

卒業直前に聞いた「キャリアプラン・ライフプランに関する調査」

2023年3月発行

男性が育児参加しやすい環境のための法整備が進み、社会全体の意識も変わりつつある中で、これから社会に出る若者はどのように考えているのだろうか。2023年春に大学または大学院を卒業する学生に、入社後のキャリアプランやライフプランなどを尋ね、その特徴を男女別に分析した。

(2022年卒までは「女子学生の就職活動に関する調査」として実施)

目次

1. 入社後のキャリアプラン

- 入社企業で活躍できる自信
- 出世希望ランク
- 新卒入社企業の予定勤続年数
- 新卒入社企業の退職理由予想

2. 今後のライフプラン

- 希望する世帯スタイル
- 結婚したい年齢
- 将来子どもを持つことへの考え
- 育児休業取得希望度

3. ライフプランに関する就活中の企業研究

- 企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと
- 企業からもっと発信してほしい情報

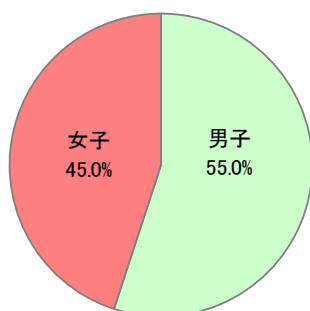
[参考データ1] 認定マークの認知度

[参考データ2] 就職活動で男女差を感じた経験

調査概要

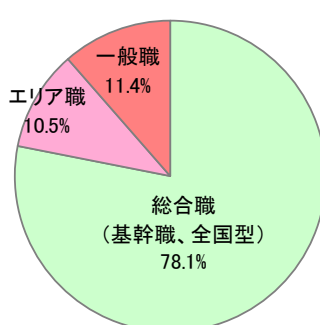
- 調査対象：キャリアス就活2023 学生モニターのうち、大学卒業後の就職先が決定している者（理系は修士課程を含む）
- 回答人数：914人（文系男子289人、文系女子296人、理系男子214人、理系女子115人）
- 調査時期：2023年2月20日～3月7日
- 調査方法：インターネット調査法
- 調査機関：株式会社ディスコ キャリアスリサーチ

<男女>

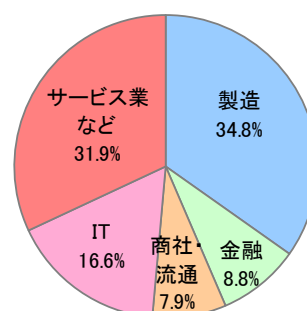


<内定コース>

* 女子



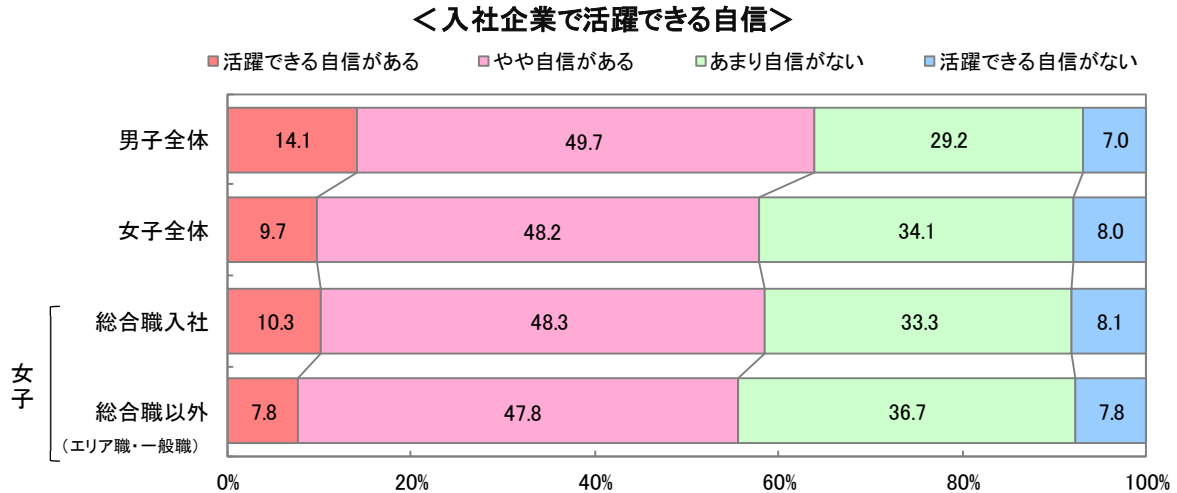
<入社企業の業種>



1. 入社後のキャリアプラン

卒業を間近に控え、4月に入社する企業で活躍できる自信について尋ねた。男女による大きな違いはなく、いずれも「活躍できる自信がある」「やや自信がある」を合わせて、過半数が「自信がある」と回答。ただし、男子に比べると女子はややポイントが控えめ（男子：計63.8%、女子：計57.9%）。

