

20代後半～30代 転職意識調査レポート 2025

つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

東証プライム上場

調査概要

株式会社学情では、20代後半～30代の仕事観や働く意識をひも解くために、アンケート調査を実施しました。

その回答を集計し、「20代後半～30代転職意識調査レポート」として発表いたします。

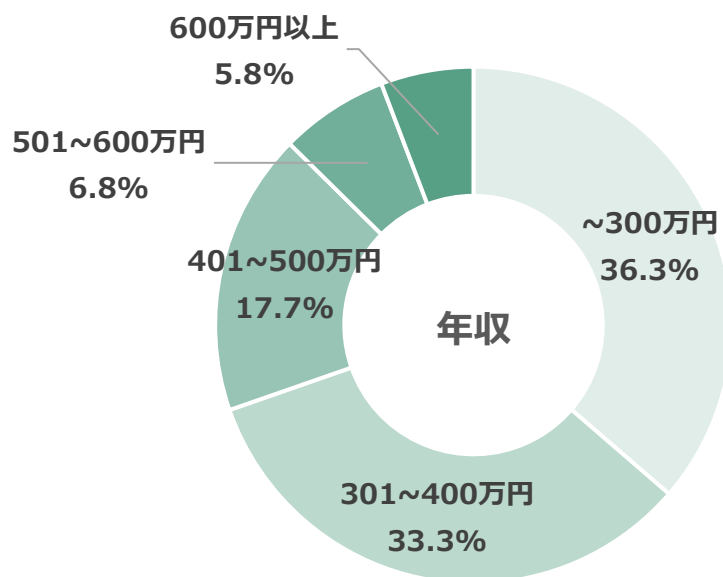
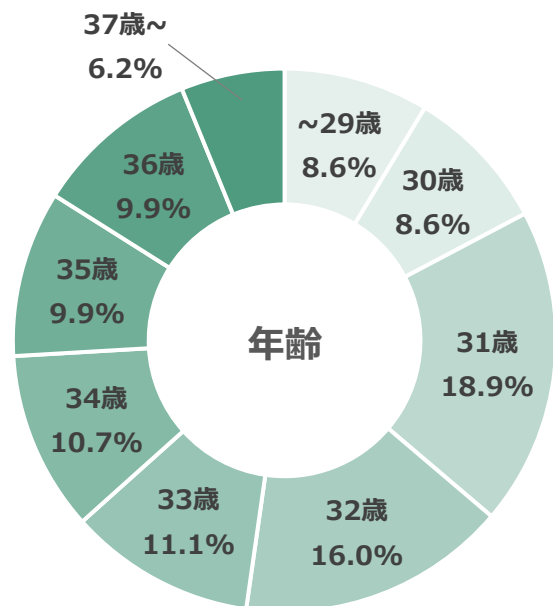
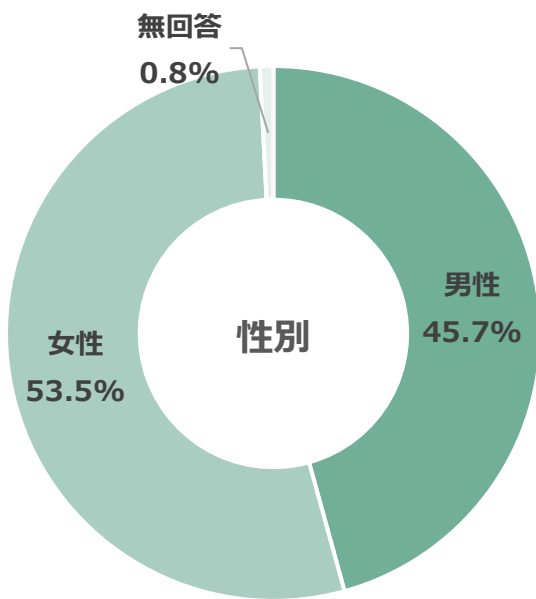
■調査概要

- ・ 調査期間：2025年1月27日～2025年2月16日
- ・ 調査対象：20代後半～30代社会人（30代向け転職サービス「Re就活30」のサイト来訪者）
- ・ 有効回答数：245件
- ・ 調査方法：Web上でのアンケート調査

※複数回答を認めている設問では、パーセンテージの合計が100%を上回る可能性があります。

※各項目の数値は小数点第二位を四捨五入し、小数点第一位までを表記しているため、択一式回答の合計が100.0%にならない場合があります。

回答者属性



目次／本書の概要

● 転職理由／[p.4](#)

- 20代後半～30代の転職理由は「給与・年収アップ」が最多
- 転職で実現したいことは、「給与・年収アップ」が最多

● 転職で実現したいこと／[p.5](#)

- 20代後半～30代は転職において「キャリアアップ」の希望者がやや多い傾向
- キャリアアップを通じて実現したいことは、「給与・年収アップ」が最多
- キャリアチェンジを通じて実現したいことは、「興味のある仕事への挑戦」が最多

● 転職活動における情報収集／[p.8](#)

- 求人情報を見る際に重視するポイントは、「職種・仕事内容」が最多。次いで「給与」
- 求人情報を見る際、より詳しく知りたい情報は、「具体的な仕事内容」が最多

● 転職活動における企業理解／[p.10](#)

- 「カジュアル面談の機会があれば参加したい」と回答した20代後半～30代が8割超
- 面接・選考過程で知りたい情報を得るために活用したいものは、「カジュアルな面談」が最多
- 面接・選考過程で得られると志望度が上がる情報は、「未経験者でもやっていけるか」

● カジュアル面談／[p.12](#)

- カジュアル面談で「企業理解が進み、志望度が上がった」と回答した20代後半～30代が6割超

● appendix | 転職先でパフォーマンスが出せなかった理由／[p.14](#)

