

2015年度ミドルの転職者傾向調査

調査概要

調査対象: 転職活動において入社が決まった転職者が実施した知能+性格・価値観テスト「3E-IP」

調査期間: 2015年4月1日～2016年3月31日に入社をした転職希望者

調査方法: Webによる受検

サンプル数: 1,442名(35歳以上の社会人227名、35歳未満の社会人1,215名)

調査目的: 主に、ミドル(35歳以上の社会人)を中心に、転職活動を行い、調査期間内に入社が決めた社会人の性格・価値観の特性を分析し、公表しています。この調査結果により、企業はミドルの希望者の特性を把握することができ、採用時のミスマッチを減らす一助となります。

調査結果

<ミドル・若手の転職者傾向>

ミドルの転職者は、性格特性では「主体性」、コミュニケーション力では「意思伝達力」「論理的表現力」が高い

ミドルの転職者は、「主体性」「意思伝達力」「論理的表現力」「競争性」「仕事の負荷量」「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」「正確かつ着実に進める」「論理的に問題を分析する」が、若手に比べて高い結果となった。若手よりも、より会社の中核のポジションで、自らタフに動ける人材が求められていることが分かる。

<ミドルの男女別転職者傾向>

ミドルの転職者において、男女間では、労働観に違いが見られる

ミドルの転職者のキャリアタイプ指向性において、男性は「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」が高く、女性は「スペシャリスト」「私生活重視」が高い。男女で、労働観に違いが見られることが分かる。キャリアタイプ指向性以外に男性が女性よりも高い項目は、「外向性」「競争性」「野心性」「論理的に問題を分析する」。女性が男性よりも高い項目は、「持続性」「専門性を身につけ活かす」という結果が出ている。

<ミドルの管理職・非管理職別転職者傾向>

ミドルの転職者において、管理職と非管理職では、一般的に波形が異なっている

ミドルの転職者において、年収600万円以上の人材は年収600万円未満の人材よりも、「主体性」「変革性」「外向性」「発想性」「意思伝達力」「論理的表現力」「行動性」「競争性」「野心性」「決断性」「仕事の負荷量」「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」「自立」「新しいアイデアを生み出す」「自分の判断で自律的に進める」「迅速に判断して進める」「論理的に問題を分析する」が高く、年収600万円以上の人材に求められる性格・価値観が反映された結果となった。

