

第4章

誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて

ここまで、働き方の多様化に対応した人材育成の在り方に関して、多様な人材の十分な能力の発揮に向けた企業側の能力開発の取組や、多様な人材がその能力を十分に発揮させながらいきいきと働くことのできる企業の「きめ細かな雇用管理」について、主に企業をめぐる状況や課題に着目して分析してきた。

本章では、誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて、主に労働者をめぐる状況や課題に着目して分析していく。今後人生100年時代が見据えられ、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、職業生活が長期化する可能性がある中で、個々人が人生を再設計し、一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、多様なライフステージで求められるスキルを身につける機会が提供されることが重要である。

そのためには、年齢にかかわらず、誰もがライフスタイルに応じたキャリア選択を柔軟に行うことのできる転職市場を整備していくことや、生涯を通じていつでも有用なスキルを身につけられる学び直しの方が提供されるなど、主体的にキャリア形成を行うことができる環境を整備していく必要がある。

本章ではこうした認識の下、第1節では、転職者の職業生活全体の満足度につながる要因などについて分析する。第2節では、主体的なキャリア形成の「鍵」となる自己啓発に着目し、自己啓発が個人のキャリアや処遇にどのような効果を与えるか考察するとともに、自己啓発を行う上での課題を整理していく。また、雇用されずに情報通信機器などを活用して働く「雇用によらない働き方」に着目して、主体的なキャリア形成に向けた課題を探っていく。最後に、第3節では、一人ひとりが多様なライフステージで実効性のある学び直しを行うことができるよう、生涯を通じて質の高い教育を提供する高等教育機関やキャリア形成を行政として支援する公共職業訓練、キャリアビジョンの明確化に有効なジョブ・カードを取り上げ、誰もが主体的にキャリア形成を実現していくための課題をみていく。

第1節 我が国の転職市場をめぐる状況について

1 転職市場の概況

- 足下の転職市場は、これまでと比較すると活発化しており、加齢とともに転職者の転職回数は増加傾向にあることを踏まえると、人生100年時代が見据えられる中、転職を検討する機会も増えていくものと考えられる

まず、様々な観点から転職市場をめぐる状況について整理していきたい。第2-(4)-1図の(1)により、転職前後の雇用形態別に転職入職者数¹³¹の動向を確認すると、2016年では、一般労働者間での転職入職者が246万人と最も多くなっている。そのうち、雇用期間に定めのない

い一般労働者間での転職入職者が145万人となっており、一般労働者間での転職入職者の58.9%を占めている状況にある。次いで、パートタイム労働者間の転職入職者が126万人、一般労働者からパートタイム労働者に雇用形態を転換した転職入職者が49万人、パートタイム労働者から一般労働者に雇用形態を転換した転職入職者が38万人となっている。

近年の動向をみると、リーマンショックの影響などにより、2009年にはいずれの雇用形態間においても転職入職者が減少したが、2012年以降増加傾向にあり、一般労働者間での転職入職者は、リーマンショック前に転職入職者数が最も多かった2005年の250万人と比較し、2016年はおおむね同水準にまで達している。また、パートタイム労働者間や一般労働者からパートタイム労働者に転換した転職入職者は、2012年以降増加傾向にあり、2016年は2005年の水準を超えていることが分かる。

さらに、第2-(4)-1図の(2)により、総務省「労働力調査」の個票を用いて、年収別に正規雇用労働者の転職等希望者¹³²の状況を見ると、2017年の年収計では10.3%となっており、2013年の同値と比較すると、0.8%ポイント上昇している。各年収階級において正規雇用労働者数を分母とした転職等希望者の比率を用いながら2013年と2017年を比較し、どの年収階級で比率が上昇しているのかみると、「300～399万円」が1.8%ポイント、「400～499万円」が1.3%ポイント、「500～699万円」が1.5%ポイントと大きくなっている。男女別にみると、転職等希望者の比率は、2017年の年収計において男性が9.9%、女性11.1%となっており、2013年の同値と比較すると、男性が0.4%ポイント上昇である一方で、女性が1.7%ポイント上昇となっており、女性で転職等希望者が増加していることが分かる。年収階級でみると、特に女性では「700～999万円」といった高所得者層でも転職等希望者が増加しており、現在の収入以外でも転職を希望する様々な理由がある様子がうかがえる(付2-(4)-1図)。

足下の転職市場は、これまでと比較すると活発化していることを確認できたが、今後、人生100年時代が見据えられ、職業生活が長くなる可能性がある中、転職を検討する機会もますます増えていくものと考えられる。第2-(4)-1図の(3)により、直前の転職前後の雇用形態のみになるが、属性をなるべく同一にした上で、転職者の過去の転職回数をみると、加齢とともに転職回数は増加していく傾向にあることが分かる。

今後人生100年時代が見据えられる社会では、転職を検討する機会もますます増えていくものと考えられ、職業生活全体の満足度の向上につながるような転職の在り方が重要であり、その満足度の向上につながるのは賃金変動だけでなく、労働時間等の労働条件の改善、離職期間の短い円滑な転職、転職者がキャリアコンサルティング¹³³を受けることなどの転職準備活動、転職者に対する企業の能力開発の取組などといった多岐にわたる幅広い要素が影響するものと考えられ、本節ではその影響について分析を進めていきたい。

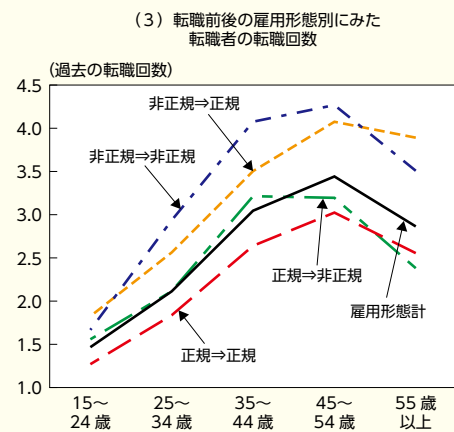
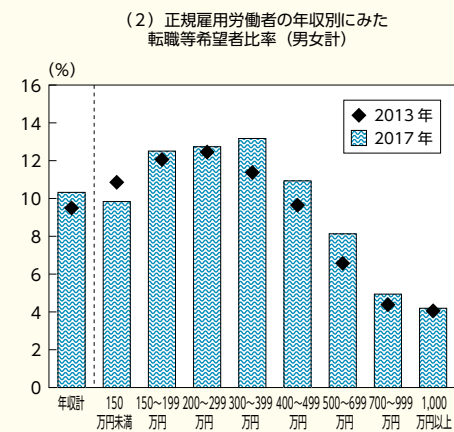
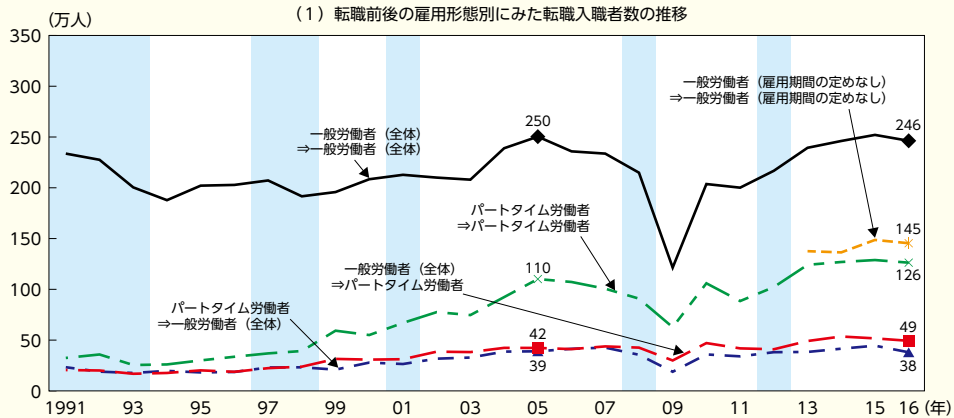
131 転職入職者とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

132 転職等希望者とは、現在の仕事を辞めてほかの仕事に変わりたいと希望している者及び現在の仕事のほかに別の仕事もしたいと希望している者。ただし、ここでいう転職とは、雇用者についていえば企業間の転職、すなわち勤め先が変わることであり、同一企業内で勤務地や職種が変わる場合は転職としない。

133 ここでのキャリアコンサルティングとは、個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を指す。

第2-(4)-1図 転職入職者をめぐる概況について

○ 2016年時点における一般労働者間の転職入職者は、リーマンショック前のピーク期とおおむね同水準にまで増加しており、転職回数を見ると加齢とともに増加していく傾向にある。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) (1)のシャドー部分は景気後退期を示している。
 2) (1)の一般労働者(雇用期間の定めなし)は、厚生労働省「雇用動向調査」において2013年以降調査が開始されたため、2013年以降の表示となっている。
 3) (2)の転職希望者比率の分母は、各年収階級における総計となっている。ただし、雇用者数が僅少である年収階級は、適宜前後でまとめて集計している。

● 男性の「15～34歳」「35～54歳」では、「一般労働者(雇用期間の定めなし)間」の転職が多く、2013年と比較すると増加している。また、女性の「35～54歳」においても「一般労働者(雇用期間の定めなし)間」の転職が増加している

活発化している足下の転職市場の状況について、厚生労働省「雇用動向調査」の個票を用いて、より詳細に分析を進めていく。まず、性別や年齢別にみると、どのような雇用形態間において、転職入職者が増加しているのだろうか。同調査が、一般労働者を「雇用期間の定めあり」と「雇用期間の定めなし」に分けて調査をはじめた2013年と2016年について、性別や年齢階級ごとにみた「転職者全体に占める各雇用形態間での転職入職者数の構成比」の変化に着目しながら分析していく。

第2-(4)-2図の左図により、男性をみると、「15～34歳」「35～54歳」では「一般労働者(雇用期間の定めあり)間」の転職が減少し、「一般労働者(雇用期間の定めなし)間」の転職が増加している。「55歳以上」では「パートタイム労働者間」「一般労働者(雇用期間の定めあり)からパートタイム労働者」「一般労働者(雇用期間の定めなし)からパートタイム労働者」といっ

た転職が増加している。

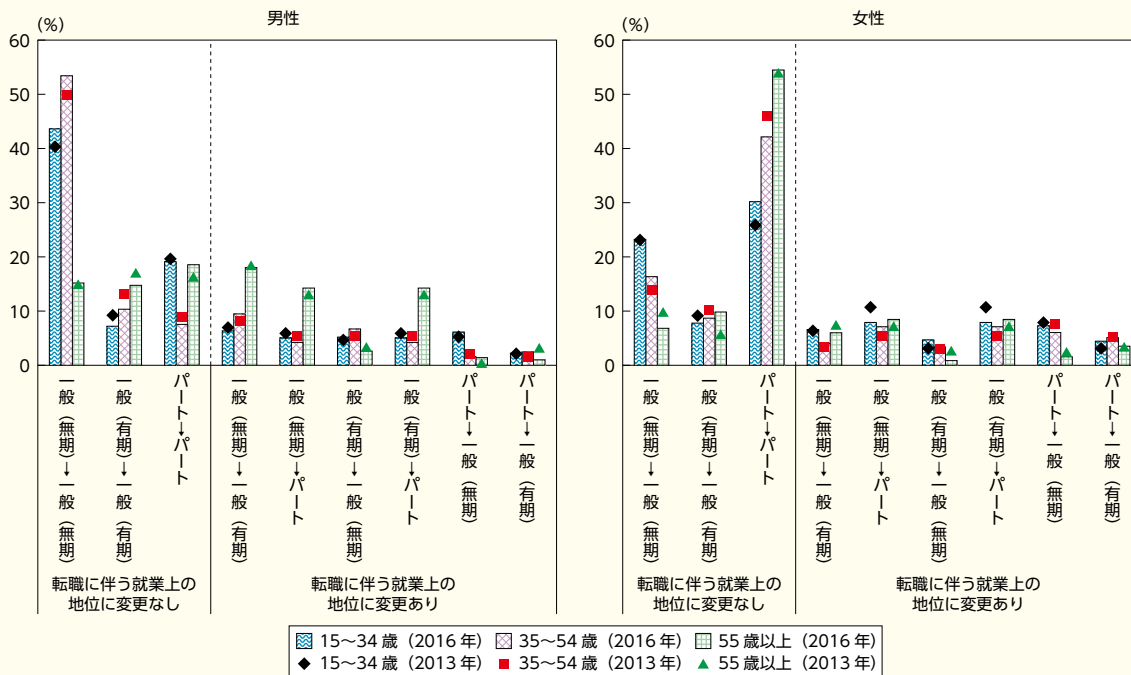
なお、男性の「15～34歳」「35～54歳」では、2013年・2016年ともに、「一般労働者（雇用期間の定めなし）間」の構成比が、その他の雇用形態間と比較すると、最も高くなっている。

