

2020・12・25

2020(令和2)年度メールマガジン／ライフステージ別でみる新時代令和の都市生活

第七回 ライフステージ『転職』編

拡大続く転職市場。人生100年時代対応へ

年功賃金、終身雇用は従業員の企業への帰属意識や勤労意欲を高め、日本企業の高いパフォーマンスを生み出してきましたが、企業にはもう終身雇用という「コンフォート・ゾーン(ぬるま湯)」を与え続ける余裕はありません。加えて、最近「人生100年時代」を前提に社員が自分で人生設計を考え直さないといけなくなる可能性も出てきました。人生100年時代を、転職で新たな人生ステージを試す時代となりました。

今年、コロナの影響が雇用関係にどう響くのかわかりませんが、約10年前から転職者数は増え続け、今や「大転職時代」といわれています。転職は企業側も働く側ともに極めて重要なテーマとなっています。

2000年代に入ってから、バブル経済崩壊、リーマンショック、アベノミクスなど大きな経済変動を経験する中で迎えた大転職時代です。その転職の市場の現況、市場の規模・推移など、どうなっているのでしょうか？

バブル経済崩壊後から現代までの転職ステージを見ていきます。

今回、シリーズ第七回のレポートは、当たり前になったといわれる「転職」のステージの変化を見ます。

目次

はじめに

Iーデータでみる転職市場……………p.1

IIー転職市場の実態……………p.3

IIIー大転職時代到来とその課題……………p.6

執筆者メモ

執筆 マーケット・プレイス・オフィス代表

立澤 芳男(たつざわ よしお)

■出店リサーチ・店舗コンセプトの企画立案

■都市・消費・世代に関するマーケティング情報収集と分析

■元「アクロス」編集長(パルコ)／著書「百万人の時代」(高木書房)ほか

はじめに

大転職時代を迎えて、社員の56%が「転職」に前向き意向

「転職」とは、職業を変えること。ただし、現在の日本では、一般的には、被雇用者がこれまでの雇用契約を解消し、別の雇用主と新たな雇用契約を結び雇用されることを指す。つまり必ずしも職種を変更することは意味しない。むしろ、職種は変更せず雇用主だけを変更することを意味することが多い。

低迷する経済環境や流動化する労働雇用環境下で、働く選択肢として重要視されるようになったのが『転職』である。従来の仕事に対する考え方が大きく変わり始めている。

人材サービスのパーソルキャリアの「転職に対するイメージ」調査(2018年)によると、転職をポジティブにとらえる社員の割合は56.4%と半数を超え、すべての世代でポジティブがネガティブを上回る結果になったという。また、人生100年時代といわれる中、一つの仕事にこだわる必要がないなど、全世代においてポジティブな回答が見られ、転職経験がない人の転職意向は、20代では約半数(49.5%)にも上っている。

また、株式会社マイナビの『転職動向調査2020年版(2019年)』を見ると、転職に対してポジティブなイメージを抱いている人が年々増加している。

大転職時代といわれるが、以下、転職市場の現況、転職市場の規模・推移など、どのように変わってきているのかを見ていく。

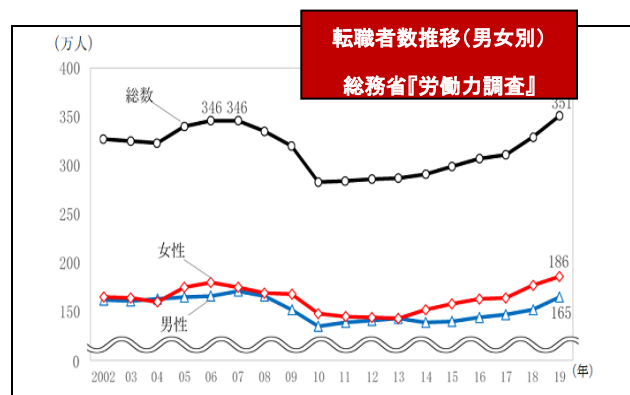
I データでみる転職市場

第二次世界大戦後、日本企業の特徴のひとつと言われる終身雇用が大企業では定着したが、中小企業においては必ずしも終身雇用が定着していたわけではなく、転職は若年層においては一般的に行われていた。また、中堅クラスの規模の企業においては、医療、出版、ホテル、外食産業などに従事する専門職労働者は現在に至るまで転職率が高い。一方、企業の側においては、新卒一括採用ではなかなか叶わない即戦力を求めて、好況期には中途採用を広く行ってきた。バブル経済崩壊で雇用環境は大きく変わり、大企業においても終身雇用を厳格にとり続けることは止め、状況に応じて退職勧奨を行い、実際に正社員の整理解雇に踏み切った企業も増えた。2010年代後半から転職の増加傾向が続き、大転職時代に突入している。

