

第3章

主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因

これまで、我が国の労働移動の促進の重要性や、労働移動に関する概況をみてきた。本章においては、労働移動に関する状況をより詳細に分析し、労働者の主体的なキャリア形成の意識に基づく労働移動を促進する上で重要と考えられる要因について明らかにしていく。労働者が主体的にキャリア形成を行う中で、転職も一つの選択肢である。労働移動の促進に当たっては、希望する者が、希望する仕事への転職を主体的に実現できる環境づくりが求められる。

このような問題意識に基づき、転職を希望する者（転職希望者）が、転職活動へ移行し、実現するに当たり、重要な要素が何であるかについて明らかにしていく。また、職種間の移動に着目し、異分野へのキャリアチェンジに当たって重要となる要素についても考察する。転職やキャリアチェンジに関する意思決定には、労働者の職業経験や能力、職場環境といった働くことに関する要素に加え、労働者の家族の状況など様々な要素が影響すると考えられる。加えて、主体的な転職活動への移行や転職の実現に当たっては、「キャリアの見通し」や「自己啓発」も重要と考えられることから、それらが転職やキャリアチェンジの実現に及ぼす影響について分析していく。

さらに、今後、労働力需要が高まっていく介護・福祉分野及びIT分野について、他分野からこれらの分野に移動する者の特徴について分析を行う。

第1節 転職希望者の転職活動への移行や転職の実現に向けた課題

本章では、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を主なデータの一つとして用いて分析を行っていく。「全国就業実態パネル調査」の2019年調査（2018年12月時点）の対象者で就業者のうち、転職希望がある者を「転職希望者」（以下同じ。）と定義し、そのうち実際に転職活動をしている者を「転職活動移行者」（以下同じ。）と定義する。さらに、2019年調査において転職希望者であった者について、2021年調査（2020年12月時点）において、2019年調査以降に転職をしたと回答した者を「2年以内転職者」（以下同じ。）と定義する¹。

本節では、転職希望者等の概況や転職活動への移行等に関する課題について、労働者の属性別にみていく。

●転職希望者は就業者のうち4割程度であり、このうち転職活動移行者は1割強、2年以内転職者は2割程度となっており、いずれも年齢とともに低下する傾向がある

まず、転職希望者等の状況を概観する。第2-(3)-1図は、男女別・年齢階級別に転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者（以下「転職希望者等」という。）の割合をみたものである。これによると、2018年12月時点において、転職希望者は就業者のうち37.6%となっている。転職希望者のうち、転職活動移行者は15.2%、2年以内転職者は20.5%となっており、転職希望者のうち、実際に転職活動を行う者や転職を実現する者は1～2割程度である。

1 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者をまとめて「転職希望者等」と定義する。

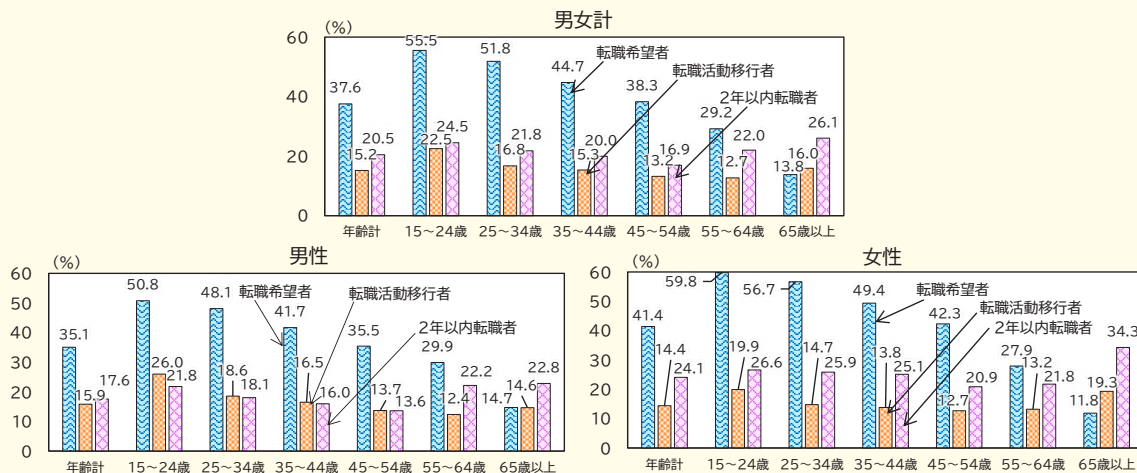
年齢階級別にみると、転職希望者の割合は年齢が上がるにつれて一貫して低下する一方、転職活動移行者の割合は「55～64歳」までは低下した後、「65歳以上」では上昇する。また、2年以内転職者割合は「45～54歳」までは低下した後、55歳以上の年齢層では上昇する。

男女別にみると、男女ともに転職希望者の割合は年齢が上がるにつれて低下しており、55歳以上を除き、いずれの年齢階級でも女性の方がやや高くなっている。転職活動移行者割合は、男女ともに年齢が上がるにつれておおむね低下し、男性は「65歳以上」、女性は55歳以上の年齢層で上昇している。転職活動移行者の割合については、54歳以下の年齢層では、男性の方が女性よりもやや高くなっている。2年以内転職者割合をみると、男女ともに54歳以下の年齢層までは低下し、55歳以上では上昇しており、「55～64歳」を除き、女性の方が男性よりも高くなっている。

