

## マイナビ、「転職活動における行動特性調査 2023年版」を発表

転職活動で3人に1人が ChatGPT などの生成系 AI を活用。「転職活動の相談相手」としても利用  
生成系 AI を活用した人は、活用しなかった人に比べ内定獲得率・社数ともに2倍以上高い結果に

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：土屋芳明）は、正社員の20代～50代男女のうち、直近1年間（2022年6月以降）に転職活動をした1,600名を対象とした「転職活動における行動特性調査 2023年版」を発表しました。調査結果の概要（一部抜粋）は以下の通りです。

### 《TOPICS》

- ▼ 転職活動を行った人のうち3人に1人が転職活動で ChatGPT などの生成系 AI を活用。活用方法は選考書類の作成補助だけでなく、仕事のマッチング・転職活動の仕方の相談など、多岐にわたる【図1、2、3、4】
- ▼ 転職活動で生成系 AI を活用した人の内定獲得率と内定獲得社数は AI を活用しなかった人の2倍以上に【図5】
- ▼ 将来的に管理職や役員になりたくない人は過半数以上。女性の4割以上は管理職・役員ともに「全くなりたくない」と回答し、男性より15pt以上高い結果に【図6】

### 【調査概要】

直近1年間（22年6月～23年7月）に転職活動を行った人の32.6%が ChatGPT などの対話型生成系 AI を活用したことがわかった。実際の質問内容・活用方法では、「自己PRの作成」が33.4%で最も高いが、「自分に合う仕事のマッチング」「転職活動の仕方」がトップ5に入るなど、生成系 AI の活用は書類作成や添削だけでなく、転職活動の相談相手としても活用されているようだ。

転職活動時の生成系 AI 活用の有無ごとに転職活動の総合的な難易度についてみると、活用した人では「簡単だった」が45.3%になる一方で、活用していない人は25.1%に留まり、生成系 AI 活用の有無により、転職活動の難易度意識に大きな差がある。また、転職活動のフロー別で、「簡単だった」の差が最も大きいのは「条件面談（条件交渉）」が22.2pt 差（活用した：38.6%、活用していない：16.4%）となり、書類選考や面接選考だけでなく、条件面談（条件交渉）など転職活動ならではの場面でも、生成系 AI の活用有無により難易度意識に大きな差が出る結果となった。【図1、2、3、4】

直近1年間（22年6月～23年7月）に転職活動を行い転職した人の選考状況を生成系 AI 活用の有無別にみると、応募数の平均・書類選考通過数の平均・内定獲得数の平均いずれも生成系 AI を活用した人の方が多かった。特に内定獲得数の平均は4.6件（活用していない人との差：2.8件）で、活用していない人より2.5倍以上多い。また、生成系 AI を活用した人の内定獲得率は27.1%に対し、活用していない人は12.0%で、2倍以上の差が出る結果となった。難易度意識だけでなく、内定獲得数や獲得率でも差は出たが、活用方法次第では、自分の個性や本質的な強みに気づけず、画一化されてしまう恐れもあるため、今後 AI との付き合い方はより重要になってくるだろう。【図5】

現在役職に就いていない一般社員に対し、将来的に管理職や役員になりたいかを聞いたところ、「管理職になりたくない」は59.5%、「役員になりたくない」は65.5%となり、管理職・役員ともに6割程度の人が前向きではないことがわかった。性別で見ると、女性の7割以上が「管理職・役員ともになりたくない」と回答しており、そのうち「全くなりたくない」は管理職・役員ともに4割を超える一方で、男性は2割台に留まっており、その差は15pt以上となった。政府は時期を区切り、女性の管理職比率や役員比率の数値目標を定めたが、男女の区別なく、将来的に管理職や役員を目指したいと思える制度や組織作りなどを優先することが重要だと考えられる。【図6】

【担当者コメント】

転職活動においても生成系 AI の利活用が広がりつつあり、活用方法も多岐に渡っていることがわかりました。また、AI 活用者と非活用者では、転職活動の難易度意識、実際の内定獲得数などに大きな差が出ているようです。AI 活用者にはデジタル分野への感度が高く、IT リテラシーの高い人材が多いことが要因の一つと考えられます。

