

2019年4月26日  
株式会社 リクルート キャリア

## 2019年1-3月期 転職時の賃金変動状況

**「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30.3%**  
**前年同期比0.2ポイント上昇**

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林大三）が提供する転職支援サービス『リクルートエージェント』における2019年1-3月期の「転職時の賃金変動状況」を報告します。「転職時の賃金変動状況」では、“転職決定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）増加した転職決定者数の割合」の経年変化を観察していきます。

### 【算出式】

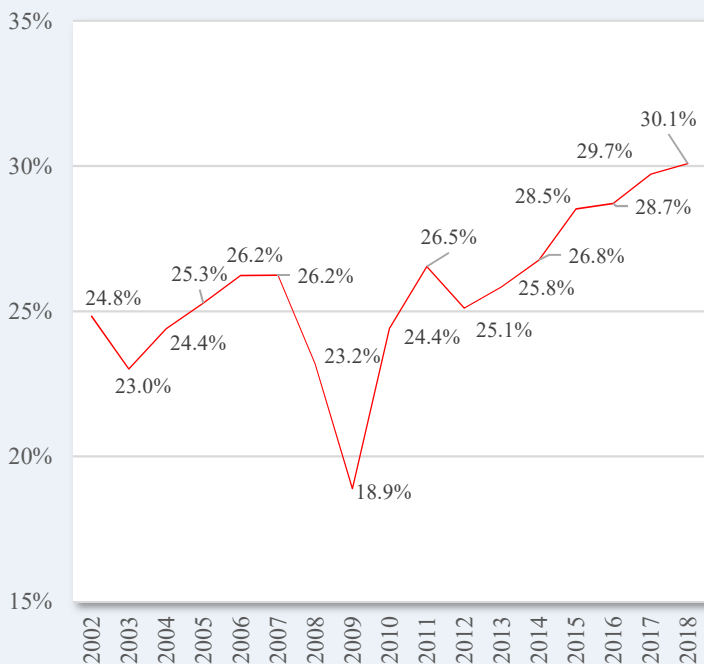
$$\frac{\text{「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数」}}{\text{「転職決定者数合計」}} \times 100 \text{（単位：％）}$$

※ 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の割合」は実態よりも低めの値となる傾向があります。

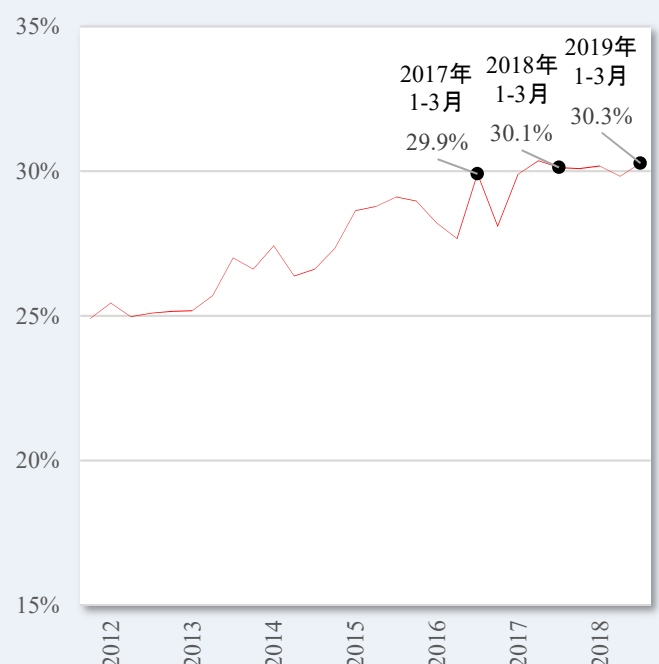
### ■ 全体

- 1-3月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は30.3%。
  - 2013年度以降、上昇基調が続いており、2019年1-3月期は前年同期比0.2ポイント上昇。
  - 2018年度累計も30.1%と、前年度より0.4ポイント高い値での着地となった。

