

中小企業への転職者 前職と比べ賃金が1割以上増えた割合は2019年度比5.3pt増加

深刻な人手不足を背景に、社外の人材に魅力的な給与を示す傾向が強まる

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）は、四半期に一度公表している「転職時の賃金変動状況」(※1)を分析し、中小企業(※2)への転職時に「前職と比べ賃金が明確に(1割以上)増加した転職者数の割合」についてまとめましたので、ご報告いたします。

(※1)「転職時の賃金変動状況」は、転職支援サービス『リクルートエージェント』において、“転職者の賃金は転職前後でどのように変化しているのか”という点に着目し、「前職と比べ賃金が明確に(1割以上)増加した転職者数の割合」の経年変化を見ている調査データです。<https://www.recruit.co.jp/newsroom/data/i-a009/>

前職(転職前)の賃金は時間外労働等の「変動する割増賃金」を含む一方、転職後の賃金にはそれらが含まれないため、「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は実態よりも低めの値となる傾向があります。

(※2)本リリースでの『リクルートエージェント』求人データ・転職者データにおいては、従業員数300人未満を中小企業、300人以上を大企業とし、調査時点での従業員数を基にデータを抽出しています。

中小企業は大企業より深刻な人手不足。2023年度は大企業と比べ賃金が増加した転職者の割合が高い

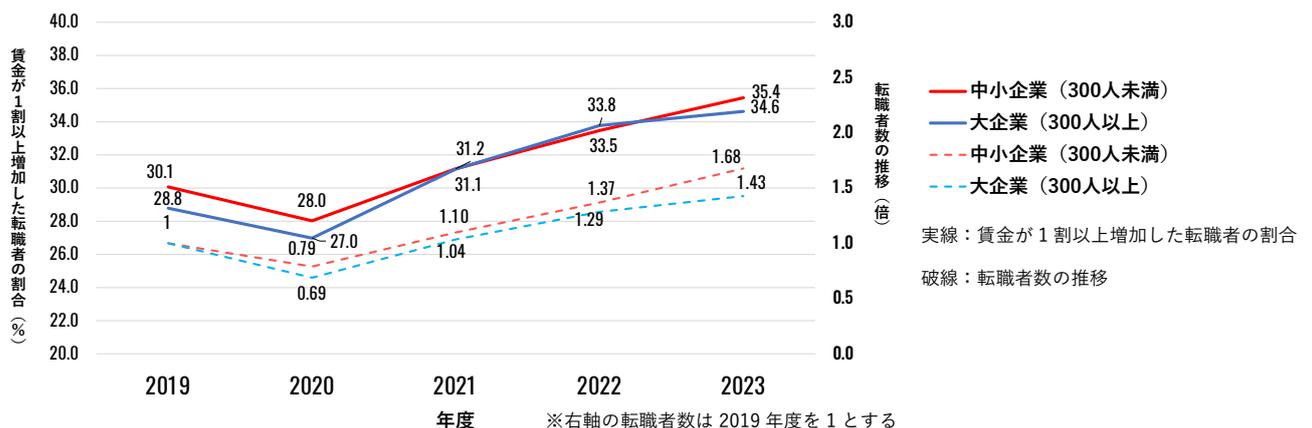
解説：HR横断リサーチ部 HRリサーチセンター長 津田 郁

中小企業に賃上げの流れがどれだけ波及するかが、日本経済にとって重要な課題です。労働組合の中央組織・連合の2024年春闘の集計では、組合員数300人以上の大手組合の賃上げ率が5.19%、300人未満の中小組合では4.45%と、大企業と中小企業との間に差が見られます。

中小企業は大企業よりも人手不足が深刻で、キャリア採用のニーズは高まっています。『リクルートエージェント』のデータを分析すると、2023年度の中小企業への転職者数は、2019年度の1.68倍と、大企業(1.43倍)の増加率を上回っています。

