

# 転職に関する一考察

## —その現状と課題—

A Study on the Changing Career  
—The Current Situation and Problems—

小松 由美  
(Yumi KOMATSU)

**キーワード：**転職、スキル、企業風土

**Key Words：**Changing Career, Skills, Corporate Climate

### I. はじめに

転職市場が活況を呈している。株式会社マイナビの調査によれば、2022年の正社員転職率は7.6%で、2016年以降最も高い水準となり、転職活動が積極的に行われてきたことがうかがえる。テレビでも転職エージェントのコマーシャルが頻繁に流れ、企業の人材獲得競争が熾烈になっていることが垣間見える。一方、働く個人の希望や価値観は多様化し、離職には罪悪感が薄れつつあり、転職は気軽なものになっている。

こうした動きを促進したものの一つに、政府の「日本再興戦略（2013）」がある。雇用制度改革・人材力の強化として、「拡大した雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策」が掲げられ、転換してきたことが挙げられる<sup>1)</sup>。

「日本再興戦略（2013）」が打ち出される前の20年ほどの間、日本の経済は長期低迷に陥っており、「失われた20年」と言われた。経済のグローバル化や少子高齢化が進む中、政府は経済を新たに成長させるためには、人材こそが最大の資源であると捉え、失業なき労働移動の実現と、若者・女性・高齢者等の活躍の機会の拡大を図り、全員参加の社会を構築するとした<sup>2)</sup>。

雇用制度改革・人材力の強化の具体策としては、①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）、②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化、③多様な働き方の実現、④女性の活躍促進、⑤若者・高齢者等の活躍促進、⑥大学改革、⑦グローバル化等に対応する人材力の強化、⑧高度外国人材の活用、の8つが掲げられている。転職市場が活発に動いている背景には、前述したように政府による「個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう」にとの後押しがある。

転職希望者は、どのような理由で離職し、何を求めて、あるいは何を期待して転職するのだろうか。一方、終身雇用制度が崩壊しつつあり、雇用が流動化する中で、企業組織はその風土をどのように保ち、醸成しながら、どのように人材を育成しているのだろうか。

本稿では、「日本再興戦略（2013）」に掲げられた課題である、雇用制度改革・人材力の強化の具体策に基づき、厚生労働省が調査したデータをもとに、転職の現状と課題について論じる。

## Ⅱ．先行研究

転職に関する先行研究としては、労働政策研究・研修機構が中高年齢者の転職・再就職や能力開発・キャリア形成に関して、長きにわたり調査・分析を行っている。また、同機構では、先の「日本再興戦略（2013）」で打ち出された「失業なき労働移動」の実現には民間の人材ビジネスが鍵になるとして、転職市場における人材ビジネスの現状について把握する必要から、人材ビジネス企業や関係団体へのヒアリングを実施している。また、株式会社リクルートでは、その年の転職市場ではどのような動きが予想されるのか、「転職動向レポート」として転職市場の展望を毎年公表している。

研究論文としては、転職経験や転職理由が転職希望意識に与える影響や、個人の属性と組織文化の観点からの転職要因、転職者と昇進の関係を分析した研究などがある<sup>3)</sup>。

## Ⅲ．転職の実態

### 1．転職者数の推移

転職の現状について、厚生労働省が「雇用動向調査」をもとにまとめた報告によれば、2004年以降に転職者は増加している。特に2012年以降、転職者数は上昇傾向にあったが、2020年には新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響によって大幅に減少した（図1）。

