

第2章 転職者のプロフィールと転職活動

第1節 転職類型—業種・職種における変化の有無を基に—

本章では、「中途採用者に関する調査」の従業員調査の結果を基に、転職者のプロフィールと、転職をめぐる活動について明らかにしていく。

転職者のプロフィールと転職をめぐる活動を捉えるにあたって、本章では転職者をいくつかのタイプに分けることとする。タイプ分けにあたって考慮するのは、転職に伴い業種や仕事において変化があったかどうかという点である。転職に伴う業種や仕事内容の変化は、転職する個人のキャリア形成に影響を及ぼす。転職に至るまでの仕事上の経験を活かしたいと思ったり、あるいは新たな仕事への順応に労力を払いたくないと思ったりした転職者は、業種や仕事を変えないように努めるだろう。ただ、転職に伴い業種や仕事を変えたくないと思う人々が、自分の希望する転職先を確保できるとは限らない。業種や仕事を変えないで転職をするためには一定の要件が必要であるように思われる。転職に伴う業種や仕事の変化の有無にそって転職者を分類し、そのプロフィールや活動の特徴をタイプごとに明らかにしていくことは、こうした要件を浮かび上がらせることにもつながると思われる。

他方で、転職を考える人の中には、転職に至るまでの経験を活かすことよりも優先する事項—例えば、賃金の上昇や労働時間の短縮といった労働条件面における好転など—がある人もいると思われる。転職に伴う業種・仕事内容の変化を基とした転職者のタイプ分けは、このような様々な転職動機・転職理由の所在を体系的に把握する、ひとつの手がかりにもなると考えられる。

今回の調査では各回答者に、現在の勤務先で勤務する前に在職した会社・法人とそこでの仕事の状況についてたずねている。調査では現在の勤務先から3つ前までの会社・法人とそれぞれの会社・法人での仕事の状況についてたずねているが、ここでの分類にあたっては1つ前の会社・法人とそこでの仕事状況にのみ着目する。回答者の中には2つ前、3つ前に勤務していた会社・法人がないという人が多数おり、できるだけ多くの回答者をタイプ分けしようとするれば、今回の調査の全回答者が回答することができる¹、1つ前の会社・法人の状況にのみ着目するのが妥当だからである。

1つ前の勤務先について調査では、現在の勤務先と同業種か異業種かを質問している。また、1つ前の勤務先で転職直前まで行っていた仕事について、その仕事が現在の勤務先で行っている仕事と「同じ仕事」だったか、「類似した仕事」だったか、「違った仕事」だったかを尋ねている。このうち仕事について、「同じ仕事」と「類似した仕事」と回答した人は「同様の仕事」を1つ前の勤務先でも行っていたとして、1つのグループとしてまとめた。そう

¹ 今回の「中途採用に関する調査」の従業員調査は、企業調査を配布した企業に対し、当該企業に勤務する中途採用の正社員3人までの配布を依頼しているためである。

すると業種については「同業種」と「異業種」、仕事については「同様の仕事」と「違った仕事」のそれぞれ2つの回答者グループができあがる。そして業種についての回答による2グループと、仕事についての回答による2グループをかけあわせて回答者を分類すると、4つのグループができあがることとなる。なお、業種または仕事のいずれか一方の質問に対し無回答だった場合にはグループ分けから除外している。

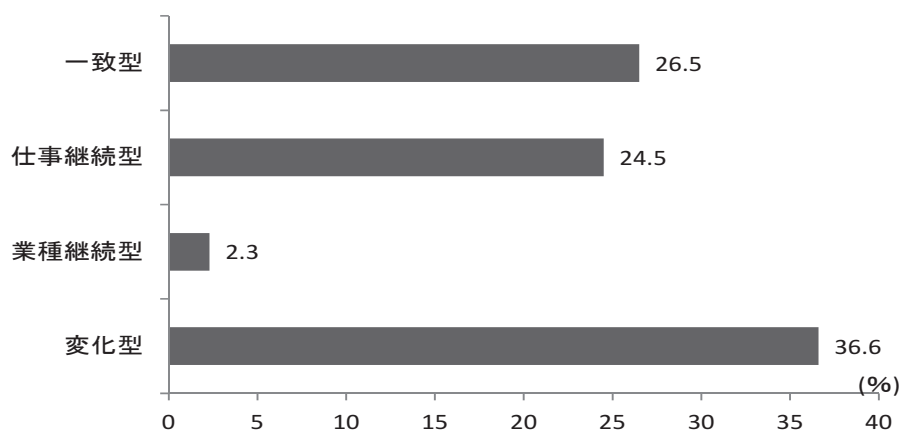
4つのグループの第1は、1つ前の勤務先が現在の勤務先と「同業種」、従事していた仕事が現在の勤務先における仕事と「同様の仕事」というグループで、業種・仕事の観点から見た転職に伴う変化が最も小さいとみられるグループである。このグループの回答者を以下では「一致型」と呼ぶことにする。

