



2019年3月19日
パーソルキャリア株式会社

日本初、ハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX（アイエックス）」が

ハイクラス人材の転職事情を徹底調査

人気業界は世代によって違うことが判明

30代は「金融」・「コンサルティング」、40代は「IT・通信」・「メーカー」希望

総合人材サービス、パーソルグループのパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾太郎）は、「キャリアに戦略を。」をキーワードに、ハイクラス人材のキャリアを考え、行動するための日本初のプラットフォーム「iX（アイエックス）」 < <https://ix-tenshoku.jp/ix/> > を2019年3月5日（火）よりサービス提供開始いたしました。

平成30年9月に国税庁が公表した「平成29年分 民間給与実態統計調査」によると、給与所得者全体の平均年収は432.2万円（男性531.5万円、女性287.0万円）となっており、年収1,000万円以上の人はずか6%程度という結果が出ています。今回は、年収1,000万円～1,100万円未満のハイクラス人材（年収1,000万円層）を対象に、キャリアアップの主たる手段の1つである転職について実態を調査いたしました。

その結果、30代は「金融」・「コンサルティング」、40代は「IT・通信」・「メーカー」を希望する傾向が高いなど、“年代で人気業界が異なる”ことがわかりました。日本の平均年収層（年収400万円層）は転職を希望する業界を選んだ理由として「安定性」や「給与」が挙げられましたが、年収1,000万円層は「現職の経験や専門性が活かせる」、「成長性のある分野・業界だから」など、違った視点で業界を見ていることも伺えました。また、転職方法では、年収1,000万円層は「転職エージェントまたはヘッドハンター」が主流ですが、平均年収層は「転職サイト」を多く利用しており、転職方法も大きく違うことが判明しました。

本調査から、年収1,000万円層は転職において、より現職の経験や専門性を活かせるか、業界に成長性はあるかなどを重要視しており、「転職エージェントまたはヘッドハンター」を多く利用する傾向があります。平均年収層と比べると、転職する際の基準となる軸・視点や転職手段が異なっていることが伺えました。

【調査結果】

① 年収1,000万円層の人気業界は世代ごとに違う！

30代は「金融」・「コンサルティング」、40代は「IT・通信」・「メーカー」が人気！

- ・年収1,000万円層の全年代では「IT・通信」（17.7%）、「金融」（16.1%）が人気。
- ・30代は「金融」（25.3%）・「コンサルティング」（21.4%）、
40代は「IT・通信」（24.5%）・「メーカー」（18.9%）と世代によって人気業界に違いがあることが判明。

② 年収1,000万円層の業界を選ぶ軸は、

「現職の経験や専門性を活かせる」「業界の成長性」など

- ・平均年収層は「安定性」や「給与」で業界を選ぶ傾向に対して、
年収1,000万円層は「現職の経験や専門性を活かせるか」「業界の成長性」などを見て業界を選ぶことが判明。

