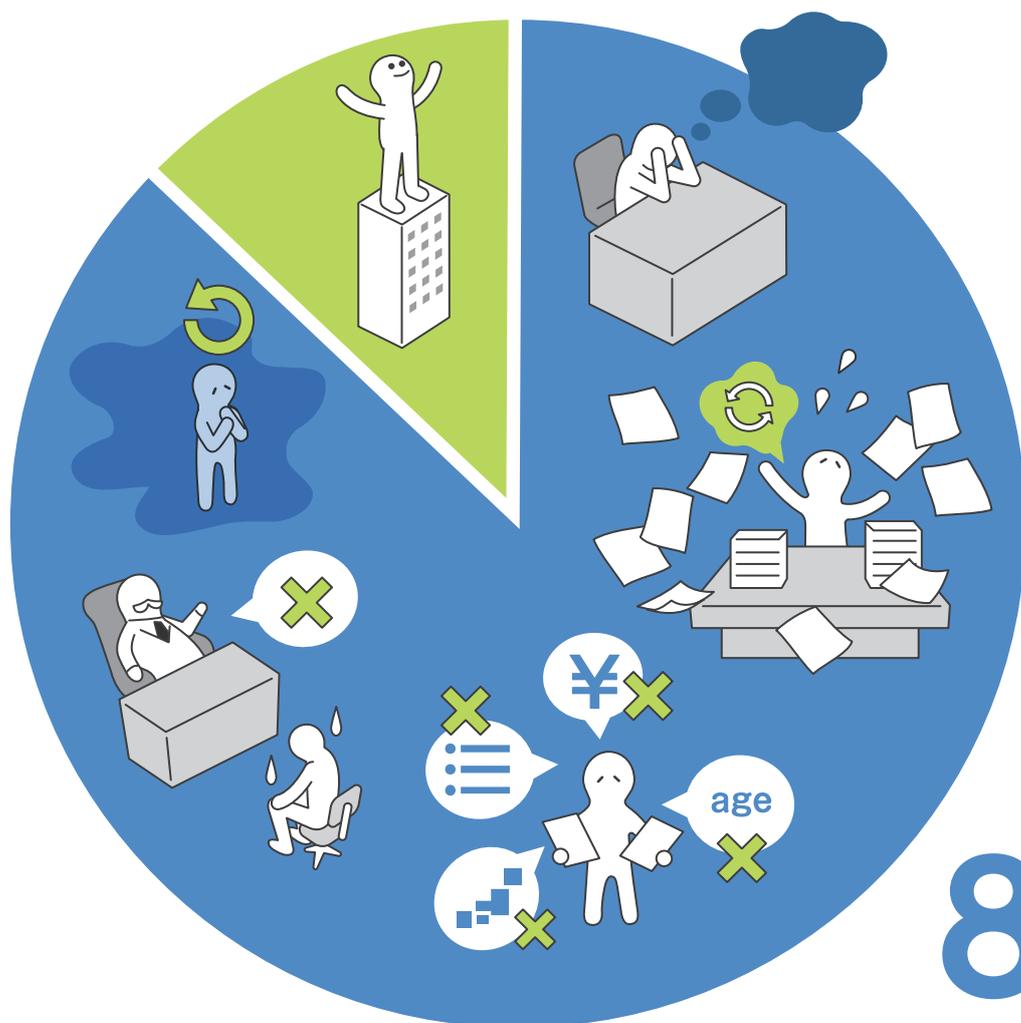


なぜ転職したいのに 転職しないのか

— 転職の“都市伝説”を検証する —



転職を希望する就業者のうち
翌年に転職していない割合

なぜ転職したいのに 転職しないのか

— 転職の“都市伝説”を検証する —

CONTENTS

はじめに 転職希望者の87%は1年後も未転職のまま — 転職者はどこでつまづいているのか	03
PART.1 なぜ転職したいのに転職していないのか	04
転職のイマ01 誰がどんな転職をしているのか	08
PART.2 転職の都市伝説は今も存在しているのか	12
コラム 未経験職へ転職すると年収は下がるのか	20
転職のイマ02 どのように転職をしているのか	21
PART.3 転職者は転職先で評価されているのか	24
コラム どうすれば転職者は定着するのか	26
おわりに 「転職迷子」の存在は社会課題	27

本書で主に活用する全国就業実態パネル調査(JPSED)の概要

JPSED

全国就業実態パネル調査

(JPSED: Japanese Panel Study of Employment Dynamics)

■調査主体	リクルートワークス研究所
■調査目的	調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などについて、毎年追跡調査を行い、日本における就業状態などの変化を把握する。
■調査対象	全国15歳以上の男女
■調査時期	毎年1月
■調査手法	インターネットモニター調査。調査会社保有の調査モニターに対して調査を依頼。
■標本設計	総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行った。割付は、母集団を反映するように設定しているが、10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付している。
■集計方法	10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付をして回収しているため、母集団を反映する結果となるようにウエイトバック集計を実施している。
■有効回収数	55,807名(2023年調査)

※2023年調査では、回答者のうち、2018年以降に転職したことがあるまたは転職意向があると回答した15歳以上男女に、転職活動実態に関する追加調査も実施した。有効回収数21,930名。

《本報告書の分析結果を見る際の注意点》

1. 出所のない図表はすべてJPSEDを用いた集計・分析結果である。
2. JPSEDを用いた集計・分析については、一度も社会人になったことがないサンプルを対象から除いている。具体的な対象者は各図表の注釈に記載している。
3. 対象者および集計・分析手法に応じてウエイトバック集計を実施している場合もある(紙面の都合上、詳細は省く)。また、Nについては、それぞれのウエイトバック集計後の数値を四捨五入しているため、内訳の数値を合計したものが合計値の数値と異なる場合がある。

転職希望者の87%は 1年後も未転職のまま 転職者はどこでつまづいているのか

2023年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」では、「一人一人が自らのキャリアを選択する時代になってきた中、(中略)労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である」と述べられている。そのために政府は「新しい資本主義の加速」と題し、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という「三位一体の労働市場改革」に取り組むと表明した。

改革への取り組みは、現在の労働市場の実態を正しく理解することから始まる。そこで日本の労働移動の中でもとりわけ転職状況に目を向けてみると、転職希望者数より転職者数が少ないことが政府統計からわかる。さらに、我々の調査を用いて転職希望者が1年後に転職した割合を見ると、**転職希望者の約87%は1年以内に転職していないことがわかった**。この事実が、本報告書の起点である。

もし転職に際し、希望者個人ではどうにもできない阻害要因があるのであれば、それらを解消する必要がある。その手立てを考えていくためには、課題の在りかを知らなければならない。そのため本報告書ではまず、転職希望者が転職活動のどの過程で、どのようにつまづいているのかを確認する。ここでは特に、転職活動を行う前の段階にも着目し、従来の研究や調査では明らかにされてこなかった課題を浮き彫りにしたい。

続いて、「ブランクの期間が長くなると再就職は難しくなる」や「転職回数が増えると転職は難しくなる」といった転職にまつわる都市伝説の存在を検証していく。そうすることで、まだ解決されていない課題を再確認することを目指す。

リクルートワークス研究所では、全国15歳以上のおよそ5万人の同一人物を対象とした「全国就業実態パネル調査(以下、JPSED)」を、2016年から毎年継続して実施している。これは個人の就業状態、所得、生活実態などを把握できるだけでなく、ある属性を持った人たちが、次の年にどのように変化したのかも把握できるものだ(調査概要は前ページ)。

本報告書では、この調査データを用いて、今の日本における転職の課題とは何か、またその課題は、働く人が自ら乗り越えられるものなのかなど、転職の実態を明らかにしていきたい。

リクルートワークス研究所

研究員／アナリスト

『労働移動』を再考する」研究プロジェクトリーダー

孫 亜文

なぜ転職したいのに 転職していないのか

好不況の波に伴い 転職希望者数は増減する

総務省の「労働力調査」によると、2022年における日本の転職希望者数は968万人、転職者数は303万人だった。また、転職希望者数を全就業者数で割った「転職希望者比率」は14.4%、転職者数を全就業者数で割った「転職者比率」は4.5%だ(図表1-1)。

一般に、企業は景気が良くなると多くの従業員を雇おうとする。そのため、好況期には求人が増えて転職者数が右肩上がりとなる傾向が表れ、

転職希望者も増えやすい。「労働力調査」を見ても、景気の移り変わりに伴って転職者と転職希望者が増減する様子が見て取れる。

転職者数は1988年に急増したが、1991年のバブル崩壊後、一時頭打ちになった。しかし1990年代後半からは、非正規雇用で働く女性が増加した影響もあり増えた。2008年のリーマン・ショック後に減少したが、2011年以降はゆるやかに増え、2019年に過去最多の353万人を記録した。2020年はCOVID-19の広がりによって一時的に減少したが、2022年以降再び増加に転じている。

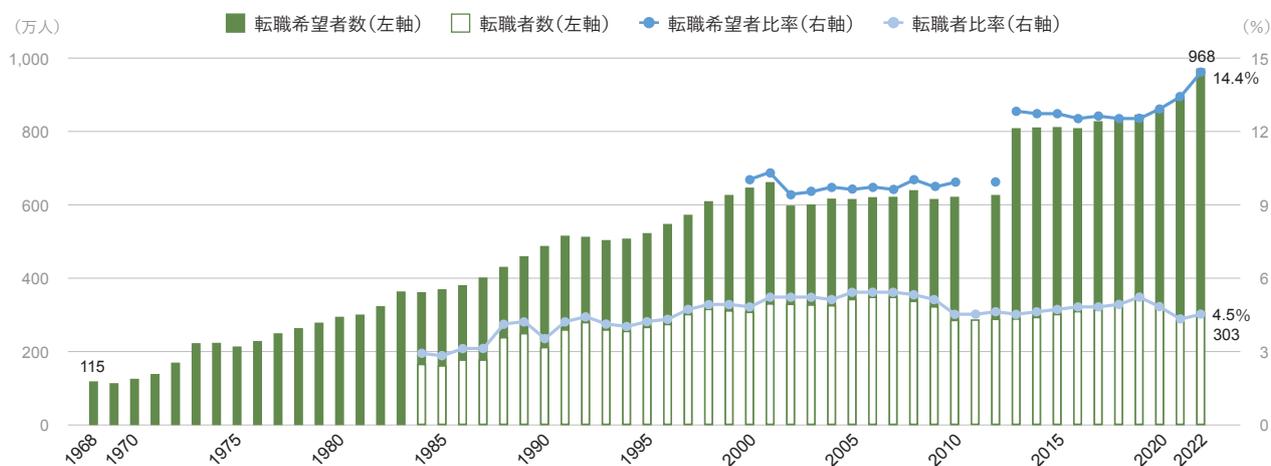
転職希望者は2012年に調査票が

変わった関係で、以前との数値比較ができなくなっている。しかしこちらも、2012年以降は継続して増加傾向だ。特に、COVID-19による行動制限が落ち着いた2021年から2022年にかけては大幅に伸びた。

転職希望者の1年後の 転職率は2割にも満たない

図表1-1にあるように、転職希望者数は転職者数を大きく上回っている。つまりこの数字だけを見ると、転職希望者の多くが転職していないように見えるのだ。こうした状況に

図表1-1 転職者と転職希望者の推移(1968~2022年)



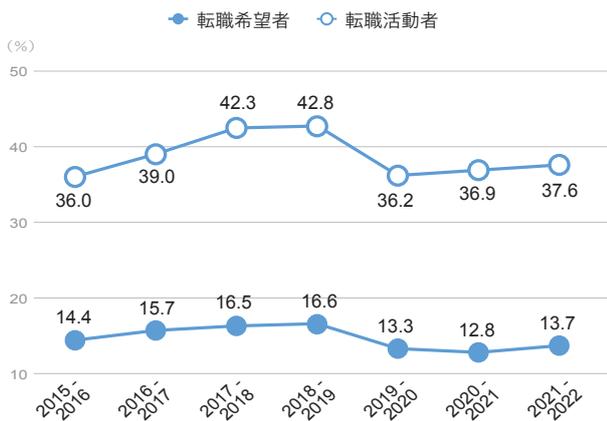
出所:総務省「労働力調査」

注1:いずれも就業者の数値。雇用に限定しても傾向は同じ。

注2:転職者数と転職者比率の2001年以前の統計は2月時点の労働力調査特別調査の値を使用。2011年の数値は補完的に推計された値。

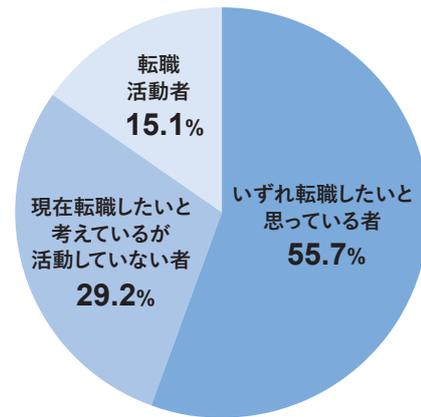
注3:調査票の変更のため、2012年以前と2013年以降の転職希望者数および転職希望者比率の把握方法は異なる。

図表1-2 転職希望者と転職活動者の翌年の転職率



対象:各年12月時点の就業者。

図表1-3 転職希望者の内訳



対象:2022年12月時点の就業者。

ついて、JPSEDを用い、詳細を確認してみよう。

ある年に転職希望だった就業者のうち翌年転職した人は、2015年から2018年までは14～17%程度、2019年以降は13%前後で推移している(図表1-2下)。逆に言えば、転職を希望した就業者のうち83～87%は、翌年までに転職していないわけだ。

すべての転職希望者が転職に対して強い意欲を持っているわけではない。転職希望者のうち、実際に転職活動を行っている人(以下「転職活動者」)は15.1%だけだ(図表1-3)。転職希望者の55.7%は転職希望の程度が弱く、「いずれ転職したい」という願望レベルにとどまっている(以下「いずれ転職したいと思っている者」)。また、29.2%は転職希望の程度は強いが就職活動は行っていない(以下「現在転職したいと考えているが活動していない者」)。

「転職活動者」は全転職希望者の中でも、1年後に転職している可能性が高いと考えられる。そこで「転職活動者」に限定して1年後の転職率を

見てみると、36～43%で推移していた(図表1-2上)。転職希望者全体と比べると比率は高まっているが、それでも半数以上が翌年までには転職していない。

今すぐ転職する必要がないのに、転職を希望する人が3割もいる

ここからは、「転職希望者はなぜ転職していないのか」「そもそも転職活動をしな理由とは何か」を知るため、転職希望の程度別に仕事を探していない理由や転職していない理由を探っていく。

「いずれ転職したいと思っている者」が仕事を探していない理由として最も多かったのは、「今のところ、転職をしなくても問題がない」の41.8%だった(P6の図表1-4)。次いで「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」が16.7%、「自分にあった仕事が見つからない」が11.7%、「手間がかかる」が10.5%と続く。

一方、「現在転職したいと考えているが活動していない者」が仕事を探していない理由で最も多かったのも、「今のところ、転職をしなくても問題がない」の23.5%だった。ただし、「いずれ転職したいと思っている者」と比べると少なく、代わりに「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」(20.1%)、「自分にあった仕事が見つからない」(18.7%)、「手間がかかる」(13.5%)が増えている。

