

Japan Sales Report 2023

営業パーソンの実態調査

～ 現場の「不」から解き明かす、営業のやりがいとキャリアのつくりかた～



01. Japan Sales Report 概要

02. 調査概要

03. 追加分析

04. ランキング

05. まとめ

06. Appendix

AGENDA

Part 01

Japan Sales Report 概要

Japan Sales Report とは

Japan Sales Report とは、

株式会社マツリカが刊行する **日本の営業組織に関する実態調査レポート**です。

日本企業における営業組織の発展を目的とし、

国内営業組織の最新動向/トレンド、取り組み内容、課題、未来への示唆をまとめています。

今回のJapan Sales Report では、日本の営業組織が更なる成長を遂げるために、

営業現場のリアルな声をもとに**組織及び個人の健全性**について調査・分析を実施しました。

資料や記事/メディア等への引用はもちろん、

営業組織の課題解決に向けた施策立案・実行のための客観的根拠としてご活用いただけますと幸いです。

今後も定期的に刊行を予定しております。

01 Japan Sales Report 概要 制作チーム紹介



分析・執筆

佐藤 風太 Japan Sales Report 発起人

横浜国立大学経営学部卒。在学中にインターンとして株式会社マツリカに参画。インサイドセールス、マーケティングを担当した後、学生社員としてCS Ops立ち上げに従事。カスタマーサクセス組織のKPI策定、SFA/CRM運用設計、ヘルスコア策定/運用などを担当したのち、Rev Opsとしてレベニュー部門横断的な施策の立案/推進やオペレーション構築に従事。現在はHR Marketingの立ち上げ、及びProduct Marketingを担当。



総監修

中谷 真史 事業戦略/開発室 室長

慶應義塾大学経済学部卒業後、外資系製薬企業へ入社、MR約1,000名中トップセールスを経験。その後コンサルティングファーム2社にて、セールス分野のプロジェクトを中心としたコンサルティングに従事。2018年マツリカに入社後はカスタマーサクセス統括、セールス&マーケティング統括を歴任。

『セールスというアートをサイエンスし、日本の営業をアップデートする』をモットーに活動し、年間約20回の講演ほか、新規プロダクト開発に従事。また併行して、Sales Science Lab, Inc. を創業しCEOを務める。米ロサンゼルス在住。



分析

一場 雪杜 Account Executive

明治学院大学国際学部卒業後、Web制作会社へ入社、営業200名中トップセールスを経験。その後、一部上場企業にてアドテクやデータ分析を得意としたSaaSプロダクトのインサイドセールス、フィールドセールスを担当。現在はマツリカにてAccount Executiveとして従事し、様々な企業様の営業課題の解決に取り組んでいる。

Japan Sales Report バックナンバー

これまでに刊行したレポートはこちらからダウンロードください。

表紙	タイトル	刊行日	リンク
	Japan Sales Report 2021 ～ コロナ禍における国内営業組織の動向調査 ～	2021年12月21日	リンク
	Japan Sales Report 2022 Buying Study：購買活動の実態調査 ～ 日本企業の購買実態から読み解く「バイヤーイネーブルメント」の重要性 ～	2022年6月29日	リンク
	Japan Sales Report 2022 Buying Study：購買活動の実態調査 追加分析 ～ なぜその購買は実行されなかったのか ～	2022年8月23日	リンク
	Japan Sales Report 2022 法人営業のデジタル活用実態調査 ～セールステック活用状況とLandscape（カオスマップ）から読み解く「デジタル活用の現在地」～	2022年12月6日	リンク
	2022 Japan SalesTech Landscape 日本初*となる、セールステック領域のカオスマップにおいて世界で最も支持を得ているとされる「2022 Enterprise SalesTech Landscape」をベースとした国産ツールのカオスマップ（*自社調べ）	2022年12月13日	リンク

Part 02

調査概要

Part 02-1

調査サマリー

調査概要

調査方法	インターネット調査（クロス・マーケティング アンケートモニター）
有効回答数	1,000件
実施対象	以下の要件を満たす営業パーソン ・ 日本国内企業に所属（外資系企業を含む） ・ 正社員 ・ 主担当として法人営業に従事（プレイングマネージャーを含む） ・ 現在所属している企業の勤続年数が1年以上
調査期間	2023年5月19日～2023年5月23日

