マイナビ

中途採用・転職　総括レポート2019年版（2018年実績）

株式会社マイナビ　社長室　リサーチ&マーケティング部　転職リサーチ課

目次

【はじめに】
本レポートは2018年における中途採用・転職市場を3部構成でまとめたレポートとなっている。まず「第1部」では、公的機関（総務省・厚生労働省・日本銀行）が調査した雇用市場全般に関わるデータ・指標を抜粋して解説している。次に「第2部」では、2018年に中途採用活動実績のある企業を対象として、中途採用の状況とその傾向を明らかにした調査内容を解説している。そして最後に「第3部」では、2018年に転職をした人を対象として、転職活動実態とその傾向を明らかにした調査内容を解説している。

第1部．雇用市場の概観	3ページ
1-1.雇用市場の概観　TOPICS	
1-2.就業者数と完全失業率	
1-3.有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率	
1-4.職種別 有効求人倍率	
1-5.都道府県別 有効求人倍率	
1-6.業況、雇用人員の過不足	

第2部．企業の中途採用状況	10ページ
2-1.企業の中途採用状況　調査概要	
2-2.企業の中途採用状況　TOPICS	
2-3.人材の過不足感	
2-4.中途採用を実施した理由	
2-5.中途採用活動に関する人数	
2-6.中途採用の実績	
2-7.中途入社社員についての満足度	
2-8.中途採用活動の印象	
2-9.中途採用活動の印象の理由	
2-10.中途採用の選考基準	
2-11.中途採用活動で厳しくした項目	
2-12.中途採用活動で甘くした項目	
2-13.中途採用で効果のあった手法	
2-14.中途採用の予算と実績	
2-15.中途採用費用（人材紹介／求人広告）	
2-16.求人広告費の増減	
2-17.中途採用者1人あたりの求人広告費	
2-18.一次面接から内定を出すまでの平均日数	
2-19.中途採用の見通し（2019年）	

第3部．転職者の動向	30ページ
3-1.転職者の動向　調査概要	
3-2.転職者の動向　TOPICS	
3-3.転職率	
3-4.転職を始めた理由（複数回答）	
3-5.転職活動を始めた理由（単一回答）	
3-6.転職活動の実績	
3-7.転職関連サービスの利用（応募段階）	
3-8.転職関連サービスに求めたこと	
3-9.転職についての相談相手	
3-10.転職活動の期間	
3-11.入社企業の選考で、入社決定に強く影響したこと	
3-12.入社を決めた理由（複数回答）	
3-13.入社を決めた理由（単一回答）	
3-14.転職後の変化	
3-15.居住地の変更	
3-16.年収	
3-17.就業期間	
3-18.仕事のやりがい	
3-19.今後の仕事に関する考え方	
3-20.転職に関する考え方	
3-21.転職回数	

【転載・引用に関する注意事項】
「レポートの一部または全部を改変すること」「レポートの一部または全部を販売・出版すること」「出所を明記せずに転載・引用を行うこと」「公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと」等の行為は禁止いたします。
※転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

第1部．雇用市場の概観

- 雇用市場の概観TOPICS
- 就業者数と完全失業率
- 有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率
- 職種別 有効求人倍率
- 都道府県別 有効求人倍率
- 業況、雇用人員の過不足

1-1.労働市場全体TOPICS

■ 2018年の有効求人倍率は、過去30年間で最高の1.61倍。

- いずれの都道府県においても、求人数が求職者数を上回っている（有効求人倍率が1倍を超えている）。「東京都」「福井県」「広島県」「岐阜県」は2倍以上の高水準で、売り手市場（転職活動をする求職者側に優位な状況）の傾向が強い。
- 職種別にみると、「建築・土木・測量技術者」が6倍以上、次いで「介護サービスの職業」が3倍以上。これらの職種は倍率が高い上、近年の上がり幅も大きく、特に人手不足が深刻化している。

■ 直近10年間で、雇用情勢は大幅に改善。

- 2009年以降、有効求人数の増加と有効求職者数の減少が続き、有効求人倍率が大きく上昇してきた。
- 同時に、完全失業率が低下し、雇用情勢は改善されたといえる。

■ 企業の判断では、景況感の好調と相反して、雇用人員は「不足」。人員不足は規模の小さい企業ほど、より厳しい状況。

- 業況（企業の景況感）は、2009年に大きな谷があり、その後は2018年現在までゆるやかに上昇。
- 雇用人員は、2009年には業況の不調を反映して、人員に余剰が出る状態となったが、その後の景気回復にともなって人員不足が強まってきた。人員不足は2018年の時点では、1992年以降最低で、企業にとっては人員を採用することが厳しい状況となっている。

【用語の説明】　有効求人数　…　ハローワーク（公共職業安定所）で取り扱う求人の数。当月の新規求人数と、前月から繰り越された求人数の合計。

有効求職者数　…　ハローワークで紹介を申し込んだ求職者の数。当月の新規求職者数と、前月から繰り越された求職者数の合計。

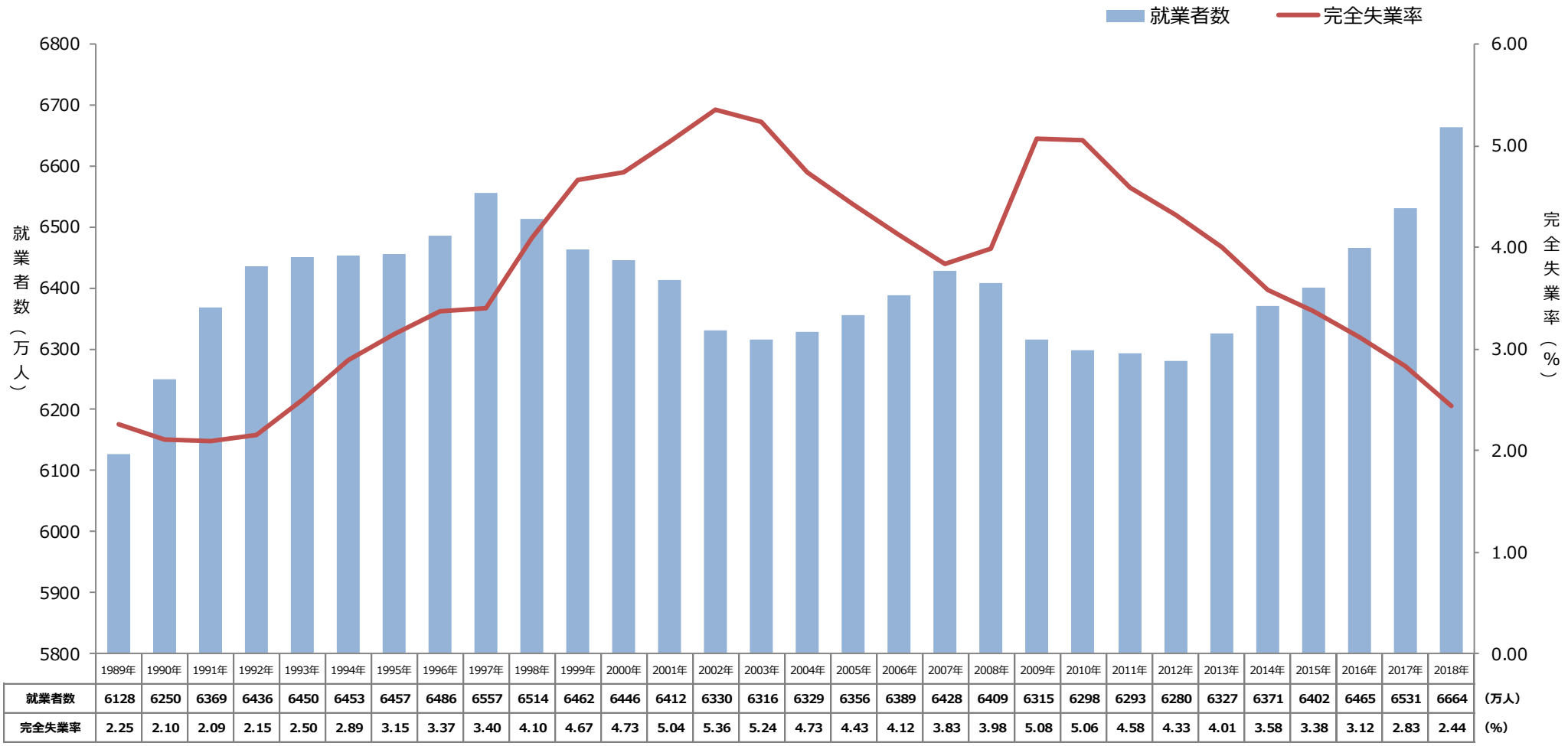
有効求人倍率　…　ハローワークで紹介を申し込んだ求職者1人あたりの求人数。

就業者数　…　労働力人口（15歳以上で働く意欲がある者）のうち、仕事を持っている者の数。

完全失業率　…　労働力人口に占める、完全失業者（職に就かず、求職活動をしている者）の割合。

1-2.就業者数と完全失業率

- 2018年の就業者数は6664万人。2017年より133万人増加し、平成の30年間で最多。
- 完全失業率は2.44%で、25年ぶりの低水準となった。
- 直近10年間（2009年～2018年）は完全失業率の減少が顕著で、雇用情勢が大幅に改善されている。

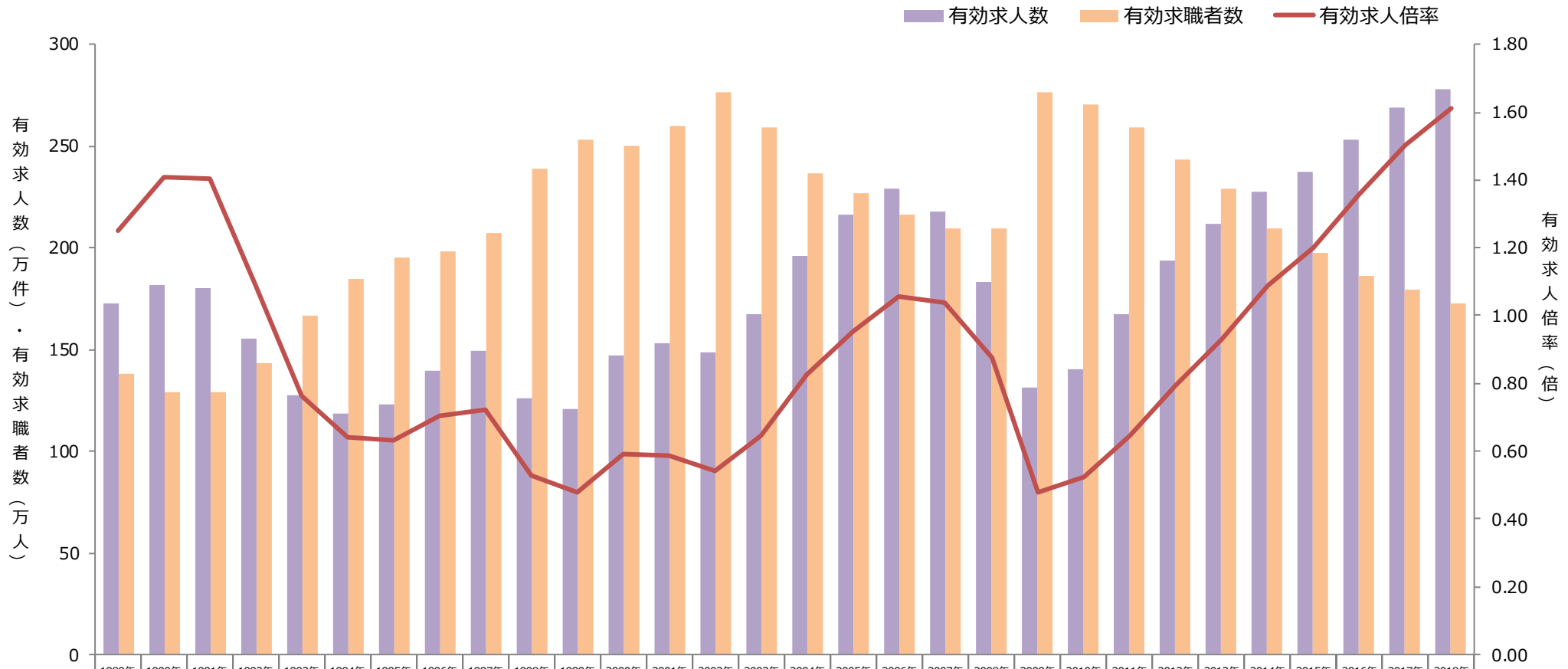


	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	
就業者数	6128	6250	6369	6436	6450	6453	6457	6486	6557	6514	6462	6446	6412	6330	6316	6329	6356	6389	6428	6409	6315	6298	6293	6280	6327	6371	6402	6465	6531	6664	（万人）
完全失業率	2.25	2.10	2.09	2.15	2.50	2.89	3.15	3.37	3.40	4.10	4.67	4.73	5.04	5.36	5.24	4.73	4.43	4.12	3.83	3.98	5.08	5.06	4.58	4.33	4.01	3.58	3.38	3.12	2.83	2.44	（%）

出典：総務省統計局「労働力調査　長期時系列データ」より
※就業者数は原数値／完全失業率は季節調整値

1-3.有効求人数、有効求職者数および有効求人倍率

- 2018年は、有効求人数277.8万件に対して有効求職者数172.3万人で、有効求人倍率は1.61倍。
- 2009年以降、有効求人数の増加と有効求職者数の減少が続き、有効求人倍率が上昇。10年間（2009年→2018年）で0.48倍から1.61倍へと大きく変化している。
- 有効求人数と有効求人倍率は、平成の30年間で最も高い水準。

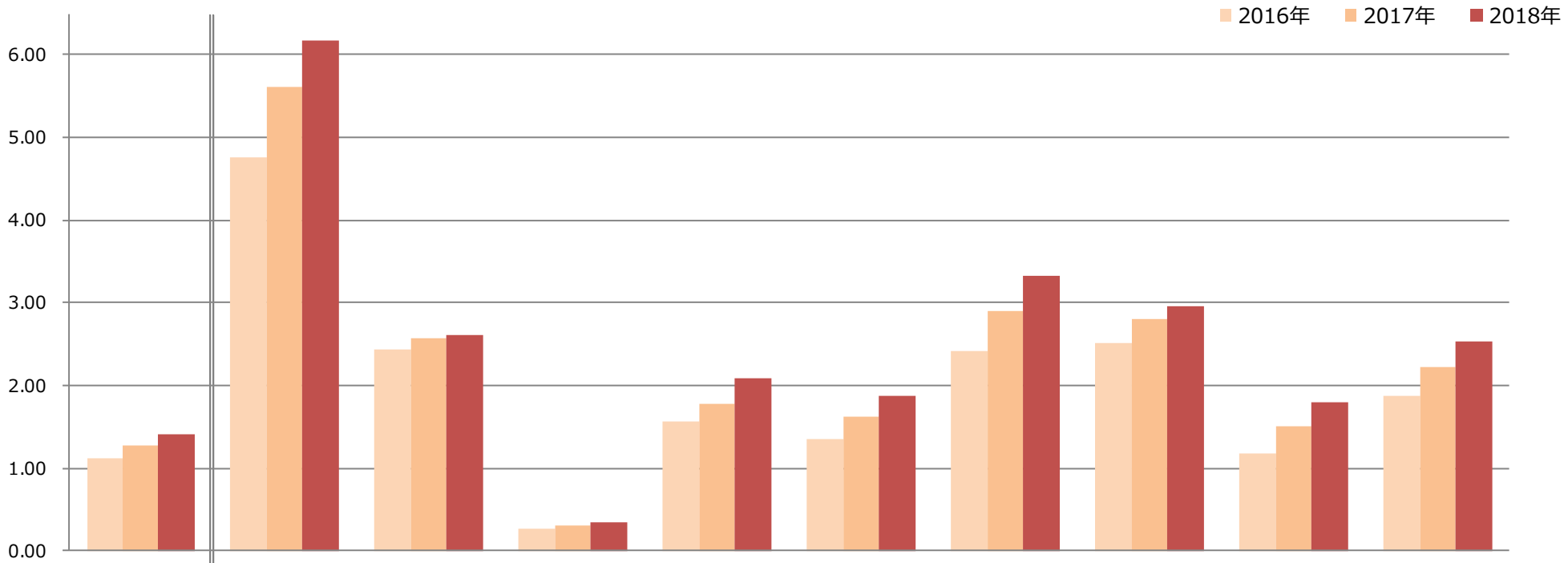


	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	
有効求人数	172.8	181.5	180.5	155.2	127.4	118.5	122.9	139.3	149.3	126.2	120.7	147.1	153.1	148.6	167.1	195.6	216.4	228.8	217.7	183.3	131.1	140.4	167.3	193.4	212.1	227.9	237.6	253.1	269.2	277.8	（万件）
有効求職者数	137.8	129.2	128.9	143.1	166.9	184.6	194.9	197.9	207	239.2	252.8	250.3	259.6	276.5	259.4	236.7	227.1	216	209.3	209.6	276.3	270.4	258.9	243.1	229	209.3	197.8	186.6	179.1	172.3	（万人）
有効求人倍率	1.25	1.41	1.40	1.09	0.77	0.64	0.63	0.71	0.72	0.53	0.48	0.59	0.59	0.54	0.65	0.83	0.95	1.06	1.04	0.88	0.48	0.52	0.65	0.79	0.93	1.09	1.20	1.36	1.51	1.61	（倍）

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」より
※季節調整値（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

1-4.職種別 有効求人倍率

- 直近3年間（2016年～2018年）の有効求人倍率は、いずれの職種においても増加。
- 「建築・土木・測量技術者」や「介護サービスの職業」は、倍率が高い上に直近の上がり幅も大きく、特に人手不足が深刻化している。
- 「一般事務の職業」は0.5未満の低水準で推移しており、ピックアップして掲載している職種の中で唯一、買い手市場（採用活動をする企業側に優位な状況）の職種となっている。



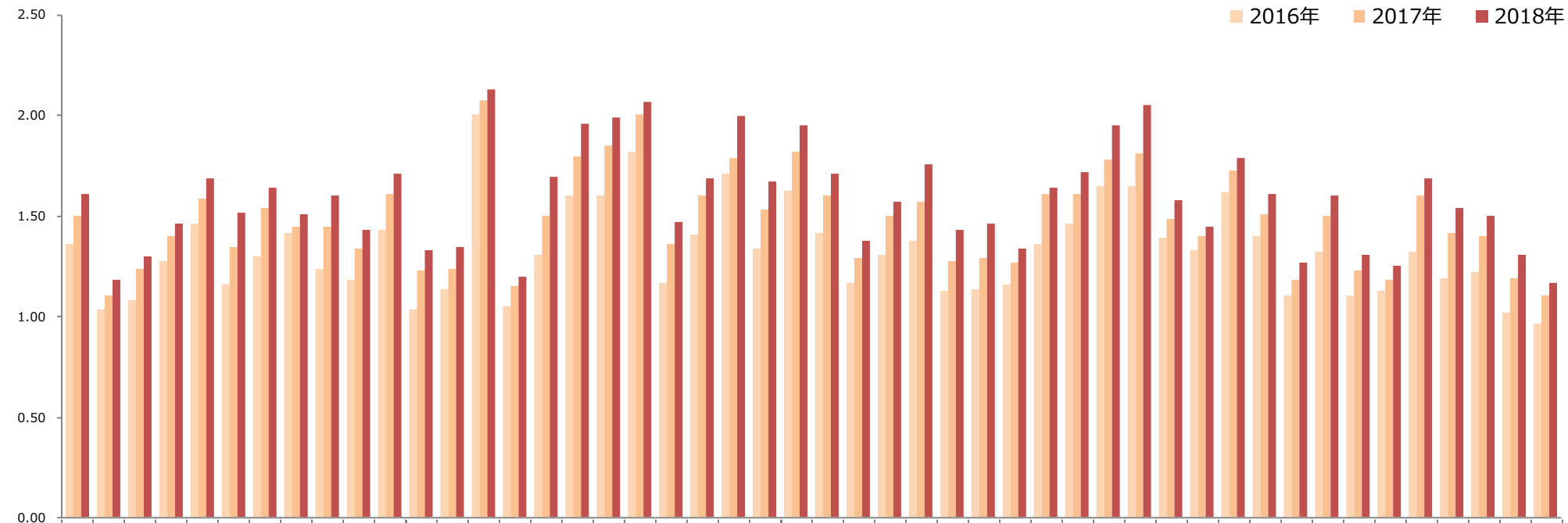
	職種計	建築・土木・測量技術者	情報処理・通信技術者	一般事務の職業	商品販売の職業	営業の職業	介護サービスの職業	接客・給仕の職業	生産工程の職業	輸送・機械運転の職業
2016年	1.12	4.80	2.44	0.27	1.57	1.36	2.43	2.52	1.19	1.89
2017年	1.28	5.65	2.59	0.30	1.79	1.64	2.92	2.81	1.52	2.23
2018年	1.41	6.22	2.61	0.35	2.08	1.87	3.34	2.96	1.79	2.54

（倍）

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」より
※実数（パートを除く常用）
※職種計および9職種をピックアップ

1-5.都道府県別 有効求人倍率

- 直近3年間（2016年～2018年）の有効求人倍率は、すべての都道府県で増加。2018年はいずれの都道府県も1倍を超えている。
- 「東京都」「福井県」「広島県」「岐阜県」は2倍以上の高水準で、売り手市場の傾向が強い。
- 反対に、有効求人倍率が低いのは「沖縄県」「北海道」「神奈川県」。



	全国	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
2016年	1.36	1.04	1.08	1.28	1.46	1.16	1.30	1.42	1.24	1.18	1.43	1.04	1.14	2.01	1.05	1.31	1.60	1.60	1.82	1.17	1.41	1.71	1.34	1.63	1.42	1.17	1.31	1.38	1.13	1.14	1.16	1.36	1.46	1.65	1.65	1.39	1.33	1.62	1.40	1.11	1.32	1.11	1.13	1.32	1.19	1.22	1.02	0.97
2017年	1.50	1.11	1.24	1.40	1.59	1.35	1.54	1.45	1.45	1.34	1.61	1.23	1.24	2.08	1.15	1.50	1.80	1.85	2.01	1.36	1.60	1.79	1.53	1.82	1.60	1.29	1.50	1.57	1.28	1.29	1.27	1.61	1.61	1.78	1.81	1.49	1.40	1.73	1.51	1.18	1.50	1.23	1.18	1.60	1.42	1.40	1.19	1.11
2018年	1.61	1.18	1.30	1.46	1.69	1.52	1.64	1.51	1.60	1.43	1.71	1.33	1.35	2.13	1.20	1.70	1.96	1.99	2.07	1.47	1.69	2.00	1.67	1.95	1.71	1.38	1.57	1.76	1.43	1.46	1.34	1.64	1.72	1.95	2.05	1.58	1.45	1.79	1.61	1.27	1.60	1.31	1.25	1.69	1.54	1.50	1.31	1.17

（倍）

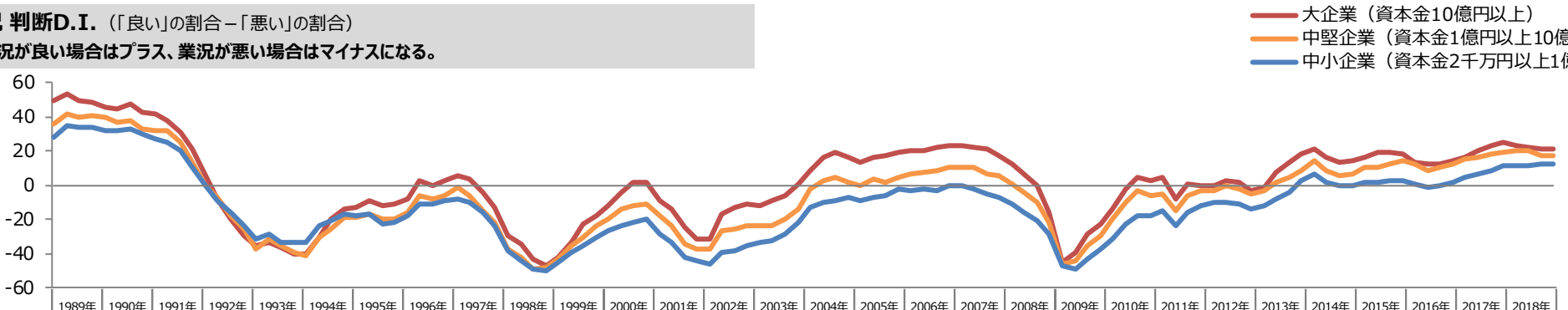
出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」より
※季節調整値

1-6.業況、雇用人員の過不足

- 業況（企業の景況感）は、1989年～1991年が、過去30年間（1989年～2018年）で最も高水準。直近10年では、2009年に大きな谷があったものの、その後は2018年現在までゆるやかに上昇。
- 雇用人員は、1990年～1991年が人員不足のピークで、1993年～2003年の不景気時期には雇用人員に余剰が出る状態となっていた。直近10年では、2009年時点では、余剰状態であったものが、その後の景気回復にともなって人員不足が強まってきた。人員不足は2018年の時点では、1992年以降最低で、企業にとっては人員を採用することが厳しい状況となっている。

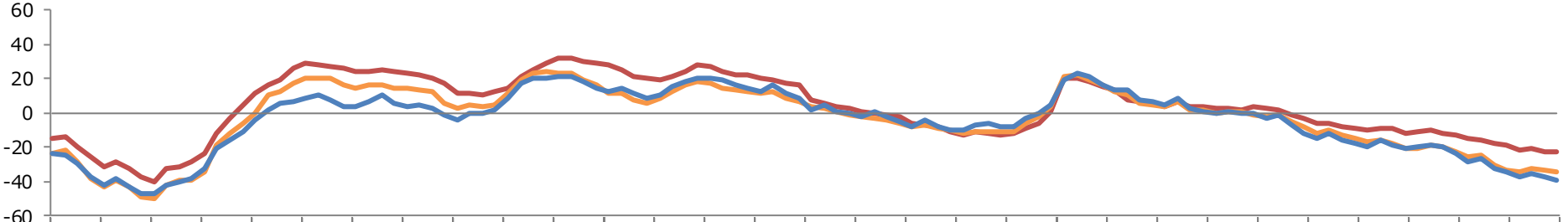
※業況判断D.I.とは、日本銀行が民間企業を対象に調査した企業の景況感を示す指数のこと。「景気が良い」と答えた企業の割合から、「景気が悪い」と答えた企業の割合を引いて算出される。

