



2026

BRS SALARY GUIDE

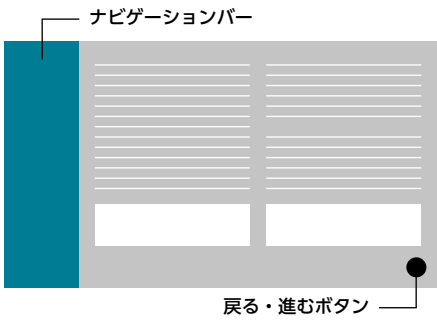
BRS Salary Guideについて

本レポートは、BRS がサービスを提供している各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、給与水準、将来予測などをまとめた年次マーケットレポートです。

BRS Salary Guide 2026は、直近 1 年間の BRS 内部データに加え、企業・候補者との密接なコミュニケーションを通じて得られた BRS コンサルタントの知見に基づき作成されています。

HOW - TO

これはインタラクティブ PDFです。ドキュメント内のボタンやリンクをクリックしてページを移動したり、リンクを開いたりすることができます。



ナビゲーションバー:

各ページの左側にナビゲーションバーが表示されます。ページタイトルなどをクリックすると、そのページへ移動できます。

戻る・進むボタン:

ページ右下のボタンをクリックして、前のページ、または次のページへ移動できます。

INDEX

A Message from Top Management

トップメッセージ

パーソルキャリア株式会社
エグゼクティブ事業本部 事業本部長
宮原 丈
Takeshi Miyahara



日本の採用市場を見渡すと、コロナ禍から経済は着実に回復し、企業の採用意欲も高水準で推移しています。売り手優位の状況は続いており、人材獲得に向けた動きも引き続き活況です。

AI の普及と浸透が急速に進むなか、経営における人材投資の在り方そのものが、大きな転換期を迎えています。企業は「人が担うべき領域」と「AI を活かす領域」を見極めながら、組織と業務の在り方の見直しを始めています。同時に、企業規模を問わず、自社の持続的な成長を見据えた事業ポートフォリオの見直しや再編、M&A も活発化しています。成長が見込まれる分野や海外市場への進出が加速するなか、それを支える人材戦略の再構築が急務となっています。こうした変化に伴い、グローバルに活躍できる人材をめぐる競争は一段と激しさを増しています。

社会の価値観や働き方が多様化するなかで、個人のキャリア観にも変化が見られます。特に若い世代では、「ウェルビーイング」への関心が高まり、自らの価値観や社会課題との関わりを軸にキャリアを築こうとする傾向が強まっています。企業はこうした変化に合わせ、柔軟な働き方や制度改変を進め、多様な人材が力を発揮できる環境づくりを模索しています。男性育休の拡大なども、その一例でしょう。

こうした環境下で、企業の採用アプローチも大きく変化しつつあります。近年は、優秀な人材を引き寄せるため、スキルや市場価値に応じた報酬制度の見直しに踏み出す企業が増えました。また、採用はもはや単なるスペックマッチングではなく、長期的な定着と活躍を見据えた「採用の質」を重視する流れへとシフトしており、自社のビジョンや強みを候補者に積極的に発信する姿勢が主流となりつつあります。

人材会社にも単なる人材紹介の枠を超え、企業の文化や戦略を深く理解し、中長期的に採用競争力を高める「採用戦略パートナー」としての役割が求められています。BRS はそうした企業の変革に並走し、優秀な人材の紹介に加え、戦略設計から母集団形成、採用ブランディングまでを含む、一貫した RPO サービスを提供しています。

変化のスピードが増す今、外部環境に柔軟に対応しながらも、自社のビジョンと価値観に根ざした採用を磨き上げていくことが、次の成長につながるはずです。この BRS Salary Guide が、そうした変化を見つめ、貴社の採用戦略を考える上での一助となれば幸いです。

Director Notes ディレクターメッセージ



BRS 事業部ディレクター
人材紹介サービス責任者
中野 聡
Satoshi Nakano

近年、語学力を備え、グローバルに活躍できる人材の重要性は、業界を問わず一段と高まっています。世界経済の変動や地政学的リスクを背景に、サプライチェーンの再編、オフショア開発の拡大、インバウンド需要の増加など、企業を取り巻く環境はかつてないスピードで変化しています。こうした時代において、グローバルとの連携はもはや例外ではなく、企業の持続的成長に欠かせない条件となりつつあります。そして、それを支える語学力を備えた人材は、企業の競争力を左右する重要な鍵と言えるでしょう。

優秀な人材を獲得していくためには、従来の採用活動の枠を超え、採用を戦略的に捉える姿勢が不可欠です。事業環境の変化に加え、候補者の価値観の多様化や、新たな採用手法の台頭により、採用活動は一層複雑化しています。多くの企業が直面している課題は、“手段”の不足ではなく、“自社の採用課題の本質を把握できていないこと”にあるといえるでしょう。従来の「待ち」の姿勢による採用にはすでに限界が見え始めています。今後は、市場構造と自社の採用課題を分析した上で、「誰を、なぜ採用したいのか」というペルソナを明確に描き、自社が提供できる価値を戦略的かつ継続的に発信していく姿勢が重要です。

BRS は、採用課題の特定から戦略設計、候補者体験のデザインまでを一貫して支援する“採用戦略パートナー”として、企業の持続的な成長をこれからも支えてまいります。



BRS 事業部ディレクター
RPO サービス責任者
徳久 愛子
Aiko Tokuhisa

変化の激しい採用市場において、企業の採用力の差は年々広がっていると感じます。採用に苦戦する企業が依然として欠員補充型の発想にとどまる一方、採用力のある企業は、採用を単なる「人事業務」ではなく「経営課題の一部」として捉えています。企業としての方向性や課題を明確にした上で、解決に必要な人材を定義する。こうした構造的な設計ができている企業は安定して高い採用競争力を維持しており、採用担当者の役割もより戦略的なものへと進化しています。

日本の就労人口構造を見ると、若手からミドル層の正社員は確実に減少しています。一方、60 歳以上のシニア層や、業務委託など新しい就業形態で働く人の割合は増加傾向にあり、今後は限られた正社員層を奪い合うだけでなく、人材をより柔軟に捉える事が採用成果を高める鍵となります。そのためには、自社が本当に必要とする人材像を丁寧に見極めた上で、業務委託の活用や柔軟な働き方の導入、子育て世代も働きやすい環境整備などを通じて、「採用の選択肢」を広げていく姿勢が欠かせません。

しかし、経営戦略と連動した採用力の向上を目指す以前に、現場ではまず“目の前の採用を成立させること”が優先されるのも現実です。BRS の RPO は、そうした採用現場のリアルな課題に寄り添いながら、「採用を前に進める」支援を行っています。各社の状況を踏まえ、現場の採用を確実に進めつつ、経営層との橋渡しを担い、戦略的な採用体制への転換を後押しする。それが私たち RPO の使命です。

Industry Trends



Automotive

自動車



Industry Trends

自動車業界では、EV・自動運転・コネクテッドカーの進展に伴い、エンジニアリング人材の採用競争が引き続き激化している。特にソフトウェアやデジタル開発分野の需要が高く、海外スタートアップの参入増加も影響し、給与水準も上昇傾向にある。OEM（完成車メーカー）とティア1サプライヤーの中間に位置する「ティア0.5」企業の存在感が高まり、ソフトウェアや電子制御領域での共同開発が進むなか、企業間での人材流動も活発化している。また、米国政策の変化により一部企業でEV関連事業が一時的に鈍化したものの、CO₂削減やSDGs対応の観点から、EVやハイブリッド車の開発、バッテリー技術に関する採用需要は今後も継続が見込まれる。乗用車メーカーがEV、ハイブリッド車強化の動きを取るなか、従来のエンジン車開発を担っていた技術者が商用車領域へ転職する動きもみられる。

Hiring Advice

ソフトウェアエンジニアの採用においては、他業界との人材獲得競争が激しさを増している。競合となるIT業界では、リモートワークをはじめとした柔軟な勤務形態の整備や、採用プロセスの最適化が進んでいる。このため、自動車業界においても、ハイブリッド勤務やリモートワーク制度を柔軟に取り入れるなど、候補者ニーズに合った就業環境を提示できるかが、採用成功の鍵となる。また、特に外国籍採用を推進したい場合は、ボーナス比率の高い報酬制度は不安定に映るケースが多い。報酬体系や給与ストラクチャーを見直し、グローバル市場で評価される制度設計に近づけることが、競争力強化につながる。候補者の志向としては、ADAS（先進運転支援システム）やコネクテッド領域といった先進技術分野への関心が引き続き高いため、自社が掲げる技術的ビジョンや事業領域の方向性を明確に伝えることが、優秀人材の惹きつけに有効だ。



Consumer Products / Chemicals

消費財 / 化学

Industry Trends

消費財・化学業界の採用は昨年に続き活発である。消費財分野では、コスメやスキンケア領域を中心にプレミアムライン（高価格帯・高付加価値商品）への投資が継続しており、パッケージデザインやブランディング、デジタルマーケティング人材への需要が高い。CRMやSNSを通じたブランドコミュニティ形成に注力する企業も多く、経験豊富な候補者の採用をめぐり、報酬や待遇面での競争が見られる。化学業界では、半導体関連の化学薬品や化粧品原料など成長分野での採用が活発化している。品質管理や安全基準への理解を備えた人材のニーズが高く、製薬業界など他業界からの人材流入も進んでいる。また、「2024 年問題」を背景に物流最適化の取り組みが加速しており、在庫管理や購買・調達などの効率化を担えるサプライチェーン人材の需要が拡大している。一部企業では、関税や物流コストの変動を踏まえ、事業ポートフォリオや人員配置の見直しが進んでいる。

