

ミドル世代の「異業種転職（越境転職）」実態調査

転職先業種はITが最も人気。出身はメーカーが最多。7割のコンサルが「異業種希望者が増加」と回答。背景は「業界の先行き不安」。

ー『ミドルの転職』コンサルタントアンケートー

エン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している人材紹介サービスの転職コンサルタントに「異業種転職」についてアンケートを行ない、174名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

- ★ 7割のコンサルが「異業種への転職を希望するミドル人材が増えている」と回答。希望理由の上位は「業界・会社の先行きが不安」「成長業界・給与相場の高い業界で働きたい」。
- ★ 異業種への転職、出身業種の最多は「メーカー」。転職先業種の最多は「IT・インターネット」。
- ★ 異業種出身の人材を採用する企業、期待することは「職種の専門性」「マネジメント力」。転職できないケース、要因の上位は「年収や待遇が下がることへの抵抗」。

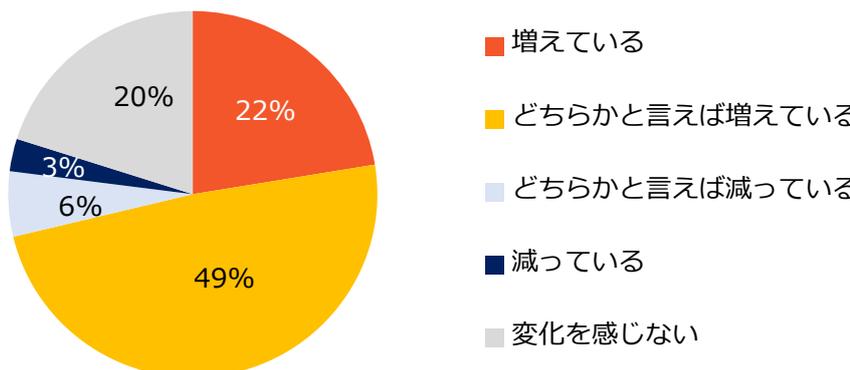
■ 調査結果 詳細

1：7割のコンサルが「異業種への転職を希望するミドル人材が増えている」と回答。希望理由の上位は「業界・会社の先行きが不安」「成長業界・給与相場の高い業界で働きたい」。（図1～2）

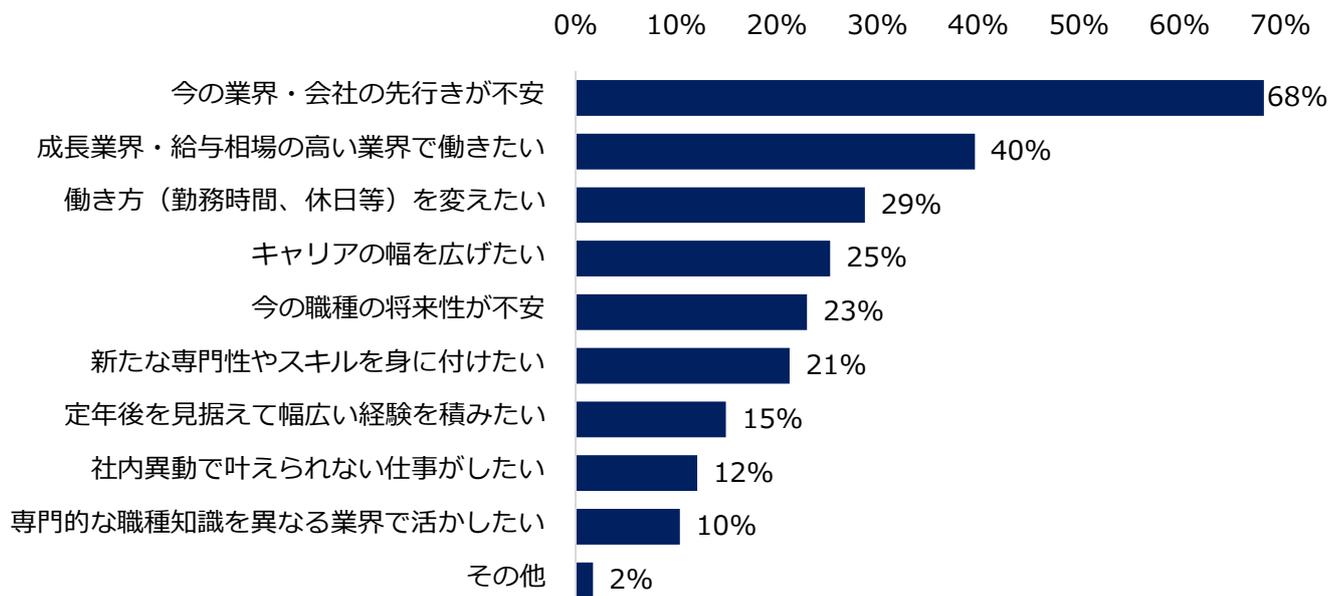
「直近1年で、異業種への転職を希望するミドル人材は増えていますか？減っていますか？」と質問すると、71%が「増えている」（増えている：22%、どちらかと言えば増えている：49%）と回答しました。

