

# IT関連産業の給与等に関する 実態調査結果

平成29年8月21日

経済産業省

# 目次

< 1 > 調査の背景と趣旨	p. 2
----------------	------

---

< 2 > IT人材の給与水準の実態	p. 5
--------------------	------

< 3 > IT関連企業の給与制度及び人事評価制度の実態と課題	p.14
---------------------------------	------

< 4 > IT関連企業における採用の実態と課題	p.30
--------------------------	------

< 5 > IT人材の残業時間と勉強時間	p.43
----------------------	------

< 6 > IT関連企業における兼業・副業の実態	p.49
--------------------------	------

---

< 7 > 調査詳細	p.54
------------	------

## < 1 > 調査の背景と趣旨

---

- ◆ 給与水準やそれを決定する給与制度は、産業が優秀な人材を獲得する上できわめて重要な課題である。本調査は、こうした問題意識に基づき、我が国のIT関連産業が、優秀な人材の獲得を通じて、今後もさらなる発展を実現するために、IT関連企業の給与制度等に関する実態や課題を取りまとめた。
- ◆ 本章には、今回の調査の背景及び趣旨を示す。なお、本資料では、経済産業省が平成28年度に実施した企業向けの調査結果のほか、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が同年度に実施した個人向けの調査結果をあわせて掲載しているが、各調査の概要については、第7章を参照されたい。



# 調査の背景・問題意識と趣旨

## 背景・問題意識

- ◆ IoT・ビッグデータ・AI等の浸透は、機械化(第一次)、電力活用(第二次)、自動化(第三次)に続く第四次産業革命と言われ、ビジネス・社会のあり方を大きく変え始めている。その変化の中で、IT関連産業は、第四次産業革命の中核を担い、成長を牽引する産業として、大きく活躍されることが期待されている。
- ◆ 他方、現状我が国のIT関連産業においては、人材不足が大きな課題として指摘されており、この不足幅は将来にわたって拡大することが見込まれている。また、給与等に対する不満も多く、IT分野において世界を牽引し続けている米国の半分程度の給与水準となっている。(経済産業省「IT人材に関する各国比較調査」(平成28年6月)、「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」(平成28年6月))
- ◆ 上記の調査では、米国以外のアジア諸国と比較した場合においても、他国のIT関連産業の平均給与水準は、国内他産業平均の4~10倍と著しく高いのに対して、我が国においては、2倍未満の水準であることも明らかとなった。給与水準が個人の職業選択に大きな影響を与えることを鑑みると、他のアジア諸国においては、IT関連産業の就労先としての魅力は高く、質量共に十分な人材がIT関連産業に就業しているものと考えられる。
- ◆ 我が国全体の人口減少に伴って、若手人材も減少しつつあり、国内における人材獲得競争は、今後ますます激しさを増すことが予想される。しかし、上の調査結果を踏まえると、**我が国のIT関連産業は、国内外の人材獲得競争において強い競争力を持たず**、人材獲得の面で大きな課題がある。

## 趣旨

- ◆ 上に示した経緯及び問題意識を踏まえて、平成28年度に、**経済産業省**は、我が国におけるIT人材(※)の給与水準のほか、給与水準を決定する上で重要なIT関連企業の給与制度や人事評価制度等に関する実態及び課題を明らかにするためのIT関連企業向けの調査を実施した。

(※) 本調査では、IT関連企業(情報サービス・ソフトウェア企業またはインターネット関連企業)に勤務し、日常の業務において、ITスキル・専門知識を用いている者をIT人材と定義した。

- ◆ また、あわせて**独立行政法人情報処理推進機構(IPA)**では、同年度に、IT関連企業に勤める個人を対象として、現在のIT関連企業の給与水準や人事評価制度の実態を広く把握するための調査を実施した。
- ◆ 上記の2つの調査結果に基づき、本資料では、**優秀な人材の獲得に大きな影響を与える企業の給与制度等の実態と課題を取りまとめたほか、我が国のIT関連産業が今後目指すべき方向性を提示した。**IoTの浸透によりIT人材の需要が全産業で高まっていく中、**我が国のIT関連企業も給与制度等の改革を通じ、働く場としての魅力を高める努力をし続ける必要がある。**

# 本調査結果のポイント

今回の調査結果のポイントを以下に示す。

1

**IT人材に関する業種別・職種別・レベル別等の属性別の給与水準の実態を、公的調査として初めて大規模に把握**

今回は、IT企業向けの調査のほか、IT人材5,000名を対象とする大規模な個人向け調査の結果から、**職種・レベル別等の様々な属性に基づくIT人材の給与水準**を把握した。IT人材の具体的な給与水準に関する大規模な公的調査は、過去にあまり前例がなく、今回の調査では、IT人材の給与水準に関する実態が改めて明らかになった。（→ 調査結果は、主に第2章に掲載）

2

**IT関連企業の給与制度を「年功型」－「能力・成果重視型」に区分し、「年功型」と「能力・成果重視型」の給与水準の格差等を分析**

今回実施した調査のうち、IT関連企業を対象とする調査では、回答に基づいて各企業の給与制度を「年功序列的」－「能力・成果重視的」に区分し、**「年功序列型」と「能力・成果重視型」の給与水準の実態や格差等**を分析した。（→ 調査結果は、主に第3章に掲載）

3

**その他、IT人材の転職や兼業・副業等に関する実態のほか、残業や自己研鑽の実態等を把握**

**IT関連産業における兼業・副業等に関する実態のほか、残業時間や自己研鑽（勉強時間）**等の実態も把握した。最新の实態に関するこれらの調査結果は、各企業や政府等において、今後の取組を検討する際の基礎データとして活用され得る。（→ 調査結果は、主に第5章、第6章に掲載）

## < 2 > IT人材の給与水準の実態

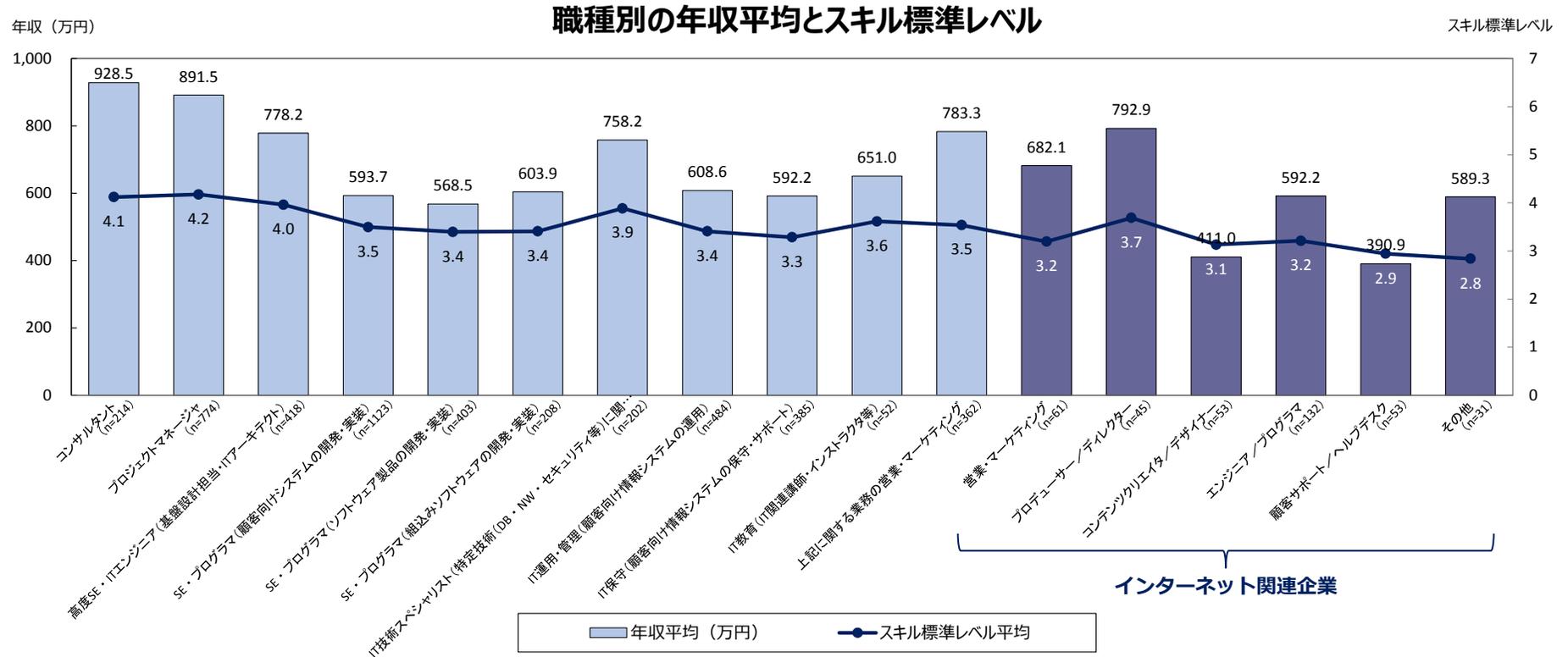
---

- ◆ 本章では、個人向け調査の結果のほか、企業向け調査の結果もあわせて、IT関連産業における給与水準の実態を様々な観点から明らかにし、職種やスキル標準レベルごとの平均給与の差、年功型企业と能力・成果重視型企业の給与カーブの違いなどを浮き彫りにしていく。



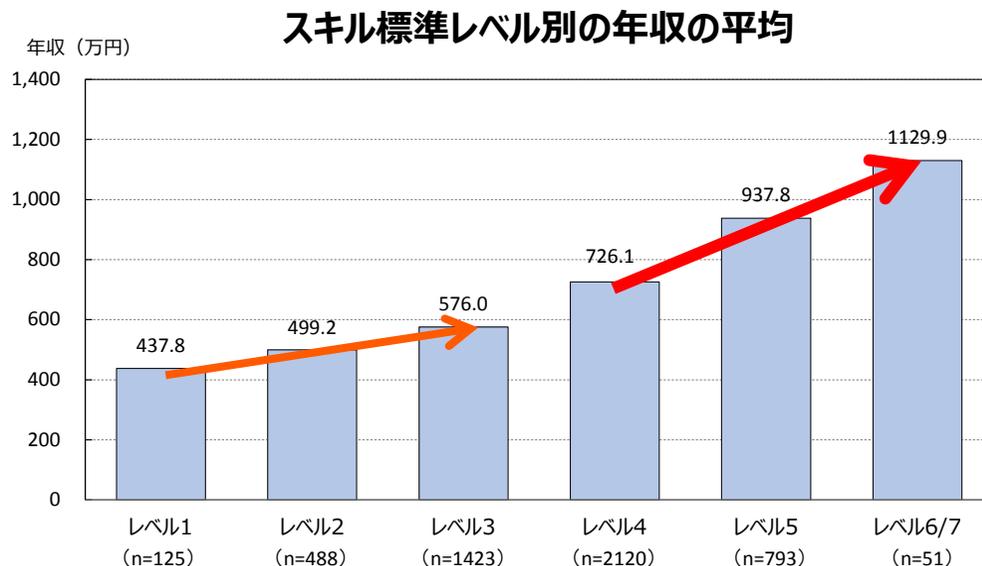
# IT関連産業における給与水準の実態① ~ 職種別

- 以下は、回答者の職種別に給与水準とスキル標準レベルの平均を分析した結果である。職種としては、下図に示す区分を用いた（情報サービス・ソフトウェア関連については、ITスキル標準を想定した職種を設定）。
- プロジェクトマネージャやプロデューサーなどの管理系職種の方が、ITアーキテクトなどの高度SEやIT技術スペシャリストよりも給与平均が高い。
- 職種毎の平均スキルレベルの違いは、SE・プログラマとしてキャリアをスタートし、キャリアアップにより、管理系やアーキテクト系に職種が変わるIT業界の一般的なキャリアパスと整合的な結果になっている。



## IT関連産業における給与水準の実態② ～ スキル標準レベル別

- 下図は回答者のスキル標準レベル別に、給与水準の平均を分析した結果である。
- スキル標準のレベルが上がるほど、年収の平均は徐々に高くなり、「レベル6/7」の平均値は1,000万円を超える結果となっている。
- また、「レベル1」から「レベル3」までの給与水準の上昇は緩やかであるのに比べて、「レベル4」以降は、**上昇幅が大きくなっている**ことが読み取れる。



### 本調査における レベル説明

レベル1 … 新人・初級者レベル／仕事に慣れ始めたレベル  
レベル2 … 上位者の指導のもとに仕事ができる若手人材レベル  
レベル3 … 独立して仕事ができる中堅人材レベル  
レベル4 … 部下を指導できるチームリーダーレベル

レベル5 … 社内での指導者・幹部レベル  
レベル6 … 国内で著名なレベル  
レベル7 … 国際的に著名なレベル

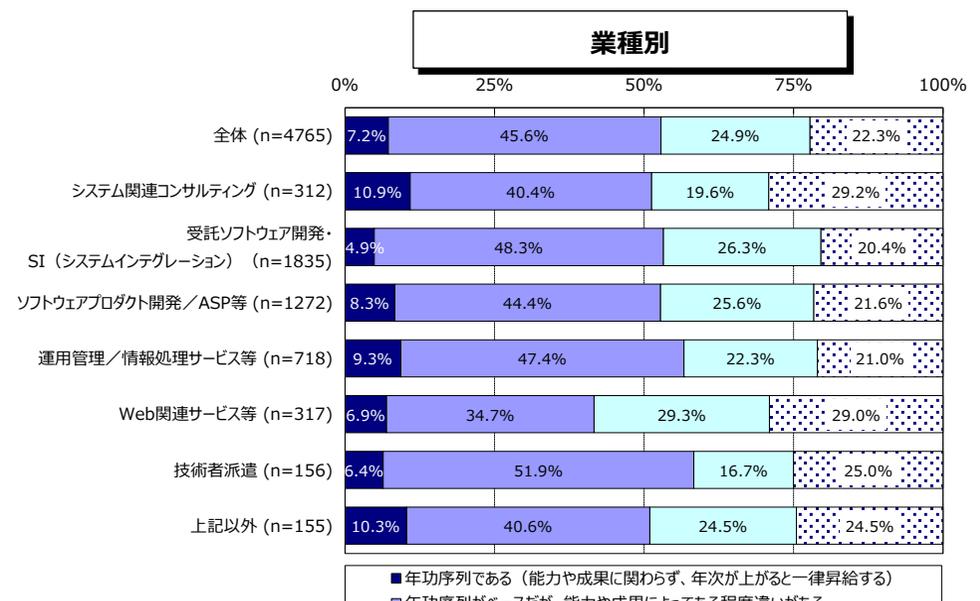
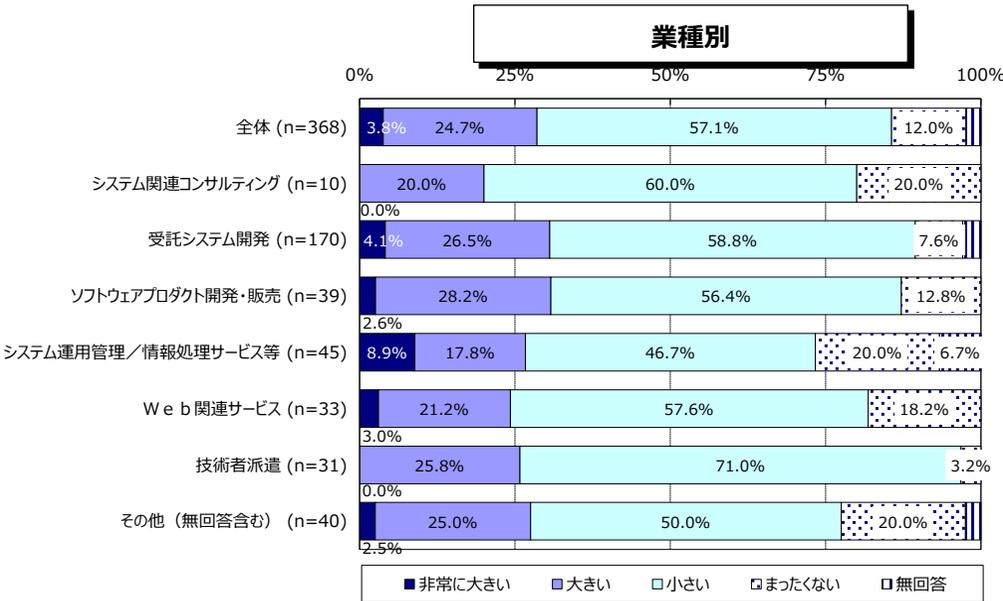
# IT関連企業の給与水準における年功の影響度

- 今回は、個人向けの調査とあわせて、IT関連企業を対象とする調査を実施しているが、企業向け・個人向け双方の調査において、IT人材の給与決定における「年功の度合い」を調べたところ、それぞれ下図のような結果となった。
- 企業側の回答を見ると、**年功の影響を「小さい」と回答した企業が約57%と最多**になっている。
- 個人側の回答を見ると、**「年功序列がベースだが、能力や成果によってある程度違いがある」との回答が約46%で最も多く、「年功序列がベースだが、能力や成果による違いが大きい」が25%と続いている。**

