

# 基礎研 レポート

## 男女別にみた転職市場の状況

～中高年男女でも正規雇用の転職や転職による賃金アップが増加

生活研究部 准主任研究員 坊 美生子  
(03)3512-1821 e-mail ; mioko\_bo@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

少子化によって人手不足が悪化する一方、働くシニアが増加していることから、企業はシニアの活用に向けて、役割や評価・賃金体系の見直しに取り組んでいる。しかし、シニアの規模が大きい大企業などでは、役職定年などの雇用慣行によって、活用の仕組みがなかなか整わず、シニア社員のやりがい停滞やモチベーション低下につながっているところもある。

女性に関しては、やりがい停滞問題は、より根が深い。多くの場合、男性に比べて若い頃の職務範囲が狭く、家事育児負担によって働ける時間が制約されてきたことなどから、いわゆる“出世コース”から外れ、能力を十分発揮する機会が与えられないまま、定年に近づいているケースも多いと考えられるからだ。企業人事からみても、シニア男性の活用が優先課題で、人数が少ないミドルシニア女性の活用については、まだノープラン、というところが多いのではないだろうか。

働くシニア男性やミドルシニア女性の立場に立てば、仮に現在の職場でなかなか働く環境が改善されなかったとしても、転職市場に出て、より自分に合った職場を見つけることができれば、よりやりがいを持ち、賃金をダウンさせず、あるいは賃金をアップさせて、働き続けることができるかもしれない。中高年にもなれば、お金よりも他の基準が大事という人も勿論いると思うが、日本では、女性の老後の貧困リスクが高いことは事実である。老後の年金水準を上げるためにも、現役のうちに、賃金水準を上げるチャレンジをすることには意義があるだろう。

本稿はこのような問題意識に立ち、政府統計を用いて、最新の転職市場について、特に中高年層の状況に着目して分析する。そして、シニア男性やミドルシニア女性が、よりより就業人生を送るために、「転職」が現実的な選択肢になり得るのかについて考えたい。

### 2—近年の転職市場の概況

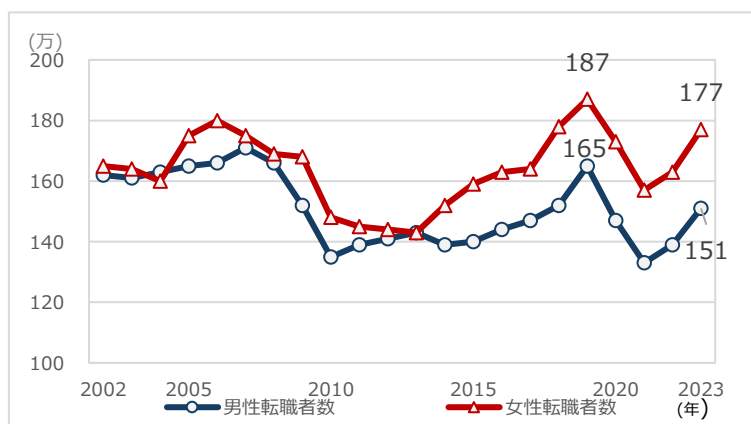
#### 2-1 | 転職者数の推移

総務省の「労働力調査」より、転職者数の過去 20 年の推移を見ると、中期的な傾向は概ね男女共通

である。2000年代半ばにかけていったん上昇し、リーマンショックが起きた2008年頃から減少傾向が続いた後、2010年代後半から上昇に転じ、2019年には男性165万人、女性187万人となってピークを迎えたが、コロナ禍によって再び減少。2022年からは再び上昇に転じ、経済社会活動が正常化した2023年には、男性151万人、女性177万人となって、ピーク時の水準に近づいている。コロナ禍という特殊事情で一時期停滞したものの、2010年代後半から上昇傾向になった要因としては、人手不足の悪化が大きいと考えられる。

男女別に見ると、おおむね女性が男性を上回っている。男性は女性に比べて、結婚・出産等を機とした離職経験が少なく、正社員・正規職員としての長期雇用が多いためだと考えられる。女性の場合は、結婚・出産等を機とした離職が多く、その後は、パートなどの非正規雇いで働く人が多い。非正規雇用に就くと、勤続年数が伸びても昇給幅が小さいため、転職のハードルが低くなると考えられる。

