

2016年10月-2017年3月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: 2016年10月1日～2017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: 700名(35歳以上の社会人100名、35歳未満の社会人600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「変革性」(変化を好む)、「発想性」(新しいアイデアを拡散させる)、エネルギー量などが高い

ミドルの転職者は、「変革性」「発想性」「決断性」「行動性」「迅速に判断して進める」などが、若手に比べて高い結果となった。若手の転職者は、「人付き合い」「私生活重視」「基本に従い定型的に進める」などがミドルよりも高い結果となった。

<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600万円以上は「自立」の指向性が高い

ミドルの転職者において、年収600万円以上の人材は年収600万円未満の人材に比べて「自立」の指向性が高い結果となった。

<ミドルの男女別転職者傾向>

ミドルの転職者において、男性は「協調性」「経営幹部」が高く、女性は「意思伝達力」が高い

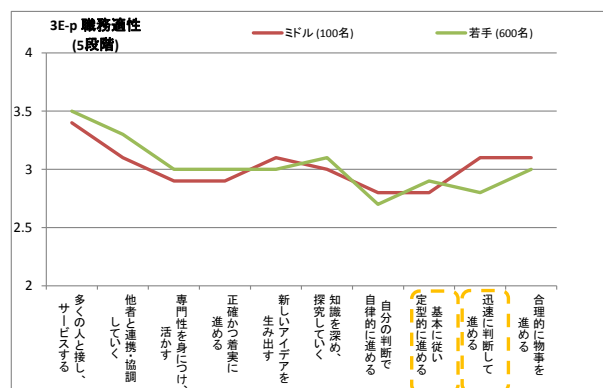
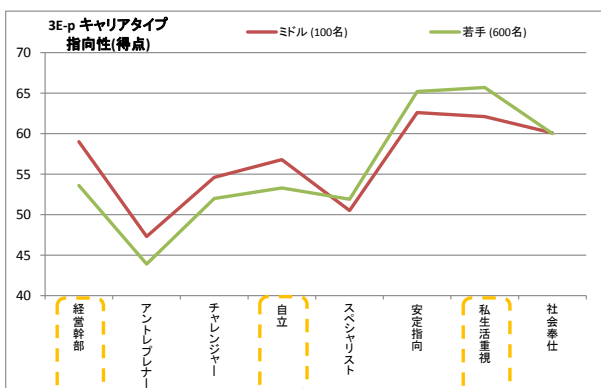
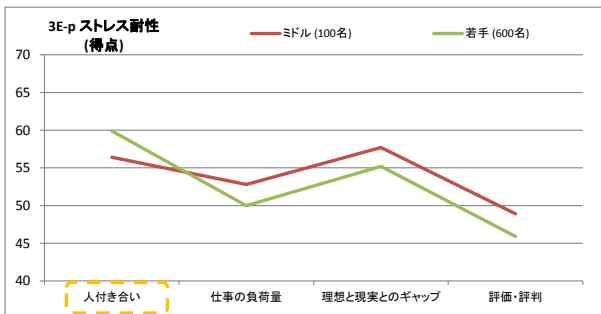
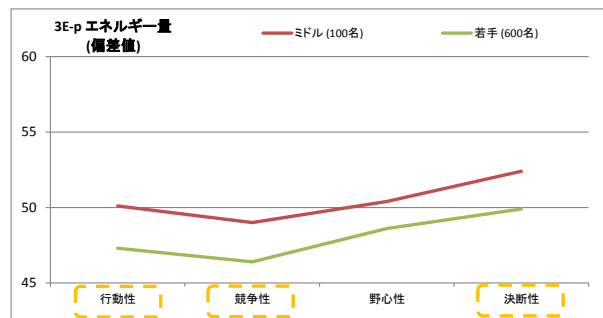
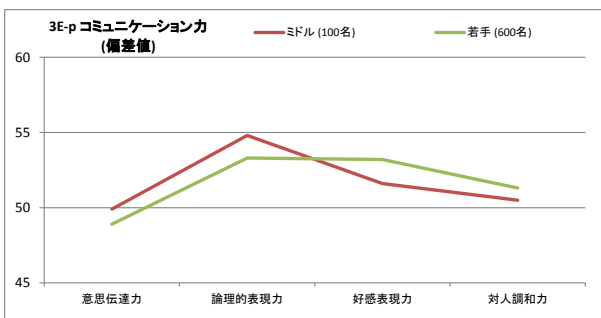
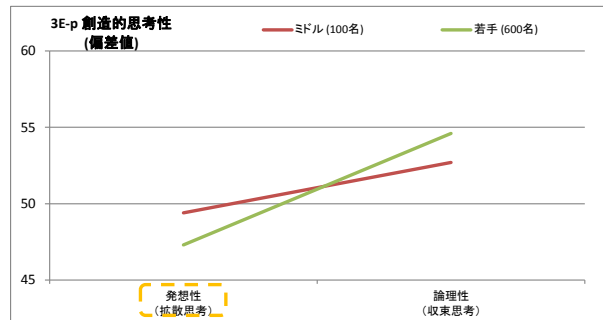
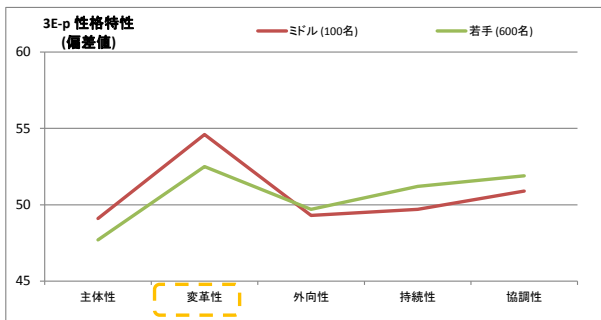
ミドルの転職者において、男性は「協調性」(周囲との調和を好む)、「経営幹部」(様々な人の力をまとめ、期待に応える)が高く、女性は「意思伝達力」(考えを伝える)が高い結果となった。

