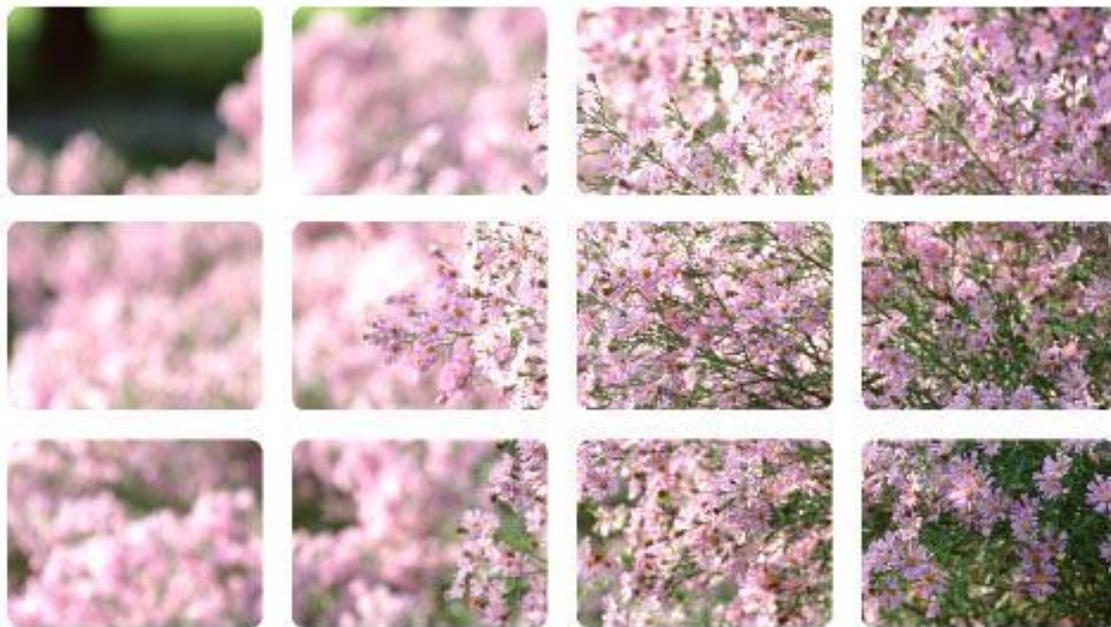


転職賃金相場2018



<目的>

転職市場における主要職種について、募集時年収の範囲と転職決定者の定性情報を基にして、年収相場の特徴を把握し、求人企業の募集要件の設定と求職者の転職の意思決定や自律的なキャリア形成に資する情報を提供すること。

<ポイント>

- 幅はあるものの、職種ごとの相場は一定程度存在しているが、求められる経験や担当する業務内容に幅があるホワイトカラー系職種は、技術系職種に比べて提示される年収の幅も大きい傾向にある。
- ほぼ全職種において、600万円以上はマネジメント業務であり、経験も必須である場合が多いが、技術系職種では、高年収層でも管理職ではない場合も多い。
- 全職種に共通して400万円未満になると未経験が多くなる。
- 経理財務など企業に共通して存在する職種の高年収層では転職回数が多い傾向にある。
- 介護は他職種に比べると年収が低いものの、介護報酬制度の改定等による処遇改善は進んでいるほか、セカンドキャリアとして注目されつつあるなど、人材サービス業界の介在価値が増していくと考えられる。



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry

調査概要

調査対象期間	2018年4～8月
対象エリア	首都圏(東京・神奈川・埼玉・千葉) 東海(愛知・岐阜・三重) 近畿(大阪・京都・兵庫)
データ出典元	国内主要求人メディア(募集時年収)、人材紹介会社(募集時年収・定性情報)
集計方法と掲載内容	<p>上記対象期間・エリアに該当する求人情報における職種ごとの</p> <ol style="list-style-type: none">①募集時最低年収の中央値②募集時最高年収の上位15%位 <p>を各社から集約し、その最低値～最高値までの範囲を棒グラフで示した。</p> <p>また、人材紹介会社からの情報を基に、首都圏における、一定の年収帯ごとの採用が決定した者の特徴について定性情報として記載した。</p> <p style="text-align: right;">⇒次項参照</p>
対象職種	<p>各社の正社員中途採用求人広告及び求人依頼件数の上位職種に共通してみられる13職種、ならびに労働市場において注目度の高い職種として新規性の高い「ビッグデータ・データサイエンティスト」、人材不足感が強く採用難度が高い「施工管理」、「販売・飲食系店長(店長候補含む)」、「介護(施設・訪問)」を選定した。</p> <p>また、日本の就業者の全体像が捉えられる、リクルートワークス研究所の「就業実態パネル調査」をもとに同職種における正社員の在職者年収の中央値を算出し、参考値として記載した。(P5参照)</p>

集計方法(詳細)

個社ごとに、対象期間・対象エリアに該当する求人情報を収集

求人
情報

正社員募集

勤務地: B株式会社 東京本社

職種: 経理

年収: 400万 ~ 800万円

※経験考慮

待遇: 週休2日制、社保完...

* 月給などの形態を各社基準により年収に換算したものも含む

募集時の最低年収額を抽出し、中央値を求める

500
480
480
460
450
450
400

中央値

募集時の最高額
上位15%位を抽出

800
600
500
...
...
350
300

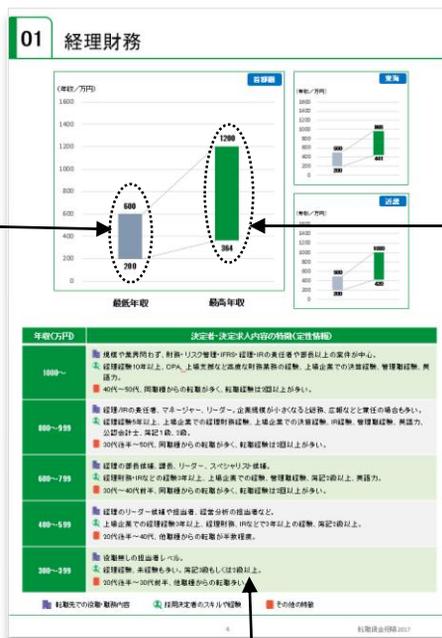
上位15%位

各社の中央値を集約し、
最低値・最高値を求める

A社	600	最高値
B社	460	
C社	400	
D社	300	
E社	200	最低値

各社の数値を集約し、
最低値・最高値を求める

A社	1200	最高値
B社	800	
C社	700	
D社	500	
E社	364	最低値



各年収層における採用決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)

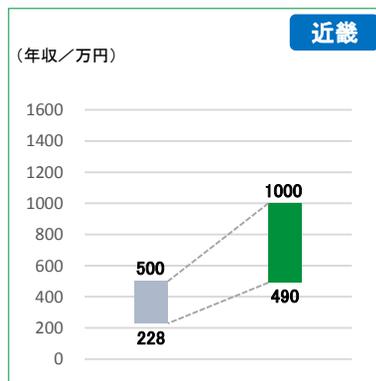
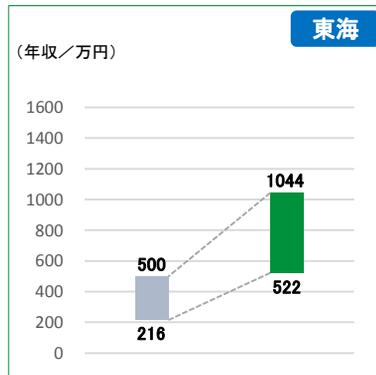
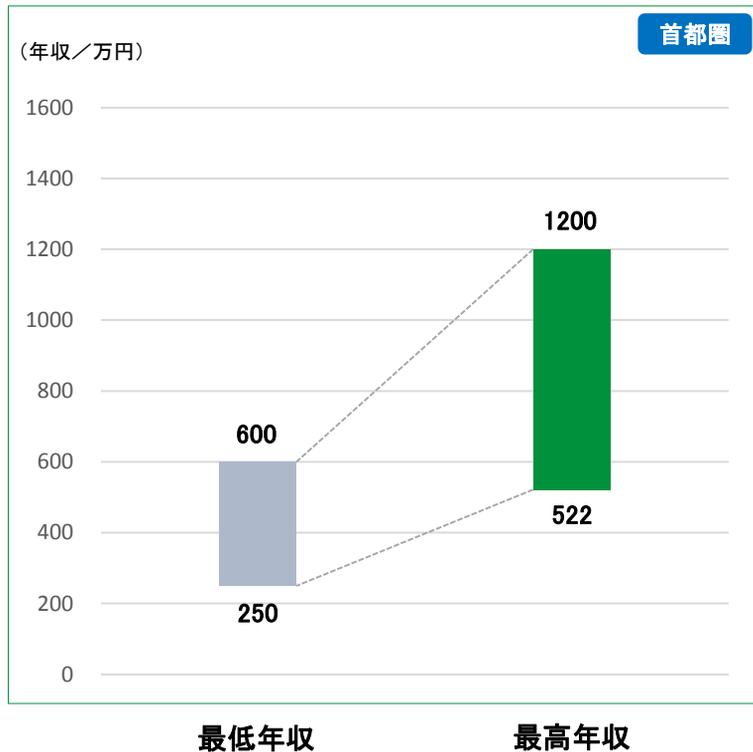
- 📄 転職先での役職・職務内容
- 🔍 採用決定者のスキルや経験
- 📌 その他の特徴

