

IT エンジニアの労働実態調査

2018報告書 概要

情報産業労働組合連合会

調査結果の概要

情報サービス産業における賃金をはじめとした労働条件、業界における現状の課題等を把握するために、本調査では賃金、一時金、労働時間、経営課題について、毎年、継続的に調査を行ってきた。今回の調査では、これらの事項に加え、取引関係の状況や、客先常駐への対応に関する設問を追加している。以下では、調査結果の概要を紹介する。

調査の方法：企業の人事担当者などによる Excel ファイルの調査票への自記入式

(313 社が回答、正社員 1 人の企業を除く 311 社を集計)

調査の実施：2018 年 6～8 月 **調査の実施主体**：情報労連（情報産業労働組合連合会 ICTJ）

1. 集計企業の構成

回答企業の業種は、「ソフトウェア開発」(55.6%)、「SI サービス」(21.2%)、「情報処理サービス」(11.6%) といった情報サービス企業が大半を占める。本社所在地は「東京」(40.8%) が最も多い。なお、情報サービス企業でのエンジニアに占める客先常駐者の割合は、「0% (いない)」(10.6%) は 1 割で、客先常駐者のいる企業がほとんどである。

2. 労務構成

(1) 性別

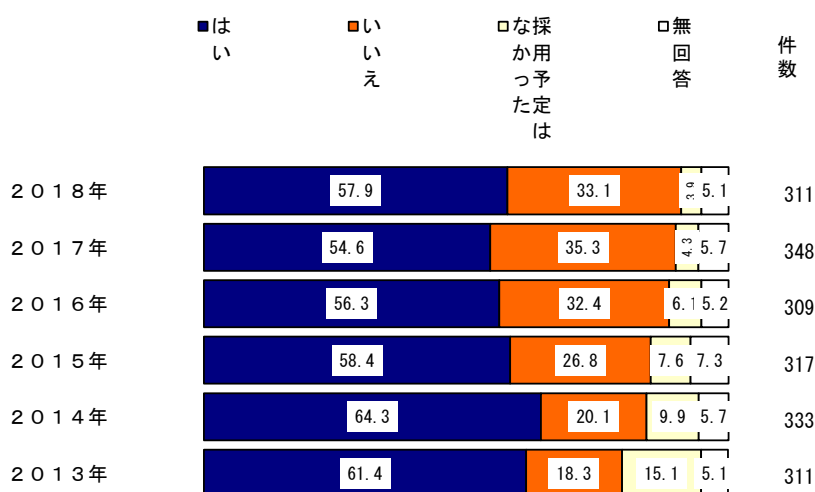
回答企業で働く正社員の性別構成は、「男性」(81.6%) が 8 割、「女性」(18.4%) が 2 割である。厚生労働省による賃金構造基本統計調査（賃金センサス、2017 年調査）をみても、情報サービス業の女性比率（20.0%）は産業計（35.0%）を下回る。ただし、入社後の女性の就業継続では、「ほとんどが出産後も働き続けている」(58.8%)、「働き続ける者の方が多い」(18.3%) など、<働き続ける者がほとんど+多い>（77.2%）とする企業が 8 割近くを占める。

(2) 正社員の採用と退職

正社員の採用と退職の状況は、1 社平均の採用者数が 24.5 人、退職者数が 19.2 人で、採用者が退職者を上回る。2014 年調査以降、採用者数が退職者数を上回る状態が続いている。

一方で、正社員の採用活動の状況をたずねると、当初計画どおりに採用できた企業は 57.9%にとどまる。計画どおりに採用できなかったとする企業が 3 割を占める状況が続いている（第 1 図）。

第 1 図 正社員を当初計画通りに採用できたか



(3) 非正社員の雇用

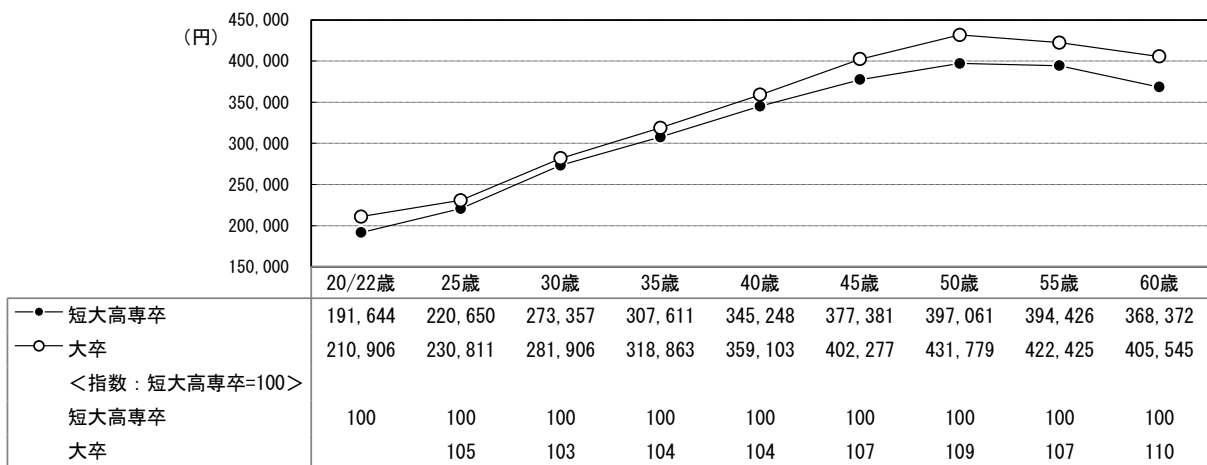
全従業員に対する非正社員比率は 13.3%である。今後予想される非正社員の比率では、「非正社員の比率が減少」(18.8%)が「非正社員の比率が上昇」(7.0%)を上回る。全体的にみると非正社員の比率は減少傾向にある。

3. 年齢ポイント別モデル所定内賃金

モデル所定内賃金(平均額)は、第2図のように推移している。短大・高専・専門学校卒の所定内賃金を100とすると大卒は3~10ポイント上回る水準で推移している。

企業規模間での賃金の差を大卒のモデル賃金でみると、55歳、60歳を除き1000人以上規模が上位にある。35歳について規模計を100とした指数をみると、100人未満規模(96)と1000人以上規模(111)との間には15ポイントの開きがある。

