

NEWS RELEASE

2023年6月19日

2023年度「新入社員の意識」調査

調査結果のポイント

- 会社選びで最も重視するもののトップは「仕事の内容」。
- 職場生活における不安は「仕事面」がトップ。
- 会社とはどんなところかは「収入を得る場」が4年ぶりにトップへ。
- 理想の上司は「気配り型」の人気が続き、過去最高の7割超。
- 望ましい昇給パターンは、過去17年で初めて「成果主義」が「年功主義」を上回った。
- 希望する子どもの人数はトップの「2人」に次いで、「ほしくない」が2位。

調査要領

1. 調査目的 2023年度新入社員の意識動向の把握
2. 調査対象 当社主催「じゅうろく新入社員セミナー」を受講した、岐阜・愛知両県内企業・事業所の新入社員
3. 調査時期 2023年4月
4. 調査方法 無記名式アンケート
5. 有効回答者数 391名 (内訳は下表のとおり)

| 最終学歴 | 男 性 | | 女 性 | | 合 計 | |
|-------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 大学以上 | 141 | 66.2% | 104 | 60.1% | 249 | 63.7% |
| 短大・高専 | 4 | 1.9% | 8 | 4.6% | 12 | 3.1% |
| 専門学校 | 11 | 5.2% | 27 | 15.6% | 38 | 9.7% |
| 中・高校 | 57 | 26.8% | 34 | 19.7% | 92 | 23.5% |
| 合計 | 213 | 100.0% | 173 | 100.0% | 391 | 100.0% |

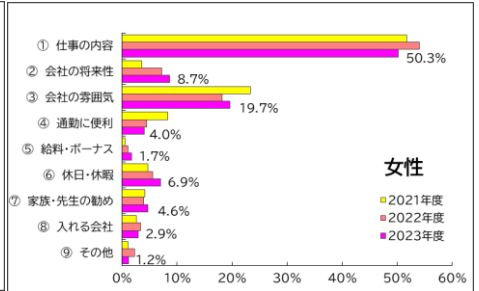
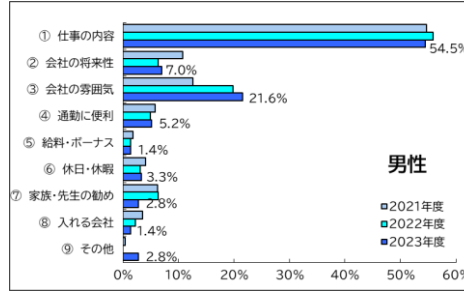
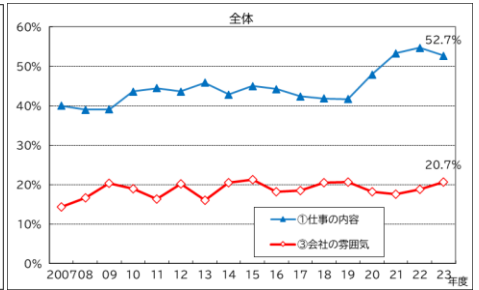
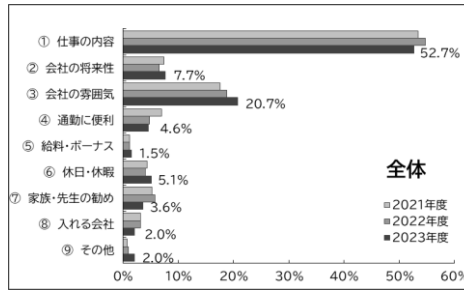
(注) 無回答等により合計が合致しない場合がある。本文中の図表の計数は、単位未満を四捨五入している関係で、内訳の合計等が合致しない場合がある。

ご照会先
 十六総合研究所 リサーチ部
 研究員 萩原 綾子
 岐阜市神田町 7-12
 TEL:080-4333-0755

1. 今の会社を選ぶ際に最も重視したもの

(選択肢)

