

第2節 キャリアチェンジを伴う転職の促進に向けた課題

本節においては、さらに、成長分野や人手不足の分野への円滑な労働移動の支援という問題意識に沿って、異分野へのキャリアチェンジを促進していくに当たっての課題について考察していくこととしたい。労働者が転職の動機を形成するに当たっては、前節でも触れたような、現職の職場の状況やキャリア意識、家庭生活の状況等の様々な要因が影響すると考えられる。転職やキャリアチェンジについても、ワークライフバランスや、積極的なキャリアの転換など、様々な目的があり得る。本節では、労働者が自らの能力を最大限発揮するための積極的なキャリアチェンジを如何に促進していくかという問題意識に基づき、分析を進めていくこととする。

キャリアチェンジを伴う転職には、異業種間を移動する転職と、異職種間を移動する転職が考えられる。本節では、両方を分析した上で特に異職種間の移動について重点的に分析する。

●男性はおおむね子どもがいる場合の方が職種の変わるキャリアチェンジをしにくい傾向がある

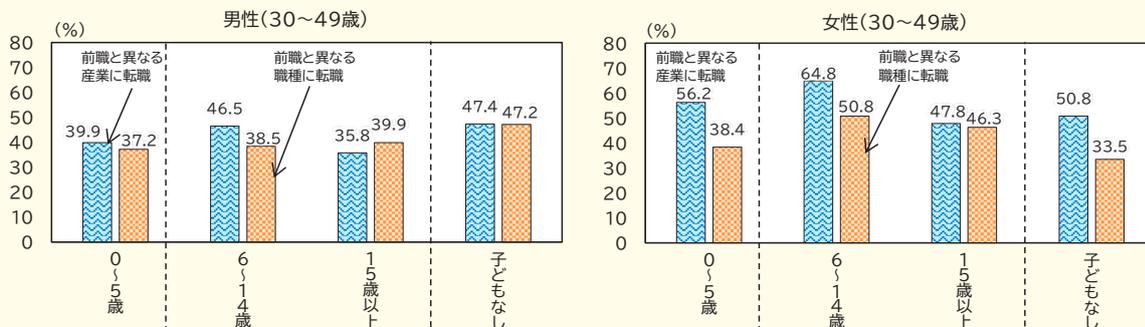
前節で転職希望者の転職活動への移行等について、子育て世代（30～49歳）に着目して分析を行った。キャリアチェンジの動向についても同様に、子育て世代（30～49歳）についてみていくこととしよう。

第2-(3)-10図をみると、男性については、子どもがいる場合の方が、いない場合よりも、職種間のキャリアチェンジをした割合が低くなっている。女性については、末子の年齢により異なり、末子が6～14歳の場合に異なる産業・職種に転職する者の割合が高い。

前節において、男性では、末子が就学年齢以上の場合には転職活動に移行しにくい傾向があることをみたが、異職種への移動のような、仕事内容の変更を伴うキャリアチェンジについても、子どもの有無が影響している可能性があることが分かった。

第2-(3)-10図 キャリアチェンジ転職者の割合（男女別・子どもの有無及び子どもの年齢階級別）

○ 30～49歳の子育て世代についてキャリアチェンジの有無を子どもの年齢階級別にみると、男性は子どもがいる方が子どもがいない場合よりも転職し異なる職種へキャリアチェンジした割合が低くなっている。女性は子どもが「6～14歳」の場合に異なる産業・職種に転職する者の割合が高い。



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かった(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」と回答した者について集計。
2) 初職の入職が2010年以前の者で、2020年中に前職を離職した者について集計。(N=1,747)

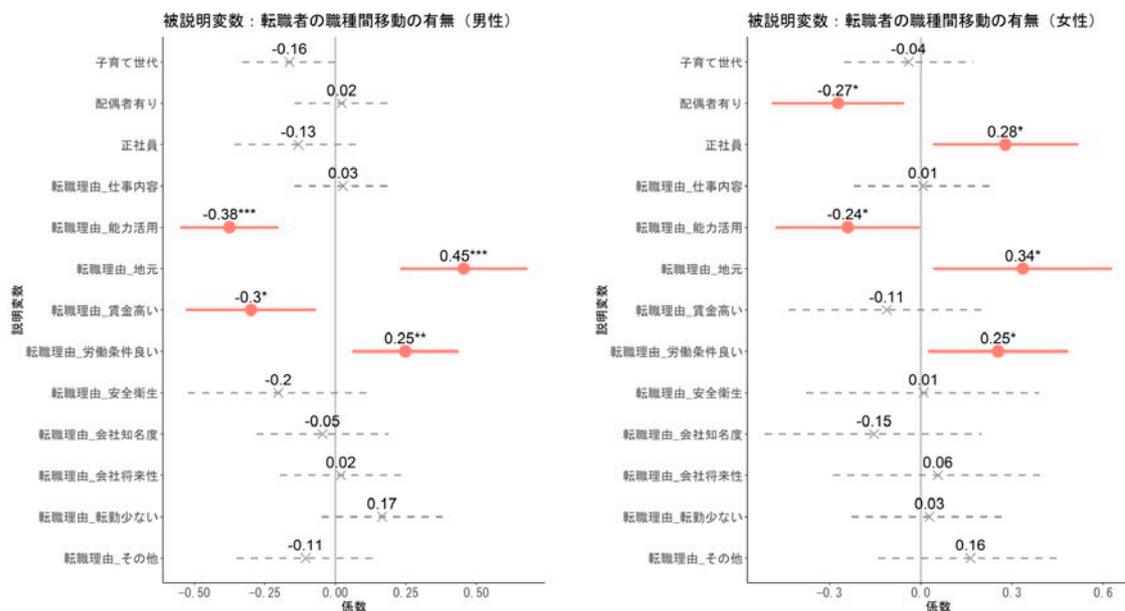
●職種間移動をする者は、転職先を選ぶに当たり、ワークライフバランスに関する条件を重視する者が多い傾向がある