第2は1つ前の勤務先は現在の勤務先とは異なる業種の企業・法人であるが、従事していた仕事は現在の仕事と同様の仕事だったという回答者のグループで、以下では「仕事継続型」と呼ぶ。第3は、1つ前の勤務先と現在の勤務先で業種に変化はないが、1つ前の勤務先での仕事は現在の勤務先における仕事とは異なるというグループである。このグループは「業種継続型」とする。

第4は、1つ前の勤務先の業種が現在の勤務先の業種とは異なっており、かつ仕事の内容も1つ前の勤務先におけるものと現在の勤務先におけるものとは異なっているというグループで、「一致型」とは対照的に、業種・仕事の観点から見た転職に伴う変化が最も大きいとみられるグループである。このグループは、「変化型」と呼ぶこととしたい。

4つの類型に該当する回答者が、それぞれどの程度の比重を占めているかを図表2-1に示した。今回の調査に回答した転職者1885人の中で最も多かったのは「変化型」(689人)で、3分の1強を占める。次いで「一致型」が26.5%(499人)、「仕事継続型」が24.5%(461人)となっている。「業種継続型」は2.3%(44人)でごくわずかであった。

図表 2-1 各転職類型の該当者が回答者全体に占める比率



以下、この4類型を軸としたクロス集計を行い、類型間の異同を明らかにした上で、相違についての検討を行う。

第2節 各類型転職者のプロフィール

1. 性別・年齢・家庭環境・学歴

各類型に該当する回答者には、性別や年齢といった点でどのような特徴が見られるだろうか。性別（図表 2-2）については、業種継続型と一致型で男性の比率が7割前後と、他の2つの類型に比べてやや比率が高くなっている。年齢層別の構成に目を向けると（図表 2-3）、まず21～30歳の比率において、類型間の差が目立つ。一致型や仕事継続型では17～18%台であるのに対し、変化型では38.1%と一致型や継続型より20ポイント近く比率が高い。反面、41歳以上の比率は、一致型が44.4%、仕事継続型が41.6%である一方、変化型では25.5%である。つまり変化型は相対的に若い転職者層であると言える。

図表 2-2 性別構成：転職類型別

	n	(単位: %)		
		男性	女性	無回答
一致型	499	68.5	30.9	0.6
仕事継続型	461	59.9	39.5	0.7
業種継続型	44	72.7	25.0	2.3
変化型	689	61.8	37.4	0.7
全体	1885	63.3	35.7	1.0

図表 2-3 年齢層別構成：転職類型別

	n	(単位: %)					
		20歳以下	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61歳以上
一致型	499	0.2	17.3	38.2	28.7	11.2	4.5
仕事継続型	461	0.4	18.9	39.1	27.3	11.6	2.7
業種継続型	44	0.0	25.6	37.2	23.3	14.0	0.0
変化型	689	0.4	38.1	35.9	16.8	7.2	1.5
全体	1885	0.5	28.1	35.9	22.8	10.0	2.7

配偶者の有無（図表 2-4）、子供の有無（図表 2-5）については、いずれも一致型で「あり」の比率が最も高く、以下比率の高い順に仕事継続型、業種継続型、変化型となっている。これは、一致型、仕事継続型で高い年齢層の転職者の比率が相対的に高いためであると考えられる。

図表 2-4 配偶者の有無：転職類型別

	n	(単位:%)		
		あり	なし	無回答
一致型	499	53.1	44.9	2.0
仕事継続型	461	49.7	49.5	0.9
業種継続型	44	43.2	56.8	0.0
変化型	689	40.6	57.8	1.6
全体	1885	46.0	52.4	1.5

図表 2-5 子どもの有無：転職類型別

	n	(単位:%)		
		あり	なし	無回答
一致型	499	43.1	49.5	7.4
仕事継続型	461	40.1	52.9	6.9
業種継続型	44	36.4	59.1	4.5
変化型	689	32.2	60.2	7.5
全体	1885	36.9	55.8	7.3

