

コロナ禍における転職と賃金に関する調査

調査結果

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



調査名称	パーソル総合研究所「コロナ禍における転職と賃金に関する調査」																																								
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍の労働移動と転職時賃金の実態、コロナ禍前との比較 ・ コロナ禍における転職時賃金の増加要因、コロナ禍前との比較 ・ ※本調査では「転職時に賃金が1割以上増加した場合」を賃金増加と定義する 																																								
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査																																								
調査時期	2022年12月23日 -2023年1月10日																																								
調査対象者	<p>全国の男女 正規の雇用者（公務員を除く、会社役員を含む） 2017年から2022年の間の転職者で、転職時年齢 20～59歳 サンプル数 n=8000 コロナ禍前の転職（2017年～2020年3月）とコロナ禍の転職（2020年4月～2022年12月）で各4000サンプルずつ。厚生労働省 令和2年転職者実態調査を参照し、性・年齢で以下の通り割り付け。コロナ禍前とコロナ禍で性・年齢を均等割付。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>20～24歳</th> <th>25～29歳</th> <th>30～34歳</th> <th>35～39歳</th> <th>40～44歳</th> <th>45～49歳</th> <th>50～54歳</th> <th>55～59歳</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>181</td> <td>406</td> <td>350</td> <td>365</td> <td>364</td> <td>283</td> <td>227</td> <td>162</td> <td>2338</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>163</td> <td>305</td> <td>321</td> <td>188</td> <td>237</td> <td>220</td> <td>169</td> <td>59</td> <td>1662</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>344</td> <td>711</td> <td>671</td> <td>553</td> <td>601</td> <td>503</td> <td>396</td> <td>221</td> <td>4000</td> </tr> </tbody> </table>		20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	計	男性	181	406	350	365	364	283	227	162	2338	女性	163	305	321	188	237	220	169	59	1662	計	344	711	671	553	601	503	396	221	4000
	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	計																																
男性	181	406	350	365	364	283	227	162	2338																																
女性	163	305	321	188	237	220	169	59	1662																																
計	344	711	671	553	601	503	396	221	4000																																
実施主体	株式会社パーソル総合研究所																																								

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「コロナ禍における転職と賃金に関する調査」

1.	コロナ禍における転職時賃金の増減
2.	異業種・異職種への移動と賃金
3.	転職時の賃金増加に影響する要因 ①賃金交渉 ②スキル ③経験・学習

1.

コロナ禍の転職時賃金の実態

- コロナ禍に転職によって賃金が1割以上増加した人は37.2%だった。コロナ禍前の43.9%より6.7ポイント低下した。
 - コロナ禍前と比べ「会社への不満」を理由とする転職が増加。「会社への不満」による転職は「より良い環境を求めて」の転職よりも賃金が下がる傾向にあることから、「会社への不満」を理由とする転職が増えたことが、賃金増加を伴う転職が減少した一因と考えられる。
- 性別で見ると、転職時賃金の増加者は男性が40.8%（5.9ポイント低下）、女性が31.9%（8.0ポイント低下）だった。年齢では男女ともに20代の賃金増加者が減少。コロナ禍の転職は賃金の面では女性と若年層により厳しいものだったといえる。
- 職種で見ると、転職時賃金の増加者は「IT技術職」「その他専門職」「営業」に多く、「事務・アシスタント」「医療・福祉専門職」「販売・サービス」に少なかった。「事務・アシスタント」「医療・福祉専門職」「販売・サービス職」はコロナ禍前も転職による賃金増加者が少なかったが、コロナ禍はその傾向がさらに強まった。
- 業種で見ると、転職時賃金の増加者は「学術研究, 広告, 専門・技術サービス業」「運輸業, 郵便業」「金融業, 保険業」「情報通信業」に多く、「生活関連サービス業, 娯楽業」「医療」「福祉, 介護業」に少なかった。コロナ禍前と比べると、「教育, 学習支援業」「福祉, 介護業」「小売業」の賃金増加者が少なくなった。

2.

コロナ禍の異業種・異職種への移動と賃金

- コロナ禍の転職における移動形態としては、「同一業種同一職種」への移動が最も多く約半数、次いで「異業種異職種」への移動が約4分の1を占めた。コロナ禍前から変化は見られなかった。
- 移動形態と賃金の関係としては、業種や職種が変わることで、賃金増加者の比率はあまり変わらないが、賃金減少者の比率が高まっていた。この傾向もコロナ禍前と同じだった。
- 業種ごとに異業種からの流入状況を見たところ、コロナ禍前と比べて「生活関連サービス業、娯楽業」への流入が減るなどしているが、全体的な傾向はコロナ禍前と変わっていない。賃金の高い「金融業、保険業」や「情報通信業」への流入は増えていない。
- 職種ごとに異職種、異業種への流出状況を見たところ、転職による賃金増加者が少なかった3職種のうち「事務・アシスタント」と「販売・サービス」は異職種、異業種への転職が比較的多く、それにより賃金も増加する傾向が確認された。「医療・福祉専門職」は異職種、異業種への転職が少なく、転職しても賃金は増加しない傾向だった。

3.

転職時賃金の増加要因 ～どうすれば転職時の賃金を上げられるか～

- 転職時の賃金増加に影響している主な要因は、「賃金交渉の有無」「汎用スキルの高さ」「業務経験の豊富さ」だった。

① 賃金交渉の有無

- 賃金交渉を行った転職者は26.8%。男性31.6%、女性20.0%と、女性の方が賃金交渉をしていない。
- 賃金交渉した群の賃金増加者比率は50.2%。交渉しなかった群の32.4%と比べて17.8ポイント高かった。
- 賃金交渉の実施率はコロナ禍前から緩やかに上昇。男女とも20代の賃金交渉率が上昇していた。

② 汎用スキルの高さ

- 汎用スキルのうち「外国語」と「コミュニケーション」が賃金増加にプラスに影響していた。
- 専門スキルについては、賃金増加への影響が確認できなかった。専門スキルが高くても、年齢が高ければ賃金は増加しにくく、専門スキルが低くても、賃金交渉によって賃金は増加するという結果だった。

③ 業務経験の豊富さ

- 業務経験のうち「海外プロジェクト経験」「経営視点での業務経験」が賃金増加にプラスに影響していた。

なお自己啓発学習を行う人がコロナ禍前に比べてやや増加しており、賃金増加にもわずかだがプラスの影響が確認された。特に「無料のオンラインコンテンツでの学習」を行う人が増えており、賃金にもプラスに影響していた。

労働移動の円滑化により賃金上昇を促進しようとする動きが広がっています。しかし外部労働市場は、パンデミックという未曾有の事態を経てもなお硬直的だったことが本調査で示されました。業種や職種をまたがる移動の割合はコロナ禍前と変わらず、賃金の高い業種への流入も増えませんでした。

賃金増加を伴う転職は、コロナ禍にその割合が低下していました。要因のひとつに「より良い環境を求めて」の前向きな転職が減り、勤務先への「不満」をベースにした転職が増えたことが挙げられます。転職による賃金上昇を促進するためには、どう前向きな転職を増やしていくか、という観点も重要と考えられます。

その意味では、コロナ禍に、自己啓発学習を行う人が若干増えていたことは、前向きな転職が増えていく兆候として注目できるのではないのでしょうか。コロナ禍前に比べると「無料のオンラインコンテンツでの学習」が増え、その賃金増加への効果も確認されました。学習習慣の強化や新たな学習スタイルの採用が、アフター・コロナでも継続し、転職や賃金アップにつながっていくのか、注視していく必要があります。

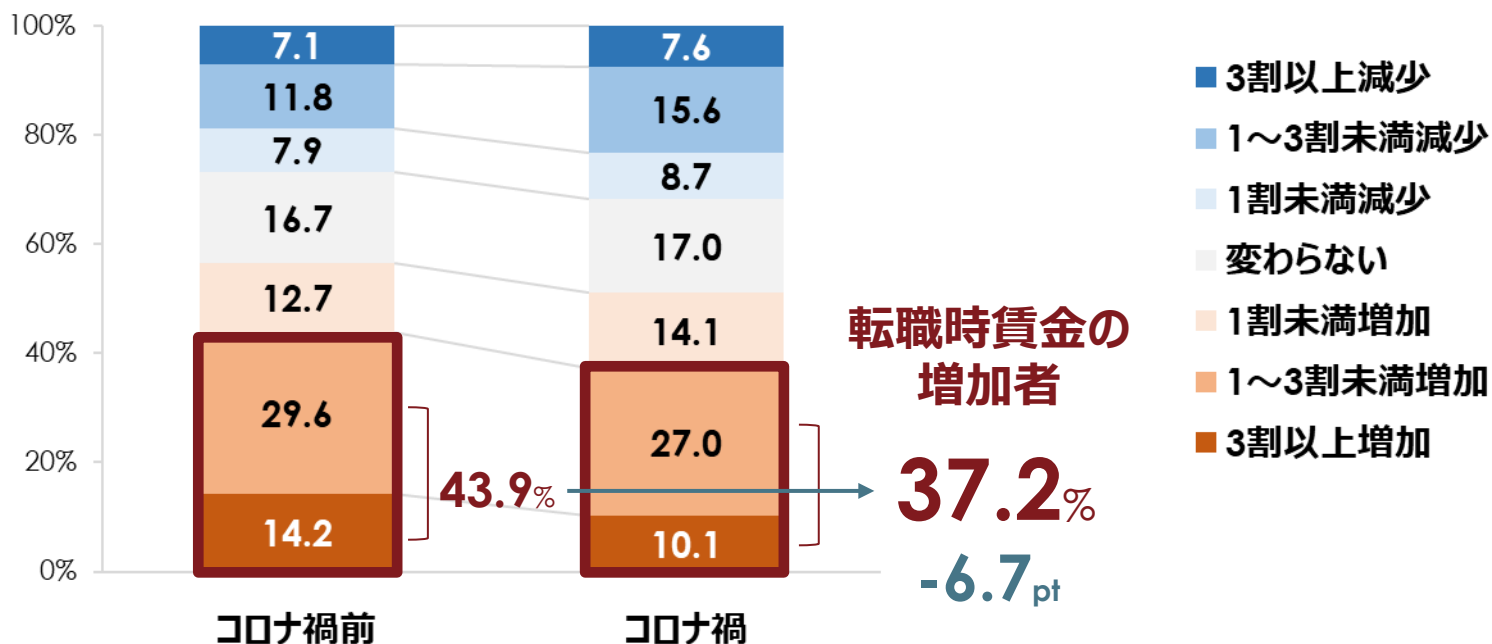
今回の調査で、賃金の上昇に最も効果的だったのは「賃金交渉」でした。賃金交渉する人はコロナ禍前より増えていますが、まだ4人に1人程度と少なく、今後さらに増える余地があります。賃金交渉にはスキルや経験がものをいいます。スキルの可視化や認定制度が徐々に広がりを見せていますが、転職者の賃金交渉や転職活動を後押しするようなものに発展していくことを期待します。

コロナ禍における転職時賃金の増減

本調査における転職時賃金の増加者※は37.2%。コロナ禍前より6.7ポイント低下。

転職時賃金の増加者比率

※本調査では賃金が明確に増加した転職者の特徴を把握するため、賃金が1割以上増加した者を「転職時賃金の増加者」と定義する



()はn数

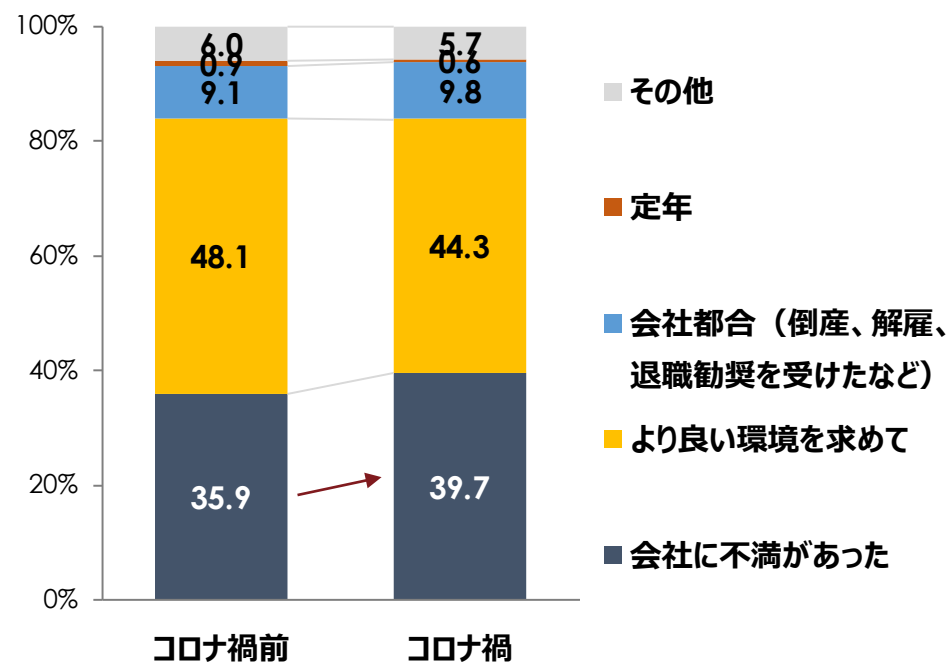
(4000)

(4000)

四捨五入の関係で合計は一致していない

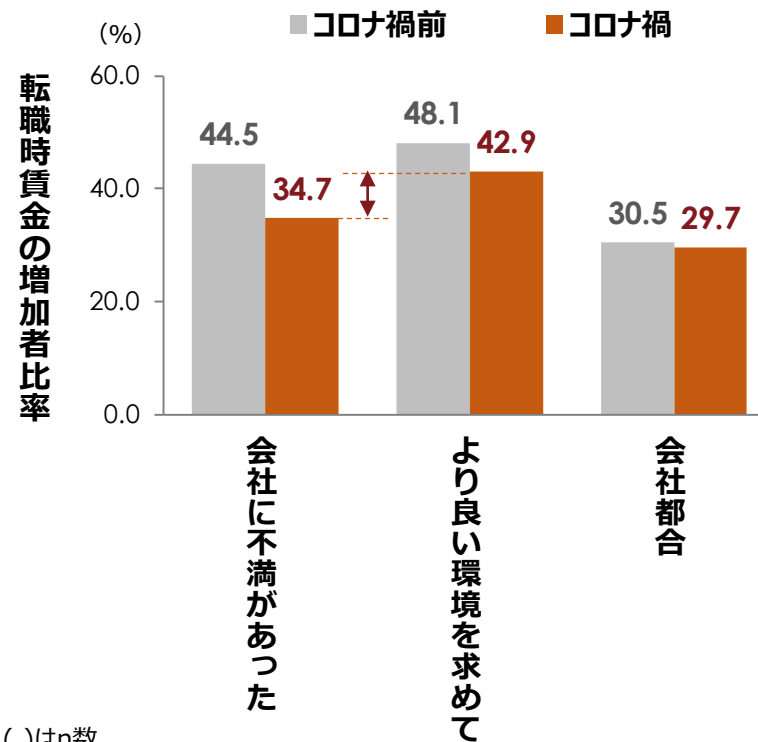
コロナ禍は「会社への不満があった」ことを理由とする転職が増えた。会社への不満を理由とする転職は、「より良い環境を求めて」の転職よりも賃金が増加する人が少なく、コロナ禍の転職で賃金増加者が減った一因となっている。

転職理由



()はn数 (4000) (4000)

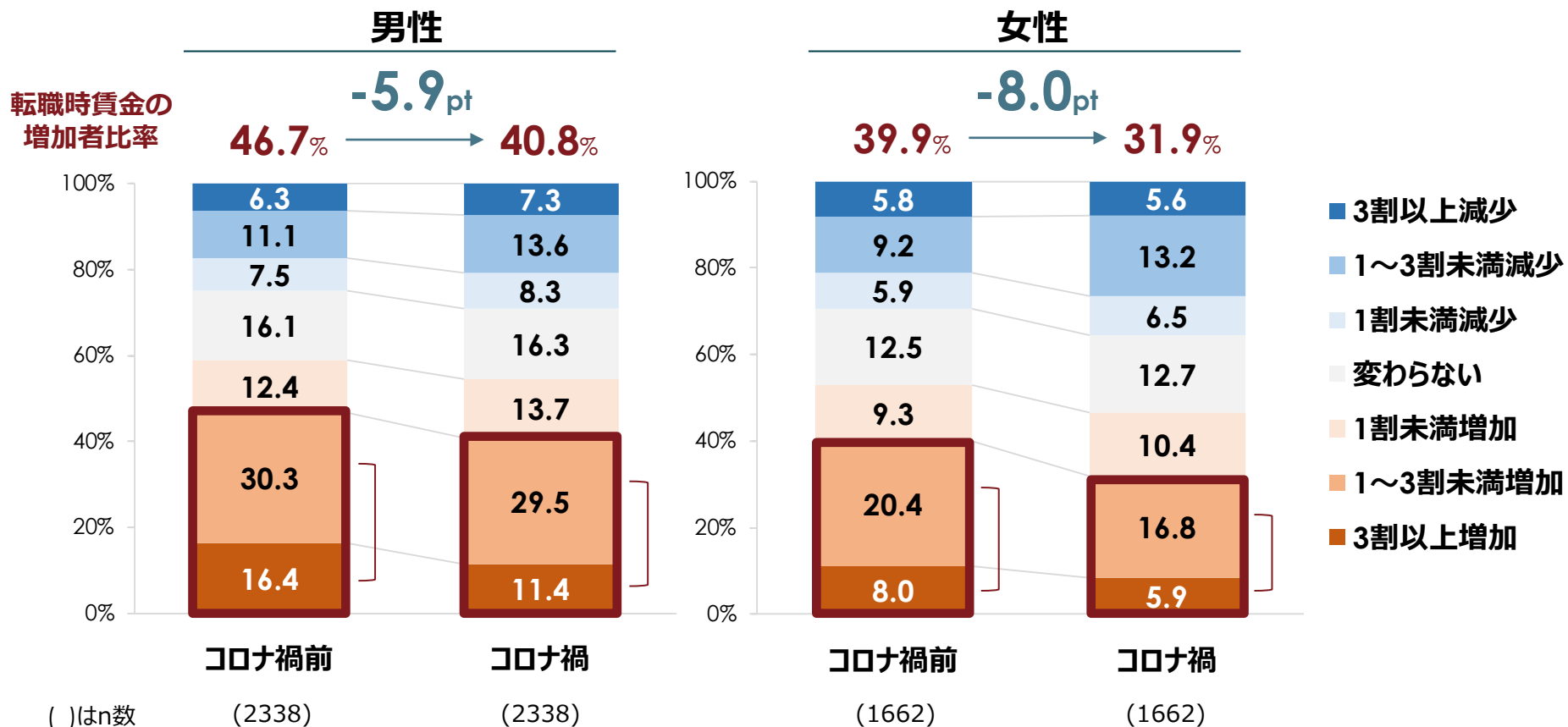
転職理由別の賃金増加者比率



()はn数
 コロナ禍前 (1437) (1922) (364)
 コロナ禍 (1586) (1772) (391)