- 即戦力として採用された転職先で、期待どおりのパフォーマンスが出せなかった理由は「転職先で十分なフォローを受けられなかった」が最多

アンケート結果

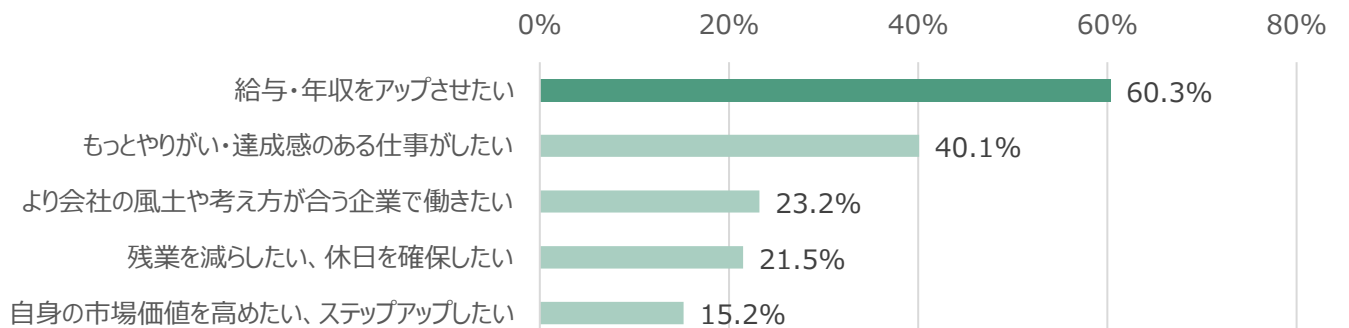
● 転職理由

- 20代後半～30代の転職理由は「給与・年収アップ」が最多
- 転職で実現したいことも「給与・年収アップ」が最多

20代後半～30代の転職理由は、「給与・年収をアップさせたい」が60.3%で最多。次いで、「もっとやりがい・達成感のある仕事がしたい」40.1%、「より会社の風土や考え方が合う企業で働きたい」23.2%が続きました。

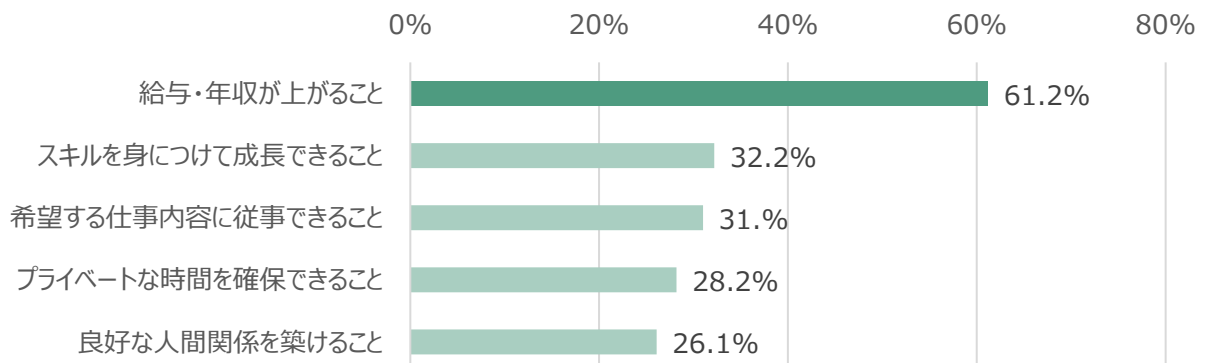
転職で実現したいことも「給与・年収が上がること」が61.2%で、2位以下と大きく差をつけて最多となりました。次いで、「スキルを身につけて成長できること」32.2%、「希望する仕事に従事できること」31.0%が続きました。

転職理由（3つまで選択）※上位5項目のみ表示



※就業経験のある20代後半～30代が回答(n=237)

転職で実現したいこと（3つまで選択）※上位5項目のみ表示



※就業経験のある20代後半～30代が回答(n=237)

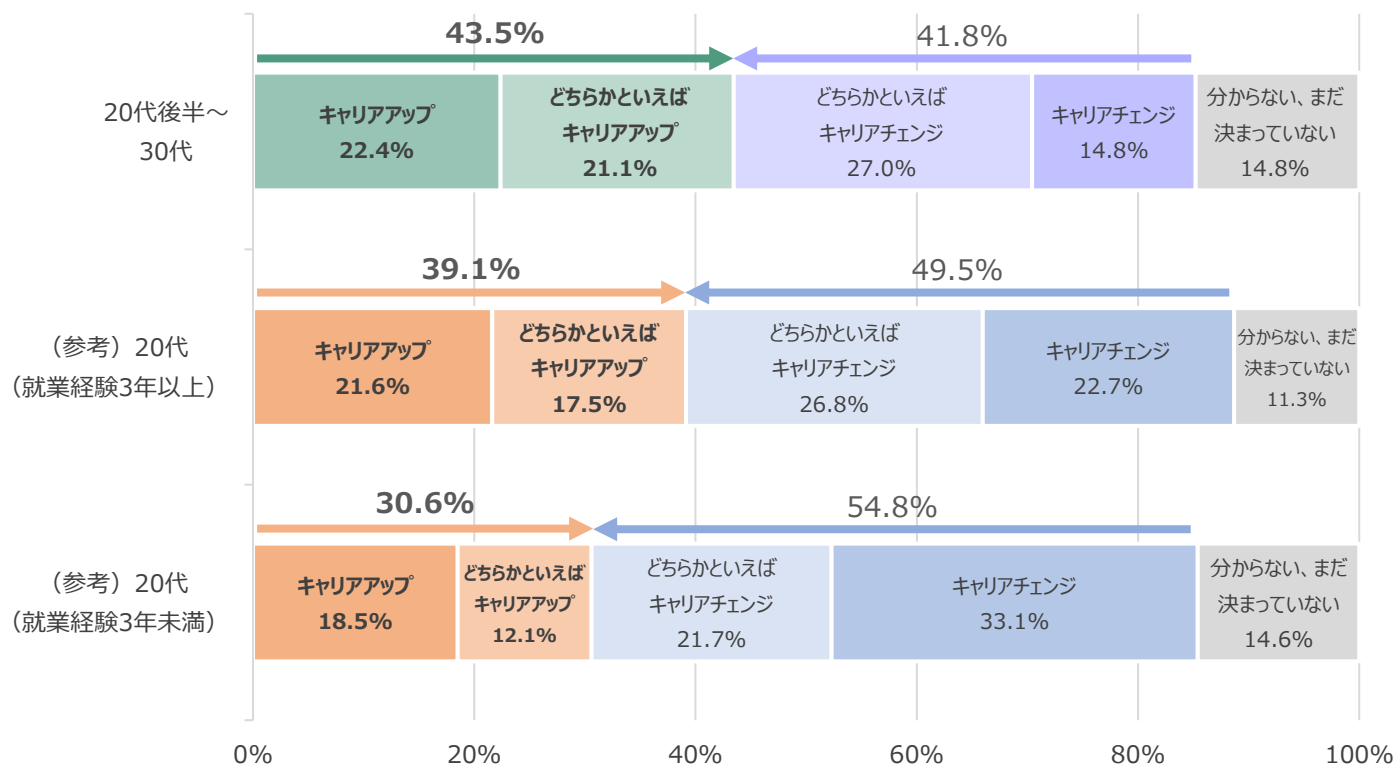
アンケート結果

● 転職で実現したいこと

- 20代後半～30代は転職において「キャリアアップ」の希望者がやや多い傾向
- キャリアアップを通じて実現したいことは、「給与・年収アップ」が最多
- キャリアチェンジを通じて実現したいことは、「興味のある仕事への挑戦」が最多