③ 年収1,000万円層の転職方法は「転職エージェントまたはヘッドハンター」が主流

平均年収層は「転職サイト」が多い

- ・年収1,000万円層は、平均年収層と比較して、
「転職エージェントまたはヘッドハンター」（計36.8%）を利用した転職が多い。

■ 年収1,000万円層の人気業界は世代ごとに違う！

30代は「金融」・「コンサルティング」、40代は「IT・通信」・「メーカー」が人気！

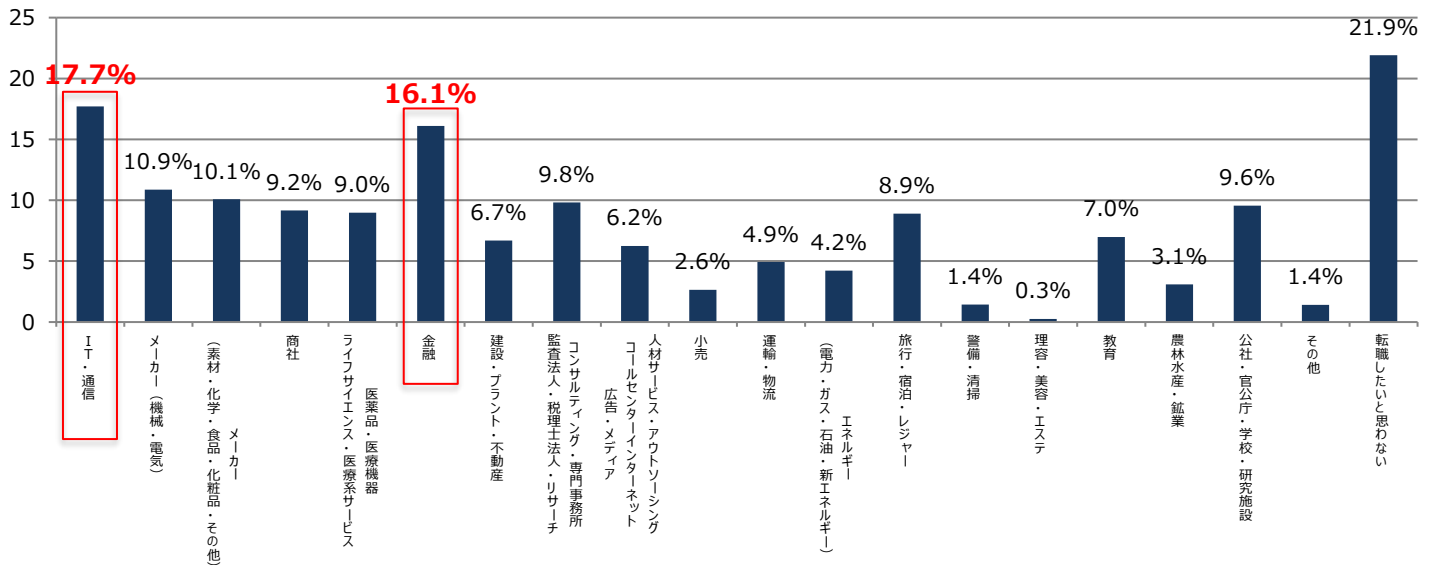
年収1,000万円層に対して「もし転職するならどの業界で働いてみたいか」を聞いたところ、転職希望業界について、約8割（78.1%）から回答を得られました。

全体を通して人気だったのは「IT・通信」（17.7%）、ついで「金融」（16.1%）でしたが、世代ごとで見ると違いがあることが判明。30代は「金融」（25.3%）・「コンサルティング」（21.4%）、40代は「メーカー」（28.9%※）・「IT・通信」（24.5%）が人気という結果となりました。

