PRESS RELEASE

2026 年 11 月 26 日
株式会社ビズリーチ

＜従業員 300 名以上の企業に勤める正社員を対象に、社内でのキャリアに関する意識を調査＞

希望のキャリアが社内でかなわず、6 割超が転職を考えた経験あり

社内公募制度がある企業でも 3 人に 1 人が「検討したが応募せず」

制度があっても約 8 割が、組織から声がかかる「社内スカウト」を希望

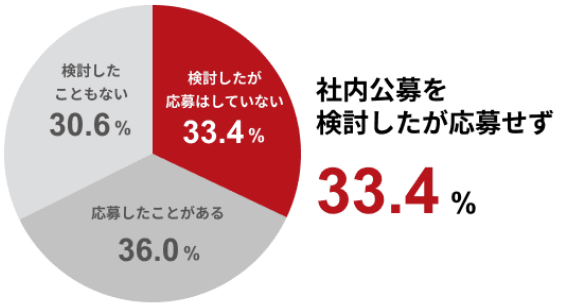
株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：酒井哲也）が運営する、働く人の活躍を支えるテクノロジー“WorkTech”に関する研究機関「ビズリーチ WorkTech 研究所」は、従業員 300 名以上の企業に勤める 20～50 代の正社員を対象に、社内でのキャリアに関するアンケート※1 を実施しました（有効回答数：700 件）。

人的資本経営への関心が高まるなか、社員一人一人のキャリア自律を後押しするため、社内公募などの仕組みを整える企業が増えています。調査の結果、希望するキャリアを社内で実現できないことを理由に転職を考えたことがある人は 63.9%にのぼりました。また、社員が自ら手を挙げて応募する「社内公募制度」が勤務先にある人も 3 人に 1 人（33.4%）が「検討したが応募はしていない」と回答しました。一方、勤務先に社内公募制度がある人の 79.1%は、組織側から異動を打診する「社内スカウト」を受け取りたいと回答しています。社内公募への応募経験がない人の応募しなかった理由としては「公募の情報だけでは、自分に合うポジションかどうか判断できない」が最多となりました。一方、社内スカウトには、自分に対する評価や、自分では気づいていないキャリアの可能性を知る機会として期待が寄せられています。社員が希望するキャリアを踏まえた異動を考えるうえで、社内公募と社内スカウトには、それぞれ異なる役割があることがうかがえる結果となりました。

勤務先に社内公募制度がある人のうち

3人に1人 が「検討したが応募せず」約8割 が「社内スカウト」を受け取りたいと回答

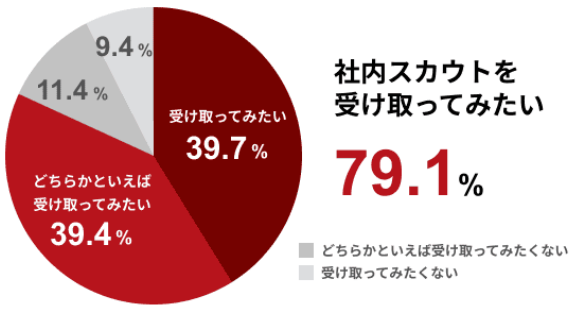
Q. 実際に社内公募に応募したことはありますか。



社内公募を検討したが応募せず

33.4%

Q. 組織側から部署異動やポジション変更を打診される「社内スカウト」を受け取ってみたいと思いますか。



社内スカウトを受け取ってみたい

79.1%

n=350（勤務先に社内公募制度がある人）／調査対象：従業員300名以上の企業に勤める20～50代の正社員700人

BIZREACH WORKTECH

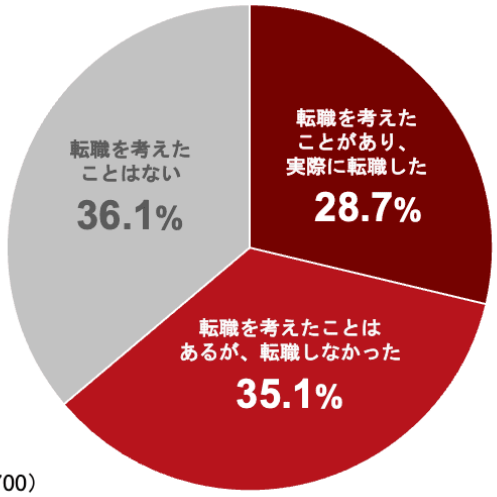
■ジョブチェンジに関心がある人の 8 割がキャリアの選択肢を自ら広げるような理由を挙げる一方、希望のキャリアが社内でかなわず 6 割超が転職を考えた経験あり。約 3 割は実際に転職

