

明治安田生命 2018年春の「新入社員」を対象に
就職活動、働き方・お金に関する意識についてのアンケート調査を実施！

1. 新入社員に就職活動の実態について調査しました
 - 内定企業数は2.28社と2年ぶりの増加！エントリー企業数は、14.5社と最少に！就職環境はますます学生優位に！！（→4ページ）
 - 就職先を選んだ理由は「仕事のやりがい」が1位、「会社の安定性が」2位。「残業や休暇についての状況」など、働きやすさに関わる項目は増加傾向！（→5ページ）
 - 就職活動の満足度は79.9%と、調査開始以降最高値を記録！特に男性の満足度上昇が目立つ結果に！（→6ページ）
2. 新入社員の働き方に関する意識について調査しました
 - 仕事観は「平和主義タイプ」が増加し、半数近くを占める結果に。会社への帰属意識低下の表れ？！「忠実主義」は調査開始以降最低に！（→8ページ）
 - 将来めざすポストは、男性では昨年から「社長」と「役員クラス」が増加！女性では「役職には興味がない」が59.5%と2年連続で増加！（→9ページ）
 - 1ヵ月あたりの理想の残業時間は新入社員・上司ともに0～10時間が最多に！一方、上司の実際の残業時間は25.3時間と、理想と現実には大きなギャップが！（→10ページ）
 - 新入社員の約7割がテレワークの活用に前向き！理由としては「通勤する時間・手間が省ける」が最多。（→11ページ）
 - 定年延長の動きを受け、希望の退職年齢は新入社員・上司ともに過半数が60歳超！一方、新入社員の約2割が「55歳以下」での早期退職を希望！（→12ページ）
 - 新入社員も上司も約6割がAI活用による好影響を期待！AIを脅威と捉える人は上司よりも新入社員に多い結果に！（→13ページ）
 - 「働き方改革」のうち最も重要だと思う事項については、新入社員・上司とも「賃金引上げと労働生産性の向上」がトップ！（→14ページ）

◇チーフエコノミスト小玉 祐一が「働き方改革」について分析！（P.14）

3. 新入社員のお金に関する意識を調査しました
 - 初任給の使い道では「両親へのプレゼント」が10年連続のトップ！2017年の世界的な株高を受け、男性を中心に「株などへの投資」に積極化！（→15ページ）
 - 1ヵ月当たりの貯蓄目標額は50,163円！貯蓄をする理由では「病気や事故の備えとして」がトップ！（→16ページ）
 - 30歳時点の目標年収は596万円、将来の目標年収は1,205万円！労働需給のひっ迫で就職環境は売り手優位な状況が続くなか、将来展望も強気に！（→17ページ）
 - 投資をしたい商品は「株式・投資信託」が新入社員・上司ともにトップ！「ビットコインなどの仮想通貨」に投資をしたい人は、新入社員・上司ともに1割未満！（→18ページ）

◇チーフエコノミスト小玉 祐一が「投資をしたい商品」について分析！（P.18）

対象者の属性

■調査対象

今春就職を予定している学生（以下新入社員）、および上司にあたる社会人（以下上司）

■調査エリア

全国

■調査期間

2018年1月26日（金）～2月2日（金）

■調査方法

インターネット調査

■有効回答者数

新入社員：1,100人　　上司：720人

■回答者の内訳

(1) 回答者の性別(単位：人)

【新入社員】

男性	女性
550	550

【上司】

男性	女性
360	360

(2) 回答者の年齢(単位：人)

【新入社員】平均年齢：22.8歳

21歳	22歳	23歳	24歳	25歳以上
135	543	145	124	153

【上司】平均年齢：44.6歳

30代	40代	50代
240	240	240

【目 次】

1. 就職活動の実態	
（1）内定企業数	・・・ 4 ページ
（2）就職先を選んだ理由	・・・ 5 ページ
（3）就職活動の満足度	・・・ 6 ページ
2. 新入社員の働き方に関する意識	
（1）働き方のタイプ	・・・ 8 ページ
（2）将来めざすポスト	・・・ 9 ページ
（3）理想の残業時間 （新入社員と上司との比較）	・・・ 10 ページ
（4）テレワーク	・・・ 11 ページ
（5）退職年齢	・・・ 12 ページ
（6）AI の活用	・・・ 13 ページ
（7）「働き方改革」のうち最も重要だと思う事項 （新入社員と上司との比較）	・・・ 14 ページ
3. 新入社員のお金に関する意識	
（1）初任給のうち一番お金をかけたもの	・・・ 15 ページ
（2）貯蓄目標額と貯蓄の理由	・・・ 16 ページ
（3）目標年収	・・・ 17 ページ
（4）投資をしたい商品	・・・ 18 ページ

1. 就職活動の実態

(1) 内定企業数

内定企業数は2.28社と2年ぶりの増加！
エントリー企業数は14.5社と最少に！就職環境はますます学生優位に！！

- 就職活動の実態として、まずは内定企業数について聞いてみました
- 2018年春の新入社員ひとり当たりの内定企業数は、平均2.28社と2年振りの増加となりました。男女別では、男性が2.47社と昨年から増加し、2008年の当項目調査開始以降、最多となりました。女性は昨年からわずかに減少しましたが、依然として2社以上の企業から内定を獲得していることがわかりました
- 就職活動にあたりエントリーした企業数は14.5社と、昨年の16.4社から減少し、2011年の当項目調査開始以降最少となりました。また、エントリー企業数に対する内定企業数の割合は15.7%と、当項目調査開始以降最高となりました。戦後2番目に長い景気拡大局面が続き、企業の人手不足が深刻になるなか、就職環境は年々売り手優位の様相が強まり、学生の間では効率的に多くの内定を獲得するよう、就職活動を進めているのかもしれませんが

■ひとり当たり内定企業数の推移 (社)

年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
全体	2.06	2.05	1.73	1.71	1.70	1.87	2.08	2.16	2.37	2.20	2.28
男性	2.19	2.26	1.87	1.80	1.85	1.97	2.21	2.18	2.44	2.28	2.47
女性	1.95	1.85	1.60	1.63	1.55	1.77	1.93	2.14	2.29	2.11	2.09

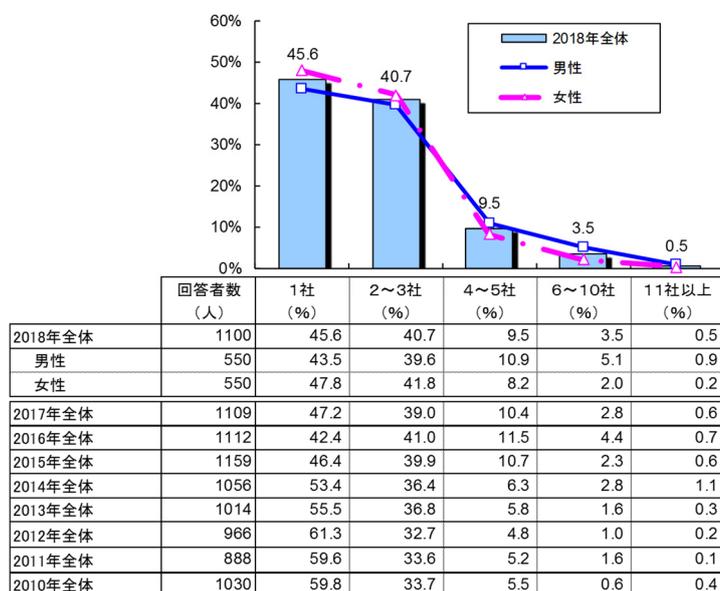
■ひとり当たりエントリー企業数の推移 (社)

年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
全体	37.7	26.9	24.4	23.3	22.3	20.8	16.4	14.5

■エントリー企業数に対する内定企業数の割合 (%)

年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
全体	4.5	6.3	7.7	8.9	9.7	11.4	13.4	15.7

