

2024卒者の「キャリアプラン・ライフプランに関する調査」

2024年4月発行

2024年春に大学または大学院を卒業した学生の就労意識を、正式内定後の10月と卒業間近の春休み中に調査した。入社後のキャリアプランやライフプランなどを尋ね、経年比較などをしながら、主に男女別に分析した。社会において男性の育児参加の環境が整備されていく中、どのような特徴が見られるだろうか。
(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

- やりたい仕事に対するイメージ
- 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

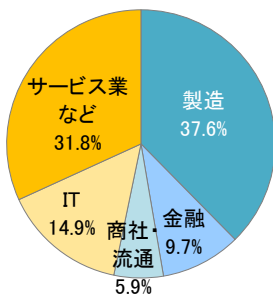
[参考データ1] 理想的な残業時間と許容範囲

[参考データ2] 認定マークの認知度

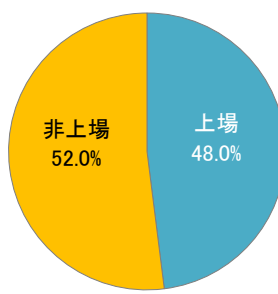
調査概要

| | 2023年10月調査 | 2024年2月調査 |
|------|-----------------------|---|
| 調査時期 | 2023年10月3日～11日 | 2024年2月16日～3月4日 |
| 回答者数 | 1,174人（男子671人、女子503人） | 877人（男子473人、女子404人） ※卒業後の就職先が決定している者 |
| 調査対象 | キャリタス就活2024 学生モニター | |
| 調査方法 | インターネット調査法 | |
| 調査機関 | キャリタスリサーチ | |

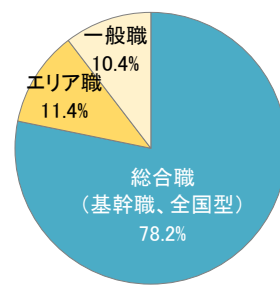
<入社予定企業の業種>



<入社予定企業の株式>



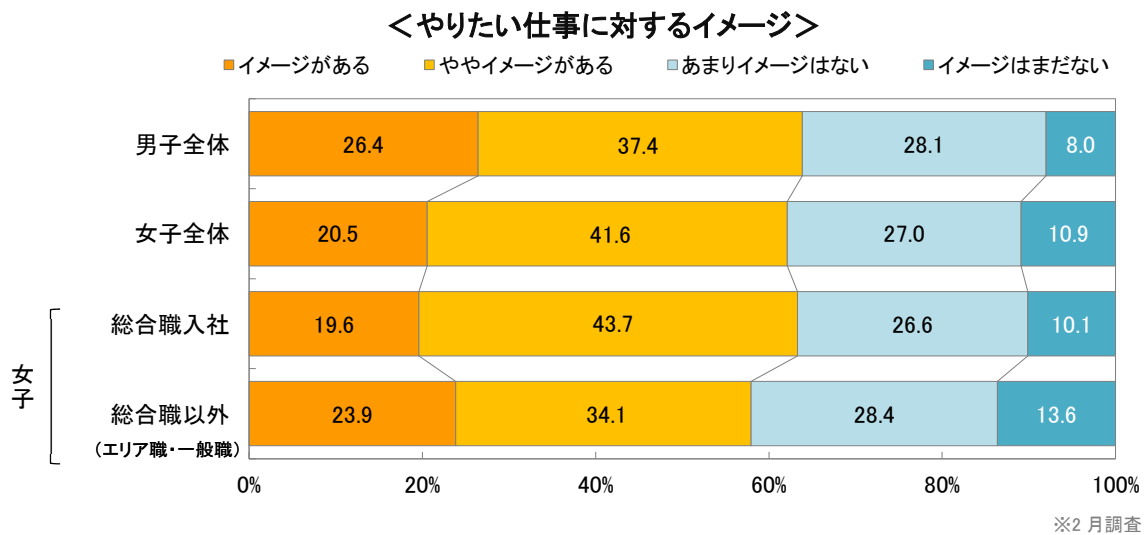
<女子の内定コース>



1. 入社後のキャリアプラン

新卒入社する企業でやりたい仕事のイメージがあるかについて、2 月調査で尋ねた。男女による大きな違いはなく、いずれも「やりたい仕事のイメージがある」「ややイメージがある」を合わせて、6 割超が「イメージがある」と回答。(男子：計 63.8%、女子：計 62.1%)。