第2図 年齢ポイント別所定内賃金の学歴間比較



※20/22歳の欄は、短大高専卒は20歳、大卒は22歳の金額

4. 資格等級別・職種別の賃金と平均年齢

資格等級ごとの所定内賃金について各企業内における平均額に対する平均をみると、一般職が243,479円、係長・主任相当が317,213円、課長相当が420,859円、部長相当が523,941円である。最高額から最低額の拡がりに着目すると、一般職の最高額は係長・主任相当の最低額を上回っており、所定内賃金には重なりがみられる。それに対し、係長・主任相当と課長相当の境目は37~39万円、課長相当と部長相当の境目は46~49万円、それぞれの境界は比較的明確になっている。

職種ごとの所定内賃金を資格等級別の所定内賃金と対比すると、プログラマーとアシスタントSEは一般職、システムエンジニアは係長・主任相当、プロジェクトリーダー等は課長相当と近い水準となっている。

5. 年俸制

年俸制を<導入している>が28.9%である。厚生労働省による就労条件総合調査(2014年調査)での「導入している」(9.5%)を19ポイント上回る。導入の対象は、「すべての正社員を対象に導入している」(4.5%)は一部で、「管理職のみに導入している」(11.9%)、「導入している(その他)」(8.7%)など、対象者を限定して導入しているケースが目立つ。

導入企業における年俸額の平均額を資格等級別にみると、一般職が410万円、係長・主任相当が524万円、課長相当が703万円、部長相当が883万円である。

6. 一時金

一時金の決定時期は「その都度決める」(51.1%)が5割、決定方式は「業績連動方式を採用している」(71.1%)が7割を占める。一時金の決定過程において「労使間の交渉を行っている」のは27.0%である。なお、労使間の交渉を行っていない企業では、決定時期で「その都度決める」(63.1%)、決定方式で「業績連動方式を採用している」(74.3%)がより多い。

一時金の支給があった企業における年間(2017年冬季+2018年夏季)の支払月数は3.79ヵ月である。前年の年間(2016年冬季+2017年夏季の3.73ヵ月)とあまり変わらない(第1表)。

大卒者の年齢ポイント別一時金(2017年冬季+2018年夏季)の平均額は、25歳80万円、30歳98万円、35歳110万円、40歳129万円、45歳143万円、50歳147万円、55歳147万円、60歳136万円と推移している。35歳について規模計を100とした指数をみると、100人未満規模が79、1000人以上規模が133で、両者には54ポイントの開きがある。所定内賃金(15ポイントの開き)に比べて格差がより大きい。

第1表 一時金の支払い月数(一時金の支払いがあった企業)

	2017年冬季		年間計 ①	2016年冬季		2017年夏季 調査②	増減 ①-②	件数	
	2017年冬季	2018年夏季		2016年冬季	2017年夏季			2017年冬季	2018年夏季
総計	1.90	1.89	3.79	1.89	1.84	3.73	0.06	209	203
企業規模									
100人未満	1.51	1.45	2.96	1.56	1.43	2.99	-0.02	82	80
100~299人	1.99	2.01	4.00	1.98	1.98	3.96	0.04	66	63
300~999人	2.36	2.35	4.71	2.22	2.18	4.40	0.31	41	41
1000人以上	2.22	2.38	4.60	2.35	2.43	4.79	-0.19	20	19

※下線数字は「総計」より0.5ヵ月以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より0.5ヵ月以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より1ヵ月以上多いことを示す

7. 採用賃金

学歴別にみた採用賃金(平均額)、は、高卒が169,866円、短大・高専・専門卒が186,038円、大卒が204,573円である。

企業規模別にみると大卒での最も大きく、100人未満規模(198,137円)は1000人以上規模(214,613円)を16,476円下回る。

大卒の採用賃金を地域別にみると、最高の東京(214,798円)が21万円台であるのに対し、北海道(189,009円)、九州(189,532円)は19万円をわずかに下回る水準となっている(第2表)。

第2表 新卒採用者の採用賃金(平均値・円)

	大卒	件数
総計	204,573	229
企業規模		
100人未満	198,137	82
100~299人	205,992	77
300~999人	209,040	51
1000人以上	214,613	19
地域		
北海道	189,009	10
東北	193,314	8
関東(東京を除く)	207,316	16
東京	214,798	96
北陸・甲信越	199,377	11
東海	202,145	11
近畿	209,326	18
中国	194,152	11
四国	194,552	11
九州	189,532	37

※下線数字は「総計」より5000円以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「総計」より5000円以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「総計」より10000円以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

8. 賃金引上げ

2018年春の賃上げ状況には170社から回答があり、このうち定期昇給を含む賃上げがあったのは167社(98.2%)で、2017年調査(96.5%)から高比率のまま推移している。賃上げのなかった企業も含む平均賃上げ額は5,193円、賃上げ率は1.80%である。いずれも2017年調査(4,902円、1.84%)と同水準にある。なお、2018年春の賃上げ額の内訳(145社の回答)は、定期昇給分が3,995円(1.41%)、ベア分が1,027円(0.34%)である。

