

2024年 6月 12日
No.2024-013

活性化する転職市場の現状と経済への影響

— 成長力押し上げにはリスティングや人材育成投資が不可欠 —

調査部 主任研究員 小方尚子

《要 点》

- ◆ 近年、わが国では転職が活発化している。とりわけ、従来は少なかった正規雇用から正規雇用への転職者が増えている。転職希望者数も2020年以降、正規雇用の希望者が非正規雇用を上回るようになっている。また、転職者、転職希望者ともに35歳未満の若年層の割合が高まっている。
- ◆ 転職が活発化している背景として、①働き方や賃金を含む処遇のバラつきが企業間で拡大していること、②リーマンショック後に不本意な就職を強いられた世代が新たな職場を求めていること、③転職支援サービスが充実していること、が挙げられる。
- ◆ 会社都合ではなく自発的な転職が増えているほか、20～40歳代では転職で賃金が上昇する事例も増えており、転職者にとって「良い転職」が増えているといえる。経済全体にとっても、人手不足が深刻な業種に人材が流れるなど、経済成長力の押し上げにつながる転職が増えている。
- ◆ 今後も転職者の増加が経済全体にプラス影響を及ぼし続けるためには、個人のリスティングや企業の人材育成投資の強化などを通じて、転職で活躍の場を広げられる人材を増やしていく必要がある。

本件に関するご照会は、調査部・主任研究員・小方尚子宛にお願いいたします。

Tel : 080-4353-7019
Mail : ogata.naoko@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

1. 正規雇用から正規雇用への転職が増加

近年、わが国では転職が活発化している。転職者数は、コロナ禍前のピークに及ばないものの、2021年を底に増加が続いている（図表1）。直近の2024年1～3月期には、過去1年間に転職を経験した人が313万人にのぼっている。これまでも、景気回復期には、条件の良い求人増加を受けて、非正規雇用者を中心に転職者が増える傾向がみられた。足元でも、非正規雇用

（以下、「非正規」）から非正規への転職が131万人と増加している。もっとも、近年の特徴は、従来少なかった正規雇用（以下、「正規」）から正規への転職が増えていることが特徴的である

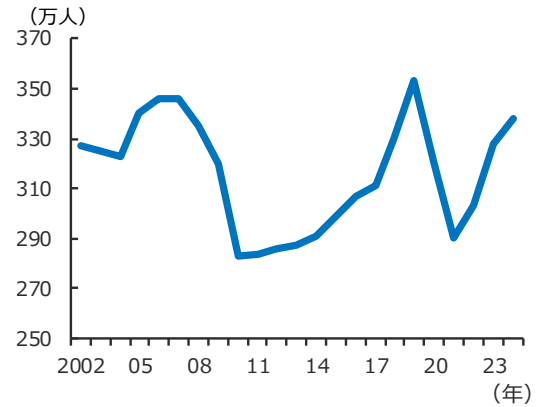
（図表2）。正規から正規への転職者は、2013年の年間61万人から、足元では同91万人と1.5倍に増えている。正規から正規への転職は、コロナ禍により労働需要が落ち込んだ際にも、増勢は一服したものの、非正規から非正規の転職のような落ち込みはみられなかった。

正規から正規への転職は、キャリアアップにつながるものが多く、労働力の過不足の調整にとどまらず、経済全体の成長力を押し上げることが期待される。人口が減少しているわが国では、適材適所の人材配置の重要性が増しているため、政府は成長分野への円滑な労働移動を目指す方針を打ち出している。ここで想定されている転職者は、スキルや経験を積んだ労働者であると考えられ、正規雇用者の転職動向はそうした観点から注目される。

正規から正規への転職を年齢別にみると、25～54歳の現役層が大きく増加している（図表3）。人口が相対的に少ない34歳以下の層は、絶対数では上の世代より少ないものの、正規雇用者に占める転職者の割合は高く、その上昇幅も大きい（図表4）。

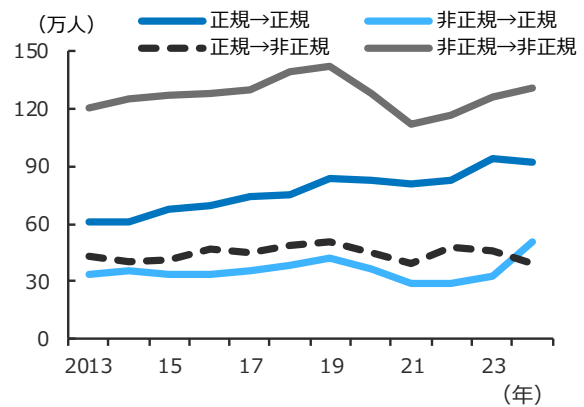
潜在的な転職者である転職希望者も、正規雇用者を中心に増えている（図表5）。転職を希望している正規雇用者数は、コロナ禍を機に大きく増加しており、2024年には10年前の2倍近

（図表1） 転職者数の推移



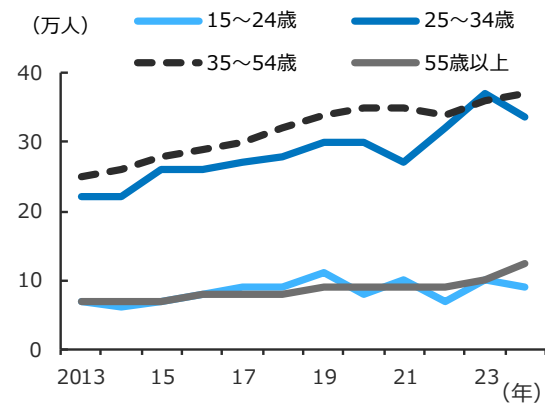
（資料）総務省「労働力調査」
（注1）就業者のうち過去1年間に転職を経験した者。
（注2）2024年は1～3月期の前年比伸び率で延長したもの。