男性では子どもがいる場合に職種間移動を行う者が少ない傾向があることをみたが、労働者が職種間移動を行う理由は何だろうか。第2-(3)-11図は、男女別に、転職希望者のうち2年以内転職者を対象として、職種間移動（職業大分類）の有無を被説明変数とし、転職先を選んだ理由（複数回答）のほか、労働者の属性を説明変数としてロジスティック回帰分析を行ったものである。これによると、男女ともに「自分の技能・能力を活かせるから」と答えた場合の係数は負で統計的に有意となっており、男性では「賃金が高いから」と答えた場合も職種間移動をする確率が低い傾向がある。他方で、男女ともに「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」と答えた場合の係数は正で有意となっている。

この結果からは、自らの能力をより発揮したいという動機や賃金を上げたいといった動機で職種間異動する者は少ない傾向があることがうかがえる。また、賃金以外の労働条件や地元で働くことができることなど、ワークライフバランスに関する理由を重視して転職先を選ぶ傾向が強いこともうかがえる。

第2-(3)-11図 転職先を選んだ理由と職種間移動の有無の関係についての回帰分析

- 職種間移動の有無について、転職先を選んだ理由から回帰分析を行ったところ、男性・女性ともに「自分の技能・能力を活かせるから」と答えた場合は職種間移動をする確率が低く、男性では「賃金が高いから」と答えた場合も職種間移動をする確率が低い傾向がある。
- 一方、男性・女性ともに「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」と答えた場合に職種間移動をする確率が上がっており、職種間移動において、ワークライフバランスが影響していることがうかがえる。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の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)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、学歴、前職の企業規模、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。

●キャリアチェンジをする者の職業生活の満足度は、ワークライフバランスを理由とする者だけでなく、自らの能力発揮や仕事内容といった要因でも高くなりやすい

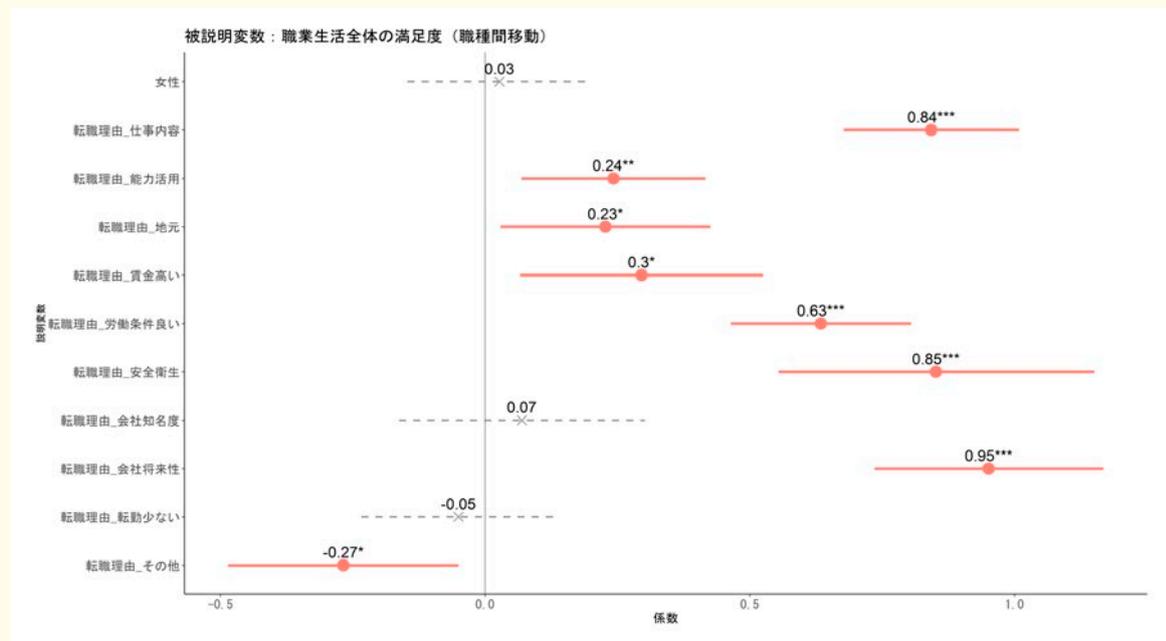
キャリアチェンジをする者には、ワークライフバランスを理由とする者が多い傾向があることが分かったが、キャリアチェンジをする者の職業生活の充実の度合いは、理由によりどのように異なっているだろうか。ここでは、転職後の仕事の満足度によって、職種間移動を行う者について、職業生活の充実の度合いをみてみることにする。

第2-(3)-12図は、職種間のキャリアチェンジをした者の職業生活全体の満足度（1～5のスコア）を被説明変数とし、転職先を選んだ理由を説明変数として、回帰分析（順序ロジット分析）を行っている。これによれば、職種間移動をした場合、まず、「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」といった、主にワークライフバランスによる理由で転職先を選んだ場合の係数は正で有意になっている。他方で、「賃金が高いから」「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった、キャリアアップのための積極的なキャリアチェンジをする場合も、係数は正で統計的に有意となっている。

これらの結果から、職種間移動を行う者にはワークライフバランスを理由とする者が多く、その場合の転職後の満足度は高くなりやすい傾向がある。労働者がワークライフバランスを改善したいという希望を持っている場合、キャリアチェンジによってその希望は実現しやすいことがうかがえる。一方、自らの能力を発揮したいという目的や、より自らが満足できる仕事