コロナ禍の転職時賃金増加者は男性40.8%、女性31.9%と女性の方が少ない。
 コロナ禍前との比較では、女性の方が賃金増加者の減り幅が8.0ポイントと大きい。

転職時賃金の増加者比率 性別



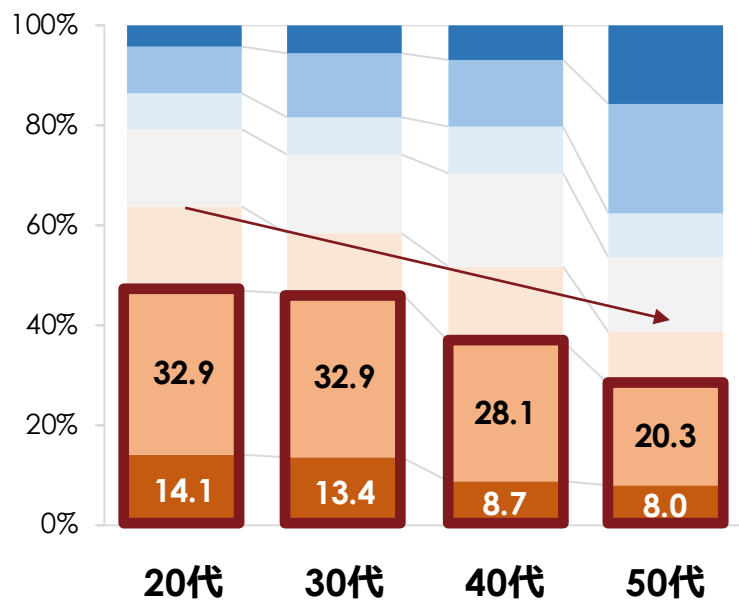
性年代別で見ると、男性は年代が上がるほど転職時賃金の増加者が低下する傾向。

転職時賃金の増加者比率 性年代別

男性

転職時賃金の
増加者比率

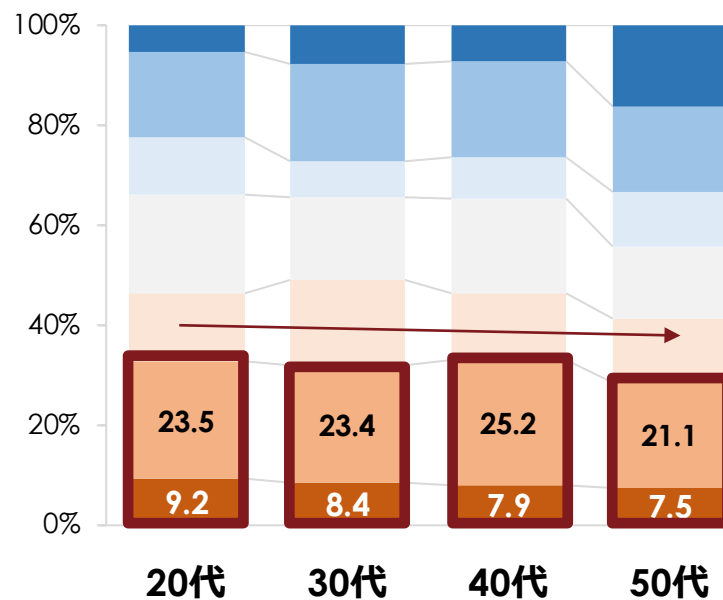
47.0 46.3 36.8 28.3



20代 30代 40代 50代

女性

32.7 31.8 33.0 28.5



20代 30代 40代 50代

- 3割以上減少
- 1~3割未満減少
- 1割未満減少
- 変わらない
- 1割未満増加
- 1~3割未満増加
- 3割以上増加

()はn数 (587) (715) (647) (389)

ベース：コロナ禍の転職者
転職時賃金の増加者：転職で賃金が1割以上増加した者

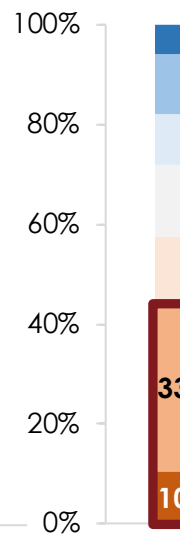
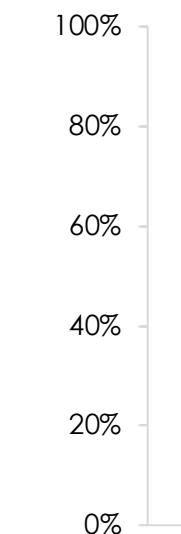
コロナ禍前と比較すると、どの年代でも転職時賃金の増加者が減る傾向だが、特に20代にその傾向が強い。

転職時賃金の増加者比率 性年代別 コロナ禍前との比較

男性

女性

転職時賃金の増加者比率



左：コロナ禍前
右：コロナ禍

- 3割以上減少
- 1~3割未満減少
- 1割未満減少
- 変わらない
- 1割未満増加
- 1~3割未満増加
- 3割以上増加

57.9 47.0 51.6 46.3 42.5 36.8 27.5 28.3

44.2 32.7 40.9 31.8 35.7 33.0 37.3 28.5

20代 30代 40代 50代

20代 30代 40代 50代

()はn数

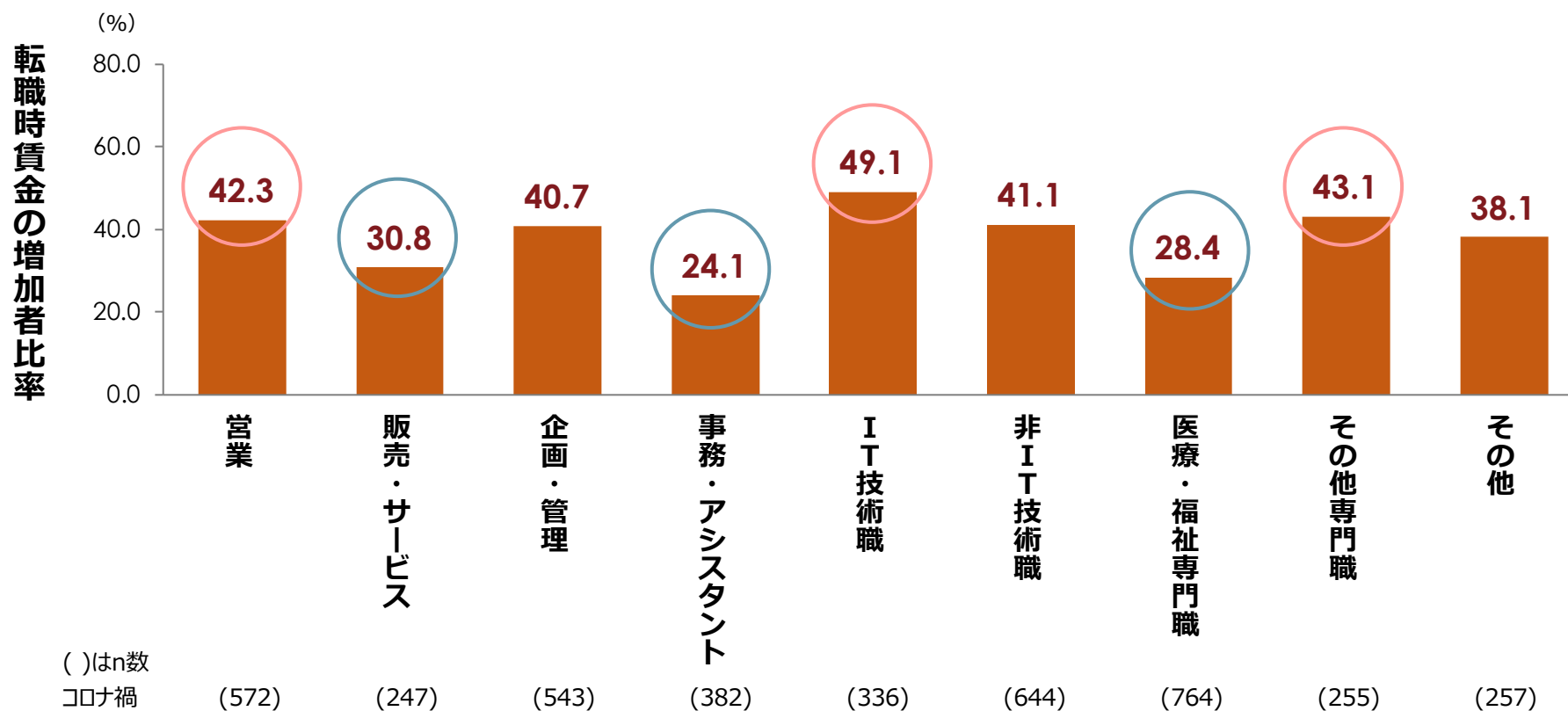
コロナ禍前
コロナ禍

(587) (715) (647) (389)
(587) (715) (647) (389)

(468) (509) (457) (228)
(468) (509) (457) (228)

職種で見ると、転職時賃金の増加者は「IT技術職」「その他専門職」「営業」に多く、「事務・アシスタント」「医療・福祉専門職」「販売・サービス」に少ない。

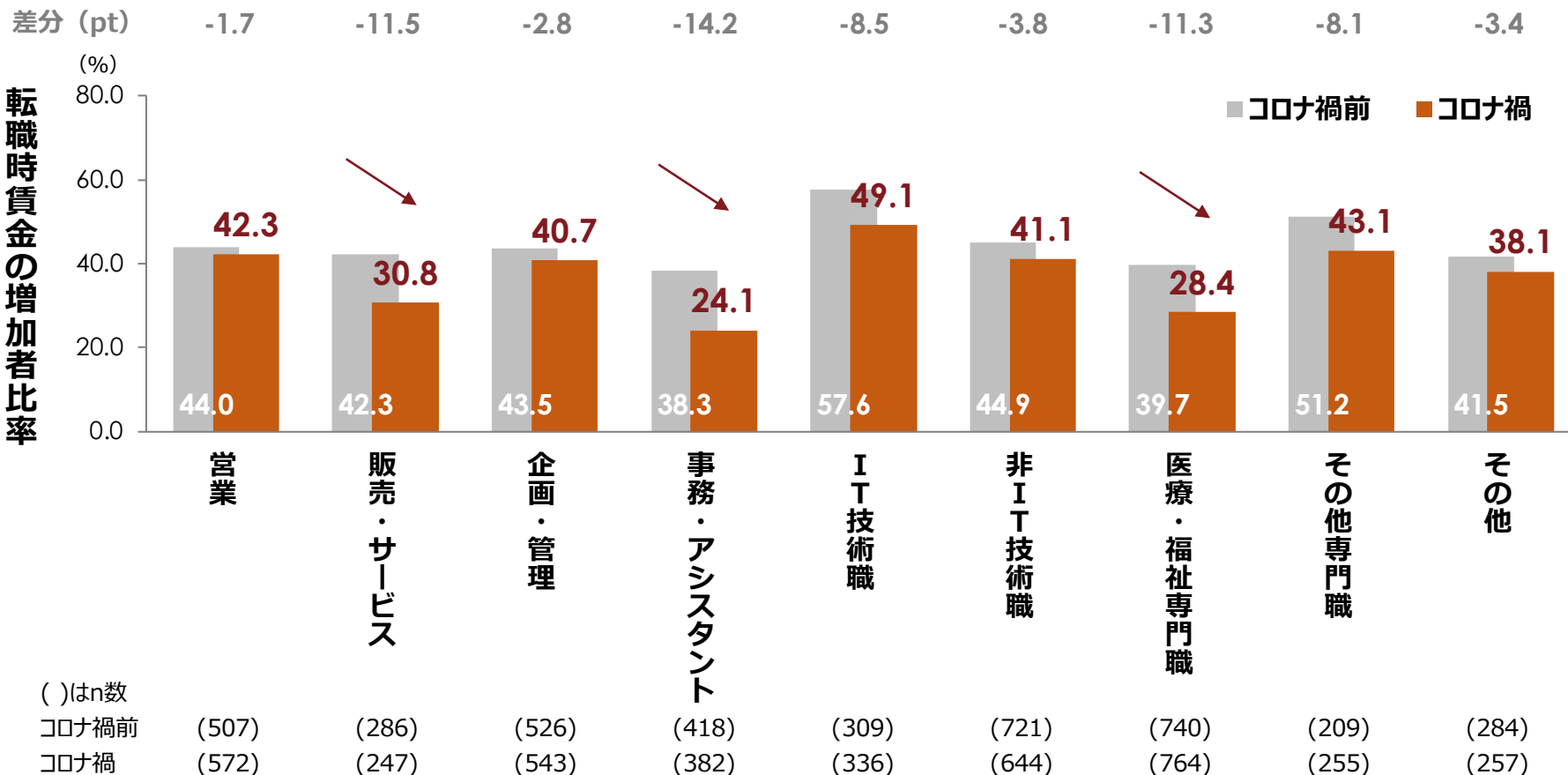
転職時賃金の増加者比率 職種別



「事務・アシスタント」「医療・福祉専門職」「販売・サービス職」はコロナ禍前も賃金増加者が少なかったが、
 コロナ禍はその傾向がさらに強まった。

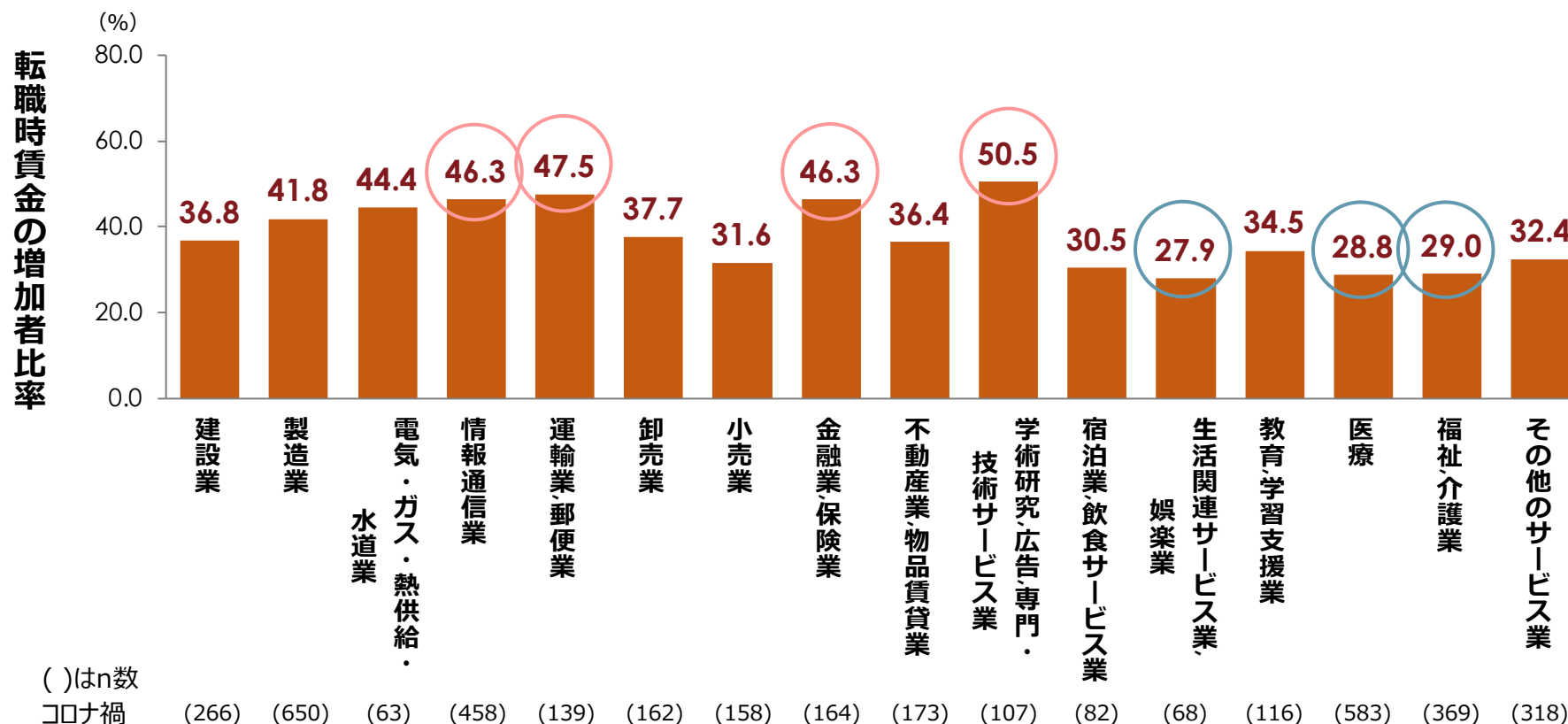
転職時賃金の増加者比率 職種別 コロナ禍前との比較

コロナ禍-コロナ禍前



業種で見ると、転職時賃金の増加者は「学術研究、広告、専門・技術サービス業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「情報通信業」に多く、「生活関連サービス業、娯楽業」「医療」「福祉、介護業」に少ない。

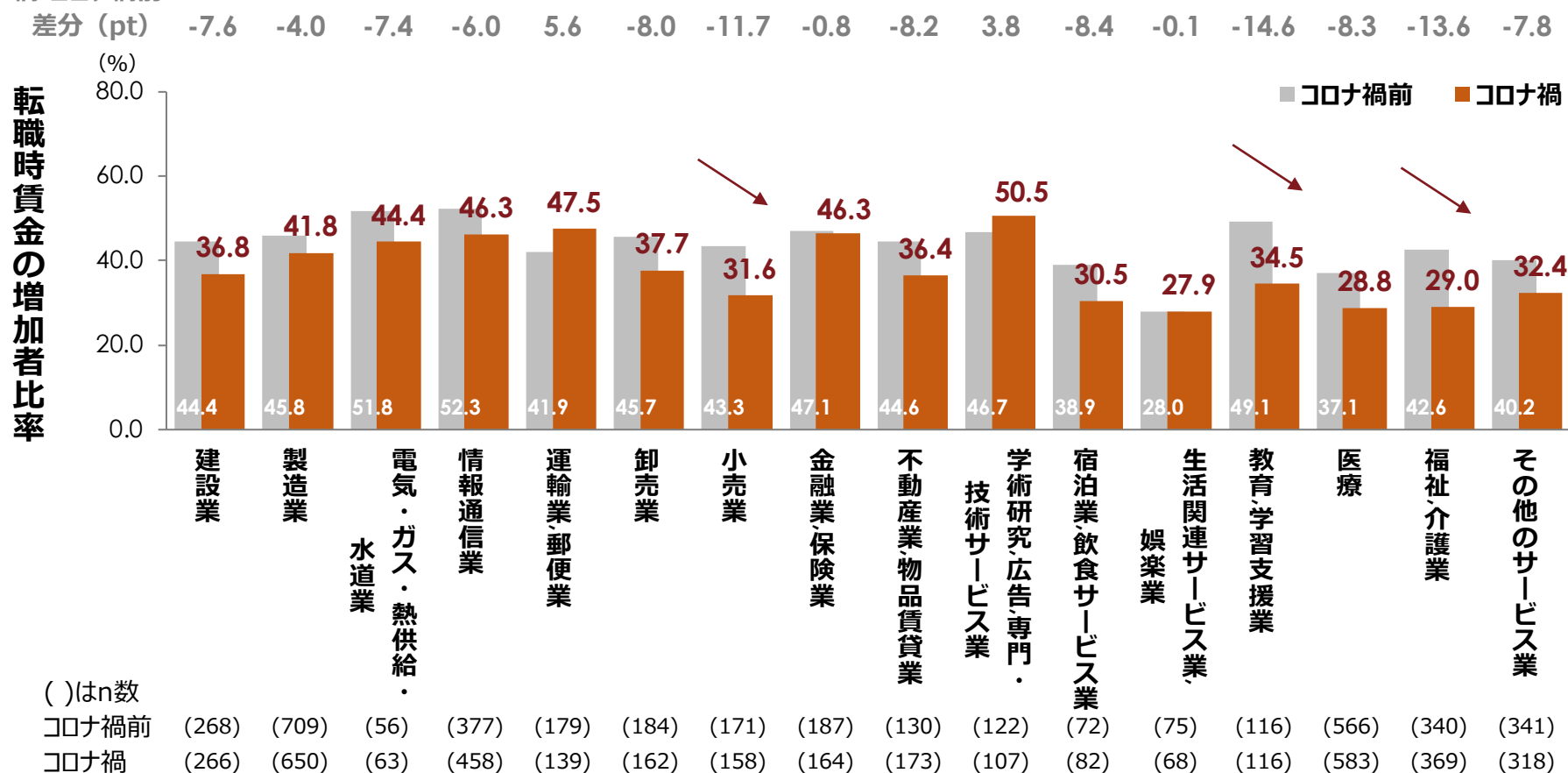
転職時賃金の増加者比率 業種別



コロナ禍前と比べると、「教育,学習支援業」「福祉,介護業」「小売業」の賃金増加者が少なくなっている。

転職時賃金の増加者比率 業種別 コロナ禍前との比較

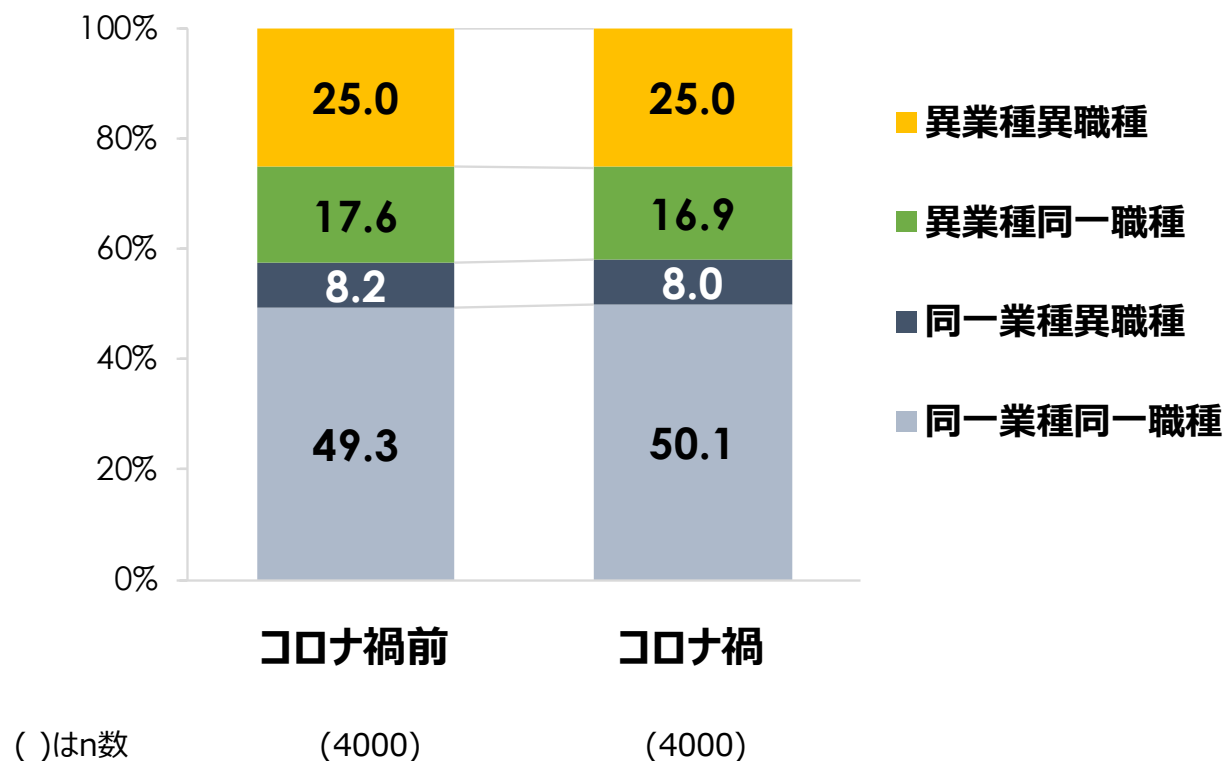
コロナ禍-コロナ禍前



異業種・異職種への移動と賃金

移動形態としては同一業種同一職種への移動が最も多く約半数、次いで異業種異職種への移動が約4分の1を占めた。
コロナ禍における移動形態は、コロナ禍前と変わらなかった。

