

## 2021年10-12月期 転職時の賃金変動状況

「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**31.5%** 過去最高値を更新※  
 (コロナ禍前/2019年同期差: +1.9pt、前年同期差: +5.1pt)

※ 当統計の始点である2002年4-6月期以降の値として最高値。

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)が提供する転職支援サービス『リクルートエージェント』における2021年10-12月期の「転職時の賃金変動状況」を報告します。  
 「転職時の賃金変動状況」では“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」の経年変化を観察していきます。

### 【算出式】

$$\frac{\text{「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数」}}{\text{「転職決定者数合計」}} \times 100 \text{ (単位: \%)}$$

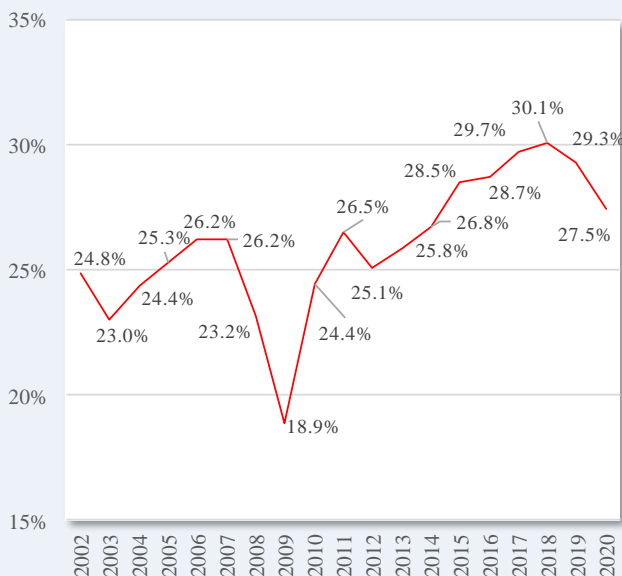
※ 前職(転職前)の賃金は時間外労働等の「変動する割増賃金」を含む一方、転職後の賃金にはそれらが含まれないため「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は実態よりも低めの値となる傾向があります。

### ■ 全体

10-12月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は**31.5%**。

新型コロナウイルスの感染が拡大を始めた2020年1-3月期を起点に大きく水準を切り下げたが、翌年2021年1-3月期には概ね感染拡大前の水準近くに復した。足元2021年10-12月期は、そこから更に伸長を続けており、過去最高値を更新している(当統計の始点である2002年4-6月期以降の最高値)。

