

Indeed が「管理職への転職に関する調査」を実施

管理職に転職した人のうち、約 6 人に 1 人が非管理職から転職している 管理職転職は、非管理職への転職よりも転職後の仕事に満足している割合が高い傾向

世界 No.1 求人サイト* 「Indeed (インディード)」の日本法人である Indeed Japan 株式会社 (本社：東京都港区、代表取締役：大八木 紘之、<https://jp.indeed.com> 以下 Indeed) は、20~59 歳の正社員で、直近 5 年以内に転職活動経験のある男女計 15,014 名を対象に、「管理職への転職に関する調査」を実施しました。さらに、そのうち 1,005 名を対象に追加調査を実施し、管理職への転職者と非管理職への転職者の比較を行いました。

昨今、管理職の求人は増加傾向にあり、2016 年度から 2022 年度にかけて管理職求人が 3.7 倍になっているという調査結果*1 が発表されています。実際に Indeed 上でも 2024 年の管理職求人割合は正社員求人全体の約 4.6% 存在*2 しており、これは事務職 (5.0%) や営業職 (4.6%) とほぼ変わらない水準で、高い割合であるといえます。この背景の一つとして、社内での管理職育成の難しさがあると考えられます。人事担当者が感じるマネージャー候補の育成の難しさは「管理職になりたくない社員が増えている」が 1 位で、人事担当者の 42.7% がそう感じているという調査結果*3 も発表されています。こうした背景から、企業は社内での管理職育成だけでなく、外部労働市場にマネジメント人材を求めはじめていくことが考えられます。

本調査は、企業の管理職需要が高まる中、管理職に転職した人の実態や働き方、仕事への満足度、また非管理職に転職した人との意識差などを明らかにすることで、管理職に転職したい求職者、および、管理職人材を求めている企業の双方にとって有益な情報として活用いただくことを目的とし、実施しました。

Indeed は「We help people get jobs.」をミッションに掲げ、あらゆる人々が公平に自分に合った仕事を得られる社会の実現に向けさまざまな取り組みを行なっています。今後も求職者や採用企業にとって役立つデータや情報を提供してまいります。

■ 調査結果 主要ポイント

<管理職への転職実態>

- **管理職への転職者は、転職者全体の 1 割未満**：直近 5 年以内に転職した人のうち、管理職 (係長以上) 求人に応募した人は 9.6%、実際に管理職に転職した人は 7.5%。
- **管理職に転職した人のうち、約 6 人に 1 人が非管理職から、約 3 人に 1 人が異業種または異職種からの転職**：管理職に転職した人 (全体の 7.5%、1,131 名) のうち、15.9% が非管理職ポジションからの転職。また、異業種もしくは異職種からの転職は 32.8%。

<管理職へ転職した人の特徴 (非管理職転職者との比較) >

- **年収が増加する傾向が高い**：管理職転職者の年収は、転職によって 30 代で平均 52.8 万円、40 代で平均 +60.0 万円アップ。一方で、非管理職への転職者の年収は、30 代で平均 5.1 万円アップ、40 代で平均 8.2 万円アップの結果で、管理職転職者の方が年収増加額が高い。
- **転職後の仕事に満足している割合が高い**：管理職転職者の方が非管理職転職者よりも、転職後の仕事へ満足している割合が高い。特に、「仕事への面白さ」(管理職 65.7%、非管理職 51.2% が満足：14.6pt 差)、「給与」(管理職 62.1%、非管理職 48.5% が満足：13.6pt 差)、「仕事のやりがい」(管理職 65.2%、非管理職 54.1% が満足：11.1pt 差) に差が生じている。
- **管理職転職で「ワークライフバランス」は悪化しない傾向**：管理職転職者は 64.8% が「ワークライフバランス」に満足しており、非管理職転職者の 61.9% を上回る。また、管理職転職者の 7 割以上 (72.9%) は、転職後に労働時間が増加していない (労働時間が減少：22.0%、変化なし：50.8%)。

■ 調査結果に対する Indeed Hiring Lab エコノミスト 青木 雄介のコメント

リクルートの調査^{*1}によると、昨今管理職の求人は増加傾向にあり、2022年度は2016年度の3.67倍となっています。実際 Indeed 上でも管理職の求人^{*2}は、2024年（1月～3月）で正社員求人全体の4.6%程度存在しており、事務職や営業職が正社員求人全体に占める割合（それぞれ5.0%、4.6%）とほぼ変わらないほど、労働需要は多いといえます。すなわち、応募の機会は豊富にあるといえそうです。