業況 判断D.I.（「良い」の割合－「悪い」の割合）
※業況が良い場合はプラス、業況が悪い場合はマイナスになる。



	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	
大企業	49.8	45.3	33.0	-12.8	-36.0	-26.0	-11.3	-0.5	-1.8	-38.3	-29.0	-3.0	-19.8	-18.0	-6.5	15.0	16.3	21.3	20.8	0.8	-33.8	-2.0	-0.5	0.5	9.5	16.0	18.0	12.8	21.0	21.8	(%)
中堅企業	39.8	37.0	25.5	-12.8	-35.5	-29.0	-19.0	-9.0	-11.0	-44.0	-33.0	-14.3	-28.3	-28.5	-20.5	2.0	2.8	8.5	8.3	-8.8	-38.5	-9.8	-7.3	-2.5	3.3	9.0	11.5	10.8	17.0	18.5	
中小企業	32.8	31.8	20.5	-12.3	-31.3	-23.8	-20.0	-12.3	-14.5	-45.3	-37.3	-23.3	-36.8	-39.5	-28.8	-9.8	-6.0	-2.0	-3.5	-19.0	-44.0	-22.5	-16.8	-11.3	-5.3	2.3	2.5	0.5	8.0	11.5	

雇用人員 判断D.I.（「余剰」の割合－「不足」の割合）
※雇用人員が余剰している場合はプラス、雇用人員が不足している場合はマイナスになる。



	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	
大企業	-18.8	-32.0	-32.8	-8.5	18.0	27.5	24.3	20.5	11.0	22.3	30.8	23.5	23.0	23.8	18.0	5.3	-0.5	-8.0	-12.3	-6.5	18.3	8.5	4.8	3.0	0.3	-7.3	-10.0	-11.5	-17.0	-22.3	(%)
中堅企業	-28.0	-43.5	-42.5	-17.8	9.8	19.0	15.0	11.3	4.3	19.3	20.3	9.0	13.8	14.0	9.8	1.8	-3.8	-8.5	-11.3	-3.8	19.5	8.3	3.8	0.3	-4.0	-12.5	-18.0	-20.8	-28.5	-33.3	
中小企業	-28.8	-42.5	-41.8	-20.0	2.8	7.8	6.8	2.8	-0.5	16.5	18.5	11.5	15.8	17.3	12.0	2.0	-2.0	-7.5	-7.8	-1.5	19.8	10.3	4.5	0.3	-5.8	-15.3	-19.0	-20.8	-30.3	-37.0	

出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より
※数表の数値は年平均
※「D.I.」（ディー・アイ）とは、Diffusion Index（ディフュージョン・インデックス）の略で、企業の業況感や雇用人員の過不足などの各種判断を指数化したもの。

第2部．企業の中途採用状況

- 企業の中途採用状況　調査概要
- 企業の中途採用状況　TOPICS
- 人材の過不足感
- 中途採用を実施した理由
- 中途採用活動に関する人数
- 中途採用の実績
- 中途入社社員についての満足度
- 中途採用活動の印象
- 中途採用活動の印象の理由
- 中途採用の選考基準
- 中途採用活動で厳しくした項目
- 中途採用活動で甘くした項目
- 中途採用で効果のあった手法
- 中途採用の予算と実績
- 中途採用費用（人材紹介／求人広告）
- 求人広告費の増減
- 中途採用者1人あたりの求人広告費
- 1次面接から内定を出すまでの平均日数
- 2019年の中途採用の見通し

2-1.企業の中途採用状況　調査概要

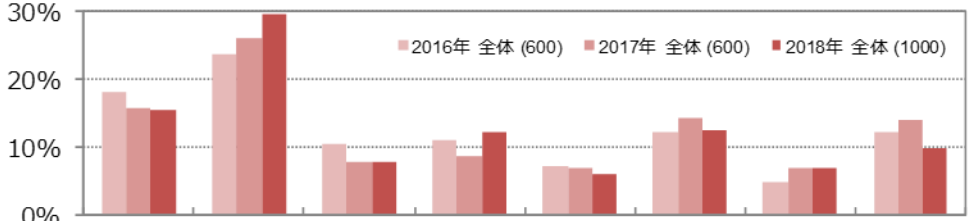
◇企業の中途採用状況　調査概要

- ■調査目的　全国の民間企業等を対象に、中途採用状況とその傾向を明らかにすること
- ■調査名　中途採用状況調査（2018年）
- ■調査地域　全国
- ■調査方法　インターネット調査
- ■対象者　直近1年間（2018年1月～12月）に中途採用活動実績のある企業
- ■回答数　1000件
- ■実施期間　2019年1月15日（火）～1月21日（月）

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

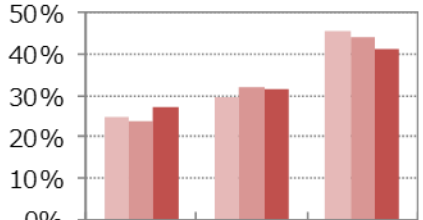
◇企業の中途採用状況　対象者プロフィール

業種



	IT・通信・インターネット	製造・メーカー	サービス・レジャー	流通・小売・フード	金融・保険	不動産・建設・設備	運輸・交通・物流・倉庫	医療・福祉
2018年 全体 (1000)	15.5%	29.6%	7.7%	12.1%	6.0%	12.4%	6.9%	9.8%
2017年 全体 (600)	15.7%	26.0%	7.8%	8.7%	7.0%	14.2%	6.8%	13.8%
2016年 全体 (600)	18.2%	23.8%	10.5%	11.0%	7.2%	12.3%	4.8%	12.2%

従業員数



	60人未満	60～299人	300人以上
2018年 全体 (1000)	27.0%	31.8%	41.2%
2017年 全体 (600)	23.7%	32.0%	44.3%
2016年 全体 (600)	24.7%	29.8%	45.5%

2-2.企業の中途採用状況　TOPICS

■ 16年・17年に引き続き、大企業を中心に、多くの企業で採用数を増やしているものの、人材不足感は解消されていない。

- 中途採用の実績は、「増えた」と「変わらない」がそれぞれ4割を占め、「減った」が2割弱。従業員数が多い企業ほど、「増えた」の割合が高い。
- 人材の過不足感は、「不足している」が6割強で、「余剰感を感じる」の3倍以上を占める。16年・17年と同様に、全体的に人材不足な状況が続いている。採用窓口エリア別にみると、『首都圏』が最も不足感が強い。

■ 採用活動の印象は「厳しかった」が9割弱を占める。人材不足の中でも採用基準を下げず、結果的に採用数が目標に届かない企業が多数。優秀な人材の取り合いとなっている。

- 中途採用活動の印象は、「前年より厳しかった」が3割弱、「前年並みに厳しかった」が6割。その理由は、「求職者の質が低かった」が7割弱で最も高く、16年・17年と同傾向。
- 人材不足が続く中でも、採用基準を「甘くした」企業は2割未満と少ない。採用者のレベルは妥協せず、優秀な人材を各社で取り合っている状態。
- 結果、中途入社した社員については、質よりも量についての不満が大きい。また、中途採用実績は、目標を達成していない企業が6割。

■ 手法は「転職サイト」が最も効果的で、求人広告費は増加傾向が続く。採用窓口が首都圏の企業は、求人広告費も、採用活動全体の予算・実績も、最も高い金額。

- 中途採用で効果のあった手法は、「転職サイト」が5割強で最も高く、「人材紹介会社」「ハローワーク」が4割弱で続く。
- 2018年の中途採用活動の求人広告費は平均284.7万円。エリアによってバラつきがあり、『首都圏』で採用を行う企業は平均400.9万円と高水準。2017年と比較して「変わらない」が5割、「増えた」が4割強、「減った」が1割弱で、相対的に増加傾向。
- 中途採用活動全体の予算は平均781.9万円、実績は平均716.9万円。予算・実績とも、『首都圏』が圧倒的に高い。他のエリアに比べて大企業が多く、ハローワークが活用されにくいことや、採用者数が増えても人材不足が解消されないことが原因と考えられる。

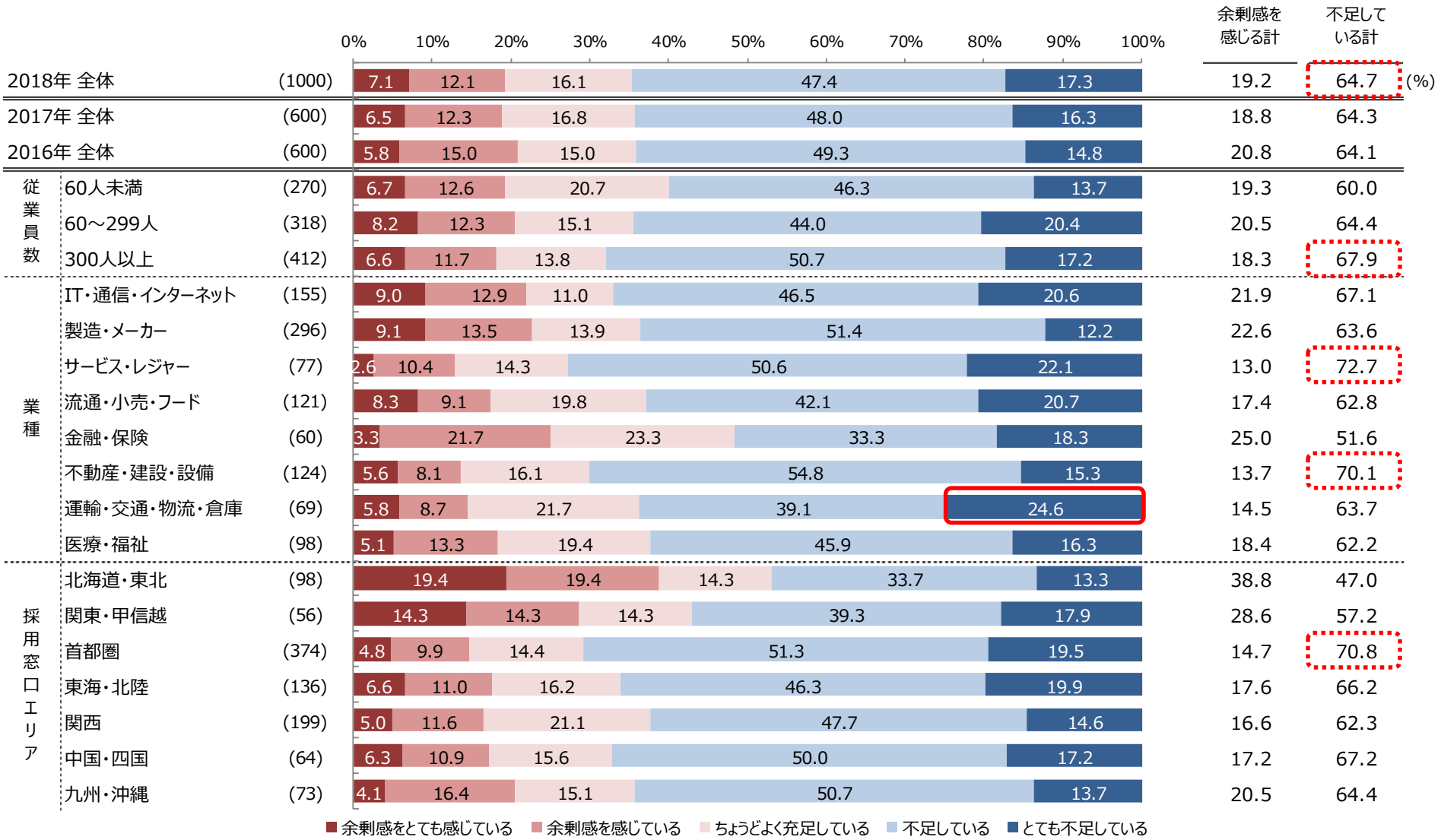
■ 今後の中途採用の見通しは、16年・17年に引き続き「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」。

- 経験者採用と未経験者採用を比較すると、経験者採用の方がより積極的な傾向。
- 『サービス・レジャー』『運輸・交通・物流・倉庫』『医療・福祉』の業種では、「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」や「未経験者採用に積極的」の割合が高い。人材不足解消が急務のため、経験の有無を問わず、まずは採用者を確保したいという状況がうかがえる。

2-3.人材の過不足感

- 人材の過不足感は、「不足している計」が6割強で、「余剰感を感じる計」の3倍以上を占める。16年・17年と同様に、全体的に人材不足な状態が続いている。
- 従業員数別にみると、従業員数が多い企業ほど「不足している計」が高い。
- 業種別で、特に不足感が強いのは『サービス・レジャー』『不動産・建設・設備』。また、『運輸・交通・物流・倉庫』ではおよそ4分の1の企業が「とても不足している」と回答。
- 採用窓口エリア別にみると、人口の多い『首都圏』が最も不足感が強い結果となった。

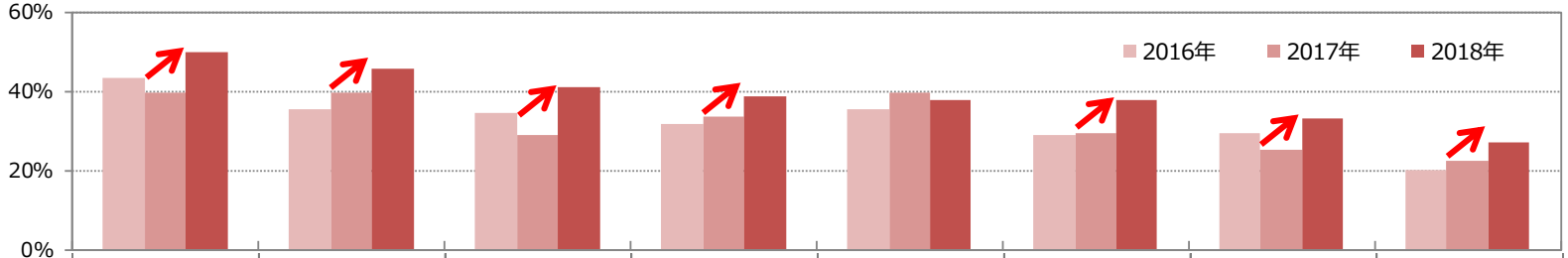
Q. お勤めの会社における現在の人材の過不足感として、あてはまるものをお選びください。



2-4.中途採用を実施した理由

- 中途採用を実施した理由は、5割弱の企業で「組織の存続と強化（活性化）」が挙げられる。次いで「年齢など人員構成の適正化」「将来の幹部候補・コア人材の確保」が4割以上。
- 「退職者の増加」以外の理由は、いずれも17年よりも高い割合になっている。
- 業種別にみると、『運輸・交通・物流・倉庫』は「労働時間短縮への対応」が最大の理由で、6割にのぼる。『サービス・レジャー』『医療・福祉』は「退職者の増加」が半数近くで挙げられており、離職率の高さがうかがえる。

Q. 直近1年間（2018年）にお勤めの会社が中途採用を実施した理由として、あてはまるものをすべてお選びください。



			組織の存続と強化（活性化）	年齢など人員構成の適正化	将来の幹部候補・コア人材の確保	労働時間短縮への対応	退職者の増加	経営状態の好転・既存事業の拡大	新規事業への進出	技術革新への対応・研究開発体制の充実
2018年 全体		(1000)	49.9	45.7	41.2	38.8	37.9	37.7	33.4	27.2
2017年 全体		(600)	39.8	39.5	28.8	33.7	39.5	29.5	25.2	22.3
2016年 全体		(600)	43.3	35.5	34.5	31.8	35.7	29.2	29.7	20.3
従業員数	60人未満	(270)	52.2	41.5	39.6	34.1	30.7	41.1	29.6	20.4
	60～299人	(318)	45.3	43.4	43.7	40.3	35.2	35.5	32.4	23.6
	300人以上	(412)	51.9	50.2	40.3	40.8	44.7	37.1	36.7	34.5
業種	IT・通信・インターネット	(155)	48.4	36.1	38.7	32.9	31.6	42.6	39.4	34.8
	製造・メーカー	(296)	50.0	51.4	41.9	38.5	36.5	35.8	32.8	34.1
	サービス・レジャー	(77)	54.5	37.7	49.4	39.0	49.4	36.4	33.8	18.2
	流通・小売・フード	(121)	47.9	39.7	44.6	34.7	40.5	40.5	31.4	21.5
	金融・保険	(60)	48.3	45.0	30.0	38.3	26.7	28.3	36.7	23.3
	不動産・建設・設備	(124)	58.9	54.8	43.5	41.9	31.5	43.5	25.8	23.4
	運輸・交通・物流・倉庫	(69)	49.3	58.0	36.2	62.3	40.6	31.9	31.9	18.8
	医療・福祉	(98)	40.8	37.8	39.8	33.7	53.1	35.7	36.7	21.4
採用窓口エリア	北海道・東北	(98)	43.9	44.9	43.9	42.9	40.8	36.7	34.7	29.6
	関東・甲信越	(56)	41.1	46.4	25.0	39.3	35.7	28.6	32.1	19.6
	首都圏	(374)	50.8	45.2	42.8	38.2	41.2	40.6	36.1	28.6
	東海・北陸	(136)	50.7	49.3	38.2	32.4	33.1	35.3	27.9	27.9
	関西	(199)	55.3	47.7	44.2	42.2	33.2	39.2	32.2	24.6
	中国・四国	(64)	43.8	45.3	35.9	37.5	35.9	34.4	23.4	26.6
	九州・沖縄	(73)	49.3	37.0	43.8	39.7	42.5	34.2	41.1	28.8

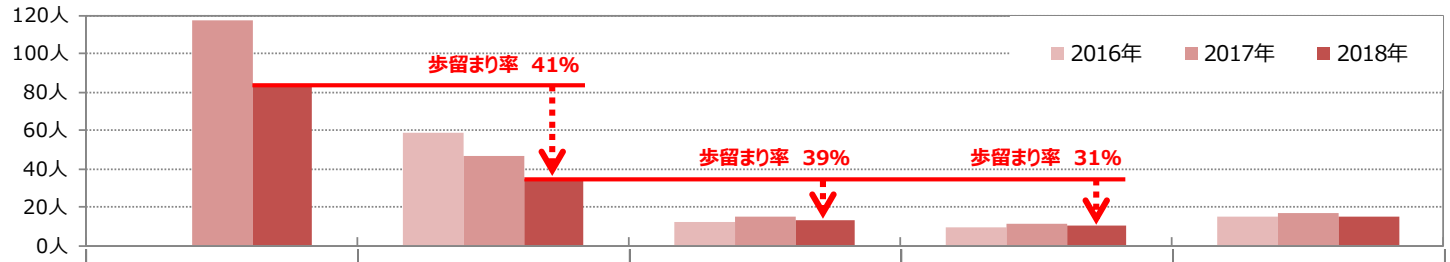
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

2-5.中途採用活動に関する人数

- 全体平均としては、中途採用の総応募者数が84.1人に対して、面接を設定した応募者数は34.8人。応募者数の人数は17年よりも減少しているが、歩留まり率は17年と変わらず4割程度。
- 内定者数は13.5人で、面接設定からの歩留まり率は4割弱。採用者数は10.9人で、面接設定から3割程度が実際に採用できている。
- 目標の採用者数は15.2人で、目標に対して実際の採用者数の割合は7割程度。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2018年）における中途採用の実績についてお答えください。



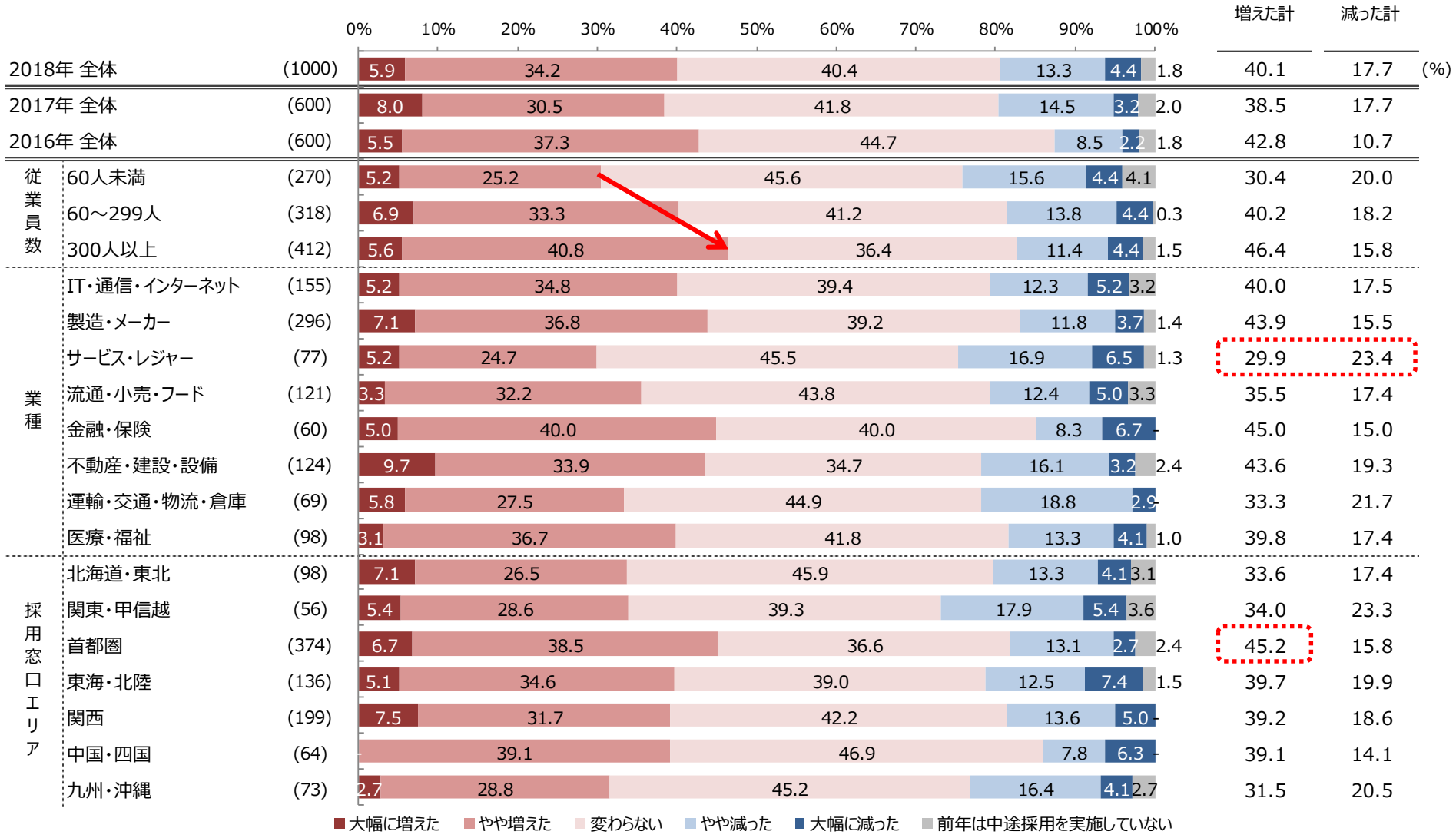
※平均値			中途採用の総応募者数	面接を設定した応募者数	内定者数	採用者数	目標としていた採用者数
2018年 全体		(1000)	84.1	34.8	13.5	10.9	15.2
2017年 全体		(600)	117.3	47.1	15.2	11.8	17.5
2016年 全体		(600)	*	58.6	12.5	9.3	15.6
従業員数	60人未満	(270)	18.5	8.6	2.8	2.3	3.5
	60～299人	(318)	55.2	21.5	7.3	5.7	9.0
	300人以上	(412)	149.3	62.2	25.3	20.7	27.7
業種	IT・通信・インターネット	(155)	146.8	47.9	17.0	13.0	18.1
	製造・メーカー	(296)	88.6	33.5	14.4	11.9	15.9
	サービス・レジャー	(77)	46.6	24.4	12.4	10.2	13.5
	流通・小売・フード	(121)	89.2	40.0	14.4	11.6	17.6
	金融・保険	(60)	135.5	61.1	14.5	12.7	14.6
	不動産・建設・設備	(124)	42.0	25.1	9.8	8.5	13.3
	運輸・交通・物流・倉庫	(69)	34.0	20.9	9.5	7.8	12.2
	医療・福祉	(98)	51.4	25.7	11.6	8.8	11.7
採用窓口エリア	北海道・東北	(98)	35.2	19.1	11.4	9.1	12.3
	関東・甲信越	(56)	30.0	22.2	6.6	5.2	8.8
	首都圏	(374)	138.6	54.2	18.7	15.1	20.7
	東海・北陸	(136)	62.0	31.6	16.4	13.9	17.4
	関西	(199)	69.4	25.3	9.9	7.6	11.4
	中国・四国	(64)	27.5	14.4	5.3	4.8	6.9
	九州・沖縄	(73)	42.8	16.1	6.5	5.7	9.6

(人)

2-6.中途採用の実績

- 2017年と比較した中途採用の実績は、「増えた計」と「変わらない」がそれぞれ4割を占め、「減った計」が2割弱。
- 従業員数別にみると、従業員数が多い企業ほど、「増えた計」の割合が高い。
- 業種別では、『サービス・レジャー』で「増えた計」が低く、「減った計」が高い。人手不足が厳しい状況。
- 採用窓口エリア別にみると、『首都圏』で「大幅に増えた」「やや増えた」がともに高い。

