

## 女性の転職が増加 転職時に賃金上がる傾向 働き方や個人の事情に寄り添う求人も増加

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：北村 吉弘）は、女性の転職について、転職支援サービス『リクルートエージェント』のデータと事例から動向をまとめましたので、お知らせいたします。分析の結果、女性は外部労働市場（転職市場）にでることで、賃金や条件が良くなる傾向がみられ、働く個人にとっては機会が広がっています。企業の変化と併せて、以下で詳しく解説します。

### ■ 女性の転職は増えている

『リクルートエージェント』における女性の転職者数は、2013年を1として指数化すると、2022年は4.21と伸長している。2020年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で、全体としても下降していたが、2021年にはコロナ禍前2019年と同水準まで回復し足元では伸長を継続している。

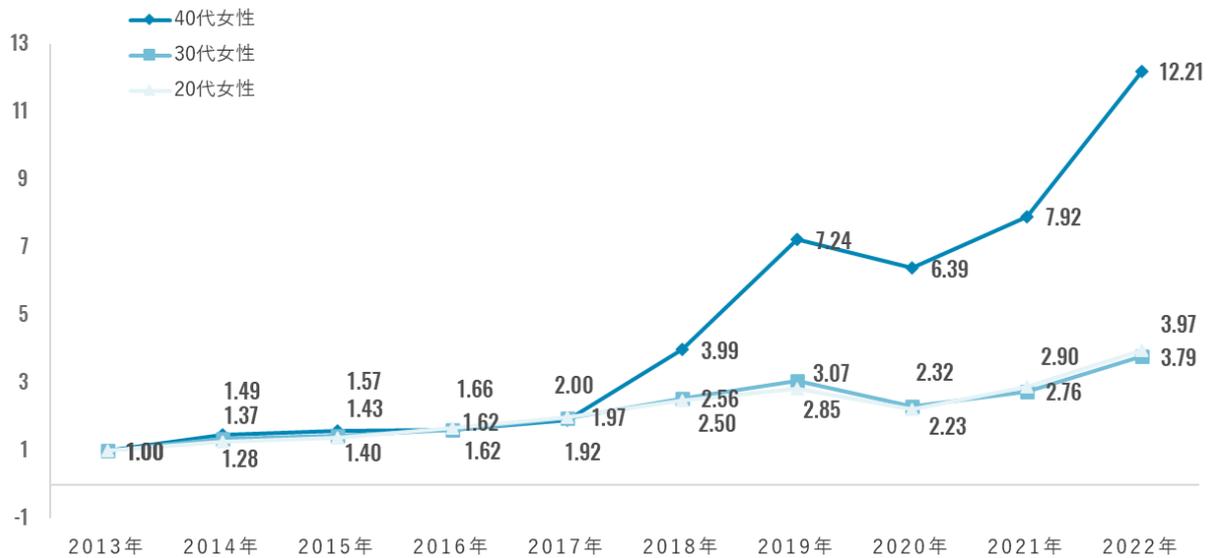
**リクルートエージェント 転職者数の推移**  
※2013年を1とする



### ■ 年代別の女性転職者数—全体として伸長しているが、特に40代の伸び率が顕著—

2013年から2022年の10年で、年代別の女性転職者数をみると、20代～30代は4倍近く伸長しており、40代では12.21と顕著に伸びている。実数の推移ではないため、2013年時点で40代の方の転職が少なかったという事実はあるが、「構造的な人材不足」と「事業構造の変化によって、異業種や異職種の人材を確保したい企業の増加」という状況を背景に35歳転職限界説が崩れていることや、働く個人側も人生100年時代を見据えて年齢に関係なくキャリアや働き方を変えていく傾向が強まったことが影響していると考えられる。

