

転職賃金相場2021



< 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

- 全職種において、600万円以上はマネジメント業務が多くを占めており、管理職経験等も求められる場合が多いが、技術系職種では、高年収層でもマネジメント業務がない専門職である場合が多い。
- 全職種に共通して当該職種の未経験者は、400万円未満となることが多い。
- 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。

2021年度賃金相場の特徴

- 転職市場は全体的にコロナ前の水準に戻っている。
- 2020年度には採用を控えていた中小企業等も採用意欲が回復した結果、募集時最低年収の中央値が低下し、一昨年度の水準に戻っている。
- IT関連の職種や地方での宅配ドライバーは引き続き人材需要が高く、相場が上がっている。特にIT関連人材などの不足感が強く、未経験者の採用も広がっている。
- 全職種で地域間の差が縮小しており、地方企業の管理職も最低額・最高額ともに上昇、介護においても人材確保難から相場が上昇傾向にある。



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

はじめに

『転職賃金相場』は、国内の主要な人材紹介会社3社と募集情報提供事業者4社の協力を得て、中途採用の正社員募集が多い職種と人材不足が深刻であるなど注目すべき職種について求人情報で提示されている年収の最低額および最高額のおおよその範囲を示しています。同時に、実際にその職種で採用が決定した方の特徴を各年収層ごとに定性情報として示しています。

これらの情報を組み合わせて示すことで、現在の自分は、経験やスキルにみあった収入を得られているかどうか、自分が求める年収を得ようとした場合にどのような経験やスキルを身につけなければならないか、などを確認していただけます。

一方で、企業にとっては、求める人材を得ようとした場合に、どの程度の年収を提示するのが適当なのか、現在の社員に支払っている報酬は適切な金額かどうか、などの参考にさせていただきます。

求職者と求人企業とをつなぐ役割を担う、人材サービス産業に携わる方々には、個人と企業の双方へのアドバイスやキャリアコンサルティングに活用していただけるものと考えております。

一般社団法人 人材サービス産業協議会

調査概要

調査対象期間	2021年4月～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) ※「地方企業の管理職」は本社所在地と勤務地の両方が上記以外のエリアであるもの
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	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 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 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。なお、各社の得意とする顧客層や事業領域は異なっているため、金額の分布にはばらつきがある。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。
対象職種	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に共通してみられる13職種と基本エリア(首都圏、東海、近畿)以外を対象とした「地方企業の管理職」、また、労働市場において注目度の高い職種として、「介護(施設・訪問)」、「物流ドライバー(長距離・宅配)」、「飲食店の店長・店長候補」を選定した。

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

株式会社JHRサービス

勤務地：東京本社

職種：経理スタッフ

給与：月給28万～55万円
 (年収 400万円～800万円)
 +各種手当(通勤交通費、残業手当など)
 ※経験・スキル・能力等を考慮

* 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

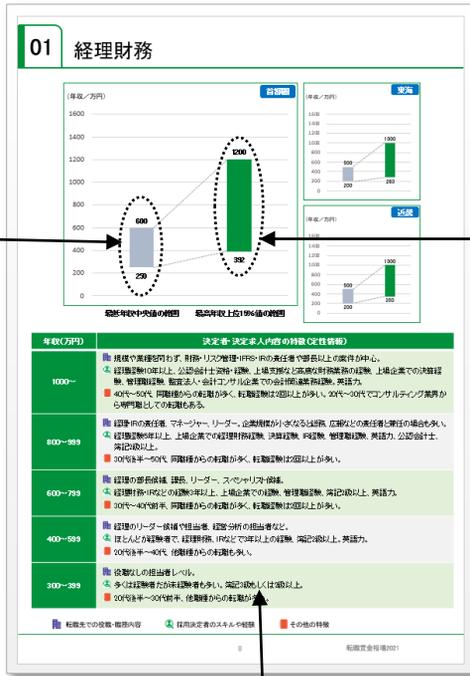
500
480
480
460 ← 中央値
450
450
400

募集時の最高額上位15%値を抽出

800
600
500 ← 上位15%値
...
...
350
300

各社の中央値を比較し、最低値・最高値を求め

A社 600 ← 最高値
B社 460
C社 400
D社 300
E社 250 ← 最低値



各社の数値を比較し、最低値・最高値を求め

A社 1200 ← 最高値
B社 800
C社 700
D社 500
E社 392 ← 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)

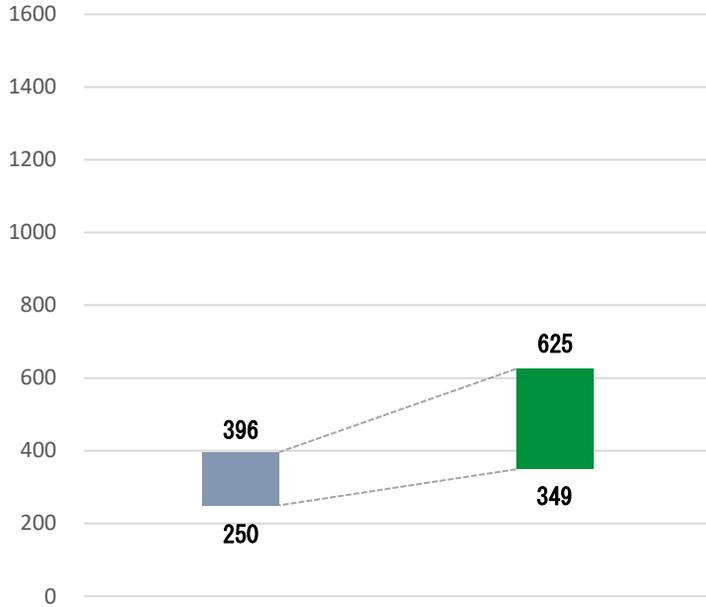
- 📄 転職先での役職・職務内容
- 🔍 採用決定者のスキルや経験
- 📌 その他の特徴

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
労働市場において注目度の高い職種		
A	施設介護	福祉施設長、介護職員(ケアワーカー)
	訪問介護	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
B	物流ドライバー(長距離)	長距離(大型トラック等)の物流ドライバー
	物流ドライバー(宅配)	宅配等の近距離の物流ドライバー
C	飲食店の店長・店長候補	飲食店、フード系の店長・店長候補
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
2	人事	人事、人事(採用)、人事(採用・教育)、人事・労務・採用
3	法務	法務(契約・訴訟・弁護士)、法務・知的財産
4	経営企画	経営企画
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
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
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
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
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
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
11	法人営業(IT)	IT法人営業、法人営業(IT)など、業種がIT企業であることがわかるもの
12	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
13	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
14	地方企業の管理職	本社&勤務地が東名阪以外にあり、役職が課長以上の募集

(年収/万円)

首都圏

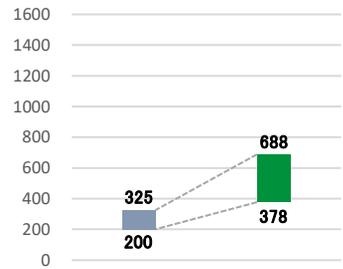


最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

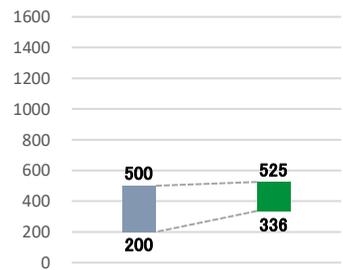
(年収/万円)

東海



(年収/万円)

近畿



COLUMN

介護職への転職

■人材不足が最も深刻といわれる介護業界

2021年9月度の「介護サービス職」の有効求人倍率は3.63倍。コロナ禍の影響で職を失った人材の流入によって一時期より緩和されたものの、予断を許さない状況にある。

「令和2年度介護労働実態調査結果(公益財団法人介護労働安定センター)」によると、介護事業所の6割が人材不足を感じている。その要因として「採用が困難」と答えた事業所が86.6%を占める。更にその理由は「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が53.7%、「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が53.1%となっている。

■処遇改善への取り組みには一定の成果

介護関連職は資格や実務経験があれば業界内での転職が容易である。希望に合った労働条件や待遇を求め転職活動が活発だ。しかし、今般のコロナ禍の影響で人材流動には一定の歯止めがかかっている状況だ。また介護職員処遇改善加算および特定処遇改善加算の制度により、介護職員の平均給与は年々上昇している。ここ1年で無期雇用職員の所定内賃金の平均は月給で8,696円の増加と大きく改善した。介護職で長く活躍するためのベースは整いつつあると言えるだろう。

■ミスマッチ解消・受け入れ態勢整備で業界未経験者の参入・定着を

介護職の離職率は14.9%と全産業平均に比べ若干高めだ。前出の調査によれば離職者の内訳は勤続1年未満が約4割、勤続3年未満を合わせると6割強となる。勤続年数の短い労働者が離職率引き上げの要因とみられる。

このような離職者対策には、採用段階でのミスマッチ解消や、教育・研修など受け入れ態勢の整備が不可欠だ。施設介護職の人材派遣を手掛けるスタッフサービス・メディカル(東京都千代田区)では、派遣先での直接雇用も視野に入れつつ介護業界への参入・定着の取り組みを進めている。業界未経験者には職域理解を促しきめ細かいフォローを行う。増加傾向にある時短勤務希望者には各人の事情に合った就業条件と職場とのマッチングを丁寧に行う。特徴的なのは、直接雇用となった後も定期的なサポートを続け、長期的な活躍・定着を後押ししていることだ。派遣就労を通じて派遣社員と介護事業者の双方がお互いを見極めることができるので、いまでは派遣社員の活用は採用方法の一つとして介護事業者から認知され始めている。

