



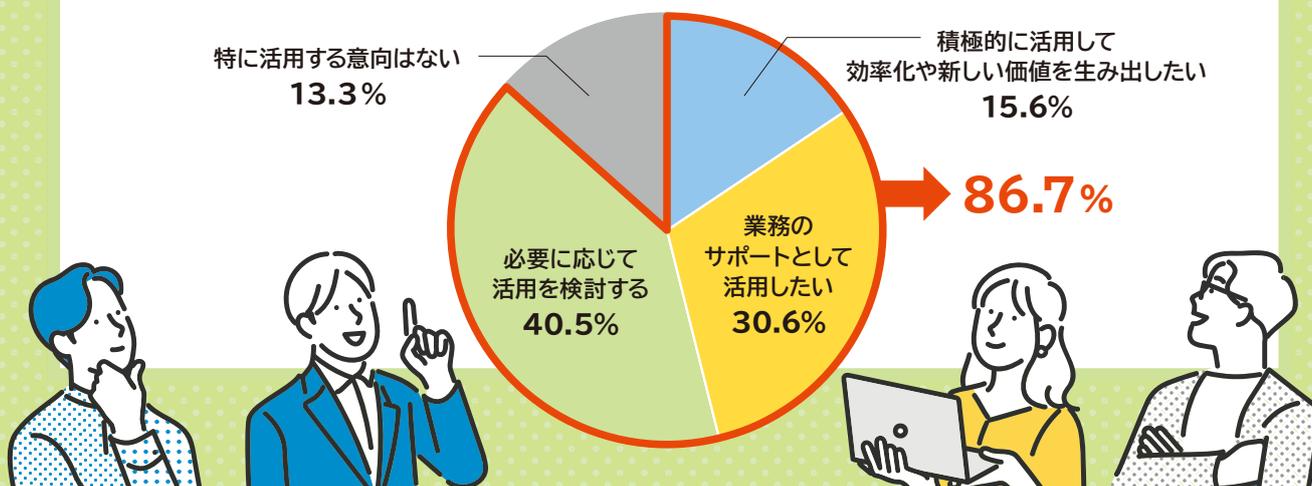
2024年度(第35回)新入社員の 会社生活調査



PICKUP DATA

仕事において、生成AIをどのように活用したいですか？

必要に応じて活用 …………… **40.5%**
活用したい意向は …………… 計 **86.7%**



本年度の「会社生活調査」では、近年話題となっている「生成AI」の活用について、新たに質問を設定し、新入社員に尋ねました。

「これからの仕事において生成AIをどのように活用したいか」(P. 18/問8・単数回答)という質問に対して、「必要に応じて活用を検討する」と回答した臨機応変派が40.5%、「業務のサポートとして活用したい」と回答した実務派が30.6%、「積極的に活用して効率化や新しい価値を生み出したい」と回答した積極派が15.6%でした。

これら3つの選択肢を合わせると、86.7%が生成AIを仕事で活用する意向を持っていることが分かりました。「特に活用する意向はない」と回答したのは13.3%にとどまりました。

Z世代と呼ばれる本年度の新入社員にとって、これからの時代、生成AIはますます身近な存在となりそうです。

※生成AIに関する内容は、PICKUP DATAの3~4ページにも記載しています。

お問い合わせ先

学校法人産業能率大学 総合研究所 マーケティングセンター

〒158-8630 東京都世田谷区等々力6-39-15

電話: 03-5758-5117 Mail: sanno_souken@hj.sanno.ac.jp



目次

● 調査概要	P.1
● 総括	P.2
● PICKUP DATA	P.3~P.9
● 寄稿	P.10~P.11
● データ集	P.12~P.40

学校法人産業能率大学 総合研究所（東京都世田谷区、以下 本学）は、新入社員の働く意欲や新社会人としての意識、将来の目標などに関するアンケートを実施し「2024年度 新入社員の会社生活調査」としてまとめました。

この「新入社員の会社生活調査」は、1990年度から継続して実施しており、本年度で35回目となります。調査は2024年3月27日から4月10日までに、2024年に就職した新入社員を対象に実施し、563人から回答を得ています。

調査概要

1. 調査対象	本年度入社の新入社員
2. 調査時期	2024年3月27日~4月10日
3. 調査方法	オンラインによる回答肢選択方式
4. 有効回答	563人（男性357人・63.4%/女性197人・35.0%/答えたくない9人・1.6%）
5. 所属企業プロフィール	従業員数

100人未満	38人（6.8%）
100人以上 500人未満	115人（20.4%）
500人以上 1,000人未満	49人（8.7%）
1,000人以上	361人（64.1%）

563人

上場区分	上場企業	350人（62.2%）
	非上場企業	193人（34.3%）
	企業以外の法人・団体	20人（3.5%）

563人

企業所在地	北海道	1人（0.2%）
	東北	110人（19.5%）
	関東	359人（63.8%）
	中部	65人（11.5%）
	近畿	7人（1.2%）
	中国	2人（0.4%）
	四国	1人（0.2%）
	九州・沖縄	15人（2.7%）
	その他	3人（0.5%）

563人



総括

本年の新入社員は、学生時代をコロナ禍で過ごし、登校せずにオンライン授業を受けるなど、学生生活や就職活動までもその環境の変化を余儀なくされたZ世代です。この間、“生成AI”などの新テクノロジーに接する機会もあった新入社員が、これから始まる会社生活をどのように過ごしたいと考えているのか、今後の仕事にこうしたテクノロジーを活用したいのかなどを「2024年度新入社員の会社生活調査」で明らかにしました。

新たに出現したChatGPTやDALL-E、Geminiなどの生成AIについて、どの程度知っているかという設問では、「基本的なことは知っている」が51.2%、「詳しく知っている」が9.6%、これらを合わせると60.7%が“知っている”と回答しました（問5）。実際に活用したことがあるかでは、「検索や情報収集に活用」が25.9%、「学習や研究に活用」が23.1%となりました（問6）。さらに仕事において生成AIをどのように活用したいかは、「必要に応じて活用を検討」が40.5%、「業務のサポートとして活用」が30.6%、「積極的に活用し効率化や新しい価値を生み出す」が15.6%で、これら3項目を合計すると86.7%が仕事でも生成AIを活用したいと考えています（問8）。

また、生成AIに対するイメージについて尋ねたところ、「生産性の向上に貢献」が最も多く63.1%となりました。一方で、「信頼性に課題」が34.6%、「人間の職を代替する可能性」が33.0%、「著作権やプライバシーへの懸念」が30.7%と、生成AIに対する懸念も上位に挙がり、期待は大きいものの課題やリスクについても冷静に見ている様子が見えがえます（問9）。

仕事でストレスを感じそうな状況について尋ねたところ、「自分の能力不足」が67.3%で最も多く、次に「上司や先輩などとの人間関係」が52.8%、「自分一人では対応できないとき」が36.1%で続きました（問12）。

上司や先輩に期待することとしては、「細かく教えてくれること」（62.3%）、「平等に接してくれること」（57.2%）、「誉めてくれること」（54.7%）がベスト3となりました。これらの結果から、今年の新入社員に対して、上司や先輩は“平等に接しながら、細かく指導し、誉める”ことが求められそうです（問17）。

自己啓発でどのような「学習体験」をしたいかでは、「資格取得の勉強」が72.3%で昨年度から9.3ポイント増加しました。続いて「読書」（45.5%）、「e-ラーニングの受講」（28.6%）となっています（問20）。また、会社から支援を受けたい「教育手段」は、「書籍などの購入補助」が最も多く46.7%となり、次に「e-ラーニング」（46.5%）が僅差で続きました（問21）。

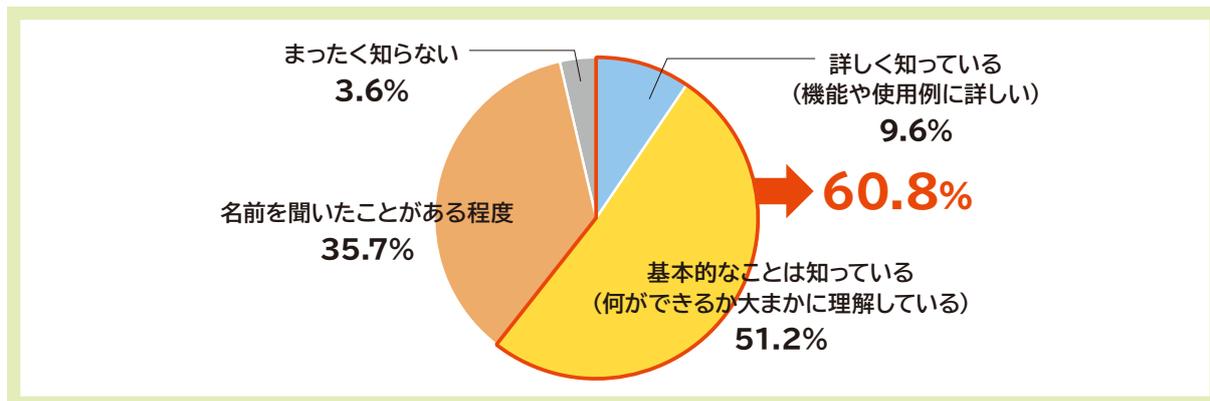
副業は、「利用したい」が37.3%、「どちらかといえば利用したい」が41.0%で、合わせて78.3%が“利用したい”と回答しましたが、2022年度からは徐々に減少傾向にあります（問13）。利用したい理由としては、63.0%が「将来のために貯蓄したい」としており、一昨年度からほぼ同数となっていますが、「趣味のため」が昨年度から13.5ポイント増の46.7%となりました（問14）。一方、利用したくない理由としては、「本業に専念したい」が44.3%で昨年度から7.5ポイント増となりました（問15）。

その他、本年度の「会社生活調査」の選択肢で“過去最高”を記録した回答をピックアップすると、就職活動の結果に「たいへん満足」が59.0%で昨年度比3.6ポイント増（問3）、いつまで会社勤めをしたいかは「65歳」が32.7%で同4.5ポイント増（問24）、人事制度は「年功序列を望む」が48.5%で同7.6ポイント増（問26）、35歳時点の理想の年収は「約757万円」で同約30万円増（問30）となりました。

PICKUP DATA

生成AI（例：ChatGPT、DALL-E、Geminiなど）について どの程度知っている？

「基本的なことは知っている」 **51.2%**
「詳しく知っている」 **9.6%**
「名前を知っている程度」 **35.7%**



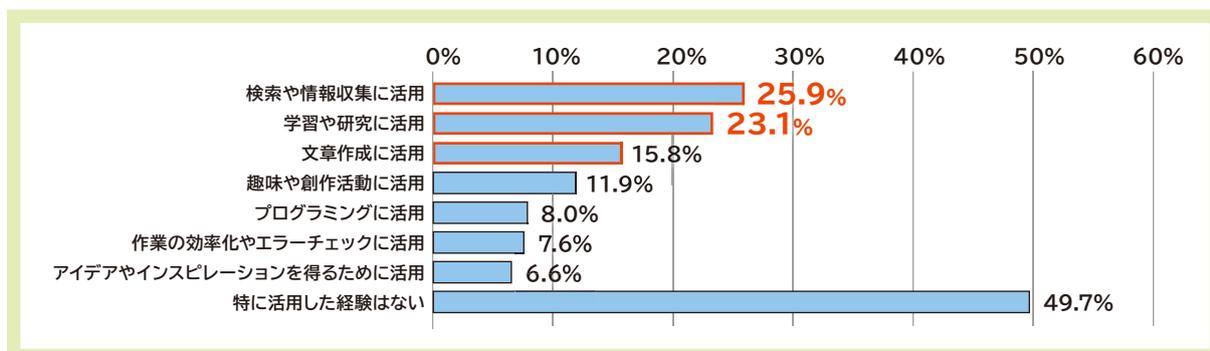
ChatGPTをはじめとする生成AIについて、どの程度知っているか（P. 17／問5・単数回答）を尋ねました。

機能や使用例など「詳しく知っている」のが9.6%と約1割で、大まかに理解しているという「基本的なことは知っている」は51.2%で過半数となりました。この両選択肢を合わせると60.8%が生成AIについてある程度理解しているようです。また、「名前は聞いたことがある程度」は35.7%、「まったく知らない」はわずかに3.6%でした。

表紙に掲載した仕事での生成AIの活用に約87%が前向きな姿勢を示しているのは、これまでにある程度理解していることがベースにあるようです。

生成AIを活用したことがあるか？

「検索や情報収集に活用」 **25.9%** / 「学習や研究に活用」 **23.1%**



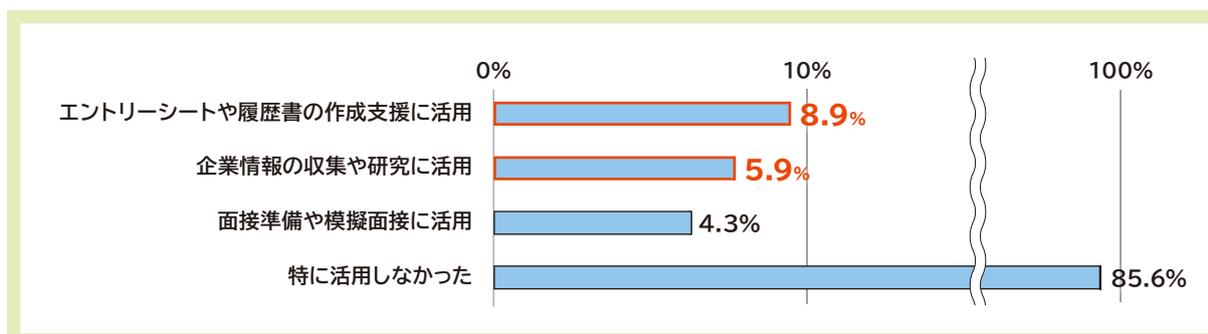
実際に生成AIを活用したことがあるか（P.17／問6・複数回答）では、「検索や情報収集に活用」が25.9%、「学習や研究に活用」が23.1%、続いて「文章作成に活用」が15.8%となりました。

その他、「趣味や創作活動」「プログラミング」「エラーチェック」など、割合は少ないものの、幅広く活用している様子がうかがえます。

就職活動で生成AIを活用したか？

「エントリーシートや履歴書の作成支援に活用」 **8.9%**

「企業情報の収集や研究に活用」 **5.9%**

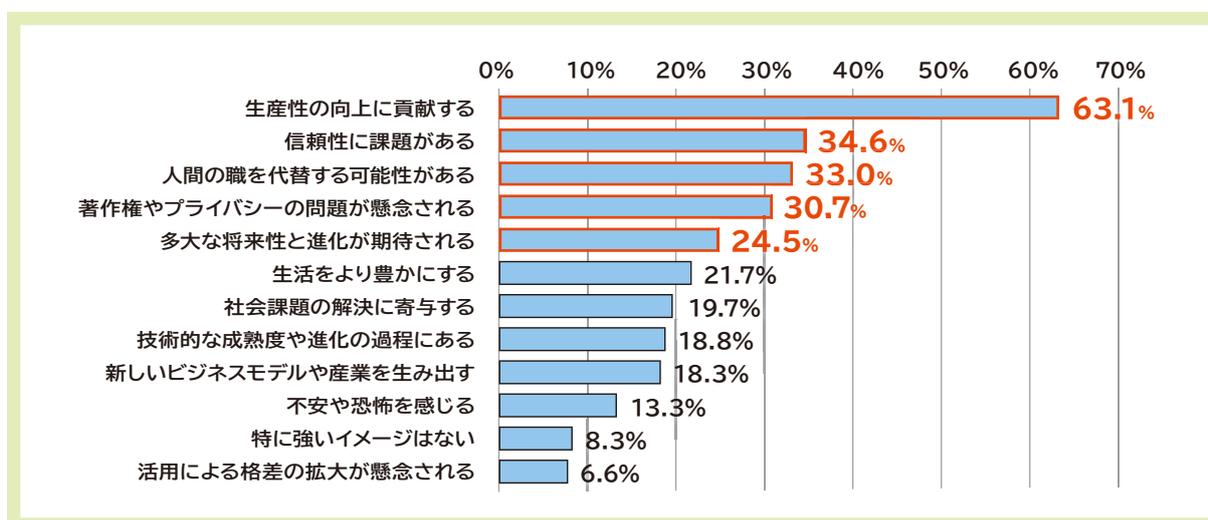


就職活動において生成AIを活用したか（P.18／問7・複数回答）では、85.6%が「特に活用しなかった」と回答しました。現状では、就活での活用は過渡期のようなようです。一方で、「エントリーシートや履歴書の作成支援に活用」が8.9%、「企業情報の収集や研究に活用」が5.9%、「面接準備や疑似面接に活用」が4.3%あり、生成AIを活用して就活に臨んでいた方も一定数いたようです。

生成AIに対してどのようなイメージを持っているか？

「生産性の向上に貢献する」 **63.1%** / 「信頼性に課題がある」 **34.6%**

「人間の職を代替する可能性がある」 **33.0%** / 「多大な将来性と進化が期待される」 **24.5%**



生成AIに対してどのようなイメージを持っているか（P.19／問9・複数回答）を尋ねたところ、「生産性の向上に貢献する」が63.1%で唯一半数を超えました。さらに「多大な将来性と進化が期待される（5位）」が24.5%、「生活をより豊かにする（6位）」が21.7%としています。その一方で2位から4位には、「信頼性に課題がある（34.6%）」「人間の職を代替する可能性がある（33.0%）」「著作権やプライバシーの問題が懸念される（30.7%）」と回答しています。

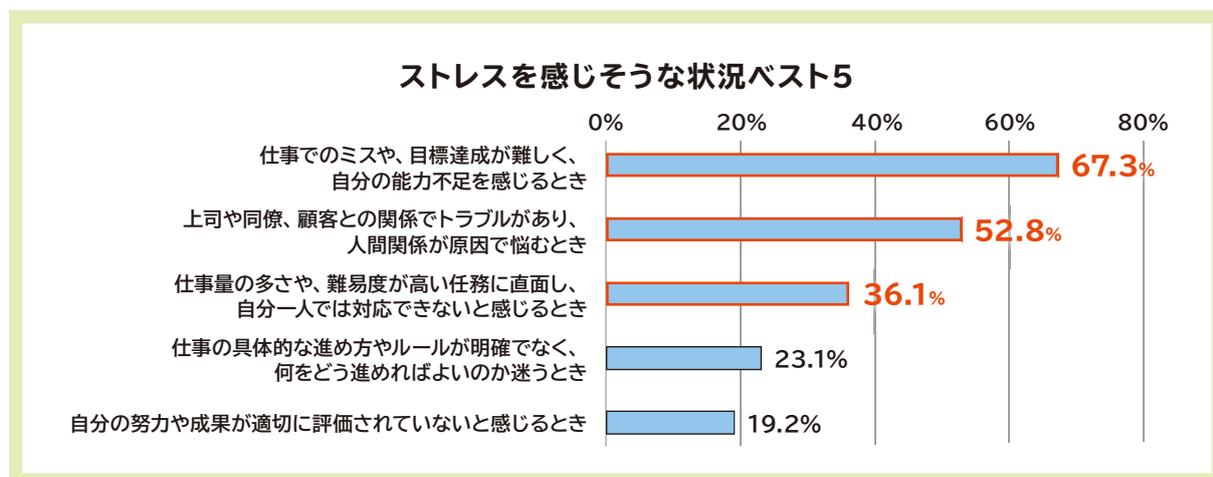
生成AIの便利さと不用意に使うことに対する課題やリスクを認識したうえで、デジタルネイティブと呼ばれる世代らしく冷静にそのバランスを見ている様子が分かります。