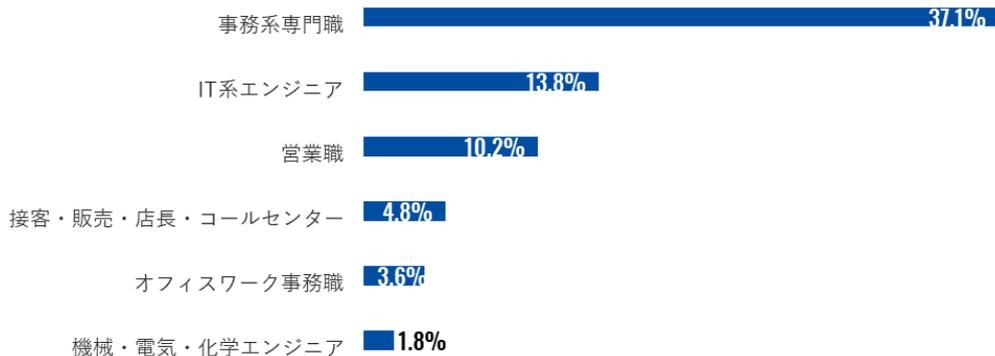
## リクルートエージェント 転職者の推移 ※2013年を1とする



### 40代女性の転職先職種の傾向

転職者数の伸び率が顕著だった40代女性の転職にはどのような傾向があるのか。以下は、2013年と2022年に40代女性がどの職種へ転職したかを分析したグラフだ。2013年と2022年では、事務系専門職（※）が中心である。IT系エンジニアの割合は2013年と2022年ではほぼ同じであった。一方、オフィスワーク事務職は2022年では13.6%となっており、事務の中でもしっかりとご自身の強みやスキルを棚卸しできている方を中心に転職が叶っている状況と言える。

### 2013年 40代女性 転職先職種

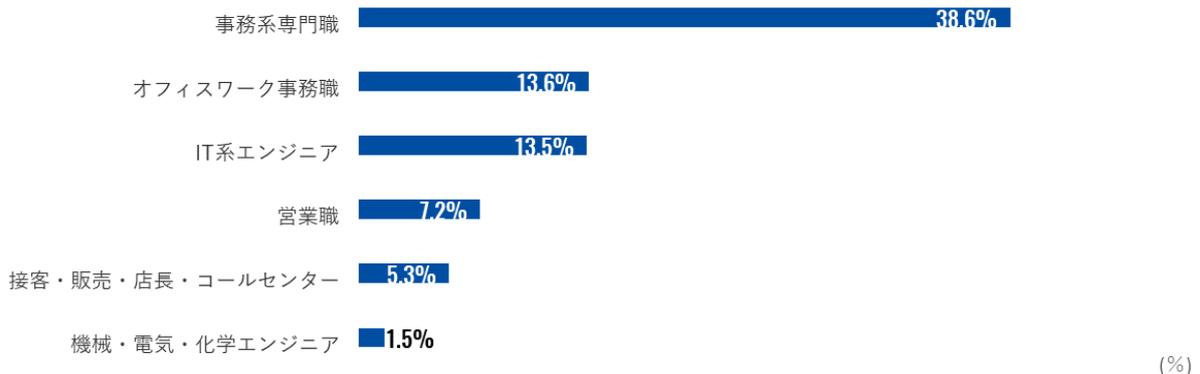


(%)

