

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。



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、中途採用の正社員の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及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	2022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14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：東京都港区

職種：人事

給与：年収650万～900万円

* 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

650
640
620
600
590
580
580

中央値

募集時の最高額上位15%値を抽出

1000
900
800
...
...
650
600

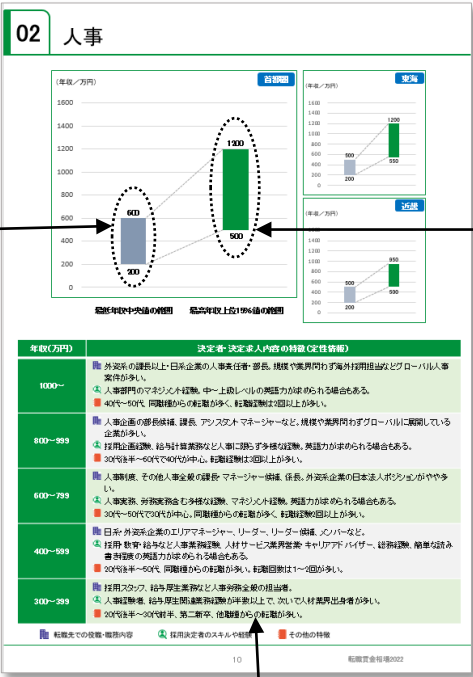
上位15%値

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	500	
C社	420	
D社	300	
E社	200	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	600	
E社	500	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)

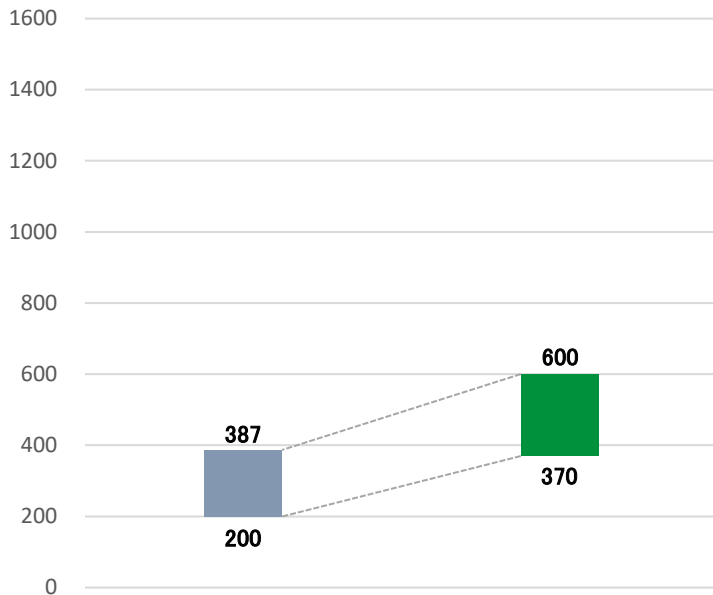
- 転職先での役職・職務内容
- 採用決定者のスキルや経験
- その他の特徴

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（大型トラックなど）の物流ドライバー
	物流ドライバー（宅配）	宅配など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	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
6	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） など
7	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 など
8	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 など
9	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 など
10	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 など
11	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 など
12	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
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） など
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
15	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

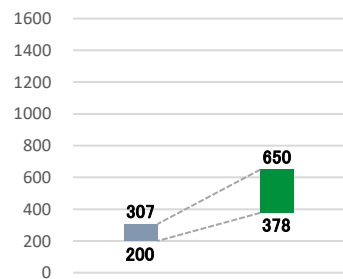


最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

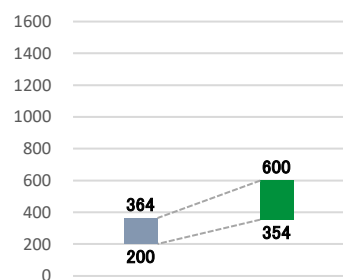
(年収／万円)

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

2022年10月度の「介護サービス職」の有効求人倍率は3.79倍。過去最も高かった2019年12月度の4.8倍に比べると低下したものの、いまだに人材不足は深刻だ。「令和3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、介護職員については6割以上の事業所が人材の不足感を抱えている。特に訪問介護員ではその傾向が強く、訪問介護事業所の約8割が人材不足を訴える。人材不足の要因として、「採用が困難」と答えた事業所が90%を占めている。その要因として、業界内での人材獲得競争激化や他産業と比して労働条件が良くないことなどが挙げられる。

■無資格でできる仕事はバイトに任せ有資格者はコア業務に集中

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ため、希望の労働条件や処遇向上を求めて転職を繰り返す、結果的に離職率が高くなりがちだったが、最近では労働環境や処遇の改善など、事業所の取り組み、国、地方自治体の政策などが奏功し介護職員の平均給与は年々上昇、離職率は低下傾向にある。

しかし人手不足が続けば長時間労働になりやすく、雑務に追われ、顧客満足をあげられないジレンマも生じる。有資格者が疲弊し辞めていく状況に歯止めをかけようと、高校生アルバイトを導入し成功している事業所がある。利用者の身体介護には資格が必要だが、清掃や食事の準備など、無資格・未経験でできる仕事は多い。介護求人の中にはホスピタリティやフルタイム勤務を求める傾向があり、業界未経験者には介護事業所の求人が数居が高い印象があるが、高校生でもいいのなら主婦やフリーターも大勢応募してきたそう。短期的には人件費増になるケースもあるが、職場の活性化、有資格者がコア業務に集中できるなどメリットは大きい。バイトを経験した高校生がその後に介護業界を志す例もあり、二重の意味で新たな人材確保に役立っている。

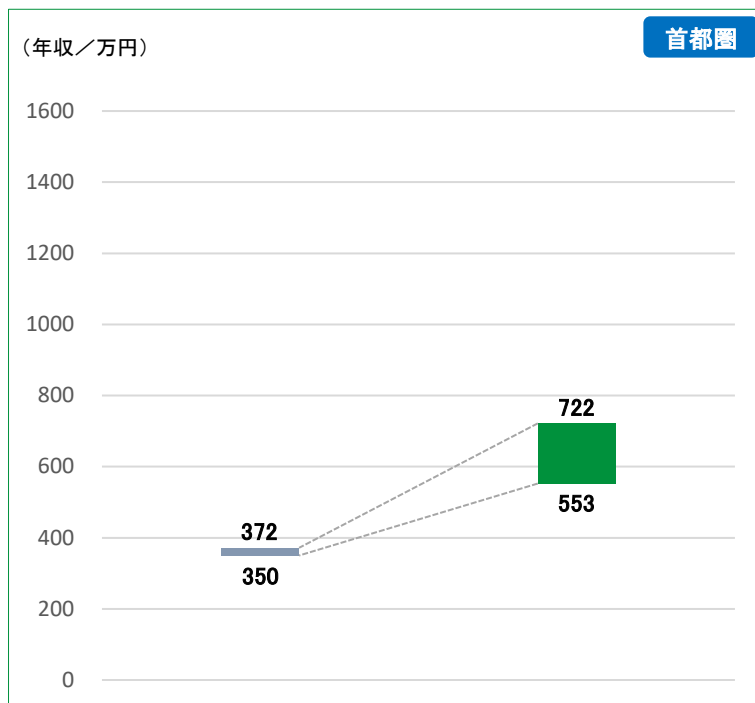
分業とシフト管理を丁寧に行えば人材不足の解消は可能だ。業務の切り出し、働き手の希望を考慮した求人情報提供など、人材ビジネスが介在価値を発揮する余地は大きい。

(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
298万404円	247万2,624円	270万9,364円	325万6,736円	331万6,180円

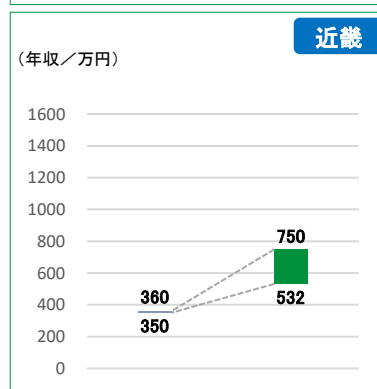
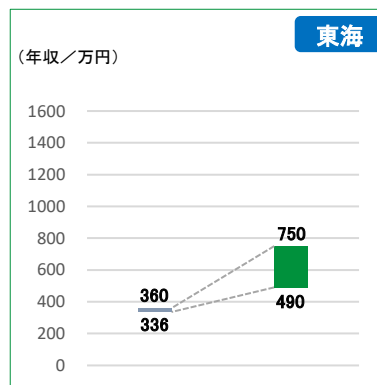
※公益財団法人 介護労働安定センター 『令和3年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書』における無期雇用職員の通常月の税込み月収額を14倍し、年収相当額に換算