一方で、本調査結果を見ると、管理職へ応募した人は、転職活動（求人への応募）を行った人全体^{*4}の9.6%、実際に管理職に転職した人は7.5%と、1割に満たない状況にあります。ところが、管理職へ転職した人のうち、13.7%は管理職未経験者でした。

これらの結果からは、管理職の労働需要は高い一方で、管理職求人に応募しようとする求職者が十分ではない状況にあり、企業は経験者以外へも門戸を広げている状況にある、と考えられます。

また、管理職へ転職した人は、非管理職へ転職した人よりも、現職に満足している割合が高いことがわかります。特に「仕事への面白さ」「給与」「仕事のやりがい」への満足度が高いことに特徴があります。さらに、管理職転職では、平均給与は転職によってあがっており、3割以上はポジションアップ転職（前職よりも上位の職位へ転職）をしています。また管理職転職者の転職理由では、非管理職転職者よりも「自分の成長・キャリア形成」の回答割合が大きく、この傾向はむしろ前職が非管理職であった人に顕著に見られます^{*5}。新たな経験やスキルを身につけ、自身の仕事領域を広げる機会として管理職転職を捉えることも重要です。

一方で、管理職に未応募だった人を見ると、ワークライフバランスを重視している傾向が高いことがわかります。しかし管理職転職者層の満足度や勤務時間状況等を見ると、必ずしもワークライフバランスが悪化しているわけではない結果でした。また、管理職転職者も自身がスペシャリスト寄りであると考える人が過半数（55.1%）を占め、かつ6割以上が仕事に面白さを見出せています。管理職は、ワークライフバランスが良くない、ジェネラリストが向いているなどのイメージを持つ人もいるかもしれませんが、必ずしもそういった実態はなく、先入観を取り払い、転職時の選択肢の一つとして、柔軟に検討するといいいでしょう。



Indeed Hiring Lab エコノミスト 青木 雄介（あおき ゆうすけ）

2012年東京工業大学工学部卒、2013年英国UCL（ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン）経済学修士。その後、外資系コンサルティングファーム等でエコノミスト・データサイエンティストとして政府・民間・司法機関に向けた経済統計分析及び報告書作成に従事。2022年8月より現職。Indeedのデータを活用してOECD各国及び日本の労働市場を分析し、外部関係者に向けて分析結果・インサイトを発信している。

※1：株式会社リクルート 2023年7月調査 (https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2023/0719_12487.html) より。転職支援サービス『リクルートエージェント』のデータでは、管理職求人は増加傾向にある（2022年度は、2016年度の3.67倍）。

※2：2024年1月1日～3月22日の期間における、Indeed上の全正社員求人情報の中で、職種が「経営・管理（management）」に該当する求人の割合。なお、「経営・管理」の求人割合4.6%は、職種「営業」（求人割合は4.6%）、「事務」（求人割合は5.0%）などと同水準であり、規模は大きいといえる。

※3：株式会社リクルート「マネジメントに対する人事担当者と管理職層の意識調査 2023年」 2023年6月発表 (https://www.recruit.co.jp/issue/inquiry_report/0000001191) より。課長・マネージャー候補の育成や選抜に難しさを感じている点の1位が、「課長・マネージャーになりたいという社員が減っている」（42.7%）。

※4：直近5年以内に転職活動（求人への応募）を行った求職者を指す。なお、本調査は、現在就業中の20～59歳で、現在正社員として勤務しており、直近5年以内に転職活動（応募）を行った男女計15,014名を対象に実施し、「令和4年就業構造基本調査」を元に、正社員の性年代構成比にあわせて補正を行っている。

※5：管理職転職者（531名）の転職理由で「自分の成長・キャリア形成」を挙げたのは、前職も管理職（係長相当以上）だった人（421名）では24.9%、前職は非管理職（一般社員、または、主任相当）だった人（107名）では40.2%だった。なお、管理職転職者531名のうち、3名は前職の職位で「その他」を選択しており、管理職・非管理職の分類ができていない。

