

2025 年

新入社員 意識調査

2025 年 6 月

挑む。超える。ともに創る。

 プロクレアホールディングス

URL <https://www.procrea-hd.co.jp/>

はじめに

今年も多くの新入社員が期待と不安を胸に、社会人としての第一歩を踏み出しました。

新入社員は、企業の将来を支えるだけでなく、地域社会の活力を生み出す大切な「人財」です。今年度の新入社員は、コロナ禍とアフターコロナという大きな環境の変化を学生時代に経験し、急速に変わる生活様式や社会の仕組みに柔軟に対応してきた世代です。そうした経験を経て社会に出た新入社員の皆さまは、どのような価値観や意識を持って働き始めているのでしょうか。

本調査は、1977(昭和52)年から実施している青森銀行から継承したもので、新入社員の意識や考え方を明らかにし、その結果を継続的に公表しているものです。企業経営や人材育成に携わる皆様にとって、次世代を担う人財への理解や育成方針検討の一助となれば幸いに存じます。

最後になりますが、本調査にご協力いただきました新入社員の方々に厚くお礼申し上げます。

調査要領

- 方 法 アンケート方式
- 対 象 者 県内事業所 2025年度新入社員 157名
- 実施時期 2025年3～4月
- 回答者内訳

1. 学卒別

区 分	男性	女性	合計
高校・高専	25	43	68
専門学校・短大	19	12	31
大学・大学院	31	26	57
無回答	1	0	1
合 計	76	81	157

2. 出身学部・学科

区 分	男性	女性	合計
文 系	38	63	101
理 系	33	4	37
その他	5	14	19
合 計	76	81	157

.....
【本件に関する照会先】
.....
あおもり創生パートナーズ 株式会社
.....
担 当： 今 井
.....
TEL (直通) 070-7422-2196
.....
(代表) 017-774-1390
.....

目 次

調査結果の概要	1
1. 就職にあたって	
(1) 就職先として検討した地域	3
(2) 就職先に青森県の会社を選んだ理由	4
(3) 会社を選ぶ際に重視した項目	5
(4) 会社を選ぶ際の情報収集方法	6
2. 社会人として	
(1) お金を得ること以外で何のために働くのか	7
(2) 仕事をするに当たり強化したいこと	8
3. 仕事と働き方について	
(1) 会社組織の中で目指す姿	9
(2) 昇給・昇格の基準について	10
(3) 転職に関する考え方について	11
(4) 仕事に対する考え方	
① 「会社・仕事」と「プライベート」のどちらを優先するか	12
② 「ゼネラリスト」と「スペシャリスト」のどちらを志向するか	13
③ 副業・兼業について	14
④ リモートワークについて	15
4. 青森県への就職を決め、改めて感じること（自由回答）	16

調査結果の概要

1. 就職にあたって

- 就職先として検討した地域は「青森県内」が突出してトップとなった。男性の方が遠方の地域を含めて検討する傾向がある。
- 就職先に青森県会社を選んだ理由は「青森県出身だから」や「家族や友人が青森県にいるから」が上位を占めた。
- 会社を選ぶ際に重視した項目は「働いてみたい業種・職種である」がトップとなった。業績の安定や給与水準を重視する層が増加した。
- 会社を選ぶ際の情報収集の方法は、「会社説明会」、「就職・転職サイト」、「企業の公式ホームページ」の割合が高い。女性に比べ、男性の方が多様な手段で情報収集を行う傾向がある。

2. 社会人として

- お金を得ること以外で働く動機は、「やりがいや充実感を得るため」や「自分の能力を高めるため」が上位を占めた。男性は仕事を通じて他者のためになることを望む傾向が強く、女性は仕事を通じた挑戦にやりがいや達成感を求める傾向がうかがえる。
- 仕事をするに当たり強化したいことは、「コミュニケーション能力」が60%を超えてトップとなった。次いで「専門知識・技術」が45%を超えて2位となり、他の項目を大きく引き離れた。

3. 仕事と働き方について

- 会社組織の中で目指す姿は、「専門知識やスキルを高め、専門職として活躍したい」、「責任の重い立場にはつかず、無理のない範囲で働きたい」が上位となった。
- 昇給・昇格の基準は、「能力・業績と年功序列の両方が取り入れられた型」が50%弱でトップとなった。
- 転職に関する考え方は、「転職する気はない」が圧倒的なトップとなった。
- 「会社・仕事」と「プライベート」の優先度は、「プライベート優先型」が大幅に増加した。
- 幅広い業務をこなす「ゼネラリスト」志向と、専門分野に秀でた「スペシャリスト」志向の割合をみると、いずれも概ね半数程度となった。
- 「副業・兼業」を志向する割合は前回調査より大きく後退した。男女別では、男性の方が「副業・兼業」志向が強い。
- リモートワークを志向する割合は半数を下回り、リモートワークを志向しない層が大勢となった。

4. 青森県への就職を決め、改めて感じること

- 地元就職による安心感に関する記述が多く、青森県への就職を喜ぶ様子が見えられた。
- 地元就職に関連し、青森県の発展に貢献したいと決意を新たにしている様子が見えられた。
- 青森県への就職に限らず、社会人としての一歩を踏み出していくにあたり、不安や戸惑いを抱く様子が見えられた。
- 青森県の現状に対し、改善すべき点を指摘する意見もみられた。

1. 就職にあたって

(1) 就職先として検討した地域

- ・全体では「青森県内」が突出してトップ
- ・男性の方が遠方の地域も含めて検討

今年の新入社員が、就職先としてどの地域を検討したか(当てはまるもの全て選択)について尋ねたところ、「青森県内」が 92.4%で突出してトップとなり、次いで「東北地方(青森県以外)」が 21.0%、「関東地方」が 14.0%などの順となった。なお、「地域は検討材料とならない」は 2.5%に留まり、就職にあたり多くの新入社員が地域を重要視している傾向がうかがえた。

男女別にみると、男性は「関東地方」の割合がやや高く、一方で女性は「青森県内」、「東北地方(青森県以外)」、「北海道」の割合がやや高かった。女性は本県に近い地域を中心に検討する傾向がみられ、男性の方が遠方も含めて検討する傾向がうかがわれた。