職種名称

本レポートでの呼称		求人広告・求人依頼分類上の職種名称の例	在職者の年収* (参考値)	頁
各社に共通してみられる件数の多い職種				
1	経理財務	経理、経理(財務会計)、経理・財務	350万円	6
2	人事	人事、人事(採用)、人事(採用・教育)、人事・労務・採用	450万円	7
3	法務	法務(契約・訴訟・弁護士)、法務・知的財産	500万円	8
4	経営企画	経営企画	600万円	9
5	IT (Web/アプリケーション)	社内SE(アプリケーション)、アプリケーションエンジニア、システム開発・運用(アプリ担当)、システムエンジニア(アプリ設計/Web・オープン・モバイル系)、システムエンジニア(Web・オープン系・パッケージ開発)、Webサービス系エンジニア(フロントエンド・サーバーサイド・フルスタック) 等	480万円	10
6	IT (ネットワーク)	サーバーエンジニア(設計構築)、ネットワークエンジニア等	450万円	11
7	IT (セールスエンジニア)	セールスエンジニア、カスタマーエンジニア、フィールドエンジニア 等	450万円	12
8	エンジニア (機械設計)	機械設計/機構設計/筐体設計/メカトロ設計、機械エンジニア 等	550万円	13
9	エンジニア (電気・電子回路設計)	電気エンジニア、弱电回路設計 等	560万円	14
10	エンジニア (組込・制御ソフトウェア開発)	組込・制御ソフトウェア開発エンジニア 等	500万円	15
11	法人営業(IT)	IT法人営業、法人営業(IT)など、業種がIT企業であるもの	530万円	16
12	法人営業(MR)	MR、製薬会社営業 等	600万円	17
13	法人営業(メーカー)	産業機械営業、メーカー営業、法人営業(メーカー) 等	460万円	18
人材不足が特に深刻である等トピック職種				
A	ビッグデータ・データサイエンティスト	データ解析、データサイエンティスト 等	—	19
B	施工管理	施工管理、施工管理(建築・土木)、建築施工管理・工事監理者	500万円	20
C	販売・飲食系店長 (店長候補含む)	販売・店長、店長・店長候補(フード・アミューズメント系)	400万円	21
D	介護(施設・訪問)	福祉施設長、介護職員(ケアワーカー)、サービス提供責任者、介護支援専門員(ケアマネージャー)、訪問介護員・ホームヘルパー	300万円	22

*「在職者の年収」

リクルートワークス研究所の「就業実態パネル調査」(2018年)データを活用し、正社員で同職種(対応する職種のみ)に在職している者の年収の中央値を(一社)人材サービス産業協議会が再集計したものの。

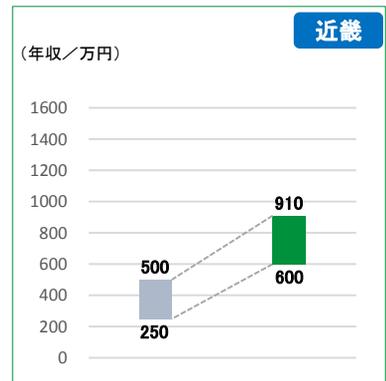
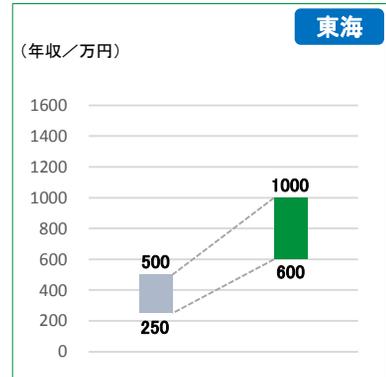
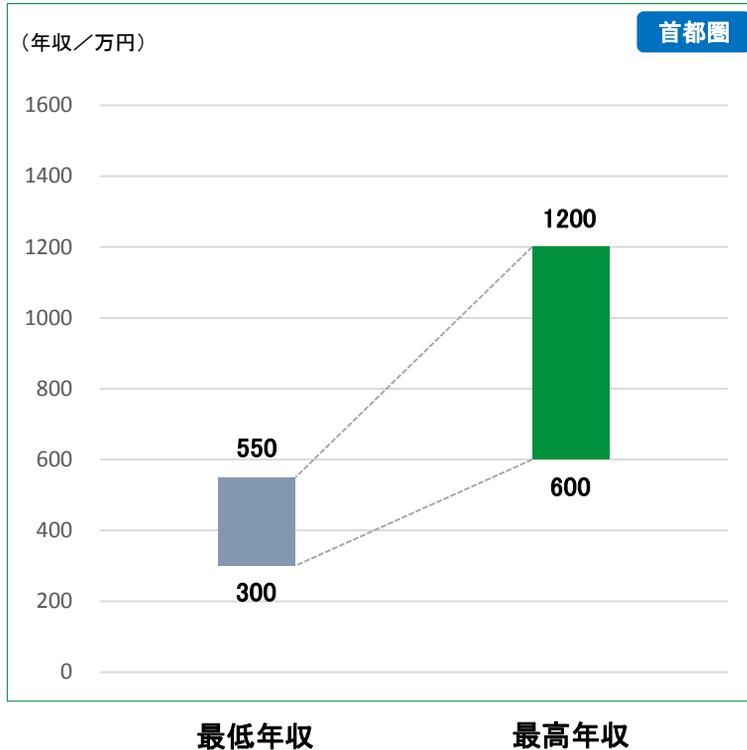


年収 (万円)	決定者・決定求人内容の特徴 (定性情報)
1000～	<ul style="list-style-type: none"> 規模や業種を問わず、財務・リスク管理・IFRS・IRの責任者や部長以上の案件が中心。 経理経験10年以上、公認会計士資格・経験、上場支援など高度な財務業務の経験、上場企業での決算経験、管理職経験、監査法人・会計コンサル企業での会計関連業務経験。英語力。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> 経理・IRの責任者、マネージャー、リーダー。企業規模が小さくなると総務、広報などの責任者と兼任の場合も多い。 経理経験5年以上、上場企業での経理財務経験、決算経験、IR経験、管理職経験、英語力、公認会計士、簿記2級以上。 30代後半～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
600～799	<ul style="list-style-type: none"> 経理の部長候補、課長、リーダー、スペシャリスト候補。 経理財務・IRなどの経験3年以上、上場企業での経験、管理職経験、簿記2級以上、英語力。 30代～40代前半、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
400～599	<ul style="list-style-type: none"> 経理のリーダー候補や担当者、経営分析の担当者など。 経理財務、IRなどで3年以上の経験、簿記2級以上。英語力。 20代後半～40代、他職種からの転職も多い。
300～399	<ul style="list-style-type: none"> 役職なしの担当者レベル。 経理経験、未経験も多い。簿記3級もしくは2級以上。 20代後半～30代前半、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

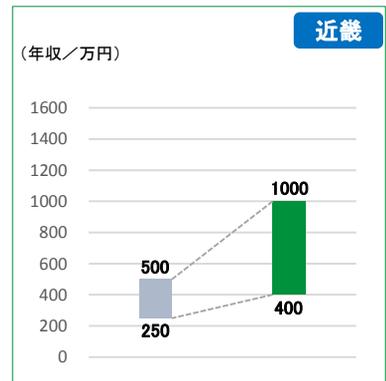
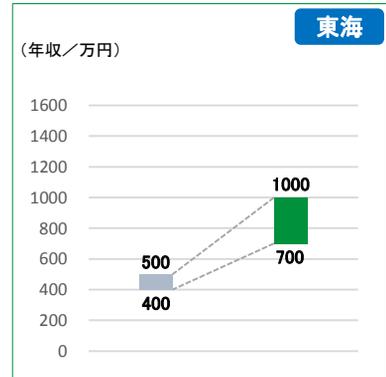
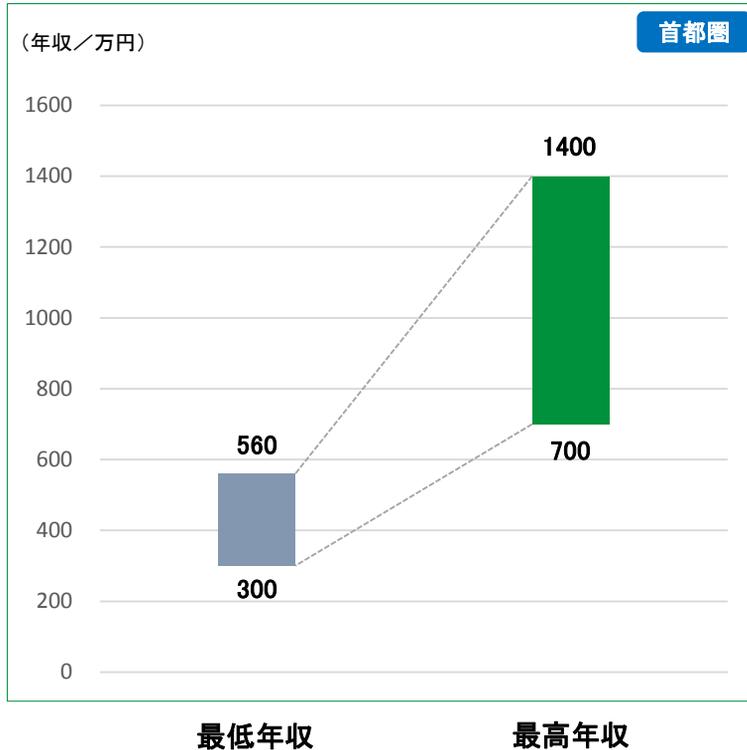