9. 労働時間

(1) 年次有給休暇

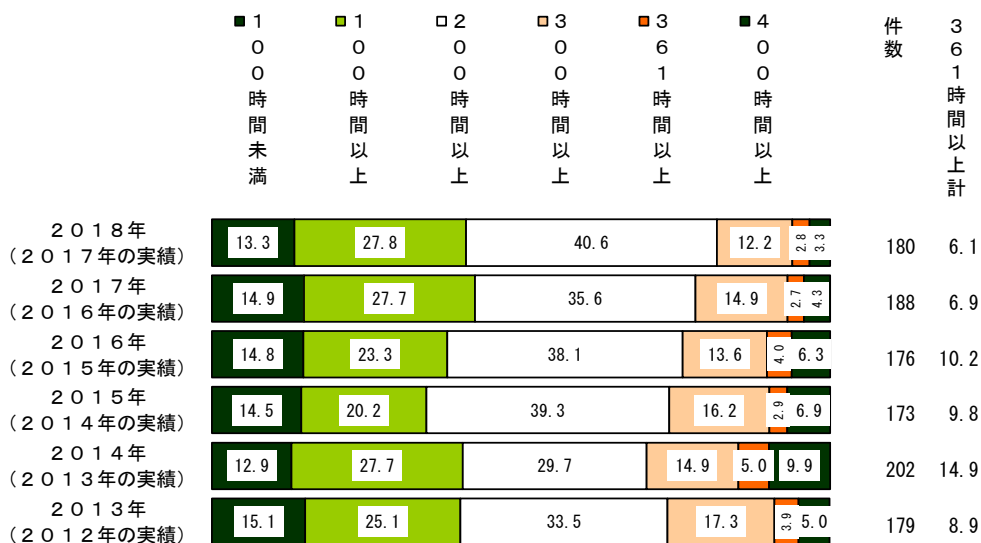
2017年(度)における年次有給休暇の付与、取得状況は、付与日数が17.7日、取得日数が11.8日で、平均取得率は66.1%である。取得日数、取得率ともに増加傾向にある。なお、取得率は企業規模による違いがあり、100人未満規模(62.3%)は100人以上規模(76.6%)を14ポイント下回る。

(2) 時間外労働と総労働時間

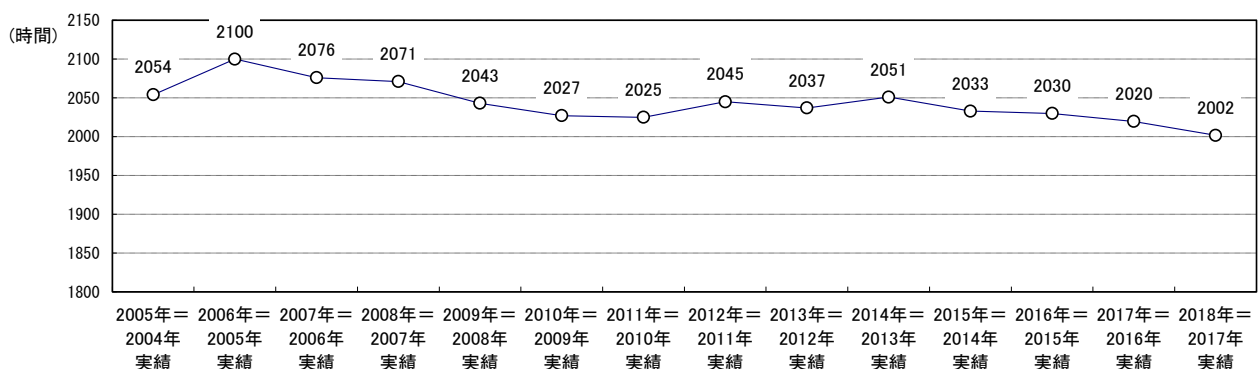
2017年(度)実績の労働時間の平均値は、所定労働時間が1,884時間、時間外労働時間が212時間、年次有給休暇取得分が95時間で、年間総労働時間が2,002時間である。時間外労働時間については厚生労働省が定める36協定での上限時間(360時間)を上回る企業も6.1%と一部だがみられる(第3図)。

総労働時間の推移をみると、2013年実績以降、緩やかに減少している(第4図)。

第3図 年間時間外労働時間(一時帰休のあった企業を除く)



第4図 総労働時間の推移(各年(度)の実績)



(3) 時間外割増率

月時間外労働時間 60 時間超の割増率は 50%と定められているが、中小企業は適用が猶予されている。本調査では 6 割が「適用猶予企業」(56.3%)である。適用猶予企業の場合、月 60 時間超の割増率を「50%」(18.3%)としている企業は少ない。

(4) 時間外労働についての 3 6 協定

3 6 協定で定める時間外労働の限度時間は、適用除外業務のない企業の場合、厚生労働省が定める上限時間をそのまま設定している企業が多数を占める。

特別条項付き協定に関しては、8 割の企業が「締結している」(83.0%)。1 ヶ月の特別延長時間は企業によって幅があるが、「100 時間超」(6.3%)に定めている企業もみられる。1 年の特別延長時間についても 720 時間を超える企業が 3 割近くを占めている (第 3 表)。

第 3 表 特別条項付き協定での特別延長時間
(特別条項付き協定を締結している企業)

	6 0 時 間 以 下	8 0 時 間 以 超 下	6 0 時 間 以 超 下	1 8 0 時 間 以 超 下	1 0 時 間 超	件 数
1 ヶ月						
2018年	10.0	57.9	25.8	6.3	221	
2017年	10.8	49.6	27.9	11.7	240	
	6 0 時 間 以 下	7 0 時 間 以 超 下	6 2 0 時 間 以 超 下	9 7 0 時 間 以 超 下	9 6 0 時 間 超	件 数
1 年						
2018年	22.7	48.3	24.6	4.3	211	
2017年	24.3	39.6	30.2	6.0	235	

10. フレックスタイム制、みなし労働時間制

フレックスタイム制は 3 割台の企業で導入されている (35.4%)。ただし、導入状況は企業規模により異なり、100 人未満規模 (21.8%) では 2 割と少ない。なお、幅広い産業を調査対象としている厚生労働省による調査結果と比べると本調査での導入企業は多い (第 4 表)。

みなし労働時間制の導入状況を「導入 (対象者あり)」の比率でみると、[専門業務型裁量労働制] が 17.0%、[企画業務型裁量労働制] が 4.8%、[事業場外労働のみなし労働時間制] が 11.9%である。

第 4 表 フレックスタイム制の導入状況

	導入 して いる	件 数
2018年	35.4	311
企業規模		
100人未満規模	21.8	124
100~299人規模	36.8	95
300~999人規模	50.0	64
1000人以上規模	57.1	28
厚生労働省・就労条件総合調査	5.4	
企業規模		
30~99人未満規模	3.7	
100~299人規模	6.4	
300~999人規模	14.2	
1000人以上規模	23.6	

