

中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査
＜個人編＞
調査結果概要

一般社団法人 人材サービス産業協議会

キャリアチェンジプロジェクト

2013年11月

目次

調査概要	3
調査結果	
I 中途採用された中高年転職者の実態	
1) 転職後の環境適応・満足度	4
2) 転職時に重視したもの	5
3) 転職前後で変化があったもの	6
4) 転職後の業種・職種の変化	7
5) 採用時の決め手	8
6) 転職後の環境適応に役立ったもの	9
II 今回開発したマッチング・フレームワークの有用性検証	
1) 本人が必要と認識している「ポータブルスキル」	11
2) 「ポータブルスキル」と適応感の関係	12
3) 転職前後での「職場の特徴」の変化	13
4) 「適応の仕方」と適応感の関係	14
（補足資料）回答者の属性	15

調査概要

このたび、「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査」として、採用する側である企業の視点（<企業編>）と転職する個人の視点（<個人編>）から調査を実施しました。本報告書は<個人編>となります。調査概要は下表のとおりです。なお、Ⅰ、Ⅱは、本報告書の目次番号に対応しています。

中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査<個人編> 調査概要

	Ⅰ	Ⅱ
調査目的	中途採用された中高年転職者の実態把握	今回開発したマッチング・フレームワーク（※）の有用性検証
実施時期	2013年6月	
調査方法	インターネット調査	
調査対象	転職経験のある40歳～55歳の会社勤務・事務系ホワイトカラー男性 （職種：営業・販売・サービス、マーケティング・営業企画、経営企画・事業企画・事業開発、総務・法務・広報、人事・労務、財務・経理、購買・物流、生産、研究開発・技術・設計、システム企画・管理） ー転職時期：1カ月以上2年以内 ー現在の会社の従業員規模：50名以上1000名未満 ー現在の役職：役職一般社員～部長（経営者層を除く） 321名	
報告内容	1) 転職後の環境適応・満足度 2) 転職時に重視したもの 3) 転職前後で変化があったもの 4) 転職後の業種・職種の変化 5) 採用時の決め手 6) 転職後の環境適応に役立ったもの	1) 本人が必要と認識している「ポータブルスキル」 2) 「ポータブルスキル」と適応感の関係 3) 転職前後での「職場の特徴」の変化 4) 「適応の仕方」と適応感の関係

※ 今回開発したマッチング・フレームワーク（「ミドルマッチフレーム」）について
 人材サービス産業協議会では、40代から50代のミドル層の転職に際して、年齢にとらわれない転職を支援するツール「ミドルマッチフレーム」を2013年10月より人材紹介サービス各社に展開しています。これまでのミドル層の転職では、「専門知識」や「専門技術」などが主に着目されてきました。異業種・異職種への転職機会が増える中、「仕事の仕方」や「人との関わり方」といったミドルだからこそ培われているポータブルな能力を可視化し適切に評価することをこのツールでは提案しています。併せて、新しい職場への「適応の仕方」や適応しやすい「職場の特徴」を評価基準に据えることで、ミスマッチを緩和し、入社後より活躍できるように配慮した評価ツールとしています。
<http://www.j-hr.or.jp/newsrelease/148.html>

調査結果

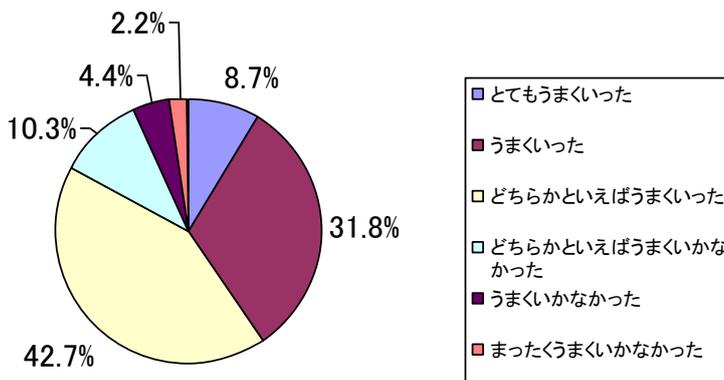
I 中途採用された中高年転職者の実態

1) 転職後の環境適応・満足度

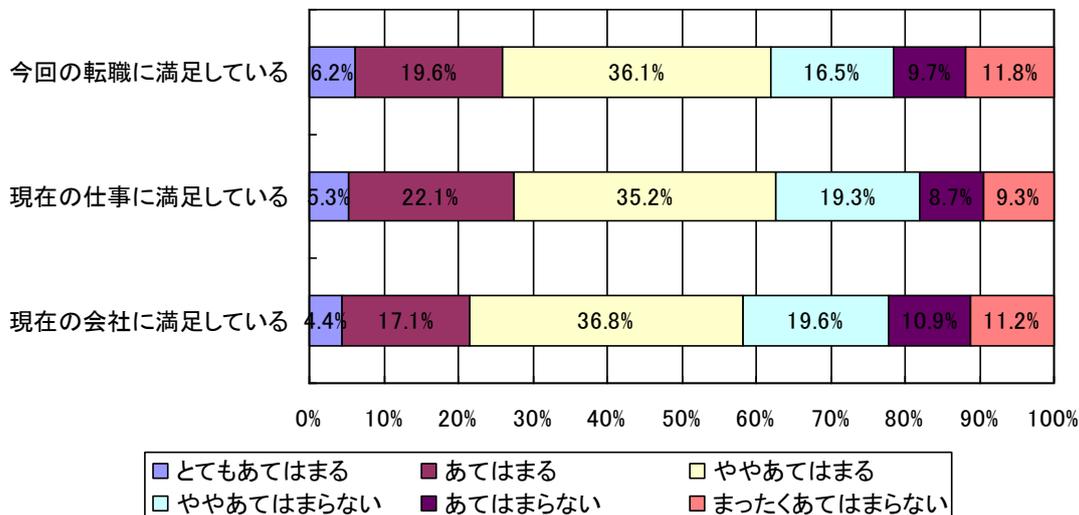
転職者本人の転職後の環境適応については、8割がうまくいった(「とてもうまくいった」「うまくいった」「どちらかといえばうまくいった」との回答である。

