

働く人たちの幸せを大切にする企業によりそい、「ありがとう」で溢れる世界をつくる

令和4年版労働経済白書より 主体的な転職や キャリアチェンジ について

厚生労働省は9月、令和4年版の「労働経済の分析（労働経済白書）」を公表しました。労働経済白書とは、一般経済や雇用、労働時間などの現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書です。令和4年版の白書では、今後の労働市場を見据えつつ、**労働移動の重要性や、主体的なキャリア形成を行うための環境整備とその課題の分析**が行われています。

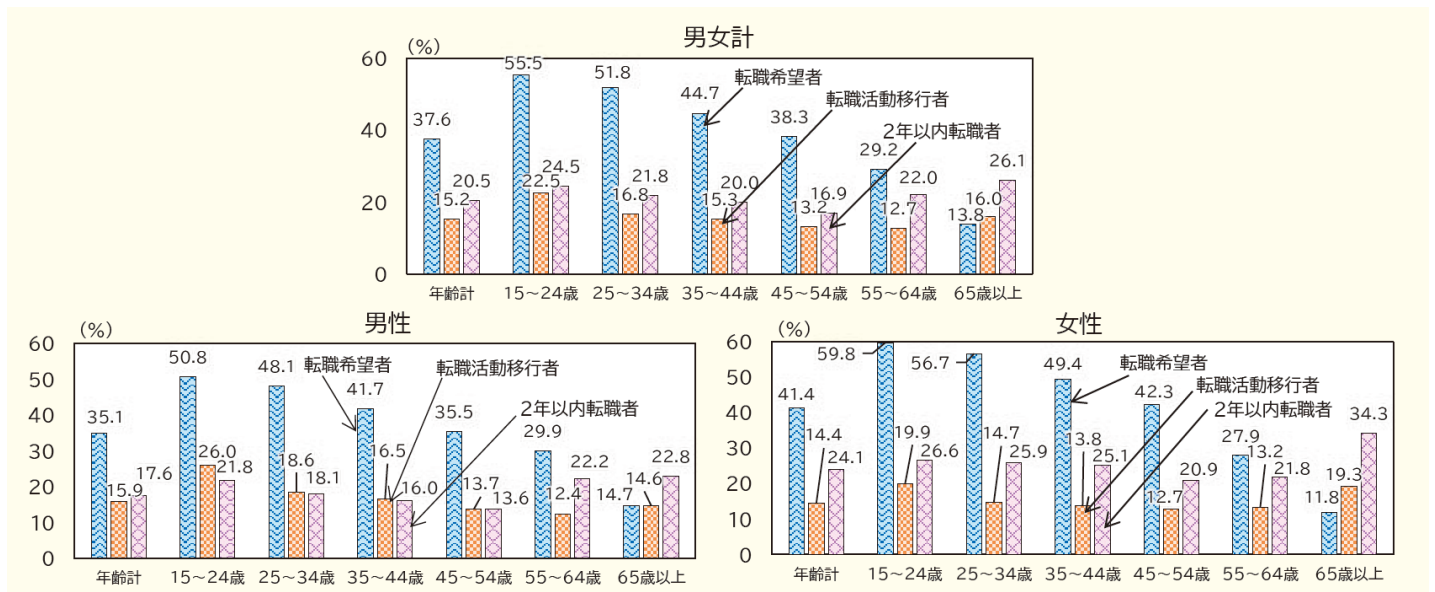
今号では、第II部「労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題」から、「**主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因**」を取り上げてご紹介いたします。



1 転職希望者等の転職活動への移行の状況

令和4年版労働経済白書では、データ分析の対象者である就業者のうち、転職希望がある者を「**転職希望者**」、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**」、さらに2019年調査において転職希望であった者のうち、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**」と定義しています。下のグラフは、男女別・年齢階級別の転職希望者、転職活動移行者、2年以内転職者の割合です。