図表1 男女別の転職者数の推移



(資料) 総務省「労働力調査」

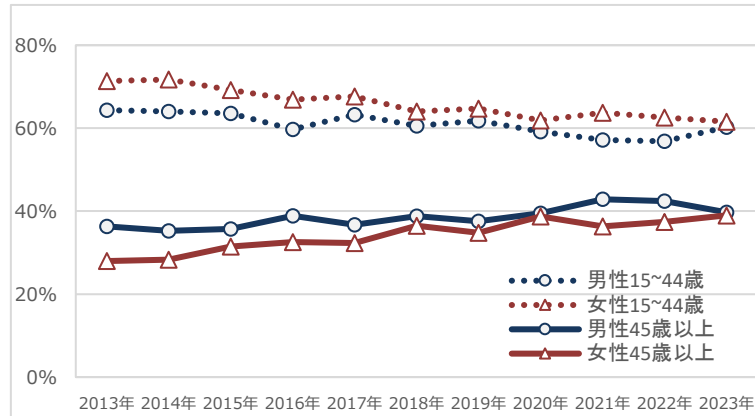
## 2-2 | 転職者数に占める中高年層の割合

それでは、転職者のうち、中高年層はどれぐらいいるのだろうか。同じく労働力調査より、転職者数の性別・年代層別の構成割合の推移を示したものが図表2である。仮に、15歳から44歳を「若年層」、45歳以上を「中高年層」とすると、従来は、男女ともに若年層が大部分を占めていたが、近年、その差が縮小している。男性では、若年層と中高年層の比は、2013年には7対3だったが、直近の2023年には6対4となった。女性は、2013年の8対2から、2023年には6対4となっており、縮小幅は男性よりも大きい。

背景には、若年層と中高年層の就業者数自体のバランスが変化していることがある。男性の場合は、近年、少子化によって若年層の就業者数が大きく減少したのに対し、働くシニアが増えて、中高年層が厚くなった。労働力調査より、2013年から2023年までの就業者数の変化を見ると、若年層は200万人減少したが、中高年層は277万人増加しており、対照的である(図表略)。一方、女性の場合は、企業の両立支援が進んで結婚・出産・育児期にあたる20~30歳代の就業率が大幅に上昇したため、男性に比べれば、少子化による若年層の減少が緩和された。2013年から2023年までの変化をみると、若年層は11万人減少に収まり、減少幅は男性よりも小さい。一方、中高年層は同時期に357万人増加した。

求人側でも、このように急激な少子化によって人手不足が常態化しているため、従来に比べて中高年層を積極的に活用する企業が増えたと考えられる。

図表 2 転職者に占める若年層と中高年層の構成割合の変化

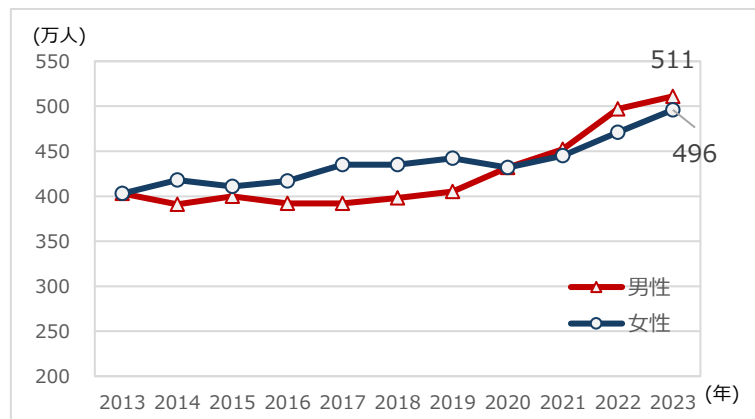


(資料) 総務省「労働力調査」

### 2-3 | 転職希望者数の推移

次に、同調査より転職希望者数の過去10年間の推移を性別にみたものが図表3である。男女ともコロナ禍以降、増加のスピードが上がっている。転職希望者数は従来、男性が女性を上回っていたが、コロナ禍以降は女性が男性を上回ったことは、注目すべきだろう。コロナ禍の影響で、勤め先の経営環境や事業内容が変化して、男女いずれも、転職を希望する人が増えたと考えられるが、特に女性の増加幅が大きい要因としては、コロナ禍によって、在宅勤務がしやすい企業と、そうではない企業で差が開いていることから、より家事育児負担が大きく、両立へのニーズが大きい女性の方が、在宅勤務などの柔軟な働き方ができる職場を求めて、転職希望を強めている可能性がある。