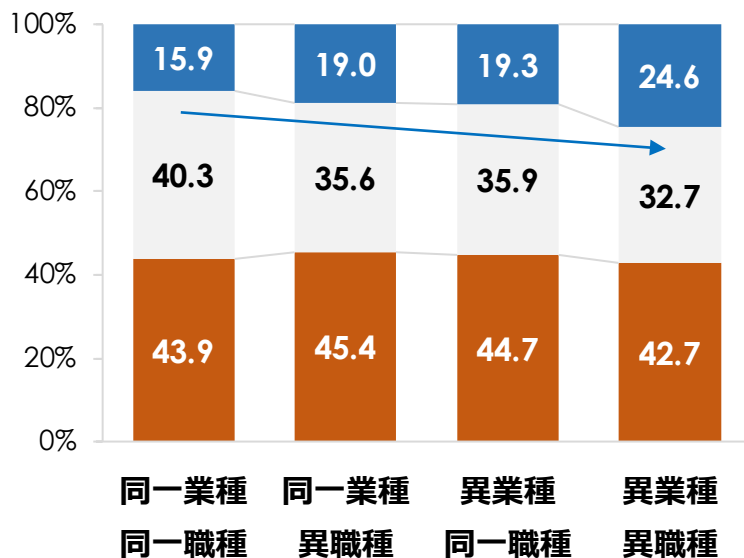
移動形態の変化



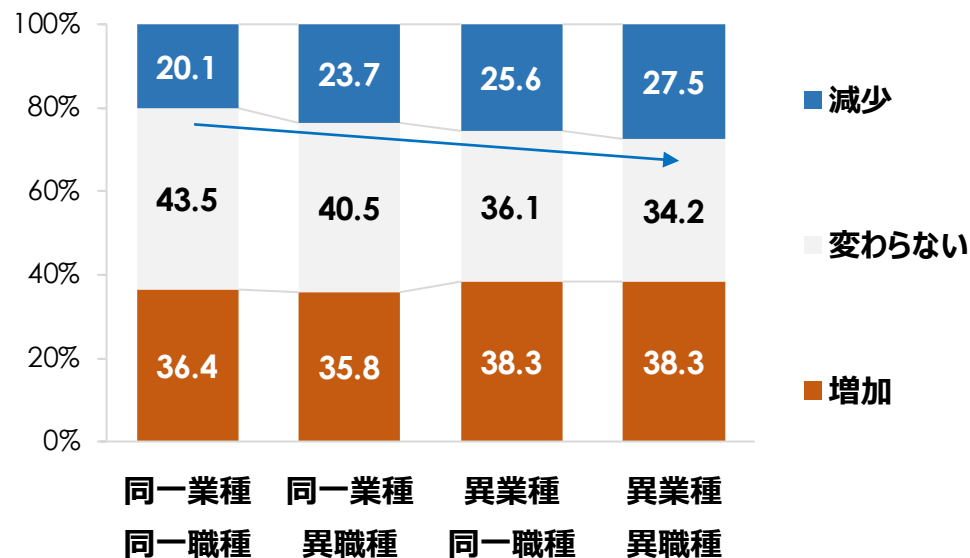
業種や職種が変わることで、賃金が増加する比率はあまり変わらないが、賃金が減少する比率が高まっている。
この傾向はコロナ禍前と変わらない。

移動形態と賃金増減の関係

コロナ禍前



コロナ禍



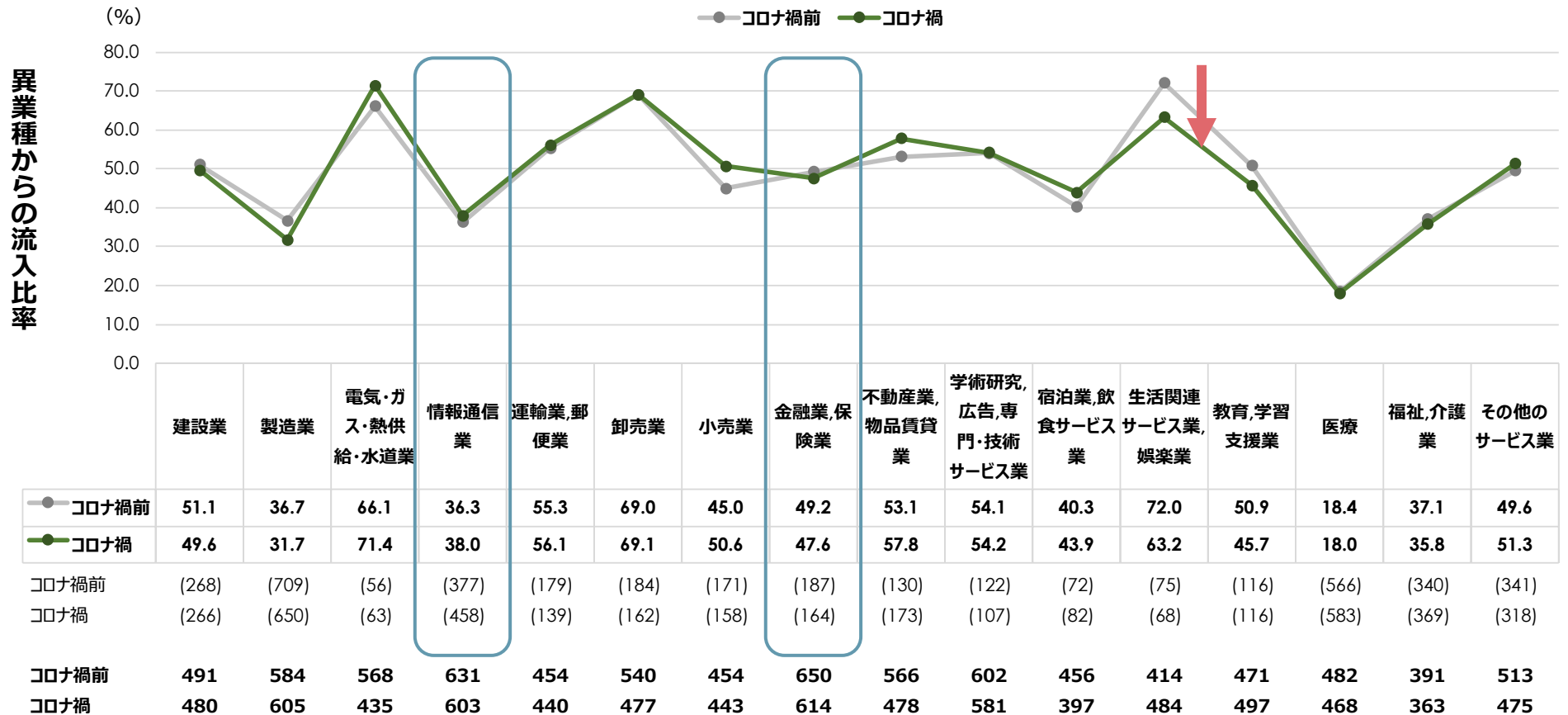
()はn数 (1972) (326) (704) (998)

(2003) (321) (676) (1000)

増加：1割以上増加、減少：1割以上減少、変わらない：1割未満増加～1割未満減少

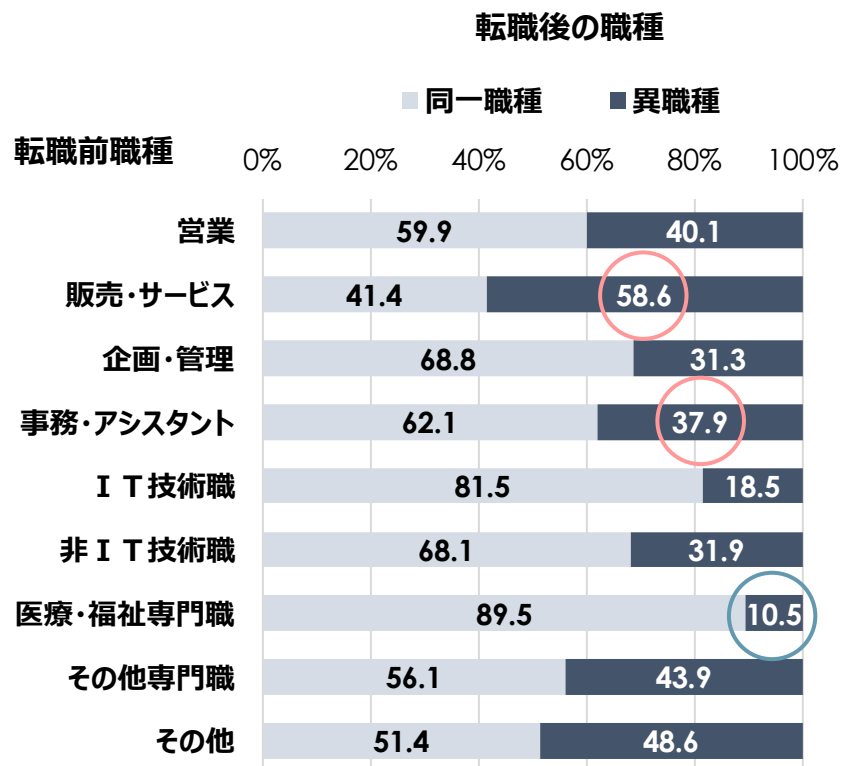
業種ごとに異業種からの流入状況を見た。コロナ禍前と比べて「生活関連サービス業, 娯楽業」への流入は減っているが、全体的な流入傾向はコロナ禍前と変わっていない。賃金の高い「金融業, 保険業」や「情報通信業」への流入は増えていない。

異業種からの流入



職種ごとに異職種への転職の比率と、賃金増加者の比率（差分）を見た。前述の、転職による賃金増加者が少なかった3職種に関して見てみると、「事務・アシスタント」と「販売・サービス」は比較的異職種への転職が多く、同一職種にとどまるケースより賃金は増加する傾向。「医療・福祉専門職」は異職種への転職が少なく、賃金も増加しない傾向。

異職種への移動と賃金

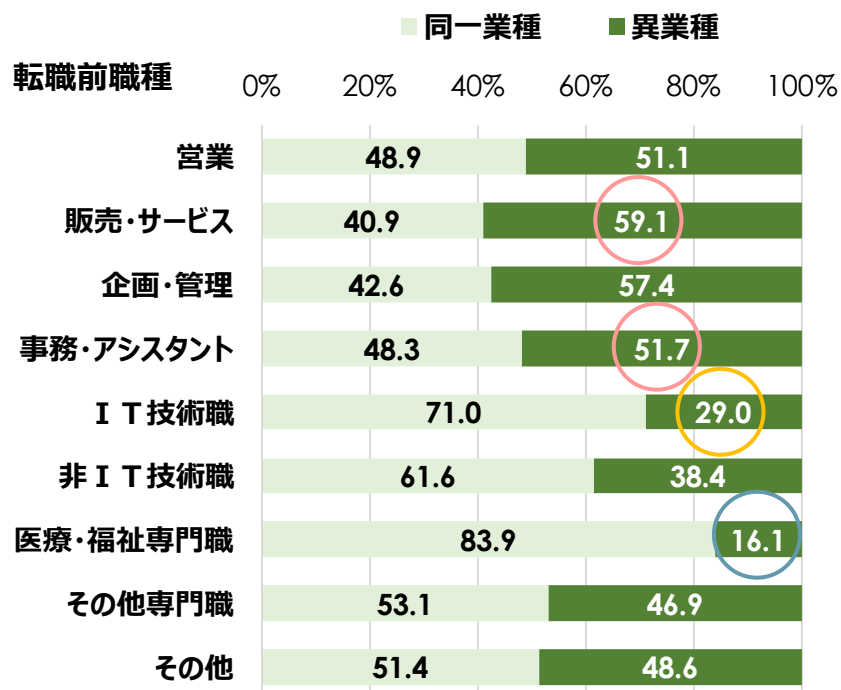


転職前職種	n数	賃金増加者比率 (%)		
		同一職種	異職種	差分
営業	654	41.1	34.0	-7.1
販売・サービス	379	33.1	39.2	6.1
企画・管理	432	40.4	44.4	4.0
事務・アシスタント	319	25.3	38.0	12.8
IT技術職	297	52.5	40.0	-12.5
非IT技術職	690	38.9	42.7	3.8
医療・福祉専門職	735	27.8	27.3	-0.5
その他専門職	239	50.7	29.5	-21.2
その他	255	33.6	38.7	5.1

職種ごとに異業種への転職について見た。賃金増加者が少ない「事務・アシスタント」と「販売・サービス」は比較的異業種への転職が多く、同一業種にとどまるケースより賃金は増加する傾向だが、「医療・福祉専門職」は異職種への転職が少なく、賃金も増加しない傾向。I T技術職は異業種への転職自体は少ないものの転職した場合の賃金は増加する傾向。

異業種への移動と賃金

転職後の業種

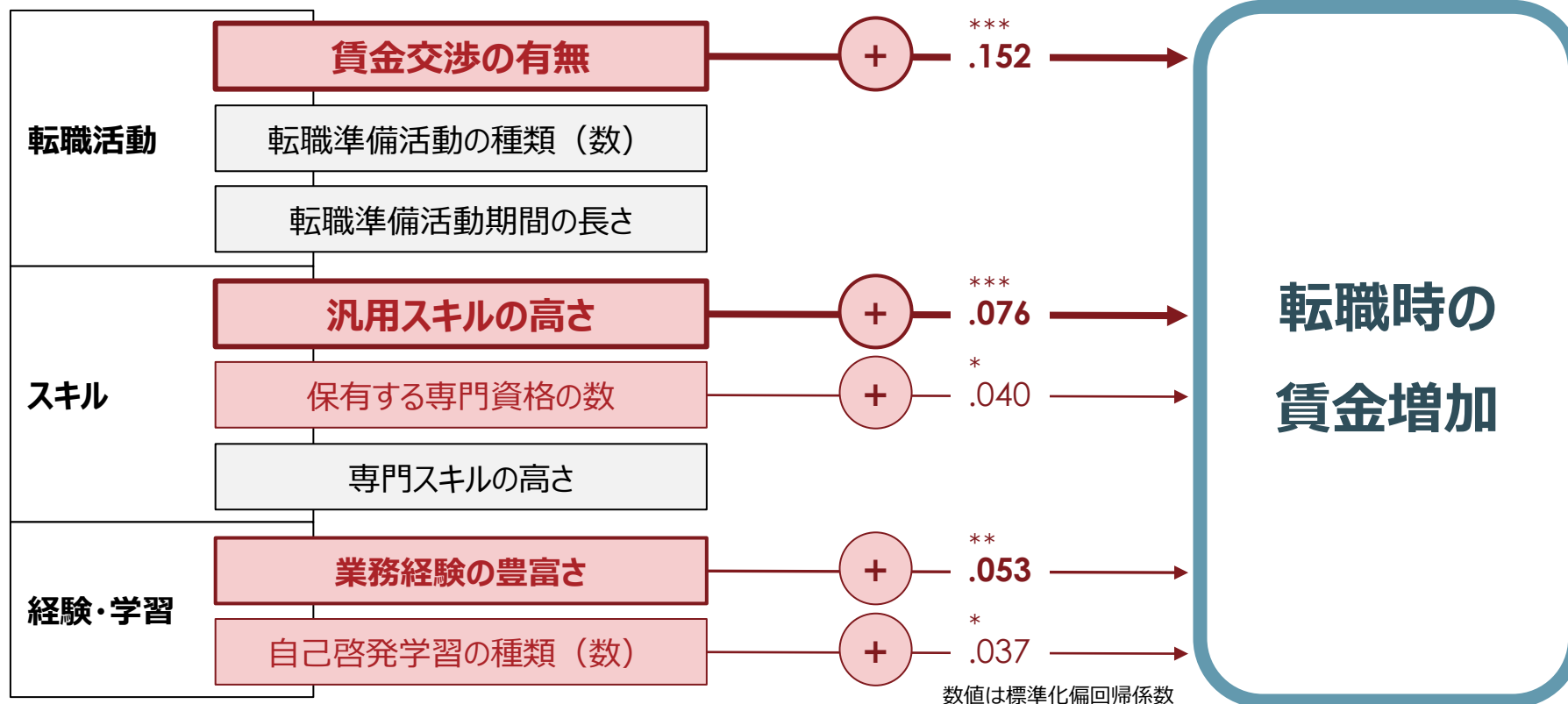


転職前職種	n数	賃金増加者比率 (%)		
		同一業種	異業種	差分
営業	654	41.3	35.3	-5.9
販売・サービス	379	33.5	38.8	5.3
企画・管理	432	39.1	43.5	4.4
事務・アシスタント	319	27.9	32.1	4.2
I T技術職	297	47.9	55.8	7.9
非 I T技術職	690	40.9	38.9	-2.1
医療・福祉専門職	735	27.9	27.1	-0.8
その他専門職	239	47.2	34.8	-12.4
その他	255	29.0	43.5	14.5

転職時の賃金増加に影響する要因

転職時の賃金増加に影響した要因を分析した。「賃金交渉の有無」「汎用スキルの高さ」「業務経験の豊富さ」の影響が大きかった。一方で「専門スキルの高さ」の影響は確認されなかった。

転職時の賃金増加に影響する要因



■重回帰分析 _____ コロナ禍の転職者 n=4000 調整済みR2乗値：.103

統制変数 | 性別・年齢・未既婚・職種・役職・業種・企業規模・転職時期 有意水準 | *** 0.1% ** 1% * 5%

転職時の賃金増加に影響した要因をコロナ禍前と比較すると、「賃金交渉の有無」はその影響がさらに高まっていた。「業務経験の豊富さ」「保有する専門資格の数」「自己啓発学習の種類（数）」はコロナ禍で影響が確認されるようになった。