※事務系専門職 = マーケティング、経営企画・事業企画・業務企画、経理・財務、人事、総務・広報  
内部監査・内部統制、法務・知財

2023年3月28日

## 2022年40代女性 転職先職種



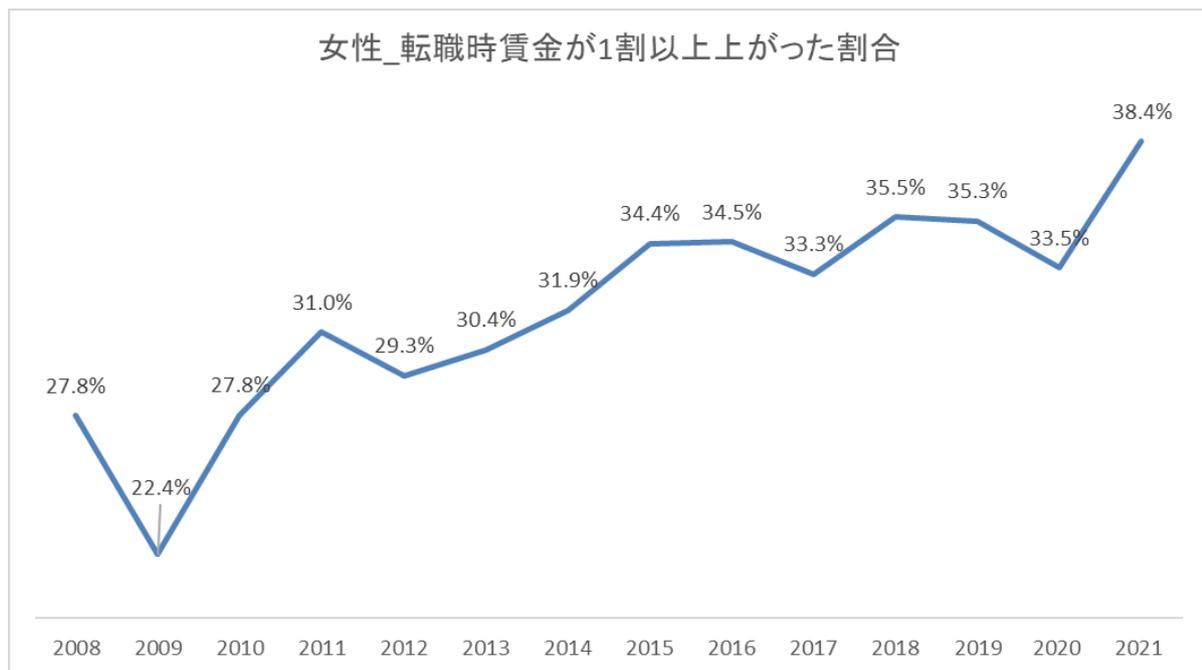
出所：リクルートエージェント 転職者の分析

### ■ 転職時、女性の賃金は上昇傾向

転職時に賃金が1割以上上がった方の割合の推移をみると、女性は外部労働市場に出た場合、賃金上がる傾向があり、近年その割合は右肩上がりになっている。賃金構造基本統計調査をみてもわかるように、女性の方が元々賃金が低い傾向にある。そのため、構造上賃金上がりやすい傾向があると考えられる。また、前述したように女性の中でも転職では事務系専門職の割合が高く、専門性の高い職種は賃金も上がりやすく、女性の賃金上昇に寄与していると考えられる。

(※参考：[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20220628\\_hr\\_03.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20220628_hr_03.pdf) P.13以降)

人手不足を背景に求人の増加が続く中、社内での評価よりも、外部労働市場に出ることで適正に評価される可能性があると言えるだろう。



出所：リクルートエージェント 転職者の分析（年度）

2023年3月28日

第2表 性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び年齢階級間賃金格差

年齢階級	男女計			男			女		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20~24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20~24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20~24歳 =100)
	令和3年								
年齢計	307.4	-0.1	144.3	337.2	-0.5	156.5	253.6	0.7	120.4
～19歳	182.5	1.6	85.6	185.6	1.3	86.2	177.3	2.1	84.1
20～24	213.1	0.5	100.0	215.4	0.4	100.0	210.7	0.7	100.0
25～29	246.2	0.7	115.5	253.3	0.3	117.6	236.2	1.2	112.1
30～34	275.8	0.5	129.4	290.5	0.4	134.9	248.5	0.7	117.9
35～39	305.0	-0.1	143.1	327.0	-0.4	151.8	260.0	0.6	123.4
40～44	328.0	-0.5	153.9	357.6	-0.9	166.0	269.9	0.6	128.1
45～49	344.3	-0.9	161.6	382.8	-1.3	177.7	270.9	-0.1	128.6
50～54	366.2	-0.5	171.8	412.1	-1.8	191.3	277.9	1.2	131.9
55～59	365.5	-0.8	171.5	413.6	-1.5	192.0	273.3	0.8	129.7
60～64	292.8	1.2	137.4	318.1	1.2	147.7	234.4	1.0	111.2
65～69	259.8	0.9	121.9	274.8	-0.1	127.6	222.2	3.1	105.5
70～	243.3	-1.9	114.2	256.5	-1.5	119.1	210.1	-3.3	99.7
年齢(歳)	43.4			44.1			42.1		
勤続年数(年)	12.3			13.7			9.7		