高年齢層で2年以内転職者の割合が上昇しているのは、定年や退職勧奨といった、自己都合以外の理由により前職を退職する者が増えるためと考えられる²。そのため、高年齢層の転職動向については他の年齢層と区別してみる必要があるが、男女ともに、年齢が上がるにつれて転職希望者等の割合は低下する傾向がおおむねみられる。

第2-(3)-1図 転職希望者、転職活動移動者及び2年以内転職者の割合（男女別・年齢階級別）

- 転職を考えている者（転職希望者）の割合は、55歳以上を除き、いずれの年齢階級でも男性より女性の方がやや高く、男女ともに、年齢が上がるにつれて低下する傾向にある。
- 転職希望者のうち実際に転職活動をしている者（転職活動移行者）の割合は、男女ともにおおむね年齢とともに低下するが、転職希望者のうち2年以内に転職した者（2年以内転職者）の割合は、男女ともに54歳以下の年齢層までは低下し、55歳以上では上昇している。男女の2年以内転職者の割合を比較すると、「55～64歳」を除き、女性の方が男性よりも高くなっている。



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2019」「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) 2019年調査において、「昨年(2018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た(原則週5未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の年齢階級ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1,2年以内に転職した者」に該当した者の割合

2 本章における2年以内転職者は、2018年12月時点における転職希望者のうち、2020年12月時点において退職経験がある者について、前職の退職時期が直近2年以内である者として定義している。また、「全国就業実態パネル調査」では、前職の退職理由について調査しているが、2018年12月以降に複数回転職をしている場合は、2018年12月以降1回目の転職の際の前職の離職理由が自己都合であるか否かを把握することができない。

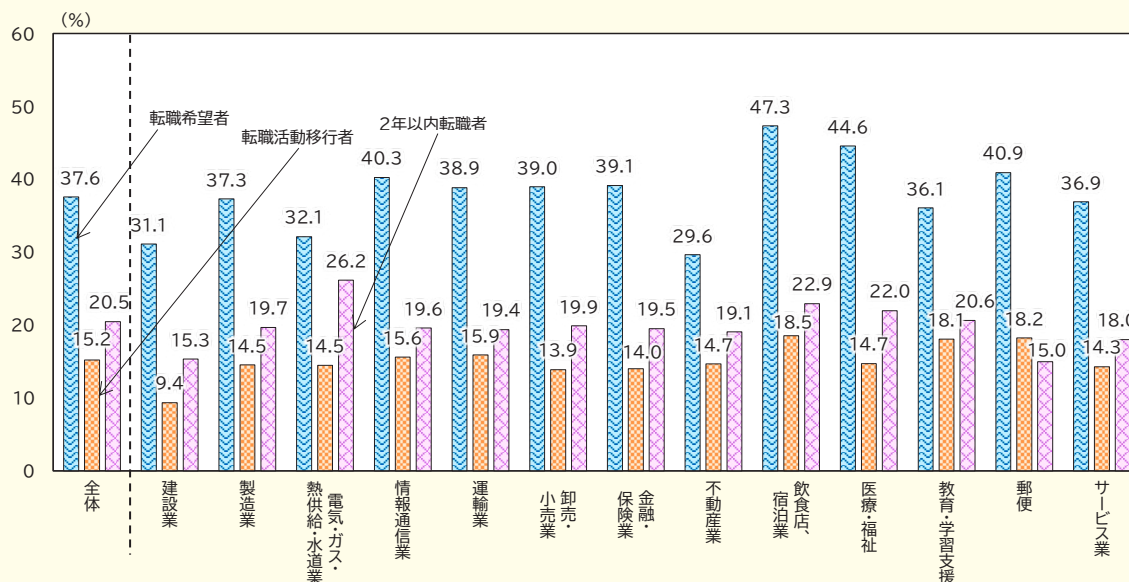
- 現職の産業別では「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」で転職希望者の割合が高く、「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援」等で転職活動移行者の割合が高い。職種別では「サービス職」で転職希望者や転職活動移行者の割合が高く、「管理職」で低くなっている

第2-(3)-2図により、現職の産業別に転職希望者等の状況を見ると、転職希望者の割合は「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」で高くなっており、転職活動移行者の割合は「飲食店、宿泊業」のほか、「教育・学習支援」等でも高くなっている。2年以内転職者の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」で高いほか、「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」等でも比較的高く、「郵便」「建設業」等で低くなっている。「飲食店、宿泊業」で転職希望者や転職活動移行者の割合が高いが、非正規雇用労働者の割合が高いことが影響している可能性がある。

第2-(3)-3図により、現職の職種別についてみると、「サービス職」で転職希望者及び転職活動移行者のいずれの割合も高くなっているのに対し、「管理職」ではいずれの割合も相対的に低くなっている。2年以内転職者については「サービス職」のほか、「生産工程・事務職」でやや高くなっている。「サービス職」でいずれの割合も高いのは、「飲食店、宿泊業」と同様、非正規雇用労働者の割合が高いことが影響していると考えられる。一方で「管理職」は、年齢が高い者や就業経験年数が長い者も比較的多いことが影響していると考えられる。