仕事でストレスを感じそうな状況は？

「自分の能力不足を感じる時」 **67.3%**

「人間関係が原因で悩む時」 **52.8%**

「自分一人では対応できないと感じる時」 **36.1%**



仕事でストレスを感じる状況について（P.22／問12・複数回答）では、「仕事のミスや目標達成が難しく、自分の能力不足を感じる時」が67.3%、「上司や同僚、顧客との関係でトラブルがあり、人間関係が原因で悩む時」が52.8%と半数を超えたことから、仕事がうまくいかないときなどの「能力不足」や「人間関係」にストレスを感じる事が分かります。

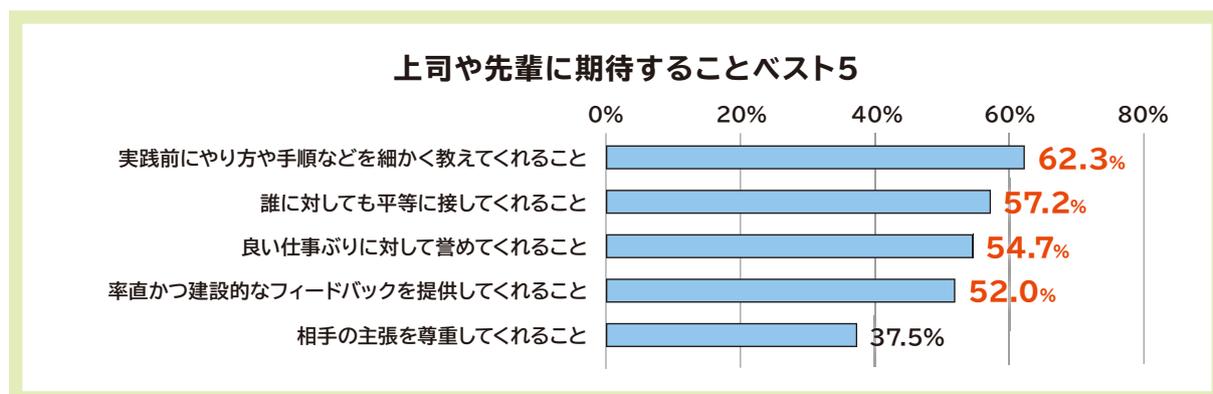
さらに「仕事量の多さや難易度の高い任務に直面し、自分一人では対応できないと感じる時」が36.1%と続きます。また、「仕事の進め方での迷い（23.1%）」「能力や成果が適切に評価されない（19.2%）」なども挙げられており、新入社員にとってのストレス要因は多岐にわたることが分かります。

上司や先輩に期待することは？

「細かく教えてくれること」 **62.3%**

「平等に接してくれること」 **57.2%**

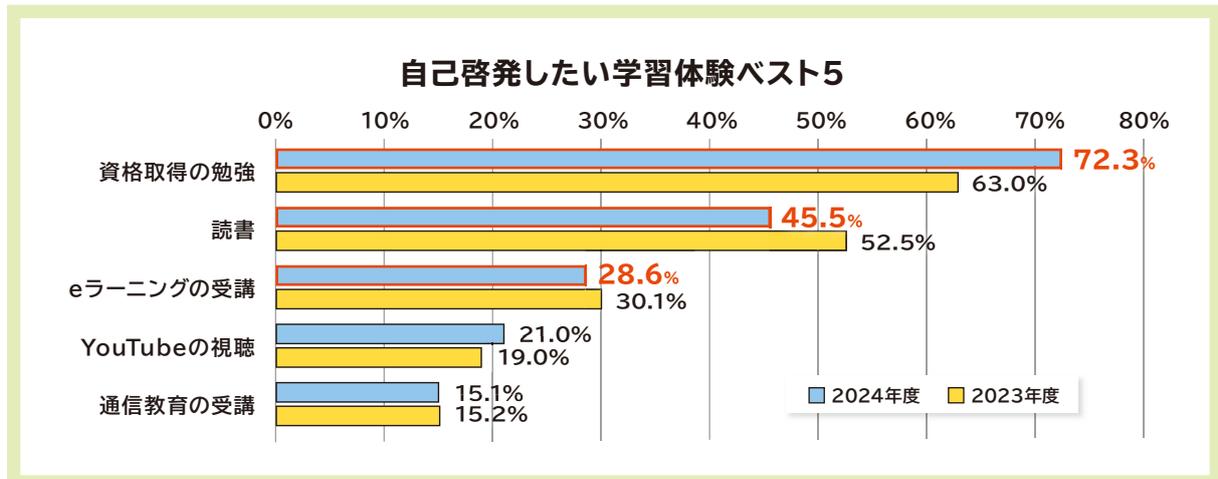
「誉めてくれること」 **54.7%**



働くうえで上司や先輩に期待すること（P.27／問17・複数回答）では、「実践前にやり方や手順などを細かく教えてくれること」が62.3%で最も多く、次いで「誰に対しても平等に接してくれること」が57.2%、「良い仕事ぶりに対して誉めてくれること」が54.7%、「率直かつ建設的なフィードバックを提供してくれること」が52.0%と続きました。

自己啓発でどのような「学習体験」をしたいか？

「資格取得の勉強」 **72.3%** / 「読書」 **45.5%**

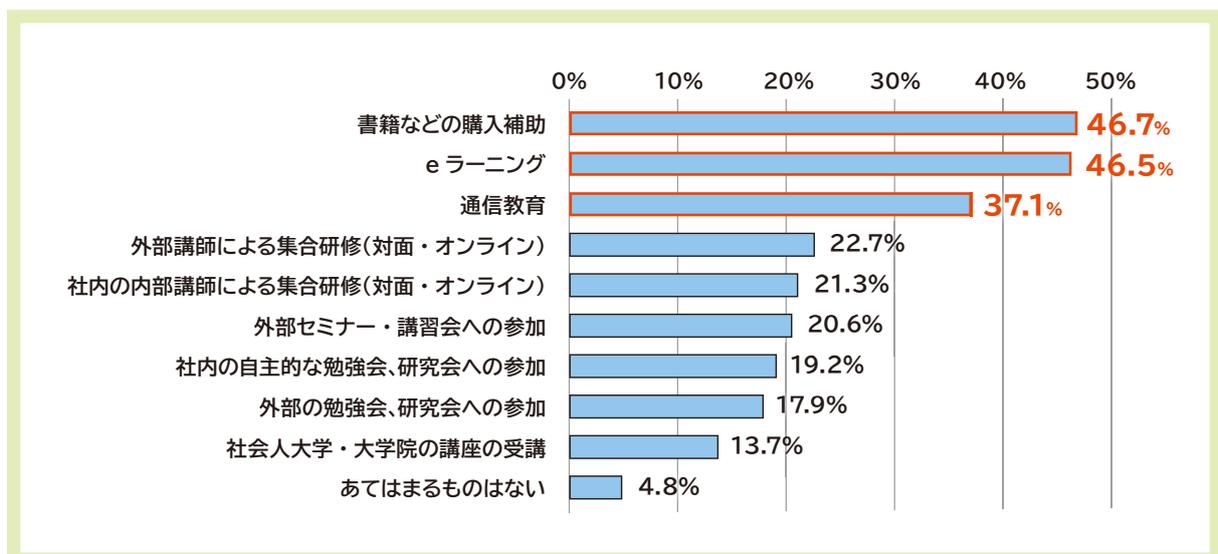


自己啓発でどのような「学習体験」をしたいか (P.30/問20・複数回答) では、「資格取得の勉強」が72.3%で一番多く、「読書」が45.5%で続きました。さらに「eラーニングの受講」が28.6%となりました。

読書とeラーニングは昨年度から減少しましたが、資格取得に対しては9.3ポイント増加しています。資格を取得することに関しては、意欲的な様子が見えます。

会社から支援を受けたい「教育手段」は？

「書籍などの購入補助」 **46.7%** / 「eラーニング」 **46.5%** / 「通信教育」 **37.1%**



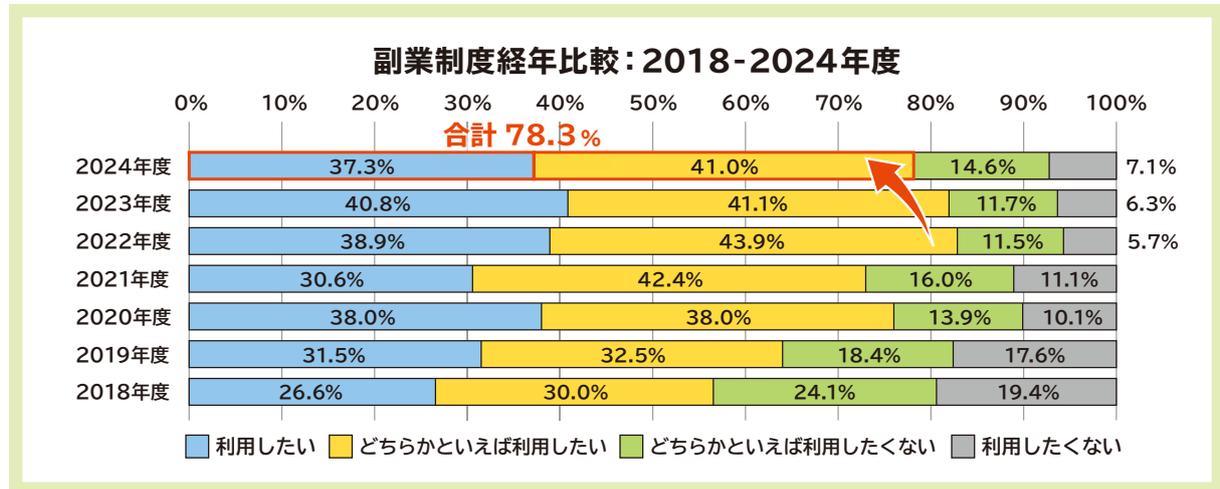
会社から教育支援を受けるとしたら、どのような「教育手段」を実施してほしいか (P.31/問21・複数回答) では、「書籍などの購入補助」が46.7%で最も多く、続いて「eラーニング」が僅差の46.5%、「通信教育」が37.1%となりました。また、「外部講師による集合研修」「社内の内部講師による集合研修」「外部セミナー・講習会への参加」がそれぞれ2割強で続いています。

会社に副業制度があった場合、

どの程度利用したい？ 「利用したい」意向は **78.3%**

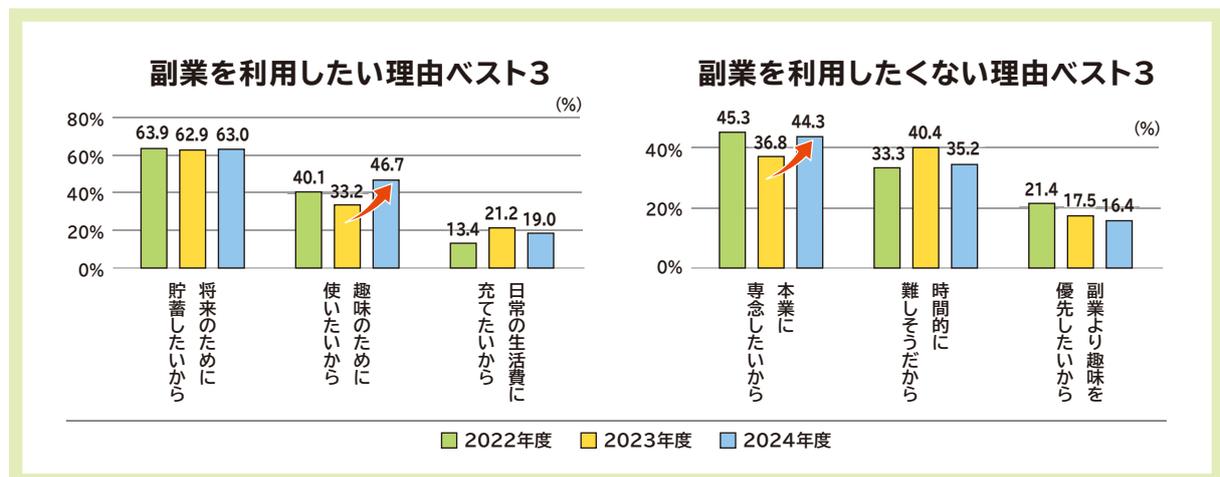
利用したい理由は？ 「将来のために貯蓄したい」 **63.0%**

利用したくない理由は？ 「本業に専念したい」 **44.3%**



近年、導入する企業が増えてきた“副業制度”について、どの程度利用したいか（P.23／問13・単数回答）を尋ねたところ、「利用したい」が37.3%で、昨年度から3.5ポイント下がっています。

この「利用したい」と「どちらかといえば利用したい」の41.0%を合わせると、副業制度を“利用したい”意向があるのは計78.3%となりました。調査開始の2018年度から上昇傾向にあったものの、2022年度から2年連続で減少しています。



“副業制度”の利用意向はやや減少傾向にあります。利用したい理由（P.24／問14・複数回答）のベスト3は、「将来のために貯蓄したいから」（63.0%）が最も多く、直近3年間の比較でもほぼ同数となっています。次いで「趣味のために使いたいから」（46.7%）、「日常の生活費に充てたいから」（19.0%）となりました。「趣味のため」は昨年度に比べ13.5ポイント増となっています。

一方、利用したくない理由（P.25／問15・単数回答）では、「本業に専念したいから」が44.3%で、「時間的に難しそうだから」が35.2%で続き、これらの順位が昨年度とは入れ替わりました。

利用したい理由の「趣味のため」が増加している一方で、利用したくない理由では「副業より趣味を優先したいから」（16.4%）が減少し、過去最低となっています。

本年度の「会社生活調査」において、
過去最高や過去最低となった項目など、特徴的な回答について
ピックアップしました！



◆ **就職活動を振り返って** 「大変だった」 **67.9%**

就職活動を振り返って、どのように感じたか (P.13/問1・単数回答) では、「かなり大変だった」が27.0%、「思ったより大変だった」が40.9%で、合わせると67.9%が“大変だった”と感じたようですが、過去最高だったコロナ禍の2021年度 (84.0%) から次第に減少しています。

◆ **面接はオンライン？ 対面？** 「対面」 **56.1%**

オンラインによる面接と対面での面接では、どちらがやりやすいか (P.14/問2・単数回答) では、「対面の方がやりやすい」との回答が56.1%で、「オンラインの方がやりやすい」が27.4%でした。「オンライン」は昨年度の37.7%から10.3ポイント減少しました。

◆ **就職活動の結果には満足？ 不満？** 「たいへん満足」 **59.0%**

就職活動の結果に満足しているか (P.15/問3・単数回答) では、「たいへん満足」が59.0%で過去最高となりました。また「やや満足」が35.9%で、これらを合わせた満足度は94.9%に達しています。

過去
最高

◆ **将来のキャリアは？** 「担当業務のエキスパート」 **40.1%**

将来のキャリアについてどのように考えているか (P.28/問18・単数回答) では、「管理職として指揮を執る」が52.9%で過去3番目に多かった一方、「担当業務のエキスパート」が40.1%で過去最低となりました。

過去
最低

◆ **最終目標の役職・地位は？** 「社長」 **6.7%**

最終的に目標とする役職・地位は (P.32/問22・単数回答) では、この設問を始めた1990年度以降で「社長」と回答した割合は過去最低の6.7%となりました。

過去
最低



◆ いつまで会社勤めを したいか？

..... 「65歳」 **32.7%** 過去最高 「60歳」 **32.1%** 過去最低

いつまで会社勤めなどの被雇用者として働きたいか (P.34/問24・単数回答) では、再雇用定年の年齢である「65歳」が32.7%で過去最高となった一方、定年年齢の「60歳」は、32.1%で過去最低となり、初めて65歳が60歳を上回りました。本年1月に経済協力開発機構が提言した定年制廃止に該当する「生涯」は11.7%でした。昨年度から選択肢に追加した「70代」は8.7%で、“65歳”以上の回答割合は合わせて53.1%となり半数を超えています。

◆ 人事制度は年功序列？ 成果主義？..... 「年功序列」 **48.5%** 過去最高

人事制度において、「年功序列」と「成果主義」のどちらを望むか (P.36/問26・単数回答) では、年齢や在籍年数に応じて昇進や待遇が決まる「年功序列」が48.5%で過去最高となりました。

◆ 終身雇用を望む？ 望まない？ 「望む」 **68.2%** ◆ 同じ会社に長く勤めたい？ 「思う」 **45.1%**

終身雇用制度を望むか (P.37/問27・単数回答) では、「望む」が68.2%で、2021年度の60.3%以降、毎年増加の傾向にあります。また、会社に長く勤めたいと思うか (P.38/問28・単数回答) は、「思う」(45.1%)、「どちらかといえば思う」(39.6%)と合わせた“長く勤めたいと思う”割合は84.7%となっています。

◆ 雇用制度はジョブ型？ メンバーシップ型？..... 「メンバーシップ型」 **25.8%**

ジョブ型雇用制度とメンバーシップ型雇用制度ではどちらを望むか (P.39/問29・単数回答) では、昨年度は「ジョブ型」が「メンバーシップ型」を5.3ポイント上回っていましたが、本年度は「メンバーシップ型」が昨年度比3.3ポイント増の25.8%、「ジョブ型」が同2.2ポイント減の25.6%で、逆転はしたもののほぼ拮抗した結果となりました。

◆ 35歳時点の理想の年収は？ 約 **757万円** 過去最高

35歳時点での理想の年収額 (P.40/問30・自由記述) を尋ねたところ、「600~700万円未満」が最多の19.4%でした。これに次ぐのが「700~800万円未満」で17.2%、続いて「500~600万円未満」が16.7%です。

これらの加重平均値は、コロナ禍の2021年度の約559万円を底に上昇傾向にあり、昨年度には約727万円、本年度はさらに296,518円増えた7,570,160円となり過去最高となりました。



学校法人産業能率大学 経営管理研究所
人事・マネジメント研究センター
主任研究員

山中 悠輝 Yuuki Yamanaka

精密機器メーカーの法人営業を経て、本学に入職。教育・研修のアドバイザー職を経験した後、現職。研修講師として、若手～中堅社員層を対象としたリーダーシップやキャリア、各種スキル研修を実施。

今年入社された新入社員の状況はいかがでしょうか。学校法人産業能率大学 総合研究所では毎年「新入社員の会社生活調査」を実施しており、2024年度の新入社員の傾向も明らかになってきました。今回はその調査データと日頃の研修の様子を織り交えながら考察します。



データから見る今年の新入社員

✓ 注目ポイント ①：不安に思っていることは何か？

- 「上司・先輩とうまくやっていけるか (63.6%)」
- 「自分の能力で仕事をやっていけるか (62.5%)」
- 「心身を壊すことはないか (39.3%)」

✓ 注目ポイント ②：仕事でストレスを感じそうな状況は？

- 「仕事でのミスや目標達成が難しく、自分の能力不足を感じる時 (67.3%)」
- 「上司や同僚、顧客との関係でトラブルがあり、人間関係が原因で悩む時 (52.8%)」
- 「仕事量の多さや難易度が高い任務に直面し、自分一人では対応できないと感じる時 (36.1%)」

