

給与調査 2019

日本

ROBERT WALTERS

“

当社にとって最も大切なもの。それは「人」です。候補者も、企業も転職・採用アドバイザーの私たちに長い間変わらぬ信頼を寄せてくださっています。

”

WELCOME TO ROBERT WALTERS

スペシャリスト専門の人材紹介会社



ロバート・ウォルターズ
最高経営責任者

69%

当社ビジネスの69%
が正社員、31%が契
約・派遣の人材サービ
ス事業です。

人材紹介事業のグローバルリーダーとして、私たちは当社の存在意義を明確に意識しています。個人と組織が自らの可能性を最大限に引き出す。その力の源であること。これが私たちの存在意義であり従業員が33年もの間、毎日続けてきたことでもあります。

当社にとって最も大切なもの。それは「人」です。転職希望者、企業の採用担当者、その間を取り持つ者。候補者も、企業も転職・採用アドバイザーの私たちに長い間変わらぬ信頼を寄せてくださっています。私たちは、キャリア形成と優れたチームの構築を支援することでその信頼に応えられるように努めています。当社のチームワーク重視の文化とコンサルタントの非歩合給制が、お客様へのサービス品質を最優先にとらえることを可能にしています。

当社を通じて転職された方は、次のキャリアステップを考える際にもロバート・ウォルターズを頼ってください。候補者とのこうした関係性はクライアント企業に優秀な人材をご紹介します続けられる理由のひとつでもあります。また、幅広い業種・職種の人材採用・転職の支援実績をもとに採用・給与の最新トレンドなど、インサイトの提供も行っています。

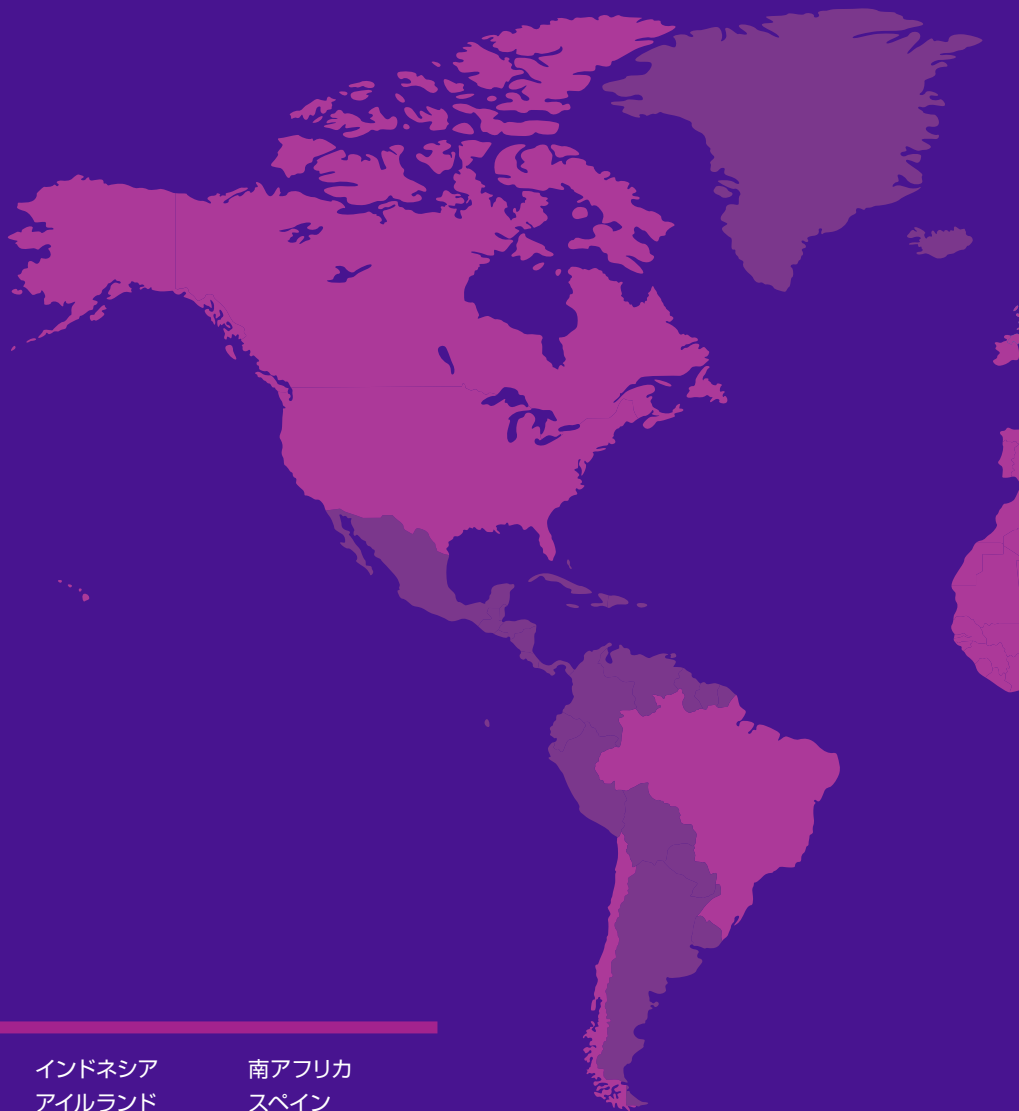
ビジネス自体はグローバル全域で展開していますが、各国の現地トレンドに関する深い見識・洞察を提供できることが重要だと考えています。そのために、当社の従業員の採用では地元文化と市場を深く理解する人材の現地採用にこだわっています。こうした取り組みが私たちを競合他社から区別し、グローバルビジネスを牽引するクライアント企業にとっての信頼できる採用パートナーで在り続けられることを嬉しく思います。

ロバート・ウォルターズ

ロバート・ウォルターズ 最高経営責任者

GLOBAL REACH, LOCAL EXPERTISE

■ 当社拠点のある国



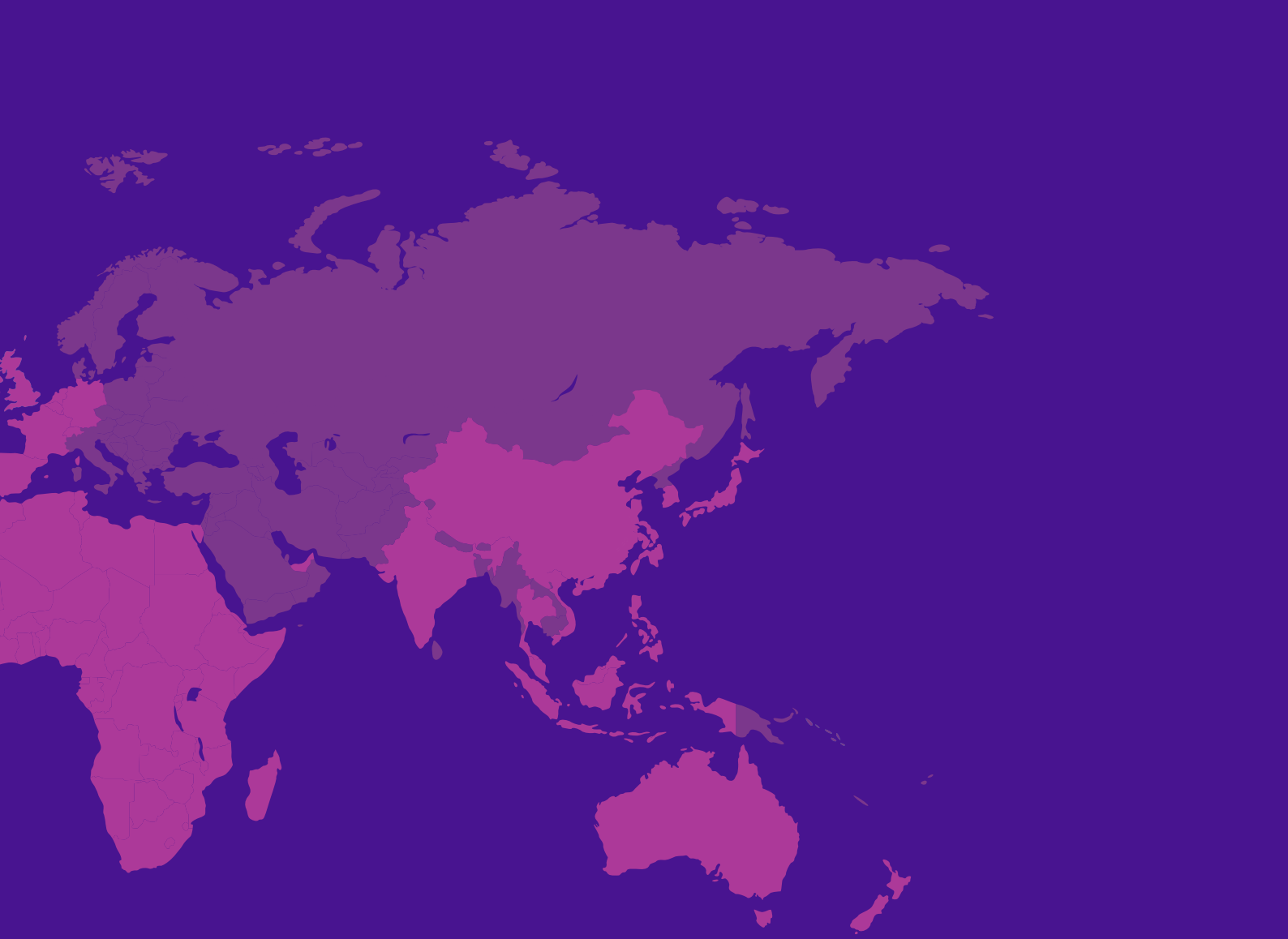
29

世界29カ国で
人材紹介事業を
展開しています。

オーストラリア
ベルギー
ブラジル
カナダ
チリ
中国
フランス
ドイツ
香港
インド

インドネシア
アイルランド
日本
韓国
ルクセンブルク
マレーシア
ニュージーランド
フィリピン
ポルトガル
シンガポール

南アフリカ
スペイン
スイス
台湾
タイ
オランダ
アラブ首長国連邦
イギリス
アメリカ
ベトナム



DOWNLOAD OUR SALARY SURVEY BOOKS

世界各地の採用・給与動向は9ページのGlobal Trendsをご覧ください。日本についてのさらに詳しいレポートは11ページよりご覧いただけるほか、諸外国・地域の給与調査2018を当社ウェブサイトよりダウンロードいただけます。

- オーストラリア & ニュージーランド
- ブラジル
- カナダ
- ヨーロッパ
- 中国 & 東南アジア
- 韓国
- 中東 & アフリカ
- イギリス

Download your copy today by visiting
www.robertwalters.com/salary-survey



OUR SERVICE

複雑化を続ける世界の人材サービス市場のなか、ロバート・ウォルターズ・グループでは中途採用のトータルソリューションを提供しています。

当社が取り扱う主な業職種:

- 財務・会計
- 金融サービス
- 工業
- 人事
- 法務
- マーケティング
- 営業
- 秘書・サポート
- サプライチェーン・調達
- テクノロジー

WHAT MAKES US DIFFERENT

ニーズに寄り添ったコンサルティング・サービス

1. サービス品質へのこだわり

採用企業各社、転職希望者の皆様と長期的で良好な関係を築くことに注力しています。転職のご相談を受けた候補者一人ひとりには、アドバイスを通じて将来を見据えたキャリアステップをサポートしています。業界屈指の優秀な人材を企業各社に紹介し続けるためにも大切なことだと考えています。

2. スペシャリスト

コンサルタントの採用では、担当業界での経験も重要視しています。各業界での経験があれば求人の詳細を十分に理解できるのに加えて、その業界でのネットワークも十分なため、ニッチなスキルセットを備えた希少性の高い人材へも転職のご提案がしやすくなります。

“ ロバート・ウォルターズは当社のためにとても優秀な人材を見つけてくれました。フレンドリーで、迅速に対応してくれるので、とても距離感の近い存在です。これまで数多くのリクルーターと仕事をしましたが、ロバート・ウォルターズのチームは間違いなく私のお気に入りです。

カルム社 共同創業者
マイケル・アクトンスミス
(アメリカ)

”

“ ロバート・ウォルターズはプロフェッショナルです。仕事は細部まで徹底されていて、レスポンスの早さにも満足しています。要件を満たした候補者を紹介してくれたおかげで、優秀な人材を採用できました。

DBS銀行
データ・マネジメント&
アナリティクス部門
バイスプレジデント
ヘンリー・ルー
(香港)

”

“ ロバート・ウォルターズのチームは業種・職種の専門知識に富んでいました。募集・採用プロセスを具体的に説明してくれて、人材市場の動向・候補者が転職で重視するポイントなど、採用を成功させるのに有用なアドバイスを提供してくれました。

ARTC
シニアHRアドバイザー
サム・レイノルズ
(オーストラリア)

”

3. 個人歩合報酬の撤廃

当社ではチームへの歩合報酬を個人で分け合うチームベースのコミッションモデルを採用しています。個々のコンサルタントにコミッション（歩合報酬）を与える他の人材紹介会社と当社はこの点でも異なり、お客様（採用企業・候補者）第一の姿勢を貫くことができます。このシステムの下では、コンサルタントによる候補者情報の独占を防げることから、常に最も適した、優秀な候補者を企業各社にご紹介できます。

4. 人財と企業文化

ロバート・ウォルターズでは従業員に対しても長期的、国際的なキャリア形成を訴求しています。従業員の定着率を高く保つことにより、採用企業にも継続的なサービスが提供できます。上級管理職（役員）が平均勤続17年の当社出身者ばかりなことひとつの証です。

5. イノベーション

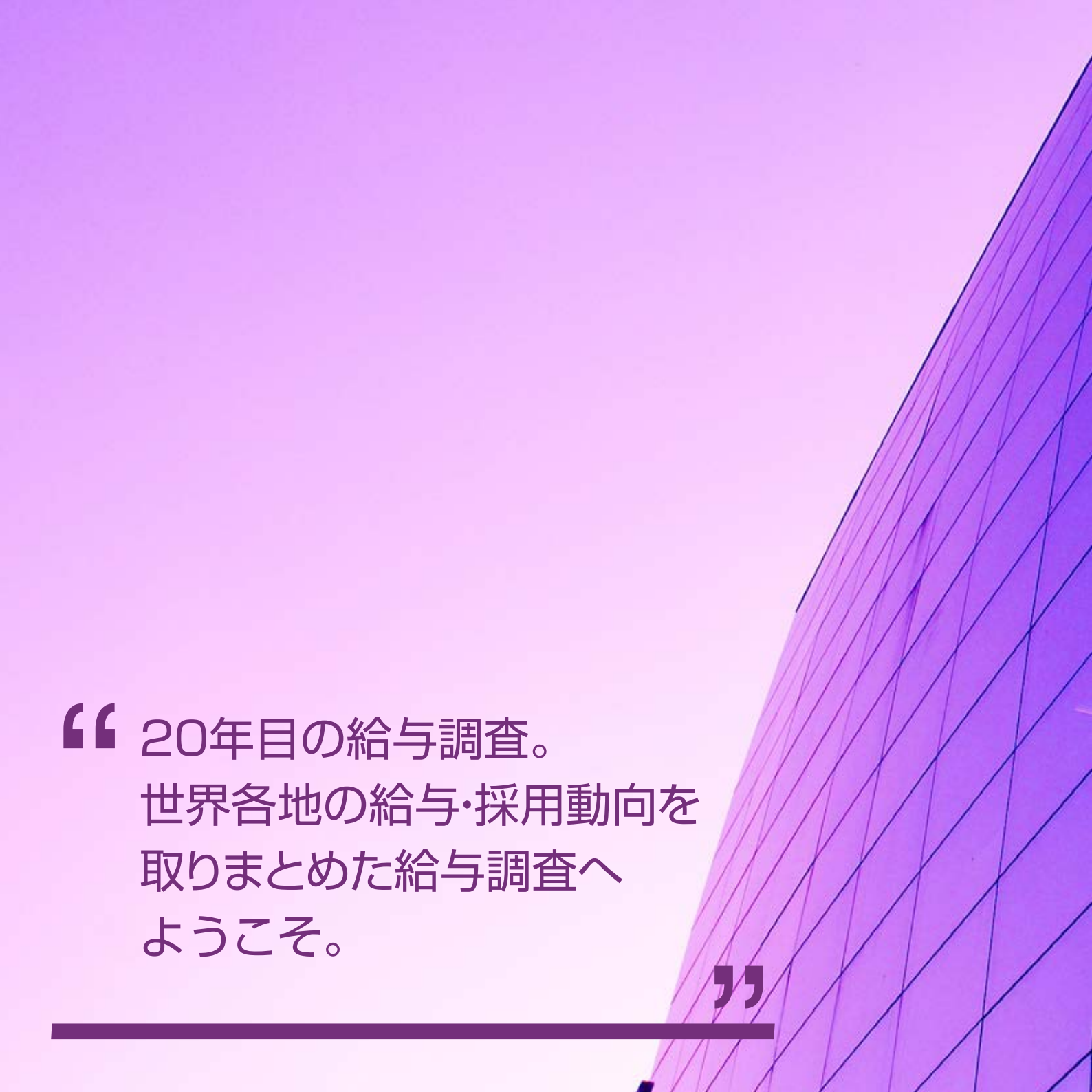
当社は業界他社に先駆けてRPO事業をはじめた初の人材紹介会社でした。ラグビーのプリティッシュ・アンド・アイリッシュ・ライオンズの協賛のような業界初のスポンサーシップやブランディングでも業界をリードしています。

6. 長期的な展望

私たちの戦略は、海外事業の拡大と取り扱う業職種の増幅を通じて有機的な成長を続けるというものです。経済状況が良くないときでも、常に市場への投資を続けることで当社のプレゼンスを維持しています。

7. トータルソリューション

正社員の人材紹介から、契約・派遣事業、人材採用アウトソーシング（RPO）まで、中途採用のトータルソリューションを提供しています。



“ 20年目の給与調査。
世界各地の給与・採用動向を
取りまとめた給与調査へ
ようこそ。

”

