

第3節 転職者の実態

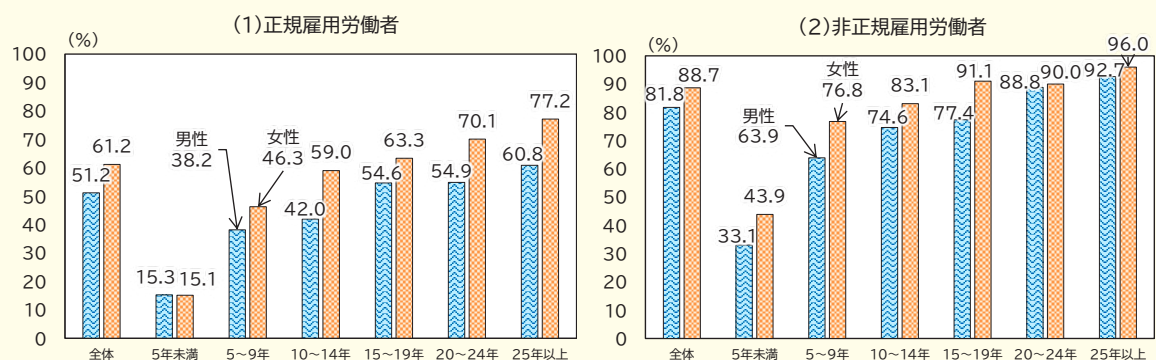
ここでは、よりミクロな視点から、労働移動をする転職者の実態についてみていくこととする。

● 転職経験者の割合は、男女別では男性より女性の方が高く、就業形態別では正規雇用労働者より非正規雇用労働者の方が高い傾向にある

まず、転職経験がある者の状況について概観する。第2-(2)-22図は、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」のデータを用いて、労働者の転職経験について男女別、就業形態別、就業経験年数別にみたものである。就業形態別にみると、正規雇用労働者よりも非正規雇用労働者の方が転職経験者の割合が高く、男女別にみると、正規雇用労働者の「5年未満」では男女の差は無いが、それ以外は、就業形態、就業経験年数にかかわらず、女性の方が男性よりも転職経験者の割合は高い傾向にある。正規雇用労働者についてみると、女性では就業経験年数が長くなるにつれて、転職経験者の割合も上昇しているのに対し、男性では就業経験年数が「10～14年」と「15～19年」の間、「20～24年」と「25年以上」の間で段階的に転職経験者の割合が比較的大きく上昇している。非正規雇用労働者についても、正規雇用労働者ほど明確ではないものの、女性は就業経験年数が長くなるにつれて転職経験者の割合が上昇しているが、男性では一定の就業経験年数を経て段階的な転職経験者の割合の上昇がみられる。

第2-(2)-22図 転職経験者の割合（男女別・就業形態別・就業経験年数別）

- 転職経験者の割合は、正規雇用労働者よりも非正規雇用労働者の方が転職経験者の割合が高く、男女別にみると、正規雇用労働者の「5年未満」では男女の差は無いが、それ以外は、就業形態、就業経験年数にかかわらず、女性の方が男性よりも転職経験者の割合は高い傾向にある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

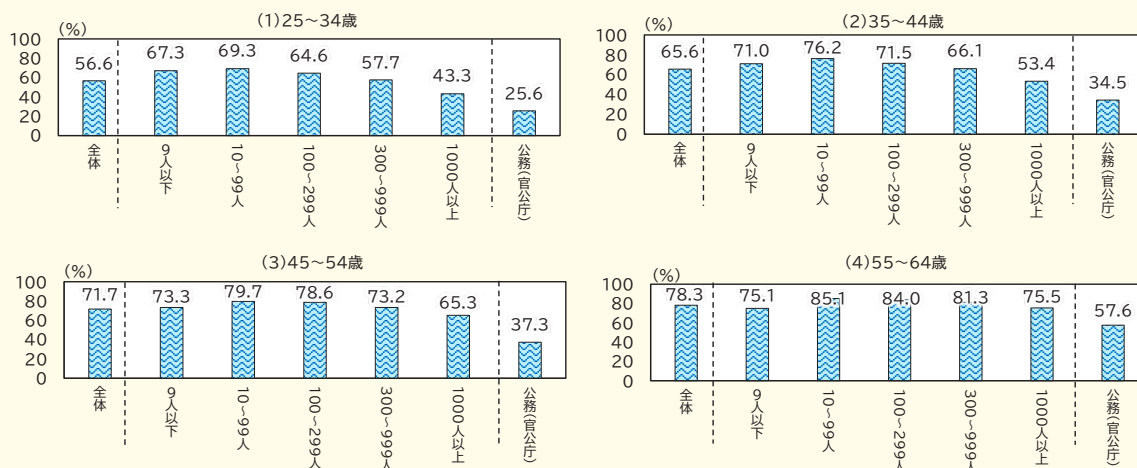
- (注) 1) 「昨年12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた（原則週5日以上の勤務）」「おもに仕事をしていなかった（原則週5日未満の勤務）」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者について集計。
2) 2020年12月時点の就業形態が「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員」と回答した者について集計し、「会社などの役員」「自営業主・家族従業者・内職」と回答した者は集計対象外とした。

●初職の企業規模が大きいほど転職経験者の割合は低い傾向にあるが、年齢層が高くなるにつれてその差は縮小する

第2-(2)-23図は、各年齢階級における初職の企業規模別にみた転職経験者の割合を示したものである。初職が企業規模10人以上の場合、いずれの年齢階級においても、企業規模が大きいほど転職経験者の割合が低い傾向にあるが、年齢層が高くなるにつれてその割合の差は縮小していく傾向にあり、「55～64歳」では初職の企業規模にかかわらず、転職経験者の割合はおおむね8割前後まで上昇する。「55～64歳」の年齢階級での転職経験者は、初職の企業規模が「公務（官公庁）」「9人以下」「1000人以上」の順に低いが、最も低い「公務（官公庁）」でも6割程度、「9人以下」「1000人以上」では7～8割程度である。若年層においては、大企業に就職する者では転職をしにくい傾向があるが、就業経験を重ねるにつれて、初職の企業規模の影響は徐々に薄れていくことがうかがえる。