<ミドルの年収別転職者傾向>

ミドルの転職者において、年収600万円以上と600万円未満では、一般的に波形が異なっている

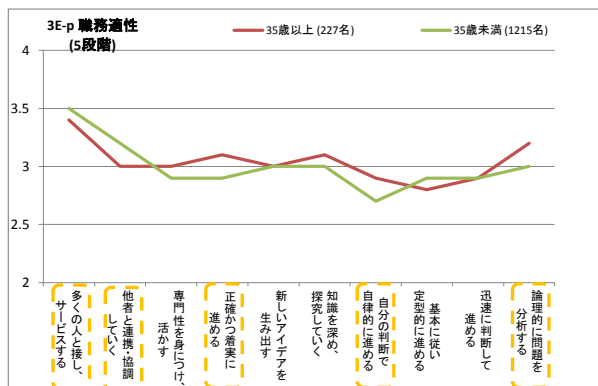
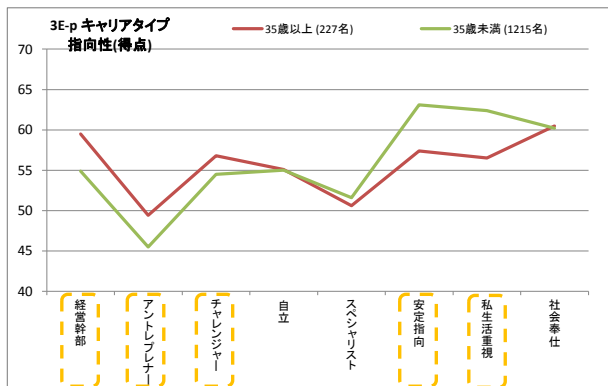
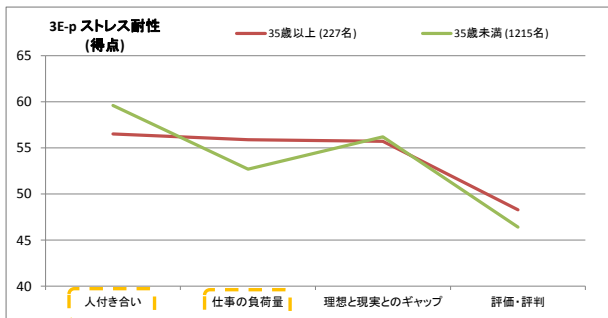
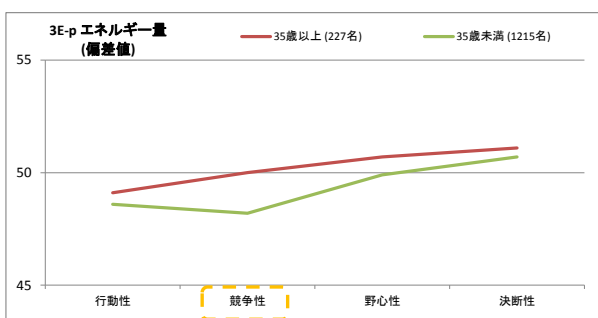
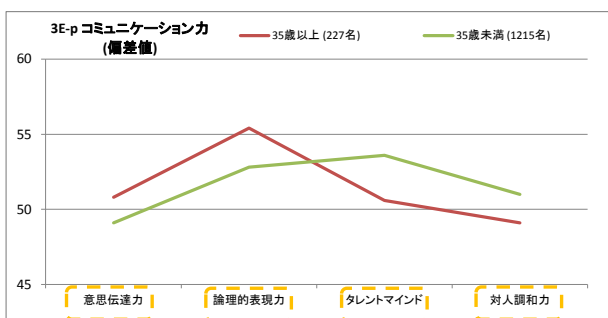
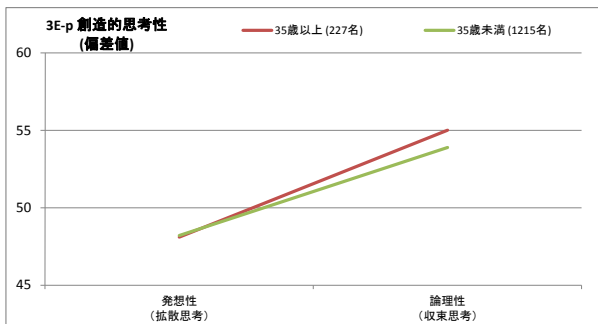
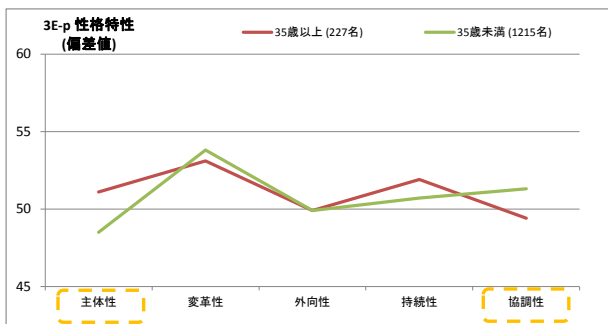
ミドルの転職者において、年収600万円以上の人材は年収600万円未満の人材よりも、「主体性」「変革性」「外向性」「発想性」「意思伝達力」「論理的表現力」「行動性」「競争性」「野心性」「決断性」「仕事の負荷量」「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」「自立」「新しいアイデアを生み出す」「自分の判断で自律的に進める」「迅速に判断して進める」「論理的に問題を分析する」が高く、年収600万円以上の人材に求められる性格・価値観が反映された結果となった。

