



業職種を超えた転職 (ジョブチェンジ転職)の 実態調査セミナー

～円滑な労働移動を実現するためのポイント～



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

本日のプログラム

I. 基調講演

2030年に向けた我が国の社会構造の変化と人材動向
三菱総合研究所 主席研究員 山藤 昌志様

II. 調査結果レポート

業職種を超えた転職（ジョブチェンジ転職）の実態調査結果について

III. パネルディスカッション

テーマ 社会構造の変化を見据えて、ジョブチェンジ転職/
円滑な労働移動をどう進めていくべきか？

～これからの人材サービス業の役割を考える～

モデレーター 学習院大学 名誉教授 今野 浩一郎様

パネリスト エン・ジャパン株式会社 代表取締役社長 鈴木 孝二様
パーソルキャリア株式会社doda編集長 大浦 征也 様

IV. JHRのその他活動報告

法改正認知度調査結果・転職賃金相場2022解説

主催者ご挨拶

一般社団法人 人材サービス産業協議会
理事長 岩下 順二郎

I . 基調講演

2030年に向けた 我が国の社会構造の変化と人材動向

**三菱総合研究所 政策・経済センター
主席研究員 山藤 昌志様**



三菱総合研究所 政策・経済センター
主席研究員

山藤 昌志 様

略歴

1994年 早稲田大学卒業
同年 三菱総合研究所入社
1997年 外務省出向
1999年 三菱総合研究所 帰任

マクロ経済分野の政策提言を担当し、近年は主として人材、労働、社会保障分野を中心とする研究・提言を行っている。デジタル技術やライフサイエンス技術の進歩が働き方や人々の健康に及ぼす影響をデータ解析を通じて定量的に分析し、中長期的な社会経済のあるべき姿を提言すべく日々取り組んでいる。

得意とする分野・情報

- 人材、労働、社会保障分野を中心とする政策提言
- 労働需給や人口動態、健康寿命等に関するシミュレーション
- 生存時間解析をはじめとする統計手法を活用したデータ解析

寄稿実績（寄稿先、寄稿年月）

- デジタル技術進展に伴う職域変化とタスク分解によるミスマッチ解消
（高齢・障害・求職者雇用支援機構、2022年3月）
- ポストコロナの人材戦略とFLAPサイクル（日本人材派遣協会、2021年10月）
- 職のミスマッチ解消に向けた職業情報の共通言語化
（2021年4月、厚生労働省 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会）

人材サービス産業協議会
業職種を超えた転職の実態調査セミナー

2030年に向けた 我が国の社会構造の変化と人材動向

MRI 三菱総合研究所

2023年3月6日

政策・経済センター
研究提言チーフ 山藤 昌志

自己紹介

山藤 昌志

政策・経済センター 主席研究員 研究提言チーフ(人財分野)



経歴 | 1994年 4月 三菱総合研究所 入社
| 1997年 4月 外務省出向
| 1999年11月 三菱総合研究所 帰任

専門分野 | 人材、労働、社会保障分野を中心とする政策提言、労働需給や人口動態、健康寿命等に関するシミュレーション、各種統計手法を活用したデータ解析

主要な寄稿・講演

- DXがもたらす雇用影響と将来求められる人材要件の変化(自由民主党総合政策研究所「未来を牽引する行動人材輩出に向けた幼少期教育の促進」第1回勉強会、2022年12月)
- アフターコロナ飛躍のカギはDX人材の育成(大阪商工会議所、2022年10月)
- デジタル技術進展に伴う職域変化とタスク分解によるミスマッチ解消(高齢・障害・求職者雇用支援機構、2022年3月)
- ポストコロナの人材戦略とFLAPサイクル(日本人材派遣協会、2021年10月)
- 職のミスマッチ解消に向けた職業情報の共通言語化(2021年4月、厚生労働省 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会)
- 人生100年時代を支える財政・社会保障制度へ(2019年11月、財務省 財政制度等審議会財政制度分科会)

その他、寄稿・講演多数

主な対外活動

2022年4月～ 広島県リスクリテラシー推進検討協議会 スキル分科会委員

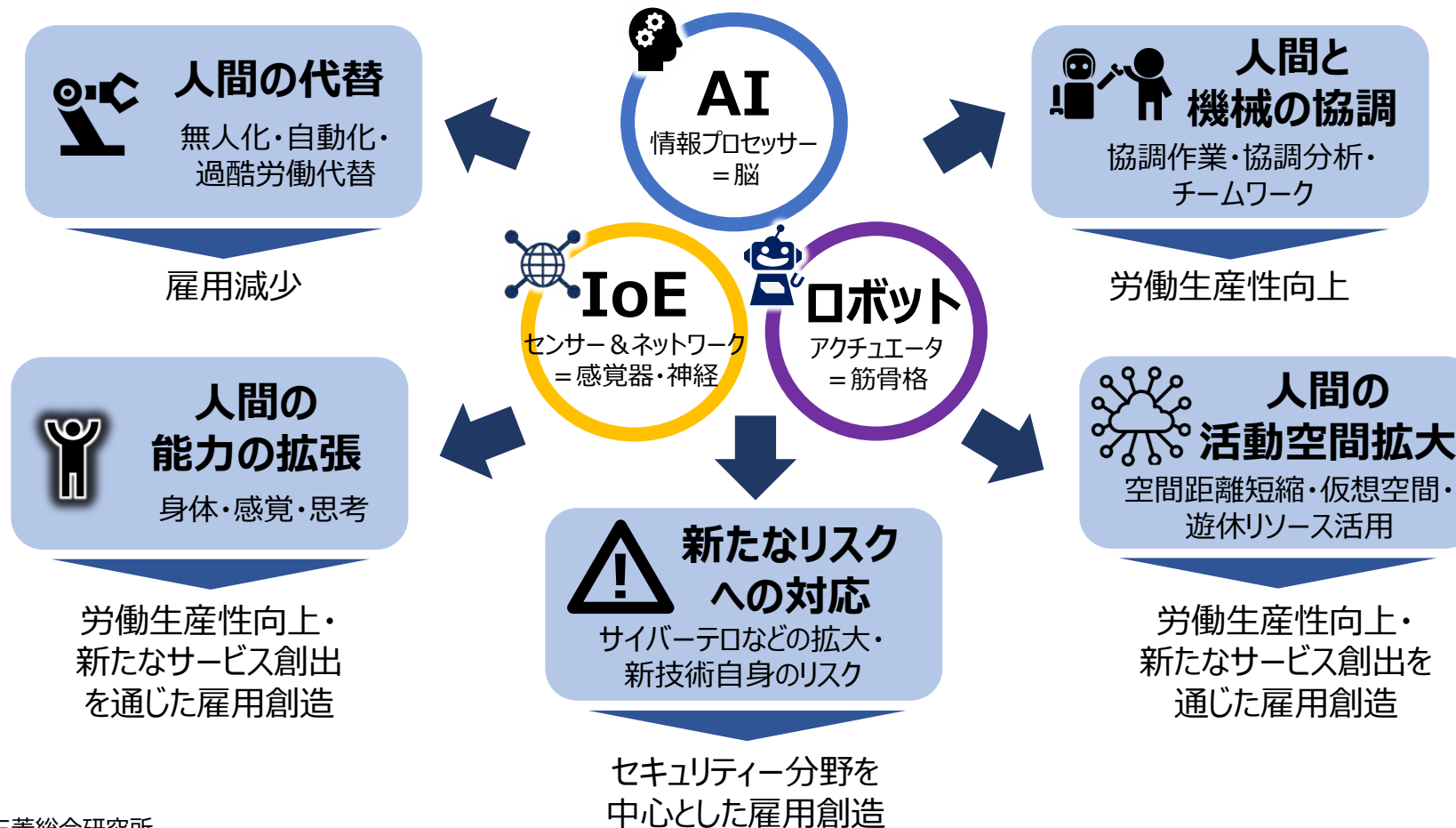
本日のご報告内容

1. DX・GXがもたらす雇用影響
2. デジタル社会が求める人材要件
3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト
4. 人的資本経営の実現に向けた「FLAPサイクル」

1. DX・GXがもたらす雇用影響

デジタル技術普及の社会影響(5つの視点)

- デジタル技術は「人間の代替」と「人間の能力拡張」「人間・機械の協調」の両面を持つ



1. DXとGXがもたらす雇用影響

デジタル技術普及に向けた10分野15シナリオ

- 「既存産業の変革」「新規産業の創造」「各産業を支えるAI・ロボット提供」を想定

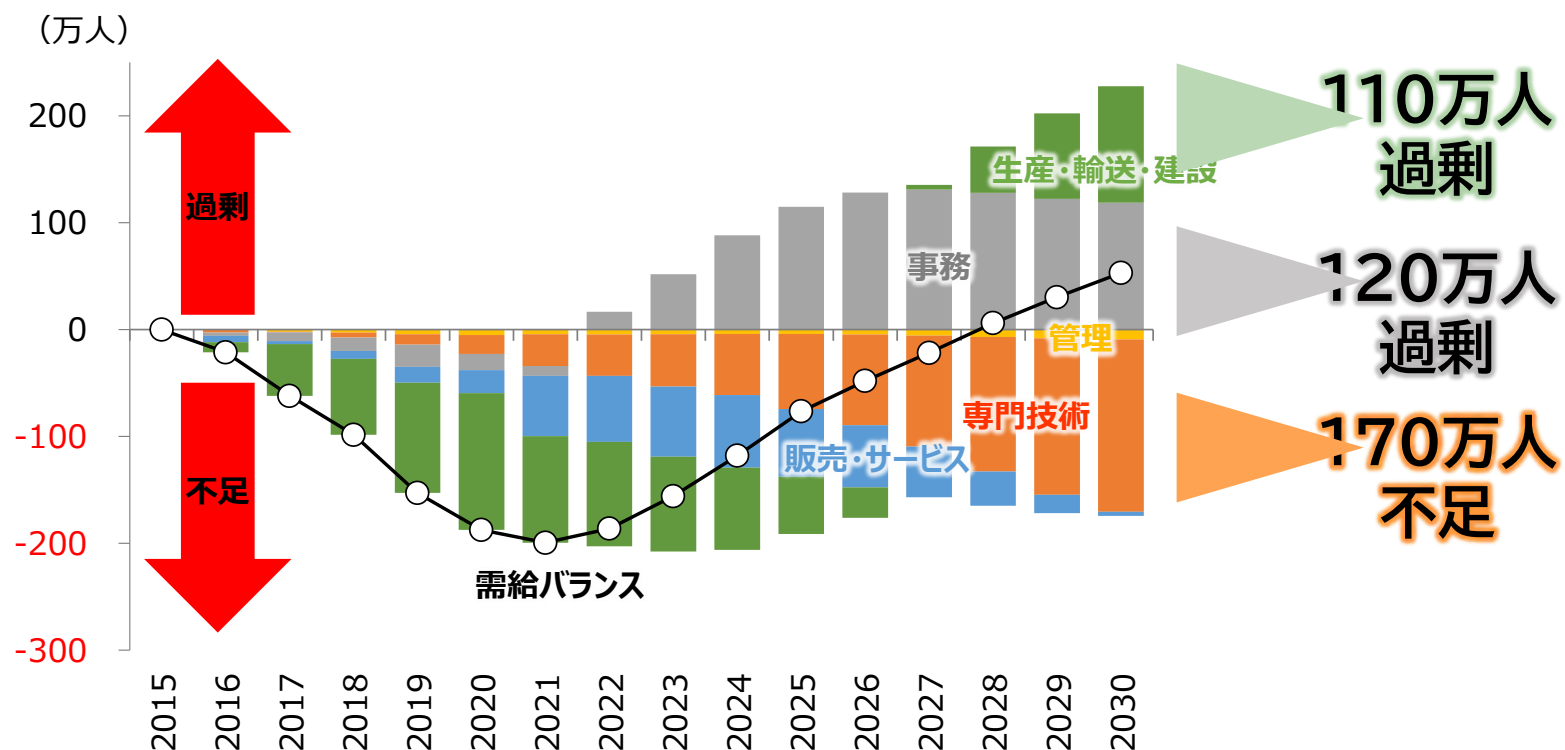
No.	将来シナリオ	人間の代替	人間と機械の協業	人間の能力の拡張	人間の活動空間拡大	新たなリスクへの対応	普及時期(年)
既存産業	1-1 【製造（BtoC）・流通】新たな消費者ニーズを創る、ものづくりと流通の大改革	●	●				2030
	1-2 【製造（BtoB）】技術変革への積極対応で日本を再び世界のものづくりの頂点に	●	●				2030
	2-1 【自動運転】自動運転が社会を変革	●	●	●	●	●	2025
	3-1 【金融】資産保有から投資への流れをつくる新たな金融サービス		●				2020～25
	4-1 【サービス産業】多様化・双方向化するサービス産業	●	●				2020～30
	5-1 【農業】農業は生業（なりわい）から産業へ	●	●				2020
	6-1 【ホワイトカラー】ホワイトカラーの大変革：ワーク・バリューシフトの実現	●	●	●	●		2025
	7-1 【医療・健康】データ活用と新技術で医療・介護・健康サービスの融合を加速	●	●	●			2020～25
新産業	8-1 【土木・建築】人の居ない建設現場の出現と過酷労働からの開放	●	●	●			2020～25
	9-1 【ライフログ産業】人生全体を記録する新たな情報インフラ産業の出現			●	●		2020～25
	9-2 【VR産業】全球仮想空間：センサーとVR技術が実現するもうひとつの地球			●	●	●	2025～30
	9-3 【深現実レジャー産業】最高の顧客満足を実現する最上の“現実体験”の提供		●		●		2025
	9-4 【超人化産業】人と機械の融合で人間の能力の限界を超える			●			2025
10	【製造・情報通信】各産業で利用されるAI・ロボットの提供	●	●	●	●	●	2020～30

出所：三菱総合研究所

DXがもたらす「職のミスマッチ拡大」

- 全体需給はバランスするも、2030年にかけて職業別のミスマッチが深刻化

2030年に向けての労働需給バランス(2015年起点)



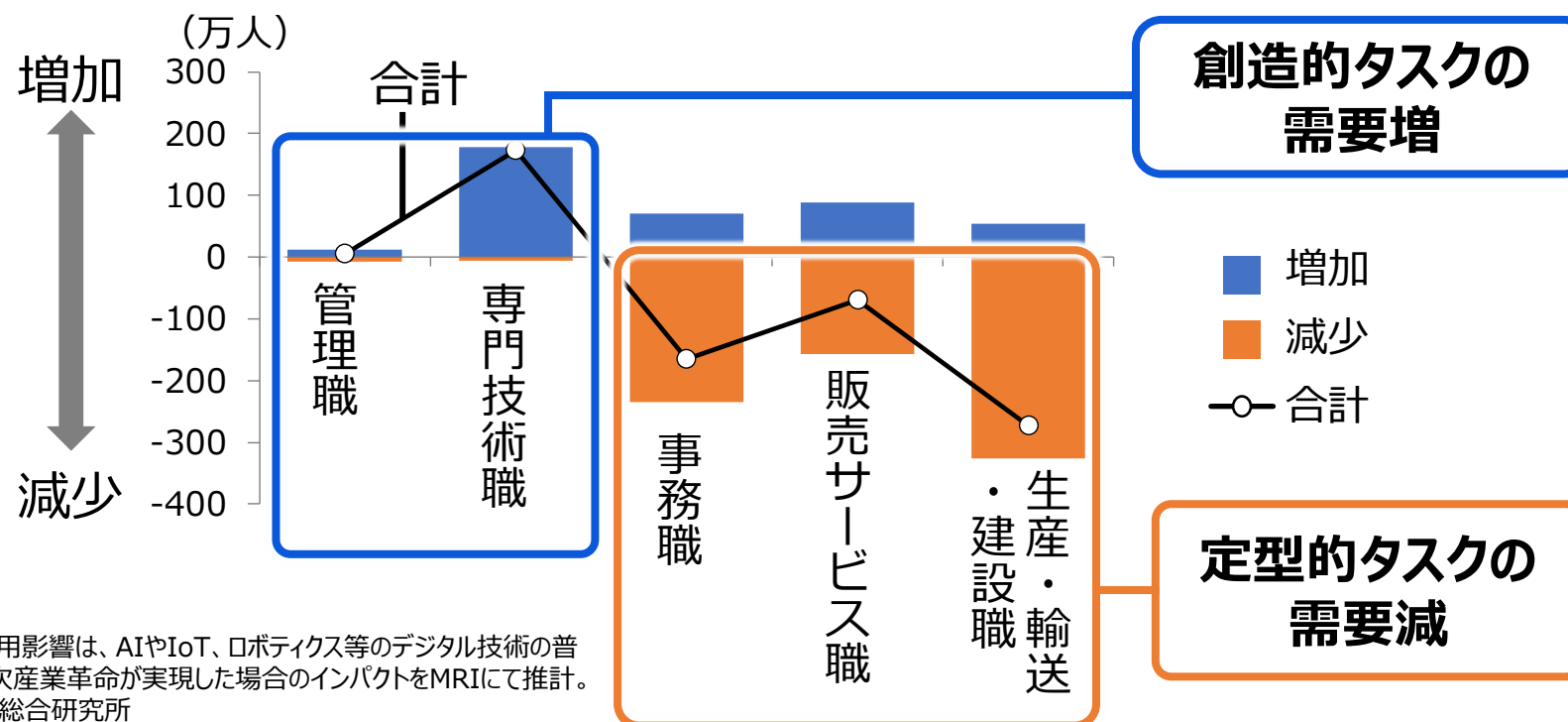
出所：三菱総合研究所

1. DXとGXがもたらす雇用影響

DX実現に求められる人材のリスクリング

- 定型的タスクの機械代替が進み、デジタル技術を創出する人材需要が高まる

2030年 DX実現シナリオにおける人材需要(2015年起点)

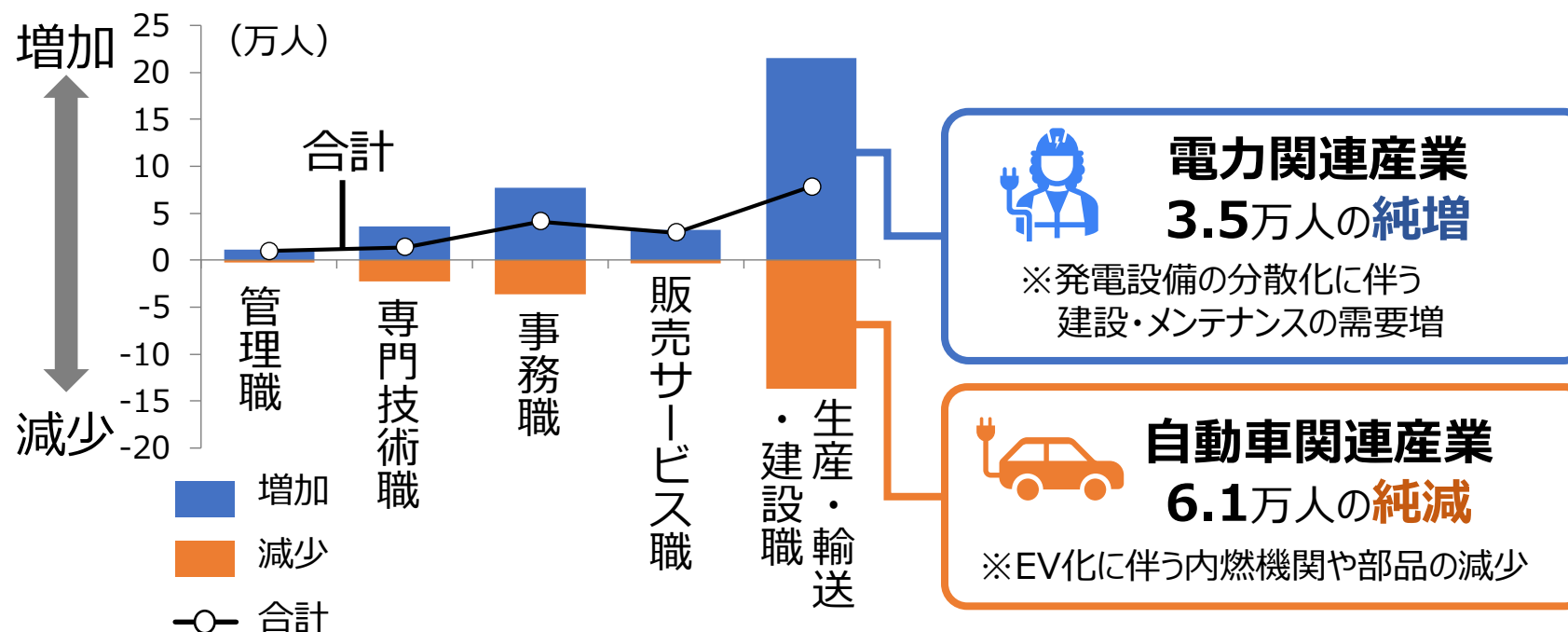


注) DXの雇用影響は、AIやIoT、ロボティクス等のデジタル技術の普及による第4次産業革命が実現した場合のインパクトをMRIにて推計。
出所) 三菱総合研究所

GX実現に求められる産業・企業間の人材シフト

- 脱炭素化への産業構造変化は産業・企業をまたぐ人材シフトを余儀なくさせる

2030年 GX実現シナリオの日本の人材需要(2015年起点)



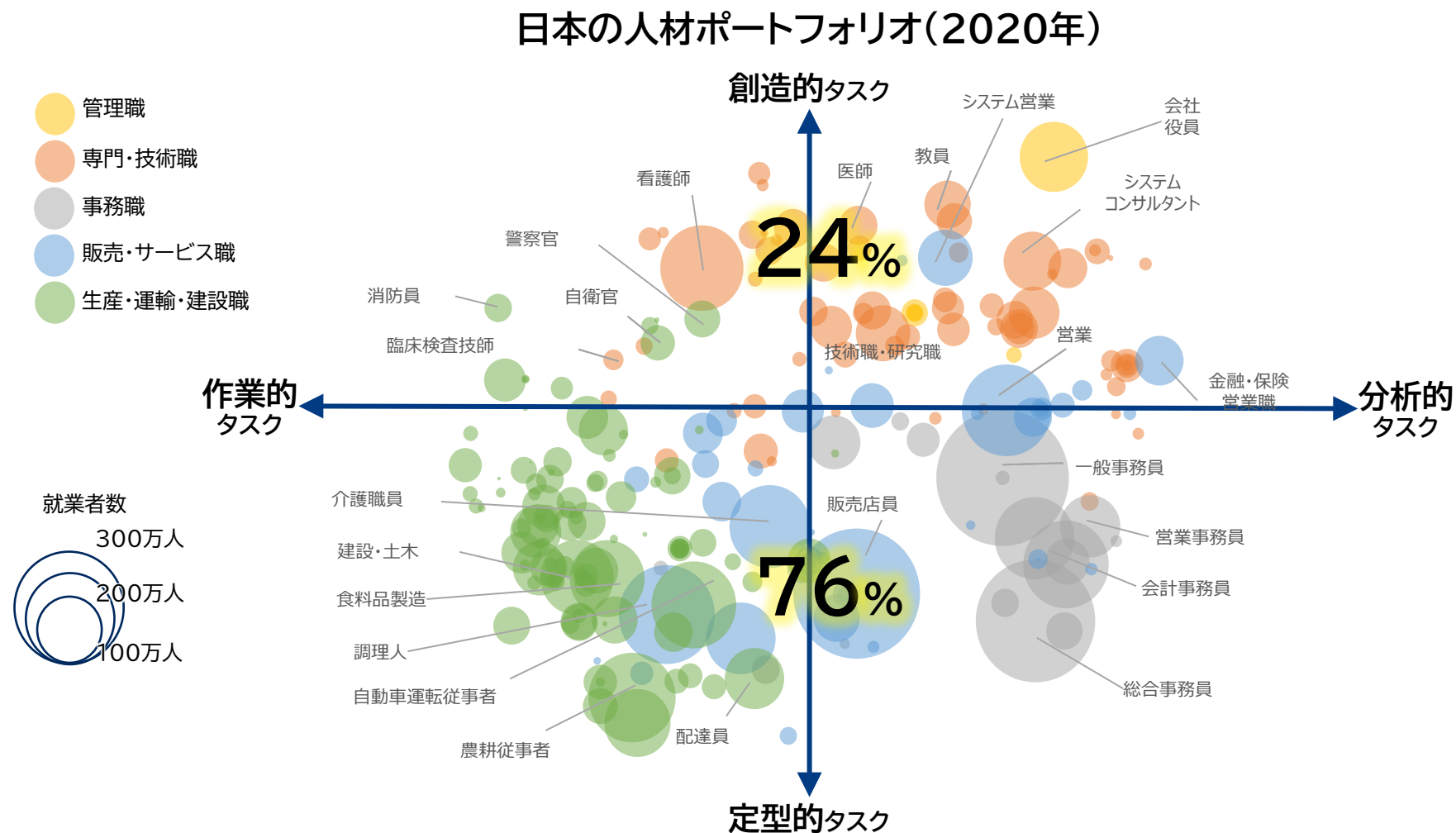
注) 当社が開発したエネルギー需給モデルと、早稲田大学・スマート社会技術融合研究機構・次世代科学技術経済分析研究所「2015年次世代エネルギーシステム分析用産業連関表」に基づく推計値。

出所) 三菱総合研究所

2. デジタル社会が求める 人材要件

2. デジタル社会で求められる人材要件

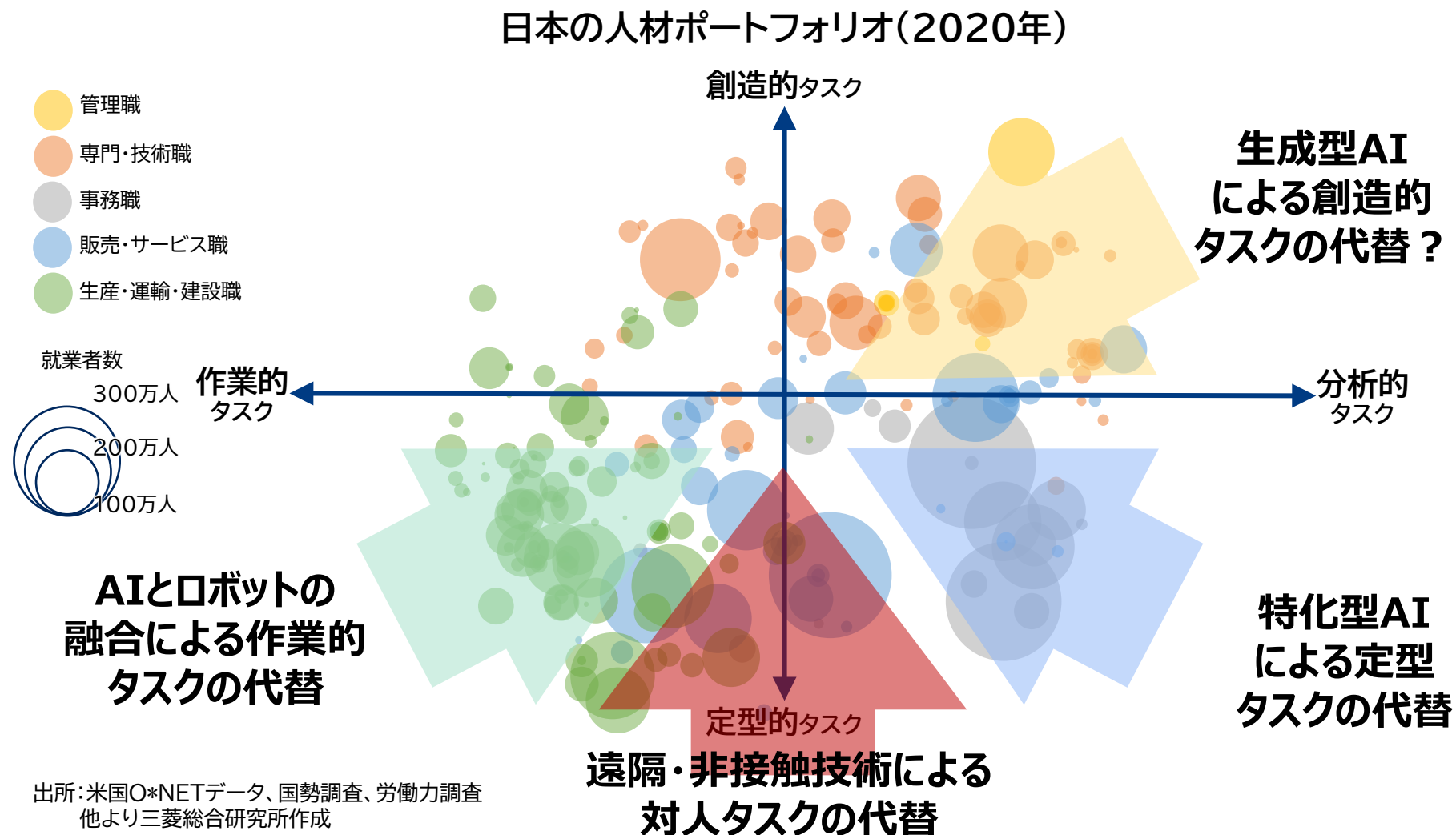
日本の人材は「定型的タスク」領域に集中



出所: 米国O*NETデータ、国勢調査、労働力調査他より三菱総合研究所作成

2. デジタル社会で求められる人材要件

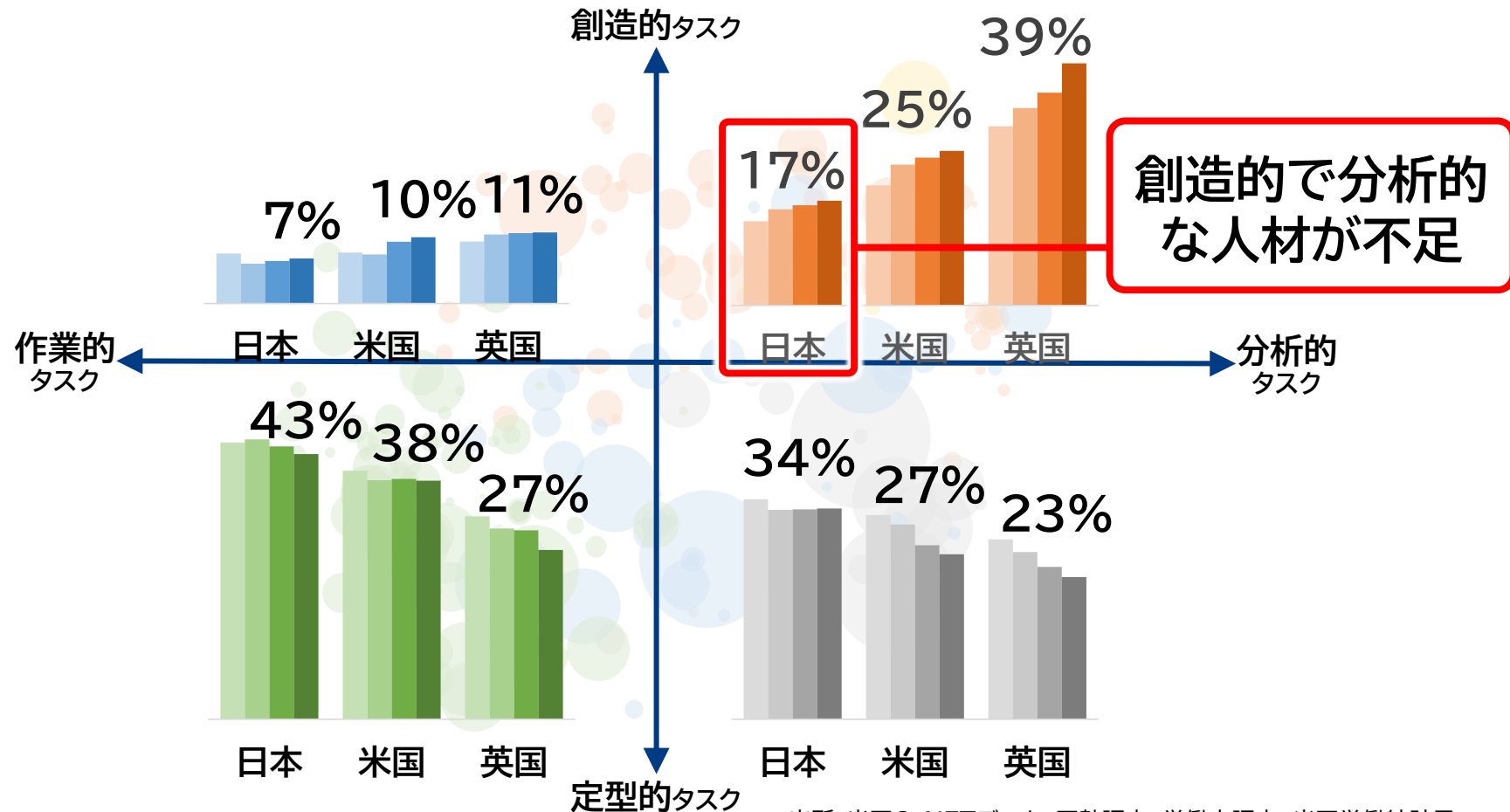
ルーティン領域を中心に進むタスクの機械代替



2. デジタル社会で求められる人材要件

創造的なタスクをこなす人材が不足する日本

日本・米国・英国の人材ポートフォリオ(2005～20年、数字は2020年)