- ① 仕事の内容に興味があり、自分の能力を活かせると思うから
- ② 会社に将来性がありそうだから
- ③ 経営者の人柄、職場の雰囲気などが良いから
- ④ 通勤に便利なおところにあるから
- ⑤ 給料、ボーナスが良いから
- ⑥ 休日、休暇が多いから
- ⑦ 家族や親戚、学校の先生に勧められたから
- ⑧ 希望する会社ではないが、入れる会社だったから
- ⑨ その他



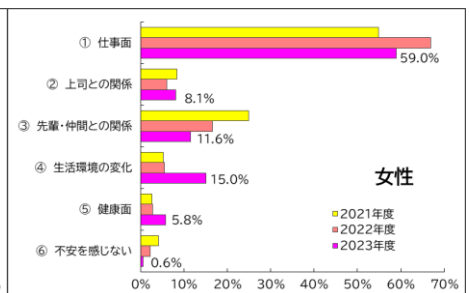
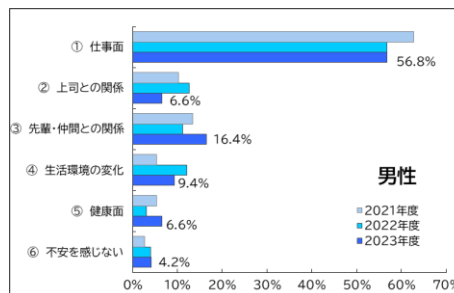
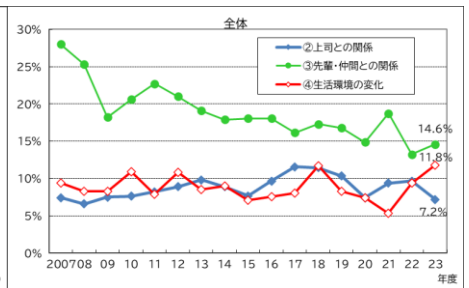
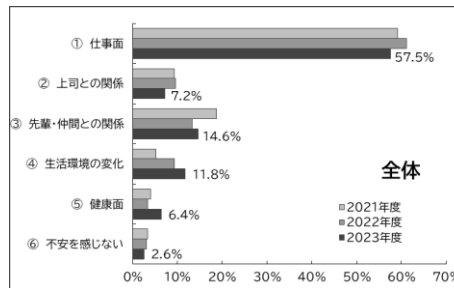
「仕事の内容」がトップ

会社を選ぶ際に最も重視したことは、「①仕事の内容」が52.7%（前年比2.0%増）でトップ、2位は「③会社の雰囲気」で20.7%（同1.9%増）、3位は「②会社の将来性」で7.7%（同1.2%増）であった。「①仕事の内容」は2020年以降上昇傾向にあり、今年前年と比較すると低下したものの、過去17年間ではなお高い水準にある。一方で「④通勤に便利」、「⑦家族・先生の勧め」はどちらも過去最低の水準となった。通勤の利便性などの就労条件よりも、どのような仕事に携われるのかという点を重視して、主体的に会社を選んでいく様子が見てとれる。

2. 職場生活における不安

(選択肢)

- ① 仕事がうまくやれるか
- ② 上司とうまくやれるか
- ③ 先輩・仲間とうまくやれるか
- ④ 生活環境が変わること
- ⑤ 健康について
- ⑥ 不安を感じない