最終学歴は、大学・文系学部の比率に類型間で差がある。変化型では 35.4%、仕事継続型、業種継続型では 43~44%台であるが、一致型では 26.5%と他の 3 類型に比べて比率が低くなっている（図表 2-6）。一致型の転職者が、大学・文系学部の卒業者が少ない仕事の従事者によって構成されていることを示唆する結果である。あるいは仕事継続型は女性の比率が高く、そのために大卒文系学部が多くなっているとも考えられる。

図表 2-6 最終学歴：転職類型別

	n	(単位:%)								
		中学	高校	高等専門 学校	短大・専門 学校	大学・ 理系学部	大学・ 文系学部	大学院・ 理系	大学院・ 文系	その他
一致型	499	1.6	25.7	4.8	21.2	13.2	26.5	3.2	2.0	1.8
仕事継続型	461	1.3	15.6	2.6	19.3	8.7	44.9	2.4	4.6	0.7
業種継続型	44	2.3	13.6	4.5	20.5	13.6	43.2	0.0	0.0	2.3
変化型	689	0.4	21.9	3.5	22.5	10.0	35.4	3.0	1.0	2.2
全体	1885	1.2	21.1	3.6	21.0	10.5	36.1	2.7	2.1	1.8

2. 現在従事している仕事

各類型に該当する転職者は、従事している仕事の面で何らかの特徴をもっているだろうか（図表 2-7）。まず一致型では、「事務」の仕事に従事する人の比率が、他の類型と比べて顕著に低い。変化型や業種継続型では約 4 割、仕事継続型では半数を超えるのに対し、一致型では 2 割を切っている。反面、一致型では他の類型におけるよりも「介護関係の仕事」、「医療関係の仕事」、「IT 関係の仕事」、「建設関係」についている人の比率が高い。「介護関係の仕事」につく人の比率は一致型以外の類型では 1~2%にとどまるが、一致型では約 6%であり、「医療関係の仕事」は一致型以外の類型ではいずれも 1%以下であるのに、一致型では 8.8%に達している。「介護関係の仕事」、「医療関係の仕事」、「IT 関係の仕事」、「建設関係」に共通しているのは、何らかの専門性が求められるという点であり、これらの仕事に従事し

ている人の比率が一致型で相対的に高いということは、業種や仕事内容を変えることなく転職するうえでの要件の1つとして、専門性を求められる仕事に従事していることという点があることをうかがわせる。

また業種継続型は、「営業」や「技能工・生産工程」に従事している比率が、他の類型よりも高いのが目に付く。前の勤務先と同じ業種の企業・法人に転職をして、より人手を必要とする仕事につくことになったというプロセスが垣間見える。

図表 2-7 現在従事している仕事：転職類型別

(単位:%)

	n	介護関係の仕事(介護福祉士、介護職員など)	医療関係の仕事(医師、看護師、看護助手など)	IT関係の仕事(システムエンジニア、プログラマーなど)	研究者等の専門的職種	製造技術者等の技術的職種	会社管理職等の管理的職種	事務(一般事務、経理事務等)	販売店員、小売・卸売店の店主・店長等の販売職種	営業(外回り等)
一致型	499	5.8	8.8	12.2	2.6	3.4	4.4	17.2	2.6	12.0
仕事継続型	461	1.3	0.9	6.7	1.5	2.8	8.5	54.0	0.4	11.1
業種継続型	44	2.3	0.0	2.3	2.3	0.0	9.1	40.9	0.0	20.5
変化型	689	2.2	1.0	3.5	0.3	3.8	4.8	41.8	1.9	13.6
全体	1885	3.1	3.1	6.8	1.2	3.2	5.6	37.3	1.8	12.7

	n	保安(警備員、守衛、監視員等)	サービス職(理容師、美容師、接客等)	輸送・機械運転	技能工・生産工程	建設関係	労務作業等の仕事(清掃員、配達員等)	その他	無回答
一致型	499	0.4	3.4	5.0	2.8	9.6	0.8	8.6	0.2
仕事継続型	461	0.4	0.7	0.7	1.1	1.5	0.4	7.4	0.7
業種継続型	44	2.3	0.0	4.5	11.4	0.0	0.0	4.5	0.0
変化型	689	0.7	2.0	2.8	6.1	5.7	1.3	7.8	0.7
全体	1885	0.5	2.1	3.2	4.0	6.0	0.9	7.7	0.6

