

## 生成 AI が変える就活生の仕事選びの基準

人手不足問題の解決に向けて（第 11 回）

2026 年 3 月 26 日

### はじめに

ザイマックス総研は、労働市場の人手不足に問題意識を持ち、2023 年より「人手不足問題の解決に向けて」シリーズを公表してきた。本シリーズでは職業を「デスクワーク」と「ノンデスクワーク」に区分し、今後は特にノンデスクワークの労働需給ギャップが拡大し、社会維持に深刻な影響を及ぼす可能性を指摘してきた。

ノンデスクワークの人材不足には、人口減少や高齢化といった構造的要因が存在する。一方で、デスクワーク領域では生成 AI をはじめとするデジタル技術の進展により、定型・非定型を問わず業務の自動化が急速に進みつつある。すでに DX（デジタルトランスフォーメーション）化が先行する米国の IT 企業等では、将来の労働需要をシビアに見極めた雇用調整や採用抑制の動きが顕在化している。日本国内においても、深刻な人手不足を背景に、自動車整備士や建設従事者といった現業系職種の賃金水準が一般的な事務職を上回る「逆転現象」が一部で起き始めており（\*1）、職種間の相対的な価値に変化が生じている。

これまで日本の雇用慣行は、メンバーシップ型雇用と新卒一括採用を基盤とし、大学卒業者の多くを事実上デスクワーク前提のキャリアパスへと誘導してきた。しかし、デスクワークの将来的な需要に不透明感が漂い、相対的にデジタル代替が困難なノンデスクワークの社会的・経済的価値が見直されるのであれば、若年層の職業選択行動にも変化が生じるかもしれない。長らく日本社会で定着してきた「大卒＝デスクワーク」というキャリアの前提が、今まさに揺らぎつつあるといえる。

実際、2025 年 9 月に行ったオフィスワーカー意識調査では、社会変化を踏まえた現実的な選択肢として、ノンデスクワークを検討する層が一定程度存在することが判明した（\*2）。特にこの傾向は、DX 化の影響を肌身で感じている若年層において顕著であり、技術進展が個人のキャリア観やリスク認識を直接的に変容させている様子が示唆された。

本レポートでは、こうした構造変化の最前線に立つ「ワーカー予備軍」である就活生（大学生・大学院生）を対象としたアンケート調査（\*3）を基に分析を行う。彼らが DX 化による仕事への影響をどう認識し、ノンデスクワーク就業に対してどのような関心やハードルを感じているのかを明らかにすることは、持続可能な労働市場のあり方を検討するうえで重要な示唆を与えるであろう。

\*1 出所：リクルートワークス研究所『「稼げる仕事」の変化—二極化するブルーカラーの賃金上昇—

\*2 2025 年 12 月 8 日公表「オフィスワーカー意識調査からみる年代別の『仕事の未来』観～DX 化の影響やノンデスクワークへの興味度を比較する～人手不足問題の解決に向けて（第 10 回）」  
[https://soken.xymax.co.jp/report/2512-labor\\_shortage\\_10.html](https://soken.xymax.co.jp/report/2512-labor_shortage_10.html)

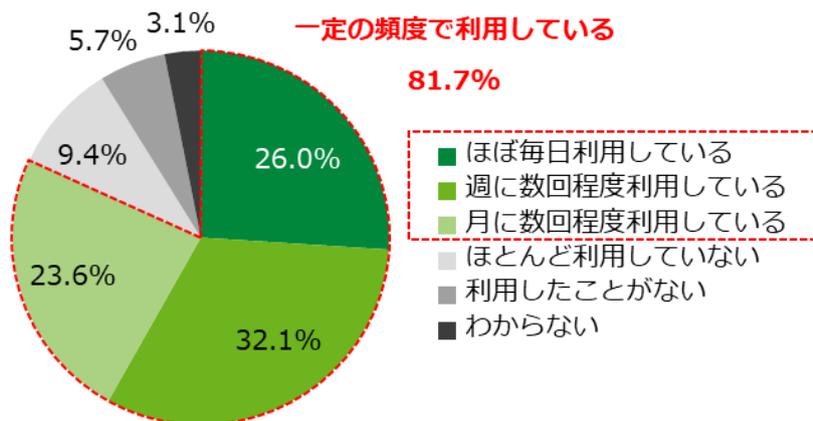
\*3 2026 年 3 月 12 日公表「首都圏就活生の企業選びに関する意識調査 2026」  
[https://soken.xymax.co.jp/report/2603-job\\_hunting\\_students\\_survey\\_2026.html](https://soken.xymax.co.jp/report/2603-job_hunting_students_survey_2026.html)