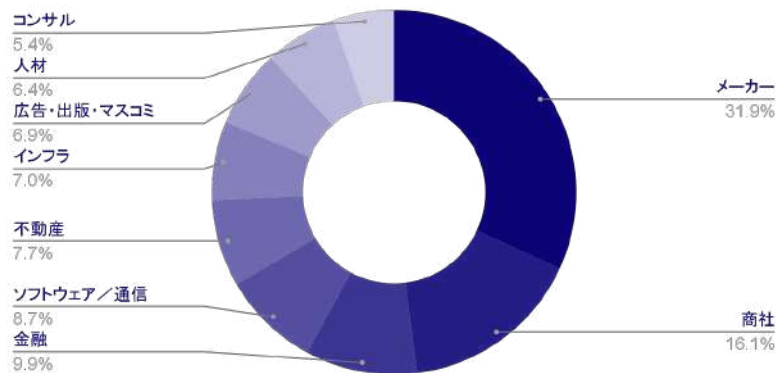
02 調査サマリー

回答者属性

恣意的な母集団形成は行っていない。

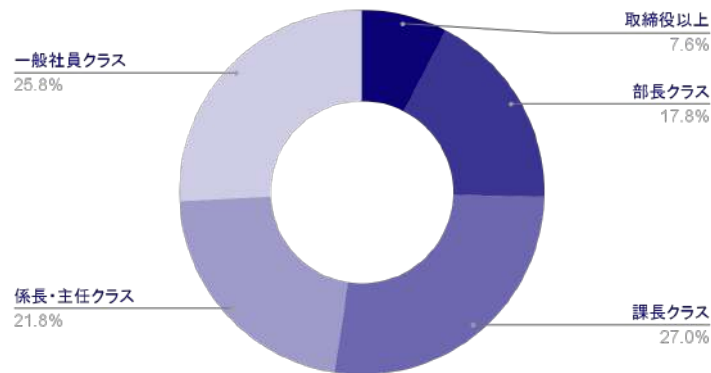
業種

n=1,000



役職

n=1,000



02 調査サマリー

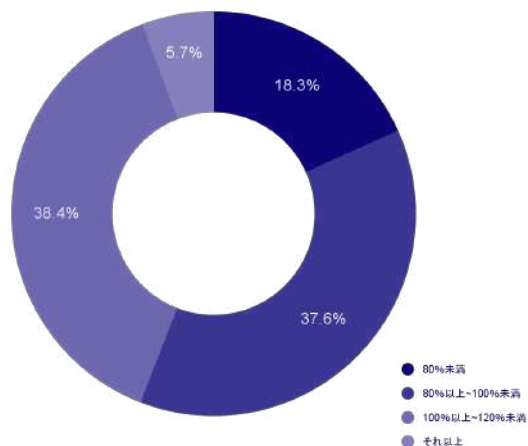
目標達成率

個人・組織ともに、過半数が営業目標未達である状況。

個人の目標達成率

前年度のあなた個人の営業目標達成率を教えてください。

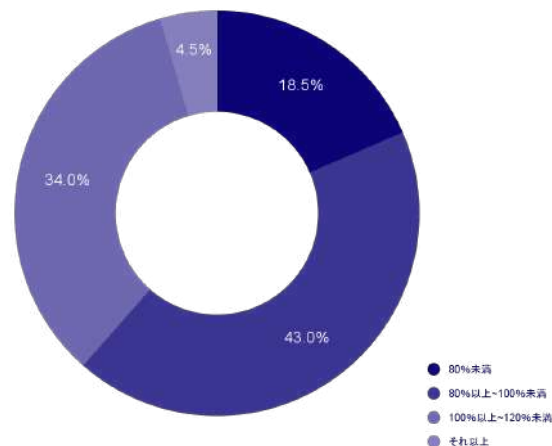
n=1,000



組織の目標達成率

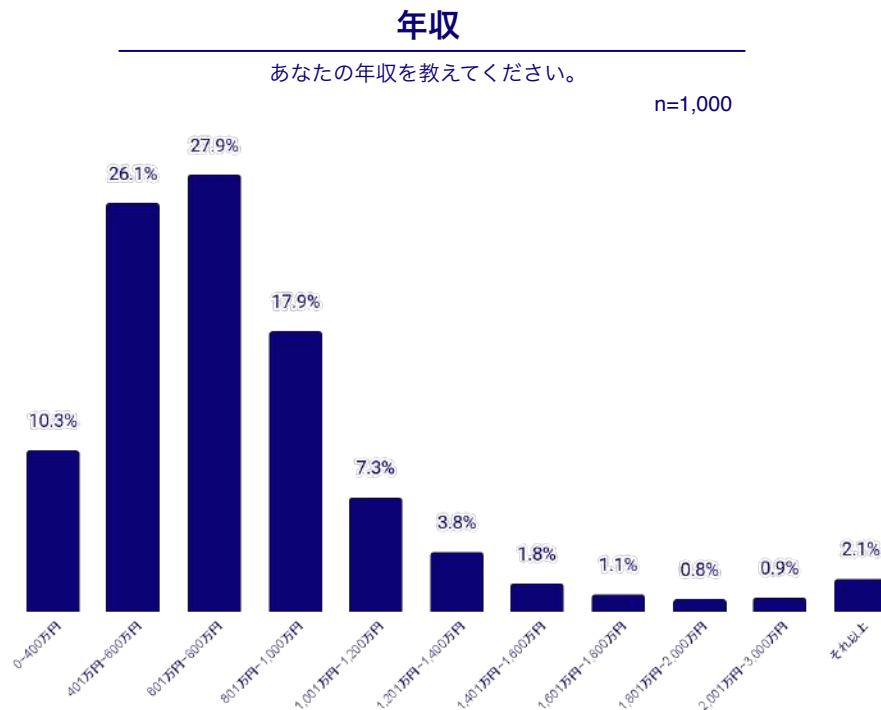
前年度の自組織の営業目標達成率を教えてください。

n=1,000



年収

年収は400万円～800万円がボリュームゾーン。



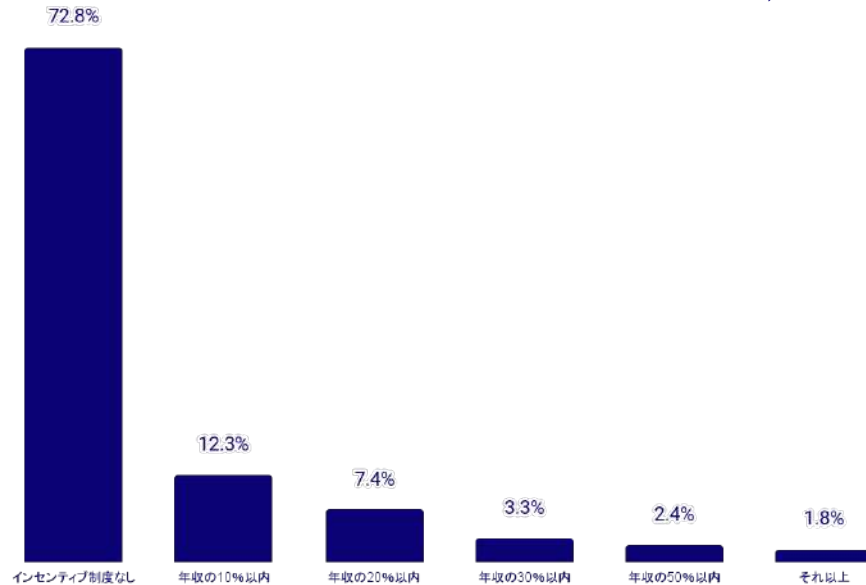
インセンティブ制度導入率（全体）

インセンティブ制度未導入は7割超にのぼる。

年収に対するインセンティブ比率

昨年の年収（額面）のうち、
個人成果報酬（インセンティブ）は何%でしたか？

n=1,000

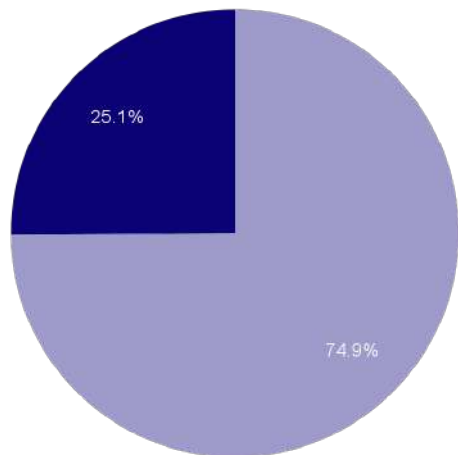


インセンティブ制度導入率（日系企業・外資系企業）

日系企業のインセンティブ制度導入率は約1/4程度だが、外資系企業では6割を上回る状況

インセンティブ制度導入率 （日系企業）

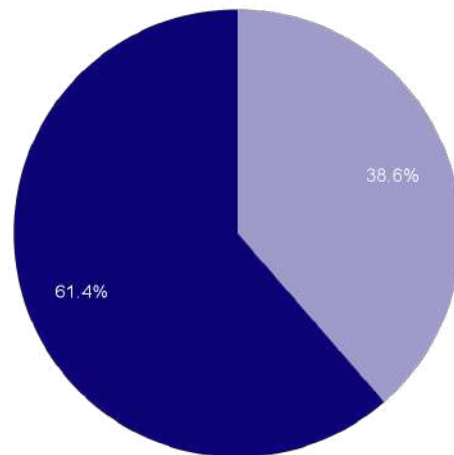
昨年の年収（額面）のうち、
個人成果報酬（インセンティブ）は何%でしたか？
n=943



● インセンティブ制度未導入 ● インセンティブ制度導入済

インセンティブ制度導入率 （外資系企業）

昨年の年収（額面）のうち、
個人成果報酬（インセンティブ）は何%でしたか？
n=57



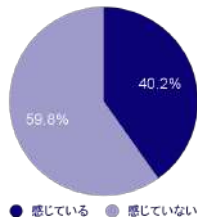
● インセンティブ制度未導入 ● インセンティブ制度導入済

自組織に関する健全性評価サマリ（1/2）

「成長機会」「ストレス」「評価・報酬」についてはネガティブな意見が多く、中でも「評価・報酬」が最も不満が多い。

成長機会について

あなたは、職場で成長機会や適切な指導
(フィードバック)を得られていると感じますか？ n=1,000



人間関係について

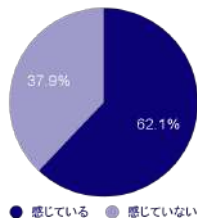
あなたは、職場の人間関係は良好だと感じていますか？

n=1,000



ストレスについて

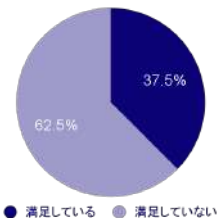
あなたは、業務の内容や量に関して、ストレスを感じていますか？ n=1,000



評価・報酬について

あなたは、自身の評価・報酬にどれくらい満足していますか？

n=1,000



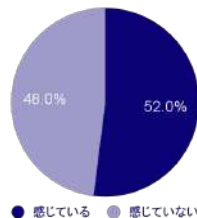
自組織に関する健全性評価サマリ（2/2）

「やりがい」「経験内容」「自チーム」については評価の差が小さい。

やりがいについて

あなたは、職務内容にやりがいを感じていますか？

n=1,000

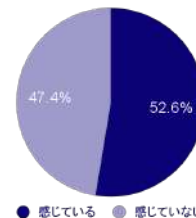


● 感じている ● 感じていない

経験内容について

現在の仕事はあなた個人のキャリアにとって必要な経験を積めていると感じますか？

n=1,000

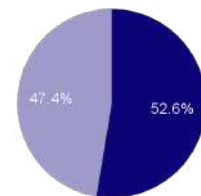


● 感じている ● 感じていない

自チームについて

あなたは、自身の所属する営業チームにどれくらい満足していますか？

n=1,000



● 満足している ● 満足していない

Part 03

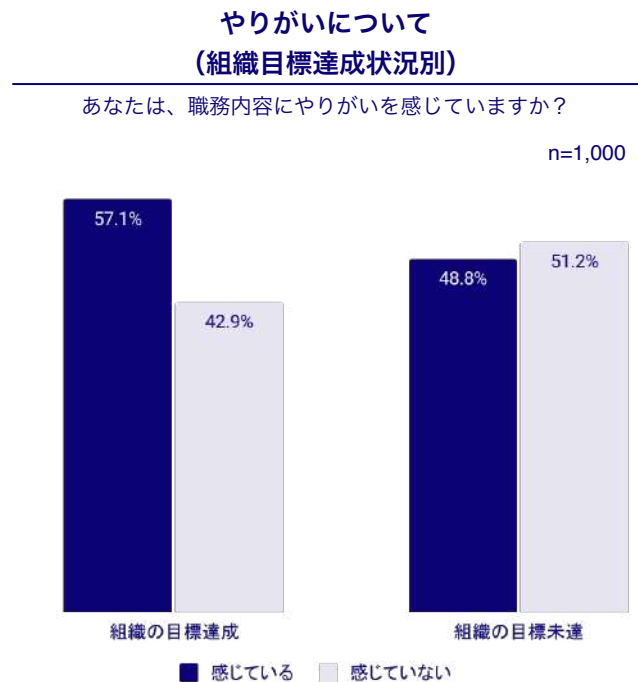
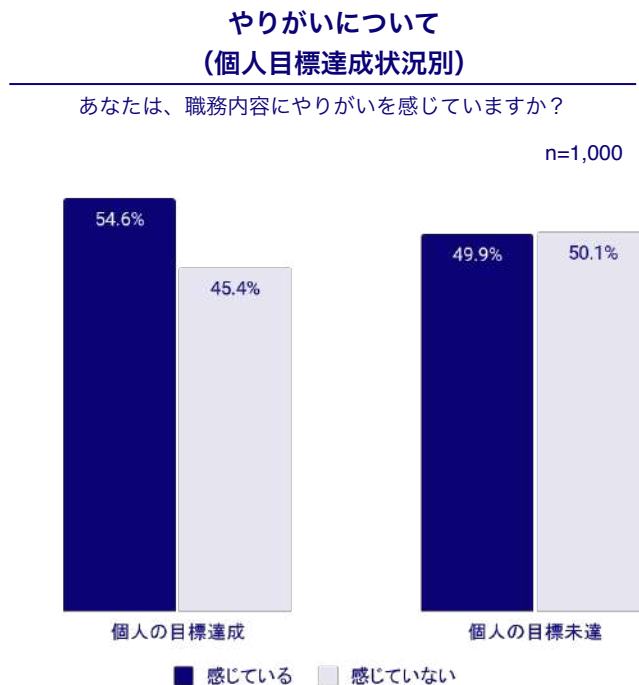
追加分析