## 自社の給与水準における年功の度合い

### 企業向け調査結果

### 個人向け調査結果



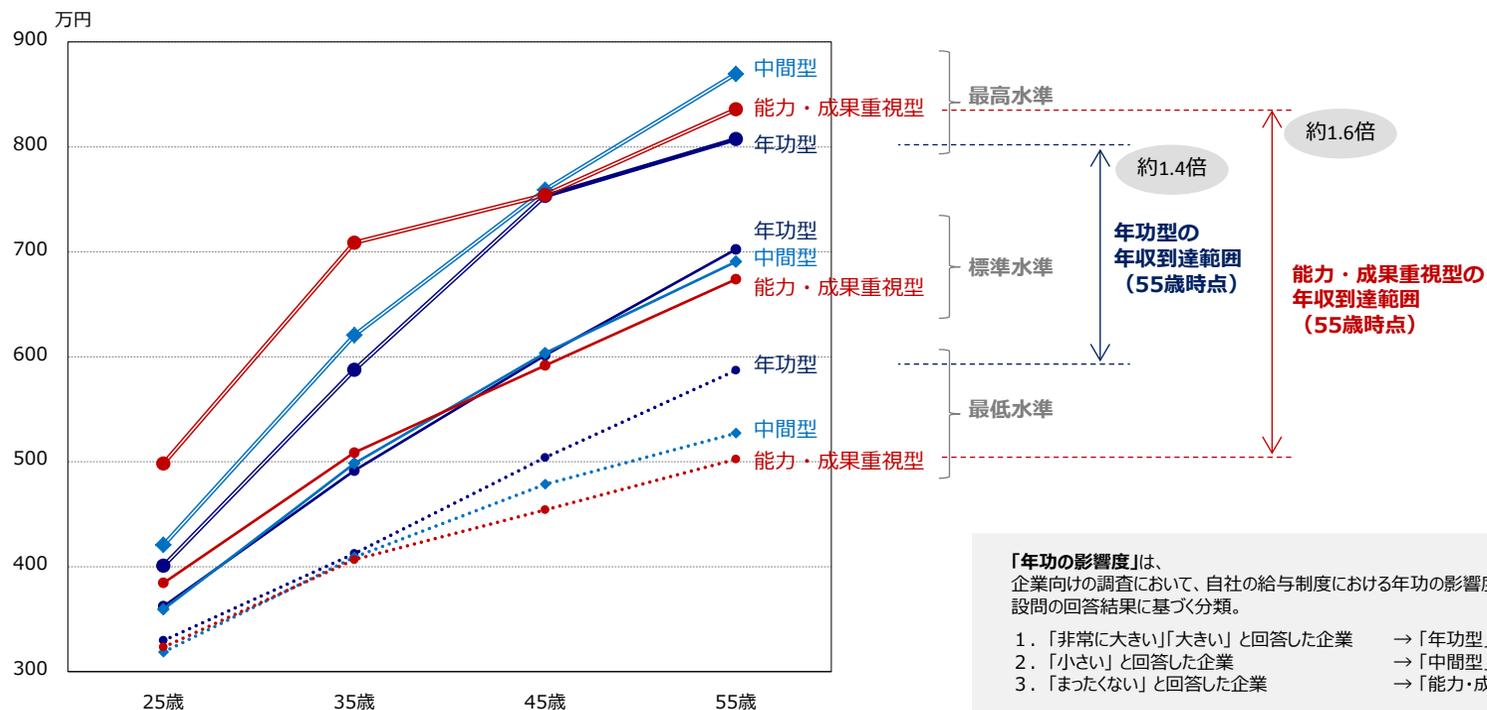
※企業に対しては、年功の影響度を 1.非常に大きい 2.大きい 3.小さい 4.まったくない の四択で、個人に対しては、1.年功序列である 2.年功序列がベースだが、能力や成果によってある程度違いがある 3.年功序列がベースだが、能力や成果による違いが大きい 4.完全に能力・成果で給与が決まっている の四択でそれぞれ回答を依頼した。

# IT関連産業における給与水準の実態③～「年功型」と「能力・成果重視型」の比較

- 本調査では、p.8に示した「年功の影響度」についての回答結果から、IT関連企業の給与制度を「年功型」と「能力・成果重視型」、「中間型」に分類し、それぞれの企業群における年齢別の給与水準を比較した。
- 下図によれば、「年功型」は最低水準と最高水準の差が小さいことがわかる。これに対して、「**能力・成果重視型**」は、**若いうちから高い年収を得られる可能性がある反面、55歳時点での最低水準と最高水準の差は大きく、「年功型」に比べて年収の到達範囲が広い**といえる。

## 企業調査

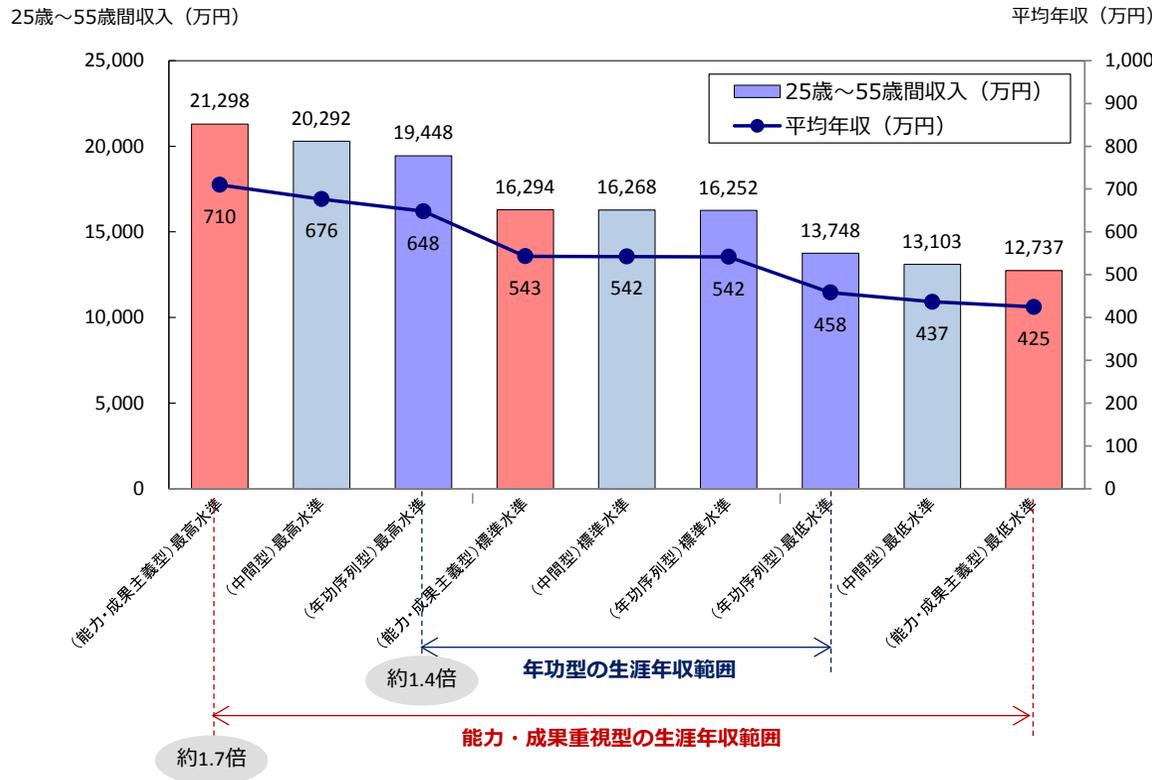
### 年功の影響度×年齢別の年収水準の推移



# IT関連産業における給与水準の実態④ ～「年功型」と「能力・成果重視型」の生涯年収の比較

■ 前頁の図について、25歳から55歳までの年収の合計を仮に本調査における「生涯年収」と捉えて、それを比較すると、**25歳から55歳まで最高水準で推移した場合は「能力・成果重視型」の生涯年収が最も高くなり、最低水準で推移した場合は「能力・成果重視型」の生涯年収が最も低くなる**ことがわかる。「生涯年収」の上下の幅も、「能力・成果重視型」の場合が最も広がっている。

企業調査 年功の影響度別の生涯年収の推移



給与制度別の生涯年収及び平均年収

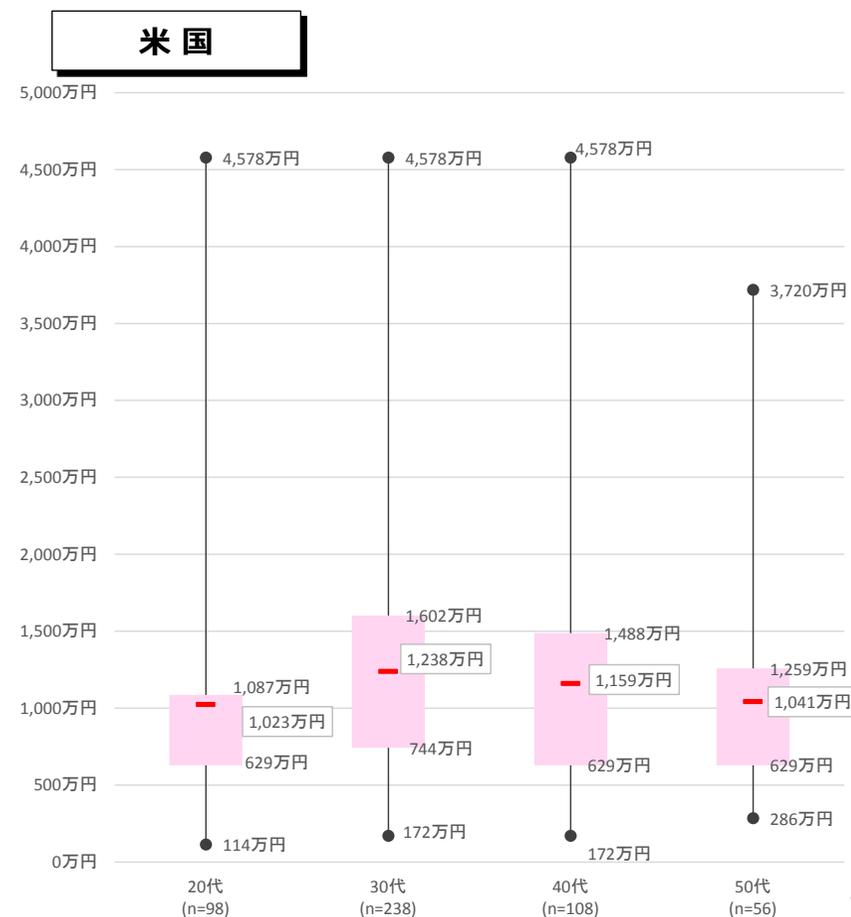
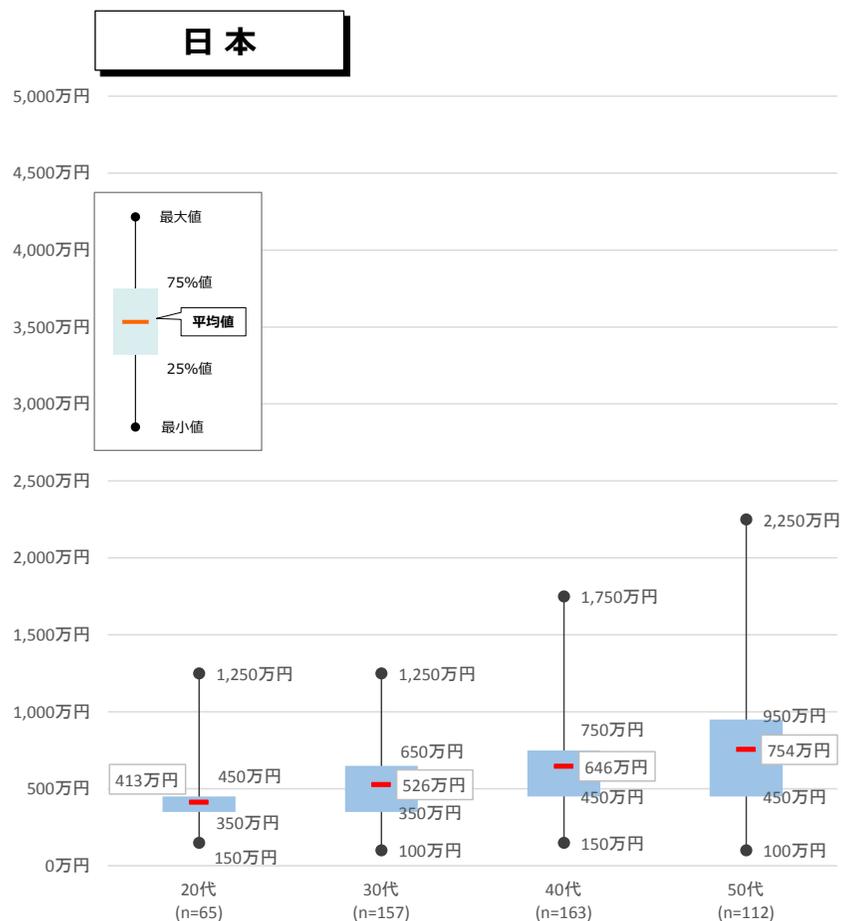
	25歳～55歳間収入 (万円)	平均年収 (万円)	
最高水準	(能力・成果重視型) 最高水準	21,298	710
	(中間型) 最高水準	20,292	676
	(年功型) 最高水準	19,448	648
標準水準	(能力・成果重視型) 標準水準	16,294	543
	(中間型) 標準水準	16,268	542
	(年功型) 標準水準	16,252	542
最低水準	(年功型) 最低水準	13,748	458
	(中間型) 最低水準	13,103	437
	(能力・成果重視型) 最低水準	12,737	425

「年功型」の最高水準は、同型の最低水準の**1.4倍**であるのに対して、「中間型」の最高水準は、同型の最低水準の**1.5倍**、「能力・成果重視型」の最高水準は、同型の最低水準の**1.7倍**となっている。

## <参考> 米国との比較（前回調査）

- p.9に示したとおり、我が国IT関連産業においては、「能力・成果重視型」の企業で最高水準の年収を達成したとしても、「年功序列型」企業での最高水準の年収を達成した場合と比べて大きな差が出ているわけではない。また、「能力・成果重視型」企業における最高水準と最低水準の差も、2倍未満に留まり、米国と比べると圧倒的に低い。

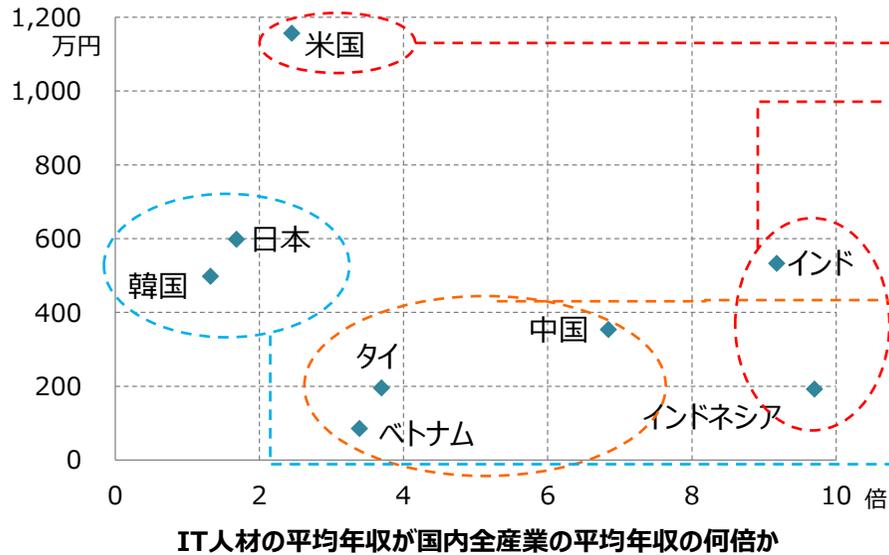
### <参考> 日米のIT人材の年代別の年収分布 出典：経済産業省「IT人材に関する各国比較調査」(平成28年6月)



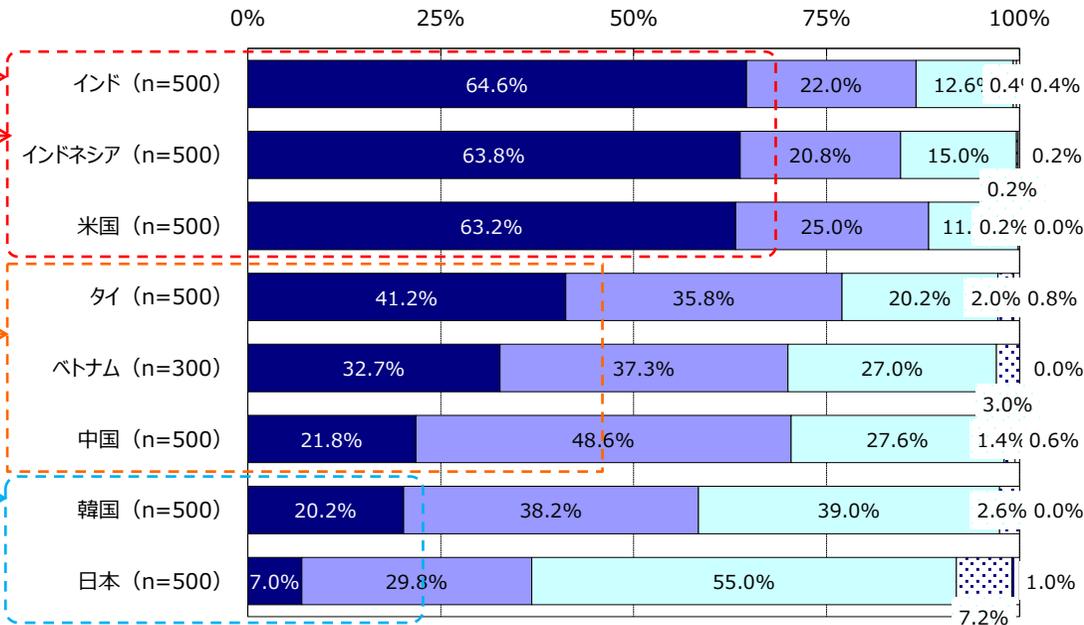
# <参考> 各国IT人材年収分布と全産業平均年収との比較（前回調査）

- 左図は、我が国と米国、アジア諸国のIT人材の年収分布と国内全産業の平均年収との比較を示したものである。日韓以外のアジア諸国においては、IT人材の平均年収が国内全産業平均の4~10倍と高い水準になっていることがわかる。
- 左図と右図を合わせてみると、年収水準は、職の人気とも密接に関連していることがわかる。