男女別にみた場合には、男性に比べて女性の方が高い割合で推移している（図2）。

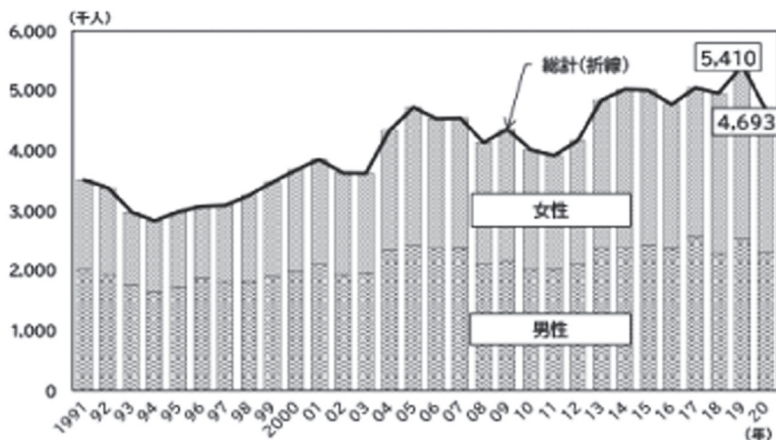


図1 転職者数の推移（出所：厚生労働省）

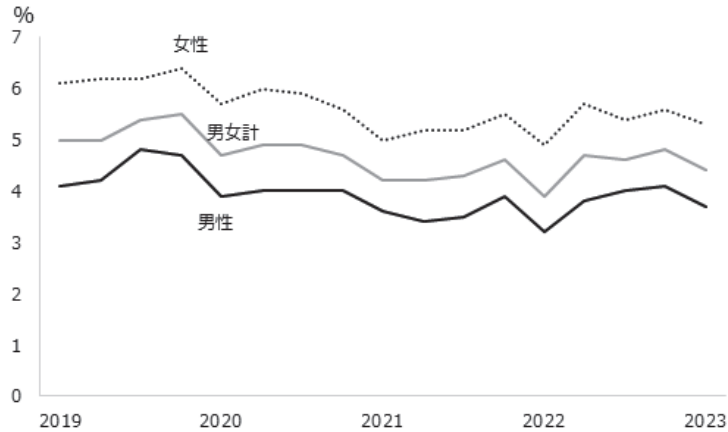


図2 転職者比率の男女別推移 (出所：労働政策研究・研修機構)

さらに転職者の割合を年齢別に詳しくみると、34歳以下では2007年以降緩やかに減少している。35～59歳以下では近年あまり大きな変化は見られないが、60歳以上の年齢階級では増加傾向にあることがわかる (図3)。60歳と言えば、年金の受給開始までにはまだ数年もある。平均寿命が長くなり、60歳で定年を迎えても、元気なうちは働き続け、第2の人生をゆとりを持って送りたい、社会と関わっていたいという意向の表れと考えられる。

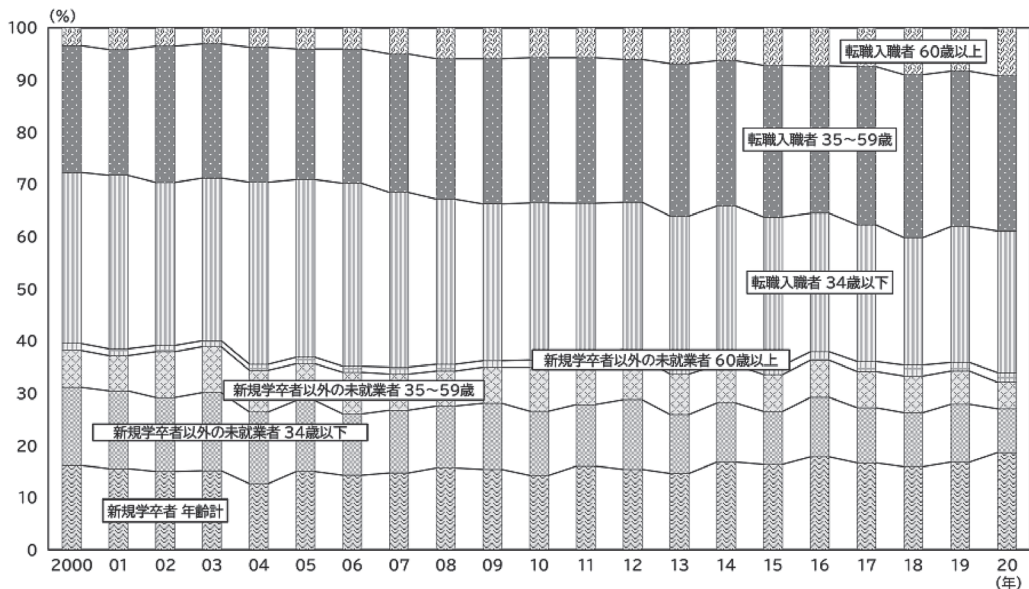


図3 入職者の職歴別・年齢階級別割合の推移 (出所：厚生労働省)

## 2. 離職理由

転職希望者はどのような理由で離職に至るのだろうか。また、何に期待し、何を求めて転職するのだろうか。長く勤めたとしてもなかなか賃金が上がらない状況であれば、働く意欲を失うことになり、少しでも待遇の良い職場へと転職したくなることは容易に想像がつく。

転職の大きな理由として、統計では「会社都合」や「定年または雇用契約満了のため」という理由を除くと、「労働条件が悪かったため」がトップに挙がっている。労働条件の次に多い理由が、男性では「収入が少なかったため」、女性では「家庭の事情等」となっている。また、「自分に向かない仕事だった」という転職理由も男女ともに1割弱程度いることがわかる（図4-1、図4-2）。