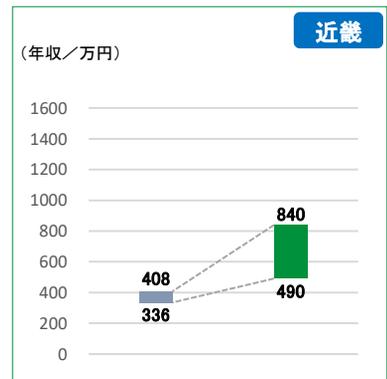
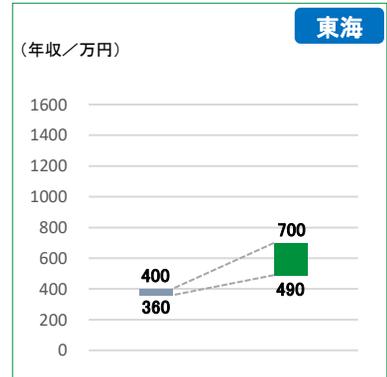
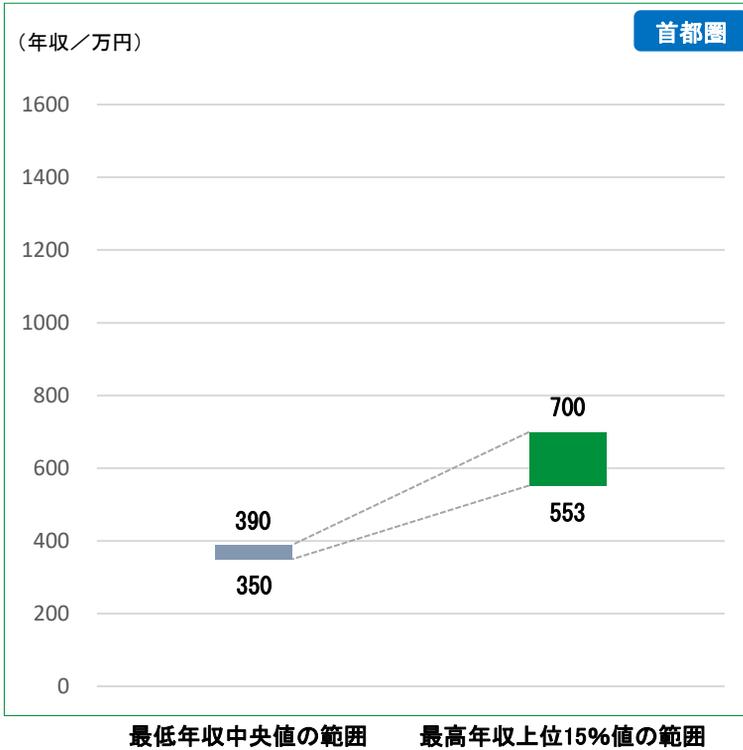
介護職は女性パート層や中高齢者のセカンドキャリアとしての新規流入が増加傾向にある。このような人材が長期的に活躍できる場を整えるには、派遣事業を始めとした人材サービスの介在が不可欠だと言えそうだ。

(参考)職種別の無期雇用職員の平均年収

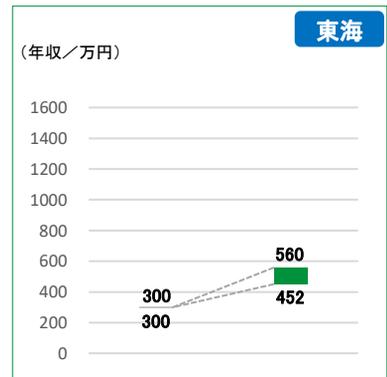
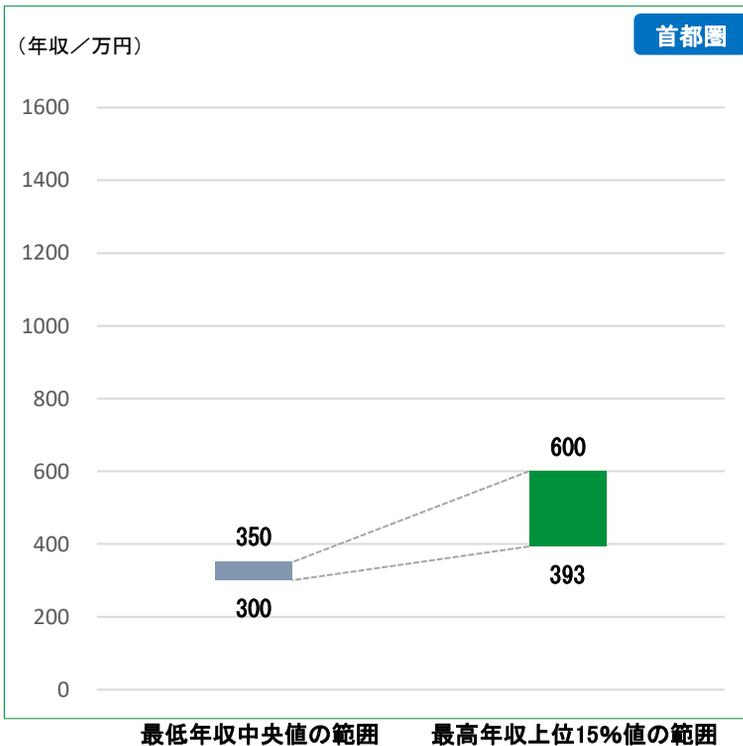
無期雇用職員全体	訪問介護員	介護職員	サービス提供責任者	介護支援専門員
2,959,950円	2,454,732円	2,695,588円	3,213,294円	3,287,158円

※公益財団法人 介護労働安定センター 『令和2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』における無期雇用職員の通常月の税込み月収額を14倍し、年収相当額に換算

【長距離】



【宅配】



■低賃金・長時間労働が長年の課題

2019年の統計によれば、日本国内の貨物総輸送量は約47億トン、そのうちの9割以上をトラック輸送が担っているという。物流ドライバーは「物流」を通じて社会インフラを支えているといっても過言ではないだろう。

2021年秋、経済活動再開に伴う原油高が運送事業者の経営を圧迫しているが、人材不足もまた大きな経営課題となっている。

物流ドライバーは常に人材不足と言われてきた。貨物自動車運転手の有効求人倍率は年々上昇を続け、2019年度は3.06倍となった。新型コロナウイルス感染症の影響を受けた2020年度でも2.09倍、2021年度もほぼ横ばいの状況が続いている。これは全産業平均の2倍に近い数字である。経済活動再開に伴い、事業者の人手不足感は高まる傾向にある。

人材不足の背景にあるのが、低賃金と長時間労働である。年間所得額は全産業と比較して1~2割低い。一方で年間労働時間は全産業平均と比べ400~500時間長く、新規入職者獲得の妨げとなっている。

■運賃法制化によってドライバーの労働条件改善を図る

6万2,000社を数えるトラック運送事業者のうち、約9割を従業員数50名以下の中小事業者が占める。参入しやすく競争が多いため、荷主との交渉力は弱く、下請多層構造も発生しやすい。結果として、必要なコストに見合った対価を収受できないのが実態だ。また、荷待ちや附帯業務の発生、交通渋滞など、拘束時間が延びる要素も多い。物流ドライバーの低賃金・長時間労働には、このような業界特有の背景がある。2024年4月1日には時間外労働を年間960時間以内とする上限規制が導入されるため、ドライバーの労働環境改善は急務となっている。

物流ドライバーの賃上げや労働時間削減の原資確保のため、2020年4月「標準的な運賃の告示制度」が創設された。待機時間や附帯業務に対しても対価を設定、運送事業者が適正な運賃を収受できるようにし、労働環境改善による人員確保、車両費の確保などを通じた持続的な経営確保を実現するものだ。コロナ影響による荷主の業績にも左右されるが、徐々に浸透しつつある。

■人材獲得の取り組み

ドライバーは保有免許や経験が活かせる業界内での転職が多い。そのため労働環境の整備や処遇改善が人材確保の有効な手段となる。トラック運送事業者の業界団体である公益社団法人全日本トラック協会では、ドライバーの労働環境改善を最優先事項とし、「標準的な運賃の告示制度」の周知に努めている。

人材獲得に対しては、女性・若年層採用に積極的に取り組んでいる。ドライバーにおける女性比率は3.4%と、全産業平均に比べると大幅に低い。長時間労働や荷積み・荷卸しなど体力が必要なイメージがそうした結果を招いていると思われる。積み卸しなどの荷役の少ない車種・業務では女性の活躍が多く見られることから、女性活躍事例などを共有し、導入推進の方向にある。

2017年に準中型免許が創設され、2022年には大型・中型免許の受験資格が19歳まで引き下げられる。これで10代ドライバーが活躍できる環境が整う。高校生向けインターンシップや出前授業など、仕事を知ってもらう工夫によって高卒者の積極的採用を進めている。

高齢化も見逃せない課題だ。50代以上のドライバーが全体の40%を占める。若年層の参入を促しつつも、年齢を重ねても働き続けられる労働環境づくりが必須となっている。女性や高齢者でも安全に運転できるトラックの開発や荷役自動化、IT化推進(ドライブレコーダー、カーナビ、自動運転等)などの取り組みも行っている。

■物流ドライバーでの派遣活用

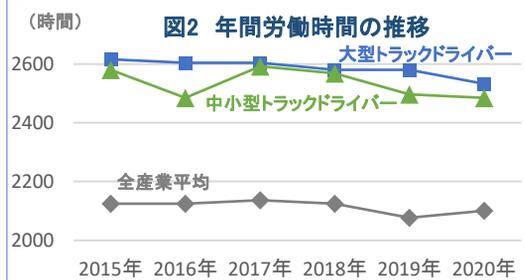
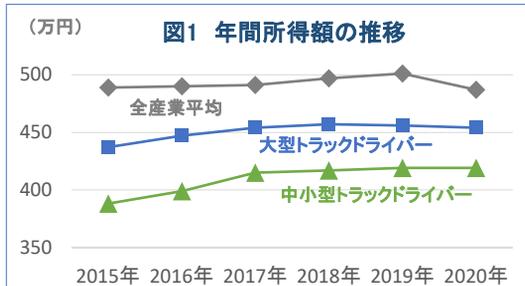
深刻な人材不足を背景に、派遣ドライバーを活用する企業も少なくない。ドライバーを必要としているのは運送事業者だけではなく、独自の配送ルートを持つ一般企業も多い。特にコロナ禍以降は食品や日用品に加え医療関連の企業でのニーズが高まる傾向にあるという。

