



# 2025

## BRS SALARY GUIDE

# INDEX

## INTRODUCTION

BRS Salary Guideについて	4
BRSについて	5
BRSディレクター対談	6

## INDUSTRIES

自動車	8
化学	9
電気・電子機器	10
エネルギー／建設	11
機械	12
医療機器	13
医薬品	14
コンサルティング	15

デジタル／オンライン	16
ITベンダー	17
システムインテグレーション	18

## CORPORATE FUNCTIONS

経理／財務	20
法務／知財／コンプライアンス	21
人事	22
マーケティング	23
サプライチェーン	24
ITインハウス	25
オフィスサポート	26

## INTRODUCTION

BRS Salary Guideについて	4
BRSについて	5
BRSディレクター対談	6

## BRS Salary Guideについて

本レポートは、BRSがサービスを提供している業界や職種を中心に、語学力を持つミドル・ハイクラス人材採用における傾向、給与、今後の予測などを紹介している年次マーケットレポートです。2025年版では、各業界や領域の採用トレンドに加え、バイリンガル、マルチリンガル人材の効果的な採用戦略について、BRSディレクターによる対談も掲載しています。

BRS Salary Guide 2025は、2023年6月1日から2024年5月31日までのBRSデータに加え、日常的に企業や候補者と直接的やりとりを通して密接な関係を構築しているBRSコンサルタントの知見に基づきまとめられています。



## BRSについて

2012年に設立。語学力を必要とする企業へバイリンガルやマルチリンガルに特化した人材紹介サービスおよびRPOサービスを提供しています。

### パーソルキャリア本社所在地

〒106-0041

東京都港区麻布台1丁目3-1 麻布台ヒルズ森JPタワー 21F

### BRS 事業部 東京オフィス

〒102-0094

東京都千代田区紀尾井町4番1号 ニューオータニガーデンコート 17F

### BRS 事業部 関西オフィス

〒530-0011

大阪府大阪市北区大深町3-1 グランフロント大阪タワー B 17F

# バイリンガル・マルチリンガル人材の採用動向と、企業を成功に導く採用戦略

世界経済の変動やテクノロジーの発展など、さまざまな要因が影響し、日本市場の採用環境は大きな変革期を迎えつつあります。こうした状況の中、バイリンガル・マルチリンガル人材の採用において企業が競争力を維持し、成功を収めるために必要な視点について、BRSディレクターの中野と徳久が考察しました。

## 近年の日本市場において、 語学力を持つ人材の採用トレンドには どのような変化が見られるか

**中野：**日本の人口減少とそれに伴う労働力不足が進行する中、多くの企業が国内市場の成熟や縮小を背景に、新たな成長機会を海外市場に求めています。これに伴い、グローバル事業拡大に向けたバイリンガル人材の需要はますます高まっています。以前は特定の業種や職種で重視されていたバイリンガル人材が、現在ではさまざまな分野で重要な役割を担い、採用戦略の中心となっていると感じます。

**徳久：**さらに、グローバル化の影響で多くの企業がビジネスを国内だけで完結させることが難しくなり、これも人材ニーズの変化を加速させています。購買から生産拠点の選定に至るまで、為替変動や地政学的リス

クを考慮したビジネス展開が求められる中、グローバル規模での柔軟な対応力や調整力を持つ人材が一層、必要とされています。

**中野：**この流れを受け、候補者に求められる要件も高度化している印象です。語学力に加え、ビジネス展開を目指す国の文化や現地のビジネス構造への理解など、候補者に対する採用要件がより具体化しています。また、DXの加速により、企業間での採用競争が激化しているITエンジニアにも、より高度な専門知識や業界理解が求められるようになりました。IT人材不足は深刻化しており、経済産業省の推計では、2030年までに最大79万人のIT人材が不足する可能性がある指摘されています(※)。

## 語学力を備えた人材の採用における 企業の課題とは

**徳久：**大きな課題は2つあると考えています。1つ目は語学力が高く、グローバル対応が可能な人材が日本国内で不足していること。2つ目は、前述の課題とも関連しますが、外国籍人材の受け入れ態勢が不十分であることです。

**中野：**おっしゃる通り、外国籍人材の受け入れ態勢は依然として課題です。日本語中心の社内システムや生活面でのサポートに関するノウハウ不足が採用の障壁となっており、採用後も業務連携に苦労するケースが見られます。一部の企業では社内公用語を英語にする、外国籍人材を特定部門に配置するなどの対応を進めていますが、全体としては道半ばと言えるでしょう。さらに近年では、円安の影響で給与水準の競争力が欧米だけでなく、台湾などアジア諸国に対しても低下して

います。優秀な人材が祖国や待遇の良い他国に移る動きが増えており、こうした課題への対応が急務となっています。

**徳久：**さらに広い視点で見ると、近年の採用課題の多様化も採用難易度を一層高める要因となっています。採用手法の進化に加え、ダイバーシティ採用など注目度の高いテーマへの対応が求められ、より戦略的かつ柔軟な視点が必要となりました。

**中野：**副業やフリーランスといった柔軟な働き方が普及する中、企業が個人として働く人材を活用する機会も増えていくでしょう。こうした変化に対応する採用支援サービスやツールが数多く登場していますが、それらをどう組み合わせ、自社に最適な採用を実現するかは、企業にとって重要かつ難しい課題と言えます。

## 多様化する採用課題や採用市場の変化に、 企業はどのように対応すべきか

**中野：**採用活動が複雑化している今、まず重要なのは自社の採用課題を正しく抽出することです。ソリューションを模索する前に、ビジネス推進に必要な人材ニーズや市場トレンドを分析し、優先すべき課題を見極める必要があります。同様に、事業戦略に基づいて採用要件を設定することも大切です。例えば、企業がDX推進を目指す場合、単に「DX経験者」を求めるのではなく、DXの進捗状況や現場の具体的なニーズに合った要件定義が必須です。

**徳久：**採用競争が激化する中、採用ブランディングも重要な要素と言えます。求める人材が転職時に重視する点を理解し、そのニーズに応じて自社の強みを効果的に伝える必要があります。しかし、候補者ニーズや



ディレクター  
**徳久 愛子**  
Aiko Tokuhisa

BRS RPOサービス責任者。20年以上にわたり採用支援サービスに従事。日系企業から外資系企業まで、多様なニーズに応じた支援を提供し、幅広い業界で実績を重ねている。

自社の差別化ポイントは企業側からは見えにくい部分でもあるため、採用市場に精通した外部の専門家を活用することも有効です。また、採用手法が多様化する中、採用コストや期間、候補者体験など、企業が考慮すべきテーマも増えています。BRSが提供するRPOサービスでは、パーソルグループの豊富なデータと採用ソリューションを活用し、従来の採用活動だけでなく、人材要件定義から戦略立案、ブランディング支援まで一貫したサポートを提供しています。

**中野：**私たちは、単なる人材紹介や採用代行にとどまらず、企業のビジネスゴールや経営課題に応じた戦略を共に考え、人的資本に関する課題をワンストップで解決することを目指しています。採用にお悩みの際は、ぜひご相談ください。

※ 経済産業省「IT人材需給に関する調査」



ディレクター  
**中野 聡**  
Satoshi Nakano

BRSの営業部門を統括。ヘッドハンティングサービスからポテンシャル層、東日本/西日本エリアと幅広い領域における転職・採用支援を経験。多様な経験を活かし、組織の人材戦略構築をサポートする。



## INDUSTRIES

自動車	8	医薬品	14
化学	9	コンサルティング	15
電気・電子機器	10	デジタル／オンライン	16
エネルギー／建設	11	ITベンダー	17
機械	12	システムインテグレーション	18
医療機器	13		

# AUTOMOTIVE

自動車

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アプリケーションエンジニア / 技術営業	600	900	1000
電気・電子エンジニア	700	900	1200
組み込みエンジニア	700	1000	1200
機械エンジニア	600	800	1000
製品開発	600	800	1000
生産技術	600	800	1000
プロジェクトマネジメント	700	1000	1400
品質保証 / 品質管理	600	900	1100
営業	700	900	1100
テストエンジニア	600	700	800
管理職	1000	1400	2000

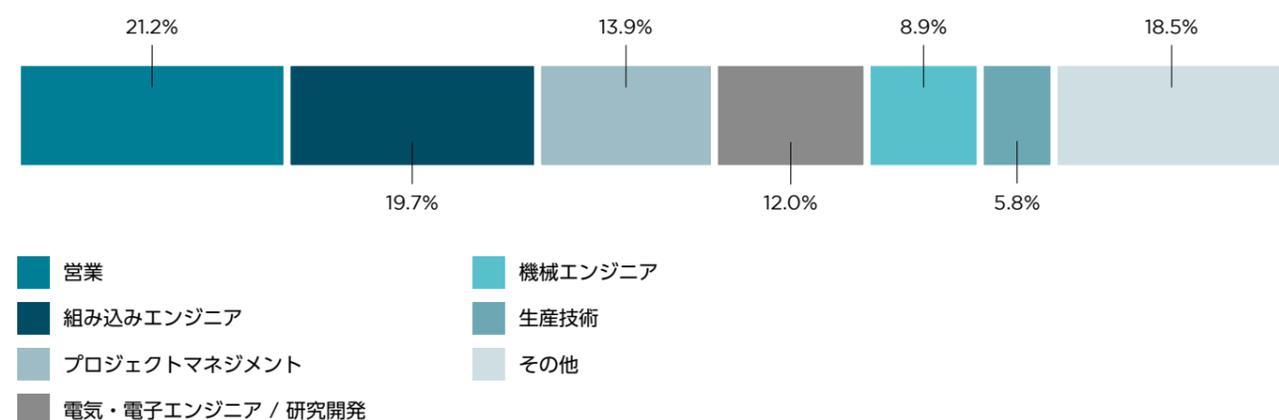
## Industry Trends

自動車業界は、昨年に引き続き活況。CASE（コネクテッド、自動運転、シェアリング、電動化）という大きな潮流の中で、急速な技術革新が進行している。特に、SDV（ソフトウェア定義型車両）の普及や、AD/ADAS（自動運転技術）、EV関連のソフトウェア開発が増加しており、ソフトウェアエンジニアの需要が非常に高い。一方、エンジンや関連部品の需要が緩やかに減少していることから、従来の内燃機関技術に関連する設計ポジションは縮小傾向にある。新技術の台頭と旧技術の淘汰が同時に進行する、「100年に一度の変革期」に突入したと言われるなか、企業の全体戦略を支える商品企画や戦略を担う上流ポジションの需要も増している。

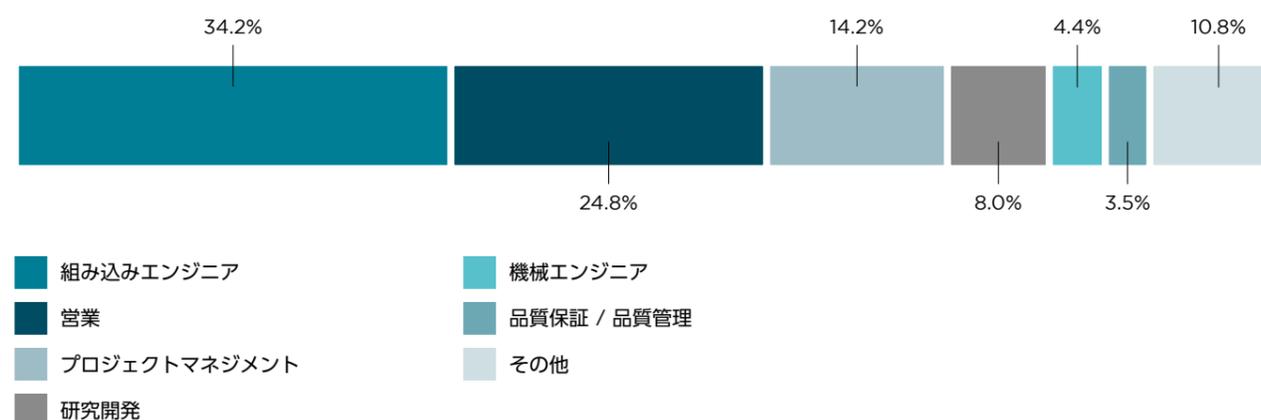
## Hiring Advice

特にソフトウェアエンジニアの人材不足は続いており、採用活動においてはポテンシャルを持つ候補者の積極的な採用と、社内での教育体制の強化が鍵となる。さらに、電子機器や製造業など、自動車業界と親和性の高い業界からの転職者を取り込むことも効果的だ。IT業界からの候補者採用も有力な選択肢であるが、給与水準や働き方の違いが課題になる場合もある。ソフトウェア関連のポジションでは、ハイブリットやフルリモートなど柔軟な働き方の導入や、給与レンジの見直しが優秀な人材の確保に向けた重要なポイントとなる。また、コンピューター言語が重要なポジションでは、日本語力にこだわらない採用も積極的に進めることで、採用成功の可能性が高まる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# CHEMICAL