第2-(3)-12図 転職先を選んだ理由と職業生活全体の満足度の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をした場合、まず、「労働条件（賃金以外）がよいから」「地元だから（Uターンを含む）」といった、主にワークライフバランスによる理由で転職先を選んだ場合には職業生活全体の満足度が高くなりやすい傾向がある。他方で、「賃金が高いから」「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった、キャリアアップのための積極的なキャリアチェンジをする場合も、職業生活全体の満足度は高くなりやすい傾向がある。



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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の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）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、学歴、現職の企業規模、現職の職種等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。

したい、転職により高い賃金を得たいという希望を労働者が持っている場合も、職種間移動により満足度は高くなりやすくなっている。このことから、積極的なキャリアアップのためのキャリアチェンジが、ワーク・エンゲイジメント⁶の向上等を通じて、労働者の職業生活の充実につながる可能性が示唆される。

労働者がキャリアチェンジを通じて、自らの能力をより適切に発揮して、高い満足度を感じながら働くことができるのであれば、労働者全体の生産性の向上にもつながることが期待される。労働者がその職業生活を通じて、その希望に応じて自らの能力発揮や、満足できる仕事で働くことを実現できるよう、キャリアチェンジを促進していくことが重要となるといえる。

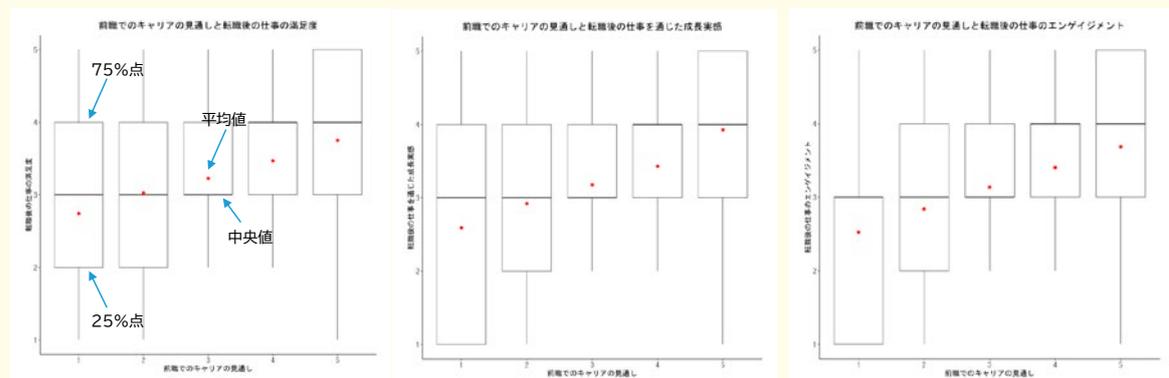
●職種間移動をする者についても、キャリア見通しができていることや自己啓発によりスキルを向上させることで、転職後の仕事の満足度等が高くなりやすい傾向がある

自らの能力を発揮できることや、満足できる仕事に就くことがワーク・エンゲイジメントの向上につながる可能性があることをみだが、自らの能力の発揮や、満足できる仕事への転職の実現に重要な要素は何だろうか。前節において、転職の実現に向けて、キャリアの見通しや自己啓発の取組の重要性について指摘した。職種間移動をする場合には、キャリアに関する具体的な展望や、新たなスキルを身につけるための取組が特に重要になると考えられるため、キャリア見通しと自己啓発の取組に着目して分析を行っていく。

まず、第2-(3)-13図は、「全国就業実態パネル調査」を用いて、職種間移動をした者について、前職におけるキャリアの見通しの状況と、転職後における仕事の満足度、ワーク・エンゲイジメント（「生き生きと働くことができていた」のスコア）、仕事を通じた成長実感といった仕事の状況に関するスコアの分布の関係をみたものである。これによれば、いずれのスコアも、前職におけるキャリアの見通しが開けているほど、高い傾向がみられる。

第2-(3)-13図 前職におけるキャリアの見通しの状況と転職後の仕事の満足度等の関係

- 職種間移動をした者について、前職におけるキャリアの見通しの状況と、転職後における仕事の満足度、ワーク・エンゲイジメント（「生き生きと働くことができていた」のスコア）、仕事を通じた成長実感といった仕事の状況に関するスコアの間には、いずれのスコアも、前職におけるキャリアの見通しが開けているほど、高い傾向がみられる。



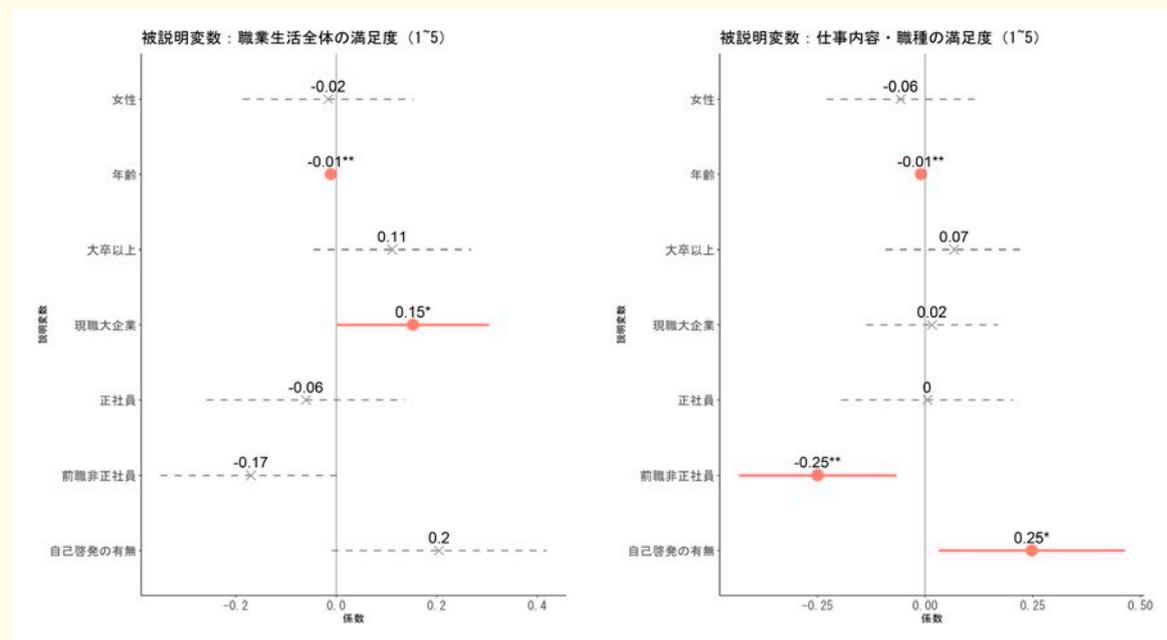
資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 1) 2017年～2020年の間に転職した者のうち、前職と現職の職種(中分類)が異なる者について集計。
 2) 2017年～2020年の間に転職をした者(現職と1年前の仕事が異なる者)を集計しているため、過去1年以内に複数回転職をしている場合は、「前職」には直前の仕事ではない場合も含まれることに留意が必要。

