

2023年8月30日

Z世代（26歳以下）の就業意識や転職動向

どこでも通用するスキルを求め、ゼネラリストとしてのキャリア構築を求める傾向
～「チャレンジ」と「プライベート重視」の志向が共存、求められる職場の変革～

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）は、Z世代（26歳以下）の就業意識に関する調査をまとめましたのでご報告します。

※本リリースでは主に2022年度の調査データを活用しており、26歳以下の学生、社会人をZ世代としています。

Executive summary

【働く個人側の動向】

- Z世代の転職が増加している 5年で約2倍に
- Z世代はどの会社でも通用する能力を求め、ゼネラリストとしてのキャリアを求める傾向にある
- Z世代が描く理想は「新しいことへのチャレンジ」と「プライベートも重視できる環境」の共存

【企業側の動向】

- 第二新卒をターゲットにする企業も増加 5年で約5.5倍に
- 構造的な人手不足で新卒充足が難しく、第二新卒の採用を拡大する企業が増えている

解説者：リクルート HR統括編集長 藤井 薫

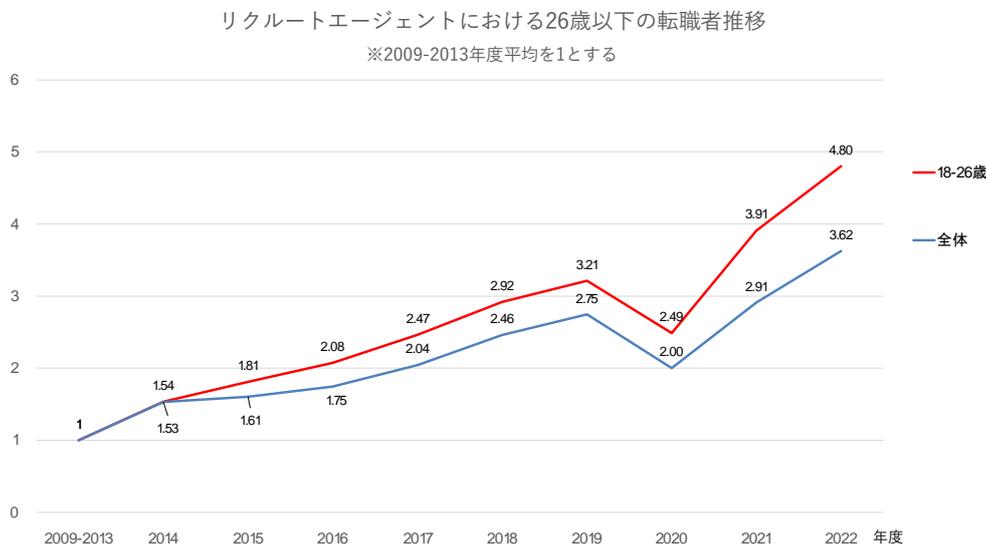


昨今、「転職」は若年層にとって一般的なものになっています。Z世代（26歳以下）の転職は、5年前の約2倍と右肩上がりが増加。2020年以降、全体との差が広がり、この動きは「終身雇用」のキャリア観とは異なる様相を見せています（リクルートエージェント転職決定者推移）。求人市場においても、若年層を対象に、特定の業務経験を積んでいなくても、ポテンシャルを重視して採用する企業が増えています。若者にとっては、早い段階から自分らしいキャリアを選択していけるチャンスが広がっていく一方、企業側は、多様化する選択肢の中で、変容する若者のキャリア観に向き合わなければ、離職につながってしまうリスクが高まっています。

今回の調査では、Z世代のキャリア観や働くニーズから、企業が多様な人材を引きつけるためのヒントを探りました。中でも注目したいのは、Z世代の「どの会社でも通用する能力を求め」、（スペシャリストではなく）「ゼネラリストとしてのキャリアを求める」といった、一見、相矛盾するキャリア志向です。終身雇用を前提としないエンプロイアビリティ（雇用される能力）が身につく「新しいチャレンジ」の機会を求めるZ世代の「ゼネラリスト志向」。そこには「スペシャリスト経験を複数持ちたい」「変化のスピードが速い社会に対応したい」という、高次のキャリア志向が見え隠れするようにも感じます。今注目の「ジョブ型人事制度」が、狭いキャリアパスとして、誤解・忌避されるリスクもあるかもしれません。若手人材の活躍・定着を目指す企業は、新世代の「ゼネラリスト志向」を持つ、彼ら彼女らの声に耳を傾けて職場づくりを行う必要があるのではないのでしょうか。