【長距離】

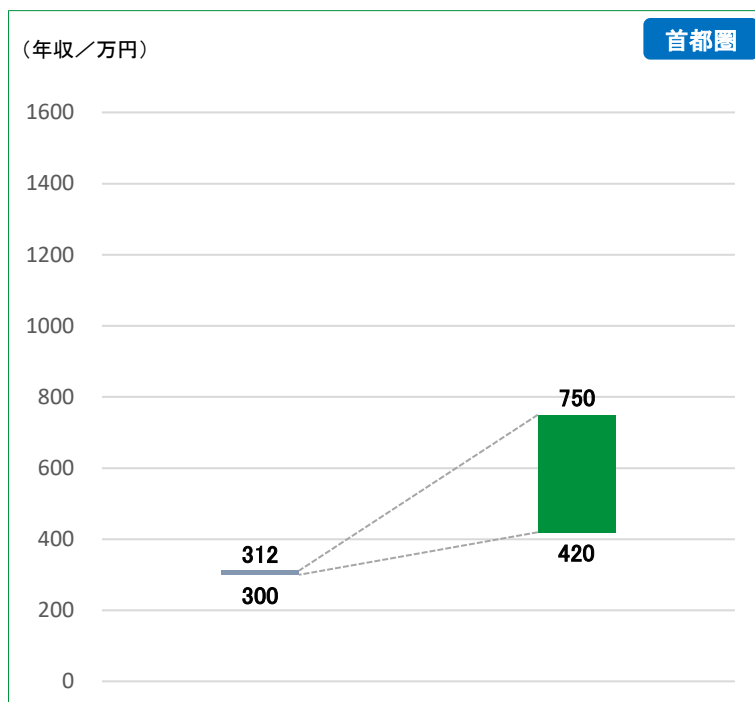


最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

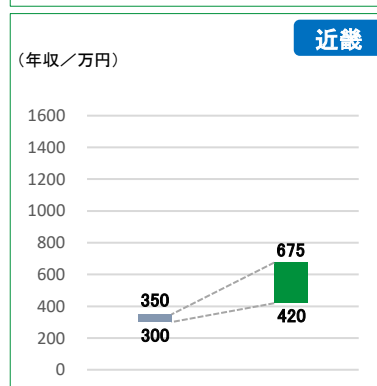
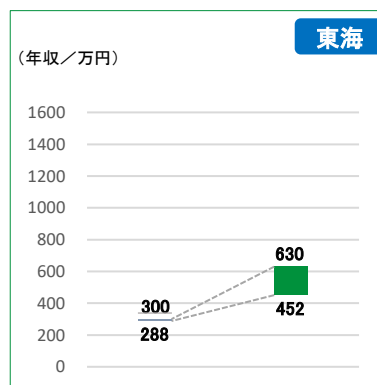


【宅配】



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



■低賃金・長時間労働が長年の課題

2020年の統計によれば、日本国内の貨物総輸送量は約41億トン、そのうちの9割以上をトラック輸送が担っている。物流ドライバーは「物流」を通じて社会を支える存在といってもいいだろう。

2022年秋、燃料価格や資材価格の高騰、円安影響など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である。貨物自動車運転者の有効求人倍率は年々上昇を続け、2019年度には3.06倍を記録。新型コロナウイルス感染症の影響により2020年度は2.09倍と落ち着いたが直近ではまた上昇傾向にある。

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5%～10%低い。一方で年間労働時間は全産業平均と比べ約2割長く、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は改善傾向に

6万2,000社を数えるトラック運送事業者のうち、約9割に従業員数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状況に陥ることがある。また、荷待ちや付帯業務の発生、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待たなしの状況だ。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。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。

現実問題として、適正運賃を確保できないままに時間外労働の上限規制が始まれば、業務縮小を余儀なくされる事業者は少なくないだろう。国土交通省をはじめ厚生労働省、中小企業庁、公正取引委員会も乗り出し、適正化の取り組みを強化している。荷主の理不尽な要求に対して国土交通省からは是正の働きかけや要請がなされるなど、状況は少しずつ改善の方向に向かいつつある。さらに、荷主側も輸送手段を失う可能性に危機感を持ち、一部運賃交渉に応じる荷主が出始めている。

■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2.3%と、全産業平均に比べて大幅に低い。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このような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、導入を後押ししている。

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た。これによって10代ドライバーが活躍できる環境が整った。これまでも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を続けてきたが、高卒者をはじめとした若年ドライバーの雇用拡大に向け大きく前進し、労働力不足の打開策としていく方向だ。

従業員の高齢化も見逃せない課題となっている。現状では50代以上のドライバーが全体の40%を占めている。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い、事業者の経営改善をサポートしている。

■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。

全日本トラック協会でも厚生労働省委託事業として就職氷河期世代向けに大型運転免許の取得から就職までをサポートしたり、若年者の準中型免許取得に対する助成金を支給したりと、人材獲得に向けた直接的なバックアップも積極的に展開している。業界未経験者も参入しやすい環境整備を行い、事業者の人材不足解消に貢献する考えだ。

図1 年間所得額の推移

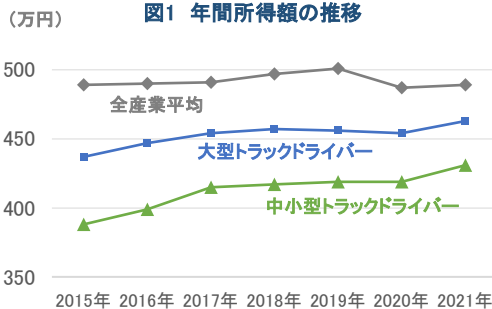
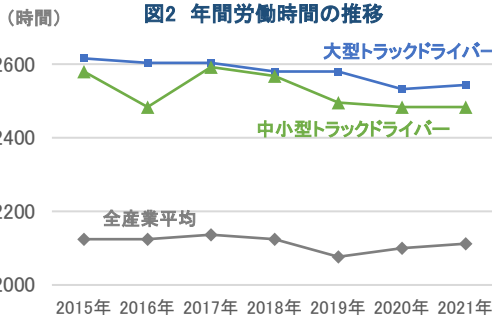
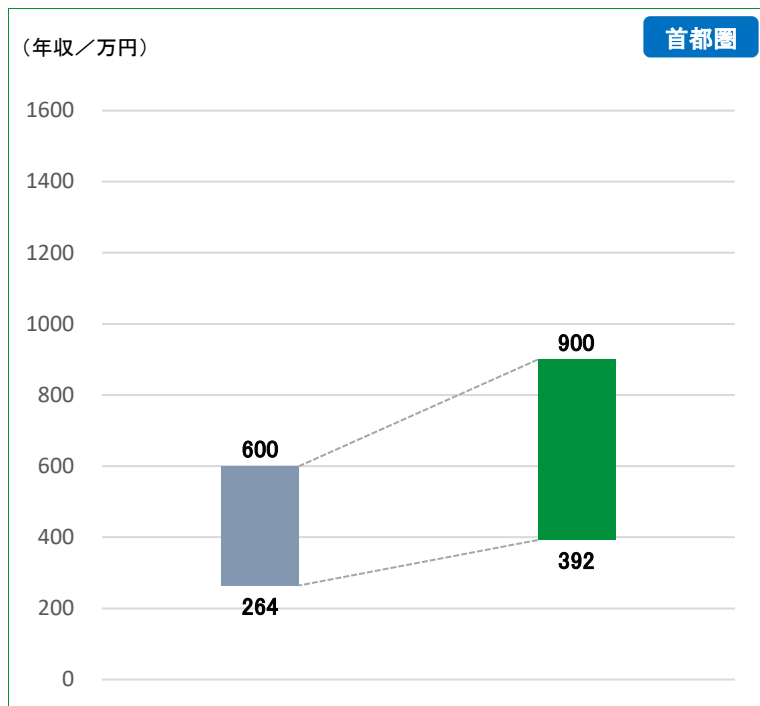


図2 年間労働時間の推移

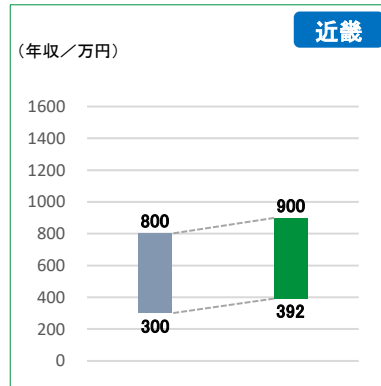
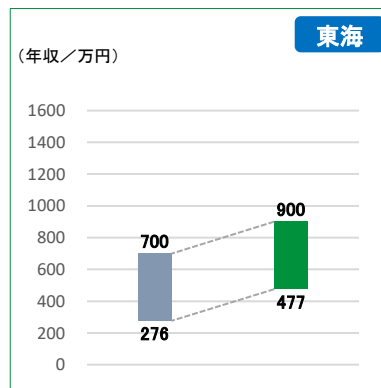


資料出所：厚生労働省
「賃金構造基本統計調査」より(公社)全日本トラック協会作成



最低年収中央値の範囲

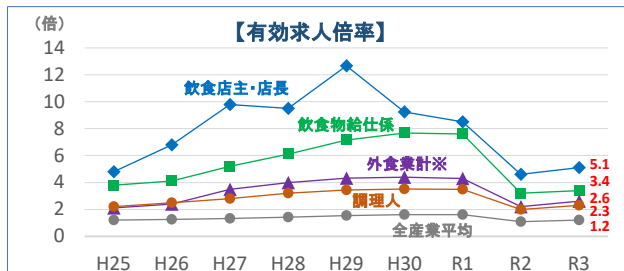
最高年収上位15%値の範囲



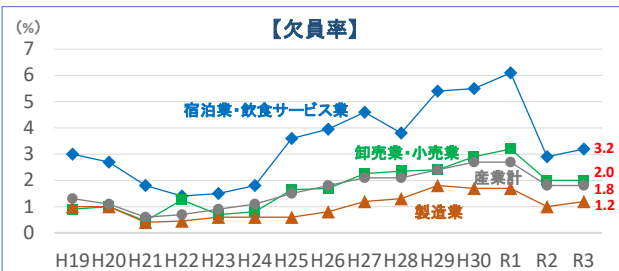
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
800～999	全国展開している大手宅配フードや大手カラオケ店の店長、または店長候補。店長候補は店長にステップアップすることが前提。
600～799	全国展開している企業の地域限定求人が多い。店長候補から店長へステップアップするキャリアの他に、将来的にバイヤーや商品企画などを目指す場合もある。
400～599	数店舗展開の企業の店長職。 前職も飲食店の店長職やスタッフ職と、未経験と半々程度。 20代前半～30代前半で、高卒、専門学校卒が多い。
300～399	店舗の店長職。新店舗のオープニング募集が多い。 前職も飲食店の店長職やスタッフ職と、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