ミドル人材が異業種を希望する理由について伺うと、上位は「今の業界・会社の先行きが不安」（68%）、「成長業界・給与相場の高い業界で働きたい」（40%）でした。

【図1】直近1年で、異業種への転職を希望するミドル人材は増えていますか？減っていますか？



【図2】ミドル人材が異業種への転職を希望する理由を教えてください。（複数回答可）



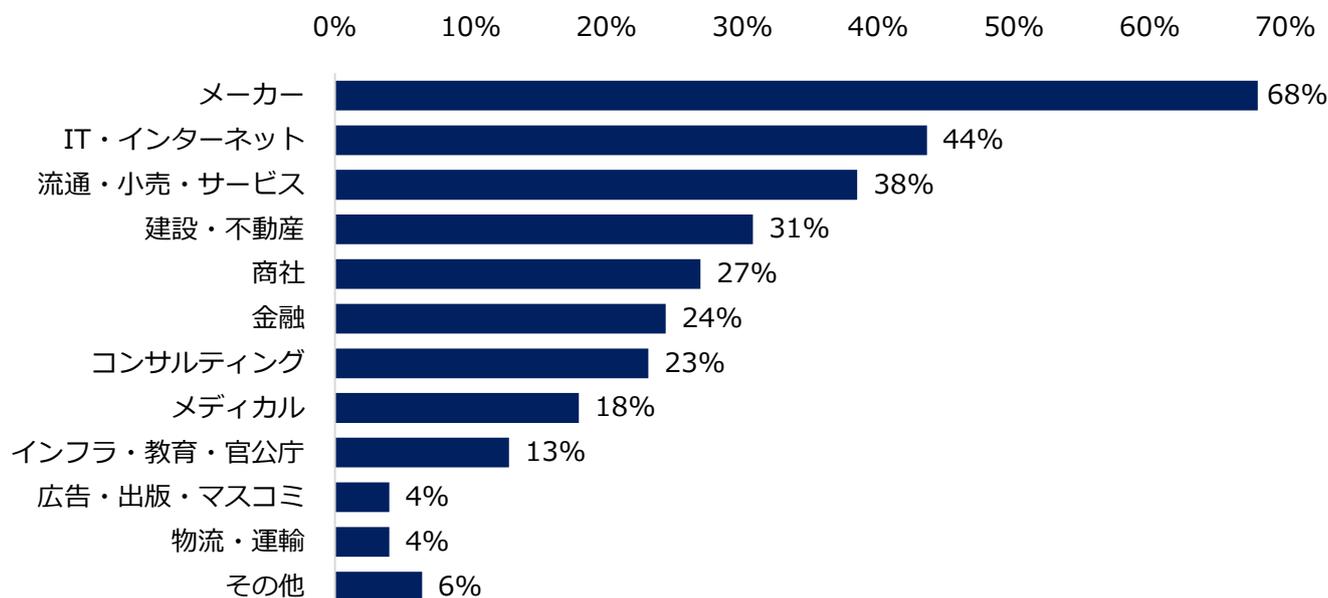
2：異業種への転職、出身業種の最多は「メーカー」。
転職先業種の最多は「IT・インターネット」。（図3～4）

