

20代・30代ビジネスパーソンの 「キャリア形成」に関する意識調査

株式会社Kakedas
-調査時期：2024年4月-

終身雇用制度の崩壊と雇用の流動化、また成果主義やジョブ型の人事制度導入、そして、副業・兼業、フリーランスの増加など、働き方の多様化により、Z世代やミレニアル世代をはじめとした20代30代のビジネスパーソンは自身のキャリア形成に強い関心を持っています。企業においても、離職防止やエンゲージメント向上を目指し、従業員の「キャリア自律」支援に取り組む企業が増加しています。

本調査では、20代・30代の正社員に対して、キャリア形成や転職に関する意識、キャリア相談等の実施状況に関して調査しました。キャリア形成や転職に関する意識などを捉え、組織開発等を考える参考になれば幸いです。

調査概要 : 「キャリア形成」に関する意識調査

調査期間 : 2024年4月25日-4月30日

調査方法 : Webアンケート

調査対象 : 20代・30代の正規雇用者

回答数 : 400名（20代女性57名、20代男性32名、30代女性160名、30代男性151名）

*勤務先の企業規模

（100名以下 : 120名、101～300名 : 88名、301～1,000名以下 : 74名、1,001名以上 : 118名）

実施機関 : 株式会社Kakedas（株式会社アスマークに調査を委託）

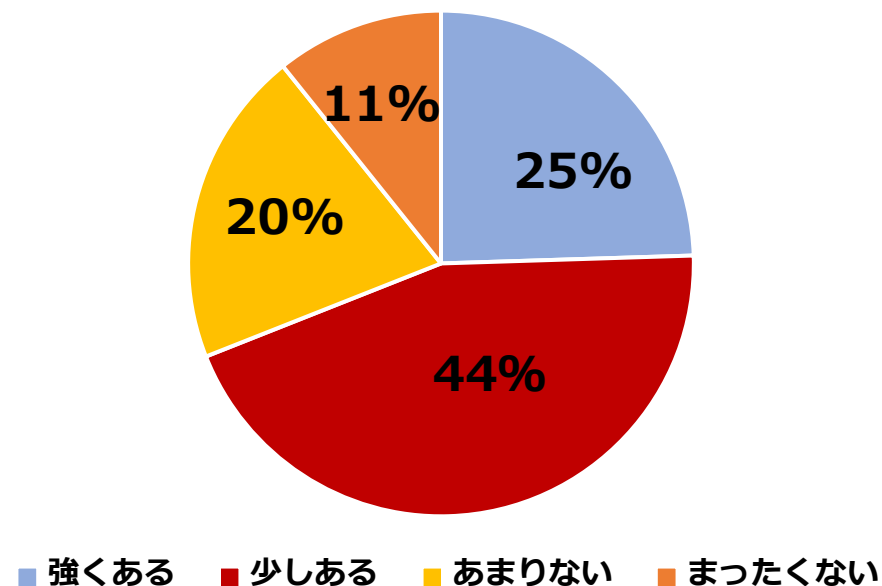
調査結果の引用 : 利用の際は（Kakedas調べ）と表記ください

サマリー

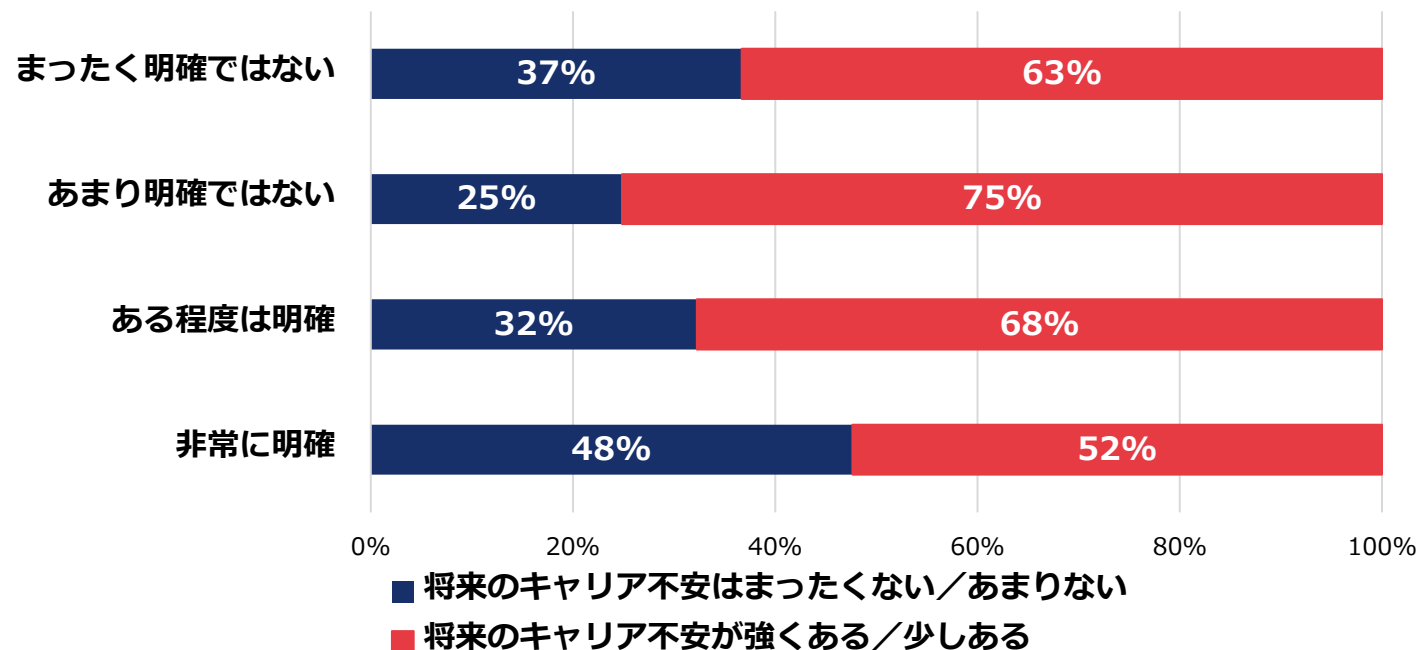
- ・ 20代30代正社員の70%が、将来のキャリア形成に関する悩みや不安を抱えている。(グラフ1)
- ・ 世代による有意差はみられない。
- ・ キャリア展望が不明確になると、キャリア形成への不安は強まる傾向にある。(グラフ2)

*ただし、キャリア展望が「まったく明確でない」層のキャリア不安は逆に減少する現象もみられる。

(グラフ1)

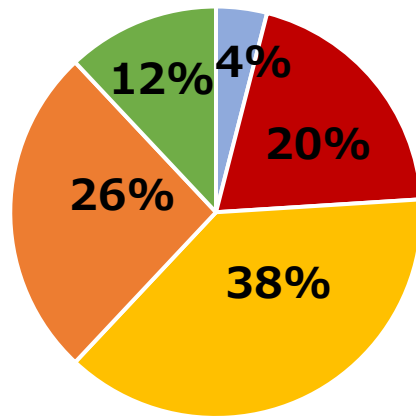


(グラフ2)



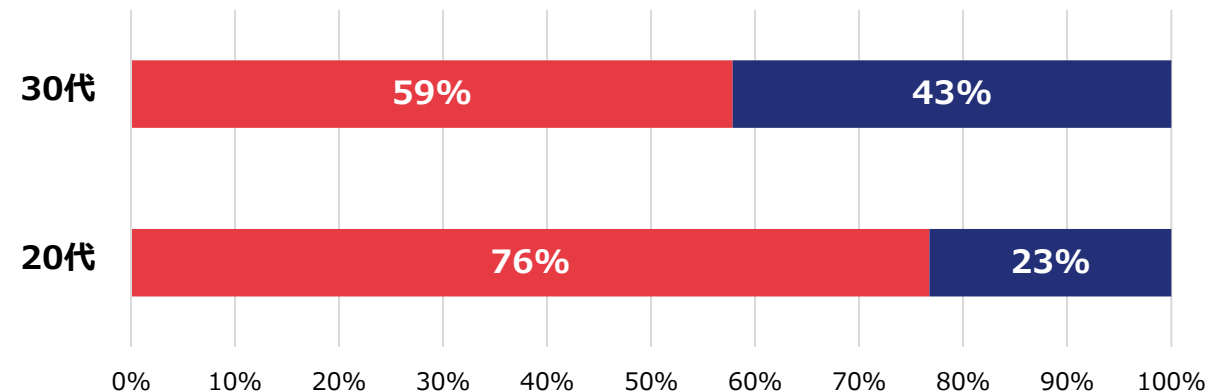
- ・ 62%は「キャリア形成に際して転職の可能性がある」と思っており、
転職活動中の4%に加えて、20%は求人サイトの登録や情報収集を実施している。(グラフ1)
- ・ 20代は、30代と比較してキャリア形成で転職の可能性があると思っている割合は高く、
76%が「転職活動を行っている/転職の可能性がある」と思っている。(グラフ2)

(グラフ1)



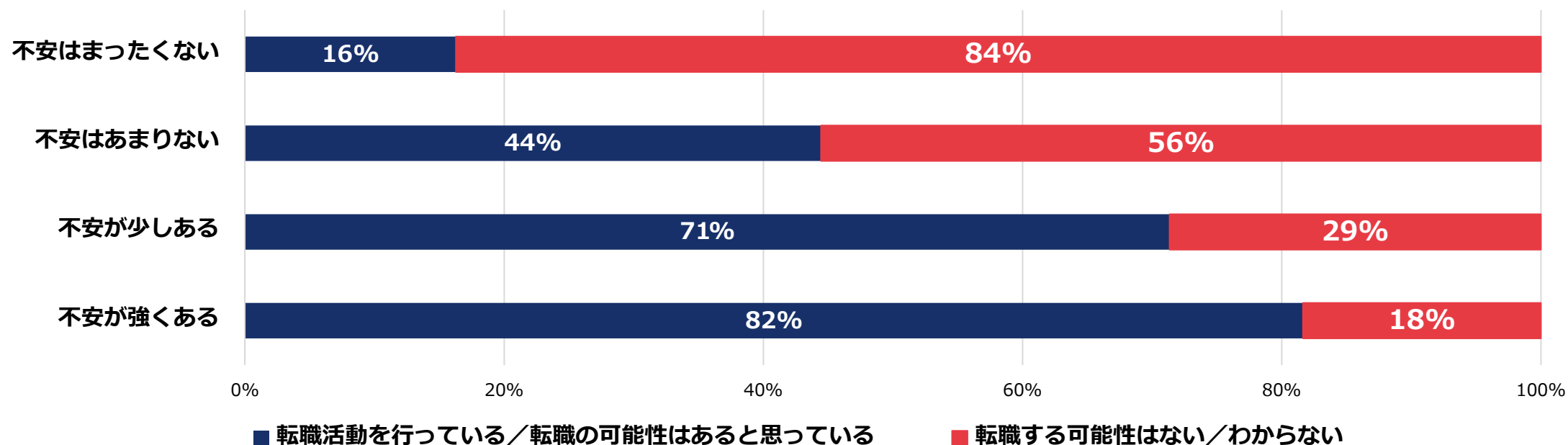
- 具体的に求人応募や面接などの転職活動を行っている
- 転職の可能性はあると思っており、サイト登録や情報収集は随時行っている
- 転職の可能性はあると思っているが、具体的な活動はしていない
- 転職する可能性はない
- 分からない

