



2019年4月11日
パーソルキャリア株式会社

日本初、ハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX（アイエックス）」が

ハイクラス人材の転職年齢を調査 35歳限界説は過去のもの 90%が35歳以上で転職

総合人材サービス、パーソルグループのパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾太郎）は、「キャリアに戦略を。」をキーワードに、ハイクラス人材のキャリアを考え、行動するための日本初のプラットフォーム「iX（アイエックス）」 < <https://ix-tenshoku.jp/ix/> > を2019年3月5日（火）よりサービス提供開始いたしました。

「iX（アイエックス）」では、ハイクラス人材の実態を探るべく、さまざまな調査を実施しています。今回は、ハイクラス人材（年収800万円以上）の転職年齢を始めとする転職実態について調査いたしました。

【調査結果】

① ハイクラス人材の転職成功者は、35歳以上が90%を占めている

・ハイクラス人材の転職成功者は、35歳以上が90%という結果に⇒「35歳転職限界説」は過去のもの

② ハイクラス人材の転職活動期間は長期化する傾向

・ハイクラス人材の65.5%が、転職活動に半年以上時間をかけている

③ ハイクラス人材の管理職比率は、76.5%

・ハイクラス人材の76.5%は管理職

■総評：iX事業責任者 清水 宏昭（しみず ひろあき）

「35歳転職限界説」が過去のものとなっている要因については、リーマンショック後など就職氷河期の時代に新卒採用を控えた企業において、30代から40代の社員不足問題が深刻化しており、ミドル層の採用が活発化していることが考えられます。

一方、転職活動期間の長期化については、管理職ポジションでの中途採用募集の少なさが影響していそうです。ハイクラス層で転職を希望される方は、大企業から大企業で同業界、かつ現職と同等の役職を希望する方が少なくありません。しかし日本の管理職者の割合は、11.9%^{※1}と非常に狭き門となっています。また、大企業の場合、もともと優秀な人材が多いことに加え、新卒一括採用による計画的な人材育成が進められているため次世代の層も厚く、外部人材を受け入れる数は多くはないのが実情です。そのため、ご自身の経験や能力に適した役職に対する募集を長期的に待って転職される方が多いことが想定されます。

しかしながら、中長期的に見ると、異業界や急成長企業のほうが年収がアップする可能性が高い場合もあります。また企業によってはストックオプションを提示するケースもあります。これにより、短期的には年収が下がったとしても中長期的に大幅な年収アップが見込めることも多くみられます。「業界が違うがゆえに保有スキルが高く評価される」「急成長しているために人材がそもそも不足している」ことがその背景です。ハイクラス層の転職の場合、自分自身の業界だけでなく他業界や、急成長産業など中長期的視点で考えるとより一層チャンスが広がるでしょう。

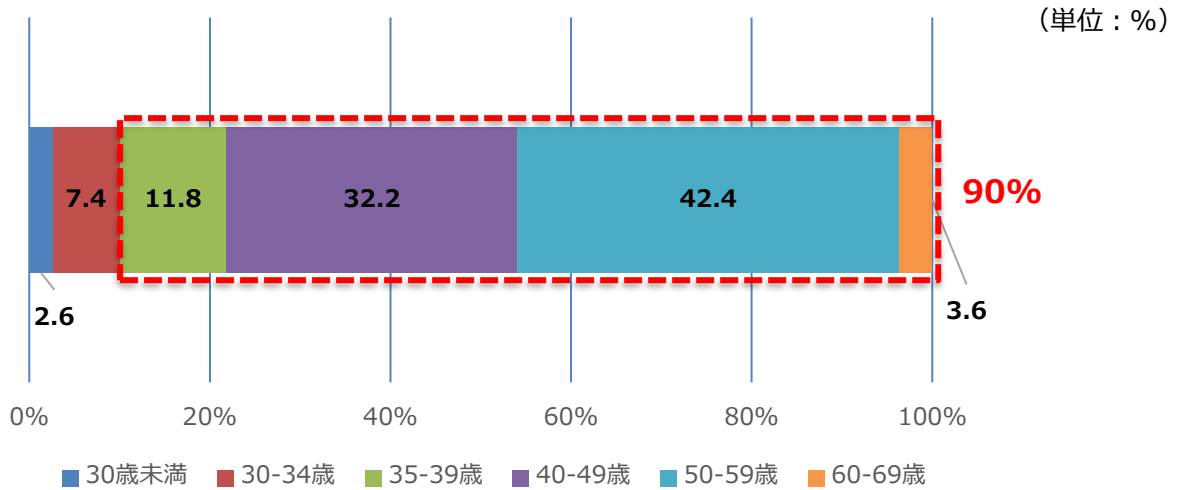
※1：パーソルキャリア調べ



■ハイクラス人材の転職成功者は、35歳以上が90%を占めている

1年以内に転職を成功させたハイクラス人材の年齢を調査したところ、35歳以上が90%を占めていました。本結果から、「35歳転職限界説」は、ハイクラス人材においては過去のものになっているということが明らかとなりました。

