

転職賃金相場2023



< 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。

2023年度賃金相場の特徴

- コロナ前から人材不足が継続しているIT系職種、エンジニアなどは全エリアで募集時年収が上昇傾向である。
- 介護や飲食店の店長・店長候補など人材不足が深刻な職種では最低年収の底上げがみられる。



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取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、などの参考にいただけます。

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	2023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15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

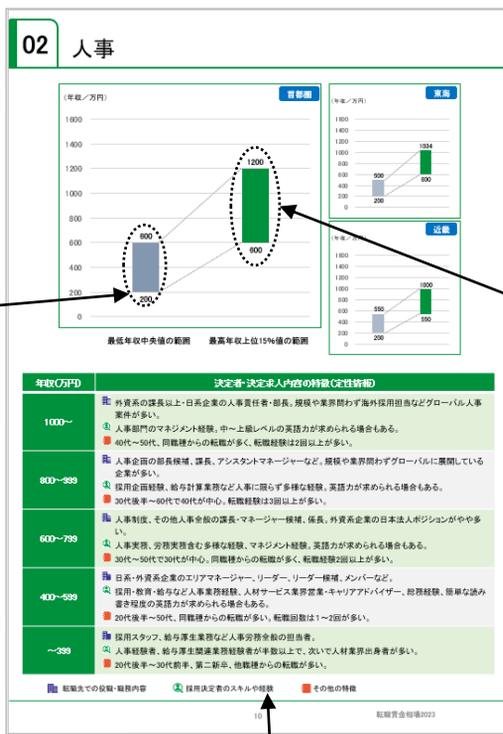
上位15%値

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	1000	
C社	800	
D社	700	
E社	600	最低値

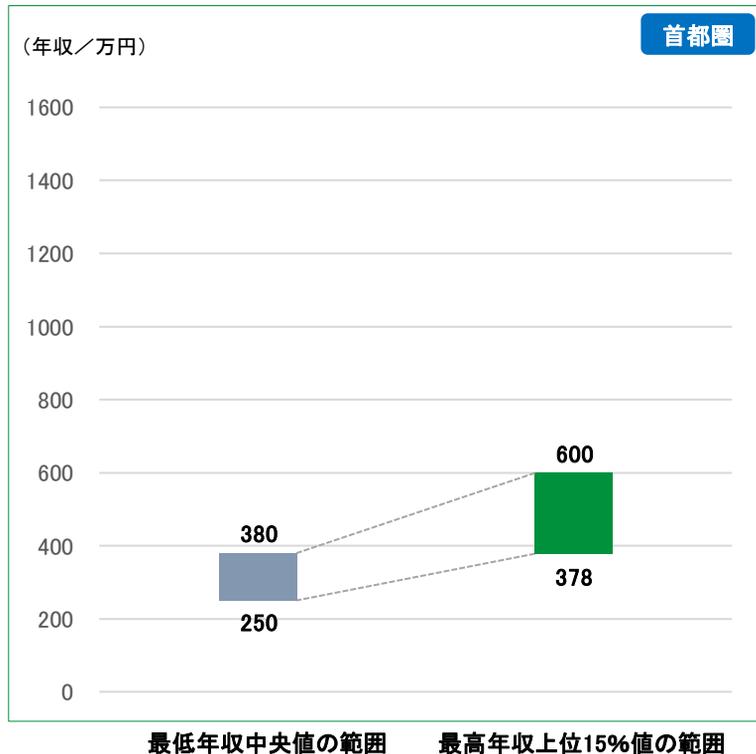


各年収層における採用決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)

- 📄 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	広報	社外広報、社内広報
6	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
7	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
8	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
9	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
10	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
11	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
12	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
13	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
14	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
15	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
16	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



COLUMN

介護職への転職

■人材不足が最も深刻と言われる介護業界

2023年9月度の「介護サービス職」の有効求人倍率は3.96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4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、6割以上の介護事業所が人材の不足感を抱えている。職種別不足感では訪問介護員が83.5%、次いで介護職員が69.3%となっている。

一時期21%を超えていた離職率は14.4%と全産業平均と同程度まで低下している。介護事業者が介護報酬として受け取る加算の中に、介護職の処遇改善を対象としたものが増え、労働環境や給与などの待遇が改善されたことが要因だと考えられる。しかし、介護従事者の労働条件・仕事の悩みを聞くと、「人手が足りない」が52.1%と最も多い。人手不足が続けば長時間労働になりやすく、雑務に追われて顧客満足をあげられないジレンマも生じる。

■無資格でできる仕事を分離して有資格者はコア業務に集中

フルタイム勤務の有資格者・経験者が求められる介護の現場だが、清掃や食事の準備、利用者の送迎など、無資格・未経験でできる仕事は思いのほか多い。業界未経験者を派遣社員として導入し、短時間勤務を希望する主婦層やシニア層、ダブルワーク希望者などが活躍できる環境が広がっている。高校生アルバイトを導入し成果を出している事業所もある。短期的には人件費増になるケースもあるが、経験者の採用活動にかかるコストの軽減や、職場の活性化、有資格者がコア業務に集中できる、残業時間が削減できるなどメリットは大きい。また派遣社員が派遣会社の支援で資格を取得し長期就業する例や、バイトを経験した高校生が介護職を志す例もあり、新たな人材確保に役立っている。

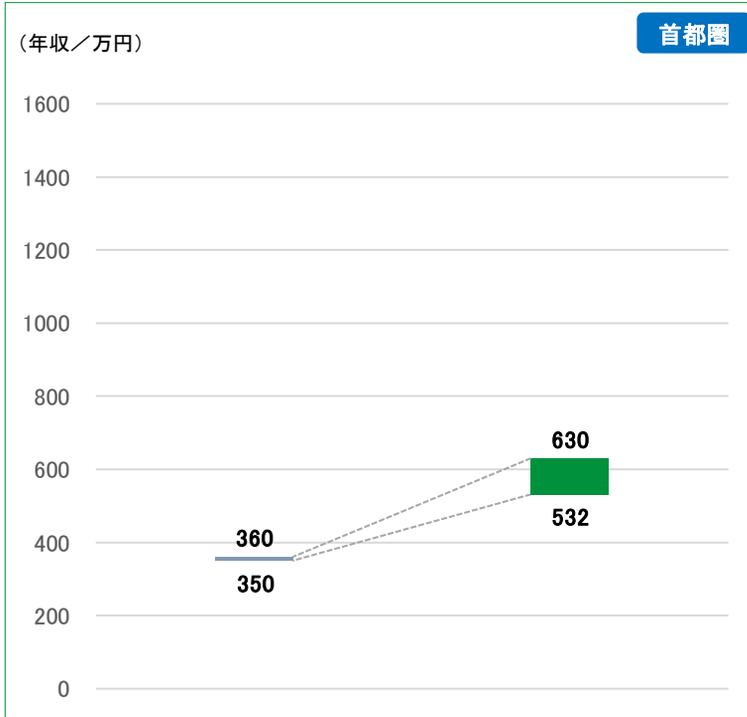
分業とソフト管理を丁寧に行い、多様な人材活用を進めれば、人材不足を軽減することが可能だ。業務の切り出し、働き手の希望を考慮した求人情報提供など、人材ビジネスが介入価値を発揮している。介護業界で転職を検討する際には、人材の活用状況も一つの判断基準となるだろう。

(参考)職種別の平均年収(月給の者・勤続年数2年以上)

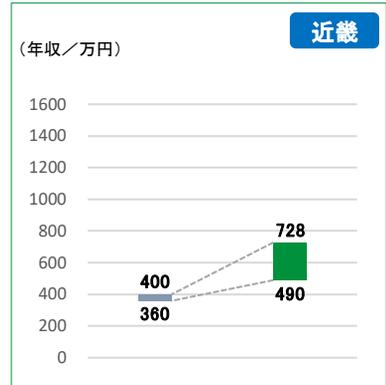
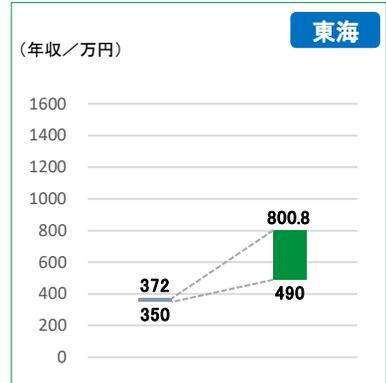
職員全体	訪問介護員	介護職員	サービス提供責任者	介護支援専門員
376万1881円	339万8011円	357万2439円	399万5304円	393万7569円

※公益財団法人介護労働安定センター『令和4年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』より

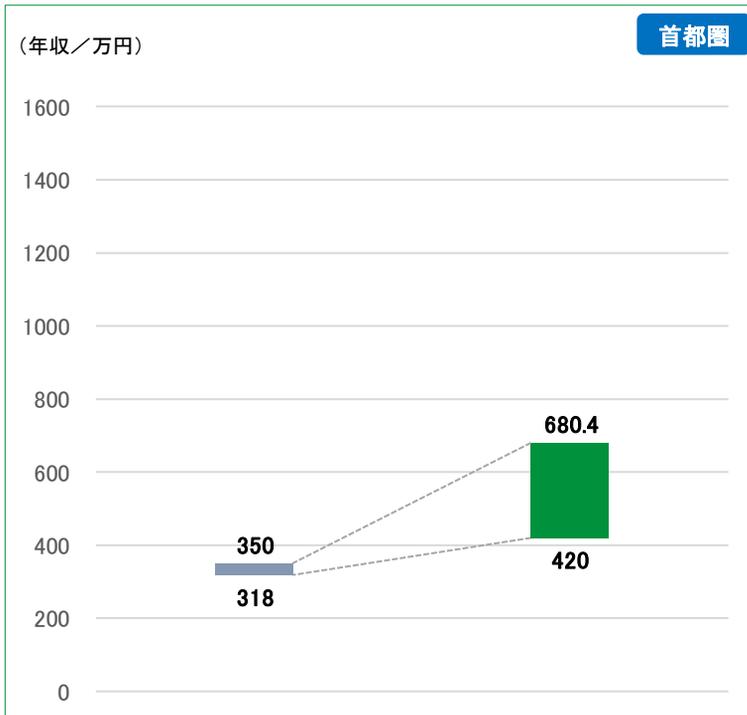
【長距離】



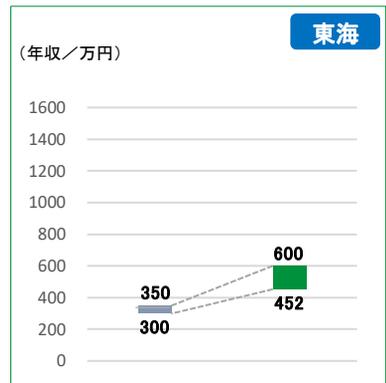
最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲



【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

2021年の統計によれば、日本国内の貨物総輸送量は約43億トン、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エッセンシャルワーカーと言えるだろう。

燃料価格の高騰、円安影響などが運送事業者の経営を圧迫している。人材不足もまた大きな経営課題の一つだ。貨物自動車運転者の有効求人倍率は2023年4月度には2.11倍と、全職業の1.13倍を大きく上回っている。人材不足の背景にあるのは、低賃金と長時間労働である。年間所得額は全産業平均と比較して4%～12%低い。一方で年間労働時間は全産業平均と比べ400時間程度長くなっており、新規入職者獲得の妨げとなっている。

物流ドライバーは中高年層の男性労働者に強く依存しており、50歳以上が48.8%を占める。女性のドライバー比率は全体の3.5%と低い状態にとどまっている。

■「物流の2024年問題」を目前に労働条件は改善傾向に

2024年4月、トラックドライバーに対して時間外労働の960時間上限規制と改正改善基準告示が適用される。労働時間が短くなれば輸送能力が不足し、「モノが運べなくなる」可能性がある。これが「物流の2024年問題」だ。特に対策が取られなければ、2024年で14.2%、2030年には34.1%の輸送能力が不足するとする説もある。

6万社を数えるトラック運送事業者のうち、約9割を従業員数50名以下の小規模事業者が占める。参入しやすく競合が多いため、荷主との交渉力が弱く、下請多層構造も発生しやすい。結果として、コストに見合った対価を収受できないこともある。さらに、荷待ちや附帯業務の発生、交通渋滞など、拘束時間が延びる要素も多い。物流ドライバーの低賃金・長時間労働には、このような業界特有の背景があるのだ。

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。

また、荷主や元請け事業者の理解・協力のもとで働き方改革や法令遵守を進められるよう、荷主対策の深度化が新設された。荷主に配慮を求め、法令違反の原因になっている場合には国土交通大臣による働きかけや要請を行うというものだ。

現実問題として、適正運賃や荷主の配慮が得られないまま時間外労働の上限規制が始まれば、事業者にとっては死活問題となろう。国土交通省をはじめ関係省庁の厚生労働省、中小企業庁、公正取引委員会、さらに荷主の所轄官庁である経済産業省、農林水産省なども乗り出し、適正化の取り組みを強化している。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。

■労働環境の整備や処遇改善をはじめとした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、運送事業者の人材獲得支援を行っている。女性活躍事例などの共有、高校生向けインターンシップや出前授業など、女性・若年層採用に積極的に取り組んでいる。

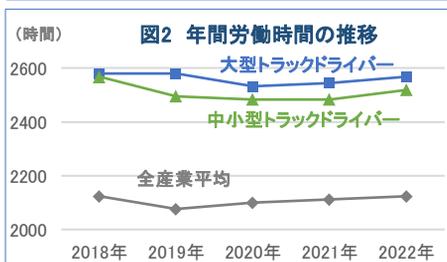
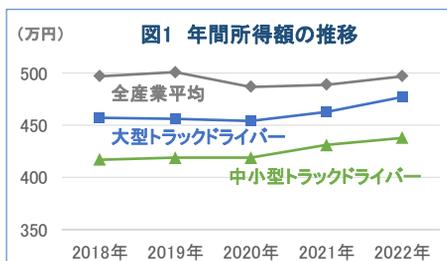
高齢化も見逃せない課題である。若年層の参入を促しつつも、年齢を重ねても働き続けられる労働環境づくりが必須となっている。女性や高齢者でも安全に運転できるトラックの開発や荷役自動化、IT化推進（ドライブレコーダー、カーナビ、自動運転等）などの取り組みも行い、事業者の経営改善をサポートしている。

■今後のドライバー人材確保に向けて

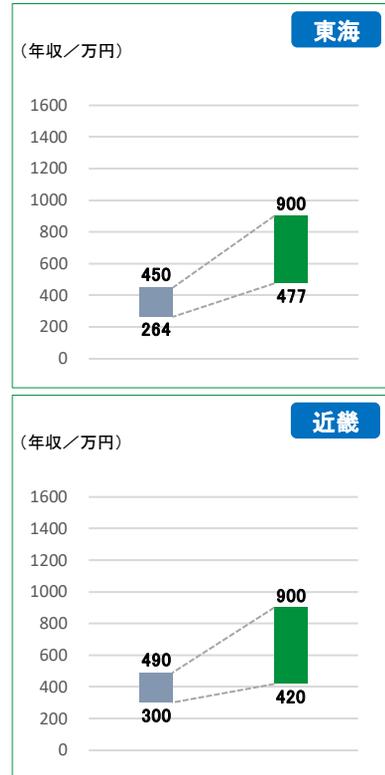
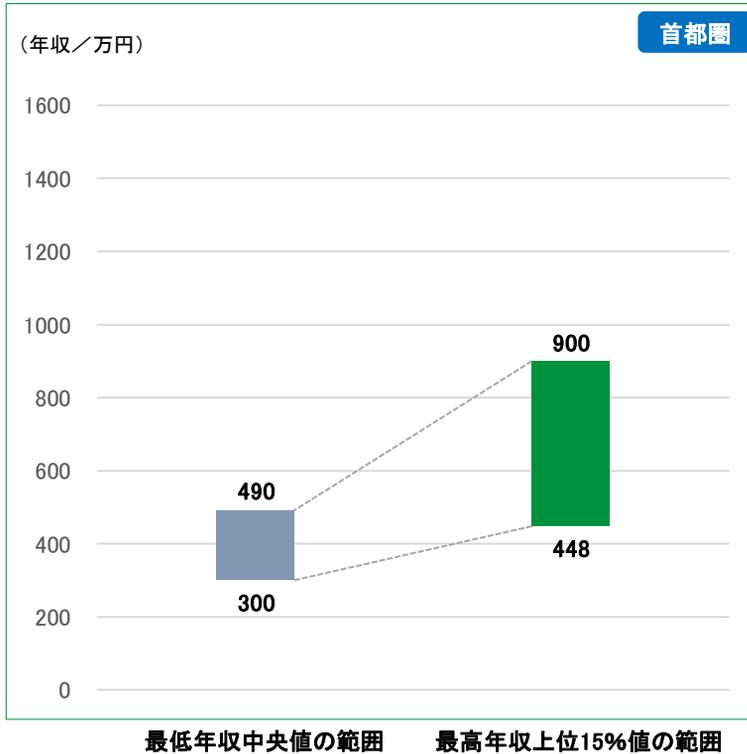
物流業界では派遣ドライバーの活用も進んでおり、2022年の調査では3万人が活躍している。短時間で就業可能な配送ルートを設定するといった工夫で業界未経験者の活用も進めている。派遣会社という第三者の登場で、運送事業者と荷主の関係性が変化、労働市場の状況や時給推移データなど荷主との運賃交渉材料を派遣会社が提供することで、運賃交渉が前進するケースも出てきたという。

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若年者の準中型免許取得に対する助成金を支給するなど、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。業界未経験者も入職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。



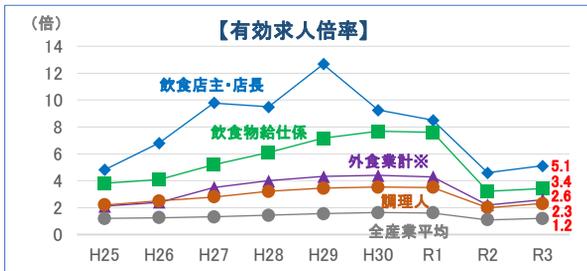
資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より(公社)全日本トラック協会作成



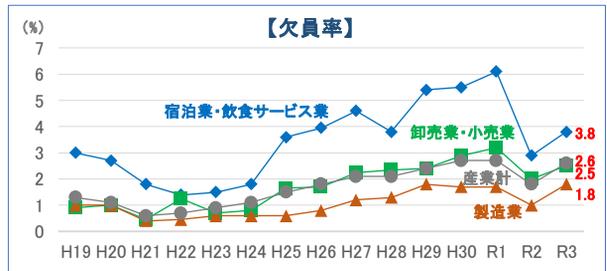
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 全国展開している大手宅配フードや大手カラオケ店の店長、または店長候補。店長候補は店長にステップアップすることが前提。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 全国展開している企業の地域限定求人が多い。店長候補から店長へステップアップするキャリアの他に、将来的にバイヤーや商品企画などを目指せる場合もある。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 数店舗展開の企業の店長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

■パート・アルバイトが約8割を占める外食産業

外食産業の人手不足は深刻だ。2023年10月、帝国データバンクの「人手不足に対する企業の動向調査」によると、人手不足を感じる飲食店の割合は正社員で62.6%、非正社員では82.8%と業種別の上位を占めている。有効求人倍率、欠員率をみても全産業平均に比べ高水準となっている。外食産業の担い手はアルバイトやパートが約8割を占める。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った。コロナが収束し通常営業に戻った今も、流出した働き手は思うように戻らない。コロナ禍で定着した消毒作業、テイクアウトやデリバリーも人手不足の一要因となっている。



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◆

■外食産業に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、業務負荷や給与水準、感染症関連のリスクなどが働く上での課題となっている（飲食業での働き方の実態・イメージ調査／2022年11月）。外食産業の人材確保に向けては、これらの課題解決とともに「働く人々にとっての魅力」を高め、イメージアップを図ることが必要だ。