ABOUT THE SALARY SURVEY

ロバート・ウォルターズ20年目の給与調査へようこそ。

ロバート・ウォルターズは世界で初めて、世界各地の給与・採用動向を取りまとめたグローバル給与調査を発行した人材紹介会社です。今年も最新のレポートをご覧に入られることを光栄に思います。

給与調査 2019では当社の事業が及ぶ世界各地で2018年に見られた採用活動をもとに正社員および契約・派遣社員の採用動向を分析し、2019年の見通しとあわせて解説します。

GET IN TOUCH

各業界の給与・採用動向について、より詳しい情報をお求めの方は、当社の担当コンサルタントにぜひお問い合わせください。東京・大阪オフィスの問い合わせ先はP49に記載しています。

GLOBAL TRENDS



ジャイルズ・ドーベニー
副最高経営責任者

GLOBAL OVERVIEW

世界の採用需要は2018年も堅調に推移しました。景況感のもと各国では採用数の増加が報告されました。引き続き多くの市場では候補者不足に直面しました。なかでも、母国語と英語を操るバイリンガルで、デジタルスキルを備えたプロフェッショナルの不足は特に顕著でした。

ヨーロッパの採用市場は1年を通じて勢いが増し、フランスではプロビジネス政策の一環で雇用規制緩和に踏み切ったことを受け、多くの業界で事業投資と雇用が増加しました。

ベルギーではビジネスの拡大が目立ち、ドイツとアイルランドでは分野を問わず採用数が増加しました。スペインではバイリンガルの候補者の需要が高く、なかでもバイリンガルの会計・人事スペシャリストの需要は特に高まりました。

経済活動の弾みを受けて、オランダの採用市場は候補者優勢の売り手市場に転じました。若手～中堅層の人材不足は特に深刻でした。ヨーロッパ圏の他国とは異なり、スイスではわずかに採用数が伸びる程度に留まりました。

EU離脱の波及で不確実性が続くイギリスでは、転職に消極的なプロフェッショナルが多く、採用元各社は厳しい候補者不足に直面しました。IT分野は成長を続け、積極的な採用活動が見られました。

アフリカでは国際的なベストプラクティスを採用して国有化政策を支持しようといった企業姿勢が広がり、海外経験を持つプロフェッショナルへの需要が高騰しました。中東でも国有化プログラムの推進に向けて各社が国内の人材を積極的に採用しました。

インドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムでの急速な需要増を受けて2018年の東南アジアの採用市場は活発でした。対外直接投資(FDI)の増加と、相次ぐ多国籍企業の参入もこの活況を支えています。対して、シンガポールとマレーシアでは、プロフェッショナルの数よりもスキルを備えた質の高い人材の採用に重点を置いた、控え

めで安定した採用活動となりました。

日本では国際経験を持ったバイリンガルの候補者を巡る企業間の獲得競争が激化し、人材不足感がさらに強まりました。2019年も業界を問わず採用市場の候補者優勢が続くでしょう。

2018年に著しい経済成長を経験した中華圏全域では、採用元各社のビジネス好調が活発な採用活動に繋がりました。

オーストラリアとニュージーランドでは2018年も採用需要の伸びと緩やかな給与増加が見られましたが、2019年に向けて賃上げの圧力が高まっています。

KEY TRENDS

デジタルスキルの世界的な不足

デジタル・ITに関わるスキルセットへの引き合いが世界全域で強まっており、2019年も減速の兆しは見られません。

“

2019年も人材不足の継続が見込まれるなか、採用プロセスの合理化が有効性を増します。審査期間を短縮することで、優秀な人材の採り逃しを防ぐことが重要です。

”

オーストラリアでは多くの業界でデジタルトランスフォーメーションが普及し、開発担当者とデジタル担当者の需要が継続的に増加しました。東南アジアでもデジタル化とサイバーセキュリティの導入が広がり、ビッグデータやAIを扱うスペシャリストへの引き合いが非常に強まりました。

サンフランシスコではブロックチェーン & 仮想通貨分野が経済成長を牽引しました。機械学習やAIといった先進技術のスタートアップ企業が引き続き優秀な人材を引き付けました。日本では全業種でデータ活用に関わる仕事、AIの開発・導入・インフラに関わる仕事が急増しました。

中華圏全域ではハイテク産業またはデジタルトランスフォーメーションの経験を積んだトップレベ

ルの人材に対する需要が供給を大幅に上回りました。発展の順調なイギリスのIT業界でも候補者不足は深刻で、各社はソフトウェア開発者・エンジニアを巡る競争の激化に直面しています。

高まるリスク&コンプライアンス人材の需要

金融サービス分野の採用動向は地域によって異なりましたが、リスク&コンプライアンス人材、法務人材に対する需要は世界的に高まっています。

イギリスとオーストラリアでは金融規制の厳重化が、コンプライアンスとリスクの専門人材に対する高い需要をもたらしており、これは2019年も続くことが見込まれます。

ドイツとアイルランドでは2019年のイギリスのEU離脱にともなって、規制遵守に携わるリス

ク・監査・コンプライアンス・法務人材の需要がさらに高まることが予想されます。

採用アドバイス

2019年も人材不足の継続が見込まれるなか、採用プロセスの合理化が有効性を増します。審査期間を短縮することで、優秀な人材の採り逃しを防ぐことが重要です。採用担当者は、会社の経営理念・戦略・価値観を面接の段階で明確に説明することが必要です。競争相手も引き離すことができるでしょう。候補者のスキルセットが要件を満たさない場合は、仕事熱心で適応・学習能力の高い人材かを判断し、そうであれば前向きに採用を検討するのが有効です。競争力のある給与の提示はもとより、人材開発・研修、福利厚生ベネフィット、柔軟な働き方、企業のブランド力の向上への積極的な投資も重要です。



デジタル・ITに関わるスキルセットへの引き合いが世界全域で強まっており、2019年も減速の兆しは見られません。



JAPAN

2000年に東京オフィス、2007年に大阪オフィスを設立して以来、ロバート・ウォルターズ・ジャパンは主に外資系／日系グローバル企業におけるバイリンガルの転職／採用支援で18年以上にわたり信頼と実績を築いてきました。日本では正社員だけではなく、契約／派遣社員にも対応しています。世界有数のグローバル企業をはじめ中小企業やスタートアップ企業に至るまで、幅広い企業の求人を取り扱っており、専門分野は金融、不動産、製造、自動車、エネルギー、化学、IT、オンライン、小売、ヘルスケア、サプライチェーンなど多岐に渡ります。

“

専門知識や経験が鍵を握る仕事、人の手を介すことが付加価値に繋がる仕事では人材需要が高まっています。

”



ジェレミー・サン普森 ロバート・ウォルターズ・ジャパン 代表取締役社長

有効求人倍率は上昇を続け、1.6倍という44年ぶりの最高値に達しています。

Society5.0というキーワードとともにスマート社会のコンセプトが緩やかに広がり、2018年はあらゆる産業でデータ活用やAI開発／導入、クラウドなどのインフラに関わる求人が急増しました。自動運転、スマートサプライチェーン、インダストリー4.0などIoT技術の開発／導入が進むなか、通信インフラ整備の鍵となる第5世代移動通信システム(5G)実現に携わる求人も目立ちました。

RPA・ロボット・機械学習などの先進技術の導入による自動化(オートメーション)が広まるのと同時に、2018年は大手金融機関などでは、一般事務職の席数を段階的に減らす動きも見られはじめました。しかし、大多数の企業では自動化によって従来の職種・ポジションでの業務効率を改善し、収益に直結する仕事などに人知を集約

できる環境を整えることで、従業員のワークライフバランスを改善しながらビジネスの競争力を伸ばしています。また、自動化に関わる技術の開発・導入・運用を担う仕事も多く創出されているほか、データ・情報をもとに戦略を編み出すなど、専門知識や経験が鍵を握る仕事、人の手を介すことが付加価値に繋がる仕事では人材需要が従来以上に高まっています。

2018年はフィンテックの台頭など産業構造の変化が現実味を帯びた1年でもありました。フィンテック事業では仮想通貨、ファンドなど金融ビジネスに明るい銀行出身者やアプリケーション開発者の採用が目立ったほか、仮想通貨事業でのサイバー攻撃騒動を受けて監査／内部コンローラー／コンプライアンスの増員に踏み切る企業が相次ぎました。また、GDPRを受けてセキュリティ強化の意識が高まり、セキュリティ人材やセキュリティ商品の営業を担う人材も需要が高まっています。

業界に隔てなく、市場での競争力を高めようとデータサイエンティストを確保・活用したい考えを示す企業も急増しています。また、働き方改革の成立を追い風に、生産性向上を目的にRPA・ロボット・機械学習技術の活用速度が高まり、これらの先進技術を扱うエンジニア、コンサルタント、営業職の需要も高まっています。このトレンドに付随して、専門人材の給与相場は続伸しており、2019年は過去最高レベルの伸び幅に達することが見込まれます。

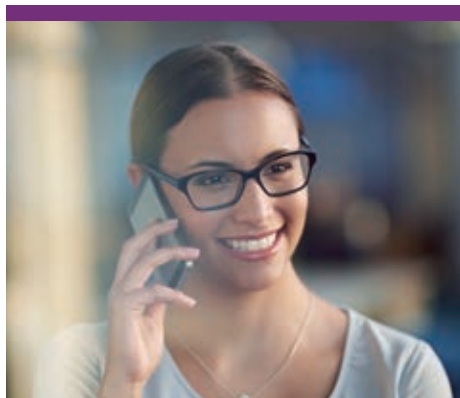
東京オリンピックを目前に、全国的な訪日観光客需要の好調を受けて消費財・サービス分野でも営業職、マーケティング職などの需要が高まっているほか、日・英の2カ国語が扱えるホスピタリティ分野のスペシャリストは需給の逼迫が顕在化しています。統合型リゾート実施法(カジノ法案)の成立を受けて、カジノ・エンターテインメント施設、周辺の宿泊・MICE・商業施設開発の計画が進めば、外国人客の対応を担えるバイリンガルのホスピタリティスタッフの大規模な採用活動に繋がります。営業職、マーケティング職、ジェネラルマネジャーなどのポジションでも人材

需要が膨らみ、新規参入各社の採用活動時期が重なれば、人材獲得競争に至ることが予想されます。

先述の技術革新に加えて、国内企業の海外事業の拡大、海外拠点の増強と外資系の新規参入・国内事業拡大、クロスボーダーM&Aの増加などグローバル化の流れも加速しています。そのため2018年も業界に隔てなく広範な領域で、グローバルのビジネス慣習と英語・日本語に堪能なグローバル人材を採用したいという企業が多く、業界／職種での専門的知識・スキルと経験を備えたグローバル人材の需要は特に高く、昨年までに続き需給は逼迫しています。外国人留学生の増加、留学生の日本語力・学力の向上などを背景に一部の仕事では外国籍人材の採用には緩やかな増加が見られます。

しかし、景況感とグローバル化を追い風に高まり続ける国内のグローバル人材需要に対して供給数は圧倒的に足りないため、2019年も採用市場は売り手優位の傾向が高まることが予想されます。優秀な人材を採用するためには、競争力のある報酬はもとより、自社のビジョンと成長性、技術革新への投資、自社内でのキャリアパス、研鑽を積める環境、仕事の面白さなどを審査・選考の過程で候補者に売り込むことが一層重要になるでしょう。

OVERVIEW



69%

1年以内の転職を計画

財務・会計

金融サービス

2018年はフィンテック事業会社の採用が急増しました。仮想通貨、ファンドなど金融ビジネスに明るいことが評価され、多くの銀行出身者がフィンテック分野に転職しています。仮想通貨を巡ってはサイバー攻撃による流出の騒動を受けて、金融庁が規制を厳重化していくことが見込まれるため、各社は規制遵守に向けた体制強化に踏み切りました。仮想通貨大手では、監査人材、内部コントローラーを大量採用しており、この

動きは2019年はさらに広がることが予想されます。新興・成長分野のため経験・知識に富んだ即戦力人材を求める一方で、経営陣が比較的若いことやテクノロジーへの精通度といった都合などから年齢層に対する要求も明確です。一方で、大手金融機関に比べ採用予算は限られるケースが多くとも、将来性やビジネスの面白さを決断材料に転職を決める若手～中堅人材も少なくなく、フィンテック各社では比較的順調に人材を獲得できています。

2018年の金融機関での財務・会計関連職の採用活動は欠員補充が大部分を占めました。外資系投資銀行などでは、高い英語力への要求と同時に金融庁の対応を含む仕事など日本語力の要るポジションのみを欠員補充するなどして組織のスリム化が進んでいます。生産性向上の意識が高まるなか、RPAなど最新技術を導入して迅速なビジネスを可能にする体制を築く動きが財務・会計領域でも広がっています。そのため各社はデータとテクノロジーに明るい専門人材を求め、2018年は財務プロジェクト、監査プロジェクトなど個々のプロジェクトでデータアナリストの採用に積極的です。プロジェクトマネジメントオフィス（PMO）でも財務人材の求人も散見されます。

保険業界でも異業種からの保険事業参入が見られるのと同時に保険大手各社がインシュアテックによる合理化・効率化に着手したことから、2018年は保険業界での実務経験を持つ財務・会

計・監査人材を求める求人が常に出ていました。活発な採用活動は2019年も続くことが予想されます。

日本語と英語を扱える若手の公認会計士への需要が高いなか、人材プールは小さく、供給が需要に追いつかない状況が続いています。課長クラス以上など上層部の候補者は比較的多いものに対して、現場を担う若手のバイリンガル会計士は少ないのが現状です。金融業界のみならず、あらゆる業界で会計士が必要なため、優秀な候補者1名に対して、3社以上オファーが出るといったケースも増えています。IT企業、製薬会社など成長性の高い分野では金融業界に引けをとらない給与額を提示する企業も多く、優秀なバイリンガル会計士を巡る人材争奪戦が加熱しています。また業務成績の良い社員には基本給だけでなくボーナスでも待遇差をつけようといった動きも同時に広がっています。

さらに若手層は給与面だけでなく成長性や事業内容に高い関心を抱ける企業を選ぶ傾向が他世代よりも強く見られます。先述の金融機関のようにスリムな組織では特に昇進の天井が見えやすいことが多いため、優秀な人材には待遇を見直すまたはアップグレードするなどのケアが欠かせません。

商工業

2018年はFP&Aを中心に活発な採用活動が続きました。ビジネスの好調を受けて、日々の業

績を詳細に分析・予測し、経営計画に携われるFP&Aを新たに採用したいと望む企業が増えています。また、シニアアナリスト、アナリストの増員も見られます。FP&Aの求人では、公認会計士(CPA、USCPA)、MBAといった資格と数的素養だけでなく、ソフトスキルへの注目が高まっています。外資系企業ではバイカルチュラル、外向的な人材が好まれるほか、ビジネスの現場(営業・マーケティングなど)との折衝力、経営課題への打開策を数字・ファクトをもとに提示できる戦略的思考・積極性を評価する傾向が強まっています。

経理ではアカウンティングマネジャー、アナリストなどを除く大部分はオフショアが進み、2018年も欠員補充の採用が中心で、求人数・採用数ともに前年を下回りました。アカウンティングマネジャーと上層部(コントローラー／ファイナンス・ディレクター／CFOなど)では欠員補充の採用が一定数ありました。アカウンティングマネジャーの場合、国内拠点で統括するチームは比較的小規模ですが、オフショア先との連携を求められるためリーダーシップ、コミュニケーション力などのソフトスキルも求められます。会計・経理のポジションでは簿記1級(または2級)などの資格のほかに数的素養、几帳面さ、注意力の高さといったスキル・資質も欠かせません。同業種での経験は優遇されますが、採用条件上必須とされることはほとんどありません。ただ、製造・ヘルスケアなどの業界の求人では、多くの未経験者では商品や商品サイクルへの理解を深めることが難しいため、同業種または慣習の近い業種からの転職者を求めることもあります。また、コントローラー／ファイナンス・ディレクター／CFOなどの上層部の採用では公認会計士(CPA、USCPA)、MBAなどの資格も優遇されます。

高い数的素養を備えた金融業界出身者が製造・ヘルスケア・消費財・小売などの異業種に移るといった人材の動きも広がっています。特に2018年はデジタル／IT分野への転職も目立ちました。高齢化が続き市場として安定視されている医療・製薬・ヘルスケア業界への転職も増え

ています。金融業界に比べて給与相場は低いいため、年収が下がるケースも少なくないなか、将来のキャリア展望の観点から成長性の高いビジネスへ移ることを目的とする候補者も多くワークライフバランスの充実を好む候補者を中心に採用は成功しています。給与額は転職の最大の動機ではないといった傾向が年々強まっており、事業内容、成長性、ブランド、社会貢献が転職の決め手として重要視されています。従来は大手企業に比べると応募を得づかったスタートアップ企業でも、デジタル／IT分野など事業の成長性で注目を集める企業では求人への応募も増え、人気が高まっています。

人材需給のバランスから採用時に提示される給与の相場が数年前に比べて上がっています。同一企業に長く勤めた候補者よりも複数の企業で働いてきた人材を好む企業も増えており、多様な職場環境・企業文化・価値観への順応力・柔軟性を評価する動きが広がっています。そうした企業では新しいアイデアを生み出しビジネスに付加価値を創出するために積極的に外部人材を取り込んでいます。賃上げの鈍い日本では、こうした企業の姿勢の変化を察知し、人材不足・売り手市場をチャンスと捉えて転職を視野に入れるプロフェッショナルが増えています。かつての終身雇用の概念は消えつつあり、上層部の場合は5年、若手層の場合は3年が転職を視野に入れる勤続年数の目安となっています。

関西でもFP&A需要は引き続き高く、経営側に数字を提出するだけでなく数字をもとに収益を上げ、成長を遂げるための対策も提案できなくてはなりません。分析力に長けているだけでは足りず、戦略的なアプローチが求められるほか、高い英語力も重要です。

契約・派遣

財務・会計部門で紹介予定派遣の求人が増えています。一定期間の実務を通じて企業文化との相性・成績などをもとに適正を判断し、その上で正社員への登用を考える企業が増えていることも背景にあります。