現状とは異なる職種へのチャレンジ（ジョブチェンジ）に「興味がある」「どちらかといえば興味がある」と回答した人は 59.0%でした。そのうち 81.1%が、「新しい環境や仕事に挑戦してみたいから」など、キャリアの選択肢を自ら広げるような理由※2 を 1 つ以上挙げており、自らキャリアを切り開

こうとする意識がうかがえます。また、ジョブチェンジに関心がある人の 85.0%は、今の勤務先で部署や職種を変える（異動する）ことにも関心があると回答しており、社内異動も選択肢として意識されています。

一方で、希望するキャリアを社内で実現できないことを理由に転職を考えたことがある人は 63.9%で、実際に転職した人も 28.7%にのぼりました。社員のキャリア自律が進むなか、社内でその希望をかなえられないことが、人材の流出のリスクになっていることがうかがえます。

Q. 社内で希望するキャリアを実現できないことを理由に、転職を考えたことはありますか。（以前の勤務先での経験も含む）



（n=700）

希望のキャリアが
社内でかなわず、転職を考えた

63.9%

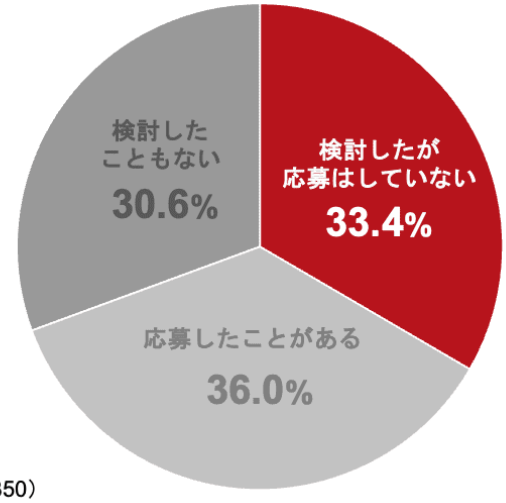
BIZREACH WORKTECH

■社内公募制度があっても 3 人に 1 人は「検討したが応募はしていない」。応募経験がない人の応募しなかった理由は「公募の情報だけでは自分に合うか判断できない」が最多

2 人に 1 人（50.0%）が、社員が自ら手を挙げて応募する社内公募制度が勤務先にあると回答しました（「ない」は 32.6%、「わからない」は 17.4%）。そのうち、実際に応募したことがある人は 36.0%にとどまり、33.4%は「検討したが応募はしていない」と回答しています。

応募経験がない人に、検討や応募をしなかった理由を聞いたところ、「公募の情報だけでは、実際に自分に合うポジションかどうか判断できないから」（33.5%）が最多でした。社内公募は社員が自ら手を挙げて応募する仕組みのため、意欲があっても、自分に合うポジションを見極められずに応募に踏み切れない人がいることがうかがえます。