Part 03-1

やりがい/満足度について

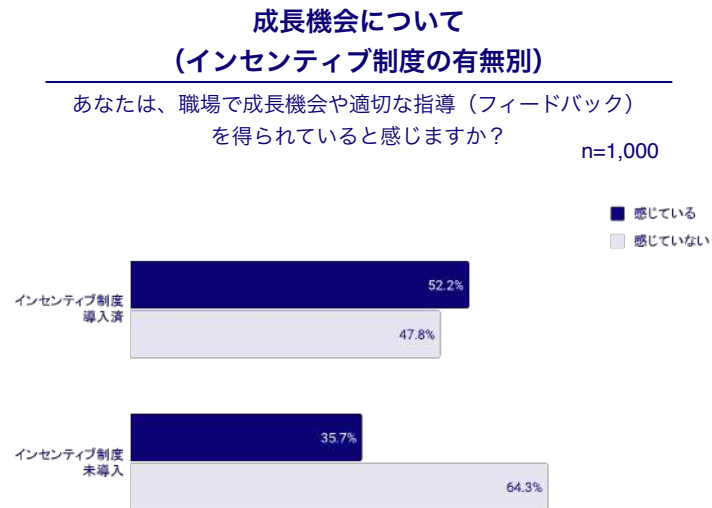
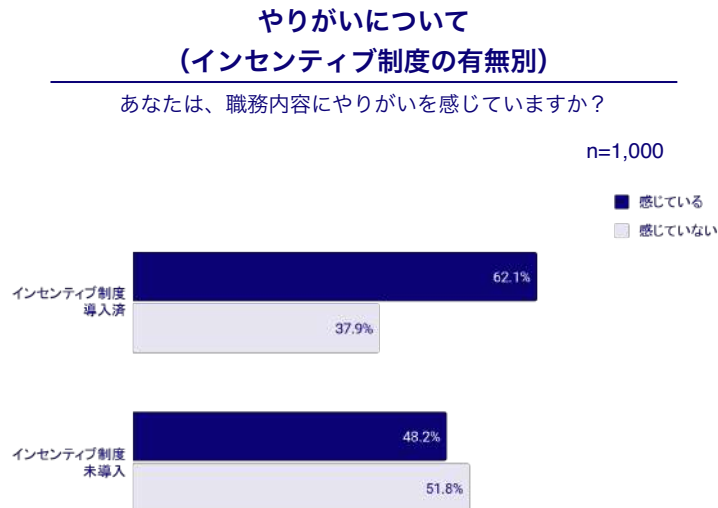
目標達成状況とやりがいの関係

やりがいを感じるためには、「個人の目標達成」だけでなく「組織の目標達成」も重要。



インセンティブ制度の導入有無と自組織への評価の関係（1/4）

インセンティブ制度の導入群は、全般的に自組織への評価が高い結果が得られた。



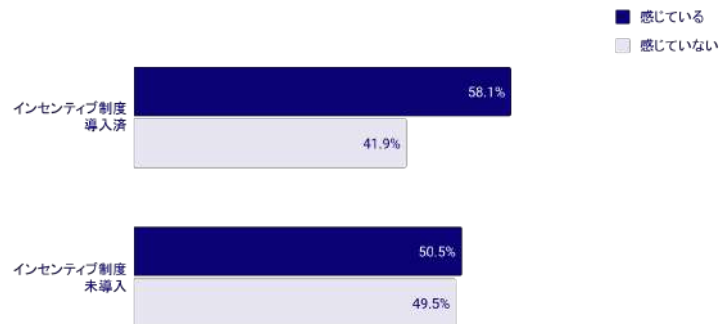
インセンティブ制度の導入有無と自組織への評価の関係（2/4）

インセンティブ制度の導入群は、全般的に自組織への評価が高い結果が得られた。

経験内容について (インセンティブ制度の有無別)

現在の仕事はあなた個人のキャリアにとって必要な経験を積めていると感じますか？

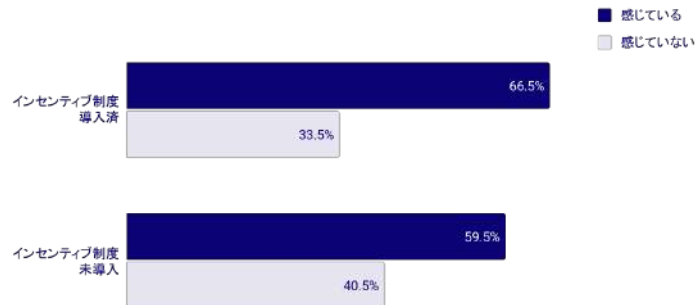
n=1,000



人間関係について (インセンティブ制度の有無別)

あなたは、職場の人間関係は良好だと感じていますか？

n=1,000



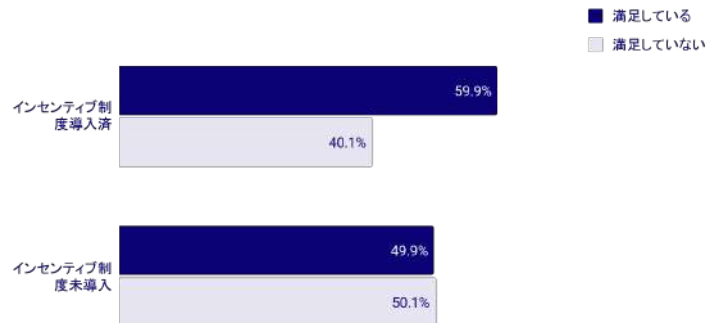
インセンティブ制度の導入有無と自組織への評価の関係（3/4）

インセンティブ制度の導入群は、全般的に自組織への評価が高い結果が得られた。

自チームについて （インセンティブ制度の有無別）

あなたは、自身の所属する営業チームにどれくらい
満足していますか？

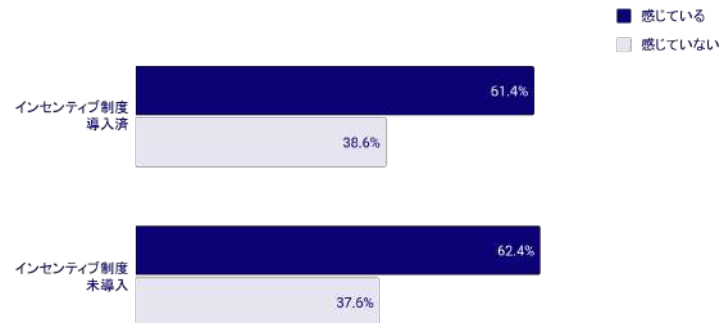
n=1,000



ストレスについて （インセンティブ制度の有無別）

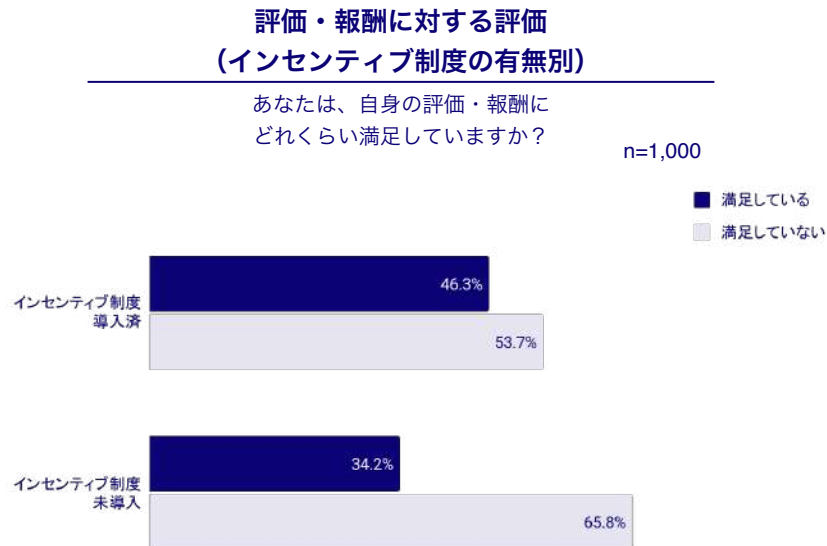
あなたは、業務の内容や量に関して、
ストレスを感じていますか？

n=1,000



インセンティブ制度の導入有無と自組織への評価の関係（4/4）

インセンティブ制度の導入群において「評価・報酬」に対する満足度は高いものの、
必ずしもそれだけでは十分でない可能性が示唆された。



「総合満足度スコア」算出方法

不満がない場合に総合満足度が最も高くなる。

算出ロジック

- 自組織の健全性を問う各質問への回答結果をもとに下記のPointを付与し、加重平均を算出
 - 但し、ストレスに関する項目のみプラスマイナスを反転して算出
- 7項目の加重平均の和を「総合満足度スコア」として定義

自組織の健全性を問う質問	回答結果	Point
やりがいについて	非常に感じている（非常に満足している）	+2
成長機会について		
自チームについて	感じている（満足している）	+1
人間関係について		
評価・報酬について	あまり感じていない（あまり満足していない）	-1
経験について		
ストレスについて	全く感じていない（全く満足していない）	-2

