という回答は減少している（図表 26）。昨年度の調査の前、半年以内にパリ同時多発テロ（15 年 11 月）やブリュッセル連続テロ事件（16 年 3 月）が発生したことで、先進国を含む世界的な治安の悪化が海外勤務に対する姿勢を消極的にさせていたが、足元では影響が和らぎ、海外勤務を前向きに考える人が増えている可能性がある。

図表 26 海外勤務をしてみたいか（2016・2017 年度）

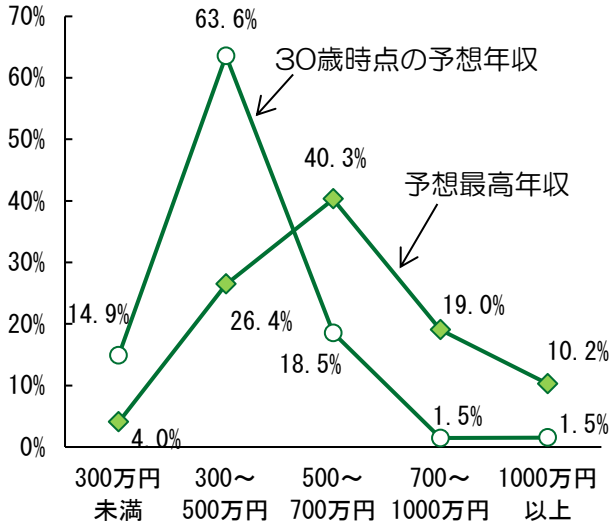


（７）将来の年収予想

新入社員は、自分がどれくらいの年収を得られると思っているのだろうか。図表 27 は 30 歳時点の年収がどれくらいになると思うかを聞いた結果である。これを見ると、「300～500 万円」(63.6%)が最も多く、次いで「500～700 万円」(18.5%)、「300 万円未満」(14.9%)となっている。「700～1000 万円」(1.5%) や「1000 万円以上」(1.5%) という回答は少数であった。

さらに自分の年収が最高でいくらになるかも予想してもらった。最も多かった回答は「500～700 万円」(40.3%)で、次いで「300～500 万円」(26.4%)、「700～1000 万円」(19.0%)となった。「1000 万円以上」も 10.2%にのぼった。以上の結果をもとに新入社員の予想年収の平均値を計算すると[2]、30 歳時点では 438 万円、最高年収は 623 万円となった。

図表 27 30 歳時点の予想年収および予想最高年収



[2] 「300 万円未満」は 300 万円、「1000 万円以上」は 1000 万円、その他の階層は中央値で計算

予想年収は、性別や学歴によって異なる傾向が見られる。図表 28 は、性別、学歴別に、予想年収の分布を表したものである。

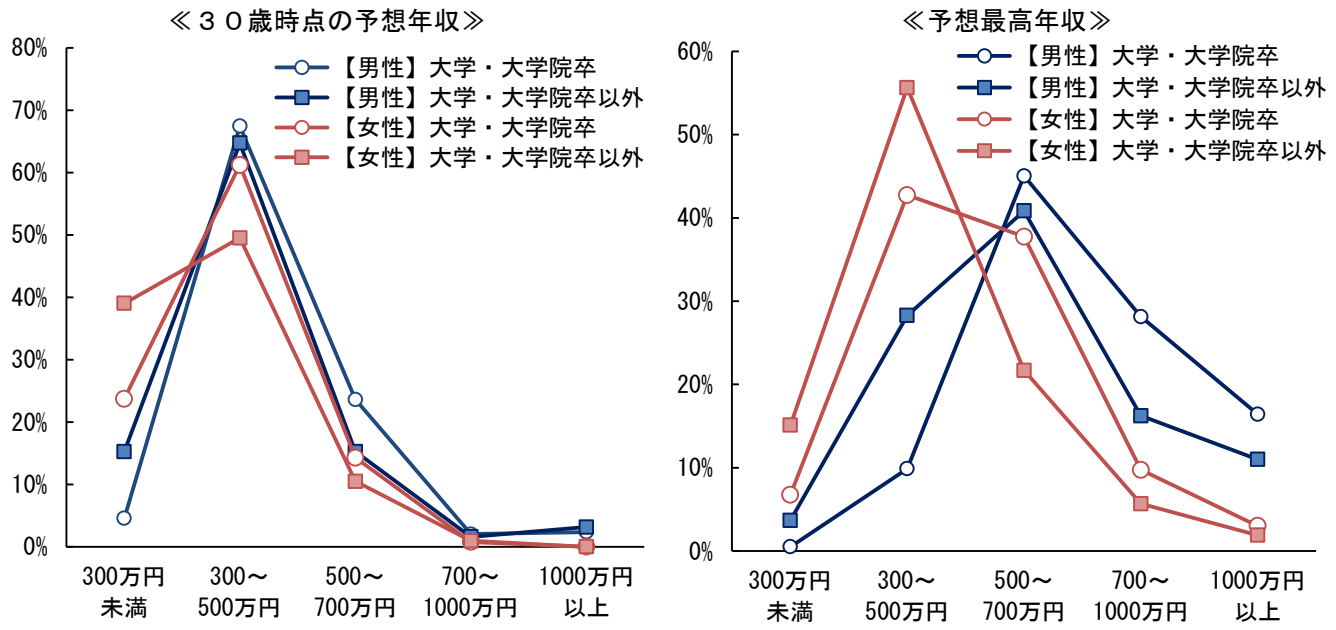
まず、30 歳時点の年収については、男性では学歴によりわずかにバランスが異なるものの、いずれも「300～500 万円」が 65%程度を占めており、大きな違いはない。一方、女性は大学・大学院卒以外では「300 万円未満」（39.0%）と「300 万円～500 万円」（49.5%）の割合が近いが、大学・大学院卒では「300 万円～500 万円」（61.2%）が多数で、大学・大学院卒以外の男性の分布に似ている。

次に予想最高年収を見ると、30 歳時点よりもはっきりとした違いが確認できる。男性では、大学･大学院卒のボリューム層が「500～700 万円」(45.1%)と「700～1000 万円」(28.1%)であるのに対し、大学・大学院卒以外では一つ手前の「300～500 万円」（28.3%）と「500～700 万円」（40.8%）である。

また女性では、学歴による違いは「300～500 万円」と「500～700 万円」の分布に表れており、大学・大学院卒では「500～700 万円」が 37.8%を占めているが、大学・大学院卒以外では「300 万円未満」（15.1%）の割合も比較的高く、全体的に分布が左に寄っている。

なお、一般に、賃金の水準は男性の方が女性よりも高く、大学・大学院卒の方が大学・大学院卒以外よりも高いが、今回のアンケート調査における将来の予想年収についても、そうした実態に沿う結果と言える。

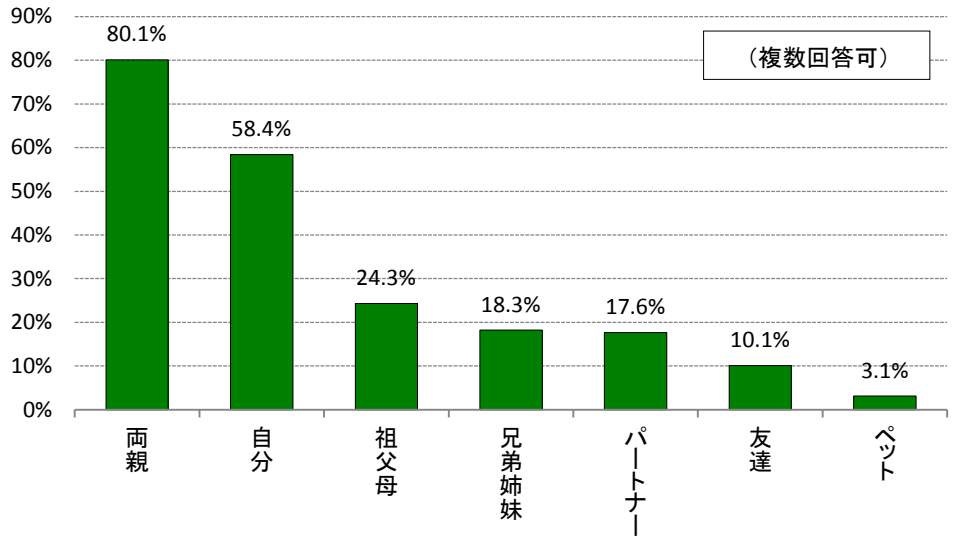
図表 28 30 歳時点の予想年収および予想最高年収（性別、学歴別）



（８）初めてのボーナス

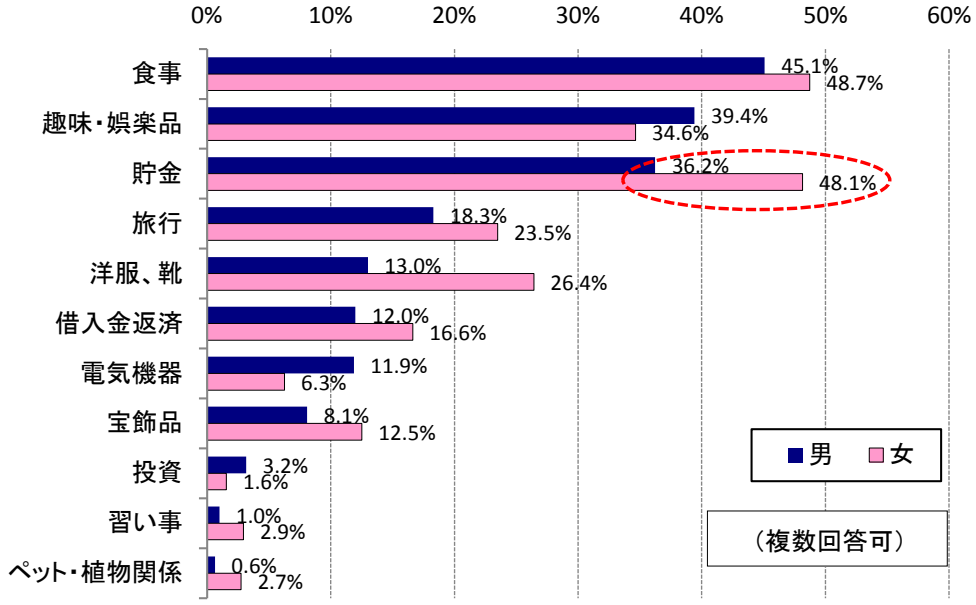
初めてのボーナスの使い道も聞いてみた。まず、ボーナスを使う相手を聞いたところ、最も多かったのが「両親」（80.1%）で、「自分」（58.4%）を上回った（図表 29）。1 年目の夏のボーナスで満額支給される企業は決して多くないとみられ、少額であれば自分のために使うよりも、これまでお世話になった人や親類のために使おうと考えているのかもしれない。