Q. 実際に社内公募に応募したことはありますか。（対象：勤務先に社内公募制度がある人）



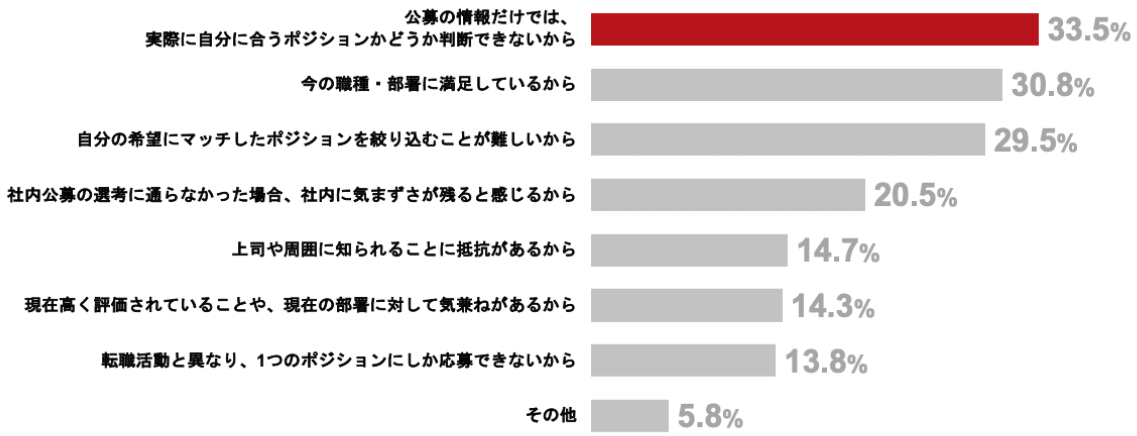
（n=350）

3人に1人が
「検討したが応募はしていない」

33.4%

BIZREACH WORKTECH

Q. 社内公募に応募しなかった・検討しなかった理由を教えてください。
（複数選択可。3つまで／対象：社内公募の応募経験がない人）



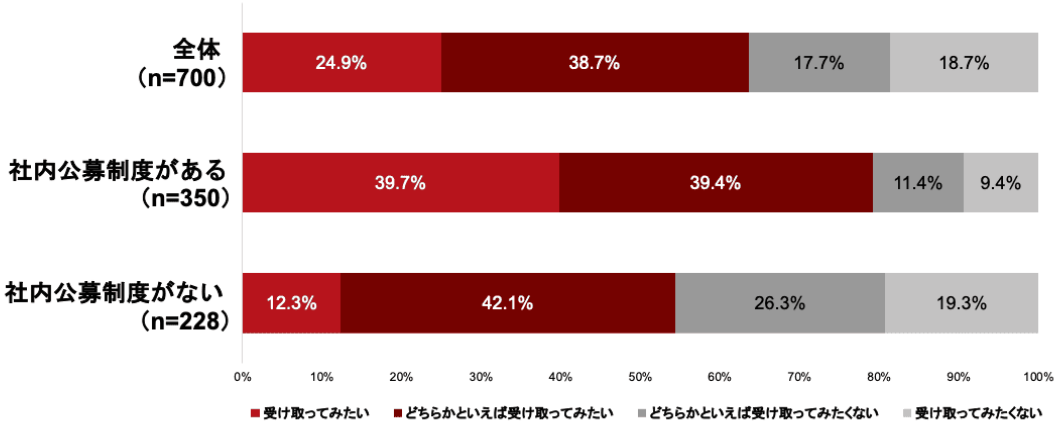
（n=224）

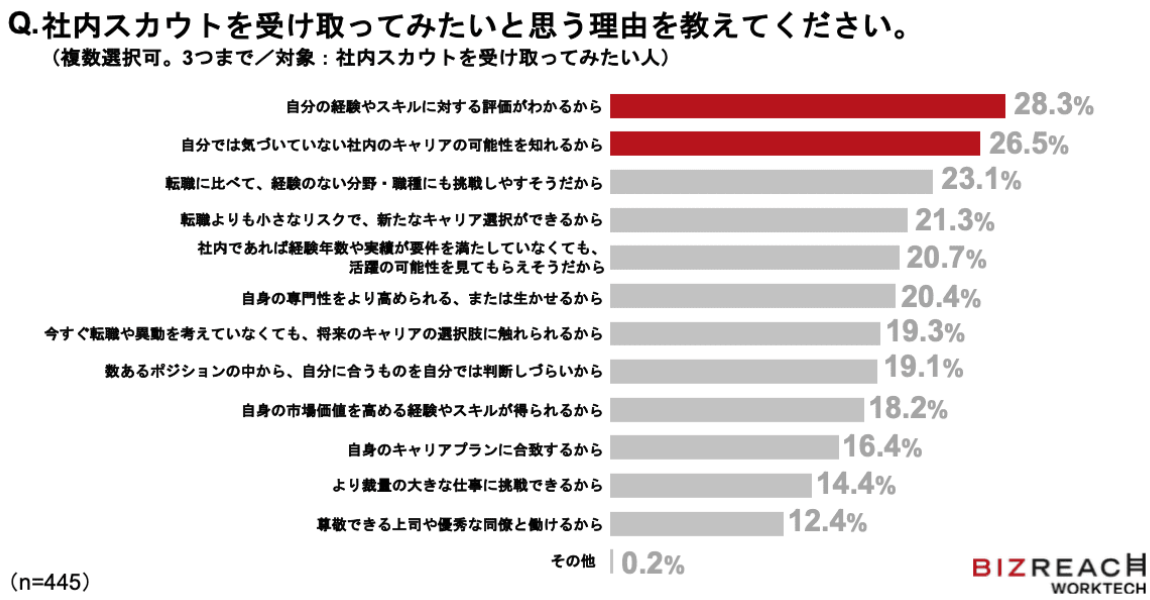
■勤務先に社内公募制度があっても、約 8 割が「社内スカウト」を希望。自分に対する評価や、自分では気づいていない社内でのキャリアの可能性を知る機会として期待

組織側から部署異動やポジション変更を打診される「社内スカウト」を「受け取ってみたい」「どちらかといえば受け取ってみたい」と回答した人は 63.6%でした。勤務先に社内公募制度がある人でも 79.1%が社内スカウトを希望しており、制度があっても社内スカウトへの関心が高いことがわかります。また、ジョブチェンジに関心がある人では 90.1%にのぼりました。