(グラフ2)

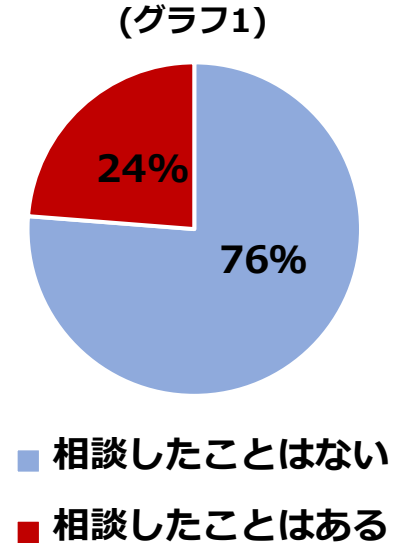


- 転職活動を行っている/転職の可能性がある
- 転職する可能性はない/わからない

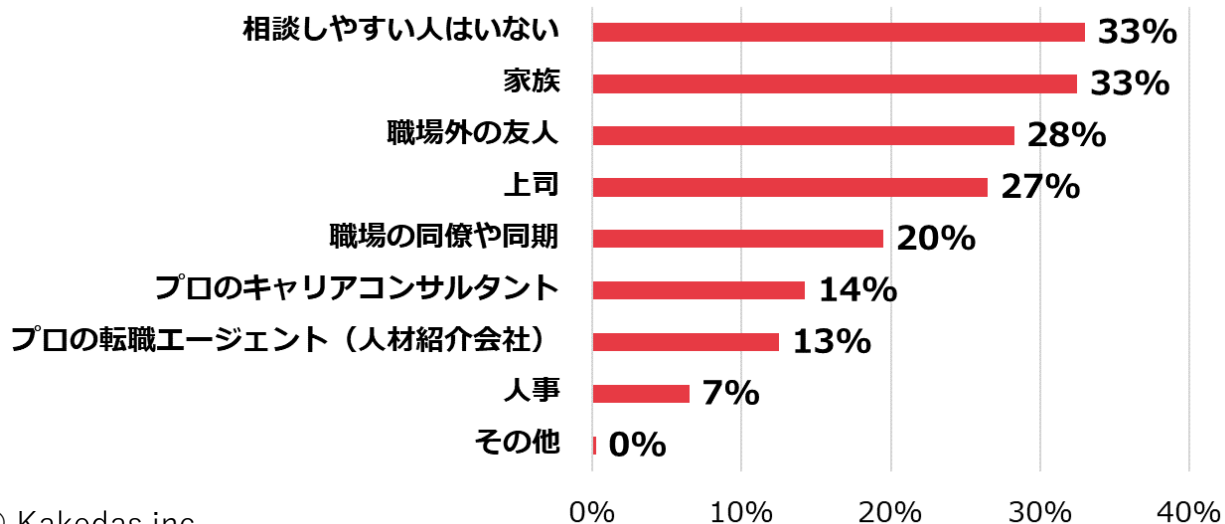
- ・ キャリア形成への不安が強くなるほど、転職活動の実施率/転職可能性は高まる。
- ・ 「不安はまったくない層」と「不安が強くある層」を比較すると、不安が強い層の「転職活動を行っている／転職の可能性があると思っている」割合は66ポイント高い。
- ・ 不安解消を実施しないと“不安回避のための転職”が生じる可能性も考えられる。



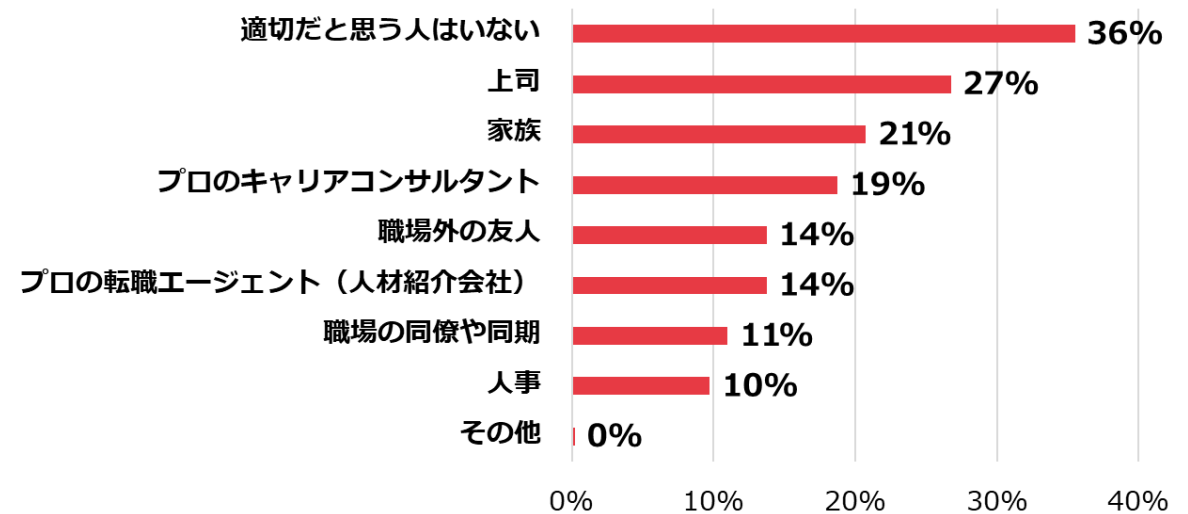
- ・ 70%が、キャリア形成の悩みや不安を抱えている一方で、
「1年以内に本気でキャリア相談をしたことがある」人は24%にとどまり、
キャリアの悩みは相談されにくい傾向にあると推測される。(グラフ1)
- ・ 「キャリア相談しやすい人／適切だと思う人」の両設問において、
1位の回答は「相談しやすい人／適切だと思う人はいない」。(グラフ2・3)



(グラフ2) キャリア相談しやすい人（複数選択）

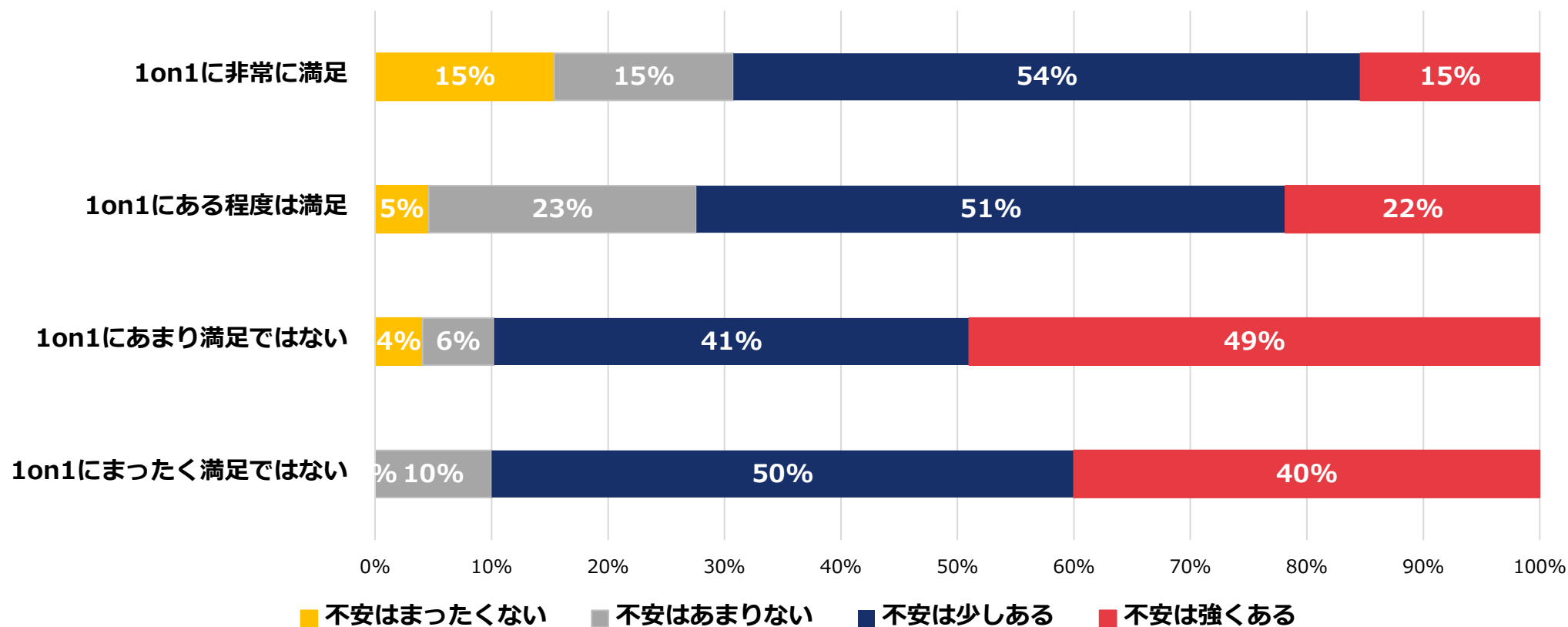


(グラフ3) キャリア相談に適切だと思う人（複数選択）



- ・ 1on1の満足度が高いほど、キャリア形成の不安は減少する傾向にある。

逆に1on1を実施していても、満足度が低いとキャリア形成への不安は解消されず、
転職意向にもつながることが推測される。



本調査を通じて、20代・30代正社員の約7割が将来のキャリアに不安や悩みを抱え、今後のキャリア展望が明確ではない、また、若年層の多くがキャリア形成と転職を紐づけて考えている、キャリア形成への不安が強いほど転職予備群である、4人に3人はキャリア相談を行えていない等が確認できました。

