

日本2015年版

給与調査

景況感・雇用予測・給与動向



Michael Page

ご挨拶	03
市場概況	04
財務・経理	14
金融	21
エンジニアリング	28
医療・ライフサイエンス	35
人事	43
IT	50
法務	57
マーケティング	64
秘書・事務系	71
購買・サプライチェーン	78
小売	85
営業	92
派遣・契約社員	99



マイケル・ページ給与調査2015年版では、シニア・マネージャーやプロフェッショナルに対し、今後12か月間の給与動向・雇用予測に関する有益な情報を提供しています。

このレポートは、多国籍企業や中小企業などを含む約600社のデータにより作成されており、マイケル・ページのコンサルタ

ントが担当する各業界・各職種の詳細な給与ガイドを提供しています。

給与調査の結果は、図表やインフォグラフィックを駆使して、視覚的に説明されています。転職市場の考察は、マイケル・ページの専門コンサルタントの幅広い見識に基づくものです。

当レポートでは、雇用者を取り巻く様々な課題についても取り上げています。課題は多岐に渡り、福利厚生や勤務時間から人材確保・定着策にまで及びます。このレポートは、マイケル・ページの提供する給与ツール・アドバイスの一部となります。これらの機能については、マイケル・ページのウェブサイトにてご確認ください。

www.michaelpage.co.jp/

本年の給与調査にご協力くださった方全てにお礼を申し上げますとともに、当レポートが多くの皆様にご活用いただけることを願っております。

ご意見・ご感想がございましたら、是非お寄せください。また、更に詳しい情報や業界・職種に特化したアドバイスをお求めの方は、下記URLよりご連絡をお待ちしております。

www.michaelpage.co.jp/ お問い合わせ

Basil LeRoux

バジル・ルルー
マネージングディレクター
マイケル・ページ・ジャパン

日本 2015

給与調査

市場概況

日本の雇用市場は、過去12カ月間安定していました。2013年において見られた水準と同様の需要があり、採用の動きは、4月の消費増税の影響にもかかわらず上昇傾向が続いています。

あらゆる部門および業界で、求職者と企業から継続的な需要があり、マイケル・ページの給与調査2015年版からの最新のデータによれば、日本の企業の過半数が現在採用を行っています。部分的に常態に戻っている業界は金融サービス業界で、需要は2013年よりも2012年の水準に近くなっています。

日本企業は国際化を続け、外国市場へ拡大を続けているために、バイリンガルの有能な専門職に関して、日系企業と外資系の間で人材獲得競争が拡大しています。国民のおよそ4%しか英語を話さないため、需要が高まり、企業に対して給料上昇の圧力が加わっています。

日本経済は相対的に独立しているために、通常はグローバル経済の出来事からあまり影響を受けません。これは調査結果にも反映されており、世界の経済状況が業界内の給与水準に影響を与えると答えた回答者は、2分の1を下回りました。

経済危機などがなければ、2015年の市況は2014年の傾向と同様であると予想されます。新しい社員に対する需要は、あらゆる業界および部門で好調の見通しです。今後12カ月において成長する主要な分野はIT、製薬、ヘルスケア、生命科学および消費財業界の見込みです。

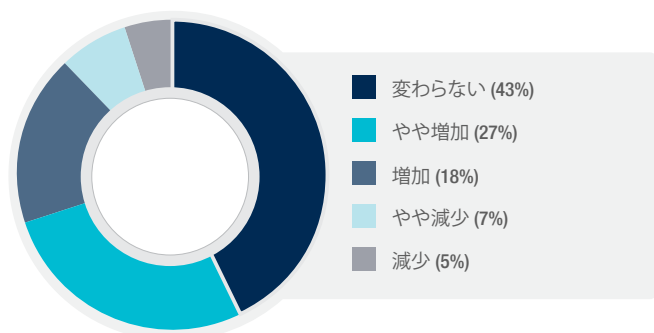
日本の失業率は現在4%を下回っているために、あらゆる分野、特にIT、ヘルスケア、生命科学および建設の分野で人材が不足する可能性が高くなっています。前年の市況と同様に、バイリンガルは不足しています。予想される人材の不足の結果、調査対象の企業の42%がさらに的を絞った人材確保の戦略を開発する必要性を予測しています。日本は独特の雇用市場であり、専門職の間では終身雇用または長期雇用を好む傾向があります。通常、大量の求職者が市場にいるということは、ほとんどありません。

2015年前半の企業の課題は、給与の査定になる見込みです。安倍政権がインフレーションを起こそうとしているために、政府は賃金を引き上げるように企業に圧力をかけています。労働力として女性が参加することも安倍政権の戦略で、2020年までに女性管理職の比率を30%に増やす計画があります。これは、企業にとって焦点となる分野であり続けるでしょう。しかしながら、調査対象の企業の42%は、政府がこの目標を達成することができないと考えています。

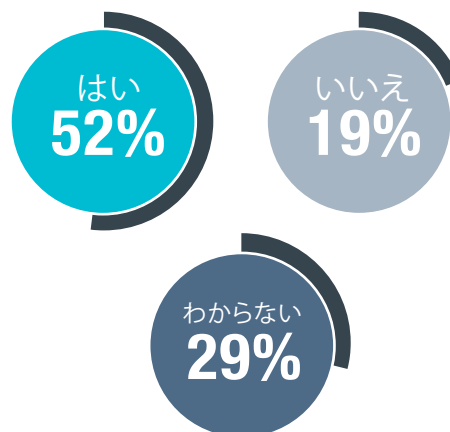
企業が給与の査定に重点を置くことに加えて、53%の企業は、業績に応じて昇給を全社員に認めることを検討しています。27%は、優秀な業績を残した社員に昇給を認めるつもりであると言っています。半数を超える企業(62%)は、今後12カ月にかけて、国内の経済情勢が業界の給与水準に影響を与えると発言しています。

採用活動

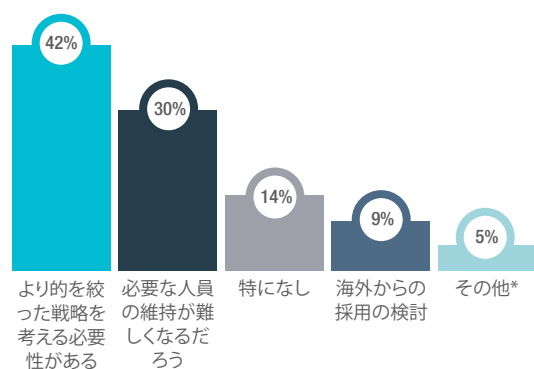
過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響

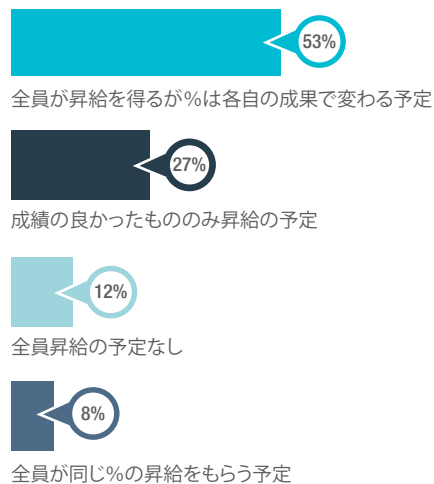


* 人員不足、市場シェアの喪失

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ページの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

給与および報酬

今後12ヶ月の昇給

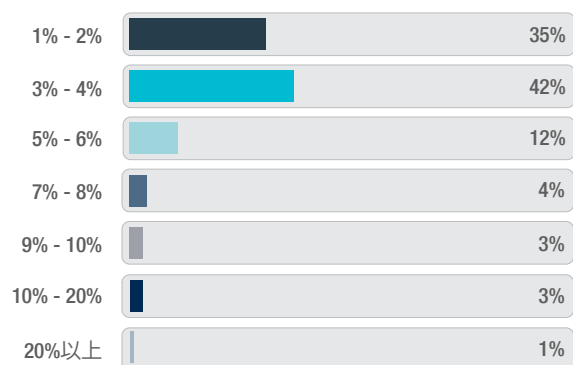


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※

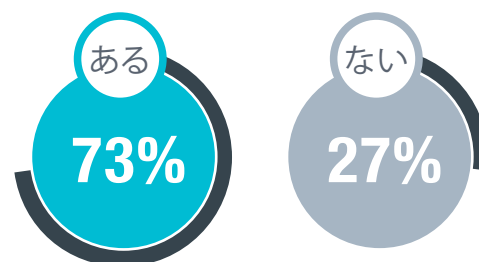


※複数回答可の質問

平均昇給率

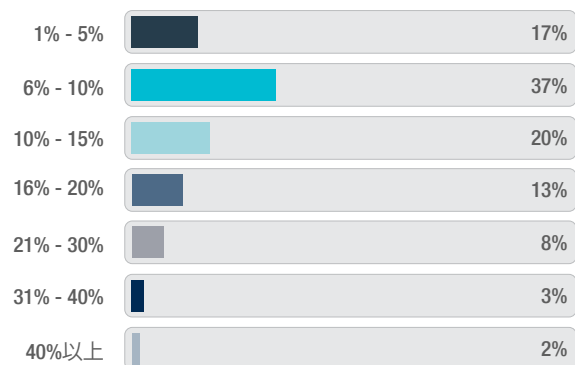


柔軟な給与制度または付加給付

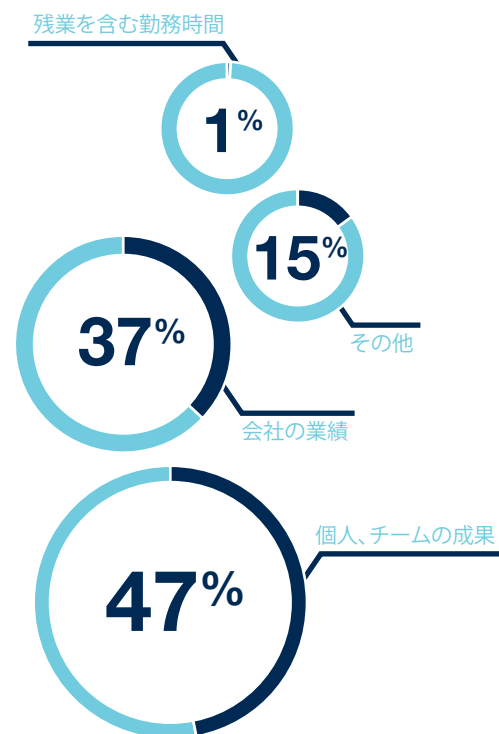


給与および報酬

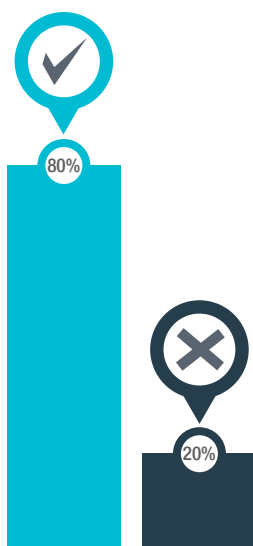
給与全体で賞与が占める割合



今後12カ月の賞与の判断基準

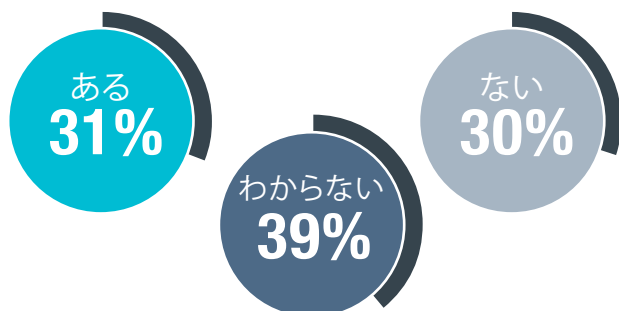


賞与の有無

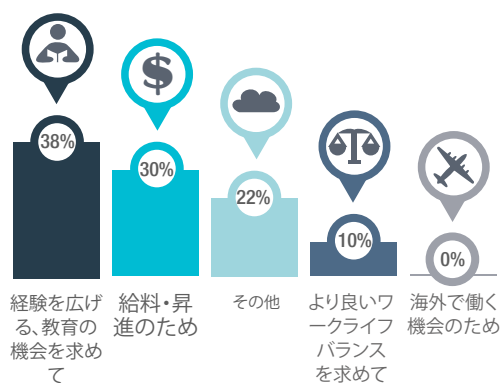


人材の確保と定着化

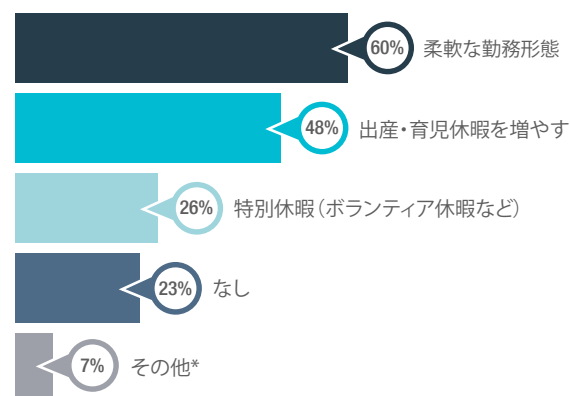
今後12カ月の従業員の転職予想



従業員が転職を考える主な理由

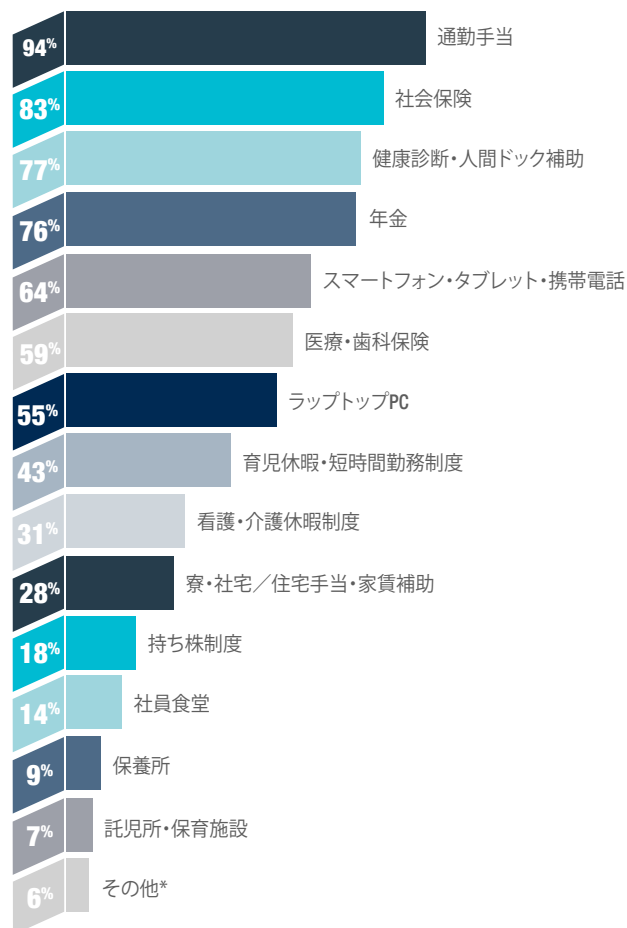


人気の高いワークライフバランス支援策※



* 在宅勤務・リモートアクセス、追加の夏休み、育児手当

人気の高い人材確保/定着向上策

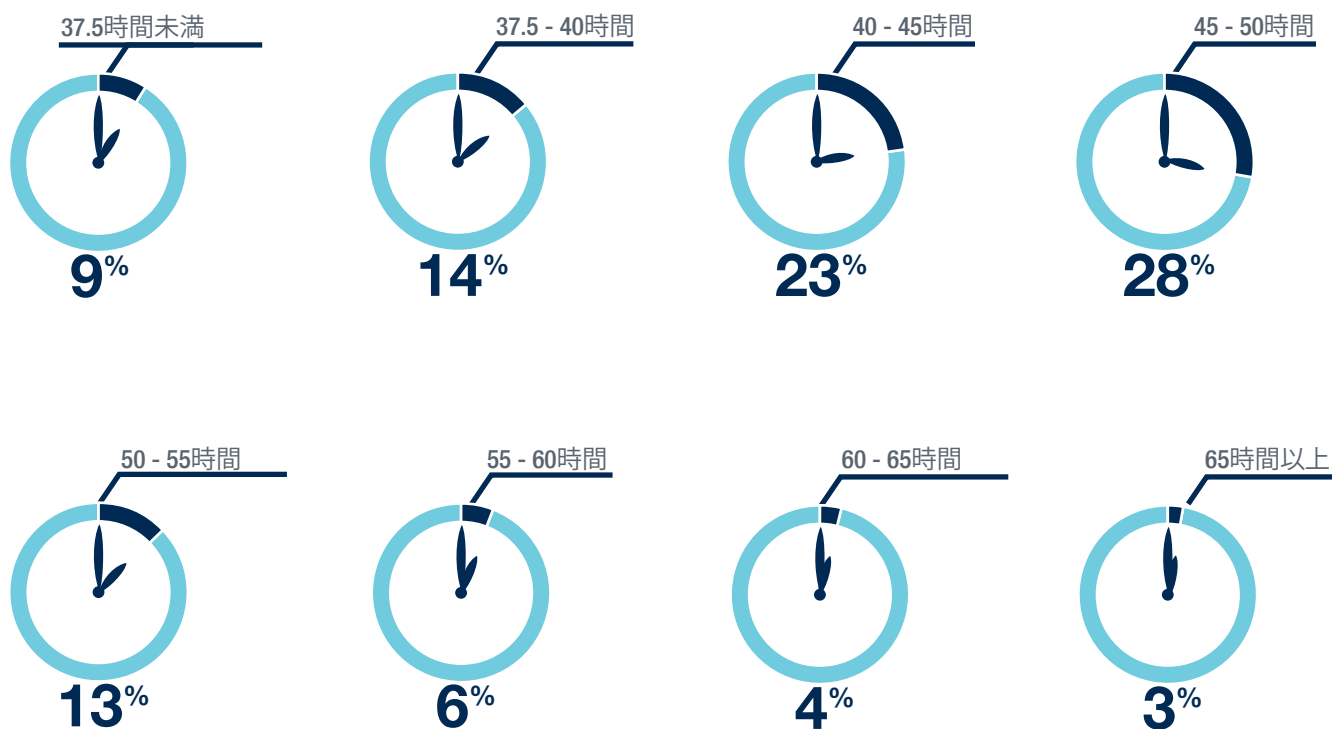


* 禁煙手当、退職手当、英会話レッスン

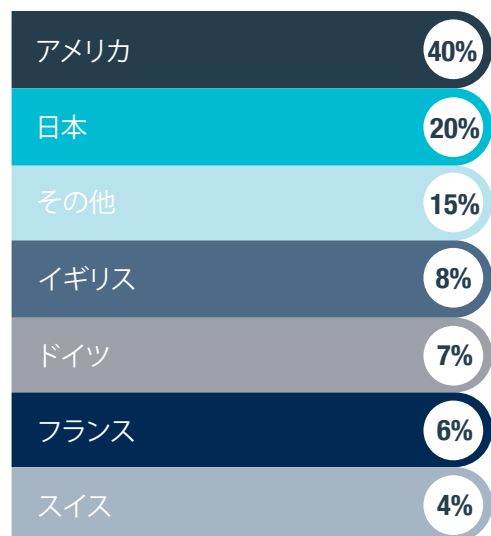
※複数回答可の質問

勤務時間

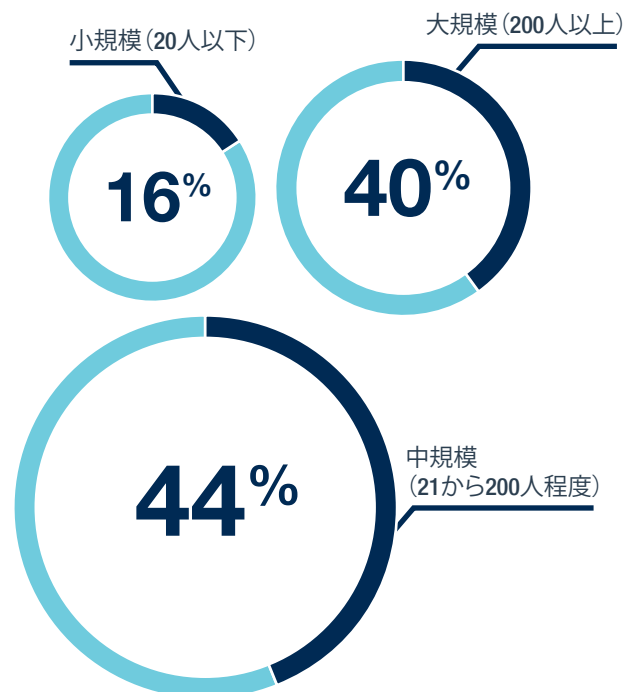
週平均勤務時間



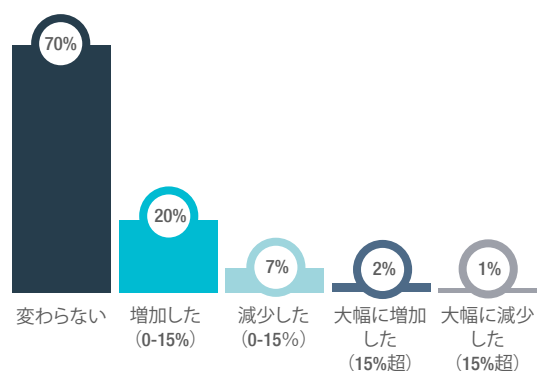
会社の国籍



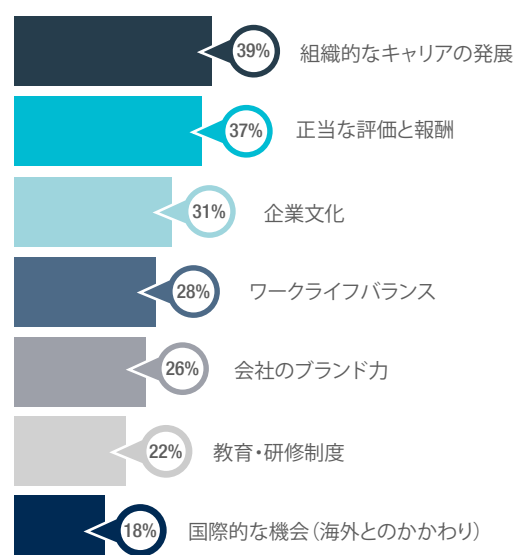
国内での会社の規模



過去12ヶ月の週平均勤務時間の変化



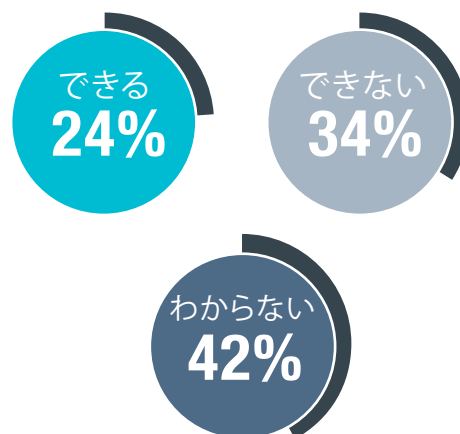
人気の高い人材確保/定着向上策



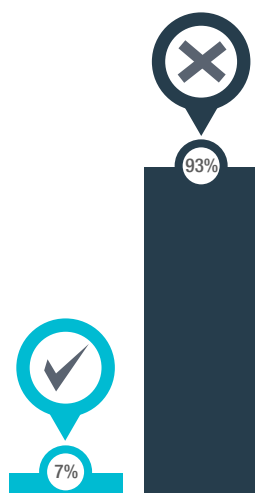
その他の社員を惹きつける策として導入されているもの



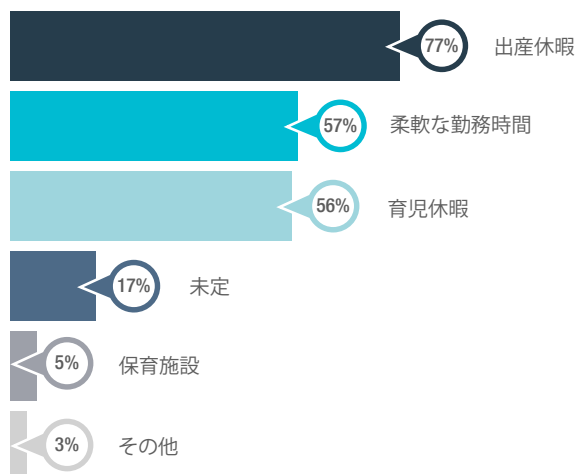
日本政府が掲げる「2020年までに管理職の女性割合を30%に引き上げる」という目標の実現について



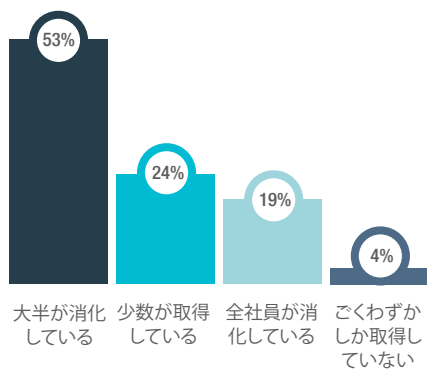
年功序列制度の有無



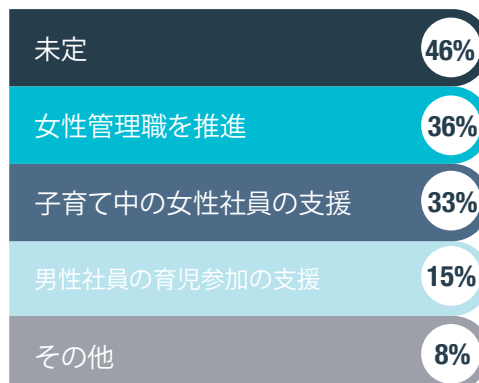
子育て中の女性社員のための支援・制度で施行しているもの



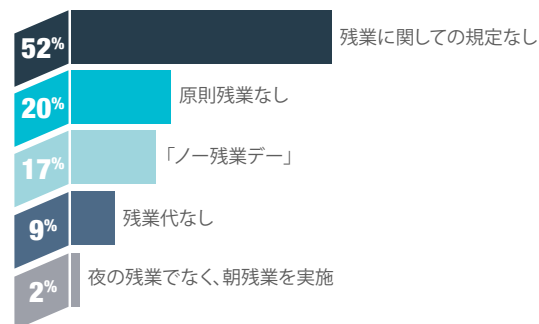
有給休暇について



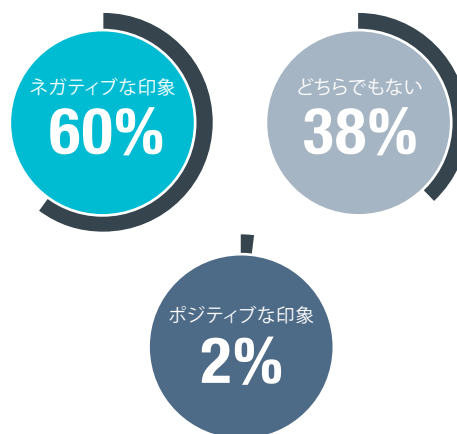
女性活用対策の実施・予定について



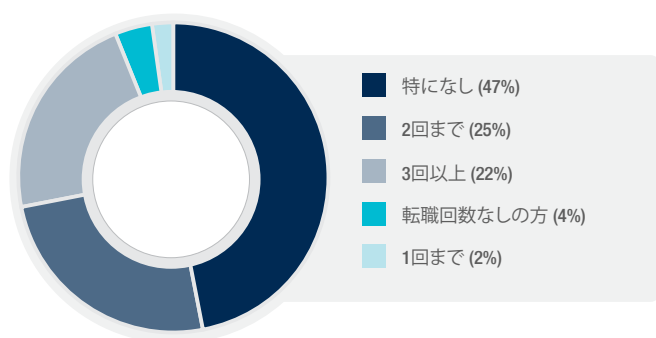
残業に関する取り組み



転職回数が多い方の印象



定めている転職回数の限度について



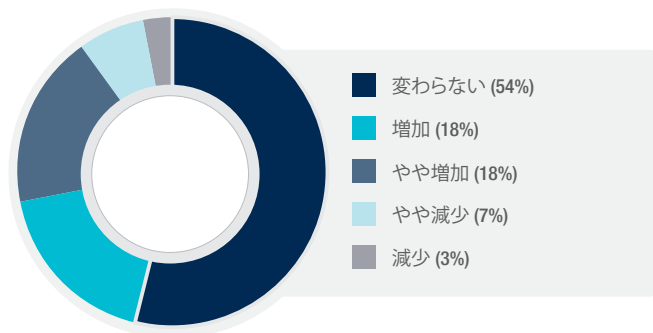
日本 2015

給与調査

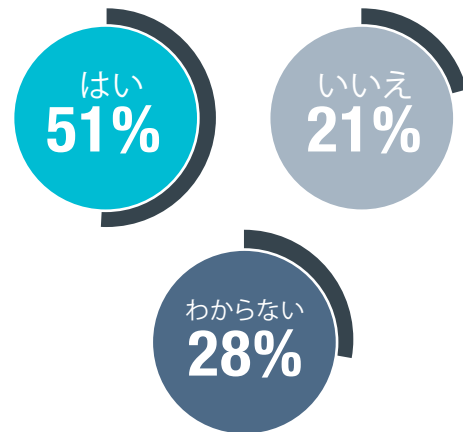
財務 経理

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



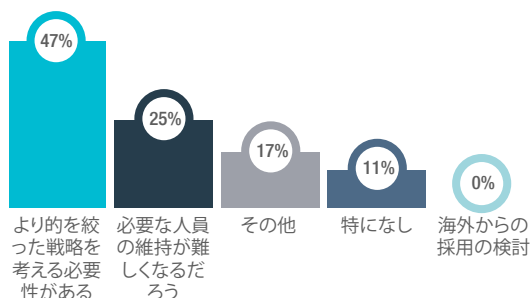
採用活動

- ・ 2014年において、経理・財務の専門職を採用する動きは安定していましたが、その大部分は欠員補充の採用によるものでした。今後12カ月にかけて、同水準の採用の動きが予想されます。
- ・ 経理・財務の専門職を採用する動きは、小売、消費財業界および製造業で非常に活発になっています。これらの業界における経理・財務の役割は非常に重要なので、欠員補充は緊急の課題であります。
- ・ 経理・財務の職務は進歩を続けているために、会社内での意思決定に対する分析のサポートを提供できる個人に重点が置かれています。あらゆるレベルの財務計画および財務分析の経理・財務の専門職に対する需要が高くなっています。トランザクション処理および共有されたサービスセンターの効率性および自動化、ならびに先進のERPシステムにより報告ができるようになったことで、経理・財務チームに無駄がない状態が保たれています。今後12カ月にかけても継続すると予想されます。
- ・ 外資系では、技術的なスキルを持っていて、本社に報告する会計マネージャーは需要が高く、今後12カ月にかけて高い状態で推移する見込みです。これらの職種は、コンプライアンスおよびプロセス改善のスキルも必須とされています。
- ・ 大企業でも、中小企業でも、あらゆる組織で一般的な職種の一つである会計監査役は、今後12カ月にかけて需要がある状態で推移する見込みです。会計監査役は経営チームの非常に重要なメンバーであり、現職の会計監査役が辞任した場合には、直ちに補充する必要があります。
- ・ IFRS、米国のGAAPおよび日本のGAAPの知識、ならびにバイリンガルのスキルを有する経理・財務の専門職は、需要が高くなっています。これは、外国にある本社に報告し、本社の同僚と連絡することができる社員を必要としているためです。ビッグ4、あるいは国際的な会計事務所内の監査・保険業務出身で、潜在能力の高い人に対する継続的な需要があります。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ページの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

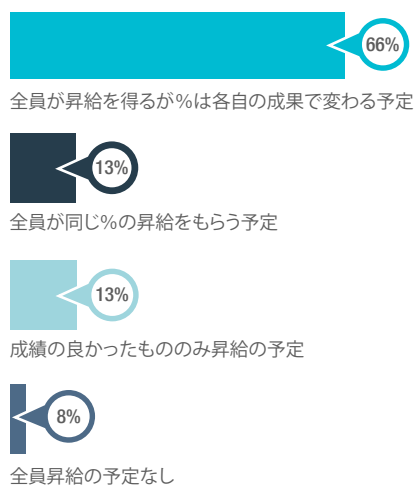
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12ヶ月の昇給