満足度については、転職、仕事、会社に対していずれも6割程度が満足している(「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」)。

Q. 転職後の新しい環境への適応は、どの程度うまくいったと思いますか (n=321)



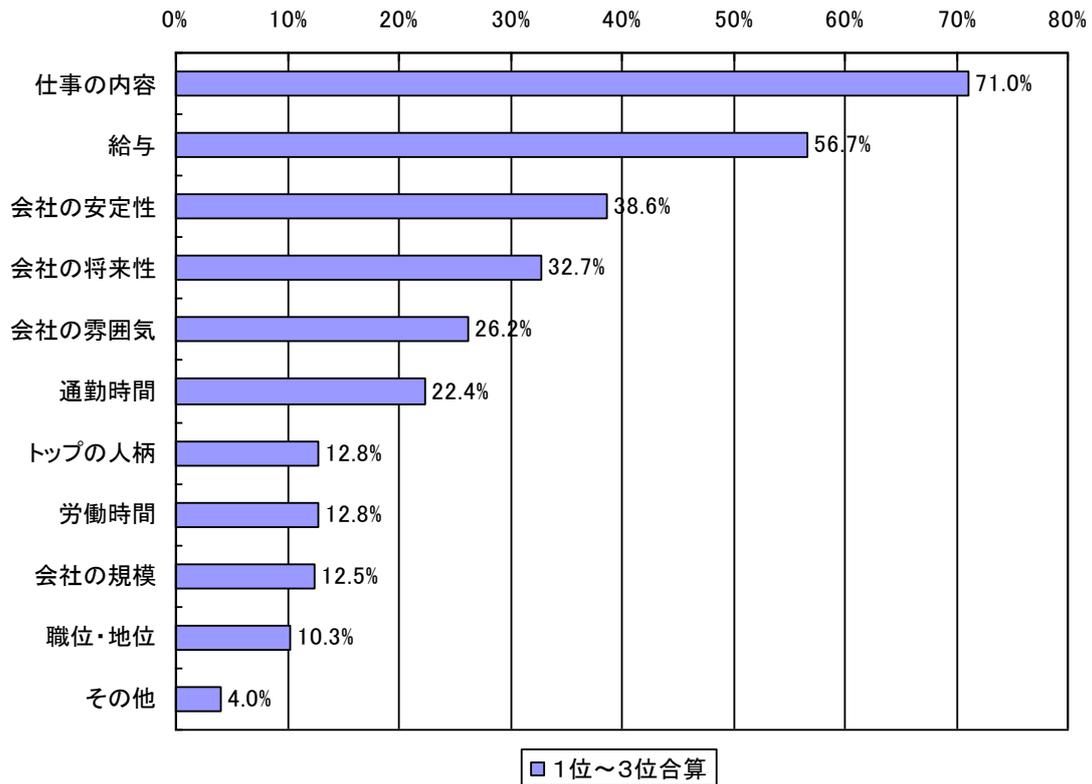
Q. 現在の会社におけるあなたの現状についてお知らせください (n=321)



2) 転職時に重視したもの

転職者が転職時に特に重視したものとして（1位から3位の回答の合算）、仕事の内容が7割、給与が6割弱の選択割合で上位を占める。会社の安定性、会社の将来性がそれに続く。

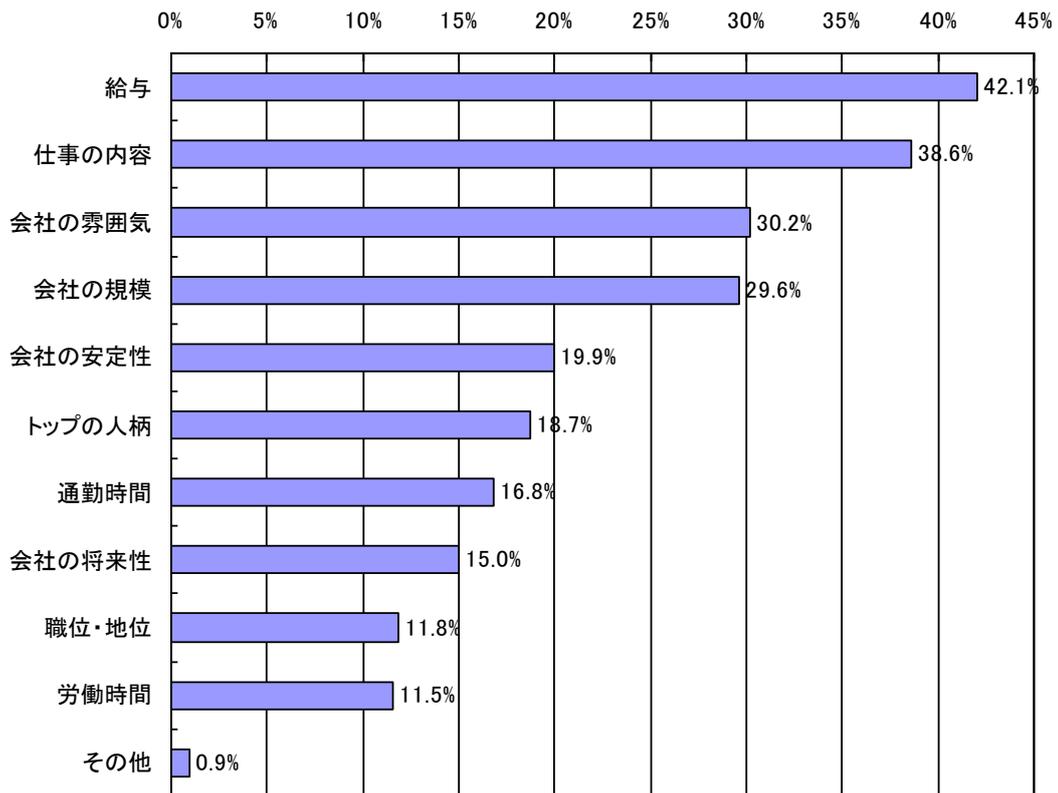
Q. 転職時に特に重視したものに、上から3つ順番をつけてください (n=321)



