

## 「マイナビ 2024年卒大学生 活動実態調査(4月)」を発表 63.4%の学生が“福利厚生”について勤務地・仕事内容・給料などと同程度の関心あり 一方で、福利厚生の詳細を知りたいときに「企業に直接確認しづらい」という回答が7割以上

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：土屋芳明）は、2024年卒業予定の全国の大学生、大学院生を対象に実施した、「マイナビ 2024年卒大学生 活動実態調査(4月)」の結果を発表しました。

### 《TOPICS》

- ◆ 2024年卒業予定の大学生・大学院生の内々定率は52.0%で、前年比4.7pt増加【図1、2】
- ◆ 福利厚生について「勤務地・仕事内容・給料と同程度関心がある」学生が63.4%で最多。関心のあるポイントは「種類や数」につづき「利用実績」も多数【図3、4】
- ◆ 福利厚生について詳しく知りたいときに「企業に直接確認しづらい」という学生が7割。口コミやSNS等で情報を集める学生も17.5%【図5】
- ◆ Z世代として「世代間ギャップ」を感じた学生は約1割に留まる。一方、「親に“エントリーシート”の言葉が通じなかった」や「先輩社員に就活当時のキャリアプランを聞くと“自分たちの時代はそのようなこと考えたことがなかった”と言われた」などの声も【図6、7】

### 【調査概要】

2024年卒業予定の大学生・大学院生の4月末時点での内々定率は前年比4.7pt増の52.0%となり、平均内々定保有社数は前年同値の1.9社だった。3月同様、内々定率が前年を上回り推移している。【図1、2】

福利厚生について、勤務地・仕事内容・給料などの情報と比べてどの程度関心があるかを聞いたところ、「同程度関心がある」が63.4%で最も多く、勤務地や仕事内容、給料といった仕事選びにとって重要視される要素と同様に、多くの学生が関心を寄せていることがわかった。また関心があるポイントは、「種類や数（どのような福利厚生があるのか）」が70.0%で最多となり、「利用実績（どれくらいの社員が利用しているか）」が53.8%で続いた。福利厚生の充実度と活用状況に多くの学生が関心を持っていることがわかった【図3、4】

福利厚生に関して詳しく知りたいとき、企業に直接確認（質問や問い合わせ）をしたことがある学生は20.5%で、「直接確認しづらい」と回答した学生は70.8%となった。多くの学生が企業に詳細を確認することに、ハードルが高いと感じていることがわかる。一方で、「直接確認しづらいので、口コミサイトやSNS等で情報収集している」という回答も17.5%もあり、不確定な情報を含む情報源を確認手段として利用している学生も一定数いるようだ。【図5】

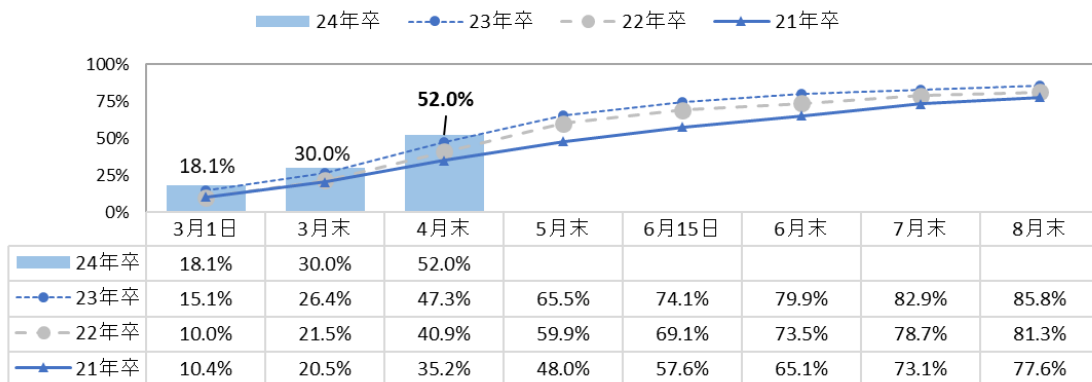
いわゆる「Z世代」に属する2024年卒の学生に対し、就職活動で世代間ギャップを感じた経験があるかどうかを聞くと、88.2%が「経験はない」と回答し、世代間ギャップを感じたのは11.8%と少数派だった。ギャップを感じたと回答した学生に体験談を自由回答で聞いたところ、「親は現在50代前半ですが、“エントリーシート”という言葉すら通じなかった時は驚きました。“履歴書”と言い換えないと分らなかった」や、「今働いている人たちが就活時代どんな感じのキャリアを描いていたのか聞いたが、自分たちの時代にはそのようなものはなかったと言われた」など、保護者や社会人との間でギャップを感じた体験談が挙がった。【図6、7】