✓ 注目ポイント ③：働くうえで上司や先輩に期待することは？

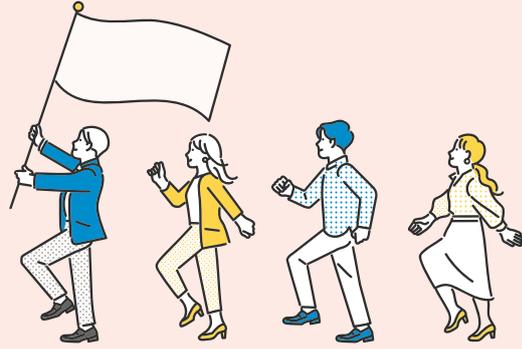
- 「実践前にやり方や手順などを細かく教えてくれること (62.3%)」
- 「誰に対しても平等に接してくれること (57.2%)」
- 「良い仕事ぶりに対して褒めてくれること (54.7%)」
- 「率直かつ建設的なフィードバックを提供してくれること (52.0%)」

以上をまとめると、「1.周囲のメンバーと良好な関係を築く、2.自分の力で目標を達成する、3.仕事で失敗しないために事前に手順を細かく教えてもらう」といった傾向が見て取れます。しかし、もう一つ注目すべきデータがあります。それは自己啓発に対する姿勢です。

✓ 注目ポイント ④：就業時間外にどの程度自己啓発に時間を充てるか？

- 「年50時間未満の回答者が60.9%」

自身の能力が発揮できるかを不安視する一方で、勤務時間外の自己啓発に対する姿勢は前向きとは言えません。これは、ワークとライフをきっちり切り分けたいという意図がうかがえます。したがって、職場内での学習支援が求められるでしょう。



■ 想定される課題

新入社員向けの調査データと日頃の研修現場での観察から、以下の課題が考えられます。

1. 職場での安心環境の整備

不安を解消するためには、安心できる環境整備が必要です。新入社員フォロー研修では「業務マニュアルがない」「相談相手が忙しそうで話しかけづらい」といった話題が頻出します。「新入社員であるならば、遠慮せずどんどん質問してほしい」と言いたいところですが、周囲に迷惑をかけたくないという気遣いが勝っているようです。職場では1on1ミーティングなどを通じて不安を解消できるようサポートすることが重要です。もちろん、人間関係だけでなく、職場になじむ過程でつまづかないよう配慮することが必要です。

2. 職場での成長環境の整備

自己成長に対しては貪欲であり、新入社員フォロー研修内でも既に転職の話題が上ることがあります。丁寧に教えることを踏まえると「厳しすぎても不可」、能力不足を解消するには「緩すぎても不可」といったように、適度に成長環境を整える必要があります。また、失敗回避の傾向があるものの、失敗は成長の糧になります。重要なのは「失敗させないこと」ではなく、失敗後の適切なフォローによって成長に結びつけることです。そのためには、次に活かすための内省のサポートが有効です。具体的には「次に修正すべき点は何か」「もっとうまく進めるにはどうすればよいか」と問いかけることが効果的です。また、キャリア開発支援やOff-JT (Off the-Job Training) などでサポートすることも重要です。

■ 結びに

過保護すぎると感じられるかもしれません。正直、私もそう思うことがあります。「取りあえずやってみるべきだ」「見て学べ、それでも無理なら聞きに来なさい」と言われて育った世代からすると、このアプローチには共感しがたいかもしれません。しかし、現在の人手不足の時代では、転職は比較的容易であり、他社の情報も簡単に入手できる状況です。自身のキャリアに不安を感じるならば、より成長しやすい環境を求めるのは自然な流れです。

さて、今年新入社員を配属した職場では、「安心環境」と「成長環境」は整っているでしょうか。この数年で若手社員の離職率が増加している場合、何かしらの安心できない要因がある、もしくは成長が停滞していることが背景にある可能性があります。これらの要因は、企業にとって黄色信号であると認識し、対策を講じるべきでしょう。

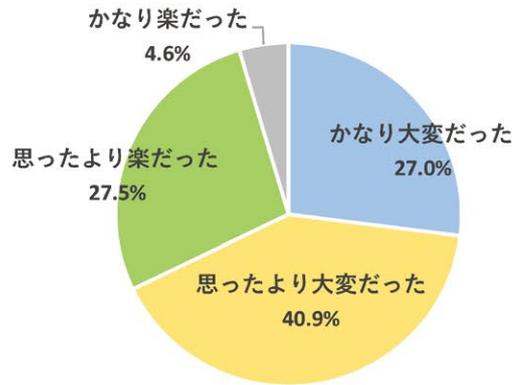
2024年度(第35回)新入社員の
会社生活調査
データ集

※「データ集」における経年比較は、その質問を開始した年度以降のデータをすべて記載しています。

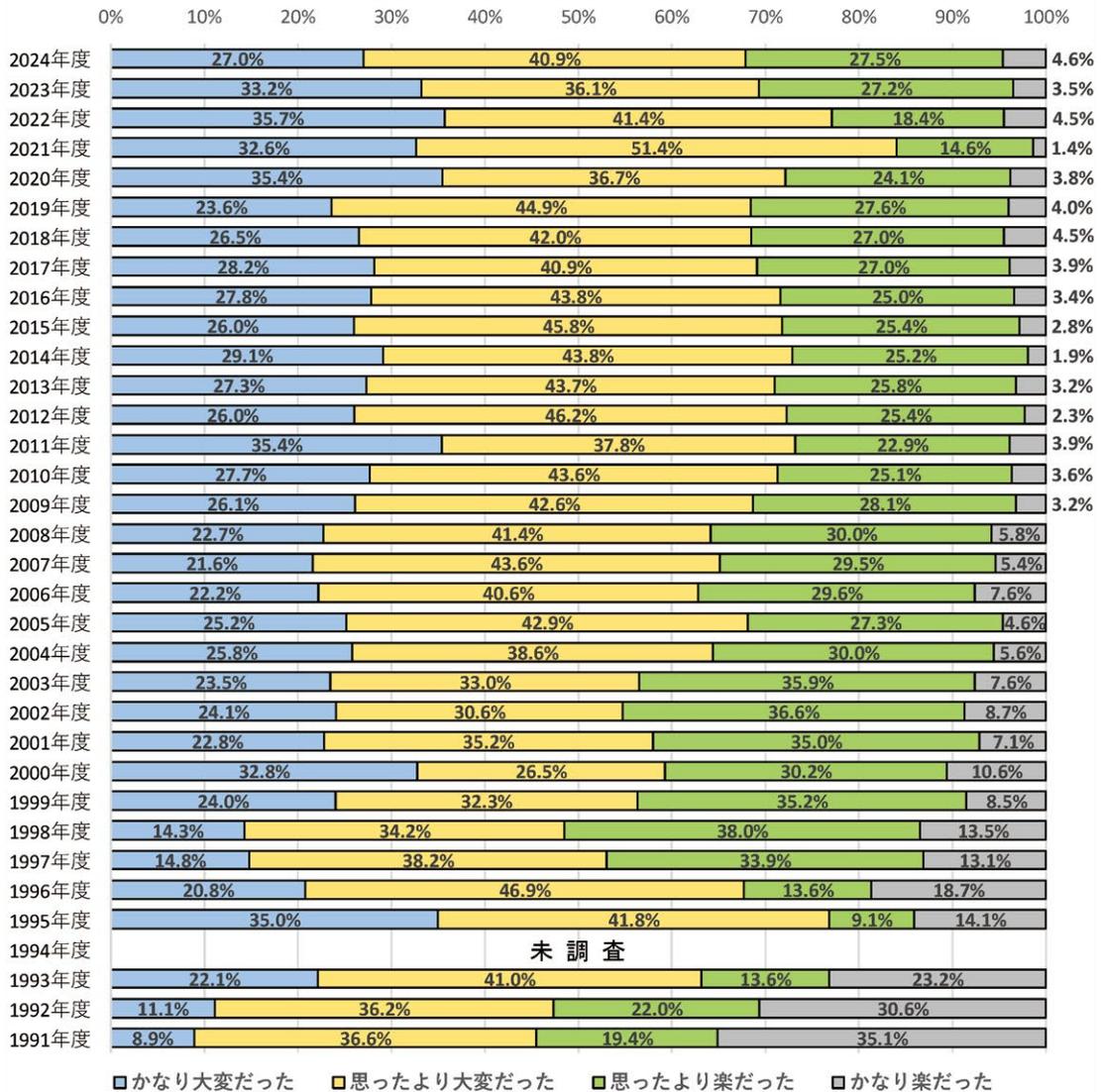
問 1

就職活動を振り返って、どのように感じましたか？(1つ選択)

(n=563)



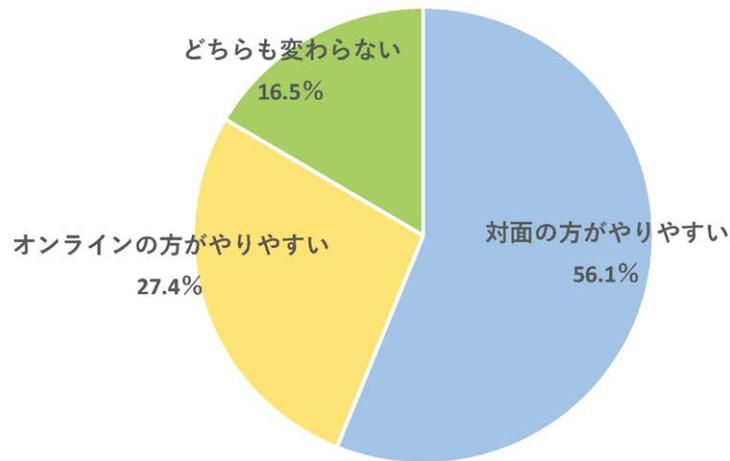
経年比較 (1991~2024年度)



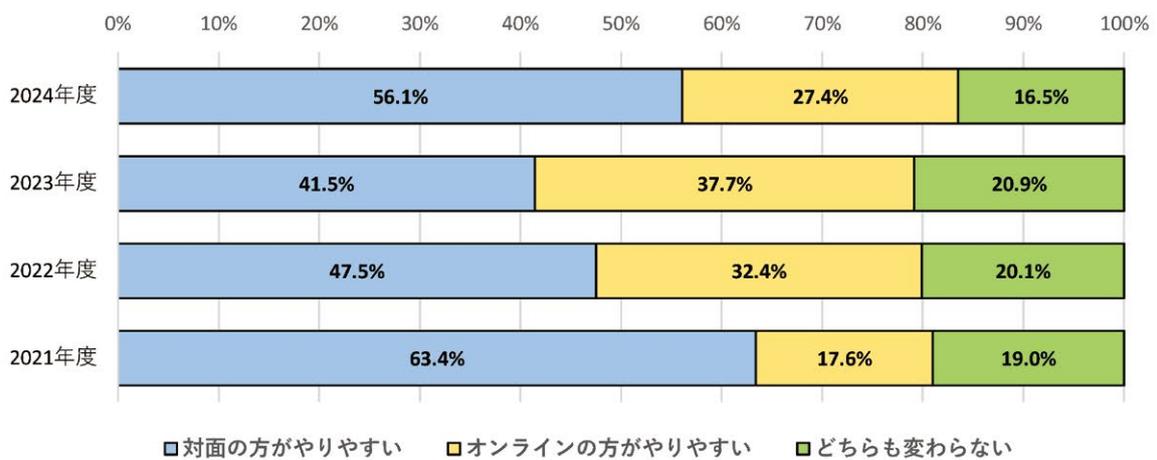
問 2

オンラインによる面接と対面での面接では、どちらがやりやすいですか？
(1つ選択)

(n=563)



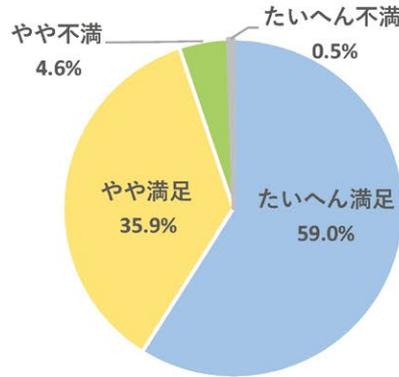
経年比較 (2021～2024年度)



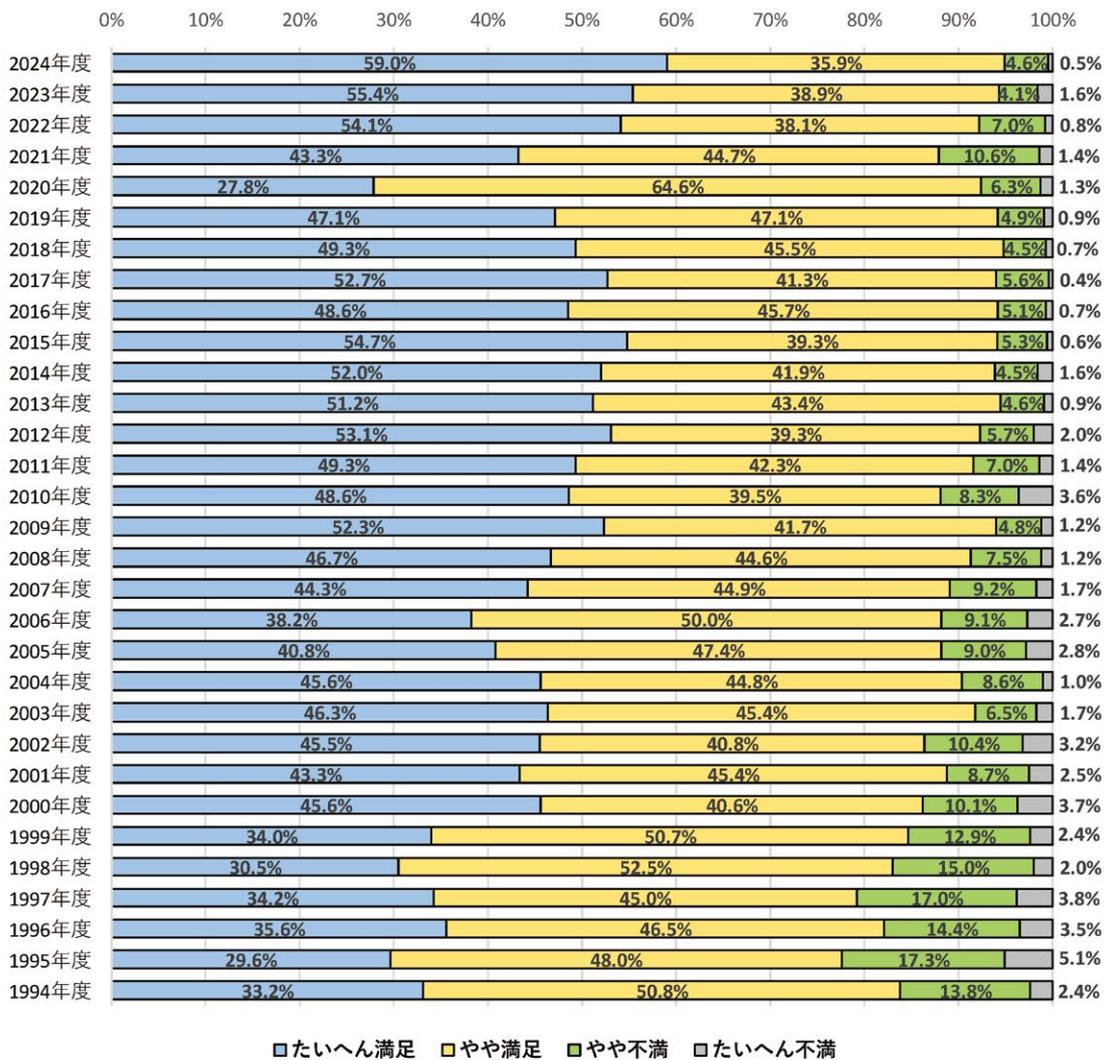
問 3

就職活動の結果に満足していますか？(1つ選択)

(n=563)



経年比較 (1994~2024年度)

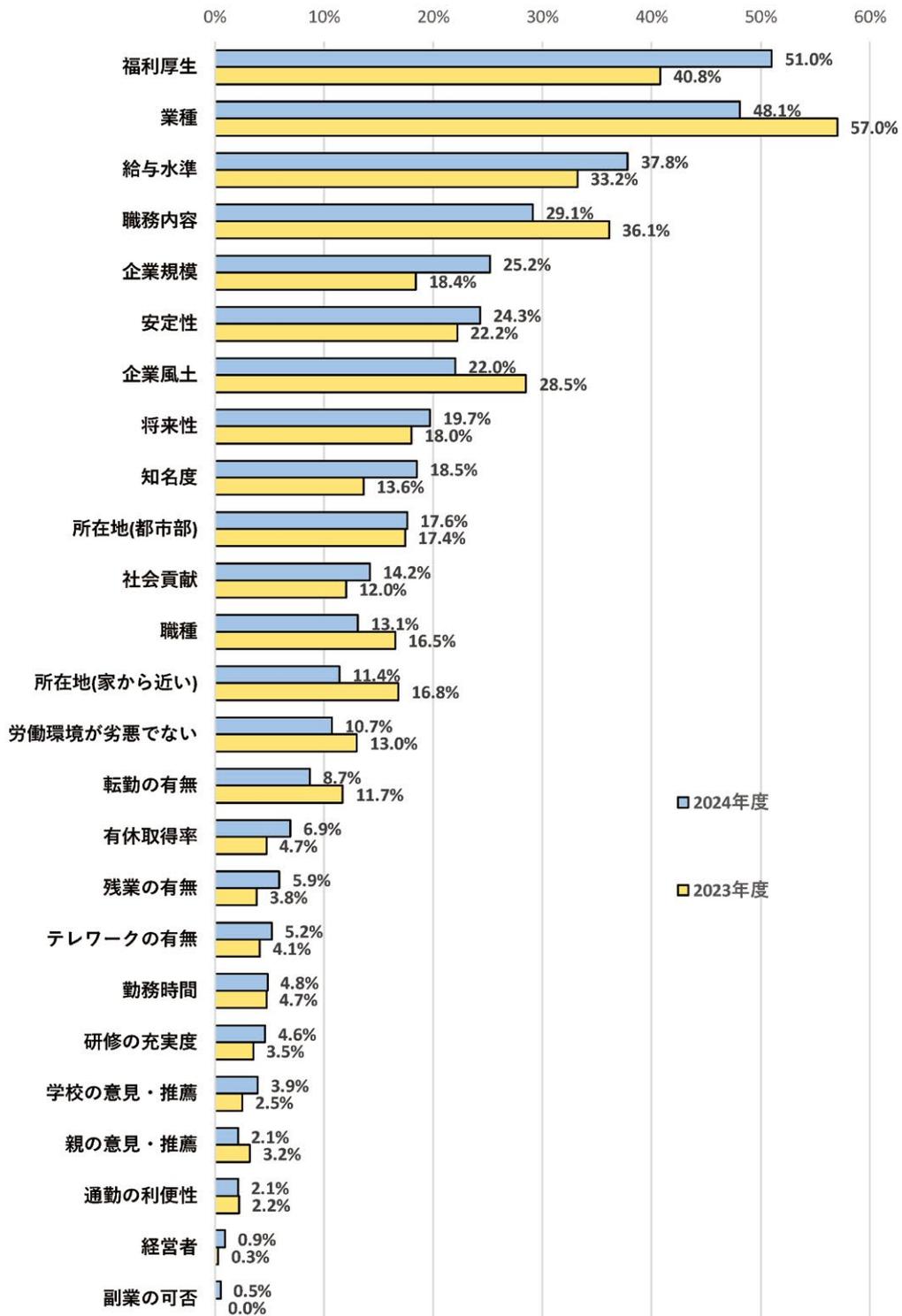


問 4

就職先を選ぶ際に重視した点は何ですか？（5つまで選択可）

(n=563)

