

## 働く喜び調査 追加分析 ～「キャリアを考える機会」という行動プロセスに注目する～

株式会社インディードリクルートパートナーズ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：浅野 健）では、2013年より毎年、全国の15歳～64歳の就業者約5,000人～12,000人を対象に仕事に関するアンケート調査を行っています。本レポートでは2024年調査内で聴取した「キャリアについて考える機会」に関する設問について分析した結果をご報告いたします。2024年調査の調査期間は、2024年12月19日（木）～12月25日（水）です。

### 調査概要

- 調査方法：インターネットモニター調査
- 調査対象：全国の15歳～64歳の就業者
- 調査期間：2024年12月19日（木）～12月25日（水）
- 有効回答数：6,519人

※レポート内の数値は集計結果の小数第2位を四捨五入しているため、構成比の合計が100にならない場合があります

### 調査のポイント

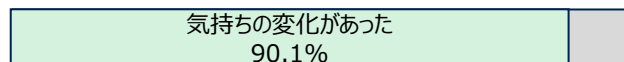
「キャリアについて考える機会」を「きっかけ」「気持ちの変化」「行動」「キャリアの変化」の4段階で整理し聴取したところ、直近1年間で、半数超がキャリアについて考える「きっかけ」があり、そのうち約9割が「気持ちの変化」があったと回答しました。しかしそのうち4割弱は「行動」に至っておらず、行動した人の約半数が「キャリアの変化」に至っていないことが明らかになりました（図1）。また、「キャリアの変化」の最多は転職（22.5%）であり、そのほかの多様な変化も見られました。

図1 本レポートにおける「キャリアについて考える機会」のプロセス変遷

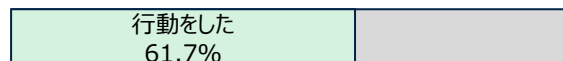
直近1年間でキャリアについて考える機会の有無



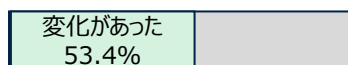
キャリアについて考えたきっかけによる「気持ちの変化」の有無



気持ちの変化を踏まえた「行動」の有無



行動による「キャリアの変化」の有無



## 調査結果

### ■はじめに：キャリアを考える機会をプロセスで捉える

近年、転職への関心が高まっています。総務省「労働力調査（詳細集計）」によれば、2024年の年間平均で、転職または追加就業を希望する者は約1000万人、就業者全体の約15%でした（※1）。

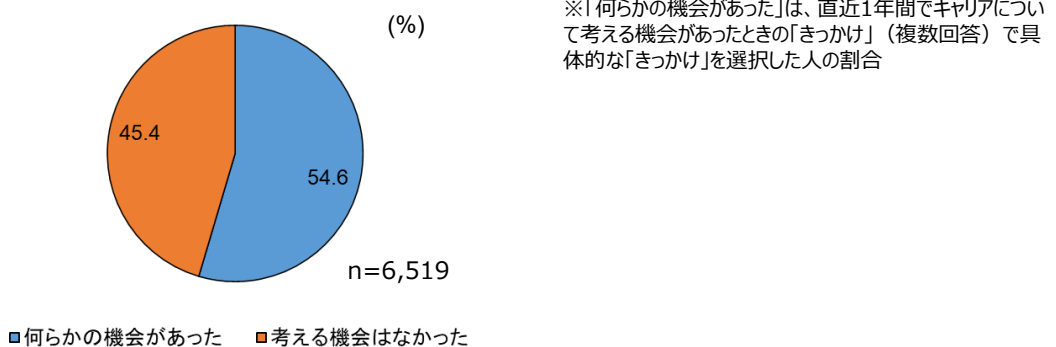
こうした状況のなか、転職に関する調査・研究も数多く実施されています。例えばリクルートワークス研究所の「Works Report 2023」は「なぜ転職したいのに転職しないのか」をテーマに、個人のパネルデータを用いて転職希望者の意欲の程度や踏み切らない理由を分析しています（※2）。また、厚生労働省の「令和4年版 労働経済の分析」では、主体的なキャリア形成の観点から、転職・キャリアチェンジの動向と労働移動促進に向けた課題が整理されています（※3）。