注：グラフは、色が薄いものから2005年、10年、15年、20年の水準を示す。

出所：米国O*NETデータ、国勢調査、労働力調査、米国労働統計局データ、英国国家統計局データより三菱総合研究所作成

3. DX・GX時代に対応する キャリアシフト

ミスマッチ解消に向けた3つのキャリアシフト

DX・GX実現に必要なとなるキャリアシフト類型

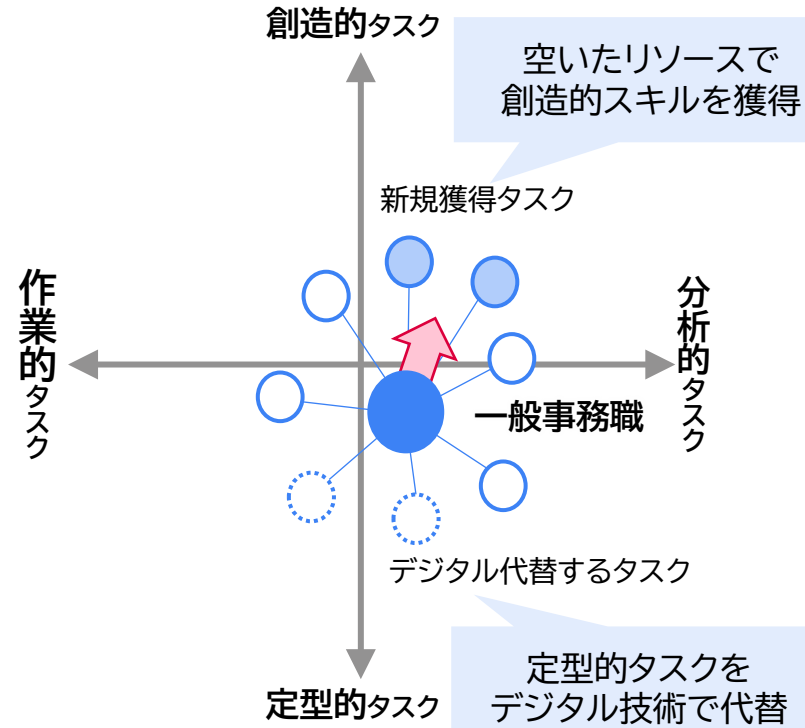
類型	実施条件	目的	対象	具体施策
ワンノッチ型	在職	現職のスキルをベースとする、日常的な人的資本向上	すべての従業員	マイクロラーニング、eラーニング、MOOC、等
再チャレンジ型	一時的離職	産業構造変化に伴う成長領域で必要となる実践的なスキル習得	構造的にニーズが低下した職業従事者	教育訓練給付や資格取得補助を伴う専門職業訓練
創造人材育成型	一次的離職	現職では得難い知識・経験の取得を通じた長期的な人的資本向上	選抜された従業員	留学、社会人MBA、社会人大学院、戦略出向、等

出所：三菱総合研究所

DX対応のカギとなる「ワンノッチ型」キャリアシフト

ワンノッチ型キャリアシフト

創造的領域へのタスク構成の変化
＝在職を中心としたアップスキリング



ワンノッチ型キャリアシフトは、デジタル技術をはじめとする**創造的スキルの段階的獲得**

具体例:

- 事務職のRPA導入
- 自動車開発のモデルベース化

出所:三菱総合研究所

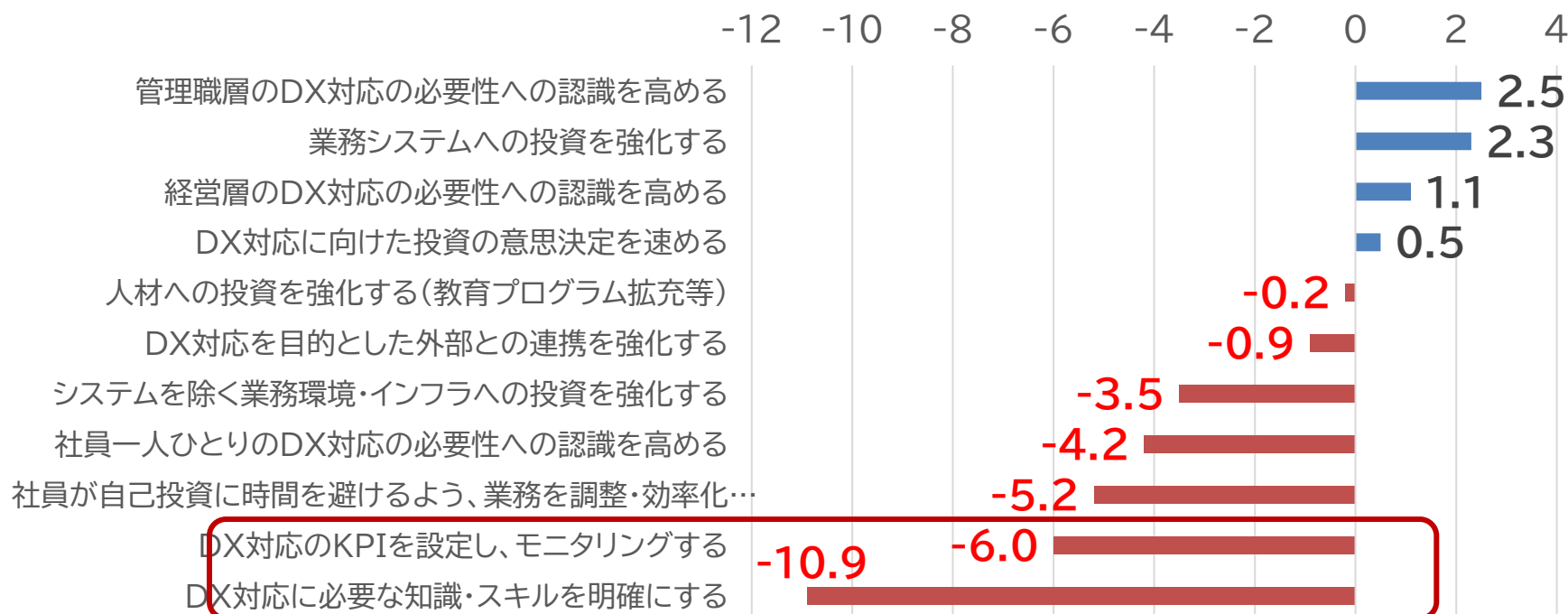
3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

DX対応における企業の課題

DX対応への必要性は共通認識化するも、**具体的にどのような知識・スキルを獲得すればよいか、ひいてはその企業におけるDXとは何かを企業が明確にできていない、ないしは社員に明示できていない**

企業のDX対応の取組み状況と課題

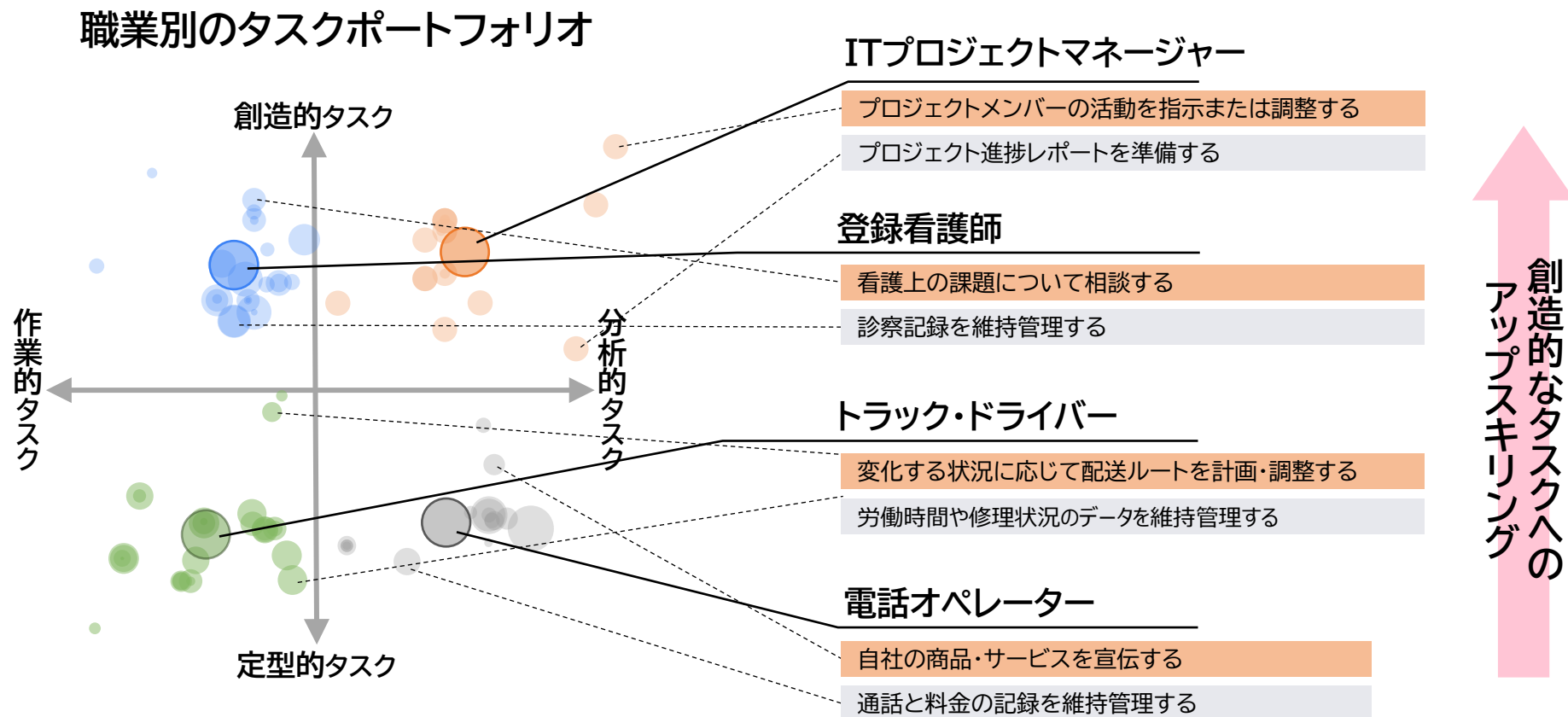
あなたの所属する会社では、DX対応進展のために、現状どのような取組みをしていますか。(取組み状況)
あなたの所属する会社が、さらにDX対応を進展させるためには、どのような課題があると考えますか。(課題)



出所:三菱総合研究所 企業パネル向けアンケート調査(2022年8月実施)

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

重要なのは職務の可視化と「アップスキリング」

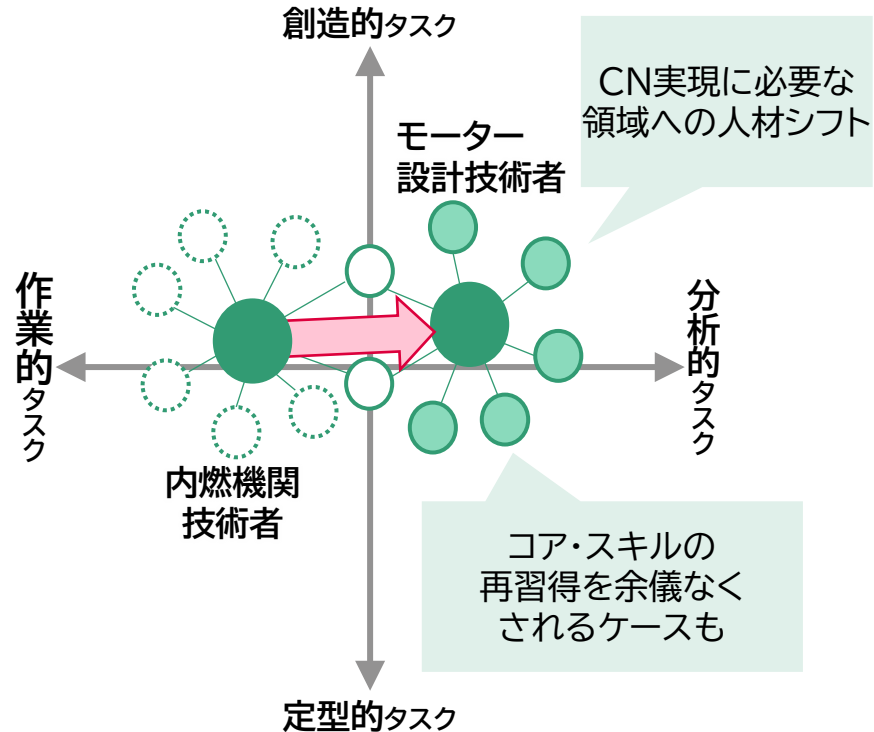


出所:三菱総合研究所

GX対応のカギとなる「再チャレンジ型」キャリアシフト

再チャレンジ型キャリアシフト

脱炭素社会に必要な成長領域への人材シフト
＝一時的な離職を伴うアウトスキリング



再チャレンジ型キャリアシフトは、特にGXを主とした産業構造変化に伴い、新たに台頭する成長産業・事業領域に対応するためのスキル転換

具体例:

- 内燃機関部門の機械整備・修理からEV部門の自動車組立への移動

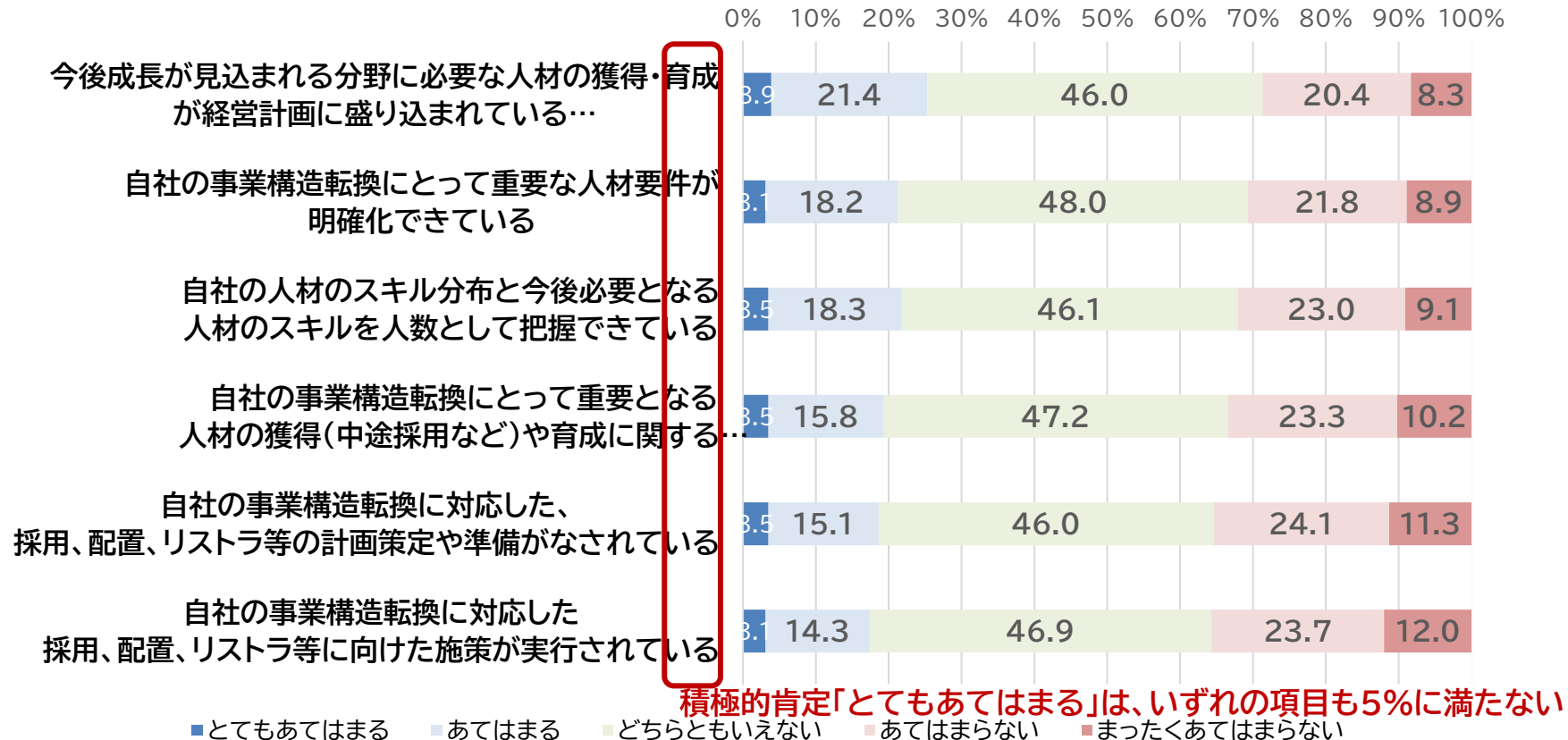
出所:三菱総合研究所

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

成長領域へのスキル転換・人材シフトは足踏み状態

多くの企業では、**どのような人材がどの程度必要かをまだ明確に出来ていない**。
 →「経営戦略と人材戦略の連動」「人材のAsis-Tobeギャップの定量把握」に至っていない

産業構造変化に際した人材戦略・人材マネジメントの対応状況



出所:三菱総合研究所 企業パネル向けアンケート調査(2022年8月実施)

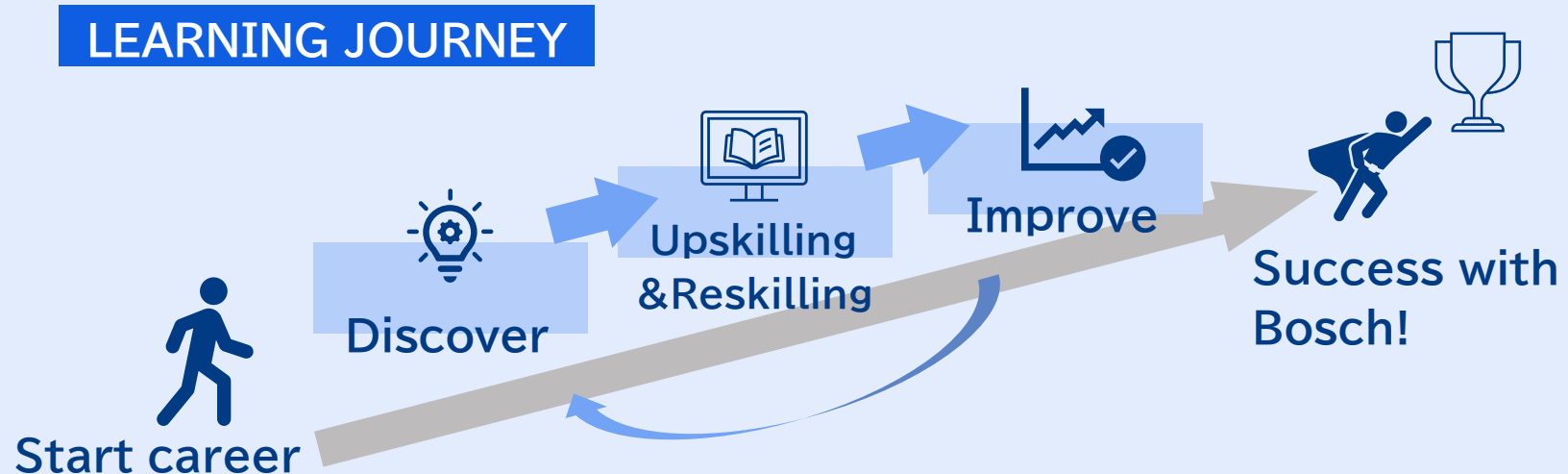
事例： ボッシュ「キャリアデザインプログラム」

概要

- 日本を含む世界7拠点に「ボッシュ・トレーニングセンター」を設置し、**社員の生涯学習をサポートする**というコンセプトに則り、教育研修プログラムを企画・運営
- 拠点によるバラつきの無い、**グローバル標準のスキルレベル担保を目指すコンピテン্স・マネジメント**の考え方の下、各拠点の良い取組みの水平展開を図る等、**常に教育内容をアップデートする仕組み**

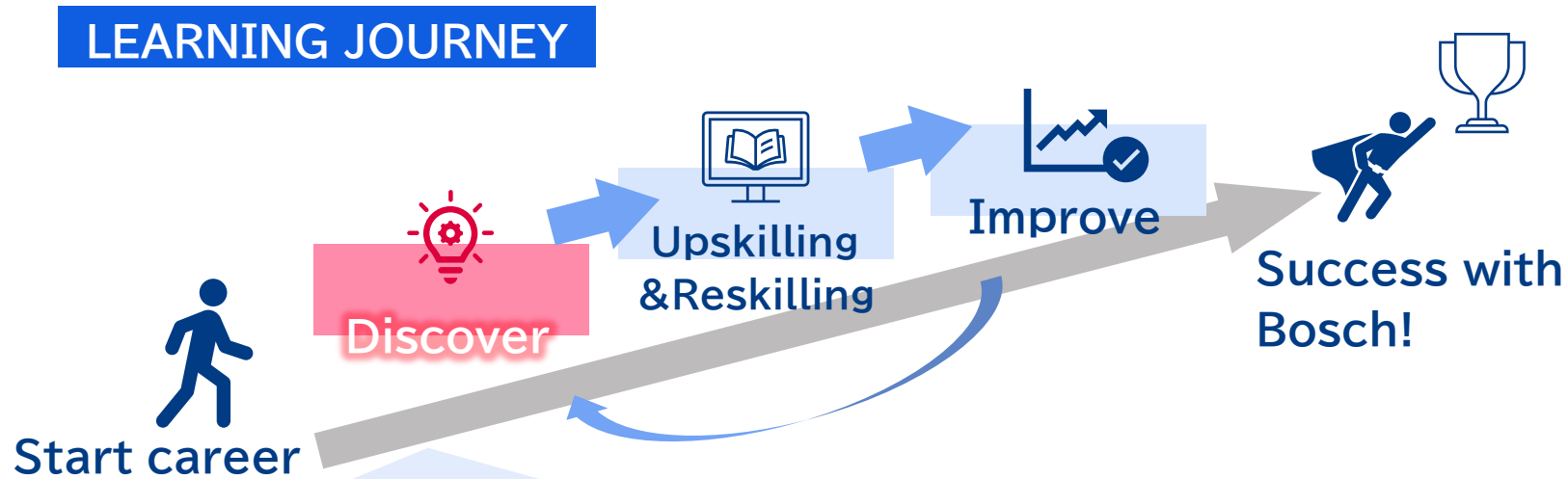
背景・設計思想

- 特筆すべきは、社員への教育機会提供そのものの以上に、「**Learning Culture(学び続ける姿勢)**」を定着させることに重きが置かれている点
- 社員のキャリア形成支援において「**LEARNING JOURNEY**」の概念を重視



3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

事例： ボッシュ「キャリアデザインプログラム」



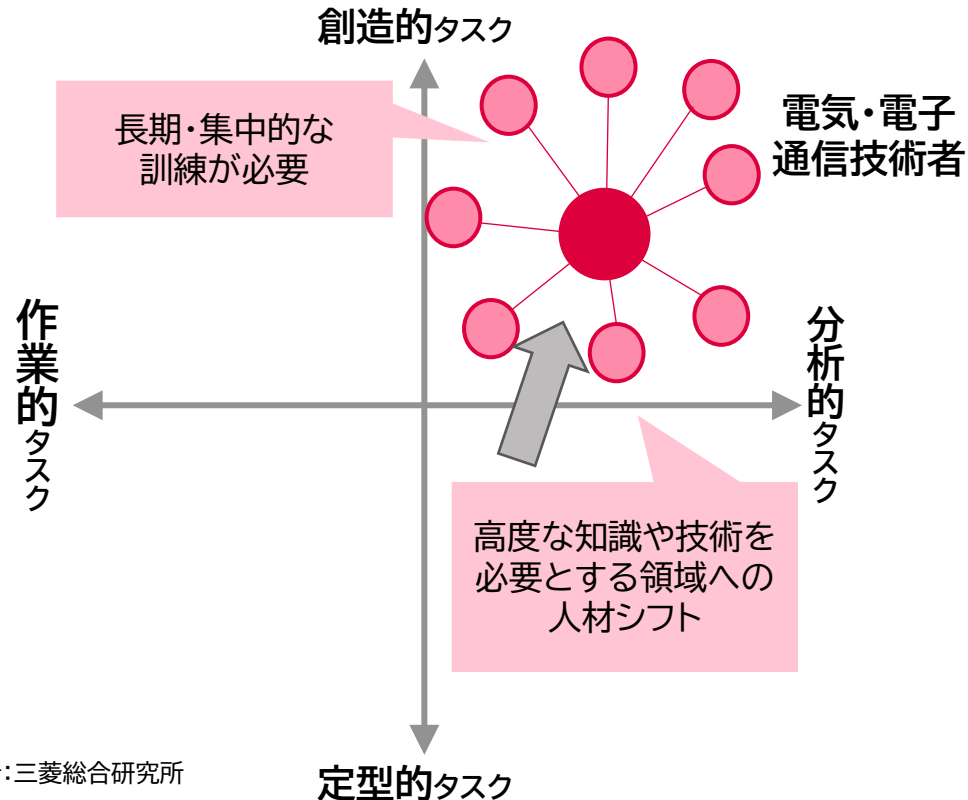
- 社員が一定期間他部署の業務を体験できる「Internal STA」や、40歳の従業員を主な対象とした「キャリアワークショップ」等、「**Discover(発見)**」のための仕掛けを豊富に用意
- 「キャリアワークショップ」は、Will/Can/Mustを発見するグループワークを中心としており、特にMustの発見については、事前に上司や同僚はおろか、顧客からもヒアリングをして自身への期待を把握(参加社員への一年間のフォローアップも)
- これら取組みの基盤として、**各組織が行っている業務や、その遂行のためのスキル要件を可視化&研修プログラムとの紐づけ**

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

DX・GX牽引役育成のための創造人材育成型キャリアシフト

創造人材育成型キャリアシフト

創造的領域の知識・経験を長期・集中的に獲得
＝しばしば離職を伴う大きなステップアップ



創造人材型キャリアシフトは、
企業の中核を担う人材／DX・
GXを牽引する人材育成に向
けた、より高度なスキル獲得
を通じたキャリアの飛躍

具体例:

- 電気系の研究技術者養成
- MBA取得による経営者養成

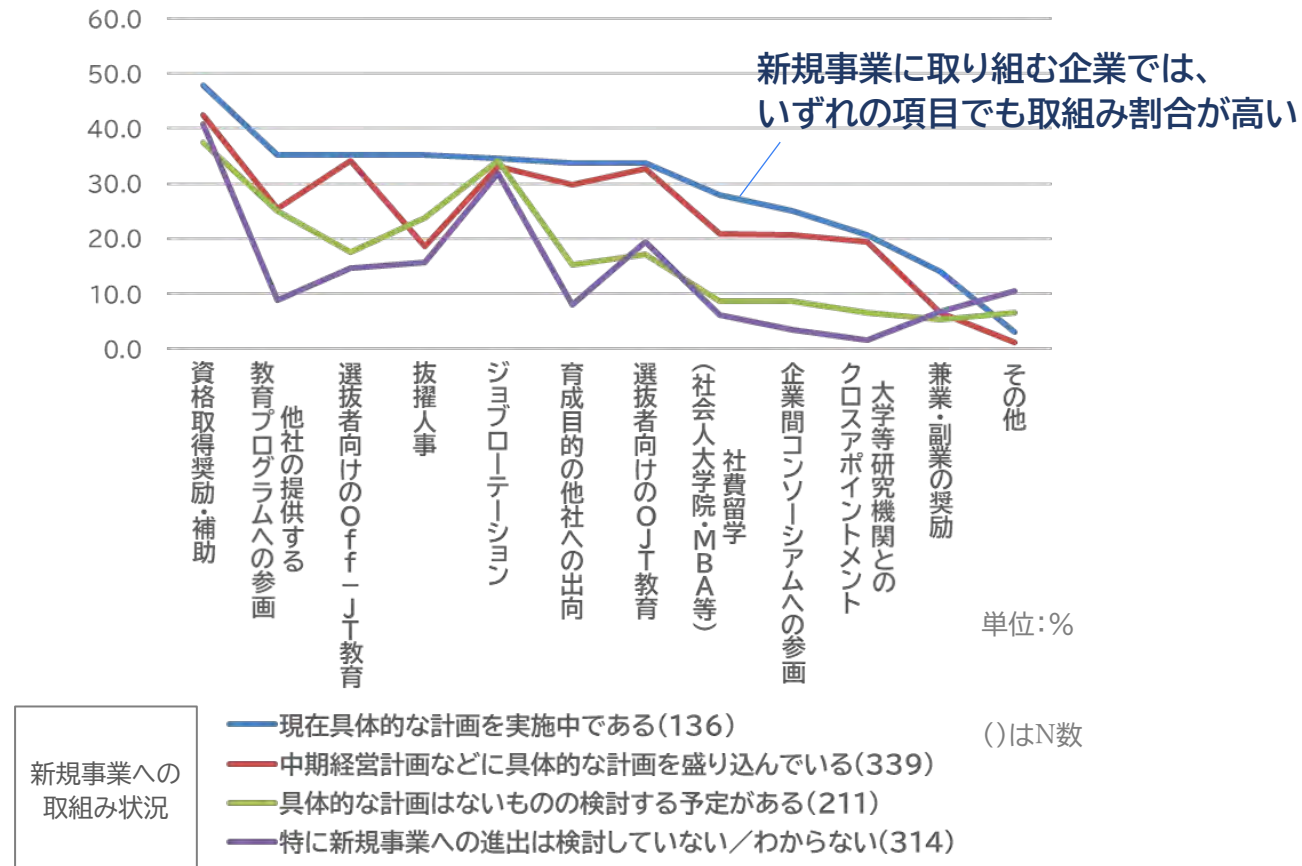
出所:三菱総合研究所

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

新規事業に取り組む企業ほど、外部の知識・技術・ノウハウ吸収を重視

新規事業への取り組み状況と中核人材／変革人材育成への取り組み状況

経営幹部候補やイノベーション人材など、会社の中核を担う／今後の変革を担う人材の育成のために、あなたの所属する会社ではどのような取り組みを行っていますか。



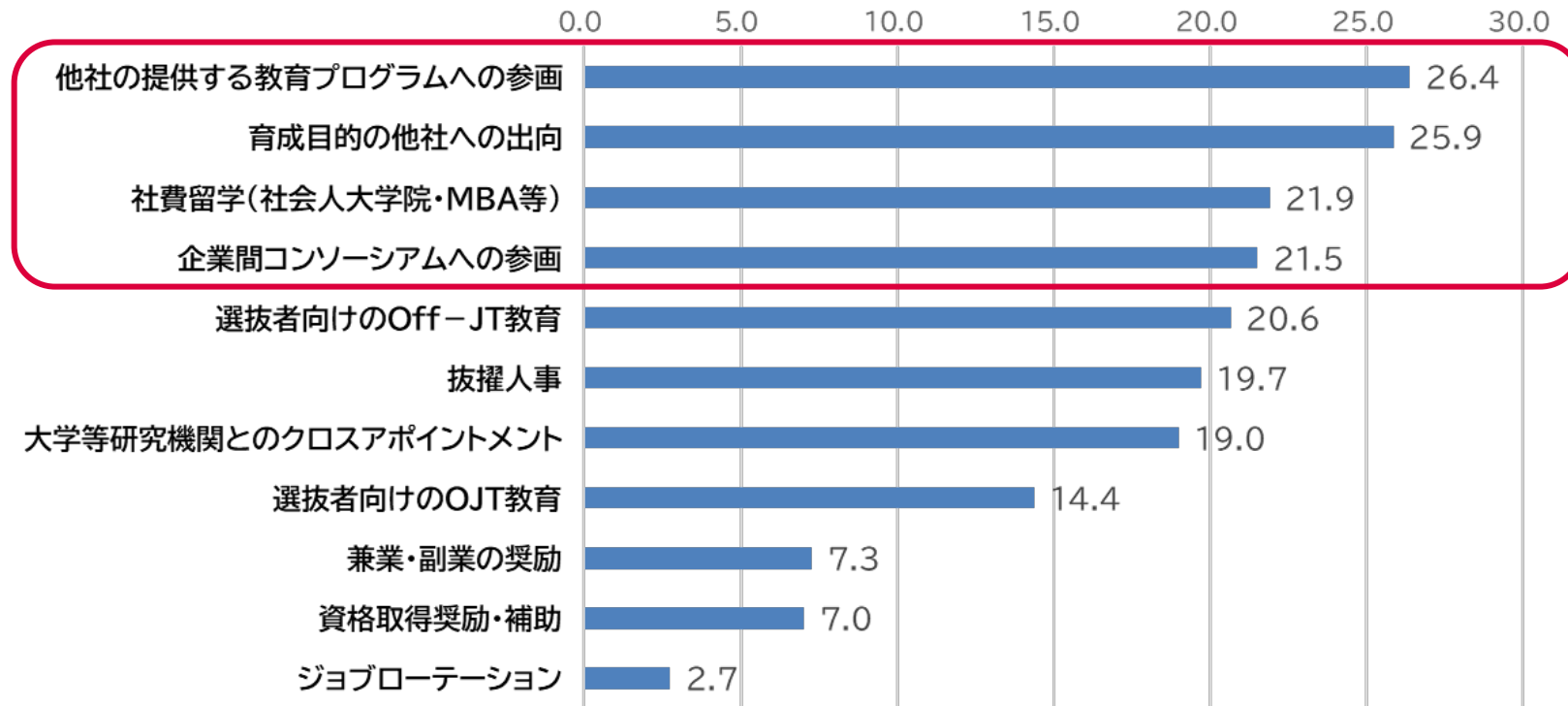
出所：三菱総合研究所 企業パネル向けアンケート調査(2022年8月実施)

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

新規事業に取り組む企業ほど、外部の知識・技術・ノウハウ吸収を重視

新規事業への取組み状況と中核人材／変革人材育成への取組み状況

「現在具体的な計画を実施中である」と「特に新規事業への進出は検討していない」との選択率比較
単位:ポイント(「計画実施中」の選択率% - 「進出は検討していない」の選択率%)

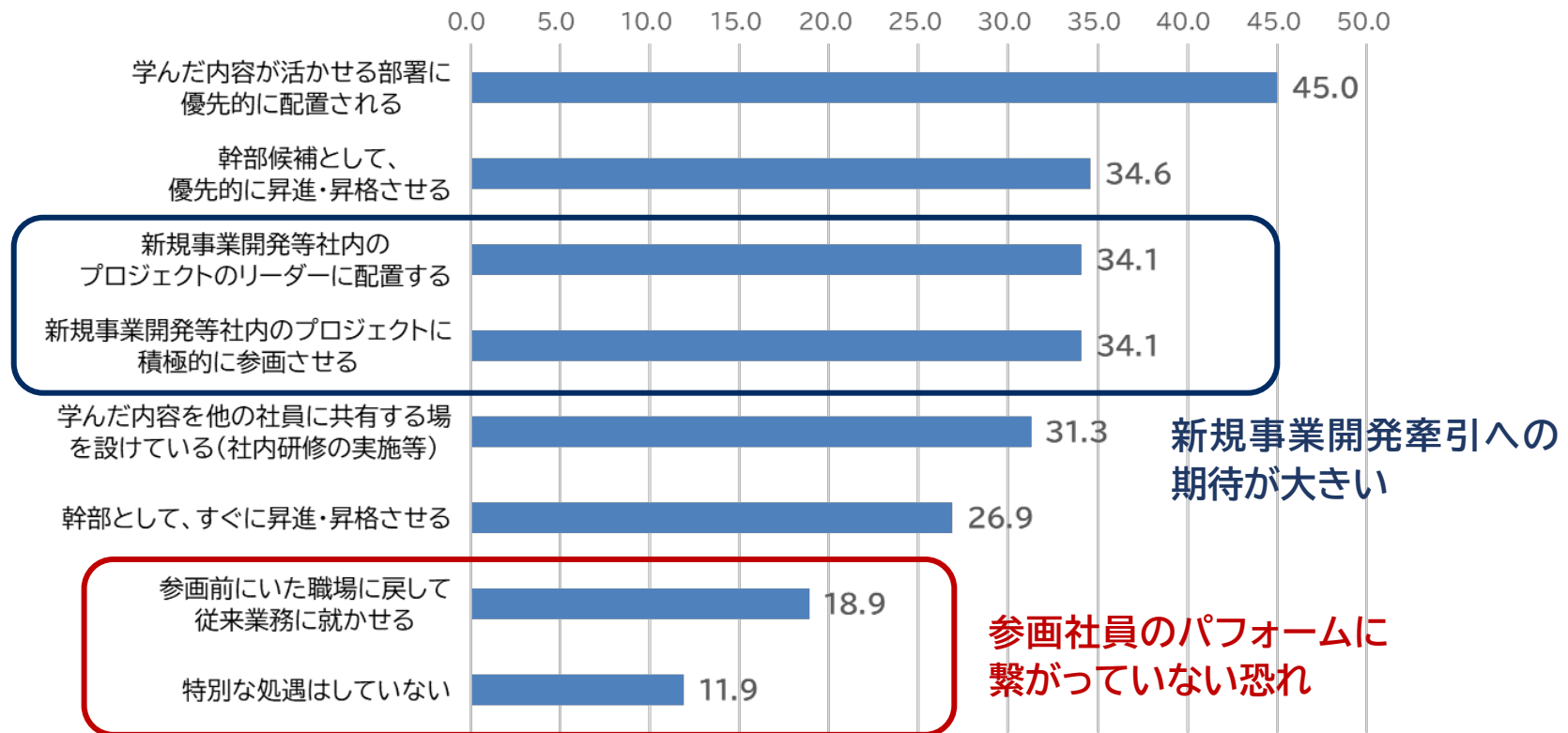


出所:三菱総合研究所 企業パネル向けアンケート調査(2022年8月実施)

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

教育を受けた社員のパフォーマンスを引き出せていない恐れ

中核人材／変革人材育成への取組み_参画社員の処遇



出所:三菱総合研究所 企業パネル向けアンケート調査(2022年8月実施)

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

事例： 双日「デジタル人材育成プログラム『応用』」

出所: 双日社ホームページ(<https://www.sojitz.com/jinzai/jp/challenge/dx/>)よりMRI作成

3. DX・GX時代に対応するキャリアシフト

事例： 双日「デジタル人材育成プログラム」

概要

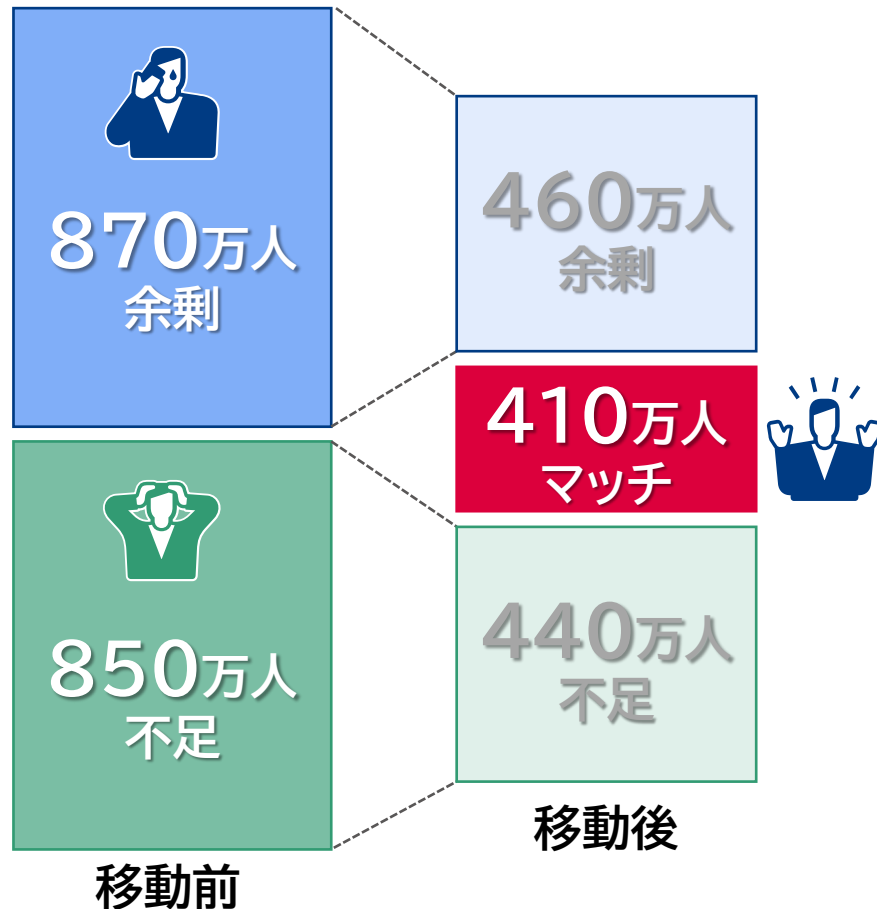
- 「応用基礎」では、eラーニング教材での座学に加え、外部講師を交えたハンズオン研修を通じ、**回帰モデルを用いたデータ分析や、アプリケーション開発の基盤となるプログラミングやアルゴリズムの基礎知識習得**を目指す
- 「エキスパート」では、データ分析コースの場合、実際のプロジェクトに関連するデータから、機密性の高い情報を除く等加工をしたデータを学習材料として用い、分析だけに留まらず、**当該プロジェクトの主管部署に対し、データに基づいた施策提案まで実施(学習時間100時間以上を想定)**
- エキスパートレベルの人材は40名(23年度)、応用基礎を含めた応用レベル全体では300名(23年度)、**5年以内に全社員の25%程**にあたる600名の履修を計画

背景・設計思想

- IT部隊だけでなく各現場にデジタル活用をリードできる人材配置を目指し**“どのような事業でも応用が利く”カリキュラム設計**を意識
- **修了後のパフォーマンスを強くイメージした設計**になっていることに加え、同じプログラムに参加した社員間でのコミュニティ形成を図るなど、**社員のスキルを最大限活用**できるようなフォローアップの仕組みを設計

3つのキャリアシフト実現で410万人のミスマッチ解消

人材移動シミュレーション結果(2030年)



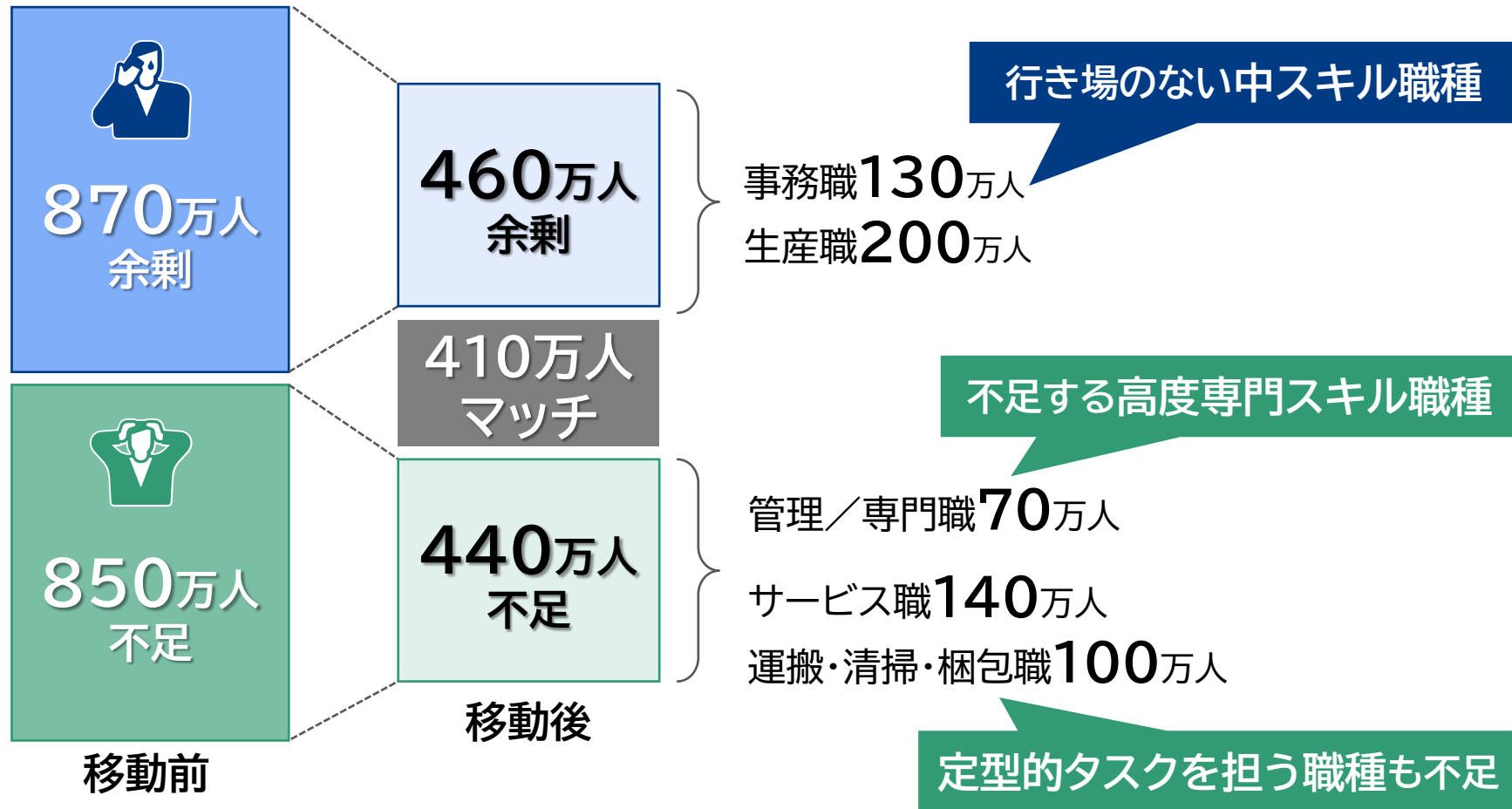
累計800万人を超える人材ミスマッチを埋めるべく、下記5条件を満たす人材移動を最大限発生

- ① 職業間のタスク類似度
- ② 教育の壁の低さ
- ③ 労働慣行の壁の低さ
- ④ 中長期的な労働需要
- ⑤ 中長期的な労働条件の向上

➡ **400万人超**の
ミスマッチが解消

キャリアアップのみでは解決されないミスマッチ

人材移動シミュレーション結果(2030年)

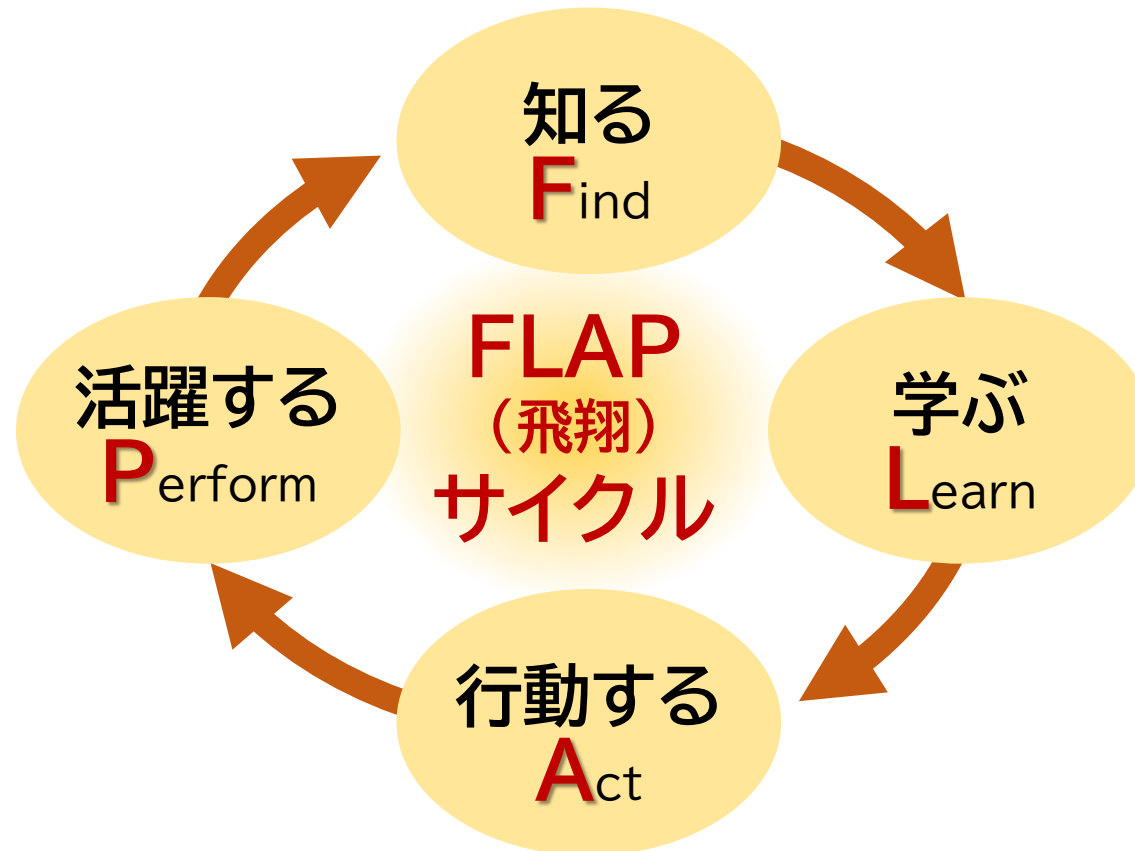


出所:三菱総合研究所

4. 人的資本経営の実現 に向けた「FLAPサイクル」

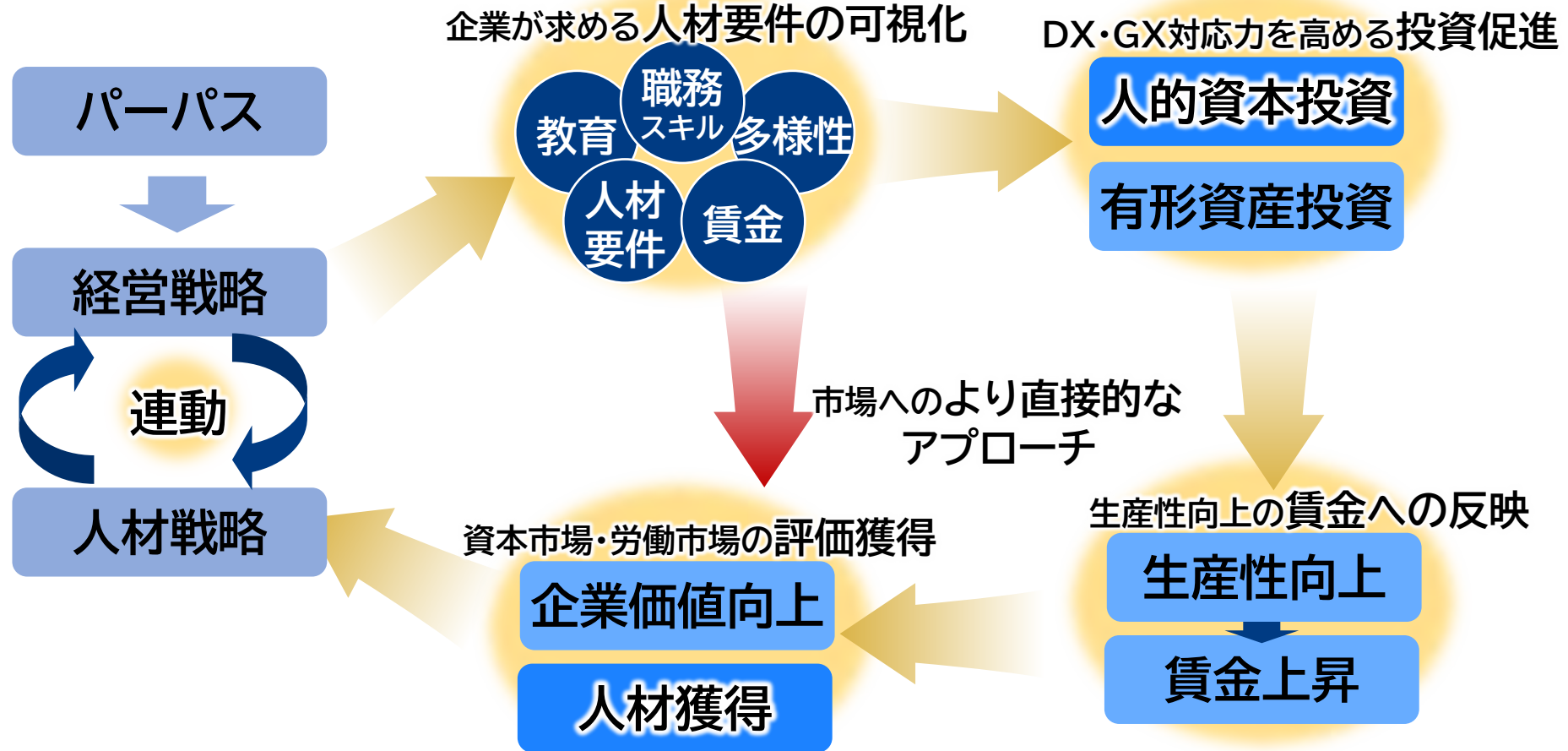
「FLAPサイクル」が日本の人材を活性化

- 日本では特に「知る(将来求められる仕事内容や人材要件の可視化)」を整備し、「学び」「行動し」「活躍する」ための土台を提供することが重要



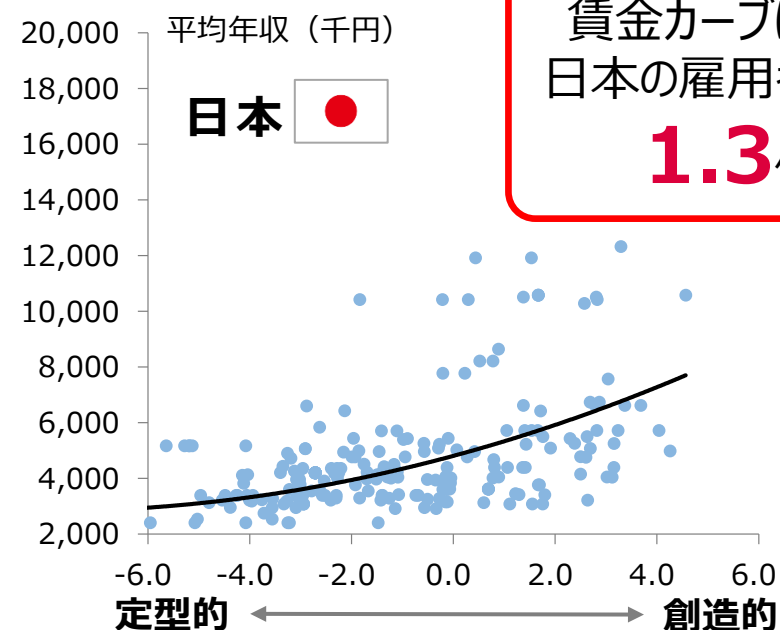
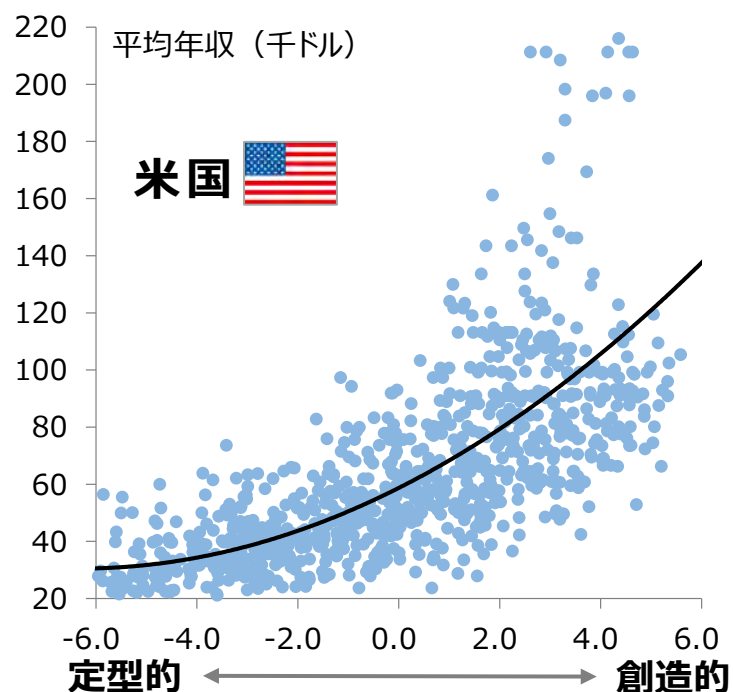
出所: 三菱総合研究所

人的資本可視化をめぐる好循環の形成を



職務連動型賃金で人材価値の適切な評価を

2015年 米国・日本のタスク特性と賃金の関係：MRI推計



米国並みの
賃金カーブになれば
日本の雇用者報酬は
1.3倍に

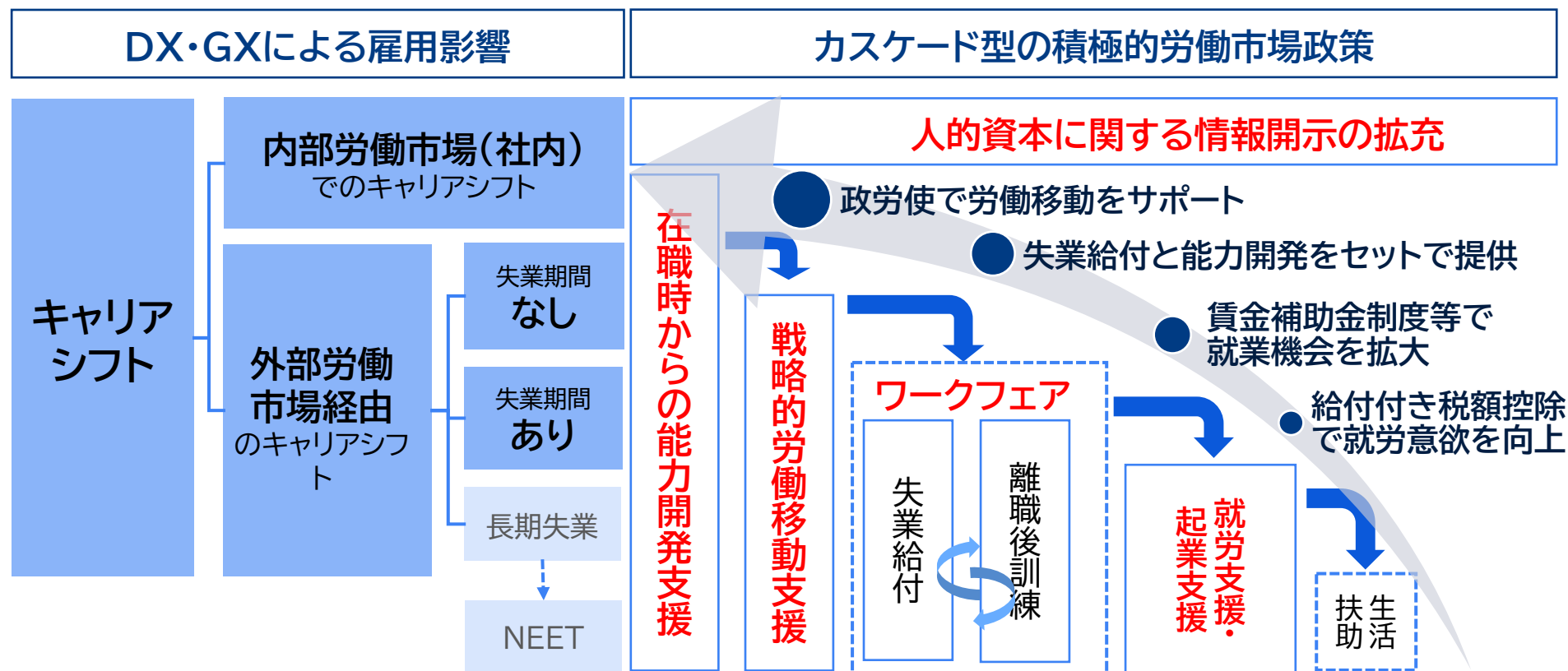
注）図表の横軸は、職業別の特性データに基づいて定型的か創造的かで分類したもの。

出所）米国O*NETデータ、米国労働省、総務省「国勢調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等より三菱総合研究所推計

