

報道関係者各位

2025年1月26日

リンクトイン・ジャパン株式会社

【LinkedIn グローバル調査】 「2026年に仕事を探す予定」は52%、  
「AI時代の求職活動への準備不足」は78%で、求職ギヤップが明らかに  
～日本のLinkedInメンバー数が500万人突破、Z世代を中心にキャリアオーナーシップ強化を後押し～

ビジネスに特化した世界最大のプロフェッショナルネットワークであるLinkedIn(リンクトイン、日本法人所在地：東京都港区、日本代表：田中若菜)は、世界の就労者及び求職者19,113名、及び世界の人事・人材領域担当者6,554名を対象に、「AI時代の労働状況調査」を実施しました。AI技術の急速な進化が労働市場に大きな変革をもたらす中、求職活動の競争激化や自分をどう差別化するかについて不安を感じる声も多い一方、Z世代を中心として積極的にスキルアップに取り組む動きも明らかになっています。日本のメンバー数が500万人を突破したLinkedInでは、2026年も日本で働くすべての人々が前向きにキャリア成長できるよう支援していきます。



### 【世界の求職活動動向】

#### ■半数以上が「新しい仕事を探す」と回答し、多様なキャリア選択も拡大傾向に

世界の就労者及び求職者に2026年の求職意向を聞いたところ、「2026年に新しい仕事を探す予定だ」と回答した割合は52%でした。

一方、新しい仕事を見つけることへの難易度について、「過去1年でさらに難しくなった」と回答した割合は65%に上り、その理由として主に以下3点が挙げられました。

- 過去1年で新しい仕事を見つけることがさらに難しくなったと感じる理由は何ですか。
  - ・「応募者間の競争が激しすぎる」 (49%)
  - ・「採用環境そのものが以前より厳しくなっている」 (49%)
  - ・「今日の仕事に必要なスキルが、自身に足りない」 (19%)

また、求職活動が上手くいかない場合の対応について聞いたところ、5人に1人（21%）は「新しい職種や役割への転換も検討する」と回答し、特にZ世代では24%に上りました。LinkedIn上では「Founder（創業者）」という肩書が急増しており、起業に踏み出す動きも広がっています。従来のキャリアパスに捉われず、多様なキャリアを選択する人の増加がみられています。

### ■AI時代も「仕事を探すための準備不足」を感じる人が78%、「職務に適した人材不足」を感じる企業が66%と、双方間でのスキルギャップが明らかに

職務に適した候補者を見つけたり、面接のスケジュールを調整したりと、企業はAIを活用した採用活動を進めています。企業が採用プロセスにおいてAI導入を加速化させる中で、就労者及び求職者は「2026年に新しい仕事を探すための準備ができていないと感じる」と回答した割合は78%、「どのように他の応募者と差別化すればいいのかわからない」と回答した割合は46%となりました。

採用プロセスにおけるAI活用の拡大のほか、求められるスキルの更新など、労働市場は日々大きく変化しています。こうした中、求職者の間では競争の激化を感じるとともに、「どのように自分の強みを示すべきか」「AI時代の採用にどう対応すべきか」など模索している現状がうかがえます。

さらに、世界の人事・人材領域担当者に採用活動状況について聞いたところ、「過去1年間で適任人材を見つけるのが難しくなった」と回答した割合は66%でした。その理由として、企業が求めるスキルを持った応募者の不足を挙げる割合は半数に上ります。

#### ● 過去1年間で適任人材を見つけることがさらに難しくなったと感じる理由は何ですか。

- ・「必要なスキルを持つ応募者が不足している」（52%）
- ・「市場で求められているスキルを持つ人材の供給が限られている」（43%）

AI導入の加速化と求められるスキルの高度化により、個人は競争の激化や自己PRの難しさに不安を感じており、企業はスキルギャップの課題に直面しています。個人は自身のスキルや経験を適切に明示すること、企業は必要なスキルを明確に定義することや、個人が十分にスキルアップできるような環境を整えることが、今後ますます重要になると推察されます。