IT人材の平均年収と国内全産業の平均年収との比較



現在のITに関する仕事にどのくらい就きたいと思っていたか

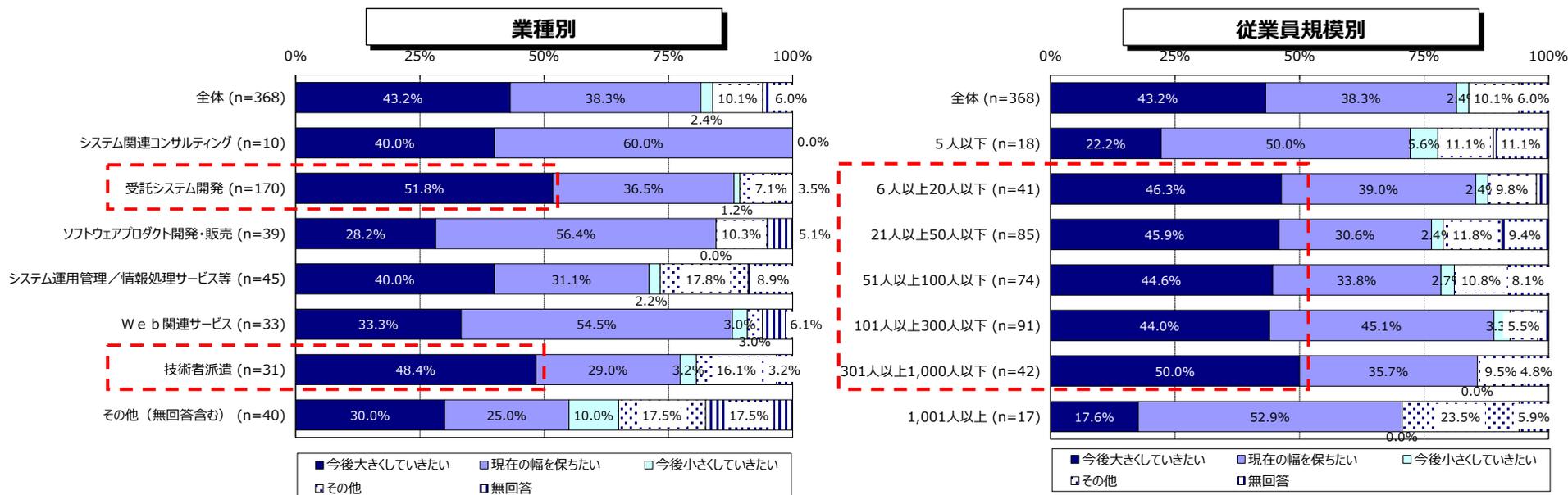


- 絶対的に就きたいと思っていた
- できれば就きたいと思っていた
- 就いてもよいと思っていた (選択肢の一つとして考えていた)
- できれば就きたくないと思っていた
- 絶対的に就きたくないと思っていた

# IT関連企業の給与制度の今後の動向 ~ 給与水準の差の拡大意向

- 下図は、p.9に示した給与水準の「最高水準」と「最低水準」の差について、**IT関連企業が今後どのように対応する意向を持っているのか（拡大を志向しているのか）**という点について尋ねた結果である。
- 業種別の結果（左図）をみると、「**受託システム開発**」や「**技術者派遣**」については、「最高水準」と「最低水準」の差を「**今後大きくしていきたい**」という回答が約半数となっている。
- また、従業員規模別の結果（右図）をみると、**1,001人以上の大企業と5人以下の小規模事業者以外の企業群において、今後大きくしていきたいという回答が44~50%**と高い水準であることがわかる。

年収の「最高水準」-「最低水準」の差の幅に対する  
今後の企業の意向



## < 3 > IT関連企業の給与制度及び人事評価制度の実態と課題

---

- ◆ 前章の給与水準に続き、本章では、給与水準を決定する背景となっている給与制度や人事評価制度に関する実態を示す。特に、我が国の特徴であるといわれる「年功序列」は、現在のIT関連企業の給与制度にどの程度影響を与えているのか、また、年功型の企業と能力・成果重視型の企業の給与水準等には差があるのか、などの点から、その実態と課題を示す。



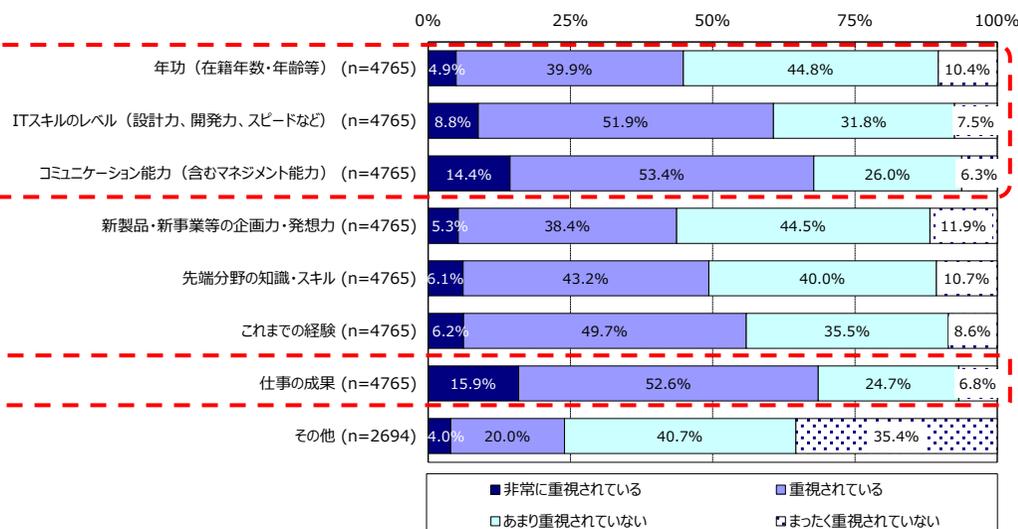
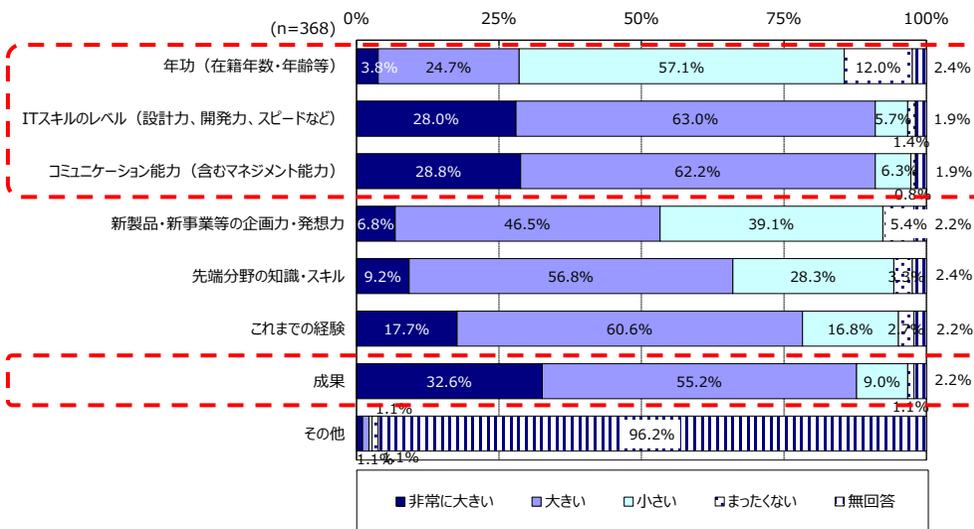
# IT人材の給与決定には何が重視されているか（企業と個人の認識）

- IT人材の給与水準が決められる際にどのような要素がどの程度重要と思われるかについて、企業（左図）と個人（右図）の双方に対して尋ねたところ、以下のような結果が得られた。
- **企業側の認識においては、「ITスキルレベル」「コミュニケーション(マネジメント)能力」「成果」の影響度を「非常に大きい」「大きい」とする回答が9割と高い水準である一方、年功については3割未満という結果に。**
- **個人側の認識においては、「ITスキルレベル」「コミュニケーション(マネジメント)能力」「成果」の影響度を「非常に大きい」「大きい」とする回答が6～7割である一方、年功については、45%が「非常に大きい」「大きい」と答えており、企業と個人の認識にはややギャップが存在する。**

## 給与水準に影響を与える項目と影響度

### 企業向け調査結果

### 個人向け調査結果

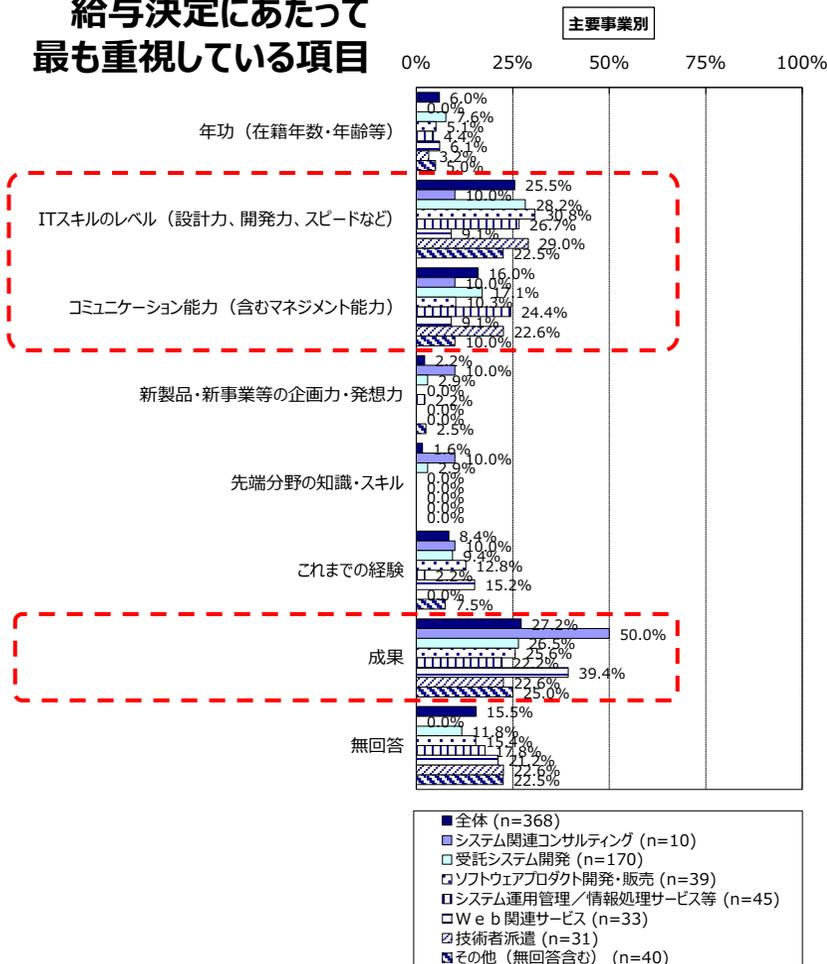


(※個人事業主は本設問の対象外)

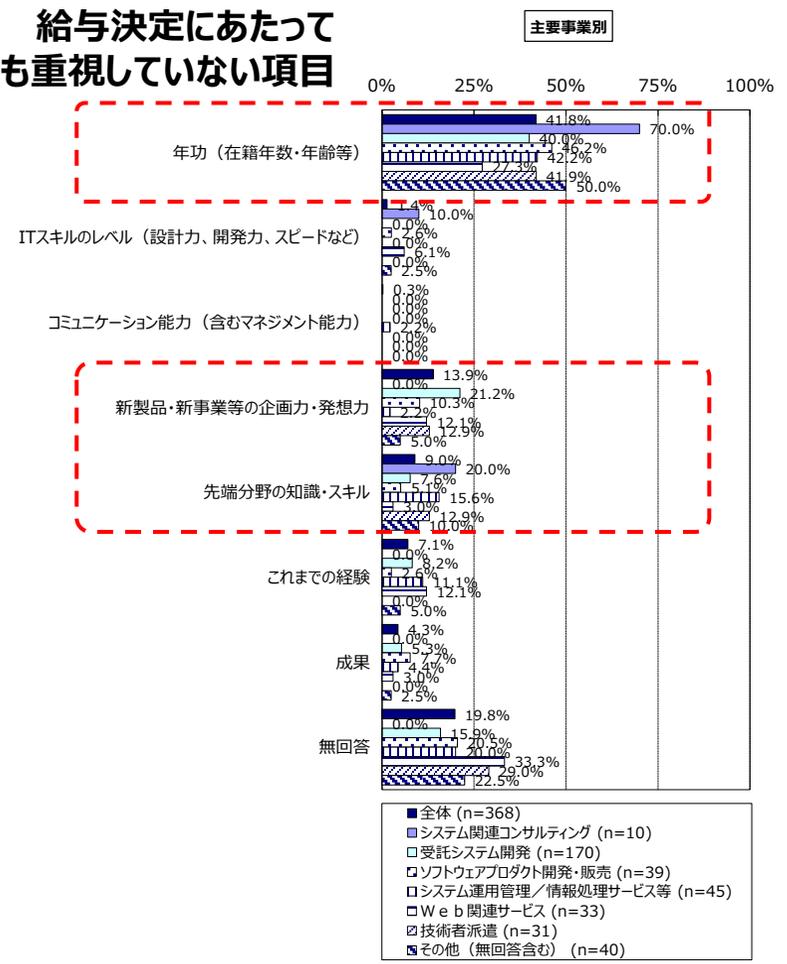
# IT人材の給与決定には何が重視されているか（業種別の最上位、最下位）

- 以下は、業種別にどの要素が最上位と最下位に挙げられているかを示したグラフである。業種を問わず、「成果」「ITスキルレベル」「コミュニケーション(マネジメント)能力」が最上位に挙げられており、「新製品・新事業等の企画力・発想力」や「先端分野の知識・スキル」などは最上位よりも最下位のパーセンテージの方が高い。

給与決定にあたって最も重視している項目



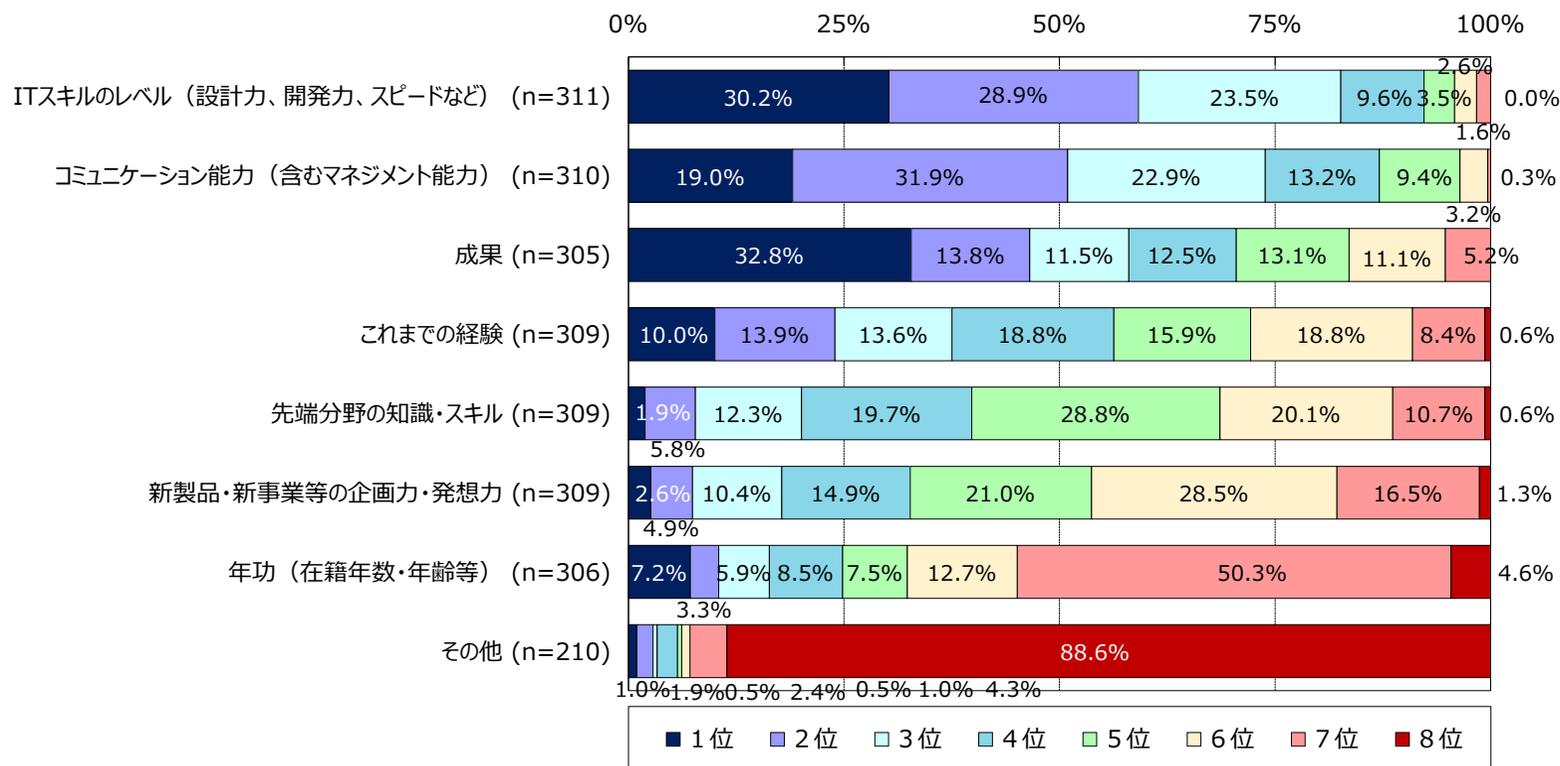
給与決定にあたって最も重視していない項目



# IT人材の給与決定には何が重視されているか(各項目の順位割合)

- 以下は、前頁に示した項目の重要度を、「順位」として企業が回答した結果である。各項目がどの順位で割合が高くなっているかをみると、ITスキルのレベルとコミュニケーション(マネジメント)能力、成果が上位に置かれ、年功や企画力・発想力、先端分野知識・スキルは下位に置かれていることがわかる。