つまり、「今のところ、転職をしなくても問題がない」と答えている人は、図表1-4の赤線部分でも示しているように、転職希望者の30.2%となる。転職したいと考えた人も、すぐに行動に移るわけではない。自分にあう仕事が見つからない、転職しても希望条件は満たされそうにない、転職に手間がかかるなどの理由で転職活動をためらってしまう転職希望者はたくさんいる。その結果、「いずれ転職したいと思っている者」や「現在転職したいと考えているが活動していない者」はなかなか、転職には至らないのである。

若手だけでなく中堅にも いる「転職迷子」の存在

一方、転職活動者に転職していない理由を聞いたところ、最も多かったのは「自分にあった仕事が見つからない」の14.2%だった(図表1-5)。やりたい仕事が見つからないことは、転職活動者にとって大きなネックになっている。

なお、この答えを挙げた人は25～34歳で20.8%と多く、年齢層が高くなるに従って徐々に減少している。ただ、45～54歳で10.6%、55～64歳でも8.7%と、中高年層にもそれなりに存在していた。

次に多いのは、「思ったよりも手間がかかって進んでいない」と転職の理由を挙げる人で、転職活動者全体の10.9%を占めた。男性の方が12.3%と多く、どの年齢層でも1割程度いる。転職活動では情報収集、

履歴書や職務経歴書などの書類準備、複数回の面接などやるべきことが多く、その負担の重さが転職活動へのハードルを上げているようだ。

続いて多くの人が挙げている理由は、「賃金・給料が希望にあわない」(9.5%)や「求人者の年齢と自分の年齢があわない」(7.9%)、「希望する種類・内容の仕事がない」(7.8%)などだ。また、「求人者の年齢と自分の年齢があわない」と年齢のミスマッチを挙げる人は45歳以上で増え、65歳以上では3割以上になる。対して、「希望する種類・内容の仕事がない」と仕事内容のミスマッチを挙げる人はどの年齢層でも多く、特に女性に目立つ(8.6%)。

女性では「勤務時間・休日が希望にあわない」(7.4%)を挙げる人も比較的多い。一方、男性では「賃金・給料が希望にあわない」(10.7%)が多い。なお、「条件にこだわらないが仕事がない」と答えた人は、わずか

1.7%だった。

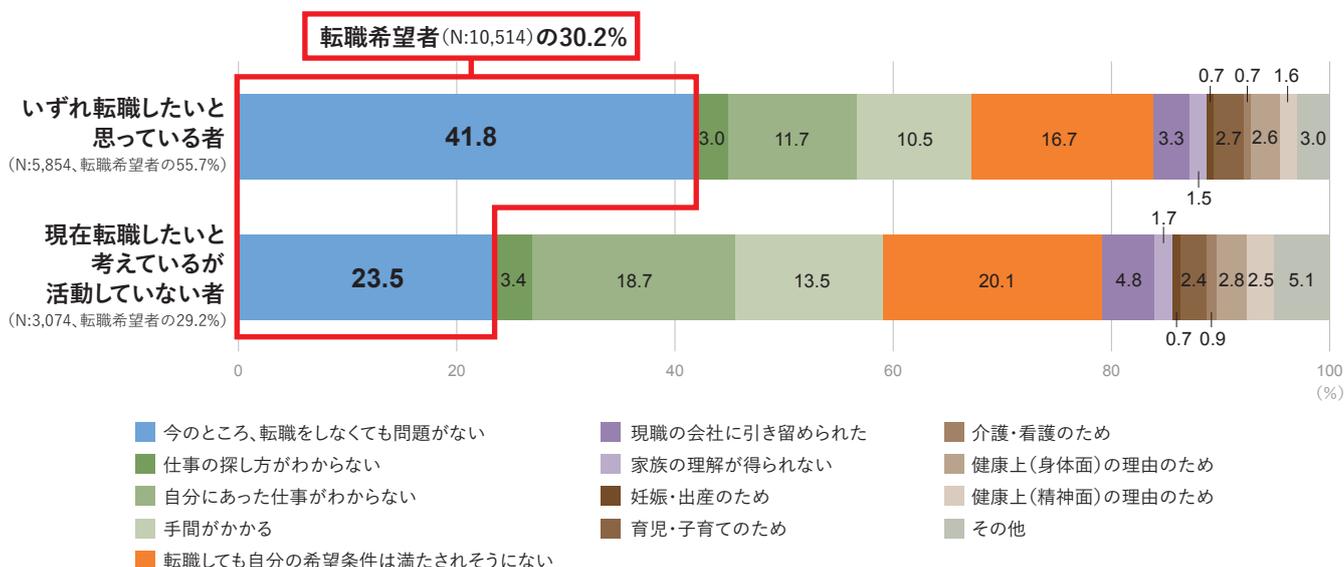
転職活動者の7.1%は、「選考に通らない」ことを転職していない理由として挙げている。男性の方が多く(7.9%)、年齢別では特に35～54歳で多い(35～44歳が7.9%、44～54歳が8.1%)。

その他の理由として目立つものとしては、65歳以上で「現職の会社に引き留められている」を挙げる人が10.4%いた。また、15～24歳の若年層では、「転職が不安になった」と答えた人が8.1%いて、他の年齢層より多かった。

テクノロジー活用などで 転職の障壁をなくす工夫を

自分にあう仕事が見つからないまま転職活動をしている転職活動者、いわば「転職迷子」が約14%もいることは、今回明らかになった課題の1つ

図表1-4 転職希望を持ちながら転職活動をしていない理由



対象:2022年12月時点の就業者。

だ。これはキャリアが浅い若年層だけでなく、経験豊かな中高年世代でも見受けられる。

転職活動に挑む前に、誰もがやりたい仕事をうまく見つけられるわけではない。あうと思った仕事を実際にやってみるとあわなかったり、予想もしていなかった仕事は自分にあったりする場合もあるだろう。やりたい仕事を見つけれられる社会に変えるため、転職希望者本人だけでなく、企業や政府にもできることがあるに違いない。

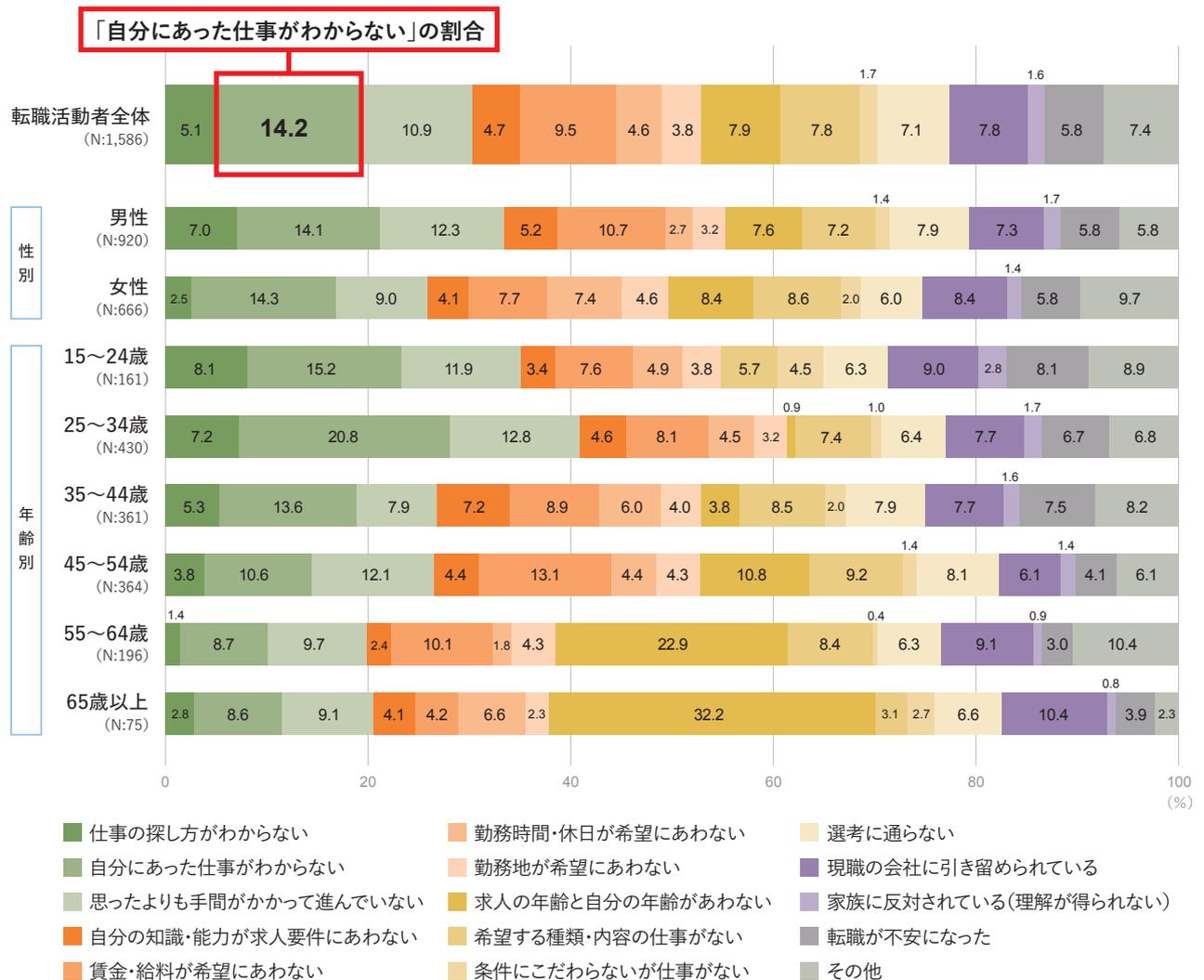
まずはこの課題の存在が社会に

広く知られ、続いて具体的な対策についての議論が深まることを期待している。

また、手間がかかって活動が進まなかったり、希望条件にあう求人に出合えなかったりすることも、転職希望者の転職を妨げる障壁の1つだ。希望に近い仕事を見つけやすくするため、テクノロジー活用によるマッチング精度の向上や、より身近で活用しやすいキャリアカウンセリングサービスの提供など、仲介サービス事業者による工夫の余地はまだあるということだろう。

転職者を採用する企業側も、これまでの採用方法や選考条件に抱いていた思い込みを見つめ直す必要があるのではないかと。もし転職者に新しい風を期待しているのであれば、企業を選ぶ採用から、応募者から選ばれる採用へと方針を転換することができるだろう。また、応募者に選ばれるためには、多様な人材が活躍できるような制度や環境を整えていくことも必要になる。企業が、求める人材を得るために行う改善は、転職を希望する個人が、望む転職を得ることにつながるはずだ。

図表1-5 転職活動者がまだ転職していない理由(性別、年齢別)



対象:2022年12月時点の就業者。

転職のイマ 01

誰がどんな転職をしているのか

このパート「転職のイマ01」では、2021年と2022年の情報を用いて、性別や年齢といった個人の属性ごとに転職希望の程度別に1年後の転職状況を見ていく。さらに、2018年から2022年にかけて転職した人を対象に、前職と現職の就業形態間、企業規模間、業職種間の移動状況も確認する。

非就業者より就業者の方が 転職・就職の希望は強い

図表A-1は、転職を希望する人の状況と、それぞれの中で翌年に転職

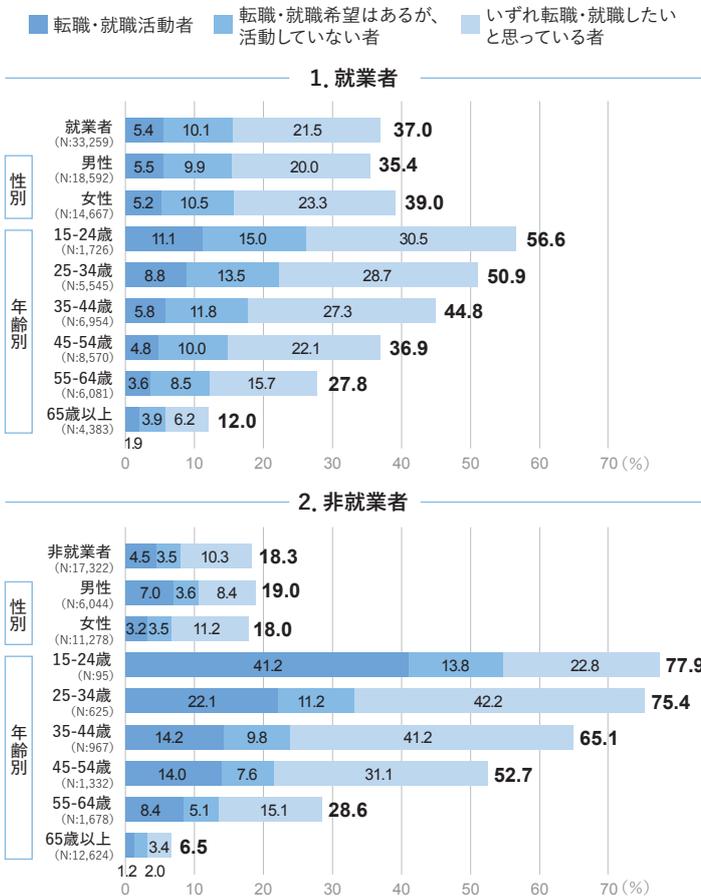
した人の割合を示したものだ。

就業者・非就業者ともに、年齢層が高くなるほど転職希望者の割合は小さくなる。とりわけ、リタイア組が増える65歳以上では、転職希望者が激減する。

転職希望者の内訳を見ると、ほとんどの世代で半数以上が「いずれ転職・就職したいと思っている者」だった。これに対して非就業者の15～24歳層では「転職・就職活動者」の割合が高い。

図表A-1 転職・就職希望者の状況、翌年に転職・就職した割合(就業状況および性別・年齢別)

〔転職・就職希望者の状況〕



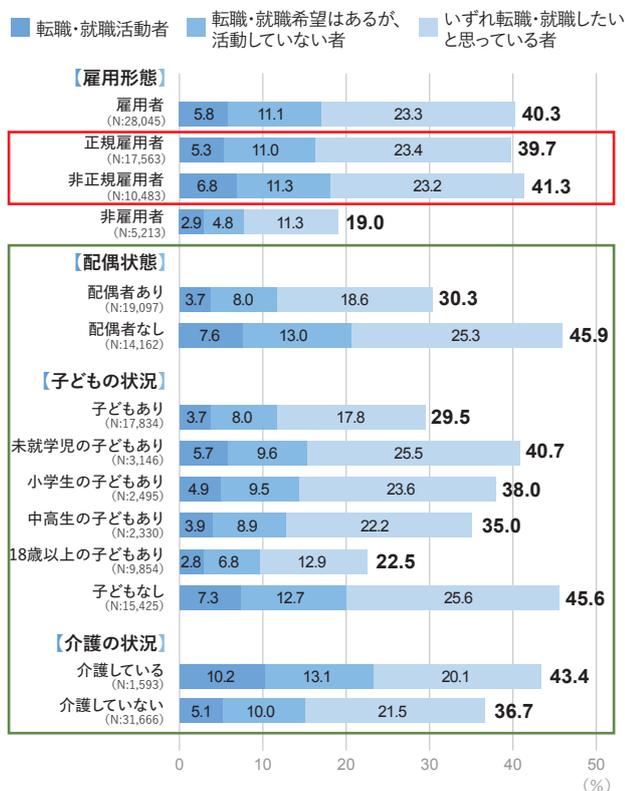
〔翌年に転職・就職した割合〕

就業状況	性別	年齢別	翌年に転職・就職した割合 (%)			
			転職・就職希望者	転職・就職活動者	転職・就職希望はあるが活動していない者	いずれ転職・就職したいと思っている者
1. 就業者	性別	就業者	13.7	37.6	12.7	8.1
		男性	11.3	30.4	10.3	6.5
	女性	16.4	47.1	15.6	9.8	
	年齢別	15-24歳	23.5	41.7	24.4	16.4
		25-34歳	15.0	38.7	12.6	8.9
		35-44歳	12.1	38.3	10.8	7.1
		45-54歳	11.0	34.5	10.9	6.0
		55-64歳	12.1	35.2	12.0	6.9
		65歳以上	18.0	39.0	15.3	13.2
	2. 非就業者	性別	非就業者	28.4	49.3	26.8
男性			33.7	46.6	26.3	26.3
女性		25.3	52.5	27.1	16.9	
年齢別		15-24歳*	64.8	76.6	60.7	46.0
		25-34歳	37.1	60.8	42.9	23.2
		35-44歳	29.9	53.0	31.6	21.6
		45-54歳	22.4	41.2	24.4	13.4
		55-64歳	27.5	54.4	17.5	16.0
		65歳以上	24.5	33.0	23.0	22.4