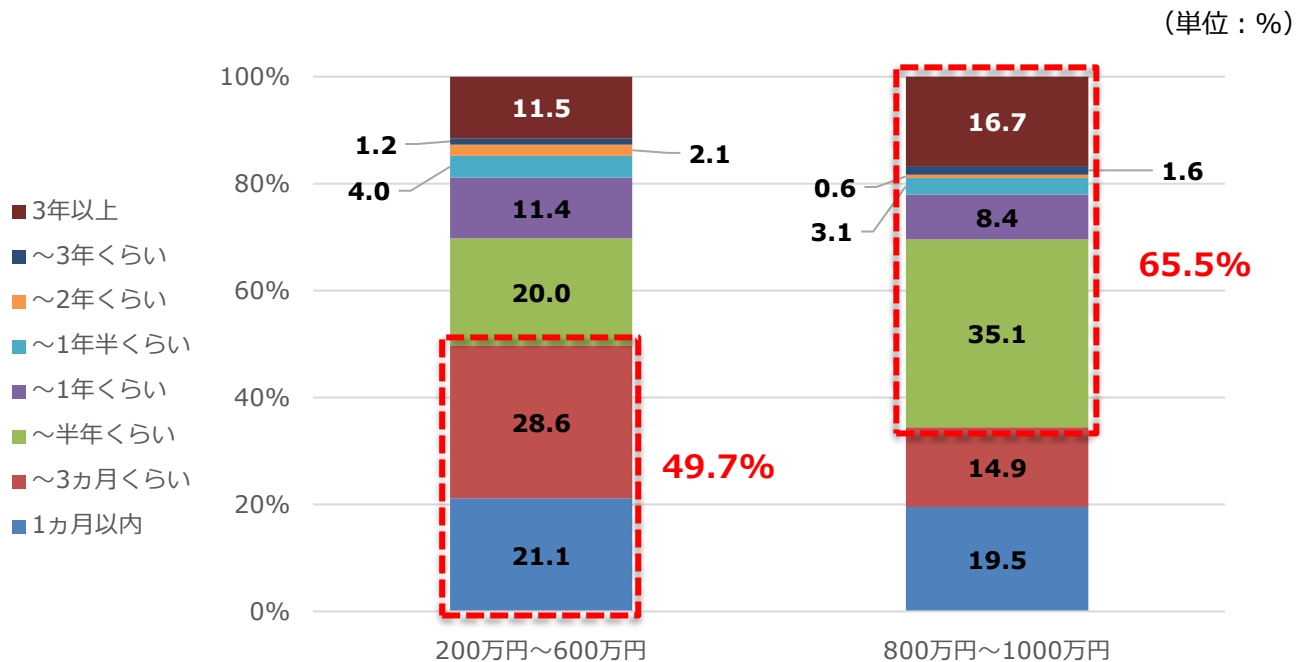
【グラフ①】1年以内に転職を成功させたハイクラス人材（年収800万円以上）の年齢



■ハイクラス人材の転職活動期間は長期化する傾向

過去に転職したことのある人を対象に、転職活動期間を調査したところ、ハイクラス人材の65.5%が転職活動に半年以上の時間をかけているということが判明しました。さらに、そのうちの16.7%の人が、3年以上の時間をかけていることが明らかとなりました。一方、年収200万円～600万円の人の転職活動期間は、「1ヵ月以内」が21.1%、「3ヵ月くらい」が28.6%と、「3ヵ月以内」が49.7%という結果となり、短期間で活動に取り組んでいることがわかりました。