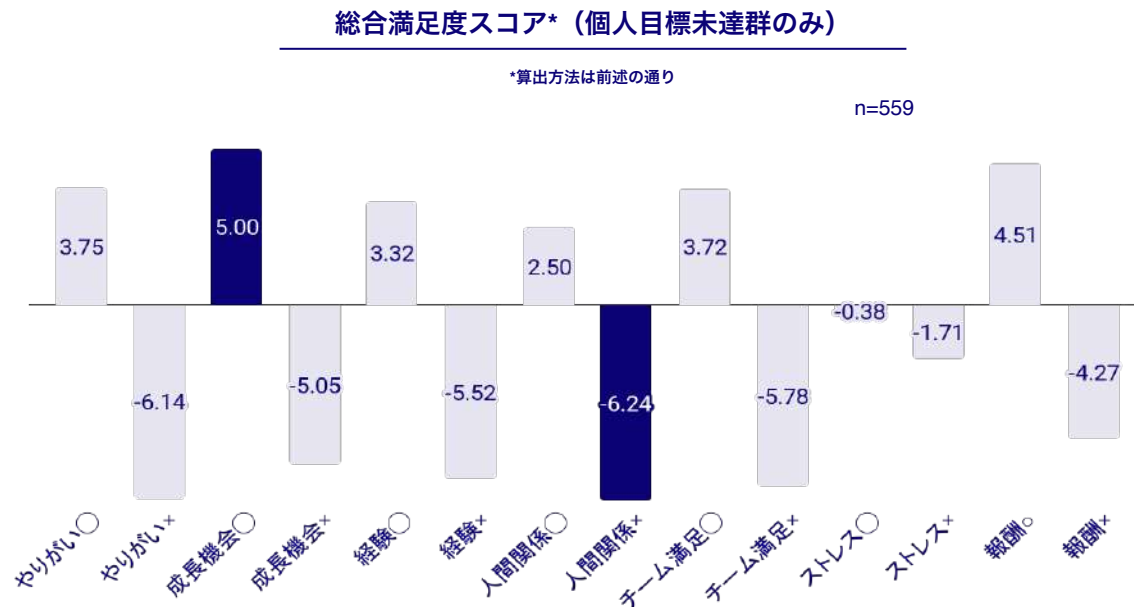
「総合満足度スコア」を高める要素

営業において、組織及び個人の健全性を高める解は「業務のストレスを削減すること」ではない可能性が高い。



「総合満足度スコア」を高める要素（個人目標未達の場合）

個人目標が未達の場合においても、「成長機会」を感じることができ、かつ「人間関係」に不満がなければ総合満足度スコアは高くなる。



本セクションのまとめ

一つの観点のみで総合的な満足度を高めることはできない。

01

やりがいを感じるためには、「個人の目標達成」だけでなく「組織の目標達成」も重要。

02

インセンティブ制度の導入群は、全般的に自組織への評価が高い結果が得られた。

03

インセンティブ制度の導入群において「評価・報酬」に対する満足度は高いものの、必ずしもそれだけでは十分でない可能性が示唆された。

04

営業において、組織及び個人の健全性を高める解は「業務のストレスを削減すること」ではない可能性が高い。

05

個人目標が未達の場合においても、「成長機会」を感じることができ、かつ「人間関係」に不満がなければ総合満足度スコアは高くなる。

Part 03-2

「評価・報酬」に対する満足度

03 追加分析

「評価・報酬」に対する不満が多い属性

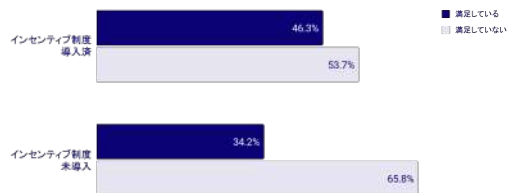
「インセンティブ制度なし」「成績下位」「目標未達」属性は、「評価・報酬」に対する不満が多い傾向。