1. 転職者数(労働力調査) 中途・経験者採用の増加で2019年の転職者は過去最多の351万人に

総務省「労働力調査2019年」によると、2019年の転職者数(*)は351万人と過去最多で、最近の傾向は、労働省によると「従業者規模の大きい企業などで転職者が増加していること。正規雇用間の転職者が増加していること。より良い条件の仕事を探すために前職を離職した転職者が増加している。など三つの特徴があるという。

2000年代に入ってから転職動向の推移を見ると、転職者数は、02年以降最多であった06年、07年にピーク(346万人)を迎えていたが、リーマンショックがあった08年から10年にかけて急激に減少し、11年以降は穏やかに推移。2019年は351万人と、比較可能な2002年以降で過去最多となった。男女別に



みると、2002年以降、女性の転職者数が男性をおおむね上回る水準で推移している。最近約5年間は、アベノミクスによって円安・株価上昇と好調な企業業績が続く中、雇用情勢が改善し、その中で、人手不足感が強い状況が続いている。今年に降ってわいたコロナによる自粛などの経済的な影響により雇用環境の乱れが一部見られるようだが、基本的な流れとして、企業の中途採用・経験者採用を行う動きは続いている。（*「転職者」とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう）

2. 転職率(就業者に占める転職者の割合) 2019年、男性の転職率は4.4%、女性は6.2%

就業者に占める転職者の割合である転職率は、2010年までさかのぼってみても、さほど大きな変動はない。しかしここ5年間の転職率はごく緩やかに上昇し、2019年度はやや上昇率が高くなっている。男女別に転職率をみると、男性と女性では、女性の方が総じて2%近くも転職率が高くなっている。これは女性の方が非正規雇用の割合が高く、働き方がより流動的であることが原因。原則として雇用期間の定めのない正規雇用と比べて、派遣社員や契約社員などの非正規の雇用形態は期間が制限されていることがほとんどだ。そのためどうしても転職のスペンが短くなってしまうことが、女性の転職率を上げる大きな要因だと考えられる。

| ▼転職率の推移(2015年～2019年) | | | |
|----------------------|-----|-----|-----|
| | 男女計 | 男性 | 女性 |
| 2015年 | 4.7 | 3.9 | 5.7 |
| 2016 | 4.8 | 4.0 | 5.8 |
| 2017 | 4.8 | 4.0 | 5.7 |
| 2018 | 4.9 | 4.1 | 6.0 |
| 2019 | 5.2 | 4.4 | 6.2 |

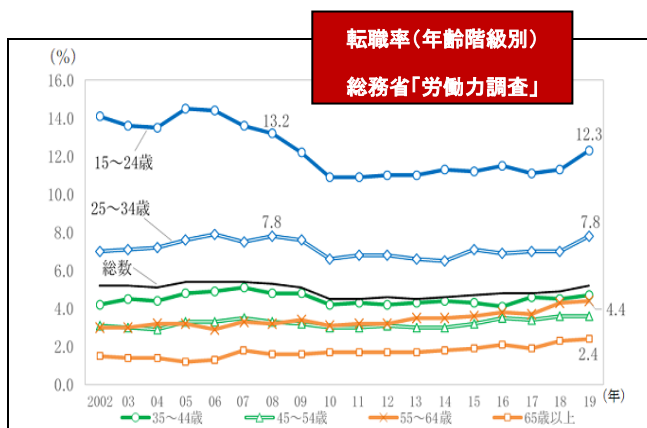
※総務省統計局「労働力調査」(令和2年2月付)より転職者比率を抜粋

3. 年齢階級別転職率 若い世代と高年・高齢の転職率がアップ

転職動向で、注目したいのは年齢別の転職率である。15～24歳と25～34歳の層がともに大きく伸び、19年にはそれぞれ12.3%、7.8%と08年以来の水準になった。55～64歳、65歳以上の年齢層でも2年連続増加し、それぞれ4.4%、2.4%と過去最高となっている。

年齢階級別転職率の推移を見ると、15～34歳の年齢層では、リーマンショックまでは上昇トレンドであった。この背景には新卒時に希望する職業に就職できなかった若年層が、景気回復を背景に転職を行った可能性が考えられる。リーマンショック後、15～34歳の転職率は低下し、その後はおおむね横ばいで推移している。この背景には、景気低迷が長引く中で、終身雇用を希望する若者の割合が高くなっていることが影響している可能性がある。

