

2020年10月28日
 パーソルキャリア株式会社
 株式会社パーソル総合研究所

「doda」が蓄積してきた約100万件のデータをもとに『ジョブごとの報酬水準』を提供
「Salary Research」無償パイロット版 参画企業募集
 多くの企業が関心を寄せる「ジョブ型雇用」への移行を、パーソル独自のデータで支援

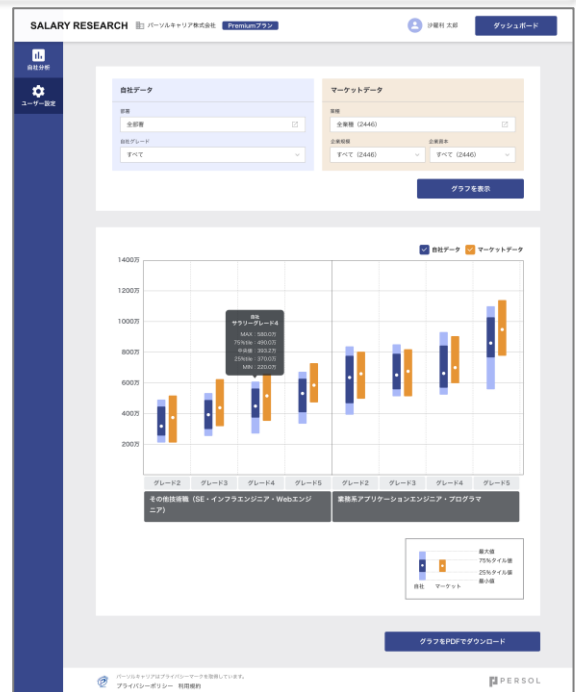
総合人材サービス、パーソルグループのパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾 太郎、以下パーソルキャリア）と株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：渋谷和久、以下パーソル総合研究所）は、今冬に『ジョブごとの報酬水準』を企業に提供する「Salary Research（サラリーリサーチ）」のサービス提供開始を予定しています。

これに先駆け、パイロット版への参画企業を、2020年10月28日（水）～11月20日（金）まで募集いたします。なお、パイロット版参画企業は、正式サービスリリース後も1年間無償でご利用いただけます。応募方法は、本リリース2ページ目「募集要項」をご確認ください。応募多数の場合には、当社にて参画企業を選定いたします。

■ 「Salary Research」特設サイト：<https://salaries.jp/contents/lp>

■ 概要：「doda」が蓄積してきたマーケットデータをもとに、報酬水準を提供

「Salary Research」は、マーケットデータに基づいた『ジョブごとの報酬水準』を企業に提供するサービスです。『ジョブごとの報酬水準』は、パーソルキャリアの転職サービス「doda」が有する転職マーケットの実データと、利用企業の統計データをもとに作成します。



※分析結果画面イメージ

■ 特徴：導入したその日から分析データが見られる

① **社員データをアップロード**

職位や年収などの社員データをアップロードすると、「Salary Research」が必要な項目を判別します。

② **8つの「ジョブグレード」に自動振り分け**

取り込まれた社員データは、機械学習により、自動的に8つの「ジョブグレード」に分類されます。これまで人事担当者が時間をかけ、手動で行っていた「グレードを振り分ける」という作業がなくなり、業務の効率化が図れます。

③ **結果はグラフで出力**

分析完了後は、マーケットデータに基づいた『ジョブごとの報酬水準』をグラフで確認できます。マーケットと自社の報酬水準を比較・分析することで、採用時の給与検討や、人事制度の見直しに活用できます。

■ 開発背景：「ジョブ型雇用」への移行ニーズ高まるも、給与の決め方が大きな課題に

社会・経済環境の急激な変化に伴い、「日本型雇用^{※1}」の限界や不適合が指摘されています。具体的には、年功序列型かつ組織高齢化による総人件費の上昇や、グローバル人材や急速な経営環境・技術の変化に対応できる人材の獲得が困難であるといった課題が挙げられています。こうした課題が顕在化する中で、組織に必要な職務や責務をもとに人材を雇用し、処遇する「ジョブ型雇用」への移行が議論されるようになりました。さらに、コロナ禍を契機としたテレワーク拡大を受け、「ジョブ型雇用」への関心はさらに高まっています。

