

## 「キャリアプラン・ライフプランに関する調査」 – 2026年卒調査 –

2026年4月発行

2026年春に大学または大学院を卒業した学生の就労意識について、卒業を間近に控えたタイミングで調査を実施した。長く働くことを前提に就職活動をした人が多かったが、どんなプランを持って、どんなことを調べたのだろうか。入社後のキャリアプランやライフプランなどを尋ね、男女別や採用コース別に分析した。

### 目次

#### 1. 入社後のキャリアプラン

- 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
- 出世希望ランク
- 入社企業で活躍できる自信

#### 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

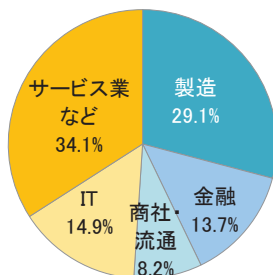
- 企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと
- 企業からもっと発信してほしい情報

[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

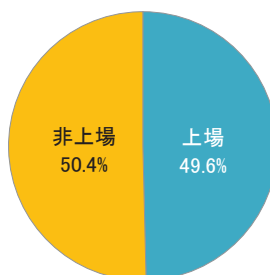
### 調査概要

- 調査対象： キャリタス就活 2026 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： 870人（文系男子 178人、文系女子 398人、理系男子 178人、理系女子 116人）
- 調査時期： 2026年2月17日～3月3日
- 調査方法： インターネット調査法

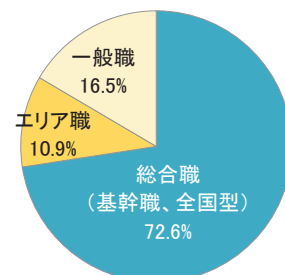
<入社予定企業の業種>



<入社予定企業の株式>



<女子の内定コース>

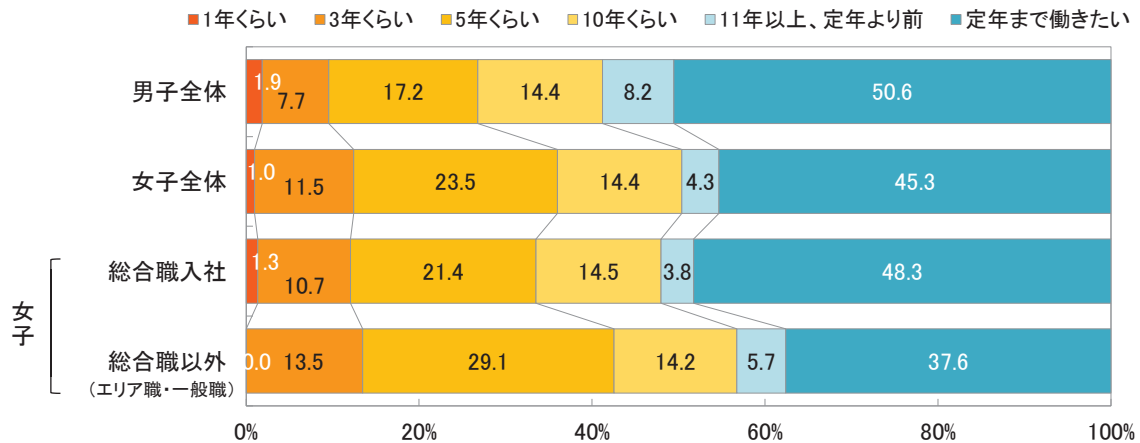


## 1. 入社後のキャリアプラン

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50.6%、女子で45.3%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で経験を積みたいと考えている人が少なくない。