<ミドルの転職経験別転職者傾向>

ミドルの転職者において、転職経験の有無による性格・価値観の違いは見られない

ミドルの転職者において、初めての転職者と、過去に1度以上転職経験のある転職者との間には、統計的に性格・価値観による有意差は見られなかった。

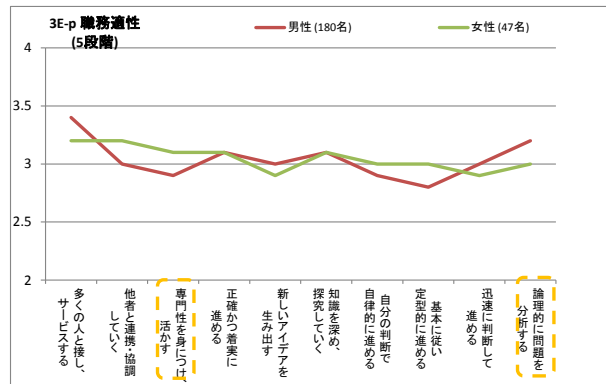
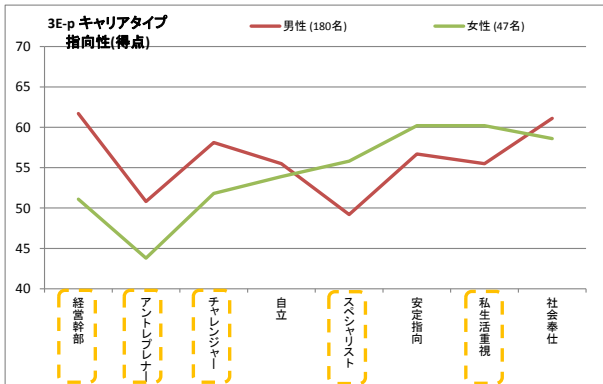
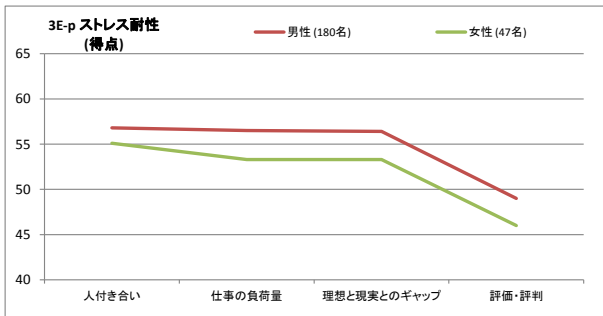
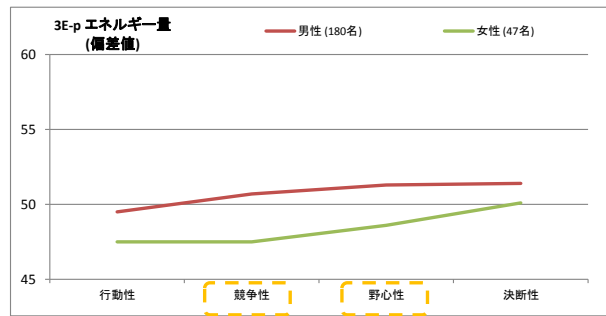
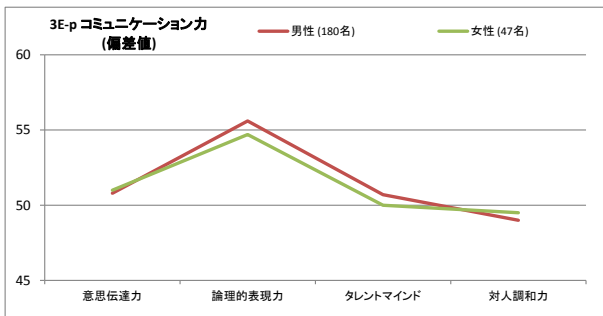
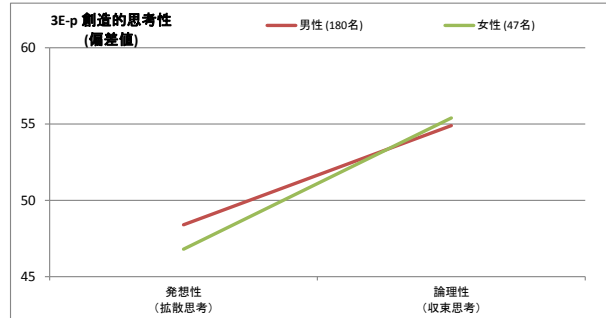
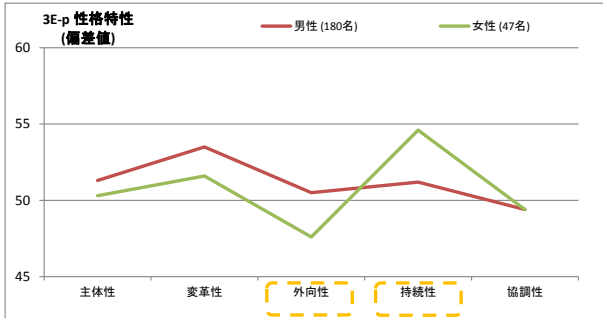
ミドルの転職者は、性格特性では「主体性」、コミュニケーション力では「意思伝達力」「論理的表現力」が高い
 ミドルの転職者は、「主体性」「意思伝達力」「論理的表現力」「競争性」「仕事の負荷量」「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」
 「正確かつ着実に進める」「論理的に問題を分析する」が、若手に比べて高い結果となった。若手よりも、より会社の中核のポジションで、自らタフに動ける人材が求められていることが分かる。



