

2026年5月28日
jinjer株式会社

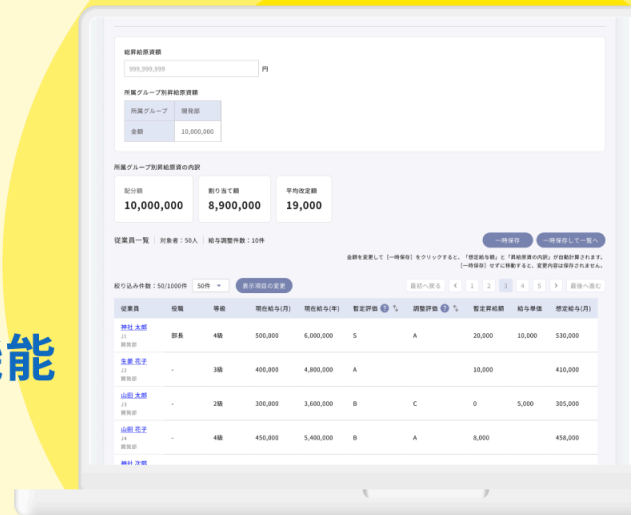
jinjer、人事評価に基づいた給与改定を試算・調整し、 給与計算システムとワンクリック連携できる 「給与改定シミュレーション」機能を提供開始

— 改訂版「人的資本可視化指針」が求める経営戦略と人材戦略の連動に向け、
データ分断の解消へ —

統合型人事システム「ジンジャー」を提供するjinjer株式会社(本社:東京都新宿区、代表取締役社長 CEO: 富永 健)は、「ジンジャー人事評価」にて、給与計算システムとワンクリック連携できる「給与改定シミュレーション」機能の提供を開始したことをお知らせします。



人事評価に基づく給与改定を試算・調整し
給与計算システムとワンクリック連携する
給与改定シミュレーション機能
を実装



■今回特にお伝えしたいこと

昨今、人的資本経営やタレントマネジメントへの関心が高まる中、納得感のある処遇決定(昇給・評価・給与反映等)の根拠となる、適正な人事評価の重要性が増しています。

特に、2026年3月に発表された「人的資本可視化指針(改訂版)」では、経営戦略と連動した人材戦略に加え、それを踏まえた「従業員の給与等の決定方針」に対する明確な開示が求められるようになりました。企業には、評価の可視化にとどまらず、優秀な人材を定着させるための「給与への適正な反映」という具体的なアクションが、今まさに求められています。

※参考: [内閣官房、金融庁、経済産業省「人的資本可視化指針\(改訂版\)」](#)

一方で、評価を確定させ、実際の給与支給に至るまでの運用フローにおいて、多くの企業が「キャリアレーション(評価のバラツキの調整)」を踏まえたデータ連携の煩雑さという壁に直面しています。

・これまでの企業の課題

各従業員の評価が最終決定をした後、目標設定から給与支給に至るまでのプロセスにおいて、人事評価システムと給与計算システムが別々に運用されているケースが多く見られました。

そのため、部署ごとのキャリアレーションの結果や人件費のシミュレーションをExcel等を用いた手作業で行わざるを得ず、転記ミスが発生リスクや集計の工数が増大してしまうことが課題でした。また、経営層にとっても、人件費増加のロジックが不透明で属人化しやすいという問題を抱えていました。

・解決できること

今回発表しました「給与改定シミュレーション」では、「ジンジャー」の人事評価、給与計算が1つのデータベース上で行われているという特徴を活かし、人事評価結果に基づいて給与の調整(給与改定後の昇給額等)や人件費シミュレーションから給与支給までのプロセスをシステム内で一気通貫で完結できます。

これにより、人事評価システムや給与計算システムへのデータ転記やマスタメンテナンスの手間が削減し、評価確定から翌月の給与支給までのデータをワンクリックで連携させることが可能になります。