図表 29 初めてのボーナスは誰と、もしくは誰に使うか



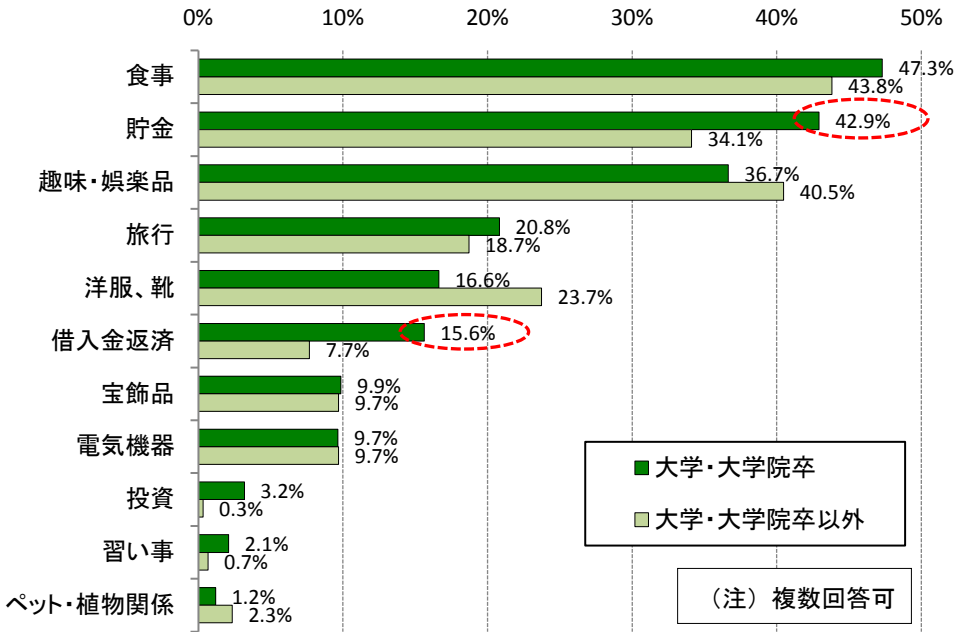
次に実際に何に使うかを聞いたところ、男女ともに最も多かったのは「食事」（男性：45.1%、女性：48.7%）であった（図表 30）。2 位は男女で異なり、男性は「趣味・娯楽品」（39.4%）であるが、女性は「貯金」（48.1%）が「食事」と並んで多い。

図表 30 初めてのボーナスは何に使うか（性別）



また、学歴による差を見ると、「貯金」や「借入金返済」は大学・大学院卒の回答者割合が高かった一方、「洋服、靴」は大学・大学院卒以外の回答者で多かった（図表 31）。大学・大学院卒の新入社員の中には、奨学金の返済に充てるため、自分の趣味などに回すお金をセーブしている人が少なからずいるとみられる。

図表 31 初めてのボーナスは何に使うか（学歴別）



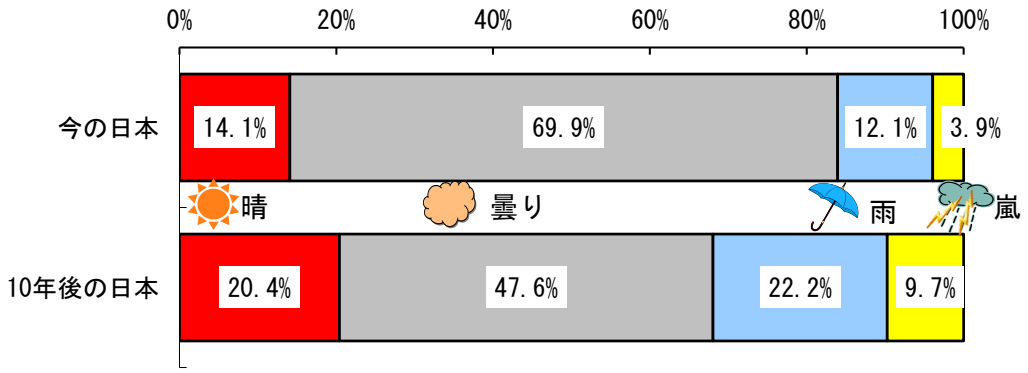
２．経済、社会に関すること
（１）日本経済について

2016 年度の日本経済は、前半は横ばい圏で推移したものの、後半には緩やかに回復したが、今年度の新入社員はどう感じているのだろうか。今と 10 年後の日本の状態について、天気（晴、曇り、雨、嵐）で表現してもらった。

現在の状況について、最も多くの人が選んだのは「曇り」(69.9%）であった（図表 32)。また、「晴」(14.1%）と答えた人の割合は「雨」(12.1%）を上回り、日本経済に対する前向きな評価が読み取れる。

10 年後については、「曇り」(47.6%）と答えた人が最も多かったものの、現在と比べると減少している。「晴」(20.4%）の回答割合は高まっているが、「雨」(22.2%）の回答割合の方が高い。さらに、「嵐」(9.7%）という回答も増加しており、日本経済の先行きに対する見方は厳しいものとなっている。

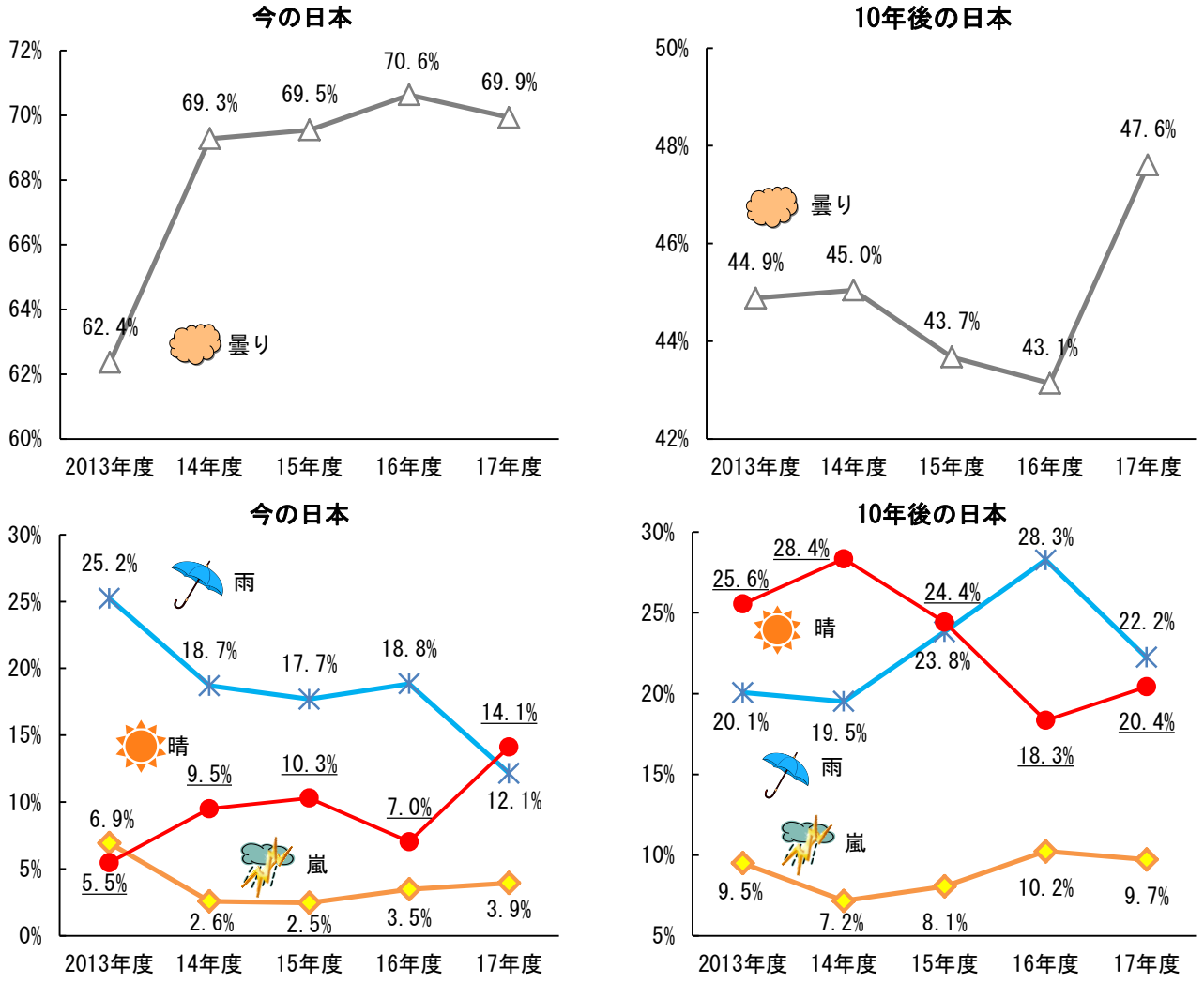
図表 32 日本の状態を天気で表すと？



ここで、本設問について、2013 年度以降の結果の推移を見てみる（図表 33)。すると、今の日本の状況について、2016 年度までは「晴」の割合が「雨」の割合を下回っていたが、2017 年度は初めて「晴」の割合の方が高くなった。2014 年 4 月の消費税率引き上げ以降は景気が停滞し景況感は悪化したが、この 1 年間、企業業績が改善し、人手不足感も強まったことで、景況感が大きく改善したものとみられる。

