

基礎研 レポート

男女別にみたシニア(50代後半 ～60代前半)の転職状況 ～厚生労働省「雇用動向調査」(2023年)より～

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

筆者のこれまでのレポートでは⁽¹⁾、人手不足の影響で近年、転職市場が活発化し、中高年の転職者割合が増えたり、転職後に賃金アップする割合が増えたりと、中高年労働者にとっても転職のハードルが下がってきたことを説明した。本稿以降のレポートでは、実際に中高年労働者がどのような産業や職業に就いているか、どういった転職をすると、賃金アップ率が高いかなど、具体的な状況について、政府統計の分析結果を報告する。本稿ではまず、シニア(50歳代後半から60歳代前半)の状況についてまとめる。

2—シニアの就業状況

2-1 | 職業別の就業者数ランキング

シニアの転職状況について分析する前に、現状でのシニアの就業状況を確認する。まず、総務省の「労働力調査」(2024年)より、「55～59歳」と「60～64歳」の就業者数を職業別にランキング(「55～59歳」の就業者数による順位付け)したものが図表1である。なお、「就業者」には、自営業者や企業の役員なども含まれる。

まず男性について見ると、「55～59歳」では就業者386万人のうち、最大の77万人が「事務従事者」であり、全体の2割を占める。2位の「専門的・技術的職業従事者」(開発・設計など)、3位の「生産工程従事者」(生産工程で行われる仕事)を合わせて、全体の過半数を占めており、シニア男性の三大職業と言える。因みに、図表には無いが、全ての年齢階級を合わせた男性就業者全体で順位を見ると、首位が「専門的・技術的職業従事」、2位は「生産工程従事者」、3位が「事務従事者」となっているが、シニアになると「専門的・技術的職業従事」と「生産工程従事者」の就業者が大きく減少

(1) 坊美生子(2025)「[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](#)」(基礎研レポート)

するため、順位が逆転している。

「60~64歳」でも、職業別の順位は「55~59歳」とほぼ変わらない。それぞれ数は減るが、「事務従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「生産工程従事者」がやはり三大職業であり、全体のほぼ半数を占める。ただし「55~59歳」の時と比べると、三大職業では就業者数が2~3割減っており、5位以下の職業に比べて減少幅が大きい。三大職業では、シニアになっても活躍し続ける男性がいる一方で、定年による処遇等の変化が大きく、相対的に離職者が多いという可能性も考えられる。逆に、「55~59歳」のときよりも「60~64歳」で就業者数が増えるのが、順位は下位だが、「農林漁業従事者」と「保安職業従事者」（警備員など）である。その他、タクシー運転手などを含む「輸送・機械運転従事者」も、減少幅は比較的、小さい。

次に女性について見ると、「55~59歳」では就業者318万人のうち、最大の100万人が「事務従事者」であり、全体の3割を超える。図表には記していないが、事務は、25歳から60歳未満のすべての年齢階級で3割前後を占めており、女性にとって最大の職業である。2位は男性と同じ「専門的・技術的職業従事者」だが、内訳を見ると実態は大きく異なる。男性の場合は、「専門的・技術的職業従事者」のうち半数を「技術者」が占めるが、女性の場合は、「専門的・技術的職業従事者」のうち4割強が「保健医療従事者」（看護師など）、4割弱が「その他の専門的・技術的職業従事者」（保育士など）である。

女性の「60~64歳」でも、数は減るが、やはり「事務従業者」がトップで就業者全体の4分の1を占める。ただし、「55~59歳」のときからの減少幅は4割弱に上る。やはり定年の影響が大きいと考えられる。定年で離職したり、担当が現場に移ったりした可能性がある。2位は「55~59歳」の時と順位が逆転して「サービス職業従事者」である。介護職員や調理人などがこれに含まれる。女性では、「60~64歳」になると、「55~59歳」の時よりも多くの職業で就業者数が減るが、唯一、増加するのが「農林漁業従事者」である。