資料出所：

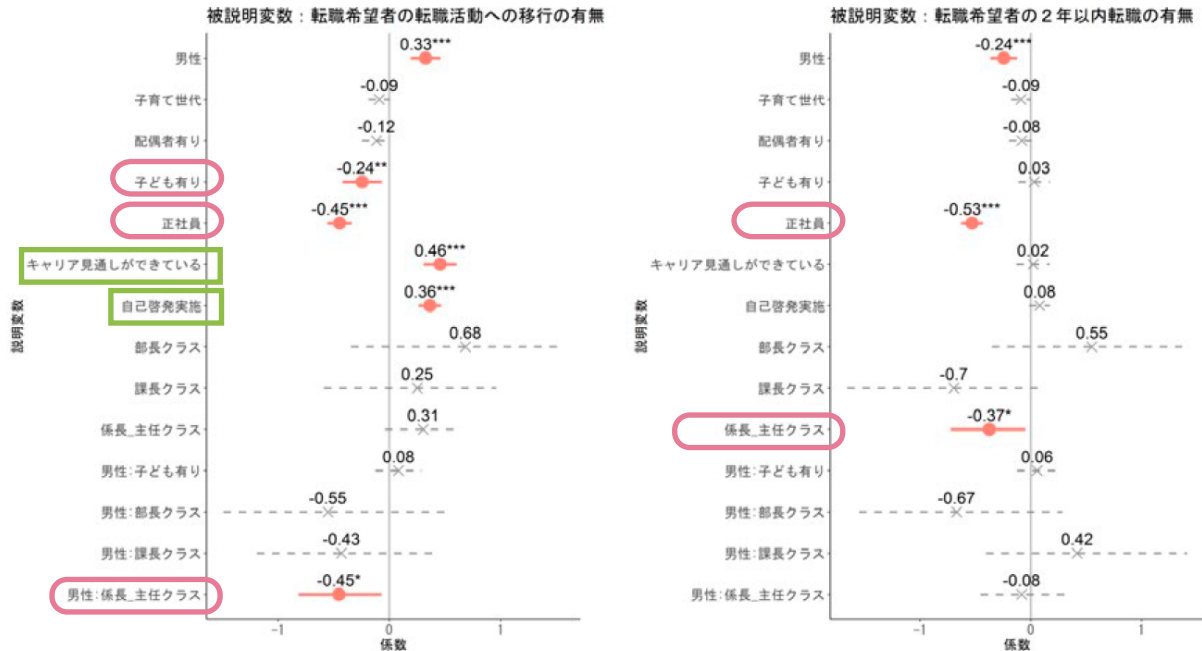
リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2019」「全国就業実態パネル調査2021」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計



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にあります。

また、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い傾向にあります。

次の左図は、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、右図は同様の説明変数を用いて、被説明変数を転職希望者について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す。係数が正になると転職活動に移行しやすく、負になると逆に転職活動に移行しにくいことを表し、数値が高いほどその傾向が強くなります。



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。

左の転職希望者の転職活動の移行の有無の図では、「**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いますので、**転職活動に移行しにくい**傾向があります。また、「男性」かつ「係長・主任クラス」である場合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」である場合も転職活動に移行しにくい傾向があります。また、右の転職希望者の2年以内転職の有無の図でも「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**傾向があります。

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**傾向があります。

2 キャリアチェンジを伴う転職の現状と促進について

① キャリアチェンジをする者の傾向

介護・福祉分野やIT分野における人材不足が見込まれるなど、社会の変遷に伴い変化する労働力需要への対応が求められており、今後さらに、異分野へのキャリアチェンジを伴う転職を促進していくことが重要になります。