3) 転職前後で変化があったもの

転職者にとって、転職前後で特に変化があったものは、給与、仕事の内容、会社の雰囲気、会社の規模が上位を占める。

Q. 転職前後で、特に変化があったと思うものを下記の中から3つまで選んでください (n=321)

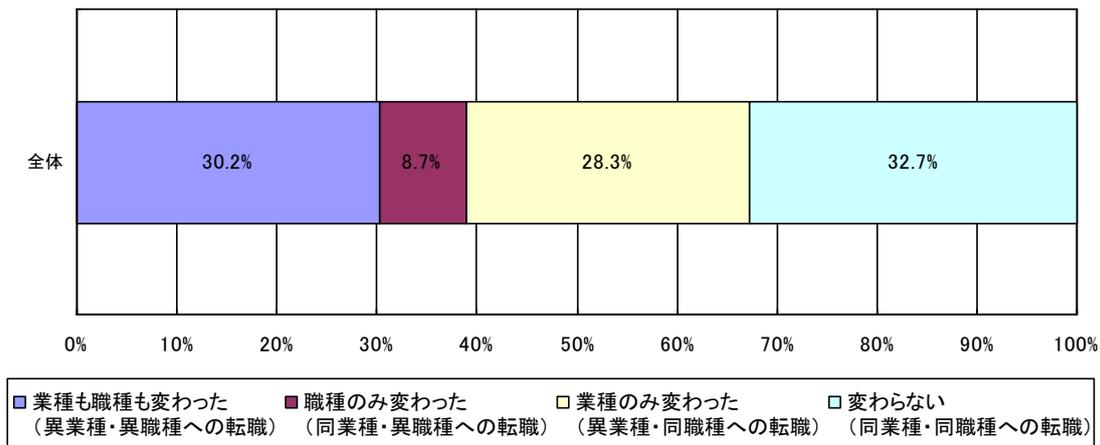


4) 転職後の業種・職種の変化

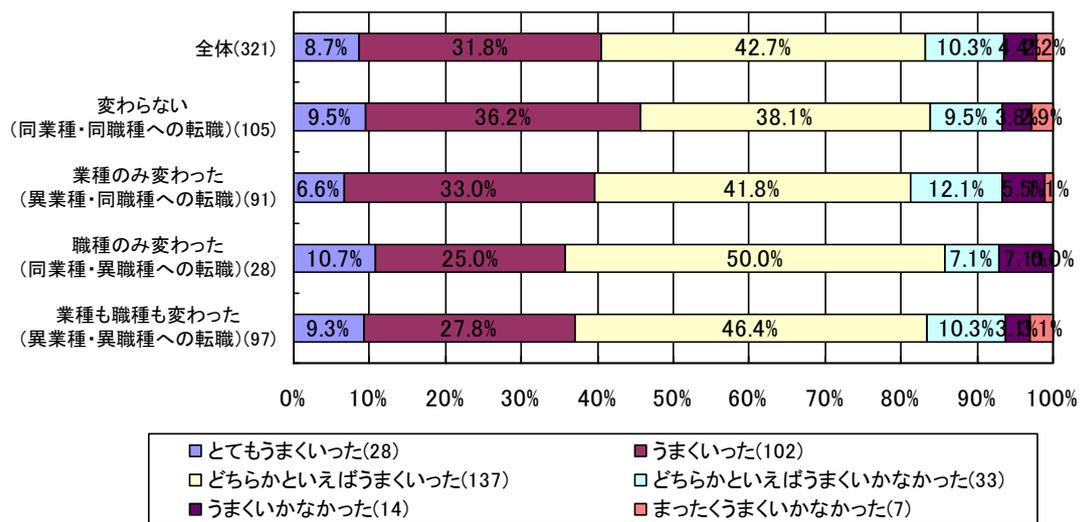
転職にあたり、業種・職種いずれも変わらないのが32.7%と最も多いが、両方とも変わったというのが30.2%と僅差で続く。