化学

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
EHS	700	900	1200
マーケティング	700	900	1100
プロセスエンジニア	600	800	1000
生産管理	600	800	1000
品質管理	600	800	1000
薬事	600	800	1000
研究開発	700	900	1200
営業	700	900	1200
技術営業 / アプリケーションエンジニア	700	900	1100
テクニカルサービス	600	800	900
管理職	900	1200	1800

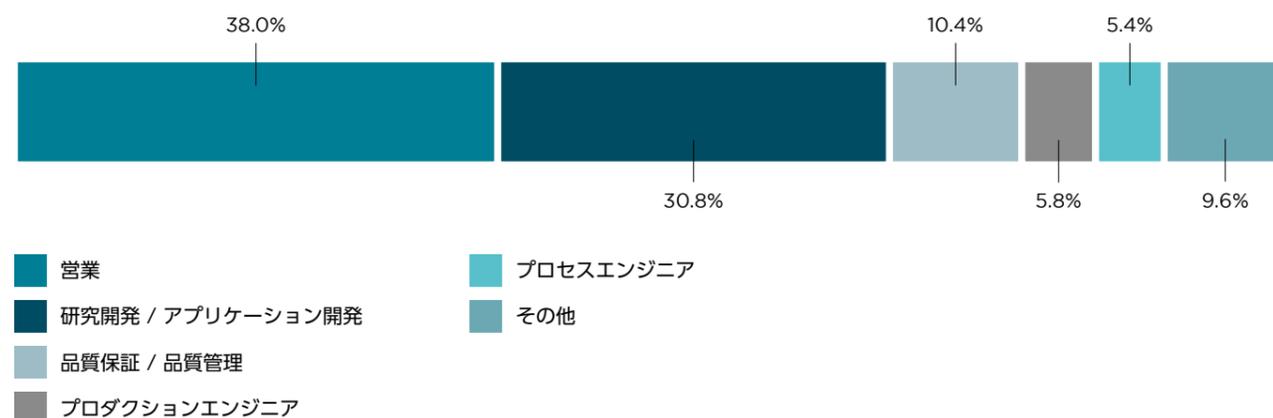
## Industry Trends

化学業界の採用は全体的に旺盛である。昨年まで成長が続いていたEV向け素材関連の採用はやや落ち着きつつあり、変わってAI技術やデータセンター向け材料に関連する需要が増加している。特にAIを活用した設備の自動化が進展しており、化学知識とデータサイエンスの専門性を併せ持つマテリアルズインフォマティクスの専門家や、化学のバックグラウンドにDXやAIの知識を備えた人材の需要が拡大している。また、世界的な環境規制の強化に伴い、化学法規管理やリサイクルといった環境保全関連のポジションや、ウレタンや樹脂などの新素材開発に携わる職種へのニーズも高まりを見せている。

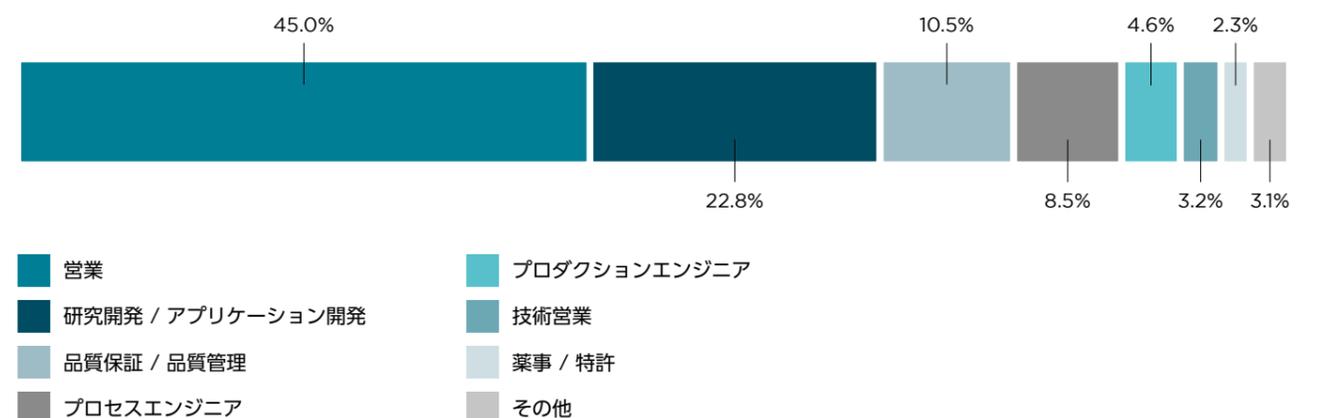
## Hiring Advice

DXやAIなどの新技術に対応した高度なスキルを持つ人材を惹きつけるには、これらの分野へ積極的な投資をアピールするなど、企業として最新技術の活用を重視する姿勢があることを明確に発信できているかが重要なポイントとなる。スキル研修やトレーニングなどのサポート体制が整備するほか、時代の変化に即した企業ブランディングを強化するなどの工夫も求められる。今後、高度な人材の獲得競争が一層激化すると予測されるなかで、年齢や学歴、転職回数といった業務に直接関係しない要素にとらわれない柔軟な採用基準を導入することも、優秀な人材の確保において効果的である。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# ELECTRONICS

電気 / 電子機器

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アプリケーションエンジニア	700	900	1200
EHS / 工場管理	700	900	1100
電気・電子エンジニア	700	900	1200
組み込みエンジニア	700	1000	1200
機械エンジニア	600	800	1000
プラントマネージャー	800	1000	1500
プロセスエンジニア	600	900	1000
プロダクションエンジニア	600	800	1000
プロジェクトマネジメント	700	1000	1400
品質保証	600	900	1100
研究開発 / 製品開発	700	900	1200
営業	700	900	1200
管理職	1000	1300	2000

## Industry Trends

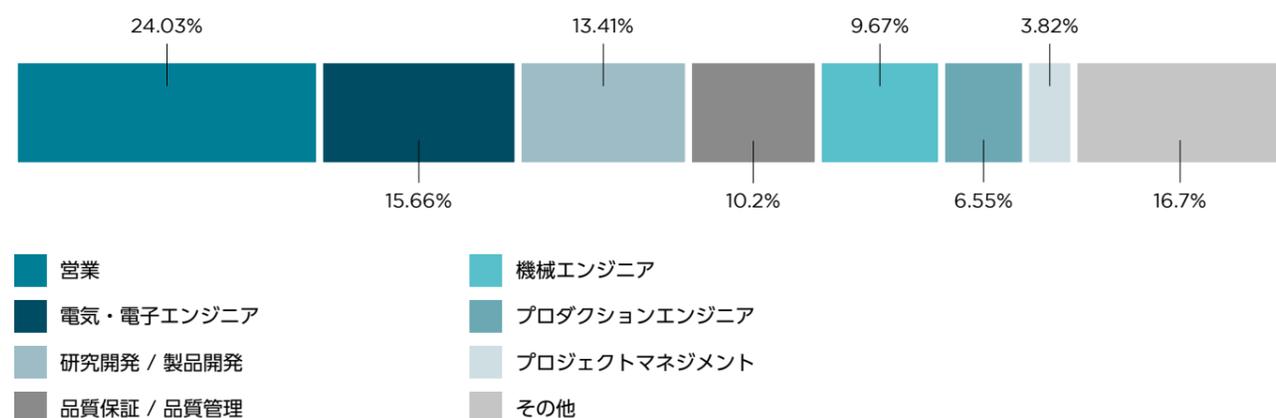
電気・電子機器業界の採用ボリュームは昨年比で約110%\*増加し、緩やかな成長が続いている。日系企業は自動車、半導体、工場の自動化関連分野で積極的に人材を採用する一方、外資系企業は米中貿易摩擦やその他の経済的・政治的リスクを受けて、採用には慎重な姿勢を見せている。また、AIやIoT技術の進展により、企業が競争力を維持するためには新技術や市場の変化に迅速に適応する能力が不可欠となっている。結果、AI関連や各分野の横断的なスキルを持つエンジニアへの需要が増加しており、こうした高度な人材を巡る競争は今後も続く予想される。特に日本では工場の自動化が活発に進むなか、海外本社と円滑に連携できるバイリンガル人材の不足が目立っている。

※2024年10月BRS調べ

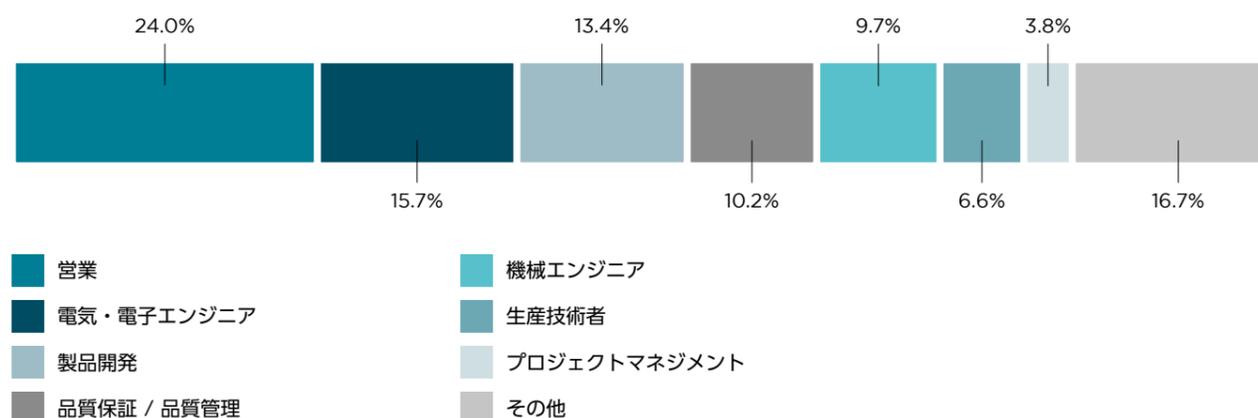
## Hiring Advice

半導体設計エンジニアの給与水準は外資系が高水準を維持していたが、近年は日系企業も競争力を高めるべく引き上げを進めている。このため、給与見直しが進んでいない企業には対応が求められる。また、リモート勤務を続ける企業とオフィス出社への回帰を進める企業の間で二極化が進んでいるが、依然として柔軟な働き方へのニーズは高いため、リモート環境を提供できる企業は採用競争で有利になる。エンジニア人材の獲得競争が激化するなか、キャリアパスに加え、プロダクトの特性やマーケットシェア、関わる業界などの情報を積極的に開示する姿勢も重要だ。また、採用需要が大幅に増加し、採用担当者のリソースが足りない場合などは、RPOの導入を検討することも有効である。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# ENERGY / CONSTRUCTION

エネルギー / 建設

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
電気・電子エンジニア	700	900	1200
エンジニアリングマネージャー	900	1200	1600
EHS	700	1000	1300
フィールドサービスエンジニア	600	800	1000
機械エンジニア	600	800	900
プラントマネージャー	900	1200	1500
プロセスエンジニア	700	900	1100
プロダクションエンジニア	700	900	1100
プロジェクトマネジメント	800	1100	1500
品質保証	700	900	1100
営業	700	900	1200
テクニカルサービス	600	700	800

