

2025年度新入社員意識調査について

2025年5月30日
株式会社 十六総合研究所

十六フィナンシャルグループの株式会社十六総合研究所（代表取締役 佐竹 達比古、以下「当社」といいます。）は、「2025年度新入社員意識調査」を実施しましたので、その結果を別紙のとおり公表いたします。

<別紙> 2025年度新入社員意識調査

以 上

【ご照会先：十六フィナンシャルグループ（広報） TEL 058-266-2511】

2025年5月30日

2025年度新入社員意識調査

調査結果のポイント

- ① 会社選びで最も重視したことで「給料・ボーナス」と回答した割合が3年連続で上昇。
- ② 会社とはどんなところかという質問では「収入を得る場」が34.5%でトップ。
- ③ 考えていた職場と違ったら「何かあればかわる」が4年連続で上昇し、29.5%。
- ④ 「結婚したくない」と回答した女性の割合は4年連続で上昇し、13.3%。
- ⑤ 「子どもを持つことへの不安・心配事」、1位は「経済的負担の増加」で73.1%。

調査要領

1. 調査目的 2025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 2025年4月
4. 調査方法 無記名式アンケート
5. 有効回答者数 438名（内訳は下表のとおり）

最終学歴	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
大学以上	166	64.8%	121	69.9%	292	66.7%
短大・高専	3	1.2%	8	4.6%	12	2.7%
専門学校	14	5.5%	16	9.2%	30	6.8%
中・高校	73	28.5%	28	16.2%	104	23.7%
合計	256	100.0%	173	100.0%	438	100.0%
全体に占める割合	58.4%		39.5%		100.0%	

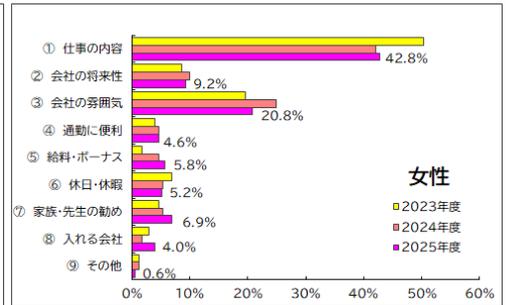
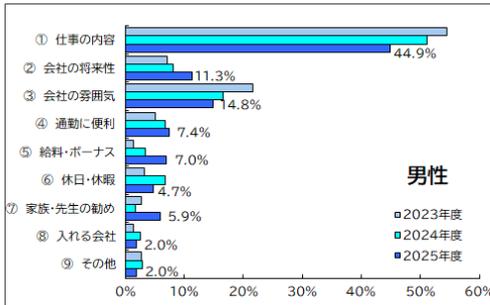
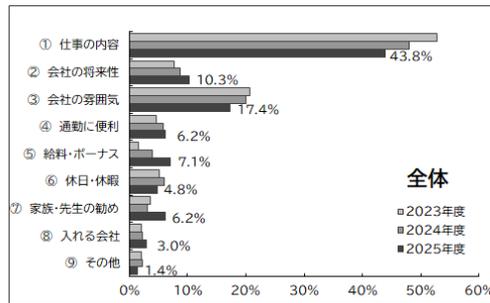
(注)無回答等により合計が合致しない場合がある。本文中の図表の計数は、単位未満を四捨五入している関係で、内訳の合計等が合致しない場合がある。

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

1. 今の会社を選ぶ際に最も重視したこと

(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 通勤に便利などところにあるから
- 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