【年度推移】



【四半期推移】



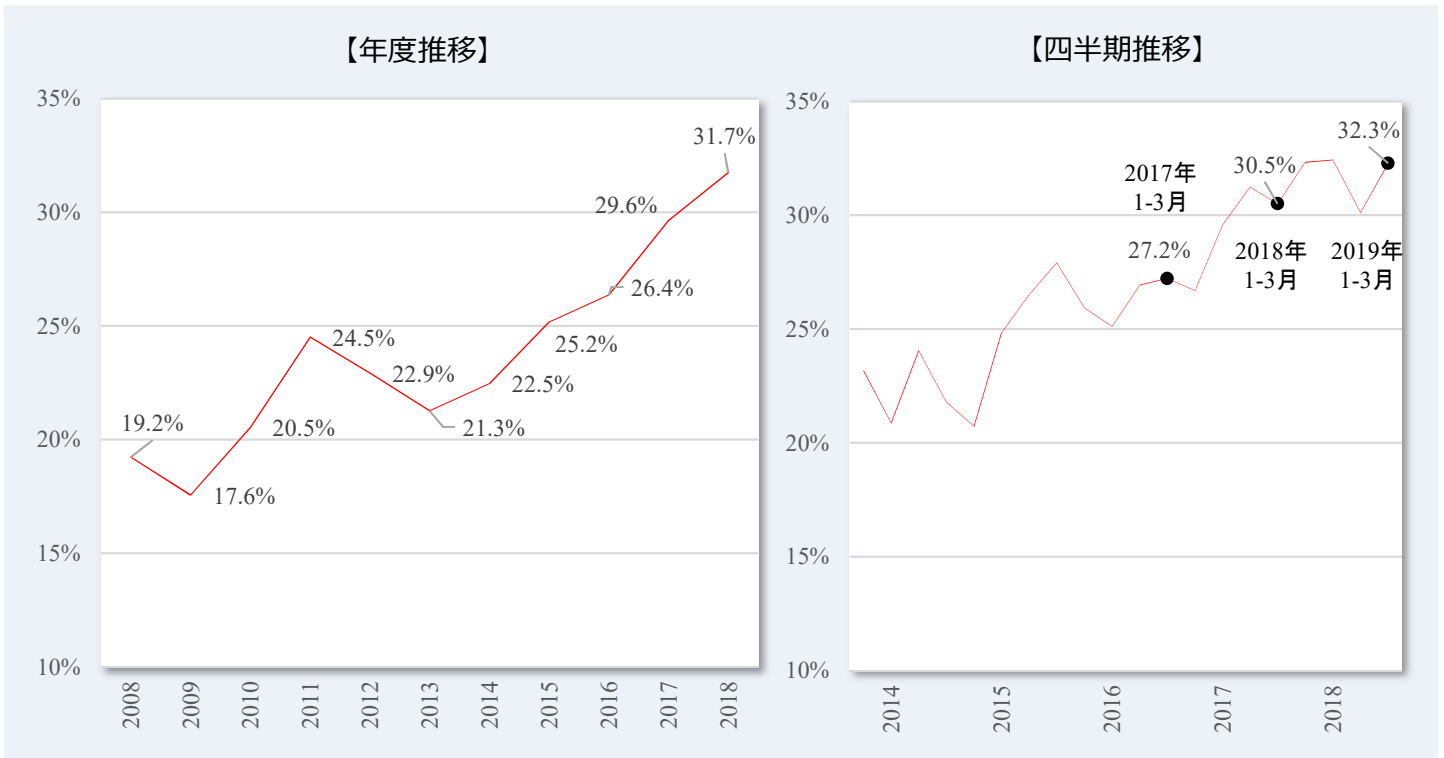
### 【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ  
TEL: 03-3211-7117 Mail: kouho@waku-2.com

リクルートキャリアではこれからもひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。

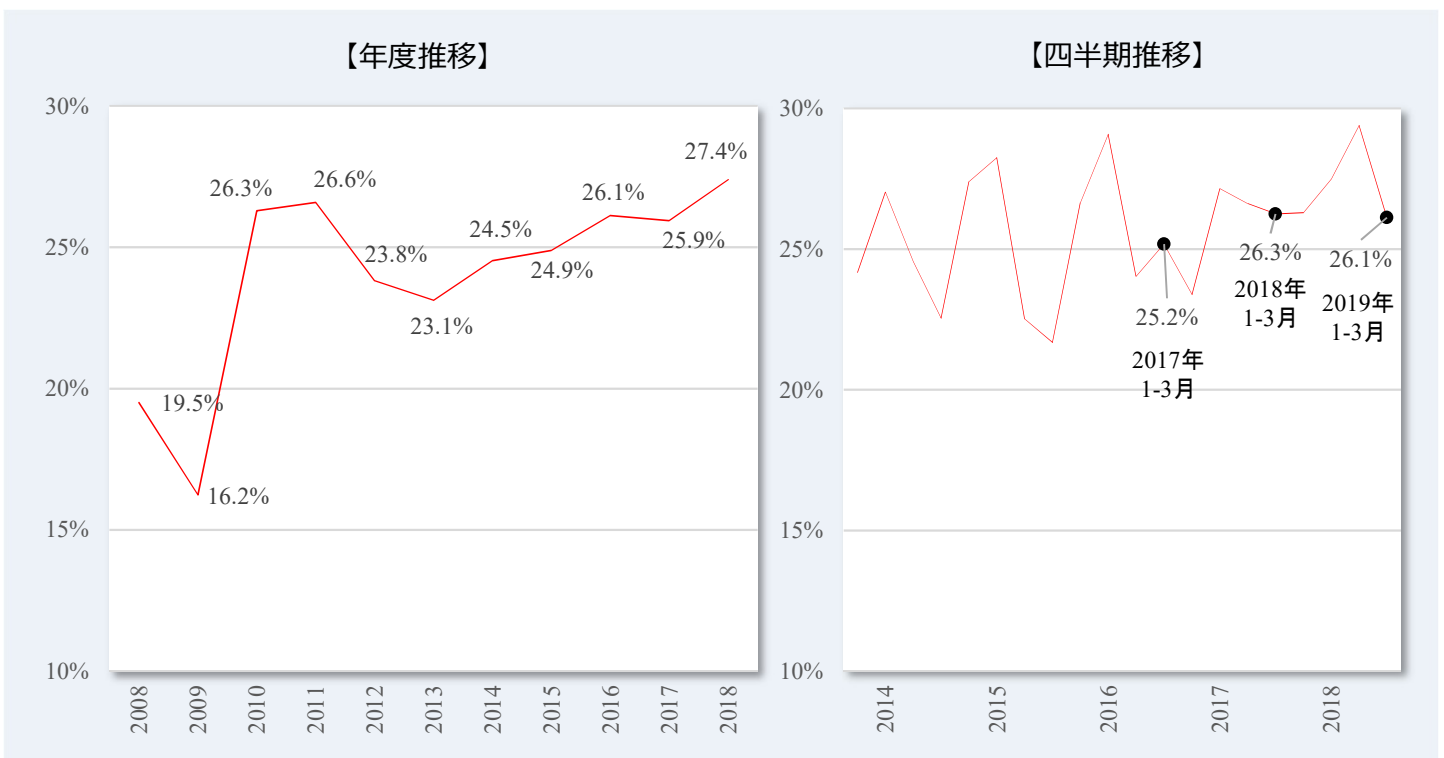
● **IT系エンジニア**：1-3月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は32.3%。