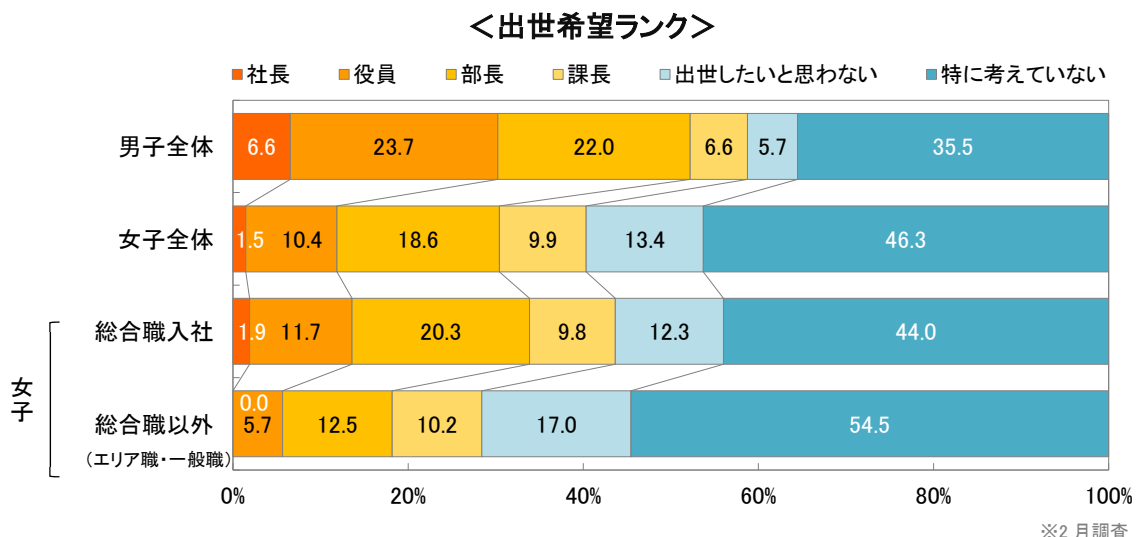
女子については入社企業で内定しているコース別にも集計した。総合職入社予定者では「イメージがある」は計 63.3%、総合職以外(エリア総合職・一般職)では、計 58.0%とやや差が見られる。



新卒入社する企業に限らず、最終的にどこまで出世したいかを尋ねた。男女とも「特に考えていない」が最も多く、男子で 3 割強(35.5%)、女子では 4 割強に上る(46.3%)。実際に働いてみないとわからないことも多く、現段階ではイメージがしづらいのだろう。

希望する役職では、部長以上と回答した人が男子は過半数(計 52.3%)に上るのに対し、女子は約 3 割(計 30.5%)と 20 ポイント以上の差がある。経営層(「社長」「役員」)を目指す割合も、男子は約 3 割、女子は 1 割程度と、男子の方が出世意欲が高い。

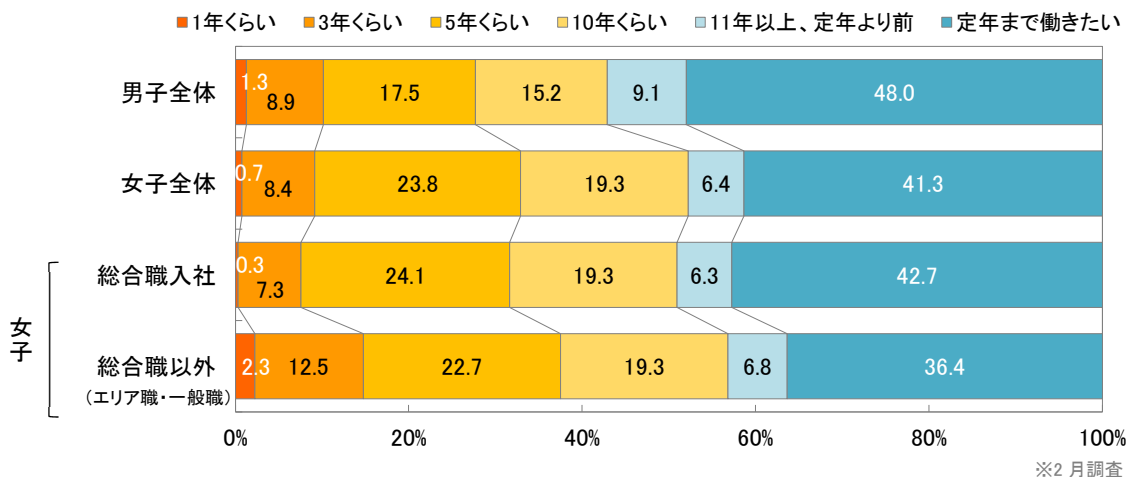
女子をコース別に見ると、総合職入社者では、課長以上の管理職を目指す人が 4 割超(計 43.7%)。総合職以外の人では 2 割割にとどまり(計 28.4%)、7 割以上が「出世したいと思わない」「特に考えていない」と回答(計 71.5%)。コースによっても意識が異なる。