対象：JPSED2022とJPSED2023の両年回答者。
*：「転職希望あり活動者」「転職希望あり非活動者」「いずれ転職希望あり」のいずれにおいてもサンプルサイズが50未満であるため参考値。

図表A-2 転職希望者の状況、翌年に転職した割合
(雇用形態別、配偶状態別、子どもの状況別、介護の状況別)

【転職希望者の状況】



【翌年に転職した割合】

	転職・就職希望者	転職・就職活動者	転職・就職希望はあるが、活動していない者	いずれ転職・就職したいと思っている者
雇用形態				
雇用者	13.6	38.0	12.5	8.1
正規雇用者	9.4	32.2	7.4	5.3
非正規雇用者	20.3	45.5	20.7	12.7
非雇用者	14.2	32.8	15.7	8.7
配偶状態				
配偶者あり	11.6	33.1	10.8	7.6
配偶者なし	15.5	40.5	14.3	8.6
子どもの状況				
子どもあり	11.7	33.7	10.6	7.5
未就学児の子どもあり	10.5	29.0	10.1	6.5
小学生の子どもあり	11.7	38.9	9.5	7.0
中学生の子どもあり	9.7	27.5	7.2	7.6
18歳以上の子どもあり	13.0	36.5	12.2	8.3
子どもなし	15.2	39.9	14.3	8.6
介護の状況				
介護している	12.7	22.5	15.3	6.0
介護していない	13.7	39.1	12.5	8.2

対象：JPSED2022とJPSED2023の両年回答者かつ2021年12月時点の就業者。

また、転職・就職希望者のうち翌年に転職・就職した人は、就業者で13.7%、非就業者では28.4%だった。性別、年齢層にかかわらず、転職希望が強い人ほど翌年に転職している割合が高い。特に就業者の女性については、その傾向が強く表れている。

年齢別に見ると、「いずれ転職・就職したいと思っている者」のうち、翌年に転職する人の割合は、若年層の方がそれ以外の世代よりも高くなる傾向が表れている。ただし、65歳以上の層でもその割合は比較的高い。

転職希望の強さは正規と非正規で大きな差はない

図表A-2は、就業者の雇用や配偶者、子ども、介護の状況別に見た転職希望状況と、翌年の転職率だ。

就業者に限定して雇用形態別の状況を見ると、雇用者の方が非雇用者より転職希望は強い。なお、正規雇用者と非正規雇用者では大きな違いはなく、転職希望の分布状況も似た傾向だ(図表A-2内の赤枠部分)。

翌年に転職した人の割合は、非正規雇用者の方が正規雇用者や

非雇用者より高い。転職希望の程度別に見ても同様の傾向である(図表A-2内の青枠部分)。

配偶者や子どもがいる人よりいない人の方が、転職希望を持つ割合は高い(図表A-2の緑枠部分)。また、子どもがいる人では子どもの年齢が小さいほど、その割合は高くなる。介護については、介護していない人よりしている人の方が、転職希望を持つ割合は高い。それぞれについて翌年に転職した人の割合を見ると、配偶者、子ども、介護のない人の方が、ある人よりも高い(図表A-2の桃枠部分)。

非正規から正規雇用に移るケースは少数派

図表A-3で示したのは、2018年から2022年までに転職した人に限定した就業形態間移動の状況だ。

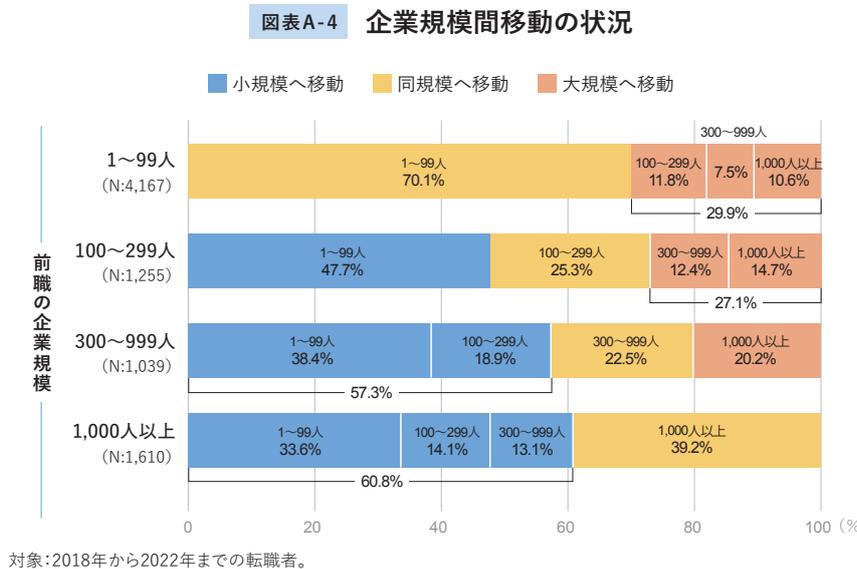
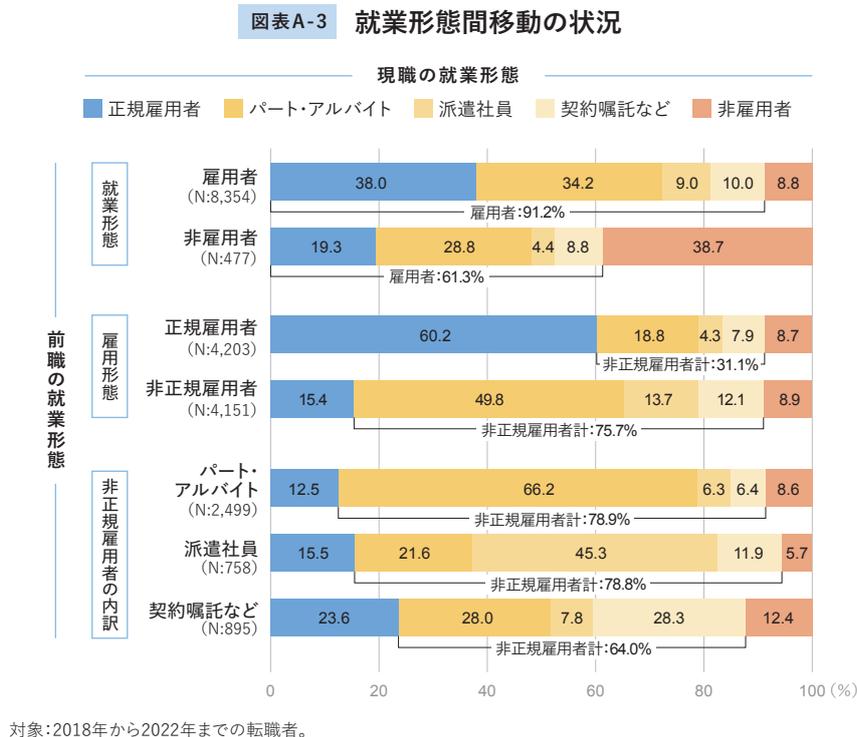
雇用者は転職しても同じ就業形態で働く人が多く、前職で雇用者だった人の91.2%は、現職でも雇用者だった。一方、前職で非雇用者だった人は61.3%が雇用者へ転じ、38.7%は非雇用者となった。

前職で正規雇用者だった人は、60.2%が正規雇用者、31.1%が非正規雇用者、8.7%が非雇用者になった。また、前職で非正規雇用者だった人のうち、75.7%が現職でも非正規雇用者であり、正規雇用者になったのは15.4%、非雇用者は8.9%である。そして前職が非正規雇用者だった人を内訳別に見ると、非正規雇用者への転職が最も多い。

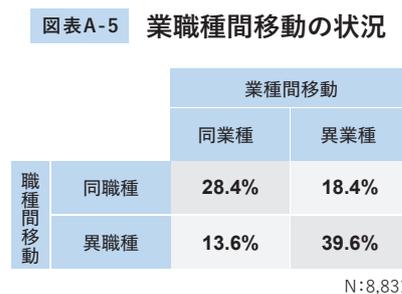
現職と同規模もしくは小規模な企業に移る人が多い

図表A-4は企業規模間移動の状況を示している。いずれの企業規模でも、前職と同程度もしくは小規模の企業への転職が多い。

前職の従業員数が100人未満の場合、3割の人は前職よりも従業員数が多い企業へ転職している。前



職が100～299人の場合では、小規模への移動が半数近くであるが、大規模への移動も3割程度いる。前職が300～999人では、小規模への移動が6割近くになり、大規模への移動は2割に減少する。前職100人以上の場合、小規模への移動が6



割となり、同程度の規模の企業への移動が4割である。

このように、前職より大規模な企業へと移動する人は多くないことがわかる。

専門性の高い業職種ほど同業職種からの移動が多い

図表A-5は業職種間移動の状況を示している。最も多いのは異業種異職種への移動で、約4割を占める。続いて、同業種同職種への移動が3割弱、異業種同職種への移動が2割弱で、最も少ないのは同業種異職種への移動の1割強となる。

図表A-6は現職の業職種別に見た、業職種間移動の状況を示したものの、「同業種」からの移動が多い業種は、医療・福祉(62.2%)、情報通信業(50.8%)、製造業(50.8%)がトップ3だった。

一方、同職種からの移動が多い職種は、医療関連の専門・技術職(82.0%)、IT関連の専門・技術職(61.1%)、事務職(61.1%)だった。また、異職種からの移動が多いのは、家庭生活・生活衛生など関連サービス職業(77.0%)や保安・警備職(75.8%)である。

これらの結果から、医療関連やIT関連といった専門性の高い業種・職種では、同じ業種や職種からの移動が多いことがわかる。

図表 A-6 現職の業職種別に見た業職種間移動の状況 (同業種・同職種からの移動が多い順)

現職の業種	N	同業種からの移動	異業種からの移動	参考:異業種からの移動のうち、割合が多い3業種					
				前職の業種	異業種からの移動全体に占める割合	前職の業種	異業種からの移動全体に占める割合	前職の業種	異業種からの移動全体に占める割合
TOTAL	8,831	42.0	58.0	他に分類されないもの	14.5	製造業	13.5	卸売・小売業	12.7
医療・福祉	1,280	62.2	37.8	他に分類されないもの	19.3	サービス業	12.7	卸売・小売業	12.5
情報通信業	496	50.8	49.2	製造業	17.3	サービス業	17.6	他に分類されないもの	13.8
製造業	1,112	50.8	49.2	卸売・小売業	19.7	他に分類されないもの	15.6	サービス業	14.7
飲食店・宿泊業	423	42.2	57.8	卸売・小売業	21.2	他に分類されないもの	19.3	医療・福祉/サービス業	12.2
教育・学習支援	398	41.5	58.5	医療・福祉	18.4	他に分類されないもの	16.3	卸売・小売業	13.2
卸売・小売業	1,008	41.3	58.7	製造業	18.6	他に分類されないもの	15.4	サービス業	13.5
建設業	342	37.9	62.1	製造業	17.6	サービス業	15.2	他に分類されないもの	13.4
運輸業	623	37.1	62.9	卸売・小売業	18.6	他に分類されないもの	16.7	サービス業	15.0
金融・保険業	212	36.8	63.2	他に分類されないもの	18.3	サービス業	15.5	製造業	13.5
公務	393	34.9	65.1	他に分類されないもの	15.1	医療・福祉	13.2	製造業/サービス業	12.8
他に分類されないもの	986	31.5	68.5	製造業	16.4	サービス業	14.9	卸売・小売業	12.2
サービス業	1,176	29.9	70.1	他に分類されないもの	19.8	製造業	16.5	卸売・小売業	14.3
電気・ガス・熱供給・水道業	93	28.1	71.9	卸売・小売業	18.1	製造業	15.1	サービス業	12.9
不動産業	178	27.3	72.7	サービス業	18.3	卸売・小売業	12.8	他に分類されないもの	11.1
農林漁業	108	20.6	79.4	製造業	22.0	他に分類されないもの	13.3	サービス業	12.2

現職の職種	N	同職種からの移動	異職種からの移動	参考:異職種からの移動のうち、割合が多い3職種					
				前職の職種	異職種からの移動全体に占める割合	前職の職種	異職種からの移動全体に占める割合	前職の職種	異職種からの移動全体に占める割合
TOTAL	8,831	46.9	53.1	事務職	18.3	分類不能の職業	13.9	生産工程・労務職	10.8
医療関連の専門・技術職	438	82.0	18.0	分類不能の職業	27.2	事務職	15.4	その他の専門・技術職	9.2
IT関連の専門・技術職	268	61.1	38.9	事務職	26.4	営業・販売職	12.2	会社・団体等管理職	8.0
事務職	2,163	61.1	38.9	営業・販売職	18.4	分類不能の職業	17.1	生産工程・労務職	12.2
社会福祉専門職	388	52.7	47.3	事務職	20.6	分類不能の職業	18.7	家庭生活・生活衛生など関連サービス職業	13.4
建築・土木・測量技術者	107	52.1	47.9	事務職	22.4	会社・団体等管理職	16.9	生産工程・労務職	16.1
生産工程・労務職	1,202	46.6	53.4	分類不能の職業	20.0	事務職	19.0	営業・販売職	11.1
営業・販売職	732	44.0	56.0	事務職	27.3	分類不能の職業	16.0	接客・給仕職	13.7
飲食物調理職	187	43.0	57.0	接客・給仕職	20.9	事務職	15.9	生産工程・労務職	14.8
製品製造の研究・開発・設計などの技術者	119	42.1	57.9	生産工程・労務職	21.8	事務職	14.3	分類不能の職業	10.6
輸送・機械運転関連職	306	42.0	58.0	生産工程・労務職	26.5	分類不能の職業	12.2	会社・団体等管理職	11.6
文芸・芸術・広告出版など関連専門職	80	42.0	58.0	事務職	24.4	分類不能の職業	15.1	営業・販売職	8.2
会社・団体等管理職	270	40.6	59.4	事務職	31.5	営業・販売職	13.2	分類不能の職業	11.9
その他の専門・技術職	395	37.8	62.2	事務職	23.6	分類不能の職業	17.2	生産工程・労務職	6.7
接客・給仕職	378	35.9	64.1	事務職	21.3	分類不能の職業	17.6	営業・販売職	16.6
法務・経営・金融関連専門職	54	30.6	69.4	事務職	38.1	会社・団体等管理職	18.0	営業・販売職	10.6
分類不能の職業	892	27.9	72.1	事務職	27.7	生産工程・労務職	15.2	営業・販売職	10.3
その他のサービス職	331	24.7	75.3	生産工程・労務職	20.7	事務職	19.0	分類不能の職業	16.5
保安・警備職	116	24.2	75.8	生産工程・労務職	22.3	分類不能の職業	16.7	事務職	16.3
家庭生活・生活衛生など関連サービス職業	319	23.0	77.0	社会福祉専門職	26.4	事務職	19.3	医療関連の専門・技術職	11.4
農林漁業関連職	86	19.8	80.2	事務職	21.0	生産工程・労務職	20.6	分類不能の職業	10.8