第2-(2)-23図 転職経験者の割合（初職の企業規模別）

○ いずれの年齢階級でも初職の規模が大きいほど転職経験者の割合が少ない傾向にあるが、年齢層が高くなるほど企業規模による差は縮小する傾向がある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 「昨年12月に仕事をしましたか。」に対して「おもに仕事をしていた（原則週5日以上勤務）」「おもに仕事をしていない（原則週5日未満勤務）」「通学のかたわらに仕事をしていない」と回答した者について集計。
2) 初職の入職が2010年以前の者について集計。

●性別・雇用形態にかかわらず、前職の離職理由が会社都合である転職者の割合は低下傾向にあり、収入や労働条件を理由とする割合がやや上昇している

続いて、転職者の前職の離職理由や現職への転職理由の動向をみていく。

第2-(2)-24図により、前職が正規雇用の転職者⁴について、男女別に離職理由の推移をみると、男女ともに「会社都合」が低下し、2012年～2017年にかけては「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」がやや上昇している⁵。

第2-(2)-25図により、前職が非正規雇用の転職者についてみると、正規雇用と同様、男

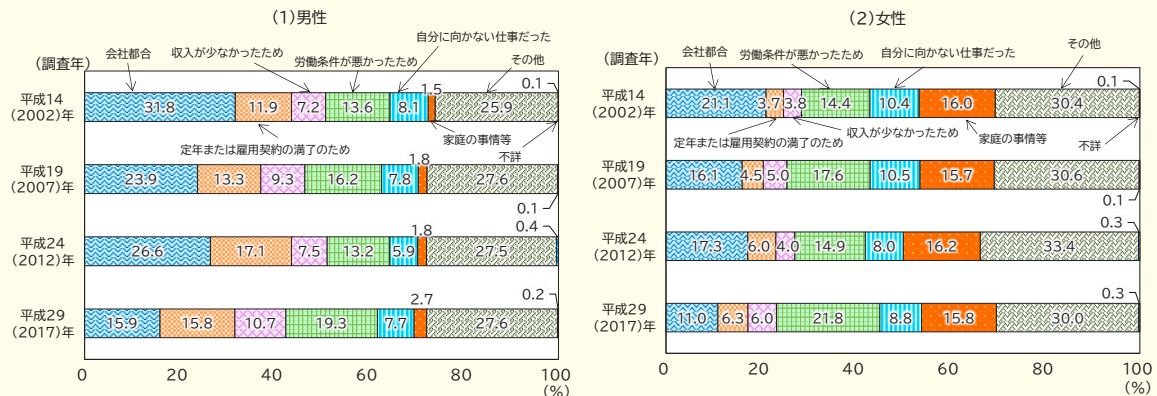
4 第2-(2)-24図及び第2-(2)-25図は総務省統計局「就業構造基本調査」のデータを用いており、転職者について、過去5年以内に前職を離職した有業者（就業者）としている。
5 2017年までの推移であり、感染症の影響下では状況が大きく変わっている可能性もあることに留意が必要。

女ともに「会社都合」の割合がおおむね低下した一方、「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」の割合が近年やや上昇している。

これらの状況から、感染症の影響を受ける前まではあるものの、正規雇用労働者・非正規雇用労働者ともに、会社都合による非自発的な転職はおおむね低下傾向にあり、賃金やその他の労働条件の向上を目的とする前向きな転職が上昇していたことがうかがえる。

第2-(2)-24図 離職理由の推移（前職が正規雇用）

- 前職が正規雇用の転職者について離職理由の推移をみると、男女ともに「会社都合」が低下し、近年は「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」がやや上昇している。

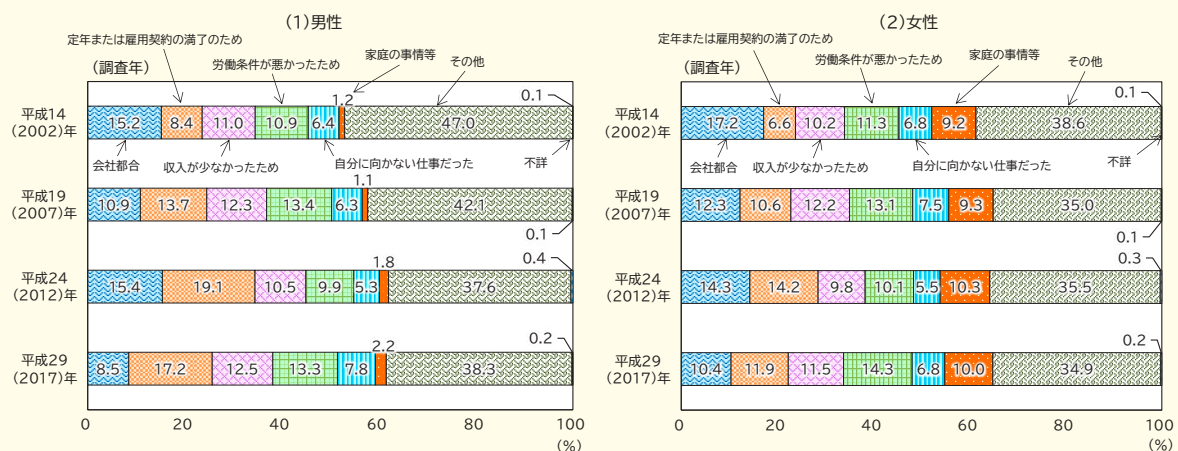


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) ここでの転職者は前職の離職時期が5年以内の者としている。
2) 「会社都合」は「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」を合計したもの。「家庭の事情等」は「結婚のため」「出産・育児のため」「介護・看護のため」「家族の転職・転勤又は事業所の移転のため」を合計したもの。「その他」は「病気・高齢のため」「一時的についた仕事だから」「その他」を合計したもの。

