

**転職サービス「doda」、
2025年「ミドルシニアの転職市場予測レポート」を発表
～2025年は転職市場が活発化する“ミドルシニア元年”になる予想。
ミドルシニアがもつGXや金融領域の知識・経験を求め、採用ニーズが高まる見込み～**

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「[doda \(デューダ\)](#)」は、「2025年 ミドルシニアの転職市場予測レポート」を発表します。本レポートは、ミドルシニア事業企画部の責任者である石井 宏司が、転職サービス「doda」のデータや実態をもとに、2025年のミドルシニア層（40代から60代）における転職市場とトレンドについての予測をまとめたものです。



レポートサマリ

<ミドルシニアの転職市場 全体感>

- ・2025年は、ミドルシニアの労働移動が活性化。転職市場における“ミドルシニア元年”に
- …役職定年などによる金銭面の不安から、特に50代の転職希望者が増加すると予想
- …組織や事業成長に必要な知識・経験が豊富なミドルシニア層を求める企業が増えることで、採用マッチングが進む見込み

<2025年にミドルシニアの採用意欲が特に高まる領域>

- ・脱炭素対応が求められる中小製造業で、省エネなどに知識・経験が豊富なミドルシニアをGX人材として採用するニーズが増えると予想
- ・大手金融機関と業務提携を進める非金融企業を中心に、金融業界出身のミドルシニアの採用ニーズが高まる予想

解説：ミドルシニア事業企画G ゼネラルマネジャー 石井 宏司

<ミドルシニアの転職市場 全体感>

2023年度、転職サービス「doda」におけるミドルシニアの新規登録数は、2019年度と比べて約140%増加しており、2025年以降も転職希望者が増える傾向は継続すると予想されます。

ミドルシニアの転職希望者が増加する理由として、金銭面での不安を抱えた50代、特に団塊ジュニア世代（1971年～1974年生まれ）の転職活動が活発化することが挙げられます。この世代は、バブル崩壊後に社会人となり大幅な給与アップを経験していないこと、晩婚化によって育児・教育の出費を抱えている方が多いことが特徴です。彼らは50代後半に差し掛かり、役職定年による管理職手当の削減、定年後の再雇用による給与の減少などへの不安に直面しています。そのため、役職定年がない企業や定年上限を引き上げている企業、成長可能性の高い企業、自分の経験やスキルを活用できる企業に転職したいという相談が2024年時点で増加傾向にあり、2025年も引き続き増えると捉えています。

また、2025年はミドルシニアの採用マッチングが進むことで、転職者数も増えると予想します。

企業が次世代を担う即戦力人材として採用ターゲットにしている20代後半～30代は、昨今の賃上げなどにより転職意向がやや停滞し始めており、結果、採用難易度が高まっているのが現状です。さらに、「業態転換」や「製造や調達拠点の国際分散」、「新規事業」や「脱炭素」など、経営課題がますます複雑化する中で、知識や経験を持つ人材を採用したいと考える企業が増えています。そのため、即戦力として活躍できるミドルシニアを採用する動きが強まっていくと考えます。

こうした要素を背景に、2025年は、ミドルシニアの労働移動が活性化する重要な年と捉えており、転職市場における“ミドルシニア元年”になるといえるでしょう。

<2025年にミドルシニアの採用意欲が特に高まる領域>

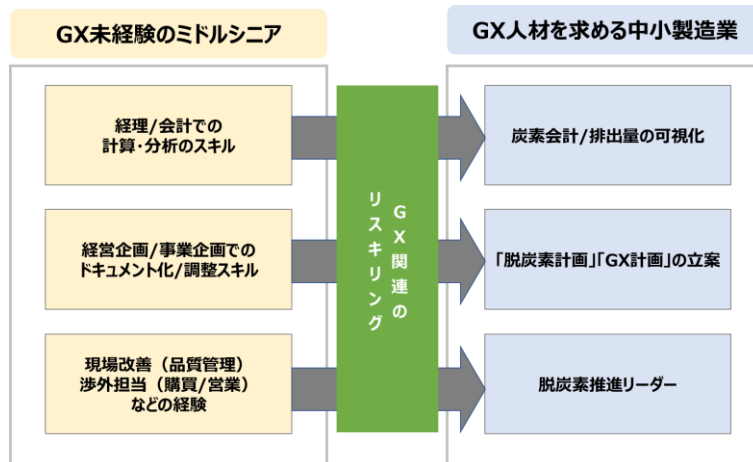
脱炭素対応が求められる中小の製造業で、省エネなどに知識・経験が豊富なミドルシニアをGX人材として採用するニーズが増えると予想

