

2020年1月23日
株式会社リクルートキャリア

【転職決定者データから見る】2020 中途採用市場 中途採用においては「越境採用力」もカギに

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）は、転職エージェントサービス『リクルートエージェント』の転職決定者分析（2009～2018 年度を行い、転職市場の動向データをまとめましたのでご報告いたします。HR 統括編集長 藤井 薫がデータを元に解説いたします。

■本リリースのサマリー

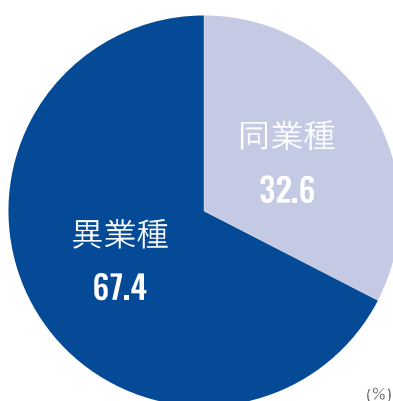
産業構造の変革は、中途採用市場に不可逆な変化をもたらしています。あらゆる産業が業種概念を刷新する今、企業も個人も、業種や職種を超えて、転職・採用する動きが加速しています。そのとき企業は、旧来の同業種×同職種採用時代の手慣れた採用慣行を見直し、新たな採用戦略を再構築することが求められます。

■【越境転職】がスタンダードに。異業種転職は 67.4%。

転職決定者分析からみるここ 10 年で注目すべき中途採用市場の動向は、業種や職種の壁を越えて転職する【越境転職】のスタンダード化です。転職と言えば、同業種×同職種のイメージが強いかもしれませんが、転職決定者データ（2009～2018 年度）を見ると、同業種内の転職は、わずか 3 割（32.6%）、異業種への転職は 7 割弱（67.4%）にも上ります（図 1）。また、異業種転職も年々増加傾向がみとれます（図 2）。

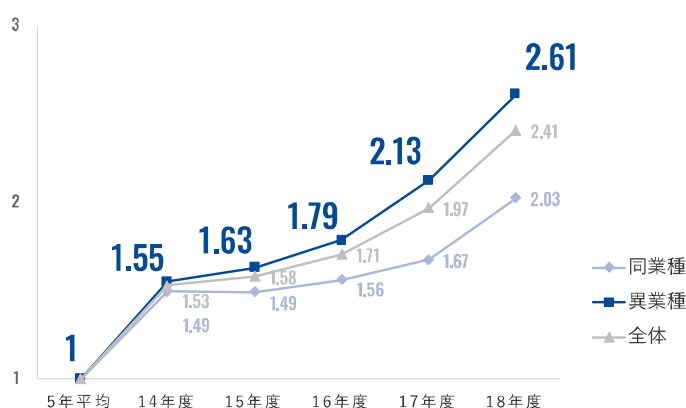
（図 1）業種の壁を越えた越境転職

※リクルートエージェント 転職決定者数の分析



（図 2）異業種転職の推移

※リクルートエージェント 転職決定者数の分析
※「2009年～2013年の5年平均」を 1 とした場合の転職決定数の伸び率

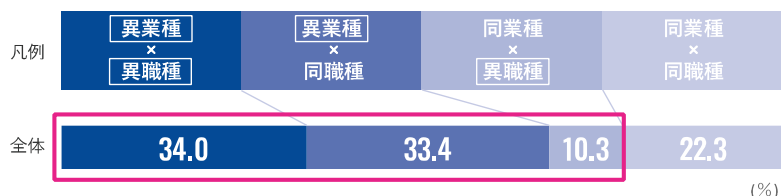


さらに、転職決定者データ（2009～2018 年度）から、転職前と後の「業種×職種」の比率をみていくと、「異業種×異職種転職」が最も高く、実に 3 人に 1 人の方が業種と職種の両方の壁を超え【越境転職】していることがわかります（図 3 赤枠）。

個人が【越境転職】を実現するのと対を成すように、企業もまた、業種や職種の壁を越えて異業種×異職種の人材を採用する【越境採用】を加速しています。産業構造のサービス経済化や企業のデジタル・トランスフォーメーション（以下、DX）の加速を背景に、業種や職種の壁は融解してきており、【越境採用】が当たり前になってきているのです。