そうした中、ジョブ型雇用の導入にあたって企業が抱える課題の1つに「給与額をどのように決めるのか」があります。「メンバーシップ型雇用」を前提としている日本では、『ジョブごとの報酬水準』が確立されておらず、そうした情報を容易に得ることが難しいのが現状です。

このような背景から、人材業界のリーディングカンパニーであるパーソルキャリアは、パーソル総合研究所とともに、『ジョブごとの報酬水準』を提供する「Salary Research」の開発を手掛ける運びとなりました。両社は、パーソルキャリアが人材業を営むなかで蓄積してきた莫大な転職マーケットのデータを活用し、日本企業の「ジョブ型雇用」への移行を支援してまいります。

※1：日本の雇用は「メンバーシップ型」とされ、新卒で入社した企業に定年まで勤務、定期異動によりジェネラリストを育成し、給与は年功的に上がっていくという特徴があります。一方、「ジョブ型」は職務記述書にて組織内の職務・責務を明確化し、等級上に格付けした上で、その等級に報酬・評価制度を紐付ける雇用のあり方です。「ジョブ型」は国際的には多くの先進国で採用されており、日系企業でも管理職や一部の職種から限定的に導入されるなど、徐々に広がってきています。

■「Salary Research」パイロット版 参画企業 募集要項

【募集期間】2020年10月28日（水）～11月20日（金）

【応募条件】下記のような情報を、Excel、CSV、もしくはTSVファイルでご用意ください。下記項目は一例ですが、ご用意いただける項目が多いほど、より正確な分析結果をご提供できます。サービス向上のため利用状況ログや統計情報は取得いたしますが、パーソルキャリアが個人情報を取得することはなく、個人情報保護法に定められた個人情報の第三者提供にはあたりません※2。

社員番号・氏名（姓/名）・カナ氏名（セイ/メイ）・性別・年齢・最終学歴区分・役職名・職務概要・所属部署・在籍地（都道府県）・業種分類・職種分類・従業員数区分・上場区分・外資フラグ・年収・基本給・賞与・グレード（企業定義）・評価・在籍年数・経験年数の合計（例：1社目3年・2社目4年の場合、7年）・マネジメント経験・部下の人数 など

【応募方法】contact@salaries.jpに、下記①～⑥を記載の上、メールにて応募ください。

メール件名：【サラリーリサーチ】パイロット参画の応募（企業名）

①企業名 ②本社所在地 ③会社URL ④担当者の部署・氏名 ⑤電話番号 ⑥メールアドレス

【その他】

■パイロット版は、業界や職種など幅広く検証することを目的としているため、応募多数の場合には参画企業は当社にて選定いたします。パイロット版への参画をお断りした場合でも、正式サービスリリース時には、「Salary Research」の全機能を1年間無償でご提供いたします※3。

■パイロット版に参画いただく企業には、2020年12月15日（火）（予定）より順次ご連絡いたします。ご連絡を差し上げるまでに、お時間がかかる場合がございます。予めご了承ください。

※2：個人情報を含む企業領域内のデータは、すべて参画企業が所有者であり、メンテナンスやバックアップといった保守業務以外で、当社が触れることはありません。ただし、複数人の情報から共通要素に係る項目を抽出して同じ分類ごとに集計して得られる統計データや、利用状況ログ等は、規約に基づき取得させていただく場合があります。