第2-(3)-2図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（現職の産業別）

- 転職希望者の割合を現職の産業別にみると、「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」で割合が高い。転職活動移行者の割合についてみると「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援」等で割合が高くなっている。
- 転職希望者のうち、2年以内転職者の割合を現職の産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」のほか「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」等でも比較的高い一方、「郵便」「建設業」等で低い。



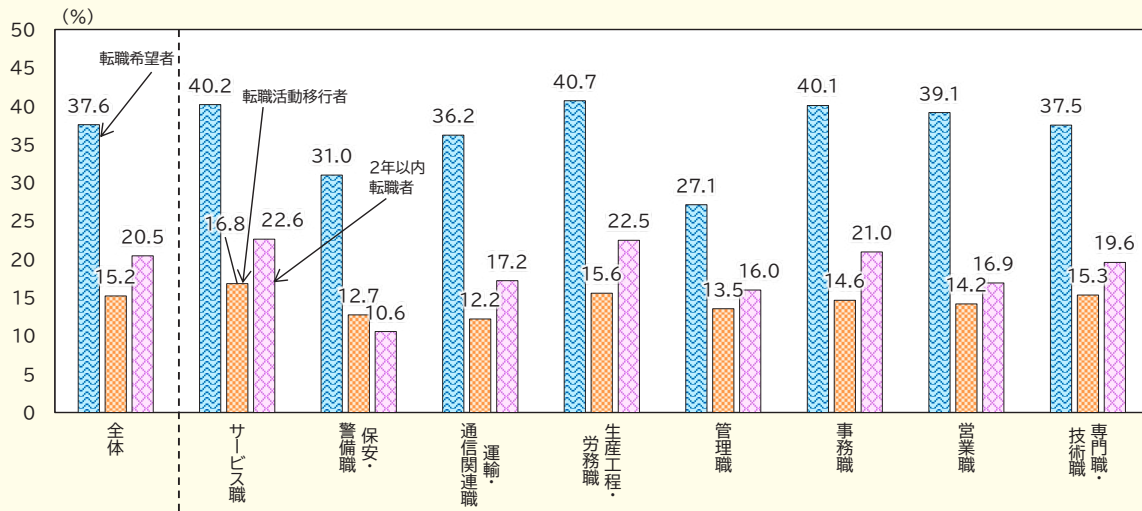
資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2019年調査において、「昨年(2018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た(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の勤務先の産業ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」と回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1,2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

第2-(3)-3図

転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（現職の職種別）

- 転職希望者及び転職活動移行者の割合を現職の職種別にみると、「サービス職」でいずれも高く、「管理職」でいずれも低くなっている。
- 2年以内転職者の割合は「サービス職」「生産工程・労務職」でやや高い。



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2019」「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) 2019年調査において、「昨年(2018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(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の職種ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」と回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1,2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

●男性の中堅層で転職活動移行者や2年以内転職者の割合が低くなっている

ここまで、性別や年齢層などにより転職希望者等の状況をみてきた。転職希望者等の割合は、いずれも年齢が上がるにつれておおむね低下することや、男性よりも女性の2年以内転職者の割合が高いなど、男性と女性でやや傾向が異なることが分かった。

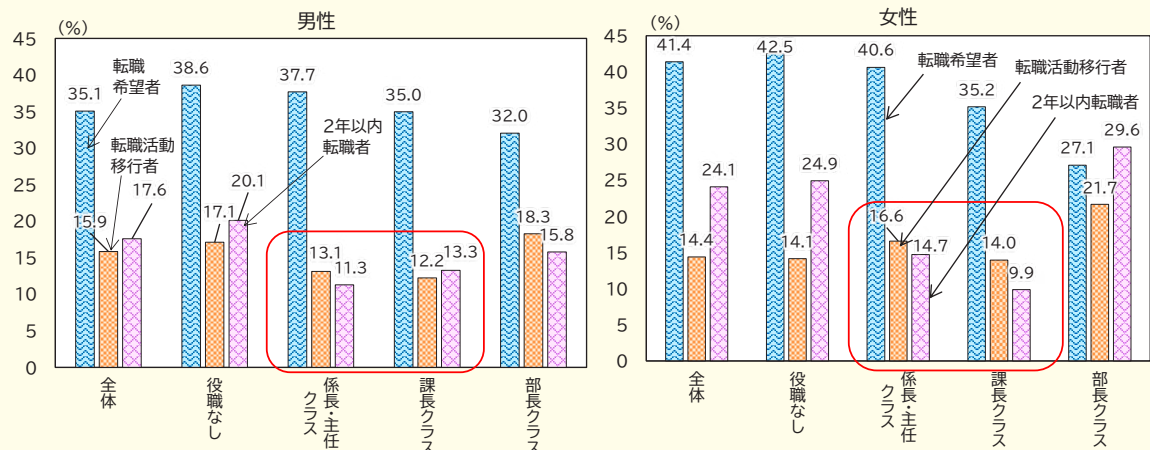
転職に係る意思決定には、現職の雇用形態や役職といった、過去の就業経験を通じて形成してきた自らの労働市場での評価や転職後の職業生活の見通しが影響を及ぼす可能性がある。