※メーカー（機械・電気）とメーカー（素材・化学・食品・化粧品・その他）の合算値

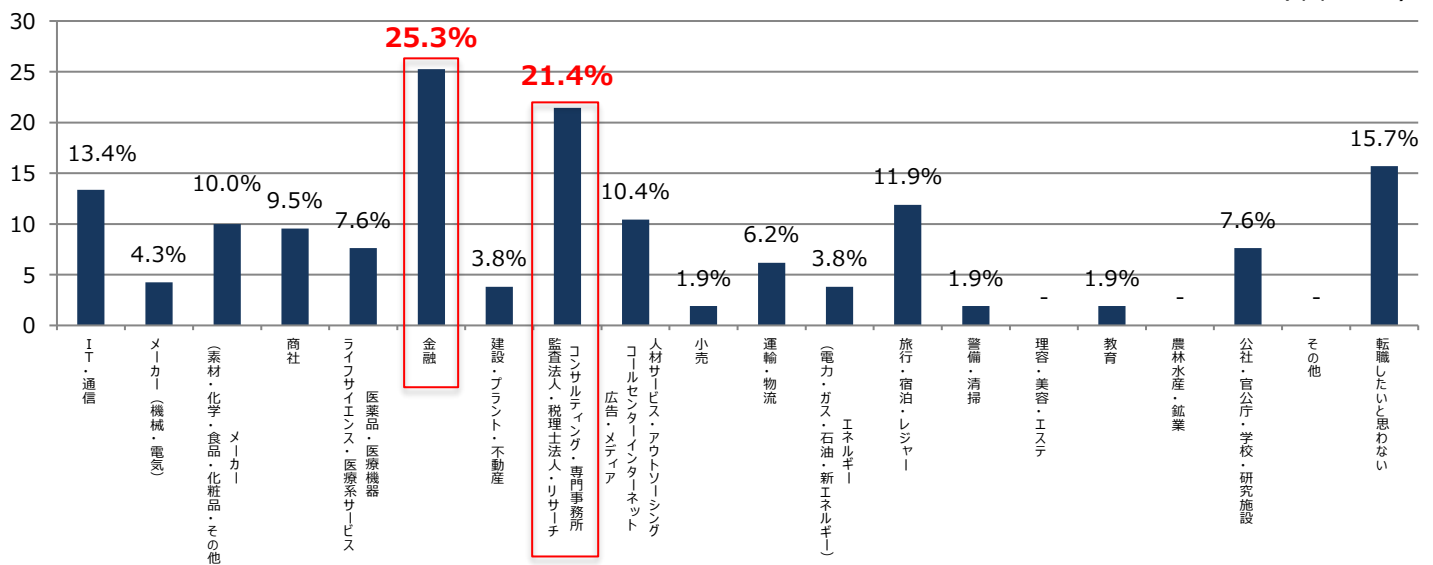
【グラフ①】もし転職するならどの業界で働いてみたいと思いますか。（N=400、複数回答）