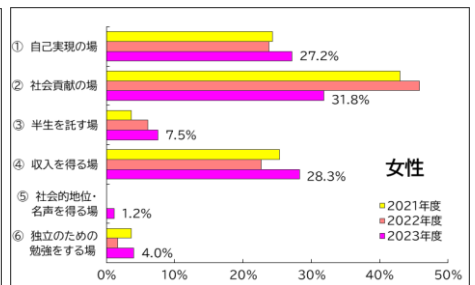
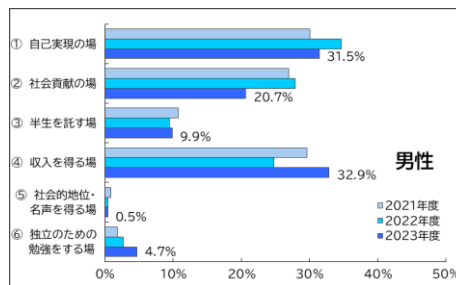
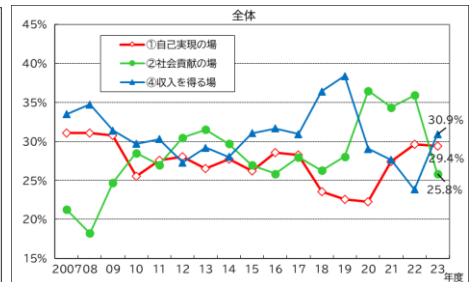
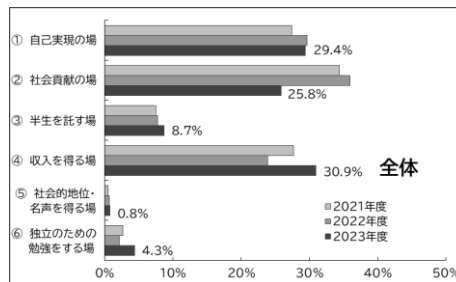
「仕事面」がトップ

職場生活における不安のトップは例年同様「①仕事面」で57.5%（前年比3.7%増）となり、次いで「③先輩・仲間との関係」が14.6%（同1.3%増）、「④生活環境の変化」が11.8%（同2.4%増）、「②上司との関係」が7.2%（同2.4%減）となった。全体では、「③先輩・仲間との関係」の割合は低下傾向にある。なお、例年、男性は「②上司との関係」を、女性はより身近な「③先輩・仲間との関係」を気にする傾向があったが、今年は「②上司との関係」は男性6.6%<女性8.1%、「③先輩・仲間との関係」は男性16.4%>女性11.6%と、いずれも男女で逆転した。

3. 会社とはどんなところか

（選択肢）

- ① 自己の個性や能力を活かし伸ばすところ
- ② 社会に役立つことを実践するところ
- ③ 自分の半生を託すところ
- ④ 収入を得るところ
- ⑤ 社会的地位や名声を得るところ
- ⑥ 将来何らかの形で独立したいので、その勉強をするところ

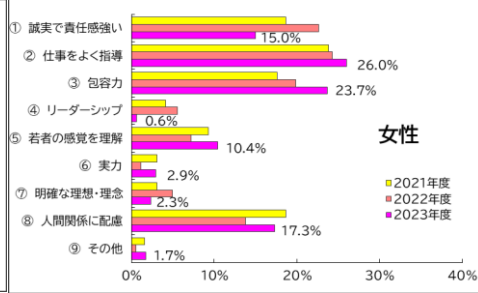
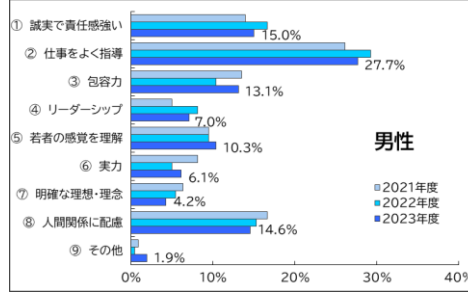
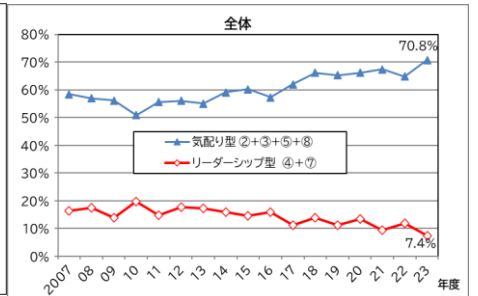
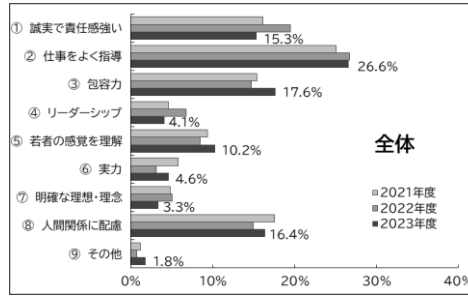