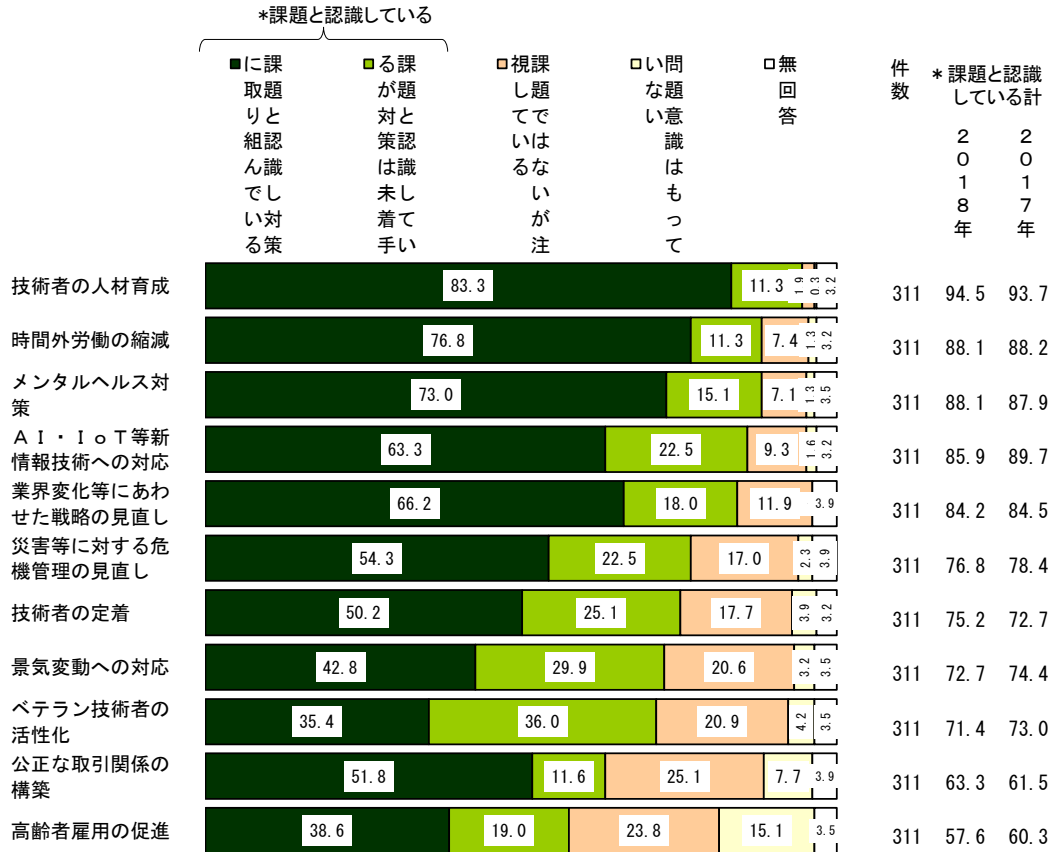
※下線数字は「2018年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2018年」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「2018年」より15ポイント以上多いことを示す

11. 経営課題

第 5 図にあげる経営上の課題について「課題と認識し対策に取り組んでいる」と「課題と認識しているが対策は未着手」をあわせて課題として認識しているの比率をみると、[技術者の人材育成] (94.5%) が 9 割強と最も多く、以下、[時間外労働の縮減] (88.1%)、[メンタルヘルス対策] (同)、[AI・IoT等新情報技術への対応] (85.9%)、[業界変化等にあわせた戦略の見直し] (84.2%) が 8 割台で続く。多くの課題では課題として認識しているの大部分を「課題と認識し対策に取り組んでいる」が占める。しかし、[ベテラン技術者の活性化]に関しては、「取り組んでいる」(35.4%)と「未着手」(36.0%)がほぼ同比率となっている。課題と認識していても、取り組みに至っていない企業が多い。

なお、推移をみると [技術者の定着] について課題として認識している (75.2%) 企業が増加傾向にある。

第5図 経営課題についての認識と企業による取り組み状況



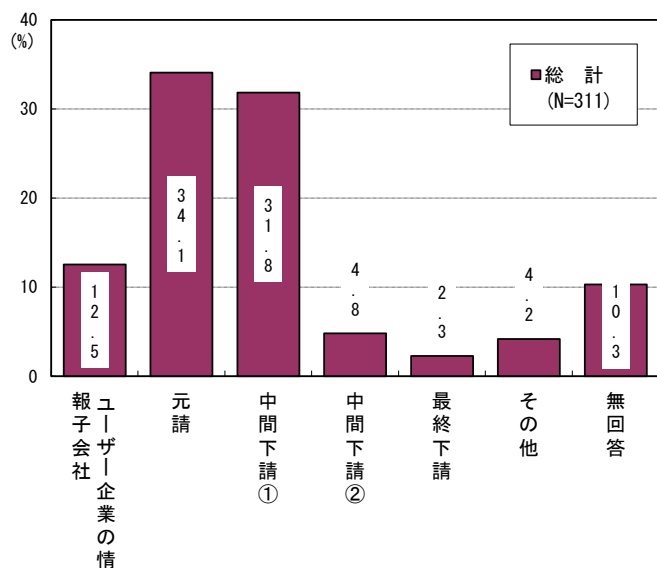
1.2. 取引関係をめぐる状況

情報サービス産業においては多重下請け構造をはじめとした取引関係に起因する問題が少なくない。同時に、元請・下請といった関係のみならず、パートナー関係の構築も進んでいる。

(1) 取引関係のなかでのポジション

多重下請け構造のなかでの自社のポジションをたずねると、「ユーザー企業の情報子会社」が12.5%、「元請」が34.1%、「中間下請①」(元請から直接仕事を受注)が31.8%、「中間下請②」(元請の孫請であるが、最終下請ではない)が4.8%、「最終下請」が2.3%となっている(第6図)。

第6図 取引のなかでのポジション



取引のなかでのポジションと経営課題との関係を見ると、中間下請①では、[公正な取引関係の構築] (68.7%)、[ベテラン技術者の活性化] (79.8%)、[技術者の定着] (87.9%)、[時間外労働時間の縮減] (93.9%)、[景気変動への対応] (79.8%) での比率が他のポジションに比べて高くなっている。元請と下請との間で板挟みとなることで、課題に直面しやすい状況となっている可能性も考えられる (第5表)。