本人の適応感としては、キャリアチェンジのない同業種・同職種への転職のほうが適応感がやや高い傾向が見られる。

Q. 現在の会社に転職するにあたり、業種や職種は変化しましたか？ (n=321)



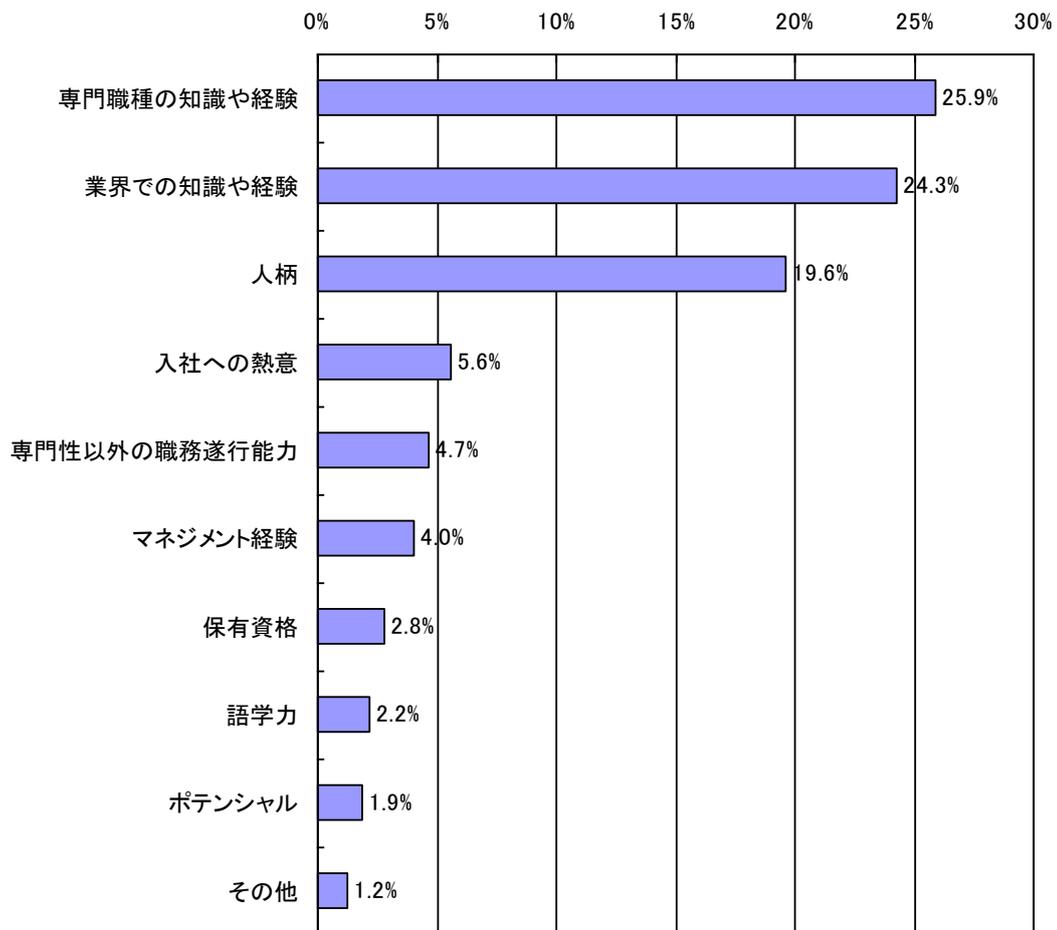
<業種・職種変化別 適応感>



5) 採用時の決め手

転職者は、自身の採用に際して、専門職種や業界の知識・経験、人柄が評価されたと思っている。

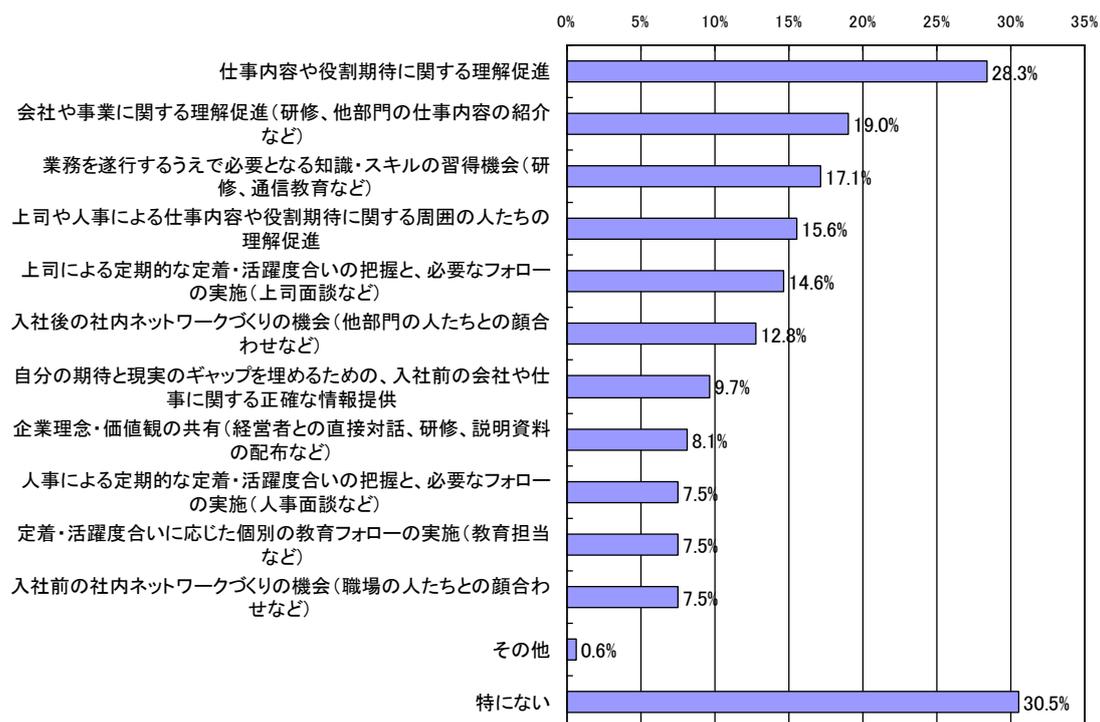
Q. 採用時に、何が評価されたと思いますか。最も決め手になったと思うものをひとつ選んでください(n=321)



