

第1部 事例紹介

ホワイトカラー正社員人材紹介の現場から
～「高い年収を維持した転職ができる」社会の拡大

2022年7月22日-26日

黒澤敏浩

プリンシパルアナリスト 事業推進部

株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント



黒澤 敏浩(くろざわ としひろ)
プリンシパルアナリスト
事業推進部

<https://bit.ly/3tDPQdS>



- ・人材サービス産業協議会（JHR）労働政策委員会「外部労働市場における賃金情報提供に関する研究会」委員
 - ・特定非営利活動法人日本人材マネジメント協会（JHRM）執行役員（リサーチプロジェクト担当）
- 『The Salary Analysis in Asia』編集責任者

本日は、以下についてお話しします。

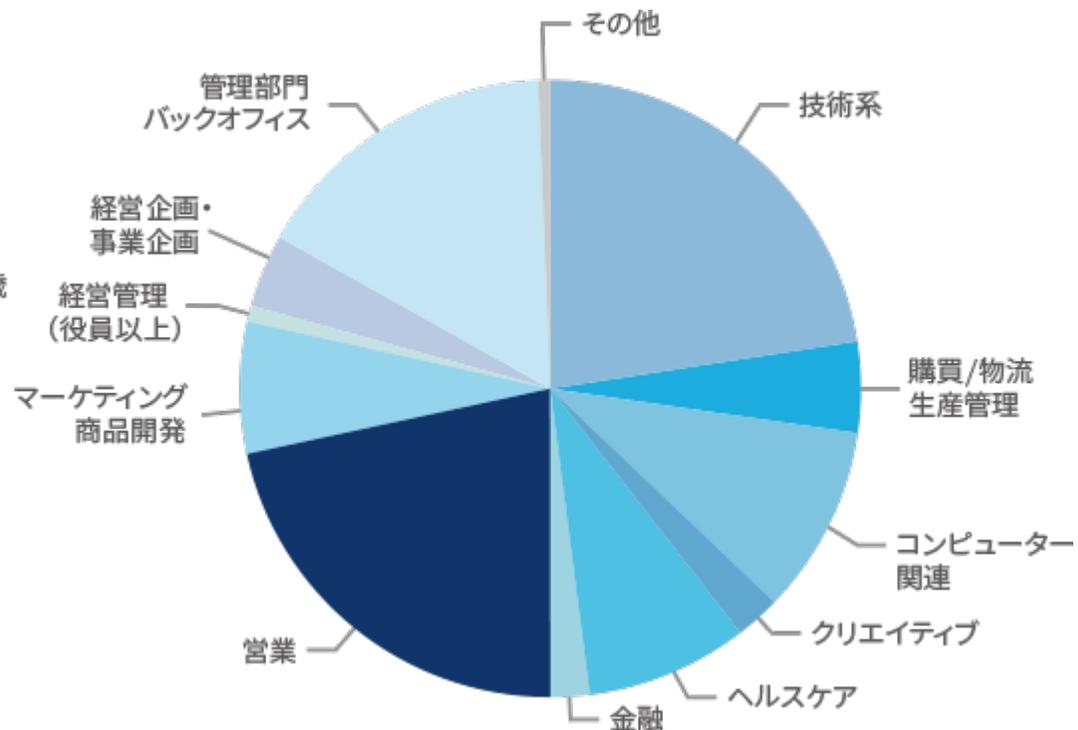
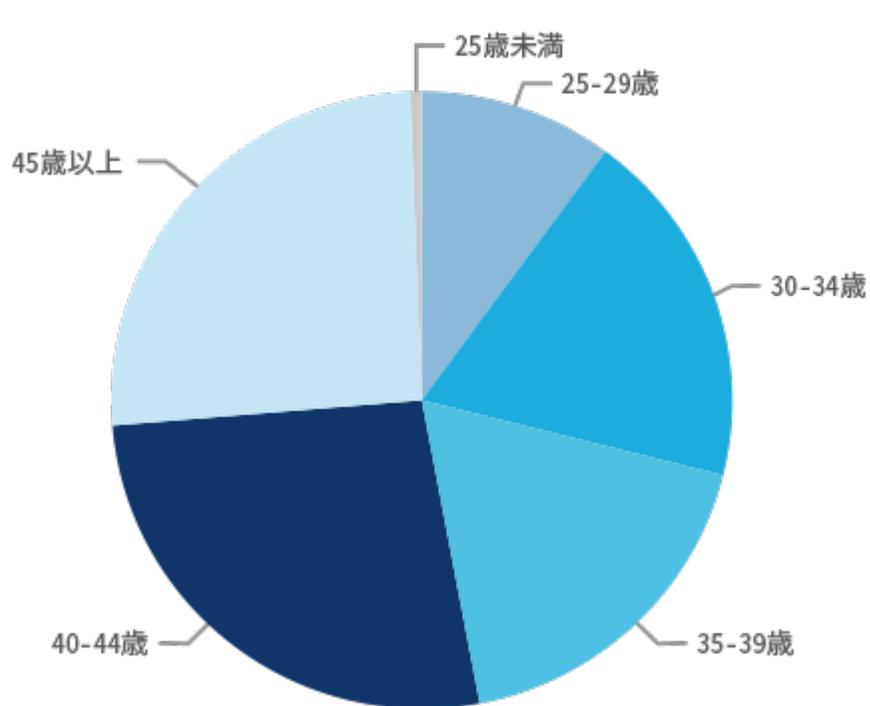
- ・ホワイトカラー正社員人材紹介の現場から
～「高い年収を維持した転職ができる」社会の拡大

