

転職賃金相場

2025

2025年度賃金相場の特徴

明確な年収上昇トレンドを確認

幅広い職種・地域で、
最低・最高年収の下限が前年超え

Page 34

座談会

**継続的な賃金上昇を実現する
転職の視点とは？**

COLUMN

Page 9

管理部門系職種における
転職賃金の決まり方

Page 15

ITエンジニア（Web／アプリケーション）に
おける転職・採用市場概況

Page 23

金融・保険・不動産業界の法人営業に見る
「賃金相場」と「制度設計」の読み方

はじめに

『転職賃金相場』は、人材紹介事業または募集情報等提供事業(あるいはその両方)を営む国内の主要な企業7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

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。

調査概要

調査対象期間	2025年4月～8月
対象エリア	首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)、 東海(愛知・岐阜・三重)、 関西(大阪・京都・兵庫) ただし、「20.地方企業の管理職」は、首都圏・東海・関西以外の地域
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) ※一部の職種において、データ出典元が昨年度と異なっている場合があります。
集計方法と掲載内容	次ページ参照
対象職種	各社の正社員中途採用求人広告及び求人依頼件数の上位に共通してみられる19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。

各社に共通してみられる件数の多い職種

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	Page
1 経理財務	経理、経理(財務会計)、経理・財務	5
2 人事	人事、人事(採用)、人事(採用・教育)、人事・労務・採用	6
3 法務	法務(契約・訴訟・弁護士)、法務・知財	7
4 経営企画	経営企画	8
5 広報	社外広報、社内広報	10
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	11
7 Webマーケティング	Webマーケティング、デジタルマーケティング(SEO・SEM含む)、Webプロデューサーなど	12
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等 ※セキュリティエンジニアは新設の11へ移行	13
9 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 ※セキュリティエンジニアは新設の11へ移行	14
10 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	16
11 セキュリティエンジニア	セキュリティエンジニア、セキュリティコンサルタント等	17
12 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	18
13 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	19
14 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	20
15 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	21
16 法人営業(金融・保険・不動産)	法人営業かつ業種が金融、不動産、保険であることがわかるもの	22
17 法人営業(マスコミ・広告・レジャー・その他サービス)	法人営業かつ業種がマスコミ、広告、レジャー、その他サービスなど無形サービスであることがわかるもの	24
18 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	25
19 施工管理	施工管理、施工管理(建築・土木)、建築施工管理・工事監理者	26
20 地方の管理職	本社＆勤務地が東名阪以外にあり、役職が課長以上の募集	27

労働市場において注目度の高い職種

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	Page
A 物流ドライバー	長距離(大型トラック等)の物流ドライバー、宅配等の近距離の物流ドライバー	28
B 介護	福祉施設長、介護職員(ケアワーカー)、サービス提供責任者、介護支援専門員(ケアマネージャー)、訪問介護員・ホームヘルパー	30
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	32

集計方法(詳細)

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。

求人情報

株式会社JHRサービス 正社員

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

→

各社の中央値を比較し、最低値・最高値を求める

募集時の最高額上位15%値を抽出

→

各社の数値を比較し、最低値・最高値を求める



A社	650	最高値
B社	640	
C社	620	
D社	620	
E社	590	最低値

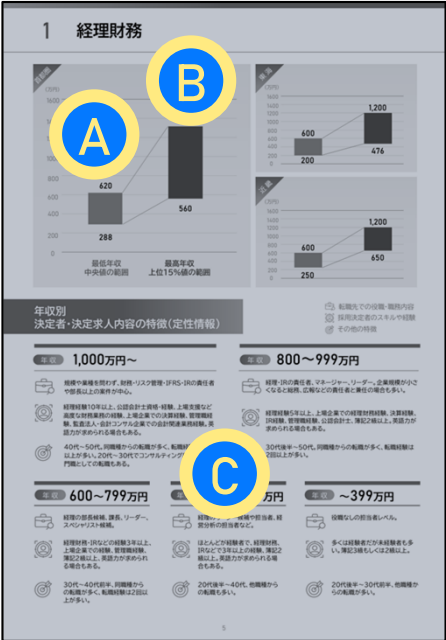


A社	1250	最高値
B社	1000	
C社	900	
D社	800	
E社	700	最低値

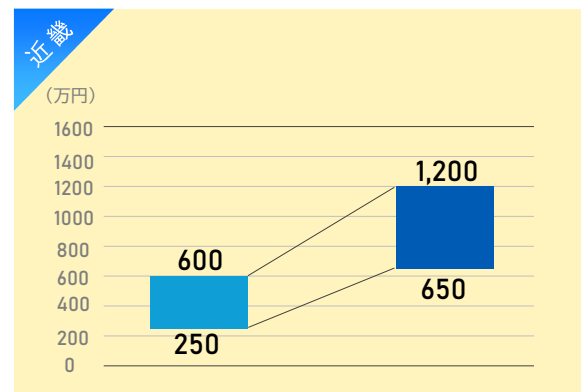
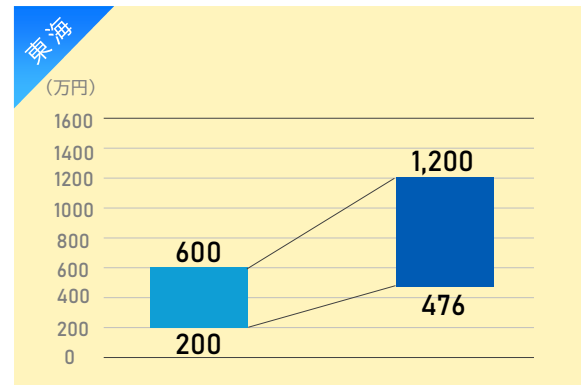
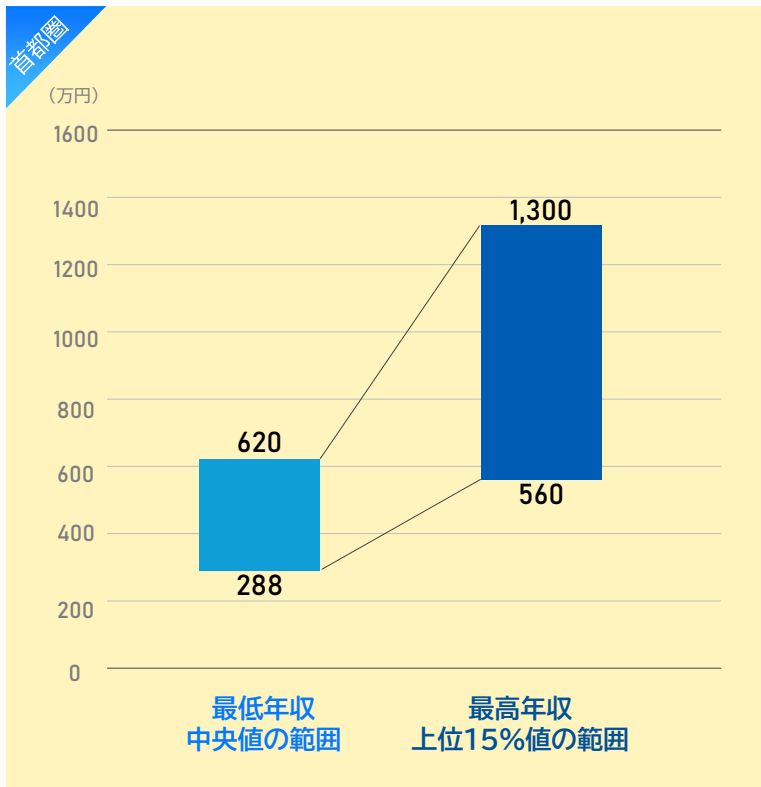
C

年収別
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



1 経理財務



年収別 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

年収 1,000万円～

- 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。

年収 800～999万円

- 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。

年収 600～799万円

- 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。

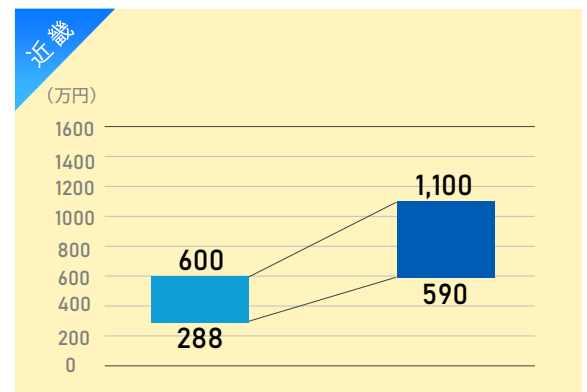
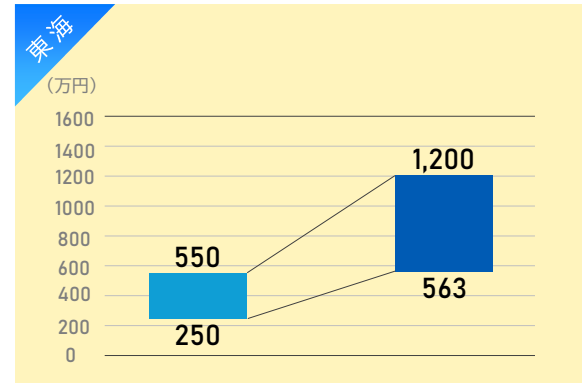
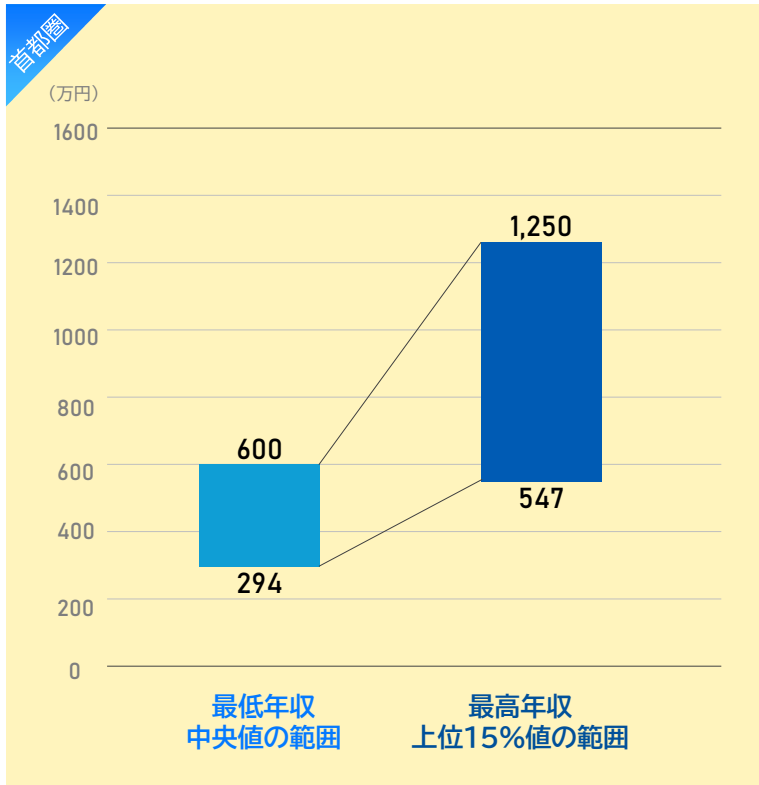
年収 400～599万円

- 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。

年収 ～399万円

- 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。

2 人事



年収別 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

年収 1,000万円～

- 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。

年収 800～999万円

- 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。

年収 600～799万円

- 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。

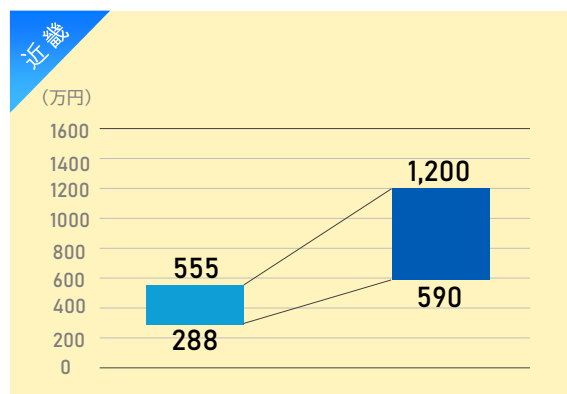
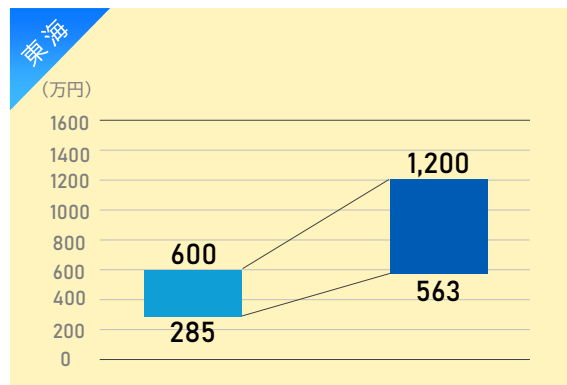
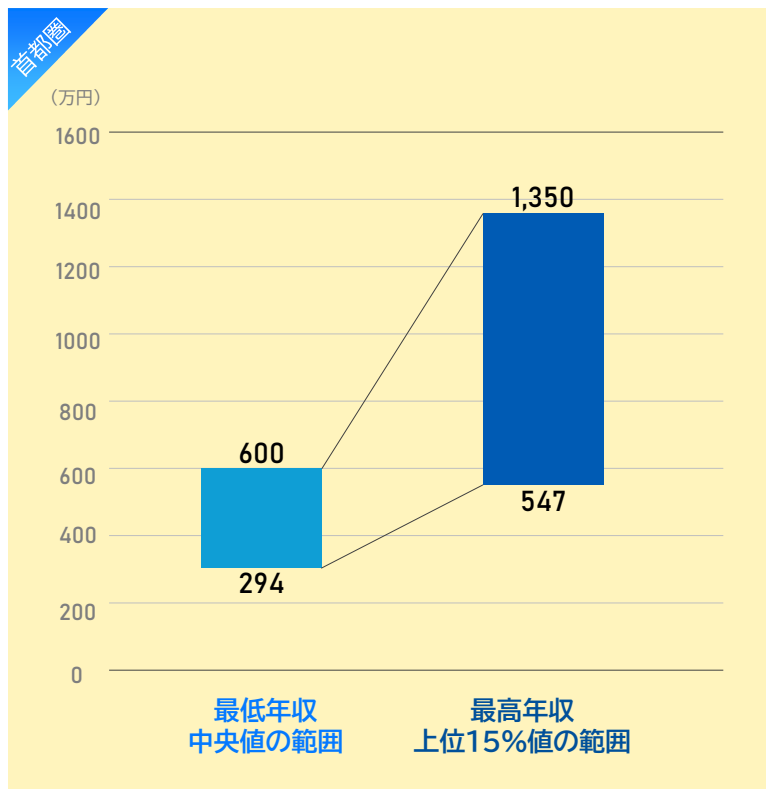
年収 400～599万円

- 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。

年収 ～399万円

- 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。

3 法務



年収別 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

年収 1,000万円～



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。理系卒や大学院卒が多い。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



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。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



役職なしの担当者レベル。

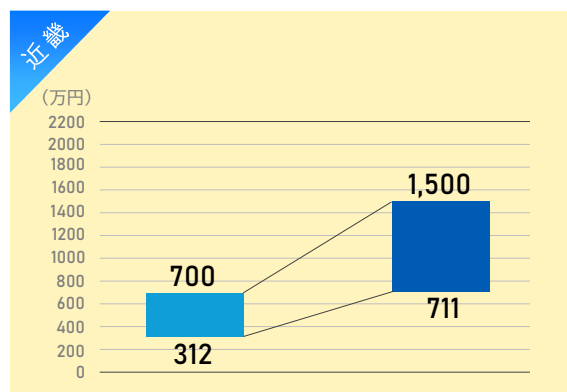
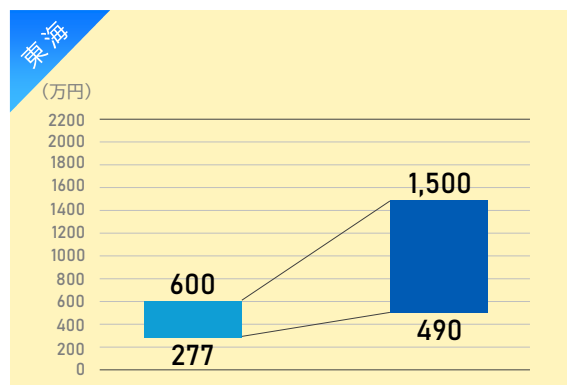
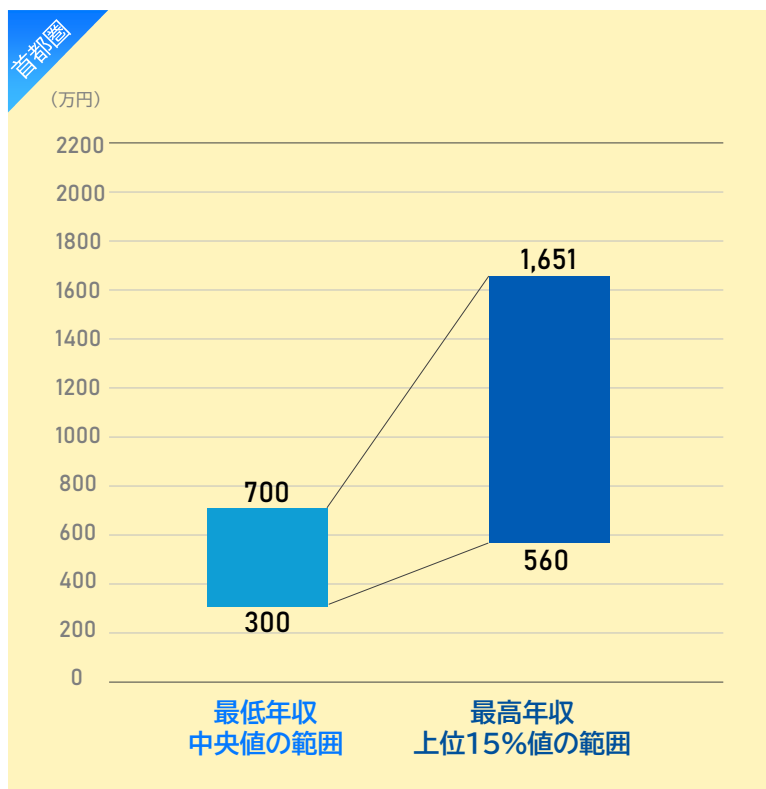