現在管理的な業務を行っているかどうかについて尋ねたところ(図表 2-8)、変化型の転職者は「管理的な業務は担当していない」という比率が、他類型に比べて高い。その他の選択肢については類型間でさほどの違いは認められないが、「部門・職場の管理を担当している」という人の比率が、一致型や仕事継続型といった、前職と現職で同様の仕事をしている転職者においてやや高くなっている。

図表 2-8 管理的業務の担当状況：転職類型別

(単位:%)

		会社全体の経営管理を担当している	複数の店舗・事業所の管理を担当している	1つの店舗・事業所の管理を担当している	部門・職場の管理を担当している	その他	管理的な業務は担当していない	無回答
同業種・同様仕事	499	3.2	3.2	3.0	23.6	4.6	61.5	5.0
異業種・同様仕事	461	8.7	2.6	3.7	22.1	2.4	61.8	3.7
同業種・異なる仕事	44	9.1	0.0	4.5	18.2	2.3	61.4	11.4
異業種・異なる仕事	689	2.6	2.5	2.2	17.1	1.9	70.2	6.7
全体	1885	4.8	2.7	3.0	20.3	2.9	64.8	5.7

第3節 これまでの職業経歴

1. 転職に伴う勤務先従業員規模の変化

図表 2-9 の①～④は、前職から現職への転職に伴い、勤務先である企業・法人の従業員規模にどのような変化があったかを、各転職類型について表したものである。前職・現職ともに勤務先の従業員規模は、「100 人未満」、「100 人以上 300 人未満」、「300 人以上」の 3 つの階層として示した。

いずれの転職類型でも最も比率が高いのは、100 人未満の企業・法人の間を移動したという人の比率である（各図表の網掛けをしてある数字）。ただ、4 つの類型の間でその比率を比較すると、一致型が 34.6%と最も高くなっている。

一方、300 人以上のいわゆる「大企業・法人」から 100 人未満の企業・法人に移動してきた人の比率（各図表の下線・斜字の数字）は、一致型で 12.9%と 4 類型中最も低く、変化型で 18.5%と最も高い。また、300 人以上の企業・法人から 300 人未満の企業・法人に移動した人の比率を算出すると、一致型：22.9%、仕事継続型：26.7%、業種継続型：31.8%、変化型：28.3%となり、転職前後で仕事異なる業種継続型と変化型でやや高くなる。

つまり、前職から現職への転職についてみると、一致型の転職者が最も小規模な企業・法人間で移動をする傾向が 4 類型中最も強く、変化型や業種継続型では大企業から中小規模へ移動する傾向が相対的に強いと言える。先に見た各類型該当者の年齢層や仕事内容も踏まえると、一致型の転職者の典型として、専門性が求められる分野で主に中小規模の企業・法人を移動しながらキャリア形成をしている人々というイメージが浮かび上がってくる。

図表 2-9 前職から現職への転職に伴う勤務先従業員規模の推移：転職類型別

①一致型(n=482)

↓前職	現職→	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上
100人未満		167 34.6%	55 11.4%	11 2.3%
100人以上300人未満		33 6.8%	29 6.0%	9 1.9%
300人以上		62 12.9%	48 10.0%	16 3.3%

③業種継続型(n=44)

↓前職	現職→	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上
100人未満		12 27.3%	1 2.3%	1 2.3%
100人以上300人未満		6 13.6%	1 2.3%	2 4.5%
300人以上		8 18.2%	6 13.6%	2 4.5%

②仕事継続型(n=440)

↓前職	現職→	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上
100人未満		102 23.2%	53 12.0%	13 3.0%
100人以上300人未満		35 8.0%	28 6.4%	12 2.7%
300人以上		74 16.8%	42 9.5%	22 5.0%

④変化型(n=662)

↓前職	現職→	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上
100人未満		195 29.5%	57 8.6%	21 3.2%
100人以上300人未満		53 8.0%	27 4.1%	11 1.7%
300人以上		122 18.5%	65 9.8%	25 3.8%

2. 管理職経験の変化

前職から現職における変化の有無を、管理職経験という観点から整理したのが図表 2-10 である。各類型に該当する回答者を、前職・現職の管理職経験の有無から 4 つのグループにわけてそれぞれの比率を示した。

前職・現職ともに管理職であったという人の比率は、変化型で 5.6%と、他の 3 類型ではいずれも 13~15%台であるのに比べて低くなっているのが目立つ。反面、前職・現職ともに非管理職であるという人の比率は変化型でのみ 60%を超えている。これらは、変化型で 21~30 歳がおおよそ 4 割を占めているなど、他の類型よりも年齢構成が若いことを反映した結果ではないかと考えられる。他方、前職は非管理職であったが現職では管理的業務についているという人の比率は、4 類型間でさほどの差はない。

