

## 3月8日は国際女性デー

# ジェイ エイ シー リクルートメントが、支援実績をもとに女性人材の転職について調査 女性管理職の転職が年々増加

世界 11 カ国で人材紹介事業を展開する業界大手の株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント（代表取締役会長兼社長：田崎ひろみ、以下 JAC）は、2019 年 1 月～2025 年 12 月の JAC の転職支援実績のデータをもとに男女別の動向分析を行いました。この結果、ハイクラス人材の転職は相対的に堅調な動向が続いており、なかでも女性管理職の転職が増加傾向にあることが分かりました。

国連女性機関によると、2026 年の時点で、女性が持つ法的権利は世界中で男性が持つ権利のわずか 64%に過ぎず、仕事、金銭、安全、家族、財産、移動、事業、退職といった生活の基本的な分野において、女性を組織的に不利に扱っているといえます。このメッセージを踏まえ、JAC が支援した女性人材の転職動向を調査し、今回は企業という組織の中で責任と権限を持つ管理職というポジションへの転職を果たした女性管理職の転職事情について考察しました。

### 【調査概要】

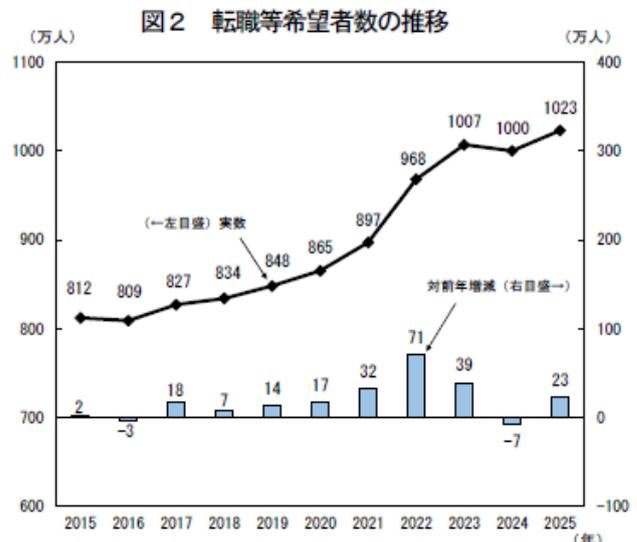
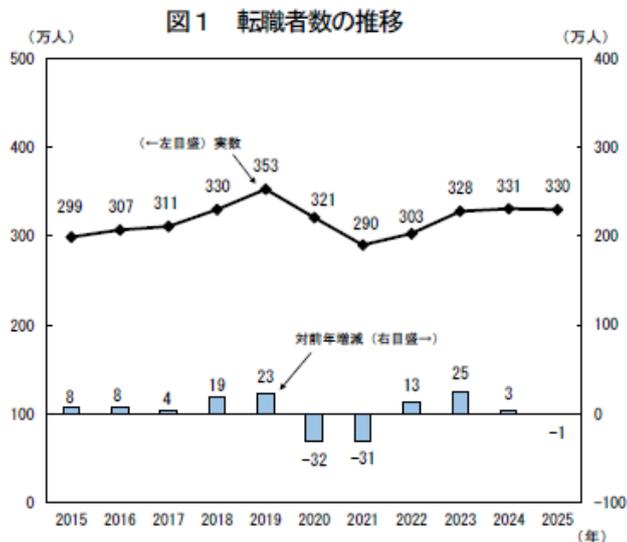
調査期間: 2019 年 1 月～2025 年 12 月