6) 転職後の環境適応に役立ったもの

転職後、転職者が新しい環境に適応するにあたり、仕事内容や役割期待に関する理解促進のサポートが役に立ったとの回答が上位を占める。

Q. 転職後の新しい環境への適応に、特に役立ったと思うものを以下の中から3つまで選んでください
(n=321)



II 今回開発したマッチング・フレームワークの有用性検証

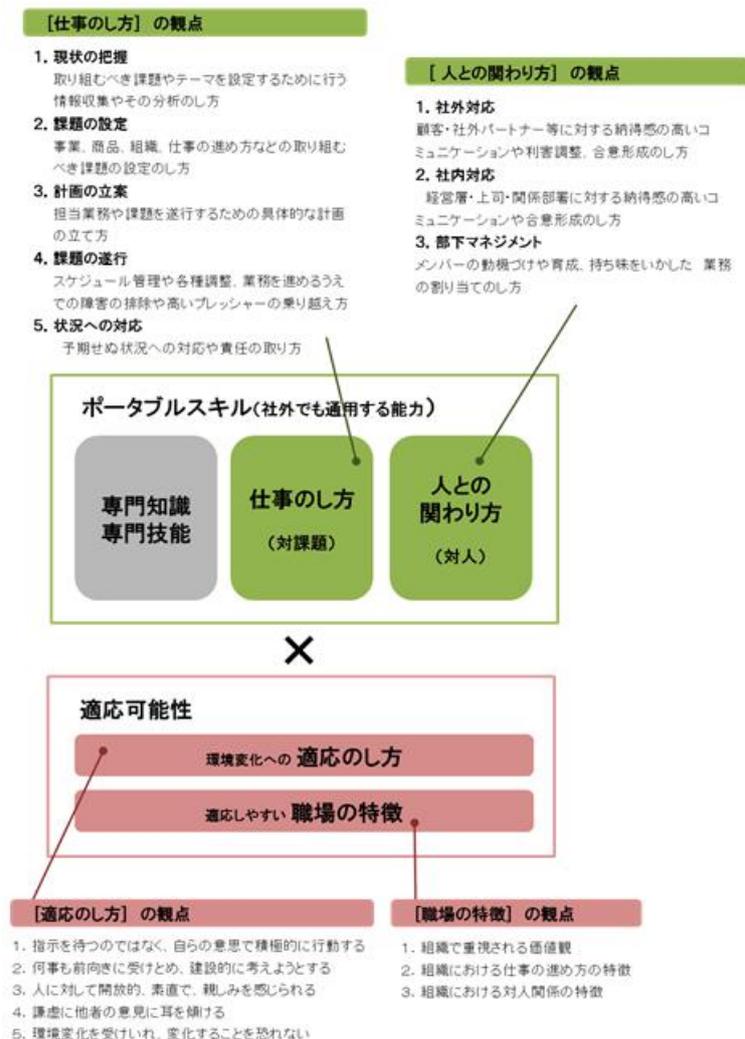
人材サービス産業協議会では、40代から50代のミドル層の転職に際して、年齢にとられない転職を支援するツール「ミドルマッチフレーム」を2013年10月より人材紹介サービス各社に展開しています。これまでのミドル層の転職では、「専門知識」や「専門技術」などが主に着目されてきました。異業種・異職種への転職機会が増える中、「仕事の仕方」や「人との関わり方」といったミドルだからこそ培われているポータブルな能力を可視化し適切に評価することをこのツールでは提案しています。併せて、新しい職場への「適応の仕方」や適応しやすい「職場の特徴」を評価基準に据えることで、ミスマッチを緩和し、入社後より活躍できるように配慮した評価ツールとしています。

【「ミドルマッチフレーム」 概要】

正式名称：MIDDLE MATCH FRAME

内容：若年層の採用とは違う、ミドル層ならではの経験によって培われた能力をよりよく見極めることで、求人企業と求職者のマッチングを促進させる評価ツール。

【ミドルマッチフレーム全体像】



1) 本人が必要と認識している「ポータブルスキル」

転職者本人が特に必要だと思っているものとしては、「計画立案」「実行」「状況対応」の選択割合が高い。

Q. 現在の仕事遂行において、特に必要だと思うものを3つまで選んで順番をつけてください (n=321)

ポータブルスキル		1位～3位 合算	1位	2位	3位	
仕事のし方	現状の把握	仕事に関連する動向をおさえるためのコンスタントな情報収集を行う	30.2%	17.1%	6.9%	6.2%
		複雑な情報やデータに対する評価・分析を行う	16.8%	5.9%	8.1%	2.8%
	課題の設定	新しい商品・技術・仕事のやり方を考える	21.8%	5.6%	7.2%	9.0%
		自分なりの問題意識に基づいて、目標や課題を自ら設定する	27.4%	9.3%	11.5%	6.5%
	計画の立案	最終的なゴールに向けて、効果的なシナリオを描く	31.5%	12.1%	11.2%	8.1%
		課題の優先順位をつけ、具体的な実行計画を立てる	30.5%	11.2%	11.5%	7.8%
	課題の遂行	品質基準・納期を厳守しながら、業務を確実に遂行する	24.9%	10.0%	6.5%	8.4%
		強いプレッシャーの中で明らかな達成基準をクリアする	15.6%	6.2%	5.0%	4.4%
	状況への対応	日々の判断を自分で言い、その結果責任を負う	21.8%	5.9%	8.4%	7.5%
		しばしば予期しない状況の変化に直面しても、臨機応変に対応策をとる	26.8%	5.0%	9.3%	12.5%
人との関わり方	社外対応	顧客・社外関係者に難しい内容を的確に納得感高く伝える	8.7%	2.5%	2.8%	3.4%
		専門や価値観・役割の異なる多様な人々や利害の対立する顧客・社外関係者との調整・合意の獲得を行う	6.9%	0.3%	1.9%	4.7%
	社内対応	経営層・上司・関係部署などに難しい内容を的確に納得感高く伝える	9.0%	3.4%	2.2%	3.4%
		専門や価値観・役割の異なる多様な人々や利害の対立する社内関係者との調整・支持の獲得を行う	7.2%	0.9%	2.2%	4.0%
	部下マネジメント	能力や専門の異なる部下・メンバーの動機づけ・育成・指導を行う	11.8%	2.2%	2.8%	6.9%
		部下やメンバーの持味を把握した業務の割り当てを行う	9.0%	2.2%	2.5%	4.4%