法務経験。未経験者も多い。法学部卒・院卒。



20代～30代前半、他職種からの転職が多い。

4 経営企画



年収別 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

年収 1,000万円～



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。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



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。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



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、他職種からの転職者が多い。

管理部門系職種における 転職賃金の決まり方

黒澤 敏浩

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント
経営企画部 リサーチ支援室
プリンシパルアナリスト



『転職賃金相場』創刊以来9期研究委員を務める。
リクルートメントコンサルタント、人事等を経て、以後
20年以上、転職市場分析に従事。日本証券アナリスト
協会認定アナリスト。国家資格キャリアコンサルタント。

管理部門(コーポレートサービス)系職種——すなわち『転職賃金相場』において「1.経理財務」「2.人事」「3.法務」などに分類されるバックオフィス領域は、企業経営の根幹を支える重要な役割を担っています。一方で、事業活動のバリューチェーンへの関与は間接的であるため、転職賃金相場において一定の傾向が見られます。

賃金水準に影響を与える「企業の支払能力」

賃金の決定には、「生活保障」「職務内容」「職務遂行能力」「業績・成果」「企業の支払能力」など複数の要素が関与します。特にバックオフィス領域においては、「成果」を金銭的価値として定量化することが難しい側面があり、他職種と比較して賃金への反映が限定的となる傾向があります。(但し、ITエンジニアなど需給が逼迫している職種は例外です。)

2017年の『転職賃金相場』発行開始以来、毎年掲載している「決定者・決定求人内容の特徴(定性情報)」欄(棒グラフの下にある表)の作成にあたり、多くの個別データを分析してきました。その中でも明確だったのは、「転職先企業の賃金水準」が、転職者の賃金に大きく影響するという点です。もちろん、賃金水準が高い企業には、それに見合った高度なスキルや専門性が求められる場合もありますが、同様の職務内容であっても、企業の支払能力や報酬方針により、賃金水準に大きな差がつく傾向があります。

社内キャリアパスの制約と社外選択肢の重要性

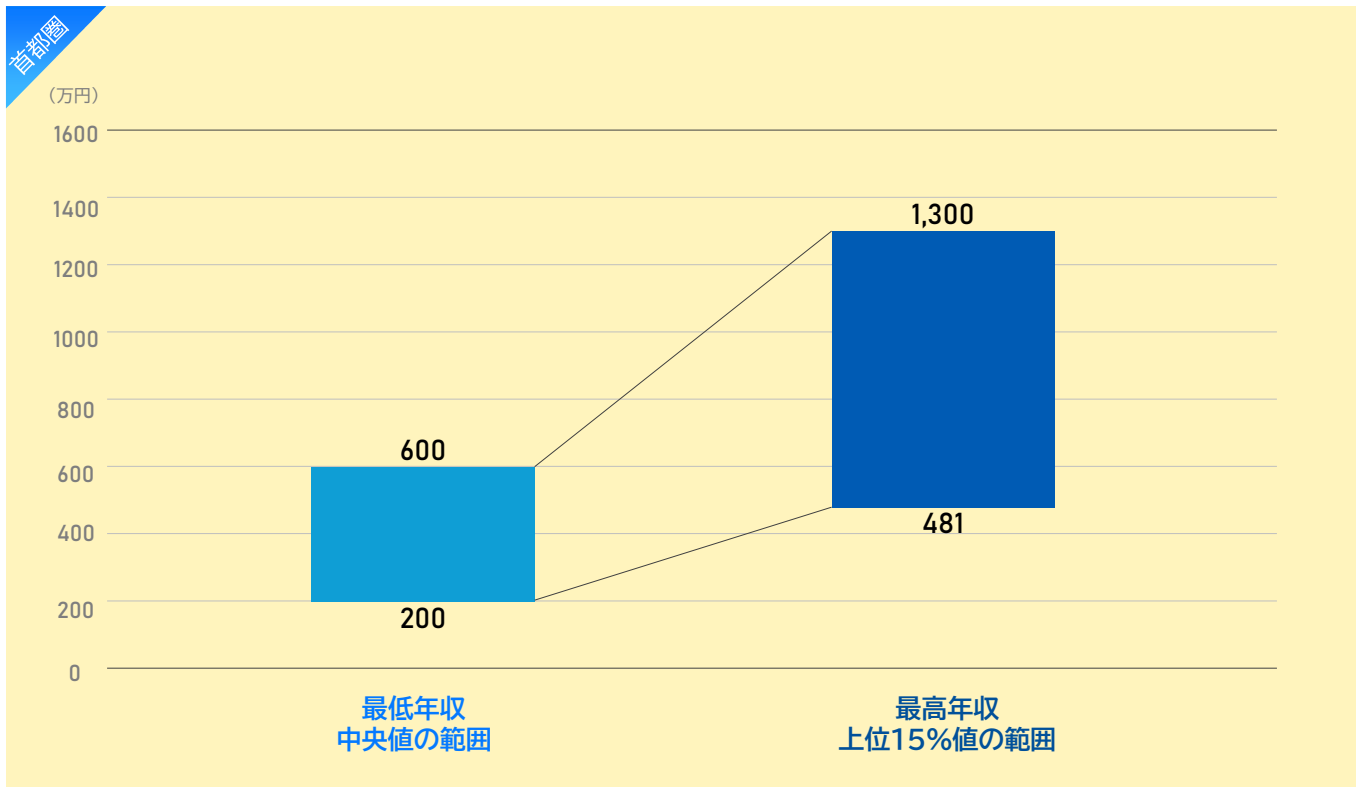
同じく転職賃金相場の「決定者・決定求人内容の特徴」欄からは、経営層や部門の最終意思決定に近いポジション(例CFO・CHRO・部長など)ほど、高い賃金水準で中途採用される傾向があることが読み取れます。

一方で、管理部門系のポジションは、事業部門に比べて、社内ポストの数が限られており、キャリアアップを含む個人のキャリアの節目と、ポジションの空きのタイミングが一致しないケースも多くあります。そのため、他社のポジションも含めた広い視野でキャリアを考えることが、賃金の維持・向上につながる可能性が高くなります。

業種依存度の低さがもたらす柔軟性

バリューチェーンへの関与が間接的であるということは、逆に言えば、管理部門系職種の能力は「企業特殊的能力」ではなく、他社でも通用する「一般的能力」の面が強いということです。転職賃金相場の「決定者・決定求人内容の特徴」の欄を見ても、他の多くの職種と違い、同業種での経験が必須とされることが少ないのです。同職種であれば、異業種への転職時も、賃金水準を維持・向上させることが比較的容易であるという特徴があるのです。これは、社外にキャリアの進路を求める際に、現実的な選択肢を広げる要因となっており、この面で、柔軟性の高い職種であることを示しています。

5 広報



年収別 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

年収 1,000万円～



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。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



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く、一部ライター経験者も。サステナビリティ開示等の広報ポジションに関しては、製造・設計部門などの経験者も多い。



30代～40代が中心。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



社外広報職の担当者クラス。

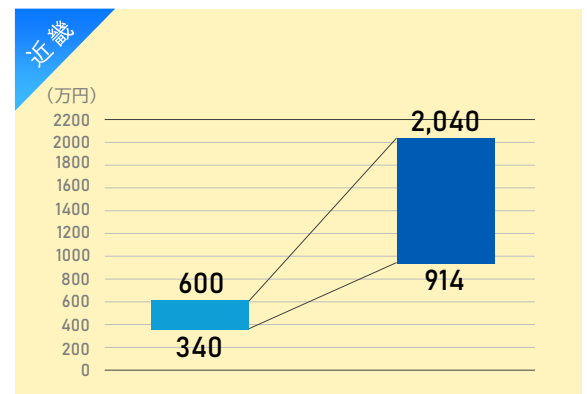
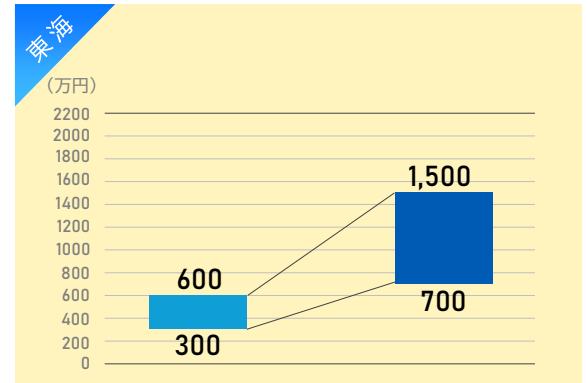
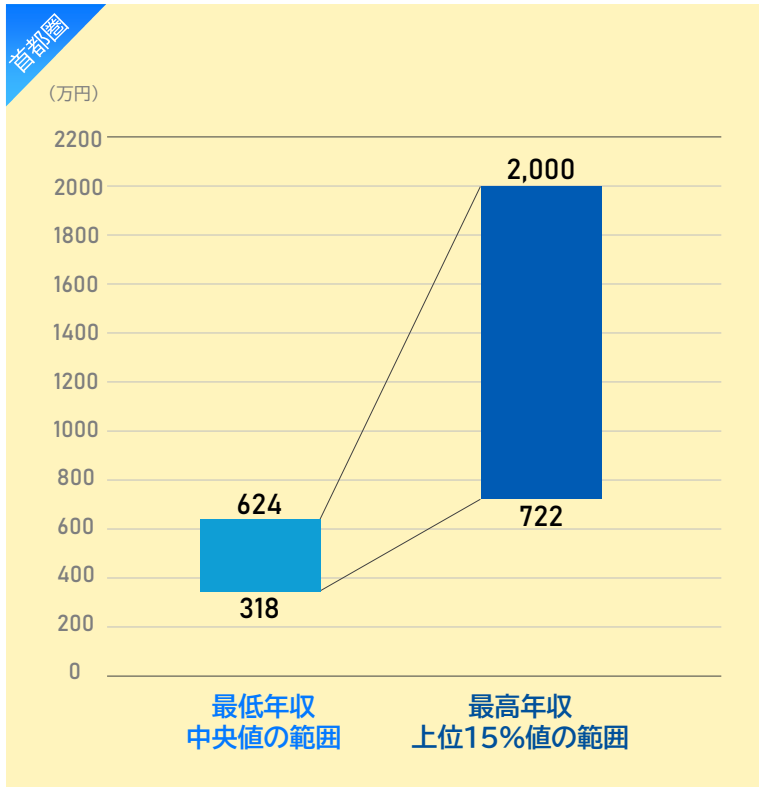


未経験者が多い。



20代半ば～30代半ばが中心。

6 コンサルタント



年収別 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

年収 1,000万円～



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等、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も。



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。

年収 800～999万円



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。



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。

年収 600～799万円



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等。プロジェクト内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。同業他社からの転職の場合は、事業会社でのリーダー経験者が多い。

年収 400～599万円



日系、中小企業向けの新人コンサルタントレベル。新人、未経験者なら、先輩の指示を受け、クライアントへのインタビュー、ディスカッションへの参加、各種情報収集と分析、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。

年収 ～399万円



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。非上場のモデ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。