※本フォーラムの資料・発言は全て個人の見解であり、勤務先の見解を代表するものではありません。

(会社紹介)

JACの紹介決定の7割はミドル世代

転職先職種は専門性の高い分野を中心に多岐

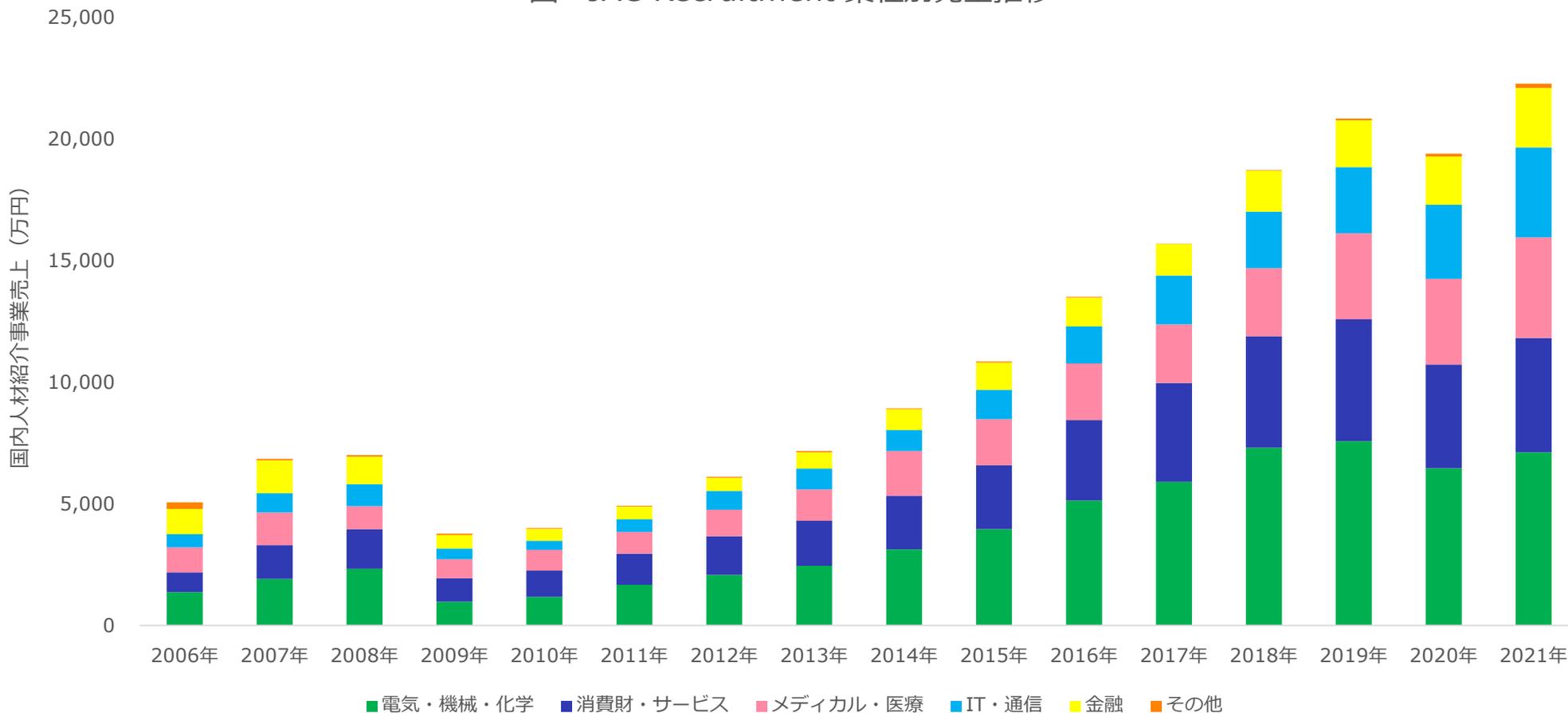


出所：JAC Recruitment 資料
<https://www.jac-recruitment.jp/service/profile/performance>

(傾向紹介)