また、職業生活は家庭生活にも大きく影響を与える。転職によって、勤務地、勤務時間、収入などが変化することもあるため、転職に当たって、家族への影響も検討して意思決定をしている労働者も多いと考えられる。ここからは、労働者個人の職場や仕事に関する状況や、家族の状況といった要素が転職意思や転職行動に及ぼす影響について考察を行うとともに、転職希望者が転職活動に踏み切り、転職を実現する上で重要となる要因について分析を行っていく。

まず、第2-(3)-4図は、男女別・役職別にみた転職希望者等の状況である。男性についてみると、「役職なし」と比較して、「係長・主任クラス」「課長クラス」「部長クラス」といった役職者では役職が上がるにつれて転職希望者の割合が低下している。転職活動移行者や2年以内転職者については、「係長・主任クラス」「課長クラス」のいわゆる中堅層で低くなっている。女性についてみると、転職希望者割合は男性と同様、役職が上がるにつれて低下し、2年以内転職者の割合も「係長・主任クラス」「課長クラス」といった中堅層で低くなっているが、転職活動移行者の割合はこれらの者での低下はみられない。

第2-(3)-4図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（男女別・役職別）

- 転職希望者の割合を役職別にみると、男性では「役職なし」と比較して、「係長・主任クラス」「課長クラス」「部長クラス」といった役職者では役職が上がるにつれて転職希望者の割合が低下している。転職活動移行者や2年以内転職者については、「係長・主任クラス」「課長クラス」のいわゆる中堅層で低くなっている。
- 女性では、転職希望者割合は男性と同様、役職が上がるにつれて低下し、2年以内転職者の割合も「係長・主任クラス」「課長クラス」といった中堅層で低くなっているが、転職活動移行者の割合はこれらの者での低下はみられない。



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2019」「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) 2019年調査において、「昨年(2018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た(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていました」と回答した者(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の役職ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体が変わること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」と回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内に転職した者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

●子育て世代では、男性では子どもがいない場合、転職希望者の割合は高いほか、転職活動移行者は末子が「15歳以上」の場合に、2年以内転職者は末子が6歳以上の場合に低い割合となっている

労働者の家族の状況が転職行動に及ぼす影響もみてみよう。子どもの有無とその年齢は、子育てにおけるワークライフバランスの確保や、教育費などの子育てに必要な収入の確保といった観点から、転職行動に対して何らかの影響を及ぼしていることが考えられる。第2-(3)-5図は男女別に、子どもの有無とその年齢階級別に転職希望者等の状況をみたものである。本人の年齢や就業経験年数による影響をできる限り除きつつ、子どもの年齢階級ごとのサンプルサイズをある程度確保するため、本人の年齢を「30～49歳」(子育て世代)に限定し、末子の年齢を「0～5歳」(未就学児)、「6～14歳」(小・中学生)、「15歳以上」(高校生以上)に分けて分析した。子どもがいない場合と比較すると、子どもがいる場合での転職希望者の割合は男女ともにいずれの年齢階級でも低くなっており、男性の方がその差が大きくなっている。また、男性では末子の年齢が上がるにつれて転職希望者の割合は低下している。転職活動移行者についてみると、男性では末子が「15歳以上」の場合に、割合が低くなっており、2年以内転職者については末子が6歳以上の場合に、割合が低くなっている。一方、女性では転職活動移行者や2年以内転職者の割合は、末子が「0～5歳」の場合に比較的高くなっているが、男

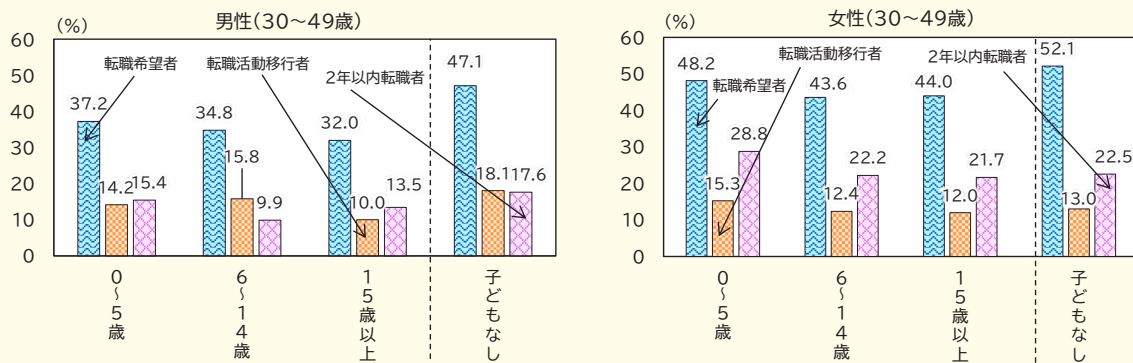
性と比較すると子どもの有無やその年齢によって転職活動移行者や2年以内転職者の割合に大きな違いは無い。

この結果からは、子どもの有無やその年齢は、男性の転職行動により大きく影響を与えている可能性が示唆される。この要因について、「全国就業実態パネル調査」のデータから更なる分析を行うことは難しいが、末子が就学年齢以上の者は、教育費用等の子育て費用が大きくなるため、転職により収入への影響が出ることを懸念している可能性が考えられる。

また、第2-(3)-4図において、男性において中堅層で転職行動に移行しにくい傾向があることを指摘したが、現在の職場において一定の立場を確保している場合、転職により、役職が低下することを懸念している可能性も考えられる³。

