

新規学卒者の
「仕事に魅力を感じる」意味の再考

株式会社静岡新聞社 八木 彩輝

2023年 静岡新聞社・静岡放送へ入社。国家資格キャリアコンサルタント、キャリア支援メディア「しずおか仕事図鑑」の広報や新卒生向けのイベント企画を担当。最近の日課は週末の朝活。友人とモーニングに行く約束をすることで、朝の時間を有意義に過ごすことができます。



◆「やりたい仕事が見つからない」若者たち

大学やキャリア支援の現場に足を運ぶと、必ずといっていいほど耳にすることがあります。それは「やりたい仕事が見つからない」「自分にどんな仕事に向いているのかわからない」という声です。

選択肢に溢れ、かつてないほど自由なはずの現代において、なぜこれほどまでに進む道を見失ってしまうのでしょうか。

その背景には、教育環境の変化とデジタル化が関係していると考えられます。「キャリア教育」を体系的に受けてきた世代は、幼い頃から「やりたいこと」や「将来の夢」を言語化することを強く求められてきました。一方で、デジタル化の進展により、瞬時に正確な情報が入手できる環境で育った彼らは、失敗のリスクや意味のないことを回避する傾向にあります。

そんな若者たちが捉える「仕事に魅力を感じる」とは、一体どういうことなのか。単なる条件の良し悪しを超えた、本質的な魅力について再考します。

◆「働いていない」若者

まずは、働きたい気持ちはあるものの、求職活動に踏み出せていない現状を見ていきます。厚生労働省によると、令和6年（2024年）時点における「若年無業者（NEET）」※1は61万人。15～24歳・25～34歳層ともに、前年比それぞれ1万人増加となっています。調査結果より、求職活動をしていない理由は、病気・けがなどのやむを得ない理由に次いで、一定数「自信がない」「見つからない」という心理的ハードルによる理由も見受けられます。この20年ほど、若年無業者が平均して60万人ほどいることが分かっています。

求職活動をしていない理由

- 1位 病気・けがのため (33.5%)
- 2位 知識・能力に自信がない (11.8%)
- 3位 急いで仕事につく必要がない (7.3%)
- 4位 探したが見つからなかった (6.3%)
- 4位 学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている (6.3%)
- 6位 希望する仕事がありそうにない (4.9%)

出典：厚生労働省「若年雇用対策の現状について」

※1：「若年無業者」とは「15～34歳で家事・通学せず、かつ就職をしていない人」を指す。

◆「働きたくない」と考える若者

就労前に「働きたくない」と感じる背景には、単なる意欲の欠如以外にも、時代背景に根ざした理由が含まれていると考えられます。その理由の1つとして、「労働に対する価値観の変化」が挙げられます。かつての「24時間働けますか？」と問われた時代から、人生全体の一部として仕事を位置づける「ライフキャリア」の考え方も近年広がっています。終身雇用が事実上崩壊し「会社が一生守ってくれる」という保証がない時代になりました。現代の若年層は、心身を削ってまで組織に尽くすことへの「コスパ（投資対効果）」を非常に冷静に捉えています。加えて「社会人に対するネガティブ情報の増加」も理由として考えられます。SNSや口コミサイトなどを通じて、「社畜」「限界社会人」と自称する社会人の発信を誰もが見られるようになりました。朝から深夜まで働いたり、理不尽な人間関係に耐える様子を見聞きすることで、働くことへのマイナスイメージが強く植え付けられている可

能性があります。

◆「仕事に魅力を感じる」とは何か

では、働くことへのマイナスイメージを払拭するために、福利厚生を充実させ、働きやすい職場になれば、若手は仕事に魅力を感じるようになるのでしょうか。リクルートワークス研究所によると、2019年～2021年に就職した若手社員の約半数が自身のキャリアに対して「別の会社や部署で通用しなくなるのではないかと不安を抱えています。

キャリアに対する不安感

- 別の会社や部署で通用しなくなるのではないかと (45.6%)
- 今の仕事をしていても成長できないと感じる (36.9%)
- 友人・知人と比べて差をつけられていると感じる (34.6%)

※2019年～2021年に就職した者
※「強く思う」「そう思う」の合計

出典：リクルートワークス研究所
「大手企業における若手育成状況調査報告書」2022より

VUCA（予測不能）と言われる変化の激しい時代を生きる若者たちは、いつ自分のスキルが社会に通用しなくなるか不安を感じています。そんな彼らにとっての「安定」とは、もはや倒産しない大企業に入ることではなく、どこでも通用する「市場価値」を身につけること、つまり「成長」と同義なのではないでしょうか。

離職防止を目的に福利厚生の充実などの働き方改革を進めている企業も増えています。もちろんこれらは仕事におけるマイナス要因を減らすことにはなりますが、「働き続けたい」と心を動かす動機づけになるとは断定できません。むしろ、責任が軽く成長実感の薄い「ゆるい職場」は、当事者にとって「将来通用しない人間になってしまう」という焦りを生むリスクを含んでいます。

採用担当者が今、伝えるべきは「企業・業態の安定」ではありません。「うちで働けば、どこでも通用する武器が手に入るから安心してほしい」という個人の市場価値が高まる可能性を提示することが、仕事の魅力の1つになりえるのではないのでしょうか。

若者が魅力を感じる仕事

- 社外でも通用するスキルが身につく
- 心理的安全性が高く、挑戦できる環境がある
- キャリア安全性が高く、成長実感を得られる
- 自分の仕事が役に立つという手応えを感じられる

※筆者が考察する「若者が魅力を感じる仕事」

◆紹介すべきは制度ではなく

「得られるポータブルスキル」

ここまで、現代の若者が感じる「仕事の魅力」について考察してきました。彼らは自身の市場価値を高める「成長」をタイプ良く求めている非常に合理的な世代であると筆者は考えます。確かに一部には、「選考を通過するためのテクニック」を重視し、内定をゴールに設定している学生も一定数存在します。また、最初から「やりたいこと」がある人は稀です。しかし、スキルを得られるかもしれないと感じる環境を選んだ若者は、仕事を通じて成功体験を積み重ねることで、「自分の存在が確かに誰かの役に立った」という実感を得ることになります。スキル習得と社会貢献を両立できる環境こそが、彼らの就業意欲を醸成するのではないのでしょうか。

「やりたいことがわからない」と悩む若者に対し、まず示すべきは「社会人が活き活きと働き、スキルを磨いている姿」です。その姿こそが「ここで働いてみたい」という動機をつくるのではないのでしょうか。

静岡新聞社では、この仮説に基づきキャリア支援メディア『しずおか仕事図鑑』を運営しています。仕事観や得られるスキルなどの「本音」を堂々と語れる社員の存在は、企業の魅力を伝える上で最も効果的な手段です。情報にあふれ、働くことへのマイナスイメージも含め伝わりやすい現代だからこそ、隠したり、打ち消そうとするのではなく、組織自らが変わる努力を続け、仕事を通して得られる「働く価値」「成長」を提示し続けること。その真摯な姿勢こそが、若者たちの心を動かす最大の「魅力」になるはずです。