で囲まれた項目は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

ミドルの転職者において、男女間では、労働観に違いが見られる

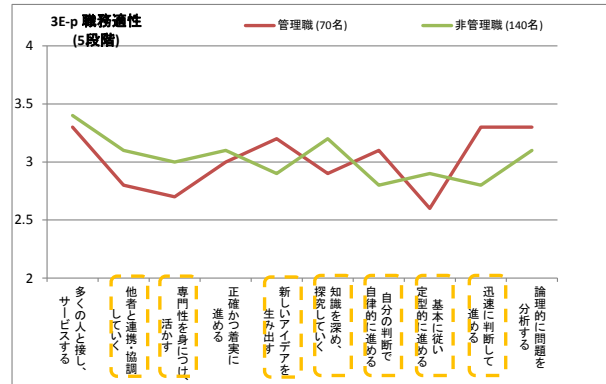
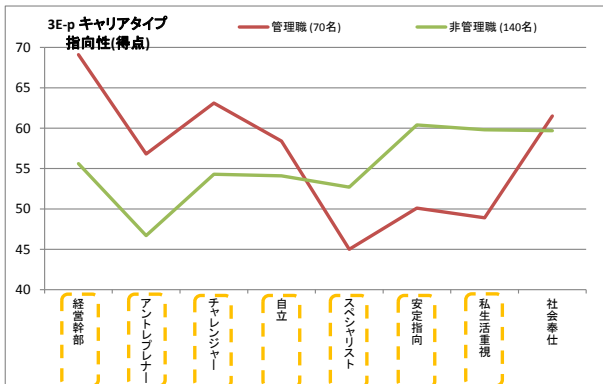
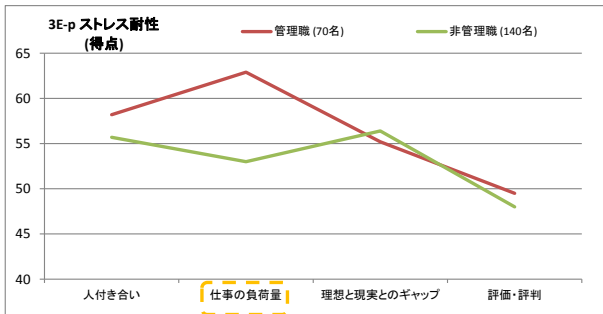
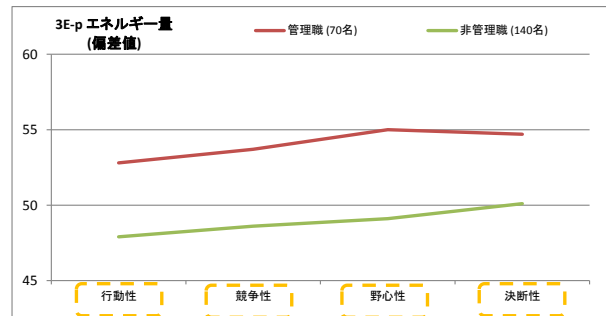
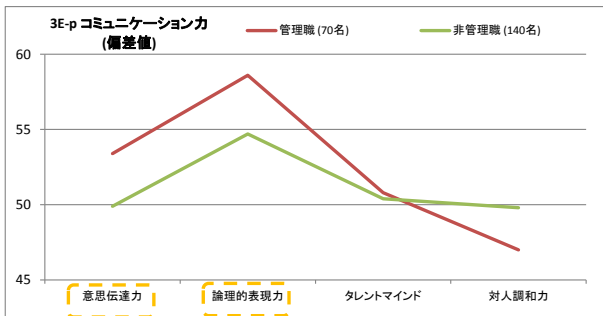
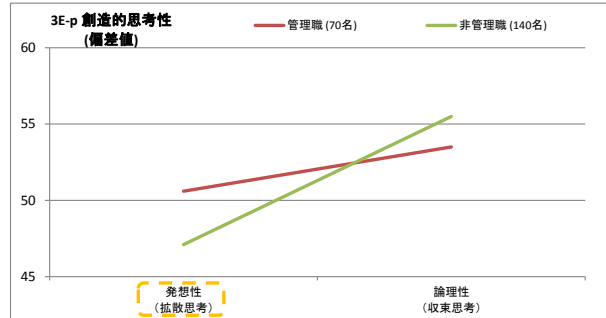
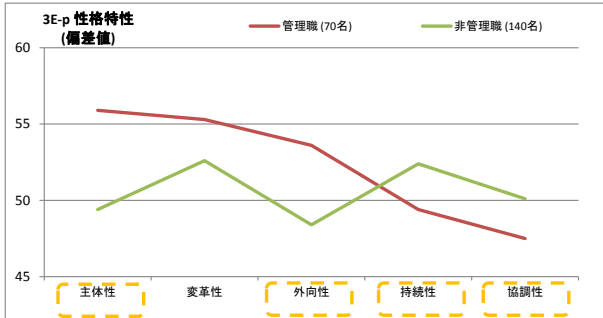
ミドルの転職者のキャリアタイプ指向性において、男性は「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」が高く、女性は「スペシャリスト」「私生活重視」が高い。男女で、労働観に違いが見られることが分かる。キャリアタイプ指向性以外に男性が女性よりも高い項目は、「外向性」「競争性」「野心性」「論理的に問題を分析する」。女性が男性よりも高い項目は、「持続性」「専門性を身につけ活かす」という結果が出ている。