次に、第2-(4)-2図の右図により、女性をみると、「15～34歳」では「パートタイム労働者間」「一般労働者（雇用期間の定めあり）から一般労働者（雇用期間の定めなし）」「パートタイム労働者から一般労働者（雇用期間の定めあり）」といった転職が増加している。「35～54歳」では「一般労働者（雇用期間の定めなし）間」「一般労働者（雇用期間の定めなし）からパートタイム労働者」「一般労働者（雇用期間の定めあり）からパートタイム労働者」といった転職が増加している。「55歳以上」では「一般労働者（雇用期間の定めあり）間」「一般労働者（雇用期間の定めなし）からパートタイム労働者」「一般労働者（雇用期間の定めあり）からパートタイム労働者」といった転職が増加している。

なお、女性では全ての年齢層において、2013年・2016年ともに、「パートタイム労働者間」の構成比が、その他の雇用形態間と比較すると、最も高くなっている。

第2-(4)-2図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた転職入職の動向について

○ 男性では「15～34歳」「35～54歳」、女性では「35～54歳」において、一般労働者（雇用期間の定めなし）間の転職が増加している。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 図において、雇用期間の定めなしを「無期」、雇用期間の定めありを「有期」としている。
 2) 左図は、2016年の男性転職入職者215万人について、各年齢層における転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の男性転職入職者208万人についての同値を比較している。
 3) 右図は、2016年の女性転職入職者243万人について、各年齢層における転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の女性転職入職者241万人についての同値を比較している。

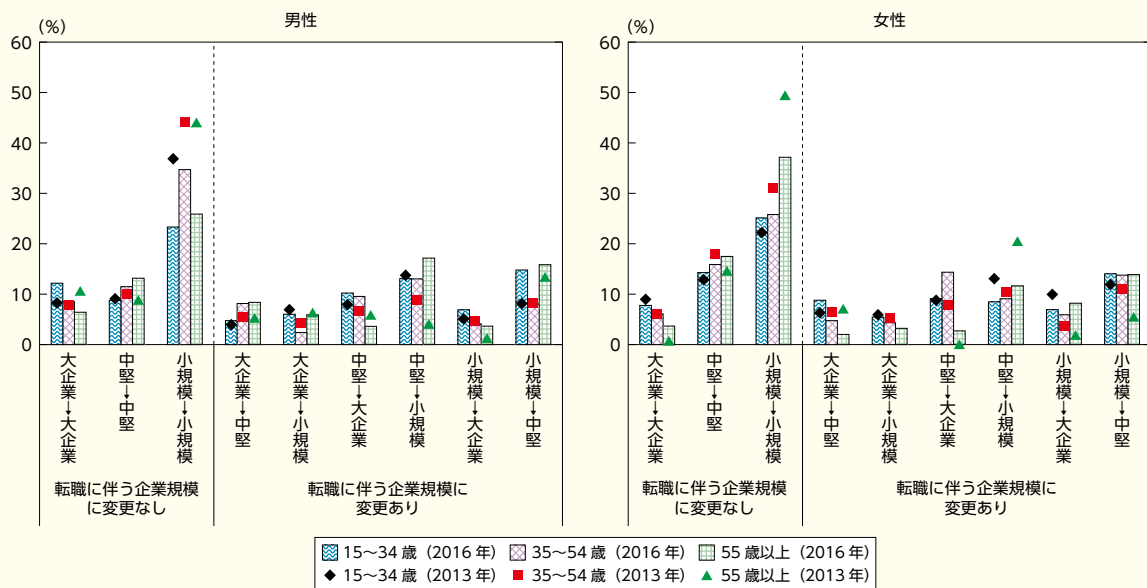
●男性の15～34歳や女性の35～54歳では、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加している。男性の35～54歳では、小規模企業間の転職が減少している一方で、転職前後の企業規模の変化は多様であり一概にはいえない

次に、足下で増加している一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者では、転職前後で企業規模にどのような変化が生じているのだろうか。2013年と2016年における一般労働者（雇用期間の定めなし）間における「転職者全体に占める各企業規模間での転職入職者数の構成比」の変化に着目しながら分析していく。

第2-(4)-3図の左図により男性をみると、「15～34歳」では「小規模企業間」が大きく減少し、「大企業間」「中堅企業から大企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している¹³⁴。つまり、大企業間の転職に加えて、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加していることが分かる。「35～54歳」でも「小規模企業間」が大きく減少し、「中堅企業間」「大企業から中堅企業」「中堅企業から大企業」「中堅企業から小規模企業」といった転職が増加している。「55歳以上」でも「小規模企業間」が大きく減少し、「中堅企業間」「大企業から中堅企業」「中堅企業から小規模企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。特に、構成比の上昇幅をみると、「35～

第2-(4)-3図 性別・年齢別・転職前後の企業規模別にみた転職入職の動向について

○ 男性の「15～34歳」と女性の「35～54歳」では、勤め先の企業規模が拡大している転職が増加している一方で、男性の「35～54歳」では、転職前後の企業規模の変化は多様となっている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 企業規模については、従業員数が大企業で1,000人以上、中堅で100～999人、小規模で99人以下の企業としている。
- 2) 左図は、2016年の男性転職入職者（一般労働者（雇用期間の定めなし）から一般労働者（雇用期間の定めなし））81万人について、各年齢層における企業規模間の転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の男性転職入職者75万人についての同値を比較している。
- 3) 右図は、2016年の女性転職入職者（一般労働者（雇用期間の定めなし）から一般労働者（雇用期間の定めなし））42万人について、各年齢層における企業規模間の転職入職数の合計を分母とした構成比と、2013年の女性転職入職者40万人についての同値を比較している。
- 4) 右図において、2013年の55歳以上の「大企業→小規模」は分子が0のため、マーカーを割愛している。

134 ここでは、「小規模企業」は従業員99人以下の企業を、「中堅企業」は従業員100～999人の企業を、「大企業」は従業員1,000人以上の企業を指している。

54歳」「55歳以上」では、中堅企業から小規模企業への転職の増加が顕著となっている状況にある。

第2-(4)-3図の右図により女性をみると、「15～34歳」では「中堅企業から小規模企業」「小規模企業から大企業」が大きく減少し、「中堅企業間」「小規模企業間」「大企業から中堅企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。「35～54歳」では「小規模企業間」が大きく減少し、「中堅企業から大企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。つまり、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加していることが分かる。「55歳以上」でも「小規模企業間」が大きく減少し、「大企業間」「中堅企業間」「中堅企業から大企業」「小規模企業から大企業」「小規模企業から中堅企業」といった転職が増加している。

一般労働者（雇用期間の定めなし）間の転職が増加している男性の15～34歳、35～54歳、女性の35～54歳に着目すると、以下のように整理できる。

- ・男性の15～34歳では、小規模企業間の転職が減少し、大企業間の転職に加えて、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加している。
- ・男性の35～54歳では、小規模企業間の転職が減少している一方で、転職前後の企業規模の変化は多様であり一概にはいえない。
- ・女性の35～54歳では、小規模企業間の転職が減少し、新たな勤め先の企業規模が拡大する転職が増加している。

●男性では、「35～44歳」「45～54歳」を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている一方で、女性では、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」を中心に「産業間移動」と「同一職種間移動」を選択する機会が増えている

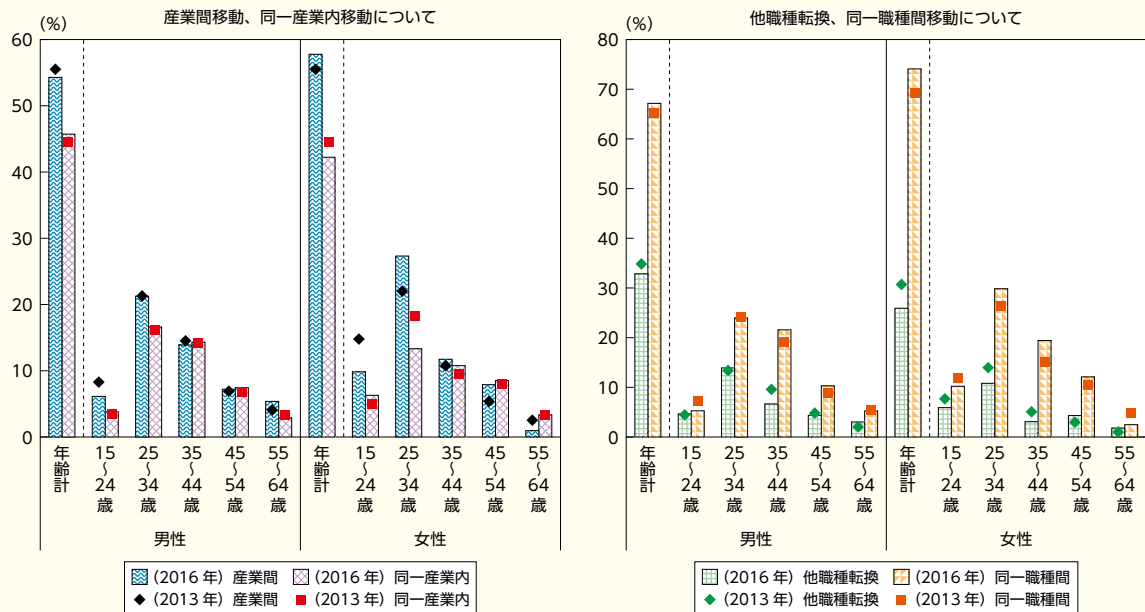
さらに、一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者では、他産業へ転職する「産業間移動」、同一産業内で転職する「同一産業内移動」、転職に伴って職種を転換する「他職種転換」、同一職種間で転職する「同一職種間移動」のいずれの移動形態が多いのだろうか。2013年と2016年における一般労働者（雇用期間の定めなし）間における「転職入職者全体に占める各移動形態における転職入職者数の構成比」の変化に着目しながら分析していく。

第2-(4)-4図の左図により、産業に着目した移動形態をみると、男女ともに「同一産業内移動」より「産業間移動」をした転職の方が多い。2016年において「産業間移動」をした転職者の構成比をみると、男性が54.3%、女性が57.8%となっており、女性の方が「産業間移動」を選択する機会が多いことが分かる。

さらに、各性別の転職入職者数全体を分母とし、各年齢階級における「産業間移動」や「同一産業内移動」をした転職入職者数を分子とした比率をみると、男性では「産業間移動」「同一産業内移動」とともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年における各年齢階級の特徴をみると、「35～44歳」「45～54歳」では「同一産業内移動」の比率の水準の方が高く、「15～24歳」「25～34歳」「55～64歳」では「産業間移動」の比率の水準の方が高い。2013年と2016年を比較すると、男性年齢計で「同一産業内移動」の比率がやや上昇した中、「15～24歳」の「産業間移動」の比率が低下し、「25～34歳」「45～54歳」の「同一産業内移動」の比率がやや上昇している。次に、女性では、男性同様に「産業間移動」「同一産業内移動」とともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年における各年齢階級の特徴をみると、「15～24歳」「25～34歳」「35～44歳」では「産業間移動」の比率の水準の方が高く、

第2-(4)-4図 性別・年齢別・移動形態別でみた転職入職の動向について

○ 男性では「35～44歳」「45～54歳」を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている一方で、女性では「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」を中心に「産業間移動」「同一職種間移動」を選択する機会が増えている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 65歳以上は1%未満であったため、割愛している。
 2) 集計対象は、一般労働者(雇用期間の定めなし)間における転職者としている。
 3) 左図は2016年の男性転職入職者、女性転職入職者それぞれの合計を分母とした産業間・産業内移動の構成比と、2013年の同値について比較している。
 4) 右図は2016年の男性転職入職者、女性転職入職者それぞれの合計を分母とした他職種転換・同一職種間移動の構成比と、2013年の同値について比較している。