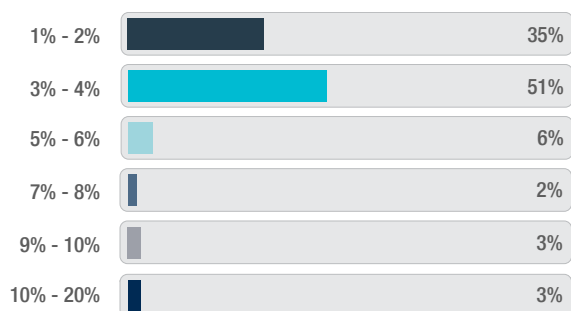


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



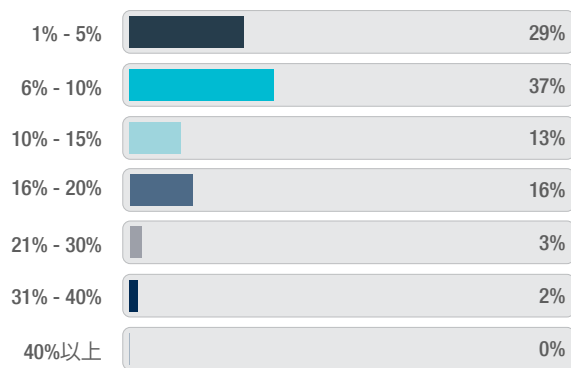
※複数回答可の質問

平均昇給率

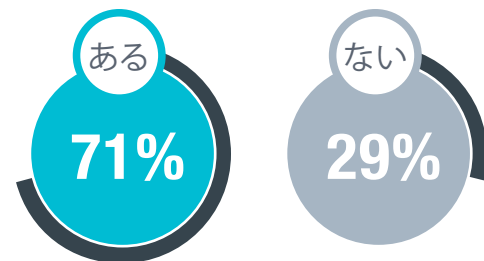


給与および報酬

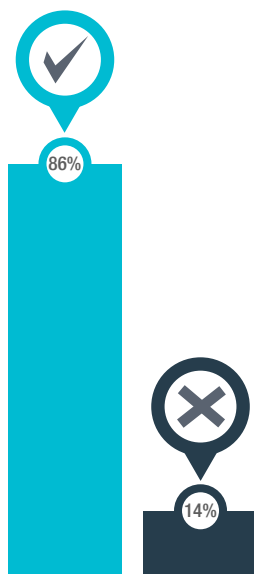
給与全体で賞与が占める割合



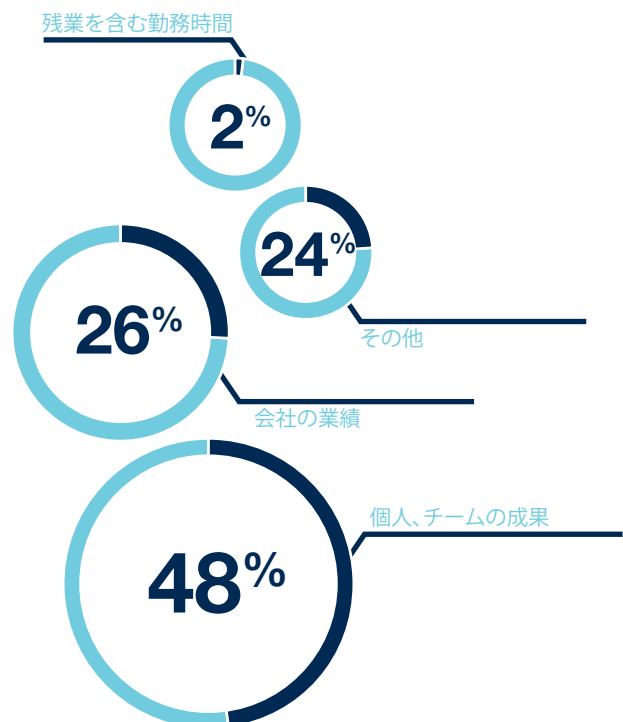
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

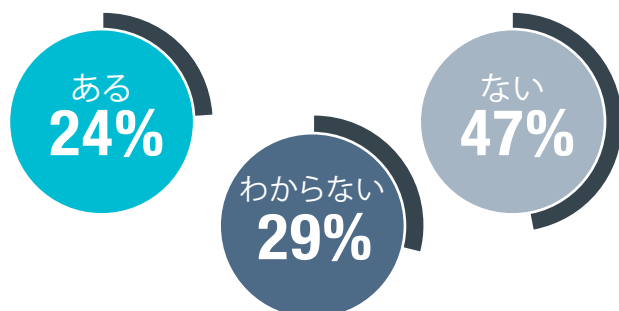
- ・ 財務計画および財務分析を専門とする経理・財務の専門職は、市場での需要があるために、平均より高い水準の給与および賞与を得られる見込みです。これらのスキルを有する人は、より大きな昇給を求めて転職することがしばしばあるので、企業に対して給与の上昇圧力が加わっています。

人材確保および定着化

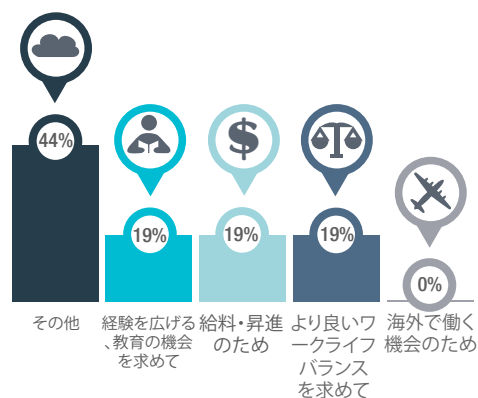
- ・ 優れた手腕を持つ経理・財務の専門職が現在の市場で供給不足になっているため、企業は既存の社員に対して魅力的な定着化戦略を提供することに重点を置き続けています。これらの戦略には、より高いレベルの研修・開発プログラム、および他の部門または国際的な業務のいずれかへの配置転換などがあります。
- ・ 財務計画および財務分析または財務のプロジェクトに参加できることは、好評を博しています。
- ・ ほとんどの経理・財務専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬の両方を希望しています。

人材の確保と定着化

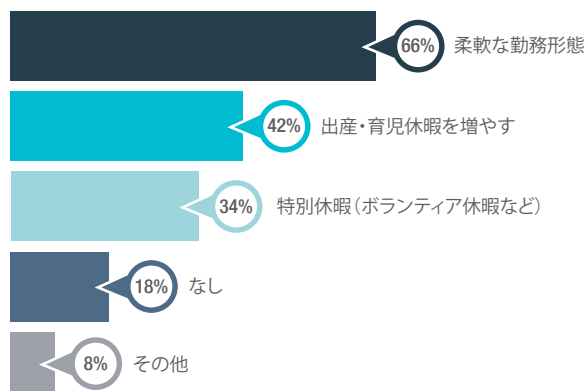
今後12カ月の従業員の転職予想



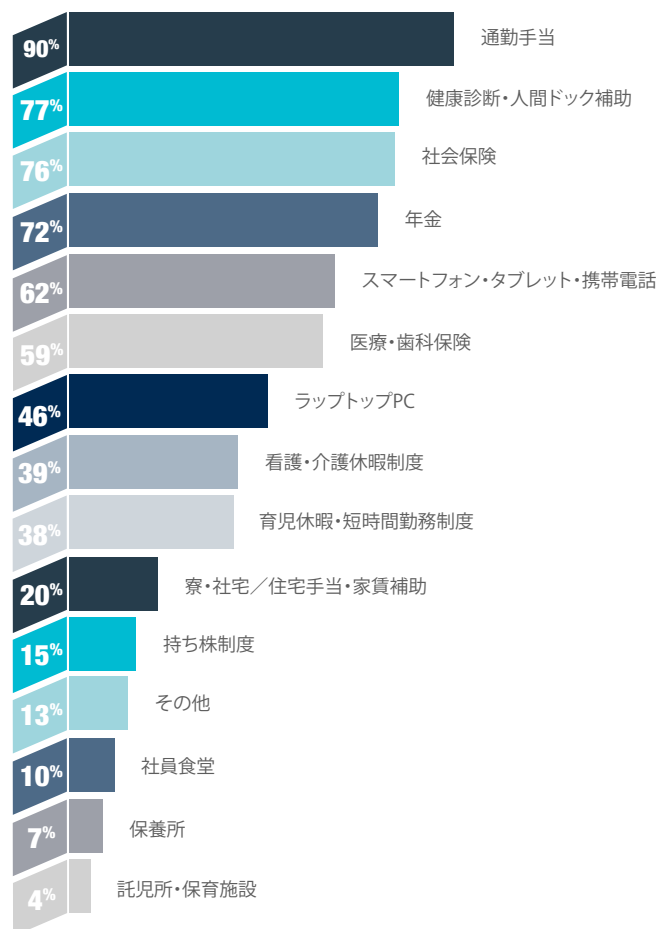
従業員が転職を考える主な理由



人気の高いワークライフバランス支援策※



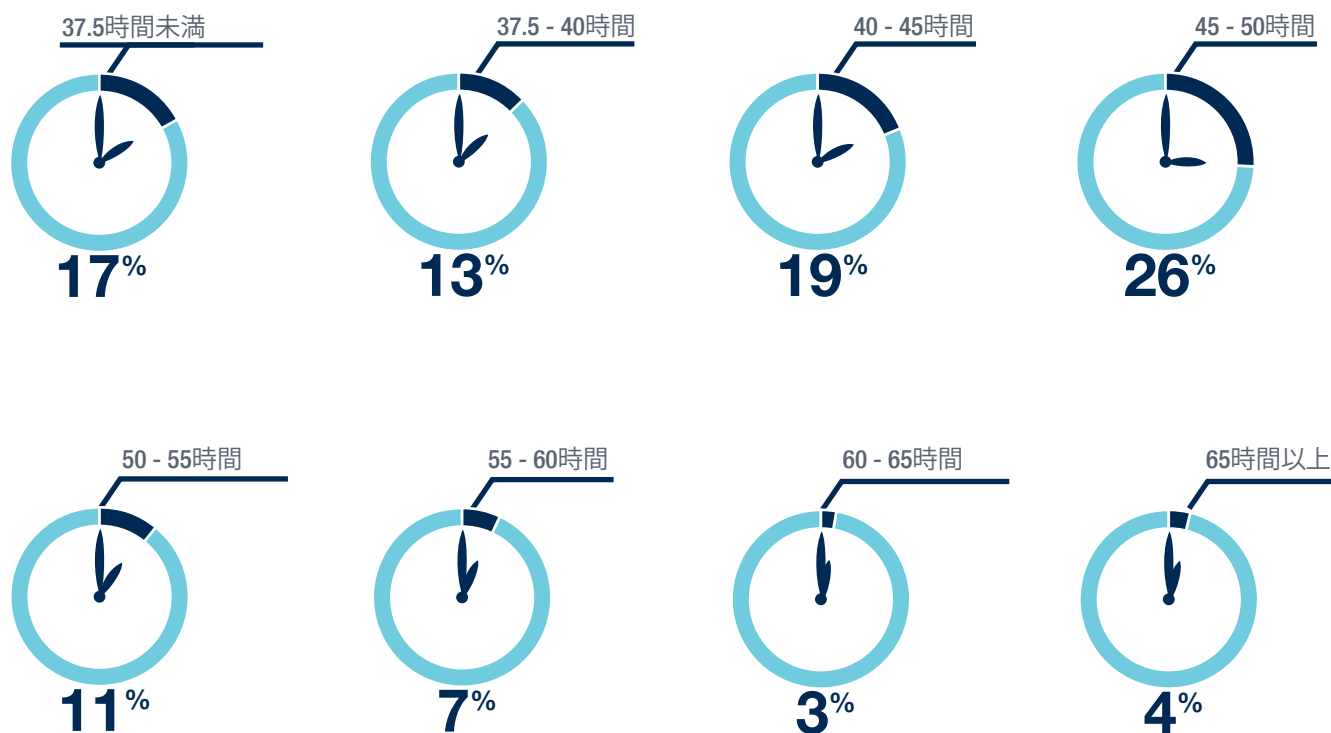
人気の高い人材確保/定着向上策



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	中小企業 万円	中堅企業 万円	大企業 万円
一般職			
会計士/ファイナンシャルアナリスト			
0-3年	400-550	420-600	450-650
3-5年	500-700	550-800	650-900
5-7年	700-850	800-950	850-1100
経理マネージャー			
5-7年	800-950	900-1150	1050-1200
7年以上	1000-1200	1000-1300	1200-1400
ファイナンシャルプランニング & 分析マネージャー			
5-7年	800-1100	1000-1300	1200-1400
7年以上	1000-1300	1200-1500	1500+
ファイナンシャルコントローラー	1000-1350	1250-1550	1450-1800+
ファイナンスディレクター	1400-1800	1500-2000	1800+
専門職			
内部監査			
3-5年	550-750	600-850	700-900
5-7年	700-850	800-950	850-1100
7年以上	800-950	900-1050	950-1300
内部監査マネージャー		800-1300	1250-1600+
トレジャリーマネージャー		800-1350	1300-1700+
税務マネージャー		800-1400	1400-1800+

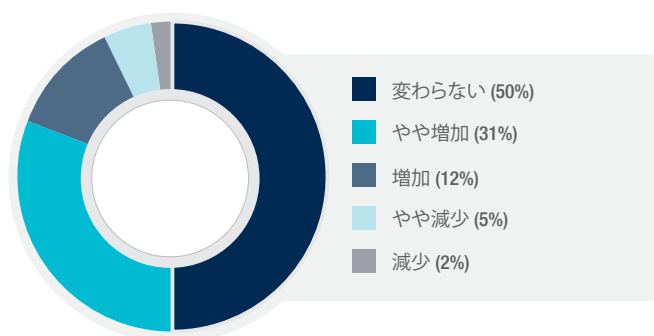
日本 2015

給与調査

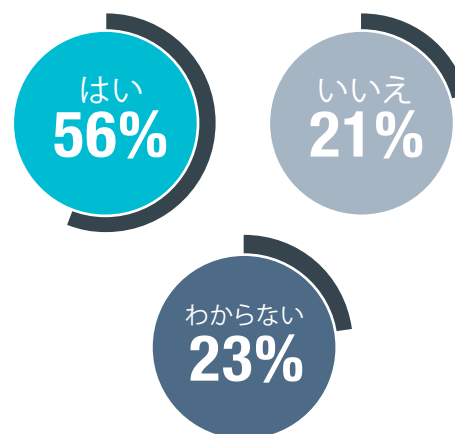
金融

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



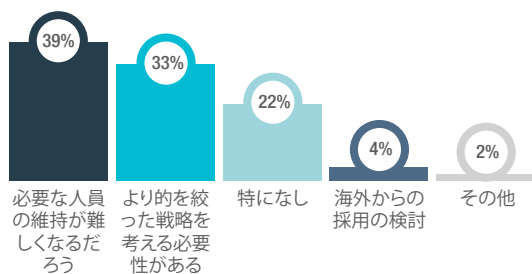
採用活動

- ・ 2014年を通し、金融の専門職に対する強い需要があり、それは今後12カ月にかけて継続すると予想されます。
- ・ 投資顧問会社、特に資産管理、不動産および保険の金融専門職に対する需要が高くなっています。
- ・ 日本は空前の低金利であるために投資を拡大する機会があり、そのために投資顧問会社は社員数を増やしています。
- ・ コンプライアンスや監査の機能などを世界基準に引き上げる機関が増えており、金融の専門職に対する需要が高くなっています。
- ・ 続く規制の変更および業界内の需要に促されて、ビッグ4の企業は金融機関を綿密に監視するために顧問業を作り上げようとしており、結果として金融の専門職を増やしています。
- ・ NISA(少額投資非課税制度)導入により、一般投資家に税制上の優遇措置を提供する投資信託の営業などの金融の専門職は、需要が高くなっています。
- ・ 2020年東京オリンピックが日本国内の成長の主要因となっていて、結果として不動産投資を専門とする金融の専門職は、今後12カ月にかけて需要が高い状態で推移する見込みです。
- ・ 日本銀行および金融庁の進化しつつある規制の変更のため、金融機関を綿密に監視するコンプライアンスオフィサーに対する需要があります。この需要は今後12カ月にかけて継続する見込みです。
- ・ 銀行、証券会社および保険会社を含む金融機関において、リスク選好が高まっているため、強力な人脈を持っている金融の専門職は、需要が高くなっています。
- ・ 投資顧問会社が、伝統的な固定収入の事業からさまざまなアセットクラスに重点を移し始めているために、マルチアセットクラスの知識を有する専門職は需要が高くなっています。
- ・ AMLコンプライアンスオフィサーなどマネーロンダリング防止のスキルがある人は需要があります。これは、金融機関が厳格な指導に基づいて確実に運営されるように、すべての金融機関に対する監視の必要性を強調する最近の金融庁の規制のためです。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

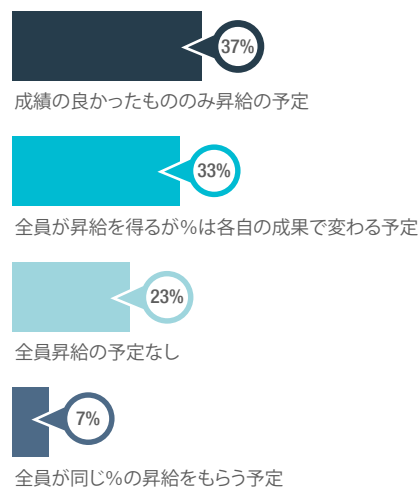
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

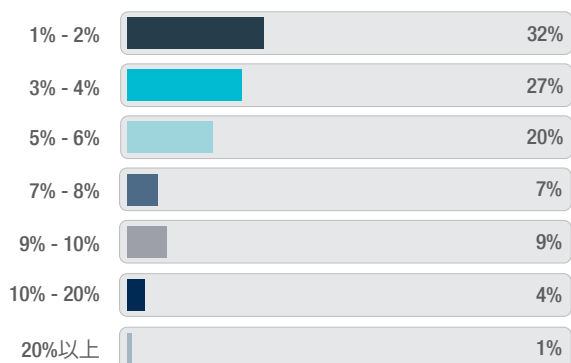


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



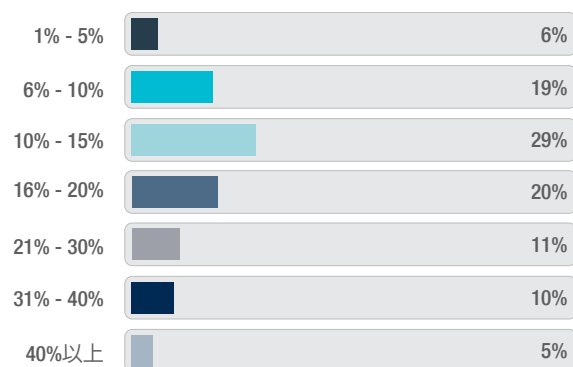
※複数回答可の質問

平均昇給率

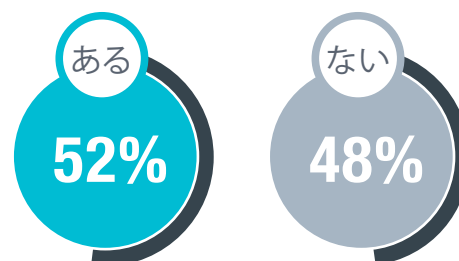


給与および報酬

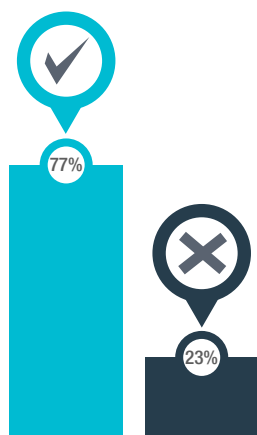
給与全体で賞与が占める割合



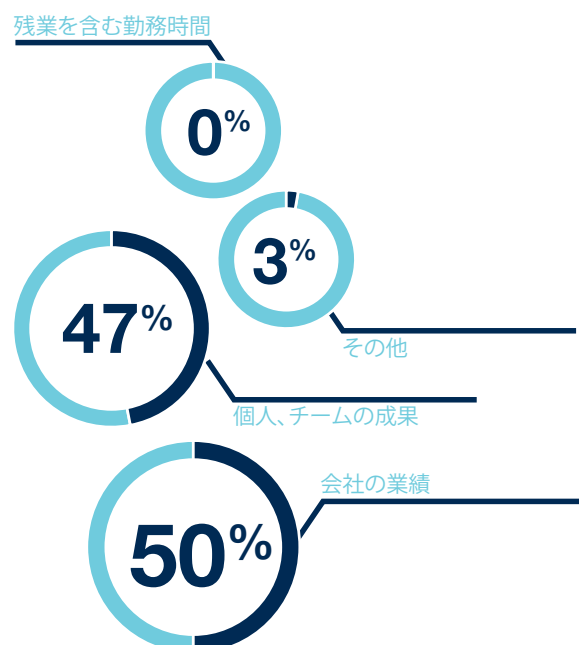
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

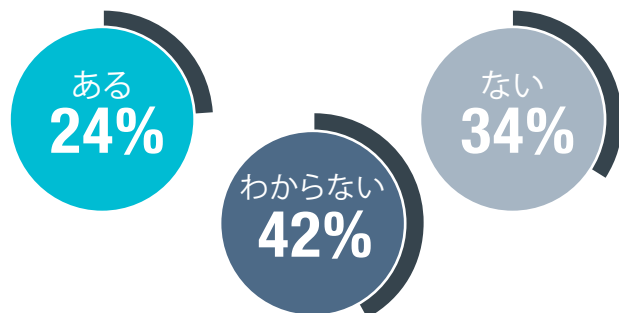
- ・ フロントオフィスおよびインフラ分野で働く金融専門職の給与水準は、たいいてい前年よりも一定している見込みです。これは日本市場に良い結果も悪い結果ももたらした、日本銀行の量的緩和および金融緩和の効果のためです。
- ・ 日本の金融庁および他の監督機関の規制の変更、さらに厳格な監視に対応するコンプライアンスの金融専門職が不足しています。その結果、これらの専門職を採用する際に、企業に対して給与に関する圧力が生じています。
- ・ 株式の販売および調査で別格のスキルを有する金融の専門職のうち、重要な顧客にサービスを提供し、アナリストランキングで高評価を得た人は、より高い給与を得ることができる見込みです。
- ・ 投資信託の営業および運用の経験がある金融の専門職は、より高い給与を得ることができる職種です。

人材確保および定着化

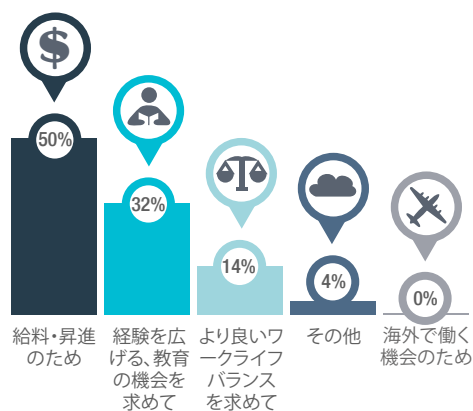
- ・ 市場において適任の金融の人材が不足しているため、企業は高い潜在能力を有していて、同じようなポジションに転職しようとしているバイリンガルの金融専門職を確保するために、要件を緩和しています。
- ・ 若手の金融専門職を必要としている外国の投資顧問会社は、証券および信託銀行で働いている人材のうち、潜在能力が優れている人を転属し始めています。特に、新しい職務に移ることに興味があり、国内の顧客を扱う能力があり、安定した長期的なキャリアパスを望んでいる人を対象としています。
- ・ 多くの金融機関は業績が優秀な人を確保するために、内部の異動、ワークライフ・バランスの改善、共働きの支援、育児および昇進のプログラムの実施に重点を置いています。

人材の確保と定着化

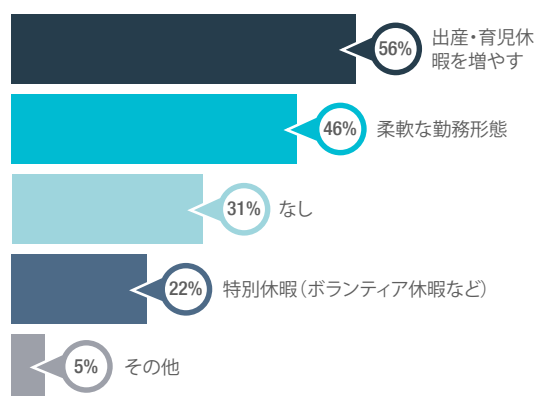
今後12カ月の従業員の転職予想



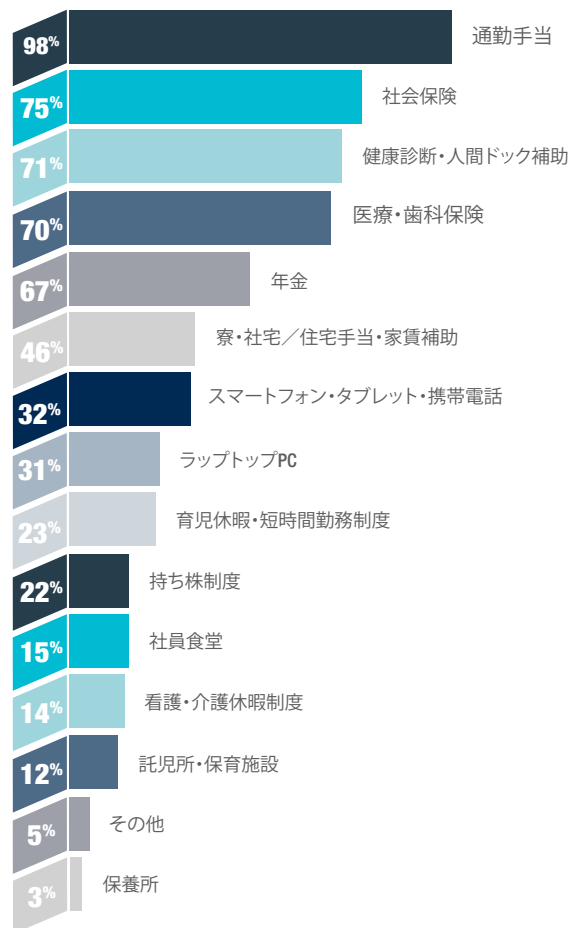
従業員が転職を考える主な理由



人気の高いワークライフバランス支援策※



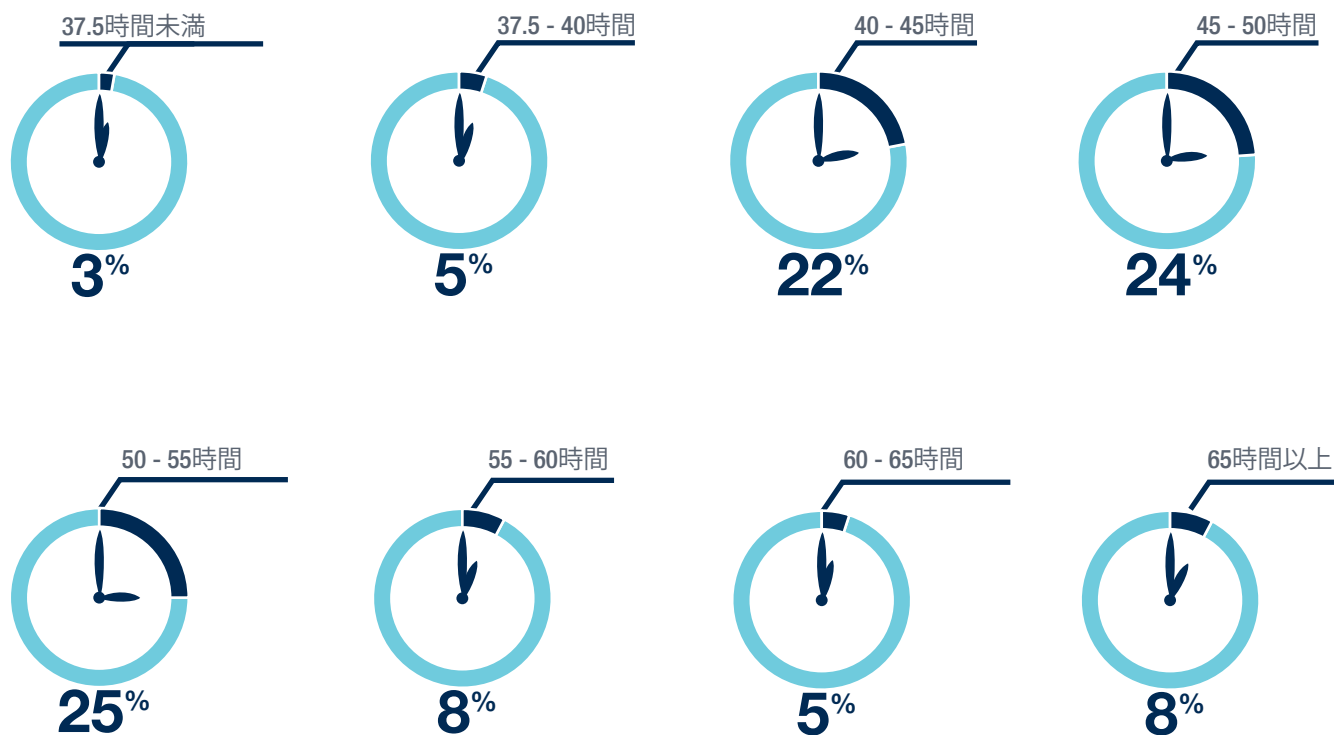
人気の高い人材確保/定着向上策



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
フロントオフィス				
運用リサーチ(株式・債券)	700-1000	1050-1500	1550-1800	1850-2600
資産運用ポートフォリオマネージャー	700-1000	1050-1500	1550-1800	1850-2600
投資銀行コーポレートファイナンス	800-1100	1150-1500	1550-1800	1850-2600
プライベートエクイティ・プリンパル投資	900-1100	1150-1500	1550-1800	1850-2900
ストラクチャードファイナンス(プロジェクト・ECA)	600-800	900-1100	1200-1600	1700-2200
トランザクションバンキング	600-800	900-1100	1200-1600	1700-2200
リレーションマネージャー(アセットマネジメント・コーポレートバンク)	600-800	900-1100	1200-1600	1700-2200
セールス(キャッシュ・デリバティブ)	700-900	1000-1500	1500-2000	2000-2500
トレーディング(キャッシュ・デリバティブ)	700-900	1000-1500	1500-2000	2000-2500
ビジネスマネジメント	700-900	1000-1500	1500-2000	2000-2500
リスクマネージメント				
信用リスク	650-800	900-1200	1300-1800	1900-2300
市場リスク	650-800	900-1200	1300-1800	1900-2300
クオンツ	700-1000	1050-1500	1550-1800	1800-2600
オペレーショナル リスク	650-800	900-1200	1300-1800	1900-2300
アクチャリー	500-700	800-1100	1200-1600	1700-2200
オペレーション・ミドルオフィス				
トレードサポート(エグゾチック・デリバティブ)	550-700	750-900	950-1200	1200-2000
トレードサポート(プレーンバニラ)	550-700	750-900	950-1200	1200-2000
運用オペレーション(顧客レポーティング、投信経理)	550-700	750-900	950-1200	1200-2000
銀行オペレーション(トレジャリーオペレーション、送金、口座開設)	500-650	700-800	950-1200	1200-2000
証券オペレーション(決済)	550-700	750-900	950-1200	1200-2000
内部監査・コンプライアンス				
内部監査	600-800	900-1300	1400-1700	1800-2500
IT 監査	600-800	900-1300	1400-1700	1800-2500
コンプライアンス	600-800	900-1300	1400-1700	1800-2500
コンプライアンス(アドバイザー)	600-800	900-1300	1400-1700	1800-2500
オペレーショナルリスク管理	600-800	900-1300	1400-1700	1800-2500
財務・会計				
会計・レポーティング	600-800	900-1200	1300-1500	1600-2400
プロダクトコントロール	600-800	900-1200	1300-1500	1600-2400
税務	600-800	900-1200	1300-1500	1600-2400

