

## ミドル世代の転職動向

### 転職時に賃金が1割以上増えた割合は10年間で11.8pt増加 転職の背景やキャリアの築き方を事例で紹介

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、以下リクルート）は、ミドル世代（※1）の転職時の賃金や転職事例についてまとめましたので、ご報告します。賃金については、四半期に一度発表している「転職時の賃金変動状況」（※2）を分析し、ミドル世代における「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職者数の割合」の経年変化をまとめました。また、直近のミドル世代の転職事例を通じ、特徴や背景をご紹介します。

（※1）本リリースでは、ミドル世代を40～59歳としています。

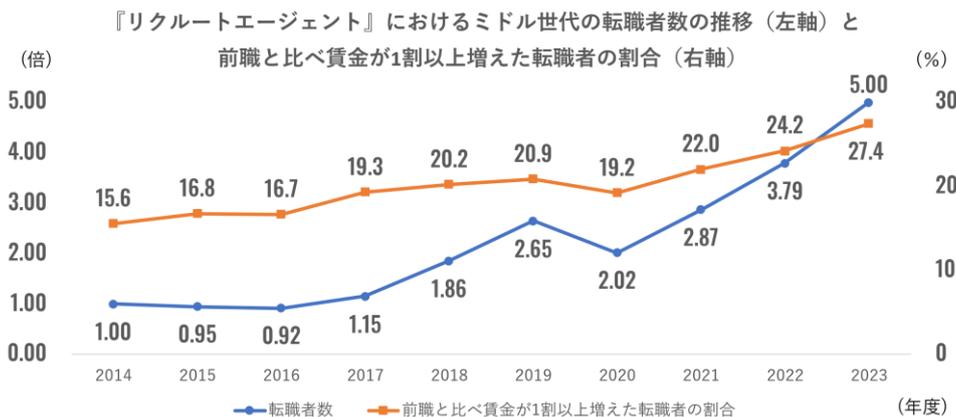
（※2）「転職時の賃金変動状況」は、転職支援サービス『リクルートエージェント』において、“転職者の賃金は転職前後でどのように変化しているのか”という点に着目し、「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職者数の割合」の経年変化を見ている調査データです。<https://www.recruit.co.jp/newsroom/data/i-a009/>

前職（転職前）の賃金は時間外労働等の「変動する割増賃金」を含む一方、転職後の賃金にはそれらが含まれないため、「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は実態よりも低めの値となる傾向があります。

#### 本リリースの概要

##### ■人手不足を背景とする賃金上昇圧力がミドル世代にも波及（解説：津田 郁）

- ・ミドル世代の転職者数の伸びが顕著（P2）
- ・賃金はミドル世代のキャリア選択の重要な観点に（P2-3）
- ・社外へ移る際の賃金の増加が社内の賃上げにも影響か（P4）



##### ■ミドル世代の転職事例と、転職理由の特徴（解説：丸川 智生）

- ・年代別（40代、50代前半、50代後半）の転職理由の傾向（P5）
- ・ミドル世代が転職を考えるきっかけはさまざま（P5）
- ・採用企業にとっても育成や事業の進展でメリット（P5-6）