【調査担当者コメント】

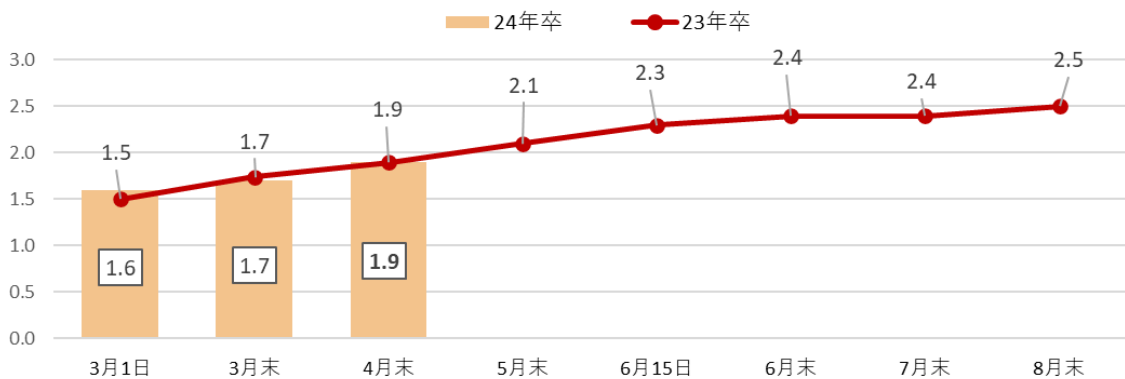
今回の調査では福利厚生に関して多くの学生が「勤務地・仕事内容・給料と同程度関心がある」と回答した一方で、7割の学生が「企業には直接確認しづらい」と感じていることがわかりました。企業に確認する代わりに口コミやSNSを参照する学生も一定数いましたが、正確さや信ぴょう性のある情報源なのかどうか判断する必要があります。このような状況を踏まえ、企業においては福利厚生も学生の関心事であることを前提に、情報をわかりやすく開示したり、学生が直接確認しやすいような雰囲気をつくるなどの配慮が求められるでしょう。

