

2018 年 5 月 10 日
三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

2018(平成 30)年度 新入社員意識調査アンケート結果 ～「自分の時間」も「所得アップ」も。二兎を追う新入社員～

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:村林 聡)は、「2018(平成 30)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

【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 杉本(TEL:052-307-1106)、村田(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)

2018 年 5 月 10 日

経済レポート

2018(平成 30)年度 新入社員意識調査アンケート結果

～「自分の時間」も「所得アップ」も。二兎を追う新入社員～

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 38 講座を開催し、1,400 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】

○ 自分の時間を大切にすることが、所得増加も望む。趣味を副業にすることも検討。

- 長時間労働には否定的で、自分の時間を大切にしたいという人が多数である。しかし、将来のお金に関する不安が高まっており、給料を上げてほしいと考える新入社員が増えている。
- 出世意欲は強くないが、「やったらやっただけ給料を上げてほしい」と考えている新入社員は約 8 割に上る。自分のペースで働き、そのうえで能力や成果に見合った評価・処遇を望む傾向があるようだ。
- 兼業・副業を「したい」という新入社員は約 4 割で、「趣味を活かした仕事」を希望する人が多い。プライベートの確保と所得を増やすことの両立を探る中で、自分の好きなことを深め、勤め先に依存しない収入源を持ちたいと考えているようだ。

○ 6 割の男性が育児休業取得を希望。「イクメン」を目指す新入社員が多数。

- 子どもが生まれた後、育児休業を「とりたい」もしくは「できればとりたい」と回答した人は男性で約 6 割、女性で約 9 割に上った。また、パートナーに育児休業を「とってほしい」もしくは「できればとってほしい」と回答した人は、男性で約 8 割、女性で約 5 割であった。従来の性別役割分業にとらわれず、仕事も育児も 2 人で分担する家族を想定している新入社員が多い。

○ AI(人工知能)の発達には多くの人がプラスの影響を期待している。

- AIの発達には「仕事のスピードが上がる」、「仕事が楽になる」などプラスの影響を期待する声が多く、「仕事が奪われる」という回答を上回った。

○ 理想の上司は「寛容型」と「ムードメーカー型」。

- 多くの新入社員は仕事に不安を抱えており、広い心で自分の成長を温かく見守ってくれる「寛容型」の上司を望む。同時に、社内の雰囲気や人間関係を重視する人も多く、明るく場を盛り上げてくれる「ムードメーカー型」も支持を集めた。

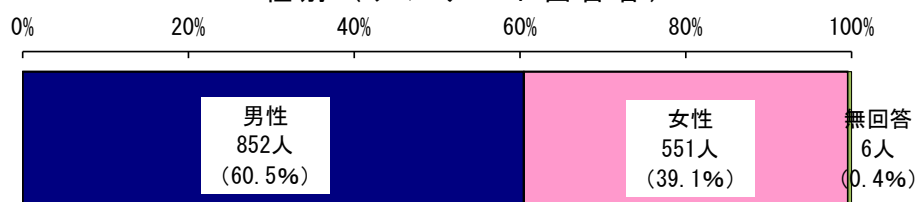
＜アンケート調査の概要＞

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。

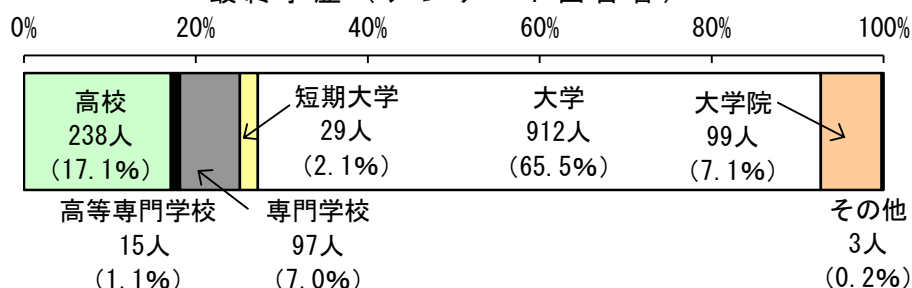
2018年度新入社員セミナー

開催日時 講座数	2018年3月28、29、30日、4月3、4、5、6日（7日間） 合計38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	165 社	582 名	578 名	99.3 %
名古屋	128 社	439 名	439 名	100.0 %
大阪	97 社	395 名	392 名	99.2 %
合計	390 社	1,416 名	1,409 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。なお、複数回答を想定しない設問で複数の回答記入があった場合も、傾向を把握するために全てを集計に含めた。このため、合計が100％を超えるものがある。
- 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。

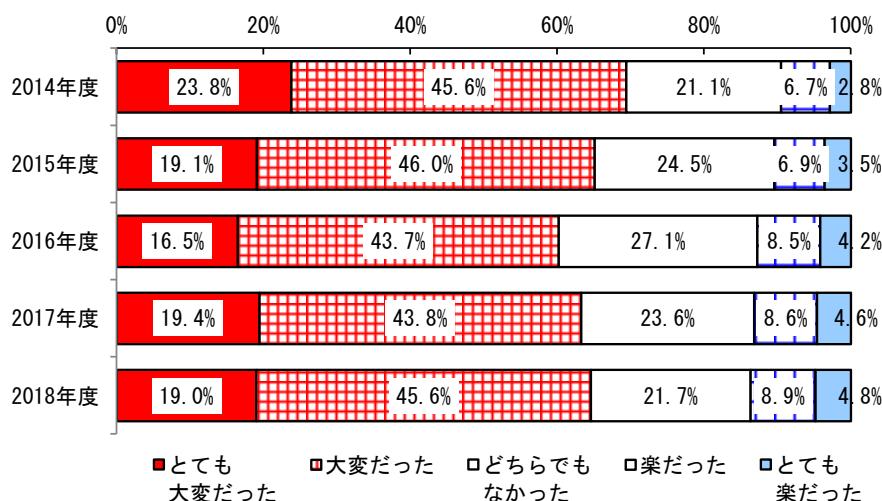
<2018 年度アンケート結果>

1. 仕事に関すること

(1) 就職活動について

2017 年度の国内景気は回復が続いた。完全失業率がバブル期並みの水準まで低下するなど雇用情勢も改善が続き、2 月 1 日時点の新卒内定率は 1997 年の調査開始以来最高の 91.2% 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」(4.8%) と「楽だった」(8.9%) を合わせた割合が前年から高まった。しかし同時に、「とても大変だった」(19.0%) と「大変だった」(45.6%) の割合も 2 年連続で上昇しており、雇用情勢が改善しても、就職活動の大変さが和らぐわけではないようだ。

図表 1 就職活動の感想



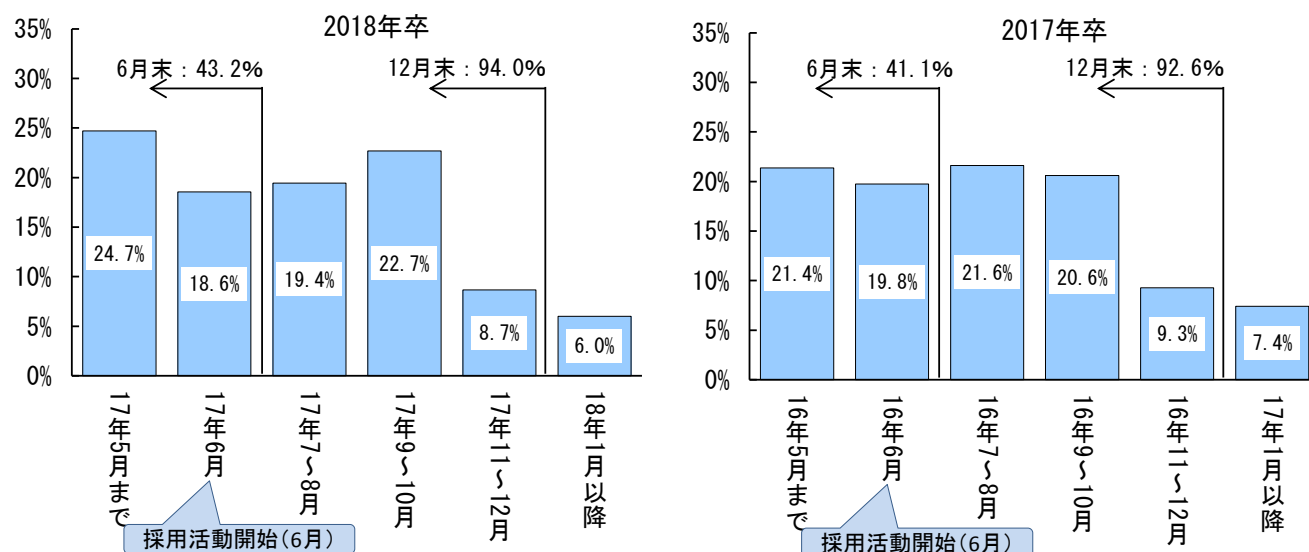
2018 年卒の就職活動のスケジュールは、企業の広報活動開始が 3 月 1 日、選考活動の開始が 6 月 1 日と、17 年卒から据え置かれた。ここ数年続いた日程変更による混乱は収まったが、説明会、エントリー、面接、進路決定を短期間でこなす「短期決戦」を強いられる状況は変わらず、「大変だった」との感想につながったと考えられる。

内定が出た時期を見ると、17 年卒と比べて 5 月末までに内定が出た人が増えている（図表 2）。選考活動が解禁される 6 月 1 日より前に実質的な選考を行う企業が増えたとみられ、準備期間が 17 年卒よりもさらに短くなったことや、どの時点から選考段階に入っているかわからないといった不安感も、大変さにつながったと考えられる。

なお、6 月末までに内定が出た新入社員は 43.2% と昨年を上回ったが、9～10 月に内定が出た学生の割合も昨年度を上回るなど、一部では就職活動が長期化したとみられる。19 年卒の就職活動も、指針の上では同スケジュールが予定されているが、労働需給が逼迫している状況から判断して、企業、学生とも活動開始のタイミングが早まる可能性がある。

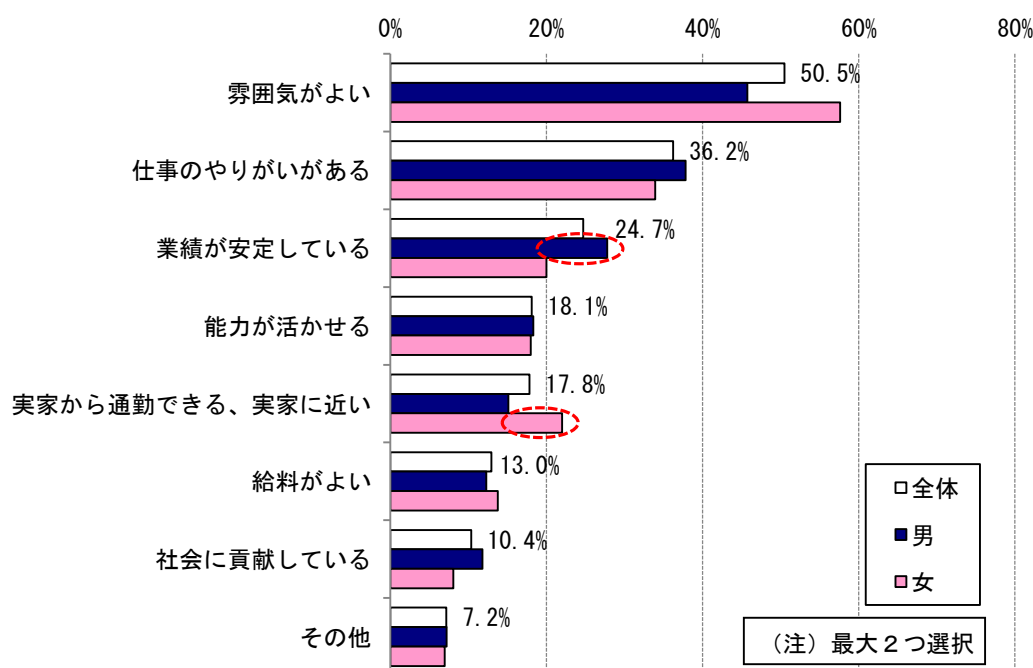
¹ 文部科学省、厚生労働省「平成 29 年度大学等卒業予定の就職内定状況調査（2 月 1 日現在）」による。内定率は、大学、短期大学、高等専門学校の新卒内定率（就職希望者に対する就職内定者の割合）

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、「雰囲気が良い」(50.5%)が最も多く、続いて「仕事のやりがいがある」(36.2%)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「休みが多いこと・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」などが挙げた。

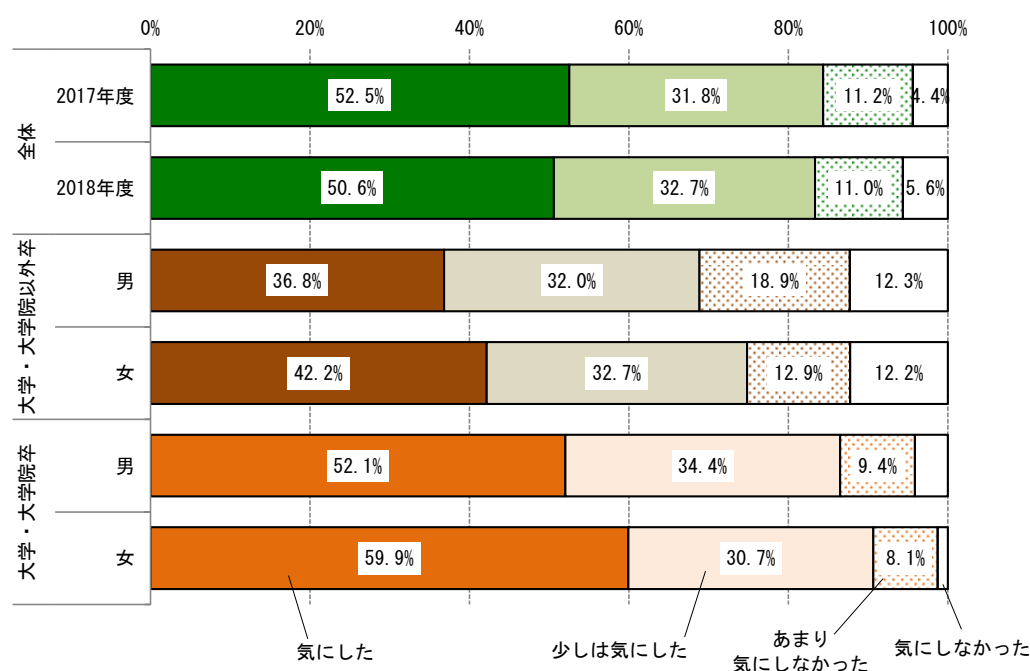
図表 3 会社を選んだ基準



近年、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の横行など、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」(50.6%)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」(32.7%)と合わせると83.3%に上ったが、17年度(84.3%)からはわずかに低下した。

なお、男性よりも女性、大学・大学院以外卒よりも大学・大学院卒の方が「気にした」と回答した人の割合が高かった。

図表4 就職活動の際、「ブラック企業」を気にしたか

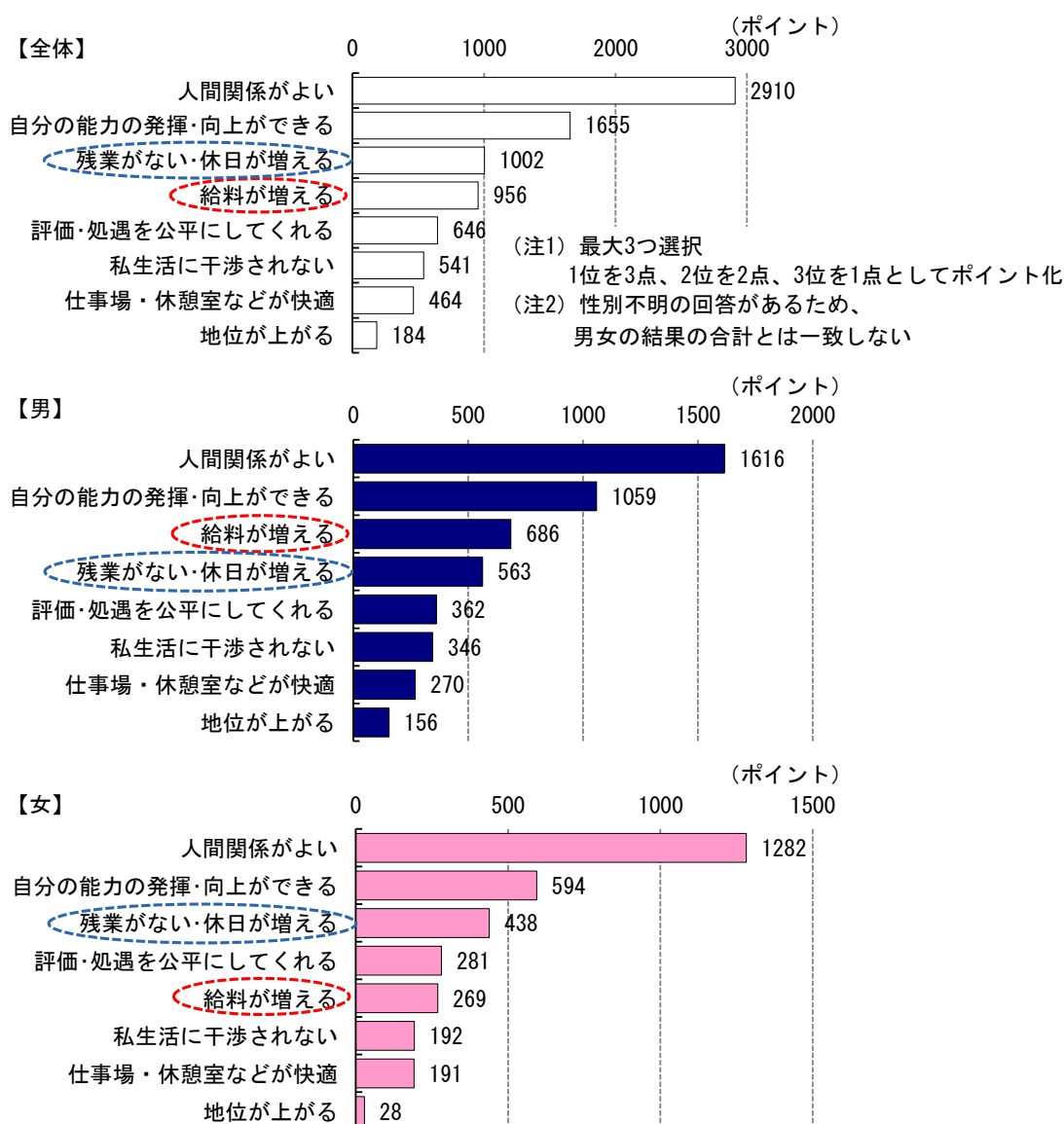


(2) 会社に対して

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。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。