Hiring Advice

消費財分野の候補者は、柔軟な働き方や年収アップに加え、業務上の裁量や新しい挑戦ができる環境を重視する傾向が強い。このため、企業は職務範囲や成長実感につながる具体的な要素を明確に打ち出すことが有効である。化学業界では、日系企業の報酬水準が外資系に比べ低くなりやすいため、処遇や報酬体系の見直しが優秀人材の確保と流出防止の両面で重要となる。また、外資系企業がスピーディーに優秀人材の選考を進める傾向が強まるなか、日系企業も迅速な意思決定体制を整えることが採用成功の鍵となっている。さらに、製薬業界出身者など品質・安全基準に精通した専門人材を採用する場合は、対象年齢を広げることで、採用リードタイムの短縮や、豊富な実務経験を持つ候補者の確保につながりやすい。

Electronics / Machinery

電子機器 / 機械



Industry Trends

電子機器・機械業界では、AIの進化や高速通信技術（6G）の導入を背景に、データセンター事業の拡大が顕著である。日本国内でも新設案件が相次いでおり、関連部材、バックアップ電源、蓄電池、半導体、空調・冷却装置など、安定稼働を支える製品群への需要が高い。24時間稼働を前提とする施設の特性上、電力・冷却・安全管理などの分野で増員を進める企業も多い。また、AIやIoTを活用したスマートファクトリー化の加速や、自動化・省人化のニーズの高まりを背景に、制御設計、組み込みソフトウェア、メカトロニクス関連のエンジニアの需要は引き続き高まっている。建設機械分野では、米国の関税政策の影響を受け、採用活動は停滞傾向にある。大手メーカーではコスト最適化を目的に早期退職制度を導入するなど、人員構成の見直しを進める動きも見られる。

Hiring Advice

少子高齢化や技術革新の加速を背景に、優秀な人材の確保が一段と難しくなっているため、企業間では採用と定着の両面で施策を強化する動きが広がっている。給与水準の引き上げ、福利厚生充実、柔軟な働き方の導入といった取り組みの有無が採用成果を左右している。採用活動では、候補者の視点に立った柔軟な選考設計が鍵となる。従来の一方通行の面接から脱却し、自社の事業内容やポジションの役割を丁寧に説明するなど、候補者の理解と納得を重視する姿勢が重要だ。選考工程の短縮や休日選考会の実施も有効な手段である。また、特に30代以下の若手世代では、自身のキャリアビジョンや価値観を軸に転職を判断する傾向が強まっている。企業側には、自社の技術的強みや社会的意義、社員が成長できる環境を明確に示す採用ブランディングが求められる。

Energy / Construction

エネルギー / 建設

Industry Trends

エネルギー・建設業界の採用は、昨年に続き活況である。エネルギー分野では、電気制御や PLC エンジニアなどの技術職に対する需要が高止まりしており、特に語学力と高度な専門知識を兼ね備えたエンジニアの採用難易度は依然として高い。また、再生可能エネルギーや電力関連事業の拡大に伴い、地域住民との協働や安全性の理解促進を担う「地方創生」「地域共生」を軸としたポジションの増加も見られる。建設業界では、シビルエンジニアリング、EHS (安全衛生)、建築施工管理の 3 職種を中心に人材不足が続く。特に外資系企業では、国内に候補者が限られる英語対応可能な EHS 専門職を巡る採用競争が一段と激化している。さらに、優秀なエンジニア層が給与水準の高いハイテク・IT 業界へ流出する傾向が強まっていることから、製造業やインフラ関連企業においては、報酬体系や労働環境を見直し、競争力を維持・強化する取り組みが求められている。

Hiring Advice

エネルギー・建設業界では、建設会社やゼネコンから、建設コンサルタント、デベロッパーといった「上流工程」への転職を志向する候補者が増えている。こうした動きのなかで優秀な人材を惹きつけるには、他業種との競争を見据えた報酬水準の見直しに加え、勤務地や勤務形態における柔軟性を提示することが重要である。また、外資系企業では経験・実績を重視し、50 代以上のシニア層を積極的に採用する動きが見られる一方、日系企業では資格要件や若手採用にこだわる傾向が依然として強い。年齢要件を柔軟にすることは、採用の成果向上にもつながる。外資系企業においては、グローバル基準のまま採用活動を進めると選考が長期化しやすい。日本の人材市場の特性を本社と共有し、要件を適切に調整することで、採用力の向上につながる。

Life Science

ライフサイエンス

Industry Trends

企業の事業ポートフォリオ再編が進むなか、特に医療デバイス分野で「手術ロボット」や「心臓血管」領域への注力が鮮明になってきている。これらの製品は市場投入フェーズに移行しており、マーケティングリーダーやコマーシャル責任者など、事業推進を担うポジションの採用需要が高まっている。また、規制関連や医療経済など新たな専門領域のポジション増加に伴い、製薬業界からの人材転用も進んでいる。一方で、製薬業界との報酬レンジの差が課題となるケースもあり、競争力を確保するにはオファー設定の見直しが求められている。デバイス分野の採用は堅調に推移する一方、製薬分野では国内開発体制の縮小やMR職の削減が続き、採用ボリュームは減少傾向にある。勤務形態では、外資系企業が出社回帰を進める一方、日系企業はハイブリッド勤務など柔軟な働き方を継続しており、母集団形成の面で優位性を保っている。

Hiring Advice

ライフサイエンス業界は売り手優位の状況が続いており、優秀な人材には複数企業からアプローチが集まる。そのため、社内ステークホルダーとの早期すり合わせを行い、オファー提示までの意思決定プロセスを迅速化することが採用成功の鍵となる。選考フローについても、面接回数や関与者の適正化を図り、スピード感のある選考運営を徹底することで候補者の離脱を防ぎやすくなる。また、対面面接やオフィスツアーの導入は、候補者のエンゲージメント向上に有効である。実際の職場環境やチームの雰囲気を伝えることで安心感が生まれ、意思決定を後押しできる。待遇面では、日系企業は外資系に比べて給与水準で見劣りするケースもあるため、住宅手当・家族手当などの福利厚生を戦略的に訴求することが求められる。

Consulting / System Integration

コンサルティング /
システムインテグレーション

Industry Trends

コンサルティング業界とシステムインテグレーション（SI）業界の境界は年々曖昧になっており、採用市場でも共通した傾向が見られる。企業の DX 推進や事業再構築に対する需要は依然として強く、特にプロジェクトマネジメント、業務改革、データ活用といった領域をリードできる人材へのニーズが高止まりしている。両業界では、中堅～シニア層の即戦力を巡る競争が引き続き激化しているのが実情だ。こうしたなか、一部の大手コンサルティングファームでは、プロジェクト案件の増加を見据え、育成前提で第二新卒層やポテンシャル人材を取り込む動きが再び見られ始めている。また、AI・自動化・ノーコード開発の普及により、テクノロジーを理解したうえで上流工程からビジネス課題を設計できる人材の重要性は一段と増している。これに伴い、企業間では、AI では代替しづらい判断力や構想力など、“人間ならではのスキル” の再定義が進んでいる。

Hiring Advice

経験者層の獲得競争が一段と激しさを増すなか、企業には採用ターゲットの拡大と柔軟な雇用形態の導入が求められている。経験豊富なシニア層や高度な専門性を持つ即戦力の母集団を広げるため、契約社員・業務委託など多様な働き方を前提とした採用が広がっている。実際に、50代以上のシニア人材が、専門知識やマネジメント経験を活かして若手育成や組織力向上に貢献するケースも増えている。また、アルムナイ採用の推進や定年延長などの制度見直しにより、経験者が長期的に活躍できる環境を整備することも有効だ。採用ブランディングでは、RPO など外部サービスを活用し、自社の強みを客観的に整理した上で、採用体制を最適化する動きが持続的な人材獲得基盤の構築につながる。さらに入社後のミスマッチを防ぐには、カジュアル面談や現場担当者が同席するオファー面談を採用プロセスに組み込むことで、候補者理解が深まり、入社後の定着率向上にもつながる。

Technology / Digital Service

テクノロジー /
デジタルサービス



Industry Trends

テクノロジー・デジタルサービス領域では、コンサルティング、SI、SaaS 企業の境界が曖昧化しており、SaaS 企業によるコンサル事業への参入や、コンサルファームの自社プロダクト開発など、業態の融合が進んでいる。これに伴い、候補者の業態をまたいだ転職が増加し、企業が採用競合として想定すべき範囲も広がっている。需要が急増しているのは生成 AI 領域であり、経験者が限られることから年収水準は全体的に高騰している。一方で、従来の機械学習エンジニアや、SQL 中心のデータアナリスト業務は生成 AI による一部代替が進み、採用ポジションは縮小傾向にある。企業はジュニア～中堅層のプログラミング業務の自動化を見据えながら、より高度な技術リードやエンジニア組織を牽引できるマネジメント層の確保を強化している。また、サイバーセキュリティの重要性は引き続き高まっており、専門人材の需要は日系・外資を問わず高水準で推移している。