調査方法: JAC Recruitment の転職支援データの分析

調査対象者: JAC Recruitment が転職支援をした男女

## JAC の転職支援実績における女性の転職者数の推移

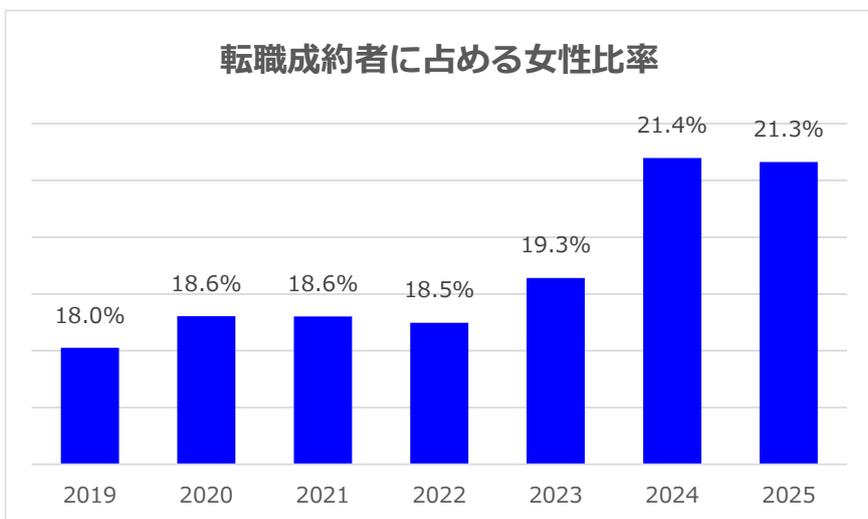
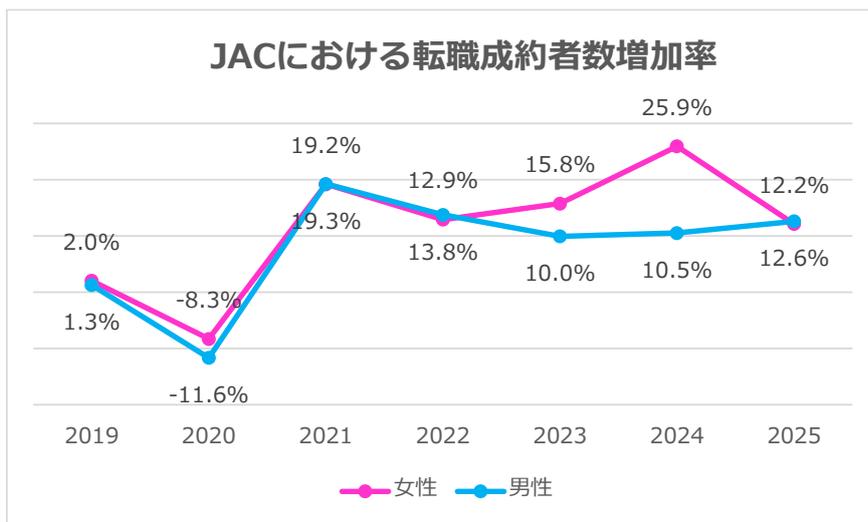
総務省統計局の労働力調査によると、国内の転職希望者は、2019 年対比で 175 万人増の 1,023 万人となっているのに対し、実際の 2025 年度の転職者は 2019 年度との対比では、23 万人の減少（▲6.5%）となりました。2024 年比でも約 1 万人の減少となっており、さらに内訳をみると、男性は 2 万人増加、女性は 3 万人減少となっています。



注「転職等希望者」とは、就業者のうち現在の仕事を辞めてほかの仕事に変わりたいと希望している者及び現在の仕事のほか別の仕事もしたいと希望している者

一方で、JAC が転職を支援するミドルクラス・ハイクラス人材の2025年の転職者数は、2019年対比で約1.7倍へと拡大しており、さらに、女性の転職者数にフォーカスすると、2025年は2019年の約2倍に増加しています。特に直近の3カ年では相対的に女性の転職数の伸び率が大きい傾向がみられ、JAC がサポートした転職者に占める女性の割合も（依然として2割前後ではあるが）、徐々に増加する傾向にあります。

