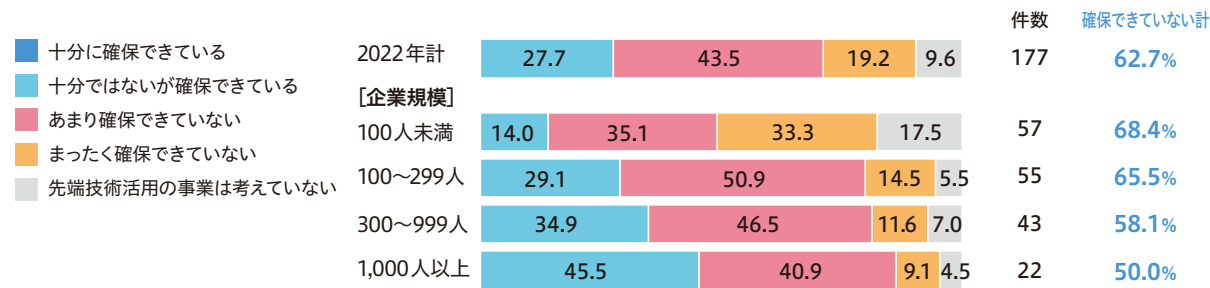


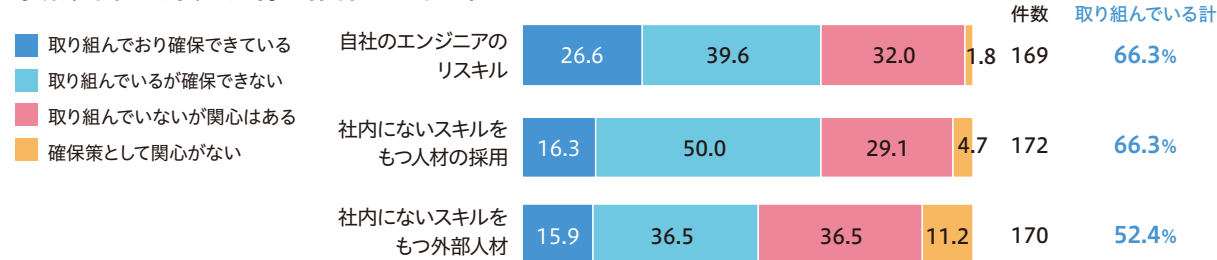
1 AI、IoT、データサイエンスなど、先端技術を活用した事業展開に必要な人材の確保



AI、IoT、データサイエンスといった先端技術への対応をはかるには、必要な人材をどう確保するかが問題となりますが、「十分に確保できている」との回答はゼロとなっています。



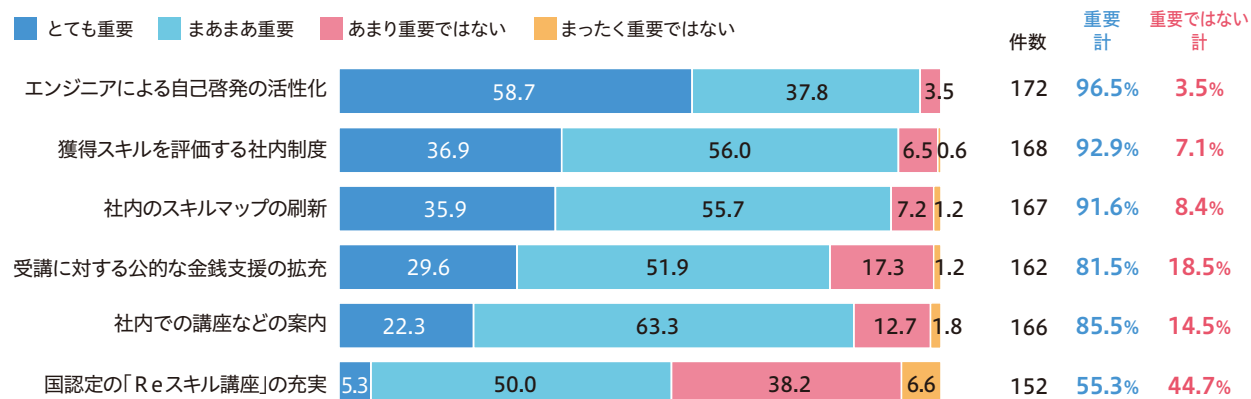
2 事業展開に必要な人材の確保への取り組み



先端技術を活用した事業展開に必要な人材は十分に確保できておらず、企業規模別に見るとその差は大きくなっています。人材確保に向けた取り組みとしては、自社のエンジニアのリスクに取り組む企業が多いことが分かりました。