評価・報酬について

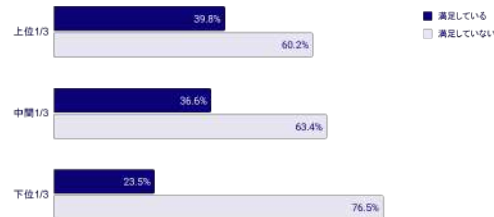
あなたは、自身の評価・報酬にどれくらい満足していますか？

n=1,000

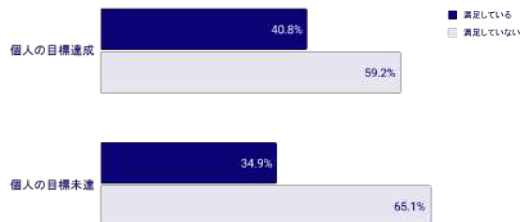
インセンティブ制度の有無別



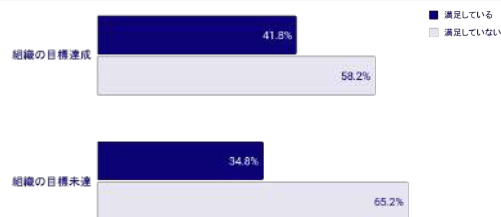
営業成績別



個人の目標達成状況別



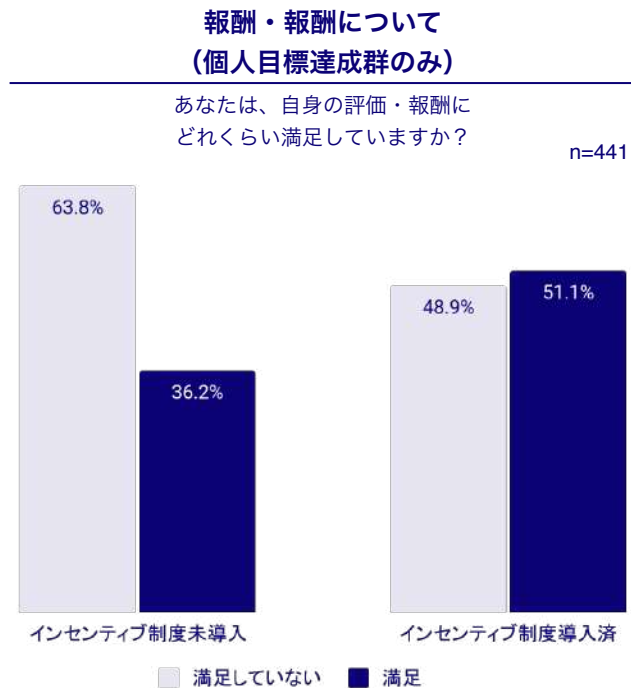
組織の目標達成状況別



03 追加分析

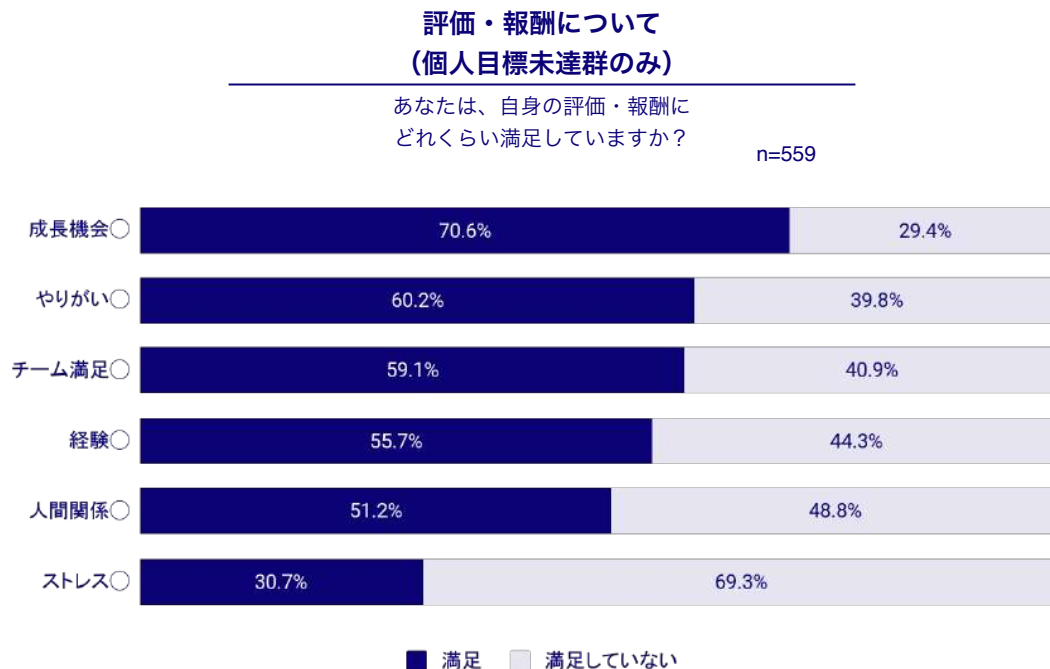
「評価・報酬」に対する満足度（個人目標を達成している場合）

個人目標を達成していても、インセンティブ制度未導入群においては「評価・報酬」に対する不満が多い傾向。



「評価・報酬」に対する満足度（個人目標を達成していない場合）

個人目標未達群では、「成長機会」を感じている場合において「評価・報酬」の満足度が高い傾向。



本セクションのまとめ

営業成績が低い属性の方が不満を持ちやすい。

01

「インセンティブ制度なし」「成績下位」「目標未達」属性は、「評価・報酬」に対する不満が多い傾向。

02

個人目標を達成していても、インセンティブ制度未導入群においては「評価・報酬」に対する不満が多い傾向。

03

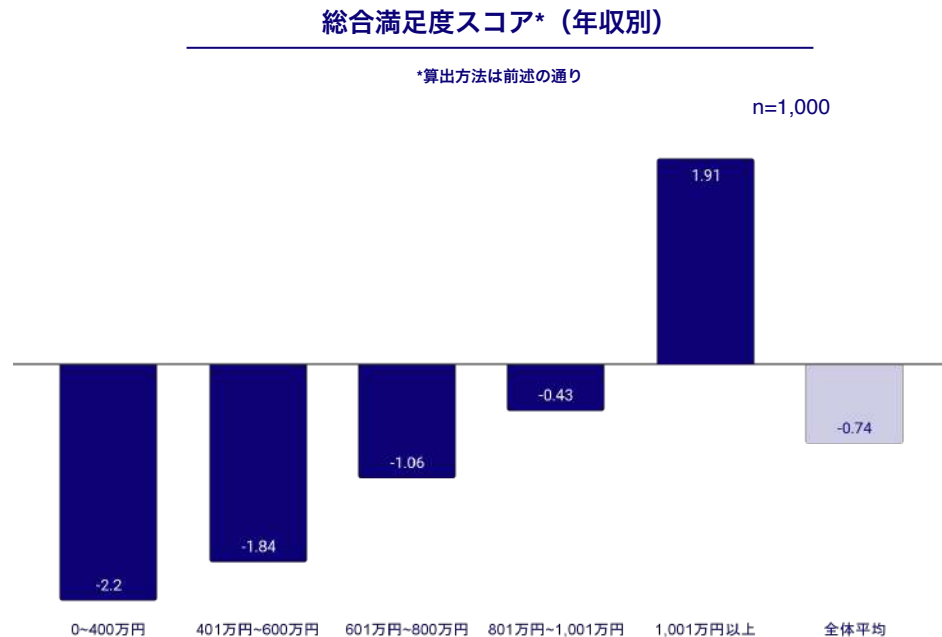
個人目標未達群では、「成長機会」を感じている場合において「評価・報酬」の満足度が高い傾向。