■内定企業数別の占率



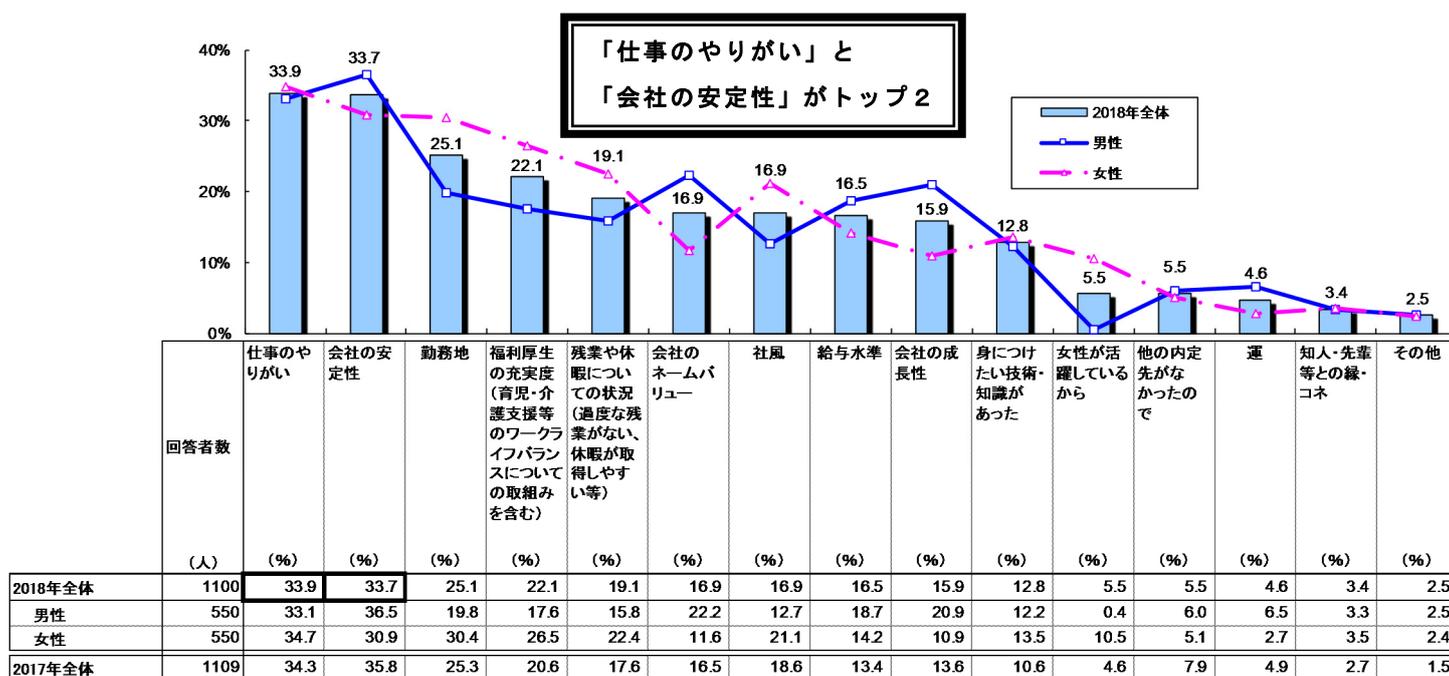
■内定企業数は2年ぶりの増加！
■エントリー数は調査開始以降最少！
■就職活動は効率的に！
 エントリー企業数に対する内定企業数の割合は調査開始以降最高に！！

(2) 就職先を選んだ理由

就職先を選んだ理由は、「仕事のやりがい」が1位、「会社の安定性」が2位。
「残業や休暇についての状況」など、働きやすさに関わる項目は増加傾向！

- 就職先を選んだ理由について聞いてみました
- 「仕事のやりがい」が33.9%で1位、「会社の安定性」が33.7%で2位となりました。この2項目は2008年の当項目調査開始以降、就職先を選んだ理由トップ2の座を占めています
- 直近5年の変化を見ると、就職先を選んだ理由のうち、働きやすさに関わる項目（「勤務地」、「残業や休暇についての状況」）は増加傾向にある一方で、企業イメージに関わる項目（「ネームバリュー」、「社風」）は減少傾向にあります。近年、長時間労働が社会問題化し、学生が、「企業イメージ」よりも「働きやすさ」を優先し、就職先を選別する傾向が強まってきているようです。優秀な学生を集めるためには、「働く仲間にとってやさしい会社」が今まで以上に求められるのかもしれません

■ 就職先を選んだ理由（複数回答）



■ 働きやすさ・企業イメージに関わる項目 (%)

		2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年と の比較
働きやすさ	勤務地	22.6	21.8	23.8	25.3	25.1	+ 2.5
	残業や休暇についての状況	11.3	14.4	13.5	17.6	19.1	+ 7.8
企業イメージ	ネームバリュー	17.6	20.5	21.5	16.5	16.9	▲ 0.7
	社風	18.4	21.2	21.5	18.6	16.9	▲ 1.5

(3) 就職活動の満足度

就職活動の満足度は79.9%と、調査開始以降最高値を記録！
特に男性の満足度上昇が目立つ結果に！

- 就職活動の満足度について聞いてみました
- 就職活動の満足度（「満足」と「ほぼ満足」の合計）は、全体で79.9%と、2008年の当項目調査開始以降、最高値を記録。男女別では、男性は79.3%、女性は80.5%と、男女ともに昨年から上昇しましたが、特に男性は前年比+8.3ptと大きく上昇しました
- 就職活動に満足した理由は、「働きたい会社に就職することができたから」が52.2%と、昨年に続きトップの理由となっています。また、「働きたい業種で就職することができたから」は前年比+4.3pt、「働きたい職種で就職することができたから」は同+5.5ptと大きく上昇しています。売り手優位の就職環境で希望どおりの会社や業種、職種で内定を得た人が増えたようです（P.7参照）
- 就職活動の満足度ごとに、エントリー企業数と内定企業数を見ると、満足度が高いほどエントリー企業数は少なく、内定企業数は多いという相関がみられています。満足している人ほど、少ない努力で効率的に多くの内定を得られた人が多いようです（P.7参照）

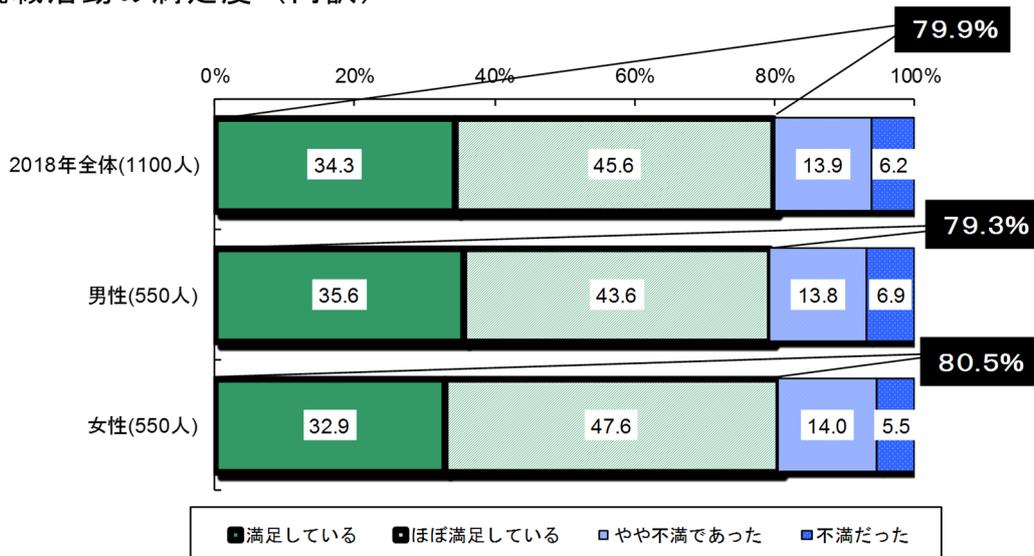
■ 就職活動の満足度 (%)

	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
全体	77.0	74.9	69.2	69.6	68.3	72.9	72.4	77.1	76.9	73.0	79.9
男性	79.1	74.6	70.8	69.7	68.5	70.9	71.3	79.8	76.3	71.0	79.3
女性	75.0	75.0	67.7	69.5	68.1	74.8	73.6	74.4	77.5	75.1	80.5