で囲まれた項目は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

ミドルの転職者において、管理職と非管理職では、全般的に波形が異なっている

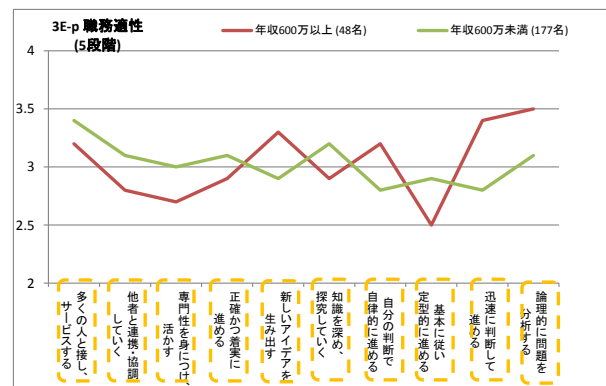
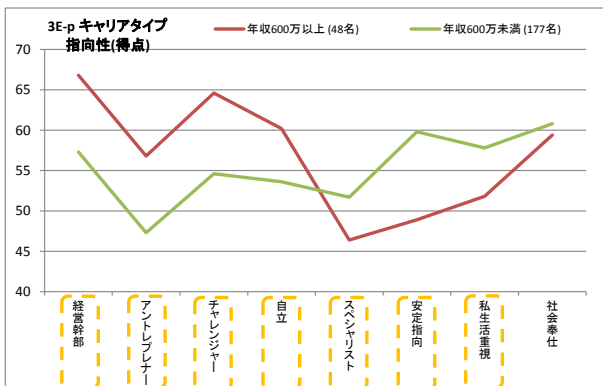
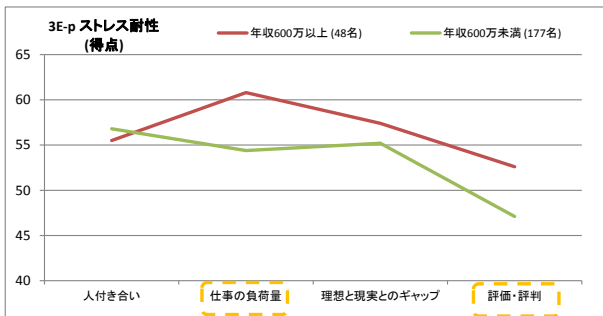
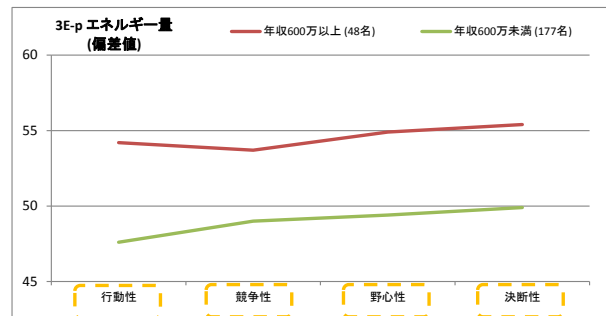
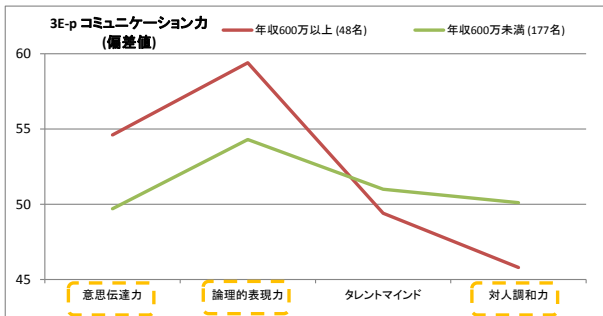
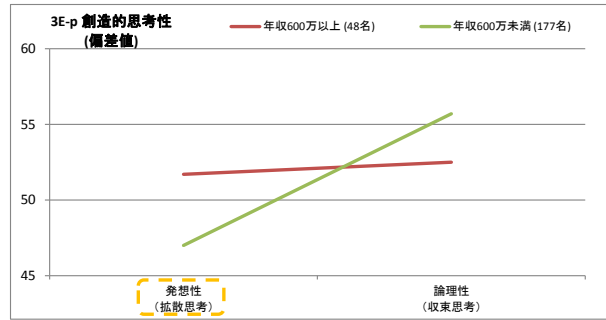
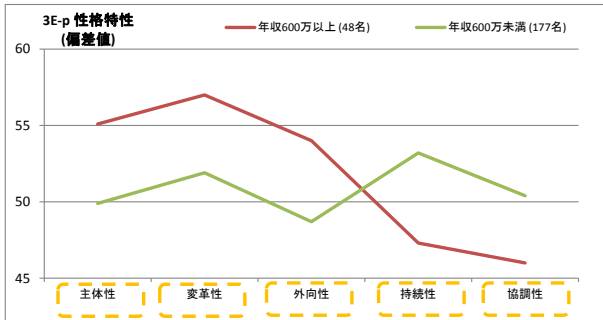
ミドルの転職者において、管理職は非管理職よりも、「主体性」「外向性」「発想性」「意思伝達力」「論理的表現力」「行動性」「競争性」「野心性」「決断性」「仕事の負荷量」「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」「自立」「新しいアイデアを生み出す」「自分の判断で自律的に進める」「迅速に判断して進める」が高く、管理職に求められる性格・価値観が反映された結果となった。