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の課長以上・日系企業の人事責任者・部長。規模や業界問わず海外採用担当などグローバル人事案件が多い。 人事部門のマネジメント経験。中～上級レベルの英語力。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 人事企画の部長候補、課長、アシスタントマネージャーなど。規模や業界問わずグローバルに展開している企業が多い。 採用企画経験、給与計算業務など人事に限らず多様な経験。英語力。 30代後半～60代で40代が中心。転職経験は3回以上が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 人事制度、その他人事全般の課長・マネージャー候補、係長。外資系企業の日本法人ポジションがやや多い。 人事実務、労務実務含む多様な経験、マネジメント経験。英語力。 30代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験2回以上が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 日系・外資系企業のエリアマネージャー、リーダー、リーダー候補、メンバーなど。 採用・教育・給与など人事業務経験、人材業界営業・キャリアアドバイザー、総務経験、簡単な読み書き程度の英語力。 20代後半～50代、同職種からの転職が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 採用スタッフ、給与厚生業務など人事労務全般の担当者。 給与厚生関連業務経験。未経験も多い。 20代後半～30代前半、第二新卒、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

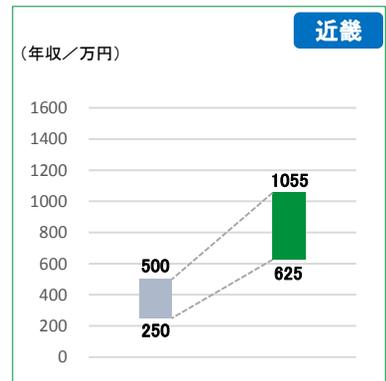
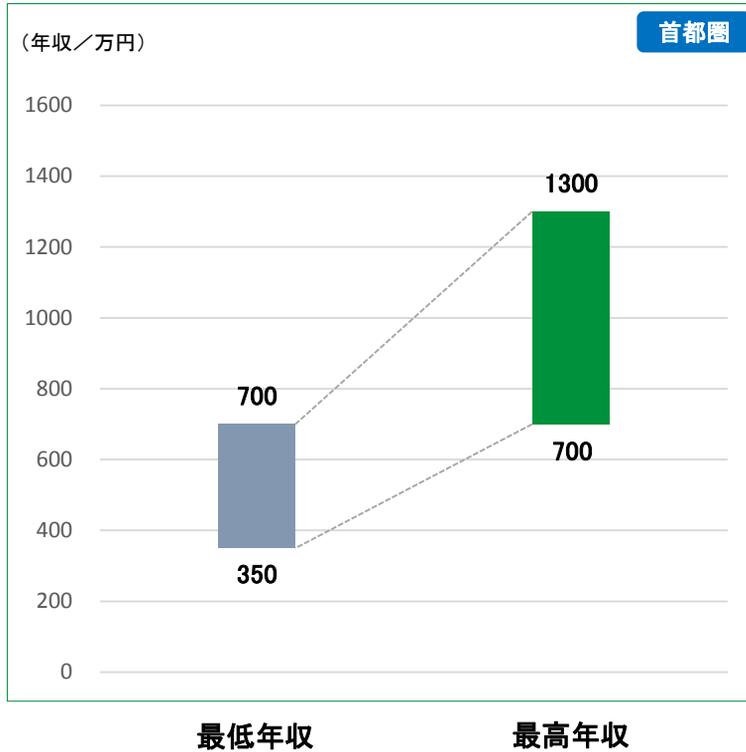


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 特許・知的財産、法務などの責任者、部課長、課長候補。規模は問わず製造業が多い。 事業会社での法務経験(特に知的財産)5~10年程度。同業界での責任者やマネジメント経験、弁護士資格。 40代~50代、同職種からの転職がほとんど。理系大卒や大学院卒が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 国内及び海外の法務業務のマネージャー、エキスパート、担当者。規模は問わず製造業が多い。 事業会社での法務経験5年以上。会計・税務の知見、マネジメント経験、弁護士資格、中級~上級レベルの英語力。 30代~50代、同職種からの転職が多い。大学院卒が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 知的財産、法務、監査室などの管理職、担当者。規模は問わずサービス業がやや多い。 同業界の法務・知的財産業務経験3年以上、マネジメント経験、英語力。 30代~40代、同職種からの転職が多い。大学院卒が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 法務、コンプライアンス、知的財産、特許の担当者、リーダー候補。 事業会社での5年以上の法務実務経験、弁護士資格、英語力。 20代~40代で30代が中心。他職種からの転職も多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 役職なしの担当者レベル。 法務経験。未経験も多い。法学部卒・院卒。 20代~30代前半、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

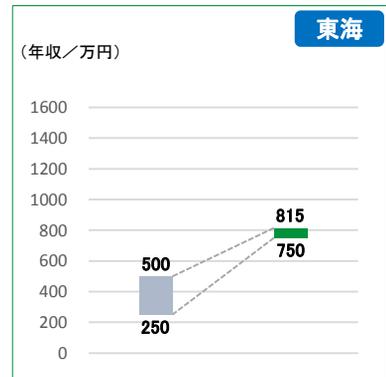
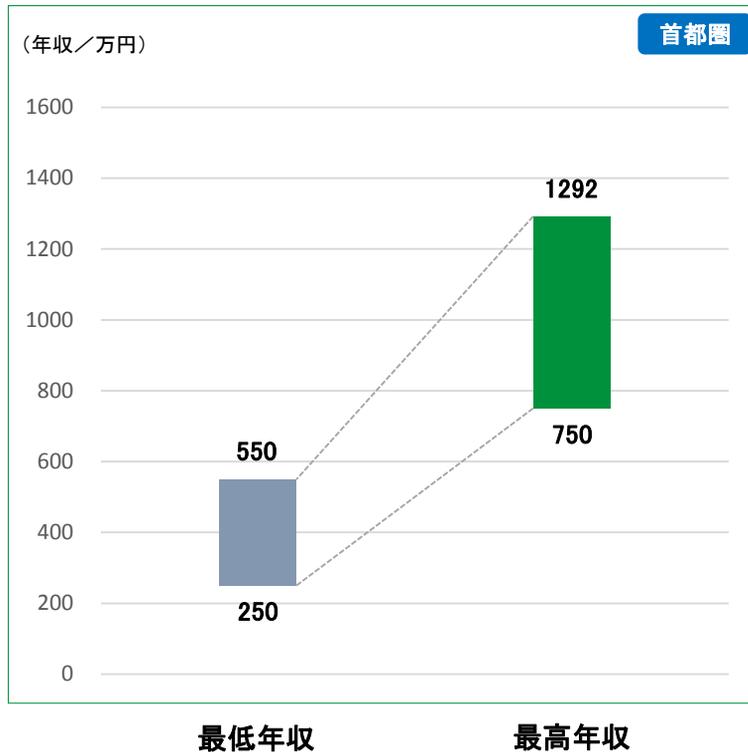


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	<ul style="list-style-type: none"> エキスパート、部長以上の管理職。 経営コンサルタント、同業界での責任者経験、M&A経験。 30代後半～60代。他職種からの転職多い傾向。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> エキスパート、マネージャーなど管理職。 大手企業での予実管理、会計の知見、経営企画経験。 30代後半～40代前半。
600～799	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画のリーダー、リーダー候補、担当者。 同業種もしくは同企業規模での経営企画、経理財務など経営企画に関連する業務経験。 30代～40代。
400～599	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画のリーダー、リーダー候補、担当者。 経営企画、経理財務など経営企画に関連する業務経験、経営コンサルタント経験。 20代後半～30代前半。他職種からの転職が多い。
300～399	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画の担当者。 経営企画、経理財務経験者。未経験も多い。 20代後半～30代。他職種からの転職者が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