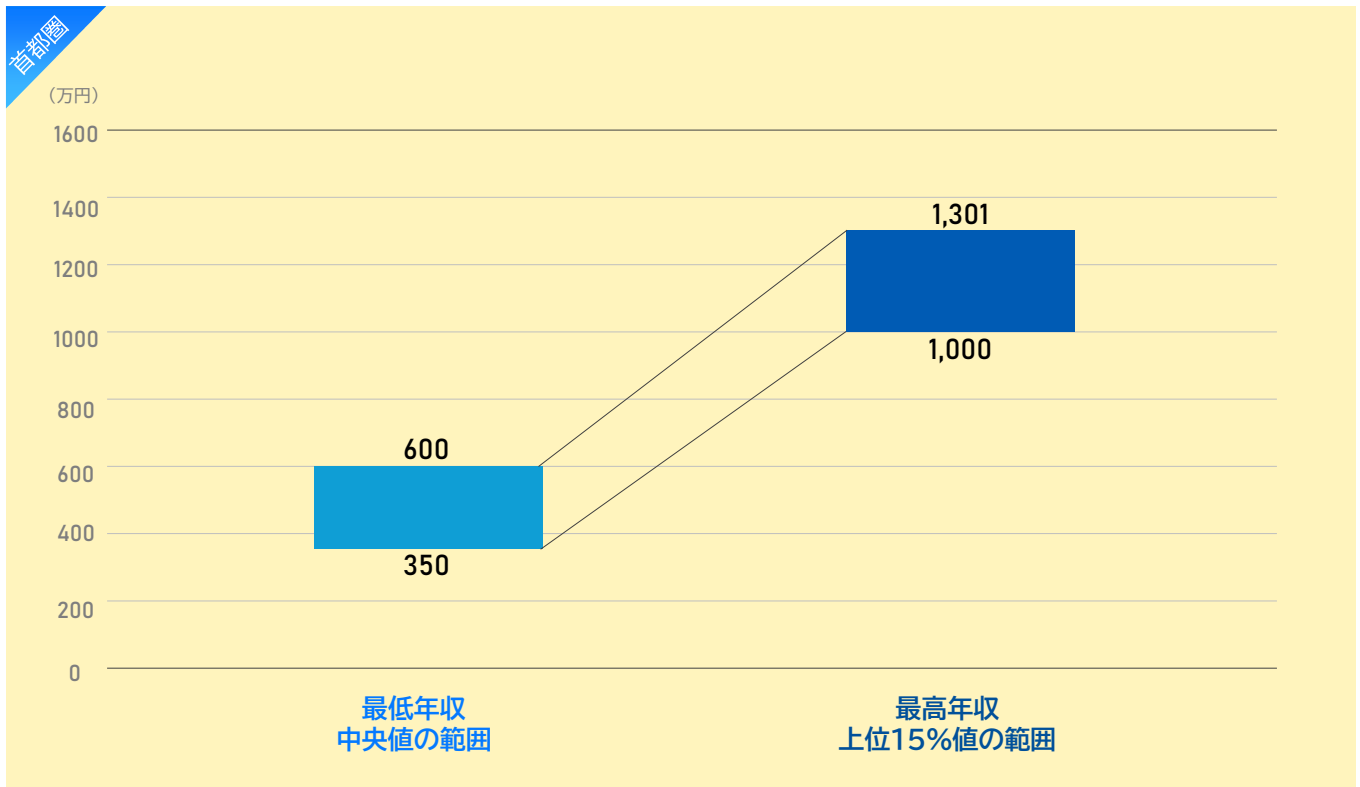


未経験者が多い。



新卒や第二新卒が多い。

7 Webマーケティング



年収別 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

年収 1,000万円～



主に自社のCMO候補・Webマーケティングの責任者・部長クラス、メディアのプロデューサーや事業責任者。



同職種における全体戦略立案と実行経験。
同業界からの転職が多い。



ネット系のスタートアップやクライアントワーク(大手コンサルなど)、外資系においても、リーダークラスで超えてくることがある。

年収 800～999万円



プロダクトマネージャーやプロダクトマーケティングマネージャー、部長、部長候補、課長クラス。



Webマーケティング経験5年以上、同職種でのマネジメント経験のほか、広告代理店、制作会社のディレクション・マネジメント経験。



グロース戦略やUIやUXの強化、チームをまとめて推進していく能力が求められる。

年収 600～799万円



管理職、管理職候補、及び、リーダー、ディレクターの案件が中心。



SEOやフロントエンド・バックエンドなど、特定分野に特化した実務経験。



代理店やWebメディア系の企業から、メーカーや小売などへ業種を変更するケースが見受けられる。

年収 400～599万円



リーダー、リーダー候補の案件が中心。



上位レイヤーで策定された戦略や方針に基づき、運用設計から施策の実行、成果分析までを一貫して担当。



20代中盤～30代前半くらいの方が多。大半は20代。ミドルシニアが少ない。

年収 ～399万円



役職なしの担当者の案件が中心。

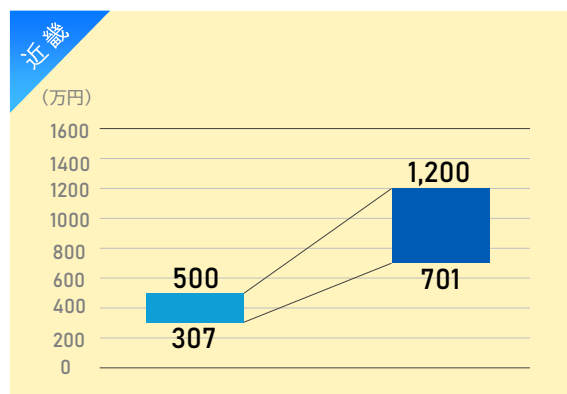
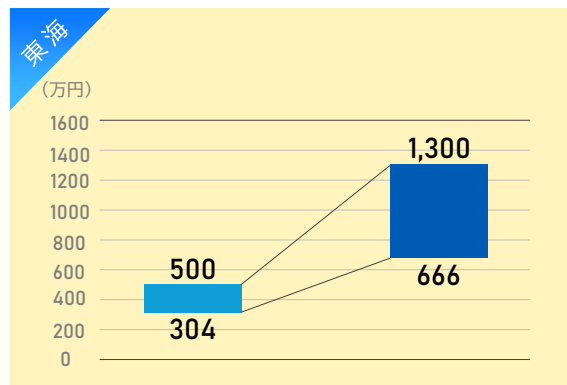
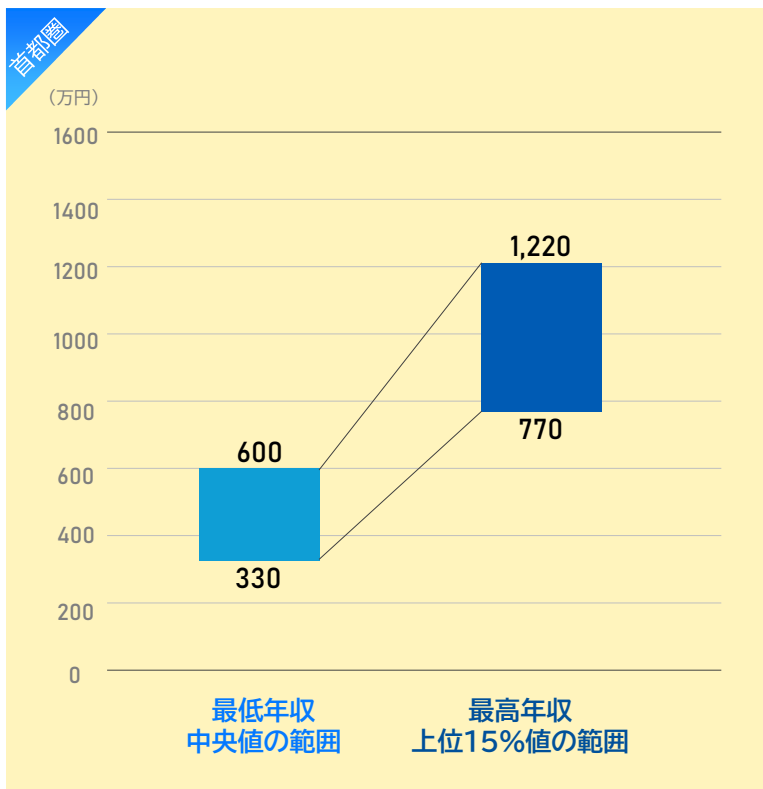


Webマーケティング経験。未経験者を対象とした案件の場合は、独学で勉強している。



副業でSEOなどの経験があり、それを磨きたく入社するといったケースもある。未経験からのチャレンジがしやすい。

8 IT(ネットワーク)



年収別 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

年収 1,000万円～



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。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



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。



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。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



エンジニア、メンバー職。中小企業が多い。

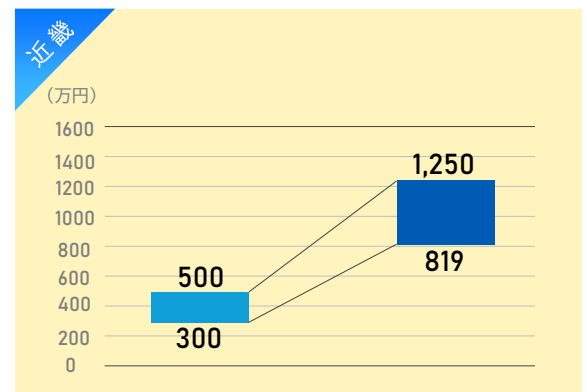
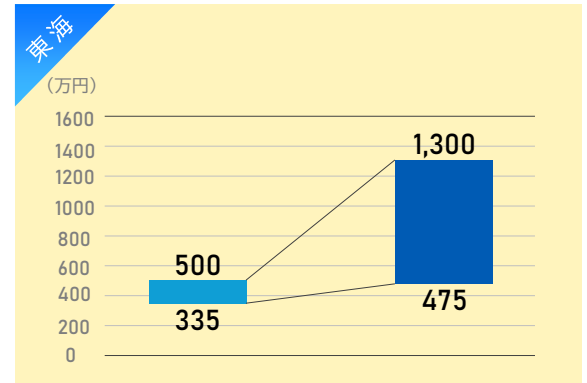
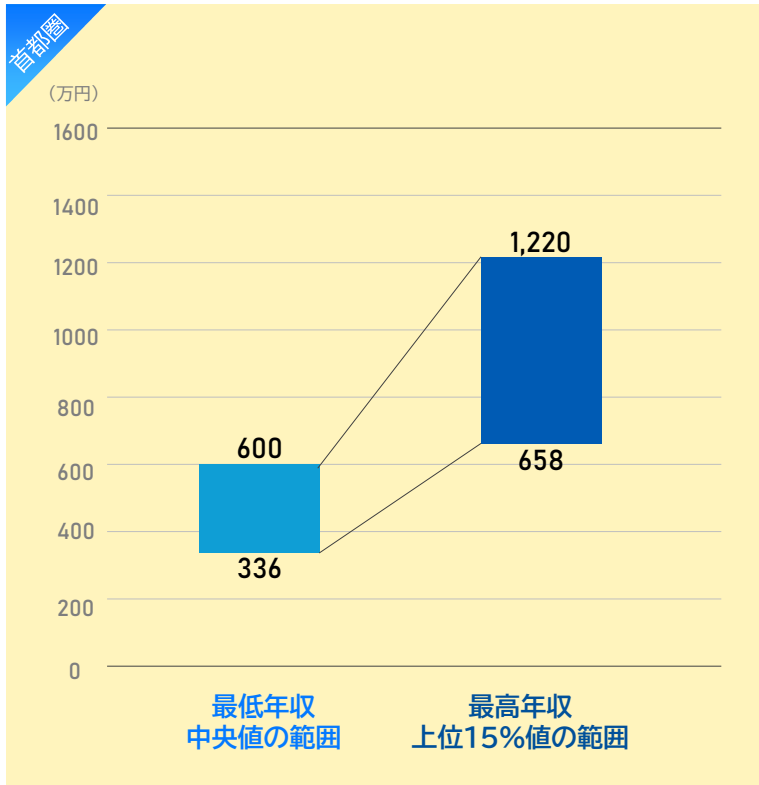


ITへの興味があるなど。未経験者も多い。



20代～30代前半、他職種からの転職が多い。

9 IT(Web/アプリケーション)



年収別 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

年収 1,000万円～



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。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



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。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



エンジニア、プログラマー、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。

ITエンジニア(Web／アプリケーション)における 転職・採用市場概況

明島 寛之

株式会社ワークポート
営業推進本部 執行役員 本部長



2013年に株式会社ワークポートに入社。システム部門での社内システム開発を経て、業務企画、教育・研修企画、事業企画などを担当ののち、現在に至る

日本国内のITエンジニア需給状況

技術職求人の転職マーケットにおいて売り手市場が構造的に定着して久しいが、なかでもITエンジニア職はその傾向が顕著な職種のひとつである。厚生労働省「職業別有効求人・求職状況（一般常用・東京都）」によると、「IT技術関連」の職業における有効求人倍率は2023年以降で3.00倍を超えて上昇して全職種平均（約1.40～1.50倍）を大きく上回っており、ITエンジニアの需給ギャップは引き続き拡大傾向にある。

報告年月	IT技術関連職種	全職種
2025年4月	3.52倍	1.48倍
2024年4月	3.28倍	1.40倍
2023年4月	3.16倍	1.43倍
2022年4月	2.72倍	1.18倍

出典：東京ハローワーク【東京】職業別有効求人・求職状況（平成29年度～）
https://site.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/kakushu_jouhou/chingin_toukei/tesuto/_121515.html

近年の採用・転職市場概況

大手企業・メガベンチャー・外資系企業が採用優位性を維持する一方で、中堅・中小企業はリモート勤務や副業許可、学習支援など非金銭的要素での差別化を図る傾向が強い。大手企業は給与水準・開発環境・ブランド価値で高い競争力を持つが、近年は「出社復帰」を進める企業もあり、エンジニアからの選好がリモート可否で分かれる面もある。

採用チャネルの観点では、「ダイレクトリクルーティング」や「副業・業務委託契約」を活用した「プロジェクト採用」などが存在感を増している。企業がSNSなどを通じて技術者へ直接アプローチするケースも増加しており、他職種に先駆けて採用チャネルの多様化が進行している点が特徴といえる。

業界・レイヤー別の採用トレンド

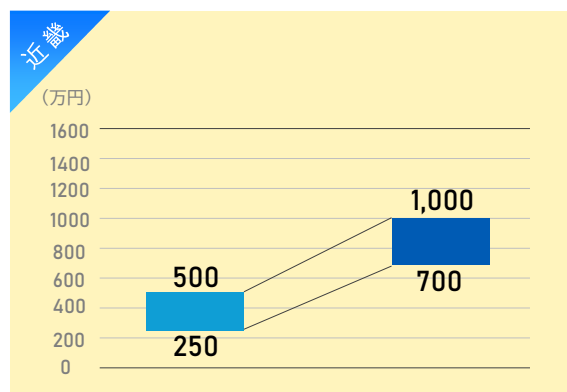
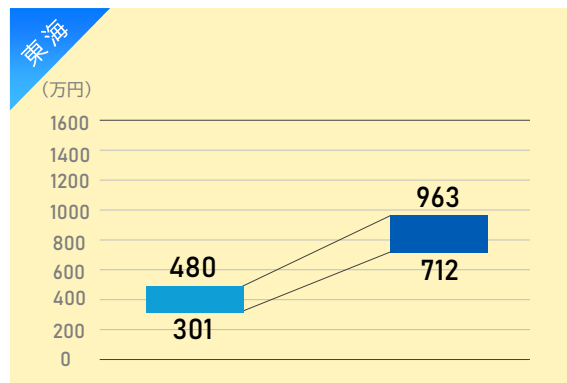
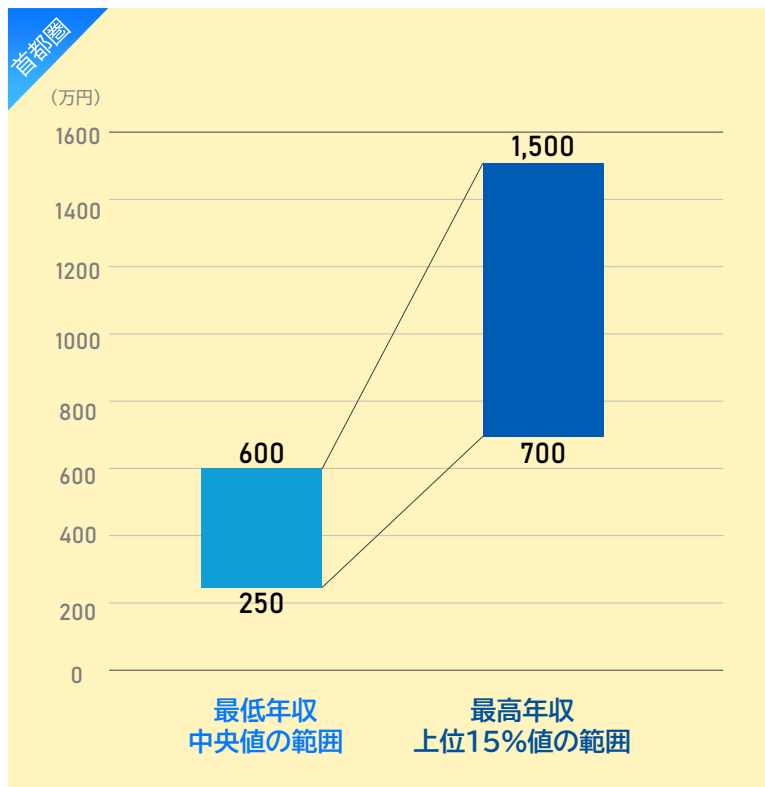
BtoCサービス（ゲーム・メディア等）での採用は2022年のポストコロナ期の過熱をピークに、近年にかけてはやや低調で推移している。一方、BtoB領域では「2025年の崖」問題への対応を背景に、クラウド・DX・セキュリティ人材の需要が高水準を維持している。とりわけレガシーシステム刷新や業務プロセスのデジタル化などが採用需要を押し上げている。ここ1～2年は生成AIによるコーディング支援の普及を背景に、要件定義・設計・アーキテクチャ設計・開発管理など、より上流工程かつ抽象度の高い能力が求められる傾向が高まった。

年収帯別 評価スキルの傾向

年収帯別に見ると、ロー～ミドルレイヤー（～600万円前後）では、Java、PHP、Pythonなど汎用的なバックエンド言語の採用比率が高い。開発環境面では、Git／GitHubによるバージョン管理が標準化したといえる。また、AWSなどクラウドサービスの利用経験を持つ人材は、一段階需要が高くなる。ミドル～シニア層（500～1,000万円超）になると、React／TypeScriptといったモダンフロント技術や、Go／Scala／Rustなどマイクロサービスや高並列処理に強く、実行速度の高い言語の需要が高まる。さらに、Kubernetes／Dockerなどを活用した環境構築やクラウド上でのアーキテクチャ設計など、開発と運用をまたぐDevOpsスキルが重要視されている。

また、年収帯を問わず、GitHub CopilotやCursorなど、生成AIによるコーディング支援ツールの利用経験を「歓迎要件」として記載する企業が登場している。一方で、AIが出力したコード品質のばらつきやセキュリティリスクも指摘されており、現状では「開発支援ツール」としての位置づけに留まり、全面的な活用には慎重な姿勢を取る企業も多い。

10 IT(セールスエンジニア)



年収別 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

年収 1,000万円～

- 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。

年収 800～999万円

- 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。

年収 600～799万円

- 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。

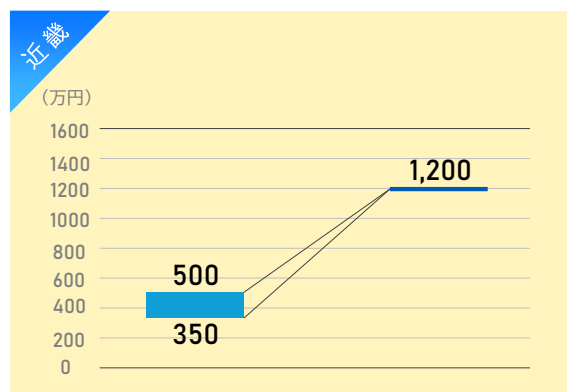
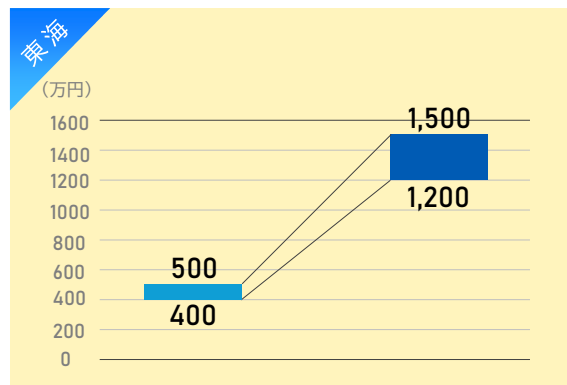
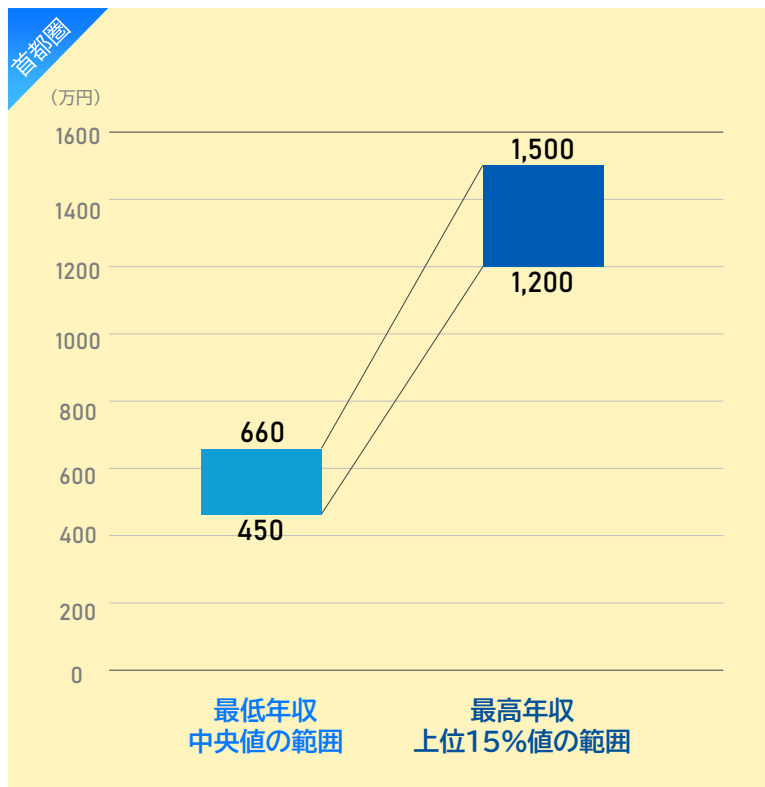
年収 400～599万円