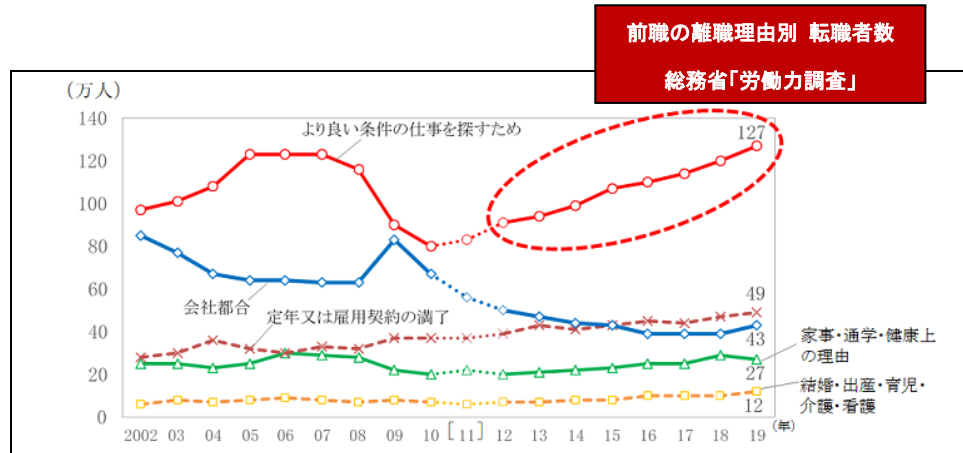
35～44歳、45～54歳の転職率をみると、大まかな動きは15～34歳の転職率と同じであるが、足下では35～44歳の転職率が若干の低下傾向にある一方、45～54歳の転職率は上昇しており、2016年の水準は2007年と並び最高水準にある。55歳以上の年齢層では上昇トレンドが続いており、2016年の水準はリーマンショック前を超えて最も高くなっている。平均余命が伸びていることなどを背景に、就業意欲のある高齢者が定年後、再就職などに積極的になっていることが背景にあると考えられる。



4. 転職の理由(前職の離職理由) 「より良い条件の仕事を探すため」の転職者が上昇中

転職の理由としては、近年は「より良い条件の仕事を探すため」が増加している。労働力調査によると、19年にはこれを理由に離職した人が127万人と、02年以降で最多となった。リーマンショック翌年の09年に急増した「会社都合」は長く2位だったが、近年では減少して3位に後退し、19年は43万人だった。代わりに2位に浮上した「定年又は雇用契約の満了」は49万人で、1位の半数以下にとどまった。なお、転職離職者の離職理由に注目して

みると、会社都合の理由よりも、収入や勤務時間などの労働条件や職場の人間関係、仕事内容などの個人的な理由を挙げる人が増加している。やむを得ず離職せざる



を得なかったことに起因する転職よりも、自己実現のため、ワークライフバランスを変えるための転職が増えている。

II - 転職市場の実態

「日本中で毎年何人くらいの人が転職しているのか」というと、年間の転職者数は「およそ280万人～350万人」で、年別のトレンドを見ると、リーマンショックが発生する少し前までは、転職者数も大きく伸びたが、リーマンショック以降は国内の景況感が大きく悪化、それに合わせて雇用情勢も大きく悪化していき、2010年に底を打った後に転職者数は緩やかに回復、増加のトレンドへ切り替わってきている。

転職者の数字は、「就業者である人のうち前職のある人で、過去1年間に離職を経験した人」で、「1年以内に転職を済ませた人」の人数という事である。まだ転職は済ませていないものの、転職を希望している人(転職希望者)の数の多くを含まないであろう数字となっており、転職をしたいとは考えているものの、現在転職活動中、もしくはこれから転職活動を始めようと考えている人たちも含めると、転職希望者は824万人(2017年/総務省の調査)で、就業者に占める転職希望者の割合は12.6%で、およそ8人に1人の人が転職を希望している。潜在的な転職者は、年間で700万～800万人程度に達するとも言われている。

転職市場が活発になりつつあるとはいえ、雇用者と労働者の間には思い違いや情報の非対称性が存在する。そのため、転職後に「こんなはずではなかった」という感想を抱く者は多い。転職に満足している者の割合は60%程度、逆に不満を感じている者は10%程度となっている。これらの層は、転職を繰り返す可能性が高いと考えられる。転職者のうち、3回以上転職している者は全体の4割程度にのぼっている。

総務省の「労働力調査」や厚生労働省の「雇用動向調査」などから転職入職者の実態状況を見ていくことにする。

1. 高まる雇用労働の流動性

増える「雇用期間なし」「非正規雇用」への転職

転職入職率が高まるが、転職前と転職後の雇用形態や従業上の地位の移動に大きな特徴がみられるようになっている。

ひとつは、「雇用形態間の移動」に見られる特徴だ。2019年の年間の転職・入職者の「雇用形態間の移動状況(雇用動向調査)」を見ると、前職が「雇用期間の定めあり」から転職先が「雇用期間の定めあり」へと転職移動した割合は25.6%であるが、前職が「雇用期間の定めなし」であった人が、転職先も「雇用期間の定めなし」である転職が最も多く、その割合は48.3%である。