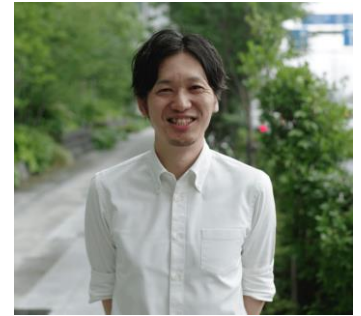
※3：サービス利用規約等に基づき、当社がご提供可能と判断した場合に限ります。

■パーソルキャリア株式会社

執行役員 兼 サービス企画開発本部/テクノロジー本部 本部長 柘植 悠太 プロフィールとコメント

【プロフィール】

2006年入社後、法人営業を経て、事業企画部門にて主要事業（人材紹介/dodaなど）の事業戦略を立案、実行。その後、企業戦略部門の立ち上げを担う。現在は、デジタル技術活用における基盤整備、主要事業に対するテクノロジー活用、新規事業開発などを担い、パーソルキャリアのミッションである「人々に「はたらく」を自分のものにする力を」の実現をテクノロジードリブンでリードする。



【コメント】

終身雇用や年功序列といった日本型の雇用慣行は一大転換期を迎え、仕事に対して人材を雇用し、処遇する「ジョブ型雇用」に関心が寄せられている今、これからはより、働く個人が自身のキャリアを自ら切り開いていく時代になっていくことになるでしょう。企業はパフォーマンスに対して適切な対価を支払い、個人がよりキャリアアップできる機会を提供していく。これが日本企業、ひいては日本経済を成長させることになると考えています。

今回開発した「Salary Research」により、企業においては、ジョブ（職務）に基づく採用と評価、人材流出の防止、個人においては、市場価値に見合った適切な給与が支払われるようになるとともに、自らの意思でキャリアを構築できる機会提供を目指したいと思っています。

■株式会社パーソル総合研究所

代表取締役社長 渋谷 和久 プロフィールとコメント

【プロフィール】

1976年生まれ。アンダーセン・コンサルティング（現アクセンチュア）を経て2004年インテリジェンス（現パーソルキャリア）に入社。アルバイト求人広告事業の営業企画部門、大企業向け営業部門、代理店統括部門の各責任者を経て、テンプグループ（現パーソルグループ）との経営統合により、14年テンプホールディングス（現パーソルホールディングス）のグループ営業本部長に就任。16年インテリジェンス HITO 総合研究所（現パーソル総合研究所）の社長を兼任。組織人事コンサルティングサービスと、人と組織をテーマにした調査・研究活動を牽引している。



【コメント】

パーソル総合研究所は、パーソルグループがビジョンとして掲げる「はたらいて、笑おう。」の世界観を実現するためには、はたらく個人が自律しつつ企業とフェアな関係を築くことが大切であると考えています。そのためには、制度疲労を起こしている「日本型雇用」から「日本的ジョブ型雇用^{※4}」への転換が重要になると考え、昨春に「ジョブと報酬の関係（相場）」を科学する「サラリーリサーチラボ」を設立しました。さらに、今夏には日本を代表する有識者の方々と「日本的ジョブ型雇用転換への道プロジェクト」を立ち上げるなど、様々な活動を行っています。

今回パーソルキャリアと共同ローンチする「Salary Research」には、パーソル総合研究所が蓄えてきたジョブ型雇用に関する知見を十分に反映しております。そして、今後も当サービスがはたらく個人や法人のお客様のお役に立つよう、最大限の力を尽くして参りたいと考えています。

※4：「ジョブ型雇用」にみられる職務に基づく雇用・処遇を志向しながらも、日本の産業構造・企業風土・労働慣行に即した現実解となる雇用の在り方を意味し、パーソル総合研究所が探求・提唱している概念。

■ 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、**一人々に「はたらく」を自分のものにする力を**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」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、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

■ 株式会社パーソル総合研究所について < <https://rc.persol-group.co.jp/> >

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、タレントマネジメントシステム提供、社員研修などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

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

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを展開しています。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも取り組んでおり、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、ITイベント情報サイトおよびイベント&コミュニティスペース「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。

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 MAIL：pr@persol.co.jp
株式会社パーソル総合研究所 広報室 TEL：03-6385-6888 FAX：03-6386-9161 MAIL：pr@persol.co.jp