第2-(2)-25図 離職理由の推移（前職が非正規雇用）

- 前職が非正規雇用の転職者について離職理由の推移をみると、正規雇用と同様、男女ともに「会社都合」の割合がおおむね低下した一方、近年は「収入が少なかったため」「労働条件が悪かったため」の割合がやや上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

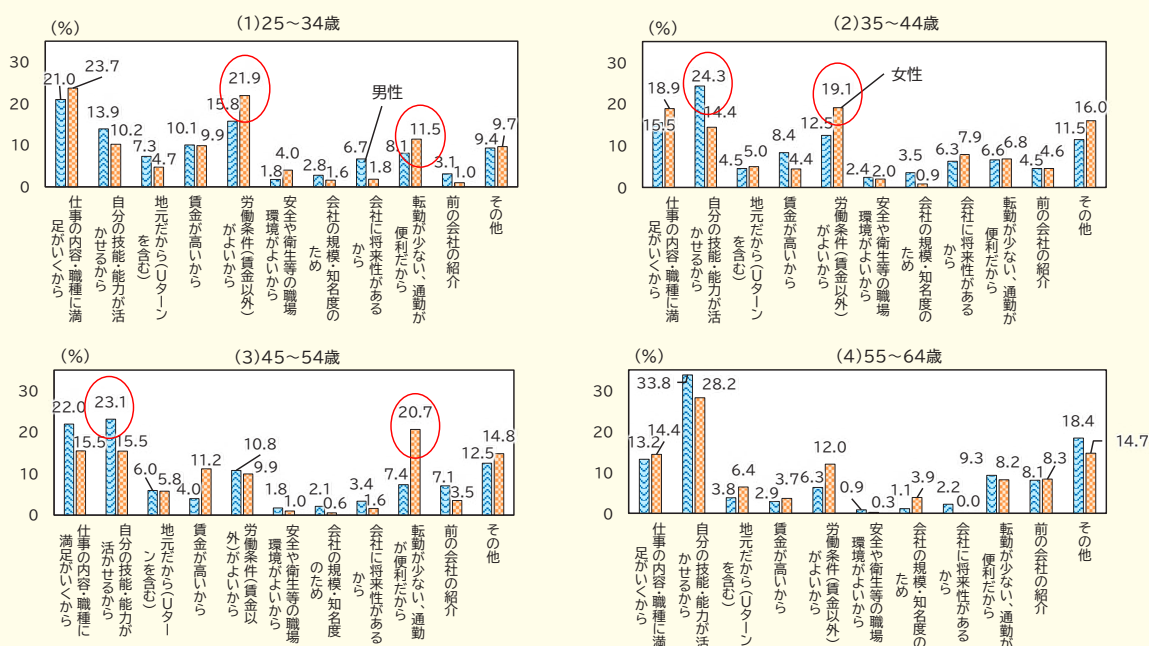
- (注) 1) ここでの転職者は前職の離職時期が5年以内の者としている。
2) 「会社都合」は「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」を合計したもの。「家庭の事情等」は「結婚のため」「出産・育児のため」「介護・看護のため」「家族の転職・転勤又は事業所の移転のため」を合計したもの。「その他」は「病気・高齢のため」「一時的についた仕事だから」「その他」を合計したもの。

●男性は「自分の技能・能力が活かせるから」という、能力発揮を目的として転職先を選ぶ者の割合が高く、女性は働き方や労働環境を意識した理由で転職先を選ぶ者の割合が高い

第2-(2)-26図は、転職者が現在の勤め先を選んだ理由を年齢階級ごとにみたものである。これによると、男性は、女性より「自分の技能・能力が活かせるから」という、能力発揮を目的として転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある一方で、女性は、「労働条件（賃金以外）がよいから」「転勤が少ない、通勤が便利だから」といった、働き方や労働環境を意識した理由で転職先を選ぶ者の割合が男性より高い傾向にある。また、年齢階級別にみると、「55～64歳」の年齢階級においては「自分の技能・能力が活かせるから」といった自身のキャリアをいかせるどうかで転職先を選ぶ者の割合が比較的高く、54歳以下の年齢層では「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった仕事の満足度を理由に転職先を選ぶ者の割合が比較的高い。このほか、44歳以下の年齢層の女性においては、「労働条件（賃金以外）がよいから」といった労働環境を踏まえて転職先を選ぶ者の割合が比較的高い。

第2-(2)-26図 現在の勤め先を選んだ理由（男女別・年齢階級別）

○ 男性は、女性に比べて「自分の技能・能力が活かせるから」という、能力発揮を目的として転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある一方で、女性は、男性と比べて「労働条件（賃金以外）がよいから」「転勤が少ない、通勤が便利だから」といった、働き方や労働環境を意識した理由で転職先を選ぶ者の割合が高い傾向にある。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注） 1）現在の勤め先を選んだ一番の理由について集計している。

2）無回答は除く。

●雇用形態の変化を伴わない転職をする者が多い一方で、パートタイム労働者から一般労働者への転職は、男性は「34歳以下」、女性は54歳以下の年齢層で増加傾向がみられる