これらの研究は、転職という「行動」そのものや、それに結び付く「意識」に焦点を当てています。しかし、個人のキャリアをより深く理解するためには、転職に至る前段の「プロセス」を捉えることも重要なのではないのでしょうか。本レポートでは「キャリアについて考える機会」に注目し、その実態と背景要因を明らかにすることを目的として分析を行いました。

### ■キャリアについて考える「きっかけ」があった人は54.6%

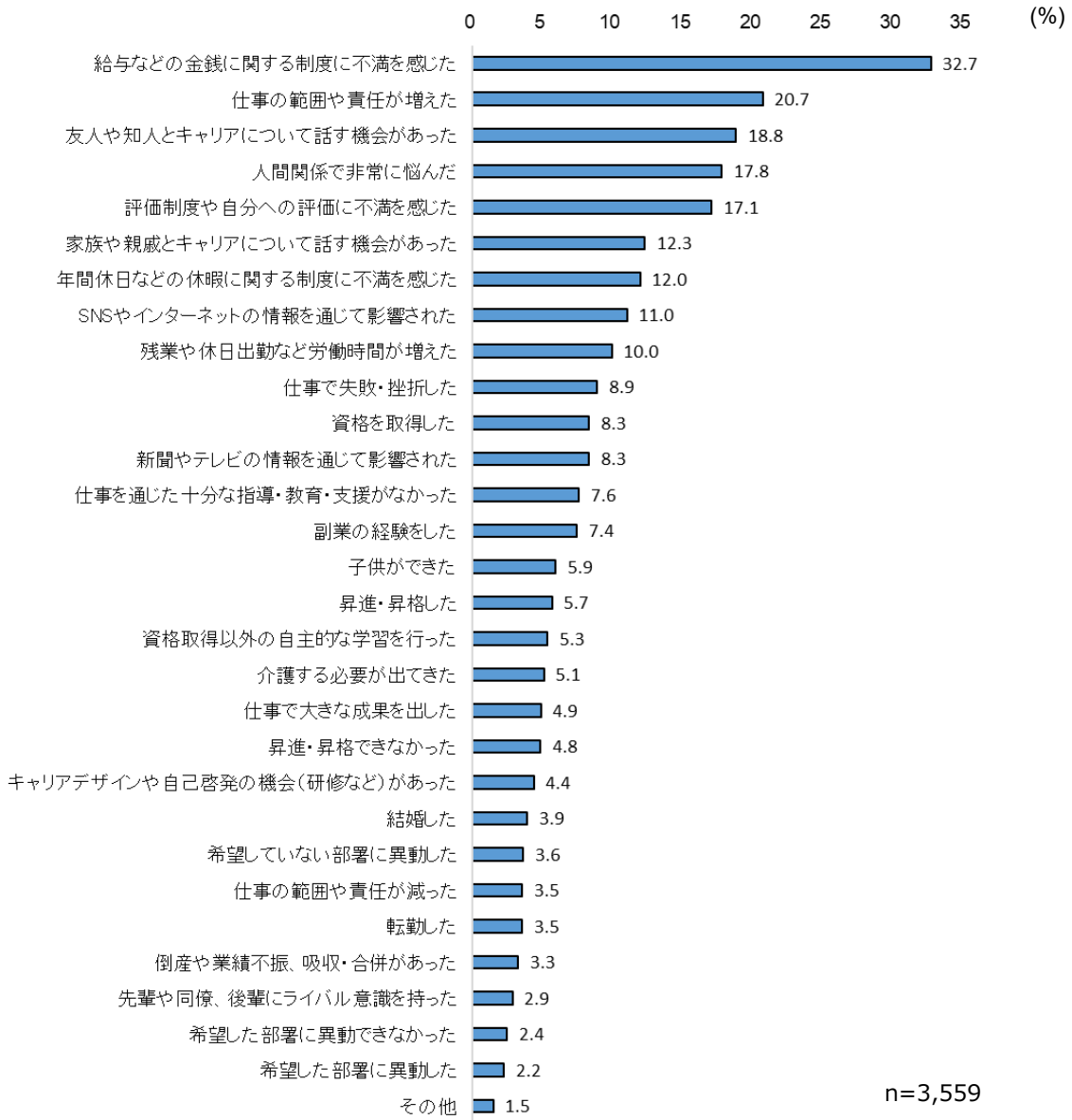
まず、キャリアについて考える「きっかけ」について見てみましょう。直近1年間でキャリアについて考える機会があった人は54.6%、なかった人は45.4%でした（図2）。

