資料11-２

Keidanren
Policy & Action

「労働移動の積極的な推進」実現に向けたアクションプラン

2025年11月10日

一般社団法人 日本経済団体連合会

目　次

「優先して取り組むべき事項と優先度」一覧

Ⅰ.「労働移動の積極的な推進」が必要な理由 1

Ⅱ. 労働移動の現状 1

Ⅲ. 優先して取り組むべき事項と具体的なアクションプラン..... 4

１. 社外における労働移動 4

２. 社内における労働移動 12

３. 教育機関との連携 17

Ⅳ. データ集 18

１. 労働力需給の状況と見通し 19

２. 労働移動・転職の現状 21

３. 転職をしない理由 26

４. 企業における労働移動に関する取組み 27

「優先して取り組むべき事項と優先度」一覧

１．社外における労働移動

項 目 名	優 先 度
【企 業】	
採用方法の多様化	★★★
ＤＥＩのさらなる浸透・推進、多様な人材の活躍	★★★
「自社型雇用システム」の確立	★ ★
副業・兼業の活用促進	★
【政 府】	
「労働移動推進型」雇用セーフティーネットへの移行	★★★
副業・兼業の活用促進に向けた制度整備	★★★
被用者保険のさらなる適用拡大	★★★
働き方や職業選択に中立的な税制の構築	★★★
リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充	★★★
雇用のマッチング機能強化・高度化	★★
労働移動に関連する制度整備	★★
退職給付制度の再構築の促進	★★
労働契約終了に関する考え方の整理・明確化	★
博士人材の採用に対する税制上の支援	★

２．社内における労働移動

【企 業】	
社員の主体的なキャリア形成と実現への支援	★★★
能力開発・スキルアップ支援制度の導入・拡充	★★
社内副業・兼業の活用推進	★
雇用形態変更等による社内の労働移動の推進	★
学修歴の活用	★
【政 府】	
リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充	★★★
働き手に対する支援・給付	★★
リスキリングの促進に向けた税制上の支援	★

３．教育機関との連携

大学と企業の協業による教育プログラムの開発	★★
キャリア教育の充実（自律的なキャリア意識醸成）	★★

Ⅰ.「労働移動の積極的な推進」が必要な理由

わが国は、ＤＸ・ＧＸ進展による産業構造の転換と人口減少の進行に伴う労働供給制約という二重の構造変化に直面している。また、職業人生の長期化や就労ニーズの多様化などにより、同一企業でのキャリアモデルから、複数の企業や職種を経ながら様々なキャリア形成を志向する方向へと進みつつある。

こうした認識の下、経団連は「FUTURE DESIGN 2040」(2024年12月）において、2040年の目指すべき姿として、「リカレント教育等の充実と円滑な労働移動の推進・定着により、日本全体の生産性が先進諸国トップクラス」となった結果、「付加価値の増大を伴って賃金総額が安定的に増加し、適度な物価上昇を前提に、実質賃金と個人所得がプラスで推移する好循環が実現している」ことを掲げた。円滑な労働移動の積極的な推進は、わが国全体における労働生産性の改善・向上を図り、「構造的な賃金引上げ」と「成長と分配の好循環」を実現するために不可欠といえる。

しかし、わが国の労働移動は十分進展しているとはいえない状況にある。

Ⅱ. 労働移動の現状

勤続年数（一般労働者）の推移を確認すると、長期的に上昇傾向にあったが、コロナ禍等により2020年に大きく低下した後に再び上昇し、2024年はコロナ前の2019年と同水準となった（2010年11.9年→2014年12.1年→2019年12.4年→2020年11.9年→2024年12.4年)。

図表１　平均勤続年数の推移

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに経団連事務局にて作成

国際比較すると、日本の平均勤続年数(2024年12.4年) は他の主要国より長い(アメリカ3.9年、韓国6.2年、イギリス9.4年、ドイツ10.1年、フランス10.3年)。

図表２　平均勤続年数の国際比較

出典：日本は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、アメリカは連邦労働統計局「Employee Tenure in 2024」、その他の国はＯＥＣＤ(2024) をもとに経団連事務局にて作成

転職希望者数の動向をみると、正規雇用労働者は2013年307万人から2024年561万人（254万人増）に大幅に増加した一方、いわゆる非正規雇用労働者は同446万人から同386万人（60万人減）に減少した。