- 2014年以降上昇基調が続いており、2019年1-3月期も前年同期比1.8ポイント上昇。
- 2018年度累計も31.7%と、前年度より2.1ポイント高い値での着地となった。



● **機械・電気・化学エンジニア**：1-3月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は26.1%。

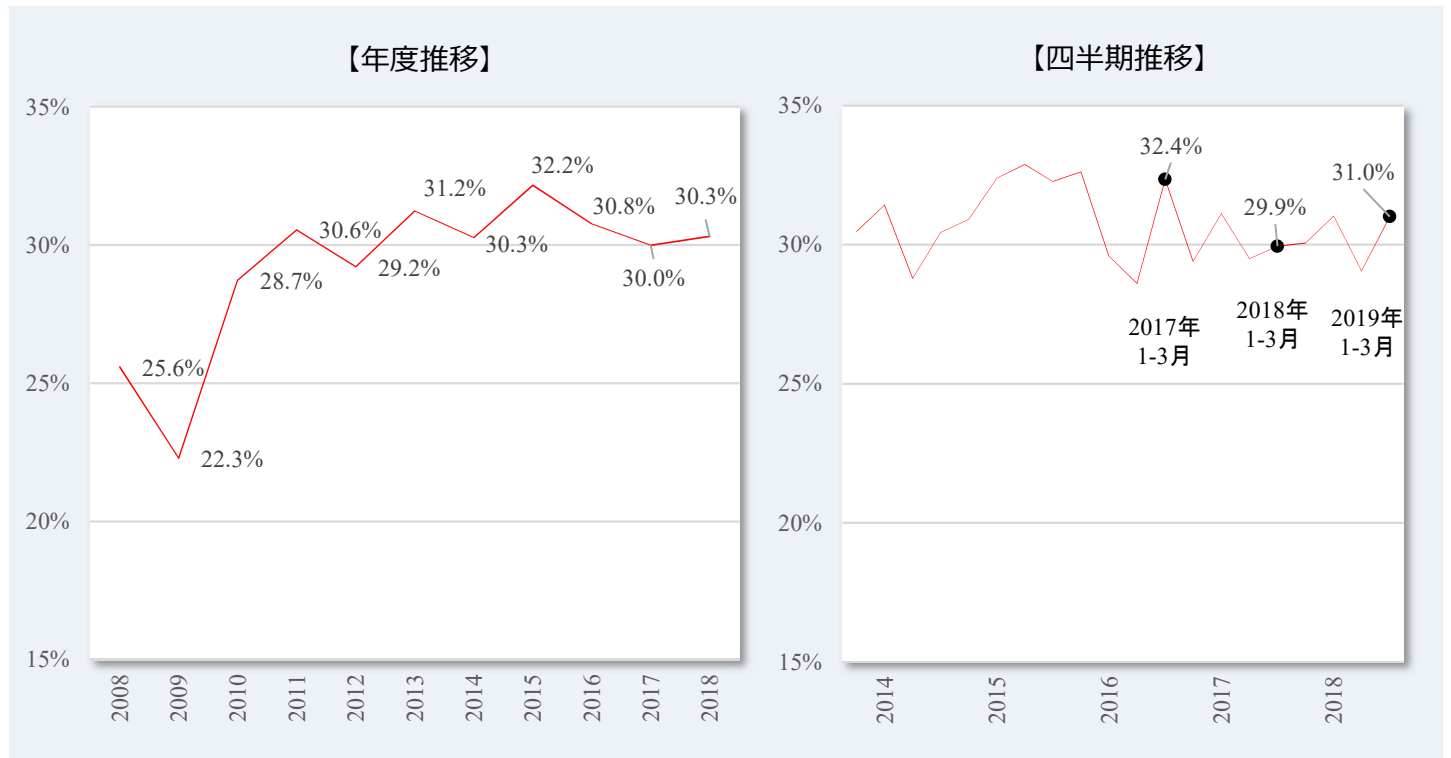
- 2018年度入り後は上昇基調に復していたが、2019年1-3月期は前年同期比0.2ポイント低下。
- 2018年度累計は27.4%と、前年度より1.5ポイント高い値での着地となった。