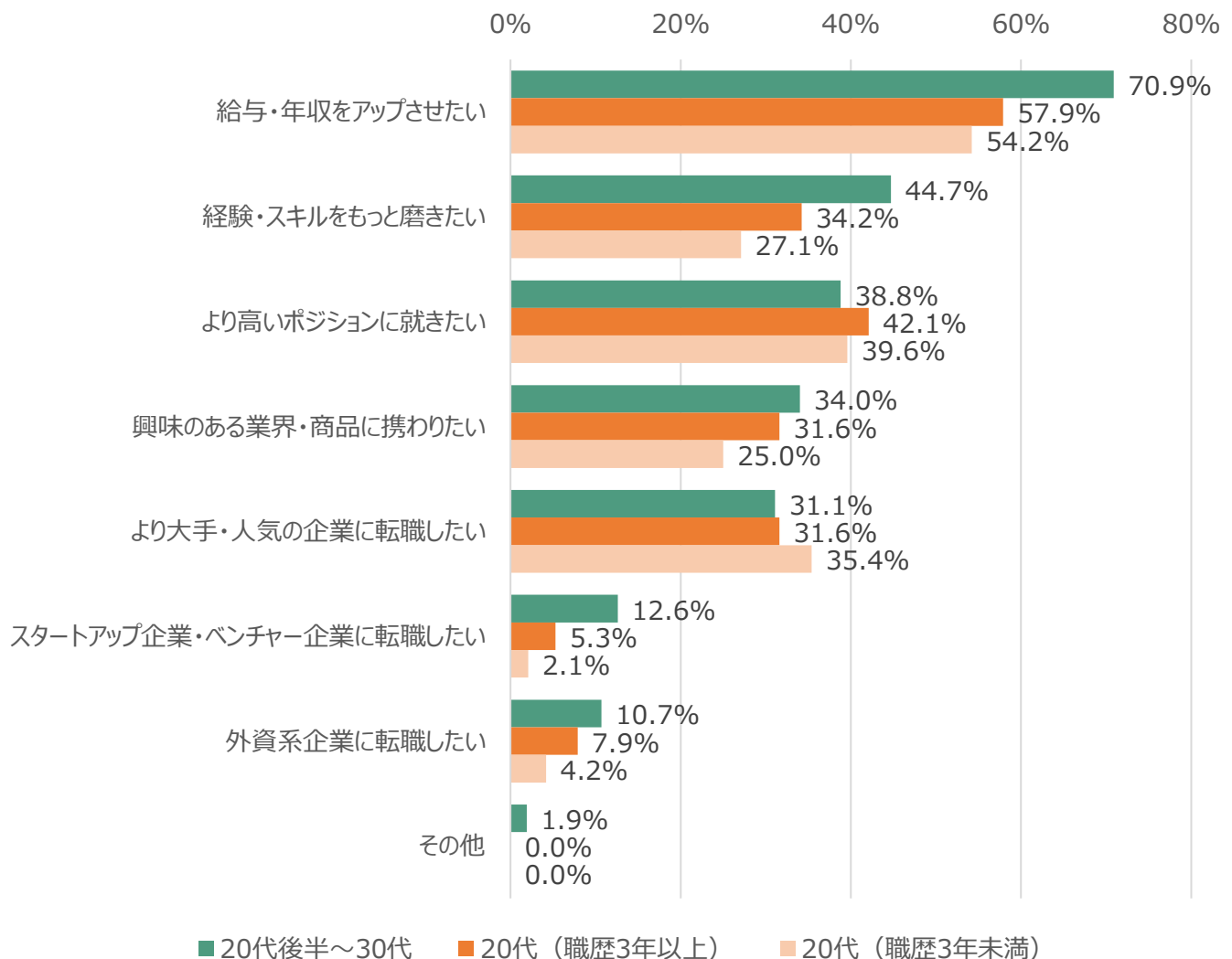
転職において、20代後半～30代は「キャリアアップ」の希望者がやや多い傾向であることがわかりました。「キャリアアップ」希望者は「43.5%」に対し、「キャリアチェンジ」希望者は「41.8%」でした。20代と比較すると、20代後半～30代は、これまで培ってきたキャリアを生かし、よりキャリアアップを目指す傾向が強いことがわかります。

転職するにあたり、次のキャリアでは「キャリアアップ」と「キャリアチェンジ」どちらを希望していますか？



キャリアアップを通じて実現したいことは「給与・年収をアップさせたい」が70.9%で最多。次いで、「経験・スキルをもっと磨きたい」44.7%、「より高いポジションに就きたい」38.8%が続きました。20代と比較すると、20代後半～30代は生活基盤や将来設計を意識し始める時期であるため、培ってきた経験やスキルをさらに磨き、給与・年収のアップを強く求めていると考えられます。