ある派遣会社では、就業前に協調性や事故抑止力、注意力等の運転傾向診断や、危険予知訓練、マナー研修など、事故対策を中心とした事前研修を実施している。また、新たに雇い入れた者に実施することが義務付けられている「初任診断」も派遣会社が費用を負担して受講させる。事業者側にとっては、採用や導入にかかるコストを抑えて即戦力人材の確保が可能になっている。

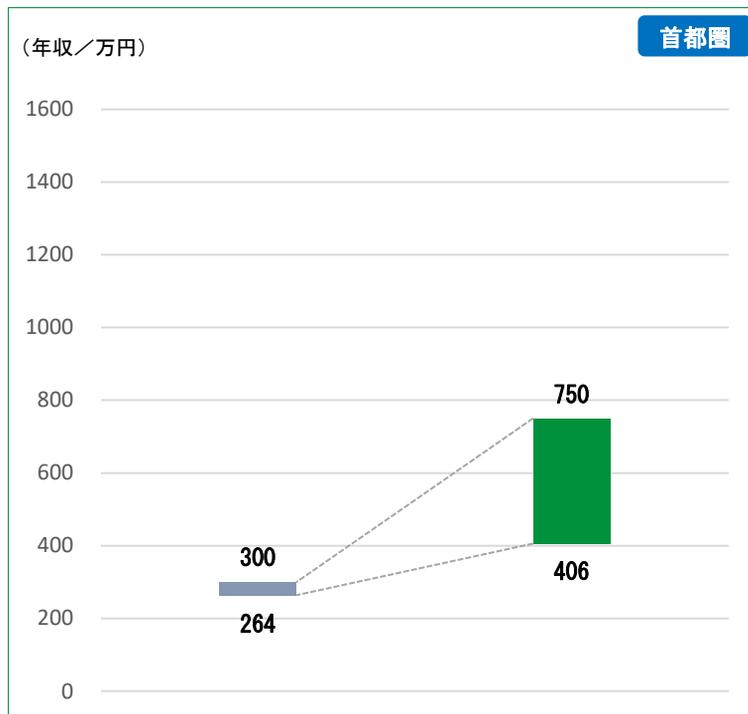
求職者が派遣ドライバーを希望する理由としては、「仕事や働き方の選択肢が豊富である」ことが挙げられる。「時給が高い」「勤務地が家から近い」といった待遇面はもちろんだが、最近特に増加しているのが「ライフスタイルにマッチする」ことだという。コロナ禍を経て副業・兼業を始める労働者が増加する中、「短時間で」「週2~3日」「土日だけ」といった働き方を希望する求職者が増え、派遣が選ばれているようだ。

■今後のドライバー人材確保に向けて

ドライバーの人材不足緩和に対しては、女性・若年者をはじめとした新規入職者の獲得が欠かせない。そのためには職場環境や労働環境の整備が急務だ。「性別・体格差に関わらず同じ作業ができる設備の導入」「休憩室の設置」「短時間勤務が可能なシフトや業務分担」など、働きやすい環境づくりとともに、育児・介護を支援する施策など福利厚生面の充実も必要となるだろう。

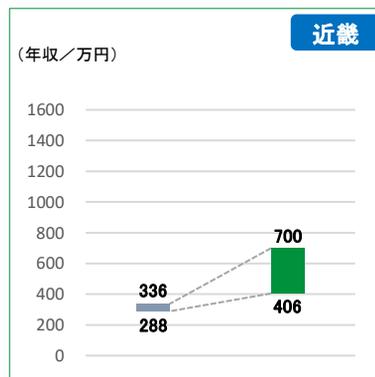
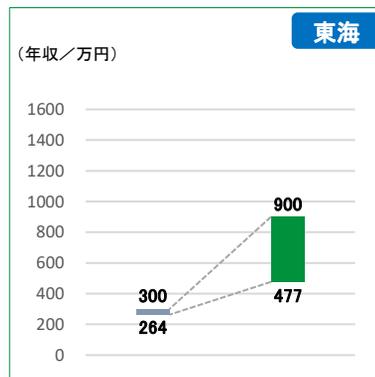


資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より(公社)全日本トラック協会作成



最低年収中央値の範囲

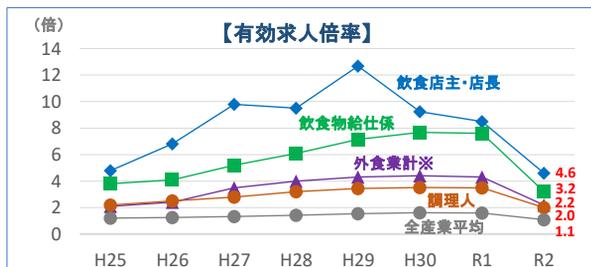
最高年収上位15%値の範囲



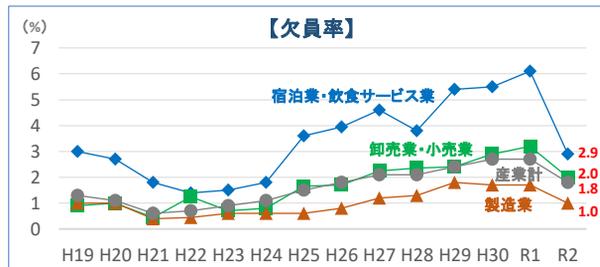
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 全国展開している大手宅配フードや大手カラオケ店の店長、または店長候補。店長候補は店長にステップアップすることが前提。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 全国展開している企業の地域限定求人が多い。店長候補から店長へステップアップするキャリアの他に、将来的にバイヤーや商品企画などを目指せる場合もある。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 数店舗展開の企業の店長職。 前職も飲食店の店長職やスタッフ職と、未経験と半々程度。 20代前半~30代前半で、高卒、専門学校卒が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 店舗の店長職。新店舗のオープニング募集が多い。 前職も飲食店の店長職やスタッフ職と、未経験と半々程度。 20代前半~30代前半で、高卒、専門学校卒が多い。

■パート・アルバイトが約9割を占める外食産業

外食産業の業界団体である一般社団法人日本フードサービス協会が2018年に実施した調査によると、外食産業の担い手の91%は短時間労働者のパートタイマーやアルバイトだという。業態や店舗規模にもよるが、大手チェーン店では1店舗当たり1~2名が正社員で店長や店長候補を務め、実務は大勢のパート・アルバイトが支えるケースが多くを占める。短時間労働者の構成比をみると、学生が46%、主婦層が32%となっており、主婦層は外食産業の担い手として欠かせない存在だ。



資料：厚生労働省データを元に農林水産省にて算出
※飲食店主・店長、飲食物給仕係、調理人の加重平均値



資料：厚生労働省「雇用動向調査」（産業、企業規模、職業別欠員率）
※平成20年までは「飲食店、宿泊業」、平成21年から「宿泊業、飲食サービス業」に変更
※令和2年度は上半期までのデータ

◆ともに「外食業分野における新たな外国人材の受入れについて（農林水産省食料産業局）」より抜粋◆

しかしながら、ここ2年近く続いている新型コロナウイルス感染症は外食産業に極めて大きな打撃を与えた。売上の減少により営業が成り立たなくなった店舗は閉鎖を余儀なくされ、また、時短営業による大幅なシフト減により、多くのパート・アルバイトの働き場が失われた。

10月1日に緊急事態宣言が解除され、外食産業は徐々にコロナ前の営業に戻りつつあるが、以前店舗で勤務していたパート・アルバイトの人々が戻ってきてくれる保証はない。すでに業種の垣根を超えた人材獲得競争が始まっている。コロナ以前から外食産業は深刻な人手不足に陥っていたが、営業が元に戻りつつある中、人手不足が大きな課題となってくるのは明らかだ。加えて、10月1日からの最低賃金の引き上げも人件費増につながっており、外食企業の経営は厳しさを増している。

■人材獲得の取り組み

外食産業の店長職は基本的には新卒採用者に店長候補として店舗オペレーションを習得させ、数年かけて店長に昇格させるパターンであった。顧客のニーズを探り、改善することで、売上などの結果が直に結びつくのが、外食産業の最大の特性であり魅力でもある。学生アルバイトが新卒正社員として入社することが多いのも、外食産業ならではの現象だろう。

しかし、外食産業にはいまだに長時間労働のイメージが残っており、新卒採用は年々厳しくなってきた。それを補う取り組みが、パート・アルバイトからの登用だ。社員登用制度をはじめ、地域・店舗限定正社員、短時間正社員など多様な正社員制度を導入し、人員確保と雇用の安定化を図る企業が増加している。その結果女性店長を複数誕生させた事例もある。

外国人雇用についても新たな局面を迎えている。2019年4月、入管法の改正により「外食業」における特定技能1号試験が開始された。しかしながら、政府が当初示した「外食業」の5年間の受入れ上限数5万3,000人に対し、2021年6月末現在で1,517人と3%にも満たない状況だ。乖離が生じた理由としては、やはりコロナの影響が大きい。留学生アルバイトは現在の外食産業において重要な戦力となっているが、特定技能1号の候補としても大いに期待されている。しかし、日本への入国制限によりコロナ前に帰国していた留学生が日本へ戻れなくなり、新たな留学生も来日できなくなった。11月8日には留学生などの入国制限が緩和されたが、コロナ以前の状況に戻るまでには相当の時間がかかるものと思われる。こうした中で、特定技能2号の検討も進んでいる。特定技能1号は滞在期間が5年で家族の帯同は認められていない。しかし特定技能2号は在留期間の上限もなく、家族も帯同できることから、長期的に日本で働きたいという希望を持った外国人は安心して働くことができるようになる。そうなれば、外食産業における外国人材の戦力化が加速することになるだろう。