図表1 男女別にみたシニアの職業別就業者数ランキング

【男性】				【女性】			
職業		55~59歳	60~64歳	職業		55~59歳	60~64歳
1	事務従事者	77	59	1	事務従事者	100	63
2	専門的・技術的職業従事者	68	53	2	専門的・技術的職業従事者	60	45
3	生産工程従事者	60	43	3	サービス職業従事者	55	49
4	販売従事者	46	32	4	販売従事者	36	28
5	輸送・機械運転従事者	28	26	5	生産工程従事者	28	22
6	建設・採掘従事者	27	23	6	運搬・清掃・包装等従事者	26	25
7	運搬・清掃・包装等従事者	25	24	7	農林漁業従事者	4	6
8	サービス職業従事者	18	16	8	管理的職業従事者	3	3
9	管理的職業従事者	17	17	9	輸送・機械運転従事者	1	1
10	農林漁業従事者	8	9	10	保安職業従事者	1	0
11	保安職業従事者	7	8	11	建設・採掘従事者	1	1
-	分類不能の職業	5	4	-	分類不能の職業	4	4
計		386	314	計		318	247

（資料）総務省「労働力調査」（2024年）より筆者作成

2-2 | 産業別の雇用者数ランキング

次に、就業者から自営業者などを除いた「雇用者」（役員を含む）の人数について、産業別に順位付けしたものが図表2である。

まず男性は、「55~59歳」では雇用者386万人のうち「製造業」が4分の1を占める。これに「卸売業、小売業」と「建設業」が続いている。「60~64歳」でも上位の順位は変わらない。「55~59歳」から「60~64歳」への雇用者数の減少幅を見ると、「情報通信業」が最も大きい4割である。「製造業」も約3割と大きい。減少幅が1割未満と小さいのは「医療、福祉」である。逆に、「教育、学習支援業」や「農林業」では、雇用者数が1万人ずつ増加している。

次に女性は、「55~59歳」では雇用者318万人のうち「医療、福祉」が4分の1を占める。これに「卸売業、小売業」と「製造業」が続いている。女性の場合も、「60~64歳」でも上位の順位はほぼ変わらない。雇用者数が「0」の「鉱業、採石業、砂利採取業」を除けば、すべての産業で、「55~59歳」から「60~64歳」になると、雇用者数が1割以上、減少している。

図表2 男女別にみたシニアの産業別雇用者数ランキング

【男性】				【女性】			
				(単位:万人)			
	産業	55~59歳	60~64歳		産業	55~59歳	60~64歳
1	製造業	85	59	1	医療、福祉	72	61
2	卸売業、小売業	46	36	2	卸売業、小売業	58	43
3	建設業	34	29	3	製造業	33	22
4	運輸業、郵便業	33	27	4	教育、学習支援業	22	16
5	情報通信業	20	12	5	宿泊業、飲食サービス業	16	14
6	医療、福祉	17	16	6	金融業、保険業	11	7
7	教育、学習支援業	14	15	7	運輸業、郵便業	9	6
8	学術研究、専門・技術サービス業	13	11	8	生活関連サービス業、娯楽業	9	8
9	金融業、保険業	11	7	9	建設業	8	7
10	不動産業、物品賃貸業	7	6	10	学術研究、専門・技術サービス業	7	4
11	宿泊業、飲食サービス業	7	6	11	情報通信業	5	2
12	生活関連サービス業、娯楽業	6	5	12	不動産業、物品賃貸業	5	4
13	複合サービス事業	4	3	13	農林業	3	2
14	電気・ガス・熱供給・水道業	3	2	14	複合サービス事業	3	2
15	農林業	2	3	15	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0
16	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	16	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0
-	サービス業（他に分類されないもの）	24	25	-	サービス業（他に分類されないもの）	20	15
	合計	346	276		合計	295	224

(資料) 総務省「労働力調査」(2024年)より筆者作成

3—シニアの転職状況

3-1 | 転職者数の職業別ランキング

ここからは、厚生労働省の「雇用動向調査」より、シニアの転職状況についてみていきたい。先にお断りしておくが、同調査では、60歳などで定年を迎えていったん退職し、同じ会社から再雇用された人も「転職者」に含めて集計している。従って、「60~64歳」のデータについては、純粋な転職市場の状況を表しているとは言えないため、参考程度で数値を紹介する。