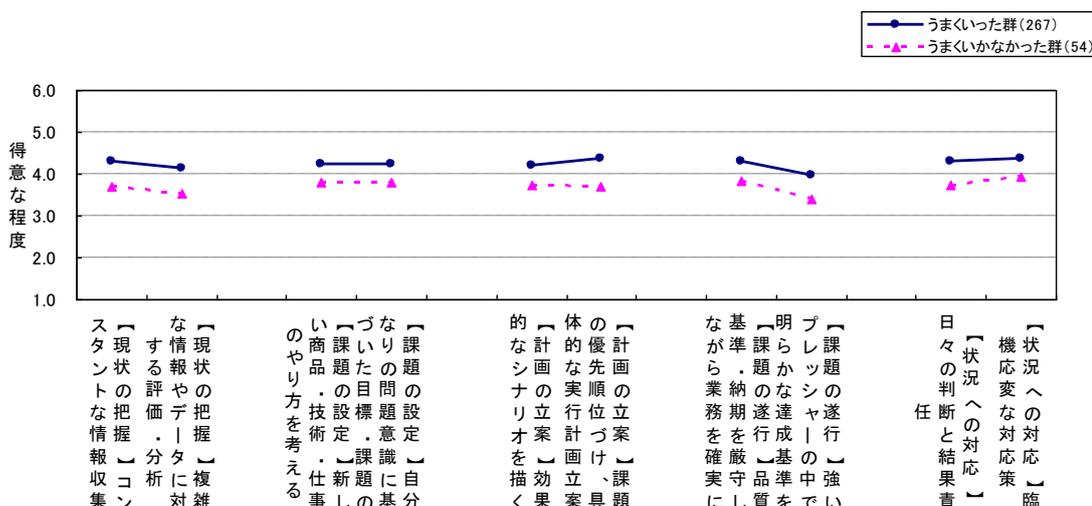
2) 「ポータブルスキル」と適応感の関係

入社後の転職者本人の適応感として、「うまくいった群」のほうが「うまくいかなかった群」よりも「ポータブルスキル」の自己評価が高い傾向がある。

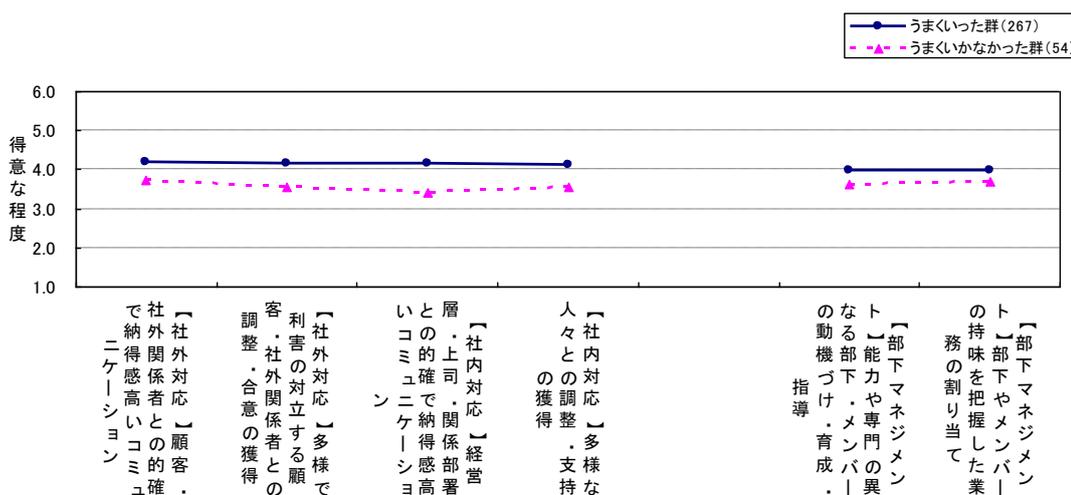
Q. 以下のことはどの程度得意ですか (n=321)

1: とても苦手である/2: 苦手である/3: どちらかといえば苦手である/4: どちらかといえば得意である
/5: 得意である/6: とても得意である

ポータブルスキル (仕事の仕方)



ポータブルスキル (人との関わり方)



※うまくいった群: 「とてもうまくいった」「うまくいった」「どちらかといえばうまくいった」/うまくいかなかった群: 「まったくうまくいかなかった」「うまくいかなかった」「どちらかといえばうまくいかなかった」