異業種に転職したミドル人材の“出身業種”として多い業種を聞くと、上位は「メーカー」（68%）、「IT・インターネット」（44%）でした。

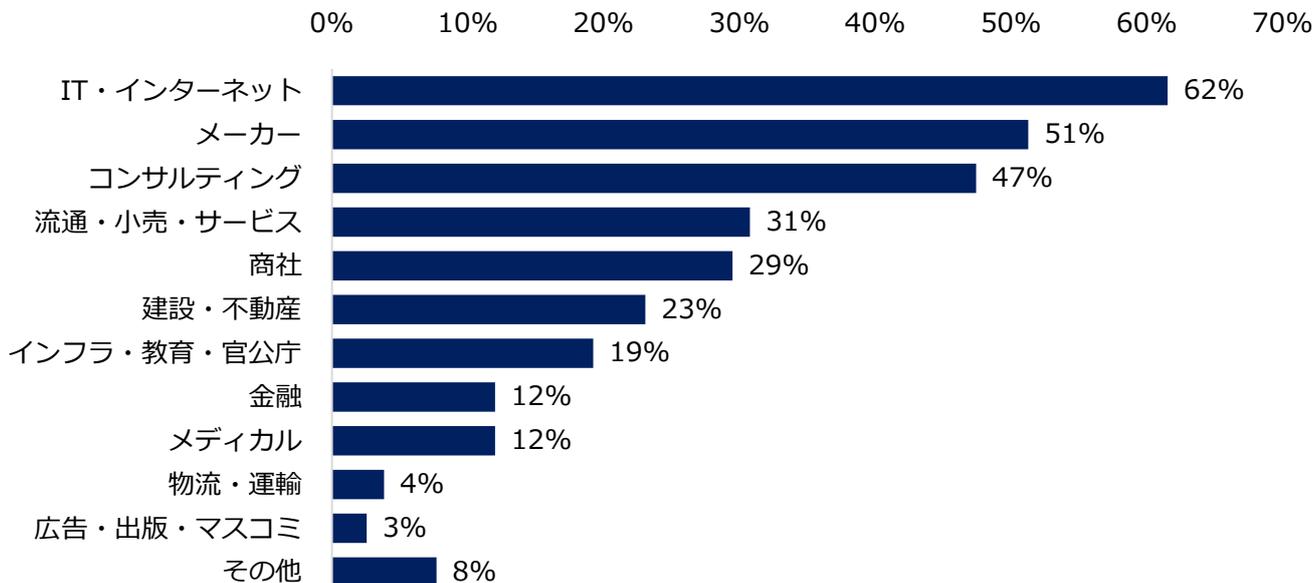
一方で、“転職先の業種”として多い業種を聞くと、上位は同じく「IT・インターネット」（62%）、「メーカー」（51%）の2業種が並び、いずれも人材の流動性が高い業種であることが分かりました。

その他、具体的な事例も紹介します。

【図3】異業種への転職を実現したミドル人材の、“出身業種”として多い業種（上位3つ）を教えてください。



【図4】異業種への転職を実現したミドル人材の、“転職先業種”として多い業種（上位3つ）を教えてください。



Q. 異業種転職を実現したミドルの転職者について、転職前後の業界の中で多い組み合わせや直近の事例を教えてください。また、理由や背景についても教えてください。

- ・ メーカーから小売流通への転職が多いように感じる。例えばバックオフィス人材の場合、原価管理の知識を小売流通にも活かすことができたり、製造元の知識をエンドユーザーに届けることができるメリットなどが考えられる。
- ・ メーカーからコンサルティング業界への転職。現場の業務改善・工程改善の知見を活かして、業務改革系コンサルに転身。DX推進の流れで、現場経験者が求められている。
- ・ 市役所勤務の方が、ITエンジニアとしてDXにチャレンジしたケースがある。官公庁特有の紙ベースでの業務を、効率化したいという意向がある方がいる。
- ・ 金融業界から商社やサービス業への転職の取り扱いが多い。役職定年等で収入ダウンした方々が中小企業の商社やその他業界で、これまでに培った管理能力を期待されて転職するケースが多い。

