

# 転職賃金相場2020



## < 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。

### 2020年度賃金相場の特徴

- 全体的に求人件数が減少し、特に中小企業を中心に中途採用を見合わせる動きがあった結果、最低年収の中央値が底上げされている。
- 買い手市場となり、企業側がより能力や経験値の高い求職者を厳選し、即戦力として採用をする傾向が強まり、相場の押し上げにつながっている。
- コロナ禍においても、IT関連の職種や地方での宅配ドライバーは需要が高く、相場が上がっている。
- 一方で、介護においては、依然として人手不足であり、異業種・異職種からの未経験者流入により相場の低下につながっている。



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、基本的に転職市場における需要と供給に左右される。労働市場全体でみると、コロナ禍の影響で、新規求人数の大幅低下など労働需要の縮小が確認できる。その結果、新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発令された2020年4月と同9月を比較すると、完全失業率は2.6%から3.0%へ上昇し、他方、有効求人倍率は1.32倍から1.03倍へと低下している。

こうした結果、転職賃金の水準の低下が予想されるが、職種別に転職賃金相場を見ると、前年と比較した賃金相場の変化は職種毎に多様で、その変化の要因をすべて説明することは難しい。変化とその背景要因を例示すると次のようになろう。コロナ禍で転職市場での求人規模が縮小する一方で、前年に比較して転職賃金の最高額や中央値の下限が上昇している職種(例えば、物流ドライバー、IT関連、法人営業(MR)など)も少なくない。これに関しては下記の2つの理由が想定できよう。

第1は、労働市場のタイトな状況が緩和したため、求人企業としては、未経験者やスキルが低い者を採用し、社内で育成して人材を確保する必要性が低下し、必要とするスキルを保有している人材を採用することが可能となったこと、第2は、コロナ禍で企業の経営状況のばらつきが拡大し、経営体力が低い企業が求人を取りやめたことなどが関係しよう。

また、介護業界のように人材不足が続いているにも関わらず、前年に比較して転職賃金の最高額や中央値の下限が低下しているのは、コロナ禍の影響で経営状況が悪化している事業所が多く、その結果、求人に際して提示できる賃金水準の低下がある可能性を指摘できる。いずれにしても転職賃金相場の推移とその背景要因に関しては、さらに慎重な検討が必要となろう。

コロナ禍の転職賃金への影響とは別に、求職者が就職先や職種を選択する際の条件にも変化が見られる。例えば、求人情報サイトの検索キーワードを見ると、「リモートワーク」や「在宅勤務」で検索の増加が確認できる。転職先の働き方として、リモートワークや在宅勤務を希望する者の増加が背景にあると考えられ、この傾向は、アフターコロナの時代にも持続しよう。

コロナ禍において、求人企業がより即戦力、経験者採用などにシフトし、求職者の求める条件も変化するなど、『転職賃金相場2020』は特殊な環境下での作成となったものの、これまでどおり、企業の採用活動と個人の就転職活動における一助となれば幸いである。

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 座長  
一般社団法人 人材サービス産業協議会 理事  
中央大学大学院 教授

佐藤 博樹

## 目次

物流ドライバー(長距離・宅配) .....	4	エンジニア(機械設計) .....	16
飲食店の店長・店長候補 .....	6	エンジニア(電気・電子回路設計) .....	17
介護(施設・訪問) .....	8	エンジニア(組込・制御ソフトウェア開発) .....	18
経理財務 .....	9	法人営業(IT) .....	19
人事 .....	10	法人営業(MR) .....	20
法務 .....	11	法人営業(メーカー) .....	21
経営企画 .....	12	施工管理 .....	22
IT(Web/アプリケーション) .....	13	.ビッグデータ・データサイエンティスト .....	23
IT(ネットワーク) .....	14	RPA関連職種 .....	24
IT(セールスエンジニア) .....	15	地方企業の管理職 .....	25

# 調査概要

調査対象期間	2020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、 「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。
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16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、「ドライバー(長距離)」「ドライバー(宅配)」、「介護(施設・訪問)」、「飲食店の店長・店長候補」を選定した。

# 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
<b>労働市場において注目度の高い職種</b>		
A	物流ドライバー(長距離)	長距離(大型トラック等)の物流ドライバー
	物流ドライバー(宅配)	宅配等の近距離の物流ドライバー
B	飲食店の店長・店長候補	飲食店、フード系の店長・店長候補
C	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>各社に共通してみられる件数の多い職種</b>		
1	経理財務	経理、経理(財務会計)、経理・財務
2	人事	人事、人事(採用)、人事(採用・教育)、人事・労務・採用
3	法務	法務(契約・訴訟・弁護士)、法務・知的財産
4	経営企画	経営企画
5	IT(Web/アプリケーション)	社内SE(アプリケーション)、アプリケーションエンジニア、システム開発・運用(アプリ担当)、システムエンジニア(アプリ設計/WEB・オープン・モバイル系)、システムエンジニア(Web・オープン系・パッケージ開発)、Webサービス系エンジニア(フロントエンド・サーバーサイド・フルスタック)等
6	IT(ネットワーク)	サーバーエンジニア(設計構築)、ネットワークエンジニア等
7	IT(セールスエンジニア)	セールスエンジニア、カスタマーエンジニア、フィールドエンジニア等
8	エンジニア(機械設計)	機械設計/機構設計/筐体設計/メカトロ設計、機械エンジニア等
9	エンジニア(電気・電子回路設計)	電気エンジニア、弱电回路設計等
10	エンジニア(組込・制御ソフトウェア開発)	組込・制御ソフトウェア開発エンジニア等
11	法人営業(IT)	IT法人営業、法人営業(IT)など、業種がIT企業であることがわかるもの
12	法人営業(MR)	MR、製薬会社営業等
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
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	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
16	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
17	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

# 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

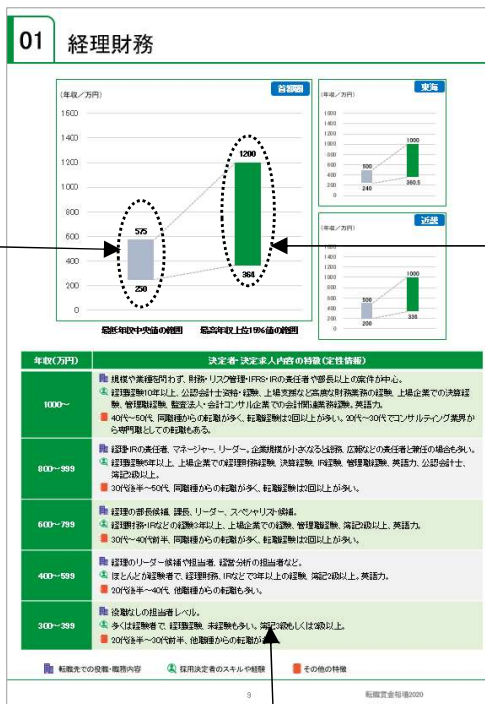
上位15%値

各社の中央値を比較し、最低値・最高値を求める

A社	575	最高値
B社	460	
C社	400	
D社	300	
E社	250	最低値

各社の数値を比較し、最低値・最高値を求める

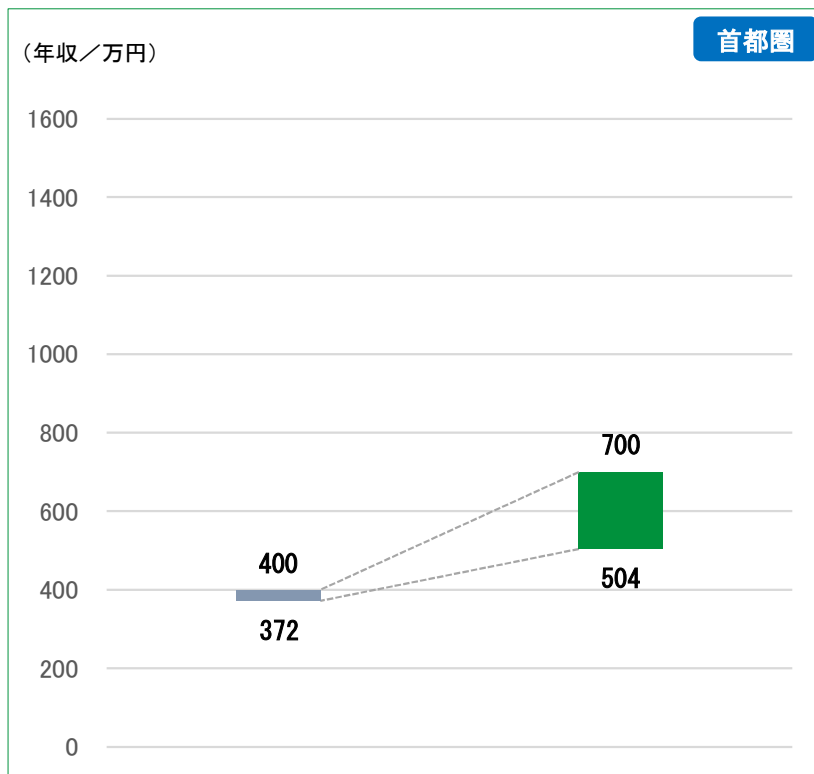
A社	1200	最高値
B社	800	
C社	700	
D社	500	
E社	364	最低値



各年収層における採用決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)

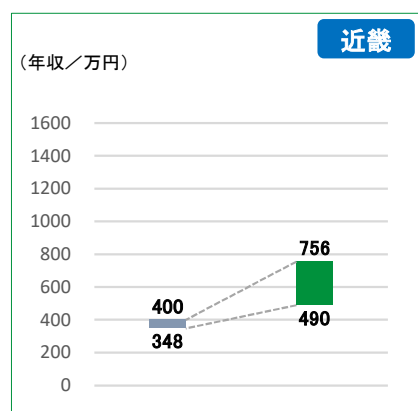
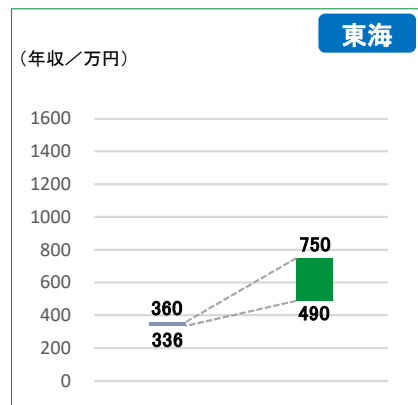
- 転職先での役職・職務内容
- 👤 採用決定者のスキルや経験
- その他の特徴

## 【長距離】

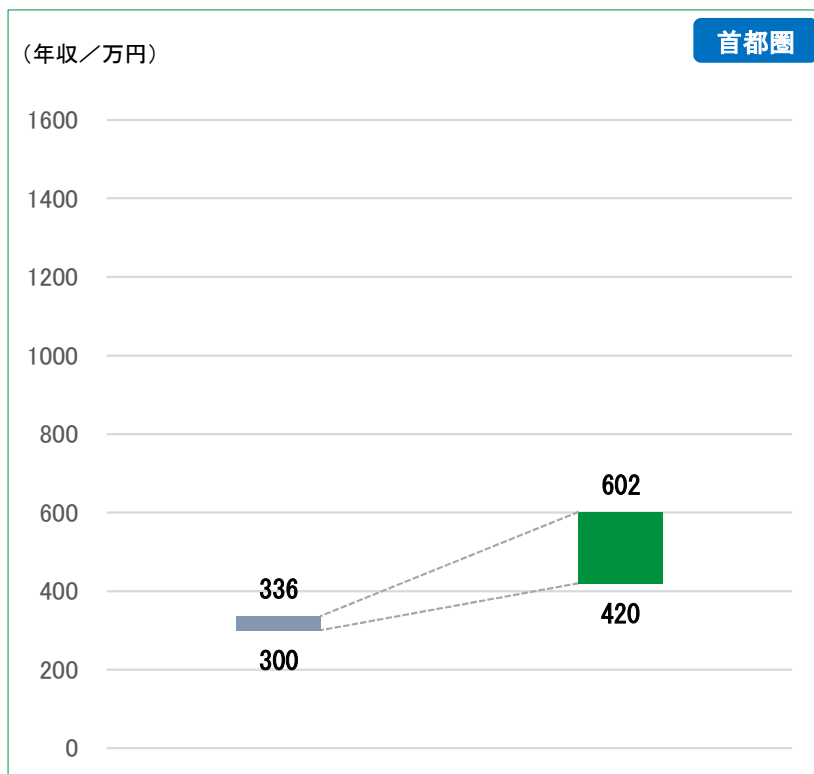


最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

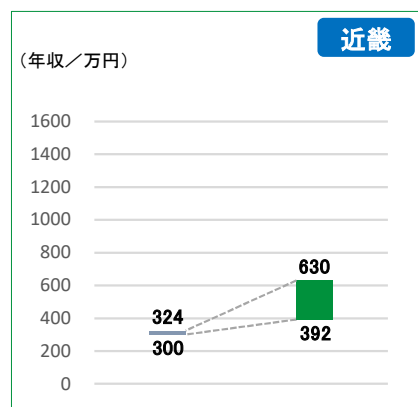
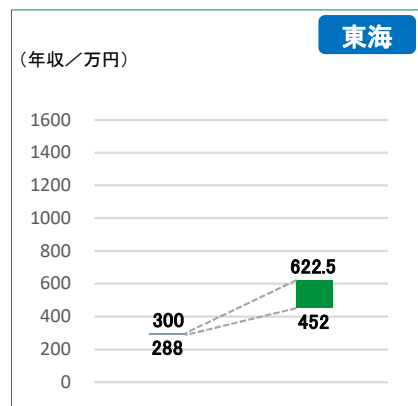