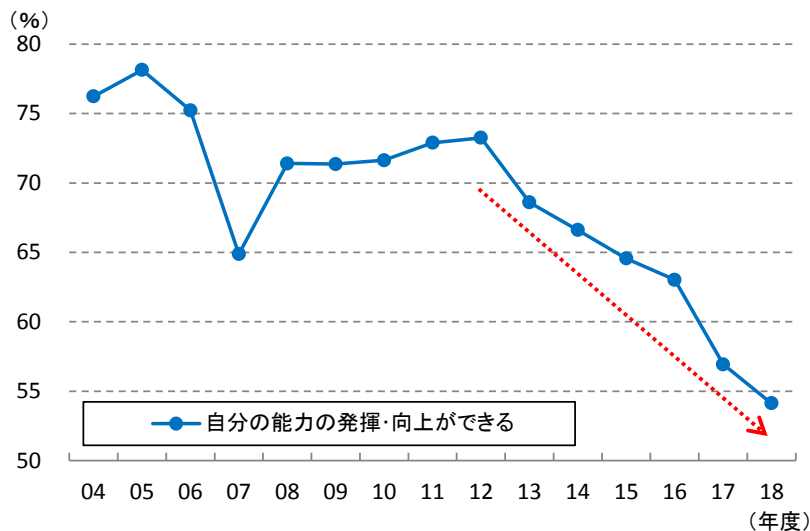
3位は男女で異なり、男性では「給料が増える」、女性では「残業がない・休日が増える」であった。景気回復と人手不足を背景に一部で新卒初任給が引き上げられているほか、18年の春闘では5年連続のベースアップが実現したとみられるが、継続的に賃金が上昇していくことを望む新入社員は男性を中心に多い。また、長時間労働是正の機運の高まりから、過剰な残業や休日出勤は見直しが進んでいるが、新入社員も休みはしっかり確保したいと考えており、その傾向は女性でより強い。

図表5 会社に望むこと



本設問で「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の割合²を過去と比較すると、12年度をピークに低下基調が続いており、今年度は初めて55%を下回った（図表6）。

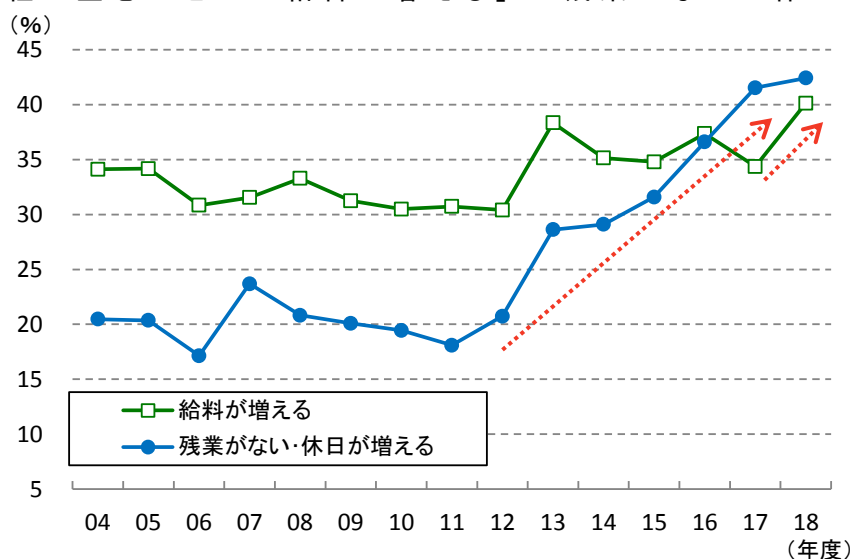
図表6 会社に望むこと―「自分の能力の発揮・向上ができる」



同様に、「残業がない・休日が増える」と「給料が増える」の2項目について見ると、「残業がない・休日が増える」は12年度から上昇傾向が続いており、プライベートと仕事の両立を重視する「自分ファースト」志向が強まっている。

一方、17年度まで横ばい圏で推移していた「給料が増える」も、今年は選択比率が高まり、「残業がない・休日が増える」との差は縮まった（図表7）。企業が積極的に長時間労働是正に取り組む中、新入社員の間では、同時に給料アップも望む傾向がみられる。

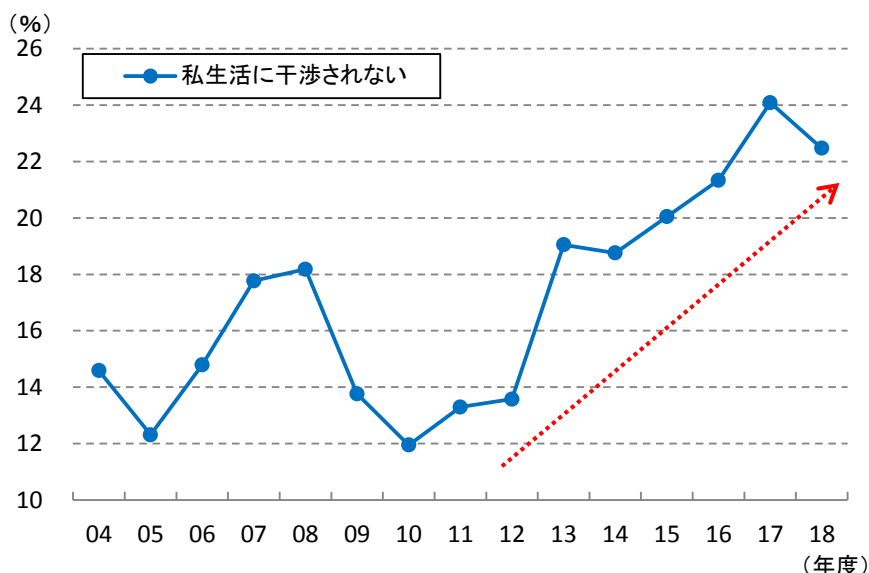
図表7 会社に望むこと―「給料が増える」・「残業がない・休日が増える」



² 回答者数が異なりポイントを経年で比較することができないため、8つの選択肢の中で1～3位のいずれかに選択した人の割合で比較する。なお、12年度までは1～8位を順位付け、13年度以降は1～3位を順位付けという違いはあるが、1～3位までを選択した割合に与える影響は小さいと考えられる。

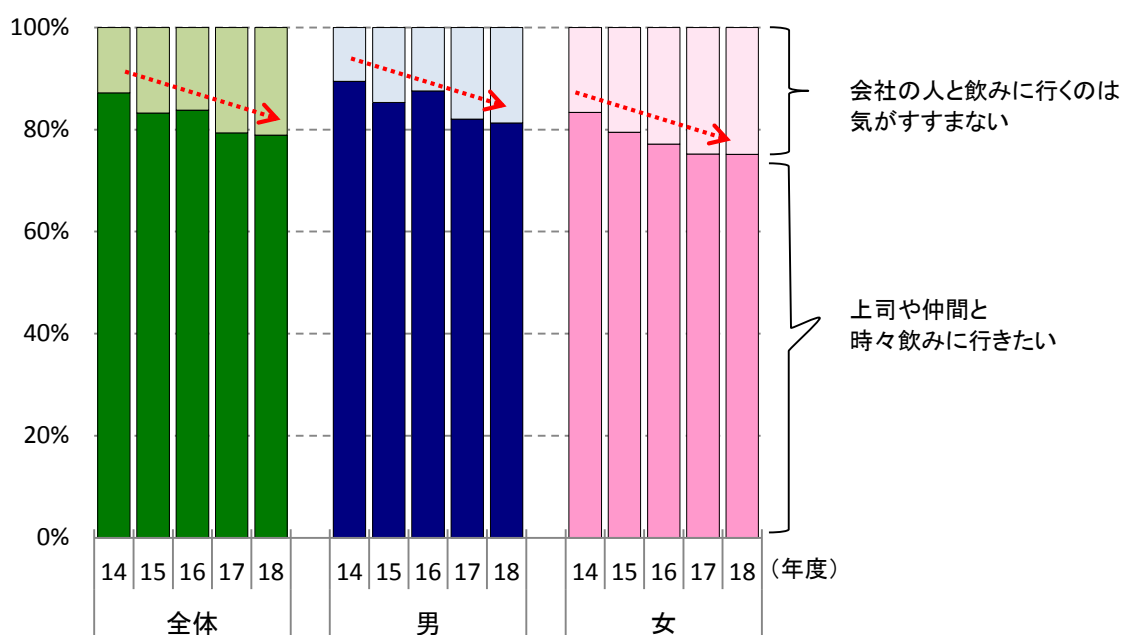
また、「私生活に干渉されない」の選択比率は、17年度からは低下したものの、引き続き上昇トレンドにある（図表8）。職場に人間関係の良さを求める一方で、その関係を休日などプライベートの時間にまで持ち込むのではなく、オフの時間は全く別の生活を送りたいと考える新入社員は増加傾向にあるようだ。

図表8 会社に望むこと―「私生活に干渉されない」



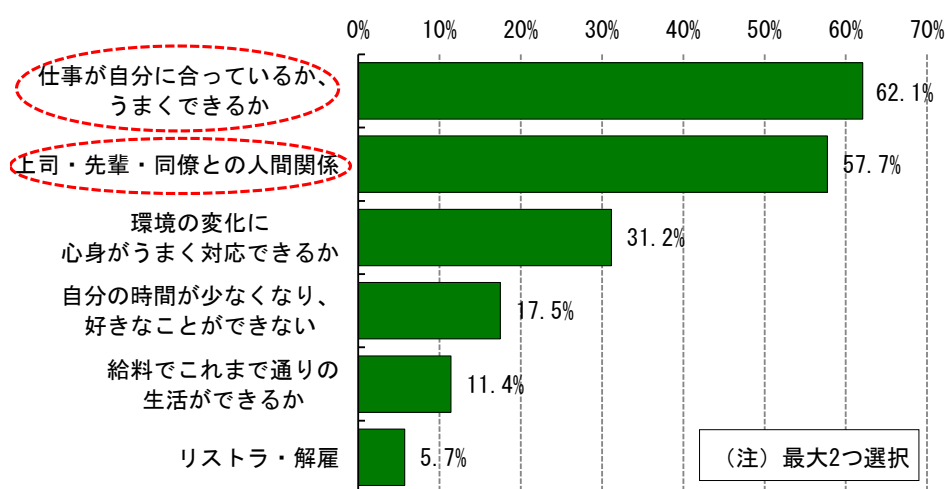
プライベートを大切にしたい新入社員であるが、終業後の飲み会についての考えを尋ねると、「上司や仲間と時々飲みに行きたい」の割合が78.9%に上った（図表9）。ただし、女性の方が飲みに行くことに消極的であるうえ、近年、「会社の人と飲みに行くのは気がすすまない」の割合が高まっている。

図表9 終業後の付き合い方



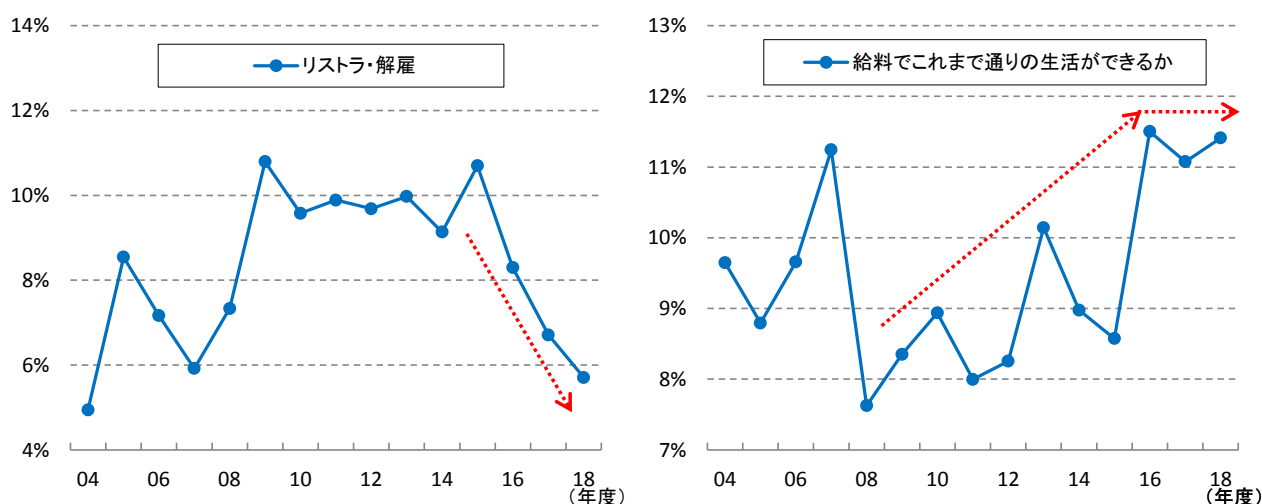
次に、仕事や職場生活に関する不安を尋ねると、「仕事が自分に合っているか、うまくできるか」（62.1%）が最も多く、次いで「上司・先輩・同僚との人間関係」（57.5%）となった（図表 10）。17 年度までは「上司・先輩・同僚との人間関係」が最多だったが、順位が入れ替わった。最近では就職活動の時期から入社までの間に、学生と社員が接触する機会が増えているため、新入社員の人間関係への不安は入社までに和らいでいるとみられる。このため、実際に就職してからでないといけない業務の内容や進め方について不安を感じる人が、相対的に多くなっていると考えられる。

図表 10 仕事・職場生活に関する不安



この設問の中で、「リストラ・解雇」と「給料でこれまで通りの生活ができるか」を選んだ人の割合の推移を見ると、「リストラ・解雇」を心配する人はリーマン・ショック前と同程度まで減っている一方、「給料でこれまで通りの生活ができるか」の選択割合は高まっている（図表 11）。回答数に上限を設けているため、雇用環境が改善し解雇の心配がなくなったことで、給料に対する心配が相対的に高まっているという見方もできるが、景気が回復する中でも、収入が十分であるという確信や、所得が継続的に増えていく見込みが持てていない可能性がある。