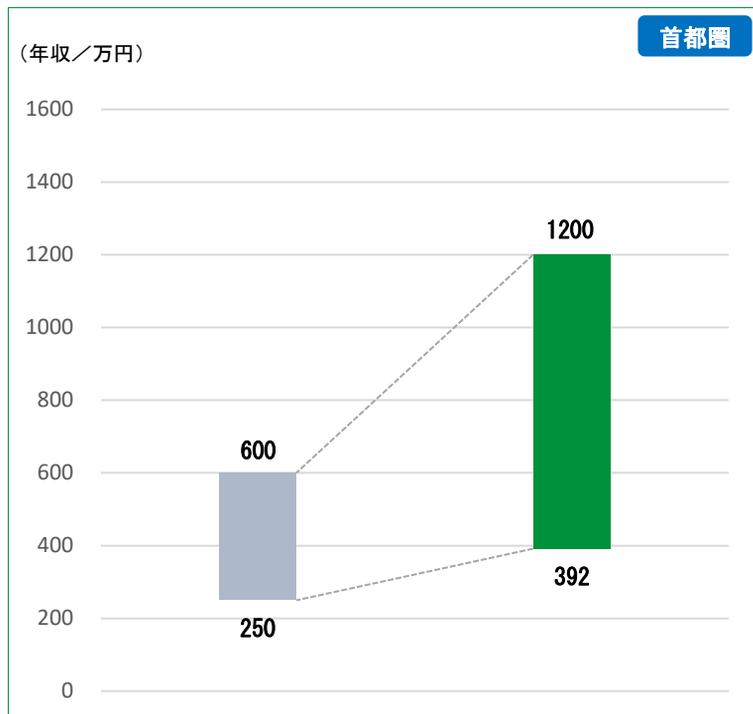
■店長・店長候補の転職

中途採用を行う場合は業界経験者が多く、業界内での転職が多くなっている。店長・店長候補は、転職する際に、「労働条件」「待遇」を重視する傾向にある。外食産業の労働環境は改善されつつあるが、店長職はパート・アルバイトの急な休みに伴うシフトの穴埋め、繁忙期の人員不足などに対応している。また激しい価格競争の中においてもサービスに見合った対価を得るための企業努力を続けるという課題もある。

日本フードサービス協会では業界の持続的成長に向けた生産性向上のあり方を模索するため、「生産性・付加価値向上委員会」を設置し、2018年5月にとりまとめをおこなった。その中でも人材確保と育成は最重要課題と位置付けられており、委員会の報告書の中では、以下のような会員企業の様々な取り組みと成果が記されている。

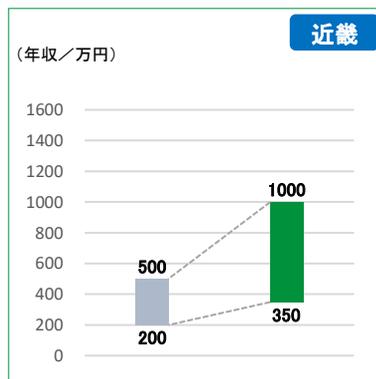
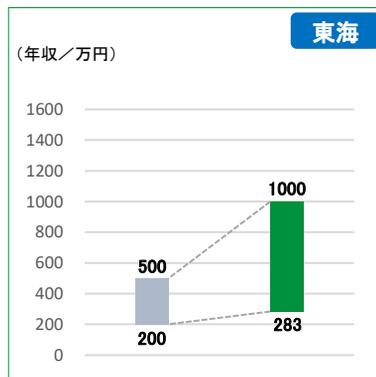
- ・厨房設備の自動化・ロボット化や、オーダー・予約管理などのIT活用による省力化
- ・社員登用、多様な正社員制度などによる人材確保
- ・アルバイト採用の本部一本化、シフト管理・労務管理のシステム化による管理負荷軽減など

店長職の業務の中では、売上・利益などの計数管理以上に従業員の教育、シフト・労務管理が重要視される傾向にある。人材不足の中、熟練した従業員に安定的に働いてもらうことが生産性向上の大きな要因となるためだ。店長や店長候補の業務負荷を軽減し、本来業務に専念できる環境を整えることが採用力強化につながると言えそうだ。



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

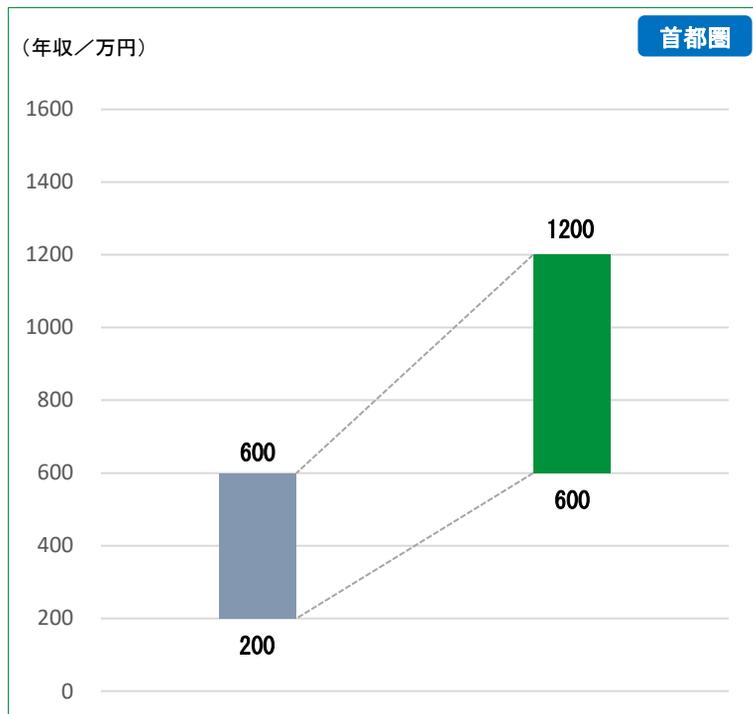


年収（万円）	決定者・決定求人内容の特徴（定性情報）
1000～	<ul style="list-style-type: none"> 規模や業種を問わず、財務・リスク管理・IFRS・IRの責任者や部長以上の案件が中心。 経理経験10年以上、公認会計士資格・経験、上場支援など高度な財務業務の経験、上場企業での決算経験、管理職経験、監査法人・会計コンサル企業での会計関連業務経験。英語力が求められる場合もある。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。20代～30代でコンサルティング業界から専門職としての転職もある。
800～999	<ul style="list-style-type: 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、公認会計士、簿記2級以上。英語力が求められる場合もある。 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、英語力が求められる場合もある。 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。 ほとんどが経験者で、経理財務、IRなどで3年以上の経験、簿記2級以上。英語力が求められる場合もある。 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。 多くは経験者だが未経験者も多い。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

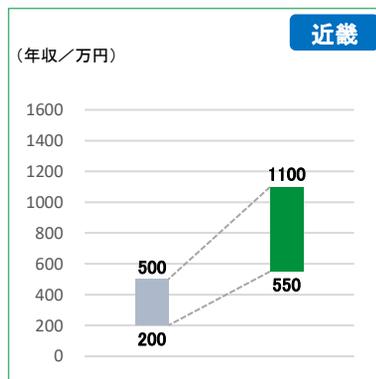
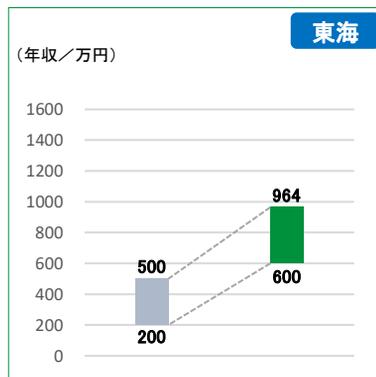
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

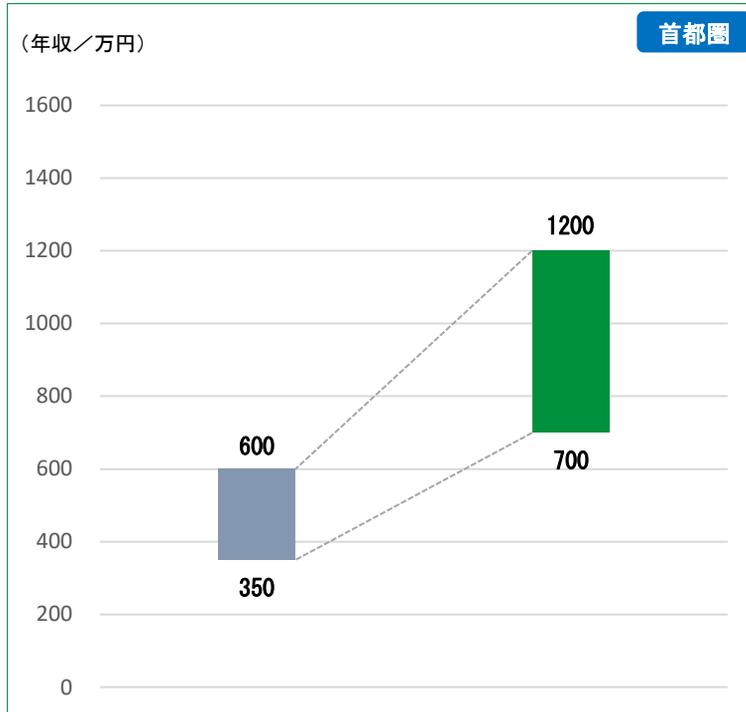


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の課長以上・日系企業の人事責任者・部長。規模や業界問わず海外採用担当などグローバル人事案件が多い。 人事部門のマネジメント経験。中～上級レベルの英語力が求められる場合もある。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 人事企画の部長候補、課長、アシスタントマネージャーなど。規模や業界問わずグローバルに展開している企業が多い。 採用企画経験、給与計算業務など人事に限らず多様な経験。英語力が求められる場合もある。 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。英語力が求められる場合もある。 30代～50代で30代が中心。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、人材サービス業界営業・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が求められる場合もある。 20代後半～50代、同職種からの転職が多い。転職回数は1～2回が多い。
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。 人事経験者、給与厚生関連業務経験が半数以上で、次いで人材業界出身者が多い。 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