「45～54歳」「55～64歳」では「同一産業内移動」の比率の水準の方が高い。2013年と2016年を比較すると、女性年齢計で「産業間移動」の比率が上昇した中、「15～24歳」の「産業間移動」と「25～34歳」の「同一産業内移動」の比率が低下し、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」における「産業間移動」の比率が上昇しており、特に「25～34歳」における「産業間移動」の比率の上昇幅が大きいことが分かる。

次に、第2-(4)-4図の右図により、職種に着目した移動形態をみると、男女ともに「他職種転換」より「同一職種間移動」をした転職の方が多い。2016年において「他職種転換」をした転職入職者の構成比をみると、男性が32.8%、女性が25.9%となっており、「他職種転換」を選択する機会は男女ともに相対的に少なく、特に女性では少ないことが分かる。

さらに、上述した同比率をみると、男性では「他職種転換」「同一職種間移動」ともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年各年齢階級の特徴をみると、いずれの年齢階級においても「同一職種間移動」の比率の水準が高いが、「15～24歳」の若年層では「他職種転換」と「同一職種間移動」の比率の乖離が相対的に小さい状況にある。2013年と2016年を比較すると、男性年齢計で「同一職種間移動」の比率が上昇した中、「15～24歳」の「同一職種間移動」と「35～44歳」の「他職種転換」が低下し、「35～44歳」「45～54歳」の「同一職種間移動」が上昇している。次に、女性では、男性と同様に「他職種転換」「同一職種間移動」ともに「25～34歳」の比率の水準が最も高くなっている。2016年における各年齢階級の特徴をみると、いずれの年齢階級においても「同一職種間移動」の比率の水準が高い。2013年と2016年を比較すると、女性年齢計で「同一職種間移動」の比率が上昇した中、「15～24歳」

「55～64歳」の「同一職種間移動」と、「15～24歳」「25～34歳」「35～44歳」の「他職種転換」の比率が低下し、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の「同一職種間移動」が上昇している。

2013年と2016年との変化を総じてみると、

- ・男性では、「産業間移動」「同一産業内」の構成比に大きな変化が生じていない一方で、「35～44歳」「45～54歳」を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている。
- ・女性では、「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」を中心に「産業間移動」を選択する機会が増えている一方で、同年齢を中心に「同一職種間移動」を選択する機会が増えている。

●一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職者の移動形態は、「情報通信業」では「産業間移動」、「同一職種間移動」による転職が多い。「医療，福祉」では「同一産業内移動」、「同一職種間移動」による転職が多い

転職市場を概観する最後の観点として、一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者の移動形態は、産業によって、どのような特徴があるのだろうか。例えば、システムエンジニアなどの専門性が高い職種が多く就労している「情報通信業」では、「他職種転換」しながら「情報通信業」に転職することは、他産業と比較すると困難な面もあるだろう。また、業種によっては、「産業間移動」「同一産業内移動」のどちらの機会が多いのか、様々な特徴があるものと考えられる。

そこで、第2-(4)-5図は、性別や年齢別に転職入職者数を見て、その数が多い上位10産業を対象とし、職種の観点からみて「他職種転換」と「同一職種間移動」のどちらが多いのか、産業の観点からみて「産業間移動」と「同一産業内移動」のどちらが多いのか、2016年における当該産業の特徴をまとめている。

まず、第2-(4)-5図の(1)により、15～34歳の男性転職入職者について、職種の観点からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業¹³⁵は「運輸業，郵便業」「学術研究，専門・技術サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。その他の産業では「同一職種間移動」の機会が多くなっており、特に「情報通信業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」では、8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「産業間移動」よりも「同一産業内移動」の機会が多い産業は「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」となっている。その他の産業では「産業間移動」の機会が多くなっており、特に「学術研究，専門・技術サービス業」では約9割を占めている状況にある。

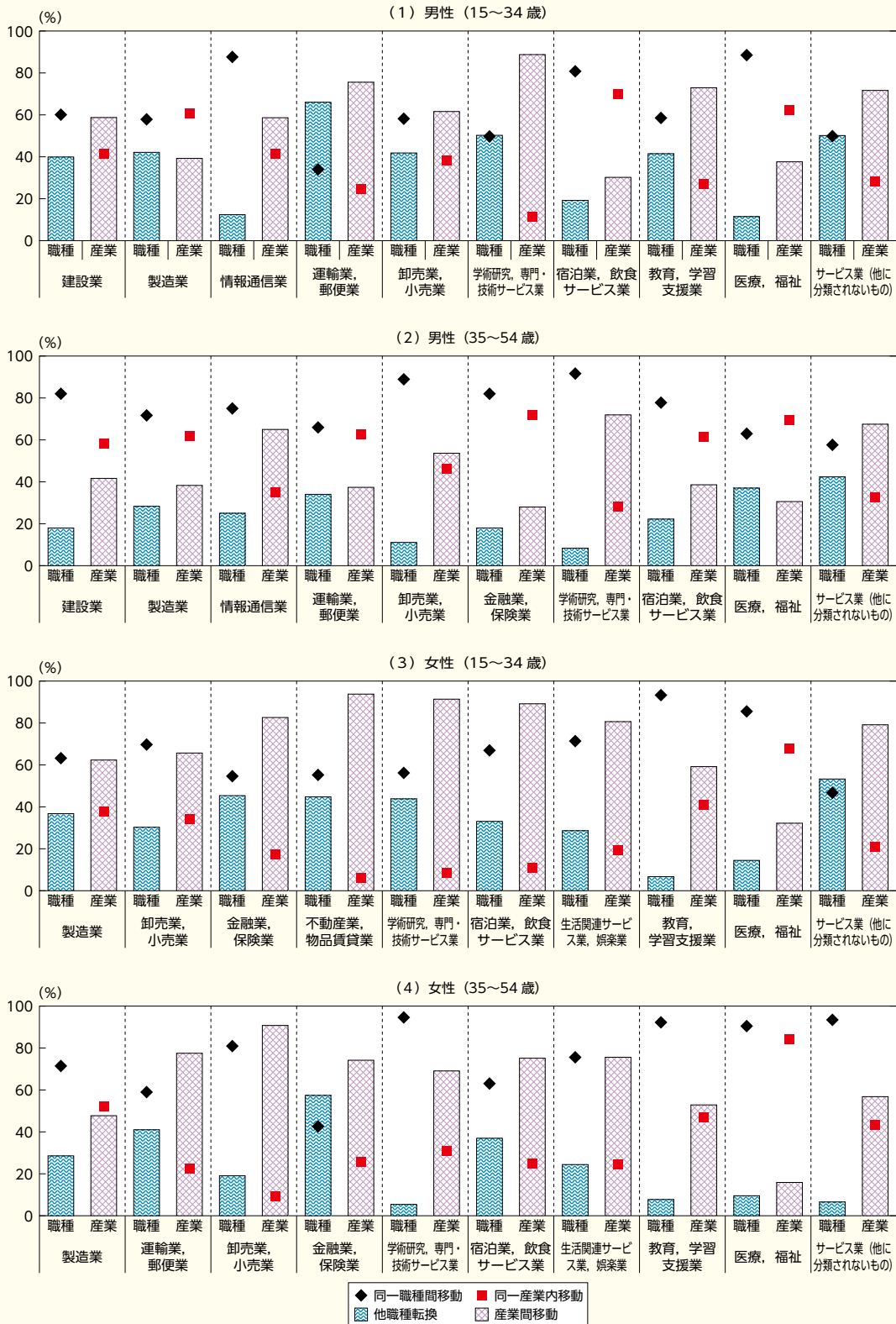
次に、第2-(4)-5図の(2)により、35～54歳の男性転職入職者について、職種の観点からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業はない。特に、「建設業」「卸売業，小売業」「金融業，保険業」「学術研究，専門・技術サービス業」では、「同一職種間移動」が8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「同一産業内移動」よりも「産業間移動」の機会が多い産業は「情報通信業」「卸売業，小売業」「学術研究，専門・技術サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。その他の産業では「同一産業内移動」の機会が多くなっており、特に「金融業，保険業」「医療，福祉」では約7割を占めている。

さらに、第2-(4)-5図の(3)により、15～34歳の女性転職入職者について、職種の観点

135 各産業における転職者数全体を分母とし、例えば、職種の観点からの場合は、「他職種転換」と「同一職種間移動」の構成比をみており、50%を超えているかを目安に判断できる。

第2-(4)-5図 産業別・性別・年齢別・移動形態別でみた転職入職の動向について

○ 一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者の移動形態をみると、「情報通信業」では「産業間移動」「同一職種間移動」、「医療、福祉」では「同一産業内移動」「同一職種間移動」による転職が多い。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 数値は2016年時のデータとなっており、集計対象は一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職者に限定している。
 2) 示している産業は、各性別、各年齢階級において転職入職者数の上位10産業としている。

からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業は、「サービス業（他に分類されないもの）」のみである。その他の産業では「同一職種間移動」の機会が多くなっており、特に「教育、学習支援業」「医療、福祉」では、8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「産業間移動」よりも「同一産業内移動」の機会が多い産業は「医療、福祉」のみとなっている。その他の産業では「産業間移動」の機会が多くなっており、特に「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では8割から9割を占めている状況にある。

最後に、第2-(4)-5図の(4)により、35～54歳の女性転職入職者について、職種の観点からみると、「同一職種間移動」よりも「他職種転換」の機会が多い産業は、「金融業、保険業」のみである。その他の産業では「同一職種間移動」の機会が多くなっており、「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」では、8割から9割を占めている状況にある。産業の観点からみると、「産業間移動」よりも「同一産業内移動」の機会が多い産業は「製造業」「医療、福祉」となっている。その他の産業では「産業間移動」の機会が多くなっており、特に「卸売業、小売業」では約9割を占めている。

産業の特徴をみると、一般労働者（雇用期間の定めなし）間における転職入職者の移動形態は、性別や年齢別によっても多様であるが、例えば、「情報通信業」では「産業間移動」の転職が多く、「同一職種間移動」による転職が多いことが分かる。また、「医療、福祉」では「同一産業内移動」「同一職種間移動」による転職が多い。さらに、「他職種転換」しながら転職する機会は、15～34歳の男性では「運輸業、郵便業」、15～34歳の女性では「サービス業（他に分類されないもの）」、35～54歳の女性では「金融業、保険業」において多い。

2 転職者の職業生活全体の満足度や賃金・労働時間等をめぐる状況

- 転職者の現在の職場における職業生活全体の満足度は、「15～24歳」「25～34歳」の若年層で高い一方で、加齢とともに「不満がある」と回答する割合も上昇傾向にある

ここまで足下の転職市場の概況について確認してきたが、次に転職者の現在の職場における職業生活全体の満足度や、賃金や労働時間などをめぐる状況について分析していきたい¹³⁶。

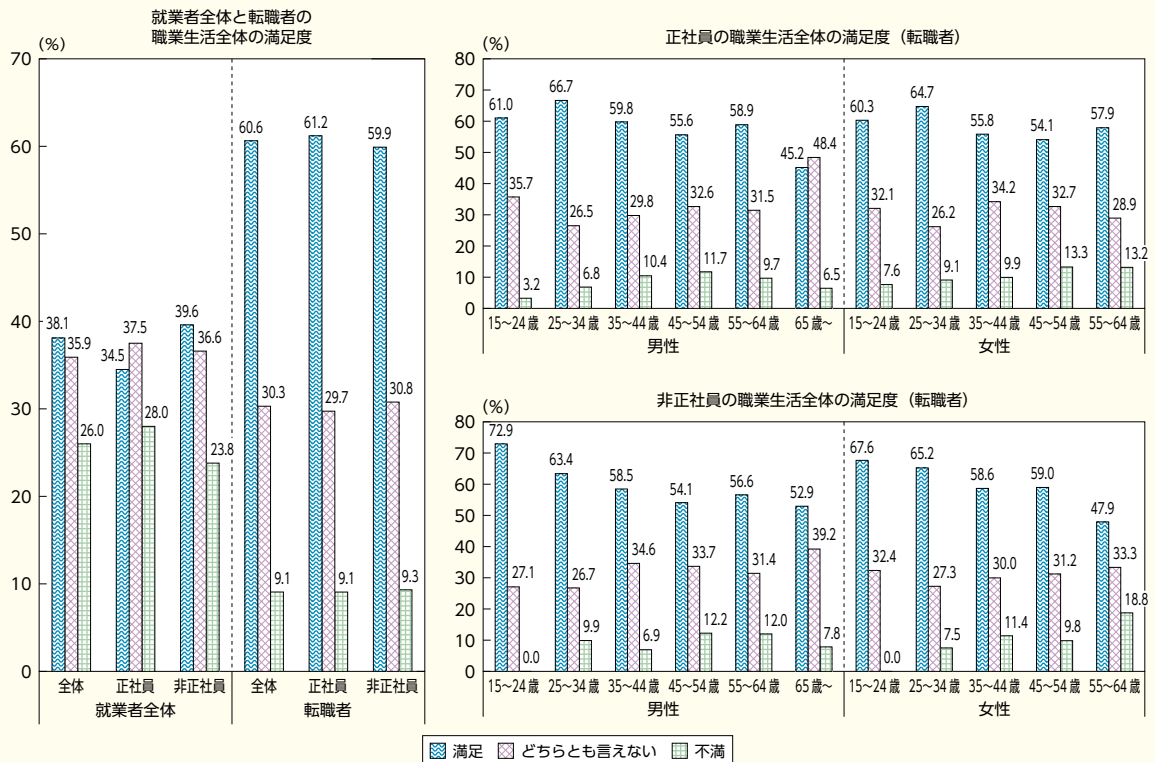
まず、転職者の現在の職場における職業生活全体の満足度の状況について概観していく。第2-(4)-6図の左図は、雇用形態別に、就業者全体と転職者における職業生活全体の満足度を比較¹³⁷しており、これをみると、「満足している」と回答した者の割合は、正社員と非正社員のいずれの雇用形態においても、就業者全体よりも転職者の方が高いことが分かる。