■労働集約型の産業モデルから構造変化が求められている

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要因であろう。需要もコロナ以前の水準には戻り切らず、原材料高によってコストは上昇、消費者のニーズはより多様化が進んでいく…。現在の外食産業はこのような環境変化のもと、大きな転換期にさらされている。

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と、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た。外国人雇用対策や年収の壁対策、労働時間上限規制の特例などが主要な取り組み課題となっている。

■外食産業の抱える問題とその解決

飲食業は企業規模や業態によって課題も異なる傾向にあるが、大きく分けて3つの問題があると考えられる。「定着率の低さ」「志望者数の減少」「マッチング不全」である。定着率の低さは担い手の約8割がアルバイト・パートであることからやむを得ない事情もある。しかし、多様な労働力が活躍し評価される環境を作っていくことが解消につながるだろう。賃上げ努力や業務負荷軽減、教育・評価制度がこれにあたる。

志望者の減少については、特に学生や若年層に向け、マイナスイメージの改善など業界理解のためのPR活動が必要だ。最後にマッチング不全だが、もっと働きたい人は多いのに、「年収の壁」など各種制度が障壁となっている可能性が高い。業務切り分けと併せたさらなる潜在労働力の発掘が求められる。

具体的な解決策としては以下のようなものがある。

●業務負荷の軽減・効率化

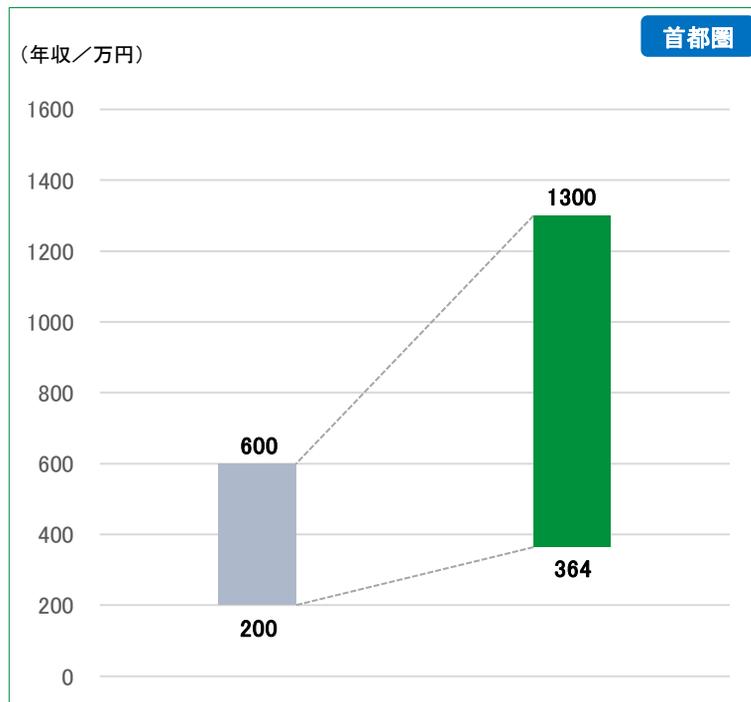
- ・デジタル化…シフト管理、予約管理、注文・会計業務などのデジタル化や、食洗器・掃除ロボットなどによるオートメーション化、重複した業務、過度な業務がないか見直し生産性向上を図る。
- ・業務分解・切り分け…接客や調理、清掃、発注、仕込み、SNSの更新作業など、業務を細かく切り分けることで、新しい人材獲得の可能性を高め、業務負荷の集中を防ぐ。

●多様な人材活用、多様な働き方の受入れ

- ・外国人雇用…外食業の特定技能1号はコロナ禍によって足踏み状態だったが、在留期間延長や家族帯同が可能な特定技能2号の適用が決定し、今後の増加が期待されている。
- ・多様な働き方…社員登用制度をはじめ、地域・店舗限定正社員や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。

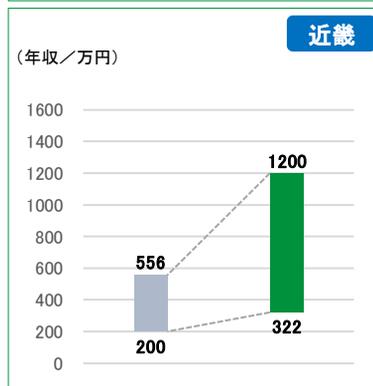
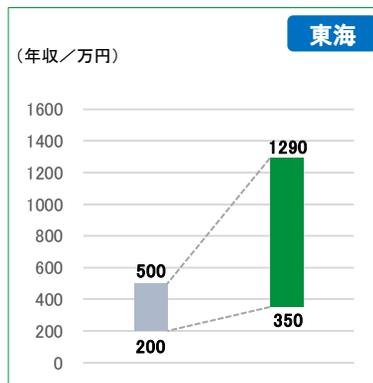
■店長・店長候補の転職

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よう負荷軽減を図ることが有効だ。店長職の業務には、売上・利益などの計数管理、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、労務管理などがある。前述のように、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る環境を整える努力が必要だ。そうした努力が店長のやりがい高め、スタッフが生き生きと働く店づくりにつながるのだ。



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

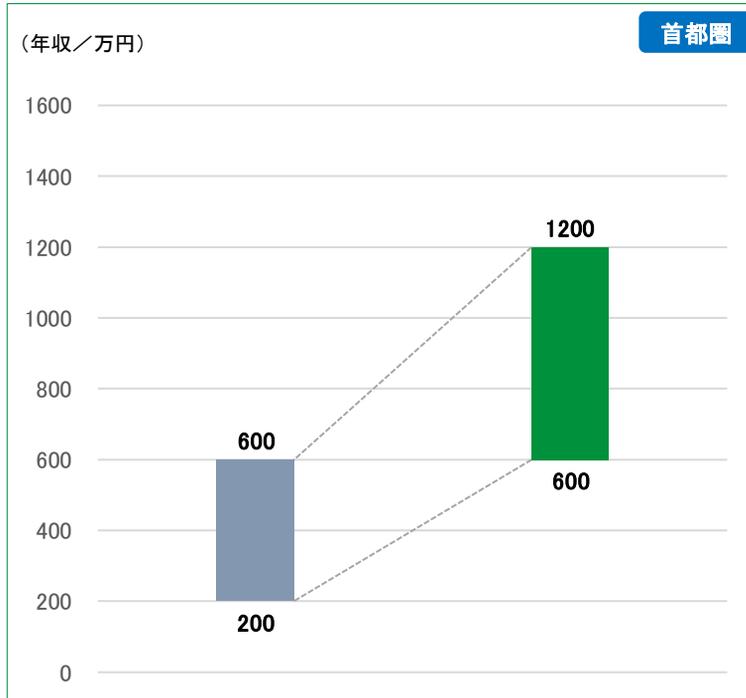


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	<ul style="list-style-type: none"> 規模や業種を問わず、財務・リスク管理・IFRS・IRの責任者や部長以上の案件が中心。 経理経験10年以上、公認会計士資格・経験、上場支援など高度な財務業務の経験、上場企業での決算経験、管理職経験、監査法人・会計コンサル企業での会計関連業務経験。英語力が求められる場合もある。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。20代～30代でコンサルティング業界から専門職としての転職もある。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> 経理・IRの責任者、マネージャー、リーダー。企業規模が小さくなると総務、広報などの責任者と兼任の場合も多い。 経理経験5年以上、上場企業での経理財務経験、決算経験、IR経験、管理職経験、公認会計士、簿記2級以上。英語力が求められる場合もある。 30代後半～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
600～799	<ul style="list-style-type: none"> 経理の部長候補、課長、リーダー、スペシャリスト候補。 経理財務・IRなどの経験3年以上、上場企業での経験、管理職経験、簿記2級以上、英語力が求められる場合もある。 30代～40代前半、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
400～599	<ul style="list-style-type: none"> 経理のリーダー候補や担当者、経営分析の担当者など。 ほとんどが経験者で、経理財務、IRなどで3年以上の経験、簿記2級以上。英語力が求められる場合もある。 20代後半～40代、他職種からの転職も多い。
～399	<ul style="list-style-type: none"> 役職なしの担当者レベル。 多くは経験者だが未経験者も多い。簿記3級もしくは2級以上。 20代後半～30代前半、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

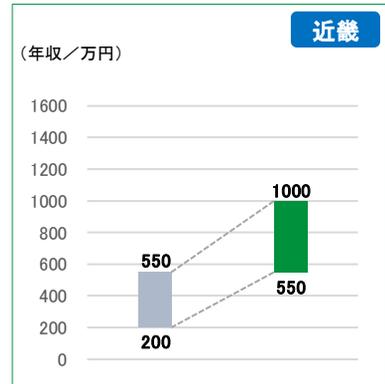
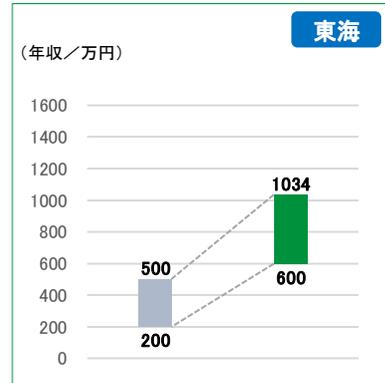
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