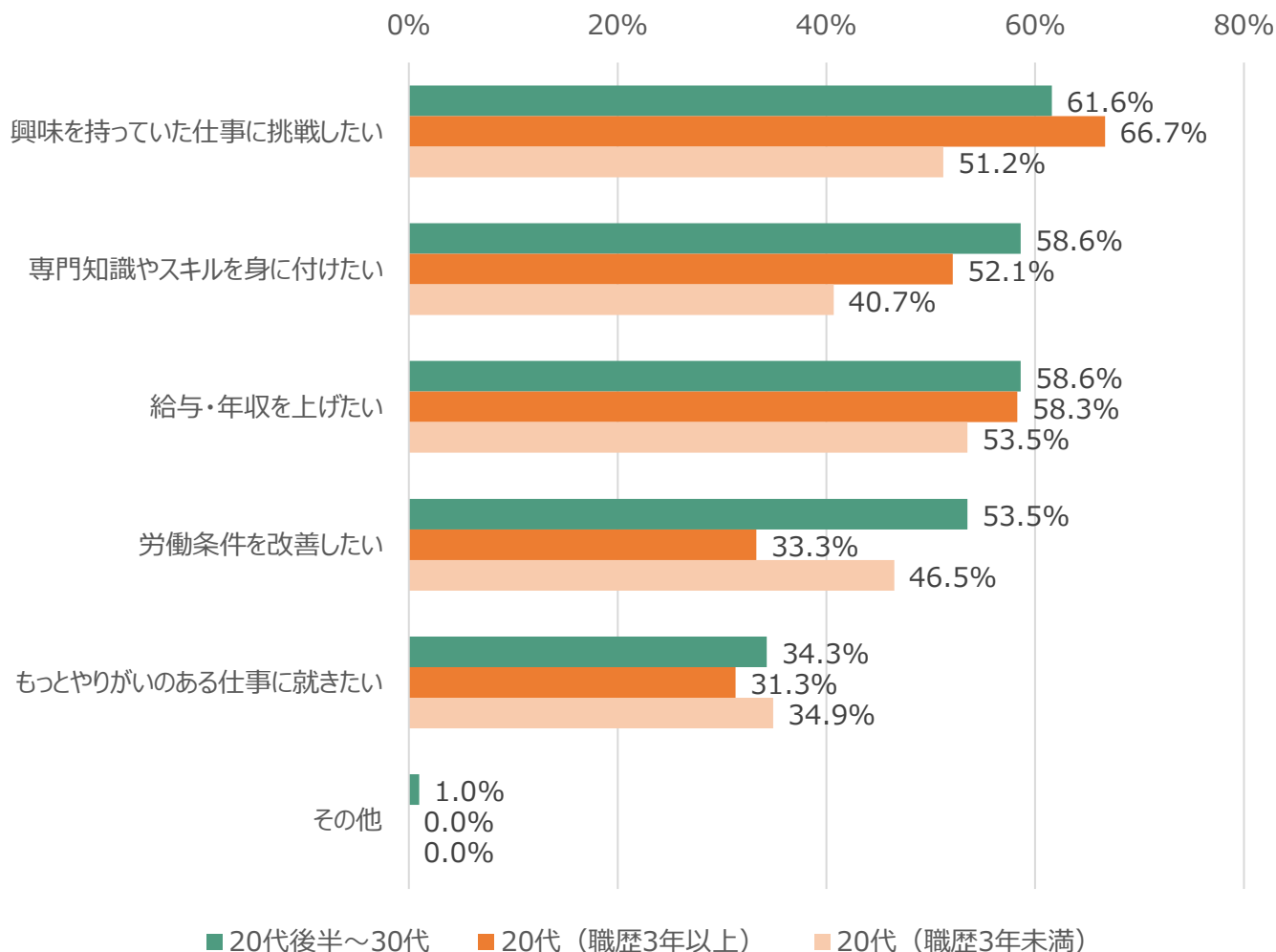
キャリアアップを通じて実現したいこと



経験業種・職種と異なる仕事に挑戦する「キャリアチェンジ」を通じて実現したいことは、「興味を持っていた仕事に挑戦したい」が**61.6%で最多**。「専門知識やスキルを身に付けたい」と「給与・年収を上げたい」がいずれも58.6%で、同率2位となりました。

「興味を持っていた仕事に挑戦したい」は20代と同様に高スコアである一方で、「労働条件を改善したい」のスコアも高いのは、実務経験を通じた課題認識が反映されていると考えられます。

キャリアチェンジを通じて実現したいこと



アンケート結果

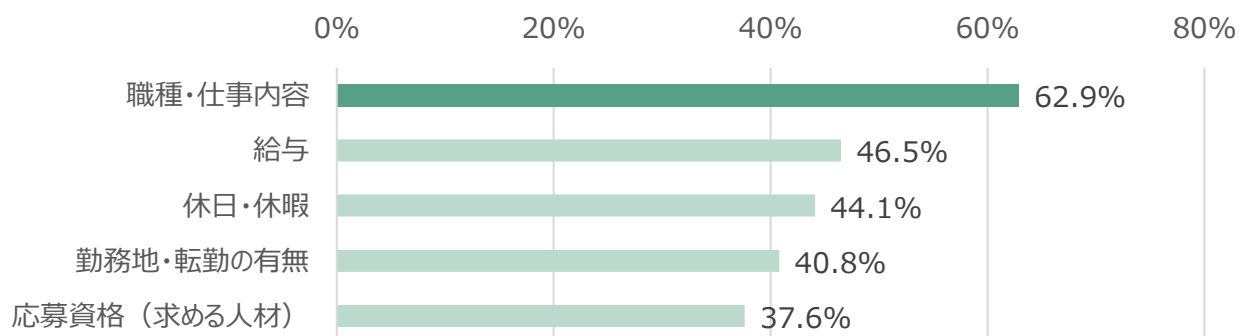
● 転職活動における情報収集

- 求人情報を見る際に重視するポイントは、「職種・仕事内容」が最多。次いで「給与」
- 求人情報を見る際、より詳しく知りたい情報は、「具体的な仕事内容」が最多

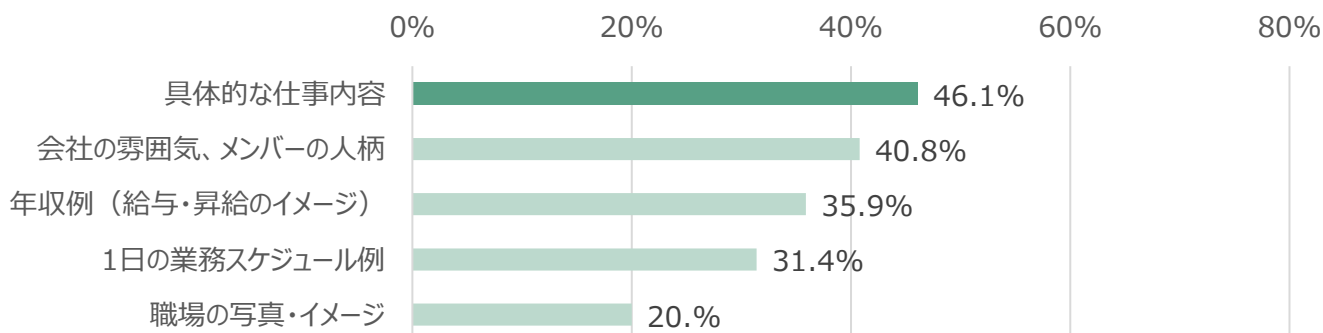
職歴のある20代後半～30代が求人情報を見る際に重視するポイントは、「職種・仕事内容」が62.9%で最多。次いで「給与」46.5%、「休日・休暇」44.1%が続きました。