図表 2-10 前職・現職における管理職経験の有無：転職類型別

①一致型(n=482)

↓前職	現職→	管理的業務に ついている	管理的業務に ついていない
管理職だった		67 13.9%	40 8.3%
非管理職だった		110 22.8%	250 51.9%

③業種継続型(n=44)

↓前職	現職→	管理的業務に ついている	管理的業務に ついていない
管理職だった		6 13.6%	4 9.1%
非管理職だった		9 20.5%	23 52.3%

②仕事継続型(n=440)

↓前職	現職→	管理的業務に ついている	管理的業務に ついていない
管理職だった		67 15.2%	32 7.3%
非管理職だった		89 20.2%	242 55.0%

④変化型(n=662)

↓前職	現職→	管理的業務に ついている	管理的業務に ついていない
管理職だった		37 5.6%	48 7.3%
非管理職だった		129 19.5%	410 61.9%

第4節 現在の勤務先への転職活動

1. 現在の勤務先へ転職した理由

現在の勤務先に転職した理由（図表 2-11）には、各類型に該当する転職者の特徴は見られるだろうか。一致型の転職者の中で最も挙げた人が多かった理由は、「今までの経験が活かせる仕事だったから」で6割を超える。これに次ぐのが「自分の能力を発揮できるから」（31.9%）で、3番目に回答が多かったのが「すぐにつける仕事だったから」（26.4%）であった。仕事継続型も同様に「今までの経験が活かせる仕事だったから」と「自分の能力を発揮できるから」が回答の多い上位2つを占め、それぞれの回答率も一致型とさほど変わらない。一致型や仕事継続型といった、前職と現職で仕事の内容が同様であるという転職者では、自分の経験や、経験を基に培ったと考えられる仕事上の能力を活かせるかどうか、転職先を決定する重要な要因になっていることがわかる。

ただ、仕事継続型では「通勤に便利だから」という理由が3番目に回答が多くなっている。また、「労働時間・休暇がよかったから」という理由の回答率も2割を超え、一致型に比べると7ポイントほど回答率が高い。このように仕事継続型の転職者の中には、仕事に関わる時間に配慮して転職先を決定するという人が、他の類型よりも頻繁にみられる。

一方、前職と仕事内容や業種が異なる形で転職をした変化型の転職者では、「今までの経験が活かせる仕事だったから」の回答率が約2割にとどまる。変化型転職者の回答は多くの選択肢に分散しているが、その中でも「労働時間・休暇がよかったから」という回答が最も多く（25.5%）、次いでほぼ同程度の人が「通勤に便利だから」（24.5%）という理由を挙げてい

る。集計結果からは、変化型の転職者の転職理由が、仕事に関わる時間への配慮を中心に、多岐にわたることがうかがえる。

変化型と同じく、前職とは異なる仕事をしている業種継続型の転職者では、「すぐにつける仕事だったから」という理由が3分の1強の人から挙げられ、最も回答率が高くなっている。後述する現在の勤務先に就職するまでにかかった期間の状況や、就職活動の難易度に関する回答内容を踏まえると、業種継続型の転職者の中には容易に就職ができるという理由で、仕事の内容は問わずに同業種の企業・法人を選んだ人が少なくないのではないかと見ることもできる。

図表 2-11 現在の勤務先に就職した理由(複数回答)：転職類型別

(単位：%)

	n	今までの勤務先 人材育成に 熱心だから	今の勤務先 での仕事が 好きだった から	将来性のあ る会社だと 思ったから	経営者の理 念に共鳴し たから	賃金がよ かったから	労働時間・ 休暇がよ かったから	福利厚生が 充実してい たから	すぐにつけ る仕事だっ たから	中小企業で 働きたかつ たから	自分の能力 を発揮でき る仕事だっ たから	今までの経 験を活かせ る仕事だっ たから	取得した資 格を活かせ る仕事だっ たから
一致型	499	3.2	19.4	20.2	8.9	13.1	16.5	9.7	26.4	2.8	31.9	61.1	21.0
仕事継続型	461	3.3	13.9	20.2	7.6	14.1	23.4	8.0	27.1	4.8	31.5	56.8	13.0
業種継続型	44	0.0	14.0	7.0	4.7	7.0	16.3	2.3	34.9	4.7	14.0	32.6	9.3
変化型	689	4.5	16.7	18.2	6.3	10.5	25.5	12.7	23.1	3.5	14.1	21.7	11.0
全体	1885	3.8	16.7	18.7	7.6	11.6	21.1	9.9	25.6	3.8	23.7	41.9	14.2