日本 2015

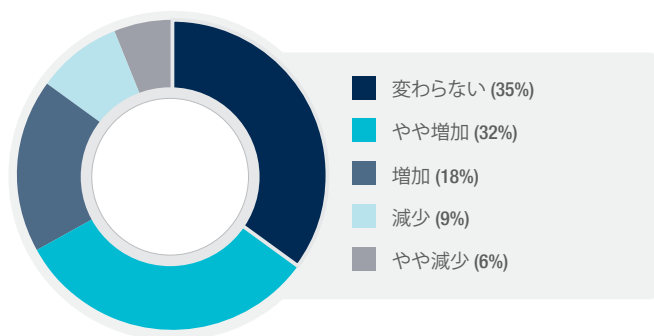
給与調査

エンジニアリング

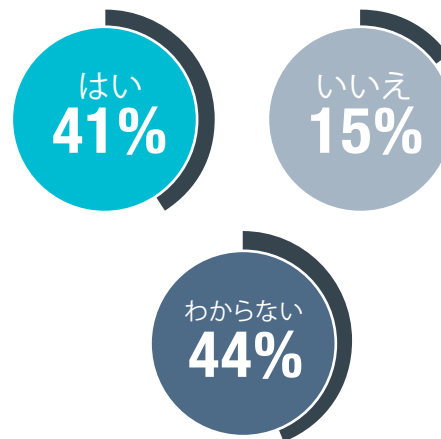


採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



採用活動

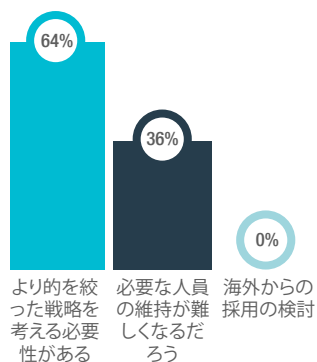
- ・ エンジニアリングの専門職を採用する動きは現在活発化しており、今後12カ月にかけて好調に推移すると予想されます。これは堅調な日本経済において、エンジニアリング企業が成功しているためです。
- ・ 自動車業界は、日本における主要産業であり続けているために、自動車業界においてエンジニアを採用する動きは好調です。
- ・ エネルギープラント事業では堅実な経済成長が見られ、その結果、エネルギーの利用に関する競争が活発化しています。石油業界やガス業界でエンジニアリングの専門職を採用する動きも、非常に活発化しています。
- ・ 自動車のシャーシ、機体やデジタル家電製品などの製品に関して新しい素材のイノベーションが起こったために、化学分野でエンジニアに対する強い需要があります。

- ・ 現在需要が高い職種は、セールスエンジニア、アプリケーションエンジニアやプロジェクトマネージャーです。これらの職種は、今後12カ月にかけて特に需要が高いと予想されます。自動車、エネルギー、化学業界が成長しているため、これらの職種に対する需要が高まっています。
- ・ 外資系が現地の市場で自社の生産拠点を有することは珍しいので、これらの職種に対する需要を生み出しています。外資系は、顧客に技術的なソリューションを提供できるエンジニアを求めています。
- ・ 電気、機械または化学の技術で主に構成されている製品の価値が高いため、これらのスキルを有する専門職の需要が高まっています。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ページの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

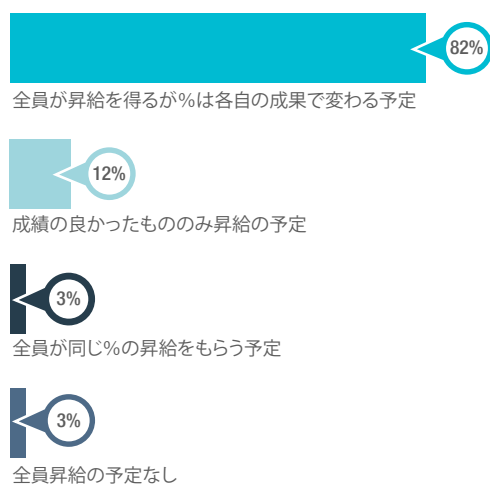
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

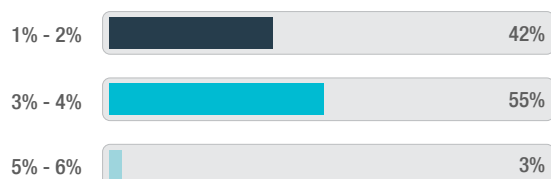


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



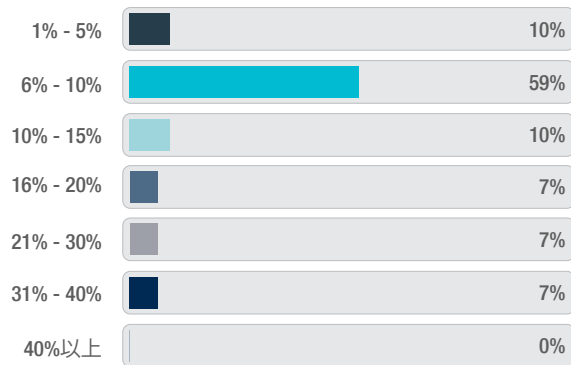
※複数回答可の質問

平均昇給率

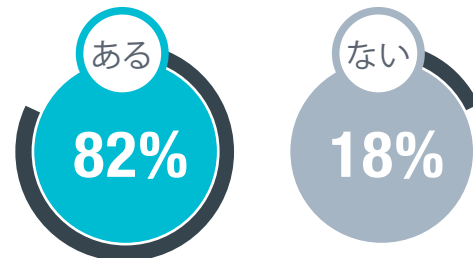


給与および報酬

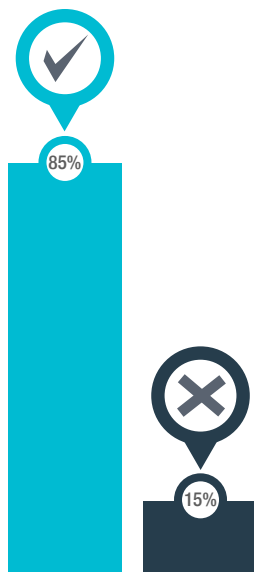
給与全体で賞与が占める割合



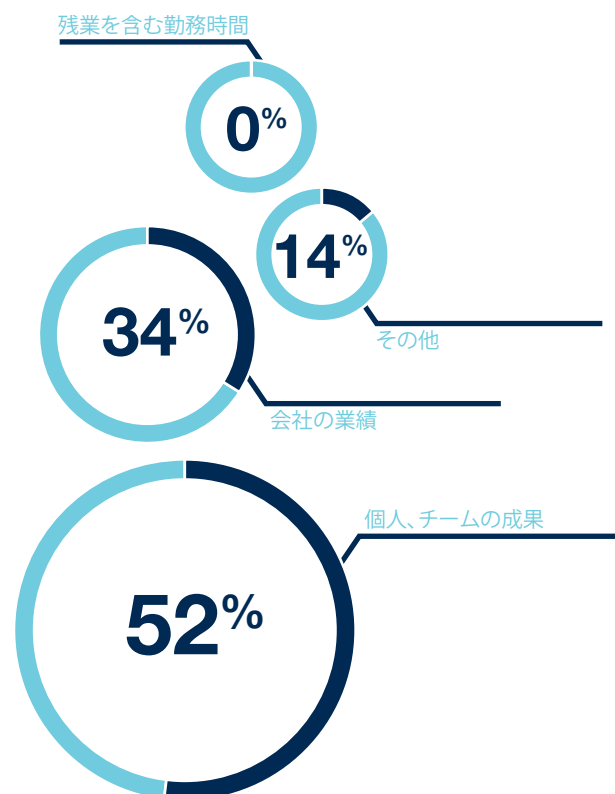
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

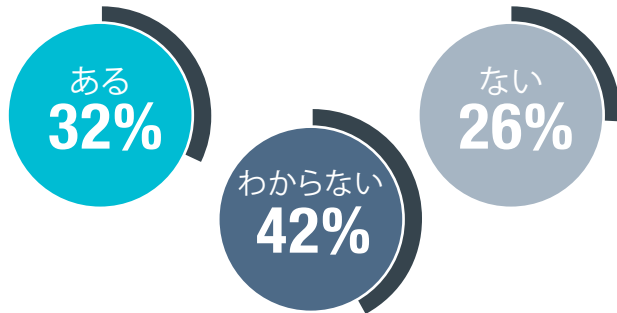
- 日本の薬事法に関する実際の知識を有するプロセスエンジニア、また環境、衛生安全のエンジニアや高電圧で作業する電気エンジニアは、平均より高い給与および賞与の昇給が認められる見込みです。
- これらの分野の人材が不足しているため、市場の需要が高まり、結果として有能なエンジニアは、より高い給与を得ることができます。

人材確保および定着化

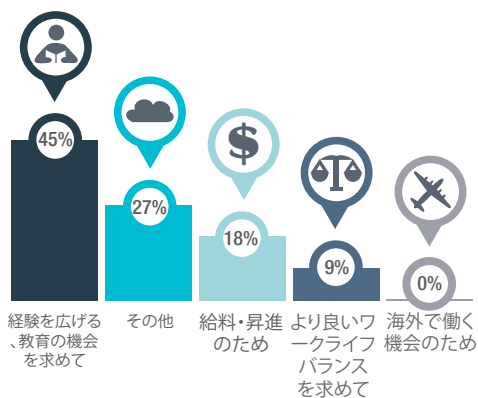
- 企業はフレキシブルな勤務時間を提供し、長期的なキャリアパスを定めることにより、有能なエンジニアを確保するための新しい定着化の戦略を提案しています。
- ほとんどのエンジニアリング専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬の両方を希望しています。

人材の確保と定着化

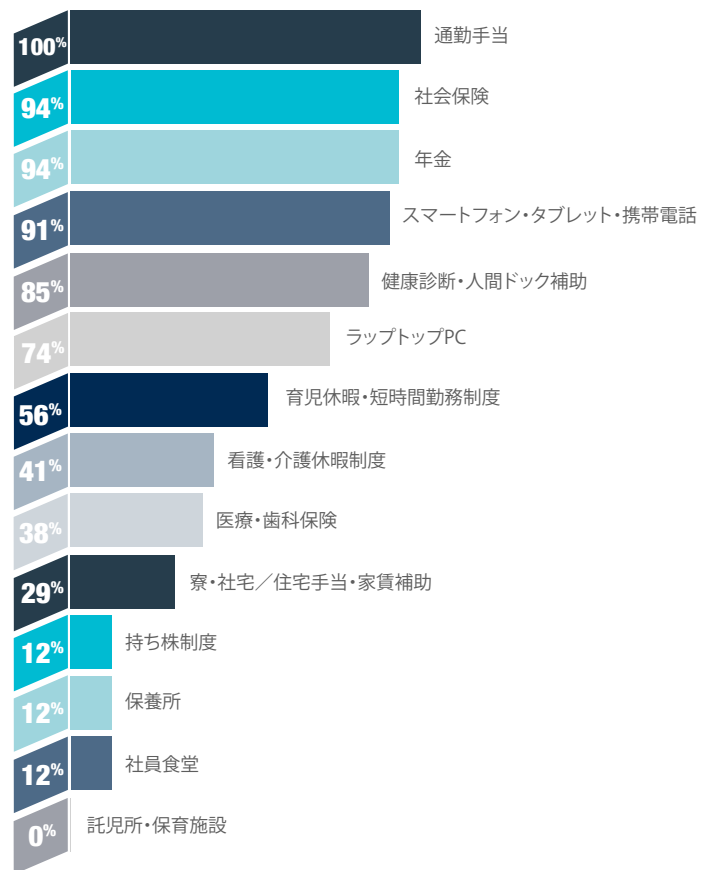
今後12カ月の従業員の転職予想



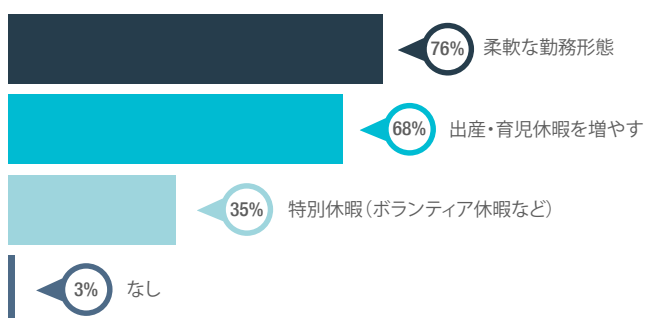
従業員が転職を考える主な理由



人気の高い人材確保/定着向上策



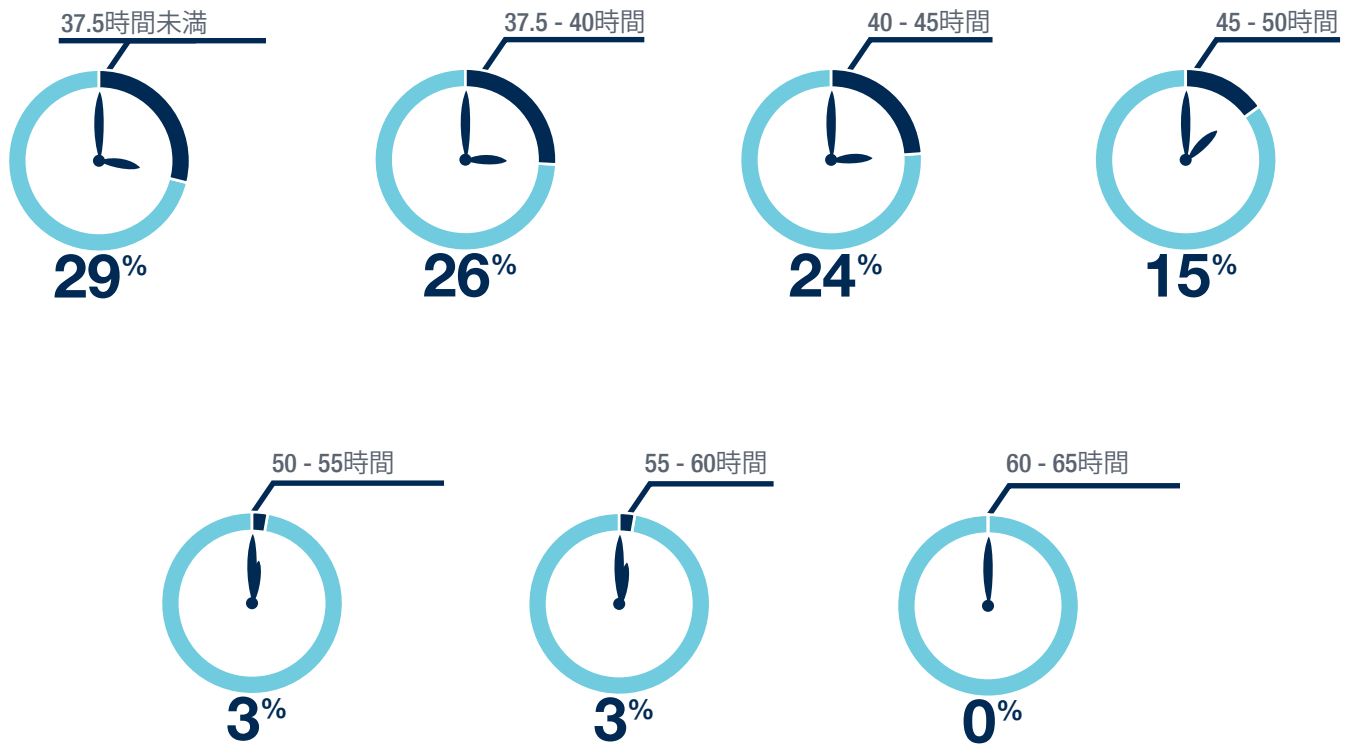
人気の高いワークライフバランス支援策※



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
R&D				
設計エンジニア(機械・電気)	400-500	500-600	500-600	600-900
プロセス開発エンジニア	400-500	500-700	500-700	700-1000
要素技術開発、基礎研究開発エンジニア	400-500	500-700	500-700	700-1200
テストエンジニア	400-500	500-700	500-700	500-900
組み込みソフトウェアエンジニア	400-500	500-700	500-700	500-900
工業デザインエンジニア				700-1000
研究開発センター長				1000-1500
工場系エンジニア				
工場長	400-500			800-1500
生産技術課長	400-500		600-800	800-1000
生産技術エンジニア	400-500	400-600	600-800	600-800
工場各種設備エンジニア	400-500	400-600	600-800	800-1300
品質管理・品質保証エンジニア	400-500	400-600	400-700	500-1000
安全衛生環境管理	400-500	500-700	600-800	800-1200
生産設備エンジニア	400-500	400-600	400-700	500-1000
フィールドエンジニア				
技術営業	400-500	400-600	400-700	600-1200
アプリケーションエンジニア	400-500	400-700	500-800	600-1200
フィールドサービスエンジニア	400-500	400-600	400-800	500-900
社内エンジニア				
カスタマーサポートエンジニア	400-500	400-600	400-700	500-800
技術マーケティング			600-800	800-1200
プロジェクトエンジニア			600-800	700-1200
購買先選定エンジニア			600-800	700-1200
法規監査			600-800	700-1200

日本 2015

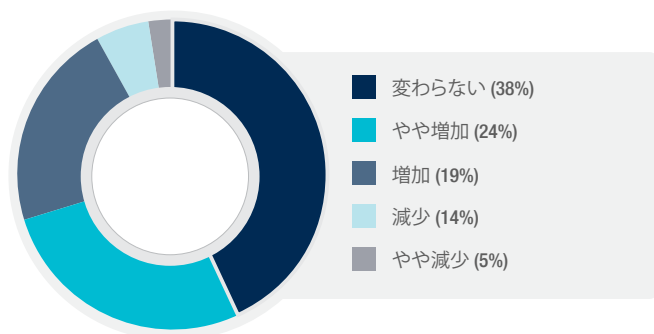
給与調査

医療

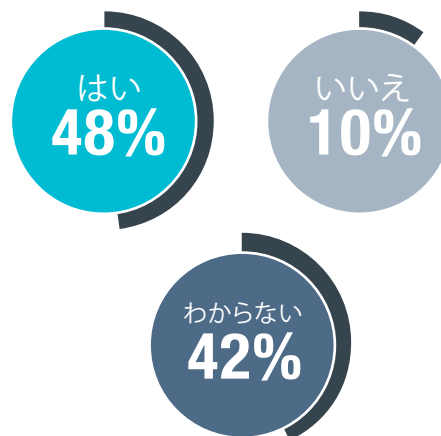
ライフサイエンス

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



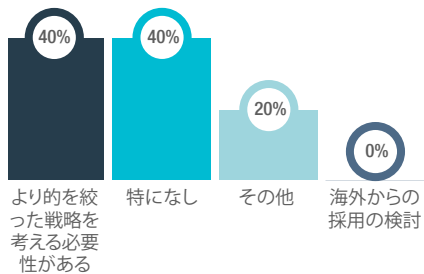
採用活動

- 医療の専門職を採用する動きは現在好調で、今後12カ月にかけても好調に推移すると予想されます。これは、薬剤開発のイノベーションを促進する日本政府の新しい政策を受け、この分野での事業活動が拡大しているためです。
- 日本経済が好調であるという見通しのために、製薬、医療機器およびライフサイエンスの分野における医療専門職を採用する動きも高まっています。
- 製薬分野での新事業が発展したことによって、事業の成長を拡大するための有能な専門職を採用する動きが高まっています。
- 現在需要が高い職種は、メディカル・アフェアーズ、MD/PhDの学位を有するMSL、ならびにCRA、医療に特化した営業・マーケティングの専門職、品質保証・品質管理・薬事オフィサーです。これらの職種は、今後12カ月にかけて雇用主からの需要が高い状態で推移すると予想されます。
- 企業は、医療機関との関係の仲介を一段と重視していますので、その結果、この活動を行う職種に対する需要が生まれています。また、企業がニッチな治療法を開発しているために、確かな経歴を有する有能な医療専門職を求めています。
- 国際的な医療分野の企業は、グローバルな規模で企業の競争力を維持するために、特長を伝えることができる有能な医療専門職を求めています。技術・知識に基づくスキル、コミュニケーションスキル、企業での実務経験などの経歴を有する専門職は、特に需要が高くなっています。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ページの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

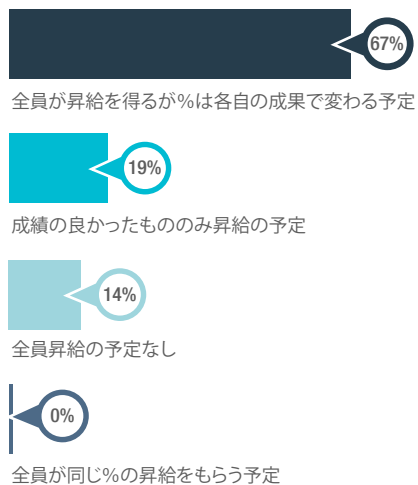
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

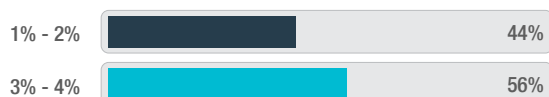


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



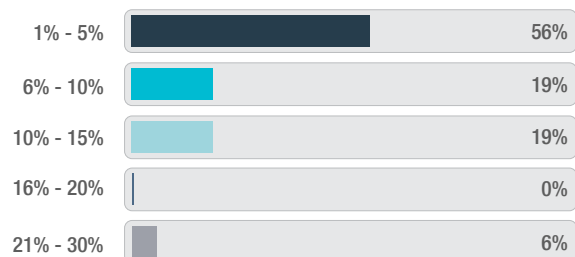
※複数回答可の質問

平均昇給率

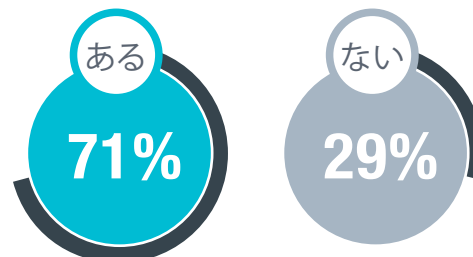


給与および報酬

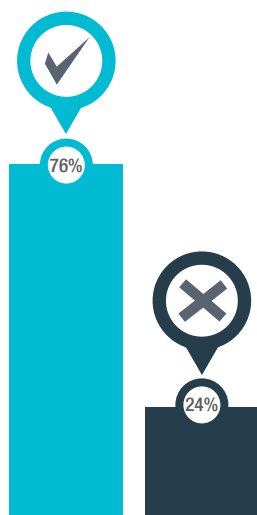
給与全体で賞与が占める割合



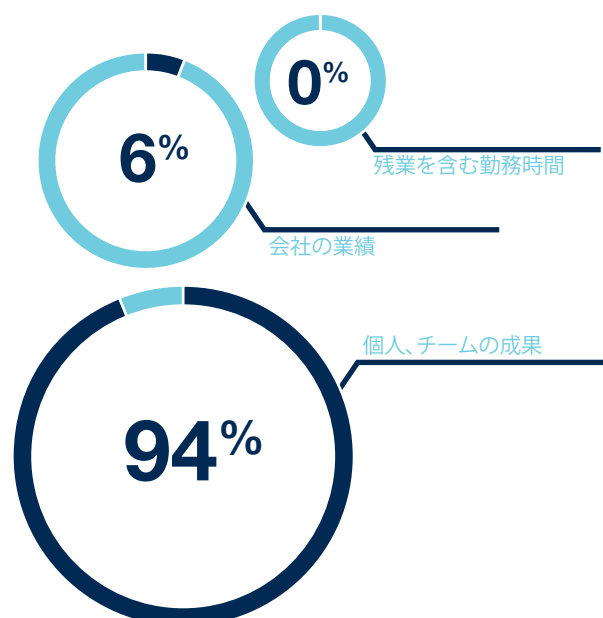
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

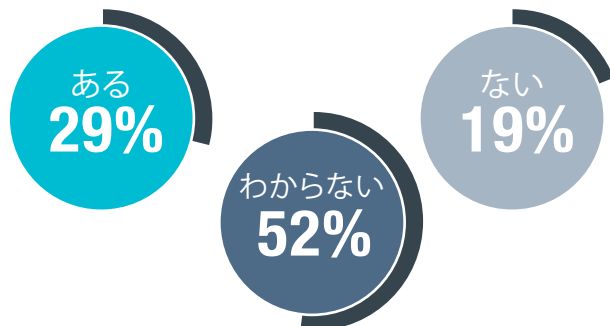
- ・ PhDまたはMDの学位を取得しているメディカル・アフェアーズの専門職は、平均より高い給与および賞与を得ることができる見込みです。これは、医療機関と信頼関係を築き、科学的なデータを収集して、企業の製品の販売促進をサポートすることができるためです。

人材確保および定着化

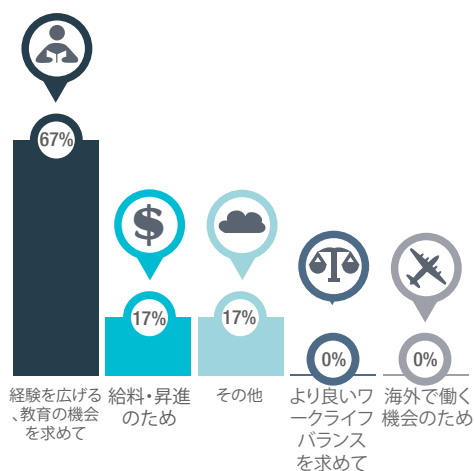
- ・ 多くの医療専門職は、ストックオプションを含む非金銭的な報酬よりも、金銭的な報酬を求めています。
- ・ 営業職に関しては、住宅手当が重要なインセンティブとなっています。

人材の確保と定着化

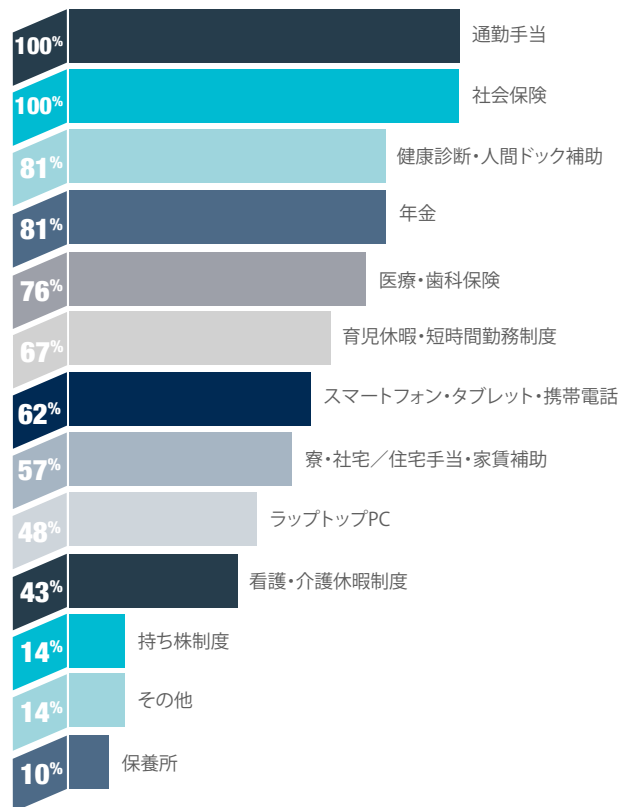
今後12カ月の従業員の転職予想



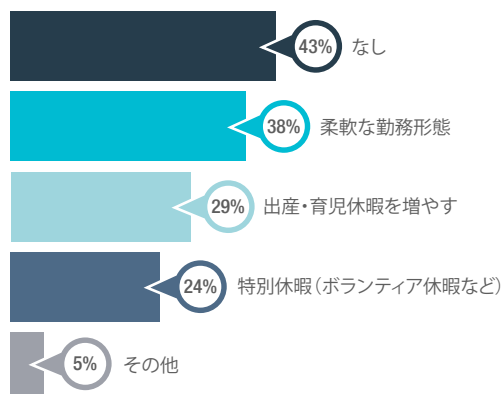
従業員が転職を考える主な理由



人気の高い人材確保/定着向上策



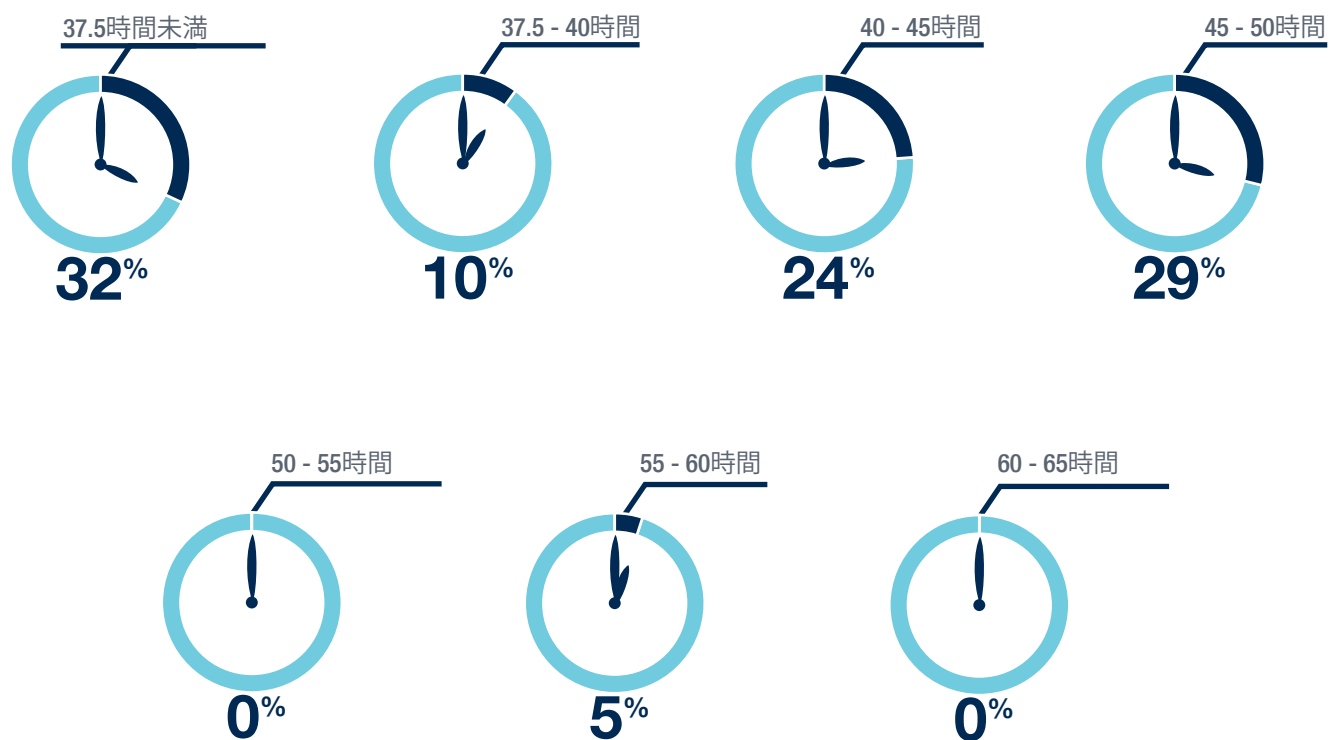
人気の高いワークライフバランス支援策※



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

製薬

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
臨床研究				
臨床研究マネージャー	600-800	800-1100	900-1300	900-1300
クリニカルプロジェクトマネージャー	800-1100	1100-1400	1200-1600	1200-1600
クリニカルリーダー	800-1100	1100-1500	1300-1600	1300-1600
クリニカルオペレーション・ディレクター	1600-1800	1600-1800	1600-2000	1600-2000
クリニカルリード(医学博士号)	1600-1800	1600-1800	1800-2000	1800-2000
臨床開発ディレクター	1700-2000	1700-2000	1800-2100	1800-2100
製薬				
メディカルサイエンス・リエゾン	700-1100	700-1100	900-1250	900-1250
メディカルアフェアーズ・マネージャー	900-1200	900-1200	1000-1400	1000-1400
メディカルアフェアーズ・ディレクター	1300-1600	1300-1600	1400-1800	1400-1800
メディカルアフェアーズ・ディレクター(医学博士号)	1700-2000	1700-2000	1900-2500	1900-2500
研究・開発				
研究員	900-1100	900-1100	1000-1300	1000-1300
研究員(博士号)	900-1300	900-1300	1000-1500	1000-1500
レギュラトリー・コンプライアンス				
PMSマネージャー	900-1100	900-1100	1000-1300	1000-1300
薬事申請マネージャー	900-1300	900-1300	1000-1500	1000-1500
ファーマコヴィジランス・マネージャー	1000-1400	1000-1400	1100-1500	1100-1500
レギュラトリーアフェアーズ・ディレクター	1500-1700	1500-1700	1500-2000	1500-2000
ファーマコヴィジランス・ディレクター	1400-1700	1400-1700	1500-2000	1500-2000
品質保証 マネージャー	900-1300	900-1300	1000-1500	1000-1500
営業				
MR	600-1000	600-1000	750-1200	750-1200
プロダクトマネージャー	700-900	900-1300	1000-1500	1000-1500
セールスマネージャー	900-1100	1000-1400	1100-1600	1100-1600
シニア・グループプロダクト・マネージャー	1000-1200	1200-1500	1300-1600	1300-1600
マーケティング・マネージャー	1200-1600	1200-1600	1300-1650	1300-1650
ビジネス ディベロプメント・ディレクター	1500-1900	1500-1900	1600-2000	1600-2000
マーケティングディレクター	1000-1300	1000-1300	1300-1800	1300-1800
セールスディレクター	1400-2000	1400-2000	2000-3500	2000-3500
ゼネラルマネージャー	1800-3000	1800-3000	2000-3500	2000-3500
事業部長	1900-2400	1900-2400	2100-2600	2100-2600