Hiring Advice

業態の境界線が薄れ、採用競合となる企業が増えるなか、いかに候補者の価値観や技術思想との一致を示し、選考体験の質を高められるかが、採用成否に直結している。特に優秀層は、AI 活用の背景や技術ロードマップが曖昧な企業を避ける傾向が強いため、企業は「自社がどの領域で、どのような価値を提供しようとしているのか」を明確に提示し、価値観の一致を意識したコミュニケーションを図ることが重要だ。働き方に関しては、リモートワーク求人の比率は昨年から減少傾向にあるが、エンジニア層では依然として「フルフレックス」や「ハイブリッド勤務の自由度」を求める声強い。柔軟な働き方の提示は採用競争力を左右する重要な要素となっている。また、即戦力層の幅を広げる観点では、50 代以上の経験豊富な人材も対象に含めることで、採用リードタイムの短縮や質の高い人材の確保につながりやすい。

Corporate Functions

コーポレートファンクション



コーポレート部門の採用動向

2025 年のコーポレート部門の採用においては、企業の透明性や説明責任に対する関心が高まるなか、IR や監査など専門性の高い人材を求める動きが広がった。特に、東証プライム市場での英文開示対応の義務化を受け、語学力を備えた IR 人材の需要が高水準で推移している。また、企業不祥事が相次ぐなか、監査・内部統制の重要性が一段と増しており、内部統制を強化できる即戦力採用が活発だ。こうした専門人材の採用に難航する企業では、外部専門会社を活用する動きも見られた。さらに、AI の普及に伴い、AI 監査やデータ品質管理への需要も高まりつつある。関連資格や知見を持つ人材が評価される一方、管理部門の AI 活用については、多くの企業が模索段階にあり、業務

プロセスや人員構成を前提から見直すほどの再設計には至っていない。

2026 年以降も、IR、監査・内部統制、法務、SCM 企画など、高需要の領域で引き続き厳しい採用競争が続く見込みだ。専門性と語学力を兼ね備えた人材は複数社で争奪戦となり、現年収を大幅に上回るオファーが提示されるケースも珍しくない。また、2024 年問題に代表される物流領域への課題は業界を問わず喫緊の課題であり、在庫最適化や輸送効率の改善を推進できるロジスティクス企画・SCM 人材の需要が高止まりしている。特に、消費財・小売領域では EC 拡大による物流負荷の増大や在庫管理の複雑化を背景に、DX の知見を持ち、サプライチェーンの可視化やコスト管理をリードできる人材が求められている。業界を問わず即戦力人材の獲得競争が激化するなか、従来は新卒採用

が中心だった大手企業でも、中途採用の強化や RPO 導入など、採用体制を再構築する動きが広がっている。

ビジネスの強みや将来性、
独自性のあるプロダクトなど、
公開情報だけでは伝わりにくい
自社の魅力を丁寧に示す姿勢が有効

採用アドバイス

企業が採用成功率を高めるには、まず報酬水準の適正化と採用ターゲットの拡大が重要となる。待遇面で差別化しにくい場合は、バックオフィス職の候補者が安定性を重視する傾向を踏まえ、自社のビジネスの強みや将来性、独自性のあるプロダクトなど、公開情報だけでは伝わりにくい自社の魅力を丁寧に示す姿勢が有効だ。また、AI の進展により、自身のス

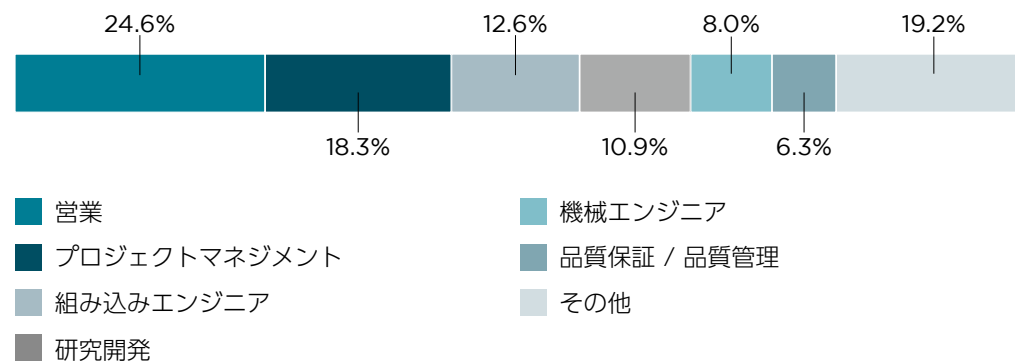
キルが AI に代替されることへの不安を抱く候補者も増えている。このため、業務改革やデータ活用など、専門性を高められる領域に携わる機会を提示できれば、魅力として作用しやすい。働き方の観点では、企業の出社回帰が進むなか、子育てや介護を担う従業員にとって柔軟性の確保が転職理由に直結している。柔軟な働き方を必須条件とする候補者は一定数存在しており、リモートやハイブリッド勤務を維持する企業は母集団形成で優位に立ちやすい。加えて、労働人口の縮小が進むなか、即戦力採用に偏った体制では人材確保の難度が高まりやすい。すでに一部の大手企業ではインターンシップ制度などを活用した若手採用を戦略的に進めており、育成を見据えた採用の仕組みの整備が、安定的な人材確保に寄与すると考えられる。

A low-angle, upward-looking photograph of several tall skyscrapers reaching towards a cloudy sky. The image is overlaid with a semi-transparent teal color. In the upper-left corner, there is a white rectangular box containing the text "Salary Forecast".

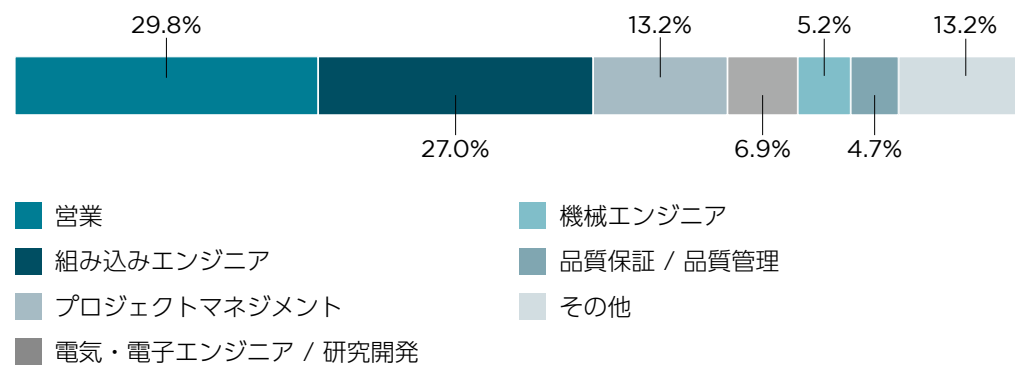
Salary Forecast

Automotive 自動車

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

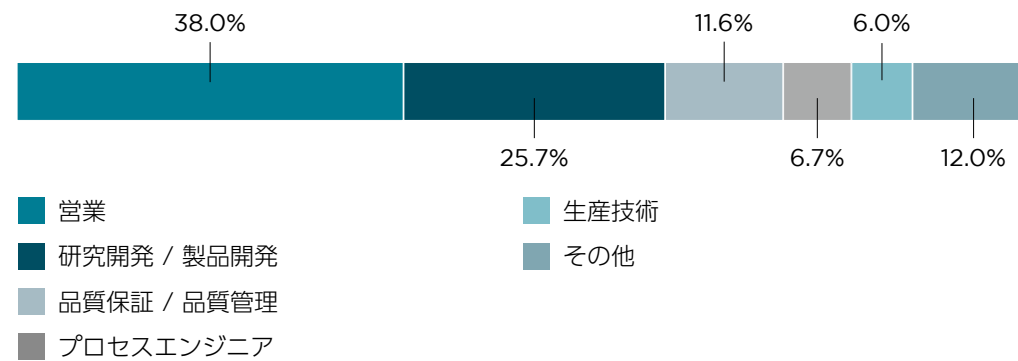


Salary Forecast

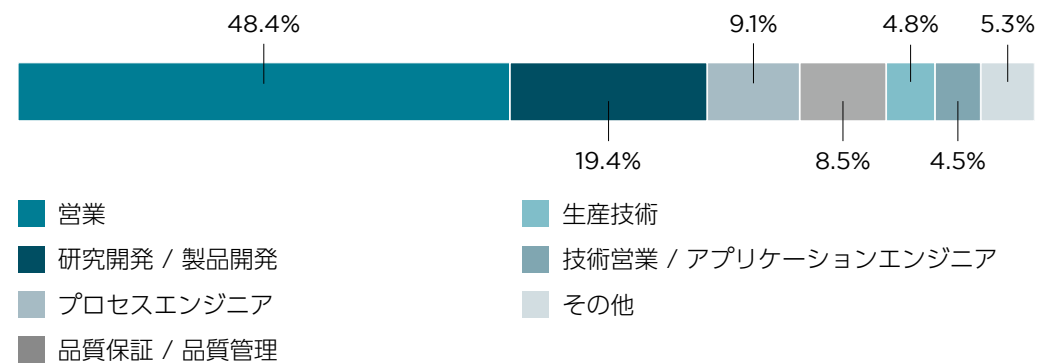
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アプリケーションエンジニア / 技術営業	600	900	1000
電気・電子エンジニア	700	900	1200
組み込みエンジニア	700	1000	1200
テストエンジニア	600	700	800
機械エンジニア	600	800	1000
製品開発	600	800	1000
生産技術	600	800	1000
プロジェクトマネジメント	700	1000	1400
品質保証 / 品質管理	600	900	1300
営業	700	900	1400
管理職	1000	1400	2000