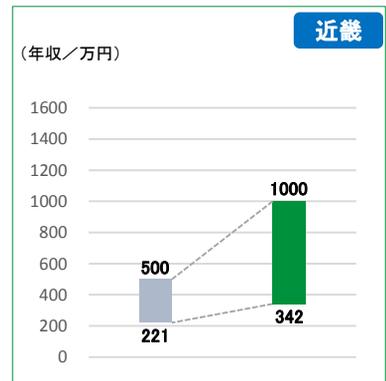
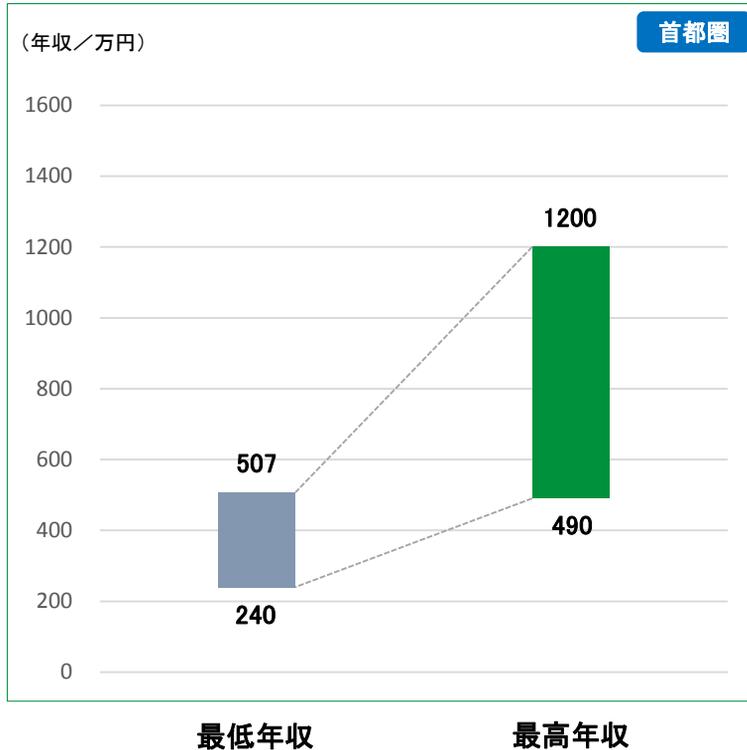


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。 全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力。 30代後半～50代前半。他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEのプロジェクトマネージャー、マネージャー候補、課長候補など。業界は多種多様、各業界の大手企業が多い。 該当領域でのSEとしての業務経験、プロジェクトマネージャー経験3年以上。 30代～50代。同職種で転職経験3回以上の人が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEのプロジェクトマネージャー、リーダー、担当者など。 該当領域でのシステム開発経験、運用経験。 20代後半～40代前半。同職種で転職経験3回以上の人が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEもしくはプログラムのリーダー、担当者など。業界は多種多様。 該当領域でのシステム開発経験、運用経験。 20代後半～50代。30代が中心。同職種からの転職が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> エンジニア、プログラマ、メンバー職。中小企業が多い。 ITの知識がある、ITに抵抗がないなど。未経験も多い。 20代～30代。同職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



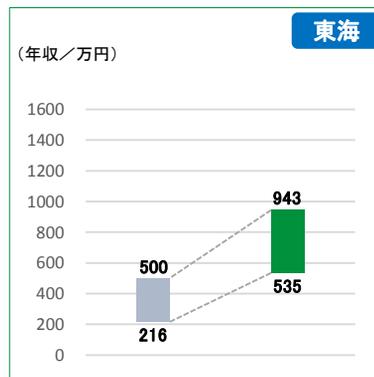
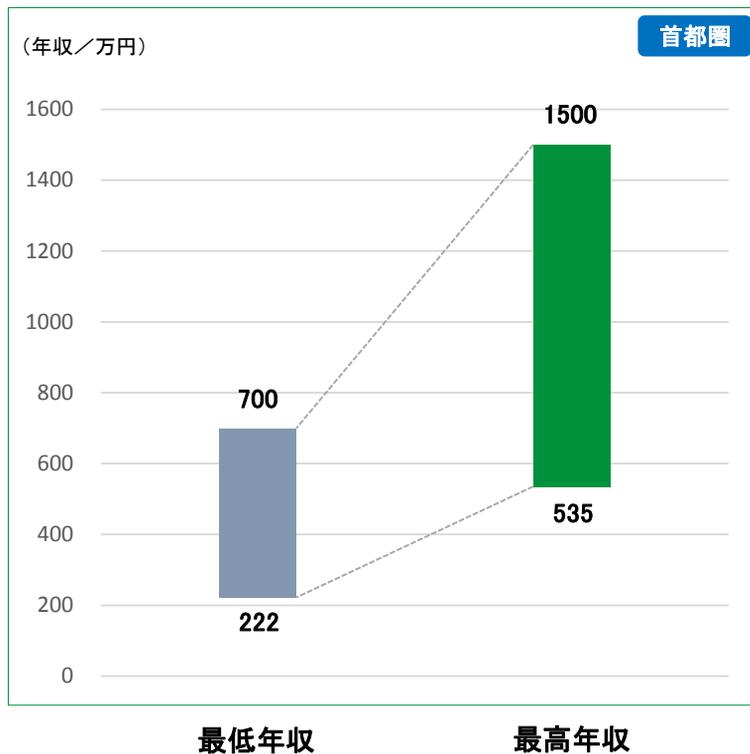
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> ネットワークエンジニアで部長やプロジェクト責任者。業界は多種多様、大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用経験5年以上。該当分野の特に専門性の高い業務力、管理職経験、高い英語力。 40代~50代。決定年収は現職より大幅に上がる傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SE、管理職もしくは高い専門性を必要とするポジション。大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用に関する専門性の高い経験(7年以上など)。管理職経験。 30代後半~40代前半。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 社内SE、プロジェクトリーダー、プロジェクトマネージャー候補のネットワークエンジニア。管理職もしくは高い専門性を必要とするポジション。 ネットワーク・サーバなどの3年以上の業務経験。マネジメント経験。 30代後半~50代。同職種からの転職が多く、転職経験は3回以上が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSE、リーダー、リーダー候補。 ネットワーク・サーバ構築などの業務経験、運用経験。 20代後半~40代。同職種からの転職が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> エンジニア、メンバー職。中小企業が多い。 ITへの興味があるなど。未経験も多い。 20代~30代前半、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

07 IT(セールスエンジニア)

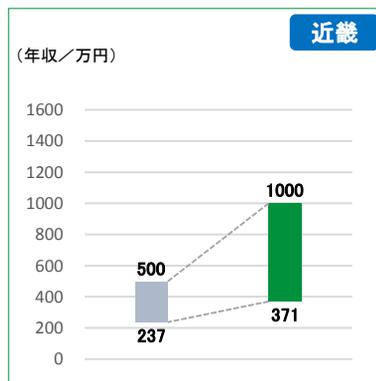
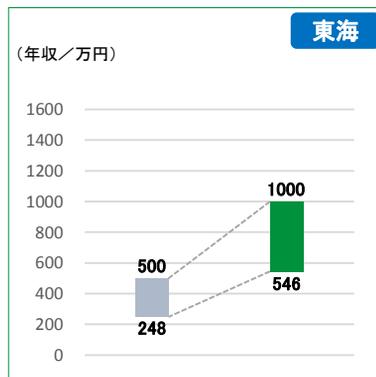
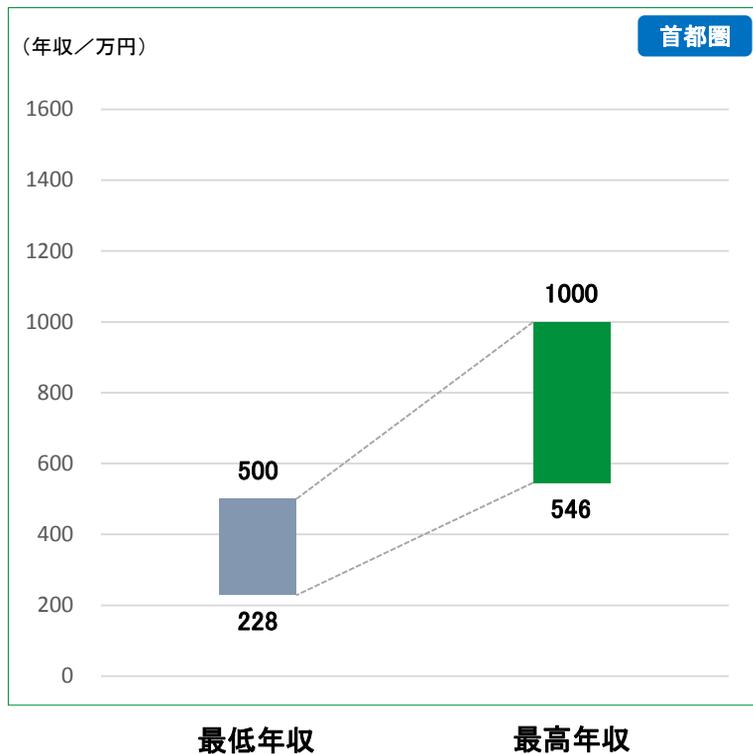