図表 11 仕事・職場生活に関する不安（2004～2018 年度）



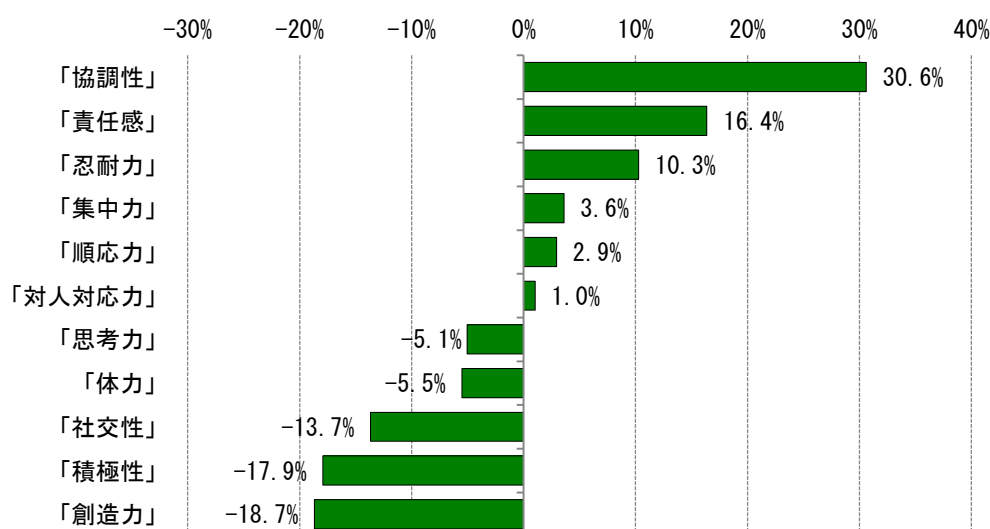
(3) 社会人としての資質

社会に出たばかりの新入社員に、社会人として「自信があるもの」、「欠けているもの」について、11個の選択肢の中からそれぞれ最大2つ選んでもらった。図表12は、その結果をもとに、D I（「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、D Iが最も高いのは「協調性」（30.6%ポイント）で、次いで「責任感」（16.4%ポイント）、「忍耐力」（10.3%ポイント）となった。逆に最も低いのは「創造力」（－18.7%ポイント）で、「積極性」（－17.9%ポイント）、「社交性」（－13.7%ポイント）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、就職したてであるため、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ものと考えられる。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 12 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) D I = 「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」、「ムードメーカー型」の8種類の中から1つ選択してもらった。なお、各タイプには、以下の通り、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。

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	マイペースすぎる面もあるが、発想豊かなアイデアマン
カリスマ型	シビヤな面もあるが、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
ムードメーカー型	軽薄な面もあるが、ユーモラスな盛り上げ役

結果は男女で異なり、男性では「ムードメーカー型」(20.4%)、「寛容型」(19.1%)の順、女性では「寛容型」(26.1%)、「ムードメーカー型」(17.2%)の順となった(図表13)。

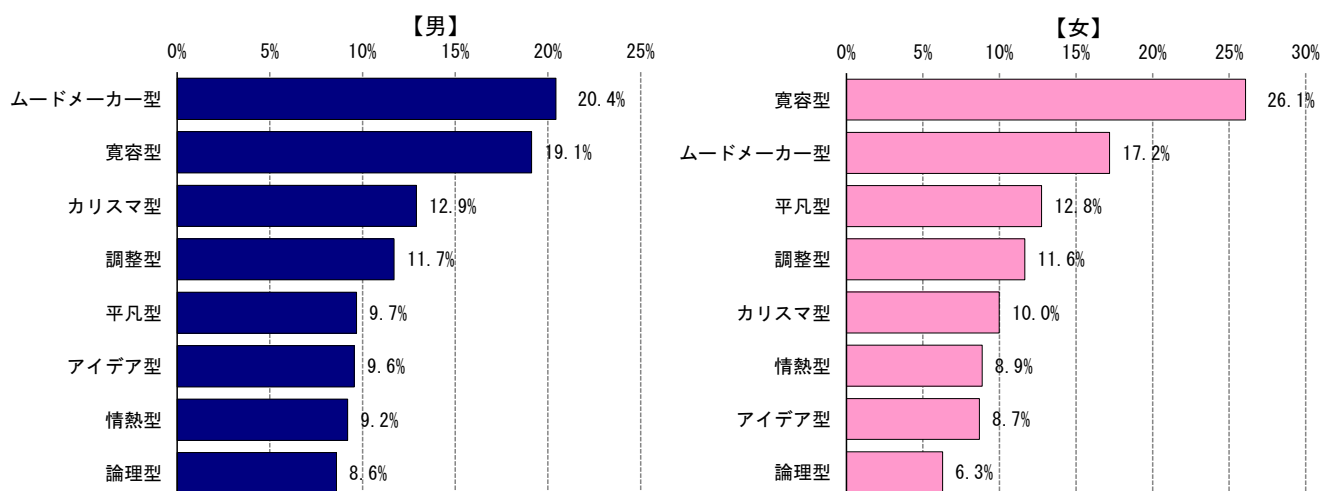
図表3や図表5で見たように、今年の新入社員は社内の雰囲気や人間関係を重視する一方、図表12で示されたように「社交性」に自信がない人が多い。このため、男性を中心に、明るく場を盛り上げてくれる「ムードメーカー型」の上司を望む新入社員が多いようだ。

一方、女性から多くの票を集めた「寛容型」は、男性でも「ムードメーカー型」に迫る人気であった。仕事に不安を抱える新入社員は、たとえミスをしてでも広い心で受け入れ、暖かく成長を見守ってくれる上司を求めているとみられる。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14)。

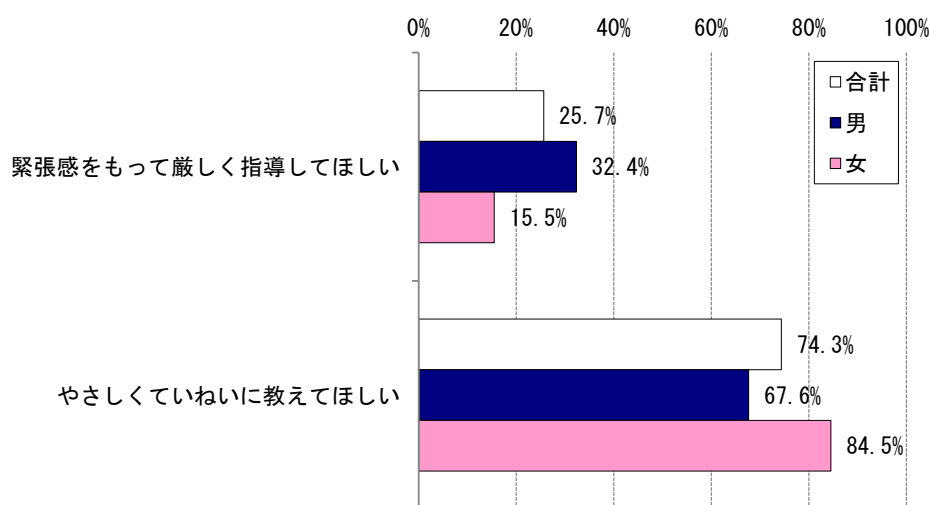
もっとも、男性の中には上司にある程度の厳しさや、自身の目標となるような力量を求めている人も多く、男性の3位は「カリスマ型」であった。一方、女性は可もなく不可もない普通の上司を望む人が多いようで、「平凡型」が続いた。

回答が最も少なかったのは「論理型」(9.2%)だった。論理的に厳しく詰めてくる上司は、寛容さを求める新入社員には受け入れられにくいようだ。

図表13 理想の上司



図表 14 どのように指導してほしいか



さらに、理想の上司を動物に例えてもらった（図表 15）。有効回答数 1137 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、職場の人間関係を重視する新入社員には、自身との関係だけでなく、チームメンバー全員と良い関係を築いている上司を望む人が多い。そのため、「イヌ」の「誰からも好かれる」、「人の気持ちの変化に敏感」といったイメージから選択した人も多かった。また、3 位の「ゾウ」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選出された。

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には、ライオンのほかに 9 位の「オオカミ」などをイメージした人が多かった。

その他、6 位に「パンダ」がランクインした。2017 年に上野動物園でパンダの赤ちゃんが誕生した影響もあるとみられるが、穏やかで優しいイメージが「寛容型」と重なると同時に、多くの人に好かれる愛くるしさが、誰からも好かれる「ムードメーカー型」を望む新入社員の票を集めたようだ。

図表 15 理想の上司を動物に例えたと

順位	動物名	票数	得票率	イメージ
1	イヌ	165	14.5%	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	100	8.8%	強いリーダーシップ。頼もしさ。威厳がある。
3	ゾウ	99	8.7%	どっしりとしていて安心感がある。力強い。おおらか。
4	ネコ	50	4.4%	周りに流されない。独創的。
5	ゴリラ	44	3.9%	温厚な性格。存在感がある。力強く、頼りがいがある。
6	パンダ	41	3.6%	誰からも愛される人気者。和やかな雰囲気を作りだす。
7	キリン	33	2.9%	視野が広い。優しさと強さを併せ持っている。
8	クマ	32	2.8%	大きく構えていて頼もしい。安心感がある。
9	オオカミ	28	2.5%	統率力がある。仲間を大事にする。野心がある。
10	サル	27	2.4%	器用で行動力がある。頭脳明晰。盛り上げ役。

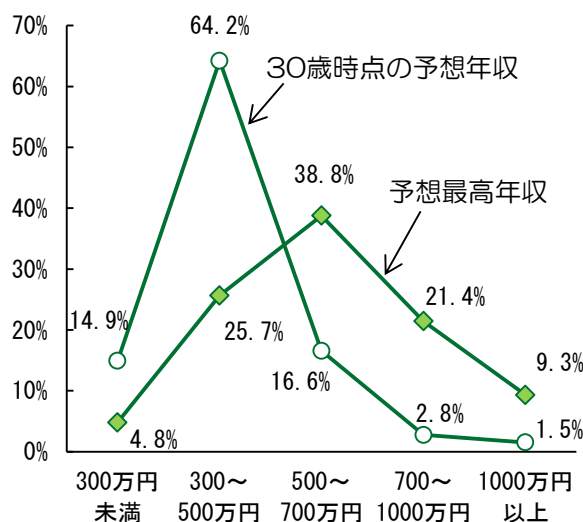
(5) 将来の年収予想

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 16 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」(64.2%) が最も多く、次いで「500～700 万円」(16.6%)、「300 万円未満」(14.9%) となっている。「700～1000 万円」(2.8%) 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」(38.8%) で、次いで「300～500 万円」(25.7%)、「700～1000 万円」(21.4%) となった。「1000 万円以上」も 9.3% 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³、30 歳時点では 440 万円、最高年収は 625 万円となった。

給料が増えることを望む新入社員だが、予想平均年収は 2017 年卒(30 歳時点:438 万円、最高:623 万円) から小幅に上昇しており、実際にもらえる金額の見通しも上向いているようだ。

図表 16 30 歳時点の予想年収および予想最高年収



³ 「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 17 は、性別、学歴別に、予想年収の分布を表したものである。

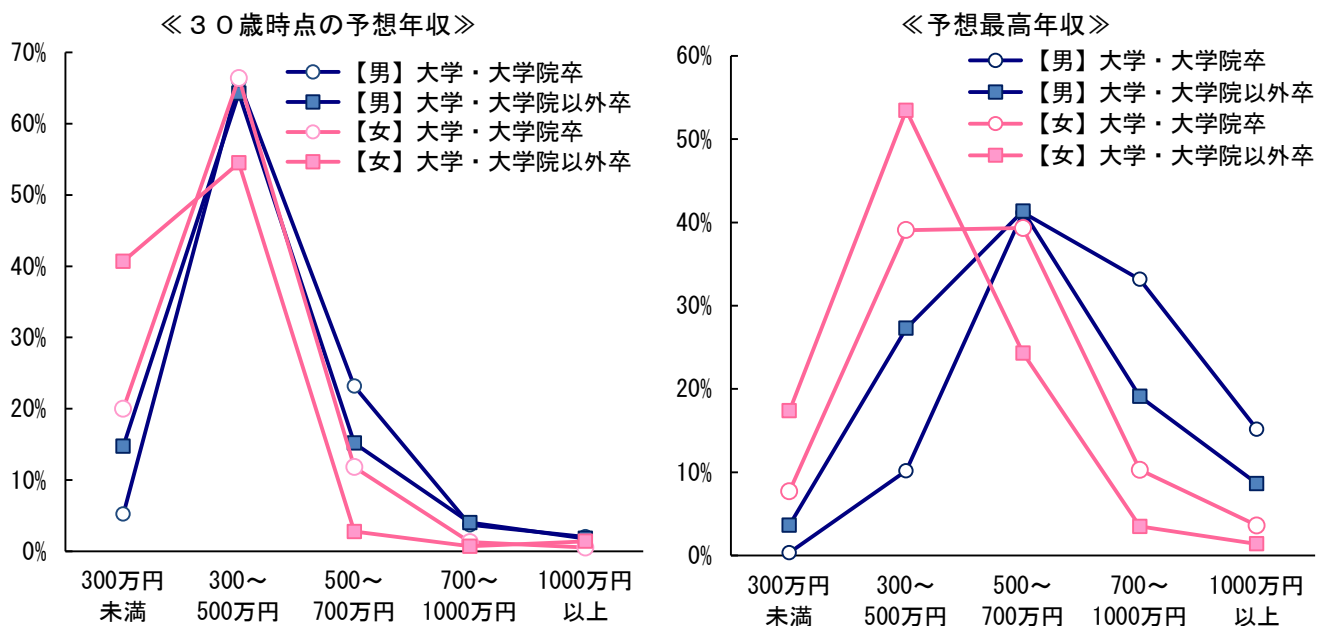
まず、30 歳時点の年収については、男性では学歴によりわずかにバランスが異なるものの、いずれも「300～500 万円」が 65% 程度を占めており、大きな違いはない。一方、女性は大学・大学院以外卒では「300 万円未満」（40.7%）と「300 万円～500 万円」（54.5%）の割合に近いが、大学・大学院卒では「300 万円～500 万円」（66.4%）が多数で、大学・大学院以外卒の男性の分布に似ている。

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」（41.2%）と「700～1000 万円」（33.2%）であるのに対し、大学・大学院以外卒では一つ手前の「300～500 万円」（27.3%）と「500～700 万円」（41.4%）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 39.3% を占めているが、大学・大学院以外卒では「300 万円未満」（17.4%）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 17 30 歳時点の予想年収および予想最高年収（性別、学歴別）

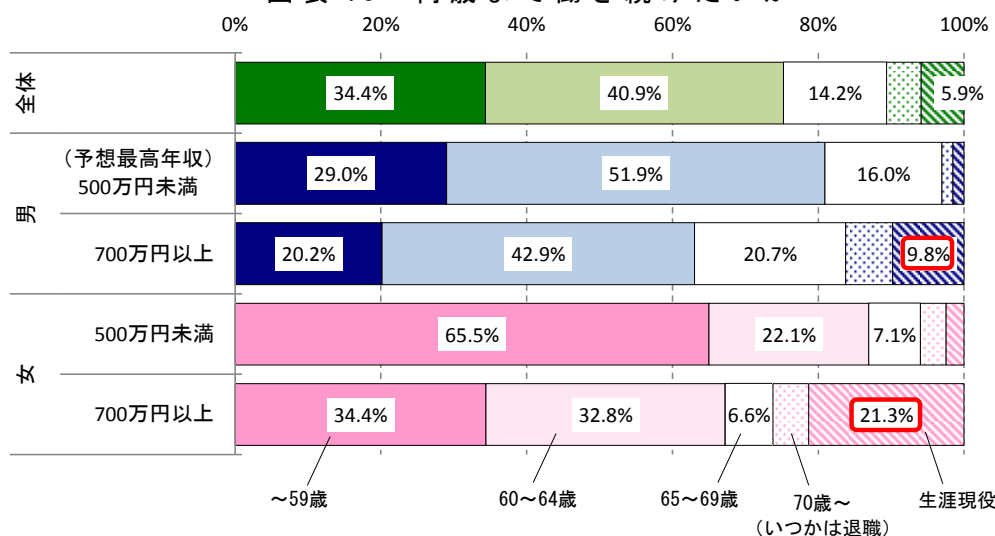


(6) 就労意識

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。

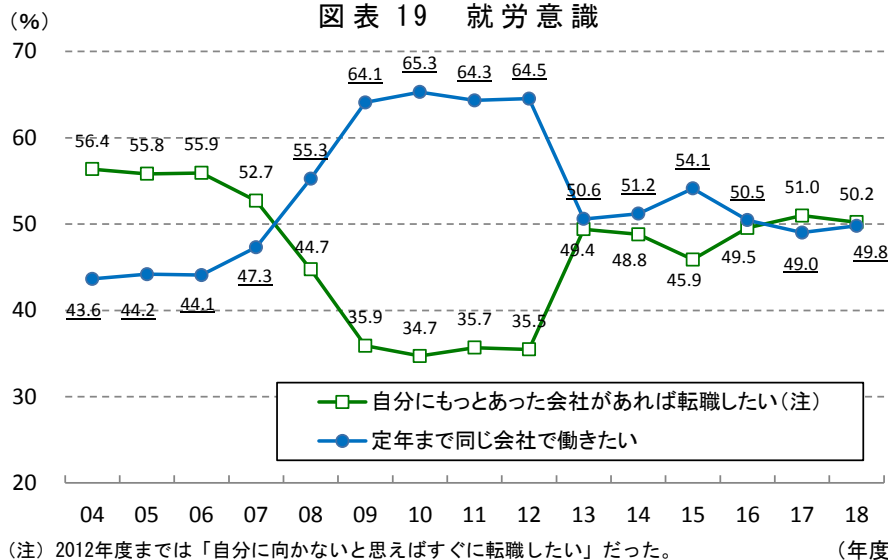
まず、何歳まで働きたいか尋ねると、「60～64歳」(40.9%)が最も多く、次いで「～59歳」(34.4%)となった(図表18)。「人生100年時代」と言われ定年延長の議論が盛り上がる中であっても、多くの新入社員は64歳までに退職することを想定しているようだ。また、将来の予想年収(図表16～17)に基づきグループ分けをすると、将来の予想年収が高いグループでは長く働くことに意欲的な人が多く、「生涯現役」という回答も多かった。