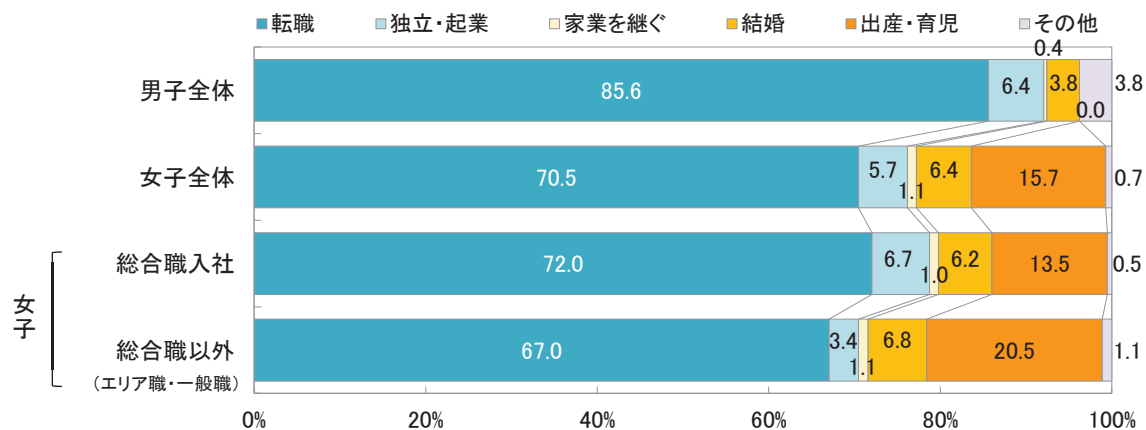
女子については入社企業で内定しているコース別にも集計した。総合職入社者は「定年まで」が48.3%と、総合職以外（37.6%）の人に比べて約10ポイント高い。総合職以外では、「5年くらい」までが4割以上を占め（計42.6%）、比較的早いタイミングでの退社を視野に入れている層が多い。

<入社企業の予定勤続年数>



定年までは勤めないだろうと回答した人に、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8割強（85.6%）、女子は7割（70.5%）を占める。「結婚」を選択した女子は約6%と少数だが、「出産・育児」は1割を超える（13.5%）。とりわけ総合職以外の人の中で、出産を機に退社を考えている層が少なくない（20.5%）。

<入社企業の退職理由予想>



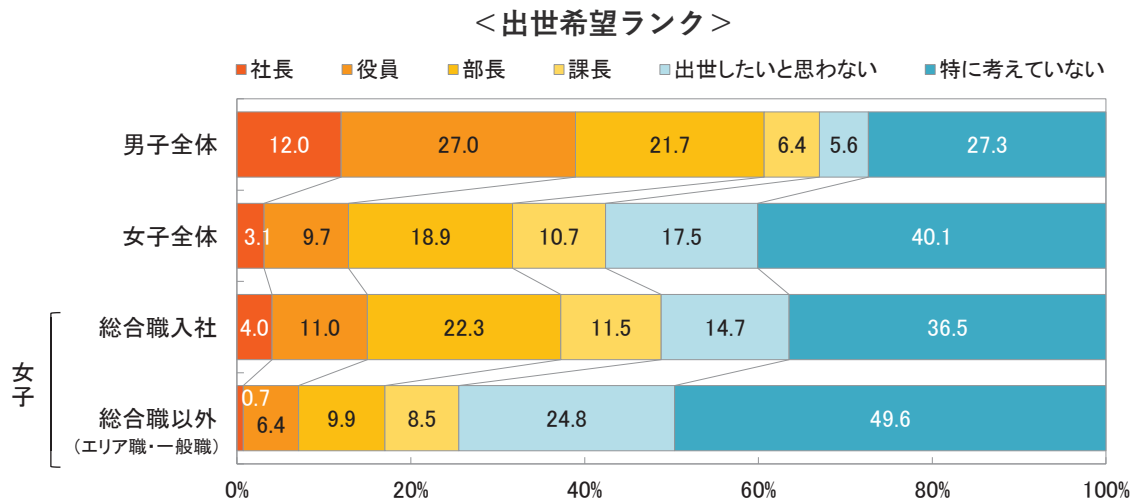
### ■ 退職への考え

- 家族ができた時に、全国転勤は厳しい。 <文系男子>
- 忙しい会社なので長く勤めたいとは思わない。 <理系男子>
- 転職することで年収を上げていく時代だと考えており、自身もスキルを身につけてキャリアアップしていきたい。 <理系女子/総合職>
- 結婚しても働いていきたいが、子どもができれば育児に専念したい。 <文系女子/一般職>
- 働いてみてキャリア観が変わることもあると思う。 <文系女子/エリア職>

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割弱（27.3%）、女子では4割に上る（40.1%）。実際働いてみないとわからないことも多く、入社前の段階ではイメージがしづらいのだろう。