【年度推移】



【四半期推移】



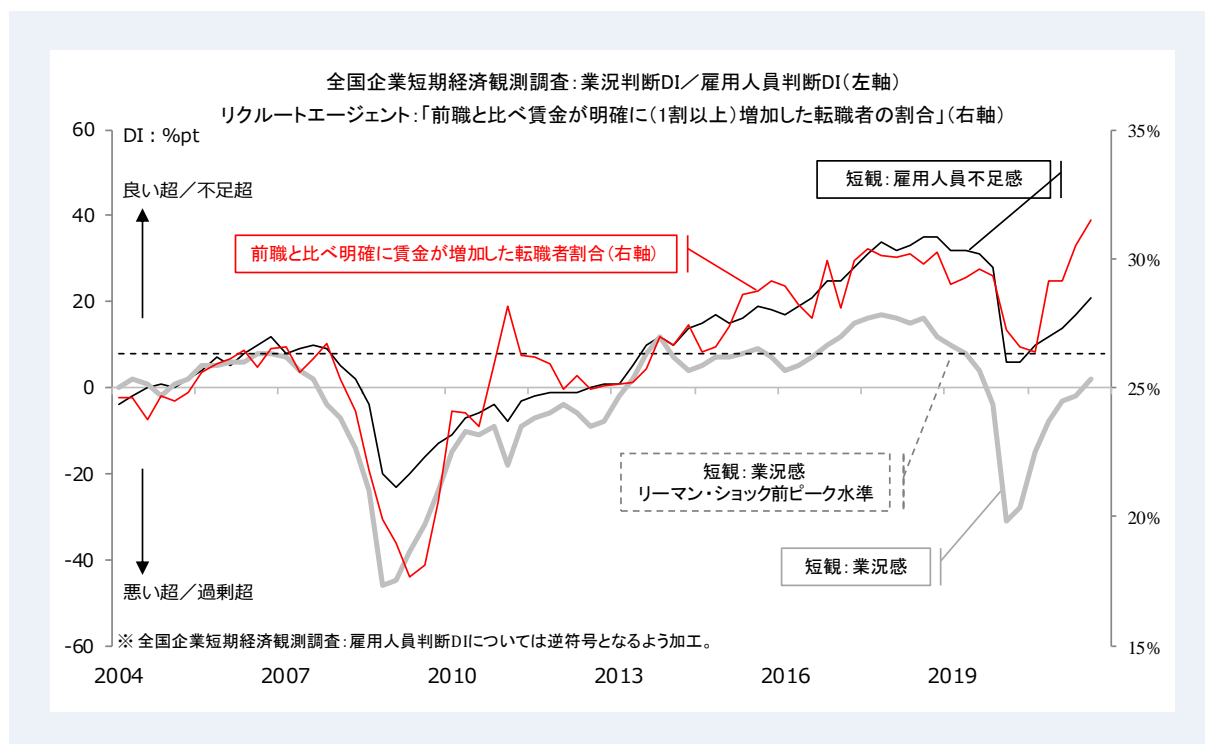
2022年 2月 2日

## ■ BOX：業況感と人員の過不足感

下図は、当リリースで紹介している「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職者の割合」（右軸）と、日本銀行公表の全国企業短期経済観測調査（通称：短観）における業況判断DI／雇用人員判断DI（左軸）を一枚のグラフにプロットしたものである。短観では、企業に対し、業況感や雇用人員の過不足感といった項目を問い、得られた回答を以下の定義に沿って、DI（Diffusion Index）という指標に仕立てている。

$$\text{業況判断 DI (\%pt)} = \text{「良い」の回答社数構成比 (\%)} - \text{「悪い」の回答社数構成比 (\%)}$$

業況の場合の回答選択肢は「良い」「さほど良くない」「悪い」、雇用人員では「過剰」「適正」「不足」



ここで注目すべきは昨今の「業況判断DI」と「雇用人員判断DI」の乖離である。この2指標は、これまで長きにわたり「業況感が悪化すれば人員は過剰となり、改善すれば不足する」という、安定した関係性を有していた。しかし、2013年頃を起点に両指標は乖離を始め、業況の過熱感以上に人員不足が深刻化している様子がうかがえる。2019年初頃の「業況感」は、リーマン・ショック前のピーク水準と概ね同水準（図中の点線参照）であるのに対し、同時期の「人員不足感」は、その水準を大きく上回っていた。2019年初頃の労働市場の過熱感には、いわゆる、景気循環要因のみでなく、構造的な人手不足が“上乘せ”で寄与していると考えられる。

新型コロナウイルスの感染が拡大した2020年以降の動きとしては、全指標に共通して、明確な落ち込みと、その後の明確な改善がみられているが、足元の水準感には大きなばらつきがある。「業況感」はマイナス（悪い超）での推移が続いたなか、足元で僅かにプラス（良い超）に転じた状況である一方、「人員不足感」は、リーマン・ショック前のピーク水準付近で底を打ち、足元では、2016年頃の水準まで上昇している。そして、「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職者の割合」については、前述の通り、足元では過去最高値を更新するまでに至っている。