金融サービス

銀行、証券、運用会社、保険など金融機関ではフロントオフィス、オペレーションともに若手～中堅層の欠員補充採用が活発です。特に次世代のマネジメント候補の早期獲得に積極的な企業が多くなっています。人員削減策では組織の若返りを狙いシニアレベルの欠員補充をしないケースも見られます。

総合コンサルティングファームでは、2018年も若手～中堅層の増員が目立ちました。働き方改革や景況感などもともなって、RPA導入・業務改善・生産性向上をコンサルティングファームに委ねる会社が増えていること、ボーダーレス案件を含めM&Aが総じて増えていることなども人材需要に繋がっています。そのため、コンサルティングファーム出身者だけでなく事業会社で経営企画・総合企画に携わるなど一定の領域での3～6年程度の経験を持つ若手～中堅人材には多くの転職機会があります。競争力のある給与額の提示に加えて、ワークライフバランスの充実を売り込むことで採用を有利に運んでいるケースも増えています。

一方で、金融機関では転職時の給与水準の伸びは鈍く、伸び率は2017年と同等程度。他業界から金融機関への転職では、給与額の向上が見られません。転職を決断する際に将来的なリスクを嫌う候補者は少なくありません。特にオペレーション部門で働く人材の多くは、先進技術に脅威を感じ、自身の将来を懸念しています。こうした懸念を緩和するために、多くの金融機関では、転職者に対して前職の年収よりも10%以上高い給与額を提示しています。また、多くのケースではワークライフバランスも転職により改善されています。

また留学生の増加、留学生の日本語力・学力の向上を背景に、金融分野では外国籍人材採用の緩やかな増加が見られます。特にコンサルティングファームでは日本の一流大学を卒業したアジア圏出身者などトリリンガル人材も一定数いる企業もあります。コンサルティングファームでは、シニアレベルの採用に際してビジネスレベル程

度の日本語を扱える外国人を採用するケースも見られます。

契約・派遣

フィンテック事業へのスタートアップ参入が増えたことで、金融サービス業界での人材獲得競争は契約・派遣社員の採用でも激化しています。2018年はオペレーション業務などで銀行・証券での実務経験を持つ候補者を有期雇用の形態で採用するフィンテック関連会社が多く見られました。スタートアップのため安定性では不確実な要素を残しながらも、技術面・成長性の面では候補者の人気も高く、競争力のある時給を提示できているため、採用が広がっています。

人材不足から売り手市場化への理解が契約・派遣雇用の求職者にも浸透し、求職者の給与額への期待値が以前よりも高まっています。またその状況を理解し、時給を引き上げる企業も増えています。KYC アナリストでは時給も高まっています。派遣社員でなく契約社員の雇用形態を提示することで他の競争相手よりも有利に優秀な人材の確保を進める動きも散見されます。

金融サービス業界では採用プロセスの複雑化・厳格化が進み、従来よりも採用に時間をかける傾向が強まっています。そのため金融サービス企業

への人材派遣の慣習に詳しく、多くの実績を持つ派遣会社に依頼が集中しています。

金融業界のオペレーション／リスク／コンプライアンスの各部門では契約・派遣社員の候補者不足が深刻です。企業は30歳代以下の年齢層を求めるなか、労働市場全体の契約・派遣社員の中核が50代になっており、この人材プールの高齢化が候補者不足の一因となっています。人手不足への理解が広まって採用にも柔軟性を示す企業が増えており、日本語に堪能な外国人の採用も多く見られます。金融業界のアドミニストレーター職では同職種での実務経験だけでなく翻訳・通訳・リサーチ・クライアントサービスなどのスキルセットを同時に求める求人が増えています。

人事

グローバル化がさらに進み、テクノロジーの進化でビジネスに迅速さが一層求められた2018年は、人事部の求人も多い1年でした。人材の確保・育成がビジネスの要となり通年採用の話題もあるなか、リモートワークなど働き方改善の制度設計、従業員エンゲージメントの向上、ダイバーシティ経営など人事部門の業務は膨らんでいます。さらに障がい者雇用率の引き上げ、派遣法・労働契約法改正にともなう対応も加わり、2018年

は人事部の体制を強化する動きが広がりました。

外資系企業の日本法人では、事業拡大にともなって人事部長や人事ビジネスパートナー（HRBP）といった人事上層部の採用を強化しています。経営課題を人事面から解決するHRBPの求人は特に増えました。また2018年はスタートアップ企業が資金調達しやすい環境が続いたため、スタートアップ企業がビジネス拡大に備えて組織設計を担う人事部長の席を新設するといった動きも多く見られました。このトレンドは上昇志向の高い経験豊かな人事スペシャリストにとっては絶好の転職機会となり、当社を通じてのHRBP・人事部長の採用数も増えました。

HRBPのポジションを担うには、人事の経験・知識が不可欠なだけでなく、経営課題を人事の立場から定義し解決策を提示しなくてはならないためビジネスへの理解も求められます。経営側や現場との密なコミュニケーションが欠かせないため折衝力も重要視されます。さらに外資系企業の場合は本国との橋渡し役を担う面もあり、高い英語力が求められます。そのため人事部長と同様に採用の年齢幅は40代が中心となっていますが、2018年からは50代で採用されるケースなど年齢面で要求緩和が散見されました。

転職を決断する際の決め手



2018年はM&Aによる人事ニーズも増えました。M&A後はオペレーション寄りの人事業務だけでなく企業文化・理念の面からビジネス現場を統合することが特に重要なため、人事部長・HRBPの求人増に繋がりました。買収・売却元の人事部からではなく、変革を成し遂げる人材を求めて、意図的に統合の指揮役を外から採用するのがMAでは多く見られます。

そのほかのポジションについては、タレントマネジメント、L&D（育成・開発）、OD（組織開発）は比較的人気が高いのに対し、タレントアキュイジション（採用担当）、人事オペレーション、コンペンセーション&ベネフィット（報酬・福利厚生）は希望者が少なく2019年もこの傾向は続くでしょう。

需給バランスの都合からバイリンガルな人事スペシャリストの給与相場は年々上がっています。人事に関わる経営課題が多いことから、求人時の予算よりも10～20%採用予算を上げて採用するケースも増えています。需給バランスはさらに逼迫が予想されるため、給与相場の上昇は2019年も続くほか、カウンターオファーが増える可能性もあります。優秀な人材を獲得するには、給与面だけでなく昇進機会・海外転勤など社内でのキャリア形成の機会も、審査中に明確に示していくことが一層重要になるでしょう。

関西でも、HRBPの需要は高止まりが続いています。

秘書・通訳・総務

リーマンショック直後は契約・派遣が中心となっていた秘書の採用では、正社員での採用数も増え、リーマンショック以前の比率に近づいています。

秘書経験15～20年のバイリンガル人材も必要数いると考えられる一方で、こうしたベテラン秘書の退職にともなう欠員補充採用の際には若手のポテンシャル人材を補充したいと考える企業が多くなっています。そのため、秘書経験2～3年で仕事に意欲的な候補者への人気が高い一方で、ベテラン秘書の求人・採用数は底ばいが続

いています。役員秘書の仕事では、来日中などにグローバル本社の役員に対するサポートを担うこともあるため経験の浅いジュニア人材では勤まらないとも考え得るなか、高い英語力でこのような経験ギャップも埋められると考える企業が増えています。外国人役員付の秘書では通訳／翻訳もこなせる優秀な人材が多く給与水準も低くないのに対し、経験・スキルへの要求を下げてひとつ下の給与帯で採用できる人材を探す企業が多くなっています。

通訳／翻訳の仕事では、正社員採用が増えています。フィンテック業界など成長性の高い企業で、インハウス通訳／翻訳者を採用するケースが増えています。外部に委託してきた翻訳にも社内レビューを要したため、社内用語・業界専門用語を把握している通訳／翻訳人材を社内に置くほうがコスト効率がいいという考えです。通訳／翻訳会社に勤務または登録するプロフェッショナルには企業内通訳／翻訳への転職を志す人が多いため、需給の関係から給与交渉にいたるケースはほとんどありません。そのため、前職と同程度の給与額提示を受けての転職が主流になっています。

総務職では欠員補充の採用が大部分を占め、給与額も前職の年収を維持しての転職がほとんどです。ビジネス規模が拡大するとビジネス・プロセス・アウトソーシング（BPO）企業との連携は求められますが、社内の総務スタッフの席数を増やす会社は多くありません。国内上場企業では株主総会の運営を担える人材が求められるなど、業務に求められるスキル・経験も幅広い傾向があります。

契約・派遣

秘書・オフィスマネージャー職の求人は産休・育休カバーが中心です。従来は一般の派遣社員雇用が多かった分野ですが、最近ではほとんどが紹介予定派遣または契約社員の雇用形態にシフトしています。従来は派遣が多かった通訳・通訳の仕事では、バイリンガル人材の売り手市場化を受けて多くの候補者が正社員で採用されています。

IT

ベンダー／コンサルティング

ITベンダー、コンサルティングファームでは増員が広がり、求人数は大きく伸びています。あらゆる産業で先進技術の活用が進み、2018年はAI／ビッグデータ関連のプロジェクト、デジタルトランスフォーメーションの需要が特に高まりました。

数年前からAIやビッグデータが話題に上がっていながら、当時は求人・採用まではほとんど見られなかったのに対し、ビジネス需要が鮮明になったことを受けて2018年はAIやオートメーションに携わるエンジニアの求人が急激に増えました。採用活動もその活発さを日々増えています。かつては日常業務をサポートするツールだったITの役割が、ビジネスを牽引する役割に変化しています。自動車・製薬など製造業では従来のものづくりに付加価値を生み出すためにAI技術を取り入れるなどITの活用を進めています。従来の製品やビジネスに付加価値を打ち出すという概念が各社を競わせています。AI・ビッグデータ、クラウドはいずれもこれを実現するのに欠かせないため人材獲得競争は激しさを増しています。

RPAに特化したITベンダーの新規参入も目立ちます。なかには日系企業のRPAに特化した外資系企業も複数あり、プロジェクトマネジャー、エンジニア、コンサルタント、プリセールスなど職種に限らず求人があります。AI技術をソリューションに組み込んだRPAを除いては、経験・スキルセットの基準も比較的高くないため、Java／C++言語などを扱えるエンジニアを中心に採用数が伸び、2019年も採用市場の活況は続く見込みです。

給与相場も上がっています。テクノロジー人材では給与額だけが転職の決め手ではないと話す候補者も少なくありませんが、2018年は特に大幅な年収増に合意して採用・転職したケースが増えました。前職の給与額を基準にオファーする年収を定めるのではなく、スキル・経験をもとに人材の価値を正當に評価する動きが広がっています。転

職時の年収増率は10～15%（前職比）が中央値となっていますが、2018年には転職で40%以上年収が増えるケースも見られました。

AI／ビッグデータ、クラウド領域の優秀な候補者の場合、転職活動をはじめると平均3～5社から内定を受ける傾向にあります。自動車などの製造業や金融業など異業種でも機械学習エンジニアの求人が増えています。この領域の人材争奪戦に加わる業種も増えているため、2019年もスピード感のある審査・採用プロセスへの重要度が一層高まるでしょう。またIT人材の多くはワークライフバランスなどの柔軟な働き方だけでなく、業務を通じて新しい技術に深く関われるか否か、研鑽を積める環境が整っているかも重要視します。そのため旧来型の面接ではなく、経営戦略・プロジェクトの内容・トレーニングなどを十分に売り込める企業は採用活動を有利に進められている傾向があります。

金融

金融機関でのIT人材の採用活動は活発な状況が続いており、2018年は仮想通貨ビジネスへの参入が増えたことで新たな人材の動きも見られました。保険業界以外では開発者の採用を中心に外国人雇用も従来より多く見られました。特に目立つのは、技術力が高ければ日本語力がビジネスレベルに満たなくとも採用されるケースの増加です。仮想通貨ビジネスや、ブロックチェーン技術を用いたビジネスなど、フィンテック事業に注目が集まり、金融業界はその市場構造を変えつつあります。人材需要にも変化が広がっています。2018年は特にアプリケーションなどの開発者、データサイエンティスト、クラウドプラットフォームエンジニア、DevOpsの需要が伸びました。バイリンガルの技術者、特にデータサイエンスの知見がある人材に対しては、需給バランスの都合から、転職を決断する際に合意される給与額にも著しい上昇が見られます。

投資銀行・証券会社でのIT人材の採用が活発です。数年前にリージョン機能のいくつかを香港・シンガポールに集約した企業でも、賃料などの事業コストやビジネス現場との距離感の改善を求

め、集約された機能・ヘッドカウントのいくつかを日本に戻す動きが見られます。

保険分野では保険金・給付金請求プロセスのデジタル化が進むにつれて、Web／モバイル領域の求人が増えています。かつての書類処理をモバイル端末などでのデジタル処理へと転換するデジタルトランスフォーメーションを担う人材として、クラウドプラットフォームエンジニア、アプリケーションを開発するモバイルエンジニア、Webエンジニアの増員が多く、スキルの高い人材への需要が高まっています。さらに2018年はマーケティング部・戦略室などの情報源としてビッグデータを扱うポジションの求人でも、スキル・経験を備えた優秀な候補者に対して破格ともいえる高い給与水準が提示されるなど、人材争奪戦の激しさが目立ちました。

フィンテック企業から出るIT人材の求人は主に開発者の求人です。金融ビジネスを扱い経営幹部にも銀行・証券出身者が多いため、金融出身者の採用を好む傾向があります。同時にアプリケーションなどの開発者はビジネス成功の鍵を握る重要なポジションのため、各社は業界他社よりも技術の優れた人材を確保したい考えを示しています。しかし金融大手の給与水準は異業種に比べ格段に高いため、金融機関に適う年収を内定時に提示できる体力があるか問われるケースも出始めています。大半が日系スタートアップのため、英語力を問わないことも珍しくありませんが、国内の第一線で活躍する開発者には、海外の大学で開発／統計学を学んだなどのグローバル人材が多いため、英語必須でなくとも採用難度自体は下がっていないのが現状です。

最新のWeb開発技術を持ったWebエンジニアの仕事は歴史も浅く、ディレクターなどの上層部でも「業務経験10年以上」といった従来の日本的な採用条件は適さないため人材プールの中心年齢は20～30代後半です。さらに日本語・英語の両方が扱えるバイリンガル人材となると、人材の数は非常に限られます。そのため開発職では日本語力に対する条件緩和も進み、日本語が扱えない外国人の採用も増え始めています。

2018年はこれまで以上に転職決断時に合意される給与相場の高騰が目立ちました。その背景には、かつてサービス／オペレーション中心だったIT人材の役割の変化と、それにとまなう異業種からの人材移動・人材の希少性が見られました。前出の開発人材などゲーム業界、オンライン業界などの異業種から金融機関へ転職したケースでは、前職に比べて40%年収が上がった候補者もいたほか、日系証券会社から外資系証券会社への転職でも大きく年収が伸びました。2018年に転職が決まった候補者は、転職で概ね10～40%年収が上がりました。銀行・証券に限ると伸び幅は25～40%に上ります。人材の希少性の高さから、カウンターオファーを提示する企業も従来より増えています。カウンターオファーでは内定企業よりも高い給与額と昇格が約束されるなど待遇面が大きく改善されるため、新しい環境に身を移す必要性が薄まりかねません。そのため確実に確保したい人材にはカウンターオファーに屈さない程度（30%前後）の年収増を提示することが有効です。

商工業

各社のIT部門の業務は従来のオペレーション中心から事業を牽引するためのプロジェクトへと切り替わっています。2019年はデータ集約・分析・利活用の拡大をとまないうちにこの兆しが見え始めるでしょう。これにとまなうデータサイエンス、デジタルトランスフォーメーション、Eコマース、サイバーセキュリティの需要は高まり、それらを担える人材への引き合いはさらに強まると予想されます。ヘルプデスク、インフラエンジニアといった従来のポジション求人でもデジタルトランスフォーメーションの経験が要求されているほか、デジタルマネジャー、デジタルアナリストといったポジションを設ける会社も目立ちます。データサイエンティスト、Eコマースマネジャー／スペシャリストへの需要も高止まりの状態が続いています。2018年は小売業を中心にBtoCビジネス全般で情報漏えいの危険性への意識が高まり、サイバーセキュリティを含む情報セキュリティ領域の求人も急増しました。金融・製薬など規制の厳しい分野に

比べて体制づくりの面では出遅れ気味だった一方で、それらと同程度の個人情報保有しているためセキュリティ体制強化に踏み込んだことが背景のようです。

かつては各社のIT部門業務は日々のサポート、メンテナンスが中心でヘルプデスク、インフラエンジニアが求人の大半を占めていたのに対し、最近ではサポート／メンテナンスのスキル／経験のみで対応できる求人が少なくなっています。IT部門の職責が分析をとまなうソリューションへとシフトしているため、それに応えるスキルを身につけようと、データサイエンス、デジタルトランスフォーメーション、デジタルマーケティング、Eコマースなど現職での実務とは関わりのない領域を学ぶ候補者も増えています。

2019年に最も高い需要が予想されるのはデータサイエンティスト、デジタルマネジャーです。テクノロジーを用いてビジネスを推し進められる人材の需給は逼迫し続けているなか、日本語と英語を扱えるバイリンガルの人材ともなると供給数は更に限られます。ROPO（リサーチ／オンライン／パーチェス／オフライン）という新たな消費行動も広がりを見せており、小売業を中心にBtoCビジネス全般でもデジタル人材への高い需要が続くでしょう。

優秀な人材は同時に4～5件の採用オファーを受ける傾向にあるため、競争力の高い給与額もとより、勤務条件にも柔軟な姿勢を示すなど一歩先に踏み込むことで、競合を引き離しやすくなっています。自社の成長性や携われる仕事の面白さと、習得できるスキルの将来性、社内でのキャリアパスなどを明確に示し、候補者に売り込むことで他社よりも優位に立つことができます。勤務条件については、深夜の電話会議対応後は遅く出社できるといったフレックスタイムが人気を集めています。