また、10 年後については、「晴」の割合が 20%台を回復したものの、依然として「雨」の割合の方が高く、先行きについては慎重な見方が強いようだ。国内景気が緩やかに回復する中にあっても、財政健全化の遅れ、米国の政治経済の先行き不透明感、地政学的リスクの高まりといったネガティブニュースに日常的に触れていることで、新入社員は日本の先行きに対して漠然とした不安を感じているのかもしれない。

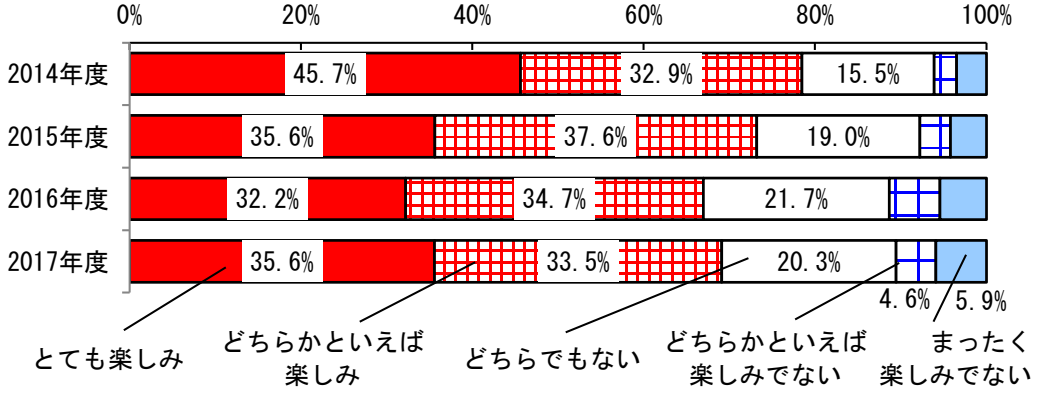
図表 33 日本の状態を天気で表すと？（推移）



（２）東京オリンピック開催について

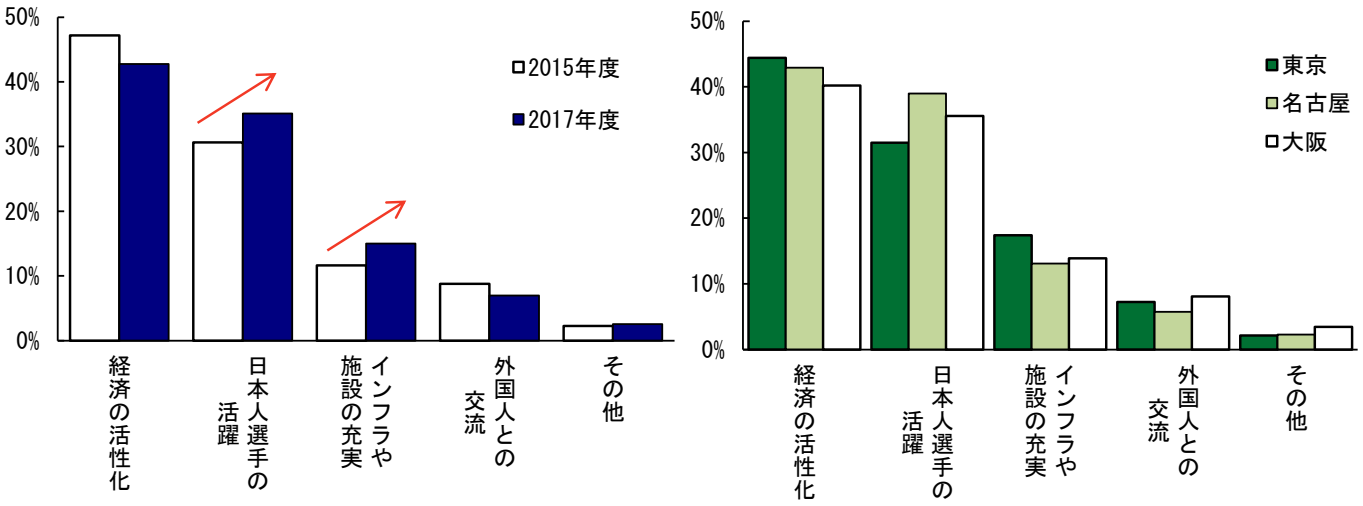
3年後に開催される東京オリンピック・パラリンピックについても意見を聞いた。開催については、「とても楽しみ」(35.6%)が最も多く、「どちらかといえば楽しみ」(33.5%)と合わせると全体の約7割に上った（図表34)。2016年度までは調査を経るごとに前向きな回答が減っていたが、2016年のリオ・デ・ジャネイロ五輪での日本選手の活躍もあり、「楽しみだ」と思う人が増えてきているようだ。

図表34 東京オリンピック開催について



また、東京オリンピック開催に期待するものを尋ねたところ、「経済の活性化」(42.8%)という回答が最も多かった（図表35)。同じ質問を2015年に聞いた時より、回答割合は低下しているものの、開催都市の東京を中心に経済効果を期待する人が多いようだ。次いで、「日本人選手の活躍」(35.1%)、「インフラや施設の充実」(15.0%)が多く、これらは15年よりも期待が高まっている。「その他」(2.6%)では「単純に競技を見ること」、「新しい競技がオリンピックにて放映されること」、「パラリンピック開催による障害者対応の充実」などが挙げられた。

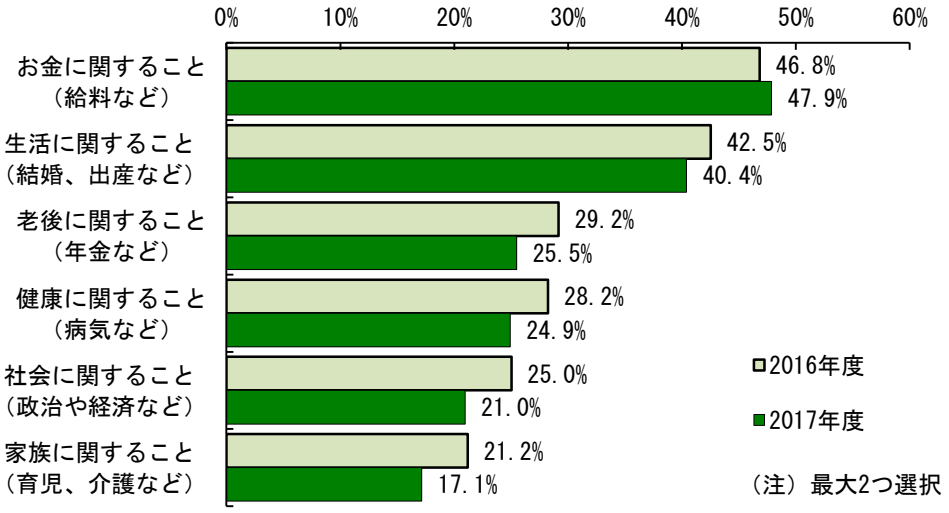
図表35 東京オリンピックに最も期待するもの



（３）将来への不安

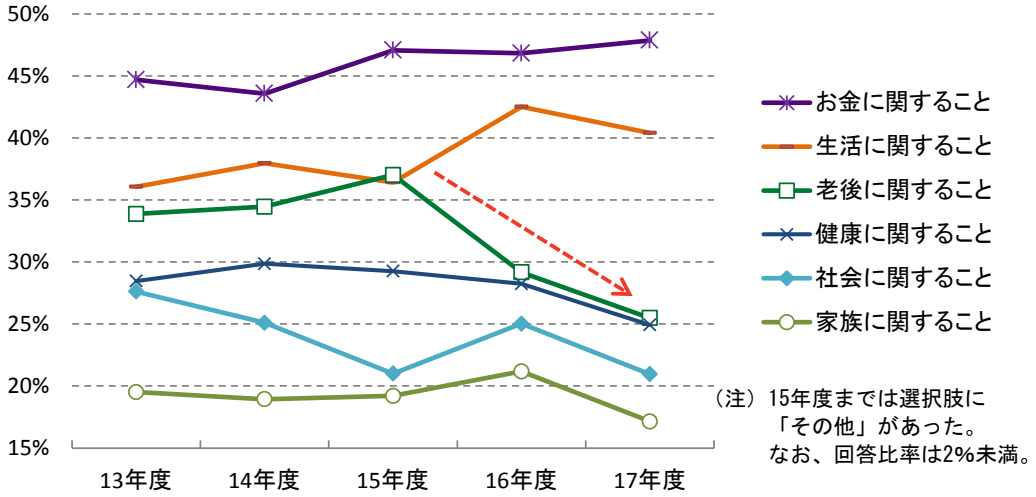
今後、多様なライフコースをたどると考えられる新入社員であるが、現時点で将来に対して不安に思っていることは何だろうか。「お金（給料）」、「老後（年金）」、「健康（病気）」、「生活（結婚・出産）」、「家族（育児・介護）」、「社会（政治・経済）」の６つの選択肢の中から、特に不安に思うことについて、最大２つ選んでもらった。結果を見ると、最も多かったのは昨年度と同様に「お金に関すること」（47.9%）で、次に選ばれたのは「生活に関すること」（40.4%）であった（図表 36）。