平均年収

医療機器

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
レギュラトリー・コンプライアンス				
薬事申請マネージャー	900-1300	900-1300	1000-1500	1000-1500
レギュラトリーアフェアーズ・ディレクター	1500-1700	1500-1700	1500-2000	1500-2000
品質保証 マネージャー	900-1300	900-1300	1000-1500	1000-1500
営業				
セールス	450-700	450-700	600-1100	600-1100
プロダクトマネージャー	700-900	900-1300	1000-1500	1000-1500
セールスマネージャー	900-1100	1000-1400	1100-1600	1100-1600
シニア・グループプロダクト・マネージャー	900-1200	800-1000	900-1200	900-1200
マーケティング・マネージャー	800-1200	800-1200	900-1200	900-1200
ビジネス ディベロプメント・ディレクター	1000-1300	1000-1300	1300-1800	1300-1800
マーケティングディレクター	1000-1300	1000-1300	1300-1800	1300-1800
セールスディレクター	1000-1300	1000-1300	1300-1800	1300-1800
ゼネラルマネージャー	1800-3000	1800-3000	2000-3500	2000-3500
事業部長	1900-2400	1900-2400	2100-2600	2100-2600

日本 2015

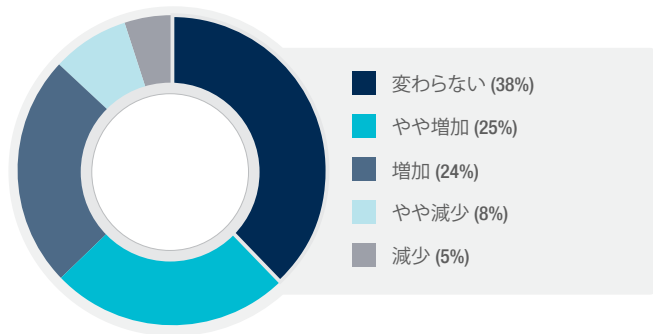
給与調査

人事

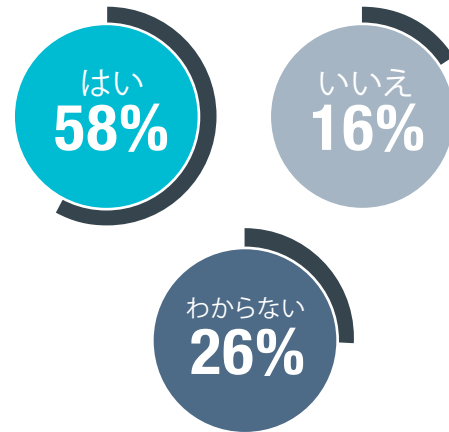


採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



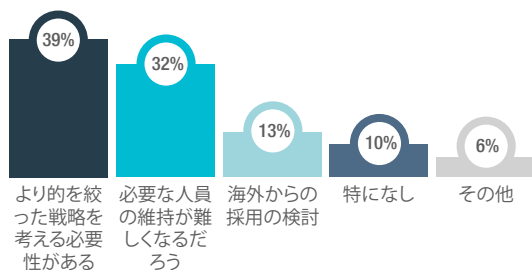
採用活動

- 人事分野における採用の動きは好調であり、今後12カ月にかけても好調に推移すると予想されます。採用の動きが好調な理由は、有能な専門職の不足およびバイリンガルとモノリンガルの両方の専門職が不足していることに求めることができます。
- 企業が事業の拡大を見込んでいるために求人数が増加し、特に社内の採用担当および人事系のビジネス・パートナーの求人数が増加しています。
- コンサルティング、金融サービス、小売・消費財、医療やIT業界における人事職の採用の動きが活発です。
- コンサルティングや金融サービス業界では、堅実な業績で自信を強めているために、人事職の採用の動きが好調です。
- 小売および消費財業界は、日本市場において主要な地位を確保するため、確立された日本のブランドと競争しています。自らのブランド、予算および社員に投資することに熱心であるために、人事職に対する需要が常に高くなっています。
- IT業界は、イノベーション、成長と多様性を示し続けています。その結果、IT企業の成長に乗じるために、職員数を増やす人事職からのサポートがさらに必要となっています。
- 円安によって、外資系は人的資本にさらに投資することが可能になっています。このことと、バイリンガルの専門職の不足や労働人口の急速な高齢化が相まって、業績が好調な業界で人事職の採用の動きが活発になっています。
- 日本の高齢化によって、医療は主要産業になると見込まれており、企業がこの成長分野への投資を継続しているために、医療に特化した人事職に対する需要が高まっています。
- サポート業務だけでなく、戦略的な観点から企業と協力し、パートナーとなることができる人事職に対する需要が高まっています。そのため人事系のゼネラリストとビジネス・パートナーは今後一年、需要が高い状態で推移すると予想されます。
- 多くの外資系は、日本の成長について前向きに捉えているので、ダイレクトソーシングなどのルートを通じて人材を確保した経験のある採用担当者に対する企業内の需要が高くなっています。採用の専門職の人材は非常に少なく、外部のリクルーターが社内の採用担当に移る傾向があります。
- 採用の職種は、今後12カ月にかけて需要が高い状態で推移する見込みです。多くの企業が拡大している、または採用の費用を削減しているために、ダイレクトソーシングのスキルまたは人材紹介会社を通じて、優秀な人材を確保することができる積極的な採用担当者を必要としている企業が多くなっています。
- 給与・福利厚生に特化した人事の専門職は、現在需要が高まっています。
- 多国籍企業に関しては、求人市場において人事の専門職が英語に堪能であることは、常に有利な条件です。ダイレクトソーシングおよび費用を節約する新しい構想を実行するための戦略的な人事のスキルなども求められています。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

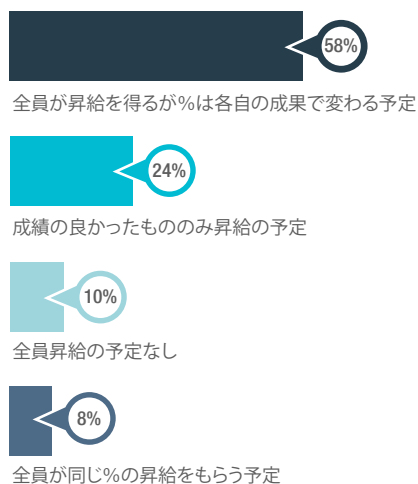
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

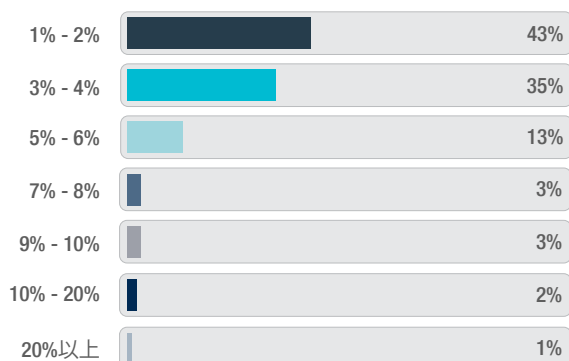


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



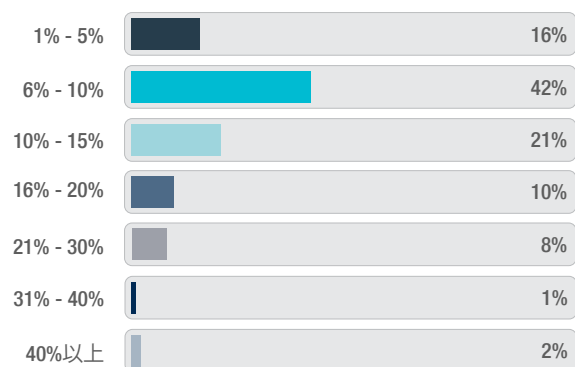
※複数回答可の質問

平均昇給率

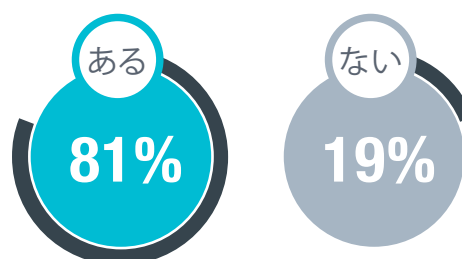


給与および報酬

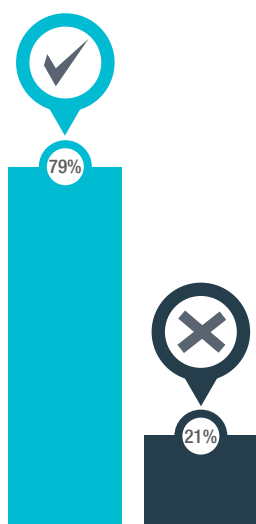
給与全体で賞与が占める割合



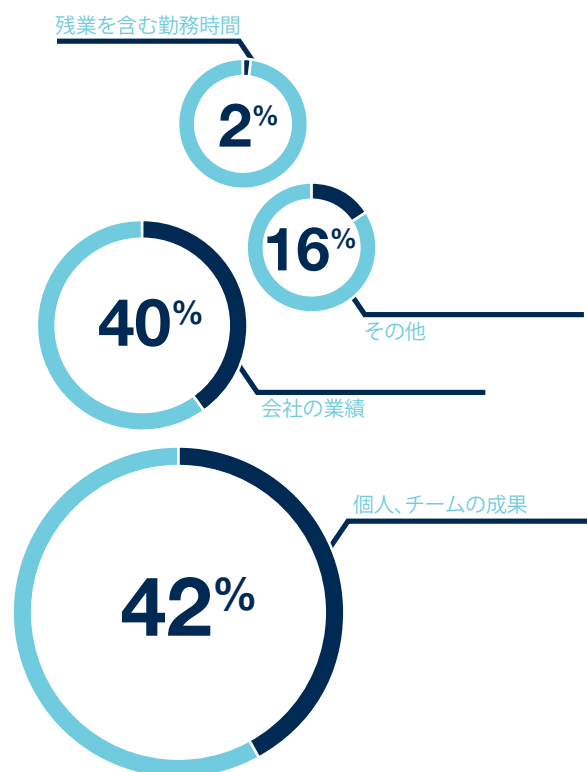
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

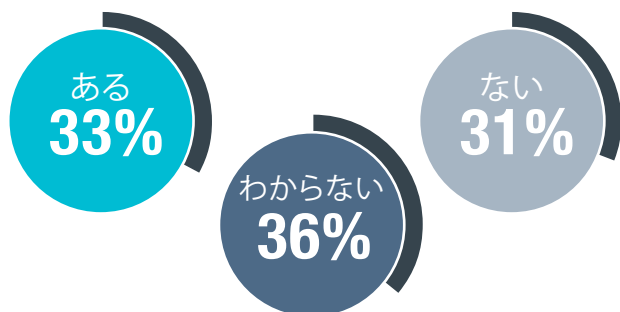
- 金融サービス業界で働く人事職は、給与および賞与のわずかな昇給を期待できます。

人材確保および定着化

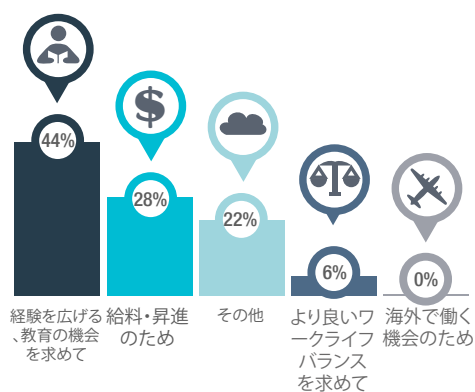
- ジョブ・ローテーション、昇進、特別なプロジェクト、契約手数料および海外での研修など、新しい人材確保および定着化の戦略が登場し始めています。
- 職場でのインセンティブに関しては、ほとんどの人事専門職は、金銭的な報酬と昇進を求めています。

人材の確保と定着化

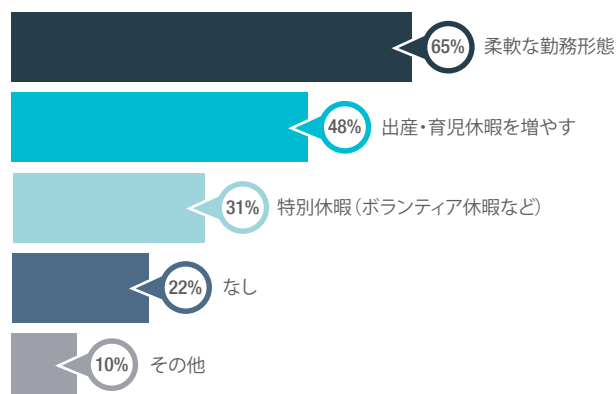
今後12カ月の従業員の転職予想



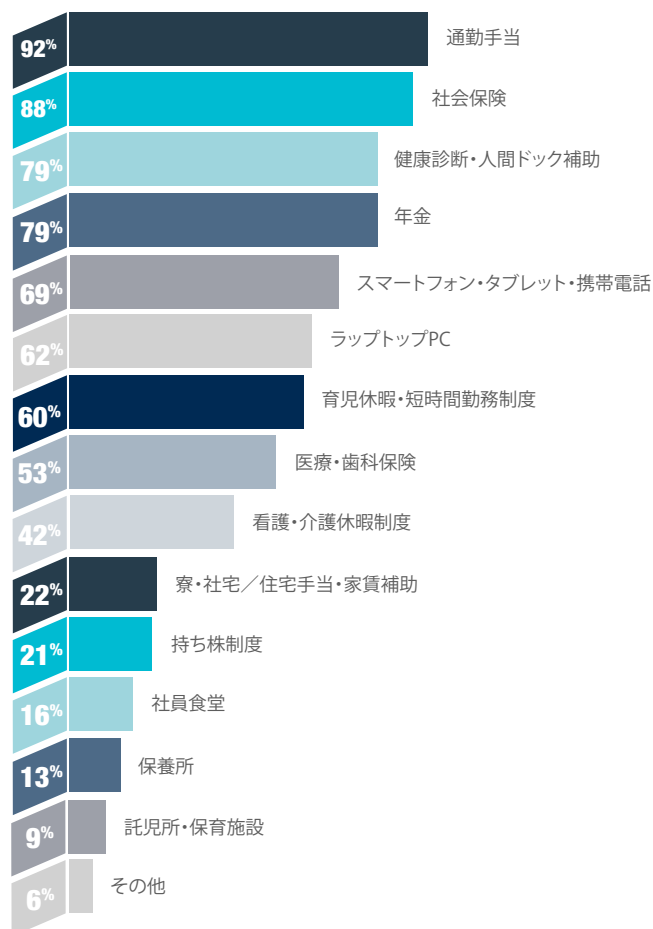
従業員が転職を考える主な理由



人気の高いワークライフバランス支援策※



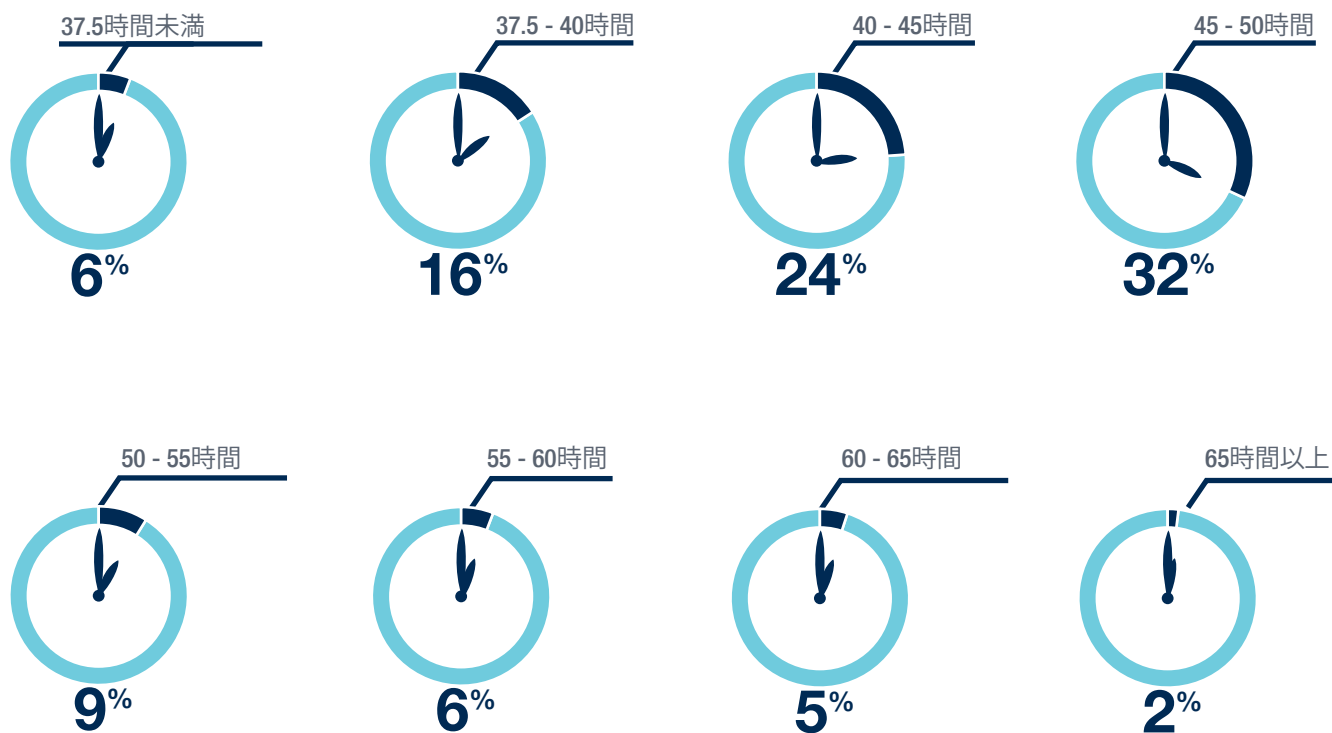
人気の高い人材確保/定着向上策



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円
金融			
人事アドミニストレーション(採用、報酬・福利厚生、トレーニングなど)	500-700	500-700	500-700
人事ジェネラリスト(ジュニア)	600-800		
研修・開発スペシャリスト	500-700	600-800	700-1200
リクルーティングスペシャリスト	600-800	700-900	900-1100
人事ジェネラリスト(中間)	700-900	900-1100	1000-1300
報酬・福利厚生スペシャリスト	800-1000	900-1200	
研修・開発マネージャー		1000-1300	1200-1600
リクルーティングマネージャー		900-1200	1000-1800
人事マネージャー		1200-1600	1400-1800
報酬・福利厚生マネージャー			1400-1800
研修・開発部門長		1400-1600	1400-1800
人事ジェネラリスト(シニア/ CRM)		1400-1600	1400-2000
人事ディレクター			1700-3500
一般企業			
人事アドミニストレーション(採用、報酬・福利厚生、トレーニングなど)	400-600	400-700	400-700
ペイロール	400-700	500-700	500-800
人事ジェネラリスト(ジュニア)	600-800		
リクルーティングスタッフ	500-900		
報酬・福利厚生スペシャリスト	600-800		
研修・開発スペシャリスト	600-900		
ペイロール・マネージャー		700-900	700-900
人事ジェネラリスト(シニア/ CRM)		800-1400	800-1400
リクルーティングマネージャー	700-900	800-1200	1000-1600
研修・開発マネージャー		800-1200	1000-1600
報酬・福利厚生マネージャー		1000-1300	1000-1500
人事マネージャー	800-1000	1000-1400	1000-1600
人事ディレクター			1500-3000

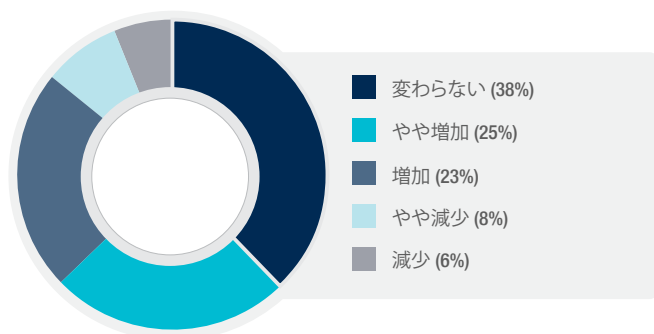
日本 2015

給与調査

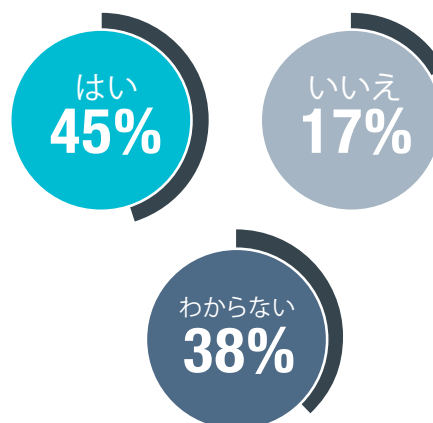
IT

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



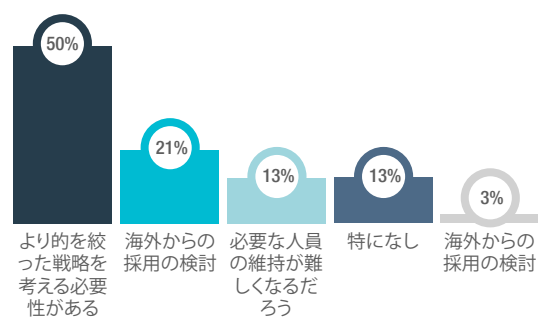
採用活動

- IT専門職に対する需要は、2014年においては比較的安定していましたが、市況および企業の採用状況などのために、今後12カ月も安定した状態で推移すると予想されています。企業は、雇う人について一段とえり好みをするようになっており、その職に関して完璧な候補者を待つことを選んでいます。
- IT専門職を採用する動きは、コンサルティングやハードウェア、ソフトウェアに特化した企業で特に好調です。これは、製品のイノベーションを促進しているビッグデータやクラウドソフトウェアのソリューションに対する需要が高まっているためです。
- 製薬や小売業界のIT部門の採用の動きも好調なのは、これらの業界がシステムやネット事業を強化しているからです。
- 今後12カ月にかけて非常に需要が高いと見込まれる職種は、データ分析、クラウドやセキュリティのアーキテクトなどクラウドやビッグデータ関連の職種、非金融機関のビジネスアナリスト、そしてダイレクト営業、パートナー営業およびプリセールスの職を含むIT営業の職種です。
- 顧客の需要の増大に対処するために、IT企業の投資が増加しており、その結果クラウドやビッグデータの技術に特化しているIT専門職に対する需要は高くなっています。新技術に必然的なセキュリティリスクがあるために、セキュリティのアーキテクトに対する需要も高くなっています。需要が高まっている主な原因は、企業が採用している複雑な新技術の一部に存在する脆弱性をハッカーが利用でき、日本でセキュリティ侵害が起きているからです。
- マネージドサービス、または顧客のためのSaaS（サービス型ソフトウェア）やクラウドによるソフトウェアソリューションの利用が増加したために、経営者はこれらの分野に特化している有能なIT専門職の採用を行っています。
- 企業は、事業プロセスを移行させ、世界基準に適応するために、IT専門職を必要としています。
- 小売企業は、特にネット事業を強化するために、IT専門職を採用しています。
- IT専門職を採用する企業に特に高い需要があるスキルは、データ分析、ERPとしてのパッケージソフトウェア、BIやCRMパッケージソフトウェアに関連するスキル、クラウド、ITセキュリティおよびストレージがあります。これらの特定のスキルを有するIT専門職は、データを顧客にとって意味のある情報に変換することができ、顧客がリアルタイムでデータにアクセスできるように、適切にデータを入手し、保存できるために、需要が高くなる見込みです。
- 日本語に堪能でないIT専門職を採用することに関して、企業はますます柔軟性を示すようになっていきます。これは、多くのIT分野の中で、対象の専門知識を有するバイリンガルの専門職を見つけることが困難であるためです。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響

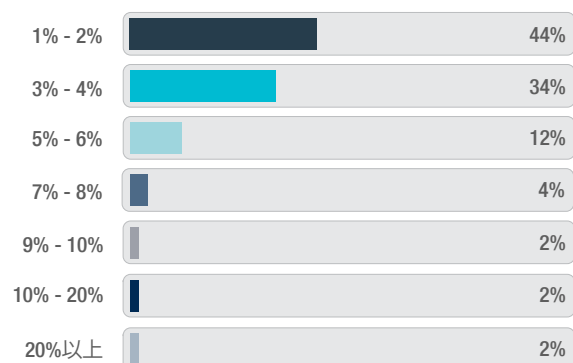


給与および報酬

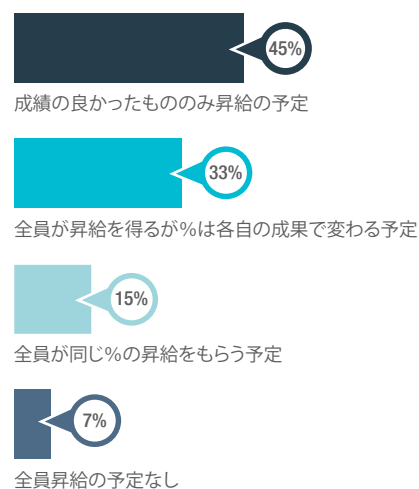
今後12カ月の昇給



平均昇給率



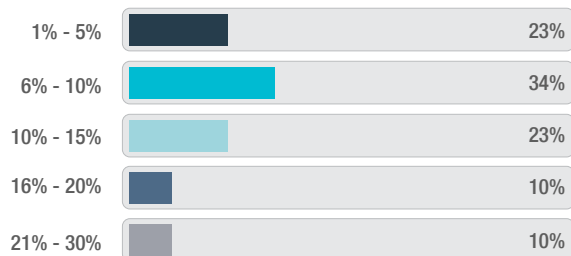
今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



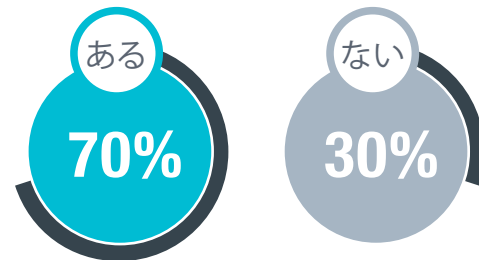
※複数回答可の質問

給与および報酬

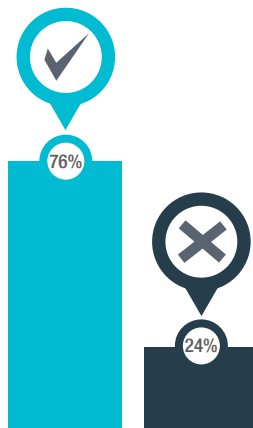
給与全体で賞与が占める割合



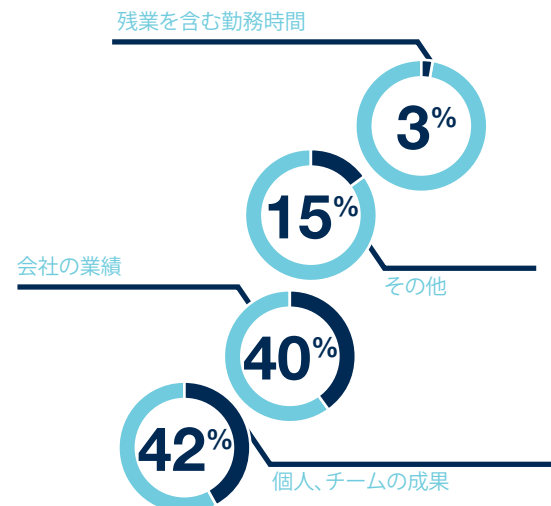
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

- クラウド、ITセキュリティおよびストレージの職種に従事するIT専門職は、平均以上の給与および賞与の昇給を得られる見込みです。これは、製薬業界で働くIT専門職にも当てはまります。
- これらの分野のスキルは相対的に供給不足であり、適当な能力のある人に対する需要は一貫してあります。特にクラウド技術など成長領域の複数の分野で複数のスキルを有するIT専門職は需要が高く、より高い昇給を得ることができます。

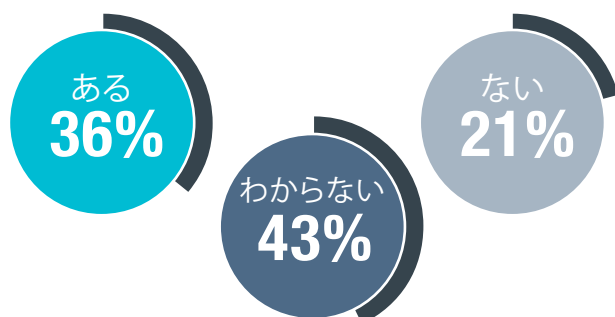
人材確保および定着化

- 企業が社員に提供している新しい人材確保および定着化の戦略の中には、日本の労働人口における男女の不均衡と考えられているものを相殺するために、女性IT職を管理職に急速に昇進させる内部昇進プログラムの提供が含まれています。

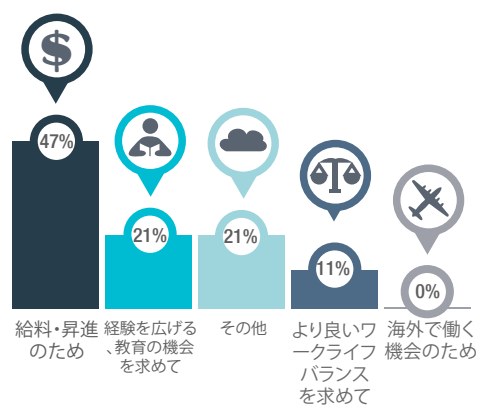
- 企業は、有能なIT専門職を確保するための統合された戦略としてセミナーも利用しています。
- ほとんどのIT専門職が非金銭的な報酬よりも金銭的な報酬を希望しているため、金銭的な報酬は重要な要素です。
- IT企業の中には、社員の専門分野と無関係の分野であっても、教育や研修の手当を出している企業があります。
- 新興企業の中には、月ごとのインセンティブや、従業員が自由に使える手当を提供している企業があります。
- 需要の高いIT専門職を確保するために、人材確保の戦略として新しい、人気のある技術を使って働くことを魅力として利用している企業もあります。
- 有名企業およびブランド力は依然として魅力的な要素であると考えられるIT専門職もいます。