キャリアリサーチラボ 研究員 長谷川洋介

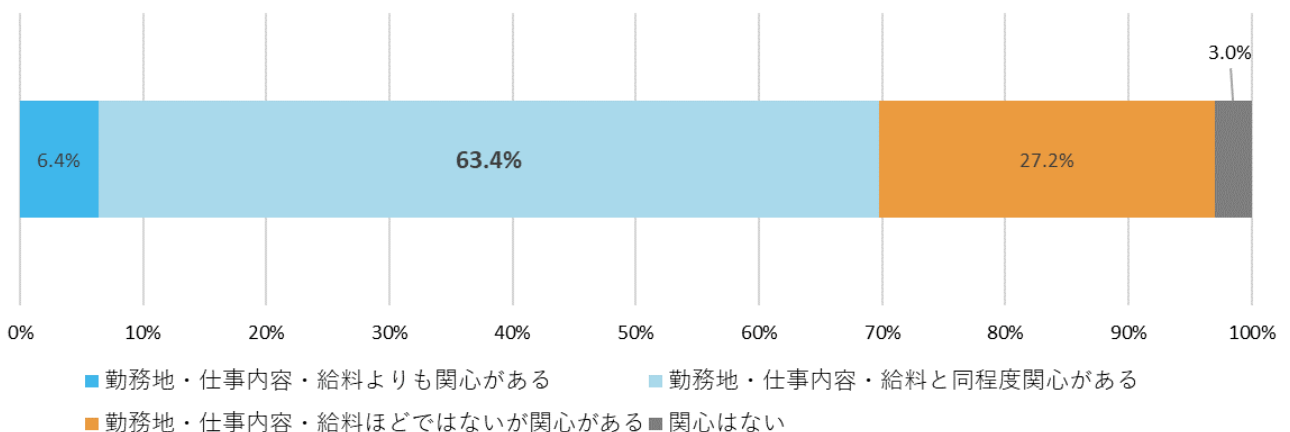
【図1】内々定率 経年比較



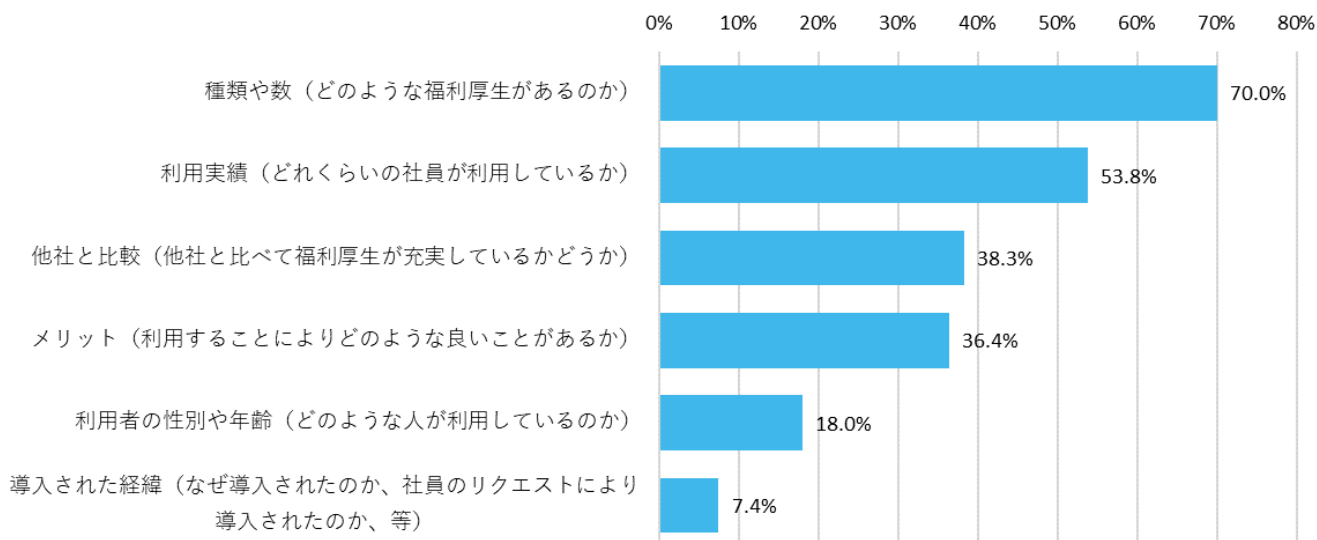
【図2】平均内々定保有社数 前年比較



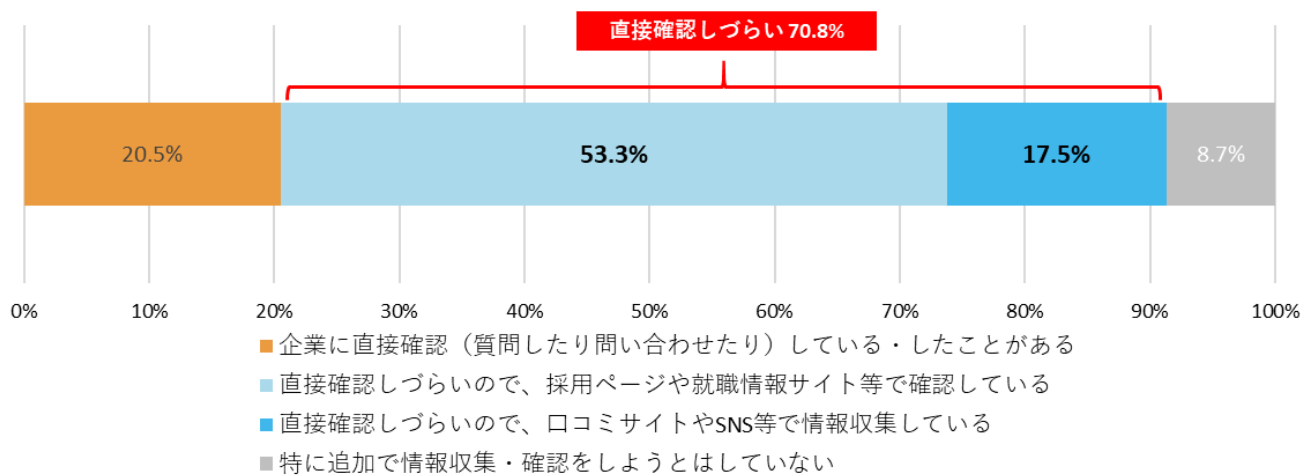
【図3】企業の福利厚生に関する情報について、勤務地・仕事内容・給料の情報と比べてどの程度関心があるか