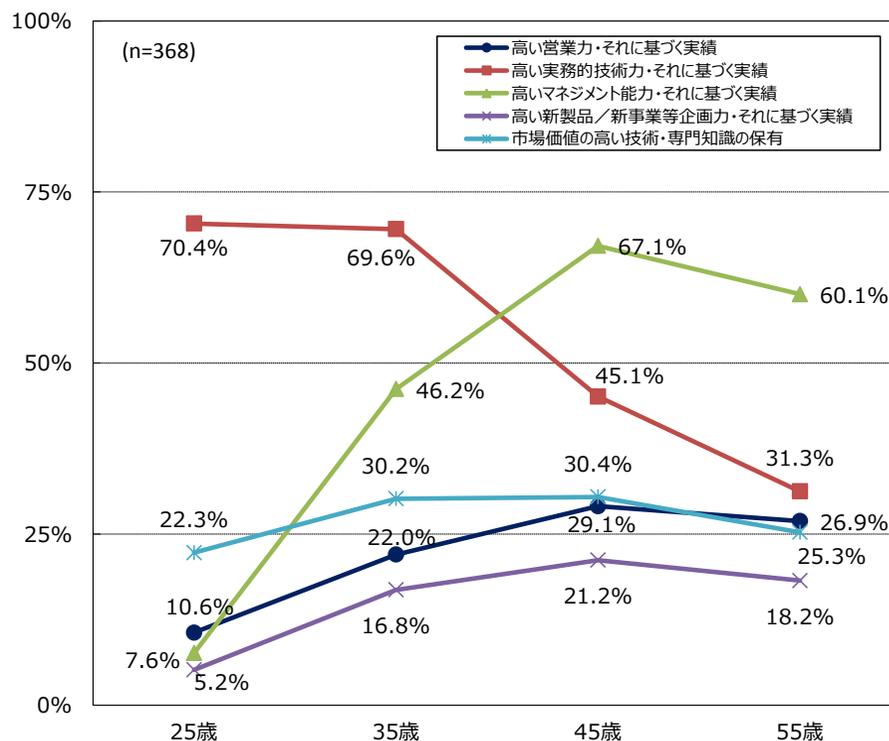
給与水準に与える影響の大きさ(順位)



## 社内で最高水準の年収を達成している人材は何を評価されているのか

- 以下は、社内で最高水準の年収を達成している人材が、何を評価されてその年収水準を達成しているかについて、「**営業力・それに基づく実績**」「**実務的技術力・それに基づく実績**」「**マネジメント能力・それに基づく実績**」「**新製品/新事業の企画力**」**それに基づく実績**」「**市場価値の高い技術・専門知識**」の5項目で企業に尋ねた結果である。
- **20代・30代では「実務的技術力及びそれに基づく実績」が、40代・50代においては、「マネジメント能力及びそれに基づく実績」が最高年収の達成要因として最も高いパーセンテージで挙げられている。**

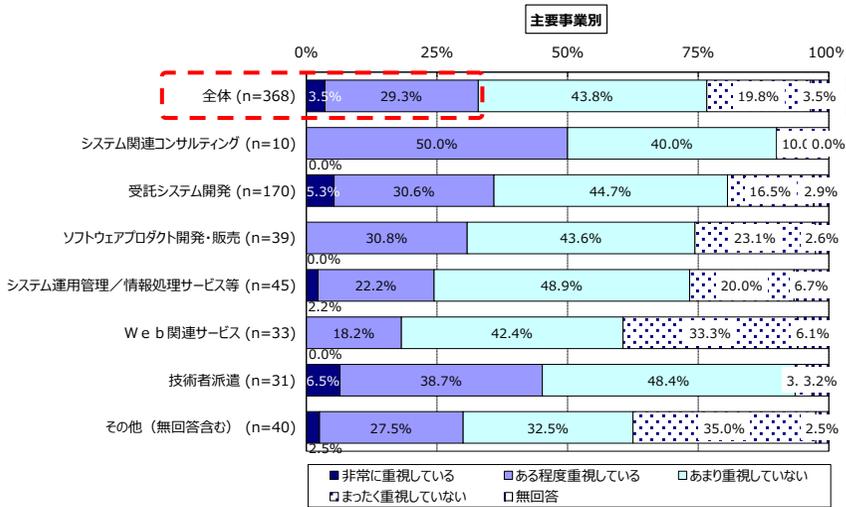
年齢別の最高年収達成要因



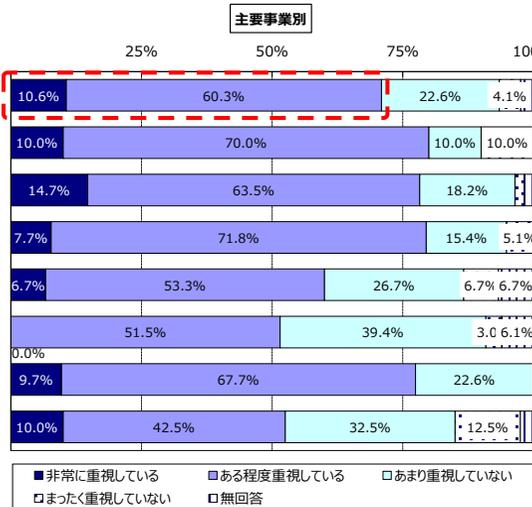
# 「ITスキル」を判断する上で何が重要なのか

- 以下は、IT関連企業に対して、IT人材のスキルレベルを図る基準として、各項目をどの程度重視しているかをたずねたものである。
- 業種によるばらつきはあるものの、「**保有資格**」が最も割合が高く、「**非常に重視している**」「**ある程度重視している**」の合計で**7割超**という結果が得られた。
- **情報分野の学歴やITスキル診断ツール等による評価結果は、概ね30%前後**の割合にとどまった。

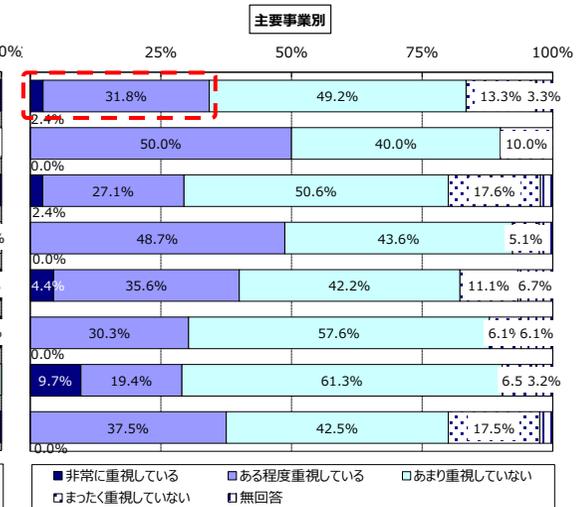
ITスキル診断ツール等による評価結果



保有資格



情報系分野の学歴



# 教育機関の情報系専門教育に対する意見・要望

- 企業に対して、教育機関における情報系専門教育に対する意見を自由記入形式で尋ねたところ、以下のような回答が寄せられた。
- 我が国においては、インドや米国のように、情報系分野での専門教育の修了をIT企業側が評価して採用し、その結果、より情報系分野の学生からの人気が高まるという流れが生じていない可能性が高いと考えられる。

## 教育機関の情報系専門教育に対する意見・要望 (自由回答抜粋)

### 1 情報系の卒業生を採用してもメリットが小さい

- ✓ 新卒で大学の情報系の学生を採用するケースが多くありますが、入社時にプログラミング能力を身に付けている学生の割合は、当社で採用した実績でみると3割以下だと感じています。情報系以外で採用した学生より多少知識がある程度で、情報系の学生でも即戦力にはならないので採用する側から見てメリットが余り感じられません。もっとプログラミング能力を高めるような教育をしても良いのでは？と思います。
- ✓ 無意味、とまでは言わないが、役に立つことは稀。技術のみ先行で教え、できる気にさせてしまっているのと言う印象。実際、教育で習った内容が役に立つことはほぼなく、実践の中で覚えていくことがほとんどなのに、出来るつもりでいるため、うまくできなかったとき・ミスをしたときに必要以上に挫折感を味わっている印象。
- ✓ ITの専門学校や学部を出ていても数年何を学習していたんだというレベルの人が多すぎる。高専のような即戦力を世の中は求めているように思うが。

### 2 教育機関と企業の連携が必要なのでは

- ✓ 2008年にインドの大手IT企業、および大学等の視察に行きましたが、大学の情報系授業内容のレベルの高さや、企業側の学生採用方針（即戦力の人材しか取らない）を聞いて、IT先進国のインドと日本との違いに驚き、日本のIT技術の将来を憂いたのを覚えています。学生のレベルを高めると共に、産学連携を強く推進すべきと考えます。
- ✓ 教育機関では理論的な教育を中心に行われているが、事業者としてはサーバーやルーターなどの実務教育も更に充実させてほしい。

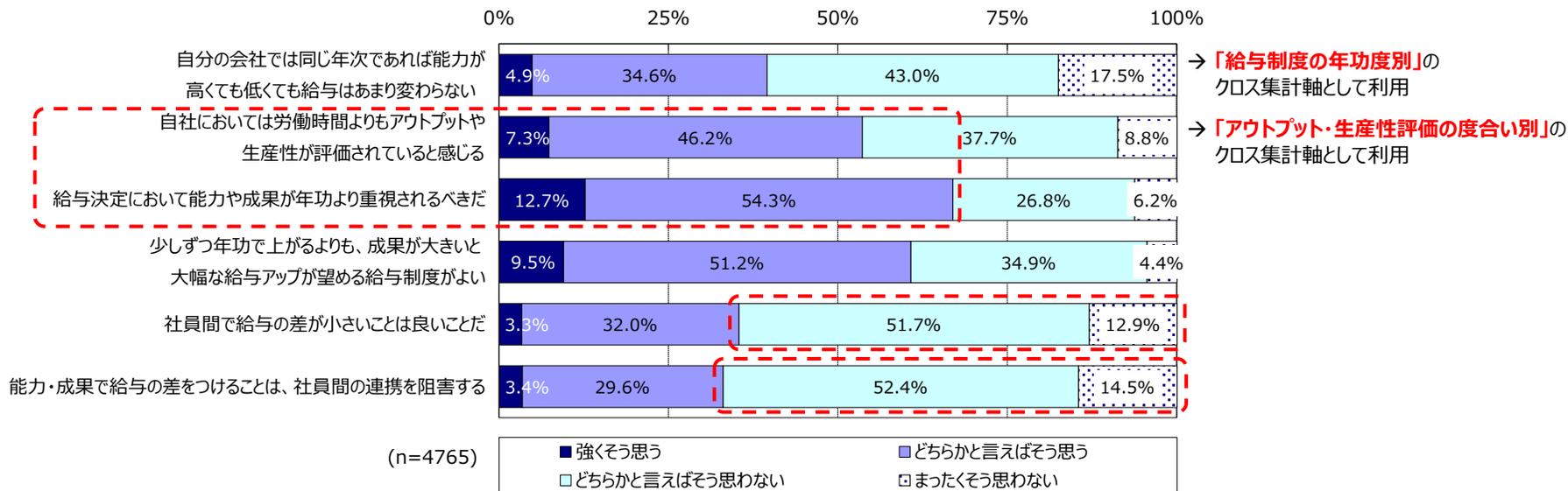
### 3 実践的な教育をより重視して欲しい

- ✓ 基本情報の資格は保有しているが、専門知識が身につけていない情報学部系の学生が見受けられる。プログラミングやUNIX系OSの扱いなど実践的な教育に力を入れてほしいと感じます。
- ✓ 実践教育が無く、障害やトラブルに対する知識経験が少ないため、現場では使えない事が多い。又、希な技術については企業としては他社との差別化の為重要視しているが、教育機関では流して終わり程度で役に立たないことが多い。
- ✓ 資格取得などに重きをおき、より実践的な教育がされていないことが多い。

# 自社の給与制度に対する個人の印象①

- 給与制度や人事評価制度に対するIT人材側の考えを把握するため、下図縦軸の事項に関し質問を行ったところ、下図のような結果が得られた。
- 「給与決定において能力や成果が年功より重視されるべきか」、「少しずつ年功で上がるよりも、成果が大きいと大幅な給与アップが望める給与制度がよいか」という質問に対する回答をみると、「**強くそう思う**」「**どちらかと言えばそう思う**」との回答が**6～7割**と半数を上回った。
- 「社員間で給与の差が小さいことは良いことか」「能力・成果で給与差をつけることは、社員の連携を阻害するか」という質問に対する回答をみると、「**どちらかと言えばそう思わない**」「**まったくそう思わない**」との回答が**6～7割**と半数を上回った。

## 自社の給与制度や人事評価制度に対する印象

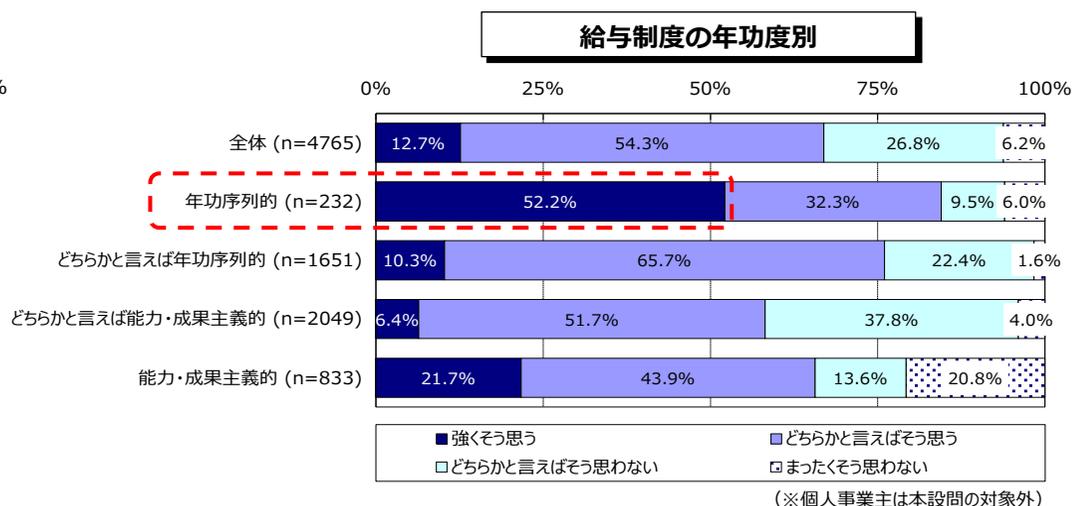
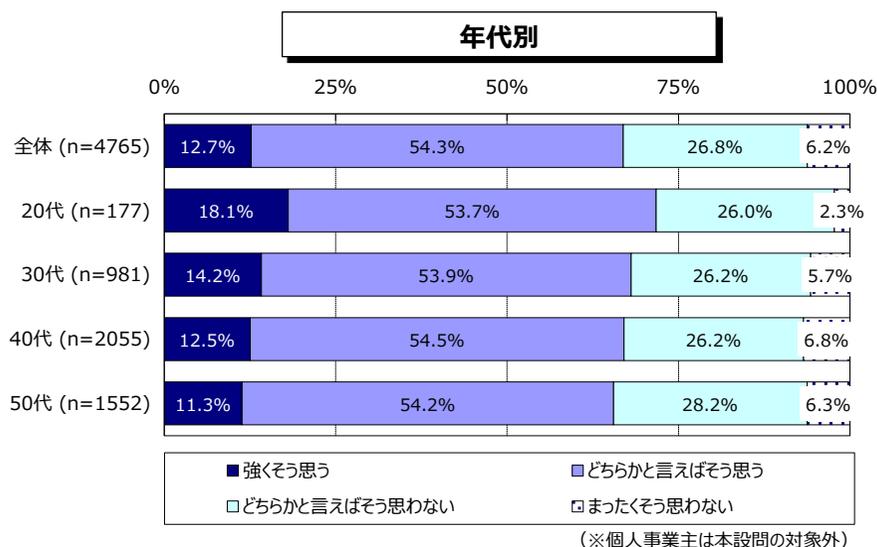


(※個人事業主は本設問の対象外)

## 自社の給与制度に対する個人の印象②

- 下図は、「給与決定において能力や成果が年功より重視されるべきか」という質問に対する回答結果を、年代別及び回答者の所属企業の給与制度の年功度別に分析したものである。
- 年代による回答結果の違いは少なく、個人においては、約3分の2が「強くそう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答している。特に、年功序列的な企業に所属する個人においては、**過半数が「強くそう思う」と回答しており、能力・成果重視への変革を望んでいる**ことが伺える。