入社企業でどのくらいの期間働くつもりなのかを尋ねた。男女とも「定年まで働きたい」が最も多く、男子で 48.0%、女子で 41.3% を占める。次いで、男女とも「5 年くらい」「10 年くらい」の順に多い。新卒で入社した企業において、ある程度の経験を積みたいと考えているようだ。

女子をコース別に見ると、総合職入社は「定年まで」が 42.7% と、総合職以外 (36.4%) の人に比べてやや高い。総合職以外では、「3 年くらい」までが計 14.8% と、早いタイミングでの退社を視野に入れている層が比較的多い。

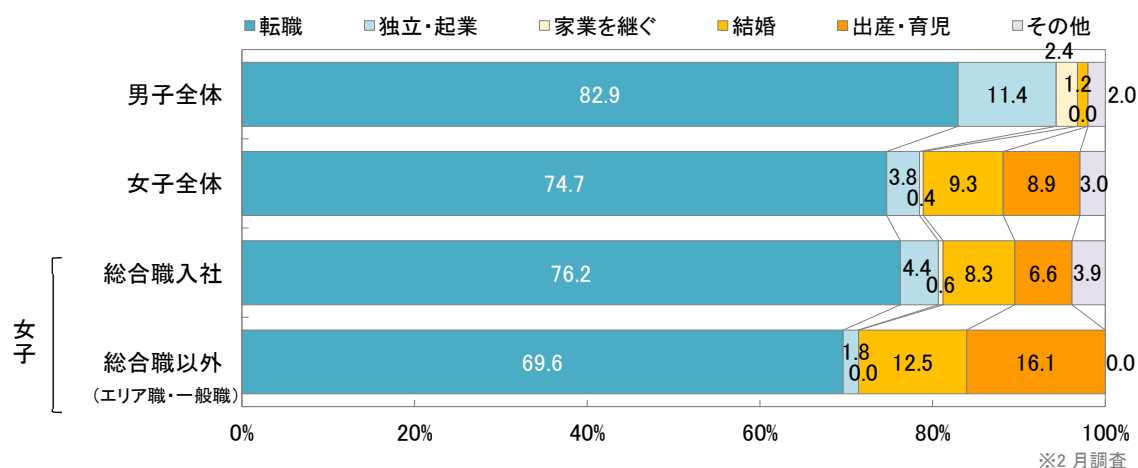
<入社企業の予定勤続年数>



定年まで勤める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」が最も多く、男子の約 8 割 (82.9%)、女子は 7 割強 (74.7%) を占める。女子で「結婚」「出産・育児」を選択した人はそれぞれ 1 割弱にとどまり (9.3%、8.9%)、結婚や出産・育児での退職は少数派。

ただし、女子をコース別に見ると、総合職以外の人の中で、結婚や出産を機に退社を考えている層も見られ、特に「出産・育児」で差が大きい (総合職入社者 6.6%、総合職以外 16.1%)。

<入社企業の退職理由予想>



■退職への考え

- 最終的には地元に戻りたいため、地元の企業に転職することを考えている。 <文系男子>
- 胸を張ってアピールできる程度のスキルを身に付けた上で、そのスキルを社会により大きな影響を及ぼす環境で活かしたい。 <理系男子>
- 全国転勤が有り得る職種のため、結婚し子供ができればエリア社員に切り替えるか転職の 2 択。 <文系女子/総合職>
- 出産や育児で両立が困難、かつ経済的にゆとりがあると感じた場合、育児に集中。 <理系女子/エリア総合職>

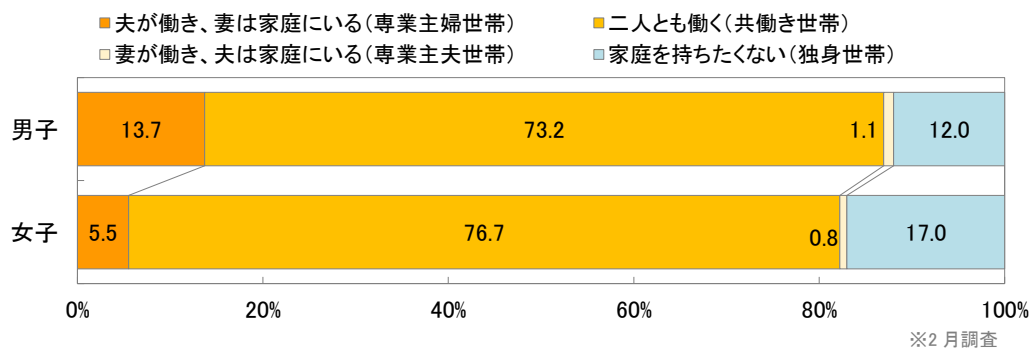
2. 今後のライフプラン

ここからは将来のライフプランについて見ていきたい。

まず、希望する世帯スタイルは「二人とも働く(共働き世帯)」が最も多く、男女ともに7割超を占める。「夫が働き、妻は家庭にいる(専業主婦世帯)」を希望する人は、男子の13.7%、女子の5.5%と限られる。また、「家庭を持ちたくない」は、女子の2割近く(17.0%)が選んでいる。