給与水準も上がっています。内定時には現職よりも10～15%高い給与額を提示されているケースが多くなっています。優秀な人材を確保するために例外的に高い給与を提示するケースも

見られます。ITはかつての運営ツールとしての役割から、製造・営業など同等にビジネスを牽引し経営に貢献する役割へとシフトしています。各社は、市場での競争力を高めようとデータサイエンス、デジタルといった最先端技術の確保と活用に余念がありません。そのため、2019年には専門人材の給与相場は過去最高レベルの伸び幅に達することが見込まれます。

関西でも、ビッグデータを扱うデータサイエンティスト、データアナリストの人材需要は高く、産業にかかわらずデータ関連のスペシャリストの採用を強化する企業が増えています。

オンライン

2018年はオンライン業界の活況にともなって、大手企業からスタートアップ企業まで採用が活発でした。求人は若手層から上層部までほぼすべての人材層が出揃い、特にEコマース分野は求人数は例年を大きく上回りました。ビッグデータ、自然言語処理の領域の専門人材の採用が特に

多く見られました。

リテール（小売）に対してEテールという言葉も生まれるほど、Eコマースの勢いが強まっています。メーカーから実店舗を通じて顧客・消費者へと流通していた従来の買い物の様式は、メーカーからEコマースのプラットフォームなどを介して購入する消費者の急増を受けて、変化を遂げています。デジタルテクノロジー企業の多くは、ビジネス好調と成長性を理由にデータ人材などを増員して体制を強化したり、新規事業を立ち上げるなどビジネス拡大に向けた投資に積極的です。

特にAI、機械学習、ビッグデータ、データ分析の領域を強化したい企業が多く、2018年はこの領域の求人が急増しました。人材需給は逼迫しているため採用難度は2019年も下がらないものと予感します。

オープンソースデベロッパー、モバイルデベロッパー、フルスタック／フロントエンドエンジニアの求人は引き続き多く、採用も活発ですが、経



2018年はAIやオートメーションに携わるエンジニアの求人が急激に増えました。



人材需要が特に目立つ分野



インダストリー
4.0



ビッグデータ



フィンテック



コンシューマ

験・スキルに従来以上に高レベルを求める企業が増えています。勤務時間外を活用して個人のプロジェクトを進め、オープンソースとして公開するなど、積極的に自らの開発スキルを磨くプロフェッショナルへの需要は特に高く、優遇を受けて採用されています。

オンライン分野でも英語・日本語の2言語が扱えるバイリンガル人材への引き合いは年々強まっています。バイリンガルのエンジニアに対する需要は、2019年も高止まりが続くでしょう。将来を担う若手～中堅層の求人数は2018年と同水準を保つ、または2018年を上回る可能性もあります。

一方、デベロッパーの採用では、日本語力よりも技術力が優先される傾向も前年までに比べて強くなっています。専門人材を確実に確保したい考えから、日本語力を問わずに外国人を含めて採用しています。

希少性が鮮明なAI人材、データ人材はもとよりオンライン分野のスペシャリストの不足は顕著で、採用環境は圧倒的な売り手市場が続いています。候補者の間でも自らの希少価値に対する理解が深まり、2018年の採用現場では候補者の強気姿勢が目立ちました。そのため各社は競争

力のある給与額を提示しています。引き合いの強いスペシャリストの採用では、候補者の年収をもとに提示額を決める企業よりも、候補者のスキル・経験に相応しい給与額を提示できている企業の方が人材獲得競争を有利に運んでいます。また、フレックス、リモートワーク、在宅勤務などの制度を持つなど、社員の働き方に対して柔軟な姿勢を示す企業は候補者の人気を集めやすくなっています。

契約・派遣：インフラ&サービス

外資系企業、グローバルビジネスの拡大に積極的な国内企業では契約・派遣採用が活発です。日本語・英語の2カ国語に堪能なハイススキル人材の需要が高く、クラウド領域を中心にバイリンガル／エンジニアの採用が安定的に増えています。日系スタートアップ企業の採用では、オフショア先（海外）の担当者との連携を担えるバイリンガル人材が大部分を占め、ビジネスの将来を担えるバイリンガルの若手人材を正社員候補として積極的に採用する動きも見られます。2018年は、前年のビジネスの好調を受けて採用予算を増し、人材投資に積極的に乗り出す企業が多くありました。

経営統合（M&A）にともなうシステム統合需要が増えました。人材獲得競争の都合でシステム統合のプロジェクトに従事する十分な数のエンジニアを確保できない企業が増え、人材需給バランスの都合から時給が急速に伸びています。2018年のプロジェクト採用では10～15%増（前年比）と時給が1年で大幅に上がったポジションもありました。派遣法の改正への対応も関与し、優秀な派遣社員を長期的に確保したいという考えから契約社員に登用する企業も増えています。

産業に関わらず先端テクノロジーの導入が進んでいます。2016～2018年の準備期から、2018年は実用期に移行し、保険業を例にとると、かつてない数のIT商品／サービスが発表されています。他業界でもスマートフォン（スマホ）／タブレットを用いたIoTが広がっています。優秀な人材を巡る獲得競争の激化に対し人材数が

圧倒的に少ないため、確実に十分な数のスキル人材を確保するための工夫として、2018年は派遣・有期契約・業務委託のうち人材側の希望にあわせて柔軟に雇用形態を決める会社が増えています。これは人材の流動化を後押しし、活発な採用活動へとつながっています。

外資系企業では海外拠点・グループ本社の水準に合わせて先進技術の導入レベルを引き上げたい考えから、特定の商品知識を持つクラウドインフラエンジニアの採用を増やすことが見込まれるため、2019年もこの人材需要はさらに高まるでしょう。次世代セキュリティインフラ技術の普及が進めば、ネットワークセキュリティ商品の知識を持つバイリンガル／エンジニアの確保が急務となるため、需給バランスの都合から、採用環境は一層厳しくなるでしょう。

また、GDPRの流れを受けて個人情報保護の機運が高まるなか、オリンピック開催に向けて先進技術の導入も加速しています。そのため、バイリンガルのネットワークセキュリティスペシャリスト、情報セキュリティスペシャリストの需要は2019年も続伸が見込まれます。

より秀逸な人材を獲得するために、採用予算の確保に積極的な姿勢を示す企業が増えています。最近では豊富な経験に基づいた深い見識の貴重さに注目が集まり、50代のシニア人材の活用を見直す企業も増えています。こうした発想の転換と工夫は2019年も更に広まることが予想されます。

契約・派遣：ビジネスソリューション

プロジェクトベースでの採用需要が続伸しています。多くはスタートアップなどの中小企業です。ニッチな技術を求める求人が多く、雇用主／候補者の双方にとって都合が良いことから紹介予定派遣の雇用形態での採用が大半を占めます。紹介予定派遣の場合、職場環境／企業文化／仕事の進め方／価値観などの面で正社員採用の前に相性を確かめることができるため、IT／オンラインの領域では、雇用主だけでなく労働者側からも好まれる傾向があります。

2018年は採用の活発さに加えて、前年比20%増、特に高いケースでは40%増といった大幅な時給の上昇が目立ちました。求人数に対して人材数が圧倒的に少ない需給バランスが原因ですが、特定の専門性（経験・スキル）を有した人材の需給逼迫はさらに顕著なため、競合他社に優秀な人材の確保で遅れを取りたくない企業が採用予算の引き上げに踏み切ったものと考えられます。

機械学習／ビッグデータのプロフェッショナルへの求人が急増していますが、当社では2019年もこの動きがさらに高まるものと予感します。従来は日本語力必須の求人が大多数を占めましたが、専門人材を確実に確保したい考えから、こうした求人を出している企業の多くは日本語力を問わずに外国人を含めて採用しています。

2019年は日本語だけでなく英語も扱えるバイリンガルの開発者の需要が全面的に高まるでしょう。国内のIT・オンライン業界では、ネイティブレベルの日本語力を持ちながら、ビジネスレベル以上の英語を扱える開発者の需要は高止まりが続いています。しかし、採用を決める際に、日本語力よりも技術力が優先される傾向が前年までに比べて強くなっています。その結果、海外在住の人材にも目を向けて採用を試みる会社が増えています。

法務・コンプライアンス・リスク

日進月歩で規制の厳重化が進む金融・ヘルスケア・ITの3分野を中心にコンプライアンス／オフィサーの採用が活発になっています。2019年もさらに増員の動きが広がるでしょう。

企業内法務部門での採用も活発で、マネジャー以上の管理職を補完する企業のほかにCLO（最高法務責任者）やジェネラルカウンセルなどのシニア職を新設する企業も散見されます。グローバル化と技術革新が加速するなか、データ利活用の拡大とクロスボーダー案件の急増にともなって法務の体制を強化する動きがあらゆる業界で見られます。ヨーロッパの新たなデータ保護規則（GDPR）への対応、M&A関連、知的財産保護、派遣法・労働契約法改正にともなう内事

対応はもとより、あらゆる面で専門的見地から経営への積極的な関与が求められるため、法務資格と専門領域での経験に加えて高い英語力と業界知識への要求も高まっています。

さらにコンサルティングファームでのクライアント向け法務・規制対応サービスの拡充にともなう採用活動も多くなっています。人材不足といわれる昨今でもこれらの領域の専門人材は特に希少性が高く、ジュニア層、中堅層の優秀な人材には複数のコンサルティングファームから採用オファーが集中します。

コンプライアンス人材を巡っては、取り締まりを受けた企業が出ると同業種内の競合他社がこぞって体制強化に踏み出すため、人材獲得競争に至る傾向にあります。特に採用数の多い金融分野では、旧来の大手金融機関だけでなく仮想通貨取引のスタートアップ企業での体制強化も目立っています。そのため採用プロセスを迅速に進めて審査期間を短期化できる企業、面接時には審査だけでなく採用後の成長・昇進機会などを積極的に売り込む企業が人材獲得競争を有利に進

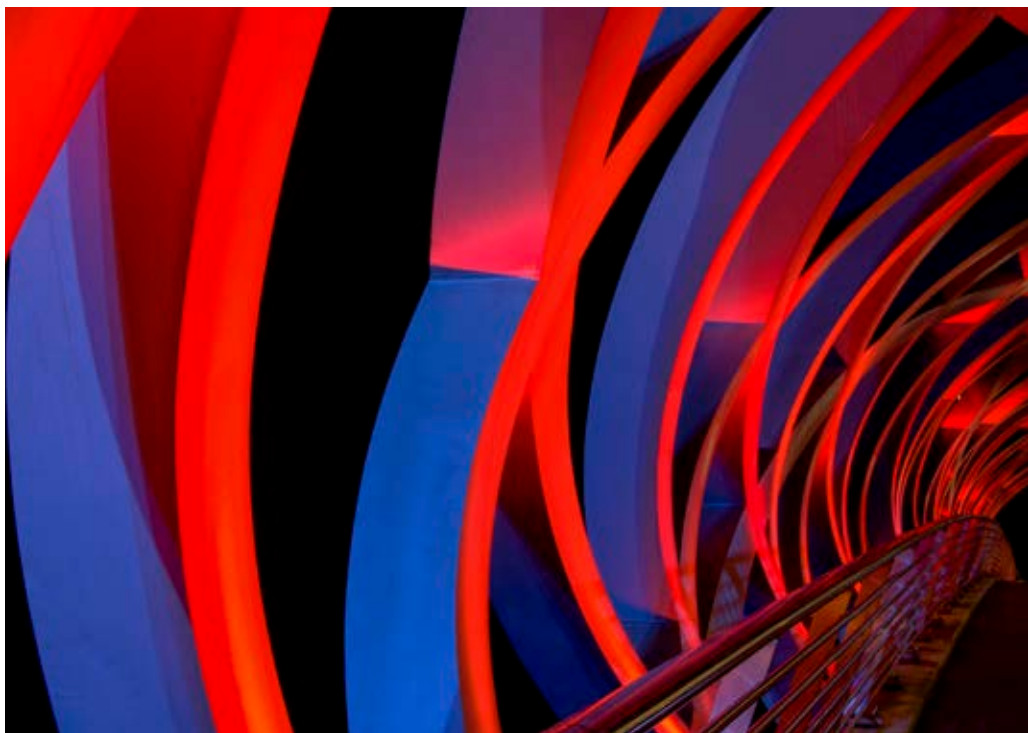
められています。

ほとんどの企業は、採用オファー時に候補者の現職に比べ10～15%高い給与額を提示しています。法律事務所から企業内法務部に移った転職者では年収が下がることもあります。多くの場合は年収よりも労働時間が短くなることで得られるワークライフバランスを優先して転職を決定しています。

製造

自動車

自動運転、コネクテッドカーなど技術の進化が期待される自動車分野では、コンポーネント／テストを担うソフトウェアエンジニア、電気エンジニアの採用が活発で、当社で扱う求人数、採用成立件数ともに当社開業以来最高の水準に達しています。2018年は自動車関連メーカーの多くが自社に開発担当者を据えはじめ、同時にサプライヤーが完成車メーカーにオンサイトエンジニアを常駐させる動きも広がっています。また大手メーカー各社がサプライヤーの見直しを進めた



ことにより1次サプライヤーでは営業体制を強化する動きが見られ、営業スペシャリスト、新規開拓（ビジネスデベロップメント）スペシャリストの採用が増えています。

自動車分野では経営統合や事業部の切り離しで組織構造に変化のあった企業が多く、それによって一定数の人材の動きが生まれています。また2018年は中国、欧州などが電気自動車（EV）を普及させる政策を打ち出し、国内でも経済産業省がEVの普及に向けて動き出しました。このEV化の流れはエンジニアの採用拡大を牽引しています。前出の電気エンジニア、ソフトウェアエンジニアに加えて、リチウムイオン電池の開発を担うマテリアルエンジニアの採用も増えています。

バイリンガルの日本人技術者の人材プールが非常に小さいなか、最近は専門性の細分化が加速しそれぞれの領域での深い見識と充実した経験を求める傾向が強まっています。一方で2018年は採用企業側が、国内人材だけでは供給が追いつかない現状を理解し、日本語力に対する要求を緩和して技術の優れた外国人を採用する企業が従

来以上に多く見られました。

自動車分野での技術者の中途採用では、技術の導入だけでなく研究・開発にも携われるか否かも技術者にとって転職を決断する際の重要な要素になっています。採用オファー時に提示される給与相場は2017年時点に比べて5%前後高まっています。また、多くの転職者は前職に比べて5～15%高い給与水準を提示されて転職を決めています。この傾向は2019年も続くことが予想されます。特に優秀な人材を巡っては他社よりも有利に人材獲得競争を進めるために、入社一時金（サインオンボーナス）を提示して待遇の差別化を図る企業も出てきています。

製造一般

景況感とテクノロジーの進化などを背景に、産業用機器、分析・計測機器、半導体の3分野を中心に、製造全域で技術者、プロジェクトマネジャー、マーケティング、営業のポジションで求人が増えています。製造分野では産業IoT、AI、ロボットといった次世代技術の導入が加速しており、マルチスキルを備えたエンジニアの採用ニーズが伸

びています。特に大手メーカーは、産業IoT、工場自動化（FA）に向けて、センサー技術、コネクティビティ、ロボット、ソフトウェアなどの経験を持つ技術者の採用に積極的な姿勢を見せています。2018年を通して広がったこのトレンドは2019年も続くことが予想されます。

また、日本参入して数年の外資系メーカーではフィールドサービスエンジニアの増員に踏み込むことで営業活動を有利に進められていたり、アフターサービスの売上げを伸ばしている企業もあります。日英バイリンガルの若手〜中堅層のフィールドサービスエンジニア（保守点検）、営業スペシャリストの需要が高まっています。

技術と専門分野での経験のみならず英語も必須とされる仕事が大半ななか、技術・経験の豊富さを優先して日本語の堪能でない外国人にも門戸を開く企業が、製造業では増えています。採用条件の日本語力の基準も会話レベル（N3レベル）まで緩和し、採用後に実務・研修を通じて日本語を習得できるよう環境を整備するなど、人材不足を受けて人材確保に向けた工夫を凝らす企業が見られます。一方で英語への要求度は年々増えています。営業職では国内の顧客の意向をもとに本社（外資系：海外）とのパイプ役を担うため英語力が求められます。また技術職でもプロジェクトエンジニア、アプリケーションエンジニアなど、サービス提案への積極的な関与も求められるポジションが増えています。こうしたポジションでは技術面のスキル・経験だけでなく提案力、顧客対応力など、採用条件に挙げられるスキルセットが従来よりも複雑化しており、英語でのコミュニケーション能力に対する要求も高まっています。同時に、候補者不足の難題に直面するなか、候補者の技術の領域が職務内容に完全には合致しない場合でも、トレーニングを介せば有用になる技術を持つ人材を代わりに採用するなどの柔軟な姿勢を示す企業も散見されはじめています。この動きは2019年からさらに強まるでしょう。

特に技術人材、グローバル人材の供給不足が深刻化するなか、候補者の年収よりも高い給与額を提



示したり、シニアレベルの採用では高いインセンティブボーナスを提示するなど各社は優秀な人材の確保に余念がありません。人口減と理系出身者の少なさで人材層の薄い若手技術者の確保を巡っては、特に人材獲得競争が激しくなっています。こうした理由から転職者は採用オファーを受ける際の給与相場は、現職の年収よりも平均15～25%高くなっています。

関西でもインダストリー4.0、IoTの進化が見られるなか、最新技術を自社の商品・サービスに盛り込みたい考えから企業は経験のある人材を早めに確保しようと採用に積極的です。また、この領域の成長性に期待する候補者は多く、スキルを習得できると見込んで希望する候補者も一定数います。

営業・エンジニアの仕事では、機械／電気専門知識・スキルを持つ人材に人気が集中しています。また、人材不足への理解がさらに広まりスキル・経験の豊富なシニア人材の採用、スキル・経験では採用条件に足らなくとも成長が見込める若手のポテンシャル採用にも視野を広げる企業が増えています。