満足度は最高を記録
男性が大幅アップ！

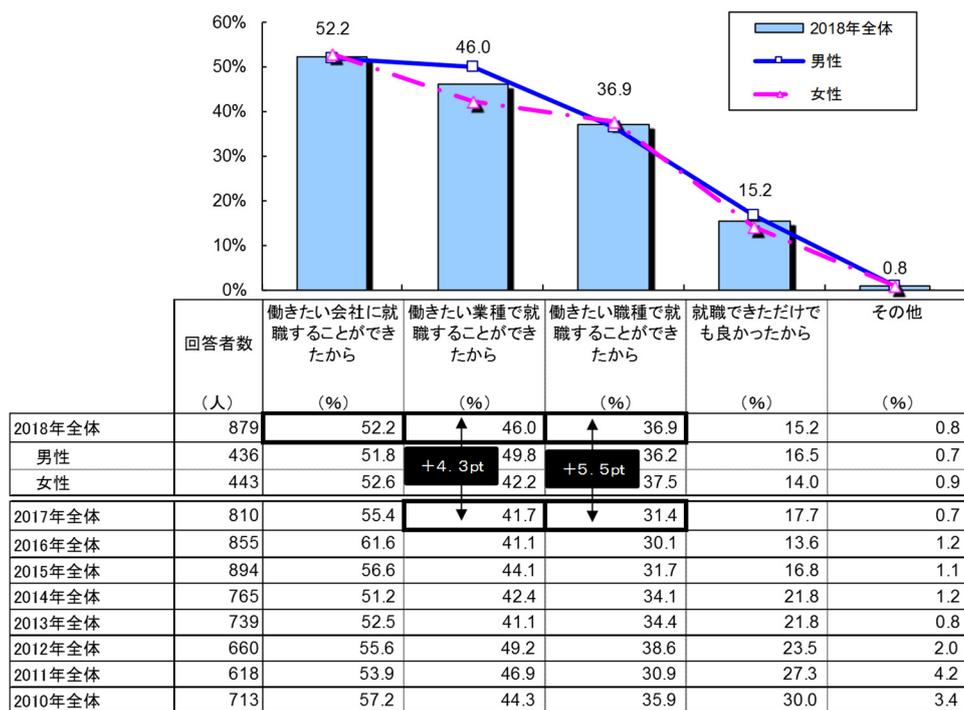
※「満足」+「ほぼ満足」の合計値

■ 就職活動の満足度（内訳）



- ・「就職活動の満足の理由」のグラフはP7参照
- ・「満足度別エントリー・内定企業数」の表はP7参照

■ 就職活動の満足理由（複数回答）



*就職活動が「満足」「ほぼ満足」と回答した人ベース

■ 満足度別エントリー・内定企業数（社）

	エントリー企業数	内定企業数
満足している	13.57	2.53
ほぼ満足している	14.10	2.25
やや不満であった	17.14	1.93
不満だった	16.57	1.84

満足度が高いほどエントリー企業数は少なく、内定企業数は多い結果に！

2. 新入社員の働き方に関する意識

(1) 働き方のタイプ

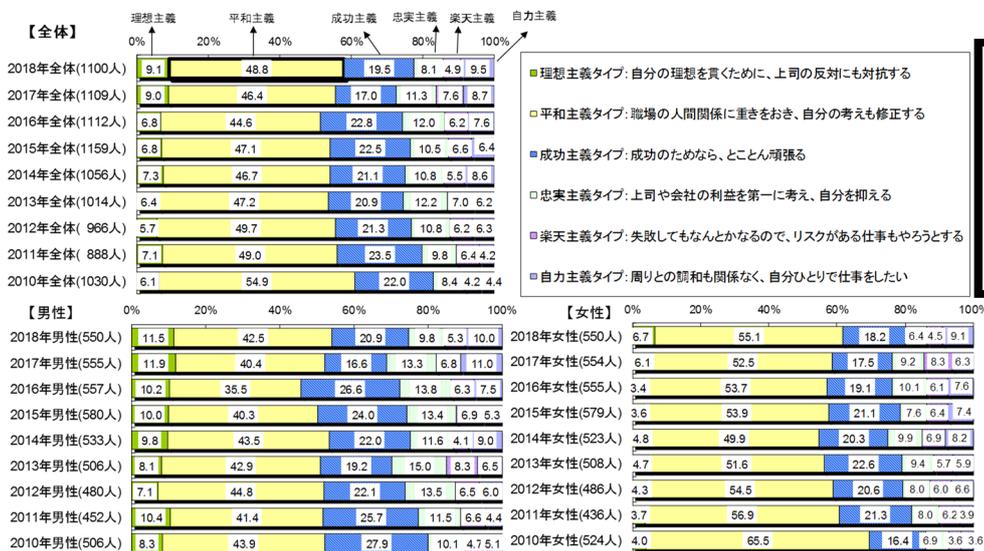
仕事観は「平和主義タイプ」が増加し、半数近くを占める結果に。
会社への帰属意識低下の表れ?! 忠実主義は調査開始以降最低に!

- 仕事観について、以下の6つの働き方のタイプから選択してもらいました

- ① 理想主義タイプ：自分の理想を貫くために、上司の反対にも対抗する
- ② 平和主義タイプ：職場の人間関係に重きをおき、自分の考えも修正する
- ③ 成功主義タイプ：成功のためなら、とことん頑張る
- ④ 忠実主義タイプ：上司や会社の利益を第一に考え、自分を抑える
- ⑤ 楽天主義タイプ：失敗してもなんとかなるので、リスクがある仕事もやろうとする
- ⑥ 自力主義タイプ：周りとの調和も関係なく、自分ひとりで仕事をしたい

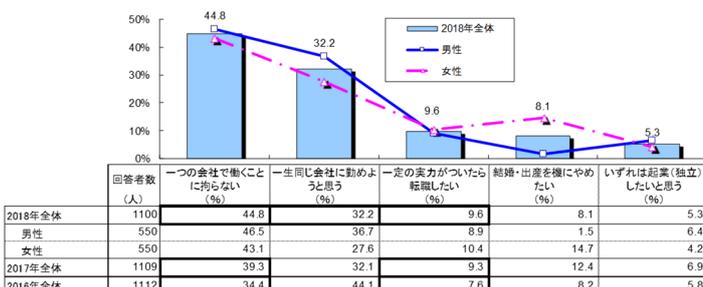
- 「平和主義」が48.8%（前年比+2.4pt）と最も多く、半数近くを占めました。「成功主義」、「理想主義」や「自力主義」が増加する一方で、「忠実主義」は減少し、2010年の当項目調査開始以降最低となっております
- 「忠実主義」が減少した背景には、会社への帰属意識の低下があるのかもしれませんが。「一つの会社で働くことに拘らない」（44.8%）は最も多く、「一生同じ会社に勤めようと思う」（32.2%）を上回りました。「一定の実力がついたら転職したい」（9.6%）も、2016年の調査開始以降2年連続で増加。転職市場でも売り手優位な状況であり、学生が入社して以降も企業はなかなか安心できないようです

■ 働き方のタイプ



■ 「平和主義」が増加し、半数近くを占める
■ 「忠実主義」は減少し、最低を記録！
会社への帰属意識低下？

■ 会社への帰属意識 (%)

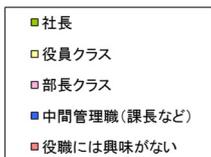
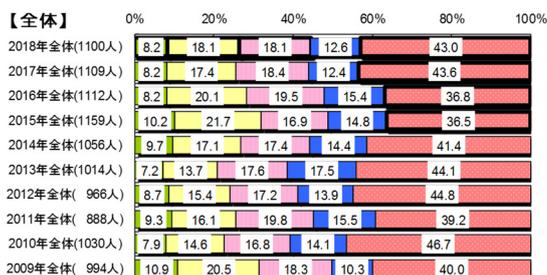


(2) 将来めざすポスト

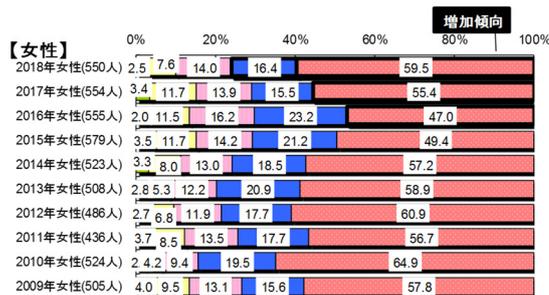
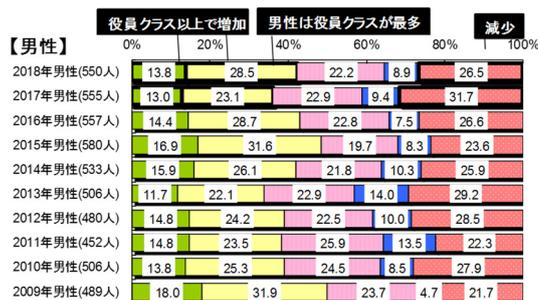
将来めざすポストは、男性では昨年から「社長」と「役員クラス」が増加！
女性では「役職には興味がない」が59.5%と2年連続で増加！