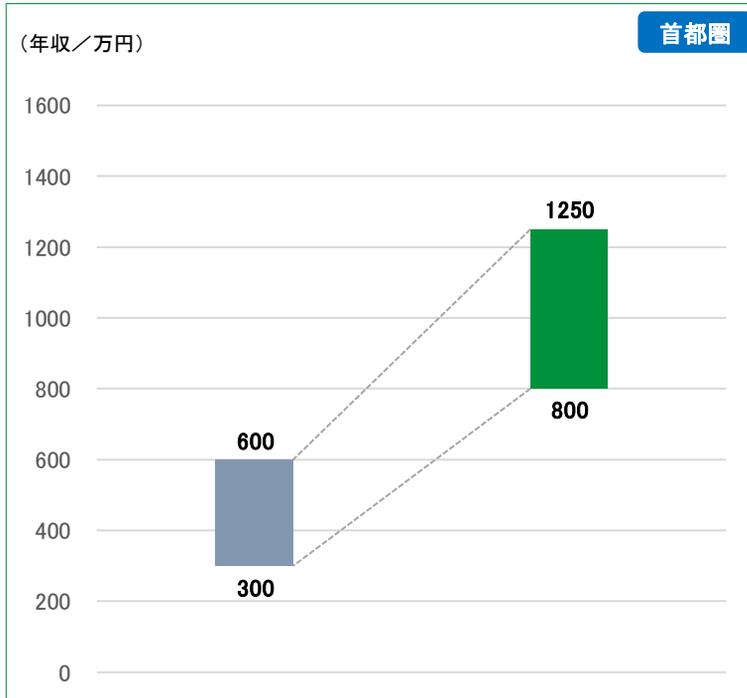


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の課長以上・日系企業の人事責任者・部長。規模や業界問わず海外採用担当などグローバル人事案件が多い。 人事部門のマネジメント経験。中～上級レベルの英語力が求められる場合もある。 40代～50代、同職種からの転職が多く、転職経験は2回以上が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 人事企画の部長候補、課長、アシスタントマネージャーなど。規模や業界問わずグローバルに展開している企業が多い。 採用企画経験、給与計算業務など人事に限らず多様な経験。英語力が求められる場合もある。 30代後半～60代で40代が中心。転職経験は3回以上が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 人事制度、その他人事全般の課長・マネージャー候補、係長。外資系企業の日本法人ポジションがやや多い。 人事実務、労務実務含む多様な経験、マネジメント経験。英語力が求められる場合もある。 30代～50代で30代が中心。同職種からの転職が多く、転職経験2回以上が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 日系・外資系企業のエリアマネージャー、リーダー、リーダー候補、メンバーなど。 採用・教育・給与など人事業務経験、人材サービス業界営業・キャリアアドバイザー、総務経験、簡単な読み書き程度の英語力が求められる場合もある。 20代後半～50代、同職種からの転職が多い。転職回数は1～2回が多い。
~399	<ul style="list-style-type: none"> 採用スタッフ、給与厚生業務など人事労務全般の担当者。 人事経験者、給与厚生関連業務経験者が半数以上で、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。

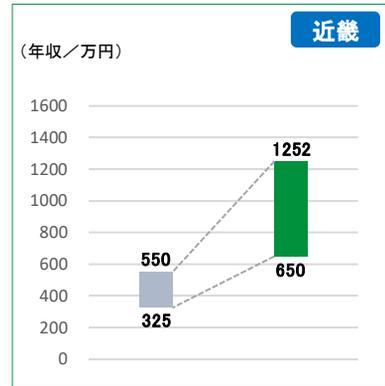
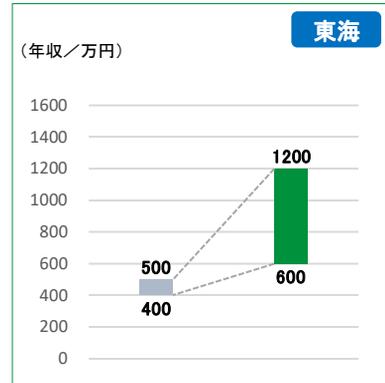
転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

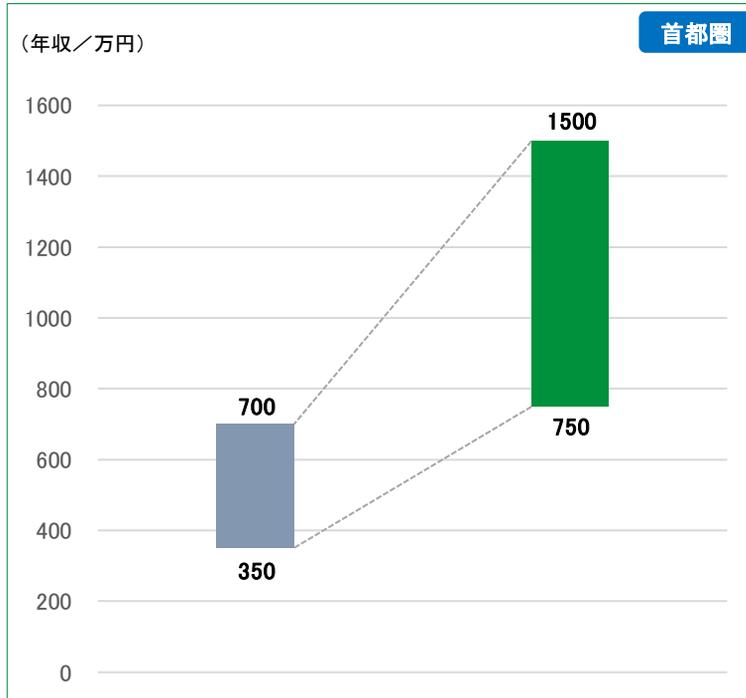


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> ■ 特許・知的財産、法務などの責任者、部課長、課長候補。規模は問わず製造業が多い。 👤 事業会社での法務経験(特に知的財産)5~10年程度。同業界での責任者やマネジメント経験、弁護士資格を持っているなど。 📌 40代~50代、同職種からの転職がほとんど。理系大卒や大学院卒が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> ■ 国内及び海外の法務業務のマネージャー、エキスパート、担当者。規模は問わず製造業が多い。 👤 事業会社での法務経験5年以上。会計・税務の知見、マネジメント経験、弁護士資格を持っている例もある。中級~上級レベルの英語力が求められる場合もある。 📌 30代~50代、同職種からの転職が多い。大学院卒が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> ■ 知的財産、法務、監査室などの管理職、担当者。規模は問わずサービス業がやや多い。 👤 同業界の法務・知的財産業務経験3年以上、マネジメント経験、英語力が求められる場合もある。 📌 30代~40代、同職種からの転職が多い。大学院卒が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法務、コンプライアンス、知的財産、特許の担当者、リーダー候補。 👤 半数以上は法務実務経験者で、事業会社での5年以上の経験が多い。英語力が求められる場合もある。 📌 20代~40代で30代が中心。他職種からの転職も多い。
~399	<ul style="list-style-type: none"> ■ 役職なしの担当者レベル。 👤 法務経験。未経験者も多い。法学部卒・院卒。 📌 20代~30代前半、他職種からの転職が多い。

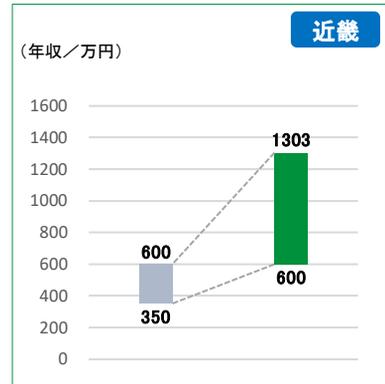
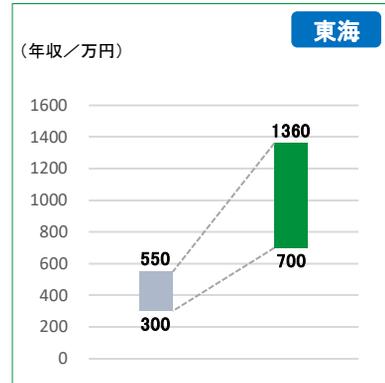
■ 転職先での役職・職務内容

👤 採用決定者のスキルや経験

📌 その他の特徴



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

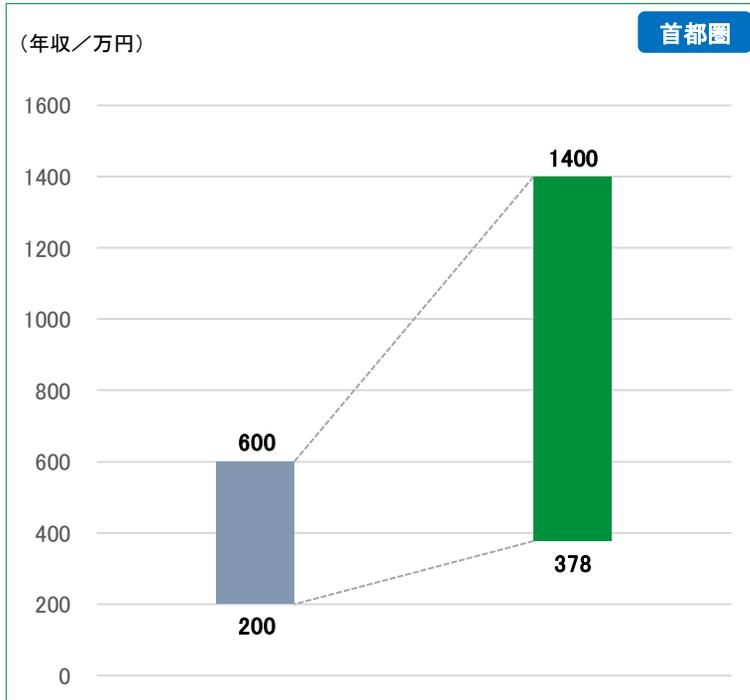


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> ■ エキスパート、部長以上の管理職。 👤 経営コンサルタント、同業界での責任者経験、M&A経験。 📅 30代後半~60代、他職種からの転職が多い傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> ■ エキスパート、マネージャーなど管理職。 👤 大手企業での予実管理、会計の知見、経営企画経験。 📅 30代後半~40代前半。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営企画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