（図表2） 雇用形態別の転職者数



（資料）総務省「労働力調査」
（注1）就業者のうち過去1年間に転職を経験した者。
（注2）2024年は1～3月期の前年比伸び率で延長したもの。

（図表3） 年齢階層別の正規雇用から正規雇用への転職者数



（資料）総務省「労働力調査」
（注1）就業者のうち過去1年間に転職を経験した者。
（注2）2024年は1～3月期の前年比伸び率で延長したもの。

い 577 万人に達している。2020 年以降、非正規の転職希望者を上回り、正規の転職希望者が多数派となっている。正規雇用の転職希望者を年齢階層別にみると、人数では 35 歳以上が 35 歳未満を上回るものの、就業者全体に占める割合は、35 歳未満の方が高く、5 人に 1 人が転職を希望している（図表 6）。

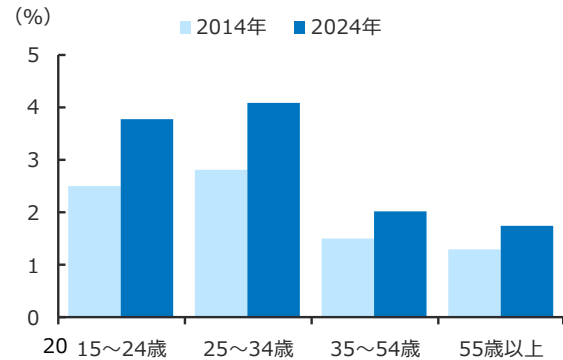
一方、非正規の転職希望者は長らく減少傾向を辿った後、近年は底這いの動きにある。この背景として、正規への転職を希望している非正規雇用者が減っていることが挙げられる（図表 7）。人手不足が深刻化するなか、ここ 1～2 年で多くの非正規雇用者が既に正規に転職したほか、人材確保を図る企業の人事戦略として非正規から正規に転換する労働者も増加している。さらに、非正規の時給の伸びは正規を上回っているほか、働き方が一段と柔軟化するなど、非正規の雇用条件が改善している。こうした動きも、現職に不満がある非正規雇用者を減らし、転職希望者を抑える要因となっているとみられる。

2. 正規雇用者の転職増加の背景

正規から正規への転職が増えている背景として、以下の 3 点が指摘できる。

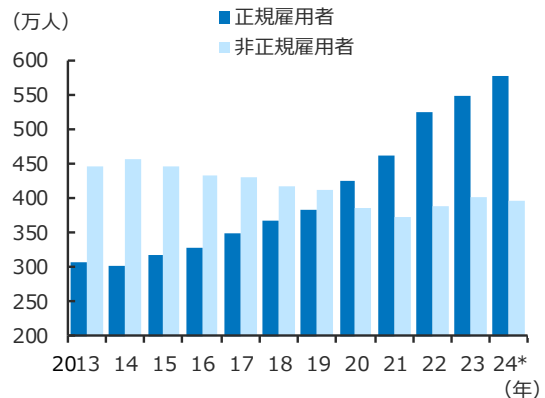
第 1 に、働き方や賃金を含む処遇のバラつきが企業間で大きくなっていることである。柔軟な働き方を提供することで人材確保を図る動きは、コロナ前から広がりつつあったが、コロナ禍を経て在宅勤務や副業・兼業の可否など、労働条件における企業や職業ごとのバラつきが一段と拡大した（図表 8）。ここ数年、賃金の引き上げの動きも広がっているが、そのペースは一律ではなく、企業間の差が広がっている。さらに一つの企業のなかでも、専門性の高い人材であれば、既存の従業員とは別の給与体系や処遇が提供される事例も見られる。さらに、コロナ禍を経てリモートワークを経験しその有用性を認識した人が大幅に増えたほか、子育てや介護

（図表 4）正規雇用から正規雇用への転職者が正規雇用者数に占める割合



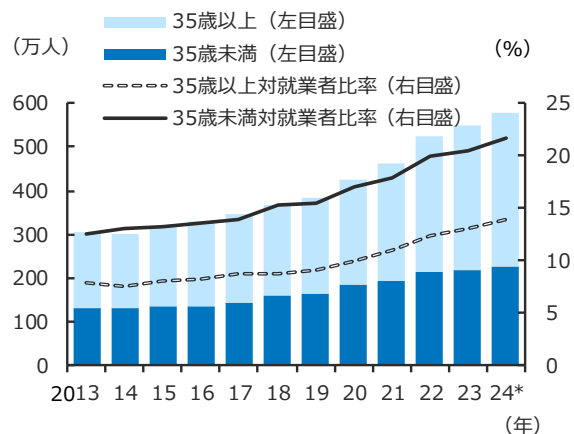
（資料）総務省「労働力調査」
（注）2024年は1～3月期。

（図表 5）雇用形態別の転職希望者数



（資料）総務省「労働力調査」
（注）2024年は1～3月期。

（図表 6）年齢階層別の転職希望者数



（資料）総務省「労働力調査」
（注）2024年は1～3月期。

などを担うために働きやすさを重視する労働者も増えている¹。このように、処遇や働き方が多様化するなかで、自分に適した職場環境を求める動きが広がっていることが転職の増加につながっている。

第2に、リーマンショック後に不本意な就職を強いられた世代が、新たな職場を求めていることが挙げられる。既述の通り、35歳未満の正規雇用者で転職が増加しているが²、この世代は、新卒時にリーマンショック後の就職難に直面している（図表9）。このため、初めての就職先が本意ではなかった層が一定数いると見られ、こうした人々が労働需要の高まりを機に転職に踏み切っている可能性がある。

第3に、転職支援サービスの充実が挙げられる。近年は、個人がビジネス向けSNSや転職支援サイトにアクセスし、求人情報や転職先の情報を容易に得ることができるようになった。また、個人の転職を支援する民間の職業紹介事業者や企業の中途採用を支援するヘッドハンターなども、転職希望者や求人条件にあう人材へのアプローチが容易となっている。これを受けて転職支援サービス市場が急拡大しており、2022年度の市場規模は7,000億円と20年前から約7倍に拡大している（図表10）。