JACの紹介では、製造業・サービス業を含む広い分野で紹介実績拡大。
中でも、ITは15年で7倍と伸びが顕著

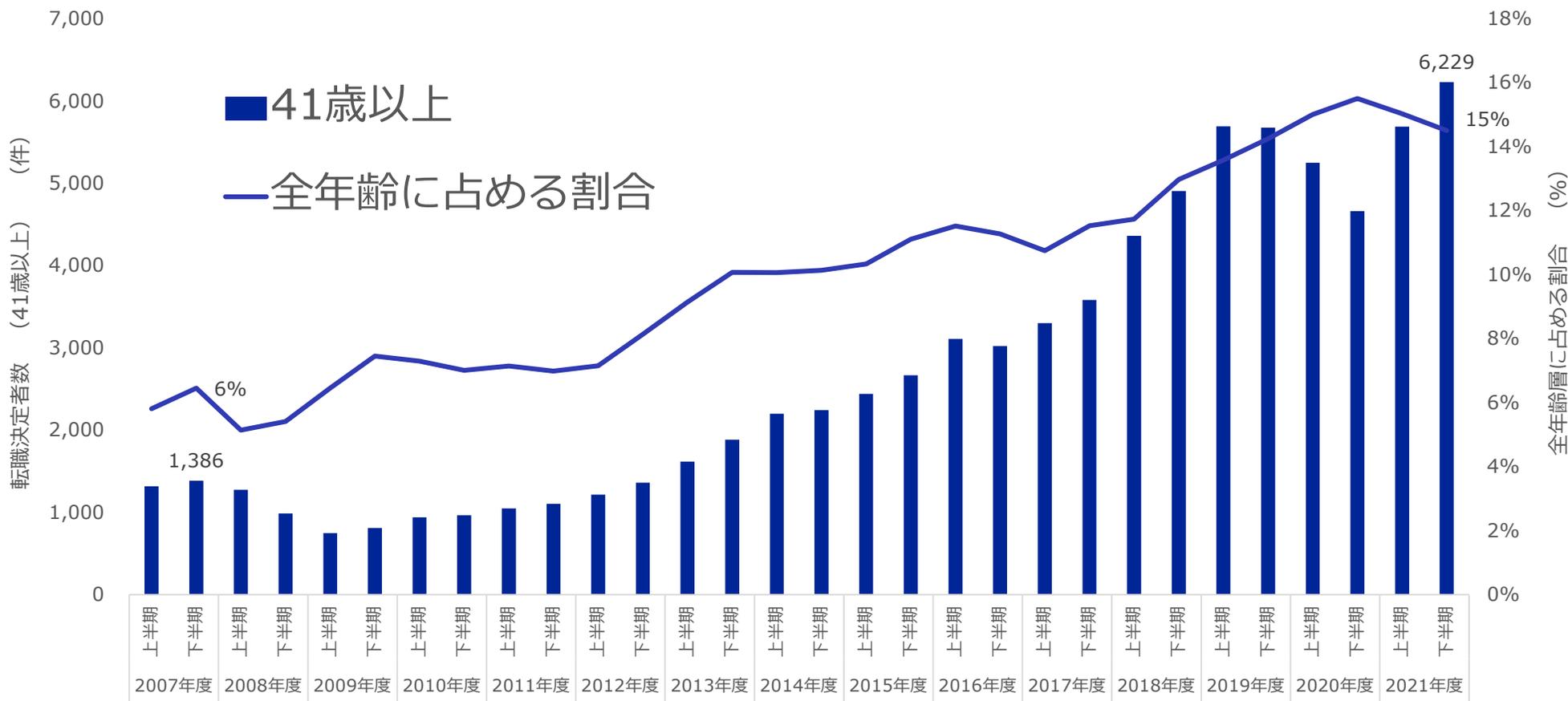
図 JAC Recruitment 業種別売上推移



出所：JAC Recruitment IR資料 決算短信
<https://corp.jac-recruitment.jp/ir/>

ミドルの中途採用は14年前に比べて4.4倍に拡大（大手3社）

図 人材紹介大手3社の紹介実績推移（41歳以上実数+全年齢に占めるシェア）



人材紹介：ここでは、ホワイトカラー正社員の中途採用斡旋を想定。

出所：一般社団法人 日本人材紹介事業協会「人材紹介大手3社 転職紹介実績の集計結果」
<https://www.jesra.or.jp/content/1000034/>

【日本のミドル労働市場の課題】

日本の正社員転職市場（外部労働市場）の一つの大きな弱点は、ある程度のキャリアを積み、給与がそれなりに高くなった人（ミドル）が、その高い給与をある程度維持したままでは転職できないこと（“Hold Up問題”）にあった。