求人情報を見る際、より詳しく知りたい情報は、「具体的な仕事内容」が46.1%で最多。次いで「会社や部署の雰囲気、部署メンバーの人柄」40.8%、「年収例（給与・昇給のイメージ）」35.9%が続きました。

求人情報を見る際に重視するポイント（3つまで選択） ※上位5項目のみ表示



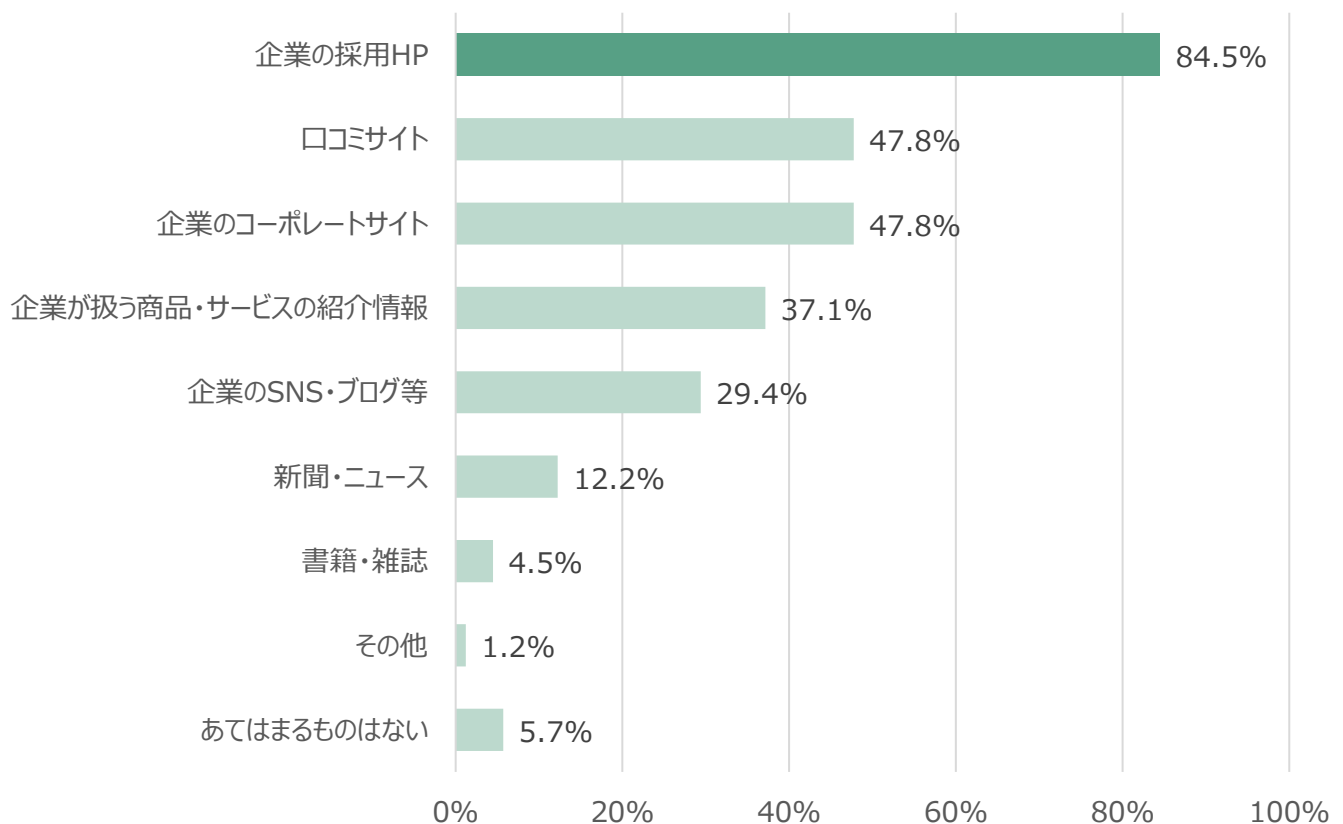
求人情報を見る際、より詳しく知りたい情報（3つまで選択） ※上位5項目のみ表示



- 求人情報以外で確認するものは「採用HP」が最多。
次いで「口コミサイト」と「コーポレートサイト」が同率2位

求人に応募するために、転職・就職サイトの求人情報以外で確認するものは、「企業の採用HP」が84.5%で最多。次いで、「口コミサイト」と「企業のコーポレートサイト」が47.8%で同率2位となりました。

求人に応募するために、転職・就職サイトの求人情報以外で 確認するもの



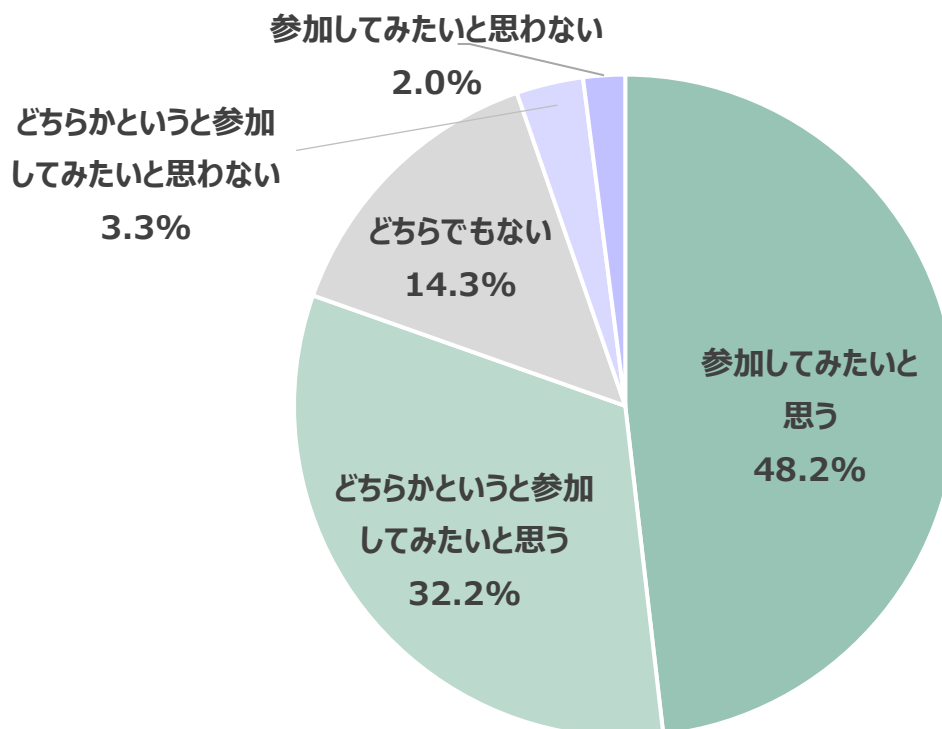
アンケート結果

● 転職活動における企業理解

- ・ 「カジュアル面談の機会があれば参加したい」と回答した20代後半～30代が8割超
- ・ 面接・選考過程で知りたい情報を得るために活用したいものは、「カジュアルな面談」が最多
- ・ 面接・選考過程で得られると志望度が上がる情報は、「未経験者でもやっていけるか」