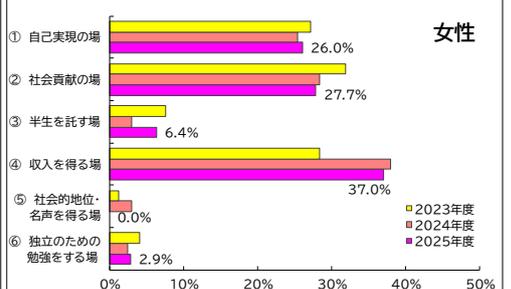
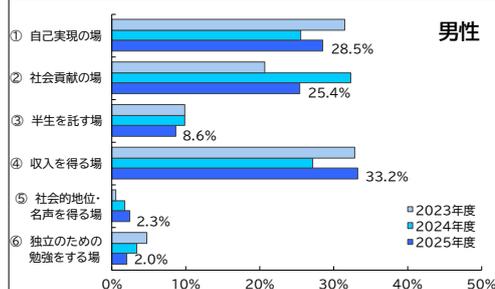
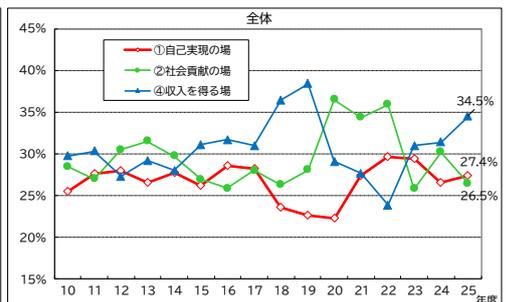
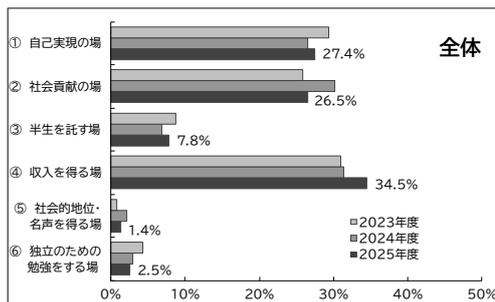
会社を選ぶ際に最も重視したことは、「①仕事の内容」が43.8%（前年比4.1ポイント減）でトップ、2位は「③会社の雰囲気」で17.4%（同2.6ポイント減）、3位は「②会社の将来性」で10.3%（同1.5ポイント増）であった。「①仕事の内容」と回答した割合は男性44.9%、女性42.8%と男性の方が高く、「③会社の雰囲気」と回答した割合は男性14.8%、女性20.8%と女性の方が高かった。

「⑤給料・ボーナス(7.1%)」(同3.2ポイント増)と回答した割合は3年連続で上昇した。近年、人材確保の観点から、初任給の引上げや若手社員を対象とした賃上げの動きが目立っている。就職活動を行う学生側においても、高い給与水準を希望したりより良い待遇を求めたりする傾向が強まっていると考えられる。

2. 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



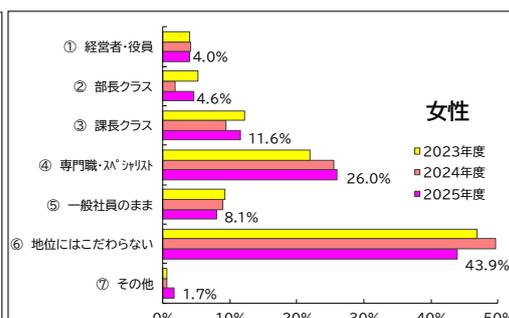
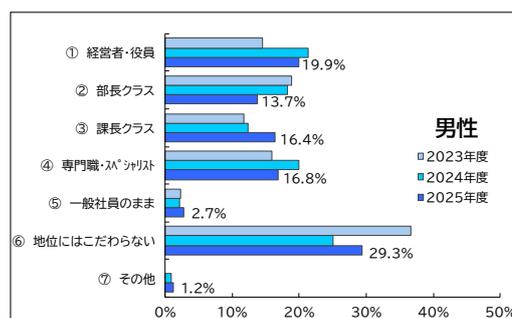
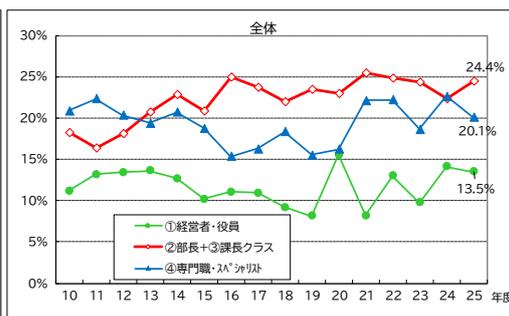
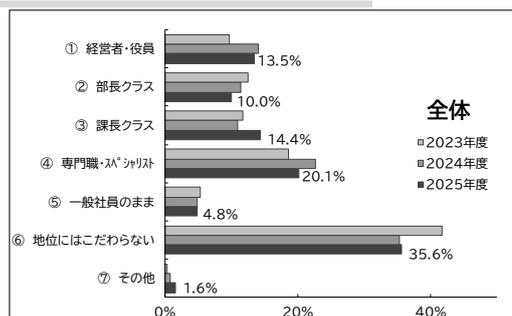
会社とはどんなところかという問いでは、「④収入を得る場」が34.5%(前年比3.1ポイント増)でトップ、次いで「①自己実現の場」が27.4%(同0.9ポイント増)、「②社会貢献の場」が26.5%(同3.7ポイント減)となった。