# 1. DX（デジタルトランスフォーメーション）の影響

本章では、DX が個人に与える影響に注目した。

まず、普段の生成 AI の利用状況を聞いた結果、「ほぼ毎日利用している」「週に数回程度利用している」「月に数回程度利用している」のいずれかと回答した割合は合計 81.7% となった【図表 1】。現代の就活生は、仕事に就く以前から生成 AI を日常的に利用している世代であるといえる。

【図表 1】生成 AI の利用状況

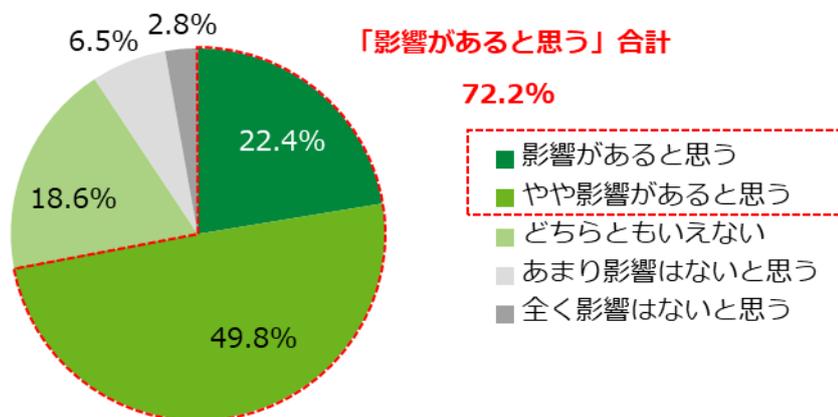


集計対象：全体 (n=300)

※本レポートのグラフはすべて、2024年実施の同調査の構成比に基づきウェイトバック集計を行っている。回答者数はウェイトバック前後ともに300件。詳細は調査概要を参照。

次に、就職後、DX 化（生成 AI 活用やロボット導入など）による自身の仕事やキャリアへの影響があると思うかを聞いた。その結果、「(やや) 影響があると思う」と回答した割合は合計 72.2% で、「(あまり) 影響はないと思う」(合計 9.3%) を大きく上回った【図表 2】。就活生の大多数は、仕事に就く以前から、社会変化による自身のキャリアの予測困難さを感じているといえるだろう。

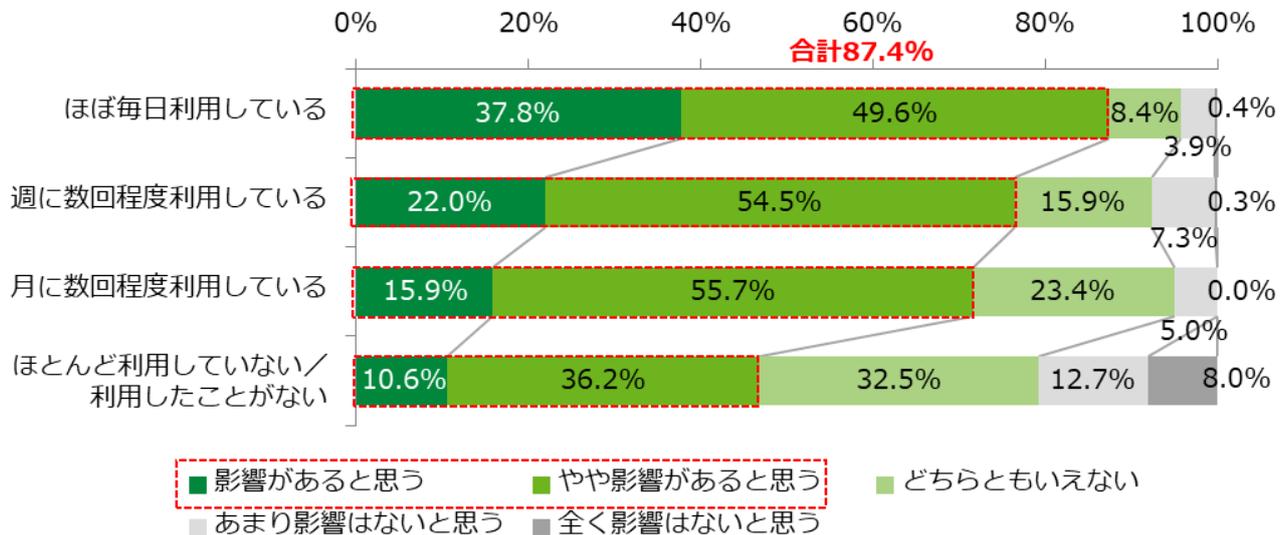
【図表 2】DX 化による自身の仕事やキャリアへの影響



集計対象：全体 (n=300)