（単位：％）



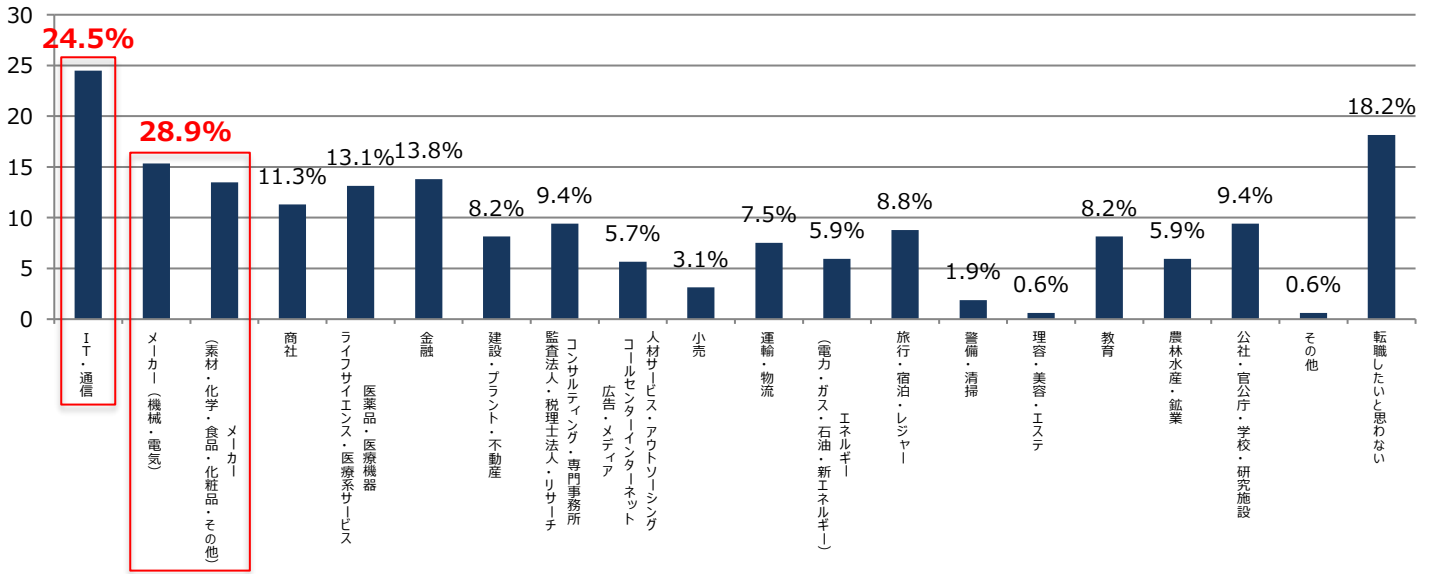
【グラフ②】上記設問の30代の結果（n=47、複数回答）

（単位：％）



【グラフ③】 上記設問の40代の結果 (n=161、複数回答)

(単位：%)

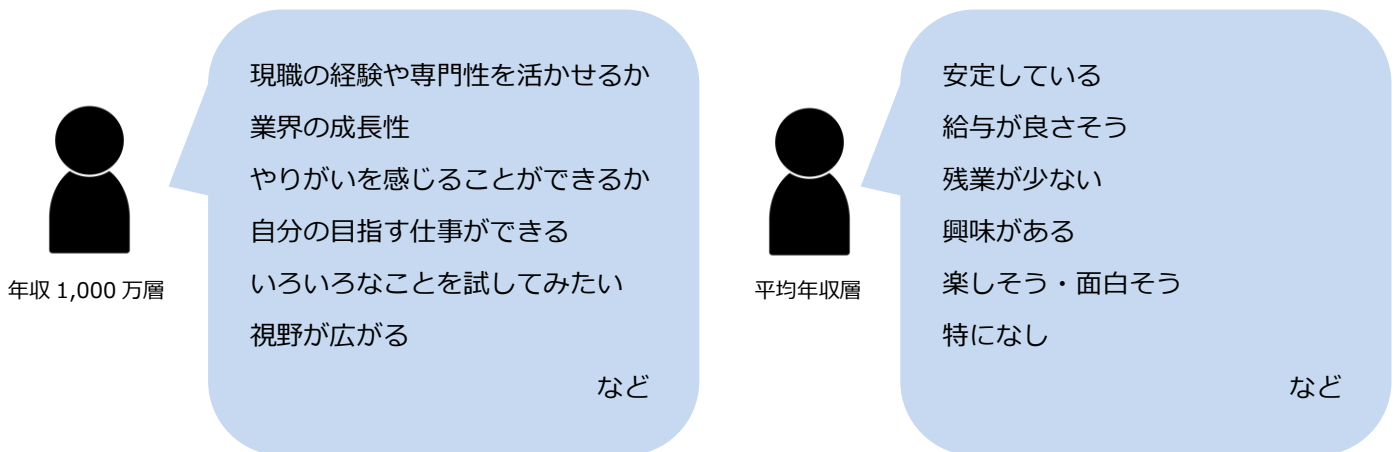


■ 年収1,000万円層と平均年収層では業界選択基準には違いあり！

年収1,000万円層は「経験や専門性を活かせるか」、「業界の成長性」を重視

なぜその業界をなぜ選んだのかを聞いたところ「現職の経験や専門性を活かせるか」、「業界の成長性」など、“新たな業界でさらなる成長を望む”ような回答を得る結果に。一方、平均年収層は、「安定性」や「給与」で業界を選ぶという回答があったことから、働きたい業界を選択する際の基準に違いがあることが判明しました。

【図1】 その業界を選んだ理由 (n=313、自由回答)