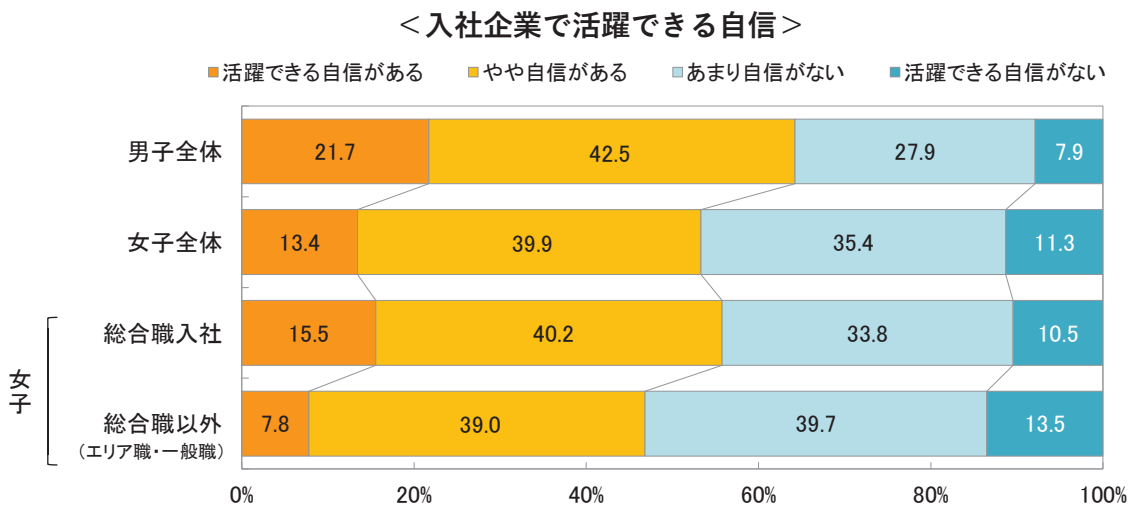
希望する役職では、部長以上と回答した人が男子は6割に上るのに対し（計60.7%）、女子は約3割（計31.7%）と30ポイント近い差がみられる。経営層（「社長」「役員」）を目指す割合も、男子は約4割、女子は1割程度と、男子の方が出世意欲が高い。

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半数近くに上る（計48.8%）。総合職以外の人では2割台にとどまり（計25.5%）、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74.4%）。コースによっても出世に対する意識は異なる。



入社企業で活躍できる自信について尋ねた。男子は「活躍できる自信がある」「やや自信がある」を合わせて6割強が「自信がある」と回答（計64.2%）。女子は男子に比べてポイントが控えめで、半数程度（計53.3%）。

女子をコース別に見ると、総合職入社予定者では「活躍できる自信がある」が計55.7%。これに対し、総合職以外（エリア総合職・一般職）では計46.8%と半数を下回り、自身の活躍イメージを持っていない人が少なくなかった。



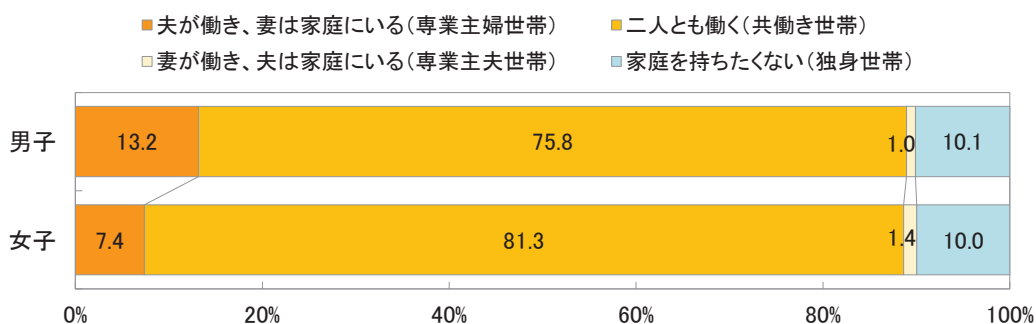
## 2. 今後のライフプラン

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男女ともに「二人とも働く（共働き世帯）」が最も多く、男子の7割強、女子は8割以上を占める（男子：75.8%、女子：81.3%）。「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13.2%、女子の7.4%と限られる。また、「家庭を持ちたくない」は、男女ともに1割が選んだ。

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：28.6歳、女子：27.7歳で、厚生労働省発表の平均初婚年齢（男子：31.1歳 女子：29.8歳／令和6年「人口動態統計」）と比べると、男子は2.5歳、女子は2.1歳早い。