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 部門責任者、マネージャーなど。日系大手または外資系企業が多い。 該当領域での高い技術力、英語力。 30代後半~50代。大手企業出身者が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 部門責任者、マネージャー、プリセールスなど、大手企業またはスタートアップが多い。 該当領域でのセールスエンジニア経験、複数種類のネットワーク知識、ネットワーク構築経験3年以上。英語力。 30代~50代。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー候補、リーダー候補、リーダー、プリセールス、セールスエンジニアなど。中小企業が多い。 該当領域での技術あるいは営業経験。メールの読み書きなどの英語力。 20代後半~30代後半。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> リーダー候補、プリセールス、テクニカルサポートなど。中小企業が多い。 同職種の経験、開発経験。 20代後半~30代後半。他職種からの転職が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> ヘルプデスク、サポートエンジニア、保守サポートの担当者。中小企業が多い。 コールセンター業務経験、PCスキル。未経験者も多い。 20代~30代前半。他職種からの転職がほとんど。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

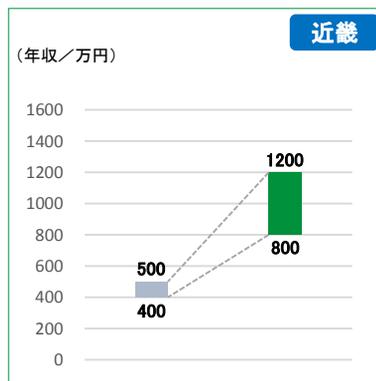
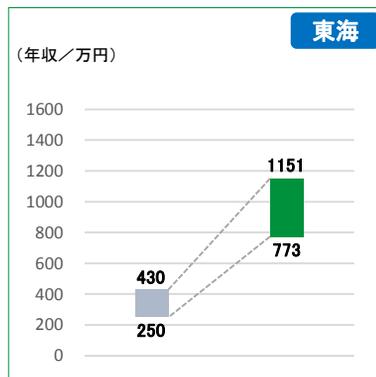
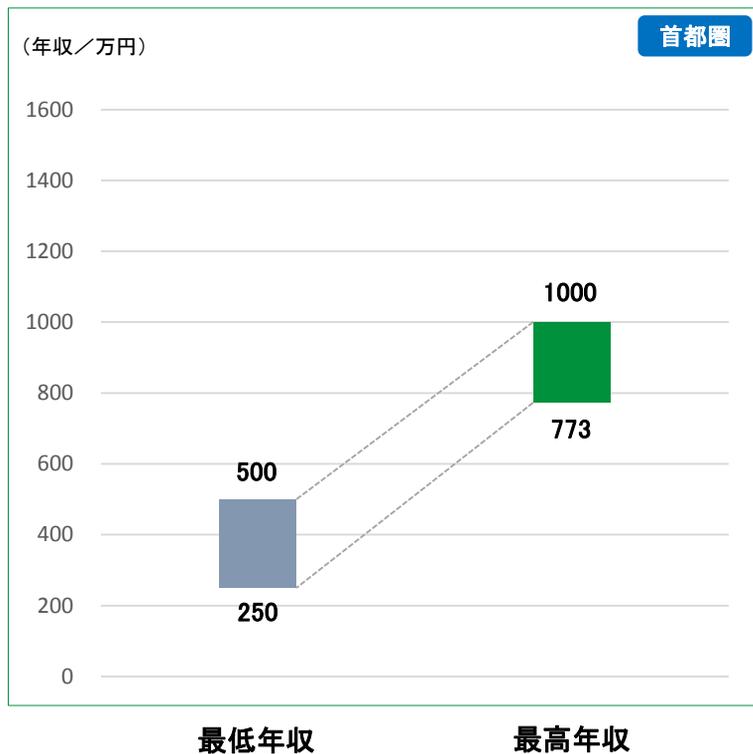


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 開発責任者、管理職が多い。外資系あるいは海外進出案件の担当で大手企業が中心。 該当の専門分野での長年の業務経験。事業・拠点を一から立ち上げられる能力。 30代後半~50代。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計エンジニア。管理職より技術専門職が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。 該当分野での長年の業務経験、プロジェクトマネジメント経験。英語力。 30代後半~50代。高専、大学院卒が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計エンジニア。管理職より技術専門職が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。 該当分野での業務経験。3D CADの経験。 30代後半~50代。大学卒が中心。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計エンジニア、研究開発、技術スタッフ、担当者が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。 該当分野での業務経験、設計・開発経験。 20代後半~40代。他職種からの転職も多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> スタッフ、メンバー職。 理系出身もしくは開発経験。未経験も多い。 20代~30代前半。他職種からの転職がほとんど。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



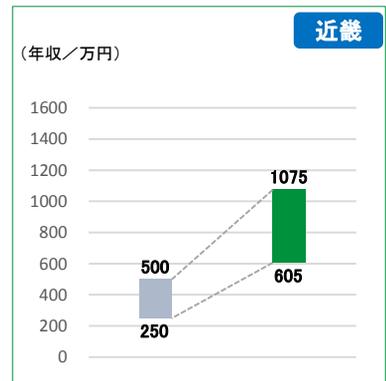
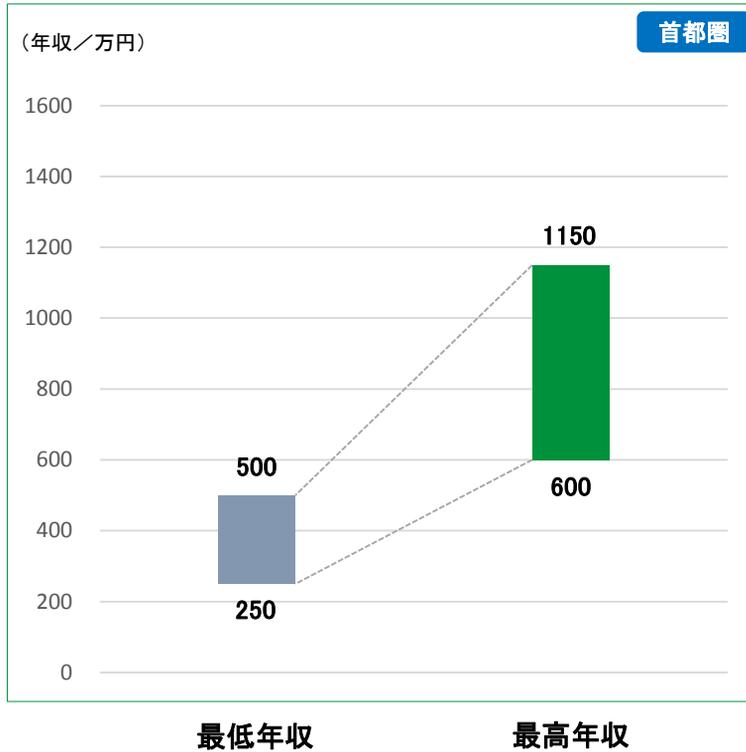
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より強電設計などの技術専門職、研究職、責任者。日系大手中心だが、中小・中堅企業も多い。 10年以上の経験(回路設計など)、外資、海外対応経験など。 40代後半~50代。大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より技術専門職、プロダクトマネージャー候補など。大手中心だが、中小・中堅企業も少なくない。 上流~下流までの経験、プロダクトマネージャー経験、英語力。 40代~60代。大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 弱電設計、研究開発、回路設計など技術専門職。責任者候補。 3年以上の回路設計など業務経験。 30代~50代。大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 弱電設計の担当エンジニア。大手中心だが中小・中堅企業も多数。 回路設計経験。 20代後半~40代。同職種・同研究分野での転職が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトマネージャー、役職なしの担当エンジニア。 回路設計経験。未経験も多い。 20代後半~30代前半。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

10 エンジニア(組込、制御ソフトウェア開発)

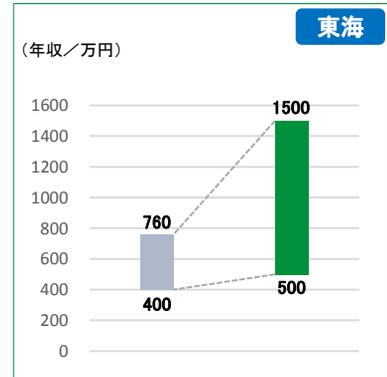
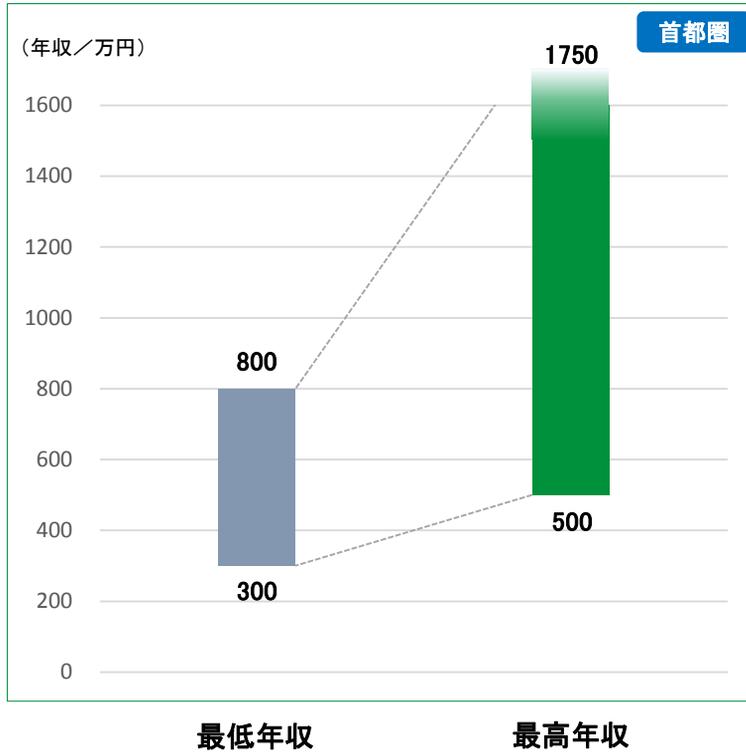