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た。平均希望年齢は、男子:28.8歳、女子:27.9歳で、厚生労働省発表の平均初婚年齢(男子:31.1歳 女子:29.7歳/令和4年「人口動態統計」)と比べると、男子は2.3歳、女子は1.8歳早い。

<希望する世帯スタイル>

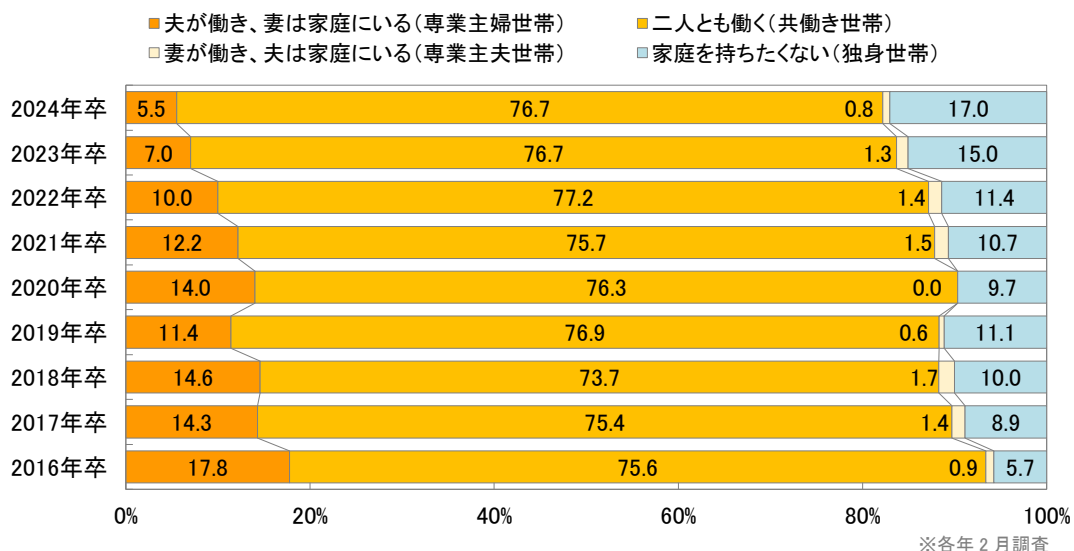


<結婚したいと思う年齢>



女子のデータを経年で見ると、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年卒者では、「専業主婦世帯」を希望する女子学生は2割近くいたが、この8年で10ポイント以上減少した(17.8%→5.5%)。