4. 人的資本経営の実現に向けた「FLAPサイクル」

「雇用維持」から「積極的労働市場政策」への転換を

生活保障・能力開発・労働移動を連続的に支援する
「カスケード型積極的労働市場」



出所:三菱総合研究所

ご報告のまとめ

1. DX・GX実現にはリスクリングと人材シフトが不可避
2. 日本に必要なのは「創造的」なタスクをこなす人材
3. 3つのキャリアシフトがDX・GXに必要な人材を育成
(しかし短期的にはミスマッチが残る可能性…)
4. 「FLAPサイクル」を形成し官民協働で人材活性化を

未来を問い続け、変革を先駆ける



詳細はニュースリリースをご参照 →

<https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/20220706.html>



業職種を超えた転職 (ジョブチェンジ転職)の 実態調査セミナー

～円滑な労働移動を実現するためのポイント～



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

質疑応答



業職種を超えた転職 (ジョブチェンジ転職)の 実態調査セミナー

～円滑な労働移動を実現するためのポイント～



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

Ⅱ．調査結果レポート

業職種を超えた転職（ジョブチェンジ転職）の 実態調査結果について

一般社団法人 人材サービス産業協議会

副理事長 清水 竜一

事務局 部長 池目 雅紀

JHRの問題意識とジョブチェンジ転職/採用実態把握調査の目的

問題意識

- 職業人生の長期化、キャリアのマルチサイクル化が進む。
- テクノロジーの進化やパンデミック等による**失職リスクが高まる**。
- ジョブ型化（ジョブに人）**の流れは徐々に進む。

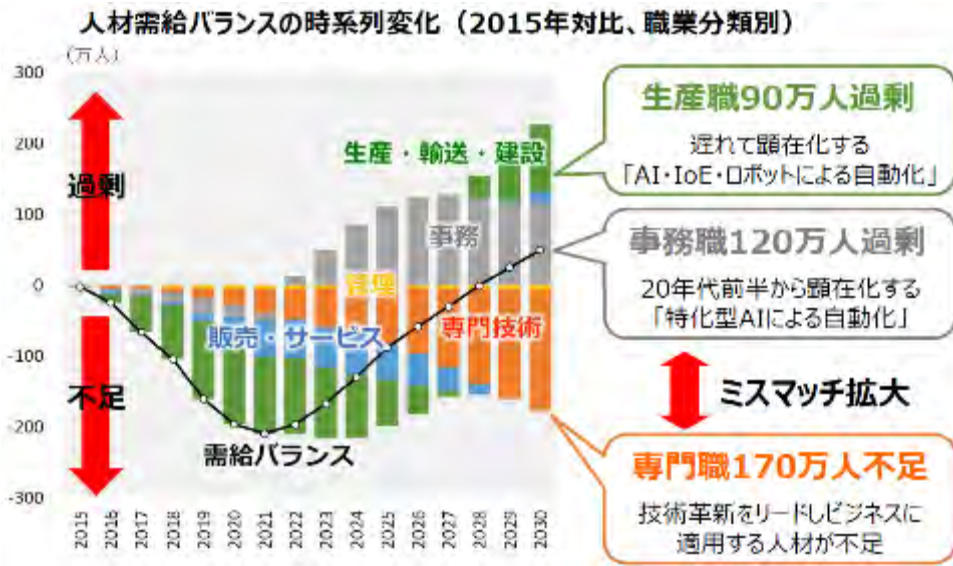
➡ 業種や職種を超えた労働移動が進まないと
「人手不足なのに人余り」に

課題

- 職種や業種を超えて、多様な個人が、多様な働き方**で自身の持つ能力やスキルを最大限生かせる仕事を効率的に探せる労働市場を形成していくことが、人材サービス産業の責務。

調査目的

- ジョブチェンジ転職/採用の実態を明らかにする。
- ジョブチェンジ転職/採用の**成功要因・阻害要因**を明らかにする。



◆「ジョブチェンジ」の定義◆
前職から業種又は職種が変わる転職と規定する

	同業種	異業種
同職種		
異職種		

1. ジョブチェンジ転職/採用実態調査の概要
2. 労働市場におけるジョブチェンジ転職/採用の実態は？
3. ジョブチェンジ転職は成功しているのか？
4. ジョブチェンジ転職意向を実現するための条件は？
5. 調査結果のまとめと今後の課題

1、ジョブチェンジ転職/採用実態調査の概要

調査の概要

- 転職意向者、転職者に異業種/異職種への転職意向を聴取
- 募集職種毎の異業種/異職種からの採用意向を聴取。
- 転職者、中途入社者に転職前後の業種/職種の変化を聴取。

	誰に	何を	
		ジョブチェンジ転職/採用意向	結果
個人調査	転職意向者 n = 16983	ジョブチェンジ転職意向	×
	転職者 (直近3年以内) n = 1044	転職時の ジョブチェンジ転職意向	
企業調査	採用/育成 担当者 n = 1161	募集職種毎の ジョブチェンジ採用意向 n = 2632	中途入社者の転職前後 での業種・職種の変化 (直近3年以内) N = 1 8 2 1

- 異なる職種への転職意向
- 異なる業種への転職意向

- 1 : こだわる
- 2 : ややこだわる
- 3 : あまりこだわらない
- 4 : こたわらない
- 5 : 特に決めていない
- ※ 1、2を意向ありとみなす。

- 異なる職種からの採用意向
- 異なる業種からの採用意向

- 1 : こだわる
- 2 : ややこだわる
- 3 : あまりこだわらない
- 4 : こたわらない
- 5 : 特に決めていない
- ※ 1、2を意向ありとみなす。

職種と業種の分類

● 16業種、37職種に分類

16 業種

- 1 建設業
- 2 製造業
- 3 電気・ガス・熱供給・水道業
- 4 情報通信業
- 5 運輸業、郵便業
- 6 卸売業、小売業
- 7 金融業、保険業
- 8 不動産業、物品賃貸業
- 9 学術研究、専門・技術サービス業
- 10 宿泊業
- 11 飲食サービス業
- 12 生活関連サービス業、娯楽業
- 13 教育、学習支援業
- 14 医療、介護、福祉
- 15 その他のサービス業
- 16 上記以外の業種

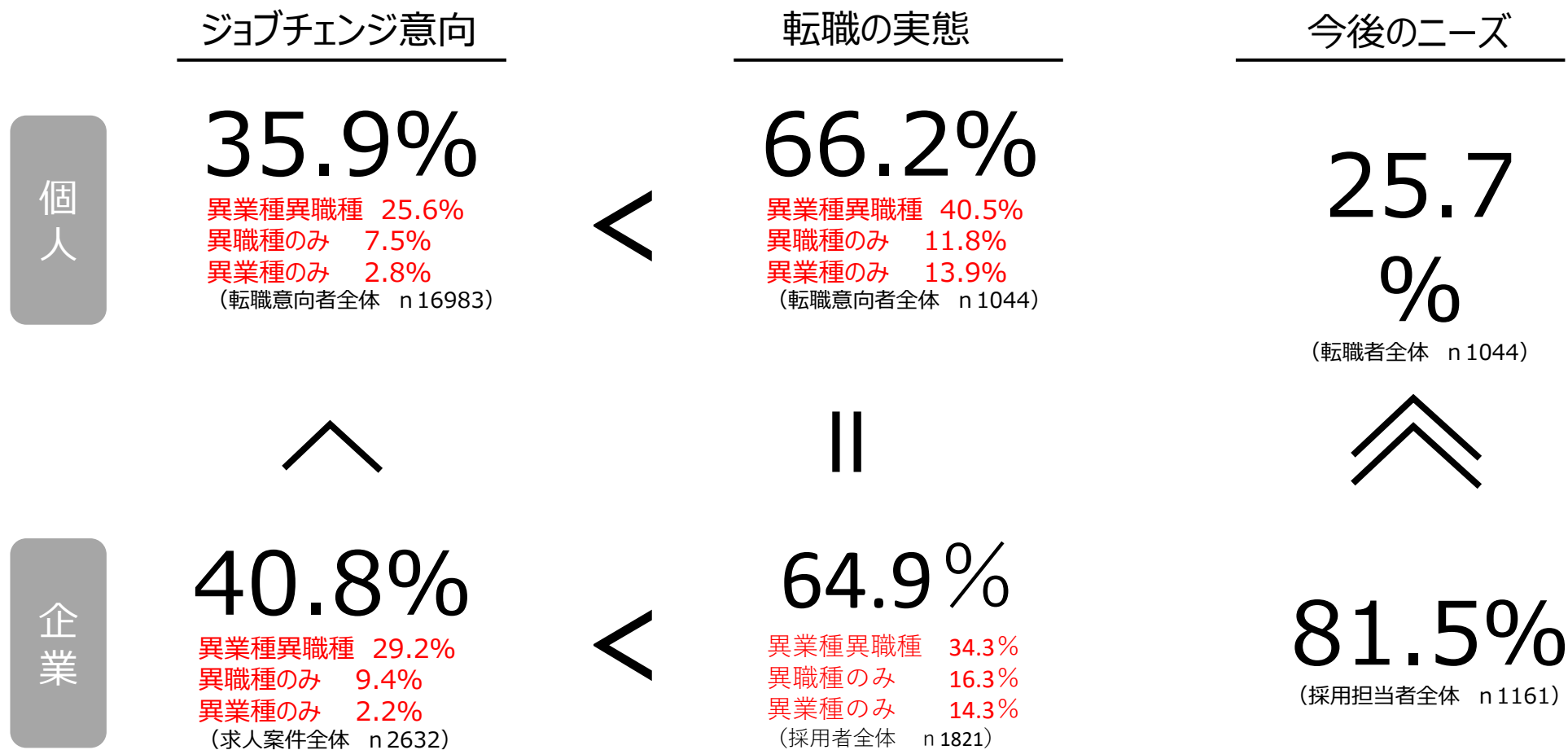
37 職種

- 1 経営企画
- 2 総務・人事
- 3 財務・会計・経理・法務
- 4 広報・宣伝・編集
- 5 事務・アシスタント
- 6 企画・マーケティング
- 7 IT系技術職
- 8 WEBクリエイティブ職（WEBデザイナー、プランナーなど）
- 9 クリエイティブ職（デザイン・ディレクターなど）
- 10 コンサルタント
- 11 営業職（個人向け営業）
- 12 営業職（法人向け営業）
- 13 営業推進・営業企画
- 14 営業事務・営業アシスタント
- 15 受付・秘書
- 16 販売職（販売店員、レジなど）
- 17【飲食】 接客・サービス系職種
- 18【飲食以外】 接客・サービス系職種
- 19 顧客サービス・サポート
- 20 資材・購買
- 21 設計（機械・電気・半導体）
- 22 研究開発
- 23 生産技術・生産管理・品質管理
- 24 製造（組立・加工）
- 25 軽作業（梱包・検品・仕分／搬出・搬入など）
- 26 配送・倉庫管理・物流
- 27 建築・土木系技術職（施工管理・設計系）
- 28 建築・土木系技術職（職人・現場作業員）
- 29 警備・清掃・ビル管理
- 30 ドライバー
- 31 理美容師（スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど）
- 32 福祉系専門職（介護士・ヘルパーなど）
- 33 医療系専門職
- 34 幼稚園教諭・保育士
- 35 教育関連
- 36 その他専門職
- 37 その他

2、労働市場におけるジョブチェンジ転職/採用の実態は？

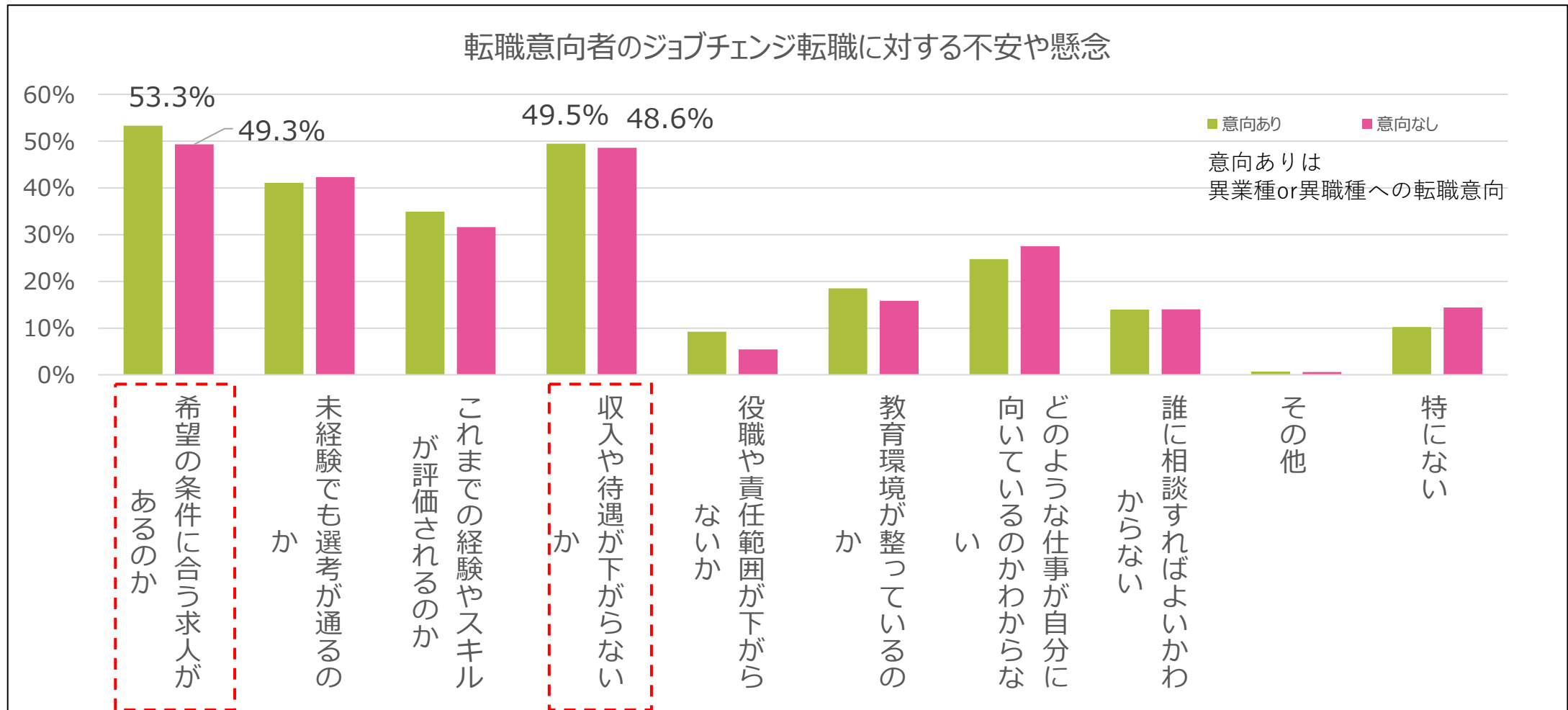
個人と企業のジョブチェンジ転職/採用意向と実態のギャップ

- 個人の35.9%、企業の求人案件の4割が異業/種異職種への転職/採用の意向がある。
- 転職の実態は3人に2人はジョブチェンジしており、個人・企業の意向と実態に大きなギャップが存在。
- ジョブチェンジ採用に対する企業の意向は高く、今後ニーズは高まる可能性。



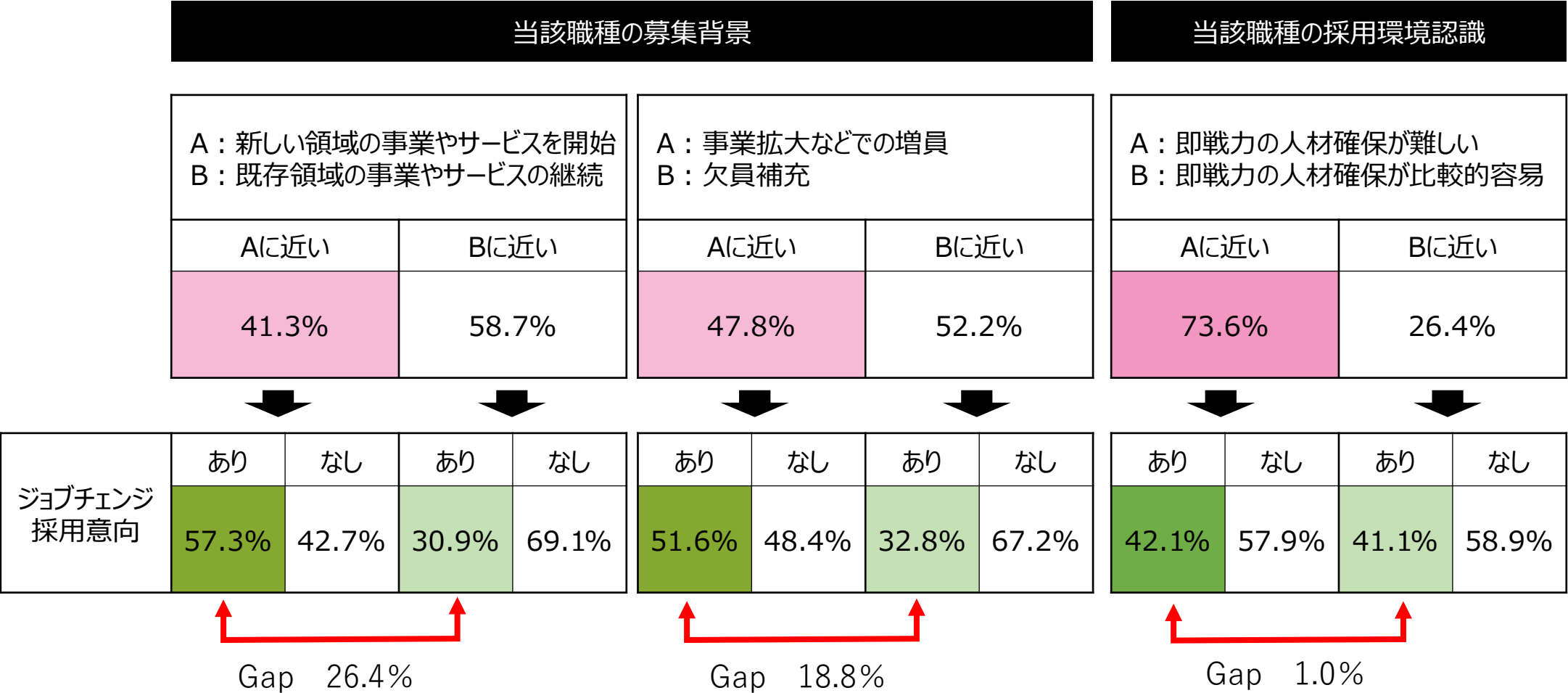
ジョブチェンジ転職に対する個人の不安や懸念

- 半数の転職意向者がジョブチェンジ転職に対して「希望の条件に合う求人があるのか?」、「収入や待遇がさがらないか?」という不安や懸念を持っている。
- ジョブチェンジ転職意向の有無に大きな差はなく、同様に不安や懸念を持っていることが伺える。



企業のジョブチェンジ採用意向

- 当該職種の募集背景が「新しい領域」、「事業拡大」の求人は4割超。また、「即戦力採用が難しい」と認識している求人は7割を超える。
- 「新領域」や「事業拡大」はジョブチェンジ採用意向に影響を与えているが、採用環境認識との相関はみられない。

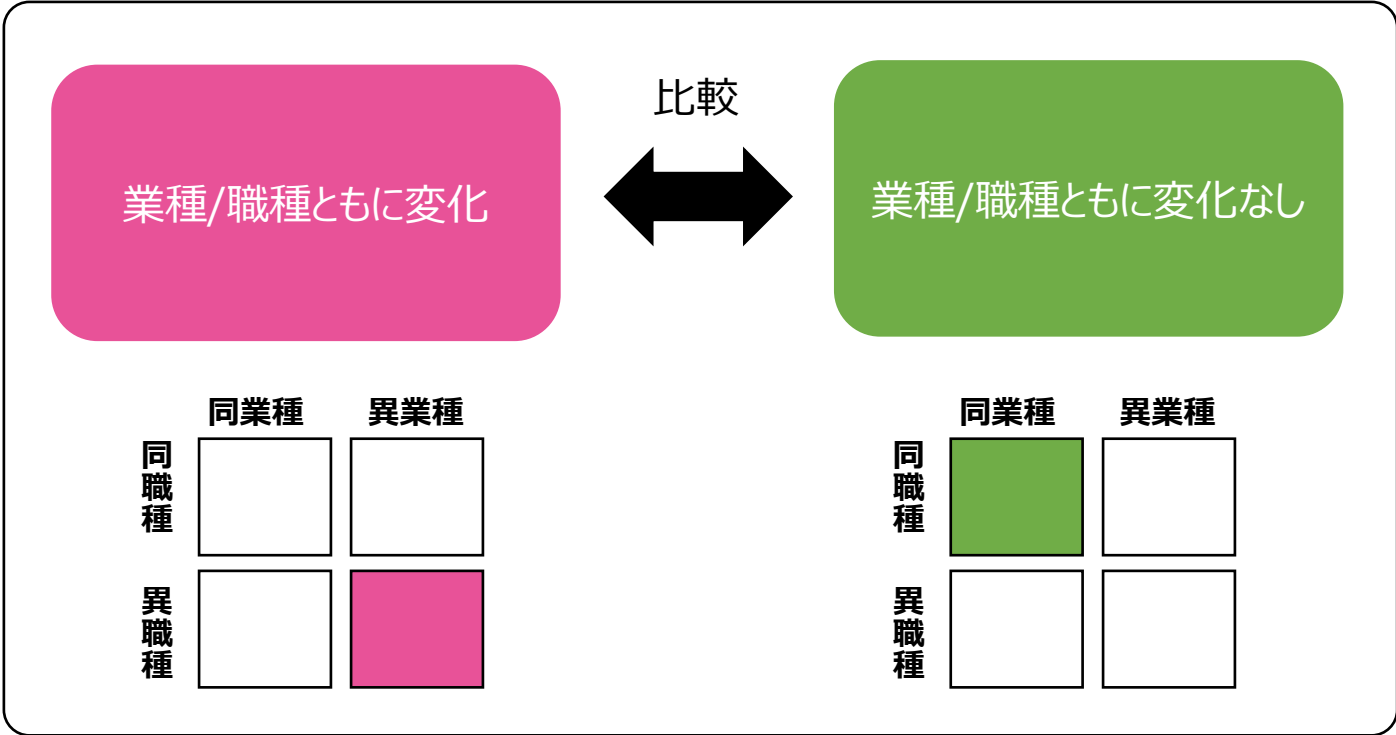


3、ジョブチェンジ転職は成功しているのか？

比較対象

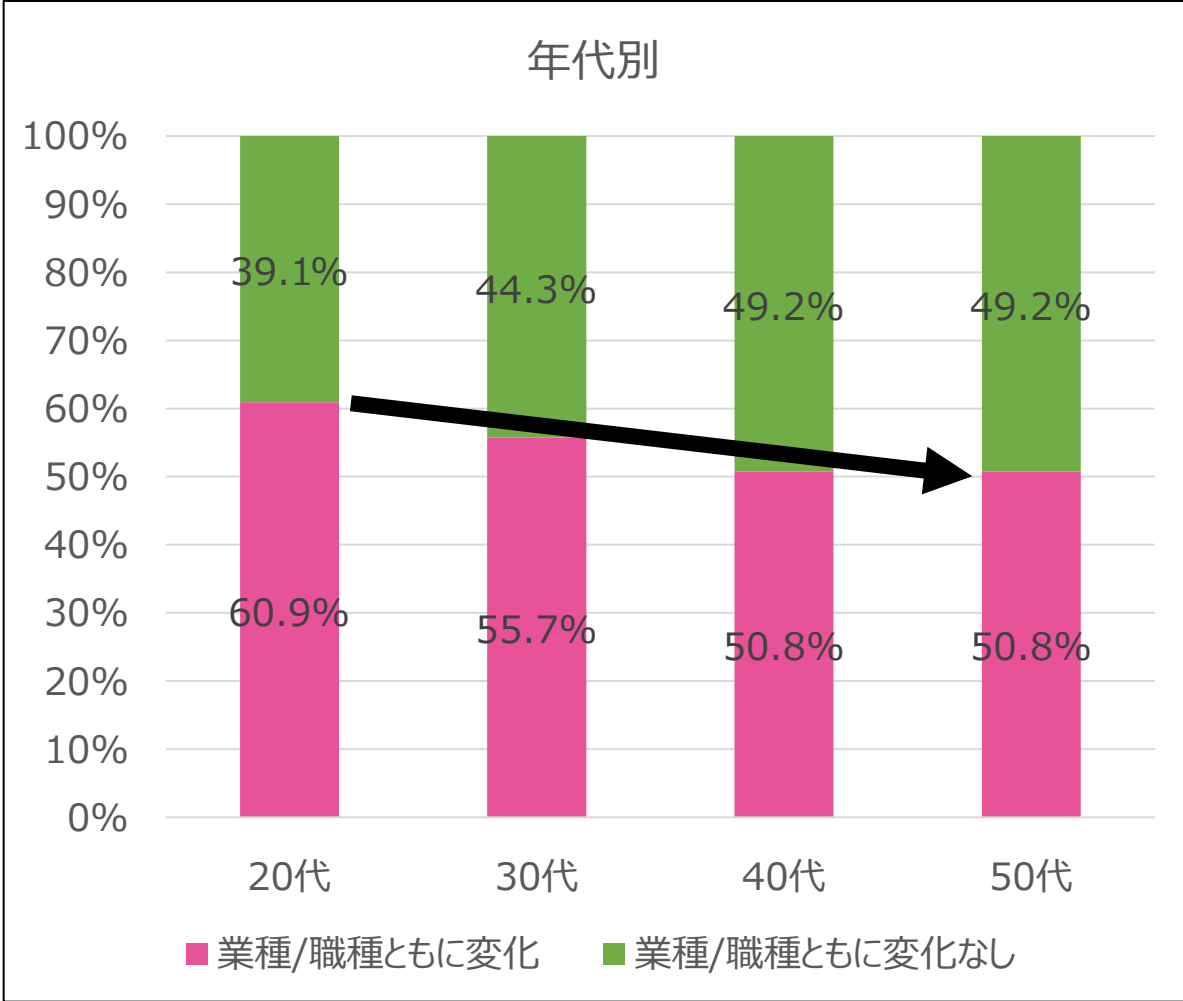
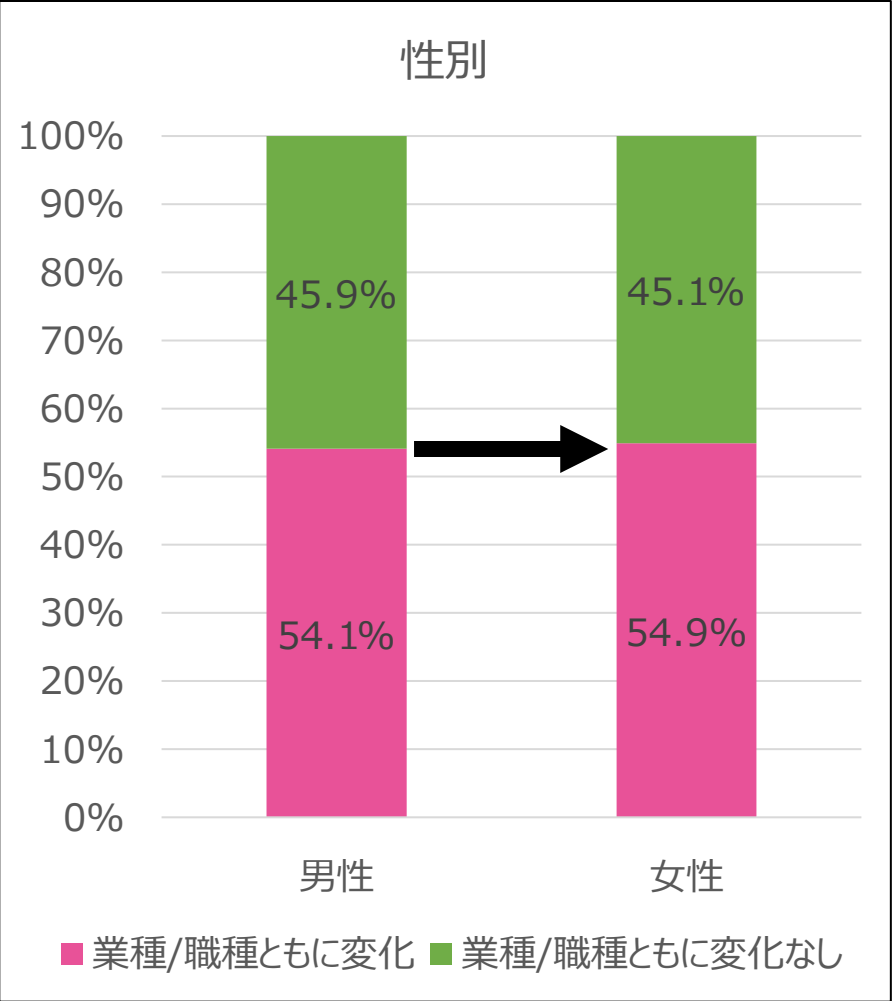
- ジョブチェンジ転職の成否
成否の要因を明確にするため、転職前後に「業種/職種ともに変化」した転職者と「業種/職種ともに変化しなかった」転職者を比較してジョブチェンジ転職の成功の可否について考察。