Chemical 化学

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

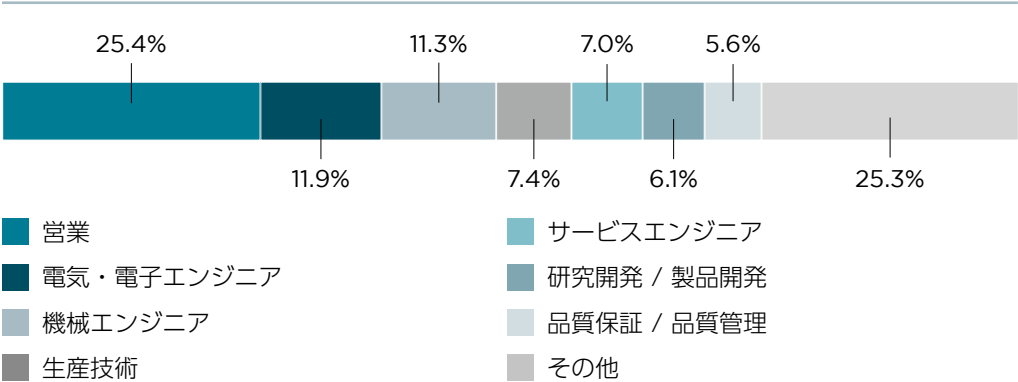


Salary Forecast

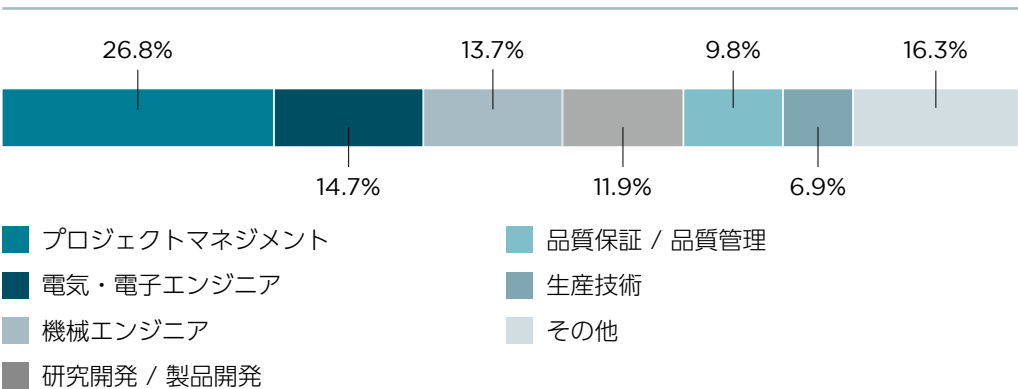
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
EHS	700	1200	1500
プロセスエンジニア	700	800	1200
技術営業 / アプリケーションエンジニア	700	900	1200
生産管理	700	800	1200
品質保証 / 品質管理	700	800	1200
薬事	700	800	1200
研究開発	700	900	1200
営業	700	900	1200
テクニカルサービス	700	800	1000
管理職	1000	1500	2000

Electronics / Machinery 電気 / 機械

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

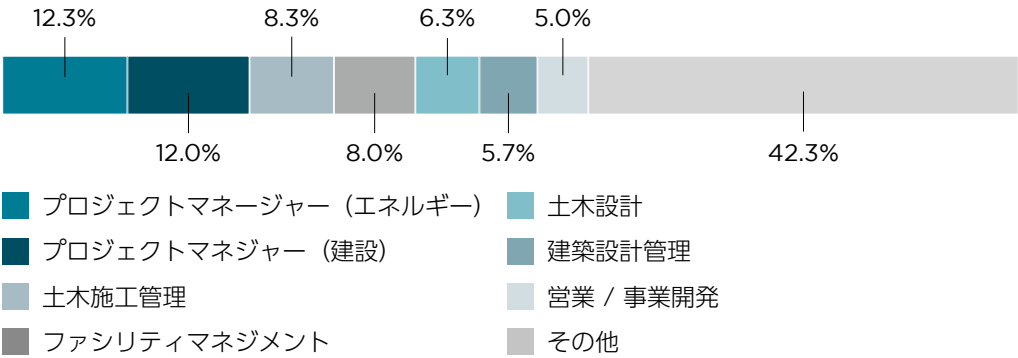


Salary Forecast

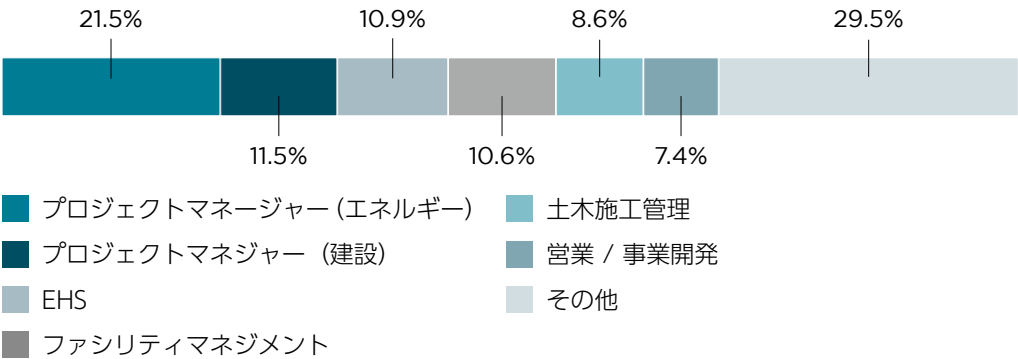
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アプリケーションエンジニア	700	900	1200
電気・電子エンジニア	700	900	1200
組み込みエンジニア	700	1000	1200
機械エンジニア	700	800	1000
プロセスエンジニア	700	900	1200
プラントマネージャー	800	1000	1500
EHS / 工場管理	700	900	1500
生産技術	700	800	1200
プロジェクトマネジメント	700	1000	1400
品質保証 / 品質管理	700	900	1200
研究開発 / 製品開発	700	900	1200
サービスエンジニア / メン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

Energy / Construction エネルギー / 建設

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

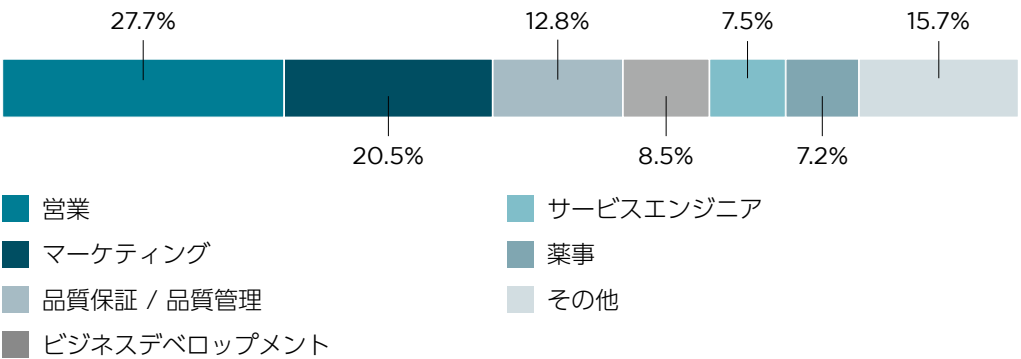


Salary Forecast

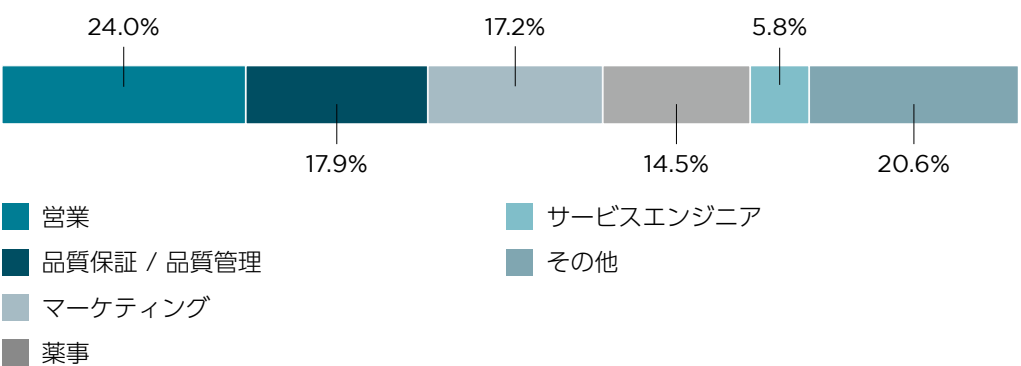
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
電気・電子エンジニア	700	1000	1300
機械エンジニア	700	900	1000
プロセスエンジニア	700	900	1100
生産技術エンジニア	700	900	1100
フィールドサービスエンジニア	600	800	1000
建築施工管理	900	1200	1600
土木施工管理	900	1200	1600
建築設計	600	900	1200
土木設計	600	900	1200
内装設計	600	800	1000
EHS	700	1000	1500
営業	700	900	1200
事業開発	800	1000	1300
プロジェクトマネージャー	800	1100	1500
プラントマネージャー	900	1200	1500
品質保証 / 品質管理	700	900	1100