本件に関する  
お問い合わせ先

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

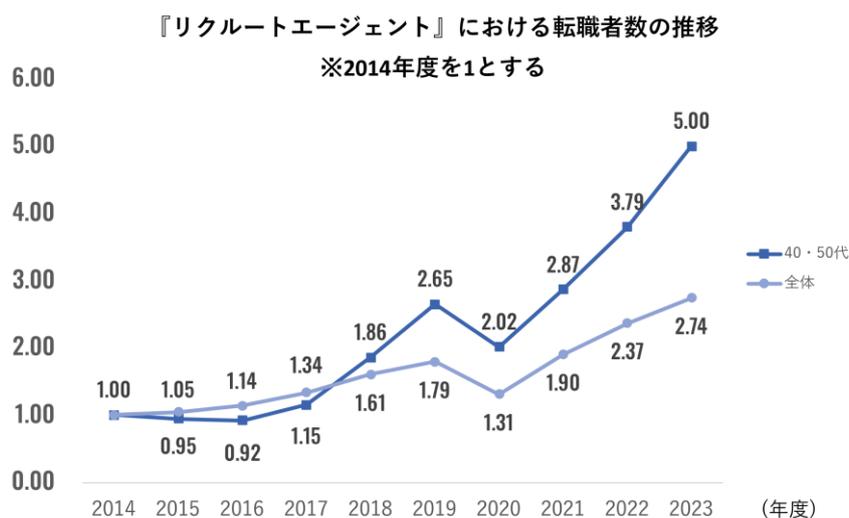
## 賃金解説：人手不足を背景とする賃金上昇圧力がミドル世代にも波及

リクルート HR リサーチセンター長 津田 郁

### ●ミドル世代の転職者数の伸びが顕著

日本の労働力人口のうち、半数近くを 40 代・50 代のミドル世代が占めています。少子高齢化が進む日本においては、今後さらにミドル世代が占める割合が増えると思込まれます。

少子高齢化を背景とする構造的な人手不足に加え、企業は事業変革のために豊富な知見・経験を持つ人材を求めています。こうした状況を背景に、これまで 20 代・30 代を中心にキャリア採用をしていた企業が昨今、ミドル世代に採用ターゲットを広げています。『リクルートエージェント』の転職者データを分析すると、40 代・50 代の転職者数の伸びは、全体よりも大きいことが分かります。

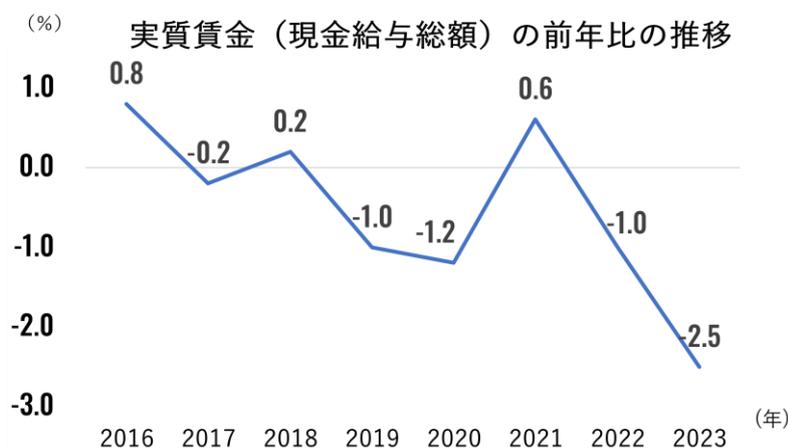


### ●賃金はミドル世代のキャリア選択の重要な観点に

一方、キャリアを巡る悩みや不安はあるものの、転職に踏み切れないミドル世代の方々もいらっしゃるかと思います。特にミドル世代にとって転職における重要な判断軸になると思われるのが賃金です。

ミドル世代は住宅ローンや子供の教育費など、出費が多い傾向にあります。総務省の「家計調査報告」の 2023 年平均結果によると、二人以上の世帯での 1 カ月平均の消費支出額を、世帯主の年齢階級別に見ると、50 代が最多の 34 万 8,025 円。次いで 40 代が 32 万 3,660 円と続きます。

また、昨今の物価高に賃金上昇は追いついていないのが現状です。厚生労働省の 2023 年の「毎月勤労統計調査」によると、名目賃金に物価変動を加味した 2023 年の実質賃金は、前年比 2.5%減少しています。



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和 5 年分結果確報」

物価高の影響を受ける家計のやりくりのため、転職で賃金が減ることは受け入れられず、悩みや不安を抱えていても現在の仕事を続けざるを得ないという方もいらっしゃるかもしれません。

ミドル世代は、転職によって賃金が増えることを期待しています。リクルートと Indeed が、日本を含む世界 11 カ国で直近に転職したフルタイム勤務者を対象に実施した「[グローバル転職実態調査 2023](#)」では、「転職の目的」について、「給与を高めるため」が最も当てはまると回答（最大 5 位まで回答可能）した日本の 40 代、50 代は、それぞれ 15.6%、17.6%でした。「特になし」を除く 12 個の選択肢のうち、40 代では 2 番目に高く、50 代では最も高い結果となりました。