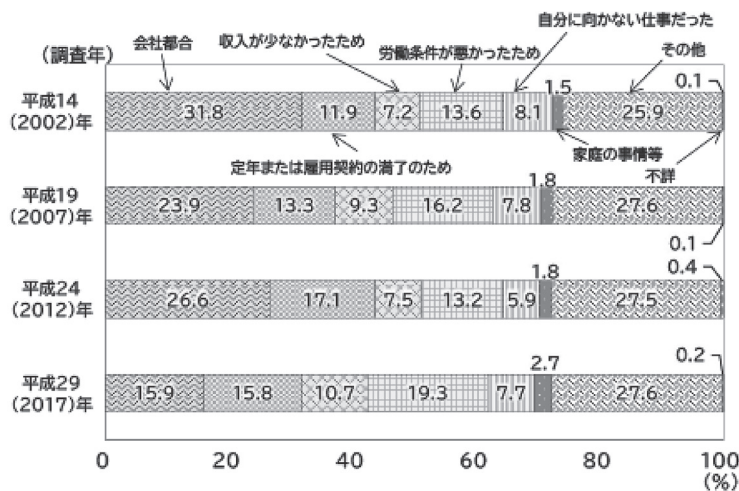


図4-1 離職理由の推移＜男性＞（出所：厚生労働省）

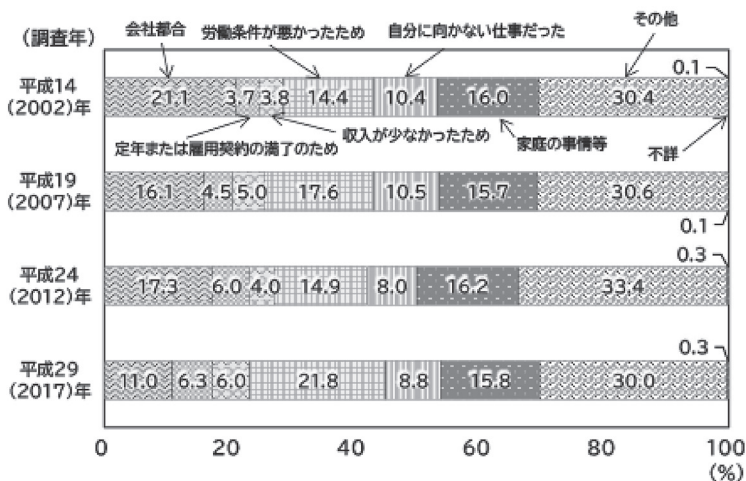


図4-2 離職理由の推移＜女性＞（出所：厚生労働省）

これらの結果から厚生労働省では、転職しようとする意思や転職活動を促進する可能性として、①仕事の満足度が低い場合、②ワーク・ライフ・バランスが悪化している場合、③キャリアの見通しができている場合、を挙げている<sup>4)</sup>。

#### Ⅳ. 企業の視点から

##### 1. 従来の社員教育

日本は戦後、終身雇用制度、年功序列賃金制度、企業内組合の3つを柱とする「日本的経営」と呼ばれた独特の制度で経済成長を遂げてきた。企業は新規学卒者を大量に一括採用し、採用した人々を企業内で育成する教育研修制度を基本としていた。特に大手企業では、自社で雇用した新入社員の教育を施し、配置した部署でのOJT（On the Job Training：職場内訓練）を経て、さらには中堅社員となるまでの間にも、また職位が上がる節目においても教育・訓練を施して人材を育成してきた。それらを繰り返し行うことによって企業は自社の理念や風土を培ってきたといえる。

転職者の割合が増加傾向にあり、しかも高い年齢層が増加している現状を考えると、今後企業は自社の理念をどのように継承し、組織風土をどのように培っていくのか。流動的な就労に際し、どのように人材を育成していくのかという点は非常に悩ましいところである。

##### 2. 転職者の採用に関する課題

企業は転職者を採用するにあたり、どのような課題を抱えているのだろうか。厚生労働省が調査した結果（図5）によれば、全ての企業規模で「採用後の処遇やキャリア形成の仕方」よりも「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が最も多く、3割を超えた<sup>5)</sup>。次いで、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」「採用時の賃金水準や処遇の決め方」について課題を抱えていることがわかっている。自社に適した人材をどのように見つければよいかという点が難しいと捉えられていることから、転職エージェントを活用する企業が増加していることも頷ける。2015年と2020年を比べてみても、圧倒的に「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」がほぼすべての企業規模において増加しており、人材を確保することに苦戦している様子が見えてくる。