■ 転職先での役職・職務内容

👤 採用決定者のスキルや経験

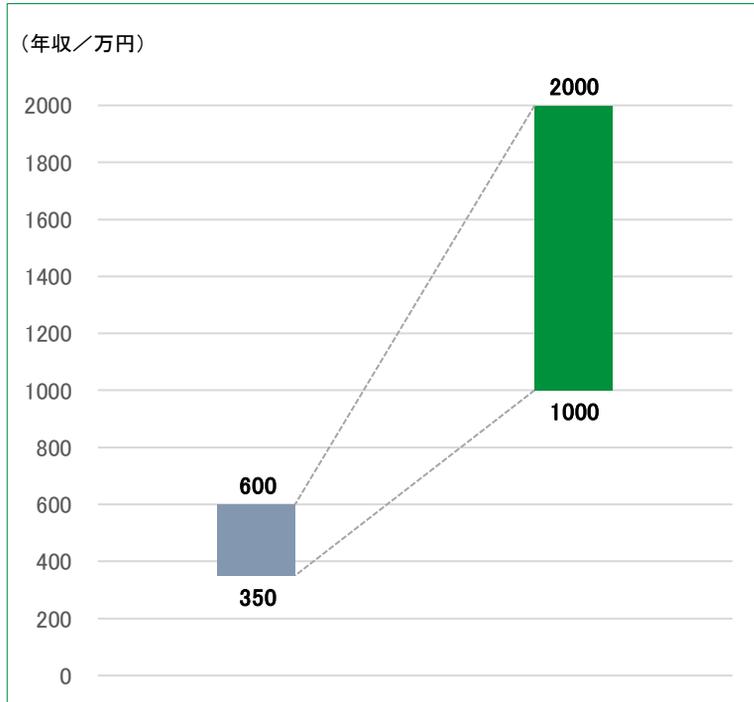
📅 その他の特徴



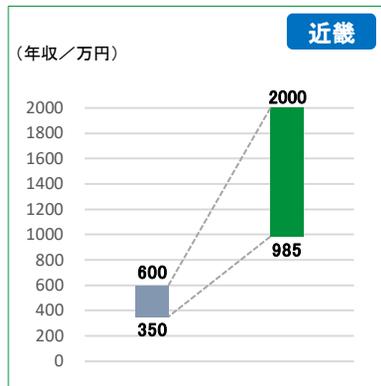
最低年収中央値の範囲

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"> ■ 社外広報職では全体広報戦略、コーポレートブランディングのような、経営に近いポジションが多い。一部、英語が求められるポジションもあり。 👤 ほとんどが広報経験者、IRのスキルがある金融機関出身者、外資系企業での広報関連の幹部経験者、大手企業の広報部長経験者など。 ■ 40代後半~50代半ばが中心。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> ■ 課長~部長クラスがほとんど。社外広報職ではコーポレートブランディングといったような、より経営に近い業務経験が求められる。一部、英語が求められるポジションもあり。 👤 広報経験者に加えて、経営企画、戦略コンサルの経験者、メディア関係者もいる。 ■ 40代~50代前半が中心。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社外広報職で、担当者クラス~課長クラス。 👤 事業会社での社外広報経験者、PR会社での実務経験者が多い。一部ライター経験者も含む。サステナビリティ開示等の広報ポジションに関しては、サステナビリティ関連の業務に関係している製造・設計部門などの経験者も多い。 ■ 30代~40代が中心。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社外広報職の担当者クラス。 👤 事業会社での広報経験者、PR会社での実務経験者、広報アシスタント経験者が多い。広報の未経験者ではマーケティングや企画系、広告といった近い職種や、幅広い管理部門の経験者が多い。 ■ 20代半ば~40代半ばが中心。
~399	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社外広報職の担当者クラス。 👤 未経験者が多い。 ■ 20代半ば~30代半ばが中心。



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

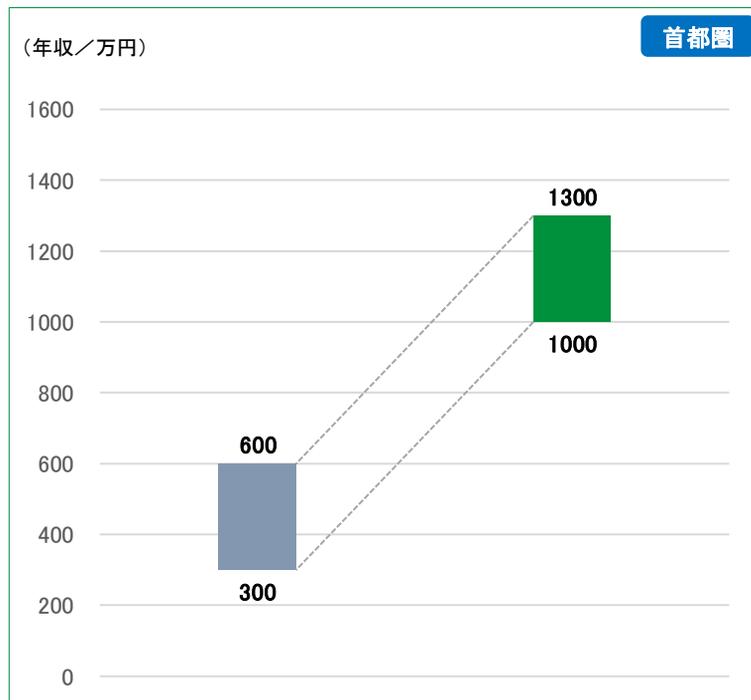


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資、戦略・総合コンサルのシニアコンサルタント～マネージャー、シニアマネージャーレベル。プロジェクト進行の責任者。プロジェクト全体の方針策定、クオリティ管理、予算管理、クライアントとの折衝、場合によっては営業活動など。 前職からのポジションアップを目的とするなど、同業他社からの転職が多い。コンサルティング、IT、金融系などで10～20年以上の経験。 30代前半～50後半が多い。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。
～399	<ul style="list-style-type: none"> 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

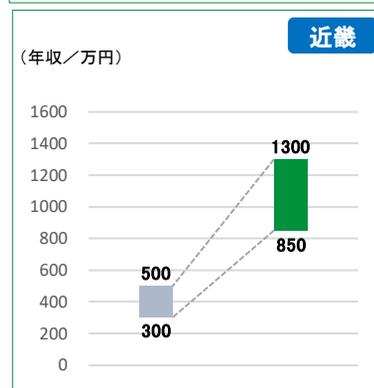
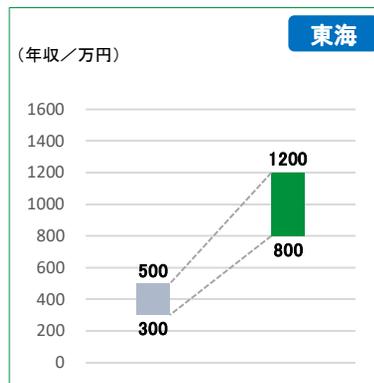
👤 採用決定者のスキルや経験

■ 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

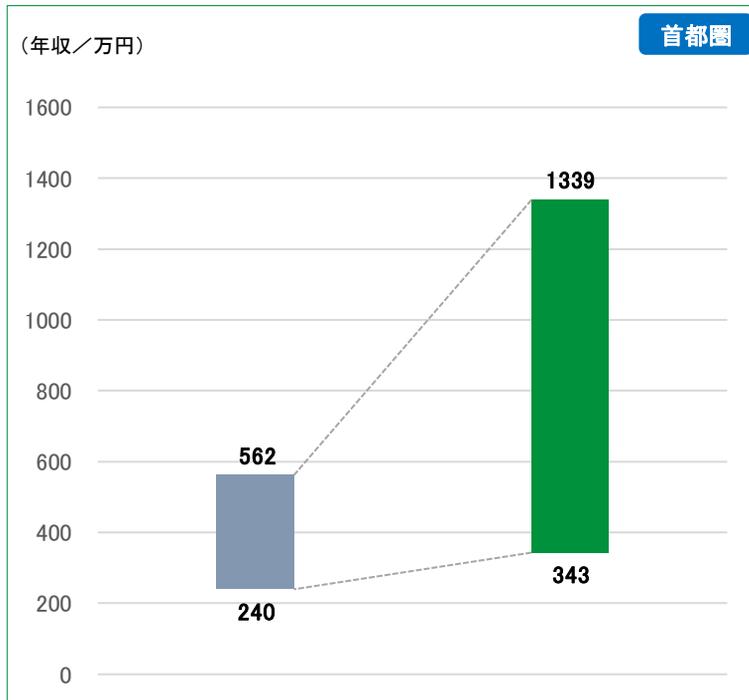


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。 全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力が求められる場合もある。 30代後半~50代前半、他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEのプロジェクトマネージャー、マネージャー候補、課長候補など。業界は多種多様、各業界の大手企業が多い。 該当領域でのSEとしての業務経験、プロジェクトマネージャー経験3年以上。 30代~50代、同職種で転職経験3回以上の人が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEのプロジェクトマネージャー、リーダー、担当者など。 該当領域でのシステム開発経験、運用経験。 20代後半~40代前半、同職種で転職経験3回以上の人が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 社内SEあるいはSEもしくはプログラムのリーダー、担当者など。業界は多種多様。 該当領域でのシステム開発経験、運用経験。 20代後半~50代で30代が中心。同職種からの転職が多い。
~399	<ul style="list-style-type: none"> エンジニア、プログラマ、メンバー職。中小企業が多い。 ITの知識がある、ITに抵抗がないなど。未経験者も多い。 20代~30代、同職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

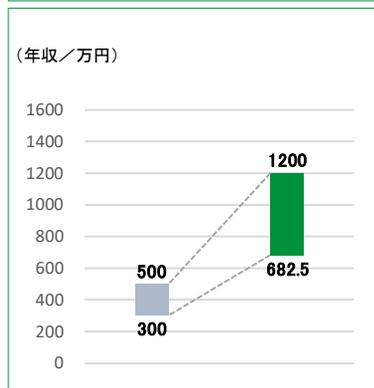
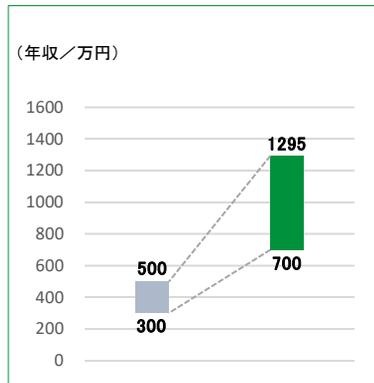
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