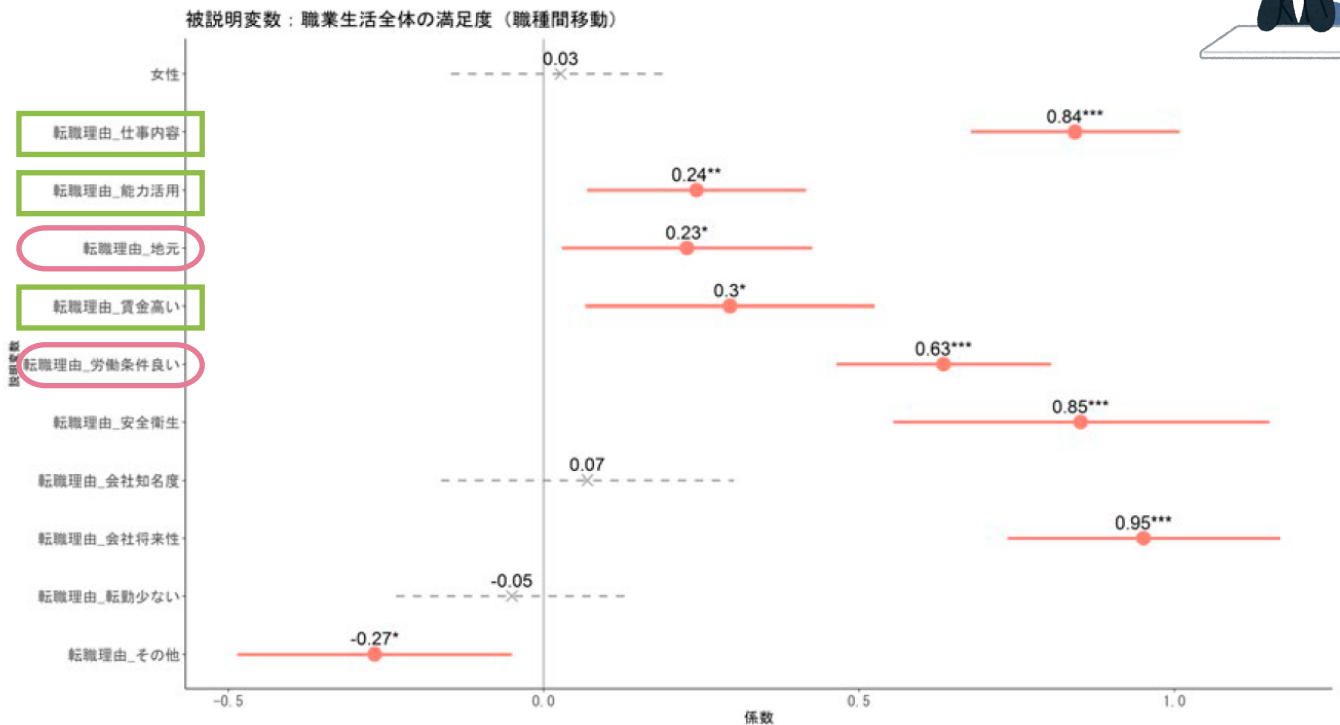
異職種間を移動するキャリアチェンジをする者の傾向について、1つは、**子どもがいる男性は職種間移動を行う者が少ない**傾向にあります。



また、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転職先を選んだ理由を分析した結果、男女とも「自分の技能・能力を活かせるから」と答えた者、男性では「賃金が高いから」と答えた者は少ない傾向があり、他方で、男女とも「労働条件（賃金以外）が良いから」、「地元だから（Uターンを含む）」と答えた者が多くなっています。このことから、**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**

があり、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**とされています。

次に、職種間移動した場合、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記します。下の職種間移動した場合の職業生活全体のロジスティック回帰分析の図をご覧ください。



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。

転職理由として傾向が強かった「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職業生活全体の満足度は高くなりやすい傾向があります。