DX化による自身の仕事やキャリアへの影響について、【図表1】でみた生成AIの利用状況別に比較すると、利用頻度が高い層ほど「(やや) 影響があると思う」の回答割合が高いことがわかった【図表3】。生成AIを「ほぼ毎日利用している」と回答したグループでは合計87.4%に上り、「ほぼ利用していない/利用したことがない」グループ(46.8%)とは大きな差がみられた。

【図表3】 <生成AIの利用状況別> DX化による自身の仕事やキャリアへの影響



集計対象：AIの利用状況「わからない」を除く

【図表 2】で「(やや) 影響があると思う」と回答した人に対して、その具体的な内容を自由記述で聞いたところ、いくつかのタイプが確認された。最も件数が多かったのは、テクノロジーによる失業への懸念である。今回の調査では、就職活動における志望業界・職種は把握していないものの、日本の雇用慣行を踏まえると、調査対象者の多くはデスクワーク職に就くことを想定していると考えられる。そのため、デジタル技術の進展による将来の労働需要の変化に対し、強い危機感を抱いている様子がうかがえる。

以下に、タイプごとの代表的な回答例を記載する。

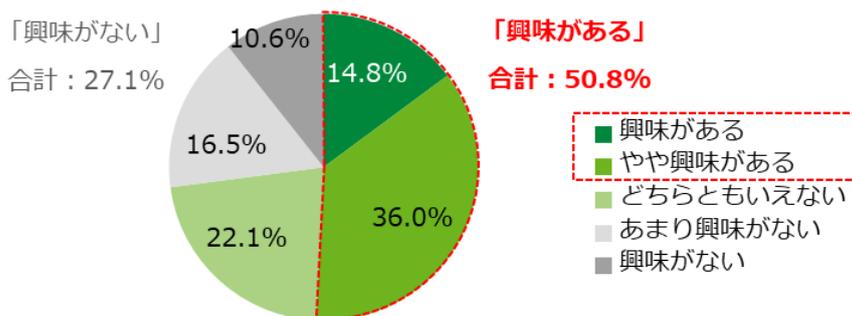
### DX化による仕事への影響・変化の具体内容（自由記述※抜粋）

- **仕事を失う懸念**：生成 AI などのテクノロジーで仕事が自動化され、失業や待遇低下につながることへの不安に関する記述が最も多い。また、テクノロジーに頼りすぎることによって人間の能力が低下する懸念もみられる。  
例：「自分の仕事が AI や機械に代替されて失業したり、給料が下がる」「業務効率化による人員削減」「自分が得意としてきたことが AI に代替される」「選択できる仕事に限られる」「若手がいなくなる」「自分で考える力の低下」「研究にかける労力の陳腐化」「自分の仕事が減って成長機会が減る」「自分より頭のいい回答を出される」
- **特定職種への影響**：特定職種（会計、開発、受付など）への直接的影響への言及。  
例：「会計分野は AI の進出が凄まじく、数年後には仕事をほぼ奪われる」「開発のキャリアを進む予定だが、AI がコードを書くようになるとコンサル業務などに移行せざるをえなくなるかもしれない」「受付業務は機械で済む」「経理職希望のため、計算ソフトの利便性が上がりそうだが、最終的には人の手が要らなくなってしまうと思う」
- **業務効率化・生産性向上への期待**：作業の効率化や省力化、時間短縮などが進み、人間の負荷が減ることに対する前向きな意見もみられる。  
例：「時間短縮」「作業がはかどる」「ミスが減ったりより深い仕事ができるようになる気がする」「仕事の時間が減って私生活を優先できる」「事務職なので AI が仕事を担ってくれるのではないか」「業務効率化や生産性向上に伴うコスト削減」「リモートワークなどの生活変容の源泉になる」
- **仕事内容の高度化や労働密度の増加**：より高度かつ創造的な業務が求められ、負荷が上がることを受け入れつつ不安も感じている。また、デジタル化が進み企業の管理が強くなる懸念もみられる。  
例：「体系化された仕事なくなり、発想力が求められる」「アイデア仕事が多くなる」「より高度な内容を求められるようになる」「人工知能以上の成果を求められて仕事が大変になる」「生産スピードが上がって、仕事がキツくなる」「マニュアルを読むだけで誰にでもできるような業務は AI で代替可能だと思う」「労働・就業時間が徹底的に管理されそう」
- **スキル需要とキャリア構造の変化**：AI を使いこなせるかどうかでキャリアに差が出るという認識が強く、昇進モデルや評価基準が変わる可能性に言及。また、人間ならではの価値（対人スキル等）が重要になるという意見もみられる。  
例：「デジタルに適應できないと昇進できない社会になる」「生成 AI を使いこなせることがキャリアアップに必要なことになる」「評価方法が変わる」「DX化できない領域での人間の競争が激しくなり、能力が高くないと役職や高い給料をもらえない」「人間力が求められる」「仕事の重心が『人との関わり』へシフトするので、対人スキルを磨き続けることでキャリアを築けると思う」「省人化が進むとより専門性が重視される」