前問の「1. 今の会社を選ぶ際に最も重視したこと」で、給与やボーナスを重視する割合が高まっているという結果とあわせて、会社に対して金銭面の待遇を求める傾向が高まっていることがうかがえる。全体として、会社を生活の糧を得るための基盤としてとらえつつも、自己の成長や社会への貢献といった面でも期待を寄せていると言えるだろう。

3. 昇進や出世について、目指す地位

(選択肢)

- ① 経営者・役員
- ② 部長クラス
- ③ 課長(支店長、営業所長)クラス
- ④ 専門職・スペシャリスト
- ⑤ 一般社員のまま
- ⑥ 地位にはこだわらない
- ⑦ その他



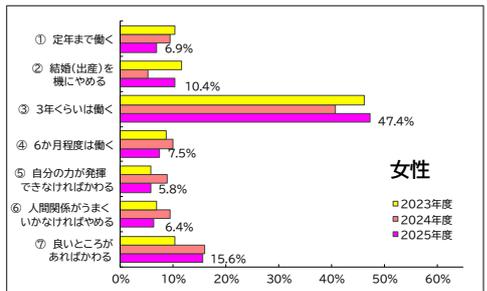
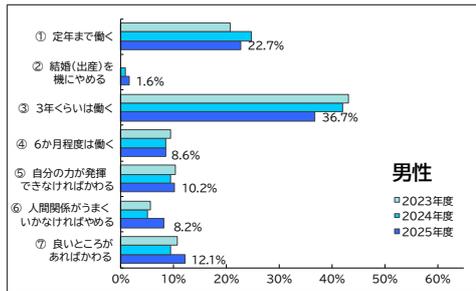
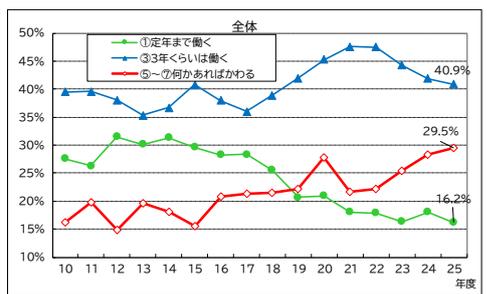
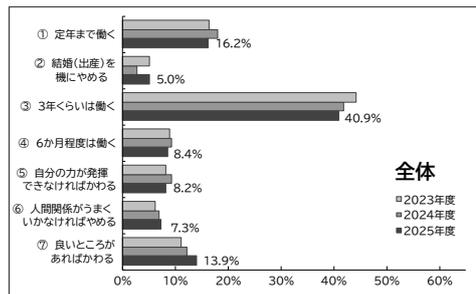
昇進や出世について、どの程度の地位を目指すかという質問については、「⑥地位にはこだわらない」が35.6%(前年比0.3ポイント増)でトップであった。性別でみると、男性は29.3%(同4.2ポイント増)、女性は43.9%(同5.8ポイント減)と女性の方が高かった。

経営者・役員を目指す割合は、男性19.9%に対して女性4.0%、管理職(「②部長クラス」+「③課長クラス」)を目指す割合は、男性30.1%に対して女性16.2%と、いずれも男性の方が高かった。一方で、専門職・スペシャリストを目指す割合は男性16.8%に対して女性26.0%と女性の方が高かった。

4. 考えていた職場と違ったらどうするか

(選択肢)

- ① 入社した以上、定年まで続けて働く
- ② 結婚(出産)を機会に会社をやめる
- ③ 3年くらいは一所懸命働く
- ④ 6か月程度様子をみてから決める
- ⑤ 自分の力が発揮できなければかわる
- ⑥ 人間関係がうまくいかなければやめる
- ⑦ 良いところがあれば、そちらにかわる



入社前に描いていたイメージと、実際の職場が違った場合の対応としては、トップは「③3年くらいは働く」で40.9%(前年比0.9ポイント減)、2位は「①定年まで働く」で16.2%(同1.8ポイント減)であった。

