

2023年6月13日

## 転職活動者調査 第4弾

**転職を考えるミドル・シニアが、働く上で重視する観点は、「社会貢献」「能力を活かせる環境」。他の年代より10pt以上高。**

**ミドル・シニアは、「貢献」や「達成感」「能力を活かせる」ことを重視  
企業規模や知名度よりも、自分に合った環境や決定権を持てる環境を重視する傾向**

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、転職活動中の個人に調査を実施しました。2023年2月2日にリリースした「転職活動者調査」の第4弾になります。今回のリリースでは、ミドル・シニア（45歳以上）で転職活動をしている方の志向性についてまとめています。調査期間は2022年12月13日（火）～12月14日（水）です。以下、1,040人の回答結果の概要を報告します。

### トピックス

1. ミドル・シニアが【転職活動で企業に提示してほしいこと】は、「募集している職場の具体的な仕事内容やミッション」が高く、他の年代との差は10.9pt。
2. 【志向性に合う企業の特徴】については、ミドル・シニアと他の年代では、複数の項目で差が見られる。
  - ◎ 【A】大規模な製品やサービスの一部が担える ⇔ 【B】小規模でも製品やサービスの決定権が持てるの質問では、ミドル・シニアの【B】の選択割合が、他の年代より12.1pt高い。
  - ◎ 【A】有名企業でステータスが得られる ⇔ 【B】知名度の低い企業だが自分に合った環境の質問では、ミドル・シニアの【B】の選択割合が、他の年代より8.9pt高い。
3. ミドル・シニアが【働く上での重視する観点】は、「仕事を通じて、社会へ貢献すること」「仕事を通じて、達成感を得ること」「仕事を通じて、自分の能力や個性を活かせること」。

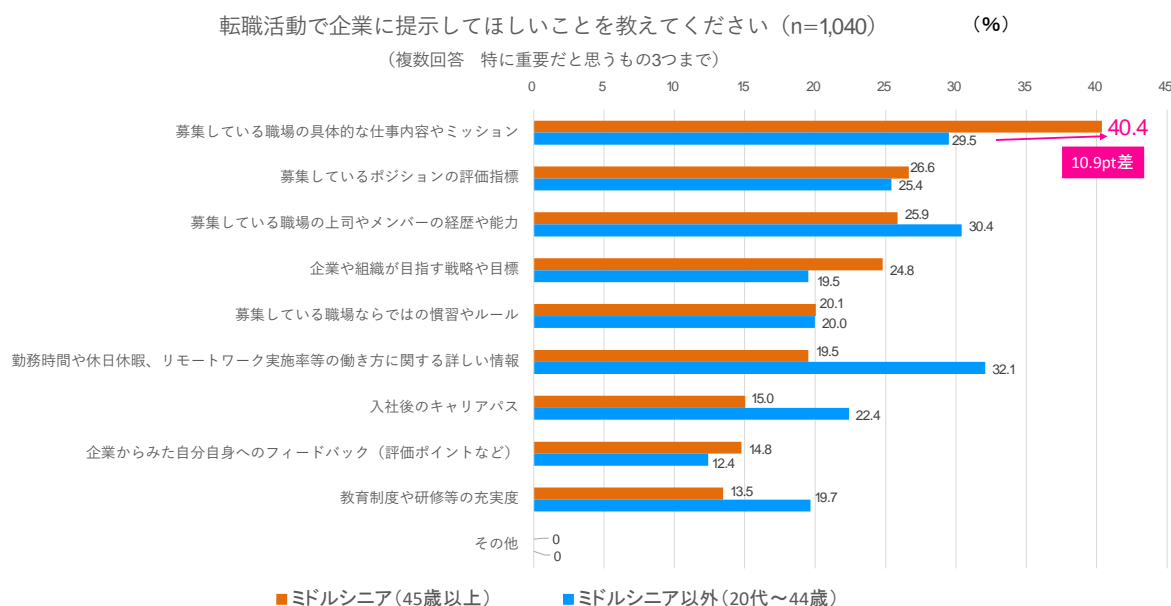
### ■ 解説：HR統括編集長 藤井 薫

少子高齢社会、構造的な人材不足の中で、労働力人口の約半数を占めるミドル・シニアを惹き付けるために、企業は何をすることができるのか？今回、ミドル・シニアの転職活動者の声から、そのヒントを探りました。