外食産業の人手不足は深刻だ。外食産業の担い手としてはアルバイトやパートが約9割と言われている。その多くが、コロナ禍の営業自粛や時短要請の中で仕事を失い、また感染リスクを恐れて離脱していった。withコロナの時代となり飲食店の営業はコロナ前に戻りつつあるが、離脱した働き手は思うように戻ってこない。人手不足は以前に増して深刻化している。



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年からは「宿泊業、飲食サービス業」に変更
※令和3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◆

■外食産業は魅力的な一方で課題も多い

リクルート ジョブズリサーチセンターが行った調査によると、「お客様から感謝される」「提供するサービス、商品が魅力的」といった点を飲食業の魅力と感じる一方で、労働負荷や給与、新型コロナウイルス関連のリスクが働く上での課題になっていると考えられる(飲食業での働き方の実態・イメージ調査/2022年11月)。一層の人材不足感に悩む外食産業において人材を確保するためには、課題解決の努力とともに「働く人々にとっての魅力」を改めて作り直し、イメージアップを図ることが求められている。

■20世紀型の産業モデルから構造変化が求められている

以前の、潤沢な労働力を背景とした労働集約的なビジネスモデルが、外食産業の生産性向上の取り組みや教育投資、DXなどのイノベーション投資を遅らせたともいえる。求人広告などによる人材確保だけでは次第に困難になり、現在では友人・知人の紹介などリファラル採用に頼らざるを得ず、慢性的に不足感がある。需要の減退、コストの上昇、消費者のニーズ・ウォンツの変化と、現在の外食産業は三重の環境変化のもと、大きな転換期にさらされている。

業界構造そのものを変えていくために、外食産業の現状や業界特性を踏まえた法改正や規制緩和も含めた官民挙げての取り組みが必要だ。2022年初頭には多くの飲食業界団体が結束して新たな団体連合が設立され、影響力を強めようとしている。

主要な取り組み課題は以下のようなものだ。

- 外国人雇用対策…外食産業の特定技能1号は、2022年6月末段階では受け入れ上限数5万3,000名に対し、資格をもった人が約1万6,000名と3分の1にも満たない状況だ。在留期間延長や家族帯同の規制緩和などの対応が求められる。また、特定技能2号の導入も検討されている。
- 一日の労働時間上限の特例…外食産業は営業時間が長くなり必要な人員数が増加しがち。一日でなく週、月などの総量管理を可能にすることで効率化を図りたい。
- 被扶養者の収入上限の見直し…配偶者の扶養控除の対象範囲で働きたい、社会保険の適用を避けたいなどの理由で、労働時間を短縮する人が、主に主婦層で増加。確保すべき人数が増加し管理負荷やコストの上昇につながっている。
- 技術習得のための時間の労働時間カウントの特例…料理人などが仕事を覚えるため「仕込みを見たい」「練習したい」と考えても労働時間にカウントされるため叶わない。結果として独り立ちまでの期間が長くなる。

組織構造にも課題がある。経営と店長などの管理職、そして業務を担う従業員の3層構造でキャリアの選択肢が少ない。また教育投資も多くないため、キャリアアップが難しく離職や転職などの離脱を生みやすいのだ。今後は労働集約的な業務負荷をテクノロジーで軽減しつつ、多様な労働力が活かされ「チーム」として高い価値を生み、対価を得られる産業への転換が求められる。

■人材獲得の取り組み

外食産業の店長職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が主だった。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いる。それを補うため、パート・アルバイトからの登用が進む。社員登用制度の他、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。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。

また、特定技能1号による外国人労働者の確保に加え、外国人留学生の採用も積極的に行われている。外食産業での外国人労働者の存在感はますます高まっている。

■店長・店長候補の転職

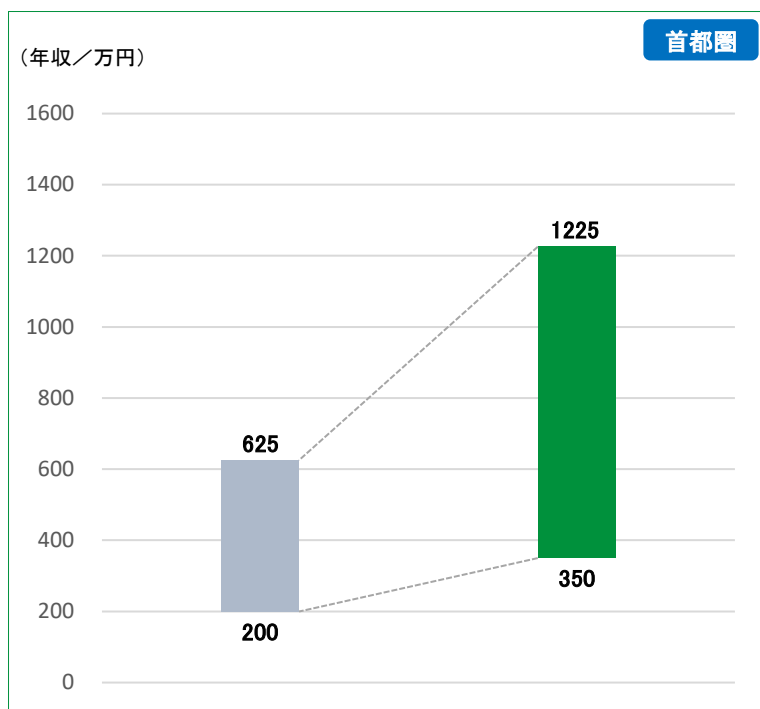
店長・店長候補は、業界内での転職が多く、「労働条件」「待遇」を重視する傾向がある。給与などの処遇改善も採用成功の要因だが、人材不足の昨今では、店長が本来の仕事に従事できるだけの人員確保が重要だ。主婦層や高齢者など、休眠労働力の発掘と活用も有効と考えられる。

店長職の業務には、売上・利益などの計数管理や顧客満足度を高めるための商品企画やサービス向上、従業員の教育や労務管理があるが、シフト作成などの「労務管理」の負荷が高く、本来業務に専念しにくい傾向がある。

「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」によって省力化を図る

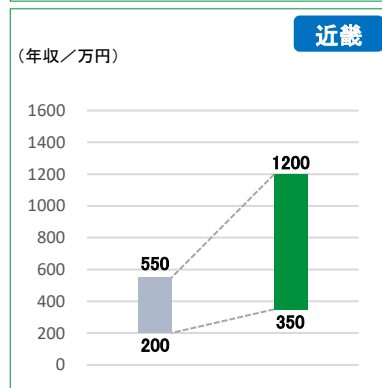
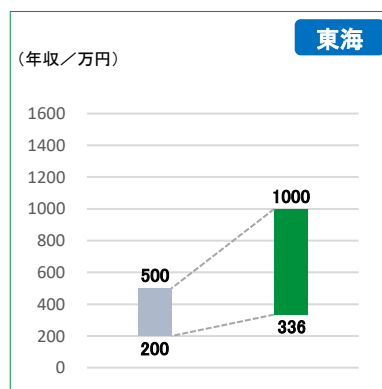
「シフト管理・労務管理のシステム化」によって管理負荷を軽減する

このような対応によって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いう。そうだが、



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

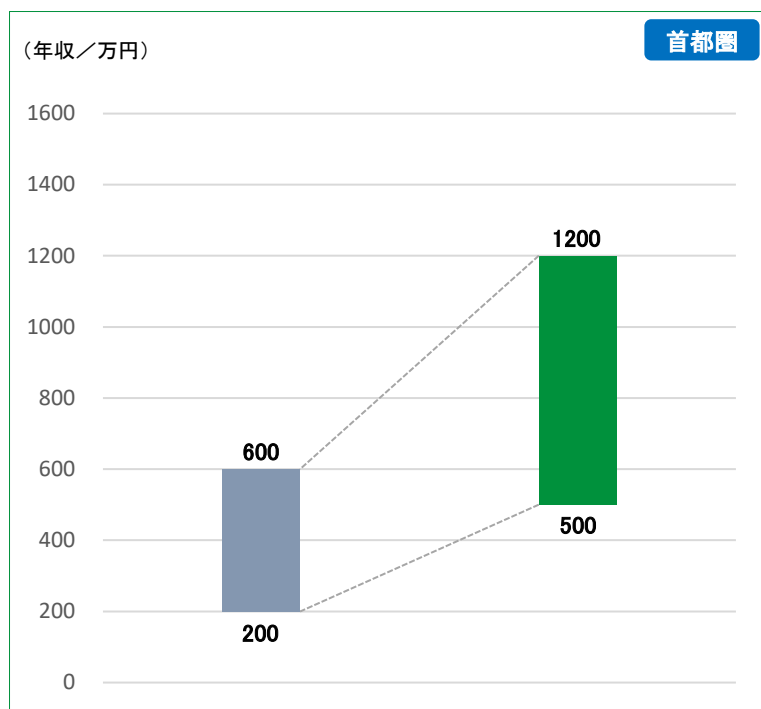


年収（万円）	決定者・決定求人内容の特徴（定性情報）
1000～	- 規模や業種を問わず、財務・リスク管理・IFRS・IRの責任者や部長以上の案件が中心。 - 経理経験10年以上、公認会計士資格・経験、上場支援など高度な財務業務の経験、上場企業での決算経験、管理職経験、監査法人・会計コンサル企業での会計関連業務経験。英語力が求められる場合もある。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。20代～30代でコンサルティング業界から専門職としての転職もある。
800～999	- 経理・IRの責任者、マネージャー、リーダー。企業規模が小さくなると総務、広報などの責任者と兼任の場合も多い。 - 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	- 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	- 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	- 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