### <希望する世帯スタイル>

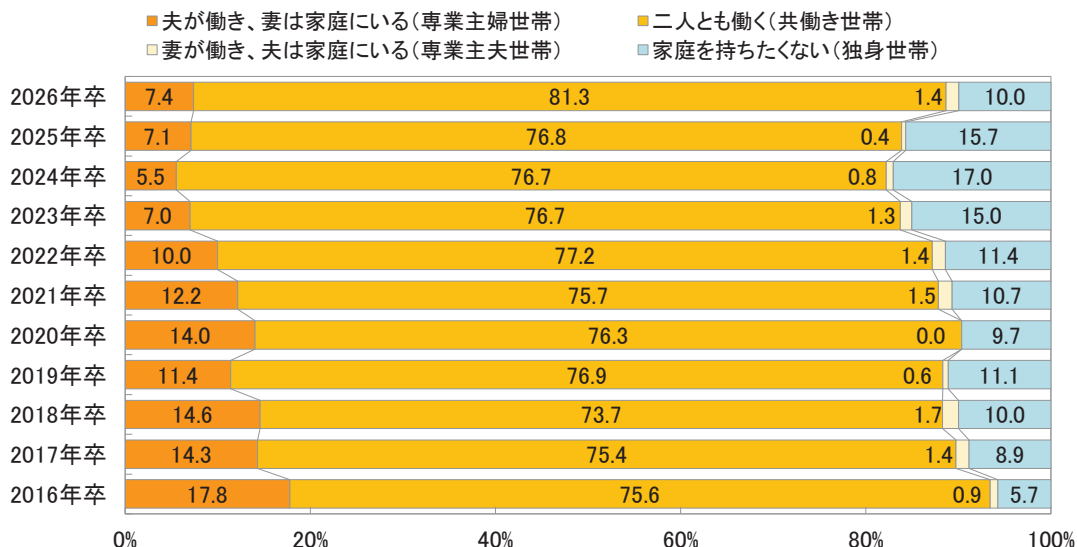


### <結婚したいと思う年齢>



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（17.8%）、26卒者は7.4%と10ポイント以上少ない。また「共働き世帯」希望者が初めて8割を超えた（81.3%）。

