



危機に直面する「ミドル」

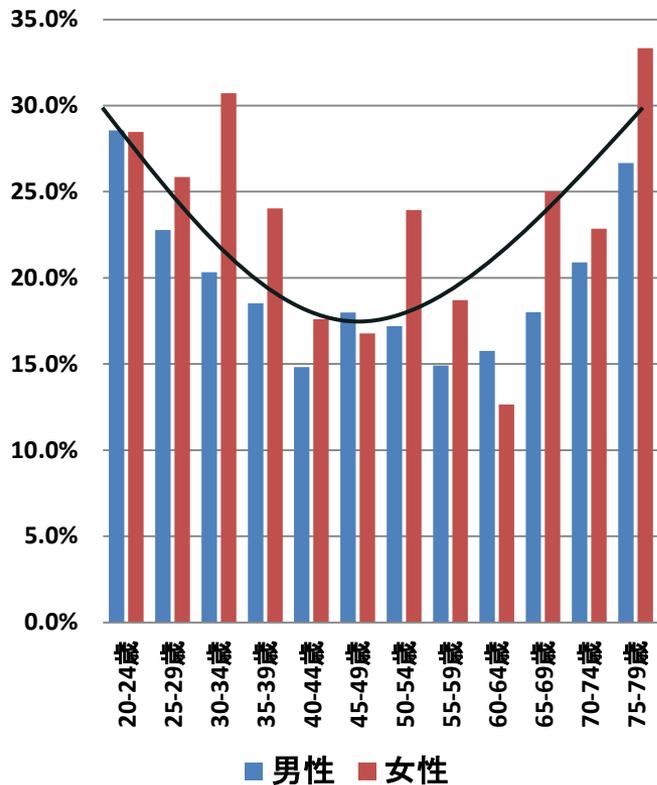
リクルートワークス研究所

大久保 幸夫

過半数のミドル(40代)はイキイキと仕事をしていない

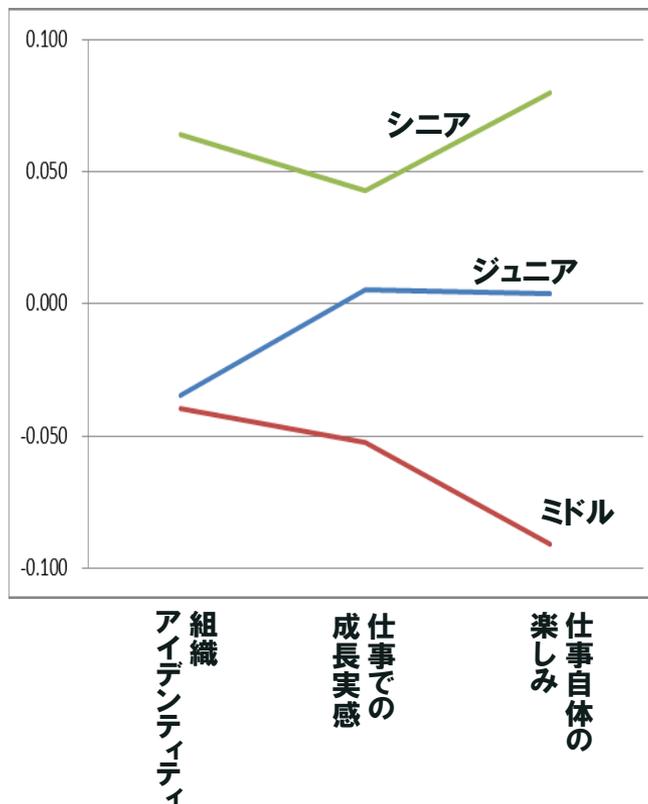
○ 成長実感、仕事自体の楽しみ、新しいことに挑戦したいという意欲、などで軒並み低い数値に

(図1) 新しいことに挑戦していききたいとする思いが最も低い



(出所)リクルートワークス研究所
20代-70代の仕事における現在と未来についての調査(2012)