## 【宅配】



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

2018年の統計では、日本国内の貨物総輸送量は約47億トン、そのうち9割以上がトラック輸送によるものだ。物流ドライバーは「物流」を通じて社会インフラを支えているといっても過言ではないだろう。

しかしながら、物流ドライバーは人材不足の代表的な職種でもある。貨物自動車運転手の有効求人倍率は近年上昇を続け、2019年度は2.82倍、繁忙期に差し掛かる2019年12月度には3.04倍となった。全産業平均の2倍に近い数字であり、人材不足の深刻さがうかがえる。

今般のコロナ禍によって人材不足感は若干緩和の傾向にあるものの、これは一般貨物運送(BtoB需要)の業績不調を反映しての一時的なものと考えられ、予断を許さない状況だ。

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

### ■運賃法制化によってドライバーの労働条件改善を図る

低賃金・長時間労働の背景には「荷主との交渉が困難である」「荷主都合による荷待ち時間が発生する」「荷積み・荷卸し等の附帯業務が発生する」など複数の要因がある。こと運送業に限ってみると、従業員数50名以下の中小事業者がほとんどを占めている。荷主との交渉力が弱く、必要なコストに見合った対価を収受できないという実態がある。さらに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、ドライバーの労働条件改善は急務となっている。

このような状況を踏まえ、2020年4月「標準的な運賃の告示制度」が創設された。待機時間や附帯業務に対しても対価を設定、運送事業者が適正な運賃を収受できるようにし、ドライバーの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と期待されている。

### ■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。処遇改善に取り組む事業者の紹介、人材確保・育成のセミナーなどを通じ、経営者・管理者向けの周知啓発活動にも取り組んでいる。さらに女性や高齢者でも安全に運転できるトラックの開発や荷役自動化、IT化推進(ドライブレコーダー、カーナビ、自動運転等)などの取り組みも行っている。

人材獲得に対しては、女性・若年層採用に積極的に取り組んでいる。ドライバーにおける女性比率は3.4%と、全産業平均に比べると大幅に低い。長時間労働や荷積み・荷卸しなど体力が必要なイメージがそうした結果を招いていると思われる。しかしながら、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。業界全体で女性活躍事例などを共有し、導入推進の方向にある。また、2017年の準中型免許の創設によって10代ドライバーが活躍できる環境が整った。高校生向けインターンシップや出前授業など、仕事を知ってもらう工夫によって高卒者の積極的採用を進めている。

一方で、働き手の高齢化はこの業界でも深刻な問題である。現在、50代以上がドライバーの40%を占めており、健康管理の徹底や運行時間の短縮、荷役負担軽減などの工夫によって、年齢を重ねても働き続けられる労働環境づくりを進めている。また、年齢や適性に応じてドライバーから倉庫業務や荷役作業などへの職種転換をはかり、安全確保に努める企業が増えている。

### ■物流ドライバーでの派遣活用

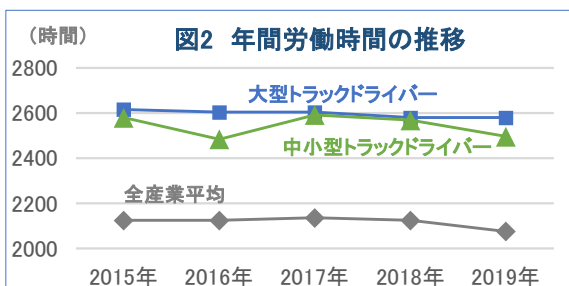
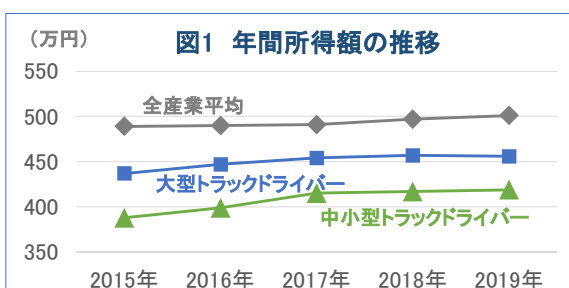
深刻な人材不足を背景に、派遣ドライバーを活用する企業も少なくない。ドライバーを必要としているのは運送事業者だけではなく、独自の配送ルートを持つ一般企業も多い。特にコロナ禍以降は食品や日用品に加え医療関連の企業でのニーズが高まる傾向にあるという。

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

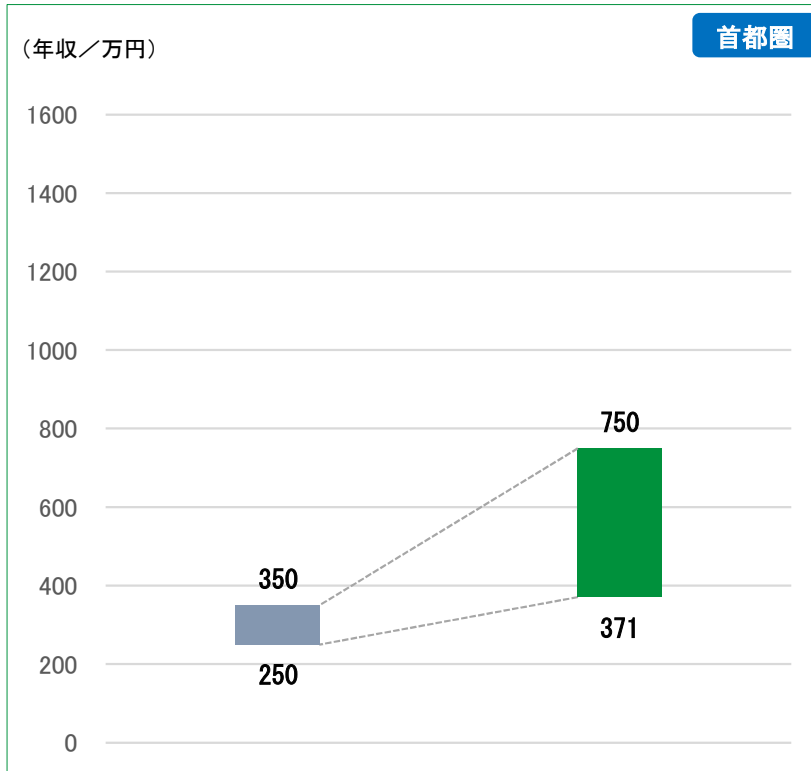
求職者が派遣ドライバーを希望する理由としては、「仕事や働き方の選択肢が豊富である」ことが挙げられる。「時給が高い」「勤務地が家から近い」といった待遇面はもちろんだが、最近特に増加しているのが「ライフスタイルにマッチする」ことだという。コロナ禍を経て副業・兼業を始める労働者が増加する中、「短時間で」「週2~3日」「土日だけ」といった働き方を希望する求職者が増え、派遣が選ばれているようだ。

### ■今後のドライバー人材確保に向けて

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

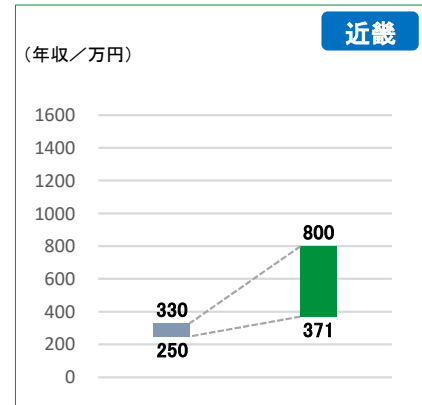
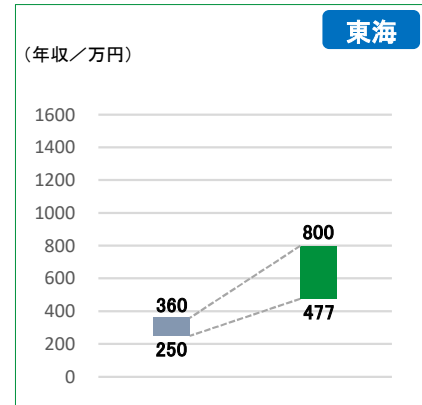


資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より(公社)全日本トラック協会作成



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

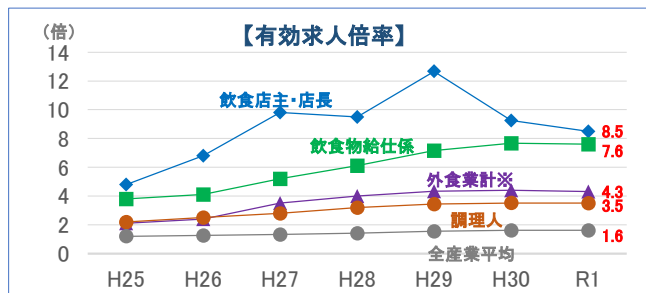


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国展開している大手宅配フードや大手カラオケ店の店長、または店長候補。店長候補は店長にステップアップすることが前提。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国展開している企業の地域限定求人が多い。店長候補から店長へステップアップするキャリアの他に、将来的にパイヤーや商品企画などを目指せる場合もある。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: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

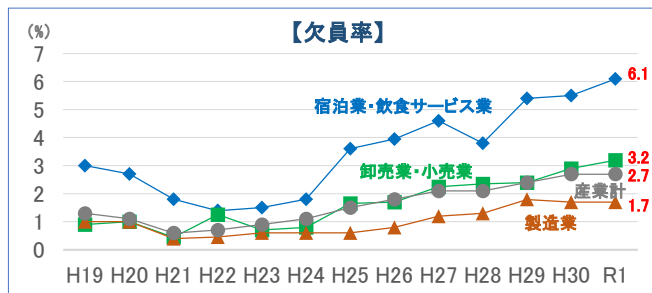


### ■パート・アルバイトが約9割を占める外食産業

コロナ禍で最も影響を受けた業界の一つが外食産業だ。多くの飲食店が営業自粛や営業時間短縮を実施し、経営悪化で閉店を余儀なくされた店舗も少なくない。その結果、人材不足が一時的に解消されたかのように見えるが、感染症の収束とともに人材不足は再び大きな課題となるだろう。



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  
※令和元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◆

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

短時間労働者の構成比をみると、学生が46%、主婦層が32%となっており、主婦層は外食産業の担い手として欠かせない存在だ。しかし2016年10月に開始された短時間労働者に対する社会保険の適用拡大は、この主婦層に大きな影響を与えた。本来は短時間労働者への老後保障を手厚くし、正社員との格差是正を図ることを目的とした適用拡大だが、手取り収入の減少は避けられない。収入を保つためには労働時間を増やすことになるが、子育てや介護などの事情を抱え、それが叶わない人たちも多く存在する。結果として社会保険の適用を受けない範囲に労働時間を抑える「就労調整」が拡大し、1週間の所定労働時間が20時間未満の従業員が69%に増加、新たな人材獲得が必要となった。今後は500人以下の事業者にも段階的に適用範囲が拡大されるため、就労調整の動きがさらに広がり、外食産業の人材不足に拍車をかける要因となりそうだ。