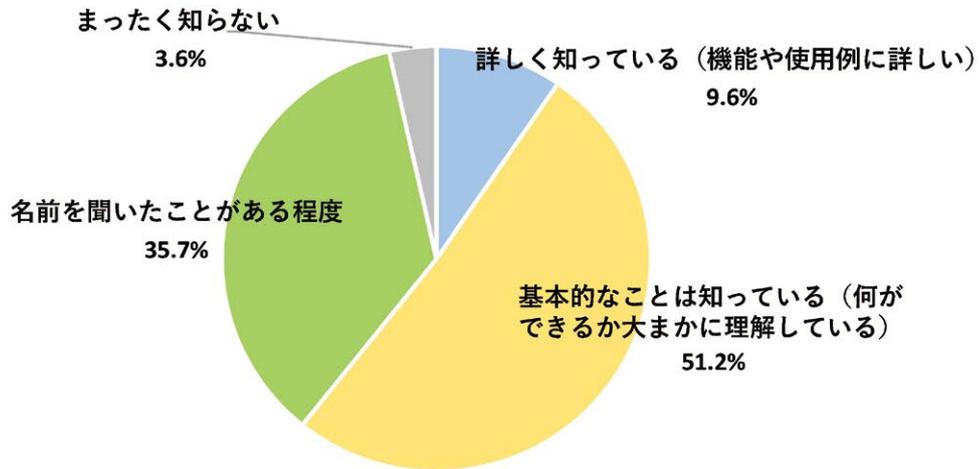
経年比較（2023～2024年度）



問 5

生成AI（例：ChatGPT、DALL-E、Geminiなど）について
どの程度知っていますか？（1つ選択）

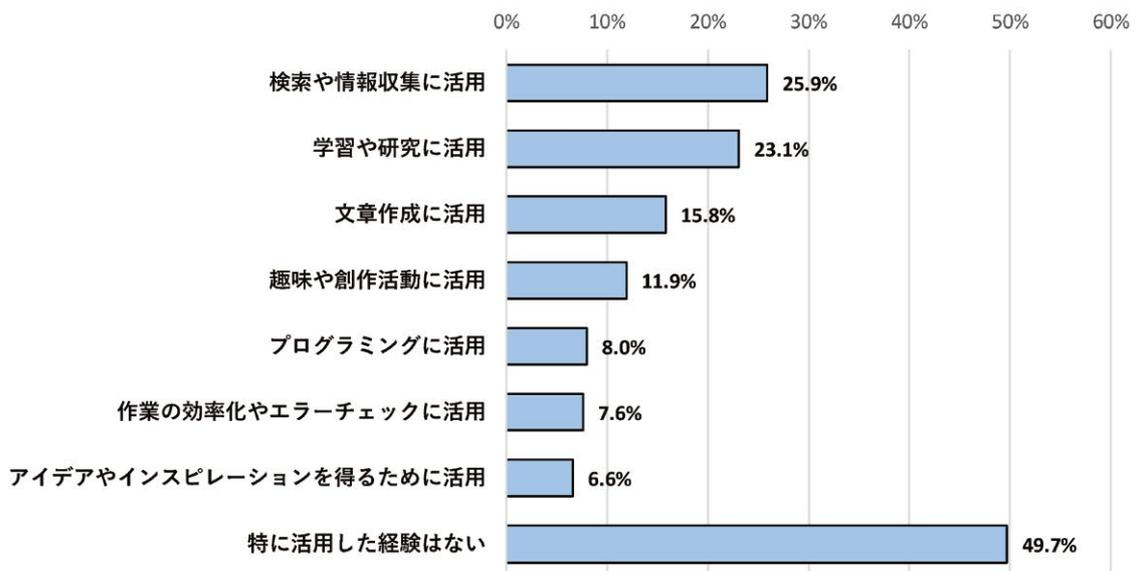
(n=563)



問 6

生成AIを活用した経験がありますか？（複数回答可）

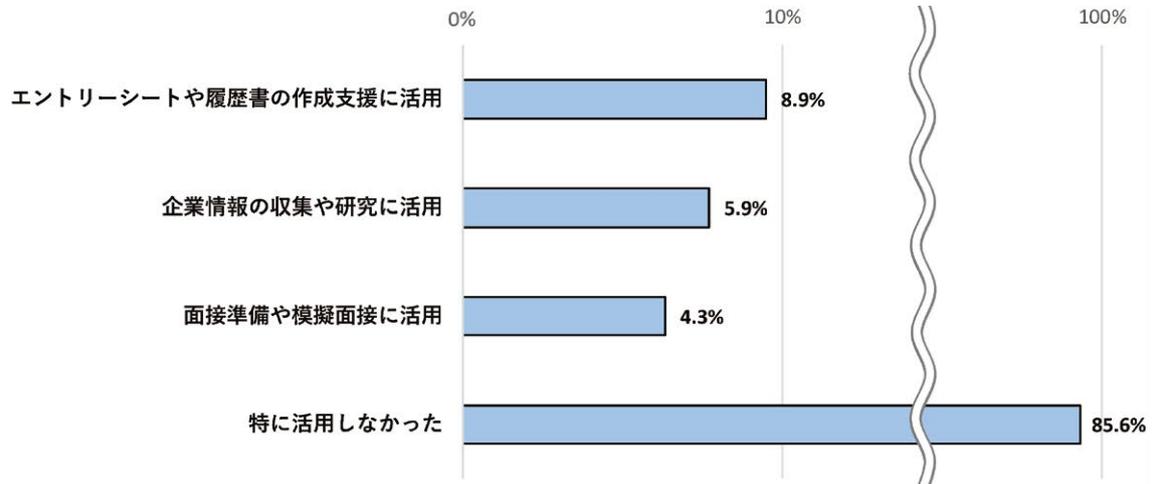
(n=563)



問 7

就職活動において、生成AIを活用しましたか？（複数回答可）

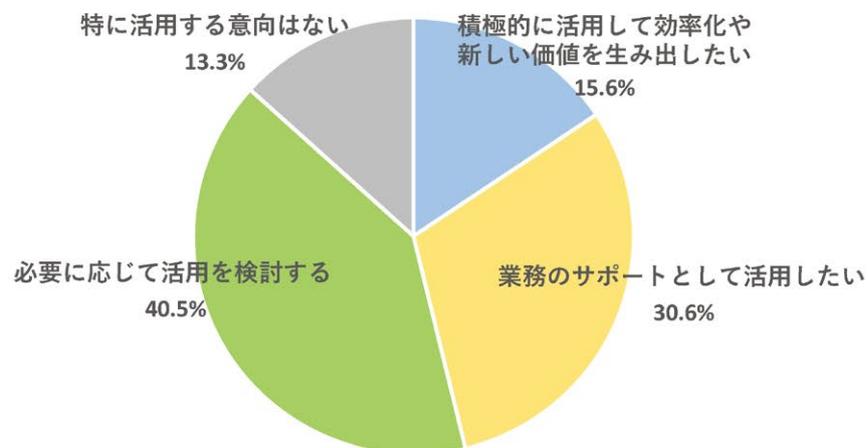
(n=563)



問 8

仕事において、生成AIをどのように活用したいですか？（1つ選択）

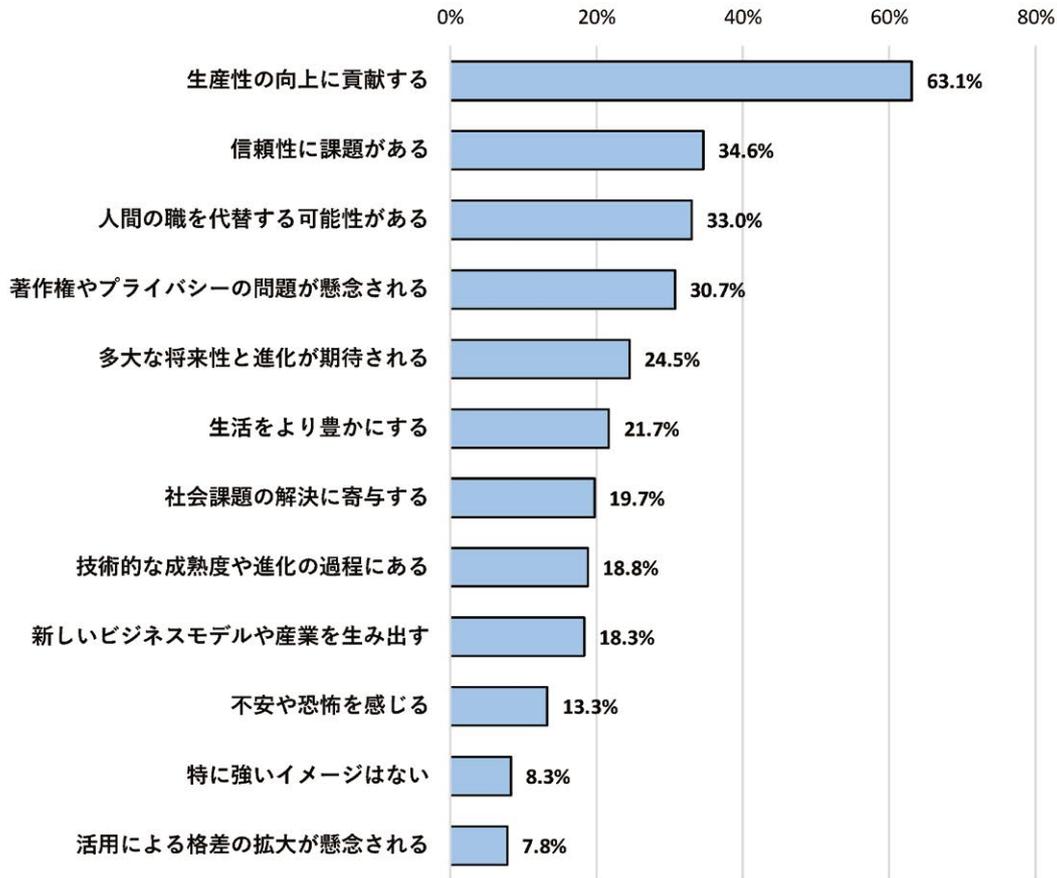
(n=563)



問 9

生成AIに対してどのようなイメージを持っていますか？
(5つまで選択可)

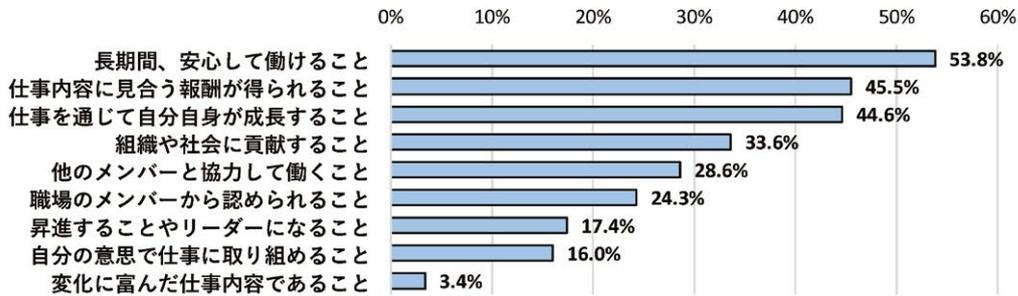
(n=563)



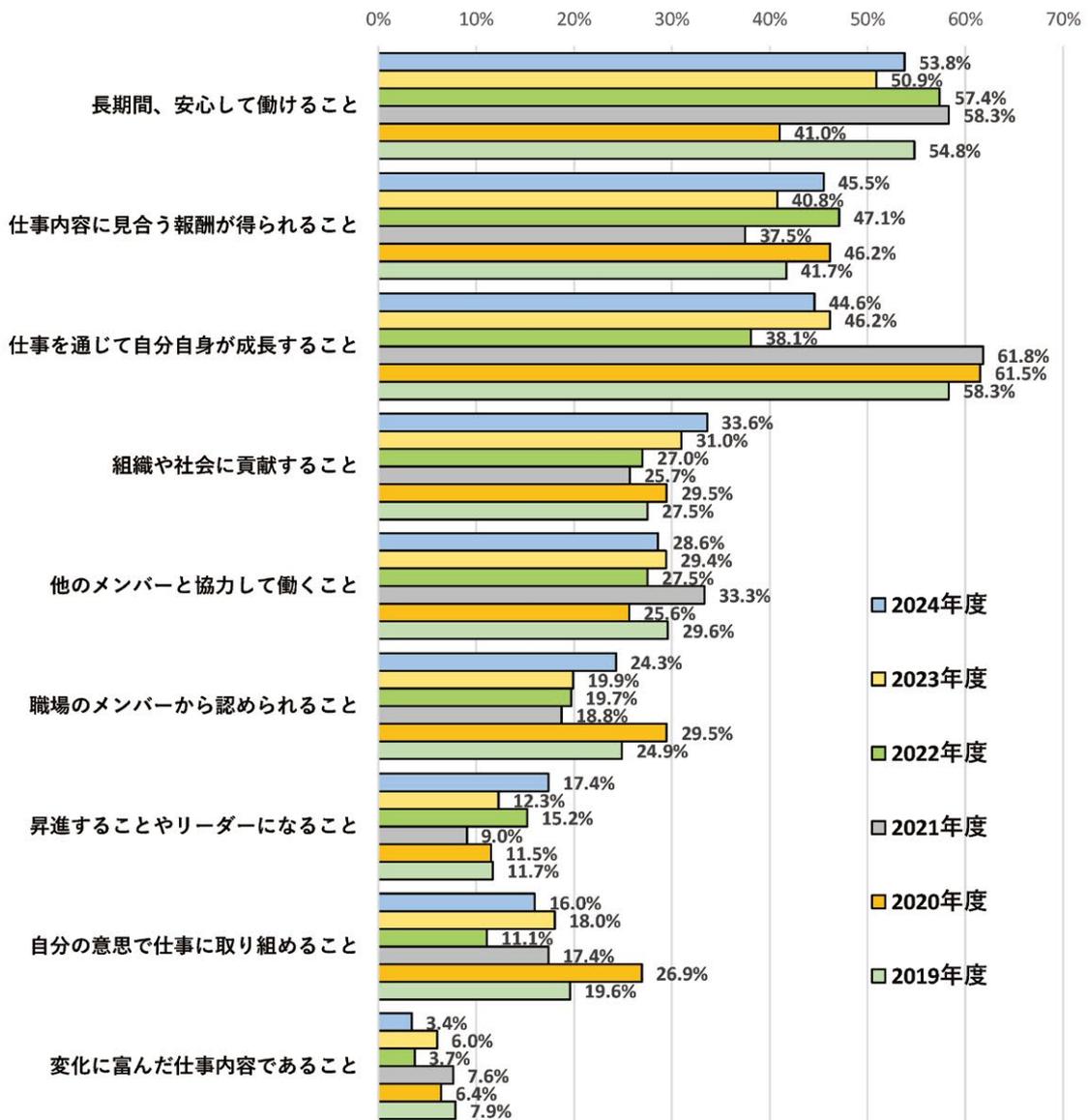
問10

あなたは「働く」うえで、どのようなことが自分にとって重要だと感じますか？（3つまで選択可）

(n=563)



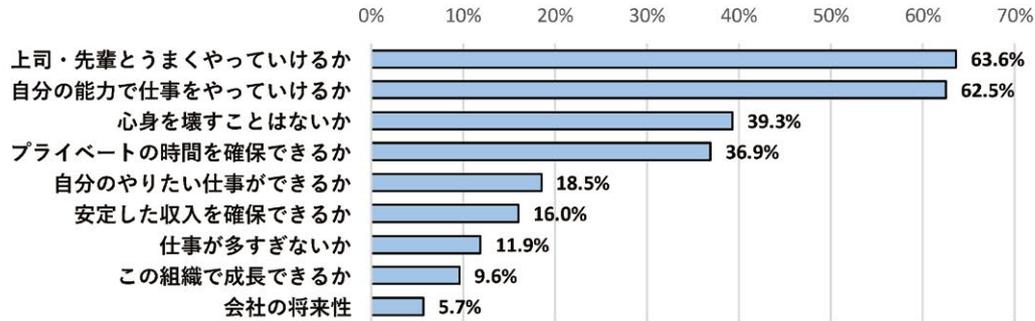
経年比較（2019～2024年度）



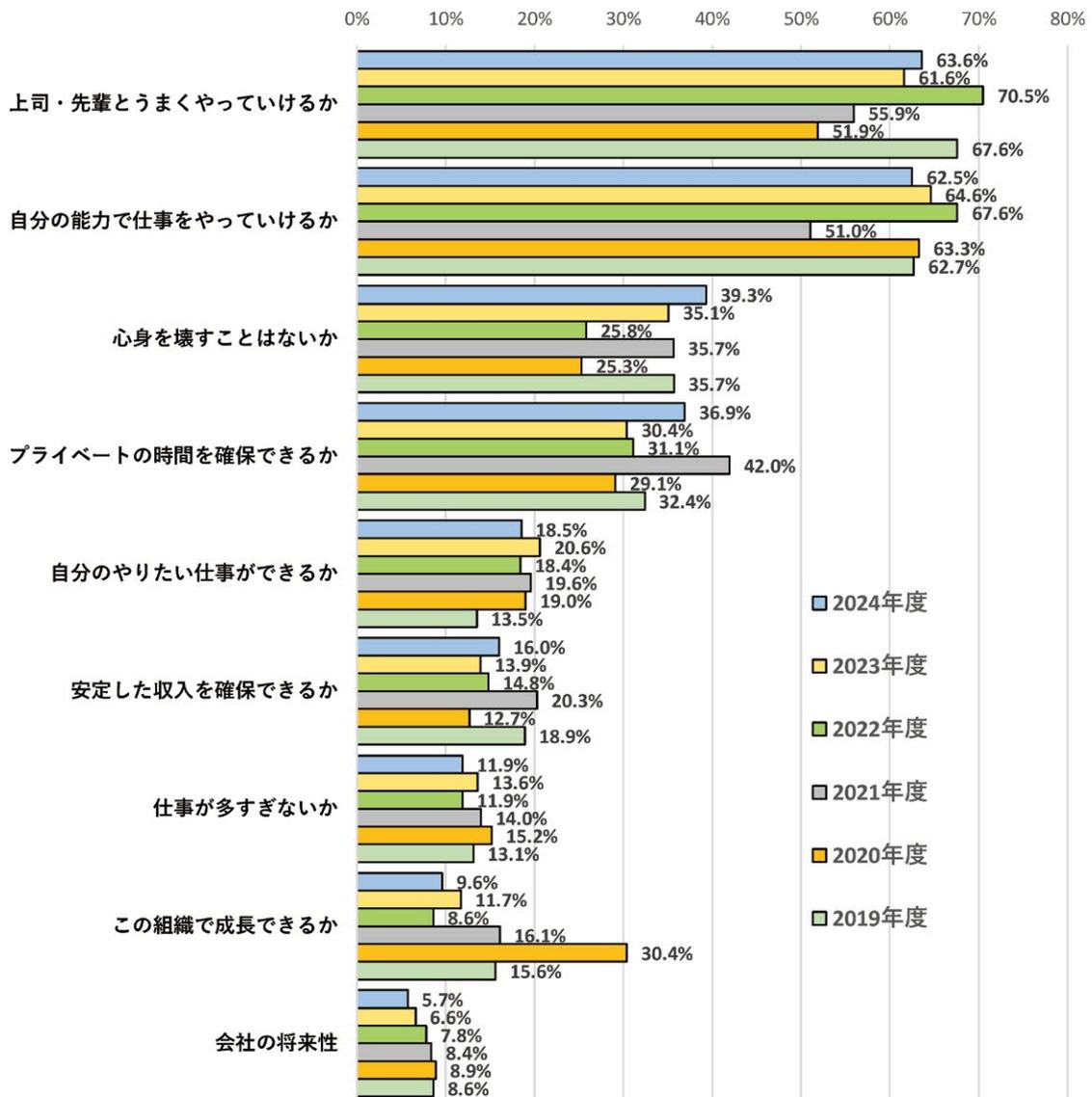
問 11

働き始めるにあたって、不安に思っていることは何ですか？
(3つまで選択可)