対象:2018年から2022年までの転職者。
 注1:業種の「鉱業」はNが50未満であるため省略。「電気・ガス・熱供給・水道業」はNが100未満であるため参考値。
 注2:職種の「文芸・芸術・広告出版など関連専門職」「法務・経営・金融関連専門職」「農林漁業関連職」はNが100未満であるため参考値。

転職の都市伝説は今も存在しているのか

転職希望者の活動を阻む まことしやかな噂話

PART.1で見たように、「転職活動をしたのに転職しなかった理由」は人によってさまざま。転職希望者がスキルアップしたり希望条件を下げたりすればクリアできる理由を挙げる人がいた一方、個人の力だけでは乗り越えられない理由を挙げる人もいた。

ここで注目したいのが、転職にまつわる都市伝説(以下、単に「都市伝説」と呼ぶ)である。

転職市場に関わる人や転職希望

者の間では、さまざまな都市伝説がまことしやかにささやかれてきた。中でも有名なのが「35歳転職限界説」であろう。

これは、転職希望者の年齢が35歳を超えると一気に転職しづらくなったり、前職より年収が減少する可能性が高まったりすることを指す。この説の根拠としてよく挙げられるのが、35歳以上の転職希望者を即戦力として扱う企業が多いことだ。20代から30代前半にかけての人材は若くて伸び代があるため、必要とされるスキルや経験は入社してから身につければよいと考え、いわゆる「ポテンシャル採用」をする企業

がたくさん存在している。一方、35歳以上の人材には一定以上の経験やスキルが求められるため、採用の門戸が一気に狭くなり、転職難易度が高まるというのだ。

他にも、「ブランクが長びくと再就職しづらくなる」「女性の転職は難しい」など、図表2-1にあるような言説もよく耳にする。

こうした都市伝説の中には、ある程度の検証がなされてきたものもある。「35歳転職限界説」も、以前から真偽が検証されてきたものの1つだ。一方、データに基づいた検証がなされていないにもかかわらず、一見もっともらしく見えるものもある。それらは多くの転職希望者の心に刺さり、不安をかき立てるのだ。だからこそ、主な都市伝説の真偽を明らかにすることで、我々は転職希望者の不安を少しでも和らげたいと考えている。同時に、転職を妨げる課題をあぶり出そうというのが、PART.2の狙いである。

また、都市伝説の一部は過去の研究によって真偽が明らかにされてきたが、ここ数年の転職市場の変化によって再検証が必要なものもある。そこで、そちらについても点検を行い、古い先入観を見直したい。

図表2-1 転職にまつわる6つの都市伝説

都市伝説1 ブランクの期間が長くなると再就職は難しくなる

都市伝説2 35歳を過ぎて転職すると年収が下がる

都市伝説3 転職回数が増えると転職は難しくなる

都市伝説4 転職による正規雇用への転換は難しい

都市伝説5 女性の方が転職は難しい

都市伝説6 現職よりも大規模な企業への転職は難しい

ブランクの期間が長くなると再就職は難しくなるのか

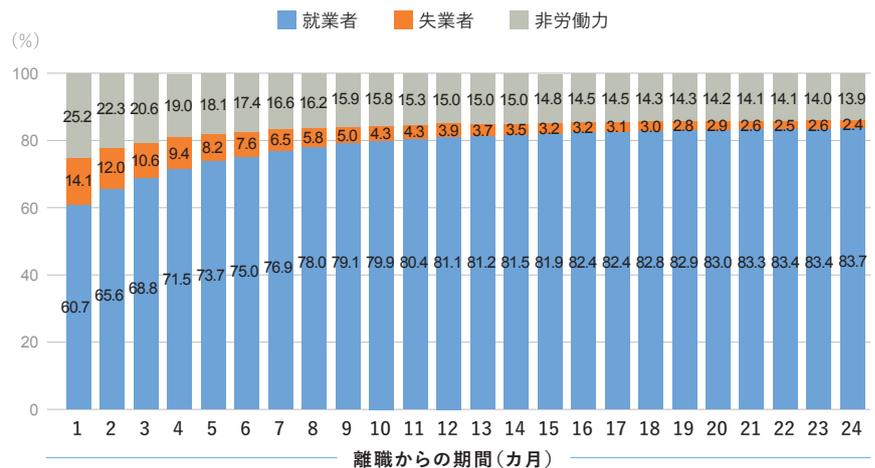
ブランク期間が長くなると再就職確率は下がる。ただし就職活動をやめずに続けられれば、再就職確率の低下幅は小さくなる

離職してからの無就業(ブランク)期間ごとに就業状態を見ると、離職から1カ月時点で再就職した人は60.7%、仕事を探している人(失業者)は14.1%、仕事を探していない人(非労働力)は25.2%だった(図表2-2)。以後、離職からの期間が長くなるにつれて就業者の割合は高まるが、半年を過ぎた頃から就業率は頭打ちになる。この結果だけを見ると、ブランクが長くなるほど再就職は難しくなるようだ。

だが、ブランク期間ごとの再就職確率を確認すると、異なる光景が見えてくる。図表2-3は「無業の人が再就職活動をしているか否か(再就職活動確率)」と「再就職活動をしている場合に、再就職したか否か(再就職確率)」に分けて分析を行っている。結果を見ると、仕事を探している場合、離職から3カ月以内の再就職確率は、ブランクなしの場合に比べ15.6%低く、4カ月から6カ月未満では-21.4%まで下がる。ところが、6カ月以上はゆるやかな推移となる。つまり、ブランクが長くなると仕事に就きにくくなるのは離職後半年までであり、それ以降のブランクの影響は大きくない。

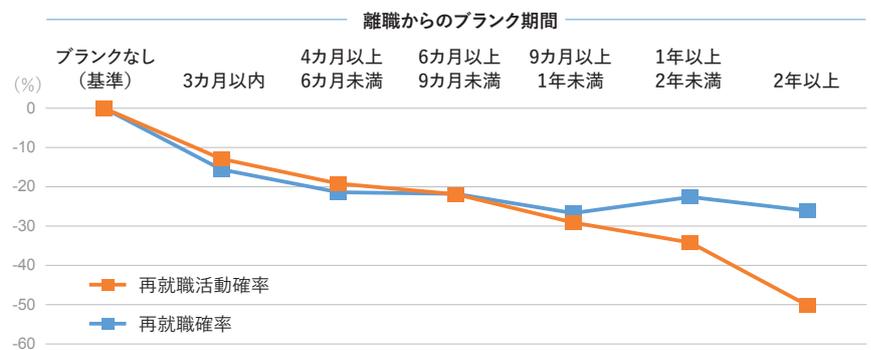
では、なぜ図表2-2のように、離職から半年を過ぎた頃から就業率が頭打ちになるのか。それを解き明かすのが、図表2-3で示した「再就職活動

図表2-2 離職者24カ月までの就業状態の変化状況



対象:2015年1月から2020年12月までに前職を離職した15~58歳かつ離職後24カ月間の就業状態すべてに回答がある者。

図表2-3 再就職確率と再就職活動確率の推移(ブランク期間別)



対象:2018年から2022年までの各調査の20~59歳の回答者。

注:最尤法ヘキットによる推定結果である。第一段階は「再就職活動確率」を被説明変数とし、制御変数は「性別、年齢、学歴、配偶関係、子ども有無、離職回数、前職離職理由、前職正規雇用有無、都道府県、調査年」である。第二段階は「再就職確率」を被説明変数とし、制御変数は「性別、年齢、学歴、配偶関係、子ども有無、離職回数、前職正規雇用有無、都道府県、調査年」である。「ブランクなし」とは、離職から1か月以内を指す。

確率」である。これによれば、無業の人の再就職活動確率は、ブランクが長くなるほど下がる。そしてブランクが2年以上になると、ブランクなしの場合に比べ、活動する確率は50.2%低くなる。つまりブランクが長くなるほど再就職活動が緩慢になり、その結

果、就業率が上がらなくなるのだ。

ブランクが長くなると再就職確率は下がる。ただし、ブランクがある人の就業率が高まらないように見える主な要因は、ブランク期間が長引くと再就職活動をやめてしまう人が増えているからなのである。

35歳を過ぎて転職すると年収が下がるのか

35歳を過ぎても、転職で年収が増える人の方が多い。ただし、50歳を過ぎると会社都合退職の増加もあり、年収が下がるケースが多くなる

よく「35歳を過ぎて転職すると年収が下がる」と言われる。この言説の真偽を確認する前に、まずは35歳以上の転職率の状況を見てみよう。P8の図表A-1にあるように、「転職・就職希望あり」で1年以内に転職した人の割合は、15～24歳が23.5%、25～34歳が15.0%であったのに対し、35～44歳は12.1%、45～54歳は11.0%、55～64歳は12.1%と低くなる。35歳を過ぎたからといって、転職率が急激に下がるわけではないが、それでも35歳以前よりは難しさはあるようだ。

では、35歳を過ぎて転職したとき、年収はどうなるのだろうか。そこで、実際に転職した人について、転職したときの年齢別に転職前後の年収変化を見てみよう(図表2-4)。

転職前後の年収変化の平均額を見ると、15～29歳の転職者は13.2万円、30～34歳は12.4万円、前職より年収が増えている。一方、35～39歳は8.7万円、40～49歳は7.5万円増だ。若年層ほど年収の上げ幅は大きくないが、35歳を過ぎても、転職によって収入が増加傾向であることは注目し値する⁽¹⁾。また、収入の変化額を「10%以上増加」「±10%未満」「10%以上減少」の3区分に分けた数字を見ても、15歳から49歳までのすべての層で、4割強が「10%以上の増加」、3割強が「±10%未満」、2～3割程度

が「10%以上減少」で大差なかった。

ただし、50代以降の年収については事情が異なる。図表2-4にあるように、50～59歳の「10%以上の増加」は34.9%、「±10%未満」は32.9%、「10%以上減少」は32.2%と、49歳以下の世代に比べると年収が減った人が明らかに増えている。60歳以上になると、その傾向はさらに強まる。

* * *

ここまでは年収に着目し、「35歳転職限界説」の是非について論じてきた。しかし、転職の目的は年収だけではない。P7の図表1-5にある「転職活動者がまだ転職していない理由」を見ると、年齢層が高くなるにつれて「賃金・給料が希望にあわない」という理由だけでなく、「求人年齢と自分の年齢があわない」「希望する種類・内容の仕事がない」などの回答が増える傾向が見取れた。それぞれが抱える事情や転職のきっかけなどに伴い、その転職が満足のものだったかどうか判断する基準も千差万別だ。

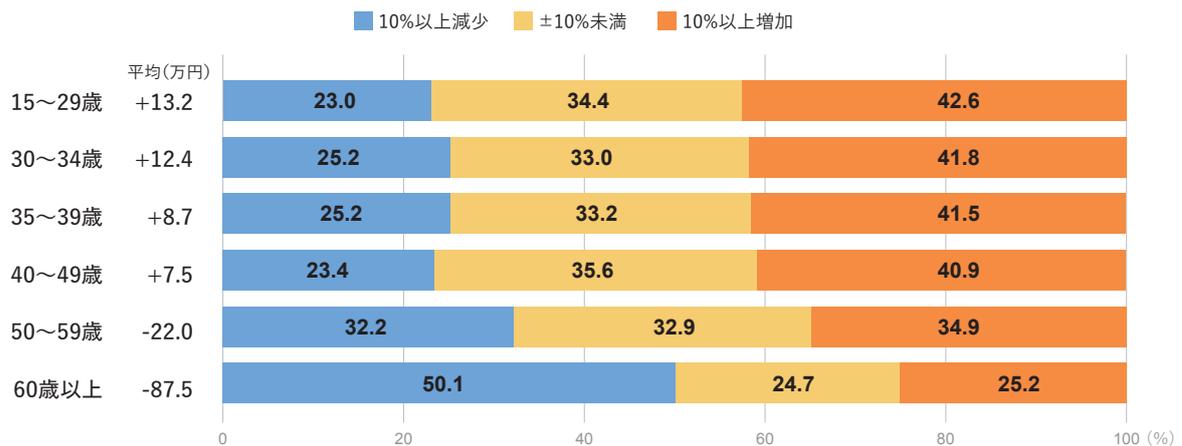
そこで、年齢別の転職理由・きっかけを示したのが図表2-5だ。若年層では「勧誘・新たな挑戦」や「不満不安」による転職が比較的多いことが読み取れる。一方、50歳以上の世代では「会社都合」の割合が急激に増える。これは、年齢層が高くなるにつれ、

非自発的な転職を余儀なくされる人が増えることを示している。

では、非自発的な転職が増えることで、満足度のいかに転職も増えてしまうのだろうか。それを知るために、年齢別の転職満足度を示したのが図表2-6だ。ここでは、直近の転職を5段階で評価し、「満足」だった場合に5点、「不満」だった場合に1点として平均スコアと分布を出している。すると、転職に満足している割合は、若年層から35～39歳に至るまでは年齢層が高くなるにつれて低下している。しかし40～49歳を境に、年齢層が高くなるにつれ満足度は高まった⁽²⁾。非自発的な転職が増えても、必ずしも転職満足度が低下するとは限らないのだ。

40代までは転職によって収入が増える傾向が表れており、35歳以降の転職で年収が10%以上下がる割合は35歳以前と同程度であった。一方、高年齢になると会社都合による転職を余儀なくされ、年収も下がる可能性が高まるが、それでも転職満足度は低下していないことがわかった⁽³⁾。つまり、35歳を過ぎての転職でも必ずしも年収が大きく下がるとは限らない、とまとめられる。ただし、そもそも35歳を過ぎると、転職そのものの難しさがあるという点には留意する必要がある。