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティの企画・統制、次世代車載システム開発。管理職も多い。製造大手企業が多い。 コンピューターサイエンス、該当分野での高い専門性、複数年の経験、英語力。 40代~50代。大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 自動車通信システム、パーソナルモビリティ、ICT/IoTプラットフォーム開発のマネージャー、リーダー。製造大手企業が多い。 ソフトウェアエンジニア、組込ドライバ開発経験、アルゴリズム開発経験、英語力。 30代~40代。決定年収の方が現職年収より大幅に上がる傾向。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 組込エンジニア、ソフトウェア開発の担当者。製造大手企業が多い。 組込ソフト開発経験、C言語など関連する分野での開発経験。 30代~40代後半。同業種、同職種からの転職が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 組込エンジニア、テクニカルサービス、ソフト開発の担当者。製造大手企業が多い。 組込ソフト開発、関連分野での開発経験。 20代後半~50代。理系の学歴。他職種からの転職も多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 役職なしの担当者レベルのエンジニア。ネットワーク保守・管理やシステム構築。 未経験が多い。 20代~30代前半。理系の学歴。他職種からの転職多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

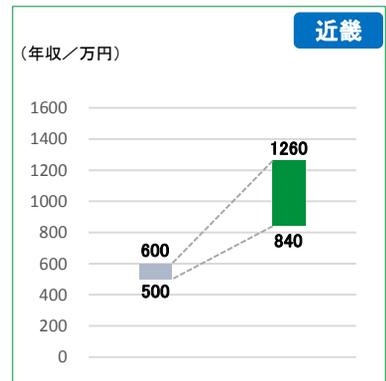
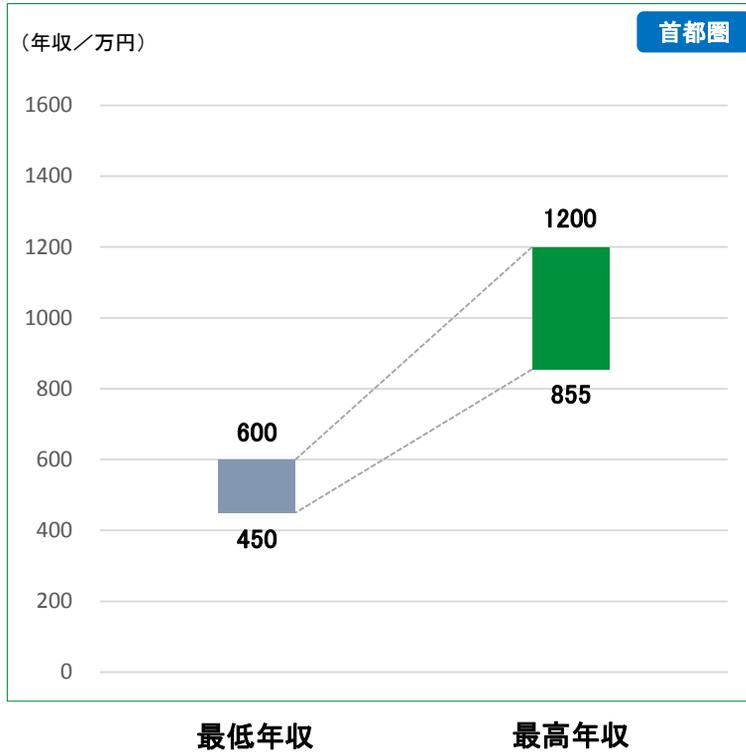


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業向け営業の上級管理職、営業責任者、部門責任者など。外資系企業も多い。 大手企業向けのIT営業経験5年以上、管理職経験、業界知識、英語力。 30代前半~60代。50代が中心。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー、マネージャー候補以上。大手企業が多い。 IT業界の法人営業経験3~5年程度、管理職経験、業界知識、英語力。 30代~40代。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー、プレイングマネージャー、マネージャー候補。数百名程度の中小・中堅企業が多い。 IT業界の法人営業経験3~5年程度。業界知識、英語力。 30代前半~40代前半。転職経験3回以上の人が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> リーダーか担当者レベル、コンサルティング営業の担当者など。数百名程度の中小・中堅企業が多い。 企業規模問わずなんらかの営業経験者。 20代後半~30代。他職種からの転職も多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 担当者レベル。メンバー。 社会人経験あればよく、未経験者多い。 20代~30代前半。他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

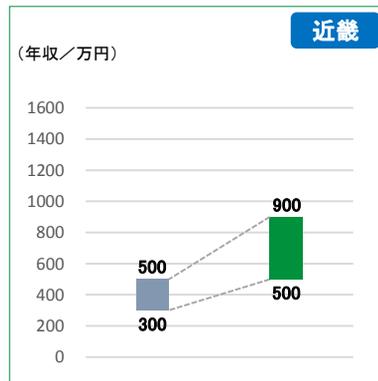
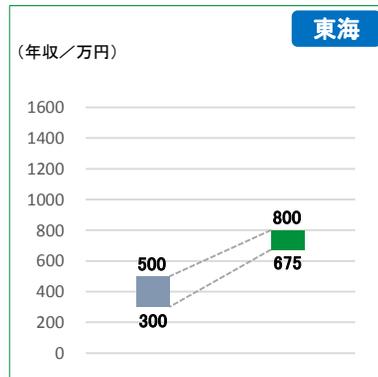
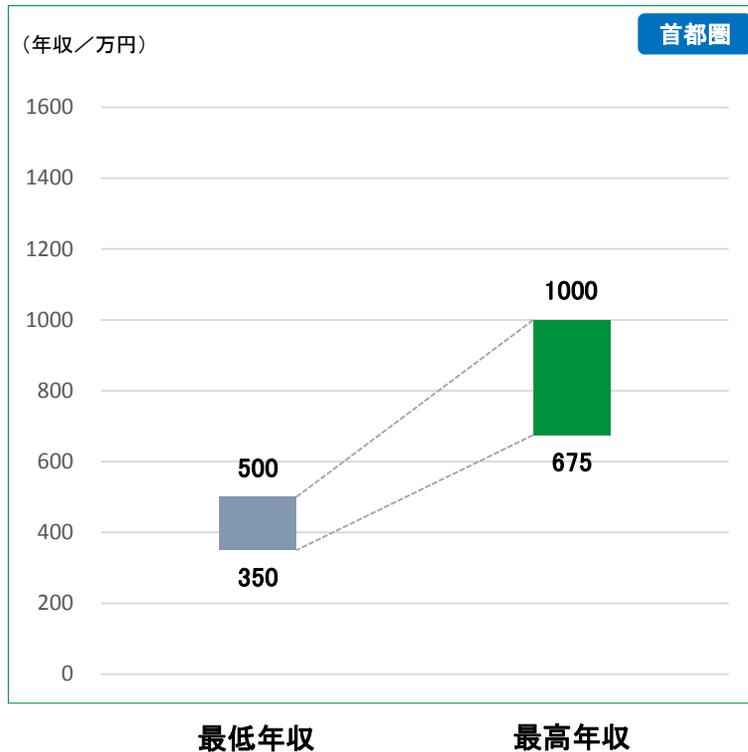


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 特定疾患のMR、営業所長、部長。大手企業が多い。 該当病域でのMR経験や該当病域でのMRマネジメント経験、医師向けの営業経験。 30代後半~50代。転職経験者多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 新薬のMR、自社製品を活用した治療促進の提案。営業所長、マネージャー。大手企業が多い。 新薬メーカーでのMRとしての業務経験5年以上。 30代~50代。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> リーダー、担当者。外資系、日系大手企業が多い。 MR資格かつMR実務経験3年以上。 30代~40代。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 担当者、リーダー職。大手企業が多い。動物用医薬品の担当もある。 MR資格かつMR実務経験、営業経験。 20代後半~50代。未経験もいるが、同業種からの転職が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 役職なしの担当者レベル。「転勤なし」もある。 未経験者多い。 20代~30代。異業種、他職種からの転職がほとんど。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