<女子学生が希望する世帯スタイル(経年)>

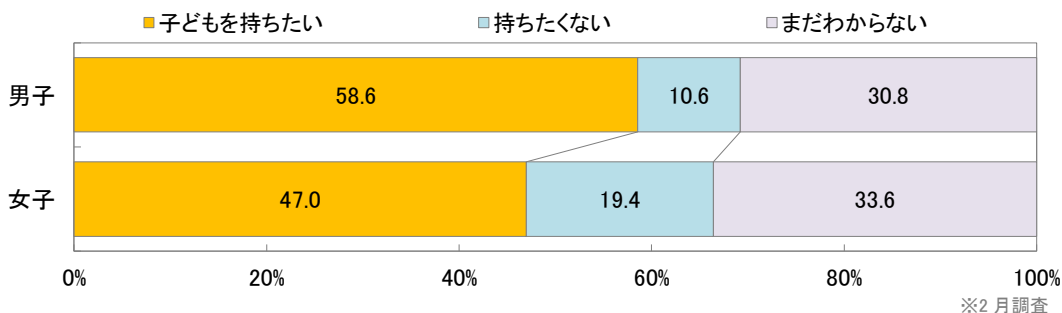


将来子どもを持つことについて、全員に尋ねた。「子供を持ちたい」人は、男子 58.6%、女子 47.0%。女子は半数を切っている。

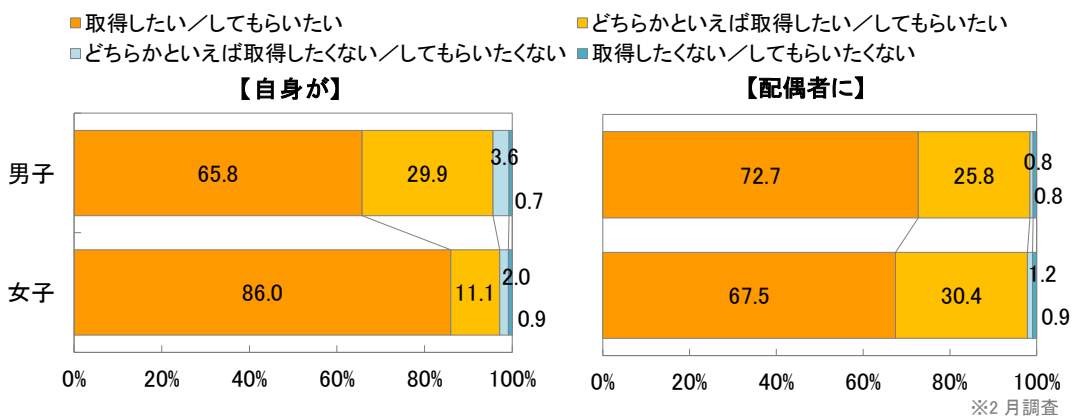
子どもができた場合の育児休業について、自身が「取得したい」は、女子 86.0%、男子 65.8%。「どちらかといえば取得したい」を合わせると、男女ともに取得希望者はそれぞれ 9 割を超える。

配偶者の取得についても考えを尋ねると、「取得してもらいたい」は、男子で 72.7%、女子で 67.5%。「どちらかといえば」を合わせると、男女とも 9 割強が希望している。夫婦で協力する子育てを理想と考え、男女関係なく育児休業を取得できる環境を求めていることが読み取れる。

<将来子どもを持つことへの考え>

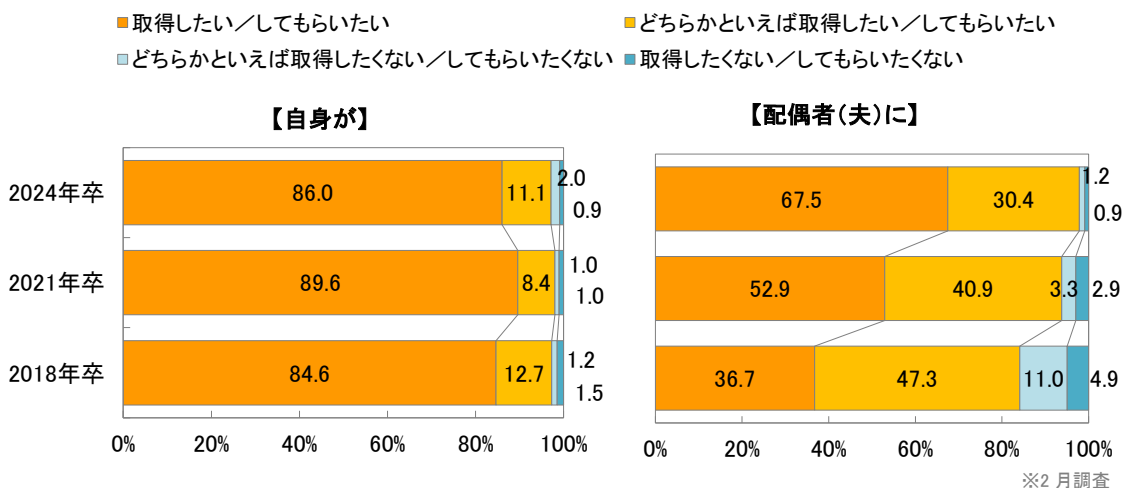


<育児休業取得希望度>



なお、女子の回答を3年ごとに見てみると、配偶者(夫)に「取得してもらいたい」は、2018年卒者の3割台(36.7%)から、2024年卒者は67.5%と30ポイント以上増加した。この間、法改正も行われ、「男性の育休取得促進」に対する社会的機運が高まったことなどが影響していると見られる。