## 2. 仕事選びの変化と、ノンデスクワークへの興味

将来的にノンデスクワークに従事することへの興味度を聞いた結果、「(やや) 興味がある」と回答した人は合計 50.8%と過半数に達し、「(あまり) 興味がない」(27.1%) を大きく上回った【図表 4】。2025 年にオフィスワーカーを対象として実施した調査では、「(やや) 興味がある」の合計は 35.3%であり、それよりも就活生の方が高い割合となっている。

【図表 4】 将来的にノンデスクワークに従事することへの興味度



集計対象：全体 (n=300)

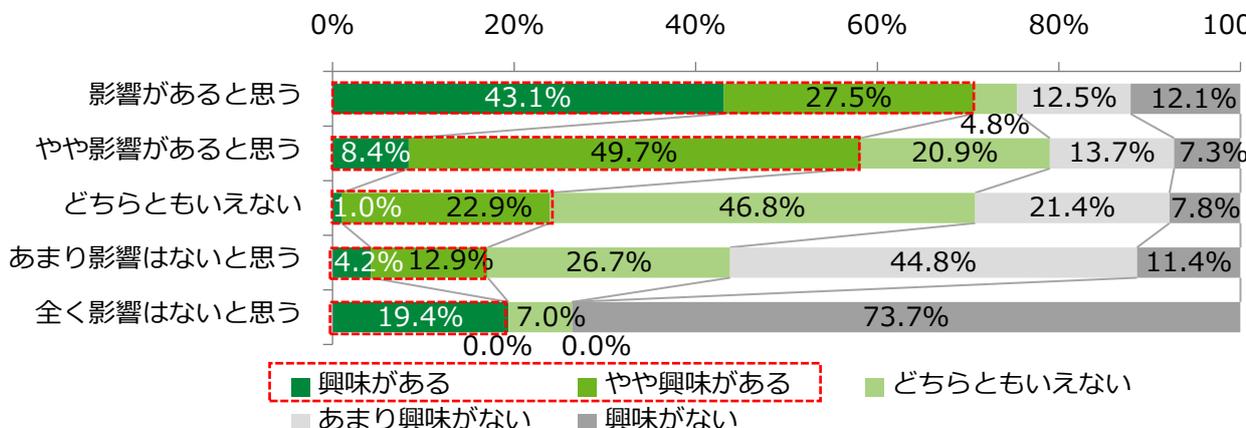
**設問全文：**労働人口減少や健康寿命の延長により、60歳以降も働き続ける人が増えています。なかでもノンデスクワーク（※）は、AIなどで効率化が進むデスクワークと比べて従事者不足が深刻化し、労働需要が高まると予測されています。需要が高まると処遇改善が見込まれ、米国では一部ノンデスクワークとデスクワークの賃金の逆転といった現象もみられています。上記のような社会情勢を踏まえ、将来的にノンデスクワークに従事することに興味はありますか？お気持ちに最も近いものをお選びください。

※ノンデスクワークとは、主に現場や対人の場で行う職業を指す。医療・介護、保育、設備管理、物流、販売、サービス、警備、清掃、建設作業など、生活や社会を支える幅広い職種が含まれる。現場での実践を通じて専門的なスキルを習得しやすく、いわゆる「手に職」として長期的に活かせる点が特徴である。

この結果を、DX化による仕事やキャリアへの影響（【図表 2】）別に比較すると、DX化の影響を強く感じている層ほど、ノンデスクワークに興味を示す割合が高い傾向がみられた【図表 5】。