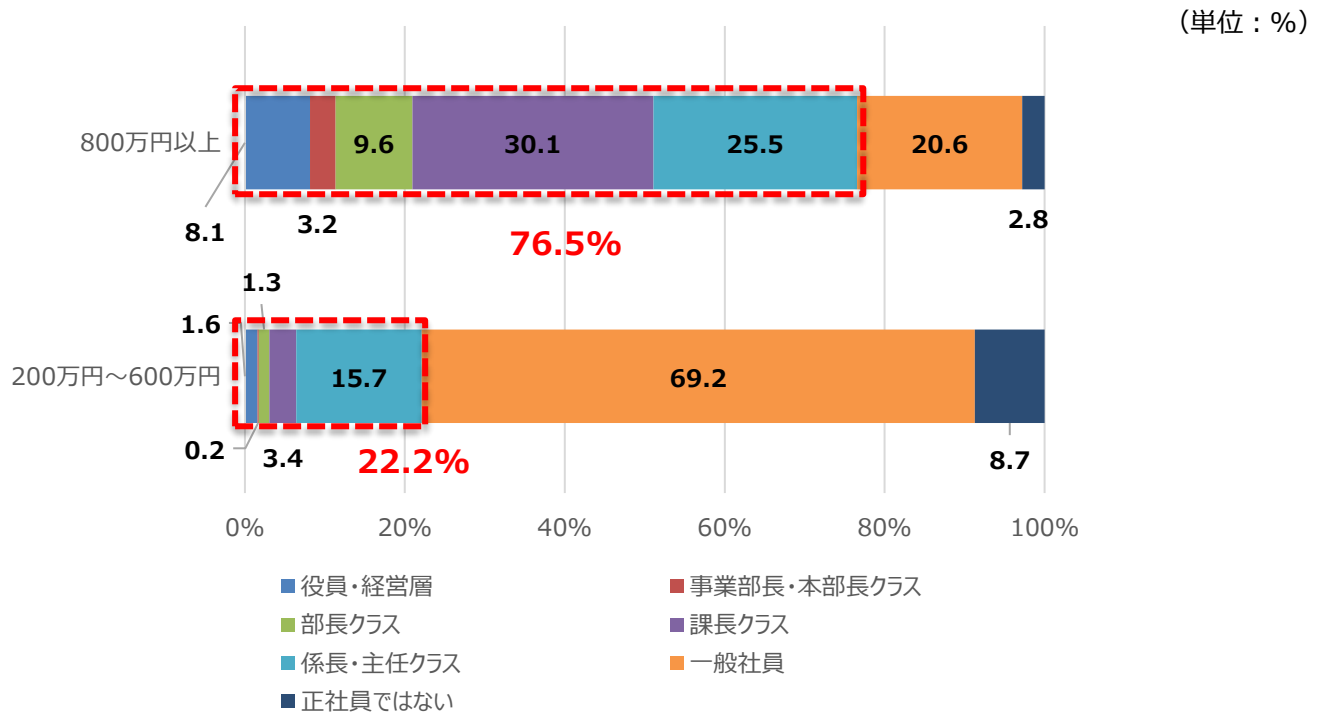
【グラフ②】年収別転職活動期間



■ **ハイクラス人材の管理職比率は、76.5%**

年収別に現在の役職を調査したところ、ハイクラス人材の76.5%が管理職という結果となりました。一方、年収200万円～600万円の人の管理職の割合は、22.2%でした。

【グラフ③】ハイクラス人材（年収800万円以上）の役職



<調査概要>

- ・ 調査期間：2018年10月
- ・ 対象：四大都市圏（東京・名古屋・大阪・福岡）に在住する男女6,503サンプル
- ・ 集計方法：ウエイトバック集計のもとデータは総務省労働力調査2017年次データで、性年代別・地域別・雇用形態別で集計しています。
- ・ 調査方法：インターネットによるアンケート回答方式

■ 「iX (アイエックス)」とは < <https://ix-tenshoku.jp/ix/> >

厚生労働省が2016年8月に発表した「働き方の未来2035」※1では、2035年には、労働市場の変化や技術革新により、企業はミッションや目的が明確なプロジェクトの塊となり、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動する働き方が増えることや、個人の多様な働き方が可能となり、自身の専門的な能力を活用して自律的、主体的に活動できる社会に変化することが予想されています。

※1厚生労働省「働き方の未来2035」(2016年8月) : <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000133449.pdf>

しかしながら現在の日本では、総合職としての新卒一括採用が主流となっており、学生、社会人を問わず、自身のキャリアについて主体的に考える機会が少ないうえに、情報や手段も入手しづらいため、キャリアを戦略的に描くことが難しい状況です。

「iX」は、このような社会課題の解決に向けて、**キャリアを戦略的に築くことを目指す人のパートナー**として、さまざまな「情報」と「選択肢」を提供するサービスです。一つの企業でキャリアを積むだけでなく、転職や副業(複業)、独立、起業などの選択肢が存在する「正解のないハイクラス5.0時代※2」において、**ハイクラス人材やハイクラスを目指す方が高い価値を発揮して通用し続けるための転職サービスをはじめ、4つのサービスを提供してまいります。**



「正解のないハイクラス5.0時代」イメージ

「iX」提供サービスイメージ

※2「正解のないハイクラス5.0時代」: ①一つの企業でキャリアを積む②転職してキャリアを積む③グローバルでキャリアを積む④副業(複業)でキャリアを積む⑤独立・起業して活躍するなど、多様化が進むハイクラス人材の働き方を表現した造語です。さまざまな選択肢があるものの正解がなく、個々人のキャリア選択の意志・主体性をより求められる時代を示しています。