Z世代の転職が増加している

Z世代（26歳以下）の転職は、コロナ禍の影響による一時的な落ち込みを除くと、右肩上がりが増えていきます。2020年度まで全体との差分は一定の範囲内にとどまっていたましたが、2020年度以降、全体との差がじわじわと広がりを見せています。今後も若年層の転職は増えていくと見込まれます。



Z世代の学生の就業観の変化

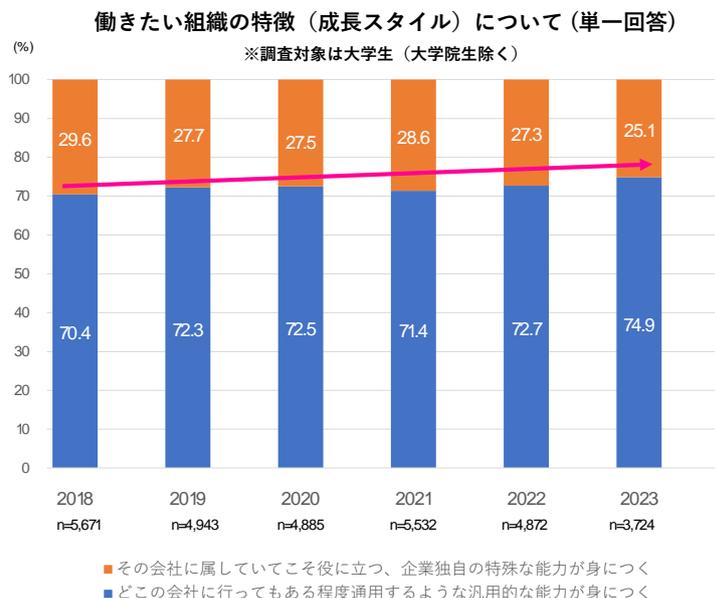
こうしたZ世代の転職増加の背景にはどんな意識が働いているのでしょうか？

就職活動に臨む、学生の就業意識に関する調査データより、Z世代の2つの傾向に注目しました。

企業内特殊能力より、どの会社に行っても通用するスキルを身につけたいと考える学生が増えている

Z世代の学生は、社会人になってどのような能力を身につけたいと考えているのでしょうか。

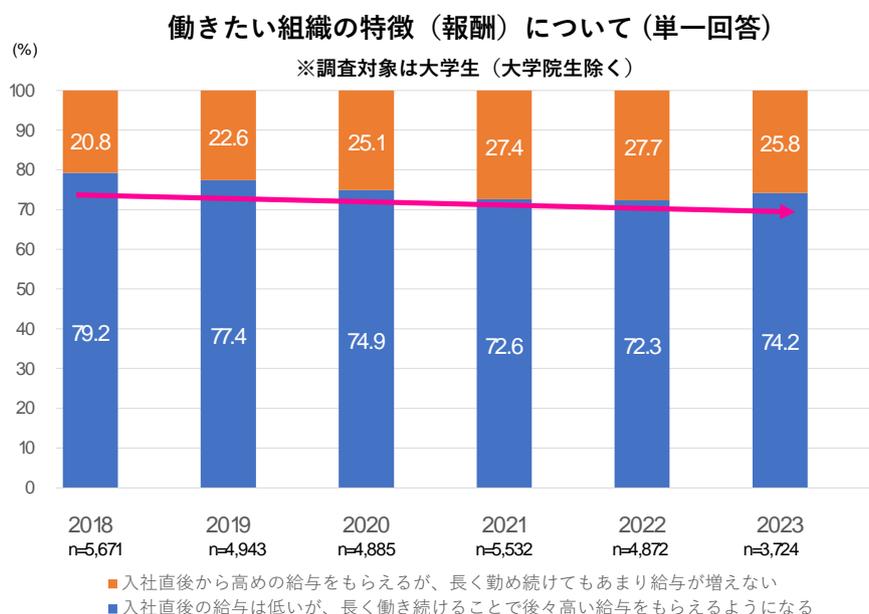
大学生を対象とした調査結果では、「その会社に属してこそ役に立つ、企業独自の特殊な能力」よりも「どの会社に行ってもある程度通用するような汎用的な能力」を重視する学生が増えています。