### 【Z世代の求職活動動向】

#### ■Z世代の職探しに対する不安はより強い一方、スキルアップによる競争力獲得への積極性も高い傾向

上記の傾向は、特にZ世代において顕著です。本調査に回答したZ世代の就労者及び求職者3,997名のうち、「2026年に新しい仕事を探す予定だ」と回答した割合は70%、「過去1年で新しい仕事を見つけることがさらに難しくなった」と回答した割合は71%にも及びました。

また、企業が採用プロセスにAI導入を進めている中で、「新しい仕事を見つけるための準備ができていないと感じる」と回答した割合は85%に達しました。Z世代は、新しい仕事探しをキャリアの選択肢として捉える傾向が高い一方で、自身のスキルや市場での評価に対する不透明感や、競争の激化に対する不安の強さも大きいことが示唆されています。

- 「2026 年に新しい仕事を探す予定はありますか」に対して、「はい」と回答した割合
  - ・全世代平均：52%
  - ・Z 世代（18-28 歳）：70%
  - ・ミレニアル世代（29-44 歳）：56%
  - ・X 世代（45-60 歳）：41%
  - ・ベビーブーマー世代（61-79 歳）：28%
- 「過去 1 年で新しい仕事を見つけることがさらに難しくなったと思いますか」に対して、「はい」と回答した割合
  - ・全世代平均：65%
  - ・Z 世代（18-28 歳）：71%
  - ・ミレニアル世代（29-44 歳）：66%
  - ・X 世代（45-60 歳）：62%
  - ・ベビーブーマー世代（61-79 歳）：58%
- 「企業が採用プロセスに AI 導入を進めている中、「2026 年に新しい仕事を探すための準備ができていない」と感じる」と回答した割合
  - ・全世代平均：78%
  - ・Z 世代（18-28 歳）：85%
  - ・ミレニアル世代（29-44 歳）：77%
  - ・X 世代（45-60 歳）：75%
  - ・ベビーブーマー世代（61-79 歳）：75%
- 「テクノロジーが急速に発展する中、「必要なスキルが不足している」と回答した割合
  - ・全世代平均：29%
  - ・Z 世代（18-28 歳）：33%
  - ・ミレニアル世代（29-44 歳）：30%
  - ・X 世代（45-60 歳）：26%
  - ・ベビーブーマー世代（61-79 歳）：30%

こうした状況の中、Z 世代は求職活動が上手くいかない場合の対応として、「AI スキルなど需要の高いスキルの習得に、より多くの時間を割く」を選んだ割合が 2 番目に多く（24%）、他世代と比較しても相対的に選択されやすい傾向が見られました。Z 世代は、新しい仕事を探す際に感じる準備不足や、将来への不透明感という課題に対して、自らスキルアップに取り組むことで、自分の価値や競争力を高めていることが示唆されています。

- 「求職活動が上手くいかない場合の対応について、「AI スキルなど需要の高いスキルの習得により多くの時間割く」と回答した割合
  - ・全世代平均：19%

- ・Z世代（18-28歳）：24%
- ・ミレニアル世代（29-44歳）：20%
- ・X世代（45-60歳）：14%
- ・ベビーブーマー世代（61-79歳）：15%

この背景には、Z世代の「キャリアオーナーシップ」に対する意識の高まりがうかがえます。日本では、2025年12月にLinkedInのメンバー数が500万人を突破する中、特にZ世代ではメンバー数が20%増加するなど活用の幅が急速に進んでいます。将来を見据えて、自分のスキルを可視化し、主体的にキャリアを構築するためには、LinkedInを活用する動きが、Z世代を中心に広がっています。

### ■LinkedIn日本代表 田中若菜コメント

日本において、LinkedInのメンバー基盤が成長していること、大変喜ばしく思っております。これは、日本の皆さまが、ネットワークの力、そしてそのネットワークから生まれる知見を重視している証です。

