

転職賃金相場2019



< 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。

2019年度賃金相場の特徴

- 首都圏につづき、東海・近畿においても募集時年収相場の底上げが見られ、最低額・最高額ともに首都圏と大きく変わらない水準になってきている。
- 地方企業(首都圏、東海、近畿以外)の管理職ではメインの年齢層が40代～50代であり、職務内容によっては、首都圏と同等以上の年収で決定する例もある。



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

調査概要

調査対象期間	2019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) ※「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、 「RPA関連職種」は首都圏のみ
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。 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。 ⇒次項参照
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14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昨年度から引き続いて「ビッグデータ・データサイエンティスト」、「介護(施設・訪問)」に加えて、新規に「RPA関連職種(首都圏のみ)」、「ドライバー(長距離)」、「ドライバー(宅配)」、「製造業の現場管理系職種」を選定した。 さらに、基本エリア(首都圏、東海、近畿)以外を対象とした「地方企業における管理職」を追加した。

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、中央値を求める

500
480
480
460
450
450
400

中央値

募集時の最高額上位15%値を抽出

800
600
500
...
...
350
300

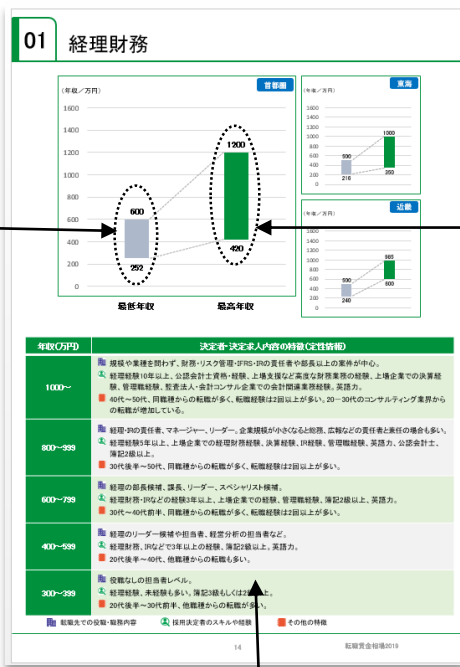
上位15%値

各社の中央値を比較し、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	252	最低値

各社の数値を比較し、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	420	最低値

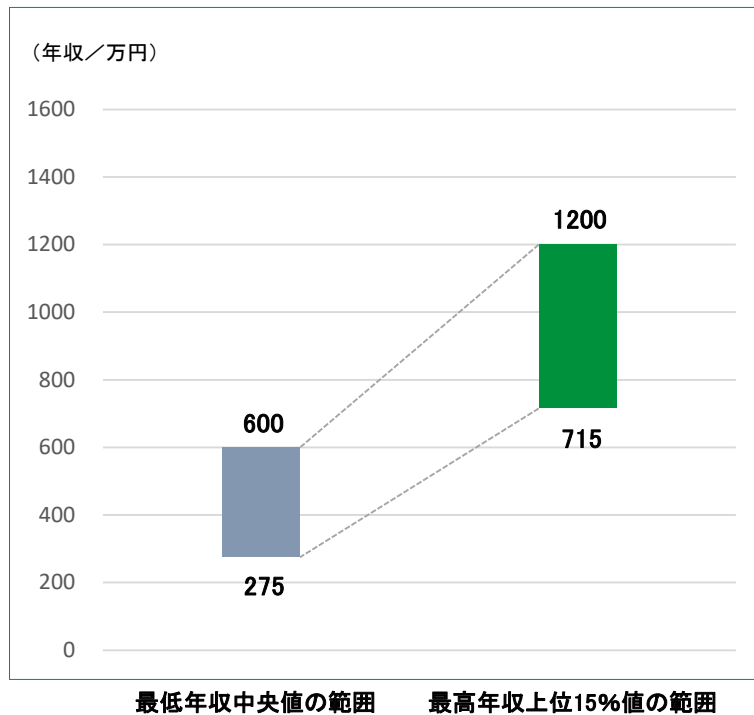


各年収層における採用決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)

- 📄 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	頁
労働市場において注目度の高い職種			
A	地方企業の管理職	本社と勤務地が首都圏・東海・近畿以外にあり、役職が課長以上の募集	5
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	7
	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	施設介護	福祉施設長、介護職員(ケアワーカー)	9
	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	
D	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	10
E	RPA関連職種	RPA(Robotic Process Automation/ロボティック・プロセス・オートメーション)エンジニア、RPAオペレータ等、RPAに関連する職種 ※首都圏のみ	11
F	製造業の現場管理系職種	品質管理、生産管理 等	12
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	13
2	人事	人事、人事(採用)、人事(採用・教育)、人事・労務・採用	14
3	法務	法務(契約・訴訟・弁護士)、法務・知的財産	15
4	経営企画	経営企画	16
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	17
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	18
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	19
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	20
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	21
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	22
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	23
12	法人営業(MR)	MR、製薬会社営業 等	24
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	25
14	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	26



※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、レジャー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

■地方への転職希望は増加傾向

近年、首都圏や大都市圏から地方企業への転職を希望する求職者が徐々に増えている。株式会社日本人材機構の「2018年度首都圏管理職の就業意識調査」によると、地方企業で働くことについて「興味がある」もしくは「やや興味がある」と答えた割合が合計48%で半数近くになっている。この割合は2016年度以降年々増加しており、実際に周囲で地方転職者がいると答えている者も少なくない。(図1参照)

また、地方への転職において最も重視する条件が「給与・待遇」であり、これらが地方への転職の障害になっているとも考えられる。実際に、地方企業と大都市圏との企業では年収差が存在するものの、経営幹部層や後継社長などのポジションであれば、平均で年収800万～900万円、場合によっては1000万円以上など、大都市圏の相場と比べて遜色ない待遇であることも少なくない。また、大都市圏よりも生活コストが低く抑えられたり、企業によっては手厚い住宅支援制度等が用意されていることもあるため、年収がやや下がる場合でも受容されることは多い。前述の調査でも、経営幹部としてのオファーであれば年収ダウンでも44%は興味があると回答している。(図2参照)

図1 地方企業で働くことへの興味

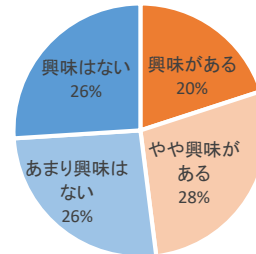
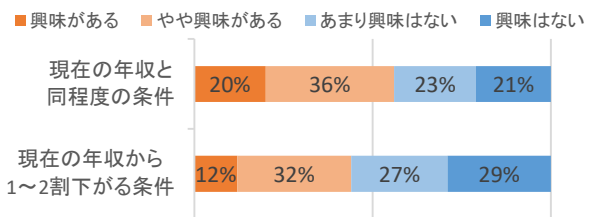


図2 経営幹部候補としてのオファーに対する興味



資料出所: 図1、2ともに(株)日本人材機構「2018年度首都圏管理職の就業意識調査」

■地方転職者の具体例

実際の例として、前職は会社都合で50代で退職し、家族もいるため転職活動をしたが首都圏では思うように進まなかったため、勤務地を全国まで広げて検討した結果、前職と同程度の年収で地方の食品会社に転職が決定したケースや、同じく50代で、大都市圏で大企業の管理職の仕事を経験してきたが、今の企業の将来性と企業体質に不安があり、紹介会社で紹介された地方の仕事にやや年収は下がったものの、仕事の満足度を優先して転職した例などがある。以前は、定年後のセカンドキャリアを地方に求める例が多かったが、最近では、地方自治体による子育て支援や教育政策の充実、移住者の誘致政策などの効果とともに、地方企業の積極的な人材確保戦略など、40代～50代の現役世代の地方転職を後押しする動きが広がりつつある。

しかし、本人が地方転職を決断しきれなかったり、家族の反対に遭うというケースもある。その際には、企業経営者(オーナー)自らが、本人や家族と直接コミュニケーションをとり、熱意をもって説得することが有効になる。また、週1日だけ地方企業で副社長として社長の後継ぎ人材のサポートをしたり、同じ地域内の複数の企業で商品開発や業務改善に携わるなど、副業・兼業の例も出てきており、地方転職の在り方も多様化してきている。

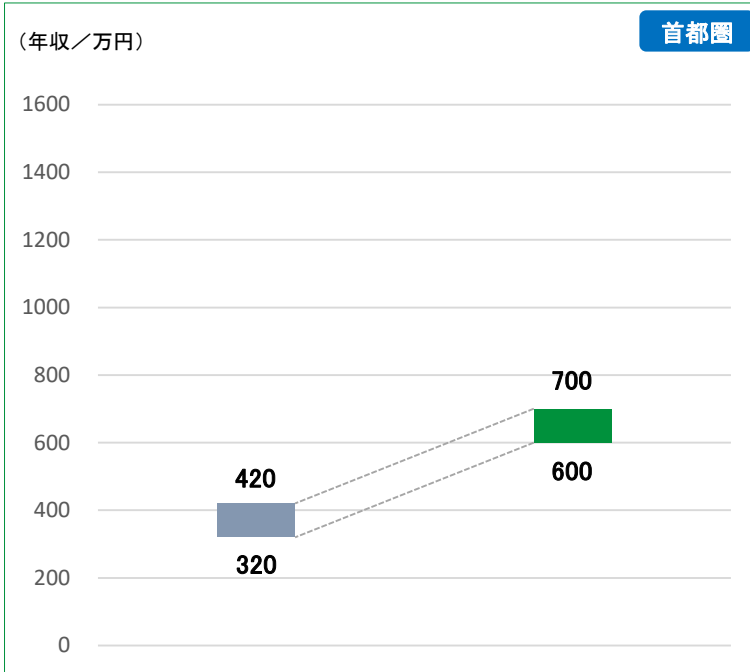
■地方企業の課題と人材サービス業界の役割

一方で、地方企業側の課題として、必要な人材像が明確になっていない場合が多い。例えば、営業エリア拡大のために「営業部長」を採用したいというケースがよくある、なかなか希望する人材を獲得できなかったり、せっかく優秀な人材を確保できても定着しないということがある。その原因として、優秀な人材を引き付けるだけの中長期の経営戦略が描けていなかったり、成長のために他に問題があるケースもある。そのような場合には、単に企業から言われた人材を紹介するだけでなく、その企業にとって本当に必要な人材像を定義する段階から支援する必要があったり、採用後の定着支援などのアフターフォローも必要になってくることもある。