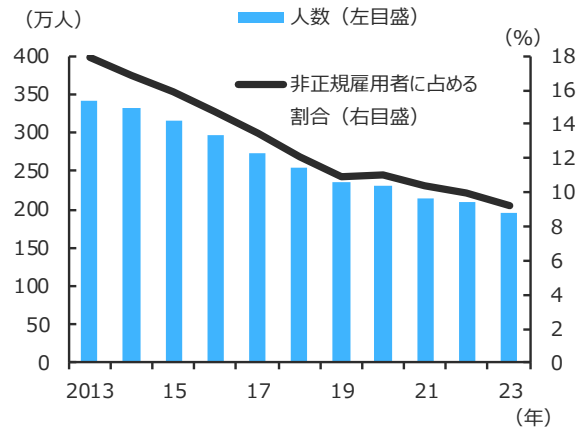
3. 増加しているのは「良い転職」なのか

しかし、正規への転職が必ずしも「良い転職」といえるとは限らない。企業倒産に伴う失業者のやむを得ぬ再就職など、本人にとって望まない転職もありうる。そこで、最近の増加している転職が「良い転職」と言えるのかどうかを検討する。

¹ 例えば、テレリモ総研『オフィス出社復帰に対する従業員の声』調査 (<https://www.lassic.co.jp>、株式会社 LASSIC、2024年1月)によると、リモートワークを中止して100%出社に会社の方針が変わると56%が転職を考えるとの結果。パーソル総合研究所「転職に関する定量調査」(2024年5月)によると、就活生、転職希望者ともに、転職がある会社への応募・入社を回避する人が約半数を占めるとの結果。

² 35歳未満では非正規から正規への転職も足元で増えている一方、正規から非正規への転職は大幅に減っている。

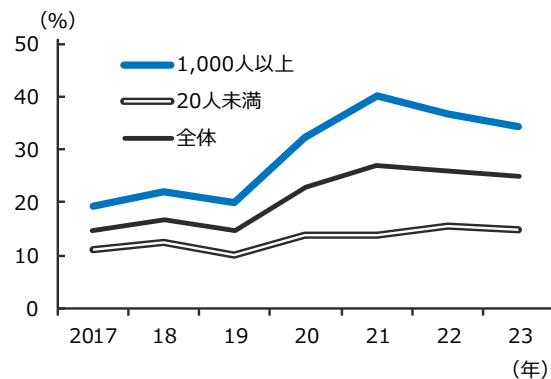
（図表7）正規雇用を希望する非正規雇用者



（資料）総務省「労働力調査」

（注）非正規職についている理由を「正規の職員・従業員の仕事がないか」とした者の割合。

（図表8）企業規模別のテレワーク実施率

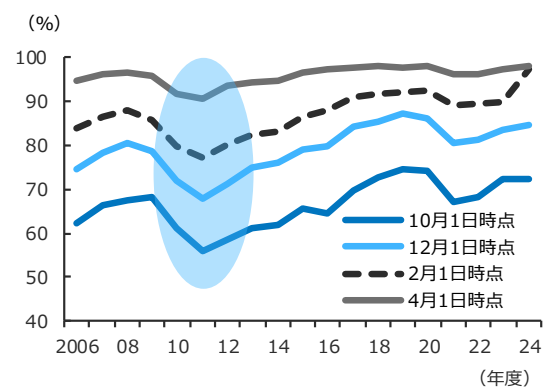


（資料）国土交通省「令和5年度テレワーク人口実態調査」

（2024年3月）

（注）調査年度にテレワークを実施した雇用者の割合。

（図表9）大学等卒業予定者の就職内定状況



（資料）厚生労働省、文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」

（注1）年度は就職年度。

（注2）大学、短期大学、高等専門学校、専修学校卒業予定者。

① 転職者にとって「良い転職」が増加

結論を先取りすると、転職者にとっては、前向きな転職が増えていると考えられる。転職の動機として、企業の倒産、定年等に伴う非自発的な離職が全体に占める割合が低下する一方、自発的な離職が増加している（図表 11）。コロナ禍では、対面型サービスなどを中心に会社都合で離職を余儀なくされた労働者の割合が一時的に高まったものの、コロナ禍の収束とともに、自発的な離職者の割合が再び高まっている。

転職後の評価についても、相応に満足度の高い転職者が多いとみられる。賃金面では、従来は賃金上昇を伴う転職が伸び悩んでいたが、最近では 20～40 歳代の若年層で賃金が 1 割以上増加した割合が上昇している（図表 12）。転職の満足度についても、過去 5 年間の転職が「満足だった」「まあ満足だった」の割合が、6 割超にのぼっている（図表 13）。賃金以外の処遇・条件面への満足度が総じて高いほか、若年層では賃金への満足度も高い。転職者にとって総じて満足度の高い「良い転職」が増えているといえよう。

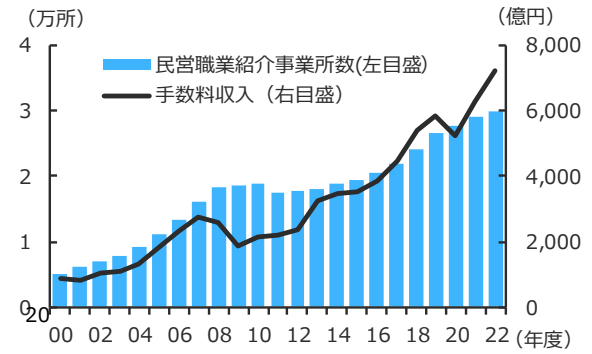
② マクロ経済にとっても概ねプラス

一方、マクロ経済の視点から見ても、成長力の押し上げにつながる「良い転職」が増えている可能性がある。マクロ経済にとって「良い転職」とは、たとえば、①労働生産性と整合的な賃金上昇、②高齢者などの労働参加の継続、③労働移動による人手不足の緩和、④適材適所による労働生産性の上昇、などが挙げられる。

第 1 に、賃金上昇については、既述の通り幅広い年齢層で賃上げを伴う転職が増える兆しがある。このため、転職の増加が適切な賃金相場の形成を促す可能性がある。

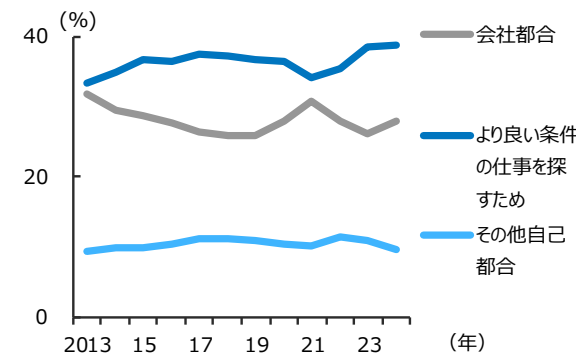
第 2 に、労働参加の継続については、55 歳以上の転職が緩やかに増加しているほか、家事や健康上の理由など自己都合による離職者が転職全体の 1 割程度を占めている（前掲図表 11）。このため、転職が成功しなければ、非労働力し