※出所：令和3年賃金構造基本統計調査

## ■ 解説—10年の変化、兆し—

HR エージェント Division 首都圏統括部 カスタマーサービス1部 部長 高嶋 純子

ここ10年でみると、女性の方の転職相談は目に見えて増加しており、転職者数も、2022年は4.21と右肩上がりになっています。特に、元々転職する方が少なかった40代女性の転職者の伸び率は顕著で、専門スキルのある方やポータブルスキルの自覚ができていらっしゃる方を中心に、転職が実現できています。特に、経理財務・人事・総務・広報・マーケティングといった事務系専門職での転職が増加しており、結果として専門性を生かした転職となり賃金の上昇が起きていると考えられます。20代～30代の女性の中では、実際の結婚や出産の前から、働きながら子育てができる環境かどうか、自分の叶えたいキャリアや働き方を選べるかどうかを見据えて転職活動をする、という考え方をする方も増えてきています。

女性全体でみると、賃金構造基本統計調査でも、職種特性や出産によるキャリアの中断などの要因から女性の賃金は低い傾向にありましたが、外部労働市場に出ることで、適正にスキルや持ち味が評価され賃金上がる傾向があることがわかりました。

また、コロナ禍を経て、リモートワークや在宅勤務、フレックス制など、時間や場所の制約を解消できる働き方が広がり、何らかの事情を抱え働き方に制約のある方の転職実現も叶うようになってきています。育児や介護などは女性だけの問題ではありませんが、調査等によると、女性にこのようなケア労働が偏っている側面もあります。そんな中でも、構造的な人材不足が顕著になったことと、企業側の活躍人材の定義が変わってきたことにより、数年前まではなかなか考えられなかった育児中などで時間の制約がある方の転職も実現するケースが出てきています。企業の採用活動においても、転職者の個々の事情に合わせて、労働時間の定義や成果の指標を柔軟に変更している企業が先行している印象があり、働く個人に合わせた人事制度や働き方にすることが貴重な人材確保につながることをみえてきています。

今後ますます、企業は多様な人が活躍できる場を提供できているかが問われていきます。誰にとっても働きやすい、制約がある中でも働く場所や時間を「個人が選べる」環境を整えていけるかどうか、企業の人材求心力を高める鍵になるでしょう。

2023年3月28日

## ■ 実際の転職事例

転職支援サービス『リクルートエージェント』に寄せられる転職相談のうち、女性が育児をしながら転職活動をされる場合、以下のような条件が前提になるケースが多い。

- 子供の急な体調不良時の保育園からの呼び出しへの対応ができる環境
- 保育園の送迎が可能（送りだけ、迎えだけ、特定の曜日のみなど条件は人によって異なる）
- 在宅勤務ができれば、子供の寝かしつけのあとでの業務も可能

このような働き方を選んでも、成果で評価する企業や、しっかりと仕事をしていれば特別扱いをせず受け入れる企業も増えている。例えば、以下のような転職事例も生まれている。

### ①時間の制約×UI ターン希望のご転職

- ご経験：広告代理店で、SNS でのプロモーション経験
- ご要望：子供が小学校に上がるタイミングで地元に戻りたい
- 転職した企業：東京の広告代理店
- 結果：1 年間は入社と在宅を併用で勤務。

