

2026 年 7 月 2 日

各 位

株式会社 JSOL

人事制度改定に関するお知らせ

～労働市場と連動した制度へ見直し報酬強化へ、初任給もさらに引き上げ(大卒初任給:35 万)～

株式会社 JSOL(以下、JSOL)は、社員のさらなる成長と JSOL のビジネス加速を後押しするため、2026 年 7 月より人事制度を改定します。

JSOL はこれまで社員一人一人が発揮した成果を軸に処遇を決定してきましたが、今後はさらに「労働市場における価値」と「ビジネス貢献」に基づく処遇体系へ進化させることで報酬強化を行い、労働市場での競争力強化を図ります。

社員の成長が企業の成長に直結し、その成果を再び社員へ還元していく好循環の実現を目指してまいります。

■背景・目的

IT 業界を取り巻く環境は大きく変化しており、高度かつ専門性の高い人財の確保と育成は、競争力を左右する重要な経営課題となっています。

こうした中、JSOL 従来の全社一律的な処遇体系では、個々の市場価値や実際の貢献を十分に反映しきれない側面がありました。

これらを踏まえ、JSOL は「市場価値×ビジネス貢献」に基づく人財マネジメントへの転換を図ることで、人財の成長と企業の成長をより強く連動させていきます。

■改定の主なポイント

1. 労働市場とダイナミックに連動した処遇制度

- ・全社一律の処遇体系から転換し、ビジネス領域における「労働市場価値」と「当社ビジネスへの貢献レベル」に応じた処遇体系へ刷新
- ・市場競争力の高い処遇体系に変更し(上位レイヤー体系を整備)、報酬強化ならびに処遇の納得性を高めることで人財獲得競争力を強化

2. 成長実感を高めるグレード体系

- ・グレード数を変更(増加)することでトランジションを促し、成長スピードを加速
- ・特に一般層の上位グレードにおいてはリーダーとしての期待値を明示し、より早い段階からのリーダーへのチャレンジを加速
- ・マネジメント層へエントリーレベルのグレードを追加し、よりスムーズなマネジメント層への移行を促進

3. 全世代が活躍し続けられる制度

- ・定年再雇用時の一律減額を廃止し、全ての年齢層において、期待役割を軸に発揮された行動(能力)と成果・業績に基づく評価・処遇制度を適用

■初任給の見直し

新人事制度の一環として、2027年新卒採用から、専門領域ごとに選択できるコース別採用を導入しています。学生が自身の志向や関心に応じてキャリアの方向性を選択できる仕組みとすることで、専門領域における知識・スキルの向上を後押しします。

また、高い専門性を持つ人財の育成を通じてお客さまへの提供価値をさらに高めるため、人財投資の一環として、2027年4月入社の新卒社員を対象に初任給の改定を実施します。改定内容は以下の通りです。

【新卒初任給の改定内容】

博士了 445,500 円(+54,000 円/現行 391,500 円)

修士了 373,500 円(+13,000 円/現行 360,500 円)

大学卒 353,500 円(+13,000 円/現行 340,500 円)

※上記は、家賃補給金 60,000 円、昼食補給金 8,500 円を含む金額です(独身で賃貸契約、首都圏勤務の例)。

JSOL は今後も人財への投資を継続し、一人一人が専門性を高めながら成長できる環境づくりを進めます。そして、パーパスである「変化を見通し、確かな未来をカタチ創る。」のもと、お客さまへの提供価値の向上を通じて、持続的な事業成長の実現を目指します。

※本リリースに記載されている内容は予告無く変更することがあります。

【お問い合わせ先】

株式会社 JSOL HR 本部

E-Mail: shinsotsu@jsol.co.jp

JSOL CORPORATION