### ■人材獲得の取り組み

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

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

外国人採用も拡大している。外国人留学生をアルバイトとして受け入れる他、卒業後に新卒採用するケースも増加傾向だ。ある外食企業では外国人留学生の採用を10数年続けており、最近では新卒採用者の2割強を占めるまでに拡大している。2019年に新設された在留資格、特定技能1号にも期待がかかる。日本フードサービス協会でも、外食業特定技能1号技能測定試験に対応した学習用テキストを作成・公開し、拡大に努めている。5年という期限があるものの、留学生アルバイトのマネジメントを始め、組織の活性化やインバウンド対応の貴重な戦力と注目されている。

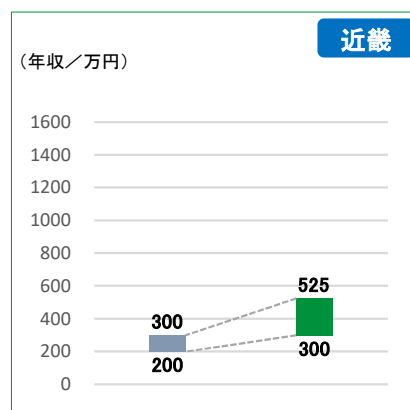
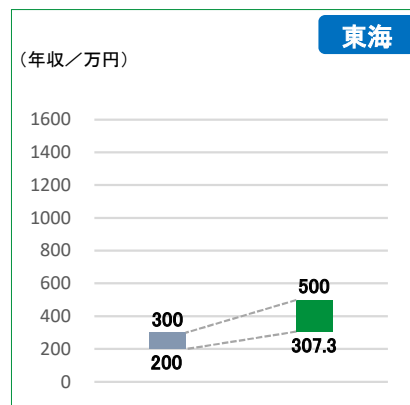
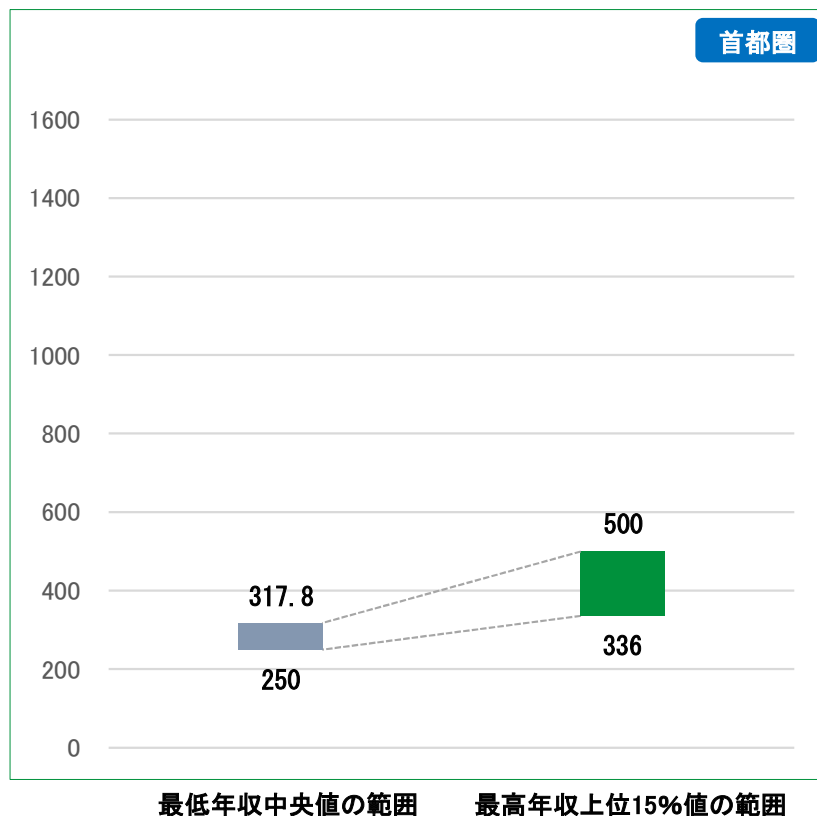
### ■店長・店長候補の転職

中途採用を行う場合は業界経験者が多く、業界内での転職が中心となる。店長・店長候補は、転職する際に、「労働条件」「待遇」を重視する傾向にある。外食産業の労働環境は改善されつつあるが、店長職には依然としてパート・アルバイトの休みに伴うシフトの穴埋め、繁忙期の人員不足など長時間労働の要因が残っている。また激しい価格競争によってサービスに見合った対価を得られず、処遇向上が進まないという課題もある。

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

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

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



## 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

2020年9月度の「介護サービス職」の有効求人倍率は3.82倍。過去最も高かった2019年12月度の4.8倍から1ポイント近く低下した。コロナ禍によって業績が悪化した異業種・異職種から人材が流入したことが一因と考えられる。しかしながら、いまだに人材不足の状況は深刻だ。「令和元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約7割の事業所が人材不足を感じている。訪問介護員ではその傾向がより強く、訪問介護事業所の8割強が人材不足を感じている状況である。人材不足の要因として、「採用が困難」と答えた事業所が90%を占める。その原因として、「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が57.9%と最も高く、次いで「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が52.0%となっている。

### ■ミスマッチ解消・受け入れ態勢整備で早期離職を防ぐ

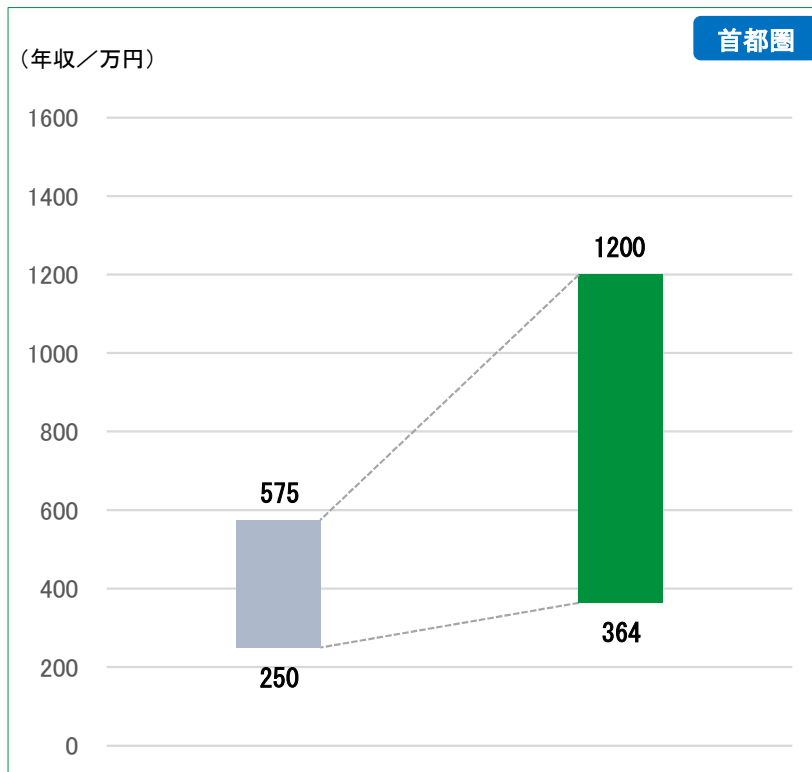
介護関連職は資格や実務経験があれば業界内での転職が容易だ。前出の調査によると、離職者全体のうち、勤続1年未満が約4割、勤続3年未満の離職者を合わせると6割強に上る。労働環境の改善や処遇改善を通して離職率自体は低下しているものの、より労働条件や福利厚生が整った事業所に人材が流れる傾向があるという。介護職員処遇改善加算および特定処遇改善加算の制度により、介護職員の平均給与は年々上昇傾向にあるが、全産業平均と比べるといまだに8.5万円の差があるのが実態だ(「令和3年度介護報酬改定に向けて(厚生労働省)」)。引き続き処遇改善に向けた努力が求められている。

また、特に勤続1年未満の離職者については、採用段階でのミスマッチ解消や、教育・研修など受け入れ態勢の整備が重要と考えられている。介護職の人材派遣を手掛けるある派遣会社では、登録スタッフのうち業界未経験者は約6割、時短就業希望者は約4割だ。介護業界で長期的に就業してもらうためにも、業界未経験者にはきめ細かい就業フォローが、時短就業希望者には各人の事情に合った就業条件と職場とのマッチングが不可欠だ。この派遣会社では、派遣先での直接雇用も視野に入れつつ介護業界への参入・定着の取り組みを進めている。いまでは介護事業者から派遣社員の活用は採用方法の一つとして認知され始めているという。介護職は女性パート層や中高齢者のセカンドキャリアとしての新規流入が増加傾向にある。派遣事業を始めとした人材サービスの介在価値を大いに発揮できる分野と言えそうだ。

(参考)職種別の正規職員の平均年収

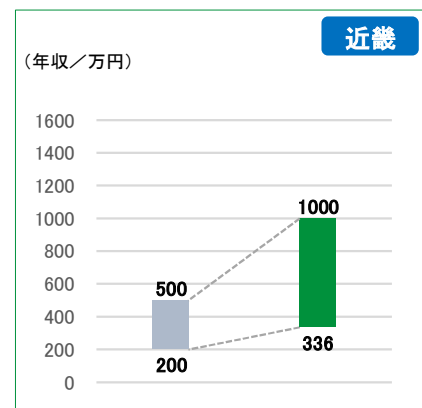
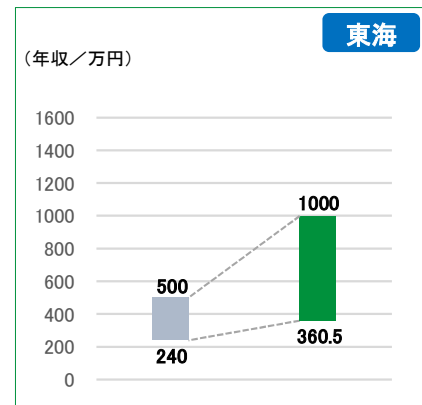
正規職員全体の平均年収	訪問介護員	介護職員	サービス提供責任者	介護支援専門員
3,097,346円	2,875,628円	2,862,552円	3,144,582円	3,337,194円

※公益財団法人 介護労働安定センター『令和元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



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

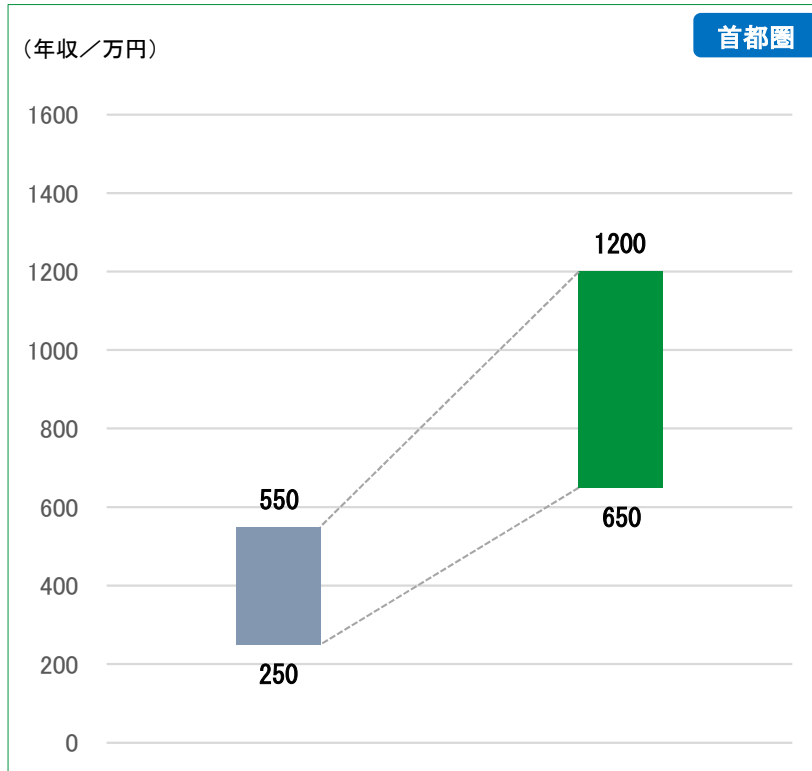


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>規模や業種を問わず、財務・リスク管理・IFRS・IRの責任者や部長以上の案件が中心。</li> <li>経理経験10年以上、公認会計士資格・経験、上場支援など高度な財務業務の経験、上場企業での決算経験、管理職経験、監査法人・会計コンサル企業での会計関連業務経験。英語力。</li> <li>40代~50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。20代~30代でコンサルティング業界から専門職としての転職もある。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>経理の部長候補、課長、リーダー、スペシャリスト候補。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>経理のリーダー候補や担当者、経営分析の担当者など。</li> <li>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。</li> <li>20代後半~40代、他職種からの転職も多い。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職なしの担当者レベル。</li> <li>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。</li> <li>20代後半~30代前半、他職種からの転職が多い。</li> </ul>