6 ワーク・エンゲイジメントについては、「令和元年版労働経済の分析」などで詳細な分析を行っているが、オランダ・ユトレヒト大学のSchaufeli教授らが提唱した概念であり、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義される。(「令和元年版労働経済の分析」のp.172を参照)

次に、第2-(3)-14図において、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動者について、転職後の職業生活全体や仕事内容・職種の満足度を被説明変数とし、転職準備として自己啓発を行ったか否か等の状況を説明変数として回帰分析（順序ロジット分析）を行った。これによれば、職種間移動を行った者について、仕事内容・職種の満足度を被説明変数とした場合（右図）、転職準備として自己啓発を行った場合の係数が正で統計的に有意となっており、転職準備としての自己啓発への取組が、仕事内容・職種の満足度にプラスの効果を及ぼす可能性が示唆されている。

第2-(3)-14図 転職前の自己啓発の有無と転職後の職業生活全体や仕事内容・職種の満足度の関係についての回帰分析（職種間移動）

○ 職種間移動を行った者が、転職準備として自己啓発を行った場合、転職後の職業生活や仕事内容・職種の満足度が高くなりやすい傾向がみられる。



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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の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）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、現職の職種等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。

● **キャリア相談によるキャリア見通しの向上や自己啓発によるスキルの向上を通じて、労働者が職種間移動する場合の自らの能力発揮や、満足できる仕事への転職の可能性を高める可能性がある**

続いて、こうしたキャリア見通しに関する状況や自己啓発への取組状況と、先ほどみた、転職時の自らの能力発揮や満足できる仕事への就職の関係について考察する。

第2-(3)-15図は、第2-(3)-14図と同様、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動者について、転職先を選んだ各種の理由への該当の有無を被説明変数とし、キャリアに関する相談の有無や、自己啓発への取組の状況を説明変数としたロジスティック回帰分析を行ったものである⁷。これによれば、職種間移動をする場合、転職の準備としてキャリア相談を行っている者は「自分の技能・能力が活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」

7 「令和2年転職者実態調査」には、キャリアの見通しに関する直接的な項目は無いため、キャリアに関する相談を行った否かを代替的な変数として用いている。

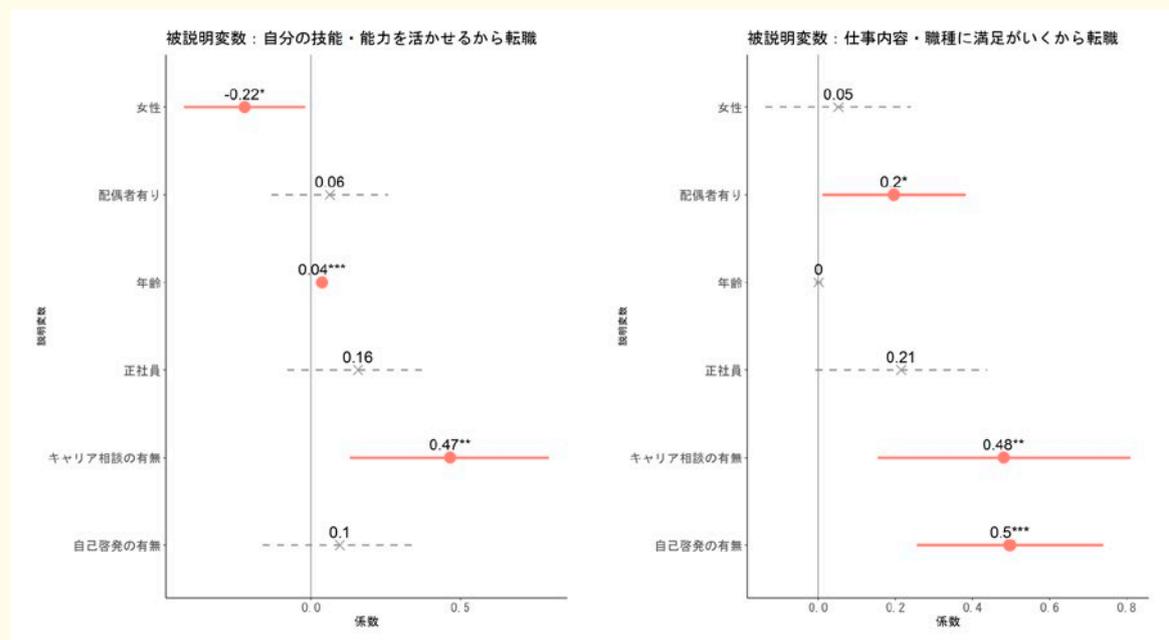
といった理由での転職を行いやすい傾向があるとともに、自己啓発に取り組んでいる者も「仕事の内容・職種に満足がいくから」という理由での転職を行いやすい傾向があることが分かる。この結果は、キャリア相談や自己啓発を行ったことが、これらの理由による転職につながったという因果関係を必ずしも示すものではないが、キャリア相談によるキャリアの見通しの向上や、自己啓発によるスキルの向上が、職種間移動する場合に、転職後の仕事での自らの能力発揮の実感や、満足できる仕事への転職の可能性を高める可能性があることを示唆している。

