

転職市場の動向について

我が国では、ICT・AI・IoT 等の進展により、産業構造や各企業の事業構造の大きな変化が見込まれる。また、職業キャリアが長期化し、少子化や価値観の変化等を背景に働き方のニーズが多様化する中で、企業と労働者双方のニーズに応えるため、多様な選考・採用機会の拡大を図る必要がある。こうした点を踏まえ、本稿では、特に大企業・中小企業間の労働移動に着目し、転職の現状について分析した。ただし、高齢者の影響を除くため、全て 59 歳以下の者に限って分析している。

1. 転職入職者数は増加傾向

まず、就業形態（フルタイム・パート）間の転職について確認する（ここでは転職入職者に限り、未就業入職者を含まない（※））。1991 年からみると、前職がパートであり、同じくパートの職に転職した者（「パート→パート」）の転職入職者は大きく増加している。前職がフルタイムであり、フルタイムへ転職した者（「フルタイム→フルタイム」）についても、バブル期後に大きく減少したものの、その後は長期的に増加傾向にあり、2009 年以降は大きく増加している。一方、「パート→フルタイム」と「フルタイム→パート」は同じく増加傾向であるが、2014 年以降は、「パート→フルタイム」の転職就職者の方が多い（図 1）。

（※）転職入職者：入職者のうち、入職前 1 年間に就業経験のある者をいう。

未就業入職者：入職者のうち、入職前 1 年間に就業経験のない者をいう。

2. 大企業への転職が増加（フルタイム）

「フルタイム→フルタイム」の者に限り、大企業・中小企業間の転職入職率を確認すると、「大企業→大企業」だけではなく、「中企業→大企業」や「小企業→大企業」の転職が 2010 年以降、大きく増加しており、企業規模にかかわらず、大企業への転職が増加している。一方で、「大企業→小企業」や「小企業→小企業」の転職が大きく減少している（図 2）。

3. 大企業→中小企業と、中小企業→大企業では、転職先を選択した理由は異なる

最後に、「フルタイム→フルタイム」の者に限り、大企業→中小企業への転職者と、中小企業→大企業への転職者について、その転職先を選択した理由及びその推移を確認する。

大企業から中小企業への転職では、「仕事内容に興味があった」及び「能力・個性・資格を生かせる」が高い。足下では、「労働時間、休日等の労働条件が良い」及び「給料等収入が多い」が上昇しており、大企業を上回る労働条件や賃金を提示し、優秀な社員を確保しようとする中小企業が増えている可能性がある。

中小企業から大企業の転職でも、同じく「仕事内容に興味があった」及び「能力・個性・資格を生かせる」において高い。「労働時間、休日等の労働条件が良い」や「給料等収入が多い」は近年上昇傾向にあり、中小企業の雇用者においても給料や労働条件の改善を求めて転職する人の割合が高まっているものと思われる。「会社の将来性が期待できる」については、2009年に急速に低下したのち、ほぼ上昇がみられておらず、これは、リーマンショックによる景気の急激な悪化を受け、大企業における将来性について、中小企業の雇用者の中でも不安を感じる人が増えている可能性が考えられる。