## ■ 職種別

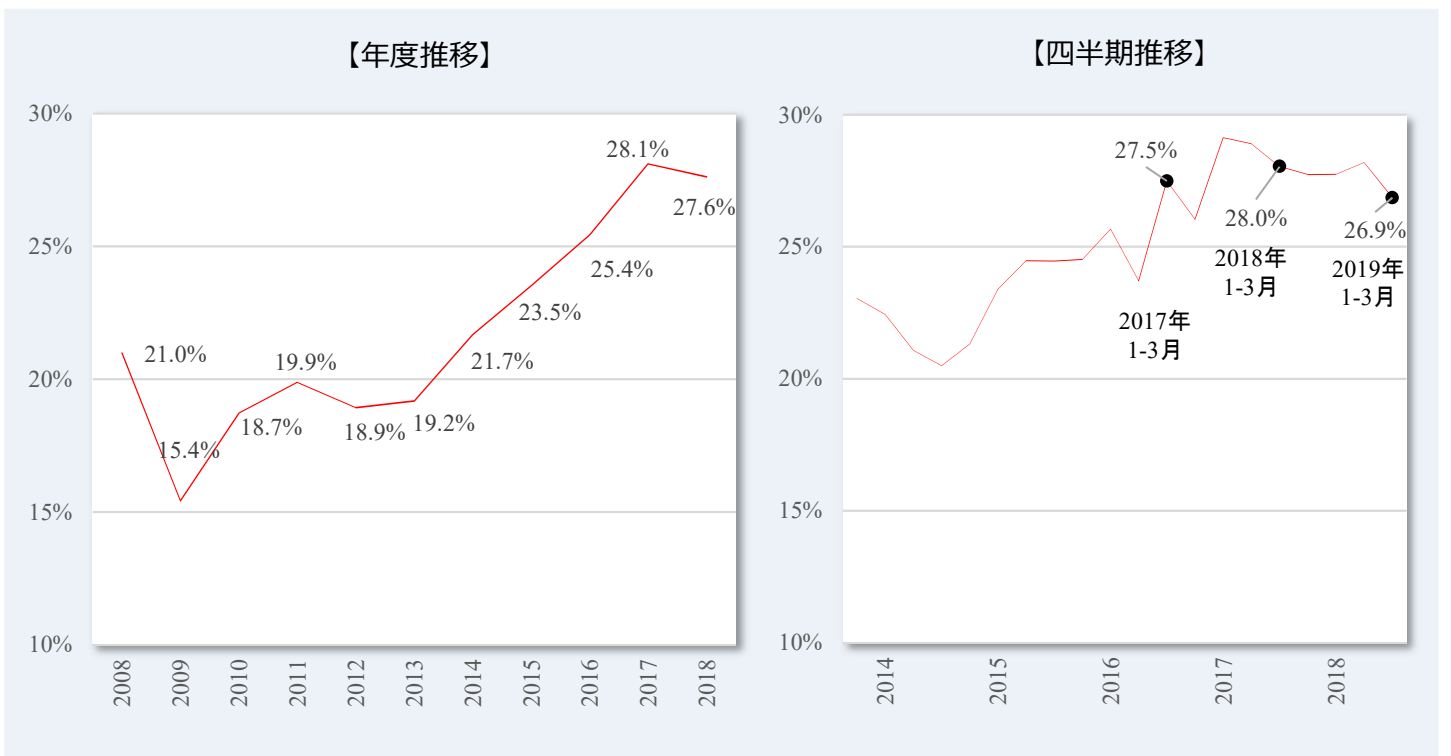
### ● 営業職：1-3月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は31.0%。