136 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を用いており、以下特段の記載が無ければ、本節においては、2015年の状況を指している。

137 転職者については、厚生労働省「平成27年転職者実態調査」を用いており、2015年10月1日時点の状況を調査している。就業者全体については、(株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016」を用いており、2015年1月～12月の年間の状況を調査している。調査年は合致しているものの、厳密な月単位の時期が異なっていること、また、転職者における非正社員とは、一般労働者である「契約社員」「嘱託社員」「その他」のみを指しており、就業者全体における非正規の職員・従業員との定義とは厳密には異なることから、比較の際には一定の幅をもってみる必要がある。なお、「その他」は、例えば、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ（フルタイム）でパート、アルバイト等これに類する名称で呼ばれている者等を指している。

第2-(4)-6図 転職者の職業生活全体の満足度について

- 就業者全体と転職者の職業生活全体の満足度を比較すると、転職者の方が高い傾向にある。
- 15～34歳層で満足度が高い一方で、男性では45～54歳層で不満を感じる者が相対的に多い。
- 男性の45歳以上は、正社員より非正社員の方が不満を感じる傾向にある。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票、(株)リクルート リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016」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27年転職者実態調査」は、2015年10月1日時点の状況について調査しており、「全国就業実態パネル調査2016」は、2015年1月～12月の年間の状況について調査している。
- 2) 転職者における非正社員とは、一般労働者である「契約社員」「嘱託社員」「その他」を指しており、就業者全体における非正規の職員・従業員の定義とは厳密には異なることから、比較の際には一定の幅をもってみる必要がある。
- 3) 右上図、右下図の65歳以上の女性については、サンプルサイズが小さいため割愛している。

第2-(4)-6図の右上図により、性別や年齢別に正社員の職業生活全体の満足度の状況を見ると、男女ともに、「15～24歳」「25～34歳」の若年層において「満足している」と回答した者の割合が相対的に高い。一方で、「不満である」と回答した者の割合は、加齢とともに上昇していく傾向にあり、男女ともに「45～54歳」で不満を感じる者が相対的に多い。

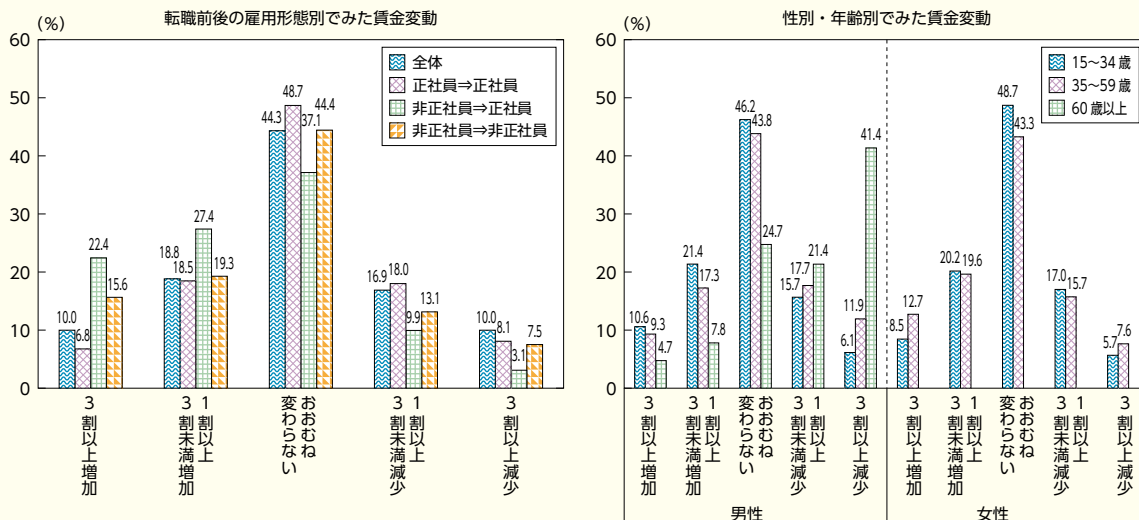
第2-(4)-6図の右下図により、性別や年齢別に非正社員の職業生活全体の満足度の状況を見ると、正社員同様に、男女ともに、「15～24歳」「25～34歳」の若年層において「満足している」と回答した者の割合が相対的に高い。一方で、「不満である」と回答した者の割合は、加齢とともに上昇していく傾向にあり、男性では「45～54歳」、女性では「55～64歳」で不満を感じる者が相対的に多い。

●正社員間の転職における賃金変動は、「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高い一方で、労働時間の変動でも、「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高く、労働時間の変動とその対価である賃金変動は連動している

次に、転職に伴って、賃金と労働時間がどのように変動したのか確認していく。まず、第2-(4)-7図の左図により、転職前後の雇用形態別に賃金変動をみると、賃金が「1割以上増

第2-(4)-7図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた賃金変動について

- 転職前後の雇用形態別に賃金変動をみると、全体では28.8%が1割以上増加しているが、正社員間の転職では転職前賃金の水準が相対的に高いことから伸び率が抑制され、25.2%に止まっている。
- 性別・年齢別にみると、男性では1割以上増加しているのは若年層が多い一方で、加齢とともに1割以上減少している割合は上昇する傾向にある。他方、女性では年齢による大きな差異はみられない。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 「おおむね変わらない」は、「変わらない」と「1割未満の増減」を含んでいる。
 2) 「非正社員⇒正社員」については、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズは907となっている。「非正社員⇒非正社員」についてはサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。
 3) 右図の60歳以上の女性は、サンプルサイズが少数のため割愛している。

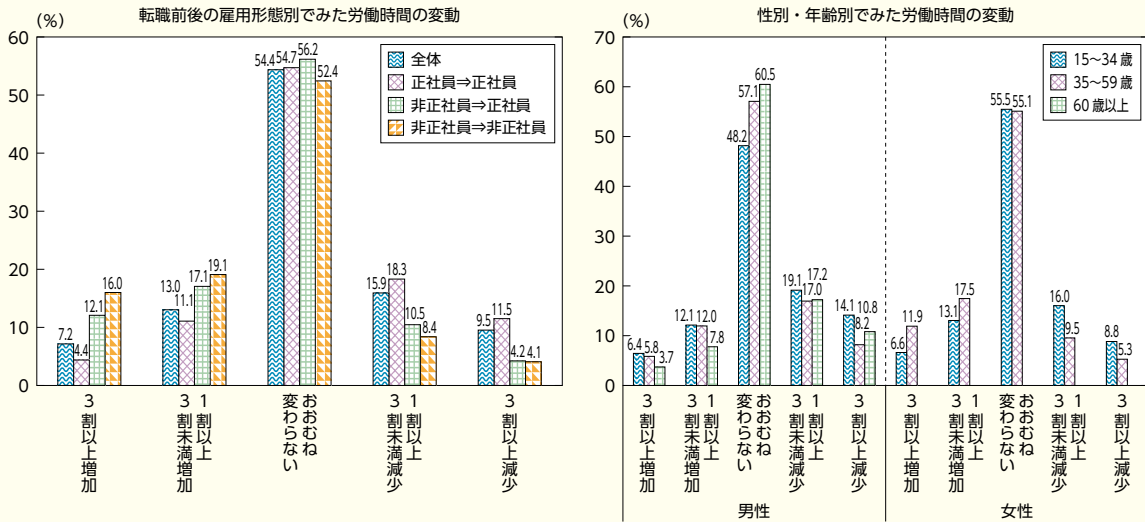
加したものは、「全体」で28.8%、「正社員間」で25.2%、「非正社員から正社員」で49.8%、「非正社員間」で34.9%となっている。ただし、正社員間の転職では、転職前の賃金水準が相対的に高いことから、賃金の伸び率の水準が抑制されている可能性が考えられる。他方、賃金が「1割以上減少」しているのは、「全体」で26.9%、「正社員間」で26.1%、「非正社員から正社員」で13.0%、「非正社員間」で20.7%となっている。

さらに、第2-(4)-7図の右図により、性別や年齢別にみると、男性では、若年層ほど「1割以上増加」している割合が高い一方で、加齢とともに「1割以上減少」している割合も上昇していることが分かる。女性では、「1割以上増加」している割合が、「15~34歳」で28.6%、「35~59歳」で32.4%となっている一方で、「1割以上減少」している割合が、「15~34歳」で22.7%、「35~59歳」で23.4%となっている。「35~59歳」では「おおむね変わらない」の割合が「15~34歳」より低い水準である中、増加と減少の両面において賃金変動が大きいことが分かる。

続いて、第2-(4)-8図の左図により、転職前後の雇用形態別に労働時間の変動をみると、労働時間が「1割以上増加」したのは、「全体」で20.2%、「正社員間」で15.5%、「非正社員から正社員」で29.1%、「非正社員間」で35.1%となっている。一方で、労働時間が「1割以上減少」しているのは、「全体」で25.5%、「正社員間」で29.8%、「非正社員から正社員」で14.7%、「非正社員間」で12.5%となっている。賃金と同様に、正社員間の転職では、転職前の労働時間の水準が相対的に高いことから、変動率の水準が抑制されているものと考えられるが、労働時間が「1割以上減少」していると回答した者の割合が「正社員間」において最も高いこと、また、「1割以上増加」の割合より「1割以上減少」の割合が高いことには注目すべきだろう。

第2-(4)-8図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた労働時間の変動について

- 転職前後の雇用形態別に労働時間の変動をみると、全体では1割以上増加している者が20.2%である一方で、1割以上減少している者が25.5%となっており、転職に伴い労働時間が減少している者が多い。
- 転職に伴い労働時間が減少している者は、正社員間や若年層において相対的に割合が高い。また、転職に伴い労働時間が増加している者は、非正社員間や非正社員から正社員への転換において、相対的に割合が高い。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 「おおむね変わらない」は、「変わらない」と「1割未満の増減」を含んでいる。
 2) 「非正社員⇒正社員」については、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズは907となっている。「非正社員⇒非正社員」についてはサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。
 3) 右図の60歳以上の女性は、サンプルサイズが小さいため割愛している。

続いて、第2-(4)-8図の右図により、性別や年齢別にみると、男性では、加齢とともに「おおむね変わらない」とする割合が上昇する中、若年層ほど「1割以上増加」と「1割以上減少」の割合が高く、増加と減少の両面において労働時間の変動が大きいことが分かる。ただし、若年層では、「1割以上増加」の割合より「1割以上減少」の割合が高い。女性では、「1割以上増加」している割合が、「15~34歳」で19.7%、「35~59歳」で29.4%となっている一方で、「1割以上減少」している割合が、「15~34歳」で24.9%、「35~59歳」で14.8%となっており、「35~59歳」では労働時間が増加している者の割合が高い一方で、「15~34歳」では労働時間が減少している者の割合が高いことが分かる。