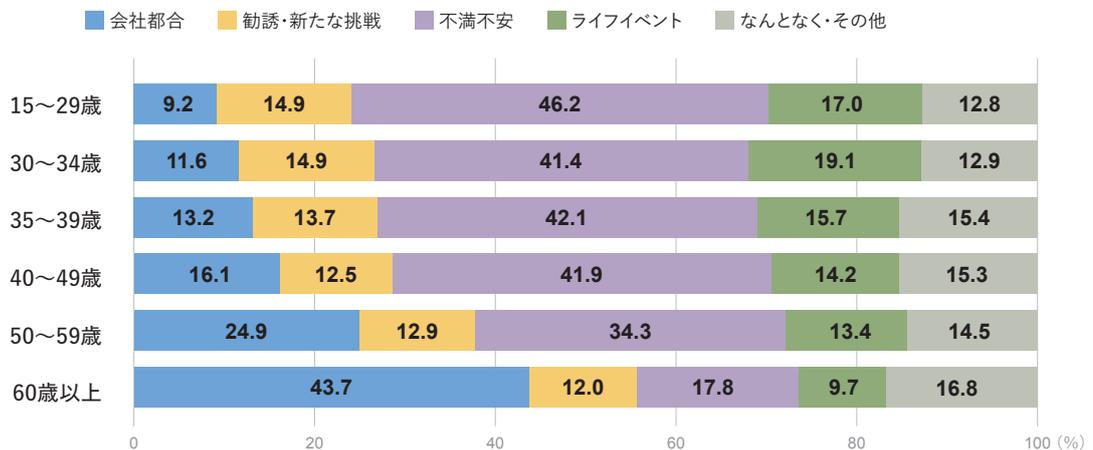
図表2-4 転職による年収変化の状況(年齢別)



対象:2018年から2022年までの転職者。

注:年収変化の状況は、「転職前(前職)の年収(税込み)」と「現職勤務先での1年目の年収(税込み)」より算出。

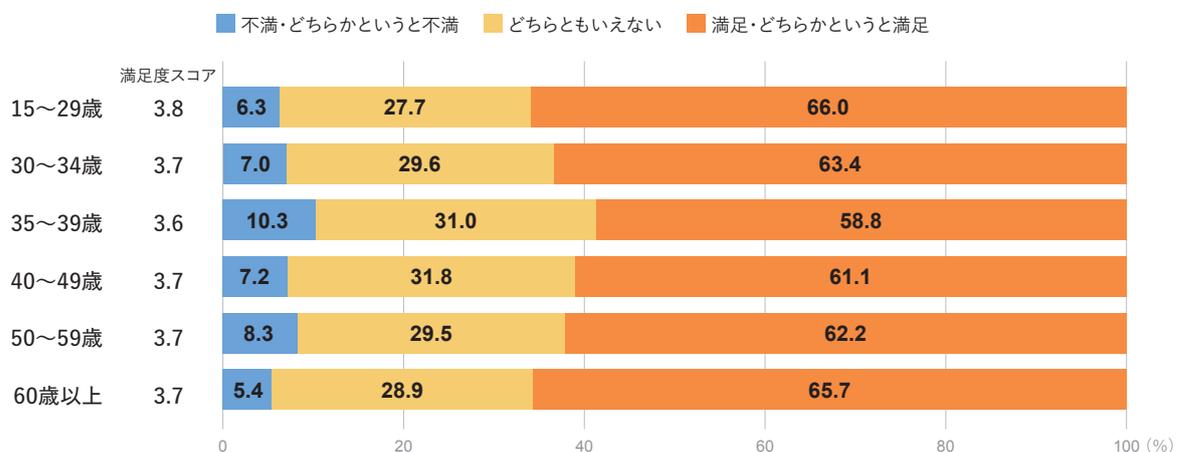
図表2-5 転職理由・きっかけの構成(年齢別)



対象:2018年から2022年までの転職者。

注:「会社都合」とは「契約期間の満了」「定年」「退職勧奨」「会社の倒産」などを指す。「勧誘・新たな挑戦」とは、「良い求人情報(リコメンド/スカウトメール/ヘッドハント)が届いたため」「友人・知人・家族からの紹介があったため」「成長の機会を得るため」「新しいことに取り組むため」「独立のため」を指す。「不満不安」とは、「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」「人間関係への不満」「仕事内容への不満」「会社の将来性や雇用安定性への不安」を指す。「ライフイベント」とは、「自分の健康上の理由」「家族に関する理由(結婚・出産、育児・介護、家族の転勤、家業など)」「進学や資格取得のため」を指す。

図表2-6 転職満足度の平均スコアと分布(年齢別)



注:「2022年12月時点の勤務先に転職した当時、あなたはその転職にどの程度満足していましたか」に対し、「満足していた」を5点、「まあ満足していた」を4点、「どちらともいえない」を3点、「どちらかといえば不満であった」を2点、「不満であった」を1点として満足度スコアを算出。

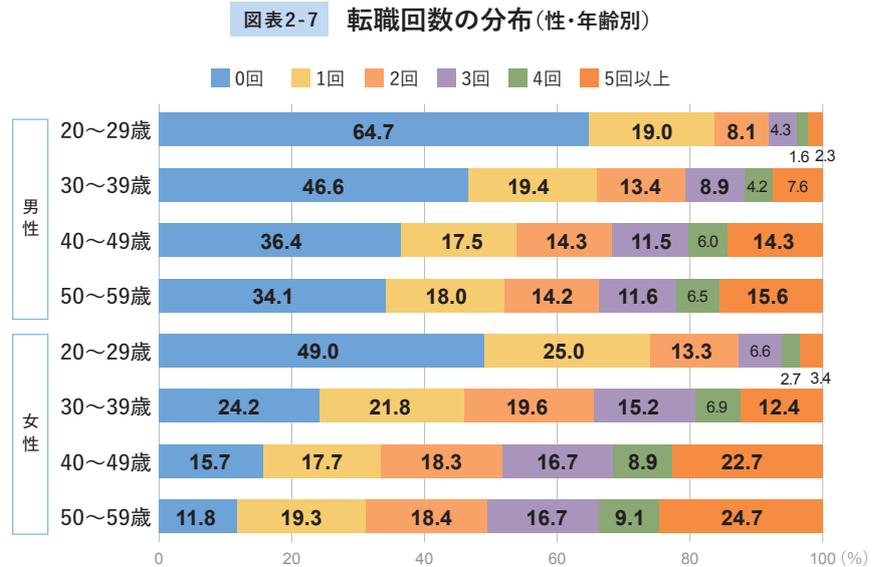
転職回数が増えると転職は難しくなるのか

転職回数が増えても、転職率や転職満足度は下らない。
ただし男性は、転職歴3回以上だと賃金水準低下のリスクあり

「転職回数が増えると転職は難しくなる」も、しばしば耳にする言説の1つである。

まずは図表2-7を見てみよう。性別・年齢別に転職回数の分布を示すと、男女ともに年齢が高くなるにつれて転職経験者は増える。また、男性はすべての世代で転職回数0回(転職経験なし)が最も多いのに対し、女性の方が転職回数は多めだ。40歳以上の女性に限れば、転職回数が5回以上の人が最も多いという結果になった。

では、転職回数の多寡によって転職活動者の転職確率は変わるのだろうか。図表2-8は、転職活動をしている人を対象に、過去の転職回数ごとに1年間の転職確率を示したものである。プラス側に振れるほど、転職する可能



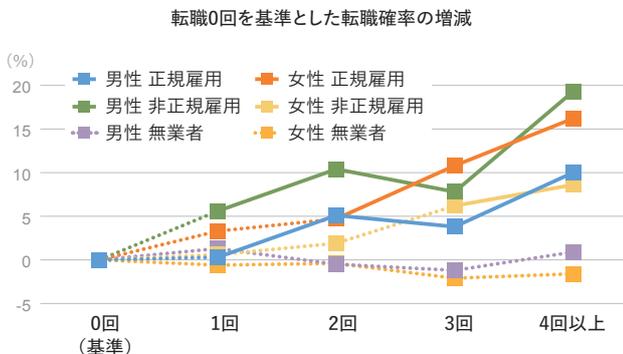
対象:2015年から2022年までの各調査の20～59歳の回答者。

性が転職未経験者より高いことを表す。なお、実線で示しているのは統計的に有意である部分、点線は統計的に有意ではない部分だ。プラス側で実線の場合は転職0回の人よりも転職

確率が高いことを表し、プラス側でも点線の場合は転職0回の人と比べて転職確率に差はないと解釈する。

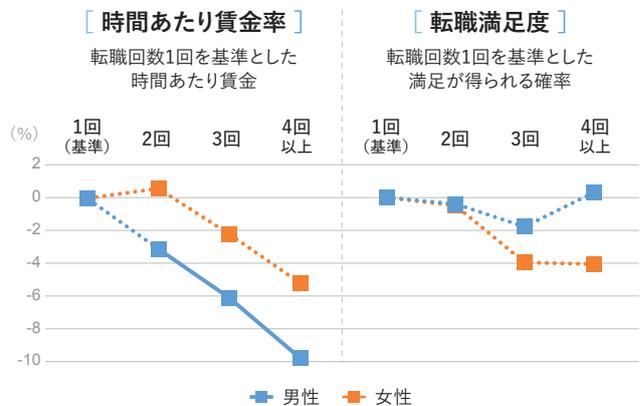
これを見ると、男性の正規雇用者、女性の正規雇用者ともに、転職回数

図表2-8 転職回数と転職確率との関係(性・就業状態・転職回数別)



対象:2015年から2022年までの各年12月時点で雇用者として働いていた15～59歳、および2018年から2022年までの各年12月時点で働いていない15～59歳(無業者)。
注1:雇用者(正規雇用者と非正規雇用者)は、「翌年の転職有無」を被説明変数としたプロビット分析の推定結果である。制御変数は「年齢、学歴、配偶関係、子ども有無、産業、職業、企業規模、都道府県、調査年」である。
注2:無業者は、最尤法ヘキットによる推定結果である。第一段階は「当年の再就職活動確率」を被説明変数とし、制御変数は「性別、年齢、学歴、配偶関係、子ども有無、離職回数、前職離職理由、前職正規雇用有無、都道府県、調査年」である。第二段階は「当年の再就職確率」を被説明変数とし、制御変数は「性別、年齢、学歴、配偶関係、子ども有無、離職回数、前職正規雇用有無、都道府県、調査年」である。

図表2-9 転職回数と賃金率・転職満足度との関係(性・転職回数別)



対象:2022年12月時点の正規雇用者かつ1回以上の転職回数がある15～59歳。
注1:「時間あたり賃金率(対数値)」を被説明変数とした最小二乗法の結果および、「転職に満足した」場合に1、そうでないに0を取るダミー変数を被説明変数としたプロビット分析の結果である。
注2:「時間あたり賃金率(対数値)」は、2022年1年間の主な仕事からの年収を、52週分の週労働時間で割り、対数変換したものである。「転職満足度」は図表2-6の注釈を参照。

が多い人ほど1年以内に転職する可能性が高いとわかる。一方、無業者の転職確率については、統計的に有意な結果は出ていない。つまり、転職回数が多くても転職の妨げにはなっていないと言えるだろう。

転職できたとしても、転職回数が多いと、希望する企業への入職を妨げられる、あるいは処遇の低い企業への

入職を余儀なくされている可能性も考えられる。そこで、正規雇用者の転職回数と時間あたり賃金の水準や転職満足度との関係を示したのが図表2-9だ。これによれば、男性は転職回数が多くなると賃金水準が低下している。しかし、女性では転職回数と賃金水準との間に、統計的に有意な明確な関係は見られなかった。また、男女とも

に転職回数と転職満足度との間にも、統計的に有意な関係性は見られなかった。

転職活動者にとって転職回数の多寡は必ずしも転職のハードルとはならないというのが、本項のまとめである。ただし、男性については、転職回数が多いほど賃金水準は低下する点に留意する必要がある。

転職による正規雇用への転換は難しいのか

転職によって正規雇用へに転換することは容易ではない。
正規雇用として働きたい不本意非正規に限定しても同様

P10の図表A-3にあるように、2018年～2022年に転職した人で前職では正規雇用だった人のうち、正規雇用として転職した人は60.2%、非正規雇用として転職した人は31.1%である。一方、前職で非正規雇用だった人のうち、正規雇用として転職した人は15.4%、非正規雇用として転職した人は75.7%だ。非正規雇用から正規雇用へに移動する人は少数派と言える。

さらに詳細を見てみよう。15～59歳の非正規雇用者について、1年後の就業状態を示したのが図表2-10だ。非正規雇用から転職を経て正規雇用になった人の割合は、わずか1.7%にすぎない。

非正規雇用者の中には、柔軟な働き方を重視するなどの理由があり、必ずしも正規転換を望まない人もいる。そこで、正規雇用の仕事がないために、不本意ながら非正規雇用として就業している層(不本意非正規)に

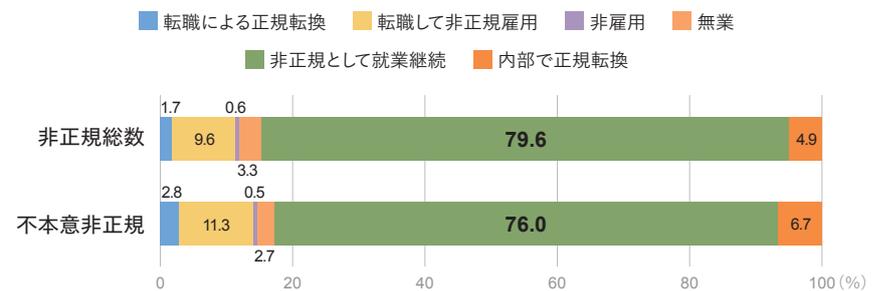
絞って就業状態を見てみると、転職によって正規転換した割合は2.8%だった。不本意ながら非正規雇用で働いていて、正規雇用を積極的に望んでいる層に限っても、転職によって正規転換を目指すことは容易ではないことがわかる。

正規雇用への転換を目指す道は他企業への転職だけに限らない。非正規雇用として勤めている企業で正規雇用される道もある。ただし図表2-10にあるように、非正規雇用として働く人のうち同一企業で正規雇用へ

に絞って就業状態を見てみると、転職によって正規転換した割合は2.8%だった。不本意ながら非正規雇用で働いていて、正規雇用を積極的に望んでいる層に限っても、転職によって正規転換を目指すことは容易ではないことがわかる。正規転換を望む非正規雇用者の多くは、転職による正規転換だけでなく、内部での正規転換も実現できていない⁽⁴⁾。企業は自社で働く非正規雇用者、中でも正規転換を望む不本意非正規層に、もっと目を向けるべきではないか。

以上をまとめると、「転職による正規雇用への転換は難しいのか」という命題は都市伝説ではなく、事実だと言えそうだ。

図表2-10 非正規雇用者の翌年の就業状態



対象:2015年から2022年までの各年12月時点で非正規雇用として働いていた15～59歳。

注:不本意非正規とは非正規雇用としての就業理由で「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した場合を指す。

女性の方が転職は難しいのか

正規雇用への転職状況を見ると、条件を揃えれば男女差は縮まる。
しかし、それでも一定の差はあり、女性の方が不本意非正規も多い

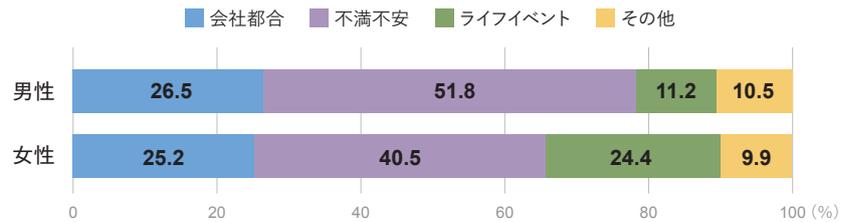
「女性の方が転職は難しいのか」という命題を検証するために、転職による雇用形態の男女差を検証してみよう。まず、15～59歳の転職者の前職退職理由を男女別に見てみると、「ライフイベント」によって退職した女性が、男性より多いことがわかる(図表2-11)。