図2 直近1年間でキャリアについて考える機会の有無



キャリアについて考える機会があった人は、どのような「きっかけ」があったのでしょうか。上位は「給与などの金銭に関する制度に不満を感じた」（32.7%）、「仕事の範囲や責任が増えた」（20.7%）、「友人や知人とキャリアについて話す機会があった」（18.8%）でした（図3）。金銭・評価制度への不満、仕事上の変化、友人や知人といったプライベートからの影響など、さまざまな幅広い要因が「考える機会」を生み出していることが分かります。

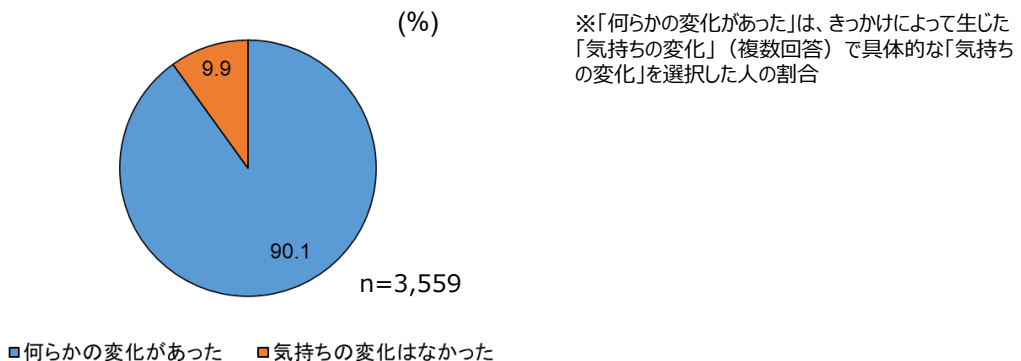
図3 直近1年間でキャリアについて考える機会があったときの「きっかけ」（複数回答）