実際の転職者数は、正規・非正規雇用労働者ともに増えたものの、転職希望者に比べて伸びは小さく人数自体もかなり少ないなど、大きな差が生じている。

図表３　転職希望者数と転職者数の推移

出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

転職入職率は、全年齢階級でほぼ横ばいで推移し、若年層ほど水準が高い傾向にある。2024年の転職入職率で確認すると、25～29歳（15.9%）と30～34歳（11.7%）が全体（9.7%）を上回った一方、35～39歳（9.1%）や40～44歳（8.2%）、50～54歳（6.5%）など、35歳以降の年齢階級は全体を下回っている。

図表４　年齢階級別転職入職率の推移

出典：厚生労働省「雇用動向調査」をもとに経団連事務局にて作成

転職活動はしたが転職しなかった理由（複数回答）では、「転職活動をする時間がない」（33.0%）や「賃金や処遇の条件に対して希望に合うものが少ない」（28.2%）、「自分に合う業種がわからない」（27.4%）、「転職活動をどのようにしたらよいかわからない」（25.2%）などの回答が多い。

図表５　転職活動はしたが転職しなかった理由（複数回答）

出典：リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」

Ⅲ．優先して取り組むべき事項と具体的なアクションプラン

わが国における労働移動の現状を踏まえ、今後、労働移動の積極的な推進による労働生産性の向上を実現すべく、これまで各年版「経営労働政策特別委員会報告」等で指摘した①企業・経済界が取り組む事項、②政府に要望する事項、③教育機関との連携事項について、優先度を示しながら整理する。

あわせて、「社外における労働移動」「社内における労働移動」「教育機関との連携」に分けて、その具体的なアクションプランを提示する（2026年度～2028年度を想定）。

１．社外における労働移動

【企業】

（１）採用方法の多様化【優先度★★★】

〈具体的事項〉

✓ 通年採用の導入・拡大（新卒者含む）

✓ 経験者採用・カムバック採用の導入・拡大

〈アクション〉

- 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（２）ＤＥＩのさらなる浸透・推進、多様な人材の活躍【優先度★★★】

〈具体的事項〉

✓ 雇用・勤務形態の柔軟化など多様な働き方の推進

✓ キャリアの中断時・再構築における支援

✓ 登用・配置における定量的な目標管理や情報開示の促進（賃金格差の分析・是正を含む）

✓ ライフイベントを前提とした復職しやすい環境づくり

〈アクション〉

- 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 実態把握を通じたベストプラクティスの発信・周知〈実施年度：2025年度〉、上場企業役員におけるジェンダー・バランスに関する経団連会員企業調査結果の公表、「2030年30％チャレンジ」の周知を通じた働きかけ〈実施年度：2026～2028年度〉

（３）「自社型雇用システム」の確立【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓ 仕事・役割・貢献度を基軸とした処遇制度への移行（学修歴等と整合性の取れた賃金設定・処遇への反映、退職金制度のあり方の検討含む）

✓ ジョブ型雇用の導入・活用

〈アクション〉

- 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述（政府「ジョブ型人事指針」含む）とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉

- 2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2028年度〉

（４）副業・兼業の活用促進【優先度★】

〈具体的事項〉

✓ 副業・兼業によるメリット（新規事業やイノベーションの創出、生産性の改善・向上、地域企業における都市部の人材活躍等）に対する理解促進と周知

✓ 副業・兼業の導入事例の横展開

〈アクション〉

- 2026年版・2027年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- 2027年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2027年度〉
- 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 金融庁・経済産業省「地域企業経営人材マッチング促進事業（通称：レビキャリ）」の周知による活用促進〈実施年度：2025年度～〉

【政府】

（１）「労働移動推進型」雇用セーフティーネットへの移行【優先度★★★】

〈具体的事項〉

✓ 雇用保険法の基本手当の所定給付日数の見直し

※所定給付日数分を受給し終えてから再就職するインセンティブを軽減

✓ 雇用保険法の再就職手当の給付率の改定

※基本手当の受給継続より再就職するメリットを高めインセンティブ効果を向上

〈アクション〉

- 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2025年度～〉
- 2026年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度前半〉
- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- 経団連雇用政策委員会における審議会対応の検討・決定（改正法成立後含む）〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（２）副業・兼業の活用促進に向けた制度整備【優先度★★★】