学卒別で比べると、大学・大学院卒で「関東地方」を検討している割合が高い傾向がみられた。県外の大学・大学院に通っていた新入社員も多く、就職先の地域を広く検討していたとみられる。

就職先として検討した地域 (当てはまるもの全て選択)

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
青森県内	① 90.8	① 93.8	① 92.6	① 90.3	① 93.0	① 100.0	① 93.1	① 91.9	① 89.5	① 92.4
東北地方(青森県以外)	② 18.4	② 23.5	② 19.1	② 25.8	② 21.1	0.0	② 22.8	② 13.5	② 26.3	② 21.0
関東地方	③ 15.8	③ 12.3	③ 13.2	③ 6.5	③ 19.3	0.0	③ 13.9	② 13.5	③ 15.8	③ 14.0
北海道	2.6	4.9	2.9	3.2	5.3	0.0	5.0	2.7	0.0	3.8
地域は検討材料とならない	3.9	1.2	2.9	3.2	1.8	0.0	2.0	2.7	5.3	2.5
関西地方	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6
その他国内	1.3	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.6
海外	0.0	1.2	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6

(2) 就職先に青森県の子会社を選んだ理由

・「青森県の出身だから」や「家族や友人が青森県にいるから」が上位

就職先に青森県の子会社を選んだのはどうしてか(当てはまるもの全て選択)について尋ねたところ、「青森県の出身だから」が54.8%でトップとなった。次いで「家族や友人が青森県にいるから」が49.7%、「青森県に住みたいと思っていたから」が31.2%など続いており、本県とのつながりを理由に就職先を決めている新入社員が多かった。

男女別に比べると、男性の方が「青森県に住みたいと思っていたから」、「魅力的な会社があったから」の割合が高く、女性の方が「青森県の出身だから」、「家族や友人が青森県にいるから」、「青森県の学校を卒業したから」の割合がやや高い。

学卒別でみると、大学・大学院卒では「青森県の出身だから」、「青森県に住みたいと思っていたから」を挙げる割合が比較的高い。

就職先に青森県の子会社を選んだ理由（当てはまるもの全て選択）

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
青森県の出身だから	① 52.6	① 56.8	① 51.5	① 48.4	① 63.2	0.0	① 61.4	② 43.2	② 42.1	① 54.8
家族や友人が青森県にいるから	② 46.1	② 53.1	② 50.0	② 45.2	② 50.9	① 100.0	② 48.5	① 48.6	① 57.9	② 49.7
青森県に住みたいと思っていたから	③ 38.2	③ 24.7	③ 23.5	22.6	③ 45.6	0.0	③ 31.7	③ 35.1	21.1	③ 31.2
魅力的な会社があったから	31.6	17.3	22.1	③ 32.3	22.8	0.0	21.8	29.7	③ 26.3	24.2
青森県の学校を卒業したから	15.8	19.8	17.6	12.9	21.1	0.0	16.8	18.9	21.1	17.8
その他	3.9	3.7	2.9	3.2	5.3	0.0	3.0	5.4	5.3	3.8

(3) 会社を選ぶ際に重視した項目

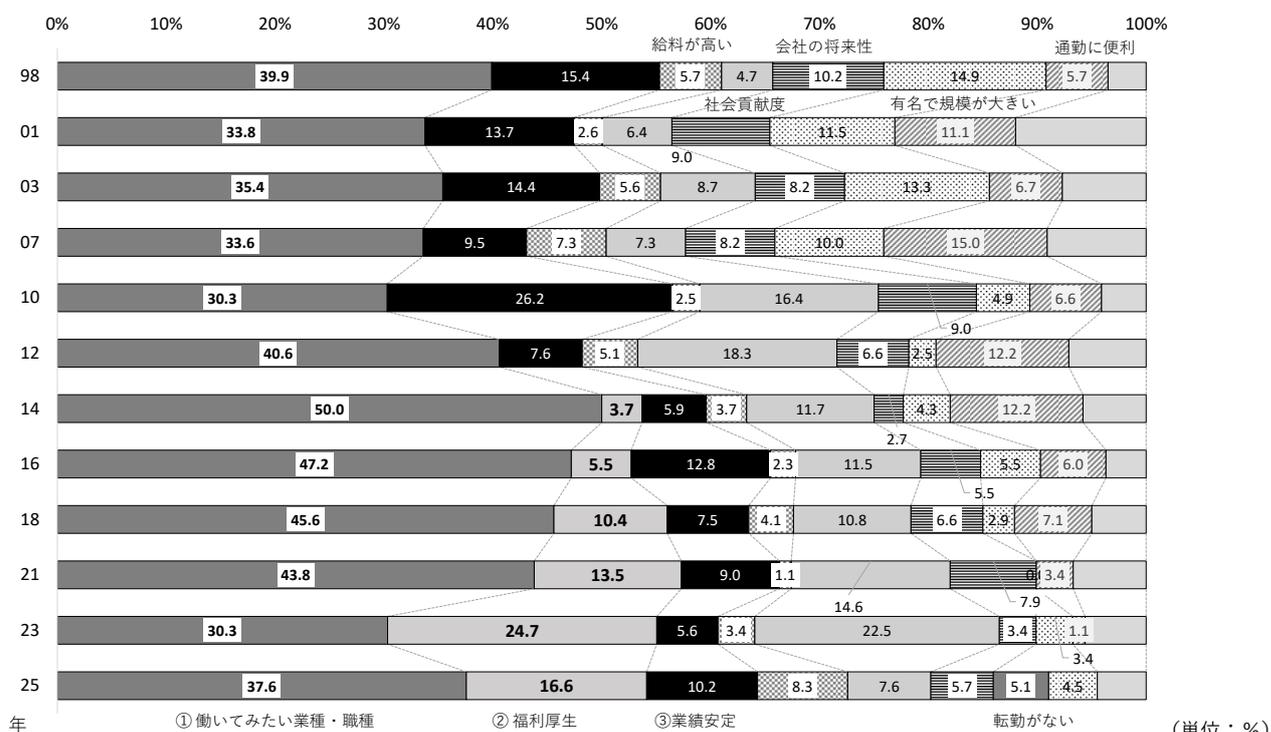
- ・全体では「働いてみたい業種・職種である」がトップ
- ・業績安定や給与水準を重視する層が増加