(図表 10) 民間職業紹介事業所数と手数料収入



(資料) 厚生労働省「職業紹介事業報告書」

(図表 11) 転職者の前職の離職理由

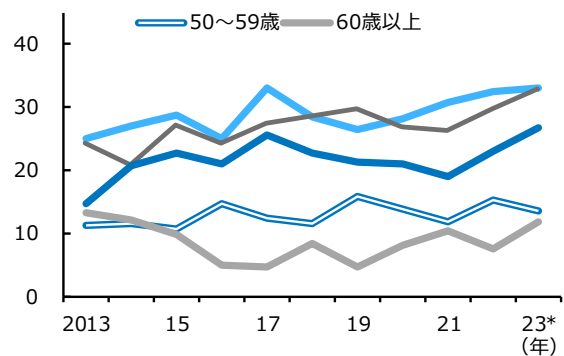


(資料) 総務省「労働力調査」

(注 1) 過去 1 年間に転職した者。会社都合は、「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「人員整理・勧奨退職のため」、「事業不振や先行き不安のため」、「定年又は雇用契約の満了のため」の合計。その他自己都合は「結婚・出産・育児のため」、「介護・看護のため」、「家事・通学・健康上の理由のため」の合計。

(注 2) 2024 年は 1～3 月期の前年比伸び率で延長したもの。

(図表 12) 賃金が 1 割以上増加した転職者の割合



(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注 1) 2023 年は上期。

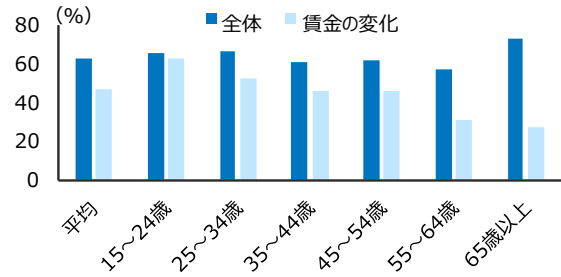
(注 2) パートタイム労働者を除く一般労働者の転職。

たであろう層が一定数いることがうかがえる。転職の増加は、こうした層の労働市場からの退出を防いでいる面もあるとみられる。

第3に、人手不足の平準化については、コロナショックの2020年1～3月期にかけて、人手不足が深刻な業種に人材が流入する傾向があった(図表14)。最近でも対面型サービスを除くこの傾向が維持されており、転職が人手不足の平準化に概ね寄与しているといえる。対面型サービスは、他の業種以上に人手を減らしにくい業種であり、転職流入者数が多いにもかかわらず、人手不足が他の業種よりも突出して深刻であり、全体的な傾向から外れたやや特殊なポジションとなっている。

第4に、労働生産性についてみると、業種間の移動による生産性改善効果はみられていない。労働生産性が低い業種ほど、就業者数に占める転職入職者の割合が高くなっており、労働生産性が高い業種から低い業種への人材シフトが起きている(図表15)。この傾向は、コロナ前から一貫している。日本に限らず多くの先進国では経済のサービス化が進むなかで、生産性が低い業種への労働移動が生じている³。製造業からサービス業へ、サービス業の中でも相対的に機械化が難しく労働生産性の低いサービス業へ労働力がシフトしている。これは、経済の構造変化に伴う労働需要のシフトに伴う動きであるため、この動きを反転させる役割は、もともと転職に求めることはできない筋合いのものである。ただし、転職によって、同一業種内の低生産企業から高生産性企業へ人材をシ

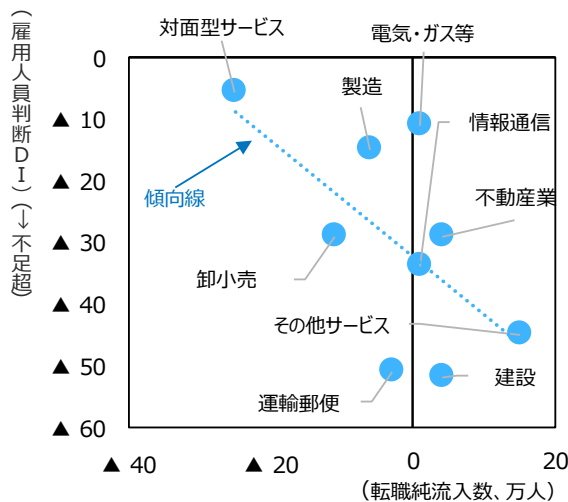
(図表13) 転職満足度



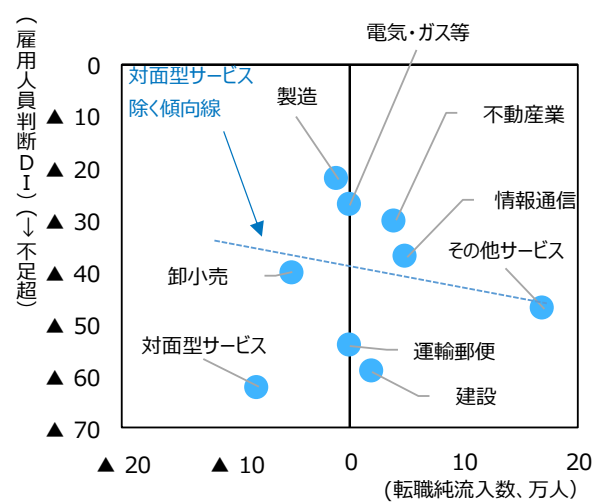
(資料) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2023」
(注) 2018～22年の転職経験者の2022年12月現在の回答。
「満足」、「まあ満足」の合計が全体に占める割合。