転職時の賃金増加に影響する要因 コロナ禍前との比較

		コロナ禍前	コロナ禍
転職活動	賃金交渉の有無	.106 ^{***}	.152 ^{***}
	転職準備活動の種類（数）	.043 ^{**}	
	転職準備活動期間の長さ		
スキル	汎用スキルの高さ	.073 ^{***}	.076 ^{***}
	保有する専門資格の数		.040 [*]
	専門スキルの熟達度		
経験・学習	業務経験の豊富さ		.053 ^{**}
	自己啓発学習の種類（数）		.037 [*]

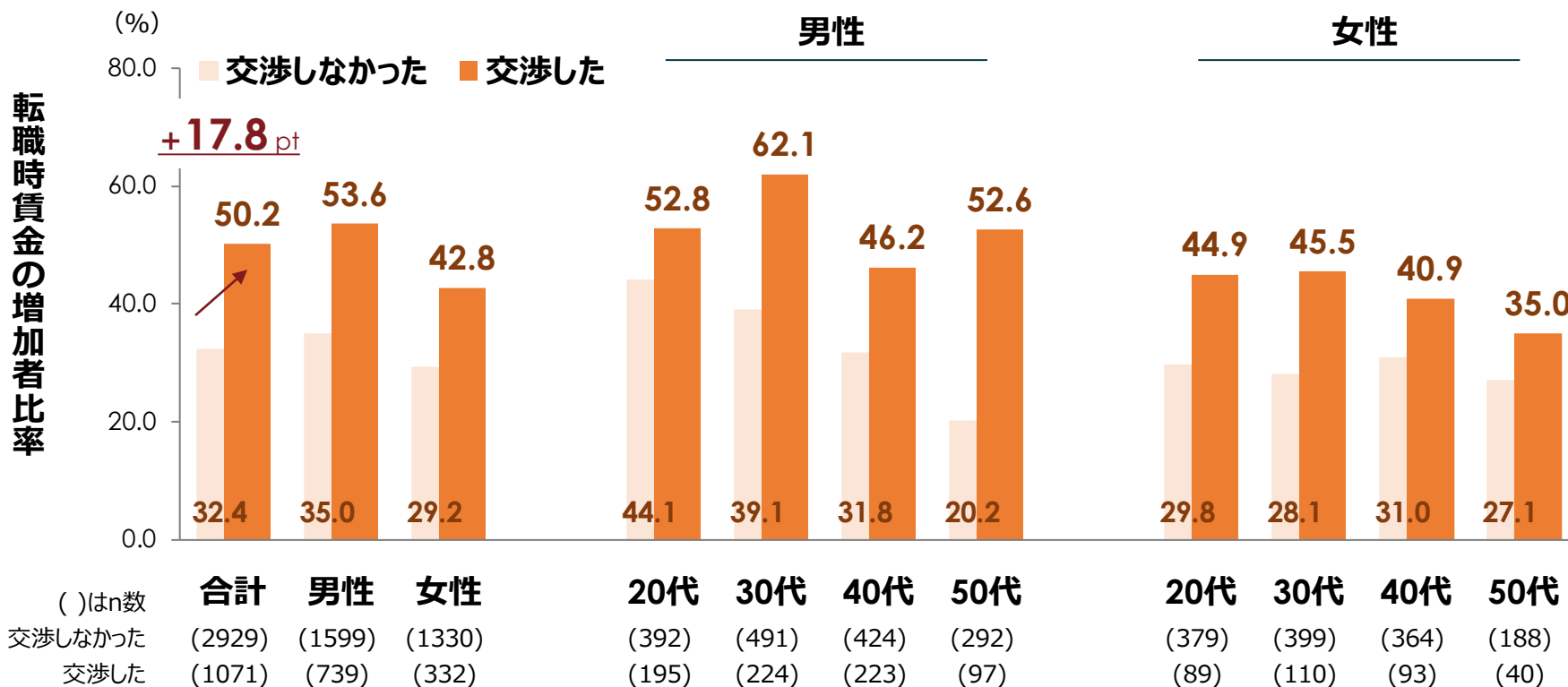
数値は標準化偏回帰係数

■重回帰分析 _____ コロナ禍の転職者 n=4000、コロナ禍前の転職者 n=4000 調整済みR2乗値：いずれも.103
 統制変数 | 性別・年齢・未既婚・職種・役職・業種・企業規模、転職時期 有意水準 | *** 0.1% ** 1% * 5%

要因分析① 賃金交渉

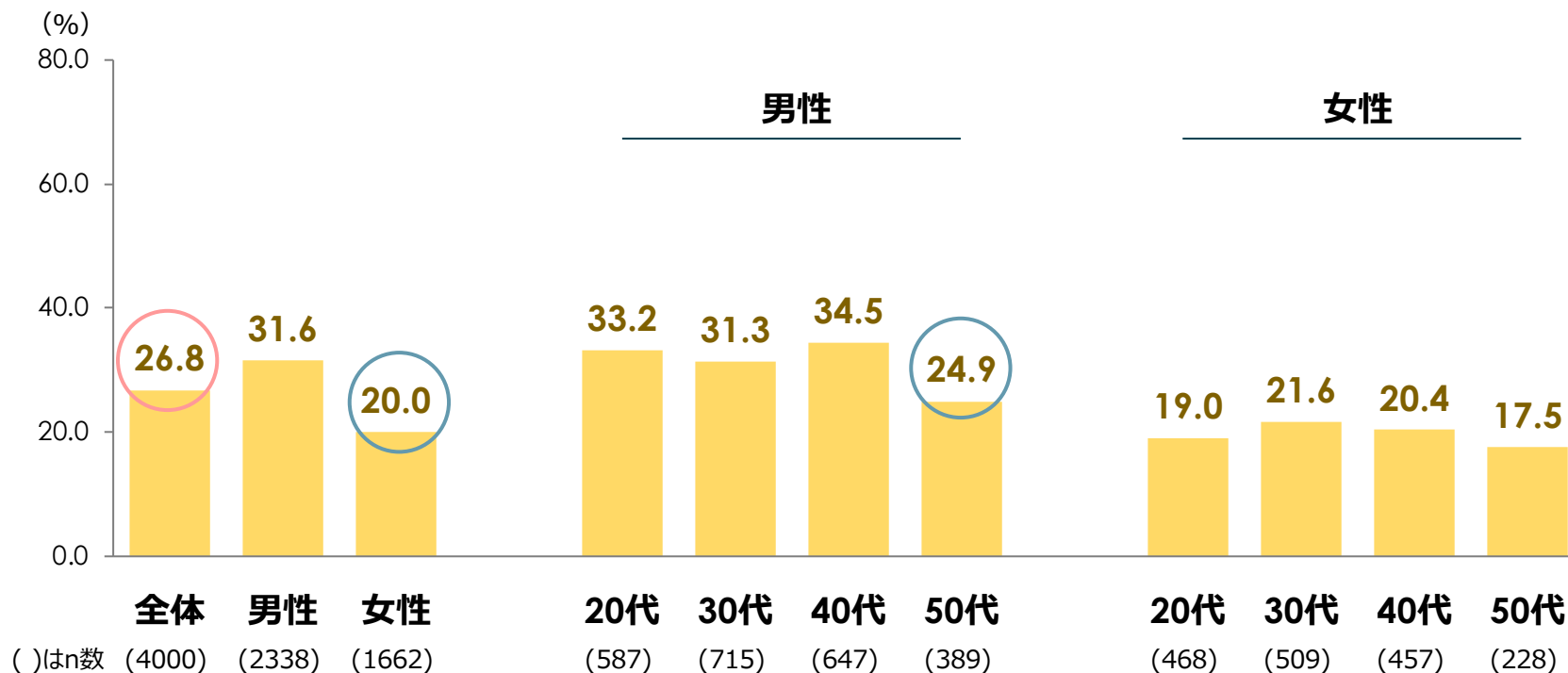
賃金交渉した群の賃金増加者比率は50.2%。交渉しなかった群の32.4%と比べて17.8ポイント高かった。いずれの性年代においても賃金交渉した群は賃金増加者比率が高く、賃金交渉が賃金増加に有意に影響していた（有意水準5%）。

賃金交渉と賃金増加の関係 全体・性年代別



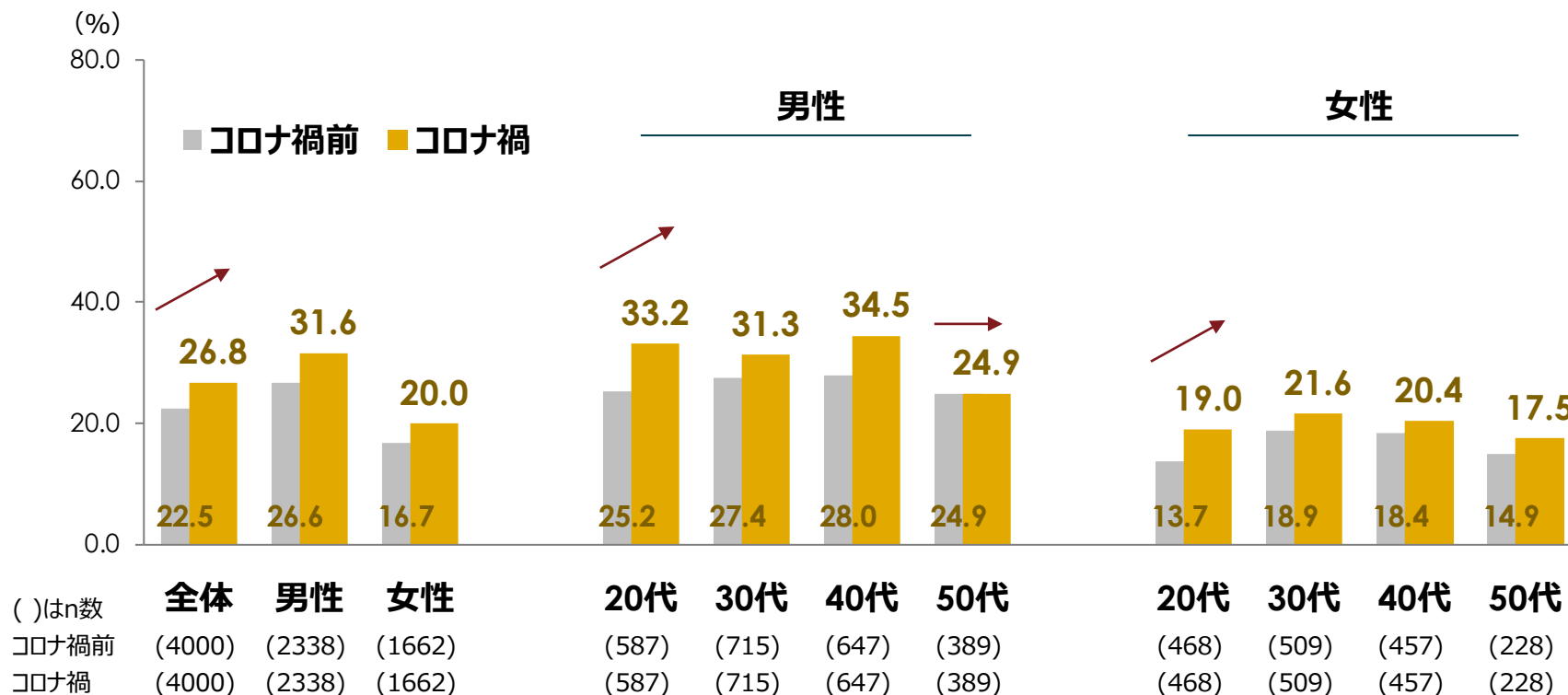
賃金交渉率は全体で26.8%と約4人に1人とどまる。男性31.6%、女性20.0%と女性の方が低い。
年代では、女性に関しては年代の差はあまりないが、男性は50代の交渉率が低い。

賃金交渉の実施率 全体・性年代別



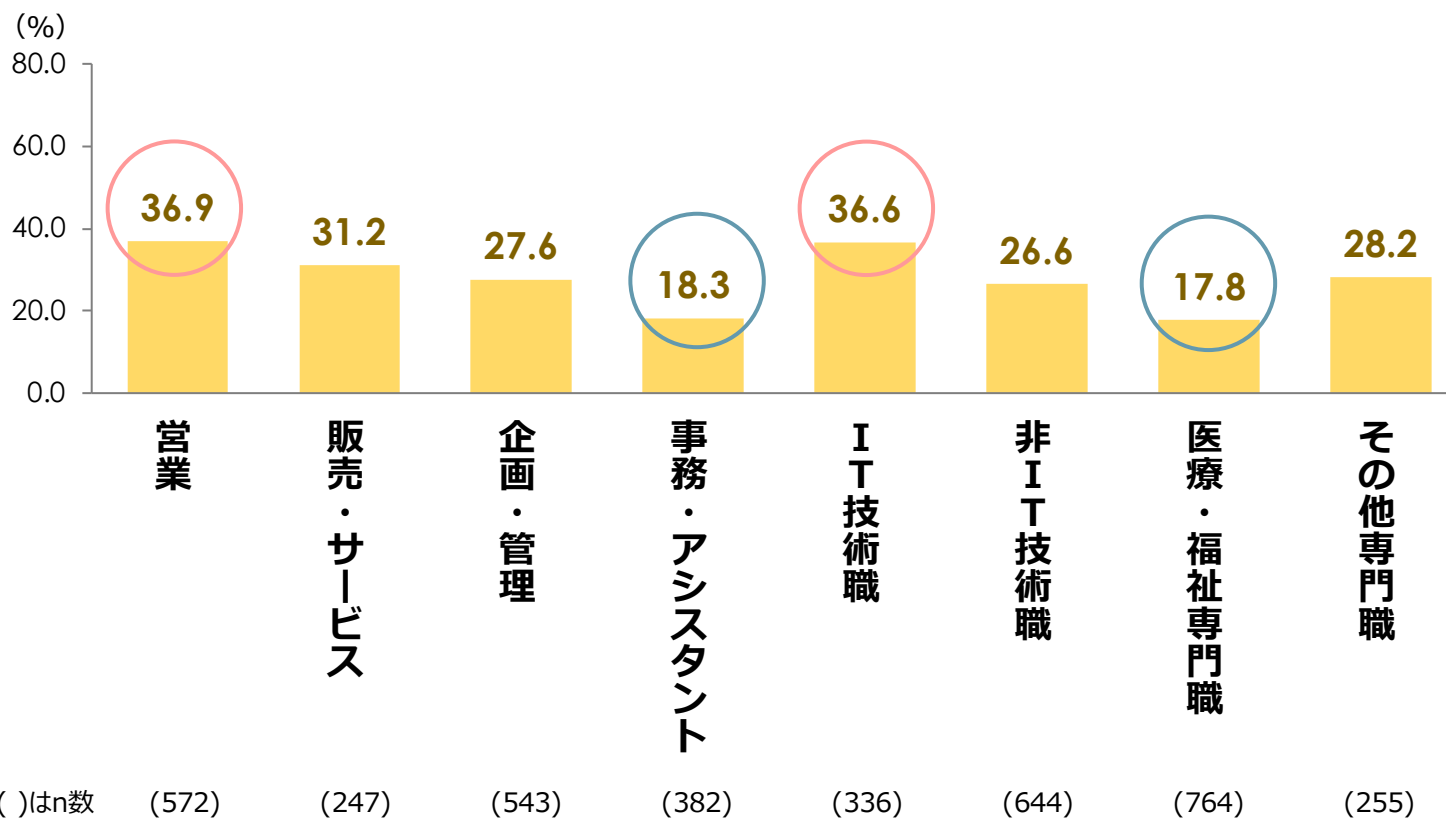
コロナ禍前と比べると、賃金交渉率は緩やかに上昇。男女とも20代が最も上昇している。
50代男性はコロナ禍前から横ばい。

賃金交渉率 コロナ禍前比較 全体・性年代別



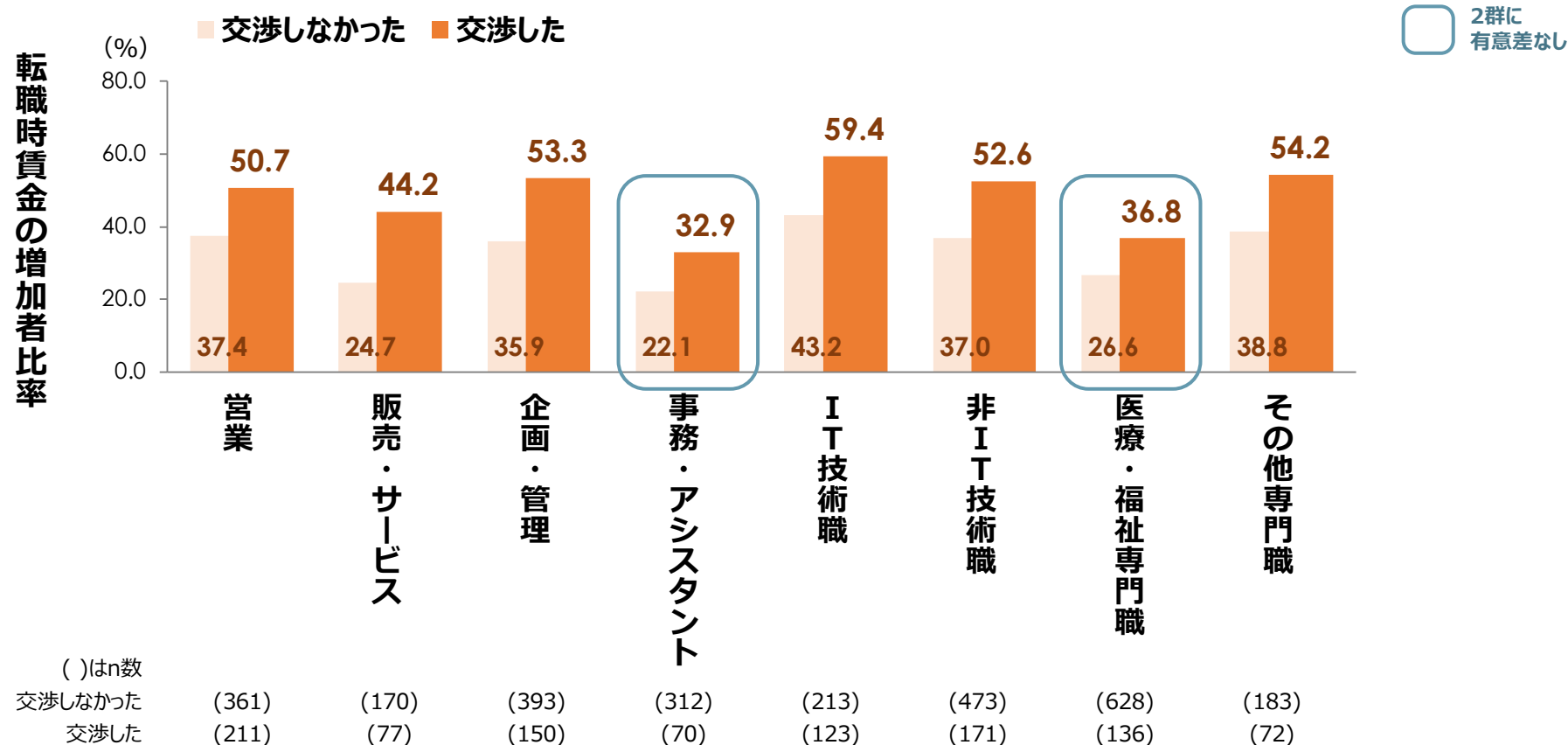
職種で賃金交渉率を見ると、「営業」と「IT技術職」で高く、「医療・福祉専門職」と「事務・アシスタント」で低い。