図表 36 将来に関する不安

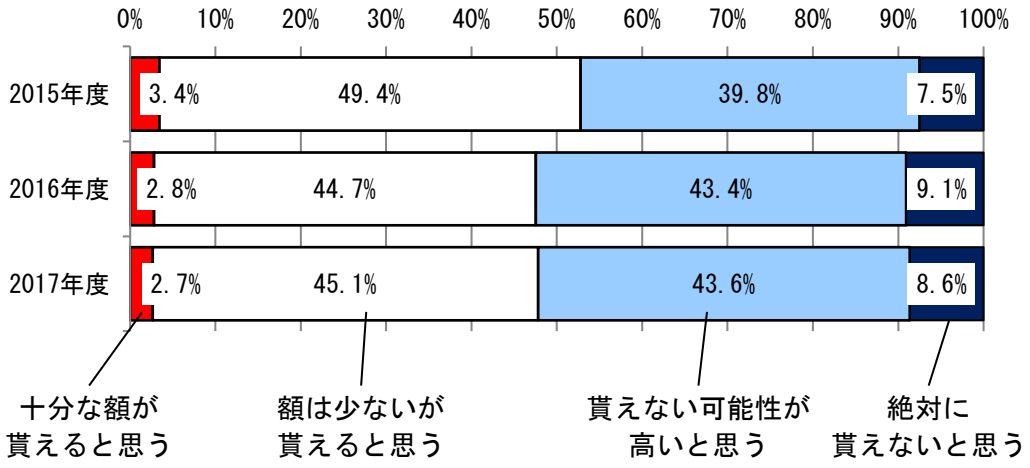


３番目に多かった「老後に関すること」（25.5%）は以前と比較すると回答割合が低下している（図表 37）。しかし同時に、自分たちの世代が年金を貰えると思うかについては、引き続き過半数が「絶対に貰えないと思う」、「貰えない可能性が高いと思う」と回答した（図表 38）。このため、老後の生活について不安を感じている点は以前と変わらず、目先の生活に対する不安がより大きなものとなっていると考えられる。

図表 37 将来に関する不安



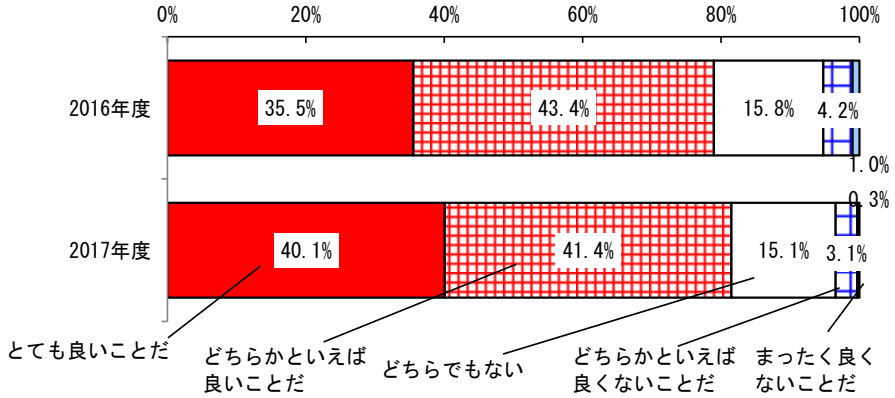
図表 38 年金について


0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
2015年度
3.4%
49.4%
39.8%
7.5%
2016年度
2.8%
44.7%
43.4%
9.1%
2017年度
2.7%
45.1%
43.6%
8.6%
十分な額が貰えると思う
額は少ないが貰えると思う
貰えない可能性が高いと思う
絶対に貰えないと思う

（４）その他のトピック

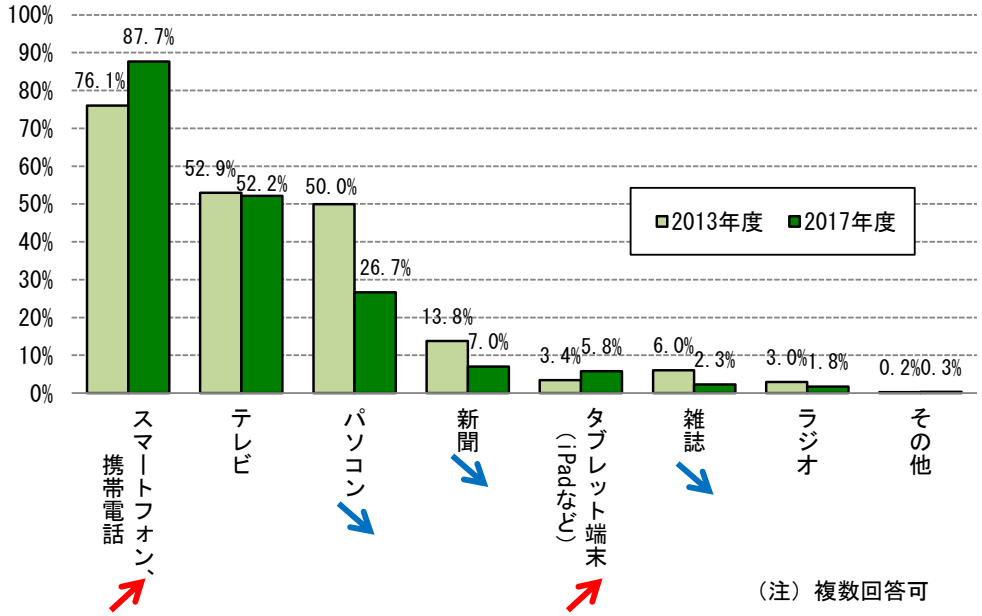
近年、日本を訪れる外国人の数が急増している。新入社員に訪日外国人の増加について感想を聞くと、「とても良いことだ」（40.1%）、「どちらかといえば良いことだ」（41.4%）という前向きな評価が昨年以上に高かった（図表 39）。訪日外国人の増加による治安の悪化を懸念する声も一部にあるが、多くの人は好意的に受け止めているようだ。

図表 39 訪日外国人が増加していることについて



過去数年でスマートフォンやタブレットが急速に普及したが、普段、新入社員は情報源としてどのような端末（道具）を利用しているのだろうか。回答を見ると、「スマートフォン、携帯電話」（87.7%）が最も多く、続いて「テレビ」（52.2%）、「パソコン」（26.7%）の順となった（図表 40）。2013 年度にも同じ質問をしており、当時から順位に変動はなかったが、パソコンの利用率が大幅に低下したほか、新聞も半減した。新入社員が使い慣れている端末はこの数年で大きく変わっており、今後、ビジネスの現場でも利用される端末が変わる可能性がある。

図表 40 普段、情報源として利用している端末

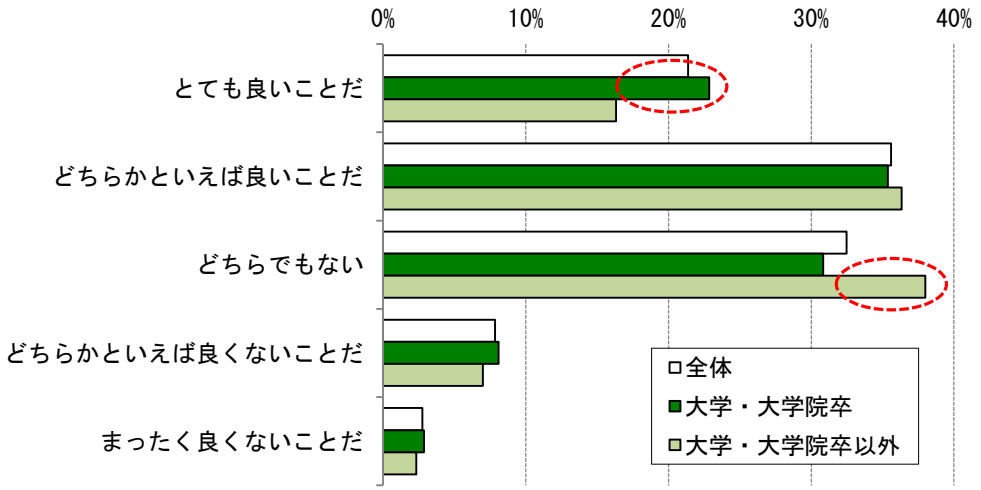


（注）複数回答可

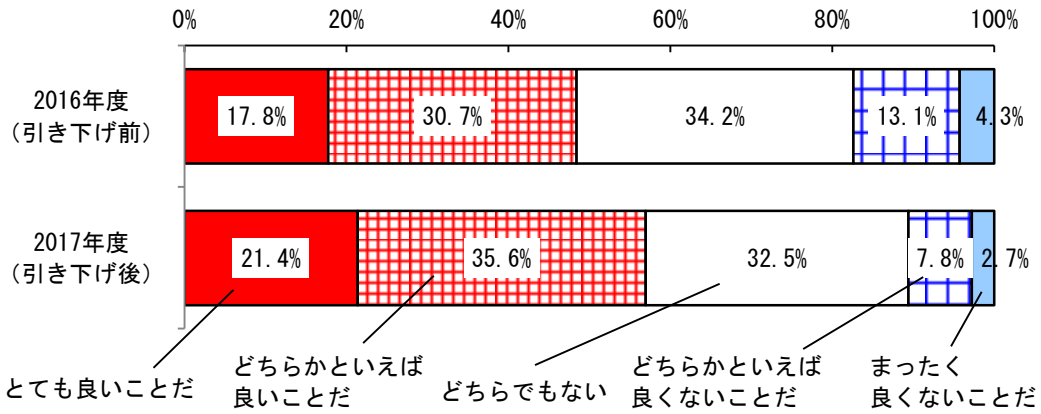
2016年6月19日、改正公職選挙法施行により、選挙権が与えられる年齢が「18歳以上」に引き下げられた。これに関して新入社員にどう思うか聞いたところ、「とても良いことだ」（21.4%）、「どちらかといえば良いことだ」（35.6%）と前向きに評価する声が過半数となった（図表 41）。しかし、「どちらでもない」（32.5%）と評価を避けた人も多く、なかでも今回の選挙権引き下げの対象者が多く含まれるとみられる大学・大学院卒以外の新入社員の38.0%が「どちらでもない」を選んでいる。

