

働き方の変化と転職

豊澤 幸平

年齢が四五歳も違う大学の後輩から、昨年末、転職について相談を持ち掛けられた。何度か話を聞いたが、最終的に四月一日から新しい会社に席を移した。技術系の大学院を卒業、就職した会社で四年間働いていたが、「現在の仕事、業務が自分の希望と合わない。もっとスキル、専門性を活かせる会社に転職したい」とのことであつた。

転職を含め、副業解禁、スポットワーク（スキマバイト）など働き方が大きく変化している。

転職も増加している。その理由としては、終身雇用の考えが薄れたこと、少子化による売り手市場の進行、定年年齢の引き上げによる現役の長期化、また雇用システムが旧来のメンバーシップ型からジョブ型に変化したことが考えられる。転職の目的は、給与のアップ、スキルアップやキャリア形成、よりよい職場環境を求めるためである。

一方、会社側も、優秀な人材確保や定着率を上げるため努力している。給与引き上げ、福利厚生の実施などの待遇の見直し、職場環境の改善、社員のスキルアップなど成長支援、また配属部署の柔軟化、転職の意思の事前確認を行っている。

しかし、これらの対策、施策にも拘わらず、転職が増加の一途をたどっている。春入社の一括採用から中途採用を前提とした通年採用に移行、また「アルムナイ」（一度やめた会社に就職する）が普通になっている。転職支援サービス市場も七千億円と一大産業である。統計では、二〇二四年の正社員の転職は九十九万人、一方、二〇一四年は六十万人であつたので、この一〇年で1.5倍となった。非正規社員から正社員への転職は三二万人、合わせて約一三〇万人。しかし、諸外国と比べるとまだまだ流動性は低く、平均勤続年数で比較すると、日本は約一二年、米国は約四年というデーターがある。

一個人として転職は大きな負担と決断がいる。私が背中を押した先程の後輩は、明確な目標を持っているので、新しい環境に順応し澁澀と活躍すると信じている。

（二〇二五年五月）