問い合わせ先

職業安定局 雇用政策課

担当者名 久保龍太郎

直通：03-3502-6770

図1 就業形態間の転職入職者数の推移

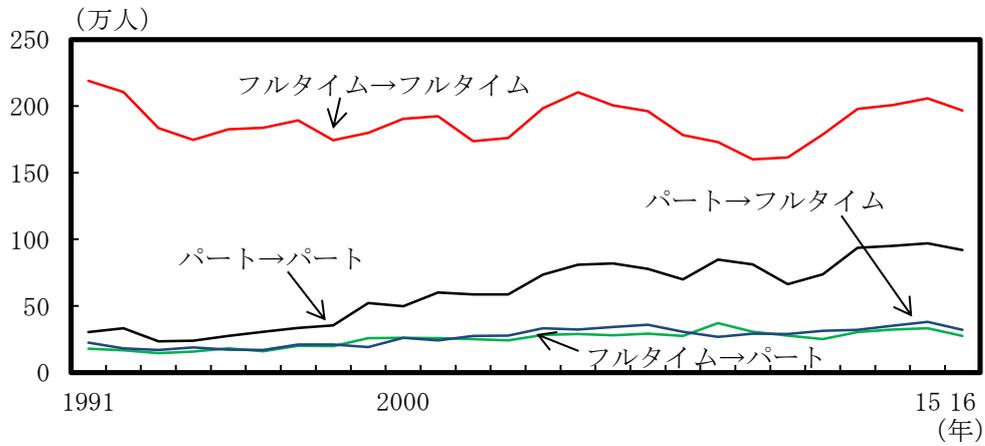


図2 大企業・中小企業間の転職入職率の推移

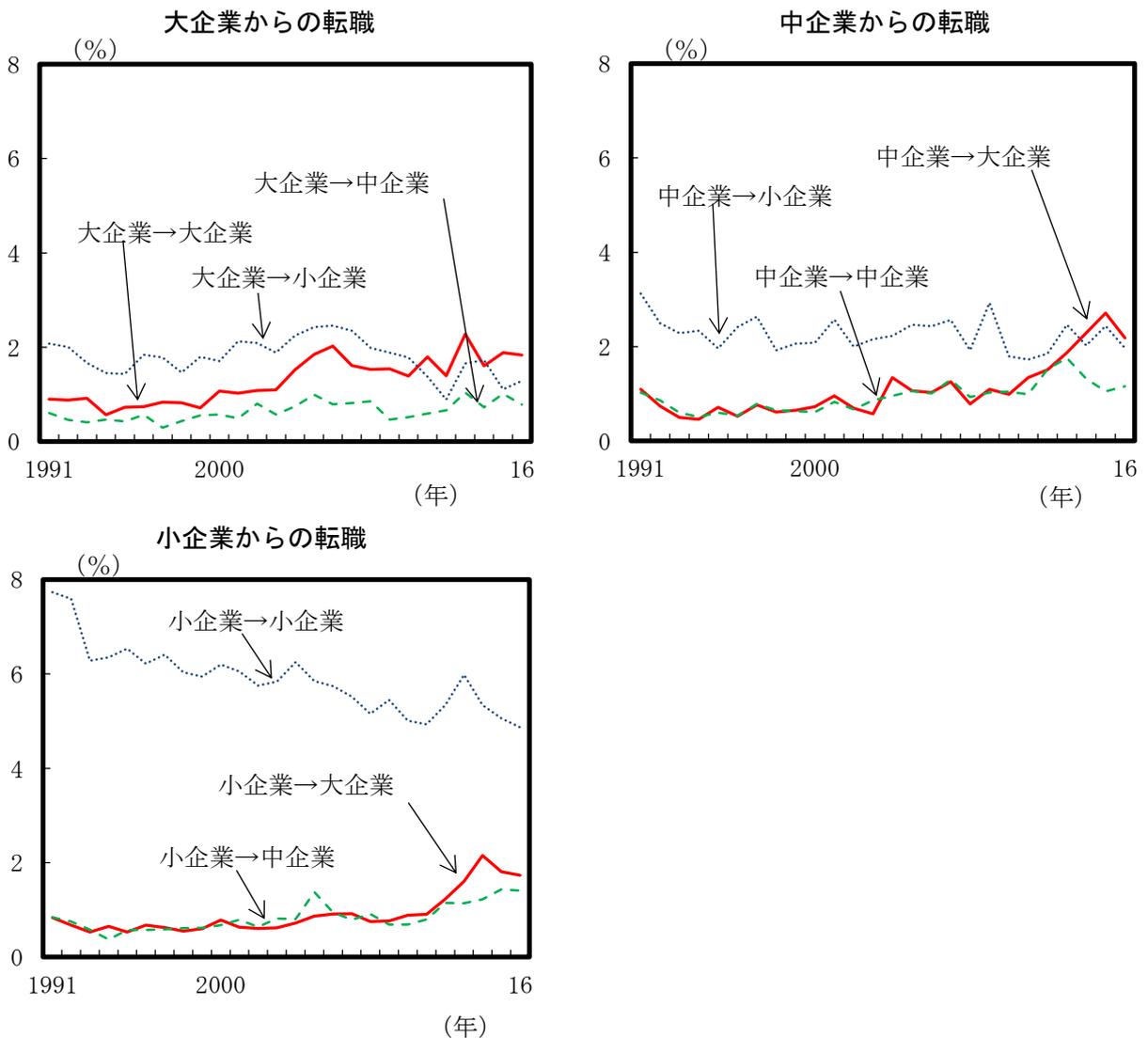
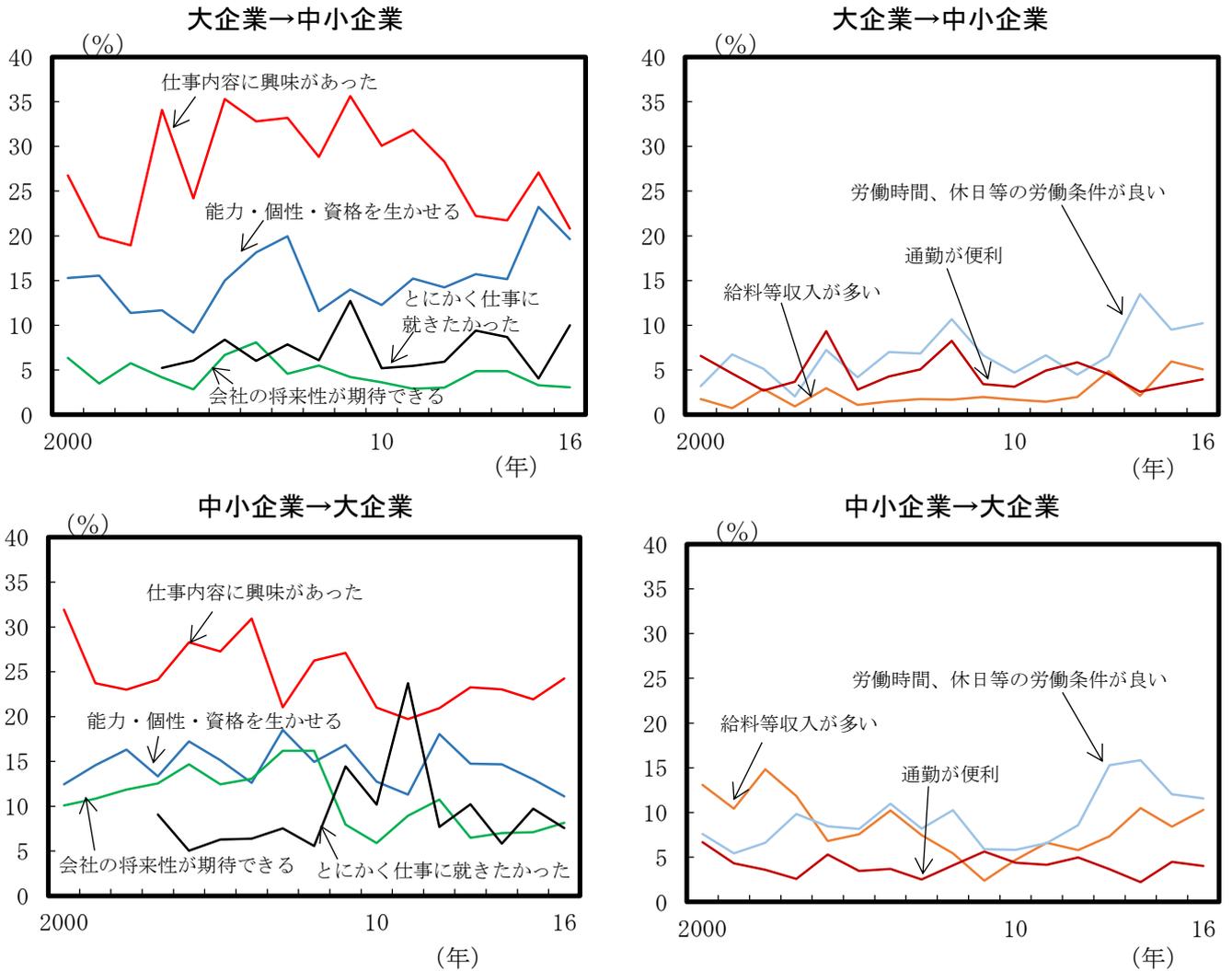


図3 大企業・中企業間の転職者の転職先の選択理由



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。すべて個票を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。すべて公営事業所は除いている。
2. 図2における転職入職率は、例えば、「大企業→中企業」であれば、大企業から中企業への転職入職者を、大企業のフルタイム数で除すことで算出。
3. 図2・3における大企業とは、従業員1,000人以上の企業、中企業とは、従業員300~999人の企業、小企業とは、5~299人の企業をさす。なお、中小企業とは、中企業と小企業を合わせた5~999人企業をさす。
4. 図3は、実際に転職した者であって、転職先を選択した理由を答えた者のうち、その回答を選択した者の割合を集計したもの。回答では、「その他」を除いている。