(図表14) 業種別の雇用人員判断DIと過去3年の転職純流入者数

【2020年1～3月期】



【2024年1～3月期】

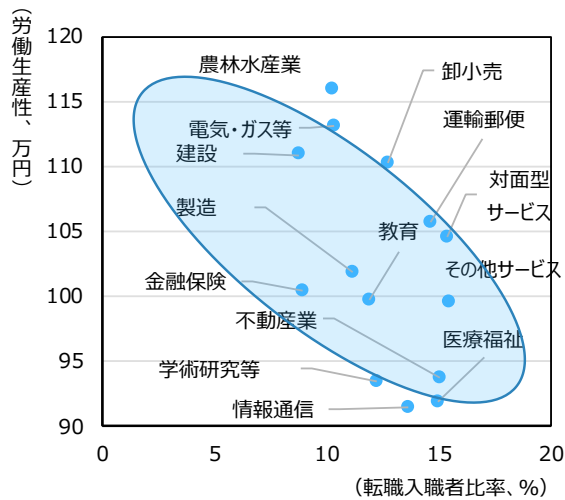


(資料) 総務省「労働力調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査結果(短観)」
(注) 業種分類は、一部類似業種で代替。

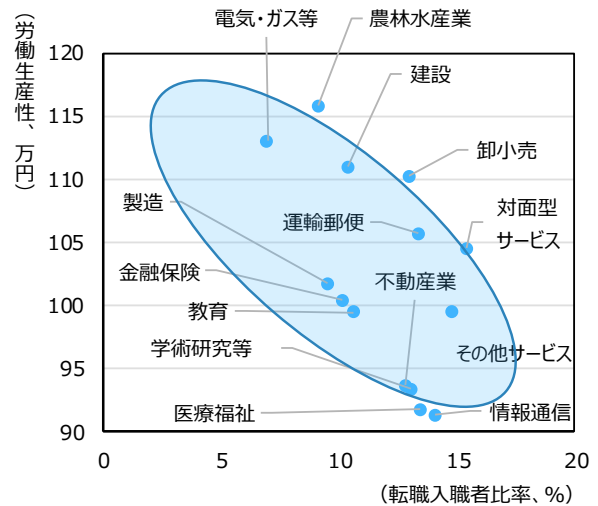
³ 安井(2023)では、2000年代の前半から中盤にかけてのわが国の中小企業のデータから、衰退産業から押し出された労働者の多くが衰退産業にとどまったり、低生産性産業にシフトしたことを指摘している。Ngai and Pissarides(2007)は、各産業間で生産される付加価値物の代替弾力性が低いという仮定の下で、労働移動が生産性(TFP)成長率の高い産業から低い産業に向けて生じることを理論的に示している。

(図表 15) 過去 3 年の業種別転職入職者比率と労働生産性

【2020年1～3月期】



【2024年1～3月期】



(資料) 総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」を基に日本総研作成

(注1) 労働生産性は2019年。労働者一人当たり時間当たりの付加価値額。

(注2) 転職入職者比率は、過去3年の同業種からの転職を含む転職者数が当該業種の就業者数に占める割合。

(注3) 業種分類は、一部類似業種で代替。

フトさせる動きは期待しうる。転職先の賃金が高くなる労働者が増えていることを踏まえると、転職市場の活性化がそうした効果をもたらしている可能性がある。

4. 個人、企業、経済にとって「良い転職」を増やしていくために

現在、転職希望者は増えているものの、実際に求職活動を実施する労働者は希望者全体の3分の1程度にとどまっている⁴。転職を希望しているにもかかわらず求職活動しない理由としては、将来的に転職したいものの、当面は不要という転職の必要性が低いことが最も多く挙げられている。この場合、個人のライフステージが進むにつれて、転職活動に本腰を入れていくことが見込まれる。問題は、今すぐ転職したいにもかかわらず活動できないケースである。転職が実現しなかった理由をみると、求職活動プロセスと、求人・求職者間のミスマッチの問題に大きく分けられる(図表 16)。

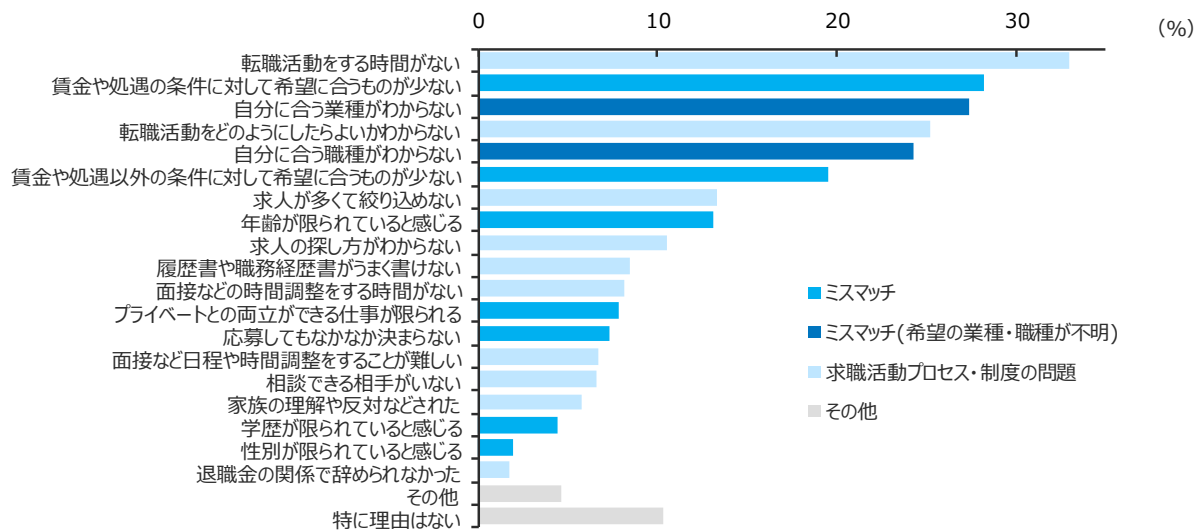
① 転職を疎外する求職活動プロセスの問題解消

求職活動プロセスにおける転職の最大の阻害要因は「求職活動をする時間がない」である。おりしも政府は、本年度から一段の残業規制を強化するなど長時間労働の是正に取り組んでいるが、これは個人が自分の能力を活かせるキャリアについて考え、行動する時間の確保につながるという意味で、間接的に「良い転職」の増加に寄与する可能性がある。他の阻害要因として、「転職活動をどのようにしたらよいかわからない」「求人の探し方がわからない」「相談できる相手がいない」などが挙げられている。こうした点については、ハローワーク、民間人材紹介会社など転職仲介者による一段の情報提供の拡充が求められる。