第5表 経営課題 (＜課題と認識している＞の比率)

	人材不足	機管理等に 見直す危	災害等 の促進	高齢者 雇用の	構築 公正な 取引 関係の	技術者 の 人材 育成	情報 技術 への 対応	A I・ I o T 等 新	活 性 化	ベ テ ラ ン 技 術 者 の	技 術 者 の 定 着	時 間 外 労 働 の 縮 減	策 メ ン タ ル ヘ ル ス 対	景 気 変 動 へ の 対 応	世 界 変 化 等 に あ し わ	件 数
2018年	74.0	76.8	57.6	63.3	94.5	85.9	71.4	75.2	88.1	88.1	72.7	84.2	311			
取 引 の な か の ポ	ユーザー企業の情 報子会社	76.9	79.5	66.7	53.8	92.3	84.6	71.8	59.0	84.6	89.7	66.7	76.9	39		
	元請	84.9	81.1	59.4	64.2	97.2	87.7	69.8	71.7	86.8	91.5	76.4	87.7	106		
	中間下請①	70.7	75.8	56.6	68.7	97.0	87.9	79.8	87.9	93.9	90.9	79.8	87.9	99		
	中間下請②+最終 下請	72.7	59.1	40.9	45.5	90.9	86.4	59.1	72.7	81.8	81.8	59.1	72.7	22		

※下線数字は「2018年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2018年」より5ポイント以上多いことを示す

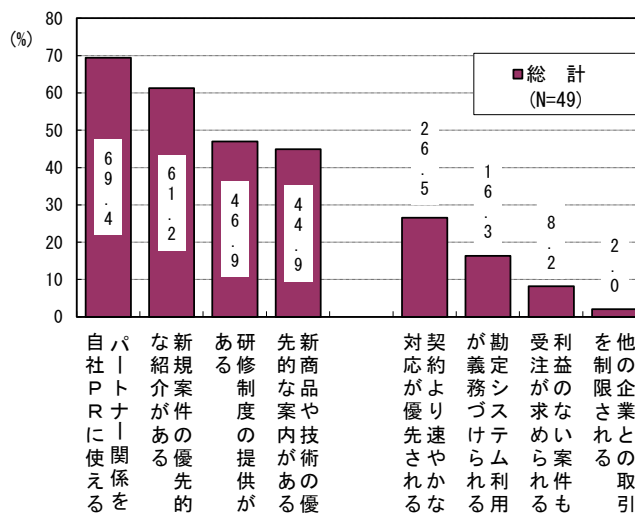
(2) 「最大の取引先」との関係

「最大の取引先」との関係は、「資本関係のある同一の企業グループに属する企業」が 22.2%、「資本関係はないが同一の企業グループに属する企業」が 2.3%、「認定や協定などにもとづくパートナー関係にある企業」が 15.8%であり、これらをあわせた＜関係がある＞は 40.2%である。

「認定や協定などにもとづくパートナー関係にある企業」と回答した企業における関係の中身は、「パートナー関係であることを自社PRに使える」(69.4%)、「新規案件の優先的な紹介がある」(61.2%)などの経営上のメリットがあげられているが、同時に、「正式な契約締結よりも案件への速やかな対応が優先される」(26.5%)、「取引先企業の勘定システム(経費精算等)利用が義務づけられている」(16.3%)など経営上の制約も一部の企業にはみられる(第7図)。

また、これらの企業におけるパートナー関係の今後の見通しについては、「変わらない」(61.2%)が最も多いが、それ以外では「強くなっている」(32.7%)が「弱くなっている」(6.1%)を上回る。関係はどちらかといえば強化される方向に変化している。

第7図 「最大の取引先」とのパートナー関係の性格
(最大の取引先との関係が「パートナー関係」の企業・複数選択)



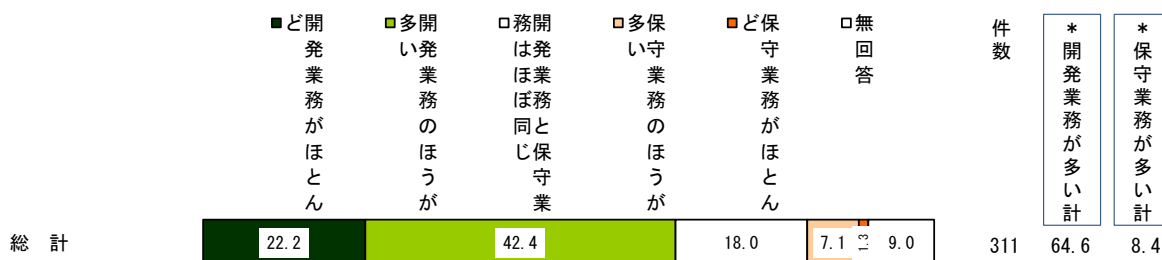
13. 業務の特徴

情報サービス産業で働くエンジニアの仕事内容には多様性がある。調査では、開発業務、保守業務の2つの類型について、両業務間でのエンジニアの移行・異動の有無や、従事するエンジニアの相違についてたずねている。

(1) 開発業務と保守業務の構成

企業内において開発業務と保守業務のどちらに従事するエンジニアが多いかたずねると、「開発がほとんど」、「開発業務のほうが多い」をあわせた<開発業務が多い> (64.6%) が3社に2社を占める。他方、「保守業務がほとんど」、「保守業務のほうが多い」をあわせた<保守業務が多い> (8.4%) は1割である。また、「開発業務と保守業務はほぼ同じ」 (18.0%) は2割である (第8図)。