■ 調査結果詳細

<管理職への転職実態>

転職者全体における、管理職への応募・転職者の割合

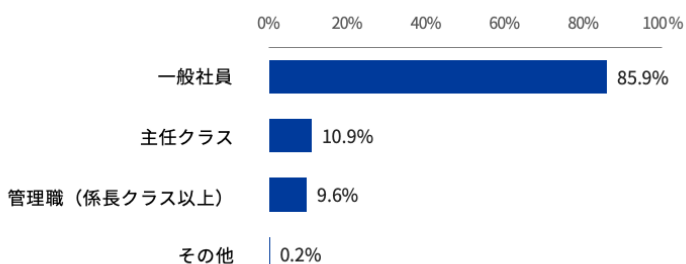
- 管理職への応募者・転職者は、転職者全体の1割未満（応募者9.6%、転職者7.5%）

直近5年以内に転職活動を行った（求人に応募した）人（15,014名）に、転職活動時にどのようなポジション・職位に応募したかを尋ねたところ、管理職（係長以上）に応募したと回答した人は、全体の9.6%でした。

また、最終的に入社したポジション・職位を尋ねた結果、管理職（係長以上）でオファーを得て、実際に管理職ポジションとして転職したと回答した人は全体の7.5%（管理職への応募者全体の78.2%に相当）でした。

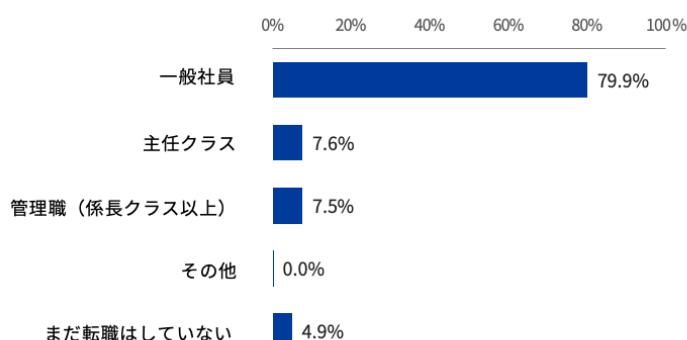
【転職活動をした人が、応募したポジション（職位）】

5年以内に転職活動（求人に応募）をした人／複数回答／n=15,014



【転職活動をした人が、実際に転職したポジション（職位）】

5年以内に転職活動（求人に応募）をした人／単一回答／n=15,014



※応募したポジションは複数回答のため合計が100%を超えます。

転職者全体における、管理職への転職者の傾向

管理職（係長以上）へ転職した人（全体の7.5%、1,131名）の傾向を把握するために属性を明らかにしました。

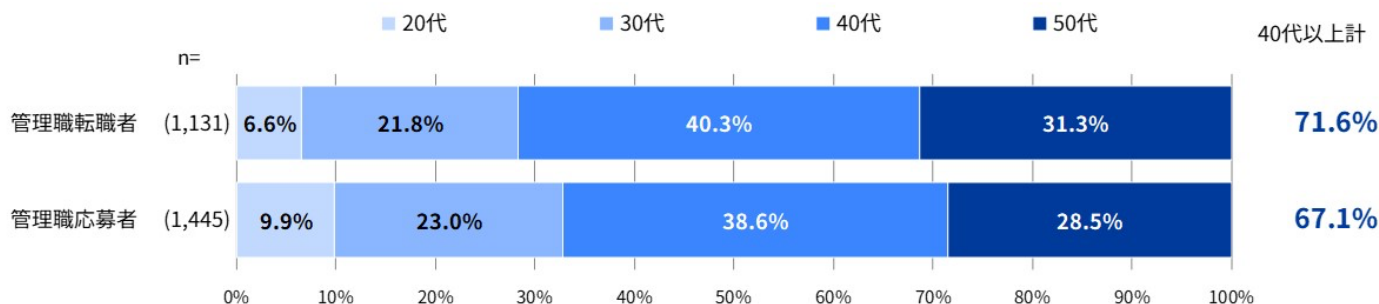
- 年代：40代以上が7割以上

管理職に転職した人の傾向を年代別にみると、20代6.6%、30代21.8%、40代40.3%、50代31.3%となっており、管理職転職者は40代以上で7割以上（71.6%）を占めることがわかりました。

また、管理職に応募した人の年代別割合をみると、20代9.9%、30代23.0%、40代38.6%、50代28.5%となっており、管理職転職・応募者も40代以上で7割弱（67.1%）を占めていました。