第2-(3)-5図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（男女別・子どもの有無及び子どもの年齢階級別）

- 子どもがいない場合と比較すると、子どもがいる場合での転職希望者の割合は男女ともにいずれの年齢階級でも低く、男性の方がその差が大きい。転職活動移行者についてみると、男性では末子が「15歳以上」の場合に、他の場合と比較して割合が低くなっており、2年以内転職者については末子が6歳以上の場合に割合が低くなっている。
- 女性では転職活動移行者や2年以内転職者の割合は、子どもが「0～5歳」の場合に比較的高くなっているが、男性と比較すると子どもの有無やその年齢によって転職活動移行者や2年以内転職者の割合に大きな違いは無い。



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2019」「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) 2019年調査において、「昨年(2018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(就業者)について、2019年調査(2018年12月時点)の年齢階級ごとに集計。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

3 労働者の役職の有無等が転職行動に及ぼす影響に関連する先行研究として、酒井(2022)では、(独)労働政策研究・研修機構が2019年に実施した「職業と生活に関する調査」のデータを用いて、現在の勤務先での就業継続希望の有無を被説明変数としたロジスティック回帰分析を行っている。それによると、男女ともに年齢が高くなるにつれて現職での就業継続を希望する傾向が強くなることや、男性について昇進意欲がある方が現職での就業継続を希望する傾向が強いという結果が得られている。

●仕事の満足度が低い場合やワークライフバランスが悪化している場合に加え、キャリアの見通しができている場合などに、転職活動への移行が促進される可能性がある

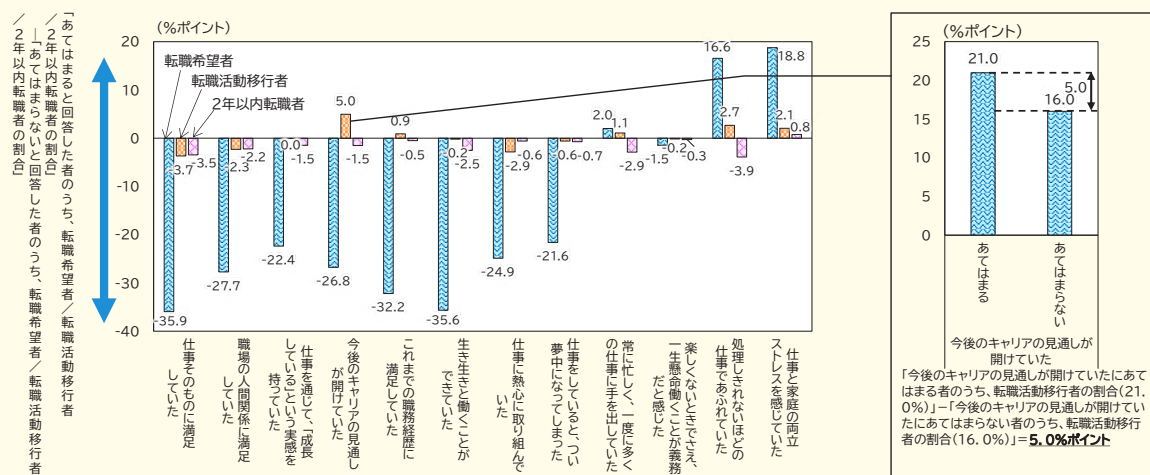
転職の意思や転職活動への移行を促進する要因は何だろうか。「全国就業実態パネル調査」では、労働者の現在の職場の状況や、仕事の満足度、ワークライフバランス、自己啓発活動の有無等の状況について調査している。これらの要因が転職の意思や転職行動に及ぼす影響をみてみよう。

第2-(3)-6図は、職場の状況、仕事の満足度及びワークライフバランスの状況と転職希望者等の割合の関係をみたものである。「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」といった項目ごとに、当該項目に「当てはまる」と答えた者又は「当てはまらない」と答えた者のそれぞれについて、転職希望者等の割合を算出し、「当てはまる」場合の転職希望者等の割合から「当てはまらない」場合の転職希望者等の割合を差し引いている。したがって、数値が正の場合は、当該項目に「当てはまる」場合の方が転職希望者等の割合が高く、負の場合は「当てはまらない」場合の方が転職希望者等の割合が高いことを意味する。

これによると、「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」など、仕事に対して満足感を感じている場合は、転職希望者や転職活動移行者の割合が低いことが分かる。一方、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」「仕事と家庭の両立ストレスを感じていた」

第2-(3)-6図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（仕事の満足度等の状況別）

- 転職を考えている者の割合を仕事の満足度別にみると、「仕事そのものに満足していた」「職場の人間関係に満足していた」など、仕事に対して満足感を感じている場合は、転職希望者や転職活動移行者の割合が低い一方、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」「仕事と家庭の両立ストレスを感じていた」など、仕事に対して負担やストレスを感じている場合は転職希望者の割合が高くなっている。
- 転職活動移行者の割合は、仕事に対して満足感を感じている場合にやや低く、負担やストレスを感じている場合にやや高くなっているのに加え、「今後のキャリアの見通しが開けていた」に該当する場合にも高くなっている。