- 2016年に幾分水準を下げた後は、振れを伴いつつも、概ね横這い圏内の動きが続いている。
- 2018年度累計についても30.3%と、概ね前年度並みの着地となった。



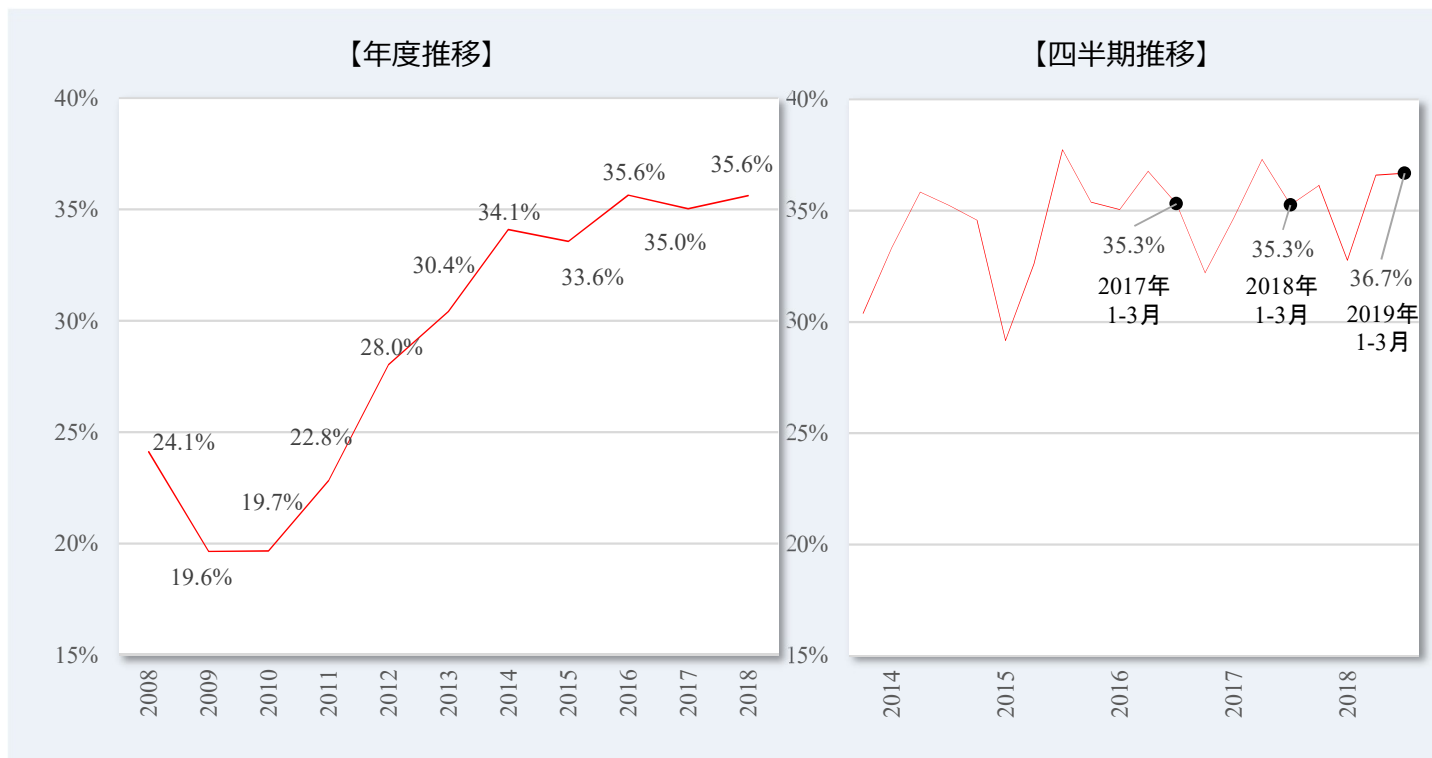
### ● 事務系専門職：1-3月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は26.9%。