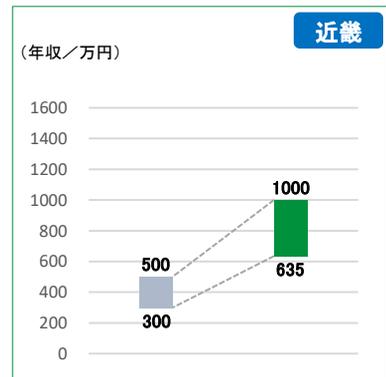
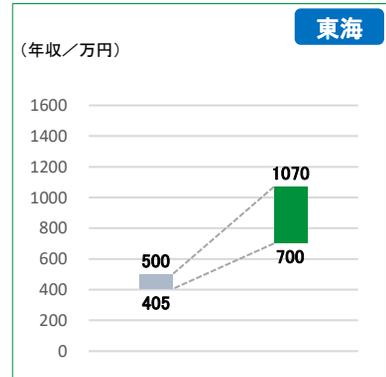
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

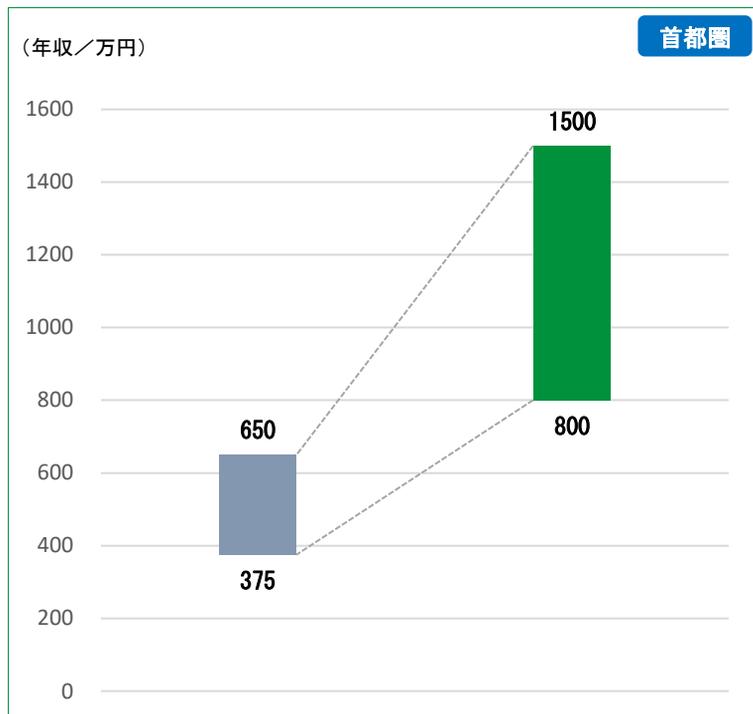


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 特許・知的財産、法務などの責任者、部課長、課長候補。規模は問わず製造業が多い。 事業会社での法務経験(特に知的財産)5~10年程度。同業界での責任者やマネジメント経験、弁護士資格を持っているなど。 40代~50代、同職種からの転職がほとんど。理系大卒や大学院卒が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 国内及び海外の法務業務のマネージャー、エキスパート、担当者。規模は問わず製造業が多い。 事業会社での法務経験5年以上。会計・税務の知見、マネジメント経験、弁護士資格を持っている例もある。中級~上級レベルの英語力が求められる場合もある。 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、英語力が求められる場合もある。 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。 半数以上は法務実務経験者で、事業会社での5年以上の経験が多い。英語力が求められる場合もある。 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。未経験者も多い。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

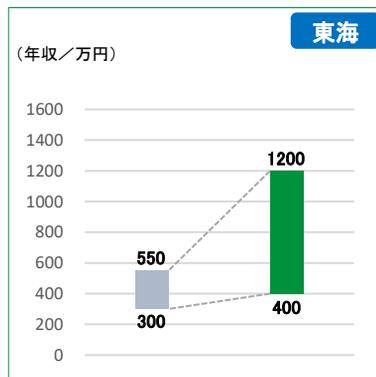
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

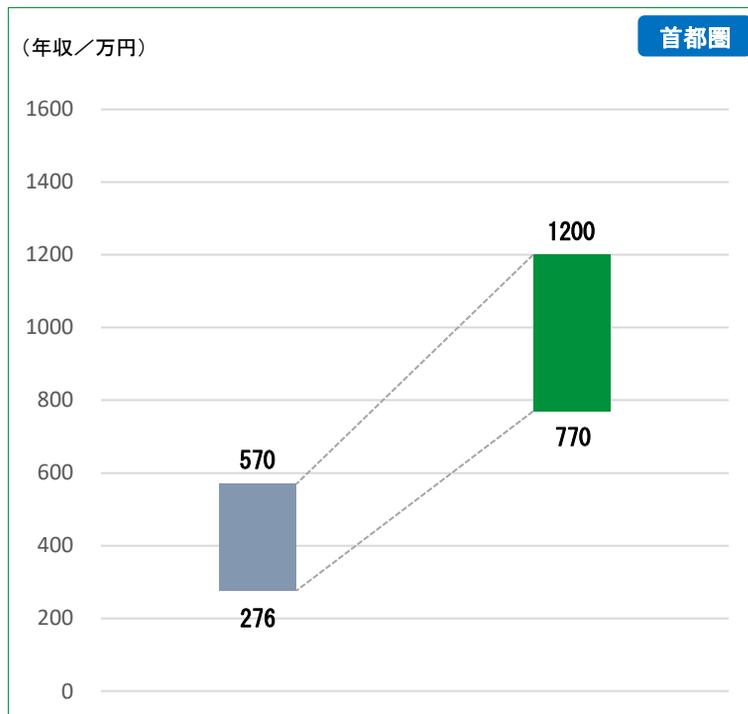


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> エキスパート、部長以上の管理職。 経営コンサルタント、同業界での責任者経験、M&A経験。 30代後半~60代、他職種からの転職が多い傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> エキスパート、マネージャーなど管理職。 大手企業での予実管理、会計の知見、経営企画経験。 30代後半~40代前半。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画のリーダー、リーダー候補、担当者。 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。未経験者も多い。 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

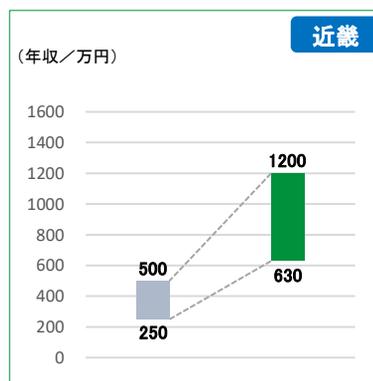
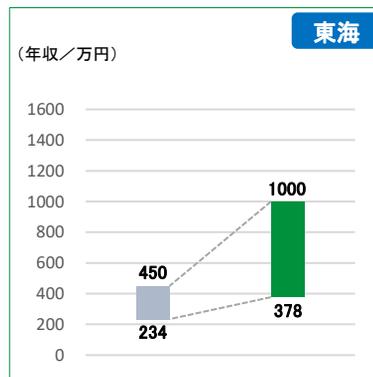
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

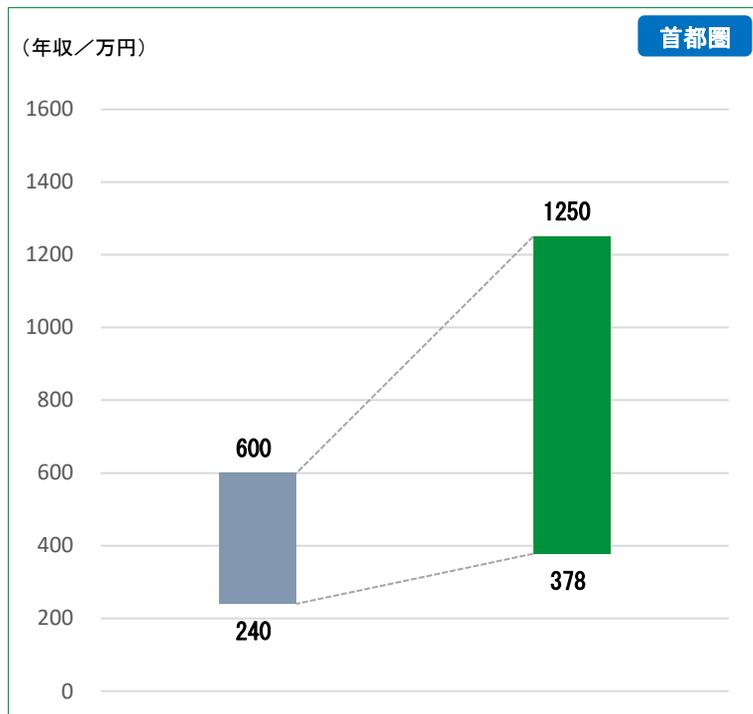


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。 全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力が求められる場合もある。 30代後半～50代前半、他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEのプロジェクトマネージャー、マネージャー候補、課長候補など。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代で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。未経験者も多い。 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

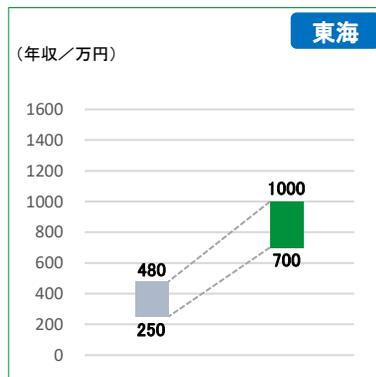
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