「転職しなくても給与が上がる」



但し転職するとリセット

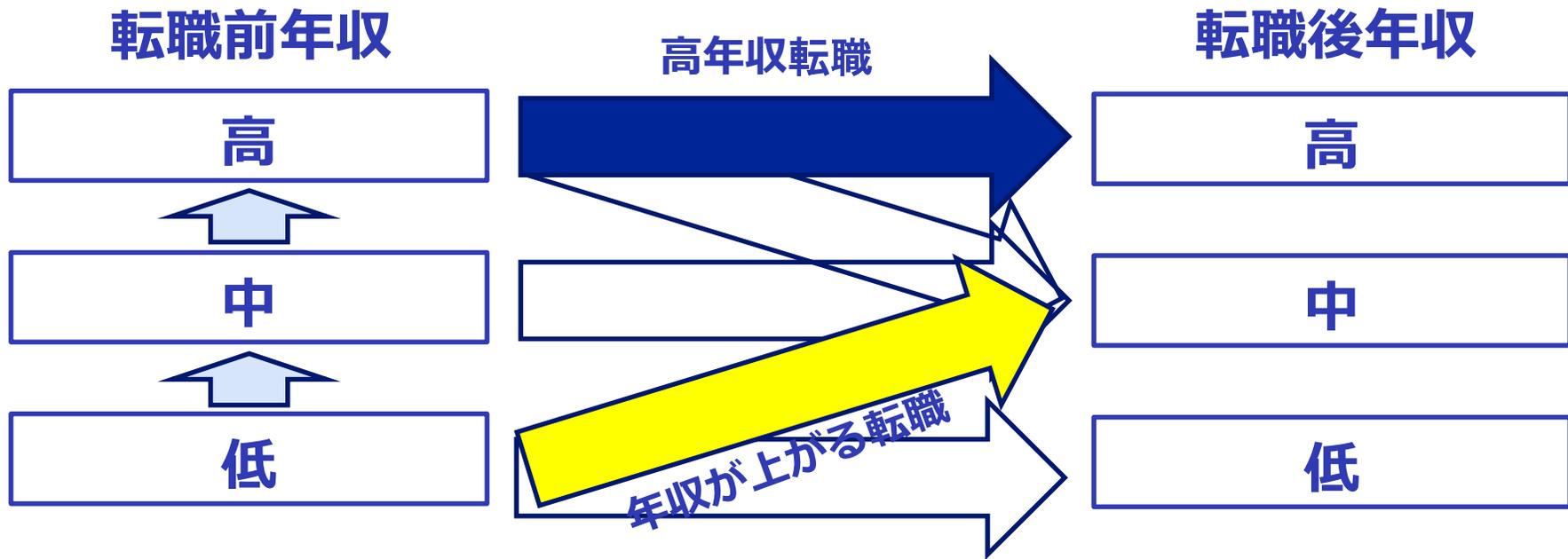
給与がリセットされても良いなら、転職はそこまで難しくない。



上記の典型的な問題に対し、課題解決の長期トレンドとしての、「高い給与を維持したまま転職できる社会の拡大」はどれだけ進んできているのか？

【参考】

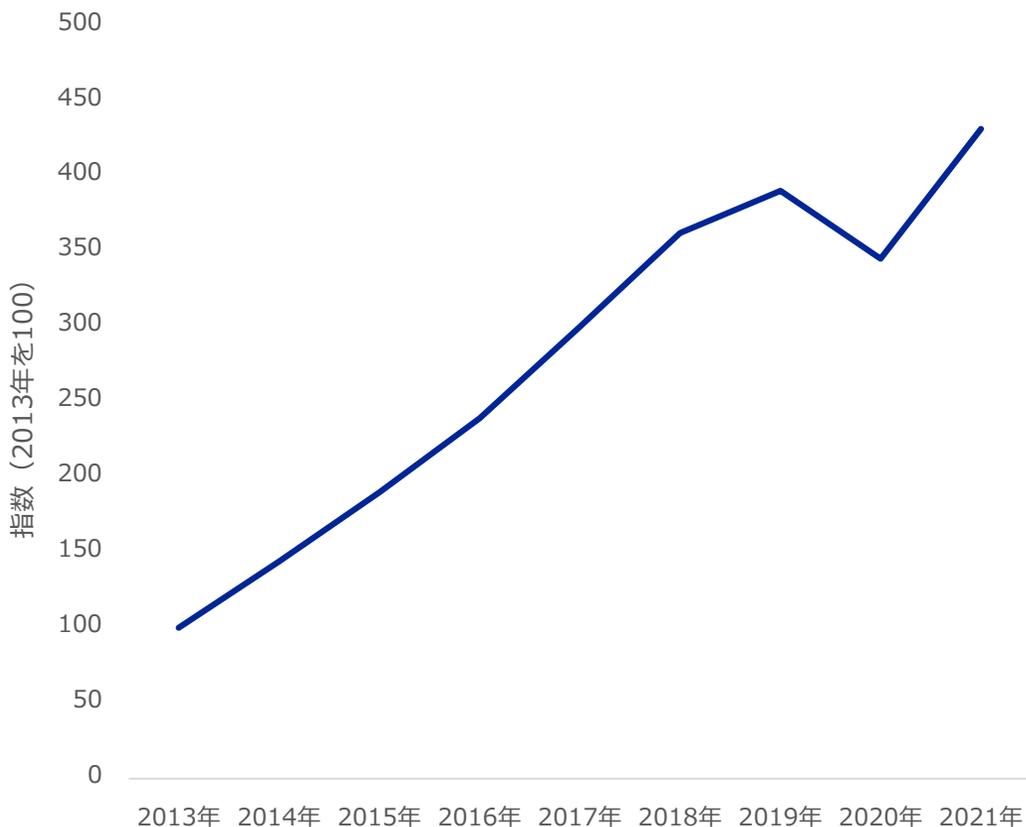
「高年収のままの転職」と「年収が上がる転職」の典型的な違い