デジタル技術の進展は、知的業務の効率化や自動化を通じてデスクワークの労働需要の構造を変化させる可能性がある。その影響を強く認識している就活生ほど、従来のキャリア観にとらわれず、現場性や対人性を伴う仕事を将来の選択肢として検討していると考えられる。

【図表 5】 <DX化による仕事やキャリアへの影響別> 将来的にノンデスクワークに従事することへの興味度



集計対象：AIの利用状況「わからない」を除く

次に、ノンデスクワーク就業への興味の背景にある価値観を探るため、「ノンデスクワークへの興味度」の回答理由を自由記述で聞き、その内容を確認した。

回答をノンデスクワークへの興味の有無別にみると、「興味あり」のグループでは、もともとノンデスクワークを志望している、アルバイト経験があるといった理由から、ノンデスクワークで働くことに対して具体的なイメージを持っていることを示す回答が多くみられた。一方、「興味なし」のグループでは、ノンデスクワークの仕事内容や働き方のイメージが湧かないことを理由とする回答が最も多かった。すなわち、ノンデスクワークに対して具体的な働くイメージを持てるか否かが、興味の有無を左右する一因となっている可能性が示唆される。以下に、タイプごとの代表的な回答例を記載する。

### 「ノンデスクワークへの興味度」の回答理由（自由記述※抜粋）

#### 【ノンデスクワークに興味あり】

- 志望職種・進路がノンデスクワーク**：もともと目指している職種や現在のアルバイトがノンデスクワークに該当するため、自然な選択肢として興味を示す回答が多い。

例：「なりたい職業がノンデスクワークであるから」「自分が志望しているのが心理職で、ノンデスクワークにあたるため」「医療系に進みたいから」「現在もノンデスクワークのアルバイトをしているから」
- 将来性への期待、リスク回避志向**：デスクワーク需要の不透明化を背景に、相対的に「なくなりにくい仕事」を選ぶ姿勢がみられる。

例：「AI に取って代わられにくいから」「なくなる仕事だから」「どこに行っても必要とされるから」「デスクワークは職を失いそうだから」「リスクの分の給料アップが見込めるのであれば従事したい」「人とコミュニケーションをとる仕事は今後も残ると思う」
- 「手に職」志向、定年後も働ける魅力**：専門スキルの習得や、職能を軸としたキャリア形成を志向する層が確認された。定年後に長く働ける可能性も魅力として認識されている。

例：「いわゆる手に職を持つことは差別化になる」「専門的なスキルを磨くことができるため」「その人にしかできない仕事そう」「アメリカではホワイトからブルーへの流れが起こっていると報道されていたから」「定年を超えても稼げてやりがいと収入が生まれる」「長く働くことができる」
- ライフスタイル重視、負担回避型**：場所や時間に縛られない柔軟性に魅力を感じる回答や、負担が少なそうといった印象に基づく選好。曖昧なイメージに基づく回答も含まれる。

例：「より自由に働けそう」「好きな場所で仕事ができる」「自由時間が増えるため」「プライベートが充実できそうだから」「効率化が図れてワークライフバランスも充実しそう」「入社しなくていい」「自分の好きな形態で働けそう」「自分の時間を大事にしたいから」「楽そう」「疲れなさそう」「周りとあまりコミュニケーションしなくていいから」「周りを気にせず仕事できる」
- 健康・現場志向**：身体を動かすことや現場での活動に価値を見出す意見。デスクワークの身体的負担を避けたいという動機も含まれる。

例：「身体を動かしたい」「健康のため」「気分転換になる」「現場仕事が好きだから」「肩こりや目の悪化などなさそう」
- 好奇心・前向きな関心**：合理的判断というよりも、未知性や新鮮さに対する関心もみられた。