これらの結果をまとめると、職種を変えて転職する場合、キャリア相談によるキャリア見通しの向上や自己啓発によるスキルの向上を通じて、自らの能力発揮や、満足できる仕事への転職の可能性を高める可能性がある。したがって、自らのそれまでのキャリアとは異なる職種への転職に当たっては、キャリアコンサルティングの活用、講座受講などによる自己啓発などの転職前の準備が、転職後のワーク・エンゲイジメントを高める上でも重要である可能性があると考えられる。

第2-(3)-15図

転職前のキャリア相談や自己啓発の有無と自己の技能・能力が発揮できる仕事や満足できる仕事への就職の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をする場合、転職の準備としてキャリア相談を行っている者や、自己啓発に取り組んでいる者は、「自分の技能・能力を活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった理由での転職を行いやすい傾向がある。



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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の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、青線（破線）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、現職の職種等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。

● **キャリアチェンジをする場合、賃金が増加する者がいる一方で、賃金が減少した者も存在する**
 本節の最後に、自らの能力発揮や満足できる仕事に就くことと、キャリアチェンジによる賃金の変動との関係についてもみてもみる。

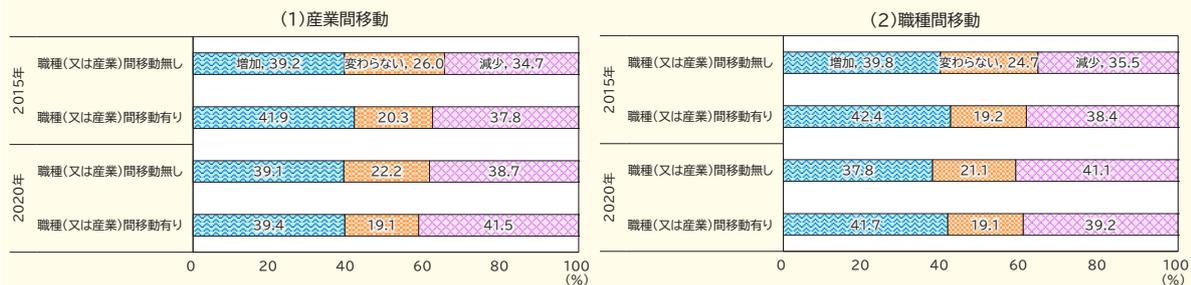
まず、キャリアチェンジによる賃金の変動の状況を概観する。第2-(3)-16図は、「転職者

実態調査」を用いて、産業間移動、職種間移動のそれぞれにおいて、賃金が増加した者、賃金の変動が無い者、賃金が減少した者の割合をみたものである。賃金の変動は景気動向にも大きく影響を受けると考えられるため、平成27年調査及び感染症の影響下である令和2年調査の状況を併せてみると、産業間移動、職種間移動のいずれも、産業や職種をまたいで移動した場合の方が、賃金が増加したと答える割合はやや高くなっている。他方、職種間移動については、2015年は職種をまたいで移動した場合の方が、そうではない場合よりも賃金が減少したと答える割合が若干高い一方、2020年には職種をまたぐ移動をしなかった場合の方がその割合がやや高くなっている。したがって、キャリアチェンジによる賃金への影響は一様ではなく、当該キャリアチェンジの態様によって異なることがうかがえる。

第2-(3)-17図は、転職者実態調査の令和2年調査を用いて、男女別・雇用形態の変化別にキャリアチェンジによる賃金の変動状況をみたものである。正社員から正社員以外に転職する場合は一般に賃金が下がることが多いが、女性では、職種間移動をする場合に賃金が減少した者の割合が特に高くなっている。

第2-(3)-16図 キャリアチェンジの有無と賃金の変動状況

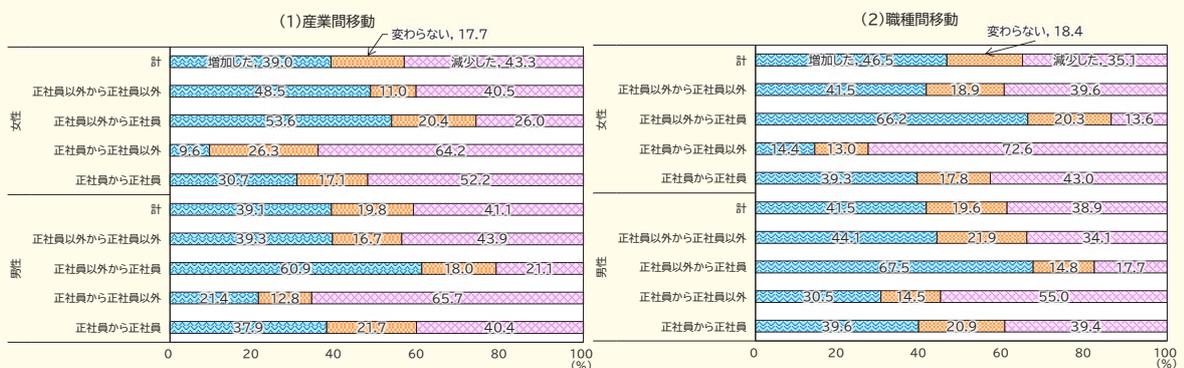
- 産業間移動、職種間移動のいずれも、産業や職種をまたいで移動した場合の方が賃金が増加したと答える割合がやや高くなっている。職種間移動については、2015年は職種をまたいで移動した場合の方が、そうではない場合よりも賃金が減少したと答える割合が若干高い一方、2020年には職種をまたがない場合の方がその割合がやや高くなっている。