〈具体的事項〉

✓ 副業・兼業時の割増賃金算定における労働時間通算規制の見直し

〈アクション〉

- 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2025年度〉
- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2025年度〉
- 経団連労働法規委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2025年度〉

（３）被用者保険のさらなる適用拡大【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 労働時間要件の週10時間（現行20時間）への引下げ
- ✓ 副業・兼業等で複数の企業で働く場合の公正・公平な適用の仕組みの確立
- ✓ 個人事業主に雇用される労働者への完全適用
- ✓ 社会保険料負担も勘案した給付付き税額控除の制度創設
- ✓ 第３号被保険者制度のあり方（廃止も含めた）の見直し

〈アクション〉

- ● 税と社会保障の一体改革を議論する国民会議への参画と意見表明〈実施年度：2025 年度～〉
- ● 2030年の年金制度改正での実現を見据えた意見表明（適用実務のＤＸ化の徹底含む）〈実施年度：2028年度～2030年度〉

（４）働き方や職業選択に中立的な税制の構築【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 退職所得控除をはじめとする退職金・年金に係る税制における制度変更による影響に留意した総合的な見直し
- ✓ 配偶者控除などの各種控除における働き方やライフスタイルの多様化に即した見直し

〈アクション〉

- ● 各年度の「税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（５）リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ マイクロクレデンシャル（修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶことが可能な学修プログラム）に対する社会の理解促進
- ✓ 個人が自らの学修歴を生涯にわたって蓄積・活用できる仕組みの導入
- ✓ 産学・産学官連携によるリカレント教育の実施に取り組む大学への支援

〈アクション〉

- 2025年度「大学等との産学連携に関するアンケート結果」（2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度～2026年度〉
- 大学評価に関する審議会等を通じた産学・産学官連携によるリカレント教育に取り組む大学の評価向上への働きかけ〈実施年度：2025年度〉
- マイクロクレデンシャルを提供する大学の事例紹介等を通じた、修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶ環境整備の働きかけ〈実施年度：2026年度～2027年度〉

（６）雇用のマッチング機能強化・高度化【優先度★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 公共職業安定所（ハローワーク）におけるデジタル技術（生成ＡＩ等）のさらなる活用の徹底

〈アクション〉

- 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2025年度～〉
- 2026年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度前半〉
- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- 経団連雇用政策委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2026年度～2027年度〉

（７）労働移動に関連する制度整備【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓　解雇無効時の金銭救済制度の創設

〈アクション〉

- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2025年度〉
- 厚生労働省事務局との個別折衝と関係者への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 経団連労働法規委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2025年度〉

（８）退職給付制度の再構築の促進【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓　労働移動の妨げにならない退職金制度のあり方の検討

✓　退職一時金や確定給付企業年金から確定拠出年金への円滑な移行の実現

✓　受給方法（年金と一時金）の違いによって生じる制度上の差異の見直し

〈アクション〉

- 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 各年度の「税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（９）労働契約終了に関する考え方の整理・明確化【優先度★】

〈具体的事項〉

✓ 雇用条件や企業特性等に応じて、労働契約の終了に関する考え方を整理したガイドラインの策定（労働契約法16条の明確化）

〈アクション〉

- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度〉
- 厚生労働省事務局との個別折衝と関係者への働きかけ〈実施年度：2026年度～〉
- 経団連労働法規委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2026年度〉

(10) 博士人材の採用に対する税制上の支援【優先度★】

〈具体的事項〉

✓ 研究開発税制（オープンイノベーション型）における高度研究人材（博士号取得者等）を採用し試験研究を行った場合の税額控除措置について、拡充・要件の緩和等によるインセンティブの強化

〈アクション〉

- 「令和８年度税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2025年度〉

２．社内における労働移動

【企業】

（１）社員の主体的なキャリア形成と実現への支援【優先度★★★】

〈具体的事項〉

- ✓ 上司や人事部門、キャリアコンサルタント等とのキャリア形成面談等を通じた社員の主体的なキャリア形成支援
- ✓ 人事異動・配置転換、社内公募制やＦＡ制度の導入・拡充を通じた社員のキャリア実現支援