#### ■「気持ちの変化」は衛生要因が中心

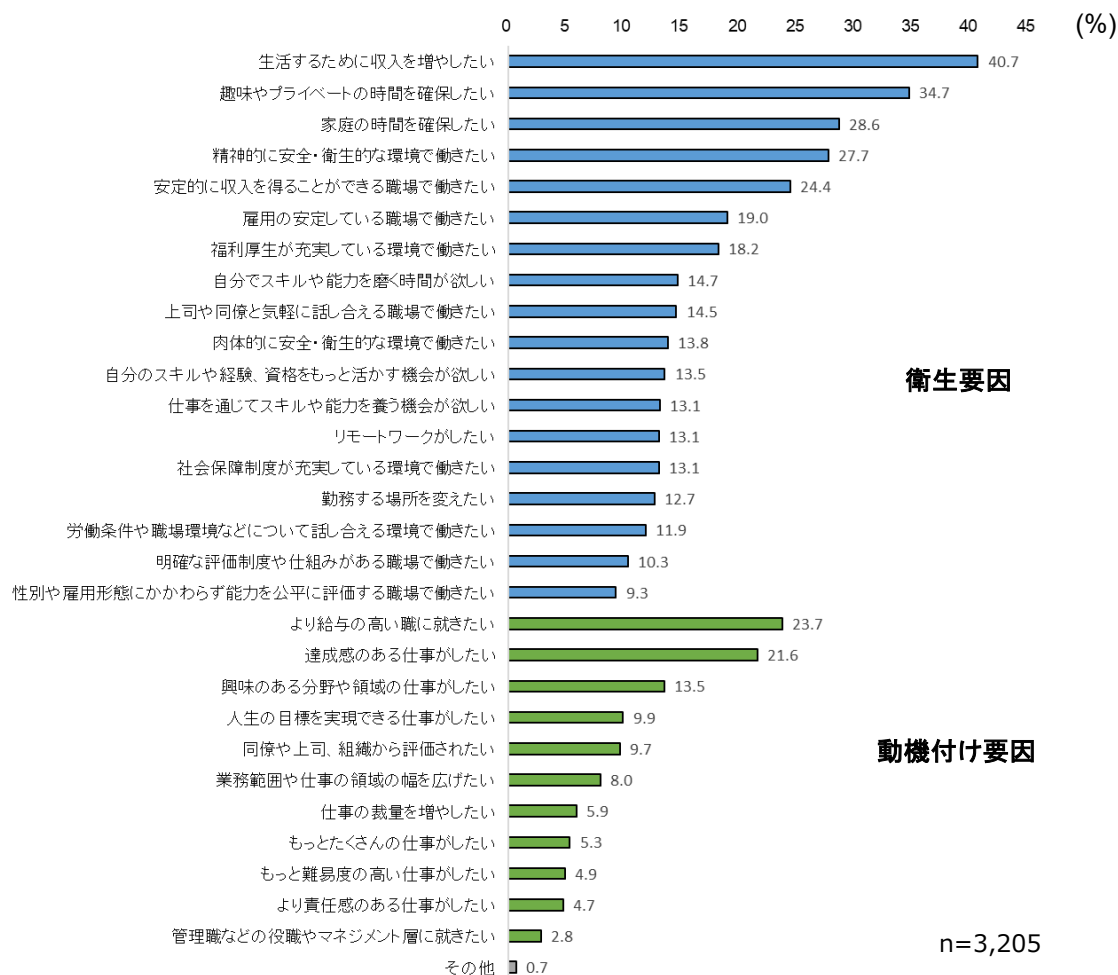
次に、これらのきっかけによってどのように気持ちが変化したか、について見ていきます。きっかけを経て「気持ちの変化」があった人は90.1%でした（図4）。

図4 キャリアについて考えたきっかけによる「気持ちの変化」の有無



具体的な選択肢は、ハーズバーグの二要因理論とディーセント・ワークの7つの評価軸を参考に設計しました。職場における不満足の要因となる環境や条件を「衛生要因」、満足の要因となる仕事そのものを「動機付け要因」としています。ただし、両者にまたがり得る選択肢もある点には留意が必要です。「生活するために収入を増やしたい」（40.7%）、「趣味やプライベートの時間を確保したい」（34.7%）、「家庭の時間を確保したい」（28.6%）が上位で、ハーズバーグの二要因理論でいう「衛生要因」に該当し得る選択肢が目立ちました（図5）。