#### 直近の転職の一番の目的（各年代の上位3つ）

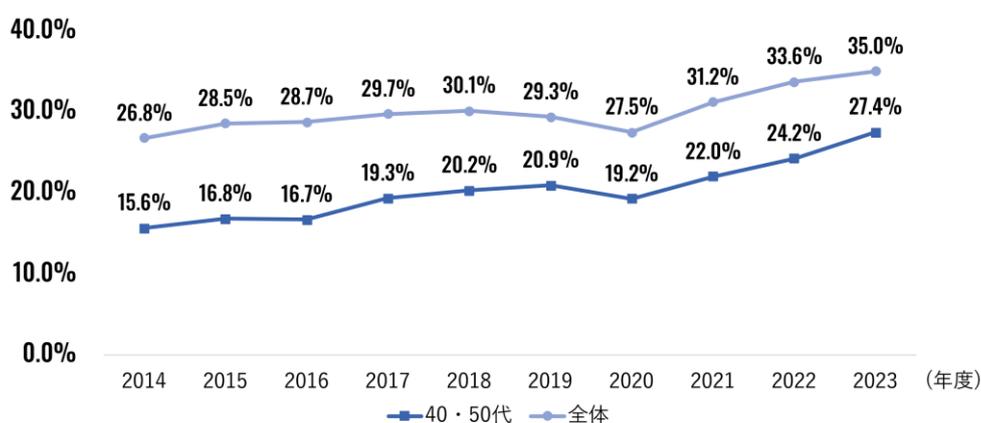
順位	20代 (n=262)	(%)	30代 (n=362)	(%)	
1	休日や労働時間などの改善のため	20.6	1 給与を高めるため	17.4	
2	自分のやりたい仕事をするため	14.1	2 休日や労働時間などの改善のため	16.9	
3	給与を高めるため	13.4	3 自分のやりたい仕事をするため	11.9	
40代 (n=391)		(%)	50代 (n=233)		(%)
1	自分のやりたい仕事をするため	16.6	1 給与を高めるため	17.6	
2	給与を高めるため	15.6	2 自分のやりたい仕事をするため	14.2	
3	良好な人間関係を求めて	12.0	3 良好な人間関係を求めて	10.7	

出所：リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査 2023」／排他設問である「特になし」を選んだ人を除いた場合の選択率上位 3 つを掲載

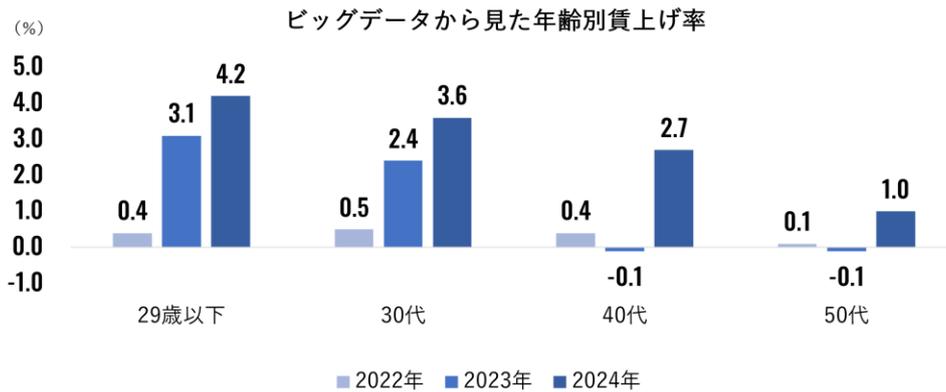
#### ●社外へ移る際の賃金の増加が社内の賃上げにも影響か

昨今は人手不足を背景に、企業は社外の人材を引きつけるため、以前に比べて高い賃金を提示しています。こうした動きは、ミドル世代にも及んでいます。『リクルートエージェント』のデータによると、40 代・50 代で前職と比べて賃金が 1 割以上増えた転職者の割合は、2014 年度の 15.6%から 2023 年度で 27.4%と、11.8pt 増加しました。この 10 年間で転職時に賃金が増えた方の割合は上昇傾向が続き、特にここ数年は伸びが顕著です。人手不足が深刻でミドル世代でも転職時に賃金が増える方も多い IT 系エンジニアの転職者などが、こうした傾向に寄与しているとみられます。