	n	通学してい た学校に勤 められた から	親、知人な どに勧めら れたから	地元で就職 したかつた から	社長や従業 員が知人・ 友人だった から	通勤に便利 だから	転勤がない から	育児や介護 のため	企業イメ ジが良いか ら	知名度が高 いから	その他	特にこれと いった動機 はなかった	無回答
一致型	499	2.0	13.3	12.3	16.9	18.1	10.9	2.0	6.5	3.8	6.7	2.2	0.4
仕事継続型	461	0.2	10.8	13.4	11.9	27.5	10.6	1.7	6.9	2.6	6.7	0.9	0.7
業種継続型	44	0.0	20.9	11.6	20.9	11.6	11.6	0.0	7.0	0.0	4.7	2.3	4.7
変化型	689	1.0	12.0	17.9	12.0	24.5	13.5	0.6	8.1	3.4	10.4	2.8	0.3
全体	1885	1.4	12.5	14.9	13.1	23.2	11.8	1.3	7.1	3.0	7.8	2.1	0.5

2. 現在の勤務先を探した手段

現在の勤務先を探した手段について複数回答の形で答えてもらったところ（図表 2-12）、いずれの類型でも「ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて」の回答率が最も高い。ただ、一致型の転職者の場合、2番目に回答の多い「同じ業界で働いていた人の紹介で」や、3番目に回答の多い「前職や今の職場の同僚の紹介で」との回答率の差はさほどなく、一致型の転職者の間では、公共職業訓練機関と同様に、転職者の周りの人間関係が転職先を探す手段として機能していることがわかる。一致型と同じく、業種が変わらない転職を行っている業種継続型の転職者においても同様の傾向が見られ、「同じ業界で働いていた人の紹介で」の回答率は一致型に比べてやや低くなっているものの、「親会社や関連会社の紹介で」の回答率が一致型やその他の類型に比べて目立って高くなっている。

図表 2-12 現在の勤務先を探した手段（複数回答）：転職類型別

(単位: %)

	n	ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて	職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で	ホームページ等インターネットで	家族や親戚などの紹介で	前職や今の職場の同僚の紹介で	同じ業界で働いていた人の紹介で	就職合同説明会に参加して	出身学校からの紹介で
一致型	499	25.6	5.2	16.3	4.0	20.2	20.4	0.8	2.0
仕事継続型	461	35.8	6.5	17.4	5.4	12.1	3.9	0.2	0.7
業種継続型	44	25.0	9.1	20.5	2.3	18.2	13.6	0.0	0.0
変化型	689	36.4	12.2	19.9	8.7	10.9	3.9	1.2	1.3
全体	1885	33.4	8.5	17.7	6.7	14.0	8.8	0.8	2.0

	n	業界団体・職能団体を通じて	民間の職業紹介機関を通じて	納入先など取引先を通じての紹介で	出向・転籍を通じて	親会社や関連会社の紹介で	その他	無回答
一致型	499	0.8	12.3	1.8	2.4	2.6	5.0	1.2
仕事継続型	461	0.4	21.9	2.2	1.1	1.7	5.4	0.9
業種継続型	44	0.0	11.4	0.0	2.3	11.4	2.3	0.0
変化型	689	0.0	11.9	1.0	1.0	1.7	4.8	1.6
全体	1885	0.4	13.9	1.5	1.3	2.0	4.9	1.2

他方、仕事継続型や変化型といった転職に伴い業種が変わった転職者では、「ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて」の回答率が35～36%台に達し、次に回答率が高い手段（仕事継続型では「民間の職業紹介機関を通じて」、変化型では「ホームページ等インターネットで」との間の回答率の差が、およそ14～16ポイントにまで広がっている。転職に伴い業種が変わっている転職者の転職先探索にあたっては、公共職業紹介機関の比重が、業種が変わらない転職者におけるよりも大きくなっている。また、仕事継続型、変化型の転職者では、

転職者の周りの人間関係を転職先の探索に活用したという回答がごく少ない。「前職や今の職場の同僚の紹介で」の回答率は11～12%、「同じ業界で働いていた人の紹介で」の回答率は約4%、「親会社や関連会社の紹介で」の回答率は約2%にとどまる。