<女子学生の育児休業取得希望度／経年>



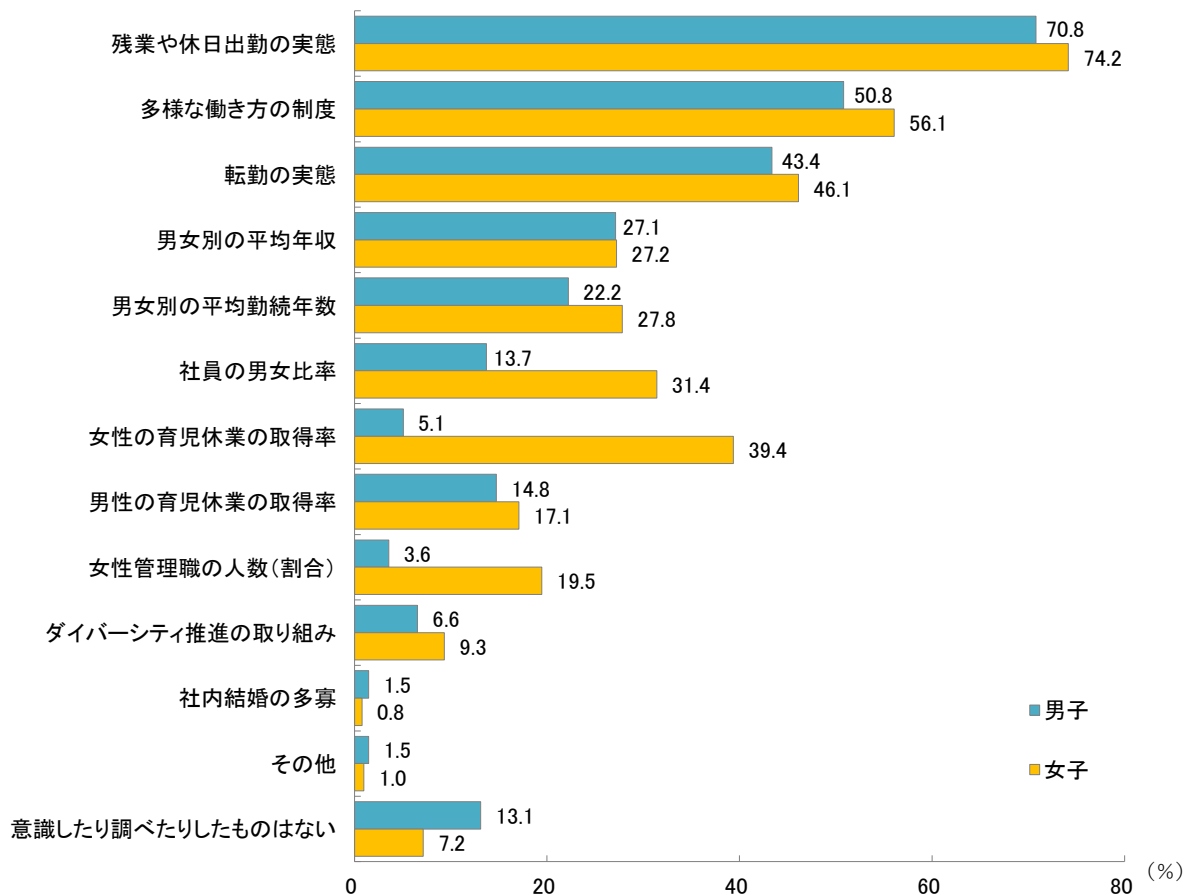
3. ライフプランに関する就活中の企業研究

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

男女とも上位3位までは同じ項目が並んだ。1位は「残業や休日出勤の実態」で、それぞれ7割を超える(男子:70.8%、女子:74.2%)。2位は「多様な働き方の制度(在宅勤務、フレックスなど)」で5割台。3位は「転勤の実態」が続く。

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」「女性管理職の人数(割合)」。「女性の育児休業の取得率」は女子で4位(39.4%)と、関心の高さが表れている。また、女子の方が男子に比べ全体的にポイントが高く、企業研究の際に、より多くの項目を意識して調べている様子がわかる。