『リクルートエージェント』における、前職と比べ  
賃金が1割以上増えた転職者の割合



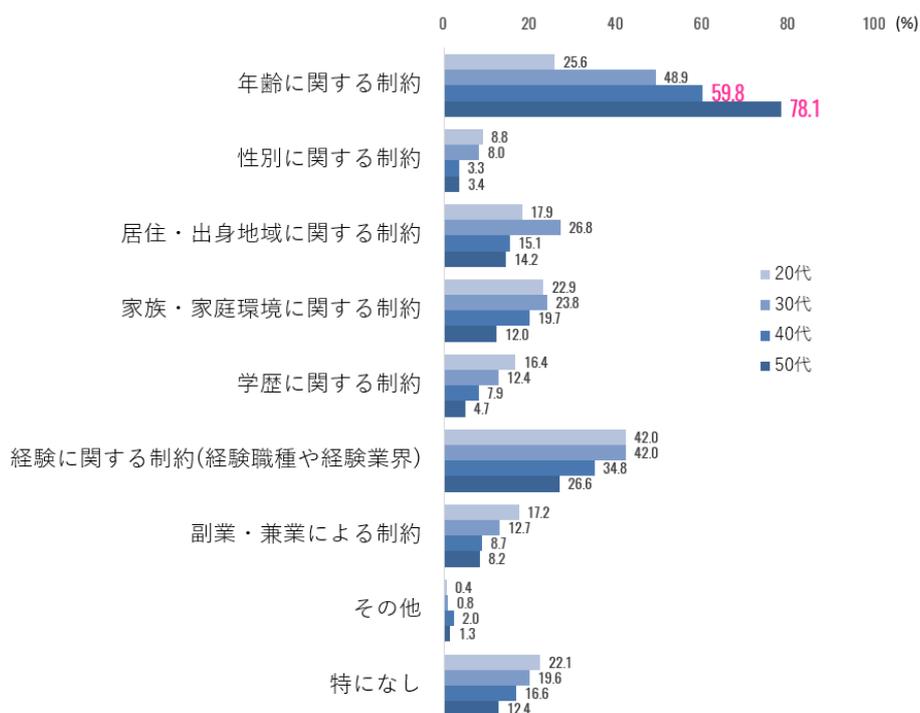
転職の際に賃金が増える傾向が続くと、社内の賃金を上げなければ人材の定着は困難となります。内閣府の 2024 年度の「[年次経済財政報告（経済財政白書）](#)」によると、給与計算代行サービスが持つビッグデータの分析では、2023 年には賃金の伸びが見られなかった 40 代、50 代で、2024 年の賃金はそれぞれ 2.7%、1.0% 上昇していました。内閣府は、企業の人手不足感がミドル世代でも高まりつつある動きとみています。



出所：内閣府「令和6年度 年次経済財政報告」（グラフはリクルートで編集）

リクルートとIndeedの「グローバル転職実態調査 2023」では、日本において、「今後、転職活動をする際に、制約になると思うこと」で最も多かった回答は「年齢に関する制約」で、52.9%に上っていました。20代では25.6%なのに対し、30代で48.9%、40代59.8%、50代では78.1%と、年代が上がるほど不安が高まる傾向が見てとれます。

今後転職活動をする際に制約になると思うこと（複数回答）



出所：リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査 2023」／サンプル数は20代（262）、30代（362）、40代（391）、50代（233）

ただ、終身雇用や年功序列に代表される日本的雇用慣行が変化しつつある中、自社の戦略を担えるスキルや経験を持っていれば、年齢に関わらず採用する企業も増えています。また、社外の賃金水準を参考にして他社に見劣りしないよう求職者への賃金水準を高める企業も増えています。今の仕事に悩むミドル世代にとって、転職にまつわる障壁が、少なくなりつつある状況です。

なお、前出の「グローバル転職実態調査 2023」では、転職時の賃金について、「会社から提示された額で合意した」と回答した割合は日本で6割を超えています。他国と比べて突出して高い割合ですが、転職で賃金を上げるためには、自身のスキルや経験をアピールして交渉することも求められるかもしれません。

津田 郁（つだ かおる）プロフィール：金融機関を経て、2011年リクルート海外法人（中国）入社。グローバル採用事業『WORK IN JAPAN』のマネージャー、リクルートワークス研究所研究員などを経て、現在は労働市場に関するリサーチ業務に従事。経営学修士。