賃金交渉の実施率 職種別



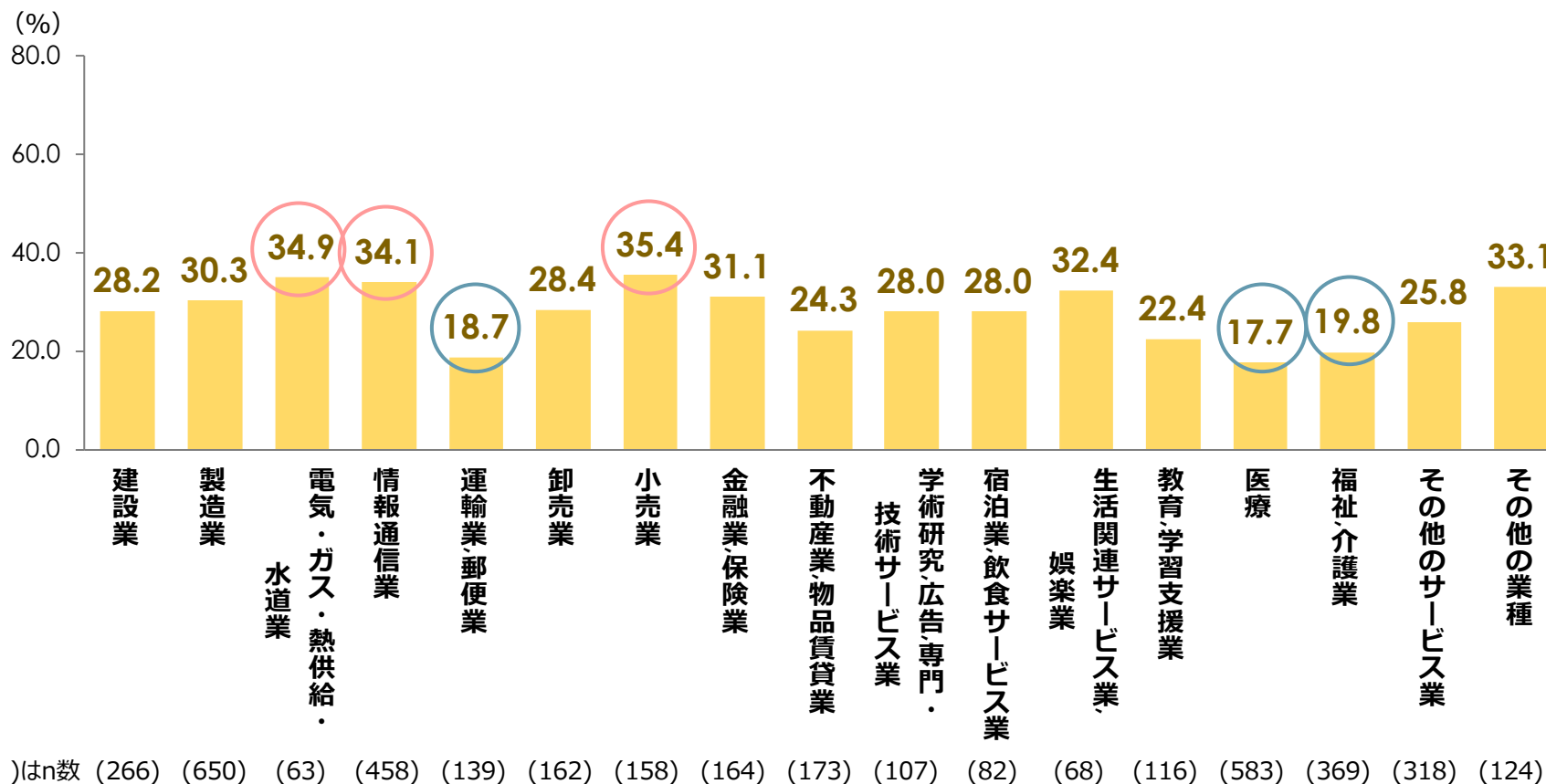
職種ごとに賃金交渉した群としなかった群を比較すると、いずれも賃金交渉した群のほうが賃金増加者の比率は高かった。転職時賃金増加者の少なかった「事務・アシスタント」と「医療・福祉専門職」は、賃金交渉した群としなかった群とで賃金増加者の比率に有意な差がなく（5%水準）、交渉しても賃金が上がりにくい傾向といえる。

賃金交渉と賃金増加の関係 職種別



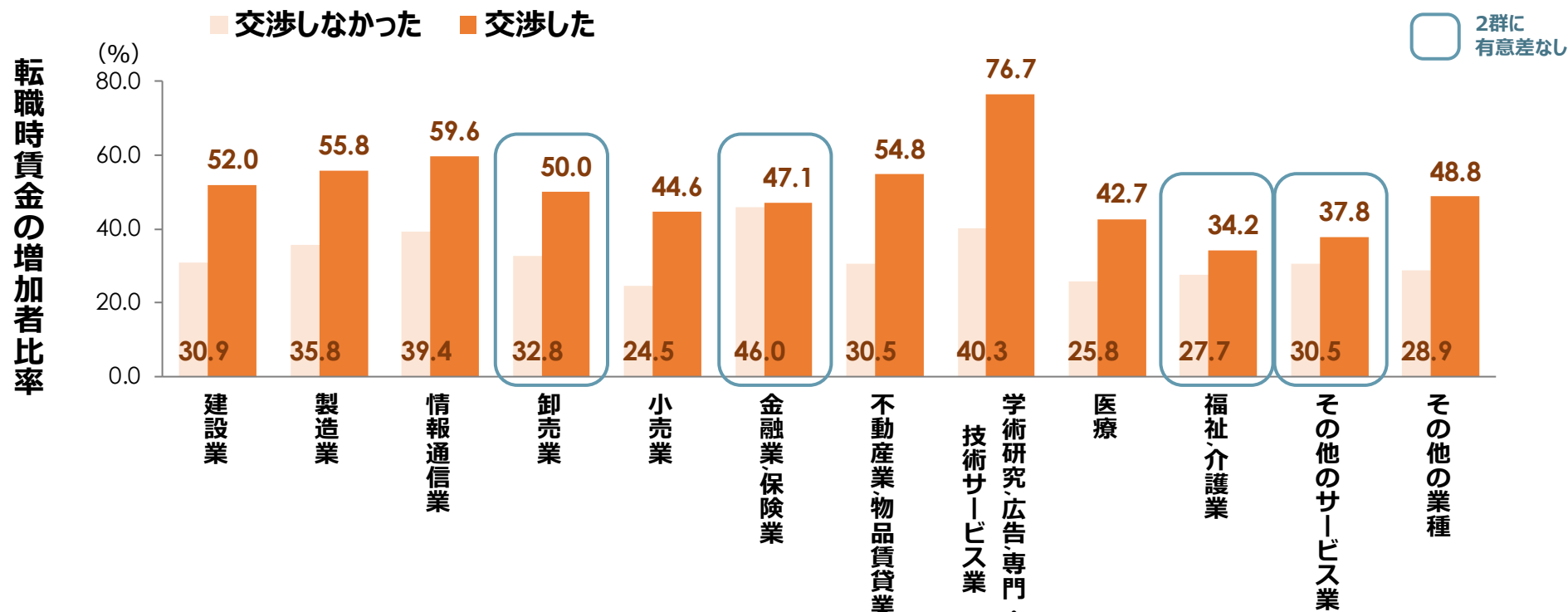
業種では、賃金交渉率は「小売業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」で高く、「医療」「福祉、介護業」「運輸業、郵便業」で低い。

賃金交渉の実施率 業種別



業種ごとに賃金交渉した群としなかった群を比較すると、いずれも賃金交渉した群のほうが賃金増加者の比率は高かった。転職時賃金増加者の少なかった「福祉、介護業」と、「金融、保険業」「卸売業」「その他サービス業」は、賃金交渉した群としなかった群とで賃金増加者の比率に有意な差がなく（5%水準）、交渉による賃金増加の効果が相対的に低いといえる。

賃金交渉と賃金増加の関係 業種別



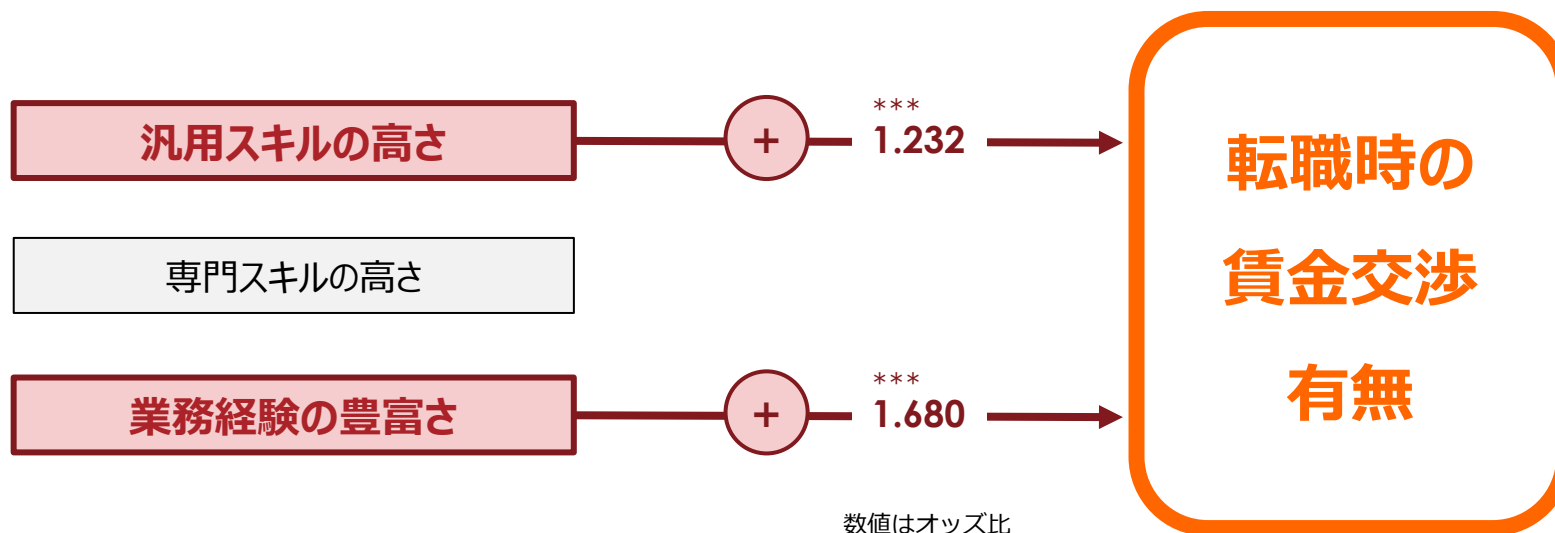
()はn数

交渉しなかった	(191)	(453)	(302)	(116)	(102)	(113)	(131)	(77)	(480)	(296)	(236)	(83)
交渉した	(75)	(197)	(156)	(46)	(56)	(51)	(42)	(30)	(103)	(73)	(82)	(41)

ベース：コロナ禍の転職者 n数が30以上の業種のみ表示

賃金交渉を行う人は「業務経験」が豊富で「汎用スキル」が高い傾向。
「専門スキルの高さ」は賃金交渉の実施に影響していなかった。

賃金交渉とスキル・経験の関係



■二項ロジスティック回帰分析

ベース | コロナ禍の転職者

統制変数 | 性別・年齢・未既婚・職種・役職・

業種・企業規模、転職時期

有意水準 | *** 0.1%

SNSやスカウトから求人情報を得ている人、キャリアコンサルティングを受けた人は賃金交渉する傾向が強い。

賃金交渉する人の特徴

		オッズ比
仕事に求める要素	給料が良い	1.388 ***
	社内外から組織的な支援を受けられる	1.132 **
	自分の専門性を活かして働き、さらに専門性を高めることができる	1.099 *
	人から認められたり、社会的な地位が高い	1.088 *
転職動機	賃金を上げたい	1.298 ***
	役職を上げたい	1.168 ***
	テレワークできる職場で働きたい	1.128 ***
	上司を変えたい	1.078 *
求人情報源	SNS	1.544 ***
	スカウト	1.464 ***
	知人・友人の紹介	1.322 **
転職準備活動	キャリアコンサルティングを受けた	1.476 ***

■二項ロジスティック回帰分析

- ・カテゴリごとに実施
- ・オッズ比1.0以上、5%水準で有意な項目を表示
数値が大きいほど賃金交渉が行われる確率が高い

統制変数 | 性別・年齢・未婚・職種・役職・業種・企業規模、転職時期

有意水準 | *** 0.1% ** 1% * 5%

要因分析② スキル

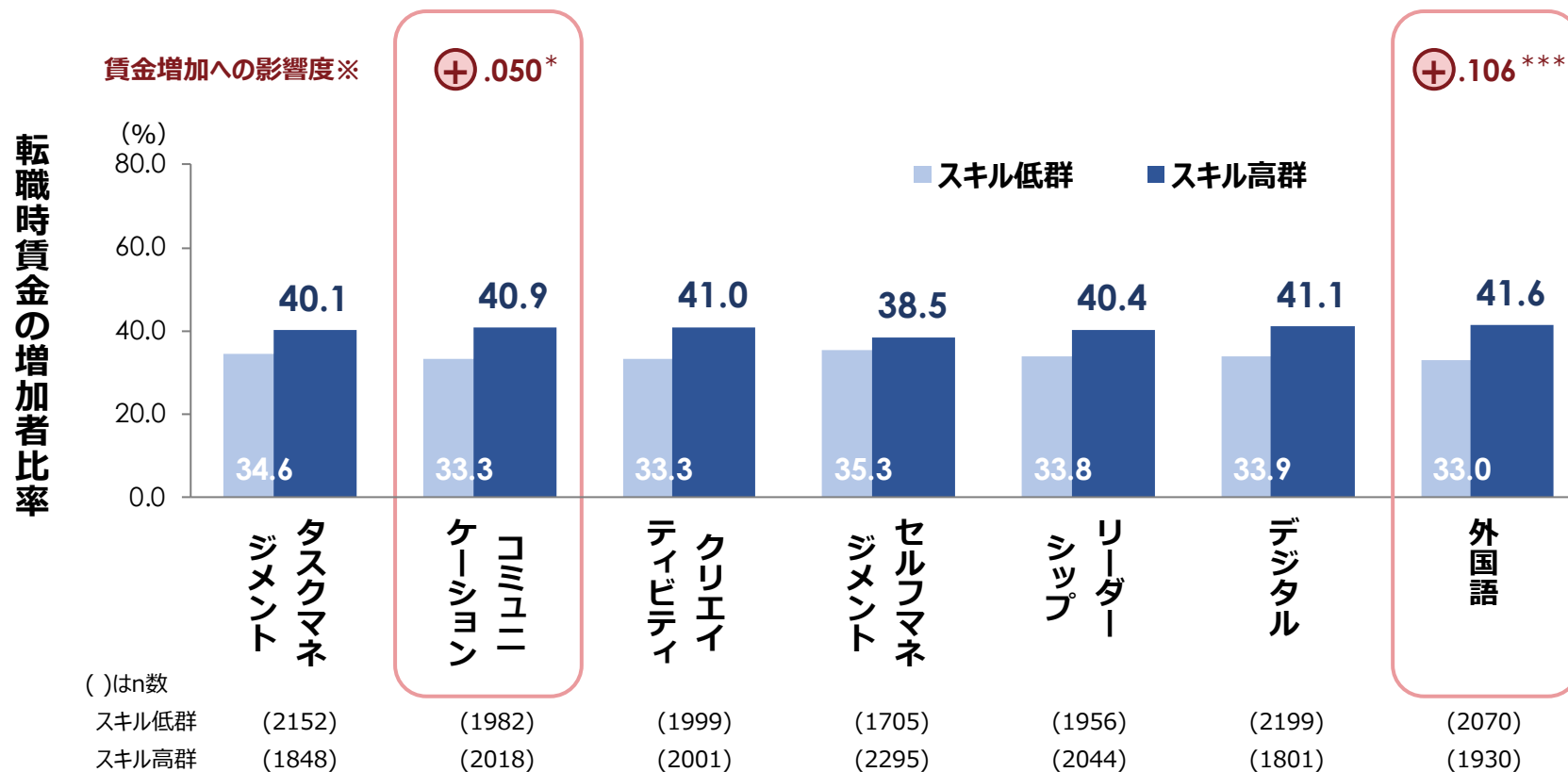
汎用的なスキルと転職時賃金との関係を見ていく。因子分析により汎用スキルを以下の7つのカテゴリに分類した。

スキルカテゴリ	詳細項目（抜粋）	平均値（pt）
タスクマネジメント	計画通りに行われるよう、業務の進捗を管理することができる 状況の変化に応じて、柔軟に対応することができる 作業を正確に、かつスピード速く行うことができる	4.77
コミュニケーション	異なる意見や価値観を尊重し、活かすことができる 相手に自分の考えや主張を分かりやすく伝えることができる 異なる意見や主張を持つ相手を説得することができる	4.69
クリエイティビティ	読みやすい文章や読み手を惹きつける文章を書くことができる 流行や話題になっていることを他人より早く先取りできる 仕事をこなすだけでなく、新たな発想や工夫を持ち込むことができる	4.31
セルフマネジメント	心と体のケアを行い、心身ともに健康な状態を維持できる 困難やストレスに対して柔軟に適応、回復することができる 仕事へのモチベーションを維持、高めることができる	4.31
リーダーシップ	組織の目標達成に向け、メンバーのモチベーションを高めることができる 組織が目指す方向性を示し、メンバーと共有することができる 不確実・不透明な状況下で意思決定できる	4.30
デジタル	エクセル等のソフトウェアを使ってデータの集計、分析ができる 統計的な手法を用いてデータ解析ができる プログラミングができる	4.12
外国語	英語を使って仕事ができる 中国語を使って仕事ができる 英語・中国語以外の外国語を使って仕事ができる	2.26

※仕事に関するスキルを詳細項目レベルで聴取し、これらを観測変数として因子分析を行った。
聴取は自身のスキルの度合いを「とてもあてはまる（7pt）」から「全くあてはまらない（1pt）」までの7段階で自己評価する形式で行った。

汎用スキルと転職時賃金との関係を見た。7つの汎用スキルのいずれに関しても、スキル高群はスキル低群より賃金が増加する人が多かった。このうち「外国語」と「コミュニケーション」は賃金増加に有意に寄与していた。

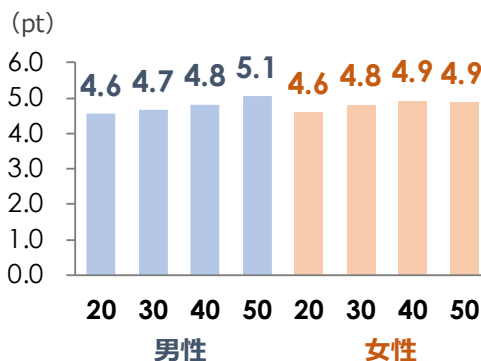
汎用スキルと賃金増加との関係



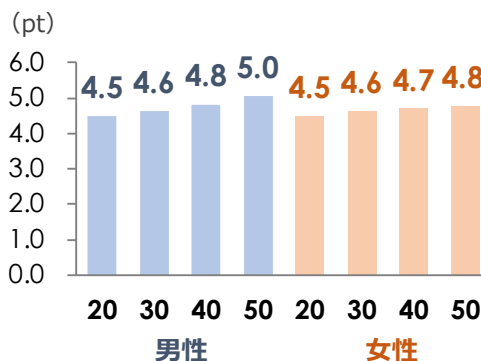
汎用スキルの高さを性年代別に見た。全般的に年代が高くなるほどスキルも高い。
外国語は逆に若年層の方がスキルが高い。