■ 新機能の概要

新機能「給与改定シミュレーション」機能は、会社全体の「人件費の予算(原資)」や「全社における各評価ランク(S・A・B等)の適正な割合」のバランスを見ながら、従業員一人ひとりの最終的な昇給額や評価をシステム上で調整・試算(シミュレーション)ができる機能です。

これにより、組織全体の公平な評価と予算内での適正な給与改定を両立します。

最大のポイントは、人事評価と給与計算を1つの人事データベースで管理する統合型人事システムだからこそ実現できる、一気通貫のデータ連携です。つまり、評価調整後に外部へのデータ出力(CSV)や手動でマスタメンテナンスを挟む必要がありません。「ジンジャー」画面上で、昇給額等が調整された「評価結果(評価システム側へのデータ修正)」と最終確定した「給与データ(給与システム側への反映)」の双方が、ワンクリックで連携し、同時にリアルタイムで反映されます。

■ 本機能の詳細

①「ジンジャー人事評価」から「ジンジャー給与」へのワンクリックデータ連携

会社の予算(人件費)に合わせて、従業員の昇給額や評価を調整した後、確定したデータは「ジンジャー給与」へワンクリックで反映されます。この工程で、外部へのCSV出力やデータ整形の手間を挟む必要はありません。

これにより、システム間での二重入力、手動でのデータ取り込み、マスタメンテナンスの工数を削減し、翌月以降の給与支給をミスなく実現します。

②人件費の原資管理と増減の可視化


あらかじめ設定した人件費の原資に合わせて、従業員ごとの具体的な昇給額の差配シミュレーションが可能になります。また、人件費の増減がリアルタイムに可視化されるため、予算内での効率的な給与改定を行うことができます。

③相対評価による「公平な評価と納得感のある給与分配」の実現

四半期ごとの人事評価や月1回の1on1など、社内の「評価イベント」ごとに各組織の評価内容をシステム上で集計し、全体のバランス(S・A・B等の割合)を可視化します。これにより、人事部は部署間の評価のバラつきをなくす適正な相対評価を行います。また、従業員は公平な評価を受けられ、その結果をベースに納得感のある給与改定ができる仕組みを実現します。

※実際のプロダクト画面は[こちらの機能紹介動画](#)をご確認ください


①給与改定ルールに基づいた給与テーブルを確認する画面



[ヘルプ](#)

[機能リクエスト](#)

jinjer株式会社
00000000


人事 菅太郎助

給与改定ルール トップ > 給与改定ルール

[戻る](#)

給与改定ルール名	給与改定ルール	縦軸	所属グループ
連携先単価	基本給 (正社員)	カテゴリ	グレード1
横軸 (評価結果)	最終評価		

人事部

	S	A	B	C	D
S1	20,000	15,000	10,000	0	0
S2	18,000	13,000	8,000	0	0
S3	15,000	10,000	5,000	0	0

開発部

	S	A	B	C	D
S1	22,000	17,000	12,000	0	0
S2	20,000	15,000	10,000	0	0
S3	18,000	13,000	8,000	0	0

②最終評価に基づいて評価内容を調整する画面

2026年上半期_給与シミュレーション、基準日：{2026/04/01} ✎

Link > Label

評価調整

給与調整

検索

所属グループ

開発部 ▾

評価結果を反映

評価分布

S 10% 5人 調整前 10% 5人	A 30% 15人 調整前 30% 15人	B 40% 20人 調整前 40% 20人	C 16% 8人 調整前 16% 8人
D 10% 5人 調整前 10% 5人	未選択 30% 15人 調整前 30% 15人		

従業員一覧 | 対象者：50人 | 評価調整件数：10件

一時保存

一時保存して一覧へ

評価を変更して [一時保存] をクリックすると、「評価分布」が自動計算されます。
[一時保存] せずに移動すると、変更内容は保存されません。

絞り込み件数：50/1000件

50件 ▾

最初へ戻る

<

1

2

3

4

5

>

最後へ進む

従業員	役職	等級	暫定評価 ? ↕	調整評価 ? ↕	詳細
神社 太郎 J1 開発部	部長	4級	S	A	詳細を入力
生姜 花子 J2 開発部	-	3級	A		詳細を入力
山田 太郎 J3 開発部	-	2級	B	C	詳細を入力
山田 花子 J4 開発部	-	4級	B	A	詳細を入力
神社 次郎 J5 開発部	-	2級	A	S	詳細を入力
神社 三郎 J6 開発部	-	1級	C		詳細を入力