会社を選ぶ際に重視した項目（最も当てはまるもの1つ選択）を尋ねたところ、「働いてみたい業種・職種である」が 37.6%でトップとなり、次いで「休暇制度など福利厚生面の充実度」が 16.6%、「業績が安定している」が 10.2%などとなった。

男女別の特徴としては、男性では「給料が高い」が女性より比較的高い割合となっており、生活基盤となる所得を意識した傾向がうかがえる。

長期的な推移をみると、働き方改革や SDGs などへの関心が高まりから福利厚生面や社会貢献度を意識する傾向が強まっていたが、今年度は業績の安定や給与水準を挙げる層が増加しており、生活の安定を重要視する傾向が強まっている。

会社を選ぶ際に重視した項目



	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
働いてみたい業種・職種である	① 36.8	① 38.3	① 36.8	① 51.6	① 31.6	0.0	① 30.7	① 48.6	① 52.6	① 37.6
休暇制度など福利厚生面の充実度	② 14.5	② 18.5	② 17.6	② 9.7	② 17.5	① 100.0	② 20.8	② 10.8	5.3	② 16.6
業績が安定している	10.5	③ 9.9	③ 10.3	② 9.7	10.5	0.0	③ 9.9	② 10.8	② 10.5	③ 10.2
給料が高い	③ 11.8	4.9	7.4	3.2	③ 12.3	0.0	8.9	8.1	5.3	8.3
社会的貢献度が高い	5.3	③ 9.9	5.9	② 9.7	8.8	0.0	7.9	② 10.8	0.0	7.6
会社に将来性がある	5.3	6.2	7.4	6.5	3.5	0.0	6.9	5.4	0.0	5.7
転動がない	6.6	3.7	5.9	3.2	5.3	0.0	5.0	2.7	② 10.5	5.1
有名で会社の規模も大きい	3.9	4.9	2.9	6.5	5.3	0.0	6.9	0.0	0.0	4.5
その他	3.9	3.7	4.4	0.0	5.3	0.0	3.0	2.7	② 10.5	3.8
リモートワークや柔軟な働き方ができる	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	1.3	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.6

(4) 会社を選ぶ際の情報収集方法

- ・全体では「会社説明会」、「就職・転職サイト」、「企業の公式ホームページ」の割合が高い
- ・女性に比べ、男性の方が多様な手段で情報収集を行う傾向がある

就職する会社を選ぶ際、どこから情報収集したか(当てはまるもの全て選択)について尋ねたところ、「会社説明会」及び「就職・転職サイト」が 43.9%で同率トップとなり、「企業の公式ホームページ」が 35.7%などと続いた。

男女別に上位項目についてみると、女性は「就職・転職サイト」の割合が男性よりも高い一方、他項目については総じて男性の方が高く、男性の方が多様な手段で情報を収集する傾向がみられた。

学卒別にトップ項目をみると、高校・高専卒は「学校の教員」、専門学校・短大卒は「会社説明会」、大学・大学院卒では「就職・転職サイト」がトップとなり、それぞれ次点とは 10 ポイント程度の開きがあった。学卒ごとにアクセスしやすい媒体に違いがあることがうかがえた。

会社を選ぶ際の情報収集方法（当てはまるもの全て選択）

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
会社説明会	① 47.4	② 40.7	② 29.4	① 54.8	② 56.1	0.0	② 47.5	① 43.2	26.3	① 43.9
就職・転職サイト	② 38.2	① 49.4	② 29.4	32.3	① 68.4	0.0	① 51.5	27.0	① 36.8	① 43.9
企業の公式ホームページ	② 38.2	③ 33.3	25.0	③ 35.5	③ 49.1	0.0	③ 38.6	③ 29.7	② 31.6	③ 35.7
学校の教員	34.2	25.9	① 38.2	② 41.9	12.3	① 100.0	24.8	① 43.2	② 31.6	29.9
家族・友人・先輩	27.6	21.0	22.1	22.6	28.1	0.0	25.7	24.3	15.8	24.2
キャリアセンター・進路指導部	22.4	24.7	23.5	9.7	31.6	0.0	28.7	8.1	26.3	23.6
企業案内パンフレット	11.8	21.0	14.7	12.9	21.1	0.0	17.8	16.2	10.5	16.6
SNS	7.9	3.7	4.4	3.2	8.8	0.0	5.0	5.4	10.5	5.7
テレビ・新聞	5.3	2.5	0.0	9.7	5.3	0.0	2.0	5.4	10.5	3.8
その他	1.3	2.5	4.4	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	5.3	1.9

2. 社会人として

(1) お金を得ること以外で何のために働くのか

・「やりがいや充実感を得るため」や「自分の能力を高めるため」が上位

お金を得ること以外で働くことの目的(3項目まで選択)を尋ねたところ、「やりがいや充実感を得るため」が53.5%でトップとなり、「自分の能力を高めるため」が40.1%、「社会の役に立つため」が31.2%と続いた。4位には「親を安心させるため」が29.9%となっており、前回調査(2023年)から10ポイント以上増加している。

男女別にみると、男性は「社会の役に立つため」、「親を安心させるため」の割合が女性に比べて高く、女性は「やりがいや充実感を得るため」、「新しいことに挑戦するため」の割合が比較的高い。男性は仕事を通じて他者のためになることを望む傾向が強く、一方、女性は仕事を通じた挑戦にやりがいや達成感を求める傾向がうかがえる。

なお、学卒別にみると、高校・高専卒では「親を安心させるため」、専門学校・短大卒では「人脈を広げるため」、大学・大学院卒では「社会の役に立つため」を挙げる割合が比較的高い。

働く目的(お金を得ること以外)(3つまで選択)