図表 3 転職者に占める若年層と中高年層の構成割合の変化



(資料) 総務省「労働力調査」

## 3——近年の転職市場の質的变化

### 3-1 | 正規雇用の転職者はどれぐらいいるのか

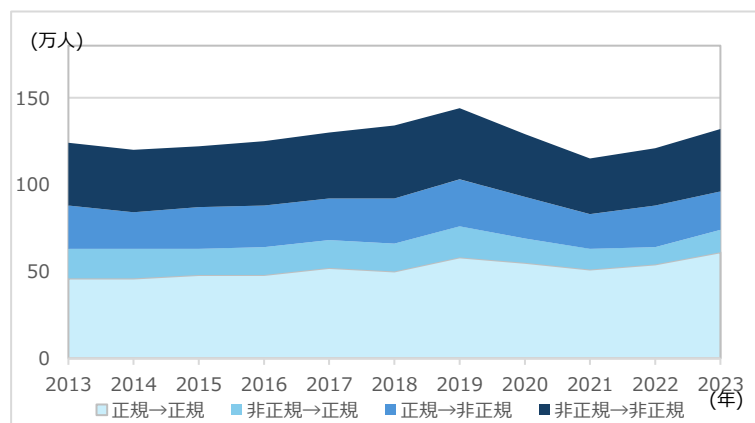
ここからは、転職市場の質的变化に注目する。まず、どのような転職が増えているかをみるために、

労働力調査のデータから、男女別に、雇用形態の4種類の経過パターンごと（「正規→正規」、「非正規→正規」、「正規→非正規」、「非正規→非正規」）に転職者数の推移をみたものが、図表4である。

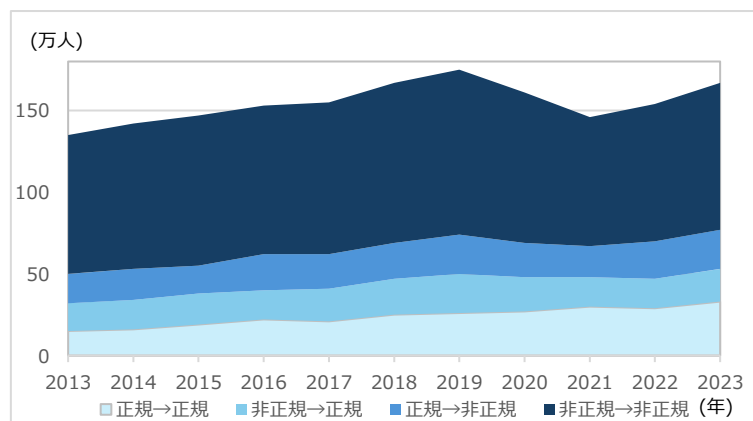
男性についてみると、従来から、正規雇用から正規雇用への転職者（グラフ一番下の水色）が最も多いが、2010年代後半からは、さらにこのパターンの増加が目立っている。2013年から2023年までの過去11年間のこのパターンの増加幅は15万人となり、4パターンのなかで最大だった。

女性の場合、もともと雇用者（役員を除く）のうち過半数を非正規雇用が占めてきたため（男性は非正規雇用が約2割）、転職についても、非正規雇用から非正規雇用というパターンが圧倒的に多い（グラフの一番上の濃い青色）。しかしよく見ると、正規雇用から正規雇用というパターンも2013年以降、着実に増え続け、過去11年で倍増した（15万人→33万人）。ただし、正規雇用から非正規雇用というパターンも、過去11年でやや増加した（18万人→24万人）。4パターンを、「正規雇用への転職」と「非正規雇用への転職」の二つにまとめると、その比は、2013年には8対2だったが、2023年には7対3となっている。男性に比べれば、依然、件数は半分ほどに過ぎないが、女性でも「正規雇用への転職」が目立ってきている。