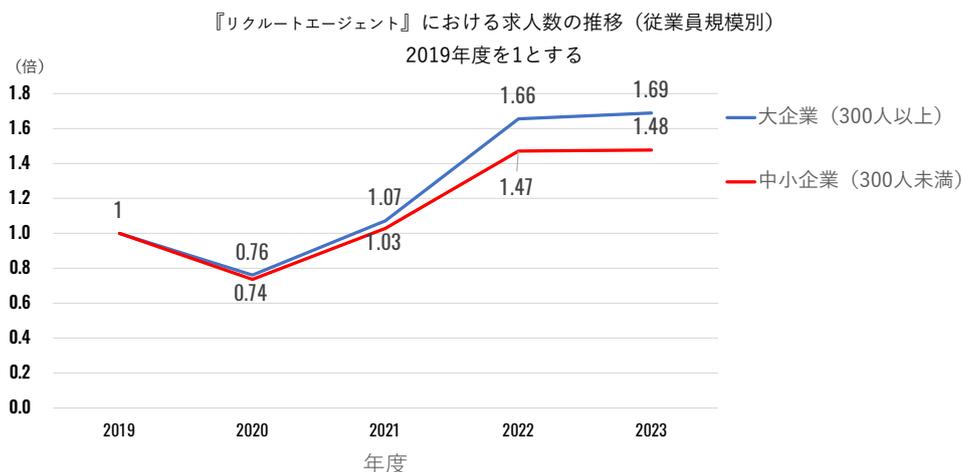
中小企業が求職者にいかに賃金を示しているか、同じく『リクルートエージェント』における動向を調べました。中小企業への転職で1割以上賃金が増えた転職者の割合の推移は、2019年度の30.1%から、2023年度の35.4%まで上昇。直近では大企業と比べて賃金が増えた転職者の割合が高くなっています。特に、事業成長を背景に民間の採用支援サービスを活用し、積極的に採用を進める中小企業は、自社の将来を左右する戦略分野の人材を確保するため、求職者に選ばれるべく魅力的な賃金を提示する傾向にあると言えます。

『リクルートエージェント』における、前職と比べ賃金が1割以上増加した転職者の割合：左軸
と転職者数の推移：右軸（従業員規模別）

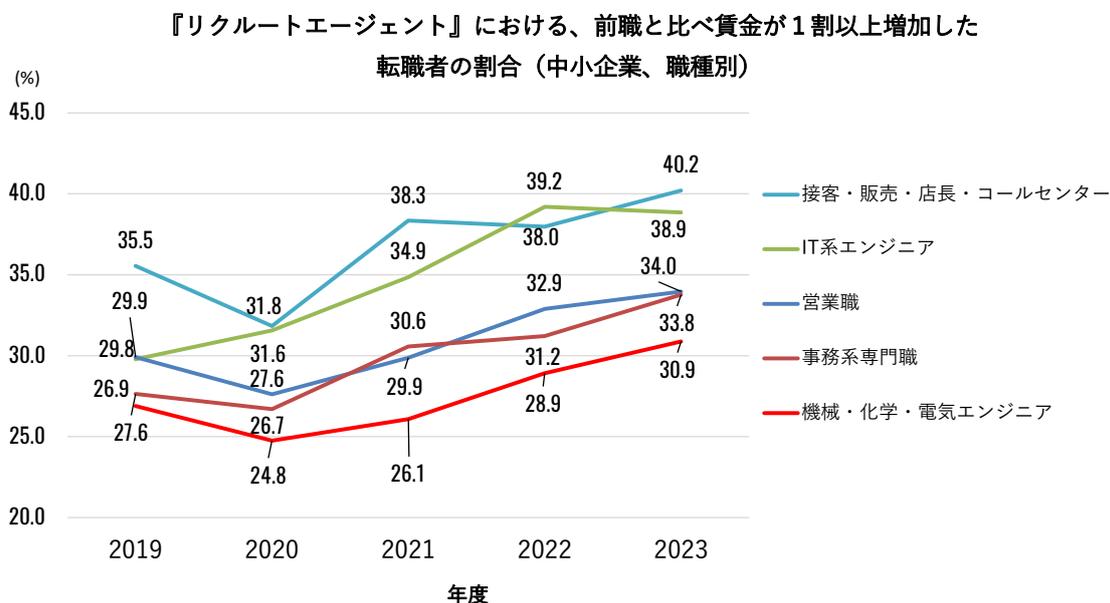


採用競争で劣後しないためには、定期的な賃金水準の見直しが不可欠です。他社の賃金水準と比較し、必要に応じて自社の賃金水準を見直す企業ほど、採用が進みやすくなります。もちろん、求職者が企業に求めるのは賃金だけではなく、特に地方では転勤の有無や年間休日数などの就業環境も重要な要素です。いずれにせよ、求職者のニーズを把握し、自社が提供できる価値を適切に伝えることが、採用を進める上で優位に立つ条件と言えるでしょう。