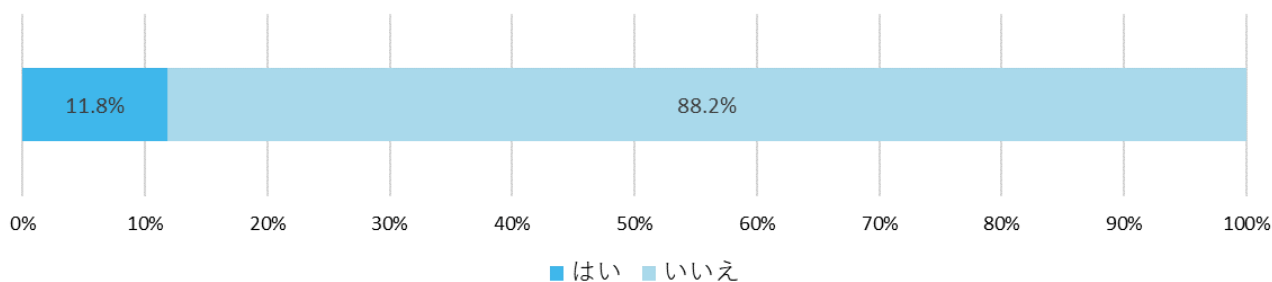
【図 4】 福利厚生に関して関心のあるポイント（複数回答）



【図 5】 福利厚生に関する情報をさらに詳しく知りたいと思ったとき、企業に直接確認したことはあるか



【図 6】 あなたは一般的に「Z世代」と言われる世代に該当しますが、就職活動において、世代間ギャップを感じた経験はあるか



【図7】具体的にどのような経験をしたか  
 (就職活動において、世代間ギャップを感じた経験がある学生のみ)

属性	対象	内容
文系女子	保護者	母と話していて、就活の時期や、インターンシップ参加など、就職活動に割く時間やエネルギーの違いを感じた。家族との就活に対する温度感の違いが少しストレスに感じる時がある。
文系男子	保護者	親世代は福利厚生は二の次と感じた。私が給与は低いけど福利厚生がしっかりしているところを選んだら理解できないといった感じだった。残業時間が少ないところが良いといったら残業して稼いでなんぼだと言われた。私は自分の生活のために働くのであって、自分の生活を犠牲にしてまで働きたくは無い
理系女子	保護者	親は現在50代前半ですが、「エントリーシート」という言葉すら通じなかった時は驚きました。「履歴書」と言い換えないと分からなかったみたいです。
理系男子	企業	今後のキャリアプランを聞かれることが多いので、今働いている人たちが就活時代どんな感じのキャリアを描いていたのか聞いたが、自分たちの時代にはそのようなものはなかったと言われたこと。
文系女子	企業	「僕のときは違ったけど…」と言われると、ああ違ったんだ、と感じます。その次に「これからは…」とポジティブに捉えてお話をされる方だと好感が持て、「今の時代はね…」と多少なりともネガティブにお話しされると会社としての魅力度が下がります。そういった、担当者の方々を含むこれまで社会を形成されてきた社会人の方々の意見に対して、ギャップを良くも悪くも感じます。
文系女子	企業	自分含めて24卒の大学生は大学入学当初からコロナ禍に直面していたため、企業の人事の方が経験されている楽しいな大学生活と、自分たちの遠隔授業による経験とで大きくギャップがあった。そのため、説明会や座談会等で話している際に、お互いに驚いた経験がある。
理系女子	その他	自分はワークライフバランスを気にするが、面接官等には悪印象になる可能性があるから質問しない方が良い、と先輩から聞いたこと。
文系男子	その他	我々が昔の出来事を何も知らないという前提で話が進んでいる。とても簡単になって楽ではあるが、世間で取り上げられるのは極端な例であり、一般的にはそんなに知らないわけではないと思っていた。テレビなどではZ世代も大げさに話したり、ある程度は大人世代に合わせてわからないフリをしているところがあるので、そこまで気を使わなくても良いのになと思った。

【調査概要】「マイナビ 2024 年卒大学生 活動実態調査 (4 月)」

- 調査期間／2023 年 4 月 24 日 (月) ～4 月 30 日 (日)
- 調査方法／マイナビ 2024 の会員に対する WEB アンケート
- 調査対象／2024 年 3 月卒業見込みの全国の大学生、大学院生
- 調査機関／自社調べ
- 有効回答数／3,895 名 (文系男子 788 名 文系女子 1,773 名 理系男子 613 名 理系女子 721 名)
- ※調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が 100%にならない場合があります。

※調査結果の詳細は会社 HP のニュースリリース (<https://www.mynavi.jp/news/>) からご確認いただけます。

【本件に関するお問い合わせ先】  
 株式会社マイナビ  
 キャリアリサーチラボ 研究員 長谷川  
 Email : [myrm@mynavi.jp](mailto:myrm@mynavi.jp)

【当社に関するお問い合わせ先】  
 株式会社マイナビ  
 社長室 広報部 松田  
 Email : [koho@mynavi.jp](mailto:koho@mynavi.jp)