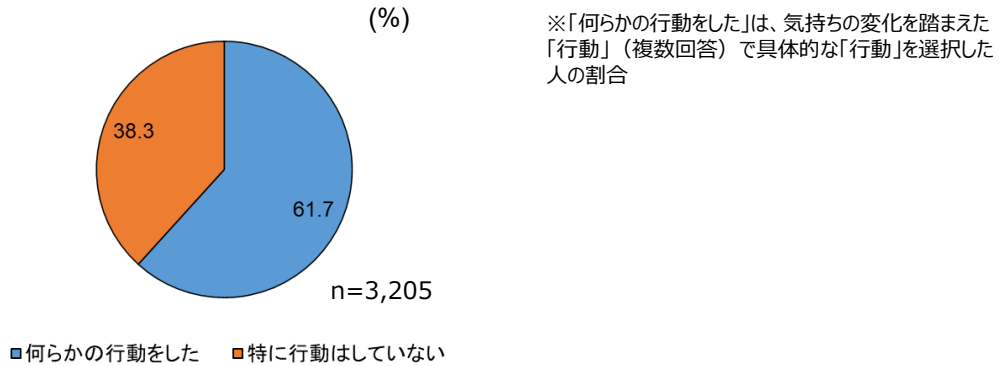
図5 きっかけによって生じた「気持ちの変化」（複数回答）



### ■ 気持ちの変化はあっても「行動」していない人が38.3%

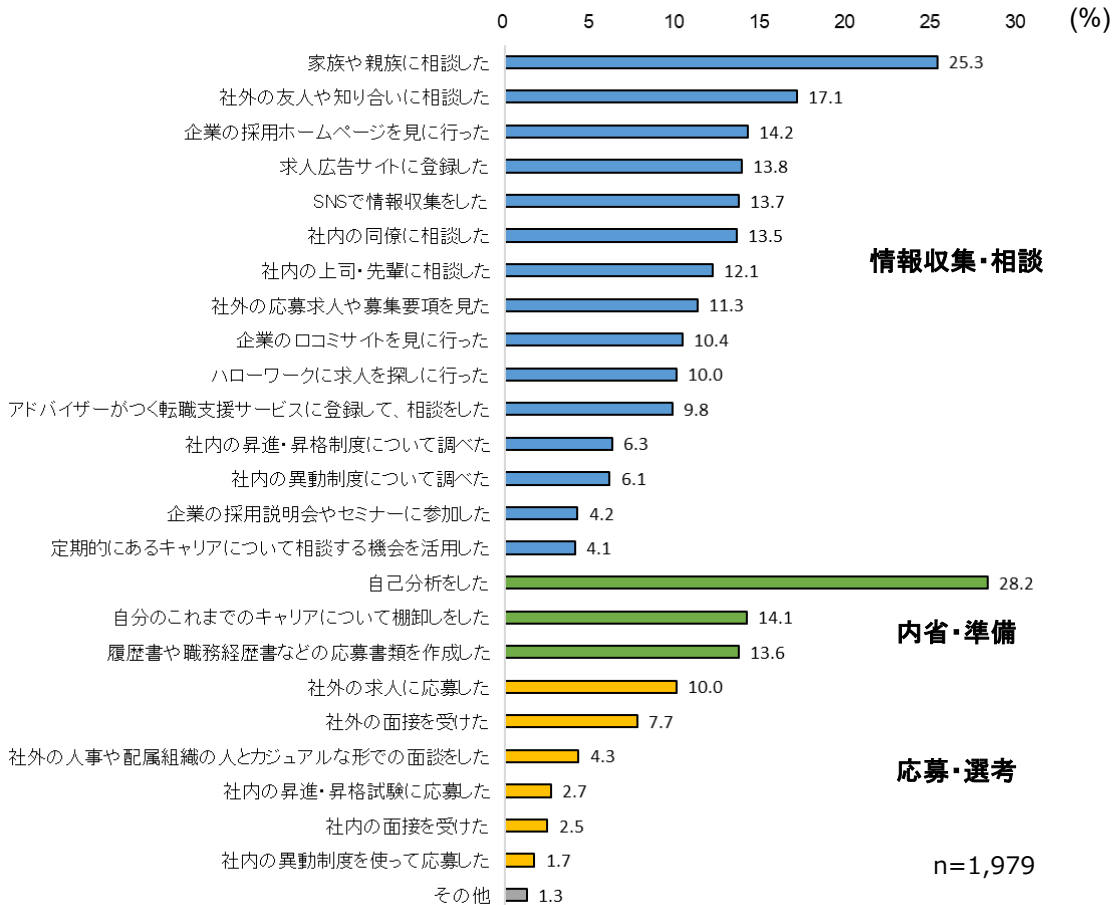
気持ちの変化を踏まえた「行動」についても見てみましょう。何らかの行動を起こした人は61.7%、一方で38.3%は「特に行動はしていない」と回答しました（図6）。今回の調査では気持ちの変化の程度といった詳細な回答を得ることはできていませんが、気持ちに変化があったにもかかわらず行動に至らない背景には、心理的・制度的な障壁がありそうです。