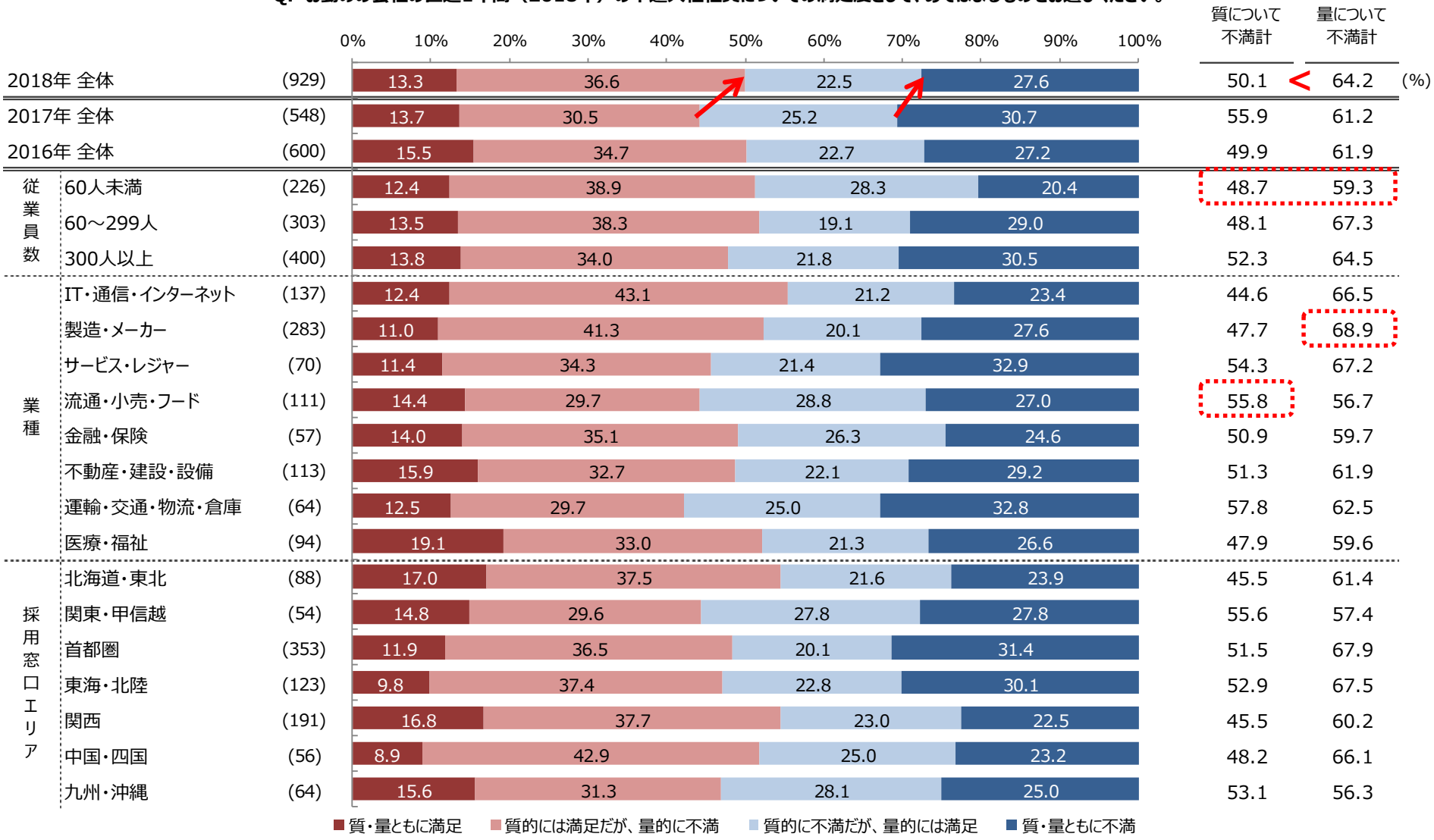
Q. お勤めの会社の直近1年間（2018年）の中途入社社員の採用数は、前年（2017年）と比較していかがでしたか。



2-7.中途入社社員についての満足度

- 中途入社社員の満足度は、「質的には満足だが、量的に不満」が最も多く、4割弱を占める。次いで「質・量ともに不満」が3割弱、「質的に不満だが、量的には満足」が2割強。全体では、質よりも量についての不満が大きい。17年と比較すると、「質について不満計」が減少し、「量について不満計」が増加。
- 従業員数別でみると『60人未満』の企業で、全体より量についての不満は少ない。ただし、質についての不満はクリアされていない。
- 業種別にみると、中途入社社員の質は『流通・小売・フード』、量は『製造・メーカー』で特に不満が高く、問題点。

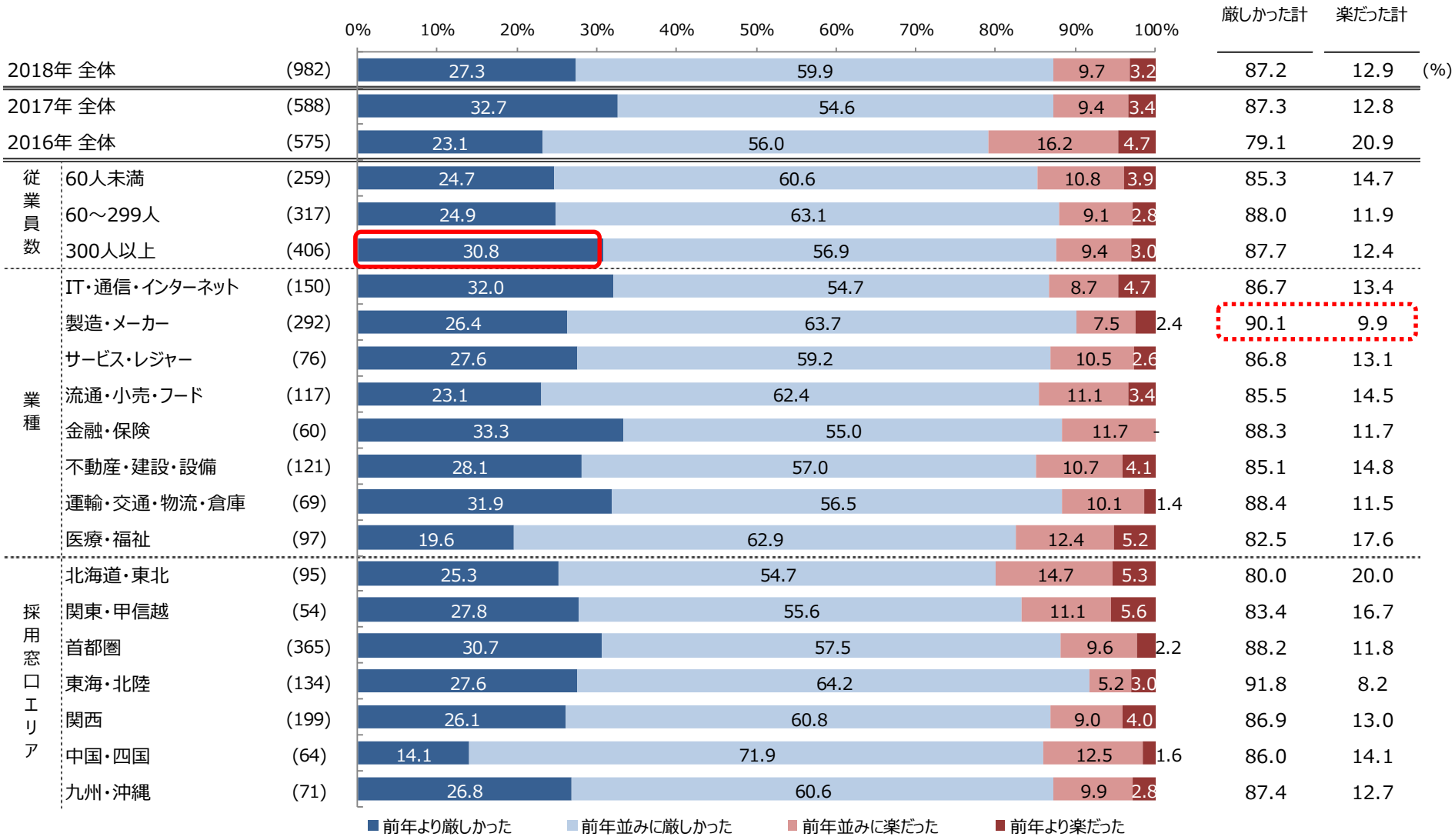
Q. お勤めの会社の直近1年間（2018年）の中途入社社員についての満足度として、あてはまるものをお選びください。



2-8.中途採用活動の印象

- 2017年と比較した中途採用活動の印象は、「前年並みに厳しかった」が約6割と多数を占め、16年・17年とおおよそ同傾向。
- 従業員数『300人以上』の企業では、全体より「前年より厳しかった」が高い傾向。
- 業種別にみると、いずれも厳しい傾向は同じだが、中でも『製造・メーカー』は特に厳しい状況。計画通りに採用者数が確保できていないと考えられる。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2018年）の中途採用の印象は、前年（2017年）と比較していかがでしたか。

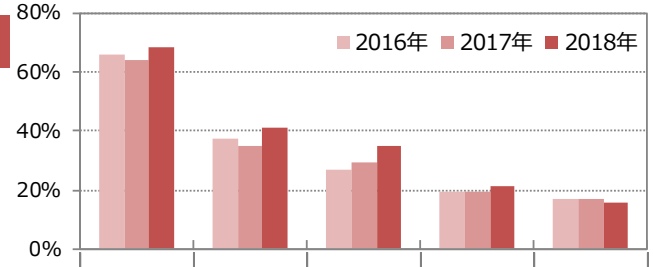


2-9.中途採用活動の印象の理由

- 厳しかった理由は、「求職者の質が低かった」が7割弱で最も高く、16年・17年と同傾向。業種別にみると、『IT・通信・インターネット』では過半数で「母集団が確保できなかった」が挙げられる。また、『サービス・レジャー』『医療・福祉』では「マンパワーが不足していた」が全体より高く、人材不足の状況に採用が追い付いていないとみられる。
- 楽だった理由は、「求職者の質が高かった」が最も高く、16年・17年と同傾向。採用窓口エリアが『首都圏』の企業では、「採用費用を増加した」が主な理由となっている。

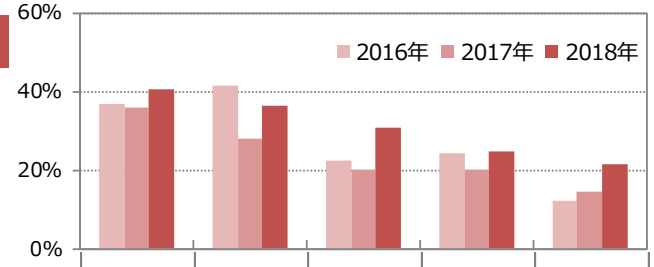
Q. 直近1年間（2018年）において、お勤めの会社の中途採用活動は「厳しかった」または「楽だった」とのことですが、その理由としてあてはまるものをすべてお選びください。

厳しかった理由



			求職者の質が低かった	母集団が確保できなかった	マンパワーが不足していた	採用費用を削減した	辞退が増加した
2018年 厳しかった計		(856)	68.1	41.1	34.8	21.3	16.0
2017年 厳しかった計		(513)	64.3	35.1	29.4	19.3	17.2
2016年 厳しかった計		(455)	66.2	37.1	26.6	19.6	16.9
従業員数	60人未満	(221)	65.6	29.9	33.9	16.7	13.1
	60～299人	(279)	67.7	41.9	34.4	25.1	14.0
	300人以上	(356)	69.9	47.5	35.7	21.1	19.4
業種	IT・通信・インターネット	(130)	63.1	52.3	30.0	23.1	18.5
	製造・メーカー	(263)	68.8	39.5	30.8	20.5	9.1
	サービス・レジャー	(66)	75.8	37.9	47.0	22.7	21.2
	流通・小売・フード	(100)	65.0	30.0	38.0	15.0	17.0
	金融・保険	(53)	71.7	34.0	24.5	32.1	17.0
	不動産・建設・設備	(103)	64.1	43.7	41.7	16.5	13.6
	運輸・交通・物流・倉庫	(61)	72.1	39.3	26.2	19.7	27.9
	医療・福祉	(80)	71.3	47.5	46.3	27.5	22.5
採用窓口エリア	北海道・東北	(76)	72.4	43.4	25.0	30.3	18.4
	関東・甲信越	(45)	71.1	33.3	40.0	17.8	17.8
	首都圏	(322)	68.6	45.7	32.6	21.1	18.6
	東海・北陸	(123)	72.4	39.0	35.8	19.5	14.6
	関西	(173)	65.9	38.2	37.6	22.0	16.2
	中国・四国	(55)	58.2	29.1	41.8	21.8	7.3
	九州・沖縄	(62)	64.5	43.5	38.7	14.5	8.1

楽だった理由



			求職者の質が高かった	採用費用を増加した	マンパワーが充実していた	母集団を確保できた	辞退が減少した
2018年 楽だった計		(126)	40.5	36.5	31.0	24.6	21.4
2017年 楽だった計		(75)	36.0	28.0	20.0	20.0	14.7
2016年 楽だった計		(120)	36.7	41.7	22.5	24.2	12.5
従業員数	60人未満	(38)	34.2	31.6	31.6	21.1	10.5
	60～299人	(38)	34.2	31.6	31.6	21.1	26.3
	300人以上	(50)	50.0	44.0	30.0	30.0	26.0
業種	IT・通信・インターネット	(20)	40.0	45.0	40.0	30.0	30.0
	製造・メーカー	(29)	55.2	34.5	20.7	17.2	27.6
	サービス・レジャー	(10)	30.0	40.0	30.0	0.0	30.0
	流通・小売・フード	(17)	17.6	41.2	23.5	11.8	17.6
	金融・保険	(7)	57.1	0.0	14.3	57.1	0.0
	不動産・建設・設備	(18)	27.8	44.4	44.4	33.3	16.7
	運輸・交通・物流・倉庫	(8)	50.0	25.0	25.0	0.0	37.5
	医療・福祉	(17)	47.1	35.3	41.2	47.1	5.9
採用窓口エリア	北海道・東北	(19)	36.8	31.6	42.1	21.1	15.8
	関東・甲信越	(9)	33.3	55.6	0.0	44.4	11.1
	首都圏	(43)	37.2	51.2	25.6	23.3	20.9
	東海・北陸	(11)	54.5	27.3	18.2	18.2	18.2
	関西	(26)	42.3	30.8	42.3	26.9	34.6
	中国・四国	(9)	55.6	22.2	11.1	22.2	22.2
	九州・沖縄	(9)	33.3	0.0	66.7	22.2	11.1

(%)

■：全体より+10pt以上 ■：全体より-10pt以下

2-10.中途採用の選考基準

- 中途採用の選考基準は、経験者採用・未経験者採用ともに、「前年並み」が多数を占め、16年・17年と同傾向。経験者採用と未経験者採用を比較すると、経験者採用は「前年より厳しくした」、未経験者は「前年より甘くした」がやや高い。
- 業種別にみると、『金融・保険』は、経験者・未経験者どちらの選考基準も「前年より甘くした」の割合が特に低い。選考基準を厳しくできるほど、選考対象者の母集団形成には成功していると考えられる。
- 反対に、『運輸・交通・物流・倉庫』は、「前年より厳しくした」の割合が低く、「前年より甘くした」の割合が高い。人材不足感が強いため、選考基準を甘くしてでも量を確保したいものとみられる。

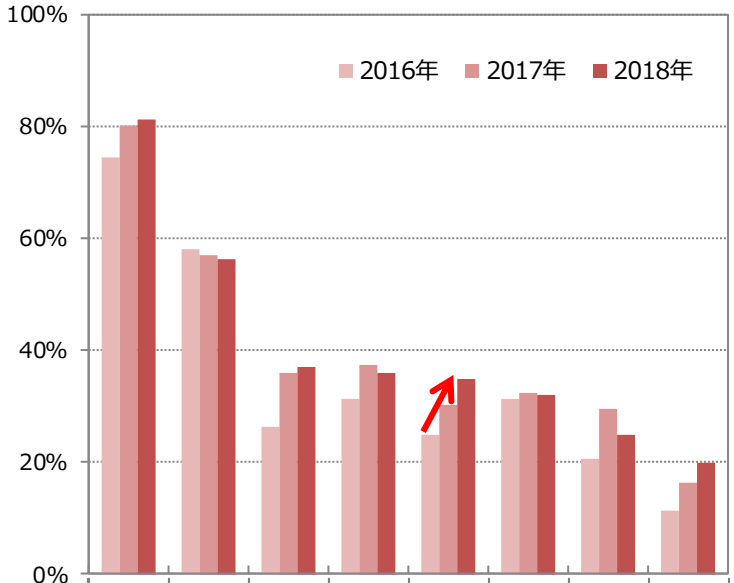
Q. お勤めの会社の直近1年間（2018年）の選考基準は、前年（2017年）と比較していかがでしたか。

2-11.中途採用活動で厳しくした項目

- 経験者採用で厳しくした項目は、「職務経験」が8割で最も高く、未経験者採用よりも「職務経験」の審査が厳しくされている。16年・17年と比較すると、「自己PR」を厳しくした割合が年々増加しており、2018年の経験者採用では「学歴」を上回った。
- 未経験者採用で厳しくした項目は、「職務経験」「ポテンシャル」「志望動機」の順で、経験者採用と同じ項目が上位に挙がる。

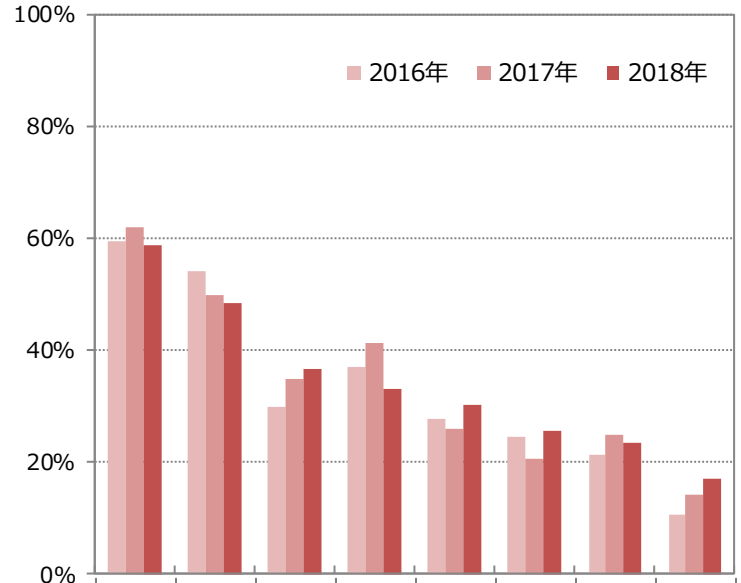
Q. お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2017年）より厳しくしたとのことですが、厳しくした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。

経験者採用



		職務経験	ポテンシャル	志望動機	仕事の成果	自己PR	学歴	資格	語学力
2018年	(224)	81.3	56.3	37.1	36.2	34.8	32.1	25.0	20.1
2017年	(142)	80.3	57.0	35.9	37.3	30.3	32.4	29.6	16.2
2016年	(141)	74.5	58.2	26.2	31.2	24.8	31.2	20.6	11.3

未経験者採用



		職務経験	ポテンシャル	志望動機	学歴	自己PR	仕事の成果	資格	語学力
2018年	(175)	58.9	48.6	36.6	33.1	30.3	25.7	23.4	17.1
2017年	(92)	62.0	50.0	34.8	41.3	26.1	20.7	25.0	14.1
2016年	(94)	59.6	54.3	29.8	37.2	27.7	24.5	21.3	10.6

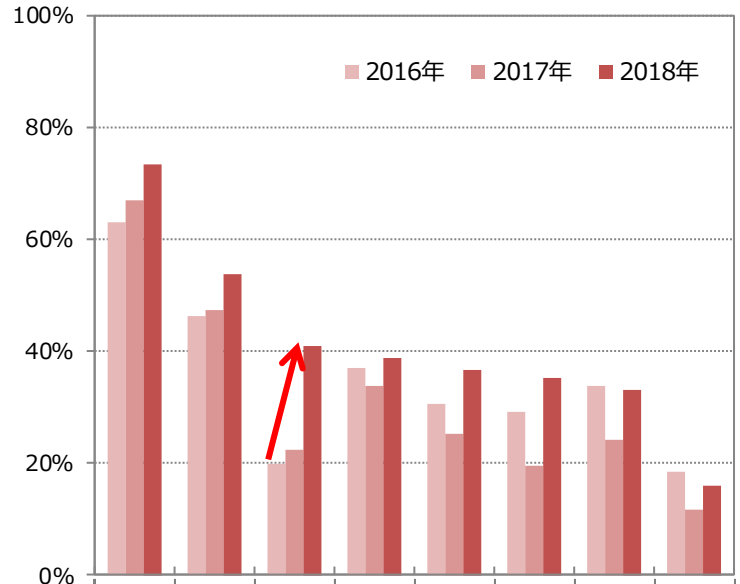
(%)

2-12.中途採用活動で甘くした項目

- 経験者採用で甘くした項目は、「職務経験」が7割強で最も高く、「ポテンシャル」が5割強、「志望動機」が4割と、厳しくした項目と同じ項目が上位。2018年は甘くした項目が多いが、特に「志望動機」は16年・17年から大幅に増加している。
- 未経験者採用で甘くした項目も、経験者採用と同じく「職務経験」「ポテンシャル」「志望動機」の順に高く、「志望動機」は2018年で大幅に増加。さらに、「職務経験」を甘くした割合が年々高くなっている。

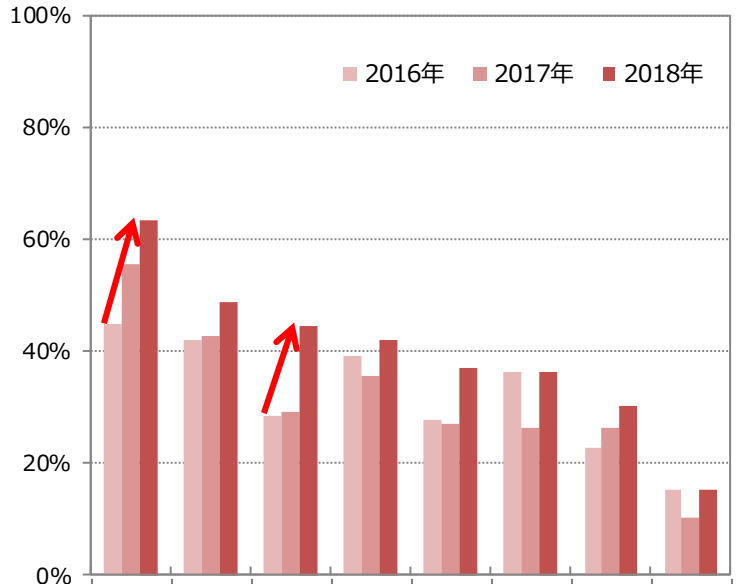
Q. お勤めの会社は、以下の採用において選考基準を前年（2017年）より甘くしたとのことですが、甘くした項目としてあてはまるものをすべてお選びください。

経験者採用



		職務経験	ポテンシャル	志望動機	学歴	自己PR	仕事の成果	資格	語学力
2018年	(139)	73.4	54.0	41.0	38.8	36.7	35.3	33.1	15.8
2017年	(103)	67.0	47.6	22.3	34.0	25.2	19.4	24.3	11.7
2016年	(65)	63.1	46.2	20.0	36.9	30.8	29.2	33.8	18.5

未経験者採用



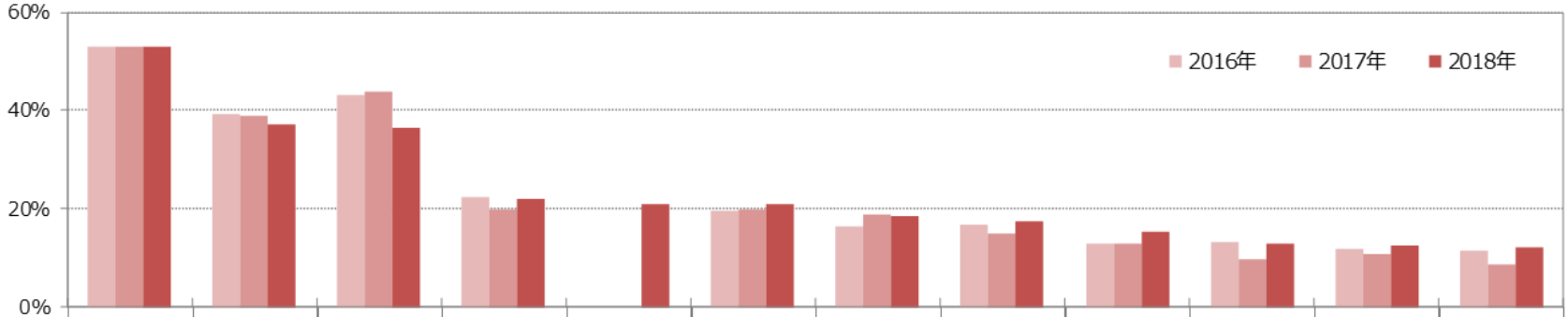
		職務経験	ポテンシャル	志望動機	学歴	自己PR	資格	仕事の成果	語学力
2018年	(188)	63.3	48.9	44.7	42.0	37.2	36.2	30.3	15.4
2017年	(126)	55.6	42.9	29.4	35.7	27.0	26.2	26.2	10.3
2016年	(105)	44.8	41.9	28.6	39.0	27.6	36.2	22.9	15.2

(%)

2-13.中途採用で効果のあった手法

- 中途採用で効果のあった手法は、「転職サイト」が5割強で最も高く、「人材紹介会社」「ハローワーク」が4割弱で続く。
- 従業員数『60人未満』企業では、「人材紹介会社」が2018年全体（37.2%）より10pt以上低い25.2%。一方で『300人以上』の企業では、「人材紹介会社」が2018年全体より10pt以上高い49.5%。

Q. お勤めの会社が直近1年間（2018年）に中途社員を募集する際に利用した手法の中で、実際に「効果があった手法」としてあてはまるものをすべてお選びください。



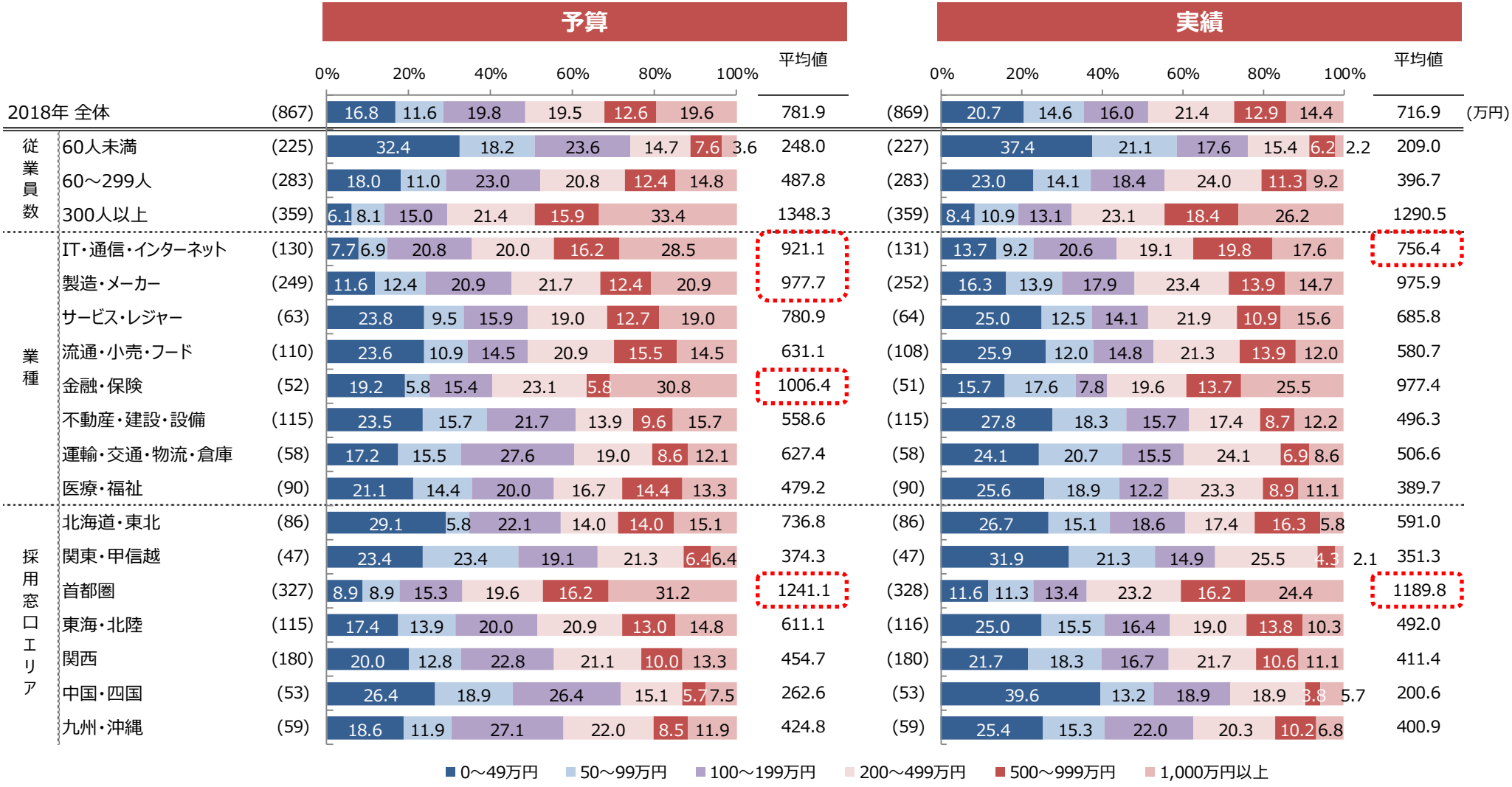
			転職サイト	人材紹介会社	職業安定所（ハローワーク）	有料求人情報誌	合同企業面談会（転職イベント）	縁故	ヘッドハンティング	フリーペーパー	ダイレクトリクルーティング	折込求人誌	新聞の求人欄	SNS	
2018年 全体		(1000)	53.0	37.2	36.6	21.9	20.9	20.8	18.5	17.3	15.4	12.8	12.5	12.3	(%)
2017年 全体		(600)	53.0	38.8	43.8	20.0	*	20.0	18.8	15.0	13.0	9.7	10.8	8.5	
2016年 全体		(600)	52.8	39.2	43.2	22.5	*	19.7	16.3	16.7	13.0	13.2	11.7	11.3	
従業員数	60人未満	(270)	45.9	25.2	38.1	23.0	12.2	23.3	14.4	14.8	7.0	10.7	8.5	13.3	
	60～299人	(318)	54.1	31.4	39.0	20.4	20.4	20.1	16.0	20.1	12.9	13.2	14.2	8.8	
	300人以上	(412)	56.8	49.5	33.7	22.3	26.9	19.7	23.1	16.7	22.8	13.8	13.8	14.3	

