

**転職サービス「doda」、
ミドルシニアの転職意識調査レポート【2026年版】を発表**
～ミドルシニアの5人に1人が「転職検討・活動中」、
転職では入社後の人間関係や能力発揮など「環境への適応」を懸念・重視する傾向に
企業による受け入れ体制の整備が定着・活躍のカギ～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「[doda \(デューダ\)](#)」（編集長：桜井 貴史）は、2026年2月に20～64歳のビジネスパーソンを対象に、仕事と転職に関するアンケート調査を行いましたので結果をお知らせします。本調査では、ミドルシニア（45～60歳）と20代の結果を比較し「ミドルシニアの転職意識調査レポート」としてまとめています。

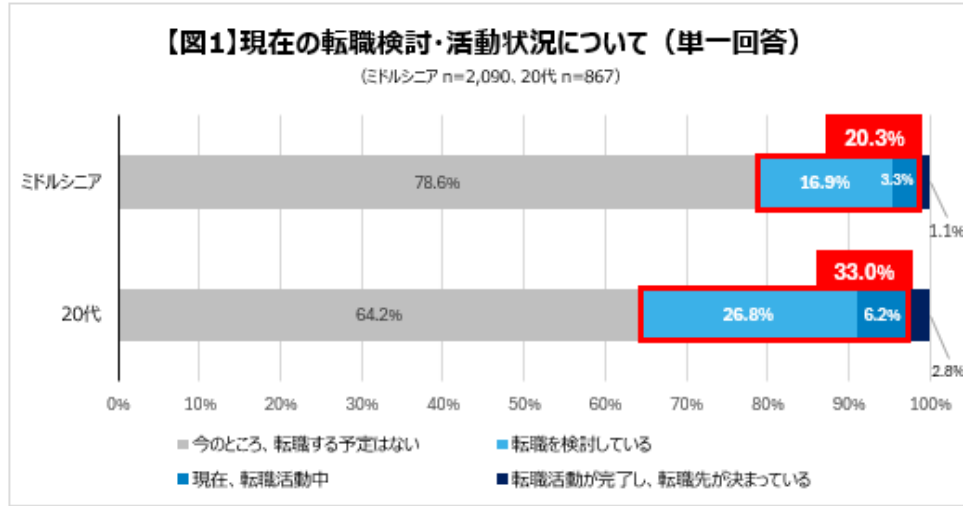


【結果サマリ】

- ・ミドルシニアの5人に1人が「転職を検討・活動中」。現職にとどまらず次のキャリアを模索する動き
- ・ミドルシニア、20代ともに8割以上が転職に「不安あり」。ミドルシニアは入社後の人間関係や能力発揮など「入社後の環境への適応」を懸念する傾向
 - …20代は自身の適性や市場価値など転職前の段階に不安を抱く傾向
- ・仕事選びの重視点は「自分にできる業務」が52.5%で最多。入社後に能力を発揮できるかを重視する傾向
 - …20代では「気軽に有給がとりやすい」（57.2%）が最多。次いで福利厚生、年収に関する項目が上位に
- ・1年に数回以上生成AIを利用しているミドルシニアの約4割が、転職活動（検討も含む）でも生成AIを活用。書類作成や情報収集など作業効率化のための利用が上位
 - …20代は約6割が転職活動（検討も含む）で生成AIを活用。「適性診断」など自己分析での利用が多い結果に
- ・転職自信度については、日頃から経験（スキル・学び等）を積み重ねているミドルシニアは「転職自信度中～高」が約6割を超える一方、全体では約4割にとどまる

ミドルシニアの5人に1人が「転職を検討・活動中」。現職にとどまらず次のキャリアを模索する動き

ミドルシニア（45～60歳）の回答者に現在の転職活動状況を聞いたところ、「転職を検討している」「現在、転職活動中」の回答合計が20.3%となりました。20代の33.0%と比較すると割合は低いものの、ミドルシニアにおいても、5人に1人が転職を検討・活動中であることがわかりました【図1】。