ここからは、転職による役職や雇用形態及び賃金変動の状況についてみていく。

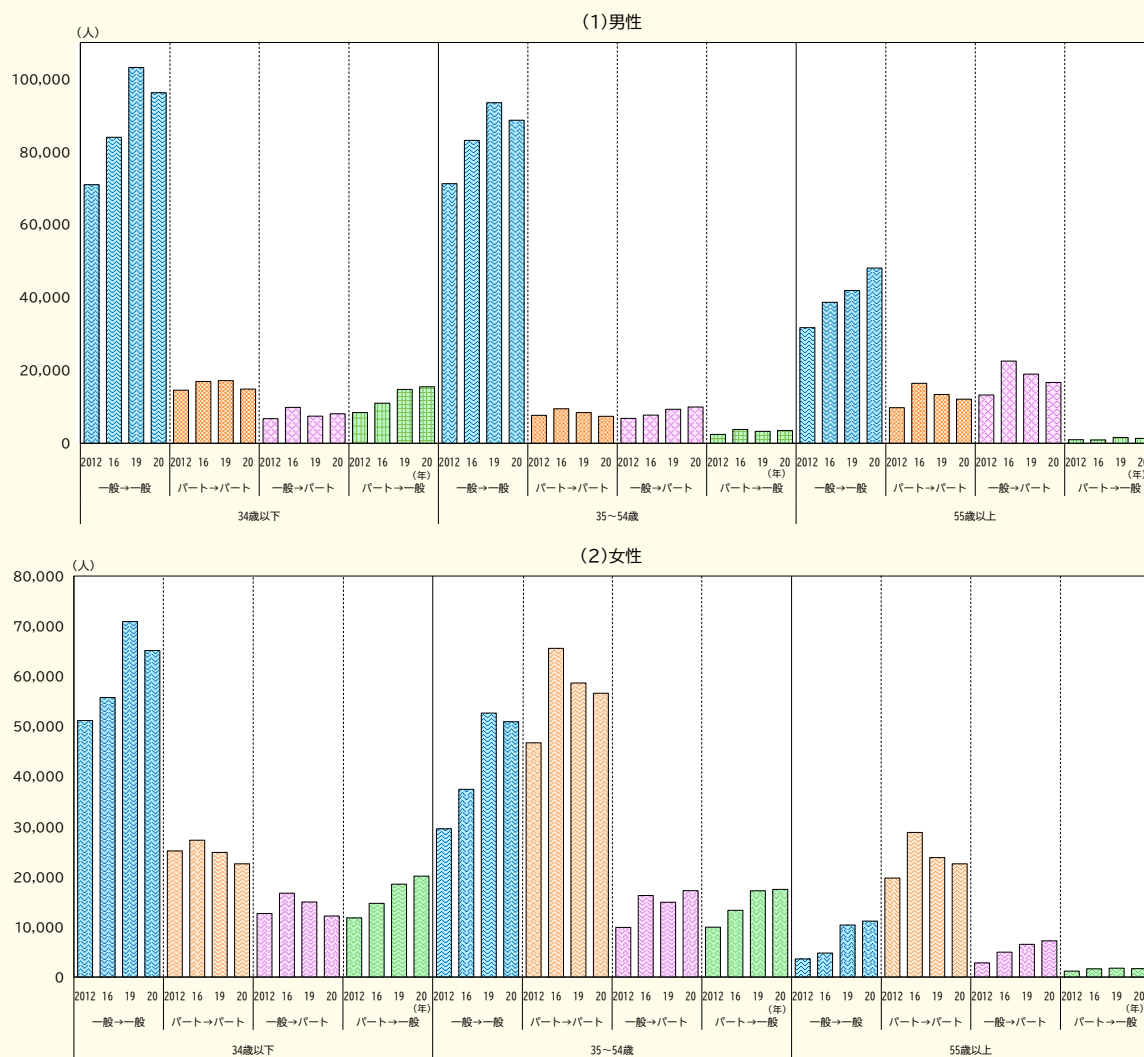
第2-(2)-27図により、男女別・年齢階級別に転職前後の雇用形態ごとの転職者数をみると、男性では全ての年齢階級で一般労働者から一般労働者、女性は35歳以上の年齢層でパートタイム労働者からパートタイム労働者、「34歳以下」の年齢階級で一般労働者から一般労働

者といった、雇用形態の変化を伴わない転職をする者が比較的多い。また、一般労働者から一般労働者への転職は、男女とも全ての年齢階級において増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の影響下においては停滞がみられた。

雇用形態の変化を伴う転職者数についてみると、一般労働者からパートタイム労働者への転職は、女性の35歳以上の年齢層で増加傾向がみられるものの、その他の年齢階級においてはおおむね横ばいで推移している。また、パートタイム労働者から一般労働者への転職は、男女ともに幅広い年齢層で増加傾向がみられており、特に、男性の「34歳以下」の年齢階級、女性の54歳以下の年齢層では増加幅が大きくなっている。

第2-(2)-27図 転職前後の雇用形態の変化

- 転職前後の雇用形態の変化をみると、男性では全ての年齢階級で一般労働者から一般労働者、女性は35歳以上の年齢層でパートタイム労働者からパートタイム労働者、「34歳以下」の年齢階級で一般労働者から一般労働者といった、雇用形態の変化を伴わない転職をする者が比較的多い。
- 一般労働者から一般労働者への転職は、男女とも全ての年齢階級において増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の影響下においては停滞がみられた。