第8図 エンジニアの担当業務の内訳

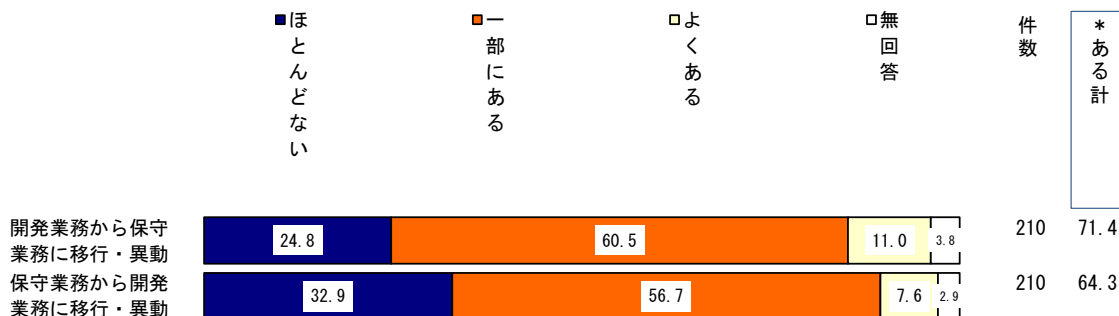


(2) 開発業務・保守業務間の移行・異動

開発、保守の両業務がある企業には、業務間でのエンジニアの移行・異動の有無についてたずねた。

開発業務から保守業務への移行・異動をみると「よくある」 (11.0%) は少ない。移行・異動が行われていても「一部にある」 (60.5%) という限定的なケースが多数である。また、「ほとんどない」 (24.8%) という企業も一定数みられる。保守業務から開発業務への移行・異動についても、「よくある」 (7.6%) はわずかで、移行・異動が限定的な「一部にある」 (56.7%) が多いことは同様である (第9図)。

第9図 業務間でのエンジニアの移行・異動の有無 (開発業務、保守業務ともある企業)



(3) 開発業務・保守業務の人員構成や労働時間の相違

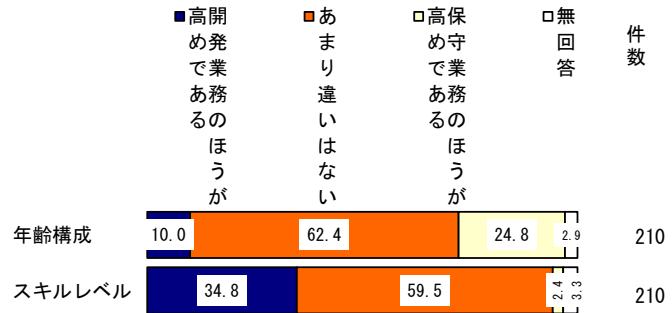
年齢構成、スキルレベルについて、開発業務、保守業務のどちらが高いかをたずねている。

年齢構成は、「保守業務のほうが高めである」(24.8%)が「開発業務のほうが高めである」(10.0%)を上回る。他方、スキルレベルは、「開発業務のほうが高めである」(34.8%)が「保守業務のほうが高めである」(2.4%)を上回る。年齢構成は保守業務が高めであるにも関わらず、スキルレベルは開発業務のほうが高めとする企業が目立つ(第10図)。

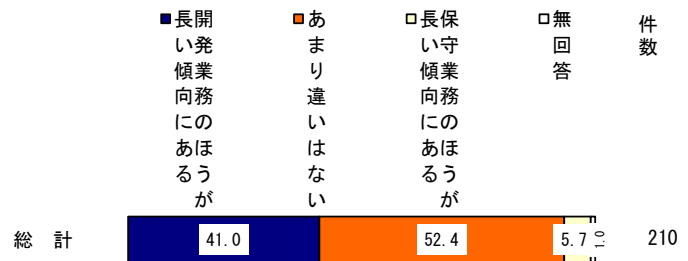
労働時間については、「開発のほうが長い傾向にある」(41.0%)が「保守業務のほうが長い傾向にある」(5.7%)を大きく上回る(第11図)。

開発業務、保守業務の間でエンジニアの移行・異動が限定的な範囲にとどまるなか、エンジニアの構成や仕事量に偏りが生じている。

第10図 年齢構成やスキルレベルの違い
(開発業務、保守業務ともある企業)



第11図 労働時間の違い
(開発業務、保守業務ともある企業)



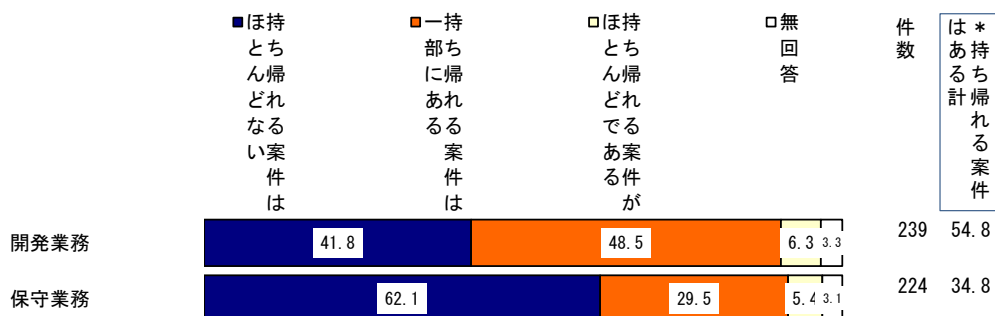
1.4. 客先常駐の働き方

これまでの調査からも明らかになっているように、エンジニアに占める客先常駐者の割合が高い企業では、自己都合での退職が多い、女性の結婚・出産時の離職が多いといった否定的な側面もみられる。客先常駐の運用実態や課題に関して取り上げた。

(1) 客先常駐での自社への業務持ち帰りの可否

発注元等との調整、セキュリティ上の制約などがあるものの、ITエンジニアの業務自体はパソコンがあればどこでもできる空間的な柔軟性の高いものである。客先常駐の仕事のうち、自社に持ち帰っての仕事が可能な案件の有無をたずねると、開発部門では、「持ち帰れる案件は一部にある」は48.5%で、「持ち帰れる案件はほとんどない」(41.8%)が4割を占める(第12図)。

第12図 客先常駐でエンジニアが自社に持ち帰って仕事をするのが可能な案件
(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した企業)



(2) 客先常駐での常駐期間

客先常駐での常駐期間は案件によって多様である。企業における最も多い常駐期間を選択肢でたずねると、「2年～5年程度」(40.6%)と「6年以上」を合わせた<2年以上>は55.8%を占める。客先常駐が複数年にわたるケースが一般的となっている(第13図)。

第13図 客先常駐する期間で最も多いケース

(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した企業)