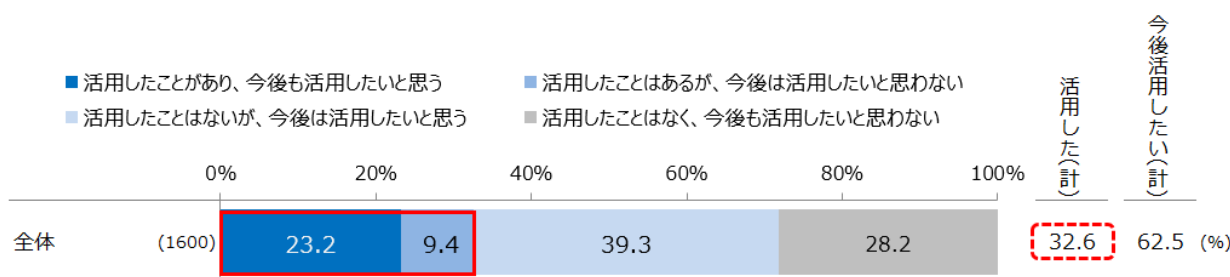
生成系 AI の活用方法には留意すべき点もありますが、求人・転職サービスや働き方も多様化するなか、生成系 AI は個人が持つ様々な希望を叶える新たな転職活動のサポーターとして、今後も利活用が進んでいくものと考えられます。

また、今回の調査結果から、将来的に「管理職や役員になりたくない」人が過半数を超えていることがわかり、特に女性においてその考えが多い結果がみえました。

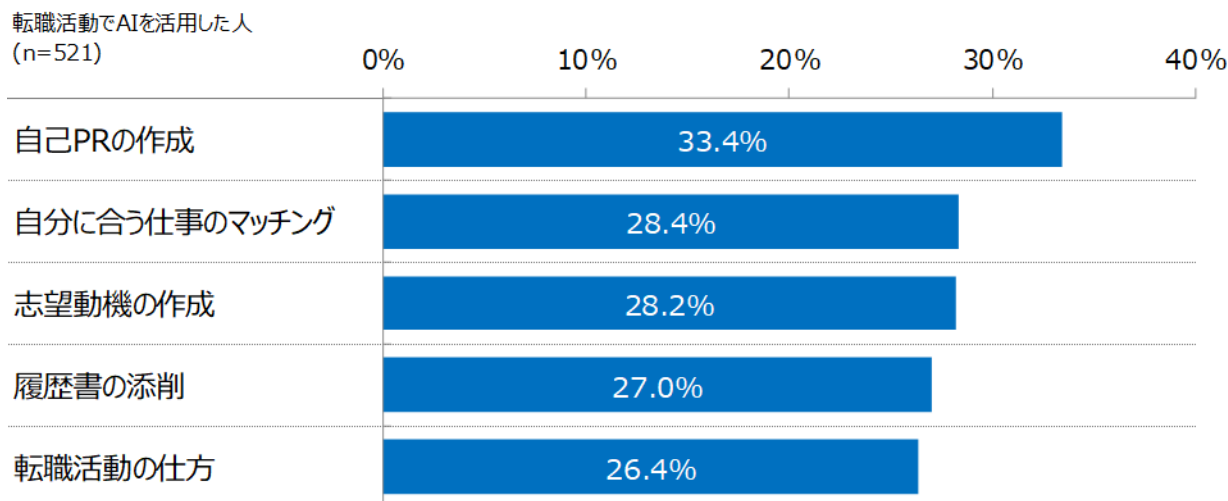
政府では多様な人材が活躍できる社会を目指し、女性の管理職比率や役員比率の数値目標を定めていますが、このような管理職や役員に「なりたくない」という多様な価値観も踏まえた上で、将来的に管理職や役員に「なりたい」「なれる」と思える施策を議論していくことが重要だと考えます。