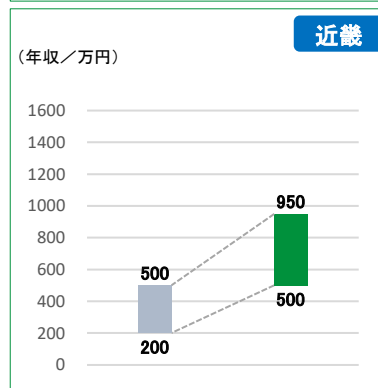
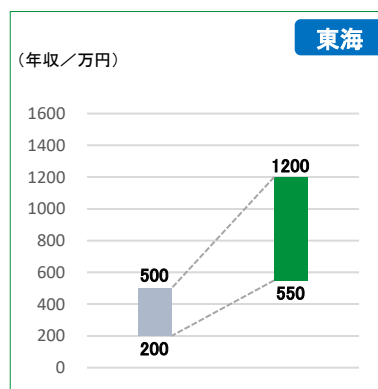
採用決定者のスキルや経験

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



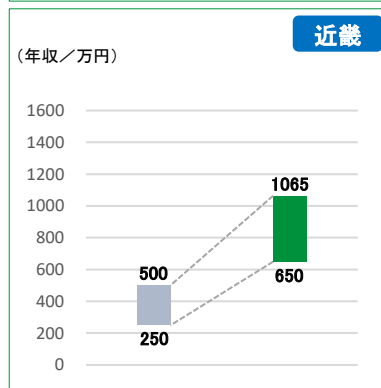
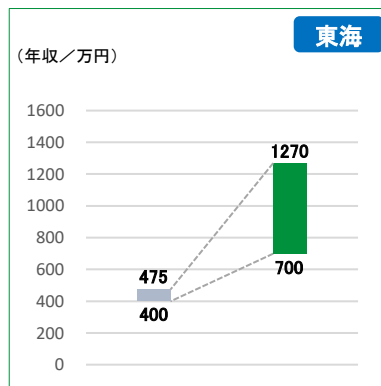
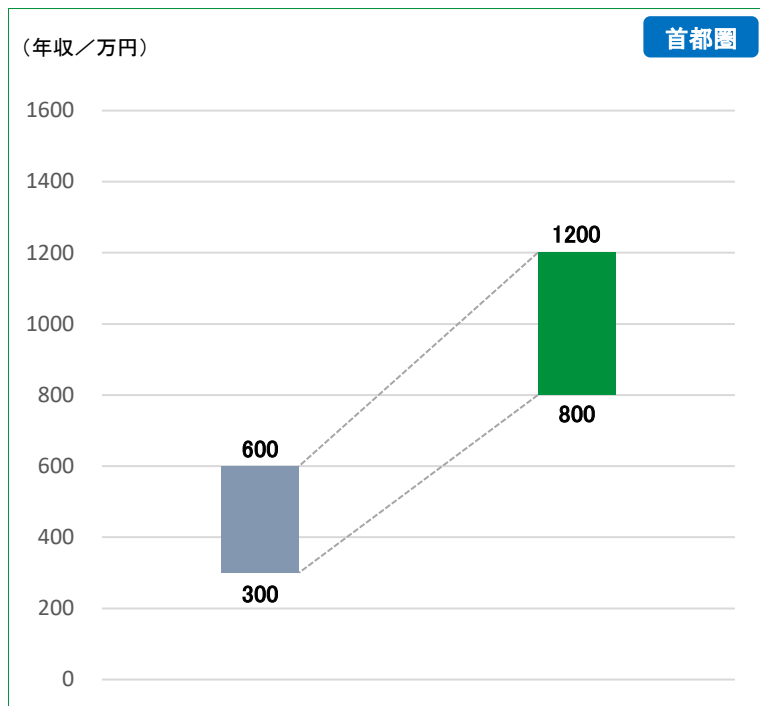
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	- 外資系の課長以上・日系企業の人事責任者・部長。規模や業界問わず海外採用担当などグローバル人事案件が多い。 - 人事部門のマネジメント経験。中～上級レベルの英語力が求められる場合もある。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
800～999	- 人事企画の部長候補、課長、アシスタントマネージャーなど。規模や業界問わずグローバルに展開している企業が多い。 - 採用企画経験、給与計算業務など人事に限らず多様な経験。英語力が求められる場合もある。 30代後半～60代で40代が中心。転職経験は3回以上が多い。
600～799	- 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	- 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	- 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者が半数以上で、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

03 法務



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～	- 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	- 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	- 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	- 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	- 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。

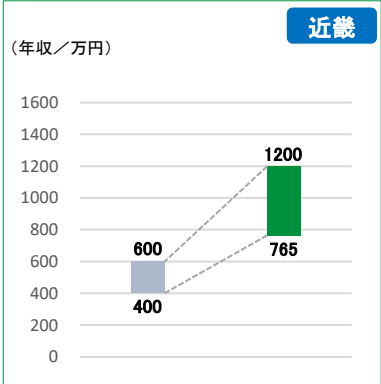
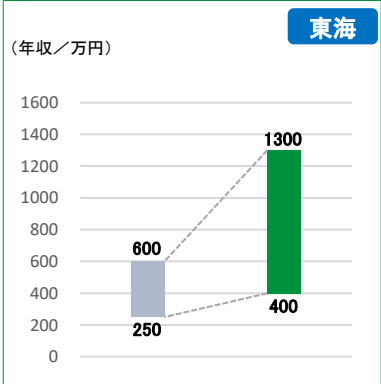
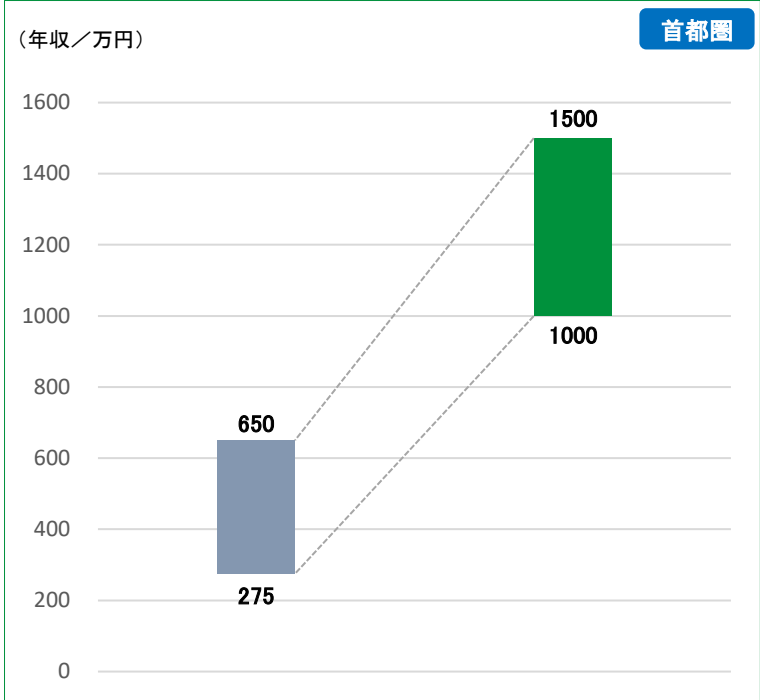
転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