「収入を得る場」が4年ぶりにトップへ

会社とはどのようなところかという問いでは、「④収入を得る場」が30.9%（前年比7.0%増）でトップ、次いで「①自己実現の場」が29.4%（同0.2%減）、「②社会貢献の場」が25.8%（同10.1%減）となった。「②社会貢献の場」は前年と比較して10%以上減少し、4年ぶりに「④収入を得る場」と逆転した。最近の若者は、環境問題やSDGsなどへの興味や関心が高く、社会貢献活動に熱心な印象があるが、会社は「収入を得る場」として現実的に捉え、会社とは別の場所に社会貢献の場を求めている人が多いのではないだろうか。

4. あなたにとって「理想の上司」とはどんな人ですか

- (選択肢)
- ① 誠実で責任感の強い人
 - ② 仕事をよく指導してくれる人 ●
 - ③ 包容力のある人 ●
 - ④ リーダーシップのある人 ◇
 - ⑤ 若者の感覚を理解できる人 ●
 - ⑥ 実力のある人
 - ⑦ 明確な理想・理念を持った人 ◇
 - ⑧ 人間関係に配慮してくれる人 ●
 - ⑨ その他
- …気配り型
◇…リーダーシップ型

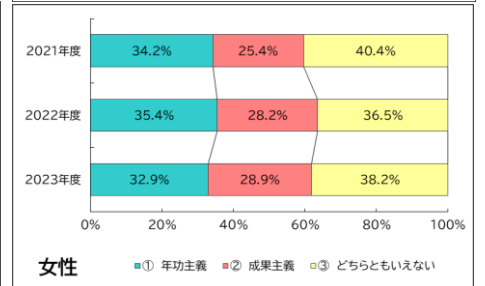
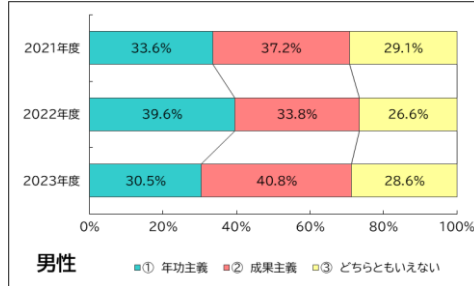
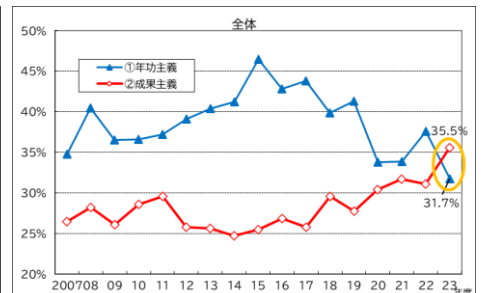
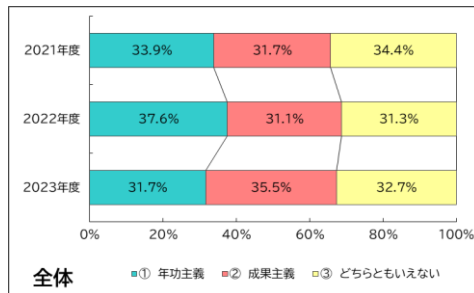


例年同様「気配り型」が人気

「理想の上司」のトップは、「②仕事をよく指導してくれる人」で26.6%（前年比0.1%増）、次いで「③包容力のある人」が17.6%（同2.9%増）、「⑧人間関係に配慮してくれる人」が16.4%（同1.5%増）、「①誠実で責任感が強い人」が15.3%（同4.2%減）となった。気配り型*1の上司は70.8%と依然人気が高く過去最高の水準、リーダーシップ型*2の上司は7.4%で過去最低の水準となった。

5. 望ましいと思う昇給パターン

- (選択肢)
- ① 仕事の達成度や成果が給料にあまり反映されないが、年齢や勤続年数に応じた昇給がある…(年功主義)
 - ② 仕事の達成度や成果が給料に大きく反映されるが、年齢や勤続年数に応じた昇給はない…(成果主義)
 - ③ どちらともいえない