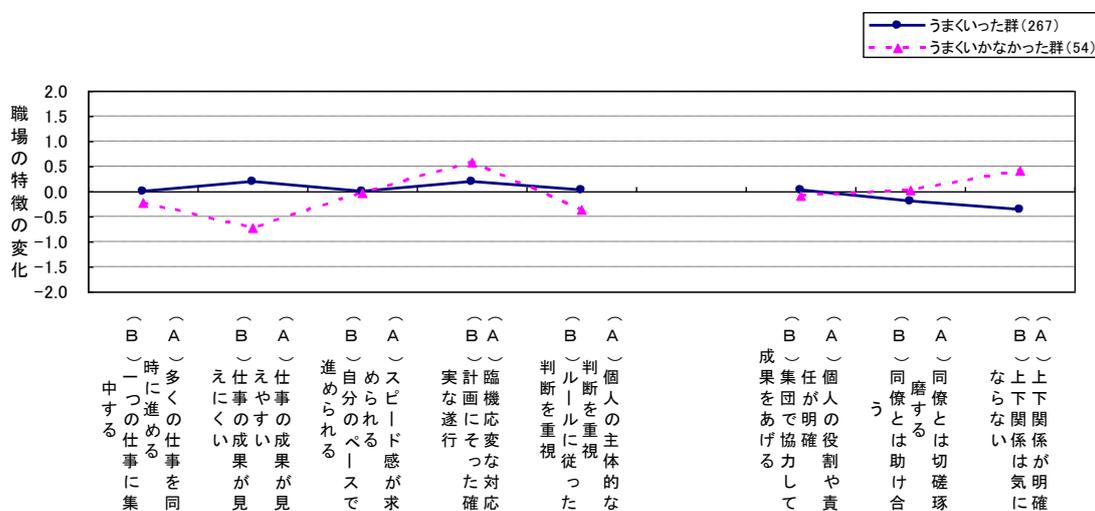
3) 転職前後での「職場の特徴」の変化

入社後の転職者本人の適応感として、「うまくいかなかった群」は、前職よりも「仕事の成果が見えにくい」「臨機応変な対応」「ルールに従った判断を重視」「上下関係が明確」という職場の特徴の変化が見られる。

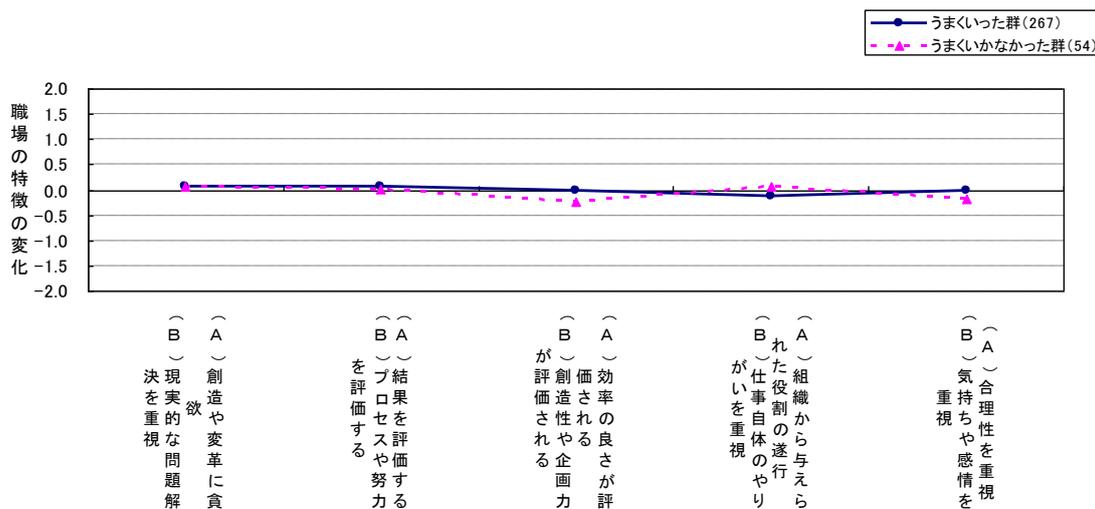
職場の特徴の変化（前職ー現職）※各設問 A-B の対形式で、得点差の値がプラスであるほど A 寄りに変化

【現職（前職）】Q. 現在所属している（前職で所属していた）組織や行っている仕事には、A、B どちらの特徴があてはまりますか？（n=321）

職場の特徴（仕事の進め方の特徴、対人関係の特徴）



職場の特徴（組織で重視される価値観）

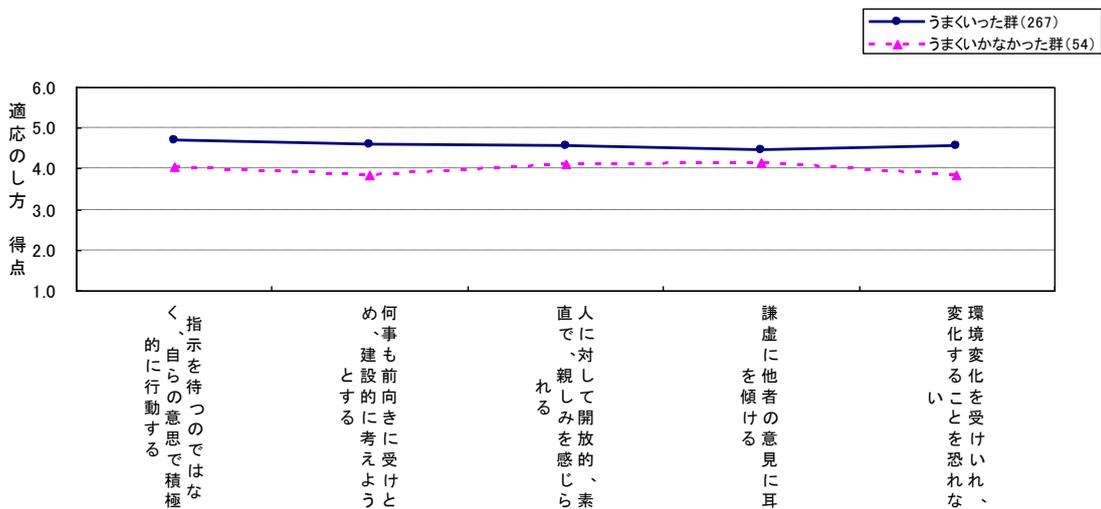


※うまくいった群:「とてもうまくいった」「うまくいった」「どちらかといえばうまくいった」/うまくいかなかった群:「まったくうまくいかなかった」「うまくいかなかった」「どちらかといえばうまくいかなかった」