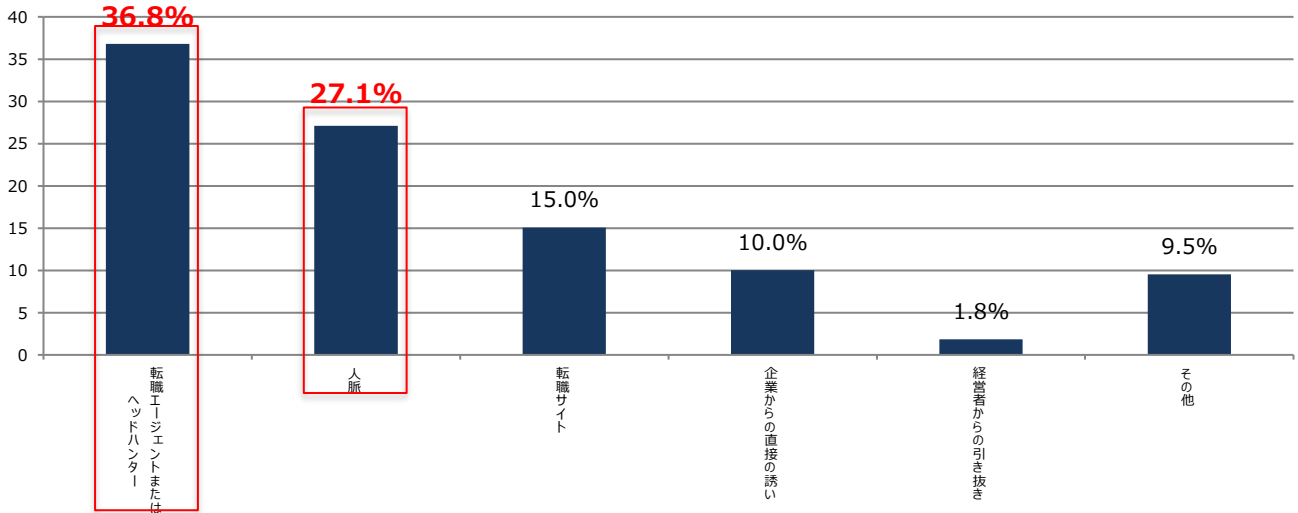
■ 年収1,000万円層と平均年収層では転職方法にも違いあり！

年収1,000万円層は「転職エージェント」や「ヘッドハンター」が主流

年収1,000万円層は「転職エージェントまたはヘッドハンター」(36.8%)や、「人脈」(27.1%)などが高かったことに対し、平均年収層は約半数(41.6%)が「転職サイト」と回答しました。

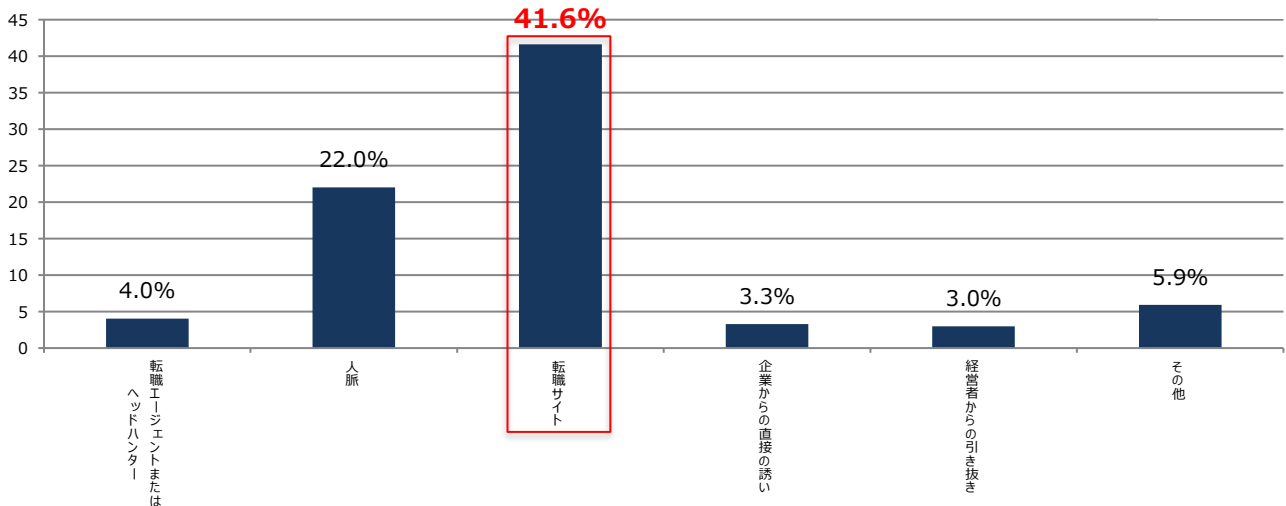
【グラフ④】直近の転職方法として最も当てはまるものをお答えください。年収1,000万円層の回答 (n=166)