3 自社のエンジニアのリスクのための重要な項目



リスクのために重要な項目のトップは「自己啓発の活性化」で、「まあまあ重要」と合わせると9割を超えています。また、評価制度や社内スキルマップの刷新も重視されているようです。公的な金銭支援は300人未満で多くなっています。



報告書はこちらからダウンロードできます。
<https://www.joho.or.jp/tyousa2022report>

また、登録をいただいたメールアドレス宛に次回調査のご案内を送付させていただきます。ご協力の程よろしくお願いいたします。

ダイジェスト版

ITエンジニアの労働実態調査

情報労連は情報サービス産業の健全な発展、IT技術者に相応しい労働条件の実現に向けて、情報サービス産業における労働の実態を把握するため、1993年から「ITエンジニアの労働実態調査」を実施しています。賃金や一時金、労働時間など労働条件に関わる定例調査と、直近の課題として位置付けたトピック調査を実施しています（新型コロナウイルス感染症と働き方・DXへの対応など）。



調査結果は報告書に取りまとめてデータにて展開しています。

- 調査の方法 企業の人事担当者などを対象としたWebアンケート
- 調査の実施 毎年5～8月
- 回答企業の業種 情報サービス企業（ソフトウェア開発・SIサービス・情報処理サービス等）が中心

調査項目

定例調査	トピック調査
<ul style="list-style-type: none"> 賃金 一時金 初任給 賃金引上げ 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間 勤務形態 経営課題
時宜に応じた内容をピックアップ 新型コロナウイルス感染症と働き方 先端技術への対応 DXへの対応 人材マネジメントへのAIの活用 等	



適切な賃金・経営戦略が Society5.0の実現につながる

政府は情報社会（Society4.0）に続く新たな社会としてSociety5.0を掲げ、その実現に向けてDXを推進しています。その一方で経営戦略や既存システム、構造課題等の様々な阻害要因により2025年の崖に直面し、経済損失を生みだしかねないと指摘をしています。日本のIT人材の多くがベンダー企業に集中しており、さらにベンダー企業はエンジニアのスキルシフトを通じて「変化の速いデジタル技術にキャッチアップできる人材を活用してユーザに価値を提供すること」が求められています。こうした背景を踏まえ、人材を適切に処遇できる賃金水準、高度人材の処遇を含む経営戦略が求められています。

定例調査結果より

Society5.0の実現をめざすために…

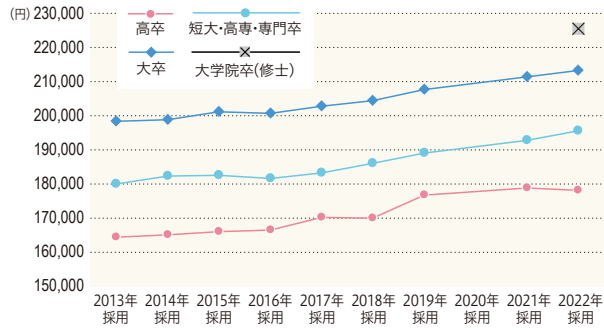
賃金や経営課題の調査を通してまずは**現状の課題を見つけることが重要**です。



情報労連のキャラクター。結ちゃんと一緒に調査結果を確認しよう。

初任給

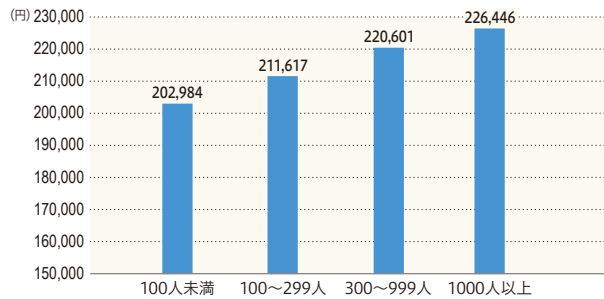
1 新卒採用者の初任給の推移（平均値）



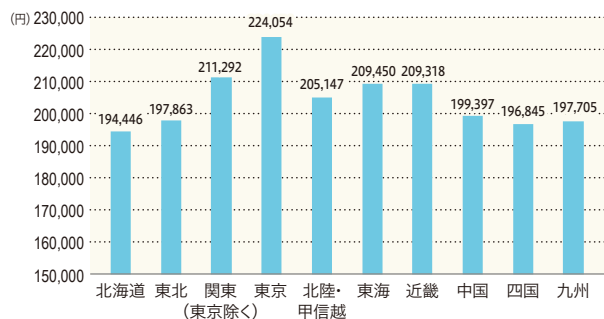
初任給は長期的にみると年々増加傾向にあります。企業規模別、地域別では差が見られます。