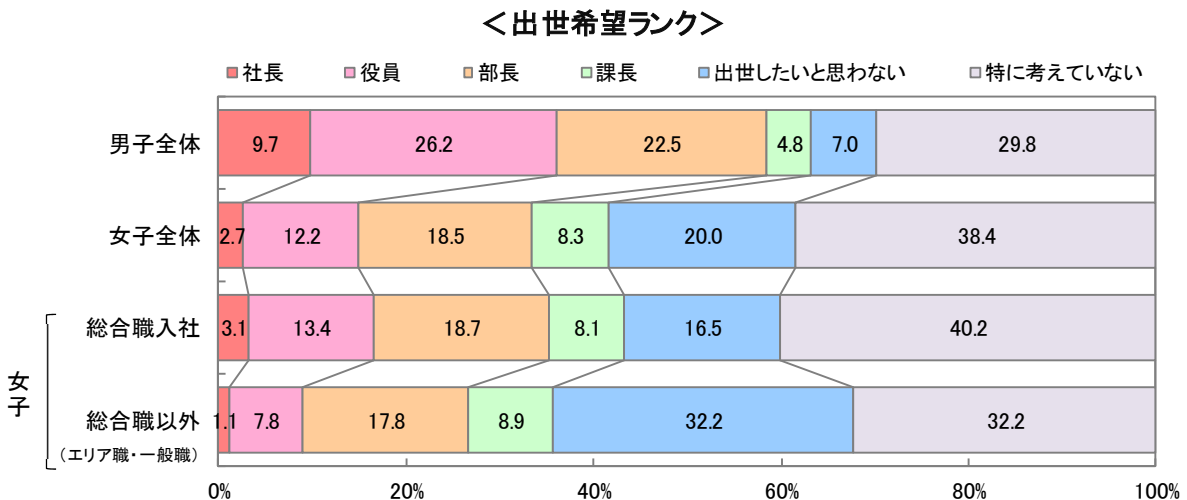
女子については入社企業で内定しているコース別にも集計したが、傾向に違いは見られなかった。



新卒入社する企業に限らず、将来どこまで出世したいと考えているのかを尋ねた。男女とも「特に考えていない」が最多で、男子で約3割（29.8%）、女子では4割近くに上る（38.4%）。実際働いてみたいとわからないことも多く、イメージしづらいのだろう。

具体的な役職は男女でかなり違いが見られる。男子は約6割が部長以上を回答（計58.4%）。入社前から上位の役職を目指している層が多い。さらに、「社長」（9.7%）、「役員」（26.2%）と、経営層を目指す人が3割強（計35.9%）あるのに対し、女子では1割台にとどまる（計14.9%）。

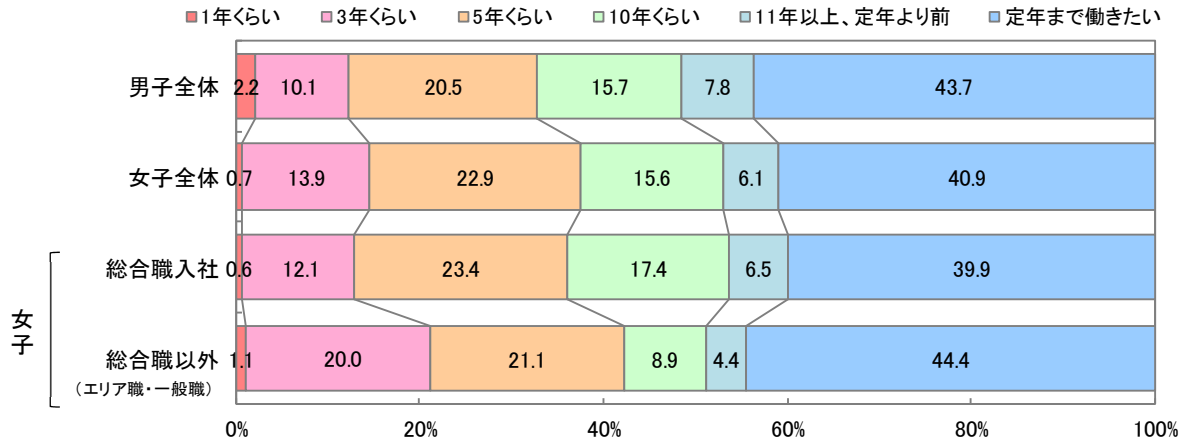
女子をコース別に見ると、総合職入社者においては4割以上が管理職以上（課長以上）を回答（計43.3%）。総合職以外（エリア総合職・一般職）では「出世したいと思わない」が3割以上（32.2%）存在するなど、入社時のコースによっても出世に対する意識にやや違いが見られる。