(n=563)



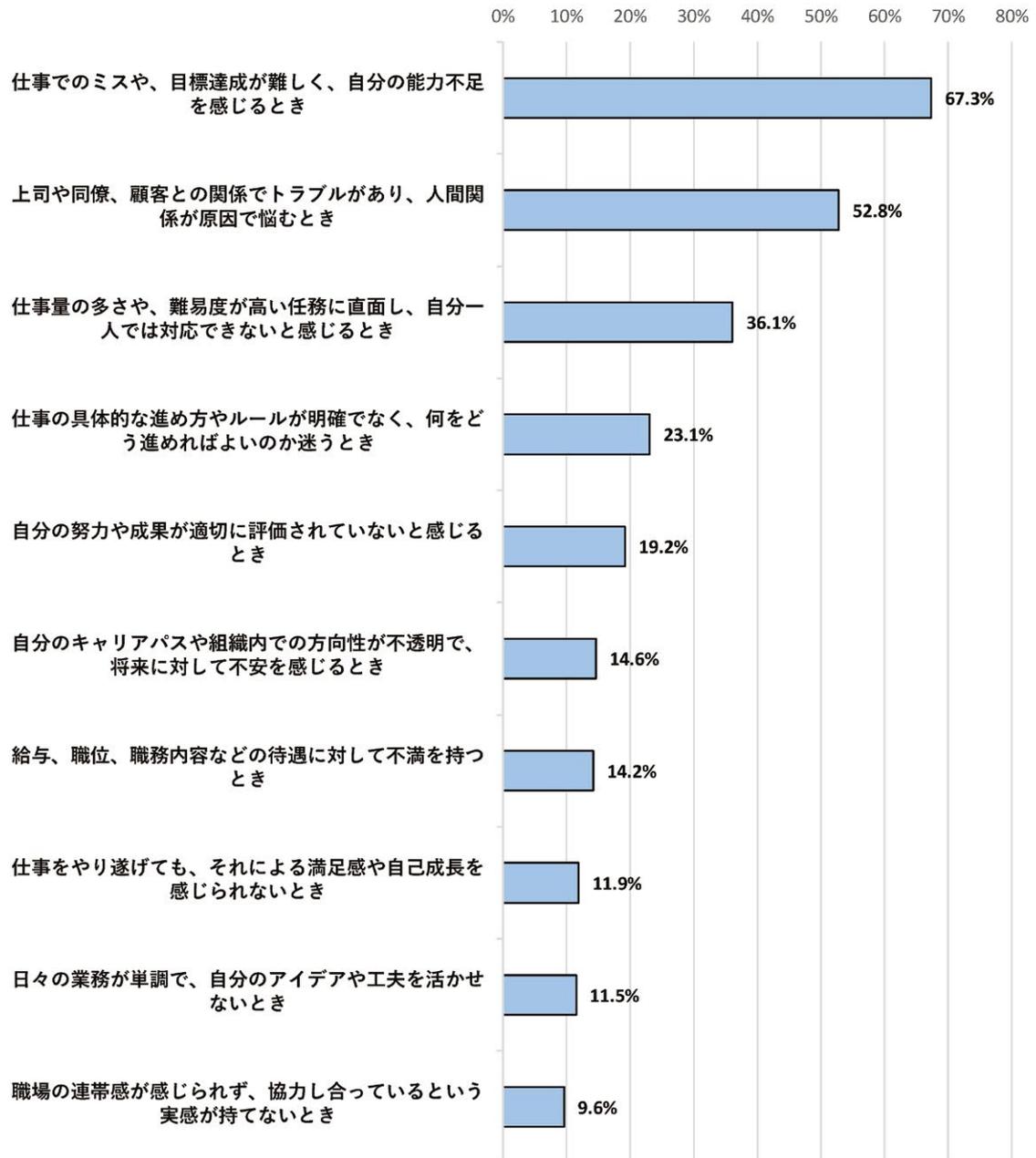
経年比較 (2019~2024年度)



問12

仕事でストレスを感じそうな状況について教えてください。
(3つまで選択)

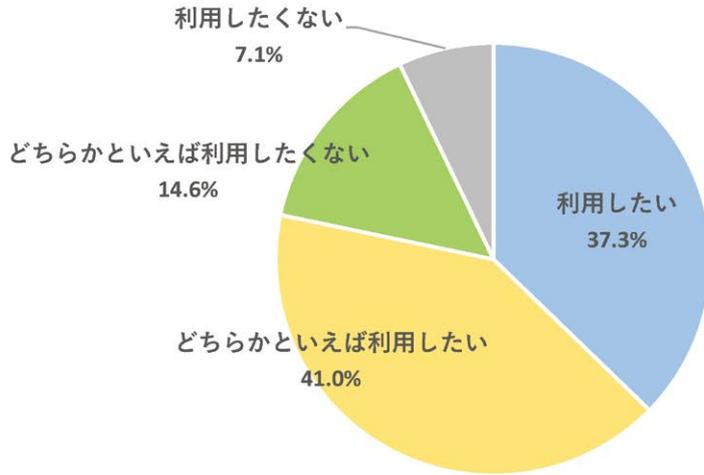
(n=563)



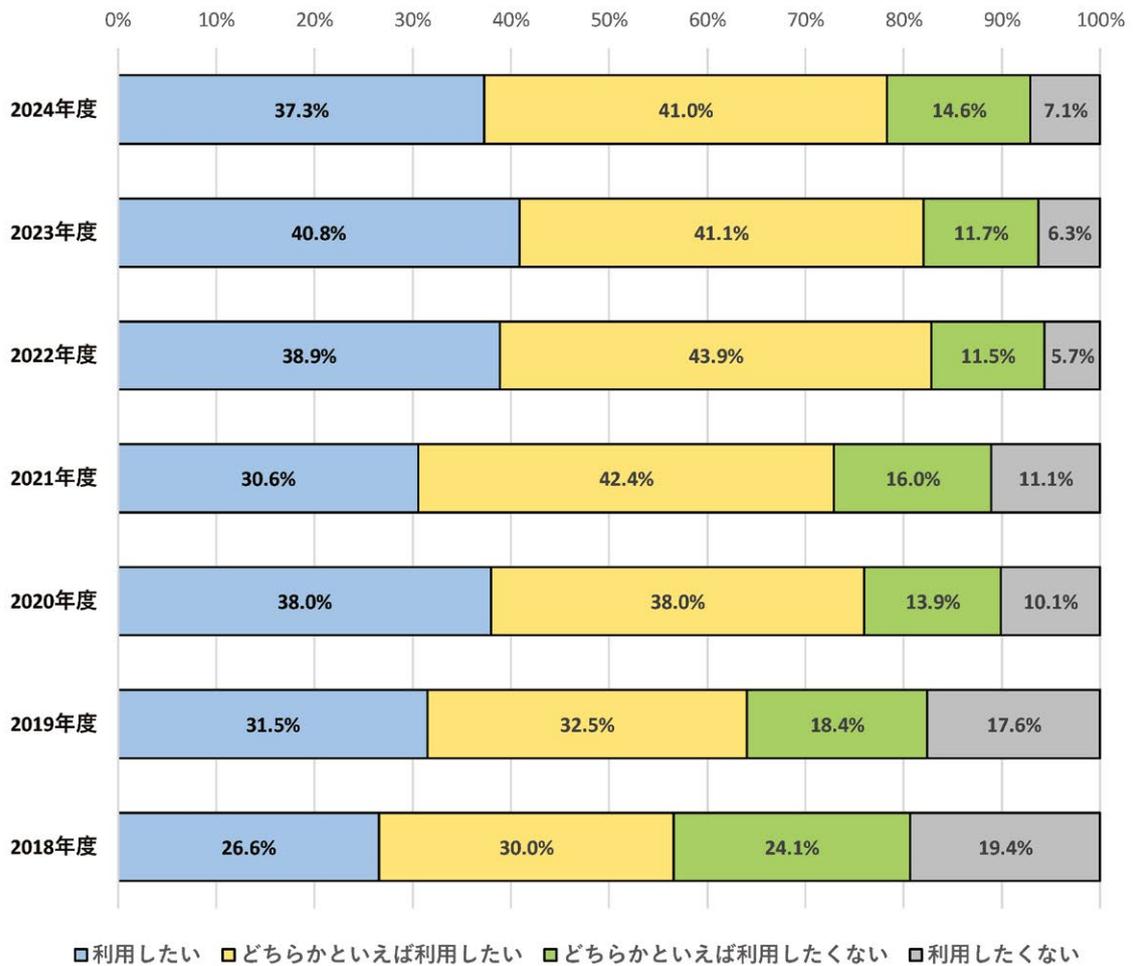
問13

会社に副業容認制度があった場合、
どの程度利用したいと思いますか？(1つ選択)

(n=563)



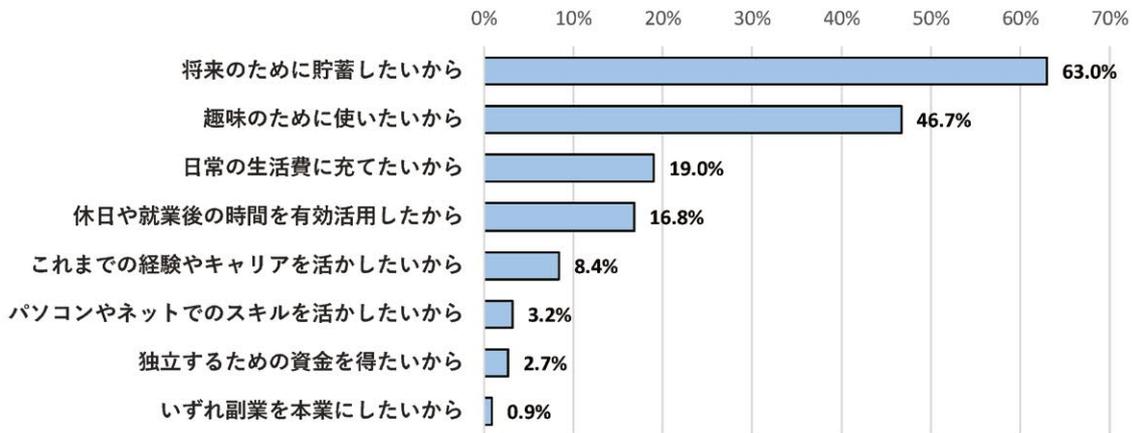
経年比較 (2018~2024年度)



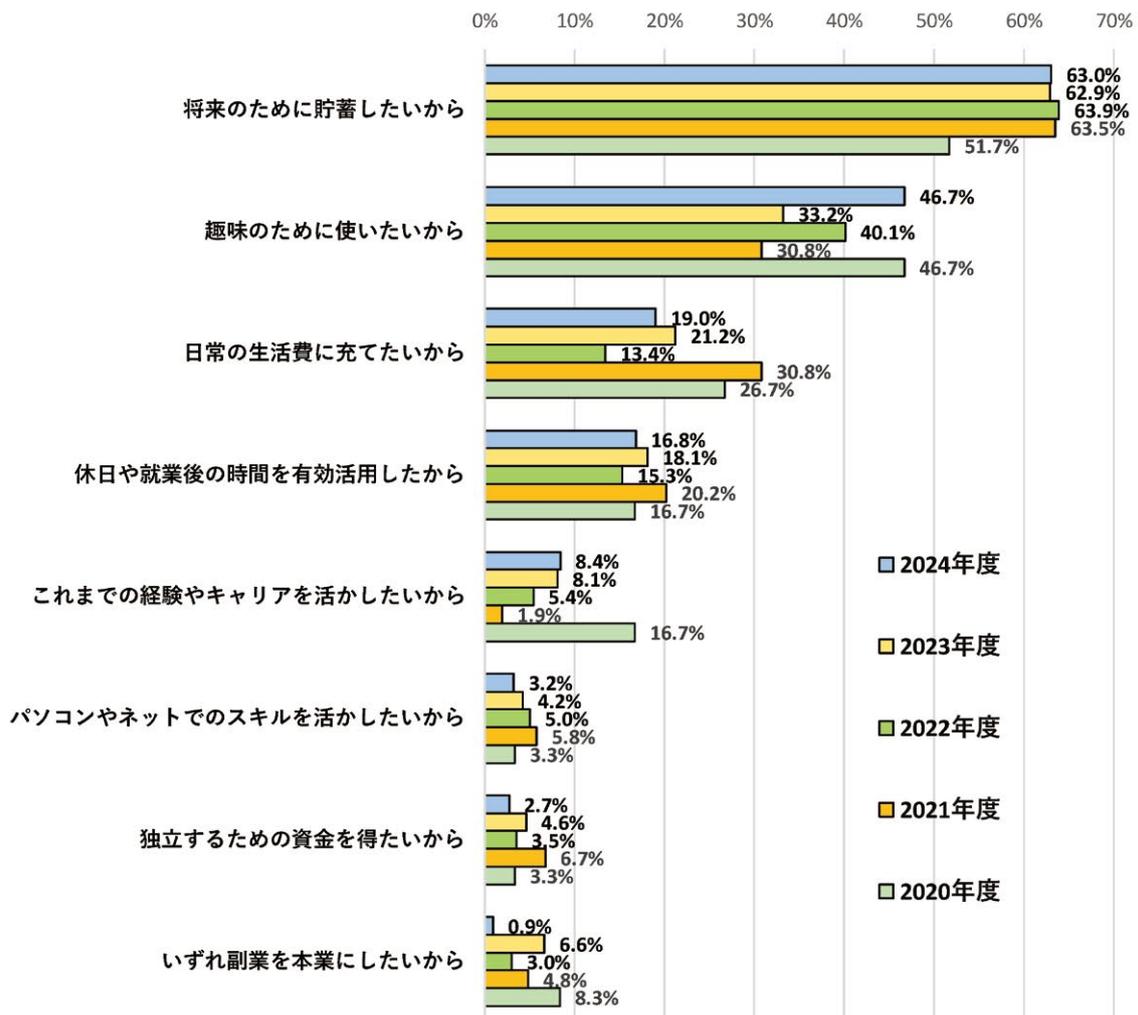
問14

【問13で1または2を回答した方へ】
副業をしたい理由はどれですか？（2つまで選択可）

(n=441)



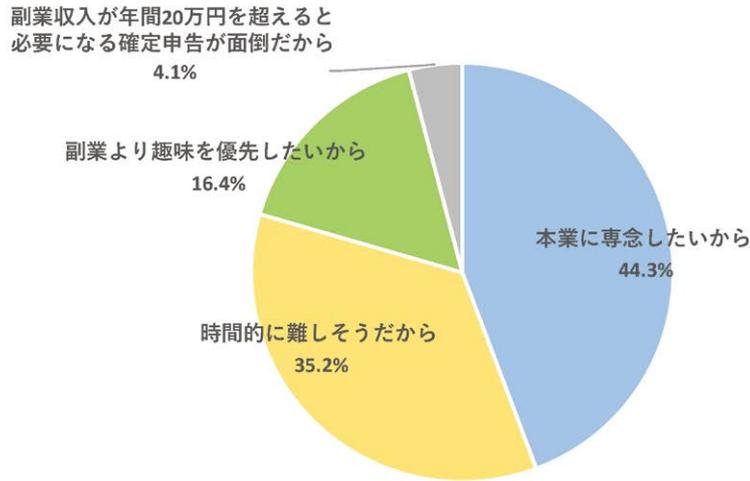
経年比較（2020～2024年度）



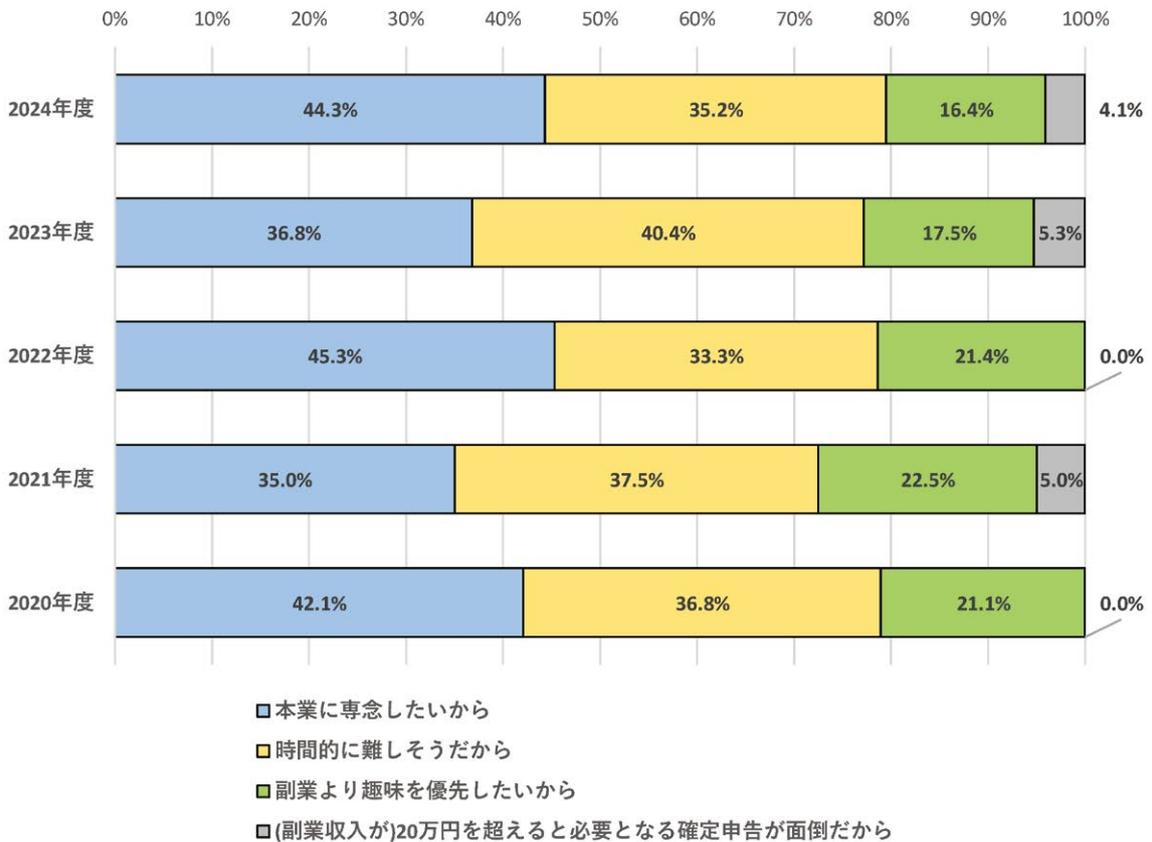
問15

【問13で3または4を回答した方へ】
副業をしたくない理由はどれですか？(1つ選択)