で囲まれた項目は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

ミドルの転職者において、年収600万円以上と600万円未満では、全般的に波形が異なっている

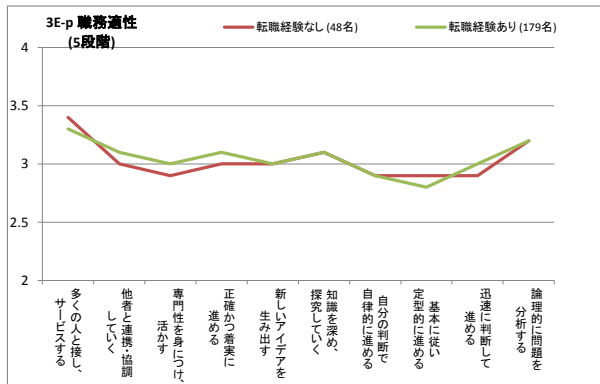
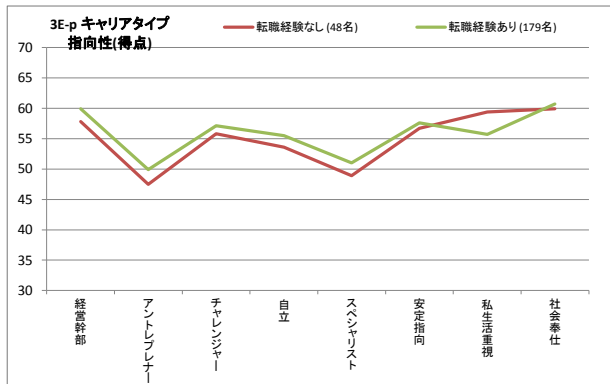
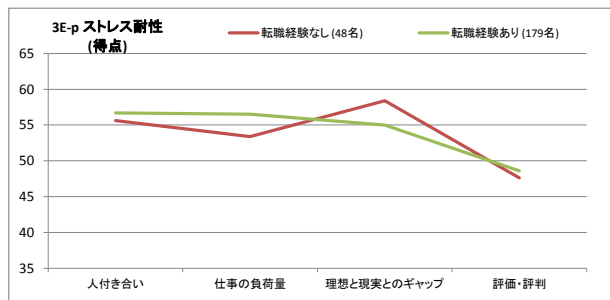
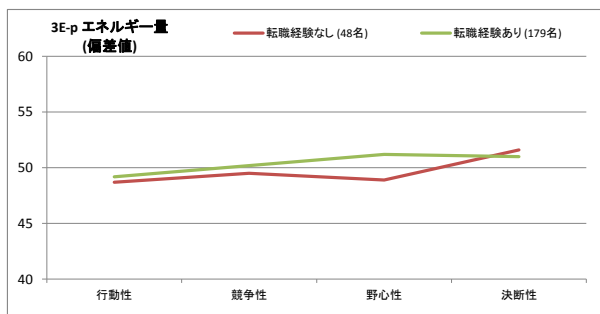
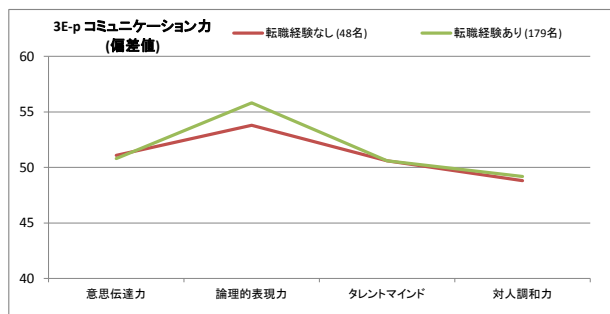
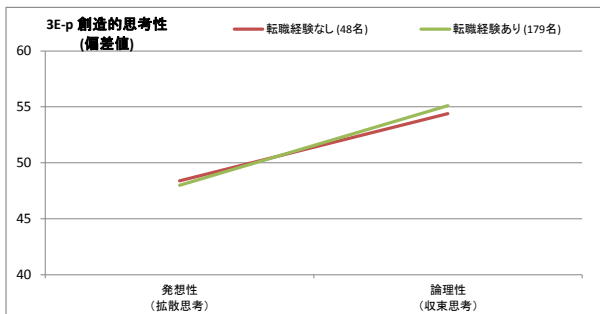
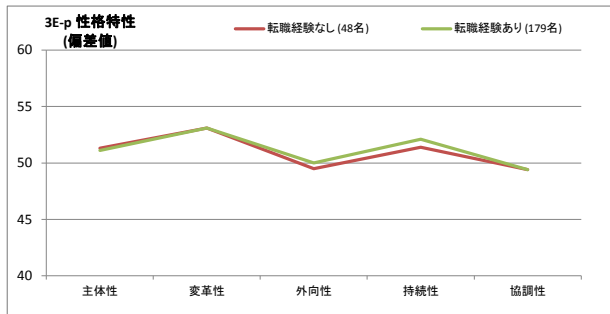
ミドルの転職者において、年収600万円以上の人材は年収600万円未満の人材よりも、「主体性」「変革性」「外向性」「発想性」「意思伝達力」「論理的表現力」「行動性」「競争性」「野心性」「決断性」「仕事の負荷量」「経営幹部」「アントレプレナー」「チャレンジャー」「自立」「新しいアイデアを生み出す」「自分の判断で自律的に進める」「迅速に判断して進める」「論理的に問題を分析する」が高く、年収600万円以上の人材に求められる性格・価値観が反映された結果となった。



で囲まれた項目は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

ミドルの転職者において、転職経験の有無による性格・価値観の違いは見られない

ミドルの転職者において、初めての転職者と、過去に1度以上転職経験のある転職者との間には、統計的に性格・価値観による有意差は見られなかった。



で囲まれた項目は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。