(単位：%)



【グラフ⑤】平均年収層の回答 (n=250)

(単位：%)



<調査概要>

- ・ 調査時期：2019年2月
- ・ 対象：一都三県（東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県）に住む
以下会社務めのビジネスパーソン（役員経営者、フリーランスは除く）計800名
①30代～50代男女で年収1,000万円層（1,000万円～1,100万円未満）400名
②20代～40代男女で日本の平均年収層（400万円～500万円未満）400名
- ・ 集計方法：分析においてはウエイトバック集計を行い、総務省「就業構造基本調査」2017年全国を性年代別、雇用形態別割合にあわせて補正したうえで分析することで、妥当性を担保しています。
- ・ 調査方法：インターネットによるアンケート回答方式

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社（旧社名：インテリジェンス） 広報部
TEL：03-6757-4266 FAX：03-6385-6134 pr@persol.co.jp

■ 「iX (アイエックス)」とは < <https://ix-tenshoku.jp/ix/> >

厚生労働省が2016年8月に発表した「働き方の未来2035」※1では、2035年には、労働市場の変化や技術革新により、企業はミッションや目的が明確なプロジェクトの塊となり、人が事業内容の変化に合わせて、柔軟に企業の内外を移動する働き方が増えることや、個人の多様な働き方が可能となり、自身の専門的な能力を活用して自律的、主体的に活動できる社会に変化することが予想されています。

※1厚生労働省「働き方の未来2035」(2016年8月) : <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000133449.pdf>

しかしながら現在の日本では、総合職としての新卒一括採用が主流となっており、学生、社会人を問わず、自身のキャリアについて主体的に考える機会が少ないうえに、情報や手段も入手しづらいため、キャリアを戦略的に描くことが難しい状況です。

「iX」は、このような社会課題の解決に向けて、**キャリアを戦略的に築くことを目指す人のパートナー**として、さまざまな「情報」と「選択肢」を提供するサービスです。一つの企業でキャリアを積むだけでなく、転職や副業(複業)、独立、起業などの選択肢が存在する「正解のないハイクラス5.0時代※2」において、**ハイクラス人材やハイクラスを目指す方が高い価値を発揮して通用し続けるための転職サービスをはじめ、4つのサービスを提供してまいります。**



「正解のないハイクラス 5.0 時代」イメージ

「iX」提供サービスイメージ

※2 「正解のないハイクラス5.0時代」: ①一つの企業でキャリアを積む②転職してキャリアを積む③グローバルでキャリアを積む④副業(複業)でキャリアを積む⑤独立・起業して活躍するなど、多様化が進むハイクラス人材の働き方を表現した造語です。さまざまな選択肢があるものの正解がなく、個々人のキャリア選択の意志・主体性をより求められる時代を示しています。

■ 「iX」が提供する4つのサービス

① ハイクラス転職サービス < <https://ix-tenshoku.jp/> >

ハイクラス人材に「キャリアの選択肢」を提案するヘッドハンターと出会うサービスを提供します。希少性の高い非公開求人を取り扱うヘッドハンターが、登録者の市場価値向上を考えながら転職活動を長期的にサポートします。