出典：リクルート・就職みらい研究所「大学生・大学院生の『働きたい組織の特徴』」を基に作成

長く働き続けることで後々、高い給与をもらえるような制度に魅力を感じる学生が減っている

報酬に対しては、「入社直後の給与は低いが、長く働き続けることで後々高い給与をもらえるようになる」という制度に魅力を感じる学生が減っています。



出典：リクルート・就職みらい研究所「大学生・大学院生の『働きたい組織の特徴』」を基に作成

企業内特殊能力を身につけることや、働き続けることで徐々に給与が上がり続ける仕組みは、終身雇用型組織の特徴と言えるでしょう。この調査では、終身雇用型組織の特徴を希望する若者が徐々に減少している実情が浮かび上がりました。

Z世代の社会人が希望するキャリアや職場の形

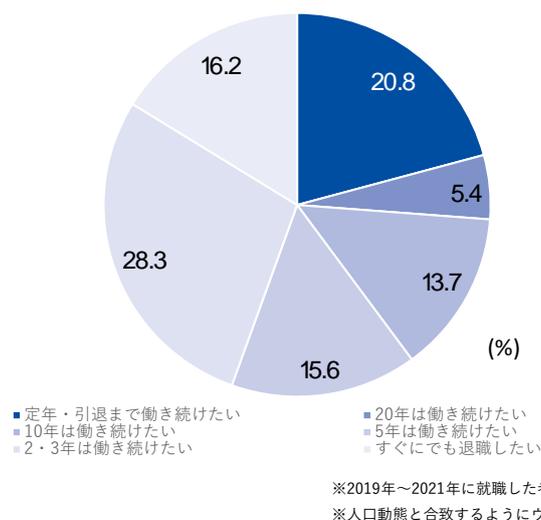
次に、現在すでに社会人として働いているZ世代を対象とした就業意識に対する調査結果をご紹介します。

今の会社で定年まで働き続けたいと考える人はわずか約2割

「現在在籍する会社でどれだけ働き続けたいか」という質問に対し、「定年・引退まで働き続けたい」と回答した人は約2割（20.8%）にとどまりました。「20年」が5.4%、「10年」が13.7%、「5年」が15.6%と、短期になるほど割合が増加。「2・3年」と回答した人は3割近く（28.3%）に達します。「すぐにでも退職したい」という回答も16.2%見られました。

数値をまとめると、全体の7割強（73.8%）が「現在の会社で働くのは10年以下の期間」と認識しています。大手企業在籍の若手ですら「1社で勤め上げる」という感覚を持つ若者はごくわずかになっている実態が見てとれます。

いつまでその会社で働きたいか（単一回答）



出典：リクルートワークス研究所「大手企業における若手育成状況調査報告書」を基に作成

今の職場での自分自身の成長スピードに懸念を感じる人が約4割

そんな、Z世代の社会人である彼ら彼女らは、職場環境にどういった想いを抱えているのでしょうか。現在の職場の不安要素に関する質問を行ったところ、3割～5割の人が以下3つの項目に「そう思う」と回答しました。

現在の職業生活における状況（そう思う計）

- 「自分は別の会社や部署で通用しなくなるのではないかと感じる」……48.9%
- 「学生時代の友人・知人と比べて、差をつけられているように感じる」……38.6%
- 「このまま所属する会社の仕事をしていても成長できないと感じる」……35.0%

出典：リクルートワークス研究所「大手企業の新入社員が直面する職場環境を科学する」

このように、自分自身の成長スピードに懸念を感じ、先々への不安や焦燥感を抱く人が4割前後に達することが分かりました。

Z世代はゼネラリストとしてのキャリア形成を重視している

続いて、転職活動者を対象とした人材マネジメントに対する調査結果をご紹介します。

新たな職場（転職後の会社）に希望する人材マネジメントの考え方・組織風土について聞いたところ、Z世代は「プロフェッショナルとしてのキャリア形成」よりも「ゼネラリストとしてのキャリア形成」を重視する割合が、他世代よりも高い傾向が見られました。