信頼関係が築けたらリモートでの勤務に切り替えるという条件で意思決定。  
子供が小学校に上がるタイミングで地元に戻る予定。

### ②妊娠中の正規雇用でのご転職（30代）

- ご経験：フロントエンドエンジニア職で2社経験後、社員登用予定で時短アルバイトに従事
- ご要望：コロナ禍で契約終了に。育児中でもあり、保育園の退所が迫ってしまい早期に転職を希望
- 転職活動：10社を超える企業で面接実施、内定3社獲得
- 結果：業務委託でオファーを出した企業もあったが、正社員で内定を出した企業へ意思決定。

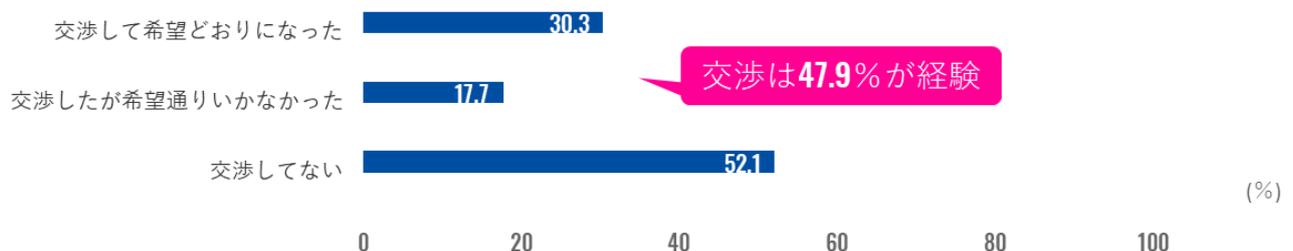
※業務委託でのオファーを出し選ばれなかった企業は、今後の条件の見直しが行われた。

## ■ 転職時の条件交渉は、交渉した方のうち 63.1%は成功している

働き方に関する交渉は、企業に対してどうしてもしにくいと感じる求職者は多いが、そこまで気にせずに聞いてみるとよいだろう。半年～1年以内に転職した方 849 人に聞いた調査では、条件交渉をした方のうち 63.1%は希望を叶えている。特に働き方に関して制約がある場合は、入社後のミスマッチを減らすためにも初期の段階から確認や交渉をすることが重要になる。エージェントを利用している場合には、最初に伝えておくのはもちろん、内定の条件に不安がある場合にはまずキャリアアドバイザーなどの担当に相談してみるとよいだろう。

### 入社前意思決定前の企業との交渉

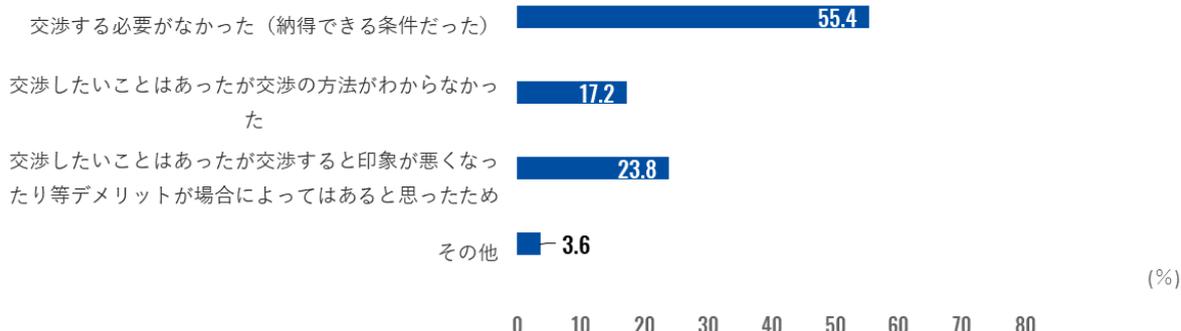
※例：給与、リモートワークの実施率といった働き方、勤務地等（単一回答 n=849）