2019年3月5日(火)より、利用登録の受付を開始しました。

※以下は2019年夏頃よりサービス提供を予定しています。

②プロフェッショナル向けサービス

独立した個人事業主や経営者を支援するサービスです。

③メディア&コミュニティ

今、そしてこの先も通用するキャリアを考えるための情報を提供するサービスです。

④コンサルティングサービス

ハイクラス人材のキャリアプランニングを支援するサービスです。



ハイクラス転職サービス
サイトイメージ

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社(旧社名: インテリジェンス) 広報部
TEL : 03-6757-4266 FAX : 03-6385-6134 pr@persol.co.jp

■ iX事業責任者 清水 宏昭（しみず ひろあき）の想い

「iX」は、ハイクラス層やそれを目指す方が更に活躍できるように、ハイクラス転職サービスにとどまらず、「キャリア戦略のパートナー」として、「情報」や「選択肢」の提供を目指しています。転職や副業（複業）、独立、起業など、正解がなくさまざまなキャリアの選択肢がある現代において、前向きに自身のキャリア戦略を考え、主体的に選択することをサポートしたいと考えています。

日本では、ジョブローテーションを前提とした新卒一括採用が主流となっているため、自身のキャリアを戦略的に考える機会や、そもそもの考え方を学ぶ機会がほとんどありません。今とは別の環境の方が力を発揮できる方、一方で今の環境が一番向いている方、どんな環境にいらっしゃる方も正しい情報を知り、自信を持って働くことが出来るようになれば、社会の発展にも貢献できるのではないかと考えています。

私自身もキャリアに悩み、葛藤した時期がありました。悩みながらも新卒で入った会社で仕事を続け、結局転職した時には社会に出てから18年が経過していました。

私の他業界と人材業界での経験、転職の際に困った経験に加え、ハイクラス層のニーズを徹底的に調査した結果、大多数が同じことに困っていることが判明し、既存サービスでは対応できていないニーズが多いことがわかりました。「iX」はユーザーファーストをポリシーに、必要な機能やサービスを提供してまいります。「キャリアを戦略的に築くことを目指す人のパートナー」として、さまざまな方の働く未来をより一層充実させる一助となれば幸いです。

■ iX事業責任者 清水 宏昭（しみず ひろあき）プロフィール

1998年3月、立教大学社会学部観光学科卒業。新卒にて1998年4月、株式会社オリエンタルランド入社。東京ディズニーランドのスーパーバイザーを経て、マーケティング部門へ異動。東京ディズニーリゾートの事業戦略およびマーケティング戦略の責任者として、企画立案から実行までを統括。在任中に、東京ディズニーシー限定キャラクター「ダッフィー」のブランドマネージャーとして、関連売り上げを2倍に引き上げる。

2015年6月、株式会社インテリジェンス（現社名：パーソルキャリア株式会社）入社。転職サービス「DODA」（現転職サービス：「doda」）のブランド力向上や戦略課題の解決を目的としたリブランディング計画の立案・実行・推進と同時に、広報部の立ち上げにも従事。広報部長として戦略的PRに取り組む。

2018年1月より、新規事業開発責任者に就任。**ハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX（アイエックス）」** < <https://ix-tenshoku.jp/ix/> > を立ち上げる。



■ パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、パーソルグループの「リクルーティングセグメント」中核会社として、転職サービス「doda」やアルバイト求人情報サービス「an」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。グループの総力をあげて、労働・雇用の課題の解決を目指します。

■ 「PERSOL（パーソル）」について < <https://www.persol-group.co.jp/> >

パーソルは、2016年7月に誕生した新たなブランドです。ブランド名の由来は、「人は仕事を通じて成長し（PERSON）、社会の課題を解決していく（SOLUTION）」。働く人の成長を支援し、輝く未来を目指したいという想いが込められています。

パーソルグループは、人材派遣サービスの「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」やアルバイト求人情報サービス「an」をはじめとし、ITアウトソーシング、設計開発にいたるまで、国内外の幅広い企業群で構成されています。グループのビジョンである「人と組織の成長創造インフラへ」を実現するために、労働・雇用の課題の解決に総合的に取り組んでいます。