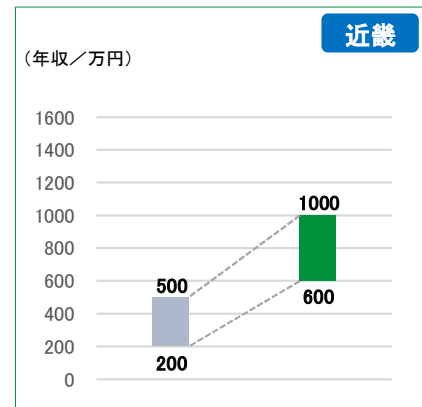
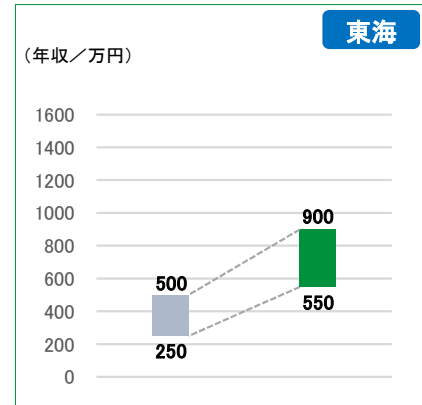
転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



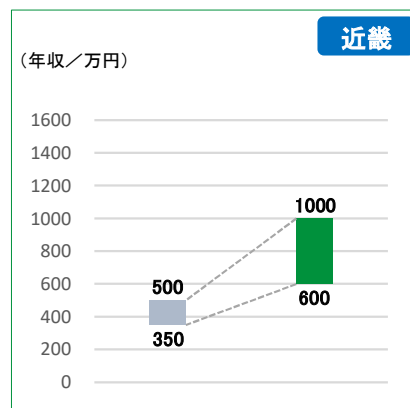
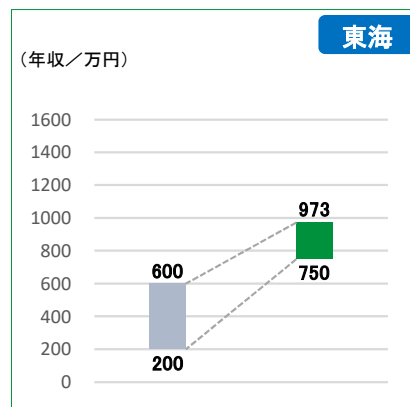
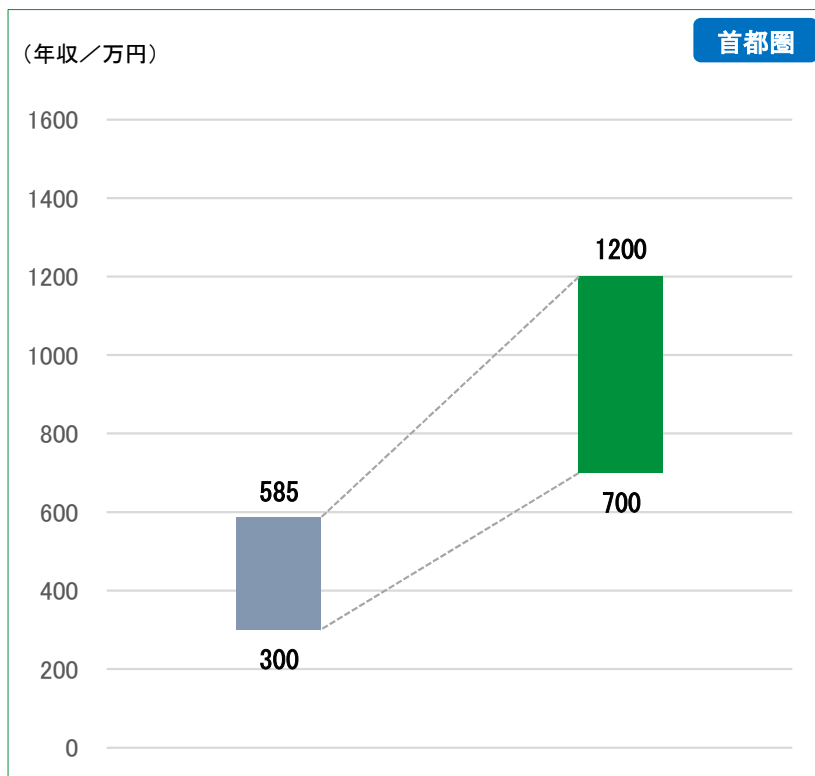
最低年収中央値の範囲      最高年収上位15%値の範囲



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"> <li>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。</li> <li>人事部門のマネジメント経験。中～上級レベルの英語力。</li> <li>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。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>30代後半～60代で40代が中心。転職経験は3回以上が多い。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用スタッフ、給与厚生業務など人事労務全般の担当者。</li> <li>人事経験者、給与厚生関連業務経験が半数以上で、次いで人材業界出身者が多い。</li> <li>20代後半～30代前半、第二新卒、他職種からの転職が多い。</li> </ul>

🏢 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~	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>30代~50代、同職種からの転職が多い。大学院卒が多い。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>30代~40代、同職種からの転職が多い。大学院卒が多い。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。弁護士資格、英語力。</li> <li>20代~40代で30代が中心。他職種からの転職も多い。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職なしの担当者レベル。</li> <li>法務経験。未経験者も多い。法学部卒・院卒。</li> <li>20代~30代前半、他職種からの転職が多い。</li> </ul>



転職先での役職・職務内容

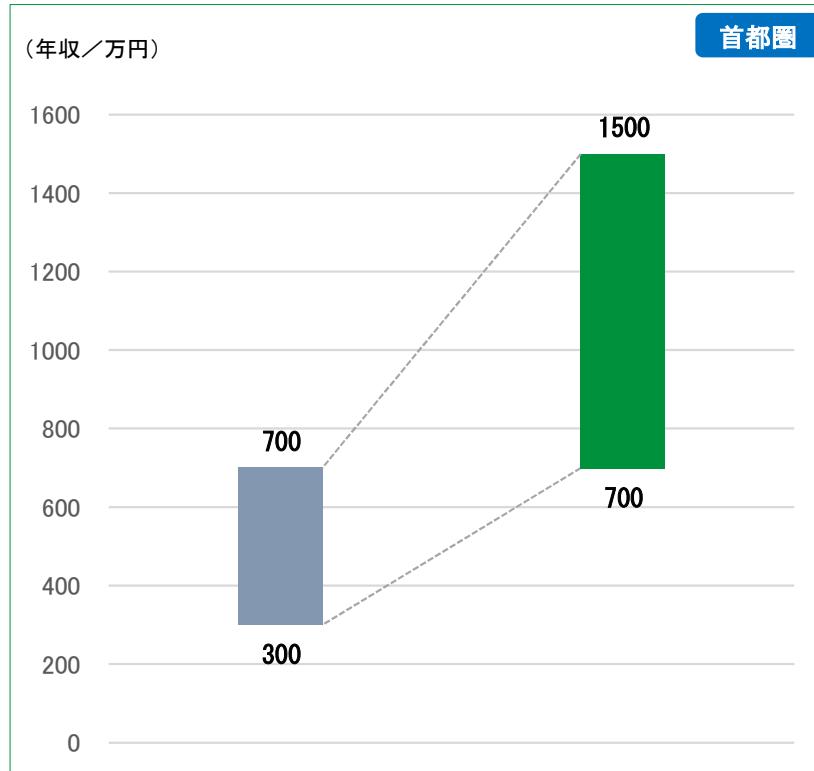


採用決定者のスキルや経験



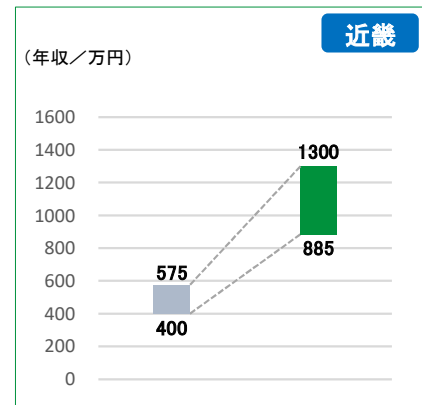
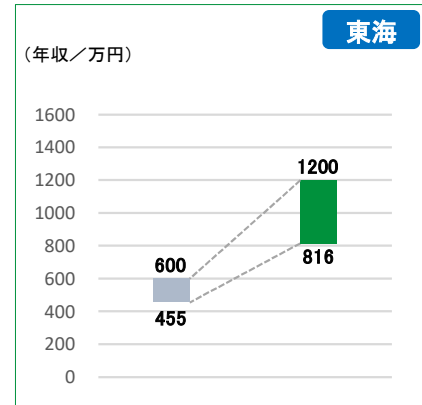
その他の特徴





最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



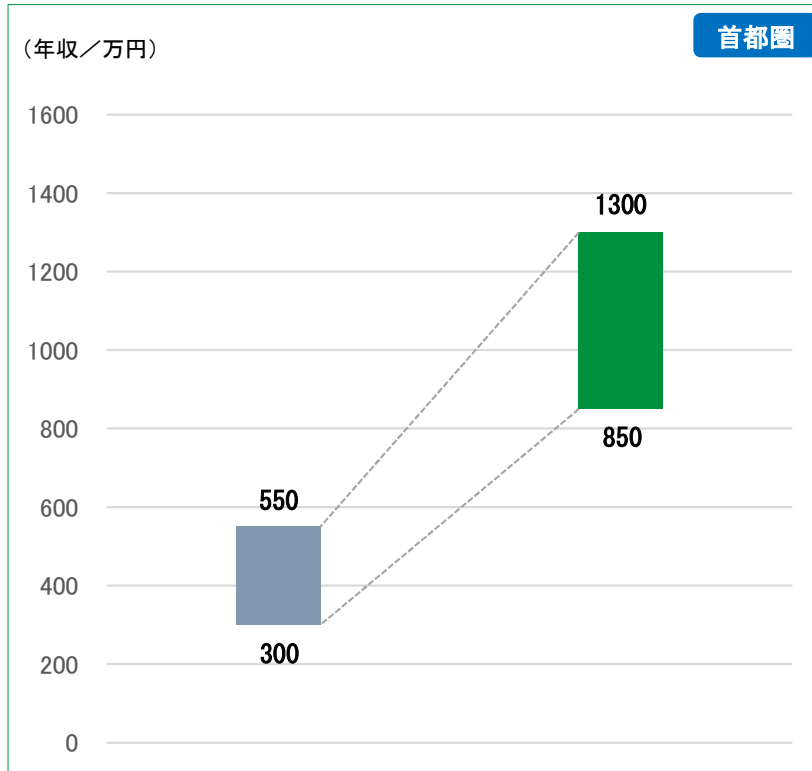
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>エキスパート、部長以上の管理職。</li> <li>経営コンサルタント、同業界での責任者経験、M&amp;A経験。</li> <li>30代後半~60代、他職種からの転職が多い傾向。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>エキスパート、マネージャーなど管理職。</li> <li>大手企業での予実管理、会計の知見、経営企画経験。</li> <li>30代後半~40代前半。</li>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