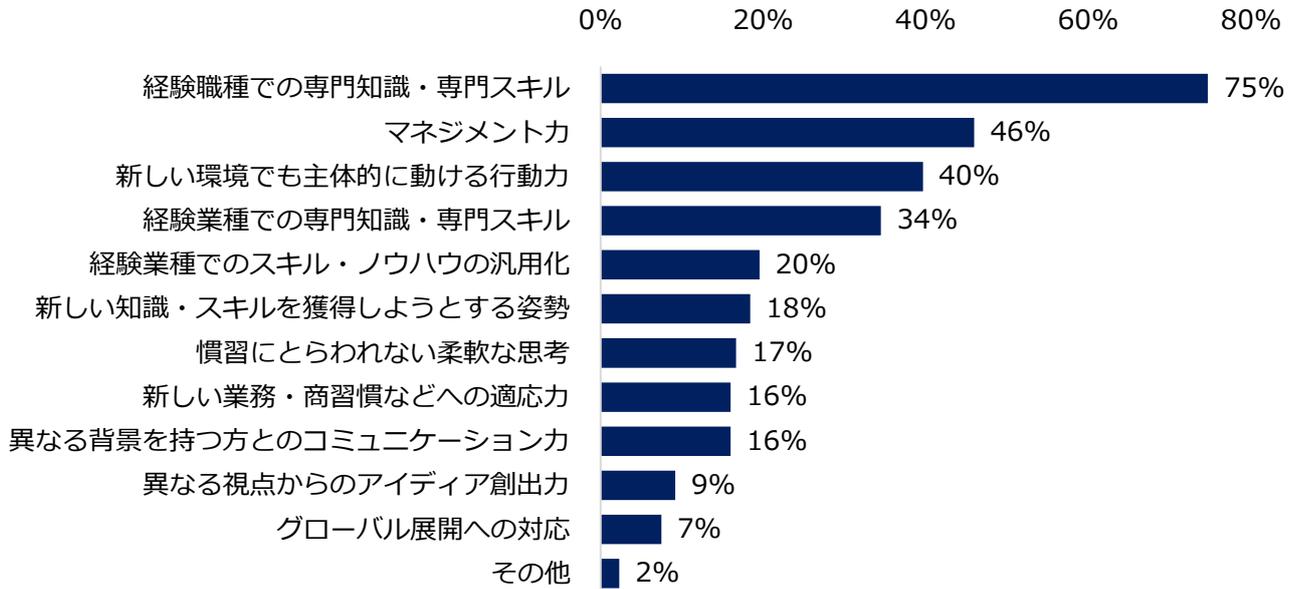
3：異業種出身の人材を採用する企業、期待することは「職種の専門性」「マネジメント力」。転職できないケース、要因の上位は「年収や待遇が下がることへの抵抗感」。(図5～7)

異業種出身のミドル人材を採用する企業が、入社者に“期待すること”を聞きました。上位は「経験職種での専門知識・専門スキル」（75%）、「マネジメント力」（46%）でした。フリーコメントでは「即戦力としての活躍が期待されている」という声が多数あがりました。

ミドル人材が異業種転職が実現できないケースについて、その理由を聞きました。上位は「年収や待遇が下がることを求職者が受け入れられないため」（49%）、「本人の希望と企業が提示する待遇にギャップがあるため」（48%）でした。