始めに、シニアでは、どんな職業の人が、転職が多いのかについて分析する。同調査より、常用労働

者^②のうちパートタイムを除く「一般労働者」について、転職者数の職業を、男女別に順位付けしたものが、図表3である。まず「55~59歳男性」では、全体の転職者15万7,000人のうち、「管理的職業従事者」が最大の約3万人である。図表1で見たように、母数となる55~59歳男性の「管理的職業従事者」は約17万人しかいないが、転職を果たした職業のトップを走る。シニアになっても、高い能力や豊富な経験があれば、求人があると言うことができるだろう。働く人の側から見ると、特に大企業では、50歳代後半で役職定年を設ける企業も多いため、役職を降りて、処遇や役割が低下した人が、より良い条件を求めて、中小企業やベンチャーなどに管理職として移るケースがあると考えられる。このことは4-1でも説明する。

次に多いのが「事務従事者」と「専門的・技術的職業従事者」である。雇用動向調査では、転職した「事務従事者」のより詳しい内訳までは分からないが、事務の中でも、高度な職務経験のあるシニアが転職を果たしている可能性がある。ここで、参考に、厚生労働省の「令和2年転職者実態調査」より、「事務的な仕事」の転職者を採用した事業所が「採用した理由」の回答を見ると、「離職者の補充のため」(58.5%)に次いで、「経験を活かし即戦力になるから」(42.0%)が多かった。この集計は、すべての年齢階級を対象としたものだが、単なる不足分の穴埋めであれば、より若い層を優先的に採用すると考えられるため、シニアに関しては、後者の「即戦力になる」が当てはまるケースが多いのではないだろうか。

次に、「55~59歳女性」を見ると、最大は「事務従事者」の1万9,000人である。女性に関しては、「事務従事者」の母数が圧倒的に多いこともあるが、前述したように、事務の中でも、例えば経営管理や人事、財務、法務など、いわゆる「コーポレート職種」と呼ばれるような分野で専門スキルや実績がある女性が、転職を果たしている可能性がある。2位の「サービス職業従事者」には、「介護サービス職業従事者」や、「飲食物調理従事者」、「接客・給仕職業従事者」などが含まれる。医療・介護や飲食サービス業では人手不足感が強い^③ため、転職しやすいと考えられる。3位は「専門的・技術的職業従事者」である。なお、4位の「管理的職業従事者」は、母数が少ない割に、転職者数の順位が高い。筆者の前稿「女性管理職転職市場の活発化～『働きやすさ』を求めて流動化し始めたハイキャリア女性たち～」(基礎研レポート)でも紹介したように、女性活躍政策などの影響で、特に50代後半で上位管理職に就くような女性人材が、企業間で奪い合いになっている可能性がある。

「60~64歳」についても、参考として記載した。「60~64歳男性」は、上述したように、定年後再雇用の影響で、転職者数自体が21万4,000人と、「55~59歳男性」よりも多い。ただし上位の職業をみると、2-1で紹介した「シニア男性三大職業」の中に「管理的職業従事者」が割り込み、2位となった。管理職に関しては、定年後の再雇用者は少ないと考えられるため、純粹に転職市場の中で、中小企業やベンチャーなどのニーズが大きいと考えられる。「60~64歳女性」では「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、「サービス職業従事者」が多かった。

(2) 期間を定めずに雇われている人や、1カ月以上の期間を定めて雇われている人。

(3) 厚生労働省「労働経済動向調査」(令和6年11月)

図表3 男女別にみたシニアの職業別転職者数ランキング

55~59歳 男性一般労働者

55~59歳 女性一般労働者

(単位：千人)

	職業	転職者数
1	管理的職業従事者	29.9
2	事務従事者	25.5
3	専門的・技術的職業従事者	24.1
4	サービス職業従事者	14.9
5	輸送・機械運転従事者	14.2
6	販売従事者	13.6
7	建設・採掘従事者	11.6
8	運搬・清掃・包装等従事者	9.2
9	生産工程従事者	9.0
10	保安職業従事者	5.2
-	その他の職業従事者	-
合計		157.1