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

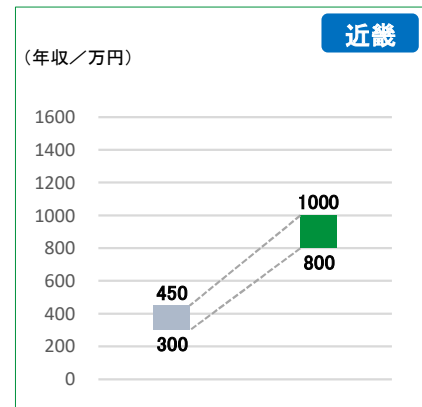
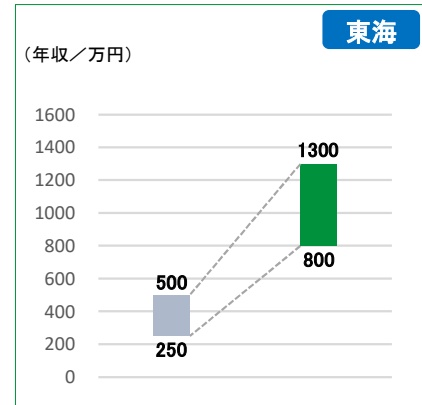
その他の特徴





最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

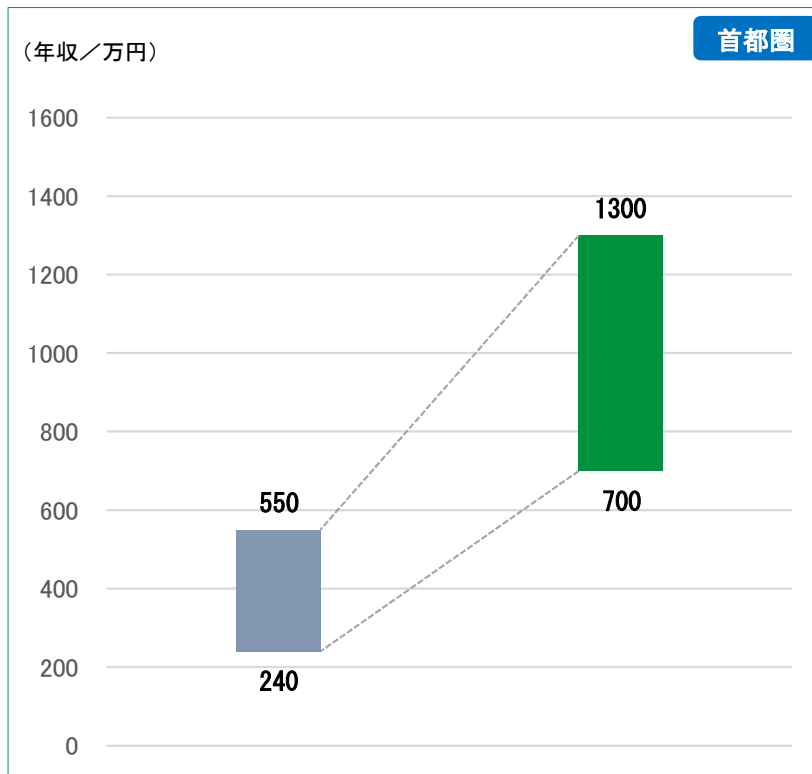


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。</li> <li>全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力。</li> <li>30代後半~50代前半、他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内SEあるいはSEのプロ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

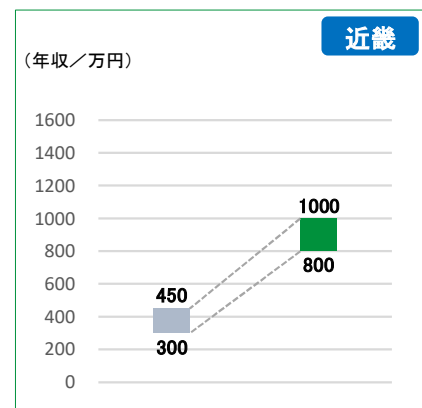
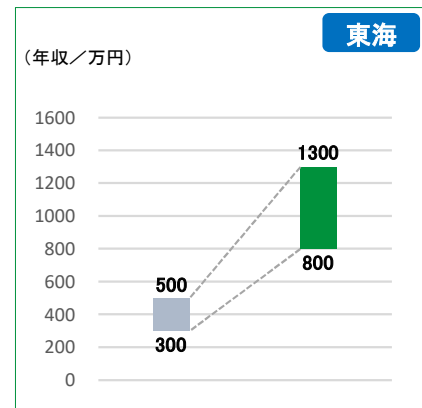
転職先での役職・職務内容

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

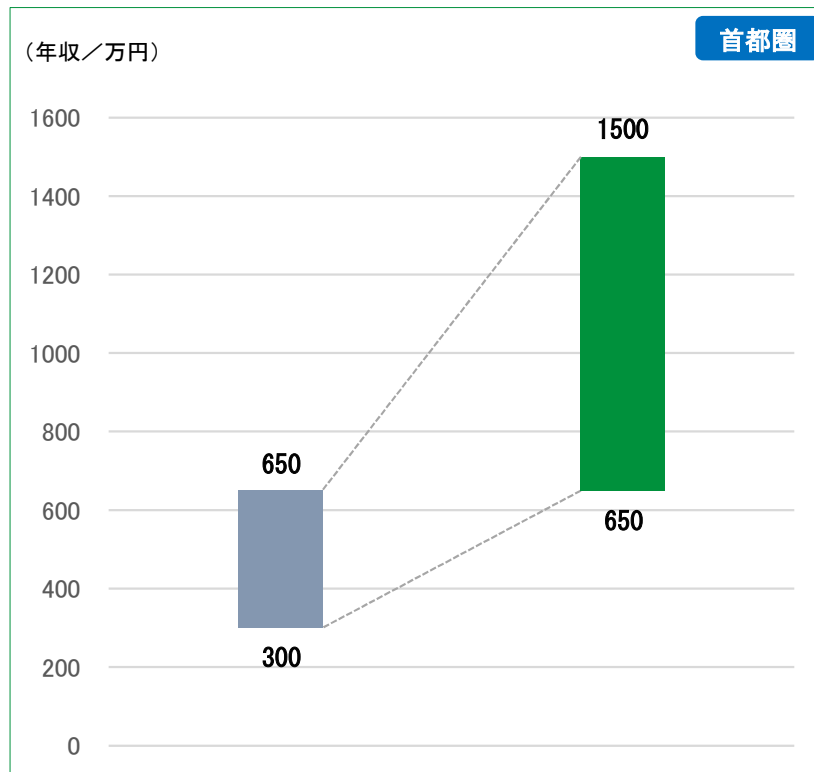


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ネットワークエンジニアで部長やプロジェクト責任者。業界は多種多様、大手企業が多い。</li> <li>👤 ネットワークの構築・運用経験5年以上。該当分野の特に専門性の高い業務力、管理職経験、高い英語力。</li> <li>📅 40代~50代、決定年収は現職より大幅に上がる傾向。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社内SE、管理職もしくは高い専門性を必要とするポジシ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

■ 転職先での役職・職務内容

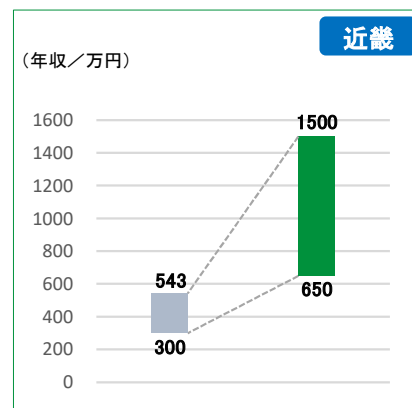
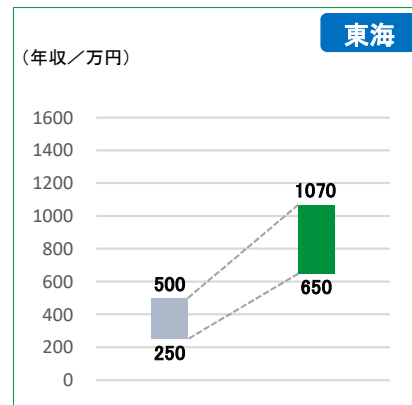
👤 採用決定者のスキルや経験

📅 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

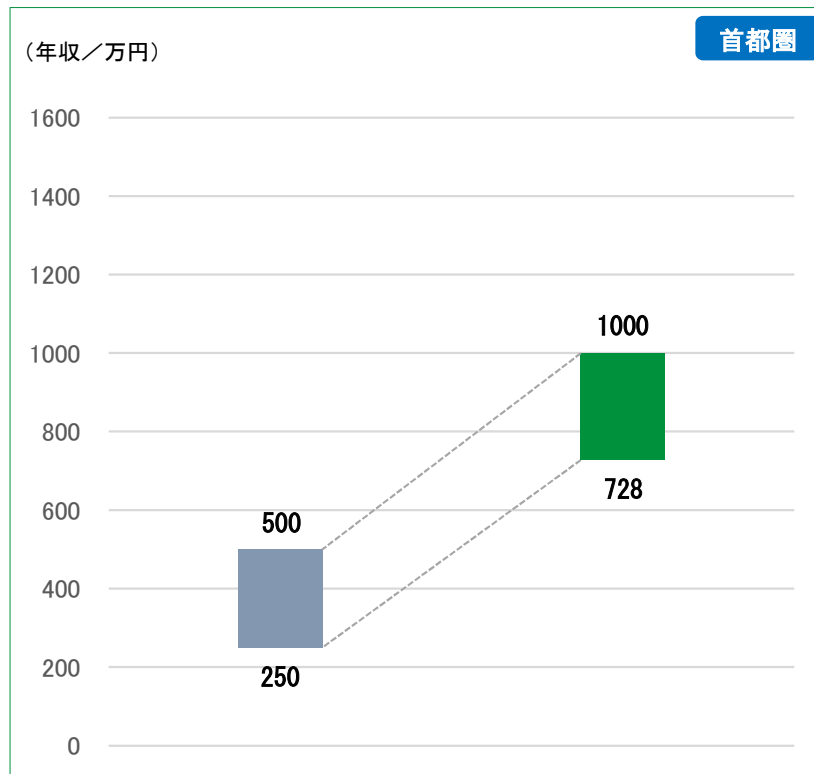


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>部門責任者、マネージャーなど。日系大手または外資系企業が多い。</li> <li>該当領域での高い技術力、英語力。</li> <li>30代後半~50代、大手企業出身者が多い。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>部門責任者、マネージャー、プリセールスなど、大手企業またはスタートアップが多い。</li> <li>該当領域でのセールスエンジニア経験、複数種類のネットワーク知識、ネットワーク構築経験3年以上。英語力。</li> <li>30代~50代。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>20代後半~30代後半。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>同職種の経験、開発経験。</li> <li>20代後半~30代後半、他職種からの転職が多い。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>コールセンター業務経験、PCスキル。未経験者も多い。</li> <li>20代~30代前半、他職種からの転職がほとんど。</li> </ul>

転職先での役職・職務内容

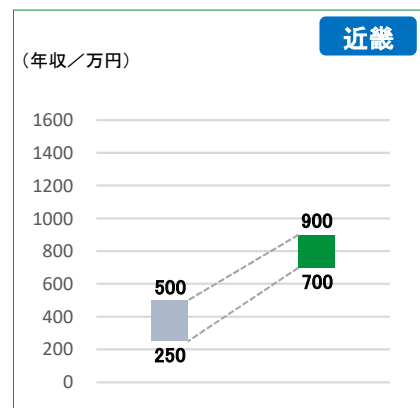
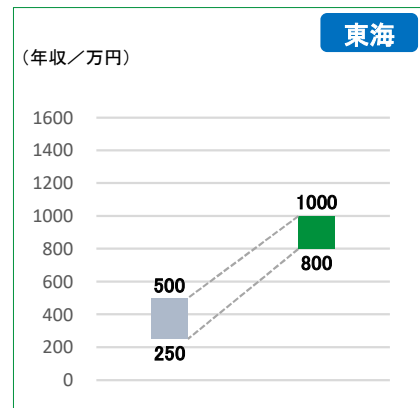
採用決定者のスキルや経験