Part 03-3

年収

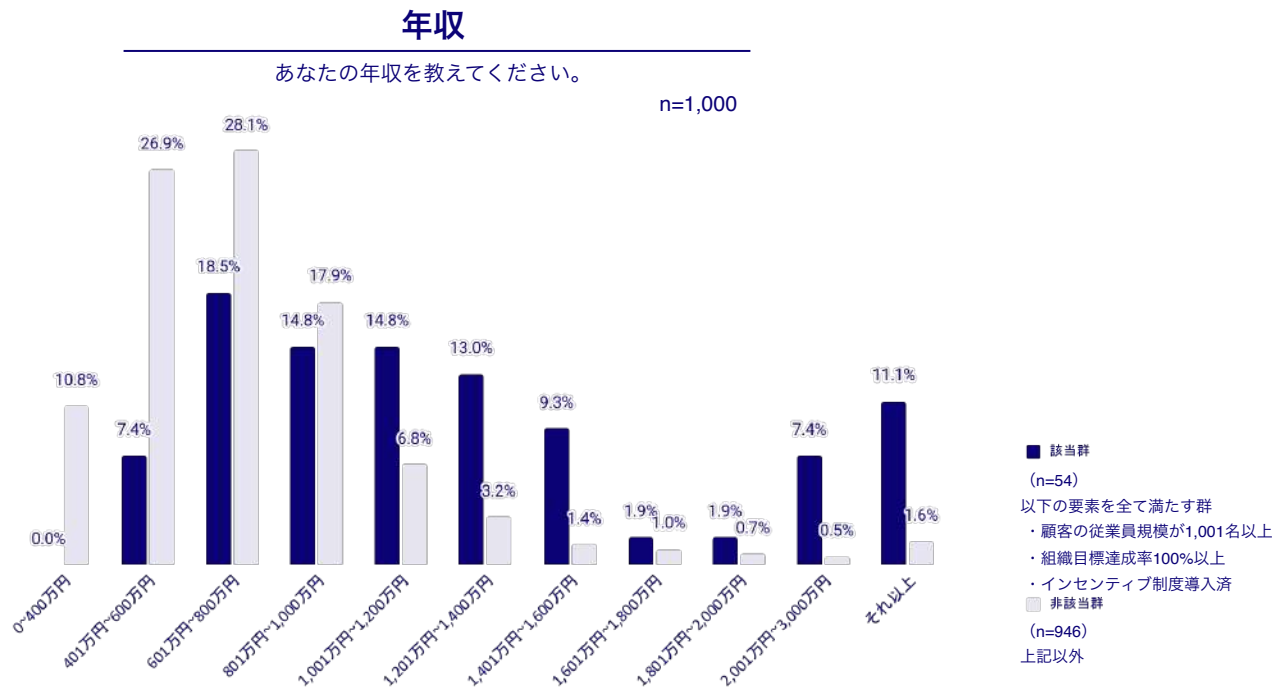
年収と総合満足度スコアの関係

総合満足度スコアは、年収額によって顕著に分かれる。



年収が高い属性

「エンタープライズ営業」かつ「成長企業に所属」かつ「インセンティブ制度導入済」群は、年収が高い傾向。



本セクションのまとめ

報酬の高さは重要だが、高年収を得ることができる環境は限られる。

01

総合満足度スコアは、年収額によって顕著に分かれる。

02

「エンタープライズ営業」かつ「成長企業に所属」かつ「インセンティブ制度導入済」群は、年収が高い傾向。

Part 03-4

転職

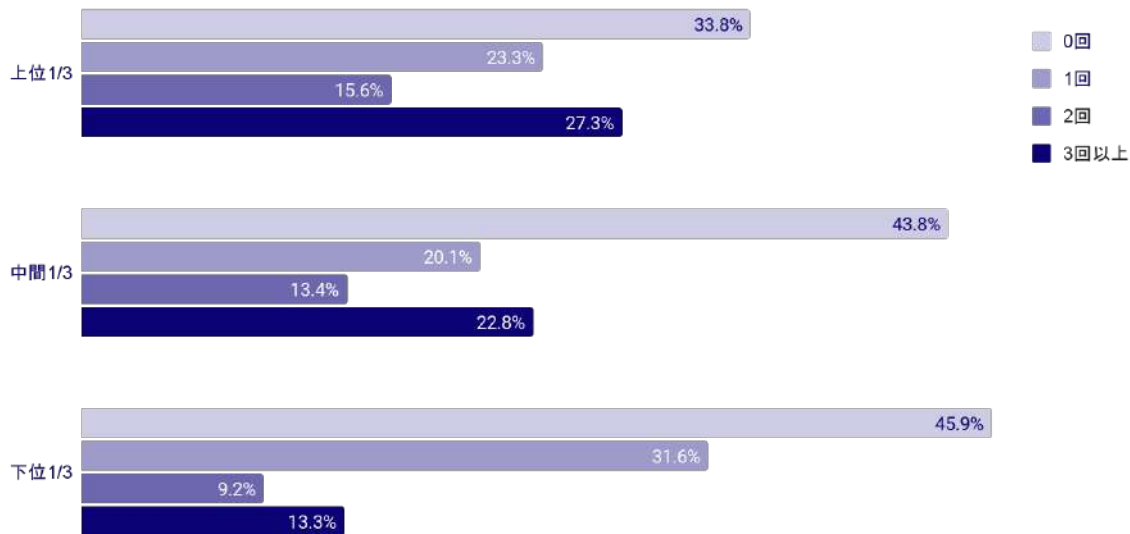
営業成績と転職回数の関係

営業成績上位グループは転職回数が多い（下位グループは少ない）傾向。

転職回数（営業成績別）

あなたの転職回数を教えてください。

n=1,000



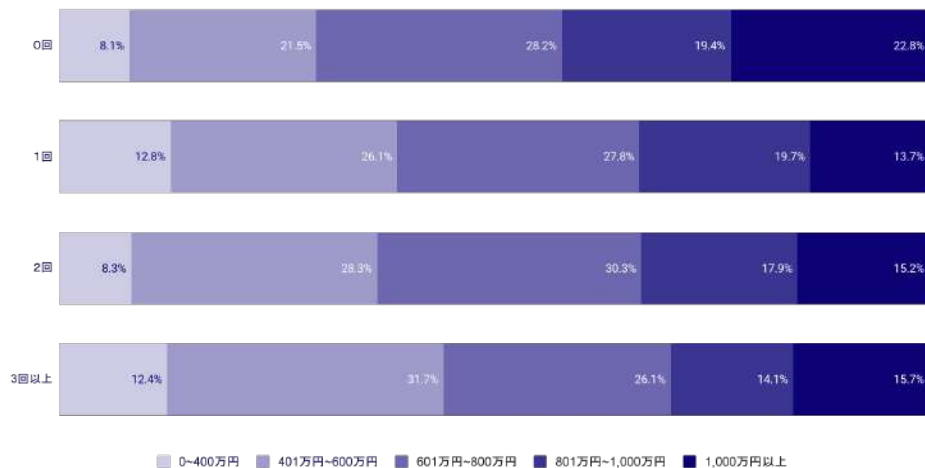
転職回数と年収の関係

「転職回数が多いほど年収が高い」とは言えない。

年収（転職回数別）

あなたの年収を教えてください。

n=1,000



03 追加分析

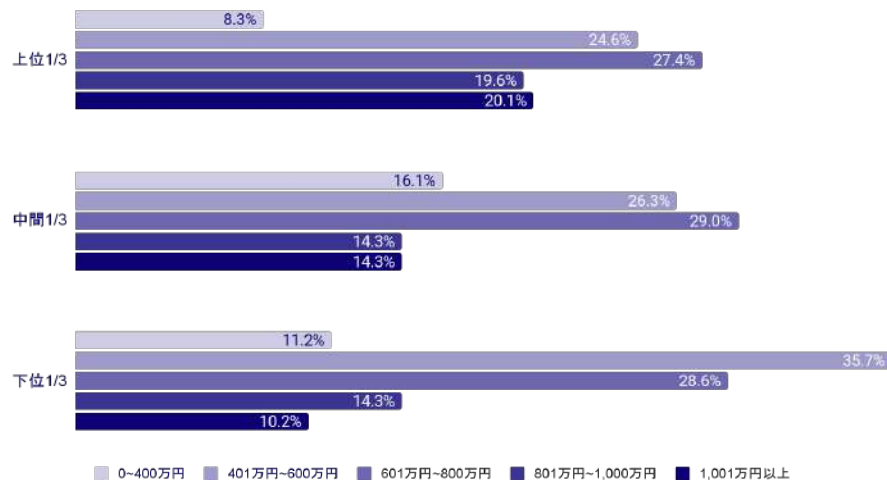
転職回数と年収の関係

営業成績上位グループは年収が高い。

年収（営業成績別）

あなたの年収を教えてください。

n=1,000



本セクションのまとめ

営業パーソンが年収を上げるためには、転職ではなく「成果を出すこと」が重要。

01

営業成績上位グループは転職回数が多い（下位グループは少ない）傾向。

02

「転職回数が多いほど年収が高い」とは言えない。

03

営業成績上位グループは年収が高い。

Part 04

ランキング

04 ランキング

業界別「総合満足度スコア」と年収分布：メーカー（n=319）

総合満足度スコア*

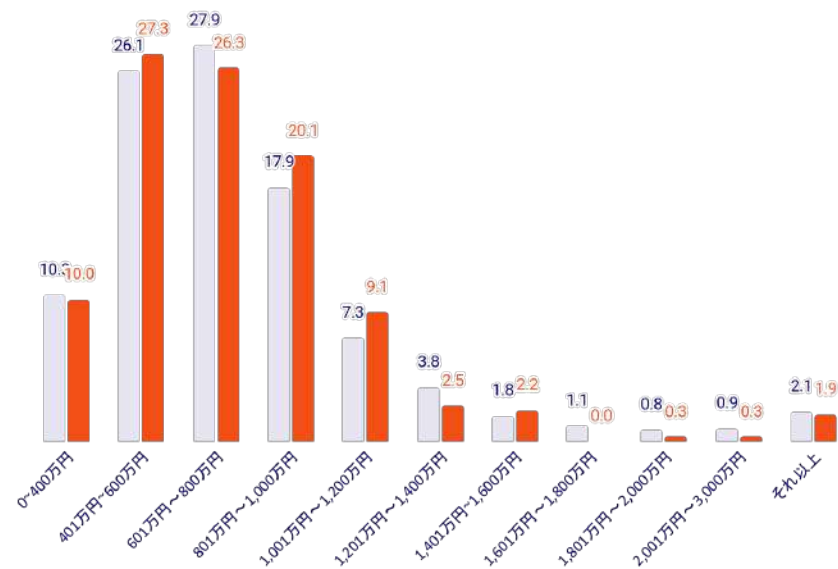


*算出方法は前述の通り

年収分布

□ 平均 ■ メーカー

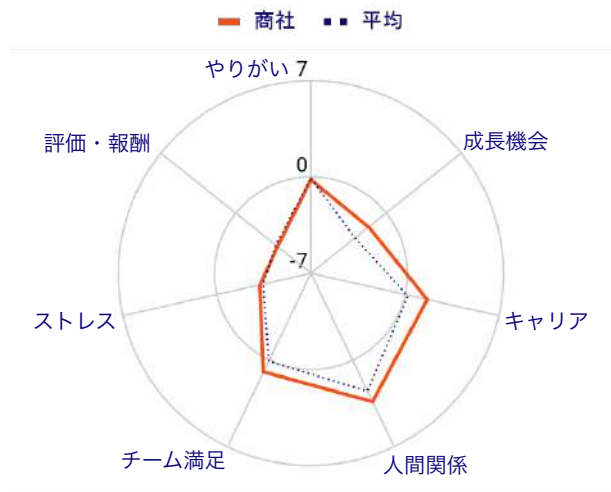
単位：%



04 ランキング

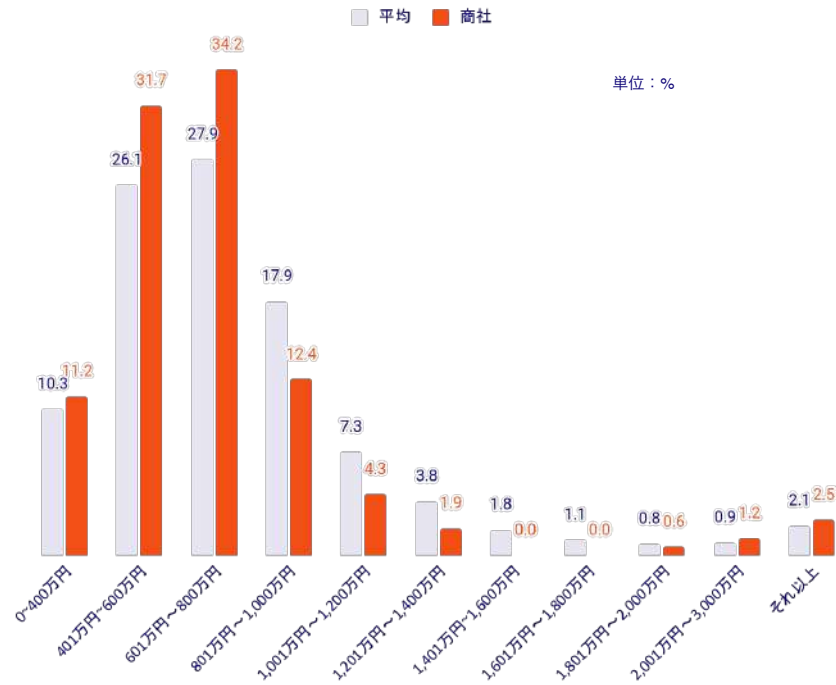
業界別「総合満足度スコア」と年収分布：商社（n=161）

総合満足度スコア*



*算出方法は前述の通り

年収分布



04 ランキング

業界別「総合満足度スコア」と年収分布：ソフトウェア/通信（n=87）

総合満足度スコア*

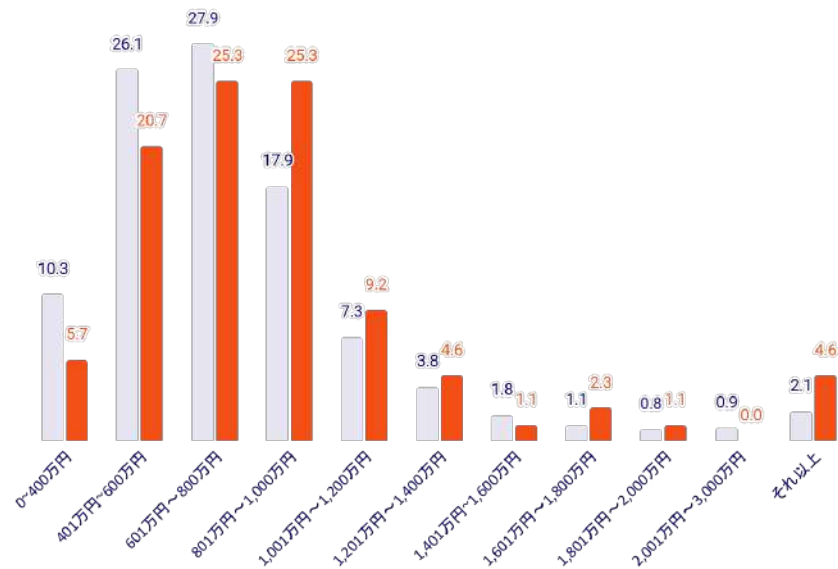


*算出方法は前述の通り

年収分布

□ 平均 ■ ソフトウェア／通信

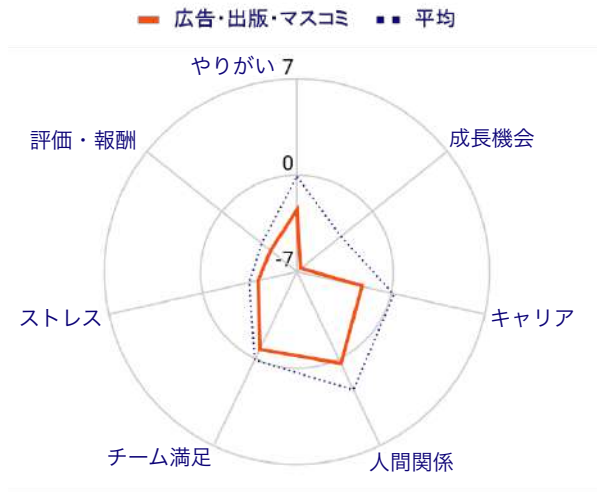
単位：%



04 ランキング

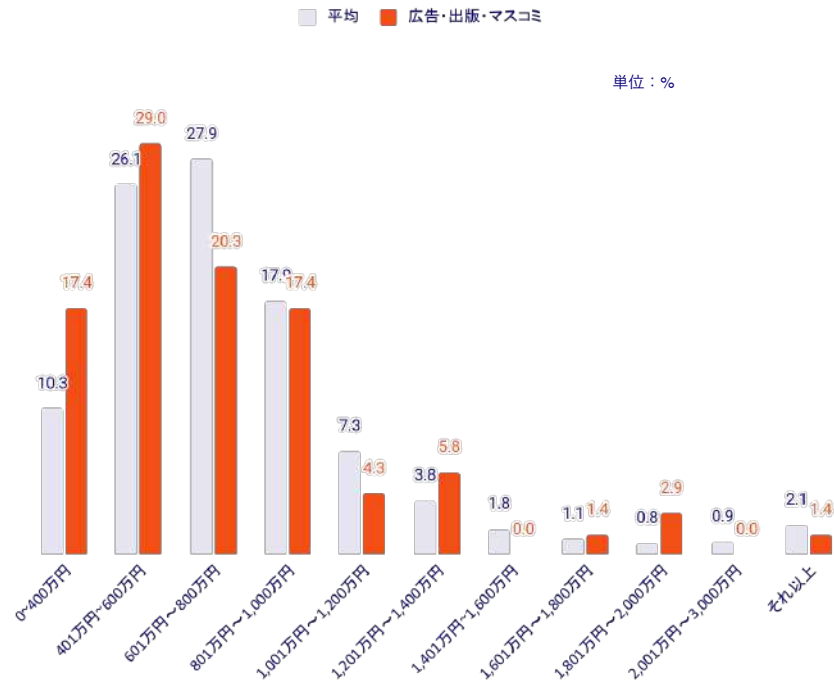
