

## 第3章

# 職業生涯を通じた キャリア形成

## 第1節

前章では企業を取り巻く競争環境の変化が労働市場や企業の人材マネジメントに与える影響について分析してきたが、そこでは企業の労働需要の質的な変化、また多様な労働者から就労意欲を引き出そうとする企業の取組等がみえてきた。

このように企業の人材活用の在り方が変化する中、我が国の経済社会の基盤をより強固なものにするためには、人々の生活の安定が不可欠である。そのため、職業生涯を通じた安定雇用によって、労働者が職業能力を高め、その能力を十分に発揮できる環境づくりが重要である。また、持続的な職業キャリア形成の機会を労働者に提供することは、労働者の継続的な人的資本の蓄積につながり、資源の乏しい我が国における経済の長期的な発展にも資する。

そこで、本章では個々の労働者の職業キャリアに着目し、その充実に向けた課題等について分析を行うこととする。第1節では、我が国における職業キャリアの現状や動向について概観するとともに、円滑な労働移動を実現するための課題等について分析を行う。第2節では、出産・育児、介護といった生涯における出来事が職業キャリアに与える影響、また定年後のキャリア構築について分析を行う。第3節では、正規の雇用を希望しながらも、非正規雇用の職に従事する労働者の現状や推移を概観するとともに、これらの者が正規雇用へ移行するための取組等について分析を行うこととする。

## 第1節

## 我が国における職業キャリアの現状

本節では、まず我が国における職業キャリアの現状について概観した上で、一企業において継続就業する場合の職業キャリアについて述べた後、離転職の状況の推移や転職者の特徴について分析する。さらに、円滑な労働移動を実現するための課題について分析を試みる。

### 1 継続就業者の職業キャリアの現状

#### ● 男性では約半数が50歳台半ばまで初職から離職することなく継続就業

個人の職業キャリアに着目した場合、学校卒業後に就職した企業で定年まで勤めるキャリアや、転職を繰り返しステップアップしていくキャリアなど、様々なものが考えられるが、我が国ではどのような職業キャリアがみられるのだろうか。

これをみるために、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を独自集計し、1歳ごとに初職<sup>77</sup>からの離転職状況を示したのが第3-(1)-1図である。これをみると、男性では、30歳までにほとんどの者が初職に就いており、30歳台から50歳台半ばまでは、約半数が初職から離職することなく就業を継続している。また、初職から1回目の転職先で就業している者の比率も30歳台から50歳台半ばまで、1割5分程度で安定している。このよう

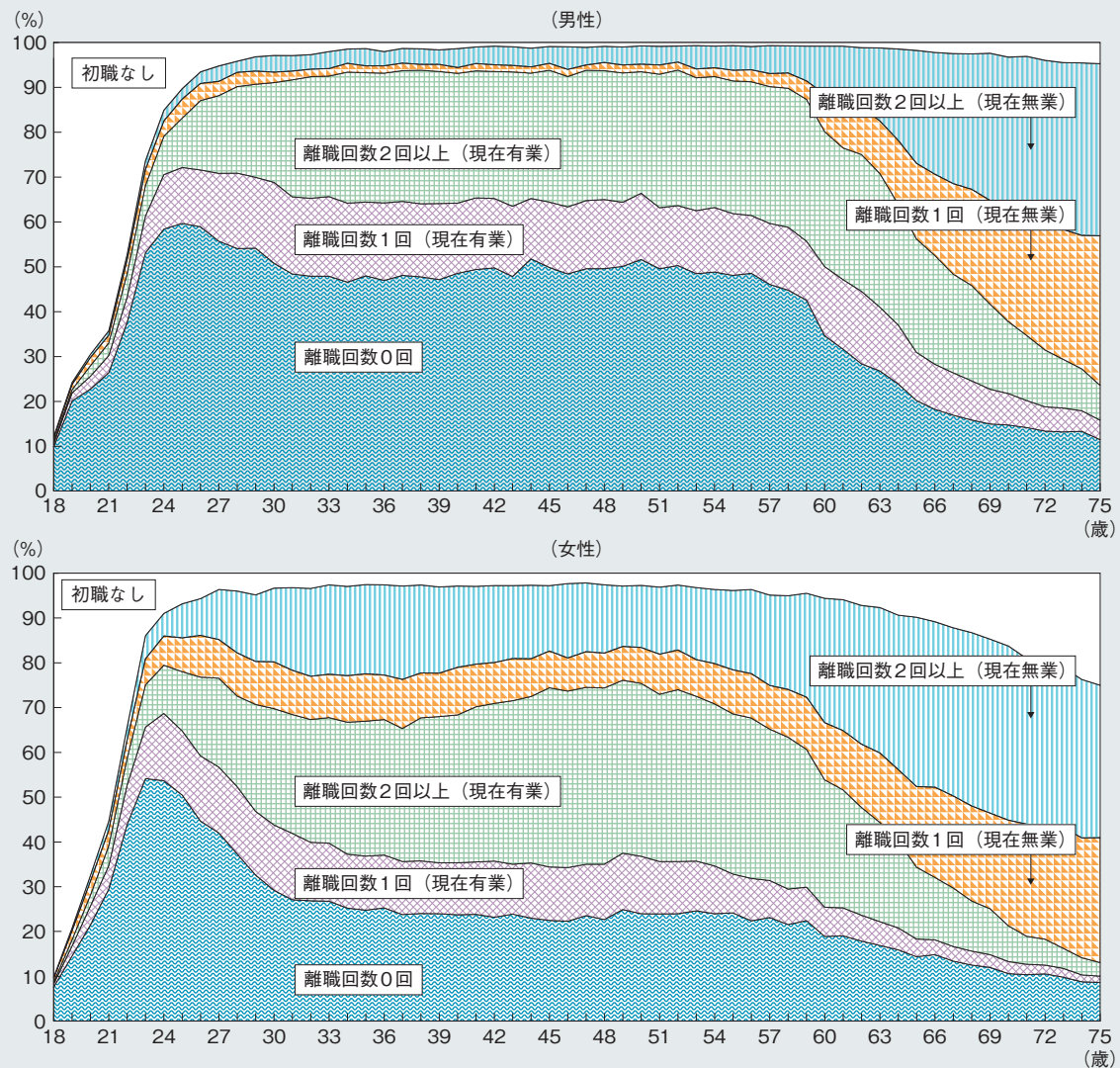
<sup>77</sup> ここでいう初職とは、通学のかたわらにしたアルバイトなどを除いて、最初に就いた仕事のことである。

な分布が恒常的なものだとすると、男性の6割以上については、多くの企業の定年年齢である60歳頃までのいわば第1の職業生涯における転職回数は多くても1回で、さらに、半数程度の者は初職から一度も離職することなく、第1の職業生涯を一つの就業先で過ごしていることになる。すなわち、一つの職場で長期間勤務するような長期雇用キャリアが、我が国の男性の職業キャリアとして多くみられる。なお、50歳台終盤から60歳台前半にかけては、離職回数が0回の有業者と離職回数が1回の無業者を合わせた比率が徐々に低下し、65歳では3割5分程度となっているが、このことは、60歳前後の定年等による離職後、そのまま引退せず、第2の職業キャリアを新たな就業先で開始する者が一定程度いることを示していると考えられる。

一方、女性についても、20歳台後半までにはほとんどの者が初職に就いているが、初職からの継続就業者の割合は20歳台半ばをピークとして30歳台半ばまで低下し、この間無業である者や第2、第3の就業先で就業している者の割合が増加している。この年齢層では、結婚・出産等に伴って離職する者や、生活スタイルに合った働き方ができる職場に転職する者が相当程度いると考えられる。一方、30歳台後半から40歳台後半にかけて無業者の比率は低下し、2回以上離職を経験した就業者の割合が増えるが、これは子育てが一段落した後、新たに就業を開始する者の存在を示していると考えられる。初職から離転職なく就業を続けている者の割合は30歳台から50歳台半ばまでおよそ2割5分、初職から1回目の転職先で就業している者を含めると3割強となっており、女性では職業生涯を途中離転職なく終える者の割合は、男性に比べると低くなっている。

第3-(1)-1図 年齢別初職からの離職回数割合

- 男性では、30歳台から50歳台半ばまでの年齢層で、約半数が初職から離職することなく就業し続けている者で占められている。
- 女性では、初職から離職せずに就業し続けている者は少数派であり、40歳台後半では、約4割の者が初職から2回以上転職している。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 現職が初職である者を「離職回数0回」、前職が初職である者を「離職回数1回」、その他が初職である者を「離職回数2回以上」とした。

2) 初職の有無が不詳な者は、集計対象から除いた。

### ● 初職の従業上の地位により異なる継続就業の状況

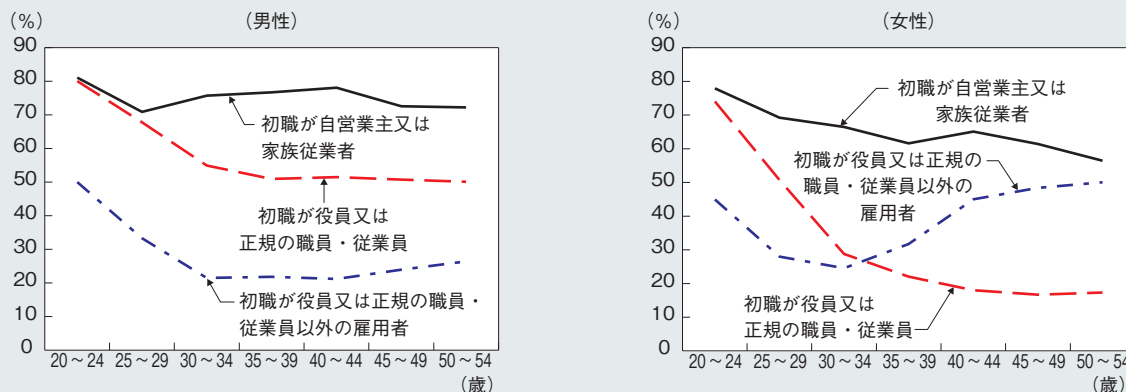
第3-(1)-1図は全ての就業形態を含む全体の状況を示したものであったが、初職の就業形態ごとに、その後の継続就業の状況には違いがみられるだろうか。第3-(1)-2図により、初職の従業上の地位別に初職からの継続就業の状況をみると、男女とも初職が自営業主又は家族従業者である場合が最も継続就業率が高く、50歳台前半まで、男性では7割以上、女性でもおおむね6割以上が、初職から継続就業している。

また、男性では、正規雇用労働者（役員を含む）として初職に就いた場合は、30歳台から50歳台前半まで一定して約半数が初職から継続就業している。一方、非正規雇用労働者として初職に就いた場合は、30歳台から50歳台前半まで初職で就業し続けている者の割合は2割強となっている。

女性では、正規雇用労働者（役員を含む）として初職に就いた場合は、初職からの継続就業率は年齢とともに低下し、40歳台から50歳台前半では2割弱となっている。なお、非正規雇用労働者として初職に就いた場合、継続就業率が40歳台以降で高くなっているが、この理由としては、専業主婦だった者等で40歳以降に初職に就いた者の影響が考えられる。

### 第3-(1)-2図 年齢階級、初職の従業上の地位別初職で継続就業している者の割合

- 男女とも初職が自営業主又は家族従業者である場合が最も継続就業率が高い。
- 男性では、初職が役員又は正規の職員・従業員である場合、30歳台から50歳台前半まで一定して約半数が初職から継続就業している者で占められている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 初職がある者（調査時点で無業である者を含む）のうち、調査時点で有業であって現職が初職である者の割合を、初職の従業上の地位別に集計したもの。
- 2) 現職が初職であって、入職時と調査時点で従業上の地位が異なる場合、調査時点の従業上の地位を初職の従業上の地位として集計されていることに留意を要する。
- 3) 前職が初職であって、前職の離職時期が昭和57年以前である者については、初職の従業上の地位が調査事項となっていないため、これらの者については、同一の性・年齢の前職が初職であって前職の離職時期が昭和58年以降である者の初職の従業上の地位の分布を用いて按分している。

### ● 世代ごとにみた継続就業率は、正規雇用労働者では近年上昇

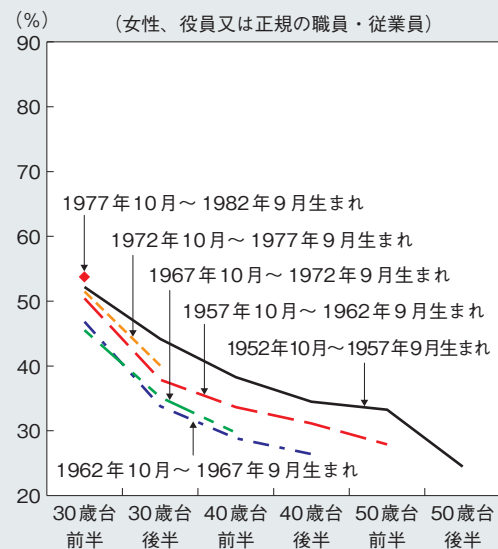
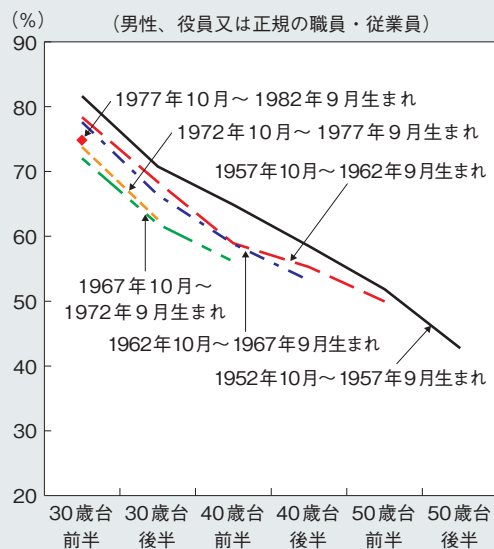
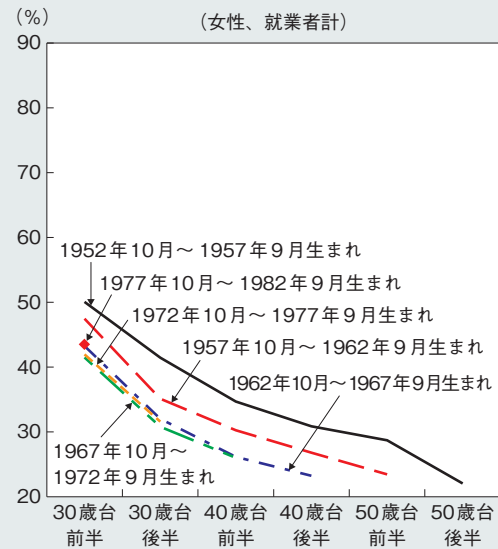
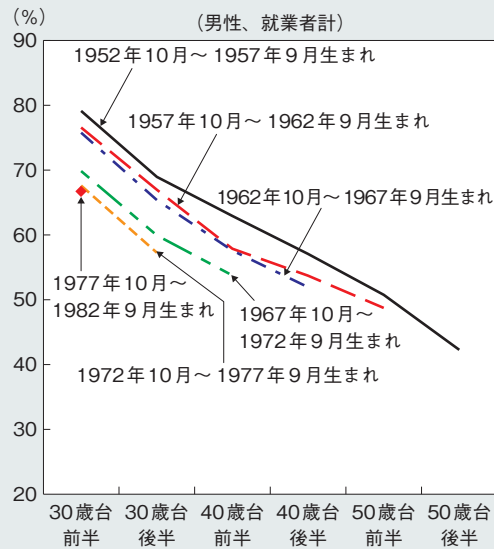
第3-(1)-1図や第3-(1)-2図は平成24年就業構造基本調査の調査時点である2012年10月1日の一時点の状況を示したものであるため、同一の世代集団（コーホート）の離転職の状況がこれらの図表が示すように推移することを意味しているものではなく、今後世代が変わればここに示した状況は変化していく可能性もある。そこで、昭和57年（1982年）から平成24年（2012年）までの7回の就業構造基本調査の調査票情報を独自集計し、20歳台後半からの継続就業率（20歳台後半から継続就業している者の数を20歳台後半の時点での有業者数で除した比率）の推移を、5年ごとに区切った世代ごとにみてみよう。