転職におけるもう一つの特徴は、転職者の「前職及び現職の従業上の地位・雇用形態別の移動」(総務省『労働力調査』)に見られる特徴で、転職者351万人のうち、「非正規雇用→非正規雇用」間の転職者が142万人、『正規雇用→正規雇用』間の転職は84万人となり、「非正規雇用→非正規雇用」間の転職が多数を占めていることである。両調査からもわかるように、「雇用期間なし⇒雇用期間なし」へ、「非正規⇒非正規」への転職が、直近のデータで明らかになっている。

正規雇用間の転職は多くはないという事実は見逃せない。つまり、非正規労働者が正社員への転職を希望しても、実現は難しいということだ。但し、「労働力調査」では、非正規の仕事についての理由として「自分の都合の良い時間に働きたいから」と答える人が、「正規雇用の仕事がないから」と答える人よりもやや多くなって来ているという現状も明らかになっており、柔軟な働き方を求め、副業などを行う人が増えたことも背景にあると考えられる。

また、労働力調査のデータによると、転職後の勤め先を従業員規模別では、「従業員規模500人以上」では水準は低いものの、17年から増加が顕著で、19年には92万人と02年以降で最多となった。

規模が大きい企業での転職が増えているのも最近の転職状況の特徴である。

| 2019年前職及び現職の従業上の地位・雇用形態別 転職者数 (総務省「労働力調査」) | | | |
|---|----------------|--------------|-------------|
| | 移動 | 転職者数 (万人) | 構成比 (%) |
| 雇用形態に転職 があった転職 | 正規⇒非正規 | 51 | 14.5 |
| | 非正規⇒正規 | 42 | 12.0 |
| 同一雇用形態間 での転職 | 非正規⇒非正規 | 142 | 40.5 |
| | 正規⇒非正規 | 84 | 23.9 |
| 上記以外の転職 | その他 | 32 | 9.1 |
| | 転職者・計 | 351 | 100 |

2. 転職経路(転職の方法)

業種によって大きな違いがある転職経路

転職先を探す手段として、①知人の紹介・勧誘 ②職業紹介事業の利用 ③公共職業安定所④自分で探す ⑤転職情報サイト ⑥企業のホームページ等で公開されている求人情報 ⑦転職情報専門誌 ⑧「引き抜き(スカウト)」やヘッドハンティング等がある。

自営業では、求人情報を公にしていない企業も多く、知人の紹介・勧誘による転職が比較的多い。また、「スピンオフ=別の企業や組織として独立させ、事業展開を行う」時も同様な理由で、紹介・勧誘という手段が使用される。高度に専門的なスキルを持っている人材に対しては、引き抜きが行われることがある。引き抜き対象の調査や調整負担が大きいので、専門の企業が仲介することも多い。人材紹介サービスでは、転職希望者にヒアリングを行い、自社が保有する求人情報のうち適当なものを提案する。求人情報には、非公開のものも含まれることがある。

転職経路は業種によって大きな違いがみられ、情報通信業、金融業・保険業においては、ハローワークを通じた転職は非常に少なく、特に情報通信業では7%と1割を切る。情報通信業では転職情報サイト(25%)や人材派遣会社(23%)を通しての転職割合が高く、金融業・保険業では人材派遣会社(27%)経由の転職割合が高い。これらの業種では、受付業務や付帯業務が比較的多く、こうした産業では派遣会社を利用する傾向がある。また、その他の特徴的な業種としては、転職情報サイトにおける不動産業(29%)や、求人情報誌・広告における卸売・小売業(16%)の割合が高い。

3. 転職最大のリスク

理想の転職と企業側の要望にギャップ

転職入者が前勤務先を辞めた理由について、厚生労働省の「雇用動向調査」で調査しているが、それによると、2019年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由は、男性は「その他の理由(出向等を含む)」を除くと「定年・契約期間の満了」16.6%が最も多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」11.2%となっている。女性は「その他の理由(出向等を含む)」を除くと「職場の人間関係が好ましくなかった」14.8%が最も多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」12.5%となっている。年齢階級別にみると、男女ともに「定年・契約期間の満了」が60~64歳(男性60.9%、女性31.1%)、65歳以上(男性65.5%、女性32.1%)で多くなっている。転職者の離職理由は多岐多様で働く側が転職に肯定的で、転職活動の積極性が高まっている。

