

「第32回転職世論調査」

「異業界」または「異職種」へ転職する際に壁となっている要因とは？

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）では、転職を実現したビジネスパーソンを対象に調査を行い、1008人より回答が得られましたので、報告いたします。

第32回の調査テーマは、2020年名目GDP600兆円の実現に向けた国の課題の一つである、成長分野への人材移動とボトルネックの解明です。

「業界」「職種」をまたぐ転職の壁となっている要因を明らかにし、キャリア人材採用、定着、活躍のヒント、ひいては企業のHRM（※）の進化に貢献することを目的としています。

※ HRM（ヒューマン・リソース・マネジメント）：人的資源管理

調査結果

転職を実現したビジネスパーソンに、転職活動前から活動後の意識を調べたところ、「同業界 同職種」と「異業界 同職種」「同業界 異職種」転職の比較で、以下の結果が示唆されました。

- ① 「業界」「職種」をまたぐ転職の壁は、“企業風土や職場慣習の違い”が壁になる。
企業風土や社内文化の違いが、求職者の転職活動や入社後活躍の負担となっている。
- ② 「職種」をまたぐ転職では、“教育体制の充実”が鍵となる。
前職とは異なる新たな実務スキルの習得機会の充実度合いが、求職者の企業選択の鍵となっている。

DATA: 転職活動前から転職活動後の意識について、3つの設問項目で「同業界 同職種」転職と、「異業界 同職種」「同業界 異職種」転職を比較。下図は差分が最も大きな選択肢。

比較	不安に思っていたこと（活動前）	企業を選ぶ際の優先項目（活動中）	転職後にとまどったこと（活動後）
異業界 同職種	職場の慣習や企業風土になじめるかどうか 異業界 同職種: 63.7% 同業界 同職種: 56.2% 7.5 pt差	休日休暇 異業界 同職種: 49.8% 同業界 同職種: 32.7% 17.1 pt差	前の会社との社内文化の違い 異業界 同職種: 55.2% 同業界 同職種: 44.1% 11.1 pt差
	職場の慣習や企業風土になじめるかどうか 同業界 異職種: 67.3% 同業界 同職種: 56.2% 11.1 pt差	教育体制 同業界 異職種: 27.1% 同業界 同職種: 9.6% 17.5 pt差	前の会社との社内文化の違い 同業界 異職種: 49.5% 同業界 同職種: 44.1% 5.4 pt差

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 社外広報グループ
 TEL: 03-3211-7117 メール: kouho @waku-2.com

リクルートキャリアではこれからもひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指してまいります。

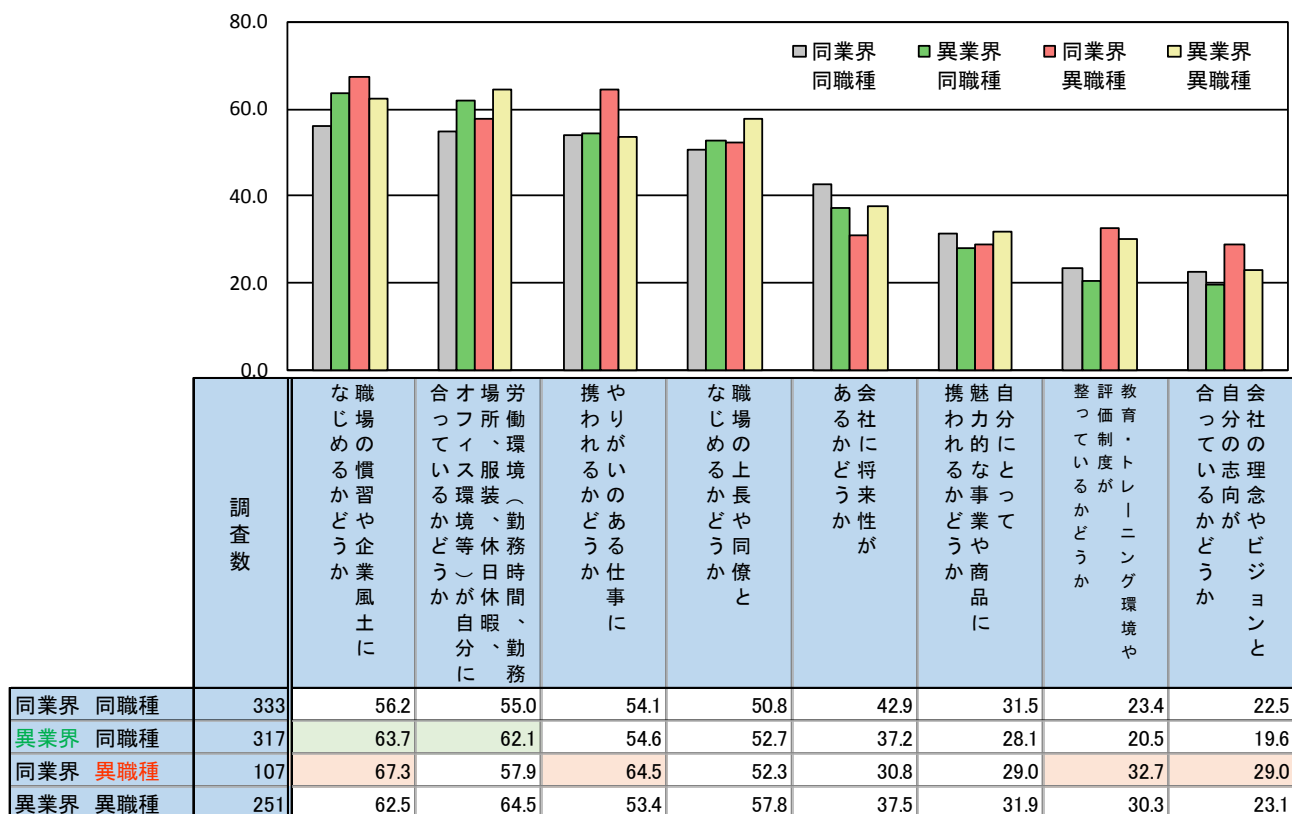
【調査概要】

- 調査目的：転職活動における求職者の意識を明らかにする
「業界」「職種」をまたぐ際の転職の壁となっている要因を明らかにする
- 実施期間：2017年2月24日（金）～3月6日（月）まで
- 調査対象：株式会社リクルートキャリアの転職エージェントサービス<リクルートエージェント>の登録者で、何らかの手段で2016年6月～11月に転職を実現された5,496名のうち回答者1008名。（回答率18.3%）
- 調査方式：webを使ったアンケート