- 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。

年収 ～399万円

- 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。

11 セキュリティエンジニア



年収別 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

年収 1,000万円～



PMや部長以上の管理職、部門責任者、コンサルティングファームのマネージャー以上の採用が中心。



大規模プロジェクトのPM、システム部門の上級管理職など、概ね実務経験10年程度以上の豊富な経験。一部英語力を求められる場合もある。



30代後半～50代。40代以上が多い傾向。

年収 800～999万円



コンサルティングファームのコンサルタント～マネージャークラス。



PL・PM・PMO経験者やコンサルティングファーム・SIerのPM、システム部門の管理職など、マネジメント経験や施策の一連をカバーできる経験ないし知見を求められる



30代中盤～50代。

年収 600～799万円



プロジェクトリーダー(PL)・プロジェクトマネージャー(PM)候補や一部マネジメントクラスの採用が中心。



セキュリティ領域で数年以上の経験者やPL・PM経験者。設計や運用など、特定の工程などセキュリティ領域での専門性が求められる。



20代～50代と幅広い。

年収 400～599万円



セキュリティ基礎知識や素養を重視したメンバークラスの採用が中心で、運用業務が主軸。



ITエンジニア経験者が多く、セキュリティ未経験者も含まれる。



20～40代が中心。

年収 ～399万円



メンバー・担当者クラス。

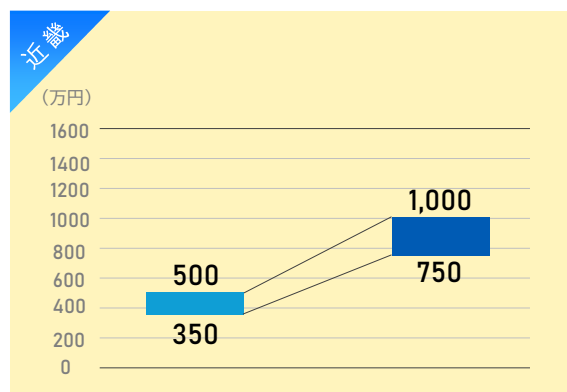
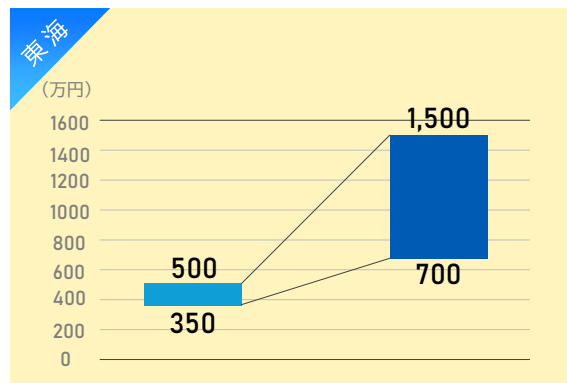
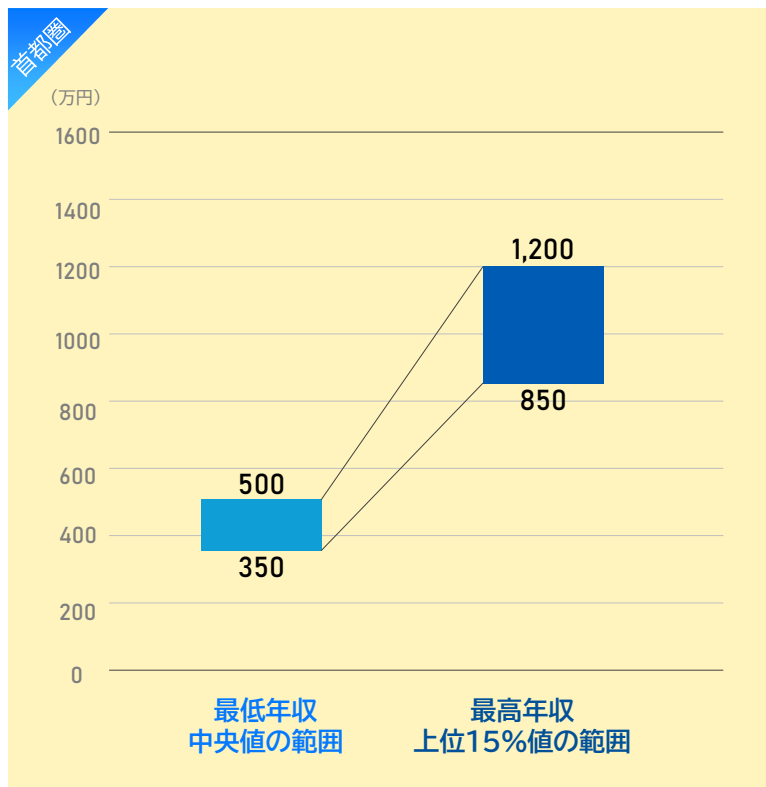


IT業界未経験者も多く、資格を取得しての転職が多い。



20代前半～30代前半のポテンシャル層。

12 エンジニア(機械設計)



年収別 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

年収 1,000万円～



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。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



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。



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。

年収 400～599万円



機械設計エンジニア、研究開発、技術スタッフ、担当者等。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。

年収 ～399万円



スタッフ、メンバー職。

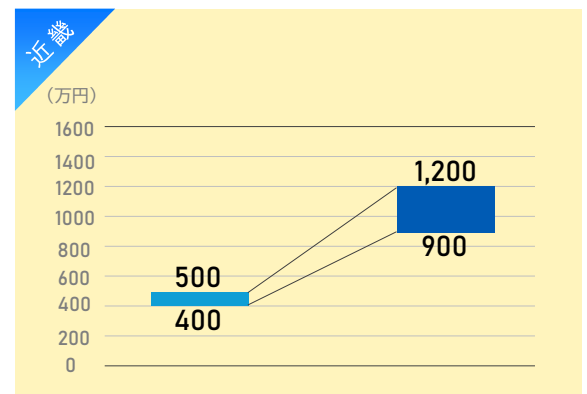
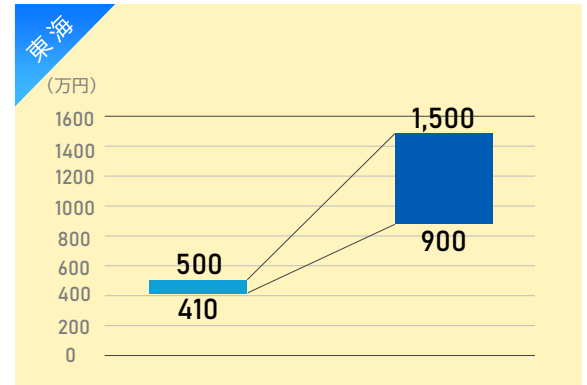
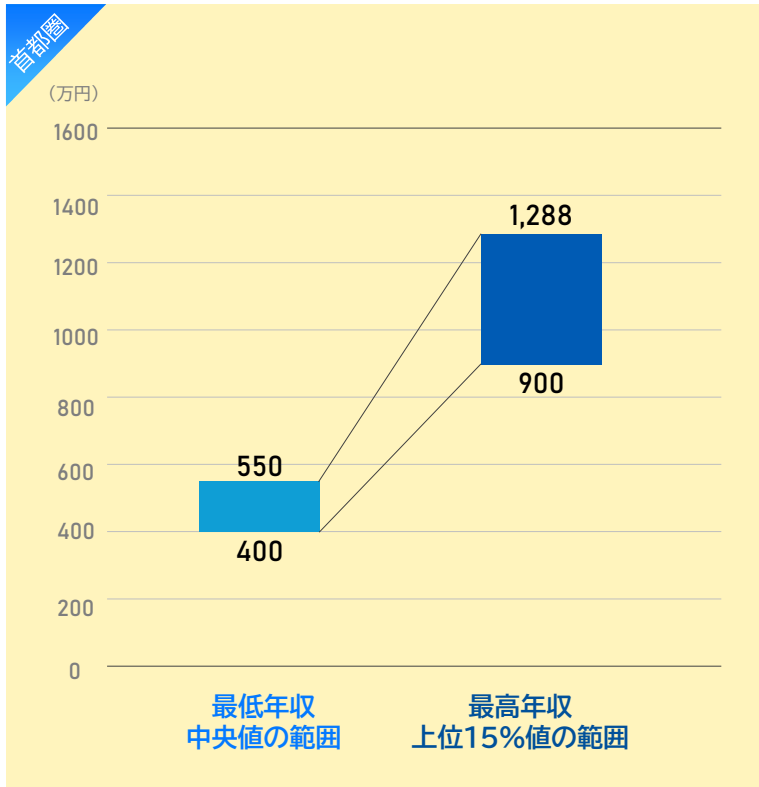


開発経験もしくは同業界の近い職種の経験者がほとんどだが、未経験者も多い。



20代～30代前半、他職種からの転職がほとんど。

13 エンジニア(電気・電子回路設計)



年収別 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

年収 1,000万円～



管理職より強電設計等の技術専門職、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(回路設計等)、外資、海外対応経験等。



40代後半～50代。大学院卒で、同研究分野での転職が多い。

年収 800～999万円



管理職より技術専門職、プロダクトマネージャー候補等。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。大学院卒で、同研究分野での転職が多い。

年収 600～799万円



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の業務経験。



30代～50代、大学院卒が多く、同研究分野での転職が多い。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



プロジェクトマネージャー、役職なしの担当エンジニア。

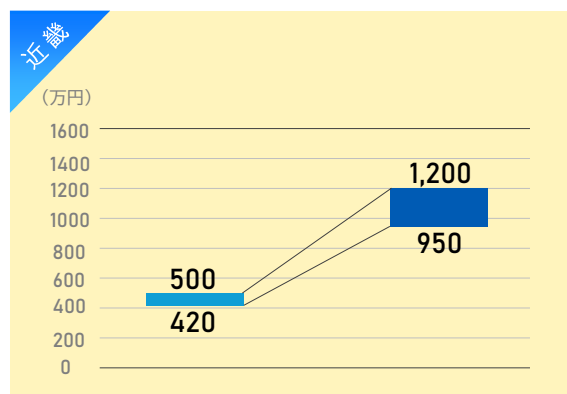
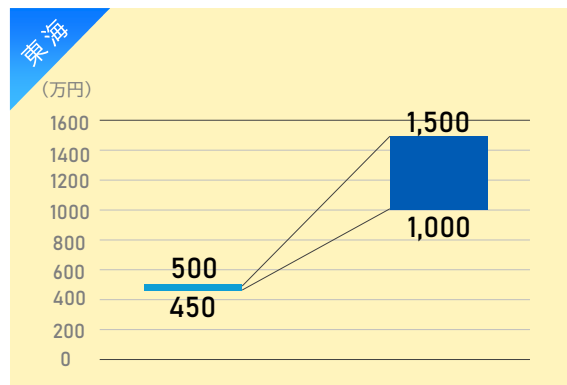
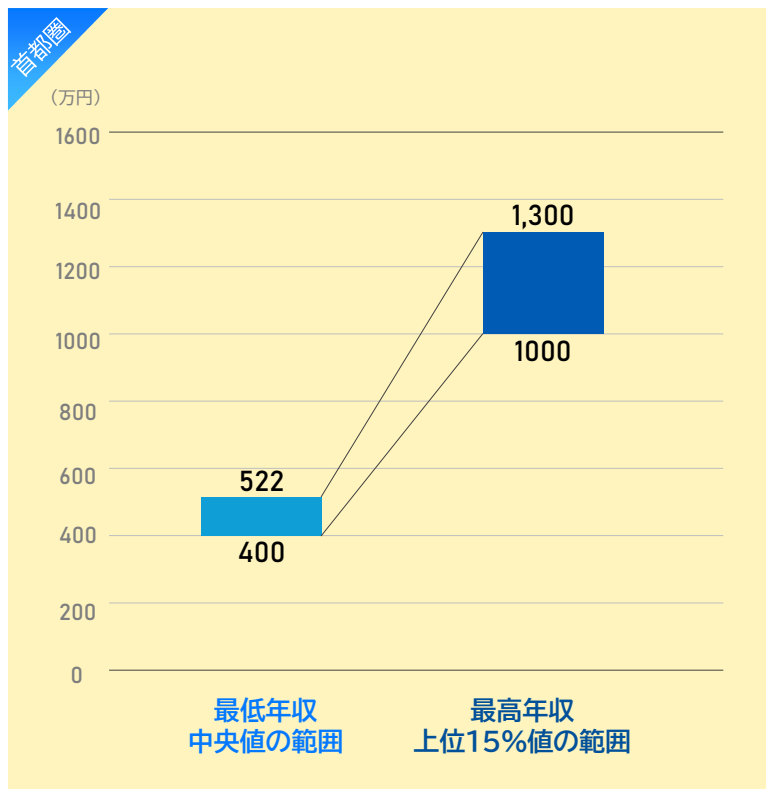


回路設計経験。未経験者も多い。



20代後半～30代前半。

14 エンジニア(組込・制御ソフトウェア開発)



年収別 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

年収 1,000万円～

- 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。大学院卒で、同研究分野での転職が多い。

年収 800～999万円

- 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。現職年収より、決定年収が大幅に上がる傾向。

年収 600～799万円

- 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。

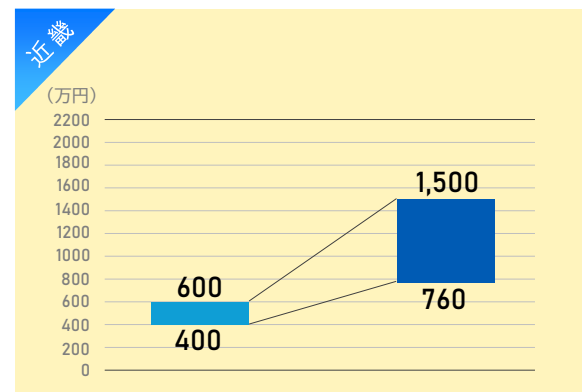
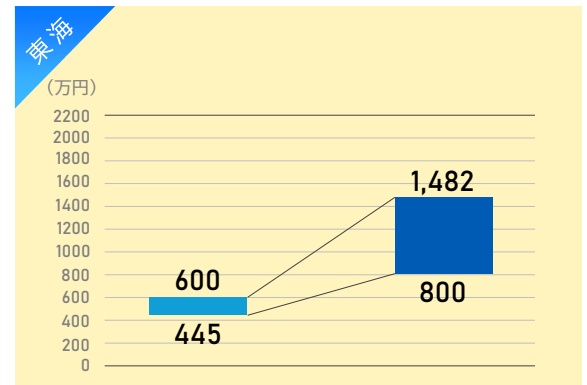
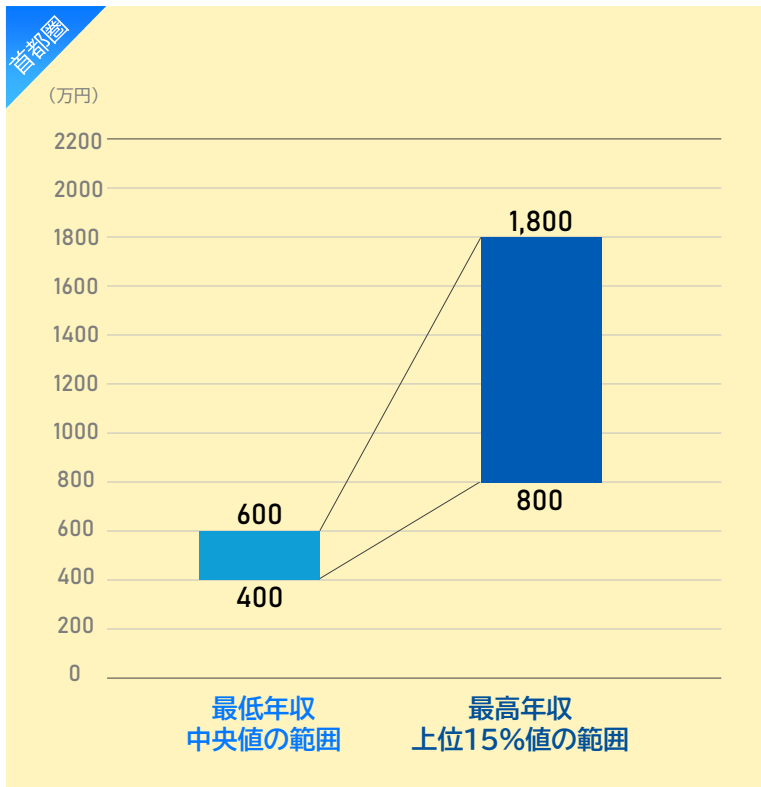
年収 400～599万円