次に、転職後の雇用形態の割合を示したのが図表2-12だ。転職後に正規雇用として働いている人は男性で68.2%、女性で40.5%と、30ポイント近い差が生じた。この結果からは、女性の方が男性に比べ、転職しても正規雇用者にはなりにくいように見える。

しかし、この段階で「転職において女性是不利」と言い切るのは早計だ。そもそも、女性の方が非正規雇用として働いている割合が高い事情を考慮する必要がある。そこで、15～59歳の男女のうち、前職が正規雇用だった人に限定した結果を見ると、正規雇用へ転職する男性は69.4%、女性は50.2%となり、その差は約20ポイントとやや縮まった。

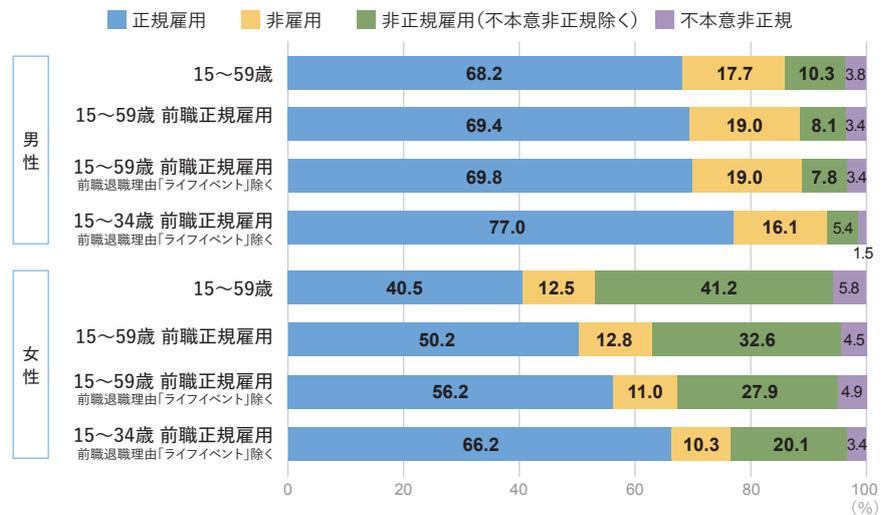
ライフイベントを理由に退職する女性の中には、長時間労働が難しくなった結果、非正規雇用での就業を選ぶケースもある⁽⁵⁾。そこで15～59歳かつ前職を正規雇用で働いていた男女から、前職の離職理由がライフイベントである人を除いて集計してみると、正規雇用として転職する割合の

図表2-11 前職退職理由の構成(性別)



対象：2018年から2022年までの間に転職した15～59歳(ブランクありの場合を含む)。
注：「会社都合」とは「契約期間の満了」「定年」「会社の倒産・事業所閉鎖」「退職勧奨」「解雇」「転職」「早期退職」を指す。「不満不安」とは「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」「人間関係への不満」「仕事内容への不満」「会社の将来性や雇用安定性への不安」を指す。「ライフイベント」とは「自分の身体的なけがや病気」「自分の精神的な病気」「結婚」「妊娠・出産」「育児・子育て」「介護のため」「配偶者の転勤のため」を指す。「その他」とは「独立のため」「家業を継ぐため」「家族の仕事を手伝うため」「進学や資格取得のため」「その他」を指す。

図表2-12 転職後の雇用形態の構成割合(性別)



対象：2015年から2022年までの各調査の回答者かつ、現職入職年齢が15～59歳である者。
注：前職離職理由の「ライフイベント」とは「自分の身体的なけがや病気」「自分の精神的な病気」「結婚」「妊娠・出産」「育児・子育て」「介護のため」「配偶者の転勤のため」を指す。

男女差は15ポイント弱に縮小する。

育児をしている女性の中には、時間の融通がきく非正規雇用への転職を希望するケースがある。そこで最後に、年齢を15～34歳に絞って集計してみた。その結果、正規雇用として転職する割合の男女差は約10ポイントとさらに縮小したが、それでも一定の

差は存在した。

いずれの集計方式でも、転職によって非正規雇用になる割合は、男性より女性の方が高い。また、不本意非正規に転職する割合も女性の方が高かった。つまり、「女性の方が転職は難しい」という言説は、ある程度事実だと言えそうだ。

現職よりも大規模な企業への転職は難しいのか

前職よりも規模の小さい企業への転職が多い。
ただしIT関連職では、小規模企業から大企業への移動が相対的に目立つ

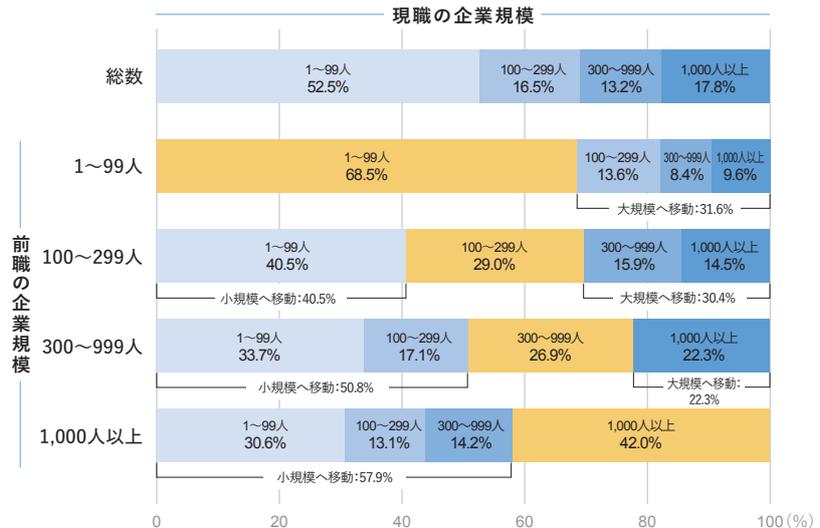
誰もが大企業を望むわけではないが、より大規模な企業に勤めたいと考える人もいるだろう。しかし、現職より大規模な企業への転職は難しいとよく言われる。P10の図表A-4にもあるように、2018年～2022年の転職者について前職と現職の企業規模移動の状況を見ると、前職と同程度もしくは小規模の企業への転職が多い。

さらに詳細を見るために、前職、現職ともに正規雇用で働いている人に限定し、企業規模の状況を示したのが図表2-13だ。これによると、前職より規模の大きな企業へ転職した人は、前職の従業員数が1～99人の場合で31.6%、100～299人で30.4%、300～999人で22.3%だった。一方、前職よりも規模の小さい企業へ移動したのは、100～299人で40.5%、300～999人で50.8%、1000人以上で57.9%だ。つまり、転職によって規模の小さな企業に転職した人の方が多い。

一部の専門職の中には、企業規模にかかわらず仕事内容が規格化されているものがある。この種の専門職であれば、小規模から大規模へ移動する可能性も高いかもしれない。そこで同職種で転職した場合に限定し、1000人以上規模の企業に移動した人の割合を示したのが図表2-14だ。

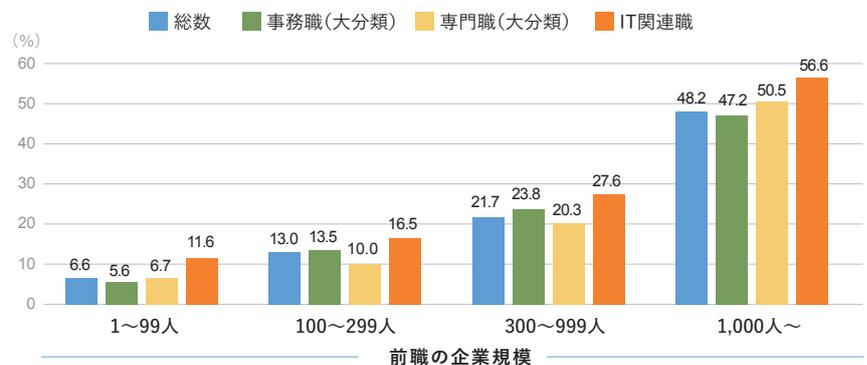
事務職の場合、従業員数1～99人の企業から1000人以上の企業に移動

図表2-13 企業規模間の移動状況



対象: 2015年から2022年までの各調査の回答者かつ、前職・現職ともに正規雇用者。

図表2-14 1000人以上規模の企業へ移動する割合(前職の企業規模別)



対象: 2015年から2022年までの各調査の回答者かつ、前職・現職ともに正規雇用者。

した人は5.6%にすぎない。専門職でも、従業員数1～99人の企業から1000人以上の企業に移動した人は6.7%だ。ここでも、規模の大きな企業への転職は多くないという結果が出た。

ただし専門職のうち、より職務や技能が規格化されていると考えられるIT関連職⁽⁶⁾では、従業員数1～99人の企業から1000人以上の企業に移動

した人が11.6%いた。また、100～299人の企業から1000人以上の企業に移動した人の割合も、他職種より高い。

以上から、「現職よりも大規模な企業への転職は難しいのか」という問いには、おおむねイエスと答えられるだろう。ただしIT関連職については、小規模企業から大企業への移動が相対的に生じやすいことも確認された⁽⁷⁾。

未経験職に転職すると年収は下がるのか

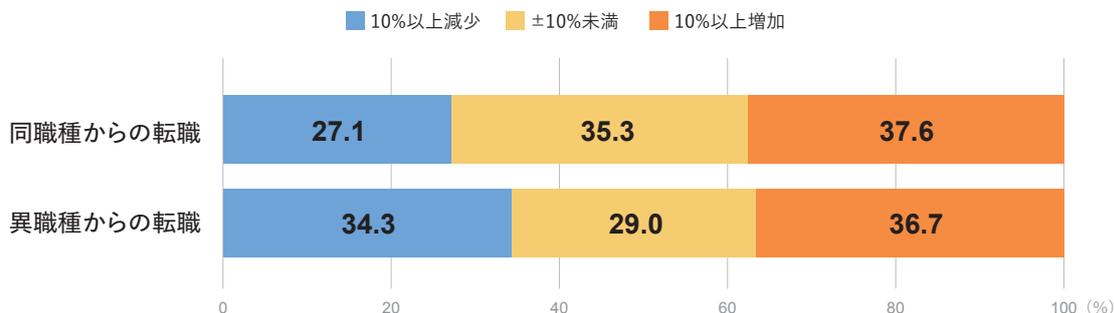
未経験の職種に転職する場合、年収が低下するイメージが強い。果たしてそれは事実だろうか。

その真偽を判断するため、2018年から2022年に転職した人に限定し、過去に経験したことのある職種への転職者(同職種からの転職)と、未経験の職種への転職者(異職種からの転職)とで、転職前後の年収変化を比較したのが図表2-15だ。

転職後に年収が10%以上減少した人は、経験職への転職者で27.1%、未経験職への転職者では34.3%だった。未経験職への転職の方が、年収が下がる割合が高いわけだ。ただし、年収が10%以上増加した人は経験職転職者、未経験職転職者ともに4割弱いて、それほど大きな差はついていない。

未経験職への転職だとしても、年収が下がるとは限らないのである。

図表2-15 転職前後の年収変化の状況



対象:2018年から2022年までの転職者。

注:年収変化の状況は、「転職前(前職)の年収(税込み)」と「現職勤務先での1年目の年収(税込み)」より算出。

- (1)リクルートワークス研究所の公式サイトに掲載されているコラムシリーズ『千思万考』の記事「転職時の年齢が高いほど、年収が下がるように見える要因」(<https://www.works-i.com/project/mobility/column1/detail005.html>)では、JPSED2022を用いた分析結果として、35歳以降、年収が低下すると報告している。本稿とは異なる結果を示すものだが、本稿ではJPSED2023の追加調査において転職の前後での年収を直接的に尋ねた際の回答を用いている。調査年と対象が異なることによる結果の差異と考えられる。
- (2)コラムシリーズ『千思万考』における「転職により仕事の満足度はどのように変化するのか?」(<https://www.works-i.com/project/mobility/column1/detail006.html>)では、前職離職理由と現職の仕事満足度との関係を論じている。
- (3)ただし、会社都合ではなく、現職に不満や不安を抱えたり転職の必要性を感じていたりしても、いざとなると転職できないといった層が高年齢になるほど増えるのであれば、転職において「年齢が高いこと」は不利になる。
- (4)厚生労働省の「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査(事業所調査)」によると、非正規雇用者を活用する理由として「正規雇用者を確保できないため」を挙げる企業が増加傾向にある。
- (5)もっとも、短時間就業が非正規雇用を前提とすること自体、問われるべき課題であることは付記しておきたい。
- (6)IT関連職とはJPSEDにおける職種分類のうち、「ソフトウェア・インターネット関連技術者」と「インターネット関連専門職」を合わせた総称として用いた。
- (7)ただし、企業規模間の移動を考えるにあたっては、異なる規模間での仕事の類似性が高いこと以外に留意する点が存在する。例えば、成長産業では企業が成長する過程で求人が多く出るなど、職種別に見た市場環境を考慮に入れる必要もある。

どのように転職をしているのか

このパート「転職のイマ02」では、2018年から2022年までに転職した人について、転職活動の詳細や転職で重視した項目、転職満足度などについて見ていく。

転職は短期決戦。 積極的に動く人が約半数

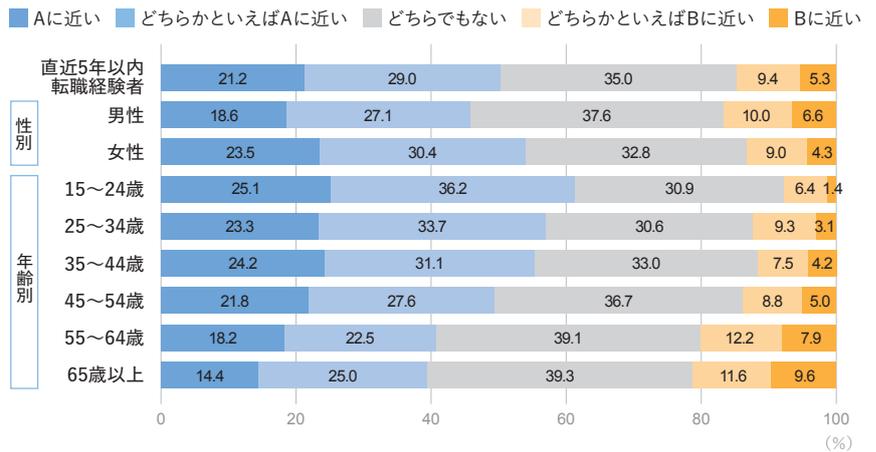
現職に転職した際のスタンスを見ると、積極的に情報収集を行った人は半数ほどであった(図表B-1)。また、積極的に動いた人は男性よりも女性の方が多く、年齢別に見ると若年層の方が多い。