図表 18 何歳まで働きたいか

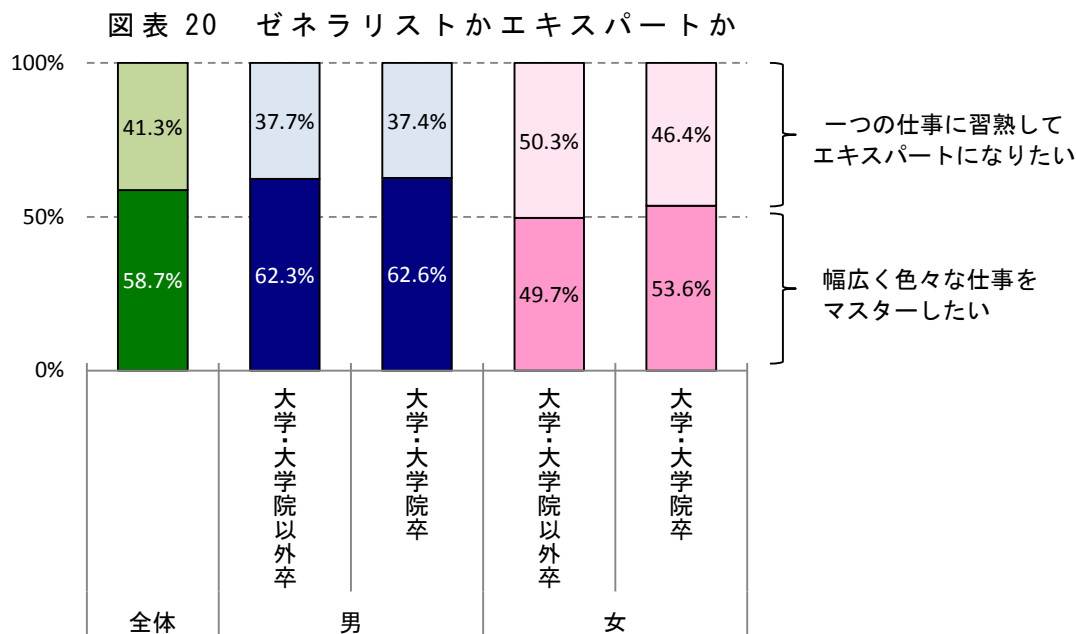


次に、就労意識について尋ねると、「自分にもっとあった会社があれば転職したい」(50.2%)と答えた人の方が「定年まで同じ会社で働きたい」(49.8%)と答えた人よりもわずかに多かった(図表19)。労働需給がひっ迫する中で転職市場も活況を呈しており、新入社員でも、半数はより良い就労機会があれば転職したいと考えているようだ。

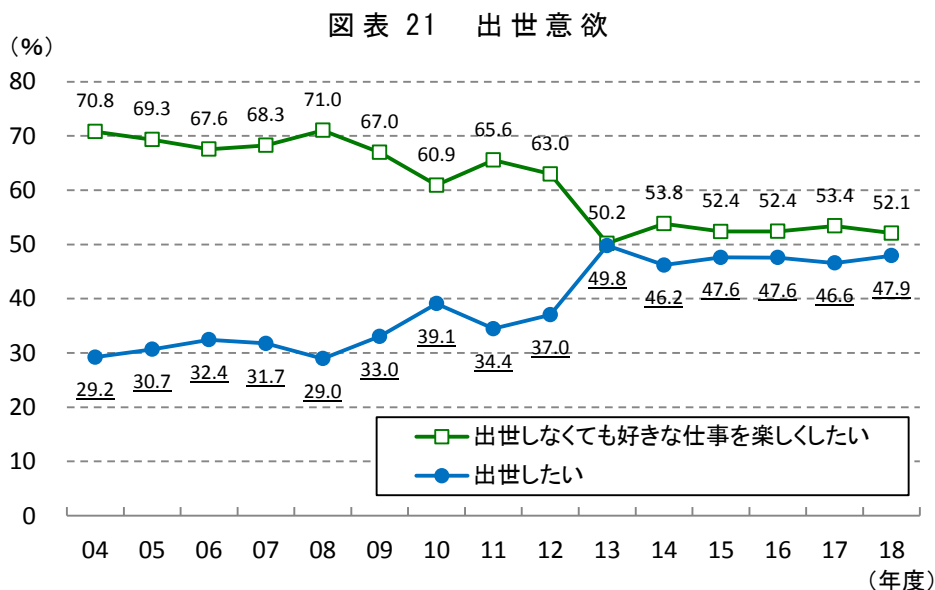
図表 19 就労意識



キャリアの積み方についての志向を尋ねると、全体では「幅広く色々な仕事をマスターしたい」（58.7%）が「1つの仕事に習熟してエキスパートになりたい」（41.3%）を上回った（図表 20）。属性による違いを見ると、学歴よりも性別による違いの方が明確で、女性の方がエキスパート志向が強い。ライフ・イベントなどの影響から、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。

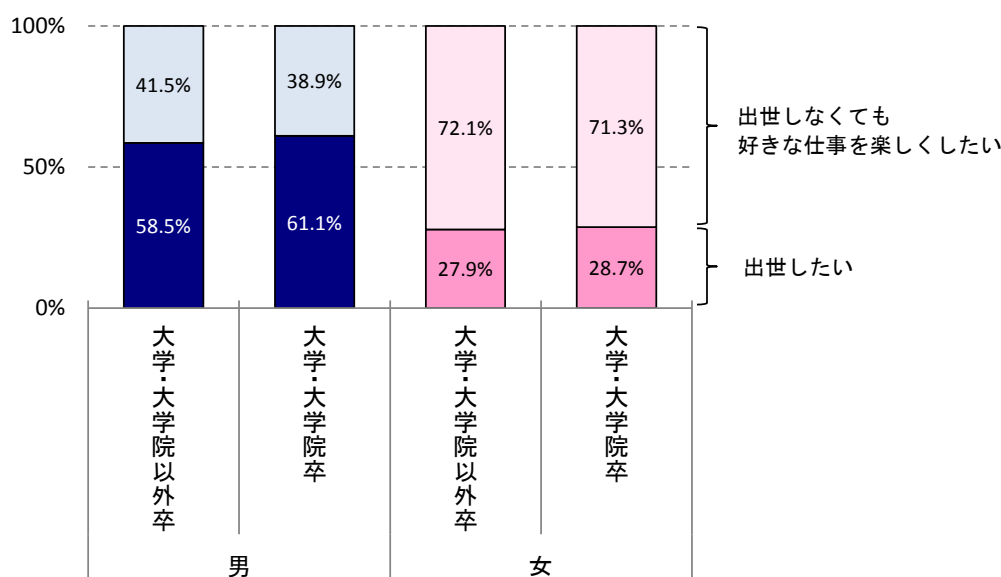


出世についての考えを尋ねたところ、今年度も「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」（52.1%）が「出世したい」（47.9%）を上回った（図表 21）。給料増加に関心のある人は増えているものの、働き方についての意識に大きな変化はなく、出世して所得を増やしたいという発想につながっているわけではないようだ。



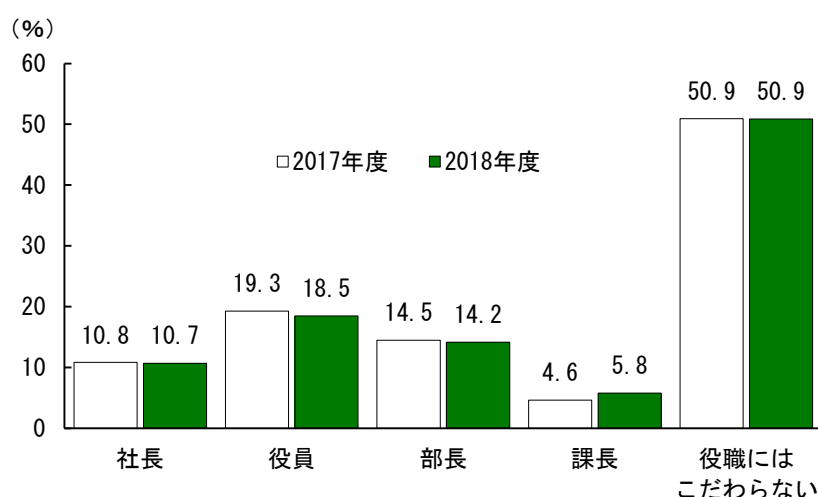
出世意欲を性別・学歴別に見ると、学歴の違いによる大きな差は見られないが、男性では「出世したい」が約6割であるのに対し、女性では3割弱と、キャリアの積み方と同様、男女間で大きな差が見られる（図表22）。政府が女性活躍を推進する中、足元では民間企業においても女性の役付者を増やそうという動きが見られるが、少なくとも女性の新入社員の意識とは隔たりがあると言える。もっとも、「出世しなくても好きな仕事を楽しくしたい」というのも立派な主張である。

図表 22 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。結果は、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23）。

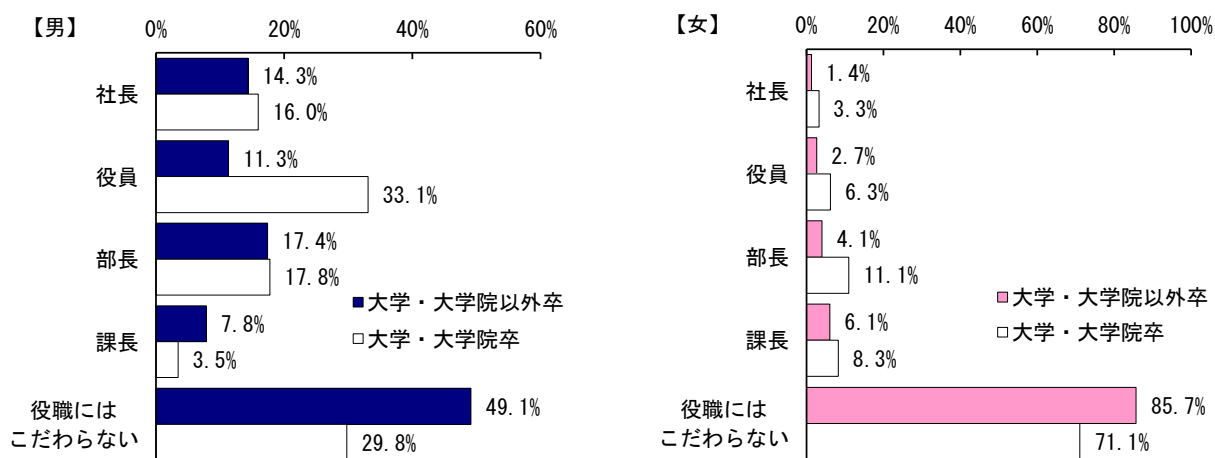
図表 23 どれ位の役職にまで出世したいか



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24）。出世意欲が強い女性、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。

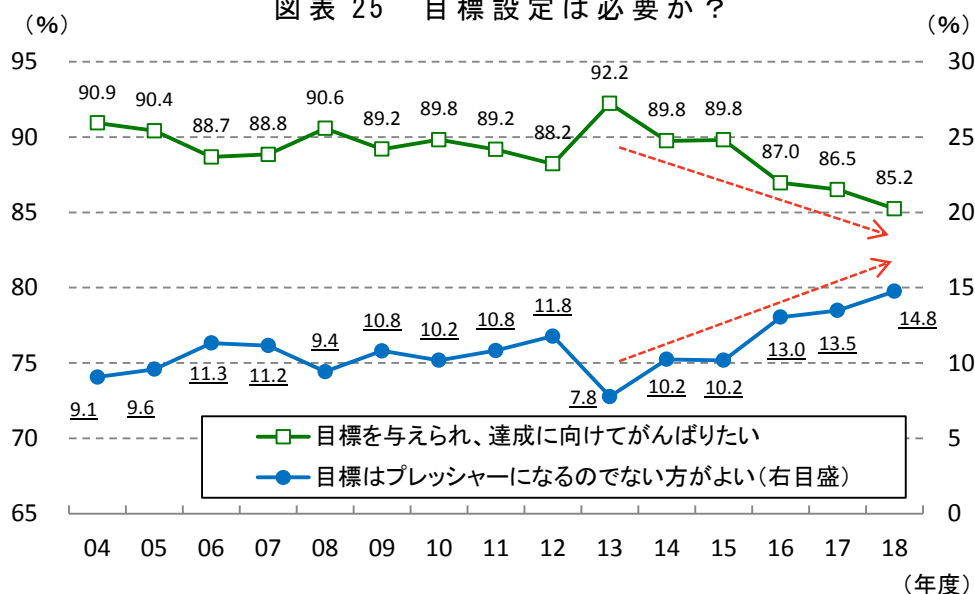
大学・大学院卒同士で比較すると、男性は「役員」が最も多いが、女性は「部長」が最も多いという結果になった。同じ「出世」でも、入社時点で目指す段階には、男女間で違いがあることがわかる。

図表 24 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」（85.2%）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」（14.8%）という人は少数派であった（図表25）。しかし、最近目標を与えられることを負担に感じる新入社員の割合が上昇していることが確認できる。

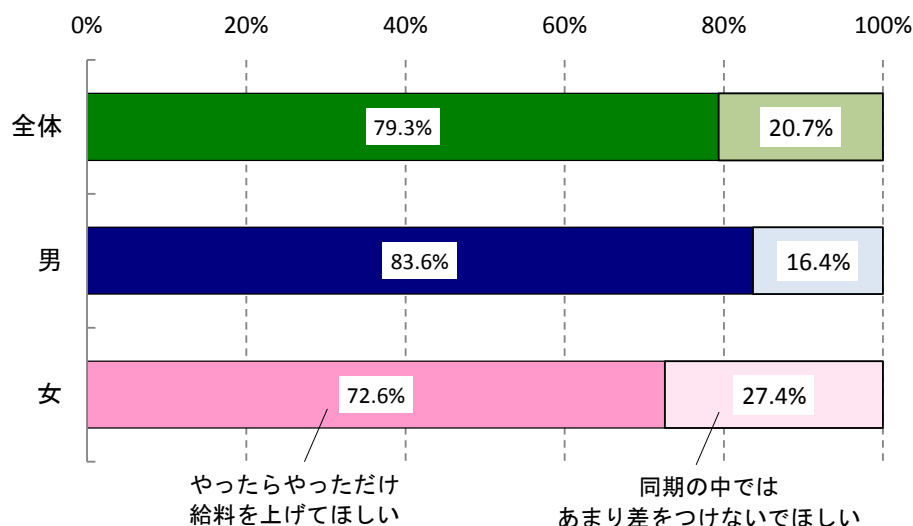
図表 25 目標設定は必要か？



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、多くの新入社員が「やったらやっただけ給料を上げてほしい」（79.3%）と答えた（図表 26）。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。

なお、「やったらやっただけ給料を上げてほしい」と回答した新入社員の中には、競争意欲が強くなくとも、能力や成果に対する公平な評価を望むという意味で選択した人もいると考えられる。足元では転職市場が活況で、転職によって給料が上がるケースが増えているほか、特定の職種でスキルのある人材を採用したい企業が、能力に応じて新卒初任給を引き上げることが話題となっている。新卒一括採用や終身雇用といった、旧来の雇用慣行とは異なる形での雇用が増える中で、新入社員であっても、成果や能力は正當に評価してほしいと感じている人が増えている可能性がある。

図表 26 昇給に関する意識



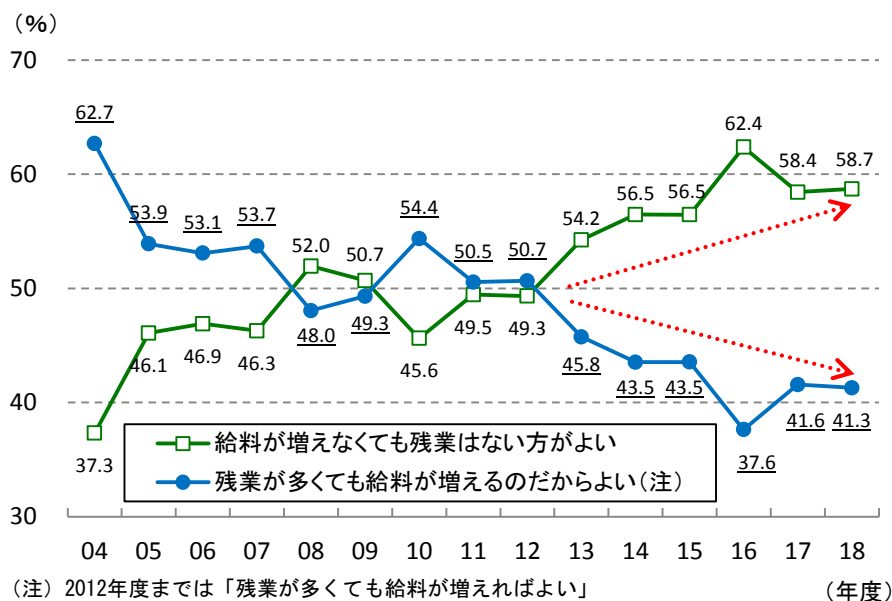
(7) 勤務時間・勤務地に対する考え方

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、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」などを求めている新入社員が増えていることを指摘したが、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41.3%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58.7%であった（図表27）。