中小企業の求人数は 2019 年度比 1.48 倍。採用ニーズの高い職種で、賃金上昇が顕著な傾向に



『リクルートエージェント』における大企業の 2023 年度の求人数は、2019 年度の 1.69 倍、中小企業は 1.48 倍に上った。



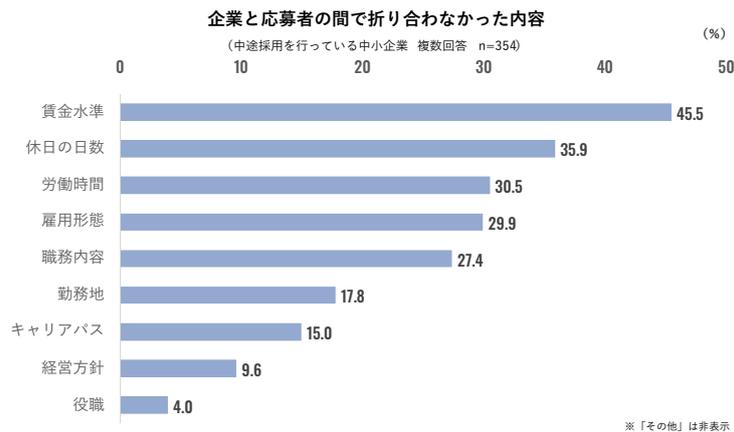
また、2023 年度に賃金が 1 割以上増えた転職者の割合を代表的な 5 つの職種別に見ると、「接客・販売・店長・コールセンター」が最も高く、40.2%に上った。ホテルなど観光関連企業への転職が目立っており、新型コロナウイルス感染症の収束後、旅行需要が高まったことを背景に、人材ニーズが高まったためとみられる。次いで、「IT 系エンジニア」（38.9%）が続いた。生産性向上のため、DX（デジタルトランスフォーメーション）を進める上で必要な IT 人材のニーズは、中小企業でも高いことがうかがえる。最も低かったのは「機械・化学・電気エンジニア」（30.9%）だったが、転職者の 3 割以上で賃金が 1 割以上増加していた。

中小企業は大企業より人手不足が深刻。応募者と折り合わなかった最多の項目は「賃金水準」

日本銀行が公表している全国企業短期経済観測調査（短観）の雇用人員判断指数（DI）は、2024年、大企業がマイナス28ptで、中小企業はマイナス37ptだった。企業規模を問わず人手不足感は強いが、とりわけ中小企業はより深刻な状況がうかがえる。



多くの企業がキャリア採用を強化しているが、応募者が求める条件と折り合わず、採用できないケースも多い。リクルートが2024年3月に行った「中小・中堅企業の事業課題・人材課題に関する調査」では、中小企業と応募者の間で折り合わなかった内容として回答が最も多かったのは、「賃金水準」(45.5%)だった。

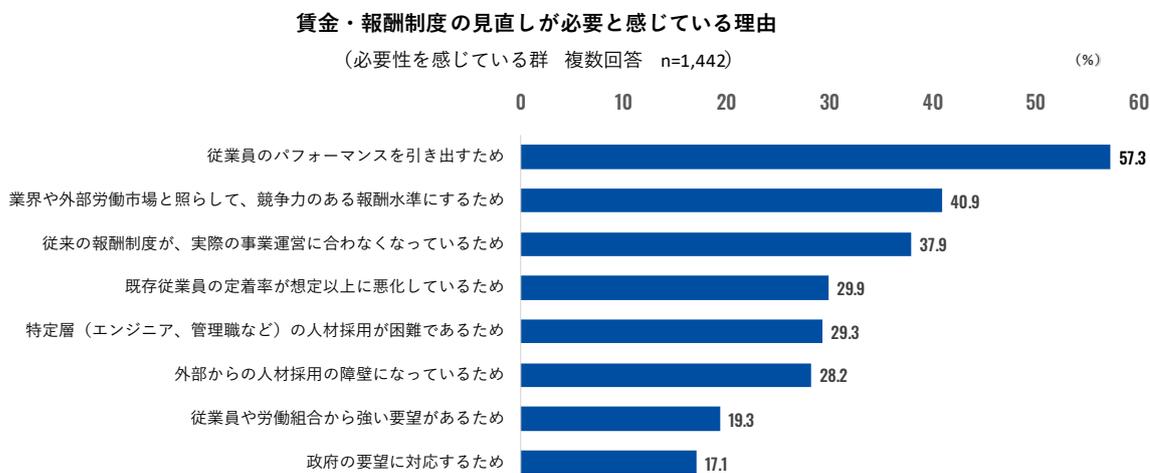


賃金・報酬制度の改革に積極的な企業は、社外の賃金水準を意識。人材獲得も進む傾向

リクルートが2023年3月に実施した「企業の人材マネジメントに関する調査2023」では、賃金・報酬制度の変更や見直しの必要性を感じている企業は52.3%に上る。このうち、実際に賃金・報酬制度の変更や見直し「できている」と「ややできている」の合計は32.7%にとどまる。