「給与決定において能力や成果が年功より重視されるべきか」という問いに対する回答



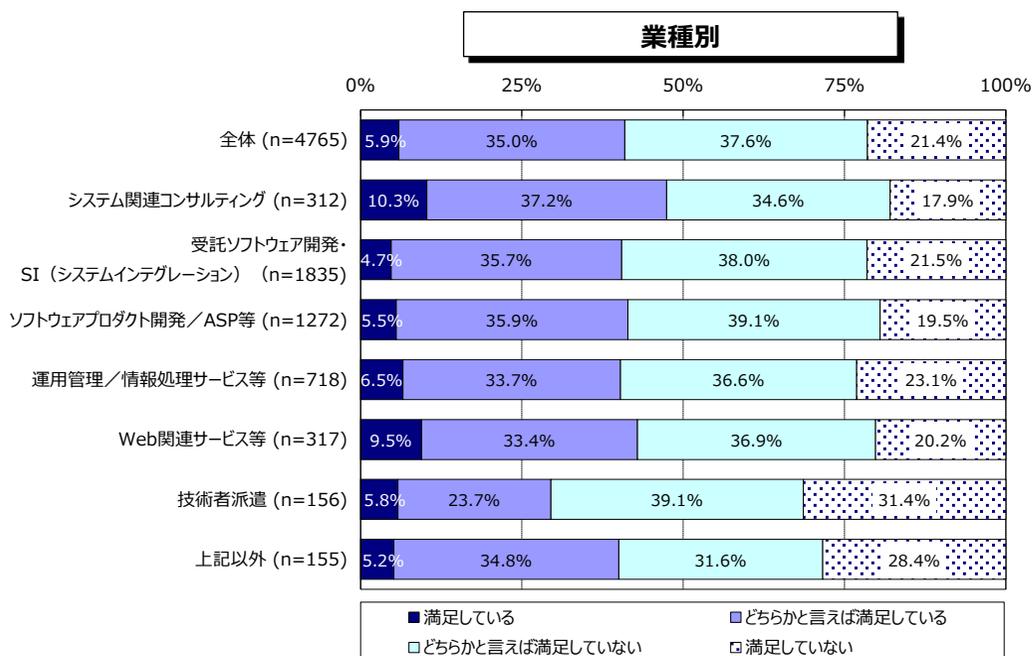
「給与制度の年功度別」は、p.21に掲載した「自分の会社では同じ年次であれば能力が高くても低くても給与はあまり変わらない」という設問に対する回答（「強くそう思う」等）を、以下のとおり表現したものを、

1. 「強くそう思う」 → 「年功序列的」
2. 「どちらかと言えばそう思う」 → 「どちらかと言えば年功序列的」
3. 「どちらかと言えばそう思わない」 → 「どちらかと言えば能力・成果主義的」
4. 「そう思わない」 → 「能力・成果主義的」

## 給与水準満足度①

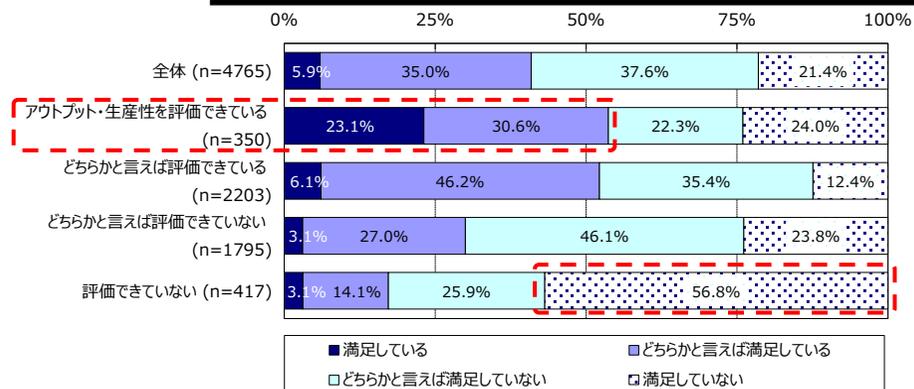
- 個人向けの調査において、現在の給与水準に対する満足度を質問し、業種別・自社の評価制度に対する認識別に集計したところ、以下のような結果となった。
- 業種別においては、システム関連コンサルティングの満足度が高い状況にある。
- 自社の給与制度の能力・成果主義度合い別では、**自社の給与制度が成果主義的な回答者のほうが、現在の給与水準に対する満足度も高い**傾向にあるといえる。また、自社の給与制度が成果主義的ではない回答者の半数以上が、現在の給与水準に対して「満足していない」と回答している点も注目される。

## 現在の給与水準に対する満足度



(※個人事業主は本設問の対象外)

## アウトプット・生産性評価の度合い別



「アウトプット・生産性評価の度合い別」は、p.22に掲載した「自社では労働時間よりもアウトプットや生産性が評価されていると感じる」という設問に対する回答（「強くそう思う」等）を、以下のとおり表現したもの。

1. 「強くそう思う」 → 「アウトプット・生産性を評価できている」
2. 「どちらかと言えばそう思う」 → 「どちらかと言えば評価できている」
3. 「どちらかと言えばそう思わない」 → 「どちらかと言えば評価できていない」
4. 「そう思わない」 → 「評価できていない」

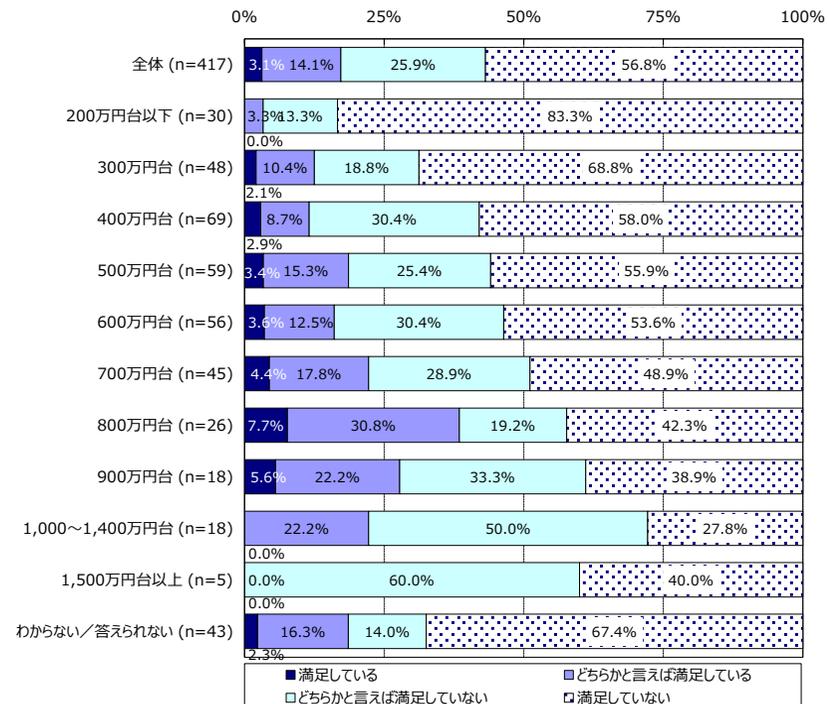
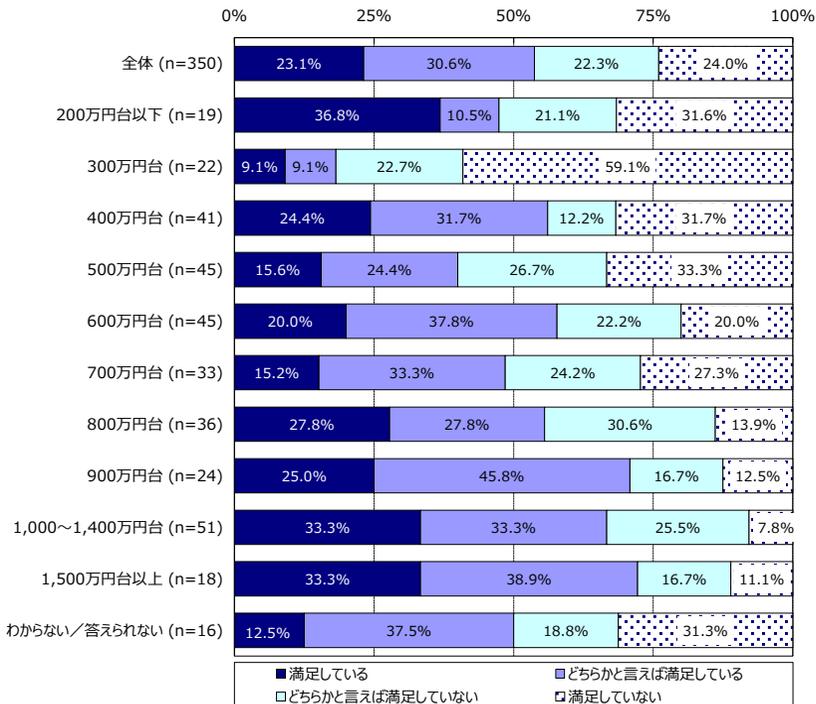
# 給与水準満足度②

- 「自社では労働時間よりもアウトプットや生産性が評価されていると感じるか」という設問に対して、「強くそう思う」と回答したグループと、「まったくそう思わない」と回答したグループの現在の給与水準に対する満足度を、年収別に分析し比較したところ、以下のような結果となった。
- 「強くそう思う」と回答したグループにおいては、年収水準が400万円台・500万円台の回答者層であっても、「まったくそう思わない」と回答したグループの高収入層よりも満足度が高くなっており、**社員の給与満足において評価体系のあり方が非常に重要であることがわかる。**

アウトプット・生産性を評価できているグループ

現在の給与水準に対する満足度

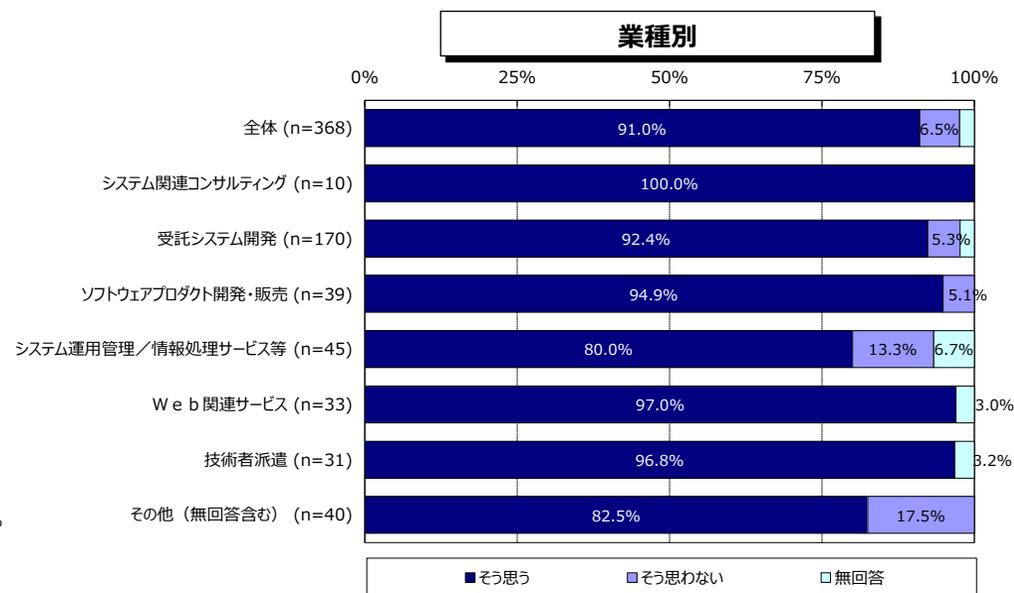
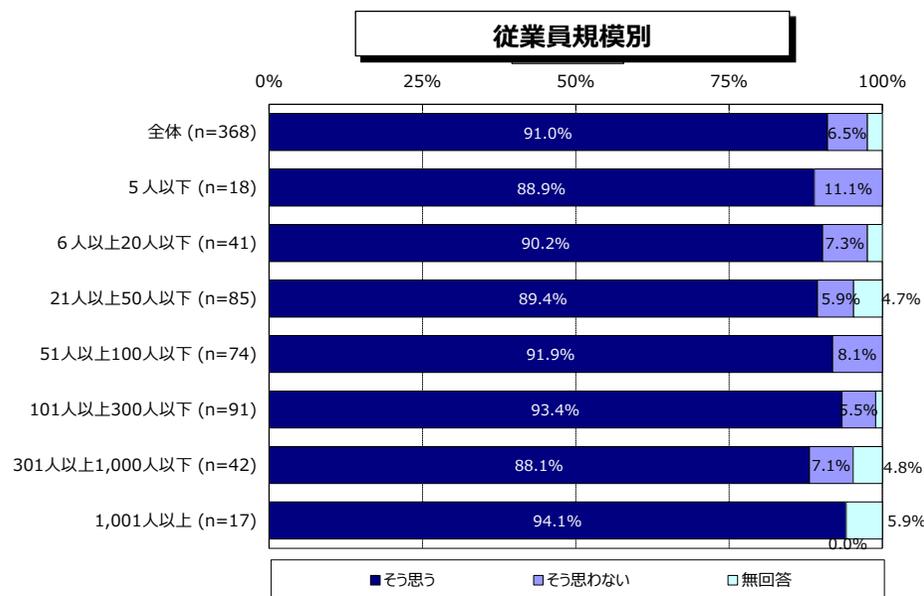
アウトプット・生産性を評価できていないグループ



# IT関連企業の給与制度の今後の動向① ~ 企業側の認識

- 前頁までの結果を踏まえて、ここからは、年功序列等を含むIT関連企業の給与制度の今後の動向に関する調査結果を示す。
- 以下は、IT関連企業に対して、「給与水準の決定において、年功よりも個人のスキルのレベルや仕事の成果を重視するべきと考えるか」と尋ねた結果であるが、この結果をみると、ほとんどの企業が「そう思う」と回答しており、**多くの企業が「年功」よりも「能力や成果」に基づく評価が重要であると認識している**ことがわかる。

## IT人材の給与水準の決定において、「年功」よりも個人の「スキルのレベル」や「仕事の成果」を重視するべきか



## IT関連企業の給与制度の今後の動向② ～ 能力・成果評価に関する課題

- 前頁の設問において「そう思う」（給与水準において年功よりも能力や成果を重視すべき）と回答した企業に対して、能力や成果を評価する上での課題を自由記入形式で尋ねたところ、以下のような回答が寄せられた。
- 能力や成果を評価する上では、**納得感の高い評価基準や評価方法の確立、年功序列からの脱却**等の課題の克服が求められているといえる。

### 能力や成果を評価する上で感じている課題 (自由回答抜粋・要約)

#### 1 基準が明確ではない

- ✓ 定量的・客観的な評価基準が作れない。
- ✓ 仕事の成果を何で判定するか基準の策定が難しい。
- ✓ ITスキル自体が日進月歩であり、ITスキルのレベルを評価する尺度の設定そのものが困難である。
- ✓ 評価が人的な物差しに頼らざるを得ないため、評価結果が曖昧になる。
- ✓ すべて定量的には評価できないため、定性的な評価の部分が残ってしまう。
- ✓ 客観的な評価ができていないかの確認が持てない。

#### 2 成果が把握しづらい

- ✓ 成果そのものが、定量的に量れるものではない。
- ✓ 何か成果になるかは、仕事の内容により大幅に異なる。
- ✓ 大勢が参加した業務の場合、個人の成果や貢献度は、明確に切り分けられない。
- ✓ 客先常駐等、普段目が届かない環境にいる社員の評価が難しい。

#### 3 公平性・納得感の向上

- ✓ 透明感のある公平性の確保が困難。
- ✓ 必ずしも同じ条件下での成果ではないため、不平等感が生まれる。
- ✓ 業務内容により求められるスキルが異なるため、その基準のみで給与の増減はできない。
- ✓ 業務が異なるなど、完全に平等な機会が与えられない状況の中で、評価への納得性を高めることが難しい。
- ✓ 結局は人が行う評価に対して、できるだけ納得感を高めることが課題。

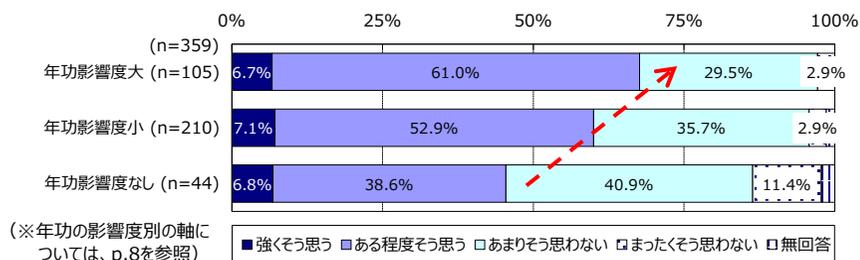
#### 4 年功序列からの脱却

- ✓ 成果主義と言いながら、なかなか年功序列の文化から脱却できない。
- ✓ 年齢が高い従業員のモチベーションを維持するために、年功序列を完全になくすことは難しい。
- ✓ 過去の実績や功労は、ITスキルや仕事の成果とも密接に関連するので、結果的に年功になりがち。

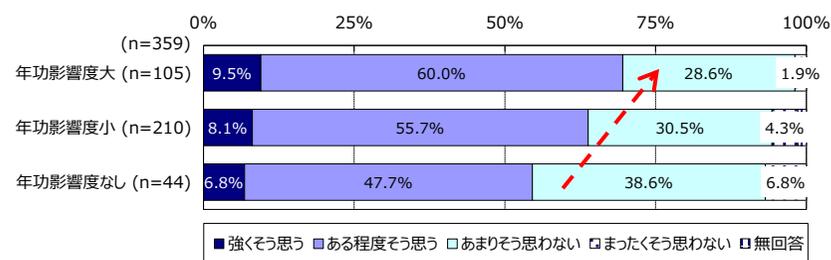
# 給与制度の年功度が与える影響①

- 以下は、企業の人事制度に関する課題についての回答結果に対して、給与水準における年功の影響度（p.8と同様）を軸とした分析を行った結果である。
- 「仕事に対する社員の士気」「スキルアップに対する社員の姿勢」に関しては、「**年功の影響度**」が**大きくなるにつれ、課題があると認識している割合が高くなっていることがわかる。**
- 「給与を不満とする離職」「長時間労働の慢性化」に関しては、「**年功の影響度**」が「**まったくない**」と回答した**企業群が、「あまりそう思わない／まったくそう思わない」と回答した企業群に比べ、課題がないと認識している割合が高くなっている。**