概観してきたが、例えば、正社員間の転職における賃金変動では、「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高い一方で、労働時間の変動では、同様に「1割以上増加」より「1割以上減少」している者の割合が高い。すなわち、労働時間の変動とその対価である賃金変動には、一般的に連動性があるものと考えられ、上記データからもそれは明らかであった¹³⁸。したがって、転職による賃金や労働時間の変動などが、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響などについて、各々の効果をより正確に評価するためには、計量分析を行う必要があり、本節後半において、その分析結果をまとめていきたい。

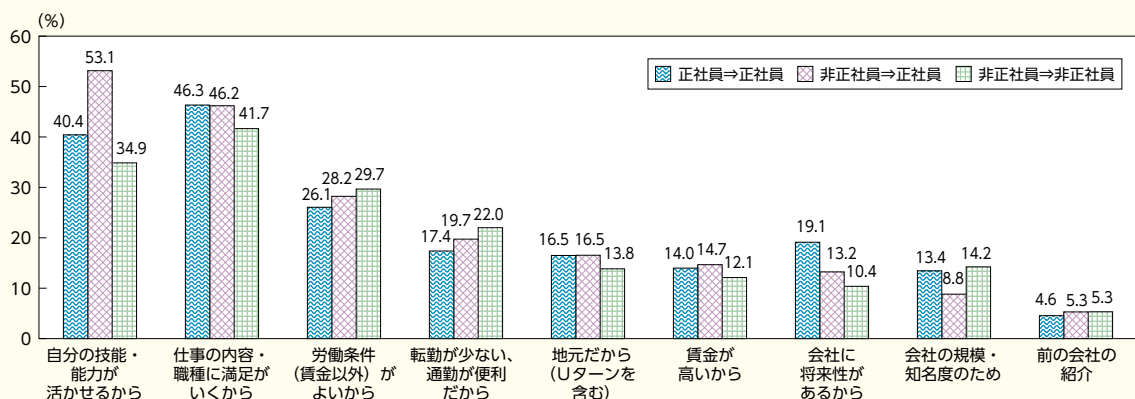
138 コラム2-9図では、様々な要因をコントロールした計量分析を行い、労働時間の変動とその対価である賃金変動に正の相関があることを明らかにしている。

● 転職者が「現在の勤め先を選んだ理由」をみると、「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種に満足がいく」「労働条件（賃金以外）がよい」などの理由が多く挙げられている
引き続き、計量分析を行う前に、転職者本人をめぐる状況について整理していきたい。ここでは、転職前後の雇用形態別に「現在の勤め先を選んだ理由」を概観していく。転職者一人ひとりによって「現在の勤め先を選んだ理由」は多様であり、その理由によっても職業生活全体の満足度は異なってくるものと考えられる。

そこで、第2-(4)-9図をみると、正社員間の転職では、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が46.3%と最も高くなっており、次いで「自分の技能・能力が活かせるから」が40.4%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が26.1%、「会社に将来性があるから」が19.1%となっている。次に、非正社員間の転職では、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が41.7%と最も高くなっており、次いで「自分の技能・能力が活かせるから」が34.9%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が29.7%、「通勤が少ない、通勤が便利だから」が22.0%となっている。さらに、非正社員から正社員への転職では、「自分の技能・能力が活かせるから」が53.1%となっており、正社員間や非正社員間の転職者が選択した割合より高水準であり、半数以上がこの理由を挙げていることが分かる。それに次いで、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が46.2%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が28.2%となっている。

第2-(4)-9図 転職前後の雇用形態別にみた現在の勤め先を選んだ理由

○ 転職者が「現在の勤め先を選んだ理由」をみると、「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種に満足がいく」「労働条件（賃金以外）がよい」などの理由が多く挙げられている。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 数値は、現在の勤め先を選んだ理由について、3つまで複数回答した結果を集計したものとなっている。
2) 「非正社員⇒正社員」については、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズは907となっている。
3) 「非正社員⇒非正社員」についてはサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。

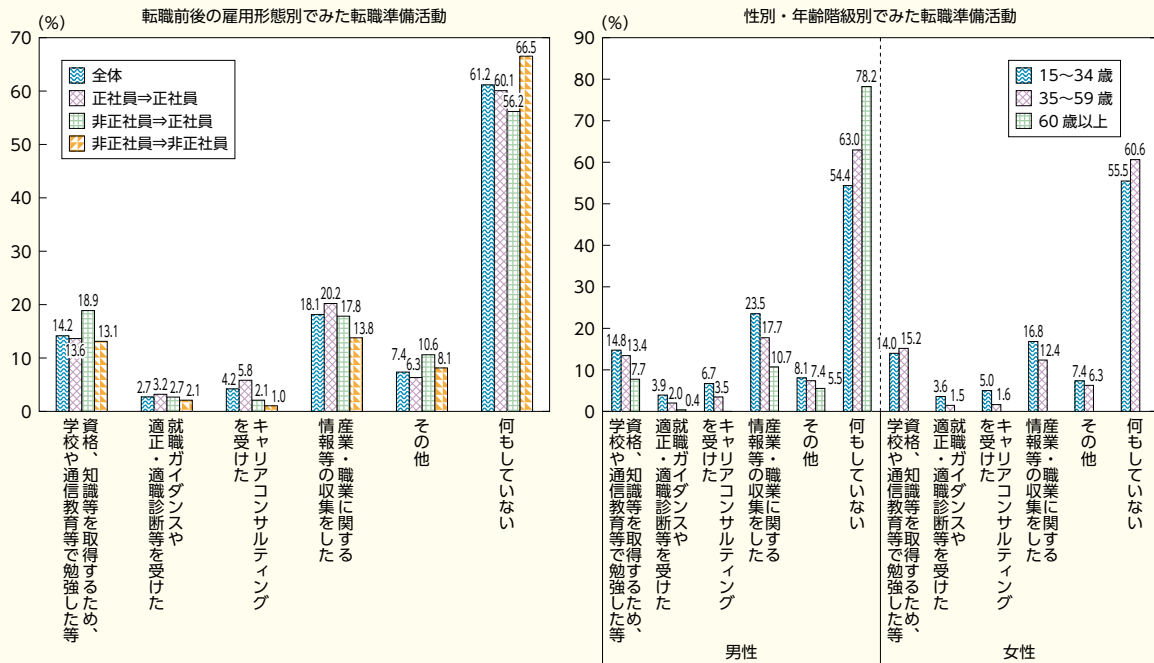
● 正社員間の転職者であっても、転職準備活動は「何もしていない」との回答が60.1%に達している。そうした中、キャリアコンサルティングは、正社員間の転職者や15～34歳の若年層において、相対的に活用されている

次に、転職者は、転職に当たってどのような準備活動を実施しているのだろうか。転職準備活動により、自分の将来のキャリアを見据えながら、希望に沿った勤め先に転職することができれば、転職者の職業生活全体の満足度は向上することが期待できるだろう。

そこで、第2-(4)-10図の左図により、転職前後の雇用形態別に転職準備活動の状況を見ると、いずれの雇用形態においても「何もしていない」の割合が最も高い水準となっており、

第2-(4)-10 図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別に見た転職準備活動の状況

- 転職準備活動は、年齢が高く、非正社員間の転職であるほど「何もしていない」と回答する割合が高い。
- 正社員間や若年層では、「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」や「産業・職業に関する情報等の収集をした」が相対的に高い。
- 「キャリアコンサルティングを受けた」は、正社員間や若年層で相対的に高い。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 数値は、複数回答した結果を集計したものとなっている。
 2) 「非正社員⇒正社員」は、前職が「契約社員」「嘱託職員」「パートタイム労働者」「派遣労働者」「その他」であって、現職が「正社員」である者を対象としており、サンプルサイズが907となっている。「非正社員⇒非正社員」はサンプルサイズが809となっており、「正社員⇒正社員」についてはサンプルサイズが3,274となっている。
 3) 「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」には、「職業能力を向上させるため公共の施設を利用した」「資格、知識等を取得するため学校等に通った」「資格、知識等を取得するため通信教育等で勉強した」「今の会社で役立つ資格・免許を取得した」のいずれかに該当する場合を含んでいる。
 4) 「就職ガイダンスや適正・適職診断等を受けた」「キャリアコンサルティングを受けた」は、ハローワーク以外で実施されたものを指している。
 5) 右図の60歳以上の女性は、サンプルサイズが小さいため割愛している。

正社員間の転職者であっても60.1%となっている。正社員間の転職者では、これに次いで、「産業・職業に関する情報等の収集をした」が20.2%、「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等¹³⁹⁾」が13.6%、「キャリアコンサルティングを受けた¹⁴⁰⁾」が5.8%となっている。非正社員間では、他の雇用形態と比較すると、「何もしていない」の割合が66.5%と高い水準になっており、次いで「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」や「産業・職業に関する情報等の収集をした」の割合が高くなっている。他方、非正社員から正社員への転職者を見ると、「何もしていない」の割合が56.2%と最も低くなっており、「資格、知識等を取得するため、学校や通信教育等で勉強した等」が18.9%と、他の雇用形態よりも高い水準になっている。

139 「職業能力を向上させるため公共の施設を利用した」「資格、知識等を取得するため学校等に通った」「資格、知識等を取得するため通信教育等で勉強した」「今の会社で役立つ資格・免許を取得した」のいずれかに該当する者を含んでいる。
 140 ここでの「キャリアコンサルティングを受けた」については、ハローワークで実施された相談業務と峻別するため、求職活動にハローワークを使用していない転職者に限定している。

第2-(4)-10図の右図により、性別や年齢階級別に転職準備活動の状況を見ると、「何もしない」の割合は、男女ともに若年層ほど低下しているが、15～34歳であっても、男性では54.4%、女性では55.5%となっており、依然として高い水準となっている。また、若年層の方が転職準備を行っているが、キャリアコンサルティングに着目すると、15～34歳であっても、男性では6.7%、女性では5.0%となっており、低水準に止まっていることが分かる。

転職準備活動の実施やその内容により、転職者が自分の将来のキャリアを見据えながら、希望に沿った勤め先に転職し、転職者の職業生活全体の満足度が向上するのならば、そのような支援はより一層推進していくべきであろう。こうした観点から、転職準備活動が、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響について、後段で計量分析していきたい。

●企業の教育訓練の実施状況や転職者の採用理由は、転職者の職業生活全体の満足度に影響を与える可能性がうかがえる

転職者の職業生活全体の満足度は、迎え入れる勤め先企業との関係性によっても大きく変わってくるだろう。つまり、転職者に対する積極的な教育訓練を実施した場合や、新規事業分野への進出のために高度専門人材を探していた企業などにおいて、転職者が自身の技能や能力を活かせると考えて採用された場合、転職者の職業生活全体の満足度は向上することが期待される。逆に、過去の景気後退局面における影響として生じた社内の人員構成の歪みの是正といった目的の場合、転職者の職業生活全体の満足度は低下してしまう懸念もある。そこで、第2-(4)-11図により、迎え入れる勤め先企業のスタンスと転職者の職業生活全体の満足度との関係について、まずは平均値から得られる情報を整理していこう。

まず、第2-(4)-11図の左図により、「教育訓練を実施しなかった企業」における転職者の職業生活全体の満足度を基準にしながら、企業の教育訓練の実施状況別に、転職者の職業生活全体の満足度をみると、「計画的なOJT」「入職時のガイダンス（OFF-JT）」「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」のいずれにおいても、職業生活全体の満足度について「どちらとも言えない」「不満足」と回答した者の割合が低く、「満足」と回答した者の割合が高いことが分かる。