人材の需給バランスの都合から、採用に際して、従来よりも採用予算を確保している企業が多く、競争相手（他社）よりも高い給与額を提示し合う人材獲得競争が見られます。

化学

国内経済と世界的な製造業の好調を受けて、日本を拠点にビジネスを展開する化学メーカー各社のビジネスは概ね好調です。その影響もあり、バイリンガル人材の需要も確実に伸びています。外資系では増員が目立ち、日系企業でもバイリンガルなグローバル人材の採用に注力しているため供給量が需要に追いつかない売り手市場の状態が続いています。

自動車業界の主要国である日本では、EV用バッテリー領域、EV充電ステーション領域での採用が2018年を通して特に活発でした。営業職、マーケティング職のほか、テクニカルサービス（提案・折衝業務をともなうエンジニア職）の採用が目立

ち、この傾向は2019年も続くでしょう。

コスメティックス、栄養補助／機能性食品業界でも引き続き堅調な採用需要が見られます。高齢化社会のため健康・美容意識が高い日本市場では、各社の業績も好調です。栄養補助／機能性食品業界ではオーガニックなどの自然素材の人气が高く、コスメティックスでも同様のトレンドが見られます。そのため営業、アプリケーションデベロップメント（商品開発）の仕事を中心に採用が増えています。

また、2018年は日系・外資系ともに東京オフィスにしながらアジア圏・アジア太平洋地域を管轄し、日本国内だけでなく地域全体の裁権を持つポジションを東京オフィスに設ける動きが広がりました。日本を基準に地域全体のスペックインを行う企業が多いことも一因で、候補者にとっても魅力的な職責であることから、採用活動は比較的スムーズに運んでいます。また、外資系・日系ともにバイリンガルで技術分野の素養を備えた若手の営業・マーケティング人材の引き合いが特に強まっていますが、2019年もこの需要は伸び続けることが予想されます。

最近では材料研究・開発にAI技術を用いるマテリアル／インフォマティックス（MI）というキーワードも浮上。日系大手メーカーでは、MIスペシャリストなどデジタル人材の採用も新たな課題になっており、2019年からこうした人材の実需が出始める見込みです。

このようにバイリンガルの理系人材の需給は逼迫しているなか、米系化学メーカーを中心に女性活躍では進歩が見られます。またR&D、エンジニアなどの技術職では社内言語として必要なビジネスレベルの日本語が扱える外国人に限り、外国人採用のケースも散見されます。その一方で、営業人材・マーケティング人材の場合は顧客折衝レベルの言語力と日本のビジネス慣習・文化への深い理解が求められるとの考えから、まだ各社では外国人材の活用がほとんど見られません。

そのため優秀な人材を確保するには、すばやい決裁と競争力の高い給与額の提示が求められま

す。アジア圏の給与相場が高まってきていることから、アジア圏全域を見るポジションでは給与面での考慮は特に欠かせません。実際に2018年に化学分野で転職が決まった事例では営業職、技術職ともに前職に比べて15～30%ほど高い給与額が提示されました。給与以外にも将来性、安定性、事業内容、研究内容も転職の重要な決め手になっており、成長が約束されているEVバッテリー分野、エンジニアリングプラスチックなどのハイエンド領域は特に人気を集めています。

エネルギー

2009年の制度開始時から太陽光発電の余剰電力を売電してきた世帯の契約が19年度末に終了することもあり、エネルギー分野での求人、採用の中心は従来型エネルギー、太陽光以外の再生可能エネルギー、蓄電の領域にシフトしています。

なかでも再生可能エネルギーの主力電源化を受けて、洋上風力発電へは世界各国からの日本参入が相次いでおり、日本企業と外資系企業の提携なども見込まれています。洋上風力発電の領域では日本市場に詳しい専門人材の採用が2019年も増えるでしょう。2018年はエネルギー分野の中途採用の大部分を技術者の採用が占めましたが、2019年は前述の外資参入の流れのもと営業人材の採用が活発になるでしょう。

水素燃料、蓄電、電力小売の領域では2019年も人材需要が伸びることが予想されます。特に再生可能エネルギーの余剰分を水素に変える、または蓄電する工程・システムに携わる技術者、新規顧客開拓、営業を担う人材を巡る採用活動が緩やかに増えるでしょう。

前出の洋上風力発電のほかにも、再生可能エネルギーの領域では外資系企業の新規参入が多く見られるなか、経験の豊富な中堅～シニアレベルのプロフェッショナルを各社が求め、事業拡大を担う開発担当者と発電施設の管理・修繕を担う技術者の求人が増えています。日本語と英語を扱える電気エンジニアの需要は今後も高止まりが予想されるなか、バイリンガルで2級以上の電気主任技術者の資格と太陽光発電分野などエネル

ギー分野での実務経験を持つ候補者の引き合いは特に強まるでしょう。

こうした市場背景を受け、優秀な候補者を確保するには競争力のある給与・ボーナス額の提示が従来以上に重要になっています。実際に、新規開拓・営業部門の採用では前職より良い待遇を提示する企業が多く、2018年中にも経験の豊かな管理職が、前職に比べ30%以上の給与アップを受けて採用されたというケースもありました。また海外拠点でのプロジェクト、最新技術、新しい領域に携われることも転職を決断する際の決め手として重要視されています。

営業& マーケティング

医療機器

2018年はCEO、事業部長などの採用が活発でした。日本に支社を持たない欧米などの医療機器メーカーが日本に参入する動きが数年で高まっていることが主な背景です。さらに、新規参入に加えて外資同士の経営統合も相次ぎ、中小・大企業を問わず市場の競争は色濃くなっています。日本のリーダー陣を変えることで競争力を高めたいという狙いからエグゼクティブ採用に踏み切った企業も多くありました。

2019年は即戦力人材の採用が増えることが予想されます。前出のエグゼクティブ需要がさら

に高まることに加えて、スペシャリストの集団を束ねるマネジャークラスの採用が増えることが見込まれます。外資系企業はスペシャリストが集まりやすい組織ですが、スペシャリストは確保できても、薬事、品質保証、マーケティングなどの専門職種では統率できる中間・上級管理職は人材プールの枯渇が顕著なため採用できていない医療機器メーカーが中小を中心に数多くあります。40歳前後で、英語と日本語が扱えるバイリンガルのエグゼクティブ経験者、マーケティング／品質保証の経験を持つマネジャークラスの候補者の引き合いは一層強くなるでしょう。

今後1～2年にかけては営業組織の見直しが予想されます。但し、優秀な人材を恒常的に補充することで競争を維持したい考えは引き続き鮮明です。高齢化の進行で市場の成長性・安定性への不安が少ないため、厚生労働省の価格見直しなどの外部要因があっても医療機器メーカー各社の採用件数が大幅に前年を下回ることとはなく、安定的に求人が出るでしょう。

2018年にロバート・ウォルターズ・ジャパンを通じて医療機器メーカーに採用された転職者の多くは、内定時に前職に比べて10%ほど高い給与額の提示を受けました。経験・スキルへの評価を給与額に映すことで、競合他社を引き離したい意図が表れていると考えられます。2019年もこの傾向は続くことが見込まれます。

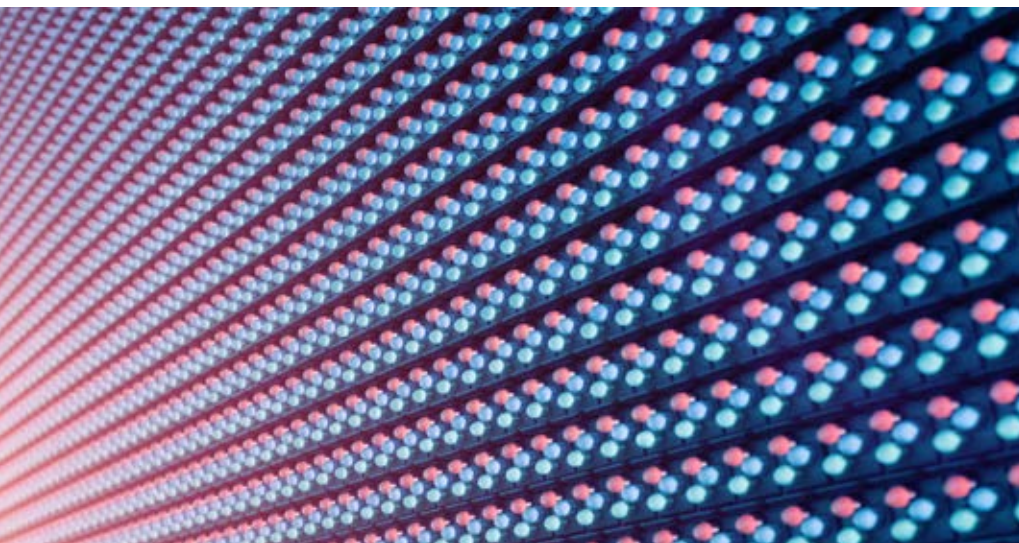
製薬

医療機器業界と同じく製薬業界でもグローバル化の波を受けて、エグゼクティブの採用ニーズが多くなっています。

厚生労働省の薬価見直しや特許切れ医薬品などの外的要因による収益増減にも対応できるスリムな構造に向けて、組織を効率化する動きが広がっています。医療情報担当者(MR)、臨床開発の外部委託も進んでいるため、2018年は医薬品開発受託機関(CRO)での臨床開発モニター(CRA)の増員がありました。製薬会社では、外部委託の進んでいないメディカルサイエンスリエゾン(MSL)／メディカルアフェアーズのポジションと、臨床開発マネジャーとしてCROを管理するように委託先の管理を担える経験豊かな人材の採用が増えています。

医師を採用して競合に対抗する企業も増えています。数年前から見られ始めたメディカルアフェアーズ、臨床開発／治験、安全性情報の3機能に医師を据える動きが業界全体に段階的に浸透したことを裏付ける、新たなトレンドです。但し実際の医師採用の中心は、製薬会社未経験の医師に留まりました。海外拠点のカウンターパートとなる上層部の立場・重要な職責を担うには英語にも堪能でなくてはなりません。

ほとんどの企業は、採用オファー時に候補者の現職に比べ10～15%高い給与額を提示しています。また2018年には管理職・エグゼクティブなどの要職を中心に、日本の人事部ではなく、APACの人事部が直接リクルーターと連携して採用するケースが増えました。日本の製薬市場の事情や、人材不足・採用難といわれる労働課題などに、日本の実情に自ら触れて理解を深めたいという考えがあるようです。もうひとつはスピード感。APACの人事が採用を直接担うことで、採用判断の意思決定が早まっています。他業界では国内拠点に採用機能を持たずシンガポールなどAPAC拠点で一括採用している企業も多くあります。製薬業界でもこの流れが生まれつつあるとも言えそうです。



2018年は、関西でも製薬・医療機器メーカー・ライフサイエンスを含むヘルスケア全領域でスペシャリスト採用が活発でした。特に製薬メーカー各社によるMSLの採用は数も多く、人材不足による候補者優位の売り手市場が続いています。MRに代えて、企業はMSLを増員しておりますが、ジェネリック薬品の企業では、採用を減らしています。医師の需要も高止まりなほか、2017年に続いて、規制遵守に関する業務を担うレギュラトリーアフェアーズ／安全性情報／ファーマコビジュランスの採用も増えています。規制のグローバル化が加速しているため英語力が必須となっており、外資系CROでは、CRA需要の高止まりが続いています。関西圏内で転職の場合は、現職の年収に比べて平均10%前後高い給与額の提示を受けています。

消費財・サービス

コンビニ、ドラッグストアでの売上高が好調に推移したことから、2018年は更なる成長を狙う日用消費財業界では営業、トレードマーケティング、ショッパーマーケティングの体制を強化する動きが目立ちました。しかし、2019年秋にラグビーの世界大会、翌年に東京五輪が開催され、インバウンド好調の勢いがさらに増すといわれるなか、消費財各社はコンビニ／ドラッグストアでの売上増に向けて、この3機能での採用を2019年も強化するものと予想されます。

2018年は家電メーカーによるアカウントマネジャーの採用が目立ちました。家電販売店向けの営業活動を担うという従来どおりの仕事内容ですが、こちらにもインバウンド需要への膨らむ期待からスペシャリストを増員またはアップグレードし、販路の獲得／保持／活用にしのぎを削る業界の様子を映します。マーケティングでも競合ブランドに対抗しようと、プロダクトマネジャーを新たに採用、または入れ替える動きも見られました。先の日用消費財業界と共通して見られるのは従来のマーケティングミックスを、店頭重視へと切り替える動きです。2019年の採用活動も、この店頭重視の概念に直接的に関わるポジションの採用に重点が置かれるでしょう。



また、数年前に大手外資系の新規参入の相次いだファストフード業界では、参入後の業績好調を受けて組織の強化に踏み切る外資系企業が多く、2018年は営業職、マーケティング職、上層部などでの増員が目立ちました。

日本は飽和市場でありつつも、訪日外国人の増加で成長に期待が寄せられるほか、シェア争いも顕在化しています。業界経験のあるスペシャリストの人材需要は2019年も更に高まるでしょう。人材需給の厳しさはありながらも、消費財・サービス業界のコーポレートオフィスの採用では給与相場に大きな変動は見られませんが、豊富な経験と高い語学力を持つ優秀な候補者を確保するためには、競争力のある給与の提示は欠かせません。さらに、審査・採用プロセスのスピード感の重要性も年々高まっています。

業界全体を通して2～5年程度の経験を持つ若手層、5～10年目の若手～中堅層への引き合いが特に強まっています。さらにマーケティング職では英語力に対する要求が引き上げられ、従来のビジネス会話レベルでは足りず、流暢～ネイティブレベルの日英バイリンガルを好む企業が増えています。

小売

景況感に加え、オリンピックを間近に訪日観光客数も右肩上がりに推移し続ける日本では、小売ビジネスも引き続き好調です。全国の都市圏では

次の転職時期

51%

チャンスがあればいつでも

- 51% チャンスがあればいつでも
- 5% 3ヵ月以内
- 5% 3～6ヵ月以内
- 8% 6～12ヵ月以内
- 19% 12ヵ月以上先
- 12% 転職するつもりは無い

店舗の増幅や新規出店が相次ぎ、販売員の採用活動は特に活発です。

コーポレートオフィスのポジションの採用は主に欠員補充ですが、業界での経験が豊かで英語が扱えるバイリンガル人材の引き合いは依然として強く、候補者優位の売り手市場化が進んでいます。ファッション、スポーツ、ビューティー、ジュエリーなど各分野の第一線で活躍中のプロフェッショナルを同じ分野で即戦力として採用したい企業が多いなか、英語力への要求も従来以上に高まっています。しかし日本の人材市場ではバイリンガル人材の需給が逼迫しています。そのため、体制強化や国内事業拡大を急ぐ企業などでは、ジュエリーからファッション、ファッションからスポーツやビューティーへと、分野を跨いで優秀な人材を確保しようといった動きも散見されるようになりました。

また市場のデジタル化が加速し、マーケティングではデジタルメディア、ソーシャルメディアの存在感が年々高まっています。そのためPR／マーケティングスペシャリストの採用では、デジタル施策による消費者エンゲージメントの重要性を理解し、デジタルに携わった経験を持つ人材を求める企業が増えています。さらにEコマース事業の拡大、クライエントエンゲージメント強化などの影響でCRMスペシャリストの採用も増えています。この傾向は今後さらに広がるでしょう。

統合型リゾート実施法（カジノ法案）の成立を受けて、IR施設および周辺の商業施設開発の計画が進めば、外国人客の対応を担えるバイリンガルの販売員の採用活動も増えるでしょう。

優秀な候補者の場合は内定時に現職よりも10～15%高い給与の提示を受けています。日本国内のビジネスは堅調で拡大・出店も多く見られる一方で、他国などグループ全体の業績が振るわない企業も少なくありません。そのため日本では転職市場の売り手優位化が顕著でも小売業の転職者の給与の平均相場は一昨年からほぼ横ばいで推移しています。小売業は女性活躍が進んでいることもあり、ワークライフバランスの充実化を提唱している企業も増えており、一定数の候補者では転職を決定する上でのポイントのひとつになっています。

2018年もラグジュアリーブランドの販売員の求人が多かったものの、京都・大阪エリアではバ

イリンガル人材需給の逼迫が深刻なため、人材を必要数確保できていない企業が多く残っています。2019年も需要は高止まりのため、採用難は続くことが見込まれます。

ホスピタリティ

ホスピタリティ業界は、オリンピックを前に訪日観光客需要も好調でホテル開業が相次ぎ、国内ビジネスの拡大が加速しています。統合型リゾート実施法の成立を受けて、カジノ施設、エンターテインメント施設および周辺の宿泊・MICE・商業施設開発の計画が進めば、外国人客の対応を担えるバイリンガルのホスピタリティスタッフの大規模な採用活動が始まるでしょう。さらに営業職、マーケティング職、ジェネラルマネジャーなどのポジションでも人材需要が膨らみ、新規参入各社の採用活動時期が重なるため激しい人材獲得競争に至ることが予想されます。

ホテル、エアラインなど各業界で競合他社に転

職するケースが多いのもホスピタリティ業界の特徴です。ホテル業界ではオリンピックを前に事業規模を大幅に拡大するホテルグループが多く、少ない人材を巡って人材争奪戦が繰り広げられています。このようにホスピタリティ業界の経験を持つバイリンガル人材の国内需給はすでに逼迫しているなか、万博誘致・IR施設開業が実現すれば他業界で活躍する人材・外国人人材の受け入れにも柔軟にならなければ採用難度がかなり高くなるでしょう。2018年には早速、条件の柔軟化が見られはじめました。営業職・経営層などでは業界内からの転職が引き続き主流ですが、ジュニア層・ミドル層の営業職では他業界でのBtoB営業の経験を持つ人材を採用するケースが多く見られました。また、マーケティング職ではファッション、ビューティー、ジュエリーなど他業界からの転職も増えています。かつては経営層での採用が主だった外国人活用も、幅広いポジションで見られるようになりました。

ホスピタリティ業界の転職では、引き続き給与とブランドが重要視されています。採用オファーで提示される給与額は候補者の現職での年収に比べて平均10～15%高くなっています。人材の需給バランスから2019年以降は候補者優位の売り手市場化がさらに進むため、給与水準の上昇が見込まれます。