企業が、若年層の離職防止やエンゲージメント向上を実現するためには、一人ひとりのキャリア自律を促進するとともに、組織のキャリア安全性「自分のキャリアについて長期間、安全な状態でいられるかどうかを認識できる度合い」を高めることが重要になります。具体的には、キャリア研修などでキャリア自律の概念を浸透させたうえで、個々のキャリア展望を明確化する、また、後押しする取り組みです。キャリア展望を具体化し、後押しするためには、上司や人事との1on1、また社外のキャリアコンサルタントのとのキャリア面談が有効です。そのうえで、社内公募制度や自己啓発の支援といった“後押しする”制度を整備するとよいでしょう。

調査結果からは1on1の満足度が高いほどキャリア形成の不安は減少する一方で、満足度が低いとキャリア形成への不安は解消されず転職意向にもつながることが推測されます。実際に「上司との1on1が離職の決め手になった」という声は多く聞きます。社内1on1の導入は非常に有効ですが、事前のトレーニングや満足度のモニタリング、また社外1on1やキャリア面談との組み合わせ等を意識しながら進めていくことがポイントです。

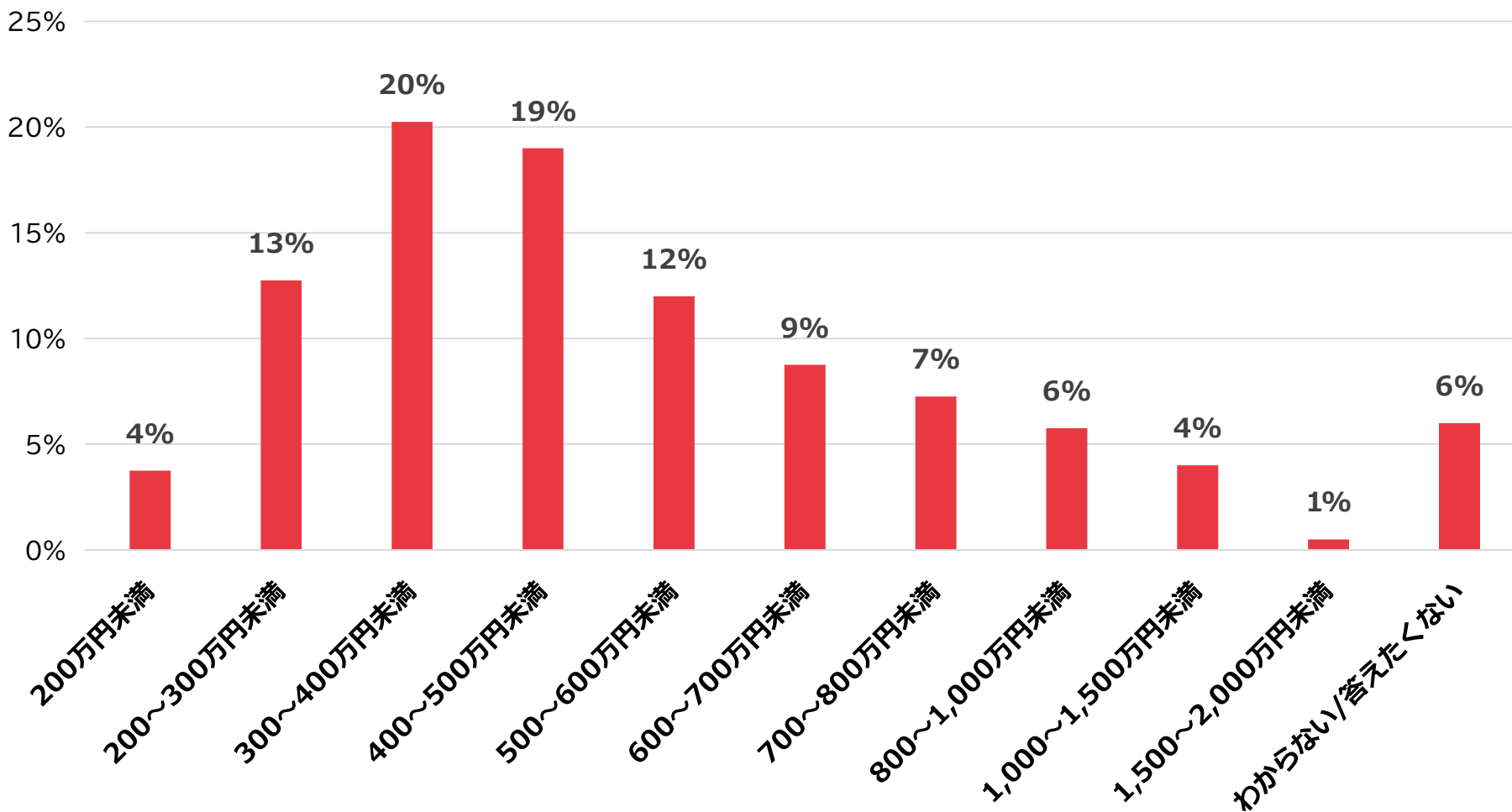
株式会社Kakedas 取締役 兼 株式会社ジェイック 執行役員
東宮 美樹



詳細データ

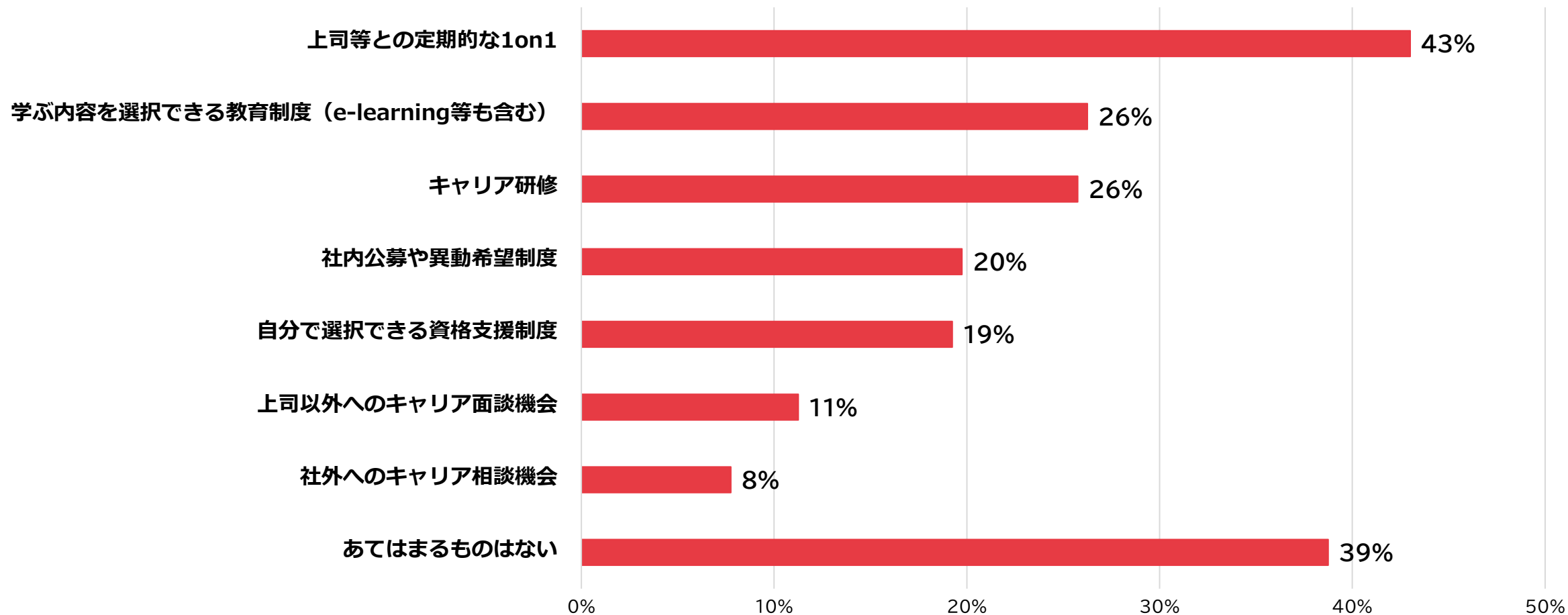
No.	回答形式	必須／任意	設問
1	単一	必須	あなたの年収を教えてください。
2	複数	必須	勤務先に以下の仕組みがあるか教えてください。
3	単一	必須	勤務先で定期的な1on1が実施されている場合、1on1の満足度を教えてください。
4	単一	必須	いま将来のキャリアに関する悩みや不安はありますか。
5	単一	必須	直近1年間でキャリアに関して他人に相談したことはありますか。
6	複数	必須	前問で「ある」と回答した方にお伺いします。誰にキャリア相談をしましたか。
7	単一	必須	今後のキャリア展望をどのくらい明確に描けていますか。
8	単一	必須	今後のキャリア形成に際して転職する可能性はあると思いますか。
9	単一	必須	これまで上司や人事にキャリアに関する本音を相談したことはありますか。
10	複数	必須	キャリアについて本音で相談する時に、相談しやすい人をすべて選択してください。
11	単一	必須	キャリアについて本音で相談する時に、最も相談しやすい人を選択してください。
12	複数	必須	キャリア形成について本音で相談する時に、適切だと思う人をすべて選択してください。
13	単一	必須	キャリア形成について本音で相談する時に、最も適切だと思う人を選択してください。
14	自由記述	必須	上記の理由を教えてください。
15	複数	必須	キャリア形成に不安を感じた時、自分を取りそうな選択肢を教えてください。