入社する企業での勤務予定期間を尋ねた。男女とも「定年まで働きたい」が最も多く、約4割を占める。次いで「5年くらい」が約2割。男女による大きな違いは見られず、新卒入社した企業で一定の経験を積みたいと考える人が多いようだ。

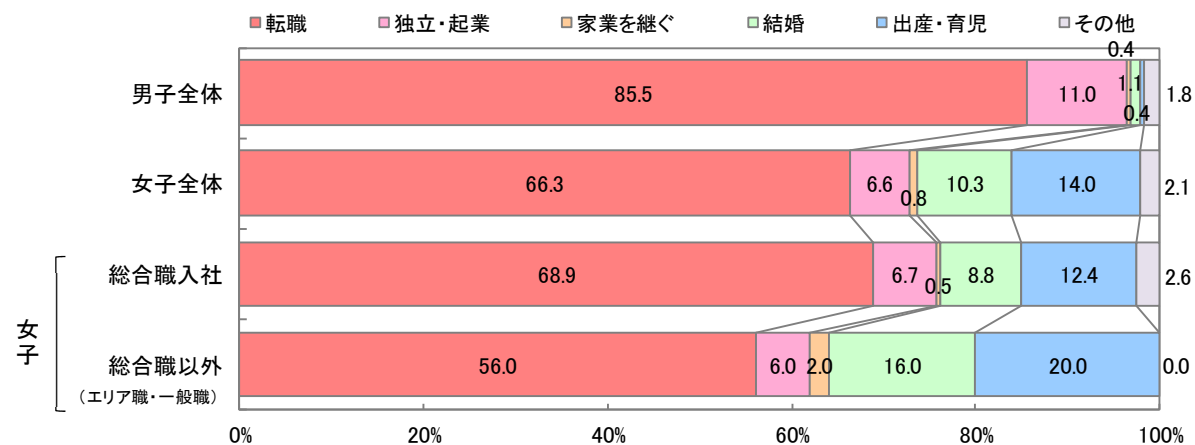
女子をコース別に見ると、総合職以外（エリア総合職・一般職）では「定年まで」が44.4%で、総合職（39.9%）に比べ安定志向の人が多くことがわかる。一方で、「5年くらい」までが4割以上に上り（計42.2%）、定年まで勤めたい層と、早いタイミングでの退社を視野に入れている層とで二分している。

<入社企業の予定勤続年数>



定年まで勤めるとつもりはないと回答した人に、退職理由を予想してもらった。男女とも「転職」が最多で、男子の8割強（85.5%）、女子は6割台後半（66.3%）を占める。女子で「出産・育児」「結婚」を選択した人はそれぞれ1割台にとどまり（14.0%、10.3%）、女性が働き続けるための環境整備が進み、結婚や出産後も仕事を続けるのが当然と考える人が多いことが読み取れる。但し、総合職以外で入社する人においては、結婚や出産を機に退社を考えている層が比較的多い。

<入社企業の退職理由予想>



■退職への考え

- 辞めるかどうかはまだわからない。しかし地元から遠いので、もしかすると地元に近い場所へ転職するかもしれない。
＜文系男子＞
- 大体5年くらい働けば合う合わないがわかってくると思う。合わないなら転職しにくくなる30代より前に転職した方が良いと思う。
＜文系女子/総合職＞
- 専業主婦家庭で育ったため、共働きで出産・育児をこなせるビジョンが見えておらず不安がある。
＜理系女子/総合職＞
- 結婚して主婦になって、好きな仕事をパートでしたい。
＜文系女子/エリア総合職＞

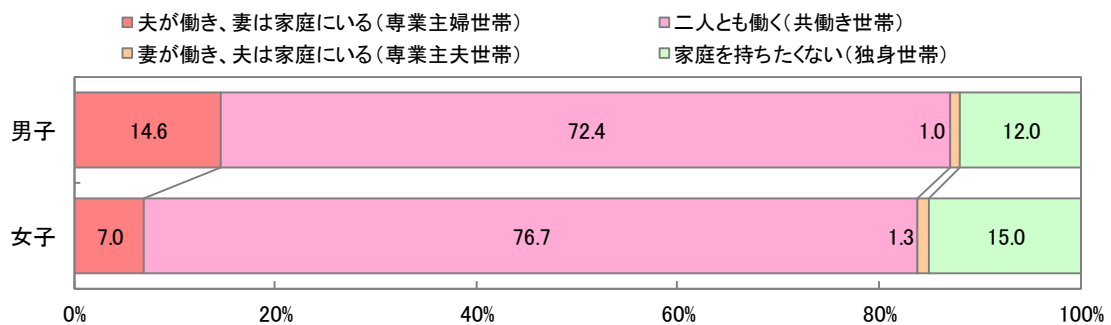
2. 今後のライフプラン

次に、将来のライフプランについて考えを尋ねた。

希望する世帯スタイルは男女ともに「二人とも働く（共働き世帯）」が最も多く、それぞれ7割強を占める。「夫が働き、妻は家庭にいる（専業主婦世帯）」を希望するのは、男子の14.6%、女子の7.0%と限られる。