人材の確保と定着化

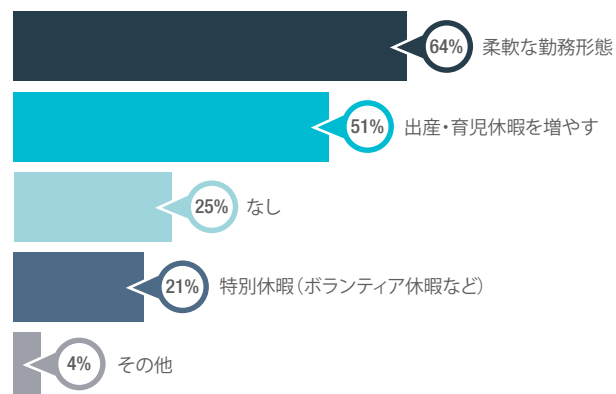
今後12カ月の従業員の転職予想



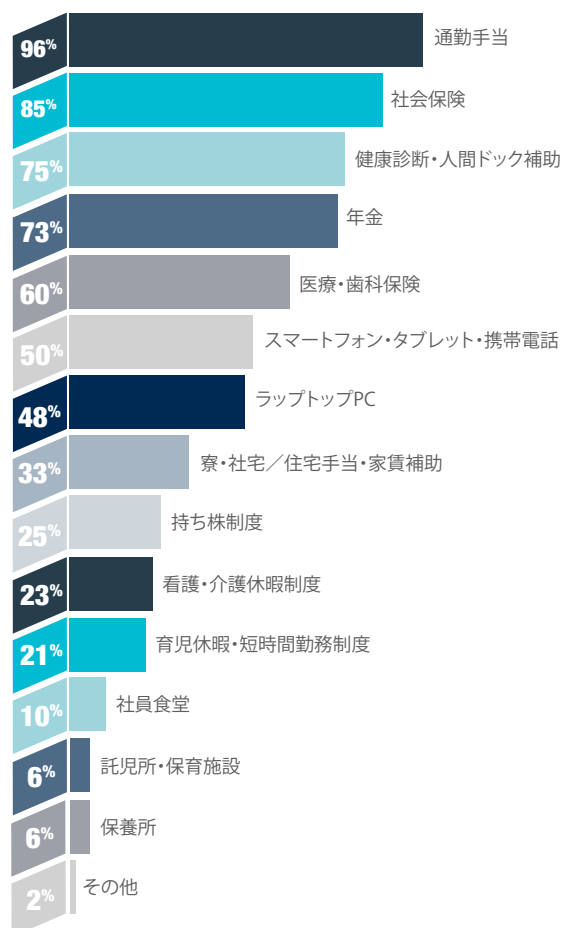
従業員が転職を考える主な理由



人気の高いワークライフバランス支援策※



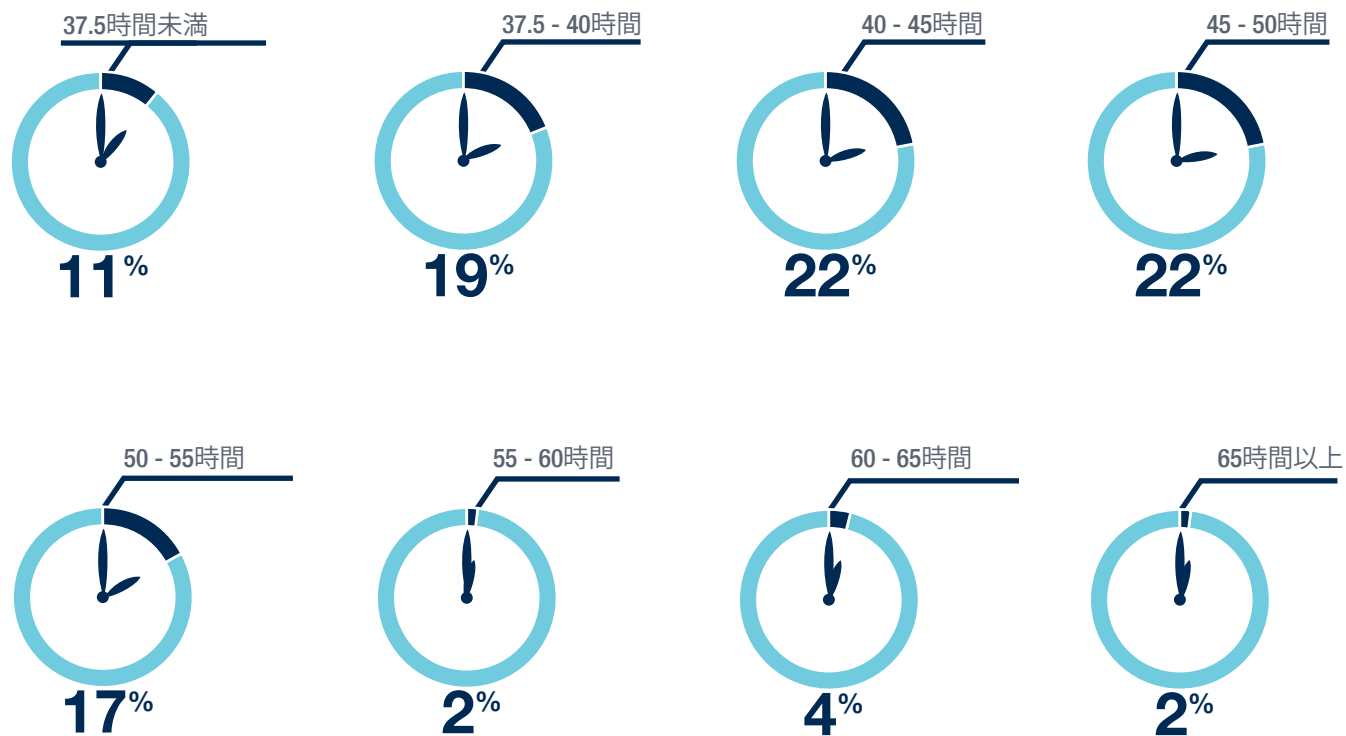
人気の高い人材確保/定着向上策



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	中小企業 万円	中堅企業 万円	大企業 万円
サポート			
ヘルプデスクアナリスト	300-500	400-600	500-700
デスクトップサポートアナリスト	400-700	500-800	600-900
金融フロントオフィスサポートアナリスト	700-1000	800-1100	900-1300
金融マーケットデータエンジニア	700-900	800-1000	800-1200
ヘルプデスクマネージャー		600-900	800-1200
インフラストラクチャー			
ネットワークエンジニア	400-700	500-900	600-1200
ネットワークマネージャー		700-1000	1000-1600
サーバーエンジニア	400-600	500-800	800-1200
サーバーマネージャー		700-1000	1000-1600
Windowsシステムアドミニストレーター	400-600	500-1000	600-1200
Unix/Linuxシステムアドミニストレーター	700-1000	800-1200	1000-1500
インフラストラクチャー部長	700-1000	800-1400	1000-200
開発・デザイン・アーキテクチャー			
ソフトウェアテスト/QA	300-500	400-600	500-800
テストマネージャー	600-800	800-1000	900-1200
ディベロッパー(スクリプティング言語)	400-600	500-700	700-900
ディベロッパー(オブジェクトオリエンテッド言語)	500-1000	800-1200	800-1500
ディベロッパー(ウェブ)	300-500	400-700	600-800
アーキテクト		800-1400	1200-2000
システム開発部長	1000-1500	1400-1800	1600-2500
プロジェクトマネジメント			
ビジネスアナリスト	500-800	600-1000	600-1500
プロジェクトコーディネーター	400-600	500-700	500-700
プロジェクトマネージャー	600-1000	800-1300	800-1600
プログラムマネージャー		1200-2000	1400-2500
データ管理			
データベース管理者	600-900	800-1200	1000-1400
データウェアハウスエンジニア	700-1000	900-1200	1000-1500
BIアナリスト	600-900	800-1200	900-1500
SAPコンサルタント	500-700	600-800	700-1000
CRMアナリスト	600-800	700-900	800-1000
システムリスク			
BCP災害対策 アナリスト		600-1000	800-1200
システムリスクアナリスト	600-800	700-1000	900-1400
セキュリティエンジニア	600-900	700-1000	800-1200
システムリスク部長		800-1200	1000-1500
マネジメント			
サービスデリバリーマネージャー		800-1200	1000-1400
ベンダーマネージャー		700-1000	800-1200
ITマネージャー	600-1000	800-1200	
CTO		800-1500	1500-3000

日本 2015

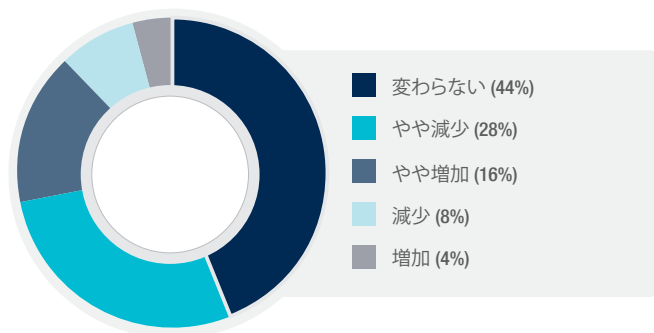
給与調査

法務

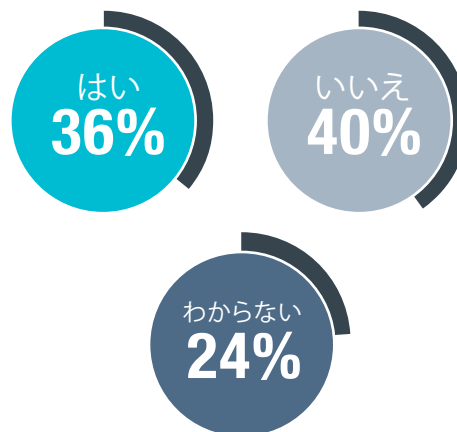


採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



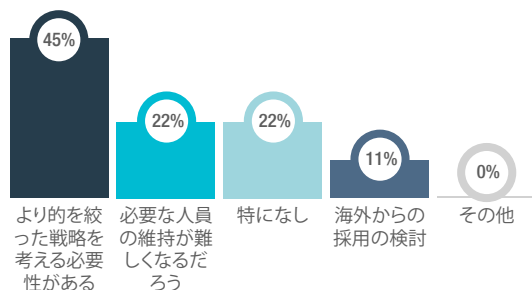
採用活動

- ・ 2014年を通じて、欠員補充また戦略的採用を中心とした、法務の専門職を採用する動きは好調でありました。この状態は今後12カ月にかけて継続すると予想されます。
- ・ 外国の法律事務所は、それぞれの取り扱い分野で3年以上のPQEの経験を有する日本人弁護士、および新しい事業を法律事務所にもたらしことができるシニアの弁護士に興味を示し続けています。
- ・ 法務の専門職を採用する動きは、米国および英国の法律事務所です。この成長の主要因は紹介ビジネスや、日本企業の外国に向けたM&Aおよびプロジェクトファイナンス取引が含まれています。これは、日本企業が国内市場ではなく、外国でも拡大しようとしているからです。
- ・ 資本市場、プロジェクトファイナンス、知的財産、ヘルスケアおよび金融サービスの規制を専門とする法務の専門職は、特に需要が高くなっていますが、これは、これらのスキルが、個人開業の弁護士事務所および企業内のヘルスケア部門の両方で必要とされているからです。
- ・ パラリーガルは現在需要が高くなっており、今後12カ月にかけて高い状態で推移すると予想されます。東京のパラリーガル市場は、比較的高い離職率が続いています。
- ・ 個人開業の弁護士事務所は他の組織からの引き抜きによって、業績の低い弁護士を交代させることに熱心であるため、個人開業の事務所においてアソシエートの需要が高くなっており、この傾向は今後12カ月にかけて継続する見込みです。
- ・ 日本の高齢化によって、製薬、医療機器および保険分野における企業内弁護士の専門職に対する需要が高くなっています。これは、企業収益が非常に好調のため、社員を増やす必要性があるためです。
- ・ 日本市場への積極的な拡大に重点を置いている新興IT企業からの法務専門職に対する需要が高くなっていますが、これは、それらの企業が大きな顧客基盤を活用しようとしているためです。
- ・ 製薬の法務ディレクターおよび総合弁護士は、非常に需要があります。ヘルスケア業界で動きがあって空席が生じ、製薬部門以外から法務の専門職で補充したためです。製薬部門における法務の専門職の増加および欠員補充の採用は、今後12カ月にかけても継続する見込みです。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

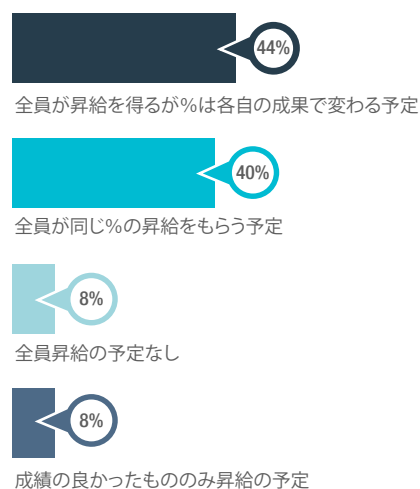
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

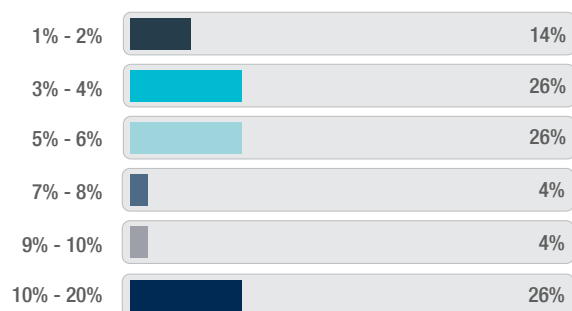


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



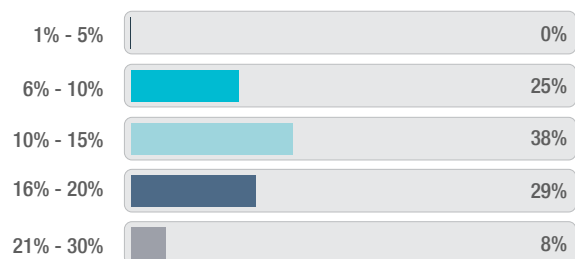
※複数回答可の質問

平均昇給率

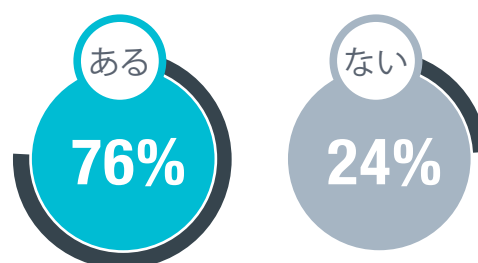


給与および報酬

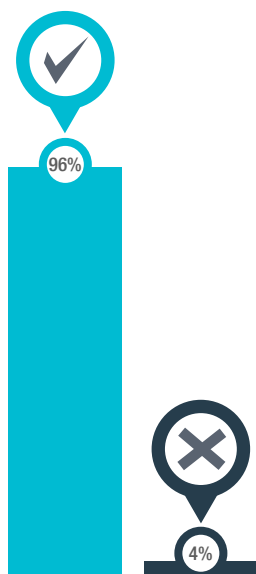
給与全体で賞与が占める割合



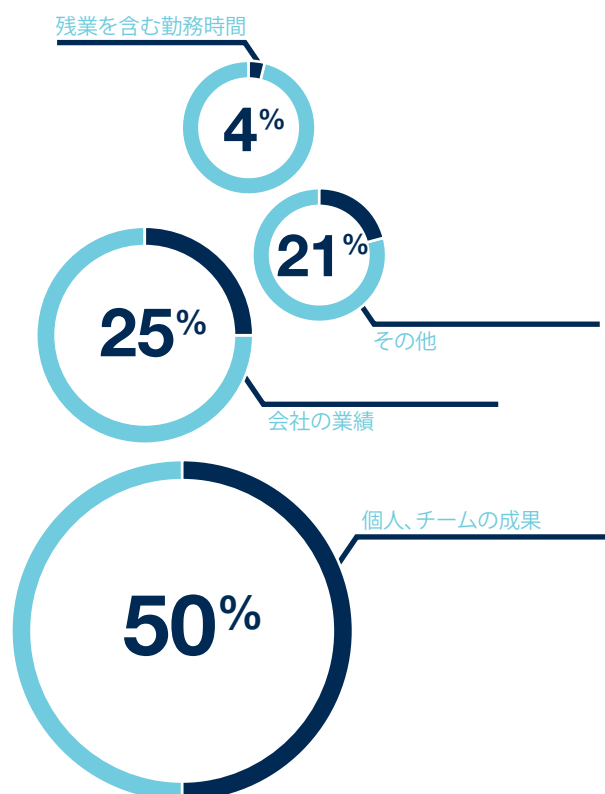
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



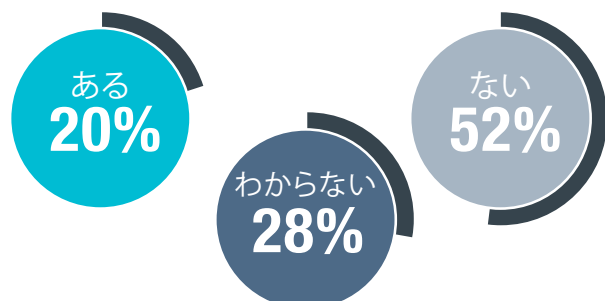
人材確保および定着化

- ・ほとんどの法務の専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬の両方を希望しています。
- ・転職の決定に大きく影響する要素は、弁護士がキャリアにしているレベル、企業内での昇進の見通し、企業が将来成功する可能性、ディールフロー、ならびにパートナーになる見込みがあります。

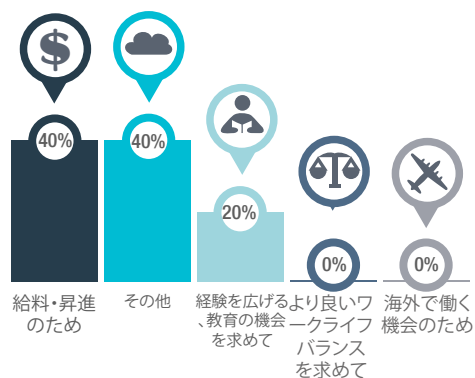
- ・日本では人材が5年前よりも多くなっていることから、多くの企業は単純に金銭的なインセンティブの提供を減らし続けています。

人材の確保と定着化

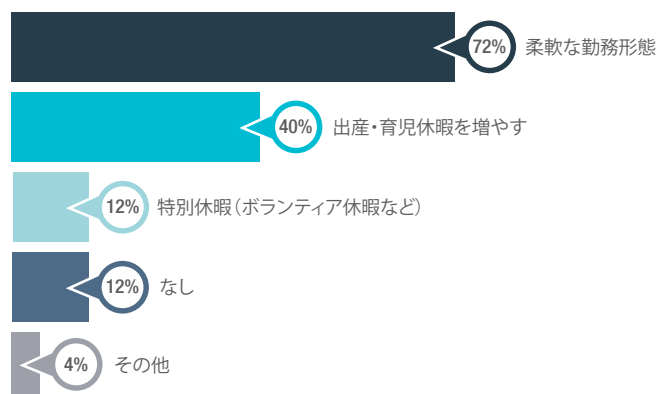
今後12カ月の従業員の転職予想



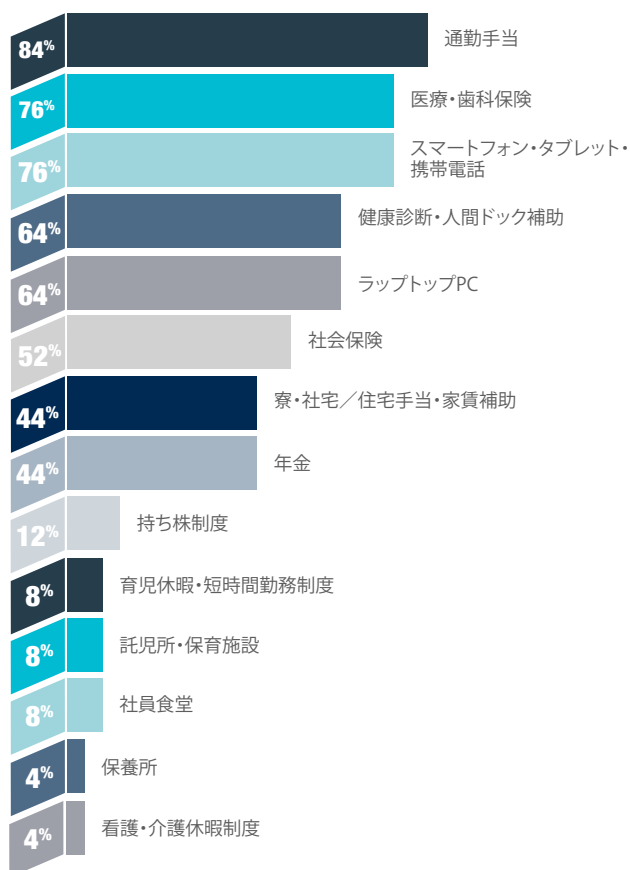
従業員が転職を考える主な理由



人気の高いワークライフバランス支援策※



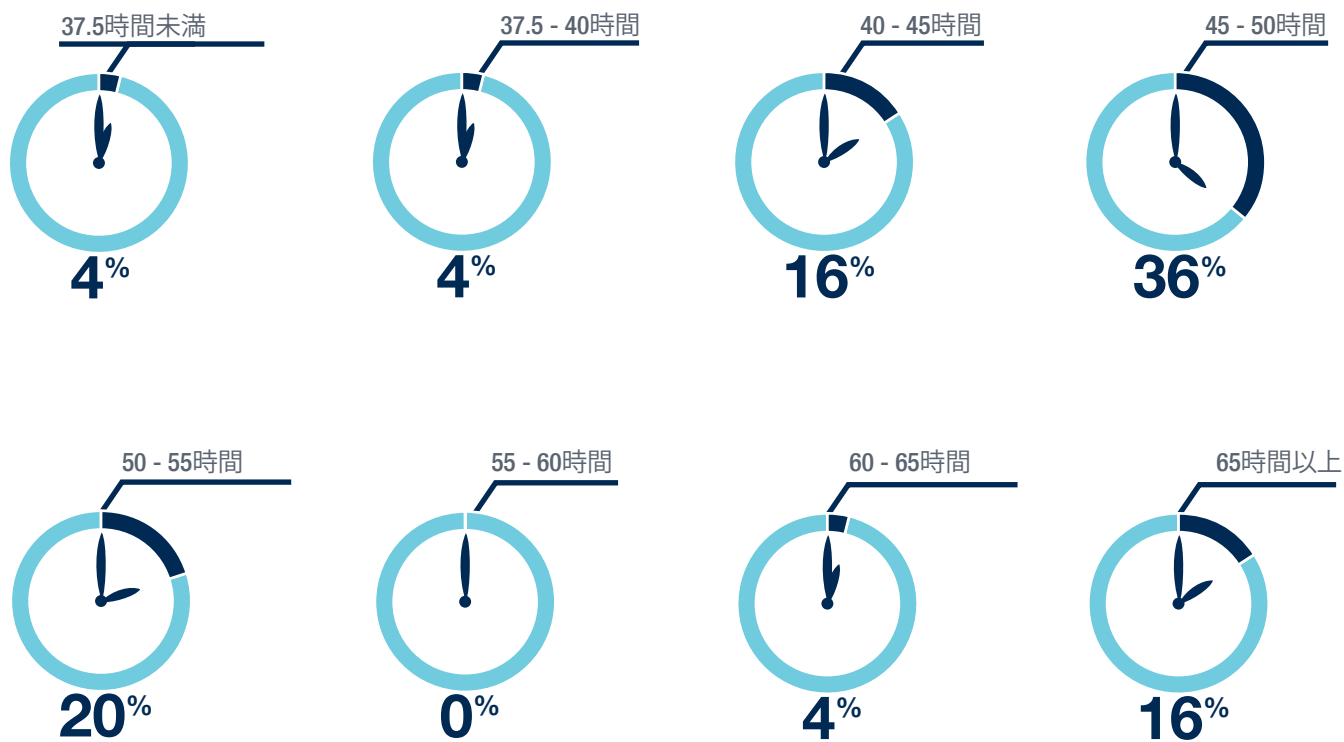
人気の高い人材確保/定着向上策



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
法律事務所(日系)				
弁護士(司法修習修了～3年)	600-1200			
アソシエイト弁護士		1000-1500		
シニアアソシエイト弁護士			1500-2500	
サラリーパートナー弁護士				3000-3500
エクイティパートナー弁護士				4000+
法律事務所(外資)				
弁護士(司法修習修了～3年)	1200-1800			
アソシエイト弁護士		1800-2500		
シニアアソシエイト弁護士			2500-3000	
サラリーパートナー弁護士				4000-4500
エクイティパートナー弁護士				5000+
企業内弁護士				
弁護士(資格取得から3年まで)		500-1000		
弁護士(資格取得から4年～7年まで)		1000-1800	1000-1800	
弁護士(資格取得から8年以降)				1800-2500
金融				
弁護士(資格取得から3年まで)		800-1200		
弁護士(資格取得から4年～7年まで)		1200-2000	1200-2000	
弁護士(資格取得から8年以降)				2000-3000
パラリーガル & リーガルセクレタリー				
パラリーガル		500-700		
シニアパラリーガル			700-900	
リーガルセクレタリー／アシスタント		450-600		

日本 2015

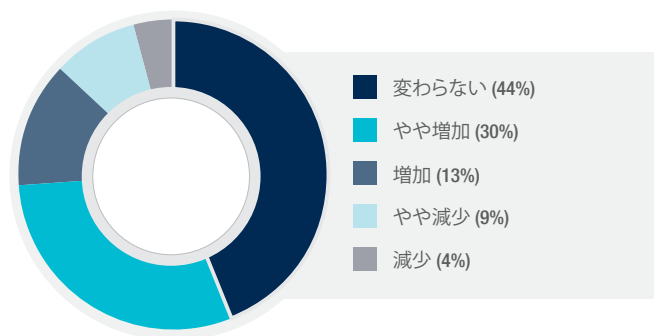
給与調査

マーケティング

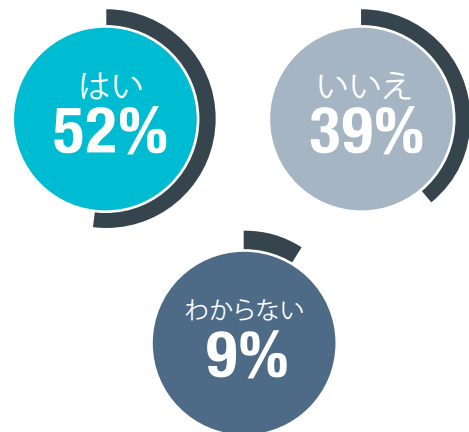


採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



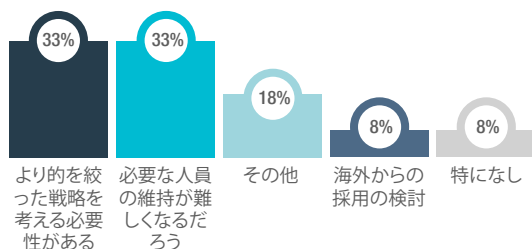
採用活動

- ・ 営業・マーケティング分野における現在の採用の動きは好調であり、今後12カ月にかけてさらに好調に推移すると予想されます。企業がバイリンガルの従業員のスキルを向上させ、社員数を増やし続けているために、営業・マーケティングの職種に関する求人数が増加しています。
- ・ 営業・マーケティングの専門職を採用する動きは、消費財、小売およびIT業界において最も活発になっています。
- ・ IT企業は成長と多角化を続けており、日本の成長市場の可能性を利用するため、営業・マーケティング職員のさらに多くのサポートが求められています。大企業および消費者志向のIT企業は、主要な販売、営業、チャンネルマネジメントおよび製品マーケティングの強力なスキルを有する営業・マーケティングの専門職を採用しています。
- ・ 3Dプリンティング、オンライン決済やクラウドソフトウェア分野の新興企業など中小のテクノロジー企業は、製品のブランド認知を高めるために、若手で熱意のあるバイリンガルの営業・マーケティングの専門職を採用しています。
- ・ セールスディレクターおよびセールスマネージャーは、第一線の営業に大きな影響を与えることができるために、現在需要が高くなっている職種です。英語に堪能で、確立したネットワークをもたらすことができ、日本市場のことをよく知っているセールスマネージャーに関しては、特に需要が高まっています。
- ・ 企業がネット事業で拡大し続けているために、堅実なデジタル関連の経験のあるマーケティングの専門職に対する需要が高まっており、デジタルマーケティングの専門職は、今後12カ月にかけて需要が高い状態で推移すると予想されます。
- ・ 日本において事業を立ち上げる外資系が有能な専門職を必要としています。消費者になる可能性のある人が多く、固定資本がある日本市場は、これらの職種に対する需要を生み出しています。日本における営業を開始する小さな新興企業も続々と参入しており、確立されたネットワークを持っているバイリンガルの専門職を採用しようとしています。
- ・ 日本市場に参入する企業は、ビジネスコンタクトおよび顧客に関して確立された基盤をすでに有している営業・マーケティングの専門職を求めています。
- ・ 日本を高い収益を生む国と考えている外資系が増えているために、英語に堪能な営業・マーケティングの専門職は、需要が高くなっています。
- ・ 日本において事業を確立したいと考えている外資系は、日本市場においてブランド認知度を改善する必要があります。このため、質の高いPRおよびメディア広報スキルを有するマーケティングの専門職に対する需要が生じています。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

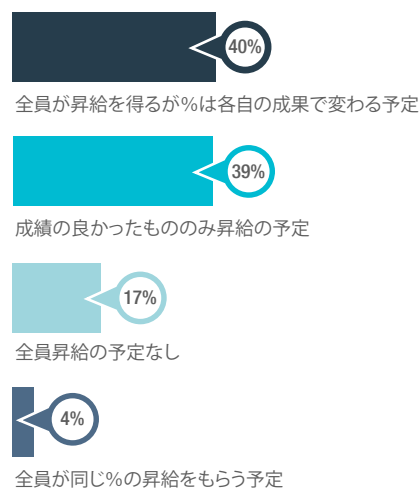
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

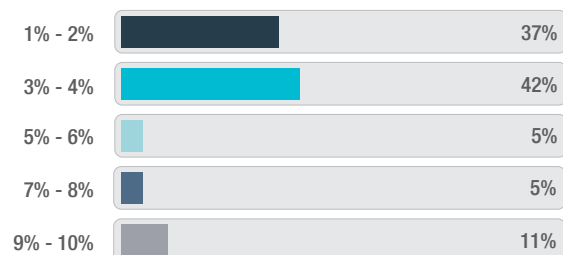


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



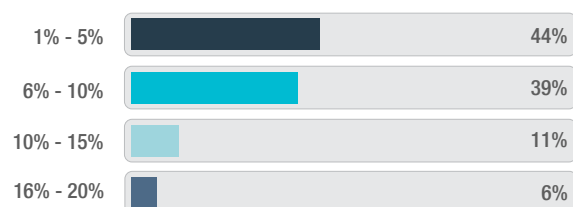
※複数回答可の質問

平均昇給率

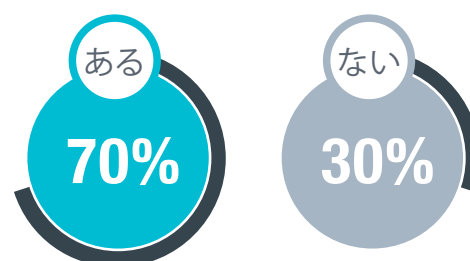


給与および報酬

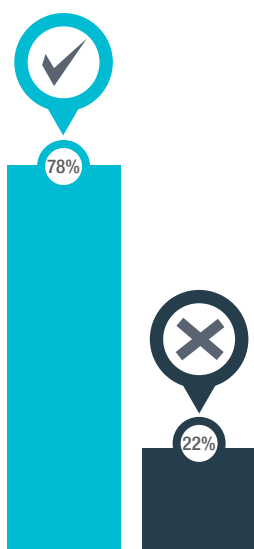
給与全体で賞与が占める割合



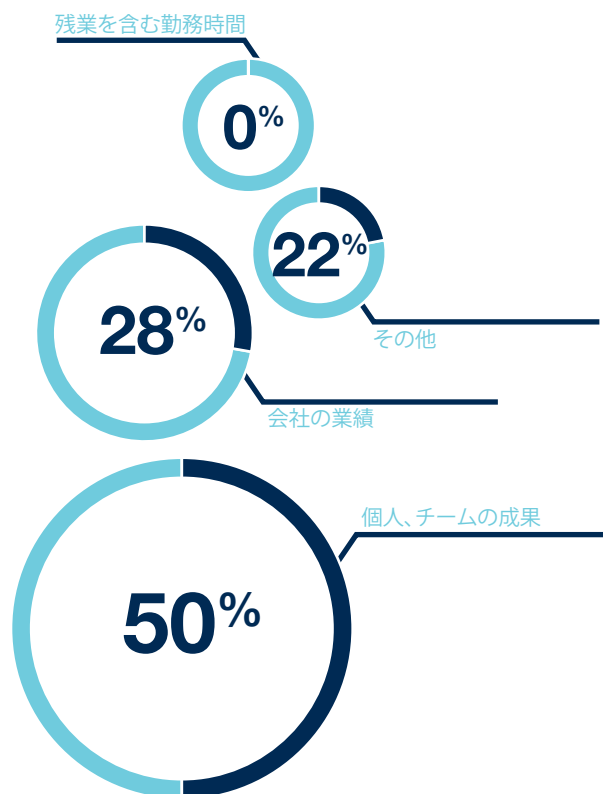
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

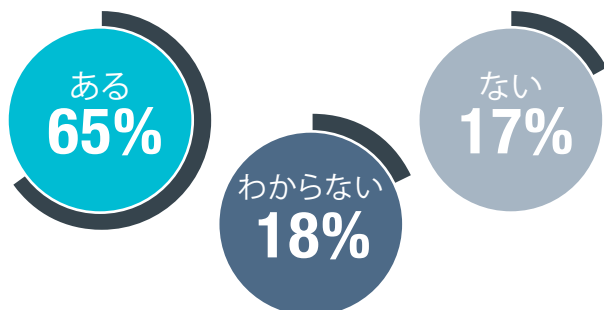
- ・ タバコ業界で働く営業・マーケティングの専門職は、高い給与および賞与の昇給が得られる見込みです。タバコ業界は非常に収益性が高く、最も有能な人を確保するために、高い給与がこれまで支払われており、今後も続く見込みです。
- ・ 英語に堪能なセールスマネージャーは、複数の企業で転職の面接を受けることが多く、さまざまな機会について知っていて、ネットワークと接触しているため、高い給与を得ることができるでしょう。このような営業職は、非常に迅速に転職先を見つけます。