(n=122)

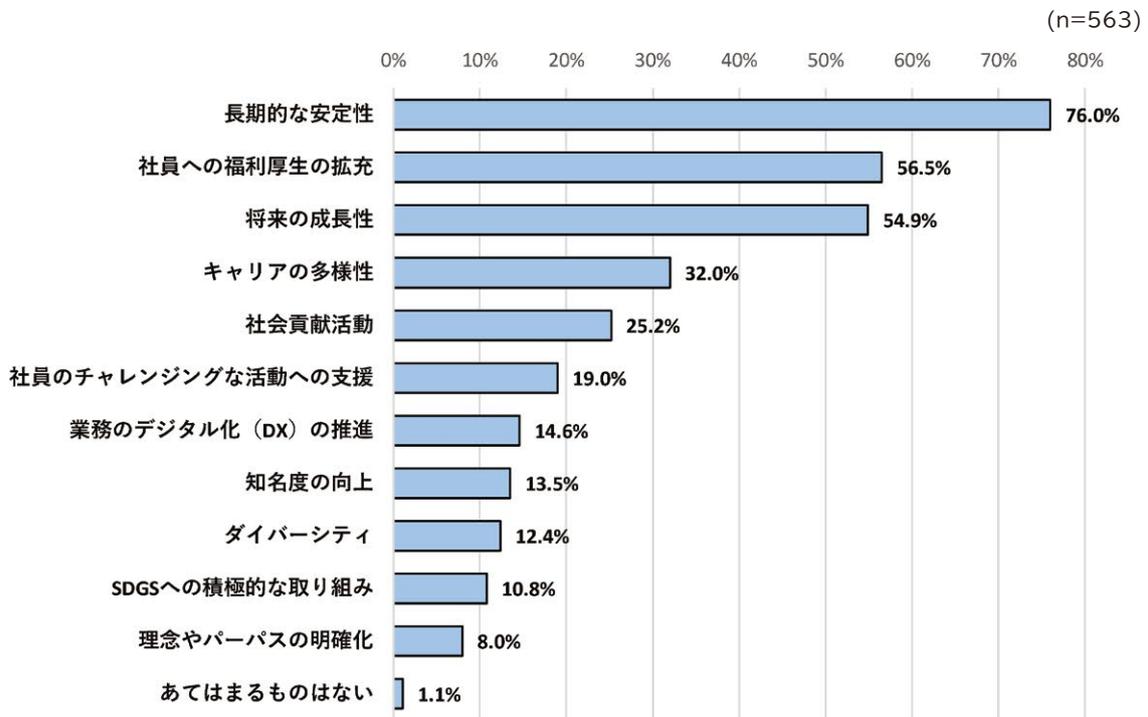


経年比較 (2020~2024年度)

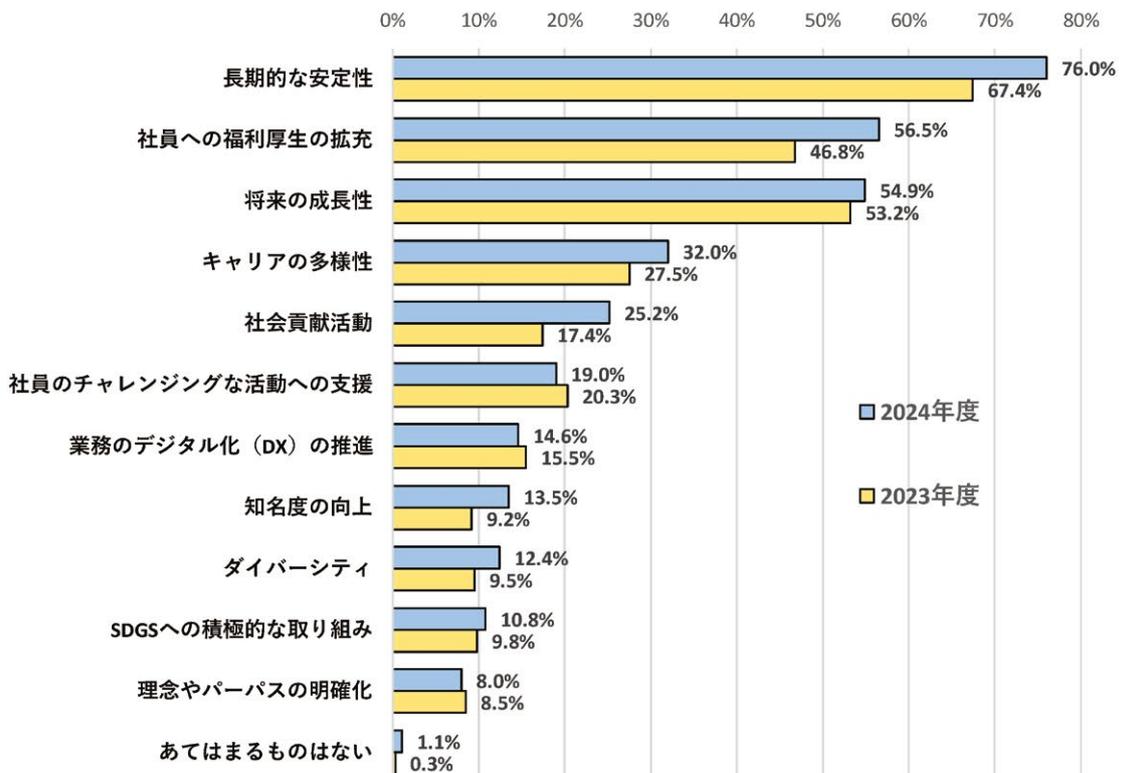


問16

働くうえで企業に求めるものは何ですか？
(あてはまるものをすべて選択)



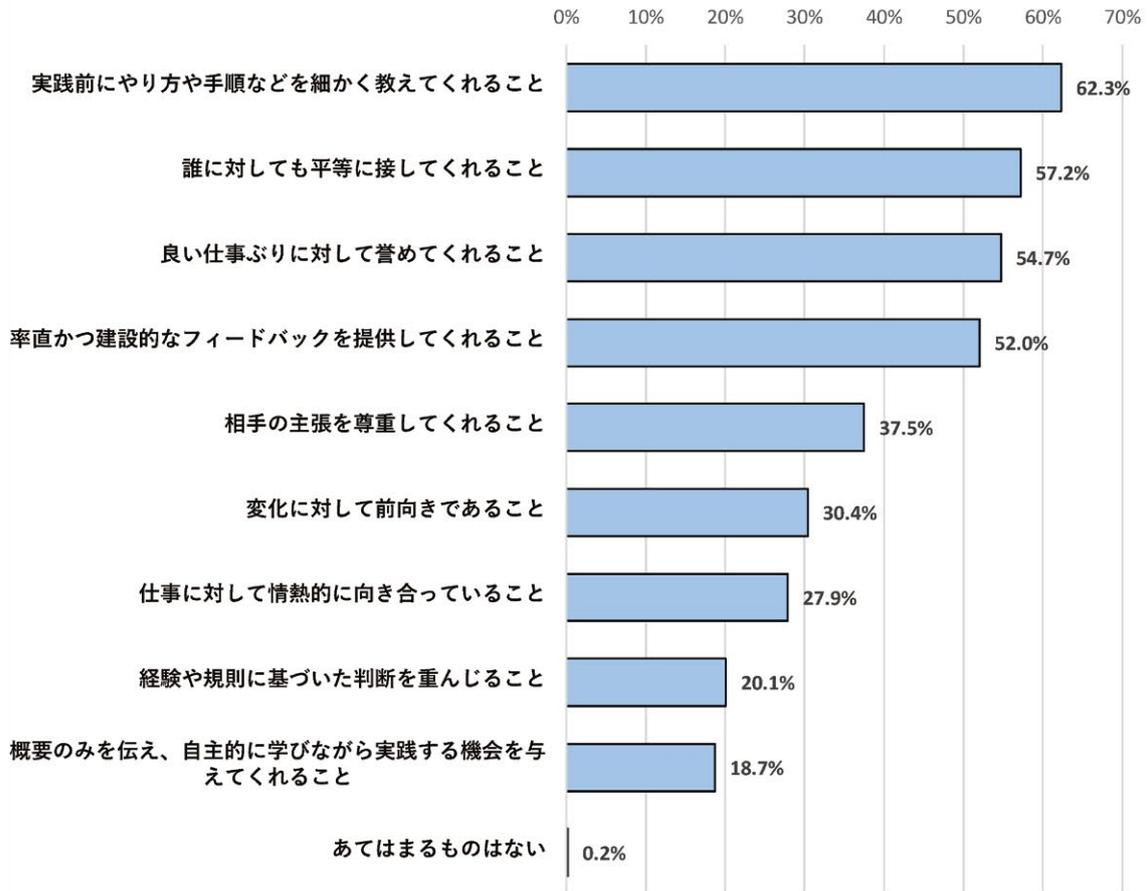
経年比較 (2023~2024年度)



問17

働くうえで上司や先輩に期待することは何ですか？
(あてはまるものをすべて選択)

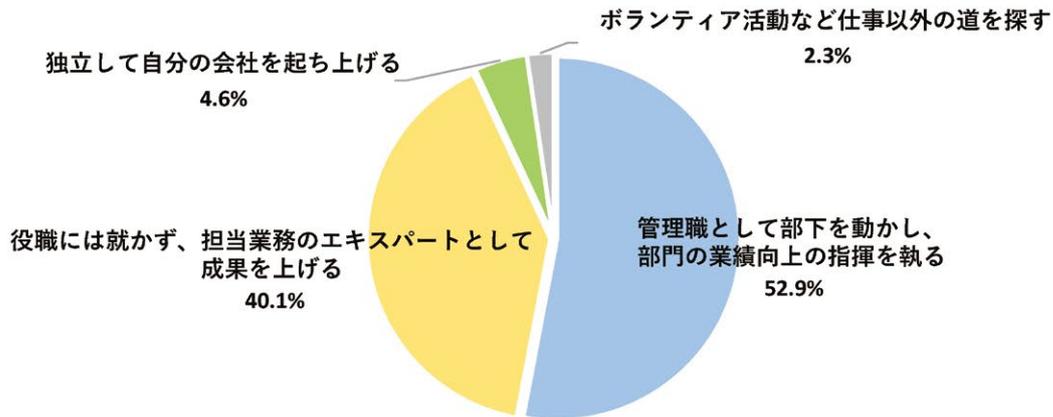
(n=563)



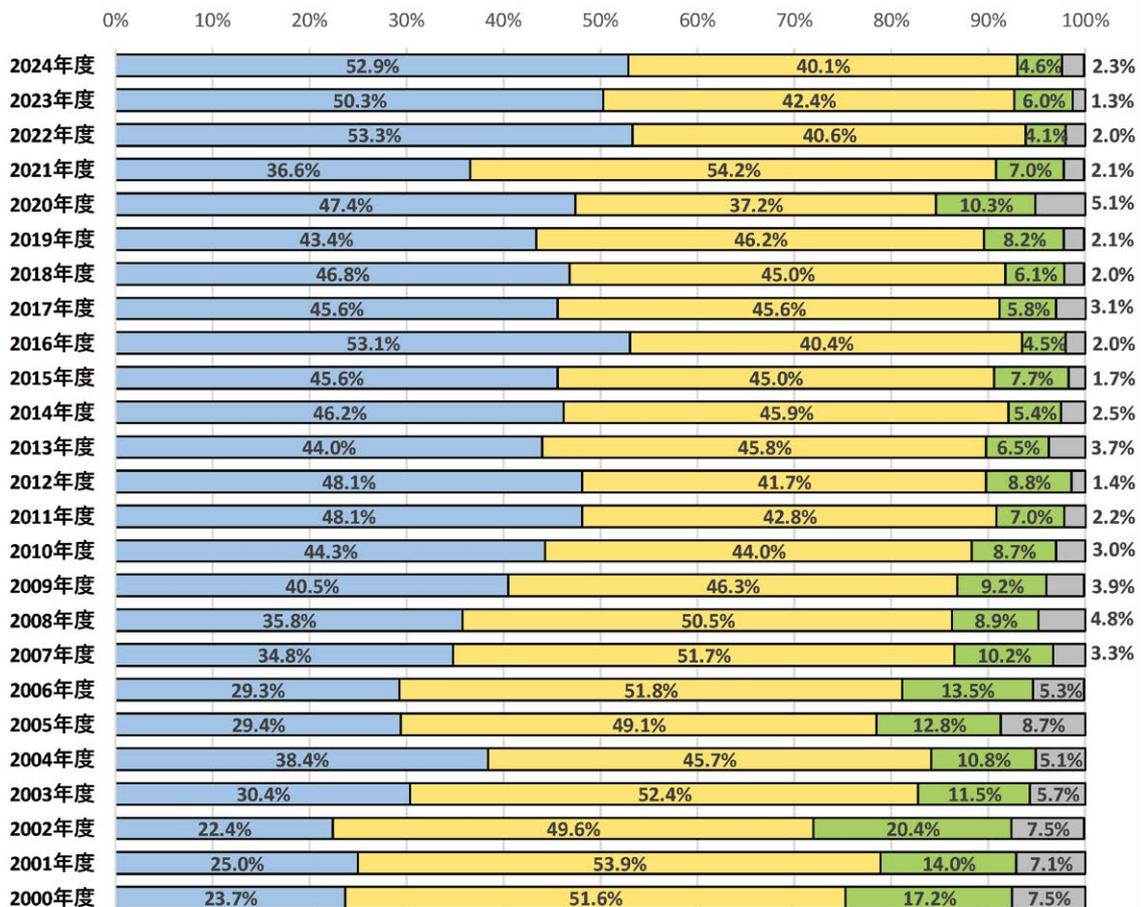
問 18

将来のキャリアについてどのように考えていますか？(1つ選択)

(n=563)



経年比較 (2000~2024年度)

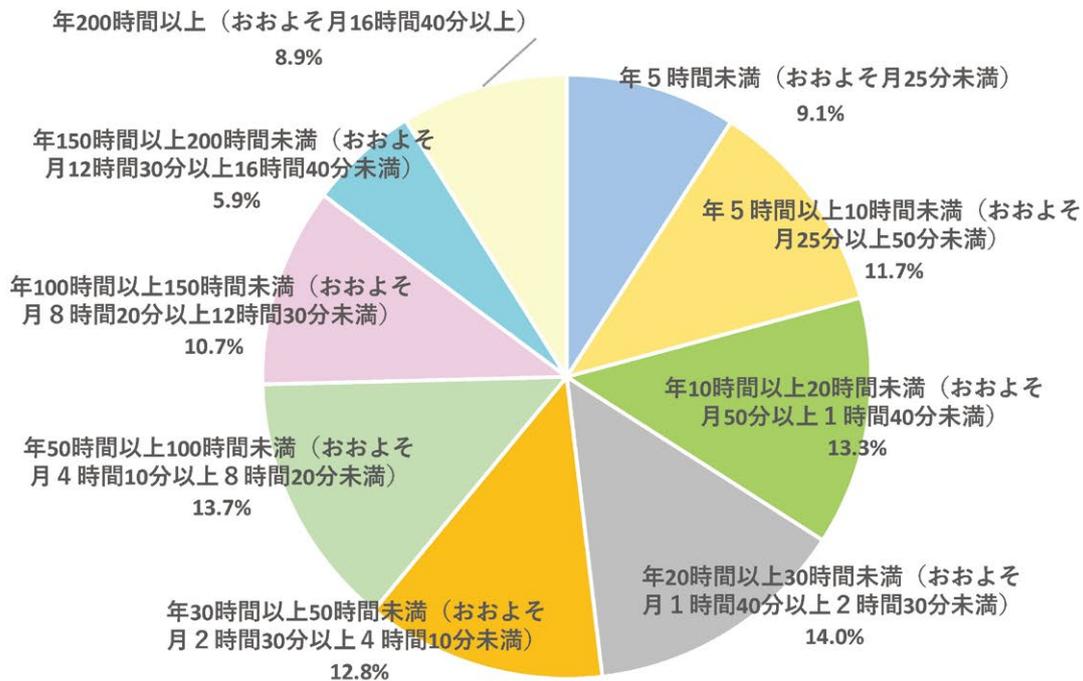


- 管理職として部下を動かし、部門の業績向上の指揮を執る
- 役職には就かず、担当業務のエキスパートとして成果を上げる
- 独立して自分の会社を起ち上げる
- ボランティア活動など仕事以外の道を探す

問 19

就業時間外や休日において、どの程度の時間を自己啓発（＝仕事とは別に自分自身の主体的な意思で学ぶこと）に充てたいと思いますか？（1つ選択）

(n=563)