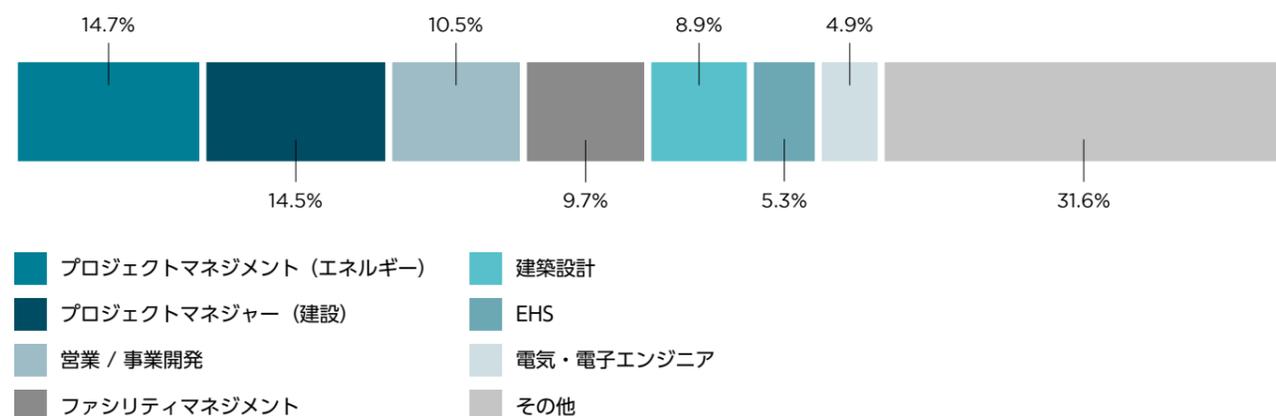
## Industry Trends

エネルギー・建設業界では、昨年引き続き全体的に採用需要が高い。特にデータセンターに関するニーズが引き続き伸びており、外資系企業の参入も増加するなか、強電・弱電に関する知識を持つエンジニア不足が目立つ。安全衛生管理 (EHS) の分野も需要が堅調で、外資系企業では本社と連携できる高い英語力を有するバイリンガル人材の獲得競争が激化している。エネルギー関連では再生可能エネルギーのプラント設計やビジネスアナリストの需要がある。特に洋上風力発電プロジェクトへは、日本政府の補助金制度の影響もあり関心が高まっているものの、強度解析の経験など採用基準が厳しく、採用の進展には課題が残る。

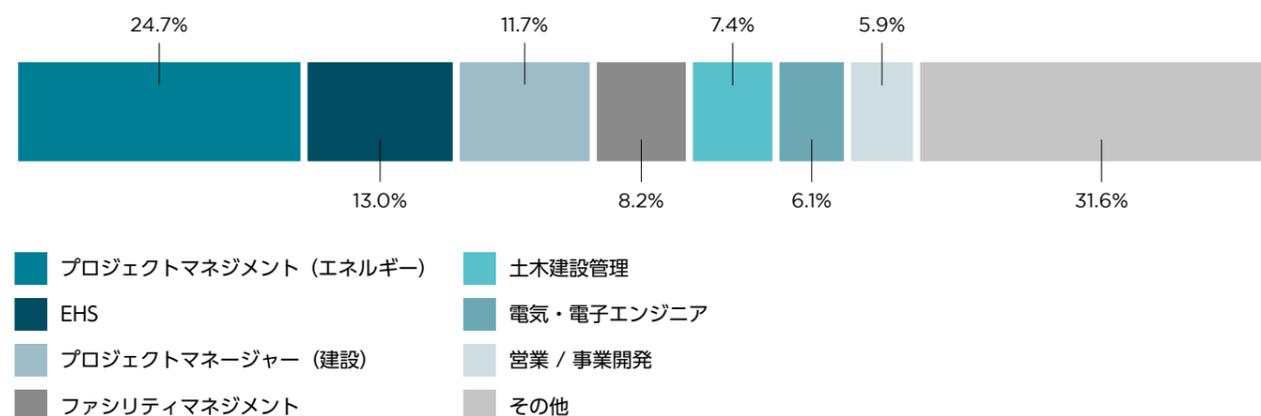
## Hiring Advice

エネルギー・建設業界の採用は今後も堅調であると見込まれる。特に需要の高いエンジニアを採用するためには、業界特有の課題への対応が重要である。建設地に応じて勤務地が頻りに変わる環境はワークライフバランスの維持が難しく、離職の原因にもなっているため、企業側は働き方の改善への取り組みや、スキル向上の機会提供など、企業の魅力を具体的にアピールすることが重要だ。また、異業種からのポテンシャル採用にも視野を広げ、関連技術を持つ異業種からの候補者を積極的に検討することも有効である。日本語力が課題となり十分なスキルのある外国籍人材の採用が進まないケースも多いため、企業側が語学要件を柔軟に見直す姿勢も成功の鍵となる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# MACHINERY

機械

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
EHS / 工場管理	700	900	1200
電気・電子エンジニア	700	900	1100
組み込みエンジニア	700	900	1100
機械エンジニア	600	700	1000
プラントマネージャー	900	1100	1300
プロダクションエンジニア	600	700	900
プロジェクトマネジメント	700	900	1100
品質保証	600	800	1000
研究開発 / 製品開発	600	800	1000
営業	700	900	1200
セールスエンジニア	700	900	1100
サービスエンジニア / メンテナンス	600	700	900
管理職	900	1300	2000

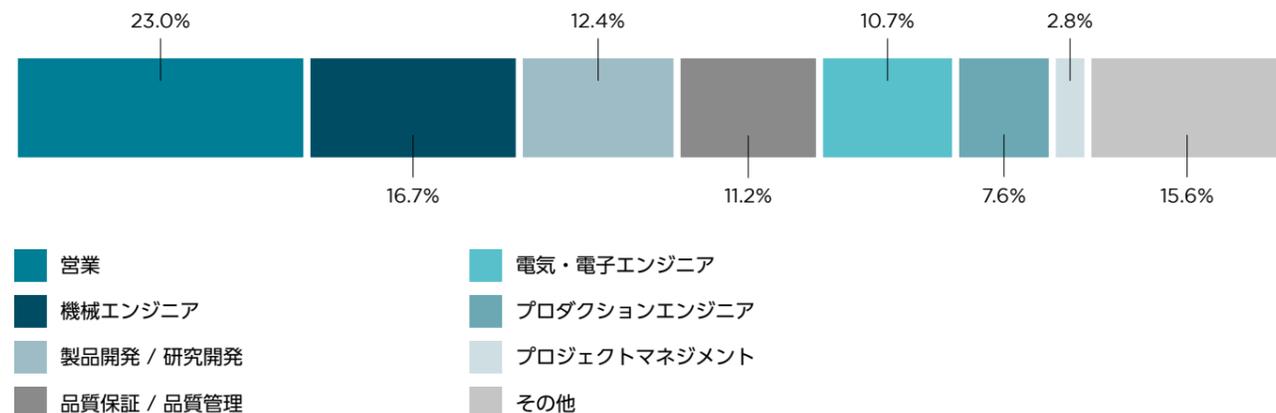
## Industry Trends

各産業で、製造・生産プロセスの効率化に向けてFA設備への投資が進んだことに伴い、機械業界の採用は活発化している。特に高性能機械への需要が拡大しており、ドローンを活用した倉庫の自動化など新技術を導入する企業が増えるなか、電気系やプログラミングの知識を持つ人材や高度なバイリンガル人材が不足している。円安を追い風に外資系企業の参入が強まる一方で、日系大手は海外展開に動きが活発化し、海外営業のポジションも急増している。また、海外の人件費上昇や輸送コストを背景に、製造拠点を日本に戻す動きも顕著だ。

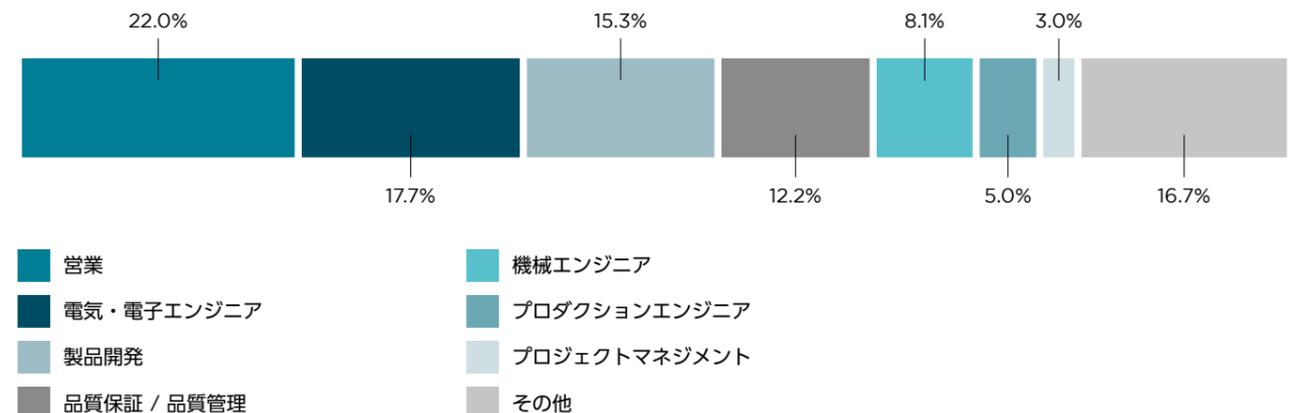
## Hiring Advice

ソフトウェアの知識を持つエンジニアの需要が今後も高まると予想される一方で、新技術に対応できる機械業界の候補者は決して多くない。このため、採用活動ではソフトウェア関連の研修を充実させるなど、企業側の支援体制を整えることが成功の鍵となる。DXなど新分野を学ぶ意欲のある機械エンジニアに間口を広げることで、高い採用要件を掲げる競合企業に対して優位に立つことができる。また、企業のブランディング強化し、自社の技術やプロダクトの魅力、マーケットでのポジションなどの情報を積極的に開示する姿勢も重要である。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# MEDICAL DEVICE

医療機器

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
ビジネスデベロップメント	1000	1400	2000
クリニカルスペシャリスト	600	800	1100
マーケティングコミュニケーション	700	900	1200
医療機器製造	500	700	900
プロダクトマーケティング	700	1100	1800
品質保証	700	1000	1800
薬事	700	1000	1600
研究開発	600	800	1200
営業	600	900	1300
サービスエンジニア	600	700	1100
プロフェッショナルエデュケーション	800	1000	1300

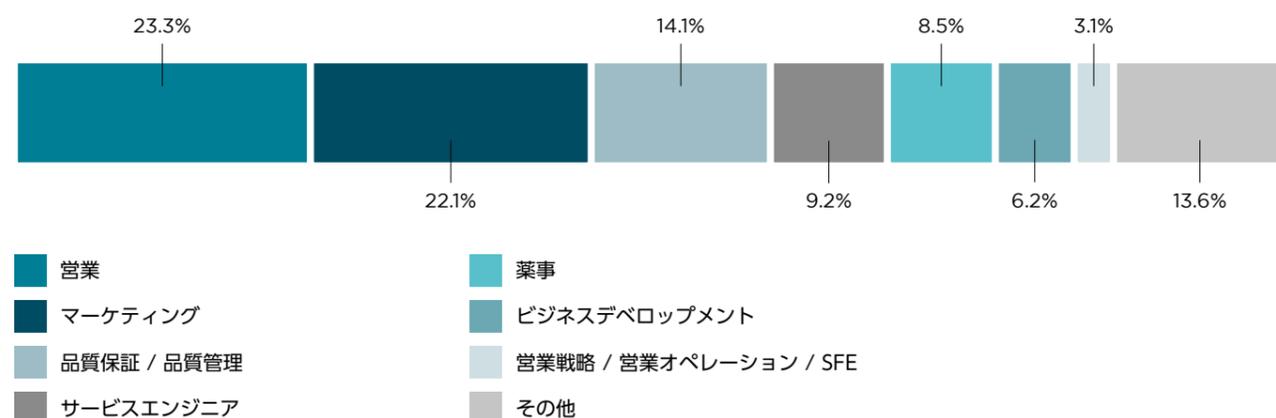
## Industry Trends

医療機器業界では技術革新が進み、AIやIoTを活用した医療機器製品の登場が相次いでいる。これに伴い、デジタル技術を用いて新たなビジネス機会を創出できる人材の需要が高まっている。引き続き心臓血管外科を中心とした循環器の領域やロボット技術への関心は高く、今後の市場拡大が期待される。診断領域においては、IT技術やAIを活用した市場進出の動きも活発化しており、事業企画などを担える人材の需要も高い。また、日系医療機器メーカーのグローバル展開の活発化に伴い、特にグローバル規制に対応できる語学力を持ち、品質管理や薬事対応を担える人材が重視されている。日系企業、外資系企業ともに海外の現地拠点での生産体制を強化しており、グローバル品質基準への適応を進めている。

