

転職者の拡大に期待

上席研究員 河村 真二

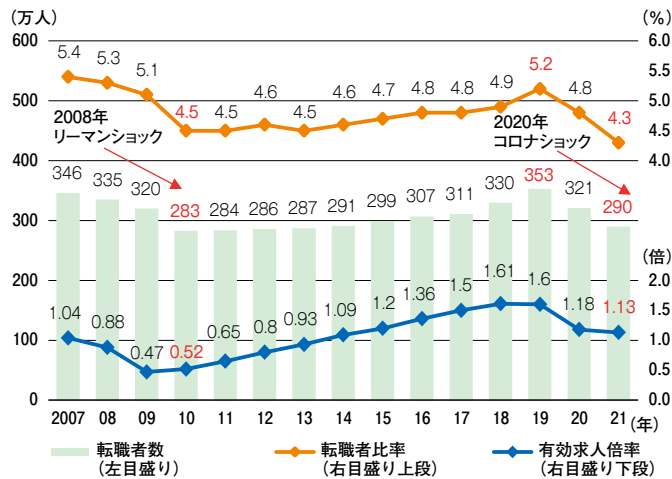
2020年の新規学卒者のうち45万人が就職した。一方、同年中の転職者数は321万人と、前者の実に7倍となっており、転職者の動向が労働市場に大きく影響することがうかがえる。

転職者数の推移

2010年の転職者数は、08年のリーマンショックの影響もあり、283万人とショック前の07年と比べて63万人減少し、転職者比率（就業者に占める転職者の割合）も4.5%に低下した〔図1〕。この間、求人数が78万人減少し、有効求人倍率が0.52倍に低下するなど、雇用環境が悪化したことが関係している。

その後、転職者数は労働力需要の高まりに伴い増加して2019年には353万人となり、転職者比率は5.2%にまで回復した。続く20年には新型コロナウイルスのパンデミックが発生し、この年の転職者数は発生前の19年と比べ32万人減った。翌21年は更に31万人減少して290万人となり、転職者比率は4.3%に低下した。また、この間に求人数は54万人減り、有効求人倍率が1.13倍まで低下した。新型コロナウイルスが社会経済にダメージを及ぼし、労働市場を停滞させたことがうかがえる。

〔図1〕 転職者数の推移

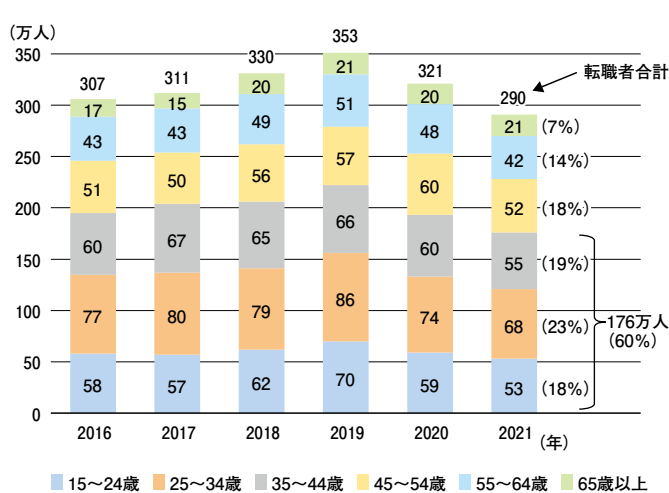


資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成
 ※転職者：就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者
 転職者比率：就業者に占める転職者の割合

転職者の年齢層

2021年の転職者の内訳をみると、世代別では25〜34歳が最も多く68万人（23%）、次に35〜44歳が55万人（19%）と続く。44歳までの合計では176万人となり転職者の6割を占めている〔図2〕。独身もしくは子どもが小さいなど、家計負担が軽いうちに思い切って転職したものと思われる。

〔図2〕 世代別 転職者数



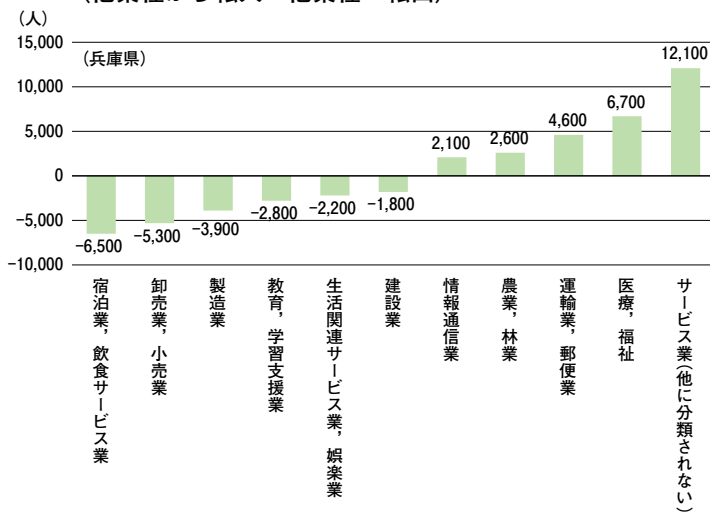
資料：総務省「労働力調査」より作成

兵庫県の転職状況

少し前の資料になるが「平成29年就業構造基本調査」によると、2012〜17年の5年間、兵庫県での転職者数は49.4万人と、その前の5年間（2007〜12年）に比べて2.6万人増えた。