例：「おもしろそう」「やってみたいから」「未知だから」「わくわくした気持ちになった」「デスクワークにとらわれないという考え方も新しくて良いと思った」

### 【ノンデスクワークに興味なし／どちらともいえない】

- **具体的なイメージ不足**：仕事内容や働き方の具体像が思い描けず、判断材料が不足しているという回答が最も多い。興味の有無以前に、情報や理解が十分でない層の存在がうかがえる。  
例：「想像がつきにくいから」「よく分からないから」「働き方のイメージができない」「あまり現実的ではない」「考えに入らない」「ピンとこない」
- **志望職種との不一致、デスクワーク志向**：自身の目指す職種やキャリアがデスクワーク中心であり、選択肢として検討していないという回答。単純にノンデスクワークをやりたくないという理由も一定数みられる。  
例：「デスクワークに従事したいから」「デスクワークが必要なくならないと思うから」「簿記を持っているので経理の仕事に挑戦したい」「やりたい職種ではない」「仕事内容に興味がない」「やりたいとは思わない」
- **低待遇や心身負荷への不安**：「3K」などのブラックな印象や、身体的・精神的負荷の重さや対価の低さに対する漠然とした不安がみられる。  
例：「給料面が現時点では良くないから」「重労働の割に給与が少なそうだから（ただ、やりがいを持てれば給与が少なくても満足できそう）」「デスクワークより仕事内容がきつそうだから」「立ち仕事はツライ」「安定しない」「ブラックな印象が強い」「肉体的、精神的に大変そうだから」
- **適性の不安**：対人業務や肉体労働への苦手意識など、自身の性格や特性とのミスマッチを理由に挙げる回答。  
例：「自分に向いていないと考えるため」「対人の仕事は向いていると思えない」「人と接する仕事が苦手だから」「肉体労働は向いていないと感じる」「体力がない」
- **将来は分からない・様子見姿勢**：現時点では将来の労働市場や自身の適性を判断しきれず、積極的に否定はしないが、社会情勢やライフステージの変化を見ながら柔軟に選択したいとする回答もみられる。  
例：「将来のことはまだ分からない」「就職してから様子をみないとわからない」「メリットもデメリットもあるから」「どちらともいえない」「高齢になったらやるかもしれないが、若いうちはいいかなと思う」

## おわりに

本レポートでは、DX化、なかでも生成AIの普及が、若年層の職業選択意識に与える影響を考察した。現在の就活生は、仕事に就く以前から生成AIを日常的に利用している世代であり、デジタル技術が仕事の在り方を変える可能性を抽象論ではなく実感として捉えていることが、今回の調査から明らかになった。自由回答には、仕事が代替される不安や、スキルの陳腐化への懸念、あるいはAIを使いこなせるかどうかで将来を左右するという認識が数多くみられ、「大卒で企業に就職すれば安定的なキャリアが約束される」という従来型の前提は、もはや自明ではなくなりつつあることがうかがえる。

こうした意識の変化は、ノンデスクワークへの関心にもつながっている。デスクワーク需要の先行きが

不透明になるなか、これまで想定してきたキャリアパスが揺らぎ、相対的に代替されにくい現場性・専門性を伴う仕事が現実的な選択肢として浮上している。若年層の間でみられたノンデスクワークへの関心は、技術進展に対するリスク認識と雇用の安定性を重視する姿勢の表れと解釈できる。

「はじめに」で述べたとおり、日本の雇用慣行は長年にわたり大卒者をデスクワークへと組み込む構造を前提としてきた。しかし、デジタル技術の進展が労働需要の構成そのものを変えつつある現在、その前提は再検討を迫られるかもしれない。一部の現業系職種と事務職との間で賃金水準の逆転がみられることも含め、労働市場は構造的な転換点に差しかかっている可能性がある。今回確認された若年層のキャリア観の変化は、その兆候の一端といえよう。

ザイマックス総研では、こうした構造変化をより定量的に把握するため、現在、職業ごとに生成 AI およびロボティクスによる代替可能性を算出し、ノンデスクワーク領域の人手不足解消に向けた方向性を検討している。今後も、労働市場の将来像を見通すための材料を提示していく予定である。

### 《調査概要》

調査名	首都圏就活生の企業選びに関する意識調査 2026
調査期間	2025 年 12 月 26 日～2026 年 1 月 6 日
調査対象	就活の状況が「就職先が決定して、就職活動を終了した」か「現在、就職活動中」または「これから就職活動を始める予定」である、首都圏在住の大学 3 年生から大学院生 ※対象大学：首都圏所在の大学（慶應義塾大学、上智大学、東京大学、東京外国語大学、東京科学大学、筑波大学、一橋大学、横浜国立大学、早稲田大学、その他）計 39 校と、首都圏所在の大学院
サンプル数	実回収数 300 件、ウェイトバック後の回答者数 300 件 ※ウェイトバック集計の詳細は、2026 年 3 月 12 日公表「首都圏就活生の企業選びに関する意識調査 2026」を参照
調査方法	インターネット調査

レポート内のグラフに関して

- ・構成比 (%) は、小数点第 2 位を四捨五入しているため内訳の合計が 100%にならない場合がある。

## 本レポートに関するお問い合わせ

ザイマックス総研

<https://soken.xymax.co.jp> | E-MAIL: [info-rei@xymax.co.jp](mailto:info-rei@xymax.co.jp)