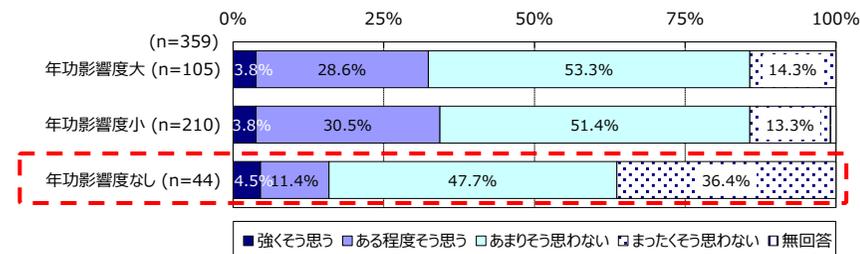
### 仕事に対する社員の士気に課題がある



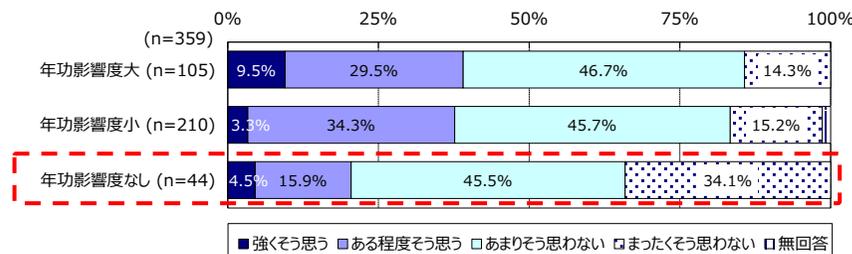
### スキルアップに対する社員の姿勢に課題がある



### 給与を不満とする離職が多い

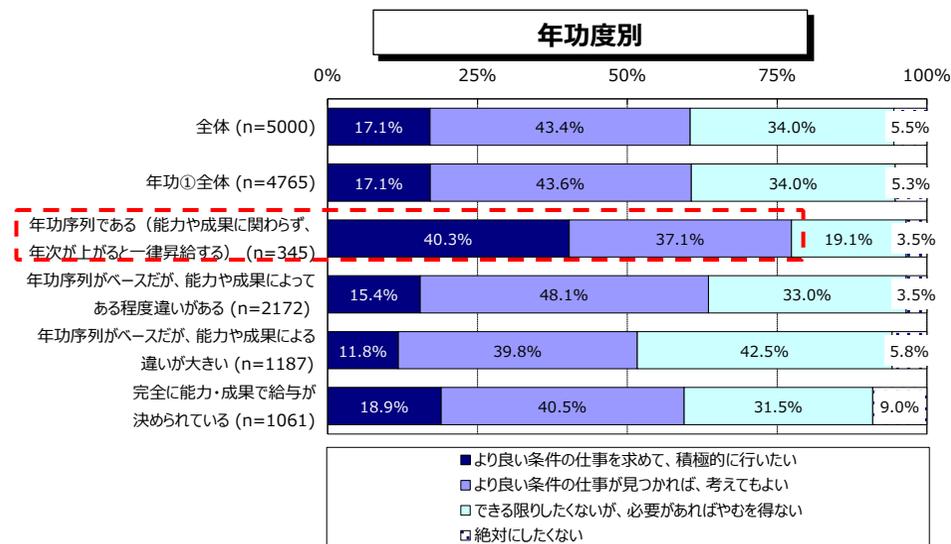
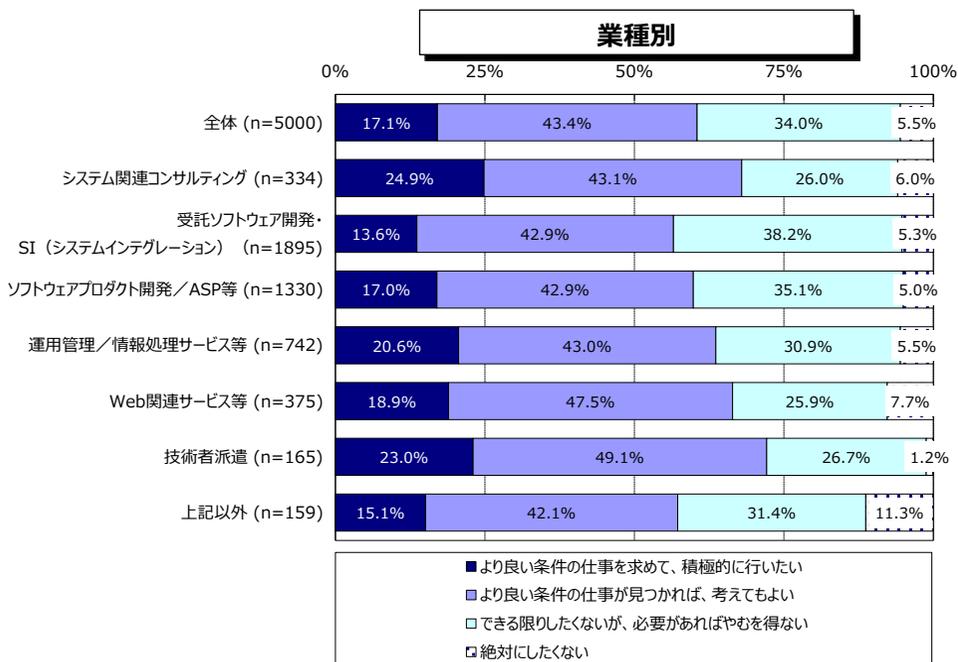


### 長時間労働が慢性化している



## 給与制度の年功度が与える影響②

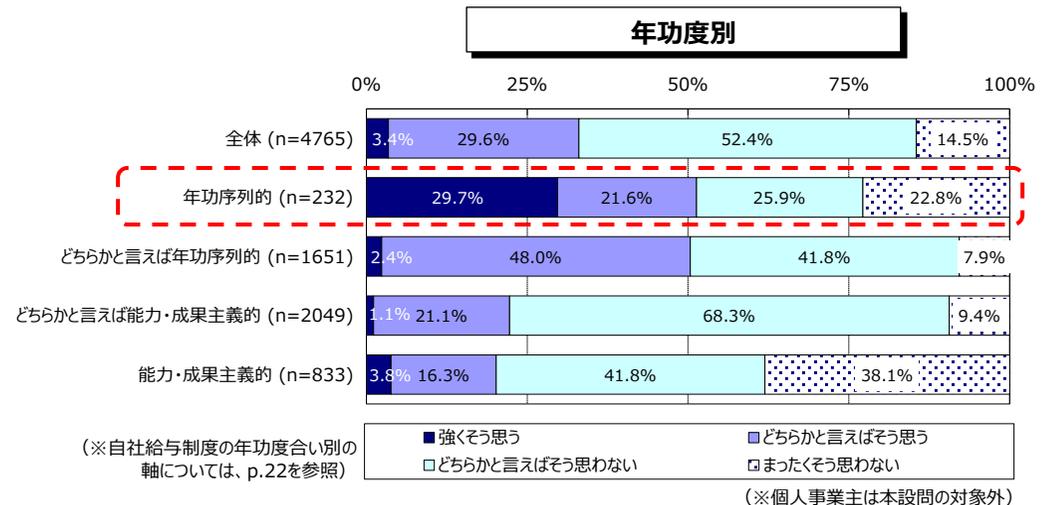
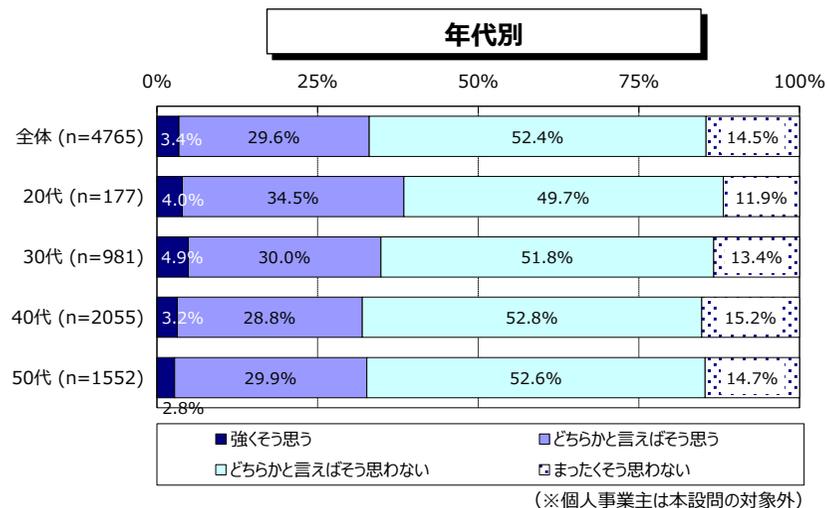
- 以下は、IT人材の転職に対する考え方について、業種と給与水準における年功の影響度を軸とした分析を行った結果である。
- 業種別の分析では、「システム関連コンサルティング」と「技術者派遣」が、他業種に比べ転職に対して積極的な人の割合が高い。
- 年功の影響度別の分析では、**自社の給与制度が年功序列であると回答したグループが、突出して転職に対して積極的な人の割合が高い。**



# 能力・成果主義は社員間の連携を阻害するか

- 下図は、「能力・成果で給与の差をつけることは社員間の連携を阻害するか」という点について個人に尋ねた回答を、年代別（左図）及び自社給与制度の年功度合い別（右図）に分析した結果である。
- 年代別の結果をみると、若い年代のほうが、「強く／どちらかと言えばそう思う」という回答がわずかに多いものの、全体としては、年代間での大きな差はみられないといえる。
- 自社給与制度の年功度合い別（右図）の結果をみると、年功序列的な企業の回答者の回答は、各選択肢を選んだ回答者の割合が約4分1ずつとなっており、この点についての個人の印象が分かれていることが伺える。

## 「能力・成果で給与の差をつけることは社員間の連携を阻害するか」



## < 4 > IT関連企業における採用の実態と課題

---

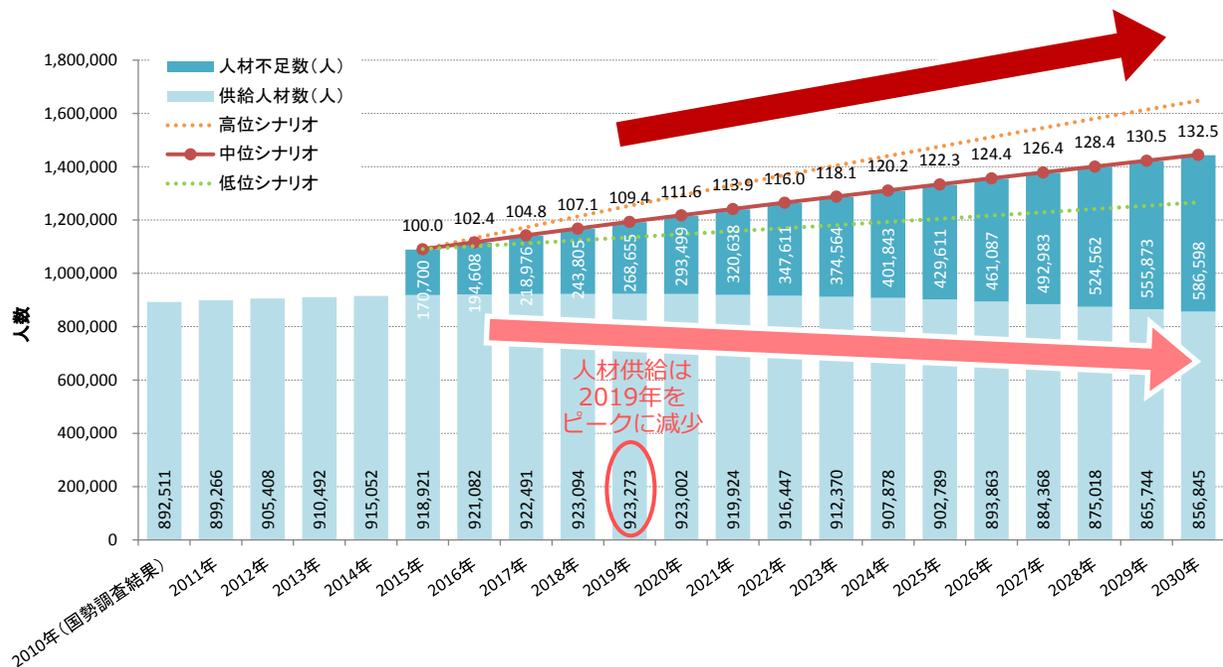
- ◆ 今回の調査では、IT関連企業の給与制度等に加えて、各社の採用の実態や課題についても把握を試みた。本章では、業種や従業員規模、給与制度によって採用の成功度に違いがあるのか、個人が入社を決める際に何を重視しているのか、といった点について明らかにしていく。



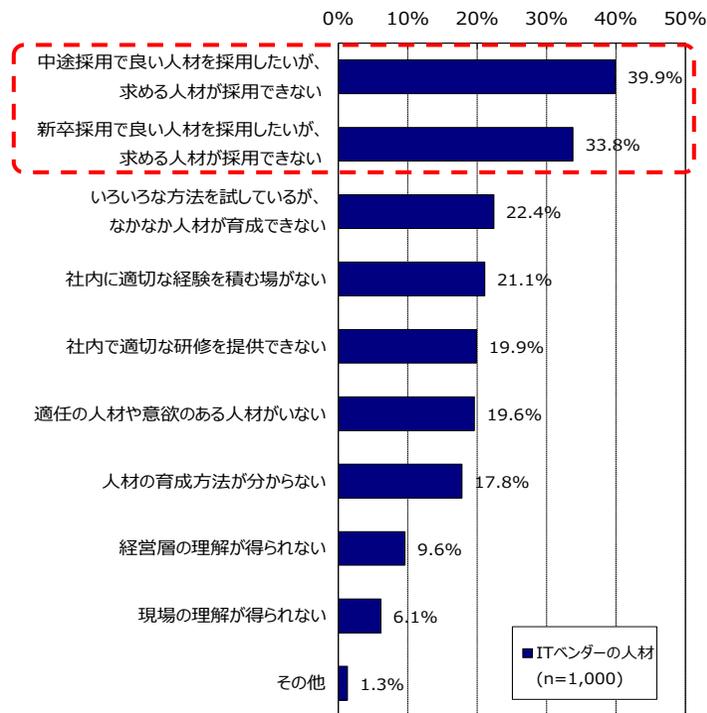
# <参考> IT人材の需給見通し（前回調査）

- 我が国において、IT人材は大幅な不足が見込まれており、企業における人材獲得は今後より競争が激化していくことが予想される。
- 現状においても、「中途／新卒採用で良い人材を採用したいが、求める人材が採用できない」というITベンダーの割合は高く、採用活動において自社が求める人材を思うように採用できないことは、大きな課題となっている。

IT人材の不足規模に関する予測



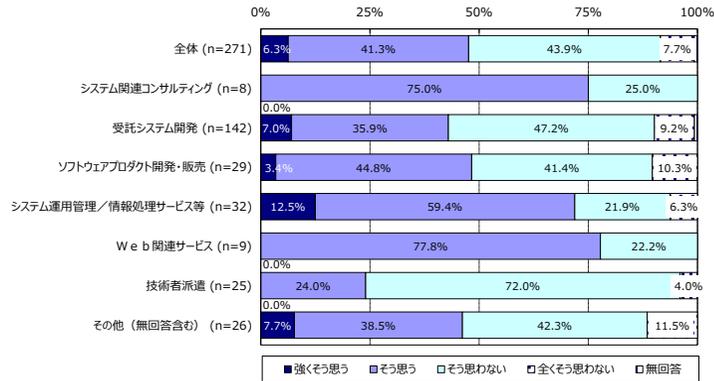
ITベンダーにおける人材育成の課題



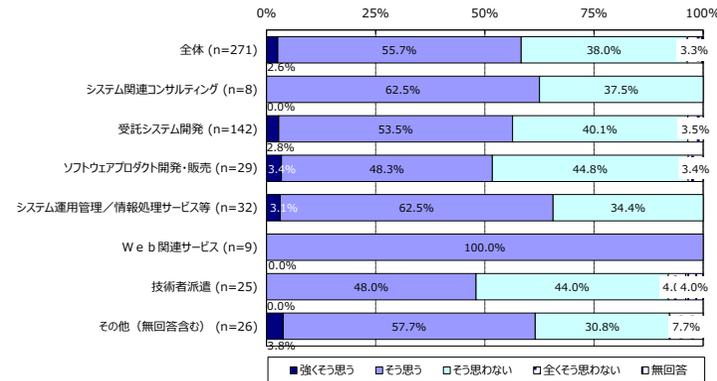
# 新卒採用の状況①（業種別）

- 新卒採用の状況について、①十分な採用人数が確保できているか、②採用した人材の水準に満足しているか、③自社のエースとなるような人材を採用できているか、④採用競争力について他社より優位にあると感じているか、の4つの項目で質問を実施。業種別の結果は以下のとおり。**約半数の企業が、十分な採用人数を確保できておらず、約4割の企業が、採用した人材の水準に満足していない**という結果になった。