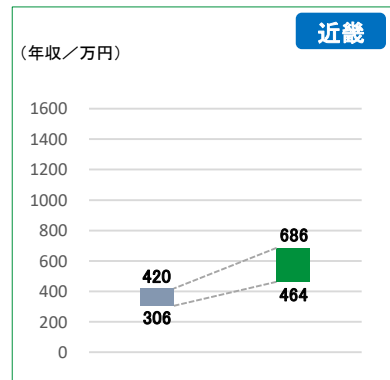
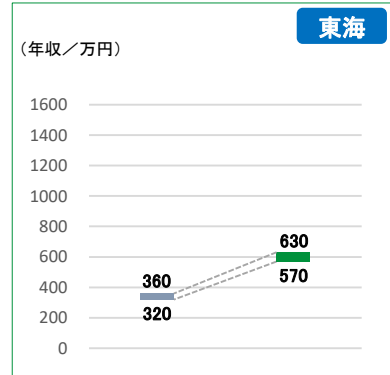
例えば、定年を迎える役員の後任人材を探している場合に、単にその役員の後任というだけではおのずと年齢も高くなり、すぐに同じ問題に直面してしまう。そこで、より長期的な視点で企業成長戦略から検討し直すことを紹介会社から提案された結果、新規展開のための提案力の強化が必要であることがわかり、首都圏で大手メーカーの生産部門に勤務し、中小メーカーでの営業経験もある人材を新規部署の室長として採用できた例などがある。また、経営不振により本業の立て直しのための管理系人材と新たな販路開拓のための営業人材の2名を探していた企業の例では、経営者のサポートができる人材が何より必要であることがわかり、首都圏の同業大手で企業再生経験もあった人材を当初予定していた2人分の年収で副社長として採用した例もある。

求職者の地方転職の気運と地方企業の人材ニーズの双方が高まっているなかで、今後、人材サービス業界が個人と企業の双方が満足できるより高度なマッチングを実現し、成功事例を増やしていくには、個人に対しては地方転職の際の障害を減らすような支援と、地方企業に対しては、抱える課題を的確に分析し、採用戦略のサポートも行うことがカギになるといえるだろう。

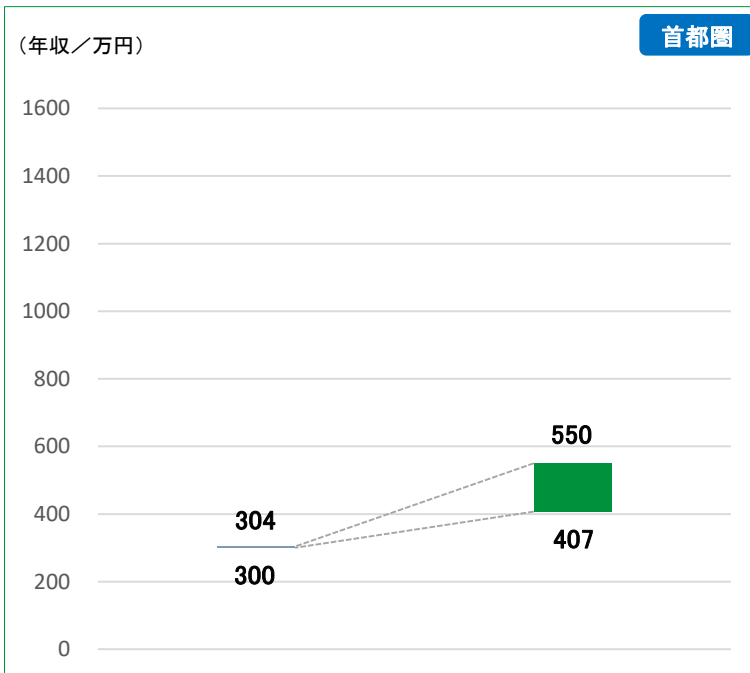
【長距離】



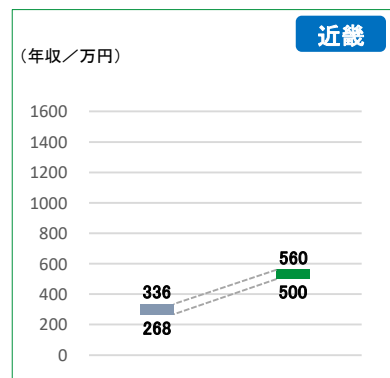
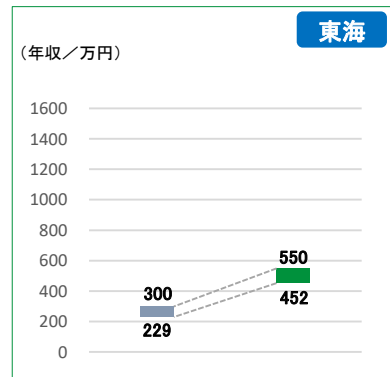
最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲



【宅配】



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲



■恒常的な人材不足とその背景

物流ドライバーは、人材不足の代表的な職種である。その傾向は2012年から続いており、2019年7月の有効求人倍率は2.82で、全職種平均の2倍となっている。

人材不足の背景には、少子化による若年層の入職が減少していることがあるが、就職希望者が増えない大きな原因としては、長時間労働の一方で年間所得額が他業種に比較して1～2割低いなど処遇面に問題があると考えられている。

(図1参照)

長時間労働を生み出す要因としては、荷主都合による荷待ち時間の発生や、発荷主が要求するリードタイムが短すぎるなどがある。また、規制緩和による競争の激化もその要因となっている。1990年の参入規制の緩和により、1990年には約4万社だった事業者が急増し、2017年ではおよそ6万2千社となっている。その一方で、貨物輸送量は、約28億トンから約30億トンの増加にとどまっており、1事業者あたりで見ると、約7万トンから約5万トンに減少した。しかし、ネット通販利用の急増や、貨物の小口化と配送頻度の増加が進み、ドライバーの総労働時間が長時間化している。

(図2参照)

■ドライバー人材確保のための取り組み

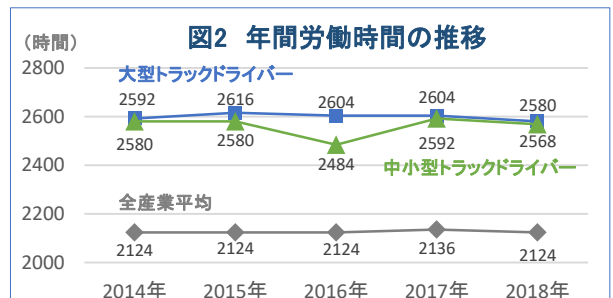
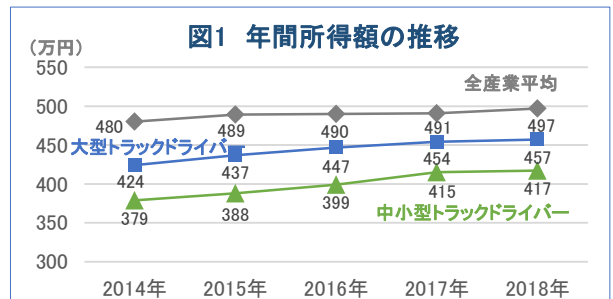
基本的にドライバーは保有免許や経験を活用できる業界内での転職が多いため、労働環境や処遇改善は、よりよい労働条件を求めるドライバー人材の確保に有効な手段になっている。トラック運送事業者の業界団体である公益社団法人全日本トラック協会では、処遇改善では、処遇改善の実例を機関紙で紹介するなど、経営者・管理者向けの周知啓発に力を入れている。その他にも同協会では、労働生産性の向上や経営改善、適正取引の推進、人材確保・育成についての周知セミナーの実施、高校生向けのインターンシップ受け入れ促進や、業界の魅力発信のためのPR事業なども行っている。また、物流ドライバーは、中型や大型などより大きな免許があれば報酬も高くなるため、準中型以上の免許の取得支援なども行われているほか、高度な運転技術を競う大規模なコンテストなども行われており、ドライバーのモチベーション向上につながっている。また、職場環境が良好な事業者を認証する制度が国土交通省において検討され、2019年度中に認証事業者の募集が始まる予定である。

最近では、自社での採用が難しかったり、短期・単発的な人材ニーズに対応するため、派遣ドライバーが活用されることもある。大手の派遣会社に雇用されるドライバーの場合は、処遇や教育訓練、福利厚生なども直接雇用の正社員ドライバーと同等以上であることが多く、より良い処遇を求めて派遣ドライバーになる者も増えている。例えば、ある派遣会社においては、(独)自動車事故対策機構(NASVA)が提供しているCGトレーニングや危険予知訓練などの教育研修を実施している。求職者側も、「週3日だけ就業したい」「副業として就業したい」「自宅近くで就業したい」など、就業ニーズが多様化しているため、派遣ドライバーを選択する例も増えてきているという。