なお、家庭を持ちたいと回答した人に、何歳くらいで結婚したいと思っているかを重ねて尋ねると、男子は平均29.1歳、女子は27.9歳だった。

<希望する世帯スタイル>



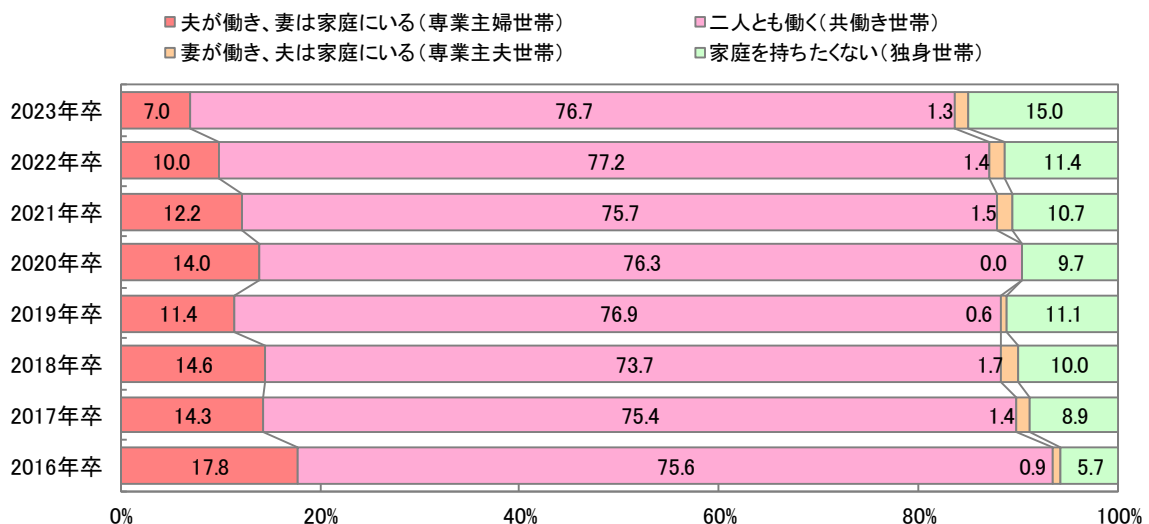
<結婚したいと思う年齢>



※「家庭を持ちたい」と回答した人

女子学生が希望する世帯スタイルは、少しずつ変化している。この項目を初めて調査した2016年卒者は「専業主婦世帯」希望は17.8%と2割近かったが、2023年卒者では10ポイント以上減少し、1割を切った（7.0%）。一方で、「家庭を持ちたくない」という回答が増えた（5.7%→15.0%）。