人材確保および定着化

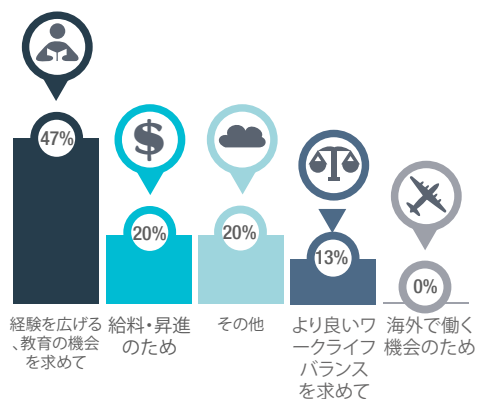
- ・ 多くの企業では、海外スタッフとのやり取りが多い、グローバルな環境で働くというインセンティブがあり、日常的な業務で英語のスキルを使う機会を提供しています。
- ・ ほとんどの営業・マーケティングの専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬の両方を希望しています。

人材の確保と定着化

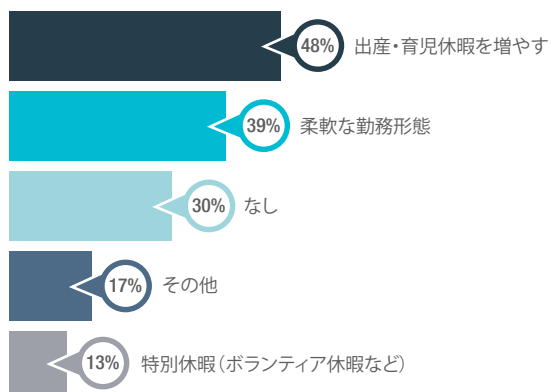
今後12カ月の従業員の転職予想



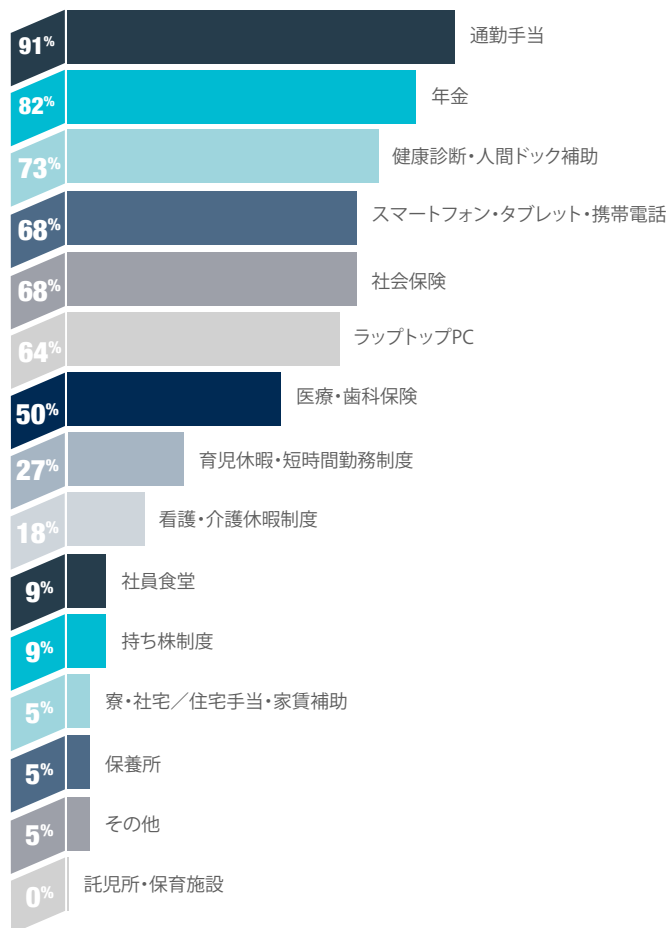
従業員が転職を考える主な理由



人気の高いワークライフバランス支援策※



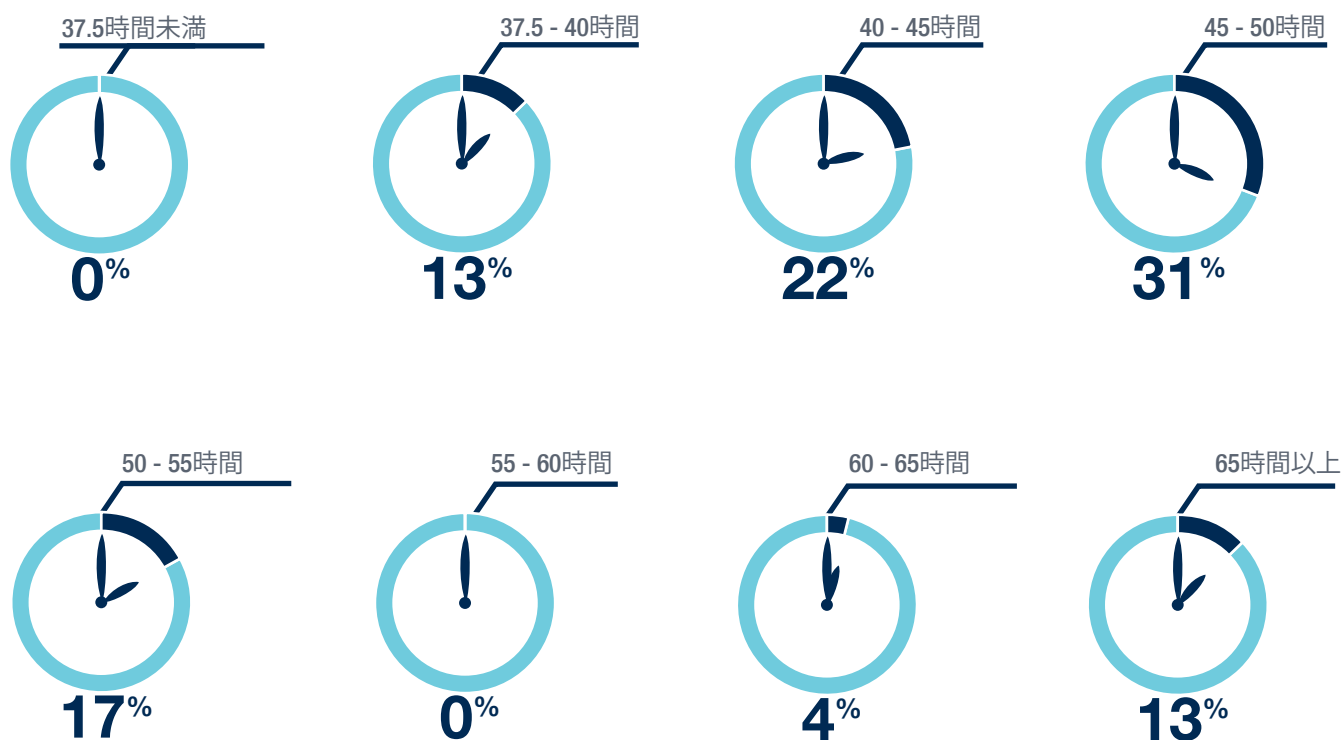
人気の高い人材確保/定着向上策



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
IT・通信業界				
マーケティング・マーケティング・PRエグゼクティブ	450-600	500-700	500-800	500-800
マーケティングコミュニケーションマネージャー		700-900	900-1100	1000-1200
PRマネージャー		500-800	800-1000	900-1100
シニアマーケティングマネージャー			1000-1200	1200-1400
マーケティングディレクター				1500-1800
消費財産業				
セールスエグゼクティブ	400-600	500-700	500-800	
マーケティング・マーケティング・PRエグゼクティブ	400-600	500-700	500-800	
CRMスペシャリスト	400-500	500-700	500-700	
アカウントマネージャー		450-600	600-800	
トレードマーケティングマネージャー		700-900	800-1000	1000-1200
キーアカウントマネージャー		700-900	800-1100	1100-1400
プロダクトマネージャー		600-800	600-900	
ブランドマネージャー		600-800	700-1000	
PRマネージャー		600-800	600-900	900-1200
マーケティングコミュニケーションマネージャー		600-800	800-1000	1000-1500
セールスマネージャー		700-900	800-1000	1000-1200
デジタルマーケティングマネージャー		600-800	800-1000	1000-1200
Eコマースマーケティングマネージャー			800-1000	1000-1200
ビジネス デベロップメントマネージャー		700-900	800-1000	1000-1500
マーケティングマネージャー			800-1200	1200-1500
シニアブランドマネージャー			700-1100	1100-1500
シニアマーケティングマネージャー			1000-1200	1200-1500
セールスディレクター				1200-2000
マーケティングディレクター				1200-2000
マネージングディレクター・ゼネラルマネージャー				1500+
金融				
PRアシスタント	400-600	600-800		
PRマネージャー		700-900	800-1000	
マーケティングマネージャー			800-1000	900-1100
オンラインマーケティングマネージャー			900-1000	900-1100
コーポレートコミュニケーションマネージャー			1000-1200	1200-1400
シニアマーケティングマネージャー			1100-1300	1300-1600
コーポレートコミュニケーションディレクター				1400-2000
マーケティングディレクター				1500-2000
製造・産業				
マーケティング・マーケティング・PRエグゼクティブ	400-600	500-700	500-800	
アカウントマネージャー			600-800	800-1000
キーアカウントマネージャー			700-900	900-1100
セールスエグゼクティブ	400-600	600-800		
セールスマネージャー			800-1000	1000-1200
マーケティングマネージャー			700-900	900-1000
プロダクトマネージャー			700-900	900-1000
マーケティングコミュニケーションマネージャー			700-900	900-1100
ビジネス デベロップメントマネージャー			800-1000	1000-1200
シニアマーケティングマネージャー			900-1100	1100-1300
セールスディレクター			1200-1500	1400-1800
マーケティングディレクター				1200-1600
マネージングディレクター・ゼネラルマネージャー				1500-2500

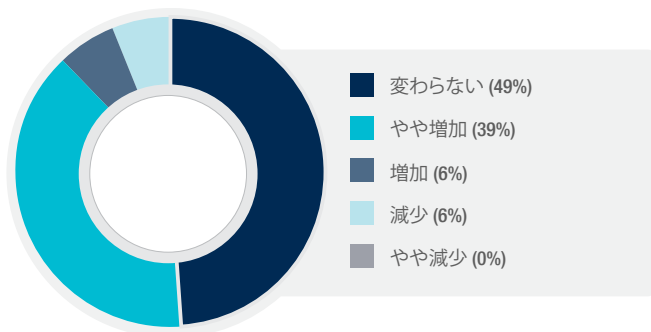
日本 2015

給与調査

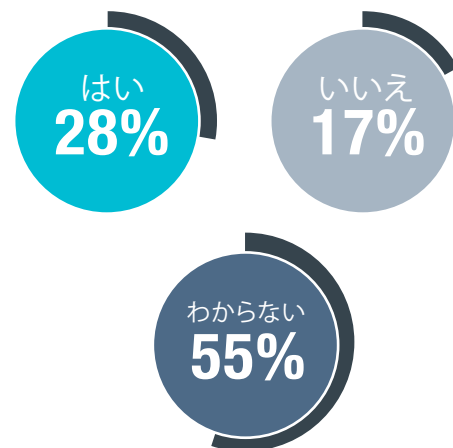
秘書 事務系

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



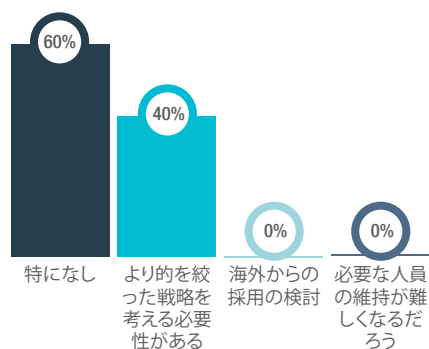
採用活動

- ・ 秘書・事務系の専門職を採用する動きは好調であり、今後12カ月にかけても好調に推移すると予想されます。
- ・ 日本経済が回復しているため、外資系は外国人を日本に駐在させる動きがあり、スキルを有する秘書・事務系職員に対する需要が高まっています。さらに世界金融危機以後、求人市場は回復し続けており、企業の業績も回復しているために、企業は事業の成長を支援する秘書・事務系職員を必要としています。
- ・ 日本経済が堅調なので、金融業界やコンサルティング業界では、秘書・事務系職員について最も積極的な採用を行っています。安倍晋三政権の経済政策のため、この成長は拡大すると予想されます。
- ・ 小売業界は他の業界よりもわずかに離職率が高く、新たに採用する必要性が生じるため、秘書・事務系職員を積極的に採用しています。
- ・ メーカー業界の売り上げが増加しているために、現在セールスアシスタントに対する需要が高くなっています。
- ・ エグゼクティブアシスタントは、日本人及び外国人役員をサポートするために、需要が高くなっています。日本経済の回復により企業の役員が増えているので、彼らをサポートするEAを積極的に採用しています。
- ・ 企業の採用増加とオフィス規模の拡大により、総務・オフィスマネージャーの職種に対する需要は昨年において高まりました。
- ・ 日本企業が国外での事業を拡大して、海外とのやりとりが増えたため、英語に堪能な秘書・事務系の専門職は、特に需要が高くなる見込みです。
- ・ 企業は社内および社外の両方のコミュニケーションを促進できる人を採用することに熱心なので、対人スキルも秘書・事務系の専門職にとって重要です。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

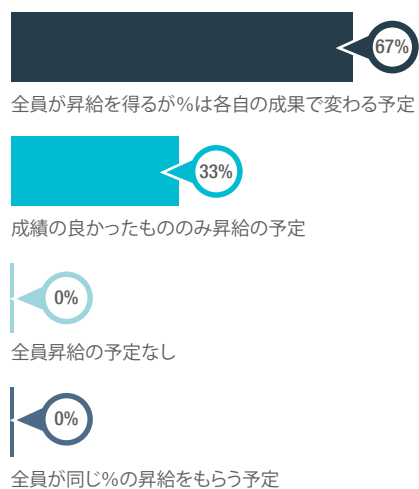
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

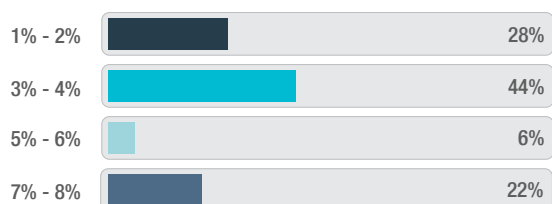


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



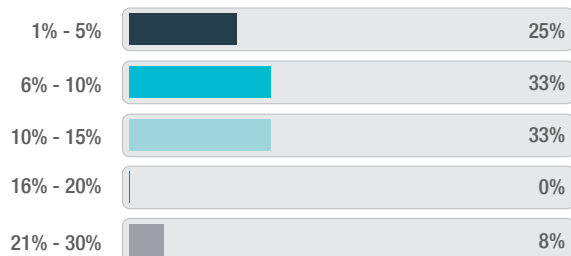
※複数回答可の質問

平均昇給率

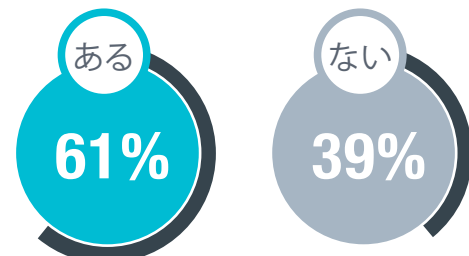


給与および報酬

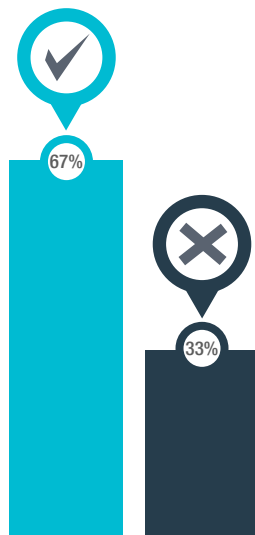
給与全体で賞与が占める割合



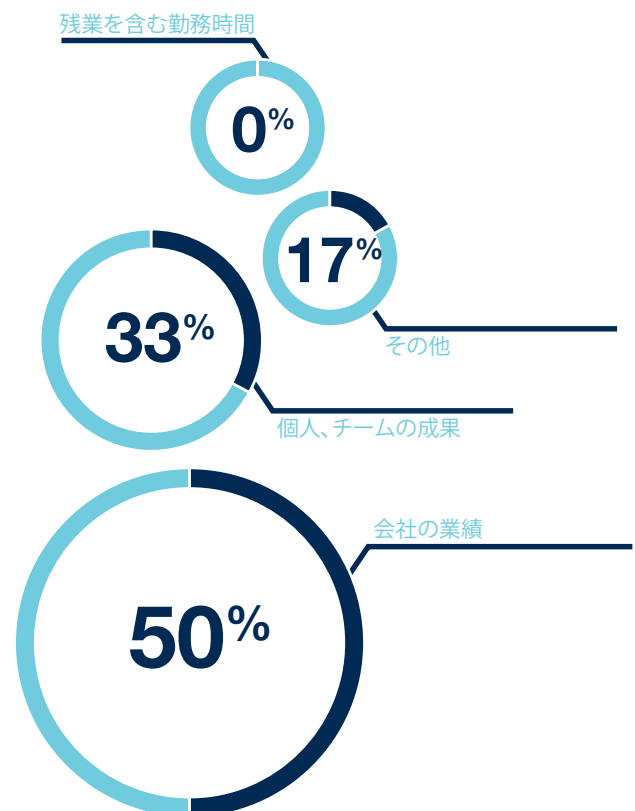
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

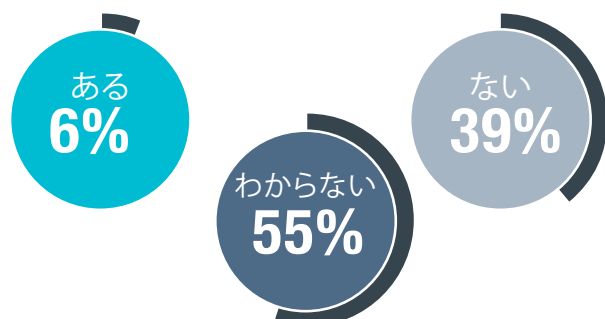
- 平均より高い給与および賞与の水準が与えられる職種、または分野はありません。これは世界金融危機後の求人市場において、特に金融業界で給与水準が下がったためです。
- 経営者は、給与水準を低く抑えるために、秘書・事務系の職種では若手を採用する傾向があります。

人材確保および定着化

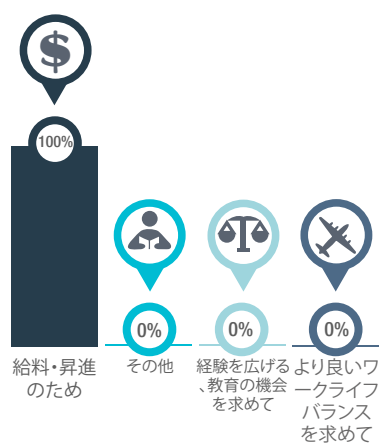
- ほとんどの秘書・事務系の専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬の両方を希望しています。

人材の確保と定着化

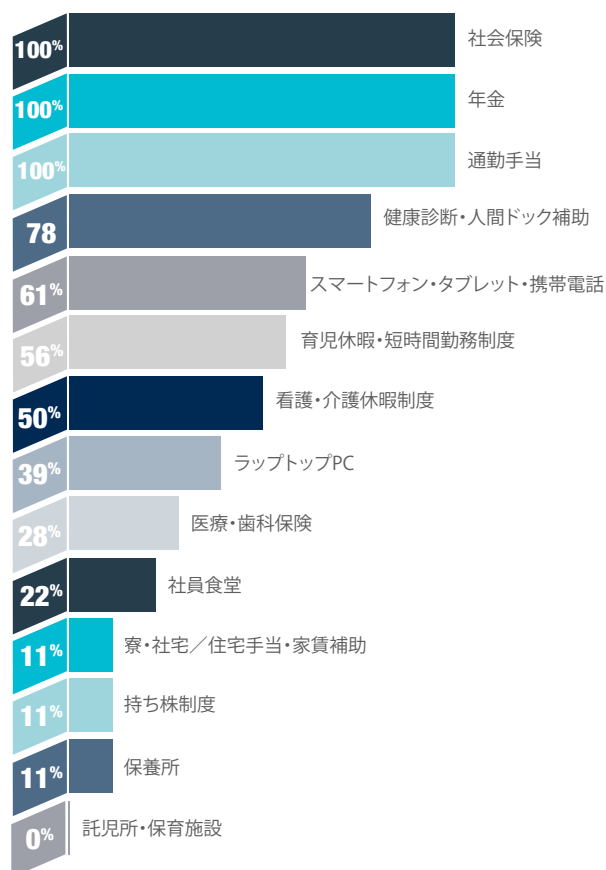
今後12カ月の従業員の転職予想



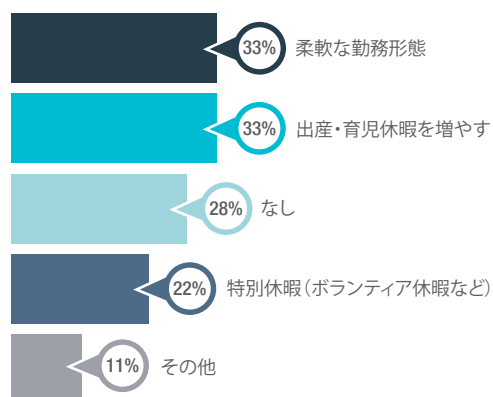
従業員が転職を考える主な理由



人気の高い人材確保/定着向上策



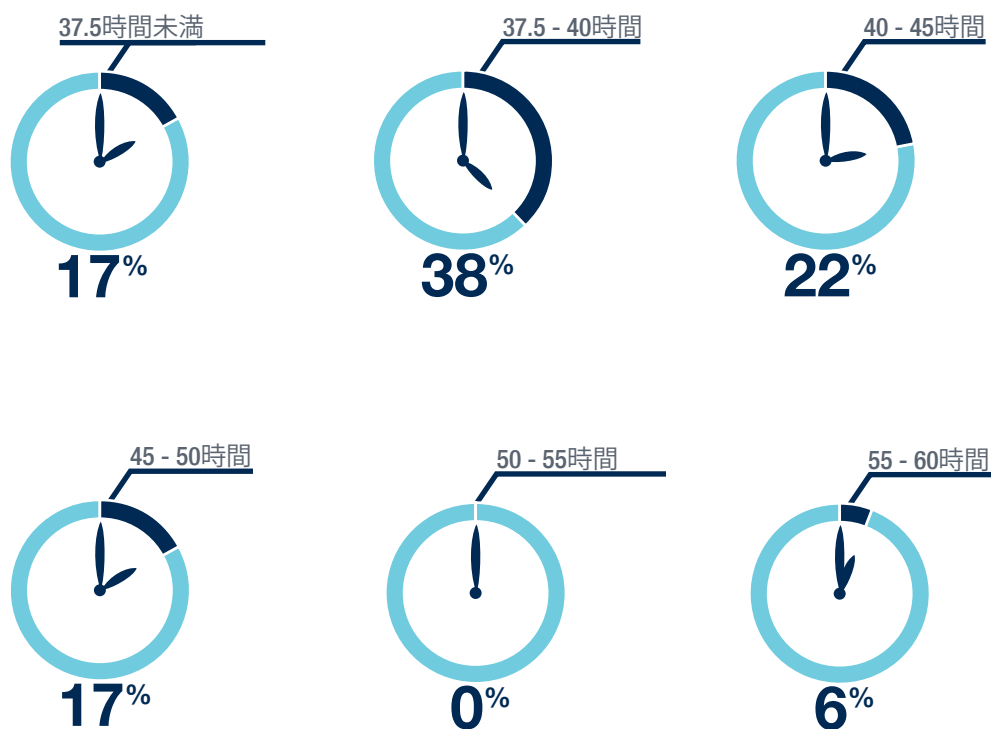
人気の高いワークライフバランス支援策※



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
金融				
オフィスアドミニストレーター	400-600	500-600	500-600	500-600
セールスアシスタント	400-500	500-600	600-700	700-800
アドミン・アシスタント	400-500	500-600	600-700	600-700
リーガルセクレタリー	400-500	500-600	600-700	700-800
グループセクレタリー	400-500	500-600	600-700	700-800
秘書・アシスタント	500-600	600-700	700-900	800-1200
リサーチアシスタント		400-600	700-800	800-1000
エグゼクティブアシスタント	500-600	600-700	700-900	800-1200
翻訳		400-500	500-700	700-1200
通訳		400-500	500-700	700-1300
オフィスマネージャー		400-600	600-800	800-1200
一般企業				
オフィスアドミニストレーター	350-450	400-500	500-600	500-600
セールスアシスタント	350-450	400-500	500-600	500-600
通訳		400-500	500-600	600-800
アドミン・アシスタント	400-500	500-600	500-600	500-600
グループセクレタリー	400-500	500-600	600-700	600-700
秘書・アシスタント	400-500	500-600	600-700	700-1000
翻訳		400-500	500-700	700-1000
エグゼクティブアシスタント	400-500	500-600	600-700	700-800
オフィスマネージャー		400-600	600-800	800-1000

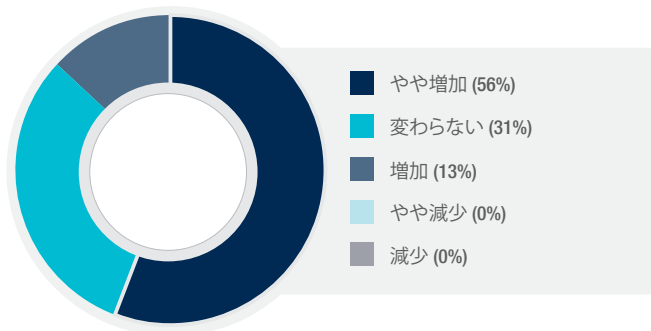
日本 2015

給与調査

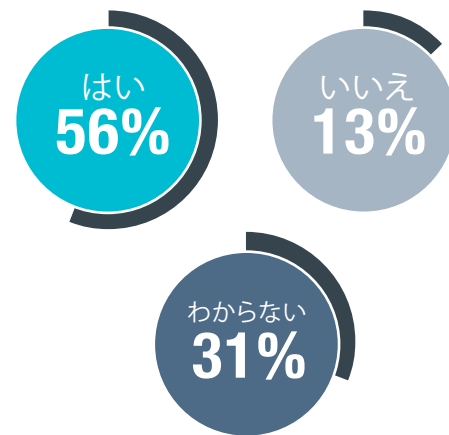
購買 サプライチェーン

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



採用活動

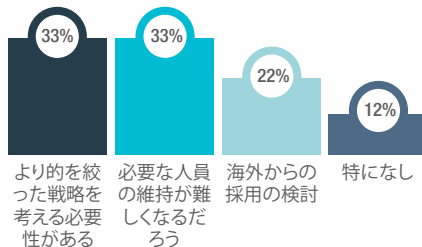
- ・ 日本経済が好調だったので、会社が継続的に採用に投資し、2014年における購買・サプライチェーン部門での採用の動きは、ほとんどの業界で活発でした。有能な購買・サプライチェーンの専門職の採用は、今後12カ月にかけて活発に推移すると予想されます。
- ・ ヘルスケア部門(特に医療機関部門)は、企業が拡大しているので、非常に需要が強かったです。
- ・ 経済の見通しが改善しているために、消費財業界および自動車業界における採用の動きも活発です。
- ・ 需給計画を専門とする購買・サプライチェーンの専門職は、人材が不足しているために需要が高くなっています。この職は分析的であり、計画および運営の改善には言語スキルが必要なことから、需要は今後12カ月にかけて継続する見込みです。
- ・ 外国にある購買本部に報告し、現地の利害関係者を管理する能力のある間接調達専門職は、特に需要が高くなっていて、今後12カ月にかけて高い状態で推移すると予想されます。この理由は、企業が日本において上昇しているコストと経費を管理することに重点を置いていることに求めることができます。

- ・ ロジスティクスの運用改善を専門とする購買・サプライチェーンの専門職に対する需要は、今後12カ月にかけて高くなる見込みです。消費者の購買意欲が改善しているため、企業は、消費財部門およびラグジュアリー部門でロジスティクスマネージャーの採用を増やしています。
- ・ サプライチェーンがますますグローバルなものとなっているために、英語と日本語のバイリンガルのスキルを有する購買・サプライチェーンの専門職は、需要が高くなっています。
- ・ SAPやOracleなどのERPシステムに熟達している購買・サプライチェーンの専門職は、他の求職者に比べて非常に有利になる見込みです。
- ・ 多くの製造業企業が国外に拠点を置いているために、契約や交渉のスキルを有している、また国外のサプライヤーと交渉する能力のある購買・サプライチェーンの専門職の需要が高くなっています。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

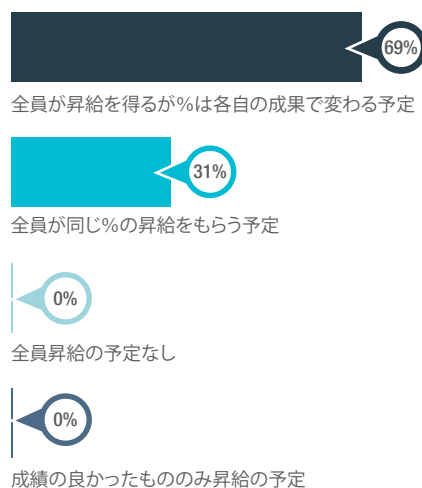
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響



給与および報酬

今後12カ月の昇給

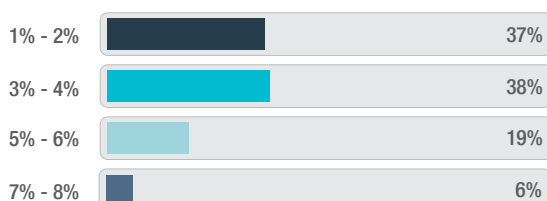


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



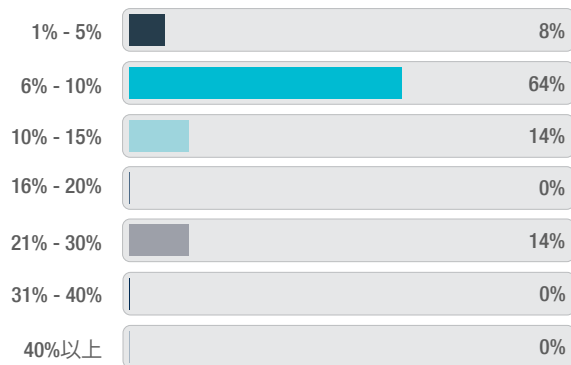
※複数回答可の質問

平均昇給率

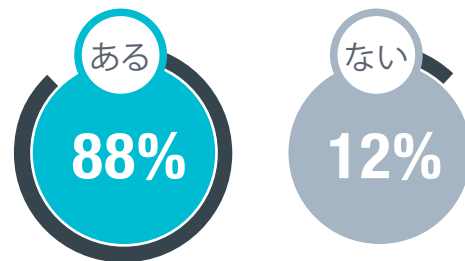


給与および報酬

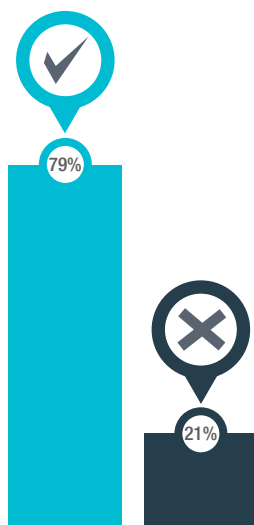
給与全体で賞与が占める割合



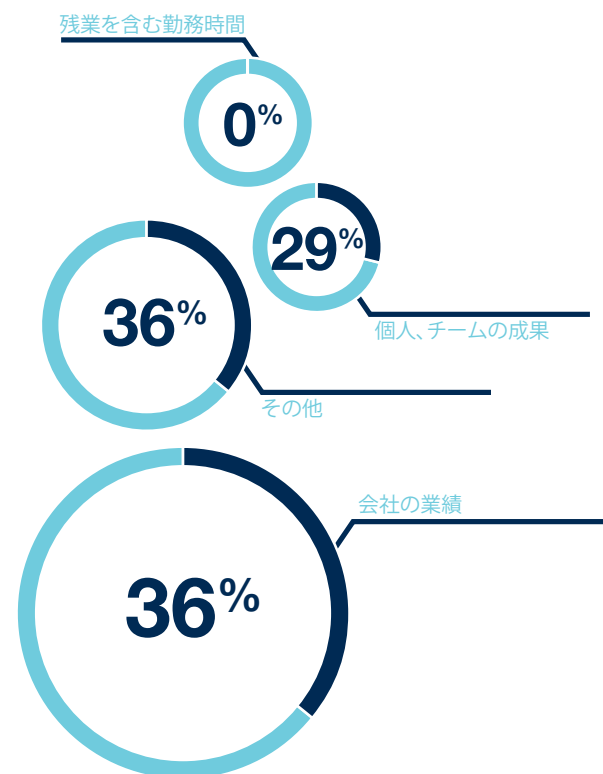
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