2022年に経済産業省が企業のGX推進を加速させる場である「GXリーグ」をスタートさせて以降、製造業を中心とした大企業で脱炭素経営を実行に移す動きが強まりました。これを受け、2025年以降は、その取引先である中小企業においても脱炭素対応が求められる見込みです。企業の推進フェーズによって差はあるものの、1人あたりの業務範囲が広い中小企業では、CO2排出量の見える化や脱炭素の経営計画への組み込みに加えて、策定した計画を現場で推進する人材が必要になるでしょう。

一方、個人の動きでは、省エネ・低炭素・脱炭素などに早期から取り組んできた大手製造業やそのグループ会社出身のミドルシニアが、役職定年や早期退職などを理由に転職市場に出始めています。2025年以降も、その傾向は強まると考えます。これらの状況から、2025年は大企業と取引のある中小の製造業が、上記企業で品質管理や生産効率化、購買や調達、社外との渉外やアライアンス業務などに携わったミドルシニアを即戦力として採用するケースも増えていくでしょう。

なお、現時点で脱炭素の知識や経験を兼ね備えた人材は多くありません。そのため、GX関連の業務経験がなくとも、経理・会計、事業企画・経営企画の経験がある人材は、計算や分析をする、経営のサポートをするといった点で、中小企業が求める排出量の見える化や、脱炭素の経営計画への組み込みと親和性が高く、GX関係の講座や検定受講など、リスキリングをすればGX人材として活躍できる可能性があります。また、企業規模問わず、製造業の現場経験がある人材においても、現場で脱炭素を推進していく素質があるため、リスキリングを通じてこの分野での活躍が期待できます。

GX 関連のリスキリングで今後起こりうるミドルシニアの労働移動



年々GX関連のリスキリングができる環境も整いつつあり、未経験から挑戦できる機運が高まっています。企業は、今後より加速するであろうGX人材不足の課題感に向けて、未経験者をGX人材として戦力化するという視点が求められていくのではないのでしょうか。

大手金融機関と業務提携を進める非金融企業を中心に、金融業界出身のミドルシニアの採用ニーズが高まる予想

金融業界は、一般的に50歳前後で役職定年を迎え、本社から子会社などへ出向・転籍をすることが多い業界です。はたらき方が多様化したこともあり、役職定年や出向を迎える前に異業種転職をするケースも年々増えています。現に、2023年度に「doda」エージェントサービスを利用し、金融業界から非金融業界へ転職したミドルシニアの人数は、2019年度比で約180%伸長しました。よって、2025年もこの傾向が続くと考えられます。

企業の動向に目を向けると、昨今、通信業界や小売業界などの非金融企業においては、顧客の拡大・体験価値向上のために、大手金融機関との業務提携が進んでいます。具体的には、銀行のポイントを携帯料金の支払いやコンビニでの買い物に利用できるようなサービスの提供などが挙げられます。こうした動きは今後、ヘルスケア領域など幅広い業種で進み、新たな金融サービスの立ち上げも増えることが考えられるため、非金融企業において、大手金融機関での人脈や知見があるミドルシニアの採用ニーズが高まると予想します。

また、近年は金融領域のスタートアップが多く創業され、この市場でも金融業界で活躍してきたベテランのニーズが高まると予想されます。アライアンス業務だけでなく、金融に関する商品サービスの開発に関わっていた人や、セールスやサービスなど顧客接点に関わっていた人などもこの新領域で活躍が見込まれます。

その他、金融×ITの領域でも労働移動が活発化する可能性があります。「2025年の崖」問題が一因となり、メガバンクだけでなく、地銀、証券、保険などの領域でも、利便性やセキュリティを高める、機能拡張するなど、大型のIT投資が行われることが発表されており、金融業界は引き続きITシステムの大型プロジェクトが多く走ることが予想されます。金融業界のIT開発は独特のルール、システム、習慣などがあり、単純にITの知識があったとしても活躍しづらいフィールドとなっています。金融業界のIT部門にいた人や、大手SIerで長く金融業界にいた人なども注目を浴びやすく、採用に繋がるケースが増えていくのではないのでしょうか。

解説者プロフィール ミドルシニア事業企画部 ゼネラルマネジャー 石井 宏司 (いしい こうじ)

2023年パーソルキャリアに中途入社。同年10月、ミドルシニア事業企画部のゼネラルマネジャーに就任。就労人口が平均50歳を超える2030年を見据え、社内におけるミドルシニアのキャリア支援体制の強化を推進するほか、ミドルシニアが活躍できる市場の開発にも取り組む。

自社の事例やデータに基づく転職市場動向の解説に加え、大手コンサルティング会社での勤務経験を活かし、アカデミックな視点から多角的な分析や課題の特定を得意とする、ミドルシニアの労働市場全般におけるスペシャリスト。特に脱炭素領域やメーカーの技術職、ミドルバック系職種の市場動向分析に強みを持つ。

**■ [転職サービス「doda」](https://doda.jp/) について < <https://doda.jp/> >**

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。