【管理職転職・応募者の年代】

単一回答



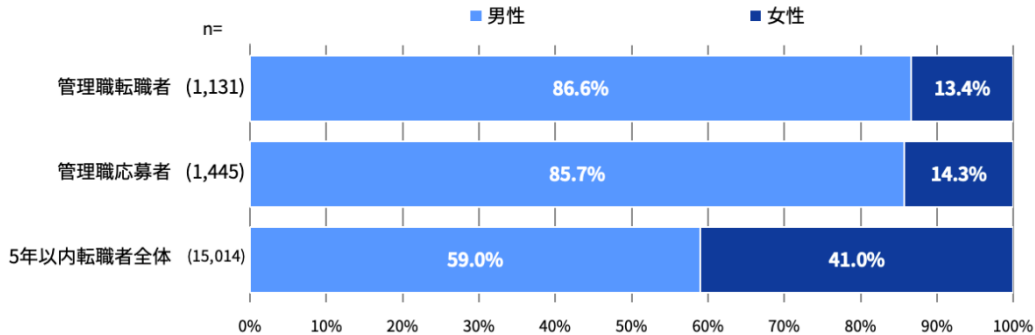
- 性別：男性 86.6%、女性 13.4%

管理職に転職した人の傾向を性別で見ると男性 86.6%、女性 13.4%でした。また、管理職応募者は男性 85.7%、女性 14.3%でした。

なお、直近 5 年以内に転職した人全体の男女比を見ると、男性 59.0%、女性 41.0%でした。厚生労働省「令和 4 年度雇用均等基本調査」によると、2022 年の管理職（係長相当職以上）に占める女性割合は 14.7%にとどまりますが、転職においても同様に、管理職への応募・転職をする女性の割合が低い実態が明らかとなりました。

【管理職転職者・応募者の性別】

単一回答

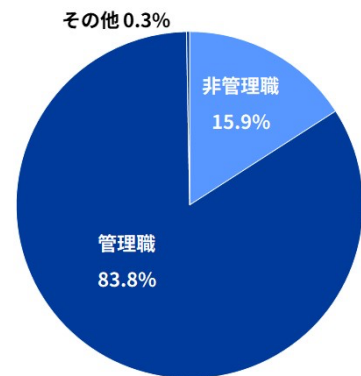


- 転職前のポジション：非管理職 15.9%、管理職 83.8%

管理職に転職した人の転職する前のポジション・職位を尋ねた結果、転職前は非管理職だった人が 15.9%、転職前も管理職だった人は 83.8%という結果でした。

【管理職転職者の転職前のポジション・職位】

管理職転職者／単一回答／n=1,131



- 転職前の業界・職種：

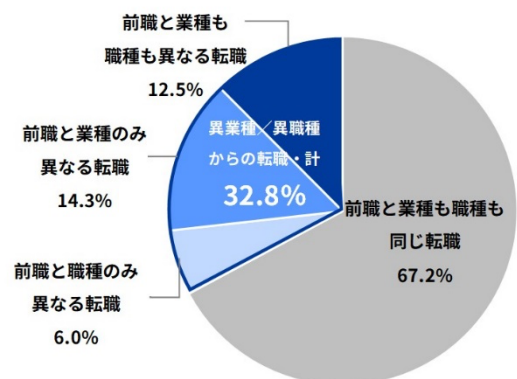
同業種同職種内で管理職転職 67.2%、異業種または異職種への管理職転職 32.8%

管理職に転職した人に、転職前後の業種と職種を尋ねた結果、転職前後の業種・職種ともに同じと答えた人が 67.2%と、7 割近くが同業種同職種で管理職へ転職していることがわかりました。

一方、業種も職種も前職とは異なる、異業種・異職種の管理職への転職者は 12.5%でした。また、同業種・異職種の転職は 6.0%、異業種・同職種の転職は 14.3%で、合わせると 32.8%が異業種または異職種からの転職であることがわかりました。

【管理職転職者の転職先の業種】

管理職転職者／単一回答／n=1,131



<管理職へ転職した人の特徴（非管理職転職者との比較）>

調査対象者 15,014 名のうち 1,005 名を対象に追加調査を行い、そのうち「管理職へ転職した人（531 名、以下管理職転職者）」と「非管理職へ転職した人（344 名、以下 非管理職転職者）」を比較することで、管理職に転職した人の特徴を明らかにしました。なお、管理職転職者は、係長相当以上への職位への転職者、非管理職転職者は一般社員、もしくは、主任相当職位への転職者を指します。

- **年収が増加する傾向が高い：管理職転職者の年収は、30 代で平均 52.8 万円、40 代で平均 60.0 万円アップ、非管理職転職者は、30 代で平均 5.1 万円、40 代で平均 8.2 万円アップ**