キャリアリサーチラボ研究員 関根貴広

【図 1】 転職活動時の生成系 AI 活用の有無（単一回答）

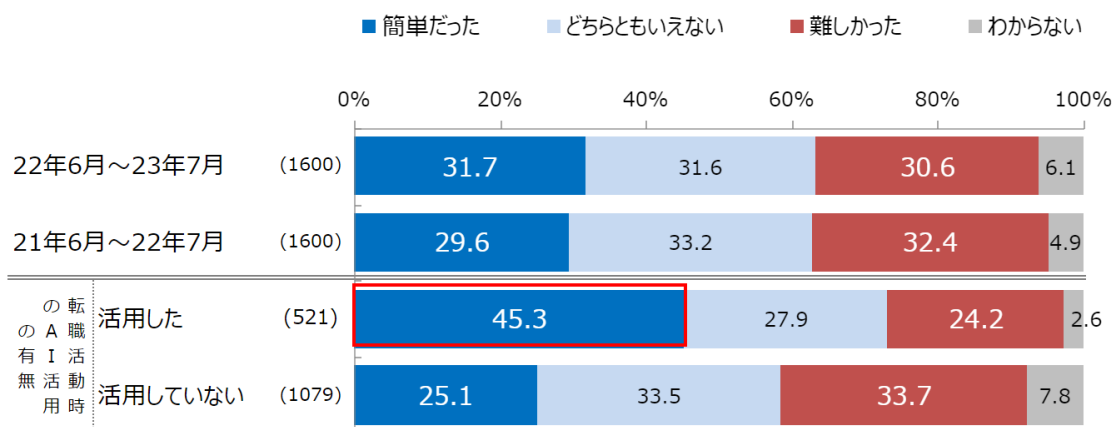


【図 2】 転職活動時の生成系 AI への質問内容と活用方法（複数回答）

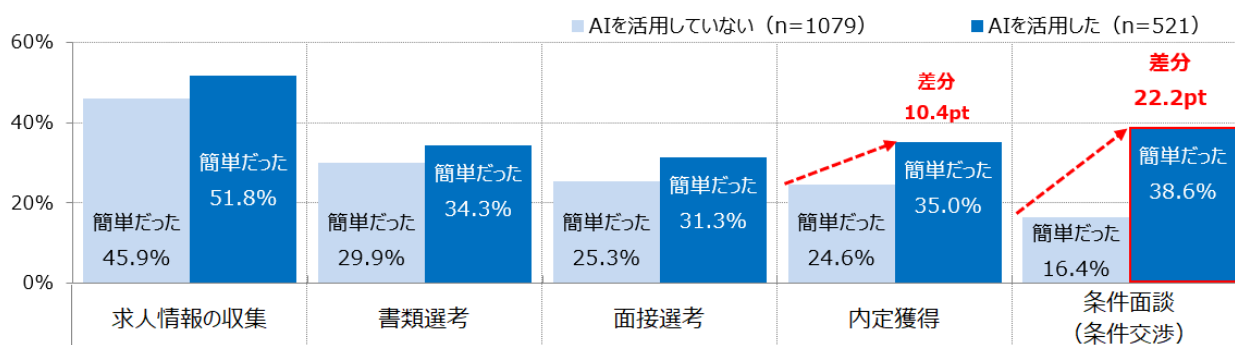


\* 実際の質問内容・活用方法の上位5項目を抜粋し降順で表記

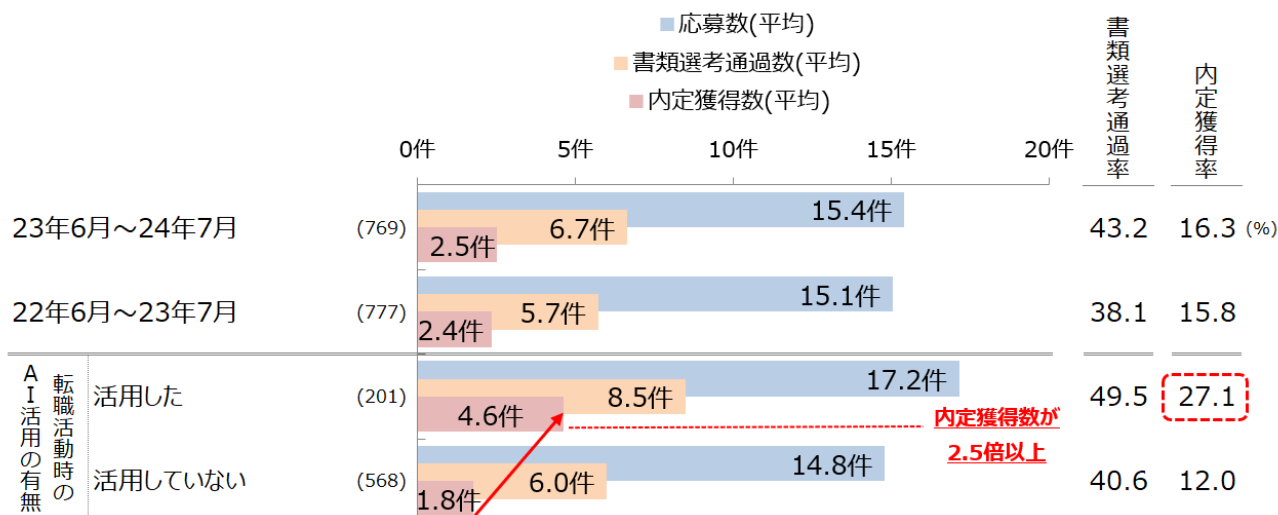
【図3】 転職活動の総合的な難易度意識（単一回答）



【図4】 <生成系 AI 活用有無別> 転職活動フローごとの難易度意識

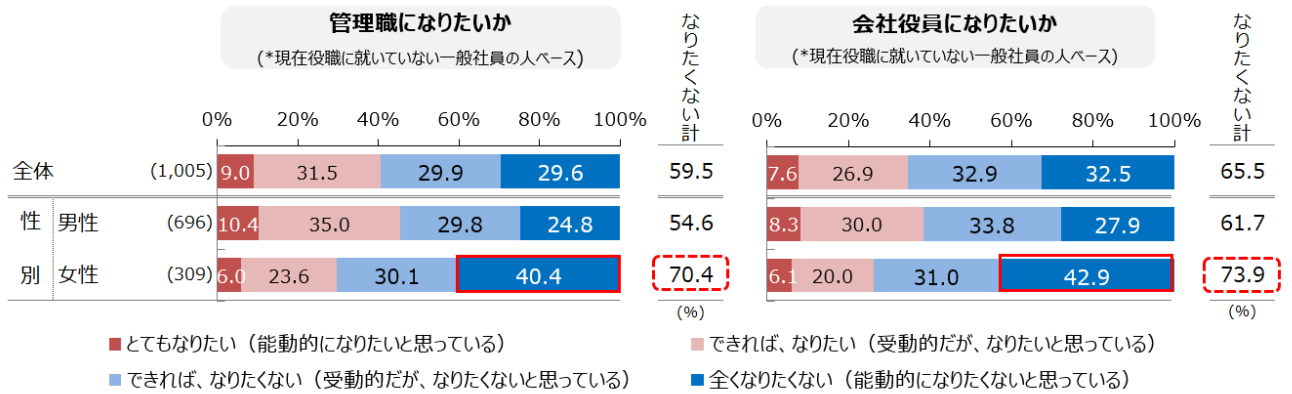


【図5】 求人応募数・書類選考通過数・内定獲得数（数値回答）



\*回答ベース：求人サービスを利用して求人応募したことがある

【図 6】 将来的に管理職や会社役員になりたいと思うか（単一回答）



**【調査概要】「転職活動における行動特性調査 2023年版」**  
 調査期間：2023年7月6日（木）～2023年7月18日（火）  
 調査方法：インターネット調査  
 調査対象：正社員として働いている20代～50代の男女のうち、直近1年間（2022年6月以降）に転職活動をされた方 ※調査時点  
 調査機関：株式会社マイナビ（アンケートモニター提供元：外部調査会社）  
 有効回答数：1,600名（転職者800名、転職活動者800名）

※調査結果の詳細は会社 HP のニュースリリース (<https://www.mynavi.jp/news/>) からご確認いただけます

【本件に関するお問い合わせ先】  
 株式会社マイナビ  
 キャリアリサーチラボ 研究員 関根  
 Email : [myrm@mynavi.jp](mailto:myrm@mynavi.jp)

【当社に関するお問い合わせ先】  
 株式会社マイナビ  
 社長室 広報部 鈴木  
 Email : [koho@mynavi.jp](mailto:koho@mynavi.jp)