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

第2-(3)-17図 雇用形態の変化別キャリアチェンジによる賃金の変動状況

- 正社員から正社員以外に転職する場合は、女性で職種が変わる場合は特に、賃金が減少する者の割合が高くなっている。



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

- キャリアチェンジを賃金の増加に結びつけるためには、前職で蓄積したスキルや、自己啓発により新たに身につけた専門的なスキルを、自らが納得できる仕事でいかすことが重要である可能性がある

キャリアチェンジをした者のうち、職種間移動をした者の賃金が増加しやすいのはどのような場合だろうか。

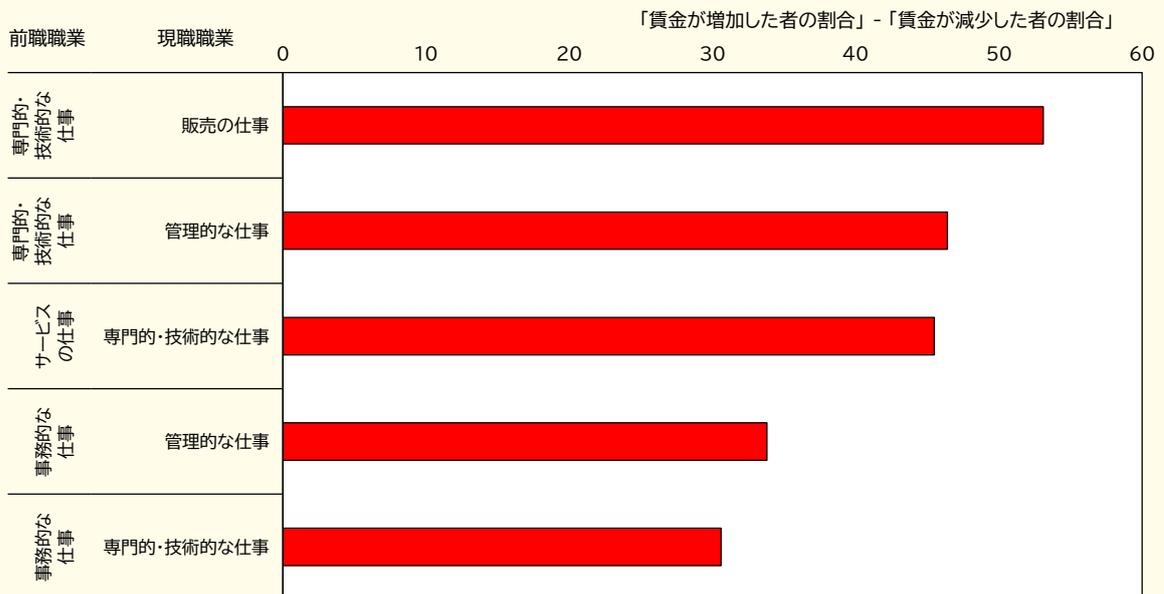
第2-(3)-18図は、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動をした者について、前職・現職の職業の区分ごとに、賃金が増加した者の割合から、賃金が減少した者の割合を引いた賃金変動D.I.である。これによると、「専門的・技術的な仕事」から「販売の仕事」⁸「管理的な仕事」といった職種に移動した場合、賃金が増加した者の割合が高くなっている。また、「サービスの仕事」「事務的な仕事」から「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」といった職種に移動した場合も賃金が増加した者の割合が高い。

転職者実態調査においては、前職・現職の職種は職業大分類でしか把握することができないため、詳細な分析には限界があるものの、これらの職種変化の類型から、前職が「専門的・技

第2-(3)-18図 前職・現職の産業及び職種と賃金変動D.I.（職種間移動）

- 職種間移動をした者について、前職・現職の職種ごとの賃金変動D.I.をみると、「専門的・技術的な仕事」から「販売の仕事」「管理的な仕事」といった職種に移動した場合に賃金が増加した者の割合が高くなっている。また、「サービスの仕事」「事務的な仕事」から「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」といった職種に移動した場合も賃金が増加した者の割合が高い。

職種による賃金変動D.I



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) 賃金変動D.I.は、転職の前後で賃金が増加した者（「3割以上増加」「1～3割増加」「1割未満増加」の合計）の割合から、賃金が減少した者（「3割以上減少」「1～3割減少」「1割未満減少」の合計）の割合を引いて算出したもの。
 2) 「前職職業」「現職職業」の組み合わせごとに転職者数が20人以上の場合について集計。
 3) 賃金変動D.I.が大きい前職と現職の組み合わせの上位5つを示している。