関西でもインバウンド好調の影響でホテル／エンターテインメント／エアライン業界の幅広い職種で人材需要が伸びています。関西では日・英の2ヵ国語が扱えるホスピタリティ分野のスペシャリストは需給の逼迫が特に深刻です。さらに、採用を担う人事職でも人材不足が顕著なため、ビジネス現場に配備する人材の採用活動にもスピード面などで影響が出ています。2018年は、そうした都合から優秀な人材を、審査・選考プロセスで逃してしまうケースが多数見られました。2019年も求人数は増え続けることが見込まれるため、経験が豊かな即戦力を確保するための採用担当者育成などのテコ入れもより求められるでしょう。



統合型リゾート実施法(カジノ法案)の成立を受けてIR施設の計画が進めば、バイリンガル人材への需要は更に膨らむでしょう。

デジタル／オンライン

デジタル人材の採用需要は伸び続けています。既存企業が軒並みデジタル事業の拡大を進める一方で、新規参入企業も相次いでいるため求人数に対して候補者数が足りない状況が続いています。経験のある人材の争奪戦が進み、2018年は給与水準を上げて確保する企業に加えて、経験値が採用条件に満たなくとも採用して確保し、研修・OJTを通じて育成する企業も散見されました。

小売・消費財業界では、Eコマース事業の拡大にともなう増員と同時に2018年はデジタルマーケティング体制の強化を進める動きも目立ちました。そのためこの領域の経験者への引き合いはとて強く、専門性と経験の十分な人材の供給が、需要に対して圧倒的に不足しています。2017年まで、デジタルマーケティング職の採用は主に若手層を中心とした人数確保だったのに対して、2018年はシニアレベルのデジタルマーケッターを採用し、体制だけでなく戦略面の強化を図る企業が増えました。この動きは2019年も続くことが予想されます。

このように日本はデジタル広告市場としての規模も大きいので、アドテック事業者による採用活動も活発です。AIなどの先進技術を用いてユーザーの情報を活用したデジタル広告の普及が進んでいることから、最適化関連の新しい広告商品を開発・提供するアドテック企業が増えており、そのため最新のデジタル広告に詳しい営業職、コンサルタントの採用が増えています。

ヨーロッパの新たなデータ保護規則（GDPR）の話題から、国内でも個人情報保護法や著作権法（肖像権など）の遵守意識が高まり、2018年はコンプライアンスに明るいマーケッターやトレーナーの採用に踏み切る企業が目立ちました。さらに、2018年はデジタルマーケティング部内にプロジェクトマネジャーを据えることで新サービス／新商品、キャンペーンなどビジネス戦略と事業全体のカレンダーに沿ってマーケティング施策を投じる体制を整える動きも高まりました。こうした傾向は2019年も続くことが見込まれます。



このように、デジタル人材を巡っては求人数が伸び続けているため、需給バランスの都合から、給与相場も上がっています。2018年に当社を通して採用オファーを受けた候補者の大多数は、現職の年収よりも20～30%高い給与額の提示を受けました。

IT ソフトウェア

好調なクラウド事業、IoT 事業に加えて2018年はRPA、ビッグデータ、AI関連事業への実需が出てきたことから、ソフトウェアの営業人材の需要は全面的に高止まりの状況にあります。

クラウド領域を中心に、特に増えているのがソリューション営業を担える営業人材です。クライアントのニーズは一定数の商品を導入することから、経営課題・既存ソフトウェア／システム運用による課題を発見し複合的なサービスを導入して解決することへとシフトしています。そのため、多数の商品への幅広い知識に加えて、コンサルティングスキル、ソフトウェア／システム上の課題発見・解決能力を持ち合わせた優秀な

営業人材が必要とされています。

クラウド、IoT、エッジコンピューティング、高度なデータ分析、機械学習などの先端技術は、自動運転技術の開発を始め、工場自動化（FA）、サプライチェーンなど様々な事業に向けて開発と導入が進められています。こうした需要を受けてクラウド、RPA、IoT、ビッグデータ、AI分野を中心に既存企業での大規模な増員と、相次ぐ新規参入企業での採用活動が同時期に行われていることから、人材需給は逼迫しています。特に海外本社などとの連携や情報収集などの面で英語を扱え、国内のクライアント企業に対して日本語で営業・課題解決の提案などを施せるバイリンガルの営業人材の供給は、需要に対して圧倒的に不足しています。

優秀な人材に対しては中途採用時の予算に対して柔軟な姿勢を示す企業が増えており、多くの候補者が採用オファーを受ける際に現職に比べて20～30%高い給与額の提示を受けています。また転職を決断する際に企業文化や経営層の理念／人



40%

グローバル人材の40%、給与を「最も改善してほしい」

柄を重要視する傾向も若手層を中心に強まっています。候補者優位の売り手市場化は2019年以降さらに進むことが予想されるため、採用プロセスの短期化が一層重要になるでしょう。

IT インフラ＆サービス

IT インフラ＆サービス分野では業界経験に対する要求を緩和する動きが広がり、研修を受けて即戦力へと成長する見込みのあるジュニア層の採用が大部分を占めています。

通信各社は2019年、20年にかけてコンテンツ・サービス事業の拡大を計画しています。ソフトウェアの経験を持つ若手人材をこれによって引き寄せ、採用を有利に進めるでしょう。これは同時にソフトウェア分野で働く若手の営業スペシャリストの引き合いがさらに強まることも意味します。モビリティの成長を受けて、モバイルブロードバンド領域での営業経験を持つ営業スペシャリストの引き合いは強くなってい

ます。一方で、通信業界ではソフトウェア分野に移ろうといった営業人材の動きが広がっているため、通信各社が優秀な人材を確保しようと採用オファーを出す際に提示する給与の水準を上げています。

情報・マーケットデータサービス分野でも営業人材の採用が活況です。データユーザーとなるクライアント各社はデータの正確性への要求を高めているため、大手各社および新規参入各社ともにR&Dを強化しています。業界を問わずデータ収集・活用が進むなか、顧客情報、業績などあらゆるデータをさまざまなリスクから守るデータセンター、データストレージの需要は2019年も続伸が見込まれるため、データセンター、データストレージ分野でもソリューションセールス／スペシャリストの需要がさらに高まるでしょう。

GDPRなどを受けて個人情報保護の意識も高ま

るなか、通信キャリアにはセキュリティ体制の強化が求められています。そのため2019年はセキュリティセールスの実務経験とクライアントとのネットワークに強みを持つシニアレベルの営業スペシャリストの需要がさらに高まるでしょう。最先端のサイバー攻撃への防御ニーズは日々高まっており、企業だけでなく、政府・官公庁・自治体など公共機関への営業経験のある候補者への引き合いも強まっています。IoT技術の導入に向けて、幅広い業種の企業各社にネットワークソリューションを売り込める、通信業界での経験が豊富な営業スペシャリストの需要は続伸するでしょう。

採用オファー時に提示される給与額は現職に比べ平均15%高くなっています。各社が軒並み若いソリューション営業人材を採用を狙うため、若手の候補者の場合、商品にかかわらずIT分野での営業経験があり、ビジネスレベルの英語を扱えば、求職時に数件の採用オファーが提示される傾向にあります。

契約・派遣

柔軟な働き方に対する理解が雇用主／働き手の双方で浸透が進み、2018年も契約・派遣社員の求人数が増加を続けました。女性活躍推進の浸透も後押しし、産休・育休取得者の欠員補充ニーズも伸び続けています。

プロジェクトコーディネーター、社内通訳・翻訳、プロジェクトアシスタントなどデジタル／オンライン分野の求人では、新規プロジェクト／新規事業の立ち上げに際して契約・派遣で採用し、プロジェクト／事業の継続目処が立つと正社員に登用するといったケースが増えています。

サプライチェーン

2018年は生産管理、EHS（労働安全衛生）、工場マネジャー、QA／QCの採用が活発でした。プロキュアメントの求人は前年に続いて多く、2019年も更に多くの求人が見込まれます。

運輸・流通業界では、社員の平均年齢の高まりを課題視しており、採用を通じて引き下げを狙う企

業が多くなっています。スキル・経験では勝っていても50代の候補者にとっては転職しづらい状況に至っています。反対に20～30代の候補者に対するスキルセット・経験への要求は以前ほど高くなく、この年齢層の優秀な候補者は転職活動を始めると複数の企業から内定を受ける傾向が見られはじめました。更に新卒採用に踏み切った企業もあります。

上司陣は明確なキャリア展望を抱く候補者を選ぶ傾向にあり、コミュニケーション力とキャリア感を重要な選考基準として捉えています。2018年は候補者を慎重に選ぶ傾向が見られました。しかし、バイリンガルの若手層の人気は外資系企業を中心に非常に高いため、限られた数の候補者を巡る人材争奪戦に勝ちたいと考える企業が増え、2019年は審査・採用プロセスの迅速化が進むでしょう。

この領域の経験をもつバイリンガル人材の数は求人数よりも極端に少なく、候補者が選択権を握る圧倒的な売り手市場です。競争力のある給与額、事業の成長性、風通しの良い企業文化、キャリアステップの透明性、心地よく働ける職場環境など、企業ブランド以上に転職決断を左右する要素は数多くあります。ブランド力のある企業でも面接を通じて候補者に積極的に売り込まないという採用でなくなっています。

2018年はサプライチェーン分野でも外国人人材の採用に進歩が見られました。経験・スキルに重点を置き、優秀な外国人にも門戸を開くこの動きは、2019年も更に高まりそうです。

景況感が人材需要を後押ししているのと同時に、需給バランスの都合から候補者にも強気の姿勢が広がっています。そのため、優秀な候補者の場合は12～15%の年収増（前職比）の提示を受けるなど、転職時の給与相場は緩やかに上がっています。この傾向は2019年も続くことが見込まれます。

関西でも、インダストリー4.0の技術などをもとに購買・調達、流通、販売などサプライチェーンの最適化が広がっています。そのため、サプライ

チェーンプランナー、サプライチェーンアナリスト、プロキュアメントマネジャーなど、データをつかって予測が立てられる調達・購買・流通管理スペシャリストの需要が高まっています。

契約・派遣

サプライチェーン部門では、柔軟な働き方に対する理解が雇用主／働き手の双方で浸透が進み、契約・派遣社員の求人数は増加を続けています。契約・派遣社員の採用でも特定のシステムを扱える人材、専門知識を持つ人材を求める傾向が高いなか、専門人材の数は求人数よりも圧倒的に少ないため、採用は難しくなっています。

国際物流の活発化が年々進むなか、貨物利用運送事業者（フォワーダー）からの営業職／オペレーション職の求人は関西でも依然として多く、採用活動が活発です。契約・派遣の求人では、貿易事務／海外営業アシスタントの募集が増えています。この傾向は2019年も続くことが予想され、なかでも貿易事務の経験を持つ派遣社員の採用はさらに増えることが見込まれます。

契約・派遣

需要は続伸しています。特に2018年は、派遣法の改正が影響し派遣社員を契約（直接雇用）または正社員へ切り替える企業が急増しました。この動きは2019年もさらに高まるでしょう。

2018年は、飛び抜けて優秀な契約・派遣社員は正社員へ登用、あるいはそうしたスキームを事前に伝えることで他社よりも有利に採用を進める企業が前年までに比べて多く見られました。派遣法改正の影響もこの正社員登用への動きを後押ししています。また、正社員雇用で試用期間を設ける代わりに、紹介予定派遣で採用するケースも増えています。第2新卒で別の業界を目指す、あるいは新卒入社後1～2年での転職では、英語力は高くても、専門スキル・経験では十分でないことも少なくありません。そのような場合に、紹介予定派遣で採用し、6ヵ月後に正社員へ登用するというケースも多くあります。

契約・派遣社員に対しても、正社員同様に能動的

な姿勢、自発的に業務に関わる主体性を求める企業が年々増えており、同時に、高い英語力を求める求人の割合も高まっています。人材不足の深刻化を受けて、2018年はパートタイマー／女性／外国人の受け入れが従来以上に進み、働き方や労働力の活用に対して柔軟な企業が数多く見られました。また、同一労働同一賃金に向けた努力も散見されています。但し、重要資料へのアクセス権限や日常業務での正社員との関わりが限られているなど扱いの差はほとんど縮まっていません。この点が改善されると人材確保にも好影響が期待できそうです。

2019年に最も採用競争力の高くなる人材は、若く、バイリンガルで、アシスタント職に留まり続けることに抵抗を持たない人材となるでしょう。派遣・契約社員であっても若く将来性のある人材の多くはキャリア展望を描ける環境を好みますので、人材獲得をスムーズに進めたい企業の多くは正社員への登用を積極的に取り入れ、売り込んでいます。

人材不足が時給を引き上げた結果、2018年に当社が扱った派遣・契約採用の平均時給は5～10%ほど前年に比べて上昇しました。この傾向は2019年も続くことが予想されます。

関西でも、派遣・時給の高止まりが幅広い職種で続いているため、2018年は時給を固定化せず経験・スキルに応じて金額を設定する動きが広がりました。優秀な人材を確保するための施策では、他にもパフォーマンス次第で直接雇用（契約・正社員）に切り替えるといったケースも増えています。また、こうした企業では比較的スムーズに採用が決まっていることから、柔軟性に向けた施策を投じている企業は採用プロセスで候補者にアピールしておくことが重要だと考えられます。

東京

会計・財務
金融サービス

職種	年俸					
	経験年数（0－4年）		経験年数（4－8年）		経験年数（8年以上）	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
投資銀行／証券						
プロダクトコントローラー	600 - 900万円	600 - 900万円	900 - 1,300万円	900 - 1,300万円	1,300 - 3,000万円	1,300 - 3,000万円
内部監査	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円	1,500 - 2,500万円	1,500 - 2,500万円
ファイナンシャル／マネジメント アカウンタント	600 - 900万円	600 - 900万円	900 - 1,300万円	900 - 1,300万円	1,300 - 4,000万円	1,300 - 4,000万円
税務	600 - 900万円	600 - 900万円	900 - 1,300万円	900 - 1,300万円	1,300 - 2,500万円	1,300 - 2,500万円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

会計・財務
商工業

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
大手企業				
CFO	2,500 - 5,000万円	2,500 - 5,000万円		
ファイナンシャルコントローラー	1,500 - 2,100万円	1,500 - 2,100万円	5,000 - 9,000円	5,000 - 9,000円
中小企業				
CFO	1,500 - 2,500万円	1,500 - 2,500万円	6,000 - 10,000円	6,000 - 10,000円
ファイナンシャルコントローラー	1,100 - 1,600万円	1,100 - 1,600万円	4,000 - 8,000円	4,000 - 8,000円
会計				
内部監査マネジャー	1,100 - 1,600万円	1,100 - 1,600万円		
税務マネジャー	1,200 - 1,600万円	1,200 - 1,600万円		
ファイナンシャルアカウンティングマネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円	4,000 - 8,000円	4,000 - 8,000円
トレジャリーマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円		
クレジットマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円		
シニアファイナンシャルアカウナント	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円	4,100 - 7,600円	4,100 - 7,600円
税務アカウナント	700 - 1,100万円	700 - 1,100万円		
内部監査	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円		
コストアカウナント	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円		
ファイナンシャルアカウナント	600 - 900万円	600 - 900万円	2,800 - 3,600円	2,800 - 3,600円
トレジャリーアカウナント	500 - 900万円	500 - 900万円		
買掛金／売掛金担当スタッフ	400 - 600万円	400 - 600万円	2,600 - 3,300円	2,700 - 3,300円
ファイナンシャルプランニング・アナリシス				
ファイナンシャルプランニングマネジャー	1,200 - 1,600万円	1,200 - 1,600万円		
ビジネスコントローラー	1,000 - 1,400万円	1,000 - 1,400万円		
シニアファイナンシャルアナリスト	1,000 - 1,300万円	1,000 - 1,300万円		
ファイナンシャルアナリスト	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円	2,800 - 5,200円	3,000 - 5,500円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

金融サービス

正社員

職種	年俸					
	経験年数（0－4年）		経験年数（4－8年）		経験年数（8年以上）	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
セールス	750 - 1,000万円	750 - 1,000万円	850 - 1,500万円	850 - 1,500万円	1,000 - 2,000万円	1,000 - 2,000万円
プロダクトマネジャー	750 - 1,000万円	750 - 1,000万円	850 - 1,200万円	850 - 1,200万円	1,000 - 2,500万円	1,200 - 2,500万円
トレード／セールスサポート	650 - 900万円	650 - 900万円	850 - 1,200万円	850 - 1,200万円	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円
決済	650 - 900万円	650 - 900万円	850 - 1,200万円	850 - 1,200万円	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円
コンサルティング	600 - 900万円	600 - 900万円	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円	1,000 - 2,000万円	1,000 - 2,000万円
不動産アセットマネジメント	650 - 850万円	650 - 850万円	850 - 1,100万円	850 - 1,100万円	1,100 - 1,600万円	1,100 - 1,600万円

契約・派遣

職種	時給					
	経験年数（0－4年）		経験年数（4－8年）		経験年数（8年以上）	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
プロジェクトマネジャー	3,200 - 5,300円	3,200 - 5,300円	5,200 - 13,100円	5,200 - 13,100円	3,500 - 13,100円	3,500 - 13,100円
ミドルオフィス	2,800 - 3,700円	3,000 - 3,700円	3,300 - 6,700円	3,300 - 6,700円	5,000 - 10,200円	5,000 - 10,200円
決済	2,800 - 3,200円	3,000 - 3,200円	2,900 - 6,700円	3,000 - 6,700円	5,000 - 10,200円	5,000 - 10,200円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