世界経済が不確実な状況にある現在、AIが採用プロセスに大きな変化をもたらしており、労働市場の未来を担うZ世代を中心に、日本はこうした変化に対応していかなければなりません。ネットワーク内から生まれる幅広い知見を活用し、個人がスキルを磨くことがその重要な一歩です。

また、競争が激しい採用環境の中で、他者との差別化を図るために、LinkedIn上のプロフィールを常に最新の状態へと保つことも大変重要です。多くの採用担当者は、まずプロフィールを確認しています。自身のスキルや経験が、最新かつ分かりやすく記載されているか、勤務先や本人確認などの情報が正確に登録されているかを確認し、信頼性を高めることが採用へつながっていきます。

企業にとっても、スキルとキャリアの道筋を明確に示すことは、優秀な人材の採用と定着、そして人的資本経営による競争力強化を支える重要な基盤となります。そのために、まずはLinkedIn上で自社の魅力やビジョン、求める人材像などを積極的に発信し、採用ブランディングを高めることができますます重要となっていきます。

今後もLinkedInは、世界最大級のデータから得られる質の高いインサイトや、AIを活用したサービスの提供などを通じて、急速に変革する時代において、ビジネスパーソンや企業の持続的な成長を後押しし、日本の労働市場の競争力向上を支援していきます。

### 【参考：日本で最も需要の高いスキル（トップ10）】

1. コミュニケーション力
2. プロジェクトマネジメント
3. 営業
4. 分析力
5. チームワーク
6. リーダーシップ
7. Python（プログラミング言語）
8. マーケティング
9. 戦略
10. マネジメント

## ■本調査背景・結果について

### 【調査概要 (Consumer and Global HR Professionals Research)】

本調査は、調査会社 Censuswide により、2025 年 11 月に実施されました。

2025 年 11 月 13 日から 11 月 28 日にかけて、フルタイムまたはパートタイムで就業している人、もしくは現在求職中の無職者 (18~79 歳) 19,113 名を対象に調査を行ったほか、2025 年 11 月 10 日から 11 月 27 日にかけて、世界各国の人事・人材領域の専門家 6,554 名を対象に調査を実施しています。

調査対象国・地域は、英国、米国、フランス、ドイツ、イタリア、スペイン、ブラジル、スウェーデン、オランダ、インド、シンガポール、オーストラリア、および中東・北アフリカ地域 (サウジアラビア、アラブ首長国連邦) です。

Censuswide は、ESOMAR (欧州世論・マーケティング調査協会) の原則に基づく Market Research Society (英国市場調査協会) の基準を遵守しており、同協会の会員を擁しています。また、British Polling Council (英國世論調査協議会) のメンバーでもあります。

### 【調査概要 (Most In-Demand Skills)】

「Most In-Demand Skills (最も需要の高いスキル)」とは、過去 12 か月間 (2024 年 12 月~2025 年 11 月) において、対象国・業界で企業から最も求められていたスキルを指します。

需要度は、以下の 3 つの指標を同等に加味して算出しています。

1. 直近で社外から採用されたメンバーが保有しているスキル
2. リクルーターから InMail を受信したメンバーが保有しているスキル  
※InMail 本文中に記載されたスキルは除外
3. 直近の有料求人情報に記載されているスキル

なお、語学スキルおよび一般的なデジタルリテラシー (例: Microsoft Word など) は分析対象から除外しています。

※小数点第一位を四捨五入しているため、合計が 100% にならない場合があります。

※本調査結果や分析をご掲載の際は『LinkedIn 調べ』と明記ください。

#### ● LinkedIn について

LinkedIn は、世界 200 以上の国と地域に 13 億人以上のメンバーを有し、毎秒 7 人が新たに登録する世界最大のプロフェッショナルネットワークです。世界中のプロフェッショナルをつなげることで個人と組織の生産性を高め、さらなる成功に結びつけると同時に、企業における採用、マーケティング、営業などの分野に変革をもたらします。LinkedIn は、世界中で働くすべての人々に経済的なチャンスを作り出すことを目指しています。

<https://www.linkedin.com/>