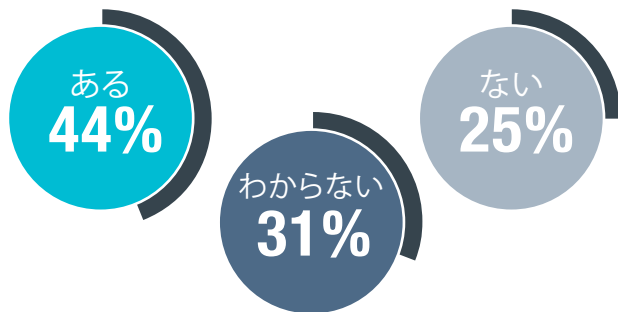
- ・ サプライチェーン・ディレクターは、より高い水準の給与を得られます。これは、サプライチェーン全体を管理し、シニアエグゼクティブのパートナーになる能力、ならびにロジスティクス、オペレーション、計画および顧客サービスの経験があるからです。
- ・ 間接調達を専門とするシニアマネージャーは、平均より高い水準の給与・賞与を得られる見込みです。それは企業のシニアレベルの利害関係者に連絡し、情報を提供する責任、ならびにグローバルなサプライヤーと交渉することでコストを削減する能力などがあるからです。

人材確保および定着化

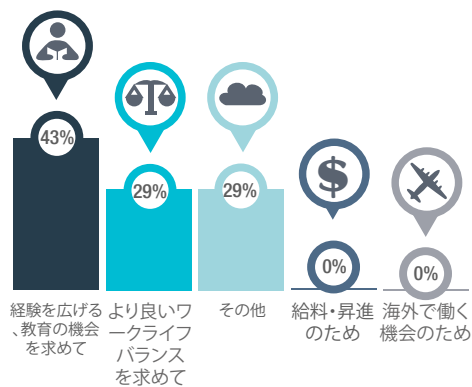
- ・ 企業はワークライフ・バランスの改善、フレックスタイム制または在宅勤務や、その職務でアジア太平洋地域と関わる機会を増やすなど、一層魅力的な人材確保の戦略を購買・サプライチェーンの社員に提供しています。
- ・ ほとんどの購買・サプライチェーンの専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬の両方を希望しています。

人材の確保と定着化

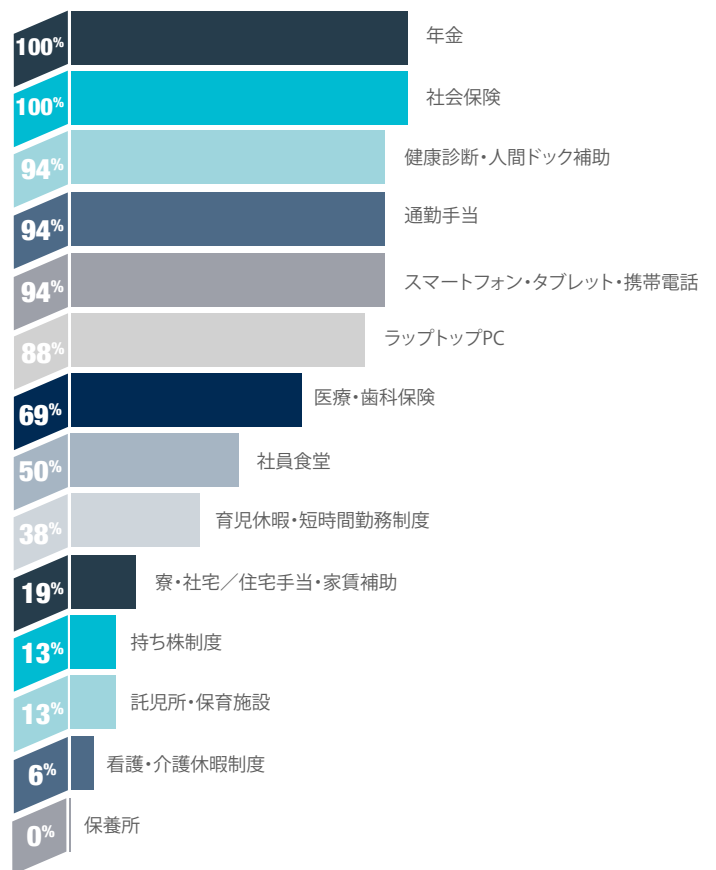
今後12カ月の従業員の転職予想



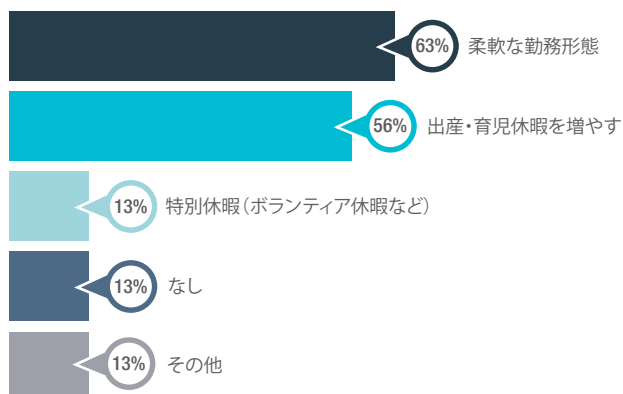
従業員が転職を考える主な理由



人気の高い人材確保/定着向上策



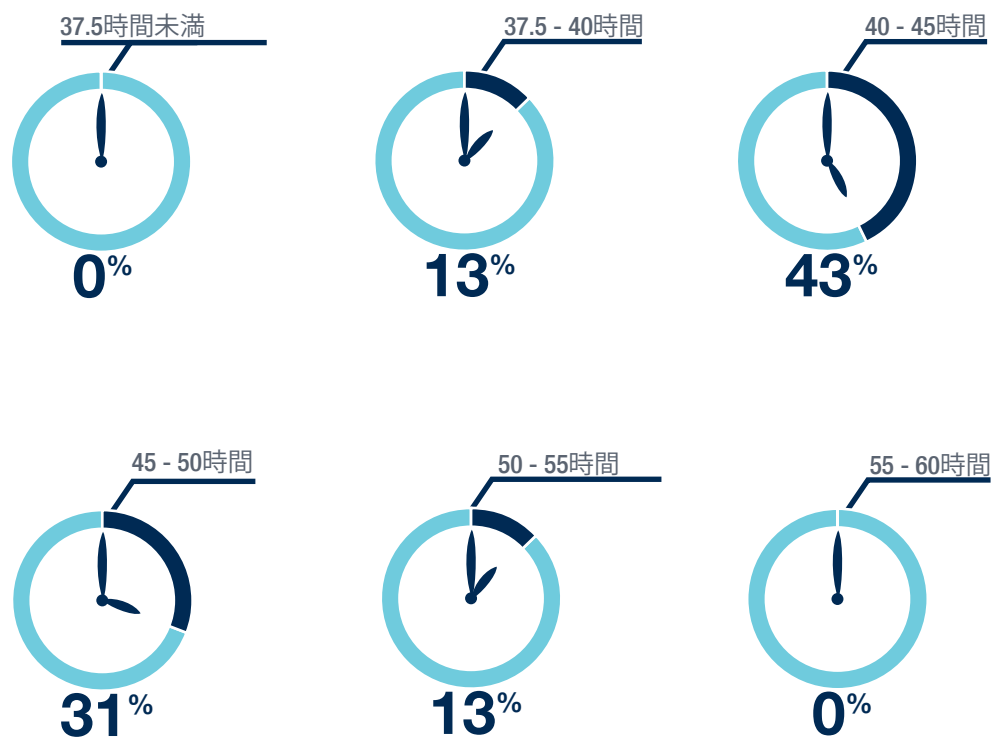
人気の高いワークライフバランス支援策※



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
調達・購買				
バイヤー(直接購買)	400-500	500-600	600-700	700-800
間接・サービス購買	500-600	600-700	700-800	700-800
マネージャー	700-800	700-800	800-900	900-1000
シニアマネージャー	900-1000	1000-1100	1100-1200	1200-1400
ディレクター	1400-1500	1500-1600	1500-1700	1700-1800
サプライチェーン				
サプライチェーンアナリスト	500-600	500-600	600-700	700-800
アシスタントマネージャー(予測・計画)	700-800	800-900	900-1000	900-1000
需給計画マネージャー	900-1000	900-1000	1000-1100	1100-1200
シニアマネージャー	1100-1200	1100-1200	1200-1400	1200-1400
ディレクター	1400-1500	1500-1600	1600-1700	1700-1800
物流・倉庫・流通				
物流スタッフ	400-500	500-600	600-700	600-700
カスタマー・サービススタッフ	400-500	500-600	600-700	600-700
シニアインベントリコントローラ	600-700	600-700	700-800	800-900
物流オペレーションマネージャー	800-900	900-1000	1000-1100	1000-1100
物流センターマネージャー	800-900	800-900	900-1000	900-1000
ゼネラルマネージャー・ディレクター	1400-1500	1500-1600	1600-1700	1700-1800
3PL・物流サービス企業				
倉庫チームリーダー	500-600	500-600	600-700	600-700
プロジェクトマネージャー	600-700	600-700	700-800	700-800
オペレーションマネージャー	800-900	800-900	900-1000	1000-1100
シニアオペレーションマネージャー	900-1000	900-1000	1000-1100	1100-1200
ゼネラルマネージャー	1400-1500	1500-1600	1600-1700	1700-1800
バイスプレジデント	1600-1800	1800-2000	2000-2200	2000-2200
コンサルティング				
シニアコンサルタント	700-800	800-900	900-1000	900-1000
マネージャー	900-1000	1000-1100	1100-1200	1100-1200
シニアマネージャー	1100-1200	1100-1200	1200-1400	1200-1400
ディレクター	1500-1600	1600-1700	1800-2000	2000-2100

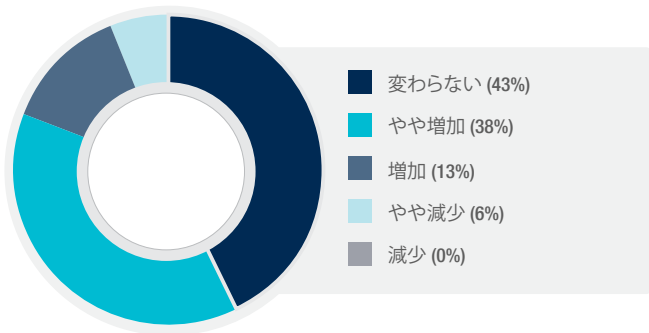
日本 2015

給与調査

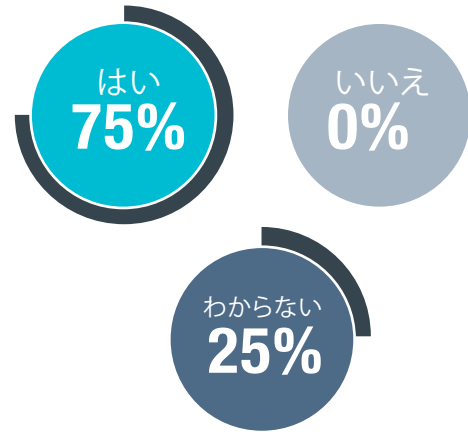
小売

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



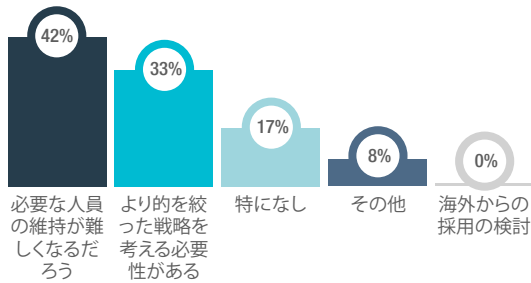
採用活動

- ・ 2014年において、欠員補充、事業戦略の変更や新しい企業の市場参入を含む多くの理由のため、小売部門の採用の動きは安定していました。小売の専門職を採用する動きは、今後12カ月にかけて好調に推移すると予想されます。
- ・ 2020年東京オリンピックにより、特にスポーツ用品分野で採用の動きが活発になっています。多くの新しいファッションブランドが日本で事業を開始し、積極的に拡大させているので、カジュアル、ファストファッションの採用の動きも好調です。
- ・ マーチャンダイザーとリテールマネージャーは、企業において収入を上げる重要な人材であるために、今後12カ月にかけて特に需要が高くなる見込みです。これらの専門職は、通常企業に入社してから数年後に転職を検討するので、欠員補充をする必要があります。このような職種のヘッドハンティングも一般的になっており、業界で動きが生じています。
- ・ コミュニケーションマネージャーは、あるブランドから他のブランドへ転職する傾向があります。小売業界内での動きの結果として、現在需要が高くなっています。
- ・ 多くの企業がデジタルストアを立ち上げているため、Eコマース・マーチャンダイジングの小売専門職は、今後12カ月にかけて需要が高い状態で推移する見込みです。Eコマース・マーチャンダイジングは、新しい専門分野なので、企業は小売の専門職に対して研修を行い、新しいスキルを開発しなければならず、マーチャンダイザーに対する需要が高くなっています。
- ・ 多くの企業が米国および欧州から事業を集権的に管理しており、グローバルな規模で相手と効果的に連絡する社員を必要としているので、英語に堪能な小売の専門職は需要が高くなっています。
- ・ 企業のITインフラが実装される前において、エクセルに熟達していることは、あらゆる営業関連の職に必須のスキルであります。特に新興企業にとって重要であるために、小売の専門職にとって強力な利点です。
- ・ さまざまな利害関係者と効果的に連絡を取る能力は、国際的な企業における小売の専門職にとって重要なスキルです。小売業界は、海外にある本社の役員、現地店舗の従業員や顧客など、さまざまな人と関係しているために、優れたコミュニケーションは非常に重要であり、うまくコミュニケーションができることは、事業の利益を増大させる上で役立ちます。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

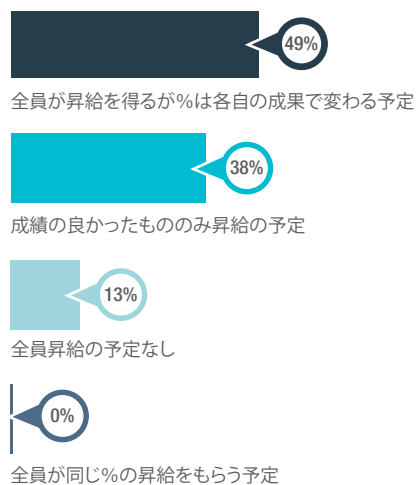
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響

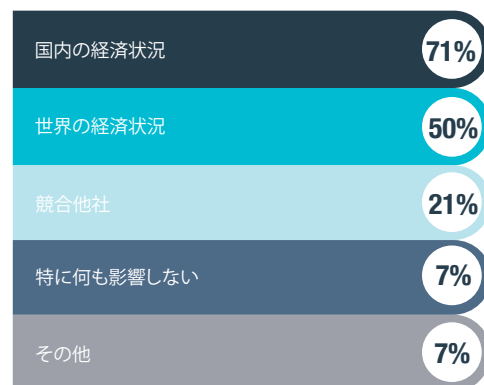


給与および報酬

今後12カ月の昇給

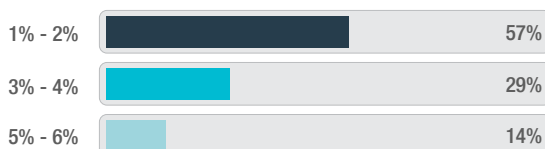


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



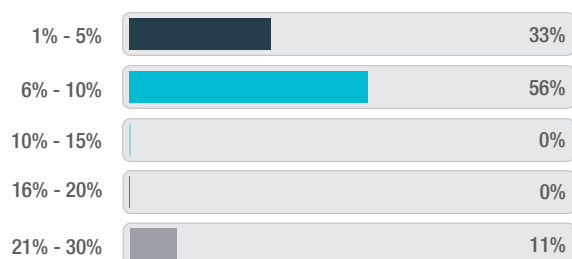
※複数回答可の質問

平均昇給率

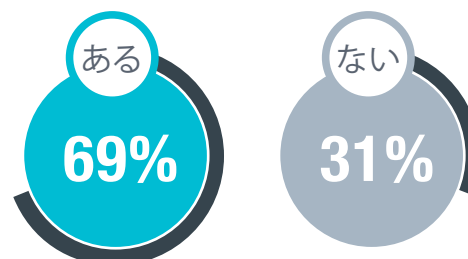


給与および報酬

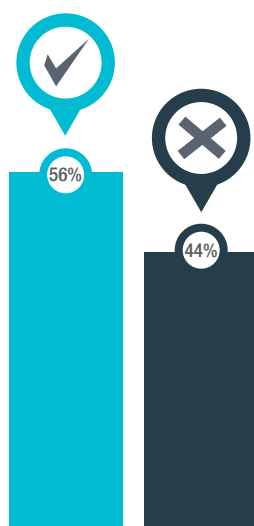
給与全体で賞与が占める割合



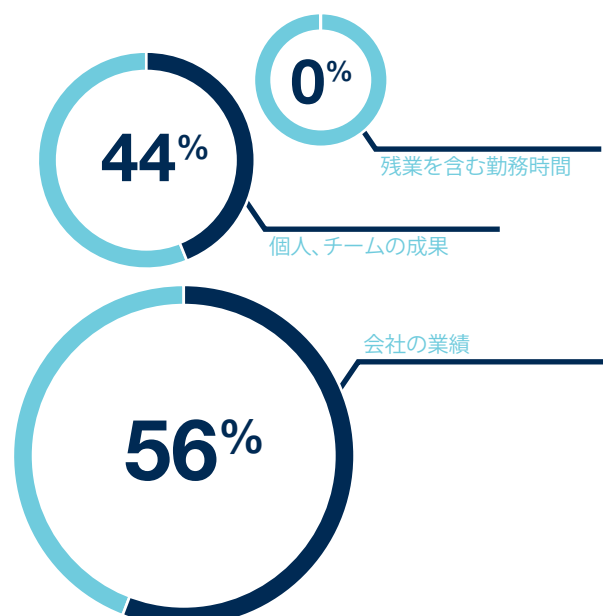
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

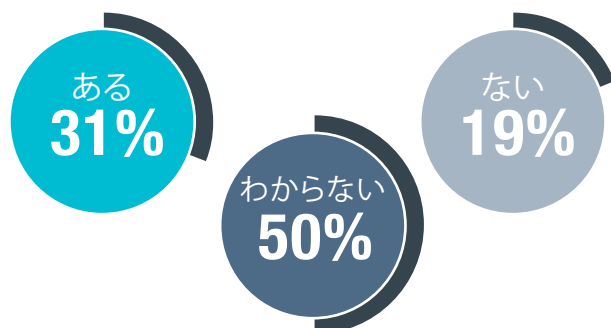
- ・マーチャンダイザー、セールスマネージャー、ストアマネージャーは、小売企業の売上収益における重要な存在であるために、平均より高い水準の給与および賞与を得られる見込みです。

人材確保および定着化

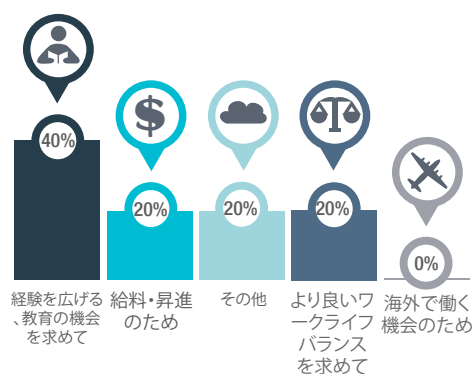
- ・新しい人材確保のツールとして、業績の優れている社員を本社オフィスに昇進させるというものがあります。
- ・ほとんどの小売の専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬（社員割引から、企業が提供する自己開発プログラムや研修プログラムまで、包括的な従業員の福利厚生など）の両方を希望しています。

人材の確保と定着化

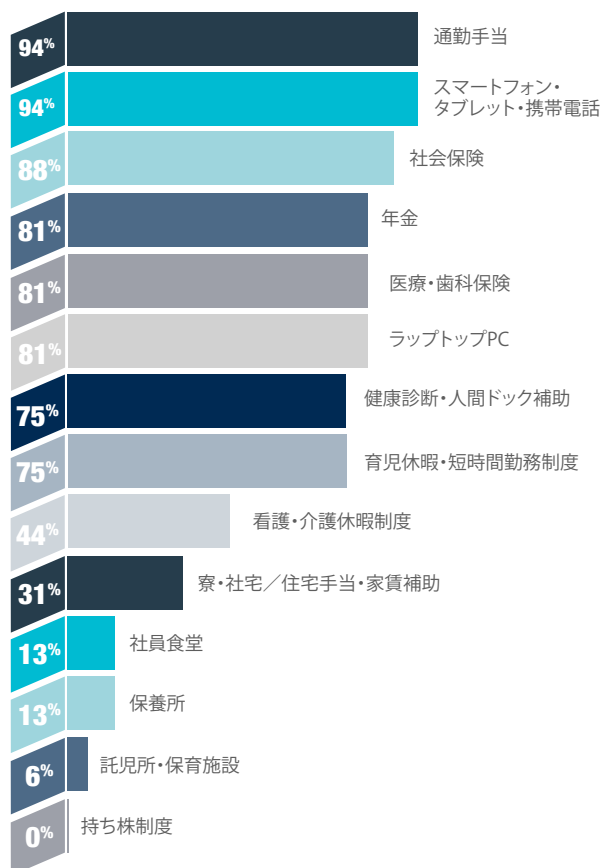
今後12カ月の従業員の転職予想



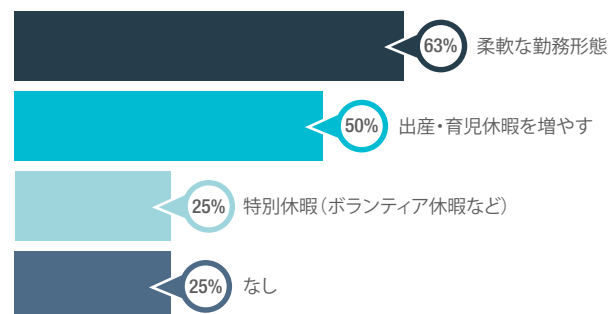
従業員が転職を考える主な理由



人気の高い人材確保/定着向上策



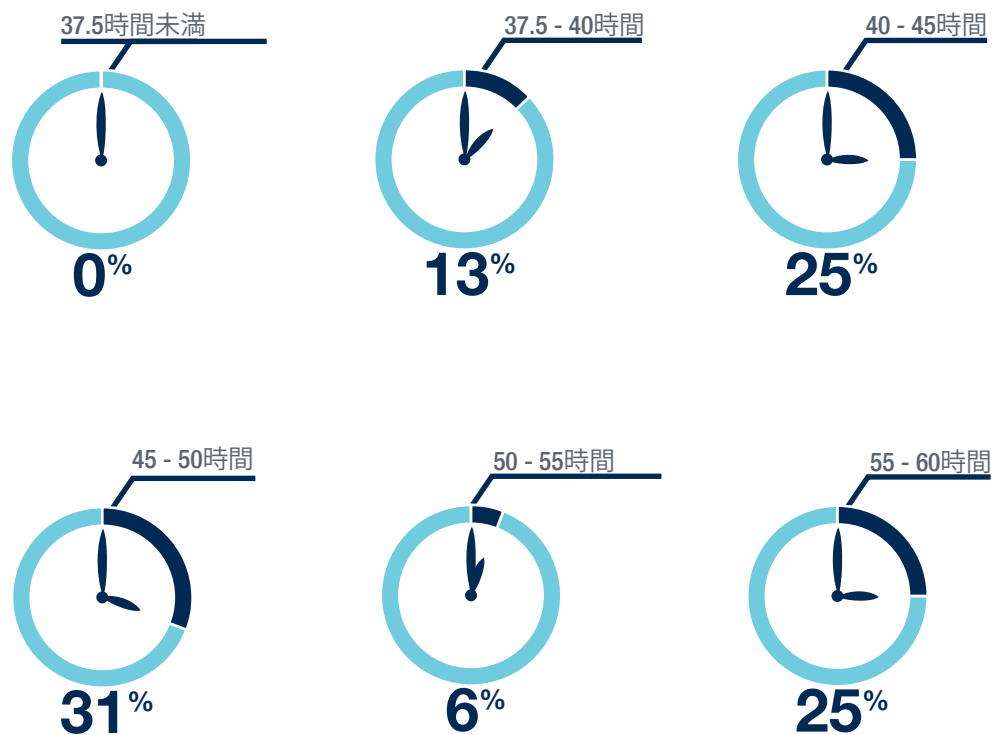
人気の高いワークライフバランス支援策※



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
小売				
リテールオペレーションマネージャー	600-650	700-800	800-1000	800-1200
リージョナルオペレーションマネージャー	1000	1000-1200	1500	1500+
カントリーゼネラルマネージャー	1000	1000-1300	1300-1500	1500
リージョナルゼネラルマネージャー				2000
店舗運営				
ビジュアルマーチャンダイザー	350-400	400-550	500-700	700+
VMDマネージャー	600	7500	800	900-1000
スーパーバイザー	300-400	400-450	500	550
ストアマネージャー	400-500	450-550	550-700	600-800
購買				
マーチャンダイザー	350-450	450-650	650-900	900-1100
アシスタントマネージャー	600	650-750	750-800	
マネージャー	650	700-850	850-1000	1000
ゼネラルマネージャー	800			1000-1500
ディレクター	1000			1500-2000
プロダクトマネジメント				
プロダクトマネージャー	400-500	500-650	650-800	
カテゴリーコントローラー	800			1000
プロダクトディレクター				1000-1500
サプライチェーン・ロジスティック				
アシスタントマネージャー		600-800		
マネージャー			800-1200	
カントリーマネージャー				1400-1800
リージョナルディレクター				1600-2500
倉庫・卸				
インベントリコントローラ		500-800		
物流マネージャー			800-1200	
リージョナル物流マネージャー				1400-1800
生産・製造				
資材管理マネージャー		400-600		
製造マネージャー			500-800	
ファクトリーマネージャー				700-1000
ゼネラルマネージャー				900-1300
品質/コンプライアンス/テクニカルサービス				
製品技術者		400-600		
マネージャー			500-800	
シニアマネージャー				700-1000
ディレクター				900-1300
デザイン・商品企画				
デザイナー		400-600		
シニアデザイナー			500-700	
チーフデザイナー				600-800
マネージャー				700-1000
シニアマネージャー				800-1100
ディレクター				1000-1300

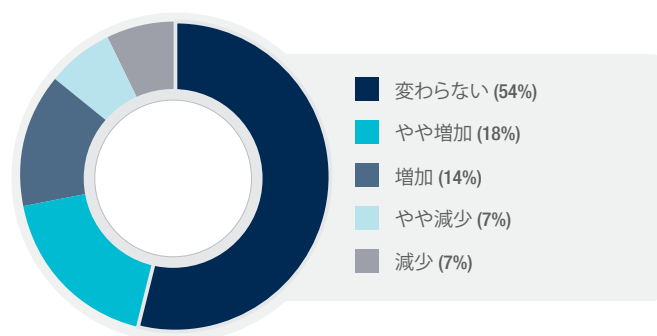
日本 2015

給与調査

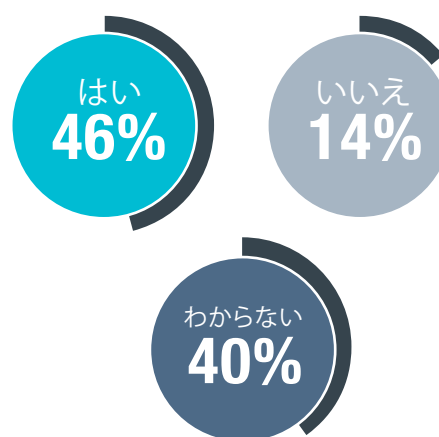
営業

採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



採用活動

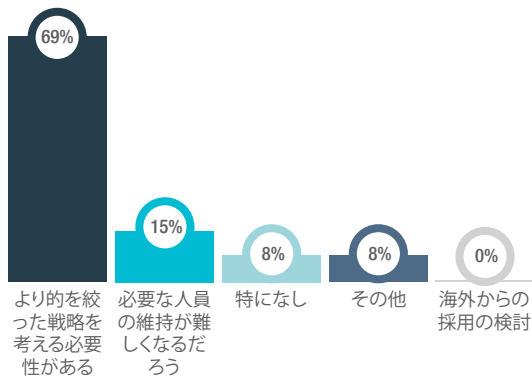
- ・ 営業・マーケティング分野における現在の採用の動きは好調であり、今後12カ月にかけてさらに好調に推移すると予想されます。企業がバイリンガルの従業員のスキルを向上させ、社員数を増やし続けているために、営業・マーケティングの職種に関する求人数が増加しています。
- ・ 営業・マーケティングの専門職を採用する動きは、消費財、小売およびIT業界において最も活発になっています。
- ・ IT企業は成長と多角化を続けており、日本の成長市場の可能性を利用するため、営業・マーケティング職員のさらに多くのサポートが求められています。大企業および消費者志向のIT企業は、主要な販売、営業、チャンネルマネジメントおよび製品マーケティングの強力なスキルを有する営業・マーケティングの専門職を採用しています。
- ・ 3Dプリンティング、オンライン決済やクラウドソフトウェア分野の新興企業など中小のテクノロジー企業は、製品のブランド認知を高めるために、若手で熱意のあるバイリンガルの営業・マーケティングの専門職を採用しています。
- ・ セールスディレクターおよびセールスマネージャーは、第一線の営業に大きな影響を与えることができるために、現在需要が高くなっている職種です。英語に堪能で、確立したネットワークをもたらすことができ、日本市場のことをよく知っているセールスマネージャーに関しては、特に需要が高まっています。

- ・ 企業がネット事業で拡大し続けているために、堅実なデジタル関連の経験のあるマーケティングの専門職に対する需要が高まっており、デジタルマーケティングの専門職は、今後12カ月にかけて需要が高い状態で推移すると予想されます。
- ・ 日本において事業を立ち上げる外資系が有能な専門職を必要としています。消費者になる可能性のある人が多く、固定資本がある日本市場は、これらの職種に対する需要を生み出しています。日本における営業を開始する小さな新興企業も続々と参入しており、確立されたネットワークを持っているバイリンガルの専門職を採用しようとしています。
- ・ 日本市場に参入する企業は、ビジネスコンタクトおよび顧客に関して確立された基盤をすでに有している営業・マーケティングの専門職を求めています。
- ・ 日本を高い収益を生む国と考えている外資系が増えているために、英語に堪能な営業・マーケティングの専門職は、需要が高くなっています。
- ・ 日本において事業を確立したいと考えている外資系は、日本市場においてブランド認知度を改善する必要があります。このため、質の高いPRおよびメディア広報スキルを有するマーケティングの専門職に対する需要が生じています。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

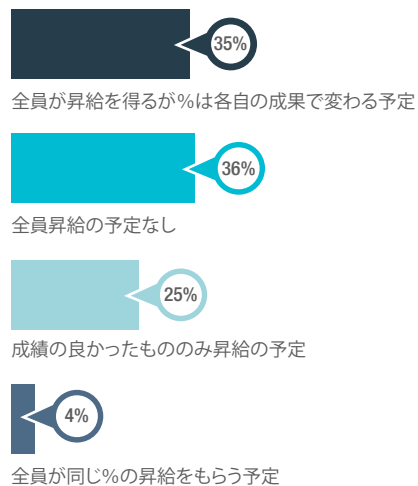
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響