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

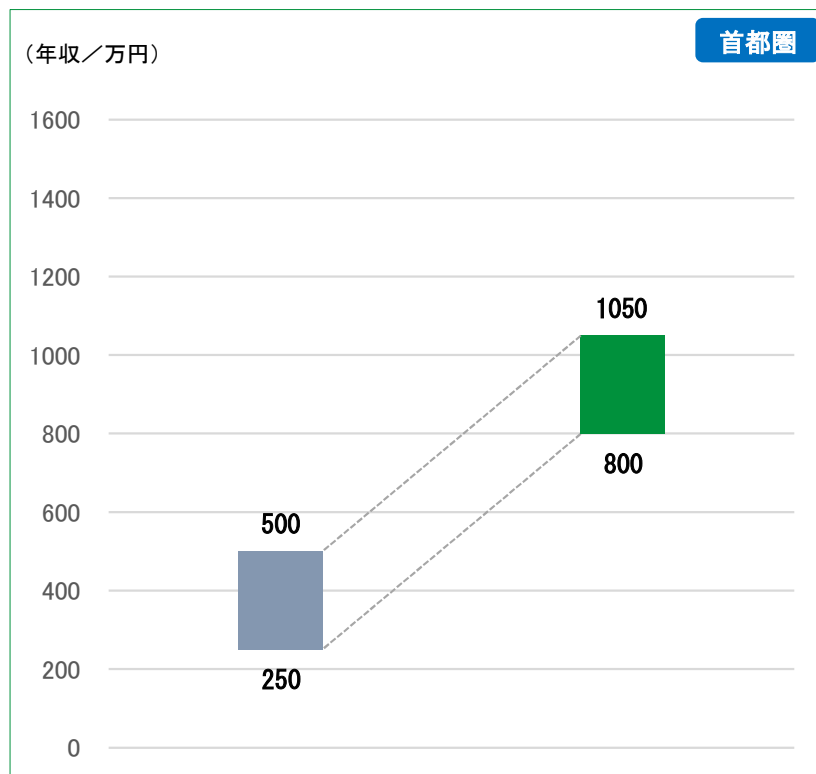


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>開発責任者、管理職が多い。外資系あるいは海外進出案件の担当で大手企業が中心。</li> <li>該当の専門分野での長年の業務経験。事業・拠点を一から立ち上げられる能力。</li> <li>30代後半~50代。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>機械設計エンジニア。管理職より技術専門職が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。</li> <li>該当分野での長年の業務経験、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

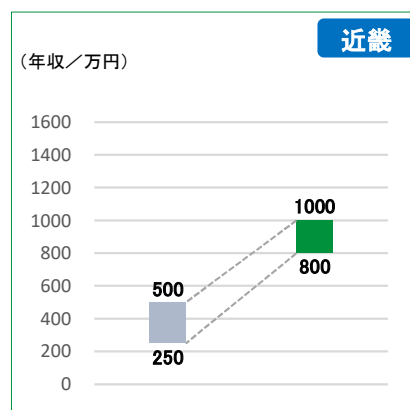
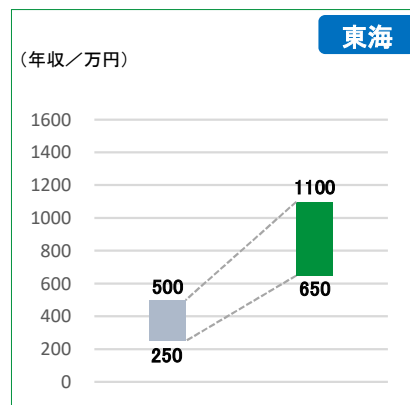
転職先での役職・職務内容

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



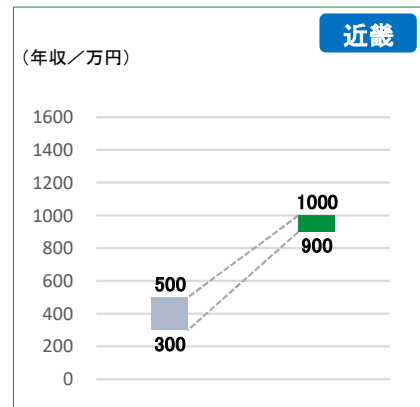
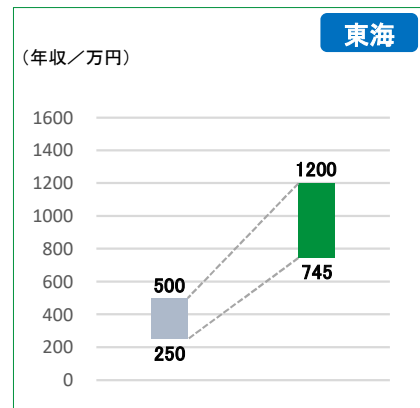
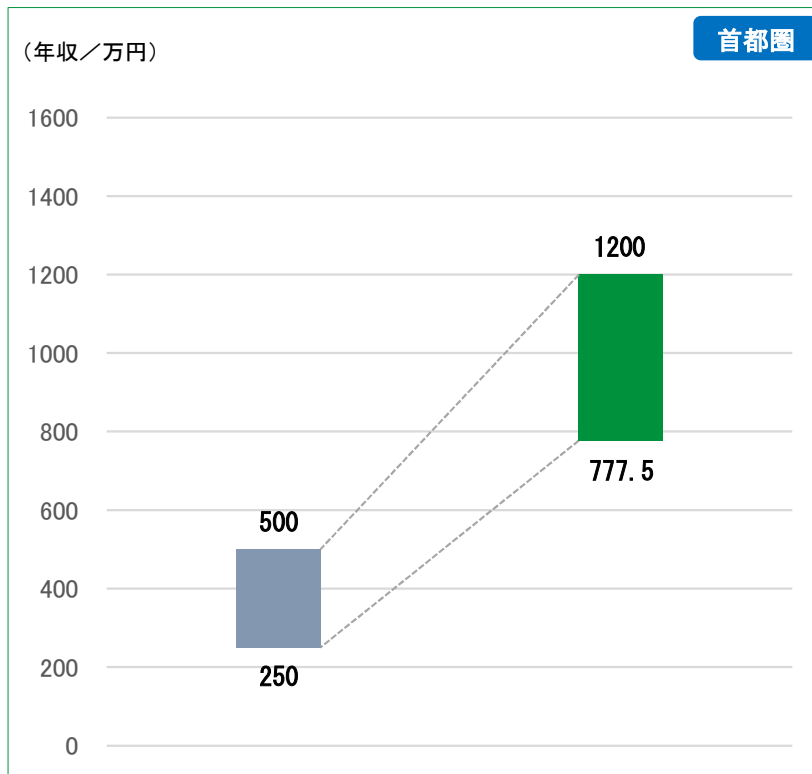
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職より強電設計などの技術専門職、研究職、責任者。日系大手中心だが、中小・中堅企業も多い。</li> <li>10年以上の経験(回路設計など)、外資、海外対応経験など。</li> <li>40代後半~50代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職より技術専門職、プロダクトマネージャー候補など。大手中心だが、中小・中堅企業も少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

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

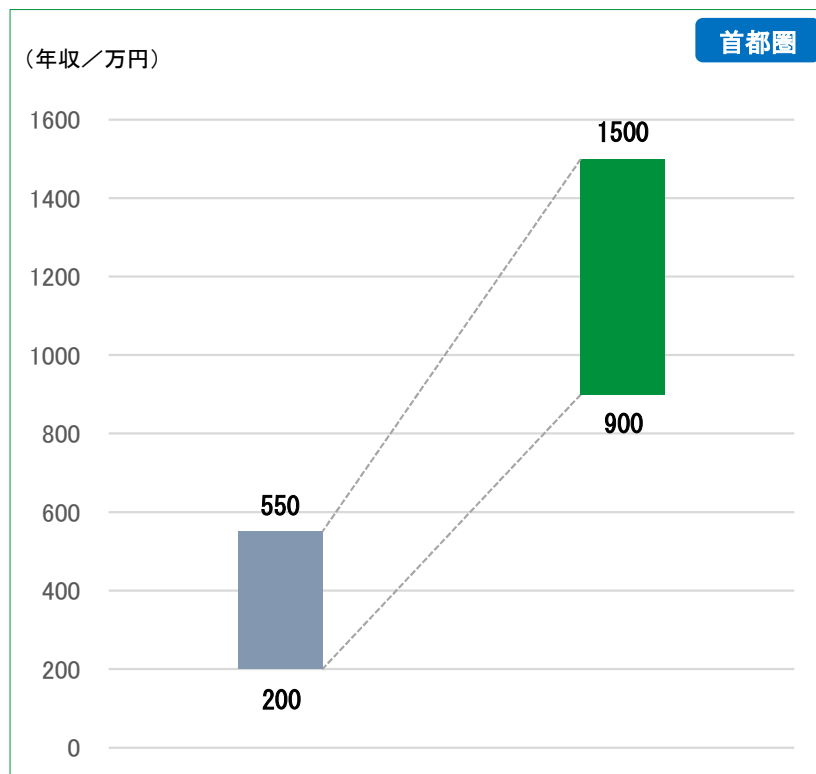
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティの企画・統制、次世代車載システム開発。管理職も多い。製造大手企業が多い。</li> <li>コンピューターサイエンス、該当分野での高い専門性、複数年の経験、英語力。</li> <li>40代~50代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車通信システム、パーソナルモビリティ、ICT/IoTプラットフォーム開発のマネージャー、リーダー。製造大手企業が多い。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>30代~40代後半、同業種、同職種からの転職が多い。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>組込ソフト開発、関連分野での開発経験。</li> <li>20代後半~50代、理系の学歴。他職種からの転職も多い。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>未経験者が多い。</li> <li>20代~30代前半、理系の学歴。他職種からの転職が多い。</li> </ul>

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

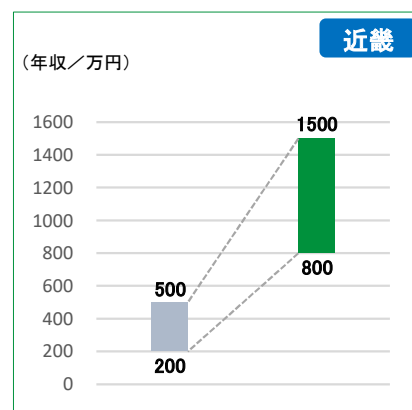
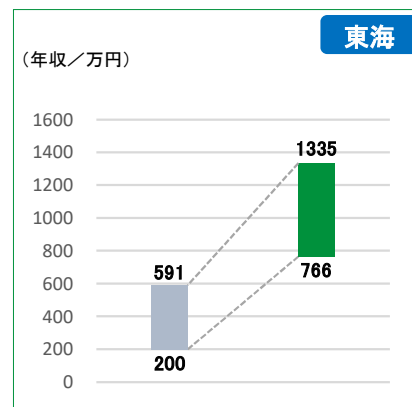
その他の特徴





最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

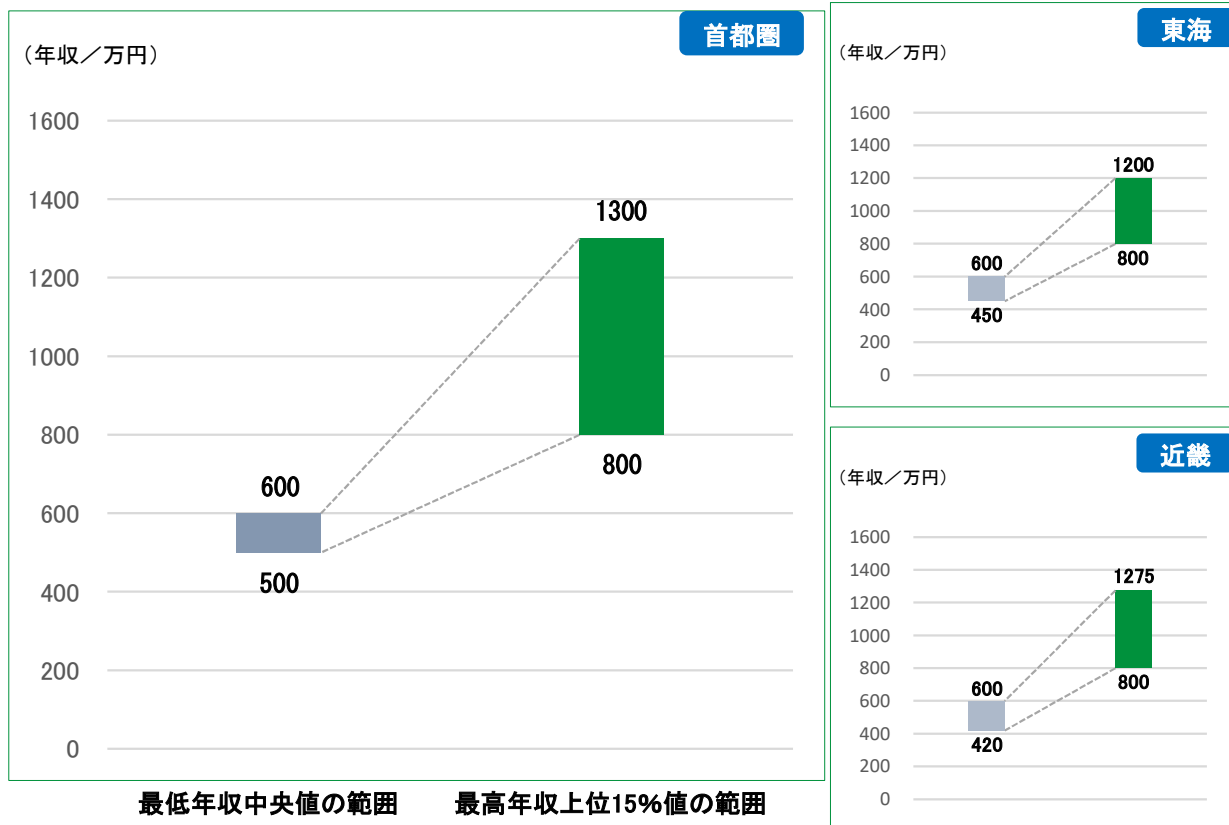


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>大手企業向け営業の上級管理職、営業責任者、部門責任者など。外資系企業も多い。</li> <li>大手企業向けのIT営業経験5年以上、管理職経験、業界知識、英語力。</li> <li>30代前半~60代で50代が中心。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネージャー、マネージャー候補以上。大手企業が多い。</li> <li>IT業界の法人営業経験3~5年程度、管理職経験、業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