カジュアル面談について、機会があれば「参加してみたいと思う」と回答した20代後半～30代が48.2%に上りました。「どちらかというに参加してみたいと思う」32.2%を合わせると、**8割以上がカジュアル面談の参加を希望している**ことがわかります。

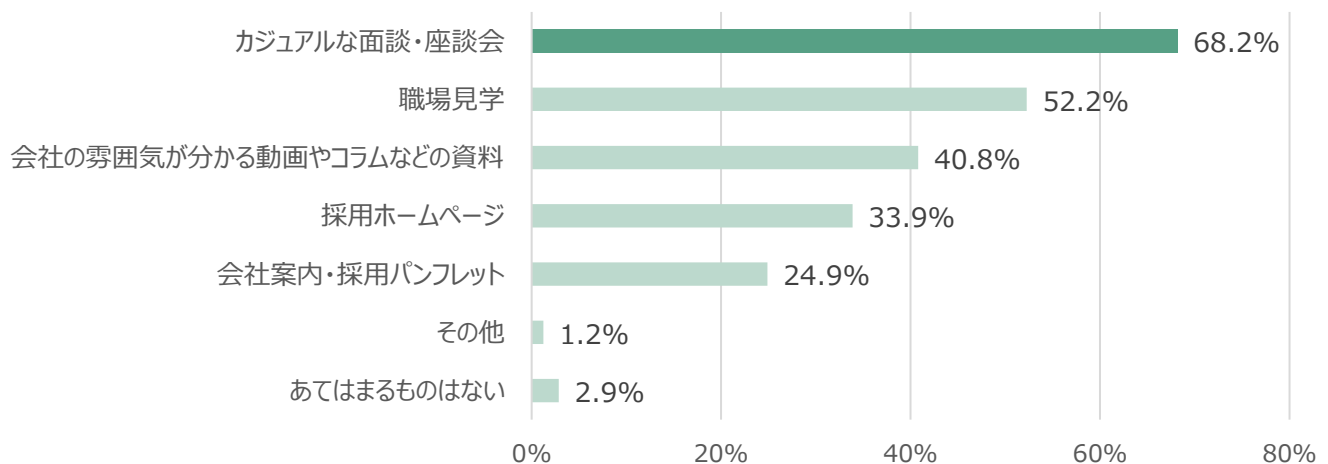
企業とのカジュアル面談の機会があったら、参加してみたいと思いますか？



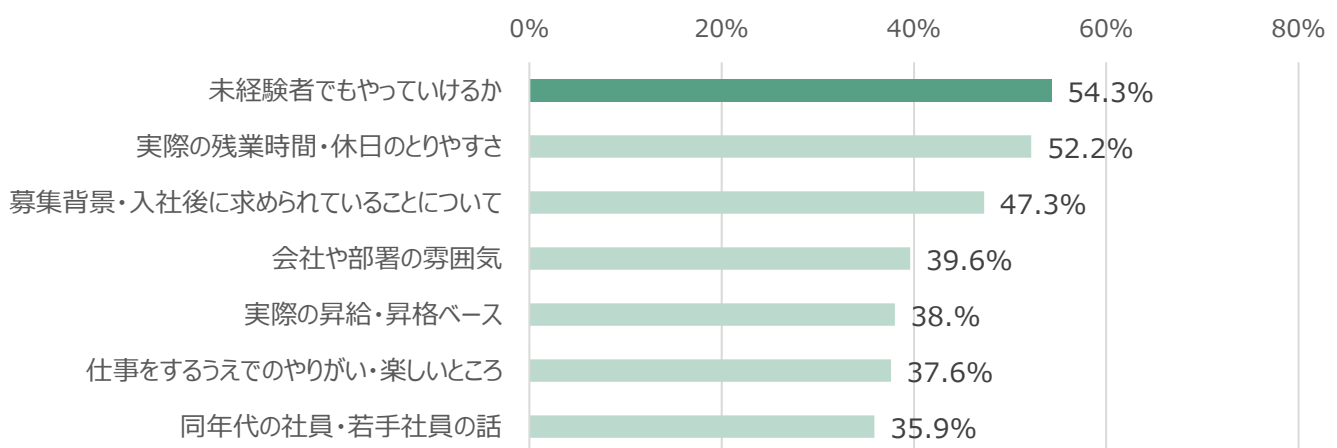
面接・選考段階で知りたい情報を得るために活用したいものについては、「**カジュアルな面談・座談会**」が**68.2%で最多**となりました。次いで、「**職場見学**」52.2%、「**会社の雰囲気が分かる動画やコラムなどの資料**」40.8%が続きました。

面接・選考段階で得られると志望度が上がる情報は、「**未経験者でもやっていけるか**」が**最多**となりました。これは、キャリアチェンジを希望する層からの回答が多かったことが背景にあると考えられます。次いで「**実際の残業時間・休日のとりやすさ**」、「**募集背景・入社後に求められていることについて**」が続いており、「**入社後、自分がどのように活躍できそうか**」や「**どういった能力が活かせるか**」を知りたいという意向がうかがえます。