また、「退職金の関係で辞められなかった」との回答は2%にとどまっており、税制改正による転職促進に過大な期待はできないものの、2023年の骨太方針では、労働移動の促進に向けた制度面か

⁴ 総務省「労働力調査」によると求職者/転職希望者比率は2013年に34.2%、2023年に34.8%だった。

(図表 16) 転職活動をしているのに転職していない理由 (正規雇用者)



(資料) リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」を基に日本総研作成
(注) 複数回答。

(図表 17) 雇用保険法等の一部を改正する法律 (2024年5月10日成立) の概要

	改正内容	施行日 (公布日)
雇用保険の適用拡大	週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に適用拡大	2028年10月1日
教育訓練やリ・スキリング支援の充実	① 自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限 (従来は原則 2ヵ月) 解除。	2025年4月1日
	② 教育訓練給付金の給付率引き上げ (受講費用の最大70%→80%)	2024年10月1日
	③ 「教育訓練休暇給付金」の創設	2025年10月1日
育児休業給付の安定的財源確保	① 国庫負担引き下げの暫定措置の廃止	(2024年5月17日)
	② 保険料率の引き上げ (0.4%→0.5%)、財政状況に応じた引き下げ (0.5%→0.4%) を可能とする仕組みの導入。	2025年4月1日

(資料) 厚生労働省を基に日本総研作成

らの環境整備として、①リスキリングの実施を条件とする自己都合退職者の失業給付規制の緩和、②自己都合退職者に対する退職金給付削減緩和、③退職所得課税制度の見直し、を打ち出した。これを受けて本年5月10日に改正雇用保険法が成立し、10月から順次制度変更が実施されることとなっている (図表 17)。

② ミスマッチ要因の解消

一方、求職者と求人の双方が求める条件のミスマッチ要因は、引き続き転職の大きな阻害要因となっている⁵。とりわけ、「自分に合う業種がわからない」「自分に合う職種がわからない」という回答が多いことが注目される。転職希望者の現職への不満として想定されるのは、①自分の経験や培った専門性・能力が現職では活かしきれていない、②自分の働きに対して処遇が見合わない、③仕事へのモチベーションが高まる好きな仕事を担当できない、などであるが、自分に合う業種・職種

⁵ 厚生労働省「転職者実態調査」(2020年)によると、企業の側から見ても、転職者を採用する際の問題としては、「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が67.2%を占め、最多となっている。



がわからないという回答は、現状に不満がある一方で、転職先で活かせるスキルや経験が乏しい、あるいは、モチベーションが高まる仕事が見当たらないことが示唆され、問題は転職者個人に帰せられるものと考えられる。

こうしたケースが増えている背景としては、転職者や転職希望者が増えている 35 歳未満の労働者に、新卒時からパートタイム労働者として働く人が増えていることが指摘できる（図表 18）。

一般にパートタイム労働者の多くは、研修等のスキルを蓄積できる教育訓練機会がフルタイムの労働者よりも少ない。さらに、正規雇用者を含む労働者全体についてみても、企業の教育訓練費が減少傾向にある（図表 19）。このため、経験やスキルが乏しいまま、転職を希望する者が増えている可能性がある。

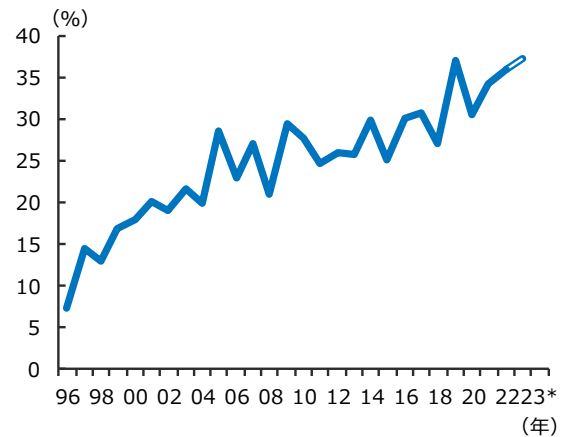
わが国企業の人材育成は OJT に負うところが多いといわれているものの、知識集約的な産業のウエイトが高まるなか、教育訓練費の減少は軽視できない問題である。企業による教育訓練費は、とりわけ大企業で大幅に減少している。企業が高いスキルのある人材を中途採用しようとしても社外にもそうした人材は限られており、思うように人材が確保できない状況が生まれていると推測される。

転職におけるミスマッチの解消に向けて、まずは、労働者が現職の業務を通じて経験を積んだり、政府の支援策などを活用したりするなどして転職に欠かせないスキルを習得することが基本となる。

政府は「成長分野への労働移動の円滑化」を通じて日本経済の底上げにつなげるべく労働移動を促進する方針であり、2022 年 10 月、岸田首相は所信表明演説で、リスクリングなど人的投資に 5 年間で 1 兆円を投入する意向を表明した。リスクリング支援は、IT 人材の育成など、転職を前提とした教育訓練プログラムが多く打ち出されている。

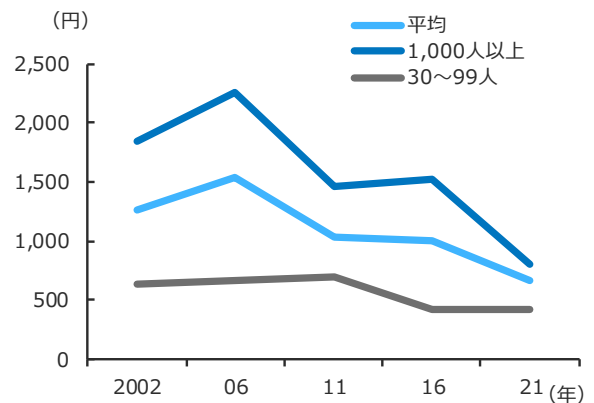
一方、企業の側も、即戦力を中途採用で必要な人材を確保することに過大な期待をもつことなく、既存社員や転職入職者の研修体制の整備など、人材育成に向けた取り組みを強化すべきだろう。社会全体で転職が増加することは、企業にとって人材流出のリスクが拡大することも意味しているため、人材流出防止の観点から既存の社員への人材育成投資を強化することも重要である。