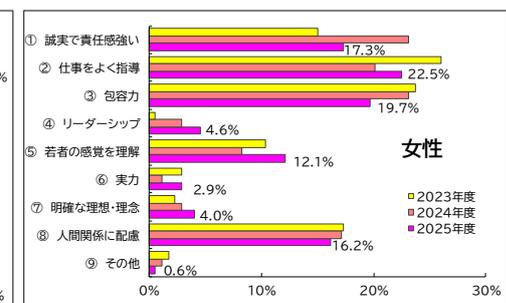
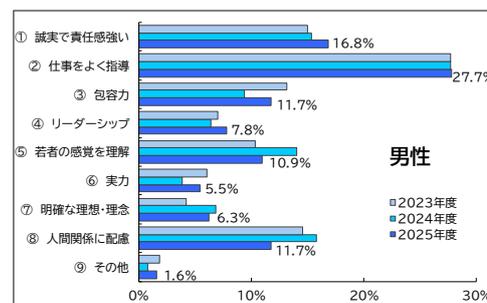
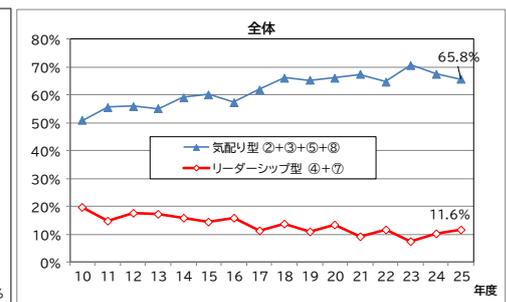
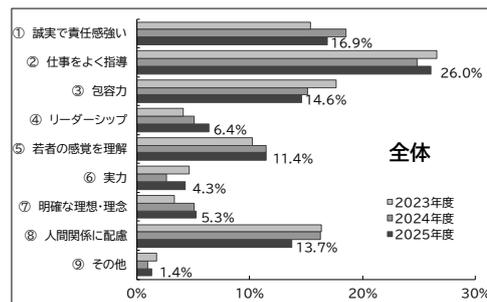
「③3年くらいは働く」「①定年まで働く」と回答した割合がいずれも低下傾向にある一方で、「何かあればかわる」「⑤自分の力が発揮できなければかわる」+「⑥人間関係がうまくいかなければやめる」+「⑦良いところがあれば、そちらにかわる」と回答した割合は29.5%(同1.3ポイント増)と4年連続で上昇した。就職・転職活動において売り手市場が続いていることを背景に、離職や転職など新たな活躍の場を探すことへのハードルが下がっているとみられる。

5. 理想の上司像

(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



「理想の上司」トップは「②仕事をよく指導してくれる人」で26.0%（前年比1.2ポイント増）、次いで「①誠実で責任感の強い人」が16.9%（同1.6ポイント減）、「③包容力のある人」が14.6%（同0.5ポイント減）となった。

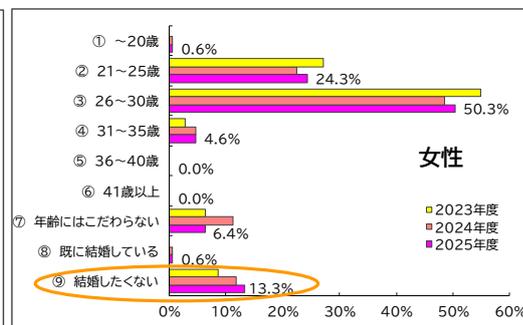
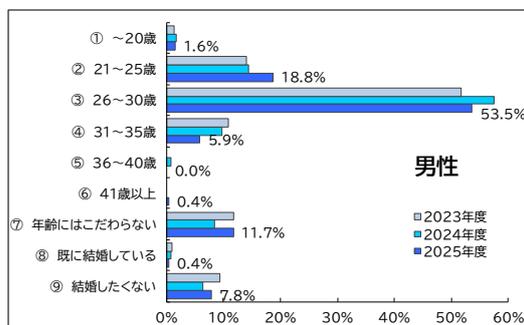
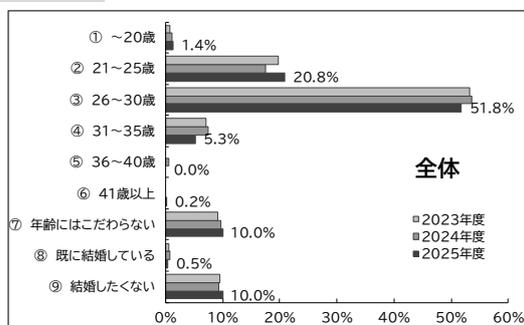
性別で比較すると、男女ともトップは「②仕事をよく指導してくれる人」であったが、その他の項目では、男性は「④リーダーシップのある人」「⑦明確な理想・理念を持った人」といったリーダーシップ型の項目が比較的高く、女性は「③包容力のある人」「⑧人間関係に配慮してくれる人」など気配り型の項目が比較的高い傾向にあった。