しかし、受け入れる側はどう考えているのか。

採用する企業側では、自社が求める人材に出会える可能性が上がることは歓迎しても、個々の候補者を見る際の尺度は①転職回数 ②在職期間 ③退職理由 という観点を重視している企業が多い。

求職者側の転職に対する価値観がポジティブになり、転職活動者数が増加したとしても、受け入れ側の選考基準は昔と変わらず、マッチング総数が増えないばかりか、理想の転職が実現できなくなる人が増えてしまうことは多い。

最近では、長引く人手不足の状況と働き方改革の推進で、特に20代や30代前半の若手層や有力ベンチャーなどで「給与水準が上昇した」企業、「働きやすさが改善した」企業の求人が増加している。しかし、年収や勤務時間、オフィス環境など、外形的な条件に重きを置きすぎて転職を繰り返すと、30代後半以降になって採用の需要が減るのを目の当たりに、自分が思い描いたようなキャリアが構築できなくなるリスクも大きくなっているようだ。

参考:中高年齢者(45~74歳)の転職実態 (厚生労働省特別調査/平成27年転職者実態調査)

中高年齢者(45~74歳)対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて調査機関のモニターを活用して郵送調査を実施。有効回答数は5,357(89.3%)。調査対象者の約6割が転職経験を持っていた。転職経験者内での転職回数平均は、男性が2.4回、女性が2.7回。転職の理由は男性では比較的多様性が見られる一方、女性では「家庭の事情」が約3割を占めていた。この「家庭の事情」には介護、家事・育児、配偶者の転勤等が含まれる。以下、中高年齢層の転職実態のポイントを挙げてみる

▼転職回数が多いほど不利になる？

一般的に「転職は3回まで」と言われている。リクナビNEXTが企業の人事担当とキャリアアドバイザーに対して行ったアンケートでも、「転職歴は3回目から気になる」という回答が全体の36%と最も多くなっている。また企業の人事担当に対して行った別のアンケートでは、「転職活動が多いとマイナスの印象を受ける」という回答が91%である。

転職回数が多いと不利になる理由としては、「転職を繰り返している」という事実が、「この求職者は飽きっぽいだけで、仕事が続かないのでは」という危惧につながりやすい事が挙げられる。しかし、家族の病気や会社からリストラされたなどのやむを得ない理由による退職であった場合は考慮されるし、転職がキャリアアップを目的としたものであったなど、キャリアに前向きさが見られる場合は不利にならないケースもある。

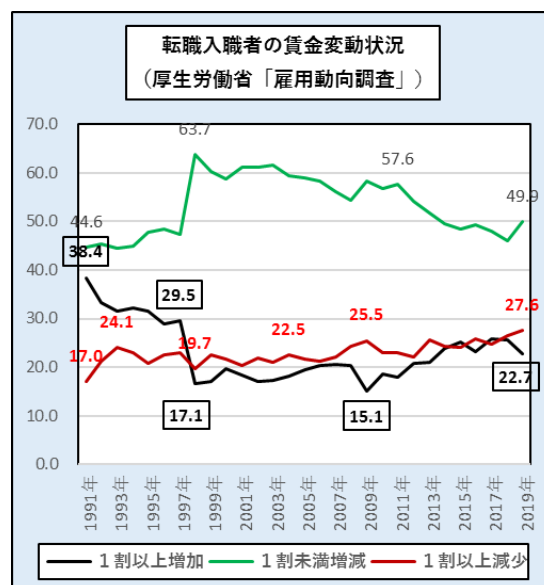
1. 転職で利用した機関・サービスの複数回答では「縁故」が4割程度で最も多く、「求人情報誌等」が3割強、「ハローワーク」が3割弱と続いた。
2. 転職経験者における転職に要した求職期間は「0カ月」が19.8%、「1～2カ月」が23.7%、「3～5カ月」が13.8%であり、合計で約6割が半年未満であった。求職活動に要した費用は約8割が「0円」であった。
3. 在の勤め先の選定理由の複数回答では男性と女性で選択した人の比率が変わらない項目が多かったものの、「通勤が便利」と「労働時間、休日等の労働条件が良い」は女性が約4割、男性が2割以下と性差が大きかった。
4. 男性に関しては45歳以上の中高年での転職に際して月の賃金額の平均値が低下していた。これは勤務日数・勤務時間の減少だけでなく労働単価の低下も反映したものと考えられる。一方女性に関しては、男性と同じく月の賃金額が高齢での転職ほど減少しているものの、1日あたりの勤務時間や月の平均時給の変化は小さく、基本的には月の労働日数の減少が賃金額の減少に反映されたものと解釈できる。
5. 転職結果への満足度については、過半数の人が満足していることが分かった。一方、約2割の人は転職結果に不満を持っていることが分かった。満足度の規定要因としては、60歳未満での転職においては転職に伴う賃金の低下が満足度を低下させる主要な要因であった。一方、60歳以上での転職においては賃金の低下による影響が見られず、「自己適性志向」(自分の興味、能力、個性、資格等に合った仕事を選ぶこと)が満足度を高める要因だ。