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
やりがいや充実感を得るため	① 48.7	① 58.0	① 50.0	① 54.8	① 57.9	0.0	① 56.4	① 51.4	① 42.1	① 53.5
自分の能力を高めるため	② 38.2	② 42.0	③ 32.4	② 41.9	② 47.4	① 100.0	② 40.6	② 40.5	② 36.8	② 40.1
社会の役に立つため	③ 35.5	③ 27.2	19.1	③ 32.3	③ 45.6	0.0	③ 37.6	24.3	10.5	③ 31.2
親を安心させるため	34.2	25.9	② 38.2	25.8	21.1	① 100.0	28.7	③ 29.7	② 36.8	29.9
お客さまの役に立つため	25.0	23.5	22.1	16.1	29.8	① 100.0	27.7	21.6	10.5	24.2
新しいことに挑戦するため	17.1	③ 27.2	26.5	25.8	15.8	0.0	19.8	24.3	31.6	22.3
会社の役に立つため	15.8	14.8	16.2	16.1	14.0	0.0	12.9	18.9	21.1	15.3
人脈を広めるため	11.8	7.4	4.4	19.4	10.5	0.0	9.9	13.5	0.0	9.6
周囲に認められ、地位を得るため	3.9	6.2	2.9	6.5	7.0	0.0	5.0	2.7	10.5	5.1
その他	6.6	1.2	4.4	6.5	1.8	0.0	4.0	5.4	0.0	3.8

(2) 仕事をするに当たり強化したいこと

・「コミュニケーション能力」、「専門知識・技術」が上位

仕事をするに当たり強化したいこと(3項目まで選択)について尋ねたところ、「コミュニケーション能力」が61.8%でトップ、次いで「専門知識・技術」が45.9%となり、他の項目を大きく引き離れた。

男女別の特徴として、男性では「専門知識・技術」、「チャレンジ精神」、「交渉力」、女性では「コミュニケーション能力」、「学習能力」を強化したいとする割合が高かった。

学卒別にみると、高校・高専卒では「学習能力」、専門学校・短大卒では「ストレス耐性」、大学・大学院卒では「主体性」を強化したいとする割合が高かった。

仕事をするに当たり強化したいこと（3つまで選択）

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
コミュニケーション能力	① 59.2	① 64.2	① 67.6	① 64.5	① 52.6	① 100.0	① 60.4	① 62.2	② 68.4	① 61.8
専門知識・技術	② 52.6	② 39.5	③ 32.4	① 64.5	① 52.6	0.0	② 41.6	② 56.8	③ 47.4	② 45.9
学習能力（他者の経験から学ぶ力）	21.1	③ 34.6	② 36.8	22.6	21.1	0.0	19.8	24.3	① 78.9	③ 28.0
ストレス耐性	③ 23.7	25.9	23.5	③ 32.3	21.1	① 100.0	23.8	③ 27.0	26.3	24.8
語学力	22.4	23.5	26.5	19.4	21.1	0.0	19.8	③ 27.0	31.6	22.9
チャレンジ精神	③ 23.7	18.5	27.9	9.7	19.3	0.0	③ 24.8	13.5	15.8	21.0
ITスキル	17.1	18.5	11.8	25.8	21.1	0.0	18.8	18.9	10.5	17.8
交渉力	21.1	14.8	19.1	16.1	17.5	0.0	19.8	18.9	5.3	17.8
主体性	15.8	18.5	11.8	12.9	③ 24.6	① 100.0	18.8	10.8	21.1	17.2
論理的思考力	17.1	13.6	10.3	16.1	21.1	0.0	17.8	10.8	10.5	15.3
企画力	6.6	7.4	5.9	6.5	8.8	0.0	5.9	8.1	10.5	7.0
その他	1.3	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.6

3. 仕事と働き方について

(1) 会社組織の中で目指す姿

- ・「専門知識やスキルを高め、専門職として活躍したい」、「責任が重い立場には
つかず、無理のない範囲で働きたい」が上位

会社組織の中でどのような姿を目指したいか(最も当てはまるもの 1 つ選択)を尋ねたところ、「専門知識やスキルを高め、専門職として活躍したい」が 42.0%でトップとなり、「責任が重い立場にはつかず、無理のない範囲で働きたい」が 38.2%、「管理職や経営者を目指し、組織の運営に関わりたい」が 12.7%などと続いた。管理職や経営者、またはプロジェクトリーダー等のマネジメントをする立場よりも、専門性を活かした働き方を望む傾向がうかがえた。

男女別に比べると、男性では「専門知識やスキルを高め、専門職として活躍したい」の割合が半数を超え、女性では「責任が重い立場にはつかず、無理のない範囲で働きたい」の割合が半数を超えていた。また、女性に比べ男性の方がやや「管理職や経営者を目指し、組織の運営に関わりたい」及び「プロジェクトリーダーとしてチームをまとめる存在になりたい」を選ぶ割合が大きかった。

学卒別では、高校・高専卒で「責任が重い立場にはつかず、無理のない範囲で働きたい」が突出してトップとなり、専門学校・短大卒、大学・大学院卒で「専門知識やスキルを高め、専門職として活躍したい」がトップとなった。また大学・大学院卒では「管理職や経営者を目指し、組織の運営に関わりたい」の割合が他に比べて高く、責任ある立場を目指す傾向がみられた。

会社組織の中で目指す姿（最も当てはまるものを1つ選択）

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
専門知識やスキルを高め、 専門職として活躍したい	① 51.3	② 33.3	② 30.9	① 48.4	① 50.9	① 100.0	① 40.6	① 43.2	① 47.4	① 42.0
責任が重い立場にはつかず、 無理のない範囲で働きたい	② 22.4	① 53.1	① 61.8	② 32.3	③ 14.0	0.0	② 39.6	② 29.7	① 47.4	② 38.2
管理職や経営者を目指し、 組織の運営に関わりたい	③ 15.8	③ 9.9	③ 7.4	③ 9.7	② 21.1	0.0	③ 12.9	③ 18.9	0.0	③ 12.7
プロジェクトリーダーとして チームをまとめる存在になりたい	9.2	3.7	0.0	③ 9.7	12.3	0.0	5.9	8.1	③ 5.3	6.4
その他	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6