04

経営企画

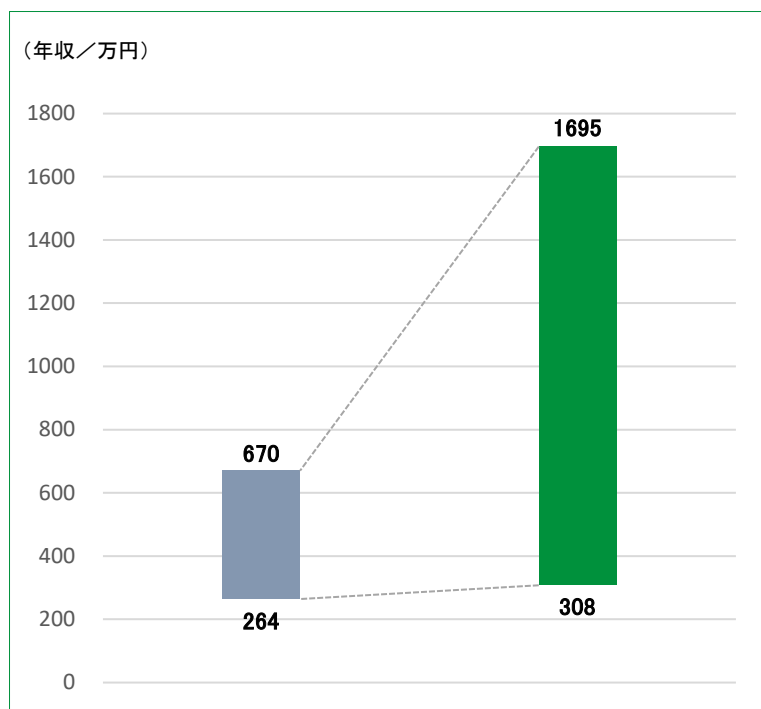


最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

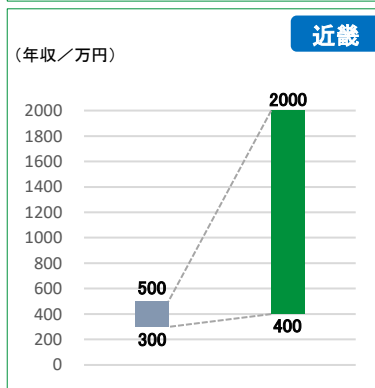
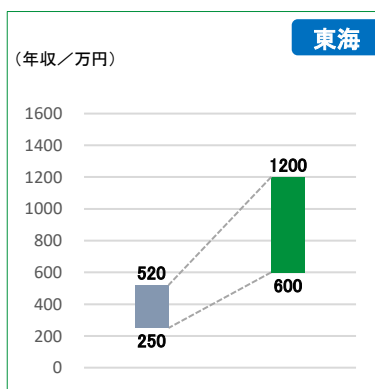
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	エキスパート、部長以上の管理職。 経営コンサルタント、同業界での責任者経験、M&A経験。 30代後半～60代、他職種からの転職が多い傾向。
800～999	エキスパート、マネージャーなど管理職。 大手企業での予実管理、会計の知見、経営企画経験。 30代後半～40代前半。
600～799	経営企画のリーダー、リーダー候補、担当者。 同業種もしくは同企業規模での経営企画、経理財務など経営企画に関連する業務経験。 30代～40代。
400～599	経営企画のリーダー、リーダー候補、担当者。 経営企画、経理財務など経営企画に関連する業務経験、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	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、他職種からの転職が多い。

05 コンサルタント



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～	- 外資、戦略・総合コンサルのシニアコンサルタント～マネージャー、シニアマネージャーレベル。プロジェクト進行の責任者。プロジェクト全体の方針策定、クオリティ管理、予算管理、クライアントとの折衝、場合によっては営業活動など。 - 前職からのポジションアップを目的とするなど、同業他社からの転職が多い。コンサルティング、IT、金融系などで10～20年以上の経験。 30代前半～50後半が多い。
800～999	- 外資、戦略・総合コンサルのシニアコンサルタントかアソシエイトマネージャー。他業界から転職の場合はコンサルタントからスタート、同業他社からの転職、もしくは他業界でも豊富な経験があるとみなされると、シニアコンサルタントからスタートすることが多い。案件ごとにメンバーを集め、戦略やテーマ設定をメンバーに振っていくなどプロジェクトマネージャー的な働き方。 - リーダークラスで係長～課長級の経験、プロジェクトマネージャー経験が求められる。コンサルティング、IT、金融系などで5年以上の経験。 20代後半～40代後半が多い。
600～799	- 外資、戦略・総合コンサルのアナリスト～シニアコンサルタントレベル。プロジェクトにおいて、実際の作業のほとんどを担当。プロジェクトの中の一定範囲を受け持ち、自分の判断で業務を進め、その進捗ごとにマネージャーの指示を仰ぐ。 - コンサルティング、IT、金融系、異業種の大手企業などで5年以上の経験。 20代半ば～40代前半。他業界からのキャリアアチェンジ、もしくは同業他社からの転職もあるが、事業会社からの転職ではチームリーダー経験者が多い。
400～599	- 日系、中小企業向けの新人コンサルタントレベル。新人、未経験者であれば、先輩コンサルタントについて、クライアントへのインタビュー、チームでのディスカッションへの参加、各種情報収集と分析、パワーポイント等での資料作成などが主な業務。 - IT、金融系など異業種の大手企業などで5年以上の経験。 20代～40代、第二新卒で他業界からの転職もある。
300～399	- アナリスト、中小コンサルの募集が多い。従業員300～500人くらい。非上場のミドルファームの求人が多い。議事録をとるなどのアシスタント的な業務が中心。 - 未経験者が多い。 - 新卒や第二新卒が多い。



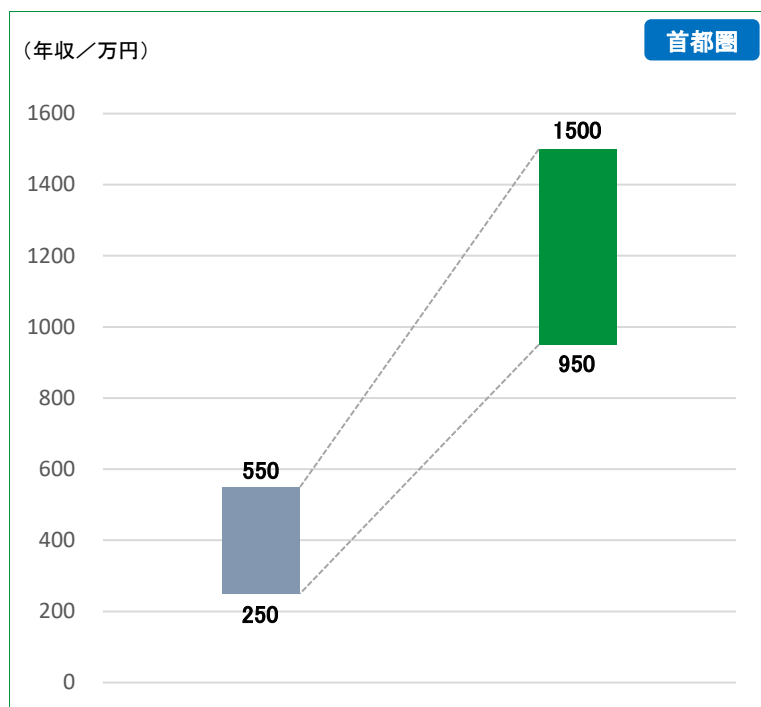
転職先での役職・職務内容



採用決定者のスキルや経験

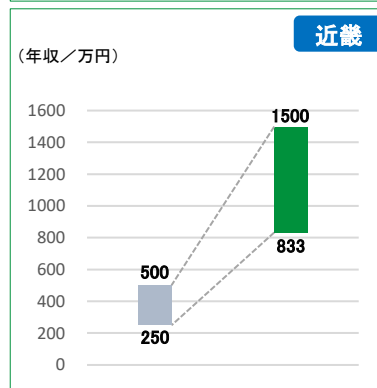
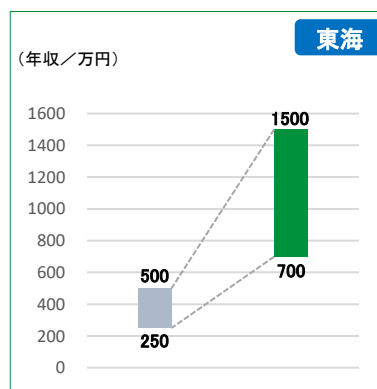


その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



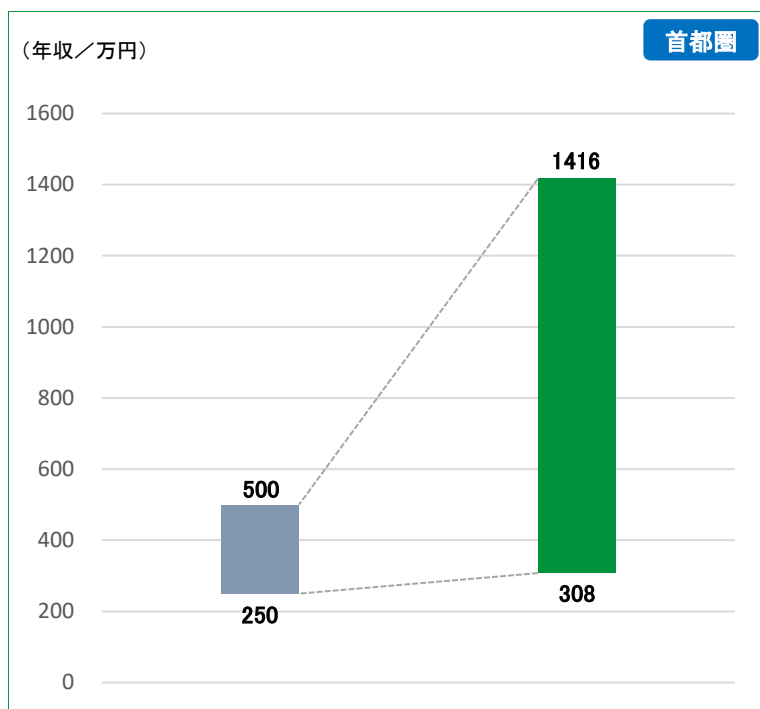
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	- CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。 - 全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力が求められる場合もある。 30代後半～50代前半、他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。
800～999	- 社内SEあるいはSEのプロジェクトマネージャー、マネージャー候補、課長候補など。業界は多種多様、各業界の大手企業が多い。 - 該当領域でのSEとしての業務経験、プロジェクトマネージャー経験3年以上。 30代～50代、同職種で転職経験3回以上の人が多い。
600～799	- 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	- 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	- 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