（図3）キャリア移行比率（全体）

※リクルートエージェント 転職決定者の分析
 ※本リリースにおいて、赤枠内を越境転職とする



■年代別の【越境転職】の動向

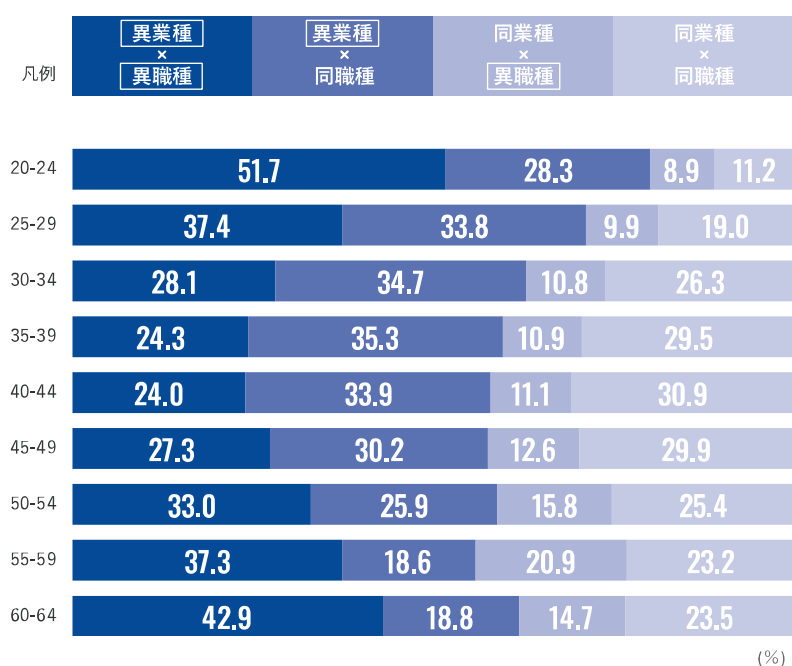
若手とシニア世代は業種も幅広く。30～40代は職種の専門性を深める傾向に。

次に年代別の【越境転職】の動向をみてみましょう（図4）。まず経験年数の短い20代では、業種や職種にこだわらず新たな成長機会を求めることが多く、成長産業へ身を置くなど、異業種×異職種の【越境転職】をしていく傾向が強いです。また、50代以降になると培った経験を活かしつつ、社会貢献をしていきたいと考え、新たな業種や職種に挑戦し、【越境転職】していくケースがみられます。

一方、30代・40代は異業種×同職種の【越境転職】の比率が高い傾向がみられます。これは、現在持っている専門性をより深めるために、同職種でのスキル活用・向上を志向し、異業種へのチャレンジで経験の幅を広げる傾向があります。