出典：転職サービス「doda」

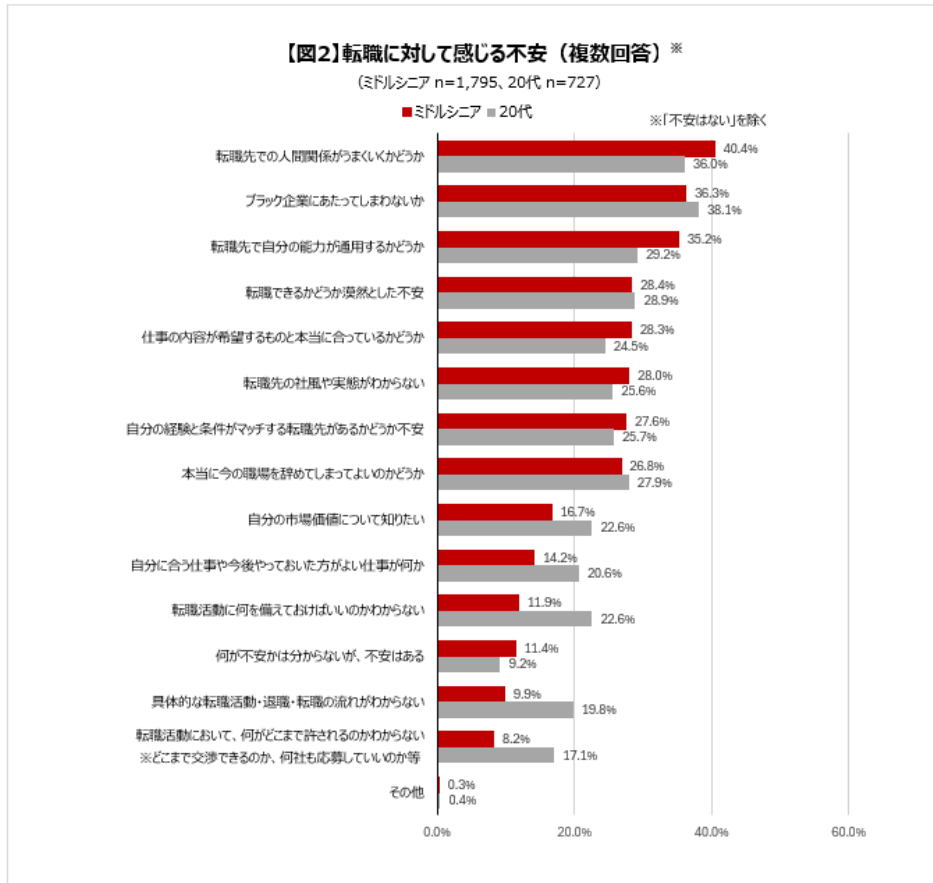
ミドルシニア、20代ともに8割以上が転職に「不安あり」。ミドルシニアは入社後の人間関係や能力発揮など「入社後の環境への適応」を懸念する傾向

転職に興味を持ち、今後転職をするとした場合において、「不安がない」と回答した人はミドルシニアで14.1%、20代では16.1%にとどまり、ミドルシニア、20代ともに8割以上が何らかの「不安がある」ことがわかりました。「不安がない」を選択した人以外の回答を見ると、ミドルシニアの1位は「転職先での人間関係がうまくいくかどうか」(40.4%)、次いで「ブラック企業にあたってしまわないか」(36.3%)、「転職先で自分の能力が通用するかどうか」(35.2%)が続きました【図2】。

ミドルシニアが20代の回答割合を上回ったのは5項目あり、「転職先で自分の能力が通用するかどうか」(+6.0pt)「転職先での人間関係がうまくいくかどうか」(+4.4pt)「仕事の内容が希望するものと本当に合っているかどうか」(+3.8pt)などでした。

一方で、ミドルシニアが20代の回答割合を下回ったのは、「自分の市場価値について知りたい」(16.7%)、「自分に合う仕事や今後やっておいたほうがよい仕事があるか」(14.2%)といった自己理解に関する項目や、「転職活動に何を備えておけばいいかわからない」(11.9%)、「具体的な転職活動・退職・転職の流れがわからない」(9.9%)、「転職活動において、何がどこまで許されるかわからない」(8.2%)となり、これらの項目においては20代と比較して不安が少ないことがわかりました。

これらの結果から、ミドルシニアは職場環境への適応や、自身の経験・能力を発揮できるかといったことに対して、20代は自身の適性や市場価値など転職前の段階に不安を抱く傾向がうかがえます。



出典：転職サービス「doda」

仕事選びの重視点は「自分にできる業務」が52.5%で最多。入社後に能力を發揮できるかを重視する傾向

職場選びの重視点を「とても重視する」～「まったく重視しない」の7段階にわけ、上位2項目「とても重視する」「重視する」の回答割合を合計したところ、ミドルシニアで最も高かったのは「自分にできる業務であること」(52.5%)でした。次いで「気軽に有給がとりやすい」(46.8%)、「自分のやりたい業務であること」(46.8%)が同率で並びました【図3】。