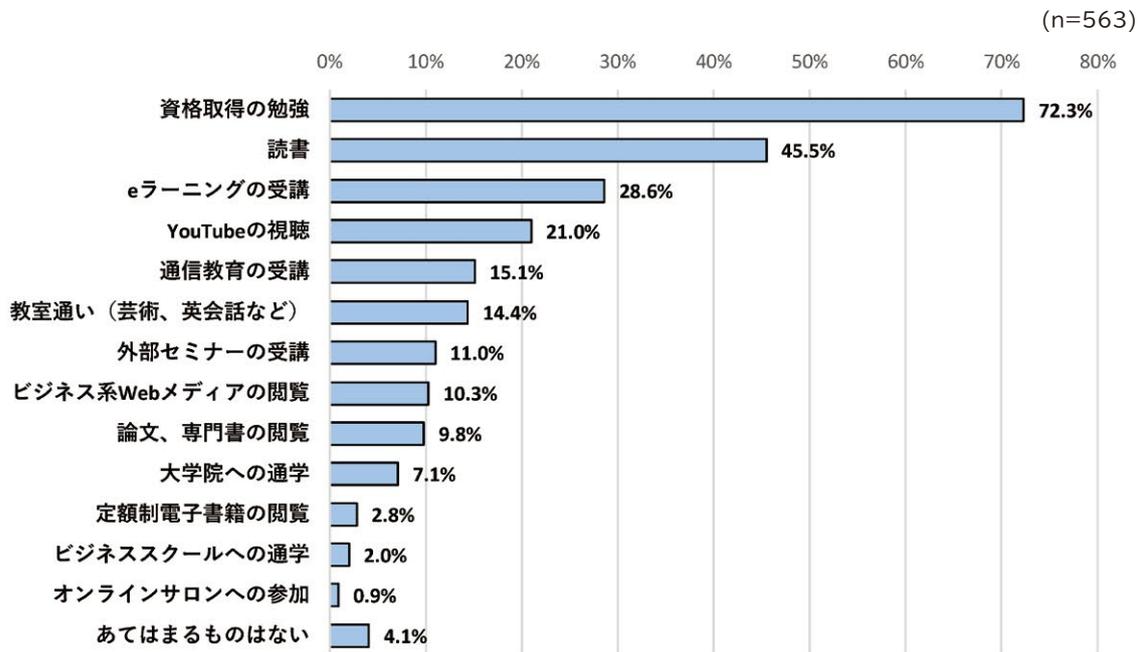


経年比較（2023～2024年度）

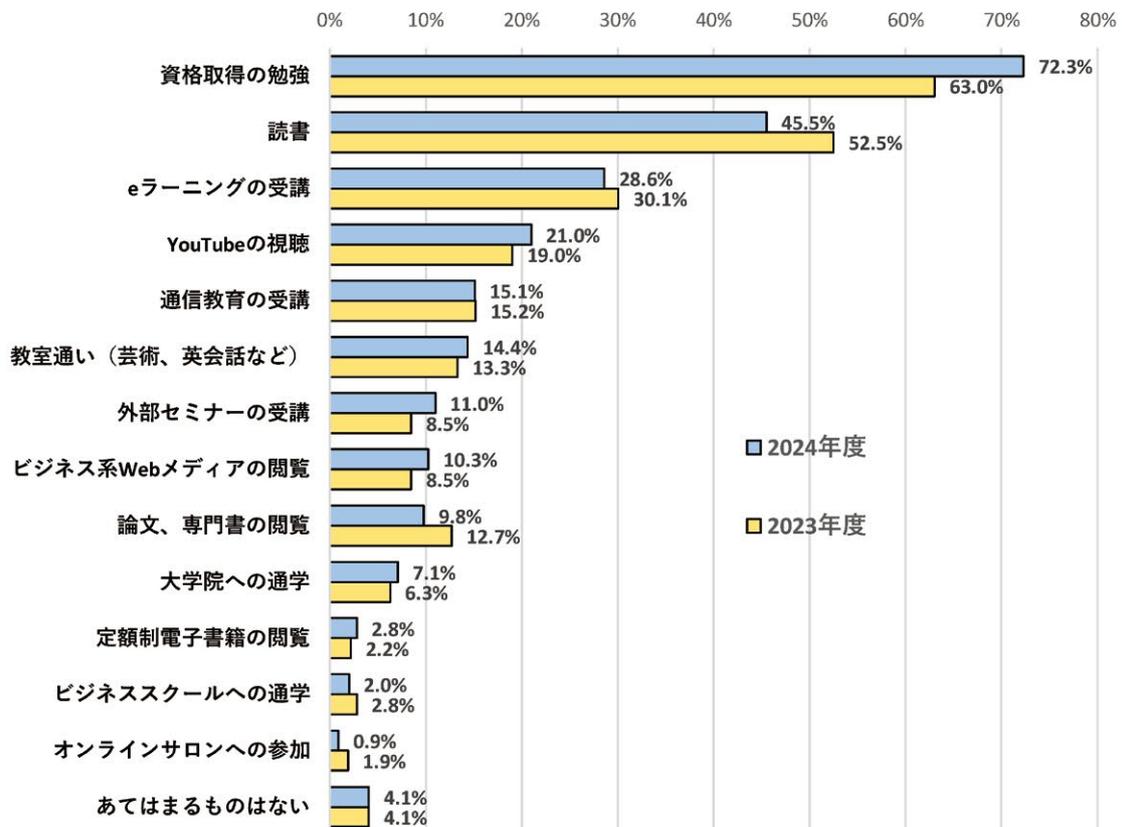


問 20

自己啓発でどのような「学習体験」をしたいですか？
(あてはまるものをすべて選択)

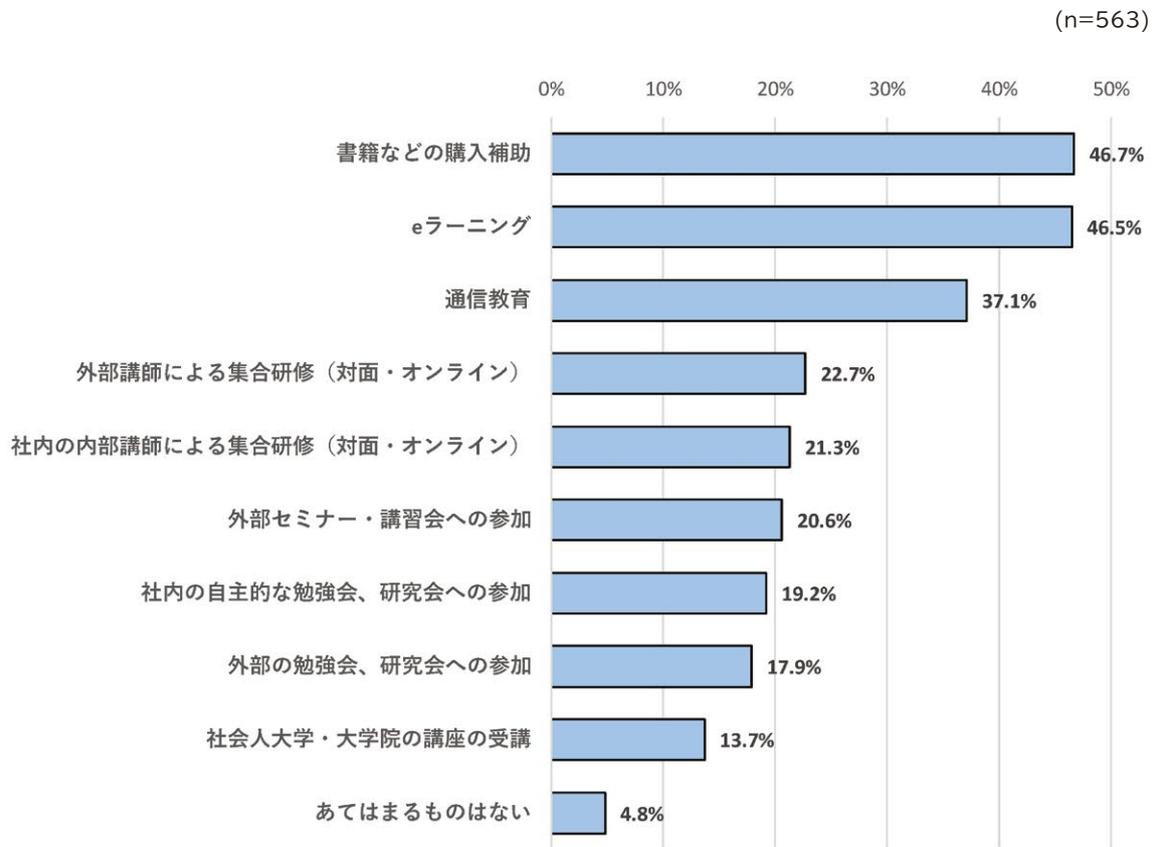


経年比較（2023～2024年度）



問 21

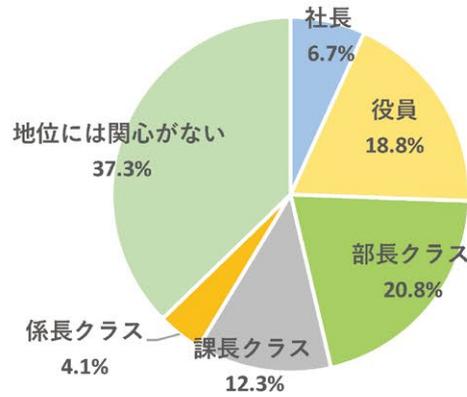
会社から教育支援を受けるとしたら、どのような「教育手段」を実施してほしいですか？（あてはまるものをすべて選択）



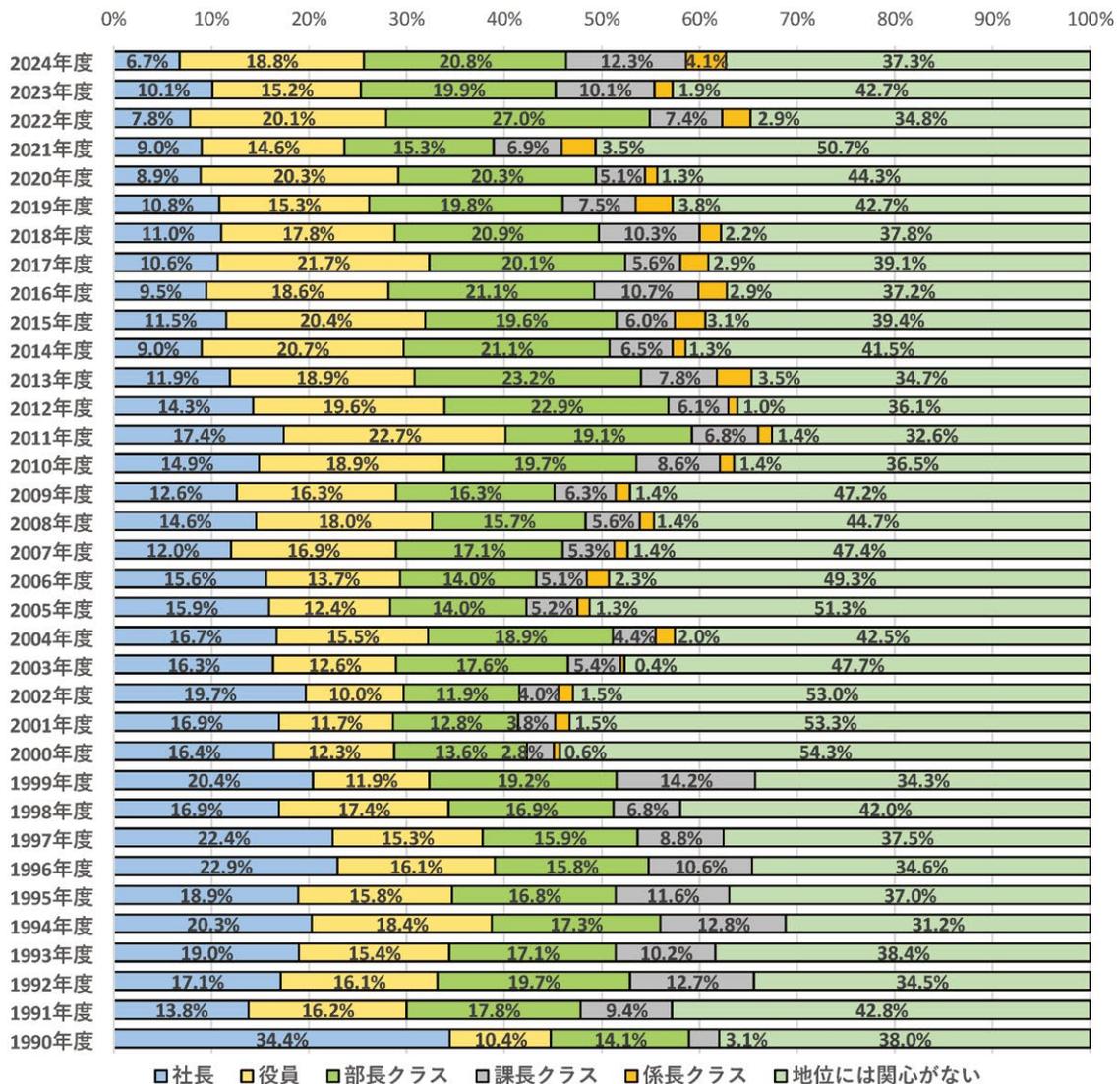
問 22

あなたが最終的に目標とする役職・地位は？(1つ選択)

(n=563)



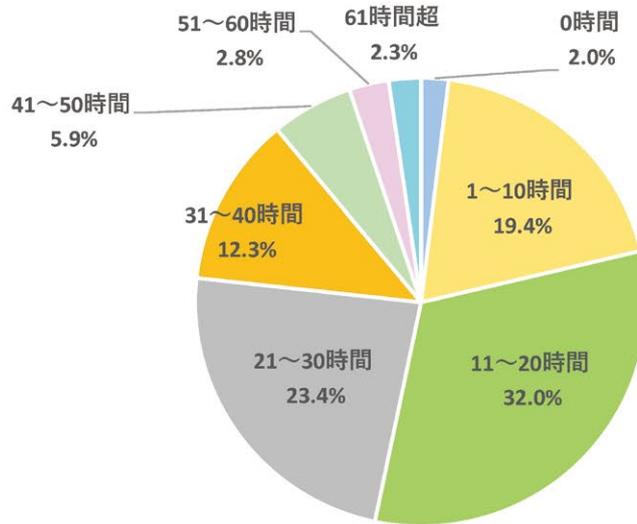
経年比較 (1990~2024年度) ※2000年度から選択肢に「係長クラス」を追加



問 23

1か月の残業時間について、あなたは何時間程度なら許容できますか？
(1つ選択)

(n=563)



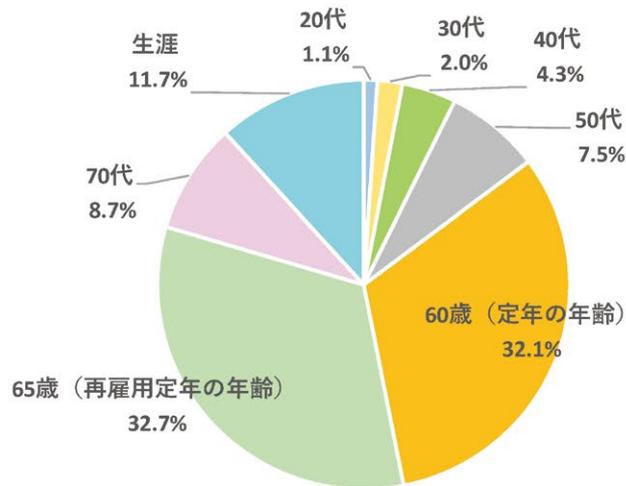
経年比較 (2017~2024年度)



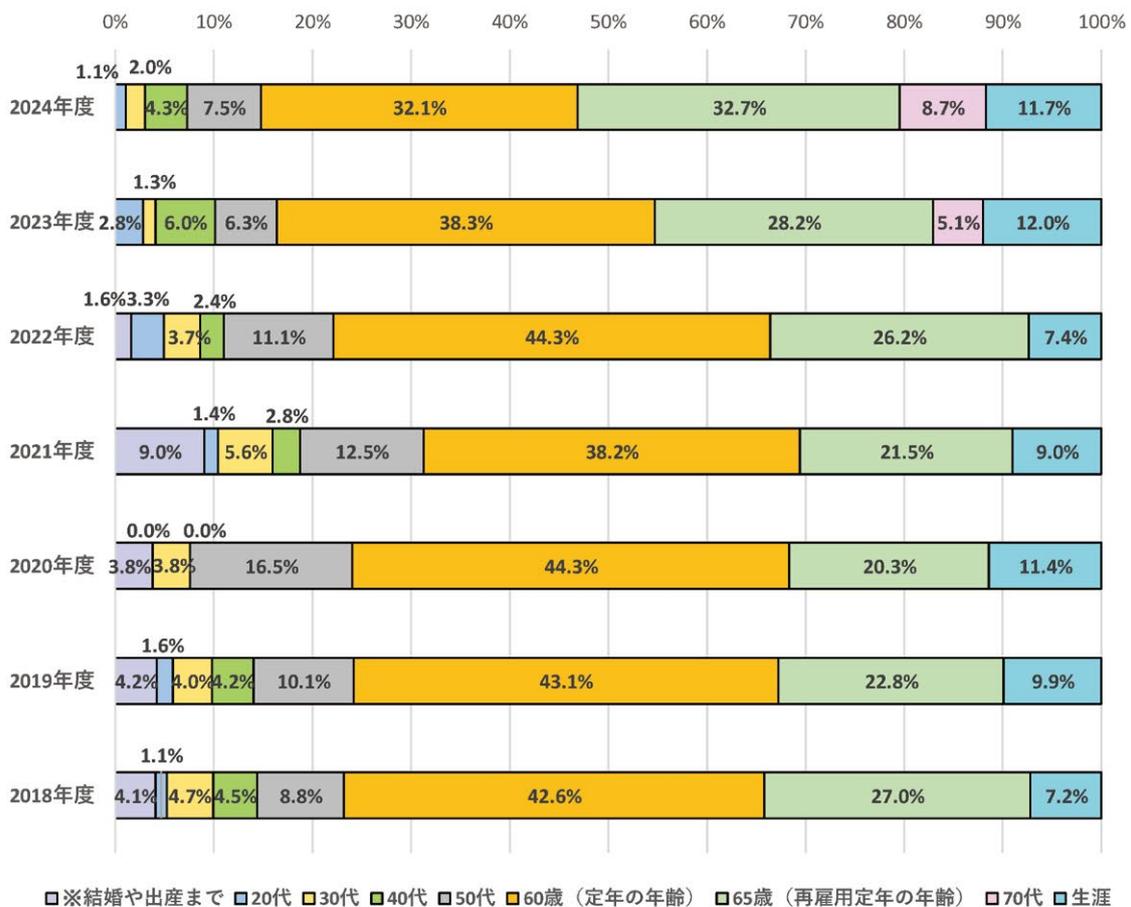
問 24

“人生100年時代”と言われている中で、あなたはいつまで被雇用者（会社勤めなど）として働きたいと思いますか？（1つ選択）

(n=563)



経年比較（2018～2024年度）

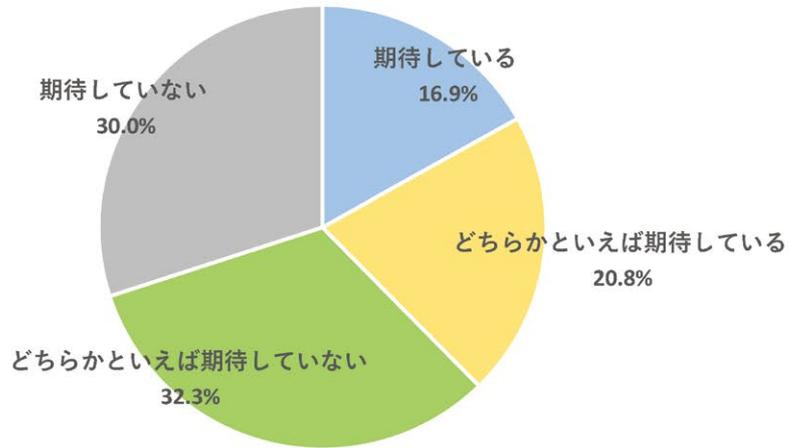


注：「結婚や出産まで」は2023年度に選択肢から削除／「70代」を2023年度に選択肢として追加

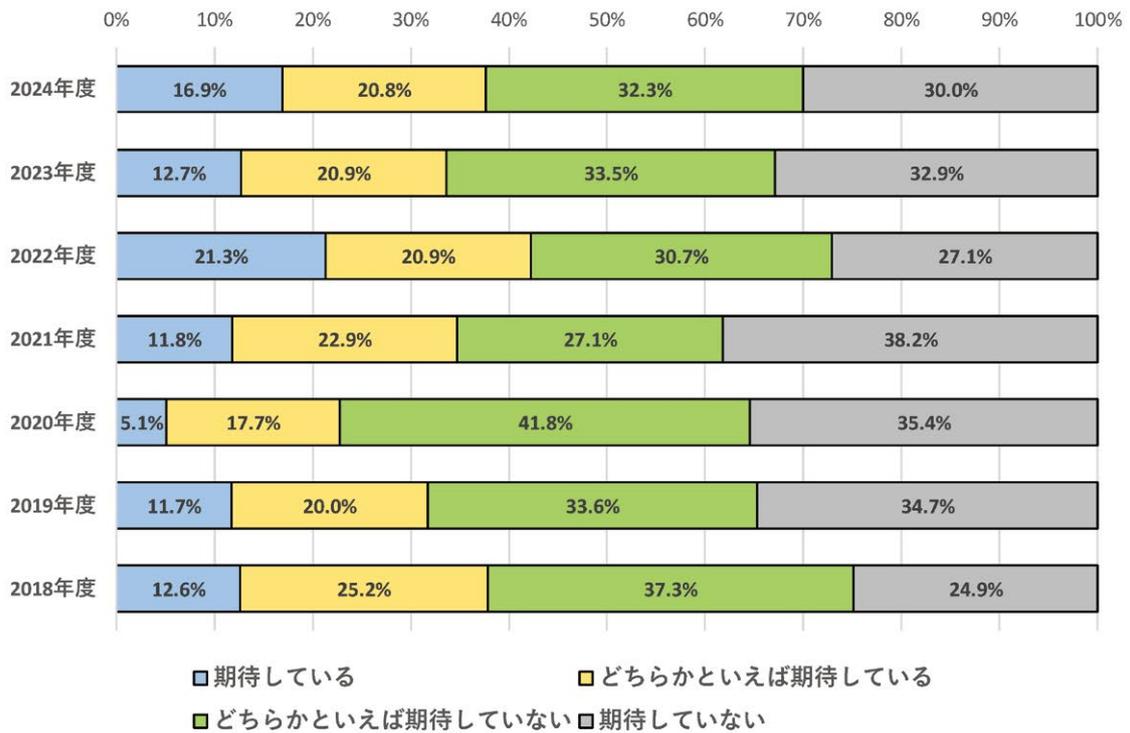
問 25

将来支給される公的年金（国民年金・厚生年金等）を老後の収入として期待していますか？（1つ選択）

(n=563)