	職業	転職者数
1	事務従事者	19.2
2	サービス職業従事者	13.8
3	専門的・技術的職業従事者	12.2
4	管理的職業従事者	6.1
5	生産工程従事者	4.5
6	運搬・清掃・包装等従事者	2.8
7	販売従事者	1.7
8	建設・採掘従事者	1.2
9	輸送・機械運転従事者	1.0
10	保安職業従事者	0.1
-	その他の職業従事者	-
合計		62.5

(備考) 転職入職者を集計。

(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」(2023年)より作成

60~64歳 男性一般労働者

60~64歳 女性一般労働者

(単位：千人)

	職業	転職者数
1	専門的・技術的職業従事者	47.8
2	管理的職業従事者	45.3
3	事務従事者	44.8
4	生産工程従事者	17.5
5	販売従事者	16.5
6	サービス職業従事者	12.8
7	建設・採掘従事者	11.3
8	輸送・機械運転従事者	8.4
9	保安職業従事者	5.2
10	運搬・清掃・包装等従事者	4.4
-	その他の職業従事者	0.1
合計		214.1

	職業	転職者数
1	専門的・技術的職業従事者	23.4
2	事務従事者	11.1
3	サービス職業従事者	3.6
4	生産工程従事者	3.0
5	販売従事者	1.3
6	管理的職業従事者	0.9
7	運搬・清掃・包装等従事者	0.8
8	輸送・機械運転従事者	0.4
9	保安職業従事者	0.1
10	建設・採掘従事者	-
-	その他の職業従事者	-
合計		44.6

(備考) 転職入職者を集計。

(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」(令和5年)より作成

3-2 | 転職者数の産業別ランキング

次に、シニアの転職が多い産業について、厚生労働省の「雇用動向調査」に戻って分析する。まず「55~59歳 男性一般労働者」では「運輸業、郵便業」がトップで、母数が最大の「製造業」を抜いている。厚生労働省の「労働経済動向調査」によると、運輸業は、12産業の中でも建設業に次いで人手不足感が強く、シニアにとっても転職しやすいと考えられる。2位から4位までは、1-2でみたように、母数となる雇用者数が上位の産業である。

「55~59歳 女性一般労働者」のトップである「医療、福祉」は、雇用者数も1位であり、かつ専門性があるため、同様に、人手不足感の強い産業でもある。2位の「卸売業、小売業」、3位の「宿泊業、飲食サービス業」も雇用者数が多く、人手不足感が強い。

「60~64歳 男性一般労働者」では上位3位が、「卸売業、小売業」、「製造業」、「建設業」と、概ね雇用者数が多い産業がランクインしている。「60~64歳 女性一般労働者」では、雇用者数で5位だった「宿泊業、飲食サービス業」がトップとなっており、人手不足の影響が大きいと考えられる。

図表4 男女別にみたシニアの産業別転職者数ランキング

55~59歳 男性一般労働者			55~59歳 女性一般労働者		
	産業	転職者数		産業	転職者数
1	運輸業、郵便業	26.9	1	医療、福祉	28.3
2	製造業	23.7	2	卸売業、小売業	11.0
3	卸売業、小売業	22.0	3	宿泊業、飲食サービス業	6.0
4	建設業	15.8	4	製造業	5.8
5	医療、福祉	11.7	5	生活関連サービス業、娯楽業	3.3
6	宿泊業、飲食サービス業	7.8	6	教育、学習支援業	2.9
7	生活関連サービス業、娯楽業	7.5	7	金融業、保険業	2.0
8	金融業、保険業	5.3	8	不動産業、物品賃貸業	1.9
9	教育、学習支援業	4.1	9	運輸業、郵便業	1.6
10	不動産業、物品賃貸業	3.6	10	建設業	1.3
11	学術研究、専門・技術サービス業	2.9	11	情報通信業	0.5
12	情報通信業	2.7	12	学術研究、専門・技術サービス業	0.4
13	電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	13	電気・ガス・熱供給・水道業	0.1
14	複合サービス事業	0.6	14	複合サービス事業	0.1
15	鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	15	鉱業、採石業、砂利採取業	-
-	サービス業（他に分類されないもの）	26.8	-	サービス業（他に分類されないもの）	8.7
	計	162.2		計	74.0

(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」(2023年)