- 将来めざすポストについて聞いてみました
- 「役職には興味がない」が、43.0%と最も多く、特に女性では59.5%と2年連続で増加しました。「役職には興味がない」を回答した理由を見ると、「役職にこだわらず自分の仕事がしたい」が36.4%と最多となり、次に「役職よりも自分の時間が大事」や「プライベートと仕事を両立できそう」が続きました。女性を中心に、役職などの肩書よりも、自分の取り組む仕事やワーク・ライフ・バランスを大切にしたいと考える人が増えているのかもしれませんが
- 一方、男性では「役員クラス」以上（「社長」（13.8%）、「役員クラス」（28.5%））が前年から増加し、「役職には興味がない」（26.5%）は減少。男性の出世意欲の高さがうかがわれる結果となりました。将来めざすポスト別に選んだ理由を見ると、「社長」・「役員クラス」ともに「目標は高く持ちたい」が最も多く、「給料が高い・収入が増えた方がいい」や「肩書にあこがれるから」を上回りました。富や名声などよりも、自己成長意欲の高さが役員クラス以上をめざす源になっているようです

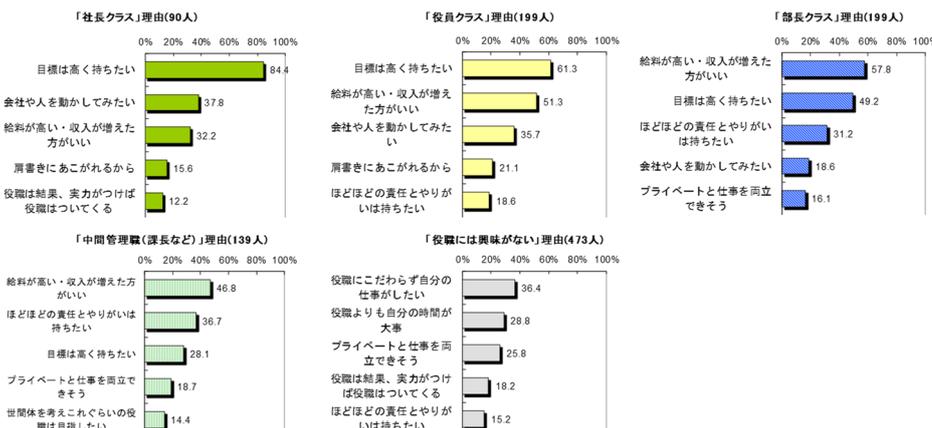
■ 将来めざすポスト



■ 「役職には興味がない」が最多！
女性では2年連続で増加！
■ 男性では「社長」と「役員クラス」が増加。
出世意欲の高さが目立つ！



■ 将来めざすポストを選んだ理由



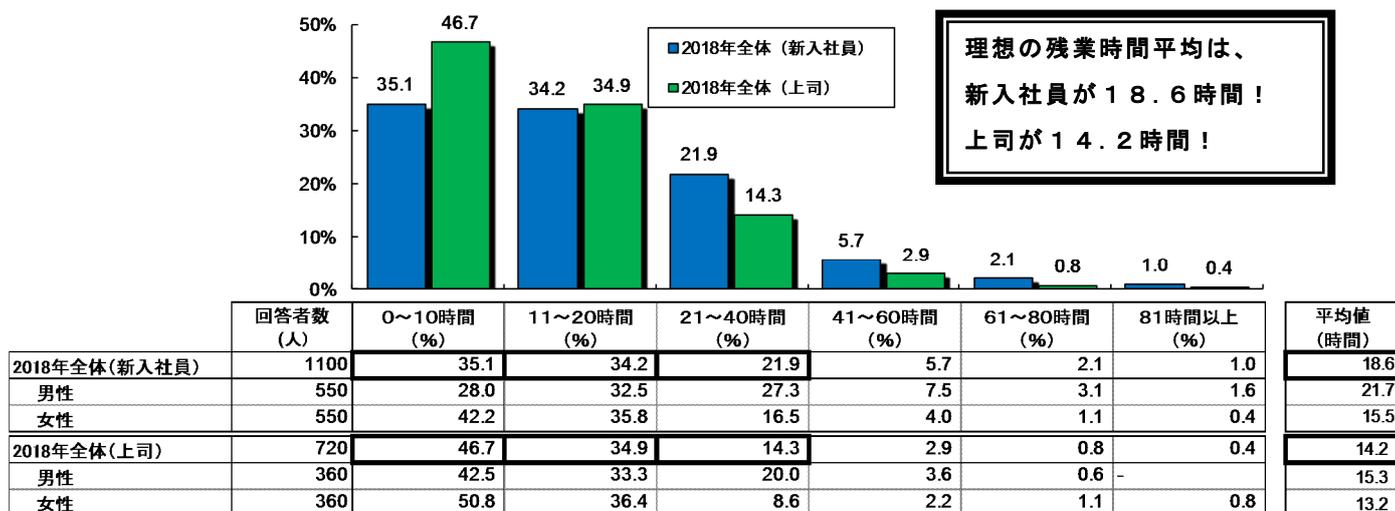
■ 「役職には興味がない」では、ワーク・ライフ・バランスなどを重視！
■ 「社長」・「役員クラス」では、自己成長意欲の高さが役員以上の出世をめざす源！！

(3) 理想の残業時間（新入社員と上司との比較）

1ヵ月あたりの理想の残業時間は、新入社員・上司ともに0～10時間が最多に！
一方、上司の実際の残業時間は25.3時間と、理想と現実には大きなギャップが！

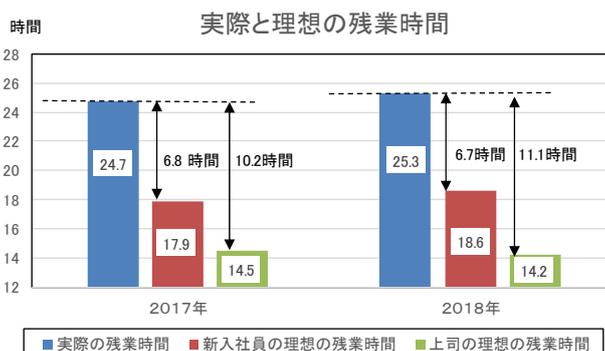
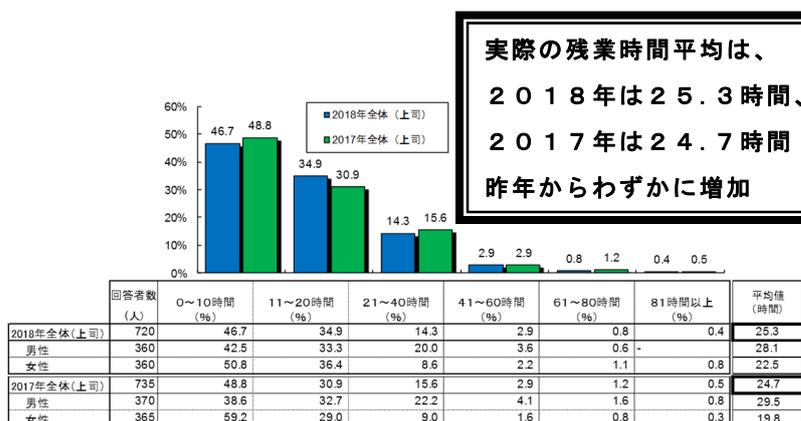
- 新入社員および上司それぞれに、理想の残業時間について聞いてみました
- 理想の残業時間は、0～10時間（新入社員35.1%：上司46.7%）が最も多く、11～20時間（同34.2%：同34.9%）、21～40時間（同21.9%：同14.3%）となり、新入社員・上司ともに少しでも少ない残業を望む人が多い結果となりました。平均時間は上司が14.2時間と、新入社員の18.6時間を下回る結果となりました
- 一方、上司の実際の残業時間では、平均が25.3時間と昨年の24.7時間からわずかに増加しました。今では多くの企業が働き方改革に取り組んでいますが、未だ抜本的な残業時間の縮減には至っていないのが現実のようです
- 理想の残業時間と実際の残業時間のギャップは、新入社員が6.7時間、上司が11.1時間となりました。上司の理想と実際の残業時間のギャップは、昨年の10.2時間から約1時間拡大しています。理想に少しでも近づくためには、働き方改革などをいっそう推し進める必要があるようです