図表4 雇用形態別の転職パターンごとにみた転職者数の推移  
【男性】



【女性】



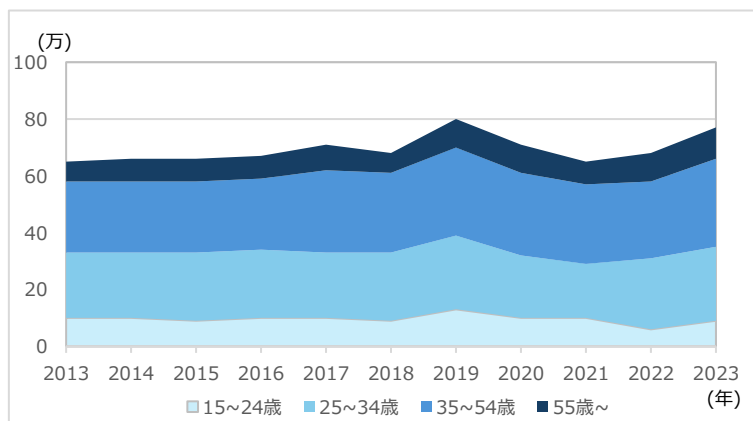
(資料) 総務省「労働力調査」

### 3-2 | 正規雇用への転職は何歳ごろまでできるのか

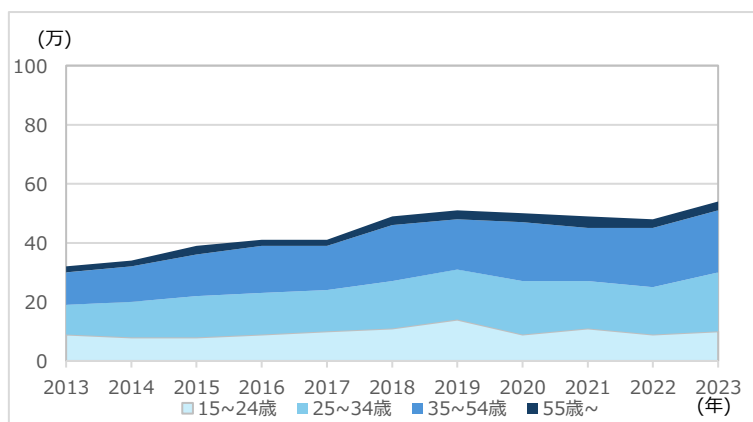
それでは、正規雇用の転職は、何歳ごろまで行われているのだろうか。正規雇用の転職者数（「正規→正規」と「非正規→正規」の合計）について、性別、年代層別に、構成割合を示したものが図表5である。まず男性では、「35歳限界説」という言葉があったように、従来、正規雇用転職者数の半数を34歳以下が占めてきた。この構成割合自体には大きな変化はなく、若い方が有利であることには変わりなさそうだが、近年は、いずれの年代層でも正規雇用の転職者数が増加している。繰り返しになるが、少子化によって若年層の採用の伸びが期待できない中で、正規雇用の中途採用が、中高年にも広がってきたと言えるだろう。

次に女性の場合、2-4 でみたように、正規雇用の転職規模はもともと男性よりも小さいが、近年は、いずれの年代層でも、正規雇用の転職者数が右肩上がりに増え続けている。女性の場合、近年、いずれの年代層でも、就業率と就業者数が上昇しているためだと考えられる。年代層別にみると、特に「25～34歳」と「35～54歳」では、2013年から2023年まで過去11年の増加幅は約10万人に上り、男性の同じ年代層の伸びを上回った。男性以上に、女性に正規雇用での転職機会が広がっていることが伺える。

図表5 年代層ごとにみた正規雇用転職者数の推移  
【男性】



【女性】



(資料) 総務省「労働力調査」

### 3-3 | 転職後に賃金アップする割合はどれぐらいか

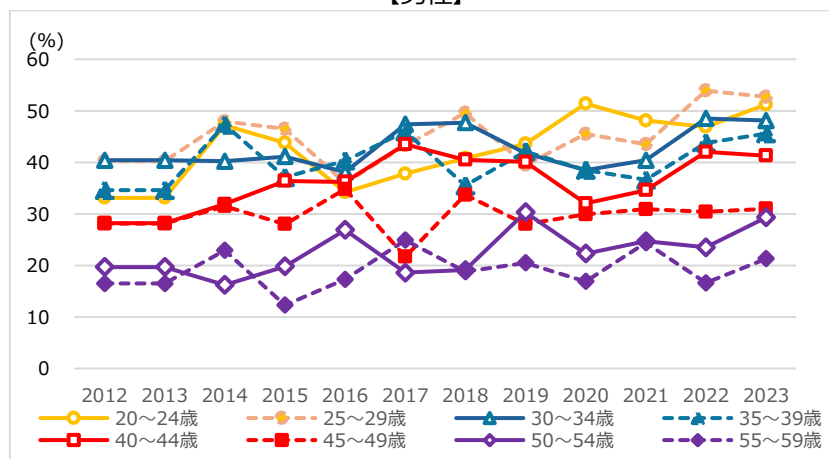
次に、働く人にとって条件の良い転職がどれぐらいあるかをみるために、厚生労働省の「雇用動向調査」のデータを用いて、転職による賃金の変化についてまとめた。転職者（1年以内に離職経験あり）のうち、パートなどの短時間労働者を除く一般労働者について、前職よりも賃金が「増加した」と回答した人（以下、「増加層」）の割合の推移を男女別、年齢階級別（20歳から59歳までの5歳ごと）にみたものが図表6である。