<女子学生が希望する世帯スタイル(経年)>

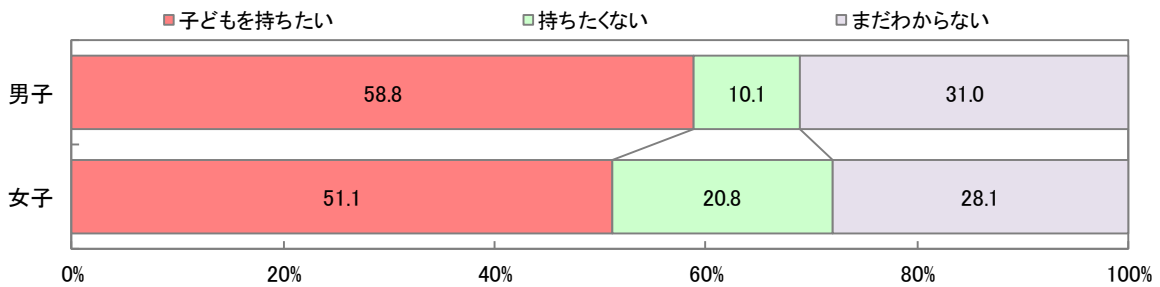


次いで、全員に、将来子どもを持つことへの考えを尋ねた。「子どもを持ちたい」と考えている人の割合は、男子の方が女子よりも高い（男子：58.8%、女子51.1%）。

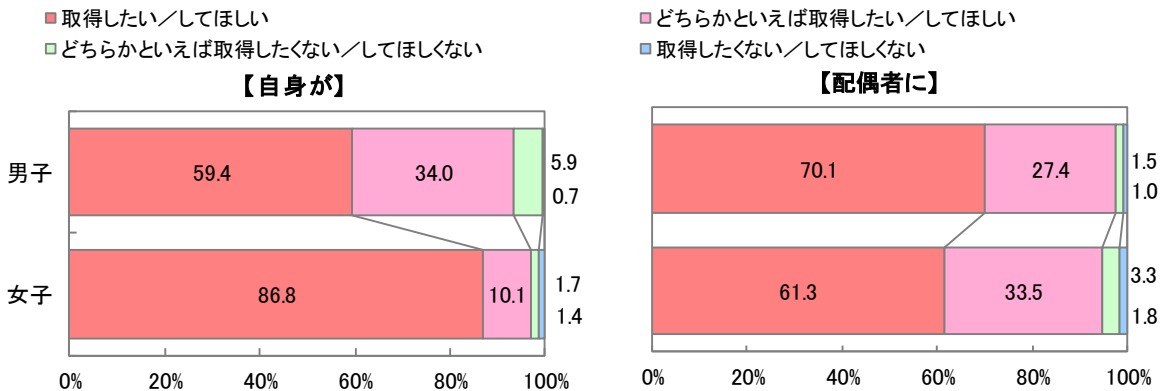
子どもができた場合に、自身が「育休を取得したい」と回答した人は、女子の86.8%で、「どちらかといえば取得したい」を合わせると9割を大きく超える（計96.9%）。男子は約6割が、自身が「取得したい」と回答し（59.4%）、取得に意欲的な様子がうかがえる。「どちらかといえば取得したい」を加えると男子も取得希望者が9割を超える（計93.4%）。

一方、配偶者に「取得してほしい」と回答したのは男子で70.1%、女子で61.3%。パートナーに育休取得を望む割合は高い。多くの学生が、夫婦が協力して子育てすることを理想と考え、男女関係なく育児休業を取得できる環境を求める学生が多いことが読み取れる。

<将来子どもを持つことへの考え>

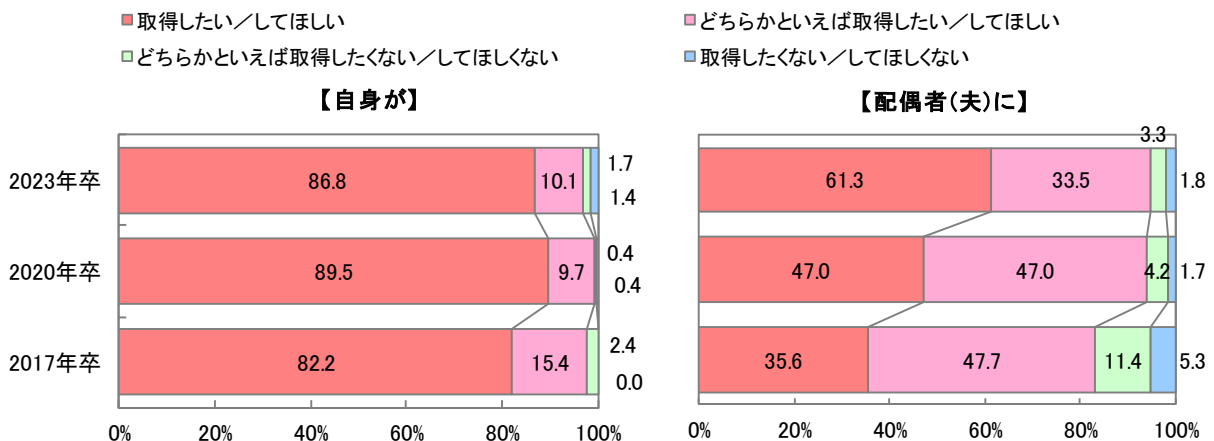


<育児休業取得希望度>



なお、女子学生の回答結果を3年ごとに見ると、配偶者（夫）に「取得してほしい」が2017年卒者の3割台（35.6%）から、23年卒者では61.3%へと大きく増加。意識変化が確認できる。