総務・アドミニストレーション

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
金融サービス				
アドミニストレーションマネジャー	800 - 1,100万円	800 - 1,100万円		
エグゼクティブセクレタリー	600 - 900万円	600 - 900万円	3,200 - 5,000円	3,200 - 5,000円
通訳／翻訳	550 - 950万円	550 - 950万円	3,500 - 11,000円	3,500 - 11,000円
総務アドミニストレーター	500 - 750万円	500 - 750万円	2,900 - 4,500円	3,000 - 4,500円
オフィスアドミニストレーター	500 - 750万円	500 - 750万円	2,800 - 4,000円	2,900 - 4,000円
グループセクレタリー	500 - 800万円	500 - 800万円	3,000 - 4,700円	3,000 - 4,700円
受付	350 - 550万円	350 - 550万円	2,600 - 3,500円	2,800 - 3,500円
商工業				
総務マネジャー	750 - 1,450万円	750 - 1,450万円		
総務アドミニストレーター	400 - 700万円	400 - 700万円	2,700 - 4,000円	2,700 - 4,000円
オフィスマネジャー	700 - 1,100万円	700 - 1,100万円	3,100 - 4,000円	3,100 - 4,000円
アドミニストレーションマネジャー	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円		
アドミニストレーションアシスタント	450 - 700万円	450 - 700万円	2,700 - 3,500円	2,700 - 3,500円
エグゼクティブセクレタリー	550 - 950万円	550 - 950万円	2,700 - 4,000円	2,700 - 4,000円
通訳／翻訳	500 - 1,000万円	500 - 1,000万円	3,000 - 7,000円	3,000 - 7,000円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

人事

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
金融サービス				
人事ディレクター	1,850 - 3,550万円	1,850 - 3,550万円		
人事マネジャー／ゼネラリスト（経験年数6年以上）	800 - 2,100万円	800 - 2,100万円	4,000 - 7,000円	4,000 - 7,000円
人事ビジネスパートナー	1,000 - 2,100万円	1,000 - 2,100万円		
人事ゼネラリスト（経験年数0－6年）	550 - 950万円	550 - 950万円	3,000 - 4,200円	3,000 - 4,200円
リクルートメント				
リクルートメント／スタッフィングマネジャー	1,200 - 2,200万円	1,200 - 2,200万円	4,000 - 7,000円	4,000 - 7,000円
リクルートメント／スタッフィングコーディネーター	550 - 1,000万円	550 - 1,000万円	2,900 - 4,500円	3,000 - 4,500円
研修・人材開発				
研修・人材開発部門長	1,400 - 2,000万円	1,400 - 2,000万円	3,000 - 5,000円	3,000 - 5,000円
トレーニングスペシャリスト	500 - 1,650万円	500 - 1,650万円	2,800 - 4,100円	2,800 - 4,100円
報酬・福利厚生				
報酬・福利厚生マネジャー／ディレクター	1,250 - 2,200万円	1,250 - 2,200万円		
報酬・福利厚生スペシャリスト	600 - 1,300万円	600 - 1,300万円	3,500 - 4,500円	3,500 - 4,500円
給与スペシャリスト	500 - 800万円	500 - 800万円	3,000 - 4,000円	3,000 - 4,000円
商工業				
人事ディレクター／部門長	1,350 - 3,500万円	1,350 - 3,500万円		
研修・人材開発部門長	1,000 - 2,200万円	1,000 - 2,200万円		
人事マネジャー	1,000 - 1,650万円	1,000 - 1,650万円	4,000 - 7,000円	4,000 - 7,000円
リクルートメント／スタッフィングマネジャー	1,000 - 1,550万円	1,000 - 1,550万円	3,000 - 5,000円	3,000 - 5,000円
報酬・福利厚生マネジャー	950 - 1,600万円	950 - 1,600万円		
人事ゼネラリスト	650 - 1,350万円	650 - 1,350万円	3,000 - 4,200円	3,000 - 4,200円
人事スペシャリスト	550 - 1,000万円	550 - 1,000万円	3,000 - 4,200円	3,000 - 4,200円
人事アドミニストレーター	500 - 900万円	500 - 900万円	2,700 - 3,500円	2,700 - 3,500円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

IT－金融

銀行・証券・投信

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
CIO	3,000 - 5,000万円	3,000 - 5,000万円		
開発／サポート部門長	2,200 - 3,000万円	2,200 - 3,000万円		
インフラストラクチャー部門長	2,000 - 2,500万円	2,000 - 2,500万円	9,000 - 10,000円	9,000 - 10,000円
UNIX マネジャー	1,500 - 2,000万円	1,500 - 2,000万円	8,000 - 9,000円	8,000 - 9,000円
プロジェクトマネジャー	1,000 - 1,600万円	1,000 - 1,600万円	8,000 - 9,000円	8,000 - 9,000円
インフォメーションセキュリティオフィサー	1,500 - 2,000万円	1,500 - 2,000万円	7,600 - 8,600円	7,600 - 8,600円
ビジネスアナリスト	1,000 - 1,600万円	1,000 - 1,600万円	5,000 - 9,000円	5,000 - 9,000円
デベロッパー	800 - 2,500万円	800 - 2,500万円	7,000 - 20,000円	7,000 - 20,000円
データベースアドミニストレーター	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	7,500 - 8,500円	7,500 - 8,500円
システムアドミニストレーター	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円	7,000 - 10,000円	7,000 - 10,000円
アプリケーションサポート	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円	6,500 - 7,500円	6,500 - 7,500円
ネットワークエンジニア	800 - 1,600万円	800 - 1,600万円	5,500 - 7,800円	7,000 - 10,000円
インシデントマネジャー	800 - 1,400万円	800 - 1,400万円	7,000 - 10,000円	7,000 - 10,000円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

IT - 金融

銀行・証券・投信以外のサービス

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
CIO	2,000 - 3,000万円	2,000 - 3,000万円	10,000 - 12,000円	10,000 - 12,000円
開発部門長	1,500 - 1,800万円	1,500 - 1,800万円		
BPR	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円		
インフラストラクチャーマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	6,500 - 8,000円	6,500 - 8,000円
UNIX システムアドミニストレーター	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	7,300 - 8,250円	7,300 - 8,250円
ビジネスアナリスト	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	4,150 - 7,250円	4,150 - 7,250円
データベースアドミニストレーター	600 - 800万円	600 - 800万円	7,500 - 8,500円	7,500 - 8,500円
システムアナリスト	600 - 900万円	600 - 900万円	7,500 - 8,500円	7,500 - 8,500円
Wintel システムアドミニストレーター	500 - 800万円	500 - 800万円	7,500 - 8,500円	7,500 - 8,500円
アプリケーションサポート	500 - 700万円	500 - 800万円	4,000 - 8,000円	4,000 - 9,000円
プロジェクト/プログラムマネジャー	800 - 1,600万円	800 - 1,600万円	5,000 - 14,000円	5,000 - 14,000円
情報セキュリティ	600 - 1,600万円	600 - 1,600万円	5,000 - 14,000円	5,000 - 14,000円
デベロッパー	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	5,000 - 9,000円	5,000 - 9,000円
PMO	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	5,000 - 9,000円	5,000 - 9,000円
アーキテクト	800 - 1,600万円	800 - 1,600万円	6,500 - 20,000円	6,500 - 20,000円
データアナリスト/サイエンティスト	800 - 1,400万円	800 - 1,400万円	5,000 - 9,000円	5,000 - 9,000円
ウェブデベロッパー	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	4,000 - 9,000円	4,000 - 9,000円
UI/UX デザイナー	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	4,000 - 12,000円	4,000 - 12,000円
クラウド/ DevOps	600 - 1,400万円	600 - 1,400万円	5,000 - 14,000円	5,000 - 14,000円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

IT - 商工業

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
IT ディレクター	1,500 - 2,000万円	1,500 - 2,000万円	7,200 - 10,500円	7,200 - 10,500円
ビジネスパートナー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円		
サービスデリバリーマネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円	7,000 - 8,250円	7,000 - 8,250円
IT マネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円	7,150 - 8,300円	7,150 - 8,300円
アプリケーションマネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円		
インフラストラクチャーマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	7,000 - 8,200円	7,000 - 8,200円
プロジェクトマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	7,000 - 8,000円	7,000 - 8,000円
ビジネスアナリスト	700 - 900万円	700 - 900万円	6,000 - 12,000円	6,000 - 12,000円
ERP エンジニア	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	3,500 - 6,250円	3,500 - 6,250円
データアナリスト / サイエンティスト	600 - 1,500万円	600 - 1,500万円	5,500 - 14,000円	5,500 - 14,000円
CRM エンジニア	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	4,000 - 6,450円	4,000 - 6,450円
データベースアドミニストレーター			6,100 - 6,650円	6,100 - 6,650円
ネットワークエンジニア	500 - 800万円	500 - 800万円	6,100 - 6,650円	6,100 - 6,650円
インフラストラクチャーエンジニア	500 - 800万円	500 - 800万円	6,000 - 7,250円	6,000 - 7,250円
システムエンジニア	500 - 800万円	500 - 800万円	6,000 - 6,950円	6,000 - 6,950円
システムアドミニストレーター	400 - 600万円	400 - 600万円	5,350 - 7,250円	5,350 - 7,250円
POS エンジニア	400 - 800万円	400 - 800万円	3,125 - 4,650円	3,125 - 4,650円
エンドユーザーサポート	400 - 700万円	400 - 700万円	4,000 - 9,000円	4,000 - 9,000円
E コマースエンジニア	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円		

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

IT - オンライン

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
プロダクトマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	6,100 - 9,000円	6,100 - 9,000円
プロジェクトマネジャー	900 - 1,400万円	900 - 1,400万円	7,000 - 7,500円	7,000 - 7,500円
ネットワークエンジニア	600 - 800万円	600 - 800万円		
ウェブプロデューサー	500 - 800万円	500 - 800万円	3,500 - 6,700円	3,500 - 6,700円
ウェブデベロッパー	500 - 1,000万円	500 - 1,000万円	3,200 - 6,500円	3,200 - 6,500円
ウェブディレクター	500 - 800万円	500 - 800万円	3,350 - 6,000円	3,350 - 6,000円
ウェブデザイナー	500 - 900万円	500 - 900万円	2,850 - 5,650円	2,850 - 5,650円
フロントエンドデベロッパー	400 - 800万円	400 - 800万円	4,000 - 7,000円	4,000 - 7,000円
バックエンド／サーバーサイドデベロッパー	500 - 1,000万円	500 - 1,000万円	5,000 - 8,000円	5,000 - 8,000円
ゲームプロデューサー	500 - 1,800万円	500 - 1,800万円	3,000 - 9,000円	3,000 - 9,000円
グラフィックデザイナー	400 - 600万円	400 - 600万円	3,500 - 6,500円	3,500 - 6,500円
UI／UX デザイナー	400 - 600万円	400 - 600万円	3,200 - 6,150円	3,200 - 6,150円
iOS デベロッパー	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	5,000 - 8,500円	5,000 - 8,500円
Android デベロッパー	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	5,000 - 8,500円	5,000 - 8,500円
ウェブアプリケーションデベロッパー	550 - 1,000万円	550 - 1,000万円	4,000 - 9,000円	4,000 - 9,000円
データアナリスト／サイエンティスト	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円	5,000 - 14,000円	5,000 - 14,000円
機械学習エンジニア	600 - 1,500万円	600 - 1,500万円	6,000 - 14,000円	6,000 - 14,000円
テクニカルコンサルタント	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	6,000 - 10,000円	6,000 - 10,000円
SRE／QA スペシャリスト	600 - 1,200万円	600 - 1,200万円	4,000 - 10,000円	4,000 - 10,000円
DevOps	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円	6,000 - 10,500円	6,000 - 10,500円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

IT – ベンダー／コンサルティング

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
ソリューションアーキテクト	1,200 - 1,800万円	1,200 - 1,800万円		
サービスデリバリーディレクター	1,600 - 2,200万円	1,600 - 2,200万円		
プログラムマネジャー	1,000 - 1,600万円	1,300 - 1,700万円	9,000 - 10,000円	9,000 - 10,000円
プロジェクトマネジャー	1,000 - 1,600万円	1,000 - 1,600万円	7,000 - 7,500円	7,000 - 7,500円
IT コンサルタント	900 - 1,400万円	900 - 1,400万円		
プリセールスエンジニア	900 - 1,700万円	900 - 1,700万円	6,500 - 8,300円	6,500 - 8,300円
フィールドアプリケーションエンジニア	900 - 1,300万円	900 - 1,300万円	6,500 - 9,000円	6,500 - 9,000円
ERP コンサルタント	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円	6,500 - 7,000円	6,500 - 7,000円
テレフォニーエンジニア	800 - 1,000万円	800 - 1,000万円	4,500 - 6,200円	4,500 - 6,200円
ネットワークエンジニア	700 - 1,400万円	700 - 1,400万円	4,500 - 6,650円	4,500 - 6,650円
システムエンジニア	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円	4,500 - 6,000円	4,500 - 6,000円
ソフトウェアデベロッパー	600 - 1,200万円	600 - 1,200万円	6,500 - 11,000円	6,500 - 11,000円
組み込みデベロッパー	600 - 1,100万円	600 - 1,100万円	6,000 - 8,000円	6,000 - 8,000円
ポストセールスエンジニア	500 - 1,400万円	500 - 1,400万円	4,300 - 7,950円	4,300 - 7,950円
テクニカルサポートエンジニア	500 - 1,300万円	500 - 1,300万円	3,350 - 4,350円	3,350 - 4,350円
品質保証エンジニア	500 - 800万円	500 - 800万円	5,500 - 8,250円	5,500 - 8,250円
ローカリゼーションエンジニア	500 - 800万円	500 - 800万円	4,750 - 7,050円	4,750 - 7,050円
プロジェクトコーディネーター	500 - 700万円	500 - 700万円	4,000 - 5,000円	4,000 - 5,000円
セキュリティエンジニア	800 - 1,700万円	800 - 1,700万円	6,000 - 6,550円	6,000 - 6,550円
データセンターエンジニア			3,400 - 4,950円	3,400 - 4,950円
カスタマーサクセスマネジャー	800 - 1,800万円	800 - 1,800万円	7,000 - 16,000円	7,000 - 16,000円
データアナリスト／サイエンティスト	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円	5,000 - 9,000円	5,000 - 9,000円
機械学習エンジニア	600 - 1,500万円	600 - 1,500万円	6,000 - 14,000円	6,000 - 14,000円
IoT コンサルタント	700 - 1,500万円	700 - 1,500万円	7,000 - 14,000円	7,000 - 14,000円
RPA コンサルタント	700 - 1,600万円	700 - 1,600万円	7,500 - 14,000円	7,500 - 14,000円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

法務・コンプライアンス・リスク

職種	年俸					
	経験年数（０－３年）		経験年数（４－７年）		経験年数（７年以上）	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
弁護士事務所						
弁護士	1,000 - 2,200万円	1,000 - 2,200万円	1,200 - 2,300万円	1,200 - 2,300万円	2,200 - 3,500万円	2,200 - 3,500万円
パラリーガル	450 - 600万円	450 - 600万円	500 - 700万円	500 - 700万円	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円
金融サービス						
リーガルカウンシル	1,100 - 1,700万円	1,100 - 1,700万円	1,500 - 2,200万円	1,500 - 2,200万円	2,000 - 2,800万円	2,000 - 2,800万円
コンプライアンスマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	1,000 - 1,800万円	1,000 - 1,800万円	1,900 - 2,300万円	1,900 - 2,300万円
商工業						
弁護士	900 - 1,500万円	900 - 1,500万円	1,100 - 2,000万円	1,100 - 2,000万円	2,100 - 2,800万円	2,100 - 2,800万円
リーガルカウンシル	700 - 1,500万円	700 - 1,500万円	800 - 1,600万円	800 - 1,600万円	1,400 - 2,500万円	1,400 - 2,500万円
コントラクトマネジャー	400 - 700万円	400 - 700万円	800 - 1,600万円	800 - 1,600万円	1,100 - 1,300万円	1,100 - 1,300万円
リーガルスタッフ	400 - 600万円	400 - 600万円	700 - 900万円	700 - 900万円	900 - 1,000万円	900 - 1,000万円
リーガルセクレタリー	400 - 700万円	400 - 700万円	500 - 800万円	500 - 800万円	700 - 800万円	700 - 800万円
リスク						
クレジットリスクマネジャー	900 - 1,200万円	900 - 1,200万円	1,300 - 1,800万円	1,300 - 1,800万円	1,900 - 2,200万円	1,900 - 2,200万円
クレジットリスクスペシャリスト	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円	1,100 - 1,900万円	1,100 - 1,900万円	1,900 - 2,200万円	1,900 - 2,200万円
マーケットリスクスペシャリスト	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	1,300 - 2,000万円	1,300 - 2,000万円	2,000 - 2,400万円	2,000 - 2,400万円
クオンティティブアナリスト	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円	1,000 - 1,900万円	1,000 - 1,900万円	1,900 - 2,400万円	1,900 - 2,400万円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

製造

職種	年俸	
	2018	2019
工業		
プレジデント／CEO	1,700 - 3,500万円	2,000 - 3,500万円
セールスディレクター	1,200 - 1,900万円	1,400 - 1,900万円
セールスマネジャー	900 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円
マーケティングマネジャー	800 - 1,250万円	1,000 - 1,400万円
セールス & マーケティングエグゼクティブ	550 - 750万円	650 - 800万円
セールスエンジニア	650 - 1,250万円	650 - 1,250万円
プロジェクト／プログラムマネジャー	1000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円
アプリケーション／デザインエンジニア	650 - 1,250万円	650 - 1,250万円
プロセス／インダストリアルエンジニア	600 - 950万円	700 - 1,000万円
フィールドサービスエンジニア	550 - 850万円	700 - 900万円
化学		
プレジデント／CEO	1,500 - 3,000万円	1,800 - 3,500万円
セールス & マーケティングディレクター	1,200 - 2,000万円	1,200 - 2,000万円
セールス & マーケティングマネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円
セールス & マーケティングエグゼクティブ	600 - 1,300万円	600 - 1,300万円
プロジェクトマネジャー	1,000 - 1,600万円	1,000 - 1,600万円
プロダクトマネジャー	700 - 1,400万円	700 - 1,400万円
マーケティングコミュニケーションマネジャー	800 - 1,400万円	800 - 1,400万円
ビジネスデベロップメントマネジャー	800 - 1,500万円	1,200 - 1,800万円
アプリケーションマネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円
アプリケーションエンジニア	600 - 1,300万円	600 - 1,300万円
R&D ディレクター	1,200 - 1,800万円	1,200 - 1,800万円
R&D マネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円
テクニカルセールスマネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円
テクニカルサービス	500 - 1,000万円	500 - 1,000万円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