汎用スキルの高さ 性年代別

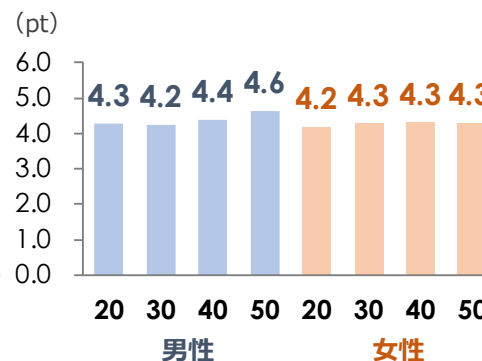
タスクマネジメント



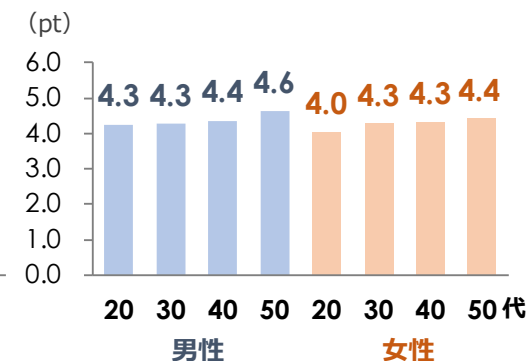
コミュニケーション



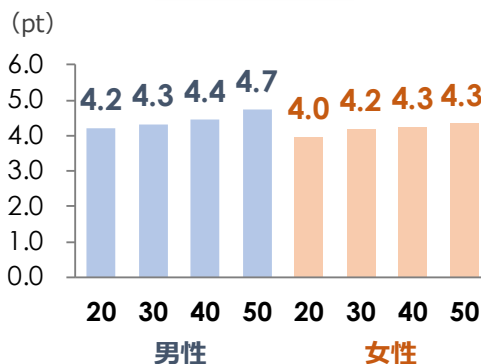
クリエイティビティ



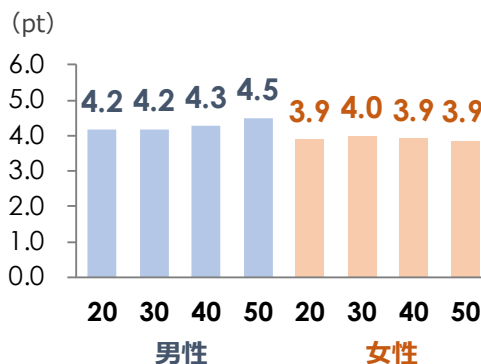
セルフマネジメント



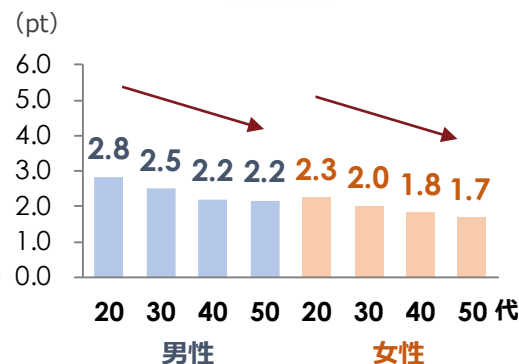
リーダーシップ



デジタル



外国語



n数	年代			
	20代	30代	40代	50代
男性	587	715	647	389
女性	468	509	457	228

スコア：
とてもあてはまる（7pt）～
全くあてはまらない（1pt）の平均値

転職時賃金に対する汎用スキルの影響度を性年代別に見た。「外国語」は多くの性年代で賃金増加にプラスに影響する傾向。20代、50代の男性は「コミュニケーション」が、30代の女性は「タスクマネジメント」が賃金増加に寄与している。

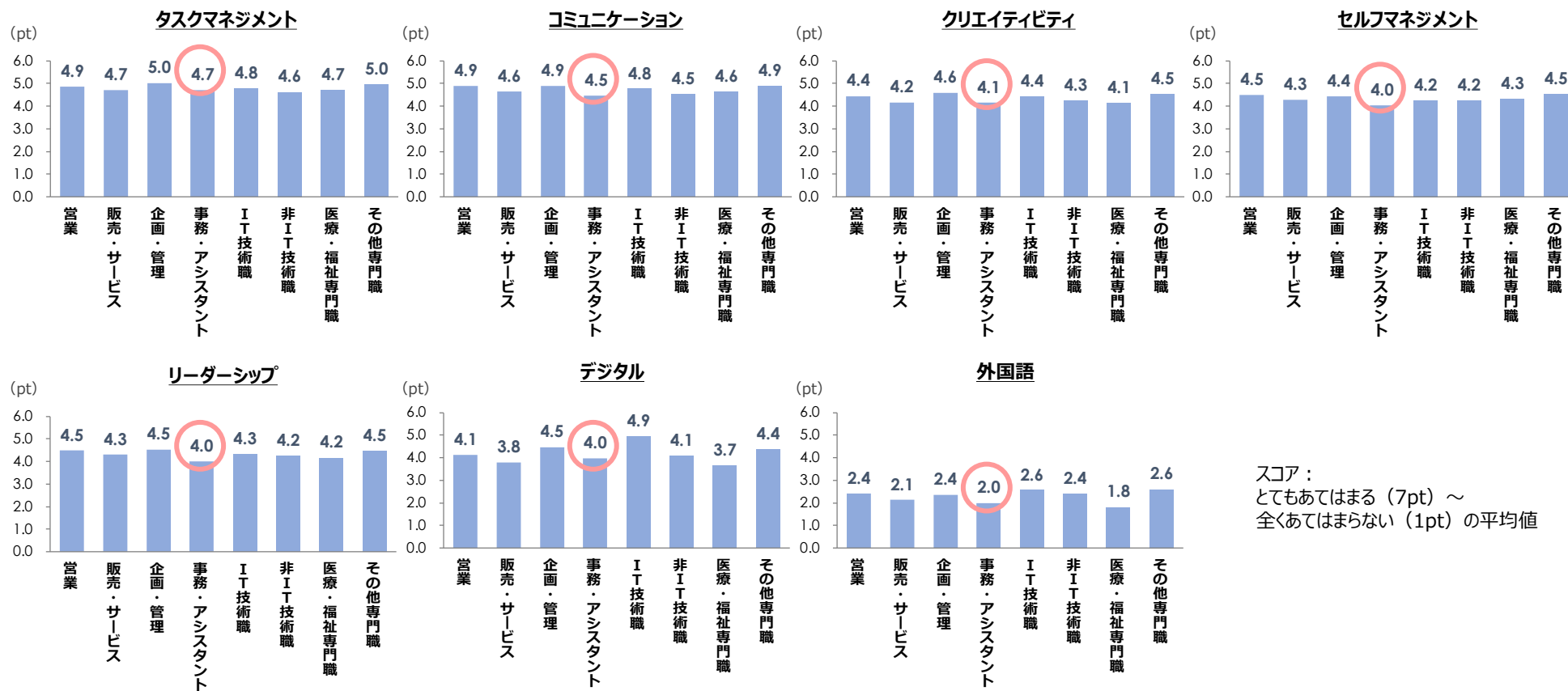
汎用スキルと賃金増加との関係 性年代別

	男性				女性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
タスクマネジメント	-0.101	0.012	-0.069	-0.210	0.016	0.160	0.010	-0.013
コミュニケーション	0.188	0.018	0.055	0.310	-0.034	-0.084	0.084	0.158
クリエイティビティ	0.080	0.045	-0.030	-0.116	0.100	0.009	0.001	-0.117
セルフマネジメント	0.055	0.084	0.068	0.064	-0.034	-0.003	-0.008	-0.094
リーダーシップ	-0.102	-0.062	0.016	0.096	0.098	-0.028	-0.111	0.173
デジタル	0.017	0.012	-0.030	0.012	0.009	-0.022	0.102	0.077
外国語	0.062	0.084	0.085	0.168	0.092	0.152	0.191	0.058

重回帰分析の結果に基づく。数値は標準偏回帰係数。太字は5%水準で有意な項目。

汎用スキルの高さを職種別に見た。転職時賃金の増加者が最も少なかった「事務・アシスタント」のスキルが全般的に低い傾向。

汎用スキルの高さ 職種別



スコア：
とてもあてはまる（7pt）～
全くあてはまらない（1pt）の平均値

転職時賃金に対する汎用スキルの影響度を職種別に見た。「営業」「企画・管理」「事務・アシスタント」は「外国語」が、「その他専門職」は「コミュニケーション」が賃金増加に影響している。

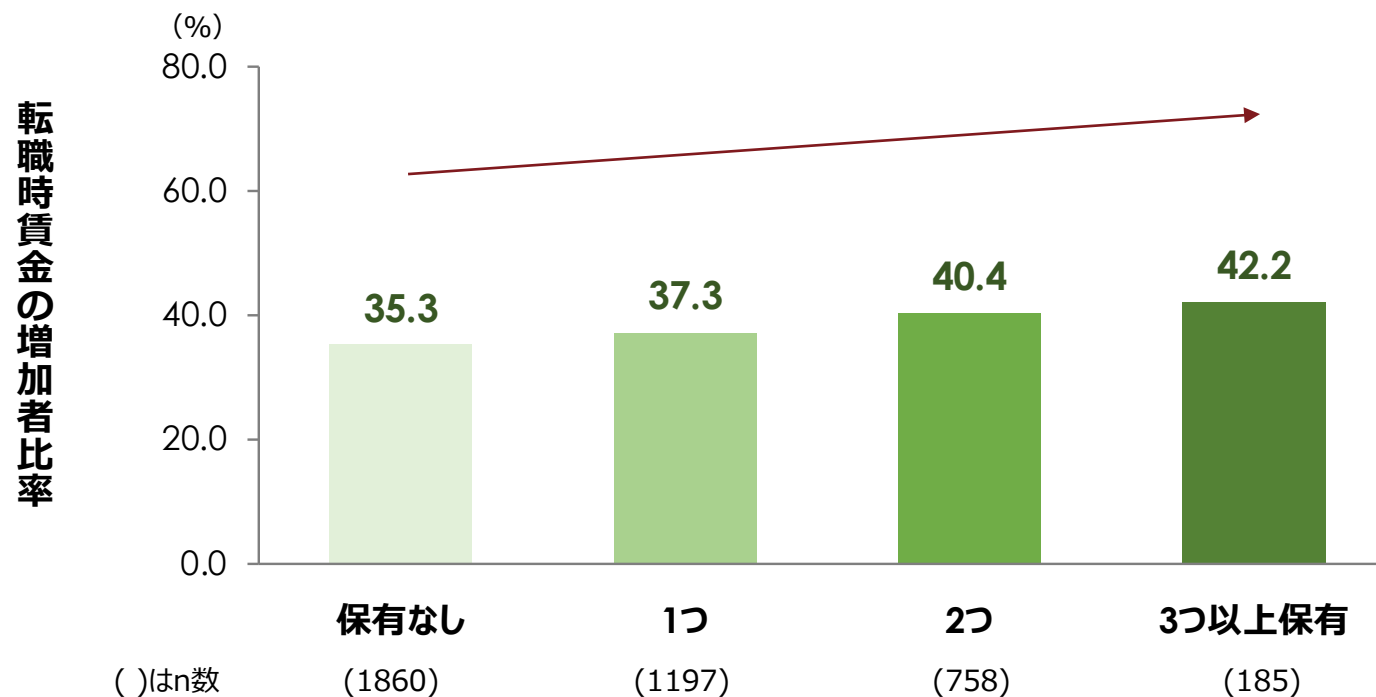
汎用スキルと賃金増加との関係 職種別

	営業	販売・サービス	企画・管理	事務・アシスタント	I T 技術職	非 I T 技術職	医療・福祉専門職	その他専門職
タスクマネジメント	-0.014	0.034	0.100	-0.003	-0.079	-0.086	-0.061	-0.021
コミュニケーション	0.032	0.038	0.054	-0.028	0.060	0.056	-0.045	0.314
クリエイティビティ	-0.001	0.000	-0.005	0.020	0.107	0.057	0.067	0.076
セルフマネジメント	0.064	-0.061	0.009	0.039	-0.050	0.073	0.033	0.070
リーダーシップ	-0.039	0.077	0.044	-0.055	0.017	-0.027	0.085	-0.260
デジタル	-0.010	-0.074	-0.080	-0.010	0.067	0.037	0.037	-0.163
外国語	0.110	0.141	0.185	0.228	0.030	0.071	0.047	0.112

重回帰分析の結果に基づく。数値は標準偏回帰係数。太字は5%水準で有意な項目。

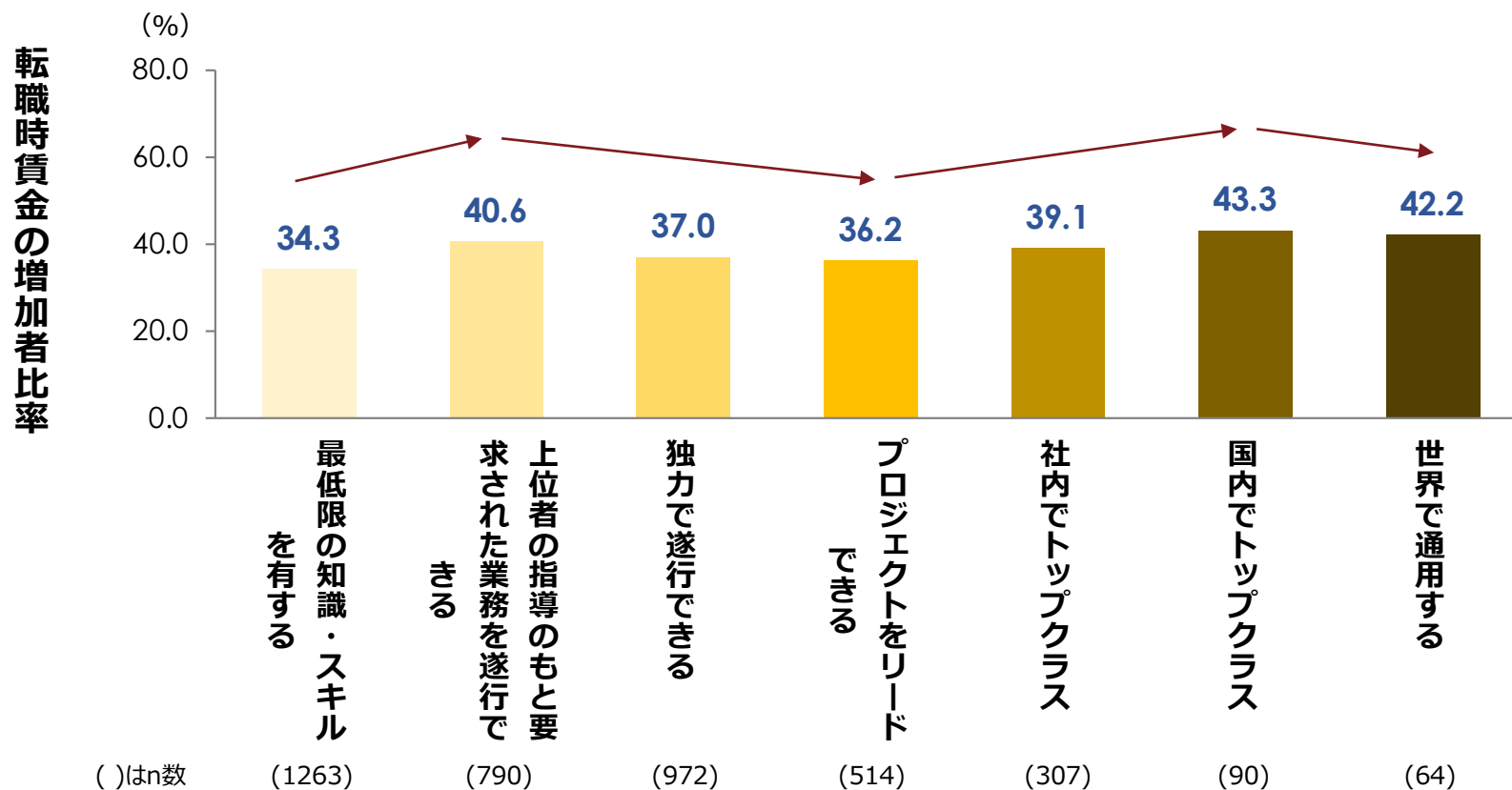
保有する資格が多いほど転職時賃金は増加する傾向だが、比率の差は小さい。

専門資格の数と賃金増加の関係



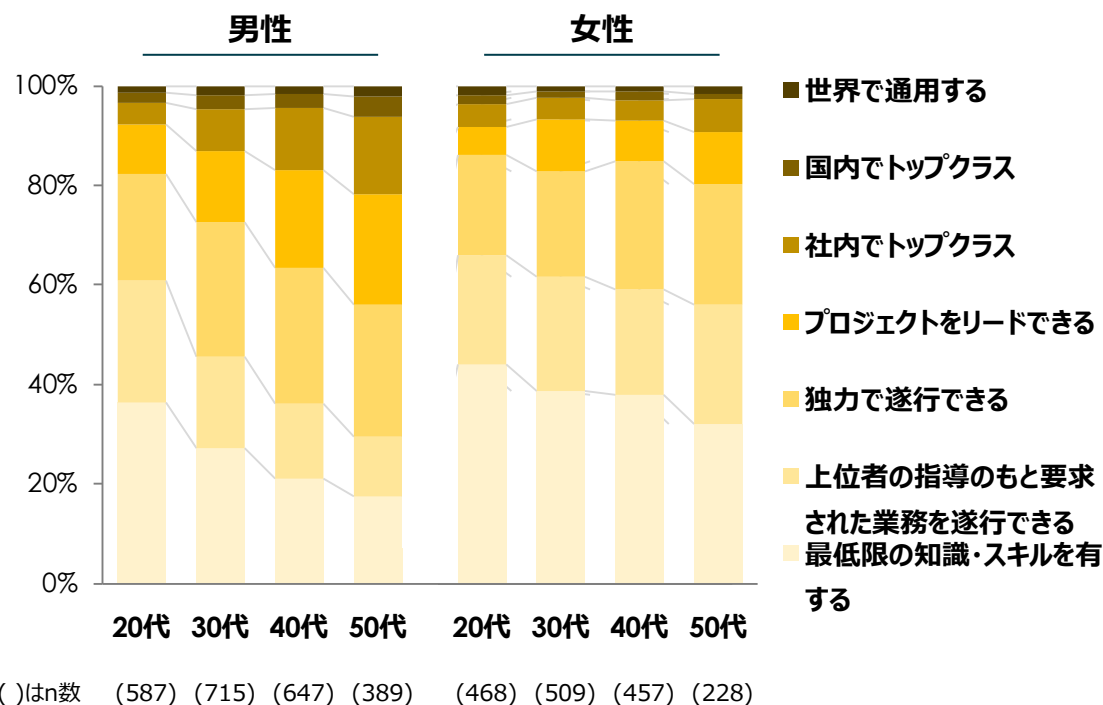
専門スキルが高ければ転職時の言金も増加するという関係にない。

専門スキルの高さと言金増加の関係

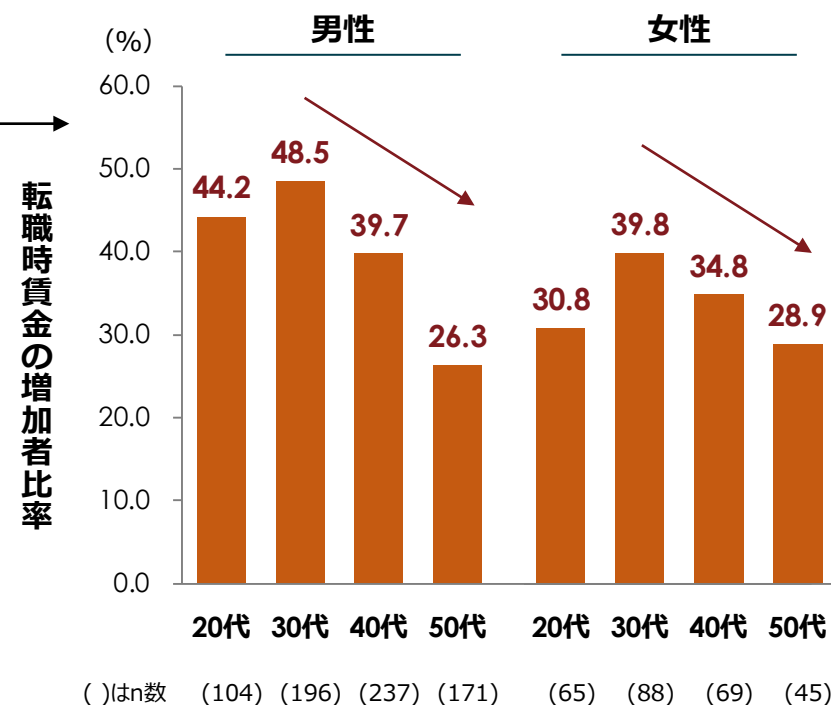


専門スキルは年齢が上がるにつれて高くなるが、年齢が上がると専門性の高い人でも賃金は増加しにくくなる。「プロジェクトをリードできる」以上のスキルを保有している、30代以降は転職時賃金の増加者が少なくなっている。