※ %を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、合計が100%と一致しない場合がある

Q.現職への転職を考えるうえで「不安に思っていたこと」について教えてください。（複数回答）



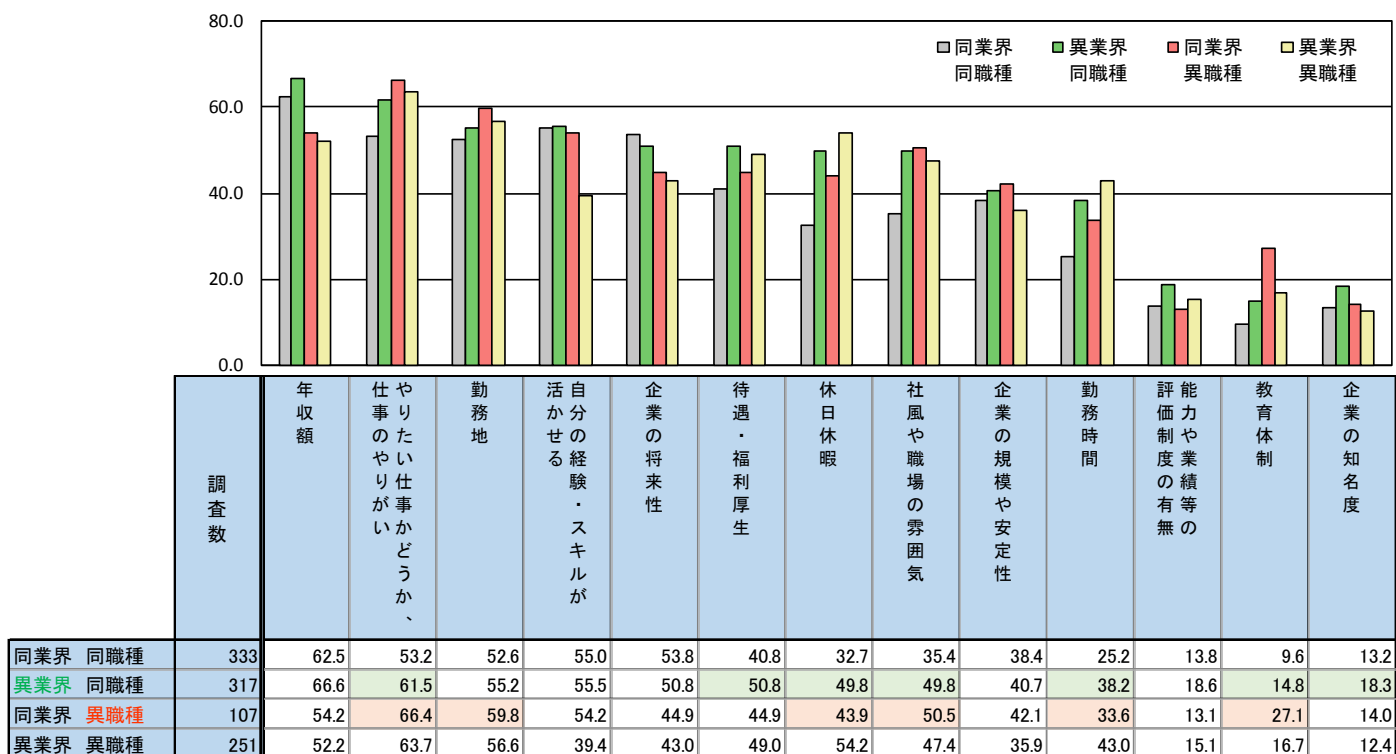
※「異業界 同職種」「同業界 異職種」の網掛けは、「同業界 同職種」より5ポイント以上高いもの