〈アクション〉

- ● 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（２）能力開発・スキルアップ支援制度の導入・拡充【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓ 時短勤務制度や企業版サバティカルの導入・拡充などの時間的配慮に資する制度の導入・拡充

✓ 受講代等費用補助や資格手当の導入・増額などの経済的支援に資する制度の導入・拡充

〈アクション〉

- 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 2026年版～2028年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（３）社内副業・兼業の活用推進【優先度★】

〈具体的事項〉

✓ 社内・グループ企業における副業・兼業の導入事例の共有・横展開

〈アクション〉

- 2026年版「春季労使交渉・労使協議の手引き」における導入事例の掲載とその周知活動を通じた各企業への横展開〈実施年度：2026年度〉

（４）雇用形態変更等による社内の労働移動の推進【優先度★】

〈具体的事項〉

- ✓ 企業における正社員転換制度・多様な正社員（限定正社員）制度の導入・拡充の推進
- ✓ 正社員と多様な正社員（限定正社員）との間の均衡を考慮した待遇確保の促進

〈アクション〉

- ● 正社員転換制度・多様な正社員（限定正社員）制度の導入企業の先進的な取組みを事例集として公表（2026年３月予定）し、制度の導入・拡充を推進〈実施年度：2025年度〉
- ● 「正社員転換制度・多様な正社員（限定正社員）制度に関するアンケート」の実施による経団連会員企業の導入状況や課題等の把握とその公表（2026年３月予定）を通じた各企業への共有・働きかけ〈実施年度：2025年度〉
- ● 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による導入・運用状況等のフォローアップを実施〈実施年度：2026年度～2028年度〉

（５）学修歴の活用【優先度★】

〈具体的事項〉

- ✓ 採用時における成績証明書・マイクロクレデンシャルの活用
- ✓ 社内公募制・ＦＡ制度を含めた異動時における学修歴・マイクロクレデンシャルの活用

〈アクション〉

- ● 2026年版～2028年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とその周知活動を通じた各企業への働きかけ〈実施年度：2026年度～2028年度〉
- ● 2026年～2028年「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」による経団連会員企業の導入状況等の定量的な把握と調査結果の公表を通じた各企業への共有〈実施年度：2026年度～2028年度〉

【政府】

（１）リスキリングを含むリカレント教育支援の拡充【優先度★★★】　（再掲）

〈具体的事項〉

- ✓ マイクロクレデンシャル（修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶことが可能な学修プログラム）に対する社会の理解促進
- ✓ 個人が自らの学修歴を生涯にわたって蓄積・活用できる仕組みの導入
- ✓ 産学・産学官連携によるリカレント教育の実施に取り組む大学への支援

〈アクション〉

- 2025年度「大学等との産学連携に関するアンケート結果」（2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度～2026年度〉
- 大学評価に関する審議会等を通じた産学・産学官連携によるリカレント教育に取り組む大学の評価向上への働きかけ〈実施年度：2025年度〉
- マイクロクレデンシャルを提供する大学の事例紹介等を通じた、修得したい知識・スキルを柔軟かつ気軽に学ぶ環境整備の働きかけ〈実施年度：2026年度～2027年度〉

（２）働き手に対する支援・給付【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓ 雇用保険の教育訓練休暇給付金（新設）と教育訓練支援融資制度（新設）の周知・運用・効果検証

✓ 雇用保険の一般教育訓練給付金の支給要件緩和

〈アクション〉

- 厚生労働省事務局との個別折衝〈実施年度：2026年度〉
- 2026年版「経営労働政策特別委員会報告」への記述とそれに基づく啓発活動〈実施年度：2026年度前半〉
- 厚生労働省労働政策審議会における意見表明とその反映に向けた審議対応〈実施年度：2026年度～2027年度〉
- 経団連雇用政策委員会における審議会対応の検討・決定〈実施年度：2027年度～2028年度〉

（３）リスキリングの促進に向けた税制上の支援【優先度★】

〈具体的事項〉

✓ 賃上げ促進税制における教育訓練費に係る上乗せ措置の維持・拡充

〈アクション〉

- 「令和９年度税制改正に関する提言」への記述とそれに基づく関係省庁や与野党の税制調査会幹部等への働きかけ〈実施年度：2026年度〉

３．教育機関との連携

（１）大学と企業の協業による教育プログラムの開発【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓ 産学連携による、各企業の重点分野等のリカレントプログラム設計や企業ニーズに即した教育プログラムの実施