60~64歳 男性一般労働者			60~64歳 女性一般労働者		
	産業	転職者数		産業	転職者数
1	卸売業、小売業	42.2	1	宿泊業、飲食サービス業	9.3
2	製造業	35.0	2	医療、福祉	9.1
3	建設業	30.6	3	製造業	4.7
4	運輸業、郵便業	14.4	4	教育、学習支援業	4.7
5	情報通信業	12.3	5	卸売業、小売業	2.6
6	学術研究、専門・技術サービス業	11.3	6	生活関連サービス業、娯楽業	1.7
7	教育、学習支援業	10.8	7	金融業、保険業	1.3
8	宿泊業、飲食サービス業	10.6	8	学術研究、専門・技術サービス業	1.3
9	生活関連サービス業、娯楽業	6.0	9	建設業	0.7
10	医療、福祉	6.0	10	情報通信業	0.7
11	不動産業、物品賃貸業	5.0	11	不動産業、物品賃貸業	0.7
12	金融業、保険業	4.4	12	運輸業、郵便業	0.3
13	電気・ガス・熱供給・水道業	2.1	13	複合サービス事業	0.2
14	複合サービス事業	1.3	14	電気・ガス・熱供給・水道業	0.1
15	鉱業、採石業、砂利採取業	0.1	15	鉱業、採石業、砂利採取業	0.0
-	サービス業（他に分類されないもの）	29.9	-	サービス業（他に分類されないもの）	9.6
	計	221.8		計	47.0

(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」(2023年)

4—賃金アップした人が多いシニアの転職先

4-1 | 企業規模別にみた転職で賃金アップしたシニアの割合

次に、厚生労働省の「雇用動向調査」より、シニアの転職によって賃金が増加した人が多いかを、転職先区分ごとに分析する。まずは企業規模別にみたものが図表5である。

まず「55~59歳男性」を見ると、「一般労働者」から「一般労働者」への転職者13万7,000人のうち、賃金が「増加」した人は全体の21.3%、「減少」した人は35.2%で、減少した人の方が多い。もちろん賃金アップだけが、転職希望者が転職に求める要素ではないと思うが、多くのシニアにとって、金銭面では転職の課題が大きいということが分かる。

企業規模別に見ると、賃金が増加した人の割合は、「30~99人」や「5~29人」など、相対的に、小規模企業で大きい。上述したように、役職定年を機に、大企業で専門知識や専門スキルを持っていた人が、中小企業やベンチャー企業でより良い処遇で迎えられる、というパターンが一定数あると考えられる。

これとは違って、ユニークな動向を示しているのが、「55~59歳女性」である。「一般労働者」から「一般労働者」への転職者数は3万7,000人で、男性よりも10万人少ないが、賃金が増加した人の割合は4割近くに上り、減少した人の割合より10ポイント以上大きい。

企業規模別に見ると、男性と違って、「1,000人以上」の大企業が最も高い44%となっている。筆者の前稿「[女性管理職転職市場の活発化～『働きやすさ』を求めて流動化し始めたハイキャリア女性たち～](#)」（基礎研レポート）で説明したように、女性管理職比率の引き上げを、政策によって迫られている大企業が、部長級などに就いている50代後半女性に対して、前職よりも良い条件を提示して、管理職ポストに招いている可能性があるだろう。

「60~64歳男性」では、「一般労働者」から「一般労働者」への転職者は18万6,000人に上るが、賃金は約7割が「減少」している。この割合は、「1,000人以上」と「300~999人」企業に多く、定年後の再雇用で賃金ダウンするパターンが多いと考えられる。

「60~64歳女性」では、「一般労働者」から「一般労働者」への転職者は3万6,000人で、うち賃金が「増加」した人は2割弱にとどまる。転職者数自体は少ないものの、「300~999人」、「100~299人」、「5~29人」など、小規模の企業では賃金が増加した人は、3~4割に上っている。