4) 「適応の仕方」と適応感の関係

入社後の転職者本人の適応感として、「うまくいった群」のほうが「うまくいかなかった群」よりも「適応の仕方」の自己評価が高い傾向がある。

Q. つぎの行動や考えは、普段のあなたにどれくらいあてはまりますか (n=321)



※うまくいった群:「とてもうまくいった」「うまくいった」「どちらかといえばうまくいった」/うまくいかなかった群:「まったくうまくいかなかった」「うまくいかなかった」「どちらかといえばうまくいかなかった」

※企業が評価した入社後の活躍状況についても、同様の傾向が確認された。
(「中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査<企業編>調査結果概要」参照)

(補足資料) 回答者(転職者)の属性

年齢・業種グループ

	回答数	%
全体	321	100.0
1 40-44歳/製造業	52	16.2
2 40-44歳/非製造業	62	19.3
3 45-49歳/製造業	43	13.4
4 45-49歳/非製造業	67	20.9
5 50-55歳/製造業	30	9.3
6 50-55歳/非製造業	67	20.9

業種

	回答数	%
全体	321	100.0
1 建設・設備	36	11.2
2 機械・電機機器	29	9.0
3 食品	8	2.5
4 医薬品	9	2.8
5 その他製造	43	13.4
6 運輸・倉庫・物流業	39	12.1
7 商社	9	2.8
8 百貨店・スーパー・コンビニエンスストア	5	1.6
9 その他小売	15	4.7
10 金融・保険	13	4.0
11 不動産	8	2.5
12 通信	1	0.3
13 情報処理・ソフトウェア	12	3.7
14 その他サービス	73	22.7
15 その他	21	6.5

従業員規模

	回答数	%
全体	321	100.0
1 50名未満	0	0.0
2 50名以上100名未満	110	34.3
3 100名以上300名未満	109	34.0
4 300名以上500名未満	52	16.2
5 500名以上1000名未満	50	15.6
6 1000名以上	0	0.0

職種

	回答数	%
全体	321	100.0
1 営業・販売・サービス	165	51.4
2 マーケティング・営業企画	10	3.1
3 経営企画・事業企画・事業開発	17	5.3
4 総務・法務・広報	43	13.4
5 人事・労務	29	9.0
6 財務・経理	35	10.9
7 購買・物流	22	6.9
8 生産	0	0.0
9 研究開発・技術・設計	0	0.0
10 システム企画・管理	0	0.0
11 その他	0	0.0

役職

	回答数	%
全体	321	100.0
1 取締役相当	0	0.0
2 事業部長相当	0	0.0
3 部長相当	53	16.5
4 課長相当	81	25.2
5 係長相当	30	9.3
6 一般社員	157	48.9
7 その他	0	0.0

年収

	回答数	%
全体	321	100.0
1 300万円未満	51	15.9
2 300万円～400万円未満	61	19.0
3 400万円以上500万円未満	58	18.1
4 500万円以上600万円未満	44	13.7
5 600万円以上700万円未満	29	9.0
6 700万円以上800万円未満	19	5.9
7 800万円以上900万円未満	18	5.6
8 900万円以上1000万円未満	8	2.5
9 1000万円以上1100万円未満	8	2.5
10 1100万円以上1200万円未満	2	0.6
11 1200万円以上	9	2.8
12 答えたくない	14	4.4

中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査〈個人編〉

転職時期

全体		回答数	%
1	1カ月以内	0	0.0
2	1カ月以上3カ月以内	38	11.8
3	3カ月以上6カ月以内	45	14.0
4	6カ月以上1年以内	78	24.3
5	1年以上2年以内	160	49.8
6	2年以上3年以内	0	0.0
7	3年以上	0	0.0

前職の業種

全体		回答数	%
1	建設・設備	31	9.7
2	機械・電機機器	32	10.0
3	食品	8	2.5
4	医薬品	8	2.5
5	その他製造	46	14.3
6	運輸・倉庫・物流業	29	9.0
7	商社	9	2.8
8	百貨店・スーパー・コンビニエンスストア	8	2.5
9	その他小売	16	5.0
10	金融・保険	22	6.9
11	不動産	10	3.1
12	通信	4	1.2
13	情報処理・ソフトウェア	20	6.2
14	その他サービス	61	19.0
15	その他	17	5.3

前職の従業員規模

全体		回答数	%
1	100名未満	105	32.7
2	100名以上300名未満	79	24.6
3	300名以上500名未満	43	13.4
4	500名以上1000名未満	24	7.5
5	1000名以上5000名未満	32	10.0
6	5000名以上10000名未満	13	4.0
7	10000名以上	25	7.8

前職の職種

全体		回答数	%
1	営業・販売・サービス	150	46.7
2	マーケティング・営業企画	17	5.3
3	経営企画・事業企画・事業開発	13	4.0
4	総務・法務・広報	37	11.5
5	人事・労務	25	7.8
6	財務・経理	26	8.1
7	購買・物流	18	5.6
8	生産	6	1.9
9	研究開発・技術・設計	4	1.2
10	システム企画・管理	5	1.6
11	その他	20	6.2

前職の役職

全体		回答数	%
1	取締役相当	5	1.6
2	事業部長相当	7	2.2
3	部長相当	58	18.1
4	課長相当	95	29.6
5	係長相当	41	12.8
6	一般社員	110	34.3
7	その他	5	1.6

前職の年収

全体		回答数	%
1	300万円未満	40	12.5
2	300万円～400万円未満	51	15.9
3	400万円以上500万円未満	47	14.6
4	500万円以上600万円未満	55	17.1
5	600万円以上700万円未満	33	10.3
6	700万円以上800万円未満	29	9.0
7	800万円以上900万円未満	19	5.9
8	900万円以上1000万円未満	6	1.9
9	1000万円以上1100万円未満	12	3.7
10	1100万円以上1200万円未満	3	0.9
11	1200万円以上	12	3.7
12	答えたくない	14	4.4