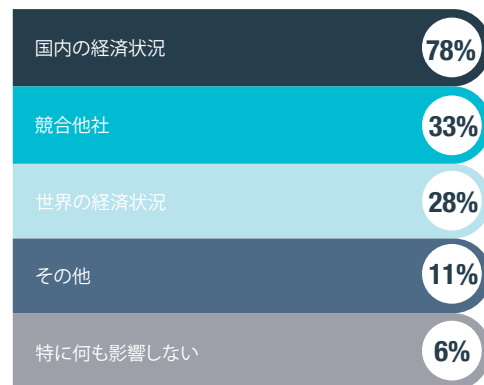


給与および報酬

今後12カ月の昇給

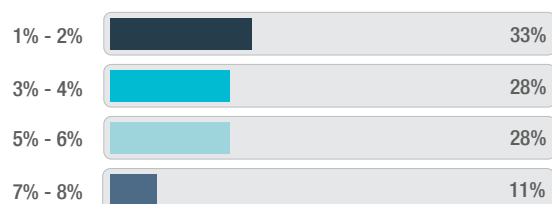


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



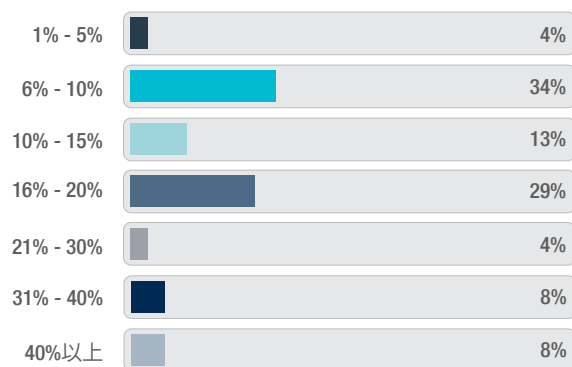
※複数回答可の質問

平均昇給率

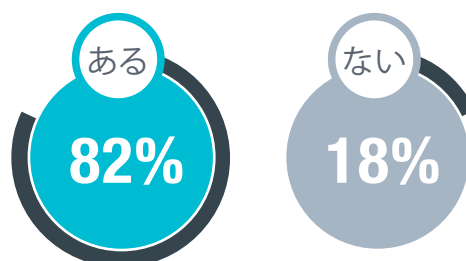


給与および報酬

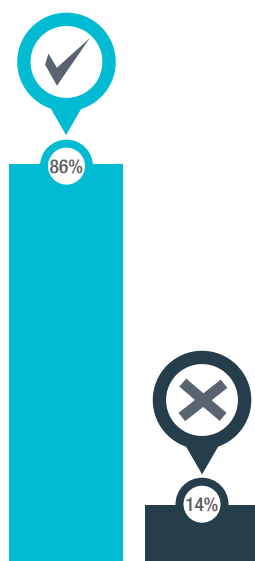
給与全体で賞与が占める割合



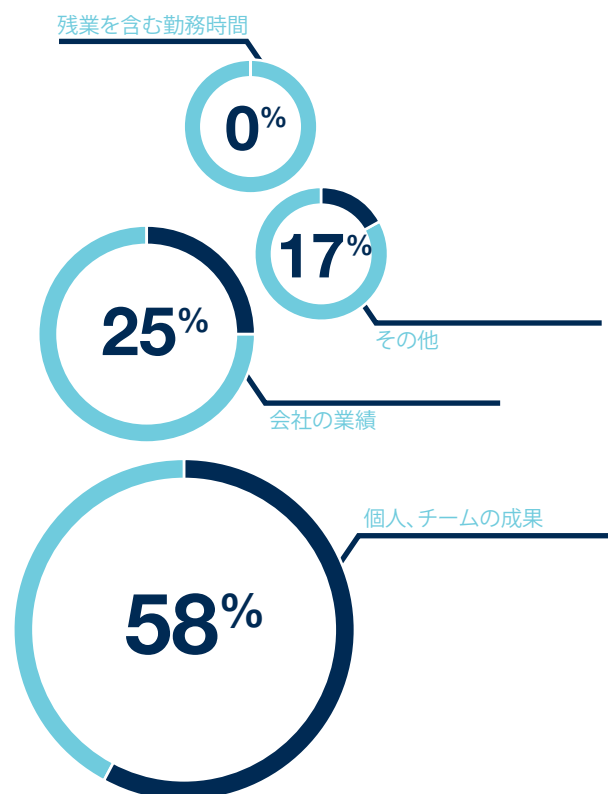
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

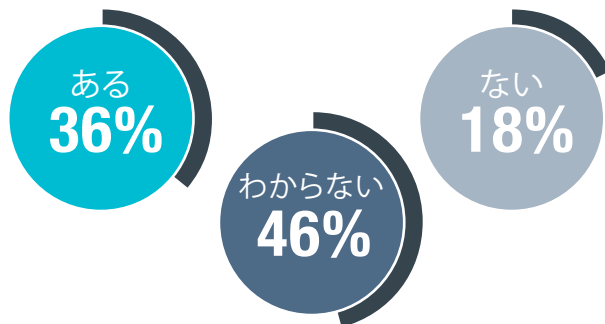
- ・ タバコ業界で働く営業・マーケティングの専門職は、高い給与および賞与の昇給が得られる見込みです。タバコ業界は非常に収益性が高く、最も有能な人を確保するために、高い給与がこれまで支払われており、今後も続く見込みです。
- ・ 英語に堪能なセールスマネージャーは、複数の企業で転職の面接を受けることが多く、さまざまな機会について知っていて、ネットワークと接触しているため、高い給与を得ることができるでしょう。このような営業職は、非常に迅速に転職先を見つけます。

人材確保および定着化

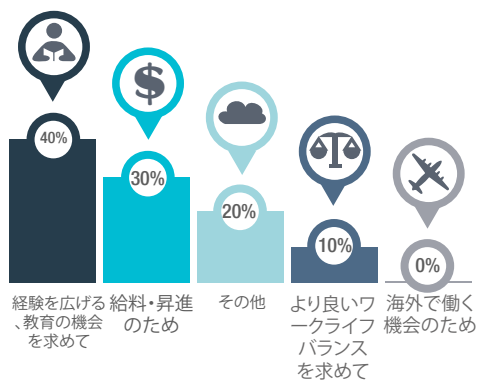
- ・ 多くの企業では、海外スタッフとのやり取りが多い、グローバルな環境で働くというインセンティブがあり、日常的な業務で英語のスキルを使う機会を提供しています。
- ・ ほとんどの営業・マーケティングの専門職は、金銭的な報酬と非金銭的な報酬の両方を希望しています。

人材の確保と定着化

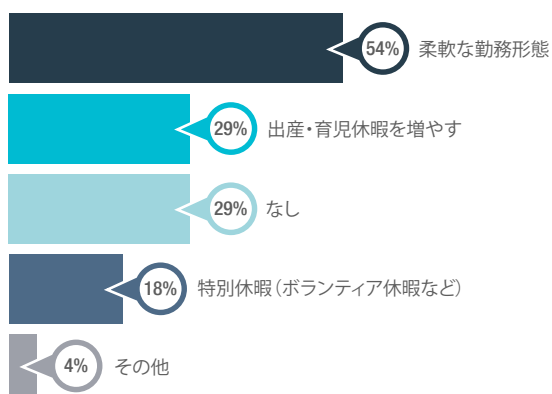
今後12カ月の従業員の転職予想



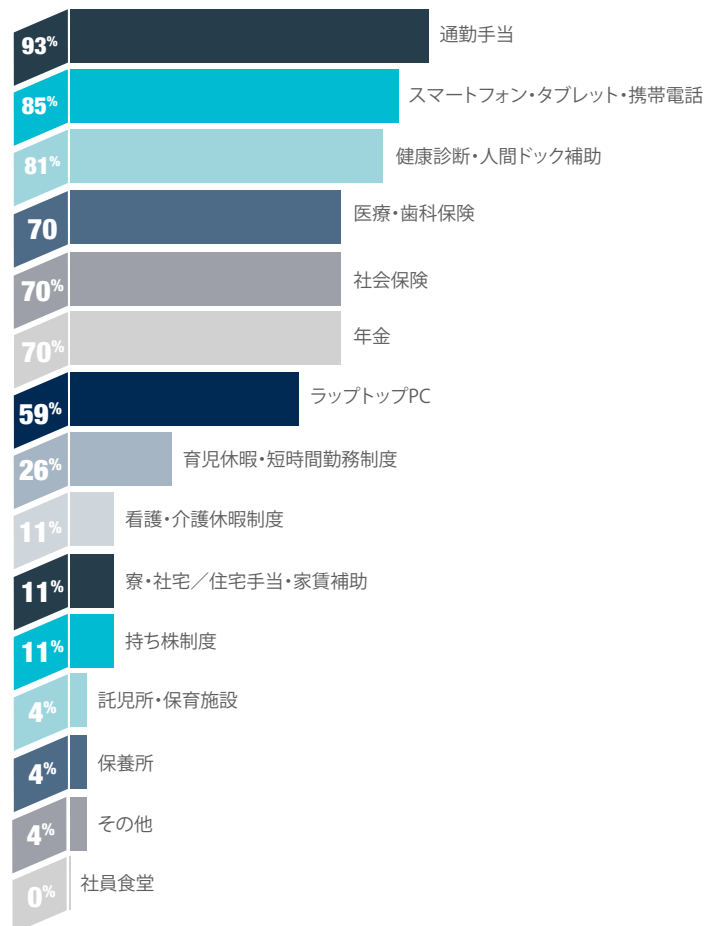
従業員が転職を考える主な理由



人気の高いワークライフバランス支援策※



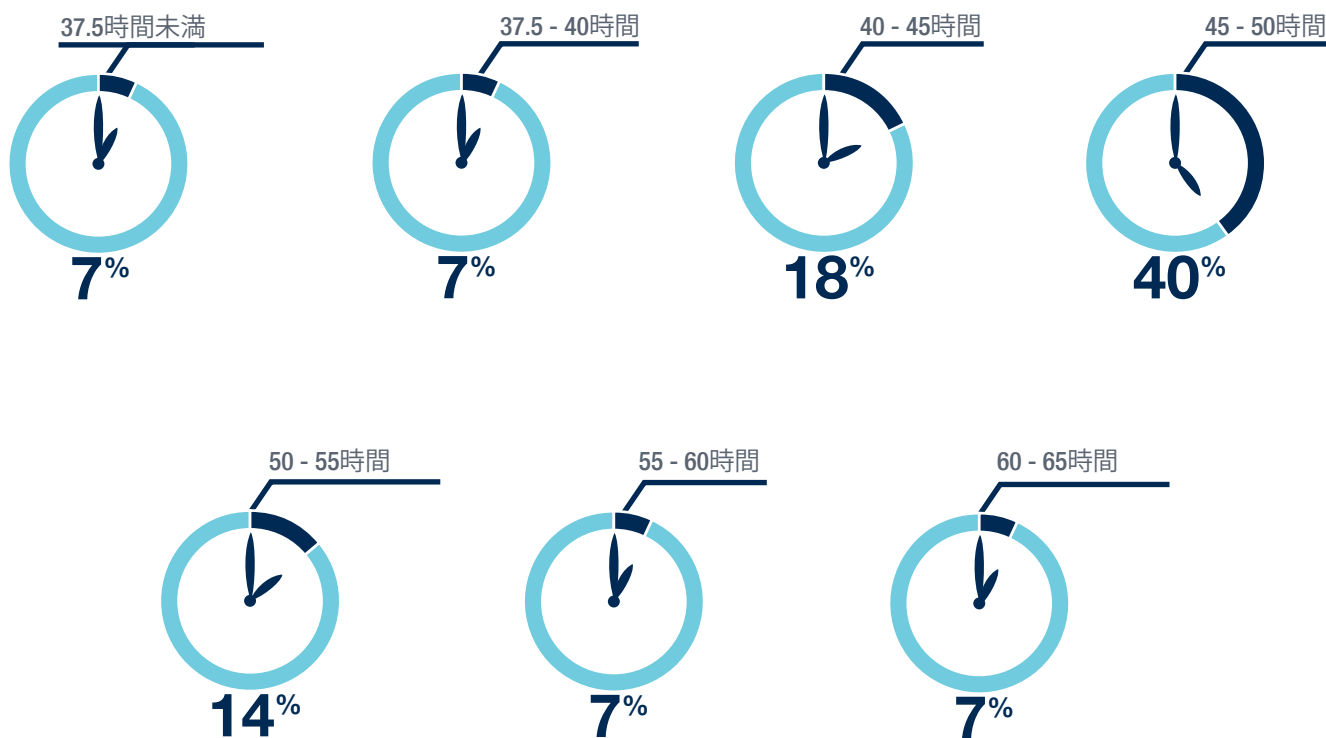
人気の高い人材確保/定着向上策



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



平均年収

職種	経験年数(0-3年)	経験年数(3-5年)	経験年数(5-7年)	経験年数(7年以上)
	万円	万円	万円	万円
IT・通信業界				
マーケティング・マーコム・PRエグゼクティブ	450-600	500-700	500-800	500-800
マーケティングコミュニケーションマネージャー		700-900	900-1100	1000-1200
PRマネージャー		500-800	800-1000	900-1100
シニアマーケティングマネージャー			1000-1200	1200-1400
マーケティングディレクター				1500-1800
消費財産業				
セールスエグゼクティブ	400-600	500-700	500-800	
マーケティング・マーコム・PRエグゼクティブ	400-600	500-700	500-800	
CRMスペシャリスト	400-500	500-700	500-700	
アカウントマネージャー		450-600	600-800	
トレードマーケティングマネージャー		700-900	800-1000	1000-1200
キーアカウントマネージャー		700-900	800-1100	1100-1400
プロダクトマネージャー		600-800	600-900	
ブランドマネージャー		600-800	700-1000	
PRマネージャー		600-800	600-900	900-1200
マーケティングコミュニケーションマネージャー		600-800	800-1000	1000-1500
セールスマネージャー		700-900	800-1000	1000-1200
デジタルマーケティングマネージャー		600-800	800-1000	1000-1200
Eコマースマーケティングマネージャー			800-1000	1000-1200
ビジネス ディベロプメントマネージャー		700-900	800-1000	1000-1500
マーケティングマネージャー			800-1200	1200-1500
シニアブランドマネージャー			700-1100	1100-1500
シニアマーケティングマネージャー			1000-1200	1200-1500
セールスディレクター				1200-2000
マーケティングディレクター				1200-2000
マネージングディレクター・ゼネラルマネージャー				1500+
金融				
PRアシスタント	400-600	600-800		
PRマネージャー		700-900	800-1000	
マーケティングマネージャー			800-1000	900-1100
オンラインマーケティングマネージャー			900-1000	900-1100
コーポレートコミュニケーションマネージャー			1000-1200	1200-1400
シニアマーケティングマネージャー			1100-1300	1300-1600
コーポレートコミュニケーションディレクター				1400-2000
マーケティングディレクター				1500-2000
製造・産業				
マーケティング・マーコム・PRエグゼクティブ	400-600	500-700	500-800	
アカウントマネージャー			600-800	800-1000
キーアカウントマネージャー			700-900	900-1100
セールスエグゼクティブ	400-600	600-800		
セールスマネージャー			800-1000	1000-1200
マーケティングマネージャー			700-900	900-1000
プロダクトマネージャー			700-900	900-1000
マーケティングコミュニケーションマネージャー			700-900	900-1100
ビジネス ディベロプメントマネージャー			800-1000	1000-1200
シニアマーケティングマネージャー			900-1100	1100-1300
セールスディレクター			1200-1500	1400-1800
マーケティングディレクター				1200-1600
マネージングディレクター・ゼネラルマネージャー				1500-2500

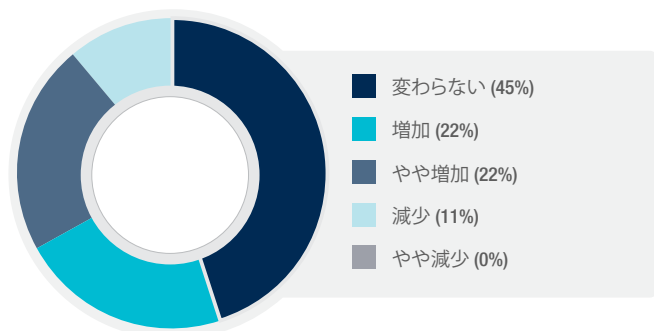
給与調査

契約派遣

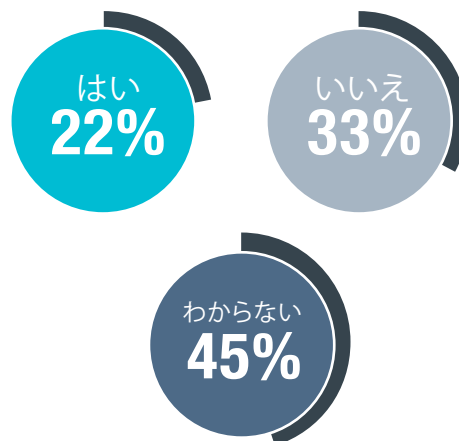


採用活動

過去12カ月と比較した現在の採用活動状況



今後12カ月、人材の不足が予想されるか



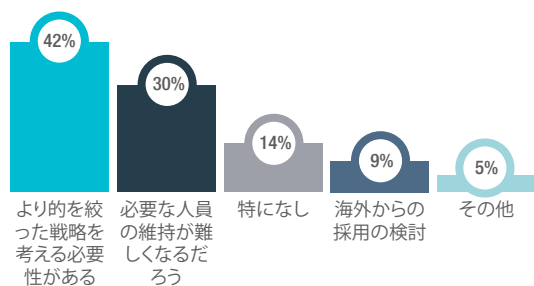
採用活動

- 派遣・契約社員のテクノロジー専門職を採用する動きは、2014年において、特にITコンサルティング企業で安定していました。2015年には勢いが増すと予想されます。
- サポートの職種では、特に出産休暇の役職を補うための派遣・契約社員のスペシャリストの専門職に対する活発な需要があります。需要は今後12カ月にかけて活発な状態で推移すると予想されます。
- 企業が長期的な採用計画を予測できず、従業員について柔軟性を維持する必要があるために、短期の採用(3カ月から6カ月)に対する需要が増えています。しかしながら、企業は最初に派遣社員として雇い、優れた職員を正社員に起用するために、派遣社員から正社員になる人が増えました。
- 外資系の金融企業が黒字に回復し、新しいプロジェクトがアジア地域で立ち上げられています。そのため、金融サービス企業においては、派遣・契約社員のテクノロジー専門職を採用する動きが安定しています。
- 今後12カ月にかけて需要が非常に高いと予想される派遣・契約社員のスペシャリストの職種は、アシスタント(グループ秘書やエグゼクティブアシスタント)、経理およびオペレーションアシスタントです。金融サービス部門の回復はこの需要の一因となっており、強力な消費市場を利用するために小売・消費財部門が日本で新しいブランドを設立していることも一因です。
- スキルを有する技術者が不足しているなか、製薬業界の多くの企業が世界規模でテクノロジーをアップグレードしてシステムを統一しているので、製薬業界は派遣・契約社員のテクノロジー専門職の需要を押し上げています。
- 日本の金融業界は黒字に回復し、企業は2014年の前半に停止していたITシステムへの支出および投資を増やしています。シンガポールや香港などのハブにおける飽和によって、雇用コストが同じ水準になり、日本の金融業界において派遣・契約社員のテクノロジー専門職の人数が増えています。
- 合併と買収(M&A)の数が増え、アプリケーションやインフラを合併し、統合するITの需要が高まっている状況で、派遣・契約社員のテクノロジー専門職を採用する動きは、保険業界で活発になっています。
- 小売業界においては、日本市場でEコマースプラットフォームを実装し、アップグレードするために多額の投資が行われており、派遣・契約社員のテクノロジー専門職に対する需要が高くなっています。さらに、(AS/400または古いPOSなどの)レガシーシステムからのアップグレードも同様に投資されているので、上記の需要が高くなっています。
- 企業がITを外部委託し続けているために、コンサルティングやソリューション企業では、ビジネスアナリストやプロジェクトマネージャーの需要が高くなっています。金融業界でも、新しいシステムに対する現地の需要を完全に捕捉するために、ビジネスユーザーに直接連絡するBAやPMを必要としている一方で、開発やサポートの機能は海外に置かれたままです。数多くの統合・分離プロジェクトがあるために、この傾向は今後12カ月にかけて継続すると予想されます。
- Citrix、VMware、ITIL、PMP、Oracle EBS/SAP、プログラミング言語(Java、PHP、C++およびC#)のスキルや経営分析のスキルを有する派遣・契約社員のテクノロジー専門職は、需要が高くなっています。これは、日本市場において、これらのスキルを有する専門職が少ないためです。主にEコマースが急成長したことが、これらの技術スキルおよびプログラミング言語に対する需要を高めている要因です。

このレポートはアンケート回答者の意見に基づいて作成されております。また「転職市場の考察」はマイケル・ペイジの専門コンサルタントの長年の経験と観察に基づいて作成されております。

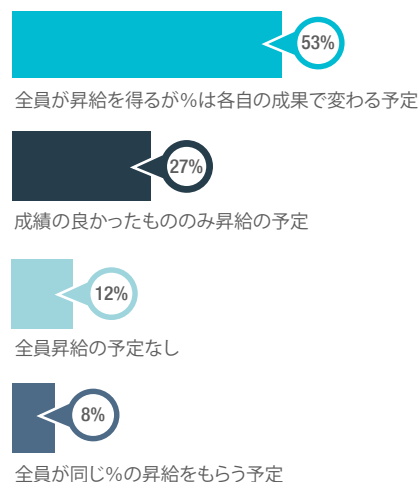
採用活動

今後12カ月で人材不足により企業が受ける雇用の影響

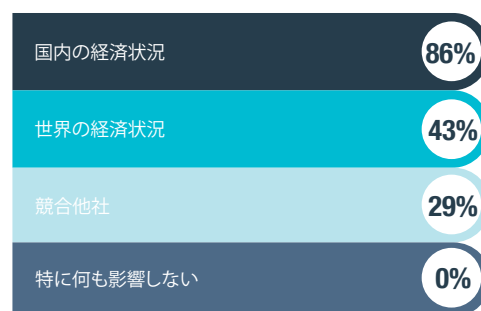


給与および報酬

今後12ヶ月の昇給

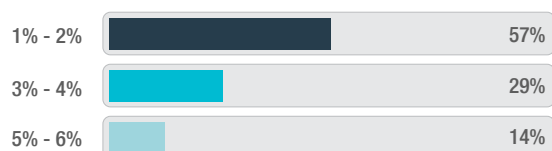


今後12カ月の給与額に影響を与える要因※



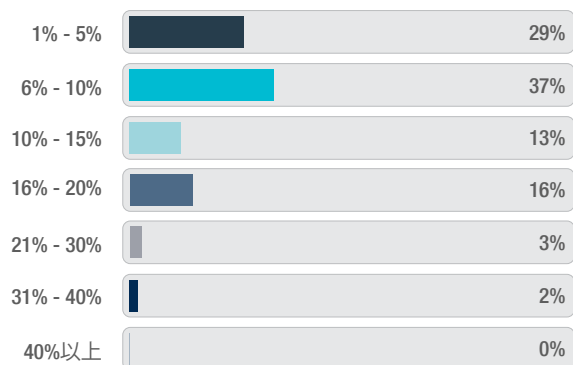
※複数回答可の質問

平均昇給率

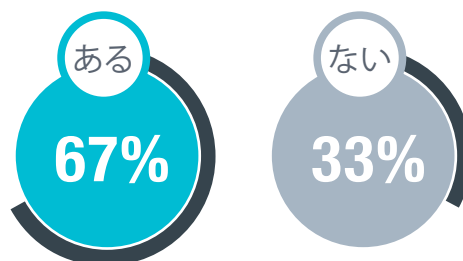


給与および報酬

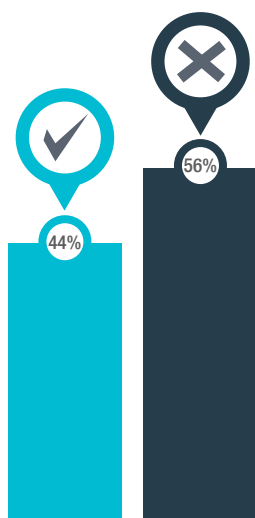
給与全体で賞与が占める割合



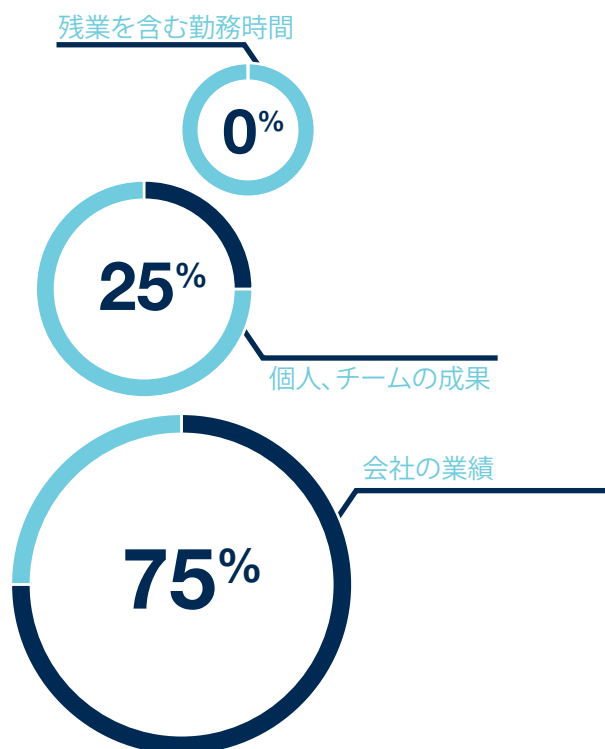
柔軟な給与制度または付加給付



賞与の有無



今後12カ月の賞与の判断基準



給与および賞与の水準

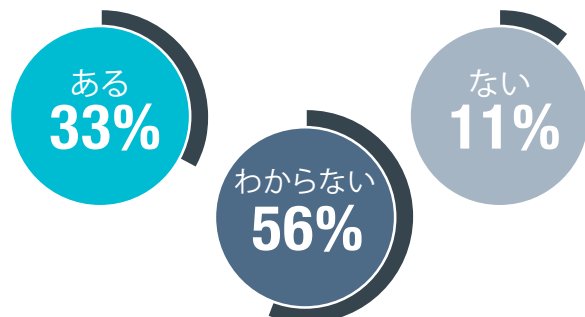
- ・ スキルを有する派遣・契約社員のテクノロジー専門職が不足しており、企業間の競争が拡大しているため、金融BA、バーチャルエンジニアおよびプロジェクトマネージャーは、平均より高い水準の給与・賞与を得られる見込みです。
- ・ 派遣・契約社員のスペシャリストの専門職に対する需要が高くなっています。しかし昨年の増税のために、絶対に必要なものを除いて、企業は人件費を増やすことに消極的です。

人材確保および定着化

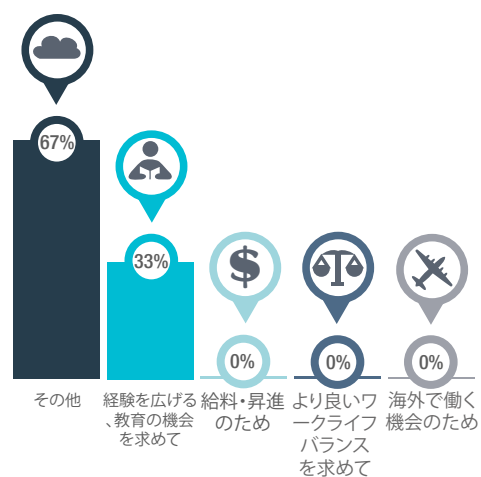
- ・ 派遣・契約社員のテクノロジー専門職とスペシャリストの専門職の大多数は、金銭的な報酬を希望しています。
- ・ 業績が優れている派遣・契約社員のスペシャリストに正社員契約を提供する企業が増えています。

人材の確保と定着化

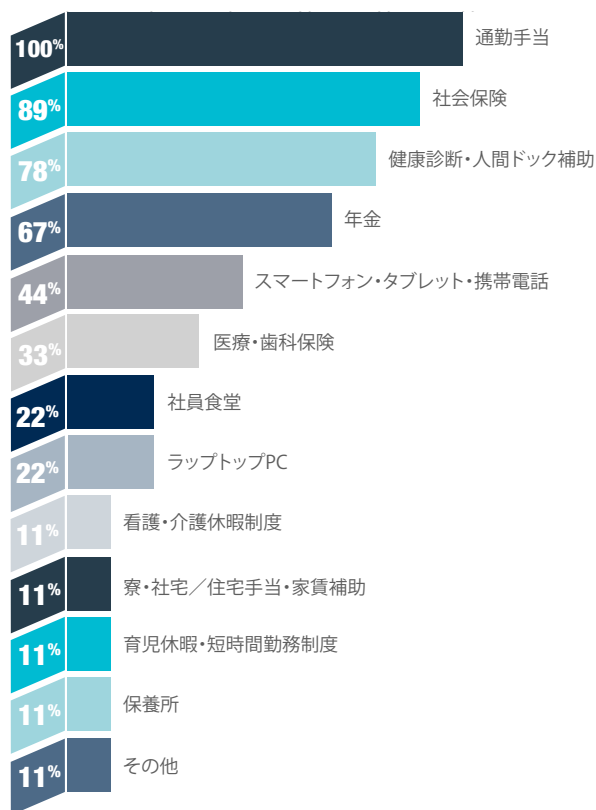
今後12カ月の従業員の転職予想



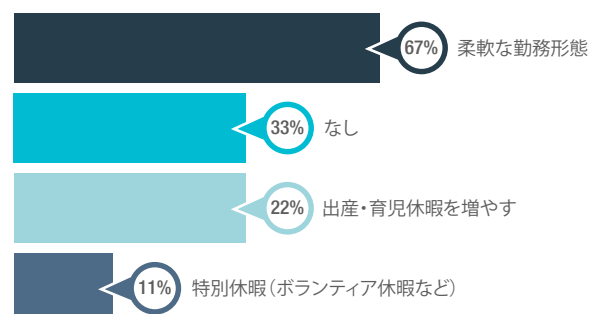
従業員が転職を考える主な理由



人気の高い人材確保/定着向上策



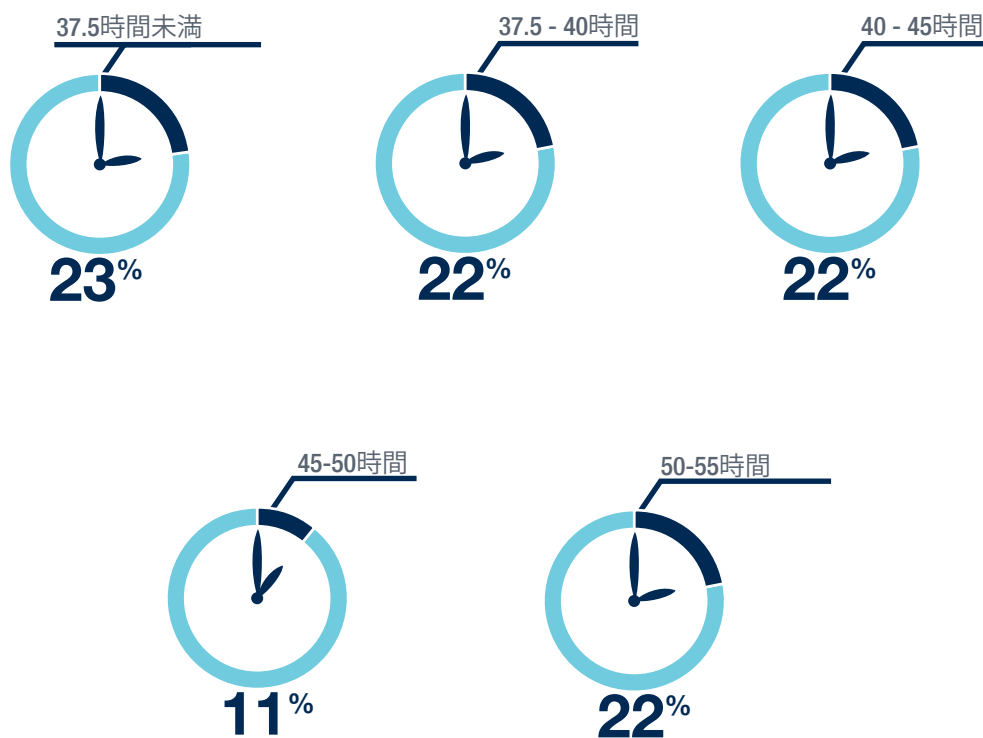
人気の高いワークライフバランス支援策※



※複数回答可の質問

勤務時間

週平均勤務時間



お問い合わせ

東京オフィス

〒105-0001

東京都港区虎ノ門4-3-20
神谷町MTビルディング15階

電話 03 5733 7166

FAX 03 5733 7167

enquiries@michaelpage.co.jp

.....
PageExecutive

MichaelPage

.....
Part of
PageGroup