なお、施行前であった昨年の調査結果と比較すると、肯定的な意見を持つ人が増えていることもわかった（図表 42）。

図表 41 選挙権が20歳以上から18歳以上に引き下げられたことについて



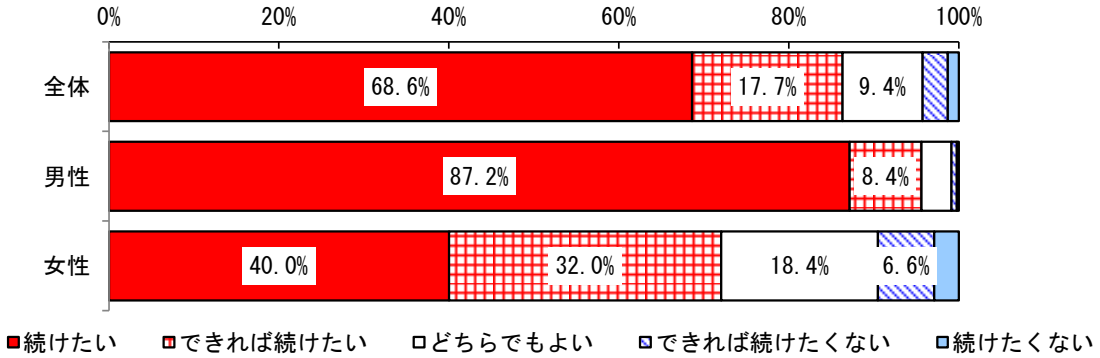
図表 42 選挙権が20歳以上から18歳以上に引き下げられたことについて



３．暮らしに関すること
（１）結婚と仕事について

近年、日本では晩婚化や未婚化が進み、人口減少に直面する中では大きな懸念材料となっている。また、女性の社会進出が進む中で、結婚や出産後の就業に関する考え方は変化していると考えられる。そこで、新入社員に結婚後と子どもが生まれた後の就業についての考えを聞いてみた。結婚後に仕事を続けたいか、という問いには「続けたい」（68.6%）、「できれば続けたい」（17.7%）という前向きな回答が多く、「できれば続けたくない」（5.4%）、「続けたくない」（1.8%）という否定的な回答はごく少数であった（図表 43）。

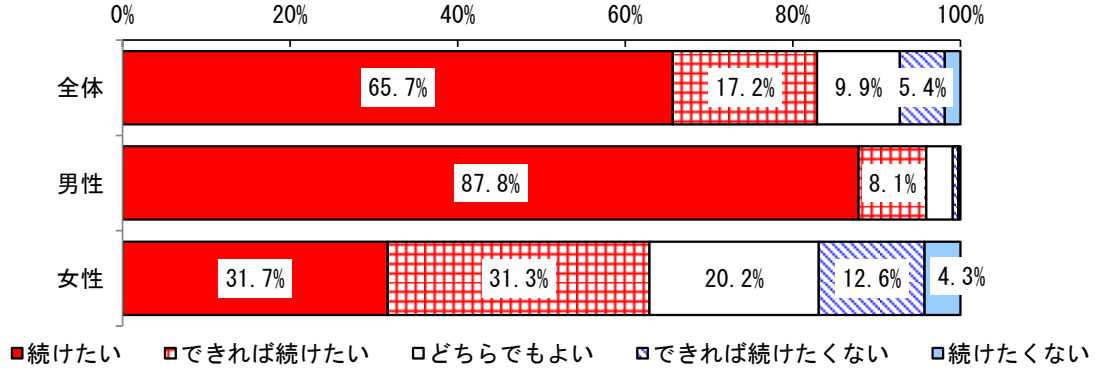
図表 43 結婚後も仕事を続けたいか



また、子どもが生まれた後も仕事を続けたいか、という問いに対しては、全体では「続けたい」（65.7%）が最も多かった（図表 44）。女性に限っても「続けたい」（31.7%）が最多であるが、「できれば続けたい」（31.3%）の割合が同程度に高い。職場やパートナーなど周囲の理解と協力が得られることや、子供を保育所に預けられることなどが前提という考えが読み取れる。

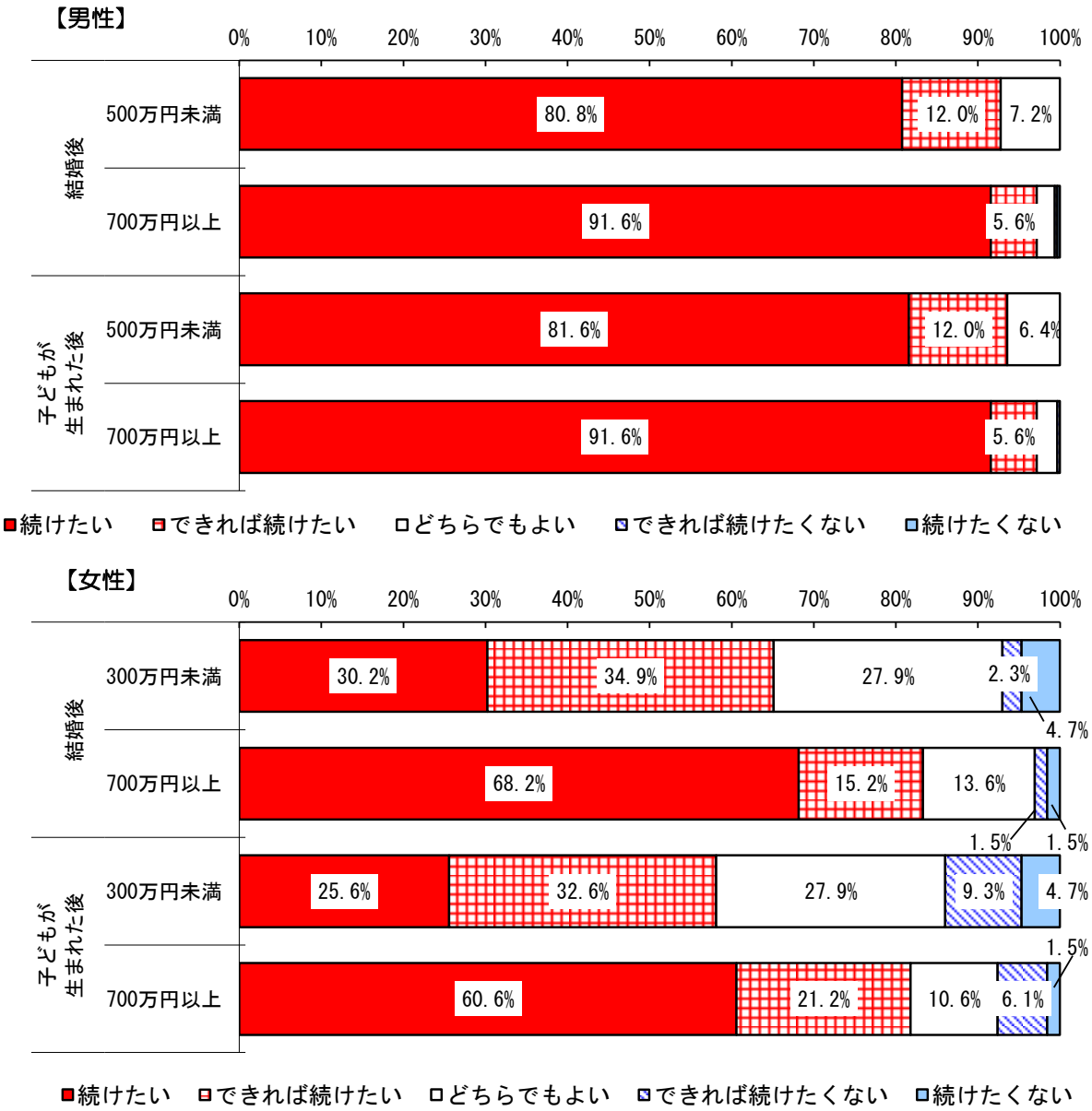
継続就業についての不確かさは、女性の出世意欲の低さ（図表 19 参照）や、出世の具体的なイメージの描きにくさ（図表 21 参照）と関係している可能性がある。同時に、女性のエキスパート志向が強いこと（図表 16 参照）とも関係があるとみられる。女性活躍推進のためには、新入社員の時から、将来、結婚や出産を経ても希望すれば仕事を続けられる、という確信が持てる社会をつくることが不可欠と言えるだろう。なお、女性で結婚後も仕事を「続けたい」と回答した人の 77.7%が、出産後も「続けたい」と回答している。

図表 44 子どもが生まれた後も仕事を続けたいか



多くの場合、夫婦のどちらか一方が働くよりも、共働きの方が世帯収入は増える。そこで、予想最高年収が高いグループ（男女とも 700 万円以上）と低いグループ（男性 500 万円未満、女性 300 万円未満）に分けて、回答を見てみた（図表 45）。すると、男性も女性も、将来的に自らの年収が高まると考えるグループほど仕事を「続けたい」と答える割合が高くなった。もっとも、予想最高年収が 700 万円以上の女性であっても「できれば続けたい」という、条件付きの回答が多い。男性にはこうした傾向が見られないことから、「男は仕事、女は家庭」という旧来型の考え方が新入社員であっても深層心理にあるとみられ、政府が目指す女性活躍推進を阻害する要因となる可能性がある。