- 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。

年収 ～399万円

- 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。

15 法人営業(IT)



年収別 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

年収 1,000万円～

- 大手企業向け営業の高級管理職、営業責任者、部門責任者等。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。

年収 800～999万円

- 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。

年収 600～799万円

- 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。

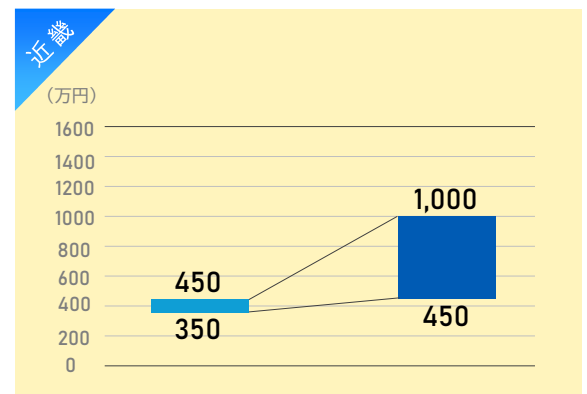
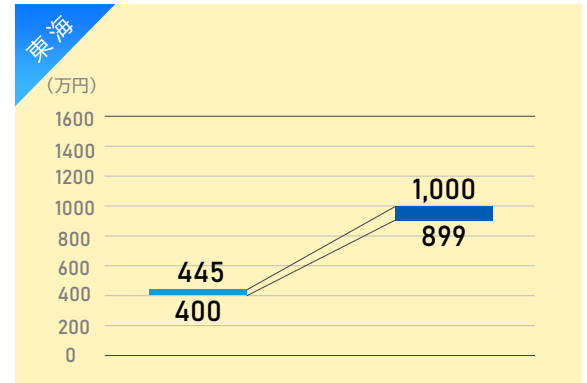
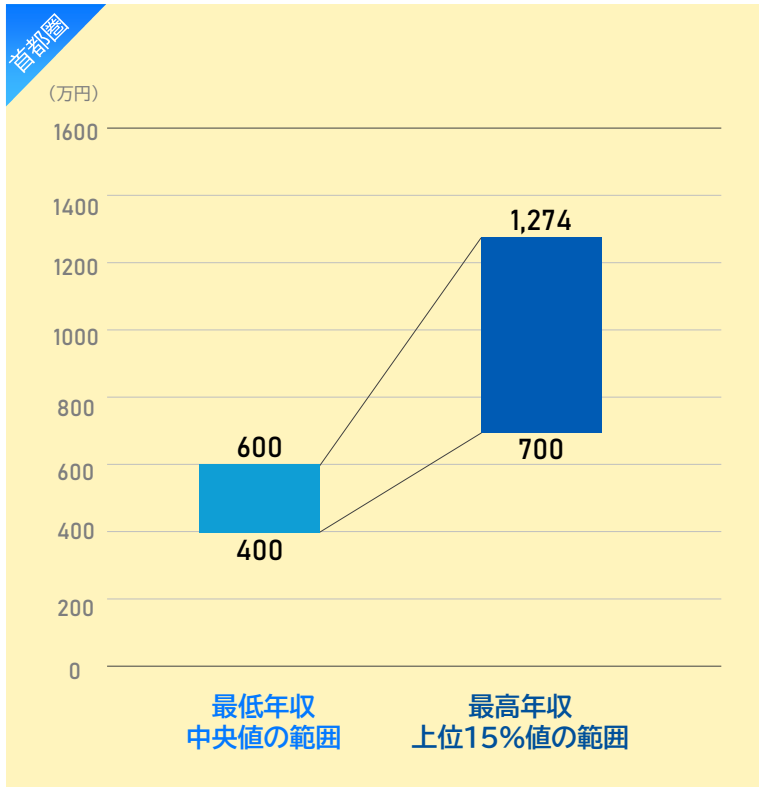
年収 400～599万円

- 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。

年収 ～399万円

- 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。

16 法人営業(金融・保険・不動産)



年収別 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

年収 1,000万円～

- 営業部長や拠点長などのマネジメント層での採用が多く、業界知識を活かしつつプレイングマネージャーとしての役割が求められる。
- 金融業界出身者や大手企業での法人営業・マネジメント経験者を中心。
- 30代中盤～50代が多い。

年収 800～999万円

- マネージャーやリーダークラスでの採用が中心。業界や商材に関する経験やプレイングマネージャーとしての活躍が期待される。
- 一部では他業界での優れた実績が評価されるケースもある。
- 30代前半～50代が中心である。

年収 600～799万円

- メンバーまたはリーダークラス。
- 業界や商材の経験に加え、過去の営業実績が重視される傾向にある。業界未経験でも営業経験が評価される場合がある。
- 20代後半からの採用例もある。

年収 400～599万円

- メンバークラス。第二新卒層の決定も見受けられる。
- 営業経験の有無にかかわらずポテンシャルが重視され、業界未経験者の採用事例も多い。
- 20代～30代前半が主な年齢層。

年収 ～399万円

- 主にメンバークラスや特定地域での営業活動を担うポジション。
- 営業経験者だけでなく、未経験者の採用事例も多い。
- 20代を中心とした若手層の決定が目立つ。

金融・保険・不動産業界の法人営業に見る

「賃金相場」と

「制度設計」の読み方

山本 哲也

株式会社インディードリクルートパートナーズ
政策渉外室リサーチ部リサーチセンター



政府系金融機関を経て、2017年リクルートキャリア(現インディードリクルートパートナーズ)入社。人材紹介サービス「リクルートエージェント」の企業担当として金融業界の大手企業などを担当。2024年より現職。

賃金相場をどう読むか:「ならでは」の特性を押さえる

法人営業(金融・保険・不動産)の募集時賃金相場は、最低年収中央値の範囲が400万円～600万円、最高年収上位15%値の範囲が700万円～1,274万円となりました(首都圏)。法人営業職の募集時賃金は、全体的に幅が広いことが特徴です。下限額は、幅広い層から募集を行うため、企業の給与テーブルにおける最低額に近い傾向があります。一方、上限額は役職や等級の高さに加え、成果報酬制度の影響を受けやすく、他職種よりも高く設定されるケースが多く見られます。金融・保険・不動産業界は、成果比率が高い報酬制度を採用する法人営業職が他業界と比較し多く見られるため、募集時賃金の最高額に成果報酬制度が影響している可能性があります。ただし、インセンティブが募集時賃金とは別に記載されるケースもあるため、実際の求人を見る際には注意が必要です。

業界の最近の動き:人事制度の“再点検”

賃金相場を読み解く上で、賃金水準の変化だけでなく、人事制度そのものの動きにも注視が必要です。近年、金融・保険・不動産業界では人事制度や報酬制度の見直しに関する公表・報道が増加しています。特に初任給やベース給与の引き上げには大きな注目が集まりました。もっとも、採用難となっている若年層を確保するための施策としての要素が大きいのが現状で、中堅層以上は従来の賃金水準にとどまるケースもあります。また、勤務地・転勤の取り扱いや各種手当、評価基準の改定・説明などで制度の透明化を進める動きが目立ちます。賃上げだけが注目されがちですが、人事制度改定も、最終的な手取り額や可処分所得において間接的に影響してくることが多くあります。求職者、求人者双方において賃金相場を読み解く際、募集時賃金の背景にある制度運用にも注目することが必要になってきています。

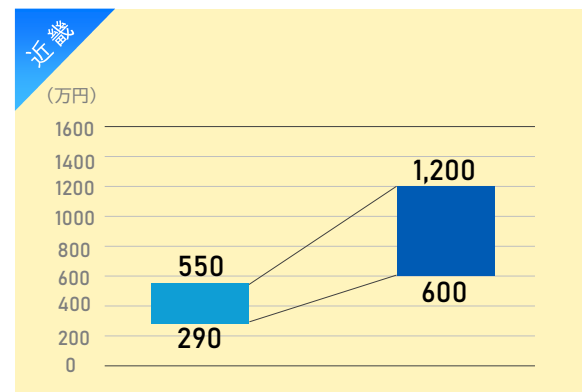
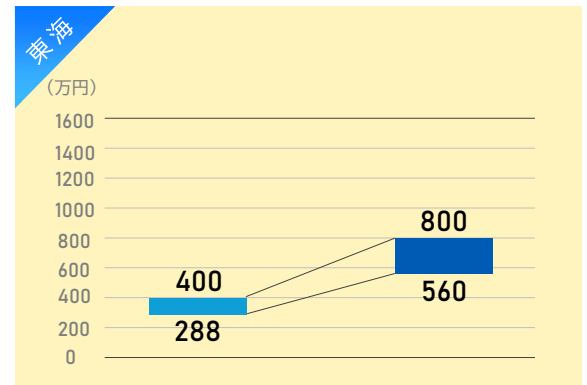
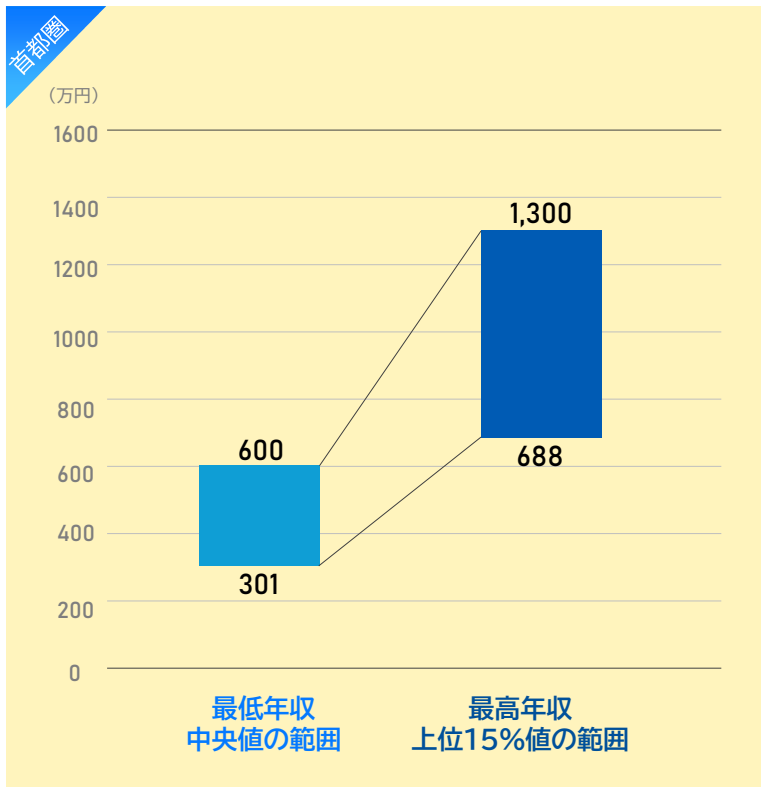
求職者に求められる視点:報酬制度からミスマッチを防止する

求職者にとっては、具体的な求人情報を調べる前に、本冊子で業界ごとの賃金相場を俯瞰しておくといよいでしょう。その上で金融・保険・不動産業界に興味を持ったら、先述した報酬制度がどのようになっているかを確認しましょう。特に高額案件(例:機関投資家向け、収益不動産取引など)を扱うポジション、金融商品や投資、不動産の専門知識を必要とするポジションなどで成果比率が高くなっているケースが見受けられます。「誰に」「どのような商材やサービスを」「どのくらい」「どのように営業するのか」といった要素と報酬制度は密接に関連しており、その確認がミスマッチを防止することにもつながります。

求人者に求められる視点:業界の枠組みを越えた制度設計の見直し

求人者にとっては、賃上げだけでなく、「給与体系や人事制度を定期的に見直すこと」が重要となります。これは採用競争力の強化だけでなく、既存社員の定着率向上にも直結します。他社の賃金水準や制度変更のトレンドを把握し、持続可能な制度設計を行うことが欠かせません。特に法人営業職では、賃金の適正化に加え、評価指標の透明性やキャリアパスの明確さが求められます。異業界からの人材確保を進める上でも、業界の垣根を越えて情報を収集し、制度に反映させる姿勢が必要です。自社の営業組織や営業職の「あるべき姿」を考え、それを評価や報酬制度に結び付けていくことが、今後の人材戦略の核心となるでしょう。

17 法人営業(マスコミ・広告・レジャー・その他サービス)



年収別 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

年収 1,000万円～



営業組織の責任者やマネージャークラスでの採用が中心であり、プレイングマネージャーとしての役割が求められる。



高い専門性と営業力が必要とされ、決定事例は少ないが、年収水準の高いポジションも存在する。



30代中盤～50代が多い。

年収 800～999万円



営業マネージャーやマネージャー候補としての採用が中心であるが、上位層の非管理職としての採用も見受けられる。



業界経験や提案力が求められ、一部英語力・マーケティング知識がある方が歓迎される。



30代前半～50代。

年収 600～799万円



マネージャーやリーダー。業界や商材に関する知見が求められる。



営業実績が評価され、業界未経験でも採用されるケースも。



プレイングマネージャーとしての活躍が期待されるポジション

年収 400～599万円



メンバークラス。



第二新卒層の決定も見受けられる。営業経験の有無にかかわらずポテンシャルが重視され、業界未経験者の採用事例も多い。



20代～30代前半が主な年齢層である。

年収 ～399万円



主にメンバークラスや特定地域での営業活動を担うポジション。

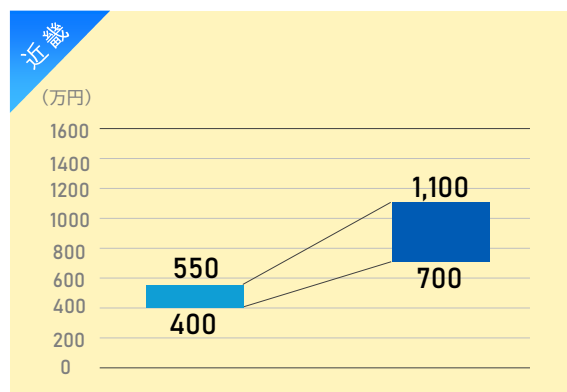
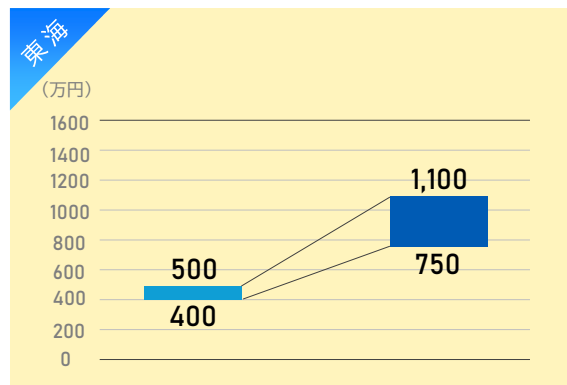
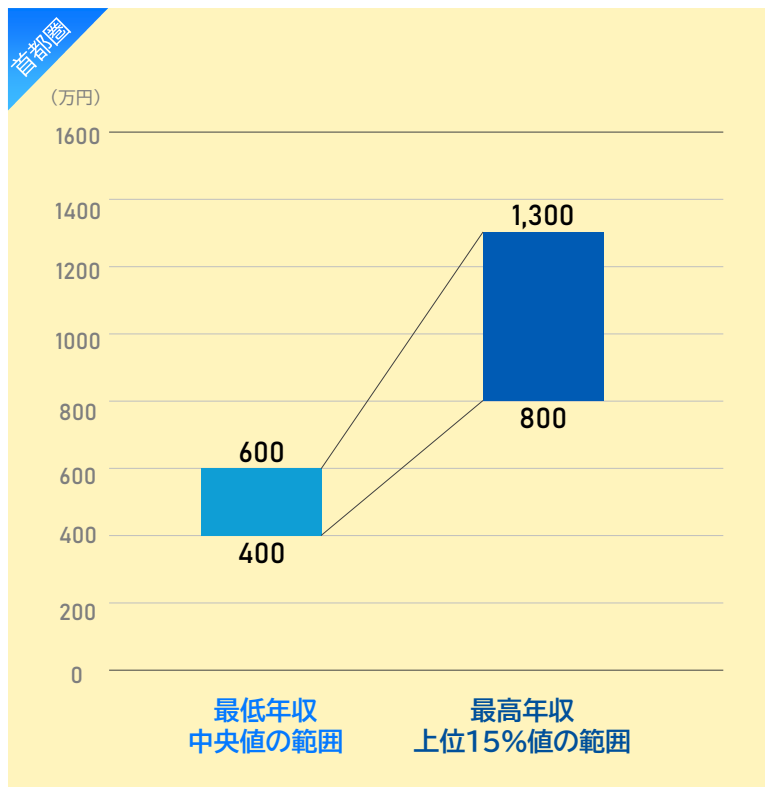


営業経験者だけでなく未経験者の採用も多い



20代前半～30代前半の若手層が主な決定層である

18 法人営業(メーカー)