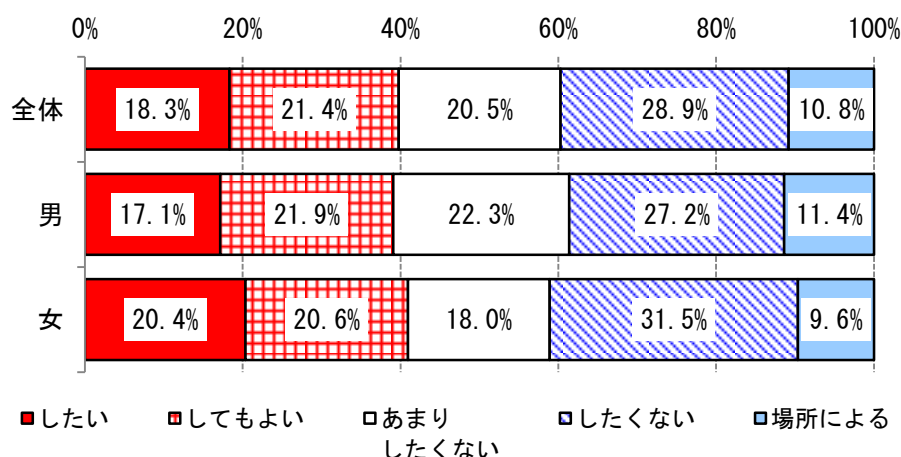
残業に対して否定的な見方を持つ人の割合は昨年から上昇しており、プライベートな時間も大切にしたいという考えを持つ新入社員は引き続き多い。また、給料の増加を望む人が多い一方で、「残業が多くても給料が増えるのだからよい」との考えを持つ人は増えておらず、ワーク・ライフ・バランスを保つことの方が重視されている。このような意識は、政府や企業が進めようとしている「働き方改革」の方向性とも一致していると言えるだろう。

図表27 残業に対する考え方

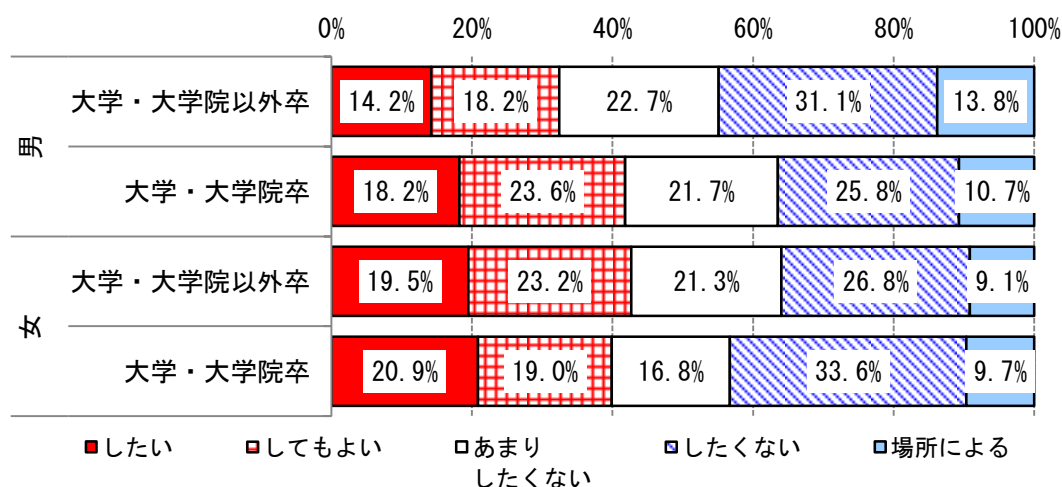


次に、勤務地についての意識を尋ねた。海外勤務をしてみたいかどうかという問いには、「したくない」と回答した人が28.9%と最も多く、「したい」は18.3%にとどまった（図表28）。男女で比べると、学歴に関係なく女性の方が「したい」と回答した人が多かった（図表29）。同時に、「したくない」という回答も女性の方が多く、女性は勤務地に関する希望がはっきりしている人が多いと考えられる。

図表 28 海外勤務をしてみたいか



図表 29 海外勤務をしてみたいか（学歴別）



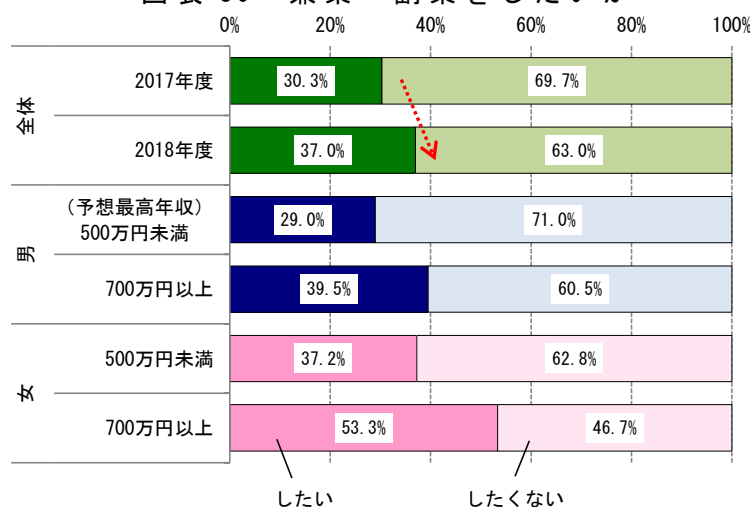
(8) 業務外の活動について

最近キャリアや働き方の選択肢が広がり、すでに兼業・副業を認めている企業も少なくない。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、兼業・副業を「したい」と回答した人の割合は2017年度の30.3%から一段と上昇し、37.0%であった(図表30)。性別では女性が、また、予想最高年収で見ると高い所得を予想している人の方が兼業に前向きである。

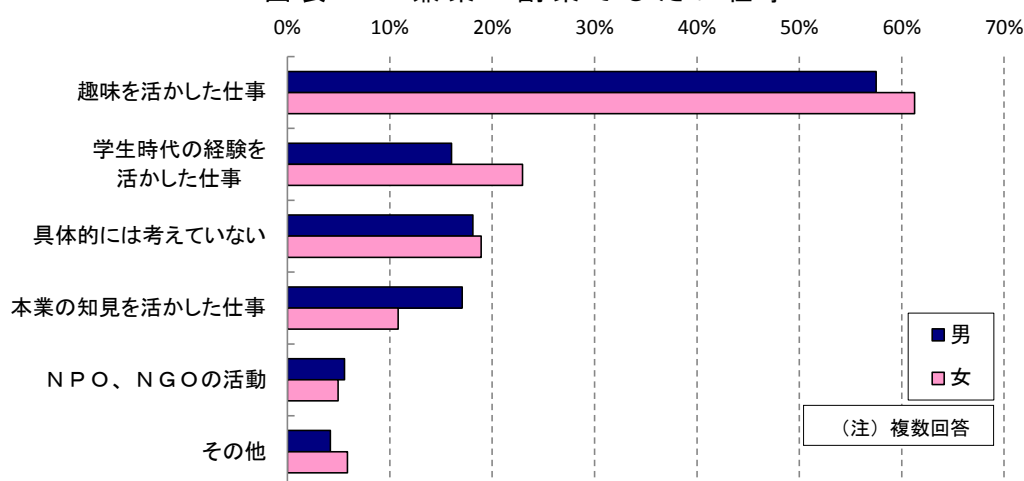
兼業・副業を「したい」と回答した人に、具体的にどのような仕事をしたいと考えているかを尋ねたところ、「趣味を活かした仕事」(男:57.5%、女:61.3%)が突出して多かった(図表31)。趣味は、お金を払って楽しむものというのが一般的な考え方であろうが、最近では空き時間やスキルを活かして収入を得ることが容易になっている。背景にあるのは、スマートフォンの普及によるSNSの利用者の増加、C to C市場やシェアリングエコノミーの拡大や、フリーランスで働くことの広がりだ。

プライベートの確保と所得を増やすことの両立を探る中で、自分の好きなことを深め、勤め先に依存しない収入源を持ちたいと考えているようだ。

図表 30 兼業・副業をしたいか



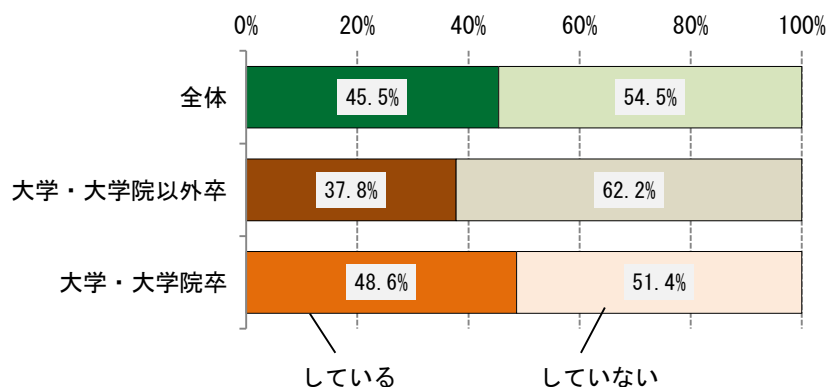
図表 31 兼業・副業でしたい仕事



(注) 母数は兼業・副業を「したい」と答えた人数

その一方で、自分の能力向上のために何かしているか尋ねたところ、過半数が「していない」というやや心配な結果となった（図表 32）。

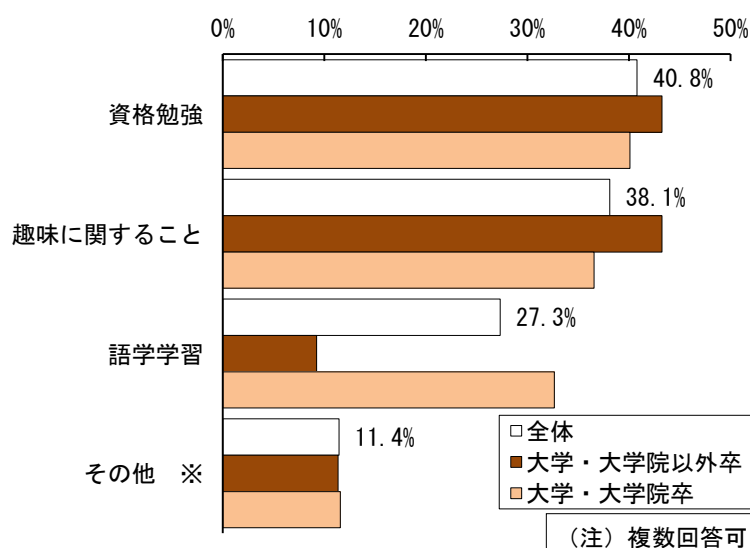
図表 32 自分の能力向上のために何かしているか



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「資格勉強」（40.8％）で、次いで「趣味に関すること」（38.1％）となった（図表 33）。大学・大学院卒に限れば「語学学習」も 3 割程度と比較的多い。1 割近くを占めた「その他」では、読書（新聞を含む）、業務に関する勉強や、プログラミングなどの IT 関連のスキルアップが挙げられた。

なお、「趣味に関すること」の中には、図表 31 で見た兼業・副業の「趣味を活かした仕事」につながるものも多く含まれると予想される。

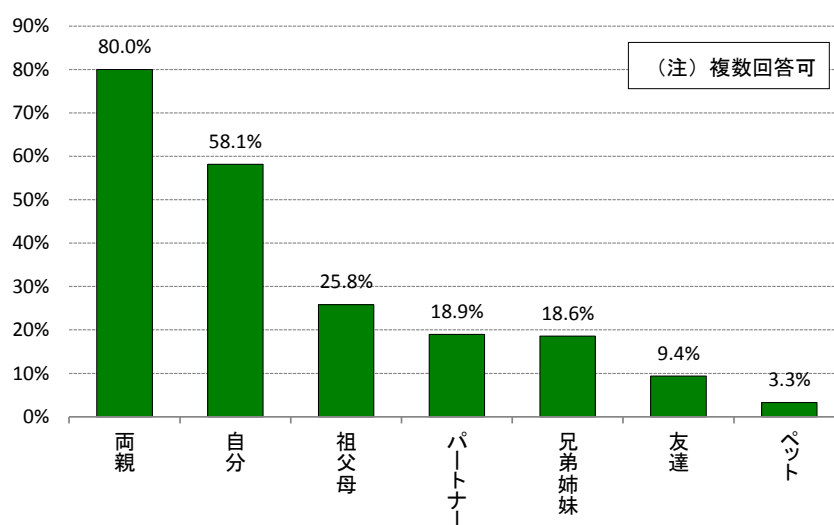
図表 33 自分の能力向上のためにしていること



(9) 初めてのボーナス

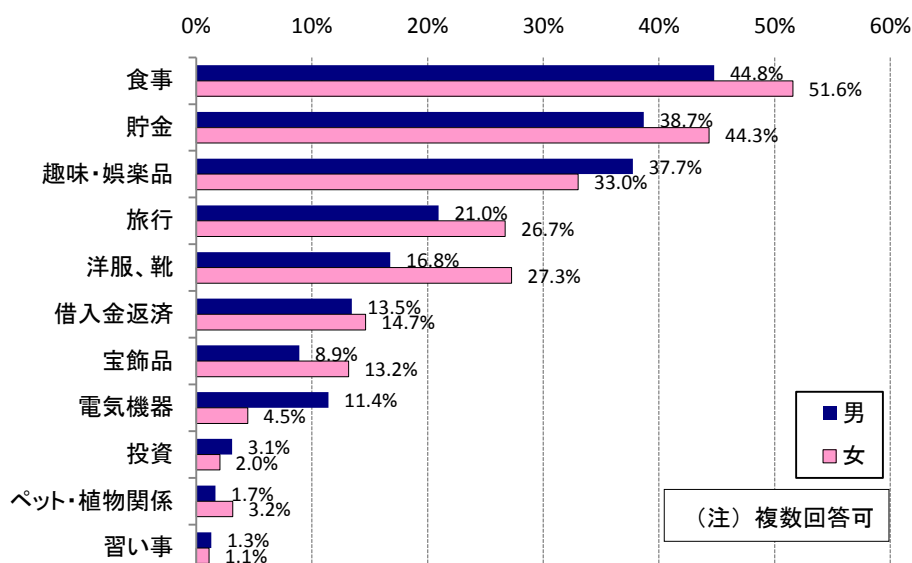
新入社員は初めてのボーナスをどのように使うのだろうか。まず、ボーナスを使う相手を聞いたところ、最も多かったのが「両親」(80.0%)で、「自分」(58.1%)を上回った(図表34)。1年目の夏のボーナスで満額支給される企業は決して多くないとみられ、少額であれば自分のために使うよりも、これまでお世話になった人や親族のために使おうと考えているのかもしれない。