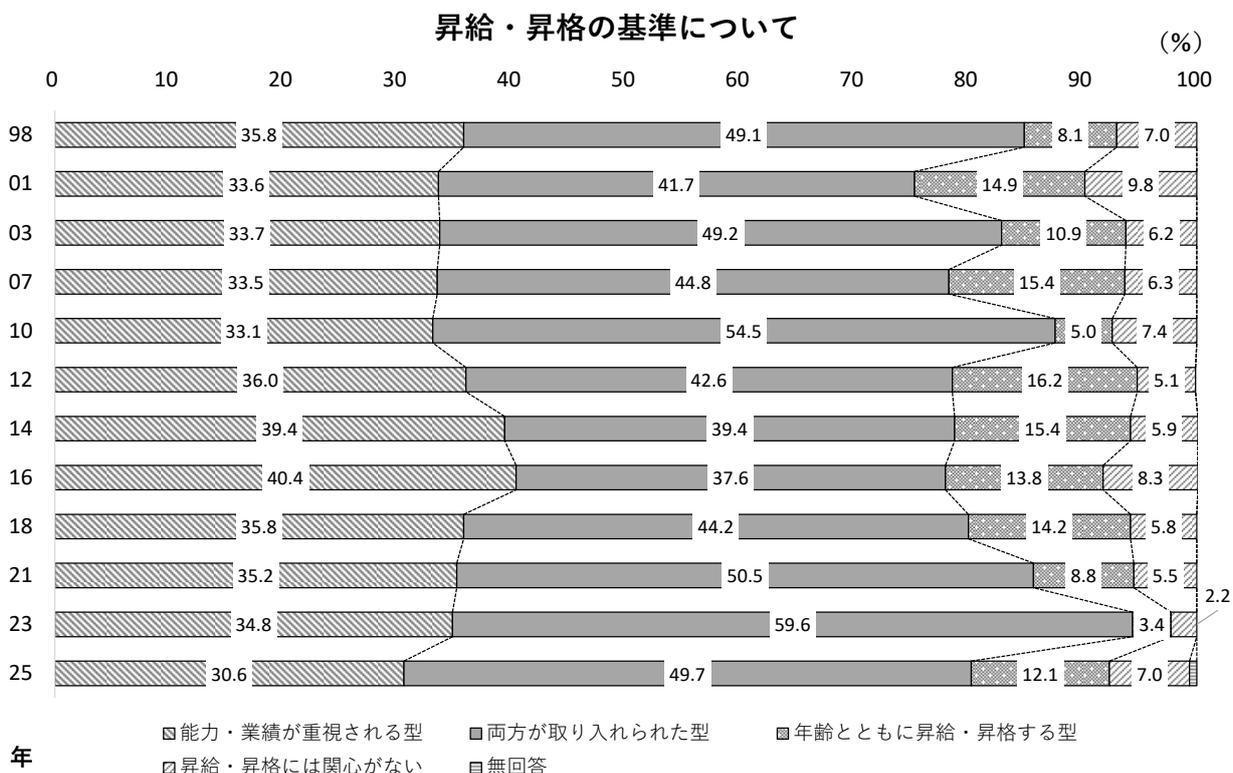
(2) 昇給・昇格の基準について

- ・「能力・成果と年功序列の両方が取り入れられた型」がトップ

新入社員が望んでいる昇給・昇格の基準は、「能力・成果と年功序列の両方が取り入れられた型」がトップとなり、「能力・成果が重視される型」が続いた。

男女別に比較すると、男性の方が「能力・成果が重視される型」の割合が高く、女性の方が「年齢とともに昇給・昇格する型」の割合が高かった。

長期的な推移をみると、「両方取り入れられた型」と「能力・成果が重視される型」の割合が減少しており、特に「能力・成果が重視される型」は 1998 年以降で最少となった。能力・成果での評価よりも年功序列による安定した昇給・昇格を望む傾向が強まったとみられる。



(単位：％)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
両方が取り入れられた型	① 48.7	① 50.6	① 42.6	① 48.4	① 59.6	0.0	① 52.5	① 48.6	② 36.8	① 49.7
能力・成果が重視される型	② 36.8	② 24.7	② 29.4	② 35.5	② 28.1	① 100.0	② 25.7	② 37.8	① 42.1	② 30.6
年齢とともに昇給・昇格する型	5.3	③ 18.5	③ 17.6	③ 9.7	③ 7.0	0.0	③ 14.9	③ 8.1	5.3	③ 12.1
昇給・昇格には関心がない	③ 7.9	6.2	10.3	6.5	3.5	0.0	5.9	5.4	③ 15.8	7.0
無回答	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6

(3) 転職に関する考え方について

・「転職する気はない」が圧倒的なトップ

転職に関する今の考え方(最も当てはまるもの1つ選択)を尋ねたところ、「転職する気はない」が61.1%で圧倒的なトップとなった。続いて「魅力的な転職先があればいつでも転職したい」が18.5%、「3～5年以内に転職したい」が7.6%などとなった。入社して間もなく、現時点において転職を考える新入社員は少ないことがわかった。

男女別でみると、男性は「転職する気はない」の割合が女性よりも高く、女性は「3～5年以内に転職したい」の割合が男性よりも高かった。

学卒別では、高校・高専卒及び専門学校・短大卒では転職を望む層が全体の4割程度だったのに対し、大学・大学院卒で最も「転職する気はない」の割合が7割を超えており、学卒ごとに意識の違いがみられた。

転職に関する考え(最も当てはまるものを1つ選択)

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
転職する気はない	① 64.5	① 58.0	① 55.9	① 58.1	① 70.2	0.0	① 62.4	① 62.2	① 52.6	① 61.1
魅力的な転職先があればいつでも転職したい	② 18.4	② 18.5	② 23.5	② 19.4	② 10.5	① 100.0	② 15.8	② 21.6	② 26.3	② 18.5
3～5年以内に転職したい	3.9	③ 11.1	③ 7.4	③ 12.9	5.3	0.0	③ 7.9	5.4	③ 10.5	③ 7.6
5～10年以内に転職したい	③ 6.6	4.9	4.4	3.2	③ 8.8	0.0	6.9	2.7	5.3	5.7
1～3年以内に転職したい	3.9	6.2	③ 7.4	6.5	1.8	0.0	4.0	③ 8.1	5.3	5.1
1年以内に転職したい	0.0	1.2	1.5	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6
無回答	2.6	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	2.0	0.0	0.0	1.3