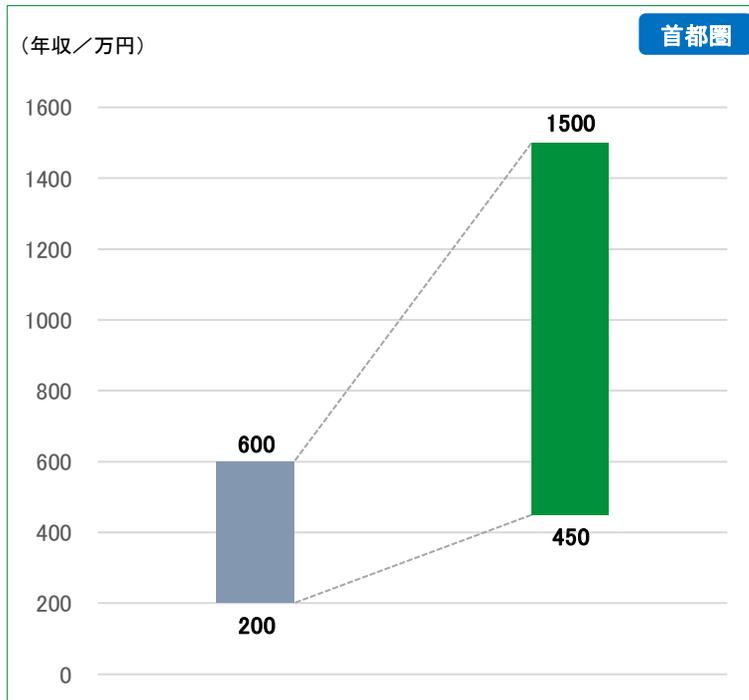


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> ネットワークエンジニアで部長やプロジェクト責任者。業界は多種多様、大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用経験5年以上。該当分野の特に専門性の高い業務力、管理職経験、高い英語力が求められる場合もある。 40代~50代、決定年収は現職より大幅に上がる傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 社内SE、管理職もしくは高い専門性を必要とするポジション。大手企業が多い。 ネットワークの構築・運用に関する専門性の高い経験(7年以上など)。管理職経験。 30代後半~40代前半。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 社内SE、プロジェクトリーダー、プロジェクトマネージャー候補のネットワークエンジニア。管理職もしくは高い専門性を必要とするポジション。 ネットワーク・サーバーなどの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	<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。
~399	<ul style="list-style-type: none"> エンジニア、メンバー職。中小企業が多い。 ITへの興味があるなど。未経験者も多い。 20代~30代前半、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

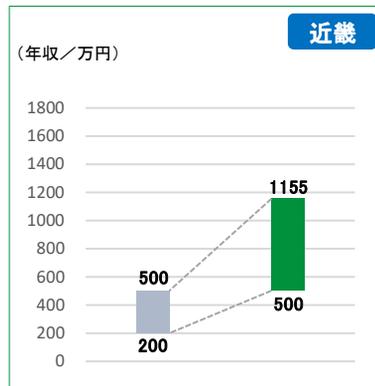
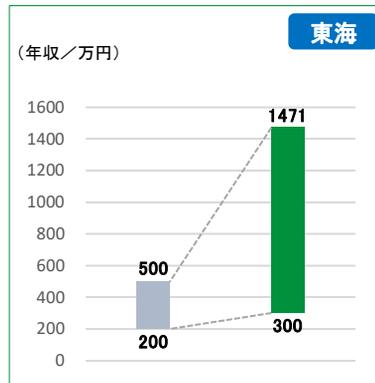
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

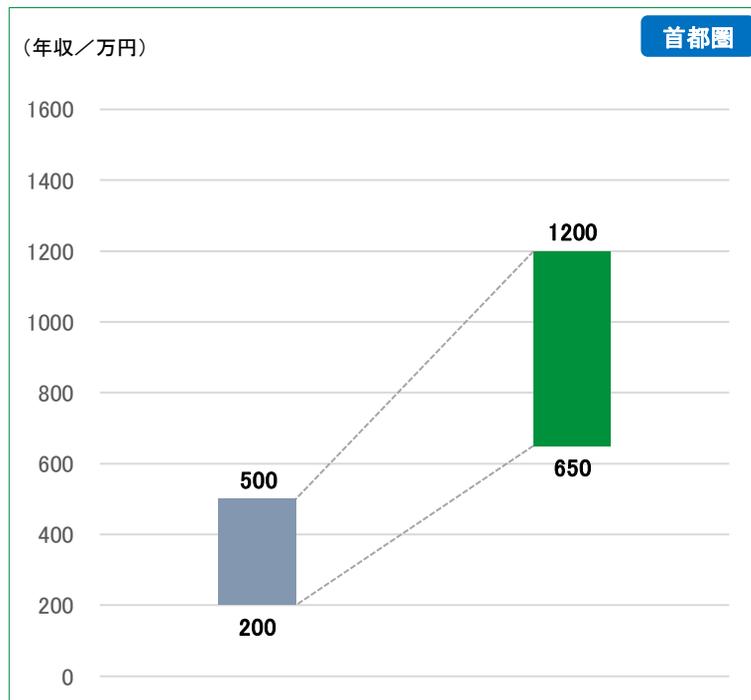


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 部門責任者、マネージャーなど。日系大手または外資系企業が多い。 該当領域での高い技術力、英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、大手企業出身者が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 部門責任者、マネージャー、プリセールスなど、大手企業またはスタートアップが多い。 該当領域でのセールスエンジニア経験、複数種類のネットワーク知識、ネットワーク構築経験3年以上。英語力が求められる場合もある。 30代~50代。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー候補、リーダー候補、リーダー、プリセールス、セールスエンジニアなど。中小企業が多い。 該当領域での技術あるいは営業経験。メールの読み書きなどの英語力が求められる場合もある。 20代後半~30代後半。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> リーダー候補、プリセールス、テクニカルサポートなど。中小企業が多い。 同職種の経験、開発経験。 20代後半~30代後半、他職種からの転職も多い。
~399	<ul style="list-style-type: none"> ヘルプデスク、サポートエンジニア、保守サポートの担当者。中小企業が多い。 コールセンター業務経験、PCスキル。未経験者も多い。 20代~30代前半、他職種からの転職がほとんど。

転職先での役職・職務内容

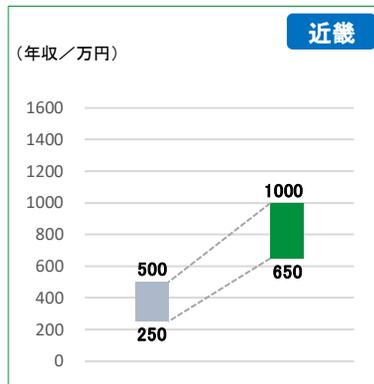
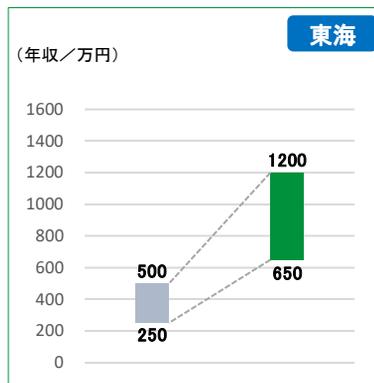
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲



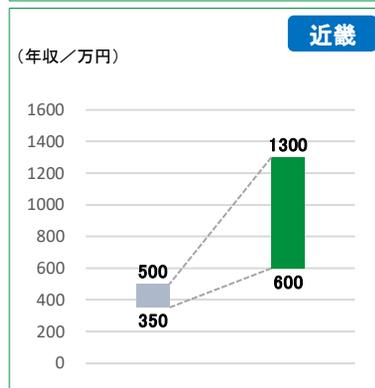
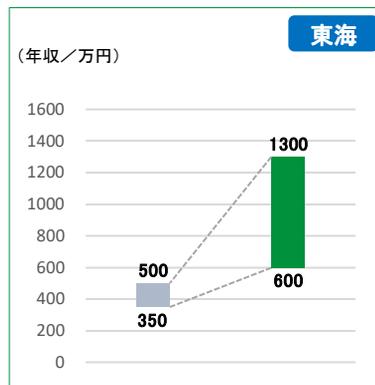
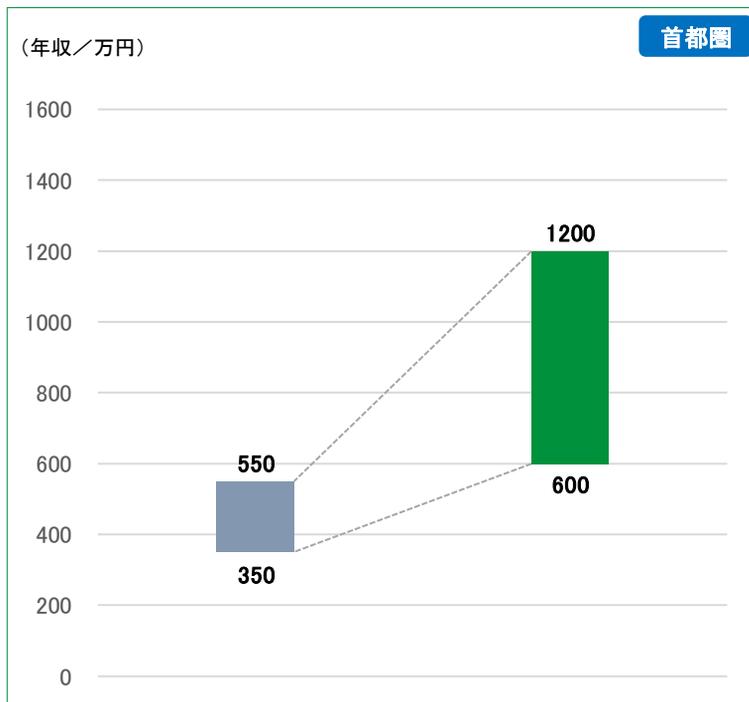
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 開発責任者、管理職が多い。外資系あるいは海外進出案件の担当で大手企業が中心。 該当の専門分野での長年の業務経験。事業・拠点を一から立ち上げられる能力。 30代後半~50代。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計エンジニア。管理職より技術専門職が多い。大手中心だが、中堅規模の企業も多い。 該当分野での長年の業務経験、プロジェクトマネジメント経験。英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、高専、大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