20代では「気軽に有給がとりやすい」(57.2%)が最も高く、「自分にできる業務であること」(53.7%)は4位、「自分のやりたい業務であること」(49.7%)は8位でした。これらの結果からも、ミドルシニアは、20代と比較して、入社後に自身が能力を發揮できるかどうかを重視する傾向がうかがえます。

【図3】職場選びの重視点7段階評価における上位2項目（とても重視する・重視する）の回答割合（それぞれ単一回答）

(ミドルシニア n=2,090、20代 n=867)

No	項目	ミドルシニア (45-60歳)	No	項目	20代 (20-29歳)
1	自分にできる業務であること	52.5%	1	気軽に有給がとりやすい	57.2%
2	気軽に有給がとりやすい	46.8%	2	福利厚生が充実していること	55.0%
2	自分のやりたい業務であること	46.8%	3	年収がさがらないこと	54.6%
4	経営層が社員を大切にしている	45.6%	4	自分にできる業務であること	53.7%
5	年収がさがらないこと	45.4%	5	会社の安定度	51.7%
6	会社の安定度	45.2%	6	年収があがること	51.4%
7	福利厚生が充実していること	41.5%	7	休暇が少なくないこと	50.9%
7	年収があがること	41.5%	8	自分のやりたい業務であること	49.7%
9	休暇が少なくないこと	41.4%	9	転勤長期出張がないこと	48.6%
10	勤務時間が長くないこと	39.3%	10	業務の相談ができる人がいる	48.3%

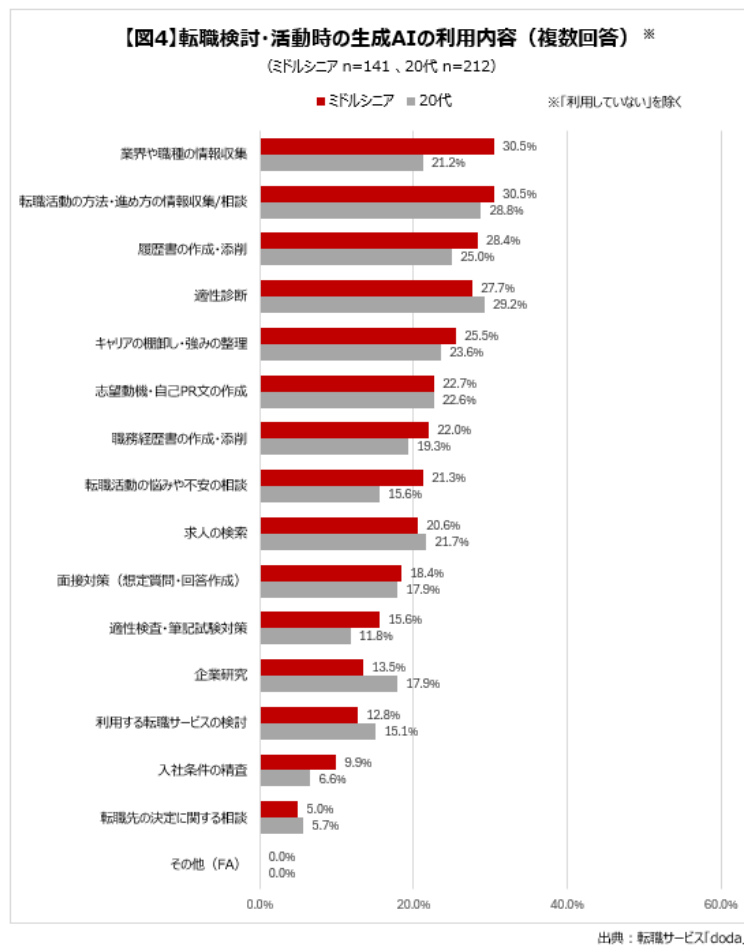
※回答割合上位10項目を抜粋

出典：転職サービス「doda」

1年に数回以上生成AIを利用しているミドルシニアの約4割が、転職活動（検討も含む）でも生成AIを活用。書類作成や情報収集など作業効率化のための利用が上位

1年に数回以上生成AIを利用している人で、転職を検討中・活動中、または1年以内に転職した人において、検討・活動時の生成AI(ChatGPT、Copilot等)の利用方法を聞いたところ、「生成AIを利用している」のミドルシニアは約4割でした。利用方法として最も多いのは「業界や職種の情報収集」(30.5%)と「転職活動の方法・進め方の情報収集/相談」(30.5%)で、次いで「履歴書の作成・添削」(28.4%)が上位でした【図4】。20代では約6割が生成AIを活用しており、最も多い利用方法は「適性診断」(29.2%)で、「転職活動の方法・進め方の情報収集/相談」(28.8%)「履歴書の作成・添削」(25.0%)が続きました。

