

関係者各位

2008年4月30日（水）

25～34歳・現役会社員1000人の意識調査（No. 11）、まとまる
景況感の悪化で保守的になる若者。しかし転職意向は高まる

（株）キャリアデザインセンター（東京都港区、代表取締役社長兼会長：多田弘實）は、現役会社員1000人を対象にキャリア意識に関する調査を実施しましたので、お知らせいたします。

【調査結果・要旨】

《景況感の悪化》

雇用の不安を感じる

現在の会社に満足

10年後も今の会社にいると思う



しかしながら、転職意向は上昇

「会社への満足度」が高いのは「会社が働く環境を良くしてくれるから」であり、仕事そのものや自分のキャリア形成に満足しているからではない。若手ビジネスパーソンは自分の能力を活かす場を模索（転職活動）している。



企業の中途採用、困難に



採用力＝企業力

が問われる時代に

● 雇用の不安

5年後：63.8% 10年後：71.2%

現在の景況感を「横ばい」から「下降（悪化）」すると答えた人は71.5%。背景には07年3月に始まった米国のサブプライムローン問題に端を発し、世界同時株安、日経平均株価の下落、円高などと続く経済動向が影響していると思われる。そんな世相の中での「雇用」に関する意識は「3年後の雇用」で「不安でない」と「不安」が半数づつとなり、徐々に「不安」が上昇し、「10年後の雇用」では「不安」が71.2%となる。

景況感が悪化する希望の持てない時代、雇用不安を抱える若手ビジネスパーソンが多い。

● 現在の会社に満足

56.0%（+18.3% ※昨年37.7%）

しかしながら、景況感が悪化しているものの、バブル崩壊後の「失われた10年」の大リストラ時代とは働く環境は異なっているようだ。当時は会社存続のために、強烈なリストラにより社員にとって極めて厳しい状況であったが、現在は2007年団塊の世代の大量退職や少子高齢化による労働人口の減少問題を前に、企業は社員が辞めないように職場環境を整えたり魅力的な制度を作ったりと、企業が人材の確保に躍起になっている。その結果、雇用不安を感じながらも若手ビジネスパーソンの「現在の会社への満足度」は昨年より上昇、高いポイントを示している。

総合的な「勤務先の満足度」は56.0%（昨年37.7%）と昨年よりも20ポイント近くアップ。「10年後のキャリアイメージ」についても「今の会社にいると思う」と回答した人の割合は、昨年と比べ25ポイントアップの49.6%（昨年24.6%）。10年後も今の会社に在籍していると半数の人が答えているのも、前述した理由によるものと思われる。

● 働く理由 ～「お金（収入）」と「自分の成長」

そんな若手ビジネスパーソンに「働く理由」を聞いた。

1位	自分の生計・生活を維持するため	93.1%	} 《一 群》 キーワード: お金(収入)
2位	将来の貯蓄のため	84.9%	
3位	自由に使えるお金を得るため	80.6%	
4位	自分の成長のため	74.4%	} 《二 群》 キーワード: 自分の成長
5位	人生における経験のため	70.7%	
6位	周囲の人から認められたい	45.8%	

生活をする上でお金（収入）は必要不可欠なものなので、回答の上位に「お金（収入）」関連の項目がくるのは当然のことと言えるが、注目すべきはそのポイントの高さだ。景況感の悪化で保守的になっている若手ビジネスパーソンが、不安を払拭する安心材料として「お金（収入）」と答えていることが、ポイントを8割～9割に引き上げているのであろう。

● 転職してもいい **89.4% (+5.5% ※昨年 83.9%)**

しかし保守的になったとは言え、仕事に対する意欲が削がれている訳ではないようだ。その傾向が「今後の転職意向」についての回答に読み取れる。「より良い会社・仕事があれば、現在の会社を辞めて転職しても良い」と思う人の割合は89.4%と9割にせまる勢いで、昨年（83.9%）を上回り高い水準となった。

前述の「会社への満足度が高い」とは相反する回答とも思えるが、そもそも「会社の満足度が高い」のは「会社が環境を良くしてくれるから」であり、仕事そのものや自分のキャリア形成に満足しているからではない。つまり若手ビジネスパーソンは“自分の成長の場”としての転職意向も根強くあり、自分の能力を活かす場を常に求めている、と言える。ただ、今は他の会社も厳しい様なのでしばらくは様子を見よう、と言う保守的な心理状態になっていると思われる。

中途採用が厳しい時代に 》》》 「採用力 = 企業力」を再認識することが必要

今回の調査では、景況感が悪化する中、積極的に前（社外）に出てゆくのを戸惑う、保守的傾向にある若者像が見えてきた。とは言え、若手ビジネスパーソンは、転職について大多数が許容しており、潜在意識の中では“働く意欲”“成長する意欲”を持っている。

したがって、人材を採用し・雇用する側の企業には、転職に慎重な若手ビジネスパーソンに行動を起させる為に今まで以上に採用力が求められ、なんとか入社させた後は社員が満足する環境を提供し続けるなどの企業努力が迫られている。今後、企業にとって人材確保のためには、「採用力=企業力」が益々必要となってくるだろう。

そんな「25歳から34歳の現役社員の仕事・転職・キャリアの意識」がわかる【キャリアデザインレポート 2007年度版】が完成しました。その他の意識調査はキャリア転職サイト『@type <http://type.jp>』にて公開しております。

■ キャリアデザインレポート 概要 =====

【キャリアデザインレポート】は、キャリア転職サイト『@type (アット・タイプ)』の運営、キャリア転職情報誌『type』を発行する(株)キャリアデザインセンター（東京都港区、代表取締役社長兼会長：多田弘實）が、首都圏在住の現役会社員に対し「若手ビジネスパーソンの仕事・転職・キャリアの意識」を経年的に把握する目的で調査を実施しているもので、今年で11年目となる。

【2007 調査概要】

調査目的	仕事・転職・キャリアについて、若手ビジネスパーソンの意識を探る
調査対象	25歳～34歳の男女（大卒以上・現職者）
調査地域	首都圏
調査方法	インターネットリサーチ
調査時期	2007年12月14日～12月15日
調査回答数	1027サンプル（男性：708 女性：319）

■ 株式会社キャリアデザインセンター 会社概要 =====

本社所在地 ■ 〒107-0052 東京都港区赤坂 3-21-20 赤坂ロングビーチビル

資本金 ■ 4億9,950万円

設 立 ■ 1993年7月8日

従業員数 ■ 371名（2008年4月1日現在）

代表者 ■ 代表取締役社長兼会長 多田 弘實

事業内容 ■ ①キャリア転職サイト『@type アット・タイプ (<http://type.jp>)』『女の転職@type (<http://woman.type.jp>)』の企画・運営

②キャリア転職情報誌『type』『エンジニア type』『ウーマン type』の編集・発行

③人材紹介事業（厚生労働大臣許可 13-ユ-040429）

④適職フェアの企画・運営 など、

企業の採用活動をサポートする総合的なソリューションサービスを提供しています。

■ □ 本件に関するお問い合わせ先 □ ■

株式会社キャリアデザインセンター 宣伝・広報課：松本久美子

E-mail: matsumoto@type.jp Tel : 03-3560-1636 Fax : 03-3560-1645

type[®]