Q1. あなたの年収を教えてください



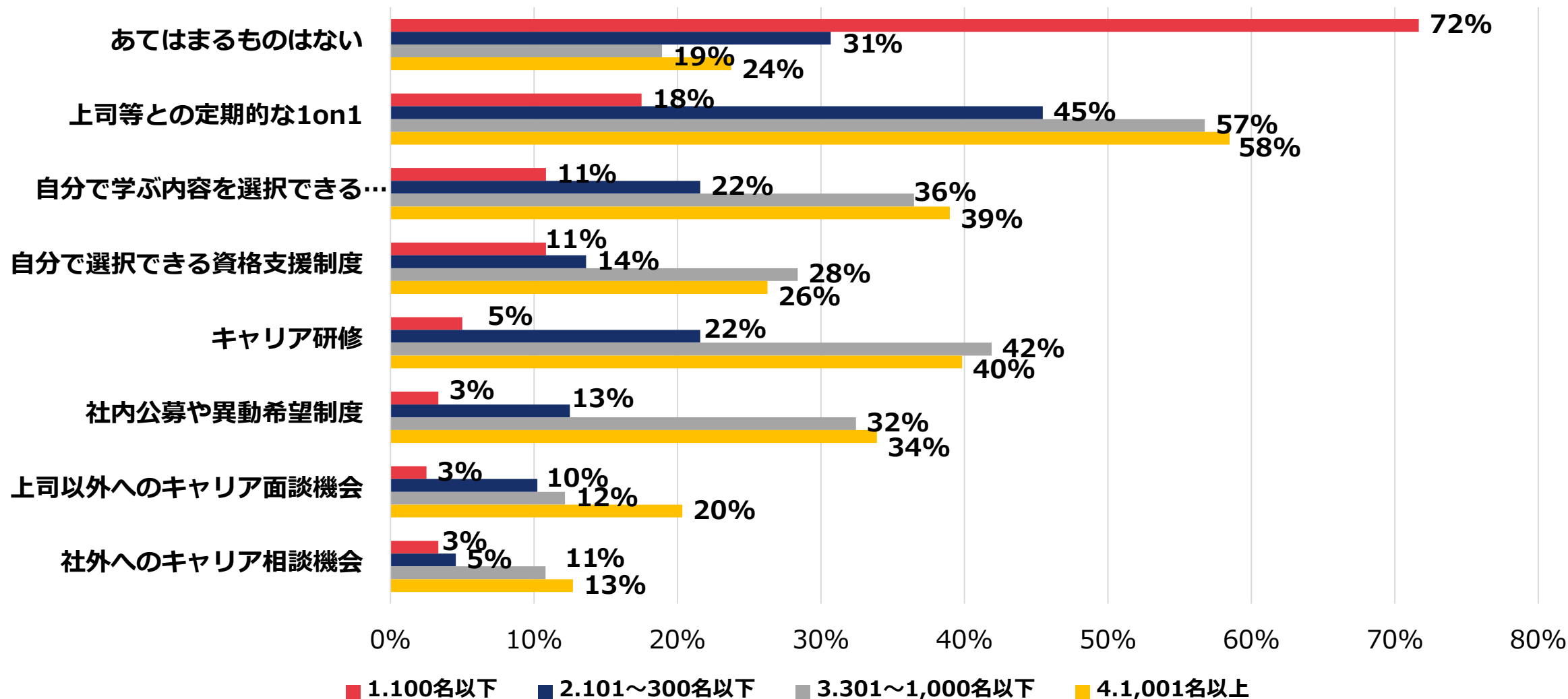
回答者の39%が年収300~500万円未満、500万円以上も39%。

Q2. 勤務先に以下の仕組みがあるか教えてください（複数選択可）



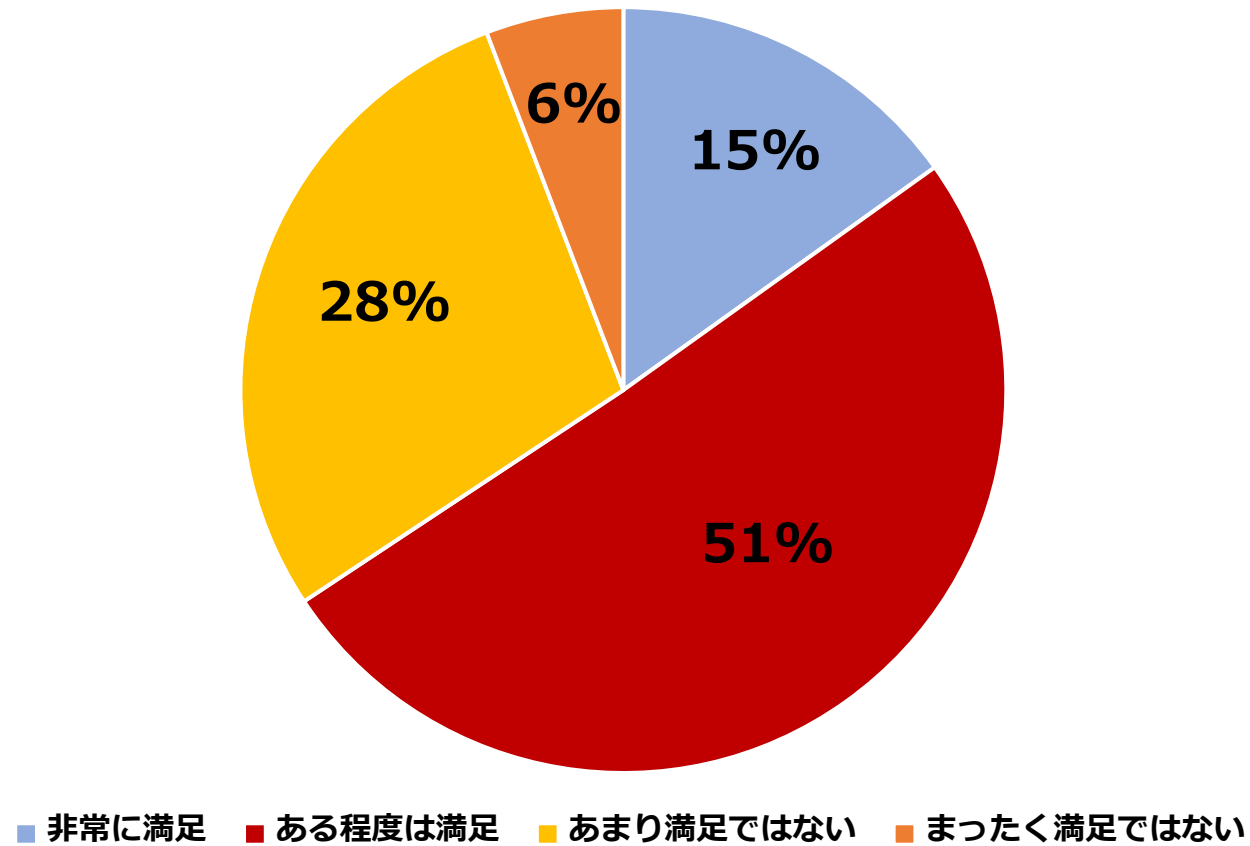
キャリア形成関連で導入されている仕組みは「上司との定期的な1on1」が1位。
ただし「あてはまるものはない」も39%と、取り組んでいない企業も多い。

Q2. 勤務先に以下の仕組みがあるか教えてください（複数選択可）



100名以下の企業では、「あてはまるものはない」が約7割。
企業規模が大きいほど、様々な仕組みが導入されている。

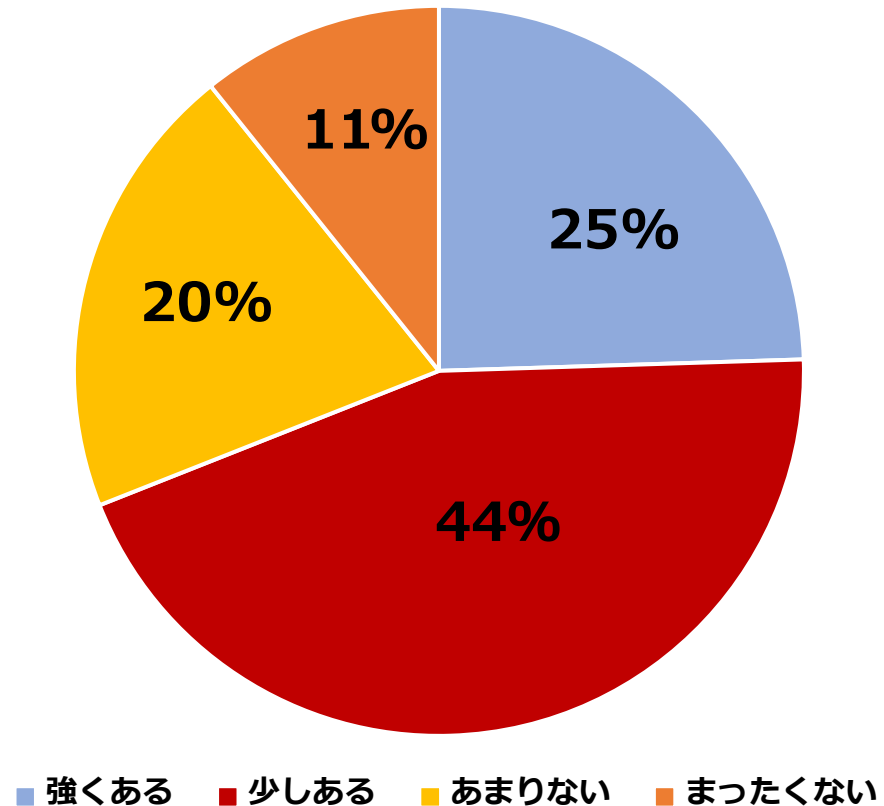
Q3. 勤務先で定期的な1on1が実施されている場合、
1on1の満足度を教えてください (N=172)