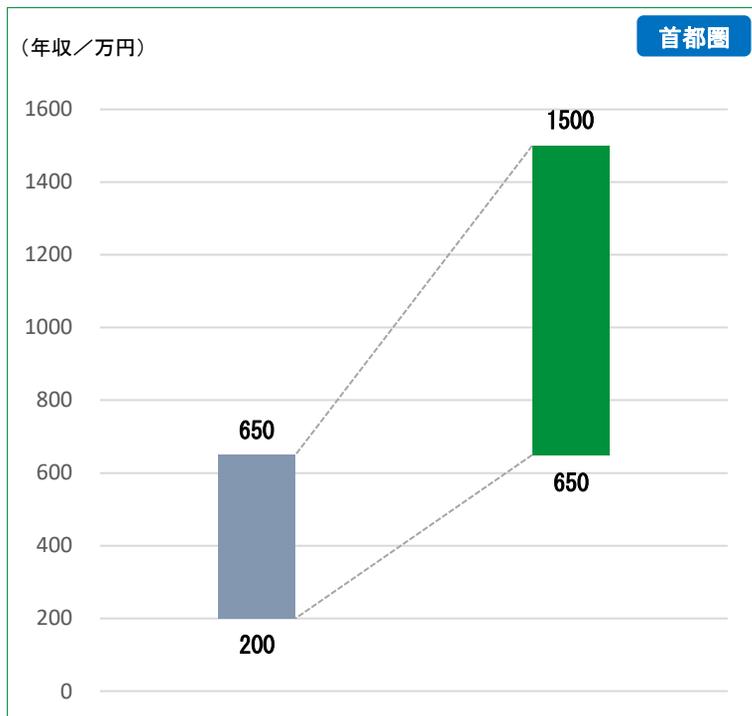
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> ネットワークエンジニアで部長やプロジェクト責任者。業界は多種多様、大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用経験5年以上。該当分野の特に専門性の高い業務力、管理職経験、高い英語力が求められる場合もある。 40代~50代、決定年収は現職より大幅に上がる傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SE、管理職もしくは高い専門性を必要とするポジション。大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用に関する専門性の高い経験(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。未経験者も多い。 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

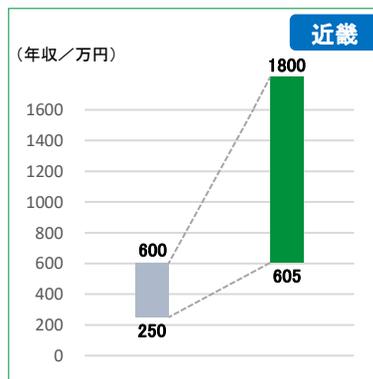
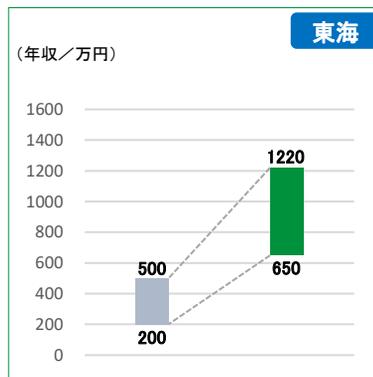
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

07 IT(セールスエンジニア)



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

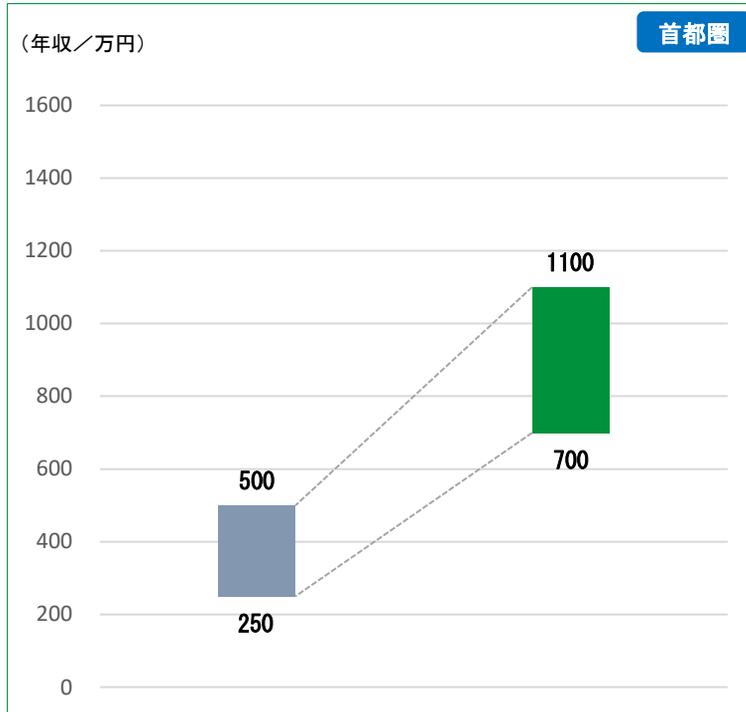


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 部門責任者、マネージャーなど。日系大手または外資系企業が多い。 該当領域での高い技術力、英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、大手企業出身者が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 部門責任者、マネージャー、プリセールスなど、大手企業またはスタートアップが多い。 該当領域でのセールスエンジニア経験、複数種類のネットワーク知識、ネットワーク構築経験3年以上。英語力が求められる場合もある。 30代~50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が求められる場合もある。 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

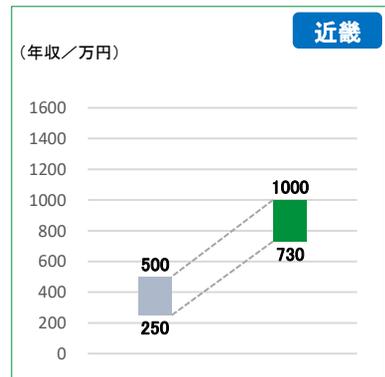
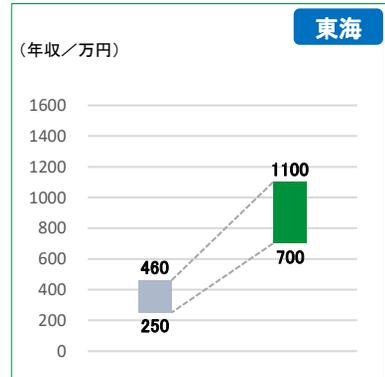
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

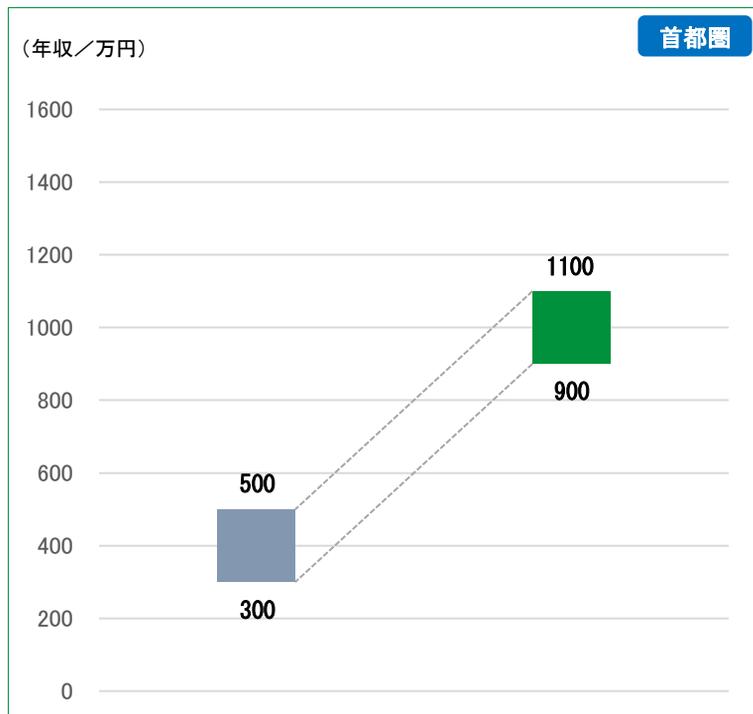


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 開発責任者、管理職が多い。外資系あるいは海外進出案件の担当で大手企業が中心。 該当の専門分野での長年の業務経験。事業・拠点を一から立ち上げられる能力。 30代後半~50代。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計エンジニア。管理職より技術専門職が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。 該当分野での長年の業務経験、プロジェクトマネジメント経験。英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、高専、大学院卒が多い。
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、担当が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。 ほとんどが該当分野での業務経験、設計・開発経験もしくは同業界の近い職種(CAD、セールスエンジニアなど)。 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。 開発経験もしくは同業界の近い職種の経験者がほとんどだが、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

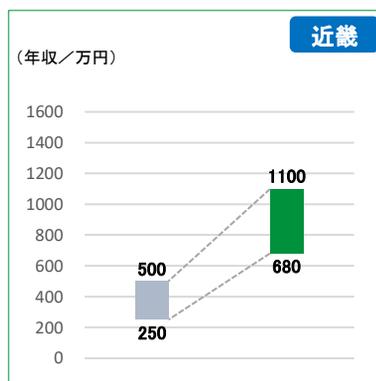
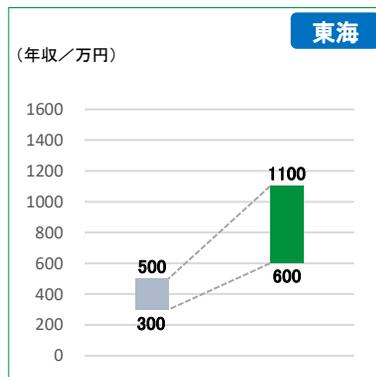
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



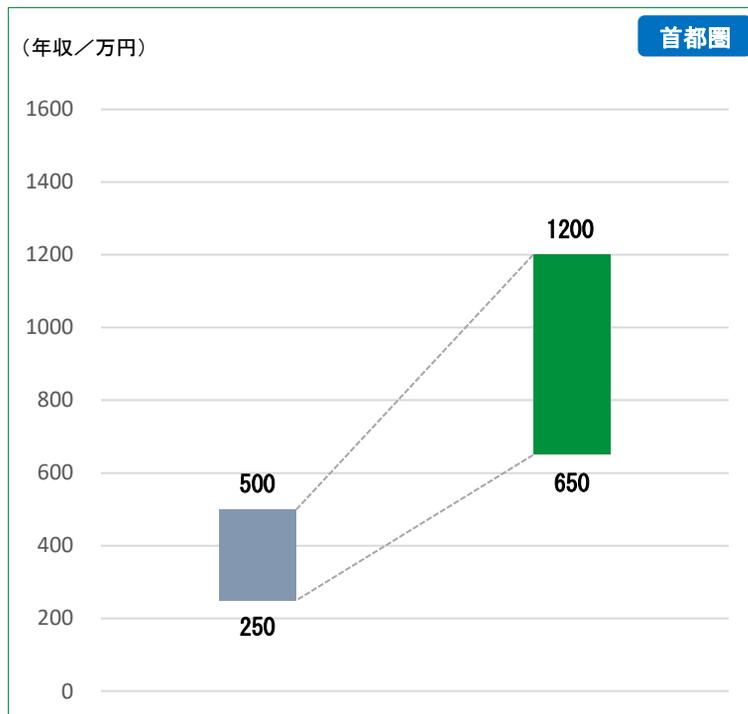
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より強電設計などの技術専門職、研究職、責任者。日系大手中心だが、中小・中堅企業も多い。 10年以上の経験(回路設計など)、外資、海外対応経験など。 40代後半~50代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より技術専門職、プロダクトマネージャー候補など。大手中心だが、中小・中堅企業も少なくない。 上流~下流までの経験、プロダクトマネージャー経験、英語力が求められる場合もある。 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。未経験者も多い。 20代後半~30代前半。