2023年3月28日

## 企業に交渉をしなかった理由

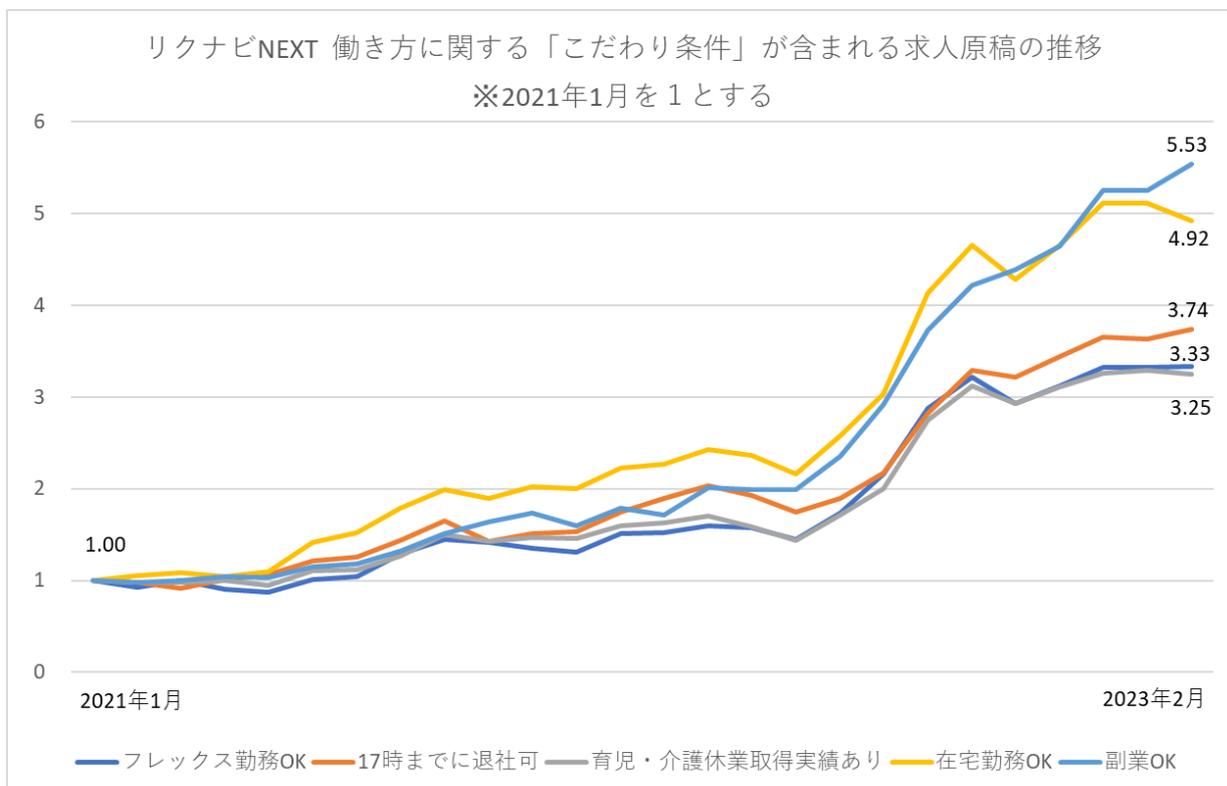
※（単一回答 n=442）



出所：転職者実態調査 2023（リクルート）

### ■ リクナビNEXT上でみる、働き方に配慮する求人の増加

働き方に配慮する求人は、コロナ禍を経て在宅勤務 OK の求人が増えたことを契機に右肩上がりになっている。副業 OK の求人も同様に増加傾向だ。不可逆的な社会の変化に対応する形で、個人の事情に合わせた働き方を訴求する企業が増加しているとも言える。転職の目的は、賃金の上昇だけではない。働き方や自分の大切にしたいことを優先して転職する動きもあり、それに呼応するように企業側も変化している。働く個人の選択肢は広がっていると言える。



※各数値については四捨五入しているため、増減額および率が表記内の数値を集計した結果と一致しない場合があります。

本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>