業種/職種ともに変化した転職者 + 業種/職種いずれも変化しなかった転職者N=776



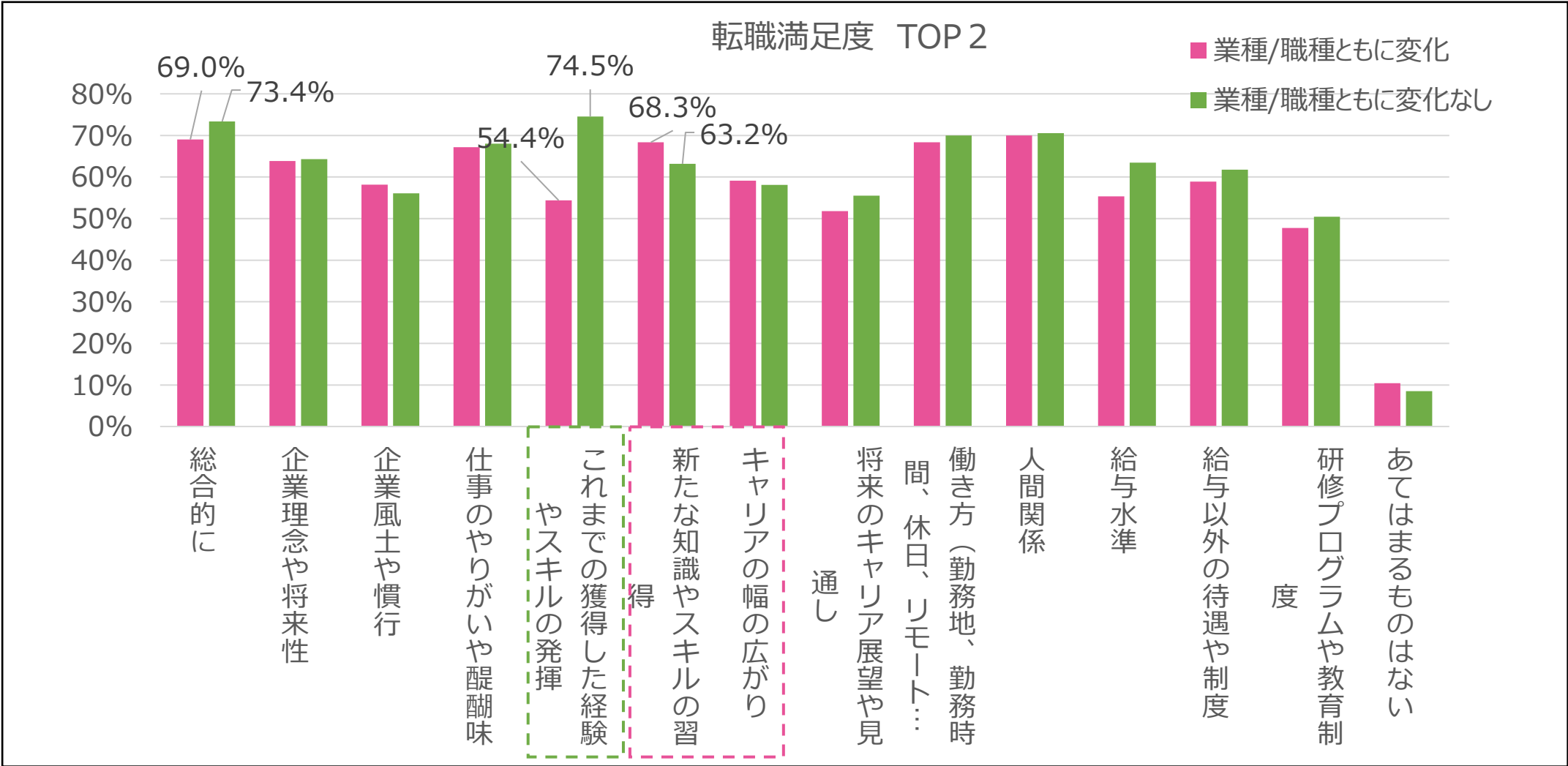
属性の比較

- 転職前後で業種/職種ともに変化した転職者は 5 割強で男女の差は見られない。
- 年齢別では 20 代が 6 割、50 代では 5 割と若い人ほど転職によって変化した転職者の割合が高くなる。



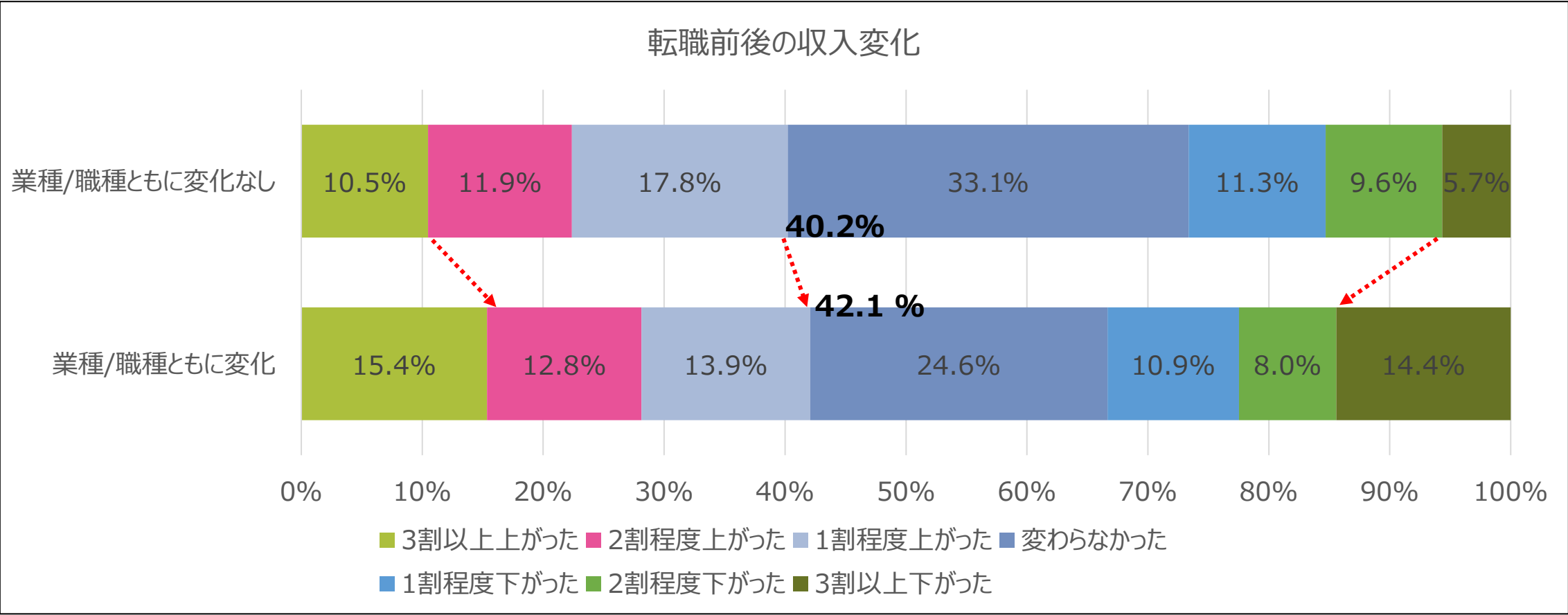
転職満足度の比較

- 「総合満足度」は 4 P 程変化なしが高くなっているが、大きな差はみられない。
- 「これまで獲得した経験やスキル」は変化なしが高く、「新たな知識やスキル」、「キャリアの幅」は変化ありが高い。



転職前後の収入変化の比較

- 転職前後で業種/職種が変わることによって収入がアップする転職者の割合は42%で変化がない転職者よりも若干高く、特に3割以上アップした割合5%程高くなっている。
- 一方、業種/職種が変わることによって収入が3割以上ダウンする転職者も変化なしに比べて高くなっている。



収入が3割以上ダウンした層の属性

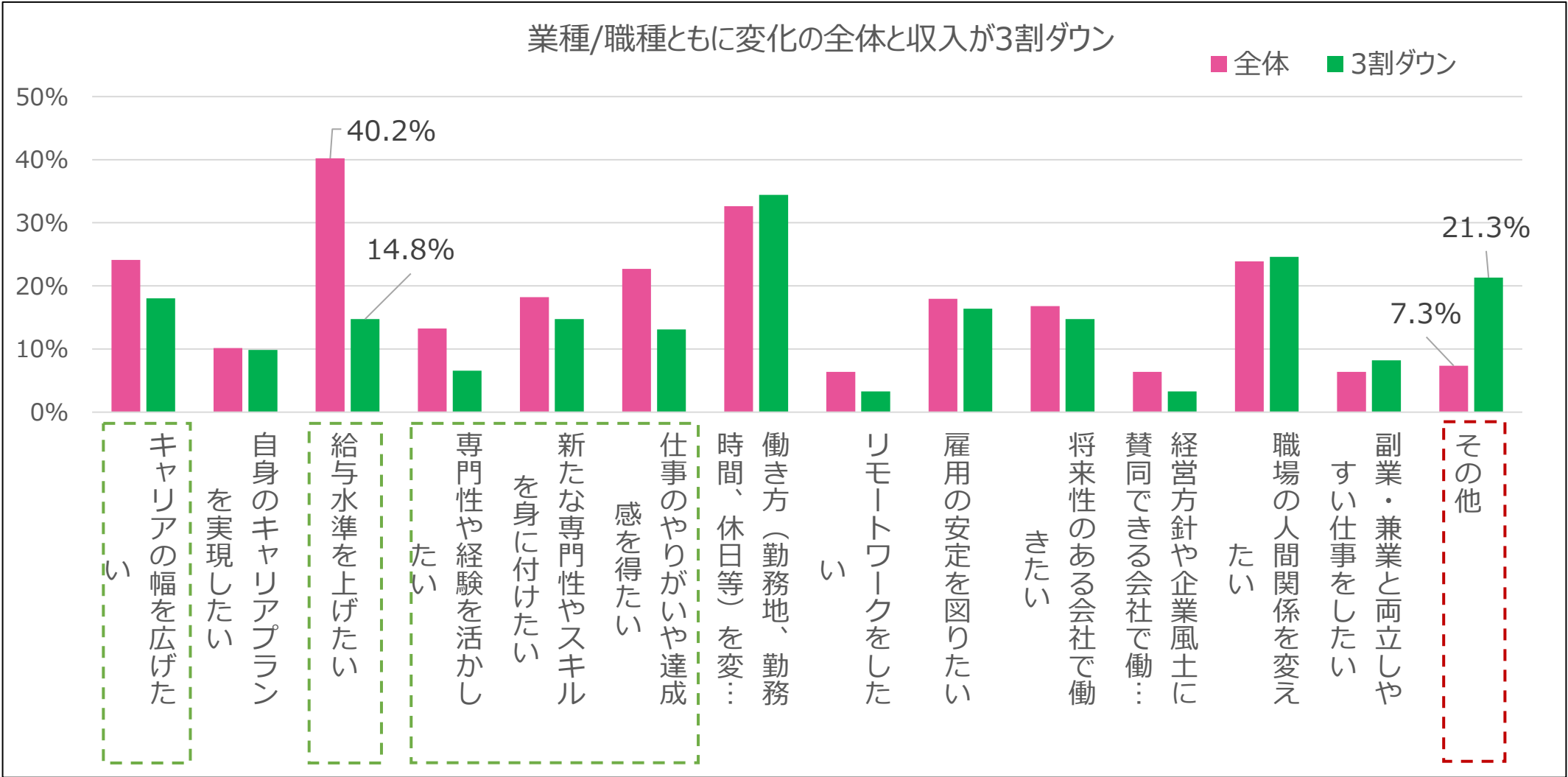
- 性別では男性の割合が女性よりも高く、年代別では特に50代の割合が高い。

収入が3割以上ダウンした転職者の属性

	性別		年代			
属性/回答	男性	女性	20代	30代	40代	50代
全体	291	255	117	107	98	101
3割減	44	30	12	9	15	25
割合	15.1%	11.8%	10.3%	8.4%	15.3%	24.8%

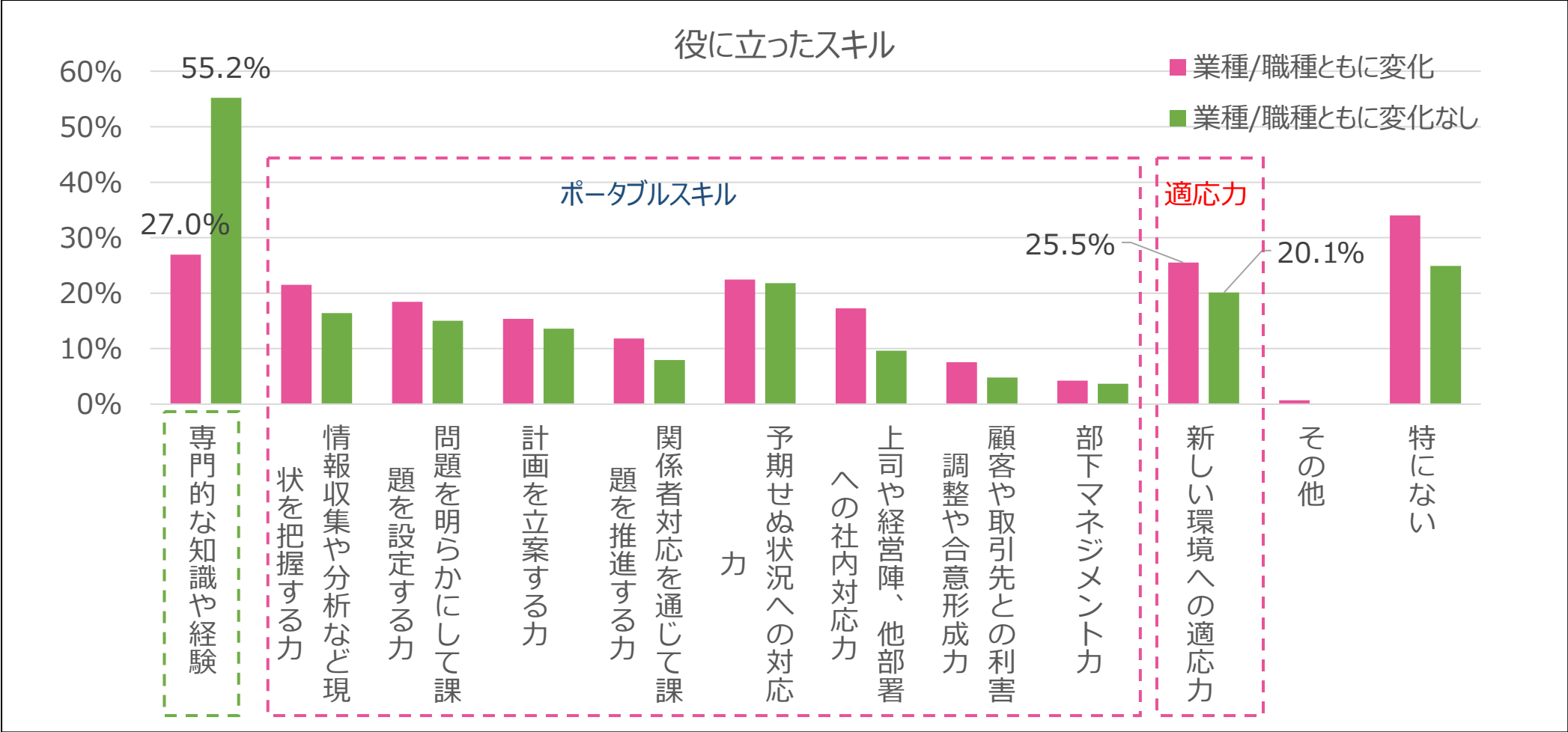
収入が3割以上ダウンした層の転職理由

- 「給与水準を上げたい」が全体と比較して顕著に低く、「キャリアの幅」、「専門性」、「やりがい」なども総じて低い。
- また、「その他」の理由が高くなっており、やむを得ぬ事情による転職などが想定される。



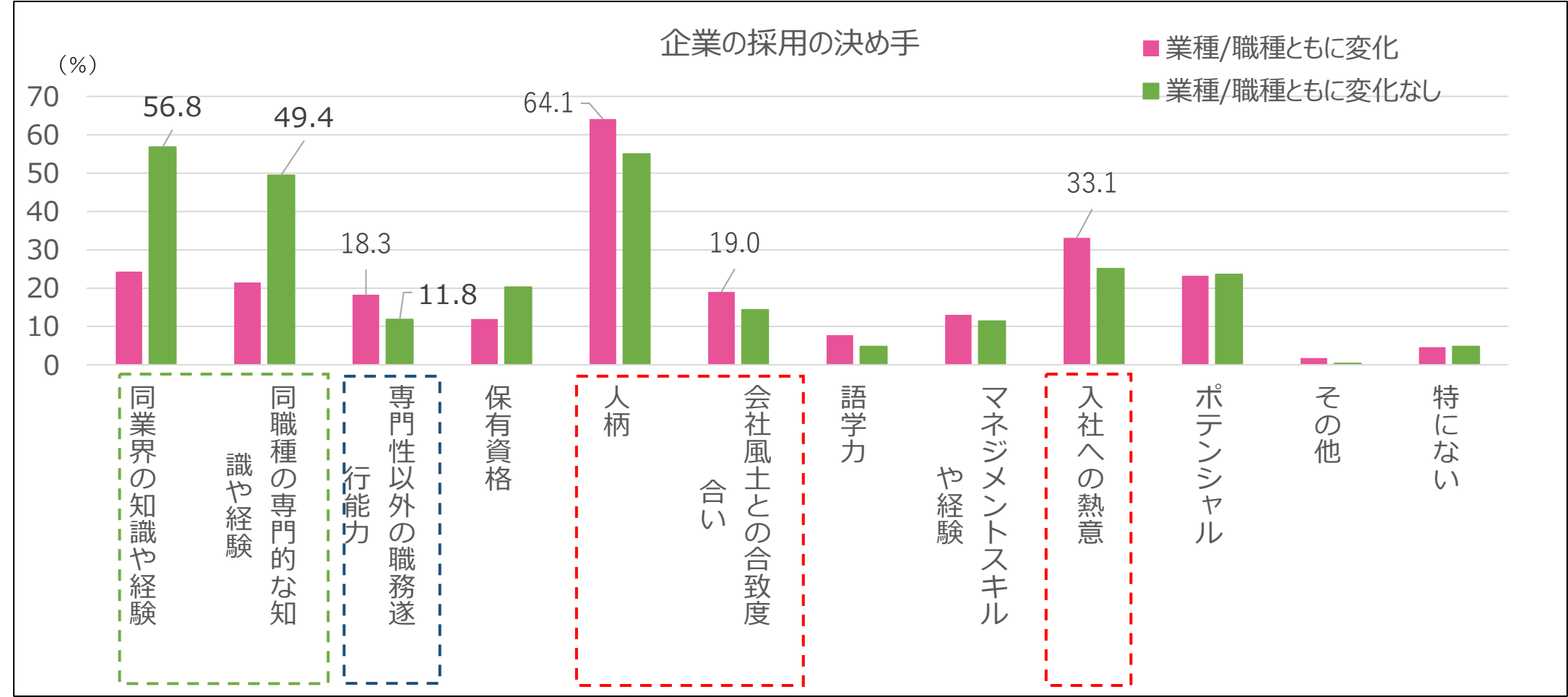
役に立ったスキルの比較

- 「専門的な知識や経験」は変化なしが顕著に高くなっている。
- 一方、業種/職種が変わった転職者は「情報収集」や「課題設定」、「計画立案」などのポータブルスキルや「新しい環境への適応力」を活用していることが伺える。



企業の採用の決め手の比較

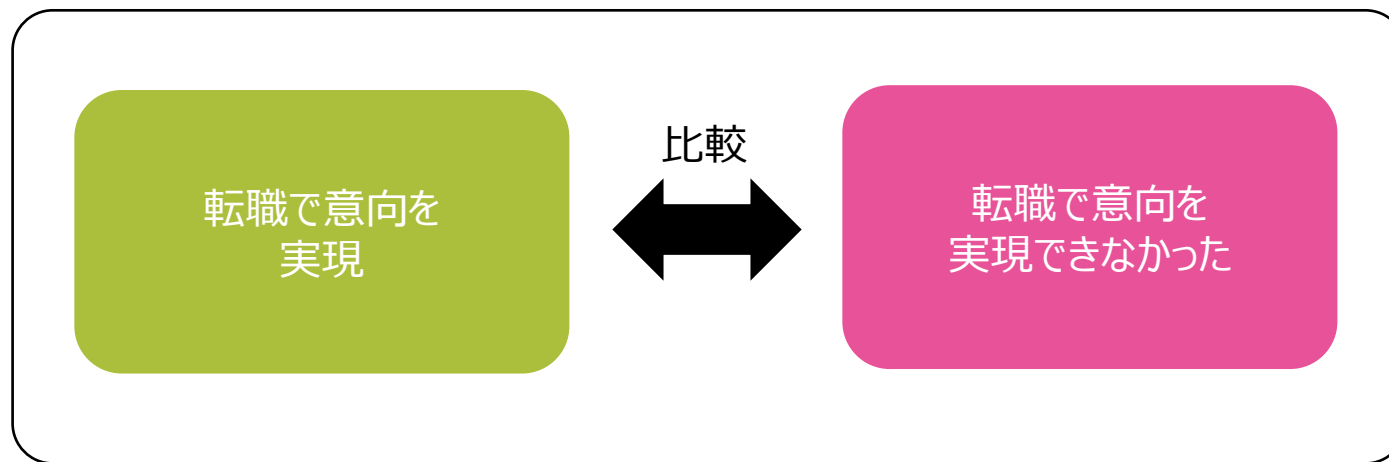
- 変化なしは「人柄」と並んで「業界、職種の知識や経験」が非常に高く、変化ありでは「人柄」、「会社風土との合致」、「入社への熱意」が変化なしと比較して高い。
- 「専門性以外の職務遂行能力（ポータブルスキル）」は6.5Pの差はあるが、採用時の決めてとしての優先順位は低く、採用時の見極め難易度が高い可能性が伺える。



4、ジョブチェンジ転職意向を実現するための条件は？

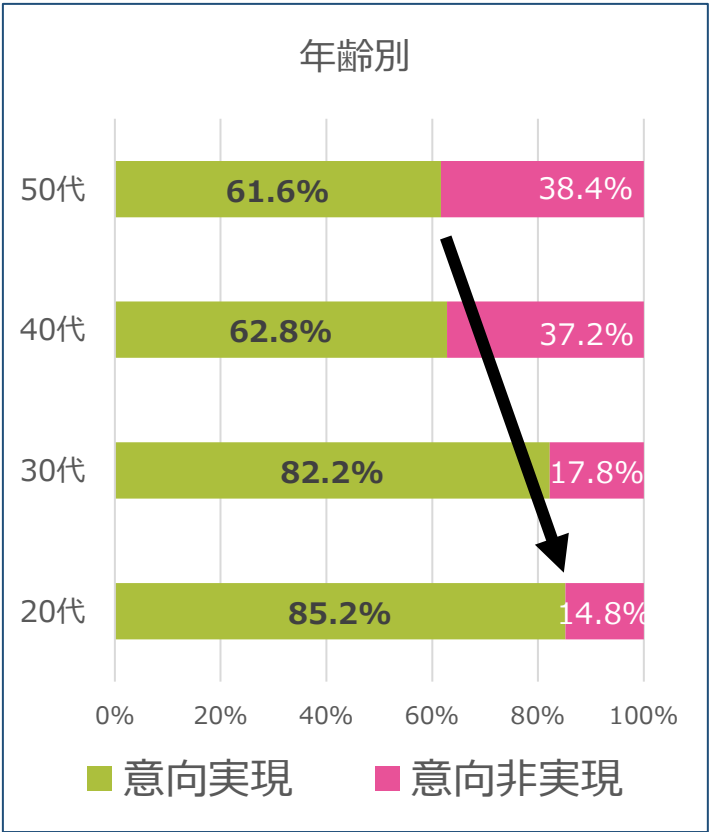
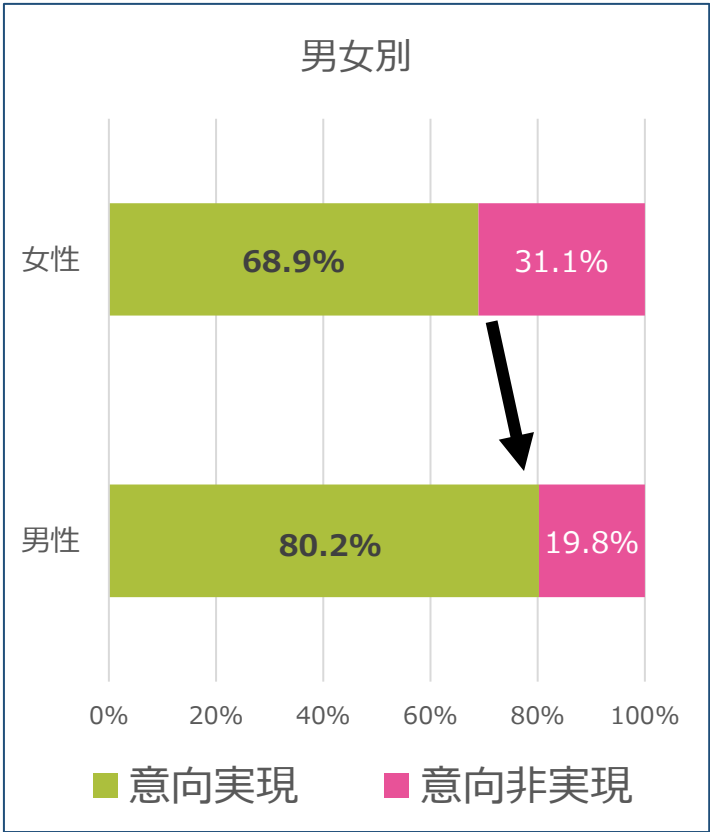
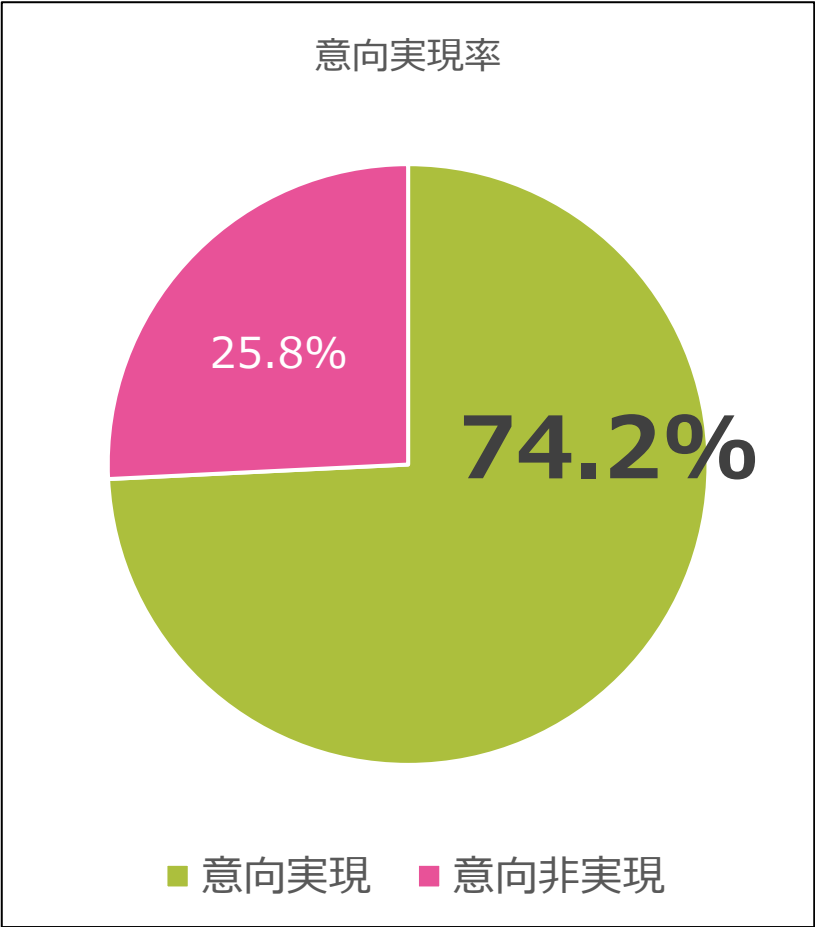
- ジョブチェンジ転職実現のための条件
転職前に異業種/異職種への転職意向を持っていた転職者の中で、転職によってその意向を実現した個人と実現できなかった個人を比較。