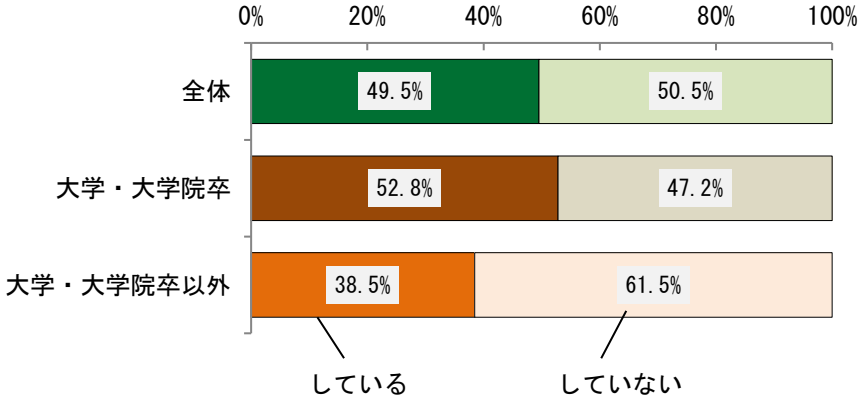
図表 45 子どもが生まれた後も仕事を続けたいか



（３） 自己啓発

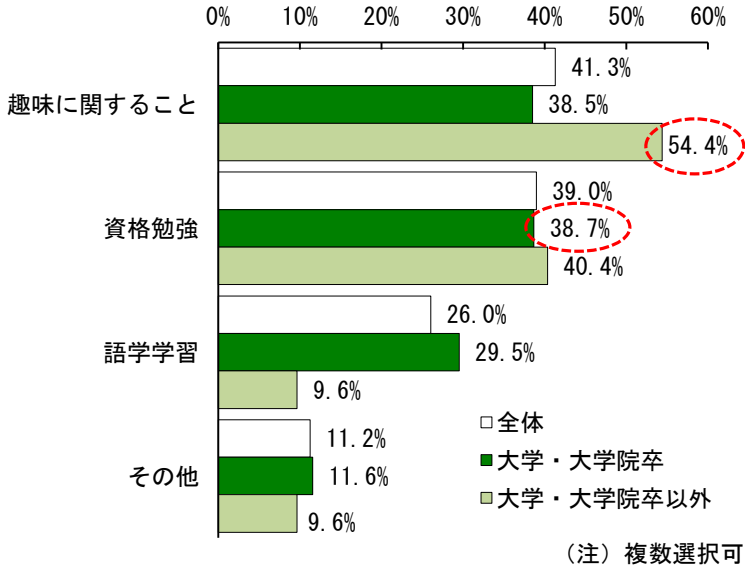
最後に、これから社会人として活躍が期待される新入社員であるが、自分の能力向上のために何かしているか尋ねた。結果は、過半数が「していない」というやや心配なものとなった（図表 46）。大学・大学院卒の新入社員の半数以上は「している」と答えているが、大学・大学院卒以外では「していない」が多数である。

図表 46 自分の能力向上のために何かしているか



能力向上のために何かしているという人に対して、具体的に何を行っているかを聞くと、最も多かったのは「趣味に関すること」（41.3%）で、次いで「資格勉強」（39.0%）となった（図表 47）。大学・大学院卒に限れば「資格勉強」が最も多く、「語学学習」も 3 割程度と比較的多い。なお、1 割近くを占めた「その他」の具体例としては、読書（新聞を含む）、業務に関する勉強や、エクセルなどの技術向上が挙げられた。

図表 47 自分の能力向上のためにしていること



参考図表１ アンケート票

本アンケートは、無記名となっております。お名前の記入は不要です。
下記内容をご確認いただき、ご同意の上ご記入ください。

アンケート結果は、今後のセミナー運営・企画の際に参考にさせていただきます。また、新入社員の方々の全体傾向を把握することを目的としたものであり、特定個人の情報を入手することを目的とするものではありません。集計結果に当社の分析を付して、当社刊行物・新聞等に掲載発表させて頂く場合があります。

差し支えなければご記入をお願いいたします。該当する箇所に○をつけてください

性別
□①男性　□②女性

お勤め先の業種
□①製造業　□②製造業以外　□③分からない

最終学歴
□①高校　□②高専　□③専門学校
□④短期大学　□⑤大学　□⑥大学院
□⑦その他（具体的に：　　）

今回の研修のご感想

1. 当てはまるもの1つに○をつけてください
□①大変よかった
□②よかった
□③まあまあ
□④期待外れ

2. その他のご感想をご自由にお書きください

会社、仕事、働き方、上司に関するあなたのお考えを教えてください

1. ①～⑧について、ご自身のお考えに近いのはA、Bのどちらですか？（A、Bどちらかに○を付けてください。）

①	A. 出世したい	←→	B. 出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい
②	A. 定年まで同じ会社で働きたい	←→	B. 自分にもっとあった会社があれば転職したい
③	A. 目標を与えられ、達成に向けてがんばりたい	←→	B. 目標はプレッシャーになるのでない方がよい
④	A. 緊張感をもって厳しく指導してほしい	←→	B. やさしくていねいに教えてほしい
⑤	A. やったらやっただけ給料を上げてほしい	←→	B. 同期の中ではあまり差をつけないでほしい
⑥	A. 残業が多くても給料が増えるのだからよい	←→	B. 給料が増えなくても残業はない方がよい
⑦	A. 幅広く色々な仕事をマスターしたい	←→	B. 一つの仕事に習熟してエキスパートになりたい
⑧	A. 上司や仲間と時々飲みに行きたい	←→	B. 会社の人と飲みに行くのは気がすすまない

2. 会社に望むことは何ですか？　次の**A～Hの8つの選択肢**から最も望むことを**3つ**順に選んでください

A. 自分の能力の発揮・向上ができる
B. 私生活に干渉されない
C. 評価・処遇を公平にしてくれる
D. 給料が増える
E. 人間関係がよい
F. 地位が上がる
G. 仕事場・休憩室などが快適
H. 残業がない・休日が増える

【例】
1番目：　C
2番目：　H
3番目：　F

【回答欄】
1番目：
2番目：
3番目：

3. 仕事・職場生活に関して不安なことは何ですか？（○は2つまで　※不安のない方は回答不要です）
□①仕事が自分にあっているか、うまくできるか
□②上司・先輩・同僚との人間関係
□③環境の変化に心身がうまく対応できるか
□④自分の時間が少なくなり好きなことができない
□⑤給料でこれまで通りの生活ができるか
□⑥リストラ・解雇

4. 社会人としての自分に、自信のあるもの・欠けているものは何だと思いますか？
自信のあるもの**2つ**に○、欠けているもの**2つ**に×を、それぞれつけてください
□①「創造力」：新しいことを考えだせる
□②「思考力」：広く深くものごとを考えられる
□③「集中力」：気が散らず一心に取り組める
□④「忍耐力」：つらく面倒なことでも耐えられる
□⑤「積極性」：率先して意見し、すぐに行動できる
□⑥「責任感」：まかされたことをやり遂げられる
□⑦「順応力」：新しい環境や仕事にすぐになじめる
□⑧「協調性」：まわりの人と衝突せず協力できる
□⑨「体力」：たくさんの仕事をこなせる
□⑩「社交性」：自ら進んで色々な人と交流できる
□⑪「対人対応力」：適切にコミュニケーションがとれる

5. 将来、どれ位の役職にまで出世したいと思いますか？（○は1つ）
□①社長　□②役員　□③部長　□④課長　□⑤役職にはこだわらない

6A. 理想の上司はどのタイプですか？（○は1つ）
□①「カリスマ型」：シビアな面もあるが、天性の才能を持つカリスマ的存在
□②「寛容型」：情に流されやすい面もあるが、寛容的で忍耐強い人格者
□③「論理型」：柔軟性に乏しい面もあるが、論理的で責任感が強い
□④「平凡型」：目立った長所はないが、特に短所もなく常識的
□⑤「情熱型」：やりすぎる面もあるが、バイタリティに富み、何事にも熱心
□⑥「調整型」：八方美人な面もあるが、順応性が高く、調整や交渉が得意
□⑦「アイデア型」：自由奔放な面もあるが、ユーモラスなアイデアマン

B. 理想の上司を**人間以外の動物**に例えると何ですか？　ご自由にお答えください（理由やイメージもあればお書きください）

動物名：	理由・イメージ（1行程度で）：

就職活動に関して教えてください

7. 就職活動はどうでしたか？（○は1つ）
□①とても大変だった　□②大変だった　□③どちらでもなかった　□④楽だった　□⑤とても楽だった

8. 最初の内定が出た時期はいつ頃でしたか？（○は1つ）
□①16年5月末まで　□②16年6月　□③16年7～8月　□④16年9～10月　□⑤16年11～12月　□⑥17年１月以降

9. 就職活動の際、“ブラック企業”ではないかという点を気にしましたか？ **（○は1つ）**

□①気にした　□②少しは気にした　□③あまり気にしなかった　□④気にしなかった

10. 何を基準に会社を選びましたか？ **（○は2つまで）**

□①仕事のやりがいがある　□②雰囲気がよい
□③業績が安定している　□④給料がよい
□⑤能力が活かせる　□⑥社会に貢献している
□⑦実家から通勤できる、実家に近い　□⑧その他（具体的に：　　）