■ 転職先での役職・職務内容

■ 採用決定者のスキルや経験

■ その他の特徴

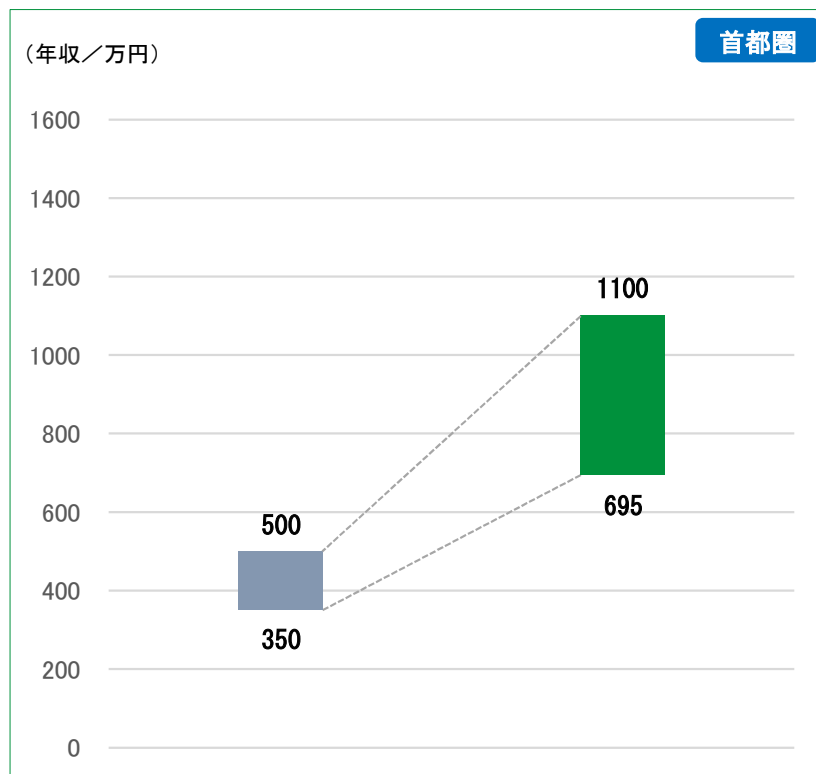


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定疾患のMR、営業所長、部長。大手企業が多い。</li> <li>該当病域でのMR経験や該当病域でのMRマネジメント経験、医師向けの営業経験。</li> <li>30代後半~50代、転職経験者が多い。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>新薬のMR、自社製品を活用した治療促進の提案。営業所長、マネージャー。大手企業が多い。</li> <li>新薬メーカーでのMRとしての業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

転職先での役職・職務内容

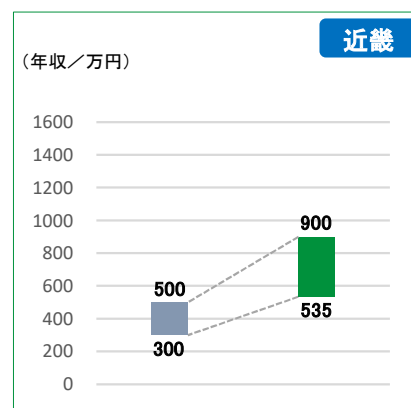
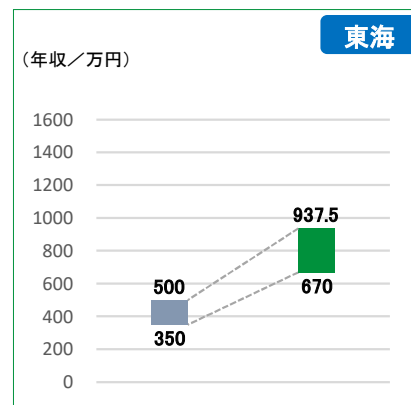
採用決定者のスキルや経験

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

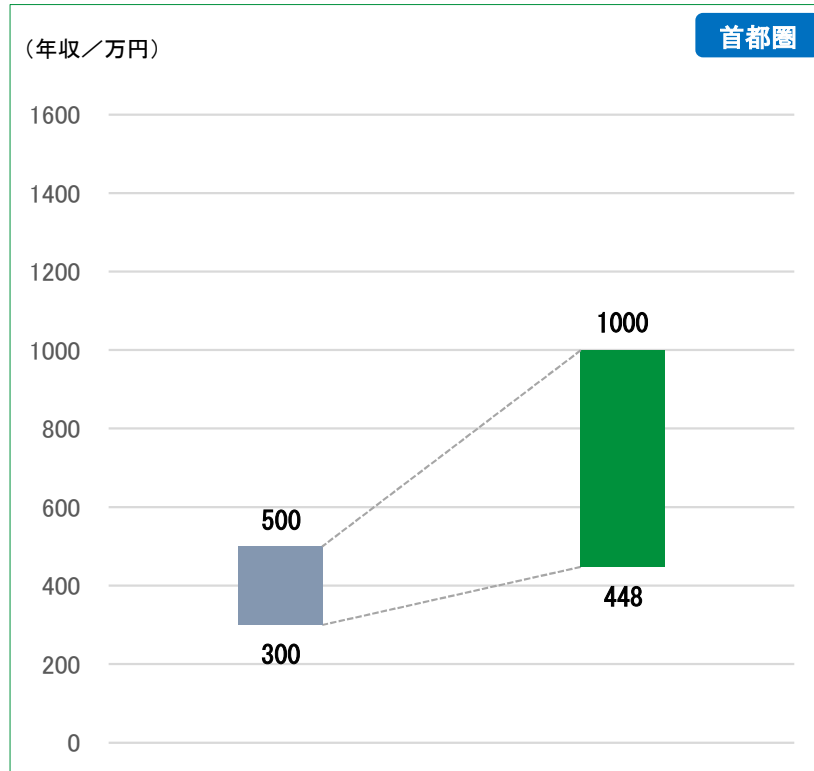


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>外資系の日本代表、日系大手企業の役員候補、海外営業、営業所長、本部長など。</li> <li>該当領域での豊富な営業経験、役職経験、マネジメント経験、英語力(中級以上)。</li> <li>30代後半~50代、転職経験3回以上、他職種からの転職も多い。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人営業の部長、マネージャー、マネージャー候補、リーダー職。日系大手もしくは外資系企業が多い。</li> <li>該当領域での営業経験、マネジメント経験、英語力。</li> <li>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。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>業界での営業経験。英語力。</li> <li>30代~40代、同業種からの転職が多い。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>20代後半~40代前半、同業種からの転職が多い。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業規模問わず、法人営業の担当者。</li> <li>未経験者が多い。</li> <li>20代~30代前半、第二新卒、他職種からの転職多い。</li> </ul>

■ 転職先での役職・職務内容

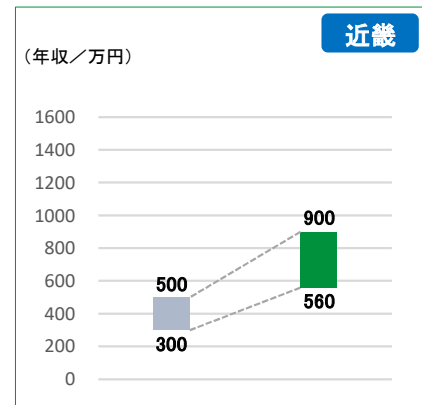
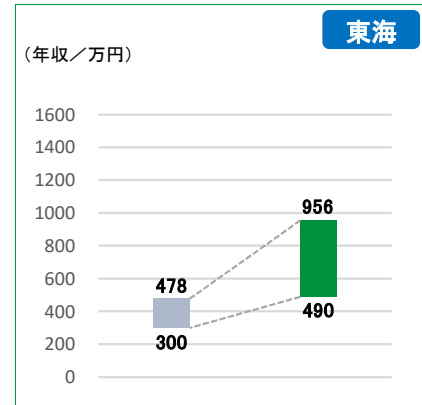
■ 採用決定者のスキルや経験

■ 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

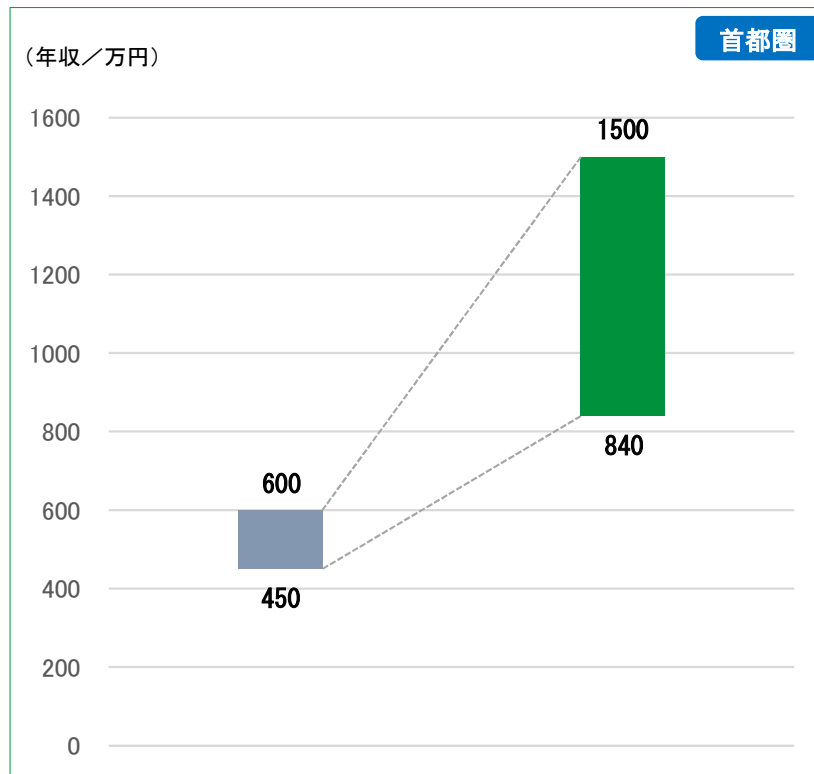


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>大手企業の施工管理の専門職。</li> <li>プロジェクトマネジメント経験。1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力。</li> <li>40代~50代、決定年収は現職より上がる傾向。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>大手企業の施工管理、海外施工管理、工事責任者。現場代理人幹部候補。</li> <li>電気工事経験、現場代理人経験、1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力。</li> <li>30代後半~50代、同職種からの転職がほとんど。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>30代後半~50代。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>20代後半~50代。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>社会人経験、建築現場経験。</li> <li>20代後半、理系専攻者多い。他職種からの転職が多い。</li> </ul>