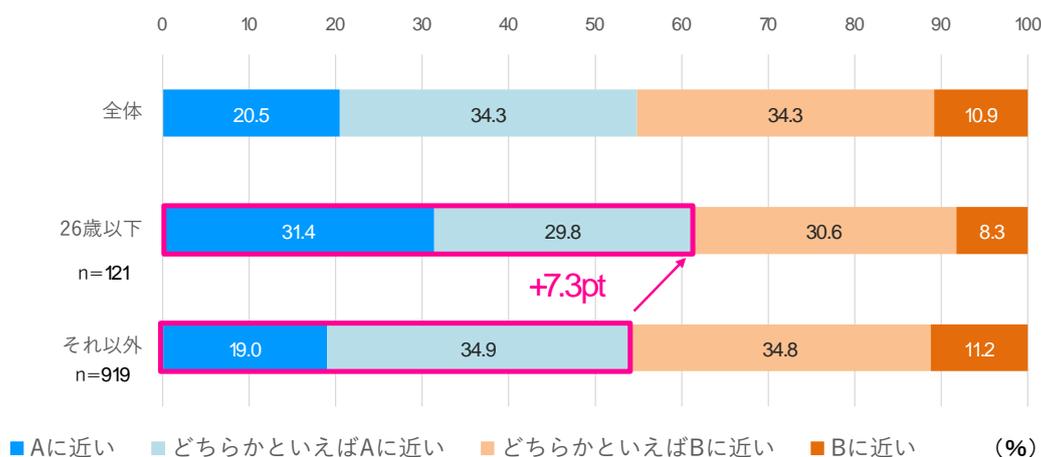
前項の、就業意識に対する調査では、Z世代の社会人の多くが「自分は別の会社で通用しなくなるのではないかと」という不安を抱えていることが明らかになりました。

通常、こうした不安を解決しようとした時、専門的な知識や資格を身につけるなど、スペシャリストとして

のキャリア形成を希望する個人が増えることが想定されます。しかしながら、今回の調査でZ世代は、「どの会社でも通用する能力を求め」、(スペシャリストではなく)「ゼネラリストとしてのキャリアを求める」傾向にあることが分かりました。このキャリアデザインに対する考え方は、従来の考え方とは趣が異なりと同時に、一つの職種に限定するジョブ型人事の企業動向と逆の動きをたどっていると捉えることもできるかもしれません。

ご自身が希望する新しい職場(転職後の会社)の人材マネジメントの考え方や組織風土について、最もよくあてはまるもの(単一回答)

- 【A】ゼネラリストとしてのキャリア形成を重視している
- 【B】プロフェッショナルとしてのキャリア形成を重視している



出典：リクルート「転職活動者調査」を基に作成

Z世代が描く理想は「新しいことへのチャレンジ」「プライベートも重視できる環境」

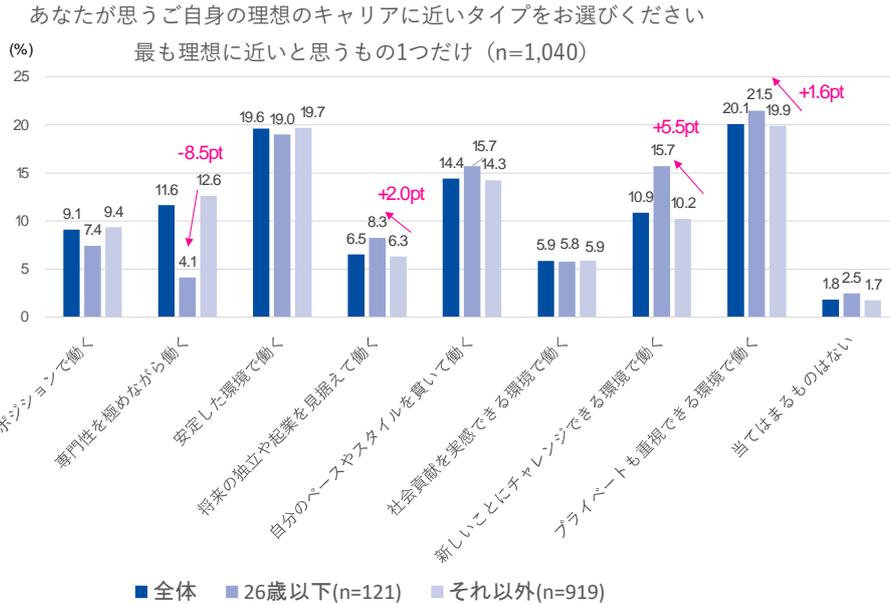
一方で「専門性を極めながら働く」ことを理想とする人の割合は、他世代と比較して極端に低い