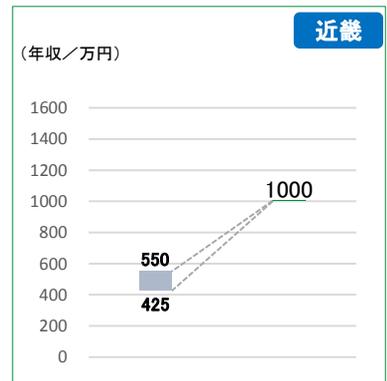
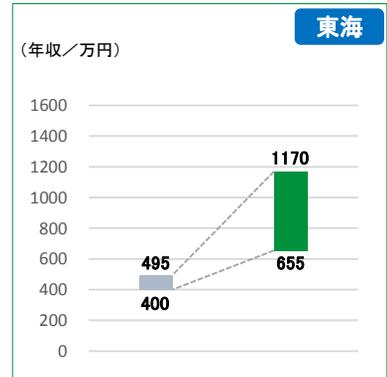
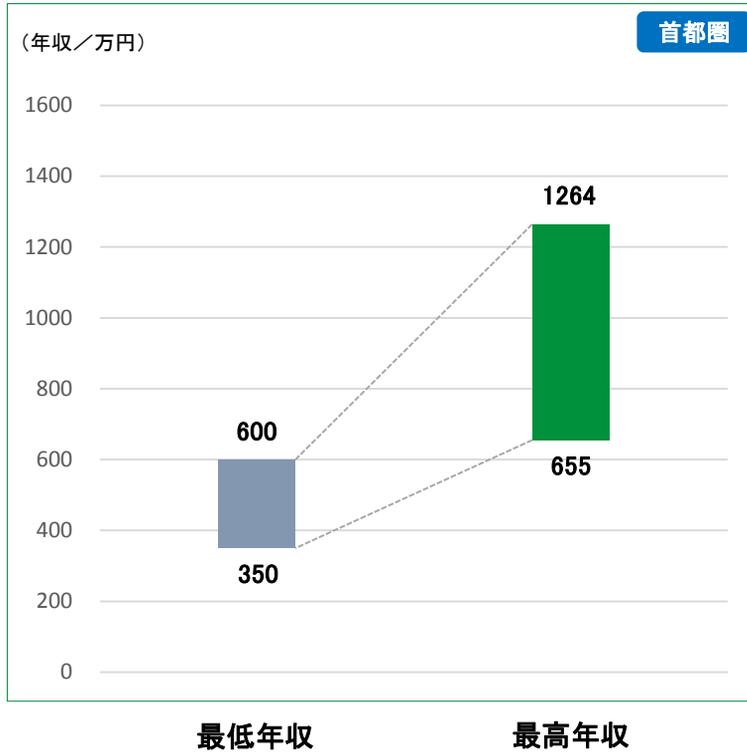
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の日本代表、日系大手企業の役員候補、海外営業、営業所長、本部長など。 該当領域での豊富な営業経験、役職経験、マネジメント経験、英語力(中級以上)。 30代後半~50代。転職経験3回以上、他職種からの転職も多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 法人営業の部長、マネージャー、マネージャー候補、リーダー職。日系大手もしくは外資系企業が多い。 該当領域での営業経験、マネジメント経験、英語力。 30代後半~60代。転職経験者が多く、同業種からの転職が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模問わず法人営業のマネージャー、マネージャー候補、リーダー、担当者など幅広い。 業界での営業経験。英語力。 30代~40代。同業種からの転職が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模問わず法人営業のリーダー候補、担当者、営業と同行し、提案~製品導入を技術面でサポートする業務など。 該当領域での営業・技術者などの実務経験、業界知識。一部、英語力。 20代後半~40代前半。同業種からの転職が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模問わず、法人営業の担当者。 未経験多い。 20代~30代前半。第二新卒、他職種からの転職多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

A ビッグデータ・データサイエンティスト

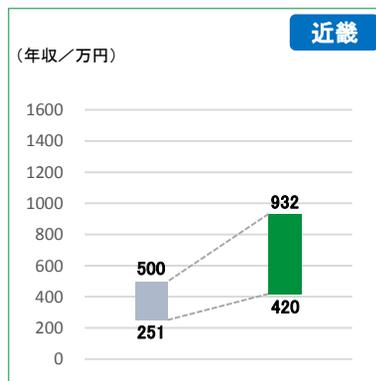
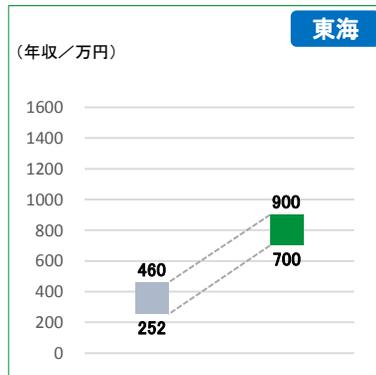
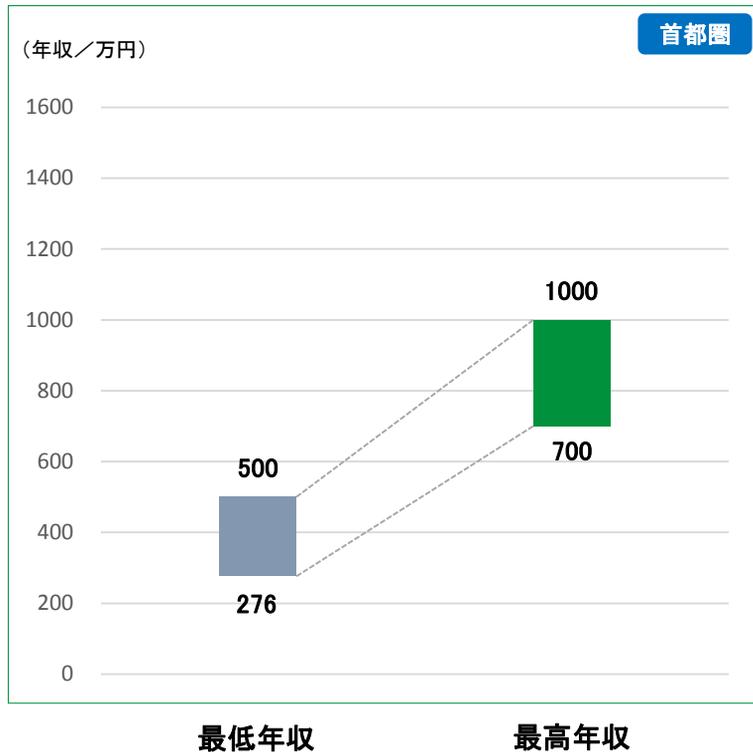


年収 (万円)	決定者・決定求人内容の特徴 (定性情報)
1000～	<ul style="list-style-type: none"> データサイエンティスト、データアナリスト、ビッグデータ解析業務。IT、通信、製造など業界は多種多様。 データ分析の専門業務経験、統計知識、統計ソフトスキル、リーダー経験、英語力。 30代後半～40代、大学院卒が多い。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> データサイエンティスト、データアナリスト、ビッグデータ解析業務。IT、通信、製造など業界は多種多様。 データ分析などの専門業務経験、リーダー経験。 30代～40代、大学院卒が多い。
600～799	<ul style="list-style-type: none"> データサイエンティスト、ビッグデータ解析業務、Webマーケティング業務。IT、通信、製造業など業界は多岐にわたる。 データサイエンスに関連する業務経験、分析経験、数理知識、リーダー経験。 30代前半～40代、大学院卒が多い。
400～599	<ul style="list-style-type: none"> データアナリスト、ビッグデータ解析業務。 データサイエンスに関連する業務経験。数理・統計に関する学位、エクセルでのデータ処理経験、テスト部門の経験。IT、通信、製造業など業界は多岐にわたる。 20代後半～30代、研修でのスキルアップが前提の場合が多く、他職種からの転職も多い。
300～399	<ul style="list-style-type: none"> データサイエンティスト、ビッグデータ解析業務、データベースマーケティング担当。 SE・プログラマ経験、社会人経験、数値集計経験。 20代後半、研修でのスキルアップが前提の場合が多く、他職種からの転職が多い。