- 2019年1-3月期は前年同期比1.1ポイント低下。3四半期連続で前年を下回る結果となった。
- 2013年度以降は上昇を続けていたが、2018年度累計は6年ぶりに前年を割り込むかたちとなった。



## ■ 職種別

- **接客・販売・店長・コンサルタント：1-3月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は36.7%。**
  - 2015年度以降は概ね横這い圏内の動きとなっているものの、水準としては高いレベルを維持している。
  - 2018年度累計についても35.6%と、概ね横ばい圏内の着地となった。



### 免責事項：

掲載されている数値は、転職支援サービス「リクルートエージェント」のデータをもとに、リクルートキャリアが独自に算出したものです。情報の内容の正確性については万全を期しておりますが、その時点での提供可能な情報であり、その正確性を保証いたしかねますこと、あらかじめご了承ください。またシステムにおける障害の発生、システムのメンテナンス等のため、情報提供を一時的に停止する場合があります。

## BOX：業況感と人員の過不足感

下図は、当リリースで紹介している「前職と比べ賃金が明確に(1割以上)増加した転職者の割合」(右軸)と、日本銀行公表の全国企業短期経済観測調査(通称:短観)における業況判断DI/雇用人員判断DI(左軸)を一枚のグラフにプロットしたものである。

短観では、企業に対し、業況感や雇用人員の過不足感といった項目を問い、得られた回答を以下の定義に沿って、DI(Diffusion Index)という指標に仕立てている。

業況判断DI(%ポイント) = 「良い」の回答社数構成比(%) - 「悪い」の回答社数構成比(%)

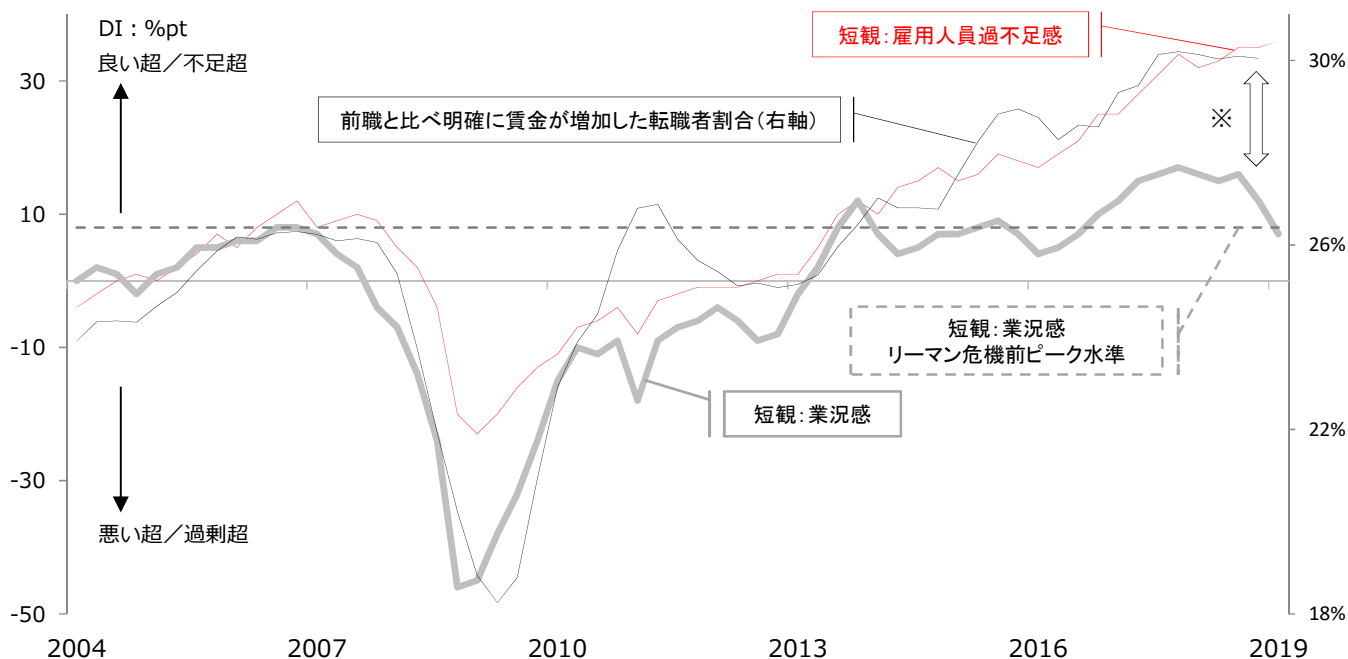
業況の場合の回答選択肢は「良い」「さほど良くない」「悪い」、雇用人員では「過剰」「適正」「不足」