調査から見てきたのは、ミドル・シニア転職活動者の、他の年代にはない、企業選びや働く志向です。「知名度より決定権」「ステータスより自分の能力を活かせる環境」「仕事を通じた社会貢献を重視」など、実質的な項目が浮かび上がりました。そこには、世の中でいうところのネガティブなイメージ（働かないミドル・シニア、ぶらさがり）とは一線を画す、前向きな立ち姿が見えてきます。これまで培ったスキルや経験を社会に還元したいと望むミドル・シニアに、解像度の高い活躍・貢献のステージを提示できる企業は、知名度の高低と関係なく、前向きなミドル・シニア人材に対する求心力を手にする事ができるでしょう。

ミドル・シニアが【転職活動で企業に提示してほしいこと】は、「募集している職場の具体的な仕事内容やミッション」が高く、他の年代との差は10.9pt。

ミドル・シニアが、転職活動で企業に提示してほしいことでは、「募集している職場の具体的な仕事内容やミッション」が40.4%と最も高く、他の年代より10.9pt高い。



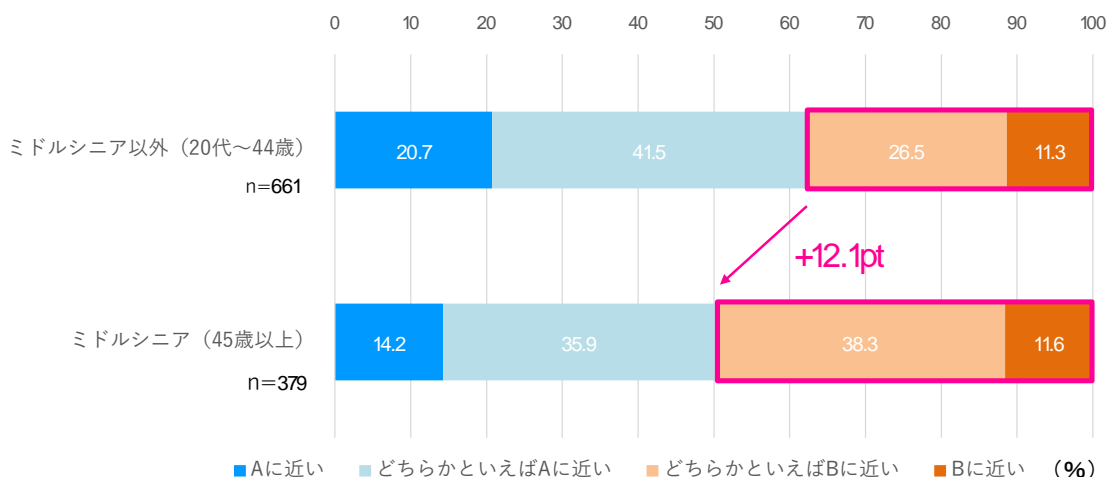
【志向性に合う企業の特徴】については、ミドル・シニアと他の年代では複数の項目で差が見られる。

【志向性に合う企業の特徴】については、ミドル・シニアと他の年代では複数の項目で差が出ている。以下の1、2の特徴を踏まえると、ミドル・シニアは企業規模や知名度よりも、仕事における決定権や自分に合った環境を重視する傾向があることがわかる。

- 【A】大規模な製品やサービスの一部が担える ⇔ 【B】小規模でも製品やサービスの決定権が持てるの、どちらに近いかの質問では、ミドル・シニアの【B】の選択割合が、他の年代より12.1pt高い。

あなたの志向性に合う企業の特徴を教えてください (n=1,040)