転職先を決断する際には、自分で決めた人が7割を超えている。性別で見ると女性の方が、世代別に見ると年齢層が高い方が自分で決める割合が増えている。

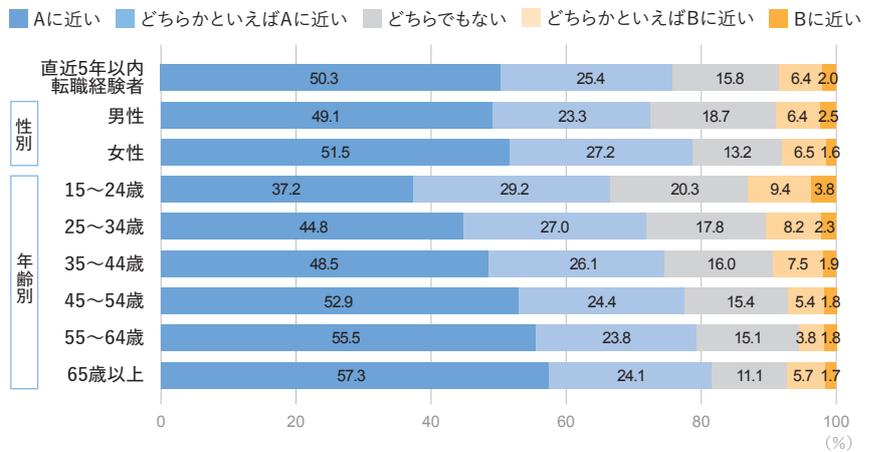
転職活動時に利用した経路を

図表B-1 転職時のスタンス(性別、年齢別)

[A:積極的に情報収集をした/B:良い情報(リコメンド・スカウトメール・勧誘)が来るのを待った]

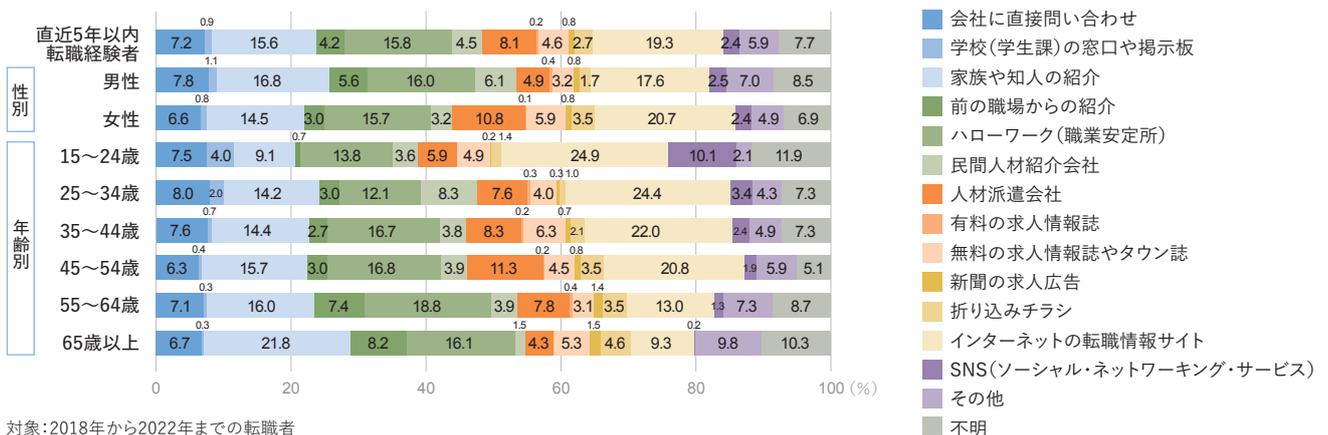


[A:自分で決めた/B:家族と相談して決めた]



対象:2018年から2022年までの転職者。

図表B-2 転職活動時に利用した経路(性別、年齢別)



対象:2018年から2022年までの転職者

見ると、最も多かったのはインターネットの転職情報サイトで約2割を占めた(図表B-2)。他にもハローワークと家族や知人の紹介も多い。若年層ではインターネットの転職情報サイトやSNSが比較的多く、年齢が高くなるにつれて家族や知人の紹介が増える。

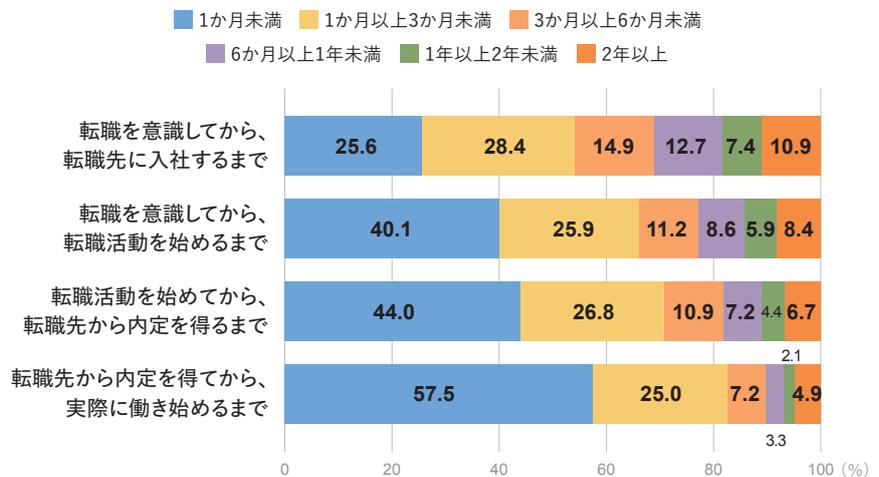
転職活動期間を見ると、転職を意識してから1か月未満で4人に1人が、3か月未満で半数が転職している(図表B-3)。また、転職を意識してから転職活動を始めるまでの期間、転職活動を始めてから内定を得るまでの期間、内定を得てから実際に働き始めるまでの期間はいずれも、1か月未満と答えた人が最多であり、多くの方は、短期間で転職を決めているのだ。

転職時の学びについて見ると、転職に備えて何かを学んだ人の割合は15.9%だった(図表B-4)。8割以上の方は、転職のために特別な学習行動をとっていない。また、実際に何かしらの学びを行った人が具体的にを行った学習活動を見ると、「書籍・専門書を読んだ」が38.9%と最も多い。次に「資格を取得した」が30.0%、「動画を視聴した」が24.1%と続く。

転職満足率は6割以上。仕事内容重視の人が多い

6割強の転職者は、転職に満足

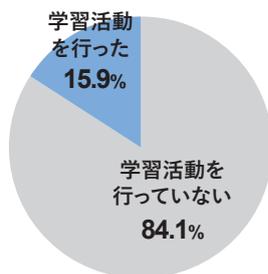
図表B-3 転職活動期間



対象:2018年から2022年までの転職者。

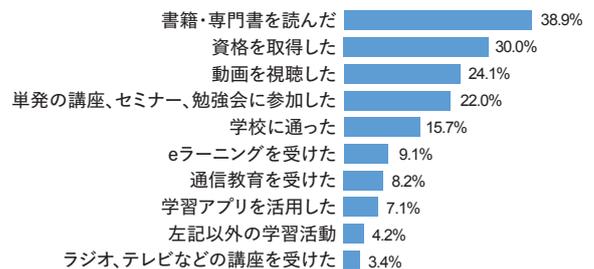
図表B-4 転職時の学び行動

現職への転職のときに何か学習活動を行ったか



対象:2018年から2022年までの転職者。

学習活動を行った場合の具体的な学習活動(複数回答)



している(図表B-5)。また、性別で見ると女性の方が男性よりも満足している割合は高く、年齢別に見ると年齢層が下がるほど満足度が高くなる傾向が表れている。転職前後の年収を見ると、10%以上増加した人は37.3%、10%未満の増減だった人は32.2%、10%以上減少した人は30.5%だった。

転職時に重視した項目では仕事内容が最多の29.7%だった(図表B-6)。勤務時間・休日の19.0%、通勤の便・勤務場所の18.6%も多く、賃金

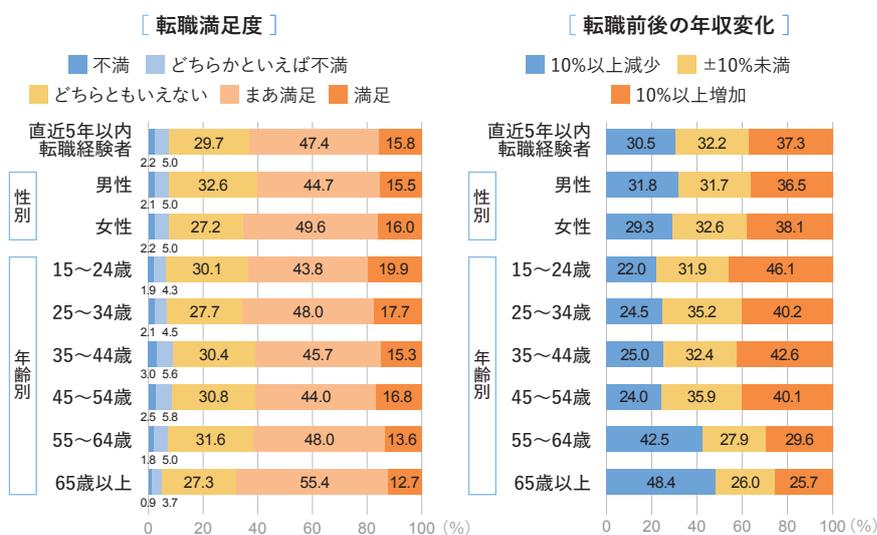
は16.7%だった。男性は仕事内容を重視しがちで、女性は勤務時間・休日や通勤の便・勤務場所を重視している。また、年齢が高くなるにつれて仕事内容を重視する割合が高まり、賃金を重視する割合が低くなる。

転職時に重視した項目別に転職満足度を見ると、会社の理念やビジョンを重視した人の80.7%が転職に満足しており、最多だった(図表B-7)。また、仕事内容や成長機会を重視して転職した人も、約7割が転職に満足していた。

転職時に重視した項目が転職後に改善された割合は、成長機会の69.8%を筆頭に、おおむね6割ほどが改善されたと答えている。また、会社の理念やビジョンを重視して転職した人は、会社の規模・知名度・将来性以外の項目の改善割合も比較的高い。

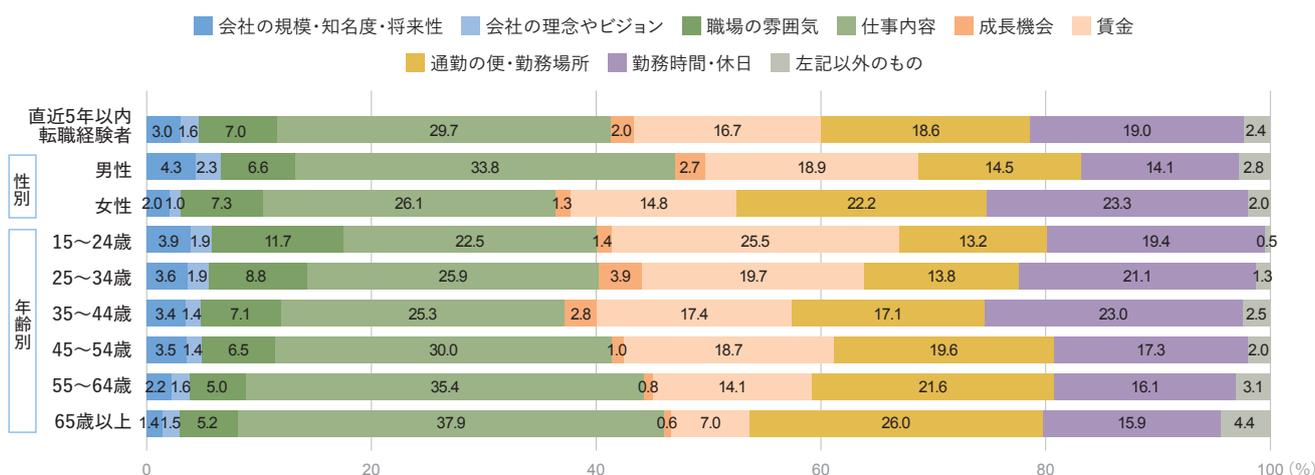
最後に年収が10%以上増えた割合を見ると、賃金を重視した場合が最も高かった。他の項目を重視した場合でも、年収が10%以上増加した割合は3~4割となった。

図表B-5 転職満足度と転職前後の年収変化の状況(性別、年齢別)



対象:2018年から2022年までの転職者。

図表B-6 転職時に重視した項目(性別、年齢別)



対象:2018年から2022年までの転職者。

図表B-7 転職満足度と転職時に重視した項目の改善状況と年収が増加した割合(転職時に重視した項目別)

(%)

N:7,556	転職に満足した割合	項目別の改善した割合							年収が10%以上増加した割合
		会社の規模・知名度・将来性	人間関係	仕事内容	成長機会	賃金	通勤の便・勤務場所	労働時間・休日・休暇	
直近5年以内転職者	63.1	36.0	44.1	48.9	37.6	41.6	47.3	51.7	37.3
転職時に重視した項目									
会社の規模・知名度・将来性	59.0	52.7	41.8	43.1	44.6	42.0	39.0	45.2	33.2
会社の理念やビジョン	80.7	56.4	58.8	67.3	64.2	53.5	49.5	50.0	36.4
職場の雰囲気	65.9	38.3	62.2	55.2	45.6	41.0	45.5	51.0	33.7
仕事内容	68.0	37.3	46.0	56.2	40.7	38.1	43.5	49.5	33.9
成長機会	70.8	46.6	49.9	61.3	69.8	47.7	44.6	52.0	44.8
賃金	58.3	38.4	40.5	45.8	38.1	58.4	41.6	46.6	55.4
通勤の便・勤務場所	59.3	30.6	39.0	41.1	29.8	35.9	62.4	52.1	31.5
勤務時間・休日	62.5	32.7	43.0	45.9	31.5	38.4	47.6	62.9	34.5
上記以外のもの	50.4	19.9	30.3	32.3	28.1	28.1	32.5	35.0	30.4

対象:2018年から2022年までの転職者。 注:桃色のセルは、転職時に重視した項目に相当する項目の改善状況である。

PART.3

転職者は転職先で評価されているのか

転職でミスマッチを解消する方が男性の年収は向上

P15の図表2-4やP23の図表B-5では、転職によって年収が上がる人が一定数いることを確認した。では、転職者のその後の年収がどうなるのか見てみよう。

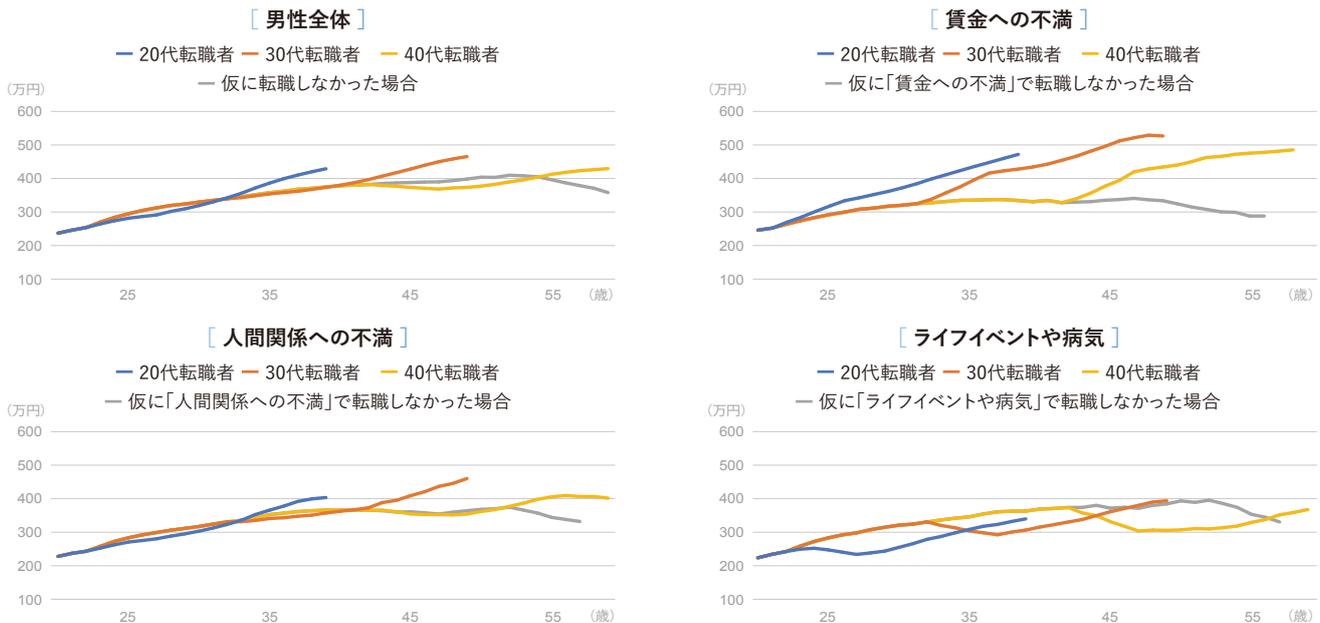
もし個人と企業のマッチングが悪い場合、その企業で働き続けても、個人が望むような年収水準を得ることは難しいだろう。その状態が転職によって改善されるのであれば、転職しなかつ