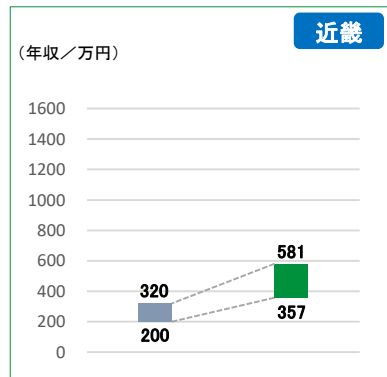
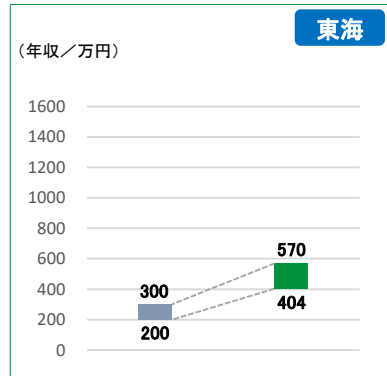
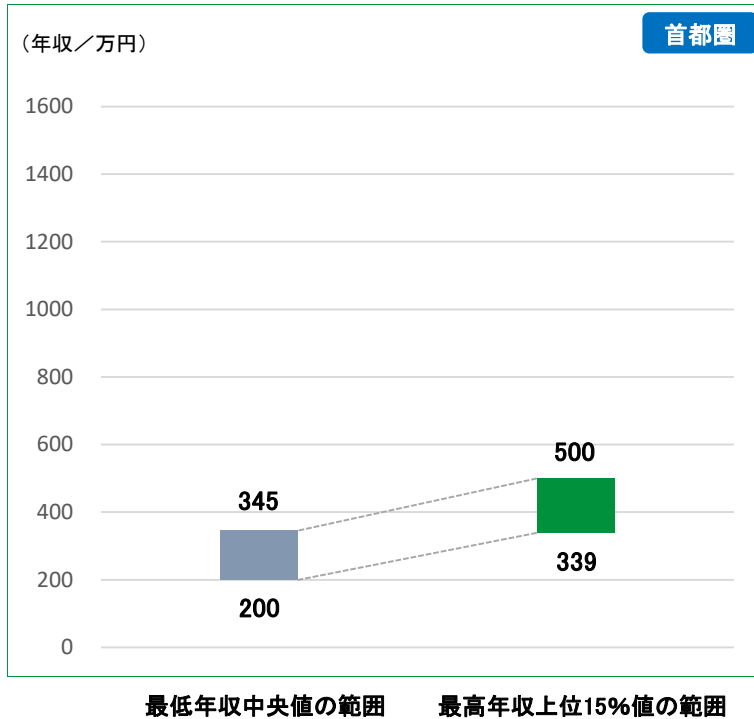
■宅配業界における取り組み

一方で、宅配事業でも、早朝から深夜まで時間指定の配達に追われ労働時間は長時間化しがちである。そのようななかでも、大手企業ではドライバーが担当する配達エリアが細かく限定されているため運転距離は短い。夜間の再配達時間を専門に配達する職種を新たに設けて、時間帯により配達を交代することで長時間労働を改善し、年間の総労働時間を2300～2400時間まで短縮した例もある。これはドライバーの平均労働時間よりも100時間以上少ない水準である。働ける時間に制約のある場合にも働きやすい仕組みになっている。また、普通免許でも運転できる車両への変更を進め、業界外からの転職者を多く取り込む工夫も進んでいる。着荷主は個人客であることも多いため、サービスの質は顧客満足度の維持に必須要件であり、他職種で培われたコミュニケーション能力が車の運転歴よりも重要な適正として評価されている。

特に女性は重要な戦力として期待されており、時間に自由の利く仕事には女性の応募も集まっている。また、恒常的な人手不足であるため、大手企業では中途採用の場合も入社当初から正社員で採用する制度を整備しており、安定志向の若者からの応募が増えている。定年後の再雇用にも積極的であり、全国に数千か所ある配送センターでの事務や仕分け作業といったドライバー以外の役割で継続して活躍できる仕組みを設けるなど、働き手の立場に立った働きやすい環境や制度の整備が進んできているといえる。



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



COLUMN

介護への転職

■介護職の賃金決定の仕組み

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

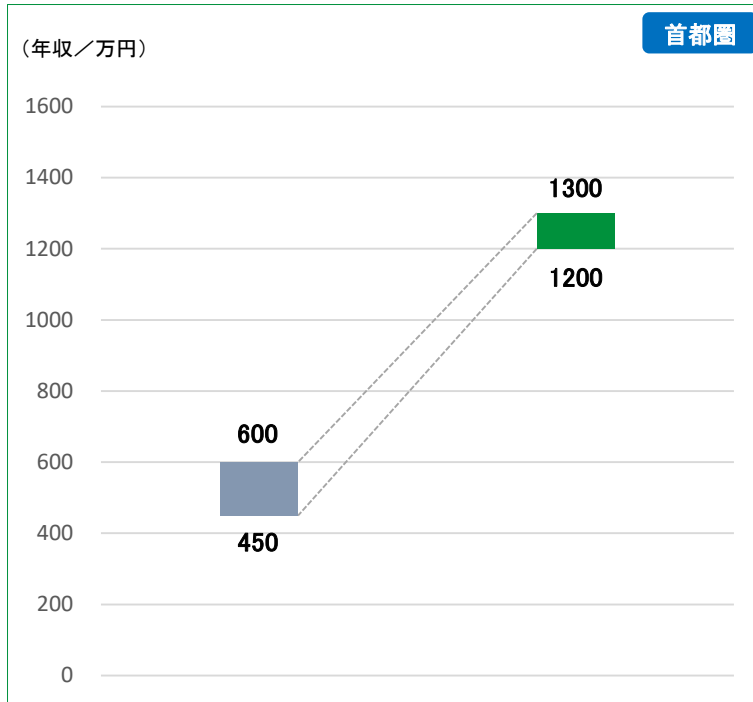
正規職員全体の平均年収	訪問介護員	介護職員	サービス提供責任者	介護支援専門員
3,105,676円	2,782,248円	2,830,030円	3,125,864円	3,320,996円

※公益財団法人介護労働安定センター『平成30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』における正規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

■セカンドキャリアとしての介護職

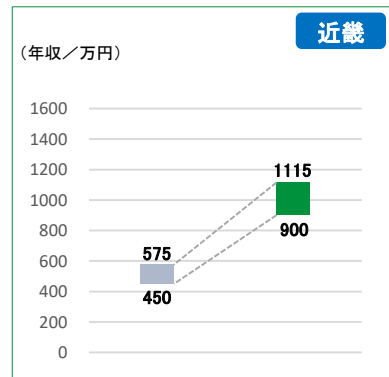
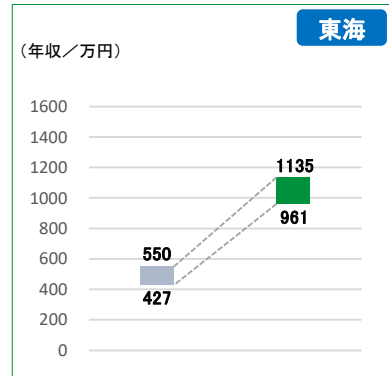
最近では、「定年退職後のセカンドキャリア」として、ミドル層やシニア層が参入する例が増えつつある。50代以上で前職年収1000万円以上の方が、施設系の介護職として年収300万円台で自ら希望して転職する例もある。ミドル層やシニア層は、施設利用者と年齢層が近いこともありコミュニケーションもとやすく、万一、体力の関係から介護職としての仕事が難しくなった場合でも、施設内事務や送迎、清掃など何らかの形で働き続けられるよう配慮している事業者が多いことも、セカンドキャリアとして選択される理由のひとつと考えられる。

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。



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

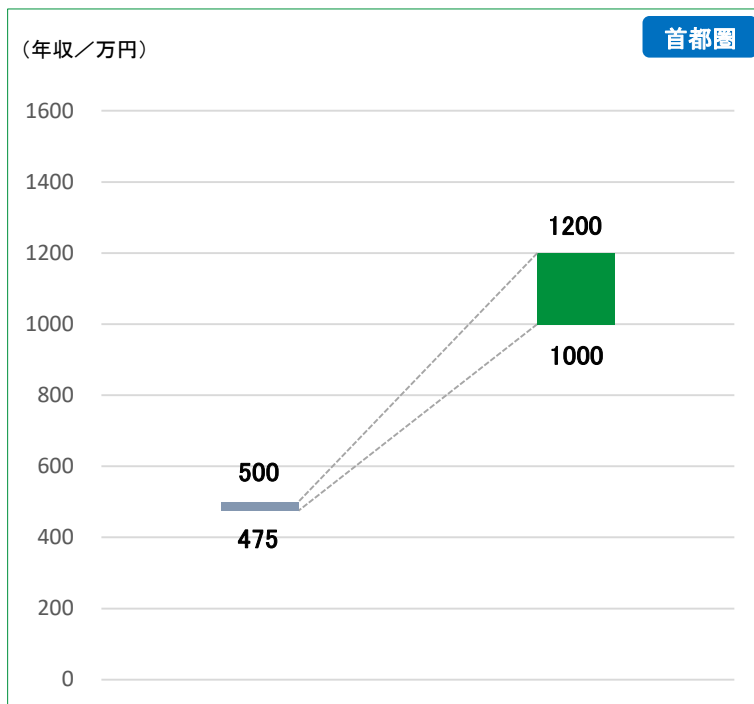


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> データサイエンティスト、データアナリスト、ビッグデータ解析業務。IT、通信、製造など業界は多種多様。 データ分析の専門業務経験、統計知識、統計ソフトスキル、リーダー経験、英語力。 30代後半~40代、大学院卒が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> データサイエンティスト、データアナリスト、ビッグデータ解析業務。IT、通信、製造など業界は多種多様。 データ分析などの専門業務経験、リーダー経験。 30代~40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



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

※RPA(Robotic Process Automation)

これまで人間のみのみに対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用した業務を代行・代替する取り組み (日本RPA協会のWebサイト <http://rpa-japan.com/> より)