業界別「総合満足度スコア」と年収分布：広告・出版・マスコミ（n=69）

総合満足度スコア*



*算出方法は前述の通り

年収分布



04 ランキング

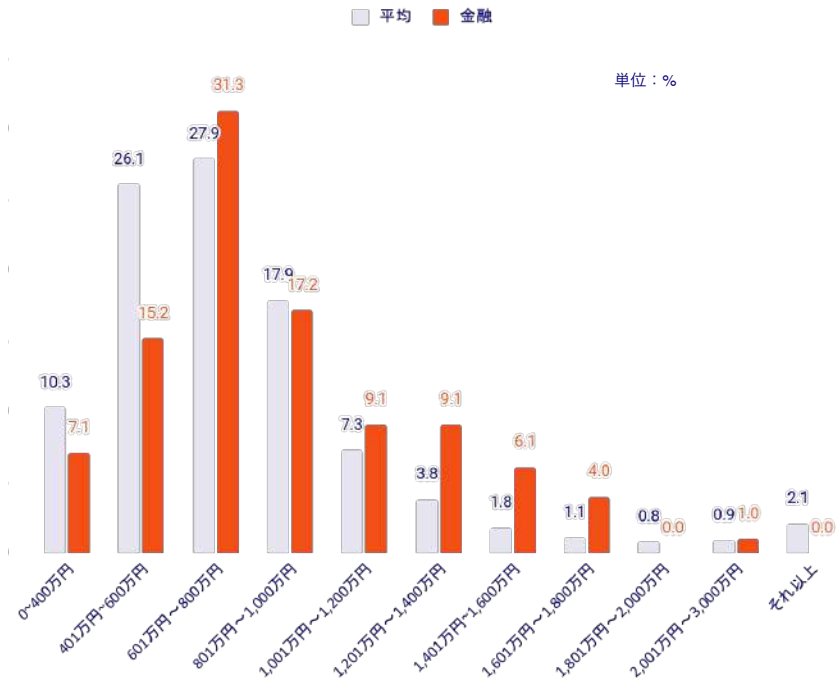
業界別「総合満足度スコア」と年収分布：金融（n=99）

総合満足度スコア*



*算出方法は前述の通り

年収分布



04 ランキング

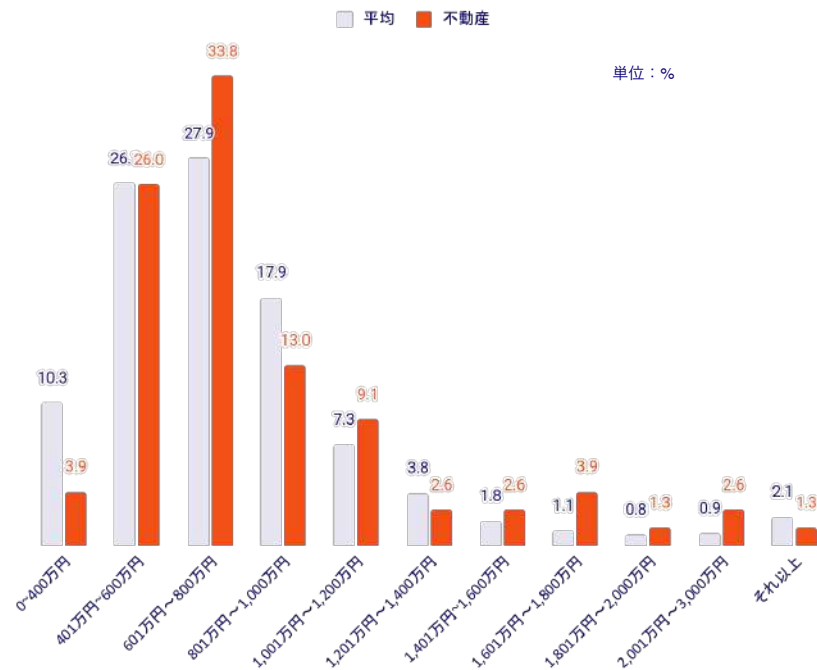
業界別「総合満足度スコア」と年収分布：不動産（n=77）

総合満足度スコア*



*算出方法は前述の通り

年収分布



04 ランキング

業界別「総合満足度スコア」と年収分布：インフラ（n=70）

総合満足度スコア*

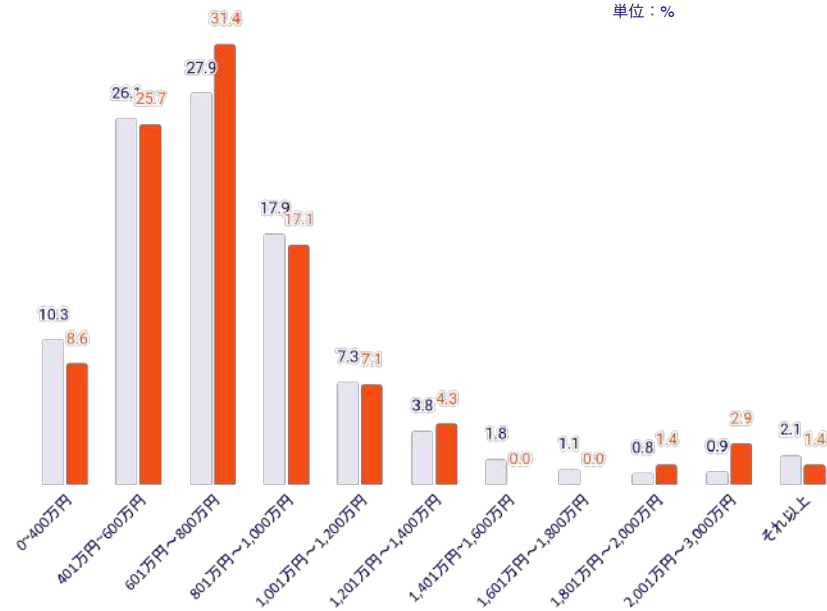


*算出方法は前述の通り

年収分布

■ 平均 ■ インフラ

単位：%



04 ランキング

業界別「総合満足度スコア」と年収分布：コンサル（n=54）

総合満足度スコア*

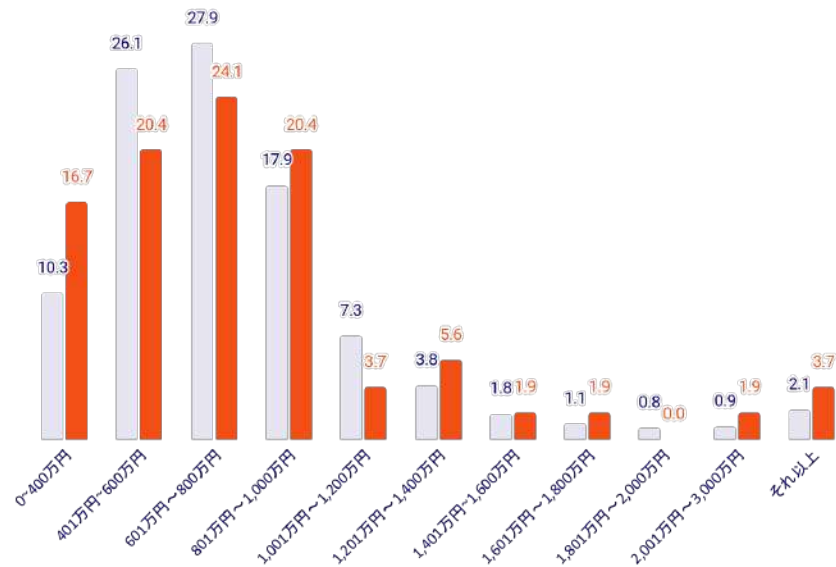


*算出方法は前述の通り

年収分布

□ 平均 ■ コンサル

単位：%



04 ランキング

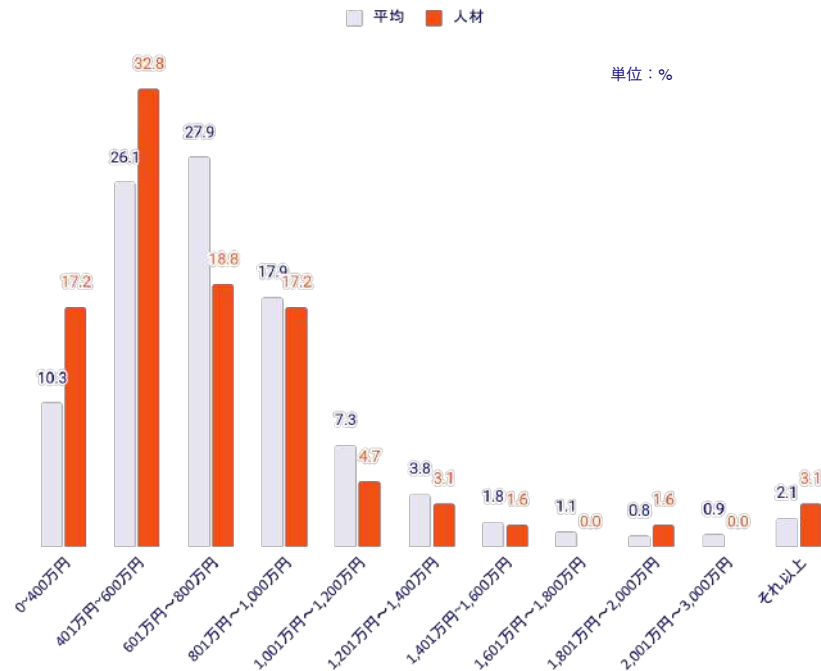
業界別「総合満足度スコア」と年収分布：人材（n=64）

総合満足度スコア*



*算出方法は前述の通り

年収分布



業界別ランキング（総合満足度スコア）

総合満足度スコア*



No.1

ソフトウェア/通信

6.21 Point

No.2

人材

3.28 Point

No.3

不動産

-2.86 Point

*算出方法は前述の通り

業界別ランキング（各指標のスコア）

やりがい



人材

2.19 Point

No.2

ソフトウェア/通信

1.95 Point

No.3

不動産

1.56 Point

成長機会



人材

0.00 Point

No.2

ソフトウェア/通信

-0.11 Point

No.3

金融

-1.11 Point

経験



ソフトウェア/通信

2.07 point

No.2

不動産

1.95 point

No.3

人材

1.72 point

業界別 満足度評価の各ランキング

人間関係



ソフトウェア/通信

4.71 Point

No.2

人材

4.53 Point

No.3

商社

3.35 Point

チーム満足



ソフトウェア/通信

2.41 Point

No.2

人材

1.56 Point

No.3

商社

0.93 Point

ストレス



ソフトウェア/通信

-2.41 Point

No.2

メーカー

-2.95 Point

No.3

商社

-3.17 Point

評価・報酬



不動産

-2.34 Point

No.2

コンサル ソフトウェア/通信

-2.41 Point

No.3

インフラ