Medical Device 医療機器

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

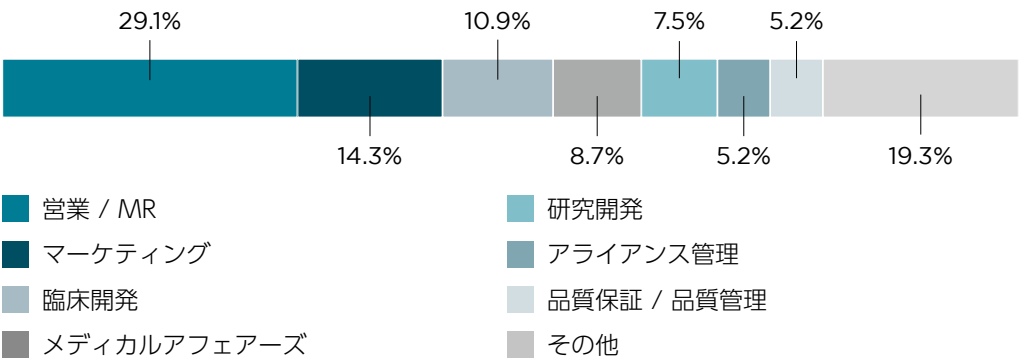


Salary Forecast

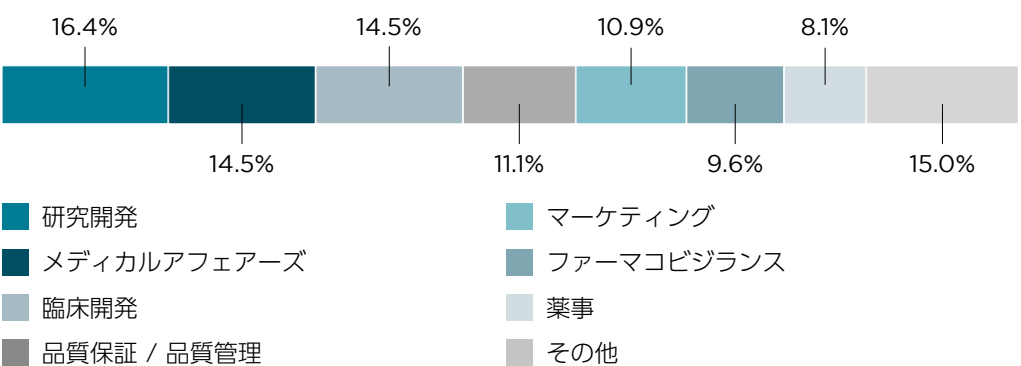
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
サービスエンジニア	600	700	1100
ビジネスデベロップメント	1000	1400	2000
クリニカルスペシャリスト	600	800	1100
マーケティングコミュニケーション	700	900	1200
医療機器製造	500	700	900
プロダクトマーケティング	700	1100	1800
品質保証 / 品質管理	700	1000	1800
薬事	700	1000	1600
研究開発	600	800	1200
営業	600	900	1300
プロフェッショナルエデュケーション	800	1000	1300

Pharmaceutical 医薬品

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

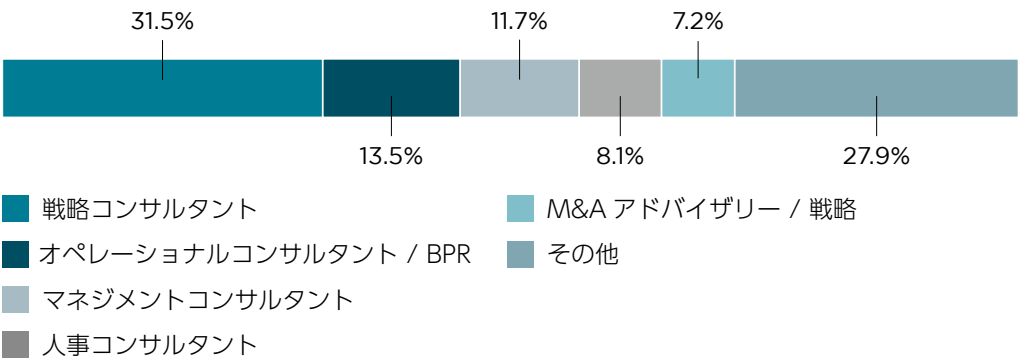


Salary Forecast

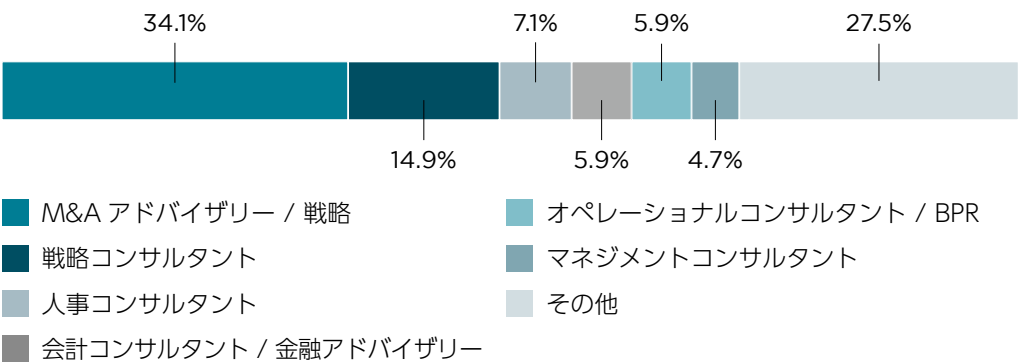
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アライアンス管理	900	1200	1600
統計解析	800	1000	1500
臨床開発	700	1000	1400
医薬品製造	600	850	1200
メディカルアフェアーズ	800	1100	2000
医師	1400	1800	3000
研究職	700	1200	1500
看護師	600	650	700
薬剤師	600	650	700
ファーマコビジランス	600	900	1200
PMS	700	1000	1200
価格設定	900	1200	1500
品質保証 / 品質管理	600	900	1600
薬事	700	1000	1300
研究開発	600	900	1200
営業 / MR	700	900	1300

Consulting コンサルティング

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

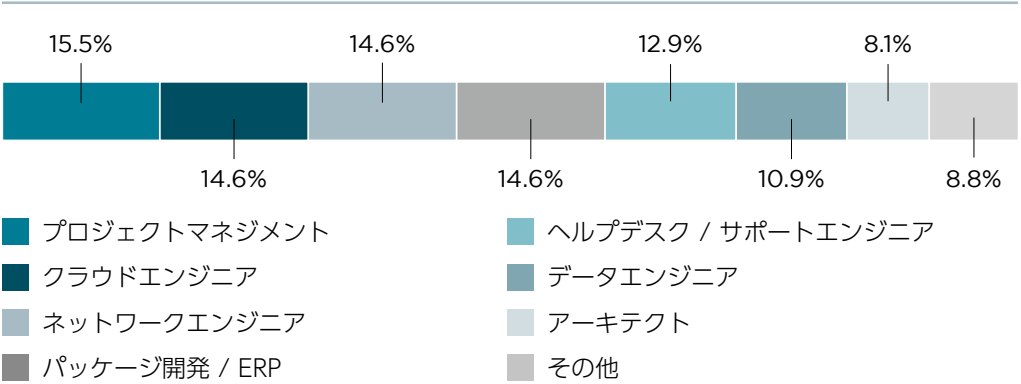


Salary Forecast

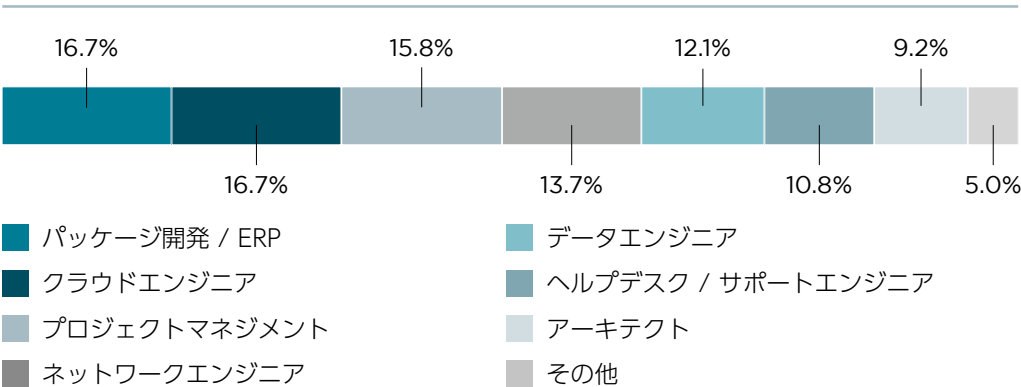
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
人事コンサルタント	900	1200	1500
産業コンサルタント	900	1200	1500
リスクコンサルタント	800	1200	1500
戦略コンサルタント	1200	1500	1800
テクノロジーコンサルタント	800	1200	1500
BPR	900	1200	1600
ビジネス開発	800	1200	1500
企業戦略	900	1300	1600
組織開発・人材育成	800	1100	1400
金融アドバイザリー	900	1200	1500
ITセキュリティ監査	800	1200	1400
M&A アドバイザリー	1000	1200	1500
プリセールス / ポストセールス	900	1200	1600