「理想とするキャリア」に関する質問でも、他世代とは異なるZ世代の特徴が浮き彫りとなりました。転職活動をしている人を対象に、理想とするキャリアに近いタイプについて、まず「特に理想に近いもの3つまで」、次に「最も理想に近いもの1つだけ」を聞きました。

「回答1つ」では、「安定した環境で働く」という回答割合は他世代と同様に高い一方、「チャレンジできる環境」を求める人の割合はZ世代が突出しています。

また、「プライベートも重視できる環境」「自分のペースやスタイルを貫く」を理想とする人の割合が、Z世代は他世代より高いことが分かりました。

一方、「専門性を極めながら働く」ことを理想とする人の割合は、他世代と比較して極端に低いことも分かりました。前項でお伝えした「ゼネラリスト重視のキャリア形成志向」がこちらの調査でも垣間見えており、他世代との差異が最も大きく表れています。



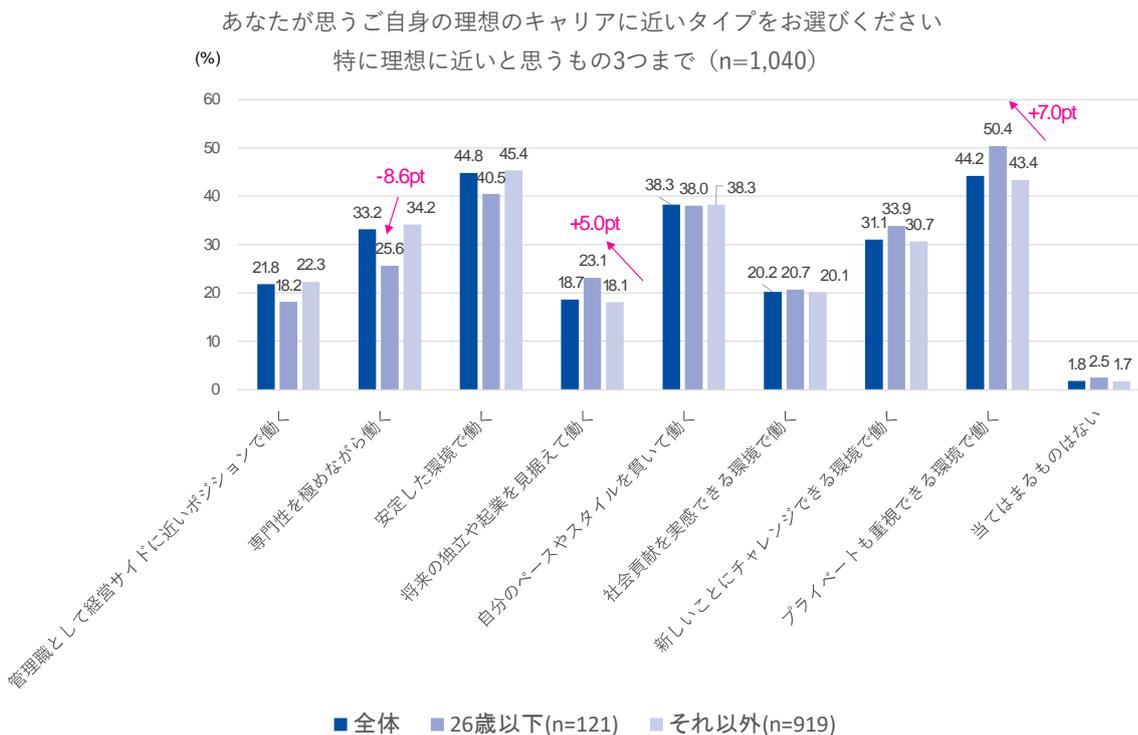
出典：リクルート「転職活動者調査」を基に作成

次に、「特に理想に近いもの3つまで」の回答を見ると、さらにZ世代と他世代の差が明らかになりました。

「プライベートも重視できる環境」を選んだ割合は、「回答1つ」では他世代との差が1.6ポイントだったのに対し、「回答3つ」では7.0ポイントもの差がついています。つまり、理想とするキャリアについて、「プライベート重視」を2つ目・3つ目に選んでいることがうかがえます。