ここで注目すべきは、直近の「業況判断DI」と「雇用人員判断DI」の乖離である(図中の※参照)。この2指標は、これまで長きにわたり「業況感が悪化すれば人員は過剰となり、改善すれば不足する」という、ある種当たり前の連動関係を有していた。しかし、2013年頃を起点に両指標は乖離を始め、業況の過熱感以上に人員不足が深刻化している様子が窺える。足許の「業況感」は、リーマン危機前のピーク水準と概ね同水準(図中の点線参照)であるのに対し、足許の「人員不足感」は、その頃的水準を大きく上回っている。

当リリースで紹介している「前職と比べ賃金が明確に(1割以上)増加した転職者の割合」についても、足許の水準はリーマン危機前のピークを大きく上回っている。このところの労働市場の過熱感、景気循環の波の影響に加え、構造的な人手不足が“上乘せで”寄与している可能性が高いと言えるだろう。

### 全国企業短期経済観測調査:業況判断DI/雇用人員判断DI(左軸)

#### リクルートエージェント:「前職と比べ賃金が明確に(1割以上)増加した転職者の割合」(右軸)



全国企業短期経済観測調査の直近数値は2019年3月調査における「先行き(6月時点予測)」の値を挿入。雇用人員判断DIについては逆符号となるよう加工。リクルートエージェント:「前職と比べ賃金が明確に(1割以上)増加した転職者の割合」は中央3四半期移動平均。



#### 経営統括室 高田悠矢

1985年生まれ。2010年 日本銀行入行。

景気動向や金融システムの分析業務に従事したほか、資金循環統計やGDP統計(内閣府出向時)の推計手法設計に携わる。

2015年 株式会社リクルートキャリア入社。

景気・労働市場動向の分析、中期計画策定等を担当。経営統括室における主務の傍ら「転職時の賃金変動状況」の企画立案や、人事課題に対する機会学習的ソリューションの検討等、内外両方の労働市場において、データ起点の新たな取組みに挑戦している。

## ■ 職種分類対応表

毎月公表している「転職求人倍率」における職種分類と「転職時の賃金変動状況（当資料）」における職種分類は以下の通り対応しています。

転職求人倍率 職種	転職時の賃金変動状況 職種	
SE	IT系エンジニア	
インターネット専門職（Webエンジニア含む）		
組込・制御ソフトウェア開発エンジニア		
電気エンジニア	機械・電気・化学エンジニア	
機械エンジニア		
化学エンジニア		
メディカルエンジニア		
医療技術者	事務系専門職	
食品エンジニア		
建設エンジニア		
品質管理・品質保証／認証・品質分析		
生産管理・生産管理コンサルタント		
法務・知財		
内部監査・内部統制		
総務・広報		
人事		
経理・財務		
マーケティング		
経営企画・事業企画・業務企画		
資材購買・物流・貿易		
営業		営業職
接客・販売・店長・コールセンター		接客・販売・店長・コールセンター
流通専門職		
不動産専門職		
金融専門職		
オフィスワーク事務職		
デザイナー		
制作・編集・ライター		