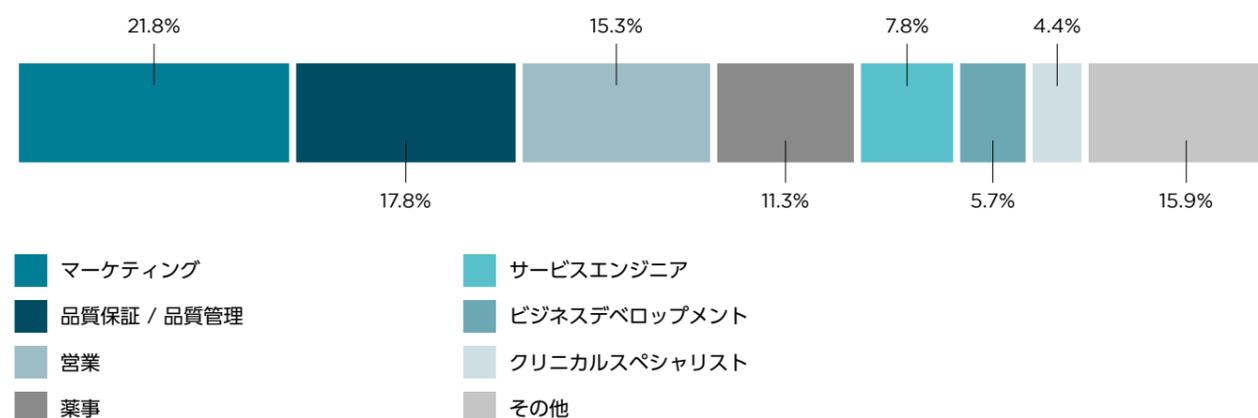
## Hiring Advice

専門的スキルとグローバルな対応力を備えた人材の需要は今後も高止まりする見込みだ。採用においては、関連する診療領域の知識や専門領域にこだわらず、必要なスキルセットに重点を置いた採用要件の見直しが有効である。また、転職希望者の柔軟な働き方への需要は増しているため、柔軟な就労環境の提供も見逃ごせない要素だ。特にテクノロジー業界やコンサルティングファーム出身の候補者を採用する場合は、スピード感のある選考に加え、面接後の丁寧なフォローアップを意識するなど、競合する企業の採用プロセスに対応することが重要だ。また、近年ではグローバル本社からの要請を受け、女性採用に注力する企業も増えているが、その結果、男性の優秀な人材を見逃さないようバランスを取ることも重要である。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# PHARMACEUTICAL

医薬品

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アライアンス管理	900	1200	1600
統計解析	700	900	1300
臨床開発	700	1000	1200
医薬品製造	600	850	1200
マーケティング	900	1400	1800
メディカルアフェアーズ	800	1100	1400
医師	1400	1700	2200
研究職	700	1200	1500
看護師	600	650	700
薬剤師	600	650	700
ファーマコビジランス	600	900	1200
PMS	700	1000	1200
価格設定	900	1200	1500
品質保証	600	900	1200
薬事	700	1000	1300
研究開発	600	900	1200
営業 / MR	700	900	1300

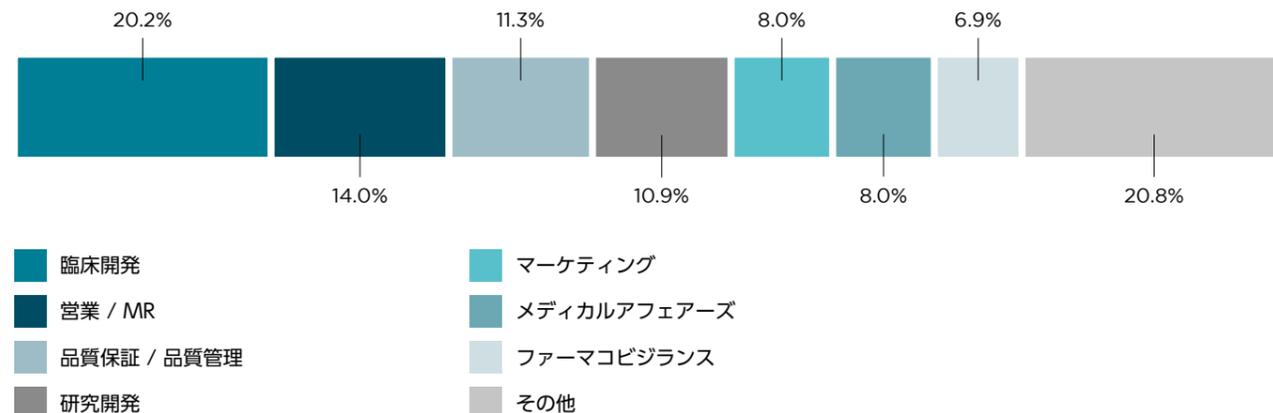
## Industry Trends

医薬品業界の採用需要は 2024 年から大きな変動はないものの、専門性の高い人材やデジタルスキルを持つ人材の需要が増加傾向にある。2024 年は製薬会社から多数の新製品が発売されたことに伴い、マーケティング職や工場の生産関連でのポジションの求人が目立った。また、MSL (医科学リエゾン) の採用は引き続き活発で、特に腫瘍学や遺伝子治療、再生医療といった分野での需要が高まっている。一方、プライマリケア分野の採用は一部減少傾向にある。また、業務の効率化を目指し、臨床研究アソシエイト (CRA) やマーケティング業務などを外部に委託して効率化を図る企業の動きも拡大している。

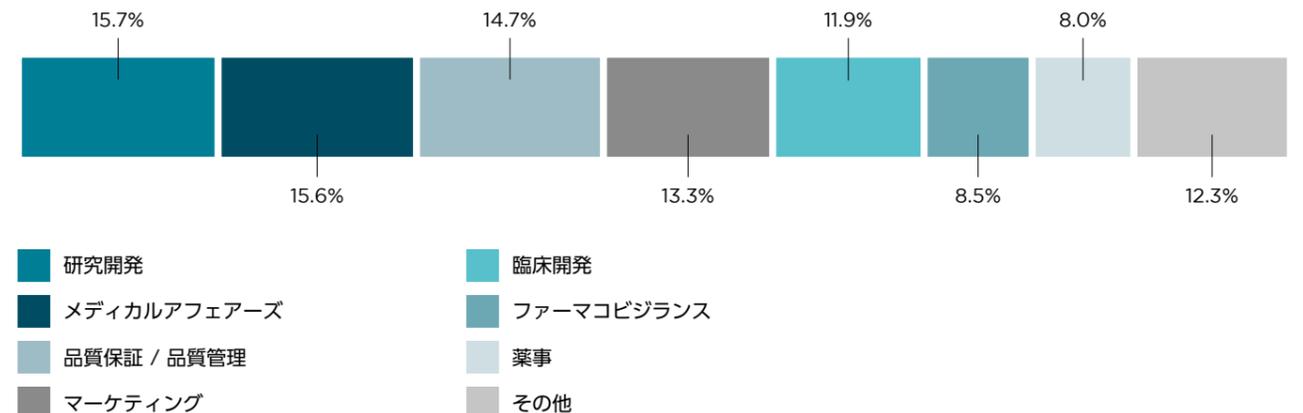
## Hiring Advice

今後も臨床開発や MSL などの職種で採用競争の激化が予測される。企業はポテンシャル人材の採用も視野に入れ、柔軟な採用基準を設けることが重要となる。多数の採用要件を満たす人材に限定すると採用までに1~2年と長期間を要する傾向があるため、その間に育成を進め、必要なスキルを備えた人材を確保する戦略が有効である。また、採用需要が顕在化する前から、ポテンシャルのある候補者と関係を築いておくことも、効率的な採用成功のポイントとなる。さらに、年功序列型の給与体系を採用する日系企業は、成果に応じた高い報酬を提供する外資系企業と比較して、採用競争で不利になる場合がある。このため、成果主義に基づく給与制度や、スキルと貢献に応じた評価基準を強化が求められる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# CONSULTING

コンサルティング

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
BPR	900	1200	1600
ビジネス開発	800	1200	1500
企業戦略	800	1200	1500
組織開発・人材育成	700	900	1200
金融アドバイザー	900	1200	1500
人事コンサルタント	900	1200	1500
産業コンサルタント	900	1200	1500
ITセキュリティ監査	800	1200	1400
M&Aアドバイザー	900	1200	1500
プリセールス / ポストセールス	700	900	1200
リスクコンサルタント	800	1200	1500
戦略コンサルタント	1200	1500	1800
テクノロジーコンサルタント	800	1200	1500

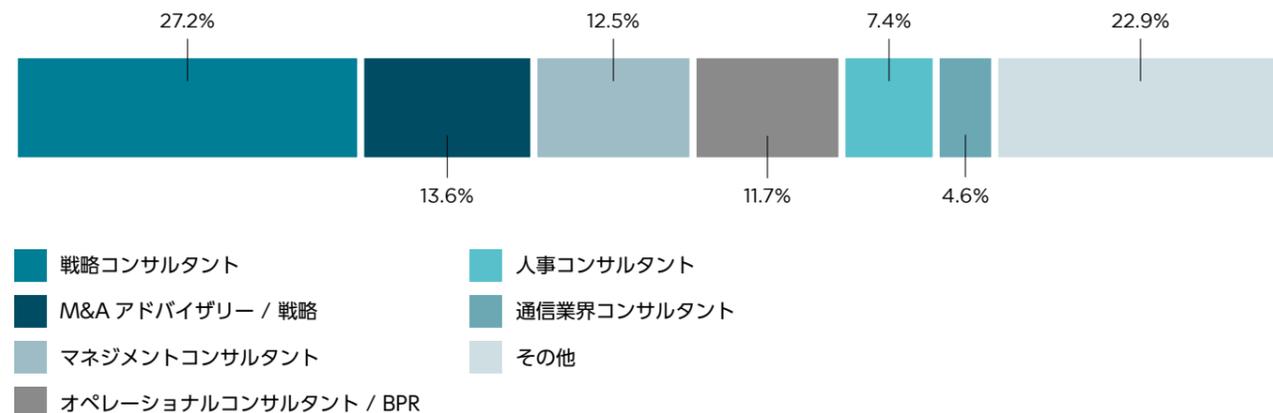
## Industry Trends

近年、継続的な成長を見せてきたコンサルティング業界だが、今後はグローバル経済の変動を受けて成長率に変化が見込まれる。特に国内市場では、大手外資系コンサルティング企業が成長を牽引してきたが、2025年以降、これらの企業の成長が横ばいとなる可能性が高い。これに伴い、大手企業では従来のような若手の大量採用は減少傾向にあり、採用コスト削減に向けた企業の直接採用や新卒採用の強化が進められている。また、デジタル技術の進展により従来の業務で必要とされていた資格や知識に加え、システム関連の経験が求められる傾向が強まっている。例として、会計コンサルティング分野では、会計システム導入の経験が求められるなど、ITスキルを実務に活かす能力が重視されている。

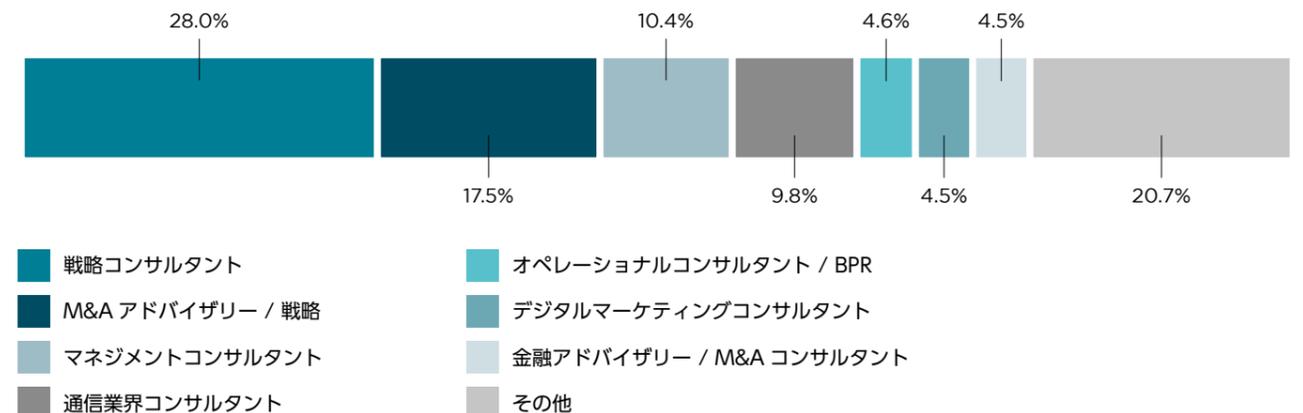
## Hiring Advice

コンサルティング業界の採用活動は、今後も競争が激化することが予測される。企業は自社の強みを採用ブランドとして打ち出し、他社との差別化を図ることが重要だ。自社ならではのプロジェクトのほか、AIなどの新技術を活用した業務や、DX推進への投資実績などの紹介が競争優位性を高める要素となる。特にシニアレベルの候補者は、既存のコンサルティング領域に限界を感じ、新しい挑戦を求めて転職する人材も多いため、多様なプロジェクトに関わる機会や、市場価値を高められる環境の提供が、採用成功の鍵となる。さらに、フリーランスの活用も視野に入れることで、急なリソース不足や専門スキルを必要とするプロジェクトにも柔軟に対応できる体制の構築が整備となる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