## 事例解説：自身の強みの把握、新たなキャリアを開くきっかけに

リクルートエージェント ミドルシニアプロジェクトオーナー 丸川 智生

### ●年代別（40代、50代前半、50代後半）の転職理由の傾向

ミドル世代の転職にはどのような背景があるのか、年代ごとの傾向をまとめた表が以下です。

40代	キャリアアップを志向する方が多い。働き方を見直したいという方も。
50代前半	役職定年などをきっかけに、60歳以降の働き方を意識する方が少しずつ増え、やりがいや維持、もしくは賃金を落とさず、長く働くためにはどうしたらいいか悩む方が多い。住宅ローンや子供の教育費、親の介護など、生計や家庭においてさまざまな課題を抱えながら、今後のキャリアをどうするか不安を抱える方が多い。
50代後半	定年後もやりがいを持って働き続けるため、転職を考える方が増える。役職定年で管理職ではなくなると、仕事の負担が減る一方でやりがいを感じづらくなり、より社会に貢献したいといった思いを持つ傾向にある。子供が独立した方も増え、年収が多少下がっても、社会貢献や後進の育成などが果たせる仕事を探す方が増える。

### ●ミドル世代が転職を考えるきっかけはさまざま

特に新卒で入社した会社にずっと勤めてこられた方は、「社外の状況について知りたい」「自分の経験は他社では通用するのか」「転職で年収アップやポジションアップは可能なのか」「ベンチャーへの転職も選択肢にあるが、ミドル世代の自分がついていけるのか」といった点にご関心があります。

転職のきっかけは役職定年や定年への意識のほか、ミドル世代は経営層とのやりとりが多くなる傾向にあるため、経営層との考え方の相違から転職を考える方もいます。このため、企業の経営方針や、職場の雰囲気・志向を重視して転職活動をする方が、他の世代よりも多いかもしれません。例えば老舗の中小企業に勤めていた40代後半の方は、社長の交代をきっかけに所属部門への投資が減少。新しい社長とも考えが合わず、活躍の場を失ってしまいました。ご自身が活躍できる環境を探し、成長期の事業の営業マネージャーに転職されました。

また、ミドル世代といっても管理職や経営に近いポジションではなく、メンバーとして転職される事例もあります。40代で経理事務をしていた方は業績不振で部門が縮小となったことから危機感を持ち、ご自身で宅地建物取引士の資格を取得。学ぶ姿勢や意欲を評価され、内定に至ったケースもあります。

### ●採用企業にとっても育成や事業の進展でメリット

転職した方々の共通点として、過去の成功体験だけに頼らず、年齢に関わらず周囲から学び、どのような方とも円滑にコミュニケーションを取って仕事を進め、業務に責任感をもって取り組めるという点が挙げられます。また、ミドル世代は中小企業への転職が多いことも特徴として挙げられます。背景には、複数の役割を担ってほしい中小企業側のニーズと、さまざまな部門での経験を発揮したいと思っているミドル世代の思いがマッチしていることがあります。例えば、IPO（新規上場）を控えた企業で、準備のために必要な部門横断での仕事ができる経験豊富なシニアの方が、管理職のポジションで採用されたケースがありました。

採用した企業からも、転職された方の活躍をよく伺います。とある企業では、未経験採用を強化して若手世代が増えた一方、育成がなかなか進まずにプロジェクトへのアサインができない状況でした。ミドル世代を採用して未経験の若手と一緒に仕事をしてもらったところ、育成と案件獲得が同時に進み、事業が大きくなったという例もありました。

他にも以下のように、異業種や異職種への転職、大手からベンチャーへの転職、家庭の事情による転居がき

っかけの転職など、多くの転職事例が生まれています。もちろん、年代を問わず、誰もがスムーズに転職できるというわけではありません。ミドル世代ならではの経験のアピールの仕方や、自身が求めることに照らした応募企業の選定など、必要なことはあります。今の仕事にもやもやすることがあれば、転職するか迷っていたとしても、転職エージェントとの会話などで社外の情報を少しでも集めてみたり、同僚や家族、友人などの第三者に相談して自身の強みを客観的に捉えてみたりすることが、可能性を開ききっかけになるかもしれません。