製造

職種	年俸	
	2018	2019
エネルギー・インフラ		
プレジデント／CEO	1,800 - 3,000万円	1,800 - 3,500万円
マーケティングディレクター	1,200 - 2,000万円	1,200 - 2,000万円
マーケティングマネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円
セールスディレクター	1,300 - 2,000万円	1,300 - 2,000万円
プロジェクトマネジャー	900 - 1,600万円	1,000 - 1,600万円
フィールドサービスエンジニア	500 - 900万円	500 - 900万円
ビジネスデベロップメントマネジャー	1,000 - 1,550万円	1,200 - 1,800万円
自動車		
カントリーマネジャー／マネジングディレクター	1,600 - 3,000万円	1,600 - 3,000万円
セールスディレクター／エンジニアリングディレクター	1,300 - 1,800万円	1,300 - 2,000万円
セールスマネジャー／エンジニアリングマネジャー	800 - 1,350万円	800 - 1,400万円
アカウントマネジャー／セールスエンジニア	650 - 1,100万円	700 - 1,200万円
プロジェクトマネジャー／プログラムマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,400万円
アプリケーションエンジニア／デザインエンジニア	650 - 1,000万円	650 - 1,000万円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

営業・マーケティング

職種	年俸	
	2018	2019
メディカル		
プレジデント／カンントリーマネジャー	1,800 - 3,000万円	2,000 - 3,200万円
ビジネスユニットリーダー	1,800 - 2,500万円	1,800 - 2,500万円
セールスマネジャー／ディレクター	1,000 - 2,200万円	1,000 - 2,200万円
マーケティングマネジャー／ディレクター	1,000 - 2,200万円	1,000 - 2,200万円
RA / QA リーダー	1,200 - 2,000万円	1,200 - 2,000万円
RA / QA マネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円
プロダクトマネジャー	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円
フィールドサービスエンジニア／マネジャー	700 - 1,500万円	700 - 1,500万円
製薬		
プレジデント／カンントリーマネジャー	1,600 - 3,000万円	2,000 - 3,200万円
ビジネスユニットリーダー	1,800 - 2,500万円	1,800 - 2,500万円
マーケティングマネジャー／ディレクター	1,300 - 2,200万円	1,300 - 2,200万円
メディカルアフェアーズマネジャー／ディレクター	1,200 - 2,200万円	1,200 - 2,200万円
クリニカルリサーチマネジャー／ディレクター	1,000 - 1,800万円	1,000 - 1,800万円
ビジネスデベロップメントマネジャー／ディレクター	1,200 - 1,800万円	1,200 - 1,800万円
クリニカルリサーチアソシエイト	600 - 900万円	600 - 900万円
プロダクトマネジャー	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円
コンシューマ／FMCG		
プレジデント／カンントリーマネジャー	2,000 - 3,500万円	2,000 - 3,500万円
セールスマネジャー／ディレクター	1,000 - 2,000万円	1,000 - 2,000万円
マーケティングマネジャー／ディレクター	1,200 - 2,000万円	1,200 - 2,000万円
コマーシャルマネジャー／ディレクター	1,000 - 2,000万円	1,000 - 2,000万円
ブランド／プロダクトマネジャー	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円
マーケットリサーチマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

営業・マーケティング

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
リテール				
ゼネラルマネジャー	1,500 - 3,000万円	1,500 - 3,000万円		
リテールマネジャー／ディレクター	900 - 2,000万円	900 - 2,000万円		
マーチャンダイジングマネジャー／ディレクター	800 - 1,700万円	800 - 1,700万円	4,000 - 6,000円	4,000 - 6,000円
コミュニケーションマネジャー／ディレクター	700 - 1,300万円	700 - 1,300万円	4,000 - 12,000円	4,000 - 12,000円
コミュニケーションスペシャリスト			3,000 - 5,000円	3,000 - 5,000円
ストアマネジャー	600 - 1,000万円	600 - 1,000万円		
ビジュアルマーチャンダイジングマネジャー	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円	3,500 - 6,000円	3,500 - 6,000円
ビジュアルマーチャンダイジングスペシャリスト			3,000 - 5,000円	3,000 - 5,000円
ホスピタリティ				
カントリーマネジャー	1,500 - 2,000万円	1,500 - 2,500万円		
セールスディレクター	1,000 - 1,600万円	1,200 - 1,800万円		
セールスマネジャー	700 - 1,000万円	700 - 1,200万円		
フロントデスクスタッフ	500 - 700万円	500 - 700万円		
コンシェルジュ	500 - 700万円	500 - 700万円		
デジタル・オンライン				
カントリーマネジャー	1,800 - 3,200万円	2,000 - 3,500万円		
Eコマースマネジャー／ディレクター	800 - 1,800万円	800 - 1,800万円	4,000 - 12,000円	4,000 - 12,000円
Eコマーススペシャリスト	500 - 800万円	500 - 800万円	3,000 - 5,000円	3,000 - 5,000円
オンラインマーケティングマネジャー／ディレクター	800 - 1,800万円	800 - 1,800万円	4,000 - 12,000円	4,000 - 12,000円
オンラインマーケティングスペシャリスト	500 - 800万円	500 - 800万円	3,000 - 10,000円	3,000 - 10,000円
デジタル／アドテックセールスマネジャー	800 - 1,400万円	800 - 1,400万円	4,000 - 12,000円	4,000 - 12,000円
ウェブディレクター	600 - 900万円	600 - 900万円		
IT ソフトウェア				
カントリーマネジャー	2,000 - 3,500万円	2,500 - 4,500万円		
セールスマネジャー／ディレクター	1,200 - 2,500万円	1,500 - 3,500万円	4,000 - 12,000円	4,000 - 12,000円
マーケティングマネジャー／ディレクター	1,000 - 2,200万円	1,000 - 2,200万円	4,000 - 12,000円	4,000 - 12,000円
マーケティングスペシャリスト			3,000 - 6,000円	3,000 - 6,000円
チャンネルセールスマネジャー	1,000 - 1,600万円	1,200 - 2,000万円		
セールスアカウントマネジャー	800 - 1,500万円	1,000 - 2,000万円	5,000 - 15,000円	5,000 - 15,000円
IT インフラ・サービス				
カントリーマネジャー	2,000 - 4,000万円	2,500 - 4,000万円		
マーケティングマネジャー／ディレクター	1,000 - 2,200万円	1,000 - 2,200万円		
セールスマネジャー／ディレクター	1,200 - 2,800万円	1,500 - 3,500万円		
プロダクトマーケティングマネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円		
セールスアカウントマネジャー	800 - 1,600万円	1,000 - 2,000万円		

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

東京

サプライチェーン

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
SCM ディレクター	1,500 - 3,000万円	1,500 - 3,000万円		
オペレーションディレクター	1,500 - 2,500万円	1,500 - 2,500万円		
購買ディレクター	1,500 - 2,600万円	1,500 - 2,600万円		
EHS ディレクター	1,500 - 1,900万円	1,500 - 1,900万円		
工場マネジャー	1,500 - 2,500万円	1,500 - 2,500万円	4,000 - 10,000円	4,000 - 10,000円
サプライチェーンマネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円	5,000 - 12,000円	5,000 - 12,000円
ロジスティクスマネジャー	900 - 1,450万円	900 - 1,450万円	4,000 - 10,000円	4,000 - 10,000円
倉庫管理マネジャー	850 - 1,100万円	850 - 1,100万円	4,000 - 7,000円	4,000 - 7,000円
EHS マネジャー	1,000 - 1,400万円	1,000 - 1,400万円		
購買・調達マネジャー	900 - 1,400万円	900 - 1,400万円	5,000 - 12,000円	5,000 - 12,000円
間接購買・調達マネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円	4,000 - 10,000円	4,000 - 10,000円
カスタマーサービスマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円	4,000 - 7,000円	4,000 - 7,000円
品質管理／品質保証マネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円	4,000 - 10,000円	4,000 - 10,000円
施設管理マネジャー	900 - 1,300万円	900 - 1,300万円		
プロジェクトマネジャー	900 - 1,300万円	900 - 1,300万円	5,000 - 8,000円	5,000 - 8,000円
プログラムマネジャー	900 - 1,500万円	900 - 1,500万円		
生産管理マネジャー	1,000 - 1,450万円	1,000 - 1,450万円		
EHS スペシャリスト	700 - 900万円	700 - 900万円		
サプライチェーンスタッフ	500 - 850万円	500 - 850万円	2,800 - 4,000円	2,800 - 4,000円
ロジスティクススタッフ	450 - 700万円	450 - 700万円	2,800 - 4,000円	2,800 - 4,000円
倉庫管理コーディネーター	450 - 700万円	450 - 700万円	2,700 - 4,000円	2,700 - 4,000円
輸出入業務スタッフ	350 - 550万円	350 - 550万円	2,700 - 3,700円	2,700 - 3,700円
プランナー	600 - 900万円	600 - 900万円		
購買・調達スタッフ	550 - 800万円	550 - 800万円	2,600 - 3,800円	2,600 - 3,800円
カスタマーサービススタッフ	400 - 600万円	400 - 600万円	2,600 - 3,500円	2,600 - 3,500円
品質管理／品質保証スペシャリスト	600 - 900万円	600 - 900万円	2,700 - 3,500円	2,700 - 3,500円
施設管理スタッフ	450 - 600万円	450 - 600万円		
生産管理スタッフ	500 - 750万円	500 - 750万円		
プロセスエンジニア	550 - 900万円	550 - 900万円		

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

大阪

給与

会計・財務

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
CFO	1,800 - 2,600万円	1,800 - 2,600万円		
ファイナンシャルコントローラー	1,200 - 1,800万円	1,200 - 1,800万円		
ファイナンシャルマネジャー	800 - 1,150万円	800 - 1,200万円		
ファイナンシャルアナリスト	500 - 950万円	500 - 950万円	2,800 - 5,000円	2,800 - 5,000円
シニアアカウント	600 - 850万円	600 - 850万円	2,850 - 5,050円	2,850 - 5,050円

人事

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
人事ディレクター	1,200 - 2,000万円	1,300 - 2,200万円		
人事マネジャー	800 - 1,300万円	800 - 1,300万円		
シニア人事ゼネラリスト	650 - 950万円	650 - 950万円	2,000 - 3,500円	2,000 - 3,500円
エグゼクティブセクレタリー	400 - 750万円	400 - 750万円	1,550 - 2,600円	1,550 - 2,650円
人事ゼネラリスト/スタッフ	350 - 650万円	350 - 650万円	1,700 - 3,550円	1,700 - 3,550円
通訳/翻訳	400 - 600万円	400 - 600万円	1,750 - 3,600円	1,750 - 3,600円

IT

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
IT ディレクター	1,400 - 2,100万円	1,400 - 2,100万円		
IT マネジャー	900 - 1,400万円	900 - 1,400万円		
プロジェクトマネジャー	700 - 1,000万円	700 - 1,000万円	2,800 - 6,500円	2,800 - 6,500円
システムエンジニア	600 - 950万円	600 - 950万円	1,750 - 4,050円	1,750 - 4,050円
ネットワークエンジニア	600 - 850万円	600 - 850万円	1,750 - 4,050円	1,750 - 4,050円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

大阪

営業・マーケティング

職種	年俸	
	2018	2019
工業・化学		
プレジデント／CEO	1,500 - 2,500万円	1,500 - 2,500万円
ゼネラルマネジャー／部門長	1,200 - 2,000万円	1,200 - 2,000万円
セールスディレクター	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円
セールスエンジニアリングマネジャー	800 - 1,200万円	800 - 1,200万円
ビジネスデベロップメントマネジャー	800 - 1,300万円	800 - 1,300万円
セールスマネジャー	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円
マーケティングマネジャー	700 - 1,100万円	700 - 1,100万円
セールスエグゼクティブ	600 - 800万円	600 - 800万円
セールスエンジニア	500 - 900万円	600 - 1,000万円
デザインエンジニア	500 - 900万円	500 - 900万円
ケミカルエンジニア	500 - 800万円	500 - 800万円
コンシューマ・リテール		
マーケティングマネジャー	800 - 1,000万円	800 - 1,000万円
エリアマネジャー	500 - 800万円	500 - 800万円
ストアマネジャー	500 - 750万円	500 - 750万円
ビジュアルマーチャンダイズマネジャー	500 - 650万円	500 - 650万円
マーケティングエグゼクティブ	500 - 650万円	500 - 650万円
セールスエグゼクティブ	400 - 700万円	400 - 700万円
ストアセールスアソシエイト	300 - 450万円	300 - 450万円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

大阪

営業・マーケティング

職種	年俸	
	2018	2019
IT・オンライン		
支店長	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円
セールスマネジャー	900 - 1,200万円	900 - 1,300万円
セールスアカウントマネジャー	700 - 1,000万円	700 - 1,100万円
セールスエグゼクティブ	400 - 600万円	500 - 700万円
ヘルスケア		
ゼネラルマネジャー／カントリーマネジャー	1,500 - 2,800万円	1,500 - 2,800万円
マーケティングディレクター	1,200 - 2,500万円	1,200 - 2,500万円
セールスマネジャー	800 - 1,400万円	800 - 1,400万円
クリニカルデベロップメントマネジャー	800 - 1,300万円	800 - 1,300万円
レギュラトリーアフェアーズマネジャー	800 - 1,500万円	800 - 1,500万円
マーケティング／プロダクトマネジャー	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円
クリニカルサイエンティスト／リサーチャー	500 - 800万円	500 - 800万円
クリニカルリサーチアソシエイト	500 - 800万円	500 - 800万円
品質保証	500 - 800万円	500 - 800万円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

大阪

サプライチェーン

職種	正社員		契約・派遣	
	年俸		時給	
	2018	2019	2018	2019
オペレーションディレクター	1,400 - 2,200万円	1,400 - 2,200万円		
工場マネジャー	1,000 - 1,500万円	1,000 - 1,500万円		
購買・調達マネジャー	800 - 1,250万円	800 - 1,250万円		
品質管理／品質保証マネジャー	750 - 1,300万円	750 - 1,300万円		
サプライチェーンマネジャー	700 - 1,200万円	700 - 1,200万円		
輸出入業務スタッフ	350 - 550万円	350 - 550万円	1,450 - 2,500円	1,450 - 2,500円
サプライチェーンスタッフ	350 - 550万円	350 - 550万円	1,500 - 2,500円	1,550 - 2,550円

特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給です。

CONTACT US

ロバート・ウォルターズ・ジャパン

東京オフィス

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-12-18

渋谷南東急ビル 14 階

T: (0)3 4570 1500

F: (0)3 4570 1599

E: tokyo@robertwalters.co.jp

大阪オフィス

〒531-0072

大阪府大阪市北区豊崎 3-19-3

ピアスタワー 15 階

T: (0)6 4560 3100

F: (0)6 4560 3101

E: osaka@robertwalters.co.jp

ABOUT ROBERT WALTERS

ロバート・ウォルターズはスペシャリスト専門の人材サービス事業を世界29カ国で展開しています。

創業から33年、私たちは約4,100人の従業員が29カ国で事業を展開するグローバル企業へと成長を遂げています。今では転職を考えるプロフェッショナルの多くが、キャリア形成のパートナーとして私たちに信頼を寄せてくださり、採用企業各社は採用活動をロバート・ウォルターズに任せてくださいます。当社のコンサルタントの情熱と日々の努力のもとに、厚い信頼を得られ、サクセスストーリーを描けることが私たちの誇りです。

ミッション & バリュー

私たちは、世界をリードする人材サービス・グループでありたいと考えます。世界各地の企業が、優秀な人材を採用したいと考えたときに、最初に選ばれるような会社であることが私たちのビジョンです。但し、大きな会社／ブランドであるというだけでは不十分。サービス品質の高さで他社を引き離し、選ばれることが重要だと考えます。そのために、高いサービス品質に向けて全力で取り組むこと、誠実に行動すること、チームワークに焦点を当てることが私たちの価値であると考え、当社ビジネスの中核に据えています。最初に開いたオフィスから29番目に事業を展開する国に至るまで、チーム・コミッション型（チーム利益の配当制・非歩合給制）を徹底し、候補者とクライアント企業に最高のカスタマー・エクスペリエンスを提供したいと考えています。

当社が取り扱う主な職種

- 財務・会計
- 金融サービス
- 工業
- 人事
- 法務
- マーケティング
- 営業
- 秘書・サポート
- サプライチェーン・調達
- テクノロジー

事業内容

SPECIALIST PROFESSIONAL RECRUITMENT

世界有数のグローバル企業をはじめ中小企業やスタートアップ企業に至るまで、幅広い企業の求人を取り扱っており、正社員の人材紹介および契約・派遣サービスを展開しています。専門分野は金融、不動産、製造、自動車、エネルギー、化学、IT、オンライン、小売、ヘルスケア、サプライチェーンなど多岐に渡ります。

RECRUITMENT PROCESS OUTSOURCING

採用プロセスのアプトソーシング事業（RPO）を専門とするリソース・ソリューションズも世界のRPO市場を牽引する企業へと成長を遂げています。リソース・ソリューションズでは企業ごとのニーズに沿ったRPOサービスを設計・展開しています。

AUSTRALIA
BELGIUM
BRAZIL
CANADA
CHILE
CHINA
FRANCE
GERMANY
HONG KONG
INDIA
INDONESIA
IRELAND
JAPAN
LUXEMBOURG
MALAYSIA
NETHERLANDS
NEW ZEALAND
PHILIPPINES
PORTUGAL
SINGAPORE
SOUTH AFRICA
SOUTH KOREA
SPAIN
SWITZERLAND
TAIWAN
THAILAND
UAE
UK
USA
VIETNAM