管理職転職者、非管理職転職者それぞれに転職前後の年収を尋ね、年収は年代による差が大きいことから、年代別に比較しました。その結果、管理職転職者の転職前の年収は 30 代で平均 606.1 万円、現在の勤務先に転職を合意したときの年収は平均 659.0 万円という結果になりました。転職前後で年収が平均 52.8 万円アップしています。40 代では、転職前の年収は平均 671.1 万円、転職合意時の年収は平均 731.1 万円であり、平均 60.0 万円のアップでした。30 代は平均 8.7%、40 代は平均 8.9%給与アップ（賃上げ）していることがわかりました。

一方、非管理職転職者では、30 代で転職前の平均年収が 443.0 万円、転職合意時の平均年収は 448.1 万円、平均 5.1 万円アップ（平均 1.2%アップ）でした。40 代では転職前の平均年収が 474.0 万円、転職合意時の平均年収は 482.2 万円、平均 8.2 万円アップ（平均 1.7%アップ）でした。管理職転職者の方が、非管理職転職者よりも、転職による給与のアップ率が高い傾向にあることがわかります。

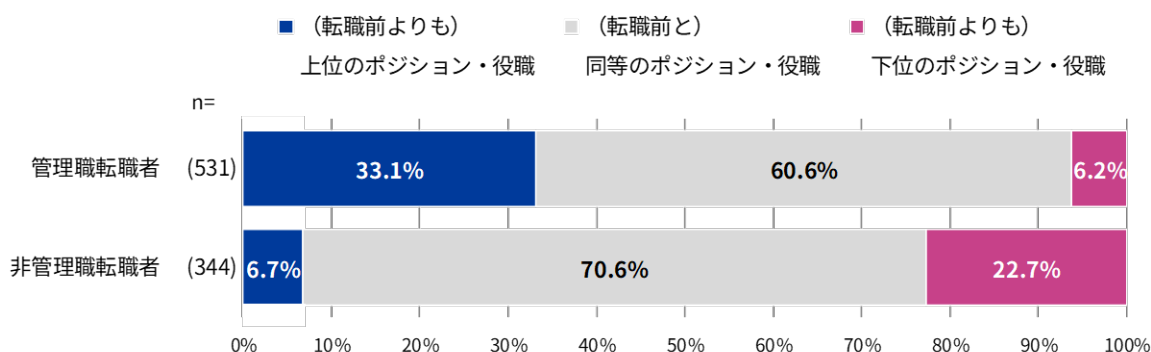
	管理職転職者		非管理職転職者	
	30代	40代	30代	40代
n=	195	162	116	117
前職年収（平均）	606.1万円	671.1万円	443.0万円	474.0万円
転職時合意年収（平均）	659.0万円	731.1万円	448.1万円	482.2万円
差分： 転職時合意年収-前職年収	+52.8万円 (+8.7%)	+60.0万円 (+8.9%)	+5.1万円 (+1.2%)	+8.2万円 (+1.7%)

- **上位ポジションへの転職割合が高い：
前職よりも上位のポジションへの転職割合、管理職転職者は 33.1%、非管理職転職者は 6.7%
管理職転職者のうち 13.7%は管理職未経験**

現勤務先（転職先）への入社時のポジションと前職退職時のポジションを比べて、どのように変化したかを尋ねた結果、管理職転職者の約 3 人に 1 人（33.1%）が前職よりも上位のポジション・職位に転職したことがわかりました。非管理職転職者では 6.7%にとどまります。管理職転職者は、より上位のポジションへの転職が多いことがわかります。

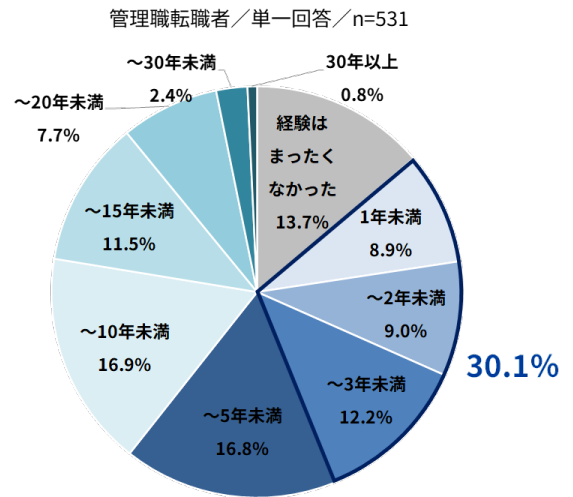
【前職と比べての転職直後のポジション・役職】

転職者／単一回答／n=875



なお、管理職転職をした人に、これまでの管理職経験年数を尋ねたところ、13.7%が過去に管理職の経験は全くなかったと回答しました。管理職経験がある人のうち、経験年数が1年未満は8.9%、1年以上2年未満は9.0%、2年以上3年未満は12.2%であり、合わせると30.1%が管理職経験はあるものの3年未満での転職であったことがわかりました。