転職先での役職・職務内容

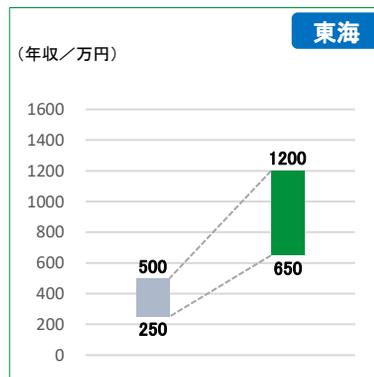
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

10 エンジニア（組込、制御ソフトウェア開発）



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

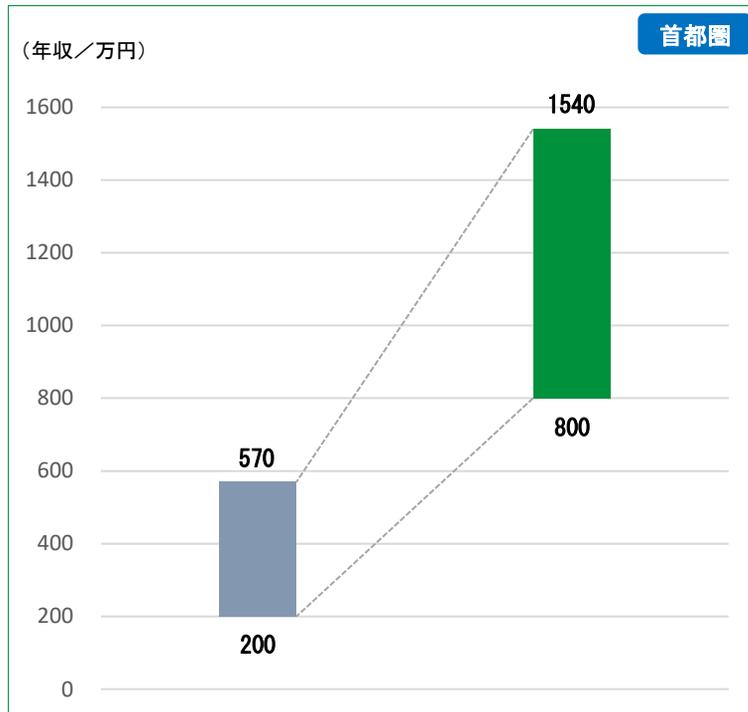


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティの企画・統制、次世代車載システム開発。管理職も多い。製造大手企業が多い。 コンピューターサイエンス、該当分野での高い専門性、複数年の経験、英語力が求められる場合もある。 40代～50代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> 自動車通信システム、パーソナルモビリティ、ICT/IoTプラットフォーム開発のマネージャー、リーダー。製造大手企業が多い。 ソフトウェアエンジニア、組込ドライバ開発経験、アルゴリズム開発経験、英語力が求められる場合もある。 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。 未経験者が多い。 20代～30代前半、理系の学歴。他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

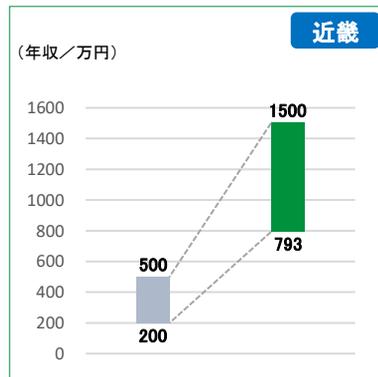
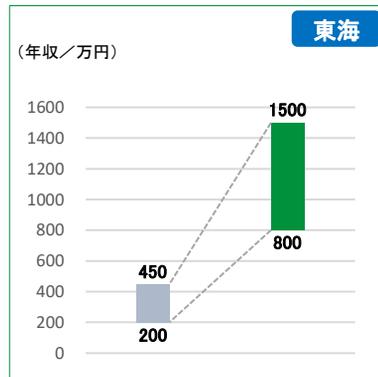
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

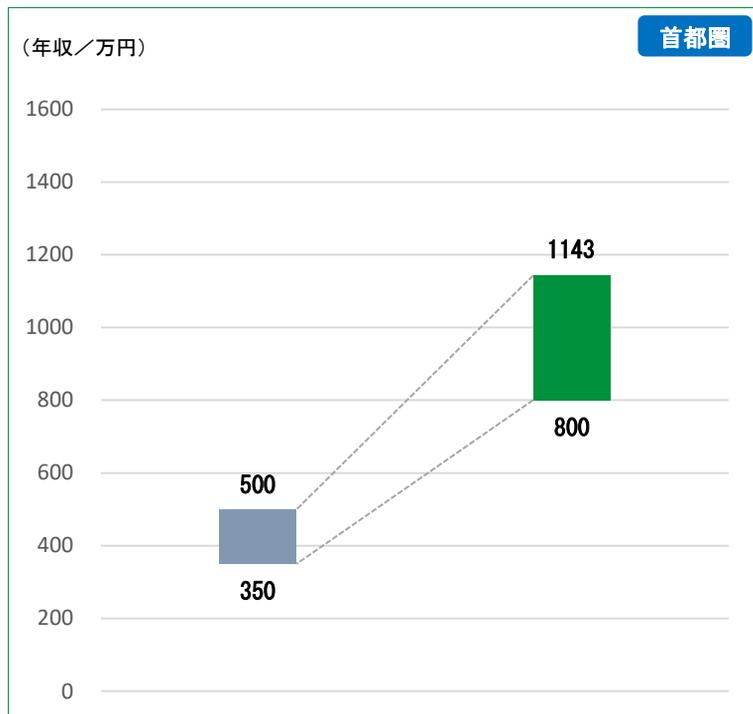


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業向け営業の上級管理職、営業責任者、部門責任者など。外資系企業も多い。 大手企業向けのIT営業経験5年以上、管理職経験、業界知識、英語力が求められる場合もある。 30代前半~60代で50代が中心。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー、マネージャー候補以上。大手企業が多い。 IT業界の法人営業経験3~5年程度、管理職経験、業界知識、英語力が求められる場合もある。 30代~40代。
600~799	<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、英語力が求められる場合もある。 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、未経験者が多い。 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

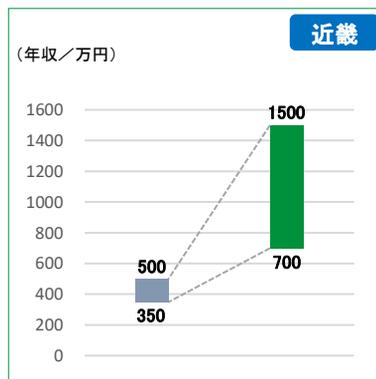
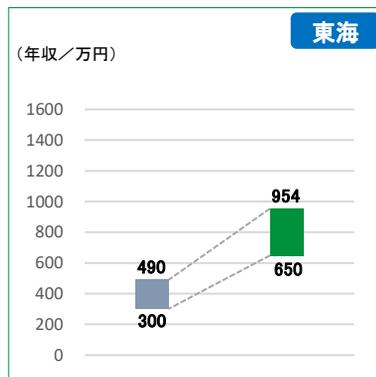
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

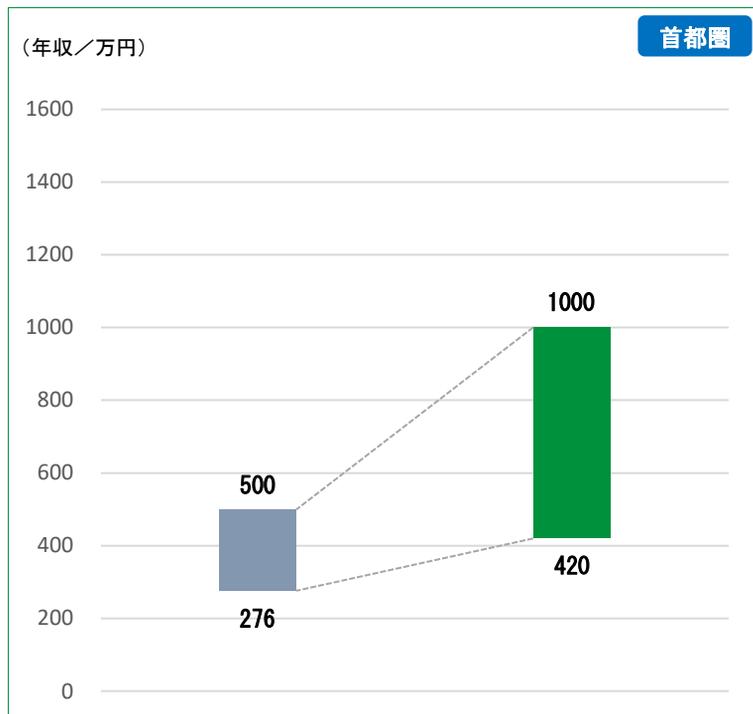


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の日本代表、日系大手企業の役員候補、海外営業、営業所長、本部長など。 該当領域での豊富な営業経験、役職経験、マネジメント経験、中級以上の英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、転職経験3回以上、他職種からの転職も多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 法人営業の部長、マネージャー、マネージャー候補、リーダー職。日系大手もしくは外資系企業が多い。 該当領域での営業経験、マネジメント経験、英語力が求められる場合もある。 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。英語力が求められる場合もある。 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、英語力が求められる場合もある。 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。 未経験者が多い。 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