これらの結果から、ミドルシニアは情報収集や応募書類の効率化においての利用、20代は適性診断や転職ノウハウを得るための利用傾向が高いことがわかります。ミドルシニアはこれまでの経験やスキルの蓄積により、自身の強みやキャリアの方向性がある程度明確になっていることなどが影響していると考えられます。



転職自信度については、日頃から経験（スキル・学び等）を積み重ねているミドルシニアは「転職自信度中～高」が約6割を超える一方、全体では約4割にとどまる

転職の自信度を以下の通り定義し、回答をまとめました。

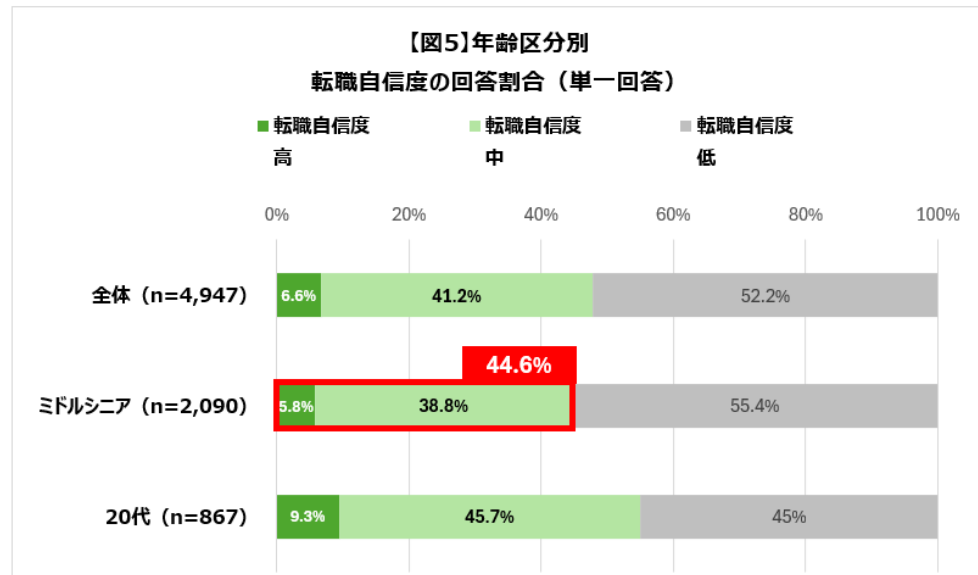
「転職自信度高」：「今と同じかそれ以上の水準ですぐ転職できると思う」

「転職自信度中」：「時間をかければ今と同じかそれ以上の水準で転職できると思う」「水準を下げれば転職はできると思う」

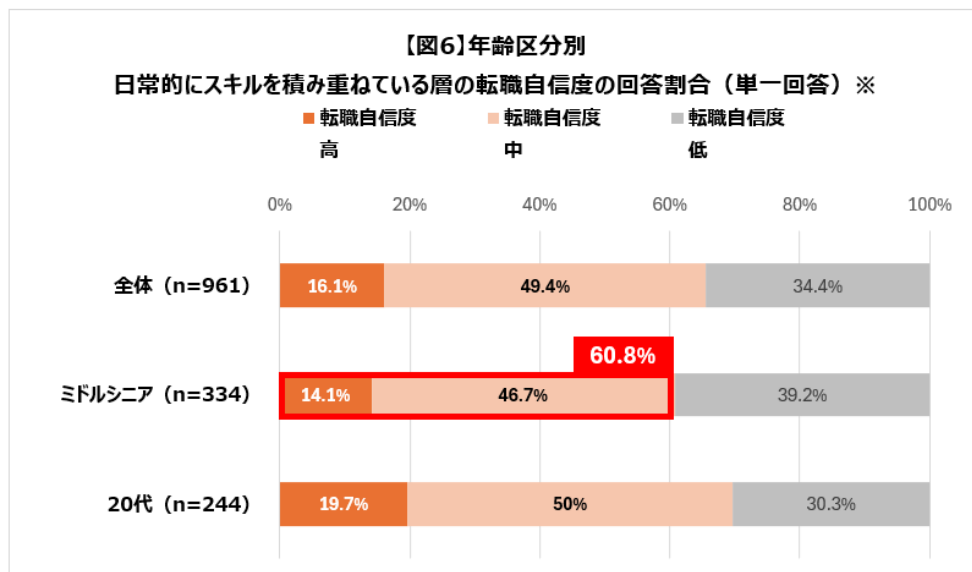
「転職自信度低」：「たとえ水準を下げても今の自分に転職はできないと思う」「自分が転職できるのかどうかわからない」