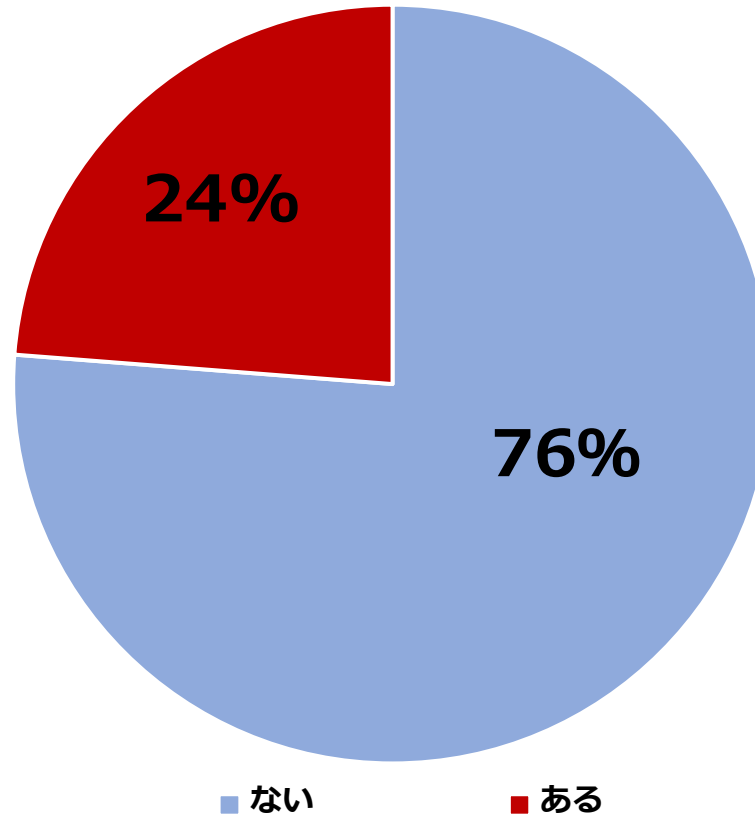
約7割が「非常に満足／ある程度は満足」と回答し、一定の満足感が得られている。

Q4. いま将来のキャリアに関する悩みや不安はありますか

Kakedas



70%が、将来のキャリアに関する悩みや不安を抱えている。

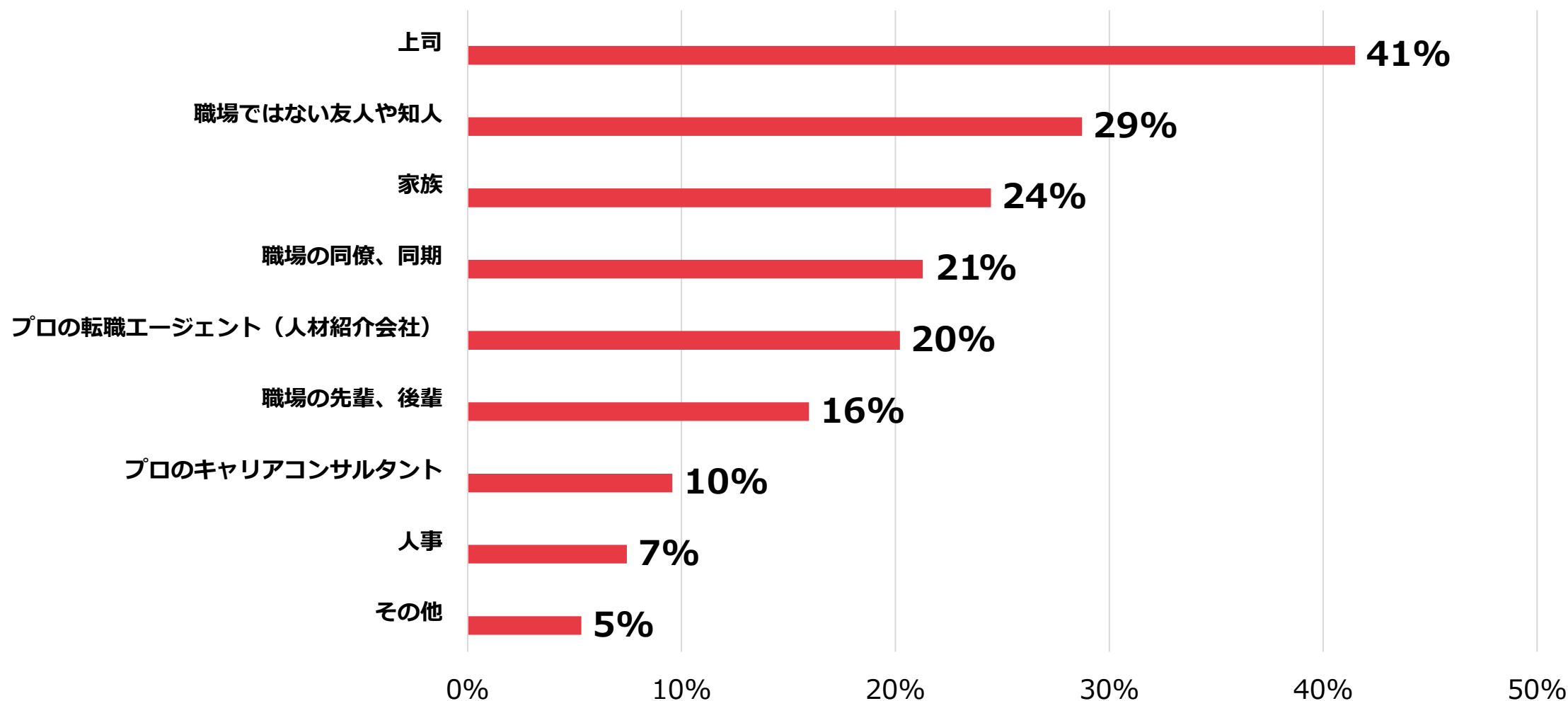


70%が将来のキャリアに不安を抱えている一方で、直近1年でキャリア相談をしたことがあるのは、約4人に1人とどまる。

Q6. 前問で「ある」と回答した方にお伺いします。

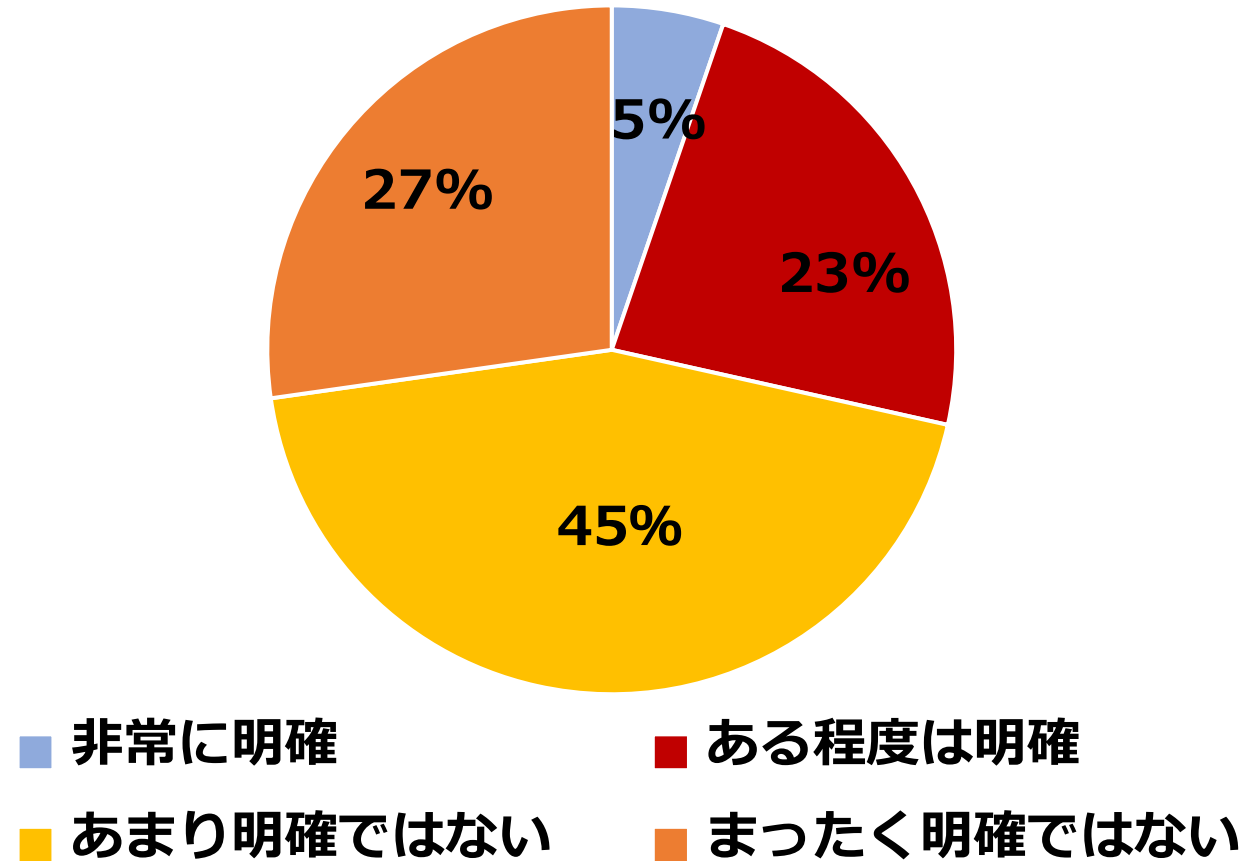
誰にキャリア相談をしましたか（N=94）（複数選択可）

Kakedas



相談先は「上司」が最も多く、最下位が「人事」。

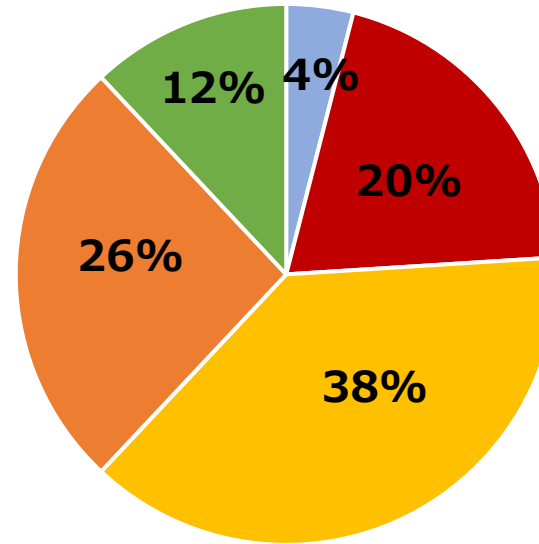
Q7. 今後のキャリア展望をどのくらい明確に描けていますか



今後のキャリア展望をある程度描けているのは28%にとどまる。

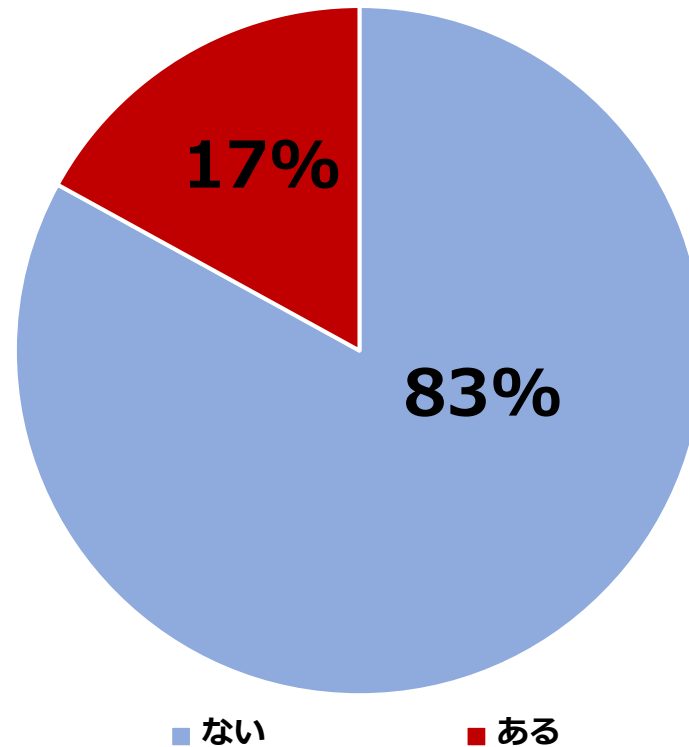
Q8. 今後のキャリア形成に際して転職する可能性はありますか

Kakedas



- 具体的に求人応募や面接などの転職活動を行っている
- 転職の可能性はありと思っており、サイト登録や情報収集は随時行っている
- 転職の可能性はありと思っているが、具体的な活動はしていない
- 転職する可能性はない
- 分からない