まず男性の場合は、概ね、若いほど増加層の割合が大きい。2012年から2023年までの変化を見ると、いずれの年齢階級でも増加層は拡大しているが、特に40歳代前半までの増加幅は10ポイントから20ポイント前後と大きい。直近の2023年には、「20~24歳」と「25~29歳」では増加層が半数を超えたほか、「30~34歳」でも半数近くに達した。「50~54歳」でも約3割が増加層だった。

女性の場合、賃金増加層の割合は、最も若い20歳代が上位、50歳代が下位であることが多いが、男性ほど、年齢階級の上昇による低下傾向が鮮明ではない。直近の2023年でみると、増加層の割合が大きかった順に、1位「20~24歳」（47.6%）、2位「30~34歳」（46.5%）、3位「40~44歳」（43.2%）、4位「55~59歳」（38.6%）となっている。

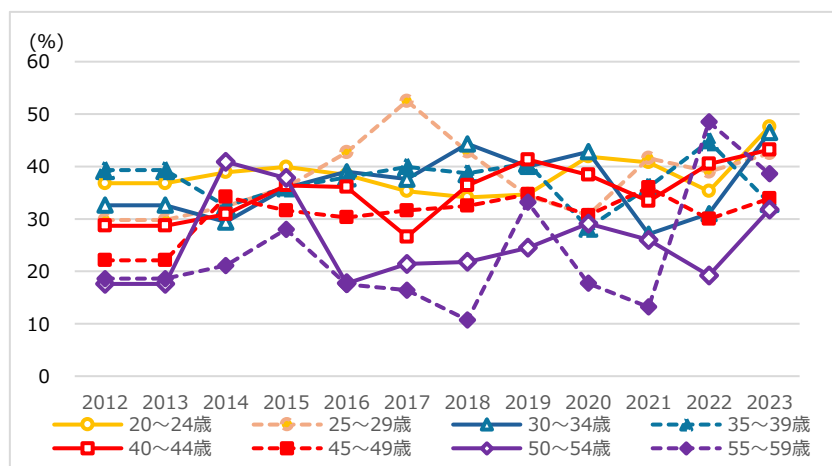
2012年から2023年までの推移をみると、「35~39歳」を除くすべての年齢階級で増加層が10ポイントから20ポイントの大幅増となった。増加幅が最大だったのは「55~59歳」（20ポイント）だった。「55~59歳」については、2022年の増加層が48.5%とほぼ半数に上っており、近年の飛躍が顕著である。つまり、50歳代の女性にとっても、転職が、有力な選択肢になりつつあることを示唆していると言えるのではないだろうか。なお、女性の中で「35~39歳」のみ過去12年の増加幅がマイナスとなった理由は明らかではないが、この年代層は家事育児と仕事との両立に忙しいため、賃金アップよりも「柔軟な働き方ができること」を基準に、転職先を選んだ人が多い可能性も考えられる。

図表6 年代層ごとにみた正規雇用転職者数の推移  
【男性】





## 【女性】



(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」

## 4—おわりに

これまでみてきたように、人手不足の影響で、近年、転職市場が活発化し、2023年の転職者数はピーク時に迫っている。人材流動化を担っている主役は若年層かと思いきや、近年の転職者の属性を紐解くと、中高年の割合が増加し続けていることが分かった。正規雇用の転職も、中高年にも広がってきた。転職によって賃金アップする人の割合は2023年、20代男性では過半数、20~30歳代前半女性でも4~5割となっており、転職で得られるメリットも、全体的に大きくなっている。

女性に限っても、35歳以上で正社員に転職する人は近年、増加している。50歳代女性でも転職によって賃金アップする人の割合は増えてきており、中高年女性にも、転職のハードルは下がってきたと言えるだろう。

働く人にとっては、現在の職場に行き詰まりを感じている場合は、就業環境を好転させるための選択肢として、転職に目を向けても良いのではないだろうか。長寿化によって、私たちの就業人生は伸びている。高齢期まで働き、ハリのある生活を続けるためにも、やりがいを感じられる職場を見つけることは重要だろう。

近年、ダイバーシティ経営を掲げて、「シニアの活用」や「女性活躍」に着目する企業は多いが、「シニア」と言えば男性、「女性」と言えば若い女性が想定されることが多く、結果的に「中高年女性」の活用については、抜け落ちているように筆者は感じてきた。本稿を通して、中高年女性は、内部労働市場で活躍の機会が少なくても、外部労働市場に出れば、活躍のチャンスが得られる可能性があることが見えてきた。政策的にも、中高年期の女性のチャンスを広げることは、女性の老後の貧困リスクを下げるために、重要な課題だと言えるだろう。