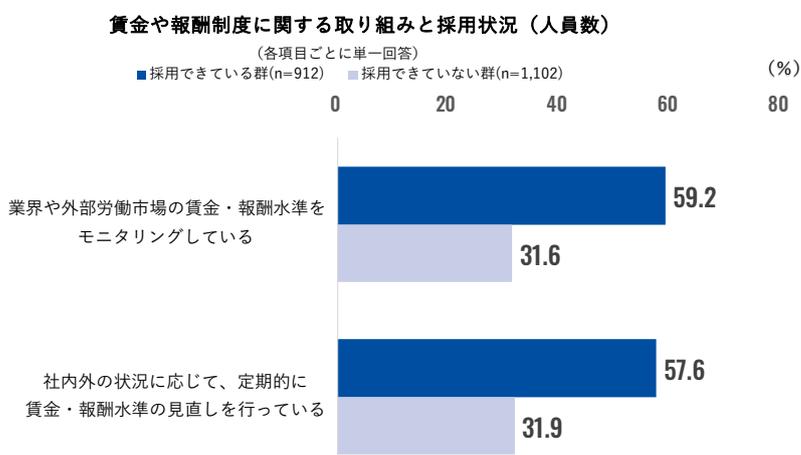


賃金・報酬制度の見直しが必要と感じる理由については、「従業員のパフォーマンスを引き出すため」が最多の57.3%。次いで、「業界や外部労働市場と照らして、競争力のある報酬水準にするため」(40.9%)が続いた。賃金・報酬制度の変更にあたり、企業内だけでなく、社外の相場や業界の水準を意識していることがうかがえる。



※「その他」、「あてはまるものはない」は非表示

賃金・報酬制度に関する具体的な取り組みと、採用との関係を分析したところ、採用できている企業は、社外にも目を向けた賃金・報酬制度の見直しができている。採用できている群では「業界や外部労働市場の賃金・報酬水準をモニタリングしている」割合が59.2%だったのに対し、採用できていない群では31.6%にとどまる。「社内外の状況に応じて、定期的に賃金・報酬水準の見直しを行っている」割合も、採用できている群では57.6%だったのに対し、採用できていない群では31.9%だった。



※採用できている群：「十分に採用できている」「ある程度採用できている」と回答した企業
採用できていない群：「全く採用できていない」「あまり採用できていない」と回答した企業
※取り組みの各項目：「ほぼ確実にやっている」+「ある程度やっている」の割合

調査について

■ 調査概要

- ・調査方法：『リクルートエージェント』求人データ・転職者データの分析
- ・調査対象：『リクルートエージェント』での求人、『リクルートエージェント』を利用し、転職した方
- ・調査実施期間：2024年12月～2025年1月
- ・調査機関：リクルート

■ 中小・中堅企業の事業課題・人材課題に関する調査

- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査対象：全国の事業責任者

(人材採用・人材活用、事業戦略の策定・検討、事業の収支に責任者として関わっている、もしくは中心的な立場として関わっている人を事業責任者と定義し、調査対象とした。企業の従業員規模および企業所在地で割付を行った。従業員規模については、従業員規模5～300人未満を中小企業、300～2,000人未満を中堅企業と定義した。地域については、都市圏：埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・愛知県・大阪府、地方部：それ以外の道府県と定義した。)

- ・有効回答数：4,072人(中小企業2,775人/中堅企業1,297人)
- ・調査実施期間：2024年3月19日(火)～2024年3月25日(月)
- ・調査機関：インターネットリサーチ会社

※本リリースでは、中堅企業のデータは掲載していない。

■ 企業の人材マネジメントに関する調査 2023

- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査対象：全国の人事業務関係者(担当業務2年以上)
- ・有効回答数：5,048人(集計対象は従業員規模30人以上の企業に勤める2,761人)
(従業員規模30～99人：753人、100～299人：605人、300～999人：540人、1,000人以上：863人)
- ・調査実施期間：2023年3月29日(水)～2023年3月31日(金)
- ・調査機関：インターネットリサーチ会社

<調査結果を見る際の注意点>

%を表示する際に小数第2位で四捨五入しているため、単純計算した数値と一致しない場合がある。

本件に関する

お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここがない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>