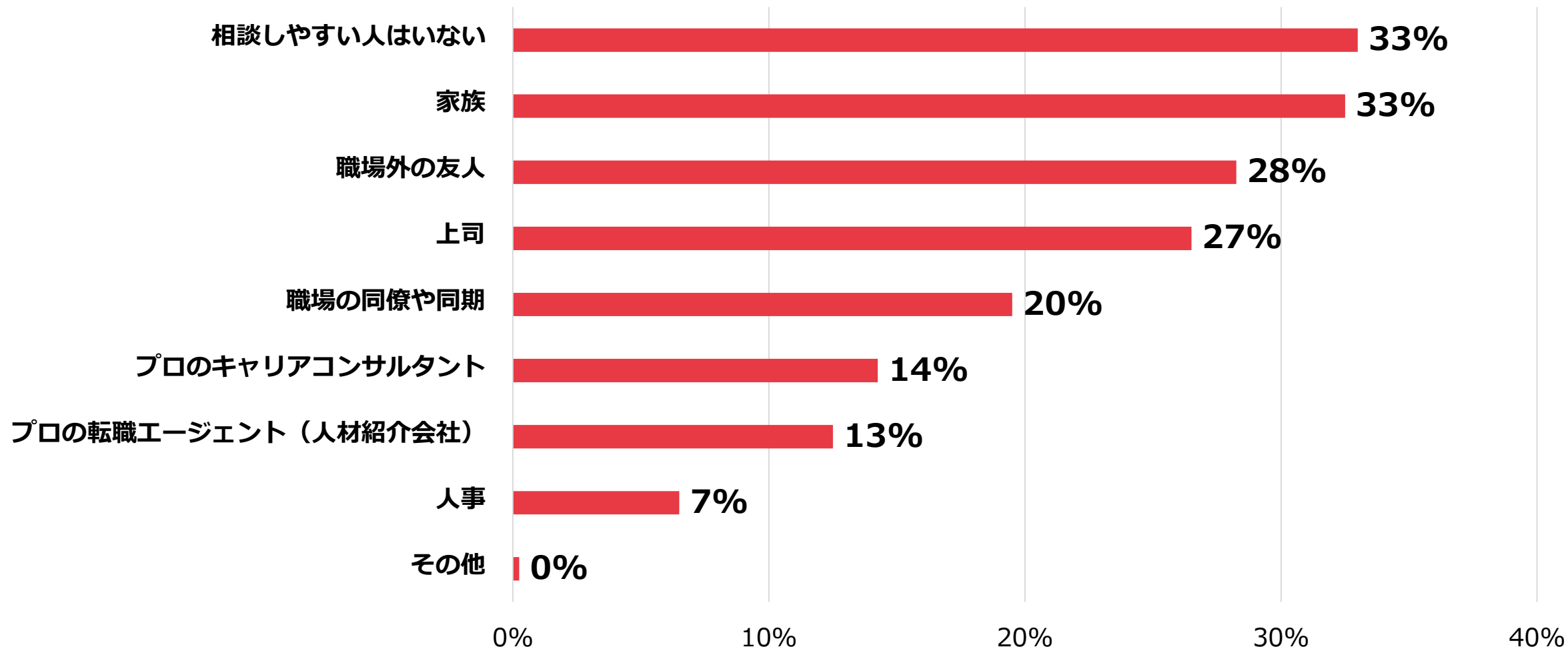
62%が「転職活動を行っている／転職の可能性があると知っている」



70%が将来のキャリアに不安を抱えているが、一方で、83%は上司や人事に本音でキャリアの相談したことはない。

Q10. キャリアについて本音で相談する時、相談しやすい人をすべて選択してください

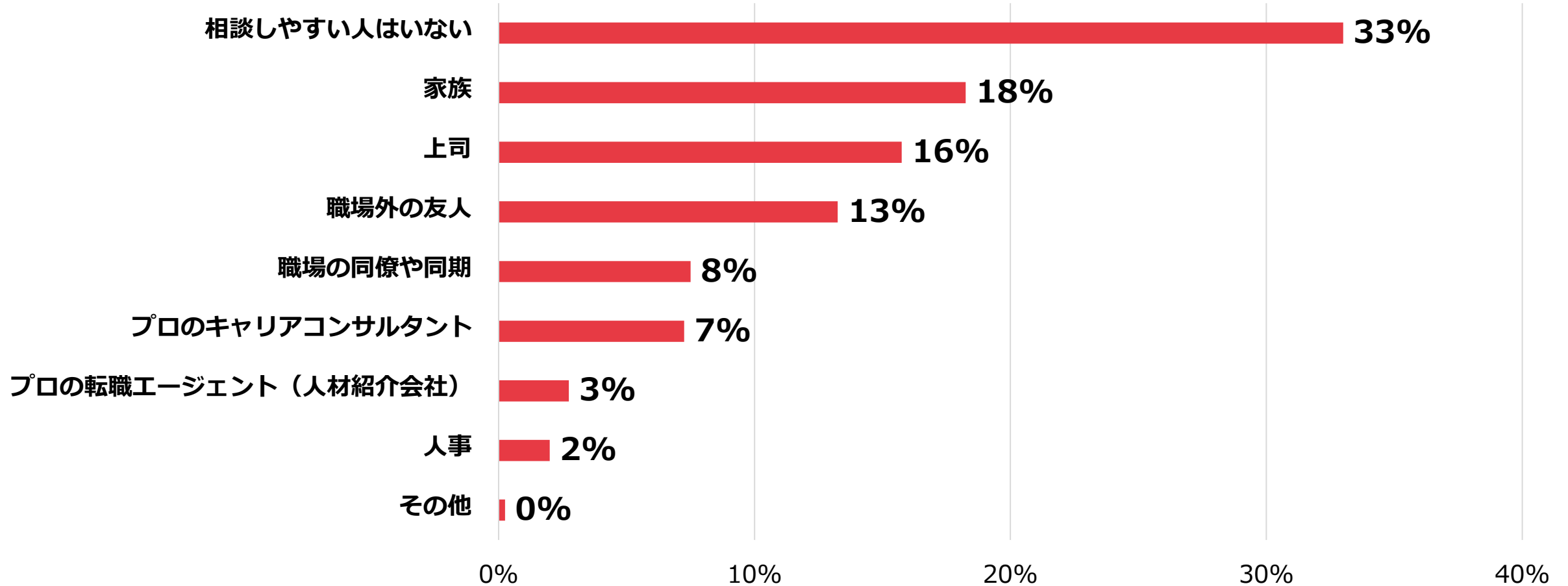
Kakedas



キャリアの相談をしやすいのは「家族」や「職場外の友人」などの身近な人。

Q11. キャリアについて本音で相談する時、最も相談しやすい人を選択してください

Kakedas

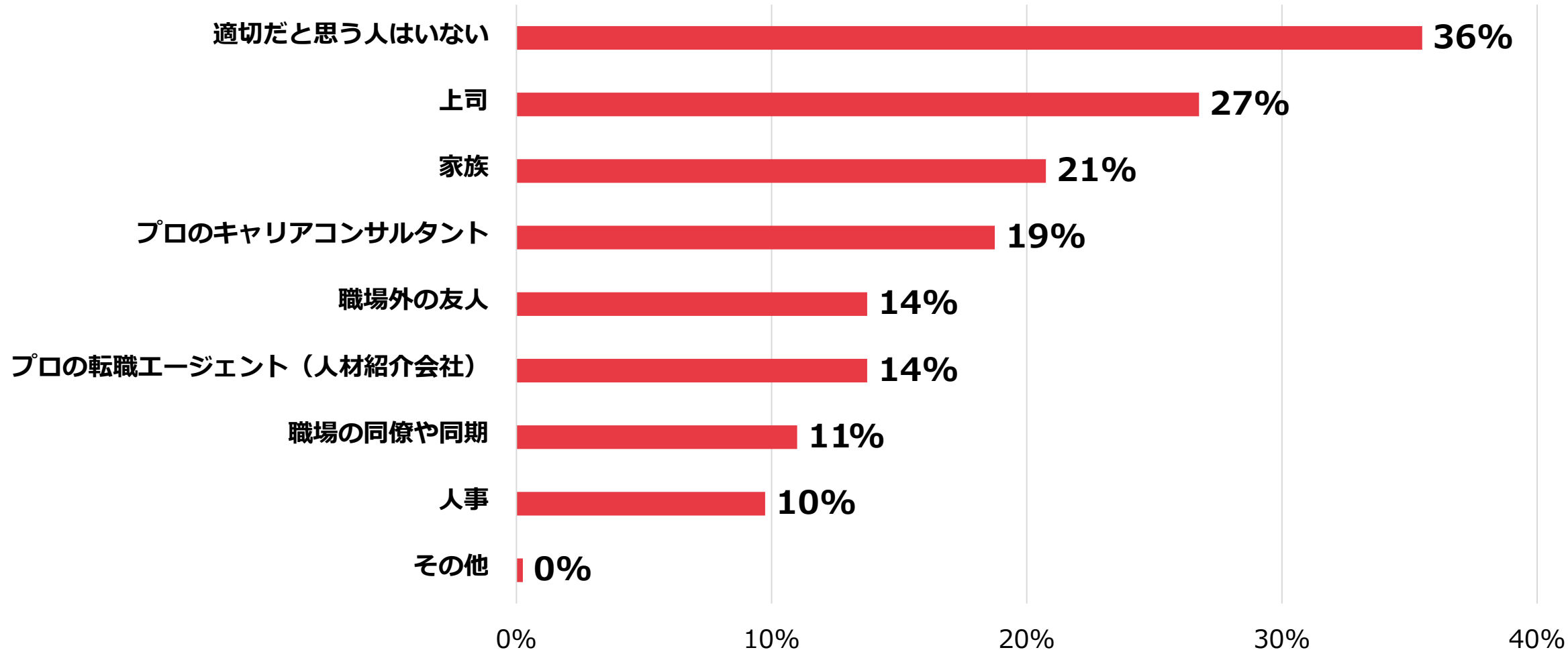


1位は「相談しやすい人はいない」

キャリアへの不安を抱えていても相談していない要因に「相談相手がいないこと」が考えられる。

Q12. キャリアについて本音で相談する時、適切だと思う人をすべて選択してください

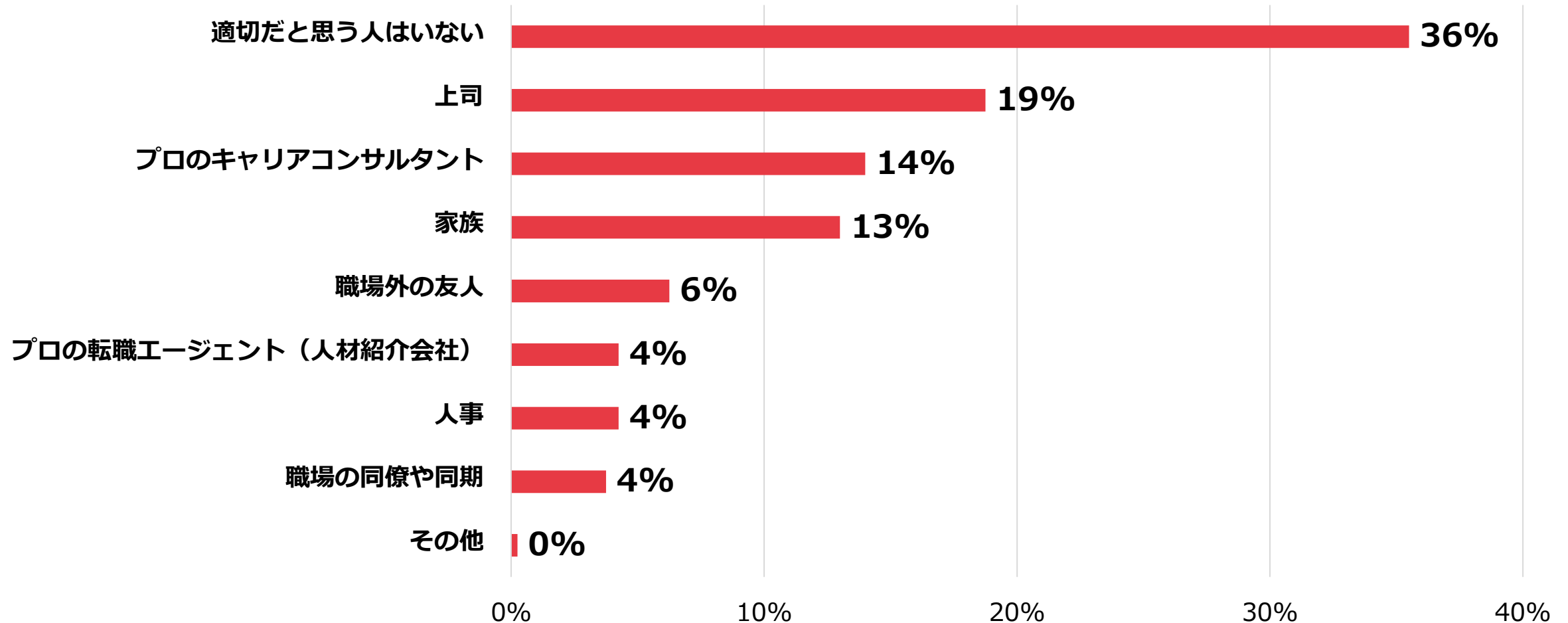
Kakedas



相談しやすい人と比較すると、「家族」は2位→3位、職場外の友人は3位→5位とランクダウン。
「上司」が4位→2位、「プロのキャリアコンサルタント」が6位→4位とランクアップ。

Q13. キャリアについて本音で相談する時、最も適切だと思う人を選択してください

Kakedas



最も相談しやすい人と同じく1位は「いない」という結果に。