＜企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと＞



※10月調査

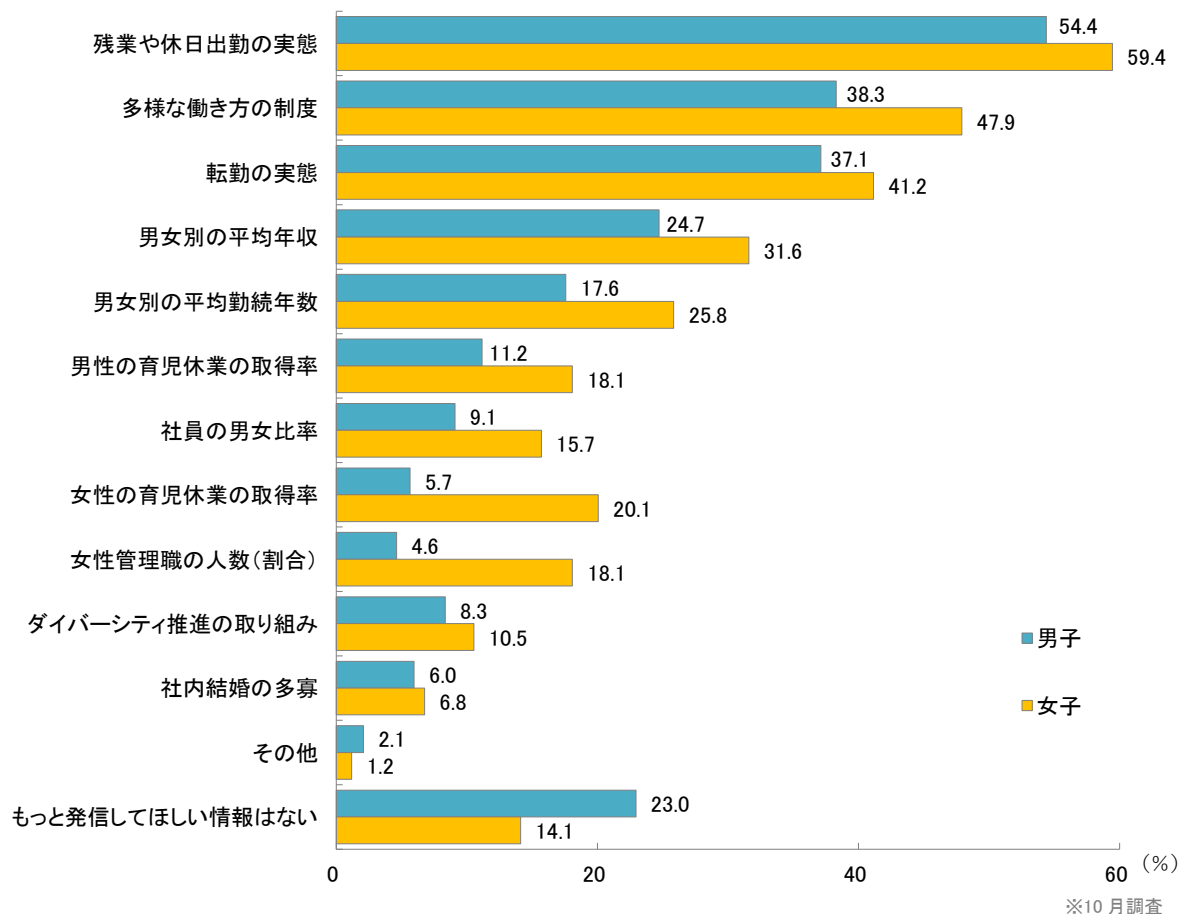
■ 企業研究で意識したこと、調べたこと

- できるだけ長く勤めたいという思いがあるため、平均勤続年数などは意識していました。 <文系男子>
- 子育てと仕事を両立したいから、くるみん認定の有無を見ていた。 <文系女子>
- 残業のかなり多い業界であるから、実際どの程度なのかなど。 <文系男子>
- 管理職に興味があったので、面接時などに女性管理職の人数を聞いたりした。 <理系女子>
- ワークライフバランスを維持できるものか、企業のウェブサイトの閲覧、面談で尋ね、情報を得た。 <理系男子>
- 一人暮らしが良かったので福利厚生面と、人生設計のために給料や残業・休日出勤、資格取得・自学の必要性などの情報を意識して収集した。 <文系女子>

企業側からもっと発信してほしいと思った情報を、「意識したり、調べたりしたこと」と同じ項目で尋ねた。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」と続き、上位項目は「意識したり、調べたりしたこと」と同じ並び。意識して調べても、十分に情報を得ることができなかったということだろう。

実際に寄せられた声からも、学生からは直接聞きづらい、残業や休日出勤の実態、年収、働き方の事例といった、より実態に即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＞