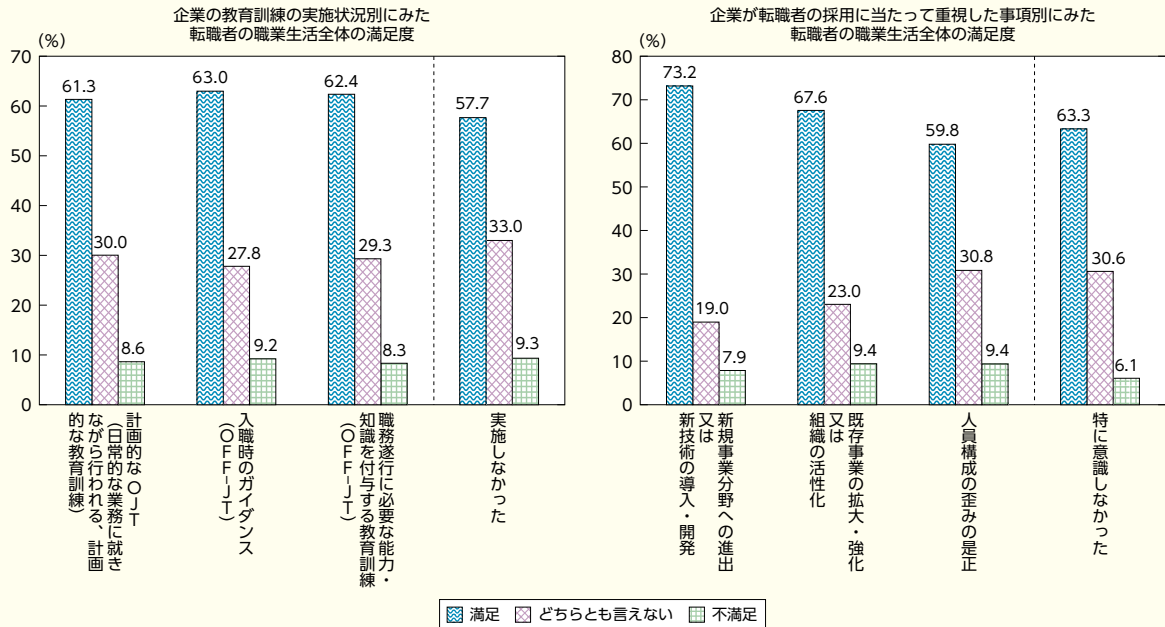
さらに、第2-(4)-11図の右図により、「採用理由を特に意識しなかった企業」における転職者の職業生活全体の満足度を基準にしながら、企業が転職者の採用に当たって重視した事項別に、転職者の職業生活全体の満足度をみると、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」や「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」では、職業生活全体の満足度について「どちらとも言えない」と回答した者の割合が低く、「満足」と回答した者の割合が高い。一方で、「人員構成の歪みの是正」では、「満足」と回答した者の割合が低く、「不満足」と回答した者の割合が高いことが分かる。

以上のように、企業の教育訓練の実施状況や、企業が転職者の採用に当たって重視した事項は、転職者の職業生活全体の満足度に影響を与える可能性が示唆される。しかしながら、教育訓練を積極的に実施している企業や、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」を転職者の採用理由として重視する企業が、仮に大企業が多いといった特徴があれば、第2-(4)-11図は単に企業規模間の差による職業生活全体の満足度の差を示しているに過ぎない可能性もあるだろう。そのため、転職者や企業の様々な特性をコントロールしながら、これまで確認してきた要因などが、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響について、分析していくことが重要になる。

第2-(4)-11 図

企業側教育訓練の実施状況や採用理由別にみた転職者の職業生活全体の満足度について

○ 計画的なOJT、入職時のガイダンス、職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）の実施や、企業側の採用理由が「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」であることは、転職者の職業生活全体の満足度を高める可能性がある。



資料出所 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 左図のサンプルサイズは、「計画的なOJT（日常的な業務に就きながら行われる、計画的な教育訓練）」が4,096、「入職時のガイダンス（OFF-JT）」が3,224、「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が2,214、「実施しなかった」が690となっている。
 2) 右図のサンプルサイズは、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」が370、「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」が1,533、「人員構成の歪みの是正」が2,782、「特に意識しなかった」が434となっている。
 なお、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」と「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」については、転職者が現在の勤め先を選んだ理由の中で「自分の技能・能力を活かせるから」と回答（複数回答）した場合を1とするダミー変数との交差項をとっている。

● 「賃金の増加」「労働時間の減少」「離職期間がない又は短い円滑な転職」「キャリアコンサルティングなどの転職準備活動」「自分の技能・能力を活かせる」と考える転職などは、転職者の職業生活全体の満足度の向上につながる可能性がある

ここからは、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を用いて、これまで確認してきた要因などが、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響について計量分析を行う。転職者の職業生活全体の満足度に関する回答について、「(満足) = 5」「(やや満足) = 4」「(どちらでもない) = 3」「(やや不満) = 2」「(不満) = 1」とする変数を被説明変数とする順序ロジット分析¹⁴¹を行う。コントロールした様々な要因や、分析の詳細な内容については、付注3を参照して頂き、ここでは説明変数に盛り込んだ「直近の転職前後における賃金総額の変化」「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」「現在の勤め先に就職した経路」「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」「現在の勤め先を選んだ一番の理由」「転職するに当たって行った準備活動」「転職者の採用に当たり重視した事項」「転職者に対して実施した教育訓練」が、被説明変数である「転職者の職業生活全体の満足度」に与える影響について、順次整理していく。

141 順序ロジットモデル (ordered logit model) については、第3章第2節の脚注125を参照。

まず、「直近の転職前後における賃金総額の変化」と「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」については、各々について「おおむね変化なし」と回答した転職者と比較すると、賃金が増加するほど又は労働時間が減少するほど転職者の職業生活全体の満足度は高まり、賃金が減少するほど又は労働時間が増加するほど転職者の職業生活全体の満足度は低下する¹⁴²。賃金の増加だけでなく、転職に伴う労働時間の減少により、転職者の職業生活全体の満足度が高まることは重要な点であり、労働時間の変動とその対価である賃金変動に連動性があることを踏まえれば、転職者の職業生活全体の満足度に対するこれらの影響は相反することとなる。つまり、転職により賃金が減少した場合であっても、労働時間の減少を伴うものであれば、前者は満足度を低下させる一方で、後者は満足度を高めるため、総じてみると、転職者の選好次第で職業生活全体の満足度が高まる場合もある。逆に、転職により賃金が増加した場合であっても、労働時間の増加を伴うものであれば、前者は満足度を高める一方で、後者は満足度を低下させるため、総じてみると、選好次第で転職者の職業生活全体の満足度が低下する場合もある。すなわち、労働時間の変動とその対価である賃金変動には連動性がある中、これらの影響が転職者の職業生活全体の満足度に対する影響として相反することを踏まえながら、転職者1人ひとりの選好に応じて、職業生活全体の満足度を総合的に向上させていくことが重要であろう。

次に、「現在の勤め先に就職した経路」については、「求人情報専門誌・新聞・チラシ等」と回答した転職者と比較すると、「企業のホームページ」「企業訪問」「縁故（知人、友人等）」において転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。年齢別や正社員間の転職についてみると、正社員間の転職では、これらに加えて「民間の職業紹介機関」でも統計的有意に満足度を高めている。また、「ハローワーク等の公的機関」については、「35～59歳」において統計的有意に満足度を高めている。また、「15～34歳」では、「縁故（知人、友人等）」のみが統計的有意に満足度を高めている。ただし「縁故（知人、友人等）」はどの区分においても統計的有意に満足度を高めている状況にある（付2-(4)-2図）。

さらに、「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」については、「10か月以上」と比較すると、「2か月以上4か月未満」「1か月未満」「離職期間なし」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。すなわち、離職期間がない又は短い円滑な転職は、転職者の職業生活全体の満足度の向上につながっていることが指摘できる。

「現在の勤め先を選んだ一番の理由」については、「前の会社の紹介」と比較すると、「仕事の内容・職種に満足がいくから¹⁴³」「自分の技能・能力が活かせるから」「労働条件（賃金以外）がよいから」「会社に将来性があるから」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。

「転職するに当たって行った準備活動」については、「各準備活動を実施していない人」と比較すると、「キャリアコンサルティングを受けた¹⁴⁴」「産業・職業に関する情報等の収集をした」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。

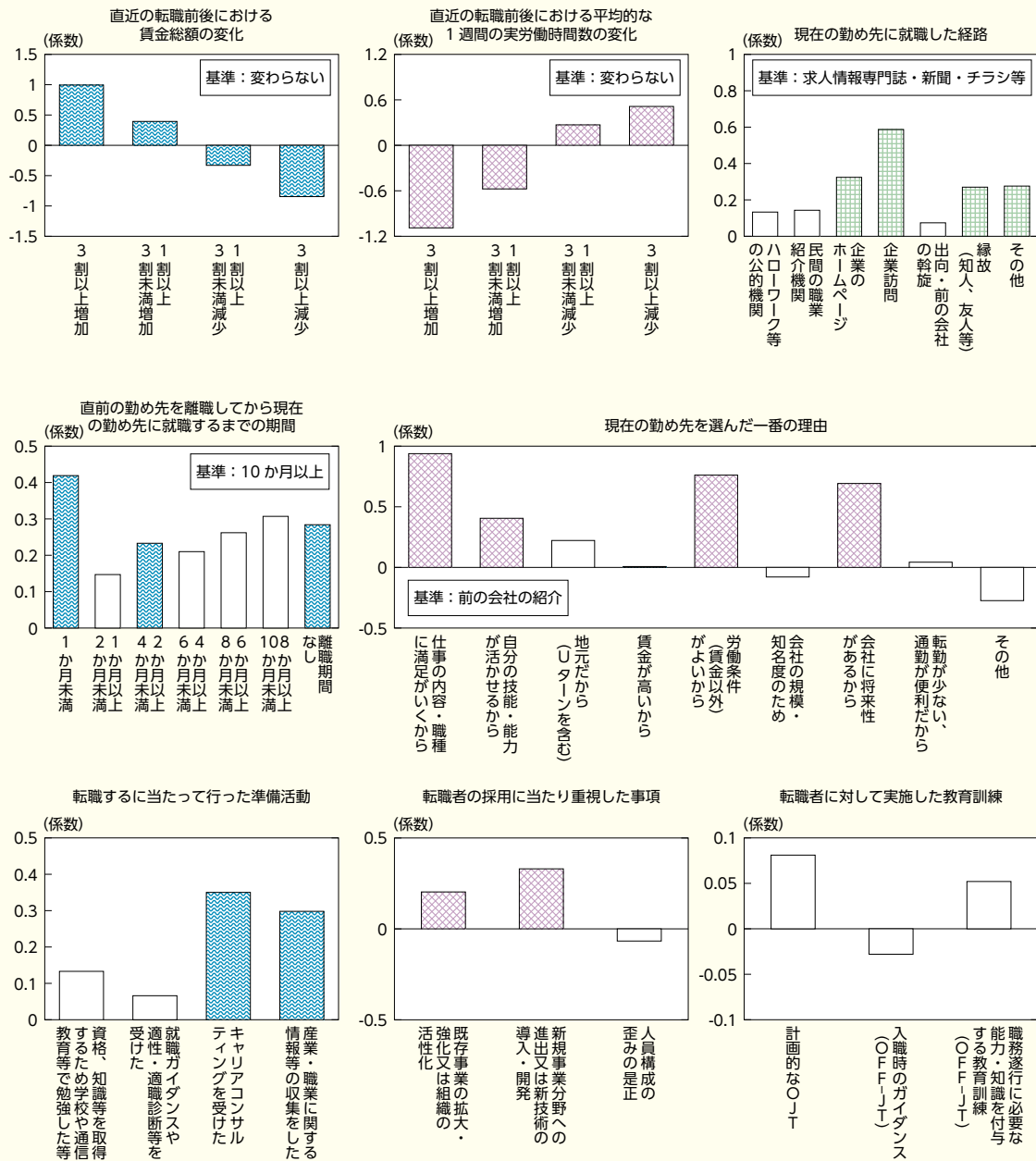
「転職者の採用に当たり重視した事項」については、「各事項を重視していない企業における

142 労働時間の変動とその対価である賃金変動に連動性がある中、「転職による賃金変動」のみを説明変数にした場合、その説明変数の効果には「転職による労働時間の変動」による影響が含まれてしまう可能性がある。（コラム2-8を参照）

143 満足について直接把握している設問であるため、被説明変数である「転職者の職業生活全体の満足度」に対して、統計的有意にプラスになりやすいものと考えられ、留意が必要である。

第2-(4)-12 図 転職者の職業生活全体の満足度に与える影響

○ 「賃金の増加」「労働時間の減少」「離職期間がない又は短い円滑な転職」「自分の技能・能力を活かせる」と考える転職」「キャリアコンサルティングを受けることなどによる転職準備活動」などは、転職者の職業生活全体の満足度の向上につながる可能性が示唆される。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、順序ロジット分析した相関係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。サンプルサイズは4,448となっている。
 2) 推計の詳細は、付注3を参照。「現在の勤め先に入職した経路」は付注3の推計式2の結果、「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に入職するまでの期間」は付注3の推計式4の結果、「現在の勤め先を選んだ一番の理由」は付注3の推計式5の結果、「転職するに当たって行った準備活動」は付注3の推計式3の結果、「転職者の採用に当たり企業側が重視した事項」は付注3の推計式6の結果、「転職者に対して企業が実施した教育訓練」は付注3の推計式7の結果を示している。