Q. (前ページ設問の) 不安を解消するために、企業に要望をしたら、何を要望しますか？

※回答いただいたコメントの一部を紹介します。

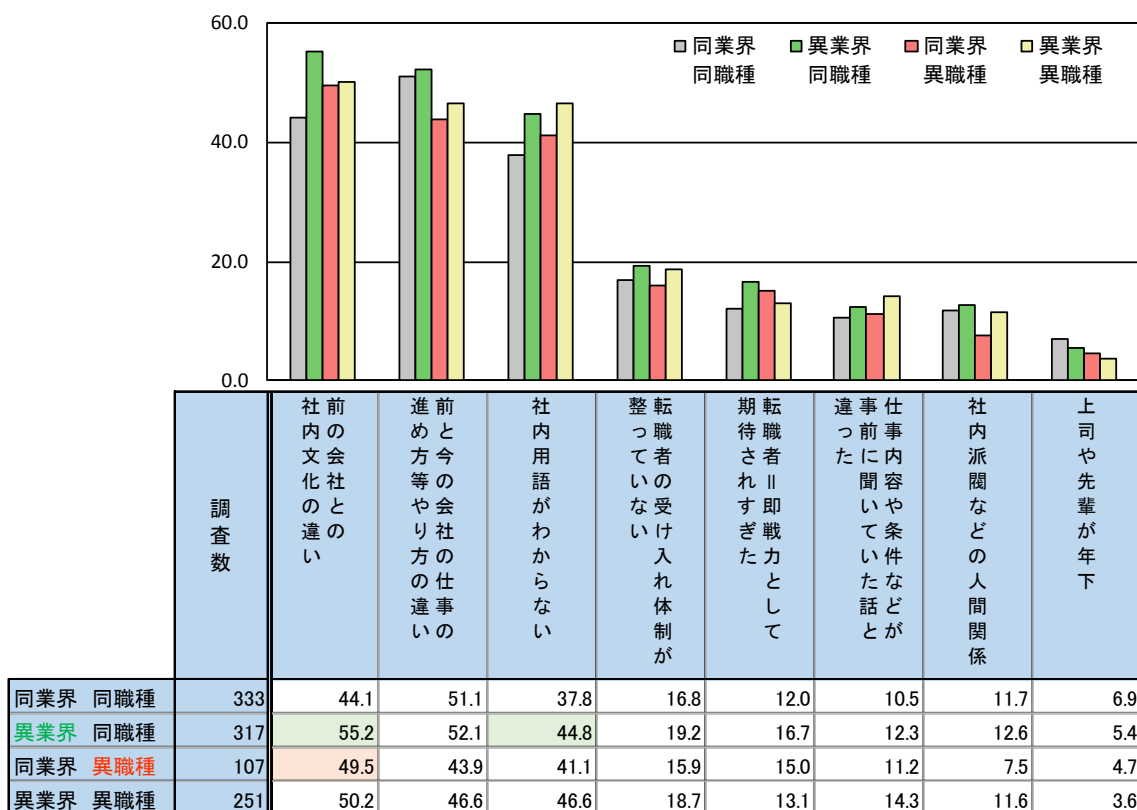
転職パターン	不安を解消するために、企業に要望をしたら、何を要望しますか？	性別	年代
異業界 同職種	実際に異業界からの転職者と、職場の風土について気軽に話せる場を設けてほしい。	女性	26～30歳
異業界 同職種	異業界からの転職者が業務内容に馴染むための教育、文化、マニュアルなどの整備がされた上で採用をしているか。	男性	31～35歳
異業界 同職種	未経験で入社した社員と複数名で気軽に話せる場があると良い。	女性	31～35歳
異業界 同職種	転職者の比率、異業界からの転職者の有無、女性と男性の比率等、転職者でもすぐに馴染める環境かどうか判断出来る情報を面接時に教えてほしい。	女性	31～35歳
異業界 同職種	職場の雰囲気を感じられるような機会を設けていただきたい。	男性	26～30歳
異業界 同職種	業務内容と入社後に活かせるスキルを具体的に明示してほしい。	男性	26～30歳
異業界 同職種	決算や給与ステージの開示及び今後の企業戦略について話を聞きたい。	男性	26～30歳
異業界 同職種	多種多様な人材を集めたいのはわかるが、どんな性格の人物を求めているか明示してほしい。	男性	26～30歳
異業界 同職種	担当業務について直属の上司と面談後、役割の明示をしてほしい。 また期待している役割、将来的な方向性まで話があるとよい。	男性	26～30歳
異業界 同職種	異業界からの転職なので、商品知識だけでなく業界の勉強をもっとさせてほしい。	女性	26～30歳
異業界 同職種	自分のキャリアビジョンと、企業側のニーズが一致しているのか、本音ベースで教えて欲しい。	男性	26～30歳
異業界 同職種	配属後のフォローについて詳しく教えてほしい。	女性	21～25歳
同業界 異職種	先輩社員との交流会。役員の方からの会社について本音で話す機会を設けて欲しい。 未経験でどのようなキャリアアップしてるか、良いところも悪いところも含め教えて欲しい。	男性	21～25歳
同業界 異職種	未経験の業務でも、しっかりとした教育が受けられること。 業務内容の面白みや大変なところをより具体的に示して欲しい。	男性	26～30歳
同業界 異職種	実業務に必要としているスキル、使われている技術を詳細に知りたい。	男性	31～35歳
同業界 異職種	具体的な業務例、使用技術例、チーム規模などわかると、自分のやりたい仕事に近い環境か、イメージしやすい。そして、大きな乖離が出ない。	男性	31～35歳
同業界 異職種	どんなキャリアビジョンを描くことができるかを知りたい。	男性	36～40歳

Q.あなたが転職先を選ぶ際の優先項目を教えてください。(複数回答)