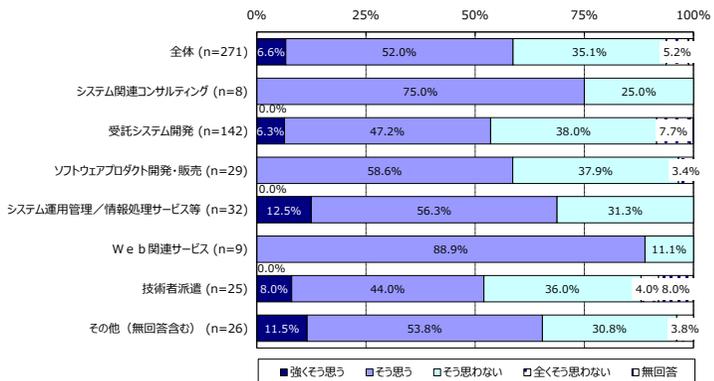
「十分な採用人数が確保できているか」



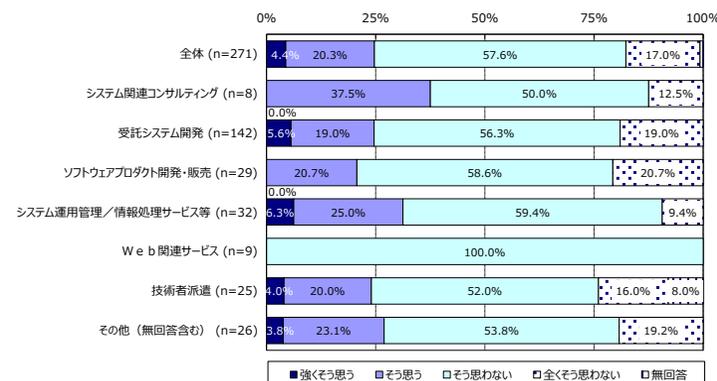
「採用した人材の水準に満足しているか」



「自社のエースとなるような人材を採用できているか」



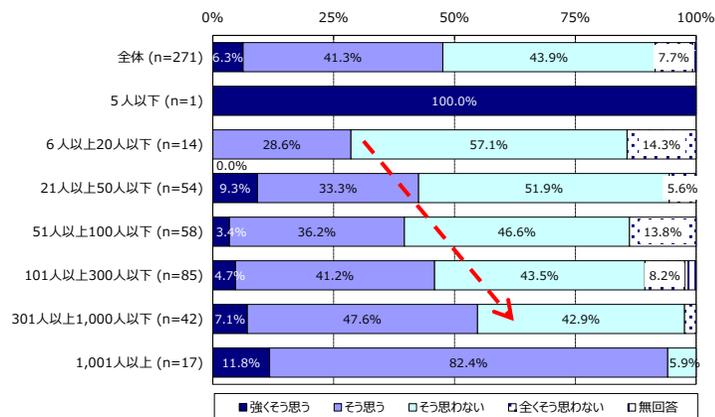
「採用競争力について、他社より優位にあるか」



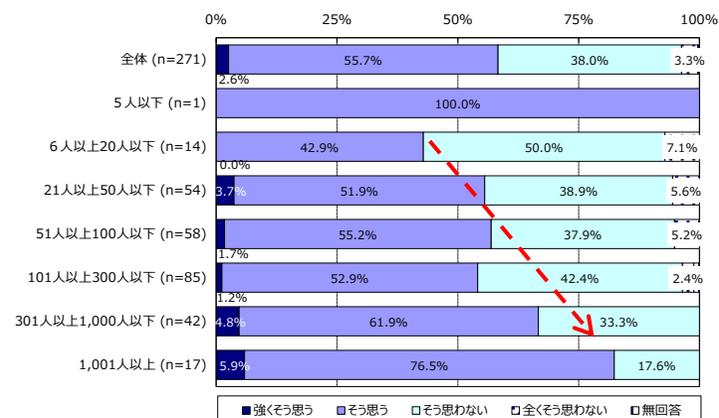
## 新卒採用の状況②（従業員規模別）

- 前頁の設問について、回答結果を従業員規模別に集計したところ、以下のような結果が得られた。**従業員規模が大きくなるほど、各項目で「強くそう思う」「そう思う」の割合が高くなっている。**

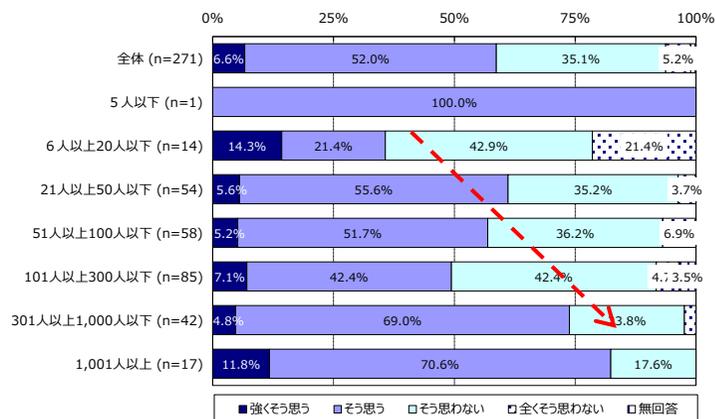
### 「十分な採用人数が確保できているか」



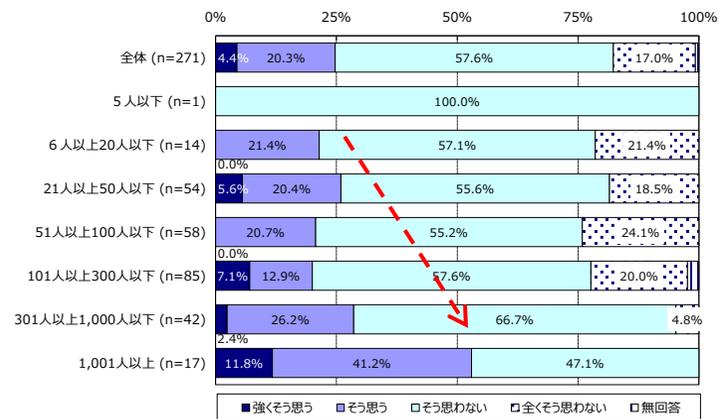
### 「採用した人材の水準に満足しているか」



### 「自社のエースとなるような人材を採用できているか」



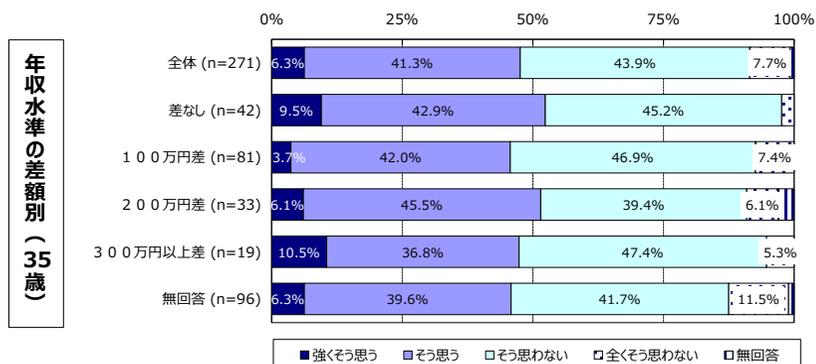
### 「採用競争力について、他社より優位にあるか」



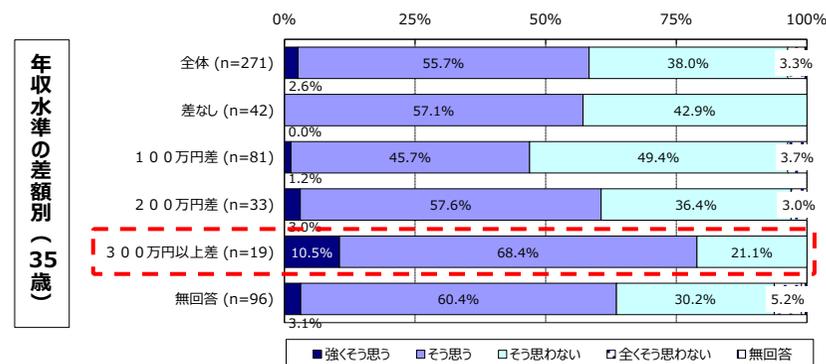
# 新卒採用の状況③（年収水準の差額別）

- 前々頁の設問について、各社での35歳時点の最高水準と最低水準の差額から4つのグループを作成し、各グループ毎に結果を比較したところ、**35歳時点での年収水準の差額が300万円以上の企業群においては、採用した人材の満足度、エース人材の採用や採用上の競争優位の実現などで、成功している企業が多い**という結果が得られた。

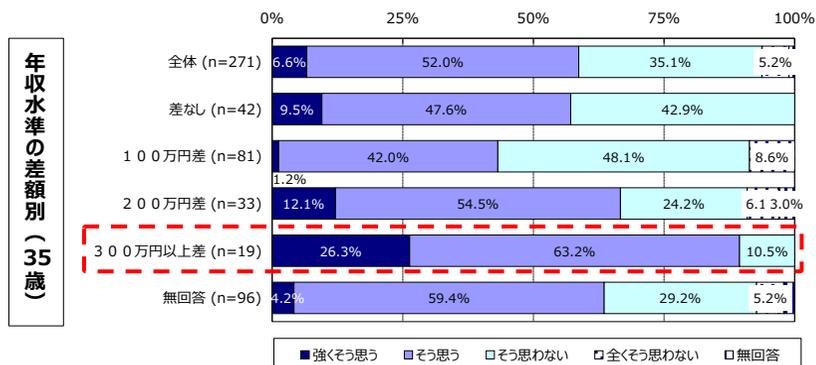
### 「十分な採用人数が確保できているか」



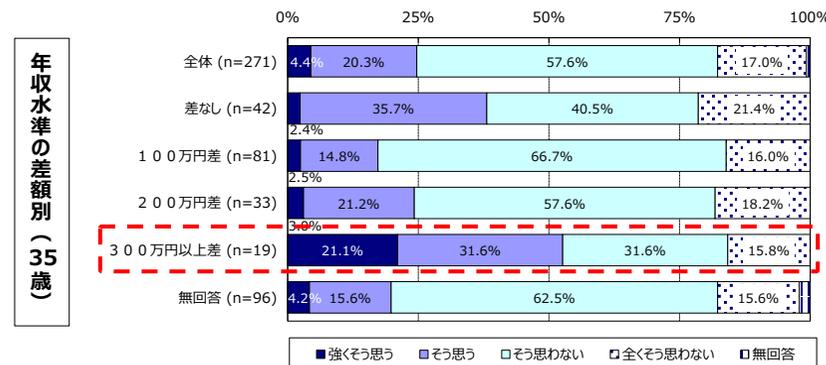
### 「採用した人材の水準に満足しているか」



### 「自社のエースとなるような人材を採用できている」



### 「採用競争力について、他社より優位にあるか」

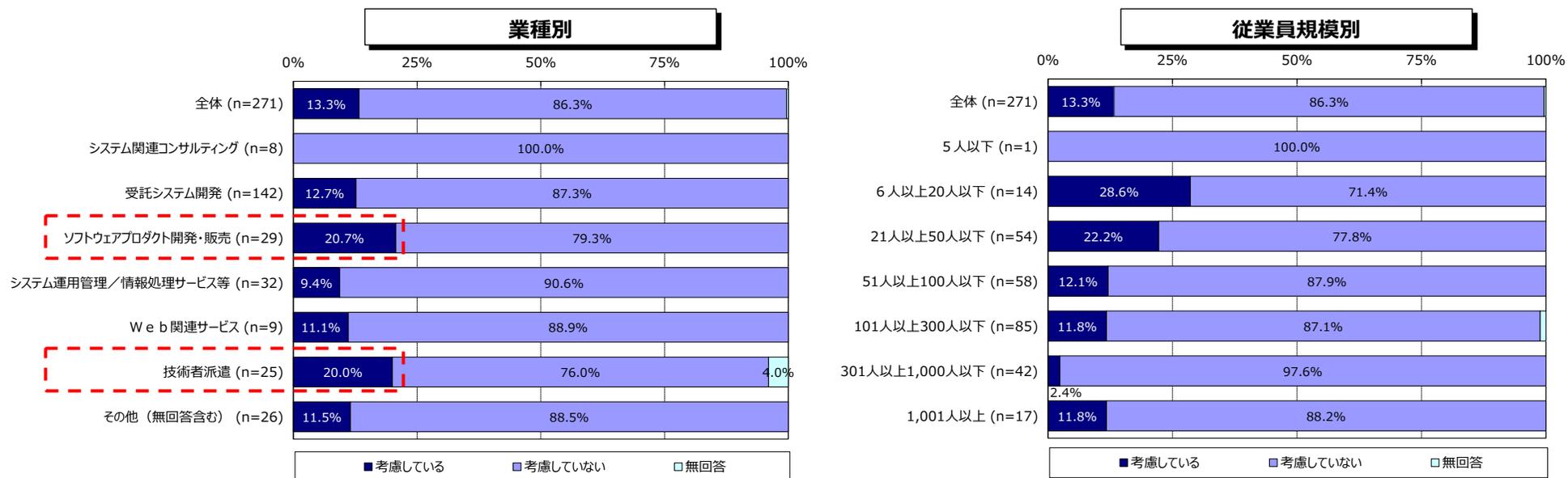


# 初任給における差別化実績

- IT関連企業に対して、「個人別に学歴以外の実力や経験等の要素を考慮しているか（＝同じ学歴の新卒社員間で初任給の水準が異なることがあるか）」と尋ねたところ、以下のような結果となった。
- 業種別（左図）の結果からは、「**ソフトウェアプロダクト開発・販売**」や「**技術者派遣**」などの業種において、「考慮している」という回答がやや多くなっていることが読み取れる。
- 従業員規模別（右図）の結果からは、**従業員規模の小さい企業**において、「考慮している」という回答が多めになっていることが伺える。なお、全体では「考慮している」と回答した割合は1割程度となっている。

## 「個人別に学歴以外の実力や経験等の要素を考慮しているか」

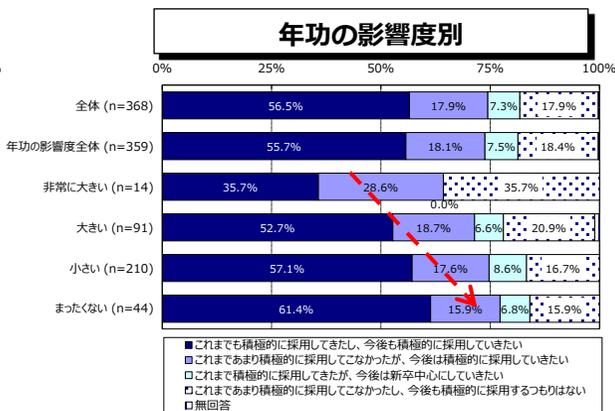
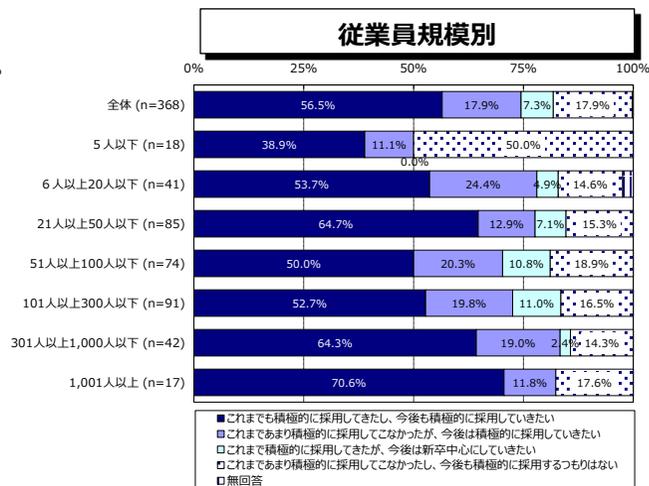
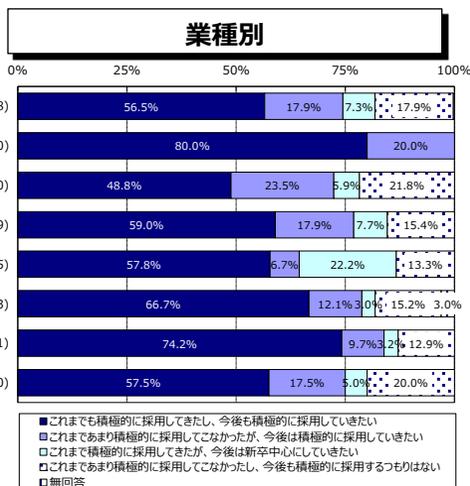
（同じ学歴の新卒社員間で初任給の水準が異なることがあるか）



# 中途採用に対するこれまでの方針と今後の意向

- 以下は、IT関連企業に対して、中途採用の方針を尋ねた設問の結果である。
- 全体としては半数を超える企業が、「これまでも積極的に採用してきたし、今後も積極的に採用していきたい」と回答している。
- 年功の影響度別（右図）をみると、年功影響度が小さくなるにつれ中途採用への姿勢がより積極的であることがわかる。

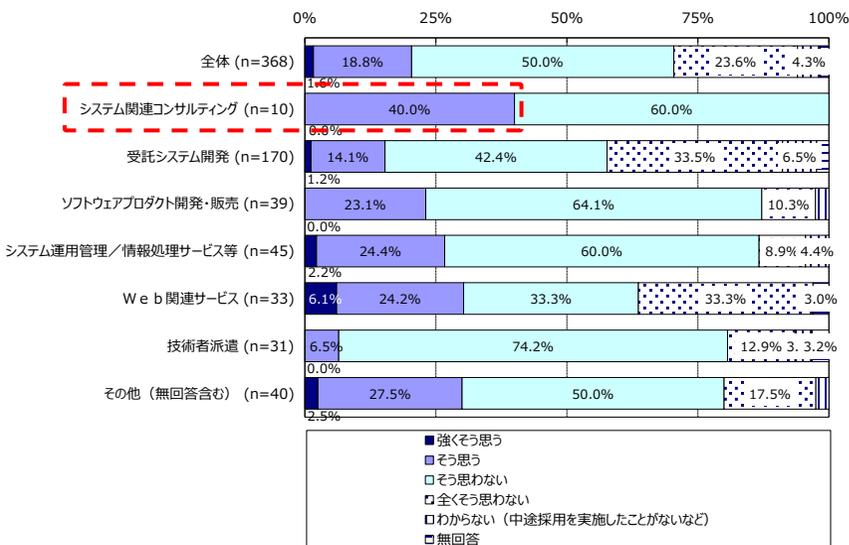
中途採用に対するIT関連企業のこれまでの方針と今後の意向



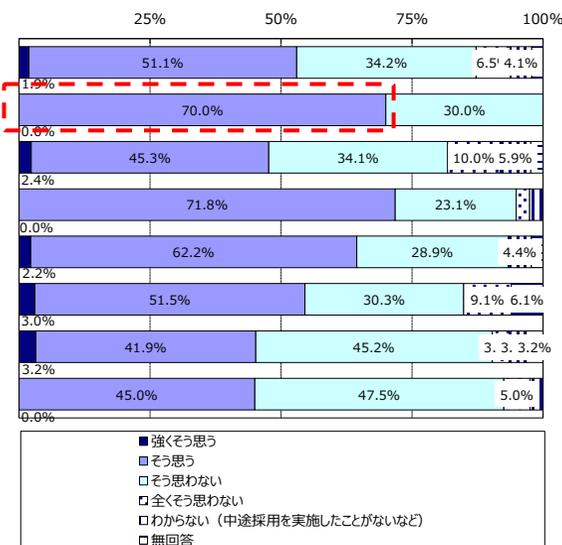
# 中途採用の状況①（業種別）

- 中途採用の状況について、①十分な採用人数が確保できているか、②採用した人材の水準に満足しているか、③自社のエースとなるような人材を採用できているか、の3つの項目で質問を実施。
- 業種別の結果は以下のとおり。システム関連コンサルティング業が相対的に良い結果なのに対し、受託システム開発業と技術者派遣業がやや苦戦している。