経済・社会に関するあなたのお考えを教えてください

11. 今の日本の状態を天気で表わすと、どのような状態だと思いますか？ **（○は1つ）**

□（晴れ）　□（曇り）　□（雨）　□（嵐）

12. 10年後の日本の状態を天気で表わすと、どのような状態だと思いますか？ **（○は1つ）**

□（晴れ）　□（曇り）　□（雨）　□（嵐）

13. 将来に関して不安なことは何ですか？ **（○は2つまで　※不安のない方は回答不要です）**

□①給料などお金に関すること　□②年金など老後に関すること
□③病気など健康に関すること　□④結婚、出産など生活に関すること
□⑤育児、介護など家族に関すること　□⑥政治や経済など社会に関すること

14. 将来、自分たちの世代は年金を貰えると思いますか？ **（○は1つ）**

□①十分な額が貰える　□②額は少ないが貰える　□③貰えない可能性が高い　□④絶対に貰えない

15. 近年、日本を訪れる外国人の数が増えていますが、どう思いますか？ **（○は1つ）**

□①とても良いことだ　□②どちらかといえば良いことだ　□③どちらでもない　□④どちらかといえば良くないことだ　□⑤まったく良くないことだ

16. 選挙権が18歳以上に引き下げられましたが、どう思いますか？ **（○は1つ）**

□①とても良いことだ　□②どちらかといえば良いことだ　□③どちらでもない　□④どちらかといえば良くないことだ　□⑤まったく良くないことだ

17. 普段、情報源の端末（道具）として何を利用していますか？ **（○は2つまで　最も利用するものをお答えください）**

□①新聞　□②雑誌　□③テレビ　□④ラジオ　□⑤パソコン　□⑥スマートフォン、携帯電話
□⑦タブレット端末（iPadなど）　□⑧その他（具体的に：　　）

2020年東京オリンピック開催に関するあなたのお考えを教えてください

18. オリンピック開催は楽しみですか？ **（○は1つ）**

□①とても楽しみ　□②どちらかといえば楽しみ　□③どちらでもない　□④どちらかといえば楽しみでない　□⑤まったく楽しみでない

19. 東京でのオリンピック開催に何を最も期待しますか？ **（○は1つ）**

□①日本人選手の活躍　□②インフラや施設の充実　□③経済の活性化　□④外国人との交流
□⑤その他（具体的に：　　）

その他に関して教えてください

20. 自分の能力向上のために何かしていますか？ **（○は1つ）**

□①している　□②していない

→「している」と答えた方は、具体的に何ですか？**（○はいくつでも）**

□①語学学習（英会話、TOEIC、中国語会話など）　□②趣味に関すること（お稽古事など）
□③資格勉強（簿記、貿易実務など）※語学系は除く　□④その他（具体的に：　　）

21. **30歳で**自分の年収はいくらくらいになると思いますか？ **（○は1つ）**

□①300万円未満　□②300～500万円　□③500～700万円　□④700～1000万円　□⑤1000万円以上

22. 将来、自分の年収は**最高で**いくらくらいになると思いますか？ **（○は1つ）**

□①300万円未満　□②300～500万円　□③500～700万円　□④700～1000万円　□⑤1000万円以上

23. 初めてのボーナスは誰と、もしくは誰のために使う予定ですか？ **（○はいくつでも）**

□①自分　□②両親　□③祖父母　□④兄弟姉妹　□⑤友達　□⑥パートナー（配偶者・恋人など）　□⑦ペット

24. 初めてのボーナスは何に使う予定ですか？ **（○はいくつでも）**

□①旅行　□②食事　□③電気機器　□④宝飾品（時計・アクセサリーなど）　□⑤洋服・靴　□⑥借入金返済（奨学金など）
□⑦趣味・娯楽品（書籍・映画・車など）　□⑧ペット・植物関係　□⑨習い事　□⑩投資（株・FX・不動産など）　□⑪貯金

25. 将来、海外勤務をしてみたいと思いますか？ **（○は1つ）**

□①したい　□②してもよい　□③あまりしたくない　□④したくない　□⑤場所による（具体例をお答えください）

①働いてもよい国・地域	②働きたくない国・地域

26. 兼業・副業をしたいと思いますか？ **（○は1つ）**

□①したい　□②したくない

27. 結婚後も仕事を続けたいと思いますか？ **（○は1つ）**

□①続けたい　□②できれば続けたい　□③どちらでもよい　□④できれば続けたくない　□⑤続けたくない

28. 子どもが生まれた後も仕事を続けたいと思いますか？ **（○は1つ）**

□①続けたい　□②できれば続けたい　□③どちらでもよい　□④できれば続けたくない　□⑤続けたくない

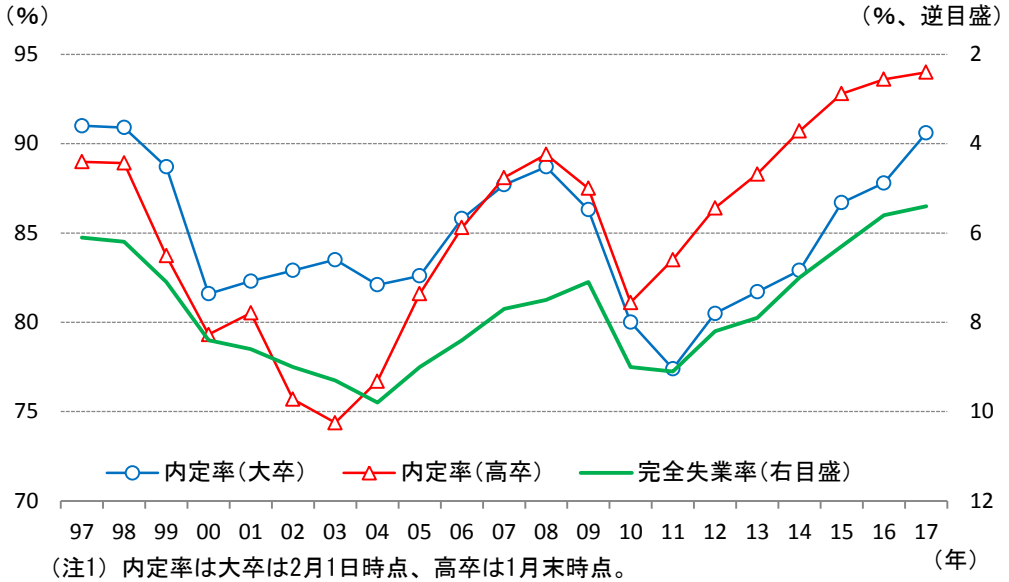
アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