面接・選考過程で、知りたい情報を得るために活用したいもの



面接・選考過程で、どのような情報が得られると志望度が上がりますか？ ※上位7項目のみ表示



アンケート結果

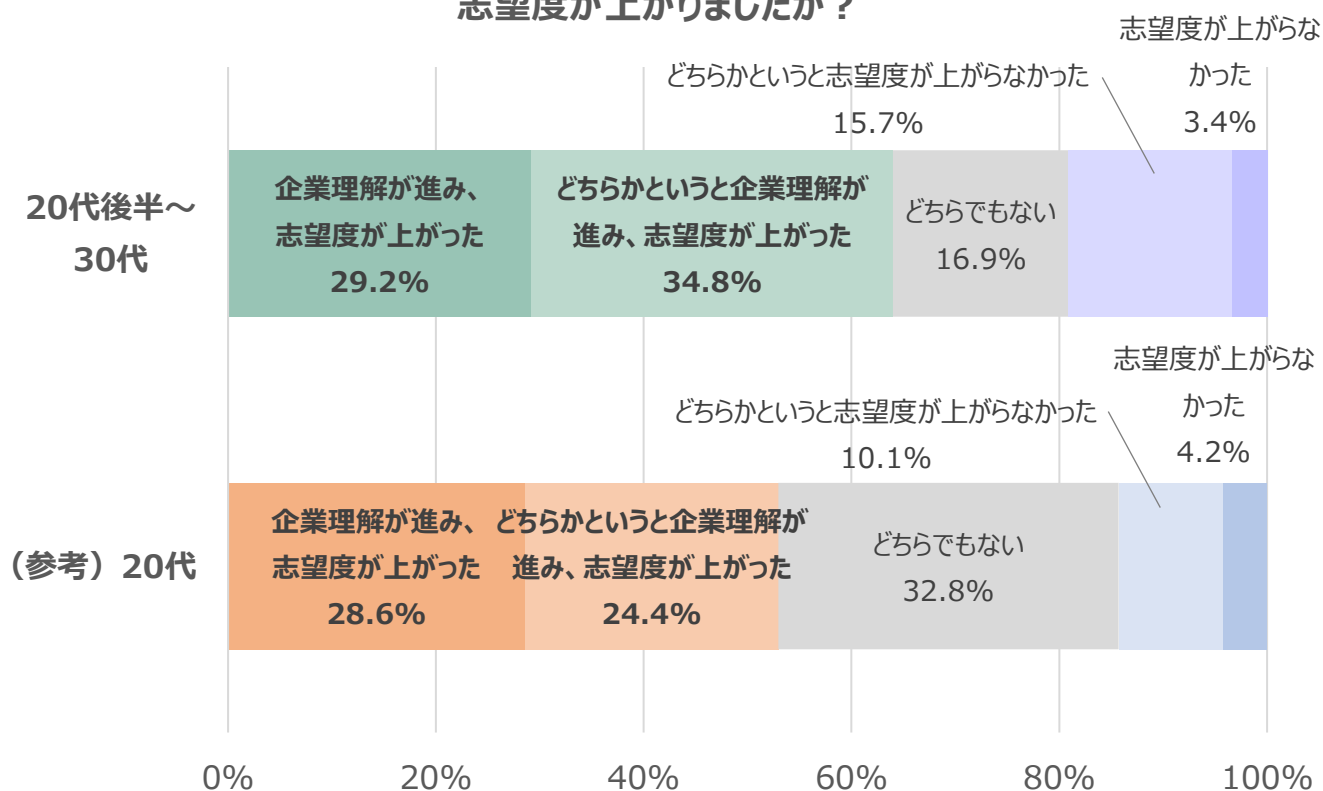
● カジュアル面談

- カジュアル面談で「企業理解が進み、志望度が上がった」と回答した20代後半～30代が6割超

カジュアル面談に参加したことがある20代後半～30代のうち、「企業理解が進み、志望度が上がった」と回答した20代後半～30代が29.2%に上りました。「どちらかといえば企業理解が進み、志望度が上がった」34.8%を合わせると、カジュアル面談を通じて「志望度が上がった」と回答した割合が6割を超える結果となっています。

20代は、「企業理解が進み、志望度が上がった」と回答した割合は26.3%に上りました。「どちらかといえば企業理解が進み、志望度が上がった」29.5%を合わせると、カジュアル面談を通じて「志望度が上がった」とした20代が6割に迫る結果となりました。

カジュアル面談に参加したことで企業理解が進み、志望度が上がりましたか？



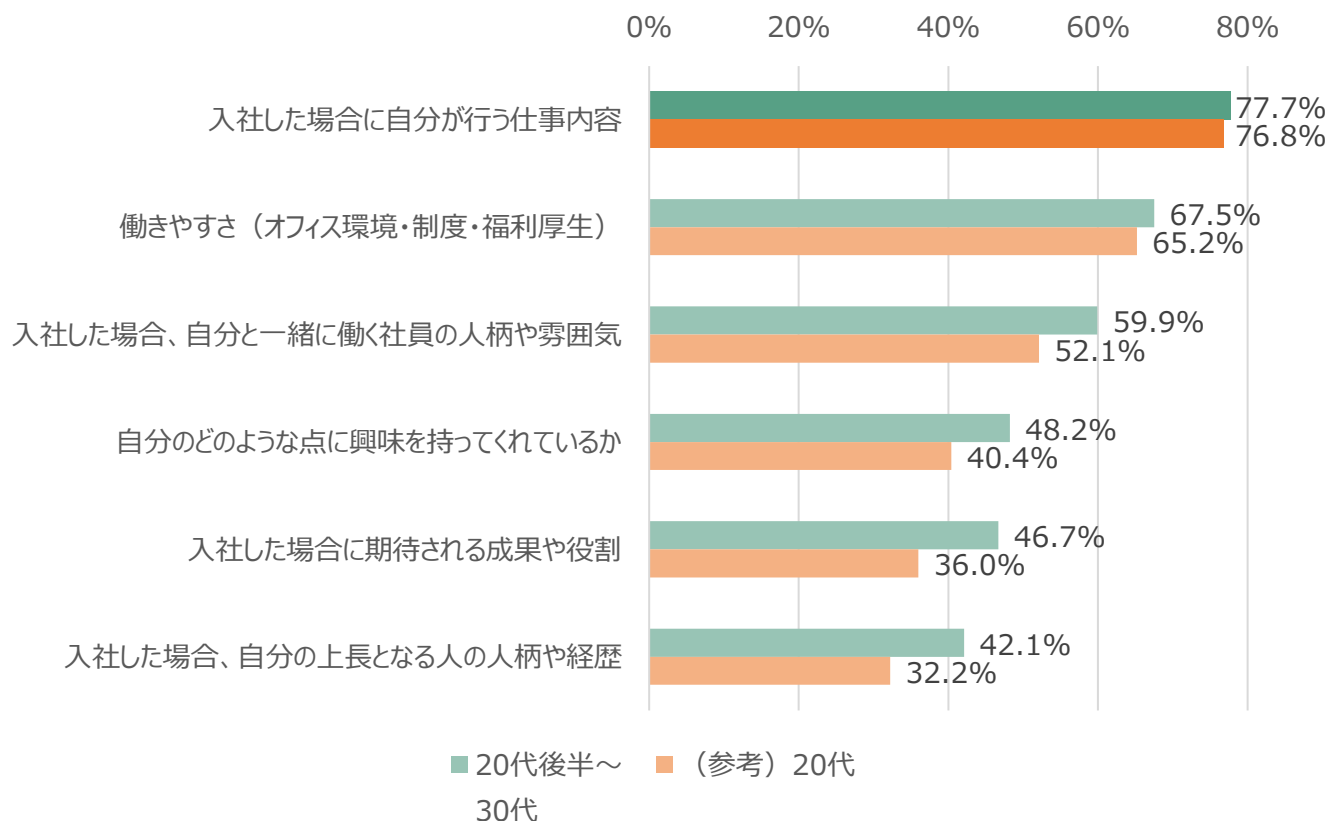
- **カジュアル面談で聞きたいことは「入社した場合に自分が行う仕事内容」が最多**