た場合よりも転職後の年収の方が、長期的にみても水準は高くなると考えられる。

また、P14~15の「35歳を過ぎて転職すると年収が下がるのか」で述べたように、転職理由は性別や年代によって異なる。若年層では現職への不満や家庭の事情による転職が多く、年齢が上がると解雇や倒産などの会社都合が増える。また、例えば賃金への不満を理由に転職する人は高収入が得られる仕事に転職するだろうし、ライフイベントや病気などで柔軟な働き方を希望する人は労働時間が短い仕事

を目指して、年収は減るだろう。そうした転職理由に応じて、転職者の転職後の年収水準も変わる。そこで、前職が正規雇用者だった男女について、何かしらのミスマッチや会社都合、ライフイベントなどを理由に転職した場合と、仮にそういった理由で転職しなかった場合のその後の年収推移を比較した(図表3-1、図表3-2)。転職理由や転職した年齢によっても影響が異なることを考慮し、世代別および転職理由別の推移も見えていく。なお、転職の長期的な影響を見るにしても、例えば20代で転職した人の50代の年収

図表3-1 転職者の転職後の年収推移(男性)



対象:2015年から2022年までの各調査の回答者かつ、前職正規雇用者であり転職後1年以上経過した20~59歳の男性。

注1:仮に転職しなかった場合の年収推移は、「前職の年収(対数値)」を被説明変数とした最小二乗法の推定結果をもとに算出。制御変数は「退職時の年齢、退職理由、前職正規雇用者ダミー、前職の業種、前職の職種、前職の企業規模、転職回数、学歴、中学3年時の成績、調査実施年」である。転職理由別の結果は、その理由で転職したサンプルを用いて算出しているため、男性全体の結果と異なる。

注2:転職後の年収推移は、転職時の年代ごとに対象を絞り、「現職の年収(対数値)」を被説明変数とした最小二乗法の推定結果をもとに算出。制御変数は「退職時の年齢、退職理由、現職の経験年数、前職正規雇用者ダミー、前職の業種、前職の職種、前職の企業規模、同業種間移動の状況、同職種間移動の状況、転職回数、学歴、中学3年時の成績、調査実施年」である。

は、転職先での経験など転職以外の要因にもよると考えられるため、ここでは転職後約15年までの結果を掲載した。つまり、例えば20代転職者であれば39歳までの結果を示している。

では、図表3-1を詳細に見ていこう。男性全体では、仮に転職しなかった場合と比べると、20代や30代で転職した方がその後の年収水準は高い。40代で転職した人も転職後の年収は一時的に下がるが、その後は上昇し、転職しなかった場合よりも高くなる。

転職理由別に見ると、賃金への不満を理由に転職した場合は、どの年代で転職しても、仮に賃金への不満を抱いたまま転職しなかった場合より高い水準の年収を得ることがわかった。賃金上昇を求めての転職は、長期的視点で見ると、年収を大きく引き上げる効果があるということだろう。

転職理由としてしばしば挙げられる人間関係への不満を見ると、どの年

代でも転職直後の年収上昇はあまり大きくない。しかし、その後は徐々に伸びていき、仮に人間関係への不満を抱えたまま転職しなかった場合よりも高い年収水準になった。

一方、育児や介護といったライフイベントや病気による転職者の場合は、状況が異なる。いずれの年代でも、転職直後は年収がしばらく減少する。その後再び上昇傾向になるが、年収減少分を取り戻すには時間がかかり、転職しなかった場合の年収水準に至らない場合もある。

ミスマッチ解消を求め 転職しても、女性の年収は 男性ほど伸びない傾向

女性についても同様のデータを示した(図表3-2)。

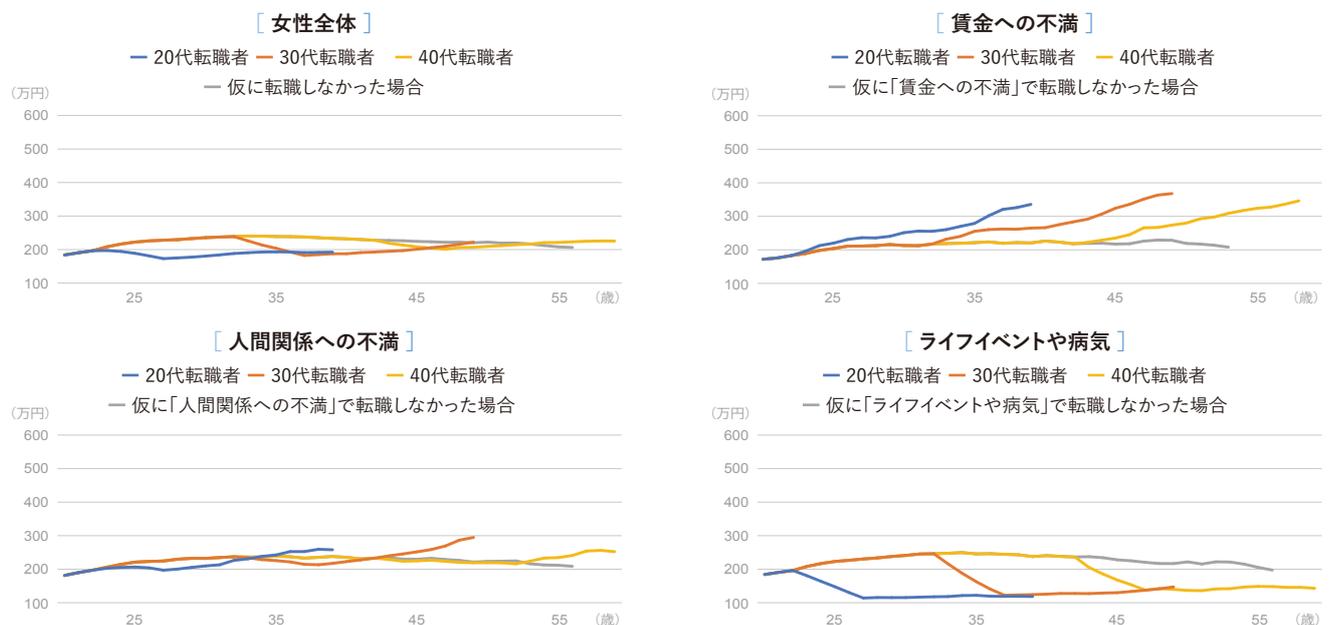
女性全体では転職する年代にかかわらず、転職直後に年収がしばらく

下がり、その後上がっていく。ただし、20代～30代転職の場合は、仮に転職しなかった場合の年収水準を上回るほどは伸びない。

転職理由別の結果を見ると、賃金への不満で転職した人はどの年代でも転職直後から年収は上昇しており、男性と同じような傾向が表れている。一方、人間関係への不満で転職した人は、転職直後の年収はあまり伸びず、しばらくしてから徐々に伸びていく結果となった。男性と異なり、賃金以外の理由で転職する場合、長期的な年収への効果はあまり見込まれないようだ。ライフイベントや病気を理由に転職した場合、転職直後の年収減少はさらに大きく、その後もほぼ水準が変わらず推移する。

女性の転職がその後の年収上昇につながりにくいのは、転職によって非正規雇用者として働く人が多いからかもしれない。また、転職後もずっと非正規で働き続けているケースも多

図表3-2 転職者の転職後の年収推移(女性)



対象:2015年から2022年までの各調査の回答者かつ、前職正規雇用者であり転職後1年以上経過した20～59歳の女性。
注:推定方法は図表3-1の通り。

いため、ミスマッチを抱えたままとはいえず正規として働き続けた場合や、ライフイベントなどで転職しなかった場合と比べて年収があまり伸びないのだろう。

とはいえども、この状況は、女性の方が転職時の選択肢が限られていることを表していると言える。P18の図表2-12でも見たように、前職が正規雇用者であっても女性の方が男性よりも本意非正規に転職する割合は高い。女性にとってはまだまだ望むような働き方ができない社会であり、その事実

が社会的な損失であるということをも再認識すべきではないだろうか。

* * *

転職時期と転職理由別にその後の年収推移を確認したことで、転職者をひとまとめにした場合には見えなかった実情が浮かび上がってきた。男性であれば転職した方が長期的に見ると年収は上がり、多くの場合、ミスマッチを抱えたまま転職しなかったときよりも高い年収を得られることが確認できた。また、女性でも限定的ではあるが、

転職によって年収が上がる場合もある。ただし、男性ほどではない。

もちろん、年収の増減は転職するタイミングや転職理由によって変わる。それでも、何かしらのミスマッチを抱えており、その状況を変えたいのであれば、転職によって生涯年収が増加する可能性はあり、個人にとっては望ましい選択肢と言えるだろう。だからこそ、転職したい個人が望むような転職を実現できる社会を目指していく必要がある。

※このPARTの分析は「萩原・照山「転職が賃金に与える短期的・長期的効果」リクルートワークス研究所Works Discussion Paper Series No.16」をもとに全国就業実態パネル調査2016～2023の8年分のデータを用いて行った。

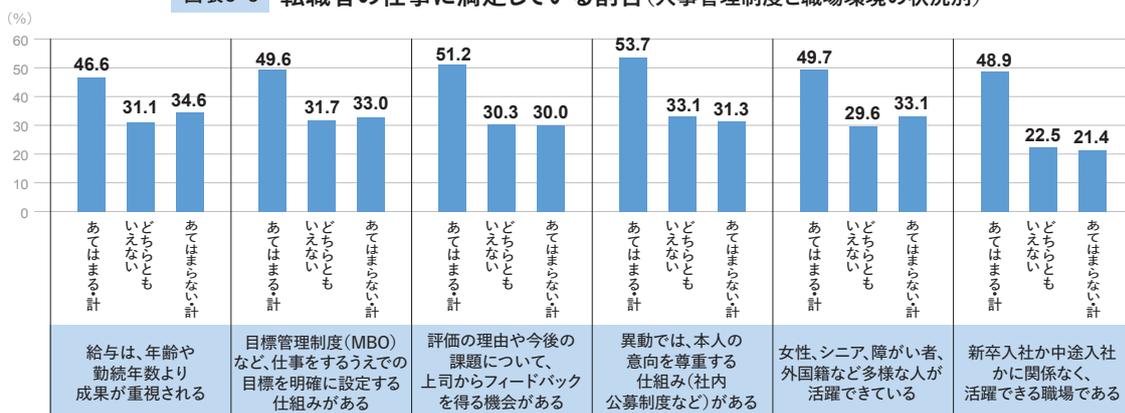
COLUMN

どうすれば転職者は定着するのか

転職者がその後評価されているかどうかは、年収だけでは十分に測れない。評価制度を含めた人事管理制度の状況や職場環境なども重要だ。また、転職先で評価されることは転職者の仕事に対する満足度を高め、定着を促すと考えられる。そこで、企業における人事管理制度と職場環境に着目し、転職者の満足度を示したのが図表3-3だ。

仕事の目標を明確に設定する仕組みや、上司から評価などに関するフィードバック制度がある職場の方が、仕事に満足している人の割合は高い。女性やシニアなど多様な人が活躍できている職場や新卒中途にかかわらず誰でも活躍できる職場でも、同様の結果となった。つまり、中途採用に限らず多様な人材が活躍できる制度や環境を整えることが、転職者の定着につながるということだろう。

図表3-3 転職者の仕事に満足している割合(人事管理制度と職場環境の状況別)



対象:2022年12月時点の正規雇用者。

おわりに

「転職迷子」の存在は社会課題

「はじめに」でも触れたように、転職の課題を乗り越えるには、まずその実態を明らかにしなければならない。そのために本報告書では2つの角度から実態を捉えることに挑戦した。

1つ目の挑戦は、転職していない理由を転職活動に至る前の段階にも踏み込んで転職希望者に直接聞くことにより、希望の程度や活動の状況に応じた課題を明らかにしようとしたことだ。それによってわかったことは、職業経験の多寡にかかわらず、自分にあう仕事がわからないまま転職活動をしている人、いわば「転職迷子」が一定数いるという現実である。転職を妨げるハードルは、希望する仕事内容や労働条件の一致不一致だけではない。そこに至る前の段階にも存在している。「自分にあう仕事がわからない」という課題の存在が広く知られ、具体的な対策への議論が深まることを期待している。

2つ目の挑戦は、これまで言われてきた転職にまつわる都市伝説の真偽を確認することだ。ここでは「ブランク期間」「年齢」「転職回数」など6つの都市伝説を検証した。例えば、これまでは「転職回数が多いと転職は難しい」と言われてきたが、正規雇用、非正規雇用のいずれも、転職回数が多いからといって転職確率が低くなるわけではないことがわかった。6つの都市伝説すべてが否定されたわけではないが、この挑戦によってこれまで言われてきた課題の現状を知ることができた。

課題に向き合い、それを乗り越える道りの第一歩目は、その時々の実態な状況を知ることである。知らなければ、本当に必要な手立ては見いだせない。転職というテーマは長きにわたって議論されてきたものだからこそ、時代によって課題も異なれば、最適な解決策も異なってくる。

働く人が自らの希望と選択によって労働移動(転職)できるような社会を実現するため、働く個人、企業、仲介サービス、政府のそれぞれが何をすべきか。それを考えるための一助として、この報告書を活用してほしい。

孫 亜文

Works Report 2023

なぜ転職したいのに転職しないのか

— 転職の“都市伝説”を検証する —

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>

リクルートワークス研究所

『労働移動』を再考する」研究プロジェクト

プロジェクトリーダー

孫 亜文 （研究員・アナリスト）

プロジェクトメンバー

萩原牧子 （調査設計・解析センター長／主幹研究員・主幹アナリスト）

大谷 碧 （研究員・アナリスト）

小前和智 （研究員・アナリスト）

千野翔平 （研究員）

橋本賢二 （研究員）

山口泰史 （研究員・アナリスト）

阪口祐子 （アソシエイト）

宮崎恵美 （アソシエイト）

編集／白谷輝英

デザイン／エコンテ

校正／ディクション

印刷／北斗社

2023年10月発行

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