全体として、気配り型の上司が支持される傾向が続いている。上司は、部下の感情や状況に目を配り、丁寧にコミュニケーションを取りながら支援しつつ、業務面だけでなくメンタル面や人間関係にも配慮することが求められている。

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



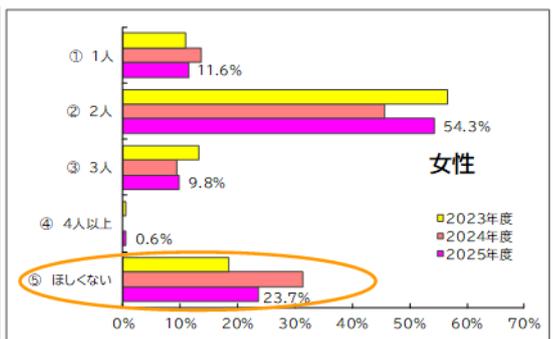
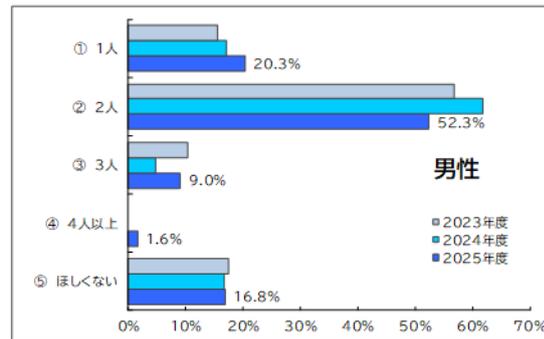
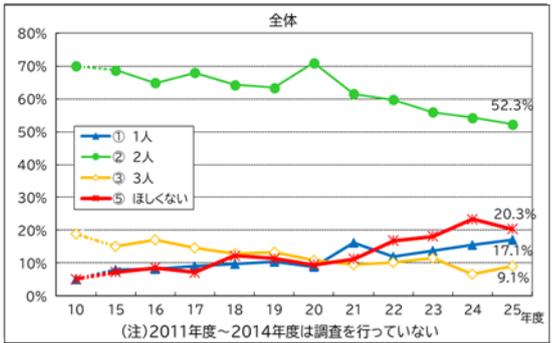
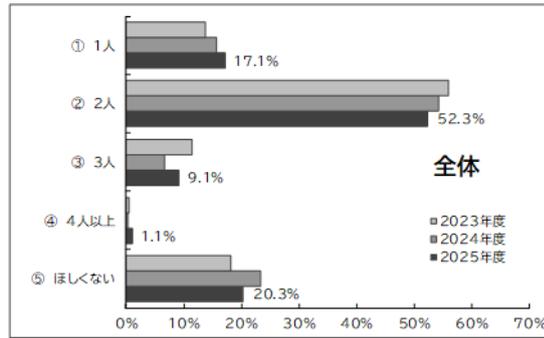
結婚希望年齢は、全体の1位が「③26~30歳(51.8%)」(前年比1.7ポイント減)、2位が「②21~25歳(20.8%)」(同3.3ポイント増)、3位は「⑦年齢にはこだわらない(10.0%)」(同0.3ポイント増)と「⑨結婚したくない(10.0%)」(同0.8ポイント増)が同率であった。

結婚したくないと回答した割合は、男性が7.8%であったのに対して女性は13.3%と女性の方が高かった。結婚したくないと回答した女性の割合は4年連続で上昇した。

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



希望する子どもの数は、「②2人」が52.3%(前年比2.0ポイント減)でトップ、次いで「⑤ほしくない」が20.3%(同3.1ポイント減)、「①1人」が17.1%(同1.5ポイント増)であった。