図6 気持ちの変化を踏まえた「行動」の有無



行動した人の回答を見てみましょう。具体的な選択肢は、消費者の購買行動モデル「AISCEAS」を参考に、キャリア意思決定の性質を踏まえ、「情報収集・相談」「内省・準備」「応募・選考」の3分類としています。「情報収集・相談」では「家族や親族に相談した」「社外の友人や知り合いに相談した」など私的ネットワークから情報を得る傾向が見られました。「内省・準備」では「自己分析をした」が最多でしたが、その後の「応募・選考」まで進んだ人は少数でした（図7）。

図7 気持ちの変化を踏まえた「行動」（複数回答）

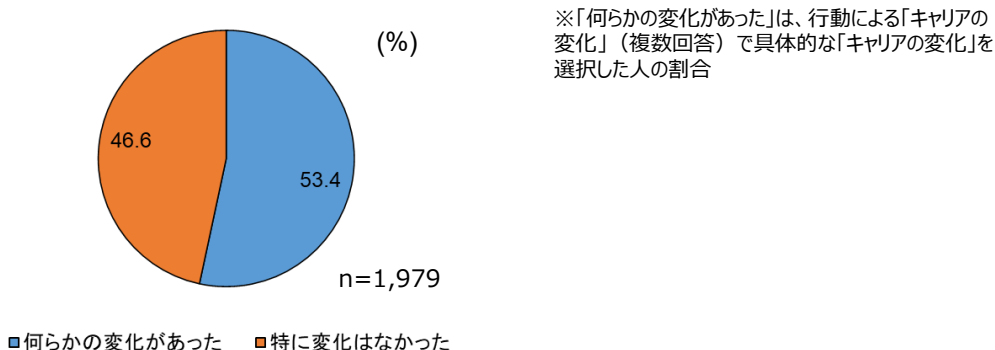


気持ちの変化があったにもかかわらず行動しない、行動しても選考まで進まないといった背景には何があるのでしょうか。インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター（旧ジョブズリサーチセンター）による『働く』に関する2万人調査2025』では、求職意欲があるのに仕事探しが進まない理由として「選考プロセスが面倒（応募書類作成、面接回数など）」「希望に合う求人が見つからない」が上位であり（※4）、このような障壁が各プロセス内に存在する可能性があることが分かっています。

## ■ 転職だけではない「キャリアの変化」

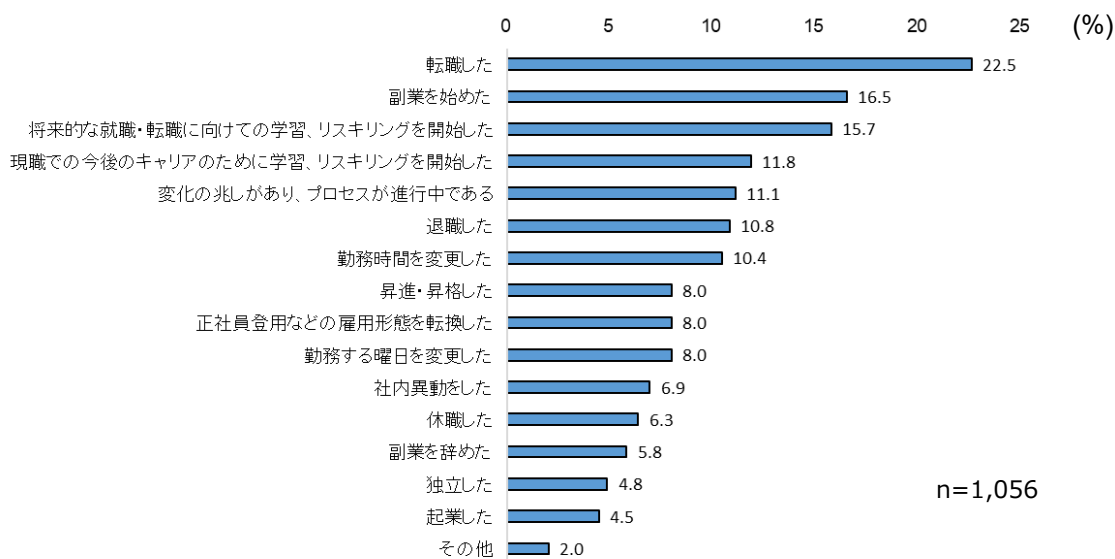
最後に実際の行動による「キャリアの変化」について見ていきましょう。行動の結果、キャリアに何らかの変化があった人は53.4%でした（図8）。図7の「行動」に関する回答結果を踏まえれば、約半数しかキャリアの変化がなかったことは妥当と言えるでしょう。