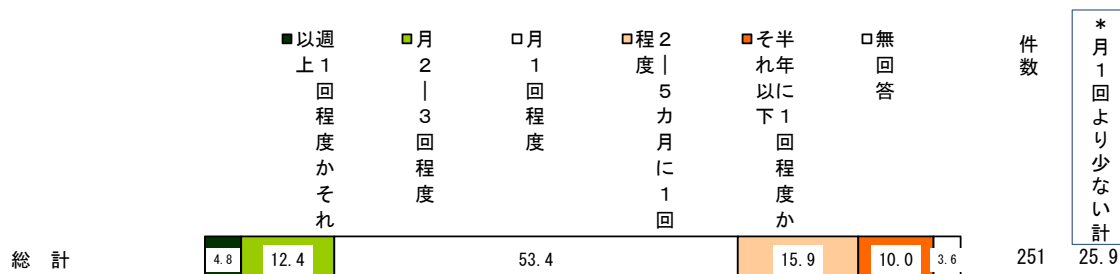


(3) 客先常駐者の自社入社頻度

客先常駐ではエンジニアの常駐期間が複数年にわたるケースも珍しくない。自社への入社頻度について、最も多いケースを選択肢でたずねると「月1回程度」(53.4%)が半数と目立つものの、それよりも頻度の少ない「2～5カ月に1回程度」(15.9%)、「半年に1回程度かそれ以下」(10.0%)といった、頻度が月1回を下回る企業も4社に1社を占めている(第14図)。

第14図 客先常駐をしているエンジニアが自社に出社をする頻度

(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した企業)



(4) 客先常駐者に対する労働時間の管理

時間外労働の指示や年次有給休暇の取得など、制度の適切な運用のためには、労働時間の管理が不可欠である。しかし、客先常駐者の場合、自社から離れて勤務をしているために、管理には困難がともなうことも想定される。

常駐先への自社の管理監督者の配置の有無をたずねると、「常駐していないが度々訪問する」(45.8%)というケースが最も多く、これに「管理監督者が常駐している」(37.1%)が続いている。他方、「常駐していないし訪問も少ない」(13.1%)も1割みられる。規模の小さい企業を中心に、常駐先に管理監督者がいなかったり、管理監督者の訪問もないケースがみられる。

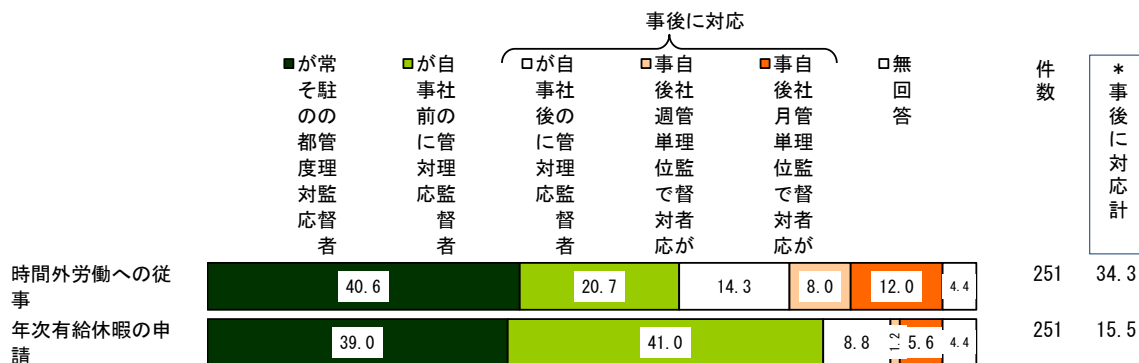
時間外労働に従事する場合の具体的な取扱いでは、「常駐の管理監督者がその都度対応」が40.6%、常駐していても「自社の管理監督者が事前に対応」が20.7%である。これらの都度、事前といっ

たケースはあわせても6割である。他方、3割台では管理監督者の対応が事後となっている(34.3%)。年次有給休暇の申請のケースでも<事後に対応>(15.5%)は1割台を占める(第15図)。

時間外労働の管理状況は長時間労働の発生状況を左右している。100人未満規模の企業に限定し、時間外労働の確認の事前事後別にみると、月60時間を超える長時間労働が<発生している>の比率は、時間外労働は事後に対応(54.8%)が事前に対応(41.5%)での比率を上回る。時間外労働を事後にチェックする仕組みのもとでは、長時間労働がより発生しやすいことがうかがえる(第16図)。

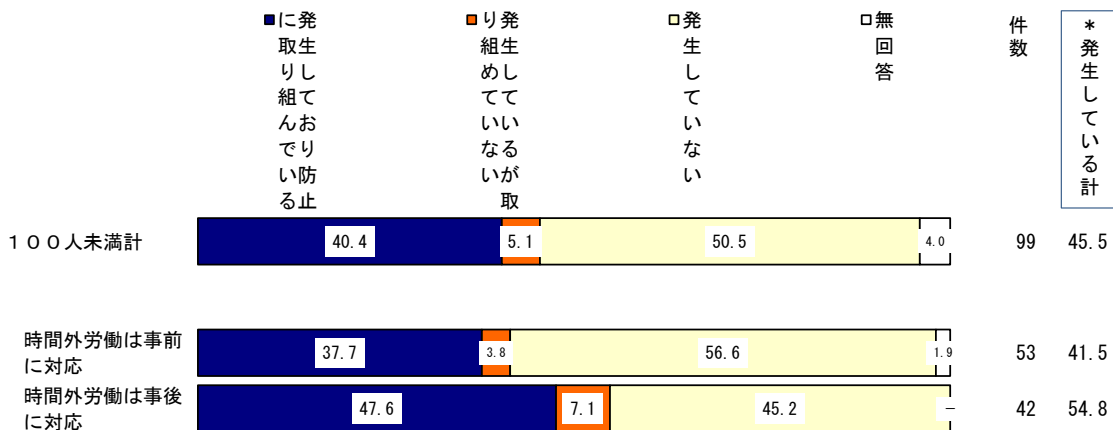
第15図 客先常駐するエンジニアの労働時間の管理

(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した企業)