社内スカウトを受け取ってみたい理由は、「自分の経験やスキルに対する評価がわかるから」（28.3%）、「自分では気づいていない社内のキャリアの可能性を知れるから」（26.5%）が上位となり、自分の価値や可能性を知る機会として期待されています。また、勤務先に社内公募制度がある人ほど「数あるポジションの中から、自分に合うものを自分では判断しづらいから」を挙げています（制度がある人 20.2%、制度がない人 11.3%）。このことから、社内公募の機会がある人ほど、応募するポジションを選ぶ難しさを感じていることがうかがえます。社内公募は希望するポジションが明確な社員に機会を提供する一方、社内スカウトには、自分に合うポジションを判断できず、応募に踏み切れない社員に働きかける役割が期待されていると考えられます。

Q. 組織側から部署異動やポジション変更を打診される「社内スカウト」を受け取ってみたいと思いますか。（社内公募制度の有無別）





※1 調査概要

調査内容：社内でのキャリアに関するアンケート

調査方法：インターネット調査

調査対象：従業員 300 名以上の企業に勤める 20～50 代の正社員

調査期間：2026 年 10 月 23 日～2026 年 10 月 28 日

有効回答数：700

・回答率は端数処理の関係で合計が 100%にならない場合があります。

・本調査を引用される際には、「ビズリーチ WorkTech 研究所調べ」と必ずご記載ください。

※2 「新しい環境や仕事に挑戦してみたいから」「幅広い経験を積みたいから」「今の職種よりも、他の職種のほうが自分の強みを生かせるから」「複数のキャリアの軸（専門性）を持つことで、自身の市場価値を高めたいから」「AI の台頭により、必要なスキルの変化に対応したいから」の 5 項目のいずれかを選んだ人の割合

■株式会社ビズリーチ ビズリーチ WorkTech 研究所 所長　友部 博教　コメント

事業環境の変化が加速するなか、企業が成長し続けるためには、必要な場所に必要な人材を配置する「人材の流動化」が欠かせません。かつての人事異動は、会社の都合を優先して決められるものでした。しかし、キャリア自律への意識が高まった今、社員一人一人のキャリアの希望を踏まえなければ、人材の力を引き出すことはできません。今回の調査でも、ジョブチェンジに関心がある人の 8 割がキャリアの選択肢を自ら広げるような理由を挙げています。一方、これまでに希望するキャリアを社内で実現できないことを理由に転職を考えたことがある人は 6 割を超えました。社員の意向に応えられなければ、人材の流出につながりかねません。企業の成長と個人の希望を両立させる必要があるため、人材の流動化はより複雑になっています。

社員の意向を人材配置に生かす手段として、社内公募は有効です。しかし、制度を整えるだけでは十分とはいえません。今回の調査では、勤務先に社内公募制度がある人のうち、3 人に 1 人が応募を検討したものの、実際の応募には至りませんでした。自ら手を挙げられる人もいれば、自分に合うポジションがわからず、応募に踏み出せない人もいます。社員の意向は一様ではないため、それぞれに合わせたアプローチが求められます。組織側から社員に声をかける社内スカウトのように、社内公募だけでは機会を提供しきれない人材に働きかける仕組みも、有効な選択肢の一つです。

大切なのは、手段ありきではなく、何のために、どのような人材を、どこに配置するのかを明確にすることです。事業の成長に必要なポジションを埋めるのか、次の幹部候補を育てるのか、社員の希望する

キャリアの実現を後押しして定着につなげるのか。目的によって、動かすべき人材も、選ぶべき手段も変わります。事業戦略と連動した人事戦略を描き、目的に応じて手段を組み合わせていくことが、これからの経営や人事に求められるといえるでしょう。

■「ビズリーチ WorkTech 研究所」について

企業と個人（働く人）の関係性が変化するなかで、これからの人事部門が導入を求められる「WorkTech（従業員の自律的な活躍を支えるテクノロジー）」について、その活用や未来の人材活用のあるべき姿を研究し、企業の経営層・人事部門に情報を発信する目的で設立。企業の経営者・人事部門・ビジネスパーソンを対象とした WorkTech 領域の意識調査と分析、企業の活用事例、AI 技術の研究などに基づいた情報発信を行う。

公式ブログ：https://note.com/bizreachworktech

■株式会社ビズリーチについて

「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションとし、2009 年 4 月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、社内スカウトで人材流出を防ぐ「社内版ビズリーチ by HRMOS」、人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、OB/OG 訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開する Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL：https://www.bizreach.co.jp/