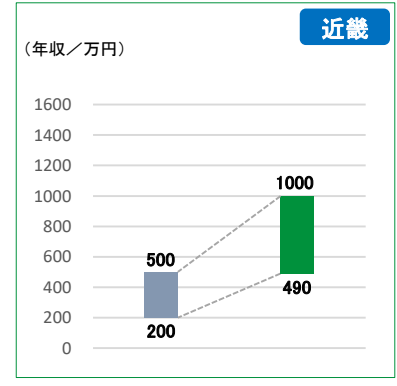
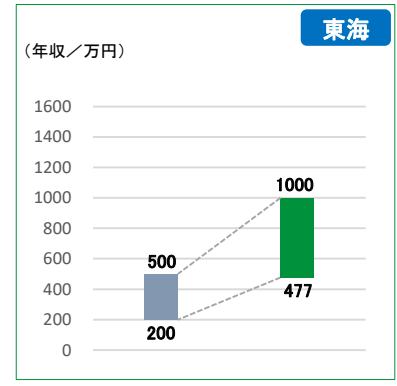
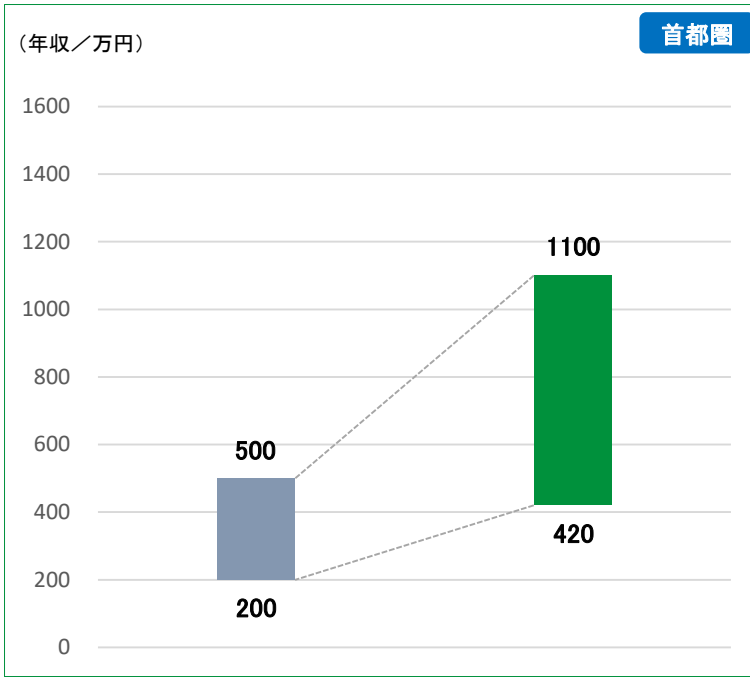
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
800~	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトマネージャー候補として採用。研究開発。自社導入。クライアント先への導入など。 2社以上経験。同業種内での経験、業務用アプリケーションシステム開発の比較的上流の経験者。管理職経験が多い。 30代後半~40代が中心。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> IT・Web系、コンサル系、不動産系、EC関連、機器メーカーなどのデータアナリスト、データサイエンティスト、AIエンジニアなど。 基本的にはエンジニア、データ分析経験者、SQLなどのデータベース利用経験者で、実際に分析データをマーケティングや事業企画に接続させた経験があるなど。 20代~40代前半まで。30代後半が多い。同業界内転職が多いが異業種からの転職もある。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> IT・Web系、コンサル系、独立系SI、マーケティング系、電気・電子機器メーカーのデータアナリスト、データサイエンティスト、AIエンジニア、リーダー候補、コンサルタント、SE、営業など。 ITエンジニア経験者もしくは高度なデータ分析経験者。 20代~40代前半、30代が中心。大卒~院卒が中心。同業種内での決定が多い。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 独立系SI、IT・Web系、金融系、機器メーカー、人材サービス業界などのデータアナリスト、データサイエンティスト、AIエンジニア、RPA開発・推進担当者レベル。 ITエンジニア、未経験者(元営業、マーケティング経験者、金融系アシスタントなど多様な職種の経験者)がほとんど。大学でデータ分析などを学んでいた、簡単なプログラミング経験など。 20代(第二新卒など)~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

F 製造業の現場管理系職種



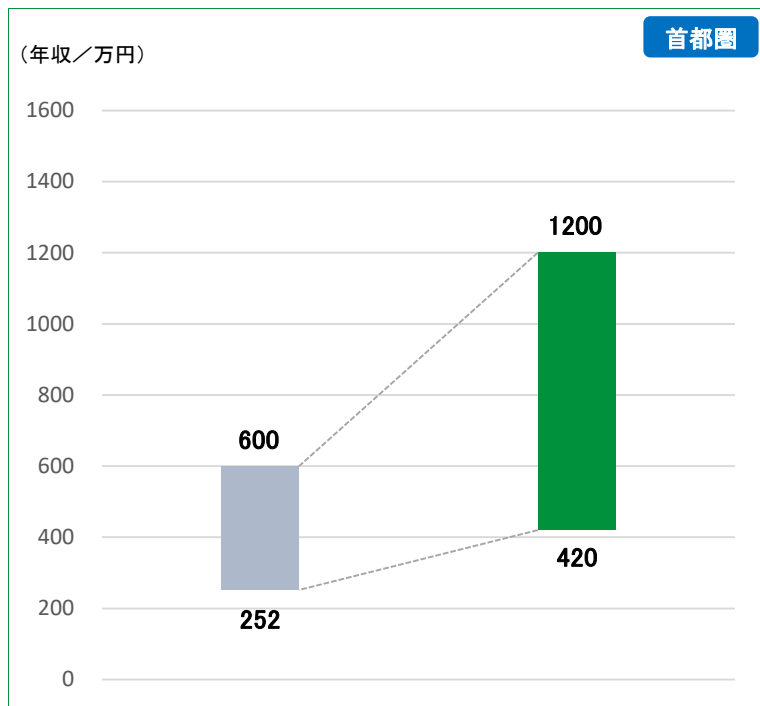
最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

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"> 外資系品質保証企業 ISO9100審査員担当。その他品質保証全般。 同業界・同職種経験者が多い。ISO9100審査員保持者、高い英語力。15年程度の社会人経験があり、工場長、部門長、専門性の高いスペシャリスト、大規模な海外拠点長などの経験。 30代後半~50代。院卒が多い。転職経験は2~3回が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 外資系機器メーカーの生産管理職。電気・医薬・消費材業界が中心。プロジェクトマネージャー、管理職候補。 同業界内での転職、他業界の同職種経験者が多い。高い英語力。部門長、海外拠点長など管理職経験、専門性の高いスペシャリスト経験。 40代~50代後半、大卒~院卒中心。転職経験は2~3回。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 機器・医薬品メーカーの品質管理職。プロジェクトマネージャー、課長候補 品質管理部のマネージャー候補など。品質保証まで担当するケースもあり。 同業界・同職種の経験者。該当部門のスペシャリスト、リーダー経験、管理職経験、海外工場の管理職など。 30代~50代後半。大卒~院卒が中心。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 中規模~大手企業 化学・食品・機器・自動車メーカーの品質管理職、生産管理職、ISO担当者、マネージャー候補など。 同業界内での転職が多い。品質管理、品質保証、生産管理、生産技術、製造技術などの経験。 20代後半~50代後半で、30~40代が中心。30代前半までは、他業界からの転職もある。大卒・院卒が中心。
300~399	<ul style="list-style-type: none"> 機器、部品、食品メーカーの生産管理、製造管理、品質保証、品質管理などの担当者~管理職候補。 基本的に同業界・同職種での担当者~リーダーで、品質管理経験者など。未経験者も多い。 20代~50代後半で、20代(第二新卒)が多い。中卒~院卒まで幅広いが、大卒が中心。

転職先での役職・職務内容

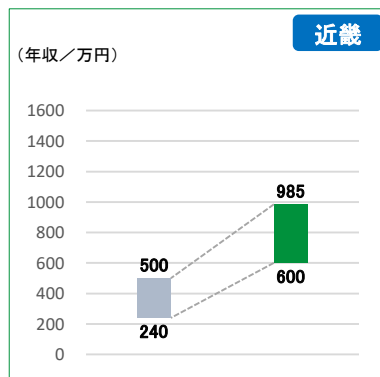
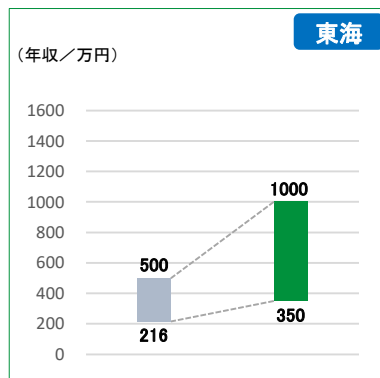
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

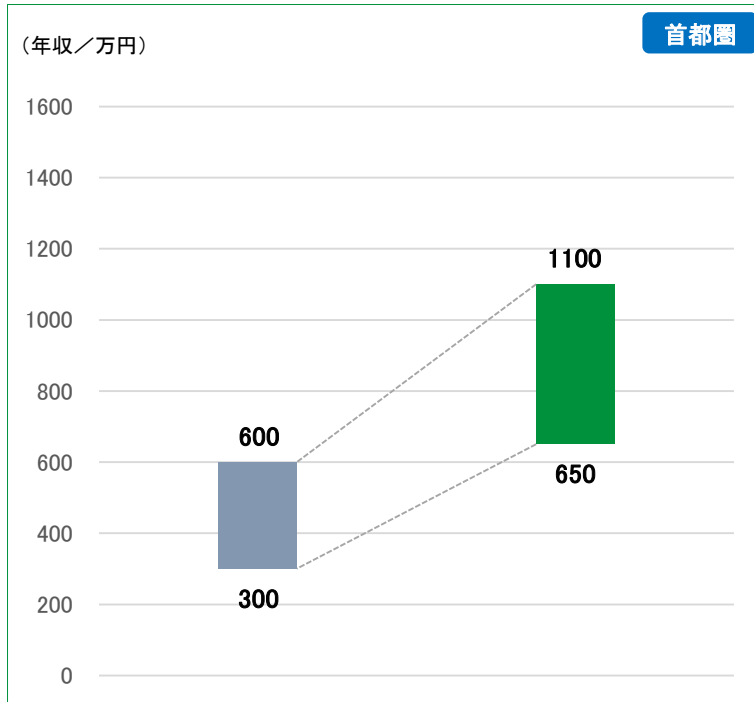


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 規模や業種を問わず、財務・リスク管理・IFRS・IRの責任者や部長以上の案件が中心。 経理経験10年以上、公認会計士資格・経験、上場支援など高度な財務業務の経験、上場企業での決算経験、管理職経験、監査法人・会計コンサル企業での会計関連業務経験。英語力。 40代~50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。20代~30代でコンサルティング業界から専門職としての転職もある。
800~999	<ul style="list-style-type: none">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

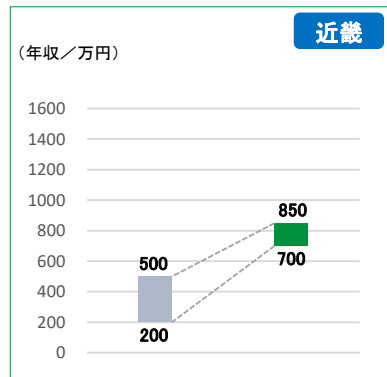
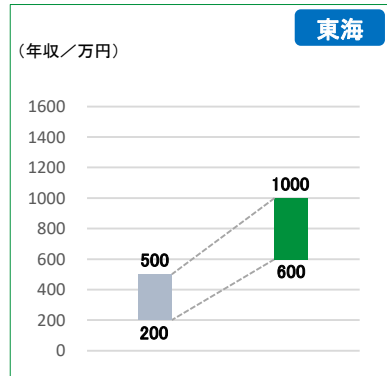
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