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

2-14.中途採用の予算と実績

- 全体では、2018年の中途採用の予算は平均781.9万円、実績は平均716.9万円。
- 業種別にみると、予算の平均金額が最も高いのは『金融・保険』。次いで『製造・メーカー』『IT・通信・インターネット』で、いずれも規模が大きい企業が多いためとみられる。
- 『IT・通信・インターネット』は、「1,000万円以上」の予算があったのが28.5%に対して、実績として「1,000万円以上」を使ったのは17.6%にとどまり、平均金額も予算に比べて実績が低い。
- 採用窓口エリア別では、予算・実績とも、『首都圏』が圧倒的に高い。他のエリアに比べてハローワークが活用されにくいことや、大企業が多く、採用者数が増えても人材不足が解消されないことが原因と考えられる。

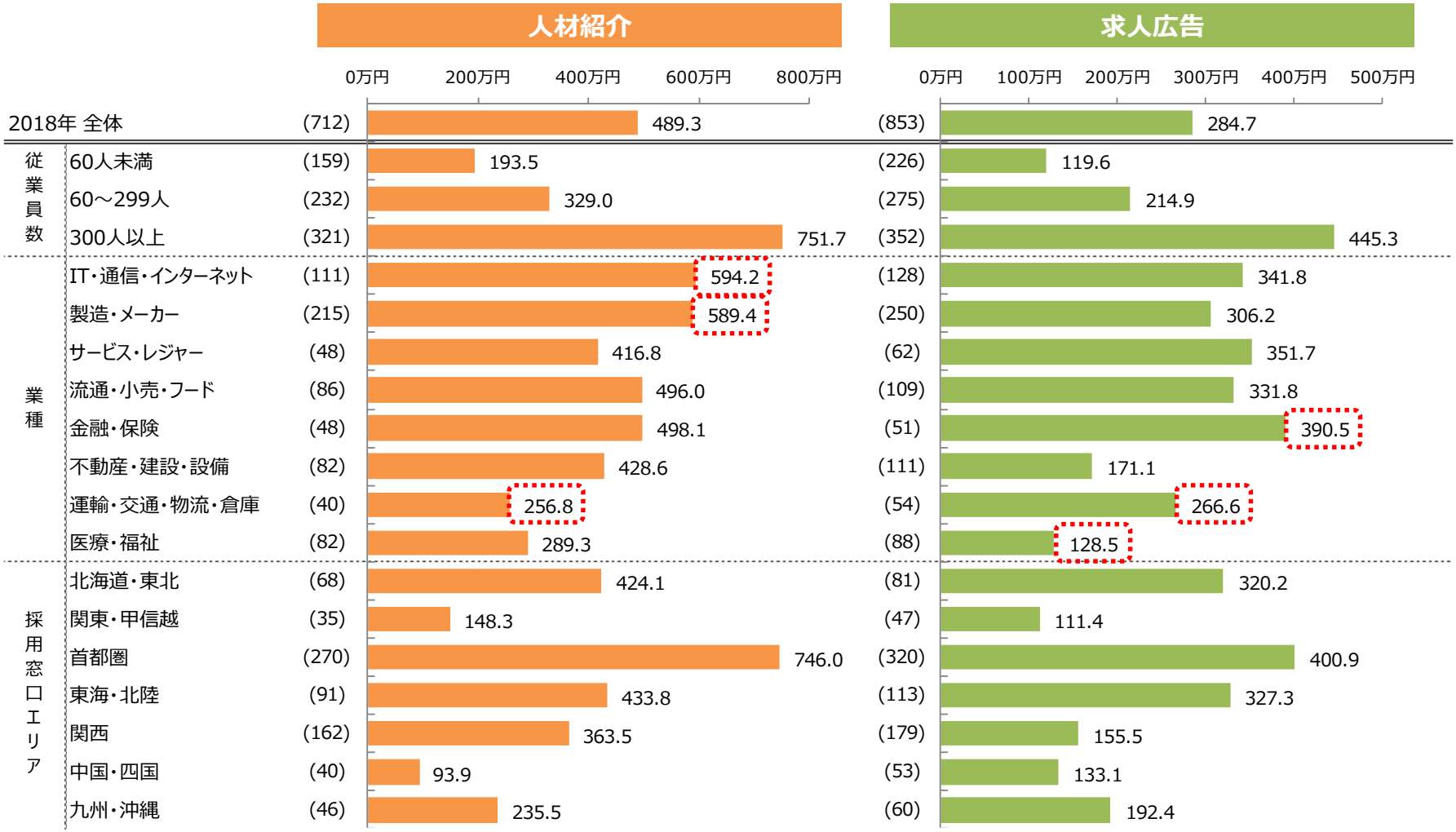
Q. お勤めの会社の中途採用における、直近1年間（2018年）の予算と実績は、年間いくらでしたか。



2-15.中途採用費用（人材紹介／求人広告）

- 全体では、人材紹介にかけた費用が平均489.3万円、求人広告にかけた費用が平均284.7万円。
- 業種別にみると、人材紹介の費用が高かったのは『IT・通信・インターネット』や『製造・メーカー』。一方、求人広告の費用が最も高かったのは『金融・保険』。
- 『運輸・交通・物流・倉庫』は、人材紹介よりも求人広告にかけた費用の方が高く、人材紹介での採用者が少なかったとみられる。
- 『医療・福祉』では、求人広告にかけた費用が低く、あまり活用されていない様子。

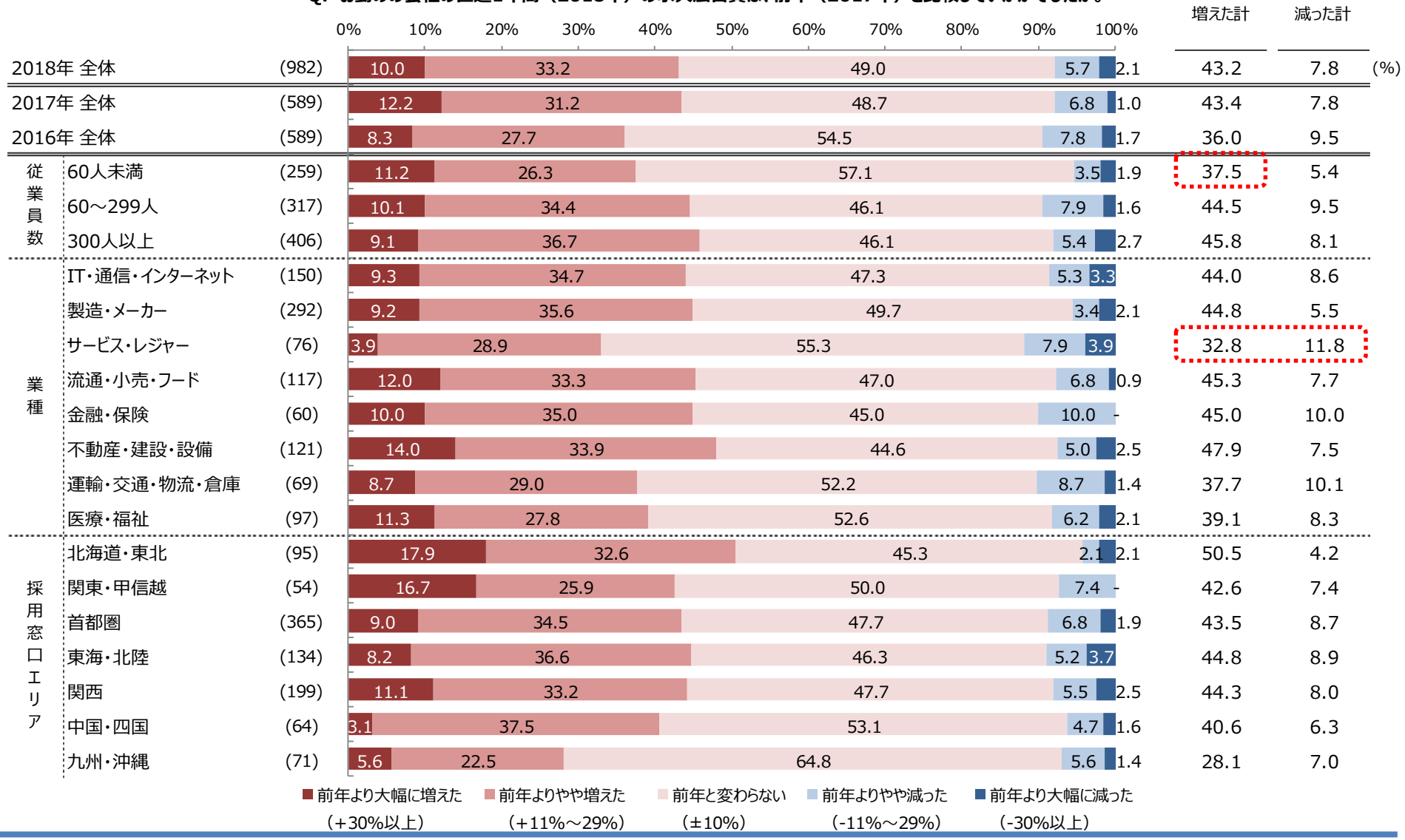
Q. お勤めの会社の直近1年間（2018年）の中途採用の採用経費についてお答えください。「人材紹介」と「求人広告」にかけた費用は、それぞれどれくらいでしたか。



2-16.求人広告費の増減

- 2017年と比較した求人広告費は、「変わらない」が約5割を占め、「増えた計」が4割強、「減った計」が1割弱。全体の傾向は16年・17年と同じ。
- 従業員数『60人未満』の企業では、「増えた計」が4割弱にとどまり、『60～299人』『300人以上』の企業より低い。
- 業種別では、『サービス・レジャー』で「増えた計」が低く、「減った計」が高い。

Q. お勤めの会社の直近1年間（2018年）の求人広告費は、前年（2017年）と比較していかがでしたか。



			前年より大幅に増えた（+30%以上）	前年よりやや増えた（+11%～29%）	前年と変わらない（±10%）	前年よりやや減った（-11%～29%）	前年より大幅に減った（-30%以上）	増えた計	減った計
2018年 全体		(982)	10.0	33.2	49.0	5.7	2.1	43.2	7.8
2017年 全体		(589)	12.2	31.2	48.7	6.8	1.0	43.4	7.8
2016年 全体		(589)	8.3	27.7	54.5	7.8	1.7	36.0	9.5
従業員数	60人未満	(259)	11.2	26.3	57.1	3.5	1.9	37.5	5.4
	60～299人	(317)	10.1	34.4	46.1	7.9	1.6	44.5	9.5
	300人以上	(406)	9.1	36.7	46.1	5.4	2.7	45.8	8.1
業種	IT・通信・インターネット	(150)	9.3	34.7	47.3	5.3	3.3	44.0	8.6
	製造・メーカー	(292)	9.2	35.6	49.7	3.4	2.1	44.8	5.5
	サービス・レジャー	(76)	3.9	28.9	55.3	7.9	3.9	32.8	11.8
	流通・小売・フード	(117)	12.0	33.3	47.0	6.8	0.9	45.3	7.7
	金融・保険	(60)	10.0	35.0	45.0	10.0	-	45.0	10.0
	不動産・建設・設備	(121)	14.0	33.9	44.6	5.0	2.5	47.9	7.5
	運輸・交通・物流・倉庫	(69)	8.7	29.0	52.2	8.7	1.4	37.7	10.1
	医療・福祉	(97)	11.3	27.8	52.6	6.2	2.1	39.1	8.3
採用窓口エリア	北海道・東北	(95)	17.9	32.6	45.3	2.1	2.1	50.5	4.2
	関東・甲信越	(54)	16.7	25.9	50.0	7.4	-	42.6	7.4
	首都圏	(365)	9.0	34.5	47.7	6.8	1.9	43.5	8.7
	東海・北陸	(134)	8.2	36.6	46.3	5.2	3.7	44.8	8.9
	関西	(199)	11.1	33.2	47.7	5.5	2.5	44.3	8.0
	中国・四国	(64)	3.1	37.5	53.1	4.7	1.6	40.6	6.3
	九州・沖縄	(71)	5.6	22.5	64.8	5.6	1.4	28.1	7.0

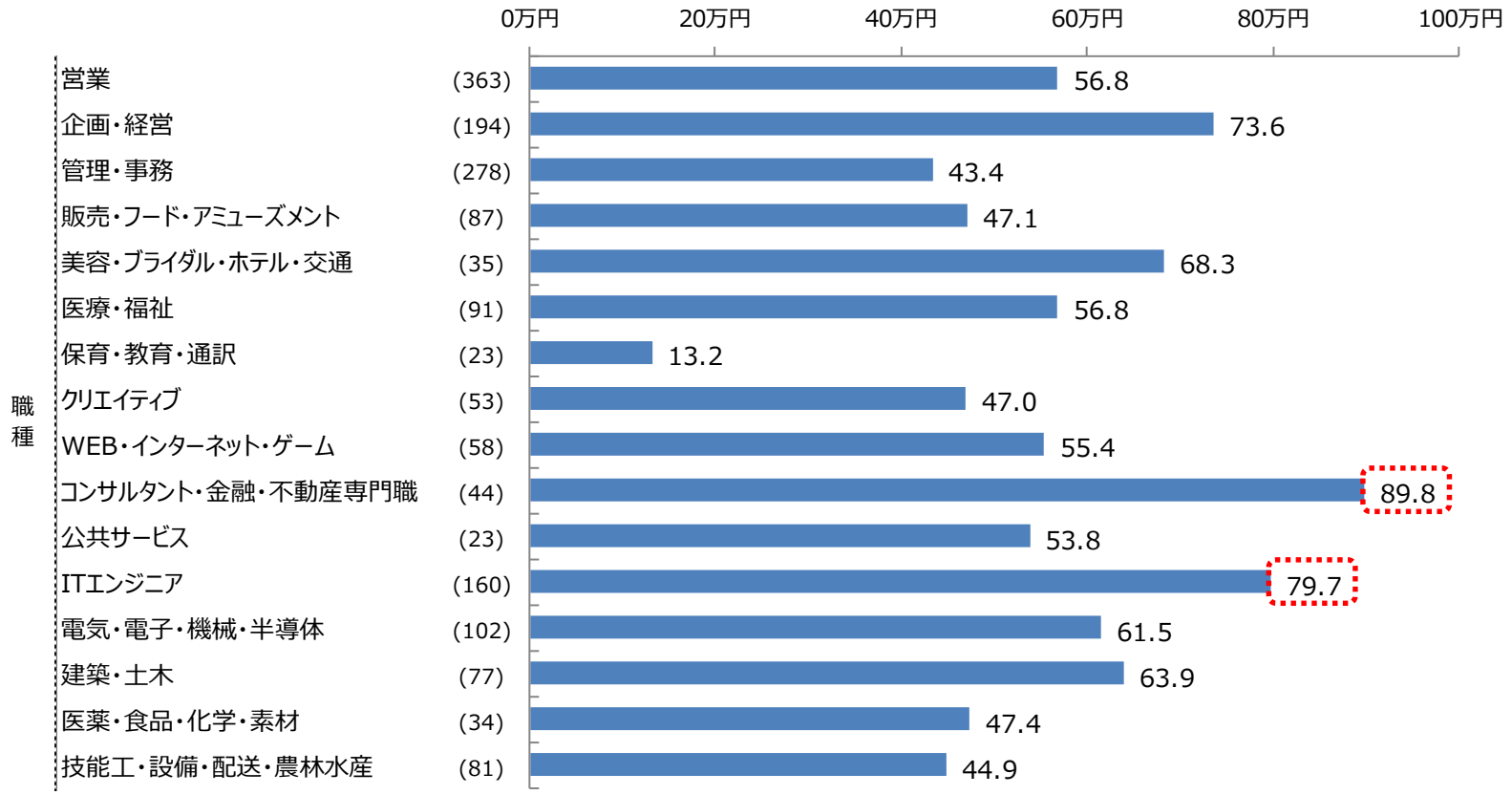
(%)

2-17.中途採用者1人あたりの求人広告費

- 1人あたりの求人広告費は、「コンサルタント・金融・不動産専門職」が89.8万円で最も高く、「ITエンジニア」が79.7万円で続く。

※30サンプル以上の職種についてのみ言及

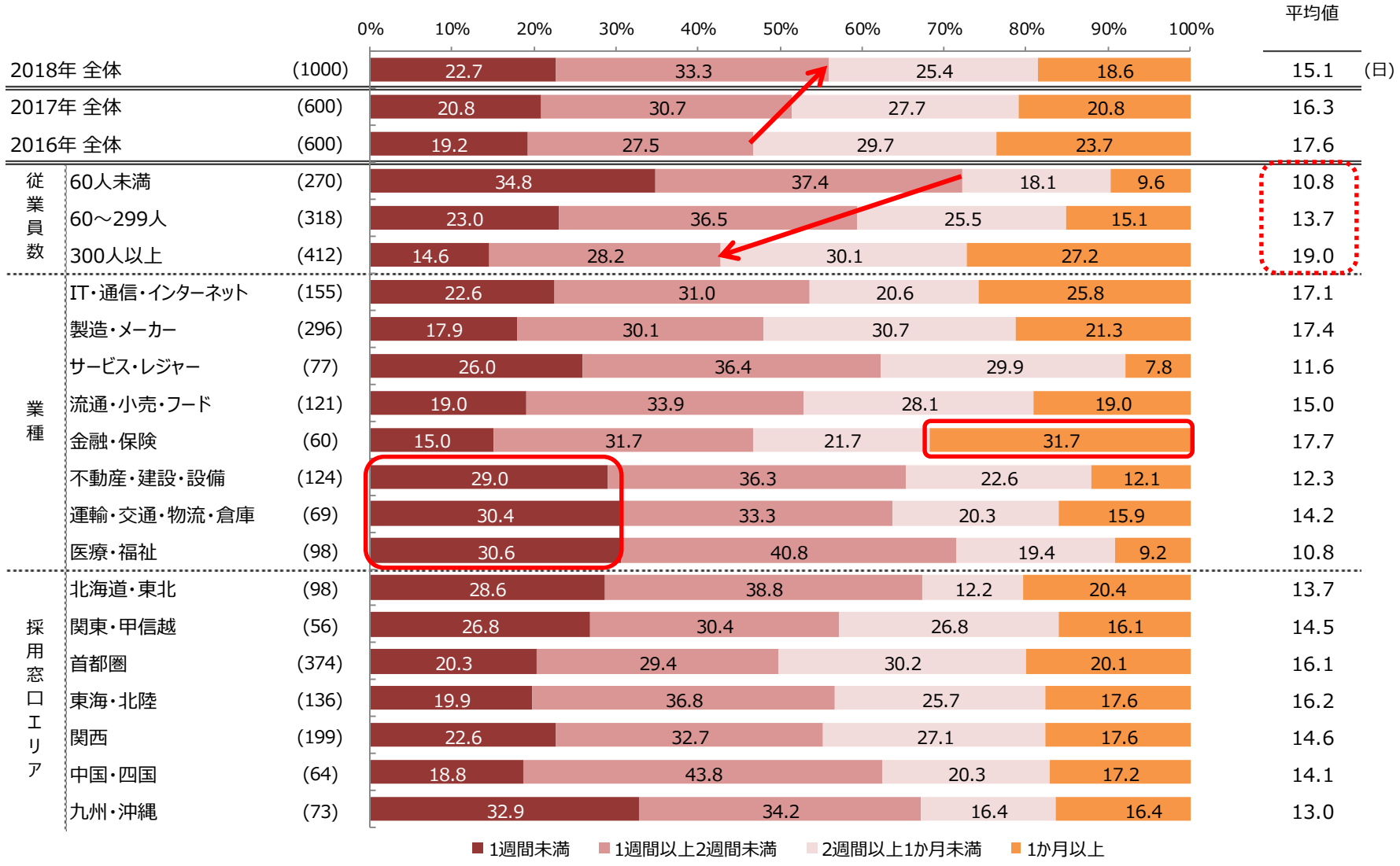
Q. 職種ごとに、中途採用者1人あたりの求人広告費をお答えください。



2-18.一次面接から内定を出すまでの平均日数

- 1次面接から内定を出すまでの平均日数は、「1週間以上2週間未満」が3分の1を占め、平均値は15.1日。分布を16年・17年と比較すると、「2週間未満」が増加している。
- 従業員数別にみると、従業員数が大きい企業ほど、長い日数を要する傾向。
- 業種別にみると、『不動産・建設・設備』『運輸・交通・物流・倉庫』『医療・福祉』では「1週間未満」が約3割と、比較的短期間での採用が多い。
- 反対に、『金融・保険』では3割が「1か月以上」かけており、選考が慎重に行われている。

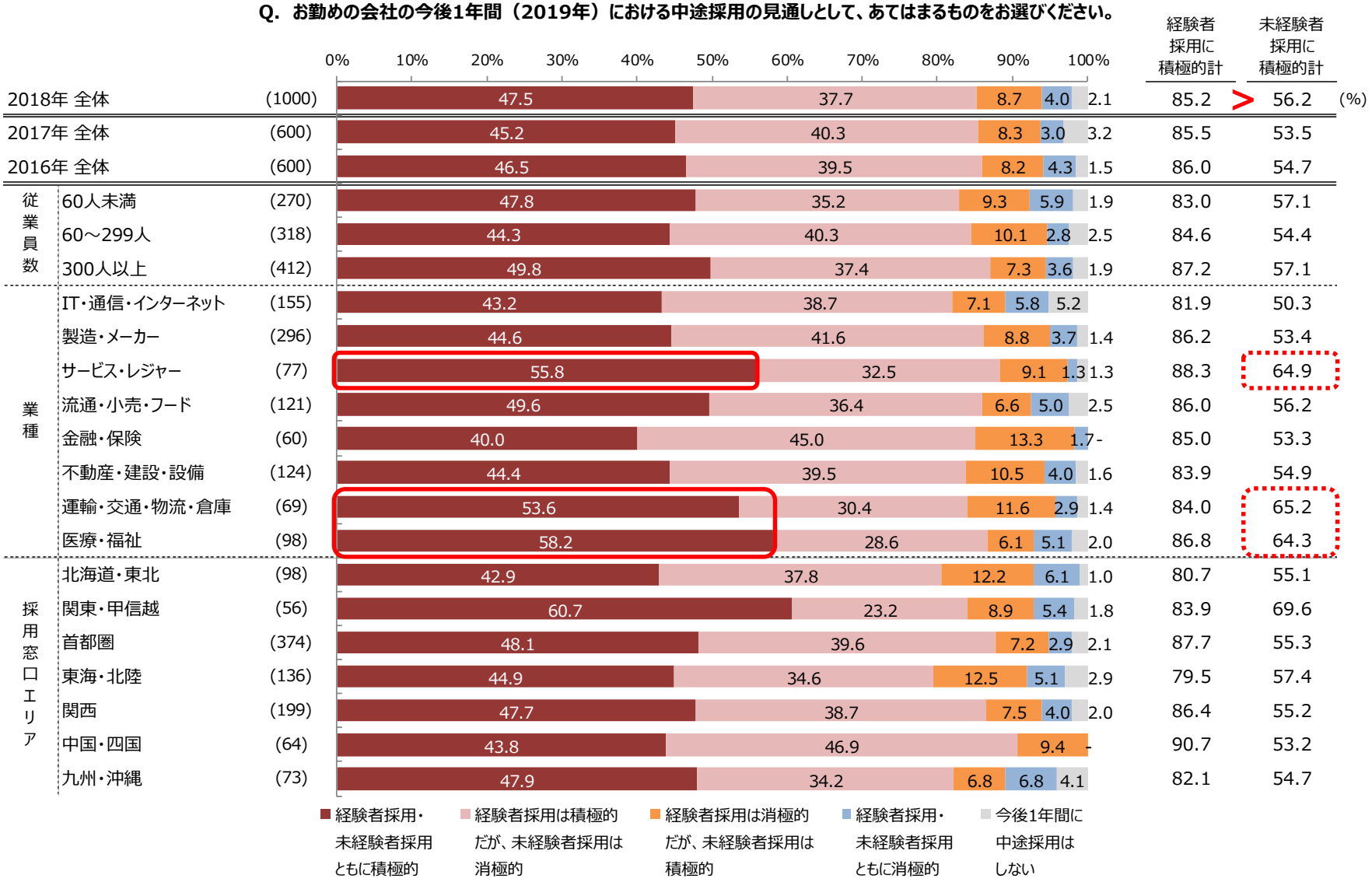
Q. お勤めの会社の中途採用活動において、1次面接から内定を出すまでの平均日数をお答えください。