年収別 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

年収 1,000万円～



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。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



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。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



企業規模問わず、法人営業の担当者。

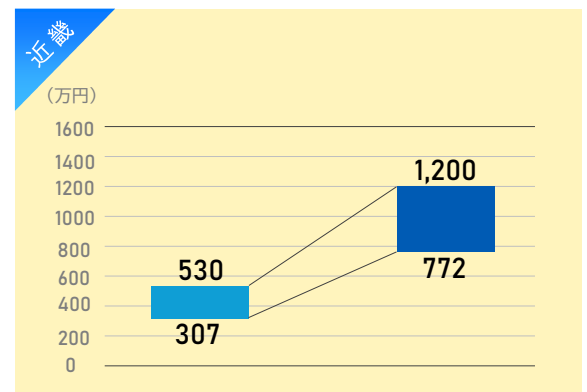
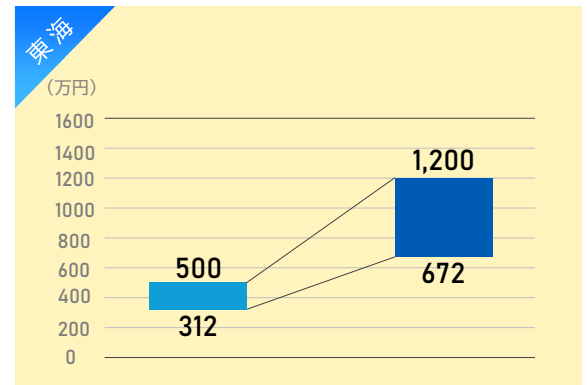
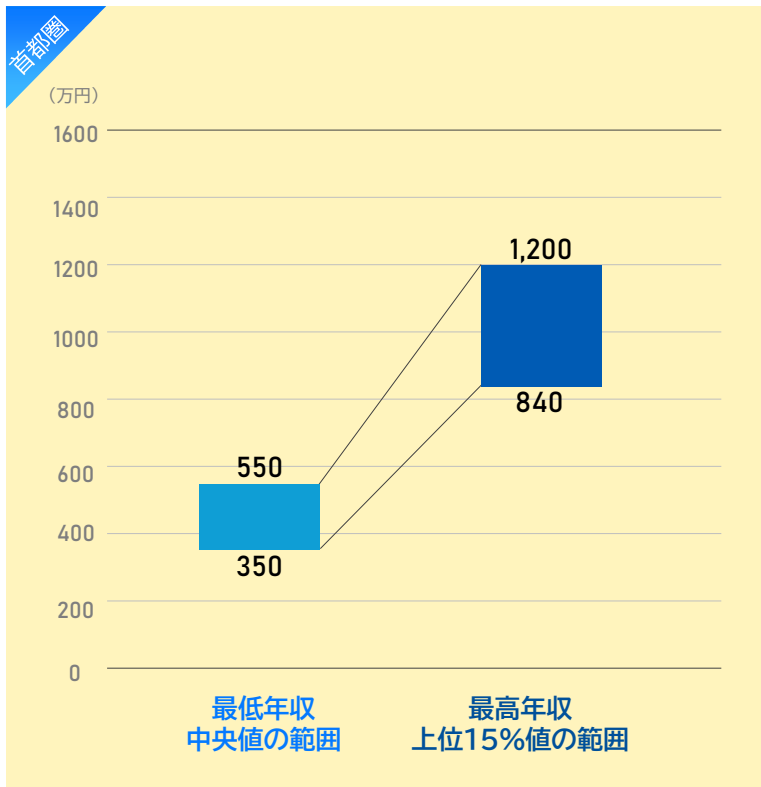


未経験者が多い。



20代～30代前半。第二新卒、他職種からの転職が多い。

19 施工管理



年収別 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

年収 1,000万円～

- 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。

年収 800～999万円

- 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。

年収 600～799万円

- 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。

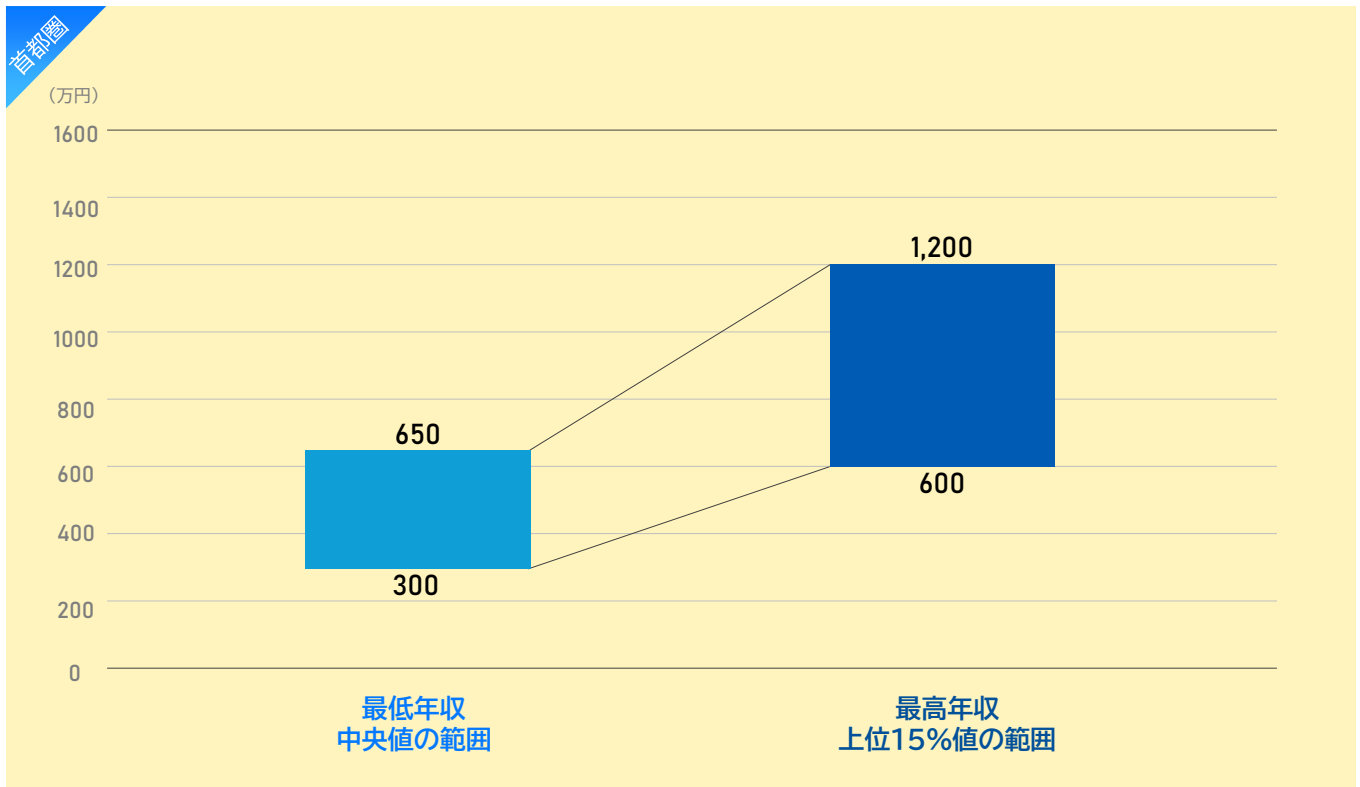
年収 400～599万円

- 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。

年収 ～399万円

- 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。

20 地方の管理職



年収別 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

年収 1,000万円～



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。

年収 800～999万円



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。

年収 600～799万円



大企業の化学・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、経理等の課長、部長クラス、部長候補等。



同業界・同職種で、管理職経験、エンジニア、経理など専門性の高い方が多い。海外営業、海外拠点の管理職経験等。



40代～50代で50代が中心。

年収 400～599万円



業種は多種多様。総務経理課長等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。

年収 ～399万円



中堅企業の経理課長などバックオフィスの管理職候補。

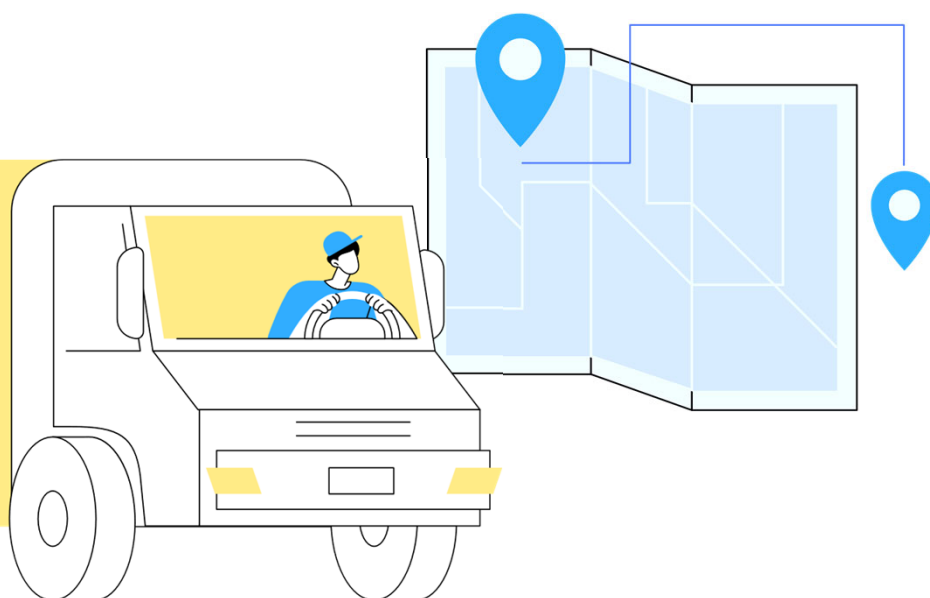
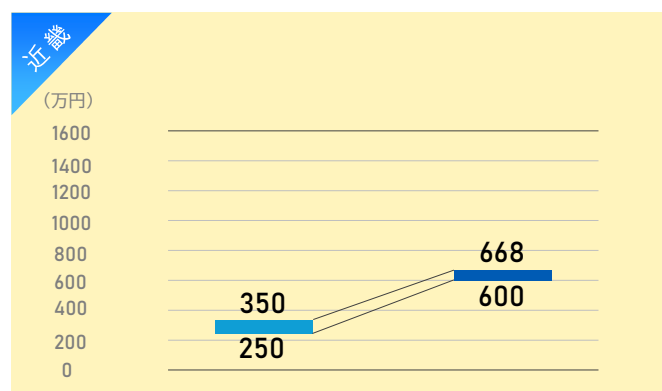
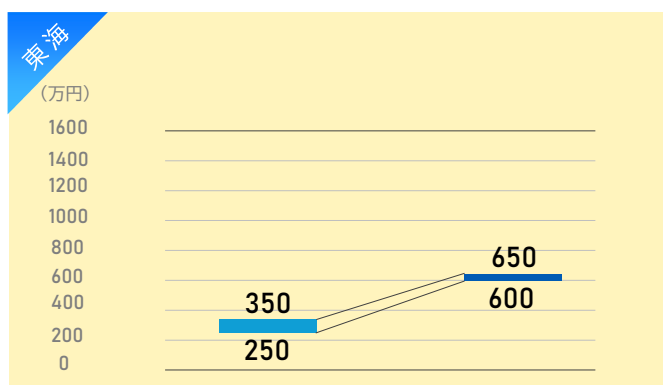
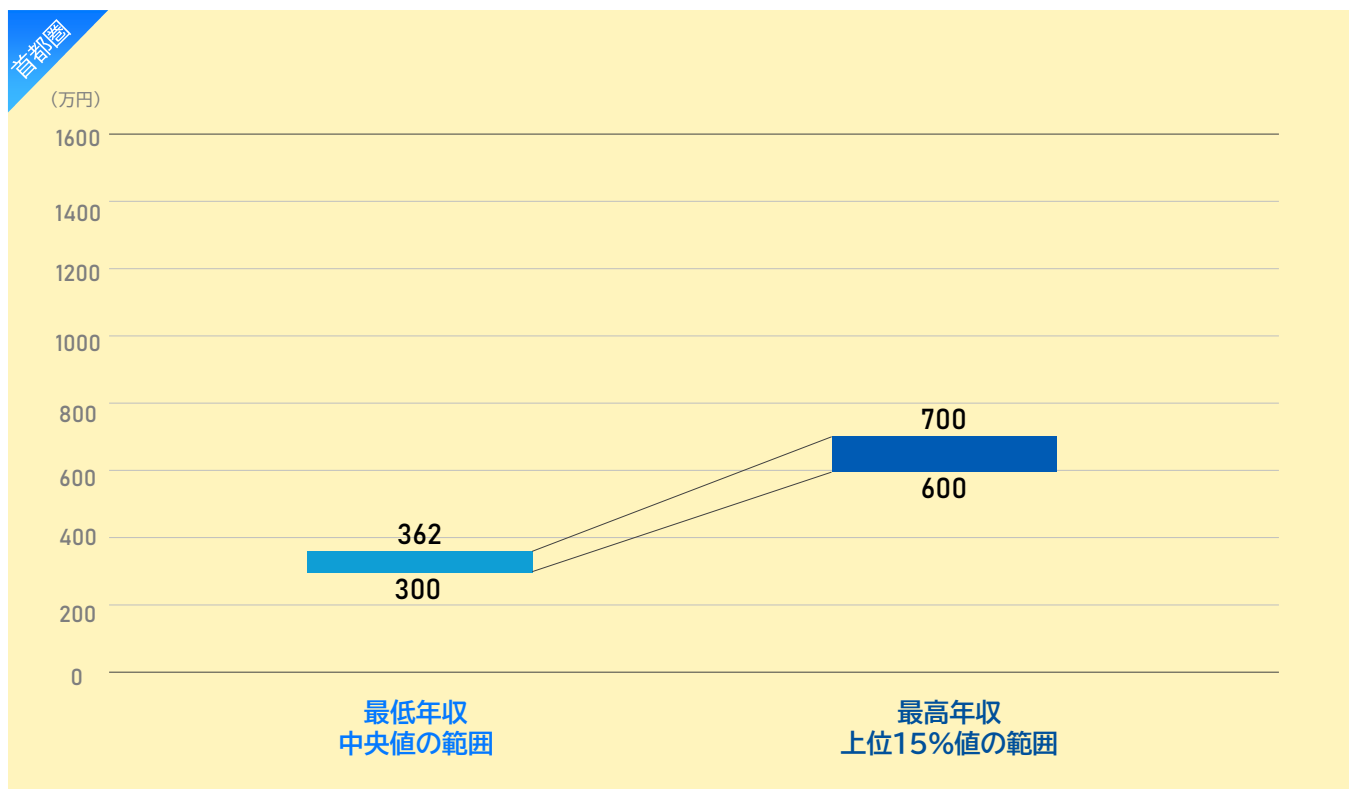


異業種からの転職多い(金融→建設、機械商社→食品メーカーなど)。役職は担当者レベルが多い。



20代後半～30代が中心。

A 物流ドライバー



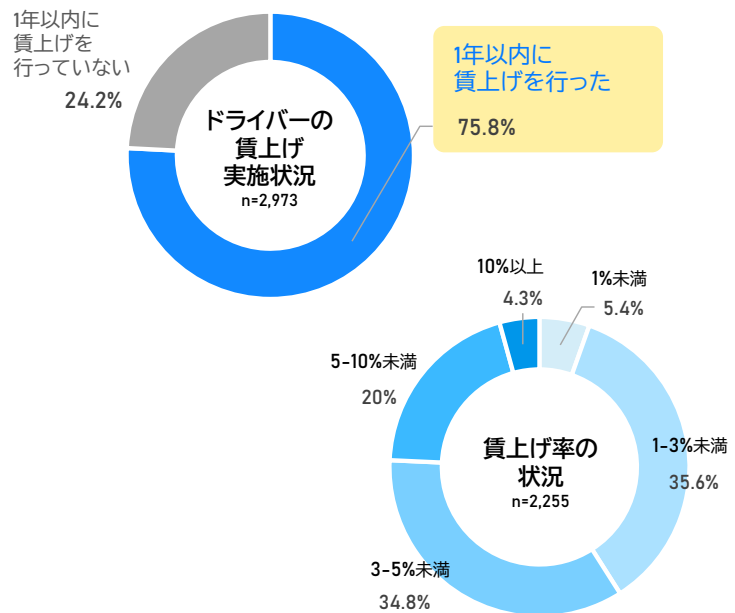
物流ドライバー業界の賃金動向

適正運賃交渉やトラック新法の成立で期待される賃金底上げ 若年層・女性・外国人の活躍支援や、 大型・牽引免許等の取得支援も

更なる改善が期待されるドライバーの労働条件と労働環境

運送業界の賃金の原資となるのは「運賃」であるため、賃上げに際しては荷主企業との運賃交渉が重要なポイントとなります。1990年の規制緩和以降、新規参入事業者が急増しました。それにより運賃の価格競争は激化し、物流ドライバーの低賃金・長時間労働が課題となっていました。しかし、近年は事業者の取り組みによって物流ドライバーの基本給の底上げが進んでおり、2024年の調査に回答のあった約3/4にあたる事業者が過去1年以内に物流ドライバーの賃上げを行っています。