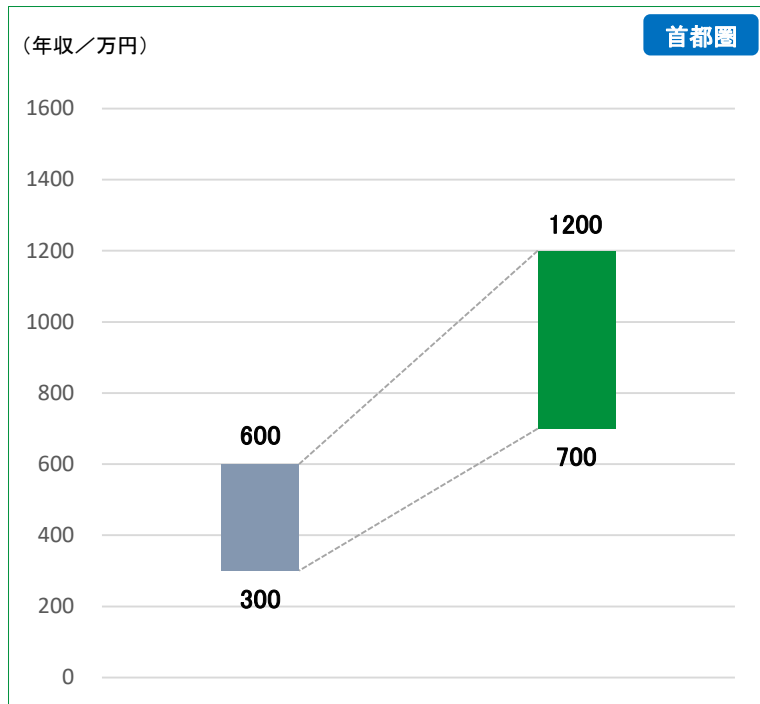


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の課長以上・日系企業の人事責任者・部長。規模や業界問わず海外採用担当などグローバル人事案件が多い。 人事部門のマネジメント経験。中～上級レベルの英語力。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 人事企画の部長候補、課長、アシスタントマネージャーなど。規模や業界問わずグローバルに展開している企業が多い。 採用企画経験、給与計算業務など人事に限らず多様な経験。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、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。 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。 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

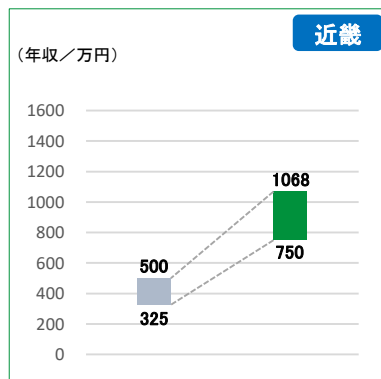
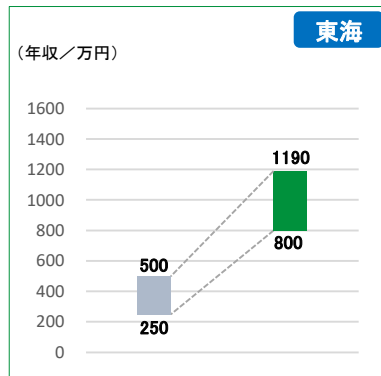
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

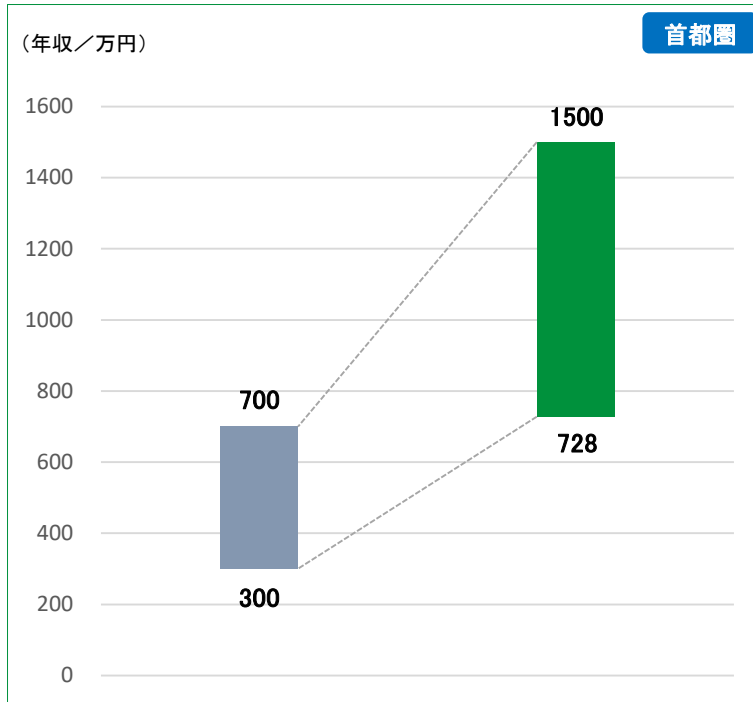


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 特許・知的財産、法務などの責任者、部課長、課長候補。規模は問わず製造業が多い。 事業会社での法務経験(特に知的財産)5~10年程度。同業界での責任者やマネジメント経験、弁護士資格。 40代~50代、同職種からの転職がほとんど。理系大卒や大学院卒が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 国内及び海外の法務業務のマネージャー、エキスパート、担当者。規模は問わず製造業が多い。 事業会社での法務経験5年以上。会計・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

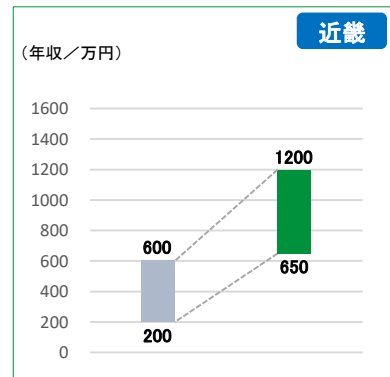
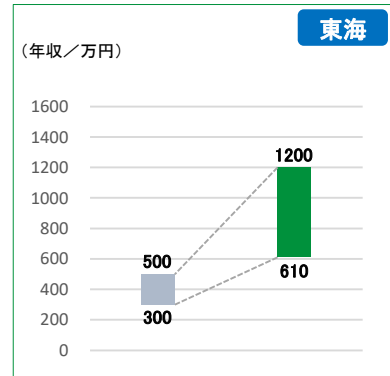
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

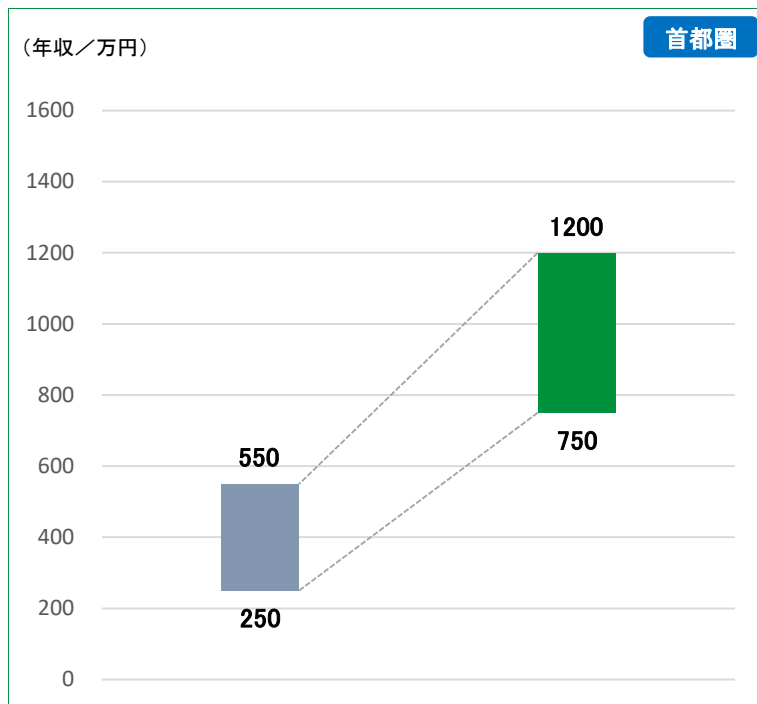


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> エキスパート、部長以上の管理職。 経営コンサルタント、同業界での責任者経験、M&A経験。 30代後半~60代。他職種からの転職多い傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> エキスパート、マネージャーなど管理職。 大手企業での予実管理、会計の知見、経営企画経験。 30代後半~40代前半。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画のリーダー、リーダー候補、担当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

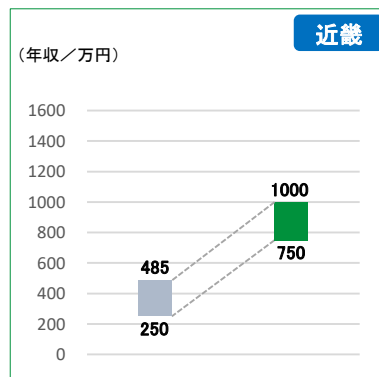
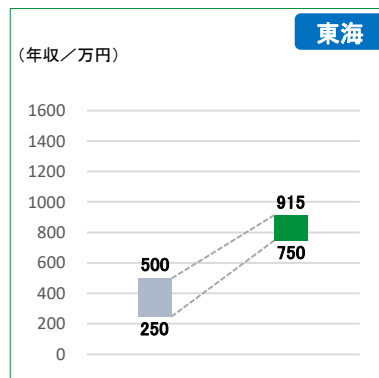
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