<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

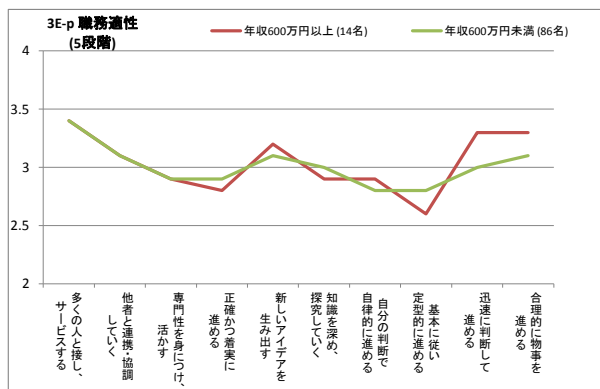
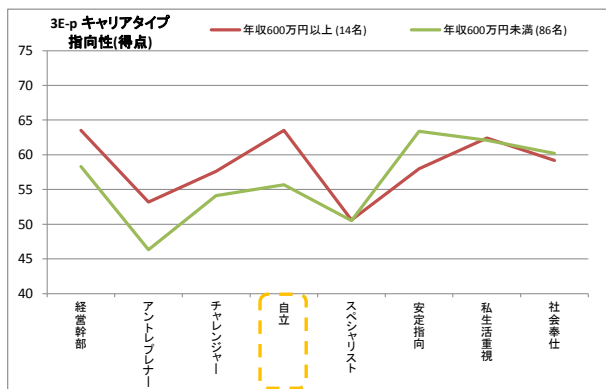
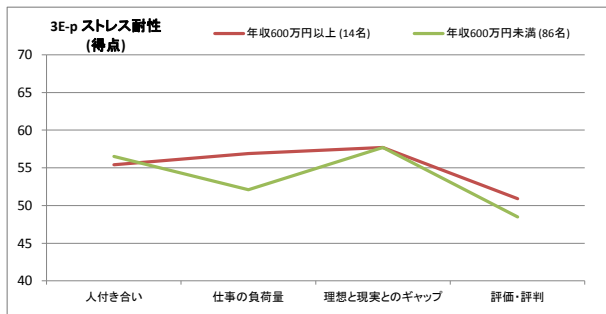
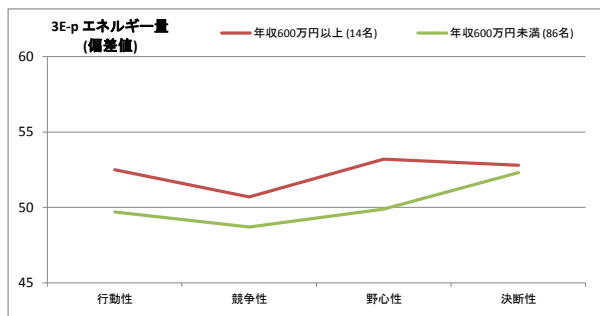
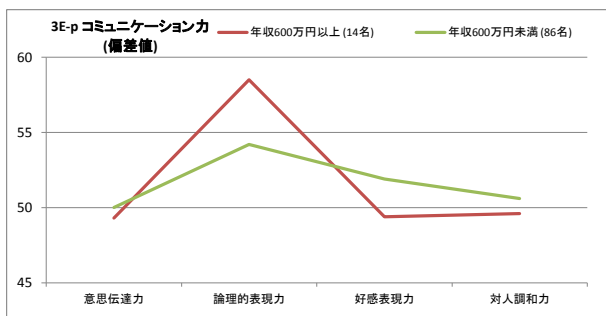
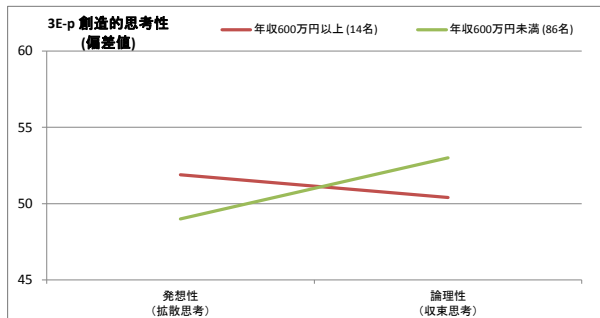
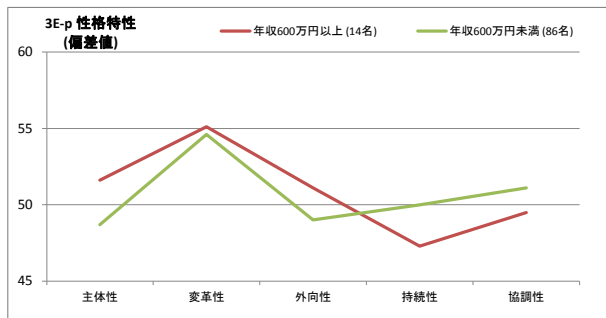
ミドルの転職者において、初めての転職者と、過去に1度以上転職経験のある転職者との間には、統計的に性格・価値観による有意差は見られなかった。