<女子学生の育児休業取得希望度／経年>



3. ライフプランに関する就活中の企業研究

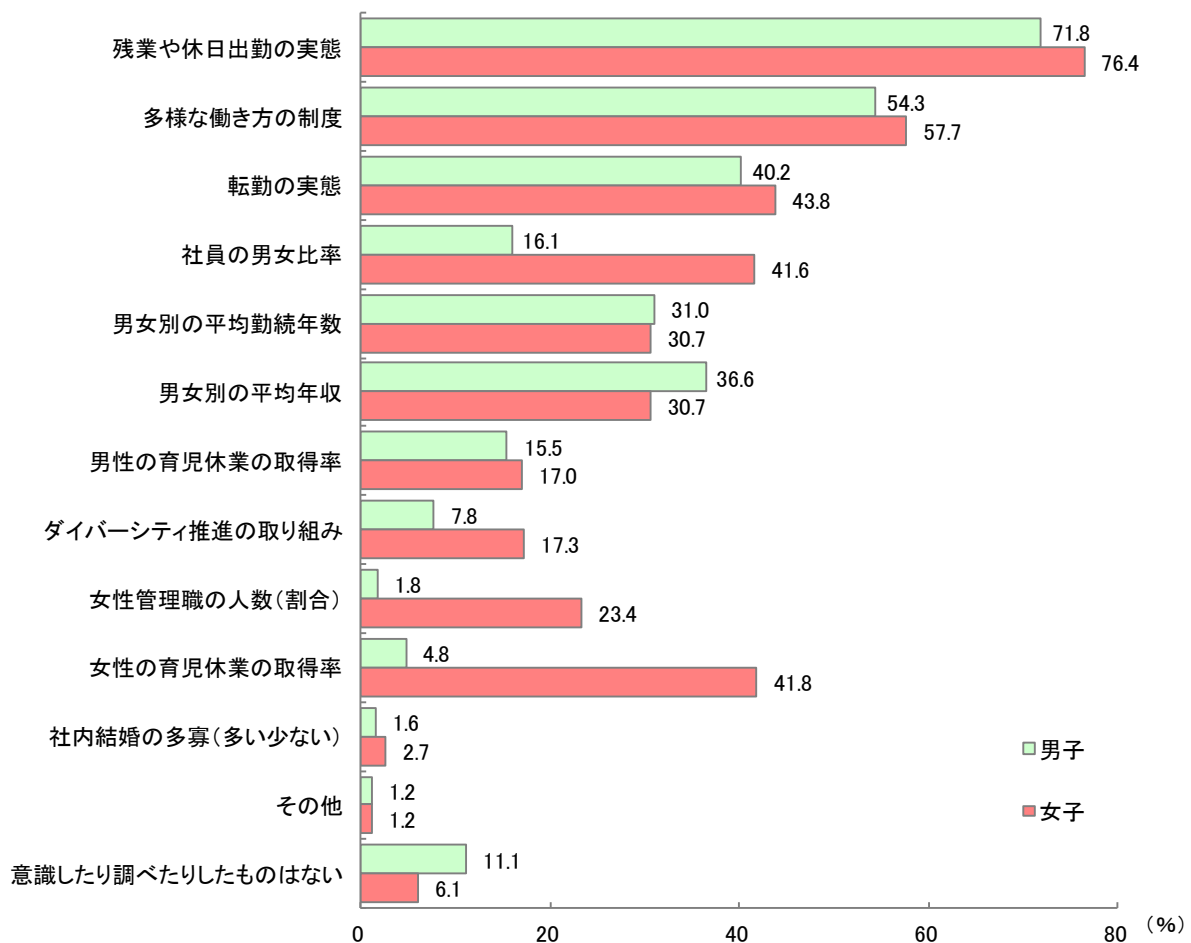
就職活動で企業研究をする際に、意識したり調べたりしたことを尋ね、男女別に比較した。

男女とも「残業や休日出勤の実態」が最も多く、それぞれ7割を超えている（男子:71.8%、女子:76.4%）。次いで「多様な働き方の制度（在宅勤務、フレックスなど）」が5割台で続く。3位は「転勤の実態」。上位3位までは男女で同順位であり、ともに入社後の働き方への関心が高いことがわかる。