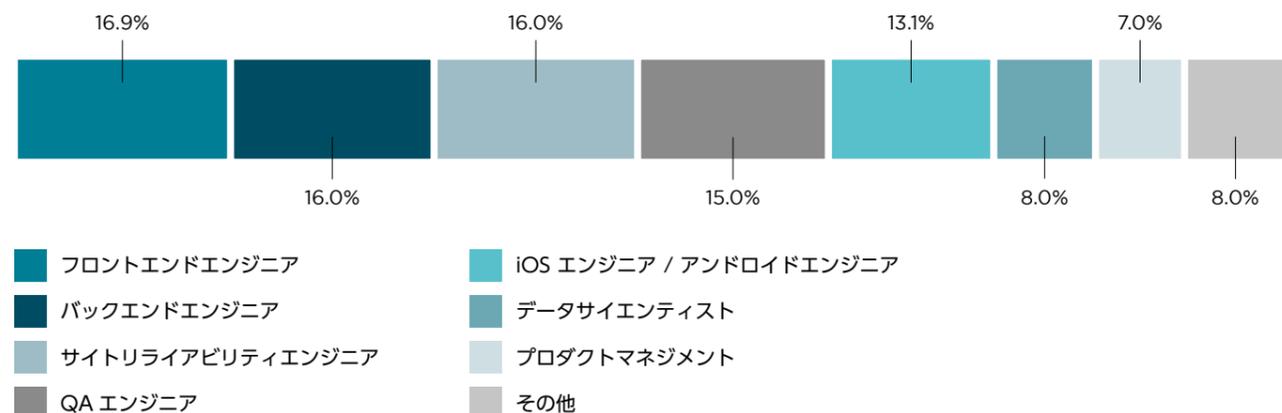
# DIGITAL / ONLINE

デジタル/オンライン

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アンドロイドエンジニア	700	900	1200
バックエンドエンジニア	800	1200	1500
CTO	1500	2200	3000
データエンジニア / データアナリスト	800	1200	1500
開発 / ローカライズ	700	900	1200
フロントエンドエンジニア	700	900	1200
フルスタックエンジニア	700	1100	1400
iOS エンジニア	700	900	1200
プリセールス / ポストセールス	700	900	1200
プロダクトマネージャー	800	1200	1500
プログラマ / ソフトウェアエンジニア	700	1000	1200
プロジェクトマネジメント	800	1200	1500
QA エンジニア	600	900	1200
営業マネージャー	1000	1400	1800
スクラムマスター	800	1200	1500
サイトリライアビリティエンジニア	800	1200	1500
新規事業開発	800	1200	1500
ウェブデザイナー / プロデューサー	700	900	1200

## BRS 会員登録者



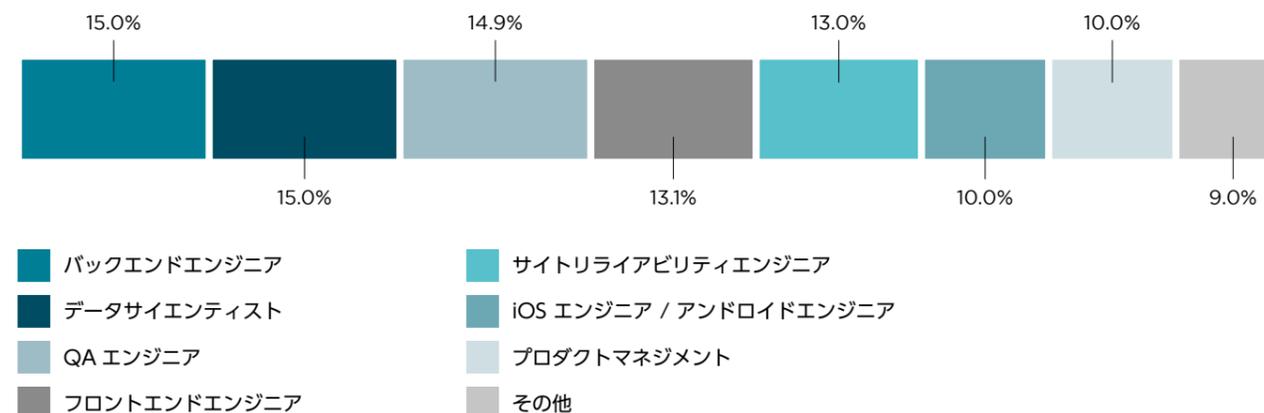
## Industry Trends

デジタル・オンライン領域の採用は昨年に引き続き堅調。グローバル経済の変化により、中国や台湾のスタートアップ企業が日本市場への参入を強めており、エンジニア不足を深刻化させている。このため、特にスタートアップ企業では、エンジニアリング部門の責任者にバイリンガルの外国籍人材を採用し、その配下に日本語を使わない外国籍チームを編成するなど、新たな組織設計も見られる。また、新興 SaaS 企業においては、SMB (中堅中小企業) 向けからエンタープライズ領域へ市場を拡大する動きも顕著だ。さらに、データを活用した自社サービスや製品の開発に注力する企業が増えており、データサイエンティストや、AI エンジニアの需要が高まっている。

## Hiring Advice

国内のエンジニア不足は今後も続く予測され、採用を成功させるには、従来以上に外国籍人材の採用を積極的に視野に入れた戦略を立て、多様な人材が働きやすい環境を整えることが重要である。また、優秀な候補者は競合他社との引き合いになるケースが多いため、採用プロセスを明確に示し、迅速に選考を進める姿勢が求められる。コンサルティング業界など給与水準の高い他業種と競合するケースも増加しているため、ポジションによっては現在の市場状況を考慮した給与帯の見直しが必要だ。

## BRS 登録案件



# IT VENDOR

ITベンダー

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アーキテクト	800	1200	1600
ビジネス開発	800	1200	1600
アカウントエグゼクティブ	800	1500	2200
プログラマ / ソフトウェアエンジニア	700	900	1300
プロジェクトマネジメント	800	1200	1600
テクニカルサポート	600	1000	1500
セールスオペレーションアナリスト	700	1100	1600
技術営業	700	1000	1400
テクニカルアカウントマネージャー	800	1200	1600
カスタマーサクセス	800	1000	1600
インサイドセールス	600	750	850
営業部長	1800	2400	3000
営業マネージャー	1200	1800	2400

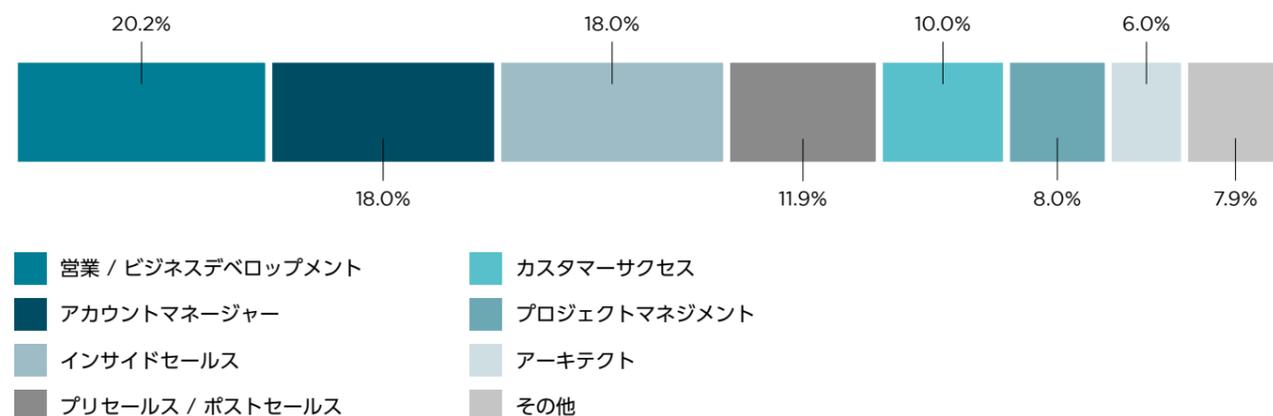
## Industry Trends

ITベンダー業界では、コロナ禍で一時的に落ち込んだ採用需要が回復しつつある。これまで基幹系プロダクトを提供していた企業は、中堅企業向けの SaaS サービス開発に着手しており、逆に中堅・中小企業向けの製品を提供していた企業は、大手向けのプロダクト開発を進め、市場拡大を図る動きが拡大している。さらに、SAPやSalesforceは、互いの周辺業務を補完するため、他社との連携強化を進めている。このような業界の変化に伴い、新製品のリーチ拡大を目指した営業職と、導入後のサポートと提案ができる高度なカスタマーサクセス人材の需要が急増している。営業職には、製品や顧客の課題を深く理解する能力が一層求められ、エンジニアにも高いコミュニケーション能力が必要とされる傾向が強まっている。

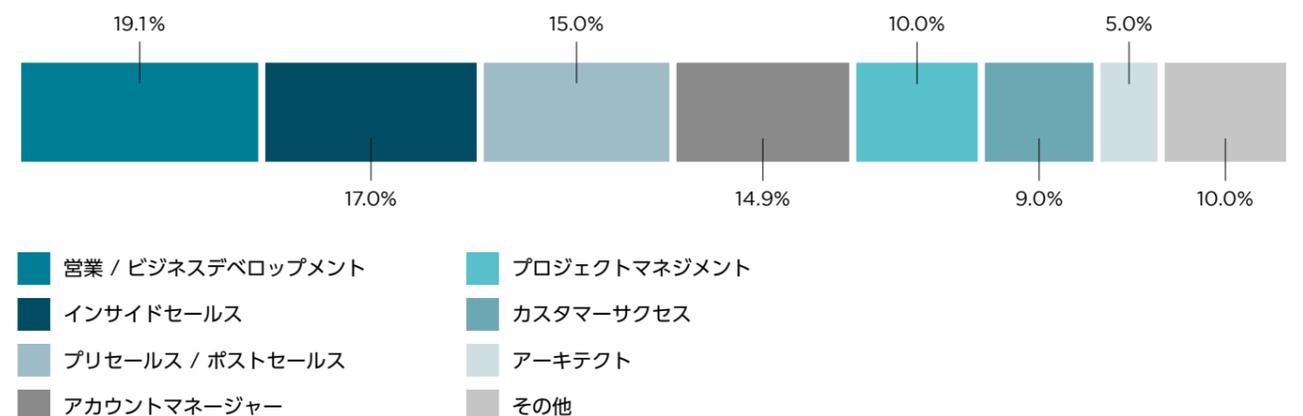
## Hiring Advice

IT知識を有する営業職と顧客対応が可能なエンジニア人材の需要は今後も増加が見込まれる。しかし、そうした人材は希少であるため、企業の育成体制の強化がリソース確保の鍵となる。また、従来の「売り切り」型の製品販売から、顧客への継続的なサポートを提供する形へシフトしており、営業職やカスタマーサクセス、エンジニアには、顧客対応能力や専門スキルの向上が一層、求められている。このような業務レベルの向上に応じて、年収レンジの見直しが必要となる。給与面での競争力が不足する場合、リモートワーク環境など柔軟な働き方の提供や、入社後の成長機会など、その他の魅力的な要素を強調することが求められる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# SYSTEM INTEGRATION

システムインテグレーション

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アーキテクト	800	1200	1600
BI / データウェアハウス	800	1200	1500
ビジネス / システムアナリスト	800	1100	1400
クラウドエンジニア	800	1200	1600
DBA / データベースエンジニア	800	1100	1400
組み込みエンジニア	700	900	1200
ITコンサルタント	800	1200	1600
ITマネジメント	800	1200	1500
ネットワークエンジニア	700	900	1200
プリセールス / ポストセールス	800	1000	1200
プロジェクトマネジメント	800	1200	1800
QAエンジニア	600	900	1200