第3-(1)-3図により、就業者全体についてみると、男性では世代が若くなるにつれ、緩やかにではあるが継続就業率が低下している。特に、1967年10月～1972年9月生まれの世代では、その前の世代（1962年10月～1967年9月生まれ）に比べて比較的大きく継続就業率が低下している<sup>78</sup>。女性でも1962年10月～1967年9月生まれの世代までは、継続就業率の緩やかな低下がみられたが、その後はほぼ横ばいで推移している。

<sup>78</sup> この世代の多くが大学を卒業したのが1990年～1996年頃であり、その後半がいわゆる就職氷河期と重なっていることから、初職に対する満足度の低い者がそれ以前の世代よりも多かった可能性が高く、これが継続就業率の低下につながったとも考えられる。

## 第3-(1)-3図 世代ごとにみた20歳台後半からの継続就業率

- 就業者全体でみると、男性の継続就業率は、世代が若くなるにつれ、緩やかに低下している。女性でも、継続就業率は世代が若くなるにつれ、緩やかに低下してきたが、1962年10月～1967年9月生まれ以降は下げ止まっている。
- 正規雇用労働者でみると、男女ともに、継続就業率は、世代が若くなるにつれ、緩やかに低下してきたが、1967年10月～1972年9月生まれを底にして、近年上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計し作成

(注) 20歳台後半から継続就業している者の数を20歳台後半の時点での有業者数で除した比率。詳細な作成方法は付注3参照。

一方、正規雇用労働者（役員を含む）に限ってしてみると、男性では、1967年10月～1972年9月生まれの世代までは継続就業率が緩やかに低下してきたが、その後の世代では若干上昇している。女性でも、1962年10月～1967年9月生まれの世代までは継続就業率が緩やかに低下し、その次の世代はほぼ横ばいであったが、その後の世代では上昇に転じ、1977年10月～1982年9月生まれの世代では、30歳台前半までの継続就業率が1952年10月～1957年9月生まれの世代を上回っている。

こうしたコーホートでの状況を踏まえると、少なくとも正規雇用労働者については、男性の約半数が初職から離転職することなく、定年近くまで一つの就業先で継続就業するという状況

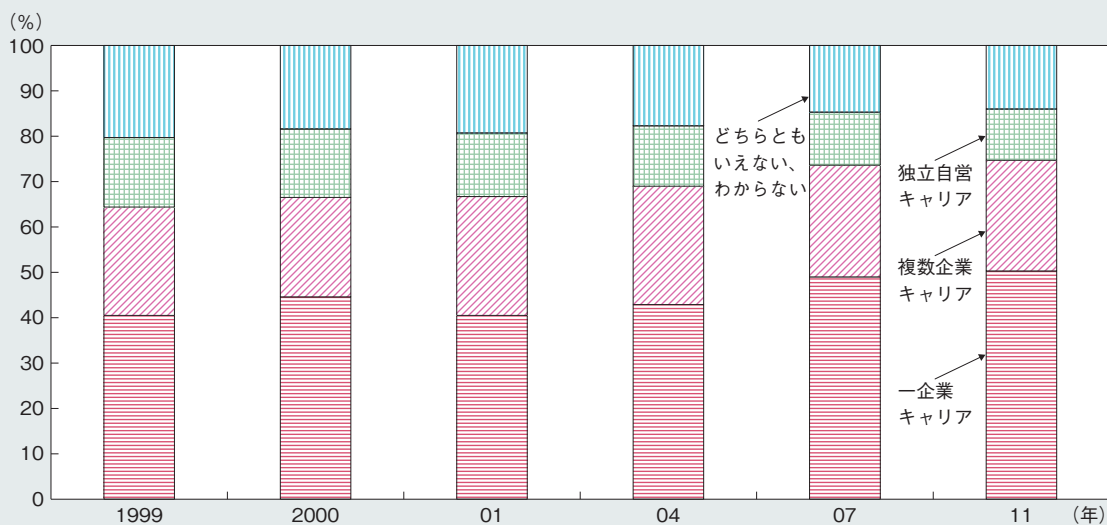
は、世代が変わっても大きく変化してはいない。また、女性については、初職から離転職することなく定年近くまで一つの就業先で継続就業する者の比率が今後上昇していく可能性も示唆される。

### ● 上昇傾向にある「一企業キャリア」の支持割合

今後の職業キャリアの動向を見通すため、(独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」により、国民の職業キャリアに対する意識をみている。第3-(1)-4図は、最も望ましいと思うキャリアとして、一つの企業に長く勤める「一企業キャリア」、いくつかの企業を経験する「複数企業キャリア」、はじめから又は最初は雇用者として働いた後独立して仕事をする「独立自営キャリア」のそれぞれを支持した者の割合の推移を示したものであるが、「一企業キャリア」の支持割合が近年上昇しており、2011年では約半数が「一企業キャリア」を支持している。「一企業キャリア」の支持割合の推移を年齢階級別にみると、20歳台の若年者の支持割合の上昇が近年顕著になっている(付3-(1)-1表)。また、2011年の同調査の調査票情報を独自集計し、年収階級別に望ましいと思う職業キャリアの内訳をみると、どの年収階級においても「一企業キャリア」の支持割合が高くなっており、年収階級が上がるにつれて、「一企業キャリア」の支持率が高くなる傾向がある(付3-(1)-2表)。

第3-(1)-4図 望ましいと思うキャリアの構成比の推移

○ 「一企業キャリア」を支持する者は近年増加傾向にあり、2011年では、半数の者が「一企業キャリア」を支持している。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

(注) 「世の中には、いろいろな仕事のコース、『職業キャリア』がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください」という質問に対して、①1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース、②いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース、③1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース、④いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース、⑤最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース、⑥最初から独立して仕事をするコース、⑦どちらともいえない、⑧わからない、の8つの選択肢の中から、①又は③を選択した者を「一企業キャリア」、②又は④を選択した者を「複数企業キャリア」、⑤又は⑥を選択した者を「独立自営キャリア」としている。

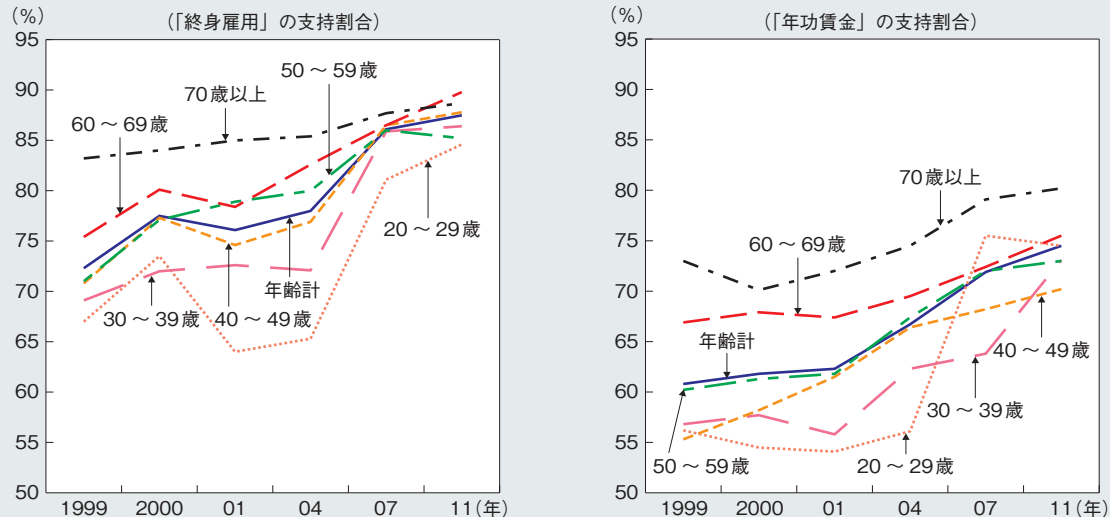
次に第3-(1)-5図により、「終身雇用」及び「年功賃金」について、「良いことだと思う」又は「どちらかといえば良いことだと思う」と回答した者の割合の推移をみると、「終身雇用」「年功賃金」とともにこれを支持する者の割合は上昇傾向で推移しており、2011年時点で、「終身雇用」は9割弱、「年功賃金」はおよそ7割5分の者から支持されている。特に

20歳台の若年層において、「終身雇用」「年功賃金」の支持率は以前より高まっている。

このように、「一企業キャリア」やこれを支える制度である「終身雇用」「年功賃金」は、今でも高い支持を受けており、むしろその支持割合は若年者を中心として高まっている。こうした国民の意識をみても、一つの企業で職業生涯を全うする長期雇用キャリアについては、労働者側から急激に変化する可能性は小さいと考えられる。

第3-(1)-5図 年齢階級別「終身雇用」及び「年功賃金」の支持割合の推移

○「終身雇用」や「年功賃金」を支持する者は増加傾向にあり、2011年では、9割近い者が「終身雇用」を、およそ75%の者が「年功賃金」を支持している。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

- (注) 1) 「終身雇用」の支持割合は、「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用について、どうお考えですか」という質問に対して、①良いことだと思う、②どちらかといえば良いことだと思う、③どちらかといえば良くないことだと思う、④良くないことだと思う、⑤わからない、の5つの選択肢の中から、①又は②を選択した者の割合。
- 2) 「年功賃金」の支持割合は、「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金について、どうお考えですか」という質問に対して、①良いことだと思う、②どちらかといえば良いことだと思う、③どちらかといえば良くないことだと思う、④良くないことだと思う、⑤わからない、の5つの選択肢の中から、①又は②を選択した者の割合。

### ● 管理職層にある社員の約半数は就職後4部署以上を経験

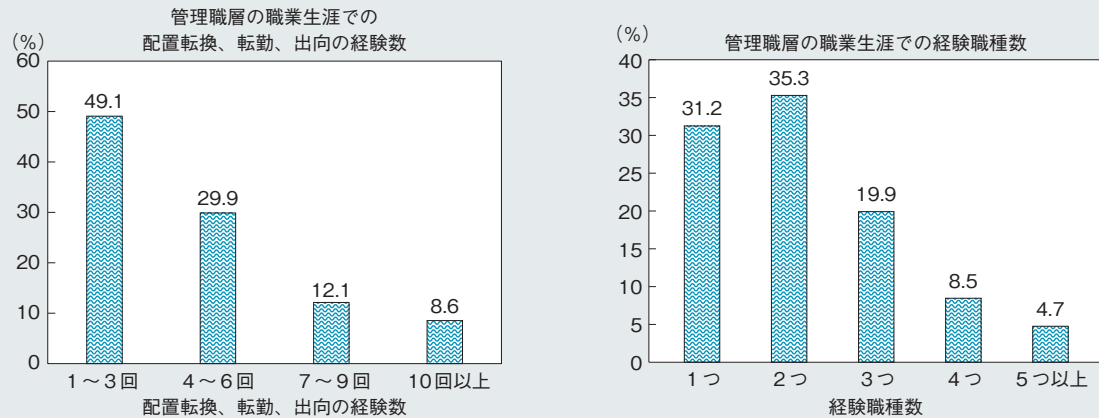
それでは、一企業で継続勤務する場合の職業キャリアはどのようなになっているのであろうか。これをみるために(独)労働政策研究・研修機構「職業キャリア形成に関する調査」(2014年)を独自集計し、現在管理職層(課長相当職又は部長相当職等)にある社員が、就職後何回配置転換(転勤及び出向を含む。以下同じ。)を経験したのか、また、いくつの職種を経験したのかを示したのが第3-(1)-6図である。これをみると、配置転換の回数は1～3回が最も多いが、約半数の者は4回以上の配置転換を経験しており、調査対象者の多くが40歳台半ばであることを考えると、平均すればおおむね5年に1回以上の頻度で配置転換を経験していることになる。このように、一企業で継続就業する場合、数年ごとに配置転換が行われ、様々な部署を経験しつつ管理職層になるに当たって必要な技能・経験を蓄積していくような職業キャリアが多いと考えられる。

一方、経験職種は二つが最も多く、7割近くの者は経験職種が二つ以下となっている。こうしたことから、必ずしも多岐にわたる職種を経験するのではなく、同一職種内での異動を重ねていくことによって幅広い経験をしつつ、ある程度絞られた職種の専門性を醸成することが可

能であるような職業キャリアを歩む者が多いことが推測される。

第3-(1)-6図 管理職層の職業生涯を通じた配置転換、転勤、出向の経験数と経験職種数

- 企業の管理職層では、配置転換、転勤、出向の経験数は、1～3回が最も多いが、半数の者は4回以上配置転換等を経験している。
- 一方、就職後経験した職種は2つが最も多く、7割近くの者は経験職種が2つ以下となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「職業キャリア形成に関する調査」(2014年) をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 管理職層は、課長相当職又は部長相当職等を指す。

2) 経験職種数は、「営業・販売」「対人サービス(看護、介護を含む)」「マーケティング、調査・分析」「経営企画・事業企画・事業開発」「広報」「人事・法務」「財務、会計・金融専門業務」「購買・物流・運輸」「その他事務」「製造・建設・生産管理」「研究開発・技術・設計」「システム企画・開発・管理運用」「その他専門的・技術的業務(医療、教育等)」「その他」の14の職種区分の中でこれまで経験したものの数。

### ● 「多様な正社員」の普及が生活の安定にも寄与

これまでに、我が国の職業キャリアとしては、一つの企業に継続就業する人が多いことが明らかとなった。それでは、一つの企業で働き続けることによって、どの程度の賃金(年収)を得ることができるのだろうか。これをみるために、雇用形態ごとに賃金関数を推定し、シミュレーションを行った。