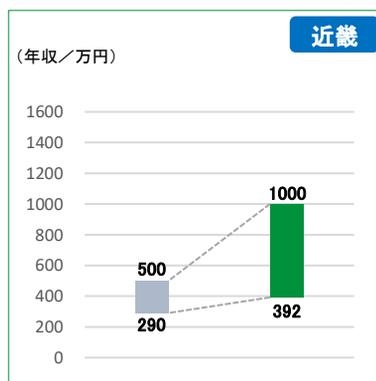
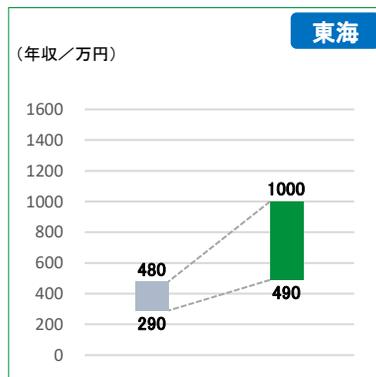
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

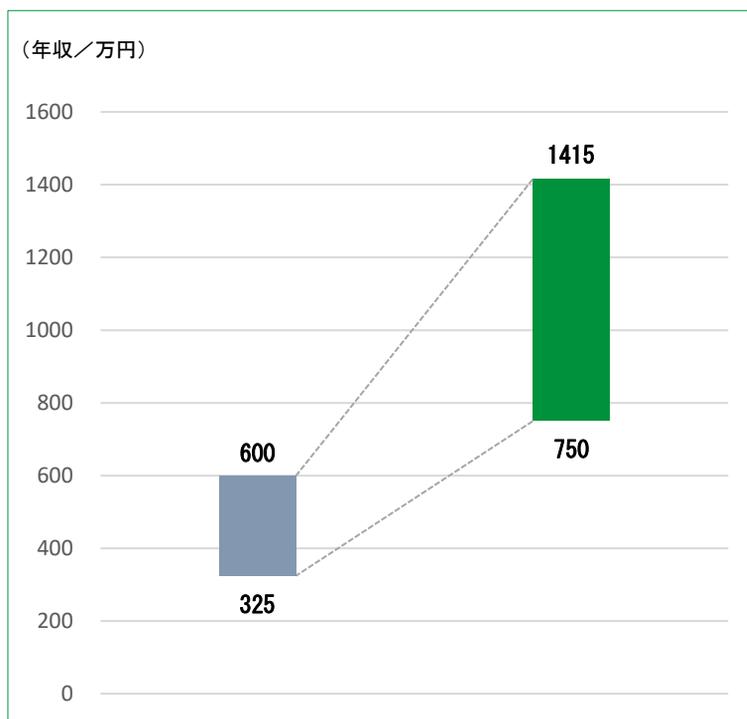


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の専門職。 プロジェクトマネジメント経験。1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力が求められる場合もある。 40代~50代、決定年収は現職より上がる傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理、海外施工管理、工事責任者。現場代理人幹部候補。 電気工事経験、現場代理人経験、1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、同職種からの転職がほとんど。
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。英語力が求められる場合もある。 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



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

※地方企業の管理職

本社所在地と勤務地の両方が、首都圏（東京・神奈川・埼玉・千葉）・東海（愛知・岐阜・三重）および近畿（大阪・京都・兵庫）以外のエリアにあり、課長職以上の求人

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"> 地方の大規模～中堅企業でCXO、本部長、部長クラス。 同業界内の転職が多い。大企業の管理職経験者、技術系あるいは経理系が中心。 40代～50代、大卒・院卒が中心。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> 電気・医薬・化学メーカー等、大手企業の管理職、所長候補。 同業界・同職種の転職が多く、経営企画室長、海外営業、専門性の高いエンジニアなど、リーダー・管理職経験者が中心。 40代～50代前半が中心。学歴は高卒～院卒まで幅広いが大卒が中心。
600～799	<ul style="list-style-type: none"> 大企業で化学・食品メーカー、コンサル、レジヤ等幅広い業種の品質管理、営業、人事、経理などの課長、部長クラス、部長候補など。 同業界で同職種で、管理職経験、エンジニア、経理など専門性の高い方が多い。海外営業、海外拠点の管理職経験等。 40代～50代で50代が中心。
400～599	<ul style="list-style-type: none"> 業種は多種多様。総務経理課長などバックオフィスの管理職候補。 他業界で同職種の転職が多い。経理、営業などでリーダー、その他管理職経験。 40代が中心。
300～399	<ul style="list-style-type: none"> 中堅企業の経理課長などバックオフィスの管理職候補。 異業種からの転職多い(金融→建設、機械商社→食品メーカー等)。役職は担当者レベルが多い。 20代後半～30代が中心。

■ 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

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

中央大学大学院 教授 佐藤 博樹

転職賃金相場は、転職した場合に賃金面で自分のキャリアがどのように評価されるか知ることができることに加えて、それを現在の勤務先での賃金面での評価と比較することもできます。もちろん賃金のみが、勤務先から得ることができる報酬ではなく、仕事の裁量度、テレワークなど働き方の柔軟性、キャリア転換の可能性など多様です。賃金とこうした多様な報酬を考慮し、勤続と転職をご検討ください。

エン・ジャパン株式会社 水端 雄大

新しい働き方・生活様式に変わっていく中で「賃金相場で自身が働いているか」はますます大事な情報になってくると考えています。今回のレポートが働く皆さんにとってより良い入社成功と入社後活躍の一助になれば幸いです。

株式会社ジェイエシーリクルートメント 黒澤 敏浩

この「転職賃金相場」レポートも初回発行からついに5年目になりました。未経験者に良い就業機会を与える新卒採用自体は日本の企業社会が誇る良い風習の一つなのですが、並行して、例えば年収800万円以上の転職市場が継続的に拡大してきたことは、「(良い選択肢の中で)選択できる社会」の拡大ということで感慨深いです。

ディップ株式会社 増田 由利子

コロナ禍で減少した多くの職種においても、2年前以上の件数へと回復してきています。未経験求人件数も回復傾向にある中、やってみたかった異業種への挑戦、あるいは、キャリアや能力をさらに生かせる環境への挑戦など、いろいろな転職層の挑戦の機会において、本転職賃金相場を参考に頂ければと思います。

パーソルキャリア株式会社 浅見 義治

働き方のありかた、キャリアに対するオーナーシップのありかた等、目に見えやすい“なりかた”よりも、それぞれの価値観に根ざした“ありかた”に対する重要度が世界のトレンドからみても日に日に増してきています。本調査が皆様にとってそれぞれの“ありかた”を考えるきっかけになれば幸いです。

株式会社マイナビ 栗田 卓也

ワクチン接種とオリンピックのメダルラッシュに沸いた1年でした。雇用に関しては非正規雇用の回復は緩やかですが、正規雇用を含めて確実に復調を感じる1年でした。

とはいえ助成金や公的資金注入だのみの業界もあり、雇用のミライは予断を許さない状況です。今後も雇用関連数値をしっかり追いつつ、皆様により良い情報提供を心掛けて参ります。

株式会社リクルート 青木 朝子

世の中の大きな変化は、自分がどんな働き方をしたいのか改めて考え、その実現に向かって一步を踏み出すきっかけにもなっているかもしれません。このレポートが、これからの働き方を選択するための一助となれば幸いです。

株式会社リクルート 津田 郁

我が国の労働市場は、いかにして社会全体で人材を育み、人材を生かすかという課題に直面しています。キードライバーは「労働市場の流動化」と「人的資本経営」ではないでしょうか。転職時の賃金状況は、健全な労働市場の流動化を促すための重要な要素の1つです。本レポートの情報が皆様のお役に立てれば幸いです。

JHR事務局

コロナ影響が出始めてから早2年が経とうとしています。テレワークなどの「新しい働き方」も一部では定着しつつあり、大きな変動があった昨年と比べると落ち着きを見せているように思います。このレポートがこれからの自分らしいキャリアを考える上での一助になれば幸いです。(砂川 和泉)

いまや、企業も個人もテレワークができることやオンラインでのコミュニケーションができることが当たり前になり、これまで様々な制約で労働市場に参入できなかった人にも就業機会が与えられたのではないかと思います。場所と時間を超えるまさに4次元の時代…。求人企業と求職者にとってのドラえもんになれるのか、HR業界の進化が問われていると思います。(川渕 香代子)

一般社団法人 人材サービス産業協議会 労働政策委員会

青木 秀登 一般社団法人 日本BPO協会 副理事長
ランスタッド株式会社 執行役員

磯田 英嗣 一般社団法人 NEOA 代表理事
パーソルR&D株式会社 代表取締役社長

岩下 順二郎 公益社団法人 全国求人情報協会 副理事長
株式会社リクルート 常務執行役員

大久保 幸夫 株式会社リクルート
フェロー兼リクルートワークス研究所 アドバイザー

阪本 耕治 一般社団法人 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

佐藤 博樹 中央大学大学院 教授

渡部 昭彦 一般社団法人 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

(2021.12.1現在)

一般社団法人 人材サービス産業協議会について

一般社団法人 人材サービス産業協議会(略称:JHR)は、国内の主要な人材サービス関連業界5団体の横断・連携機関として2012年に設立されました。

雇用構造の変化や労働市場の新たな要請にこたえ、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造することをミッションとし、複雑性を増す労働市場に対峙し、より多くの就業機会を生み出すことをビジョンとして掲げ、職業紹介、人材派遣、業務請負、求人広告などビジネスモデルの枠を超えて、雇用構造の変化や労働市場の新たな要請に対応し、個人と企業、社会のすべてにとって望ましい「健全かつ円滑な次世代労働市場の創造」を目指した取り組みを推進しています。

■主な活動内容

- (1) 労働市場における諸課題についての情報収集・調査、研究、審議、施策立案
- (2) 前号に関する情報発信並びに施策実現に向けた普及啓発活動及び関係者との意見交換
- (3) 会員の相互交流及び研鑽
- (4) その他、この法人の目的達成に必要な事業

■会員団体

公益社団法人全国求人情報協会
一般社団法人日本人材派遣協会
一般社団法人日本人材紹介事業協会
一般社団法人日本BPO協会
一般社団法人NEOA

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- 6205-7388 E-MAIL info@j-hr.or.jp