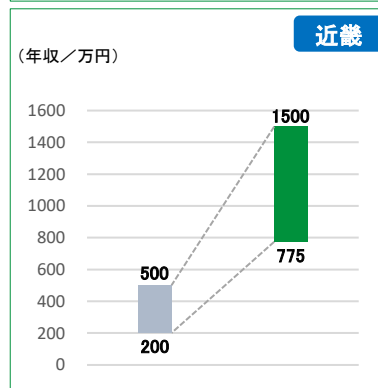
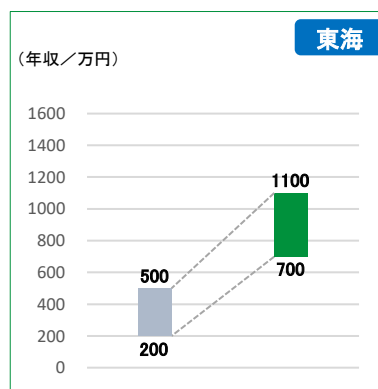
■ その他の特徴

07 IT(ネットワーク)



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



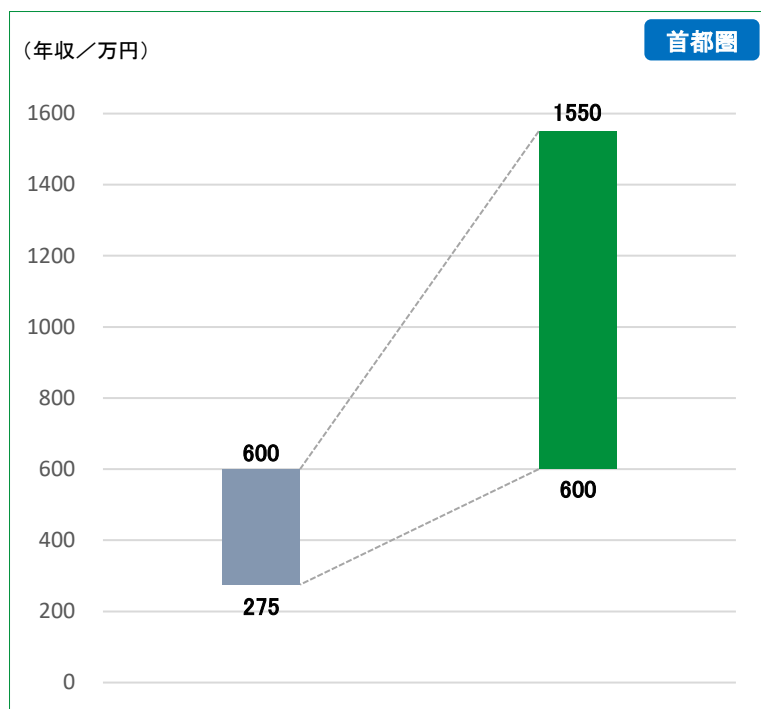
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	- ネットワークエンジニアで部長やプロジェクト責任者。業界は多種多様、大手企業が多い。 - ネットワークの構築・運用経験5年以上。該当分野の特に専門性の高い業務力、管理職経験、高い英語力が求められる場合もある。 40代～50代、決定年収は現職より大幅に上がる傾向。
800～999	- 社内SE、管理職もしくは高い専門性を必要とするポジション。大手企業が多い。 - ネットワークの構築・運用に関する専門性の高い経験(7年以上など)。管理職経験。 30代後半～40代前半。
600～799	- 社内SE、プロジェクトリーダー、プロジェク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・サーバーなどの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	- 社内SEあるいはSE、リーダー、リーダー候補。 - ネットワーク・サーバー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	- 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

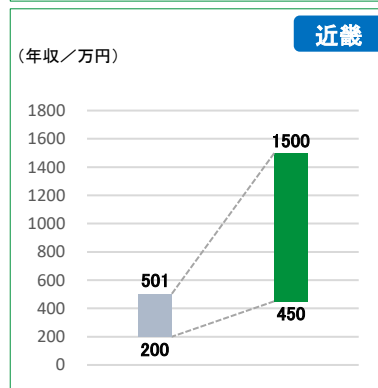
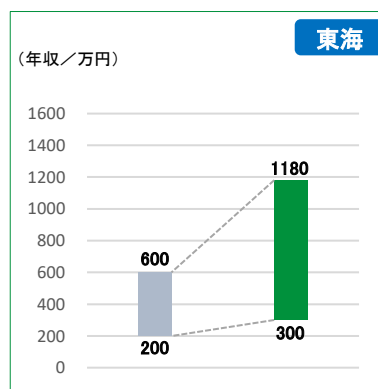
その他の特徴

08 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～	- 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	- 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	- 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	- 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、他職種からの転職も多い。
300～399	- 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



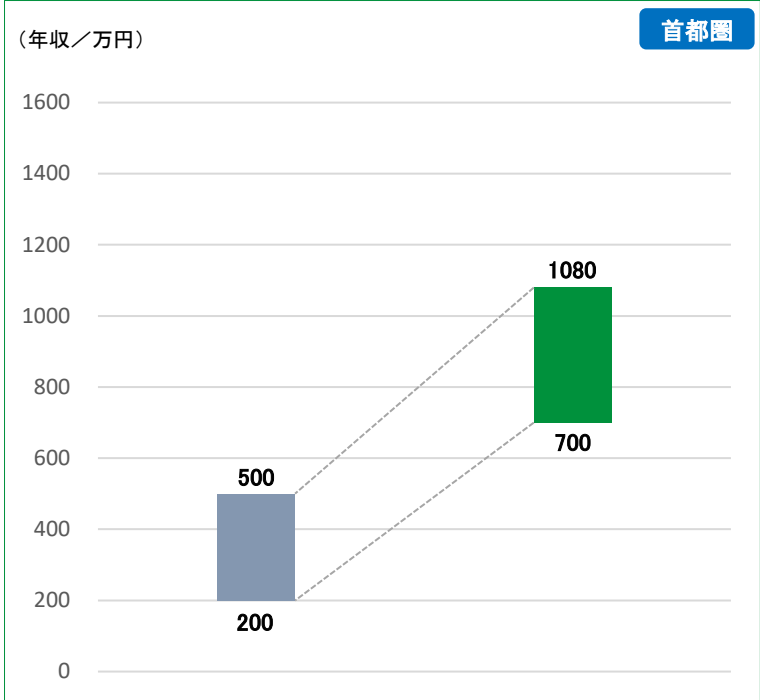
採用決定者のスキルや経験



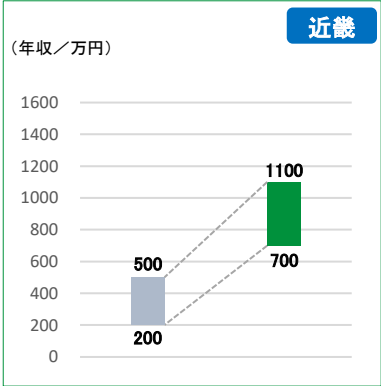
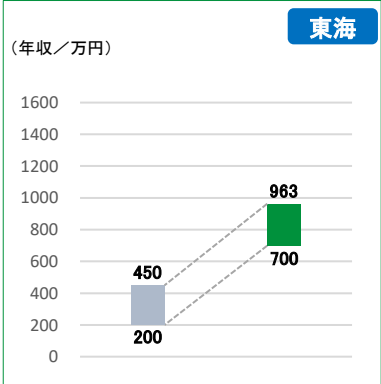
その他の特徴

09

エンジニア(機械設計)

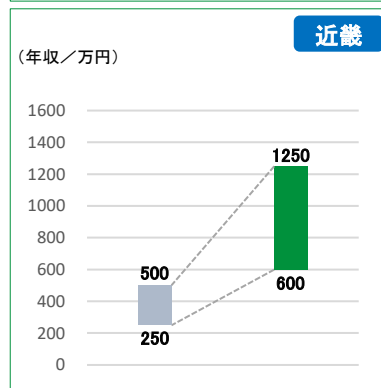
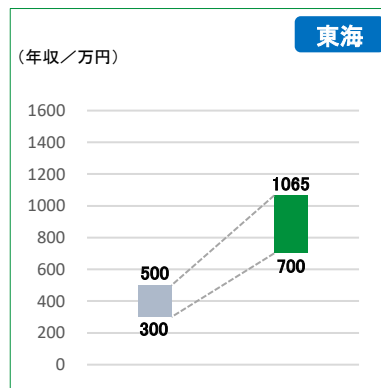
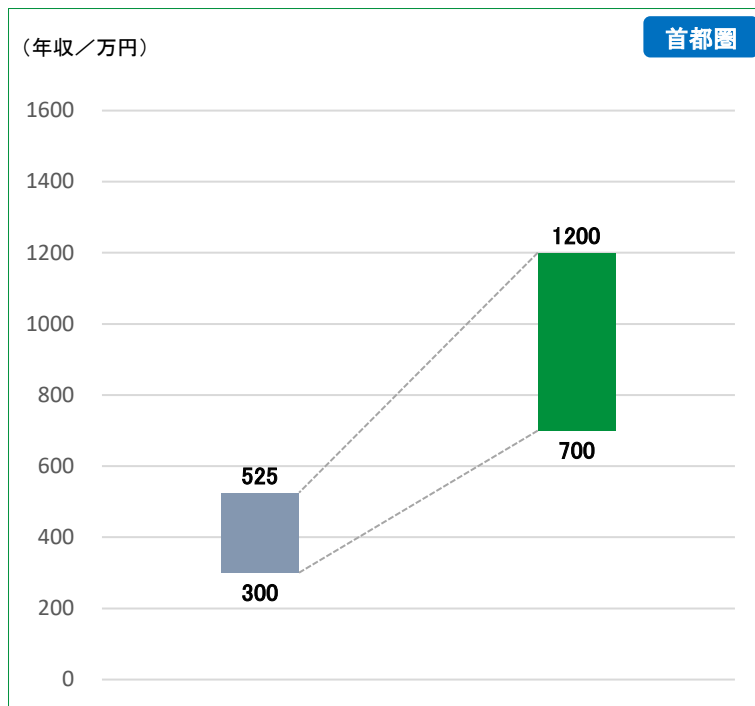