A:大規模な製品やサービスの一部が担える  
B:小規模でも製品やサービスの決定権がもてる

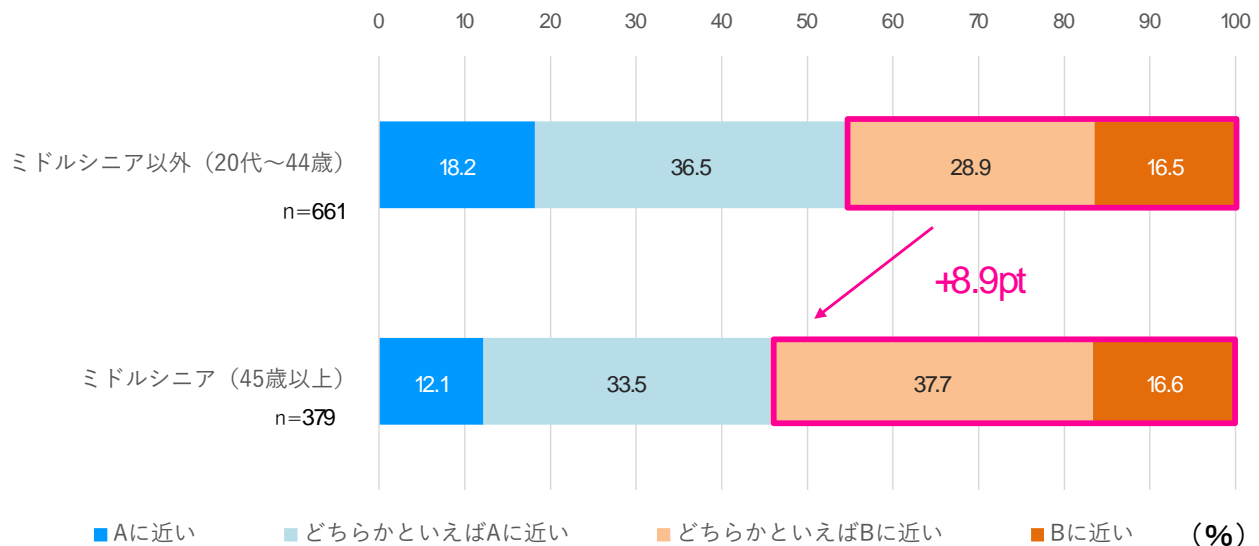


2. 有名企業でステータスが得られる ⇨ 【B】 あまり知られていない企業だが、自分に合った環境の、どちらに近いかの質問では、ミドル・シニアの【B】の選択割合が、他の年代より 8.9pt 高い。

あなたの志向性に合う企業の特徴を教えてください (n=1,040)