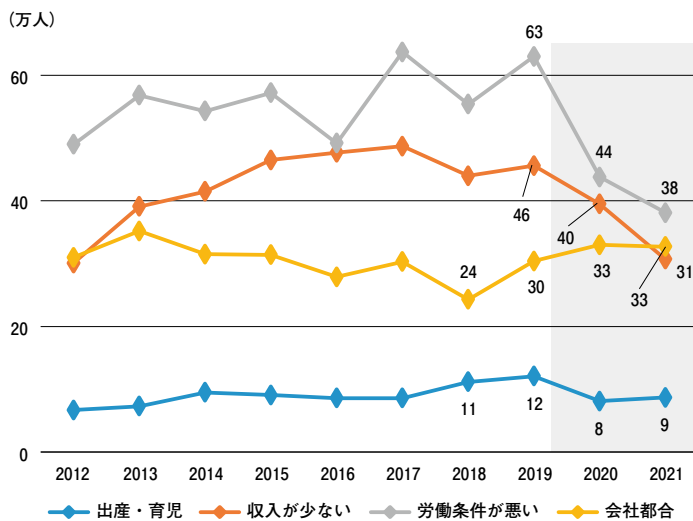
転職者の転職前と後の就労業種をみると、総じて前職と同じ業種に転職した人が多いが、異なる業種に転職した人もいる。そこで、転職した人の

〔図3〕 2012～17年に転職した人の業種別の動き（兵庫県）
（他業種から転入－他業種へ転出）



資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

〔図4〕 転職者が前の勤め先を辞めた理由



資料：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

転職者の離職理由

転職者が前の職場をやめた理由についてコロ

業種別の動き（他業種から転入－他業種へ転出）を調べると、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」は転入者数より転出者数の方が多く、一方「医療、福祉」などは逆に転入者数の方が多く、

〔図3〕。実際、「宿泊業、飲食サービス業」などから求人数の多い「医療、福祉」へ転職した人は4700人いた。そして、今後、2017～22年の転職者の状況が発表されるが、コロナの影響で「宿泊業、飲食サービス業」の転出超過数は更に増えると推測される。

社員教育の必要性とその効果

種別にみると、企業が転職者を採用した理由は、

2020年の厚労省「転職者実態調査」を

ナ発生後の変化をみると、「労働条件が悪い」は2019年の63万人が21年には38万人と25万人減った。また、「収入が少ない」は同じく46万人から31万人と15万人減少した〔図4〕。

一方、「会社都合」は2018年に24万人であったものが20年には33万人に増え、21年も同数だった。新型コロナウイルスによる業績悪化など会社の都合で転職を余儀なくされた人が増えたと考えられる。

「管理」と「専門技術」の職種では、「転職者の経験を活かし即戦力になるから」と「専門知識・能力があるから」のふたつが主な回答であった。「事務」や「販売」「サービス」の職種では、「離職者の補充のため」と「経験を活かし即戦力になるから」が主な理由であった。いずれの職種においても、企業はすぐに戦力となる転職者を求めている。そして、企業の約5割が今後3年間に転職者を採用する予定だという。採用予定の最も多い職種は「専門技術職」である。専門技術職は誰でもすぐにできる仕事ではない。手取り早く、社外から採用したいと希望しているのだろう。

企業は転職者の採用と合わせ、社員教育をしていくことも必要と思われる。新型コロナウイルスの影響下、テレワークにより勤務場所や時間を拘束されない働き方が広まっている。自由な時間ができた社員に、業務に関する新たなスキルや資格を習得させることで、企業を支える社員は成長し、そして企業も成長する。スキルアップした社員は他社へ転職するのではないかと懸念も浮かぶかもしれない。しかしながら、成長の機会を与えられない企業には人材は残らないと考えるべきだ。また、他の優秀な社員がこの会社に転職したいと思えるよう、自社の魅力を高めていくことが大切である。社会に魅力的な企業が増加することで、優秀な転職希望者が労働市場に増える。そして、労働力の流動化が活発化し、ひいては世の中全体の生産性や競争力の向上につながるのではないだろうか。