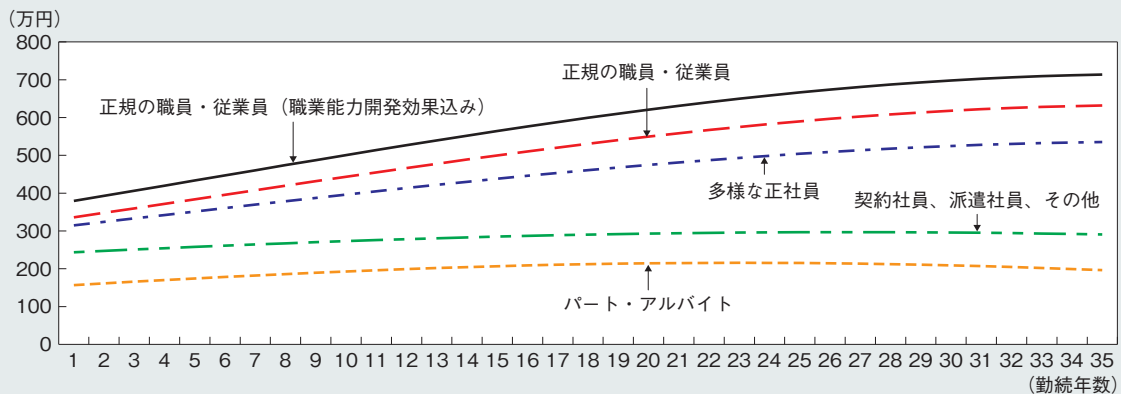
(独) 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(2010年、従業員調査)の調査票データを用いて推計を行った結果を、第3-(1)-7図としてまとめている。この図では25歳男性が就職後継続就業することにより、どの程度の年収を得られるかを示しているが、正規雇用労働者(以下の「多様な正社員」を除く)の場合、勤続30年程度で年収600万円を超える可能性が示唆される。特に、正規雇用労働者のうち、職業能力開発に積極的な会社勤め者や自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいる者については、30年の勤務で700万円程度の年収になる可能性が示唆されており、職業能力開発が処遇を高める効果を持つことがうかがえる。

一方、「契約社員、派遣社員、その他」や「パート・アルバイト」でも、長期間勤続することによって賃金は一定程度上昇するが、前者は約300万円、後者は約200万円で頭打ちになる可能性が示唆された。これに対し、同調査において、「原則として管理職にならないことになっている」「職種が特定されている」「勤務地、勤務エリアが特定されている」「残業をしないことになっている」のいずれかに該当する正規雇用労働者(多様な正社員)では、多様な正社員以外の正規雇用労働者と同様に勤続とともに年収が上昇し、勤続25年程度で年収が500万円を超える可能性が示唆された。

「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)を受けて、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図る施策を講ずることとしているが、こうした取組が進展することによって「多様な正社員」という働き方が普及していけば、正規雇用を希望する非正規雇用労働者が多様な形態の正社員に転換できる可能性も高まるとともに、より高い処遇を得られることによって、それらの者の生活の安定にもつながることが期待される。

第3-(1)-7図 雇用形態別の賃金シミュレーション

- 正社員については勤続年数が上がるにつれ、賃金も高まっていき、「多様な正社員」においても年収水準が500万円を超える可能性がある。
- 企業及び個人が職業能力開発に積極的な場合、正社員の年収をさらに高める可能性がある。
- 一方、正規以外の雇用形態では、勤続年数が賃金を高める効果は小さくなっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(2010年、従業員調査)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) 「多様な正社員」については、調査上における「正規の職員・従業員」のうち、「原則として管理職にならないことになっている」「職種が特定されている」「勤務地、勤務エリアが特定されている」「残業をしないことになっている」といった労働条件に当てはまる者を指す。
- 2) シミュレーションでは、25歳の男性が同一の雇用形態で勤続し続ける場合に到達する賃金(年収)水準を示している。
- 3) 「職業能力開発効果」については、調査上における「あなたの会社は、あなたの職業能力開発に積極的だと思いますか?」「あなたは、自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいますか?」に「そう思う」という回答をダミー変数化し、推計式の説明変数に用いた。
- 4) 賃金関数の詳細な推計方法については付注4参照。

## 2 離転職状況の推移と転職者の特徴

### ● 転職入職率は長期的には緩やかに上昇

これまでみてきたように、我が国では男性を中心に一つの職場で長く勤務する長期雇用キャリアが多くなっているが、30歳台から50歳台の男性でも転職を2回以上経験している者が3割程度存在しており、職業生涯の中で転職を複数回行うような職業キャリアも決して少なくない。そこで、我が国における離転職の状況がどのように推移してきたのか、また、どのような層が転職をしているのかをみていくことにしよう。

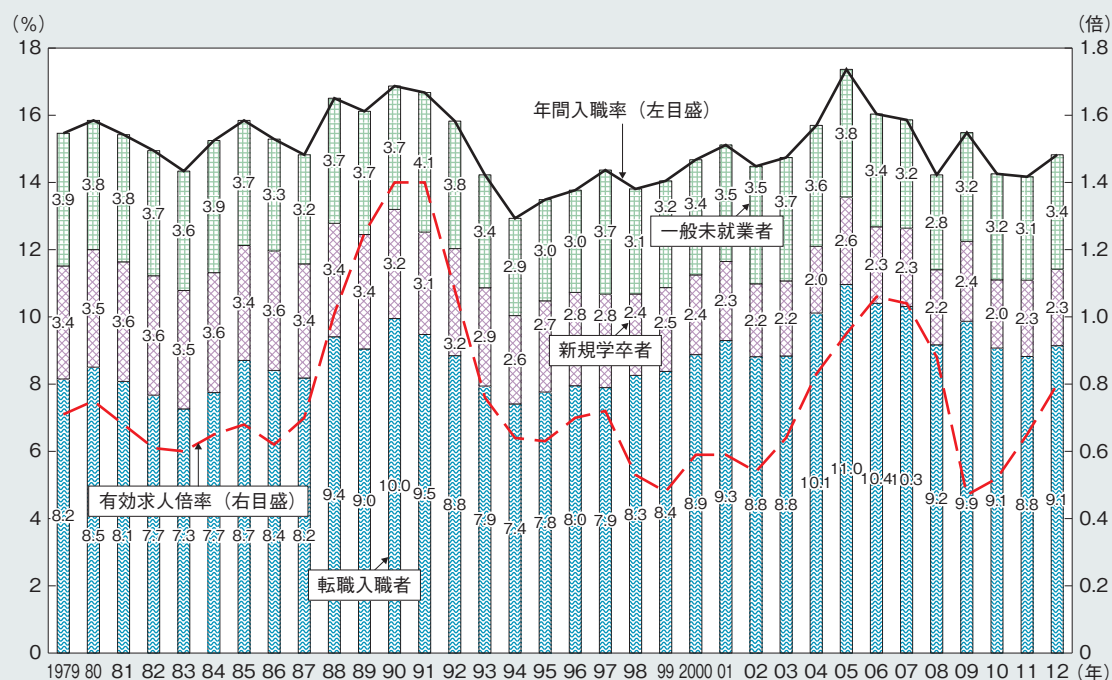
第3-(1)-8図により、転職入職者(入職前1年間に就業経験のある者)、新規学卒者、一般未就業者(転職入職者、新規学卒者以外の者)別の年間入職率(調査年の年初の労働者数に対する年間入職者数の比率)の推移をみると、全体の入職率は、労働力需給変動の影響等により上下しつつも長期的にはほぼ横ばいで推移している。また、少子化の影響により新規学卒者の入職率が低下傾向で推移する一方で、転職入職率は緩やかな上昇傾向で推移しており、新規学卒者の入職率の低下を転職者の入職率の上昇で補ってきている状況がうかがえる。

次に、第3-(1)-9図により離職理由別の年間離職率の推移をみると、雇用形態の多様化に伴う有期雇用契約の増加の影響等により「契約期間の満了」による離職率が上昇傾向で推移している。また、「事業所の都合」による離職率は2000年頃からそれ以前より高い水準で推移しており<sup>79</sup>、リーマンショック直後の2009年には、この二つの理由による離職率が跳ね上がった影響により、全体の離職率が大きく押し上げられている。一方、「結婚・出産・育児」による離職率は、結婚・出産後も同一企業で就業を続ける女性が増加していることなどから、一貫して低下傾向で推移している。また、結婚・出産・育児以外の個人的理由による離職率は、景気回復局面で労働需要が高まっているときには上昇し、全体の離職率を押し上げている。

このように、働き方の多様化や景気変動の影響により、非自発的理由により離職が増えたことが、離職率の押し上げにつながったと考えられる。

第3-(1)-8図 年間入職率の内訳別推移

○ 入職率は、労働力需給の変動等による上下はあるものの、長期的な上昇或いは低下の傾向は見られない。また内訳を見ると、新規学卒者の入職率が低下傾向で推移する一方、転職者の入職率は、長期的には若干の上昇傾向がみられる。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」

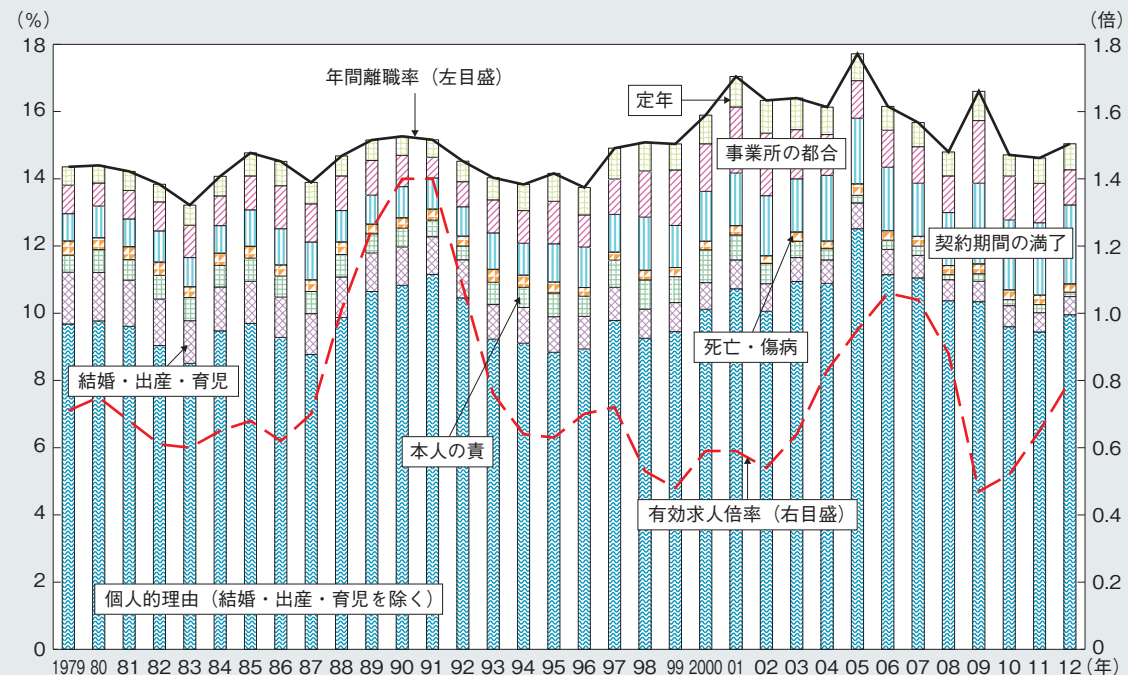
(注) 1) 年間入職率は、暦年1年間に入職した常用労働者数を1月1日時点の常用労働者数で除したものの。なお、転職入職者は、入職前1年間に就業経験がある者。

2) 雇用動向調査では、2004年より教育を調査対象に加えているため、時系列比較には注意を要する。

<sup>79</sup> 「事業所の都合」の内訳をみると、特に、アジア通貨危機等の1990年代末、2000年代初めのIT不況期やリーマンショック直後の2009年に、経営上の都合による離職率（事業所の都合による離職率から出向及び出向元への復帰による離職率を差し引いたもの）が大きく上昇している。出向及び出向元への復帰による離職率は、おおむね0.3%～0.5%で推移しており、経営上の都合に比べると、あまり大きな変動はみられない。

第3-(1)-9図 離職理由の内訳別年間離職率の推移

- 離職率の推移を見ると、労働力需給の変動等に伴い上下しつつ、2000年以降は高水準で推移していたが、近年はやや低下している。
- 離職理由別では、1990年代終わり頃から、「事業所の都合」「契約期間の満了」による離職率がそれまでより高水準で推移している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」

- (注) 1) 年間離職率は、暦年1年間に離職した常用労働者の数を、1月1日時点の常用労働者数で除したものの。  
 2) このグラフでは、時系列比較のため、建設業を除いている。また、雇用動向調査では、2004年より教育を調査対象に加えているため、時系列比較には注意を要する。  
 3) 「事業所の都合」は、2009年以前は「経営上の都合」、2010年以降は「事業所側の理由」の数値で、これは、調査票の離職理由の選択肢のうち、「経営上の都合」、「出向」(1984年より選択肢に追加)及び「出向元への復帰」(1988年より選択肢に追加)による離職者を合わせたもの。

### ● 正規雇用への転職率は横ばい

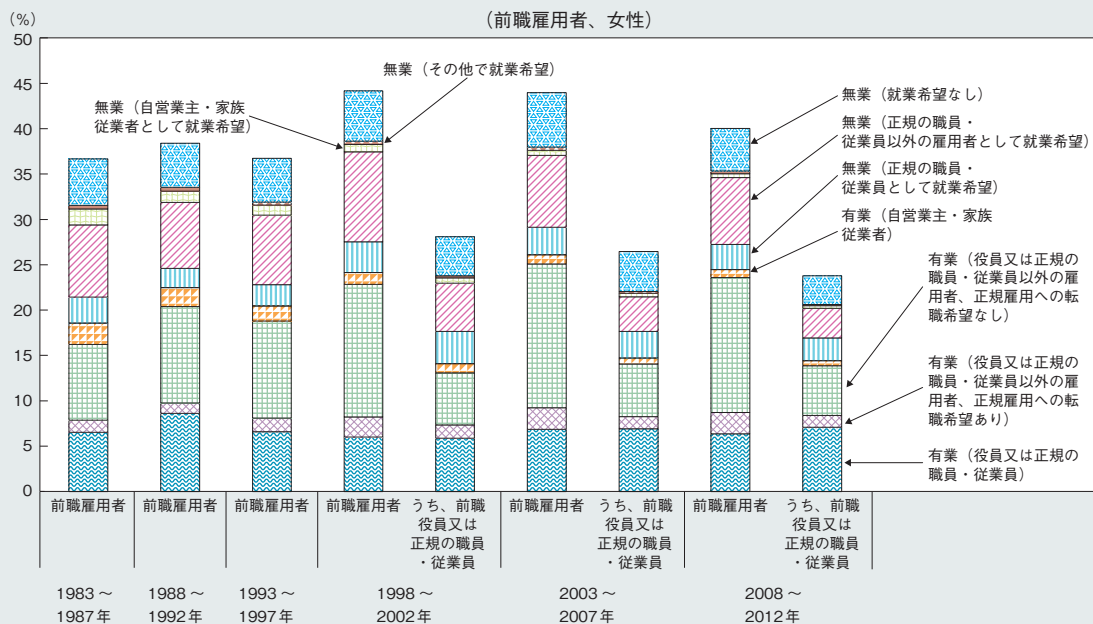
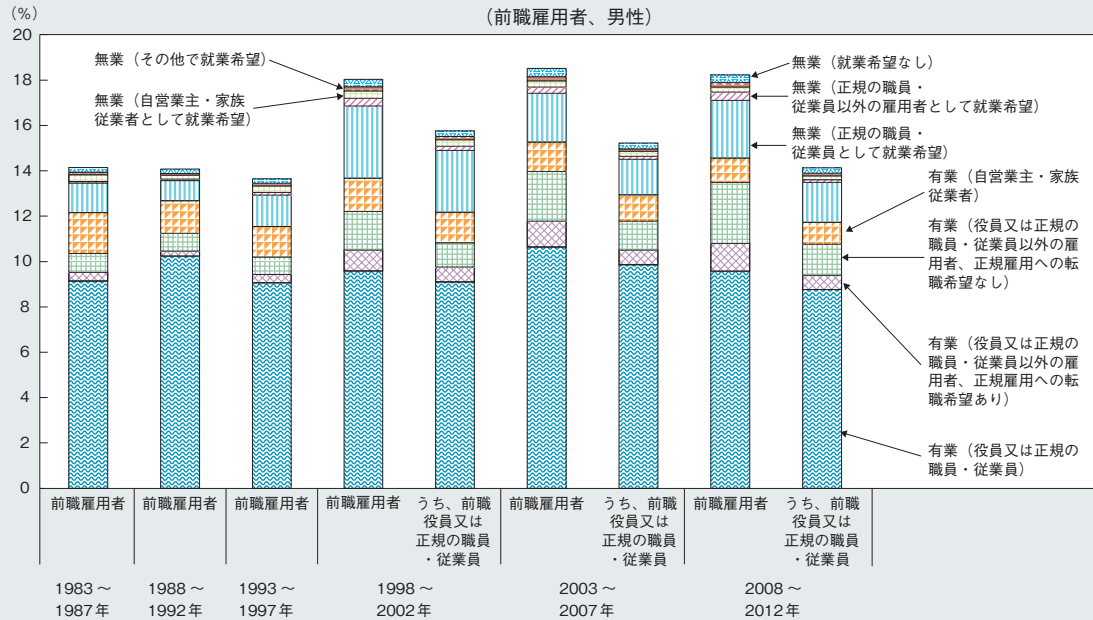
次に就業形態間の労働移動の状況の推移をみてみよう。第3-(1)-10図は、30歳以上55歳未満の就業者について、5年ごとの離職率を各期間末時点の就業状態別の内訳でみたものである。前職が雇用者である男性では、1990年代末から離職率が上昇する中で、正規雇用の労働者への転職率は2000年代半ばにはやや高まりを見せたものの、その後低下し、長期的にはほぼ横ばいで推移している。一方、正規雇用での就業を希望しながら就職できていない者の割合が増加している。また、非正規雇用として再就職する者も増加しているが、そのうち、正規雇用への転職を希望していない者が大きく増加している。