System Integration システムインテグレーション

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

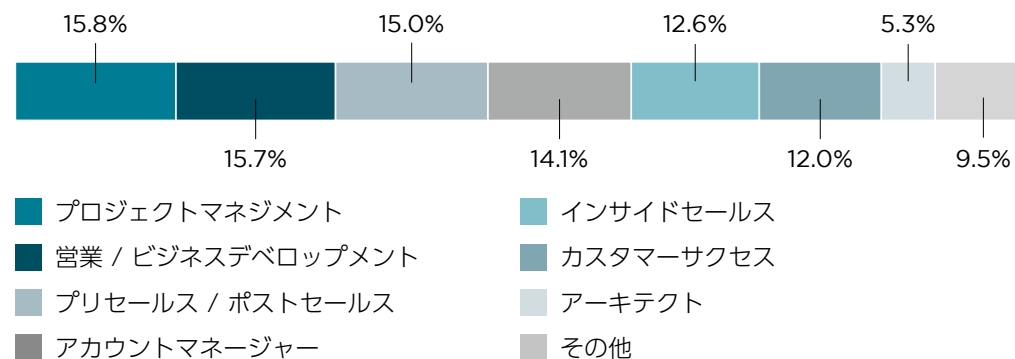


Salary Forecast

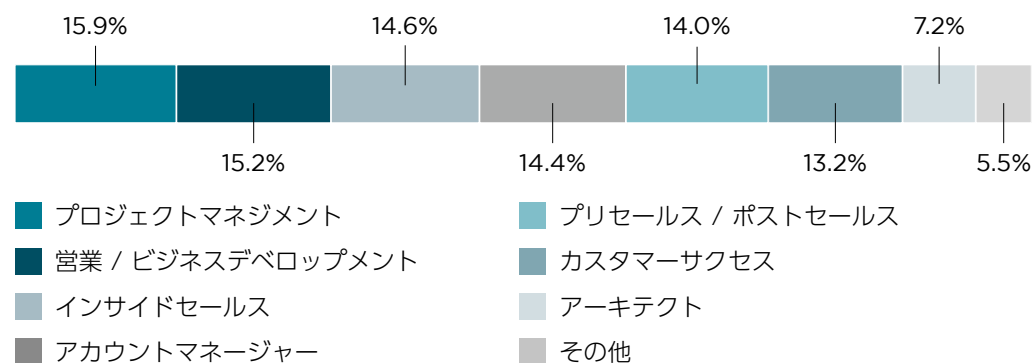
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
クラウドエンジニア	800	1200	1600
DBA / データベースエンジニア	800	1100	1400
組み込みエンジニア	700	900	1200
ネットワークエンジニア	700	900	1200
アーキテクト	800	1200	1600
BI / データウェアハウス	800	1200	1500
ビジネス / システムアナリスト	800	1100	1400
IT コンサルタント	800	1200	1600
IT マネジメント	800	1200	1500
プリセールス / ポストセールス	800	1000	1200
プロジェクトマネジメント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

IT Vender ITベンダー

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

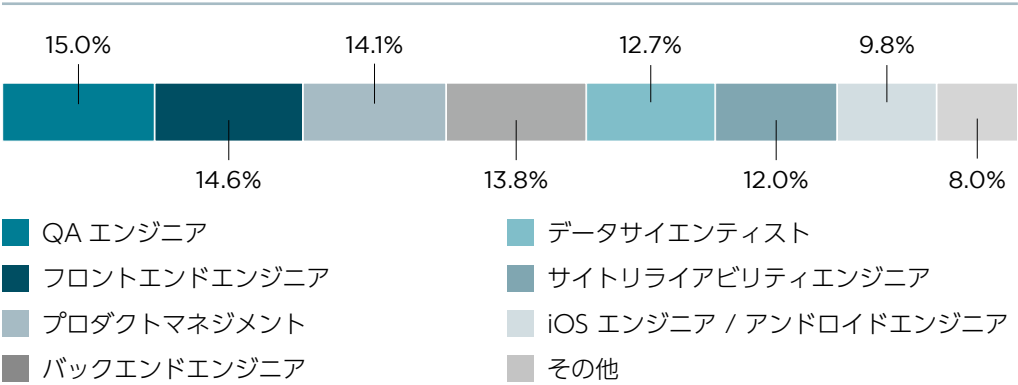


Salary Forecast

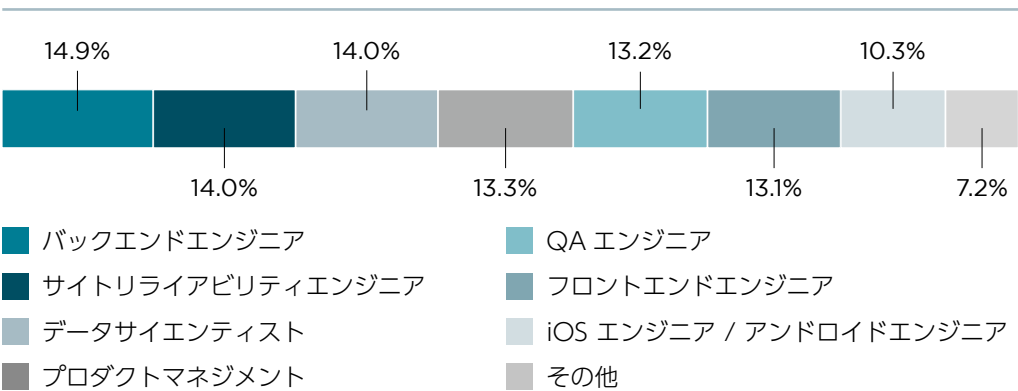
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
アーキテクト	800	1200	1600
ビジネス開発	800	1200	1600
アカウントエグゼクティブ	800	1500	2200
プログラマ / ソフトウェアエンジニア	700	900	1300
テクニカルサポート	600	1000	1500
セールスオペレーションアナリスト	700	1100	1600
技術営業	700	1000	1400
テクニカルアカウントマネージャー	800	1200	1600
営業マネージャー	1200	1800	2400
プロジェクトマネジメント	800	1200	1600
営業部長	1800	2400	3000

Digital / Online デジタル / オンライン

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

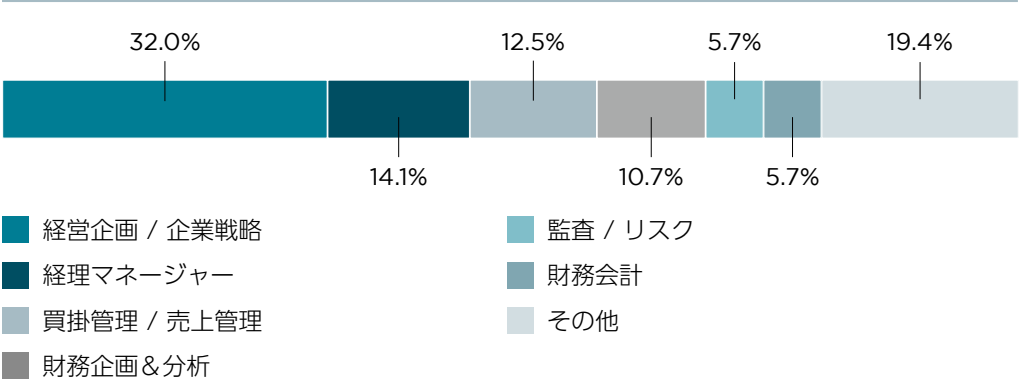


Salary Forecast

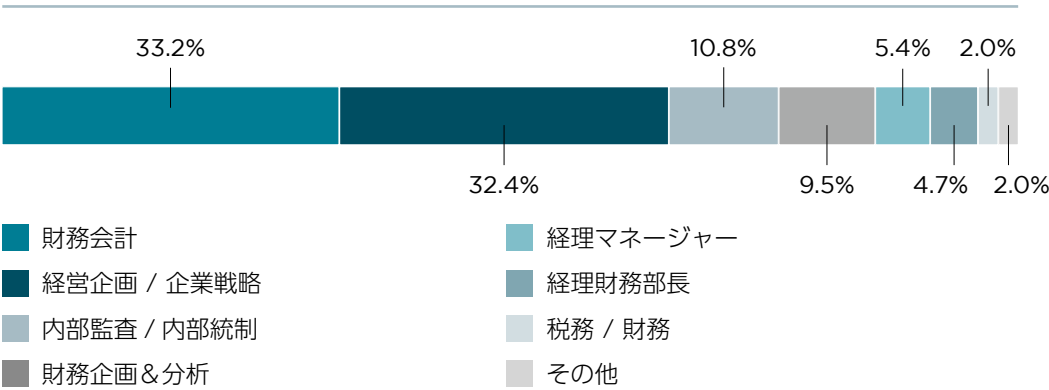
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
iOS エンジニア / アンドロイドエンジニア	700	900	1200
バックエンドエンジニア	800	1200	1500
フロントエンドエンジニア	700	900	1200
フルスタックエンジニア	800	1200	1500
サイトリライアビリティエンジニア	800	1200	1500
生成 AI プロジェクトリーダー	800	1400	2000
開発 / ローカライズ	700	900	1200
カスタマーサクセス	700	900	1200
プロダクトマネージャー	800	1300	1800
プロジェクトマネジメント	800	1200	1500
QA エンジニア	600	900	1200
スクラムマスター / アジャイルコーチ	800	1200	1500
新規事業開発	800	1200	1500
UI / UX デザイナー	700	900	1200
営業マネージャー	1000	1400	1800
CTO	1500	2200	3000