また、「採用時の賃金水準や処遇の決め方」については、大企業に比べて規模の小さい企業において、転職者の処遇を決定する際の基準となる社員の類型（パターン）が少ないことが要因であるかもしれないと分析されている。



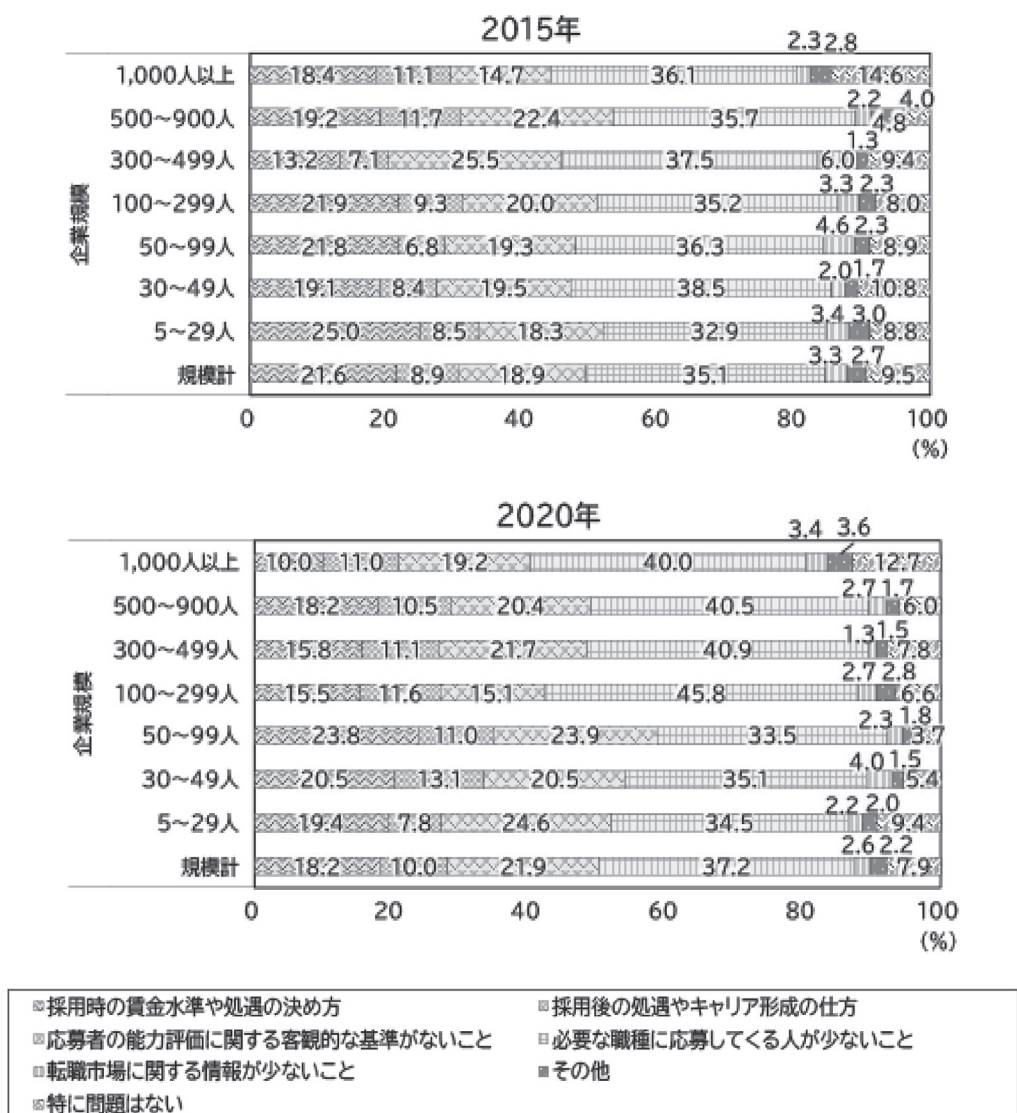


図5 転職者を採用する際の問題点＜企業規模別＞（出所：厚生労働省）

### 3. 新たな人材育成

こうしたことに対応すべく、従来型の人材育成から、新たな試みを始めている企業もある。IT関連最大手でグローバル企業であるF社では、イノベーションによって社会をより持続可能にしていくことを理念に掲げている。DX企業として多様な働き方を推し進めている同社では、社員一人ひとりがチャレンジしながら成長し、キャリア目標を実現することが個人の目的とされており、社員の自律的な学びを促している。社員一人ひとりがキャリア目標を実現することが、組織としての目的を達成することに繋がるとしている。この企業では、特に勤務のほとんどがリモートワークとなることもあり、より一層社員の自律が求められるのだと考える。