## ミドル世代の転職事情

### 募集ポジション

### 転職者情報

<p>&lt;業種：工作機械専門商社 企業規模：30～99名&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■採用背景：社長交代を機に事業拡大へ、新規開拓力の強化</li> <li>■ポジション：営業（リーダークラス）</li> <li>■想定年収：500～600万円</li> </ul>	<p>年齢：53歳 業種：機械工具専門商社 職種：営業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■主な経験：工作機械・ロボットの新規営業に強み</li> <li>■転職理由：50代に活躍の場を提供してくれる環境を求めて</li> <li>■転職ポジション：営業</li> <li>■現年収：600万円→決定年収：600万円</li> </ul>
<p>&lt;業種：金属加工メーカー 企業規模：200～499名&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■採用背景：営業幹部の後任候補が不在のため</li> <li>■ポジション：営業（管理職クラス）</li> <li>■想定年収：700～800万円</li> </ul>	<p>年齢：46歳 業種：上場精密機器メーカー 職種：営業管理職</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■主な経験：精密機器の営業管理職兼プレイングマネージャー</li> <li>■転職理由：家族の介護による勤務地の問題</li> <li>■転職ポジション：営業（課長クラス）</li> <li>■現年収：650万円→決定年収：840万円</li> </ul>
<p>&lt;業種：ソフトウェアITコンサル 企業規模：30～99名&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■採用背景：エリア進出強化、新事業所立上げメンバー</li> <li>■ポジション：営業（プレイングマネージャー）</li> <li>■想定年収：485～1000万円</li> </ul>	<p>年齢：54歳 業種：印刷情報通信 職種：営業課長</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■主な経験：IT分野の新規開拓営業・マネジメント経験</li> <li>■転職理由：役職定年後も積極的に働きたいため</li> <li>■転職ポジション：営業（プレイングマネージャー）</li> <li>■現年収：1050万円→決定年収：900万円</li> </ul>
<p>&lt;業種：農業ベンチャー 企業規模：100～199名&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■採用背景：事業拡大に伴う営業エリアの拡大</li> <li>■ポジション：営業（エリアの担当者兼責任者）</li> <li>■想定年収：400～540万円</li> </ul>	<p>年齢：53歳 業種：大手食品商社 職種：営業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■主な経験：スーパー向け営業、バイヤーとの豊富な交渉経験</li> <li>■転職理由：年齢とともに社内業務が増加。生涯営業を希望して</li> <li>■転職ポジション：営業</li> <li>■現年収：670万円→決定年収：550万円</li> </ul>
<p>&lt;業種：半導体機器メーカー 企業規模：30～99名&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■採用背景：欠員募集で、技術知見と英語力ある即戦力希望</li> <li>■ポジション：技術営業（プレイヤー）</li> <li>■想定年収：600～810万円</li> </ul>	<p>年齢：59歳 業種：光学機器製造 職種：アプリエンジニア</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■主な経験：光学機器のアプリエンジニア、海外駐在経験</li> <li>■転職理由：65歳定年のため、経験を生かして6年働ける</li> <li>■転職ポジション：技術営業</li> <li>■現年収：1060万円→決定年収：700万円</li> </ul>
<p>&lt;業種：非鉄金属メーカー 企業規模：200～499名&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■仕事内容：サステナビリティ推進</li> <li>■採用背景：社会課題テーマの戦略強化のため</li> <li>■募集条件：何らかの管理部門職種経験 サステナビリティ関連業務経験</li> <li>■想定年収：500～950万円</li> </ul>	<p>40代後半 非営利法人（10,000名規模）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■主な経験：プロジェクトマネジメント</li> <li>■転職理由：職業人としての残り期間を踏まえ、これまでとは異なる業種にチャレンジしたいため</li> <li>■意思決定理由：経営層の理念に共感できたため</li> <li>■現年収：1000万円→決定年収：950万円</li> </ul>

丸川 智生（まるかわ ともき）プロフィール：新卒でリクルートエイブリック（現リクルート）に入社。リクルーティングアドバイザー、採用部門長、若年層向け～ハイキャリア向けキャリアアドバイザー部門長などを経験。現在はミドルシニア領域専門の支援をするプロジェクトを立ち上げ、プロジェクトオーナーとしてけん引。

調査概要（リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査 2023」） ※本リリースでは日本のデータのみ使用

- 調査対象：フルタイム勤務者で直近に転職を経験している方（週労働時間が35時間以上かつ、これまでに勤めた企業数は2社以上、現在の会社の勤務年数が2年未満の方々）
- 有効回答者数：1,248
- 調査期間：2023年10月10日～10月25日

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>