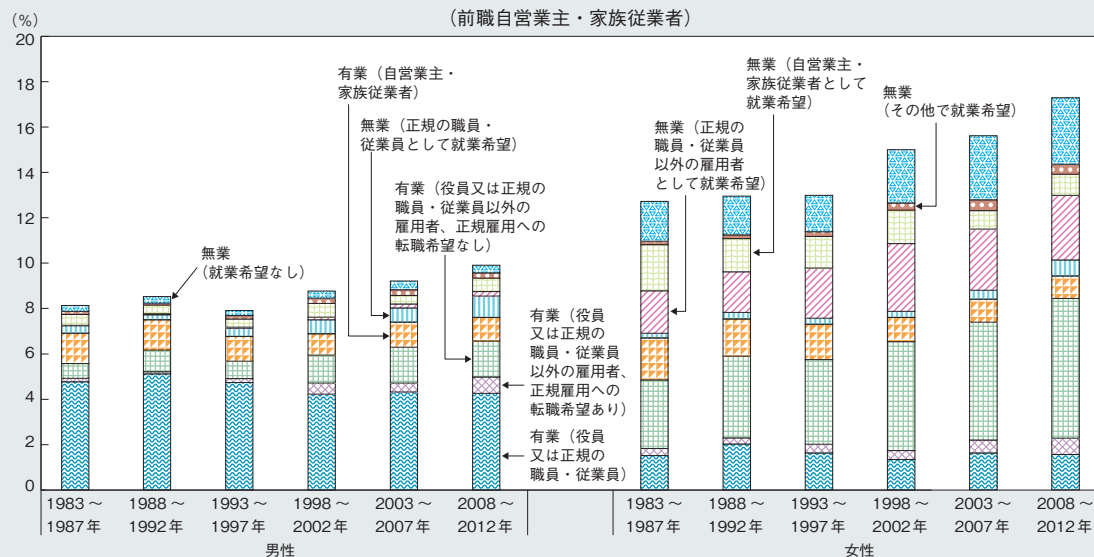
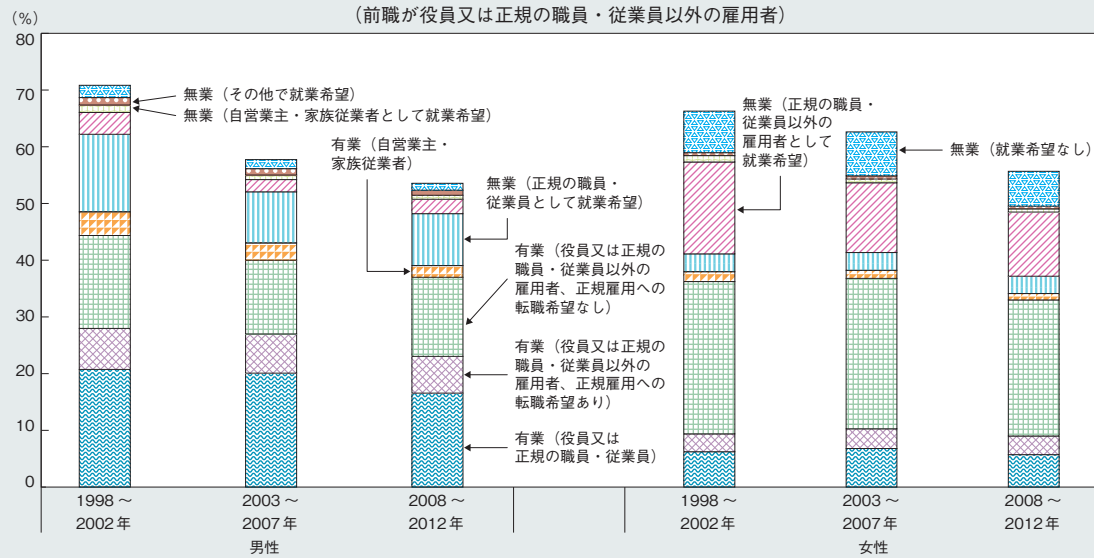
女性でも、2000年代から離職率が上昇し、非正規雇用への労働移動が増加しているが、そのほとんどは正規雇用への転職を希望していない者である。前職が正規雇用の者に限ってみると、離職率は低下傾向にあり、近年では特に離職後就業を希望しない者の割合が減少している。

また、前職が非正規雇用の者については、5年間ごとの離職率が50%を超える中で、男性では20%程度が正規雇用へ転職している一方、それを上回る者が他の非正規雇用の職へ転職しているが、その多くは、正規雇用への転職を希望していない者である。女性では正規雇用への転職率は10%未満で、多くが他の非正規雇用の職へ転職しているが、男性よりも正規雇用への転職希望者は少ない。なお、非正規雇用労働者の離職率は低下傾向で推移しており、一つの職場で長く勤める者が増加している可能性がある。

第3-(1)-10図 就業形態別5年間の労働移動状況の推移(各期間末において30歳以上55歳未満の者)

- 雇用者の離職率は、男女とも1990年代末以降高まったが、正規雇用労働者に限れば、近年離職率は低下している。また、正規雇用への転職率はおおむね横ばいで推移している一方、1990年代末以降、非正規雇用への転職率が上昇しているが、その多くは、正規雇用への転職を希望していない者である。
- 非正規雇用労働者の5年間の離職率は男女とも50%を超えているが、徐々に低下している。また、男性では、5年間で2割程度が正規雇用へ移行している。
- 自営業主・家族従業者の5年間離職率は上昇傾向にあるが、男女とも雇用者に比べて低い水準にある。また、男性では、離職者の半分程度は正規雇用に移行している。





資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 暦年5年間(最終年は10月1日まで。従って、期間としては4年9か月間)の離職者(最終年の10月1日において30歳以上55歳未満の者に限る。)の数を、前職の従業上の地位、最終年の10月1日における就業状況別に集計し、各期間の開始年の前年の10月1日時点の25歳以上50歳未満の当該従業上の地位の有業者数で除したものの。
- 2) 「有業(自営業主・家族従業者)」には、従業上の地位不詳の有業者を含む。「無業(就業希望なし)」には、就業希望の有無不詳の無業者を含む。
- 3) 各期間内に2回以上離職した者については、期間内の最後の離職(労働移動)のみが集計対象となっている。

前職が自営業主・家族従業者である者については、離職率が上昇傾向で推移しているが、その水準は雇用者の離職率に比べ低くなっている。男性では離職者の半数程度が正規雇用に移行しており、非正規雇用の雇用形態で再就職する者は男女とも増加しているが、正規雇用への転職を希望しながら非正規雇用へと再就職している者はそれほど多くない。

このように、1990年代末から全体の離職率が上昇する中で、正規雇用への転職率はほぼ横ばいで推移し、非正規雇用への転職率が上昇しているが、その多くは正規雇用への転職を希望しておらず、労働者の就業意識の多様化により、非正規雇用の働き方を積極的に選んでいる者も増加していると考えられる。

### ● 転職経験者ほど、更に転職を希望する割合が高い

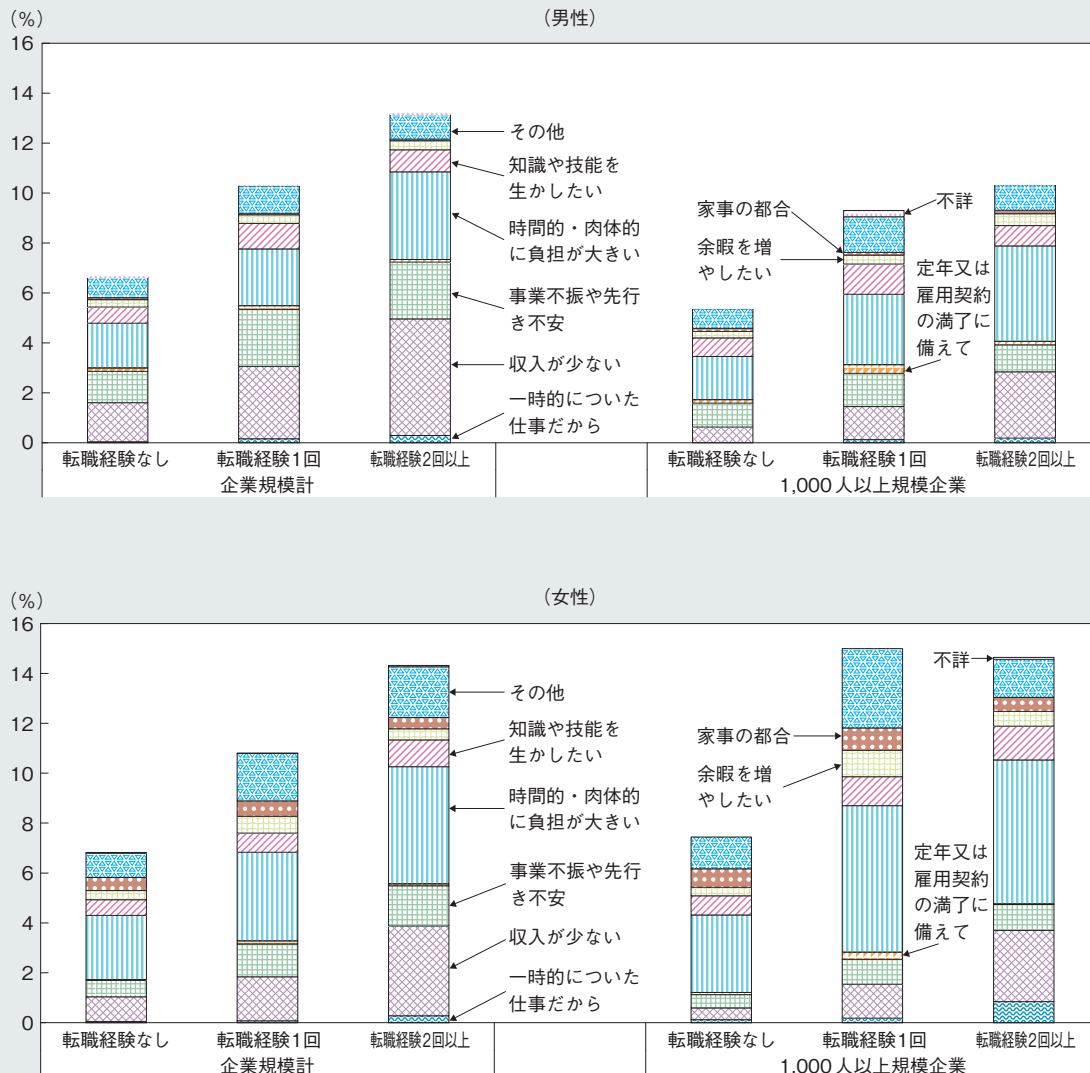
次に正規雇用労働者のうち転職をする者、しない者に何らかの特徴があるのか分析してみよう。再び前掲第3-(1)-1図をみると、男性では、30歳台から50歳台前半までは初職からの転職回数0回の者の割合はほぼ一定であり、また、転職回数が1回の者の割合も年齢が上がってもそれほど低下していない。これは、30歳位までの転職経験がない者は、その後あまり労働移動せず、逆に30歳台から50歳台前半までの年齢層で労働移動する者は、転職経験が複数回ある者が中心となっていることを示唆していると考えられる。

そこで、第3-(1)-11図により、30歳以上55歳未満の正規雇用労働者（役員を含む）について、転職経験別に転職希望者の比率をみると、転職経験がある者の方が転職経験のない者より転職希望者の比率が高いことが分かる。転職希望理由をみると、転職経験が多いほど「収入が少ない」「時間的・肉体的に負担が大きい」を理由にあげる者が特に多くなっている。従業者規模1,000人以上の大企業の従業員に限っても、男性で転職希望比率の水準は下がるものの、この傾向は変わらない。

こうしたことは、正規雇用労働者の中に、職業生涯において労働移動をほとんど行わない層と、比較的頻繁に労働移動を行う層がそれぞれ存在していることを示唆していると考えられる。

第3-(1)-11図 初職からの転職経験、転職希望理由別転職希望者比率(役員又は正規の職員・従業員、30歳以上55歳未満)

○ 男女とも、転職経験の多い者ほど更なる転職を希望する割合が高く、この傾向は大企業の従業員でもおおむね変わらない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 現職が初職である者を「転職経験なし」、前職が初職である者を「転職経験1回」、その他が初職である者を「転職経験2回以上」とした。

### ● 大企業では少ない転職経験者

それでは、正規雇用労働者の中で転職をする者、しない者にはどのような特徴があるのだろうか。

第3-(1)-12図により、企業規模別に正規雇用労働者(役員を含む)のうち、現職が初職である者の割合をみると、1,000人以上規模の大企業では初職から当該企業で就業し続けている者の割合が30歳以上で約7割、300人以上1,000人未満規模企業では約6割となっており、300人未満規模の企業に比べて明らかに高くなっている。