A：有名企業（組織）で、ステータスが得られる

B：あまり知られていない（組織）だが、自分に合った環境

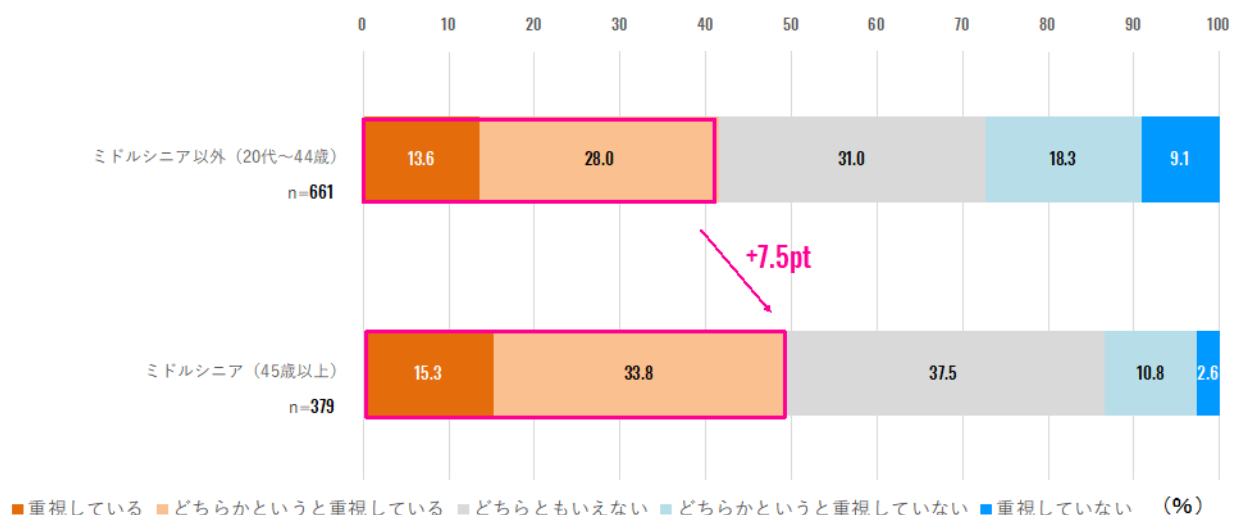


ミドル・シニアが、【働く上での重視する観点】は、「仕事を通じて、社会へ貢献すること」「仕事を通じて、達成感を得ること」「仕事を通じて、自分の能力や個性を活かせること」。

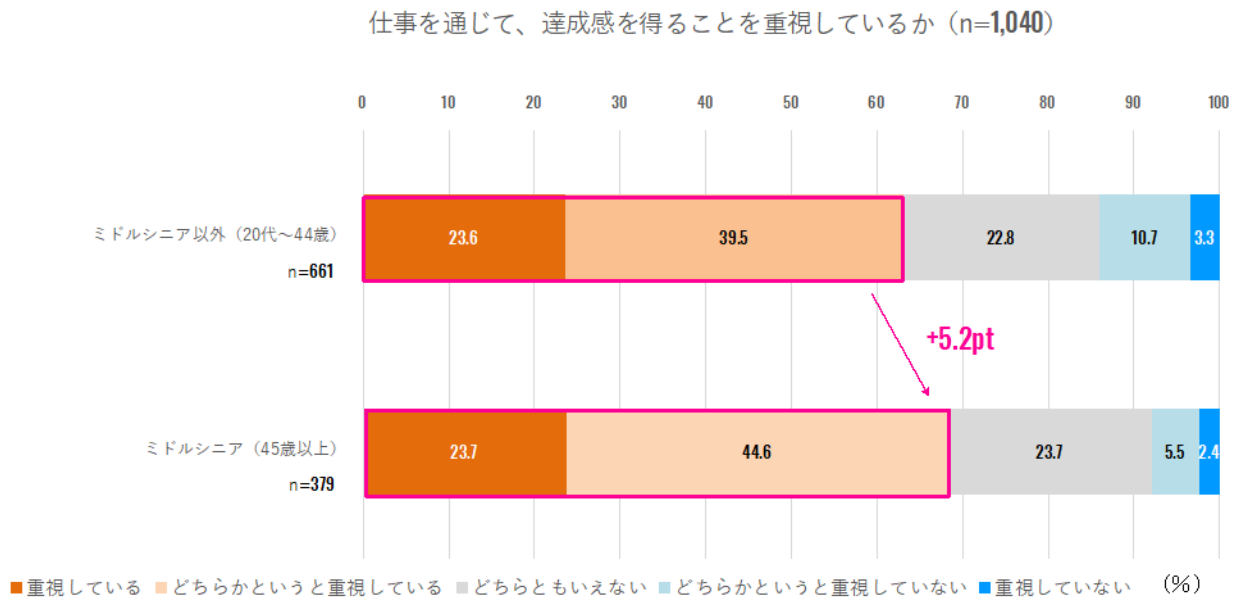
ミドル・シニアが【働く上で重視する観点】は、前述した【転職活動で企業に提示してほしいこと】の最上位項目である「募集している職場の具体的な仕事内容やミッション」(40.4%)とも呼応していると考えられる。ミドル・シニアは、今までの経験から実際の仕事内容やミッションを見極め、社会貢献につながるか、自分が達成感を得られるか、自分の強みが活かせるかを考えていると推察される。