（図4）キャリア移行比率_年齢別

※リクルートエージェント 転職決定者数の分析



■職種別の【越境転職】の動向

異業種×異職種転職が多いのは『接客・販売・店長・コールセンター』『マーケティング』。営業や経理・財務、エンジニア系職種は、専門性を活かし同職種での転職が多い。

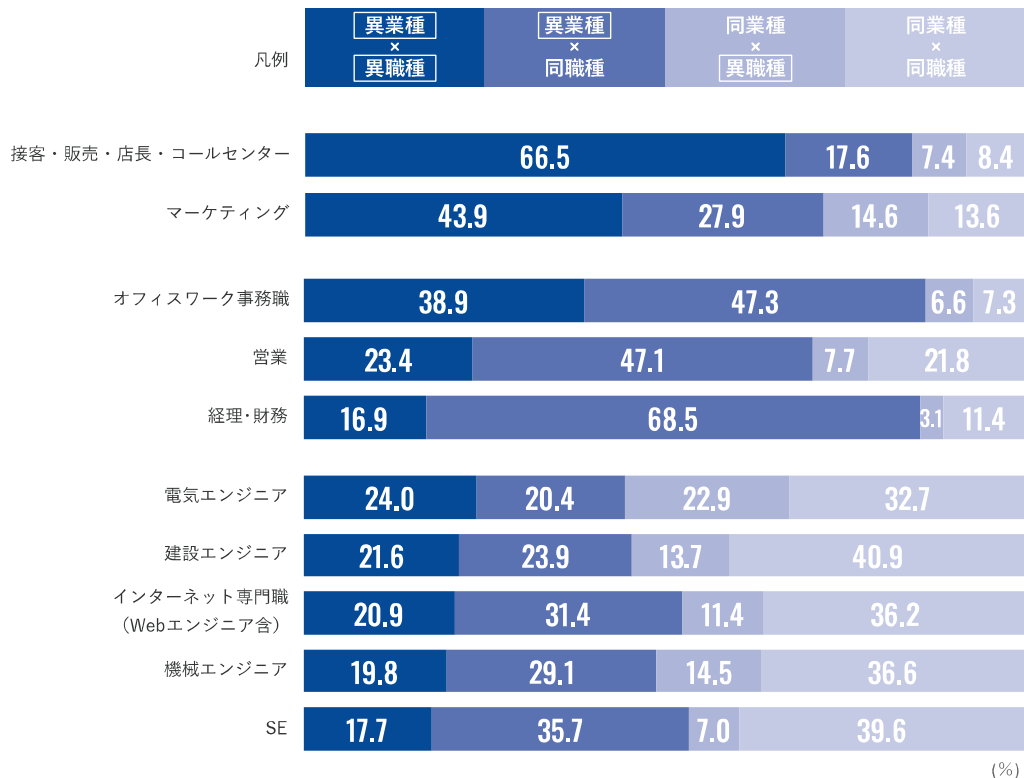
職種別の【越境転職】傾向をみていくと、職種によって傾向に違いがあります(図5)。「異業種×異職種転職」の比率が最も高いのは『接客・販売・店長・コールセンター』、次いで『マーケティング』です。『接客・販売・店長・コールセンター』職については、立ち仕事であったり、土日・祝日が出勤であったりすることから、労働環境を改善したいという希望があり、事務職や営業、エンジニア系の職種へ転職していくケースが多いのです。『マーケティング職』については、顧客の立場に立ったデータ分析スキルや企画スキルが身につくため、営業や経営企画・事業企画、インターネット専門職へ転職していくケースが多いのです。

一方で、職種を変えずに異業種へ転職していく「異業種×同職種転職」の比率が高いのが『営業』『経理・財務』。『経理・財務』は業種を超えてスキルを転用・活用できることが多く、より良い待遇・環境・仕事内容を求めて、異業種へ転職していくケースが多いのです。『営業』は自身のスキルを活かして、有形営業から無形営業にチャレンジしたり、大企業からベンチャーなど異なる成長ステージに身を置いたり、業種を変えキャリアの幅を広げているケースも多くみられます。

エンジニア系の職種は専門性も高く、全体的な傾向として同職種で転職する比率が高くなっています。SEとインターネット専門職については、異業種への転職の割合が50%を超えています。IT系エンジニアはDXの流れもあり、異業種からの引き合いも強いいため、今後もITベンダーからコンサルティング・ファームや事業会社のDX部門など、異業種への【越境転職】比率が高まるものと考えられます。

(図5) キャリア移行比率_経験職種別

※リクルートエージェント 転職決定者数の分析
※転職前の職種を起点とする



■【越境転職】時代で試される“企業の【越境採用】力”

【越境転職】【越境採用】は、社会の不可逆な変化に伴う転職市場の質的な構造変化です。終身雇用より終身成長を求め、成長分野への転身を加速する個人。事業変革を担う異能人材の獲得を強化する企業。こうした越境する個人と企業の新たな出会いは、今後も加速していくでしょう。その時、問われるのは、企業の【越境採用】力です。旧来の同業種×同職種採用時代の手慣れた採用慣行を見直し、再構築することが求められます。

事業変革に必要な課題とスキルを定義し、越境人材にアプローチできるか（ターゲティング）、異なる業種・職種で活躍する人材に、自社の魅力を訴求できるか（メッセージング）、越境人材が異文化を超え、入社後活躍できるプロセスと体制を作れるか（オンボーディング）。

多様化が、新たな価値創造を生み出す時代。【越境採用】力の強化は、企業経営の試金石となるでしょう。

■HR 統括編集長 藤井 薫プロフィール

1988年リクルート入社。TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長を歴任。リクルート経営コンピタンス研究所、14年からリクルートワークス研究所兼務。変わる労働市場、変わる個人と企業の関係、変わる個人のキャリアについて、多様なテーマを発信。著書『働く喜び 未来のかたち』（言視舎）



※本リリースについて

転職の具体事例や各業界・各職種ごとの詳細な傾向は、お問い合わせをいただければお伝え可能です。お気軽にお問い合わせください。

本件に関する
お問合せ先

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