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

11 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

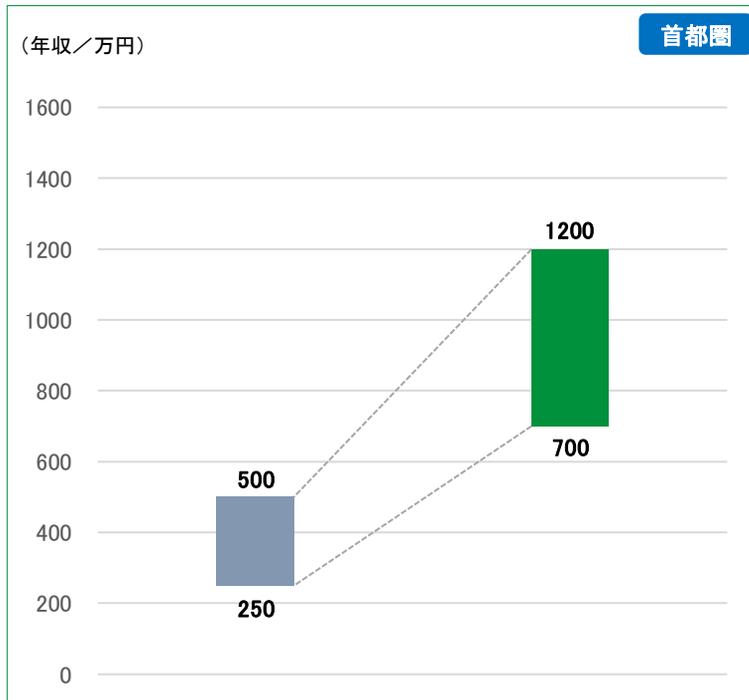
年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より強電設計などの技術専門職、研究職、責任者。日系大手中心だが、中小・中堅企業も多い。 10年以上の経験(回路設計など)、外資、海外対応経験など。 40代後半~50代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 管理職より技術専門職、プロダクトマネージャー候補など。大手中心だが、中小・中堅企業も少なくない。 上流~下流までの経験、プロダクトマネージャー経験、英語力が求められる場合もある。 40代~60代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 弱电設計、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"> 弱电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。
~399	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトマネージャー、役職なしの担当エンジニア。 回路設計経験。未経験者も多い。 20代後半~30代前半。

転職先での役職・職務内容

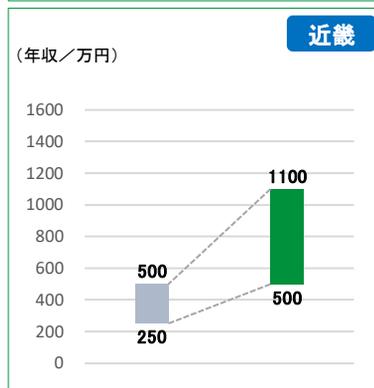
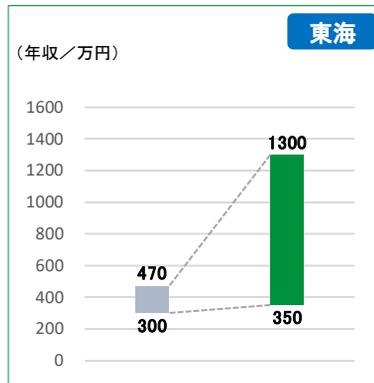
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴

12 エンジニア（組込、制御ソフトウェア開発）



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

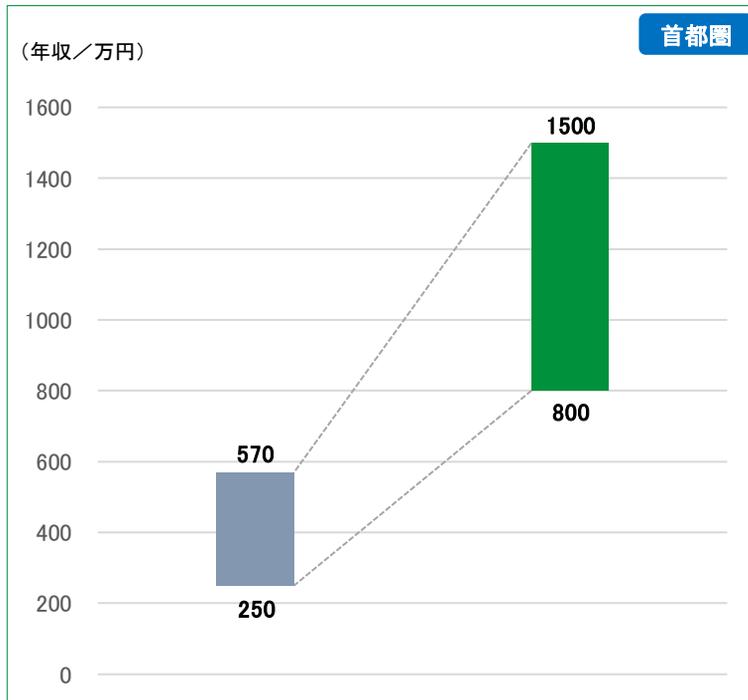


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティの企画・統制、次世代車載システム開発。管理職も多い。製造大手企業が多い。 コンピューターサイエンス、該当分野での高い専門性、複数年の経験、英語力が求められる場合もある。 40代~50代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 自動車通信システム、パーソナルモビリティ、ICT/IoTプラットフォーム開発のマネージャー、リーダー。製造大手企業が多い。 ソフトウェアエンジニア、組込ドライバ開発経験、アルゴリズム開発経験、英語力が求められる場合もある。 30代~40代、決定年収の方が現職年収より大幅に上がる傾向。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 組込エンジニア、ソフトウェア開発の担当者。製造大手企業が多い。 組込ソフト開発経験、C言語など関連する分野での開発経験。 30代~40代後半、同業種、同職種からの転職が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 組込エンジニア、テクニカルサービス、ソフト開発の担当者。製造大手企業が多い。 組込ソフト開発、関連分野での開発経験。 20代後半~50代、理系の学歴。他職種からの転職も多い。
~399	<ul style="list-style-type: none"> 役職なしの担当者レベルのエンジニア。ネットワーク保守・管理やシステム構築。 未経験者が多い。 20代~30代前半、理系の学歴。他職種からの転職が多い。

■ 転職先での役職・職務内容

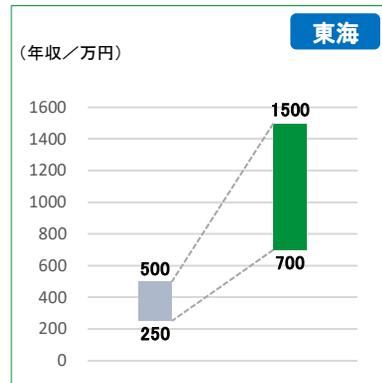
■ 採用決定者のスキルや経験

■ その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

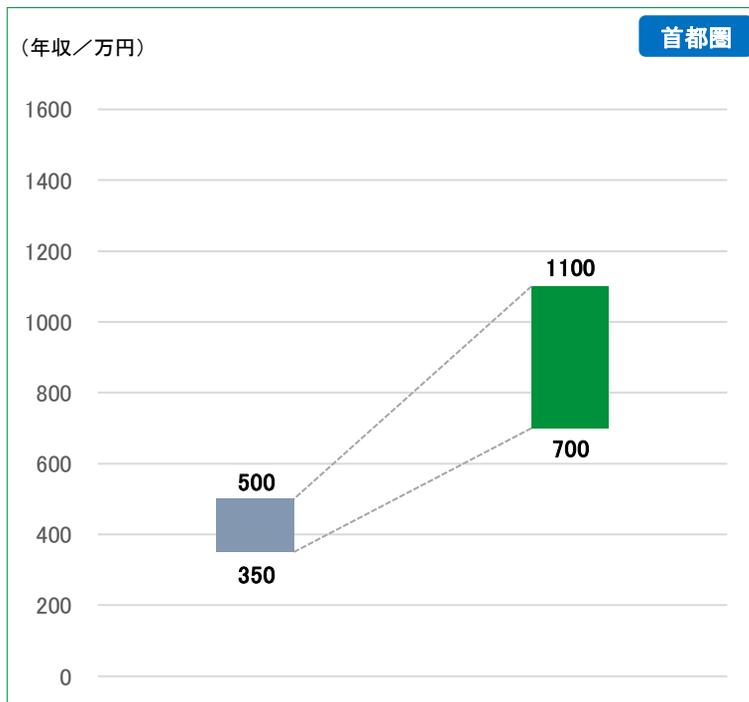


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000～	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業向け営業の上級管理職、営業責任者、部門責任者など。外資系企業も多い。 大手企業向けのIT営業経験5年以上、管理職経験、業界知識、英語力が求められる場合もある。 30代前半～60代で50代が中心。
800～999	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー、マネージャー候補以上。大手企業が多い。 IT業界の法人営業経験3～5年程度、管理職経験、業界知識、英語力が求められる場合もある。 30代～40代。
600～799	<ul style="list-style-type: none"> マネージャー、プレイングマネージャー、マネージャー候補。数百名程度の中小・中堅企業が多い。 IT業界の法人営業経験3～5年程度。業界知識、英語力が求められる場合もある。 30代前半～40代前半、転職経験3回以上の人が多い。
400～599	<ul style="list-style-type: none"> リーダーか担当者レベル、コンサルティング営業の担当者など。数百名程度の中小・中堅企業が多い。 企業規模問わずなんらかの営業経験者。 20代後半～30代、他職種からの転職も多い。
～399	<ul style="list-style-type: none"> 担当者レベル。メンバー。 社会人経験あればよく、未経験者が多い。 20代～30代前半、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

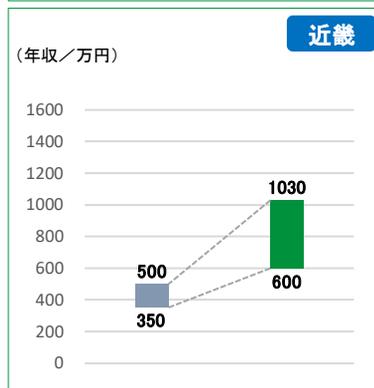
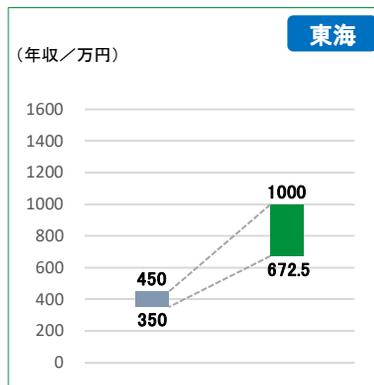
採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲

最高年収上位15%値の範囲

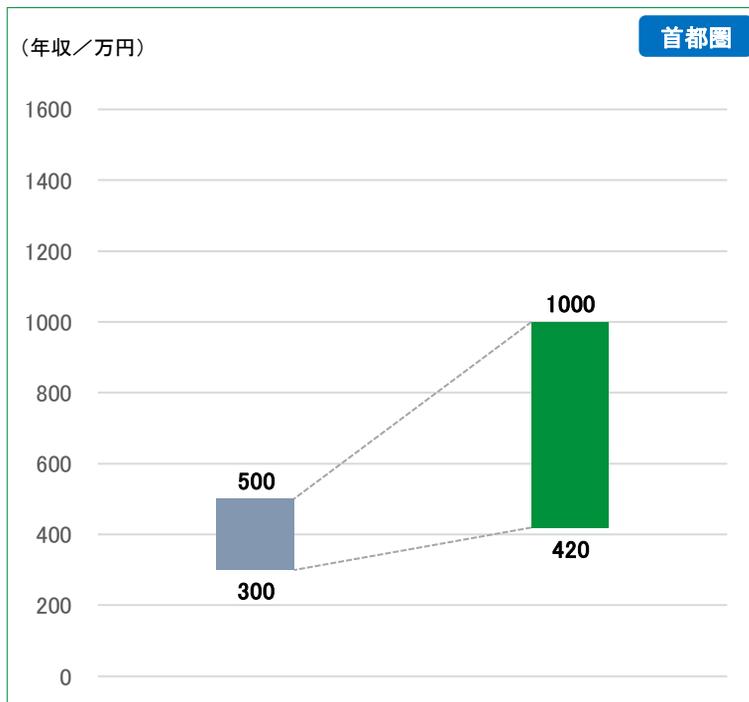


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 外資系の日本代表、日系大手企業の役員候補、海外営業、営業所長、本部長など。 該当領域での豊富な営業経験、役職経験、マネジメント経験、中級以上の英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、転職経験3回以上、他職種からの転職も多い。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 法人営業の部長、マネージャー、マネージャー候補、リーダー職。日系大手もしくは外資系企業が多い。 該当領域での営業経験、マネジメント経験、英語力が求められる場合もある。 30代後半~60代、転職経験者が多く、同業種からの転職が多い。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模問わず法人営業のマネージャー、マネージャー候補、リーダー、担当者など幅広い。 業界での営業経験。英語力が求められる場合もある。 30代~40代、同業種からの転職が多い。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模問わず法人営業のリーダー候補、担当者、営業と同行し、提案~製品導入を技術面でサポートする業務など。 該当領域での営業・技術者などの実務経験、業界知識。一部、英語力が求められる場合もある。 20代後半~40代前半、同業種からの転職が多い。
~399	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模問わず、法人営業の担当者。 未経験者が多い。 20代~30代前半、第二新卒、他職種からの転職が多い。

転職先での役職・職務内容

採用決定者のスキルや経験

その他の特徴



最低年収中央値の範囲 最高年収上位15%値の範囲

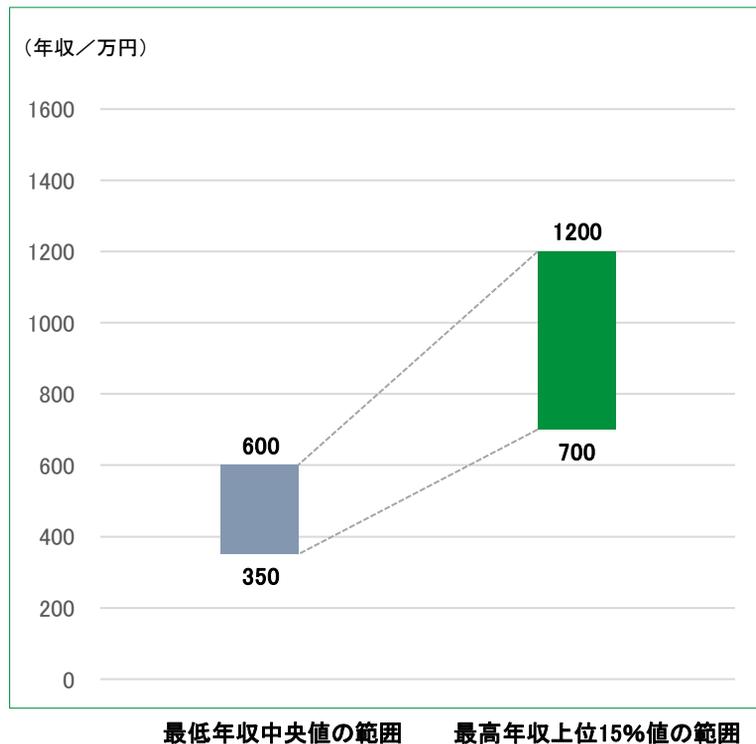


年収(万円)	決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)
1000~	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の専門職。 プロジェクトマネジメント経験。1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力が求められる場合もある。 40代~50代、決定年収は現職より上がる傾向。
800~999	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理、海外施工管理、工事責任者。現場代理人幹部候補。 電気工事経験、現場代理人経験、1級施工管理技士、1級・2級建築士、英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代、同職種からの転職がほとんど。
600~799	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の担当者。ファシリティマネジメント、調査計画、品質検査担当。 該当業務の経験、1級・2級施工管理技士、1級・2級建築士。英語力が求められる場合もある。 30代後半~50代。
400~599	<ul style="list-style-type: none"> 大手企業の施工管理の担当者、建物修繕コンサル、現場監督、映像音響施設エンジニアなど。 該当業務の経験、CADスキル、1級・2級施工管理技士、1級・2級建築士。 20代後半~50代。
~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



※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～	<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	<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など。 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。
～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→食品メーカーなど)。役職は担当者レベルが多い。 20代後半～30代が中心。

■ 転職先での役職・職務内容

👤 採用決定者のスキルや経験

■ その他の特徴

転職賃金相場 前年比増減率

2022年度と比較すると、コンサルタント、IT系職種、エンジニアにおいて全体的に募集時年収の上昇がみられる。また、首都圏においては、人材不足が深刻となっている介護、物流ドライバー（宅配）、飲食店の店長・店長候補の募集時年収が底上げされている。

... 105%以上
 ... 110%以上

前年比 (%)	首都圏				東海				近畿			
	募集時最低額		募集時最高額		募集時最低額		募集時最高額		募集時最低額		募集時最高額	
	下限	上限										
介護(施設・訪問)	125.0	98.2	102.2	100.0	100.0	114.0	100.0	92.3	100.0	96.2	100.8	100.0
物流ドライバー(長距離)	100.0	96.8	96.2	87.3	104.2	103.3	100.0	106.8	102.9	111.1	92.1	97.1
物流ドライバー(宅配)	106.0	112.2	100.0	90.7	104.2	116.7	100.0	95.2	100.0	100.0	99.0	93.3
飲食店の店長・店長候補	113.6	81.7	114.3	100.0	95.7	64.3	100.0	100.0	100.0	61.3	107.1	100.0
経理財務	100.0	96.0	104.0	106.1	100.0	100.0	104.2	129.0	100.0	101.1	92.0	100.0
人事	100.0	100.0	120.0	100.0	100.0	100.0	109.1	86.2	100.0	110.0	110.0	105.3
法務	100.0	100.0	100.0	104.2	100.0	105.3	85.7	94.5	130.0	110.0	100.0	117.6
経営企画	127.3	107.7	75.0	100.0	120.0	91.7	175.0	104.6	87.5	100.0	78.4	108.6
コンサルタント	132.6	89.6	324.7	118.0	130.0	111.5	90.4	133.3	116.7	120.0	246.3	100.0
IT(Web/アプリケーション)	120.0	109.1	105.3	86.7	120.0	100.0	114.3	80.0	120.0	100.0	102.0	86.7
IT(ネットワーク)	96.0	112.4	111.4	94.6	150.0	100.0	100.0	117.7	150.0	100.0	88.1	80.0
IT(セールスエンジニア)	72.7	100.0	75.0	96.8	100.0	83.3	100.0	124.7	100.0	99.8	111.1	77.0
エンジニア(機械設計)	100.0	100.0	92.9	111.1	125.0	111.1	92.9	124.6	125.0	100.0	92.9	90.9
エンジニア(電気・電子回路設計)	116.7	104.8	85.7	100.0	116.7	100.0	85.7	122.1	140.0	100.0	100.0	104.0
エンジニア(組込・制御ソフトウェア開発)	125.0	100.0	100.0	99.2	150.0	94.0	56.5	108.3	125.0	100.0	74.1	92.4
法人営業(IT)	100.0	95.0	99.4	100.0	100.0	90.9	116.7	100.0	100.0	99.4	113.6	100.0
法人営業(メーカー)	87.5	83.3	87.5	90.2	92.1	93.2	122.3	105.3	87.5	105.3	80.0	106.2
施工管理	100.0	102.0	66.6	100.0	88.0	100.0	55.6	100.0	90.0	92.6	81.7	100.0

	その他のエリア			
	募集時最低額		募集時最高額	
	下限	上限	下限	上限
地方企業の管理職	87.5	85.7	100.0	80.0

■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 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
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	東京大学名誉教授
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）
八木 毅之	一般社団法人 NEOA 代表理事（テクノプロ・ホールディングス株式会社 代表取締役社長兼CEO）

■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	東京大学名誉教授
笠井 彰吾	株式会社リクルート
菊池 満帆	株式会社リクルート
栗田 卓也	株式会社マイナビ
黒澤 敏浩	株式会社ジェイエイシーリクルートメント
高橋 美鈴	株式会社パーソル総合研究所
増田 由利子	ディップ株式会社
水端 雄大	エン・ジャパン株式会社
米山 綾子	パーソルキャリア株式会社

（事務局 宇佐川邦子 川渕香代子 渡部 大輔）

（2023.12.1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 <https://www.j-hr.or.jp>

TEL 03-6205-7388

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