参考図表 2 新入社員の育ってきた環境

			日本のできごと	世界のできごと	【歴代首相】			
1994（平成6）	0歳	誕生	郵便料金が値上げ（封書：62→80円、はがき：41→50円） 関西国際空港（大阪府）が開港 バブルの象徴だったジュリアナ東京が閉店	北米自由貿易協定（NAFTA）が発効 北朝鮮の金日成国家主席が死去	羽田孜（1994/4/28～） 村山富市（1994/6/30～）	誕生	0歳	1998（平成10）
1995（平成7）	1歳		兵庫県南部地震（阪神・淡路大震災）が発生 オウム真理教による地下鉄サリン事件が発生	世界貿易機関（ＷＴＯ）が設立			1歳	1999（平成11）
1996（平成8）	2歳		O157（病原性大腸菌）が流行し食中毒が多発 海の日（7月20日）が施行	世界初のクローン羊「ドリー」が誕生 ●アトランタ・オリンピック●	橋本龍太郎（1996/1/11～）		2歳	2000（平成12）
1997（平成9）	3歳		消費税率が3%から5%へと引上げ 神戸連続児童殺傷（酒鬼薔薇聖斗）事件が発生 北海道拓殖銀行が破綻 山一證券が自主廃業 京都議定書が採択	香港がイギリスから中国へ返還 タイの変動相場制導入をきっかけにアジア通貨危機が発生 ダイアナ元イギリス皇太子妃が事故死			3歳	2001（平成13）
1998（平成10）	4歳		日本長期信用銀行および日本債券信用銀行が公的管理下へ 初めてコンシューマー向けに設計されたWindows 98（日本語版）が発売 郵便番号が5桁から7桁に	FIFAワールドカップ・フランス大会（日本代表が初出場） ○長野・冬季オリンピック○	小渕恵三（1998/7/30～）		4歳	2002（平成14）
1999（平成11）	5歳		子どもや高齢者がいる世帯に対し一人2万円の「地域振興券」が配布 日本銀行がゼロ金利政策を実施	マカオがポルトガルから中国へ返還			5歳	2003（平成15）
2000（平成12）	6歳		小渕恵三氏が総理在任中に死去、内閣総辞職 いわゆる「ハッピーマンデー制度」によって一部の国民の休日が月曜日に移行 少年法等が一部改正され、刑事処分が可能な年齢が16歳から14歳へと引下げ 二千円札が発行開始	●シドニー・オリンピック●	森喜朗（2000/4/5～）		6歳	2004（平成16）
2001（平成13）	7歳	小学生	ユニバーサル・スタジオ・ジャパンおよび東京ディズニーシーが開園 敬宮愛子内親王殿下ご誕生	アメリカ・ブッシュ（共和党）大統領就任 アメリカで同時多発テロ事件が発生（「9.11テロ」） アメリカがアフガニスタンに侵攻	小泉純一郎（2001/4/26～）	小学生	7歳	2005（平成17）
2002（平成14）	8歳		完全学校週５日制、いわゆる「ゆとり教育」が開始 日韓共同によるFIFAワールドカップが開催	欧州連合の加盟12カ国で単一通貨ユーロの流通が開始			8歳	2006（平成18）
2003（平成15）	9歳		りそな銀行に対して公的資金の注入 東海道新幹線・品川駅が開業 六本木ヒルズがグランドオープン	胡錦濤氏が中国国家主席に就任 アメリカによるイラク侵攻が開始（イラク戦争） 重症急性呼吸器症候群（ＳＡＲＳ）が世界的に流行			9歳	2007（平成19）
2004（平成16）	10歳		千円、五千円、一万円札が改刷 アメリカでの狂牛病発生に伴い米国産牛肉が輸入停止 消費税の内税（総額）表示が義務化 政治家の年金未納問題が相次ぐ	インドネシア・スマトラ島沖地震が発生 ●アテネ・オリンピック●			10歳	2008（平成20）
2005（平成17）	11歳		愛知県で日本国際博覧会「愛・地球博」が開幕 中部国際空港（セントレア）が開港 個人情報保護法が全面施行 総人口が初めて減少 （減少傾向に入るのは09年）	イギリス・ロンドンで地下鉄等の同時爆破テロ事件が発生 アメリカにハリケーン「カトリーナ」が上陸			11歳	2009（平成21）
2006（平成18）	12歳		小泉純一郎氏の任期満了に伴い、（第1次）安倍政権が発足 日本銀行がゼロ金利政策を解除 いわゆる「ライブドア・ショック」が発生	第1回WBC（ワールド・ベースボール・クラシック）開催（日本代表が優勝）	安倍晋三（2006/9/26～）		12歳	2010（平成22）
2007（平成19）	13歳	中学生	「みどりの日」を4月29日から5月4日へ変更、4月29日は「昭和の日」に 郵政民営化がスタート 第1回東京マラソンが開催	アメリカでサブプライムローン問題が顕在化 アップル社「iPhone（初代）」がアメリカで発売	福田康夫（2007/9/26～）		13歳	2011（平成23）
2008（平成20）	14歳		未成年者の喫煙防止対策の一環として「taspo（タスポ）」が開始 景気の急速な悪化を受けて、政府・日本銀行が各種緊急対応	原油価格が急騰し、初めて＄100／バレルを超える 世界同時株安が進む中、「リーマン・ショック」が発生 ●北京・オリンピック●	麻生太郎（2008/9/24～）		14歳	2012（平成24）
2009（平成21）	15歳		一人1万2千円（子どもや高齢者は一人2万円）の「定額給付金」が支給 衆議院議員総選挙で民主党が圧勝し（「政権交代」）、鳩山政権が発足 裁判員制度が開始	バラク・オバマ（民主党）大統領就任（初の黒人） 新型インフルエンザが世界的に流行	鳩山由紀夫（2009/9/16～）		15歳	2013（平成25）
2010（平成22）	16歳	高校生	参議院議員通常選挙で与党（民主党）が過半数に届かず「ねじれ国会」に 内閣府に行政刷新会議が設置され、いわゆる「事業仕分け」が開始 急速な円高の進行を受けて、6年半ぶりに外国為替平衡操作（為替介入）が実施	尖閣諸島付近で海上保安庁の巡視船と中国漁船が衝突	菅直人（2010/6/8～）		16歳	2014（平成26）
2011（平成23）	17歳		東北地方太平洋沖地震（東日本大震災）とそれに伴なう福島原子力発電所の事故が発生 アナログ放送が終了し地上デジタル放送へ完全移行（除く被災３県） 授業時数の増加などの新しい学習指導要領の実施開始　（いわゆる「脱ゆとり」）	アラブ諸国の民主化、いわゆる「アラブの春」が本格化	野田佳彦（2011/9/2～）	中学生	17歳	2015（平成27）
2012（平成24）	18歳		衆議院議員総選挙で自民党が圧勝し与党に返り咲き、（第2次）安倍政権が発足 東京スカイツリーが開業	欧州において財政金融危機が発生し、ユーロ安が進む ●ロンドン・オリンピック●	安倍晋三（2012/12/26～）		18歳	2016（平成28）
2013（平成25）	19歳	大学生	参議院議員通常選挙で自民党と公明党の連立与党が過半数を超え「ねじれ国会」が解消 2020年東京・オリンピックの誘致決定 富士山が世界遺産に登録決定	習近平氏が中国国家主席に就任				
2014（平成26）	20歳		消費税率が5%から8%へと引上げ 日本一の高さのビル・あべのハルカスがグランドオープン	欧州中央銀行が主要国で初めてマイナス金利政策を導入		高校生		
2015（平成27）	21歳		北陸新幹線、長野駅－金沢駅間の開通 日経平均株価が15年ぶりに2万円台を回復 2016年伊勢志摩サミットの開催決定 安全保障関連法案の成立	アメリカとキューバが54年ぶりに国交回復 ミラノ国際博覧会開催				
2016（平成28）	22歳		日本銀行がマイナス金利政策を導入 熊本地震が発生 小池百合子氏が東京都知事に就任 選挙権年齢が「18歳以上」に引き下げられる	オバマ大統領が広島を訪問 ●リオ・デ・ジャネイロ・オリンピック●				
2017（平成29）	23歳	就職						

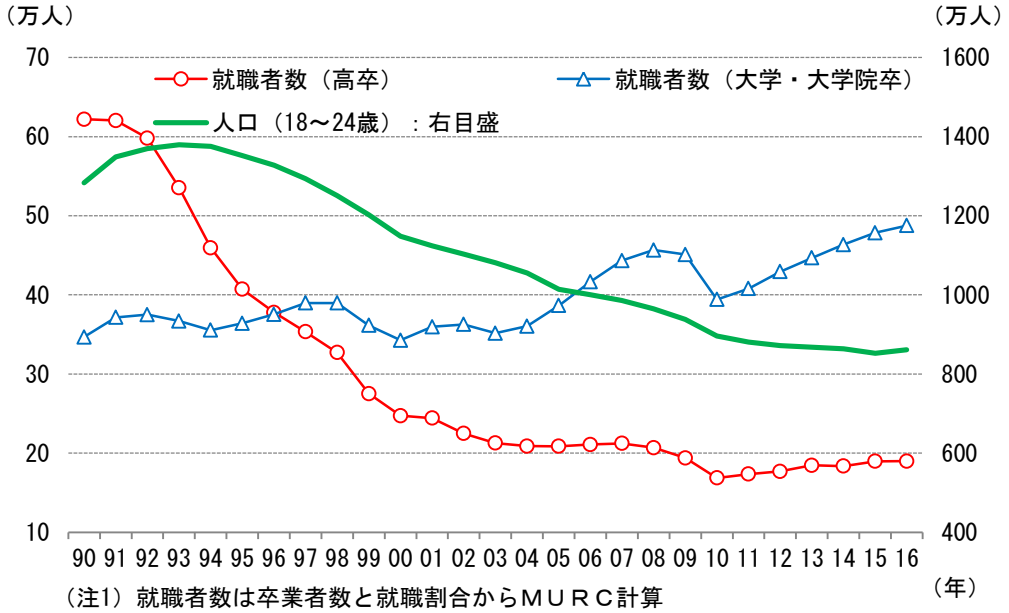
（出所）各種資料をもとに、ＭＵＲＣ作成

参考図表 3 新入社員を取り巻く雇用環境



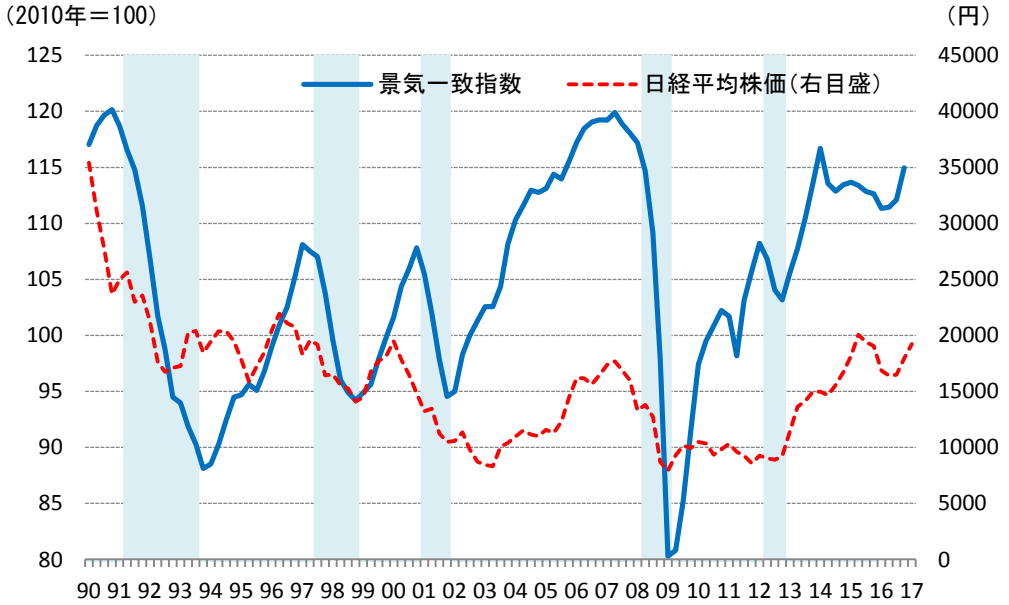
（注1）内定率は大卒は2月1日時点、高卒は1月末時点。
（注2）完全失業率は20～24歳の値。1年先行（2017年であれば2016年の値）。
（出所）厚生労働省・文部科学省「大学卒業者等予定者の内定状況調査」、厚生労働省「高校・中卒新卒者の就職内定状況」、総務省「労働力調査」

参考図表 4 新入社員世代の人口と就職者数



（注1）就職者数は卒業者数と就職割合からＭＵＲＣ計算
（注2）就職者数は各年卒。人口は各年10月1日現在。
（出所）文部科学省、総務省

参考図表 5 国内景気の動向と日経平均株価



（注）シャドー部分は景気後退期
（出所）内閣府、日本銀行

ー ご利用に際して ー

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ＆コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。