なお、仕事継続型の転職者では「民間の職業紹介機関を通じて」の回答率が21.9%と、他の類型では11～12%台であるのに比べると、回答率が高くなっている。これは仕事継続者の転職者の半数以上が事務の仕事に従事している人々と、その比率が4類型中最も高く、彼らのなかで人材派遣会社や人材紹介会社などを使って転職先を見つける人が少なからずいるためではないかと推測される。

3. 現在の勤務先に就職する際の準備

現在の勤務先に就職する際の準備については、「特に準備はしていない」の回答率がどの類型でも最も高い（図表2-13）。ただ一致型では「特に準備はしていない」の回答率が6割近く、業種継続型では5割強に達していて、2番目に回答率の高かった「インターネットなどで転職に関する情報を収集した」との差がいずれも30ポイント以上まで広がっているのに対し、仕事継続型や変化型では「特に準備はしていない」と「インターネットなどで転職に関する情報を収集した」との差が3～7ポイントにとどまる。

また仕事継続型では、「転職に関する民間サービスを利用した」の回答率が24.8%と、4類型中最も高くなっている。この結果は、仕事継続型で「民間の職業紹介機関を通じて」現在の勤務先を探したという人の比率が4類型中最も高く、他類型における比率との差が目立つという、先に確認した集計結果と符合するものである。

図表2-13 現在の勤務先に就職する際に行った準備（複数回答）：転職類型別

(単位:%)

	n	公共機関 (ポリティク な)で教育 訓練を 受けた	民間教育機 関で教育訓 練を受けた	自分で知 識・技能を 身に着けた	転職に関す る民間サー ビスを利用 した	インターネッ トなどで転 職に関する 情報を収集 した	就職・転職 に向けて人 脈づくりを 行った	その他	特に準備は していない	無回答
一致型	499	2.4	1.0	12.1	13.2	23.9	6.7	1.6	58.3	1.8
仕事継続型	461	5.9	3.7	15.2	24.8	37.0	5.4	1.3	40.4	0.9
業種継続型	44	2.3	0.0	18.2	11.4	20.5	2.3	0.0	52.3	0.0
変化型	689	6.9	3.4	13.4	17.3	36.3	3.9	2.8	43.1	1.3
全体	1885	5.3	2.7	13.9	17.5	31.3	4.9	2.0	48.1	1.3

4. 現在の勤務先に就職するまでの期間と就職の難易度

前職をやめてから現在の勤務先に就職するまでの期間を尋ねると、一致型や業種継続型では「1ヶ月未満」という回答が半数を超える。仕事継続型や変化型では「1ヶ月未満」の回答率はともに4割台と、一致型や業種継続型に比べてやや低くなっている。反面、就職するまでの期間が半年以上の人の比率は一致型で18.4%、業種継続型で13.6%であるのに対し、仕事継続型では25.3%、変化型では24.7%と、転職に伴い勤務先の業種が変わった転職者の方が高くなっている（図表2-14）。

図表 2-14 前職をやめてから現在の勤務先に就職するまでにかかった期間：転職類型別

(単位:%)

	n	1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 半年未満	半年以上1 年未満	1年以上2年 未満	2年以上	無回答
一致型	499	52.9	14.6	13.8	7.8	4.4	6.2	0.2
仕事継続型	461	45.3	12.6	16.7	13.2	6.9	5.2	0.0
業種継続型	44	54.5	13.6	18.2	4.5	0.0	9.1	0.0
変化型	689	41.1	13.6	20.3	12.9	6.7	5.1	0.3
全体	1885	45.8	13.2	17.0	10.9	6.0	6.1	0.9

現在の勤務先に就職した際の就職活動は容易だったかどうかについては、一致型で38.0%、仕事継続型で24.9%、業種継続型で31.9%、変化型で24.7%が容易だった（「容易だった」＋「やや容易だった」）と回答している（図表2-15）。一致型や業種継続型といった、転職の前後で勤務先の業種が変わっていない転職者のほうが回答率が高く、勤務先の業種が変わった転職者との差も目立つ。図表2-14でみたように、転職の前後で勤務先の業種が変わった転職者の方が、前職をやめてから現在の勤務先に就職するまでの期間が長くなる傾向にあり、そのことが就職活動の難易度に対する評価に影響を与えていると思われる。