最後に、異業種転職を検討する際の注意点を紹介します。

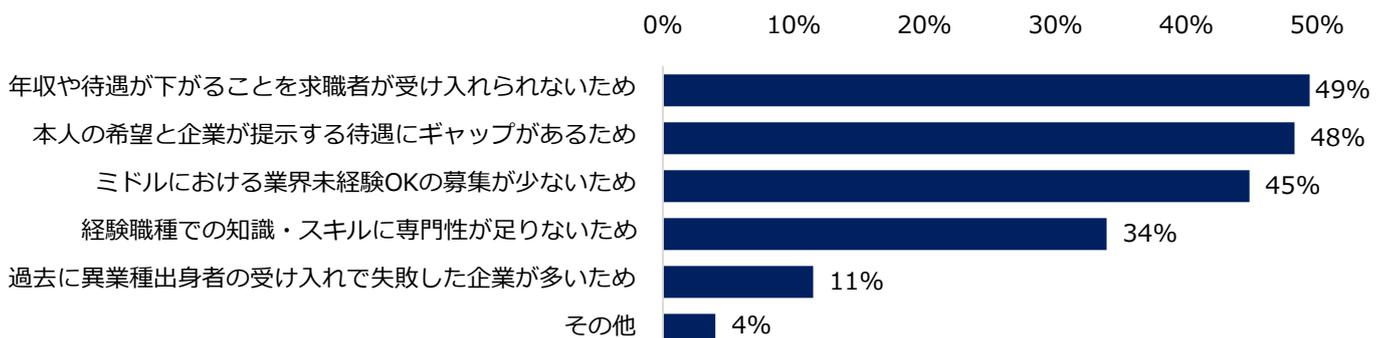
【図5】異業種出身のミドル人材を採用する企業が、入社者に「期待すること」（上位3つ）を教えてください。



Q. 異業種出身者に期待することについて、具体的に教えてください。

- ・ ミドル人材の採用は管理職候補であることが多いため、即戦力としての活躍が期待されることが多い。そのため、業界経験は不問でも管理職候補として、当該ポジションの職種やスキル・マネジメント能力やコミュニケーション能力はよく見られている点。
- ・ やはり専門性を現場で発揮いただきたいという企業側の意向が強い。
- ・ 各社ともマネジメント層が不足しているため、マネジメントの役割を求める圧がある。
- ・ これまでの経験を活かしながら、主体性を発揮して活躍していただくことはもちろんだが、知見や技術を伝える、若手の育成（マネジメント）業務にも期待する企業が多いと感じる。
- ・ 研修後、OJTの必要が最小限で、即戦力として活躍いただくことを期待している。
- ・ 若手のマネジメント、育成に苦戦している企業が多いため、マネジメント力が求められる。一方でマネジメント専任というよりは、自身も背中で見せられる主体性が求められることも多い。また、どの会社も成長意欲、新しいものを吸収することに抵抗がない方を求めている感じがある。

【図6】ミドル人材が異業種に転職できない理由は何ですか？上位2つを教えてください。



Q. 異業種転職を検討する際の注意点を教えてください。

- 自身のキャリアを客観的に評価し、過度に期待値を上げすぎないことだと思う。長年同業界で働いているプロフェッショナルな方は、ご自身の経験・スキル・コネクションに自信がある方が多いが、必ずしも異業種においても同様に評価されるとは限らない。ご自身が想像しているよりも転職活動が難航したり、期待する条件が提示されない可能性もある。
- 異業種への転職では、企業からすると（業界経験者に比べて）期待値は低く設定せざるを得ないため、年収ダウンも受け入れる必要がある。中長期的な目線で、自身のキャリア（待遇含む）にとってプラスになるかを考えると良いと思う。
- 自身の市場価値と企業が求めている人物像やスキルに乖離があり、相場とのすり合わせができないまま転職活動を行なうことにより、マッチングがうまくいかない。求人は絞らず幅広く応募することが必要となる。

【調査概要】

- 調査方法 : インターネットによるアンケート
- 調査対象 : 『ミドルの転職』 (<https://mid-tenshoku.com/>) を利用するコンサルタント
- 調査期間 : 2025年4月30日～5月7日
- 有効回答数 : 174名

ミドル世代に特化したスカウト転職サービス『ミドルの転職』 <https://mid-tenshoku.com/>



30代・40代を中心とした「ミドル世代」に特化したスカウト転職サービス。国内最大級20万件以上のミドル向け求人を取り揃え、経営幹部・CxO・部長クラスなど年収1000万円を超えるハイクラス求人・非公開求人も豊富です。複雑で多岐にわたるキャリアの整理をアシストする「職務要約の自動生成機能」や、ひと足先に転職活動を終えた先輩ミドルたちのリアルな声に触れられる「ミドルの転職体験レポート」など、ミドル世代ならではの転職事情に寄り添った機能とコンテンツを充実させています。

**本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先**

エン・ジャパン株式会社 広報担当

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com