○新入社員・上司：1ヵ月あたりの理想の残業時間



① 1ヵ月あたりの実際の残業時間

② 理想と実際の残業時間の比較

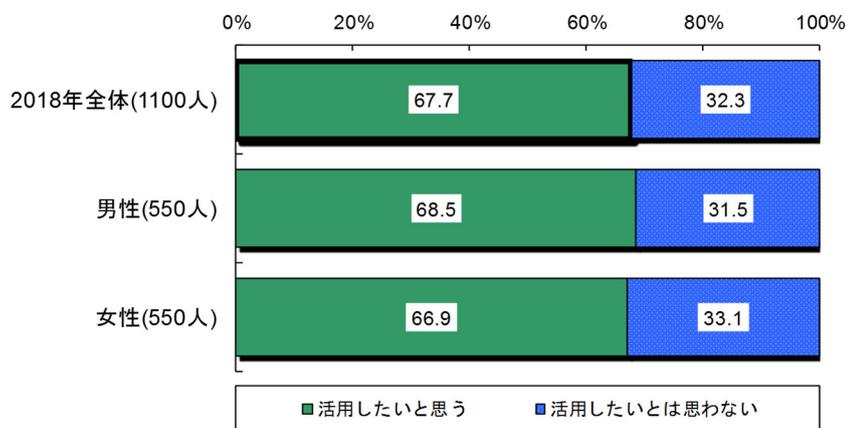


(4) テレワーク

新入社員の約7割がテレワークの活用に向向き！
理由としては「通勤する時間・手間が省ける」が最多。

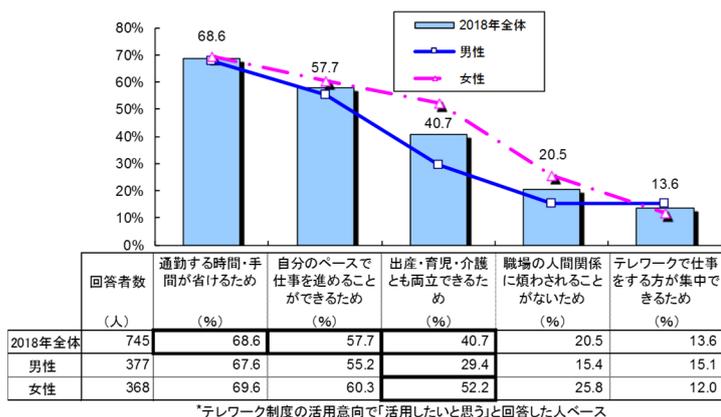
- 働き方を変える手段として、企業ではテレワークの導入が進んでいますが、その活用意向について、新入社員に聞いてみました
- 「活用したいと思う」は、67.7%と、7割近くがテレワーク活用に向向きであるとわかりました
- テレワークを「活用したいと思う」理由として、トップが「通勤する時間・手間が省ける」(68.6%)、次いで「自分のペースで仕事を進めることができる」(57.7%)となりました。「出産・育児・介護とも両立できる」(40.7%)は、男性が29.4%だったのに比べ、女性では52.2%と過半数を超える結果となりました
- テレワークは主に育児・介護など家庭との両立を目的とした導入事例が多く見受けられますが、新入社員の意向としては、時間の節約や自分のペースのために活用を望んでいる人が多いようです
- 一方、テレワークを「活用したいと思わない」理由としては、「仕事とプライベートの区別をはっきりさせたい」(45.9%)が最も多くなりました。「職場で仕事をする方が集中できる」(36.9%)は女性が29.7%である一方、男性は44.5%と多く、男女による差がみられました

○テレワークの活用意向



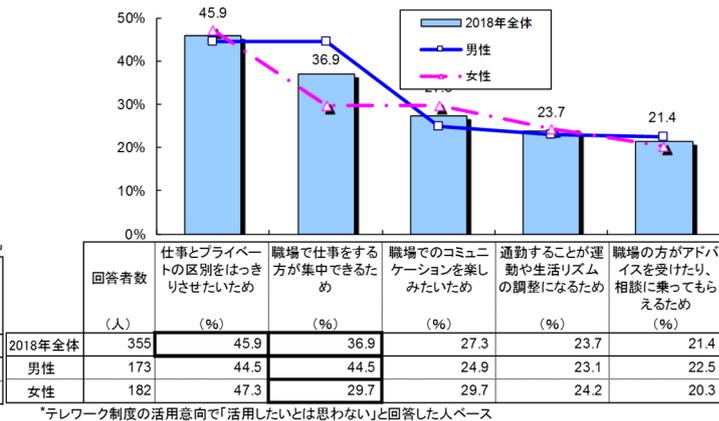
新入社員の約7割が
テレワークの活用に向向き！

○テレワークを活用したいと思う理由



*テレワーク制度の活用意向で「活用したいと思う」と回答した人ベース

○テレワークを活用したいと思わない理由



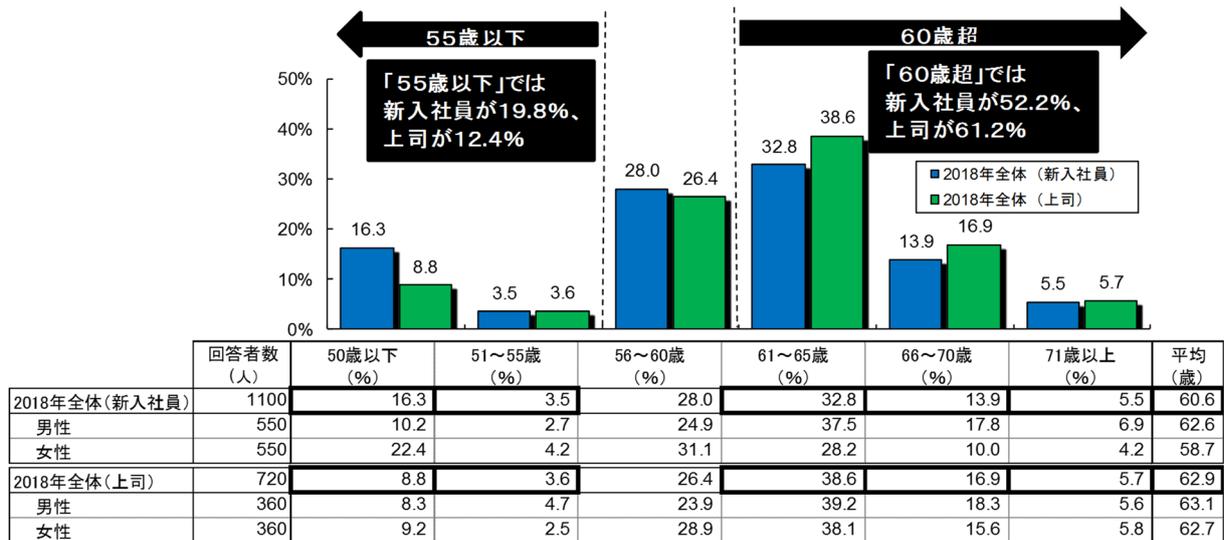
*テレワーク制度の活用意向で「活用したいとは思わない」と回答した人ベース

(5) 退職年齢

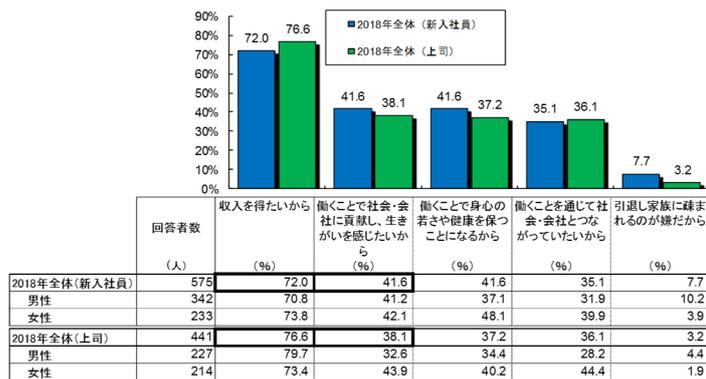
定年延長の動きを受け、希望の退職年齢は新入社員・上司ともに過半数が60歳超！
一方、新入社員の約2割が「55歳以下」での早期退職を希望！