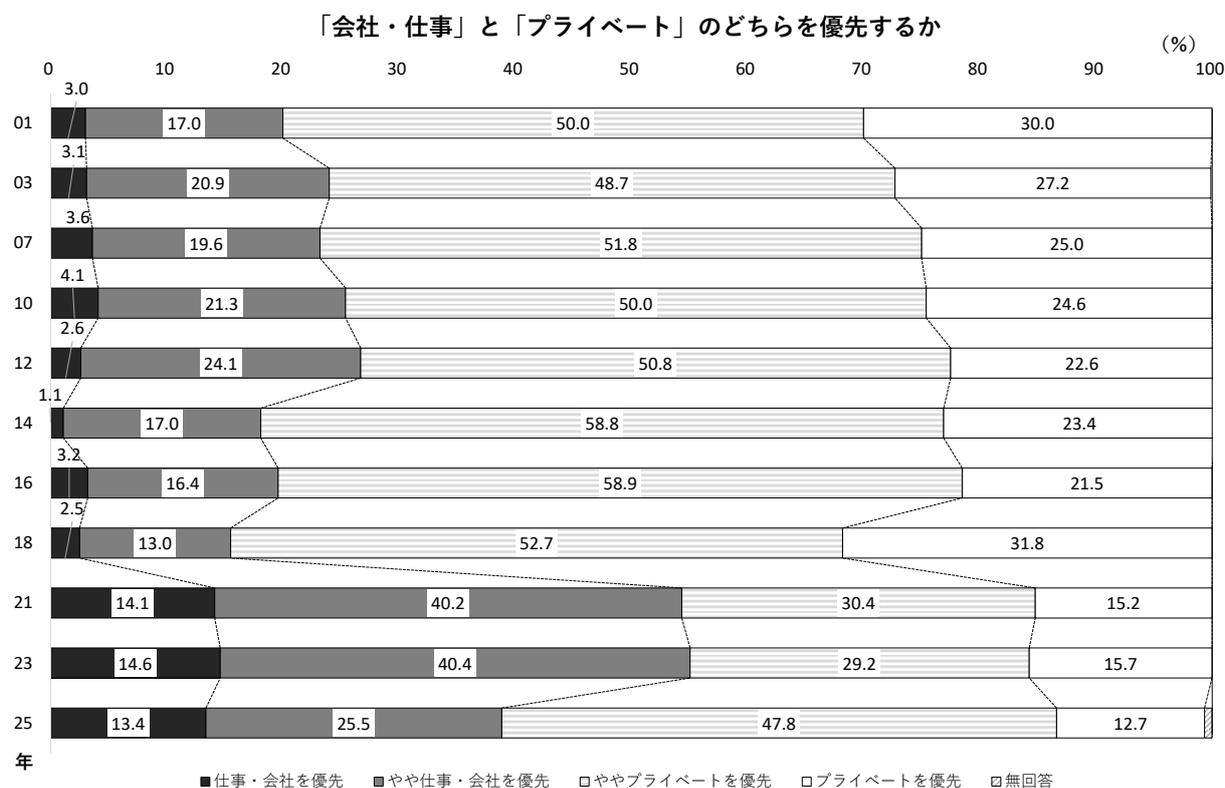
(4) 仕事に対する考え方

①「会社・仕事」と「プライベート」のどちらを優先するか

・「プライベート優先型」が大幅増加

「会社・仕事」と「プライベート」のどちらを優先するか（最も当てはまるもの 1 つ選択）について尋ねたところ、「ややプライベートを優先」がトップ、次いで「やや会社・仕事を優先」となった。

長期的な推移では、雇用環境が特に不安定だったコロナ禍を経て 2021 年以降は「会社・仕事優先型」が半数を超えていたが、今回調査ではコロナ禍前の「プライベート優先型」に戻つつある傾向がうかがえた。



(単位：%)

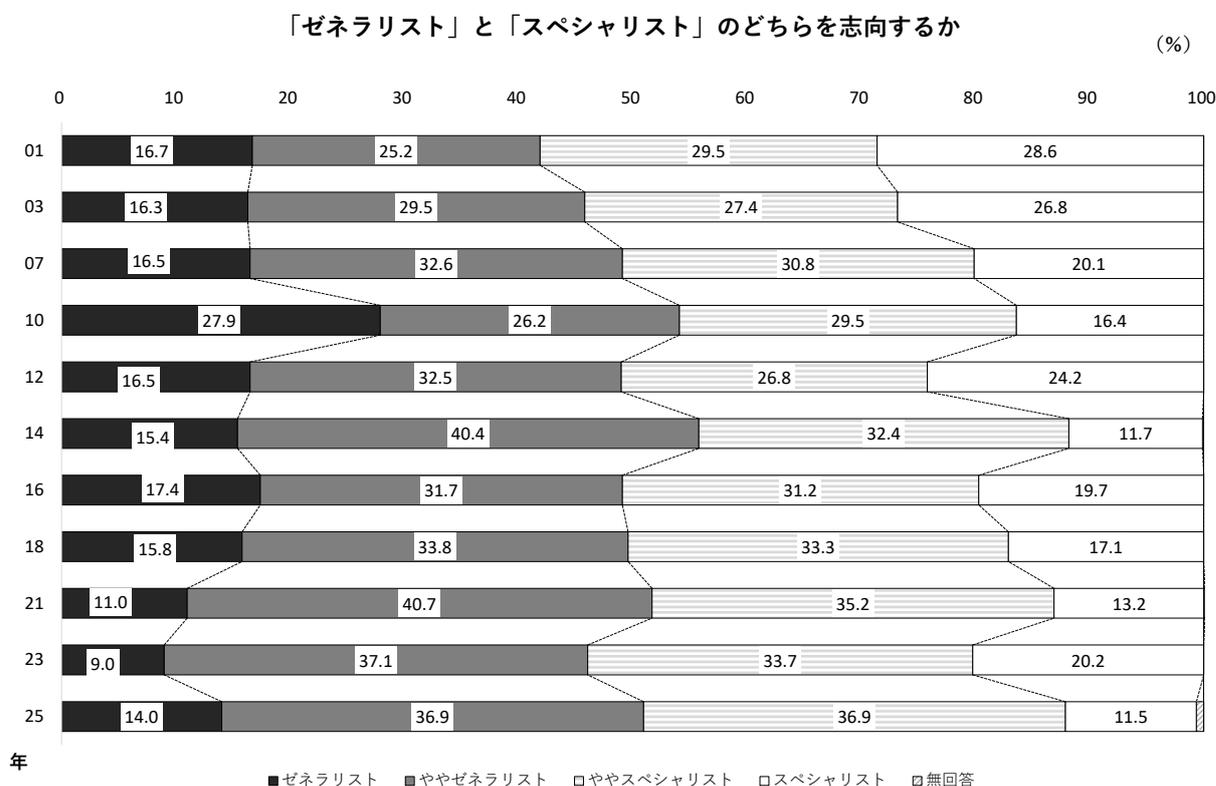
	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
ややプライベートを優先	① 47.4	① 48.1	① 39.7	① 48.4	① 56.1	① 100.0	① 50.5	① 45.9	① 36.8	① 47.8
やや会社・仕事を優先	② 27.6	② 23.5	② 33.8	② 22.6	② 17.5	② 0.0	② 22.8	② 29.7	② 31.6	② 25.5
会社・仕事を優先	③ 13.2	13.6	③ 13.2	9.7	③ 15.8	0.0	③ 14.9	10.8	10.5	③ 13.4
プライベートを優先	10.5	③ 14.8	③ 13.2	③ 19.4	8.8	0.0	10.9	③ 13.5	③ 21.1	12.7
無回答	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6