2 新卒採用者の初任給（企業規模別）

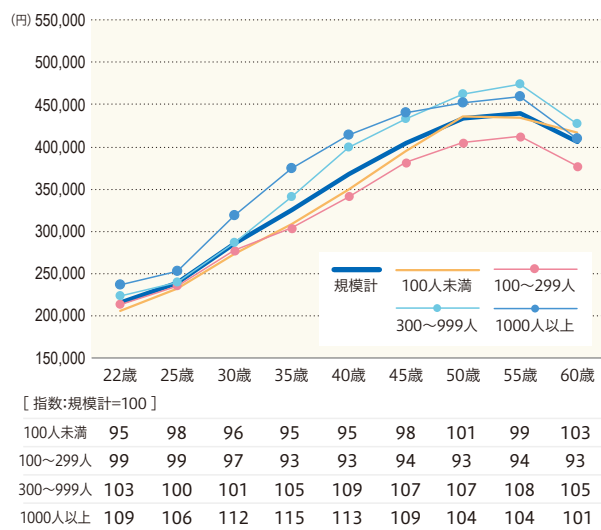


3 新卒採用者の初任給（地域別）



年齢ポイント別所定内賃金

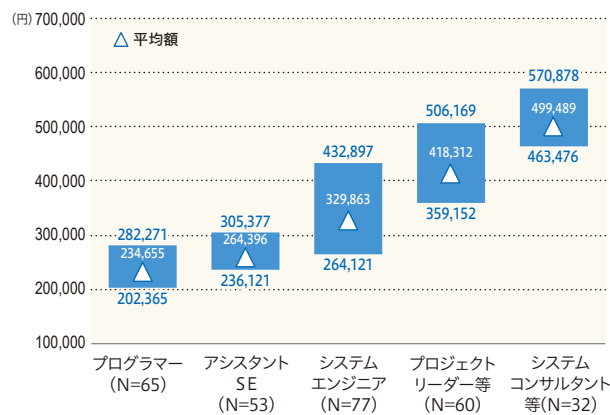
1 大卒年齢ポイント別所定内賃金の規模間比較



規模別にみると300-999人、1,000人以上規模が上位グループを形成し、30歳・35歳では1,000人以上規模が他を大きく上回っています。

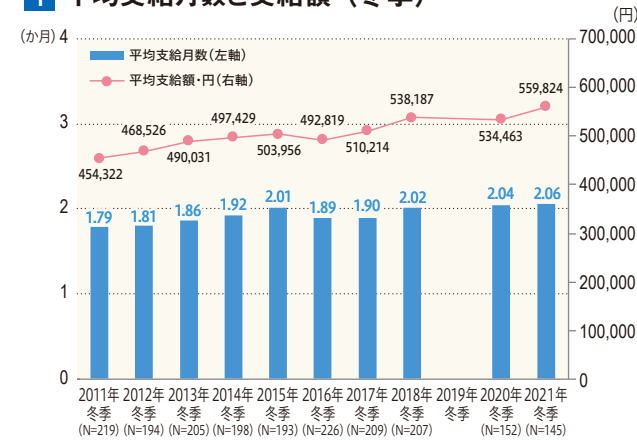


2 資格等級別の所定内賃金レンジ

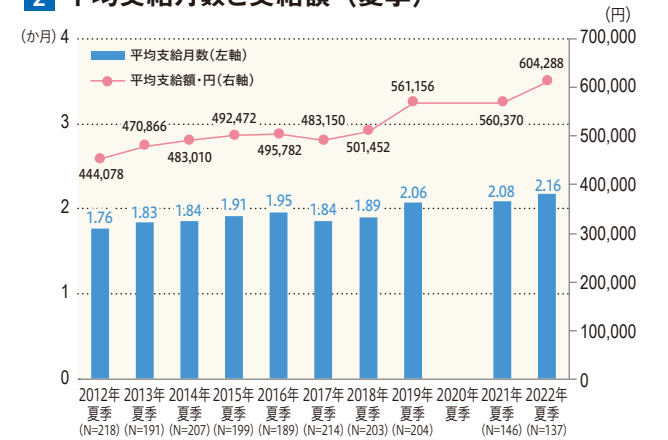


一時金