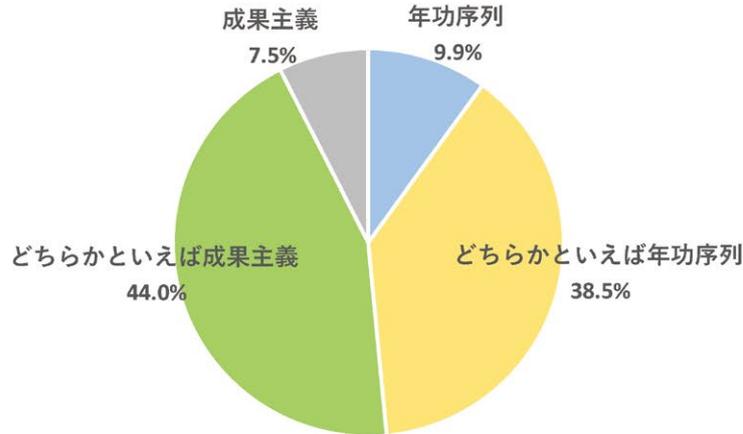
経年比較（2018～2024年度）



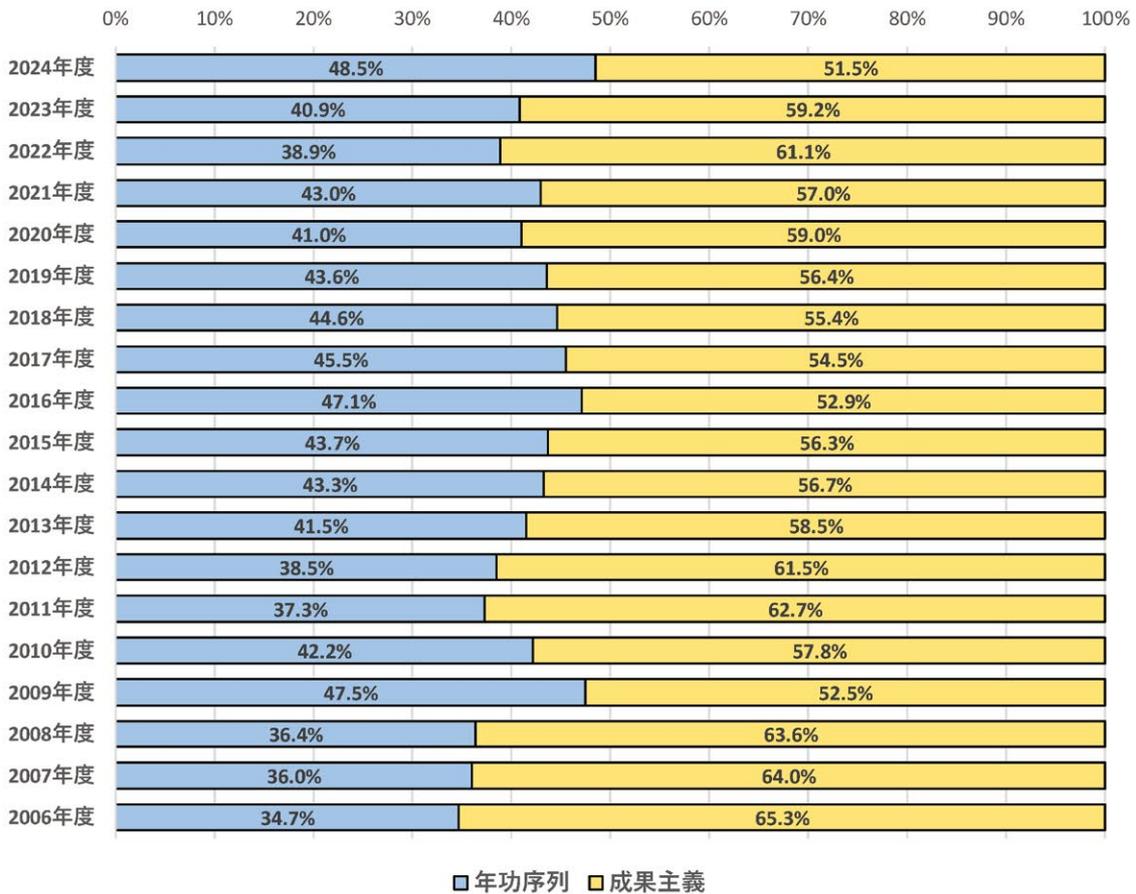
問 26

年齢や在籍年数に応じて昇進や待遇が決まる年功序列的な人事制度と、業績に応じて決まる成果主義的に人事制度ではどちらを望みますか？（1つ選択）

(n=563)



経年比較（2006～2024年度）

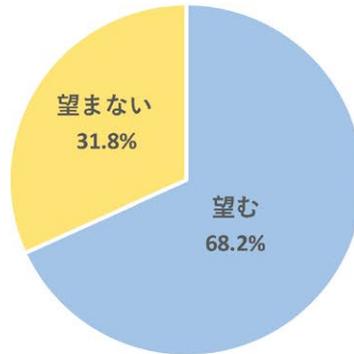


注：2023年度から「どちらかといえば年功序列」を「年功序列」に、「どちらかといえば成果主義」を「成果主義」にそれぞれ合算

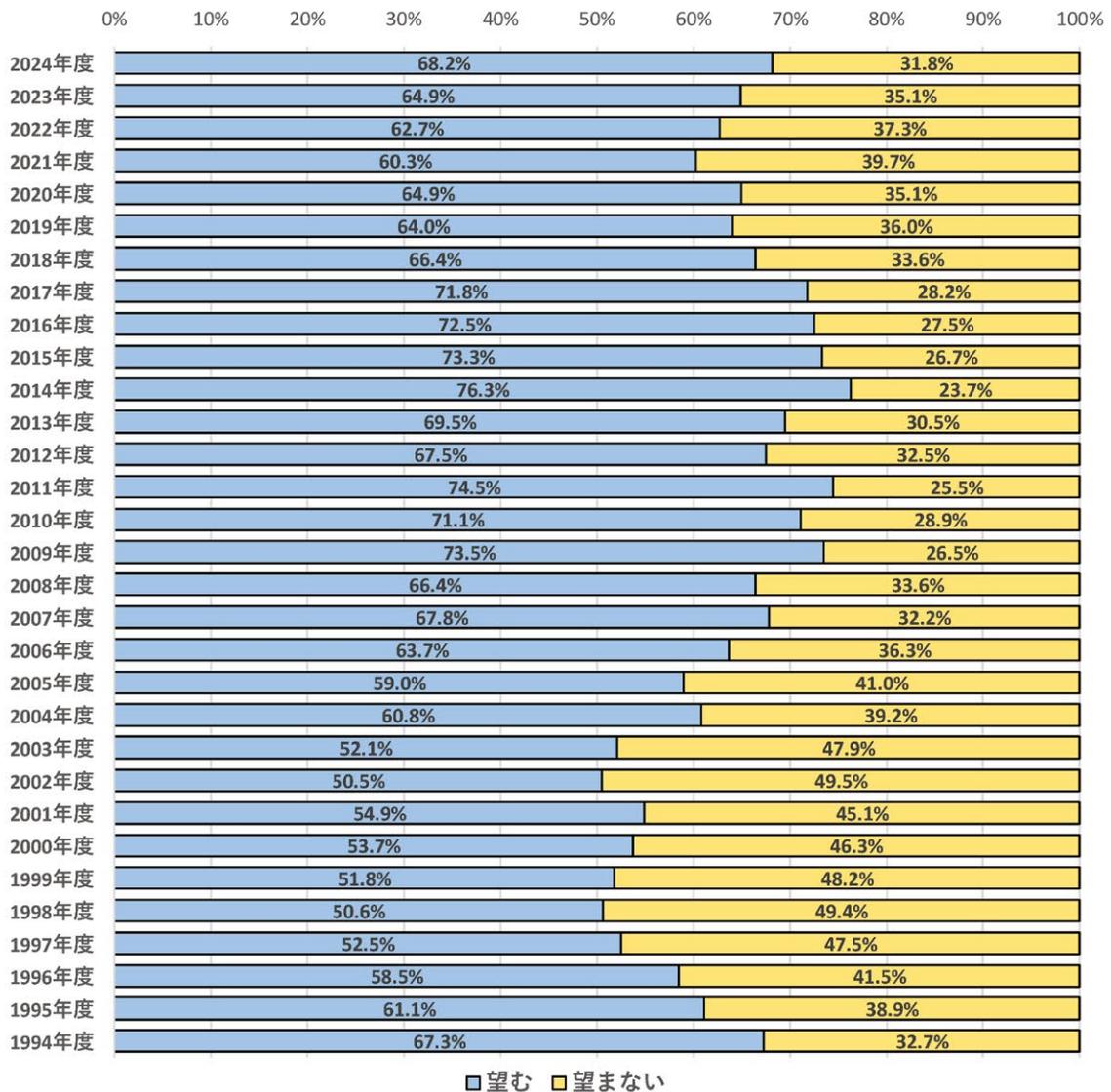
問 27

“終身雇用制度”を望みますか？(1つ選択)

(n=563)



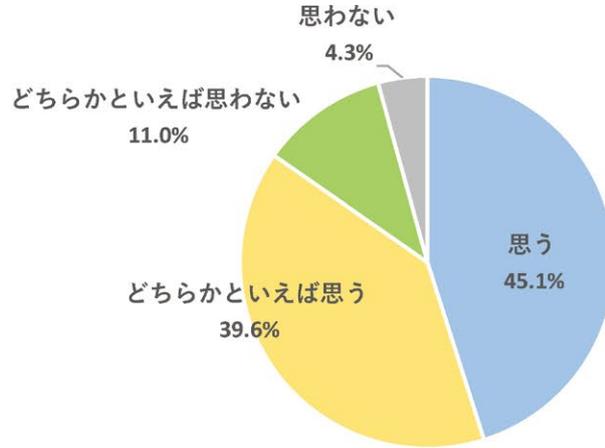
経年比較(1994~2024年度)



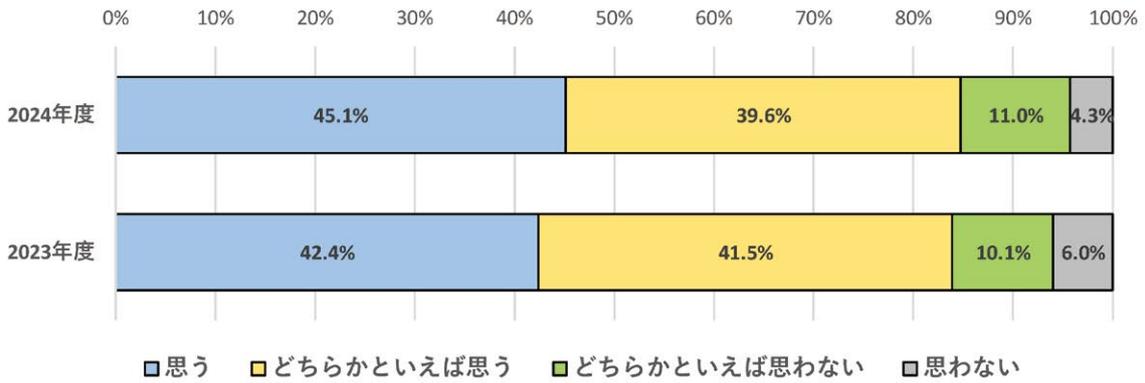
問 28

同じ会社に長く勤めたいと思いますか？(1つ選択)

(n=563)



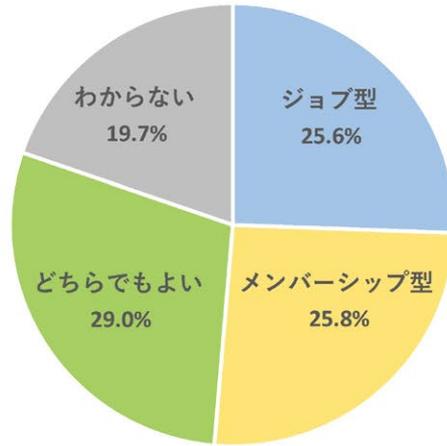
経年比較 (2023~2024年度)



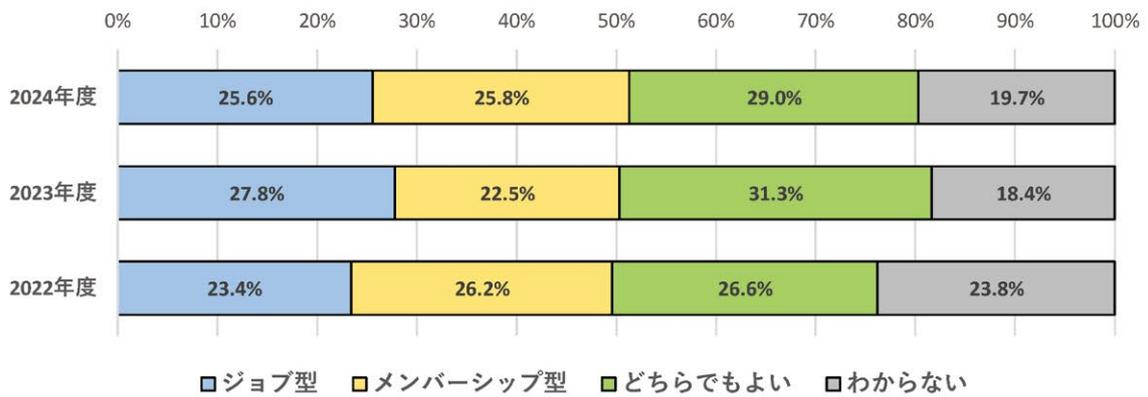
問 29

ジョブ型雇用制度とメンバーシップ型雇用制度では
どちらを望みますか？(1つ選択)

(n=563)



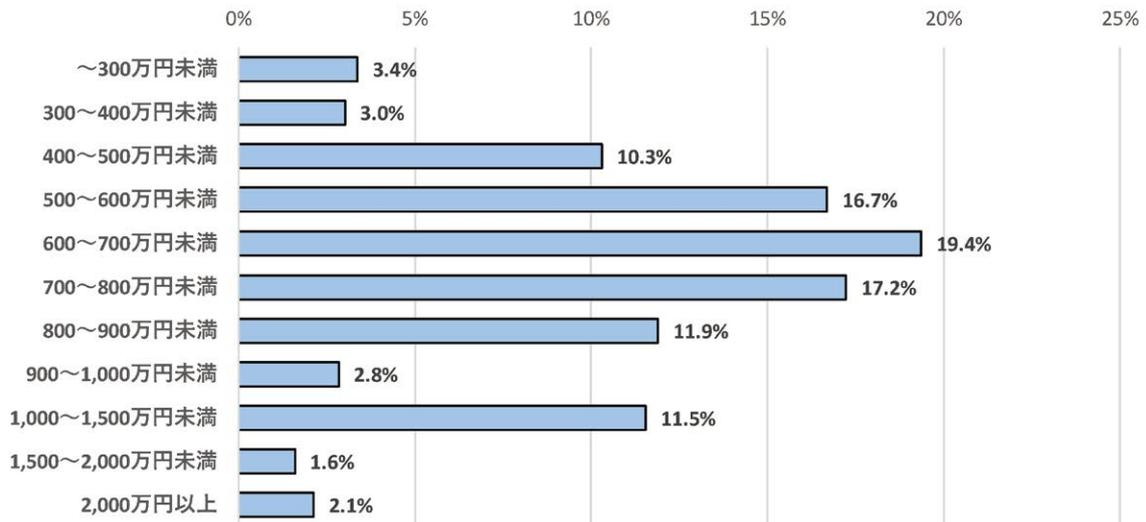
経年比較 (2022~2024年度)



問 30

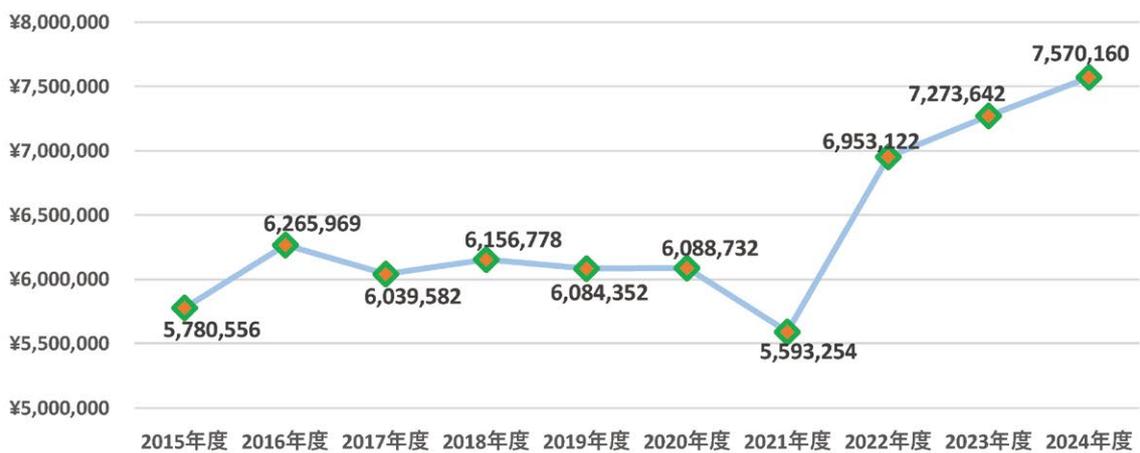
35歳の時点でのあなたの理想の年収額はどのくらいですか？
(自由記述)

(n=563)



加重平均値 7,570,160円 / 対昨年度比: +296,518円

経年比較 (2015～2024年度)



2024年度(第35回)新入社員の
会社生活調査

2024年7月

学校法人産業能率大学

〒158-8630 東京都世田谷区等々力6-39-15

TEL: 03-5758-5117

(総合研究所 マーケティングセンター)