③給与テーブルと調整した評価内容に基づいて、給与額を最終調整する画面

ヘルプ
機能リクエスト

jinjer株式会社
00000000

人事 管太郎助

2026年上半期_給与シミュレーション、基準日：{2026/04/01} Link > Label

評価調整

給与調整

検索

所属グループ

開発部

給与連携

総昇給原資額

円

所属グループ別昇給原資額

所属グループ	開発部
金額	10,000,000

所属グループ別昇給原資の内訳

配分額

10,000,000

割り当て額

8,900,000

平均改定額

19,000

従業員一覧 | 対象者：50人 | 給与調整件数：10件

一時保存
一時保存して一覧へ

金額を変更して [一時保存] をクリックすると、「想定給与額」と「昇給原資の内訳」が自動計算されます。
[一時保存] せずに移動すると、変更内容は保存されません。

絞り込み件数：50/1000件 50件 表示項目の変更

最初へ戻る
<
1
2
3
4
5
>
最後へ進む

従業員	役職	等級	現在給与(月)	現在給与(年)	暫定評価 ?	調整評価 ?	暫定昇給額	給与単価	想定給与(月)
神社 太郎 J1 開発部	部長	4級	500,000	6,000,000	S	A	20,000	10,000	530,000
生姜 花子 J2 開発部	-	3級	400,000	4,800,000	A		10,000		410,000
山田 太郎 J3 開発部	-	2級	300,000	3,600,000	B	C	0	5,000	305,000
山田 花子 J4 開発部	-	4級	450,000	5,400,000	B	A	8,000		458,000
神社 次郎 J5 開発部	-	2級	300,000	3,600,000	A	S	20,000	3,000	323,000
神社 三郎 J6 開発部	-	1級	200,000	2,400,000	C		0		200,000

■「ジンジャー人事評価」とは

人事評価システム「ジンジャー人事評価」は、評価シートの作成・配付・回収までの長い工程を、オンライン上で一元管理することができます。

「ジンジャー人事評価」サービスサイト: <https://hcm-jinjer.com/evaluation/>

■「ジンジャー給与」とは

ジンジャー給与は、ミスなくスムーズな給与計算を実現する給与計算システムです。給与の自動計算はもちろん、従業員の人事情報や勤怠情報と自動で連携でき、給与に関わる情報の確認作業を正確な情報連携、給与計算によって大幅に削減します。

「ジンジャー給与」サービスサイト: <https://hcm-jinjer.com/payroll/>

■統合型人事システム「ジンジャー」について

ジンジャーは、人事労務・勤怠管理・給与計算・人事評価・サーベイ・データ分析・採用管理といった幅広い人事業務を、1つの人事データベースで管理できる統合型人事システムです。1つのデータベースだからこそ実現できる「正しい人事データ」は、AIによる定型業務の自動化だけでなく、人的資本経営を加速させる高度なデータ活用までを実現します。「正しい人事データ×AI」によって、組織の意思決定の質を高め、ひとの可能性を最大解放する未来を創出します。

正しい人事データで、組織の"勘"を"確信"に変える。

統合型人事システム「ジンジャー」

<https://hcm-jinjer.com/>

ジンジャー 10周年特設サイト「ひとの可能性を最大解放する未来へ。」

<https://hcm-jinjer.com/10th-anniversary/>

■会社概要

会社名 : jinjer株式会社

所在地 : 東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿

代表者 : 代表取締役社長CEO 富永 健

コーポレートサイト : <https://jinjer.co.jp/>

最新の求人一覧 : <https://jobs.jinjer.co.jp/position/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

jinjer株式会社 広報部 (E-mail: pr@jinjer.co.jp)