②「ゼネラリスト」と「スペシャリスト」のどちらを志向するか

- ・「ゼネラリスト志向」、「スペシャリスト志向」とも概ね半数
- ・男女別では、男性は「スペシャリスト志向」、女性は「ゼネラリスト志向」

働き方のスタイルとして、幅広い業務をこなす「ゼネラリスト」か、専門分野に秀でた「スペシャリスト」のどちらを志向するか(最も当てはまるもの 1 つ選択)について尋ねたところ、「ややゼネラリスト」と「ややスペシャリスト」が同率でトップとなった。前回調査ではスペシャリスト志向がやや強まっていたものの、今回調査ではゼネラリストが増加し概ね半数程度となった。

男女別では、男性はスペシャリスト志向、女性はゼネラリスト志向がやや高く、男女の間でばらつきがみられた。



(単位：％)

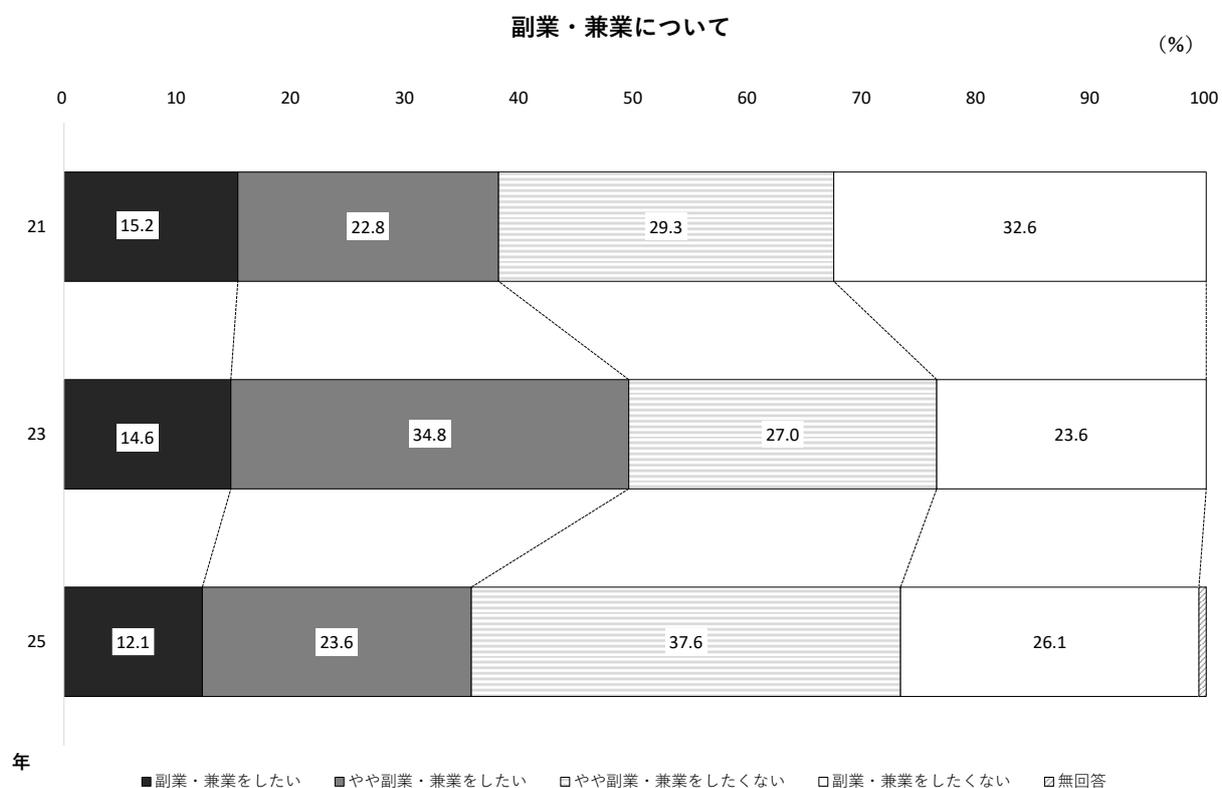
	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
ややゼネラリスト	② 38.2	① 35.8	② 36.8	② 35.5	① 38.6	0.0	① 37.6	① 37.8	② 31.6	① 36.9
ややスペシャリスト	① 39.5	② 34.6	① 44.1	① 38.7	② 28.1	0.0	② 35.6	① 37.8	① 42.1	① 36.9
ゼネラリスト	7.9	③ 19.8	③ 14.7	6.5	③ 17.5	0.0	③ 16.8	8.1	10.5	③ 14.0
スペシャリスト	③ 13.2	9.9	4.4	③ 19.4	14.0	① 100.0	8.9	③ 16.2	③ 15.8	11.5
無回答	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6

③副業・兼業について

- ・「副業・兼業」を志向する割合は大きく後退
- ・男女別では、男性の方が「副業・兼業」志向が強い

副業・兼業に対する考え方(最も当てはまるもの 1 つ選択)について尋ねたところ、「やや副業・兼業をしたくない」がトップ、次いで「副業・兼業をしたくない」となり、両回答を合わせた副業・兼業を志向しない層は 6 割を超えた。仕事を始めたばかりの現段階においては、本業の仕事の習得を優先したい思いが背景にあるとみられる。