図8 行動による「キャリアの変化」の有無



具体的には「転職した」（22.5%）が最も多く、冒頭で問題意識として取り上げた、転職を代表的なキャリアの変化の事例として扱うことの重要性を支持する結果となりました。一方で、「副業を始めた」「将来的な就職・転職に向けての学習、リスキングを開始した」など、多様な変化も確認されました（図9）。

図9 行動による「キャリアの変化」（複数回答）



### ■「キャリアについて考える機会」を通じた働く喜びの獲得を

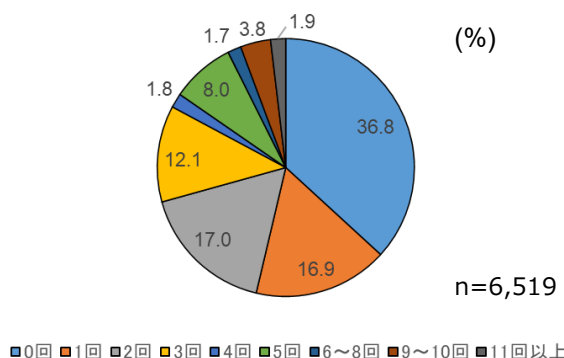
本レポートでは、「キャリアについて考える機会」について整理し、各プロセスでの傾向と離脱ポイントを明らかにしました。転職よりも幅広いキャリアという枠組みで捉えることにより、プロセスの各段階（きっかけ→気持ちの変化→行動→キャリアの変化）における意識の変化の傾向を把握できました。

きっかけがあっても「行動」や「キャリアの変化」に至らないケースが多く見受けられ、特に「気持ちの変化はあったが行動しなかった」人が4割弱に上ること、行動しても選考などに進んでいないことは、注目すべきポイントです。気持ちの変化が納得感のある形で解消されていないのであれば、働く喜びも感じられていない可能性が高いと考えられます。最近さまざまなキャリア支援のサービスや仕組みが生まれています。これらを活用していくことで、これまで解消できなかった不満や悩みを解消できるかもしれません。

### ■参考情報：キャリアについてじっくり考えた機会が何度あるか

結果は0回が36.8%で最も多く、全体平均は2.5回でした（図10）。何度考えるべきかについて正解はありませんが、それでも0回の人が多く存在していることは、とても興味深い結果です。終身雇用や年功序列という特徴がある日本的雇用慣行が崩れつつあるなかで、キャリアについて考える機会を定期的に自ら設けていくことが、キャリアの充実や働く喜びにもつながっていくのではないのでしょうか。

図10 働き始めてから現在までに、自身のキャリアについてじっくり時間をかけて考えたことが何回あるか（数値回答）



### 〈出典〉

- （※1）総務省 労働力調査（詳細集計）2024年（令和6年）平均結果の概要
- （※2）リクルートワークス研究所 Works Report 2023 なぜ転職したいのに転職しないのか ―転職の“都市伝説”を検証する―
- （※3）厚生労働省 令和4年版 労働経済の分析 ―労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題―
- （※4）インディードリクルートパートナーズ リサーチセンター「働く」に関する2万人調査 2025