### <女子学生が希望する世帯スタイル（経年）>

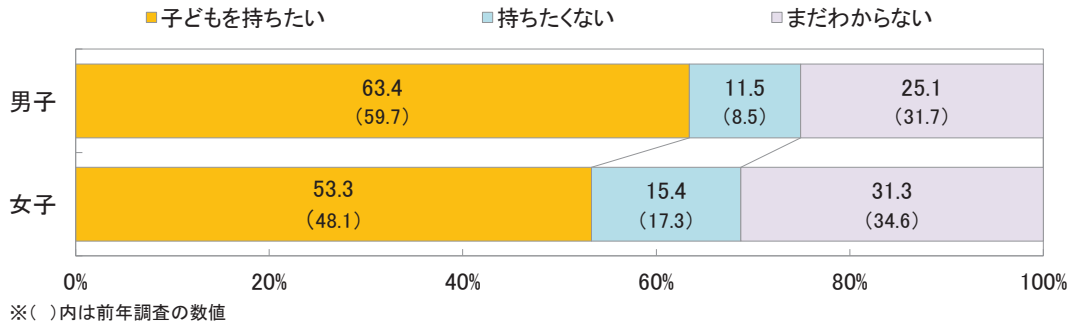


将来子どもを持つことへの考えを全員に尋ねた。「子供を持ちたい」と考えている人の割合は、男子の方が女子よりも高い（男子：63.4%、女子：53.3%）。

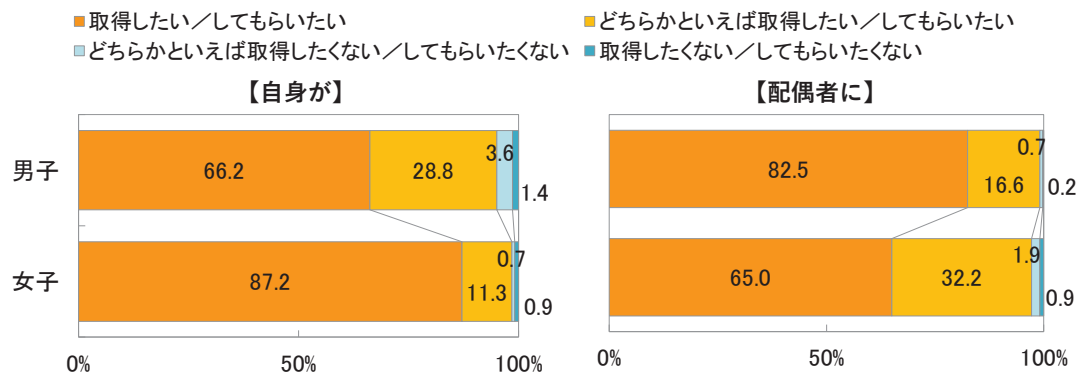
子どもができた場合の育児休業については、自身が「取得したい」は、女子 87.2%、男子 66.2%。「どちらかといえば取得したい」を合わせると、男女ともに取得希望者はそれぞれ9割を優に超える。

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82.5%、女子で65.0%。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 >

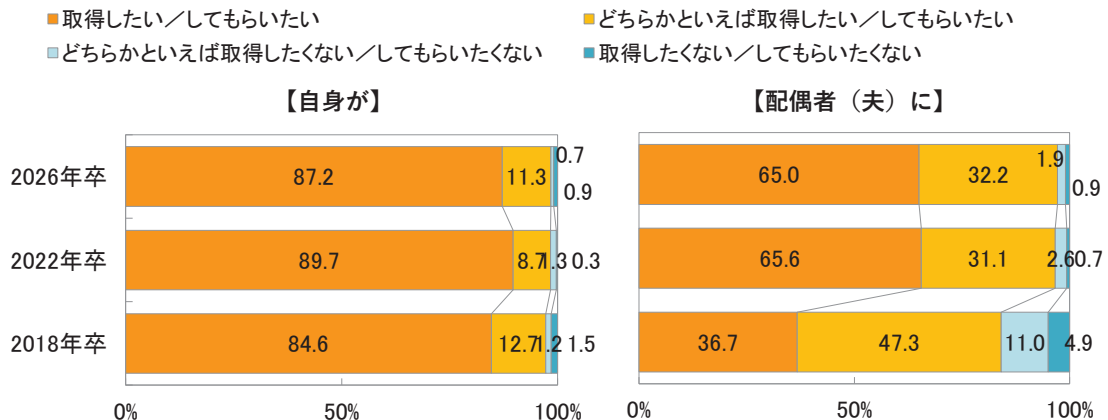


< 育児休業取得希望度 >



なお、女子の回答を4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、2026年卒者は65.0%と30ポイント近く増加した。この間、法改正も何度か行われ、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みられる。