図表5 企業規模別にみたシニアの転職者数と賃金アップした人の割合

55~59歳 男性					55~59歳 女性				
従業員規模	計 (千人)	増加	変わらない	減少	従業員規模	計 (千人)	増加	変わらない	減少
計	137.0	21.3%	42.6%	35.2%	計	37.0	38.6%	34.1%	26.8%
1,000人以上	38.1	15.0%	43.0%	41.7%	1,000人以上	8.4	44.0%	20.2%	35.7%
300~999人	23.7	22.4%	24.9%	52.3%	300~999人	6.1	32.8%	26.2%	41.0%
100~299人	17.6	11.9%	47.2%	40.3%	100~299人	4.7	40.4%	29.8%	25.5%
30~99人	37.7	25.2%	48.5%	26.8%	30~99人	9.6	27.1%	64.6%	7.3%
5~29人	18.6	35.5%	46.2%	14.0%	5~29人	7.1	56.3%	16.9%	28.2%

60~64歳 男性

従業員規模	計 (千人)	増加	変わらない	減少
計	186.3	7.4%	20.3%	69.8%
1,000人以上	51.6	2.5%	20.2%	76.7%
300~999人	41.6	11.1%	8.2%	80.5%
100~299人	16.5	6.7%	14.5%	78.8%
30~99人	42.1	10.9%	28.3%	56.5%
5~29人	25.8	7.4%	32.2%	51.6%

(備考) 「一般労働者」から「一般労働者」への転職を集計。

(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」(令和5年)

60~64歳 女性

従業員規模	計 (千人)	増加	変わらない	減少
計	36.5	15.3%	24.4%	38.6%
1,000人以上	9.3	7.5%	31.2%	62.4%
300~999人	6.0	36.7%	20.0%	45.0%
100~299人	1.5	33.3%	13.3%	53.3%
30~99人	3.7	29.7%	45.9%	24.3%
5~29人	11.4	9.6%	13.2%	8.8%

4-2 | 転職先の産業別にみた賃金変動の状況

最後に、同調査より、シニアの転職によって賃金が増加した人が多いかを産業別に分析したものが図表6である。まず「55~59歳男性」では、「増加」が2割を超えた産業は、「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「生活関連サービス業、娯楽業」(理美容やクリーニング業、スポーツ施設など)である。「55~59歳女性」は、産業別にすると、転職者数の値が小さくなるが、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などで増加の割合が大きい。

「60~64歳男性」では、増加が2割を超えたのは「運輸業、郵便業」のみである。「60~64歳女性」では、「製造業」で増加が3割弱となった。

図表6 産業別にみたシニアの転職者数と賃金アップした人の割合

55~59歳 男性

	計 (千人)	増加	変わらない	減少
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0%	0%	0%
建設業	12.1	21.5%	67.8%	1.7%
製造業	19.2	38.5%	40.1%	20.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	0.0%	62.5%	50.0%
情報通信業	2.3	30.4%	47.8%	21.7%
運輸業、郵便業	21.3	21.1%	22.1%	56.8%
卸売業、小売業	17.9	15.1%	50.8%	34.6%
金融業、保険業	5.3	7.5%	32.1%	60.4%
不動産業、物品賃貸業	2.6	11.5%	23.1%	65.4%
学術研究、専門・技術サービス業	2.8	3.6%	50.0%	42.9%
宿泊業、飲食サービス業	7.8	17.9%	69.2%	12.8%
生活関連サービス業、娯楽業	6.5	24.6%	60.0%	15.4%
教育、学習支援業	3.5	5.7%	34.3%	62.9%
医療、福祉	11.5	16.5%	54.8%	28.7%
複合サービス事業	0.3	0.0%	33.3%	33.3%
サービス業 (他に分類されないもの)	23	23.0%	29.1%	47.8%

55~59歳 女性

	計 (千人)	増加	変わらない	減少
鉱業、採石業、砂利採取業	-	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	0	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	4.2	31.0%	45.2%	23.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	0.0%	0.0%	100.0%
情報通信業	0.4	25.0%	50.0%	0.0%
運輸業、郵便業	1.1	100.0%	-	9.1%
卸売業、小売業	4.7	46.8%	48.9%	4.3%
金融業、保険業	0.5	0.0%	60.0%	20.0%
不動産業、物品賃貸業	0.8	0.0%	25.0%	50.0%
学術研究、専門・技術サービス業	0.4	25.0%	50.0%	25.0%
宿泊業、飲食サービス業	0.6	100.0%	-	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0%	20.0%	25.0%
教育、学習支援業	1.8	22.2%	38.9%	33.3%
医療、福祉	14.7	33.3%	34.7%	32.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業 (他に分類されないもの)	5.6	41.1%	21.4%	37.5%