2-19.中途採用の見通し（2019年）

- 2019年の中途採用の見通しは、半数近くが「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」。16年・17年に引き続き、積極採用の傾向。
- 経験者採用と未経験者採用を比較すると、経験者採用の方がより積極的な傾向。
- 業種別にみると、『サービス・レジャー』『運輸・交通・物流・倉庫』『医療・福祉』は、「経験者採用・未経験者採用ともに積極的」や「未経験者採用に積極的計」の割合が高い。人材不足解消のため、経験を問わず、まずは採用者を確保したいという状況がうかがえる。

Q. お勤めの会社の今後1年間（2019年）における中途採用の見通しとして、あてはまるものをお選びください。



第3部．転職者の動向

- 転職者の動向　調査概要
- 転職者の動向　TOPICS
- 転職率
- 転職を始めた理由（複数回答）
- 転職活動を始めた理由（単一回答）
- 転職活動の実績
- 転職関連サービスの利用（応募段階）
- 転職関連サービスに求めたこと
- 転職についての相談相手
- 転職活動の期間
- 入社企業の選考で、入社決定に強く影響したこと
- 入社を決めた理由（複数回答）
- 入社を決めた理由（単一回答）
- 転職後の変化
- 居住地の変更
- 年収
- 就業期間
- 仕事のやりがい
- 今後の仕事に関する考え方
- 転職に関する考え方
- 転職回数

3-1.転職者の動向　調査概要

■調査目的　転職者の属性や特徴を把握し、その傾向と変化を明らかにすること

■調査名　転職動向調査（2018年）

■調査地域　全国

■調査方法　インターネット調査

■対象者　正社員として働いている20代～50代の男女のうち、直近で2016年～2018年に転職した方

■回答数

	男性20代	男性30代	男性40代	男性50代	女性20代	女性30代	女性40代	女性50代	計
2018年転職者	94	98	62	42	73	55	52	24	500
2017年転職者	41	53	36	20	36	32	21	11	250
2016年転職者	34	62	32	22	33	34	22	11	250

■実施期間　2019年2月21日（木）～2月25日（月）

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

3-2.転職者の動向　TOPICS

■ 20代～50代男女の転職率は過去3年間で微増し、2018年は5.3%。3人に1人は、転職理由に「仕事内容への不満」を挙げる。

- 2018年は、2016年・2017年に比べて、男性20代、女性20代、女性40代の転職者が増加。
- 転職活動を始めた理由は、「仕事内容」「給与」「会社の将来性、安定性」「休日や残業時間などの待遇」「人間関係」などの不満が多く挙がる一方で、「新しいことに取り組みたかった」などの前向きな理由はあまり挙がらない。

■ 転職者が閲覧した求人件数が、過去3年間で1.5倍に増加。転職関連サービスには求人数の多さや探しやすさ、見やすさが求められている。

- 閲覧件数は、2016年が平均24.1件、2017年が平均33件、2018年が平均38.2件。職種によって開きはあるものの、全体では年々増加傾向。
- 利用した転職関連サービスに求めたこととして、「費用がかからない」「探しやすい、見やすい、分かりやすい」「求人数が多い」が挙げられた。若年層ほど「求人数が多い」のニーズが高く、転職サイト利用との親和性が高い。

■ 転職で年収は上がった人が多いが、その割合は年々減少し、反対に、年収が下がった割合が増加。2018年の転職者では「労働時間が減った」が「年収が上がった」を上回る。

- 「上がった」が4割、「下がった」が3割と、実際に年収は上がった人の方が多いが、年収アップよりも労働時間削減の方が重要になっており、ワークライフバランスに対する意識の変化がうかがえる。

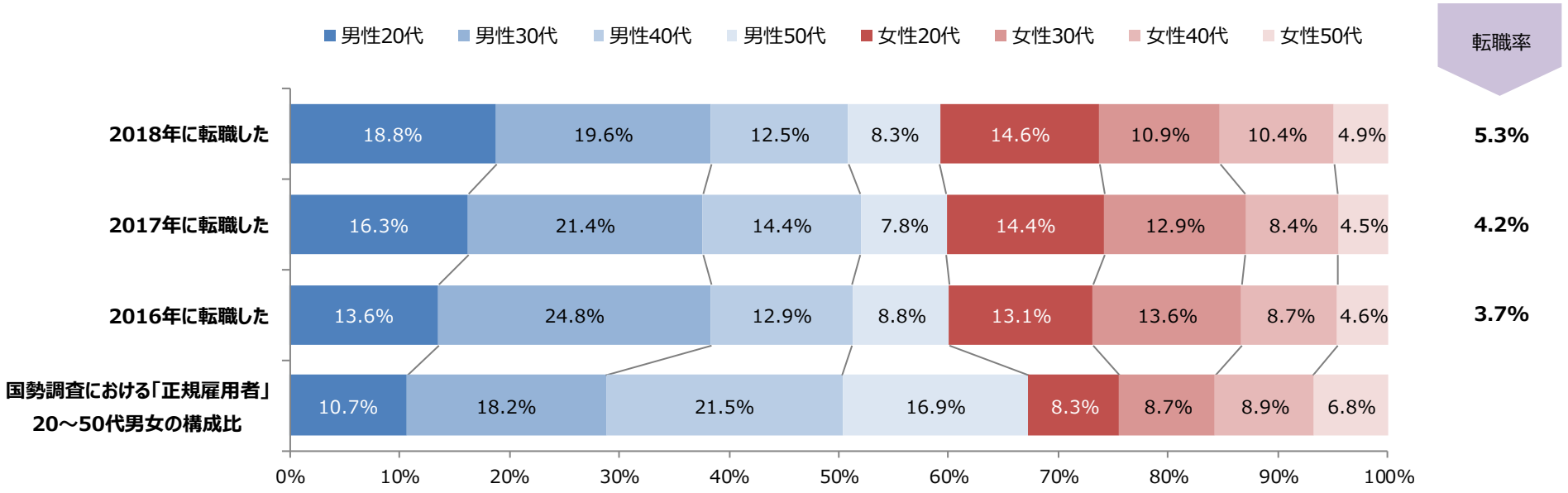
■ 転職後の仕事に満足している人は、入社理由で「給与」のプライオリティが低い。一方、満足していない人は「給与」を最重視。

- 転職後の仕事に満足している人では、「労働時間が減った」「職場環境（人間関係など）が良くなった」「仕事のやりがいが感じられるようになった」「仕事に取り組みやすくなった「自分に合った仕事ができるようになった」なども挙げられる。年収や給与よりも、他の要素が満足につながっているといえる。

3-3.転職率

- 20代～50代男女の転職率は、2016年が3.7%、2017年が4.2%、2018年が5.3%と、過去3年間で微増傾向。
- 2018年は、2016年・2017年に比べて男性20代、女性20代、女性40代の転職者が増加している。
- 正規雇用者全体の構成比と比較すると、男性20代や女性20代の転職割合が高く、一方で男性40代～50代や女性50代の転職割合が小さい。

Q. あなたの転職経験として、あてはまるものをすべてお選びください。



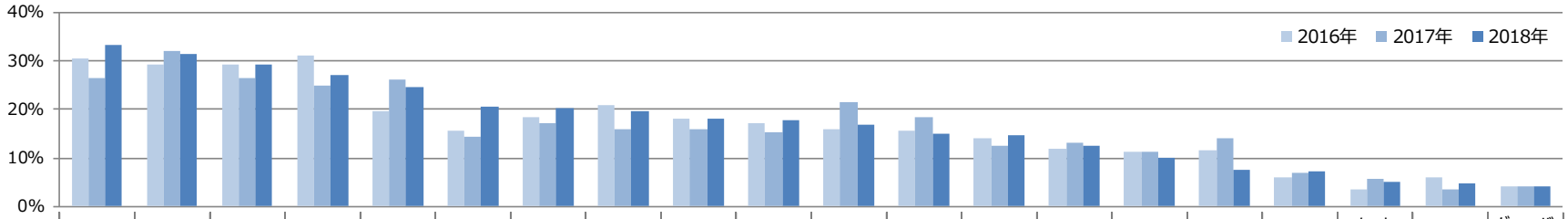
本調査における転職率：国勢調査における正規雇用者の構成比に合わせて調査した10,000人のうち、各年に転職した人数の割合。

（例）2018年の転職率5.3%は、調査した10,000人のうち2018年に転職したと回答した人が528人いたため、5.3%となる。

3-4.転職活動を始めた理由（複数回答）

- 「仕事内容に不満があった」が最も高く、3人に1人が挙げている。次いで、「給与が低かった」「会社の将来性、安定性に不安があった」「休日や残業時間などの待遇に不満があった」「職場の人間関係が悪かった」が挙がる。年によって順位の変動はあるものの、前職に関するこれらの不満が転職理由になりやすい。「新しいことに取り組みたかった」などの前向きな理由は比較的少ない。
- 転職後の仕事に満足している人は、「仕事内容に不満があった」「休日や残業時間などの待遇に不満があった」「仕事以外の時間を増やしたかった」が全体より高い。仕事内容・待遇の改善や、プライベート確保を目的とした転職は、仕事の満足度向上につながると考えられる。

Q. 転職活動を始めた理由をすべてお選びください。



			仕事内容に不満があった	給与が低かった	会社の将来性、安定性に不安があった	休日や残業時間などの待遇に不満があった	職場の人間関係が悪かった	会社の事業内容に不満があった	経営者の事業戦略や企業理念に合わなかった	成長できる環境が整っていなかった	業績などを正当に評価してもらえなかった	自分のペースに合った仕事がしたかった	仕事以外の時間を増やしたかった	新しいことに取り組みたかった	身に付けたスキルを活かす仕事がしたかった	勤務地に不満があった	自分の市場価値を高める仕事がしたかった	リストラ、家庭の事情など非自発的な理由	友人・知人に転職を勧められた	もっと企業規模や知名度のある会社に行きたかった	もっと社会との関わりを持つ仕事がしたかった	グローバルな仕事がしたかった、グローバルな環境で働きたかった
2018年 転職者 全体		(500)	33.4	31.4	29.2	27.2	24.6	20.6	20.2	19.6	18.0	17.8	16.8	15.0	14.6	12.6	10.0	7.4	7.2	5.0	4.6	4.2
2017年 転職者 全体		(250)	26.4	32.0	26.4	24.8	26.0	14.4	17.2	16.0	16.0	15.2	21.6	18.4	12.4	13.2	11.2	14.0	6.8	5.6	3.6	4.0
2016年 転職者 全体		(250)	30.4	29.2	29.2	31.2	19.6	15.6	18.4	20.8	18.0	17.2	16.0	15.6	14.0	12.0	11.2	11.6	6.0	3.6	6.0	4.0
性別×年代	男性20代	(94)	33.0	34.0	36.2	36.2	24.5	18.1	16.0	16.0	12.8	18.1	21.3	18.1	16.0	14.9	8.5	5.3	6.4	6.4	2.1	6.4
	男性30代	(98)	37.8	38.8	28.6	22.4	24.5	24.5	26.5	25.5	17.3	12.2	13.3	17.3	14.3	13.3	11.2	7.1	9.2	5.1	6.1	7.1
	男性40代	(62)	27.4	27.4	30.6	27.4	30.6	24.2	24.2	17.7	29.0	12.9	8.1	11.3	12.9	8.1	9.7	11.3	9.7	4.8	3.2	-
	男性50代	(42)	31.0	28.6	28.6	14.3	21.4	21.4	14.3	9.5	23.8	16.7	9.5	11.9	11.9	16.7	4.8	2.4	4.8	11.9	7.1	7.1
	女性20代	(73)	39.7	32.9	32.9	35.6	26.0	23.3	15.1	28.8	12.3	24.7	26.0	16.4	19.2	13.7	12.3	5.5	4.1	4.1	6.8	4.1
	女性30代	(55)	23.6	20.0	12.7	25.5	18.2	14.5	18.2	20.0	14.5	21.8	23.6	14.5	10.9	14.5	12.7	10.9	5.5	1.8	1.8	3.6
	女性40代	(52)	36.5	34.6	26.9	26.9	32.7	13.5	21.2	13.5	21.2	23.1	13.5	9.6	11.5	7.7	7.7	7.7	5.8	1.9	3.8	-
	女性50代	(24)	33.3	20.8	33.3	12.5	8.3	25.0	29.2	16.7	20.8	12.5	12.5	16.7	20.8	8.3	12.5	12.5	16.7	4.2	8.3	-
現在の職種	営業	(65)	20.0	29.2	29.2	27.7	21.5	15.4	24.6	13.8	16.9	12.3	10.8	20.0	13.8	15.4	13.8	9.2	4.6	9.2	3.1	4.6
	企画・経営・管理・事務	(159)	37.7	25.2	27.0	28.9	22.6	21.4	14.5	19.5	17.0	15.1	21.4	16.4	13.2	11.3	8.8	5.7	5.7	3.8	7.5	5.0
	サービス職	(121)	37.2	33.1	24.0	24.8	27.3	21.5	19.0	21.5	21.5	32.2	13.2	11.6	14.9	14.0	7.4	9.1	9.9	0.8	2.5	0.8
	クリエイター・エンジニア	(68)	33.8	45.6	45.6	25.0	22.1	22.1	36.8	22.1	20.6	8.8	13.2	17.6	22.1	8.8	17.6	5.9	7.4	11.8	4.4	2.9
	技能工・建築・土木	(42)	31.0	26.2	21.4	26.2	31.0	16.7	11.9	16.7	14.3	11.9	14.3	7.1	9.5	9.5	2.4	7.1	11.9	2.4	4.8	4.8
	コンサルタント・専門職	(33)	33.3	27.3	24.2	33.3	30.3	18.2	18.2	24.2	12.1	15.2	27.3	18.2	18.2	12.1	12.1	9.1	6.1	9.1	-	12.1
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	43.6	34.6	33.1	37.6	30.8	25.6	29.3	28.6	23.3	23.3	29.3	21.8	21.1	18.8	14.3	9.0	9.0	5.3	6.0	3.0
	仕事に満足していない	(60)	28.3	36.7	38.3	21.7	26.7	18.3	13.3	21.7	21.7	18.3	16.7	8.3	13.3	13.3	5.0	11.7	11.7	3.3	1.7	11.7

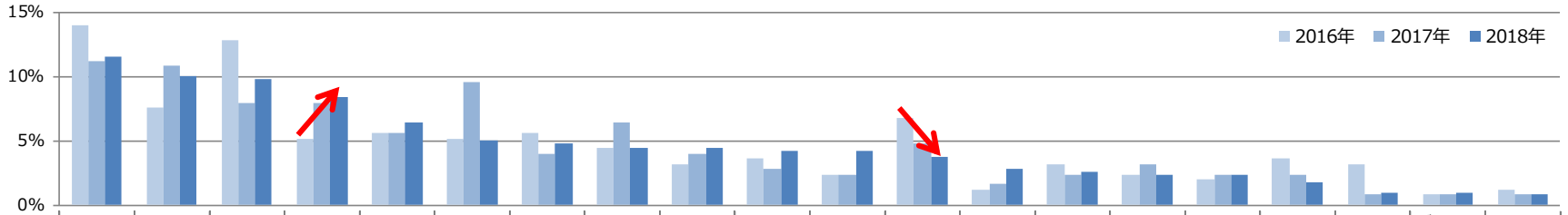
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-5.転職活動を始めた理由（単一回答）

- 最もあてはまる理由では、「給与が低かった」が最も挙げられ、2016年・2017年でも同じ結果。複数回答の結果では「仕事内容」への不満が多く挙がったが、最大の理由としては「給与」「人間関係」「待遇」「会社の将来性、安定性」についての不満が上回る。
- 過去3年間では、「会社の将来性、安定性に不安があった」が増加、「新しいことに取り組みたかった」が減少。
- 職種別にみると、『クリエイター・エンジニア』では「給与が低かった」、『技能工・建築・土木』においては「職場の人間関係が悪かった」が突出。職種によっても不満を感じる点は異なっている。

Q. 転職活動を始めた理由で、最もあてはまるものをお選びください。



			給与が低かった	職場の人間関係が悪かった	休日や残業時間などの待遇に不満があった	会社の将来性、安定性に不安があった	仕事内容に不満があった	リストラ、家庭の事情など非自発的な理由	自分のペースに合った仕事がしたかった	経営者の事業戦略や企業理念に合わなかった	仕事以外の時間を増やしたかった	勤務地に不満があった	身に付けたスキルを活かす仕事がしたかった	新しいことに取り組みたかった	会社の事業内容に不満があった	成長できる環境が整っていなかった	業績などを正当に評価してもらえなかった	友人・知人に転職を勧められた	自分の市場価値を高める仕事がしたかった	もっと社会との関わりを持つ仕事がしたかった	グローバルな仕事がしたかった、グローバルな環境で働きたかった	もっと企業規模や知名度のある会社に行きたかった
2018年 転職者 全体		(500)	11.6	10.0	9.8	8.4	6.4	5.0	4.8	4.4	4.4	4.2	4.2	3.8	2.8	2.6	2.4	2.4	1.8	1.0	1.0	0.8
2017年 転職者 全体		(250)	11.2	10.8	8.0	8.0	5.6	9.6	4.0	6.4	4.0	2.8	2.4	4.8	1.6	2.4	3.2	2.4	2.4	0.8	0.8	0.8
2016年 転職者 全体		(250)	14.0	7.6	12.8	5.2	5.6	5.2	5.6	4.4	3.2	3.6	2.4	6.8	1.2	3.2	2.4	2.0	3.6	3.2	0.8	1.2
性別×年代	男性20代	(94)	12.8	8.5	16.0	8.5	5.3	3.2	5.3	2.1	5.3	5.3	8.5	4.3	1.1	-	1.1	3.2	1.1	-	1.1	-
	男性30代	(98)	18.4	10.2	6.1	10.2	5.1	3.1	3.1	3.1	2.0	4.1	5.1	6.1	4.1	2.0	3.1	5.1	1.0	2.0	2.0	2.0
	男性40代	(62)	8.1	17.7	11.3	6.5	4.8	4.8	1.6	11.3	1.6	3.2	3.2	3.2	4.8	4.8	6.5	1.6	1.6	1.6	-	-
	男性50代	(42)	11.9	7.1	7.1	14.3	4.8	2.4	2.4	-	-	9.5	2.4	7.1	4.8	-	2.4	-	2.4	-	2.4	2.4
	女性20代	(73)	6.8	11.0	11.0	12.3	11.0	4.1	5.5	1.4	9.6	2.7	1.4	2.7	1.4	5.5	-	-	1.4	2.7	1.4	-
	女性30代	(55)	7.3	5.5	7.3	3.6	5.5	10.9	9.1	5.5	9.1	3.6	-	1.8	1.8	3.6	-	1.8	3.6	-	-	1.8
	女性40代	(52)	13.5	13.5	9.6	3.8	7.7	5.8	7.7	3.8	3.8	3.8	3.8	-	-	1.9	5.8	-	1.9	-	-	-
	女性50代	(24)	8.3	-	4.2	4.2	8.3	12.5	4.2	16.7	-	-	8.3	4.2	8.3	4.2	-	8.3	4.2	-	-	-
現在の職種	営業	(65)	12.3	3.1	13.8	10.8	3.1	4.6	1.5	4.6	1.5	9.2	3.1	7.7	6.2	1.5	4.6	1.5	1.5	-	1.5	1.5
	企画・経営・管理・事務	(159)	8.2	9.4	10.7	9.4	9.4	5.0	4.4	3.1	5.7	3.8	3.8	4.4	2.5	3.1	1.9	1.3	1.9	1.3	0.6	1.3
	サービス職	(121)	9.9	11.6	5.8	4.1	5.0	7.4	10.7	4.1	5.8	3.3	5.0	3.3	3.3	2.5	3.3	2.5	1.7	0.8	-	-
	クリエイター・エンジニア	(68)	19.1	8.8	7.4	17.6	7.4	1.5	-	8.8	-	1.5	5.9	1.5	1.5	-	1.5	2.9	4.4	1.5	1.5	-
	技能工・建築・土木	(42)	7.1	23.8	14.3	2.4	2.4	7.1	4.8	4.8	2.4	4.8	-	2.4	2.4	-	2.4	9.5	-	2.4	4.8	-
	コンサルタント・専門職	(33)	12.1	9.1	9.1	6.1	6.1	3.0	3.0	3.0	12.1	3.0	9.1	3.0	-	9.1	-	-	-	-	-	3.0
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	7.5	9.0	12.0	9.0	7.5	5.3	3.8	5.3	6.0	6.8	6.0	2.3	0.8	3.0	3.8	2.3	1.5	0.8	-	-
	仕事に満足していない	(60)	18.3	16.7	10.0	10.0	1.7	5.0	3.3	3.3	1.7	3.3	-	1.7	1.7	1.7	1.7	5.0	-	-	5.0	1.7

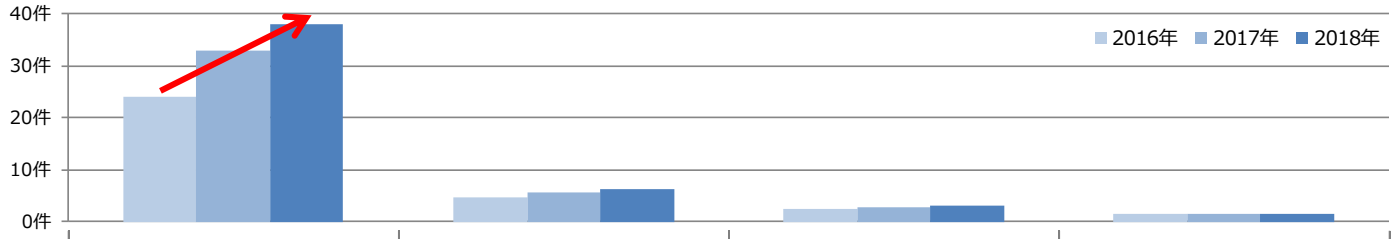
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-6.転職活動の実績

- 閲覧した求人の数は平均38.2件。2016年・2017年と比較すると、増加してきている。職種別にみると『営業』が最も多く、『コンサルタント・専門職』が最も少ない。
- 応募した求人の数は平均6.4件で、閲覧件数の2割未満。職種ごとにバラつきはあるものの、平均で4～9件程度の求人に応募している。
- 面接を行った数は平均3.2件で、応募件数のおよそ半数。さらに、内定を獲得した数は平均1.6件で、面接件数のおよそ半数。いずれも『営業』が最多で、募集求人が多く転職活動がアクティブであることがわかる。

Q. 直近の転職活動で、「閲覧した求人の数」「応募した求人の数」「面接を行った数」「内定を獲得した数」をお答えください。

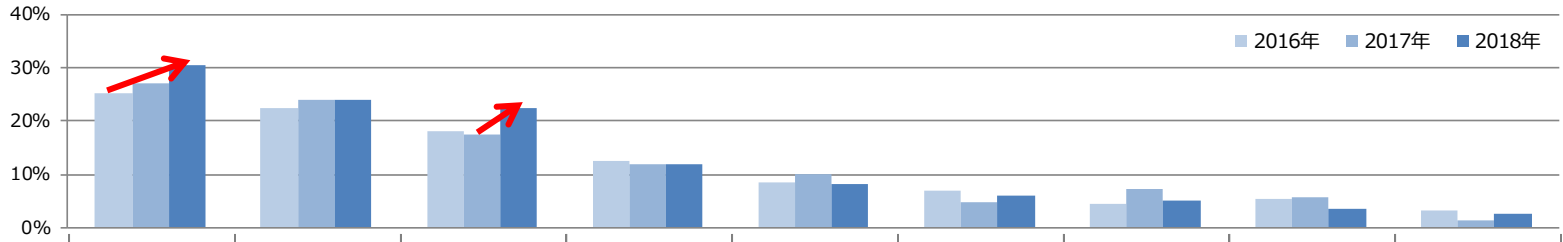


			閲覧した求人の数	応募した求人の数		面接を行った数		内定を獲得した数	
			平均値	平均値	閲覧した中で応募した割合	平均値	応募した中で面接を行った割合	平均値	面接を行った中で内定を得た割合
2018年 転職者 全体		(500)	38.2	6.4	16.7	3.2	49.6	1.6	49.0
2017年 転職者 全体		(250)	33.0	5.7	17.2	2.8	48.9	1.4	50.7
2016年 転職者 全体		(250)	24.1	4.6	19.2	2.6	56.8	1.5	56.0
性別×年代	男性20代	(94)	35.0	6.8	19.5	3.2	46.7	1.6	49.3
	男性30代	(98)	39.3	6.5	16.6	3.4	52.4	1.4	41.0
	男性40代	(62)	33.7	8.3	24.7	3.5	42.2	2.0	55.5
	男性50代	(42)	47.6	7.5	15.8	3.7	49.2	1.8	49.0
	女性20代	(73)	47.3	6.4	13.6	3.5	54.8	1.7	49.0
	女性30代	(55)	31.4	5.1	16.3	3.3	65.1	1.4	42.1
	女性40代	(52)	25.8	4.6	17.8	1.8	38.1	1.1	62.6
	女性50代	(24)	56.5	3.9	6.9	1.9	48.4	1.4	73.3
現在の職種	営業	(65)	58.0	8.8	15.2	4.2	47.4	2.1	51.1
	企画・経営・管理・事務	(159)	37.5	7.5	19.9	3.6	48.2	1.5	42.1
	サービス職	(121)	34.5	3.9	11.4	2.4	61.3	1.4	57.7
	クリエイター・エンジニア	(68)	34.6	6.3	18.3	3.1	48.5	1.6	51.7
	技能工・建築・土木	(42)	42.0	8.0	19.0	3.3	41.5	1.3	40.3
	コンサルタント・専門職	(33)	23.4	4.2	17.9	2.3	54.3	1.4	62.7
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	38.7	7.8	20.2	3.6	46.0	1.7	46.7
	仕事に満足していない	(60)	38.6	4.9	12.7	2.3	47.1	1.4	59.0
			(件)	(件)	(%)	(件)	(%)	(件)	(%)

3-7.転職関連サービスの利用（応募段階）

- 応募段階での利用率は、「転職サイト」が3割で最も高く、過去3年間で増加している。次いで「ハローワーク」「人材紹介会社」。「人材紹介会社」は2017年より増加し、「ハローワーク」と同程度に追い上げる。
- 性年代別にみると、「転職サイト」は女性20代で最も利用されており、利用率は4割強。反対に、男性40代～50代では2割程度と低く、あまり活用されていない。
- 職種別にみると、『技能工・建築・土木』は、「ハローワーク」の利用率が高い。