< 女子学生の育児休業取得希望度／経年 >



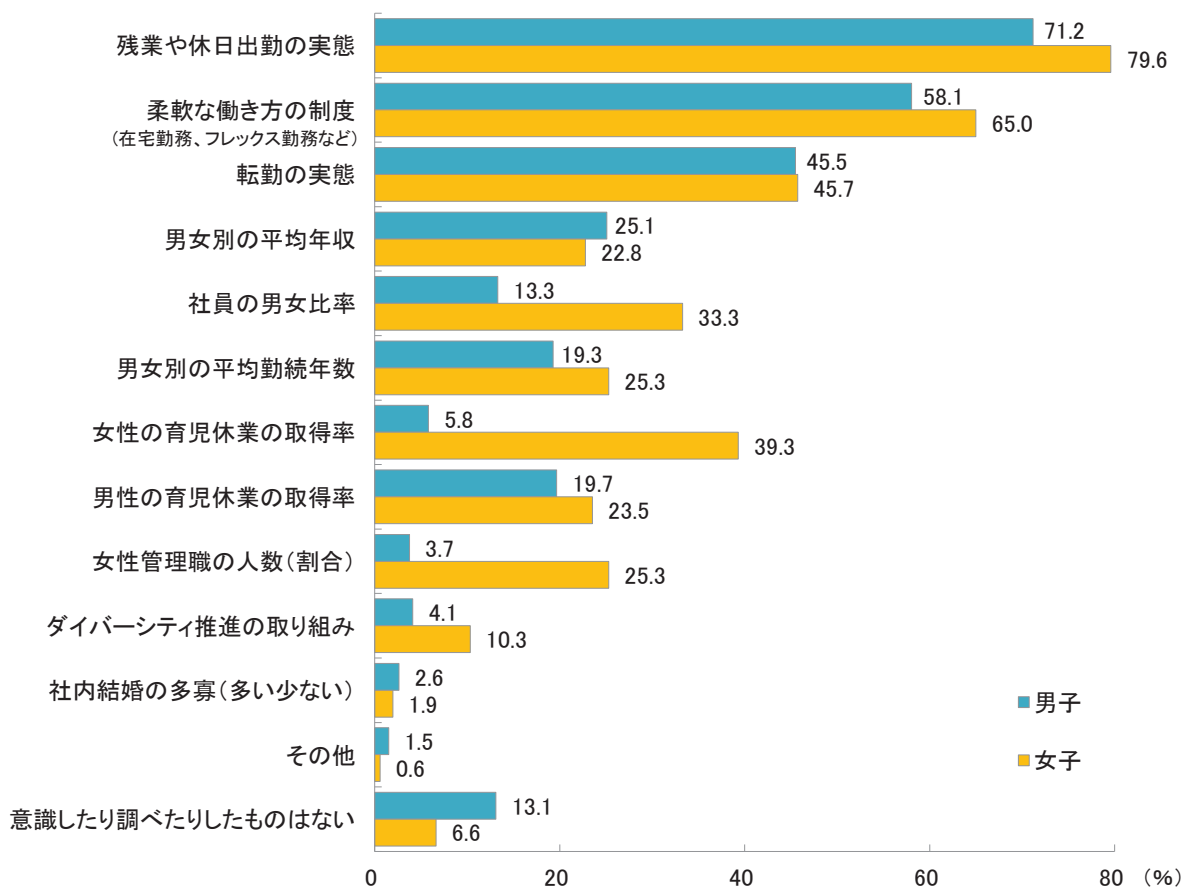
### 3. ライフプランに関する就活中の企業研究

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：71.2%、女子：79.6%）。2位は「柔軟な働き方の制度（在宅勤務、フレックス勤務など）」で6割前後。3位は「転勤の実態」が続く。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」「女性管理職の人数（割合）」。「女性の育児休業の取得率」は女子で4位（39.3%）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、より多くの項目を意識して企業研究を行っていたことがわかる。