男女別にみると、男性の方が副業・兼業を志向する割合が高く、学卒別では大きな差はみられなかった。



(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
やや副業・兼業をしたくない	① 36.8	① 38.3	① 42.6	② 29.0	① 36.8	0.0	① 43.6	① 32.4	15.8	① 37.6
副業・兼業をしたくない	③ 18.4	② 33.3	② 25.0	① 32.3	③ 24.6	0.0	② 25.7	② 27.0	② 26.3	② 26.1
やや副業・兼業をしたい	② 27.6	③ 19.8	③ 16.2	② 29.0	② 28.1	① 100.0	③ 20.8	② 27.0	① 31.6	③ 23.6
副業・兼業をしたい	15.8	8.6	③ 16.2	9.7	8.8	0.0	8.9	13.5	② 26.3	12.1
無回答	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6

④リモートワークについて

・「リモートワーク」を志向する割合は4割程度に留まる

リモートワークに関する考え方(最も当てはまるもの1つ選択)について尋ねたところ、「ややリモートワークをしたくない」が34.4%でトップ、「ややリモートワーク中心に働きたい」が33.1%で続いた。全体ではリモートワークを志向する層は4割程度で、リモートワークを志向しない層が大勢となった。

男女別では、男性の方がリモートワークを志向しない割合が高く、女性の方がリモートワークを志向する割合が高かった。

学卒別にみると、高校・高専卒及び専門学校・短大卒でリモートワークを志向しない割合がやや高く、大学・大学院卒では概ね半数程度に割れていた。

リモートワークについて(最も当てはまるものを1つ選択)

(単位：%)

	性別		学卒別				出身学部・学科別			合計
	男性	女性	高校・高専	専門学校・短大	大学・大学院	無回答	文系	理系	その他	
ややリモートワークをしたくない	① 40.8	② 28.4	① 36.8	① 35.5	② 31.6	0.0	② 30.7	① 43.2	① 36.8	① 34.4
ややリモートワーク中心に働きたい	② 28.9	① 37.0	③ 23.5	② 32.3	① 43.9	① 100.0	① 34.7	② 29.7	② 31.6	② 33.1
リモートワークをしたくない	③ 21.1	③ 24.7	② 27.9	③ 22.6	③ 17.5	0.0	③ 24.8	③ 16.2	③ 26.3	③ 22.9
リモートワーク中心に働きたい	7.9	9.9	11.8	9.7	5.3	0.0	8.9	10.8	5.3	8.9
無回答	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	1.0	0.0	0.0	0.6

4. 青森県への就職を決め、改めて感じること(自由回答)

最後に、「青森県への就職を決め、改めて感じていること」を自由に述べていただいた。地元就職による安心感に関する記述が多く、本県への就職を喜ぶ様子がうかがわれた。

- 地元だから安心して仕事ができると感じた。 (高校・高専卒、男性)
- 魅力がたくさんあるので青森に就職してよかった。 (高校・高専卒、女性)
- 地元で働くことができてうれしい。 (高校・高専卒、女性)
- 地元である青森県に居られてよかった。 (大学・大学院卒、男性)
- 自分が思っている以上に家族・友人が県内にいることを喜んでくれる。自分自身のメンタル面でも安定して仕事に集中できる。 (大学・大学院卒、男性)
- 親に何かあったときにすぐに駆け付けられる距離でよかった。 (大学・大学院卒、女性)

地元への就職に関連し、青森県の発展に貢献したいと決意を新たにしている様子が見られた。

- 地元に残るからには、地元で貢献できるように自分にできることを精いっぱい頑張りたい。 (高校・高専卒、女性)
- 青森県内の人口が減少している中、少しでも青森県が活性化するように頑張りたい。 (高校・高専卒、女性)
- 自分の住む場所で働けるありがたさを感じた。ぜひ青森に貢献していきたい。 (専門学校・短大卒、女性)
- 青森県は生まれた場所で、今の自分があるのも青森のおかげなので、恩返ししたい。 (大学・大学院卒、男性)
- 家族の近くで仕事ができることが嬉しい。自身も成長して県の発展に貢献していきたい。 (大学・大学院卒、女性)
- 青森県の未来を背負うため、責任感が生まれた。 (大学・大学院卒、女性)
- 生まれ育った青森県に貢献できるよう主体的に考え動ける力を身に着けた。 (大学・大学院卒、女性)

一方、青森県への就職に限らず、社会人としての一步を踏み出していくにあたり、不安や戸惑いを抱く様子が見られた。

- 少し不安な点はあるが、お客さまに喜んでもらえるように頑張りたい。
(高校・高専卒、男性)
- 青森だからというわけではないが、社会人になることに不安を感じる。
(高校・高専卒、女性)
- 社会に出ればそんなに甘くないと改めて感じている。(高校・高専卒、女性)
- 社会に出るのはまだ怖いけど、一生懸命頑張りたい。(専門学校・短大卒、男性)
- 知らない町ではないものの、実家から出ることで不安と期待が入り混じっている。生活のために働くことになるが、働くことで生活にいい影響があってほしい。
(大学・大学院卒、男性)
- 慣れない土地での仕事だが、目の前の仕事に全力で取り組みたい。
(大学・大学院卒、男性)
- 初めての就職であり、地元と遠い町で不安もあるが、無理せず努力していきたい。
(大学・大学院卒、男性)

そのほか、青森県の現状に対し、改善すべき点を指摘する意見もみられた。

- 給料が低い会社が多い。求人には出ていないが、男女間の格差のある会社もある。
(高校・高専卒、男性)
- 青森県内で就職する人がもっと増えてほしい。
(高校・高専卒、男性)
- 昔ながらのことが定着しすぎている。
(高校・高専卒、女性)
- 若者が少なく給料も低い。大企業が減っている。
(高校・高専卒、女性)
- 給料がもっと増えれば上京する人も減り、地元の活性化につながると思う。
(高校・高専卒、女性)
- 若い世代（30代以下）が少ない。
(専門学校・短大卒、男性)
- 友人の半分が県外に出て働いている。
(専門学校・短大卒、女性)
- 冬の通勤が非常に大変。
(大学・大学院卒、男性)
- 奨学金返済の支援がほしい。
(大学・大学院卒、男性)
- 県外への若者の流出が多いと感じた。
(大学・大学院卒、男性)

以上