〈アクション〉

- 大学や教育委員会への訪問を通じた意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 「大学等との産学連携に関するアンケート結果」（2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 「産学連携によるリカレント教育に関する結果」（2026年２月公表予定）の周知を通じた働きかけ〈実施年度：2025年度〉

（２）キャリア教育の充実（自律的なキャリア意識醸成）【優先度★★】

〈具体的事項〉

✓ 大学・学会等が主催するキャリア教育プログラムへの協力

〈アクション〉

- 大学や教育委員会への訪問を通じた意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 「大学等との産学連携に関するアンケート結果」（2026年２月公表予定）を通じた企業のニーズの把握〈実施年度：2025年度〉
- 政府・大学・企業との意見交換の実施〈実施年度：2025年度〉
- 産学協議会合における博士人材のキャリア意識醸成に向けた検討・取組み状況のフォローアップの実施〈実施年度：2025年度～〉

以　上

Ⅳ. データ集

１．労働力需給の状況と見通し 19
（１）労働力人口と完全失業率
（２）労働力需給の推計（2040 年まで）
（３）労働力需給の見通し（産業別・2035 年）

２．労働移動・転職の現状 21
（１）平均勤続年数の推移
（２）平均勤続年数の国際比較
（３）転職希望者数
（４）転職者数
（５）年齢階級別転職入職率の推移
（６）転職後の賃金状況
（７）転職回数
（８）入職経路
（９）公共職業安定所（ハローワーク）における求人者数、就職件数
（10）一般職業紹介事業における求人者数、就職件数

３．転職をしない理由 26
（１）転職活動者がまだ転職していない理由
（２）転職活動はしたが転職しなかった理由

４．企業における労働移動に関する取組み 27
（１）経験者（中途）採用の実施割合
（２）能力開発・学習支援の取組み状況

１．労働力需給の状況と見通し

（１）労働力人口と完全失業率

出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

（２）労働力需給の推計（2040年まで）

出典：労働政策研究・研修機構「2023年度版　労働力需給の推計」（2024年８月）
をもとに経団連事務局にて作成

（３）労働力需給の見通し（産業別・2035年）

出典：パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の推計未来推計」（2024年10月）
をもとに経団連事務局にて作成

２．労働移動・転職の現状

（１）平均勤続年数の推移

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに経団連事務局にて作成

（２）平均勤続年数の国際比較

出典：日本は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、アメリカは連邦労働統計局「Employee Tenure in 2024」、その他の国はＯＥＣＤ(2024) をもとに経団連事務局にて作成

（３）転職希望者数

出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

（４）転職者数

出典：総務省「労働力調査」をもとに経団連事務局にて作成

（５）年齢階級別転職入職率の推移

出典：厚生労働省「雇用動向調査」をもとに経団連事務局にて作成

（６）転職後の賃金状況

出典：厚生労働省「雇用動向調査結果」をもとに経団連事務局にて作成

（７）転職回数

注：2019年度は「５回以上」を上限として調査を実施

出典：マイナビ「転職動向調査2025年版（2024年実績）」（2025年３月）をもとに経団連事務局にて作成

（８）入職経路

出典：厚生労働省「雇用動向調査」をもとに経団連事務局にて作成

（９）公共職業安定所（ハローワーク）における求人者数、就職件数

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」をもとに経団連事務局にて作成

（10）一般職業紹介事業における求人者数、就職件数

出典：厚生労働省「職業紹介事業報告書」をもとに経団連事務局にて作成

３．転職をしない理由

（１）転職活動者がまだ転職していない理由

出典：リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか」（2023年10月）をもとに経団連事務局にて作成

（２）転職活動はしたが転職しなかった理由

出典：リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」

４．企業における労働移動に関する取組み

（１）経験者（中途）採用の実施割合

出典：リクルートワークス研究所「中途採用実態調査」をもとに経団連事務局にて作成

（２）能力開発・学習支援の取組み状況

①ＯＦＦ－ＪＴの実施状況

②計画的なＯＪＴの実施状況

出典：厚生労働省「能力開発基本調査」（2025年６月）をもとに経団連事務局にて作成