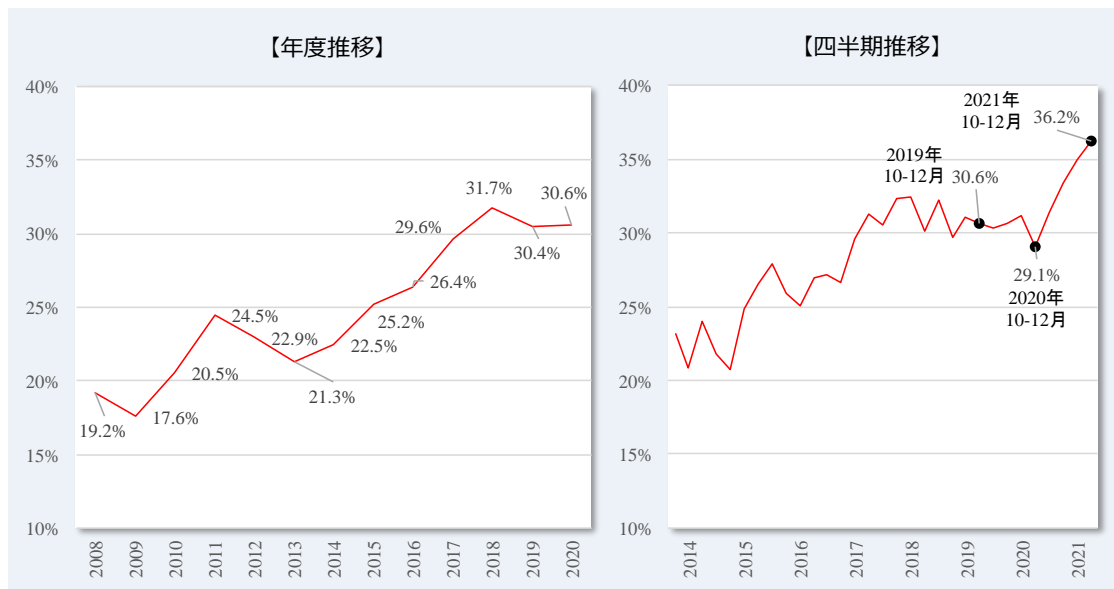
2022年 2月2日

## ■ 職種別

### IT系エンジニア：

10-12月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は36.2%。

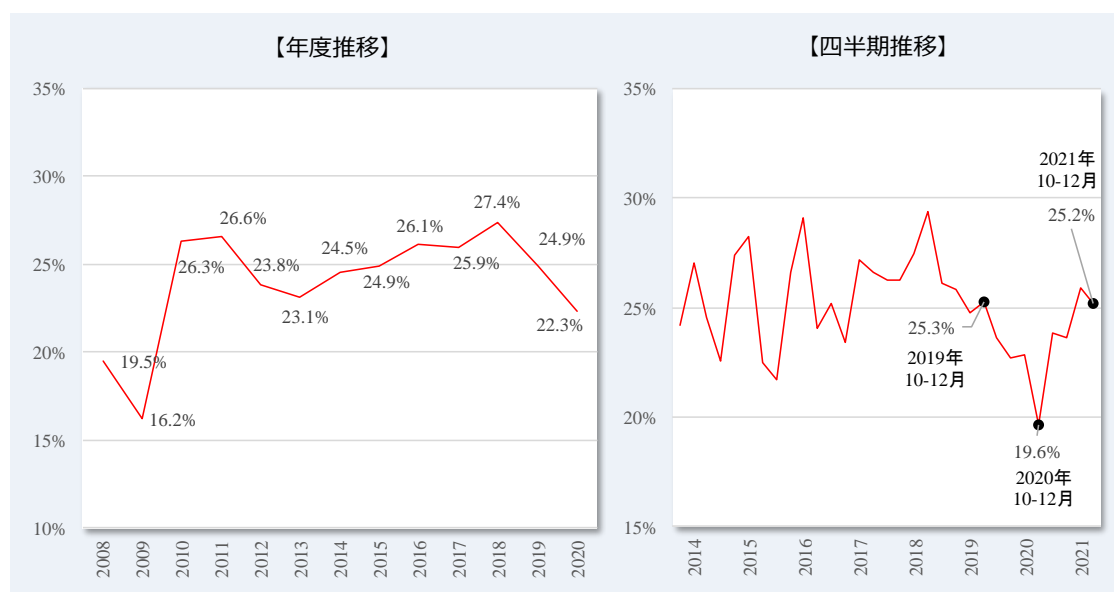
2019年以降は幾分減速感がみられていたが、2021年10-12月期は前年同期差+7.1ptと、このところ大幅な伸長が続いており過去最高値を更新している(当統計の始点である2008年4-6月期以降の最高値)。



### 機械・電気・化学エンジニア：

10-12月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は25.2%。

2019年以降、下落基調が続いていたなか、2020年10-12月期を底として反発、以降は改善基調に復し、足元2021年10-12月期は、コロナ禍前の2019年10-12月期と同水準に復している。