Q. 直近の転職で、応募段階で利用したサービスをすべてお選びください。



			転職サイト	職業安定所（ハローワーク）	人材紹介会社（転職エージェント経由）	企業ホームページ（採用ページ）	企業ホームページ（採用ページ以外）	SNS・ダイレクトリクルーティング	クチコミサイト、インターネット掲示板	紙媒体（折込、新聞、フリーペーパー、有料求人情報誌）	合同企業面談会（転職イベント）
2018年 転職者 全体		(500)	30.4	24.0	22.4	12.0	8.2	6.0	5.0	3.4	2.6
2017年 転職者 全体		(250)	27.2	24.0	17.6	12.0	10.0	4.8	7.2	5.6	1.2
2016年 転職者 全体		(250)	25.2	22.4	18.0	12.4	8.4	6.8	4.4	5.2	3.2
性別×年代	男性20代	(94)	37.2	18.1	14.9	18.1	8.5	9.6	5.3	3.2	2.1
	男性30代	(98)	28.6	18.4	28.6	7.1	5.1	3.1	7.1	2.0	2.0
	男性40代	(62)	21.0	30.6	19.4	8.1	11.3	8.1	3.2	6.5	6.5
	男性50代	(42)	19.0	26.2	26.2	9.5	7.1	7.1	4.8	-	-
	女性20代	(73)	42.5	21.9	26.0	15.1	12.3	1.4	6.8	1.4	1.4
	女性30代	(55)	29.1	27.3	23.6	16.4	12.7	12.7	7.3	9.1	5.5
	女性40代	(52)	28.8	34.6	19.2	7.7	1.9	1.9	-	3.8	-
	女性50代	(24)	25.0	25.0	20.8	12.5	4.2	4.2	-	-	4.2
現在の職種	営業	(65)	32.3	15.4	20.0	13.8	-	9.2	3.1	4.6	1.5
	企画・経営・管理・事務	(159)	34.6	27.7	27.7	13.2	11.9	6.3	6.3	4.4	3.1
	サービス職	(121)	25.6	27.3	20.7	9.1	10.7	2.5	3.3	5.0	4.1
	クリエイター・エンジニア	(68)	33.8	14.7	25.0	13.2	5.9	7.4	7.4	-	1.5
	技能工・建築・土木	(42)	21.4	35.7	9.5	9.5	4.8	4.8	4.8	-	-
	コンサルタント・専門職	(33)	27.3	12.1	27.3	18.2	6.1	9.1	6.1	-	3.0
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	33.1	21.8	26.3	14.3	9.0	4.5	5.3	2.3	3.8
	仕事に満足していない	(60)	28.3	20.0	26.7	10.0	1.7	1.7	5.0	3.3	3.3

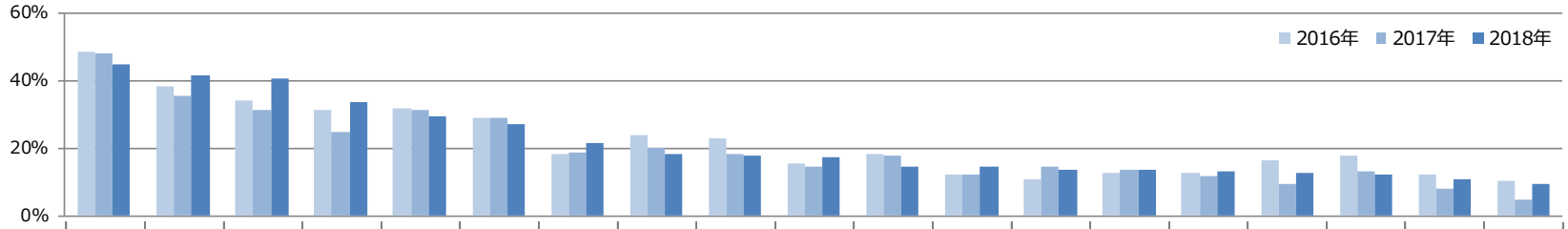
(%)

■：全体より+10pt以上 ■：全体より-10pt以下

3-8.転職関連サービスに求めたこと

- 2018年の転職者では「費用がかからない」「探しやすい、見やすい、分かりやすい」「求人数が多い」が挙げられ、いずれも4割以上。
- 男女とも、20代で「求人数が多い」のニーズが高い。

Q. 直近の転職で利用したサービスに求めたことをすべてお選びください。



※転職関連サービス利用ベース			費用がかからない	探しやすい、見やすい、分かりやすい	求人数が多い	時間・手間がかからない	自分のペースで活動できる	情報が詳細	企業からオファーが届く	知名度がある、大手である	職場のリアルな声・評価が分かる	選考通過のためのサポートが充実している	非公開求人がある	直接会って対面で相談ができる	自己分析ができる	お勧め企業の情報が届く	自分の市場価値がわかる	第三者の意見が得られる	マッチングシステムがしっかりしている	特定の業界に特化している	直接会わずにネット上で相談ができる
2018年 転職者 全体		(412)	44.9	41.7	40.5	33.5	29.4	26.9	21.4	18.4	17.7	17.5	14.3	14.3	13.8	13.6	13.1	12.6	12.1	10.7	9.5
2017年 転職者 全体		(198)	48.0	35.4	31.3	24.7	31.3	28.8	18.7	20.2	18.2	14.6	17.7	12.1	14.6	13.6	11.6	9.6	13.1	8.1	4.5
2016年 転職者 全体		(204)	48.5	38.2	34.3	31.4	31.9	28.9	18.1	24.0	23.0	15.7	18.1	12.3	10.8	12.7	12.7	16.2	17.6	12.3	10.3
性別×年代	男性20代	(74)	41.9	45.9	44.6	29.7	39.2	18.9	25.7	28.4	13.5	20.3	17.6	16.2	14.9	10.8	14.9	13.5	12.2	9.5	12.2
	男性30代	(75)	34.7	30.7	34.7	30.7	20.0	16.0	24.0	18.7	17.3	16.0	6.7	14.7	14.7	9.3	14.7	18.7	14.7	4.0	5.3
	男性40代	(49)	46.9	44.9	38.8	22.4	24.5	26.5	28.6	14.3	14.3	20.4	16.3	12.2	16.3	14.3	12.2	12.2	14.3	16.3	8.2
	男性50代	(32)	34.4	34.4	12.5	34.4	15.6	25.0	18.8	3.1	9.4	6.3	9.4	25.0	12.5	21.9	9.4	6.3	9.4	12.5	9.4
	女性20代	(69)	43.5	39.1	62.3	40.6	33.3	40.6	13.0	21.7	27.5	20.3	20.3	8.7	14.5	18.8	13.0	8.7	13.0	8.7	5.8
	女性30代	(50)	54.0	40.0	44.0	40.0	28.0	34.0	24.0	22.0	28.0	20.0	20.0	12.0	12.0	14.0	18.0	14.0	10.0	16.0	20.0
	女性40代	(45)	57.8	53.3	31.1	31.1	40.0	26.7	8.9	13.3	11.1	13.3	6.7	17.8	6.7	11.1	6.7	8.9	8.9	8.9	8.9
	女性50代	(18)	61.1	61.1	33.3	50.0	27.8	38.9	33.3	5.6	11.1	16.7	16.7	11.1	22.2	11.1	11.1	16.7	11.1	22.2	5.6
現在の職種	営業	(52)	42.3	38.5	48.1	36.5	44.2	26.9	25.0	25.0	17.3	15.4	11.5	15.4	11.5	5.8	11.5	13.5	19.2	7.7	7.7
	企画・経営・管理・事務	(141)	40.4	44.0	39.7	29.1	27.7	24.1	21.3	16.3	16.3	20.6	14.2	15.6	19.1	14.9	12.1	7.8	11.3	7.1	9.2
	サービス職	(99)	50.5	46.5	42.4	40.4	24.2	30.3	15.2	14.1	19.2	16.2	15.2	12.1	9.1	12.1	10.1	19.2	8.1	16.2	9.1
	クリエイター・エンジニア	(55)	45.5	34.5	45.5	29.1	30.9	23.6	25.5	21.8	12.7	21.8	12.7	16.4	16.4	16.4	20.0	12.7	14.5	16.4	10.9
	技能工・建築・土木	(29)	31.0	37.9	20.7	34.5	27.6	20.7	24.1	13.8	17.2	-	10.3	10.3	3.4	10.3	13.8	10.3	13.8	-	13.8
	コンサルタント・専門職	(28)	64.3	39.3	35.7	32.1	17.9	32.1	25.0	21.4	21.4	25.0	21.4	17.9	14.3	25.0	14.3	10.7	7.1	14.3	10.7
仕事の満足度	仕事に満足している	(112)	58.0	51.8	49.1	47.3	36.6	42.9	27.7	25.9	18.8	17.9	25.0	15.2	18.8	19.6	15.2	14.3	16.1	9.8	9.8
	仕事に満足していない	(48)	60.4	35.4	37.5	33.3	22.9	12.5	18.8	16.7	12.5	27.1	8.3	14.6	8.3	4.2	12.5	12.5	8.3	14.6	4.2

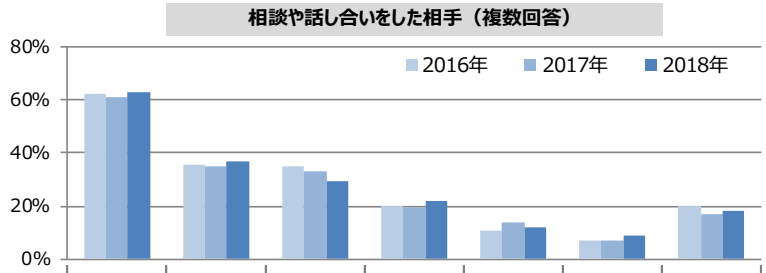
(%)

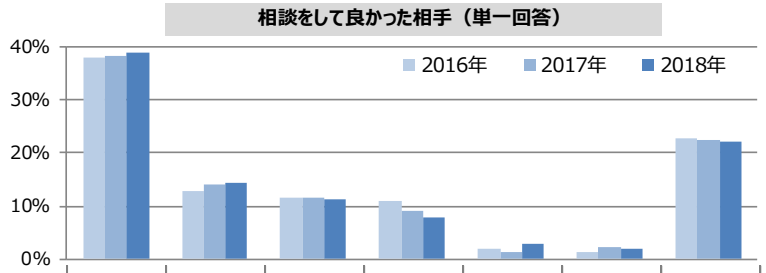
■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-9.転職についての相談相手

- 相談をした相手は「家族・親族」が最多で、6割以上。「誰にも相談していない」は2割未満で、8割以上が誰かに相談をしている。「転職サイトのWEB相談窓口」は1割未満と低く、あまり活用されていない。
- 相談をして良かった相手も「家族・親族」が最多で、4割弱。「職場以外の友人・知人」「前職の職場の関係者」「転職エージェント・人材紹介会社」が1割前後で続く。

Q. あなたが、直近の転職について、相談や話し合いをした相手をすべてお選びください。また、その中で、相談をして良かった相手をお選びください。





			家族・親族	職場以外の友人・知人	前職の職場の関係者	転職エージェント・人材紹介会社	職業安定所（ハローワーク）の職員	転職サイトのWEB相談窓口	誰にも相談していない	家族・親族	職場以外の友人・知人	前職の職場の関係者	転職エージェント・人材紹介会社	職業安定所（ハローワーク）の職員	転職サイトのWEB相談窓口	相談をして良かった相手はいない
2018年 転職者 全体		(500)	62.8	36.8	29.4	22.0	12.0	8.6	18.4	39.0	14.2	11.4	7.8	3.0	2.0	22.2
2017年 転職者 全体		(250)	61.2	34.8	32.8	19.6	13.6	6.8	16.8	38.4	14.0	11.6	9.2	1.2	2.4	22.4
2016年 転職者 全体		(250)	62.4	35.6	34.8	20.0	10.8	6.8	20.0	38.0	12.8	11.6	10.8	2.0	1.2	22.8
性別×年代	男性20代	(94)	59.6	35.1	23.4	20.2	8.5	7.4	20.2	35.1	18.1	11.7	8.5	3.2	-	23.4
	男性30代	(98)	65.3	25.5	34.7	20.4	11.2	9.2	14.3	45.9	9.2	12.2	9.2	2.0	3.1	17.3
	男性40代	(62)	72.6	32.3	24.2	24.2	11.3	14.5	12.9	54.8	14.5	8.1	4.8	-	4.8	12.9
	男性50代	(42)	57.1	21.4	26.2	21.4	7.1	2.4	33.3	31.0	4.8	14.3	7.1	4.8	-	38.1
	女性20代	(73)	75.3	57.5	35.6	32.9	21.9	11.0	4.1	45.2	12.3	13.7	11.0	6.8	1.4	9.6
	女性30代	(55)	69.1	47.3	34.5	23.6	12.7	10.9	14.5	43.6	12.7	10.9	7.3	3.6	3.6	16.4
	女性40代	(52)	44.2	40.4	26.9	7.7	11.5	1.9	32.7	15.4	32.7	9.6	-	-	-	42.3
	女性50代	(24)	37.5	33.3	25.0	25.0	8.3	8.3	37.5	20.8	4.2	8.3	16.7	4.2	4.2	41.7
現在の職種	営業	(65)	72.3	23.1	30.8	23.1	6.2	6.2	13.8	55.4	4.6	10.8	9.2	4.6	-	15.4
	企画・経営・管理・事務	(159)	57.2	40.3	31.4	22.0	15.1	8.2	19.5	32.7	17.0	13.8	7.5	5.0	1.9	22.0
	サービス職	(121)	66.1	44.6	32.2	24.0	12.4	13.2	17.4	39.7	17.4	11.6	7.4	1.7	1.7	20.7
	クリエイター・エンジニア	(68)	61.8	30.9	32.4	26.5	13.2	8.8	13.2	38.2	11.8	13.2	10.3	1.5	5.9	19.1
	技能工・建築・土木	(42)	54.8	26.2	14.3	7.1	9.5	4.8	35.7	38.1	11.9	4.8	2.4	2.4	2.4	38.1
	コンサルタント・専門職	(33)	66.7	39.4	18.2	27.3	6.1	6.1	18.2	36.4	18.2	6.1	12.1	-	-	27.3
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	67.7	48.9	37.6	21.1	12.0	8.3	15.0	40.6	19.5	13.5	3.8	3.8	1.5	16.5
	仕事に満足していない	(60)	55.0	38.3	33.3	21.7	8.3	8.3	28.3	26.7	10.0	15.0	13.3	-	-	35.0

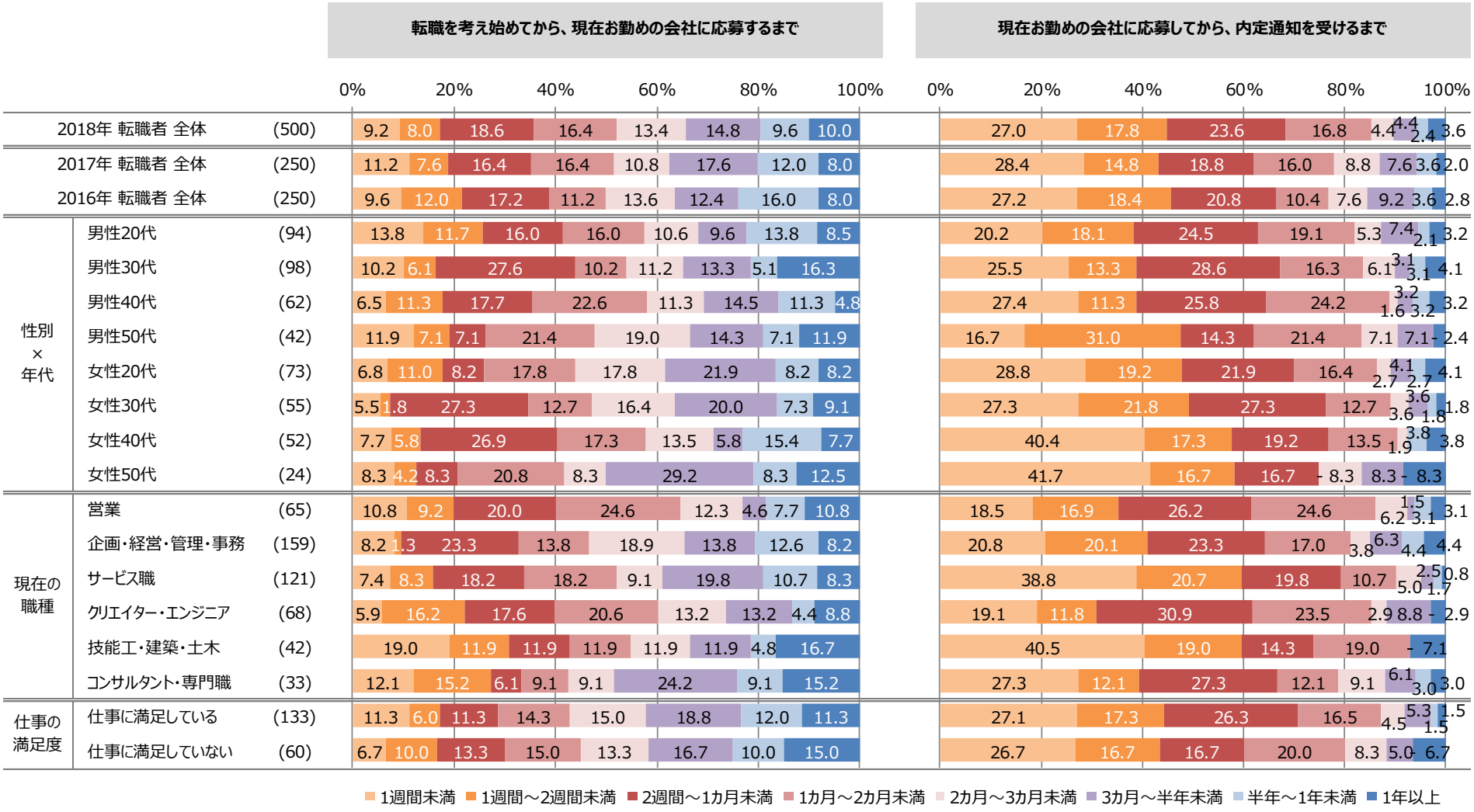
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-10.転職活動の期間

- 転職を考え始めてから、現在の勤務先に応募するまでの期間は、およそ半数が「2カ月未満」。職種別にみると、『営業』や『クリエイター・エンジニア』では「2カ月未満」の割合が高く、転職先への応募が短期間で行われる傾向。
- 現在の勤務先に応募してから、内定通知を受けるまでの期間は、8割以上の大多数が「2カ月未満」。『サービス職』『技能工・建築・土木』では「1週間未満」の割合が高く、応募から内定までが早い。

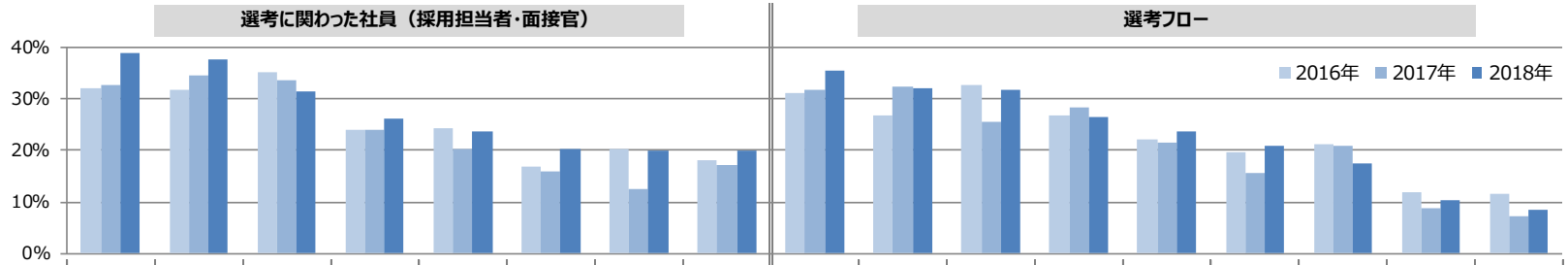
Q. 転職を考え始めてから、現在お勤めの会社に応募するまでの期間と、現在お勤めの会社に応募してから、内定通知を受けるまでの期間を、それぞれお選びください。



3-11.入社企業の選考で、入社決定に強く影響したこと

- 選考に関わった社員については、「質問に丁寧に答えてくれる」「威圧的でない、親しみやすい」「誠実、礼儀正しい」の順に高い。「誠実、礼儀正しい」は、特に『営業』の職種や、若年層ほど多く挙げられる。
- 選考フローについては、「会社・業務についての説明がある」「応募・面接後の返信・対応が早い」「入社日の希望を聞いてくれる」の順に高い。

Q. 直近の転職で、入社を決めた会社（現在お勤めの会社）の選考で、入社決定に強く影響したこととして、あてはまるものをお選びください。



			質問に丁寧に答えてくれる	威圧的でない、親しみやすい	誠実、礼儀正しい	自分の話を聞いてくれたり、相談にのってくれる	説明や話し方がうまい	身だしなみがきちんとしている	自社や自分の仕事に誇り・熱意がある	仕事ができそう	会社・業務についての説明がある	応募・面接後の返信・対応が早い	入社日の希望を聞いてくれる	面接の内容	選考の期間が短い	面接の日時・場所の希望を聞いてくれる	選考の負担が少ない	複数の社員と顔を合わせる	合否理由について説明がある
2018年 転職者 全体		(500)	38.8	37.6	31.4	26.0	23.6	20.2	20.0	19.8	35.4	32.0	31.8	26.6	23.8	21.0	17.4	10.2	8.6
2017年 転職者 全体		(250)	32.8	34.4	33.6	24.0	20.4	16.0	12.4	17.2	31.6	32.4	25.6	28.4	21.6	15.6	20.8	8.8	7.2
2016年 転職者 全体		(250)	32.0	31.6	35.2	24.0	24.4	16.8	20.4	18.0	31.2	26.8	32.8	26.8	22.0	19.6	21.2	12.0	11.6
性別×年代	男性20代	(94)	41.5	33.0	35.1	26.6	29.8	18.1	21.3	17.0	33.0	26.6	28.7	31.9	26.6	19.1	16.0	13.8	9.6
	男性30代	(98)	29.6	32.7	31.6	22.4	14.3	19.4	16.3	24.5	32.7	38.8	24.5	17.3	26.5	21.4	20.4	13.3	8.2
	男性40代	(62)	48.4	35.5	29.0	19.4	17.7	14.5	16.1	17.7	40.3	30.6	35.5	32.3	21.0	14.5	12.9	1.6	6.5
	男性50代	(42)	28.6	33.3	23.8	19.0	16.7	19.0	16.7	9.5	26.2	28.6	42.9	16.7	28.6	16.7	11.9	4.8	9.5
	女性20代	(73)	46.6	39.7	38.4	34.2	39.7	28.8	28.8	27.4	45.2	34.2	31.5	32.9	21.9	28.8	20.5	9.6	8.2
	女性30代	(55)	45.5	54.5	30.9	23.6	23.6	18.2	21.8	18.2	36.4	32.7	38.2	30.9	21.8	29.1	18.2	12.7	12.7
	女性40代	(52)	40.4	42.3	26.9	30.8	26.9	23.1	21.2	23.1	28.8	30.8	32.7	23.1	19.2	13.5	21.2	9.6	5.8
	女性50代	(24)	16.7	33.3	25.0	37.5	8.3	20.8	12.5	8.3	41.7	29.2	29.2	25.0	20.8	25.0	12.5	12.5	8.3
現在の職種	営業	(65)	36.9	27.7	44.6	20.0	20.0	27.7	16.9	16.9	33.8	33.8	26.2	30.8	23.1	15.4	12.3	10.8	10.8
	企画・経営・管理・事務	(159)	34.0	34.0	30.2	26.4	27.0	20.8	16.4	22.0	36.5	31.4	31.4	26.4	24.5	22.0	18.2	9.4	10.1
	サービス職	(121)	47.9	44.6	32.2	35.5	23.1	19.8	24.0	15.7	40.5	28.9	30.6	24.0	20.7	20.7	17.4	10.7	5.0
	クリエイター・エンジニア	(68)	44.1	42.6	27.9	19.1	22.1	19.1	26.5	26.5	30.9	39.7	26.5	32.4	20.6	29.4	17.6	14.7	11.8
	技能工・建築・土木	(42)	26.2	28.6	19.0	19.0	14.3	11.9	9.5	7.1	26.2	28.6	47.6	19.0	23.8	19.0	19.0	-	4.8
	コンサルタント・専門職	(33)	39.4	48.5	30.3	21.2	30.3	18.2	30.3	36.4	33.3	36.4	36.4	27.3	36.4	18.2	21.2	12.1	12.1
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	57.1	54.1	49.6	40.6	32.3	31.6	35.3	28.6	51.1	40.6	42.1	39.1	27.1	28.6	17.3	9.0	11.3
	仕事に満足していない	(60)	28.3	38.3	21.7	26.7	23.3	20.0	11.7	15.0	26.7	21.7	26.7	21.7	20.0	16.7	13.3	15.0	5.0

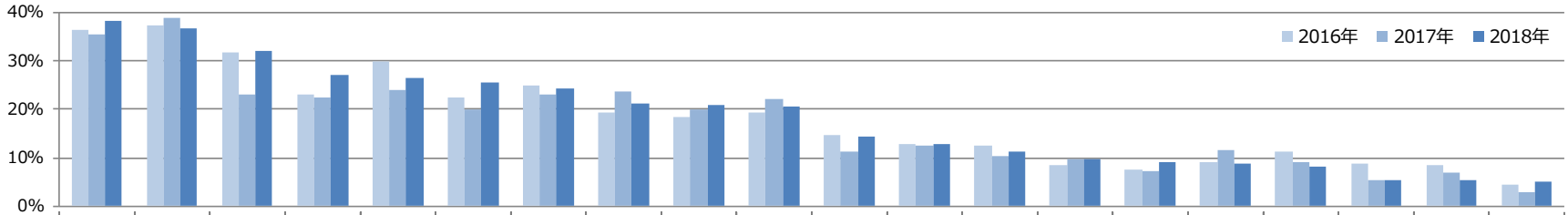
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-12.入社を決めた理由（複数回答）

- 「希望の勤務地である」「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」「給与が良い」の順に高い。
- 職種別にみると、『クリエイター・エンジニア』では「生活にゆとりができる」が低く、「給与が良い」が高い。
- 転職後の仕事に満足している人は、過半数が「希望の勤務地である」「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」を挙げており、勤務地や生活のゆとりが仕事への満足につながっている。反対に、満足していない人は、「希望の勤務地である」「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」よりも「給与が良い」を重視していた。