異業種/異職種への転職意向を持った転職者 N=337



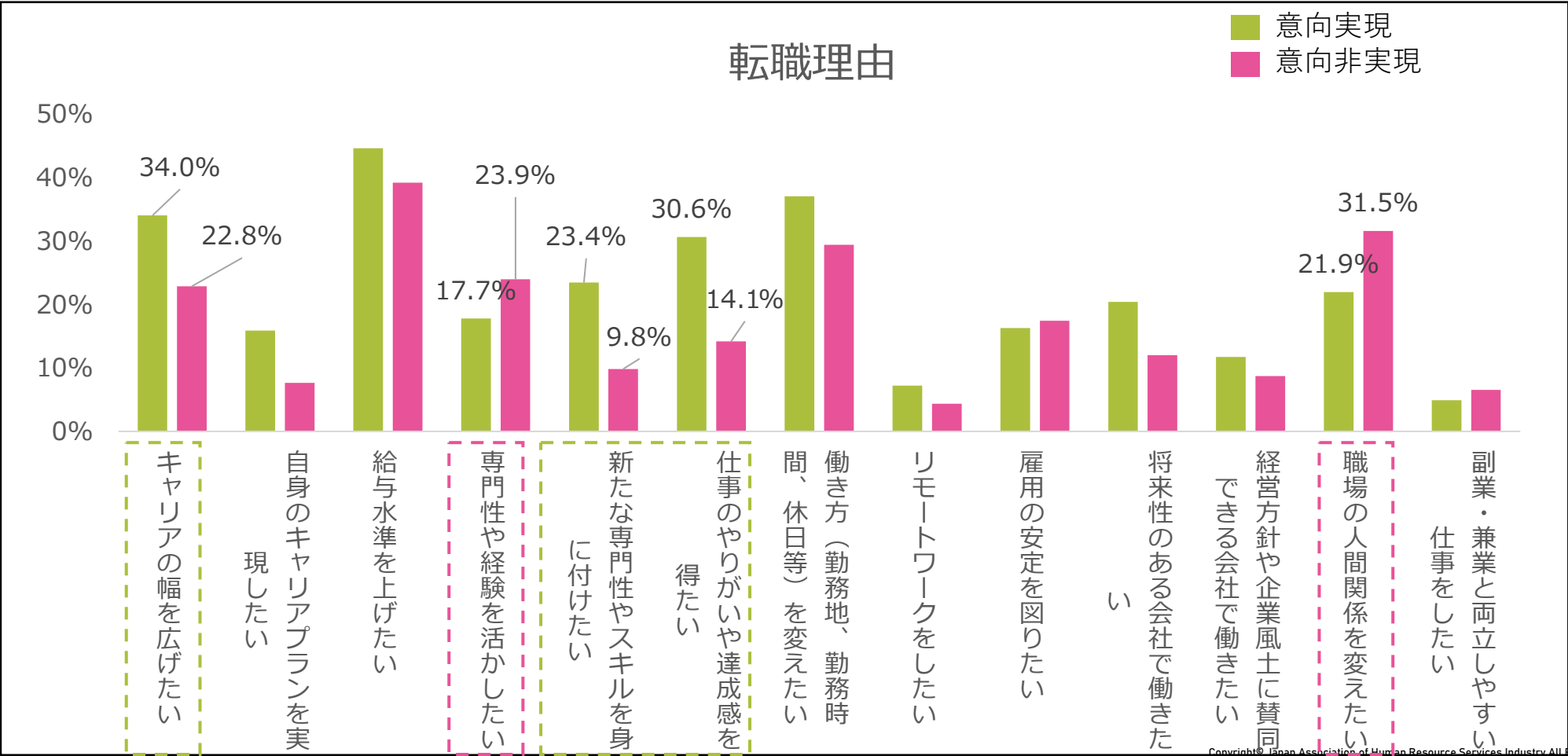
意向実現率と属性による比較

- 異業種/異職種への転職意向者の4人に3人は転職によってその意向を実現している。
- 一方、性別、年齢などの属性により意向の実現率に差が見られる。



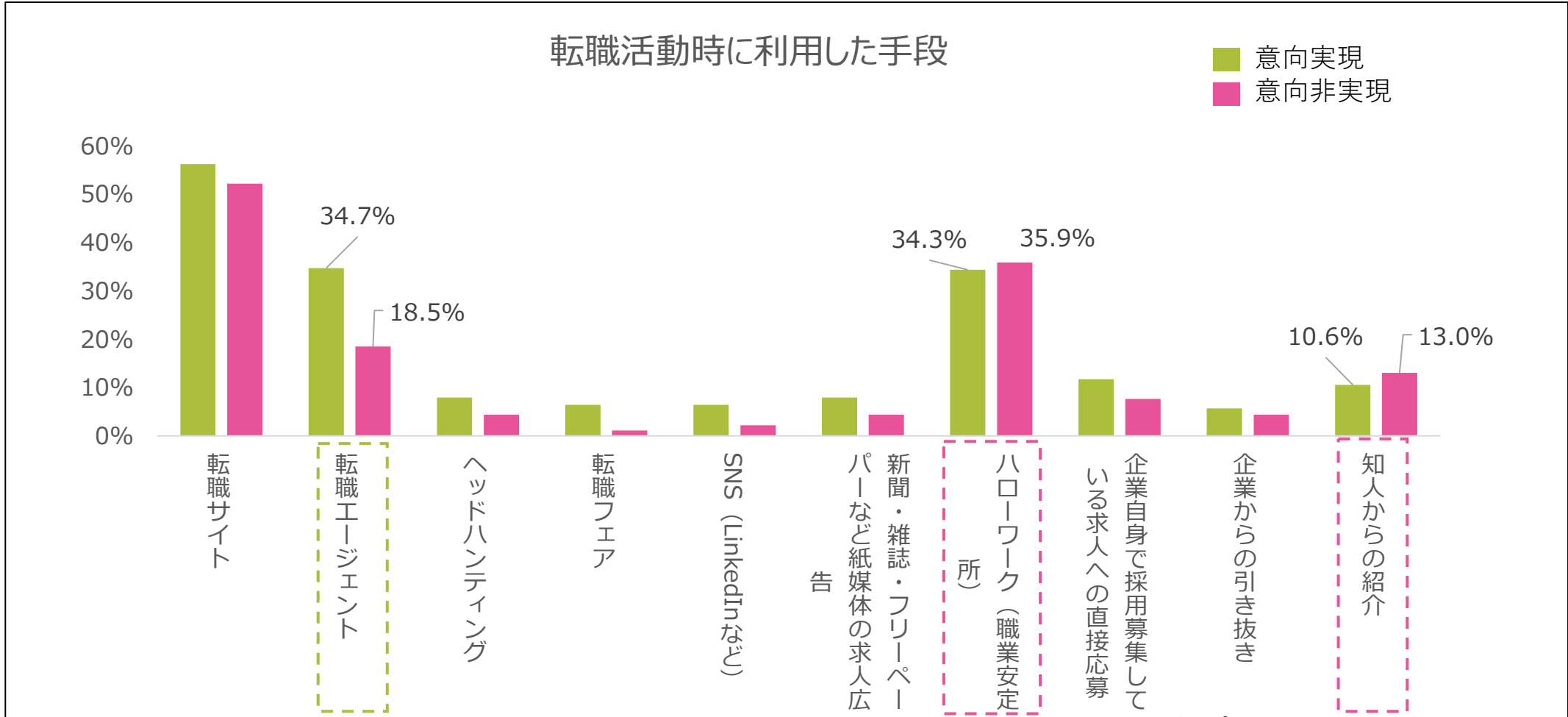
転職理由による比較

- 意向を実現した転職者は「キャリアの幅」、「新たな専門性やスキル」、「やりがい」など前向きな理由が強く、転職理由が明確になっていることが伺える。
- 意向を実現できなかった転職者は「専門性を活かしたい（矛盾）」や「人間関係を変えたい」など、転職理由に曖昧さが見られる。



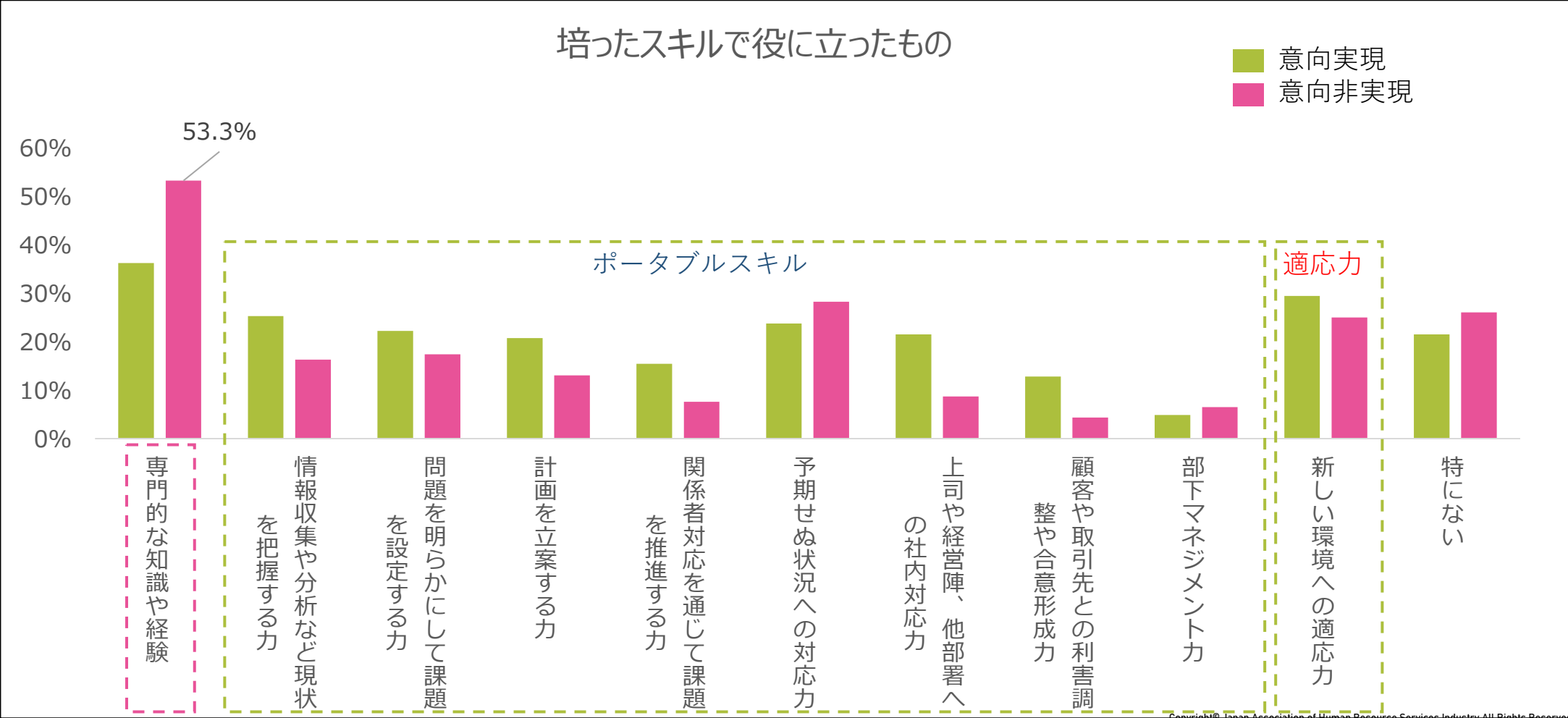
転職時に利用した手段の比較

- 意向を実現した転職者は全体的に転職活動手段の幅が広く、積極的に行動しており、特に「転職エージェント」の活用率が高い。
- 意向を実現できなかった転職者は「ハローワーク」、「知人紹介」利用が意向を実現した転職者よりも若干高め。



転職後に役に立ったスキルの比較

- 意向を実現できなかった転職者は半数以上が「専門的な知識や経験」をあげている。
- 一方、意向を実現した転職者は「情報収集」、「社内対応力」などのポータブルスキルや「新しい環境への適応力」を役に立つスキルと認識している。



5、調査結果のまとめと今後の課題

ジョブチェンジ転職 の実態は？

- 転職者の多くはジョブチェンジ転職に不安や懸念を持っており、ジョブチェンジ転職意向者は35%に留まる。
- 転職者の3人に2人はジョブチェンジ転職者。

ジョブチェンジ転職 は成功している？

- 4割強のジョブチェンジ転職者は収入がUPし、キャリアの幅も広げている。
- 転職先での活躍の鍵はポータブルスキルと適応力。
- 一方、やむを得ない・望まないジョブチェンジ転職は収入ダウンや不満につながるリスク。

意向実現のため の条件は？

- ジョブチェンジ転職意向者の4人に3人は意向を実現。
- 意向を実現したジョブチェンジ転職者は転職理由が明確で意欲的に転職活動しているため結果が出ている。

ミスマッチの解消とマッチングの効率化を実現

ジョブチェンジ
転職/採用への
不安や懸念



ジョブチェンジ
転職/採用を視
野に活動開始



転職/採用の
成功

今後の課題

①実態を踏まえた情報提供

- 活動初期に不安や懸念を払拭
- ジョブチェンジ転職/採用の意向を高める

②意向実現に向けた活動のサポート

- 転職理由、採用目的の明確化
- ポータブルスキルを意識したキャリアの棚卸、採用要件の明確化

Ⅳ. パネルディスカッション

**社会構造の変化を見据えて、ジョブチェンジ転職/円滑な労働移動をどう進めていくべきか？
～これからの人材サービス業の役割を考える～**

◆モデレーター

学習院大学 名誉教授 今野 浩一郎 様

◆パネリスト

エン・ジャパン株式会社 代表取締役社長 鈴木 孝二 様

パーソルキャリア株式会社 doda編集長 大浦 征也 様

IV. JHRのその他活動報告

法改正認知度調査結果・ 転職賃金相場2022解説

一般社団法人 人材サービス産業協議会
事務局 部長 宇佐川 邦子
事務局 部長 川渕 香代子

法改正調査2022

調査概要

調査目的：下記の制度・ルールについて、認知・内容理解のレベルや対応状況、対応困難度などどのような影響を与えたのか、また昨年度からどのような変化が起きているのかを把握する

- 有期雇用労働者の無期転換ルール
- 時間外労働の上限規制
- 地域別 最低賃金制度
- 求人募集時の労働条件明示義務
- 有給休暇の取得促進義務
- 副業・兼業の促進に関するガイドライン

実施方法：インターネット調査（インテージ社モニター利用）

実施時期：2022年9月16日（金）～9月20日（火）（昨年度：2021年10月22日（金）～10月26日（月））

調査対象：18～69歳、従業員数10名以上の企業にお勤めの方、国内にお勤めの方

①人事制度責任者

職業：会社員（部長クラス | 役員 | 経営者）

職種：経営・経営企画、総務、人事・教育のいずれか（※経営者は職種不問）

担当業務：人事制度の企画・立案（決裁権あり）

②現場責任者

職業：会社員（係長クラス | 課長クラス）

担当業務：左記のいずれかの業務を担当（アルバイト・パートの採用 / 正社員の採用 / 契約社員の採用 / メンバー・部下の労働状況の管理（勤怠・休暇管理））

有効回答数：①人事制度責任者 1,072s（昨年度：1,055s）

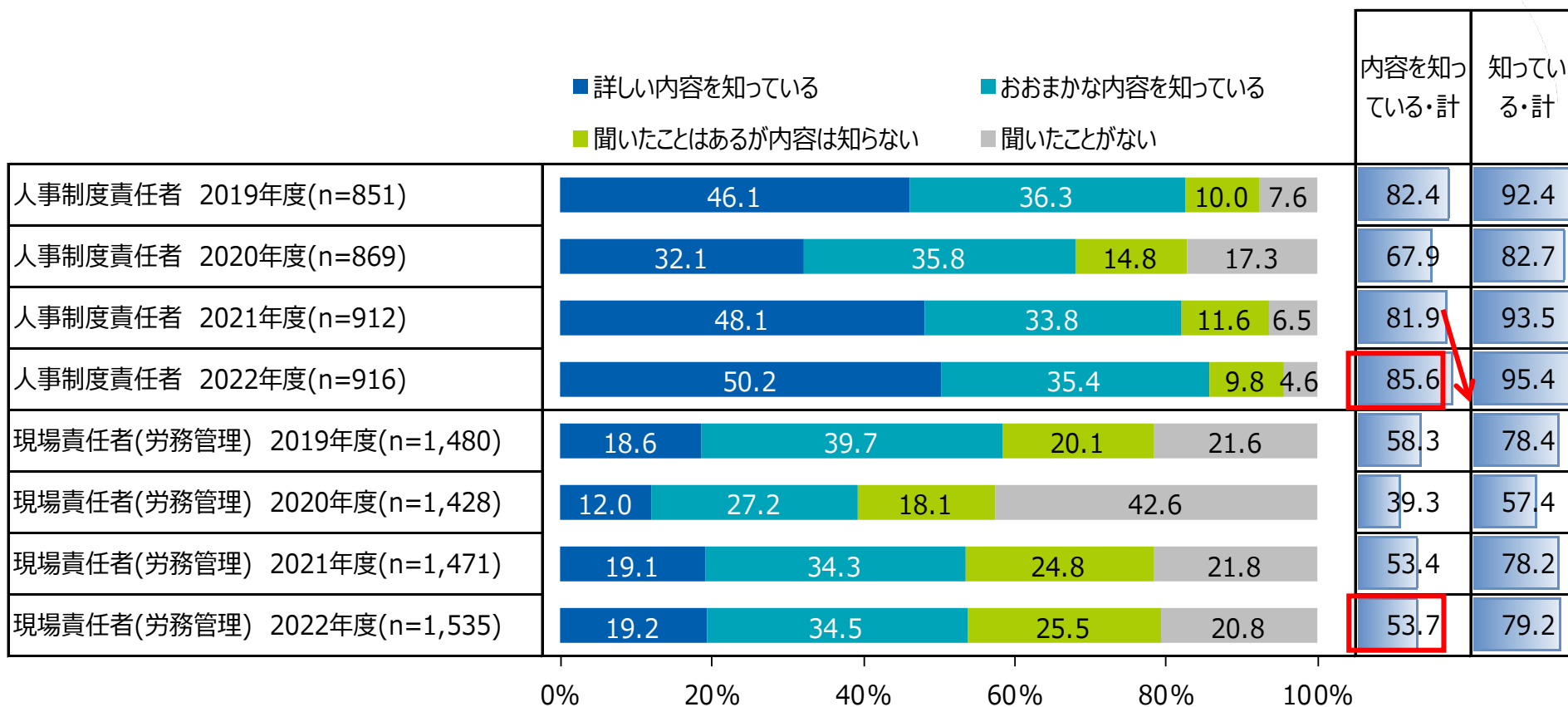
②現場責任者 2,175s（昨年度：2,117s）

[JHR 一般社団法人人材サービス産業協議会 \(j-hr.or.jp\)](http://j-hr.or.jp)

A. 有期雇用労働者の無期転換ルール ※正社員比率100%を除く

無期転換ルールは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合、有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことで、平成25年（2013年）4月1日以降に開始した有期労働契約が対象となります。

人事制度責任者において「内容を知っている・計」が増加し、2019年度以降、最も高い結果となった。現場責任者との差は開いている。



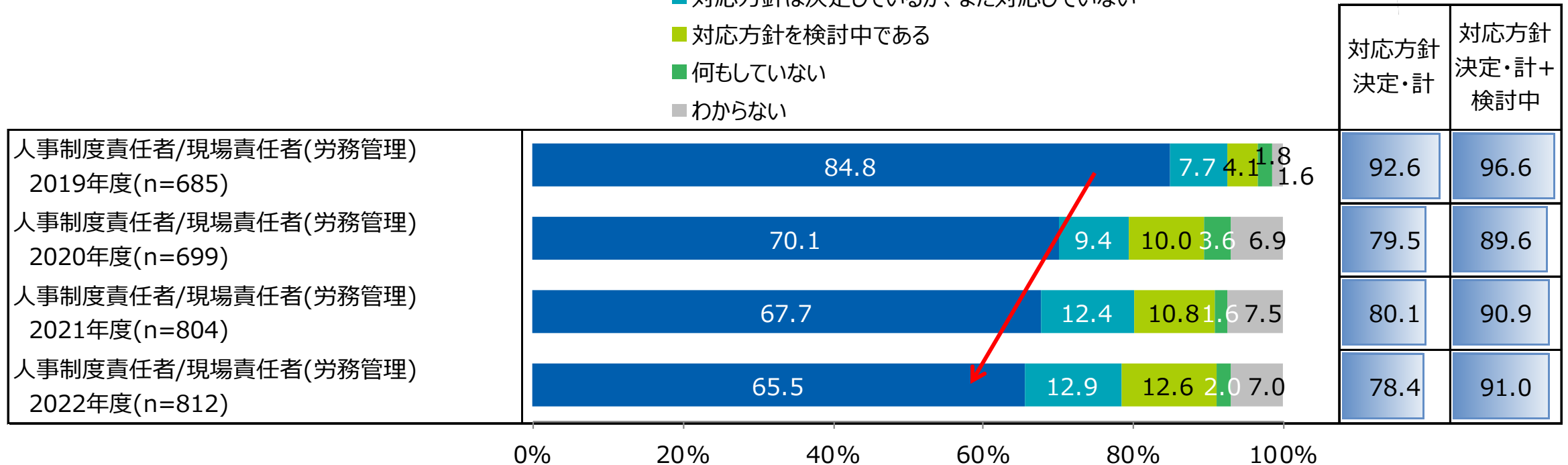
Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。（SA）

A. 有期雇用労働者の無期転換ルール ※正社員比率100%を除く

直近1年間に対象となる従業員がいた人のうち、「対応方針を決定して、すでに対応している」割合は66%と、調査を重ねるごとに減少傾向。

■ 対応状況（直近1年間に対象となる従業員がいた人） ※正社員比率100%を除く

- 対応方針を決定して、すでに対応している
- 対応方針は決定しているが、まだ対応していない
- 対応方針を検討中である
- 何もしていない
- わからない

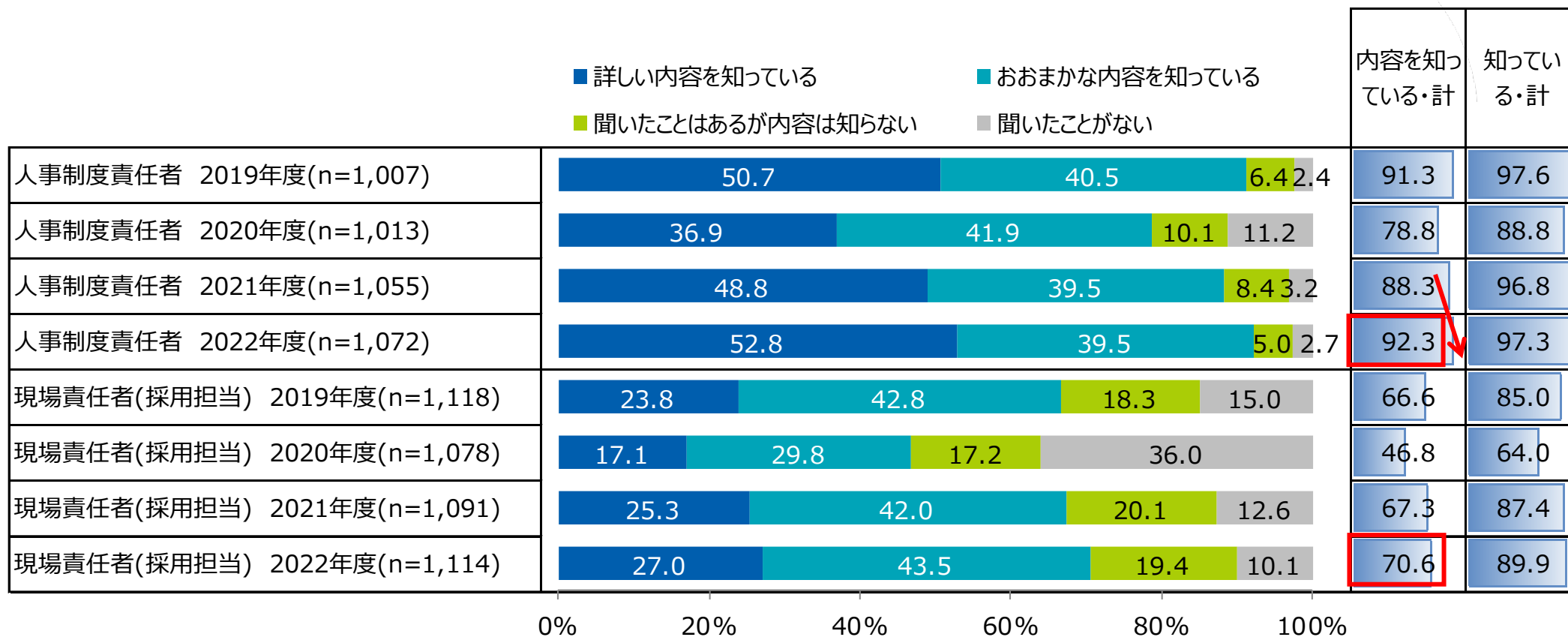


Q10 あなたの会社では、制度・ルールの改正に沿うための対応をすでに行いましたか。現在の状況として最もあてはまるものをお選びください。(SA)

B. 求人募集時の労働条件明示義務

職業安定法の改正（2018年1月1日）により、労働者募集や求人申し込みの際に明示しなければならない項目が5つ追加されました。これらの明示項目は、ハローワークや職業紹介会社に求人申し込みをする場合だけではなく、求人広告の掲載、自社のホームページで募集する場合にも適用されます。

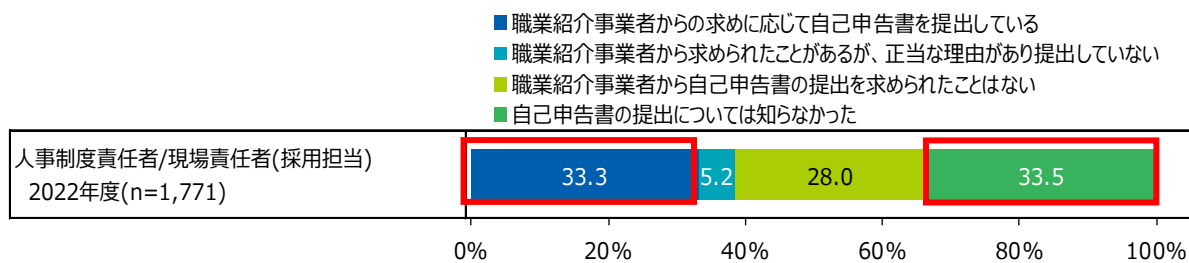
人事制度責任者において「内容を知っている・計」が増加し、2019年度以降、最も高い結果となった。現場責任者との差は開いている。



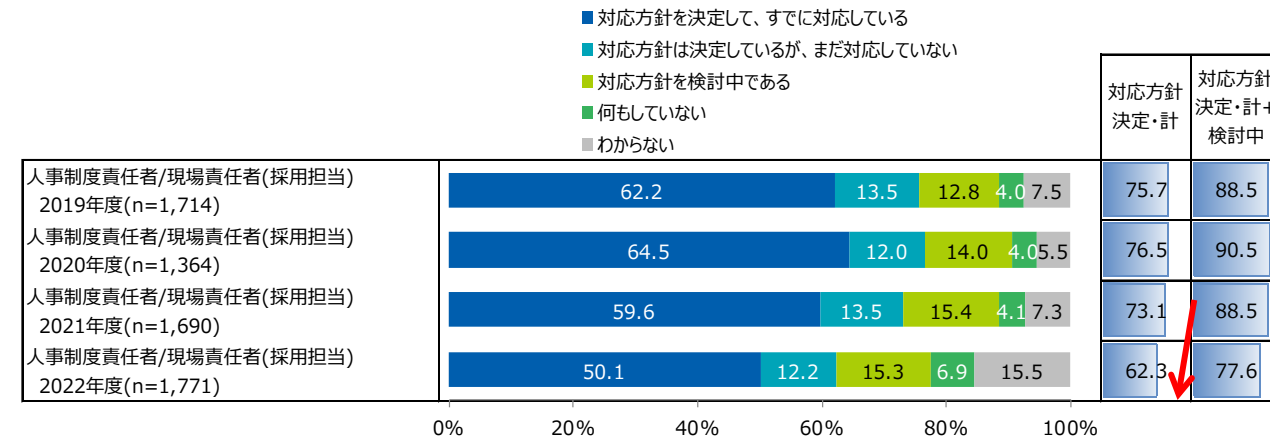
B. 求人募集時の労働条件明示義務

「求人不受理の対象に該当しないことの自己申告書」の提出義務認知・対応状況として、「提出している」と「知らなかった」がともに3割強と同程度の結果となった。対応状況（各項目の記載・明示状況）は「対応方針決定・計」が昨年度より10ポイント以上減少。

■ 「求人不受理の対象に該当しないことの自己申告書」の提出義務認知・対応状況 （制度・ルール認知者 かつ 直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）



■ 対応状況（直近1年間にいずれかの求人募集を行った人）



※2022年度新規聴取

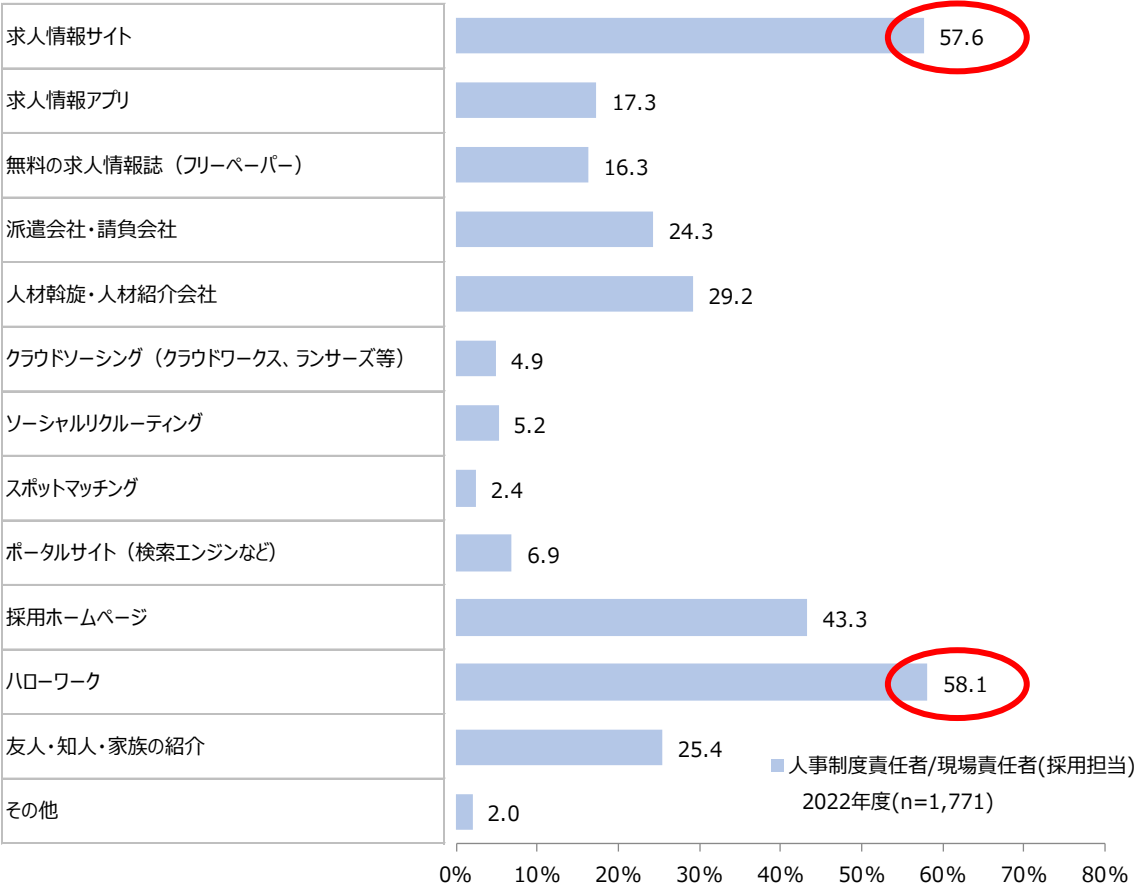
Q17 求人時に、職業紹介事業者から「求人不受理の対象に該当しないことの自己申告書」の提出を求められた場合は、求人者は正当な理由がない限り、これに応じなければならないことを知っていますか。(SA)

Q18 あなたの会社では、制度・ルールの改正に合うための対応をすでに行いましたか。現在の状況として最もあてはまるものをお選びください。(SA)

B. 求人募集時の労働条件明示義務

直近1年での求人募集方法は、「ハローワーク」「求人情報サイト」が6割弱で上位。

■直近1年での求人募集方法
(制度・ルール認知者 かつ 直近1年間にいずれかの求人募集を行った人)