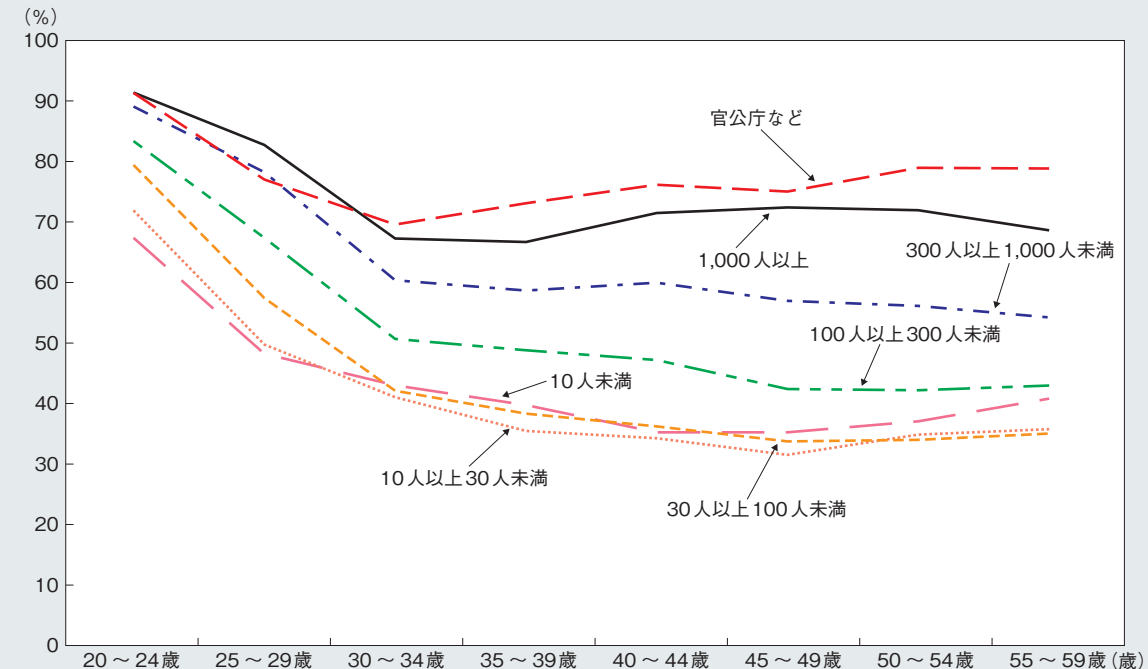
このことは、転職者の転職先は、相対的に大企業より中小企業が多く、大企業の中では、一つの企業でキャリアを形成する者が大勢であることを示している。

実際、平成19年就業構造基本調査の調査票情報を独自集計して、企業規模別に55歳未満の正規雇用労働者(役員を含む)の離職率をみると、男性では10人未満規模企業を除いて、企

業規模が大きくなるほど離職率が低くなっており、女性でも企業規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向がある（付3-（1）-3表）。

第3-（1）-12図 企業規模別現職が初職である者の比率（役員又は正規の職員・従業員、男女計）

○ 1,000人以上規模の大企業では、30歳台から50歳台までの正規の職員・従業員の約7割が初職から当該企業で就業し続けている者で占められている。



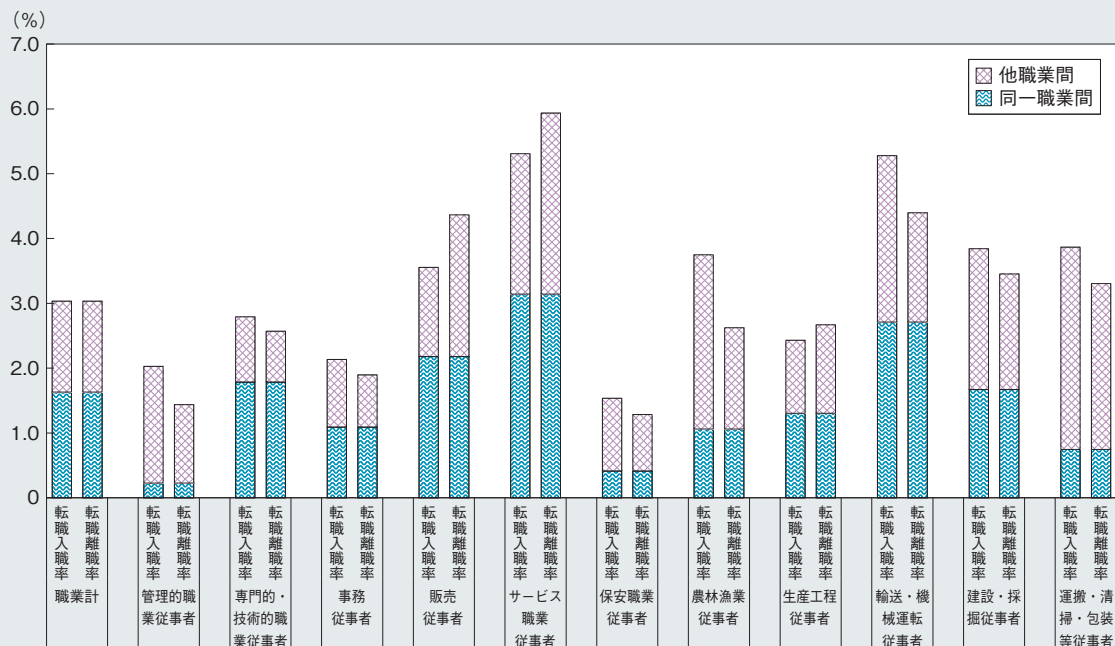
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

### ● サービス職業従事者や輸送・機械運転従事者で高い転職率

次に第3-（1）-13図により、正規雇用労働者（役員を含む）について職業大分類別の転職率の状況をみる。転職入職率は、サービス職業従事者、輸送・機械運転従事者、運搬・清掃・包装等従事者、建設・採掘従事者の順で高くなっている。転職離職率は、サービス職業従事者、輸送・機械運転従事者、販売従事者の順で高くなっており、これらの職業で労働移動が頻繁であることが分かる。販売従事者、サービス職業従事者、生産工程従事者では転職入職率を転職離職率が上回っており、これらの職業では受け入れ転職者よりも送り出し転職者が多くなっている。また、全体の転職率（3.0%）のうち、同一職業間での転職は1.6%程度で、転職の過半数は同一職業内での転職となっており、特に、専門的・技術的職業従事者や事務従事者では、同一職業内の転職が多くなっている。

第3-(1)-13図 職業別年間転職離職率及び年間転職入職率(役員又は正規の職員・従業員間の転職、55歳未満)

○ 職業別では、サービス職業従事者や輸送・機械運転従事者などで転職率が高くなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

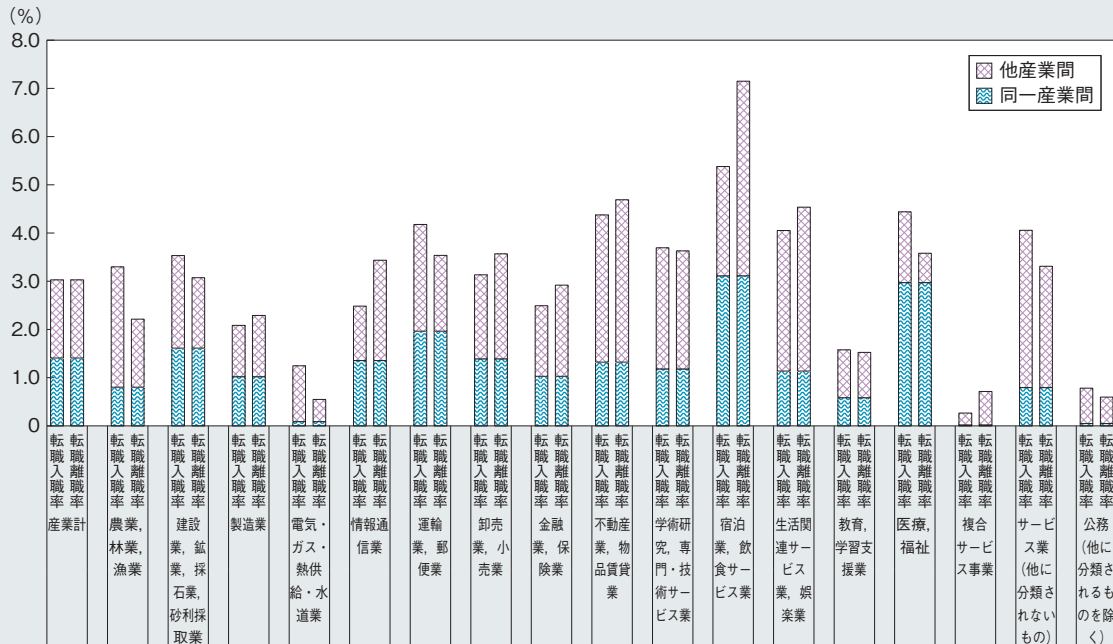
- (注) 1) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに現職への入職があった転職で、前職及び現職ともに従業員上の地位が役員又は正規の職員・従業員であり、転職者の平成24年10月1日時点の年齢が55歳未満であるものについての数値。
- 2) 転職離職率は、前職が当該職業である転職者数を平成24年10月1日の当該職業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。また、転職入職率は、現職が当該職業である転職者数を平成24年10月1日の当該職業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。
- 3) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに入職があった転職でも、平成24年10月1日までに再度離職したものは含まれていないことに留意を要する。

### ● 宿泊業、飲食サービス業で高い転職率

第3-(1)-14図により、正規雇用労働者（役員を含む）について産業大分類別の転職率の状況をみえる。転職入職率は、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業の順で高くなっている。転職離職率は、宿泊業、飲食サービス業、不動産業、物品賃貸業、生活関連サービス業、娯楽業の順で高くなっており、これらの産業で労働移動が頻繁であることが分かる。宿泊業、飲食サービス業や情報通信業では、転職離職率が転職入職率を大きく上回っており、医療、福祉等では、転職入職率が転職離職率を大きく上回っている。また、全体の転職率（3.0%）のうち、同一産業間での転職は1.4%程度で、転職の過半数は異なる産業間での移動となっており、多くの産業では、産業内の転職よりも他の産業との間での転職の方が多くなっているが、医療、福祉では、同一産業内での転職が多くを占めている。

第3-(1)-14図 産業別年間転職離職率及び年間転職入職率(役員又は正規の職員・従業員間の転職、55歳未満)

○ 産業別では、宿泊業、飲食サービス業で特に転職率が高くなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに現職への入職があった転職で、前職及び現職ともに従業員上の地位が役員又は正規の職員・従業員であり、転職者の平成24年10月1日時点の年齢が55歳未満であるものについての数値。  
 2) 転職離職率は、前職が当該産業である転職者数を平成24年10月1日の当該産業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。また、転職入職率は、現職が当該産業である転職者数を平成24年10月1日の当該産業の55歳未満の役員又は正規の職員・従業員の数で除して算出した。  
 3) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに入職があった転職でも、平成24年10月1日までに再度離職したものは含まれていないことに留意を要する。

### ● 高所得者を中心に積極的な転職を行う層が存在

次に、第3-(1)-15図により、年収階級別に正規雇用労働者(役員を含む)に占める転職経験2回以上の者の割合をみると、転職経験者が多いのはおおむね年収が500万円未満の層である。一方で、年収1,500万円以上の高所得者層でも、転職経験2回以上の者の比率が高くなっている。また、第3-(1)-16図により、年収階級別に正規雇用労働者(役員を含む)の5年間の転職入職率をみると、同様に年収500万円未満で転職入職率が高くなっているが、年収1,500万円以上の高所得者層でも、転職入職率が高くなっている。同様に、年収階級別の転職希望者の比率をみると、どの年収階級でも転職経験がある者の方が転職経験がない者より転職希望率が高くなっており、転職経験がない者では、年収水準が高くなるほど転職希望率が低くなる傾向がある(付3-(1)-4表)。転職経験がある者では、比較的所得が低い層のほか、高所得者層で転職希望比率が高くなっている。このように、所得でみた場合、相対的に所得が低い層と高所得者層で転職が多く、中間層では相対的に転職が少なくなっていると考えられる。

また、第3-(1)-17図により、年収階級別に転職希望者の転職希望理由の内訳をみると、年収が相対的に低い層では「収入が少ない」が最も多く、中間層では「時間的・肉体的に負担が大きい」「事業不振や先行き不安」といった理由が多い。また、高所得者層では、「知識や技能を生かしたい」が多くなっている。

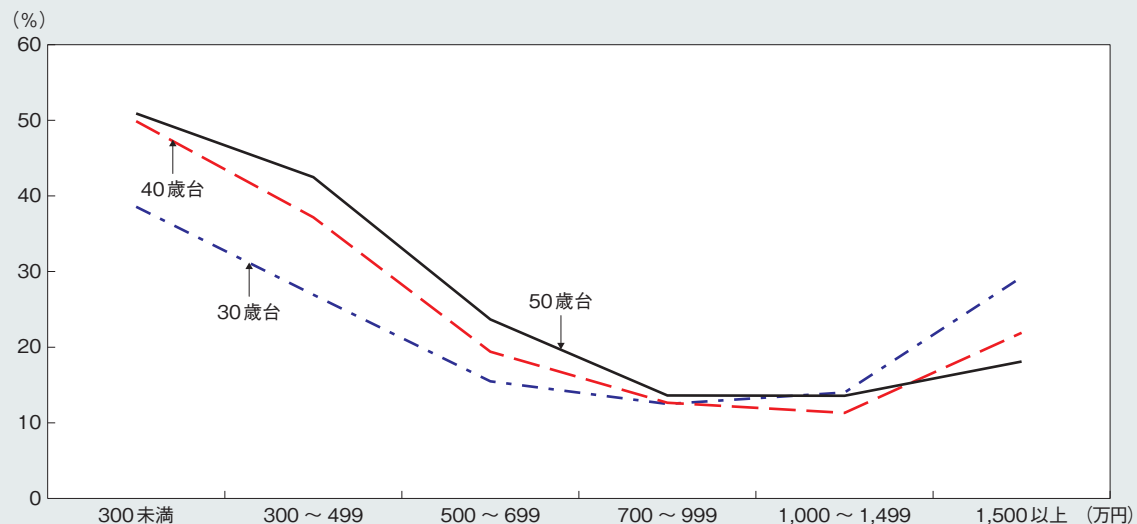
これは高所得者層を中心に、積極的な理由で転職を行っている層の存在を示唆していると考えられるが、実際、みずほ情報総研（株）「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」（2013年度厚生労働省委託事業）を独自集計し、転職者のうち転職理由として「色々な会社で経験を積みたかったため」又は「前職のままではスキルが頭打ちになるため」という積極的な理由をあげた者の比率を年収階級別にみると、年収が高い層でこれらの理由をあげている者の比率が高くなっている（付3-（1）-5表）。

以上を総合してみると、正規雇用労働者の中で、転職を複数回経験する者には、①満足のいく職に就くことができず更なる転職を志向する層のほか、高所得者を中心に②転職を通じたキャリアアップを志向する層が存在していると考えられる。

②のような層がどのような職種で多いのか確認するため、高所得者層で転職経験が多い職業についてみると、情報処理技術者、経営・金融・保険専門職業従事者、金融業、保険業の販売従事者などがあげられる（付3-（1）-6表）。また、前出の「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」を独自集計し、転職者のうち積極的な転職理由をあげた者の比率を職種別にみると、「色々な会社で経験を積みたかったため」という理由をあげた者は、「ITコンサルタント」や「経営企画・事業開発」で多く、「前職のままではスキルが頭打ちになるため」という理由をあげた者は、「経営企画・事業開発」「研究開発・分析評価」及び「システムエンジニア」で多くなっている（付3-（1）-7表）。