4. 転職後の賃金動向

若年層の転職ほど転職後の給与が高くなりやすく、加齢に従って水準が伸び悩む傾向

転職で一番気になることは『収入』である。厚生労働省では「雇用動向調査」で「転職入職者の賃金変動状況」について月調査しているが、2019年1年間の転職入職者の賃金変動状況を見ると、前職の賃金に比べ「増加」した割合は34.2%、「減少」した割合は35.9%、「変わらない」の割合は27.9%となっている。「増加」のうち「1割以上の増加」は22.7%、「減少」のうち「1割以上の減少」は27.6%となっている。

前職の賃金に比べ「増加」した割合と「減少」した割合の差をみると、「増加」が「減少」を1.7ポイント下回っている。また、雇用期間の定めのない一般労働者間の移動では1.4ポイント、パートタイム労働者間の移動では6.6ポイント、それぞれ「増加」が「減少」を上回った。転職による賃金の変化については、若年層の転職ほど転職後の給与が高くなりやすく、加齢に従って水準が伸び悩む傾向がある。



Ⅲ 大転職時代到来とその課題

1. 人と会社の「寿命」が逆転～大転職時代の足音～

長寿社会のカギを握る「転職」

経済界のトップから日本的雇用慣行の中核ともいえる終身雇用について、「終身雇用を前提に企業経営、事業活動を考えるのは限界。外部環境の変化によって働き手はこれまでの仕事なくなる現実直面している」と問題提起が相次いだ。令和時代の日本の雇用がどう変わるのかを示唆する予言的な重みがある。

「企業の寿命は30年」とかつて言われたが、今ではさらに短い。帝国データバンクによると現時点の企業の平均年齢は37.16歳にとどまり、創業100年を超える会社は全体のわずか2%しかない。グローバル化やデジタル化による競争圧力は日増しに高まり、M&Aや再編も日常化した。大企業といえども生き残りの保証はなく、仮に存続したとしても中身が非連続的に変化し、別物になることもある。こうした企業(事業)の短命化とは裏腹に、1人の人間が働く時間は伸びている。政府は、希望する高齢者は70歳まで働ける環境を整える法案を成立させた。22歳で大学を卒業して70歳まで働けば、労働に従事するのは48年。企業の寿命が30年未満とすれば、人の労働寿命が会社の寿命を追い越してしまう時代の到来である。

総務省の労働力調査で年代別『転職』の推移を追ってみると、10年前の2008年には全転職者の52%を占めていた「32歳以下の若年層」が、2018年に43%まで低下し、逆に10年前には27%しかなかった「45歳以上の中高年層」の割合が38%にまで高まっている。その背景には、年齢が高いほど給料が上がる年功序列が崩れ、若年層も中高年も同じ給与水準で雇用できることになってきたことも一因のようだ。

そして希望する高齢者が70歳まで働けるようにするための高年齢者雇用安定法改正では、70歳まで定年を延長するだけでなく、他企業への再就職の実現や起業支援にも企業が努力義務として取り組まなければならないという政策となっている。

これらの情報をまとめると、働き方をめぐる今後の社会環境は、「1社だけで終身雇用される時代は終わろうとしている」「人間にしかできない、生産性の高い働き方が求められるようになる」「これまでより長く、70代まで働く環境になる」といった方向に進んでいる。長寿社会のカギを握るキーワードは「転職」ということだ。