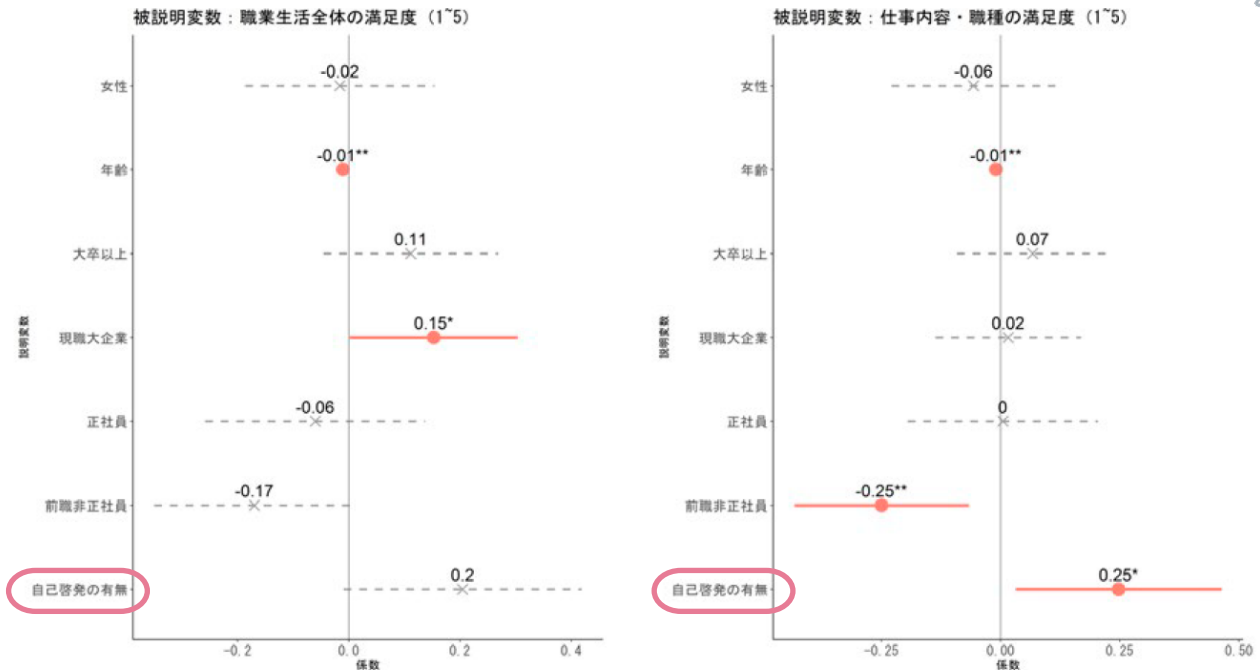
他方で、転職理由として傾向が弱かった「賃金が高いから」「自分の技能・能力を活かせるから」「仕事の内容・職種に満足がいくから」といった、**キャリアアップのための積極的なキャリアチェンジをする場合も、職業生活全体の満足度は高くなりやすい**傾向があり、ワーク・エンゲイジメントの向上等を通じて、労働者の職業生活の充実につながる可能性があります。

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、さらに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に、キャリアチェンジを促進していくことが重要となります。



②キャリアチェンジとキャリア見通し・自己啓発の関係

前章「1. 転職希望者等の転職活動への移行の状況」で記したように、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ります。職種間移動をする場合において、まずは**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ことが重要**になります。キャリア見通しについては、キャリアコンサルティングを活用してキャリア相談を行う等が有効になります。次のロジスティック回帰分析の図は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を示したものです。



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。

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**傾向がみられます。

③キャリアチェンジと賃金の変動

令和4年版労働経済白書では、キャリアチェンジを行った者の賃金の変動について、正社員から正社員以外に転職する場合において、特に女性で賃金が減少する者の割合が高くなるとし、また総合的にみても、産業間移動、職種間移動ともどちらを行った場合でも顕著な傾向はみられず、個々のキャリアチェンジの態様によって異なっていると述べています。

一方で、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、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こと、キャリアアップにより管理職に昇進すること等が賃金の増加につながる可能性が高くなるとしています。さらに転職先を選んだ理由として「**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**」を選んだ者は**賃金が増加しやすい**傾向があると述べています。



まとめ

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になります。さらに、**キャリアの見通しがあることや、自己啓発に取り組むことが、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り、その結果として賃金の増加にもつながる可能性があります。**