【管理職経験年数】



● 転職後の仕事に満足している割合が高い：

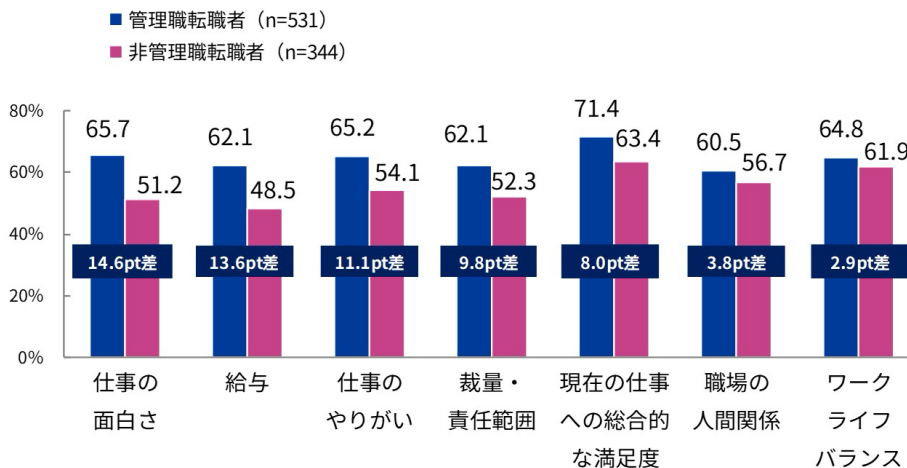
仕事の面白さに満足している人、管理職転職者は65.7%、非管理職転職者は51.2%

転職後の満足度について、「総合的な満足度」「給与」「裁量・責任範囲」「仕事のやりがい」「職場の人間関係」「ワークライフバランス」「仕事の面白さ」の7項目で尋ねたところ、すべての項目で管理職転職者は非管理職転職者よりも、満足している人の割合が高い結果となりました。

特に満足している割合に差があったのは、「仕事の面白さ」で、管理職転職者の65.7%が満足している（「満足している」と「やや満足している」の合計）と回答したのに対し、非管理職転職者では51.2%にとどまり、14.6ptの差がありました。ついで差が大きかった順に、「給与」（管理職転職者の62.1%、非管理職転職者の48.5%が満足しており、13.6pt差）、「仕事のやりがい」（管理職転職者の65.2%、非管理職転職者の54.1%が満足しており、11.1pt差）、「裁量・責任範囲」（管理職転職者の62.1%、非管理職転職者の52.3%が満足しており、9.8pt差）という結果でした。

【転職後の仕事への満足度】

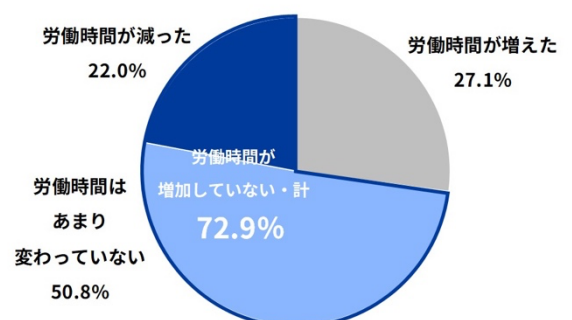
転職者／単一回答／n=875／「満足している」「やや満足している」の合算値
差分スコアで降順ソート



また、「ワークライフバランス」に関しても、大きな差はなかったものの、管理職転職者の64.8%が満足しており、非管理職転職者61.9%を上回る結果となりました。なお、管理職転職者に、転職後に勤務時間が増えたかどうかを尋ねたところ、27.1%が「労働時間が増えた」、50.8%は「あまり変わらない」、22.0%が「労働時間が減った」と回答しており、7割以上（72.9%）は労働時間が増加していない（変化なし、もしくは減少）ことがわかりました。