- 「人生100年時代」と言われるなか、企業の間でも定年を60歳超に延長する動きが広がっています。そこで、希望の退職年齢を新入社員と上司に聞きました
- 平均は新入社員で60.6歳、上司で62.9歳となりました。定年延長の動きも影響してか、新入社員においても約半数近くの方が退職年齢を「60歳超」と回答しました。一方で、「55歳以下」と回答した人は、上司12.4%に対し、新入社員は19.8%と、約2割が希望しており、早々に退職し、第二の人生を歩みたいという新入社員の強い希望が感じられる結果となりました
- 60歳を超えて働きたい理由を見ると、「収入を得たい」は新入社員が72.0%、上司が76.6%となりました。一方、「社会・会社に貢献し、生きがいを感じたい」は新入社員が41.6%、上司が38.1%となりました。現実として経済的な負担を抱えている上司の方が働くことを、収入を得る手段として捉えているようです
- 60歳以前の退職を希望する人にその理由を尋ねました。「趣味や社会貢献活動などの自分の時間を大切にしたい」は、新入社員が52.6%、上司が41.6%となりました。新入社員の方が自分の時間を大切にするために、早期退職を希望しているようです

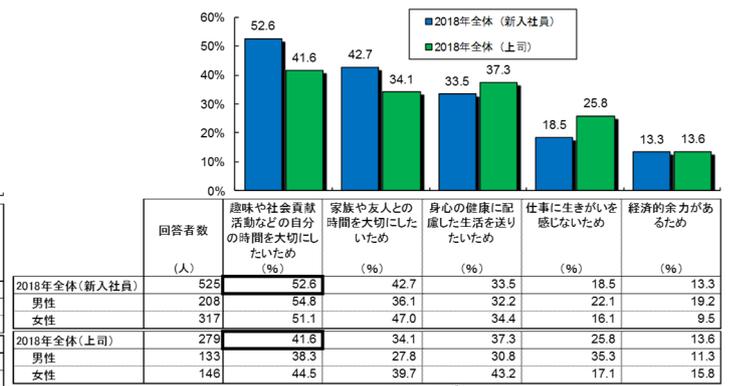
○希望の退職年齢



○60歳を超えて働きたい理由



○60歳以前に退職をしたい理由



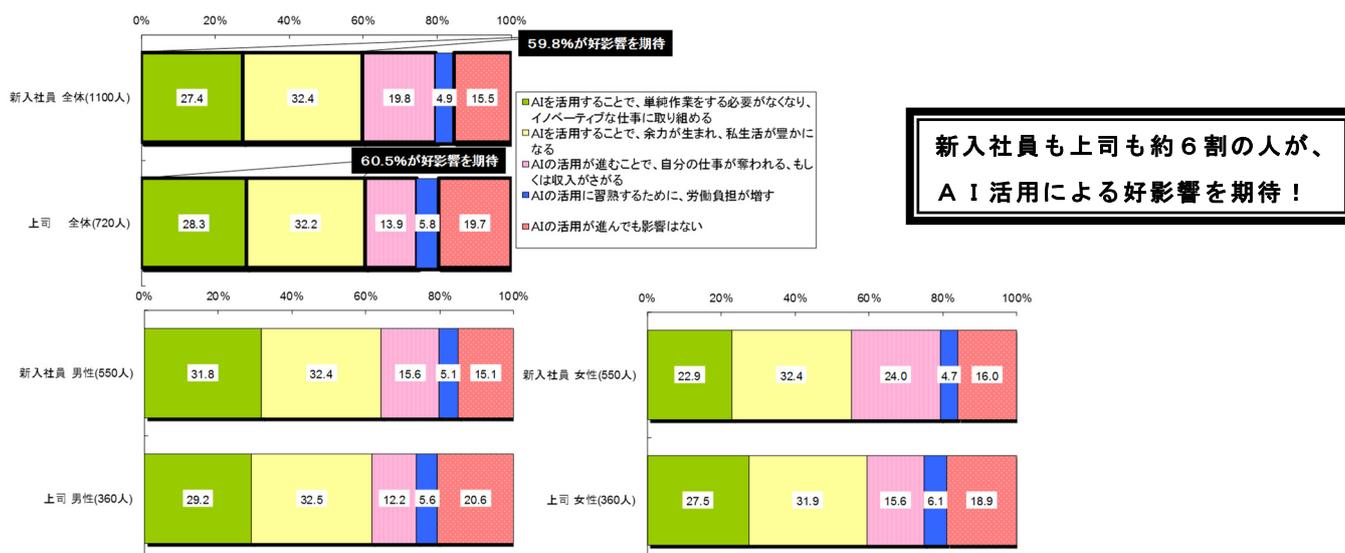
(6) AIの活用

新入社員も上司も約6割がAI活用による好影響を期待！

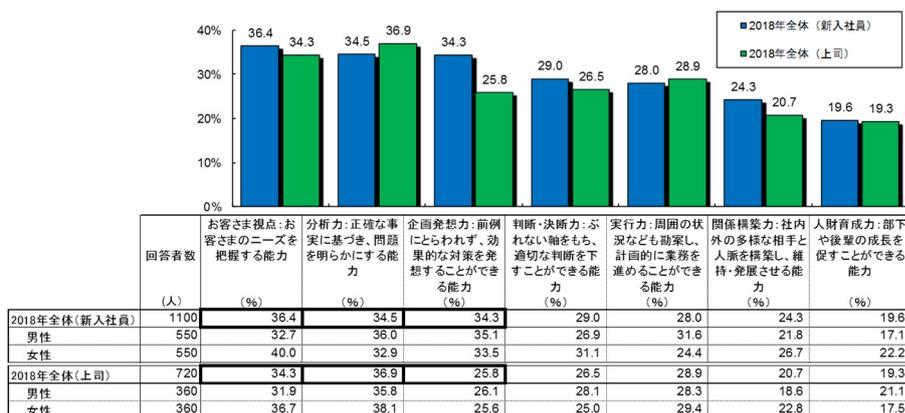
AIを脅威と捉える人は上司よりも新入社員に多い結果に！

- 生産性の向上を目的に、企業でAI（人工知能）を導入する動きが広がっていますが、AI活用による働き方への影響について、新入社員と上司に聞きました
- AI活用をポジティブに捉える回答では、「余力が生まれ、私生活が豊かになる」は新入社員が32.4%、上司が32.2%となりました。次に「単純作業をする必要がなくなり、イノベーティブな仕事に取り組める」は新入社員が27.4%、上司が28.3%となり、両回答の合計では新入社員も上司も約6割にのぼりました
- 一方、ネガティブな回答では、「自分の仕事が奪われる、もしくは収入がさがる」は新入社員が19.8%、上司は13.9%となりました。デジタルネイティブである新入社員の方が、AIを脅威と捉えているようです
- AI時代に必要とされるスキルについて聞いてみると、新入社員も上司も3割以上の人が、「お客さま視点」と「分析力」をAI時代に必要なスキルと考えているようです。「企画発想力」は、3割強の新入社員が必要と考える一方、上司は2割強に留まっており、新入社員と上司で大きな差がみられました