-2.71 Point

Part 05

まとめ

Japan Sales Report 2023 営業パーソンの実態調査 まとめ

01

個人においても組織においても、過半数が営業目標未達である状況。

02

目標を達成している場合は、インセンティブ制度の導入により評価の納得度を高めることが重要。

03

目標を達成していない場合は、「成長機会」を感じることで、かつ「人間関係」に不満がないことが重要。

04

営業は「成果を出すこと」から目を背けてはいけない。

あしがき

今回のJapan Sales Reportでは、日本の営業組織が更なる成長を遂げるために、
営業現場のリアルな声をもとに、組織及び個人の健全性について調査・分析を実施しました。

本調査内で一貫して「インセンティブ制度導入組織」が、パフォーマンスだけでなく満足度に関しても優れた結果が出ていたことは特筆すべき点です。

また、満足度は「ストレスを減らす」ことや「目標達成」で上がるとは限らないと示されたのは大きな収穫だったのではないかと思います。

一方で、インセンティブ制度を導入するだけでは不十分であることも示唆されました。

つまり、インセンティブ制度に代表される「結果指標」での評価と、営業活動履歴などをもとにした「プロセス指標」を合わせて評価/報酬体系を設計することで、最も営業パーソンの満足感が高く、かつパフォーマンスを発揮できるようになるのではないかと考えられます。

セールステックの普及、及びそれらに基づく評価方法の確立が急務であると言えるのではないのでしょうか。

営業のプロセスと結果を定量的に測定できる、SFA（営業支援ツール）に代表されるデジタルツールの利活用が出発点です。

（尚、現状のSFA導入率は3割程度*）

Japan Sales Report 制作チーム

*出典：Japan Sales Report 2022 法人営業のデジタル活用実態調査
© Mazrica Inc.

Part 06

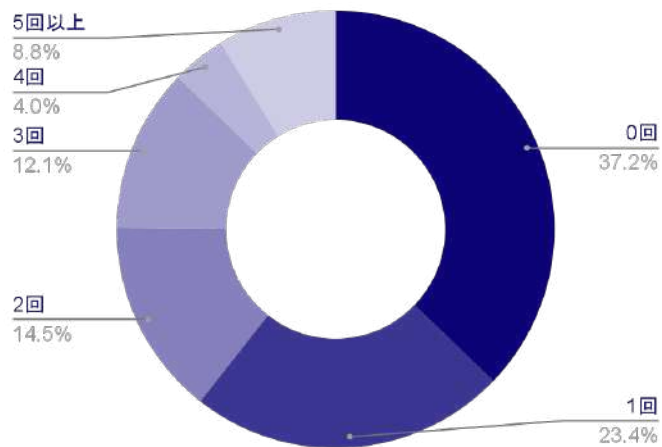
Appendix

転職経験者は全体の6割以上。

転職回数

あなたの転職回数を教えてください。

n=1,000

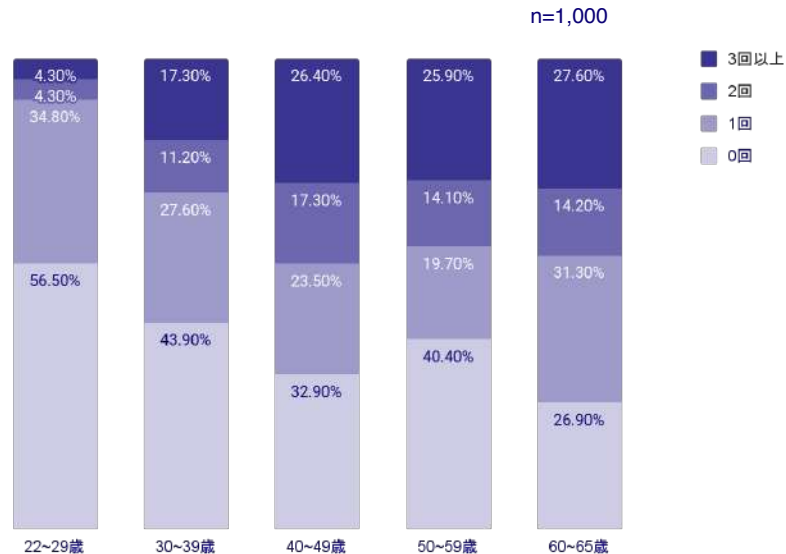


年齢と転職回数の関係

30代以降は転職経験者が多数派。

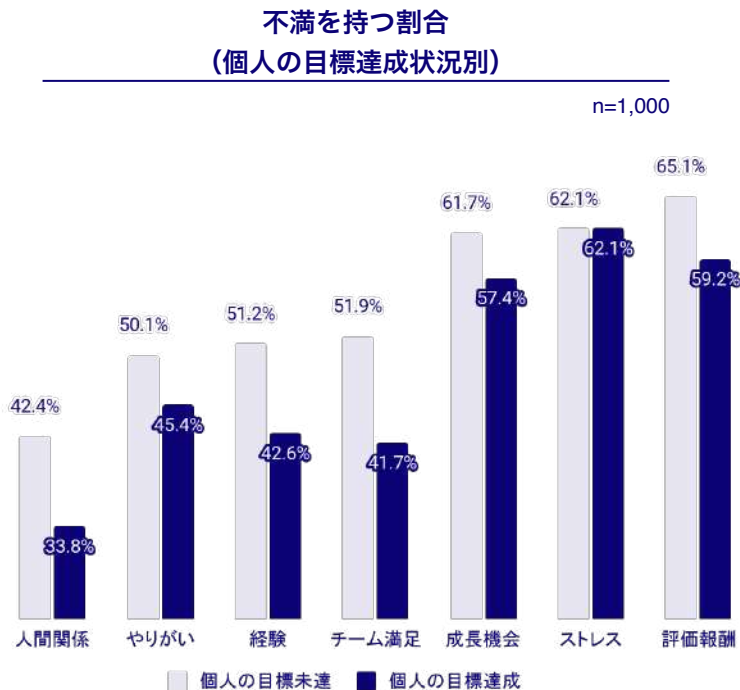
転職回数（年齢別）

あなたの転職回数を教えてください。



個人の目標達成状況と健全性の関係

全般的に個人目標未達者は達成群より不満が多く、特に不満が多い3要素はどちらも共通。





Japan Sales Report 2023

営業パーソンの実態調査

～ 現場の「不」から解き明かす、営業のやりがいとキャリアのつくりかた ～

発行日: 2023年06月22日

株式会社マツリカについて

<https://mazrica.com/>

Mazrica (旧Senses) について

<https://product-senses.mazrica.com/>