※1 気配り型…「②仕事をよく指導してくれる人」「③包容力のある人」「⑤若者の感覚を理解できる人」「⑧人間関係に配慮してくれる人」の合計
 ※2 リーダーシップ型…「④リーダーシップのある人」「⑦明確な理想・理念を持った人」の合計

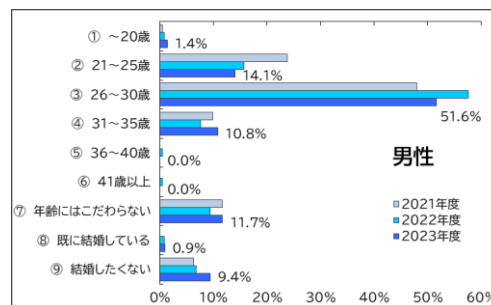
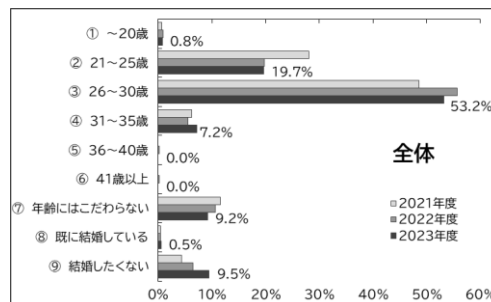
初めて「成果主義」が「年功主義」を上回った

希望する昇給パターンは、「①年功主義」が31.7%（前年比5.9%増減）、「②成果主義」が35.5%（同4.4%増）となり、過去17年で初めて「②成果主義」が「①年功主義」を上回った。「②成果主義」と回答した割合は、男性で40.8%（同7.0%増）、女性で28.9%（同0.7%増）と男性の方が高かった。従来の日本型雇用システムである年功序列型賃金ではなく、年齢や勤続年数に関係なく仕事の成果を給料に反映してほしいという考え方は、岐阜・愛知で働く若者の間でも増えているようだ。

6. 結婚したい年齢

(選択肢)

- ① ~20歳
- ② 21~25歳
- ③ 26~30歳
- ④ 31~35歳
- ⑤ 36~40歳
- ⑥ 41歳以上
- ⑦ 年齢にはこだわらない
- ⑧ 既に結婚している
- ⑨ 結婚したくない

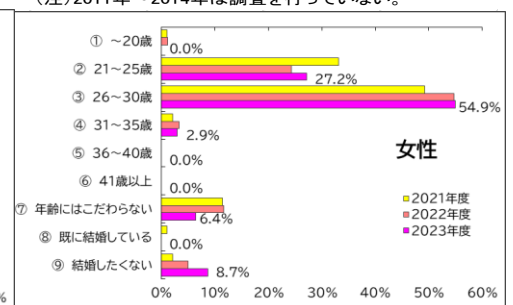


平均結婚希望年齢の推移

単位: 歳

| 調査年度 | 全体 | 男性 | 女性 |
|------|------|------|------|
| 2007 | 26.1 | 26.8 | 25.4 |
| 2008 | 26.2 | 26.9 | 25.5 |
| 2009 | 26.4 | 27.1 | 25.6 |
| 2010 | 26.4 | 26.8 | 25.9 |
| 2015 | 26.6 | 27.1 | 25.8 |
| 2016 | 26.7 | 27.1 | 26.2 |
| 2017 | 26.9 | 27.4 | 26.3 |
| 2018 | 26.8 | 27.3 | 26.2 |
| 2019 | 26.6 | 27.1 | 26.1 |
| 2020 | 27.3 | 27.5 | 27.1 |
| 2021 | 26.6 | 27.1 | 26.1 |
| 2022 | 27.1 | 27.5 | 26.6 |
| 2023 | 27.1 | 27.6 | 26.6 |