2. 「当たり前」になった日本での転職

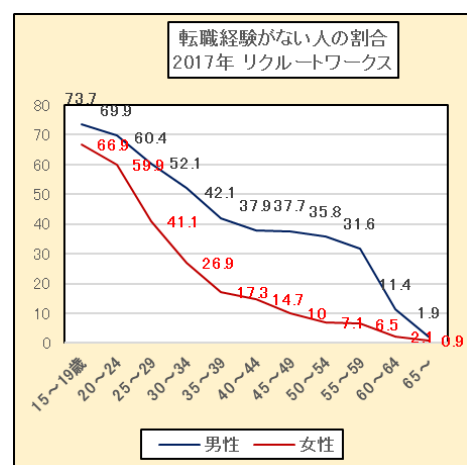
終身雇用の衰退、企業淘汰、勤労意識の変化

日本は大転職時代になってきたようだが、その理由を考えてみると、終身雇用の衰退、企業淘汰、勤労意識の変化があげられる。

終身雇用の衰退に伴い、1つの企業で生涯働き続けることに対し危機感を感じ始める人が増え、転職への意識が強まっている。そもそも終身雇用は戦後の高度経済成長期のようなピラミッド型の人口構成で成り立つもので、現在の少子高齢化社会の逆ピラミッド型の人口構成では、ただ企業の人件費コストだけが増加し、限界がやってくる。実際に現在、人口の多いジュニア団塊世代が現在のシニア・ミドル層になったことで、人件費コストは企業の大きな負担になっている。その一方で、企業での若年層の人材が不足し、なかなか企業の業績が上がらないという事態に陥ることが業種によっては出てきているようだ。終身雇用の衰退を間近で見るようになった。

また、現在の20~30代は終身雇用の衰退が叫ばれ始めた頃に、社会に出た世代である。ミドル・シニア層ほど終身雇用の恩恵を受けておらず、終身雇用の良さをあまり感じられていない。リーマンショックや親世代のリストラを目の当たりにし、終身雇いをあまり信用していない。そのため1つの会社で生涯頑張るといっても、ある程度スキルを身に着けたり、成果を上げたりしたら次のステップに進むという転職の考えが当たり前になっている。

理想の働き方を実践するために重要なことを20代と50代に聞くと、1位は両世代とも「給料」。ミレニアル世代の20代は「プライベートの時間」(79.6%)を重視する一方、シニア世代の50代は「仕事のやりがい」(75.6%)



を重視する傾向があり、世代間の価値観の違いも浮き彫りになっている。20代のミレニアル世代は、仕事とプライベートの両立を優先して仕事選びをするという実態も浮かび上がる。

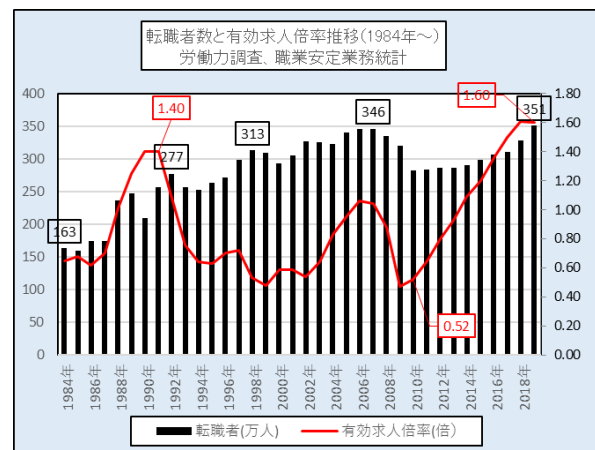
加えて、転職が当たり前になった理由として、技術革新のスピードが早く、グローバル競争も激しさを増し、ビジネスモデルが目まぐるしく変化し、そしてまた、会社の盛衰は激しくなり、どんなに大手でも倒産の危機が全くないとは言えなくなってきたことがあげられる。今いる会社が明日なくなることもあり得る時代である。そんな時代を生き抜くためには、そこで企業に頼るのではなく、スキルを身に付けたり、ある程度成果を出せたりしたら次のステップに進むという、自分のキャリアを重視する転職の考え方が広まってきたのである。

3. 景気経済と企業業績に振り回される転職市場(≒有効求人倍率)

理想と現実。需給にミスマッチが……。

求職数に見合う数の求人数があるにも拘らず、条件が合わないため雇用が創出されないことがある。近年の転職市場は活発化しているが、自分が転職を希望したとして、求人そのものが多いのか少ないのかが問題となる。それを見る指標として、「有効求人倍率」がある。有効求人倍率とは、企業からの求人数をハローワークに登録している求職者の数で割った値のことで、求職者1人に対して、何人分の求人が来ているかを示している。

2019年度の平均の有効求人倍率は1.60倍だった。ちなみに、有効求人倍率が1を上回っていれば、求職者に対して求人の方が多く、働き口が十分にある状況と言える。逆に有効求人倍率が1未満であれば、求職者に対して求人数が足りず、働き口が不足しているということだ。厚生労働省データによると、2000年以降の有効求人倍率は、リーマンショックの翌年である2009年度を底にして、有効求人倍率は右肩上がりの傾向が続き、特に2016年以降は、1を上回る数値をキープし上昇の一途をたどっていた。しかし、この状況は2020年の1月頃に新型コロナウイルス感染症が蔓延したことにより一変している。新型コロナウイルスが、数年の間続いていた「売り手市場」をストップさせたが、トレンドとしては上昇傾向にあることは間違いない。