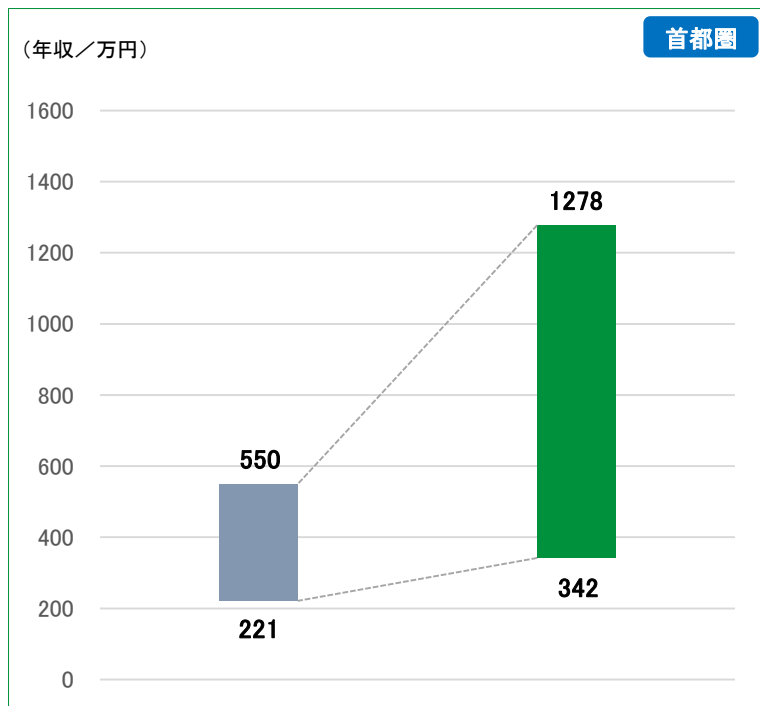


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。 全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力。 30代後半～50代前半。他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEのプロジェクトマネージャー、マネージャー候補、課長候補など。業界は多種多様、各業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

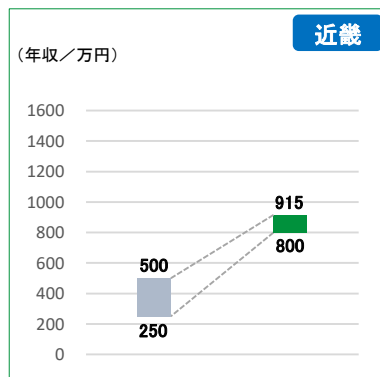
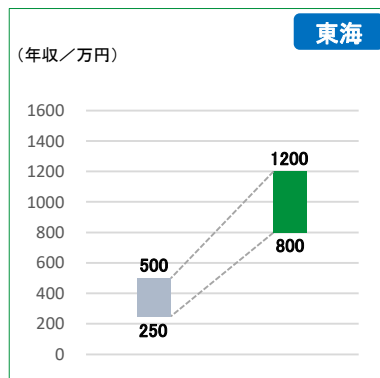
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



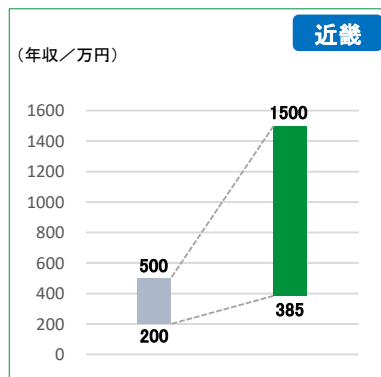
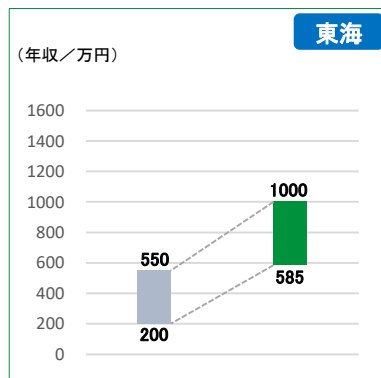
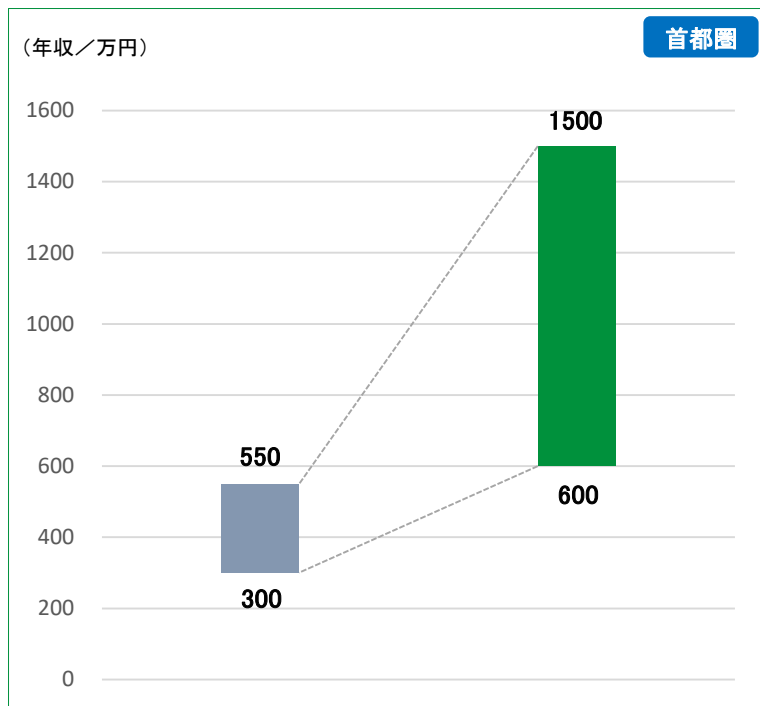
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> ネットワークエンジニアで部長やプロジェクト責任者。業界は多種多様、大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用経験5年以上。該当分野の特に専門性の高い業務力、管理職経験、高い英語力。 40代~50代。決定年収は現職より大幅に上がる傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SE、管理職もしくは高い専門性を必要とするポジション。大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用に関する専門性の高い経験(7年以上など)。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)



最低年収中央値の範囲

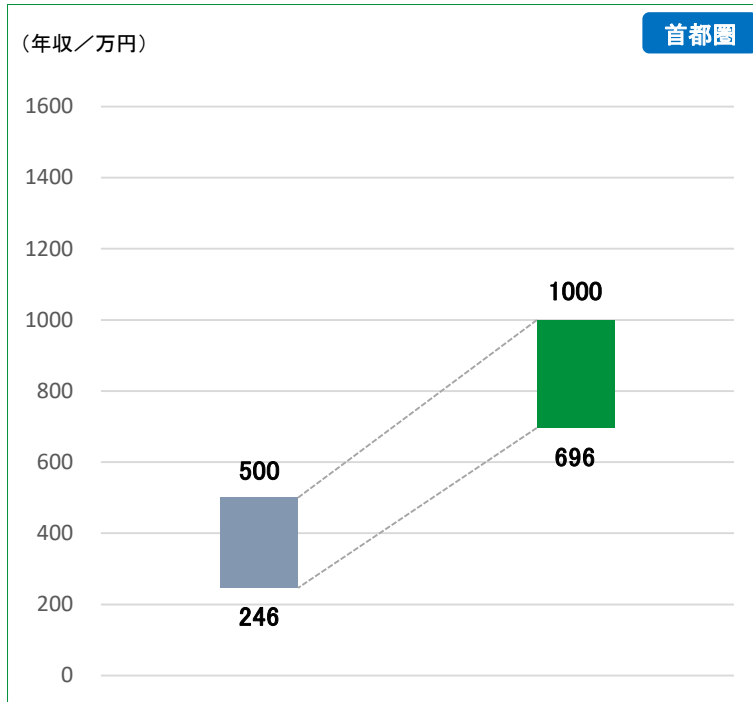
最高年収上位15%値の範囲

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。 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

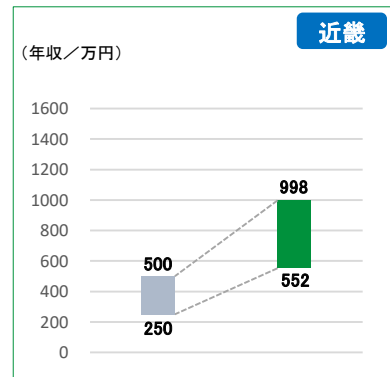
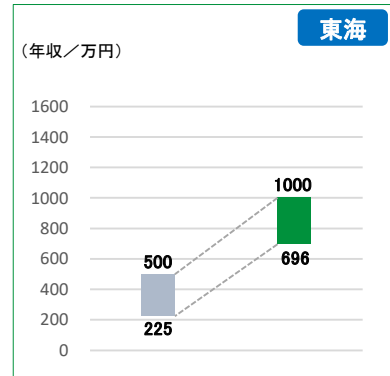
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

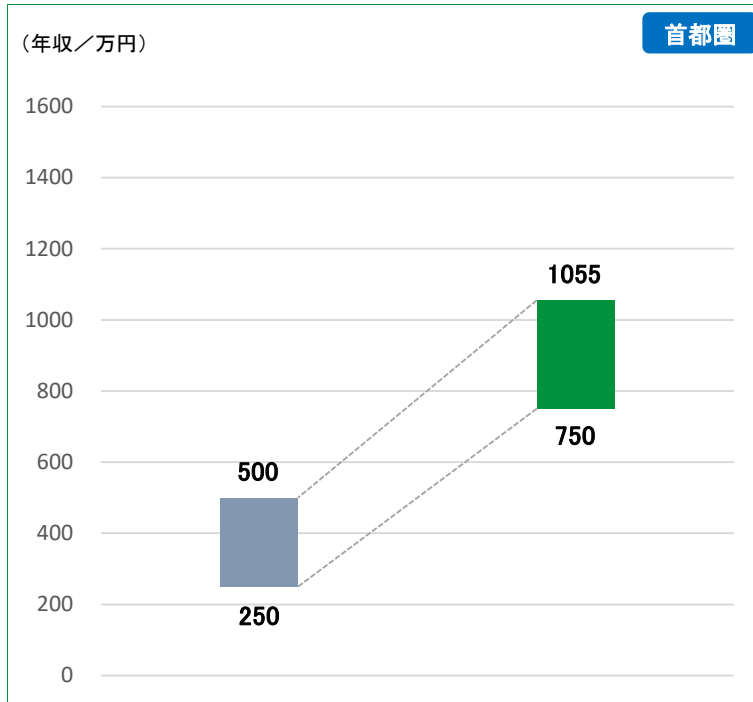


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 開発責任者、管理職が多い。外資系あるいは海外進出案件の担当で大手企業が中心。 該当の専門分野での長年の業務経験。事業・拠点を一から立ち上げられる能力。 30代後半~50代。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計エンジニア。管理職より技術専門職が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。 該当分野での長年の業務経験、プロジェクトマネジメント経験。英語力。 30代後半~50代。高専、大学院卒が多い。
600~799	<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