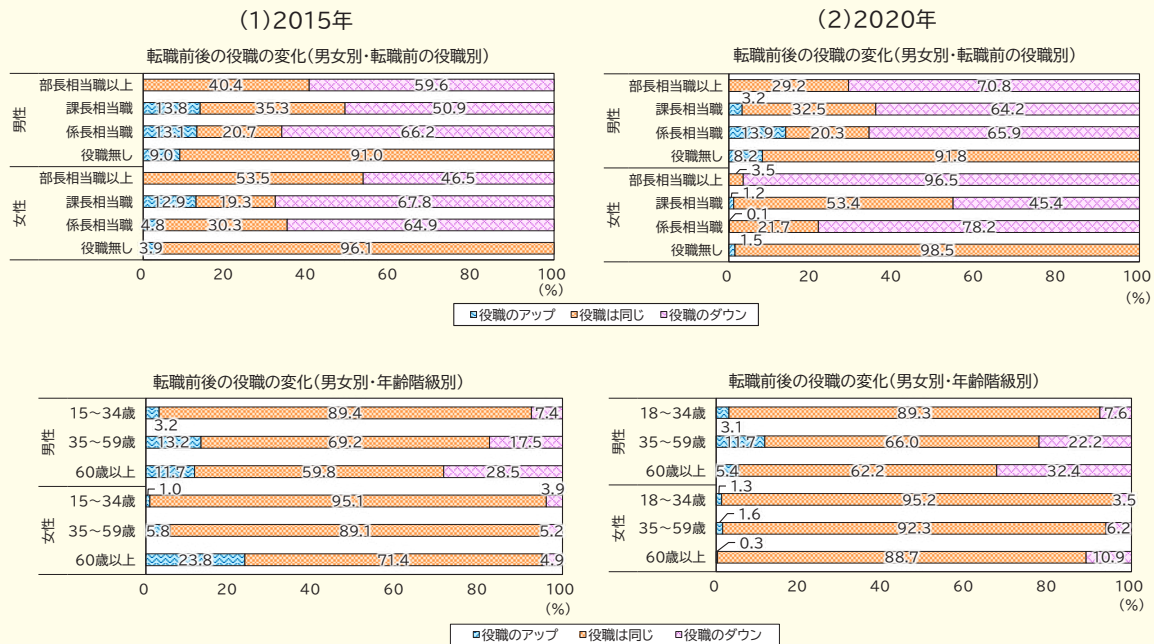
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

● 男性の方が女性よりも転職後に役職が上がった者の割合が高い傾向にある

第2-(2)-28図により、転職による役職の変化の状況を見ると、転職前の役職別・年齢階級別のいずれでみても、おおむね男性の方が女性よりも転職後に「役職のアップ」となった者の割合が高い傾向にある。2020年においては、2015年と比較して、「役職のアップ」となった者の割合が低下しており、男性よりも女性において特にその傾向がみられる。

第2-(2)-28図 転職による役職の変化（男女別・転職前の役職別・年齢階級別）

- 転職による役職の変化の状況を見ると、転職前の役職別、年齢階級別のいずれでみても、おおむね男性の方が女性よりも転職後に「役職のアップ」となった者の割合が高い傾向にある。2020年においては、2015年と比較して、「役職のアップ」となった者の割合が低下しており、男性よりも女性において特にその傾向がみられる。



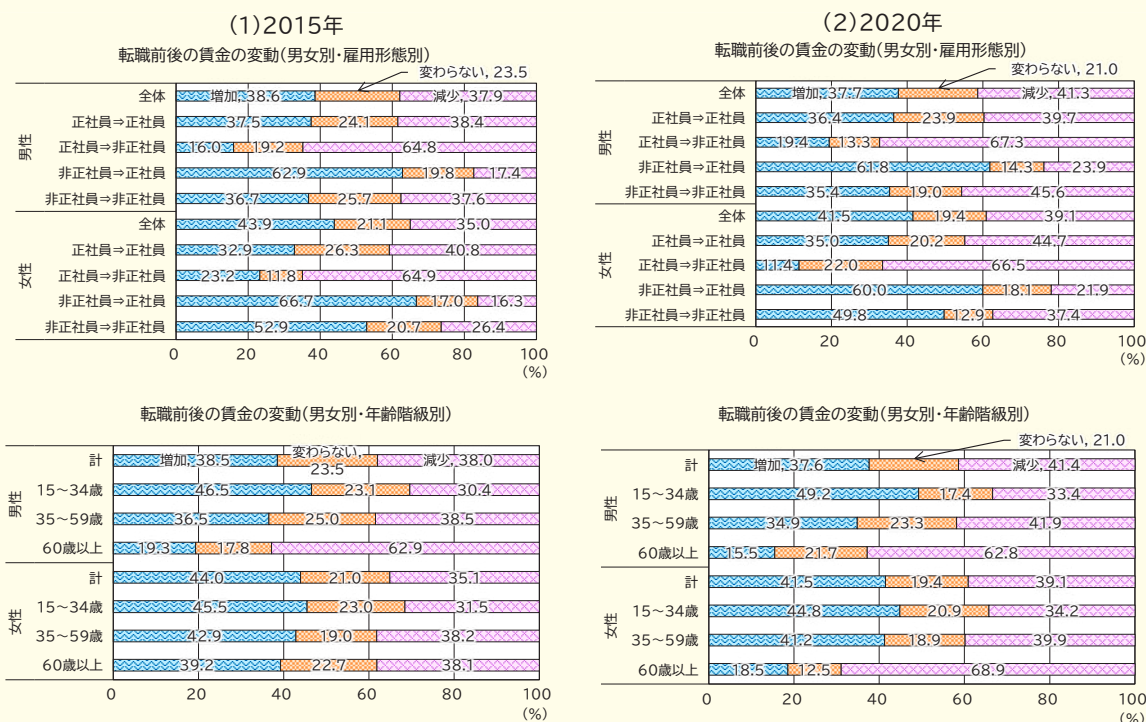
資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 （注） 無回答、不詳は除いて集計。

●雇用形態の変化を伴う転職の場合、賃金も変動しやすいほか、年齢が低いほど転職後の賃金が増加しやすい傾向がみられる

第2-(2)-29図により、雇用形態の変化の状況別に転職前後の賃金の変動の状況をみてみる。正社員から正社員、非正社員から非正社員といった雇用形態の変化を伴わない転職をした場合と比べて、雇用形態の変化を伴う転職をした場合には、正社員から非正社員に転職した場合では賃金が減少した者の割合が高く、非正社員から正社員に転職した場合では賃金が増加した者の割合が高い傾向にある。非正社員から非正社員に転職した場合では、男性よりも女性の方が、転職後に賃金が増加した者の割合がやや高く、おおむね5割程度で賃金の増加がみられている。年齢階級別にみると、男女とも、「15～34歳」の方が「35～59歳」よりも賃金が増加する者の割合が高い傾向がみられるが、男性の方がその差がやや大きくなっている。これらについては、2015年、2020年のいずれにおいても大きな変化はみられない。