144 ここでの「キャリアコンサルティングを受けた」については、ハローワークで実施された相談業務と区別するため、求職活動にハローワークを使用していない転職者に限定している。加えて、現在の勤め先を選んだ理由（複数回答）として、「自分の技能・能力を活かせるから」を選択している転職者に限定している。つまり、ここでのキャリアコンサルティングは、ハローワーク以外で実施されるものであって、転職者が新たな勤め先企業において「自分の技能・能力を活かせる」と感じることに繋がったキャリアコンサルティングを分析対象としている。

転職者」と比較すると、「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発¹⁴⁵」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。

「転職者に対して実施した教育訓練」については、「各事項を実施していない企業における転職者」と比較しても、転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めている事項がなかった。この点については、性別、年齢、転職前後の雇用形態により影響が異なることが想定されるため、「転職するに当たって行った準備活動」や「転職者の採用に当たり重視した事項」も含めて、引き続きより詳細に分析してみよう。

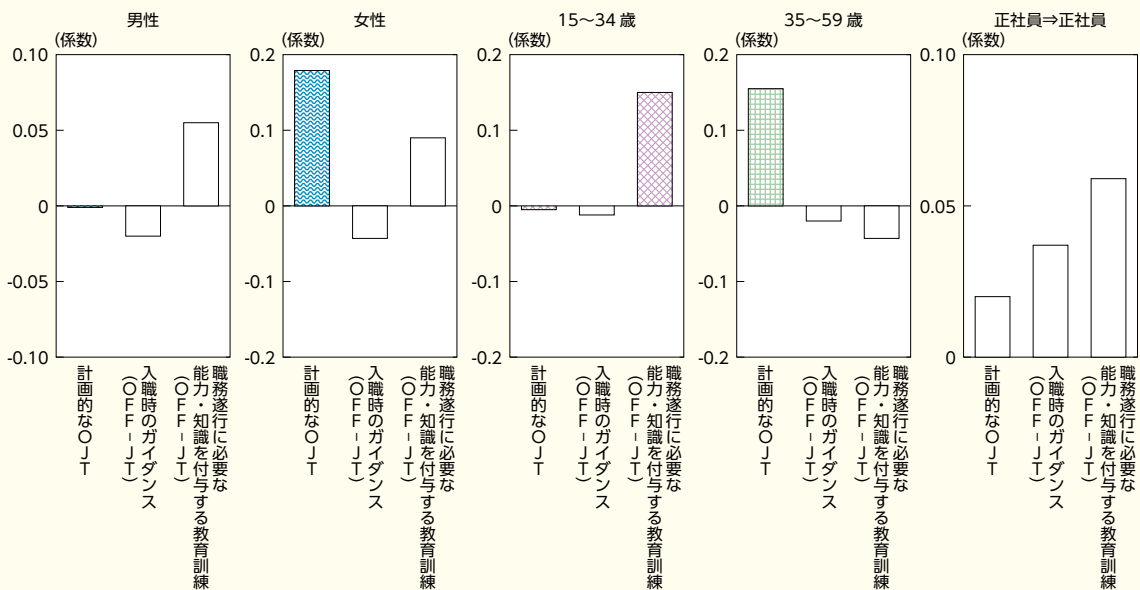
● 「女性」「35～59歳」では「計画的なOJT」が、「15～34歳」では「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めている

引き続き、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を用いた同様の手法により、「転職者に対して実施した教育訓練」「転職するに当たって行った準備活動」「転職者の採用に当たり重視した事項」について、性別、年齢、転職前後の雇用形態別に分けて、転職者の職業生活全体の満足度に与える影響をより詳細に分析してみよう。

まず、第2-(4)-13図により、「転職者に対して実施した教育訓練」についてみると、転職者全体の満足度を統計的有意に高めている事項がなかったが、「女性」「35～59歳」では「計画的なOJT」が、「15～34歳」では「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めている。その他、「男性」では「職務遂行

第2-(4)-13図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた教育訓練の影響

- 女性では「計画的なOJT」が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。
- 15～34歳では「職務遂行に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が、35～59歳では「計画的なOJT」が満足度を高めている。
- 正社員間での転職では、統計的有意ではないが、満足度を高める方向性を示している。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、付注3と同様に順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。
 2) サンプルサイズは、男性が2,841、女性が1,607、15～34歳が2,041、35～59歳が2,206、正社員⇒正社員が2,611となっている。

に必要な能力・知識を付与する教育訓練（OFF-JT）」が、「正社員間の転職」では、いずれの事項についても、統計的有意ではないものの、職業生活全体の満足度を高める方向になっている。

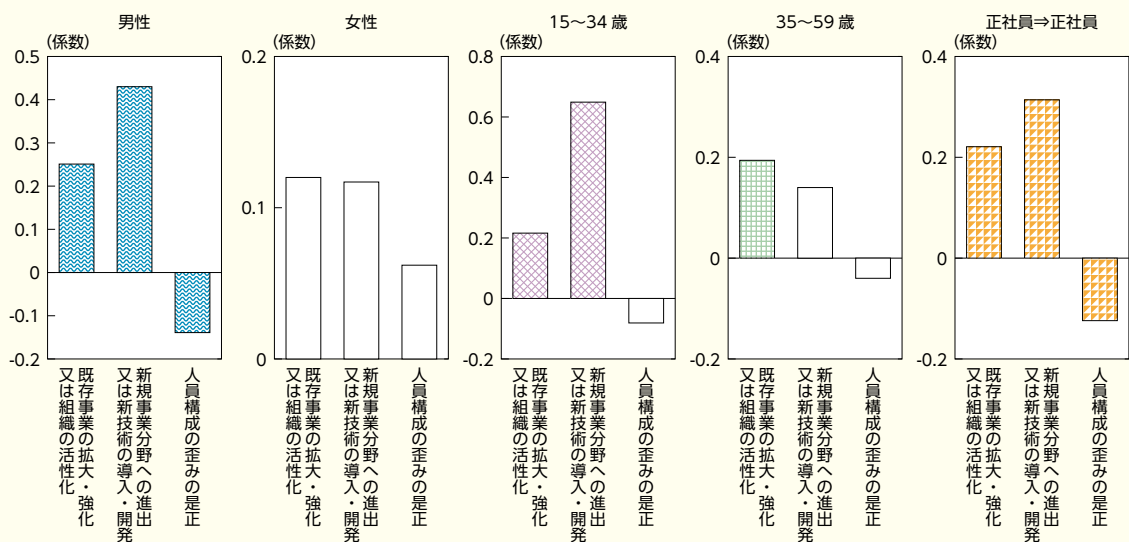
こうした結果からは、性別や年齢によっても転職者全体の満足度につながるような教育訓練は異なるため、転職者に対しても一人ひとりに応じた、きめ細かな教育訓練を実施していくことが重要であることが指摘できるだろう。

● 「男性」「正社員間の転職」では、転職者の職業生活全体の満足度は、企業が転職者の採用に当たって何を重視しているかに影響を受けており、満足度を向上させていくためには、企業でも採用目的を十分に検討していくことが必要である

次に、第2-(4)-14図により、「転職者の採用に当たり重視した事項」についてみると、「男性」「正社員間の転職」では、いずれの事項でも統計的有意になっている。転職者全体と比較すると、「男性」「正社員間の転職」では、「人員構成の歪みの是正」を重視した事項に挙げている企業における転職者は、統計的有意に満足度を低下させていることが分かる。また、女性では、どの事項でも統計的有意ではない。「15～34歳」と「35～59歳」を比較すると、「15～34歳」では「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」「新規事業分野への進出又は新技術の

第2-(4)-14図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた企業側の採用意向の影響

- 男性や正社員間の転職では、企業側が新規事業分野への進出等や既存事業の拡大・強化等を採用目的にしている場合、職業生活全体の満足度が高まる一方で、人員構成の歪みの是正を採用目的にしている場合、満足度は低下する。
- 15～34歳では、既存事業の拡大・強化等よりも新規事業分野への進出等を採用目的としている場合の方が、満足度が高まる効果が高いと見込まれる一方で、35～59歳では、既存事業の拡大・強化等のみが統計的有意に満足度を高めており、年齢による差異がある。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、付注3と同様に順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。

2) サンプルサイズは、男性が2,841、女性が1,607、15～34歳が2,041、35～59歳が2,206、正社員⇒正社員が2,611となっている。

145 ここでの「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」については、その企業に転職した者が、現在の勤め先を選んだ理由（複数回答）として「自分の技能・能力を活かせるから」を選択しているものに限定している。つまり、ここでは、企業が上記のような理由を重視する中、転職者も自分の技能・能力を活かせると感じており、労使でマッチングしているケースを分析対象にしている。

導入・開発」のいずれも統計的有意になっているが、「35～59歳」では「既存事業の拡大・強化又は組織の活性化」のみが統計的有意になっている。つまり、「新規事業分野への進出又は新技術の導入・開発」は、若年層の職業生活全体の満足度の向上につながっていることが分かる。

こうした結果からは、特に「男性」「正社員間の転職」では、企業が転職者の採用に当たって何を重視しているかに影響を受けていることが分かる。特に、人員構成の歪みの是正を重視した事項に挙げている企業の転職者は、統計的有意に満足度を低下させていたことから、転職者の職業生活全体の満足度を向上させていくためには、転職者を迎える企業においても、その採用目的を十分に検討していく必要がある。

- 「女性」「15～34歳」では、キャリアコンサルティングにより転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。「35～59歳」では、どの転職準備活動でも、転職者の職業生活全体の満足度は統計的有意に高まっておらず、今後人生100年時代が見据えられる中、転職準備活動がより行いやすくなるような環境整備が重要である

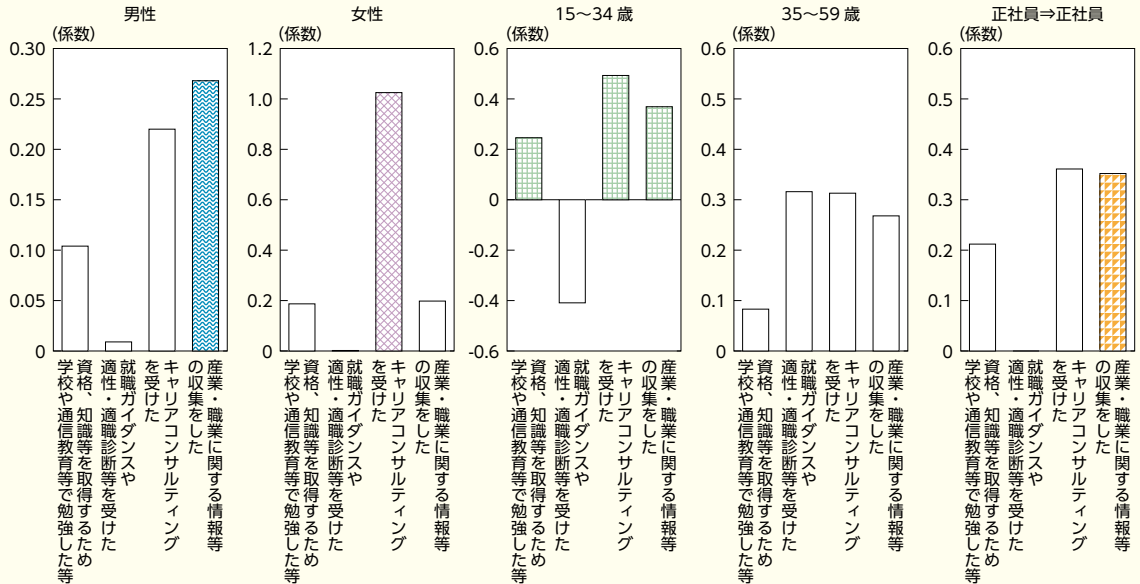
最後に、第2-(4)-15図により、「転職するに当たって行った準備活動」についてみると、「男性」「正社員間の転職」では「産業・職業に関する情報等の収集をした」において、「女性」では「キャリアコンサルティングを受けた」において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。年齢別にみると、「15～34歳」では、「資格、知識等を取得するため学校や通信教育等で勉強した等」「キャリアコンサルティングを受けた」「産業・職業に関する情報等の収集をした」といった複数の準備活動において、転職者の職業生活全体の満足度が高まっている。他方、「35～59歳」では、どの準備活動でも職業生活全体の満足度を高める方向になっているが、統計的有意ではない。