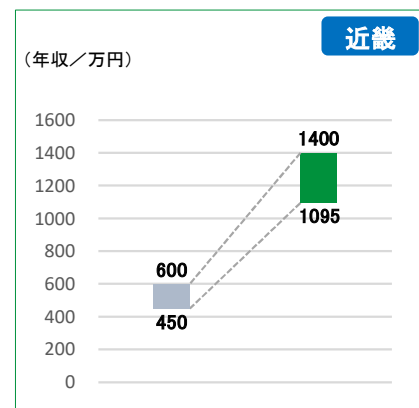
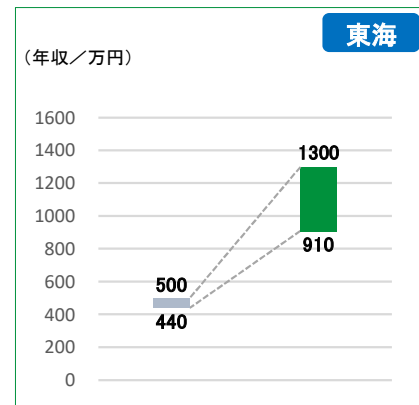
転職先での役職・職務内容

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

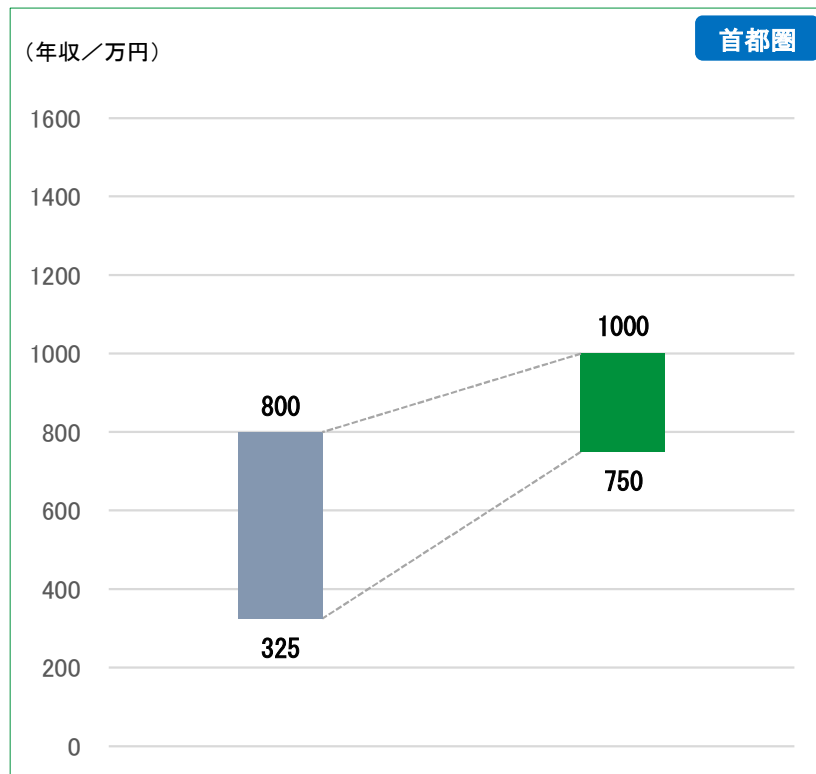


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> <li>データサイエンティスト、データアナリスト、ビッグデータ解析業務。IT、通信、製造など業界は多種多様。</li> <li>データ分析の専門業務経験、統計知識、統計ソフトスキル、リーダー経験、英語力。</li> <li>30代後半~40代、大学院卒が多い。</li> </ul>
800~999	<ul style="list-style-type: none"> <li>データサイエンティスト、データアナリスト、ビッグデータ解析業務。IT、通信、製造など業界は多種多様。</li> <li>データ分析などの専門業務経験、リーダー経験。</li> <li>30代~40代、大学院卒が多い。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>30代前半~40代、大学院卒が多い。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>データアナリスト、ビッグデータ解析業務。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>SE・プログラマ経験、社会人経験、数値集計経験。</li> <li>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。</li> </ul>

🏢 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)

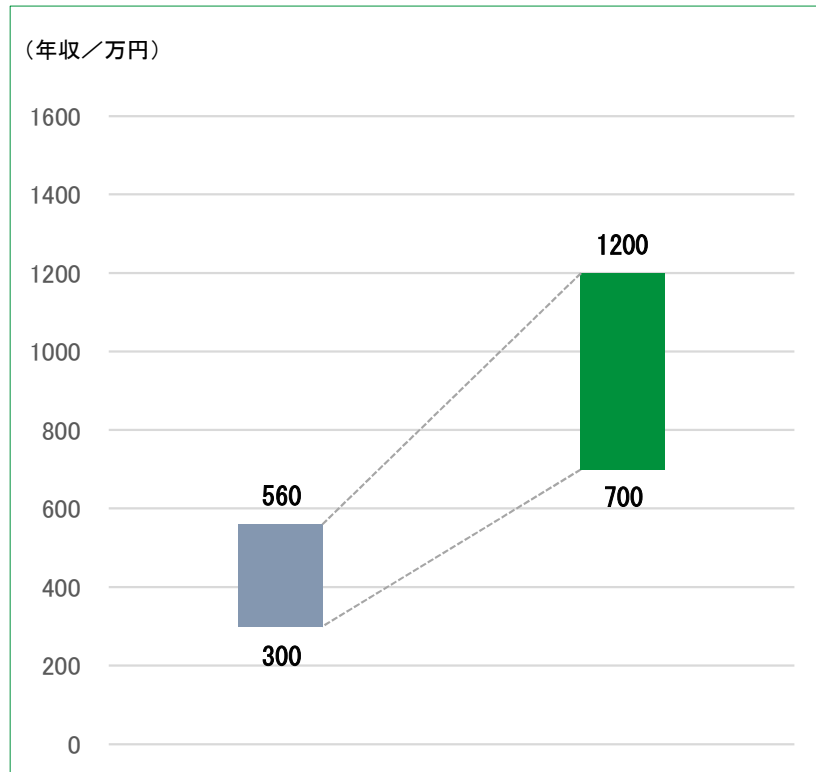
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
800~	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトマネージャー候補として採用。研究開発、自社導入、クライアント先への導入など。</li> <li>2社以上の経験。同業種内での経験、業務用アプリケーションシステム開発の比較的上流の経験者。管理職経験者が多い。</li> <li>30代後半~40代が中心。</li> </ul>
600~799	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT・Web系、コンサル系、不動産系、EC関連、機器メーカーなどのデータアナリスト、データサイエンティスト、AIエンジニアなど。</li> <li>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。</li> <li>20代~40代前半で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。</li> </ul>
400~599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>ITエンジニア経験者もしくは高度なデータ分析経験者。</li> <li>20代~40代前半で30代が中心。大卒~院卒が中心。同業種内での転職が多い。</li> </ul>
300~399	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>20代(第二新卒など)~30代が中心。</li> </ul>

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴





最低年収中央値の範囲      最高年収上位15%値の範囲

※地方企業の管理職

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

年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方の大規模～中堅企業でCXO、本部長、部長クラス。</li> <li>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。</li> <li>40代～50代、大卒・院卒が中心。</li> </ul>
800～999	<ul style="list-style-type: none"> <li>電気・医薬・化学メーカー等、大手企業の管理職、所長候補。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
600～799	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>40代～50代で50代が中心。</li> </ul>
400～599	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>40代が中心。</li> </ul>
300～399	<ul style="list-style-type: none"> <li>中堅企業の経理課長などバックオフィスの管理職候補。</li> <li>異業種からの転職多い(金融→建設、機械商社→食品メーカー等)。役職は担当者レベルが多い。</li> <li>20代後半～30代が中心。</li> </ul>

■ 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

### 水端 雄大 エン・ジャパン株式会社

2020年上期はコロナ禍により求人件数も減少しておりましたが現在は回復傾向にあります。国内の労働力は慢性的に不足しており、各企業にとって人材確保が喫緊の課題であるというのはこの状況下でも変わらないということではないかと。このデータが求職者の実り多い転職活動の一助になれば幸いです。

### 黒澤 敏浩 株式会社ジェイエシーリクルートメント

幸いにも、ホワイトカラーの転職におけるコロナの直接的な影響は、緊急事態宣言下の4~5月を除けばあまり大きくありません。一方、2018年10月の景気後退入り以降、今後も景気動向は不透明です。いずれにせよ、必要な求人はあくまで自分に合った1件(+α)です。必要以上に市場動向に惑わされず己の道を進みましょう。

### 増田 由利子 ディップ株式会社

未曾有の事態により企業の採用には大きな変化が起こりました。スキル・経験・資格保有者を求める求人が目立つ中、弊社では資格取得支援制度や研修体制の充実を前面に出し、業界未経験者が採用に至り活躍されている事例も挙がっております。求職者の皆様が1人でも多く「輝けるお仕事」に出会えることを願っております。

### 木下 学 パーソルホールディングス株式会社

今年の変革の1年となりました。働き方の多様化だけにとどまらず、産業構造も大きく変わっていく中、職種にも大きな影響が出ています。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、今後の業種・職種の動きにも注目し、転職を検討する際には転職賃金相場を調査し決断することをお勧めします。

### 米山 綾子 パーソルホールディングス株式会社

働き方を大きく見直すきっかけとなった今年、転職希望者の志向性はより「自分らしさ」軸に変化しました。リモートワーク、副業、地方就業… 自分らしい今後の働き方をイメージし、自らの意志でキャリアを選択していくためにも、転職賃金相場データを積極的に活用いただければ幸いです。

## 栗田 卓也 株式会社マイナビ

弊社調査でも新型コロナウイルス蔓延を期に、働き方に対する考え方が「変わった」とする人が4割を超えています。

特に若い年代の方を中心にテレワークや副業兼業など、多様な働き方を模索する動きが活発化していると感じます。

新たな働き方を模索する多くの方々に、このデータが何らかのお役に立てばと願っております。

## 山城 真理子 株式会社リクルートキャリア

コロナウイルス感染症の対応が始まって1年がたとうとしています。緊急事態宣言の発令、休業要請を背景としたテレワーク・在宅勤務の急速な普及など、これまで「当たり前」とされた働き方が大きく変化しています。コロナ禍でも成長する企業と求職者の皆様の出会いに、本冊子が少しでも貢献できましたら幸いです。

## 青木 朝子 株式会社リクルートジョブズ

コロナ影響で、当たり前だった多くのことが当たり前でなくなり、働き方についても改めて考えた方、考えている方が多いのではないのでしょうか。このレポートがこれからの働き方を考える上でのご参考になれば幸いです。

## 事務局

コロナによる労働市場への影響は、リーマンや震災といった従来の危機とは異なり、職種による需給差が際立ちました。IT関連や、即時対応が必要な職種についてはニーズも報酬も急激に高まった感があります。数年かけて変化するところがたった1~2か月で大きく変化したことを、機会化できるよう取り組みたいと考えています。

(事務局／宇佐川 邦子)

新型コロナウイルスは、働き方の世界を加速させたと言っても過言ではないと思います。このスピードについていき、新たな世界にたどり着けるのか？そこで必要とされる人材とは？自分の経験やスキルの価値は？このようなことを考える機会に、『転職賃金相場』を活用いただければ幸いです。

(事務局／川淵 香代子)

働く環境が大きく変化するなか、キャリアへの意識が変化した人も多いと思います。転職賃金相場で市場の動向を把握し、求められる人材像を推察することは、今すぐ転職を考えていない人にとっても、今後のキャリアの方向性を探る上での参考になるのではないのでしょうか。

(事務局／砂川 和泉)

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

礪田 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

大久保 幸夫 リクルートワークス研究所 アドバイザー

酒井 久典 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

阪本 耕治 一般社団法人 日本人材派遣協会 副会長  
株式会社スタッフサービスホールディングス 代表取締役社長

佐藤 博樹 中央大学大学院 教授

渡部 昭彦 一般社団法人 日本人材紹介事業協会 会長  
ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス株式会社 代表取締役社長

(2020.12.1現在)

一般社団法人 人材サービス産業協議会

〒105-0004 東京都港区新橋1-18-16 日本生命新橋ビル2F

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

TEL 03- 6205-7388 E-MAIL [info@j-hr.or.jp](mailto:info@j-hr.or.jp)