第2-(2)-29図 転職前後の賃金の変動（男女別・転職前後の雇用形態別・年齢階級別）

- 転職前後の雇用形態別に賃金変動をみると、雇用形態の変化を伴う転職をした場合には、正社員から非正社員に転職した場合では賃金が減少した者の割合が高く、非正社員から正社員に転職した場合では賃金が増加した者の割合が高い傾向にある。また、非正社員から非正社員に転職した場合は、男性よりも女性の方が、転職後に賃金が増加した者の割合がやや高く、おおむね5割程度で賃金の増加がみられている。
- 男性、女性とも、「15～34歳」の方が「35～59歳」よりも賃金が増加する者の割合が高い傾向がみられるが、男性の方がその差がやや大きくなっている。



資料出所 厚生労働省「転職者実態調査（個人調査）」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 無回答、不詳は除いて集計。

●就業経験が長くなるほど、転職時にタスク距離が近い職種を選ぶ傾向にある

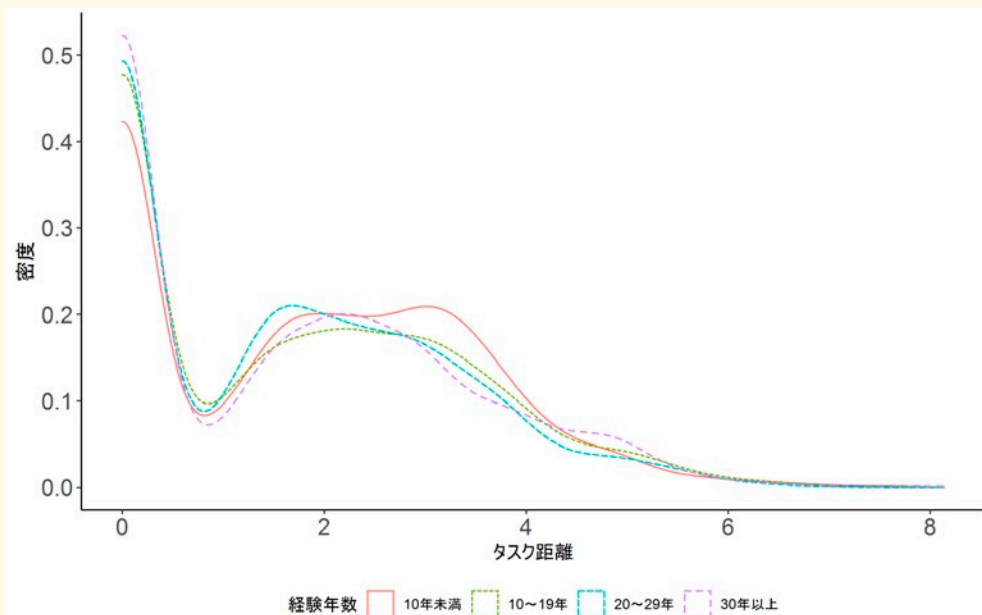
ここからは、キャリアチェンジをする者の実態についてみていく。

キャリアチェンジをする場合、転職者は全く経験が無い仕事に転職をするよりも、前職の経験をいかせる仕事への転職を志向する可能性が高いと考えられる。ここでは、職種間を移動する転職をする者について、前職の経験がどう転職先の選択に影響するのかについて、転職者の前職と新職における仕事内容の変化を定量的に表す「タスク距離」を用いて分析を行っている。タスク距離は、厚生労働省及び（独）労働政策研究・研修機構が運営する「日本版O-NET」のデータを用いて、各職種間の仕事の内容の類似性を算出したものである⁶。

第2-(2)-30図により、職業経験年数別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、いずれの経験年数においても、同一職種（タスク距離0）に転職する者が最も多く、他職種へ転職する場合には、就業経験年数が長くなるほど、タスク距離が近い職に転職する者が多い傾向がみられる。このことから、労働者が就業経験を重ねるにつれて、経験を通じて把握した自らの適性に合った仕事を見つけるようになるため、タスク距離が近い職種への転職を志向するようになるという傾向がうかがえる⁷。

第2-(2)-30図 職業経験年数別転職時の前職と新職のタスク距離の分布

- 職業経験年数別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、いずれの経験年数においても、同一職種（タスク距離0）に転職する者が最も多く、他職種へ転職する場合には、就業経験年数が長くなるほど、タスク距離が近い職に転職する者が多い傾向がみられる。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
2) 「経験年数」は初職の入社年から転職時までの年数。
3) タスク距離の分布はカーネル密度分布（分布を滑らかな曲線で推定したもの）を推定している。

6 詳細なタスク距離の算出方法は付注2を参照。

7 勇上（2011）では、職業大分類ベースでみたキャリア内転職率は労働市場経験にかかわらず一貫して高い一方、労働市場経験年数が長いほど、より狭い範囲のキャリア内転職率が有意に上昇することを明らかにしており、適職探しは関連の深い仕事の中で行われながら、次第に固定的なキャリアが選び取られていく傾向があることを指摘している。