■ 転職先での役職・職務内容

■ 採用決定者のスキルや経験

■ その他の特徴



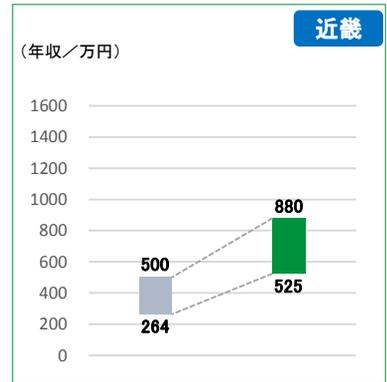
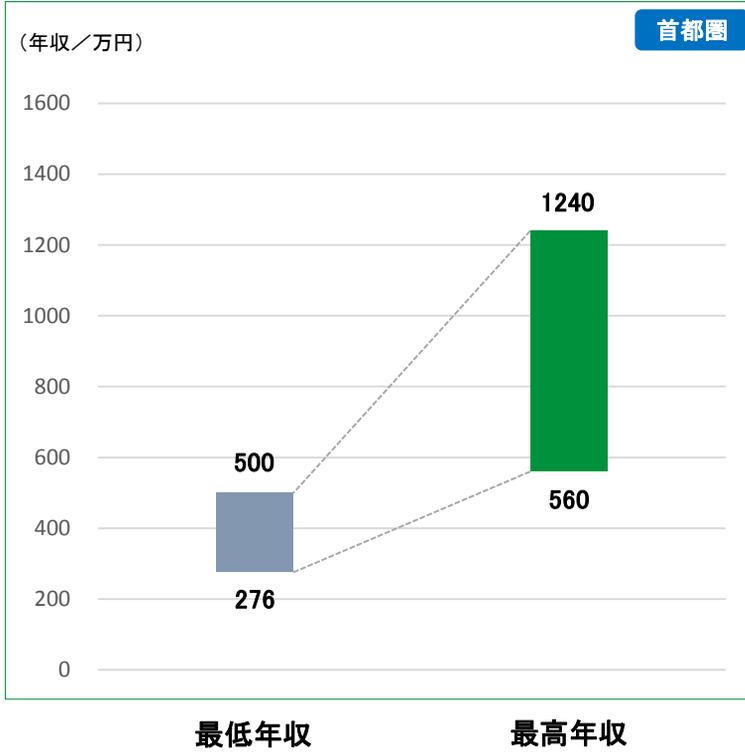
年収（万円）	決定者・決定求人内容の特徴（定性情報）
1000～	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の専門職。 プロジェクトマネジメント経験。1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力。 40代～50代、決定年収は現職より上がる傾向。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理、海外施工管理、工事責任者。現場代理人幹部候補。 電気工事経験、現場代理人経験、1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力。 30代後半～50代。同職種からの転職がほとんど。
600～799	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の担当者。ファシリティマネジメント、調査計画、品質検査担当。 該当業務の経験、1級・2級施工管理技士、1級・2級建築士。英語力。 30代後半～50代。
400～599	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の担当者、建物修繕コンサル、現場監督、映像音響施設エンジニアなど。 該当業務の経験、CADスキル、1級・2級施工管理技士、1級・2級建築士。 20代後半～50代。
300～399	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の担当者、音響や厨房設備施工管理の担当者。 社会人経験、建築現場経験。 20代後半、理系専攻者多い。他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

C 販売・飲食系店長(店長候補含む)

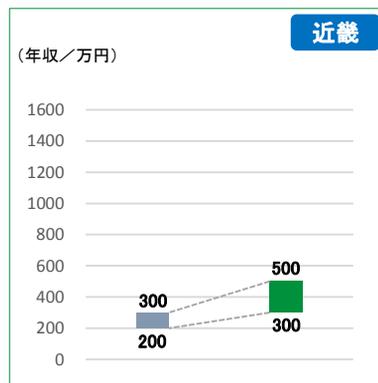
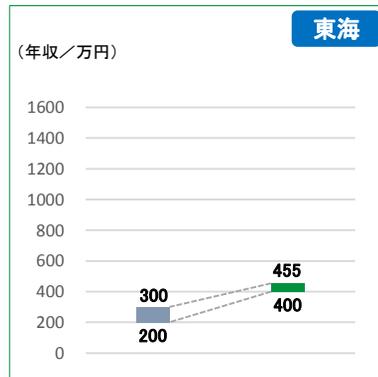
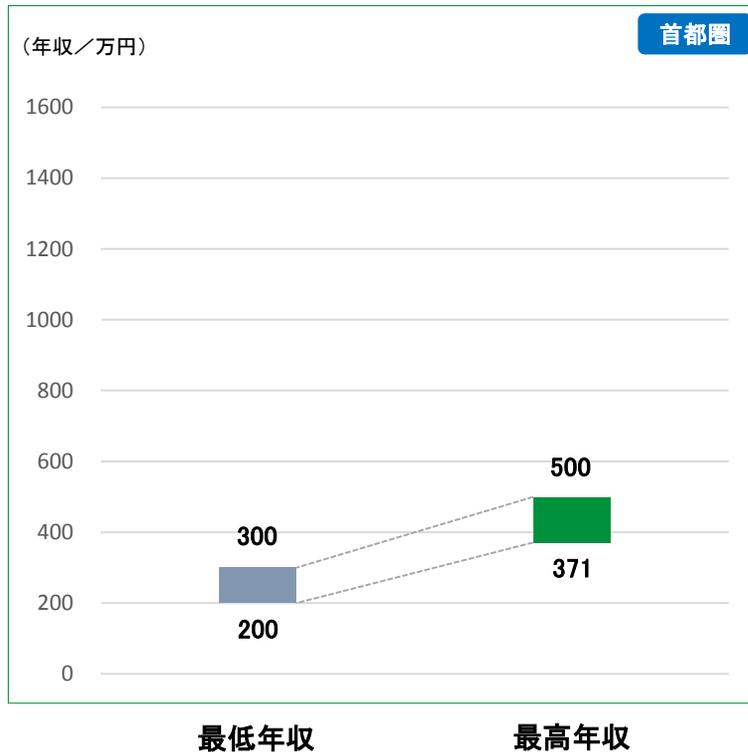


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系ラグジュアリー大型店舗などの店長。 当該業界での店長経験、英語力。 案件数は少ない。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 海外進出店、対日進出店の店長。新店の立ち上げ、複数店舗の管理。 該当業務の経験。英語力。 40代半ば~50代前後、案件数は少ない。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> エリアマネージャー、店長、店長候補。 店長経験、飲食、小売業界の経験、サービス業でのマネジメント、リーダー経験、英語力。 20代後半~40代、転職後の年収は上がる傾向。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 店長、店長候補。 店長関連業務経験、同業界での販売経験。英語力。 20代~30代、同職種からの転職がほとんど。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> エリアマネージャー候補、店長候補。ホール業務、キッチン業務。 販売経験。 20代~30代、転職回数多く、他職種からの転職がほとんど。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



COLUMN

介護への転職

施設系や訪問系の事業所の介護職の賃金は、基本的に職種（訪問介護職、介護職）や保有資格（介護職員初任者研修（介護職員基礎研修、ホームヘルパー1級・2級）、実務者研修、介護福祉士など）、さらに経験年数などで決められている。

転職者の年収も同様の仕組みで決まるため、介護職であれば職種、保有資格、経験年数などを考慮した年収となる。施設系の介護職は、無資格でも介護の仕事に従事できるため、介護福祉士などの資格がない場合は、就業しながら資格を取得することができる。施設長などの管理職への転職の場合は、前職でのマネジメント経験が考慮されて異職種からの転職であっても比較的高い年収になることもあるが、転職直後は一定期間、現場を経験した後に、管理職として昇給させる場合もある。

(参考) 職種別の正規職員の平均年収

正規職員全体の平均年収	訪問介護員	介護職員	サービス提供責任者	介護支援専門員
3,236,254円	2,762,200円	2,798,600円	3,105,200円	3,339,000円

※公益財団法人介護労働安定センター『平成29年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』における通常月の税込み月収額を14倍し年収相当額に換算

最近では、「定年退職後のセカンドキャリア」として、ミドル層やシニア層が参入する例が増えつつある。50代以上で前職年収1000万円以上の方が、施設系の介護職として年収300万円台で自ら希望して転職する例もある。ミドル層やシニア層は、施設利用者と年齢層が近いこともありコミュニケーションもとやすく、万一、体力の関係から介護職としての仕事が難しくなった場合でも、施設内事務や送迎、清掃など何らかの形で働き続けられるよう配慮している事業者が多いことも、セカンドキャリアとして選択される理由のひとつと考えられる。

今後も年齢を問わず介護職未経験者が介護職に転職するケースが増えると思われるが、その場合は特に、求職者に対して介護の仕事内容や職場環境を丁寧に説明することで、転職後のミスマッチを防ぎ早期離職の防止を図るなど、人材サービス会社の役割が重要になるとと思われる。

(一社)人材サービス産業協議会 労働政策委員会

- 青木 秀登 日本生産技能労務協会 会長
ランスタッド株式会社 執行役員
- 大久保 幸夫 リクルートワークス研究所 所長
- 阪本 耕治 日本人材派遣協会 副会長
株式会社スタッフサービスホールディングス 代表取締役社長
- 國分 秀世 日本エンジニアリングアウトソーシング協会 副代表理事
株式会社メイテック 代表取締役社長
- 佐藤 博樹 中央大学大学院 教授
- 葛原 孝司 全国求人情報協会 副理事長
株式会社リクルートジョブズ 代表取締役社長
- 渡部 昭彦 日本人材紹介事業協会 会長
ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス株式会社 代表取締役社長

外部労働市場における賃金相場情報提供に関する研究会

- 池津 祐樹 株式会社リクルートキャリア
- 黒澤 敏浩 株式会社ジェイエイシーリクルートメント
- 近藤 純子 パーソルキャリア株式会社
- 佐藤 博樹 中央大学大学院 教授
- 島森 浩一郎 株式会社マイナビ
- 増田 由利子 ディップ株式会社
- 水端 雄大 エン・ジャパン株式会社
- 山口 真生人 株式会社リクルートジョブズ

事務局

一般社団法人 人材サービス産業協議会 宇佐川邦子・川渕香代子・田井千晶

(2018.12.1現在)

一般社団法人 人材サービス産業協議会

〒105-0004 東京都港区新橋1-18-16 日本生命新橋ビル2F

URL <http://www.j-hr.or.jp>

TEL 03- 4571-2810 E-MAIL info@j-hr.or.jp