第3-（1）-15図 年収階級別初職からの転職回数が2回以上の者の割合（役員又は正規の職員・従業員、男女計）

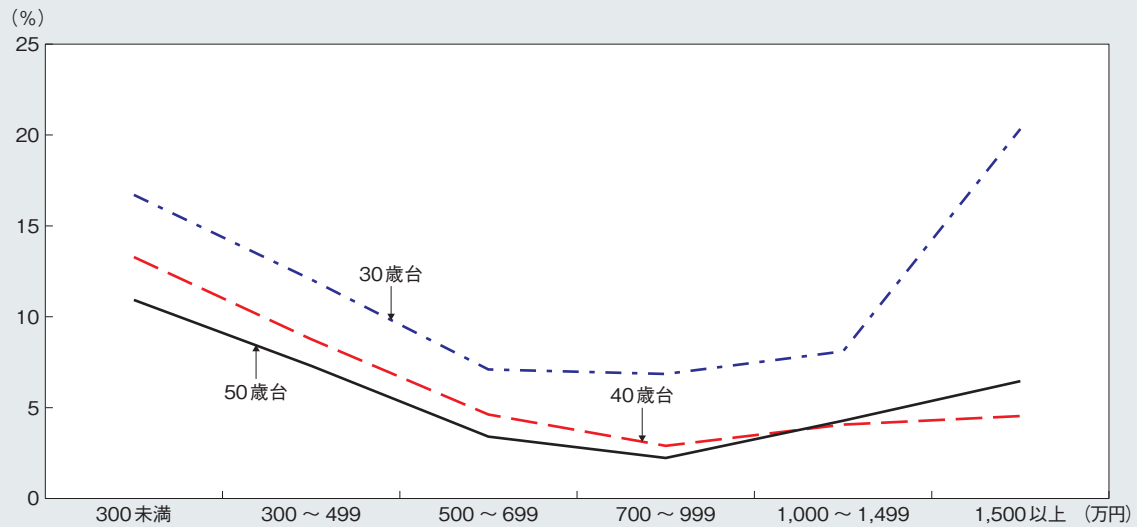
○ 比較的所得が低い層と高所得者層で2回以上の転職経験者が多く、中間層では2回以上の転職経験者は相対的に少ない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 現職、前職以外が初職である者を「初職からの転職経験が2回以上の者」とした。

第3-(1)-16図 年収階級別5年間の転職入職率(役員又は正規の職員・従業員、男女計)

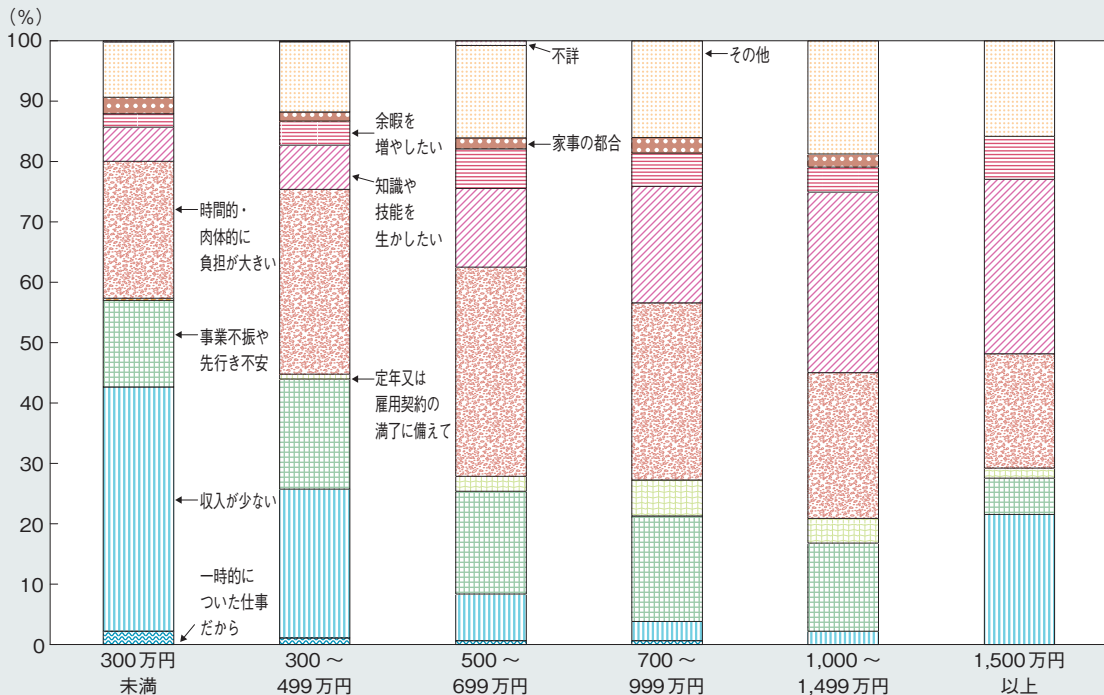
○ 比較的所得が低い層と高所得者層で転職入職率は高く、中間層では転職入職率は相対的に低い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
(注) 平成19年10月以降に前職を離職した転職入職者(前職及び現職が役員又は正規の職員・従業員である者)の数を平成24年10月1日時点の役員及び正規の職員・従業員の数で除して算出。

第3-(1)-17図 年収階級別転職希望者の転職希望理由内訳(役員又は正規の職員・従業員、30歳以上55歳未満、男女計)

○ 比較的所得が低い層では「収入が少ない」を転職希望理由にあげる者が多いが、高所得者層では「知識や技能を生かしたい」をあげる者が多い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

### 3 円滑な労働移動のために

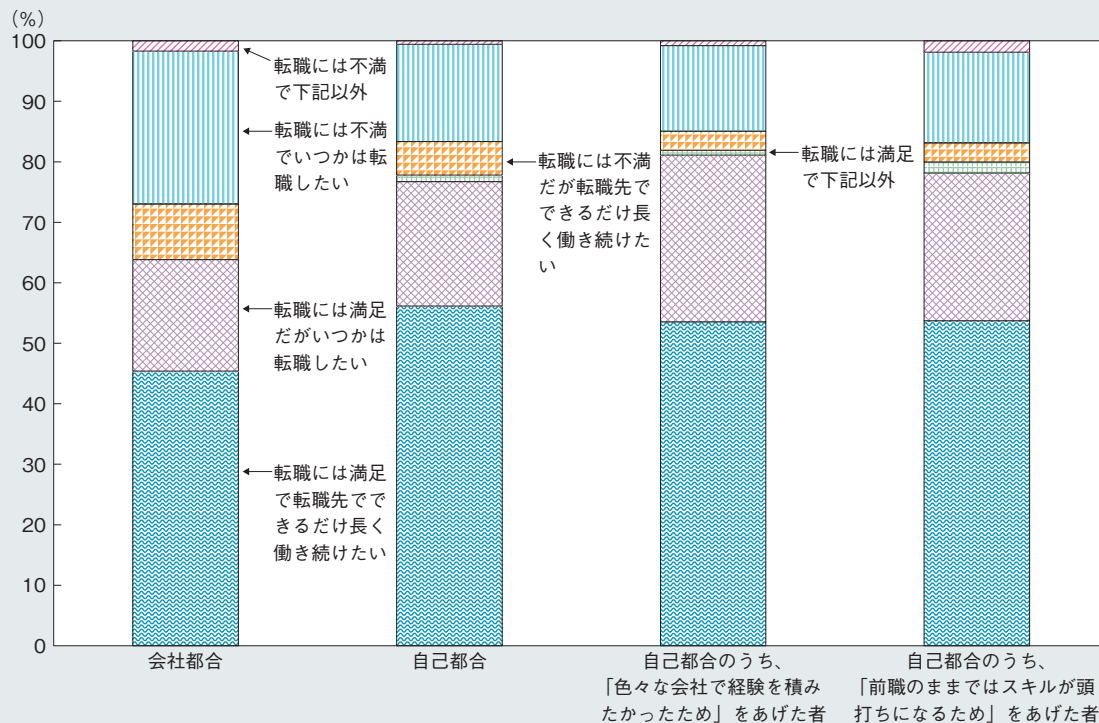
本節1でみたように、男性の正規雇用労働者では今でも一つの企業で継続して働くキャリアが多く、国民の意識をみても、こうした状況が労働者側から急激に変化するとは考えにくい。しかし、グローバル化やIT化を始めとする技術革新の進展、また経済の不確実性の増大等により企業の競争環境は変化し、さらに産業構造の変化が激しくなる中で、成長産業等において必要な人的資源を確保するとともに、「適材」が「適所」で働くことによって、人材の能力を最大限発揮することができるよう外部労働市場の活性化が求められる。このためには、労働移動を希望する者が、転職後も満足感を持ち、適切な処遇を受けられるような労働移動が望ましいだろう。ここでは、こうした円滑な労働移動のための条件は何かという観点から分析を進め、必要な取組について考えていく。

#### ● 会社都合離職では相対的に低い転職満足度

まず、離職理由が転職にどのような影響を与えているのかをみてみよう。第3-(1)-18図により、転職理由別に転職の満足度と転職先での継続就業希望をみると、会社都合による離職の場合は、自己都合による離職の場合より転職に対する満足度が低く、これに伴い転職先での継続就業を希望する者の割合は低くなっている。なお、自己都合離職の中でも、積極的な転職理由をあげている転職者は、転職に対する満足度が高い一方、転職には満足でも更なる転職を志向する者の割合が高い。

第3-(1)-18図 転職理由別転職の満足度と転職先での継続就業希望

○ 自己都合による転職者は、会社都合による転職者に比べて転職に対する満足度が高く、転職先での継続就業意欲も高い。



資料出所 みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

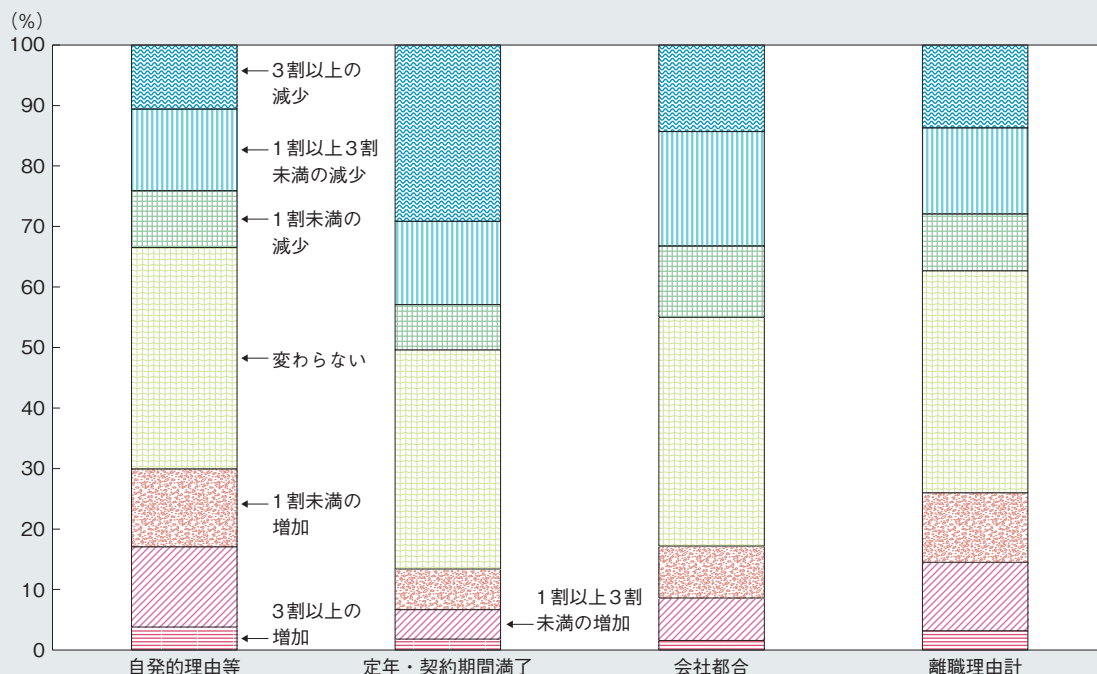
次に、第3-(1)-19図により、離職理由別に転職による賃金変動の状況をみると、自発的理由等による離職では、約3割が転職により賃金が上昇しており、賃金が減少しているのは3分の1程度にとどまっているのに対し、会社都合離職では、転職により賃金が増加しているのは2割以下で、半数近くが転職により賃金が減少している。

また、第3-(1)-20図により、離職理由別に転職のうち失業を（ほとんど）伴わないもの（現職への入職が前職の離職の同月又は翌月であるもの）の割合をみると、「会社倒産・事業所閉鎖のため」や「人員整理・勧奨退職のため」等の会社都合離職では、失業を伴わない転職の割合が3割程度であるのに対して、「事業不振や先行き不安のため」「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」「一時的についた仕事だから」「その他」では、失業を伴わない転職が半数以上を占めており、自発的な理由による転職の方が、失業を伴わず転職できる可能性が高いことが分かる。実際、離職理由別に転職先の内定を得た時期をみると、会社都合の場合は、離職前に内定を得ているのは4割を下回っているのに対して、自己都合の場合は約6割が離職前に内定を得ており、特に積極的な転職理由をあげている者でその比率が高くなっている（付3-(1)-8表）。

以上を総合してみると、会社都合離職の場合、再就職に向けた準備期間が十分ではない等の理由により、再就職までに相対的に長い時間を要し、必ずしも労働条件の良い転職先を見つけることができない場合も多く、自己都合離職の場合に比べて、転職に対する満足度が低いと考えられる。

第3-(1)-19図 離職理由別転職前後の賃金変動の内訳

○ 自己都合による転職は、会社都合による転職に比べて、賃金が増加する割合が高く、減少する割合が低い。



資料出所 厚生労働省「労働市場分析レポート第15号『転職入職者の賃金変動に関する状況』」（2013年7月30日）

(注) 1) 厚生労働省「雇用動向調査」を特別集計したもの。

2) 一般労働者、2002～2011年平均。

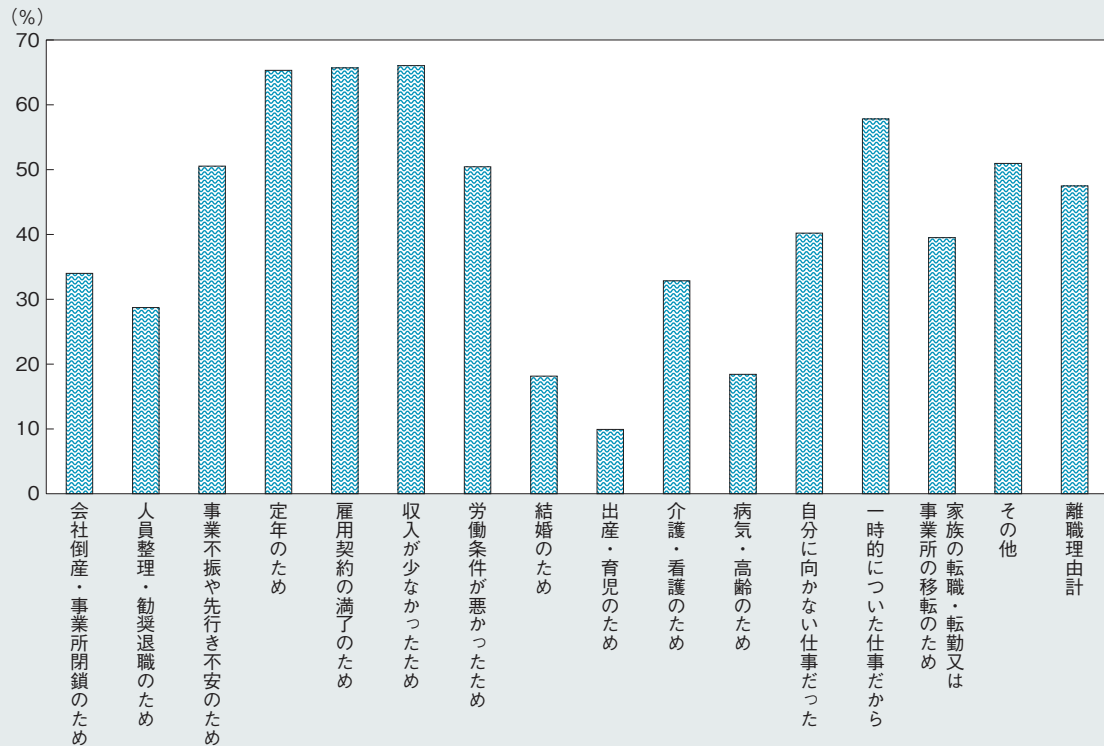
3) 転職入職者のうち、調査時在籍者について集計、賃金変化不詳を除く。

4) 離職理由について「定年・契約期間の満了」及び「会社都合」以外の理由を「自発的理由等」として集計。

5) 離職理由計は離職理由不詳を含む。

第3-(1)-20図 前職の離職理由別転職に占める「失業を伴わない転職」の比率(正規雇用から正規雇用への転職)