F社のように、企業が掲げる理念や目的に核となる揺るぎないものがあり、それに共感する人材がコンスタントに集まれば、組織はある程度機能し、保つことができるだろう。一方で、働く人々の価値観が多様化する中、人材の育成については、従来型の教育方法から脱却しなければ、人材が定着することは難しくなっていくのかもしれない。特に若い世代においては、「個」を尊重した教育がなされてきており、合う・合わないを早期に見極めてしまう傾向にある。近年では、入社式で辞令を交付されたその日に退職するケースもあると聞く。組織は変革しながら成長するが、働く社員も一人ひとりが自律して成長できるよう、これまで以上に支援する仕組みが企業には必要になるのではないだろうか。

#### 4. 社員のキャリア自律

社員のキャリア自律について、2021年にパーソル総合研究所が調査した結果がある<sup>6)</sup>。その結果によれば、キャリア自律の度合いは20代をピークに40代にかけて低下し、その後横ばいの傾向になるという。キャリア自律度が高い就業者はパフォーマンスやワーク・エンゲージメント、学習意欲、仕事充実感が高いことから、人生満足度も高い傾向がある。また、これらに対するキャリア自律の影響は、会社へのコミットメントや会社満足度よりも大きいという結果が出た。さらにこの調査では、キャリア自律と転職意向との関係を見るため、市場価値（自己認知）とキャリア自律度の関係を分析しており、市場価値が高い層においてキャリア自律度が高いと転職意向が高く、市場価値が低い層ではキャリア自律度が高いと転職意向が低い傾向が見られたとの結果が得られた。そのため、キャリア自律度と市場価値がともに高い人材の流出を防ぐには、社内での昇進見込みとやりたい仕事ができる見込みを与えることが重要であると結論づけている。

### V. 転職エージェントの視点から

#### 1. 転職エージェントの種類

転職エージェントとは、転職を専門にサポートする企業を指す。いわゆる人材紹介会社であるが、サービスの形態や扱う業界・職種の範囲などが異なり、それぞれ特徴がある。

サービス形態の違いとしては、「一般紹介（登録）型」「サーチ型」「再就職支援（アウトプレースメント）型」の3つに分けることができる<sup>7)</sup>。「一般紹介（登録）型」は、人を求める企業と求職者からの希望に基づき、最適な組み合わせを探し出して双方に紹介するサービスである。「サーチ型」は、企業からの依頼を受けて最適な人材を探し出し、企業に引き合わせるサービスであり、一般的にスカウトやヘッドハンティングとも呼ばれている。「再就職支援（アウトプレースメント）型」は、事業規模の縮小などに伴い、人員整理を進める企業などからの依頼に基づき、雇用継続できなくなった社員を対象に、再就職のための教育研修やカウンセリングを行うサービスを指す（図6）。