日本では「年収が上がる転職」が海外に比べるとマイナーだが、それは、日本では転職せずに年収が上がるから、でもある。

ミドルの高年収での決定が増加。8年で4.3倍

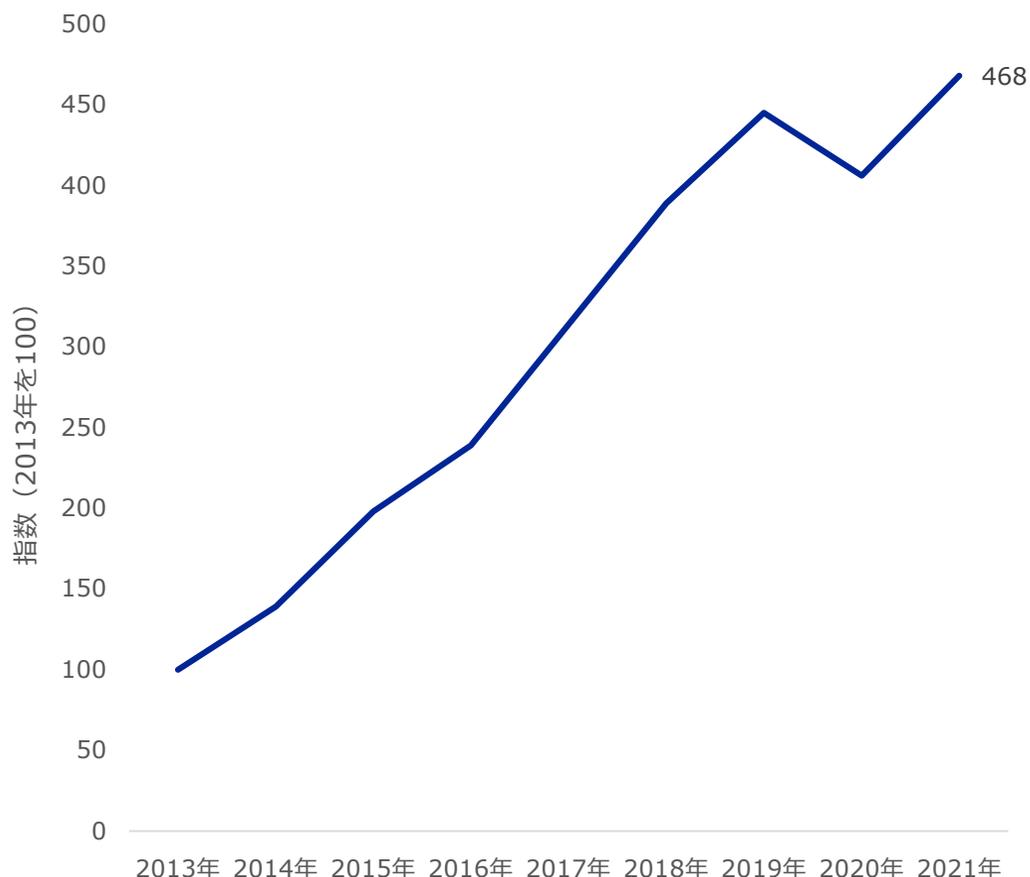
図 ミドル（35-54歳）×800万円以上での
決定数推移（JAC実績）



- ・ 企業の事業変革（新技術、新業態、海外含む新市場）の加速が背景。
- ・ 人材の売り手市場や団塊ジュニア世代の高齢化/ミドル化も背景。
- ・ 伝統的大手企業でも幹部の外部採用への拒否感が低下。