男女差が大きい項目は「女性の育児休業の取得率」「社員の男女比率」「女性管理職比率」などで、視点の違いが顕著に表れている。

また、女子の方が男子に比べ全体的にポイントが高く、より多くの項目を意識し、企業研究の際に調べていたことが読み取れる。

＜企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと＞



■企業研究で意識したこと、調べたこと

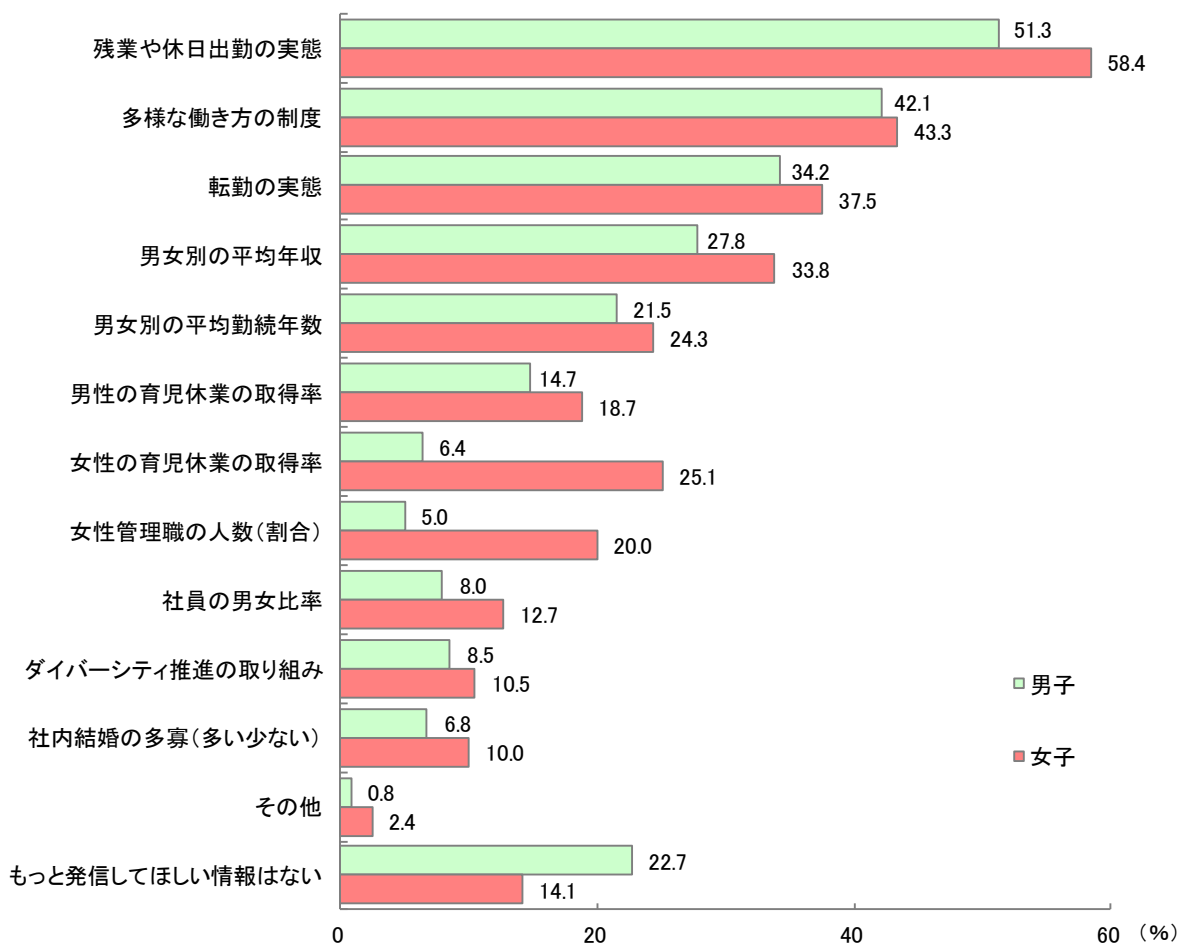
- ワークライフバランスを大切にしたいと考えていたので、残業時間や働き方、転勤については重要視していた。また、育休がとりやすい会社は社員に対して気を配れているのではないかと考えた。 <文系男子>
- 完全週休2日なのか、シフト制などで土日出勤もあるのかは調べていた。1週間の生活サイクルが大きく変われば、生き方もかなり変わってくると思ったから。 <文系女子>
- 「男女別の平均勤続年数」についてはやりがいの部分を示しており、「男性の育児休業の取得率」については会社の柔軟性を示していると考えていた。 <理系男子>
- 自分に無理のない範囲で意欲を持って仕事に取り組みたいと考えていたため、女性管理職や育児休業の取得率、それに付随する多様な働き方や残業などを調べていた。 <文系女子>
- 長く働きたいと考えていたため、OB・OGに聞くなど、できるだけリアルな情報収集を心がけた。 <理系女子>

企業側からもっと発信してほしいと思った情報についても尋ねた。

男女ともに最も多いのは「残業や休日出勤の実態」、次いで「多様な働き方の制度（在宅勤務、フレックスなど）」「転勤の実態」の順。これらは前ページの「意識したり、調べたりしたこと」でも上位3位であることから、実際に調べてみたけれど情報が足りなかったり、入手しにくかったりしたのだろう。入社後の働き方について、企業側により積極的な情報発信を強く望んでいることが読み取れる。