1 平均支給月数と支給額（冬季）

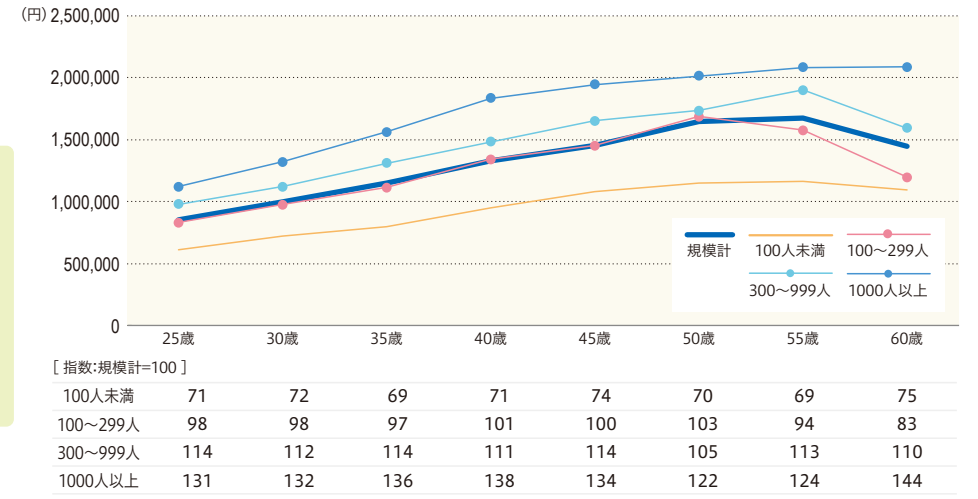


2 平均支給月数と支給額（夏季）

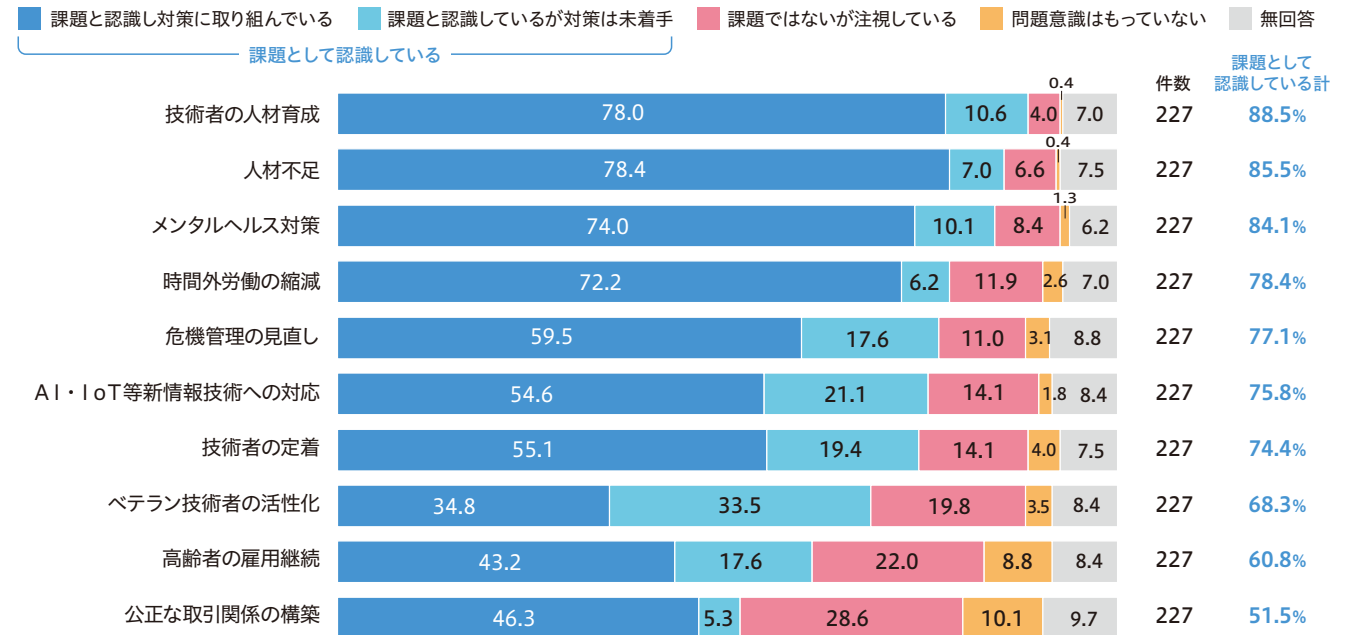


3 大卒年齢ポイント別年間一時金の規模間比較

初任給と同じく、一時金も長期的に見ると増加傾向にあります。また、企業規模別に見ると、所定内賃金以上に規模間格差が大きかったです。



経営課題



課題として認識し、対策に取り組んでいる「技術者の育成」、「人材不足」、「メンタルヘルス対策」、「時間外労働の縮減」は7割を超えています。ただ、「未着手」の内訳を見ると、経営課題のなかでも、長期的な視野にたった人材マネジメントと環境変化への対応の対策は難しさが見られます。