<企業研究の際に意識したり、調べたりしたこと>



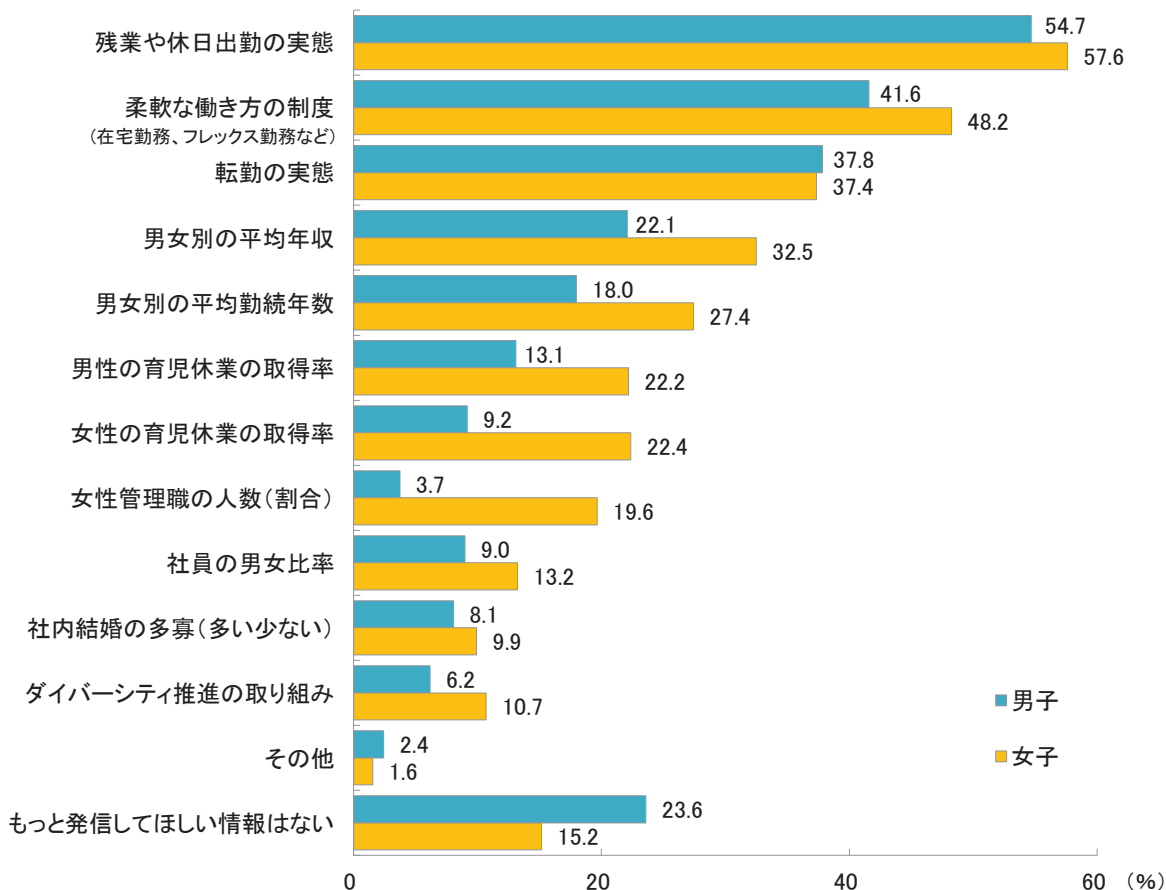
#### ■ 企業研究で意識したこと、調べたこと

- ワークライフバランスは保ちたいと考えていたため、残業時間や年間休日、転勤の有無については意識していました。 <文系男子>
- 就活の軸が特定の地域で働くことだったので、転勤の有無や希望調査制度など改めて聞いた。 <文系女子>
- 育児には極力参加したほうがよいと思うので、そもそも制度があるのか、また実際に利用されているのか等調べた。社員に聞いたり、情報サイトに掲載されている情報を見たりした。 <理系男子>
- 自分が管理職に就きたいと思っていたため、女性割合は必ず調べていた。 <理系女子>
- どのくらいブラックなのかの指標として勤続年数を見たが、あまりにも短いと心配になる。 <文系男子>
- 普段の働き方を知ること、結婚、出産後に無理せず働くことができるかを判断できるのではないかと考えた。 <文系女子>
- 理系の女性は少なく、相談できる先輩が多くないことが心配だったので、部署を超えた交流やつながりがあるかどうかを気にしていた。 <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、「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「柔軟な働き方の制度」「転職の実態」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。意識して調べたものの、十分に情報を得ることができなかったのだろう。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求め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>