図表 34 初めてのボーナスは誰と、もしくは誰に使うか



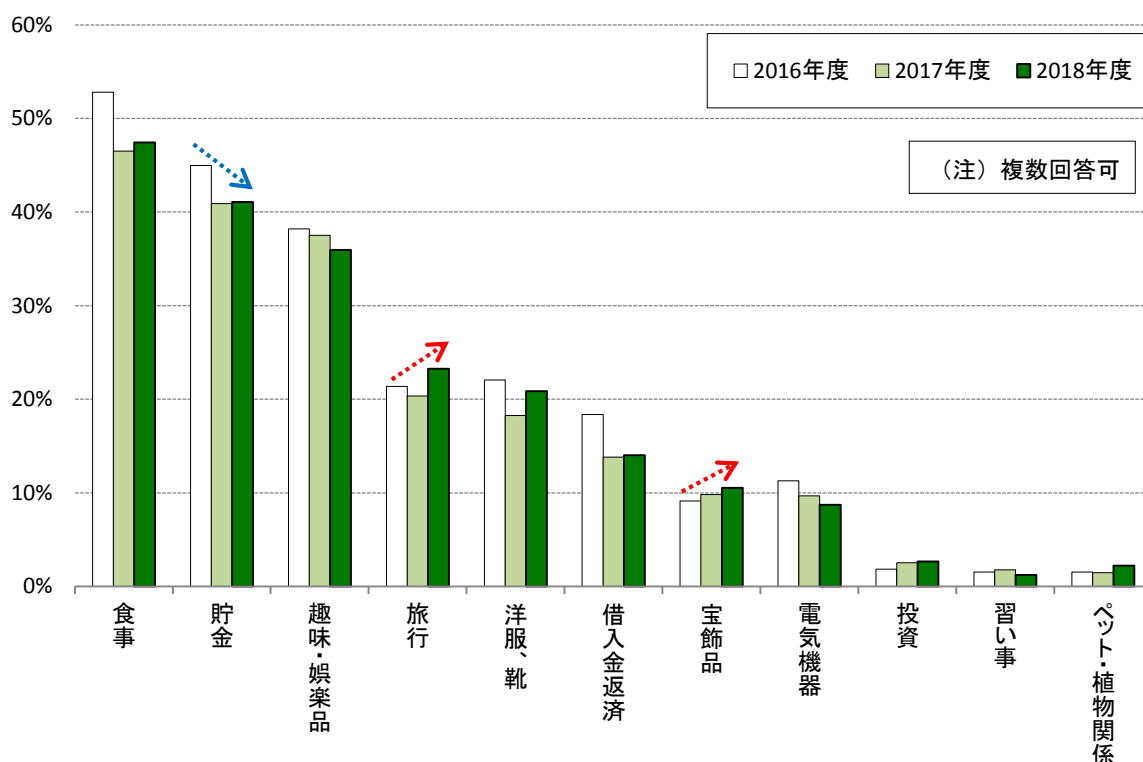
次に、何に使うかを聞いたところ、男女ともに最も多かったのは「食事」(男性: 44.8%、女性: 51.6%)で、2位は「貯金」(男性: 38.7%、女性: 44.3%)だった(図表35)。本設問では複数回答可としており、一部を使った後で、残りを貯金する人が多いと考えられる。

図表 35 初めてのボーナスは何に使うか(性別)



2 番目に多かった「貯金」（全体：41.1%）だが、2016 年度からの推移を見ると回答割合は低下している（図表 36）。一方で、「旅行」（23.2%）や「宝飾品」（10.5%）といった、比較的高額なものに使う人が増えている。ボーナスの算定基準となる初任給の引き上げや、景気回復の効果が表れている可能性がある。

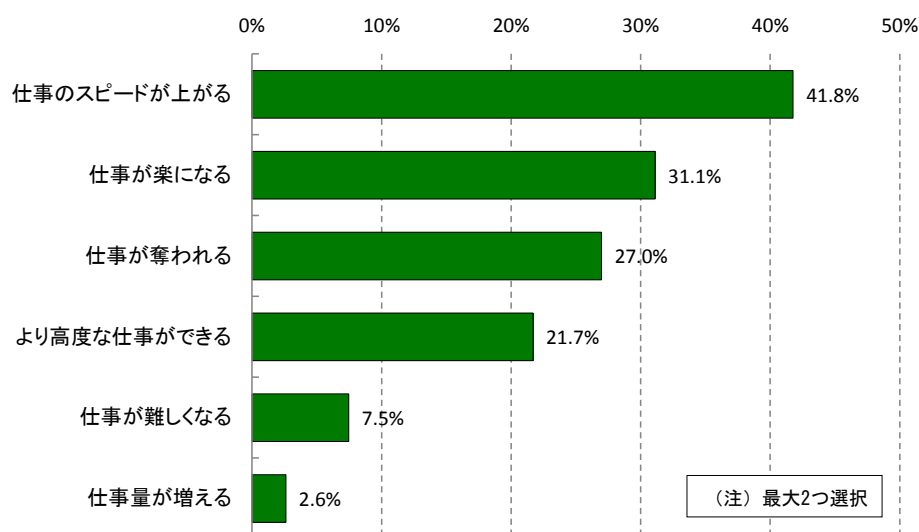
図表 36 初めてのボーナスは何に使うか（2016～2018 年度）



(10) AI（人工知能）と仕事

近年、AI（人工知能）の発展への期待が高まっている。新入社員にAIが働き方を与える影響について聞いたところ、「仕事のスピードが上がる」（41.8%）、「仕事が楽になる」（31.1%）など、プラスの影響を期待する声が多かった（図表37）。一方で、「仕事が奪われる」（27.0%）という懸念を持つ新入社員も約3割いた。

図表 37 AI（人工知能）が働き方を与える影響



2. 経済、社会に関すること

(1) 日本経済について

2017年度の日本経済は回復が続いたが、今年度の新入社員はどのように感じているのだろうか。「現在」、「東京オリンピック開催後（2021～22年頃）」および「10年後」の日本の状態を天気（晴、曇り、雨、嵐）で表現してもらった。

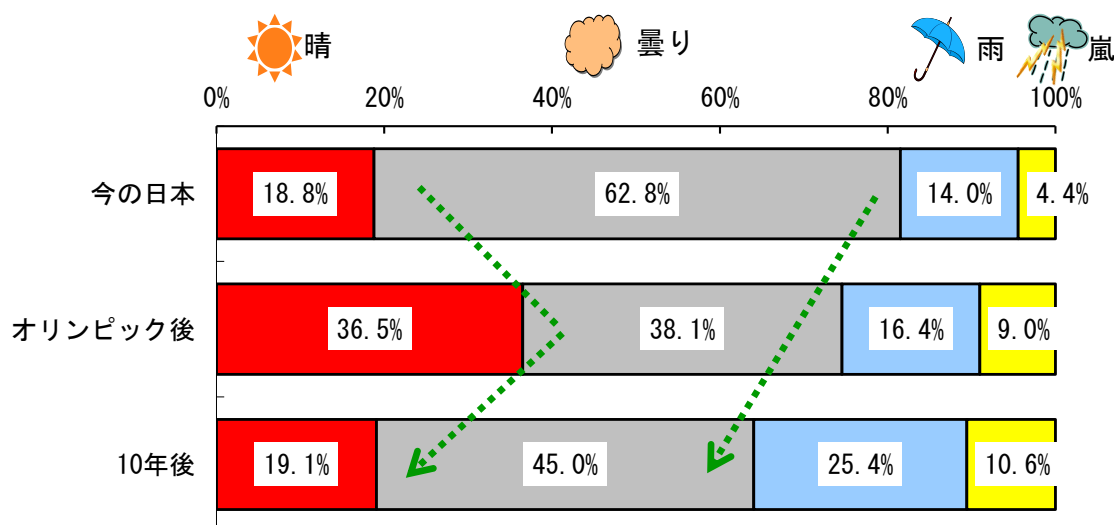
現在の状況について、最も多くの人を選んだのは「曇り」（62.8％）であった（図表38）。また、「晴」（18.8％）と答えた人の割合は「雨」（14.0％）を上回り、日本経済に対する前向きな評価が読み取れる。

東京オリンピック開催後については、「晴」（36.5％）の割合が上昇し、「曇り」（38.1％）と同程度という結果になった。一方、「雨」（16.4％）と「嵐」（9.0％）の割合は上昇している。

今後の景気動向を考える際には、東京オリンピック後の景気停滞が懸念されることが多く、今回の調査でも、実際に「雨」や「嵐」の割合が高まっている。しかし、それ以上に注目すべきは「晴」の割合が足元よりも高まっている点であろう。オリンピック開催に向けてインフラが整備されたり設備投資が行われることで、経済活動が活発になる下地がつくられることは間違いなく、新入社員はそのような効果もあって好況が続くと考えている可能性がある。あるいは、就職活動を通して雇用環境の改善を実感した新入社員にとって、これほど良い状態がすぐに悪化に転じるとは考えにくいのかもしれない。

このように、今後5年程度については前向きな見方が目立つ新入社員であるが、10年後については厳しい見方をしている。「晴」（19.1％）の回答割合はオリンピック後からほぼ半減の現在と同水準で、「雨」（25.4％）の回答割合の方が高まっている。さらに、「嵐」（10.6％）という回答も増加している。

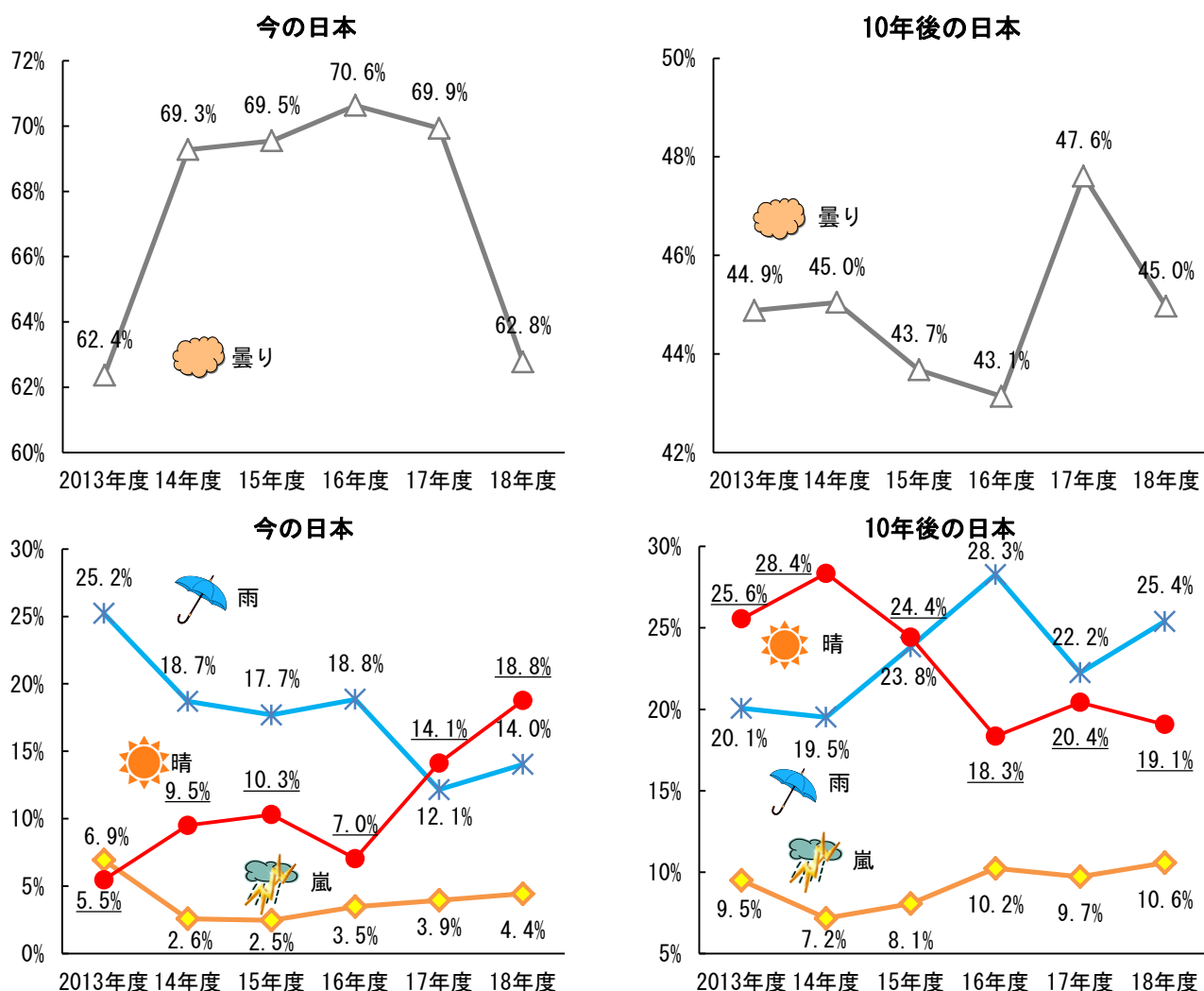
図表 38 日本の状態を天気で表すと？



ここで、本設問について13年度以降の結果の推移を見てみる⁴（図表39）。現在の日本の状況について、18年度は「曇」の割合が大きく低下した一方、「晴」の割合が伸びた。「雨」の割合は17年度から上昇したが、16年度までと比べると低い水準である。

10年後については、「晴」の割合が低下した。また、依然として「雨」の割合の方が高く、先行きについては17年度よりも慎重な見方となっている。国内景気が回復する中であっても、財政健全化の遅れ、追加の消費税増税の可能性、地政学的リスクの高まりといったネガティブな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。さらに、景気の先行きに関する慎重な見方が、自身の給料や生活に関する不安につながっている可能性がある。

図表39 日本の状態を天気で表すと？（推移）

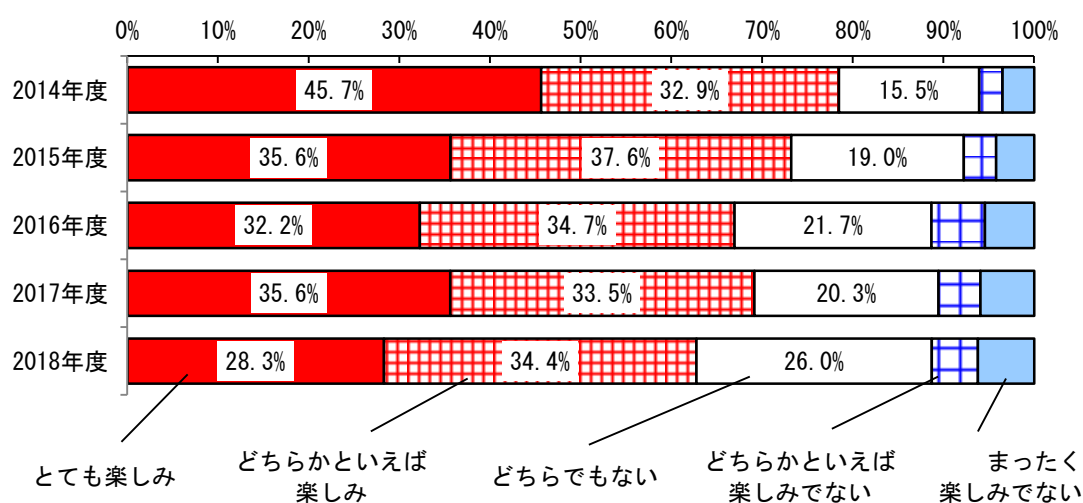


⁴ 東京オリンピック後の景気に対する問いは本年調査が初回であるため、「現在」と「10年後」のみにて示す。

(2) 東京オリンピック開催について

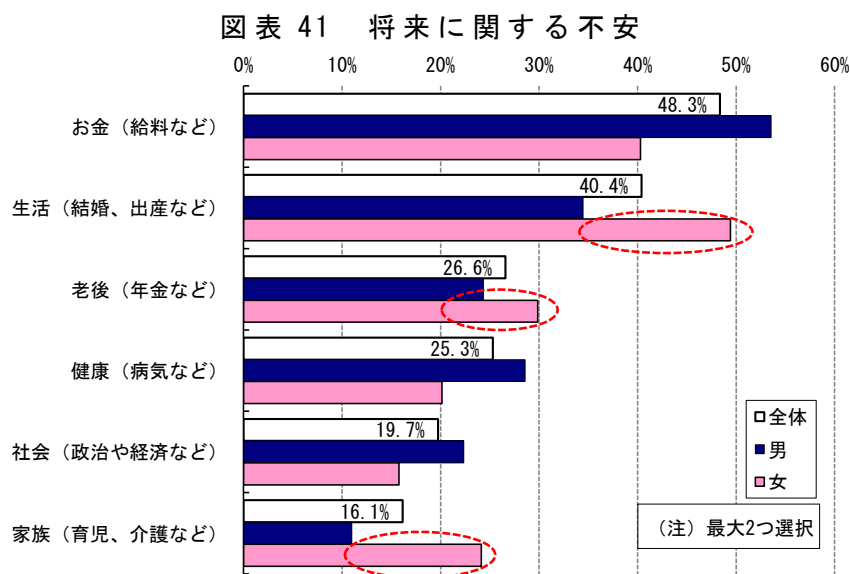
2年後に開催される東京オリンピック・パラリンピックについても意見を聞いた。開催については、「とても楽しみ」(28.3%)と「どちらかといえば楽しみ」(34.4%)を合わせて全体の約6割と、2017年度から減少した(図表40)。17年度は、16年のリオ・デ・ジャネイロ五輪で日本選手が活躍したことが「楽しみだ」という回答を押し上げたと思われるが、今年度はオリンピックの開催までまだ時間があることもあって、盛り上がりは一服しているようだ。