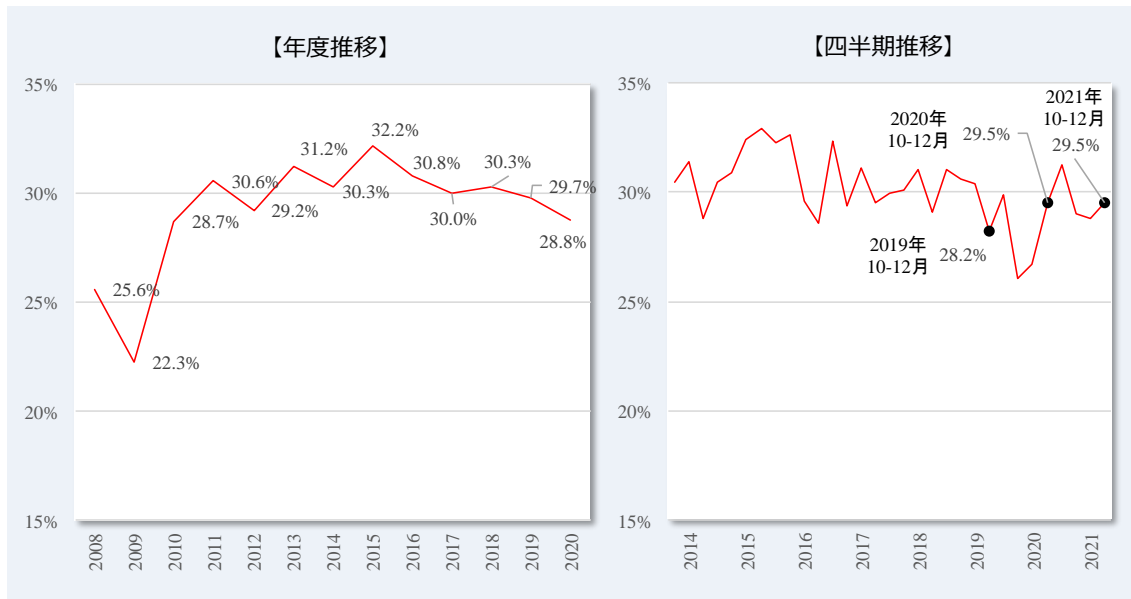


2022年 2月2日

**営業職：**

**10－12月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は29.5%。**

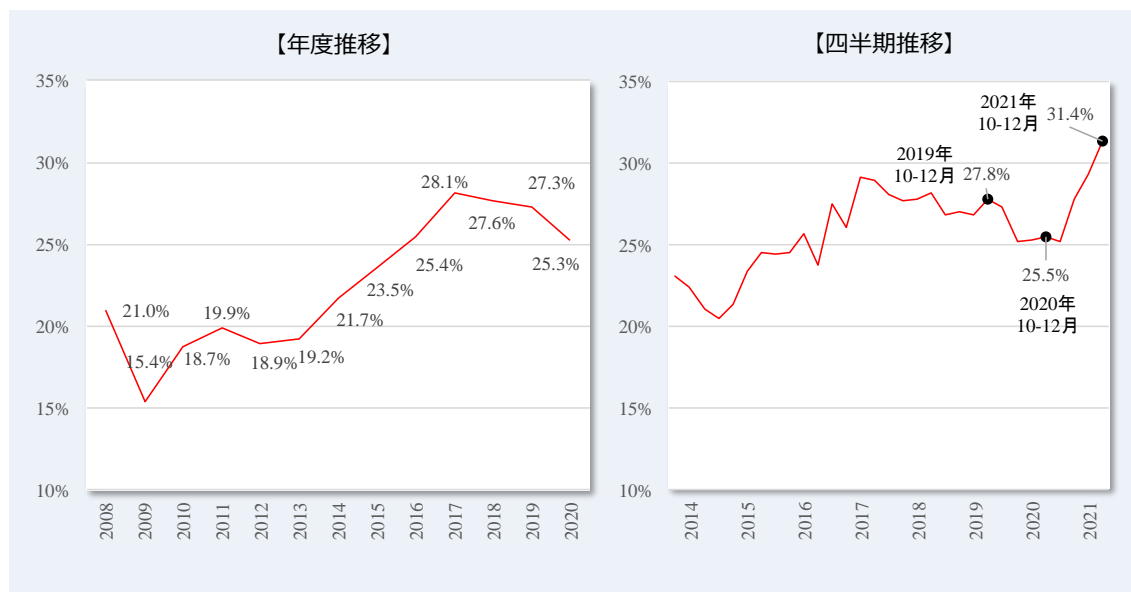
新型コロナウイルスの感染拡大により、2020年1－3月期を起点に大幅な落ち込みがみられたが、2020年10－12月期頃より概ね感染拡大前の水準に復し、以降は振れを伴いつつも概ね横ばい圏内の動きが続いている。