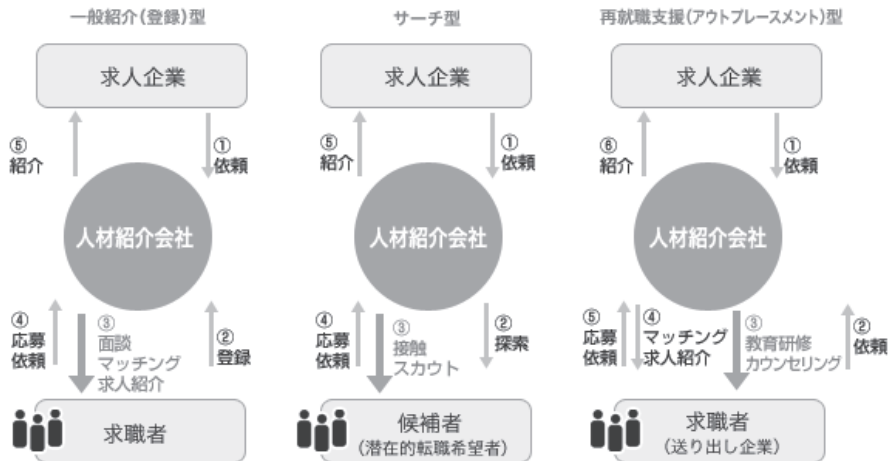


図6 転職エージェントが提供する職業紹介サービスの種類（出所：日本経済新聞社HP）

扱う業界・職種の範囲の違いには、「総合型」と「特化型（ブティック型）」がある。「総合型」は、ほぼ全ての業界の業種・職種を網羅し求人を扱っている。一方、「特化型（ブティック型）」は、特定の業界や職種に特化した転職エージェントである。その業界出身のコンサルタントが中心となって活動している企業が多く、業界は多岐にわたるが、特にIT系や製造系、金融・コンサルタント系、医療系などに多く見られる。近年では、そうした業界や職種に特化した企業だけでなく、ハイクラスに特化した会社、女性や外資系企業、地域密着といった視点に特化した企業も登場している。

## 2. マッチング等における問題点

どのような形態の転職エージェントでも、求職希望者と依頼企業との間にミスマッチが起こることがある。紹介時点でそれがわかれば問題は生じないかもしれないが、転職後にミスマッチが生じる可能性もある。その場合は、転職後に再度転職を検討しなければならないという悲劇が生まれる。

ミスマッチの理由としては、①人間関係への不満、②労働環境への不満、③待遇への不満、④業務内容への不満、などがあげられる<sup>8)</sup>。①の人間関係への不満は、同僚や上司との関係性に対する不満であるが、入社前に把握することは難しく、ミスマッチの最大の原因になりうるものである。但し、人間関係の問題はどこの組織に入職したとしても、人が複数集まる以上、普遍的な問題である。また、②～④の労働環境や待遇、業務内容に対して不満が出るケースは、主に人手不足が常態化している場合などが考えられる。それによって社員一人当たりの業務負担が重くのしかかり、過酷な労働状況に陥ったり、あらかじめ聞いていた条件と実際の待遇や業務内容が異なったりするといったトラブルも発生している。

こうしたミスマッチが起こる理由について、転職エージェントでは、①企業が求めるスキル



レベルに達していない、②自己分析が不十分である、③情報収集が不十分である、の3つを挙げている。転職希望者が自分のスキルを誇張して入職したような場合や、自分自身を把握できていないまま、今の職場よりも良い条件であればいいといった考え方による安易な転職、紹介先企業についてよく調べないまま転職してしまうことなどが、ミスマッチの原因となる。

## Ⅵ. 転職の難しさ

転職そのものは今に始まったことではない。高度経済成長以降、日本経済を支えてきたサラリーマンは「モーレツ社員」や「企業戦士」「働きバチ」といった言葉で揶揄されたが、1980年代末には医薬品等を扱う某企業のテレビコマーシャルで「24時間戦えますか」というキャッチコピーも登場し、当時の流行語となった。ちょうどその頃、そうした風潮をよそ目に、企業組織に縛られずに夢を追い求めて自由な働き方をするといった意味を持つ「フリーター」という言葉が登場し、転職が流行した<sup>9)</sup>。夢を追い求める若者だけでなく、正社員として就労している人々が今よりもさらに良い待遇を求めて転職するケースも多く見られた。

現在、転職市場が活況を呈しているように感じるのは、転職エージェントのテレビコマーシャルが盛んに流れているのを目にすることが多いからであろう。しかし、感覚的に受けている印象だけでなく、実態としても転職エージェント、つまり人材紹介業の市場規模は、コロナ前の2019年には3,080億円であり、コロナ禍の2021年度でも2,960億円となっている<sup>10)</sup>。10年前の2010年の市場規模は850億円だったというから、10年ほどの間におよそ3.5倍以上も市場規模は拡大していることがわかる。

今後、人口減少に伴う労働力不足の状況がさらに深刻になり、国の経済成長に影響が及ぶことや、社会保障・財源の問題、人生100年時代を生涯現役で活躍するための基盤づくり、グローバル化や科学技術の発展に伴う産業構造の変化に「失業なき労働移動」を実現するための手立てなどから、国が進める政策に民間の人材ビジネスは盛況になり、転職は今後ますます増加することが予想される。ワーク・ライフ・バランスが叫ばれ、個人個人が多様な働き方を選択できるようになりつつあるが、それらを実現できるのはほとんどが大企業であり、中小企業が大多数を占める日本では、まだ変化に柔軟な企業ばかりでもない。企業の人材育成システムは旧態依然のところもまだまだ多く、先に述べたように、転職者の採用に際しても課題を感じている企業が多いのが実情である。