Q. あなたが現在お勤めの会社を転職先に決定した理由をすべてお選びください。



			希望の勤務地である	休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる	給与が良い	転勤が無い、少ない	福利厚生が整っている	会社に将来性、安定性がある	専門性のある仕事に集中できる	新しいキャリア・スキルを身に付けることができる	会社の事業内容が魅力的である	現在のキャリアをこれまで以上に伸ばすことができる	企業規模や知名度がある	社会との関わりを持てる、社会に貢献できる	周りの人が勧める（家族、友人、先輩等）	フレックス制度・就業時間の自由がある	経営者が魅力的である	幅広い領域の仕事を任せてもらえる	市場価値を高めることができる	副業が可能	グローバルな仕事ができる、グローバルな環境で働ける	リモートワーク・在宅勤務が可能
2018年 転職者 全体		(500)	38.4	36.6	32.2	27.0	26.4	25.4	24.4	21.2	20.8	20.6	14.2	12.8	11.2	9.6	9.2	8.8	8.2	5.2	5.2	5.0
2017年 転職者 全体		(250)	35.6	38.8	23.2	22.4	24.0	20.0	23.2	23.6	20.0	22.0	11.2	12.4	10.4	9.6	7.2	11.6	9.2	5.2	6.8	2.8
2016年 転職者 全体		(250)	36.4	37.2	31.6	23.2	30.0	22.4	24.8	19.2	18.4	19.2	14.8	12.8	12.4	8.4	7.6	9.2	11.2	8.8	8.4	4.4
性別×年代	男性20代	(94)	34.0	38.3	36.2	29.8	29.8	34.0	23.4	22.3	27.7	23.4	17.0	19.1	12.8	11.7	11.7	14.9	13.8	7.4	8.5	9.6
	男性30代	(98)	31.6	25.5	37.8	18.4	24.5	16.3	20.4	13.3	22.4	15.3	16.3	11.2	13.3	8.2	9.2	5.1	9.2	3.1	5.1	3.1
	男性40代	(62)	38.7	33.9	25.8	30.6	12.9	25.8	27.4	16.1	24.2	29.0	12.9	16.1	8.1	11.3	12.9	9.7	8.1	3.2	1.6	1.6
	男性50代	(42)	31.0	19.0	23.8	31.0	7.1	26.2	26.2	9.5	11.9	21.4	9.5	9.5	9.5	7.1	4.8	9.5	2.4	2.4	9.5	9.5
	女性20代	(73)	49.3	43.8	35.6	27.4	43.8	20.5	28.8	37.0	27.4	15.1	16.4	6.8	15.1	12.3	6.8	8.2	6.8	4.1	5.5	4.1
	女性30代	(55)	47.3	60.0	25.5	29.1	38.2	27.3	25.5	25.5	9.1	10.9	9.1	10.9	9.1	10.9	9.1	7.3	9.1	1.8	3.6	5.5
	女性40代	(52)	42.3	36.5	34.6	32.7	21.2	21.2	17.3	28.8	11.5	30.8	11.5	9.6	3.8	3.8	7.7	5.8	1.9	11.5	-	1.9
	女性50代	(24)	33.3	37.5	25.0	16.7	20.8	45.8	33.3	8.3	20.8	25.0	16.7	20.8	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3	12.5	8.3	4.2
現在の職種	営業	(65)	35.4	32.3	29.2	38.5	15.4	20.0	23.1	18.5	24.6	16.9	13.8	12.3	9.2	7.7	12.3	13.8	9.2	3.1	7.7	3.1
	企画・経営・管理・事務	(159)	41.5	40.9	25.8	28.9	27.0	25.8	17.6	18.9	23.9	15.7	12.6	17.0	8.8	8.2	8.8	10.7	8.2	2.5	3.1	4.4
	サービス職	(121)	41.3	43.0	33.9	24.0	35.5	26.4	32.2	25.6	15.7	18.2	12.4	14.0	14.0	4.1	6.6	3.3	2.5	8.3	1.7	0.8
	クリエイター・エンジニア	(68)	30.9	26.5	44.1	23.5	27.9	27.9	23.5	25.0	27.9	36.8	23.5	7.4	13.2	25.0	14.7	8.8	17.6	10.3	8.8	13.2
	技能工・建築・土木	(42)	26.2	23.8	28.6	23.8	11.9	21.4	23.8	7.1	7.1	16.7	2.4	-	9.5	2.4	4.8	9.5	4.8	2.4	2.4	2.4
	コンサルタント・専門職	(33)	42.4	36.4	36.4	15.2	30.3	27.3	36.4	33.3	24.2	36.4	24.2	18.2	9.1	15.2	12.1	9.1	12.1	3.0	18.2	12.1
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	57.1	56.4	37.6	36.8	42.1	40.6	36.8	35.3	37.6	34.6	21.1	24.8	18.0	16.5	14.3	16.5	14.3	8.3	6.0	6.8
	仕事に満足していない	(60)	21.7	31.7	33.3	21.7	21.7	16.7	20.0	13.3	10.0	13.3	13.3	5.0	1.7	8.3	5.0	5.0	5.0	5.0	10.0	1.7

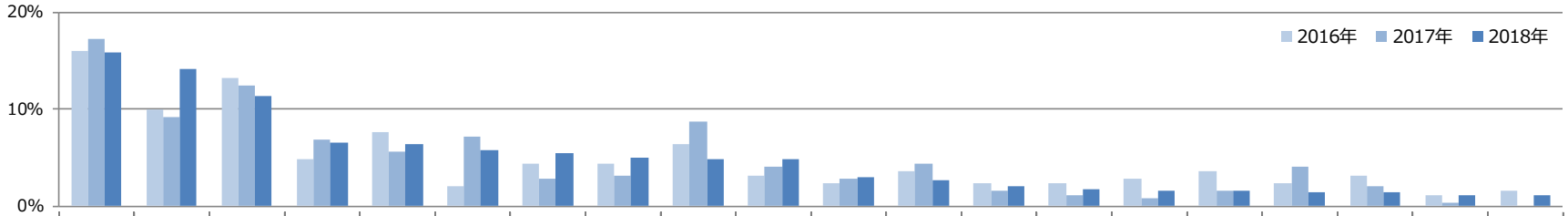
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-13.入社を決めた理由（単一回答）

- 最もあてはまる理由では、「休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる」「給与が良い」「希望の勤務地である」の順。
- 「生活にゆとりができる」は、男性よりも女性で高く、反対に男性では「給与が良い」の方が高い。
- 転職後の仕事に満足していない人は、「生活にゆとりができる」よりも、「給与が良い」が上回る。

Q. あなたが現在お勤めの会社を転職先に決定した理由で、最もあてはまるものをひとつお選びください。



			休日や残業時間が適正範囲内で生活にゆとりができる	給与が良い	希望の勤務地である	新しいキャリア・スキルを身に付けることができる	専門性のある仕事に集中できる	会社に将来性、安定性がある	会社の事業内容が魅力的である	転勤が無い、少ない	現在のキャリアをこれまで以上に伸ばすことができる	福利厚生が整っている	経営者が魅力的である	企業規模や知名度がある	周りの人が勧める（家族、友人、先輩等）	グローバルな仕事ができる、グローバルな環境で働ける	フレックス制度・就業時間の自由がある	社会との関わりを持てる、社会に貢献できる	幅広い領域の仕事を任せてもらえる	市場価値を高めることができる	副業が可能	リモートワーク・在宅勤務が可能
2018年 転職者 全体		(500)	15.8	14.2	11.4	6.6	6.4	5.8	5.4	5.0	4.8	4.8	3.0	2.6	2.0	1.8	1.6	1.6	1.4	1.4	1.2	1.2
2017年 転職者 全体		(250)	17.2	9.2	12.4	6.8	5.6	7.2	2.8	3.2	8.8	4.0	2.8	4.4	1.6	1.2	0.8	1.6	4.0	2.0	0.4	-
2016年 転職者 全体		(250)	16.0	10.0	13.2	4.8	7.6	2.0	4.4	4.4	6.4	3.2	2.4	3.6	2.4	2.4	2.8	3.6	2.4	3.2	1.2	1.6
性別×年代	男性20代	(94)	12.8	16.0	4.3	8.5	5.3	8.5	2.1	5.3	1.1	7.4	6.4	4.3	4.3	2.1	2.1	1.1	-	3.2	1.1	3.2
	男性30代	(98)	11.2	20.4	9.2	4.1	7.1	5.1	11.2	4.1	3.1	6.1	3.1	1.0	3.1	4.1	1.0	-	1.0	3.1	1.0	1.0
	男性40代	(62)	12.9	14.5	11.3	3.2	8.1	8.1	8.1	8.1	9.7	-	6.5	1.6	-	-	1.6	3.2	3.2	-	-	-
	男性50代	(42)	7.1	9.5	11.9	2.4	7.1	2.4	4.8	7.1	9.5	-	2.4	7.1	2.4	7.1	-	7.1	-	2.4	-	2.4
	女性20代	(73)	17.8	6.8	16.4	13.7	8.2	2.7	6.8	2.7	4.1	6.8	1.4	2.7	1.4	-	4.1	-	4.1	-	-	-
	女性30代	(55)	32.7	10.9	18.2	5.5	3.6	3.6	1.8	3.6	3.6	9.1	-	1.8	-	-	-	-	-	-	-	1.8
	女性40代	(52)	21.2	19.2	9.6	9.6	1.9	3.8	1.9	7.7	5.8	1.9	-	1.9	-	-	1.9	1.9	1.9	-	5.8	-
	女性50代	(24)	12.5	8.3	20.8	-	12.5	16.7	-	-	8.3	-	-	-	4.2	-	-	4.2	-	-	4.2	-
現在の職種	営業	(65)	12.3	13.8	7.7	6.2	3.1	7.7	6.2	7.7	4.6	6.2	4.6	4.6	1.5	4.6	3.1	1.5	3.1	-	-	-
	企画・経営・管理・事務	(159)	20.1	8.8	11.3	6.9	6.9	7.5	8.8	5.7	4.4	5.0	3.1	2.5	1.3	0.6	1.3	-	2.5	0.6	-	0.6
	サービス職	(121)	20.7	15.7	17.4	6.6	3.3	7.4	2.5	-	1.7	7.4	1.7	1.7	4.1	0.8	-	4.1	-	-	3.3	-
	クリエイター・エンジニア	(68)	8.8	17.6	7.4	8.8	4.4	2.9	2.9	2.9	8.8	2.9	5.9	2.9	1.5	1.5	4.4	1.5	-	5.9	1.5	4.4
	技能工・建築・土木	(42)	7.1	21.4	4.8	4.8	19.0	2.4	2.4	11.9	7.1	2.4	-	4.8	-	2.4	-	-	-	4.8	2.4	2.4
	コンサルタント・専門職	(33)	12.1	12.1	12.1	6.1	9.1	-	9.1	9.1	9.1	-	3.0	-	3.0	6.1	-	3.0	3.0	-	-	3.0
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	21.1	10.5	9.0	7.5	6.8	3.0	6.8	3.0	6.8	3.8	2.3	3.8	2.3	0.8	1.5	3.0	3.0	0.8	1.5	0.8
	仕事に満足していない	(60)	13.3	21.7	8.3	1.7	10.0	3.3	5.0	5.0	3.3	3.3	3.3	-	5.0	6.7	3.3	-	-	-	1.7	-

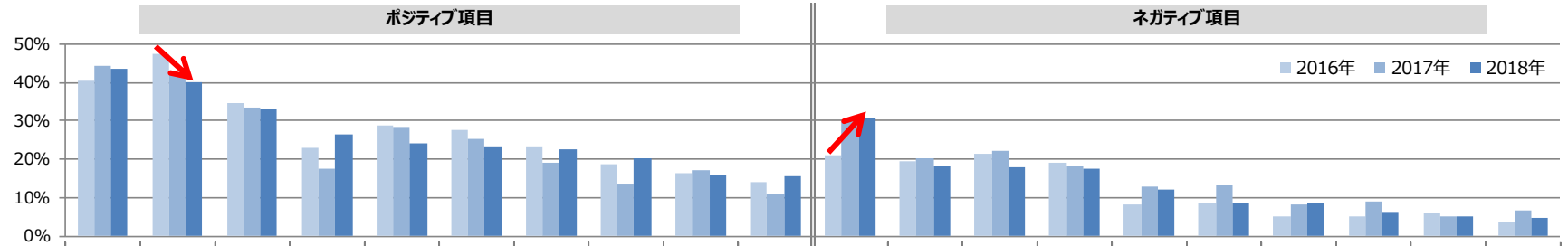
(%)

■：全体より+10pt以上 ■：全体より-10pt以下

3-14.転職後の変化

- ポジティブな変化では、「労働時間が減った」が4割強、「年収が上がった」が4割、「職場環境が良くなった」が3割。ネガティブな変化では、「年収が下がった」が3割。年収は上がった人の方が多いが、過去3年間で「下がった」が増加、「上がった」が減少しており、年収を上げることよりも労働時間を減らすことの方が重要になってきている。
- 転職後の仕事に満足している人では「労働時間が減った」「職場環境が良くなった」「仕事のやりがいが感じられるようになった」「仕事に取り組みやすくなった」「自分に合った仕事ができるようになった」なども挙げられる。

Q. 直近の転職後の変化について、あてはまるものをお選びください。



			労働時間が減った	年収が上がった	職場環境（人間関係など）が良くなった	仕事に満足している	仕事の量が少なくなった	仕事に取り組みやすくなった	仕事のやりがいが感じられるようになった	自分に合った仕事ができるようになった	仕事の内容が簡単になった	仕事が好きになった	年収が下がった	仕事の内容が難しくなった	労働時間が増えた	仕事の量が多くなった	仕事に満足していない	仕事のやりがいが感じられなくなった	職場環境（人間関係など）が悪くなった	仕事が好きではなくなった	仕事に取り組みにくくなった	自分に合った仕事ができなくなった
2018年 転職者 全体		(500)	43.4	40.0	33.2	26.6	24.2	23.4	22.6	20.4	16.0	15.6	30.6	18.2	18.0	17.4	12.0	8.8	8.6	6.2	5.0	4.6
2017年 転職者 全体		(250)	44.4	42.0	33.6	17.6	28.4	25.2	19.2	13.6	17.2	10.8	30.0	20.4	22.4	18.4	12.8	13.2	8.4	9.2	5.2	6.8
2016年 転職者 全体		(250)	40.4	47.6	34.8	22.8	28.8	27.6	23.2	18.8	16.4	14.0	21.2	19.6	21.6	19.2	8.4	8.8	5.2	5.2	6.0	3.6
性別×年代	男性20代	(94)	55.3	44.7	40.4	33.0	33.0	36.2	25.5	27.7	14.9	19.1	23.4	16.0	9.6	13.8	10.6	8.5	7.4	5.3	2.1	3.2
	男性30代	(98)	41.8	49.0	29.6	21.4	22.4	18.4	16.3	15.3	12.2	16.3	22.4	18.4	19.4	24.5	12.2	8.2	9.2	7.1	7.1	5.1
	男性40代	(62)	30.6	33.9	40.3	35.5	16.1	25.8	25.8	19.4	12.9	16.1	38.7	16.1	16.1	12.9	14.5	11.3	3.2	6.5	3.2	8.1
	男性50代	(42)	28.6	26.2	21.4	16.7	9.5	9.5	19.0	16.7	14.3	9.5	47.6	26.2	33.3	26.2	16.7	11.9	11.9	7.1	9.5	14.3
	女性20代	(73)	49.3	37.0	41.1	28.8	27.4	26.0	23.3	23.3	21.9	26.0	27.4	17.8	24.7	13.7	9.6	8.2	11.0	6.8	4.1	2.7
	女性30代	(55)	54.5	27.3	27.3	25.5	32.7	27.3	25.5	18.2	27.3	12.7	41.8	18.2	9.1	16.4	5.5	10.9	9.1	5.5	3.6	-
	女性40代	(52)	36.5	50.0	34.6	19.2	23.1	11.5	19.2	15.4	9.6	5.8	26.9	21.2	21.2	17.3	15.4	3.8	7.7	5.8	9.6	1.9
	女性50代	(24)	33.3	41.7	8.3	29.2	16.7	20.8	33.3	29.2	16.7	4.2	33.3	12.5	16.7	12.5	16.7	8.3	12.5	4.2	-	4.2
現在の職種	営業	(65)	43.1	38.5	33.8	18.5	26.2	18.5	20.0	10.8	13.8	6.2	35.4	18.5	13.8	12.3	16.9	9.2	3.1	7.7	4.6	6.2
	企画・経営・管理・事務	(159)	47.2	37.1	36.5	26.4	23.9	21.4	25.2	20.8	13.8	17.6	30.2	17.6	16.4	16.4	8.8	10.1	8.2	5.0	3.8	3.1
	サービス職	(121)	49.6	38.8	30.6	25.6	32.2	28.1	23.1	24.8	24.0	18.2	33.9	16.5	19.0	17.4	13.2	9.9	13.2	8.3	5.8	5.0
	クリエイター・エンジニア	(68)	32.4	54.4	35.3	35.3	16.2	25.0	23.5	17.6	10.3	20.6	20.6	25.0	23.5	25.0	10.3	7.4	4.4	-	2.9	1.5
	技能工・建築・土木	(42)	26.2	26.2	31.0	16.7	9.5	19.0	9.5	9.5	11.9	4.8	33.3	11.9	14.3	16.7	14.3	7.1	4.8	9.5	7.1	9.5
	コンサルタント・専門職	(33)	45.5	42.4	30.3	42.4	24.2	21.2	27.3	36.4	12.1	21.2	30.3	21.2	21.2	18.2	12.1	6.1	18.2	9.1	12.1	9.1
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	57.9	41.4	54.9	100.0	32.3	51.9	54.1	50.4	21.1	41.4	33.1	21.1	15.8	12.8	-	1.5	3.0	0.8	0.8	-
	仕事に満足していない	(60)	28.3	30.0	13.3	-	21.7	5.0	1.7	1.7	15.0	3.3	38.3	25.0	35.0	31.7	100.0	43.3	28.3	35.0	28.3	25.0

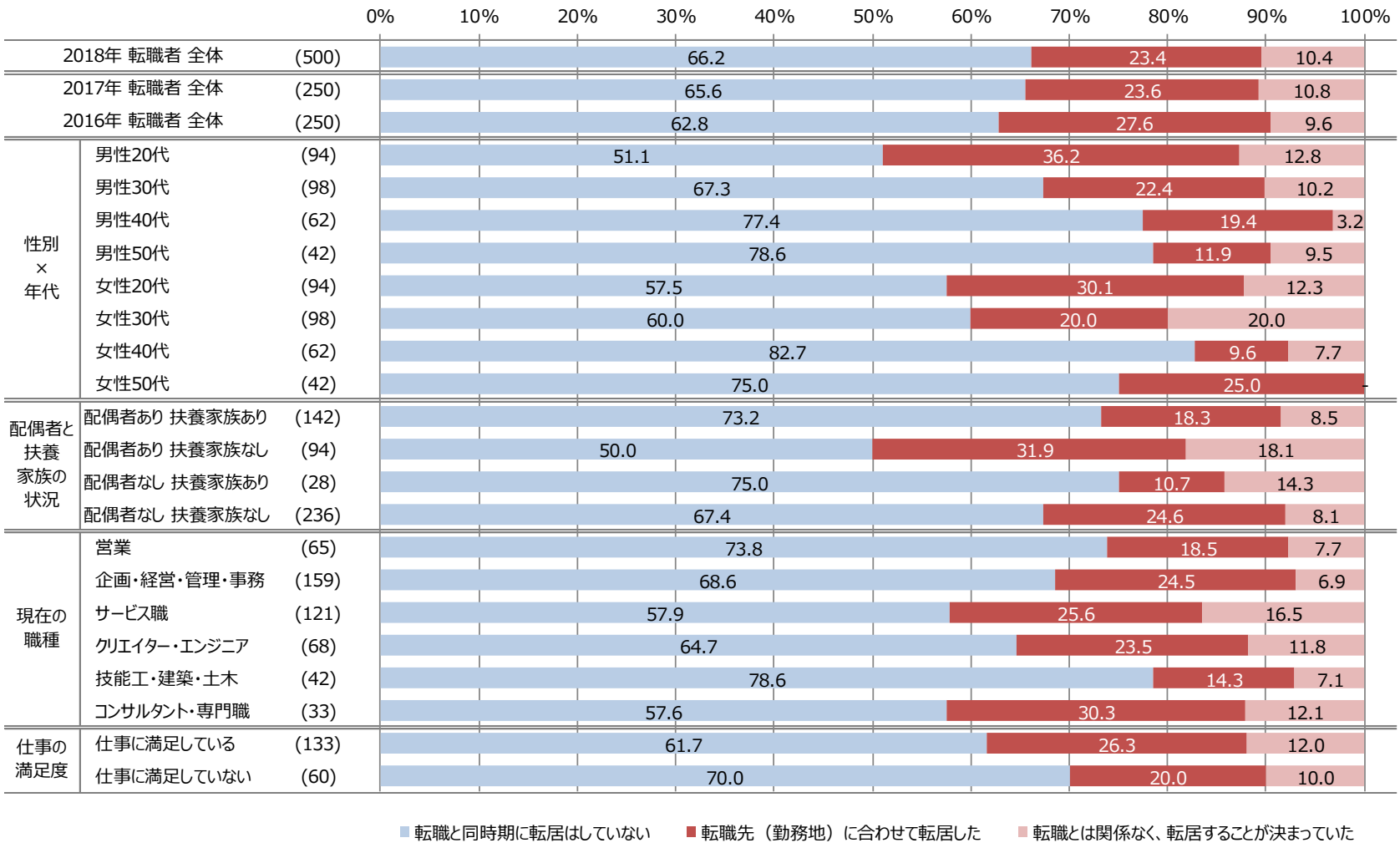
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-15.居住地の変更

- 転職先（勤務地）に合わせて転居した割合は、全体で2割強。男性20代では4割弱、女性20代では3割と高く、居住地にこだわらない転職がしやすい。
- 女性30代は転職と関係ない理由で転居した割合が高い。結婚などで生活が変わることに合わせて転職した人が多いとみられる。
- 配偶者と扶養家族の状況別にみると、『配偶者あり 扶養家族なし』『配偶者なし 扶養家族なし』の順で、転職先に合わせて転居した割合が高い。扶養家族がいる場合は転居をともなう転職のハードルが高い。

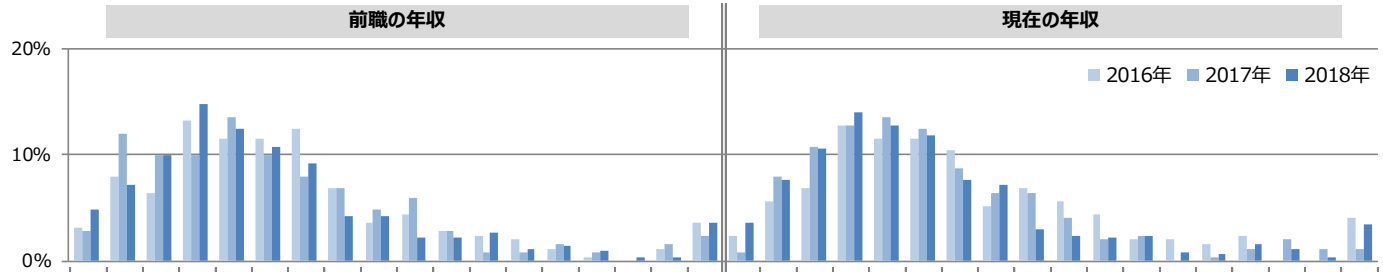
Q. 直近の転職と同時期に、居住地の変更（転居）はありましたか。



3-16.年収

- 年収は、前職・現在ともに「300～349万円」が最多。
- 50万円ごとの区切りで年収が上がった割合は、全体で3割強。男性20代～30代で特に高い。2016年・2017年と比較すると、年々減少している。
- 反対に、下がった割合は、全体で2割強。男性50代や女性30代では、上がった割合を上回る。