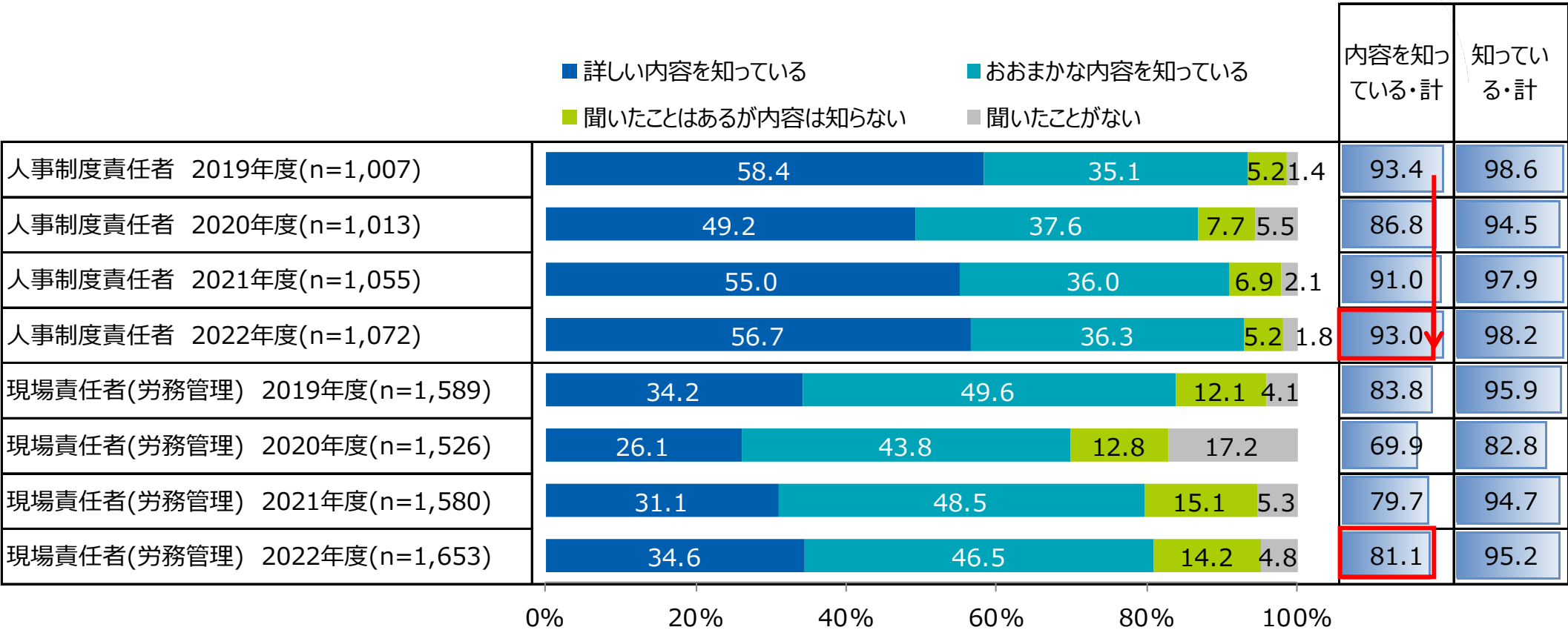
※2022年度新規聴取

Q16 最近1年に行った求人募集の方法について、あてはまるものをお選びください。(MA)

C. 時間外労働の上限規制

上限は原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。（中小企業、一部職種は未施行）月45時間を超えることができるのは、年6か月までで、その場合も休日労働と合わせて単月で100時間未満、複数月平均で80時間未満でなければなりません。

人事制度責任者の「内容を知っている・計」は微増であったが、2019年度と同程度に回復した。
人事制度責任者の方が現場責任者よりも高い結果であるが、AやBほど差は開いていない。



Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。（SA）

C. 時間外労働の上限規制

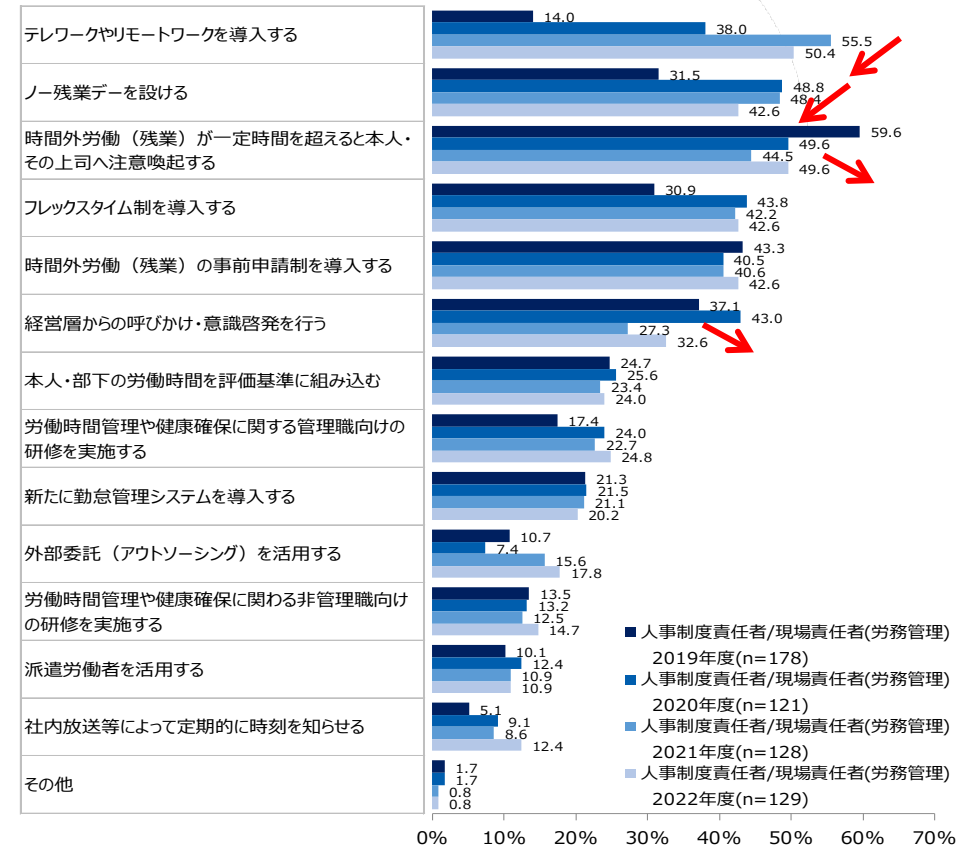
「対応方針を決定して、すでに対応している」と回答した割合は6割半ばと、昨年度より8ポイント増加。
「テレワークやリモートワークを導入する」(-5ポイント)「ノー残業デーを設ける」(-6ポイント)が減少した一方、「時間外労働（残業）が一定時間を超えると本人・その上司へ注意喚起する」と「経営層からの呼びかけ・意識啓発を行う」(+5ポイント)がアップした。

■ 対応状況（直近1年間に対象となる従業員がいた人）

- 対応方針を決定して、すでに対応している
- 対応方針は決定しているが、まだ対応していない
- 対応方針を検討中である
- 何もしていない
- わからない

対応方針 決定・計	対応方針 決定・計+ 検討中
67.6	87.3
74.6	90.3
75.7	86.5
79.6	94.2

■ 具体的な対応内容（直近1年間に対象となる従業員がいた人 かつ 対応決定・検討者）



※回答機微許諾者のみ回答

Q26 あなたの会社では、制度・ルール改正に沿った対応をすでに行いましたか。
現在の状況として最もあてはまるものをお選びください。(SA)

※回答機微許諾者のみ回答

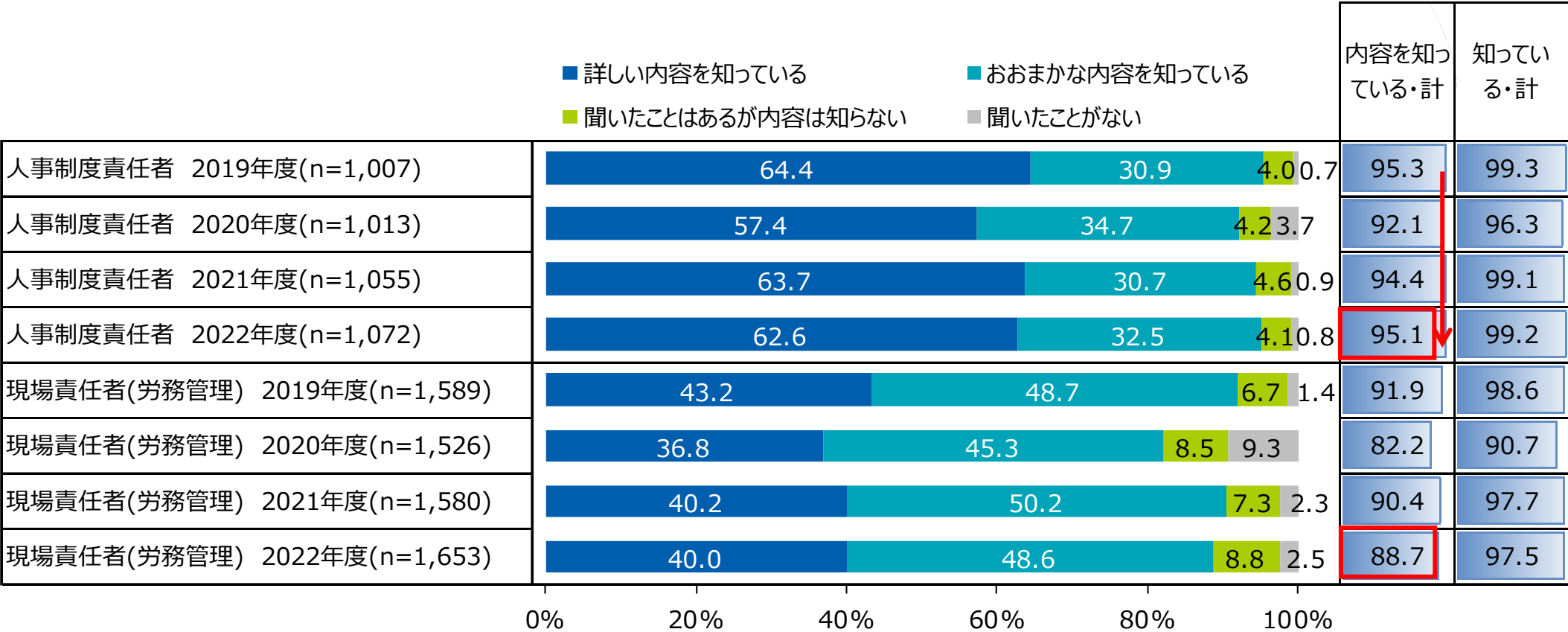
Q27 あなたの会社ではどのような対応を取っていますか。あてはまるものを全てお選びください。(MA)

※2021年度で降順ソート

D. 有給休暇の取得促進義務

労働基準法が改正され、2019年4月より、企業は法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

人事制度責任者の「内容を知っている・計」は微増であったが、2019年度と同程度に回復した。
人事制度責任者の方が現場責任者よりも高い結果であるが、AやB程差は開いていない。

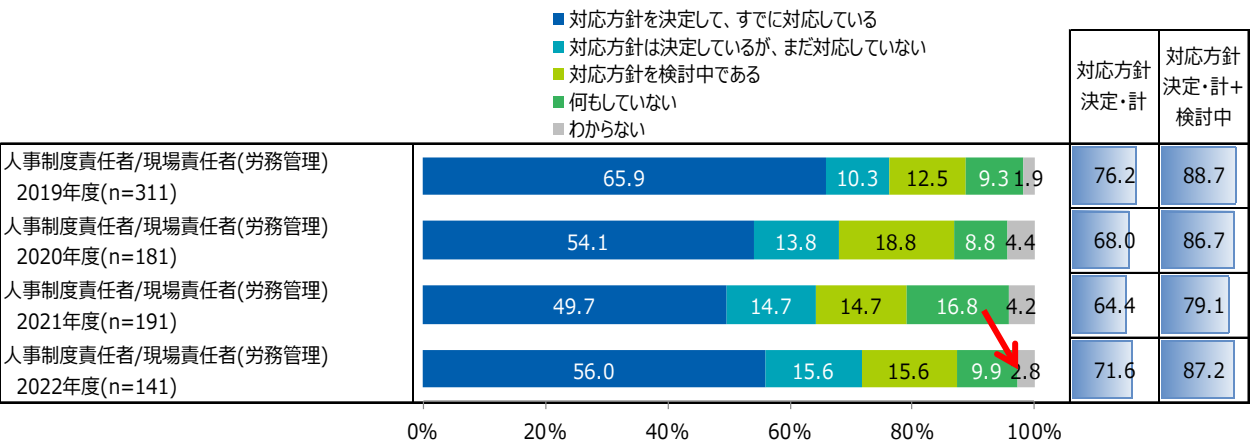


Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(SA)

D. 有給休暇の取得促進義務

対応状況は「何もしていない」(-7ポイント)が減少した(2019年度と同程度に回復)。
また労働者本人任せは2019年度から減少傾向で2022年度最小値にあり、会社側の指示などが浸透している様子。

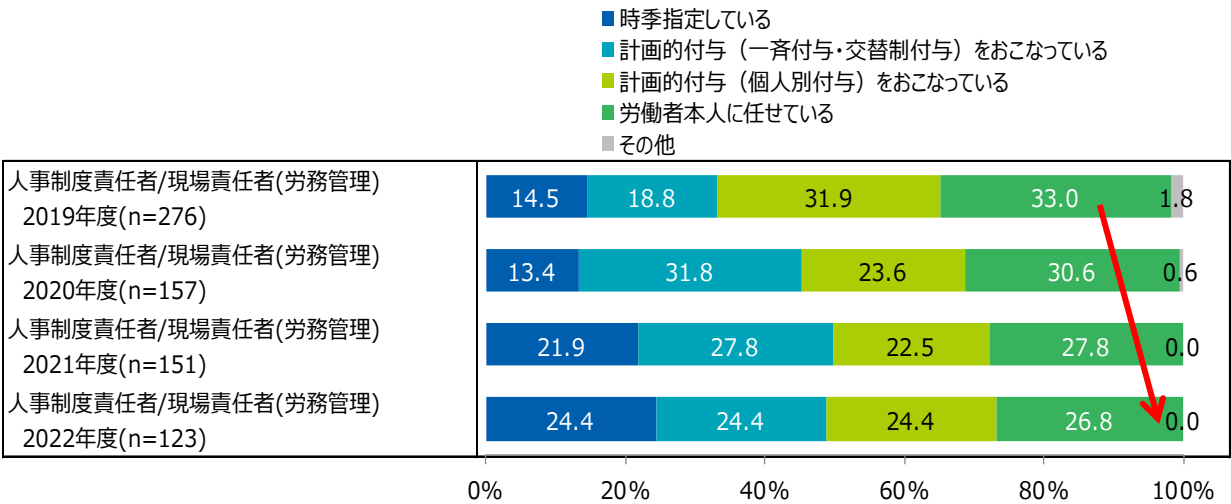
■ 対応状況（直近1年間に対象者がいた人）



※回答機微許諾者のみ回答

Q29 あなたの会社では、制度・ルール改正に沿うための対応をすでに行いましたか。
現在の状況として最もあてはまるものをお選びください。(SA)

■ 具体的な対応内容（直近1年間に対象者がいた人 かつ 対応決定・検討者）

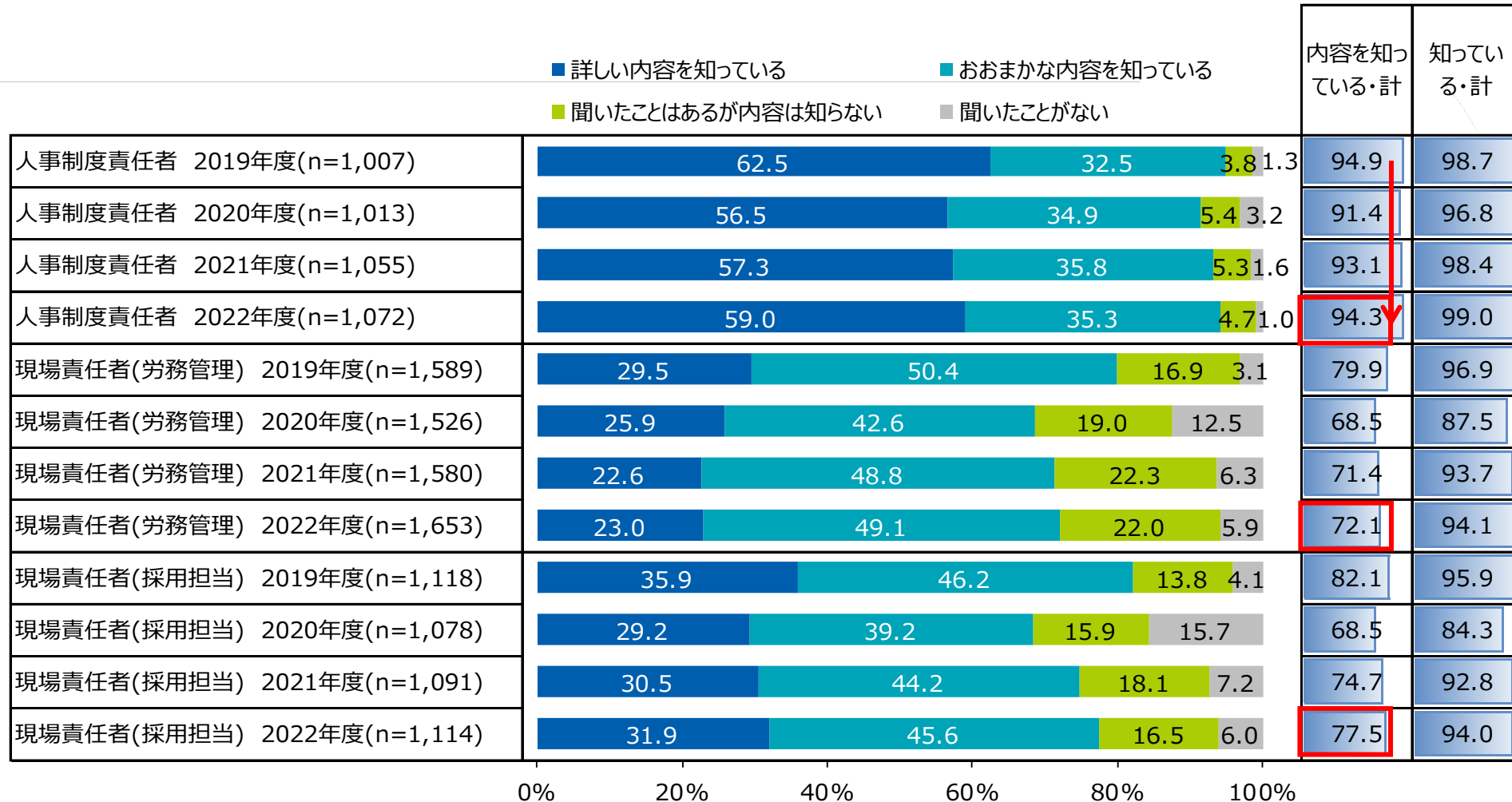


※回答機微許諾者のみ回答

Q30 あなたの会社ではどのような対応を取っていますか。(SA)

E. 地域別最低賃金制度

人事制度責任者の「内容を知っている・計」は微増であったが、2019年度と同程度に回復した。
人事制度責任者の方が現場責任者よりも高い結果であるが、AやB程差は開いていない。



Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(SA)

E. 地域別最低賃金制度

対象者が「いる」と回答した企業の割合自体は4ポイント増加した一方で、対象者（最低賃金に満たない人）がいる企業では、「対応方針決定・計」の割合が2ポイント減少した。

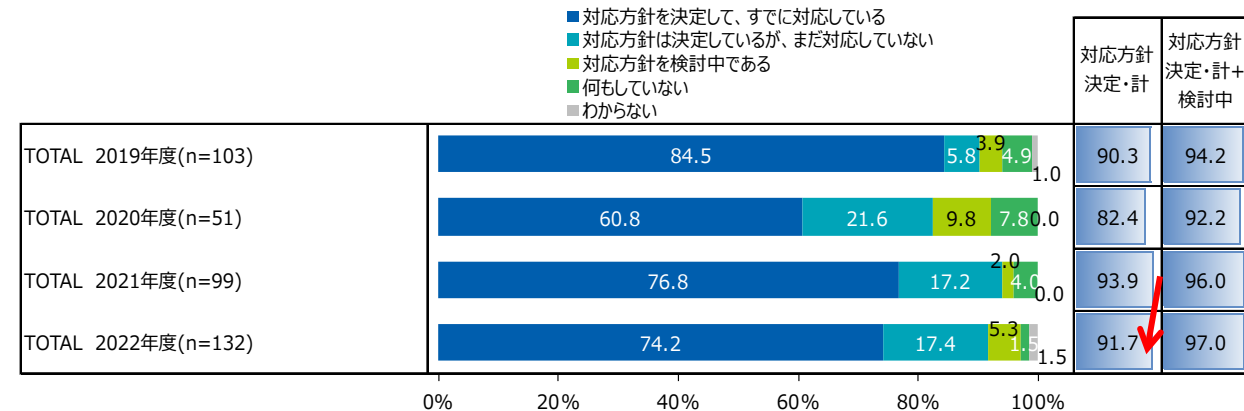
■ 対象者の有無（直近1年間）（制度・ルール認知者）



※回答機微許諾者のみ回答

Q31 2022年10月に最低賃金額の改定が予定されています。あなたの会社では、この最低賃金に満たない従業員はいましたか。(SA)

■ 対応状況（直近1年間に対象者がいた人）

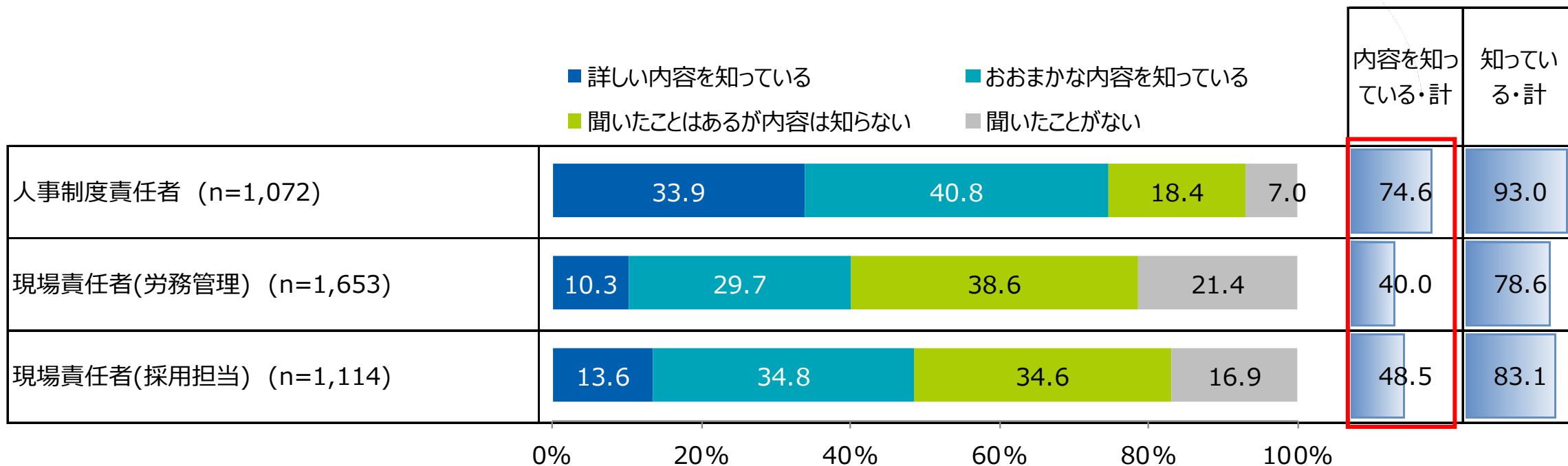


※回答機微許諾者のみ回答

Q32 あなたの会社では、制度・ルールの改正に沿うための対応をすでに行いましたか。現在の状況として最もあてはまるものをお選びください。(SA)

F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン

人事制度責任者の「内容を知っている・計」は75%となっており、半数以上の認知を獲得しているが、GとHに比べてスコアが低く、浸透が弱い様子。現場責任者よりも人事制度責任者の方が高く差も開いており、AやBと同様の傾向。



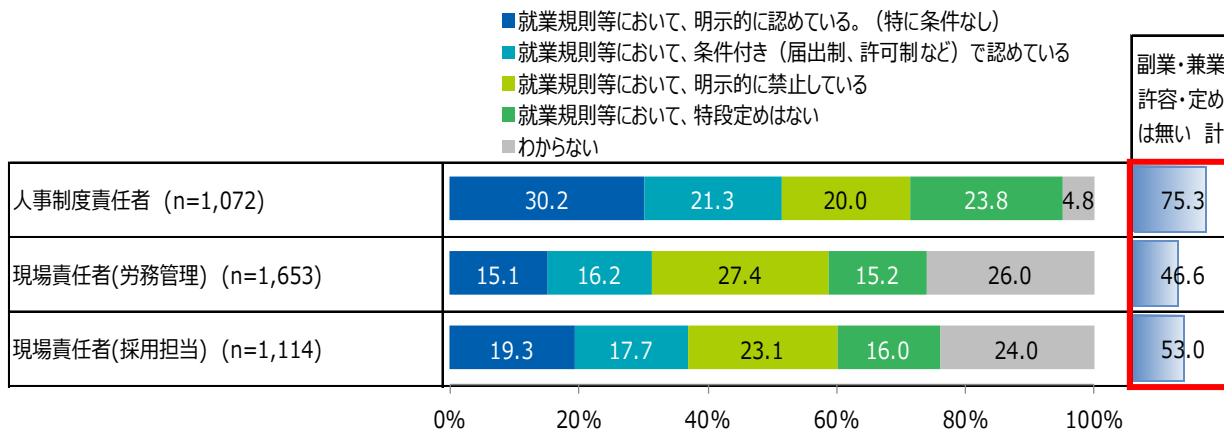
※F~Hは2022年度新規聴取

Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。(SA)

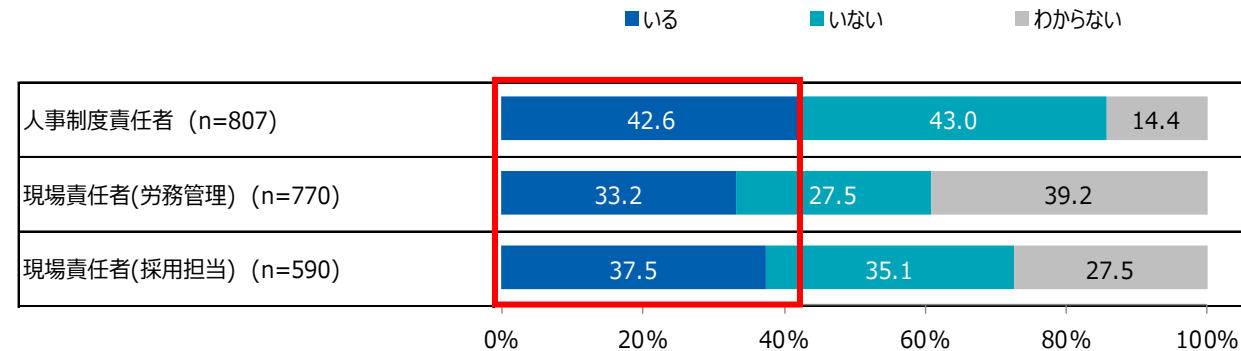
F. 副業・兼業の促進に関するガイドライン

「副業・兼業許容・定めはない計」が人事制度責任者で7割半ば、現場責任者で5割前後であり、副業・兼業をしている正社員がいる割合は、人事制度責任者では4割強、現場責任者では3～4割弱程度となっている。

■ 正社員の副業・兼業 就業規則での規定



■ 副業・兼業をしている正社員の有無 (副業・兼業許容・定めはない)



※2022年度新規聴取

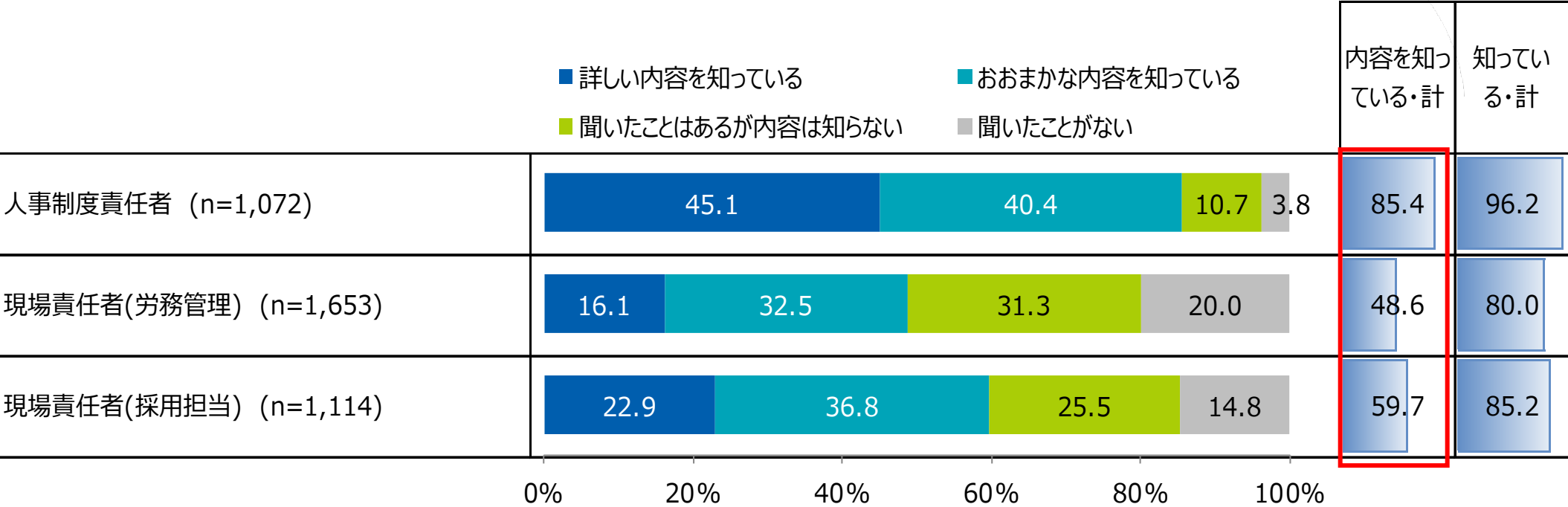
Q34 あなたの会社では、正社員の就業規則等で副業・兼業について、どのように規定されていますか。(SA)