（図表 18）新規学卒入職者にパートタイム労働者が占める割合



（資料）厚生労働省「雇用動向調査」
 （注1）2003年以前は調査対象が狭く厳密には接続しない。
 （注2）2023年は上期の前年差を用いて延長した見込み値。

（図表 19）企業規模別の労働者一人当たりの教育訓練費



（資料）厚生労働省「就労条件総合調査」
 （注）常用労働者1人1カ月あたり。

③ 人材育成の強化

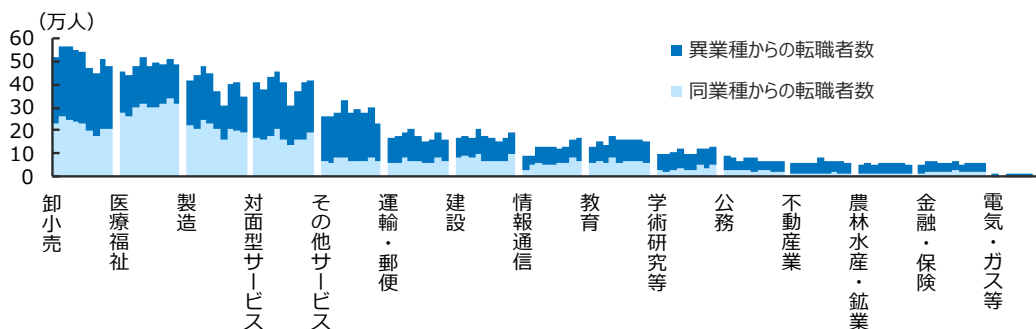
人口減少のトレンドと賃金を含めた処遇改善への圧力が高まるなかで、今後も転職者は増えると予想される。もっとも、転職者の増加が適材適所のプラス効果を生み続ける、と楽観することはできない。求人と求職者間のミスマッチの存在、自分に合う業種や職種がわからない転職希望者が多い現状を踏まえると、今後もマクロ経済全体で見た労働生産性の向上に資するような転職が増えていくためには、ひとえに転職先で能力を余すところなく発揮して活躍できる人材育成を強化する必要がある。社会全体として、そうした人材を増やしていかない限り、即戦力を中途採用で確保しようとする動きが、企業間の人材獲得のゼロサムゲームに陥る可能性もある。そうなると、人件費がアウトプットに見合わないレベルに高騰するほか、ミスマッチが解消されず、ひいては経済全体の成長率を下押しすることにもなりかねない⁶。

一歩引いた視点からみれば、転職の増加は企業の新陳代謝につながる。優れたビジネスモデルで成長する企業にとっては人材確保の追い風となる一方、そうでない企業は人材の流出・不足で市場からの退出を迫られることになる。企業としては、必要な人材獲得に取り組んでいくことにとどまらず、自社が転職者にとって魅力的な選ばれる企業となるべく、成長分野の開拓や人事制度改革、人材育成投資など企業内部の改革に弛まなく注力していく必要がある。

補論 1. 業種別にみた転職

近年の転職増加の状況を業種別にみると対面型サービス、製造、卸小売等でコロナ禍の落ち込みから回復している（参考図表 1）。業種間の転職状況のコロナ禍前後での変化は限定的で依然として大半の業種で同業種内の転職が過半を占めている。同業以外からの転職が多い業種は、農協や郵便局からの転職が多い農林業、他の業種で経験を積んだ知見を基に転職する学術研究等（学術研究、専門・技術サービス業）、他の業種で資産を増やした後に保有不動産を基に不動産賃貸業に転じる不動産業となっている（参考図表 2）。同業種内の転職を除いた業種間の純流入数も概ね傾向は不変ながら、運輸郵便は流出超に転化し、医療福祉は流入超幅が縮小している（参考図表 3）。省力化投資の成果と評価できる可能性もあるが、人手不足が深刻な業種で労働者への負荷が高まり、これが人材流出を招いている可能性もある。

（参考図表 1）業種別の転職者数（2016～2023 年）



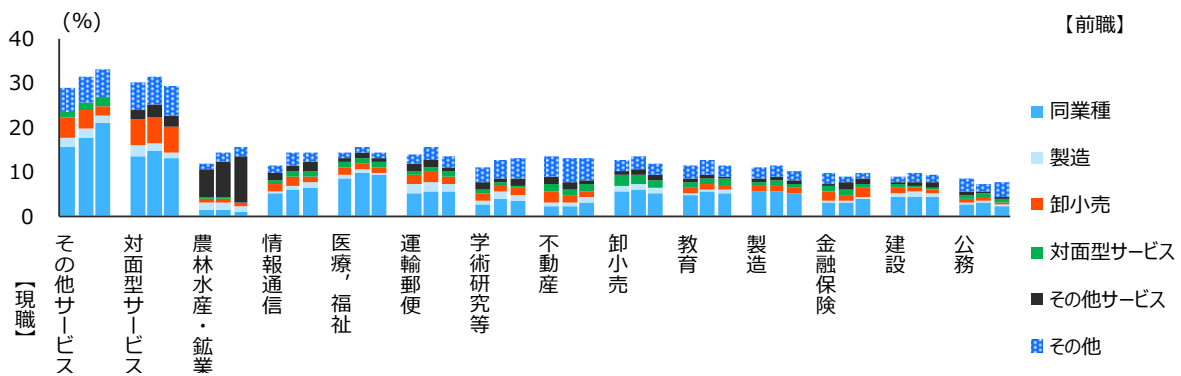
（資料）総務省「労働力調査」

（注 1）対面型サービス業は宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業。

（注 2）過去 1 年の転職者数。各業種左から右に 2016 年～2023 年の推移。

⁶ 山本・黒田（2016）では、マクロ経済の基盤となる企業業績について、雇用の流動性が高まるほど企業の利益率が高まるが、流動性が高まりすぎると利益率は低くなる逆 U 字を描くとの指摘をしている。