このように、女性人材の流動化は、特にミドルクラス・ハイクラス層において着実に進んでいることがわかります。

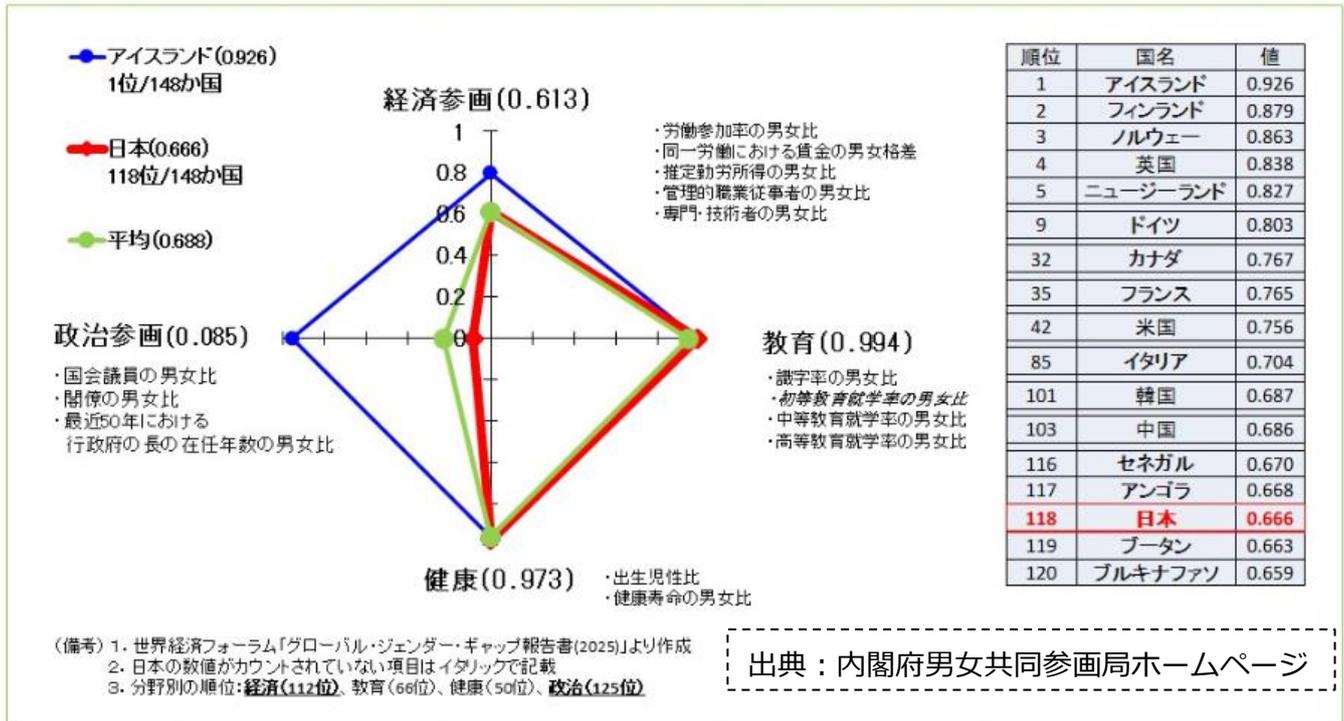


## JACの転職支援実績における女性管理職者数の推移



※女性管理職転職支援実績の推移（2019年の実績を1とする）

また、JAC が転職を支援した女性で、管理職として転職をした人数は上記の通り年々増えています。2025年は部長級での転職件数がやや減少していますが、本部長級以上の転職件数は2019年の12.5倍と大きく増えています。



世界経済フォーラム（WEF）の「Global Gender Gap Report」（グローバル・ジェンダーギャップ・レポート、世界男女格差報告書）の2025年版で、日本の総合順位は、調査対象148ヶ国中118位（総合スコア0.666）でした。特に政治分野と経済分野のスコアは著しく低く、これらが日本の総合順位を押し下げる主要因となっています。

令和5年度の厚生労働省の調査によると、管理職等に占める女性の割合は、係長相当職で19.5%、課長相当職で12.0%、部長相当職で7.9%にとどまっています。政府は、男女がともに希望する働き方を選択できる環境の整備を進めており、2026年4月の女性活躍推進法の改正では、従業員101人以上の企業において「女性管理職比率」等の公表を義務化するなど、企業の積極的な対応を求めています。

そのような状況下で企業各社が女性管理職を増やすべく、管理職候補となり得るメンバーの育成や、女性が働きやすい職場環境の整備、アンコンシャス・バイアスを排除した評価制度の整備など、様々な取り組みを実施していますが、業態によっては新卒採用時の女性採用比率が低く、現時点で管理職登用できる女性がいらないという現実もあります。

当社のコンサルタントによると「かつての終身雇用を前提とした場合の『管理職』は、その会社に添い遂げて、メンバーよりも高い貢献度を求められ、常に上の役職を目指していくポジションのイメージがあったように感じますが、昨今の転職による人材流動化の中で管理職のキャリアが、自分の強みであり、どこでも通用するポータブルスキルであることが認識されてきていると思います。」との理由で、全くの異業界からも管理職として転職する女性は増えており、女性管理職の少ない業界等でロールモデルとしても活躍する女性も出てきています。

一方で、「単純に女性管理職を増やしたいというだけで部下がおらず、本来の管理職業務ができない管理職採用であったり、プロパー社員でないと部長以上になれない職場に就職してしまったため、再度転職を考えたいとご相談をいただくこともあります。」といった実情もあり、優秀な女性管理職を採用したいと考える企業は、女性管理職を増やすことの意義や必要性を改めて認識することが求められています。

### 【株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント】

JAC Recruitment は 1975 年に英国で設立、日本では株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントとして 1988 年設立。2025 年 5 月 1 日に、JAC グループとして 50 周年を迎えました。

スペシャリストや管理職人材の紹介に特化し、コンサルティング型の人材紹介会社としては、国内最大クラスの東証プライム市場上場企業です。国際ビジネス経験をもつ人材紹介が強みで、日本国内では外資系企業や日系企業の海外事業などのグローバル領域の求人を多数取り扱っています。

海外では英国、ドイツ、アメリカおよびアジアの世界 11 カ国、34 拠点で事業を展開し、人材紹介事業の他、雇用代行サービスやコンサルティング事業も行っています。その他グループ会社として、外資系企業に特化した JAC International や、バイリンガル人材に特化した求人サイトを運営する CareerCross を傘下にもつグローバル企業です。

(コーポレートサイト) <https://corp.jac-recruitment.jp>

(転職サイト) <https://www.jac-recruitment.jp>

### 【本件に関するお問合せ先】

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント 広報・IR 部

担当：児玉 E-mail: [press@jac-recruitment.jp](mailto:press@jac-recruitment.jp) TEL: 03-5259-9915