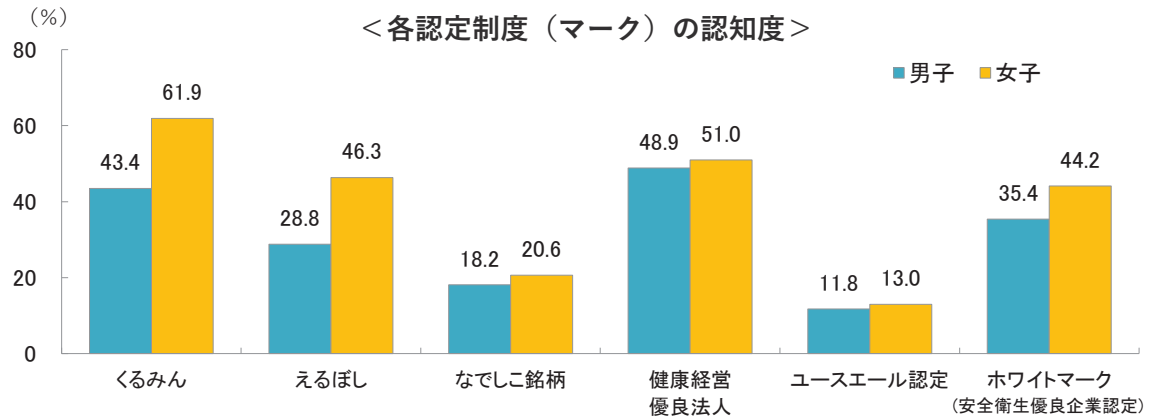


#### ■ 企業からもっと発信してほしいこと

- 転職に関しては「配属による」「場合による」などと曖昧なことも多かったため、実例を紹介してほしいと思った。 <文系女子>
- 全社平均ではなく、部門や部署、職種ごとの残業や年収等の情報を知りたかったです。 <理系男子>
- 勤務年数と、それに応じた役職やポジションを具体例を踏まえて打ち出して欲しい。どうしても部長などの役職のある人の情報しか取得できず、親近感がわからないため。 <文系男子>
- 給与は非常に聞きにくい事柄であるため、会社側から説明してほしい。キャリアに伴う昇給内容もしっかりと発信するべきである。 <理系男子>
- 柔軟な働き方について、どのぐらいの割合で実際に社員が利用しているのか、どの時期から使えるようになるのか知りたかった。 <文系女子>
- フレックスやリモートワークを導入しても大々的に書いていない企業も多く、もったいないと感じていたため、もっとアピールして欲しい。 <理系女子>
- 休日出勤の実態については発信をしていない企業がほとんどだった。そのため、信ぴょう性に不安があるクチコミサイトを見て判断するしかなく、企業からもっと発信して欲しいと感じた。 <文系女子>

### 参考データ1 認定マークの認知度

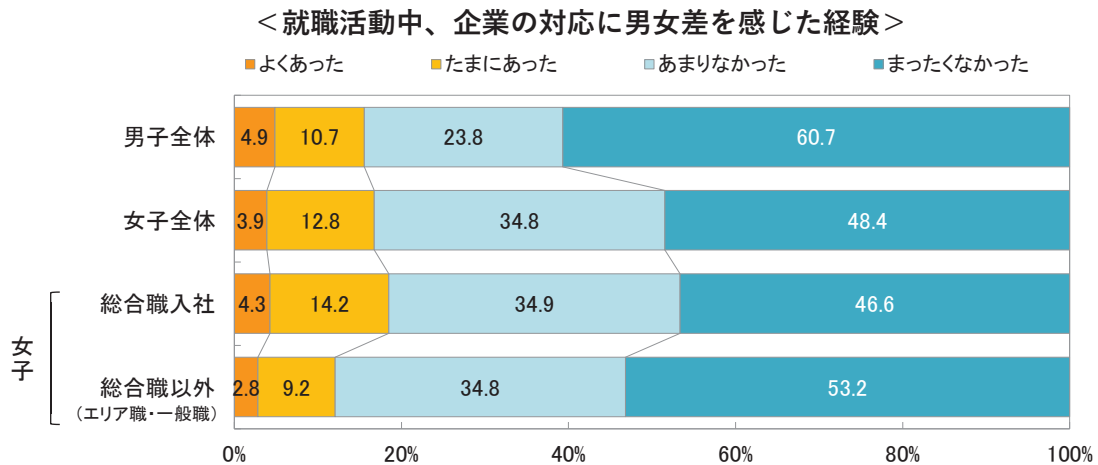
子育て支援制度が充実している企業や女性活用に積極的な企業など、働きやすさの指標となりうる認定制度（マーク）のうち、主なものについて認知度を尋ねた。いずれの項目も女子で高く、「くるみん」は女子の61.9%、「えるぼし」は46.3%が知っていると回答した。「健康経営優良法人」は男女差が少なく、認知度はそれぞれ約5割（男子48.9%、女子51.0%）。



※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。  
 ※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。  
 ※ホワイトマーク：労働者の安全・健康を確保する高い安全衛生水準を満たした企業を、厚生労働省が認定。

### 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を尋ねた。大半が「なかった」と回答したが、総合職入社的女子では2割近くが男女差を感じたと回答した（計18.5%）。



- 面接で男子学生にはキャリアの展望を問う一方で、女子学生には結婚や出産の予定を前提とした質問がなされる点に違和感がある。 <文系女子/総合職>
- 研究職などは女性の方が有利に働くと感じた。 <理系女子/総合職>
- ある企業のインターンに行った際、人事の方が男性ばかりに声をかけていた印象があった。しかし、他の企業ではあまり男女差を感じることはなかった。 <文系女子/一般職>
- 女性限定イベントから早期選考へ案内されるルートがあると聞き、差を感じた。 <理系男子/総合職>
- 私は男だが、企業によっては女性を軽視する年配の面接官もいた。 <文系男子/総合職>