「⑤ほしくない」と回答した割合は、男性が16.8%であったのに対して女性が23.7%と女性の方が高かった。

なお、全体の平均希望子ども数[※]は1.54人で、6年ぶりに増加した。

※平均希望子ども数・・・「④4人以上」を4人、「⑤ほしくない」を0人として平均値を算出した。

平均希望子ども数の推移

単位:人

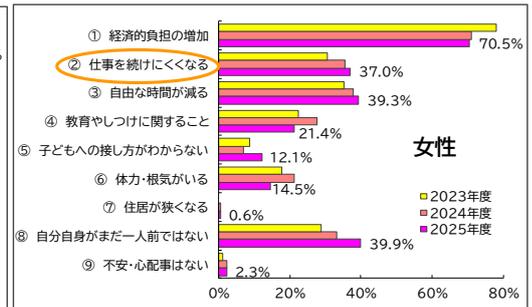
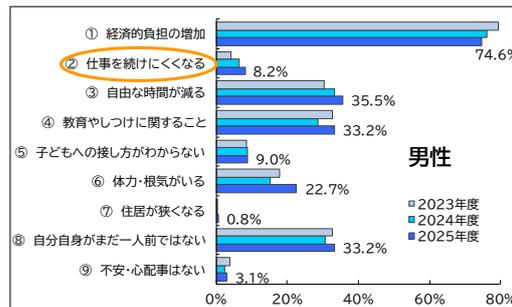
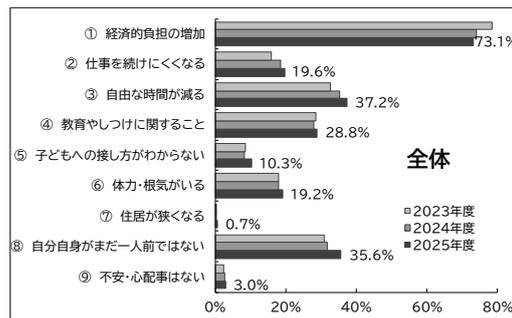
調査年度	全体	男性	女性
2010	2.06	2.04	2.07
2015	1.94	1.92	1.98
2016	1.94	1.97	1.91
2017	1.94	1.92	1.97
2018	1.80	1.79	1.82
2019	1.84	1.84	1.83
2020	1.83	1.83	1.83
2021	1.74	1.71	1.77
2022	1.67	1.72	1.64
2023	1.62	1.60	1.66
2024	1.45	1.54	1.33
2025	1.54	1.58	1.52

(注)2011年度～2014年度は調査を行っていない。

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



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73.1%(前年比0.9 増減)、「③自由な時間が減る」が37.2%(同1.9 増増)、「⑧自分自身がまだ一人前ではない」が35.6%(同3.7 増増)となった。「①経済的負担の増加」と回答した割合は2年連続で低下したものの、依然として高い状況にある。

「②仕事を続けにくくなる」と回答した割合は男女差が大きく、男性が8.2%であったのに対して、女性は37.0%であった。

今回の調査では、結婚や子どもを持つことに対して、女性の方が消極的であるという結果であった。この傾向は近年顕著に表れており、女性は、結婚や出産によってキャリアが中断されたり負担が増加したりする可能性を、男性よりも強く認識していることがうかがえる。

働く場において、女性の能力や個性が十分に発揮できない環境や女性のキャリア形成の難しさを背景に、2015年に「女性活躍推進法」が制定され、女性の登用が推進されてきた。しかし、管理職比率や賃金格差など、男女間の格差が大きい項目は今なお多く残る。2026年3月に期限が到来する女性活躍推進法は、さらに10年間延長する方向で見直しがなされる予定だ。働きやすい環境の整備が一層進み、格差が解消に向かうことを期待したい。

子どもを持つことへの不安・心配事として、経済的負担の増加がトップであった。子育てにおいて、最近では子どもの「体験格差」に注目が集まっている。「体験格差」とは、学校以外での体験機会の差を言い、差が生じる体験機会は、塾やスポーツ、文化・芸術活動、旅行・レジャー、休日に友達と遊ぶことなど多岐にわたる。体験格差が生じる要因は様々だが、家庭の経済格差は大きな理由の一つだ。子どもの将来のために多くの経験を積ませたいと考えることは自然なことであり、収入面での制約からその機会を十分に提供できるかどうか不安を感じて、子どもを持つことに踏み切れない人や子どもの数を抑えざるを得ない人がいる。

体験格差を完全になくすことは難しいが、子どもの体験に関する経済的な支援の拡充や、無料もしくは安価で参加できるプログラムの充実、情報へのアクセス改善など国や自治体、地域社会で推進できることは多いと考える。

若い世代が、男女とも不安なく仕事と子育ての両立に取り組めるよう、社会全体の意識改革と制度設計が不可欠だ。

(研究員 萩原 綾子)