※2022年度新規聴取

Q35 あなたの会社で雇用している正社員で、実際に副業・兼業を行っている方はいますか。(SA)

G. 社会保険の適用拡大（2022年10月～企業規模等の拡大）

人事制度責任者の「内容を知っている・計」は85%となっており、半数以上の認知を獲得している。現場責任者よりも人事制度責任者の方が高く差も開いており、AやBと同様の傾向。

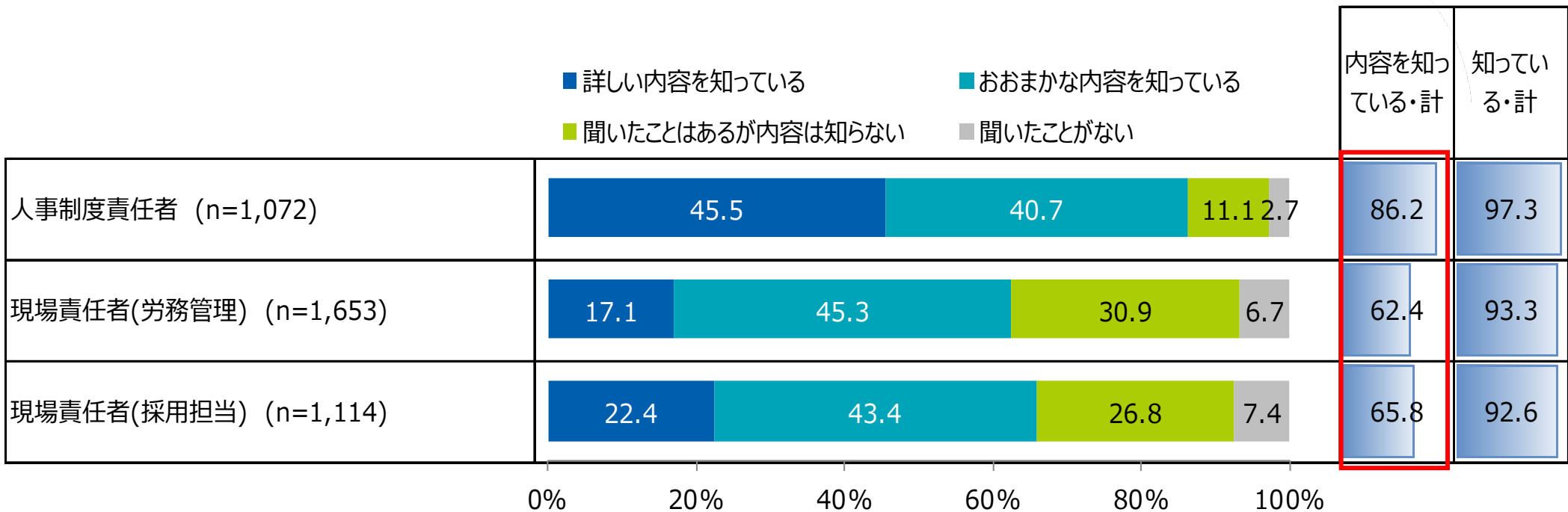


※F～Hは2022年度新規聴取

Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。（SA）

H. 改正育児・介護休業法（2022年10月～産後パパ育休、育休の分割取得）

人事制度責任者の「内容を知っている・計」は86%となっており、半数以上の認知を獲得している。



※F～Hは2022年度新規聴取

Q7 あなたは、下記の制度・ルールについてご存知ですか。（SA）

転職賃金相場 とは？

2017年12月から年1回発行、主要な人材紹介事業者ならびに求人メディア企業の協力により、主要な職種における求人企業が提示した年収相場をとりまとめたもの。

転職賃金相場2022



< 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、管理職経験など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。

2022年度賃金相場の特徴

- 地域間の差があまり見られず、地方企業の管理職においても、募集時年収額が上昇している。
- withコロナとなり、飲食店の利用が復活したことを背景として、店長・店長候補が人材不足となり、最高額が上昇した。
- コロナ前から人材不足が続いているIT系職種、エンジニアなどにおいて、最低額が低下した理由として、中小企業の採用の活発化に加えて、「未経験可」の採用増があると考えられる。



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

求人情報をいろいろみているけれど、
この給料が妥当な金額なのかどうか分からない・・・。
相場ってあるの？



ため息が出るこの給料・・・
自分のスキルや経験からすると低いんじゃないか？
相場ってどれくらい？



中途採用したいけど、なかなか応募がない・・・。

もしかして、この仕事でこの給料じゃ安すぎ？

相場ってあるの？



「給料低いからやめます」って・・・今年に入って何人目？

この仕事の相場ってどれくらい？

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



転職賃金相場は募集時の年収幅を「相場」としてまとめたもの

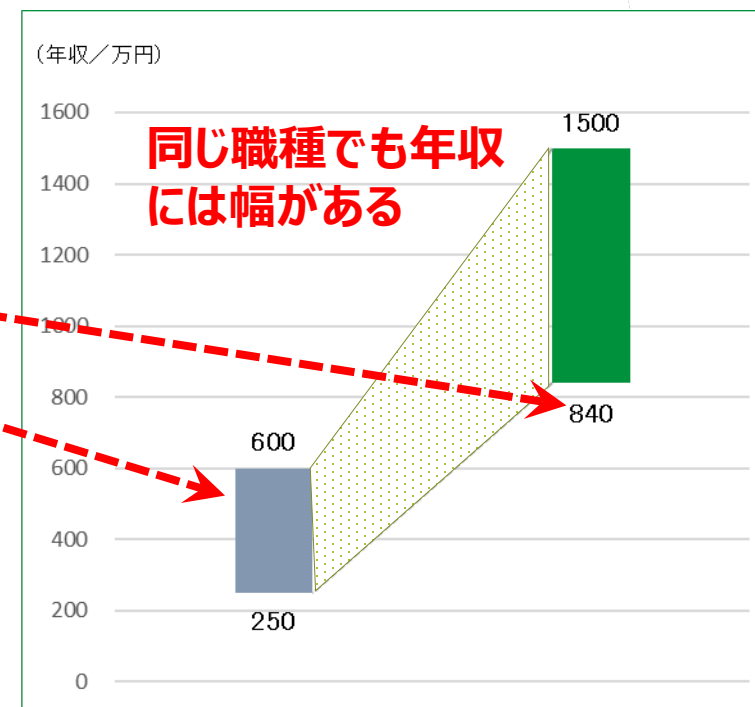
正社員転職市場で多い職種の募集時年収の幅を「相場」をまとめたもの

法人営業
株式会社 [] 港区 []
年収 500万 ~ 800万円 正社員

応募ページへ進む

【職種名】
コンサルティングセールス

【仕事内容】
[]



集計のしかた①

1. 対象期間

2022年4～8月

2. 収集データ

大手人材紹介会社3社と求人メディア会社4社の協力を得て、対象職種の求人情報から

①最低年収額の中央値

②最高年収額の上位15%値

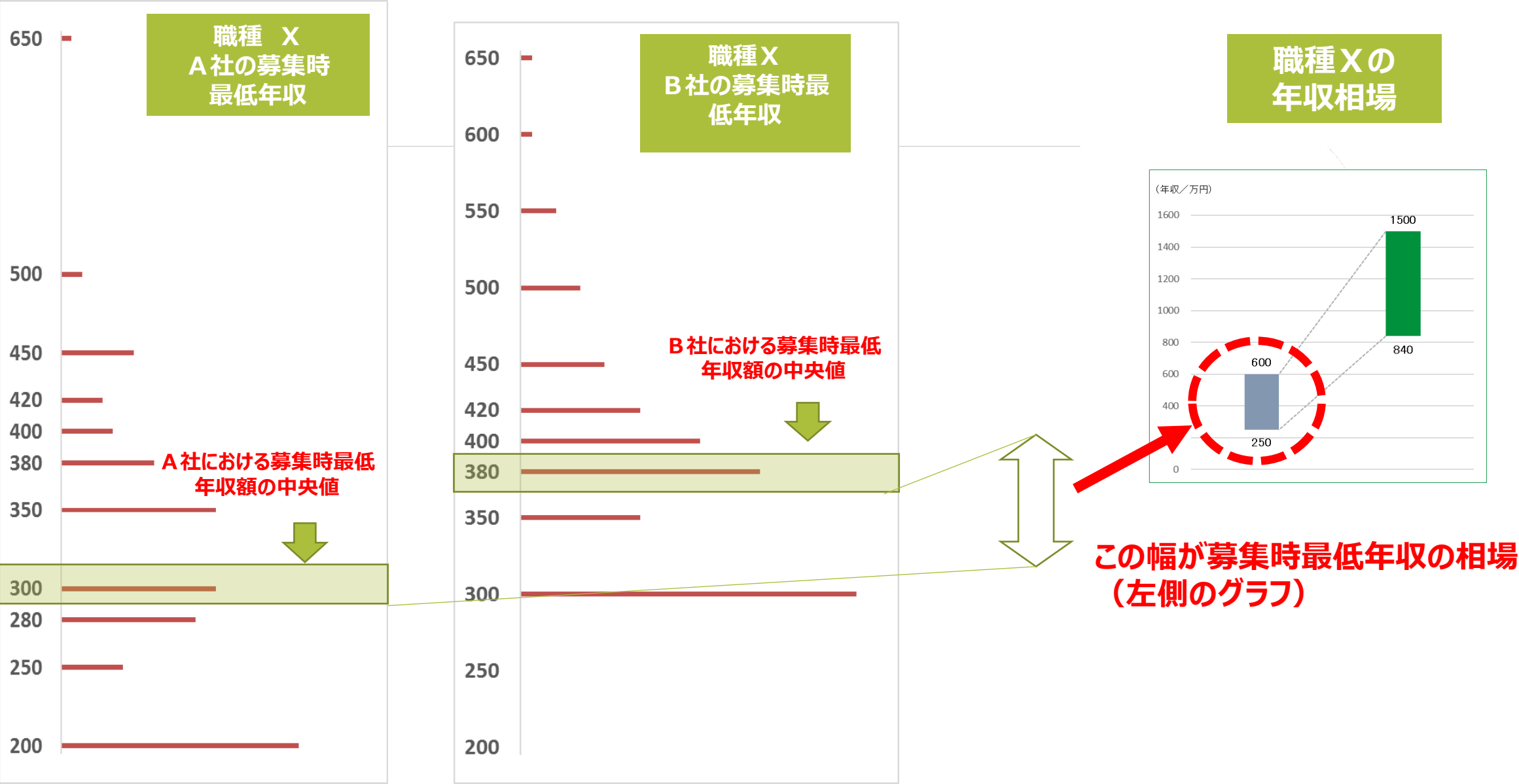
の2種類のデータを提供してもらい、全体のデータ範囲を表示

3. 対象職種の件数

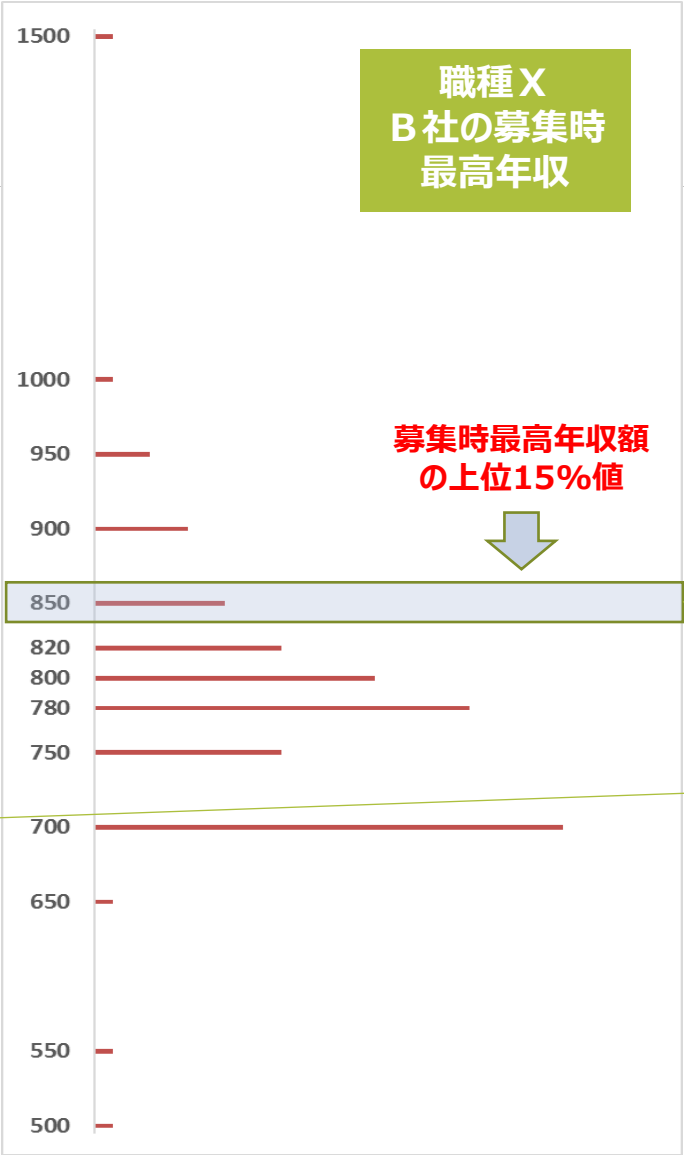
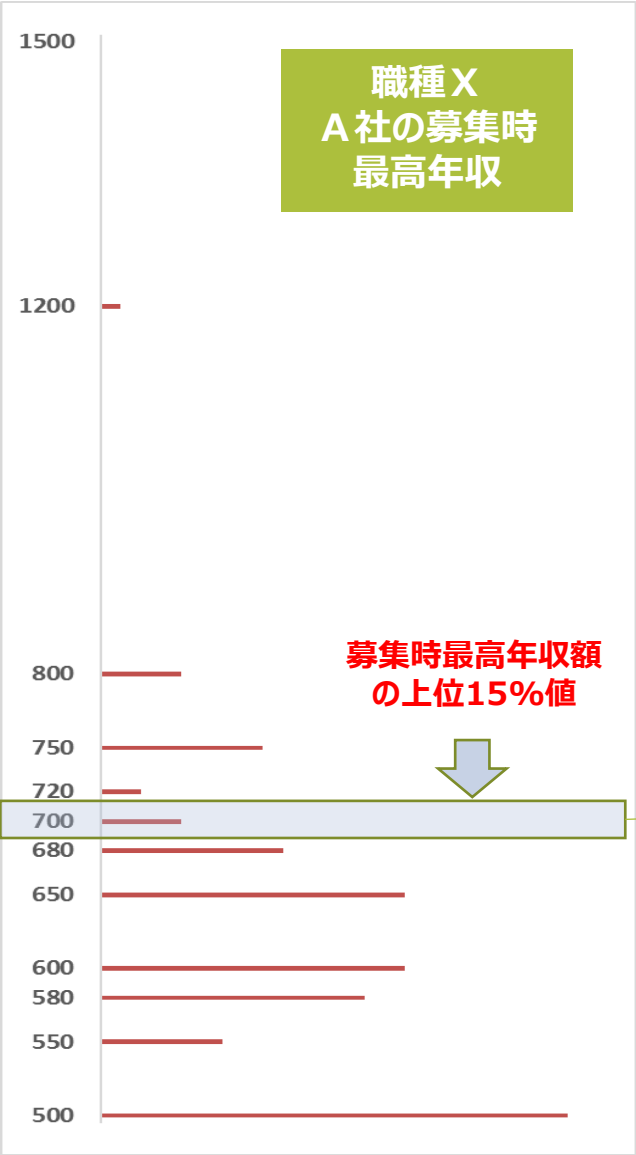
職種によって異なり、1,000件～100,000件以上

(会社間での重複もあり)

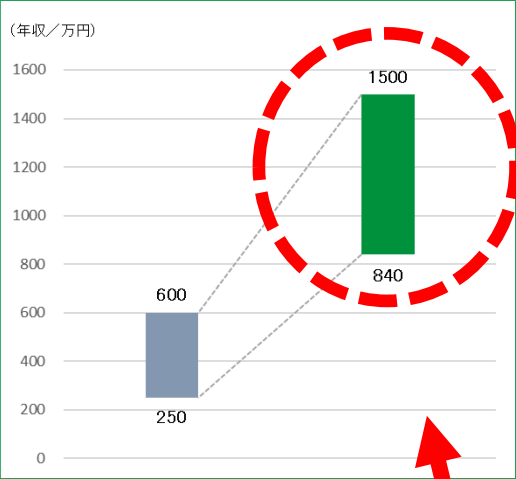
集計のしかた②



集計のしかた③



職種 X の
年収相場



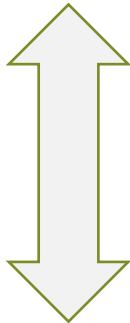
最高年収上位15%値の範囲
(右側のグラフ)

年収額ごとの決定者の定性情報も

その職種で採用が決定した方の転職先での職務や経験を補足し、年収層ごとのイメージを具体化

年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	- 大手企業向け営業の高級管理職、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	- マネージャー、マネージャー候補以上。大手企業が多い。 - 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	- 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。 - 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	- 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	- 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。

600万以上では管理職候補、管理職が多くなり、それに伴った経験も求められ、年齢層も比較的高め

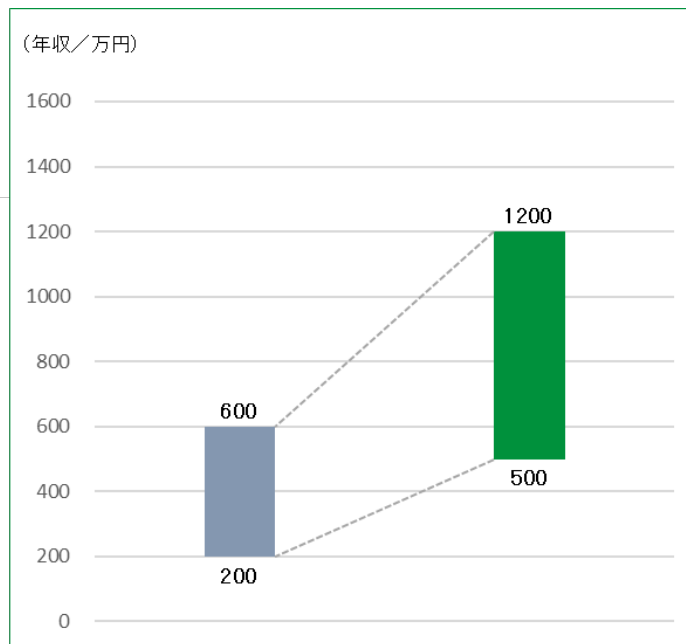


400万未満では未経験者可の案件が多く、第二新卒など年齢層も低め

このようにみることができます ①

例：首都圏 「人事」の転職賃金相場

人事の経験者でマネージャーを採用したい。できるだけ良い人に来てほしいし、最低でも年収600万で募集したほうがいいな・・・



私の経験だと、今転職しても400万くらいが相場かな・・・。
やっぱり管理職を経験しなくちゃ・・・



■ 人事の年収600～799万円の特徴 ■

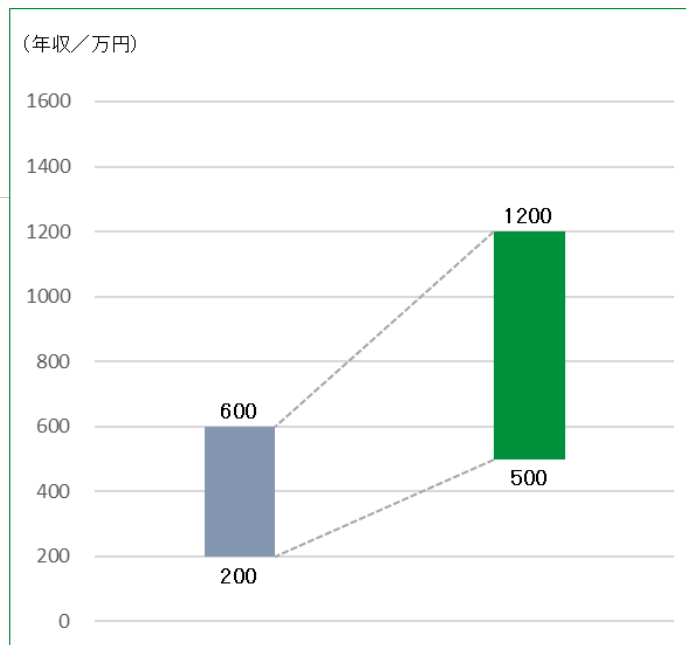
- 人事制度、その他人事全般の課長・マネージャー候補、係長。外資系企業の日本法人ポジションがやや多い。
- 🔍 人事実務、労務実務含む多様な経験、マネジメント経験。英語力が求められる場合もある。
- 📅 30代～50代で30代が中心。同職種からの転職が多く、転職経験2回以上が多い。



このようにみることができます ②

例：首都圏 「人事」の転職賃金相場

いまの給与規定は、職務
内容にみあった給与水準
になっているか確認。
・・・改定が必要だな・・・。



今の給料は安すぎる・・・
私の経験からしたらもう少し
高くてもいいはず。
転職しよ・・・。



■ 人事の年収600～799万円の特徴 ■

- 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。



転職賃金相場の基本的な特徴

- 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。

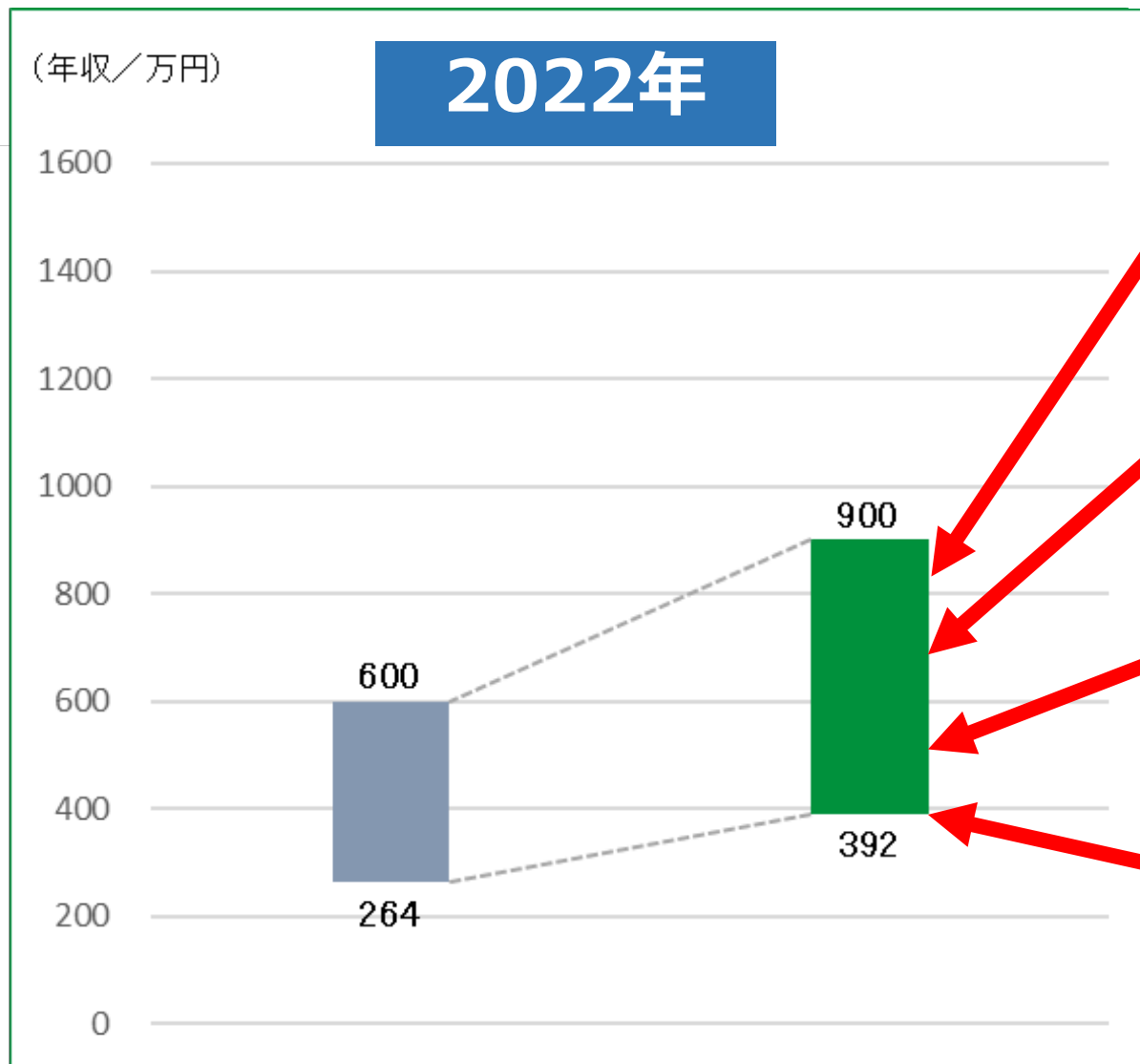
2022年度の特徴

- ◆地域間の差がほぼ見られず、地方企業の管理職においても、募集時年収額が上昇し続けている。
- ◆withコロナとなり、飲食店の利用が復活したことを背景として、**店長・店長候補が人材不足**となり、最高額が上昇した。
- ◆コロナ前から人材不足が継続しているIT系職種、エンジニアなどにおいて、最低額が低下した理由として、**中小企業の採用の活発化**に加えて、「**未経験可**」の**採用増**があると考えられる。

『転職賃金相場2022』掲載職種

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・知財
4	経営企画	経営企画
5	コンサルタント	業務プロセスコンサルタント、経営戦略コンサルタント、財務・会計コンサルタント、物流コンサルタント、人事・組織コンサルタント、ISOコンサルタント、M&Aコンサルタント、営業・マーケティングコンサルタント、その他コンサルタント関連職
5	I T（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	I T（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	I T（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（I T）	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、メーカー営業など、法人営業（メーカー）など
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
A	物流ドライバー（長距離） / （宅配）	長距離（大型トラック等）の物流ドライバー／宅配等の近距離の物流ドライバー
B	施設介護・訪問介護	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
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

例 1 飲食店の店長・店長候補



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。

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。

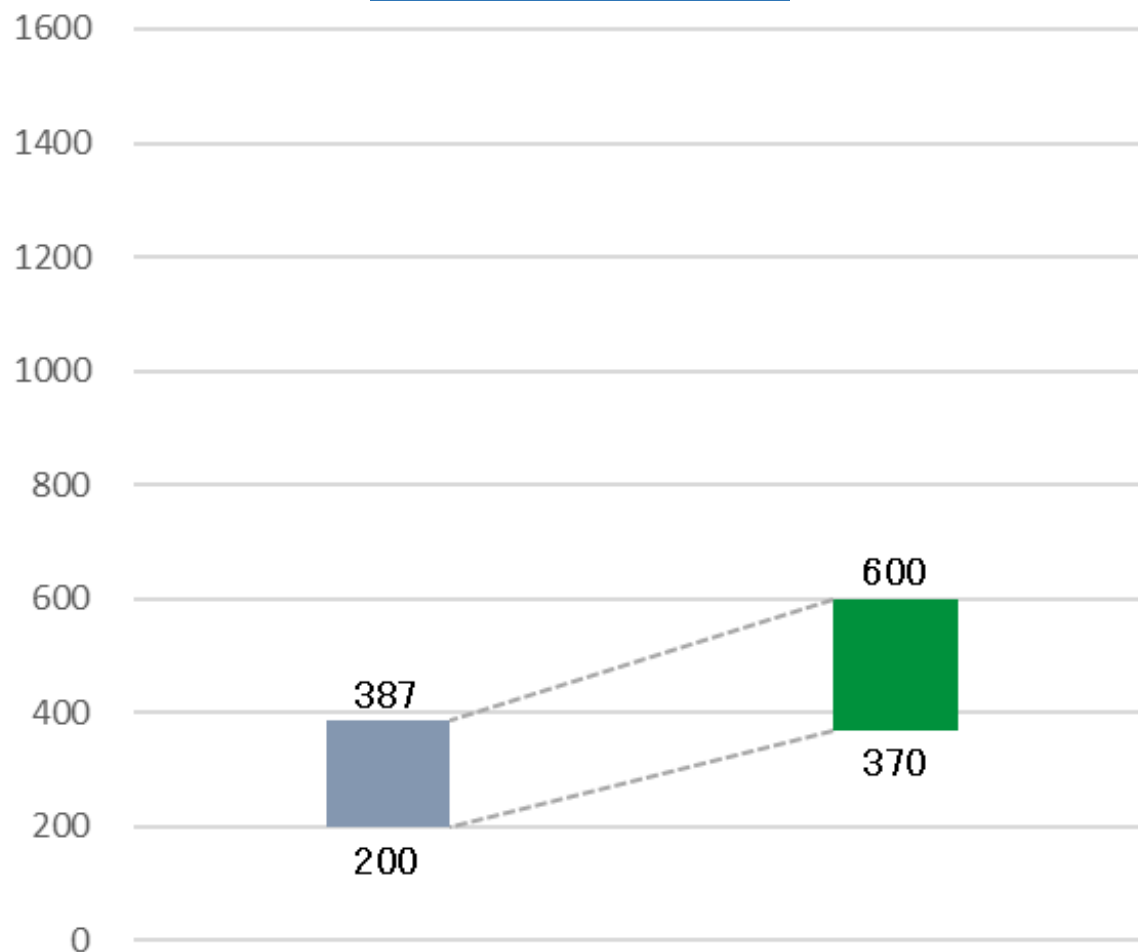
数店舗展開の企業の店長職。前職も飲食店の店長職やスタッフ職と、未経験と半々程度。

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。

例2 介護（施設・訪問）

（年収／万円）

2022年



有効求人倍率が3倍を超え、深刻な人手不足が継続しているが、処遇を上げるのが構造的に難しい。

無資格、未経験でできる仕事はアルバイトにまかせ、有資格者はコア業務に専念するという役割分担により、離職率を低下させ、アルバイトで介護業務を経験した者が正職員として採用につながっているという例もある。

転職賃金相場2022

その他の職種ごとの詳細、コラムはぜひ
『転職賃金相場2022』本体でご覧ください

『転職賃金相場2022』のダウンロードはこちらから
<https://j-hr.or.jp/activities/23130/>



転職賃金相場2022



< 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、管理職経験など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。

2022年度賃金相場の特徴

- 地域間の差があまり見られず、地方企業の管理職においても、募集時年収額が上昇し続けている。
- withコロナとなり、飲食店の利用が復活したことを背景として、店長・店長候補が人材不足となり、最高額が上昇した。
- コロナ前から人材不足が続いているIT系職種、エンジニアなどにおいて、最低額が低下した理由として、中小企業の採用の活発化に加えて、「未経験可」の採用が増えると考えられる。



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