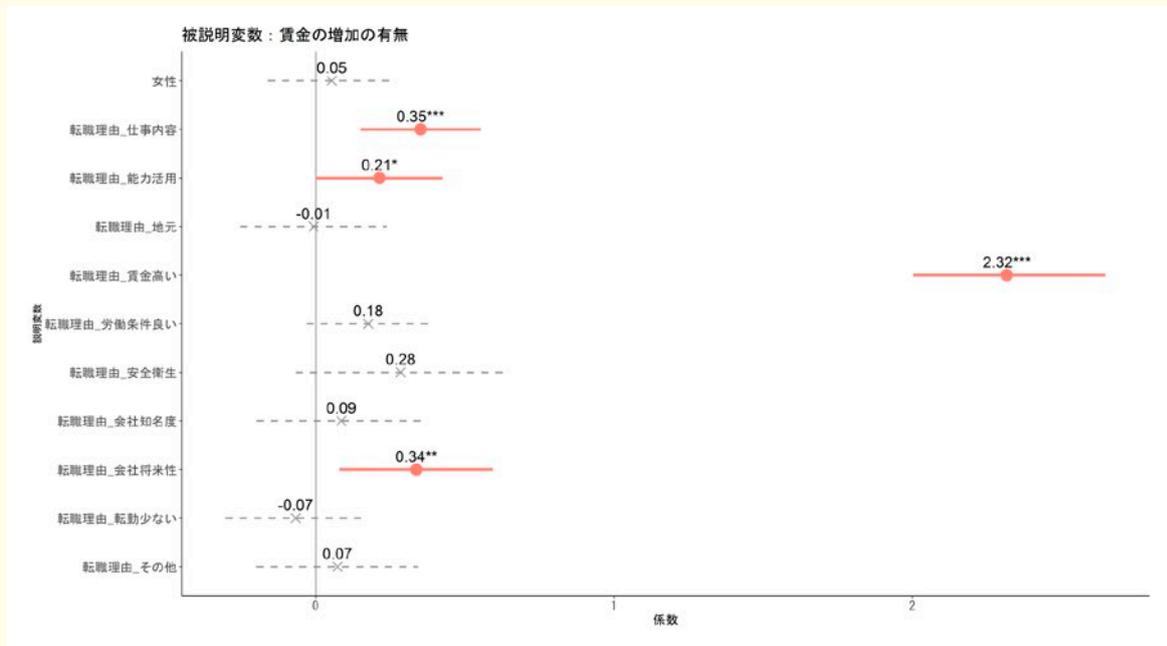
8 前職が「専門的・技術的な仕事」で現職が「販売の仕事」である者の産業別の内訳をみると、「卸売業」の者が最も多くなっている。したがって、これらの者の現職は、商品販売従事者ではなく、主に営業職業従事者である可能性が高いと考えられる。そういった者の例としては、製造業で技術職として勤務していた者が、技術職としての専門知識をいかし、いわゆる「技術営業」として営業職で働く場合などがあり得る。

術的な仕事」である者については、前職で培った専門知識を異職種でも活用し、仕事の付加価値を高めることで賃金の増加につながっている可能性が考えられる。また、前職が「サービスの仕事」や「事務的な仕事」など、非専門職や非管理職の者である場合にも、賃金が増加している割合が高くなる。これらの者の現職は、「専門的・技術的な仕事」や「管理的な仕事」であるため、新たに専門知識を身につけ、専門的な仕事にキャリアチェンジする場合や、キャリアアップにより管理職に昇進することで賃金が増加している可能性がある。

これに関連して、職種間移動をする場合の転職先を選んだ理由と賃金の増加の関係をみてみる。第2-(3)-19図は、職種間移動をした者について、転職後に賃金が増加したか否かを被説明変数とし、転職先を選んだ理由の各項目について該当するか否かを説明変数としてロジスティック回帰分析を行ったものである。これによると、職種間移動をした場合、転職先を選んだ理由として「自分の技能・能力を活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」に該当する場合の係数が正で統計的に有意となっており、これらの理由を選んだ者は賃金が増加しやすい傾向があることが分かる。第2-(3)-18図の分析と併せて考えると、前職の職業経験で培ったスキルや、新たに身につけたスキルをいかして、自らが満足できる仕事に転職できた場合には、賃金の増加につながりやすい可能性があることが指摘できる。

第2-(3)-19図 転職先を選んだ理由と賃金の増加の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をした場合、転職先を選んだ理由として「自分の技能・能力を活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」を選んだ者は賃金が増加しやすい傾向がある。



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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の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）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、年齢、学歴、現職の職種等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。

●キャリアの見通しや自己啓発への取組は賃金の増加にもつながる可能性がある

最後に、キャリアの見通しや自己啓発の取組が賃金の増加にも関係する可能性について指摘する。

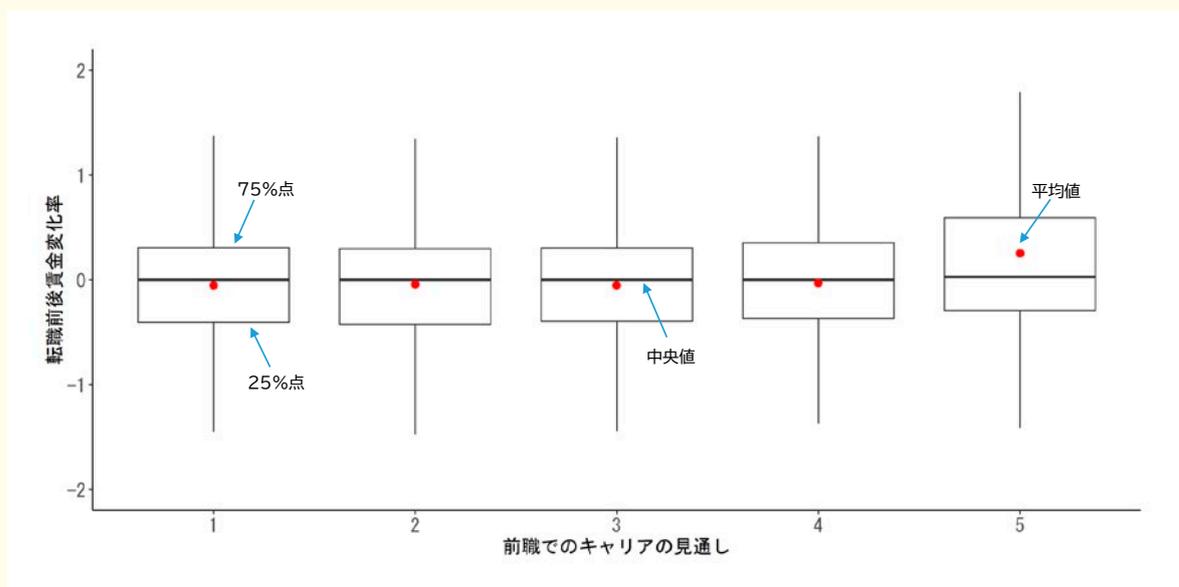
第2-(3)-20図は、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いて、前職におけるキャリアの見通しのスコア（1～5）と、転職前後の賃金の変化率の関係をみたものである。これによれば、前職におけるキャリアの見通しのスコアが高い（5）場合、スコアが低い（1）場合と比較して転職後の賃金の増加率が高い傾向がみられる。特に、キャリアの見通しができていると明確に感じている者は、キャリアチェンジをした場合に賃金の増加が起きやすい可能性がある。