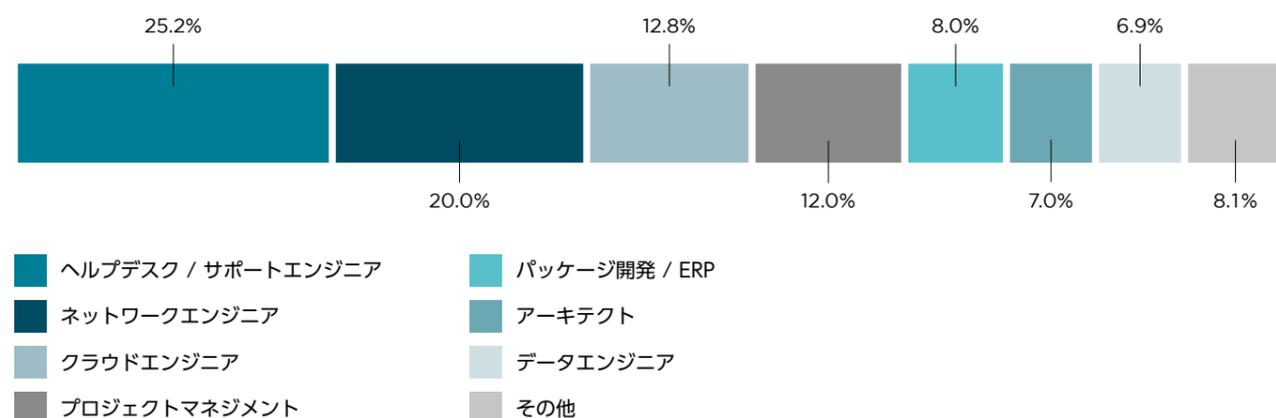
## Industry Trends

システムインテグレーション業界では、今後も積極的なシステム投資が続くと予測される。企業のDXが進展する中、ITインフラの強化が重要な課題となっており、特にクラウドやセキュリティ分野への投資が拡大している。これに伴い、クラウドネイティブアプリケーションの開発や、セキュリティ対策を組み込んだ開発手法「DevSecOps」の導入が進み、その分野に精通した人材の需要が高まっている。また、従来のウォーターフォール型開発からアジャイル開発への移行が進んでおり、これに対応できる人材のニーズも高い。さらに、SAP関連の採用も「2027年問題」に対処するための人材確保を背景に一層、活発化している。

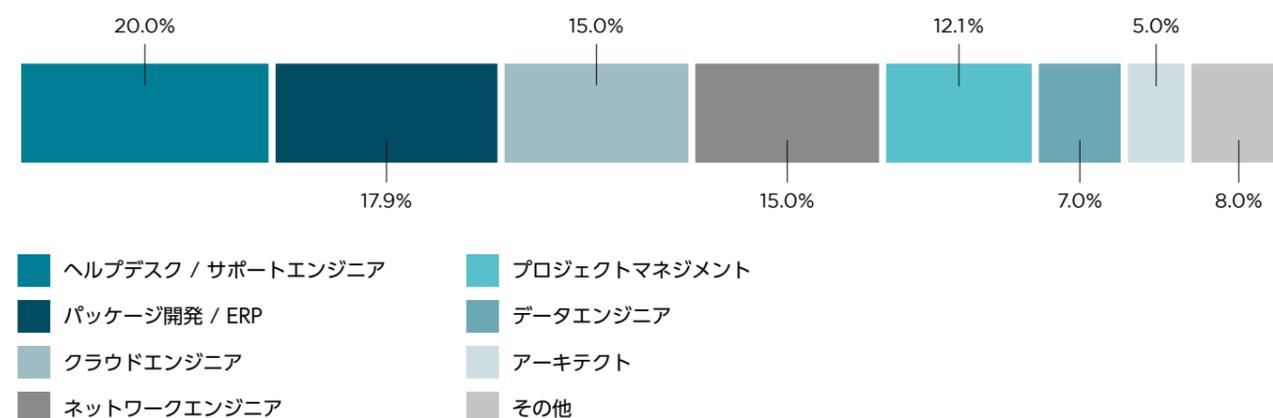
## Hiring Advice

優秀なIT人材の採用するには、多様な人材を受け入れる社内の体制整備が効果的である。特に、外国籍人材の受け入れや副業推進の取り組みは、候補者の幅を広げる重要なポイントだ。また、近年は経験豊富な人材を維持するために、定年後のシニア人材に対して柔軟な契約形態を提供する企業も増えている。アルムナイ採用の導入も盛んで、これまでの関係性やネットワークを活用することで、即戦力の採用につなげる有効な戦略といえる。応募者の関心を引くためには、自社の魅力を効果的に伝える採用ブランディングの強化も重要となり、企業は受け身の姿勢ではなく、ウェビナー開催などを通じて積極的に情報発信を行うことで競合と差別化が図れる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



## CORPORATE FUNCTIONS

経理／財務	20	サプライチェーン	24
法務／知財／コンプライアンス	21	ITインハウス	25
人事	22	オフィスサポート	26
マーケティング	23		

# ACCOUNTING AND FINANCE

経理／財務

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
経理マネージャー	800	1100	1500
買掛管理 / 売上管理	600	700	900
監査 / リスク	600	1000	1500
経営企画 / 事業企画	900	1200	2000
CFO	1200	2500	4000
財務マネージャー	1000	1200	1800
財務会計	600	800	1000
財務企画&分析	800	1000	1200
IR	700	900	1500
税務 / 財務	600	800	1500

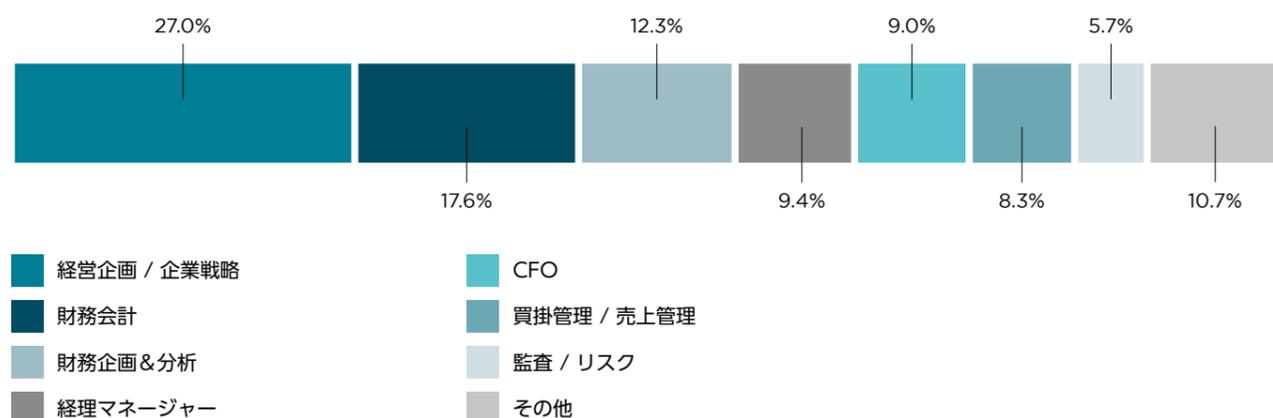
## Industry Trends

経理・財務分野では、グローバル化の進展に伴い、国際会計基準 (IFRS) や各国の税法に対応できるバイリンガル人材の需要が高まっている。特に、外資系企業や海外拠点を持つ企業では、このニーズが顕著であり、海外の機関投資家との関わりが増加する中で、IR部門でも英語力が重視されるケースが増えている。また、経理部隊を海外へ移管する企業も増えており、移管後のオペレーションの確立といった新しい業務への需要も見られる。さらに、テクノロジー導入が進むにつれ、ITリテラシーの高い人材が一層求められており、AIを活用した高度な分析業務や、リスク管理、戦略的意思決定のサポートなど、従来の会計業務にとどまらない幅広い役割が期待されるようになっている。

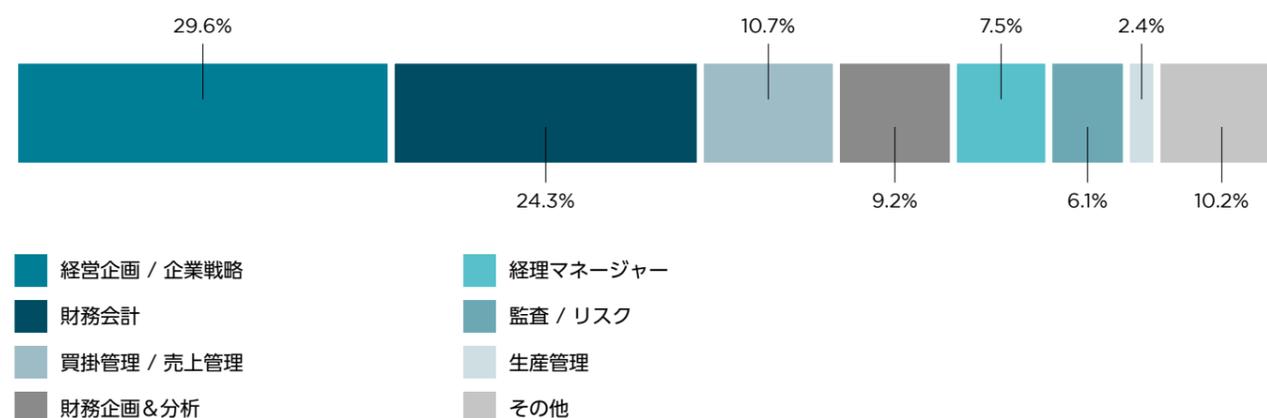
## Hiring Advice

経理・財務分野では、採用市場のインフレが進んでおり、特に年収面での見直しが採用成功の鍵となる。海外の税法に精通した語学力のある候補者など、需要の高い人材は年収を大幅に引き上げて採用されるケースも増えており、企業には従来の年収レンジに捉われない、市場に合った待遇の見直しが求められる。語学力を備えた中堅層の経理人材が不足している一方、経験豊富なシニア人材は一定数存在するため、採用候補として検討する価値がある。また、オフィス出社に回帰する企業が増加する中、リモートワークやハイブリッドワークなど柔軟な働き方を導入することは、他社との差別化に効果的だ。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# LEGAL / IP / COMPLIANCE

法務／知財／コンプライアンス

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
コンプライアンス / リスク	700	1000	1500
政府渉外 / 公共政策	600	800	1200
社内弁護士	900	1500	2500
企業法務	600	1000	1700
知財 (特許・商標・意匠)	600	1000	1300
リーガルカウンセル	1000	1500	2500
パラリーガル	500	600	700
パートナー	3500	4500	6000
弁護士	900	1300	3000
法務責任者	1700	2300	3500

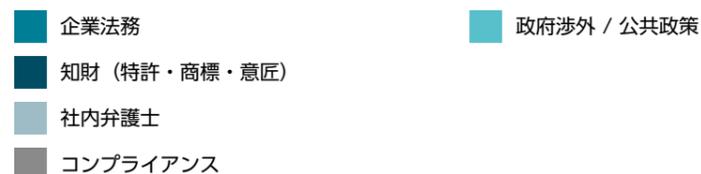
## Industry Trends

法務・知財・コンプライアンス分野の採用は昨年に引き続き活況。法務へのニーズが高止まりしており、コンプライアンスの需要も増加傾向にある。企業の法務やコンプライアンス部門の強化が背景にあり、特に上場を目指すベンチャー企業や、既に上場している大企業において、ガバナンスコードや規制へ対応できる人材が求められている。また、グローバル化により、国際的な規制や取引への対応が必用となるなか、業界全体で語学力に対する要求も高まっており、英語の読み書き能力は必須要件となりつつある。特に外資系企業では、日本市場に特化したディレクター職の求人が増えており、ローカルとグローバルのギャップを埋められる人材の需要が高まっている。

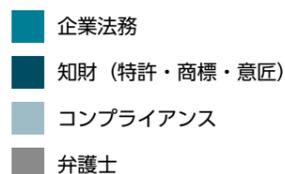
## Hiring Advice

人材獲得競争の激化に伴い、企業間で年収の引き上げ競争が加熱している。給与面での競争力を維持することが難しい場合は、候補者に対して自社の魅力や成長機会を具体的に伝え、給与に依存しない説得力のあるオファーをする必要がある。また、引き続き候補者からのリモートワーク需要は高いため、そうした環境を提供できない企業は応募意思を得にくい状況である。優秀な候補者には複数のオファーが集中するケースが多く、スピード感のある選考も引き続き重要だ。近年では業界経験がない候補者も柔軟に採用対象に含める企業も増えている。短期間で即戦力となる人材を確保するには、シニア層に視野を広げることや、契約社員、期間限定採用を検討することも有効だ。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# HUMAN RESOURCES