2024年、働き方改革関連法によってトラック運送業界にも時間外労働の上限規制と改正改善基準告示（拘束時間・運転時間を規制）が適用されました。これによりトラックドライバーの労働環境についても改善が進むことが期待されます。



『物流の2024年問題対応状況調査結果』 | 公益社団法人全日本トラック協会

トラック新法の成立による、賃金底上げへの期待

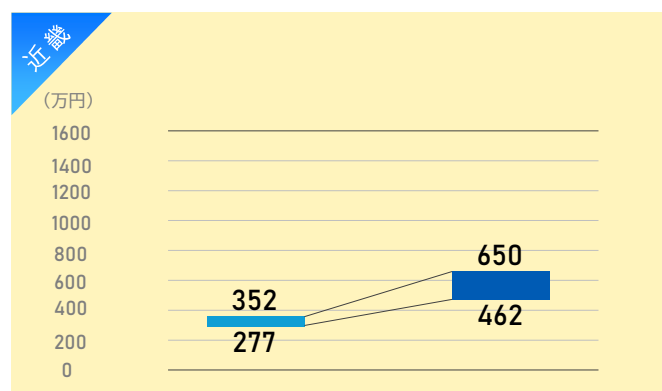
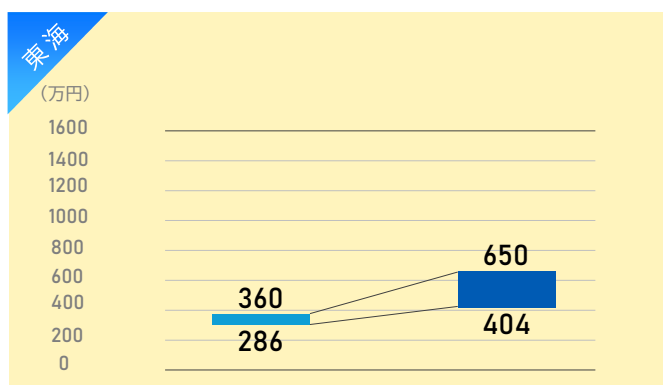
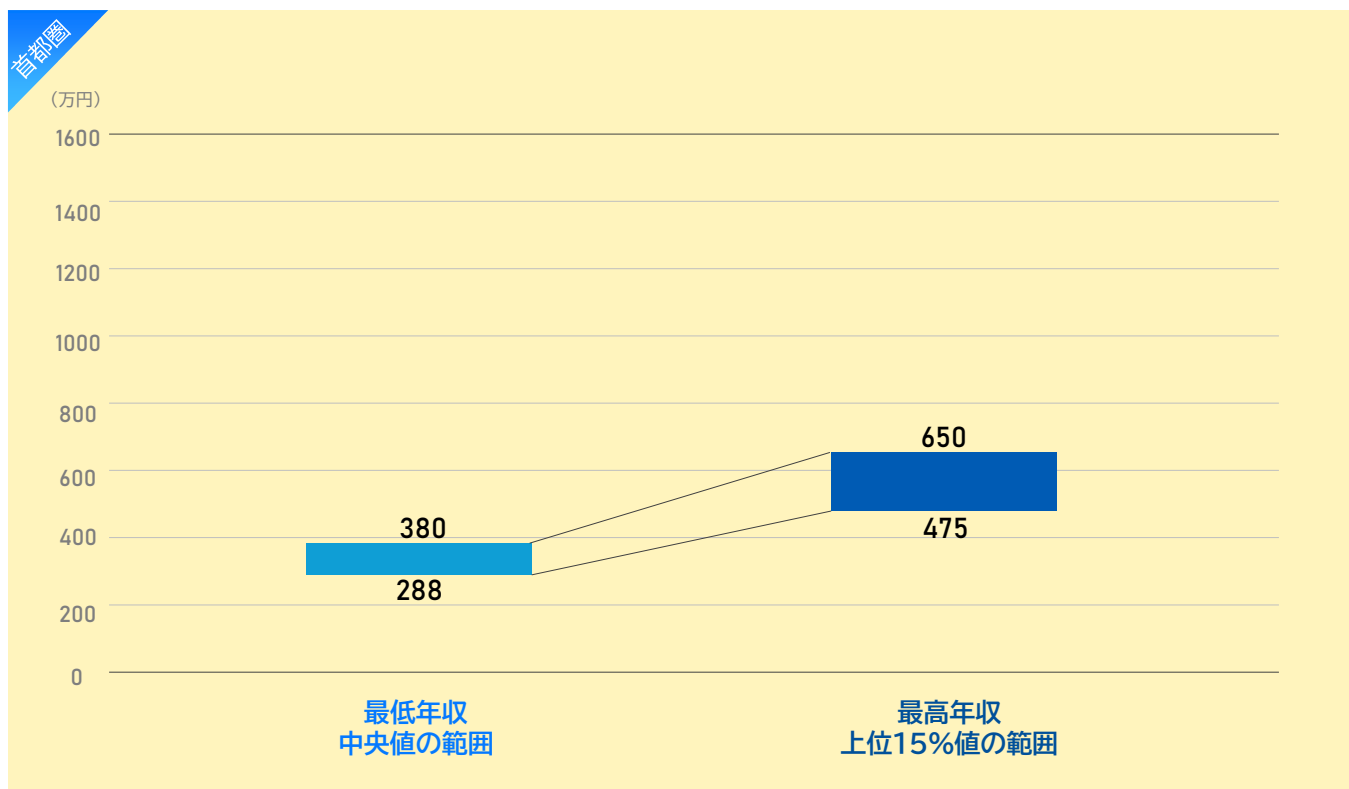
多くの事業者は、適正な運賃収受のために原価計算の徹底による根拠ある運賃交渉や、運賃交渉セミナーや相談会などを通じた標準的運賃の実現などに取り組んでいます。さらに2025年に成立・公布された「トラック適正化二法」により、今後も業界全体の賃金の底上げが期待されます。トラック運送事業の許可更新制の導入や「適正原価」を下回る運賃・料金の制限などによって、質の高い事業者による健全な競争を促進し、中小企業でも価格交渉を行いやすくなることが期待されています。

若年層・女性・外国人が活躍するための支援を強化

今後、AIの進歩により自動運転が普及しても物流ドライバーの需要がなくなることはありません。そこで、業界全体では人手不足対策の一環として、未経験者の就業支援やキャリアサポートにも注力しています。女性や外国人がドライバーとして活躍するためのサポートの他、高校や中学校でのトラック乗車体験やインターンシップを通じた若年層向けのPR活動などの取り組みも積極的に行われています。

さらに、雇用中のドライバーに対して、需要が高く賃金や待遇の向上が期待できる大型免許や牽引免許の取得支援を行う事業者も増えているため、未経験からでも挑戦しやすく、ドライバーとして就業を開始した後のキャリアアップについても、期待ができる職業であると言えます。

B 介護



介護業界の賃金動向

国と業界による継続的な賃上げと 労働環境改善に取り組む安定性で 他業種からの転職者が半数以上を占める

国が賃金を下支えするため、景気変動による賃金下落リスクが少ない

介護労働者の賃金は、事業所が介護保険から受け取る報酬に連動しています。介護職員の賃金向上を目的に設けられた「処遇改善加算」制度では、事業所が介護労働者の賃金を引き上げた場合に、その分を上乗せして報酬が支払われます。この制度を利用する事業者は多く、介護業界の賃金水準は上昇傾向にあります。公益財団法人介護労働安定センターが行った調査では、R5年からR6年には月収ベースで3.1%増、厚生労働省の調査ではもう少し高い4%増というデータもあり、上げ幅は大きくないものの着実な賃上げが進んでいます。国が賃金を下支えしているため、急激な大幅昇給は臨めないものの、景気変動に伴う急な賃金下落のリスクが少なく、安心してキャリアを築ける業界だと言えます。

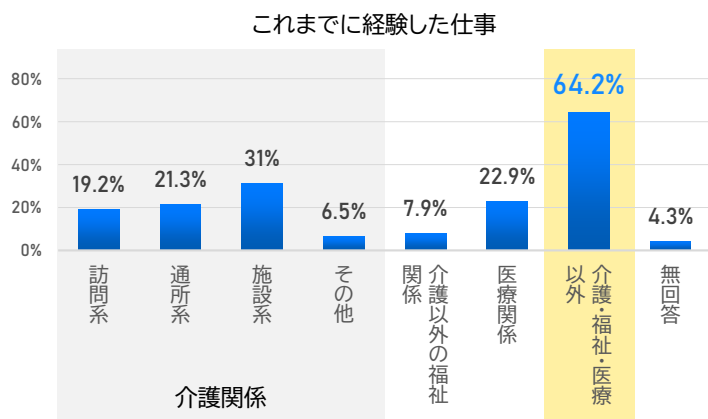


業界全体で働きやすい環境づくりの実現へ

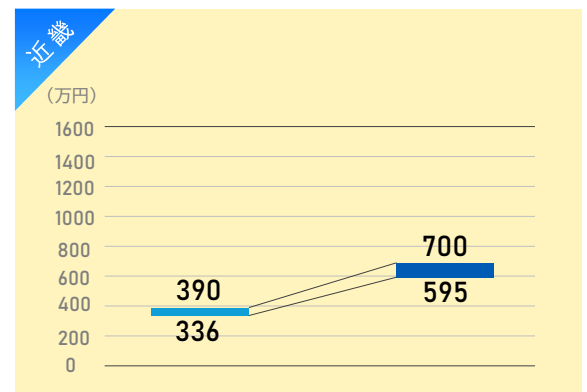
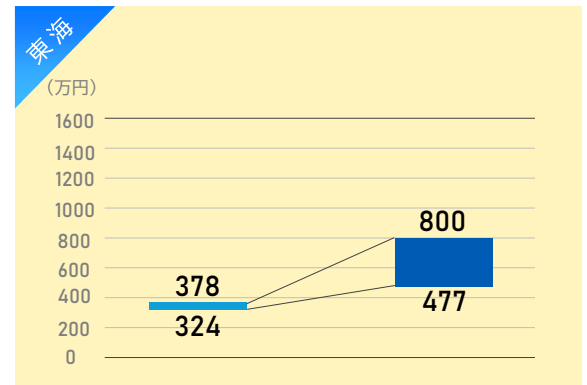
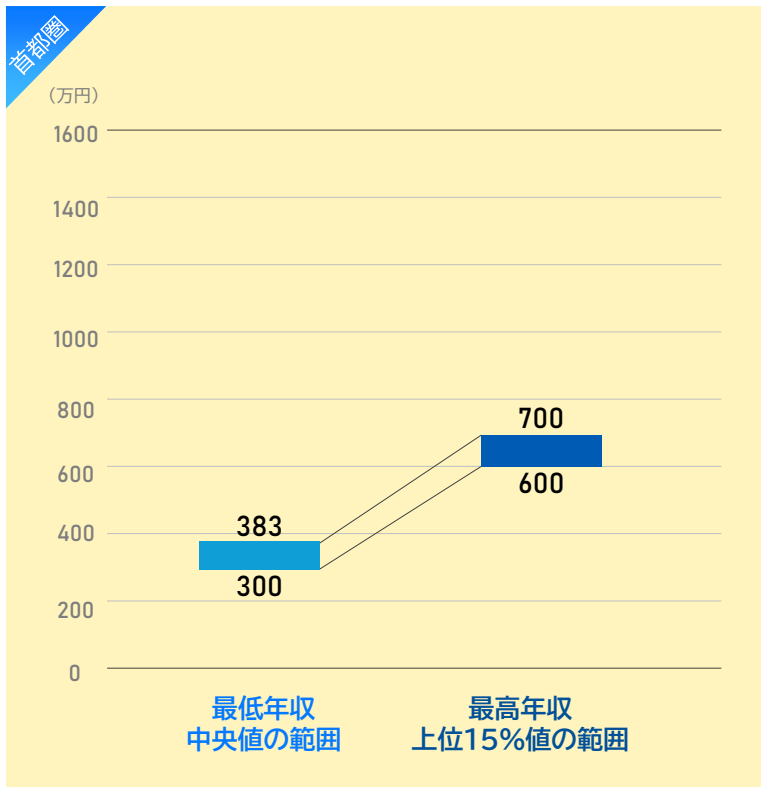
介護業界で働く方の多くは、良好な人間関係や有給休暇の取りやすさ、やりがいや利用者への丁寧なケアなどを重視する傾向にあります。そのため、事業者は賃金水準や業務効率性などの改善に加えて、「働きやすい職場づくり」にも取り組んでいます。現在はITやロボットなど介護テクノロジーの導入によって、職員の身体的・精神的負担を軽減するとともに、利用者との人間的な接触時間を増加させる取り組みが進められています。これにより、介護業界の労働者・事業者の双方が目指す「より良い介護サービス」の実現が期待されます。

他業職種からキャリアチェンジ先として選ばれている介護業界

介護業界には他業職種からの転職も多くみられます。調査によると、転職入植者のうち、半数以上は介護・福祉・医療関係以外の仕事の経験者となっています(右図)。訪問介護員・介護職員に限ると、半数近くが異業種からの転職者で、そのうち85%は介護未経験者となっており、未経験で介護業界にチャレンジしている方が非常に多いことが分かります。サービス需要の高まりもあり、「安定して長く働けること」を重視される方のキャリアチェンジ先として、介護業界が選ばれていることがうかがえます。



C 飲食店の店長・店長候補



年収別 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

年収 1,000万円～



全国展開している大手飲食チェーン店の店長。店舗の売上管理や店舗改善の企画、実行。複数店舗の管理や運営、エリアマネージャー・SV等。



飲食業界の一定規模以上の店長やマネージャー、複数店舗統括の経験。新規出店や店舗立ち上げの経験が求められる場合がある。

年収 800～999万円



全国している大手飲食チェーン店の店長、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。



3～5年程度の飲食業界の店長やマネージャー経験。

年収 600～799万円



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。



小売や飲食店の店長職やアルバイトの人員管理、シフト管理の経験。

年収 400～599万円



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。

年収 ～399万円



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。



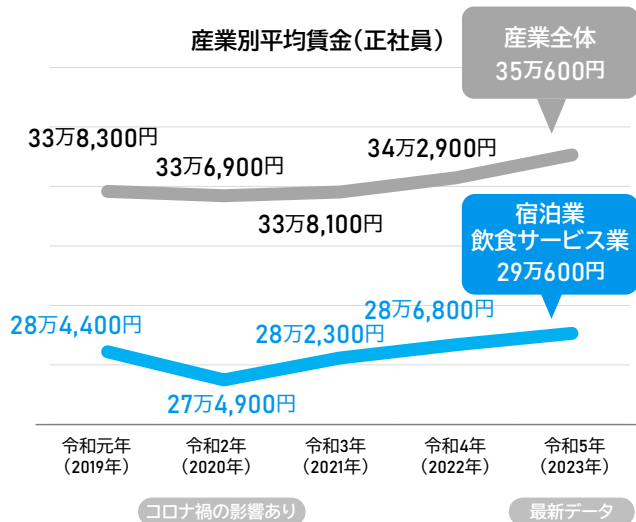
20代前半～30代前半で、高卒、専門学校卒が多い。

飲食店の店長・店長候補の賃金動向

大幅な賃上げや、休暇取得、人事制度改善など 従来の飲食店店長職のイメージを 払しょくする改革が続く

平均賃金は緩やかに伸長。年収上限を大幅に引き上げる企業も

飲食業界における正社員の平均賃金は上昇傾向にあるものの、長期化した新型コロナウイルス感染拡大による外食需要の縮小や、ウクライナ侵攻などに伴う原材料費の高騰によって大きな影響を受けているため、他職種と比較すると伸び率は緩やかです。一方で、大手企業を中心に店長職の大幅な賃上げに踏み切る動きも見られます。中には、成果に応じて年収の上限を高額に設定する企業も登場しており、労働力人口の減少が進む中で、優秀な人材の確保に向けた処遇改善が進んでいます。多くの企業では、転職直後は店長候補としての採用が一般的ですが、経験を重ねる中で成長に応じた投資が行われ、段階的な賃金上昇が期待できる環境が整いつつあります。



出典：出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より(所定内給与額、企業規模計10人以上)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき、「宿泊業、飲食サービス業」の正社員に限定した平均月収(所定内給与額)の推移です。「店長」という役割に限定されたデータではなく、「宿泊業、飲食サービス業」で働く正社員全体の平均です。

高利益を生み出す商品開発や新業態への転換が進み 店長職にもビジネス思考が求められるように

消費者の多くは価格上昇に敏感で、大幅な値上げが難しい状況のなか、飲食業界では各企業が店舗運営の効率化や高収益商品の開発や新業態への転換などに積極的に取り組んでいます。こうした動きに伴い、店長職に求められるスキルも一層多様化・高度化しています。顧客満足度を高めるサービス力に加え、効率的なオペレーション構築や利益拡大に向けた施策を主体的に推進できる“ビジネス思考”が求められるようになっていきます。トレンドの変化が激しい飲食業界ですが、改革を継続的に実行し、売上拡大と高い利益率を実現し続けられる企業では、今後も安定的な賃上げが期待されます。