キャリアコンサルティングの分析結果に着目すると、「女性」「15～34歳」において転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めていることが分かる。前述したキャリアコンサルティングの活用状況では、転職準備活動が相対的に活発である15～34歳であっても、男性では6.7%、女性では5.0%と低い水準に止まっていたが、こうした分析結果を踏まえれば、その活用をより一層促進していくことが重要である。

他方、今後人生100年時代が見据えられ、年齢にかかわらず、再チャレンジが可能となる社会では、中高年層であっても、転職を検討する機会が増えていく可能性ある。しかしながら、「35～59歳」では、前述したように転職準備活動を何もしていない者が相対的に多く、どの転職準備活動においても、転職者の職業生活全体の満足度を統計的有意に高めているとはいえない分析結果を踏まえれば、中高年層において転職準備活動がより行いやすくなるような環境の整備を推進していくことが重要である。

第2-(4)-15 図 性別・年齢別・転職前後の雇用形態別にみた転職準備活動の影響

- 男性では「産業・職業に関する情報等の収集」が、女性では「キャリアコンサルティング」が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。
- 15～34 歳では「キャリアコンサルティング」等が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。
- 正社員間での転職では、「産業・職業に関する情報等の収集」が転職者の職業生活全体の満足度を高めている。



資料出所 厚生労働省「平成 27 年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 棒グラフは、転職者の職業生活全体の満足度を被説明変数とし、付注 3 と同様に順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。

2) サンプルサイズは、男性が 2,841、女性が 1,607、15～34 歳が 2,041、35～59 歳が 2,206、正社員⇒正社員が 2,611 となっている。

コラム2-9 転職に伴う賃金変動に与える影響について

転職者の職業生活全体の満足度に対して賃金変動が影響することを確認したが、転職に伴う賃金変動に与える様々な影響についても分析していこう。

転職に伴う賃金変動に与える影響を分析した先行研究としては、例えば、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田（2004）¹⁴⁶があり、厚生労働省「雇用動向調査」の個票を活用し分析しており、入職経路における情報仲介機能の役割が重要であること等を指摘している。

こうした分析結果を踏まえながら、ここでは、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を用いて、転職に伴う賃金変動に関する回答について「(3割増加) = 5」「(1割以上3割未満増加) = 4」「(おおむね変わらない) = 3」「(1割以上3割未満減少) = 2」「(3割以上減少) = 1」とする変数を被説明変数とする順序ロジット分析¹⁴⁷を行った。

コントロールした様々な要因や、分析の詳細な内容については、付注4を参照して頂き、ここでは説明変数とした「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」「職種転換」「産業転換」「役職変化」「直近の転職前後における企業規模の変化」「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」「現在の勤め先を選んだ一番の理由」「転職するに当たって行った準備活動」「転職者の採用に当たり重視した事項」が、被説明変数である「直近の転職前後における賃金総額の変化」に与える影響について、順次整理していきたい。

「直近の転職前後における平均的な1週間の実労働時間数の変化」については、「おおむね変化なし」と回答した転職者と比較すると、労働時間が増加するほど賃金が増加し、労働時間が減少するほど賃金が減少する。

「職種転換」「産業転換」については、「産業内移動・同一職種間移動」の転職者と比較すると、「他職種転換」では統計的有意に賃金の減少に結びついている。「産業間移動」では、賃金の減少に結びつく方向ではあるが、統計的有意になっていない。さらに、性別、年齢別、転職前後の雇用形態別により、詳細にみると、性別による差異はないが、年齢でみると、「35～59歳」において「産業間移動」が統計的有意に賃金の減少に結びついている。また、「正社員間の転職」では、「他職種転換」において統計的有意に賃金の減少に結びついている（付2-(4)-3図）。

「役職変化」については、「職位に変化がない」と比較すると、職位が上がった者は統計的有意に賃金の増加に結びついている一方で、職位が下がった者は統計的有意に賃金の減少に結びついている。

「直近の転職前後における企業規模の変化」については、「企業規模に変化なし」と比較すると、企業規模が拡大した場合には統計的有意に賃金の増加に結びついている一方で、企業規模が縮小した場合には、統計的有意に賃金の減少に結びついている訳ではないことが分かる¹⁴⁸。

146 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充（2004）「入職経路が転職成果にもたらす効果」（独）経済産業研究所 D.P.SP04-J-035）

147 順序ロジットモデルについては、第3章第2節の脚注125を参照。

148 ここでは、転職に伴う労働時間の変動、職位の変化、勤め先企業の労働時間の水準などの様々な要因についてコントロールし、企業規模が縮小した効果を分析していることに改めて留意する必要がある。

「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」については、離職期間がない又は短い円滑な転職が、統計的有意に賃金の増加に結びついている。

「転職者の採用に当たり重視した事項」については、「前の会社の紹介」と比較すると、「仕事の内容・職種に満足がいくから」「自分の技能・能力が活かせるから」「賃金が高いから¹⁴⁹」「労働条件（賃金以外）がよいから」「会社に将来性があるから」において、統計的有意に賃金の増加に結びついている。他方、「地元だから（Uターンを含む）」では、統計的有意に賃金の減少に結びついているが、こういったケースでは転職者の職業生活全体の満足度が高まっている可能性も想定されるだろう。

「転職するに当たって行った準備活動」については、「各準備活動を実施していない転職者」と比較しても、統計的有意に賃金の増加に結びついている事項はなかったものの、「キャリアコンサルティングを受けた」では、賃金を増加させる方向を示している。

「転職者の採用に当たり重視した事項」については、「各事項を重視していない企業における転職者」と比較すると、「人員構成の歪みの是正」において、統計的有意に賃金の減少に結びついていることが分かる。

総じてみると、労働時間の変動と賃金変動は結びついていることを計量分析からも確認できたことから、転職に伴う賃金変動に与える影響を検証する際には、労働時間の変動を勘案することが有用である。また、本文中で記載したように、それらの影響が転職者の職業生活全体の満足度に対する影響として相反することを踏まえながら、転職者一人ひとりの選好に応じて、転職者の職業生活全体の満足度を総合的に向上させていくことが重要である。

また、「正社員間の転職」における「他職種転換」は、統計的有意に賃金の減少に結びついており、他職種に転換することで、これまで培ってきた人的資本の一部又は全てが活用できなくなり、労働生産性が低下したことから、賃金の低下に結びついたものと考えられる¹⁵⁰。他職種転換を経験した転職者が、すみやかに人的資本の蓄積を行い、労働生産性の向上、ひいては賃金の上昇に結びつけていくためにも、だれもが主体的に「学び直し」をすることができる環境を整備していくことが重要である。

さらに、人員構成の歪みの是正を重視した事項に挙げている企業の転職者は、統計的有意に賃金の減少に結びついていたことから、転職者の職業生活全体の満足度と同様に、転職者を迎える企業においても、その採用目的を十分に検討していく必要があるだろう。

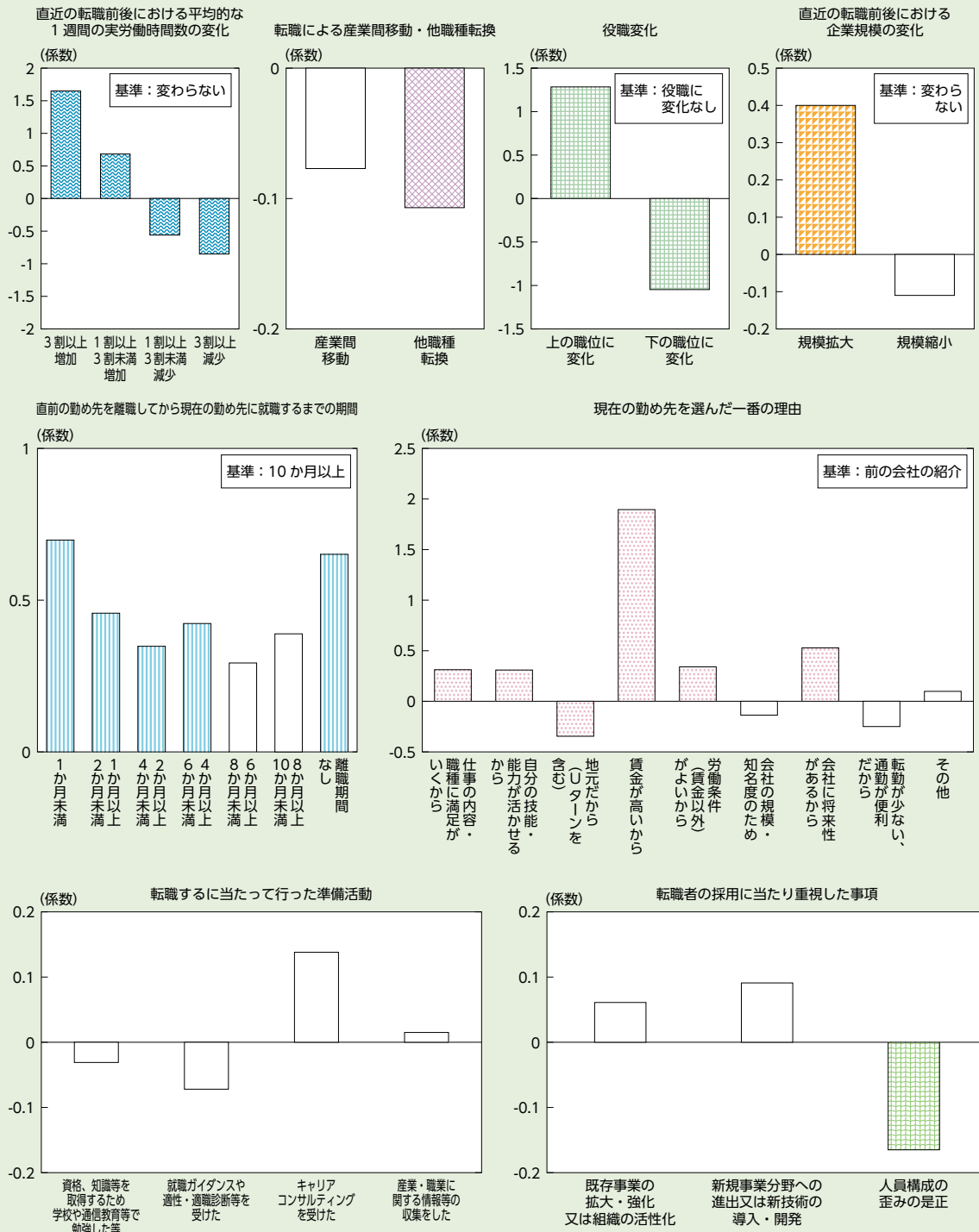
なお、本分析結果は、厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」のデータで観察可能な要因のコントロールには取り組んでいるが、統計データでは観測不可能な企業や労働者の属性の差異も反映されている可能性があるため、一定の幅をもってみる必要がある。

149 賃金について直接把握している設問であるため、被説明変数である「転職に伴う賃金変動」に対して、統計的有意にプラスになりやすいものと考えられ、留意が必要である。

150 ここでは、他職種転換により生じる労働時間の変動、職位の変化、企業規模の変化などの様々な要因についてコントロールし、他職種転換の効果を分析していることに改めて留意する必要がある。

コラム2-9図 転職者の賃金変動に与える影響

- 「労働時間の増加」「上の職位への変化」「勤め先企業の規模の拡大」「離職期間がない又は短い円滑な転職」「自分の技能・能力が活かされると考える転職」などは、転職者の賃金の増加につながる可能性が示唆される。
- 他方、「労働時間の減少」「他職種転換」「下の職位への変化」「企業が人員構成の歪みの是正のために採用している転職」などは、転職者の賃金の減少につながる可能性が示唆される。



資料出所 厚生労働省「平成27年 転職者実態調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 棒グラフは、転職者の賃金を被説明変数とし、順序ロジット分析した係数を示している。白抜きは、統計的有意でなかったものを示している。サンプルサイズは4,448となっている。
- 2) 推計の詳細は、付注4を参照。「直前の勤め先を離職してから現在の勤め先に就職するまでの期間」は付注4の推計式4の結果、「現在の勤め先を選んだ一番の理由」は付注4の推計式5の結果、「転職するに当たって行った準備活動」は付注4の推計式3の結果、「転職者の採用に当たり企業側が重視した事項」は付注4の推計式6の結果を示している。