(注) 2011年~2014年は調査を行っていない。



男女ともに「26~30歳」が最多

結婚希望年齢は、全体の1位は「③26~30歳」で53.2%（前年比2.5%増減）、2位は「②21~25歳」で19.7%（同0.1%増減）、3位は「⑨結婚したくない」で9.5%（同3.0%増）であった。なお、「⑨結婚したくない」と回答した割合は、連続した調査結果が確認できる2015年度以降で最も高かった。

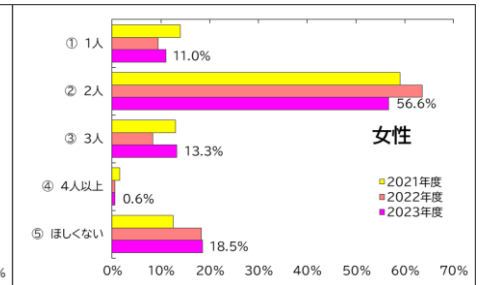
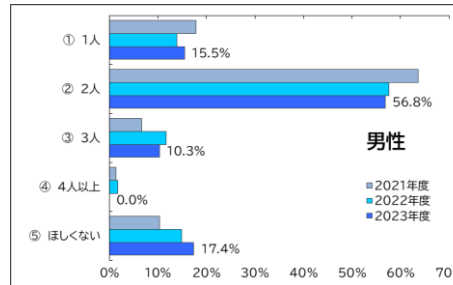
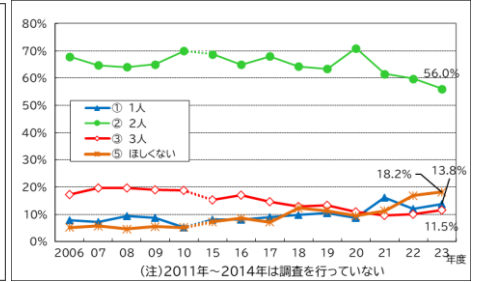
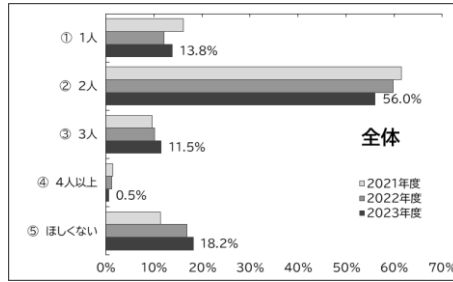
平均結婚希望年齢^{※3}は、男性が27.6歳、女性が26.6歳と前年とほぼ同水準となった。

※3 平均結婚希望年齢 …「①~20歳」を18歳、「②21~25歳」を23歳、「③26~30歳」を28歳、「④31~35歳」を33歳、「⑤36~40歳」を38歳、「⑥41歳以上」を43歳として①~⑥と回答した人の平均値を算出。

7. 子どもは何人ほしいか

(選択肢)

- ① 1人
- ② 2人
- ③ 3人
- ④ 4人以上
- ⑤ ほしくない



平均希望子ども数は、1.62人

希望する子どもの数は、「②2人」が56.0%（前年比3.8%減）でトップ、次いで「⑤ほしくない」が18.2%（同1.3%増）、「①1人」が13.8%（同1.8%増）となった。「⑤ほしくない」については、男性17.4%（同2.5%増）、女性18.5%（同0.3%増）と増加し、いずれも過去最も高い割合であった。「⑤ほしくない」と回答した割合は、直近4年で約2倍に増加している。本アンケートのみでは明確な理由は分からないが、コロナ禍により、経済的な不安が高まったり、生活全般において将来の見通しが立てづらくなったりしたことで、子どもを持つことに消極的になった人も多いのではないだろうか。