図表 40 東京オリンピック開催について



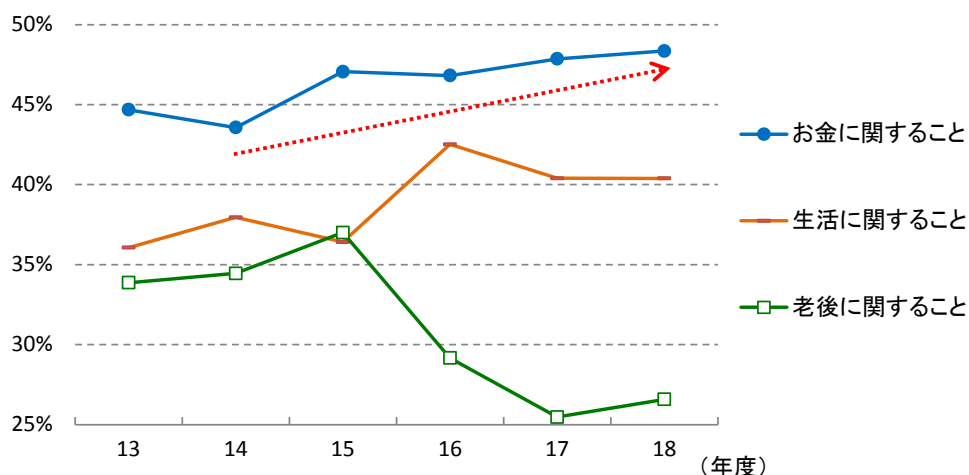
(3) 将来への不安

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。図表 41 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」(48.3%) で、続いて「生活」(40.4%) であった(図表 41)。もっとも、男女で比べると中身は随分異なり、女性は「生活」、「老後」、「家族」の割合が男性より高く、ライフ・イベントについての不安が大きいようだ。



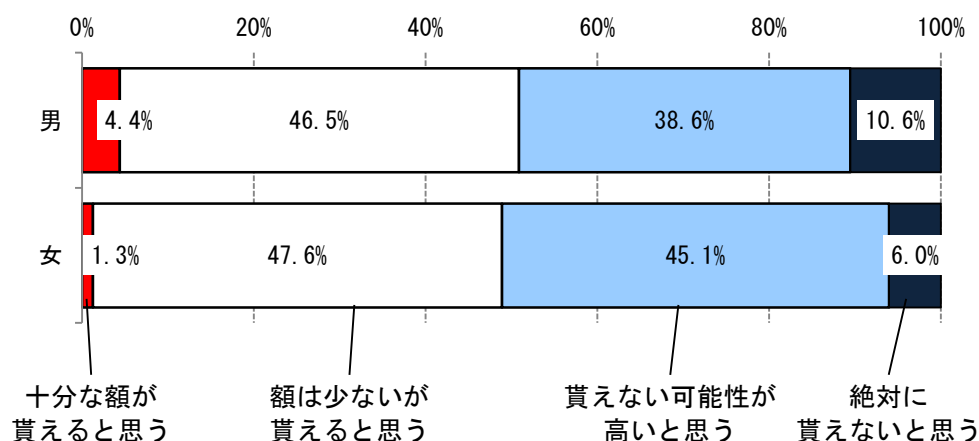
最も多くの人を選んだ「お金」は、近年、回答割合が緩やかに上昇している(図表 42)。春闘では賃上げが続き、新卒初任給も上昇しているが、賃金の上昇が続くか、あるいは、将来も十分な給料がもらえるかという点については、多くの新入社員が不安を抱いているようだ。また、将来の社会の状態に対する警戒感の高さ(図表 38、39)も、「お金」に関する不安の高まりにつながっている可能性がある。

図表 42 将来に関する不安 (2013~2018 年度)



また、3番目に多かった「老後」(26.6%)に対する不安は、以前と比べれば回答割合が低下している。しかし、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」と回答しており、決して老後の生活に対する見方が明るくなっているわけではない(図表43)。特に、「老後」により大きな不安を感じている女性は、年金についても悲観的な見方の割合が高い。

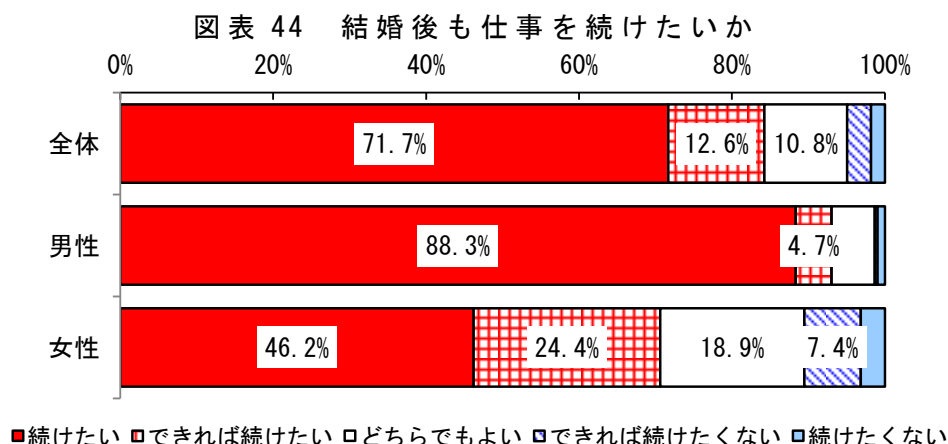
図表 43 年金について



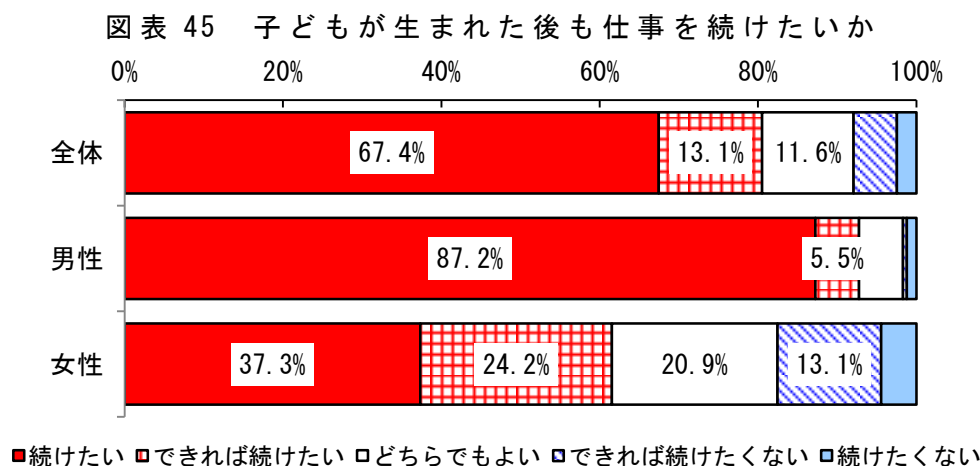
3. 暮らしに関すること

(1) 結婚や出産と仕事について

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大きな懸念材料となっている。また、女性の社会進出に伴い、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」(71.7%)、「できれば続けたい」(12.6%)という前向きな回答が多く、「できれば続けたくない」(3.1%)、「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44)。

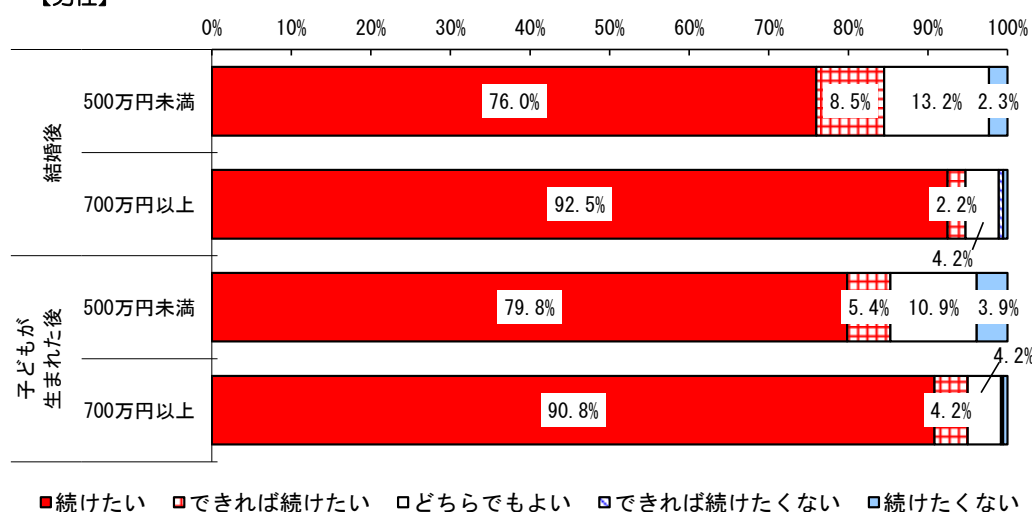


また、子どもが生まれた後も仕事を続けたいか、という問いに対しては、全体では「続けたい」(67.4%)が最も多かった(図表45)。女性に限っても「続けたい」(37.3%)が最多であるが、「できれば続けたい」(24.2%)や「どちらでもよい」(20.9%)の割合も高い。職場やパートナーなど周囲の理解と協力が得られることや、子供を保育所に預けられることなどが前提という考えが読み取れる。

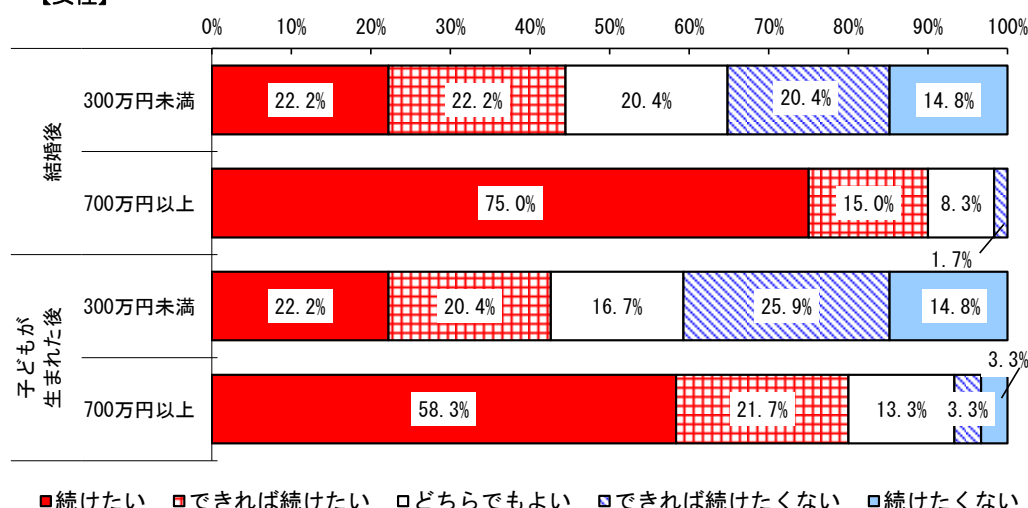


多くの場合、夫婦のどちらか一方が働くよりも、共働きの方が世帯収入は増える。そこで、予想最高年収が高いグループ（男女とも 700 万円以上）と低いグループ（男性 500 万円未満、女性 300 万円未満）に分けて、回答を見てみた（図表 46）。すると、男性も女性も、将来的に自らの年収が高まると考えるグループほど仕事を「続けたい」と答える割合が高かった。もっとも、予想最高年収が 700 万円以上の女性であっても「できれば続けたい」という、条件付きの回答が多い。男女の雇用機会の均等化や、家庭での家事分担の広まりなど、男女の役割の差は縮小傾向にあるとみられるが、仕事を続けるかに関しては男女に意識の差がある。

図表 46 結婚後、子どもが生まれた後も仕事を続けたいか
 【男性】



【女性】



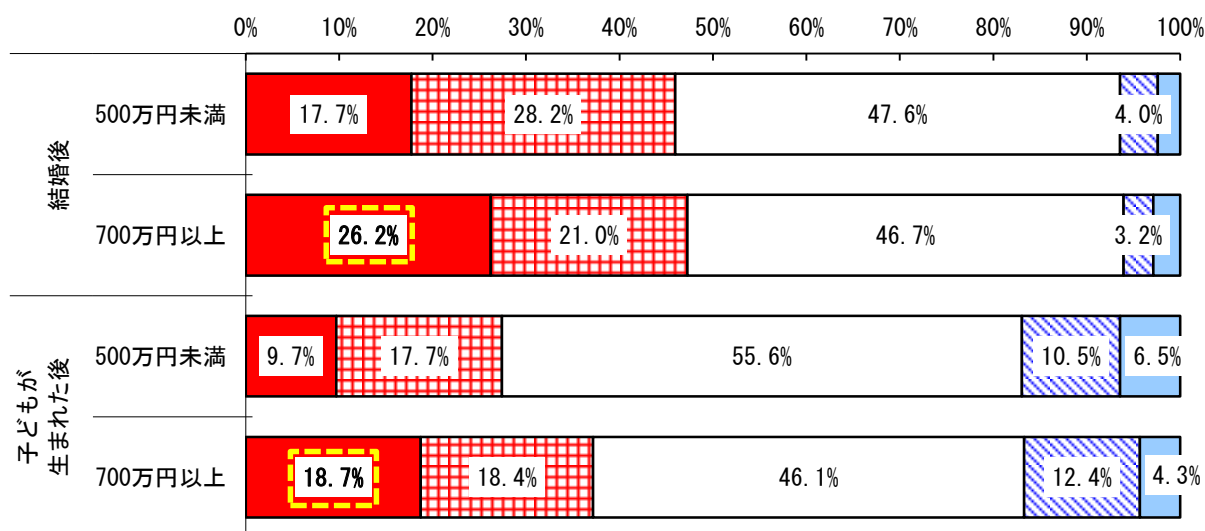
続いて、男性に対し、パートナーの女性の就業継続について聞いた。結婚後については予想最高年収にかかわらず、「続けてほしい」と「できれば続けてほしい」を合わせて45%程度と、継続を期待する人が多い。また、「どちらでもよい」も50%弱と、女性の意思や環境に判断をゆだねる人も多く、「できれば続けないでほしい」と「続けないでほしい」はごく少数であった。

一方、子どもが生まれた後については、予想年収に関係なく「できれば続けないでほしい」「続けないでほしい」が合わせて17%程度と、子育ては女性が主となることを希望する男性が一定数いることが分かった。もっとも、この設問でも「どちらでもよい」との回答が多く、その時の周囲の状況によると考えている人も多いと推測される。

女性に明確に仕事を「続けてほしい」と望む男性は、期待年収の高いグループの方が多かった。自身の所得で家計を賄う家族よりも、共働きで高い世帯年収の家族をイメージしている新入社員が多いようだ。なお、夫婦とも年収700万円超の世帯を「パワーカップル」と呼ぶこともあり、一部はそのような高所得世帯を想定している可能性がある。

図表 47 結婚後、子どもが生まれた後パートナーに仕事を続けてほしいか

【男性 パートナーについて】



■続けてほしい ■できれば続けてほしい □どちらでもよい ■できれば続けないでほしい ■続けないでほしい

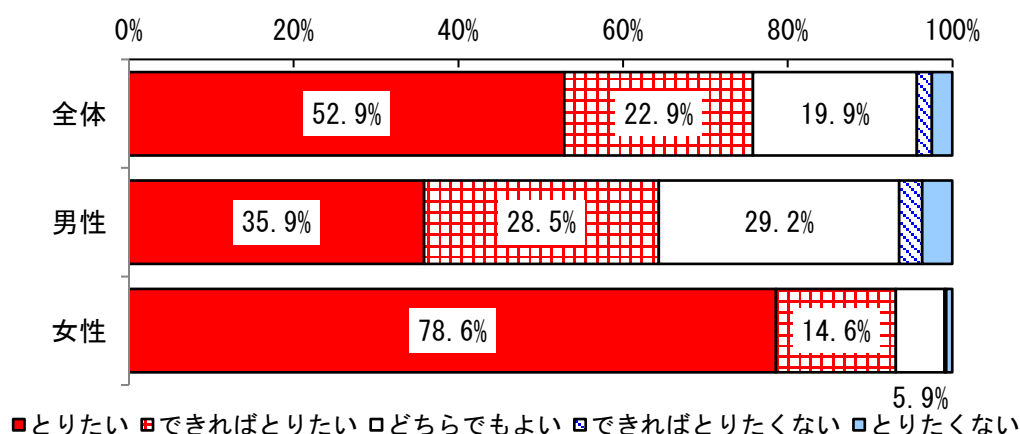
（２）育児休業について

子どもが生まれた後の選択として、育児休業の取得が挙げられる。近年、育児に積極的に取り組む男性を指す「イクメン」という言葉も浸透してきたが、新入社員は男性の育児参加をどのように考えているのだろうか。

多くの新入社員は子どもが生まれた後、育児休業を「とりたい」（男性：35.9%、女性：78.6%）もしくは「できればとりたい」（男性：28.5%、女性 14.6%）と考えており、男性については「イクメン」を目指す新入社員が多いことが分かった（図表 48）。