【管理職転職後の労働時間の変化】

管理職転職者／単一回答／n=531



● **管理職転職に「スペシャリスト」か「ジェネラリスト」かは、あまり関係がない：**

管理職転職者は、スペシャリスト型 55.1%、ジェネラリスト型 44.9%

非管理職転職者は、スペシャリスト型 56.5%、ジェネラリスト型 43.5%

自身がスペシャリスト型だと思うか、ジェネラリスト型だと思うかを尋ねました。「よくわからない」と回答した人を除くと、管理職転職者では 55.1%が自分はスペシャリスト型（「スペシャリスト型」「どちらかといえばスペシャリスト型」の合計）だと感じており、44.9%が自分はジェネラリスト型（「ジェネラリスト型」「どちらかといえばジェネラリスト型」の合計）とじていることがわかりました。スペシャリスト型が過半数を占めていますが、ジェネラリスト型も 4 割を超えており、どちらのタイプも存在しています。

一方、非管理職転職者では、スペシャリスト型 56.5%、ジェネラリスト型 43.5%と、スペシャリスト型が過半数を占めているものの、ジェネラリスト型も 4 割を超えており管理職転職者と同様の傾向を示していました。

管理職転職を行うにあたっては、非管理職転職と同様に、スペシャリスト型かジェネラリスト型かはあまり関係がないものと考えられます。

● **「自身の成長」「新たな挑戦」を理由とした転職が特徴：**

管理職転職者の転職理由、非管理職転職者との差が大きかったものは、1 位「自分の成長・キャリア形成」、2 位「新たな挑戦ができる機会・環境」、3 位「昇進・昇格の機会」

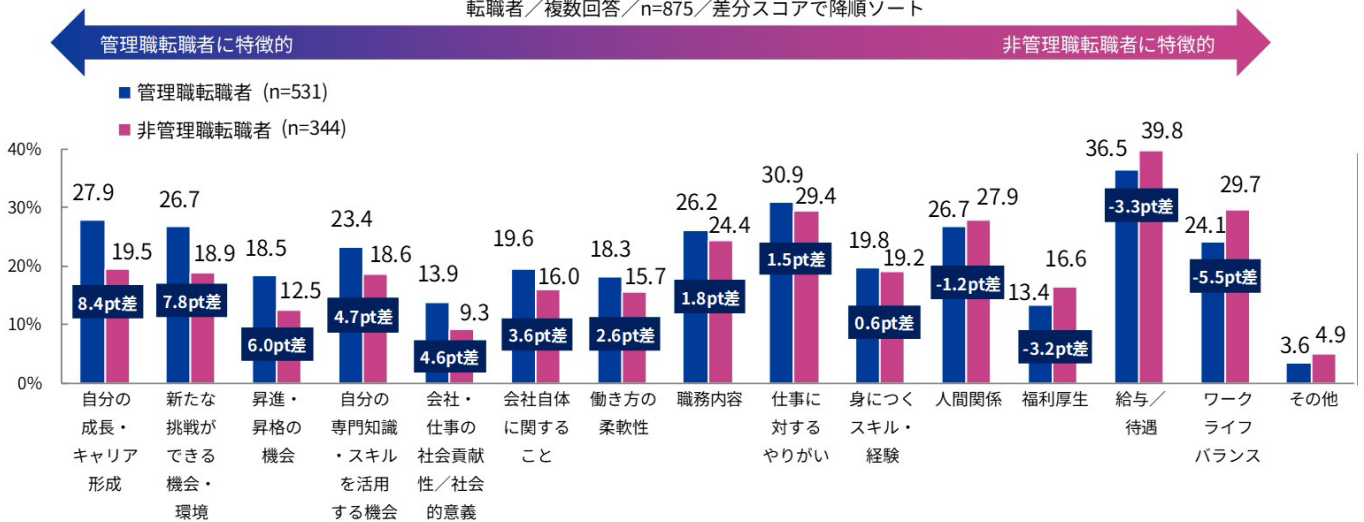
転職した理由を尋ねたところ、管理職転職者の転職理由は、1 位は「給与／待遇」36.5%、2 位「仕事に対するやりがい」30.9%、3 位「自分の成長・キャリア形成」27.9%、同率 4 位「新たな挑戦ができる機会・環境」および「人間関係」26.7%でした。

非管理職転職者では 1 位「給与」39.8%、2 位「ワークライフバランス」29.7%、3 位「仕事に対するやりがい」29.4%、4 位「人間関係」27.9%、5 位「職務内容」24.4%でした。