また、「将来の独立や起業を見据えて働く」も、他世代との差が大きかった項目です。

Z世代には、「チャレンジ」と「プライベート重視」の志向が共存していると言えそうです。



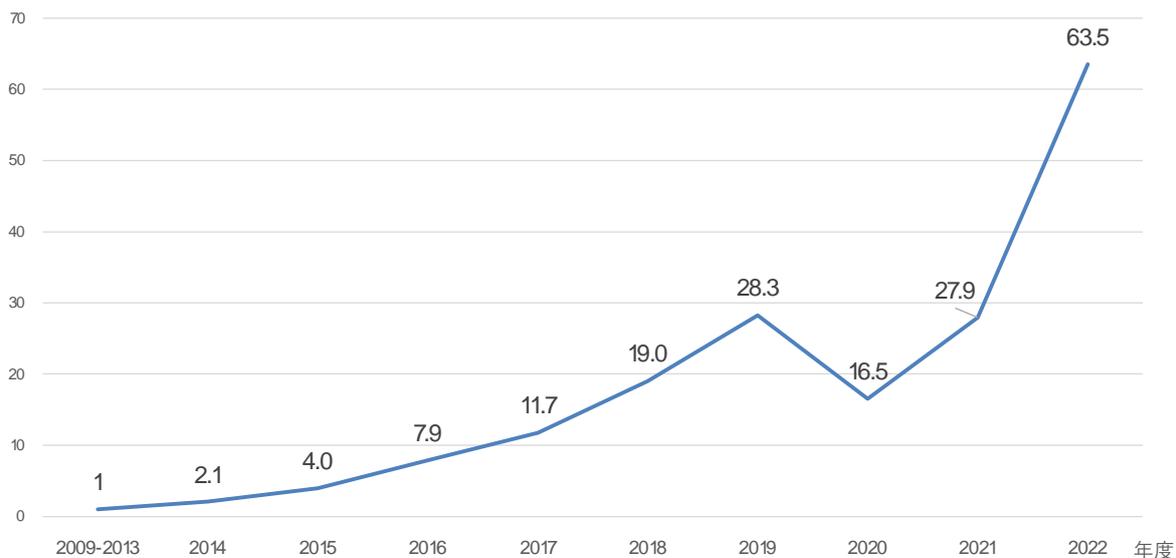
出典：リクルート「転職活動者調査」を基に作成

第二新卒をターゲットにする企業も増えている

ここからは、企業側の動向についてご紹介します。

まず、企業側の採用動向にも目を向けてみましょう。足元では、第二新卒をターゲットとして採用を行う企業が大幅に増加しています。

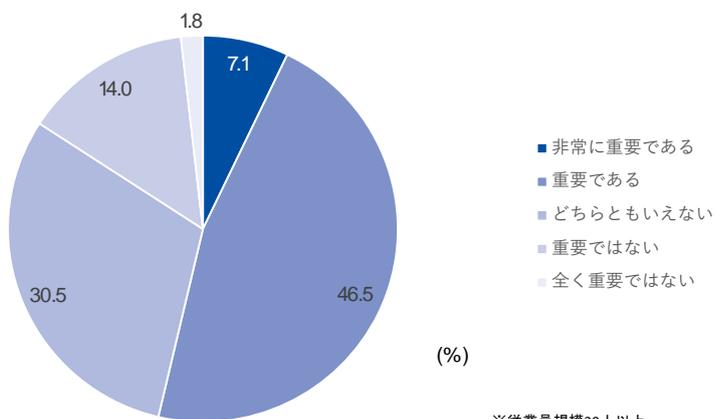
リクルートエージェントにおける「第二新卒歓迎と記載がある求人」の推移
※2009-2013年度平均を1とする