(参考図表2) 過去3年の業種別転職就職者比率 (2016~23年)



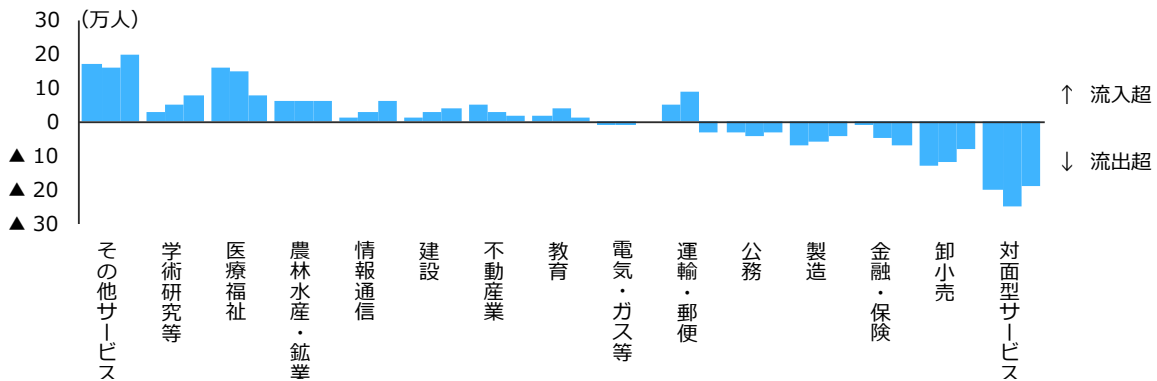
(資料) 総務省「労働力調査」

(注1) 過去3年の転職就職者数が、当該年の就業者数に占める割合。

(注2) 各業種、左から順に2016年、19年、23年。

(注3) 対面型サービス業は宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業。

(参考図表3) 過去3年の転職による他業種からの純流入 (2016~23年)



(資料) 総務省「労働力調査」

(注1) 「過去3年間の他業種から転職者数」-「過去3年間の他業種への転職者数」。

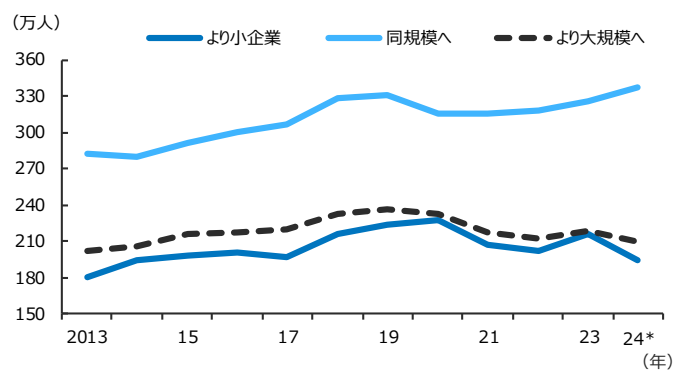
(注2) 各業種、左から順に2016年、19年、23年。

(注3) 対面型サービス業は宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業。

補論2. 企業規模別にみた転職

転職増加の状況を企業規模別にみると、同規模企業への転職が増えている(参考図表4)。転職者賃金の上昇は、賃金が相対的に低い中小企業の人材を賃金が高い大規模な企業が中途採用しているわけではなく、同規模企業同士の転職者に好条件が提示されることで生じていることがうかがえる。

(参考図表4) 企業規模別の転職者数



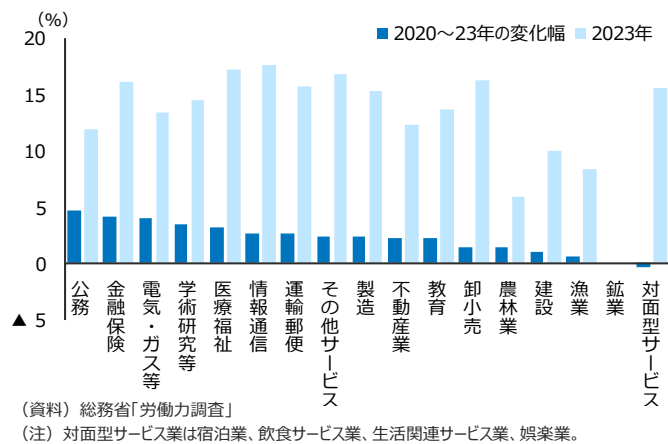
(注1) 過去1年間に離職を経験した就業者数。企業規模区分は、1~29人、30~99人、100~499人、500~999人、1000人以上(官公含む)で集計。

(注2) 2024年は1~3月期。

補論 3. 業種別にみた転職希望者

転職希望者を業種別にみるとここ3年で転職希望者比率が大きく上昇しているのは、公務、金融保険、電気ガス等となっている(参考図表5)。いずれも職の安定性の強い職種であり、リーマンショック後の就職難の時期に職の安定性を重視して初職を選んだものの、ここへきて転職を考えている者が増えている可能性がある。

(参考図表5) 業種別の転職希望者比率
(就業者数対比)



以上

参考文献

- 大久保友博、城戸陽介、吹田昂太郎、高富康介、幅俊介、福永一郎、古川角歩、法眼吉彦 (2023) 「我が国の賃金動向に関する論点整理」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ、No. 23-J-1
- 安井洋輔「コスト・プッシュ型労働移動と雇用・賃金・生産性ー小泉内閣における建設業雇用の縮小期を参考にー」日本総合研究所 JRI レビュー、2023 Vol. 4, No. 107、pp69-92
- 山本勲、黒田祥子 (2016) 「雇用の流動性は企業業績を高めるのか: 企業パネルデータを用いた検証」RIETI Discussion Paper Series、16-J-062
- 吉川洋 (2023) 「生産性と労働移動」RIETI Discussion Paper Series、23-J-047
- Kondo and Naganuma (2015) “Inter-industry labor reallocation and task distance,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 38, pp127-147
- Ngai and Pissarides (2007) “Structural Change in a Multisector Model of Growth,” *American Economic Review*, 97(1), pp429-443