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2019」「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) 2019年調査において、「昨年（2018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て（原則週5日以上勤務）」「おもに仕事をしていて（原則週5日未満勤務）」「通学のかたわらに仕事をしていて」と回答した者（就業者）について、昨年1年間（2018年1月～12月）の仕事に関する状況に関する各項目において、「あてはまると回答した者のうち、転職希望者／転職活動移行者／1, 2年以内転職者の割合」-「あてはまらなと回答した者のうち、転職希望者／転職活動移行者／1, 2年以内転職者の割合」したもの。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職（会社や団体が変わること）や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査（2020年12月時点）において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

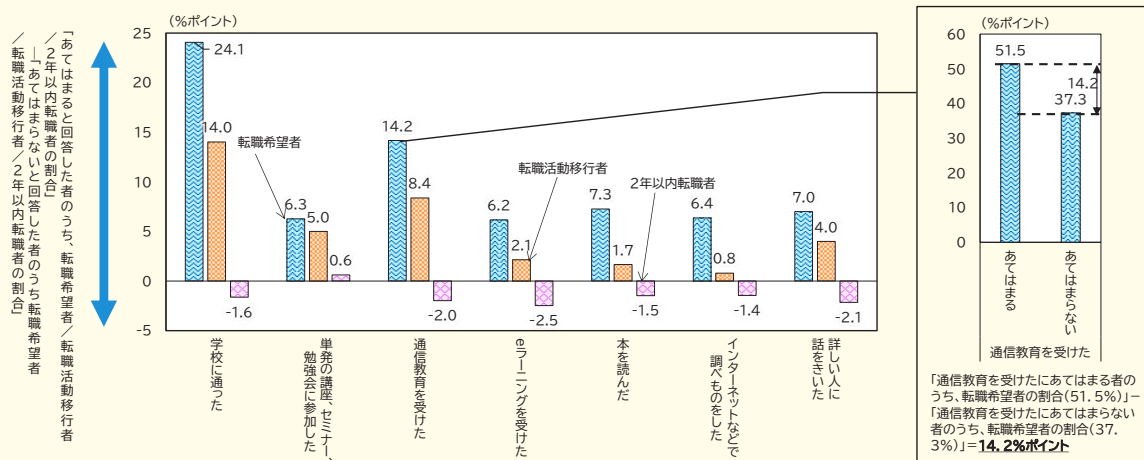
など、仕事に対して負担やストレスを感じている場合は転職希望者の割合が高くなっている⁴。転職活動移行者の割合についても同様に、仕事に対して満足感を感じている場合にやや低く、負担やストレスを感じている場合にやや高くなっているが、他方で「今後のキャリアの見通しが開けていた」に該当する場合にも高くなっている。転職希望がある者は、自らのキャリアの展望が明確である場合の方が、転職活動に移行することができていることを示唆している。

第2-(3)-7図は、各種の自己啓発活動について、当該活動の実施の有無別に、同様に転職希望者等の割合の差をみたものである。総じて、自己啓発を実施している場合の方が、実施していない場合よりも転職を考えている割合が高く、「学校に通った」「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」「通信教育を受けた」など、より積極的な学習活動では、転職活動移行者の割合が高くなっている。

なお、「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」以外の自己啓発活動については、実施していない場合の方が、2年以内転職者の割合が高くなっているが、自己啓発活動の実施以外にも、労働者本人の技能や経験、前職を退職した理由など様々な要因が転職の実現に影響していると考えられることも考慮する必要がある。

第2-(3)-7図 転職希望者、転職活動移行者及び2年以内転職者の割合（自己啓発実施状況別）

- 総じて自己啓発を実施している場合の方が実施していない場合よりも転職を考えている割合が高いが、「学校に通った」「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」「通信教育を受けた」など、より積極的な学習活動を行っている者においては、それらの活動を行っていない者と比較して転職活動移行者の割合が高くなっている。



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2019」「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) 2019年調査において、「昨年(2018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て(原則週5日以上勤務)」「おもに仕事をしていて(原則週5日未満勤務)」「通学のかたわらに仕事をしていて」と回答した者(就業者)について、昨年1年間(2018年1月～12月)に実施した学習活動に関する各項目において、「あてはまると回答した者のうち、転職希望者/転職活動移行者/1, 2年以内転職者の割合」-「あてはまらないと回答した者のうち、転職希望者/転職活動移行者/1, 2年以内転職者の割合」したものを示す。
- 2) 「転職希望者」は、2019年調査において「あなたは今後、転職(会社や団体を変えること)や就職することを考えていますか。」に対して①「現在転職や就職をしたいと考えており、転職・就職活動をしている」②「現在転職や就職をしたいと考えているが、転職・就職活動はしていない」③「いずれ転職や就職をしたいと思っている」のいずれかを回答した者の就業者に占める割合。「転職活動移行者」は、①の転職希望者に占める割合。
- 3) 「2年以内転職者」は、2019年調査における転職希望者のうち、2021年調査(2020年12月時点)において「直近1, 2年以内に転職した者」に該当した者の割合。

4 ワークライフバランスと転職希望の関係について、既に述べた酒井(2022)における現在の勤務先での就業継続希望の有無を被説明変数としたロジスティック回帰分析の結果では、男性について、「仕事のために家庭や自分のことができない」と感じる場合には、現職での就業継続を希望しない傾向が強くなることを指摘している。