その結果、「転職自信度高」に該当する人は全体の 6.6%、ミドルシニアは 5.8%、20代は 9.3%でした【図5】。ミドルシニアの「転職自信度高」と「転職自信度中」の合計は 44.6%となり半数を下回っていることから、全体、20代と比較して、転職に自信がない人が多いことがわかります。

一方で、「日頃から、必要な経験（スキル、学び等）を積み重ねている」について、「とても当てはまる」「当てはまる」と回答したミドルシニアを転職自信度で見ると、「転職自信度高」と「転職自信度中」に該当する人は全体の 60.8%となり、転職への自信度が高まる傾向があきらかになりました【図6】。



出典：転職サービス「doda」



※「日頃から、必要な経験（スキル、学び等）を積み重ねている」に「とても当てはまる」「当てはまる」と回答した人×年齢区分別転職自信度

出典：転職サービス「doda」

【解説】ミドルシニア労働市場スペシャリスト 石井 宏司

「ミドルシニア層は様々な経験を経ているから、特別なフォローアップは不要」という無意識のバイアスが、転職市場にあると感じています。今回の調査では、ミドルシニアの多くが転職に不安を抱えており、特に「人間関係がうまくいか」「自分の能力が通用するか」といった、入社後の環境適応への関心が高い傾向がみられました。私たちはこれ

まで多くのミドルシニアの転職支援をしてきましたが、「転職」という人生の一大イベントに関しては、年齢にかかわらず不安を感じるもので、むしろミドルシニアだからこそ感じる特有の不安もある、ということを実感しています。

加えて、職場選びにおいても「自分にできる業務」を最も重視しているという結果から、入社後に安定してパフォーマンスを発揮できるかを軸に、転職に対する慎重な姿勢がうかがえます。実際に面接の場面でも、企業側に対して「培ってきた自分の経験を無駄にしたいくない、活かしたい」という切実な思いを語る転職希望者が少なくありません。

労働人口の半数以上が45歳以上^{*}となる中で、ミドルシニアの採用から入社後の活躍までの受け入れの仕組みを整えることが重要になっています。2023年度から2025年度の3年でミドルシニアの転職者数は約1.4倍に伸長するなど、即戦力の採用ニーズは高まっています。ミドルシニア採用の活発化は今後も続き、採用競争はより激化すると予想されます。

ミドルシニアのAIの活用率の高まりも注目すべきポイントといえます。20代と比較して利用率は低いものの、「ミドルシニアは新しい学びに消極的」「テクノロジーに詳しくない」と一概に決めつけてはいけなく、ということです。企業においては、年齢に関わらず学び続けている、新しいテクノロジーにチャレンジしている人を積極的に採用し、活躍しやすい環境を整備していくことが、今後より重要になっていくと考えられます。

※：総務省「労働力調査（基本集計）2025年（令和7年）」

解説者プロフィール ミドルシニア労働市場スペシャリスト 石井 宏司（いしい こうじ）

2023年パーソルキャリアに中途入社、ミドルシニア事業企画部のゼネラルマネジャーに就任。就労人口が平均50歳を超える2030年を見据え、転職市場におけるミドルシニア層のキャリア支援体制の強化やミドルシニアが活躍できるキャリアパスの開発に従事。2025年4月から、領域開発部のゼネラルマネジャーとして企業のミドルシニアやハイキャリア人材活用の推進を担い、2026年4月から法人の課題解決を支援するdoda事業本部 エンタープライズ支援統括部 CX部のゼネラルマネジャーに就任。



自社の事例やデータに基づく転職市場動向の解説に加え、大手コンサル会社での勤務経験を活かし、アカデミックな視点から多角的な分析や課題の特定を得意とする、ミドルシニアの労働市場のスペシャリスト。

調査概要

期間…2026年2月20日～2月24日

対象…全国20歳～64歳の男女、正社員・契約社員・派遣・会社役員・代表取締役・公務員・団体職員へのアンケート結果から、20代（20～29歳）とミドルシニア（45～60歳）の回答を抜粋

有効回答数…4,947人（うち、20代867人、ミドルシニア2,090人）

調査方法…インターネット調査

■ [転職サービス「doda」](https://doda.jp/) について < <https://doda.jp/> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。

■ [パーソルキャリア株式会社](https://www.persol-career.co.jp/) について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部 koho@persol.co.jp

本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/