○ 会社都合による転職では、自己都合による離職の場合に比べて、失業を伴わない転職の割合は少ない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに現職への入職があった転職のうち、現職への入職が前職の離職の同一月又は翌月であるものを「失業を伴わない転職」とした。  
2) 平成23年10月1日から平成24年10月1日までに入職があった転職でも、平成24年10月1日までに再度離職したものは含まれていないことに留意を要する。

### ● 名目賃金上昇時に賃金増加を伴う自発的な転職が増加

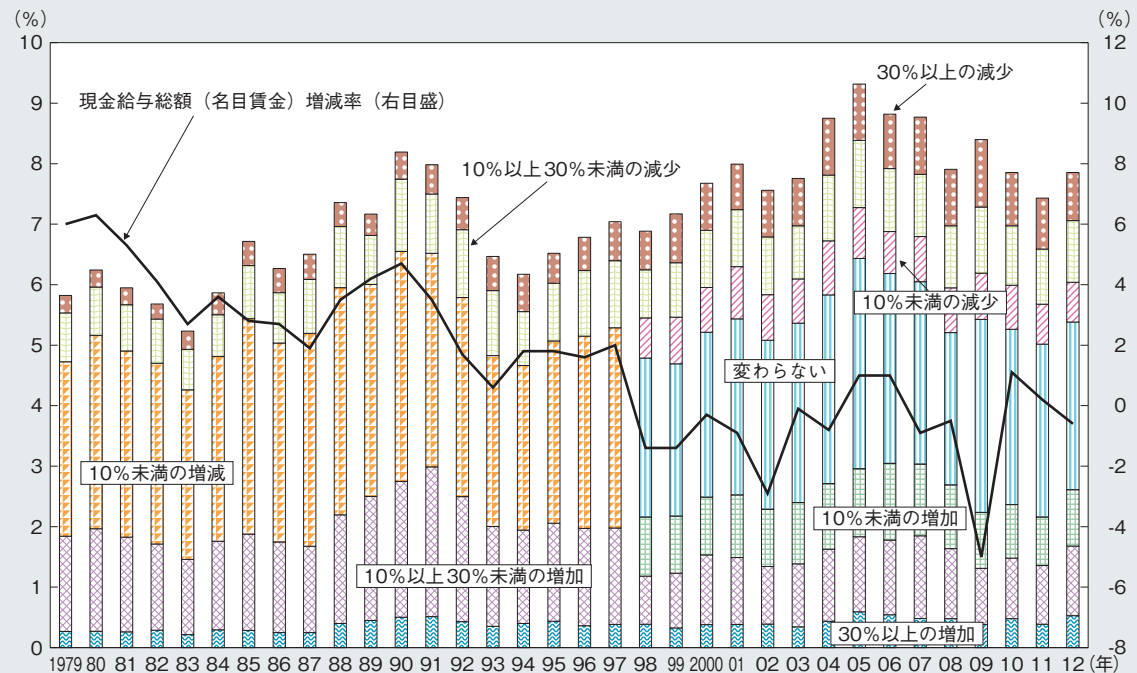
労働者の自発的な労働移動が増えるためにはどのような条件が必要なのだろうか。前掲第3-(1)-11図でみたとおり、転職を希望する理由では「収入が少ない」が「時間的・肉体的に負担が大きい」と並んで多く、賃金水準は労働者が転職を選択する上で、重要な要素となっている。第3-(1)-21図により、賃金変動区分別に転職入職率の推移と労働者の名目賃金の増減率の推移を併せてみると、トレンドとして賃金が30%以上減少する転職が増加している<sup>80</sup>。一方、名目賃金が増加している1988～1992年や2005～2006年は賃金上昇を伴う転職が増加し、これに伴い全体の転職も増加している。前掲第3-(1)-9図をみると、これらの時期は、結婚・出産・育児を除く個人的理由による離職が増加している時期とも重なる。このように、世の中の賃金が増加している時期には、賃金上昇を伴う自発的な転職が増えていることが分かる。

デフレ経済を脱却し、全体の名目賃金が増加する中で、成長産業において成熟産業を上回る賃金上昇が実現していけば、成長産業への円滑な労働移動が促進されることが考えられる。

<sup>80</sup> 賃金が大きく減少する転職の増加には、定年退職後に引退せず、他の企業に転職する者が増加していることも影響していると考えられる。

第3-(1)-21図 賃金変動区分別前職雇用者転職入職率の推移

○ 全体の名目賃金が上昇している時期には、賃金の増加を伴う転職が増加し、これにより全体の転職も増加している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 前職雇用者転職入職率は、1年間の入職者のうち、入職前1年間に就業経験があり、前職が雇用者かつ調査時点で転職後の事業所に在職している常用労働者の数を、1月1日時点の常用労働者数で除したものの。  
2) このグラフでは、時系列比較のため、建設業を除いている。また、雇用動向調査では、2004年より教育を調査対象に加えているため、時系列比較には注意を要する。  
3) 1998年より賃金変動に関する選択肢の変更が行われたため、その前後で接続しない。  
4) 現金給与総額増減率は、事業所規模30人以上、調査産業計、就業形態計のもの。

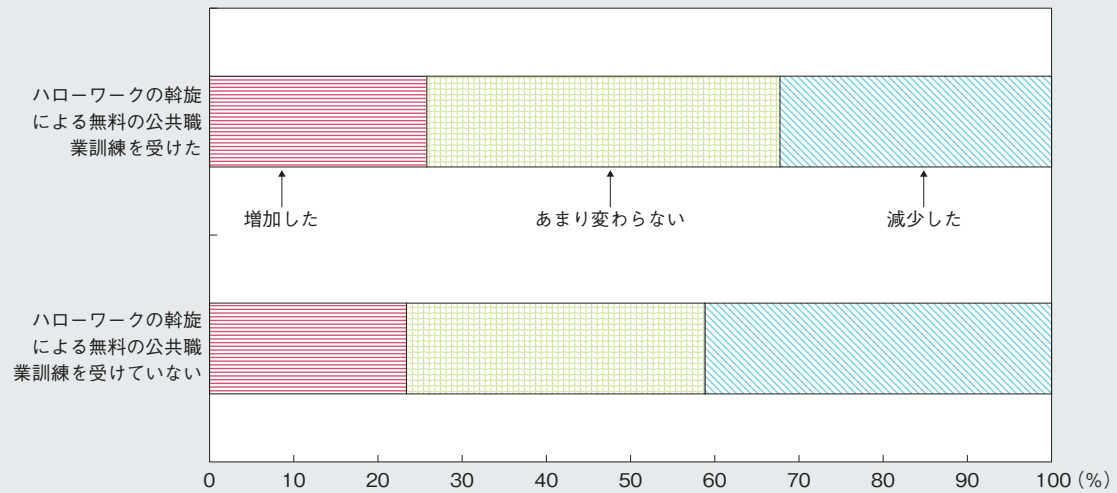
### ● 会社都合離職者については公共職業訓練受講が賃金低下抑止に一定の効果

上述のように、円滑な労働移動の促進のためには、労働者の自発的な転職の増加が欠かせないが、前掲第3-(1)-9図でみたように、非自発的理由により離職を余儀なくされる機会も1990年代以前と比べると増加しており、上述のとおり会社都合離職の場合は自己都合離職の場合に比べて転職が円滑に行えない可能性が相対的に大きいことから、やむを得ず会社都合により離職する者に対する再就職支援の充実も重要である。

例えば、第3-(1)-22図により、会社都合離職者について、公共職業訓練の受講の有無別に、転職による賃金の変動をみると、職業訓練を受けた者の方が受けていない者に比べて賃金が増加した割合がやや高く、賃金が減少した割合は低くなっている。このことは、会社都合による離職者に対する公共職業訓練は、少なくとも転職による賃金低下を和らげる効果があることを示唆していると考えられる。

## 第3-(1)-22図 公共職業訓練受講の有無別会社都合離職者の転職による賃金変動内訳

○ 会社都合離職者については、公共職業訓練を受講した者の方が、転職により賃金が減少した者の割合が小さい。



資料出所 みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

### ● 専門的・技術的職業従事者では、同一職種経験者であれば継続就業者と遜色ない処遇

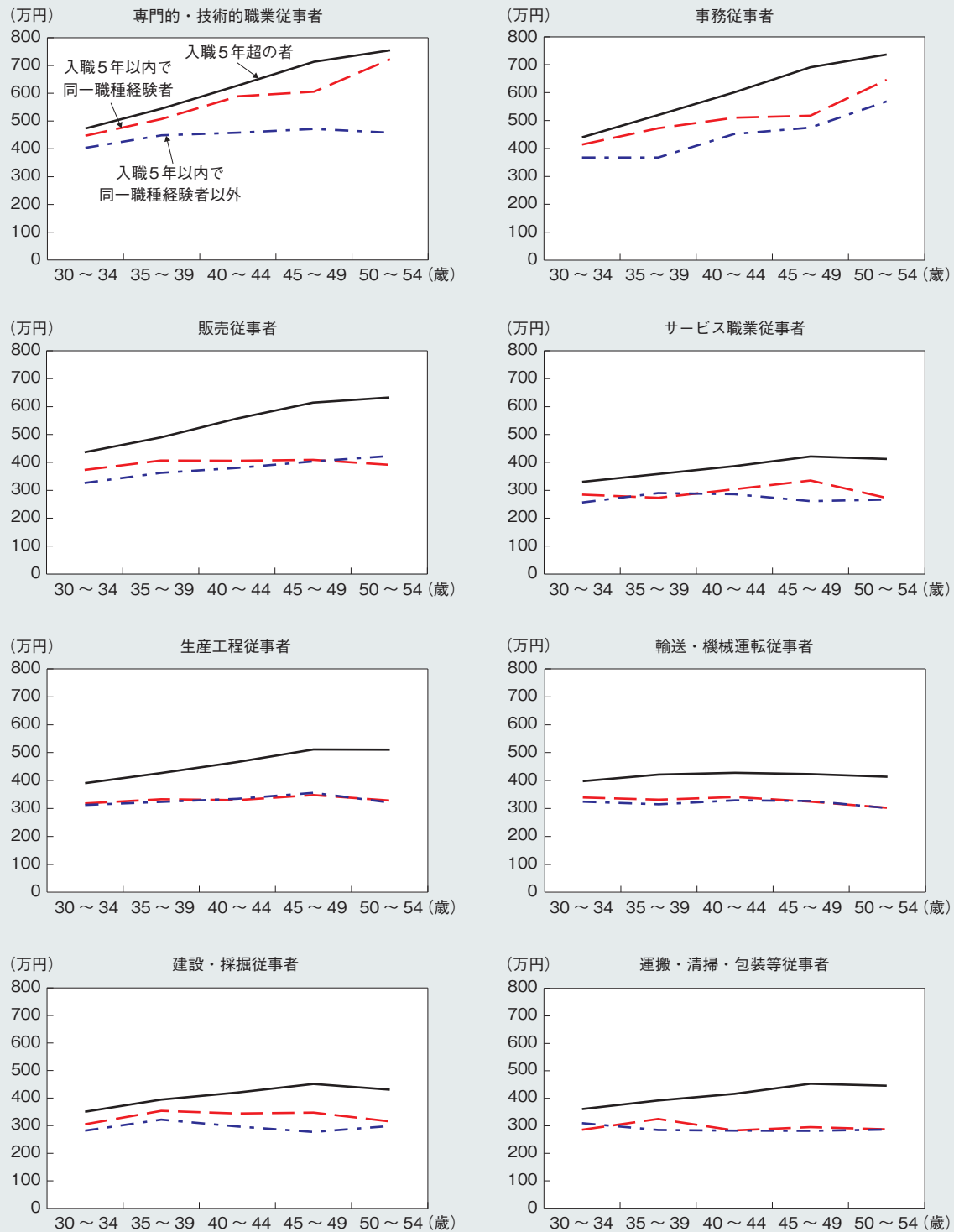
次に、継続勤続者と転職入職者の賃金差がどれくらいあるのかみてみよう。第3-(1)-23図は、平成24年就業構造基本調査の調査票情報を独自集計し、男性の正規雇用労働者（役員を含む）について、職業、年齢5歳階級ごとに、①5年を超えて継続就業している者（継続就業者）、②入職5年以内で前職の職業が現職の職業と大分類レベルで同一である者（有経験入職者）、③入職5年以内で前職がないか前職の職業が現職の職業と大分類レベルで異なる者（未経験入職者）別の年収中位数を示したものである。これをみると、継続就業者についてはおおむねどの職業でも年齢の上昇とともに賃金が上昇しており、これは、継続就業による職業能力の蓄積が賃金に反映されていることの現れであると考えられる。専門的・技術的職業従事者では、有経験入職者でも年齢とともに賃金が上昇しており、継続就業者の賃金と比べても遜色のない水準となっているが、未経験入職者については、年齢が上がっても賃金はあまり上昇せず、継続就業者や有経験入職者との差が大きくなっている。このことから、少なくとも男性については、専門的・技術的職業では、他企業における経験が転職時に十分評価され、賃金に反映されやすいのではないかと推測が成り立つ。事務従事者についても専門的・技術的職業従事者ほどではないものの同様の傾向がみられるが、その他の職業では、年齢が上がっても有経験入職者の賃金はほとんど上昇せず、未経験入職者と同程度の賃金水準となっている。これらの職業では、他企業での経験が転職先で活用できない又は活用できても転職時に十分評価されていないのではないかと推測が成り立つ。

円滑な労働移動を促進するためには、転職による賃金面での不利益が可能な限り発生しないような環境づくりが必要と考えられるが、そのためには、現在でも専門的・技術的職業を中心とした一部の職業でみられるように、職業能力の標準化や見える化<sup>81</sup>により、他企業での経験が十分活用・評価されるようにすることが効果的であると考えられる。

81 2014年3月、厚生労働省の「労働市場政策における職業能力評価のあり方に関する研究会」は報告書を取りまとめ、①新たな業界検定の整備、②技能検定制度の見直しを含む職業能力評価の仕組み全体の見直し・体系化、③職業能力評価と教育訓練、マッチングなどの労働市場政策上の統合的運用の3点を柱として今後の施策の方向性について提言している。

第3-(1)-23図 主な職業における継続就業者と5年以内入職者の年齢階級別賃金額(年収)(役員又は正規の職員・従業員、男性)