60~64歳 男性

産業	計(千人)	増加	変わらない	減少
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1	0%	0%	0%
建設業	21.8	9.2%	22.0%	50.0%
製造業	31.3	5.1%	19.2%	75.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	10.0%	5.0%	90.0%
情報通信業	9.4	2.1%	7.4%	88.3%
運輸業、郵便業	13.1	22.1%	16.8%	61.8%
卸売業、小売業	34.4	6.7%	29.7%	63.4%
金融業、保険業	4.4	0.0%	4.5%	93.2%
不動産業、物品賃貸業	4.5	6.7%	6.7%	86.7%
学術研究、専門・技術サービス業	10.4	4.8%	24.0%	70.2%
宿泊業、飲食サービス業	9.6	0.0%	0.0%	101.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4.6	0.0%	17.4%	82.6%
教育、学習支援業	9.1	6.6%	23.1%	71.4%
医療、福祉	5.8	3.4%	24.1%	72.4%
複合サービス事業	1	10.0%	0.0%	90.0%
サービス業（他に分類されないもの）	24.7	12.1%	26.3%	61.5%

（備考）割合は、四捨五入の関係で計100%にならないことがある。

（資料）厚生労働省「雇用動向調査」（令和5年）

60~64歳 女性

産業	計(千人)	増加	変わらない	減少
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	-	0.0%
建設業	0.1	0.0%	-	100.0%
製造業	3.3	27.3%	12.1%	57.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	0.0%	-	100.0%
情報通信業	0.7	0.0%	14.3%	71.4%
運輸業、郵便業	0.3	0.0%	-	100.0%
卸売業、小売業	2.4	0.0%	12.5%	83.3%
金融業、保険業	1.2	0.0%	66.7%	25.0%
不動産業、物品賃貸業	0.5	0.0%	0.0%	60.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.0%	10.0%	90.0%
宿泊業、飲食サービス業	9.2	15.2%	-	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1.6	0.0%	75.0%	25.0%
教育、学習支援業	3.8	18.4%	13.2%	65.8%
医療、福祉	5.8	10.3%	44.8%	43.1%
複合サービス事業	0.1	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業（他に分類されないもの）	6.6	31.8%	40.9%	1.5%

5—終わりに

本稿では、シニアの転職について、より具体的な状況を見てきた。50代後半以降のシニア人材ともなれば、転職は難しいというのが大方の見方だろう。実際に、4-1で紹介したように、50代前半男性で転職によって賃金アップした人は2割に過ぎず、シニアの転職で本人が「成功だった」と言えるケースは少数かもしれない。

しかし、職種で見ると、「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」に分類されるような、専門知識やスキル、高度な職務経験を持つシニア人材は、転職者数が多いことは確かである。また、一般的には「専門職」には分類されない「事務従事者」の転職者数も多い。同じ事務であっても、経営戦略や財務、広報など、実際には専門スキルや経験を必要とする職務もあり、これらの人材はシニアでも転職を果たしているとも考えられる。4-1で述べたように、特に中小企業やベンチャーでは、このような事務分野の専門スキルを持つ人材が不足しているとも考えられる。シニアが50代後半、そして60代以降の働き方を考えていく上で、「中小・ベンチャー」は有力な選択肢になるのではないだろうか。

女性に関しては、そもそも中高年では非正規雇用が多いため、パートなどを除く一般労働者の転職者数は男性よりも少ないが、50代後半で転職を果たしている人の状況を見ると、賃金アップしている人の割合が4割近くに上り、賃金ダウンする割合よりも大きい点や、特に1,000人以上の大企業で最も賃金アップの割合が大きい点など、注目すべき動向が、本稿の分析で新たに判明した。当てはまる女性は一部ではあるが、繰り返し述べて来たように、部長級などのハイキャリア女性人材が、転職市場で、大企業を中心に奪い合いになっているという最新動向を示しているのではないだろうか。

本資料記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と完全性を保証するものではありません。また、本資料は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。