※「異業界 同職種」「同業界 異職種」の網掛けは、「同業界 同職種」より5ポイント以上高いもの

Q.転職後にとまどったことを教えてください。(複数回答)



※「異業界 同職種」「同業界 異職種」の網掛けは、「同業界 同職種」より5ポイント以上高いもの

【企業の採用活動へのヒント】

転職活動前後の求職者の意識について「同業界 同職種」と「異業界 同職種」「同業界 異職種」転職の差を下表にまとめました。そこから見えたポイントから、企業の採用活動へのヒントを紹介します。

「同業界 同職種」転職と、「異業界 同職種」「同業界 異職種」転職の比較

パターン	不安に思っていたこと（活動前）		企業を選ぶ際の優先項目（活動中）		転職後にとまどったこと（活動後）		
「異業界 同職種」	1	職場の慣習や企業風土になじめるかどうか	63.7 (+7.5)	休日休暇	49.8 (+17.1)	前の会社との社内文化の違い	55.2 (+11.1)
	2	労働環境が自分に合っているかどうか	62.1 (+7.1)	社風や職場の雰囲気	49.8 (+14.4)	社内用語がわからない	44.8 (+7.0)
	3	職場の上長や同僚となじめるかどうか	52.7 (+1.9)	勤務時間	38.2 (+13.0)	転職者＝即戦力として期待されすぎた	16.7 (+4.7)
「同業界 異職種」	1	職場の慣習や企業風土になじめるかどうか	67.3 (+11.1)	教育体制	27.1 (+17.5)	前の会社との社内文化の違い	49.5 (+5.4)
	2	やりがいのある仕事に携われるかどうか	64.5 (+10.4)	社風や職場の雰囲気	50.5 (+15.1)	社内用語がわからない	41.1 (+3.3)
	3	教育・トレーニング環境や評価制度が整っているかどうか	32.7 (+9.3)	やりたい仕事かどうか、仕事のやりがい	66.4 (+13.2)	転職者＝即戦力として期待されすぎた	15.0 (+3.0)

Point①

「業界」「職種」をまたぐ求職者の採用は、企業風土や文化の違いによる負担を取り除くことが鍵となる

「異業界」「異職種」への転職は、「同業種 同職種」との比較による差では、転職前の不安に思っていた項目として、「職場の慣習や企業文化になじめるかどうか」、転職後にとまどった項目として、「前の会社との社内文化の違い」が最も大きいという結果になりました。「業界」「職種」をまたぐ転職では、企業風土や社内文化の違いが、求職者の転職活動や入社後の心理的な負担となるため、企業はそれらを取り除くことが、採用活動において重要といえます。

調査に寄せられた声から導いた採用活動へのヒントは、以下を意識したコミュニケーションと環境整備です。

- ☑ 「ゴール」・・・企業や組織が目指す戦略や目標
- ☑ 「ルール」・・・企業や配属される職場ならではの慣習や規範、制度
- ☑ 「ロール」・・・職場における役割の明確化とメンバーの特徴
- ☑ 「エール」・・・転職者受け入れのサポート体制

Point②

「職種」をまたぐ求職者の採用は、「教育体制」の充実が鍵となる

「異職種」への転職は、「同業種 同職種」転職との比較による差では、企業を選ぶ際の優先項目として、「教育体制」が最も大きいという結果になりました。「職種」をまたぐ転職では、教育が求職者の企業選択の優先項目の一つとして重視されるため、企業は、実務スキルの習得機会を充実させることと、それを求職者に伝えることが求められます。

調査に寄せられた声から導いた採用活動へのヒントは、以下を意識したコミュニケーションと体制整備です。

- ☑ 「求める能力の定義を明確にすること」・・・職場で必要な専門知識と実践スキルを明らかにする
- ☑ 「入社後のキャリアを“見える化”すること」・・・職務レベル毎に必要な能力とその範囲を示す
- ☑ 「評価者をきちんと置くこと」・・・仕事の評価を適正にできる人材を組織に配置する
- ☑ 「評価体制とそれに基づく育成環境をつくること」・・・評価と育成が連動した仕組みを整える