長期休暇の取得推進や人事評価制度の明確化など、 多様な人材が働きやすい環境の実現へ

給与水準の引き上げに加え、店長職の労働環境改善にも取り組んでいる企業も少なくありません。人事評価制度の明確化や長期休暇の取得推進など、これまで飲食業界の店長職における離職要因とされてきた処遇面の課題改善が進み、「土日に休みづらい」「人員不足で長時間労働が常態化している」といったイメージのあった店長職の就業環境は、一部企業において改善の兆しが見え始めていると考えられます。また、中小から大手まで業界全体で門戸が広いと、未経験者や異業種からの転職など、多様な人材が挑戦・活躍しやすい環境へと、業界全体での改革が進んでいます。

継続的な賃金上昇を実現する 転職の視点とは？



AIの進化やリモートワークの普及によって、働き方は大きく変化しています。企業は人を増やす“数”の採用から、高いスキルを持つ人材を確保する“質”重視の採用へとシフトしており、賃金は上昇傾向にあります。しかし、上昇率は緩やかになりつつあり、今後も賃金上昇が続くかどうかは不明です。未来が不確実な中、求職者はどのような視点を持つべきなのでしょう。転職や採用、キャリアや人材活用等に関わる6名の専門家がポイントについて語りました。

ベンチャーや地方企業も 人材獲得に向け 賃上げを実施

佐藤：近年の賃金相場は、全体的に上昇傾向にあります。みなさんはそれぞれの観点からどのような変化を感じていますか。

黒澤：私は職業紹介に携わっていますが、ベンチャー企業や地方企業の給与水準の上昇が大きいと感じています。昔は、大企業と比較すると給料は抑えめなイメージがありましたが、近年は採用時に高い年収を提示する企業が増えている印象です。以前は年収400万円程度に抑えられているイメージがありましたが、近年は首都圏との給与格差が縮小しつつあり、地方企業でも年収800万円近い金額を提示する企業もあります。

水端：地方の新興企業などが都市部と同レベルの高スキル人材を求めていることも地方の賃金水準が上がっている要因の一つだと思います。リモートワークが普及したことで、都市部の高い給与水準を維持したまま、地方で暮らせるようになったことも大きいかもしれません。

米山：地方に住む個人にとっては選択肢が増えましたよね。その一方で、地方企業は大変です。人材獲得に際して、これまでの競争相手は地元企業を中心だったのに、今は都市部の大企業とも戦わなければなりません。求職者から選ばれるためには、給与の引き上げや人事制度の設計、リモートワーク対応などの処遇改善が急務です。しかし、それらの対応が追い付いていない企業も少なくありません。

水端：求人メディアを運営してい



参加者

- 1 佐藤 博樹
東京大学 名誉教授
- 2 栗田 卓也
株式会社マイナビ 社長室
キャリアリサーチ統括部 部長
- 3 黒澤 敏浩
株式会社ジェイエイシーリクルートメント 経営企画部 リサーチ支援室
プリンシパルアナリスト
- 4 水端 雄大
エン株式会社
中途採用支援事業部 制作部
審査室 室長
- 5 米山 綾子
パーソルキャリア株式会社
プロダクト&マーケティング事業本部
データビジネス統括部
調査グループ マネジャー
- 6 芥川 巨樹
ディップ株式会社 BizOps本部
クオリティ統括部
クオリティ推進部 部長

る我々としては、特に給与の引き上げは重要課題だと感じています。今は応募者側が仕事を選びやすい状況なので、「職場風土がいい」「有給休暇が取りやすい」などソフト面の魅力をどれだけ打ち出したとしても、給与などのハード面の条件が競合に劣ると、応募すらないこともあります。私たちも、企業に「この給与だと、求人を掲載しても、応募は期待できないかもしれない」と、予めお伝えすることが増えました。

佐藤：これまで「給料は高くないけれど、すごく働きやすいですよ」という打ち出しで採用できていたかもしれませんが、今は賃金を確保したうえで働きやすさを訴える必要があるということですね。ただ、地方企業に限ったことではありませんが、ビジネスモデルの制約上、どうしても給与をすぐに上げられない企業もありますよね。

水端：そういった企業では、福利厚生の実施や副業の容認、柔軟な働き方などを再設計する取り組みを行っています。業務を分解して、週3日勤務や短時間雇用にすることで、就業機会が少なかった主婦層やシニア層にもチャンスを広げています。



佐藤：転職年齢の変化などはどうでしょうか。

米山：企業としては30代を希望されるケースが多いのですが、実際には40代、50代の転職が増えています。以前は50代の転職については、ヘッドハンティングや知人紹介などが中心でしたが、最近は50代の方も一般の転職市場で評価されるようになったと思います。高いスキルや専門性をお持ちの方は以前よりもさらに良い条件で転職できるようになっていると思います。

賃金アップのカギは交渉力と環境選択

佐藤：求職者が転職を通じて給与を上げるためには、どうすれば良い



のでしょうか。

米山：「転職＝給与アップ」という期待を持たれる方は非常に多いですが、伸びしろは数十万～数百万円まで、人によって異なります。大きな給与アップを狙うのであれば、戦略が必要です。業界や職種を変えたり、アピールの方向性を変えたりすることも有効です。

黒澤：私はまず、給与交渉が重要だと考えています。例えば、在職中に複数企業の選考を受けると「現職ではこれだけもらっていて、検討中の他社からはこれだけのオファーをされている」と具体的な金額提示ができるため、年収を上げるための条件交渉がしやすいと思います。また、転職時にスキルをアピールすることも重要です。例えば「英語ができる」と言えるだけで選択肢が増えて、年収が100～200万円も上がることもあります。

佐藤：今はさまざまなAIツールもあるので、完璧な英語力は必ずしも必要ではなく、判断力や読み書きができるレベルで充分ということも増えてきていますよね。流暢でなくても、「英語に抵抗がない」「使う心構えがある」という姿勢が評価されるケースもあると聞きます。

黒澤：そうですね。自信を持って「できる」と言えるマインドがあると強いと思います。

栗田：AIを活用できる人材の需要も数年で急速に高まっています。「プロンプトを扱える」、「AIツールを使いこなせる」といった人材が歓迎されるようになりました。少し前までは「仕事にAIを使うなんて」という雰囲気もありましたが、今では多くの企業が積極的にAIを活用していますし、企業もリスクリングへの投資に積極的です。柔軟にスキルを更新できる人ほど給与水準が上がる傾向にあると感じています。



佐藤：環境の変化は激しいので5年後にどのようなスキルが必要になるかはまだ分かりません。だからこそ、必要となった際に新たな技術やスキルを柔軟に身につけられる学習習慣の有無がポイントにもなりそうですね。今までの知識や経験に固執せず、時にはそれらを捨てることもしながら、面白いと感じることを学び続ける好奇心も重要だと感じます。

黒澤：そうですね。それに加えて、有利になる方向へ変化することも



有効です。賃上げが期待できる業職種への転換はもちろん、人事評価制度との相性も大きな要素になると思います。

転職を機に在職企業との交渉が進むケースも

佐藤： 転職市場が活発になるほど、企業は内部人材の確保にも注力する傾向があると思います。賃金を上げるために、個人が在職中の企業と交渉するようなケースもあるのでしょうか？

黒澤： 退職を申し出た社員に昇給等を提示するカウンターオファーをする会社が増えている印象があります。以前は“転職活動＝裏切り行為”と見られることもあり、裏切り者の給料を上げるなんて……という雰囲気がありましたが、今は以前に比べると一般的になりつつあると思います。

米山： 給与を上げられなくても、「ポジションを変える」、「副業を認める」といった形で引き止められることも多いようです。以前は、退職を

申し出てから、実際に会社を辞めるまでの期間は概ね1カ月ほどでしたが、現在は3カ月ほどかかることも少なくありません。

水端： 入社者の給与だけが見直された結果、中途入社者と既存社員との間に賃金格差が発生してしまって、不満から離職に繋がるというような話もよく耳にします。企業は中途採用者の賃金だけが高くなりすぎていないかという点にも留意しなければならないと思います。

栗田： 既存社員のケアという観点では、成長実感を持ってもらうことも重要な要素です。キャリア教育を受けて育ってきた若い世代の中には、賃金だけでなく、自己成長を重視する傾向が見られます。今の職場でどのような成長が可能なのかをしっかりと理解してもらい、成長実感を持てるようにする取り組みも有効だと思います。

芥川： 当社が2024年に行った調査によると、新人の頃は成長を感じやすいため仕事で得られる幸福感が高いのですが、入社3年目頃から

40代に向っては下降傾向にあることが分かりました。そういったサイクルに合わせたケアは必要だと思います。

成長可能性のある環境を選択するために

佐藤： 今後の賃金や転職市場の変化について、どのように見えていますか。

黒澤： 賃金が上がっても物価上昇のスピードがそれ以上であれば、実質的な価値は低下します。だから、企業もどれだけ賃上げを実施するかについては、物価動向を見ながら考えざるを得ません。

栗田： 今後も賃金が右肩上がりであり伸び続けるとは限らないだろうと見ています。ここ数年、政府の後押しも受けて賃金は上昇傾向にありましたが、上げ幅は徐々に緩やかになっています。企業も賃上げの限界が近いのではないのでしょうか。

佐藤： 今後については、AIの活用も大きなキーワードになっているように思うのですが、その点についてはいかがですか。例えば、AIの進化によって企業が必要とする人員数は減るかもしれませんが、技術やツールを活用できる高スキル人材の需要は高まるでしょう。企業は人員を“数”で確保するのではなく、“質”を上げる方向へシフトすることになっていくと思います。そんな中で転職希望者はどのような視点を持つべきでしょうか。

水端： これまで「テクノロジーを活用するよりも人を採用したほうが安い」と考えていた会社も、人材不足や急速な技術革新によって、テクノロジーの活用を選択することが現実味を帯びてきたのではないのでしょうか。将来に向けた変化に対応できる企業かという点は会社選びにおいて重要だと思います。



芥川： 中核人材を残しながら、AIを活用した業務改善やDX推進を通じて、外部リソースやアウトソーシングも巧みに活用し、少ない人員でも成果を出せる企業がこれからの時代で勝ち残ると思います。

栗田： AIが発展しても、最終的な判断をするのは人です。だからこそ、自分が判断できるような専門領域を持てる仕事や会社を選ぶと良いと思います。20代のうちに領域を選んで、30～40代で経験を重ねるような選択ができると非常に良いのではないのでしょうか。

黒澤： 私も未来予測が不確実な時代だからこそ、経験を積んで、判断力を養っておくことが重要だと思います。しかし、どれだけ頑張っても給与構造自体が低い企業では限界があります。そういった点ではやはり、「賃金上昇の余地がある業職種か」という観点を持って仕事を選ぶことは極めて重要です。

米山： さらに技術が進んで、AIが判断までできるようになったとしても、実行に移さなければ企業は競争に勝ち残っていきません。実行力の

ある会社かどうかという視点も重要だと思います。とにかく先が読めない時代なので、個人も目先の賃金だけに捉われず、今後訪れる変化の中で柔軟に動けるような志向を持ち、勝ち残れる環境を選ぶことが結果的に自身の賃金を上げることにつながっていくはずです。

変化の時代だからこそ 変わらないものを見極めて選択する

栗田： そういった要素に加えて、会社が向かっていく方向性や大切にしているビジョン、理念といった、いわゆるパーパスのような要素が「自分の価値観にフィットする」と感じられる会社を選ぶことも重要だと思います。賃金が今後も上がり続けるかどうかは不確実ですが、会社の姿勢と自分の価値観が一致していれば、長期的なやりがいやモチベーションに繋がってくるはずです。変化の時代だからこそ、変わらないものを見極めていくことも必要です。

水端： 仕事は人生における約1/3の時間を占めると言われます。だか

らこそ、仕事を単なる“お金を稼ぐ手段”としてだけ捉えるのは非常にもったいない話です。今は多様な選択肢があり、自分はどんな仕事がしたいのか、どんなことにやりがいをを感じるのかという視点で、仕事選びができるようになっていきますから。

芥川： 価値観の多様化によって、働き方も生き方も“大選択時代”になっていると言えます。「年収を上げたい」、「自分の価値を高めたい」と思う人もいれば、「給料が下がらなければいい」、「現状維持でいい」と考える方もいます。自分らしい選択ができるようなサービスを提供することが私たち人材サービスの役割でもあると考えています。

佐藤： 未来は不確実ではありますが、変化に合わせて学び続けながら、ビジョンなど変わらないことも考慮していけると良い仕事選びに繋がります。また、企業は人材確保のための賃金の見直しだけではなく、働き方・制度・理念の表明などもしていくことでより良い採用に繋がるかもしれません。本日はありがとうございました。



転職賃金相場 前年比増減率

■ 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	下限	上限	下限	上限	下限	上限	下限	上限	下限	上限
1 経理財務	119.0	103.3	133.3	92.9	100.0	120.0	119.0	96.0	125.0	109.1	154.8	119.8
2 人事	117.6	100.0	121.3	100.0	110.6	110.0	187.7	109.1	120.0	109.1	130.0	100.0
3 法務	117.6	93.8	121.6	100.7	126.1	120.0	187.7	100.0	120.0	100.7	130.0	100.0
4 経営企画	117.2	100.0	105.7	110.1	92.3	85.7	84.5	105.9	141.8	100.0	129.3	107.1
5 広報	100.0	100.0	120.3	94.2	—	—	—	—	—	—	—	—
6 コンサルタント	90.9	104.0	76.0	111.1	85.7	109.1	175.0	75.0	113.3	109.1	95.2	102.0
7 Webマーケ	116.7	100.0	142.9	100.1	—	—	—	—	—	—	—	—
8 IT(Web/アプリケーション)	110.0	100.0	96.3	93.8	101.3	100.0	103.3	86.7	100.0	90.9	91.0	104.2
9 IT(ネットワーク)	112.0	100.0	65.8	93.8	111.7	100.0	59.4	108.3	87.7	100.0	115.9	92.3
10 IT(セールスエンジニア)	100.0	100.0	200.0	100.0	120.4	85.6	203.4	80.3	71.4	100.0	140.0	83.3
12 エンジニア(機械設計)	100.0	100.0	94.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	93.8	90.7
13 エンジニア(電気・電子回路設計)	133.3	110.0	100.6	107.3	136.7	100.0	141.2	102.7	133.3	100.0	114.6	100.0
14 エンジニア(組込・制御ソフトウェア開発)	133.3	104.4	117.6	108.3	150.0	100.0	106.4	100.0	140.0	100.0	135.7	101.3
15 法人営業(IT)	133.3	100.0	88.8	120.0	178.0	120.0	114.7	98.8	160.0	115.4	95.0	100.0
18 法人営業(メーカー)	100.0	109.1	106.7	108.3	114.3	100.0	125.0	120.5	114.3	110.0	100.0	107.8
19 施工管理	116.7	110.0	198.1	100.0	109.7	100.0	165.5	109.1	106.0	100.0	183.8	100.0
A 介護(施設・訪問)	96.0	95.0	112.0	92.2	98.6	91.4	97.6	108.3	110.8	88.0	132.0	106.2
B 物流ドライバー(長距離・宅配)	100.0	103.4	142.7	102.0	87.5	100.0	150.5	103.2	86.3	100.0	142.9	95.4
C 飲食店の店長・店長候補	100.0	100.8	141.5	100.0	112.5	105.0	100.0	114.3	116.7	101.6	141.7	100.0

※11/セキュリティエンジニア、16/法人営業(金融・保険・不動産)、17/法人営業(マスコミ・広告・レジャー・その他サービス)は、本年度新たに追加した職種であり、前年比は掲載しておりません。

編集後記

「転職賃金相場」の活用を期待します

佐藤 博樹

東京大学名誉教授



「転職賃金相場」は、主に三つの方法で活用できます。第一に、働く人が自分の担当職種の給与を、転職市場における同職種の水準と比較することで、現在の給与が適正かどうかを判断できます。第二に、より高い給与水準を目指すために、どのような経験やスキルを身につけるべきかを知る手がかりになります。第三に、求人企業にとっては、採用したい職種について、求めるスキルや経験に応じた賃金相場を把握し、提示する給与水準の目安として活用できます。

さらに今年度は、新たに二つの情報提供を追加しました。一つ目は、経理・財務、人事、法務といった管理部門系の職種、金融・保険・不動産業の法人営業職、ITエンジニア(Web/アプリケーション)を対象とし、賃金水準や転職動向、今後の見通しについて解説するコラムです。二つ目は、社会経済環境の不確実性が高まる中で、今後の賃金や転職の方向性、そして働く人に求められる変化への対応力について、人材業界の専門家が議論した座談会の記録です。これらの情報により、働く人と企業の双方が、より適切なキャリア選択や採用判断を行うための材料を得ることができます。

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(株式会社インディードリクルートパートナーズ 取締役常務執行役員)
大久保 幸夫	株式会社職業能力研究所 代表取締役 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
芥川 巨樹	ディップ株式会社
明島 寛之	株式会社ワークポート
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
水端 雄大	エン株式会社
山本 哲也	株式会社インディードリクルートパートナーズ
米山 綾子	パーソルキャリア株式会社

(事務局 渡部 大輔 福岡 由季子 井指 麻里子)

2025.12.1現在



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

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