また、第2-(3)-21図は、「令和2年転職者実態調査」を用いて、職種間移動をした者について、賃金の増加の有無を被説明変数とし、キャリア相談や自己啓発への取組の有無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、職種間移動において、転職の準備として自己啓発を行った者の方が、賃金が増加する確率が高くなっており、キャリアチェンジする場合、賃金増加と自己啓発の取組に相関があることが示されている。

既にみたように、キャリアチェンジする場合に、キャリアの見通しがあることや、自己啓発をすることが、自らの能力を発揮できる仕事や満足できる仕事への転職に結びつける効果がある可能性が示唆されている。これらの分析の結果については、キャリア見通しや自己啓発の取組が賃金の増加につながるという因果関係を必ずしも示すものではないが、キャリア見通しや自己啓発の取組により、自らの能力発揮や満足できる仕事への転職の可能性が高まることで、結果として賃金の増加にもつながる可能性があると考えられる。

第2-(3)-20図 キャリアチェンジする場合の前職のキャリア見通しと転職前後の賃金変化の関係

- 前職におけるキャリアの見通しのスコアが高い（5）場合、スコアが低い（1）場合と比較して転職後の賃金の増加率が高い傾向がみられる。

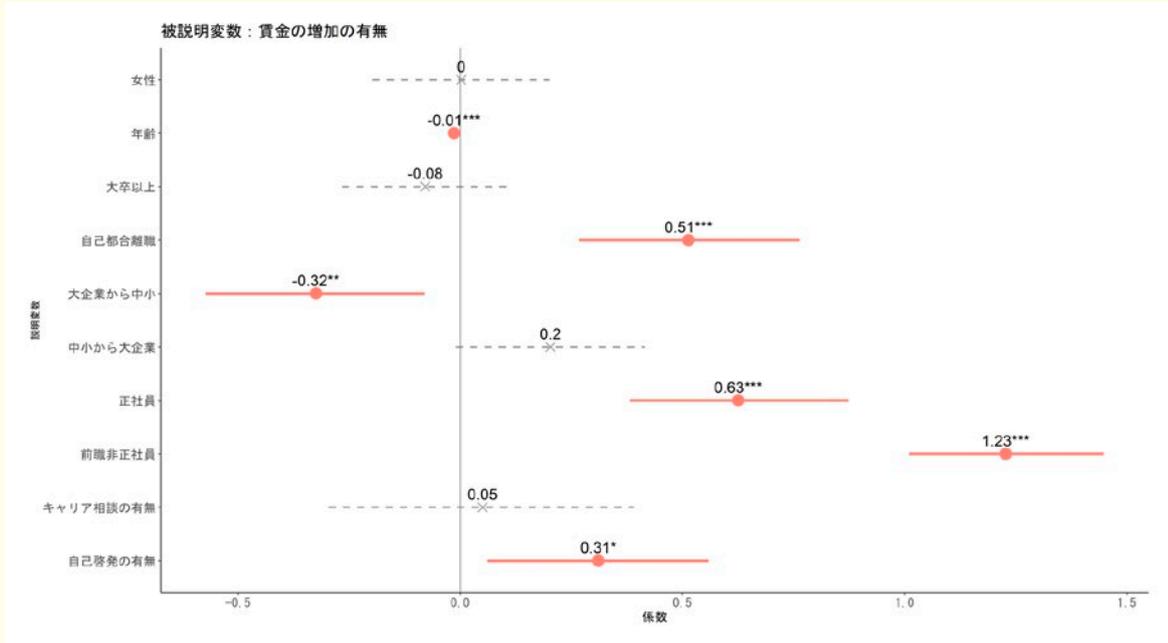


資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2017年～2021年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2017年～2020年の間に、転職した者のうち、職種（中分類）が変わった者について集計。
- 2) 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。
- 3) 賃金変化率は、前年の時給（年収を年間総労働時間で除して算出）と当該年の時給の自然体数値の差。

第2-(3)-21図 自己啓発の有無と賃金の増加の関係についての回帰分析（職種間移動）

- 職種間移動をした場合、転職の準備として自己啓発を行った者の方が、賃金が増加する確率が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」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) 図中の数値は説明変数の係数、直線の横幅は係数の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）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、現職の職種等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。

第3節 介護・福祉分野やIT分野へキャリアチェンジする者の特徴

本章の最後に、今後労働力需要が高まってくる代表的な分野として、介護・福祉分野やIT分野へのキャリアチェンジをする者についての特徴をみていく。介護・福祉分野及びIT分野への転職の動向は詳細な職種の変化をとらえることが必要であるため、ここ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」を用いて分析を行う。なお、他分野からこれらの分野に転職する者のサンプルサイズはかなり限定されているため、分析できる内容には制約が大きいことに留意が必要である。