Accounting and Finance 会計 / 財務

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

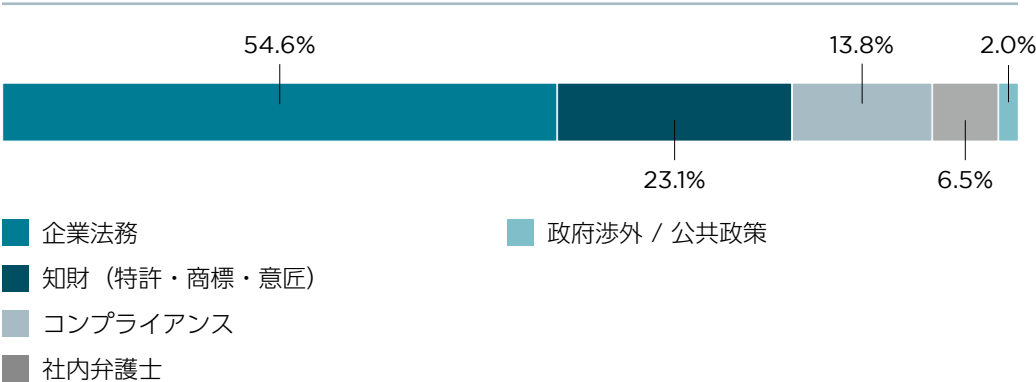


Salary Forecast

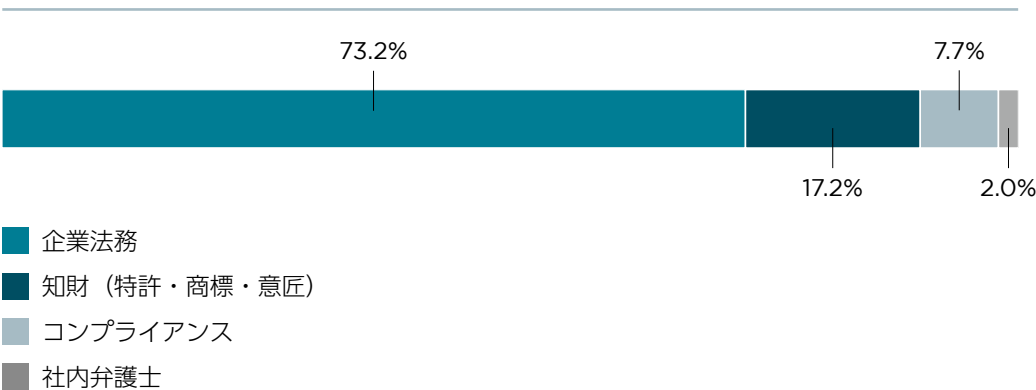
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
買掛管理 / 売上管理	400	600	900
監査 / リスク	600	1000	1500
経営企画 / 事業企画	900	1200	2000
財務会計	600	800	1000
財務企画&分析	800	1000	1200
IR	700	900	1500
税務 / 財務	600	800	1800
財務マネージャー	1000	1200	1800
経理マネージャー	800	1100	1500
CFO	1200	2500	4000

Legal / IP / Compliance 法務 / 知財 / コンプライアンス

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

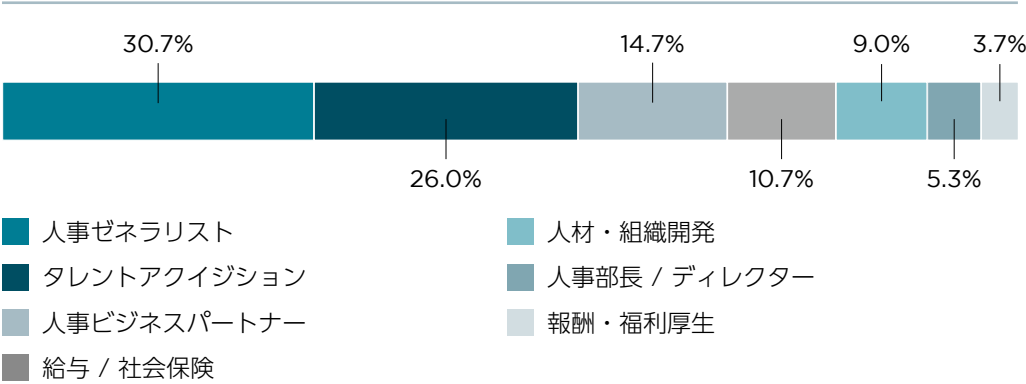


Salary Forecast

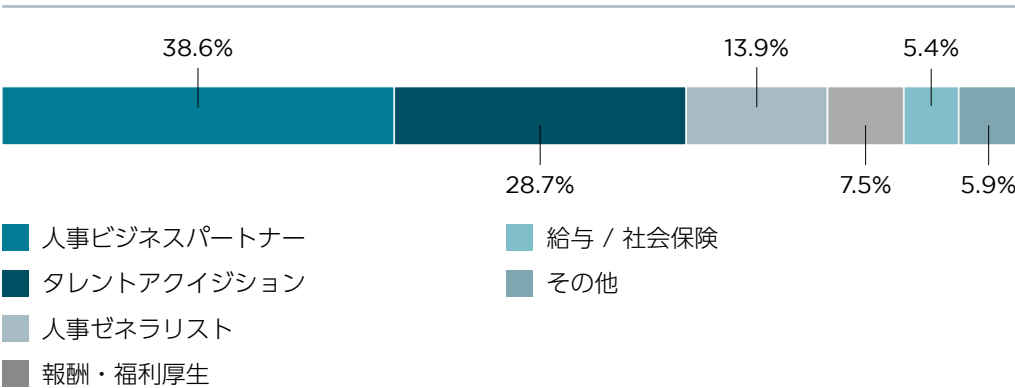
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
コンプライアンス / リスク	700	1000	1500
政府渉外 / 公共政策	600	800	1200
社内弁護士	900	1500	2500
企業法務	600	1000	1700
知財 (特許・商標・意匠)	600	1000	1300
リーガルカウンセラー	1000	1500	2500
パラリーガル	500	600	700
パートナー	3500	4500	6000
弁護士	900	1300	3000
法務責任者	1700	2300	3500

Human Resources 人事

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

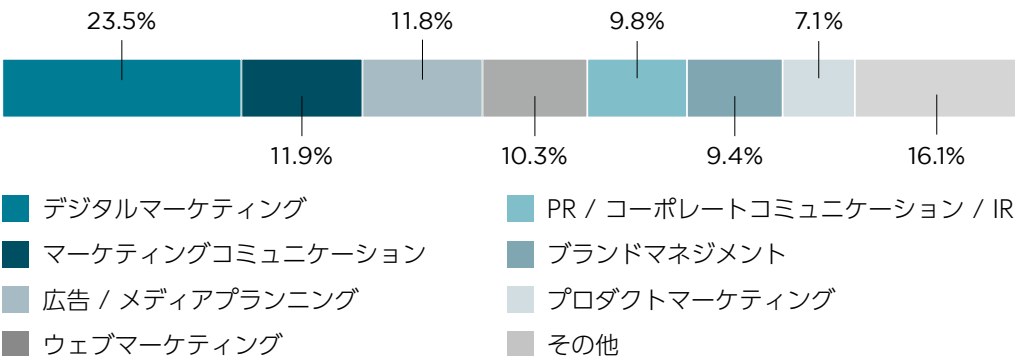


Salary Forecast

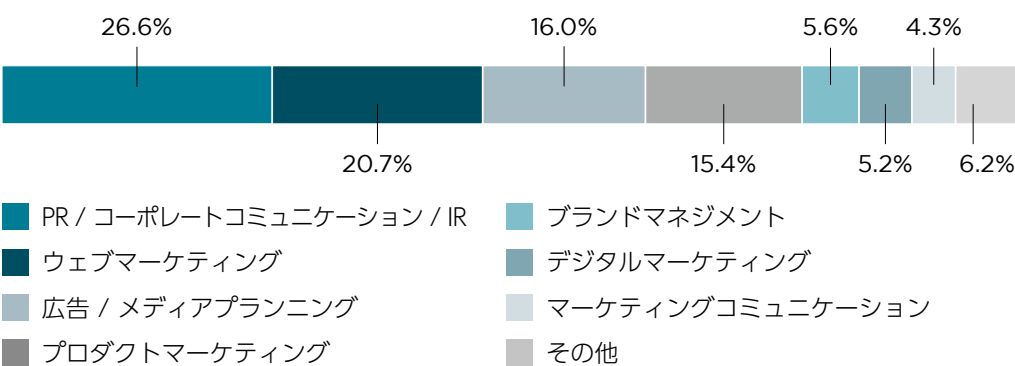
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
報酬・福利厚生	700	1300	2000
労務管理	700	900	1300
グローバル人事	600	800	1500
人事ビジネスパートナー	800	1200	2000
人事ゼネラリスト	700	900	1200
人事管理システム	600	800	1200
人材・組織開発	600	1200	2000
給与 / 社会保険	600	800	1200
タレントアクイジション	600	1000	2000
タレントマネジメント	800	1200	1800
人事部長 / ディレクター	1500	2000	3500
人事マネージャー	800	1000	1300