ミドルの転職者は「変革性」(変化を好む)、「発想性」(新しいアイデアを拡散させる)、エネルギー量などが高い
 ミドルの転職者は、「変革性」「発想性」「決断性」「行動性」「迅速に判断して進める」などが、若手に比べて高い結果となった。若手の転職者は、「人付き合い」「私生活重視」「基本に従い定型的に進める」などがミドルよりも高い結果となった。



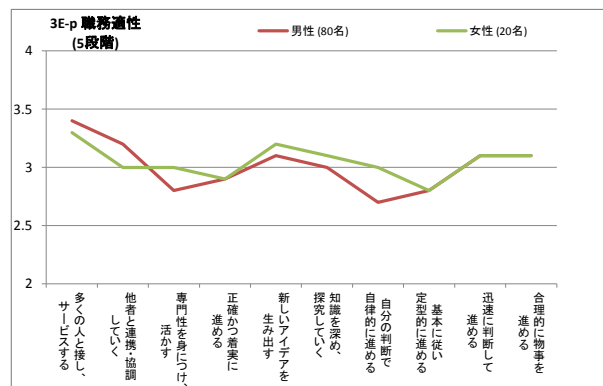
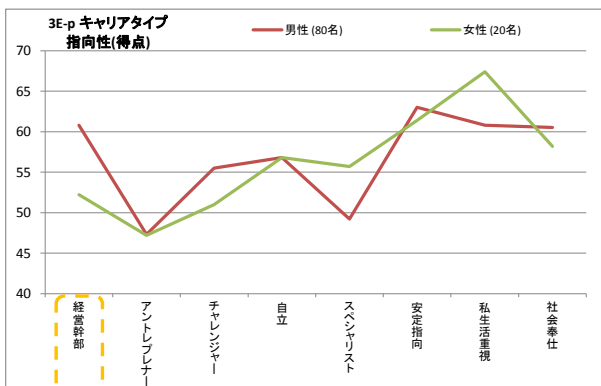
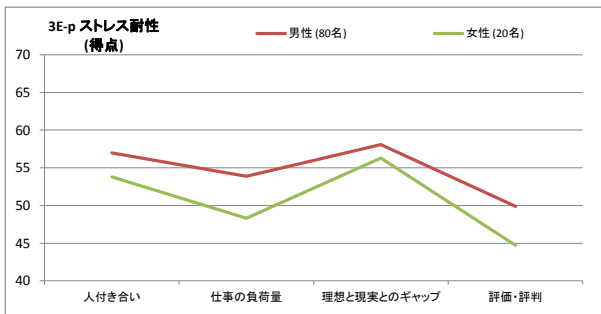
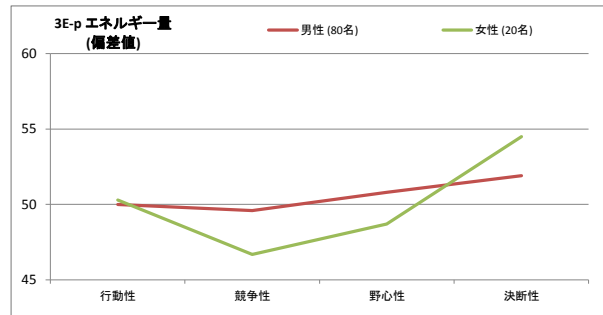
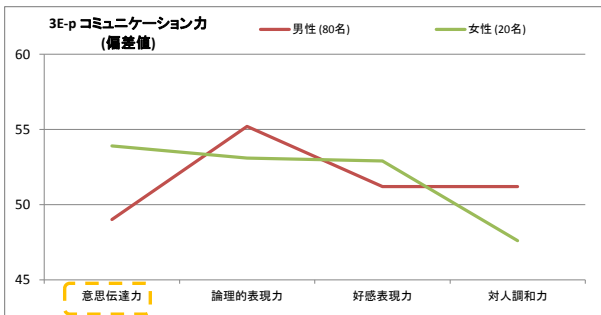
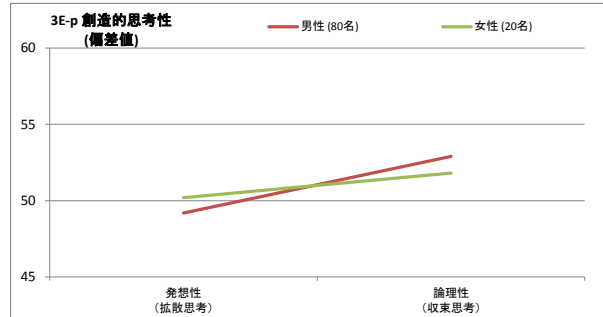
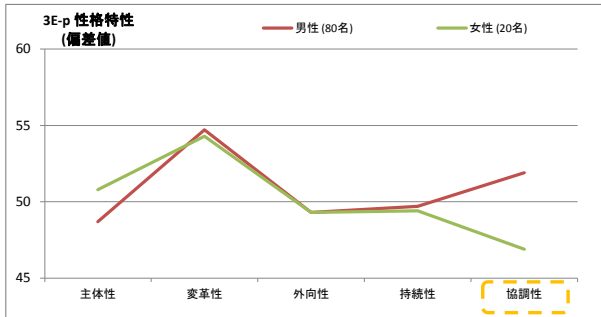
で囲まれた項目は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

ミドルの転職者において、年収600万円以上は「自立」の指向性が高い
 ミドルの転職者において、年収600万円以上の人材は年収600万円未満の人材に比べて「自立」の指向性が高い結果となった。