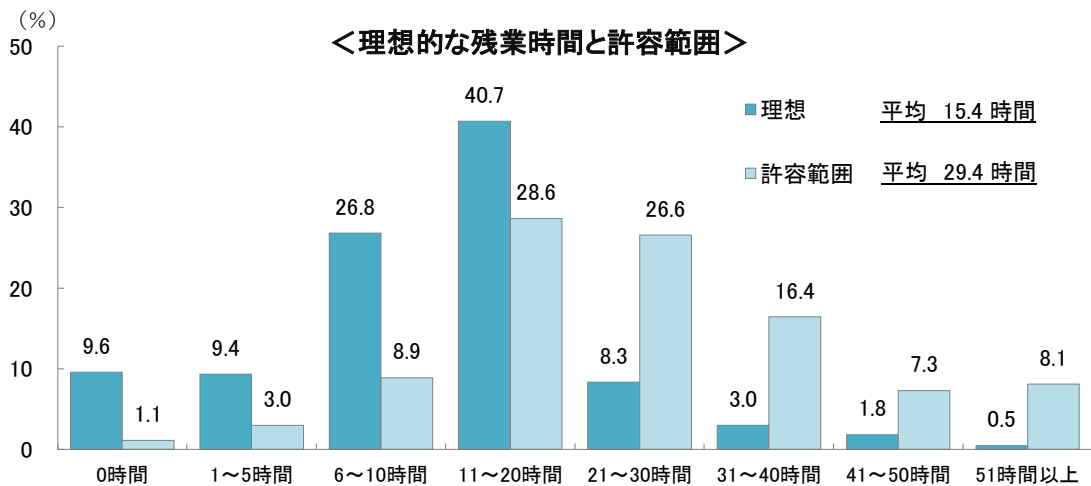


■ 企業からもっと発信してほしいこと

- 残業や休日出勤の実態、転勤の実態は特に発信してほしいと感じている。この2点が、長く働いていくうえで必要不可欠なポイントであると思う。 <理系女子>
- 転勤のある企業は、家庭を持った後どのような生活を送っている人が多いのか教えてほしい。 <文系男子>
- 給料のことは学生から聞きづらいため、積極的に発信してほしい。 <文系女子>
- 社員の平均年収だけでなく、30代、40代での非管理職・管理職別の平均年収など、細かい情報を知りたい。 <文系男子>
- 本社や全社平均ではなく、事業部別や職種別に在宅勤務率や有休取得率を公表してほしいと感じた。また男性の育児は取得率だけでなく、取得日数も公表してほしいと思う。 <理系男子>
- 有給休暇の取りやすさなど知りたい。 <理系女子>
- 「女性の働きやすさ」というテーマになると育児取得率の話ばかりされたが、女性の管理職の割合などをもっと知りたかった。 <文系女子>
- 良いことばかり書いてあると怪しく見えるので、マイナスな情報も載せてほしい。 <文系男子>

参考データ 1 理想的な残業時間と許容範囲

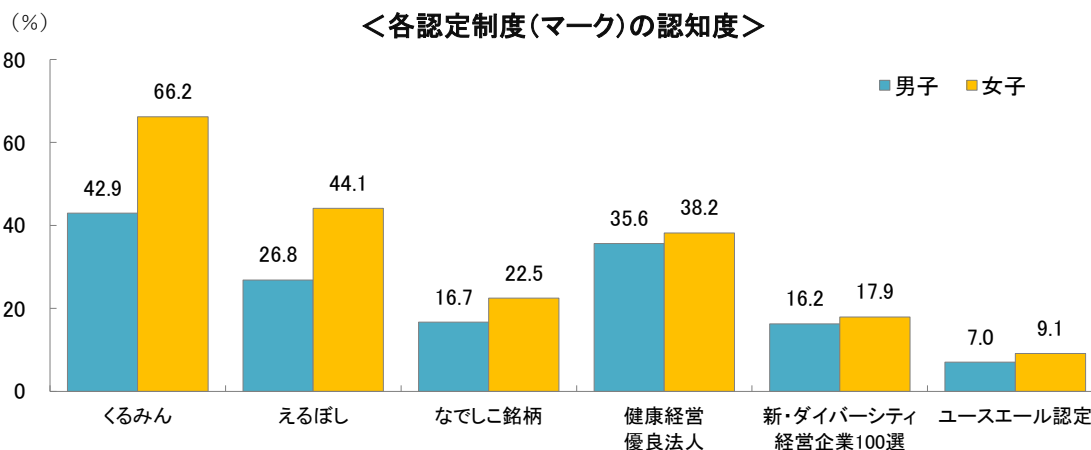
残業時間について 1 カ月あたりの「理想」と「許容範囲」を尋ねた。理想的な残業時間の平均は 15.4 時間。分布を見ると 11~20 時間が最も多い (40.7%)。ここまでを足し合わせると 8 割を大きく超え (計 86.5%)、20 時間までがひとつの目安となっていることがわかる。「許容範囲」の平均は 29.4 時間で「理想」の 2 倍近く。分布を見ると、11~20 時間 (28.6%) と 21~30 時間 (26.6%) の回答が多く、この 2 つがボリュームゾーン (計 55.2%)。31~40 時間も一定数見られる (16.4%)。



※2 月調査

参考データ 2 認定マークの認知度

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など、働きやすさの指標となりうる認定制度 (マーク) 等の認知度を尋ねた。いずれの項目も女子が高く、「くるみん」は女子の 66.2%、「えるぼし」は 44.1% が知っていると回答した。「健康経営優良法人」は男女差が少なく、認知度はそれぞれ 3 割強 (男子 35.6%、女子 38.2%)。



※10 月調査

※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。