管理職転職者と非管理職転職者で回答割合の差が大きかったのは、順に「自分の成長・キャリア形成」（管理職転職者が+8.4pt）、「新たな挑戦ができる機会・環境」（+7.8pt）、「昇進・昇格の機会」（+6.0pt）です。これらは、管理職転職者の特徴的な転職理由であると考えられます。

【転職の理由】

転職者／複数回答／n=875／差分スコアで降順ソート



<管理職へ未応募だった人・内定が出たが転職しなかった人の特徴>

- 非管理職には応募したが管理職には未応募だった人の、応募しなかった理由 1 位は「ワークライフバランス」(31.1%)

非管理職の仕事には応募したが、管理職には応募しなかった人(235名)に、どのようなことに課題や負担を感じ管理職の仕事に応募しなかったのかを尋ねました。その結果、1位は「ワークライフバランス」(31.1%)でした。続いて2位は「職務内容」(19.6%)、3位は「仕事に対するやりがい」(15.7%)です。管理職の仕事に対し、ワークライフバランスが悪いのではないかと考えている人が多い様子が伺えます。

【管理職ポジションに応募しなかった理由】

管理職ポジションには応募しなかった人/複数回答/n=235

1位	ワークライフバランス	31.1%
2位	職務内容	19.6%
3位	仕事に対するやりがい	15.7%
4位	人間関係	15.3%
5位	自分の成長・キャリア形成	12.8%

- 管理職の内定が出たが、転職しなかった理由 1 位は、「ワークライフバランス」(38.6%)

管理職の仕事に応募し、オファー・内定は出たが管理職として転職せず、非管理職として転職した人(44名)に、どのようなことに課題や負担を感じ管理職として転職しなかったのかを尋ねました。その結果、1位は「ワークライフバランス」(38.6%)、2位は「身につくスキル・経験」(27.3%)、3位は「新たな挑戦ができる機会・環境」(25.0%)となりました。

【管理職ポジションで内定・オファーが出たが、転職しなかった理由】

管理職ポジションのオファーが出たが、非管理職として転職した人/複数回答/n=44

1位	ワークライフバランス	38.6%
2位	身につくスキル・経験	27.3%
3位	新たな挑戦ができる機会・環境	25.0%
4位	給与/待遇	22.7%
	自分の専門知識・スキルを活用する機会	22.7%

これらの結果から、管理職の採用を進める企業は、求職者に対して自社の管理職のワークライフバランスや新たに身につくスキルやこういった機会があるかなどをアピールすることも重要であると考えられます。

■ 「管理職への転職に関する調査」概要

- 調査主体：Indeed Japan株式会社
- 調査方法：インターネット調査
- 調査期間：2024年2月21日～2月26日
- 調査対象：現在就業中の20～59歳で、現在正社員として勤務しており、直近5年以内に転職活動(応募)を行った男女計15,014名。そのうち、男女1,005名を対象に追加調査(本調査)を実施。追加調査(本調査)対象者の内訳は以下の通り。
 1. 管理職求人に応募し、オファーが出て管理職ポジションに転職した人(531名)
 2. 管理職求人に応募し、オファーは出たが管理職として転職しなかった人(146名)
 3. 管理職求人に応募したが、管理職ポジションのオファーが出なかった人(93名)

4. 非管理職ポジションにのみ応募した人（235名）の合計1,005名を対象に調査を実施した

- 補正：「令和4年就業構造基本調査」を元に、正社員の性年代構成比にあわせて補正（※なお、追加調査（本調査）は本補正を行っていません。）

※構成比（%）は小数第2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合や、少数第1位までの計算とは数値が異なる場合があります。

Indeed (インディード) について

Indeed は、最も多くの人々が仕事を見つけている世界 No.1 求人サイト*です。現在 60 カ国以上、28 の言語でサービスを展開し、求職者は何百万もの求人情報を検索することができます。約 350 万の企業が Indeed を利用して従業員を見つけ、採用しています。また、月間 3.5 億人以上のユニークビジター**が、Indeed で求人検索や履歴書の登録、企業の情報検索を行っています。詳細は <https://jp.indeed.com> をご覧ください。

*出典：Comscore 2023 年 6 月総訪問数

**出典：Indeed 社内データ 2023 年 4～7 月

本件に関するお問い合わせ先

Indeed Japan 株式会社 広報窓口 E-mail: jp-pr@indeed.com