1. ミドル・シニアは、「仕事を通じて、社会へ貢献すること」を重視。他の年代より 7.5pt 高い。

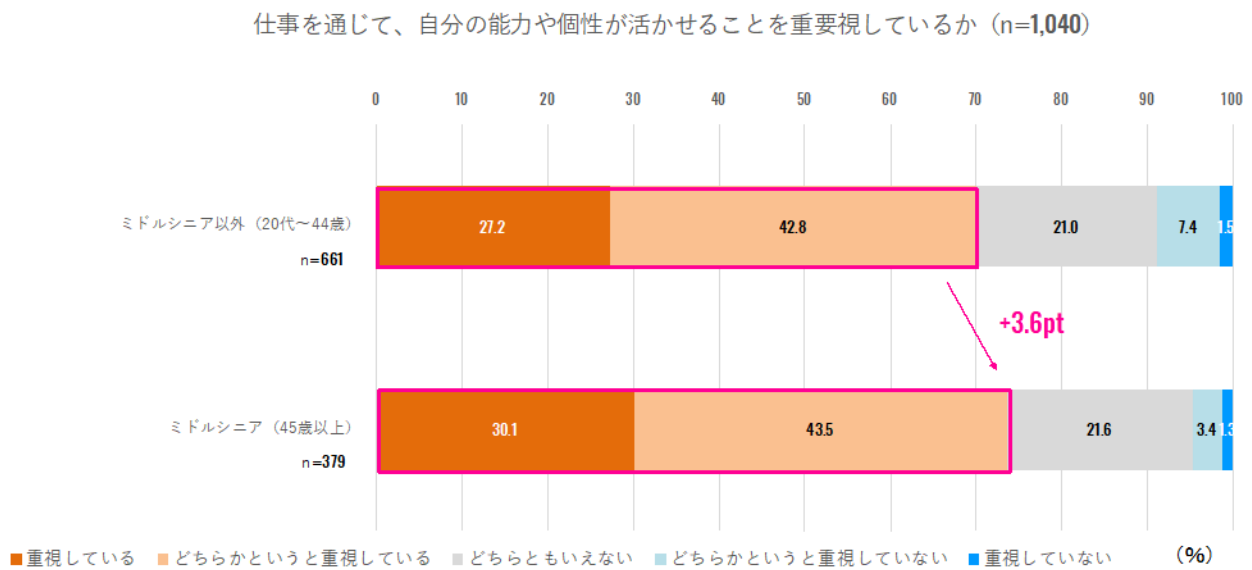
仕事を通じて、社会へ貢献することを重視しているか (n=1,040)



2. ミドル・シニアは、「仕事を通じて、達成感を得ること」を重視。他の年代より 5.2pt 高い。



3. ミドル・シニアは、「仕事を通じて、自分の能力や個性が活かせること」を重視。他の年代より 3.6pt 高い。



## 【解説】

藤井 薫（ふじい かおる）

株式会社リクルート

HR 統括編集長。『リクナビ NEXT』編集長。

プロフィール（略歴）1988年リクルート入社以来、人材事業のメディアプロデューサーに従事。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長、リクルートワークス研究所 Works 編集部、リクルート経営コンピタンス研究所を歴任。デジタルハリウッド大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学客員教授、千葉大学客員教員。厚生労働省・採用関連調査研究会の委員歴任。著書に『働く喜び 未来のかたち』（言視舎）。



### ◀ 調査結果を見る際の注意点 ▶

%表示の際に小数点以下第2位で四捨五入しているため、合計値と計算値が一致しない場合があります  
調査概要

## 調査概要

- (1) 実施期間：2022年12月13日（火）～12月14日（水）
- (2) 調査対象：転職活動中の方
- (3) 回答人数：1,040人
- (4) 調査方法：インターネット調査

### 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、ここになり、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.co.jp/>      リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>

本件に関する  
お問い合わせ先

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