第16図 月60時間を超える長時間労働の発生の有無と防止の取り組みの有無

(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した企業)



(5) 客先常駐者の配置をめぐる取引先との交渉

客先常駐者の配置にあたっては、発注元から個々のエンジニアの職務経歴書などの提出が求められることがある。取引先から配置を渋られた経験の有無をたずねると、「特に配置を渋られたケースはない」(39.8%)は4割で、渋られた経験のある企業が半数程度占める。具体的な事例をみると、「IT業界未経験のエンジニア」(34.7%)は3社に1社が配置を渋られた経験を持ち、さらに「ベテランエンジニア」(25.9%)も4社に1社が経験している。それら以外では、「育児や介護などで就業時間に制約のあるエンジニア」(12.4%)、「育児や介護から復職したエンジニア」(5.6%)の配置を渋られた経験をもつ企業も1割前後みられる(第17図)。

情報サービス産業においては人材不足の深刻化が叫ばれて久しいが、その反面、客先常駐の現場では、多様なエンジニアが活躍しにくい環境にあることが示されている。

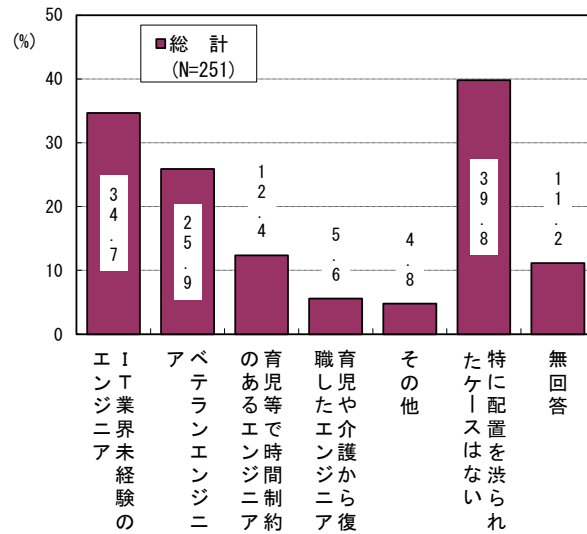
(6) 客先常駐をめぐる課題

客先常駐をしている企業は、現在、どのような点を課題として認識しているのだろうか。「その他」、「特に課題となっていることはない」を含む 10 の選択肢から複数選択でたずねると、「特に課題となっていることはない」(12.7%) は 1 割にとどまる。多数の企業は何らかの課題を感じている (第 18 図)。

具体的にみると、「自社への帰属意識の醸成が難しい」(46.6%)、「繁忙に応じた柔軟な配置が難しい」(46.2%) が 4 割台で上位に並び、以下、「メンタルヘルスの把握が難しい」(35.1%)、「長時間労働が発生しやすい」(29.1%)、「エンジニアの勤怠の把握が難しい」(23.9%) が 3 割前後で続いている。客先常駐者は自社と空間的に離れて仕事をしているために、コミュニケーションの確保に困難があることが意識されている。同時に、“柔軟な配置が難しい”、“長時間労働”といった課題からは、仕事の偏りが生じやすい形態であることもうかがえる。

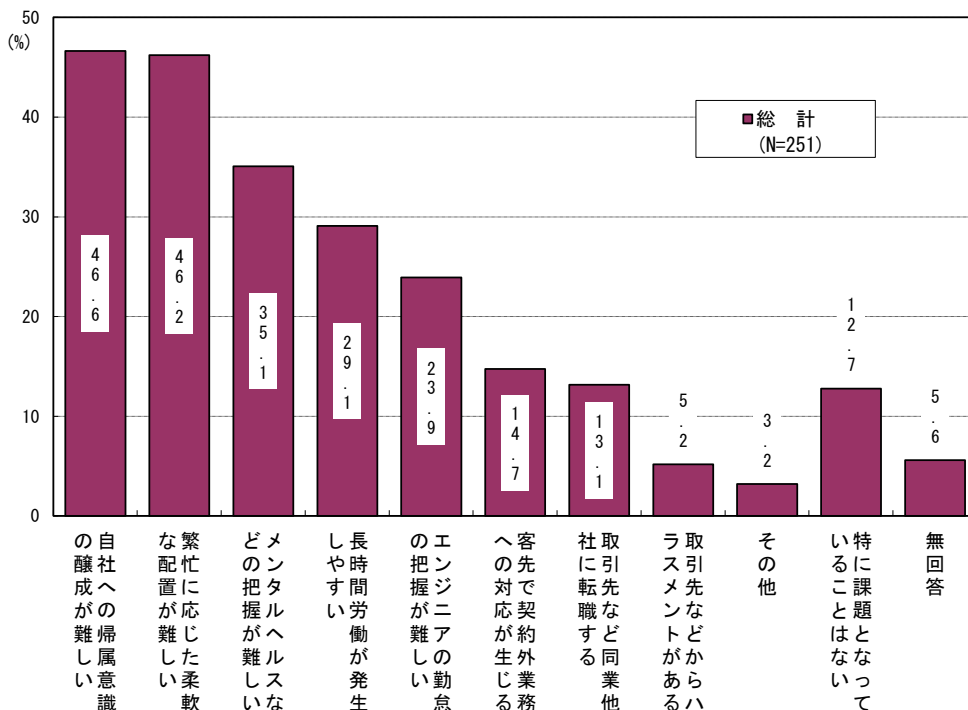
第 17 図 客先常駐者の配置において、取引先から配置を渋られたこと

(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した企業・複数選択)



第 18 図 客先常駐をめぐる課題

(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した・複数選択)



(7) 今後の客先常駐についての意向

客先常駐について課題を感じている企業が多数を占める。客先常駐についての今後の意向をたずねると、「より増やしていきたい」(8.8%)は限定的で、「現状のまま継続したい」(40.6%)ばかりでなく、「なるべく減らしていきたい」(44.6%)という企業も4割を占める。

第19図 エンジニアの客先常駐について、今後の意向

(開発業務、保守業務のそれぞれで「客先常駐のみ」、「客先常駐が多い」、「客先常駐と自社内業務は同じくらい」、「自社内業務が多い」のいずれかに回答した企業)