○ AI（人工知能）活用による働き方への影響



○ AI時代に必要とされるスキル



(7)「働き方改革」のうち最も重要だと思う事項（新入社員と上司との比較）

「働き方改革」のうち最も重要だと思う事項については、
新入社員・上司とも「賃金引上げと労働生産性の向上」がトップ！

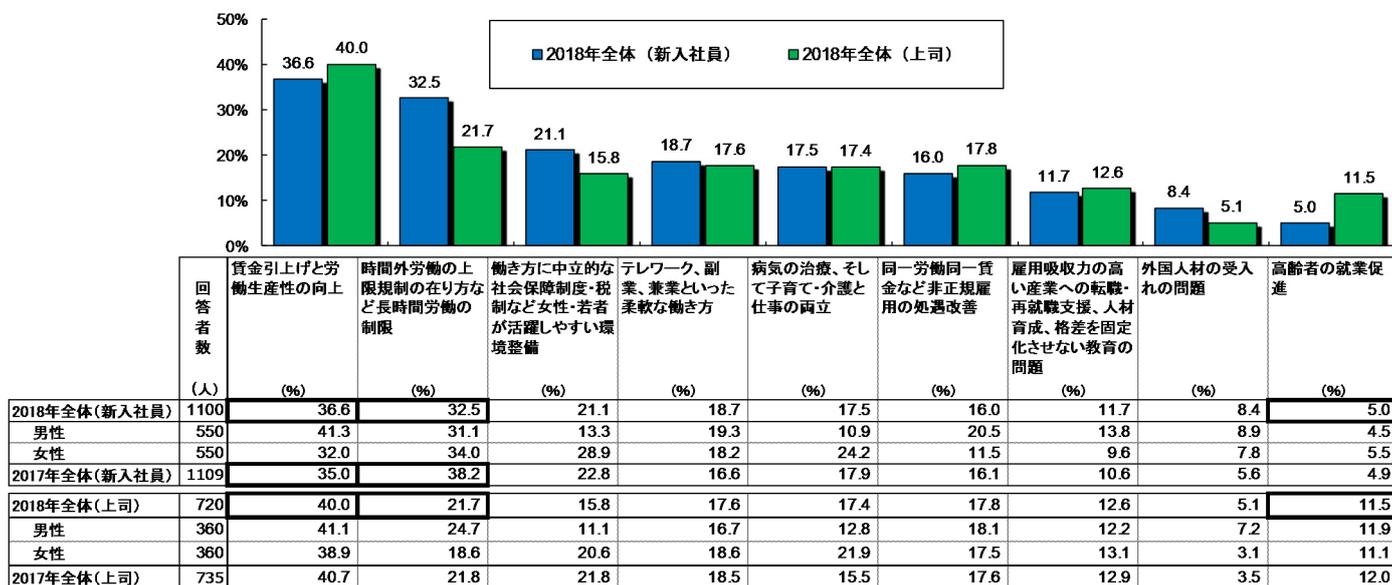
- 政府が推進する「働き方改革」について、最も重要だと思う点について、新入社員および上司に聞きました
- 新入社員・上司ともに、「賃金引上げと労働生産性の向上」（新入社員36.6%：上司40.0%）と「時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の制限（以下、長時間労働の制限）」（同32.5%：同21.7%）がトップ2となりました。新入社員では「賃金引上げと労働生産性の向上」が前年比+1.6p tとなり、昨年トップであった「長時間労働の制限」を上回りました。安倍政権が経済界に対し3%の賃上げを要請し、企業の間で賃上げの動きが広がるなか、新入社員の考え方にも変化が生じたようです
- 「長時間労働の制限」を最も重要だと思う人は、上司が新入社員に比べ10p t以上低い結果となりました。働き方改革を進める一方、上司は日々の業務に迫られ、実態としては労働時間削減を進める難しさを強く感じているのかもしれない
- 「高齢者の就業促進」は新入社員が5.0%、上司が11.5%と、上司の問題意識の高さが伺えます。職場で職歴が長い人を近くで見ているからこそ、熟練したスキルの必要性を実感している人が多いのかもしれない

■ チーフエコノミスト：小玉祐一による分析



私も、「賃金引上げと労働生産性の向上」が、日本経済の最大の課題と考えるひとりです。上司、新入社員の多くが同じ思いを共有しているという結果は心強く、実現が待たれます。新入社員で昨年トップだった「長時間労働の制限」が下がったのは、民間の取組みがそれだけ進んできたことの裏返しかもしれません。

○「働き方改革」のうち最も重要だと思う事項（新入社員と上司の比較）



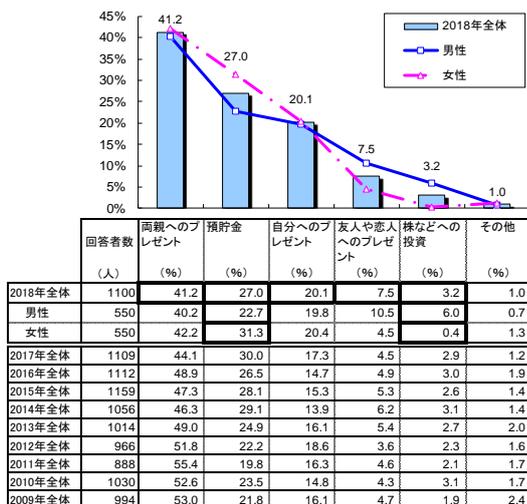
3. 新入社員のお金に関する意識

(1) 初任給のうち一番お金をかけたいもの

初任給の使い道では「両親へのプレゼント」が10年連続のトップ！
2017年の世界的な株高を受け、男性を中心に「株などへの投資」に積極化！

- 初任給のうち一番お金をかけたいものや使う金額について、聞いてみました
- 「両親へのプレゼント」が41.2%となり、2009年の当項目調査開始以降10年連続のトップとなったものの、直近2年連続では低下し、最低を記録しました
- 一方で、「自分へのプレゼント」(20.1%)と「友人や恋人へのプレゼント」(7.5%)は昨年から上昇し当項目調査開始以降、最高を記録。プレゼントの贈り先が、両親だけでなく、自分や友人・恋人等、幅広くなっているようです
- 2番目は「預貯金」(27.0%)で、男性が22.7%であるのに対し、女性が31.3%となりました。女性の方が堅実な貯蓄意識をもっているようです
- 「株などへの投資」は3.2%と当項目調査開始以降、最高値を記録。男性は6.0%、女性は0.4%となっており、男女間で大きな差があります。2017年は適温相場のなか世界的に株高となったことで、男性を中心に「株などへの投資」に積極的になったようです
- 一番お金をかけたいものに使う金額を見ると、平均は44,770円(昨年対比3,803円減)と、2年連続で減少しました。プレゼントに使う金額は「友人や恋人へのプレゼント」と「自分へのプレゼント」は昨年から増加した一方、「両親へのプレゼント」は減少し、まちまちな結果となりましたが、いずれも4万円台を下回りました。社会保障制度に対する将来不安が強まっており、一番お金をかけたいものであっても、思い切ってお金を使うことに慎重になっているようです

■ 初任給のうち一番お金をかけたいもの



■ 「両親へのプレゼント」は10年連続のトップ！
 ■ 「自分へのプレゼント」と「友人や恋人へのプレゼント」が最高を記録！
 ■ 「株などへの投資」も昨年の株高を受け、過去最高を記録！
 ■ 平均金額は44,770円と、2年連続の減少！

■ 初任給のうち一番お金をかけたいものにかかる金額

	2018年 平均	2017年 平均	2016年 平均	2015年 平均	2014年 平均	2013年 平均	2011年 平均	2010年 平均	2009年 平均	
全体	44,770円	48,573円	50,402円	45,303円	45,670円	43,540円	40,937円	44,819円	43,261円	45,962円
預貯金	63,906円	67,592円	69,515円	60,991円	64,922円	66,123円	60,393円	66,568円	65,248円	62,512円
株などへの投資	57,743円	59,875円	56,182円	69,400円	58,121円	64,741円	57,364円	51,316円	55,063円	56,158円
友人や恋人へのプレゼント	38,157円	33,220円	30,309円	33,000円	32,538円	23,327円	22,629円	26,195円	39,750円	28,936円
自分へのプレゼント	37,579円	33,906円	40,311円	41,107円	35,517円	35,037円	32,753円	42,228円	35,263円	38,644円
両親へのプレゼント	36,024円	42,127円	44,362円	36,787円	37,305円	35,139円	35,704円	39,146円	34,910円	40,660円

(2) 貯蓄目標額と貯蓄の理由

1カ月当たりの貯蓄目標額は50,163円！
貯蓄をする理由では「病気や事故の備えとして」がトップ！

- 毎月のお給料のうち、いくら貯蓄しようと考えているか目標額を聞いてみました
- 1カ月当たりの貯蓄目標額は50,163円と、前年から525円減少しました。減少はしたものの、2015年以降、5万円台が続いており、依然として貯蓄志向の強さを感じさせる結果となりました
- 貯蓄をする理由としては、昨年引き続き「病気や事故の備えとして」(45.7%)がトップとなりました。生活習慣の悪化で若くしてがんを患う人が増えていることなどが影響しているのかもしれませんが
- 貯蓄理由の各項目を当項目の調査を開始した2010年と比較すると、「結婚資金として」は▲9.7ptとなりました。若者の未婚化・晩婚化の影響もあり、結婚資金目的で貯蓄をする人は減ってきているようです
- 一方、「老後の生活資金として」は+2.4ptとなりました。「人生100年時代」といわれるなか、長い老後生活に備え、若いうちから計画的に蓄える人が増えているようです