求人倍率は景気などの指標として認識され、また、有効求人倍率は景気と密接に連動しているので、たとえ少子高齢化による中長期の人手不足のトレンドがあったとしても、ひとたび景気が落ち込むと、一斉に採用の門戸は閉じられてしまう。ちなみに10年前のリーマンショックの後には、月次ベースの求人広告件数が前年比マイナス50%以上という落ち込みが長期にわたって続き、求人広告業界や転職エージェントは大打撃を受けた。求人が減るだけでなく、固定費を下げるためのリストラが強化され、さらに求職者が増加する悪循環が発生するので、景気がマイナスに反転すると、好景気の人手不足時代には考えられなかったような苦境に陥る人が続出することになる。転職しやすい市場か、条件がいい求人が多いか、といった外部環境は、キャリア構築にとってきわめて重要な要素である。就職氷河期時代の就活生のように、本人の責任ではなく、環境とタイミングだけの問題で、世代まるごとが働き方に苦労するケースもある。しかし、「転職しやすい条件が整っている」という環境は、転職のトリガーにはなりえず、あくまでも「自分のモノサシでどうキャリアを構築していくか」という戦略ありきである。

執筆者メモ

経済環境の変化は激しく、世界的に産業構造の急速な変化が起きており、日本もそれに合わせて、柔軟かつ迅速に企業活動や雇用を変化させていかなければ、国際競争に生き残ることはできない。また、高齢化が進んでおり、労働力人口の逆ピラミッド化も今後進んでいく。そしてバブル崩壊後、解決軸の矛先は『終身雇用』に向けられてきた。

しかし、実際の企業界を見ると、そもそも、終身雇用制と呼ばれるような「長期雇用」と「年功賃金」の組み合わせを実現できた企業は、ごく一時期のごく一部の企業に過ぎない。そして、現在の経済環境下では、終身雇用をあたかも制度のように広く企業に要求することは実現不可能で、それにしがみつくと、かえって企業業績を悪化させるか、失業を増大させ、雇用を中長期的に不安定化させてしまうことになる。逆説的ではあるが、雇用を守るために今、求められているのは、終身雇用制度という社会システムからの決別であり、解雇規制も含めた総合的な雇用システムの転換である。厳しい意見になるかもしれぬが、企業という場では、雇用と生活の安定が作り出せるという考えは幻想にすぎないことを知るべきだろう。

今の若い世代を見ていると、興味の範囲は狭いといわれるものの、中高年の世代と比べると仕事を楽しむ能力を獲得する適性を持っているように見受けられる。仕事で成長したいと考える人の割合はとりわけ 20 代で高く、転職することも意欲的に考えているようだ。逆に中高年の世代を中心に、転職する、あるいは仕事を変えることに抵抗を感じる人は未だ多いのが現実だ。

2018 年の転職者数は 17 年比 5.8% 増の 329 万人と 8 年連続で増加し、人材の流動化が着実に進んでいるが、日本では転職率は欧米に比べると低く、1 つの企業に長期にわたって勤務し続けるという働き方を好む人が大多数だ。しかし、終身雇用の崩壊についてのニュースが経済界から盛ん発信され、それが「人材の流動化」の動きをさらに高めている。人材の流動化が進むと、社内における評価つまり社内価値は重要ではなくなり、代わりに、市場価値が大切になってくる。市場価値とは、労働市場での価値ということで、例えば、中途採用（転職）市場では、「どこの会社の人か」ではなく「何ができるか」という観点で見られるようになるからだ。

転職するか、今の会社で頑張り続けるか、場合によっては起業するか、第一次産業を含む自営業になる、家業を継ぐなどの選択肢がある。

ともあれ、40 歳や 50 歳という大きな節目ごとに、仕事人生のゴールをイメージして、そこまでの経路を構想することは重要だ。その際、自分自身の身体や心理、また、子育てや親の介護、加齢が自分自身にもたらす影響などをできる範囲で想像して、その先の時間軸の中で、自分の価値観がどのように変化するかを織り込んでおく必要がある。「働き方改革」「人工知能(AI)対人間の仕事の奪い合い」「人生 100 年時代」「終身雇用崩壊」など、時代環境が変化するうねりの中で、新たなキーワードが日々更新され、注目を集めている。しかし、これらのキーワードは、ネガティブな側面が強調されることも多いようだ。もっとも、変化によって起こる作用の中にはプラスの側面もある。重要なことは、何よりも変化を自分自身がプラスに変えるという意思だ。

仕事は生きていくために必要不可欠な糧を得るための手段という側面もあるが、生きるための労役から、自分の人生を楽しむための機会として、有意義なものに変化させていくこともできる。

人生の長い期間にわたって、複数の職場で働いていくキャリアを形成していく時代になったようだ。

以上