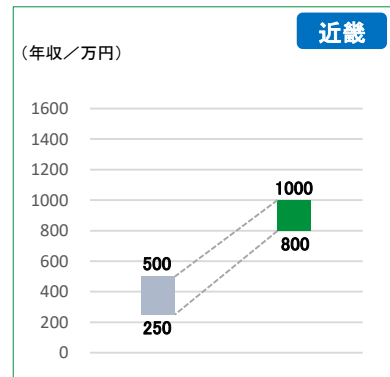
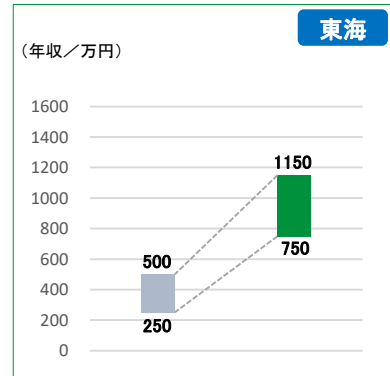
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



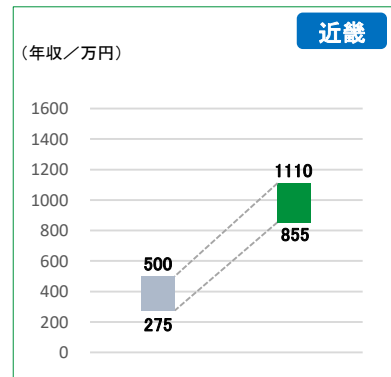
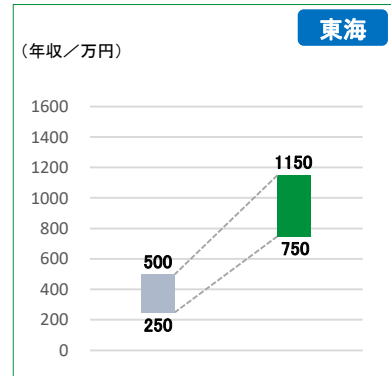
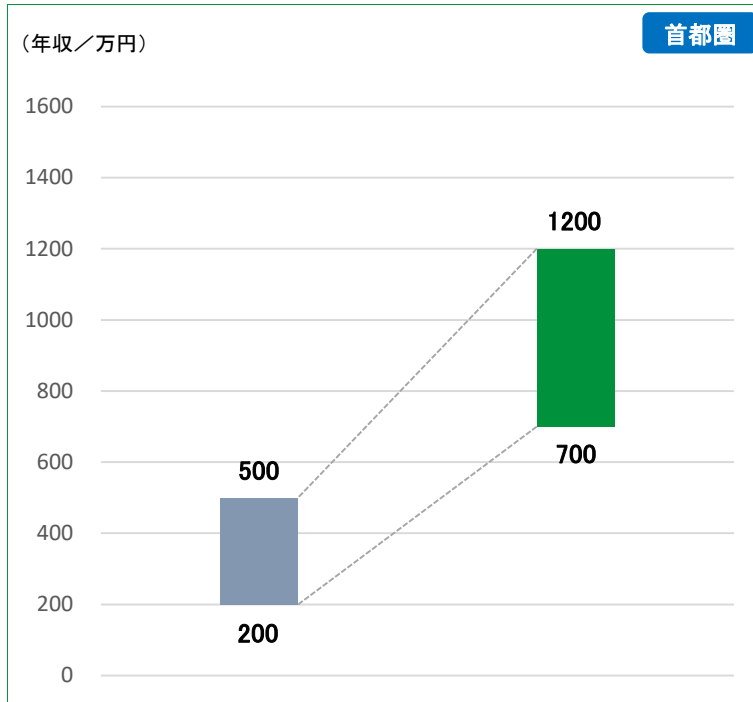
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より強電設計などの技術専門職、研究職、責任者。日系大手中心だが、中小・中堅企業も多い。 10年以上の経験(回路設計など)、外資、海外対応経験など。 40代後半~50代。大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より技術専門職、プロダクトマネージャー候補など。大手中心だが、中小・中堅企業も少なくない。 上流~下流までの経験、プロダクトマネージャー経験、英語力。 40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



最低年収中央値の範囲

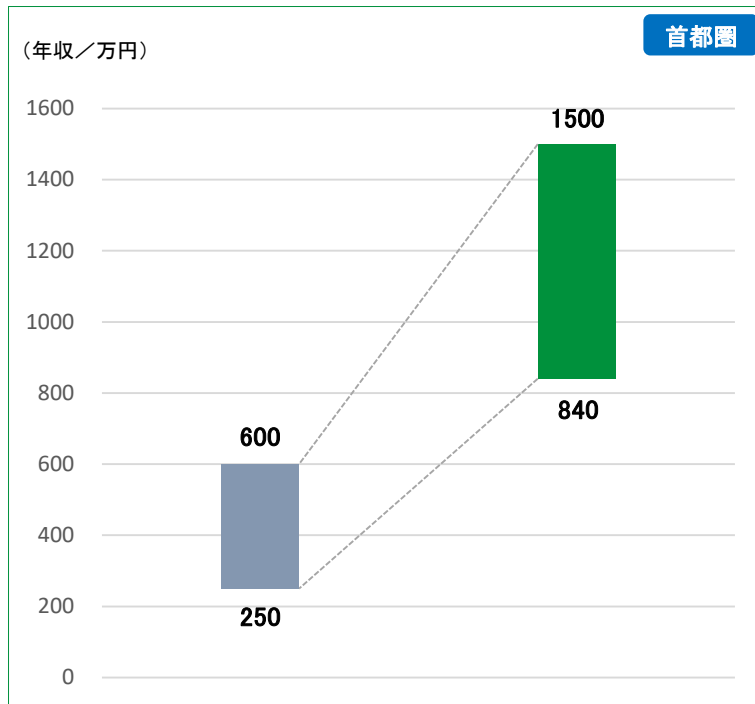
最高年収上位15%値の範囲

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。 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

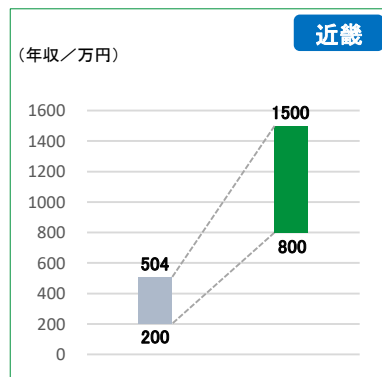
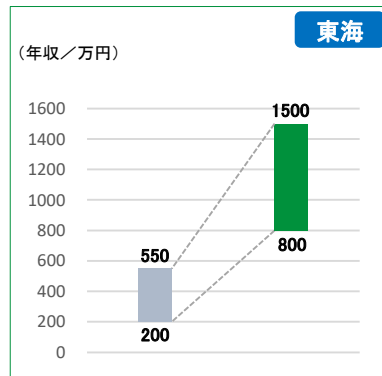
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

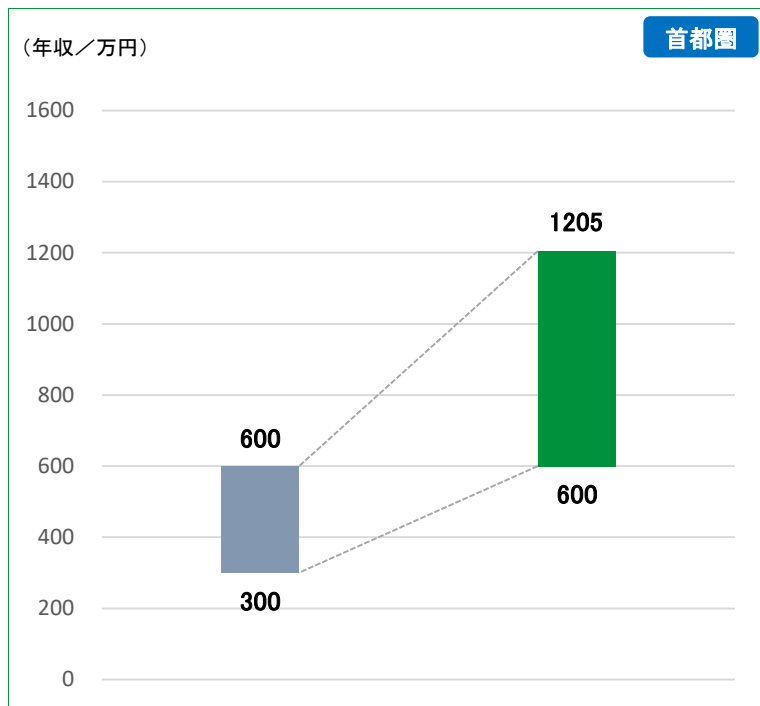


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業向け営業の上級管理職、営業責任者、部門責任者など。外資系企業も多い。 大手企業向けのIT営業経験5年以上、管理職経験、業界知識、英語力。 30代前半~60代。50代が中心。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー、マネージャー候補以上。大手企業が多い。 IT業界の法人営業経験3~5年程度、管理職経験、業界知識、英語力。 30代~40代。
600~799	<ul style="list-style-type: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

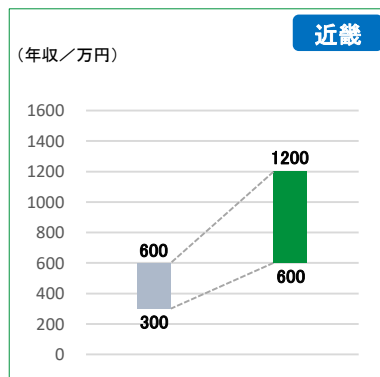
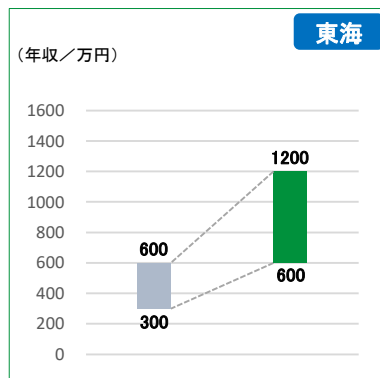
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