20代後半～30代がカジュアル面談で聞きたいことは、「入社した場合に自分が行う仕事内容」が**77.7%で最多**。次いで、「働きやすさ（オフィス環境・制度・福利厚生）」67.5%、「入社した場合、自分と一緒に働く社員の人の人柄や雰囲気」59.9%が続きました。

20代後半～30代は一定の社会人経験を積んでいるため、自分に期待される役割や上長の人柄など、20代よりも多くの内容をカジュアル面談で確認をしたい傾向が見られます。

こうした違いを踏まえ、年代に応じた**カジュアル面談の設計や内容の工夫**が求められます。

カジュアル面談では、どのようなことを聞きたい（話したい）ですか？ ※上位6項目のみ表示



アンケート結果

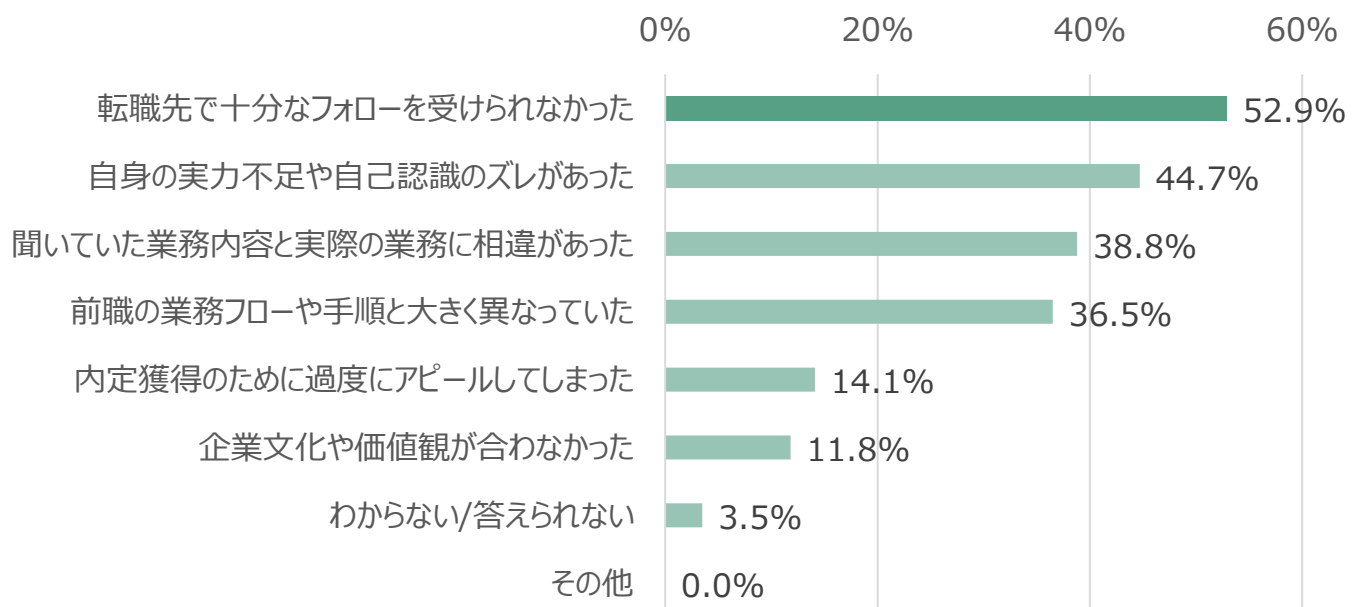
● appendix | 転職先でパフォーマンスが出せなかった理由

- 即戦力として採用された転職先で、期待どおりのパフォーマンスが出せなかった理由は「転職先で十分なフォローを受けられなかった」が最多

30代が即戦力として採用された転職先で、期待どおりのパフォーマンスが出せなかった理由は「**転職先で十分なフォローを受けられなかった**」が**52.9%**で最多。次いで、「自身の実力不足や自己認識のズレがあった」44.7%、「聞いていた業務内容と実際の業務に相違があった」38.8%が続きました。

即戦力として採用する以上、入社後に過度なサポートを前提としないケースが多いものの、業務内容の認識合わせや定期的なフォロー、質問を受けやすい体制を整えることが重要です。こうした仕組みを整えることで、採用した人材が本来の力を発揮し、長期的に活躍できる環境を構築することができます。

パフォーマンスが出せなかった理由は何だと思えますか



即戦力として採用された転職先で、期待どおりのパフォーマンスを発揮できなかったと感じた経験がある方が回答(n=85)

参考：株式会社学情

[『93.7%の企業が即戦力ギャップの採用を経験！即戦力ギャップ（入社後ギャップ）はなぜ起きるのか？](#)

[「こんなはずじゃなかった」を防ぐために企業がすべきこと](#)

お問い合わせ

- ✓ 20代後半～30代採用サービスに関するお問い合わせ

RE就活[®] 30

<https://service.gakujo.ne.jp/services/rekatsu30/>

- ✓ 第二新卒採用サービスに関するお問い合わせ

RE就活[®]

<https://service.gakujo.ne.jp/services/rekatsu/>

お問い合わせ
<https://service.gakujo.ne.jp/inquiry/form/>

資料ダウンロード
https://service.gakujo.ne.jp/services/re_campus/

株式会社学情
<https://company.gakujo.ne.jp/>



お問い合わせ



資料ダウンロード

つくるのは、未来の選択股

学情
GAKUJO

東証プライム上場



10820003(14)