相談したいとは思っていても、誰に相談してよいかわからない状況と考えられる。

■ 適切だと思う人はいない

- ・ 誰も信用できない
- ・ 自分で考え、決めることである
- ・ 誰に相談したら良いか分からない／相談相手がいない
- ・ なんとなく

■ 上司

- ・ 自分の仕事での実績やポテンシャル能力などを把握していて、距離の近い存在である
- ・ 職場に頼れる上司がいる
- ・ 上司であれば、解決してくれるように動いてくれる可能性が高い
- ・ 仕事経験が豊富で参考になる

■ プロのキャリアコンサルタント

- ・ プロの目線で客観的に判断してもらえと思う
- ・ 時代の流れや考え方を知りたい
- ・ 評価が気になるので上司には本音は言いづらく、転職エージェントは相性やノルマが回答に影響しそう
- ・ キャリア相談は経験でも語れると思うが、キャリア形成は知識がないと難しいと思う

■ 家族

- ・ 自分のことを理解しており、話しやすい
- ・ 一番親身になってくれるのは家族だと思う
- ・ 家族と過ごす時間も関係してくることなので、一番は家族に相談したいと思う

■ 職場外の友人

- ・ 年齢が近く同じ悩みを抱えている
- ・ 漏えいリスクが少ない／部外者で信頼できる人じゃないと相談しにくい

■ プロの転職エージェント（人材紹介会社）

- ・ 直接の関係がない人なので話しやすい
- ・ プロとしてアドバイスをくれると思う

■ 人事

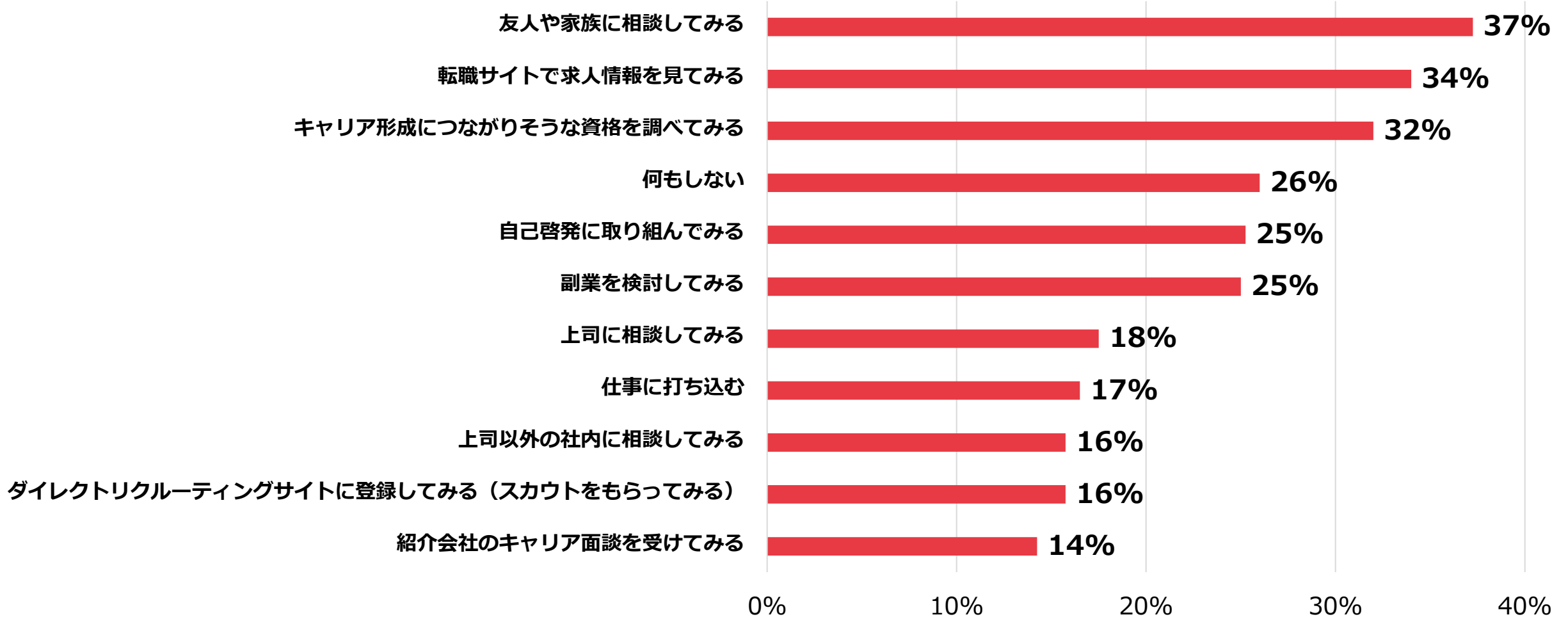
- ・ 所属する部署は人事が決めている
- ・ 知識が豊富／専門知識を持っている