平均希望子ども数の推移

| 調査年度 | 全体 | 男性 | 女性 |
|------|------|------|------|
| 2007 | 2.06 | 2.05 | 2.06 |
| 2008 | 2.06 | 2.07 | 2.04 |
| 2009 | 2.03 | 2.01 | 2.05 |
| 2010 | 2.06 | 2.04 | 2.07 |
| 2015 | 1.94 | 1.92 | 1.98 |
| 2016 | 1.94 | 1.97 | 1.91 |
| 2017 | 1.94 | 1.92 | 1.97 |
| 2018 | 1.80 | 1.79 | 1.82 |
| 2019 | 1.84 | 1.84 | 1.83 |
| 2020 | 1.83 | 1.83 | 1.83 |
| 2021 | 1.74 | 1.71 | 1.77 |
| 2022 | 1.67 | 1.72 | 1.64 |
| 2023 | 1.62 | 1.60 | 1.66 |

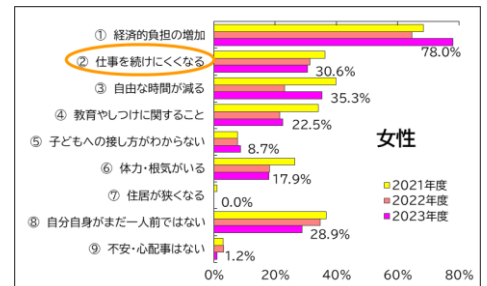
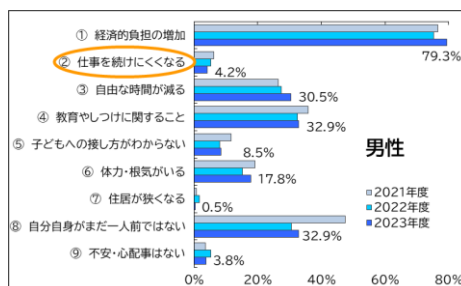
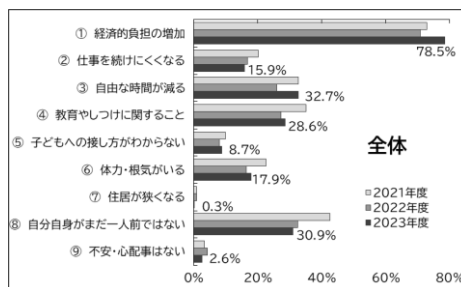
(注)2011年～2014年は調査を行っていない。

なお、平均希望子ども数^{※4}は全体で1.62人となり、過去最も少ない結果となった。

8. 子どもを持つことへの不安・心配事

(選択肢)

- ① 経済的負担の増加
- ② 仕事を続けにくくなる
- ③ 自由な時間が減る
- ④ 教育やしつけに関すること
- ⑤ 子どもへの接し方がわからない
- ⑥ 体力・根気がいる
- ⑦ 住居が狭くなる
- ⑧ 自分自身がまだ一人前ではない
- ⑨ 不安・心配事はない



トップは「経済的負担の増加」

子どもを持つことへの不安・心配事について、最大3つまで選択してもらったところ、回答の多い順から「①経済的負担の増加」が78.5%（前年比7.7%増）、「③自由な時間が減る」が32.7%（同6.7%増）、「⑧自分自身がまだ一人前ではない」が30.9%（同1.6%減）、「④教育やしつけに関すること」が28.6%（同1.4%増）となった。「①経済的負担の増加」と回答した割合は過去最高であった。背景には、最近の物価高により、将来の資金計画を立てづらいつと感ずることがあるのではないだろうか。また、塾や習い事などを含めた教育費の増加も要因のひとつと考えられる。一方で、このところは賃上げの動きが多くみられ、初任給を引き上げる企業もある。こうした賃上げの気運の高まりが、来年度以降の調査にどう影響するか注目したい。

「②仕事を続けにくくなる」は例年男女差が大きい項目である。今年も男性で4.2%（同1.2%減）、女性で30.6%（同0.9%減）と、これまでと同様の傾向がみられ、「男性は仕事、女性は家事・育児と仕事」という、いわゆる新・性別役割分業意識が存在することがうかがえる。最近では、産後パパ育休の創設や、一部企業への男性育休取得率公表の義務化など、男性の育児参加を促す法改正等がなされている。これらの取組みが男性の育児参加を後押しし、性別によって固定化された役割分業の解消が進むことが望まれる。

（研究員 萩原 綾子）