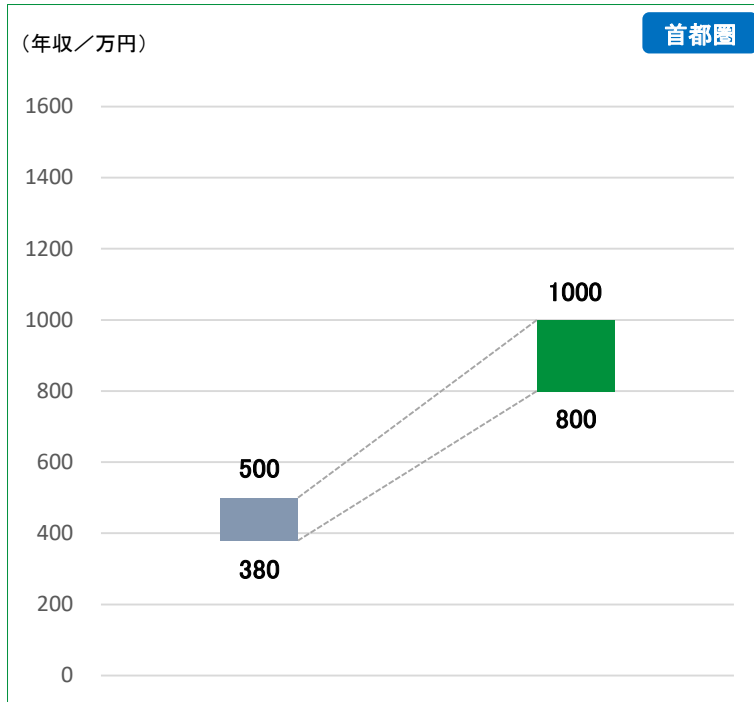


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 特定疾患のMR、営業所長、部長。大手企業が多い。 該当病域でのMR経験や該当病域でのMRマネジメント経験、医師向けの営業経験。 30代後半~50代。転職経験者多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 新薬のMR、自社製品を活用した治療促進の提案。営業所長、マネージャー。大手企業が多い。 新薬メーカーでのMRとしての業務経験5年以上。 30代~50代。
600~799	<ul style="list-style-type: 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

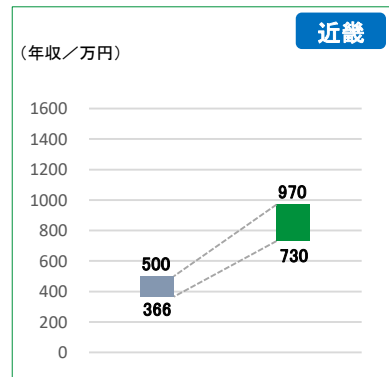
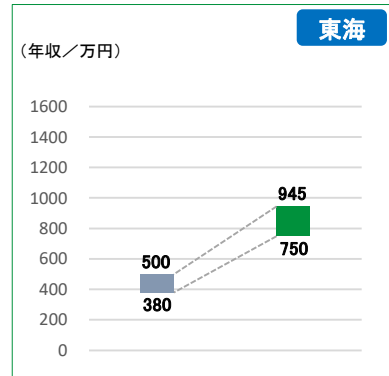
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

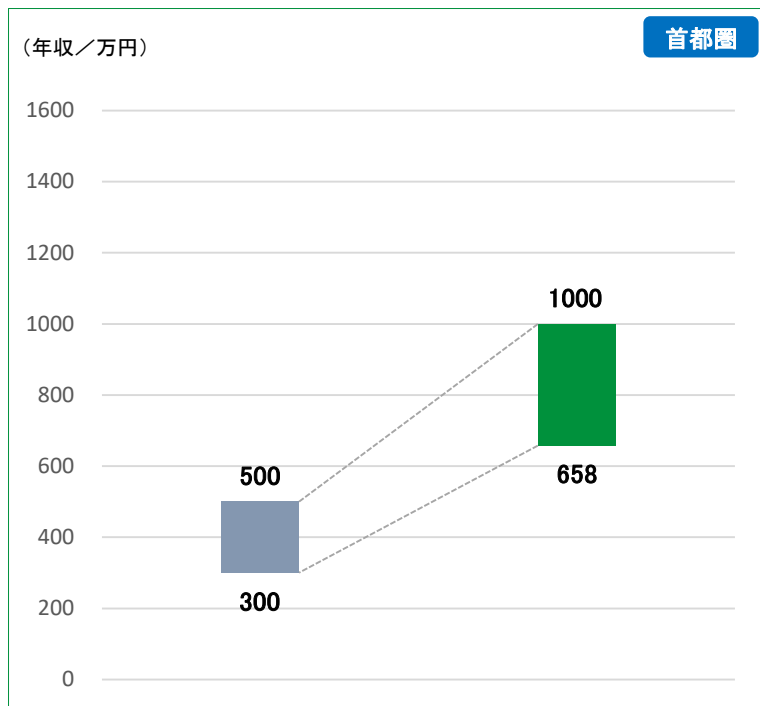


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の日本代表、日系大手企業の役員候補、海外営業、営業所長、本部長など。 該当領域での豊富な営業経験、役職経験、マネジメント経験、英語力(中級以上)。 30代後半~50代。転職経験3回以上、他職種からの転職も多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 法人営業の部長、マネージャー、マネージャー候補、リーダー職。日系大手もしくは外資系企業が多い。 該当領域での営業経験、マネジメント経験、英語力。 30代後半~60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

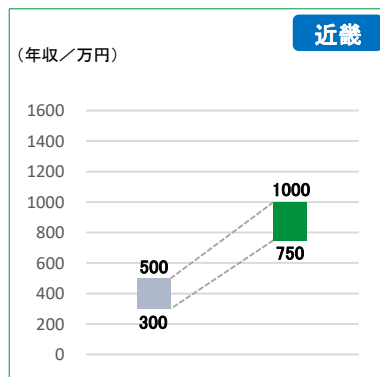
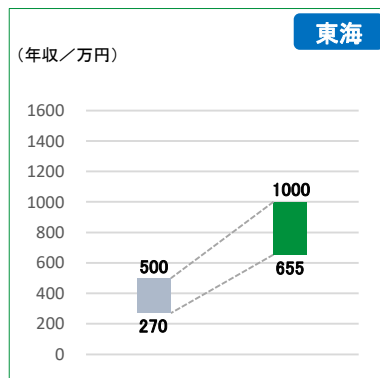
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



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。 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

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

佐藤 博樹 中央大学大学院 教授

賃金は、働きぶりや貢献に関する勤務先による評価を反映したものです。その点では、転職を考えてない人も含めて、自分の働きぶりや貢献が、勤務先から適切に評価されているかどうかを確認する資料としても、『転職賃金相場』が活用できます。

木下 学 パーソルキャリア株式会社

転職の成功は必ずしも賃金が上がることだけでは決まりませんが、最後の意思決断の際に最近の相場を認識しておくことはとても重要です。本レポートが採用活動や、転職活動の何かのお役に立つことを切に願っております。

栗田 卓也 株式会社マイナビ

求職者の転職理由において、常に上位に挙げられるのが「賃金」に関する項目です。弊社が19年3月に実施した「転職動向調査」でも転職活動を始めた理由において、「仕事内容に不満があった」に次いで「給与が低かった」を挙げる求職者が31.4%ありました。本書はそのような求職者に正確な市場感を伝えるものとして、各職種別に賃金の今を把握することができる貴重な資料になります。是非、大勢の求職者の方々に目を通していただき、自らのキャリア検討の参考にしていただければと思います。

黒澤 敏浩 株式会社 ジェイエシーリクルートメント

20年近くホワイトカラー転職市場のデータ分析に携わる中、近年、良い社会になってきたと感じるのは、求人環境の構造的変化により次のような場合でも年収を比較的維持したまま転職がしやすくなってきたという点です。①現在(転職前)の年収が800万円以上の人への転職。(IT/グローバル化による環境変化のスピードアップが背景。)②スタートアップ/ベンチャー企業への転職。(ベンチャーキャピタルの潤沢な資金が背景。)③三大都市圏以外の地方への転職。(オーナー企業経営者の世代交代などが背景。)

増田 由利子 ディップ株式会社

年収と採用決定者における経験スキルやその他特徴の相関を図示した本書が求職者の皆様にとって、キャリアアップの一助になれば幸いです。非正規から正規へ、もしくは未経験者の異業種転職、都心から地方への転職など、あらゆる挑戦の機会を創出すべく取り組んでまいります。本書にある収入面の比較だけでなく、現場のリアリティを知って頂き、「輝ける仕事」に出会えることを願っております。

水端 雄大 エン・ジャパン株式会社

仕事をしている時間は人生において大きな割合を占めます。つまり仕事の充実と人生の充実は不可分の関係性。それだけ大事な会社・仕事・キャリアを選択する中で、本書が求職者の皆様のお役に立つことができれば幸いです。

米山 綾子 パーソルキャリア株式会社

雇用の流動性が高まり、転職事例も多様性を増しています。特に、都市部→地方への転職事例はここ最近急増したように感じます。本レポートが、皆様が雇用や働き方を前向きに検討できるような、有益な情報となれば幸いです。

山城 真理子 株式会社リクルートキャリア

近年のトレンドとして、異なる業種や職種への転職が増加しています。また働く個人に寄り添う採用・人材戦略を導入する企業も増えており、より求職者の皆様の働き方にあった仕事を探しやすい環境になっています。本書にて様々な職種の市場感をご提供することで、求職者の皆様のより良い仕事選びにお役立ちできれば幸いです。

宇佐川 邦子 株式会社リクルートジョブズ

「人生100年時代」・・・個人が転職することが当たり前になり、企業が年齢などを問わずに様々な人材を採用することも普通になるでしょう。このレポートがそんな個人と企業の意思決定の一助になればと思います。

事務局(川渕 香代子・青山 茜)

- A 私自身、転職を通じ、新しい学びや新しい人との出会いの中で自分の成長を感じてきた経験があります。職業人生が長期化する今、転職を「成長機会」と捉え、キャリアの選択肢の一つに加えることは自然な流れかもしれません。
- K おかげさまでこの転職賃金相場も3年目の発行となります。日本の給料は、職種×職場での責任、管理職かそうでないかで、なんとなく決まることがよくわかります。今後は変わっていくのでしょうか？

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 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

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

佐藤 博樹 中央大学大学院 教授

葛原 孝司 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ジョブズ 代表取締役社長

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

(2019年12月1日現在)

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