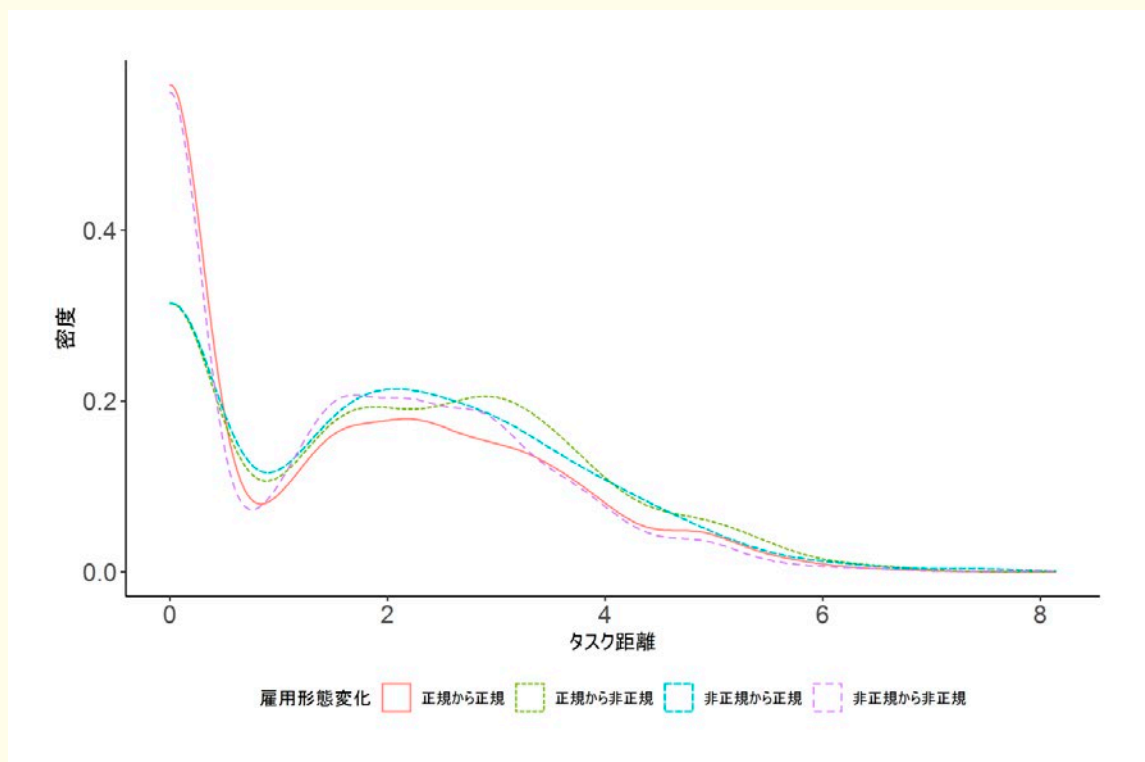
●雇用形態の変化を伴わない転職では、同一職種やタスク距離の近い職種に転職する傾向がみられる

第2-(2)-31図により、雇用形態の変化の状況別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、雇用形態の変化を伴わない（正規雇用から正規雇用又は非正規雇用から非正規雇用）転職の場合では、同一職種へ転職する者が多く、他職種へ転職する場合には、タスク距離が近い職種間で転職する者が多い。

一方、雇用形態の変化を伴う転職の場合（正規雇用から非正規雇用又は非正規雇用から正規雇用）では、雇用形態の変化を伴わない場合と比べて、他職種へ転職することが多く、比較的タスク距離が遠い職種間での転職もみられる。これらから、雇用形態の変化を伴わない転職を行う場合、キャリアの継続性を重視して職種を維持する傾向も強いことがうかがえる。

第2-(2)-31図 雇用形態の変化別転職時の前職と新職のタスク距離の分布

- 雇用形態の変化別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、雇用形態の変化を伴わない（正規雇用から正規雇用又は非正規雇用から非正規雇用）転職の場合では、同一職種へ転職する者が多く、他職種へ転職する場合には、タスク距離が近い職種間で転職する者が多い。
- 雇用形態の変化を伴う転職の場合（正規雇用から非正規雇用又は非正規雇用から正規雇用）では、雇用形態の変化を伴わない場合と比べて、他職種へ転職することが多く、比較的タスク距離が遠い職種間での転職もみられる。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
- 2) タスク距離の分布はカーネル密度分布（分布を滑らかな曲線で推定したもの）を推定している。

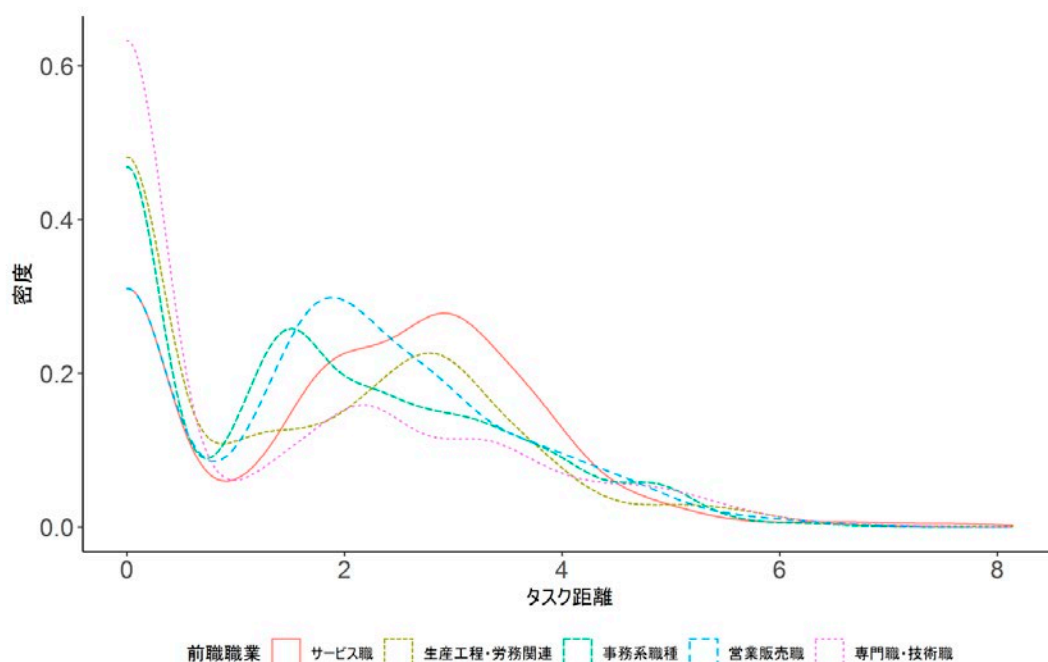
●前職が「専門職・技術職」では同一職種、「事務系職種」「営業販売職」ではタスク距離が比較的近い職種、「サービス職」ではタスク距離が比較的遠い職種への転職が多い傾向にある