Q. 前職の年収（税込）と、現在の年収（税込）をそれぞれお選びください。



			199万円以下	200～249万円	250～299万円	300～349万円	350～399万円	400～449万円	450～499万円	500～549万円	550～599万円	600～649万円	650～699万円	700～749万円	750～799万円	800～849万円	850～899万円	900～949万円	950～999万円	1,000万円以上	199万円以下	200～249万円	250～299万円	300～349万円	350～399万円	400～449万円	450～499万円	500～549万円	550～599万円	600～649万円	650～699万円	700～749万円	750～799万円	800～849万円	850～899万円	900～949万円	950～999万円	1,000万円以上	年収が上がった割合	年収が下がった割合
2018年 転職者 全体		(500)	4.8	7.2	10.0	14.8	12.4	10.8	9.2	4.2	4.2	2.2	2.2	2.6	1.2	1.4	1.0	0.4	0.4	3.6	3.6	7.6	10.6	14.0	12.8	11.8	7.6	7.2	3.0	2.4	2.2	2.4	0.8	0.6	1.6	1.2	0.4	3.4	32.2	21.4
2017年 転職者 全体		(250)	2.8	12.0	10.0	10.0	13.6	10.0	8.0	6.8	4.8	6.0	2.8	0.8	0.8	1.6	0.8	-	1.6	2.4	0.8	8.0	10.8	12.8	13.6	12.4	8.8	6.4	6.4	4.0	2.0	2.4	-	0.4	1.2	2.0	1.2	1.2	39.2	25.2
2016年 転職者 全体		(250)	3.2	8.0	6.4	13.2	11.6	11.6	12.4	6.8	3.6	4.4	2.8	2.4	2.0	1.2	0.4	-	1.2	3.6	2.4	5.6	6.8	12.8	11.6	11.6	10.4	5.2	6.8	5.6	4.4	2.0	2.0	1.6	2.4	-	-	4.0	47.2	22.0
性別×年代	男性20代	(94)	2.1	8.5	13.8	23.4	12.8	10.6	8.5	4.3	1.1	1.1	2.1	-	1.1	2.1	-	-	-	2.1	3.2	8.5	9.6	20.2	13.8	9.6	10.6	10.6	1.1	1.1	1.1	1.1	-	1.1	-	-	-	3.2	37.2	18.1
	男性30代	(98)	3.1	4.1	5.1	11.2	15.3	14.3	11.2	5.1	7.1	4.1	2.0	4.1	1.0	2.0	1.0	-	-	3.1	3.1	2.0	3.1	7.1	12.2	22.4	8.2	9.2	6.1	6.1	2.0	3.1	1.0	-	3.1	4.1	-	2.0	40.8	15.3
	男性40代	(62)	-	1.6	3.2	8.1	6.5	17.7	17.7	3.2	3.2	4.8	3.2	8.1	3.2	1.6	3.2	-	1.6	4.8	1.6	1.6	6.5	3.2	9.7	11.3	12.9	9.7	3.2	4.8	4.8	6.5	-	3.2	4.8	1.6	1.6	4.8	29.0	19.4
	男性50代	(42)	2.4	2.4	4.8	9.5	4.8	4.8	2.4	2.4	7.1	2.4	9.5	7.1	4.8	4.8	4.8	4.8	2.4	16.7	-	9.5	4.8	14.3	9.5	4.8	2.4	2.4	2.4	4.8	9.5	7.1	4.8	-	4.8	2.4	2.4	11.9	23.8	35.7
	女性20代	(73)	6.8	15.1	16.4	20.5	16.4	8.2	5.5	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.5	13.7	17.8	21.9	13.7	12.3	2.7	4.1	1.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.4	19.2
	女性30代	(55)	5.5	9.1	7.3	18.2	16.4	7.3	12.7	5.5	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	1.8	3.6	10.9	14.5	21.8	16.4	7.3	9.1	5.5	1.8	-	-	1.8	-	-	-	-	-	1.8	20.0	34.5
	女性40代	(52)	15.4	7.7	15.4	13.5	7.7	5.8	3.8	3.8	9.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.8	9.6	23.1	9.6	13.5	1.9	7.7	3.8	5.8	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	34.6	13.5
	女性50代	(24)	8.3	8.3	16.7	-	16.7	16.7	8.3	4.2	-	-	4.2	4.2	-	-	-	-	-	8.3	8.3	8.3	8.3	12.5	12.5	20.8	-	8.3	-	-	-	-	4.2	-	-	-	-	12.5	37.5	33.3
現在の職種	営業	(65)	-	4.6	9.2	13.8	9.2	10.8	12.3	4.6	-	-	4.6	4.6	3.1	3.1	4.6	1.5	1.5	1.5	-	4.6	10.8	13.8	6.2	16.9	4.6	9.2	1.5	3.1	6.2	4.6	1.5	1.5	4.6	-	1.5	-	26.2	20.0
	企画・経営・管理・事務	(159)	7.5	11.3	13.2	13.8	8.2	10.1	8.8	3.8	6.9	1.9	1.3	1.9	0.6	0.6	0.6	0.6	-	4.4	5.0	10.7	13.8	18.2	11.3	6.9	6.9	6.3	3.8	1.9	1.3	1.3	0.6	0.6	1.3	1.9	-	3.8	27.0	22.6
	サービス職	(121)	5.0	5.0	9.1	14.0	20.7	11.6	10.7	5.0	2.5	1.7	2.5	-	-	0.8	-	-	-	0.8	4.1	7.4	8.3	18.2	15.7	11.6	10.7	8.3	1.7	0.8	1.7	-	-	-	-	-	-	1.7	30.6	27.3
	クリエイター・エンジニア	(68)	4.4	5.9	4.4	19.1	8.8	10.3	4.4	8.8	2.9	7.4	1.5	7.4	2.9	1.5	1.5	-	1.5	2.9	4.4	4.4	5.9	5.9	13.2	8.8	10.3	7.4	5.9	5.9	4.4	5.9	2.9	1.5	2.9	2.9	1.5	2.9	51.5	14.7
	技能工・建築・土木	(42)	4.8	4.8	9.5	21.4	9.5	9.5	14.3	-	7.1	-	4.8	2.4	-	-	-	-	-	4.8	2.4	9.5	11.9	9.5	23.8	16.7	4.8	4.8	2.4	-	-	2.4	-	-	-	-	-	4.8	26.2	23.8
	コンサルタント・専門職	(33)	-	6.1	12.1	3.0	12.1	18.2	3.0	-	6.1	3.0	-	3.0	3.0	6.1	-	-	-	15.2	3.0	3.0	12.1	3.0	6.1	18.2	3.0	6.1	3.0	6.1	-	6.1	-	-	3.0	3.0	-	15.2	33.3	9.1
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	3.8	7.5	12.0	18.0	11.3	11.3	9.0	3.8	3.0	1.5	1.5	2.3	2.3	1.5	1.5	-	-	3.0	2.3	6.8	15.0	18.0	9.8	13.5	5.3	6.0	3.0	2.3	2.3	3.0	0.8	0.8	2.3	0.8	-	3.0	33.1	27.1
	仕事に満足していない	(60)	5.0	3.3	13.3	10.0	20.0	11.7	5.0	3.3	1.7	1.7	3.3	5.0	-	-	-	-	-	10.0	6.7	6.7	8.3	11.7	11.7	15.0	8.3	10.0	-	1.7	1.7	1.7	-	-	-	3.3	-	6.7	25.0	25.0

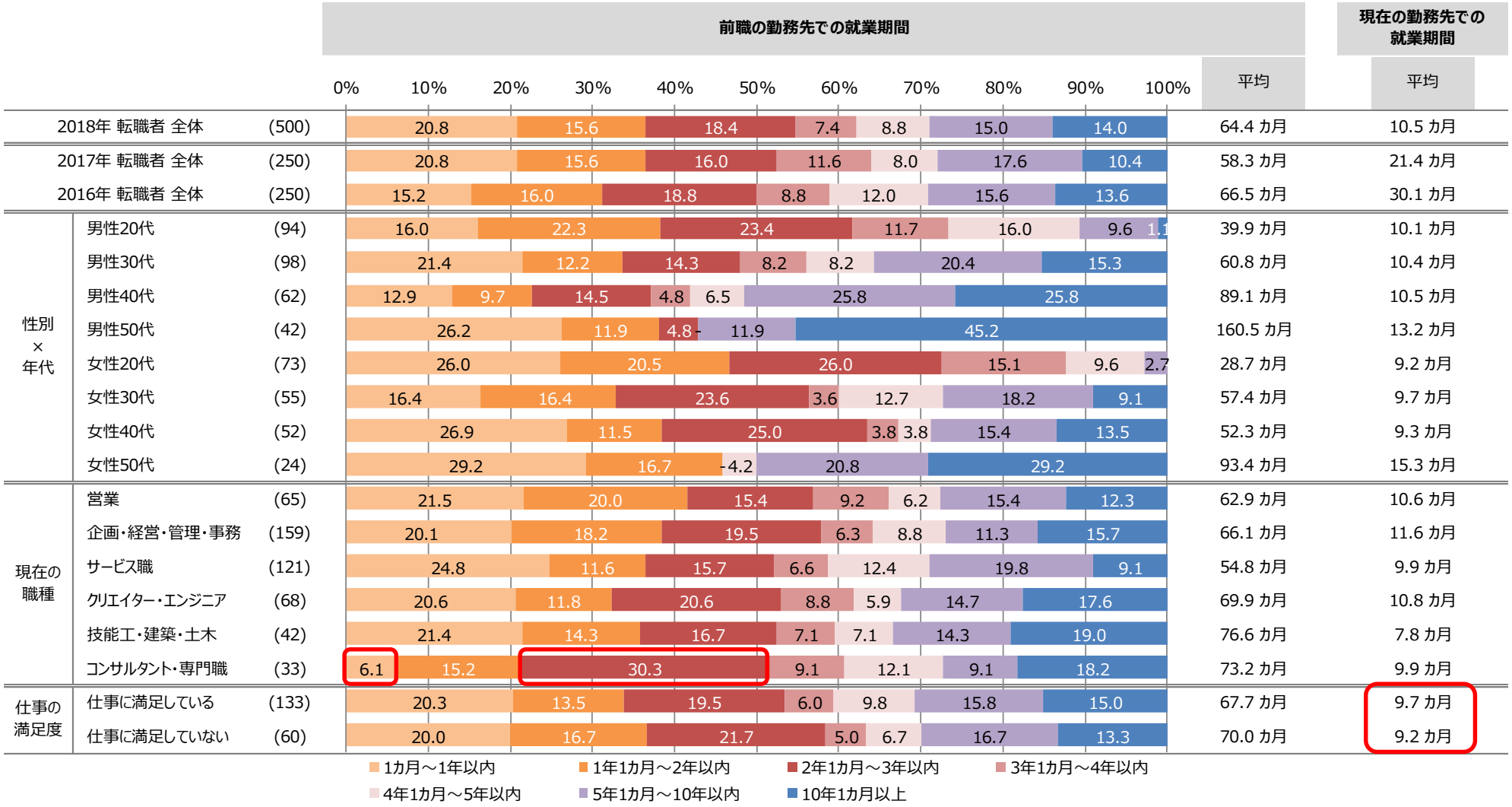
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-17.就業期間

- 前職の勤務先での就業期間は、全体で平均64.4カ月（5年4.4カ月）。職種別にみると、『コンサルタント・専門職』では「1年以内」が少なく、「2年1カ月～3年以内」が3割と多くを占める。
- 現在の勤務先での就業期間は、全体で平均10.5カ月。転職後の仕事に満足している人と満足していない人で、大きな違いはみられない。

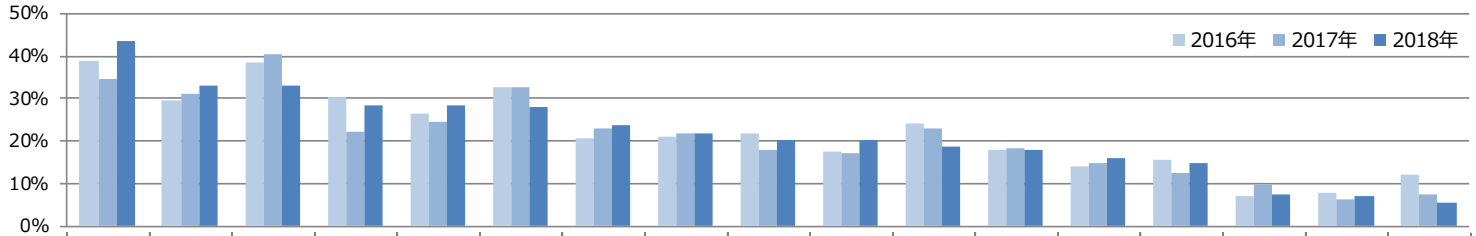
Q. 前職の勤務先での就業期間と、現在の勤務先での就業期間を、月単位でお答えください。



3-18.仕事のやりがい

- 仕事のやりがいは「スキルアップ・自己成長を実感する」が4割強で最も高い。特に男性20代や女性20代～30代で挙げられる。次いで「興味のある分野の仕事をする」「昇給・昇進する」が3割強。
- 男性40代では、「自分の裁量で仕事を進めることができる」が最も高く、「昇給・昇進する」「顧客に評価される・感謝される」が続く。男性50代では、「責任のある仕事を任される」が最も高い。

Q. あなたの仕事のやりがいについて、あてはまるものを最大5つまでお選びください。



			スキルアップ・自己成長を実感する	興味のある分野の仕事をする	昇給・昇進する	さまざまな専門知識を取得できる	自分の裁量で仕事を進めることができる	顧客に評価される・感謝される	自分の働きが直接的に自分への報酬に反映される	社会との関わりを持つ、社会に貢献する	目標を達成する	新しい事に挑戦できる	責任のある仕事を任される	尊敬できる先輩や上司と仕事をする	自分の働きが会社の利益に直結する	チームで取り組む	難しい仕事を任せてもらえる	グローバルな仕事をする、グローバルな環境で働く	複雑な課題を解決できる
2018年 転職者 全体		(500)	43.6	33.0	33.0	28.6	28.4	28.0	23.8	22.0	20.4	20.4	18.6	18.0	16.0	14.8	7.4	7.0	5.4
2017年 転職者 全体		(250)	34.8	31.2	40.4	22.4	24.4	32.8	22.8	22.0	18.0	17.2	22.8	18.4	14.8	12.4	9.6	6.4	7.6
2016年 転職者 全体		(250)	38.8	29.6	38.4	30.4	26.4	32.8	20.8	21.2	22.0	17.6	24.0	18.0	14.0	15.6	7.2	8.0	12.0
性別×年代	男性20代	(94)	48.9	30.9	36.2	27.7	27.7	21.3	21.3	20.2	16.0	21.3	17.0	14.9	16.0	18.1	8.5	7.4	6.4
	男性30代	(98)	42.9	31.6	27.6	29.6	25.5	30.6	18.4	24.5	17.3	26.5	24.5	14.3	18.4	19.4	10.2	12.2	8.2
	男性40代	(62)	32.3	27.4	43.5	25.8	48.4	38.7	29.0	24.2	24.2	16.1	9.7	14.5	22.6	19.4	6.5	4.8	6.5
	男性50代	(42)	21.4	35.7	19.0	23.8	23.8	31.0	31.0	19.0	21.4	14.3	35.7	16.7	16.7	16.7	14.3	7.1	4.8
	女性20代	(73)	47.9	31.5	26.0	24.7	16.4	28.8	23.3	21.9	27.4	27.4	20.5	31.5	9.6	15.1	2.7	5.5	6.8
	女性30代	(55)	52.7	38.2	32.7	32.7	32.7	18.2	27.3	20.0	21.8	16.4	14.5	18.2	18.2	5.5	5.5	3.6	1.8
	女性40代	(52)	44.2	36.5	44.2	32.7	17.3	34.6	28.8	19.2	15.4	15.4	11.5	23.1	11.5	7.7	3.8	3.8	1.9
	女性50代	(24)	58.3	41.7	37.5	37.5	50.0	16.7	12.5	29.2	25.0	12.5	12.5	4.2	12.5	4.2	8.3	8.3	-
現在の職種	営業	(65)	41.5	20.0	36.9	23.1	27.7	41.5	27.7	16.9	21.5	21.5	20.0	21.5	20.0	18.5	4.6	4.6	3.1
	企画・経営・管理・事務	(159)	44.7	30.2	34.6	21.4	28.9	23.3	23.9	25.8	20.1	20.8	19.5	20.8	17.6	16.4	7.5	8.2	6.3
	サービス職	(121)	52.9	42.1	32.2	36.4	24.0	30.6	21.5	26.4	23.1	19.0	13.2	19.0	13.2	11.6	5.0	3.3	2.5
	クリエイター・エンジニア	(68)	39.7	35.3	33.8	33.8	39.7	29.4	22.1	16.2	17.6	20.6	17.6	13.2	17.6	16.2	10.3	11.8	7.4
	技能工・建築・土木	(42)	35.7	28.6	33.3	26.2	28.6	11.9	28.6	14.3	9.5	11.9	19.0	14.3	9.5	14.3	11.9	-	4.8
	コンサルタント・専門職	(33)	36.4	36.4	21.2	36.4	24.2	33.3	24.2	21.2	27.3	24.2	24.2	12.1	15.2	3.0	9.1	12.1	9.1
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	45.1	39.8	35.3	32.3	30.8	30.1	25.6	25.6	23.3	25.6	24.1	19.5	20.3	13.5	6.8	4.5	5.3
	仕事に満足していない	(60)	41.7	33.3	40.0	26.7	33.3	33.3	26.7	23.3	20.0	13.3	16.7	16.7	16.7	11.7	5.0	13.3	6.7

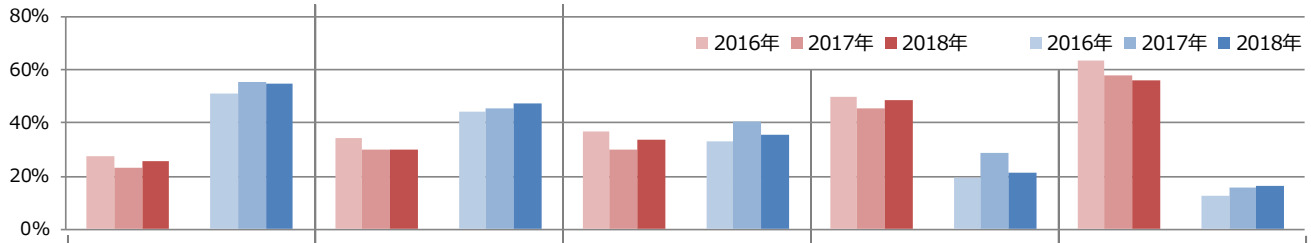
(%)

■：全体より+10pt以上　■：全体より-10pt以下

3-19.今後の仕事に関する考え方

- 今後の仕事に関して、全体では「自分の経験、専門、資格、特殊技能を活かせるなら、今の会社にこだわらない」に肯定的な意見が多い。特に女性30代では、7割が「そう思う」と回答。
- 職種別にみると、『サービス職』では「今の会社の経営層に加わりたい」に対して特に否定的。
- 転職後の仕事に満足している人は、「今の会社の管理職として仕事をしていきたい」「昇進の有無に関わらず、定年まで今の会社で勤めあげたい」「自分の経験、専門、資格、特殊技能を活かして、今の会社で働きたい」に特に肯定的。

Q. 仕事・転職に関するあなたの考えとして、あてはまるものをお選びください。



そう思う
＝「とてもそう思う」+「まあそう思う」

そう思わない
＝「あまりそう思わない」+「まったくそう思わない」

			今の会社の経営層に加わりたい		今の会社の管理職として仕事をしていきたい		昇進の有無に関わらず、定年まで今の会社で勤めあげたい		自分の経験、専門、資格、特殊技能を活かして、今の会社で働きたい		自分の経験、専門、資格、特殊技能を活かせるなら、今の会社にこだわらない	
			そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない
2018年 転職者 全体		(500)	25.8	54.8	30.2	47.4	33.4	35.4	48.8	21.4	56.0	16.6
2017年 転職者 全体		(250)	23.2	55.2	30.0	45.6	30.0	40.4	45.6	28.4	57.6	15.6
2016年 転職者 全体		(250)	27.2	51.2	34.0	44.0	36.8	33.2	49.6	19.6	63.6	12.4
性別×年代	男性20代	(94)	33.0	46.8	44.7	35.1	35.1	38.3	53.2	17.0	57.4	23.4
	男性30代	(98)	44.9	32.7	42.9	30.6	34.7	30.6	52.0	19.4	50.0	17.3
	男性40代	(62)	32.3	41.9	33.9	37.1	38.7	24.2	56.5	21.0	46.8	21.0
	男性50代	(42)	21.4	57.1	21.4	47.6	31.0	38.1	42.9	31.0	59.5	16.7
	女性20代	(73)	11.0	71.2	17.8	64.4	27.4	38.4	49.3	17.8	56.2	17.8
	女性30代	(55)	12.7	70.9	23.6	56.4	38.2	41.8	54.5	21.8	70.9	3.6
	女性40代	(52)	9.6	80.8	7.7	75.0	21.2	44.2	28.8	28.8	51.9	15.4
	女性50代	(24)	20.8	62.5	29.2	58.3	45.8	25.0	37.5	25.0	66.7	4.2
現在の職種	営業	(65)	35.4	49.2	33.8	43.1	38.5	41.5	47.7	29.2	49.2	27.7
	企画・経営・管理・事務	(159)	30.8	54.1	32.1	45.9	39.6	35.8	42.1	20.8	50.3	17.6
	サービス職	(121)	13.2	65.3	23.1	57.0	26.4	32.2	61.2	16.5	64.5	12.4
	クリエイター・エンジニア	(68)	29.4	48.5	36.8	36.8	30.9	32.4	51.5	17.6	58.8	11.8
	技能工・建築・土木	(42)	16.7	52.4	21.4	57.1	19.0	38.1	33.3	35.7	54.8	11.9
	コンサルタント・専門職	(33)	30.3	54.5	36.4	42.4	42.4	39.4	54.5	18.2	60.6	24.2
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	35.3	48.1	41.4	39.8	49.6	23.3	66.9	11.3	52.6	23.3
	仕事に満足していない	(60)	11.7	65.0	21.7	51.7	10.0	61.7	28.3	46.7	63.3	16.7

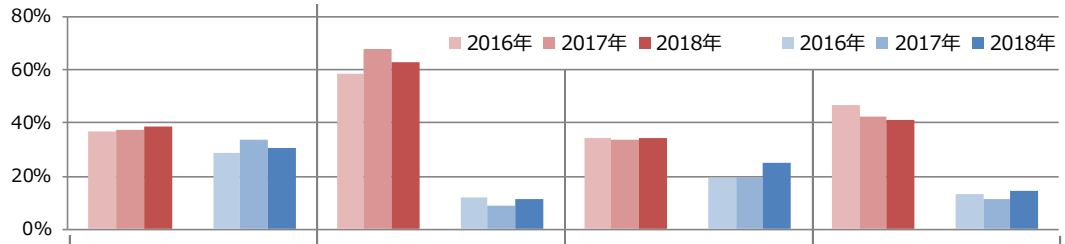
(%)

■：全体より+10pt以上 ■：全体より-10pt以下

3-20.転職に関する考え方

- 転職に関して、全体では「転職は前向きな行動である」に肯定的な意見が6割強。男女とも20代では7割以上が「そう思う」と回答。
- 男性20代では、「転職は必要である」に対して、過半数が「そう思う」と回答。女性20代や男性30代～50代と比較しても高い。
- 職種別にみると、『企画・経営・管理・事務』は、「転職は簡単にできる」に否定的。『技能工・建築・土木』『コンサルタント・専門職』は、「転職経験は有利である」にやや否定的。

Q. 仕事・転職に関するあなたの考えとして、あてはまるものをお選びください。



そう思う
＝「とてもそう思う」+「まあそう思う」

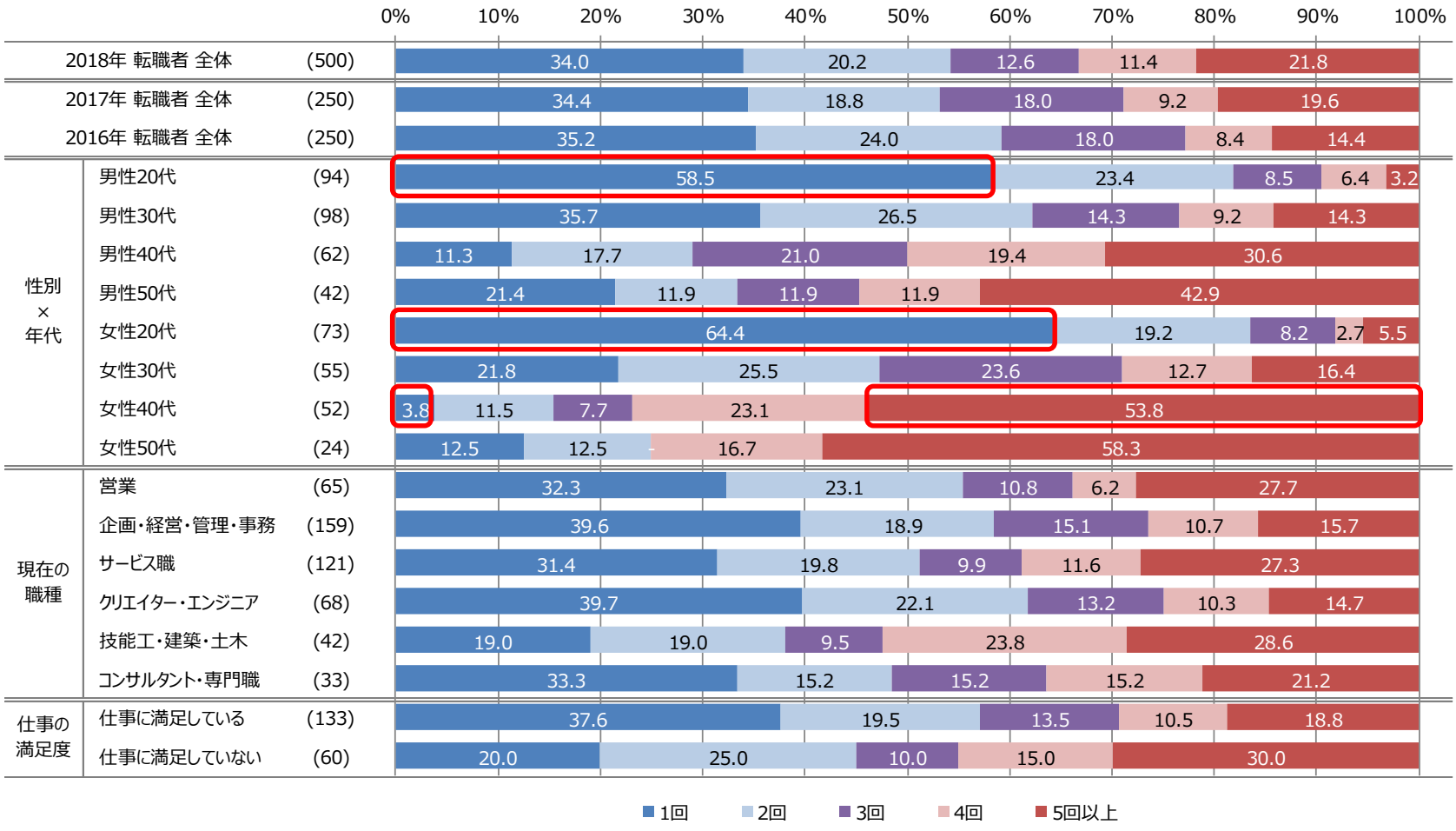
そう思わない
＝「あまりそう思わない」+「まったくそう思わない」

			転職は簡単にできる		転職は前向きな行動である		転職経験は有利である		転職は必要である	
			そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない	そう思う	そう思わない
2018年 転職者 全体		(500)	38.6	30.6	62.8	11.2	34.4	25.2	41.4	14.4
2017年 転職者 全体		(250)	37.2	33.6	68.0	8.8	33.6	19.2	42.4	11.2
2016年 転職者 全体		(250)	36.8	28.8	58.8	12.0	34.0	19.2	46.8	13.2
性別×年代	男性20代	(94)	44.7	25.5	72.3	11.7	41.5	20.2	53.2	10.6
	男性30代	(98)	43.9	26.5	64.3	14.3	35.7	23.5	46.9	16.3
	男性40代	(62)	29.0	35.5	40.3	17.7	37.1	17.7	30.6	11.3
	男性50代	(42)	35.7	28.6	57.1	14.3	26.2	40.5	42.9	11.9
	女性20代	(73)	39.7	41.1	71.2	9.6	30.1	41.1	37.0	21.9
	女性30代	(55)	43.6	23.6	67.3	5.5	36.4	18.2	41.8	16.4
	女性40代	(52)	23.1	44.2	57.7	5.8	26.9	28.8	34.6	13.5
	女性50代	(24)	41.7	12.5	62.5	4.2	33.3	4.2	25.0	8.3
現在の職種	営業	(65)	47.7	21.5	63.1	13.8	36.9	27.7	47.7	15.4
	企画・経営・管理・事務	(159)	27.0	45.3	64.8	12.6	33.3	28.9	44.7	12.6
	サービス職	(121)	47.9	17.4	57.9	9.1	37.2	15.7	33.1	14.0
	クリエイター・エンジニア	(68)	45.6	26.5	70.6	8.8	42.6	19.1	47.1	14.7
	技能工・建築・土木	(42)	31.0	28.6	57.1	11.9	21.4	33.3	33.3	16.7
	コンサルタント・専門職	(33)	45.5	27.3	57.6	12.1	21.2	33.3	39.4	21.2
仕事の満足度	仕事に満足している	(133)	36.8	38.3	62.4	12.8	39.8	22.6	39.8	15.8
	仕事に満足していない	(60)	40.0	30.0	60.0	13.3	23.3	36.7	41.7	18.3

(%)

■：全体より+10pt以上 ■：全体より-10pt以下

3-21.転職回数

- 3人に1人が転職回数「1回」で、2016年・2017年と同程度の割合。
- 男女とも20代では「1回」が6割前後と多数を占める。女性40代ではほとんどが転職を複数回経験しており、過半数が「5回以上」。

Q. あなたがこれまでに転職した回数をお選びください。