企業規模に関係なく、中途採用した転職者を自社に馴染ませられる企業風土や人材登用ができる企業ばかりではないのが現実である。転職希望者が自分自身の希望に叶う職種や就労形態を見つけ、転職を成功させるためには、企業の方がまだ追いついていないということも多い。転職希望者が転職を果たしても、受け入れ側の企業の労働条件や待遇の改善、自分のスキルアップ等に繋がらなければ単なる「横滑り（スライド）」したに過ぎない。

## VII. おわりに

日本ではこれまで新規学卒者を採用して人材を育成し、そうして採用された社員たちは終身雇用の名の下、安定した雇用で守られてきた。経済状況によって存続が大きく左右される企業にとって、近年のグローバル化やデジタル社会到来の波による影響は大きく、大手企業でさえも終身雇用制度はもはや機能不全に陥りつつある。一方で、これまで新規学卒者をなかなか採用できず、転職者が主であった中小企業も、求職者への魅力をどのように伝えるかといった従来の悩みに加え、グローバル化やデジタル社会の到来を前にどのように対応していけばよいのか、苦境に立たされている。

社会理論学者のアロン・ベナナフは、その著書『オートメーションと労働の未来』の中で、AI技術の発展に伴う急速なオートメーション化、ロボットによる労働の代替によって、多くの仕事が不要になり、今後大量失業が引き起こされるのではないかといった言説から雇用危機が論じられ、信じられていることに対して異を唱えている。彼は、オートメーション技術によって転職への圧力が強くなっているのではなく、経済成長が減速しているために悪条件の雇用から好条件の雇用へと移動する機会が少なくなっていると指摘している。また、教育水準の高い層であっても質の低い仕事から抜け出すことができないでいることも、併せて指摘している。問題は「成長主導型の経済が拡大のペースを落としていることであり、その結果として創出される雇用が減っていること<sup>11)</sup>」にあると述べている。

労働市場において労働移動、つまり転職が起こるのは、それが経済成長の減速や低迷によるものであろうと、人々の欲求によるものであろうと、転職希望者と転職者を受け入れる企業の間にミスマッチが存在することは常である。外的要因はともかく、転職希望の当事者が転職を成功させるには、どこの企業へ行っても通用する汎用性のある、持ち運び可能なスキル（ポータブル・スキル）が今後は求められる。さらに、既に身につけているスキルのアップデートも必要である。

DX（Digital Transformation：デジタルによる変革）社会の到来を目前に、産業構造も業務内容も大きな変化を余儀なくされると言われている。経済産業省は2018年に、DXを「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること<sup>12)</sup>」と定義した。日進月歩するデジタル社会にあって、国はリカレント、リスキリングを声高に叫んでいる。

リカレントとリスキリングは真新しい言葉のため、混同されて捉えられている向きがあるが、両者は主導がどちらにあるかという点が大きく異なる。リカレントとは学校教育から一旦離れた後も、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくことを指し、このための社会人の学びがリカレント教育と呼ばれる。一方、リスキリングとは新しい職業に就くために、あるいは今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する（させる）ことを指す。リカレントは本人主導とされているが、リスキ

リングは単なる学び直しではなく会社主導とされ、会社の変革の手段として用いられている。近年のデジタル化とともに新たに誕生する職業や、仕事の進め方が大幅に変わると考えられる職業に就くためのスキルの習得を指すこと言葉としても用いられるようになっている<sup>13)</sup>。

平均寿命が長くなっている社会にあって、個々の人生において転職は当たり前になりつつある。しかもこの先は不透明な社会である。単にスライドした転職ではなく、より良く生きるための転職ができる社会の構築が求められる。