実際に寄せさせた声からも、学生からは聞きづらい勤務実態や年収、具体的な働き方の事例など、現実に則した情報を欲していることがわかる。

＜企業からもっと発信してほしい情報＞

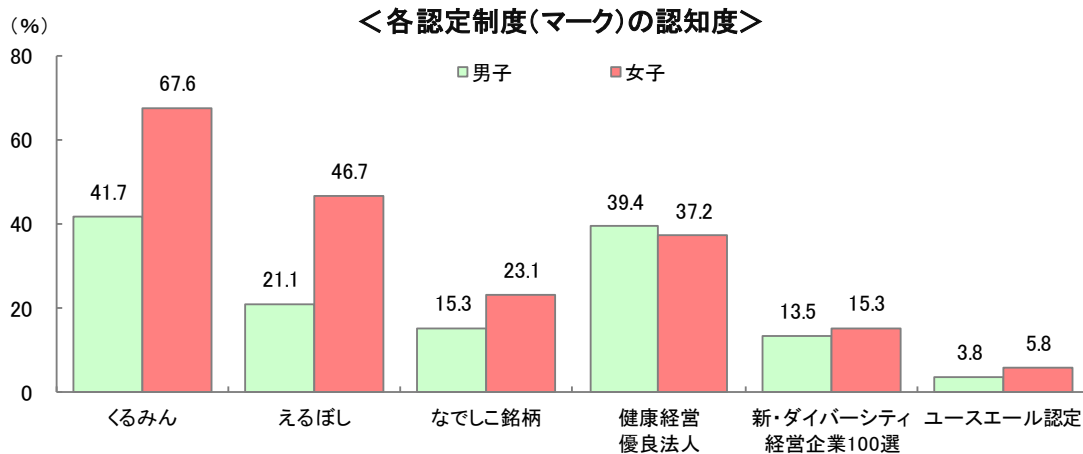


■企業からもっと発信してほしいこと

- 働き方が具体的に載っている企業は少なかった。選考が進むことで徐々にわかってくるのは少し嫌だと感じていた。初めから情報公開して欲しい。 <理系女子>
- どの企業も年収についてしっかり教えてくれるところはなかった。その質問をしてはいけないかと思い、あまり聞けなかったのが、インターネットを見て推測するしかなかった。 <文系女子>
- 工場の配置転換などの具体的な転勤実態が知りたかった。 <理系男子>
- 在宅ワークがあるかないかだけでなく、部署によるとか、週に何回とか、リアルな現状を伝えて欲しい。 <文系女子>
- 男性の育児休業の取得率は具体的なエピソードも含め、より発信するべきだと思う。 <文系男子>
- 都合の悪い情報は開示されない印象が強くある。入社後すぐに辞めるのでは結局企業にとってもコストがかさむのだし、もう少し情報がほしい。 <文系女子>

参考データ1 認定マークの認知度

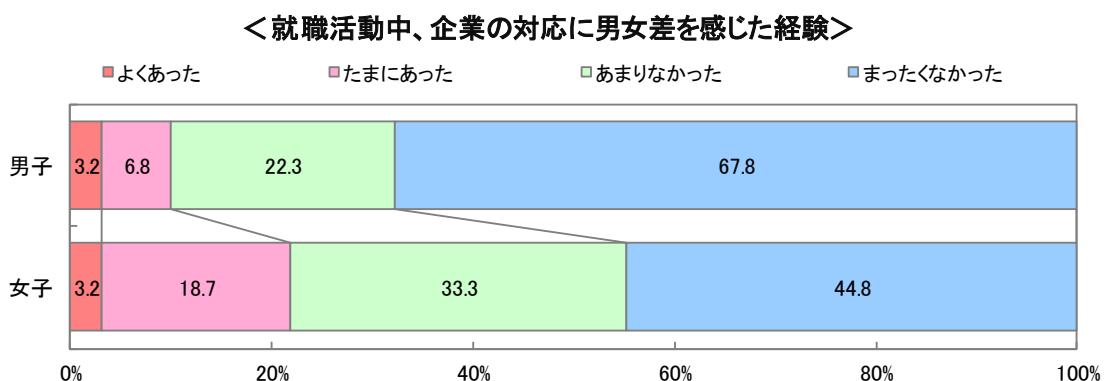
働きやすさの指標となりうる認定マークのうち、主なものについて、認知度を尋ねた。子育て支援制度が充実している企業や、女性活用に積極的な企業が受けることのできる認定制度（マーク）は、やはり女子で高く、「くるみん」は女子の67.6%、「えるぼし」は46.7%が知っていると回答した。「健康経営優良法人」は男女差は見られず、認知度はそれぞれ4割近くに上った（男子39.4%、女子37.2%）。



※くるみん：厚生労働大臣が「子育てサポート企業」に与える認定マーク。次世代育成支援対策推進法に基づく。
 ※えるぼし：厚生労働大臣が、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を認定。女性活躍推進法に基づく。
 ※なでしこ銘柄：経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を評価・選定。
 ※健康経営優良法人：特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰。経済産業省経済産業省と日本健康会議が共同で選定。
 ※新・ダイバーシティ経営企業100選：ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業を経済産業大臣が表彰。2020年度で終了
 ※ユースエール認定：若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定。

参考データ2 就職活動中に男女差を感じた経験

就職活動中の企業の対応で、男女差を感じた経験の頻度について尋ねた。大半が「なかった」と回答したが、女子は男子に比べ「あった」のポイントがやや高く、「よくあった」「たまにあった」を合わせて2割超が男女差を感じたと回答した（計21.9%）。



- 女性だからという理由で、結婚や出産で会社を辞めないかや、勤務地は大丈夫かと聞かれることが少しあった。 <文系女子>
- 女性管理職育成のためなのか、男女同数採用のためなのかかわからないが、女性である自分は、面接選考で下駄をはかされている感じがあった。 <文系女子>
- 技術職は男しかいないから、と落とされた。 <理系女子>
- どこの企業も平等に感じた。しかし、内定者の男女比からみても男性の方が重宝されているのかなと感じた。 <文系男子>