人事

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
C&B	700	1300	2000
ER	700	900	1300
グローバル人事	600	800	1500
人事ビジネスパートナー	800	1200	2000
人事ゼネラリスト	700	900	1200
人事管理システム	600	800	1200
人材・組織開発	600	1200	2000
給与 / 社会保険	600	800	1200
タレントアクイジション	600	1000	2000
タレントマネジメント	800	1200	1800
人事部長 / ディレクター	1500	2000	3500
人事マネージャー	800	1000	1300

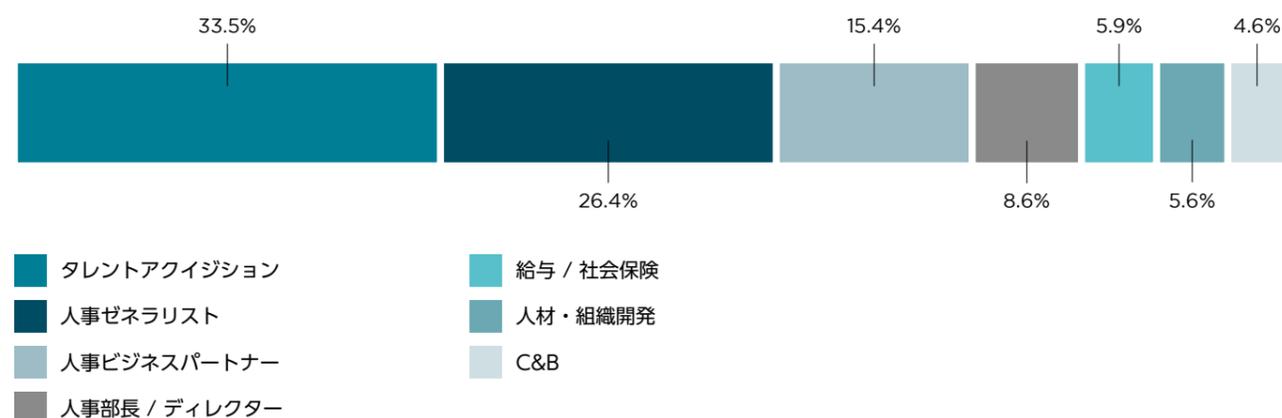
## Industry Trends

人事領域では、特に海外拠点を持つ日系企業の間で、海外へのビジネス拡大を見据えたグローバル HR チームの強化に注力する傾向が強まっている。これに伴い、変革管理や交渉のスキルを持つバイリンガル人材の需要が高まっており、この傾向は今後も続くと予想される。また、コロナ後の観光業回復などを背景に特に小売業やホスピタリティ業界の採用需要も増加傾向にある。外資系企業においては、海外展開に対応できる HR ビジネスパートナーや HR ディレクターといった戦略的なポジションの需要がある一方、世界的な景気後退の影響により採用基準が厳格化しており、採用プロセスが長期化する傾向が見られる。

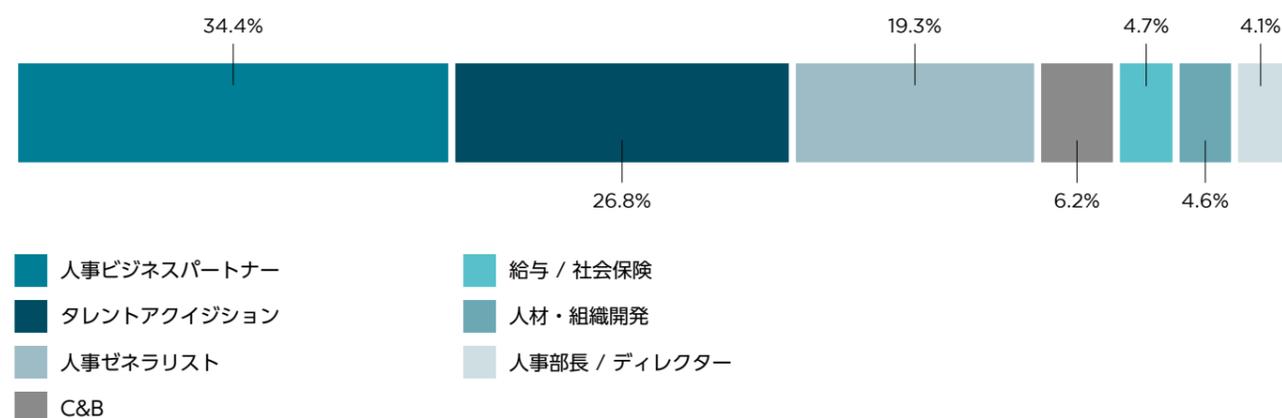
## Hiring Advice

優秀な候補者を他社に奪われるリスクを軽減するには、要件の優先順位を明確にし、選考プロセスを迅速に進めることが重要だ。また、オープンなカルチャーや多様性を尊重する環境を明確に示すなど、採用ブランディングを強化することも、優れた人材の獲得に有効である。面談後は候補者に迅速にフィードバックを送るなど、丁寧なコミュニケーションを心掛け、候補者にポジティブな選考体験を提供することで他社と差別化できるポイントになる。さらに、人材紹介エージェントのサポートを活用し、自社に敵した人材を見つけることも、採用活動を効果的に進める方法のひとつである。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# MARKETING

マーケティング

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
代理店アカウントマネージャー	800	1000	1500
ブランドマネジメント	700	1100	1400
製品マーケティング	700	1200	1500
データセールスアナリスト / セールスプランニング	600	800	1300
Eコマース管理	700	1000	1700
市場リサーチ	600	800	1500
メディアプランニング	600	800	1300
マーチャンダイザー	600	900	1300
オンライン・デジタルマーケティング	600	1100	1700
マーケティングコミュニケーション	800	1000	1400
広報	700	1100	1700
ソーシャルメディアマネージャー	400	600	1200
SEO責任者	500	800	1500
カントリーマネージャー	1800	2500	3500
マーケティング部長	1500	1800	2100

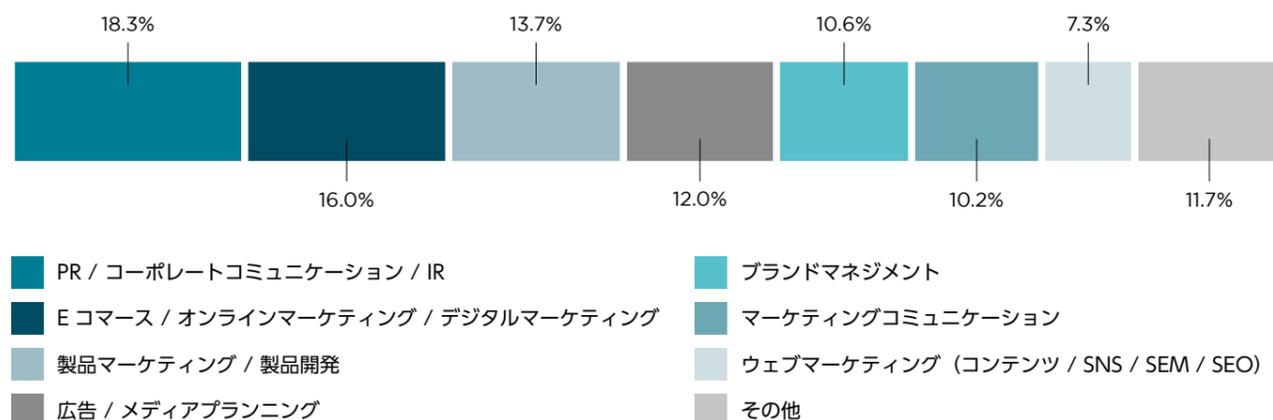
## Industry Trends

マーケティング分野では、2023年後半に目立った企業の採用フリーズが緩和され、採用再開の兆しが見られる。IT企業やオンライン販売など、デジタル関連事業を展開する企業の採用が活発化しており、特にデジタルマーケティング、SNS、インフルエンサーマーケティングに特化した職種の需要が高い。一方、放送やテレビ、新聞業界など、従来型メディアに関する求人は減少傾向にあり、デジタルシフトが加速していることが伺える。また、企業が従来の外部委託から、自社でマーケティングチームを構築する動きが拡大しており、これに伴い、特定の業務の遂行能力にとどまらず、マーケティング施策全体の設計、実行ができる人材の重要性が増している。

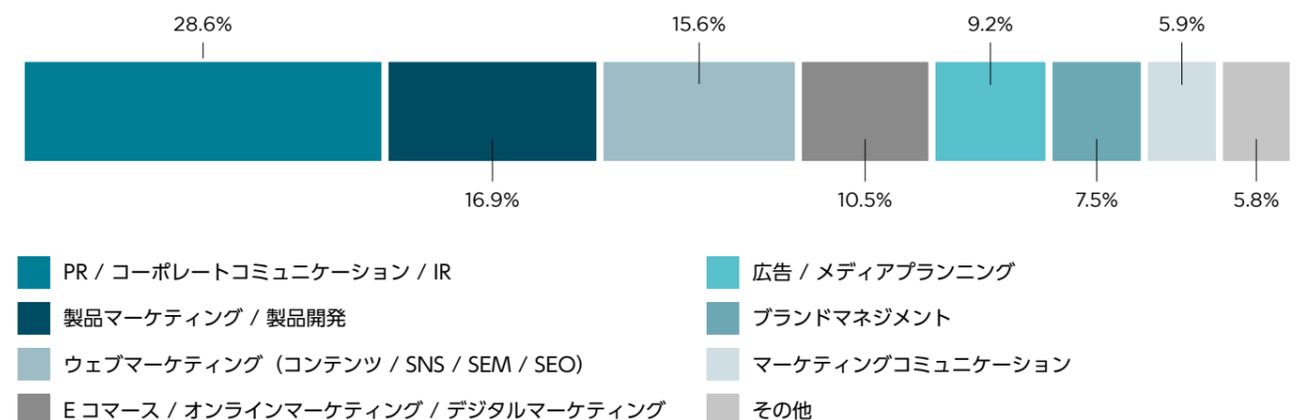
## Hiring Advice

マーケティング分野の採用市場は売り手優位の状況が続いている。特にデジタルマーケティング職ではシニアレベルの人材が不足しており、優秀な候補者は複数のオファーを受けるケースも珍しくない。企業が競合との差別化を図るには、会食やオファーディナーを通じて、条件面以外に企業文化やビジョンを伝えるなど、クロージングの工夫も重要なポイントとなる。また、リモートワークやフレックス勤務、副業の許可といった柔軟な働き方を提示することは、候補者層を広げる上で非常に効果的だ。成長機会やキャリアの見通しを重視する候補者も多いため、昇進の仕組みや将来のキャリアビジョンを明確に示すことが応募意欲の向上につながる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

サプライチェーン

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
4PL	600	800	1000
カスタマーサービス	600	800	1200
調達・購買	600	1000	1500
物流	600	800	1200
輸出入	600	700	800
間接購買	700	1200	1800
在庫管理	600	700	800
カイゼン / シックスシグマ / BPR	700	1200	1500
ロジスティクス	700	1200	2000
マーチャンダイジング	600	700	900
発注管理	600	700	800
生産管理	600	700	1000
サプライ&デマンドプランナー	700	1000	1500
サプライチェーンマネジメント	1000	1500	2000
倉庫管理	600	900	1200

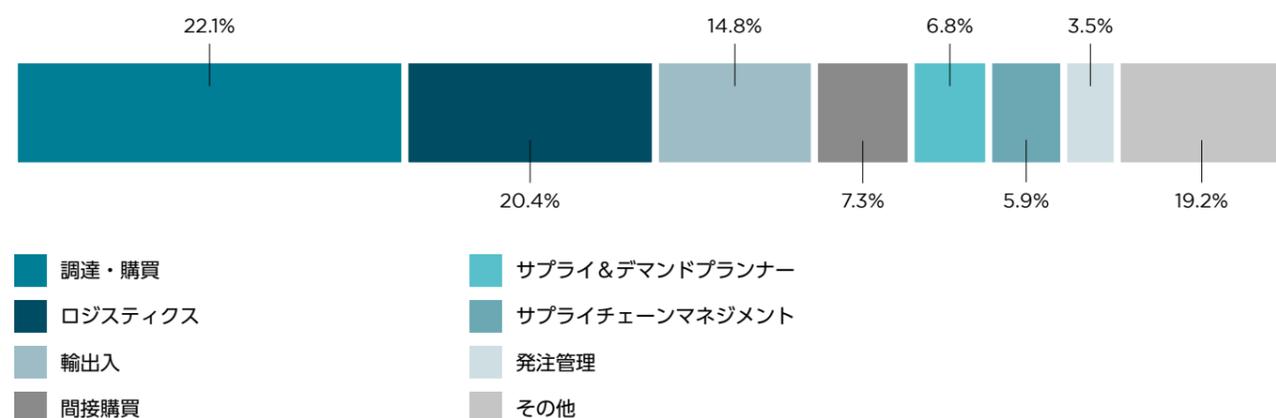
## Industry Trends

サプライチェーン領域では、DXの進展に伴い、IoTやAIを活用した先進的なサプライチェーン管理システムの導入が加速している。この変化により、従来の手作業や単純な Excel 管理にとどまらず、効率化と透明性の向上が可能なテクノロジーに精通した人材が求められている。また、サステナビリティへの関心も一層高まっており、環境規制への対応やグリーン調達を推進できる専門家の需要が増加している。このため、特にサステナビリティに関連する業務の経験者や環境KPIの達成実績を持つ候補者は高く評価され傾向にある。加えて、近年の世界的な供給網の混乱や円安の影響を受けて、国内での調達や生産を強化する企業が増えている。このような動きに対応できる柔軟性とグローバルな視点を持つ候補者の需要は今後ますます高まる見込みだ。