最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲



年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	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	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	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	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	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。

10 エンジニア(電気・電子回路設計)



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～	- 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	- 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	- 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	- 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	- 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。



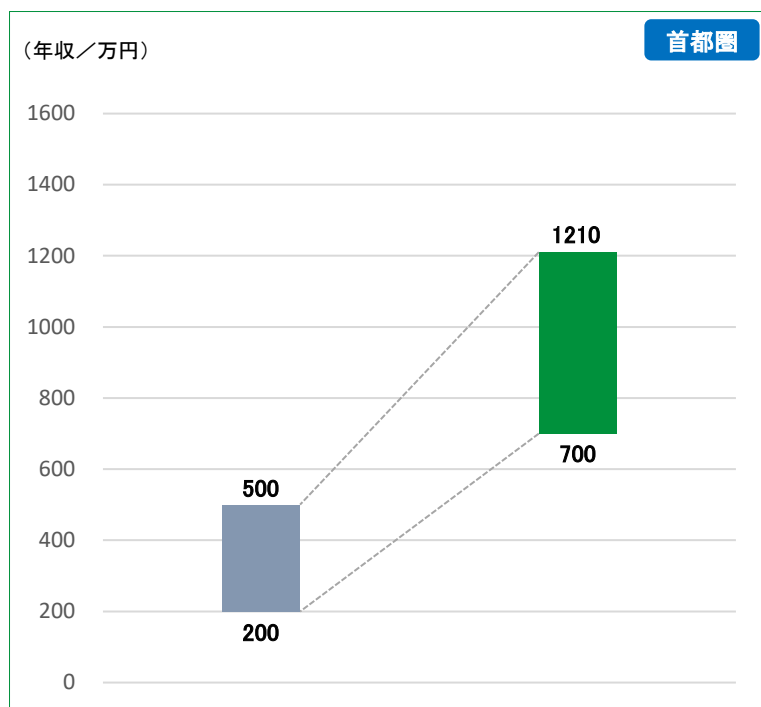
転職先での役職・職務内容



採用決定者のスキルや経験

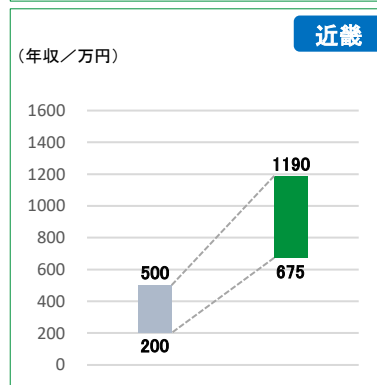
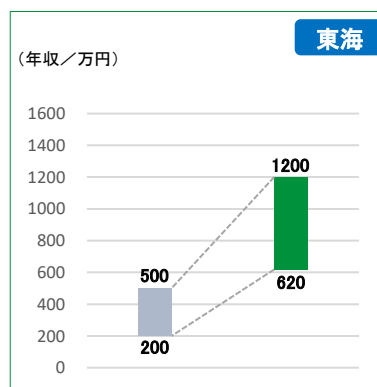


その他の特徴



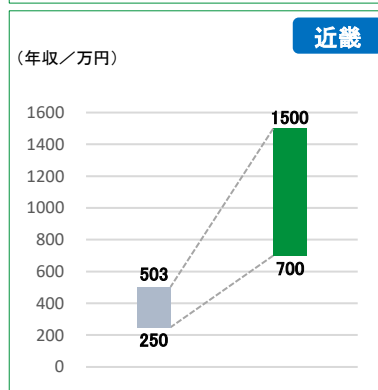
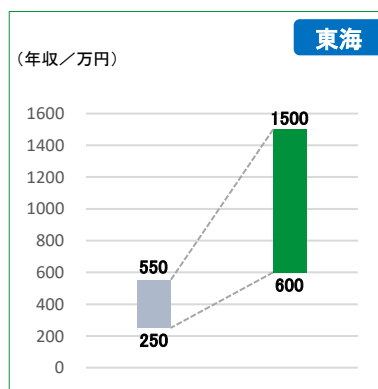
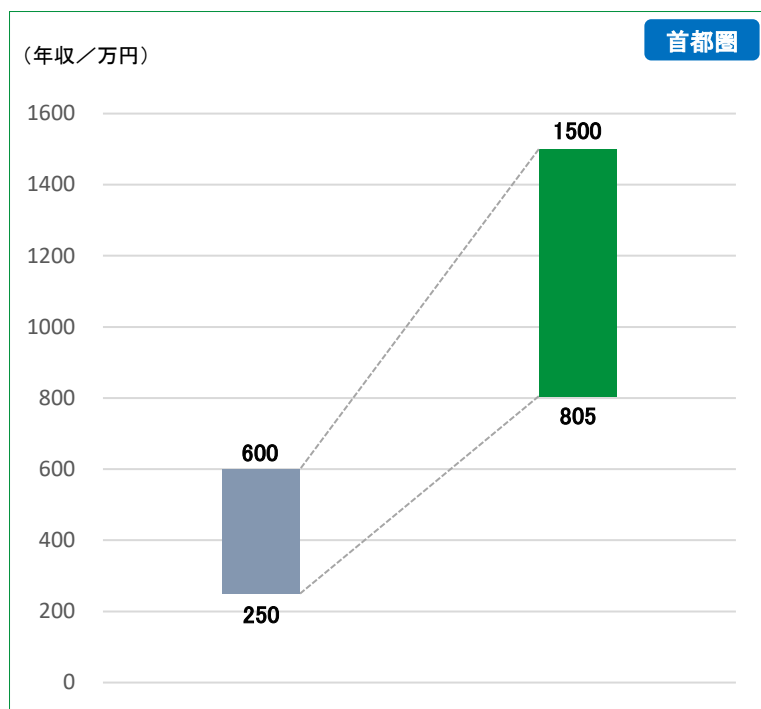
最低年収中央値の範囲

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～	- 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	- 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	- 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	- 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	- 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。

12 法人営業(IT)



最低年収中央値の範囲

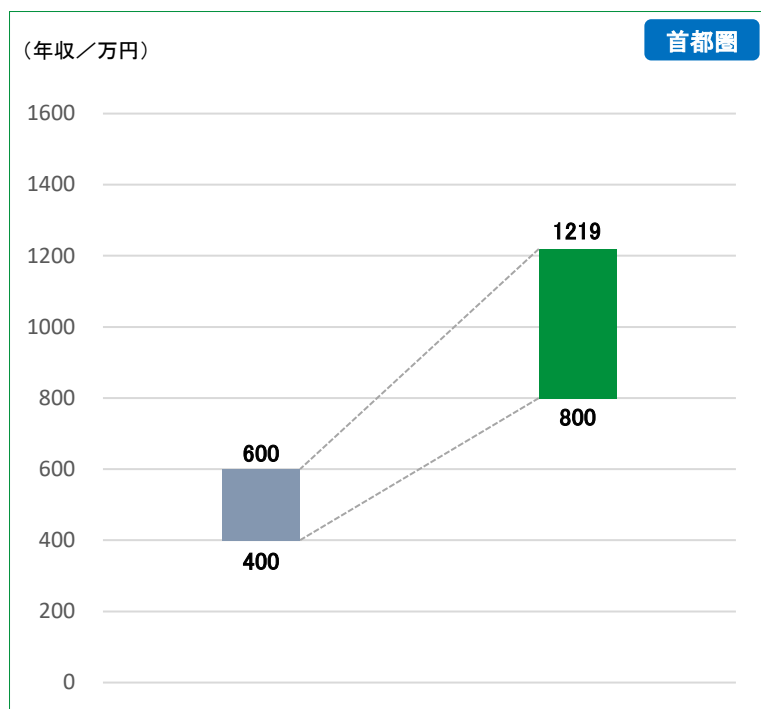
最高年収上位15%値の範囲

年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	- 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	- 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	- 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	- 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

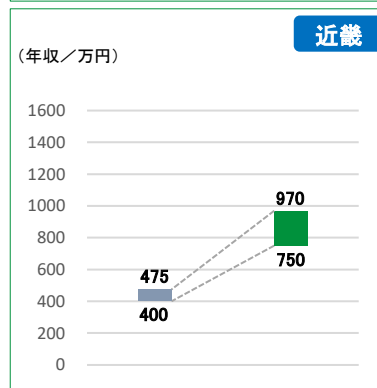
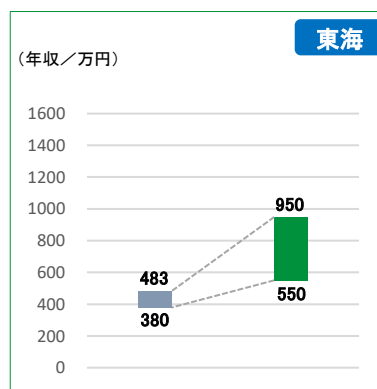
採用決定者のスキルや経験