### 【注】

- 1) 首相官邸「日本再興戦略（2013）」（[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf)）、29-30頁
- 2) 同上、29-30頁
- 3) 転職希望意識に与える影響については小野寺による論文、個人の属性と組織文化から転職を扱った研究は絹村による論文、転職者と昇進の関係については佐藤による論文などがある。
- 4) 厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析 ―労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題―」（<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/21/dl/21-1.pdf>）、令和4年9月、184頁
- 5) 同上、243頁
- 6) パーソル総合研究所シンクタンク部「従業員のキャリア自律に関する調査結果」2021年8月、（[https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/career\\_self-reliance.pdf](https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/career_self-reliance.pdf)）
- 7) 日本経済新聞社「転職エージェントとは？ サービス形態や非公開求人などの基礎知識」2020年8月27日、（<https://career.nikkei.com/knowhow/guide-agent/000562/>）
- 8) みんなの転職「体験談」「ミスマッチによる転職失敗を防ぐために！ 原因と事前・事後の対策を紹介」2023年9月16日、（[https://min-ten.com/guide/guide\\_3720/](https://min-ten.com/guide/guide_3720/)）
- 9) フリーターが格好良い働き方として捉えられたのは、経済が上昇傾向にあり、アルバイトでも十分正社員以上に稼ぐことができたためである。バブル崩壊後、景気が後退すると2000年代には定職に就かないフリーターは低所得の非正規雇用者の扱いとして、ネガティブな存在を指す言葉になっていった。
- 10) agent bank「【最新版】人材業界の市場規模・業界地図とコロナ以後の動向」『人材紹介マガジン』2023年2月27日、（<https://media.agent-bank.com/categories/market/marketsize>）
- 11) アーロン・ペナナフ（佐々木隆治監訳・解説、岩橋誠他訳）『オートメーションと労働の未来』堀之内出版、2022年、11頁
- 12) 岩本晃一「DXが労働に及ぼす影響及びその国際比較」『日本労働研究雑誌No.754』労働政策研究・研修機構、2023年5月、5頁。経済産業省の「デジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するためのガイドライン」の中で定義されたものであるが、現在それは「デジタル・ガバナンス・コード2.0」と改訂されている。
- 13) リクルートワークス研究所「リスクリキングとは ―DX時代の人材戦略と世界の潮流―」2021年2月26日、経済産業省、（[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/digital\\_jinzai/pdf/002\\_02\\_02.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf)）

## 【参考文献】

### <書籍>

アーロン・ベナナフ（佐々木隆治監訳・解説、岩橋誠、萩田翔太郎、中島崇法訳）『オートメーションと労働の未来』堀之内出版、2022年

佐藤厚『日本の人材育成とキャリア形成 一日英独の比較』中央経済社、2022年

### <雑誌>

小野寺剛「転職経験および転職理由と転職希望意識との関連について：就業構造基本調査匿名データによる統計分析」『21世紀社会デザイン研究』No.11、2012

絹村信俊「わが国における転職要因に関する分析 一個人属性と組織文化選好度の観点からの一考察」『経営会計研究』第22巻第1号、2022.1.22

佐藤香織「企業内労働市場における転職と昇進の関係」『日本労働研究雑誌』2018年6月号（No.695）、労働政策研究・研修機構

『日本労働研究雑誌』2023年5月号（No.754）、労働政策研究・研修機構

『ビジネス・レーバー・トレンド最新号』2023年7月号、労働政策研究・研修機構

### <URL>

厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析 ー労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題ー」令和4年9月、

(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/21/dl/21-1.pdf>)、2023年9月12日閲覧

首相官邸「日本再興戦略（2013）」(<https://www.kantei.go.jp>)、2023年9月1日閲覧

日本経済新聞社「転職エージェントとは？ サービス形態や非公開求人などの基礎知識」2020年8月27日、(<https://career.nikkei.com/knowhow/guide-agent/000562/>)、2023年9月30日閲覧

パーソル総合研究所「従業員のキャリア自律に関する調査結果」2021年8月、

([https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/career\\_self-reliance.pdf](https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/career_self-reliance.pdf))、2023年9月30日閲覧

マイナビ「なぜ若者は会社を辞めるのか？ 20年続く『早期離職3割』を分析」トレンドnavi、2018.11.29、(<https://www.mynavi.jp/trendnavi/turnover.html>)、2023年7月18日閲覧

マイナビキャリアリサーチLab「転職動向調査 2023年版（2022年実績）」2023.3.24、([https://career-research.mynavi.jp/research/20230324\\_46906/](https://career-research.mynavi.jp/research/20230324_46906/))、2023年7月18日閲覧

リクルート「転職市場動向レポート『2023年転職市場の展望』発表 中途採用・転職活動の最新状況を解説 全15業界」2023.1.5、([https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230105\\_hr\\_01.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230105_hr_01.pdf))、2023年7月18日閲覧

リクルート「転職市場は日進月報 2023年転職市場の展望」2023.1.5、([https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230105\\_hr\\_02.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230105_hr_02.pdf))、2023年7月18日閲覧

労働政策研究・研修機構「転職市場における人材ビジネスの展開」『労働政策研究報告書』No.175、2015、(<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/documents/0175.pdf>)、2023年8月31日閲覧

労働政策研究・研修機構「中高年齢者の転職・再就職調査」『JILPT調査シリーズ』No.149、2016年4月、(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/149.pdf>)、2023年8月31日閲覧

労働政策研究・研修機構「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成」『労働政策研究報告書』No.215、2022、(<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0215.pdf>)、2023年8月31日閲覧