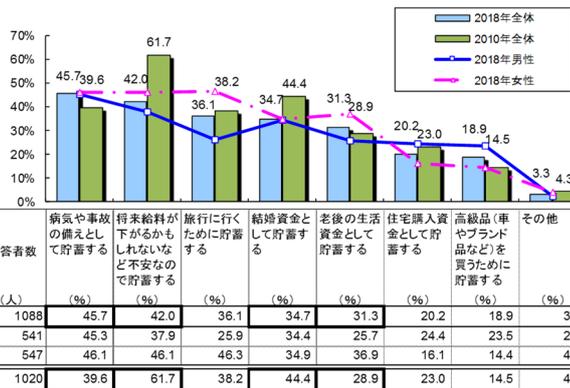
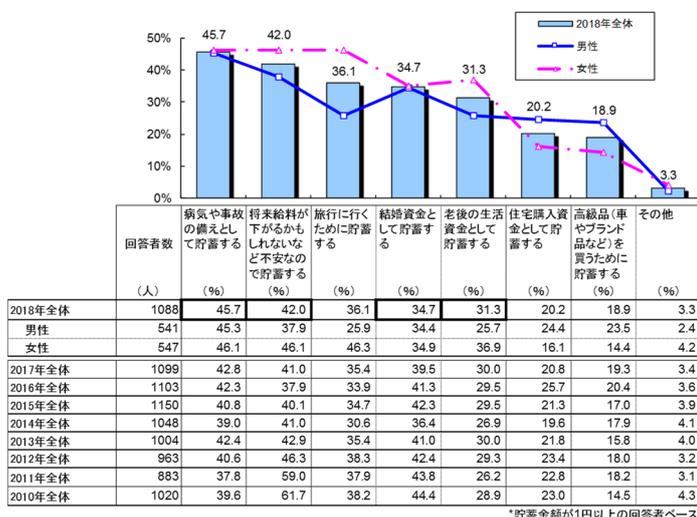
■ 1カ月当たりの平均貯蓄目標額

	2018年平均	2017年平均	2016年平均	2015年平均	2014年平均	2013年平均	2012年平均	2011年平均	2010年平均
全体	50,163円	50,688円	53,342円	51,025円	49,601円	47,637円	48,434円	48,508円	47,099円
男性	51,958円	51,564円	54,300円	53,243円	50,439円	48,368円	48,617円	48,673円	47,976円
女性	48,367円	49,810円	52,380円	48,803円	48,748円	46,909円	48,253円	48,337円	46,252円

■ 1カ月当たりの貯蓄目標額ごとの占率

■ 貯蓄をする理由 (複数回答)

■ 貯蓄をする理由は「病気や事故の備えとして」がトップ！



■ 2010年との比較で「結婚資金として」は▲9.7pt
■ 「老後の生活資金として」は+2.4pt

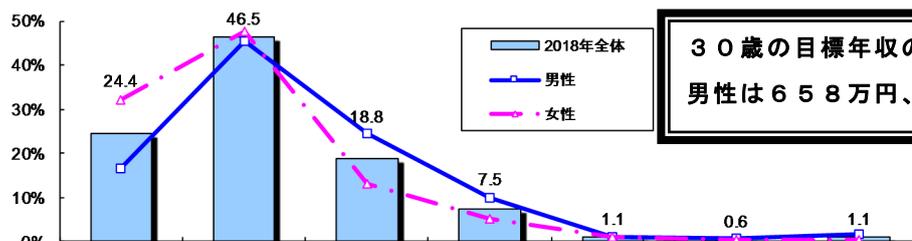
(3) 目標年収

30歳時点の目標年収は596万円、将来の目標年収は1,205万円！
労働需給のひっ迫で就職環境は売り手優位な状況が続くなか、将来展望も強気に！

- 30歳時点および将来の目標年収を聞いてみました
- 30歳時点の目標年収は「500万円」（46.5%）が一番多く、平均値（※）は「596万円」と前年から12万円増加しました。また、男女別にみると、男性は「658万円」、女性は「530万円」と男女間には128万円の開きが見られました（※）「5,000万円以上」は5,000万円として計算
- 将来の目標年収は、男性は「1,000万円」（35.5%）、女性は「700万円」（33.5%）が最も多く、平均値は「1,205万円」と前年比では110万円増加しました。男女別にみると、男性は「1,462万円」と昨年から205万円の増加、女性は「956万円」と昨年から25万円増加しました
- 賃上げを実施する企業が相次いでいることや、就職環境が売り手優位の状況下、好待遇を求める新入社員の思いが、目標年収の上昇につながったのかもしれませんが

■ 目標年収

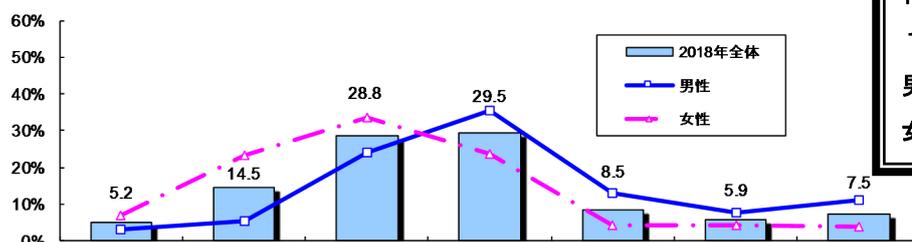
「30歳時点の目標年収」



	回答者数 (人)	300万円 (%)	500万円 (%)	700万円 (%)	1,000万円 (%)	1,500万円 (%)	2,000万円 (%)	5,000万円以上 (%)	平均値 (万円)
2018年全体	1100	24.4	46.5	18.8	7.5	1.1	0.6	1.1	596
男性	550	16.7	45.5	24.5	9.8	1.1	0.7	1.6	658
女性	550	32.0	47.5	13.1	5.3	1.1	0.5	0.5	530
2017年全体	1109	22.2	49.4	18.2	7.0	1.4	1.1	0.6	584

+12万円

「将来目標とする年収」



	回答者数 (人)	300万円 (%)	500万円 (%)	700万円 (%)	1,000万円 (%)	1,500万円 (%)	2,000万円 (%)	5,000万円以上 (%)	平均値 (万円)
2018年全体	1100	5.2	14.5	28.8	29.5	8.5	5.9	7.5	1205
男性	550	3.3	5.5	24.2	35.5	12.9	7.6	11.1	1462
女性	550	7.1	23.5	33.5	23.6	4.2	4.2	4.0	956
2017年全体	1109	4.1	17.5	31.7	26.1	9.2	6.7	4.8	1095

+110万円

(4) 投資をしたい商品

投資をしたい商品は「株式・投資信託」が新入社員・上司ともにトップ！
 「ビットコインなどの仮想通貨」に投資をしたい人は、新入社員・上司ともに1割未満！

- 投資をしたい商品について新入社員と上司に聞いてみました
- 新入社員・上司ともに、「株式・投資信託」（新入社員23.6%：上司38.5%）、「NISA・つみたてNISAを活用した金融商品」（同22.5%：同34.3%）、「iDeCoを活用した金融商品」（同10.5%：同19.3%）がトップ3となりました
- 「ビットコインなどの仮想通貨」は、新入社員が9.5%、上司が8.2%となりました。昨年以降ニュースなどで数多く取り上げられ、広く社会に認知されるようになったものの、リスクやボラティリティの高さからか、投資をしたいと考えている人は少数派のようです。ただ、新入社員の男性では13.5%と1割を超える人に投資意向があり、投資をしたい商品のトップ3に入りました
- 一方、「投資はしたくない」は新入社員が48.9%、上司が30.1%となりました。男女別にみると、新入社員では男性36.5%、女性61.3%と投資意向に大きな男女差がみられましたが、上司では男性29.7%、女性30.6%とほぼ男女差はみられませんでした。社会経験を重ね知識や投資余力を手に入れることで、女性も投資に対し積極的になるようです

■ チーフエコノミスト：小玉祐一による分析



「貯蓄から投資へ」の掛け声とは裏腹に、半数もの新入社員が投資をしたくないと考えているのは残念な結果です。若者の投資への拒否反応はまだまだ強いようです。知識の問題もさることながら、元手がないのも理由のひとつでしょう。ただ、少額であっても若いころからコツコツ投資に取り組むメリットもあるので、投資について学ぶ機会があれば考えが変わる可能性もあると思います。

■ 投資をしたい商品