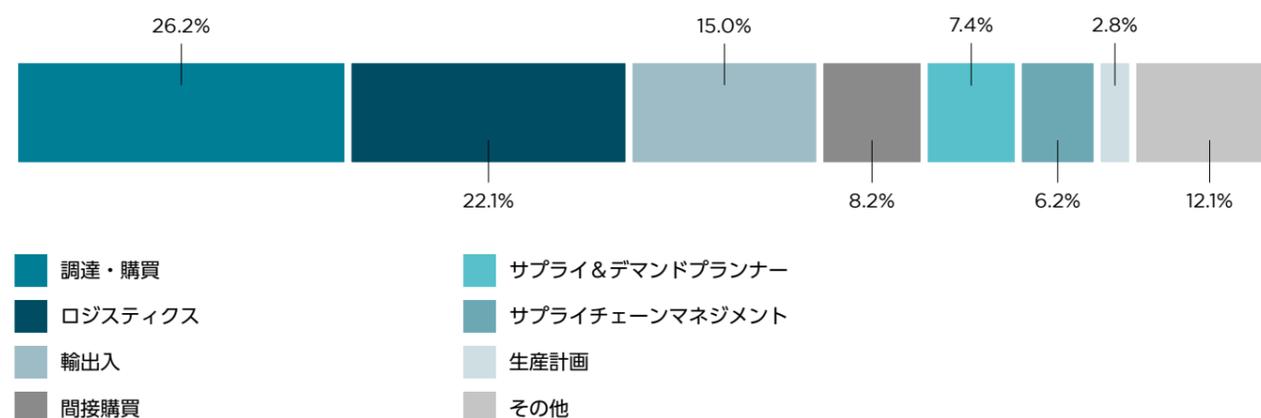
## Hiring Advice

企業が求める要件で即戦力となる候補者の数は非常に限られており、採用競争は激化している。このため、転用可能なスキルを持つ人材に対して必要なスキルトレーニングを提供するなど、スキル要件を柔軟に緩和する姿勢が効率的な人材確保の鍵となる。グリーン調達のような比較的新しい職種については、特に人材不足が顕著なため、外国籍の候補者へ視野を広げることも有効だ。言語スキルよりも専門的な業務スキルを重視し、必要に応じて通訳などのサポート体制を整えることで、候補者層を広げることができる。優秀な候補者は短時間で他社に流れるケースも多いため、迅速な選考も引き続き重要なポイントとなる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# IT INHOUSE

ITインハウス

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アーキテクト	800	1200	1500
BI / データウェアハウス	800	1200	1500
ビジネス / システムアナリスト	800	1100	1400
CIO	1500	2200	3000
クラウドエンジニア	800	1200	1500
DBA / データベースエンジニア	800	1100	1400
ヘルプデスクエンジニア	500	700	900
IT マネジメント	900	1200	1500
IT プランニング / DX プランニング	800	1200	1500
IT セキュリティ&監査	800	1200	1500
ネットワークエンジニア	600	800	1000
プログラマ / ソフトウェアエンジニア	700	1000	1200
プロジェクトマネジメント	800	1200	1500
QA エンジニア	700	900	1200
システムアドミニストレータ	600	800	1000
ウェブデザイン / プロデューサー	700	900	1200

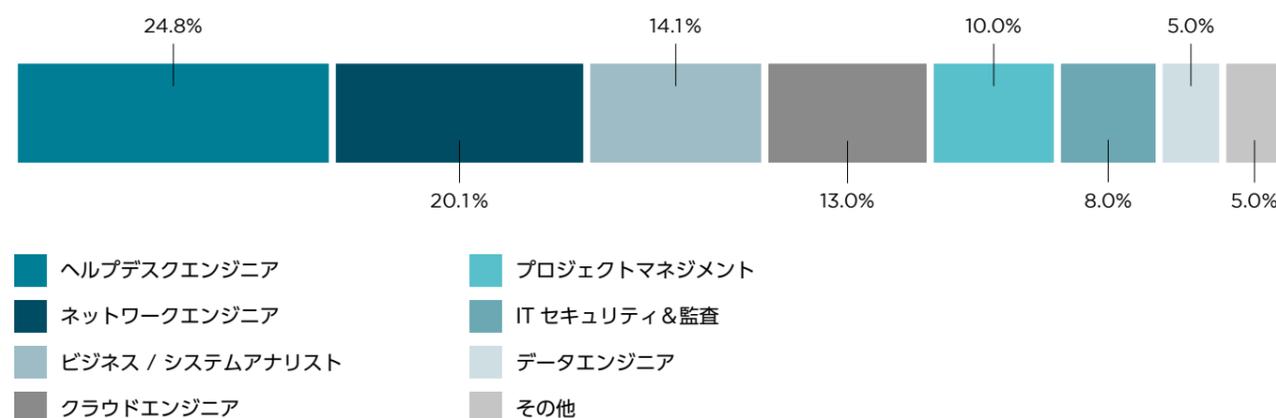
## Industry Trends

企業のデジタル化の加速に伴い、自社内で IT 人材を確保するニーズは業界を問わず高まっている。特に、人材不足の解消や人件費削減の観点から、AI を活用した業務効率化への関心が高く、ネットワークエンジニアや IT ヘルプデスクといった従来型のポジションと比較し、DX 推進、業務改善に関わる戦略的なポジションの需要が高い。また、従来は外部に委託していたシステム開発などの業務を内製化し、社内に知見を蓄えようとする動きが広がっているが、長引く IT エンジニア不足の影響で採用が進まない企業も多い。一方で外資系企業では、日本市場でのオペレーションを統括するマネージャー職への需要が一定存在するものの、採用数は限定的な状況が続いている。

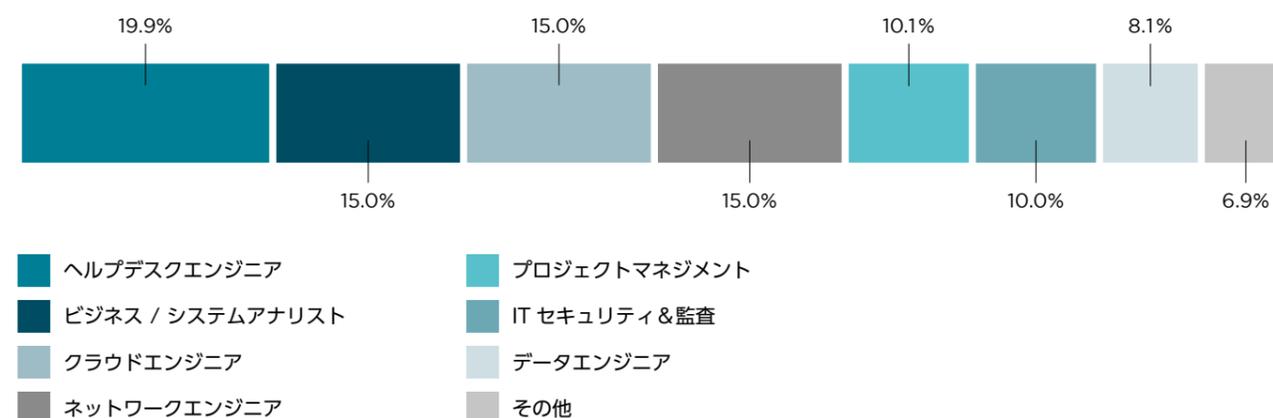
## Hiring Advice

インハウス IT ポジションの採用では、コンサルティングや IT ベンダー企業と競合する傾向が強くなり、給与や福利厚生が競合他社と見合う水準にあるか等を見直す姿勢が求められる。また、リモートワークや副業の許可といった柔軟な働き方は、優秀な人材を引きつける重要な要素であり、そうした社内制度の整備も採用成功の鍵となる。グローバル展開に向けバイリンガル人材の採用を目指す場合、より広い候補者にアプローチできるように、日本語の語学要件の緩和も検討したい。また、採用が難航する場合、フルタイム採用に限定せず、業務委託やフリーランスといった契約形態も視野に入れることが、人材確保の選択肢として有効だ。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件



# OFFICE SUPPORT

オフィスサポート

## Salary Forecast

職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
経理アシスタント	400	500	600
コールセンター	350	550	800
重役アシスタント / 役員秘書	400	700	1000
総務	500	800	1200
人事アシスタント	400	500	600
物流アシスタント	400	500	600
マーケティングアシスタント	400	500	600
オフィスマネージャー	700	900	1200
営業アシスタント	450	550	650
グループアシスタント	400	500	600
翻訳 / 通訳	600	800	1000

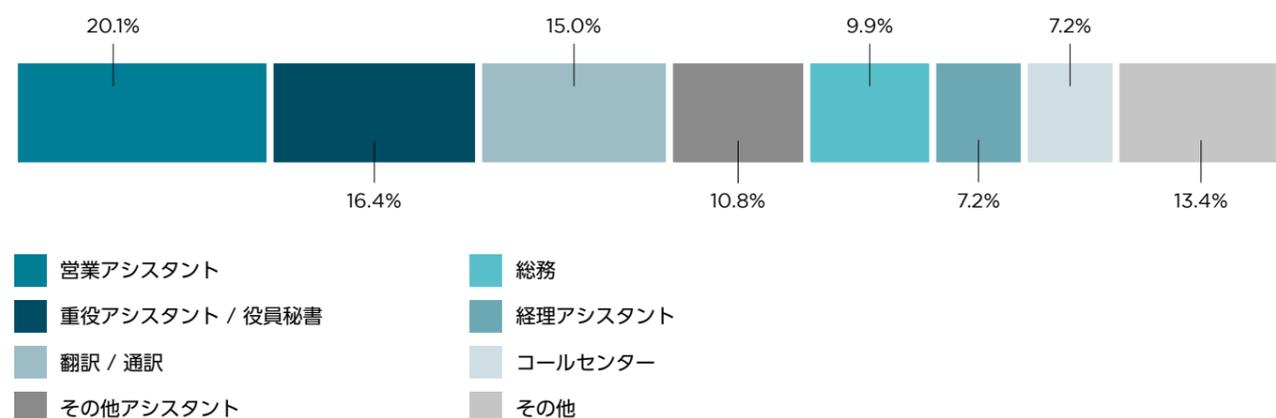
## Industry Trends

オフィスサポート領域では、秘書やアシスタントの増員や新設ポジションが増える一方で、転職市場が活発なことにより欠員補充ポジションも増加している。アシスタントの業務幅拡大に伴い、派遣から正社員への切り替えや、営業拡大のためのアシスタント増員も見受けられる。特に日系企業では、海外からの駐在員増加や海外との連携および取引増加により、英語を中心とする語学力の高い人材への需要が高まっており、その結果としてバイリンガル・マルチリンガル人材の獲得難易度が上昇している。

## Hiring Advice

オフィスサポート領域の採用では、候補者のニーズに応じた柔軟な働き方の提供が、優秀な人材の確保において重要な要素となる。特に、リモートワークやハイブリッド勤務への需要は依然として高く、子育てや介護など、個々のライフステージに応じた柔軟な勤務体制の整備が、母集団形成や、定着率の向上につながる。語学力の高い人材については、2025年以降も厳しい採用競争が続くと予測される。このため、スピード感のある選考プロセスの確立や、雇用形態や経験にこだわらず、幅広い候補者層を検討することも有効となる。また、転職を通じてスキルアップや年収向上を目指す候補者も多いため、企業には成長機会やキャリアパスを明確に提示する姿勢も求められる。

## BRS 会員登録者



## BRS 登録案件