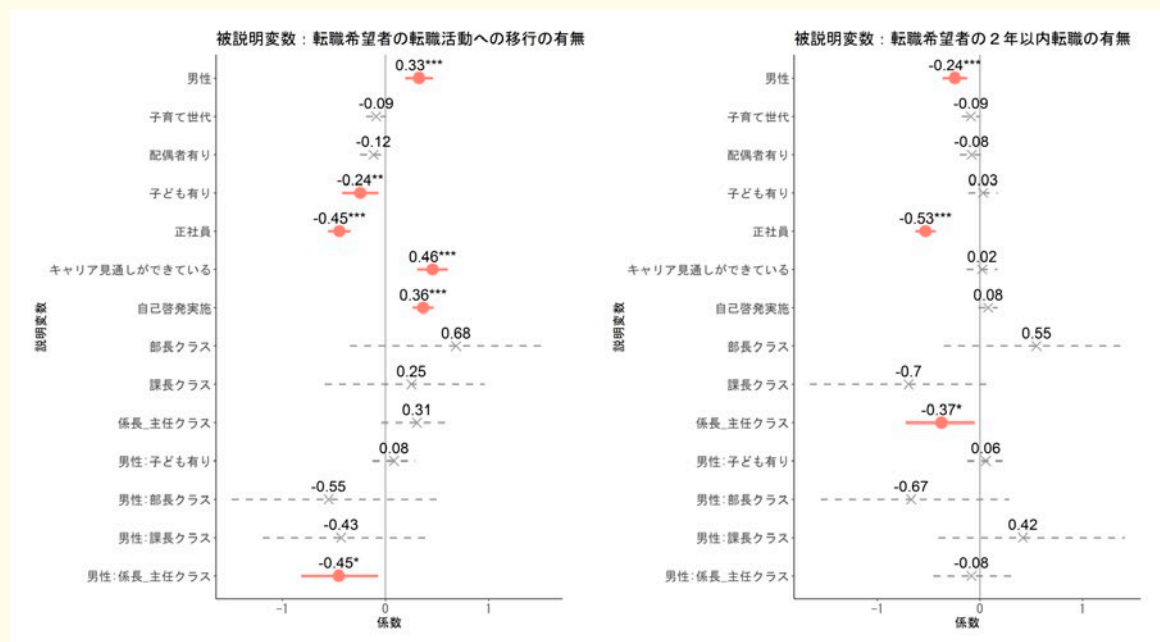
●正社員の場合や中堅層の場合、転職活動への移行や転職の実現がしにくい可能性がある。また、キャリア見通しができていると、転職活動に踏み切りやすい可能性がある

ここまで、男性について子どもがいる場合や、正社員・中堅層である場合に転職活動に踏み切りにくいこと、キャリアの見通しができている場合などに転職活動への移行が促進される可能性があることについてみた。既に述べたように、転職活動への移行や転職の実現には、職場の状況や労働者本人の属性等、様々な要素が影響すると考えられるため、これらについて、より詳細な検証を行う必要がある。そこで、転職希望者について、転職活動移行者となるか否か及び2年以内転職者となるか否かのそれぞれを被説明変数とし、性別や役職の有無、子どもの有無といった属性や、キャリア見通しの状況及び自己啓発の実施といった要因を説明変数として、重回帰分析（ロジスティック回帰分析）を行った。

第2-(3)-8図の左図は、転職希望者について、転職活動への移行の有無を被説明変数とし、性別と役職の有無、子どもの有無とともに、キャリア見通しや自己啓発の実施を説明変数としてロジスティック回帰分析を行った結果である。これによれば、「子ども有り」の場合や「正社員」の場合に係数が負で統計的に有意となっており、これらの場合に転職活動に移行しにくい傾向がある。また、「男性」かつ「係長・主任クラス」である場合の交差項の係数が負で統計的に有意となっていることから、「男性」の「係長・主任クラス」である場合は転職活動に移行しにくい傾向があることが分かる。右図は同様の説明変数を用いて、被説明変数を転

第2-(3)-8図 転職活動移行者や2年以内転職者となる確率についての回帰分析

- 子どもがいる場合や正社員の場合、また男性の場合は係長・主任クラスであると転職活動に移行する確率が低下する傾向がある。男女ともに自己啓発を実施している場合やキャリア見通しができている場合、転職活動に移行する確率は高くなる。
- 正社員や係長・主任クラスになると2年以内に転職する確率は低下する。



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2019」「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) 図中の数値は説明変数の係数、線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線（実線）は5%水準で統計的に有意であり、灰色線（破線）の場合は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 図中に示したもののほか、前職の職種を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