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

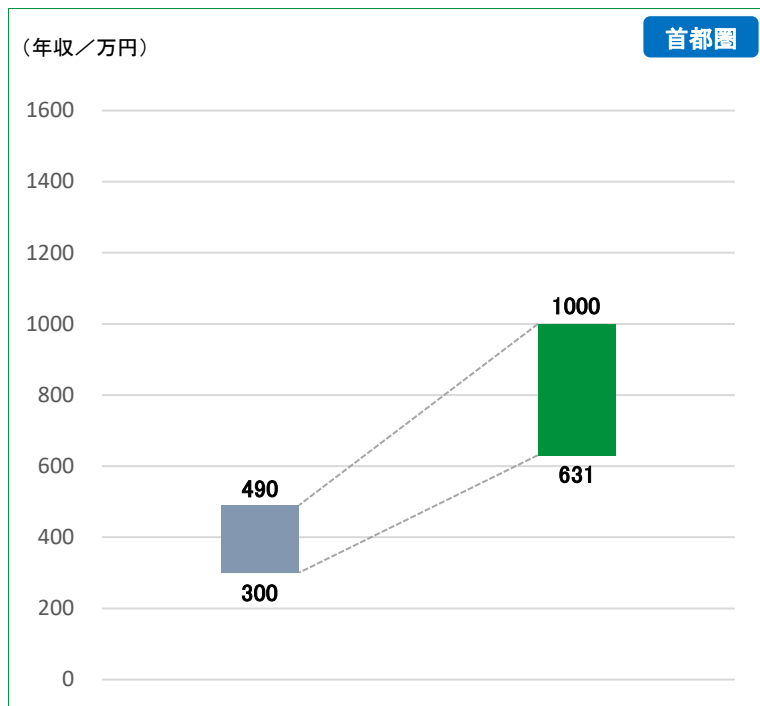


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	- 外資系の日本代表、日系大手企業の役員候補、海外営業、営業所長、本部長など。 - 該当領域での豊富な営業経験、役職経験、マネジメント経験、中級以上の英語力が求められる場合もある。 30代後半～50代、転職経験3回以上、他職種からの転職も多い。
800～999	- 法人営業の部長、マネージャー、マネージャー候補、リーダー職。日系大手もしくは外資系企業が多い。 - 該当領域での営業経験、マネジメント経験、英語力が求められる場合もある。 30代後半～60代、転職経験者が多く、同業種からの転職が多い。
600～799	- 企業規模問わ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	- 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	- 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

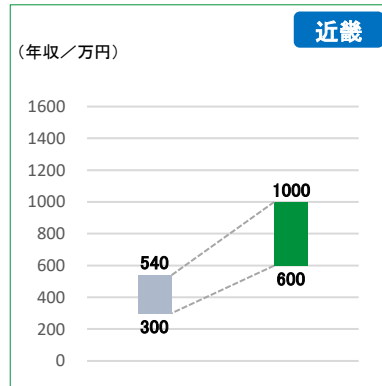
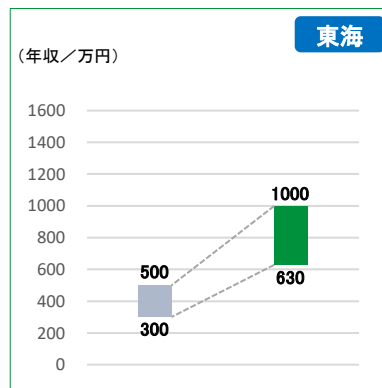
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

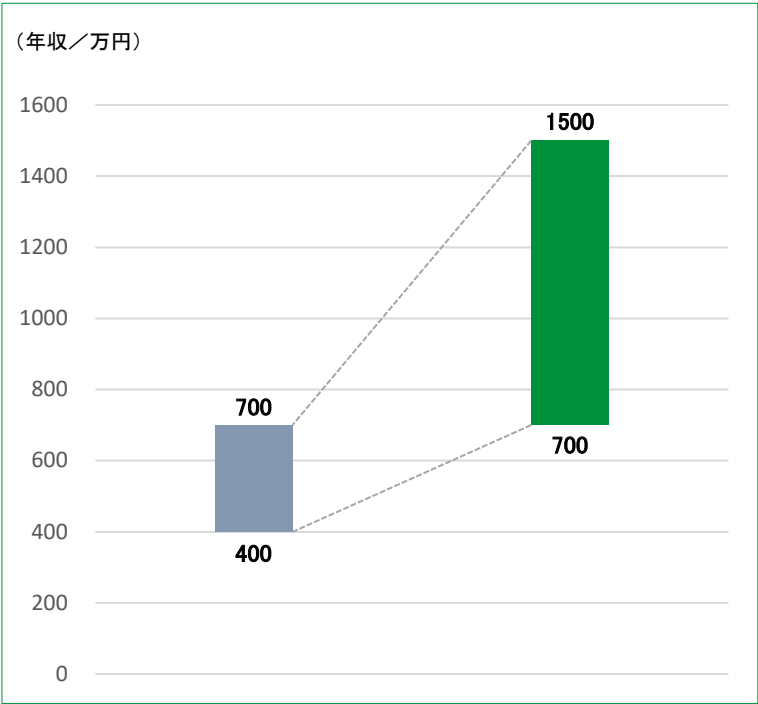
最高年収上位15%値の範囲



年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	- 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	- 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	- 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	- 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	- 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。

15

地方企業の管理職



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）及び近畿（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～	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	電気・医薬・化学メーカーなど、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	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など。 40代～50代で50代が中心。
400～599	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	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→食品メーカーなど)。役職は担当者レベルが多い。 20代後半～30代が中心。

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

「いま自分が適正賃金で働いているのか」「新しい場所では適正賃金がもらえそうか」は、働く上で重要なファクターだと思います。特に近年は多様な働き方が生まれ、何がアベレージなのかもわかりづらくなってきました。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。

株式会社ジェイエイシーリクルートメント 黒澤 敏浩

本レポートは年収水準を示していますが、量的な面では、2022年は、過去最高の求人数を記録した2021年の記録を更新する年となりました。（当社調べ）

また、年収面と転職決定数の面を掛け合わせると、年収がある程度高い方、例えば800万円以上の転職市場を継続的に拡大させることができてきた（当社調べ）ことは、「（良い選択肢の中で）選択できる社会」の拡大への貢献ということで大変感慨深く思います。（まだまだ途半ばですが）

ディップ株式会社 増田 由利子

売り手市場の中で「転職したい」と願う方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。「転職賃金相場」では、ご自身の保有するスキル経験における賃金相場の把握やキャリア形成への具体的なイメージを湧かせることが可能です。

スキルや経験・潜在的な力にフォーカスした採用など、本調査が多様な雇用の機会創出への一助となれば幸甚に存じます。

パーソルキャリア株式会社 山本 寛

人手不足の加速は、景気の悪化が求人に与える影響を相殺する方向に働いているようです。国際情勢などもあり先行き不透明ではありますが、基調として人材の希少性はますます上がっていくでしょう。今後の採用市場は、その状況への適応の競争結果が表れてくるものと思われます。

株式会社マイナビ 栗田 卓也

人材需要が回復する一方で、戦争に端を発した円高による物価高など、国内が大きく揺れた1年となりました。

現状、自社調査では初年度年収は横ばいですが、物価上昇率の方が高く、家計を圧迫しています。そんな労働市場の変化をこの賃金調査を参考にさせていただきつつ、自身のキャリア選択の一助になることを祈っております。

株式会社リクルート 青木 朝子

コロナ影響の大きかった飲食店や宿泊施設なども含めて、幅広い分野で人材不足感が強まっているという声が聞かれます。人材不足感の強まりは賃金上昇につながり、求職者にとってはチャンスとなるかもしれません。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 菊池 満帆

弊社の調査では、転職によって「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」が同時期比較で過去最高を更新しました。

現在、労働市場は大きく変化しつつあります。賃金は職業選択における重要な指標の1つです。本レポートでは様々な職種の市場感をまとめました。求職者および企業の皆様にお役立ちできれば幸いです。

JHR事務局

世の中のめまぐるしい変化とともに、HR業界においてもブームの流行り廃りが加速しています。ブームに惑わされることなく、どうあるべきかを模索しながら、その時々フィットした企業と個人のいい関係を願ってやみません。今後さらに賃金への関心が高まっていく中、このレポートがいい関係構築の一助となればうれしく思います。(高橋 美鈴)

人口減少による人手不足が深刻化しています。無人の受付、ロボットによる配ぜん、コンビニや小売店でのセルフレジもずいぶん増えました。あらゆる分野で人手に頼らないサービスに形が変わりつつあります。それでも人手がなければ成り立たないサービスはあります。今後はそのような人に接してもらえる体験が貴重で高価なものになっていくのかもしれません。(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
阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
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
林 徹郎	一般社団法人 日本人材紹介事業協会 会長 株式会社ワークポート 代表取締役副社長

(2022.12.1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、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