専門スキルの高さ 年代別



専門スキル高群の転職時賃金増加者比率

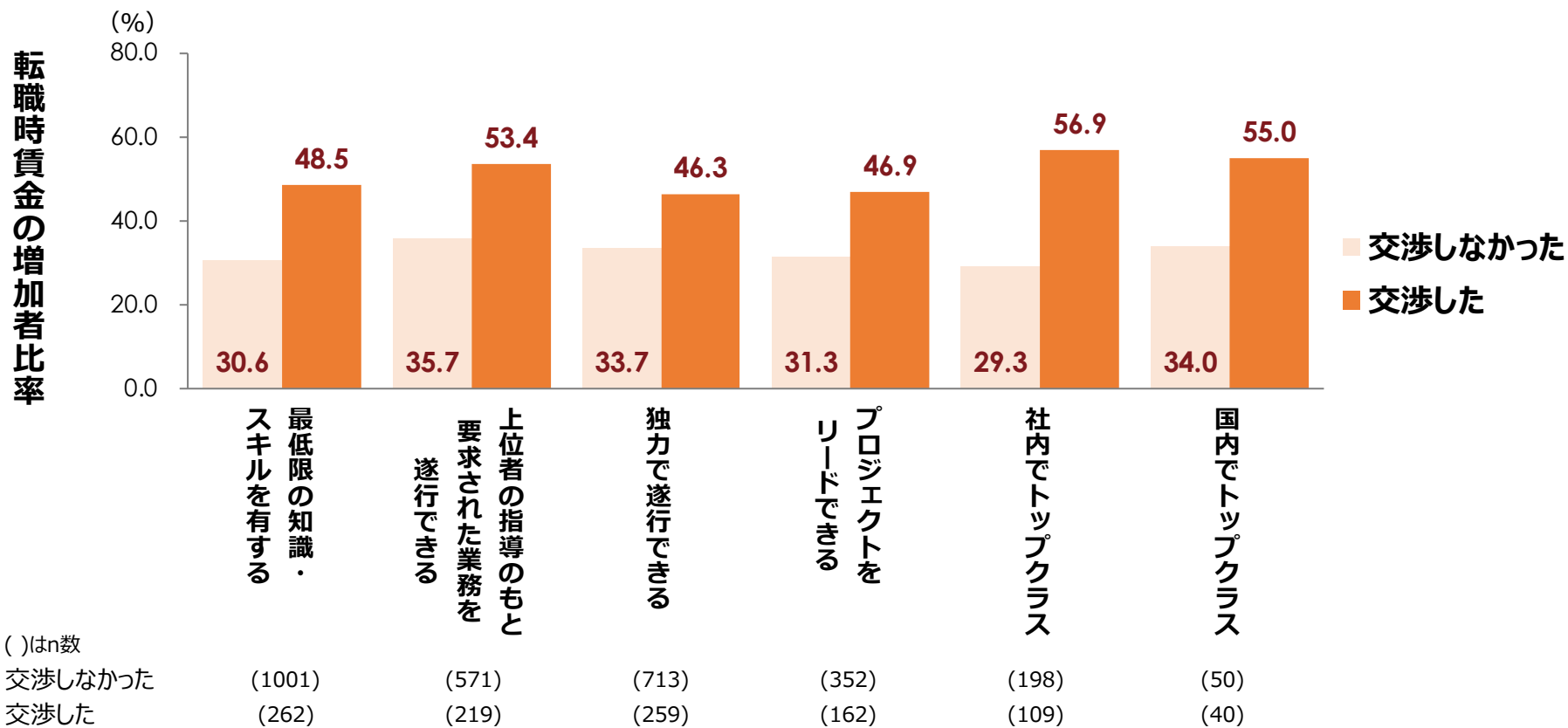


ベース：コロナ禍の転職者

ベース：コロナ禍の転職者のうち、
専門スキルが「プロジェクトをリードできる」以上

専門スキルの高さに関わらず、賃金交渉したほうが賃金は増加する傾向。

専門スキルの高さや賃金交渉の関係



要因分析③ 経験・学習

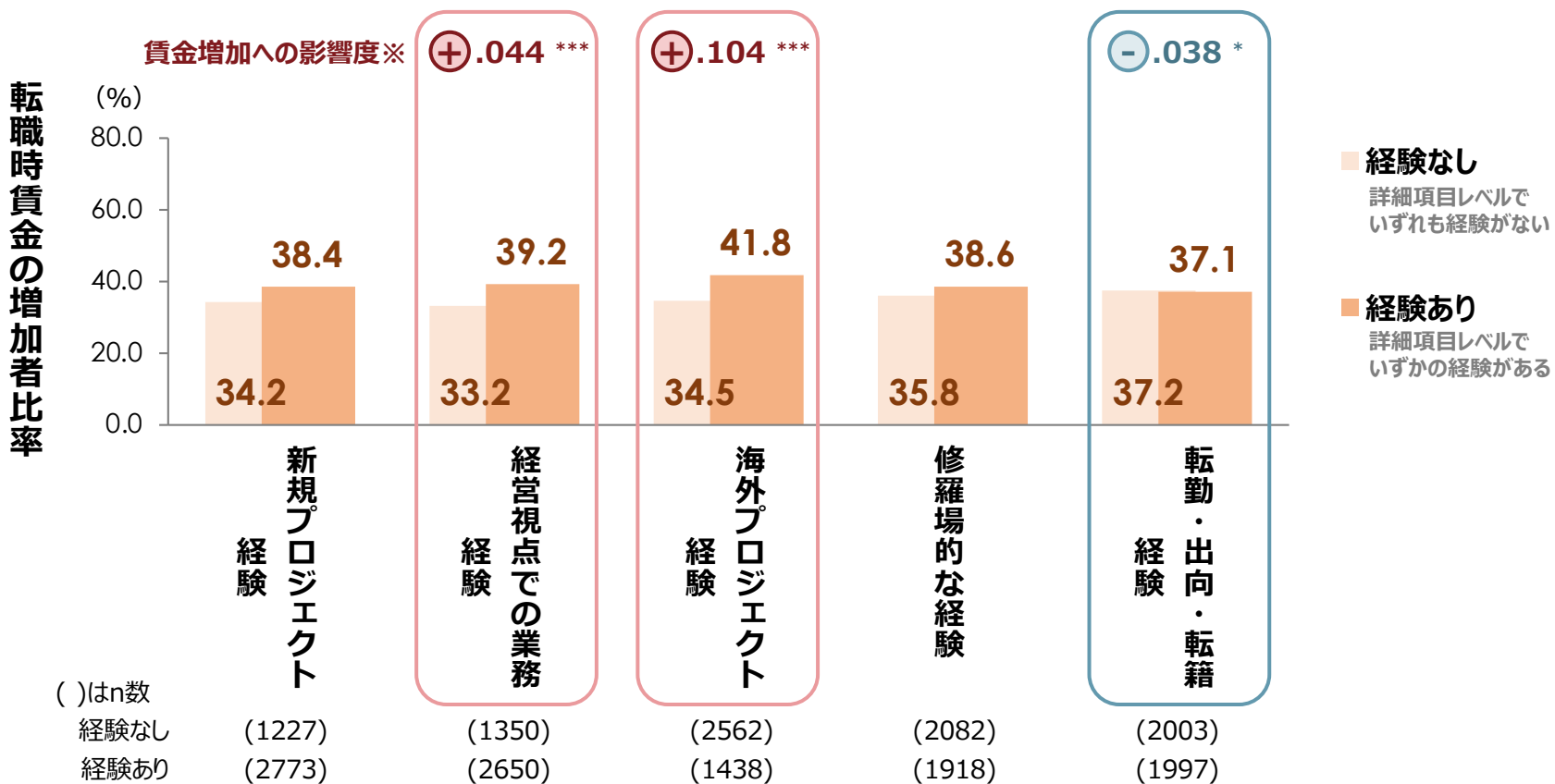
業務経験と転職時賃金との関係を見ていく。因子分析により業務経験を以下の5つのカテゴリーに分類した。

業務経験カテゴリー	詳細項目	平均値 (pt)
新規プロジェクト経験	新規事業・新規プロジェクトの立ち上げ 新規プロジェクトの起案・提案 新規事業・新規顧客開拓の立ち上げ 新しいアイデアや企画の提案	1.70
経営視点での業務経験	会社もしくは部署の戦略・企画の策定業務 部門横断的なプロジェクトへの参加 事業戦略全体の策定業務 組織のビジョンや目標の策定 経営陣のサポート・補佐業務	1.62
海外プロジェクト経験	多国籍チームのマネジメント 多国籍な人々と協働するプロジェクトへの参加 海外での勤務	1.50
修羅場的な経験	事業・プロジェクトの撤退 勤め先企業の倒産・リストラ 大きな損失計上	1.40
転勤・出向・転籍経験	出向・転籍 転勤（転居を伴う異動）	1.35

※過去の業務経験を詳細項目レベルで聴取り、これらを観測変数として因子分析を行った。
聴取りは業務経験の度合いを「多く経験している（4pt）」から「全く経験していない（1pt）」までの4段階で自己評価する形式で行った。

業務経験と賃金増加との関係を見た。「海外プロジェクト経験」と「経営視点での業務経験」は賃金増加にプラスに影響している。「転勤・出向・転籍経験」は賃金増加にマイナスに影響。

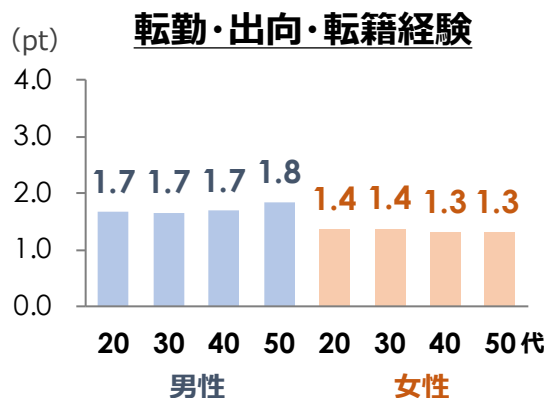
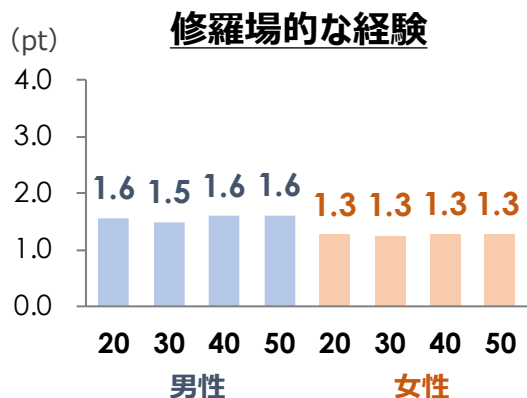
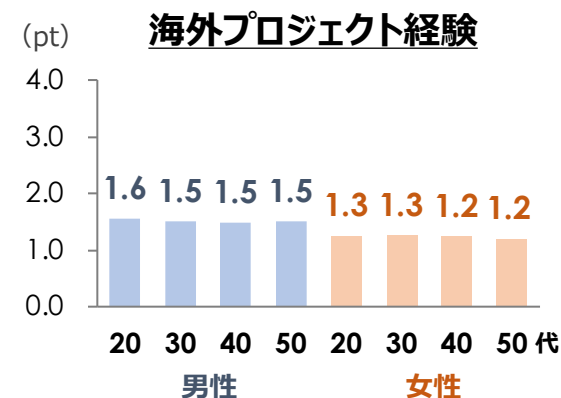
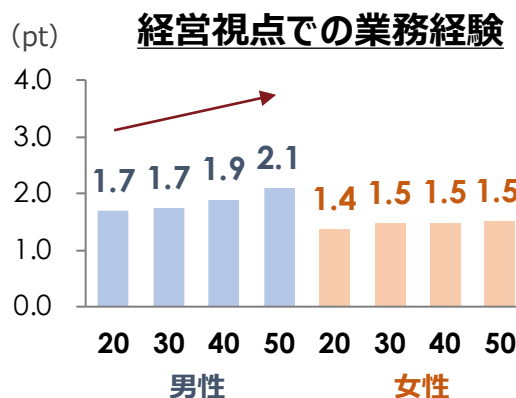
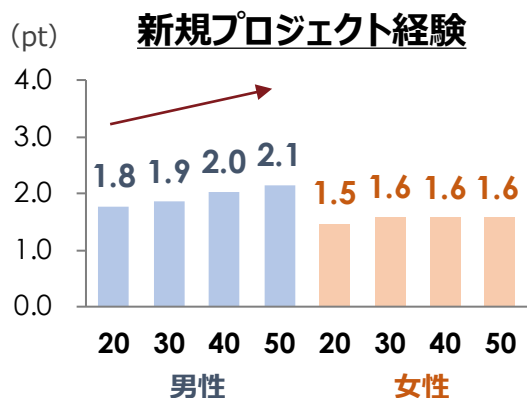
業務経験と賃金増加の関係



※重回帰分析結果。数値は標準偏回帰係数。有意水準 *** 0.1%、* 5%
 ベース：コロナ禍の転職者

性別では男性の方が全般的に業務経験は豊富。年代ではあまり差はないが、「新規プロジェクト経験」と「経営視点での業務経験」に関しては、男性で年代が高いほど経験が豊富。

業務経験の豊富さ 性年代別



n数	年代			
	20代	30代	40代	50代
男性	587	715	647	389
女性	468	509	457	228

スコア：
多く経験している（4pt）～
全く経験していない（1pt）の平均値

業務経験と賃金増加との関係を性年代別に見た。「海外プロジェクト経験」は、40代男女と20代女性で賃金増加にプラスの影響。20代男性は「経営視点での業務経験」がプラスに、50代女性は「修羅場的な経験」がマイナスに影響。

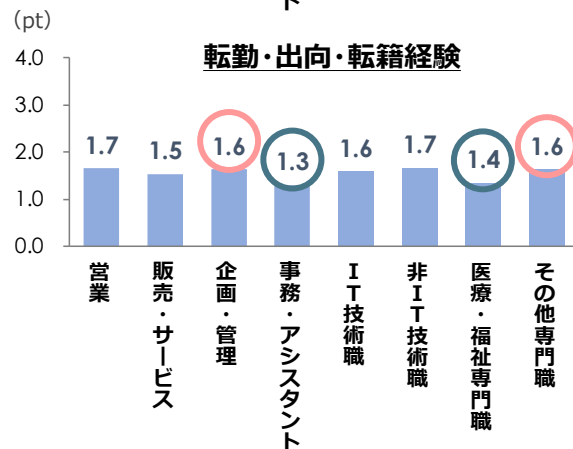
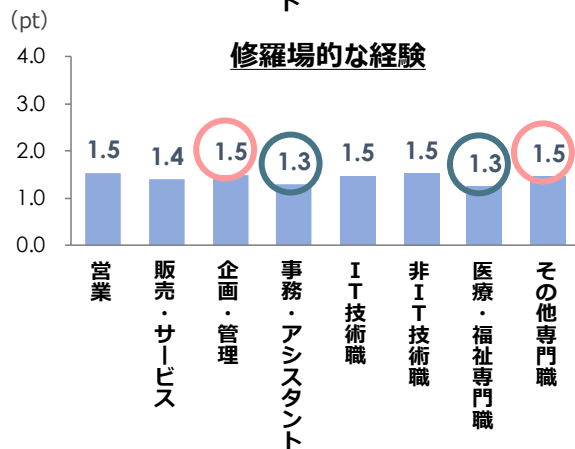
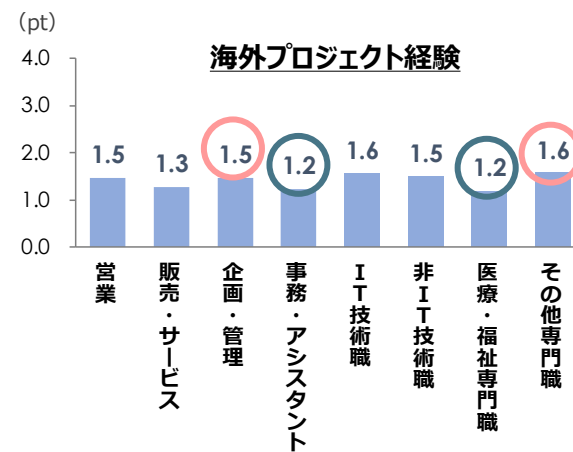
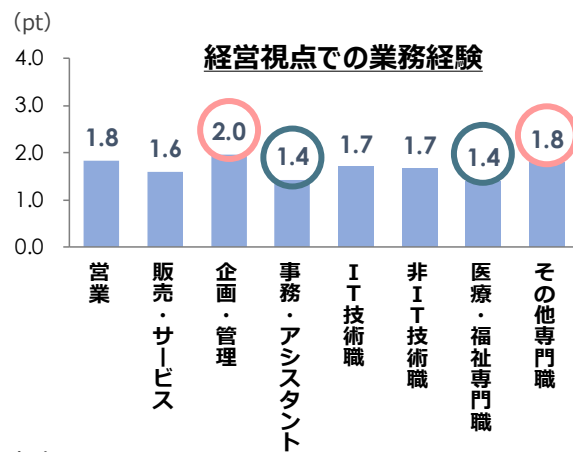
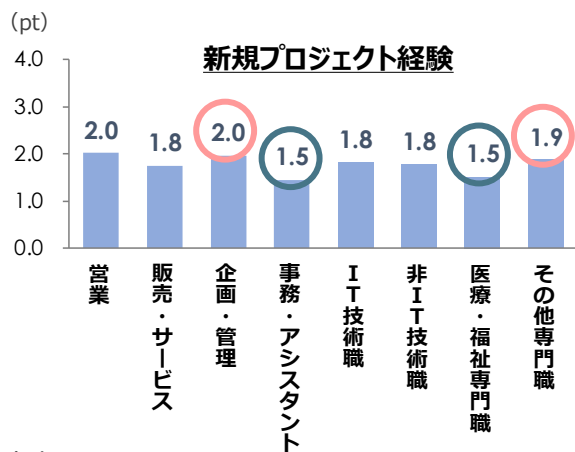
業務経験と賃金増加の関係 性年代別

	男性				女性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
新規プロジェクト経験	-0.028	0.013	0.013	0.004	0.008	-0.009	-0.019	0.097
経営視点での業務経験	0.141	-0.001	-0.018	0.052	0.040	0.054	0.053	0.159
海外プロジェクト経験	0.022	0.022	0.233	0.065	0.121	0.042	0.184	0.138
修羅場的な経験	0.016	0.075	-0.044	0.103	0.031	0.039	-0.048	-0.183
転勤・出向・転籍経験	-0.048	0.021	-0.059	-0.034	-0.051	-0.028	0.008	-0.085

重回帰分析の結果に基づく。数値は標準偏回帰係数。太字は5%水準で有意な項目。

業務経験の豊富さを職種別に見た。全般的に「企画・管理」や「その他専門職」のスコアが高く、「事務・アシスタント」と「医療・福祉専門職」のスコアが低い。

業務経験の豊富さ 職種別



スコア：
多く経験している (4pt) ~
全く経験していない (1pt) の平均値

ベース：コロナ禍の転職者

業務経験と賃金増加との関係を職種別に見た。「海外プロジェクト経験」は「営業」「事務・アシスタント」「医療・福祉専門職」で賃金増加にプラスに影響している。「医療・福祉専門職」は「経営視点での業務経験」、「その他専門職」は「新規プロジェクト経験」がプラスにはたらいている。