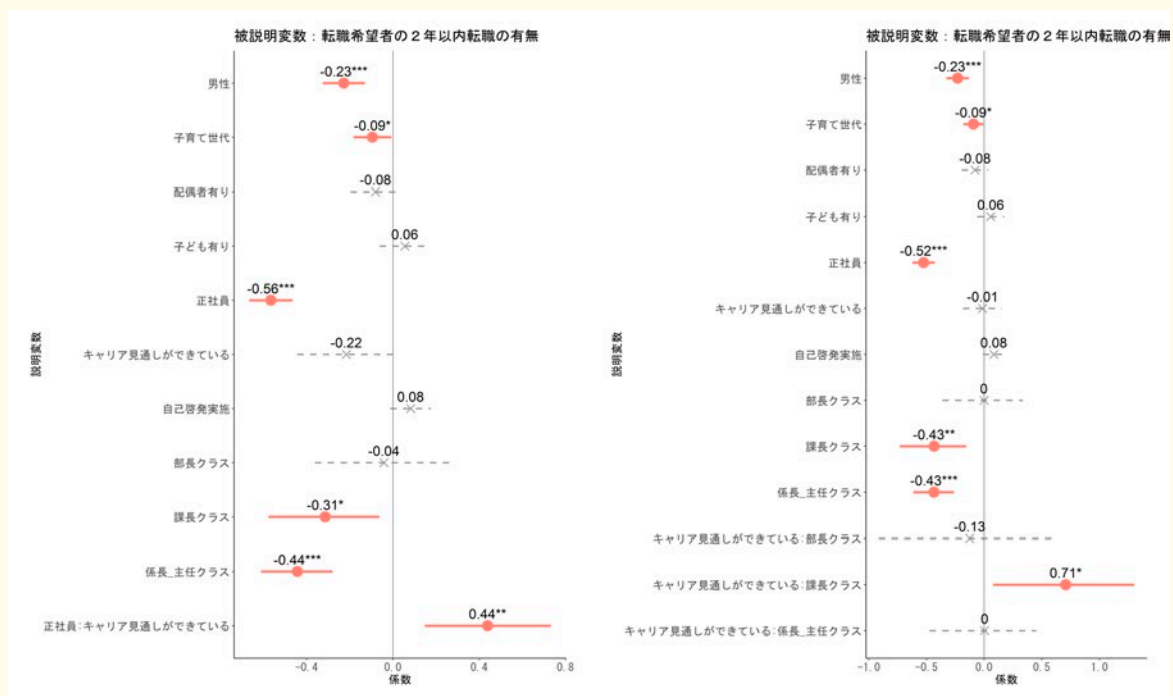
職希望者について2年以内の転職の有無としたロジスティック回帰分析の結果であり、「正社員」のほか、役職が「係長・主任クラス」の場合の係数が負で統計的に有意となっており、男女問わず正社員である場合や「係長・主任クラス」の役職者で転職が実現しづらい傾向があることが分かる。

他方、左図の「キャリア見通しができている」「自己啓発実施」の係数は正で統計的に有意となっており、男女ともにキャリア見通しができている者や、自己啓発に取り組んでいる者は、転職活動に移行しやすい傾向があることが分かる。

次に、第2-(3)-9図は、被説明変数を転職希望者が2年以内に転職するか否か、説明変数を雇用形態や役職とキャリア見通しの状況等としたロジスティック回帰分析の結果である。転職活動は、現在の会社での役職や将来にわたるキャリアと引き替えに、新しい会社での地位とキャリアを得るものである。このため、転職活動移行者や2年以内転職者は、双方のキャリアについての展望を明確にしているものと想定される。左図では、現職で正社員であるか否かやキャリア見通しができているか否か等の状況を説明変数としているが、「正社員」の係数が負で統計的に有意である一方、「正社員」と「キャリア見通しができている」の交差項の係数は正で統計的に有意となっている。また、右図は現職の役職やキャリア見通しができているか否か等の状況を説明変数とした結果であるが、役職が「係長・主任クラス」「課長クラス」である場合の係数が負で統計的に有意である一方、「課長クラス」と「キャリア見通しができている

第2-(3)-9図 キャリア見通しと2年以内転職者となる確率の関係についての回帰分析

- 正社員や課長クラスの場合、キャリア見通しができている者の方が2年以内に転職する確率が高くなる傾向がある。



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2019」「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) 図中の数値は説明変数の係数、線の横幅は係数の95%信頼区間を示す。赤線(実線)は5%水準で統計的に有意であり、灰色線(破線)の場合は5%水準で有意でないことを示す。
 2) ***は有意水準0.1%未満、**は有意水準1%未満、*は有意水準5%未満を示す。
 3) 図中に示したもののほか、前職の職種を説明変数として用いている。詳細な回帰分析の結果は厚生労働省HPを参照。

る」の交差項の係数が正で有意となっている。したがって、正社員や役職者である場合、キャリア見通しができているの方が転職を実現しやすい傾向があることが分かる。

これらの結果は、キャリア見通しができていることや自己啓発の実施により転職活動への移行や転職の実現がしやすくなるという因果関係を必ずしも示すものではないことに留意が必要であるが、一般的にキャリア見通しができていることや自己啓発を実施していることで、転職希望者が転職活動に移行しやすくなったり、転職が実現しやすくなったりする可能性が示唆される。特に、一定の役職のある者など、職場で一定のキャリアを築いている場合、キャリアの見通しができていることが転職の実現に重要である可能性があるといえる⁵。

5 転職行動に関するキャリアの見通しについては、労働者が社外でより能力を発揮できるという前向きな見通しを持っている場合もあれば、現職では能力発揮が難しく、社内でのキャリア形成に限界を感じている場合もあると考えられる。本稿においては、いずれの場合であっても、客観的に自らの状況を把握し、その結果転職の実現等に結びつけていることが重要であるとの考えの下、キャリア見通しの重要性について指摘している。