女性ミドルの高年収での決定が増加。8年で4.6倍

図 女性ミドル（35-54歳）×800万円以上での
決定数推移（JAC実績）



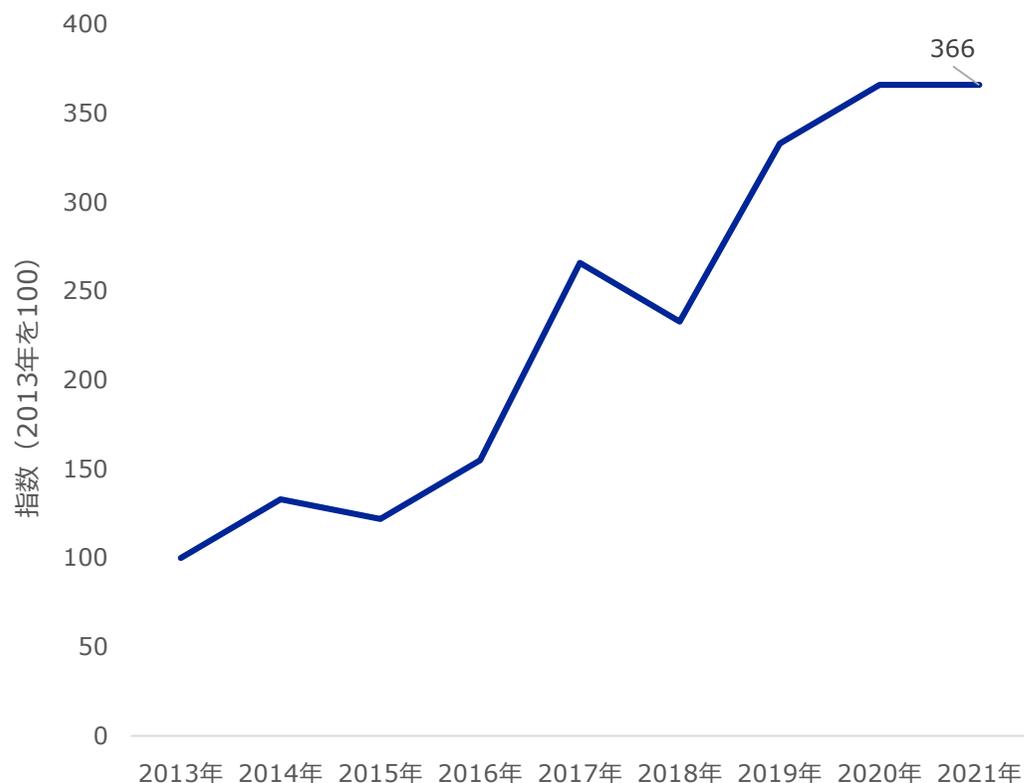
・ 2022年上半期の勢いも強い。

・ 90年代以降の女性の社会進出
活発化を経て、ポジションにふ
さわしい経験のある候補者が増
えてきたことも大きな背景。

・ 企業側の女性管理職積極採用
の動きも後押し。

ミドルの地方企業×地方勤務の高年収での決定が増加。8年で3.7倍

図 日系×地方に本社×地方勤務決定×ミドル
(35-54歳) ×800万円以上での
決定数推移 (JAC実績)