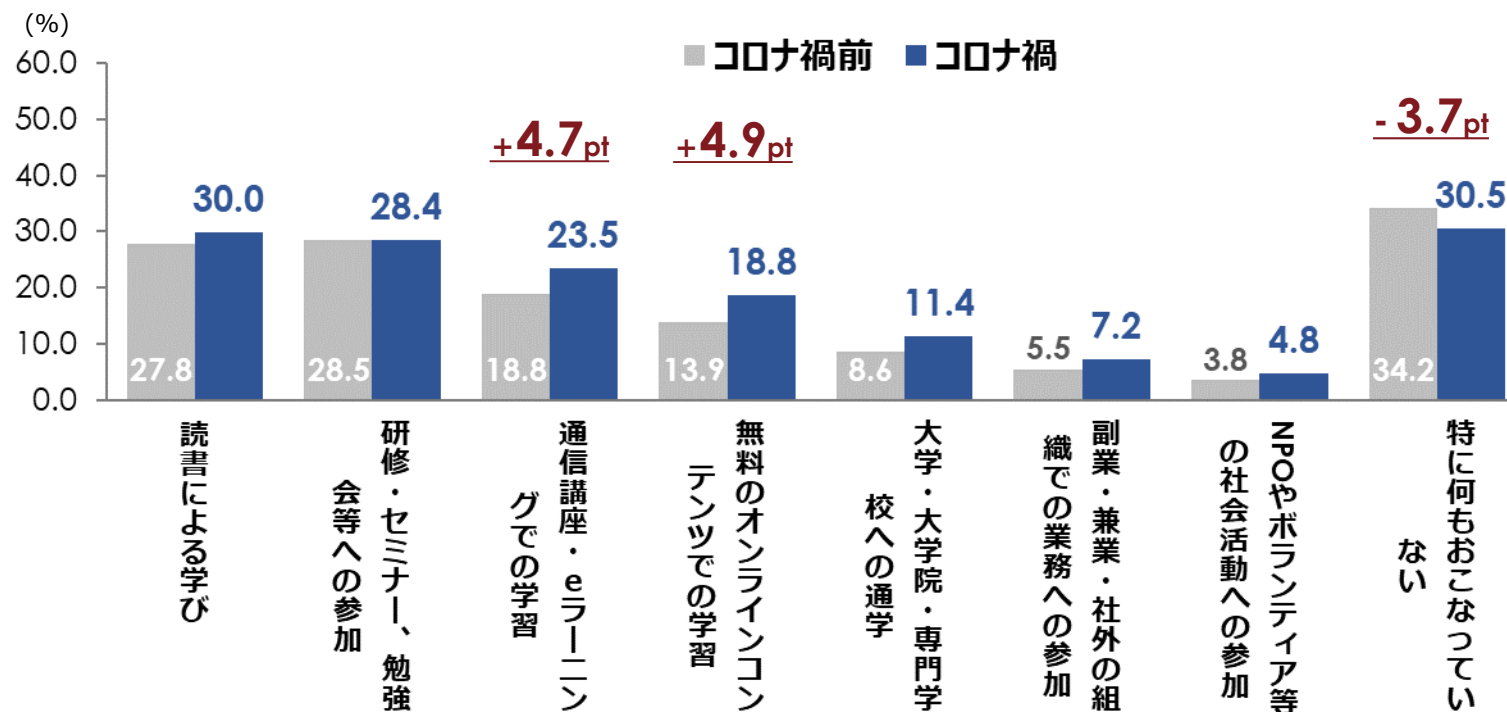
業務経験と賃金増加の関係 職種別

	営業	販売・サービス	企画・管理	事務・アシスタント	IT技術職	非IT技術職	医療・福祉専門職	その他専門職
新規プロジェクト経験	-0.006	0.044	-0.004	-0.035	-0.104	-0.035	0.009	0.189
経営視点での業務経験	0.062	-0.068	0.093	-0.069	0.101	-0.030	0.099	-0.025
海外プロジェクト経験	0.105	0.062	0.045	0.233	0.037	0.076	0.116	0.110
修羅場的な経験	0.014	0.136	0.006	-0.002	0.057	0.067	-0.015	-0.136
転勤・出向・転籍経験	-0.123	-0.009	0.031	0.056	-0.007	0.016	-0.069	0.044

重回帰分析の結果に基づく。数値は標準偏回帰係数。太字は5%水準で有意な項目。

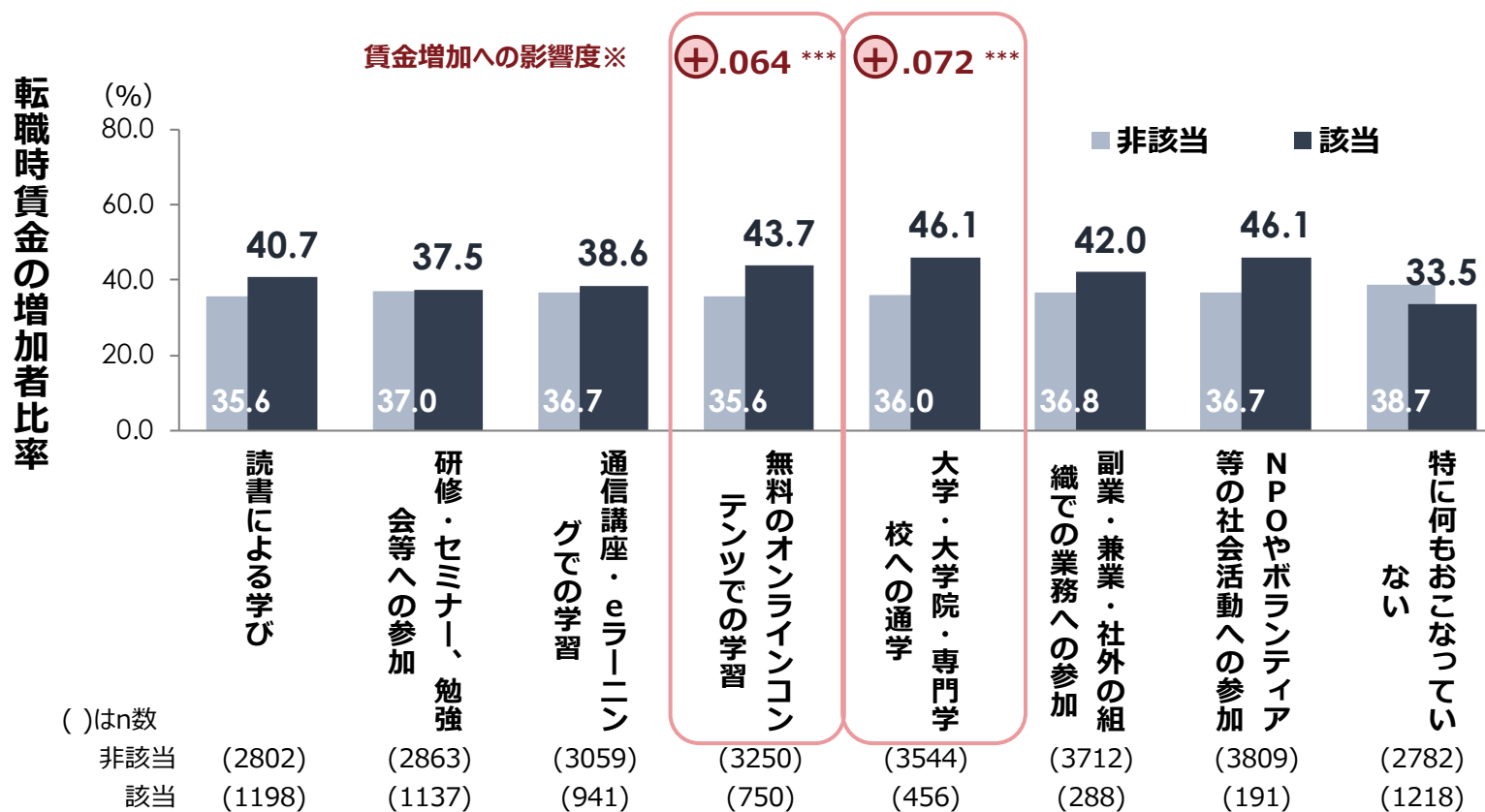
自己啓発学習の実施度を見た。「読書による学び」「研修・セミナー、勉強会等への参加」「通信講座・eラーニングでの学習」が多い。コロナ禍前に比べ「無料のオンラインコンテンツ」と「通信講座・eラーニングでの学習」が増え、「特に何もおこなっていない」が減った。

自己啓発学習の実施度（複数回答）



自己啓発学習と賃金増加との関係を見た。「大学・大学院・専門学校への通学」と「無料のオンラインコンテンツでの学習」を行っている人は賃金が増加する傾向。

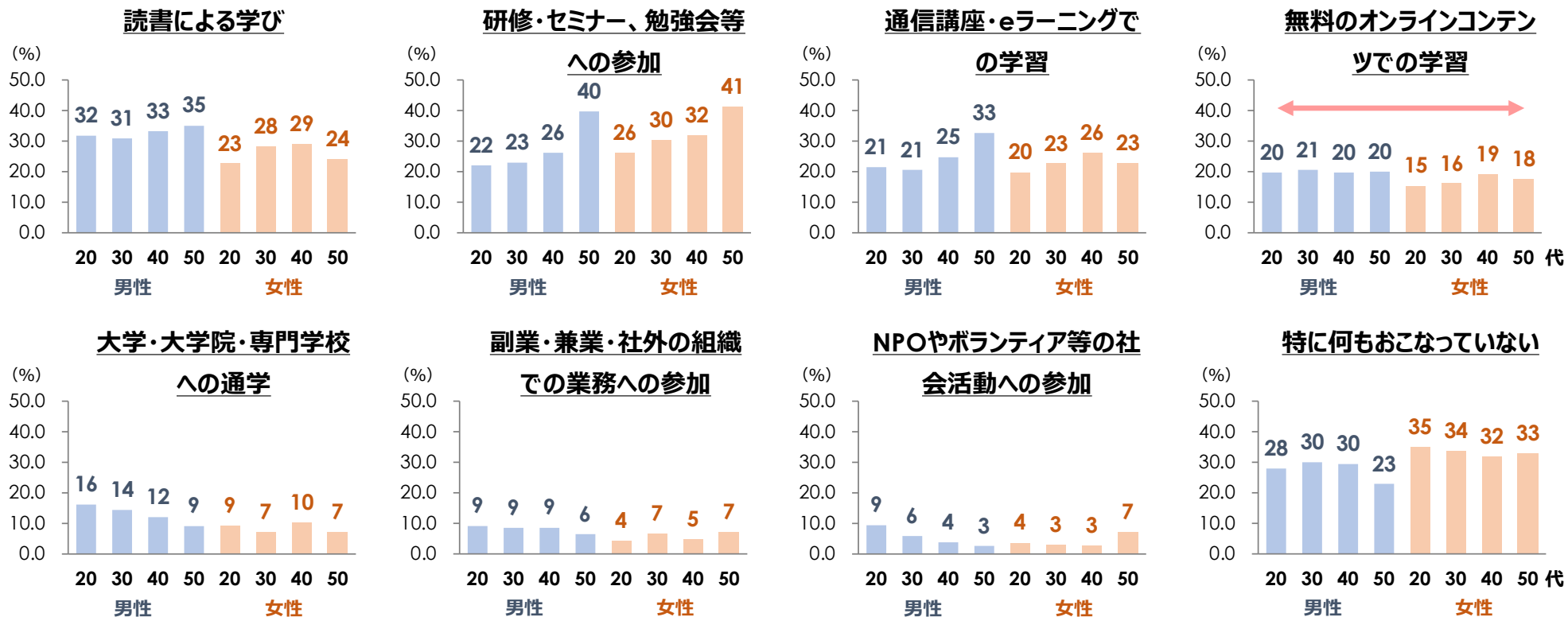
自己啓発学習と賃金増加の関係



※重回帰分析結果。数値は標準偏回帰係数。有意水準 *** 0.1%
 ベース：コロナ禍の転職者

自己啓発学習の実施度を性年代別に見た。コロナ禍に実践する人が増え、賃金増加にもプラスに影響していた「無料のオンラインコンテンツでの学習」は、性年代で偏りが小さい。

自己啓発学習の実施度 性年代別



n数	年代			
	20代	30代	40代	50代
男性	587	715	647	389
女性	468	509	457	228

自己啓発学習と賃金増加との関係を性年代別に見た。男性の20代と30代は「無料のオンラインコンテンツでの学習」、男性20代と40代は「大学・大学院・専門学校への通学」が賃金増加にプラスに影響している。

自己啓発学習と賃金増加の関係 性年代別

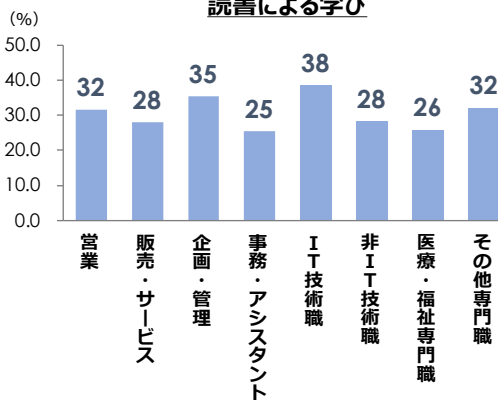
	男性				女性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
読書による学び	0.008	0.002	-0.037	0.015	0.043	0.074	-0.004	0.028
研修・セミナー、勉強会等への参加	0.076	0.014	-0.036	-0.023	0.071	-0.027	0.021	-0.057
通信講座・eラーニングでの学習	-0.001	-0.021	0.072	0.036	-0.034	-0.034	-0.051	0.103
無料のオンラインコンテンツでの学習	0.096	0.101	0.044	0.082	0.091	0.040	0.042	0.048
大学・大学院・専門学校への通学	0.104	0.017	0.086	0.056	0.076	0.016	0.097	0.138
副業・兼業・社外の組織での業務への参加	0.004	0.036	-0.001	0.022	-0.032	0.085	0.017	-0.009
NPOやボランティア等の社会活動への参加	0.071	0.057	0.000	0.073	0.052	-0.042	-0.008	-0.052

重回帰分析の結果に基づく。数値は標準偏回帰係数。太字は5%水準で有意な項目。

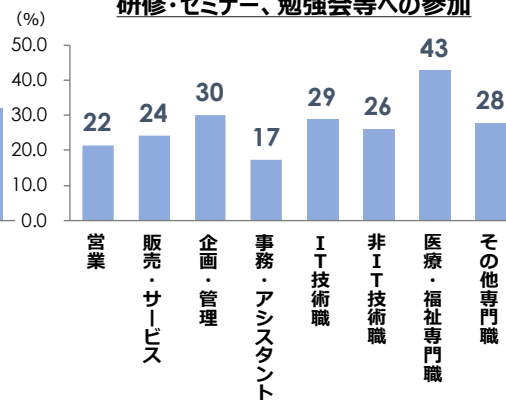
自己啓発学習の実施度を職種別に見た。「事務・アシスタント」は「特に何もおこなっていない」が最も多い。

自己啓発学習の実施度 職種別

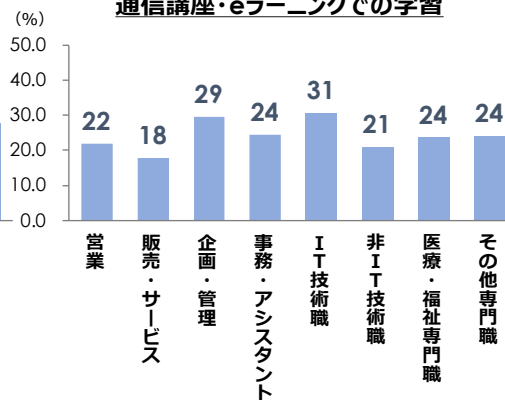
読書による学び



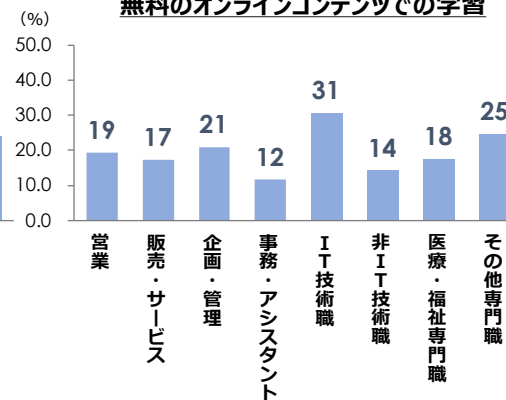
研修・セミナー、勉強会等への参加



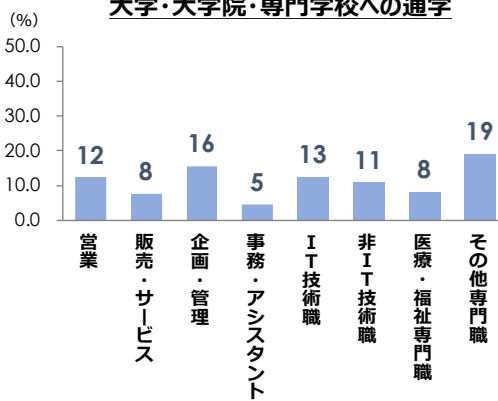
通信講座・eラーニングでの学習



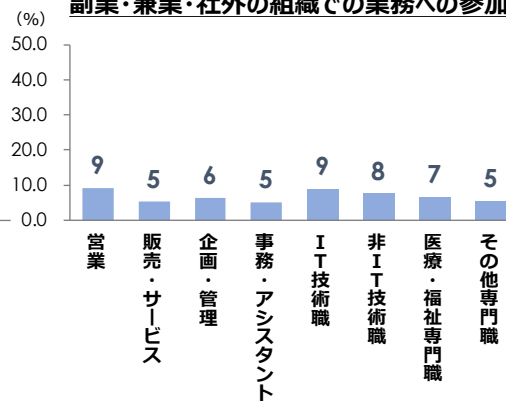
無料のオンラインコンテンツでの学習



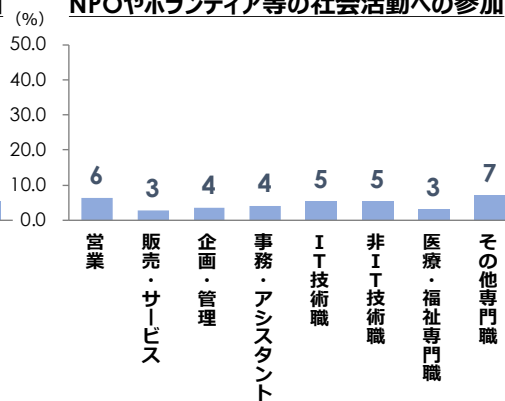
大学・大学院・専門学校への通学



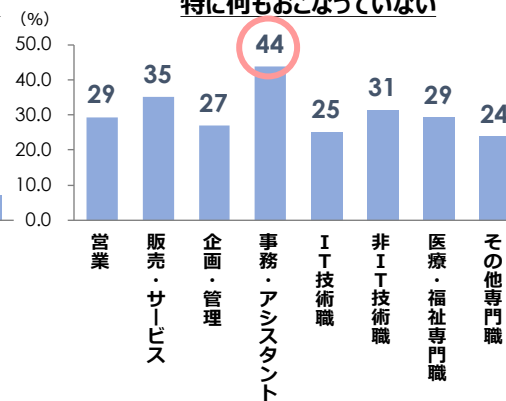
副業・兼業・社外の組織での業務への参加



NPOやボランティア等の社会活動への参加



特に何もおこなっていない



()はn数 (572) (247) (543) (382) (336) (644) (764) (255)

自己啓発学習と賃金増加との関係を職種別に見た。多くの職種で「無料のオンラインコンテンツでの学習」が賃金増加にプラスに影響している。事務アシスタントは「読書による学び」、医療福祉専門職は「大学・大学院・専門学校への通学」がプラスに、その他専門職は「NPOやボランティア等の社会活動への参加」がマイナスに影響している。

自己啓発学習と賃金増加の関係 職種別

	営業	販売・サービス	企画・管理	事務・アシスタント	IT技術職	非IT技術職	医療・福祉専門職	その他専門職
読書による学び	-0.003	-0.064	-0.025	0.128	0.036	0.025	-0.023	-0.063
研修・セミナー、勉強会等への参加	-0.019	-0.026	0.048	0.028	0.039	-0.030	0.017	0.041
通信講座・eラーニングでの学習	0.002	0.059	-0.004	0.025	-0.036	-0.038	-0.040	0.113
無料のオンラインコンテンツでの学習	0.126	-0.035	0.022	-0.015	0.129	0.137	0.106	0.034
大学・大学院・専門学校への通学	0.037	0.038	0.075	0.007	0.005	0.023	0.132	0.053
副業・兼業・社外の組織での業務への参加	0.016	-0.049	0.042	0.081	0.087	0.020	0.021	0.031
NPOやボランティア等の社会活動への参加	0.028	0.109	-0.040	0.029	0.097	0.033	0.030	-0.142

重回帰分析の結果に基づく。数値は標準偏回帰係数。太字は5%水準で有意な項目。