■ 職場の同僚や同期

- ・ 普段の仕事ぶりを、常に近くで見ている人である
- ・ 職場が同じだから気持ちをわかってくれると思う

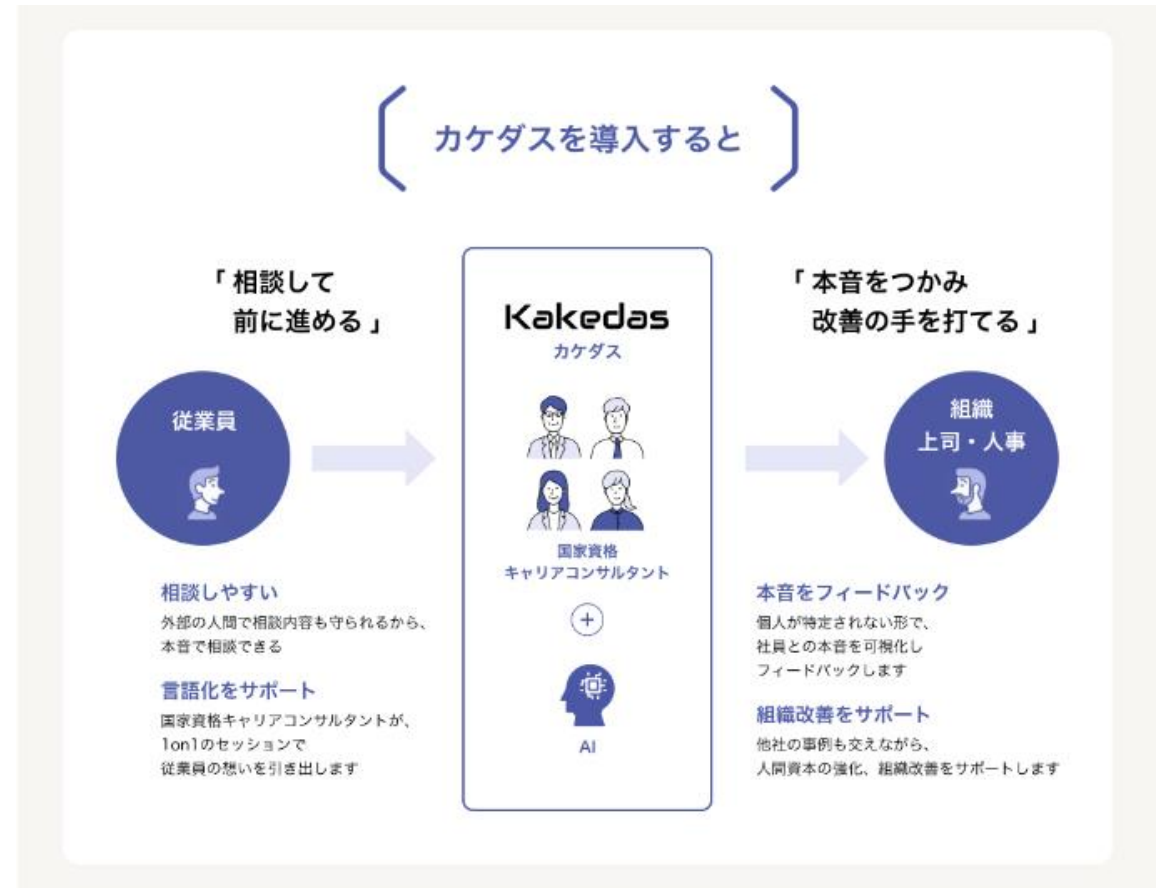
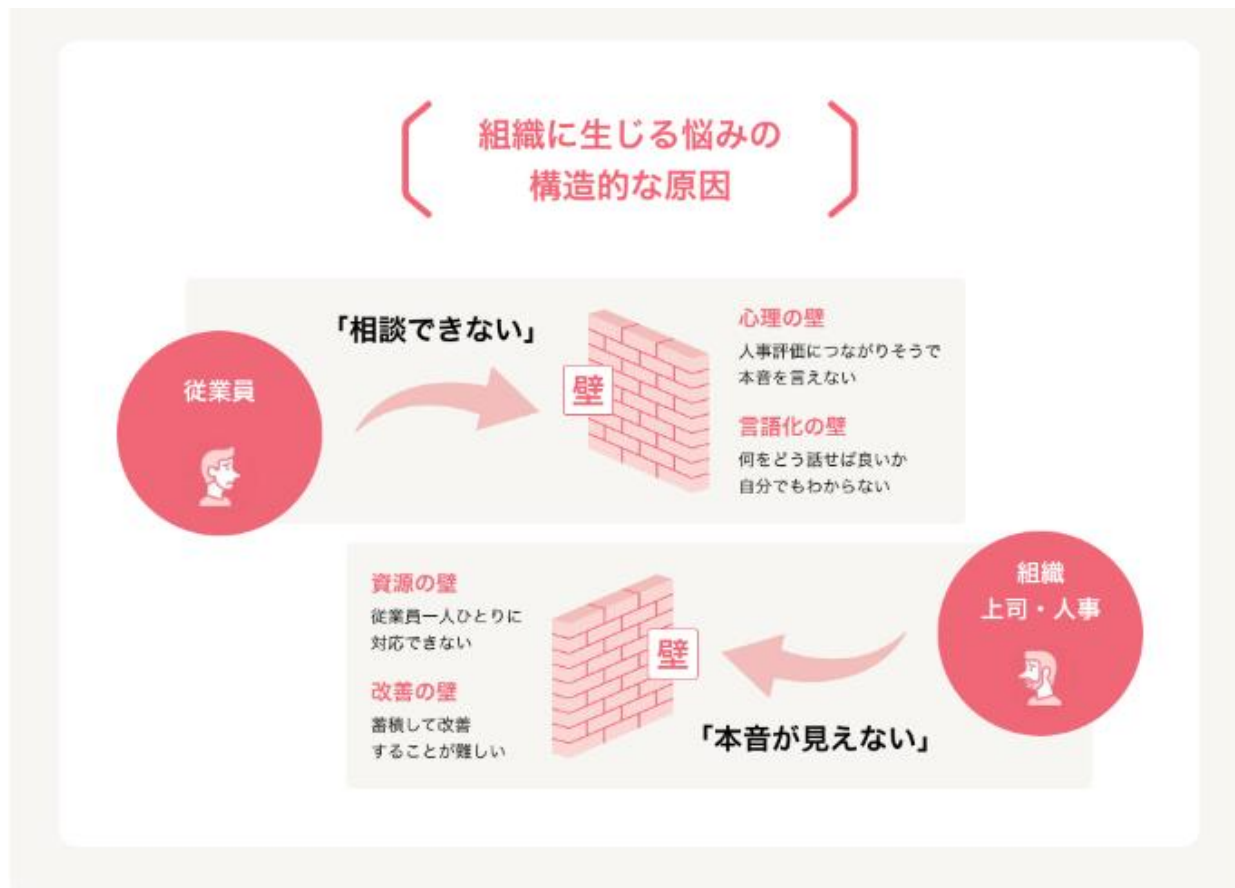
Q15. キャリア形成に不安を感じた時、自分を取りそうな選択肢を教えてください（複数選択可）

Kakedas



「転職サイトで求人情報を見える」が2位となり、キャリア形成不安による離職が一定数発生している可能性が考えられる。

Kakedas は 2,600名以上（2024年2月時点）の国家資格キャリアコンサルタントが、従業員のキャリア自律を支援、組織改善をサポートするキャリア面談/社外1on1プラットフォームです。第三者が仲介することで、組織が持つ構造的なキャリア支援の課題を解消します。



Kakedas

会社概要

OUR VISION

人生の主人公を増やす。

一人ひとりが、自分という人生の物語の中で、主人公として生きていける人を増やします

OUR MISSION

相談のインフラを築く。

人々のWell-beingを実現するための、優しいインフラを作り上げます

会社名	株式会社Kakedas
所在地	【本社・受付】 〒150-6027 東京都渋谷区恵比寿4-20-3 恵比寿ガーデンプレイスタワー27F
事業内容	Webサービスの開発・運営 キャリア自律支援プラットフォーム[Kakedas]
設立	2018年4月
資本金	2,869万4,740円（2022年7月末現在）
代表者	代表取締役 渋谷駿伍 取締役 佐藤剛志 取締役 古庄 拓 取締役 東宮 美樹
グループ会社	株式会社ジェイック 株式会社キャンパスサポート 上海ジェイックマイツ企業管理有限公司（上海杰意可邁伊茲企業管理咨询有限公司）



会社概要

会社名	株式会社ジェイック
所在地	【東京本社・受付】 〒101-0051 東京都千代田区神田神保町1-101 神保町101ビル6F TEL : 03-5282-7600(代表) FAX : 03-5282-7607 【東北支店】〒980-0811 宮城県仙台市青葉区一番町2-5-1 大一野村ビル5F 【大阪支店】〒541-0043 大阪府大阪市中央区高麗橋4-2-16 大阪朝日生命ビル4F 【名古屋支店】〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄2-3-6 NBF名古屋広小路ビル9F 【福岡オフィス】〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前2-19-17 トーカン博多第5ビル312号室 【熊本オフィス】〒869-0606 熊本県宇城市小川町河江1007-1
事業内容	社員研修、組織開発 各種研修「7つの習慣®教育研修事業」 「デール・カーネギー・トレーニング教育研修事業」 「原田メソッド®教育研修事業」 「階層別研修（若手・中堅・管理）」「新入社員研修」 採用支援、就職支援 若手採用「ジェイック 就職カレッジ®」 中退者採用「ジェイック 中退就職カレッジ」 新卒採用「新卒カレッジ®」「Future Finder®」 大学支援サービス
設立	1991年3月
上場区分	東京証券取引所グロース市場（証券コード：7073）
資本金	2億6,205万円（2024年1月末現在）
代表者	代表取締役 佐藤 剛志 常務取締役 近藤 浩充 社外取締役 大谷 美一 常勤監査役 古江 嘉之 監査役 近藤 直 監査役 神林 尚
社員数	229名（パート・アルバイト等除く）（2024年1月末現在）
グループ会社	株式会社キャンパスサポート 株式会社Kakedas 株式会社エフィシエント 上海ジェイックマイツ企業管理有限公司（上海杰意可邁伊茲企業管理諮詢有限公司）

オンラインのお打ち合わせにて、貴社の課題や理想、社内の人事・研修制度などをヒアリングさせていただき、対象者、実施流れ、利用頻度を、他社事例と合わせて最適なお提案をさせていただきます。



TEL : 03-5282-7600



Mail : kakedas@jaic-g.com

<https://app.aitemasu.me/u/yaijyo/60min>

上記より営業担当者（相上：あいじょう）と打ち合わせの日程調整が可能です