そして、採用にあたり、「本人の潜在的成長力や伸びしろ」を重視することが重要であると答えた企業は半数を超えました。

かつての中途採用といえば、経験や専門性を持つ即戦力採用が主流でしたが、ポテンシャルを重視して採用する企業が増加。経験が浅い若者にとって、キャリア選択の機会が広がっていると言えそうです。

採用にあたって本人の潜在的成長力や伸びしろを重視しているか (n=2,761 単一回答)



出典：リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023」を基に作成

構造的な人手不足で新卒充足が難しく、第二新卒の採用を拡大する企業が増えている

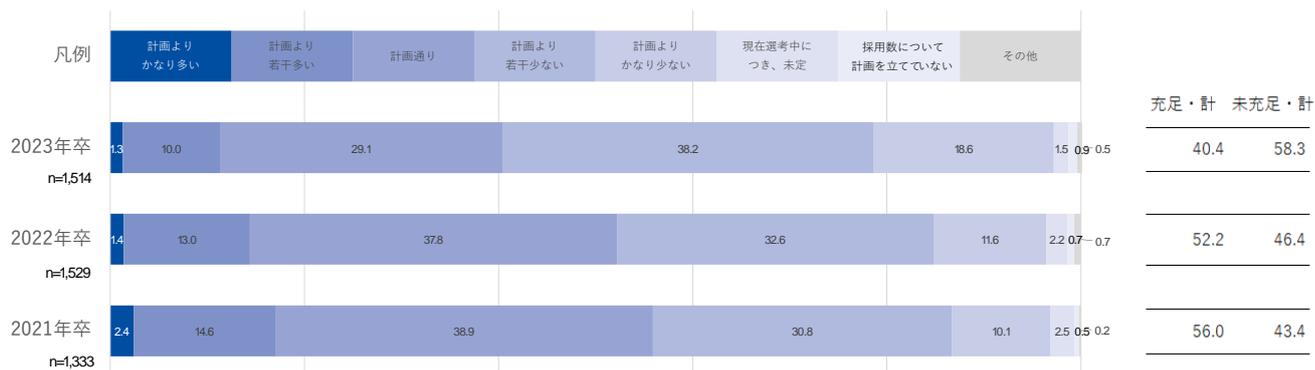
こうしたポテンシャル採用の背景にあるのは、「新卒採用の充足難易度の上昇」です。新卒採用計画を満たせなかった企業では、第二新卒採用で補おうとするケースが多く、そうした企業は今後も増えていくかもしれません。

■新卒採用の採用数の計画に対する充足状況【12月時点】（該当卒年の採用実施企業/単一回答）

※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「選考中につき、未定」の合計

(%)



出典：リクルート 就職みらい研究所『就職白書 2023』を基に作成

今回は、Z世代のキャリア観や働くニーズから、企業が多様な人材を引きつけるためのヒントを探りました。若手人材の活躍・定着を目指す企業は、彼ら彼女らの価値観変化を理解し、ニーズを踏まえた採用や職場づくりに取り組む必要があると言えるでしょう。

データ分析担当：リクルート HR 横断リサーチ推進部 研究員 菊池 満帆



新卒でパナソニック株式会社に入社し、機構設計エンジニアとして特に熱設計およびCAEを用いた熱シミュレーション業務に従事。その後株式会社リクルートキャリア（現：株式会社リクルート）に入社し、ハイキャリア・グローバル・コンサルティング部に配属。営業およびコンサルタントとして、ハイキャリア領域の製造業分野の企業および求職者の支援に従事。現在は中途、新卒、アルバイト・パート領域等HR全般の市場調査やデータ分析を担当。

調査概要

●企業の人材マネジメントに関する調査 2023

調査方法：インターネット調査

調査対象：全国の人事業務関与者（担当業務2年以上）

有効回答数：5,048人 ※ただし、従業員規模30人以上の企業に勤める2,761人を集計対象とした。

（従業員規模30～99人：753人、100～299人：605人、300～999人：540人、1,000人以上：863人）

調査実施期間：2023年3月29日（水）～2023年3月31日（金）

調査機関：インターネットリサーチ会社

●転職活動者調査

調査方法：インターネット調査

調査対象：転職活動中の方

有効回答数：1,040人

調査実施期間：2022年12月13日（火）～12月14日（水）

調査機関：インターネットリサーチ会社

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>