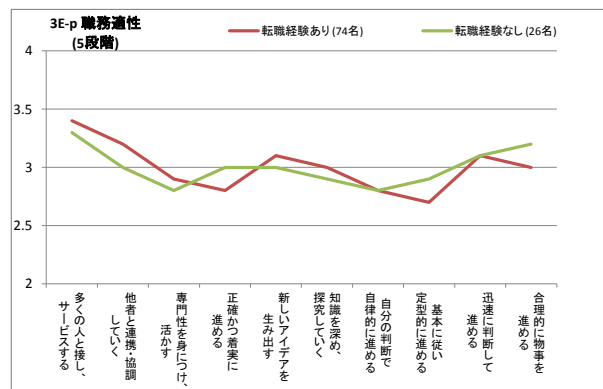
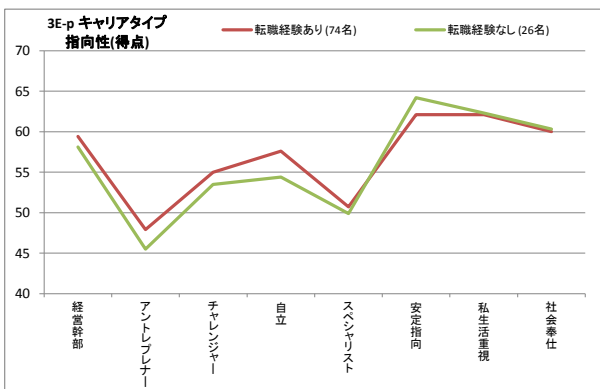
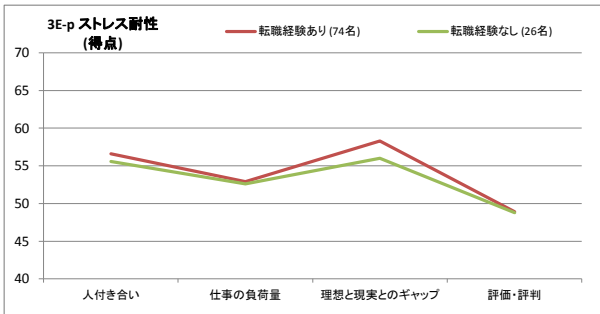
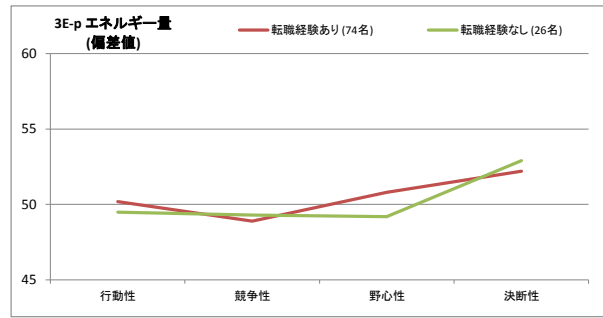
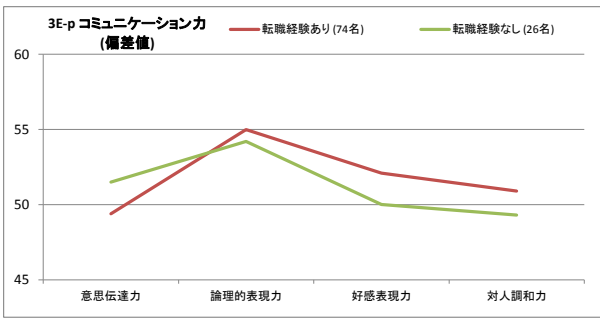
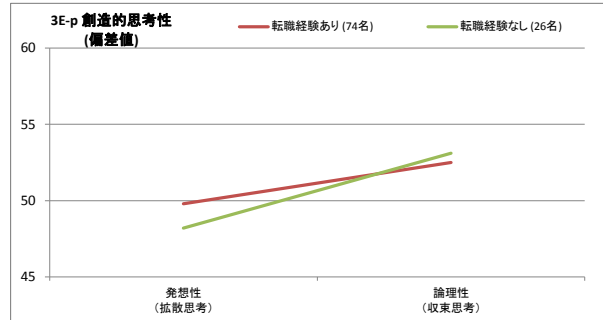
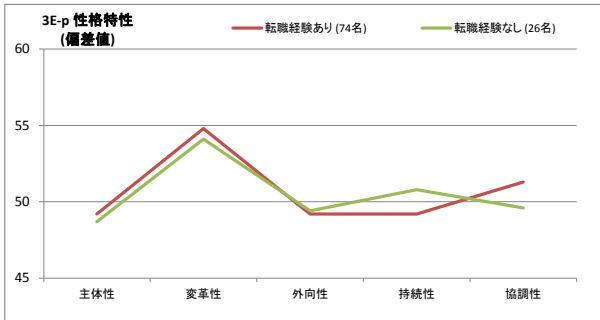
で囲まれた項目は、統計的に5%の有意水準で違いが認められました。

ミドルの転職者において、男性は「協調性」「経営幹部」が高く、女性は「意思伝達力」が高い
 ミドルの転職者において、男性は「協調性」(周囲との調和を好む)、「経営幹部」(様々な人の力をまとめ、期待に応える)が高く、女性は「意思伝達力」(考えを伝える)が高い結果となった。



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。