続いて、前職の仕事の内容により、職業経験が転職先の選択に及ぼす影響の違いをみる。第2-(2)-32図により、前職の職種別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、前職が「専門職・技術職」である場合、同一職種（小分類）への転職が多くなっており、「サービス職」「営業販売職」では同一職種（小分類）への転職が比較的少ない傾向がみられる。また、他職種へ転職する場合、前職が「事務系職種」「営業販売職」ではタスク距離が比較的近い職種への転職が、「サービス職」ではタスク距離が比較的遠い職種への転職が多い傾向がある。

前職が「専門職・技術職」である者は、過去のキャリアにおいて可視化・差別化できる形で蓄積した専門知識やスキルをいかして働きたいと考える者が多く、⁸前職が「事務系職種」や「営業販売職」である者は、専門性を可視化・差別化しづらい分、前職での経験をいかせるよう、類似の仕事への転職を行う者が多い可能性が考えられる。

第2-(2)-32図 前職の職種別転職時の前職と新職のタスク距離の分布

- 前職の職業別に転職時の前職と新職のタスク距離の分布をみると、前職が「専門職・技術職」である場合、同一職種（小分類）への転職が多くなっており、「サービス職」「営業販売職」では同一職種（小分類）への転職が比較的少ない傾向がみられる。
- 他職種へ転職する場合、前職が「事務系職種」「営業販売職」ではタスク距離が比較的近い職種への転職が、「サービス職」ではタスク距離が比較的遠い職種への転職が多い傾向がある。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
2) タスク距離の分布はカーネル密度分布（分布を滑らかな曲線で推定したもの）を推定している。

8 勇上・牧坂（2021）でも、（独）労働政策研究・研修機構が実施したアンケート調査の結果を用いて、労働者個人が実際に遂行している個別のタスク情報に基づきタスク距離を計測して分析を行っており、その結果、専門職・技術職においては他の職業に比べてタスクが類似した職業間を転職する傾向が強いことを明らかにしている。

- 「事務系職種」では同じ「事務系職種」の範囲の中での移動が多い一方、「営業販売職」は比較的タスク距離が近いサービス職との間の移動が多いなど、前職の職業経験により職種間移動の態様は異なっている

第2-(2)-32図でみた、前職と新職のタスク距離の分布の分析に続いて、労働移動が行われやすいのはどのような職種間かみてみよう。第2-(2)-33図は、前職の職種別に、頻度の高い職種間移動の状況をみたものである。これによると、前職がいずれの職種であっても、「事務系職種」への転職は比較的多くみられる。第2-(2)-32図において、前職が「サービス職」である者は比較的タスク距離が遠い職種に移動する者も多いことをみたが、これはサービス職から比較的タスク距離が大きい「事務系職種」へ転職する者が多いことを反映していると考えられる。また、前職が「事務系職種」である者の場合は、新職も「事務系職種」に転職する者が多い一方、「営業販売職」と「サービス職」は事務職への移動のほか、相互の転職もよくみられる。

第2-(2)-32図においては「事務系職種」や「営業販売職」でタスク距離が比較的近い職種間での移動が多いことをみたが、「事務系職種」では、「事務系職種」の中での移動が多い一方、「営業販売職」は比較的タスク距離が近いサービス職との間の移動が多いなど、移動の態様は前職の職業経験により異なることがうかがえる。

第2-(2)-33図 前職の職種別頻度の高い職種間移動

- 前職の職種別に頻度の高い職種間移動の状況をみると、前職がいずれの職種であっても、「事務系職種」への転職は比較的多くみられる。
- 前職が「事務系職種」である場合は、新職も「事務系職種」に転職する者が多い一方、「営業販売職」と「サービス職」は事務職への移動のほか、相互の転職もよくみられる。

		前職職種中分類	新職職種中分類	タスク距離
サービス職	1	接客・給仕職業	一般事務職	3.027
	2	接客・給仕職業	商品販売従事者	1.914
	3	飲食物調理職業	接客・給仕職業	2.407
	4	施設管理サービス	一般事務職	3.274
	5	接客・給仕職業	施設管理サービス	2.616
営業販売職	1	営業・販売従事者	一般事務職	3.200
	2	商品販売従事者	一般事務職	2.065
	3	商品販売従事者	接客・給仕職業	1.941
	4	会社・団体等管理職	営業・販売従事者	2.154
	5	営業・販売従事者	ドライバー	4.219
事務系職種	1	一般事務職	財務・会計・経理	1.756
	2	一般事務職	その他の労務作業	2.817
	3	財務・会計・経理	一般事務職	1.850
	4	一般事務職	営業・販売従事者	2.852
	5	会社・団体等管理職	一般事務職	4.212
生産工程・労務関連	1	製造・生産工程作業	その他の労務作業	2.931
	2	製造・生産工程作業	一般事務職	3.050
	3	その他の労務作業	製造・生産工程作業	2.988
	4	その他の労務作業	一般事務職	2.665
	5	製造・生産工程作業	施設管理サービス	2.882
専門職・技術職	1	社会福祉専門職	一般事務職	4.063
	2	建築・土木・測量技術者	製造・生産工程作業	2.688
	3	その他の専門的・技術的職業	一般事務職	3.304
	4	会社・団体等管理職	一般事務職	4.108
	5	ソフトウェア・インターネット関連技術者	一般事務職	3.159

資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2017年～2020年の間に転職をした者（現職と1年前の仕事が異なる者）を集計している。そのため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。
- 2) 前職の職業大分類別に、職種間移動のうち多いものの上位5位を挙げている。