■ 「iX」が提供する4つのサービス

① ハイクラス転職サービス < <https://ix-tenshoku.jp/> >

ハイクラス人材に「キャリアの選択肢」を提案するヘッドハンターと出会うサービスを提供します。希少性の高い非公開求人を取り扱うヘッドハンターが、登録者の市場価値向上を考えながら転職活動を長期的にサポートします。

2019年3月5日(火)より、利用登録の受付を開始しました。

※以下は2019年夏頃よりサービス提供を予定しています。

②プロフェッショナル向けサービス

独立した個人事業主や経営者を支援するサービスです。

③メディア&コミュニティ

今、そしてこの先も通用するキャリアを考えるための情報を提供するサービスです。

④コンサルティングサービス

ハイクラス人材のキャリアプランニングを支援するサービスです。



ハイクラス転職サービス
サイトイメージ

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社(旧社名: インテリジェンス) 広報部
TEL: 03-6757-4266 FAX: 03-6385-6134 pr@persol.co.jp

■ **iX事業責任者 清水 宏昭（しみず ひろあき）の想い**

「iX」は、ハイクラス層やそれを目指す方が更に活躍できるために、ハイクラス転職サービスにとどまらず、「キャリア戦略のパートナー」として、「情報」や「選択肢」の提供を目指しています。転職や副業（複業）、独立、起業など、正解がなくさまざまなキャリアの選択肢がある現代において、前向きに自身のキャリア戦略を考え、主体的に選択することをサポートしたいと考えています。

日本では、ジョブローテーションを前提とした新卒一括採用が主流となっているため、自身のキャリアを戦略的に考える機会や、そもそもの考え方を学ぶ機会がほとんどありません。今とは別の環境の方が力を発揮できる方、一方で今の環境が一番向いている方、どんな環境にいらっしゃる方も正しい情報を知り、自信を持って働くことが出来るようになれば、社会の発展にも貢献できるのではないかと考えています。

私自身もキャリアに悩み、葛藤した時期がありました。悩みながらも新卒で入った会社で仕事を続け、結局転職した時には社会に出てから18年が経過していました。

私の他業界と人材業界での経験、転職の際に困った経験に加え、ハイクラス層のニーズを徹底的に調査した結果、大多数が同じことに困っていることが判明し、既存サービスでは対応できていないニーズが多いことがわかりました。「iX」はユーザーファーストをポリシーに、必要な機能やサービスを提供してまいります。「キャリアを戦略的に築くことを目指す人のパートナー」として、さまざまな方の働く未来をより一層充実させる一助となれば幸いです。

■ **iX事業責任者 清水 宏昭（しみず ひろあき）プロフィール**

1998年3月、立教大学社会学部観光学科卒業。新卒にて1998年4月、株式会社オリエンタルランド入社。東京ディズニーランドのスーパーバイザーを経て、マーケティング部門へ異動。東京ディズニーリゾートの事業戦略およびマーケティング戦略の責任者として、企画立案から実行までを統括。在任中に、東京ディズニーシー限定キャラクター「ダッフィー」のブランドマネージャーとして、関連売り上げを2倍に引き上げる。

2015年6月、株式会社インテリジェンス（現社名：パーソルキャリア株式会社）入社。転職サービス「DODA」（現転職サービス：「doda」）のブランド力向上や戦略課題の解決を目的としたリブランディング計画の立案・実行・推進と同時に、広報部の立ち上げにも従事。広報部長として戦略的PRに取り組む。

2018年1月より、新規事業開発責任者に就任。**ハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX（アイエックス）」** < <https://ix-tenshoku.jp/ix/> > を立ち上げる。



■ **パーソルキャリア株式会社について** < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、パーソルグループの「リクルーティングセグメント」中核会社として、転職サービス「doda」やアルバイト求人情報サービス「an」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。グループの総力をあげて、労働・雇用の課題の解決を目指します。

■ **「PERSOL（パーソル）」について** < <https://www.persol-group.co.jp/> >

パーソルは、2016年7月に誕生した新たなブランドです。ブランド名の由来は、「人は仕事を通じて成長し（PERSON）、社会の課題を解決していく（SOLUTION）」。働く人の成長を支援し、輝く未来を目指したいという想いが込められています。

パーソルグループは、人材派遣サービスの「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」やアルバイト求人情報サービス「an」をはじめとし、ITアウトソーシング、設計開発にいたるまで、国内外の幅広い企業群で構成されています。グループのビジョンである「人と組織の成長創造インフラへ」を実現するために、労働・雇用の課題の解決に総合的に取り組んでいます。