**事務系専門職：**

**10－12月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は31.4%。**

2017年以降、幾分弱めの動きが続いていたなか、新型コロナウイルスの感染拡大も重なり、2020年頃にかけては大きく水準を下げた。その後、2021年4－6月期以降は急激な改善基調に転じ、足元2021年10－12月期は、過去最高値を更新する結果となった(当統計の始点である2008年4－6月期以降の最高値)。

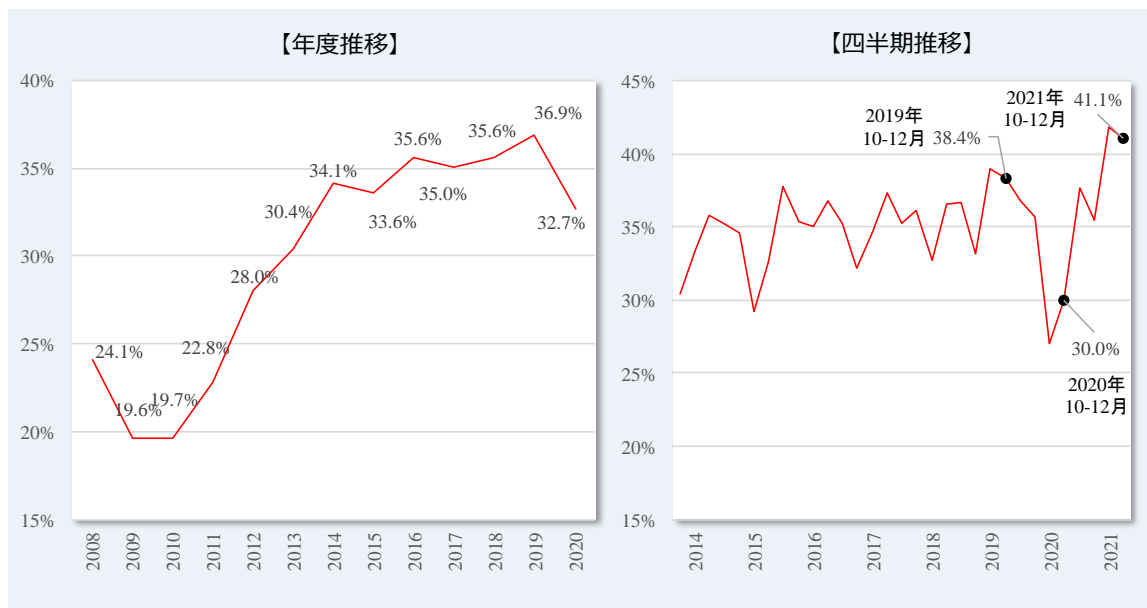


2022年 2月2日

接客・販売・店長・コールセンター：

10-12月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は41.1%。

新型コロナウイルスの感染が拡大を始めた2020年1-3月期を起点に大幅に水準を切り下げたが、その後は2020年7-9月期を底として反発、以降は改善基調を続け、足元2021年10-12月期は、2年前同期差+2.7ptと、コロナ禍前の水準を超える高水準となっている。



## ■ 解説者：株式会社リクルート 特任研究員 高田 悠矢



2010年 工学系修士課程修了後、日本銀行入行。経済指標の推計手法設計や景気判断など、マクロ経済・金融領域における統計分析業務に携わる。

2015年 株式会社リクルート（当時リクルートキャリア）入社。経営統括室、事業開発室、人事部、広報部を兼務し、戦略策定のための分析や、リコメンドエンジンの開発、人事課題に対する統計分析的なアプローチの展開、自社データを活用した経済指標の作成・発信など、データ起点の様々な取り組みに従事。

2021年 Re Data Science 株式会社創業と同時に現職就任。

2018年より、総務省 統計委員会担当室 研究協力者。

本件に関する  
お問い合わせ先

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