○ 専門的・技術的職業従事者については、入職5年以内であっても、同一職種経験者であれば、継続就業者と遜色のない賃金水準となっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計して作成

(注) 1) このグラフの賃金額は年収中位数を推計したもの。推計方法は次のとおり。

$$\text{年収中位数の推計値 } X = \frac{0.5 - b_{n-1}}{b_n - b_{n-1}} (S_n - S_{n-1}) + S_{n-1}$$

ここで、 $b_i$ は年収区分の第1階級から第*i*階級までの累積度数、 $n$ は $b_{n-1} < 0.5 \leq b_n$ となる年収階級、 $S_i$ は第*i*階級の上限額を表す。

2) 入職5年以内の者のうち、前職の職業大分類と現職の職業大分類が同一である者を「同一職種経験者」とした。

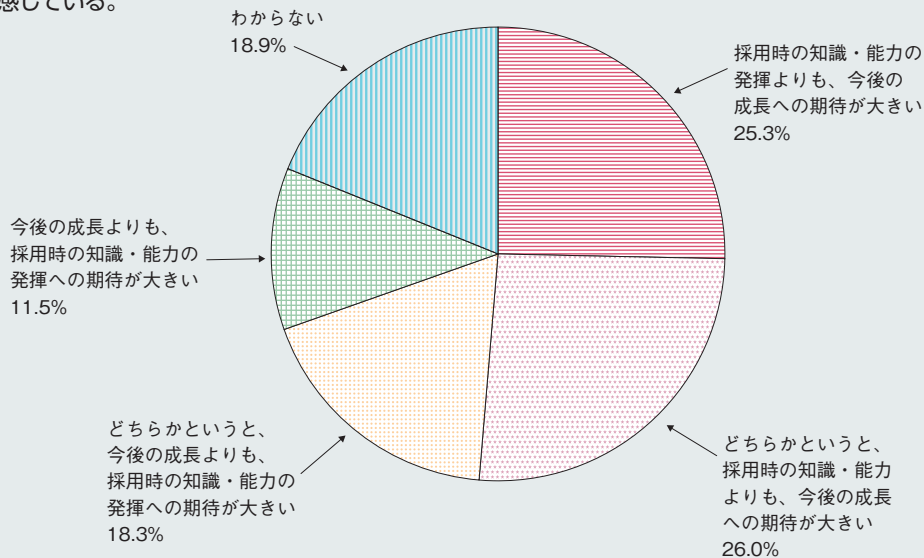
**● 転職後の成長が重視されると転職者の満足度が相対的に高い**

企業の中途採用においては、特定の職務に就くことを前提として、採用時に既に持っている知識や能力を発揮することが期待される即戦力として採用する場合や、新規学卒採用者と同様に、入社後の成長を期待して採用する場合等が考えられる。この点について、第3-(1)-24図により、転職者に対する転職先企業からの期待を転職者自身がどのように受け止めているかをみると、この調査結果では、採用時の知識・能力の発揮を期待されているとする転職者よりも、今後の成長に期待されているとする転職者の方が多くなっている。

転職先企業からの期待の内容別に転職による賃金増減の状況をみると、「今後の成長よりも、採用時の知識・能力の発揮への期待が大きい」ケースでは、他のケースより賃金が増加する割合が高くなっているが、賃金が減少する割合も高くなっている（付3-(1)-9表）。これは、即戦力として採用される場合には、その知識・能力が十分高ければ、転職前よりも高い賃金を獲得することが可能であるが、知識・能力が十分でなければ、転職前よりも賃金が下がる可能性も高いことを示していると考えられる。一方、第3-(1)-25図により、転職先企業からの期待の内容別に転職に対する満足度をみると、採用時の知識・能力の発揮への期待が大きい場合よりも今後の成長への期待が大きい場合の方が転職に不満を感じている者の割合が低く、転職後の成長が重視されるような中途採用では、転職者の満足度が比較的高いと考えられる。

**第3-(1)-24図 転職者が感じる採用後の活躍に対する転職先企業の期待の内容の内訳**

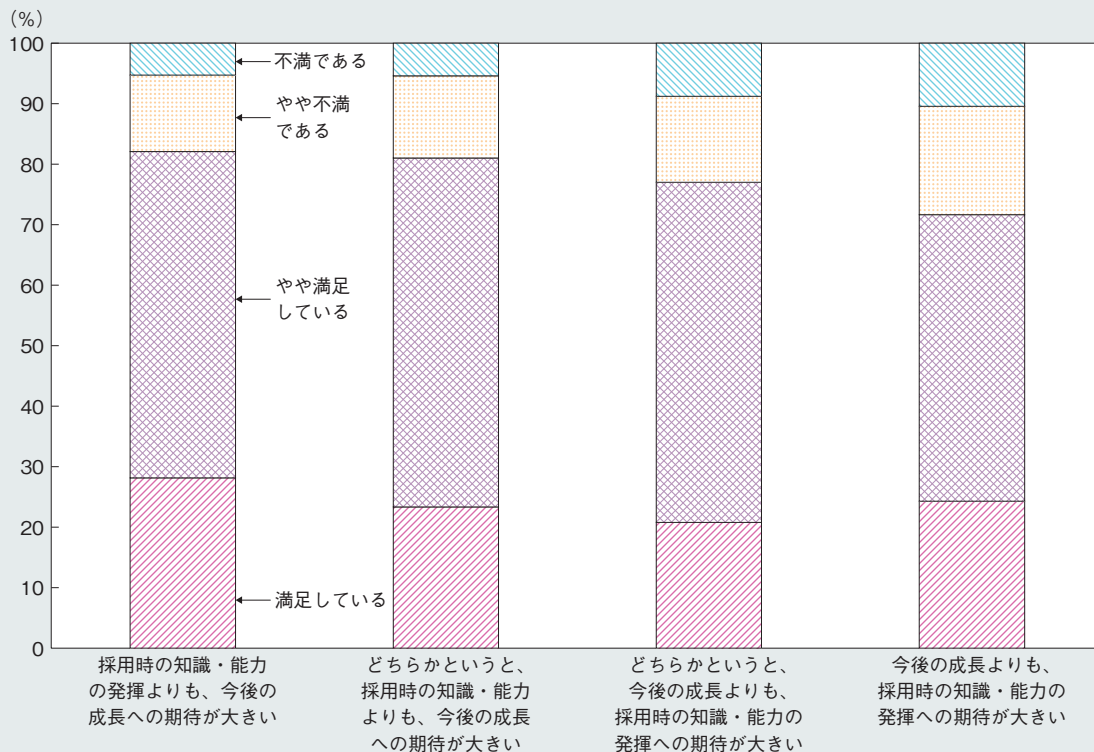
- 転職者の過半数は、転職先企業からの期待として、「採用時の知識・能力の発揮」よりも「今後の成長」が大きいと感じている。



資料出所 みずほ情報総研（株）「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」（2013年度厚生労働省委託事業）

第3-(1)-25図 採用後の活躍に対する転職先企業の期待の内容別転職満足度の内訳

○ 転職先企業の転職者への期待について、採用時の知識・能力の発揮への期待が大きいようなケースでは、今後の成長への期待が大きいようなケースに比べて、不満を持つ転職者が多い。



資料出所 みずほ情報総研(株)「中途採用に係る人事施策に関する実態調査」(2013年度厚生労働省委託事業)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 「現職(現在の勤務先)において、あなたはどのような方針のもとで採用されたとお考えですか。」という設問の中の小設問「採用後の活躍に対する企業からの期待」の回答別に直近の転職に関する満足度を集計したもの。

### ● 高い処遇を得るためには自己啓発が重要

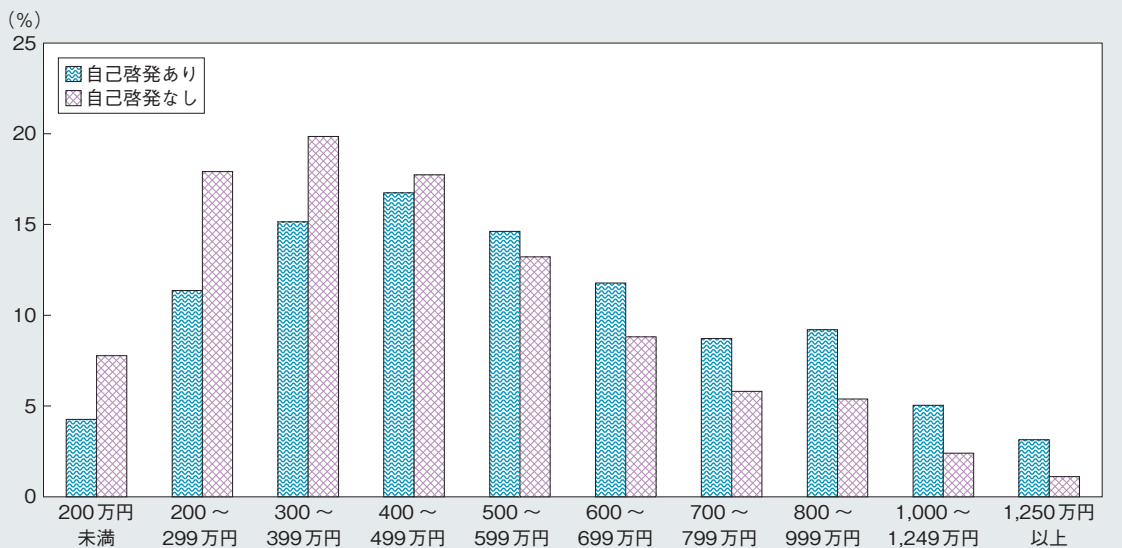
円滑な労働移動のためには、労働者自ら自己の技能を高める等の努力が必要であると考えられる。第3-(1)-26図により、正規雇用労働者(役員を含む)について過去1年間の自己啓発の有無別に年収分布をみると、自己啓発を行っている方が高い年収を得ている者が多い。これは、高い処遇を得るためには継続的な自己啓発が重要であることを示唆していると考えられる。また、第3-(1)-27図により、正規雇用労働者(役員を含む)について年収階級、転職希望の有無別に過去1年間の自己啓発実施割合をみると、比較的年収水準が高い層では、転職希望者で更に自己啓発実施率が高くなっている。このことは、高い処遇を維持したまま転職を行おうとすれば、自己を高めるための努力が必要であるとの解釈ができる。一方、比較的所得が低い層では、経済的余裕が十分でないこと等から、必要な自己啓発が行えていない可能性がある。

労働移動が活発となれば、企業の労働者を育成しようとするインセンティブが低下していく可能性もあり、労働者が自ら技能を高めていくことが一層重要になると考えられる。企業に対する職業訓練へのインセンティブ付与に加え、円滑な労働移動の促進のためには、労働者が十分な自己啓発を行えるように支援<sup>82</sup>を行っていくことも必要であると考えられる。

<sup>82</sup> 第186回国会において「雇用保険法の一部を改正する法律」が成立し、(1)教育訓練給付を拡充し、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、給付を受講費用の4割(1年間の給付額は48万円を上限として、給付期間は原則2年(資格につながる場合等は最大3年))に引き上げるとともに、資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割を追加的に給付することとされた。また、(2)教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を給付することとされた(2018年度までの暫定措置)。(2014年10月1日施行)。

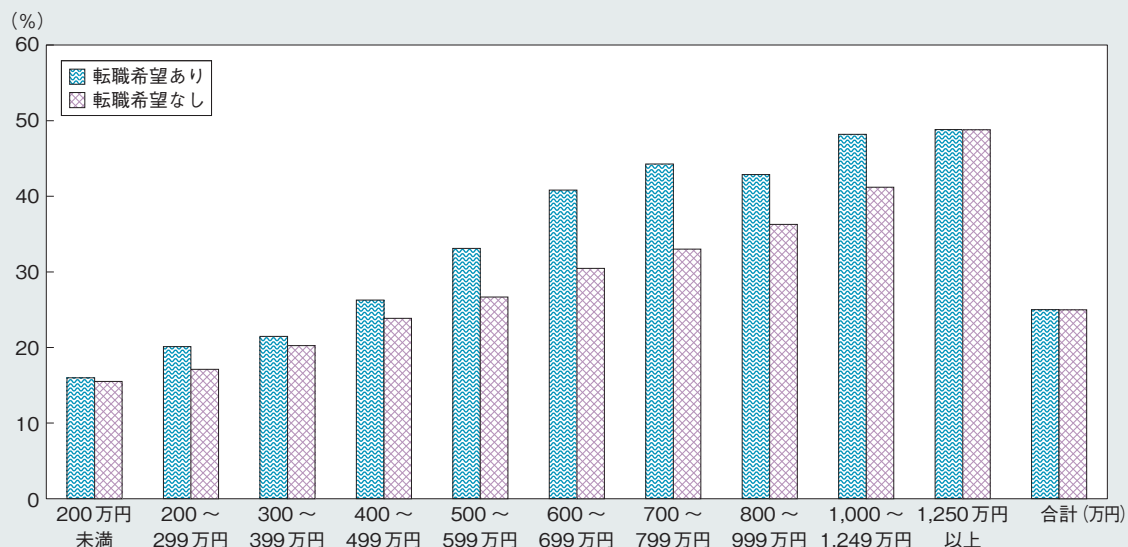
第3-(1)-26図 過去1年間の自己啓発の実施の有無別年収分布(30歳以上55歳未満、役員又は正規の職員・従業員、男女計)

○ 自己啓発を行っている者の方が高い所得を得ている傾向がある。



第3-(1)-27図 年収階級、転職希望の有無別自己啓発実施割合(30歳以上55歳未満、役員又は正規の職員・従業員、男女計)

○ 年収水準が高い層ほど自己啓発の実施割合は高く、転職希望がある者の方がいない者よりも自己啓発の実施割合が高い。



## ● 円滑な労働移動のために

以上の分析結果をまとめると、円滑な労働移動の前提となるマクロ経済環境としては、適切なマクロ経済運営によってデフレ脱却を図ることで、成長産業を中心に名目賃金が上昇していくことが必要である。

また、一定の処遇とともに、満足感を持った労働移動を行うためには、再就職に関する情報や一定の準備期間が欠かせない。このためには、労働市場インフラ（マッチング機能・能力評価制度・能力開発制度）の戦略的強化が重要となる。特に、非自発的な離職を余儀なくされる

労働者に対しては、再就職に向けた準備が十分できるよう、送り出し企業による支援<sup>83</sup>や公共職業訓練等の公的支援の充実が必要であると考えられる。さらに、労働者の職業能力の標準化や見える化により、転職前に身につけた職業能力を転職後もいかすことができ、転職時にその職業能力が十分評価されるような環境づくりも必要である。さらに、労働者自身の取組として、自らの能力向上のために、これまで以上に自己啓発に取り組むことが求められる。このため、個人主導のキャリア形成を支援するような環境を整備することが重要であろう。

また、中途採用を行う企業は、転職者がこれまでに蓄積した知識や能力だけで判断するのではなく、採用後の成長も考慮に入れて採用を行うことによって、転職者の満足度も向上し、必要な人材を確保しやすくなると考えられる。

<sup>83</sup> 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等の再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託して行う事業主に対して助成を行う「労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）」について、2014年3月1日より、①支給対象事業主の拡大、②支給要件の緩和、③支給額の増額、④再就職支援の一部として訓練・グループワークの実施を委託した場合の上乗せ支給の新設、⑤対象者に求職活動のための休暇を付与した場合の助成の新設を内容とする拡充が行われた。