Marketing マーケティング

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

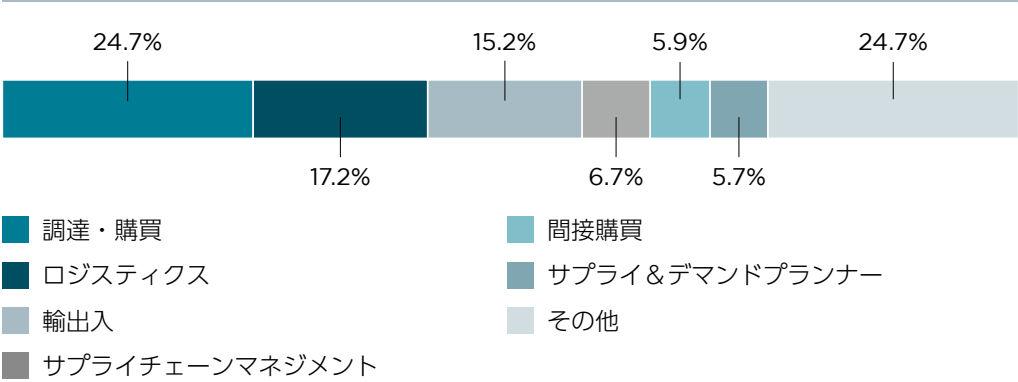


Salary Forecast

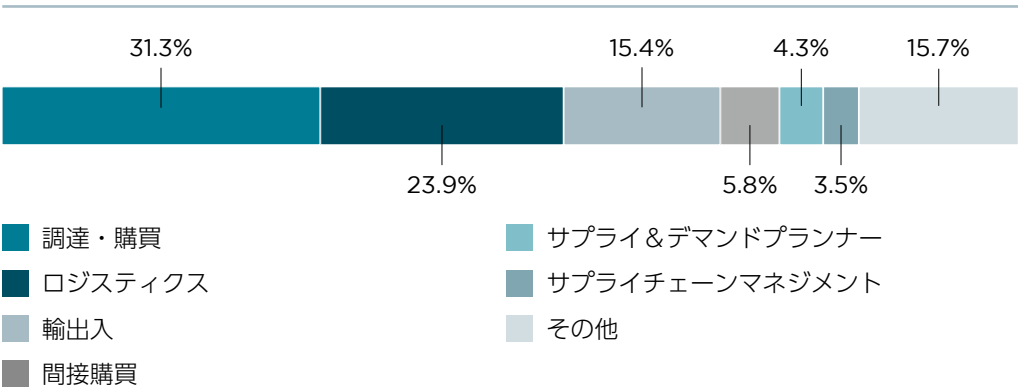
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
ブランドマネジメント	700	1100	2000
プロダクトマーケティング	700	1200	2000
データセールスアナリスト / セールスプランニング	600	800	1300
E コマース管理	700	1000	1700
市場リサーチ	600	800	1500
メディアプランニング	600	800	1300
マーチャンダイザー	600	900	1300
デジタルマーケティング	600	1100	1700
マーケティングコミュニケーション	800	1000	1400
広報	700	1100	1700
ソーシャルメディアマネージャー	400	600	1200
SEO 責任者	500	800	1500
代理店アカウントマネージャー	800	1000	1500
マーケティング部長	1500	1800	3000

Supply Chain Management サプライチェーン

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

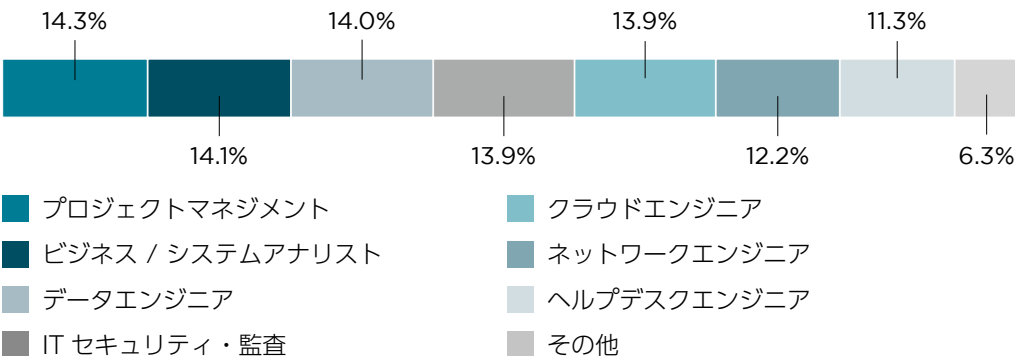


Salary Forecast

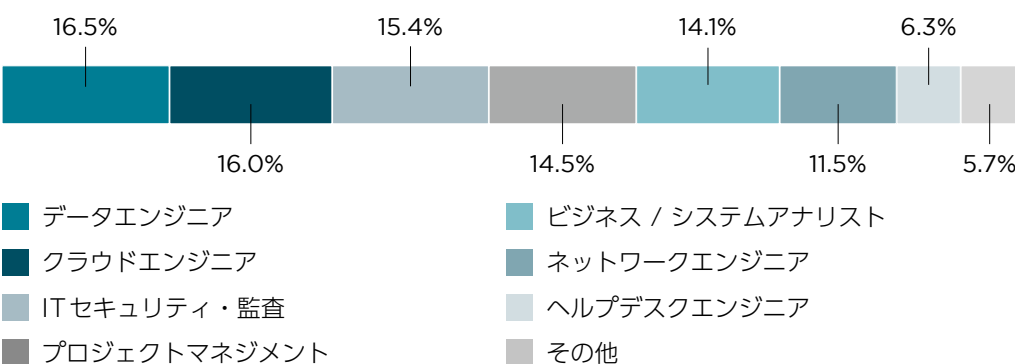
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
サプライチェーン統括 (4PL)	600	800	1000
カスタマーサービス	600	800	1200
調達・購買	600	1000	1500
間接購買	700	1200	1500
輸出入	600	700	800
在庫管理	600	700	800
カイゼン / シックスマグマ / BPR	700	1200	1500
ロジスティクス	700	1200	2000
発注管理	600	700	800
生産管理	600	700	1000
サプライ&デマンドプランナー	700	1000	1500
サプライチェーンマネジメント	1000	1500	2000
倉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

IT Inhouse ITインハウス

BRS 会員登録者



BRS 登録案件

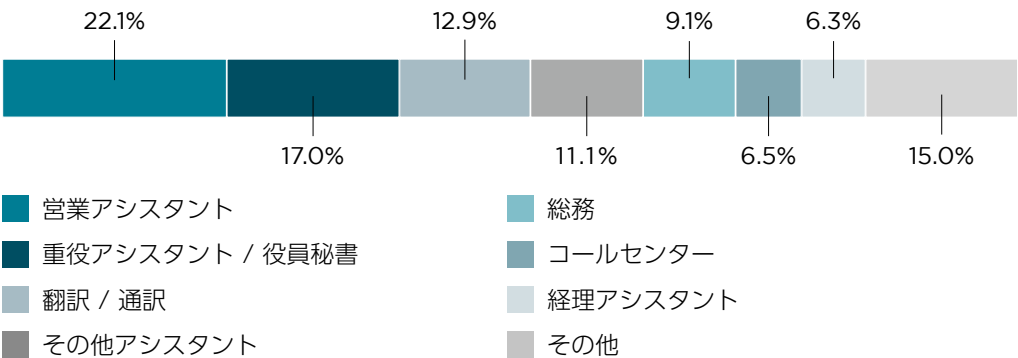


Salary Forecast

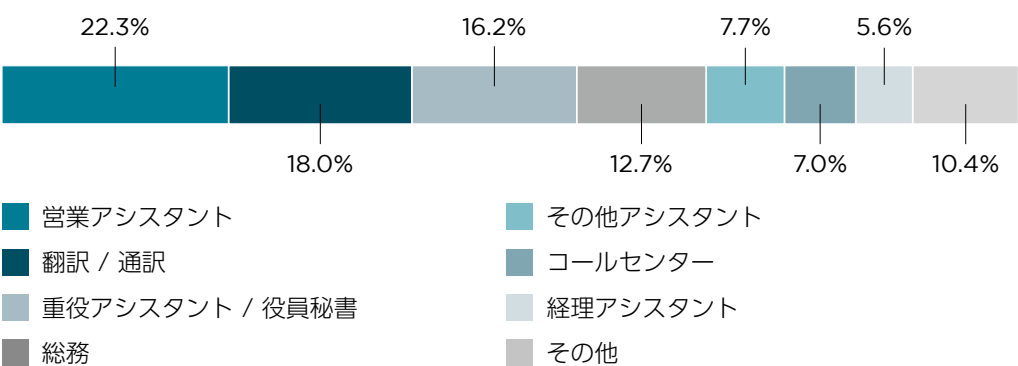
職種	給与 (単位:万円)		
	低	中	高
クラウドエンジニア	800	1200	1500
ヘルプデスクエンジニア	500	700	900
ネットワークエンジニア	600	800	1000
プログラマ / ソフトウェアエンジニア	700	1000	1200
AI エンジニア	800	1200	1500
アーキテクト	800	1200	1500
BI / データウェアハウス	800	1200	1500
ビジネス / システムアナリスト	800	1100	1400
IT マネジメント	900	1200	1500
IT プランニング / DX プランニング	800	1200	1500
ITセキュリ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

Office Support オフィスサポート

BRS 会員登録者



BRS 登録案件



Salary Forecast

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



Bilingual Recruitment Solutions (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／BRS 事業部 東京オフィス

〒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 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



<https://brs-p.jp/>

©2026 PERSOL CAREER CO., LTD.