・ 経営者の世代交代による新幹部需要や、採用の重要性への認識変化 (※) も背景

※ 「地方だから例外なく低い年収が当然」という風潮に風穴

・ 2022年上半期の勢いも非常に強い

ここでは、法人としての本社が地方にある日系企業であり、かつ、内定時に決定した勤務地が地方にある、実際に採用が決まった案件を集計している。

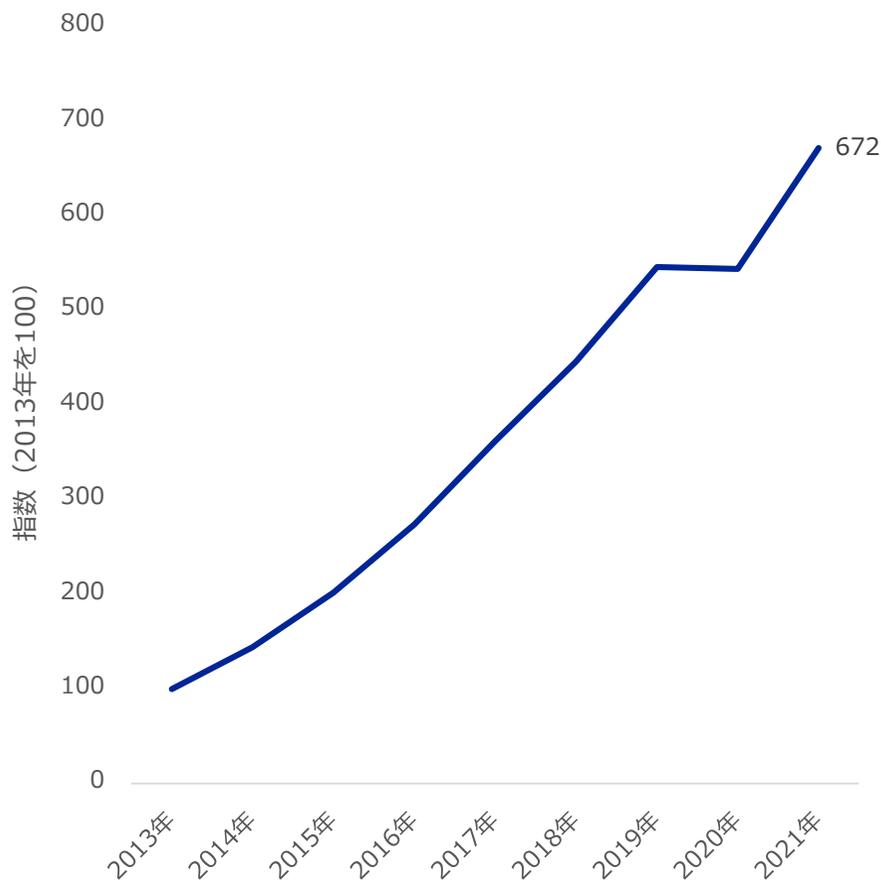
地方：南関東1都3県、京阪神2府1県、東海3県以外の日本国内。

出所：JAC Recruitment 実績より筆者作成

設立10年未満企業へのミドルの高年収での決定が増加。8年で7倍

図 設立10年未満×日系企業×ミドル

(35-54歳) ×800万円以上の決定数推移



- ・豊富なVC投資／資金調達が背景。
(赤字下でも適切な年収を払うことが可能に)
(「ベンチャーだから例外なく低い年収が当然」という風潮から変化)

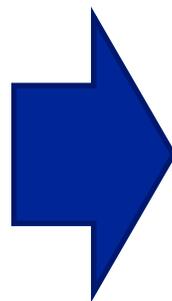
- ・新規株式上場 (IPO) を目的とした
管理部門幹部の採用も多い。

※参考

同様の理由により外資系スタートアップの日本法人採用も増加傾向だが、集計の便宜上この数字には入っていない。

中途採用・転職市場の変化は求人側が大きく主導する一方、その変化自体が、求職者の変化を促している面も

企業側の採用意欲が高まり
給与などの条件が向上



求職者側の採用市場に
対する認識も徐々に変容

(他社にとっては既知で自社にとっては未知の非連続の変化などに)
高速に追いつくため、中途採用で「時間を買う」

中途採用は中小企業
(や外資・新興)のもの
→伝統的優良企業でも実施

(現待遇に特に不満がないにも関わらず) シンプルに更なる待遇向上を図る転職動機の増加

求職者側主導の継続的な変化

家族(家族のキャリア含む)
がより重要に



転職理由、転職しない理由
ともに、「家族」が増加

※これは、非常にもっとも
な変化ではないか