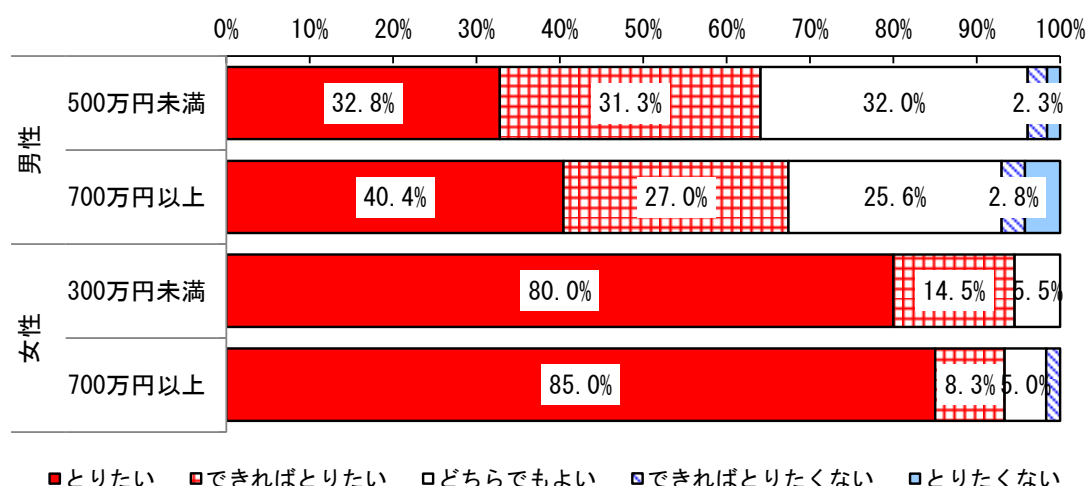
もっとも、就職先の企業風土や上司の意識に「男性は働き、女性は家事・育児をする」という価値観が強いと育児休業の取得は難しいと考えられるためか、男性は「できればとりたい」（28.5%）という消極的な回答も多かった。就職後、実際に周りの社員が育児休業を取得しているところを見たり、「イクボス（部下の仕事と育児の両立を支援する管理職）」の後押しを受ければ、育児参加により前向きになる男性社員が増えるかもしれない。

図表 48 子どもが生まれた後、育児休業をとりたいか



なお、予想最高年収ごとに回答を分類すると、男女とも、予想年収の高いグループで、より多くの新入社員が「とりたい」と回答した（図表 49）。

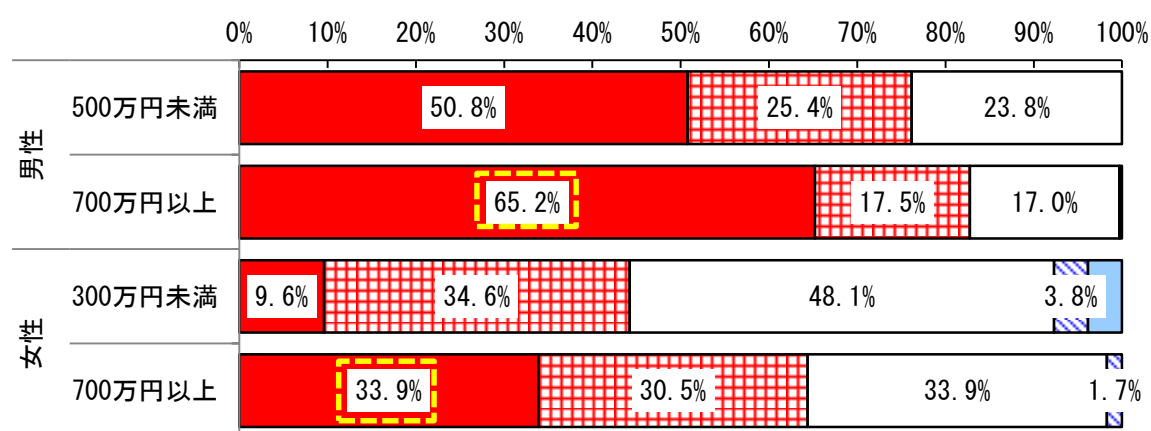
図表 49 子どもが生まれた後、育児休業をとりたいか



さらに、パートナーの育児休業取得についても尋ねた。男性から女性パートナーに対しては「とってほしい」「できればとってほしい」という回答が大半であった。また、女性から男性パートナーに対しても、取得を望む回答が多く、「とらないでほしい」「できればとらないでほしい」という回答はごく少数であった。女性も男性に対し、「イクメン」になることを期待していることが読み取れる。もっとも、女性の男性パートナーに対する期待では「どちらでもよい」の割合が高く、「イクボス」がいる環境でなければ難しいと考えている人が多いのも事実であろう。

また、図表 47 と同様、予想最高年収の高いグループの方が、パートナーに育児休業の取得を期待する傾向があることもわかった。

図表 50 子どもが生まれた後、パートナーに育児休業をとってほしいか



■とってほしい □できればとってほしい □どちらでもよい □できればとらないでほしい □とらないでほしい

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雰囲気が良い |
| ☐ ③業績が安定している | ☐ ④給料が良い |
| ☐ 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. 東京オリンピック開催後(2021~22年頃)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. 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)
- 

14. 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 |

15. 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

16. 将来、何歳まで働き続けたいですか？（✓は1つ）

- ☐
- ①~54歳
- ☐
- ②55~59歳
- ☐
- ③60~64歳
- ☐
- ④65~69歳
- ☐
- ⑤70~74歳
- ☐
- ⑥75歳~（いつかは退職）
- ☐
- ⑦生涯現役

17. AI(人工知能)はあなたの働き方にどのような影響を与えだと思いますか？（✓は2つまで）

- ☐
- ①より高度な仕事ができる
- ☐
- ②仕事のスピードが上がる
- ☐
- ③仕事が楽になる
- ☐
- ④仕事が難しくなる
- ☐
- ⑤仕事量が増える
- ☐
- ⑥仕事が奪われる

18. 2020年の東京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

その他に関して教えてください

19. 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：_____） |

20. 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

21. 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

22. 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

23. 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

24. 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

25. 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

- 「したい」と答えた方は、具体的にどのような兼業・副業をしたいと思いますか？（✓はいくつでも）
- | | | |
|--|---------------------------------------|---|
| ☐ ①本業の知見を活かした仕事 | ☐ ②趣味を活かした仕事 | ☐ ③学生時代の経験を活かした仕事 |
| ☐ ④NPO、NGOの活動 | ☐ ⑤具体的には考えていない | ☐ ⑥その他（具体的に：_____） |

26. 結婚後も仕事を続けたいと思いますか？ また、パートナーに仕事を続けてほしいと思いますか？

- | | | | | | |
|-------------|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|
| ご自身(✓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 |
| パートナー(✓は1つ) | ☐ ①続けてほしい | ☐ ②できれば続けてほしい | ☐ ③どちらでもよい | ☐ ④できれば続けてほしくない | ☐ ⑤続けてほしくない |

27. 子どもが生まれた後も仕事を続けたいと思いますか？ また、パートナーに仕事を続けてほしいと思いますか？

- | | | | | | |
|-------------|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|
| ご自身(✓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 |
| パートナー(✓は1つ) | ☐ ①続けてほしい | ☐ ②できれば続けてほしい | ☐ ③どちらでもよい | ☐ ④できれば続けてほしくない | ☐ ⑤続けてほしくない |

28. 子どもが生まれたら育児休業をとりたいですか？ また、パートナーに育児休業をとってほしいですか？

- | | | | | | |
|-------------|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|
| ご自身(✓は1つ) | ☐ ①とりたい | ☐ ②できればとりたい | ☐ ③どちらでもよい | ☐ ④できればとりたくない | ☐ ⑤とりたくない |
| パートナー(✓は1つ) | ☐ ①とってほしい | ☐ ②できればとってほしい | ☐ ③どちらでもよい | ☐ ④できればとらないでほしい | ☐ ⑤とらないでほしい |

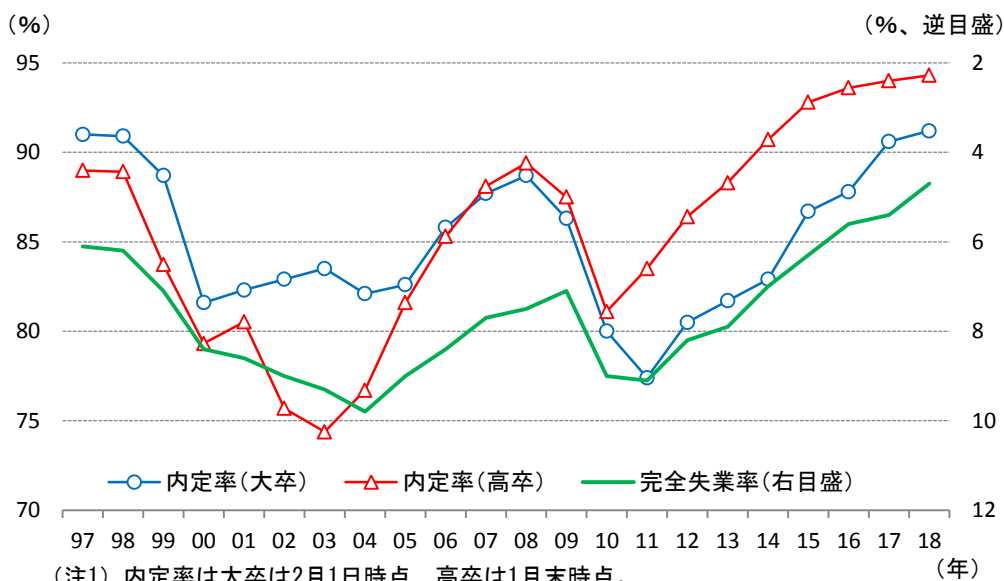
アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

参考図表 2 新入社員の育ってきた環境

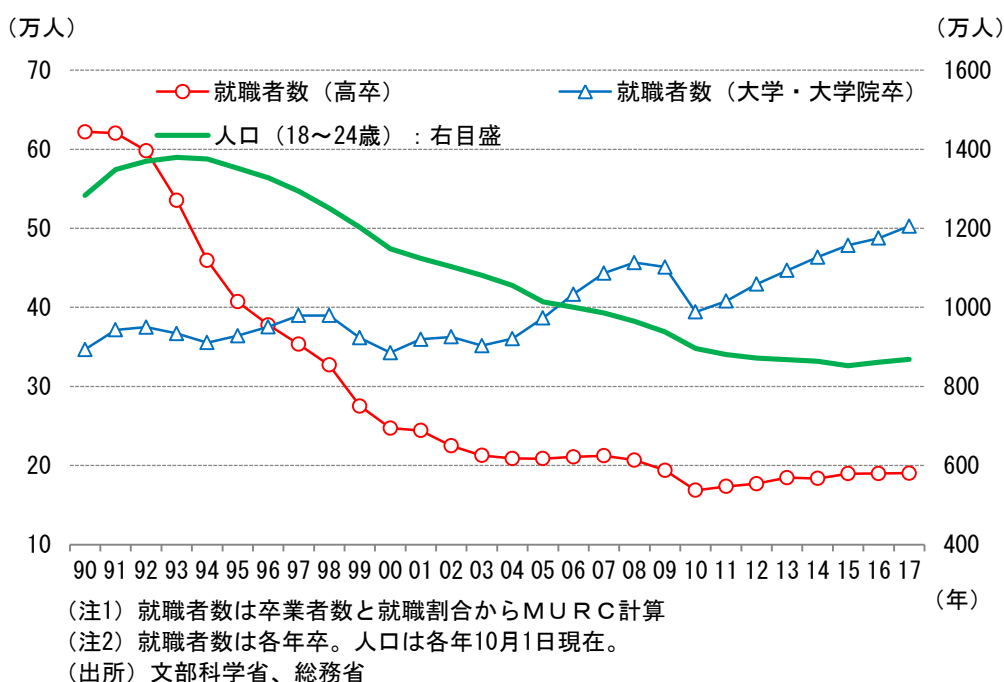
		日本のできごと	世界のできごと	【歴代首相】			
1995 (平成7)	0歳	誕生	兵庫県南部地震（阪神・淡路大震災）が発生 オウム真理教による地下鉄サリン事件が発生	世界貿易機関（WTO）が設立	橋本龍太郎 (1996/1/11～)		
1996 (平成8)	1歳		○157（病原性大腸菌）が流行し食中毒が多発 海の日（7月20日）が施行	世界初のクローン羊「ドリー」が誕生 ●アトランタ・オリンピック●			
1997 (平成9)	2歳		消費税率が3%から5%へと引上げ 神戸連続児童殺傷（酒鬼薔薇聖斗）事件が発生 北海道拓殖銀行が破綻 山一證券が自主廃業 京都議定書が採択	香港がイギリスから中国へ返還 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			
1998 (平成10)	3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○	小淵恵三 (1998/7/30～)	誕生	
1999 (平成11)	4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	森喜朗 (2000/4/5～) 小泉純一郎 (2001/4/26～)		
2000 (平成12)	5歳		小淵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 少年法等の一部改正され、刑事処分の可能な年齢が16歳から14歳へと引下げ 二千万札が発行開始	●シドニー・オリンピック●			
2001 (平成13)	6歳	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	2001 (平成13)			
2002 (平成14)	7歳	小学生	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	2002 (平成14)	
2003 (平成15)	8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	2003 (平成15)	
2004 (平成16)	9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●	2004 (平成16)		
2005 (平成17)	10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「カトリナ」が上陸	2005 (平成17)	小学生	
2006 (平成18)	11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～)		2006 (平成18)
2007 (平成19)	12歳		「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～)		2007 (平成19)
2008 (平成20)	13歳	中学生	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～)	2008 (平成20)	
2009 (平成21)	14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～)	2009 (平成21)	
2010 (平成22)	15歳		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～)	2010 (平成22)	
2011 (平成23)	16歳	高校生	東北地方太平洋沖地震（東日本大震災）とそれに伴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～)	2011 (平成23)	中学生	
2012 (平成24)	17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～)		2012 (平成24)
2013 (平成25)	18歳		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	菅直人 (2010/6/8～)		2013 (平成25)
2014 (平成26)	19歳	大学生	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		2014 (平成26)	
2015 (平成27)	20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		2015 (平成27)	
2016 (平成28)	21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●	2016 (平成28)	高校生	
2017 (平成29)	22歳	電通の違法残業問題や政権の「働き方改革」を背景に長時間労働是正の機運が高まる 日産自動車、神戸製鋼所などで、検査や品質データの不正が発覚 日経平均株価が26年ぶりの高値をつける	米国でトランプ政権が発足 北朝鮮がミサイルの発射実験を繰り返す	2017 (平成29)			
2018 (平成30)	23歳	就職			2018 (平成30)		

（出所）各種資料をもとに、MURC作成

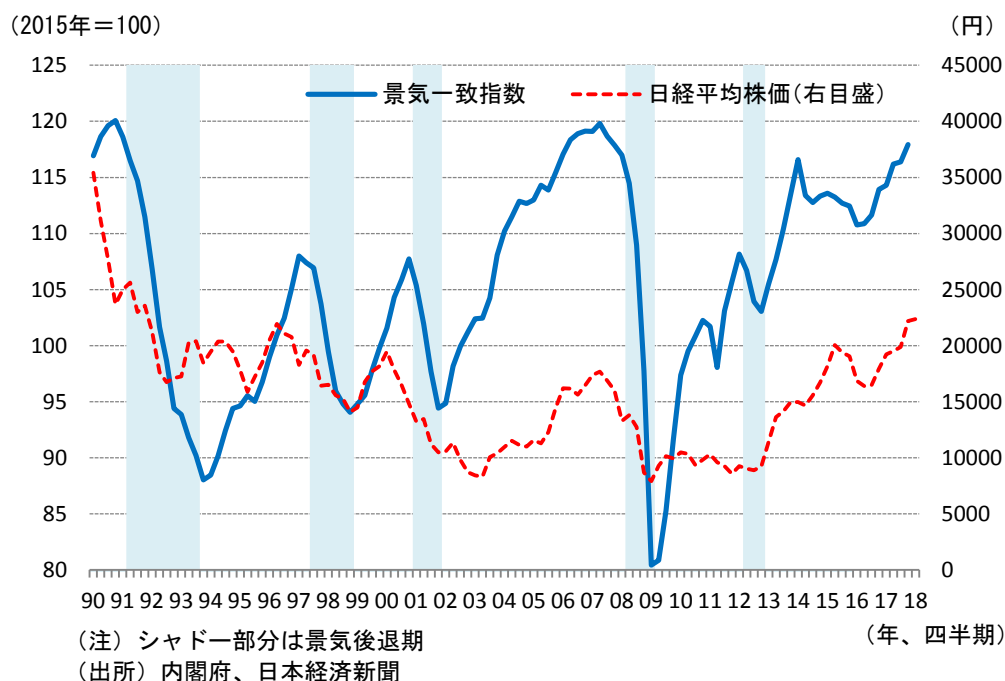
参考図表 3 新入社員を取り巻く雇用環境



参考図表 4 新入社員世代の人口と就職者数



参考図表 5 国内景気の動向と日経平均株価



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。