(図2) コア・モチベーションが最も低い



(出所)リクルートワークス研究所
人と組織に関する調査(2007)
※数値は各因子の標準化得点の平均値を示す

(図3) ポスト不足で役職昇進が遅れている

(上場企業の課長昇進年齢は平均40歳)

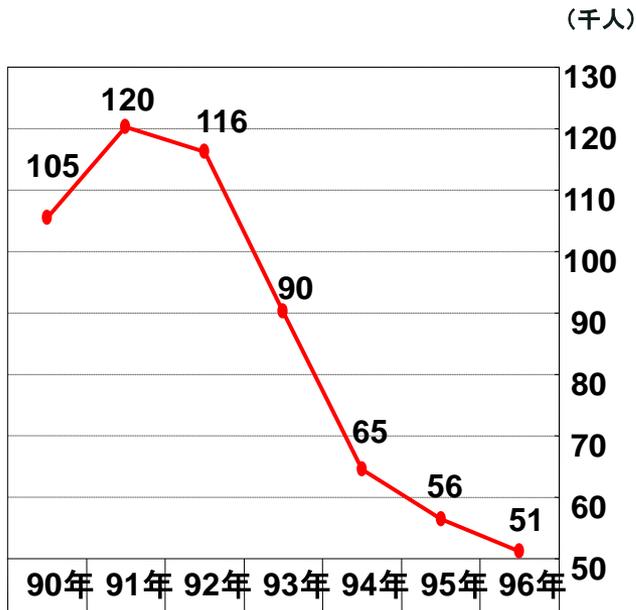
部長(担当)	8.6%
課長(担当)	23.6%
係長(担当)	29.0%
役職なし	38.8%

(出所)リクルートワークス研究所
ワーキングパーソン調査2012
※40-49歳の正社員就業者
n=1809

ミドル(=大量採用世代)は転職意向があっても転職できない

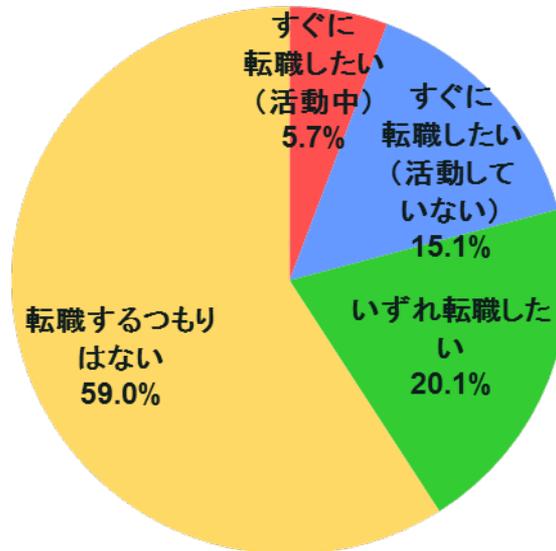
○ バブル大量採用組が組織のボリュームゾーンに。転職意向あるも行動に移せず

(図4) 大企業(従5,000人以上)への
新卒就職者数の変化



(出所)リクルート「就職実態調査」、
文部科学省「学校基本調査」各年

(図5) ミドル(40-49歳)の
転職意向



(出所)リクルートワークス研究所
ワーキングパーソン調査2012

(図6) 転職阻害要因

収入的側面 (給料額、退職金、 ローン等の問題)	63.8%
募集求人 の年齢制限の側面	50.9%
スキル・ 能力的側面	34.6%
人脈の喪失	13.3%
手段・方法が わからない	12.6%
世間体・社会的 信用の側面	10.5%

(出所)リクルートワークス研究所
ワーキングパーソン調査2012
※40-49歳男性正社員

ミドルが転職によって活躍場所をみつけられる社会システム構築を

○ 大企業⇒中小企業の規模間転職もあるが以下の2つにより大きな可能性