ただ、転職前後で同じ業種の勤務先に勤める一致型と業種継続型の回答者の間にも、差がみられる。一致型の転職者では容易だったと答える人の比率が、難しかった（「やや難しかった」＋「難しかった」）と答える人の比率（27.8%）を上回るのに対し、業種継続型では容易だったと答える人の比率よりも難しかったと答える人の比率（43.2%）のほうが高い。業種継続型は「どちらとも言えない」という人の比率が他の類型に比べると少なく、これまでと同じ業種の企業・法人に転職するために転職が容易だったという人と、これまで勤めてきた企業・法人と同じ業種であったとしても、これまでとは異なる仕事の中から自分にとっての適職を見つけるのは難しいという人に二分される傾向があるのではないかと考えられる。

図表 2-15 現在の勤務先に就職した際の就職活動の難易度

(単位: %)

	n	容易だった	やや容易 だった	どちらともい えない	やや難し かった	難しかった	無回答
一致型	499	19.4	18.6	33.7	16.0	11.8	0.4
仕事継続型	461	11.7	13.2	29.7	26.2	19.1	0.0
業種継続型	44	20.5	11.4	25.0	22.7	20.5	0.0
変化型	689	9.6	15.1	30.0	25.7	19.4	0.1
全体	1885	13.1	15.2	30.7	22.7	17.4	1.0

第5節 現在の勤務先に対する評価

1. 希望した就職先であったか

現在の勤務先に対する評価は、転職のパターンによって変わってくるだろうか。まずは、現在の勤務先が希望の勤務先であったかどうかという質問の回答結果からまとめてみた（図表 2-16）。

「希望通り」と「ある程度希望通り」の回答率の合計は、一致型が 73.0%、仕事継続型が 70.3%、業種継続型が 63.6%、変化型が 63.1%で、転職前後で同様の仕事に従事している転職者と、転職前後で異なる仕事に従事している転職者との間で差がみられる。転職者が、新たな勤務先や仕事が希望に見合ったものであるかを評価する基準の中に、以前から従事してきた仕事と同様の仕事であるかどうかという点が含まれていることをうかがわせる。

図表 2-16 現在の勤務先は希望した就職先であったか：転職類型別

(単位: %)

	n	希望通り	ある程度希 望通り	どちらともい えない	あまり希望 通りでない	希望通りで はない	無回答
一致型	499	26.1	46.9	22.0	2.8	1.4	0.8
仕事継続型	461	22.6	47.7	23.9	3.7	1.7	0.4
業種継続型	44	15.9	47.7	27.3	4.5	4.5	0.0
変化型	689	24.5	38.6	28.2	5.2	3.2	0.3
全体	1885	23.4	43.8	25.1	4.2	2.2	1.2

2. 現在の勤務先についての評価

続いて現在の勤務先について、11項目に関する満足度評価の結果を類型ごとに整理した。（図表 2-17）。数字はそれぞれの項目について、満足と答えた人（「満足」および「やや満足」と答えた人）の比率である。

「収入」については業種継続型で、満足と答えた人の比率が他の類型に比べ顕著に低い。反面、「休日・休暇」や「仕事上の地位や権限」、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」

といった項目では、業務継続型で満足と答える人の比率が他類型におけるよりも高いのが目立つ。また、「労働時間」や「休日・休暇」では、一致型における比率がやや低くなっているが、一致型で他の類型に比べて、医療、介護、IT 関連といった長時間労働になりがちな仕事に従事している人の比率が高い点を反映しているのではないかと考えられる。「仕事内容」、「職場の人間関係」、「キャリアの見通し」については、類型間で満足と答える人の比率にほとんど差がなく、また「総合的な満足度」についても満足と答える人の比率に類型による違いは認められない。

図表 2-17 現在の勤務先に対する評価－各項目に満足する人の比率－：転職類型別

	(単位:%)				
	一致型	仕事継続型	業種継続型	変化型	全体
n	499	461	44	689	1885
収入	37.5	41.4	25.0	33.4	36.8
労働時間	47.7	58.6	61.4	55.1	53.4
休日・休暇	51.7	60.1	70.5	60.1	57.5
仕事の量	43.3	42.9	47.7	41.2	42.2
仕事内容	52.5	55.7	56.8	52.8	53.3
仕事上の地位や権限	38.9	41.6	50.0	34.4	38.1
職場の人間関係	51.7	54.4	52.3	51.8	52.2
雇用の安定性	57.1	61.4	61.4	57.6	58.0
仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	38.3	40.8	52.3	39.8	40.2
キャリアの見通し	25.4	23.2	22.7	21.2	23.6
総合的な満足度	53.7	56.2	52.3	53.2	54.1

注. 数字は各項目に「満足」または「やや満足」と答えた人の比率の合計。