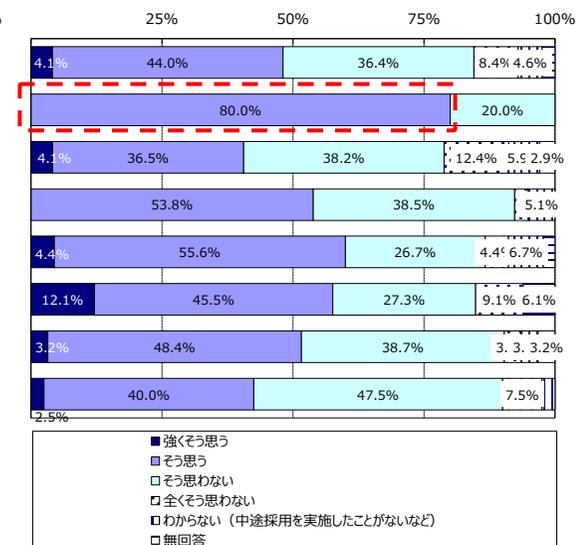
「十分な採用人数が確保できているか」



「採用した人材の水準に満足しているか」



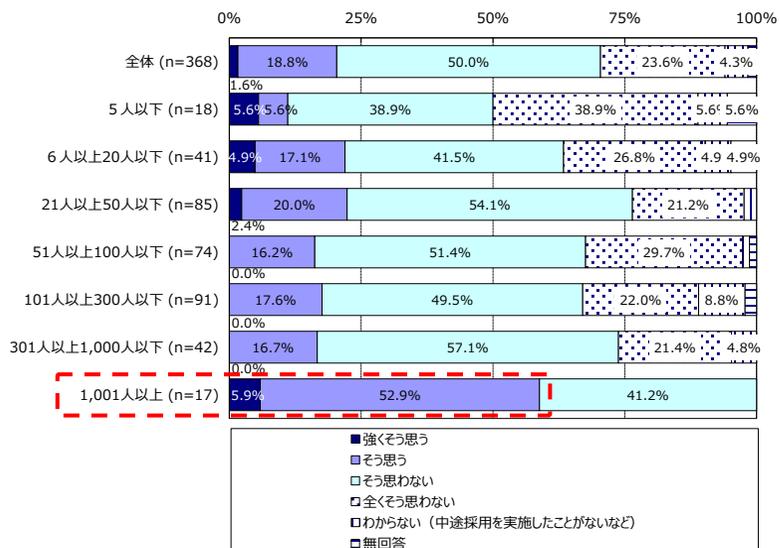
「自社のエースとなるような人材を採用できているか」



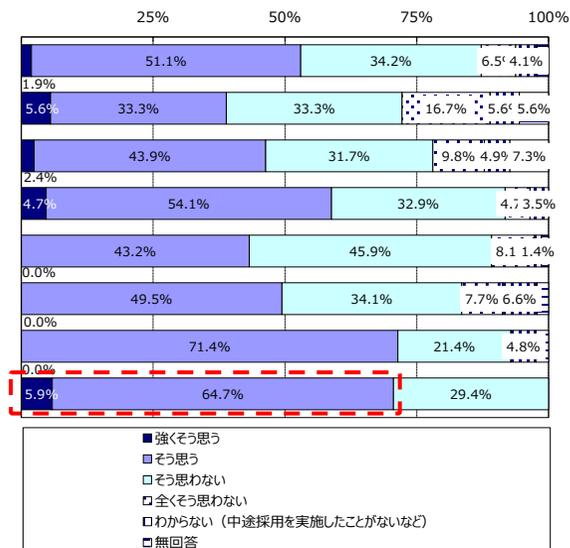
## 中途採用の状況②（従業員規模別）

- 中途採用の状況について、①十分な採用人数が確保できているか、②採用した人材の水準に満足しているか、③自社のエースとなるような人材を採用できているか、の3つの項目で質問を実施。
- 従業員規模別の結果は以下のとおり。従業員数1,000人以上の大企業は比較的良い状況にあることがわかる。

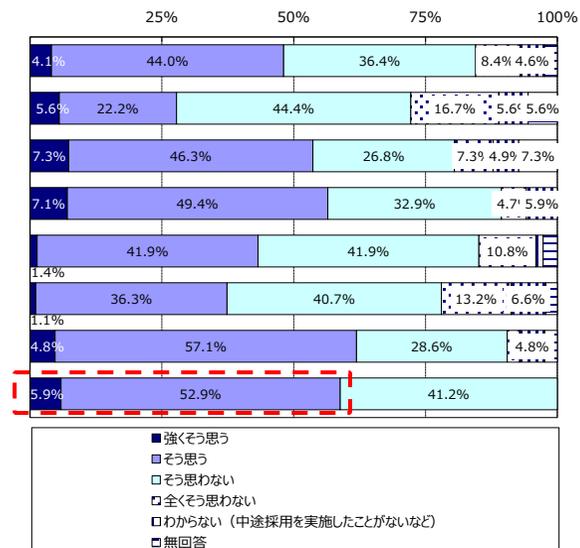
### 「十分な採用人数が確保できているか」



### 「採用した人材の水準に満足しているか」



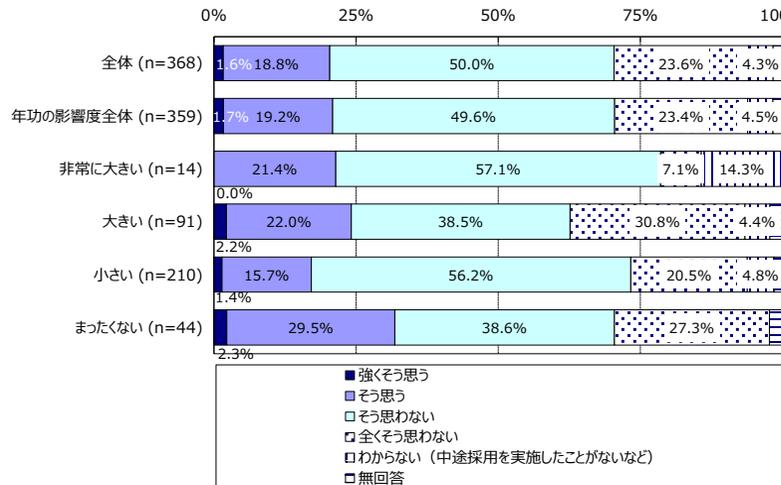
### 「自社のエースとなるような人材を採用できているか」



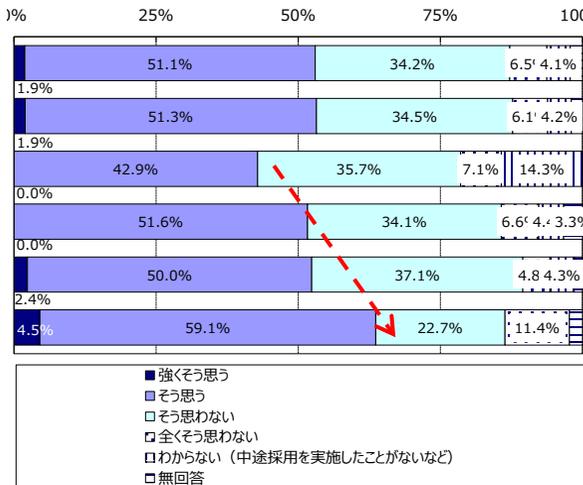
# 中途採用の状況③（自社給与制度における年功の影響度別）

- 前頁の設問について、回答結果を自社給与制度における年功の影響度別に集計したところ、以下のような結果となった。
- 採用した人材の水準の満足度合いとエース人材の採用に関しては、**概ね年功の影響が小さい企業のほうがよい結果となっており、能力・成果重視的な給与制度が、中途採用にあたってプラスに働いている**可能性が考えられる。

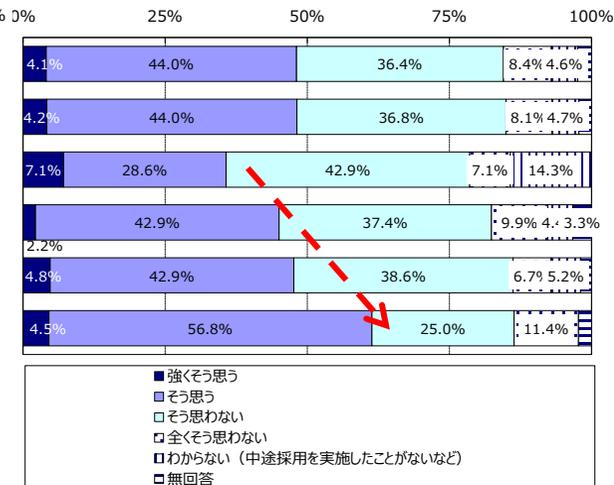
「十分な採用人数が確保できているか」



「採用した人材の水準に満足しているか」



「自社のエースとなるような人材を採用できているか」

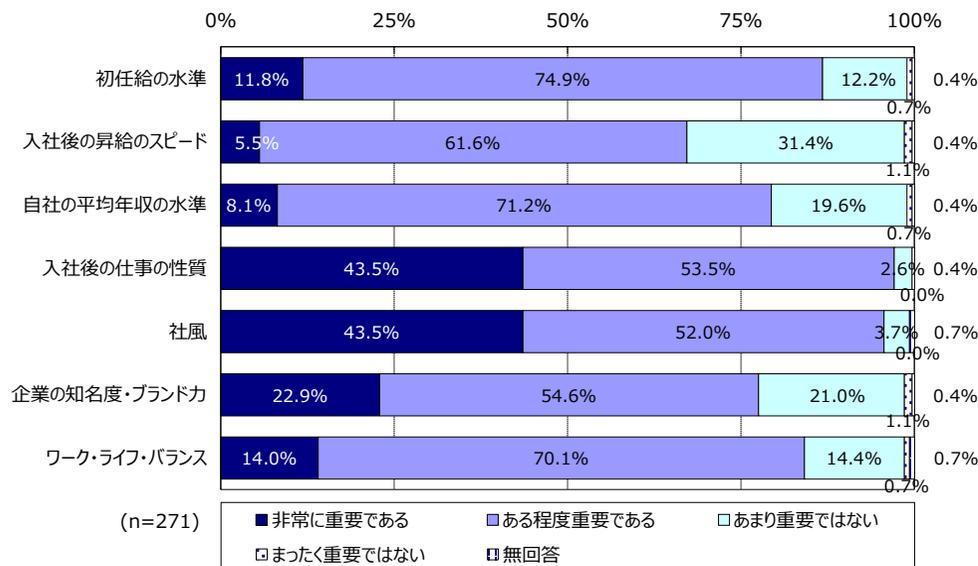


# 新卒採用における重要ポイント（個人と企業の認識比較）

- 以下は、新卒採用において重要と考えられる項目について、IT関連企業の回答結果と個人の回答結果を比較したものである。
- 項目の順位は、企業と個人で概ね一致しており、「重要である／あった」との回答が最も多い順に「**入社後の仕事の性質**」、「**社風**」となっている。

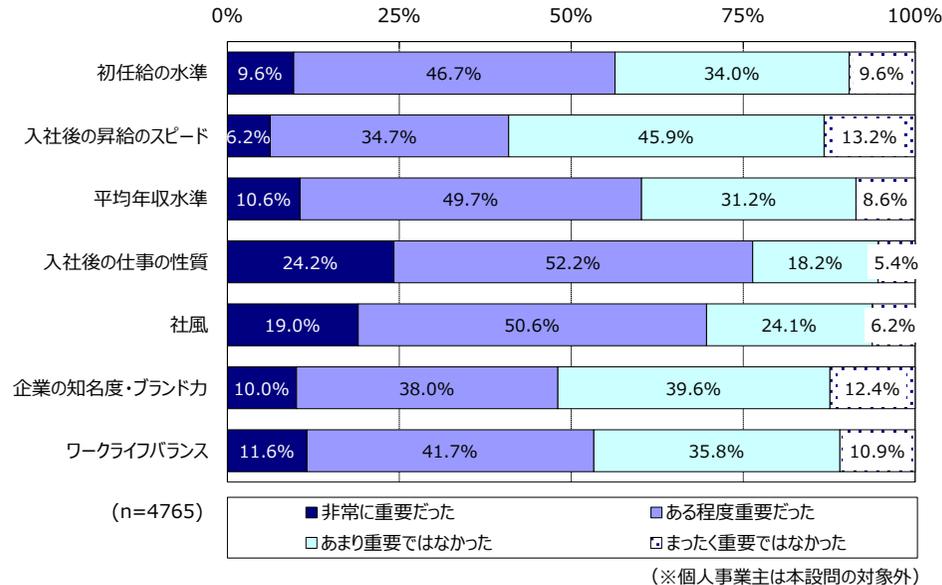
## 企業向け調査結果

### 新卒採用において優秀な人材を採用する上での各項目の重要度



## 個人向け調査結果

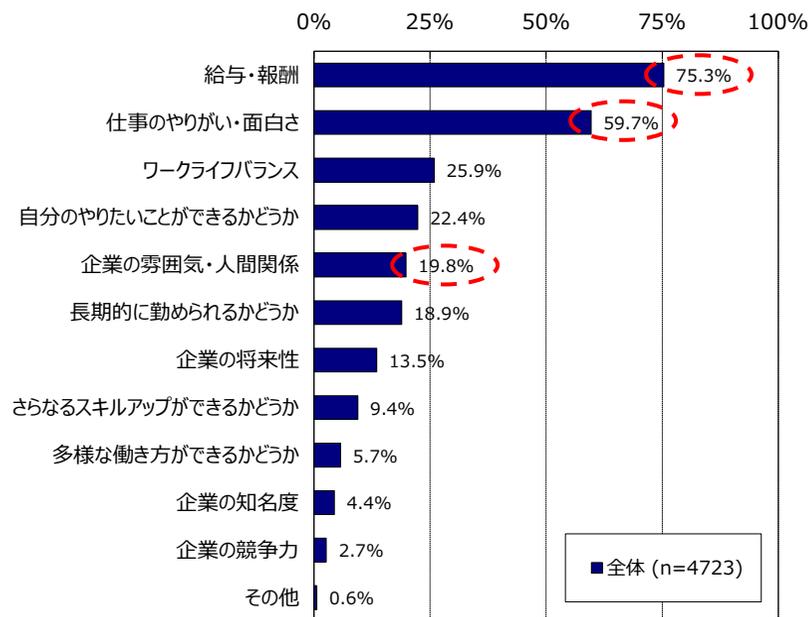
### 自分自身の新卒入社時に重要だった項目



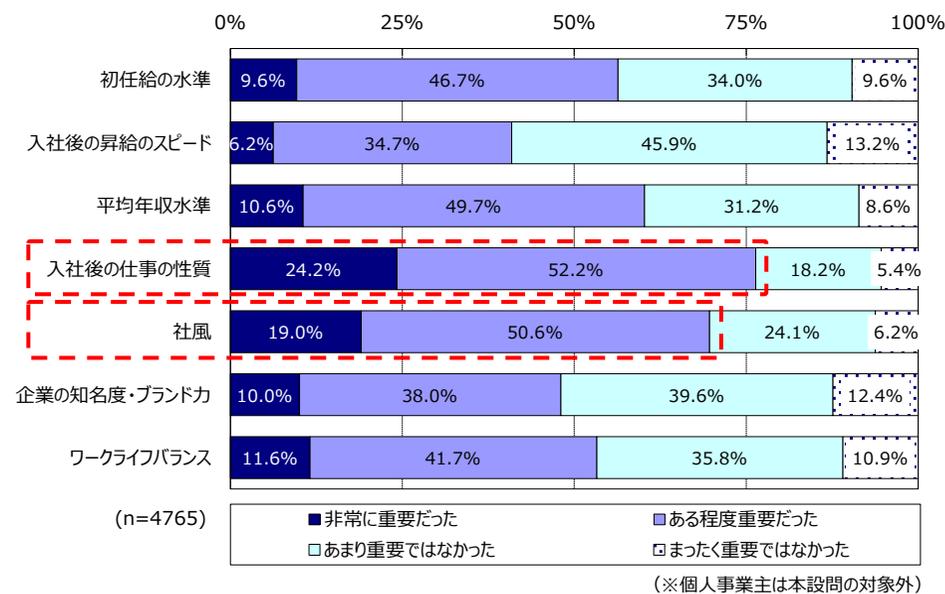
# 新卒入社時と転職時の重視ポイントの比較

- 左図は、転職に少しでも関心がある回答者に対して、「転職時に重視すること」を尋ねた結果である。
- 前頁の「自身の新卒入社時に重要だった項目」と比較をすると、新卒時に最も重要だったとする割合が高い「入社後の仕事の性質」に等しい項目である「仕事のやりがい・面白さ」は、転職時においては比率がやや下がっており、「給与・報酬」が75%と、最も多くのIT人材が重視する項目となっている。また、「社風」に相当する「企業の雰囲気・人間関係」についても、転職時においては、重要度が下がっている。

## 転職時に重視すること



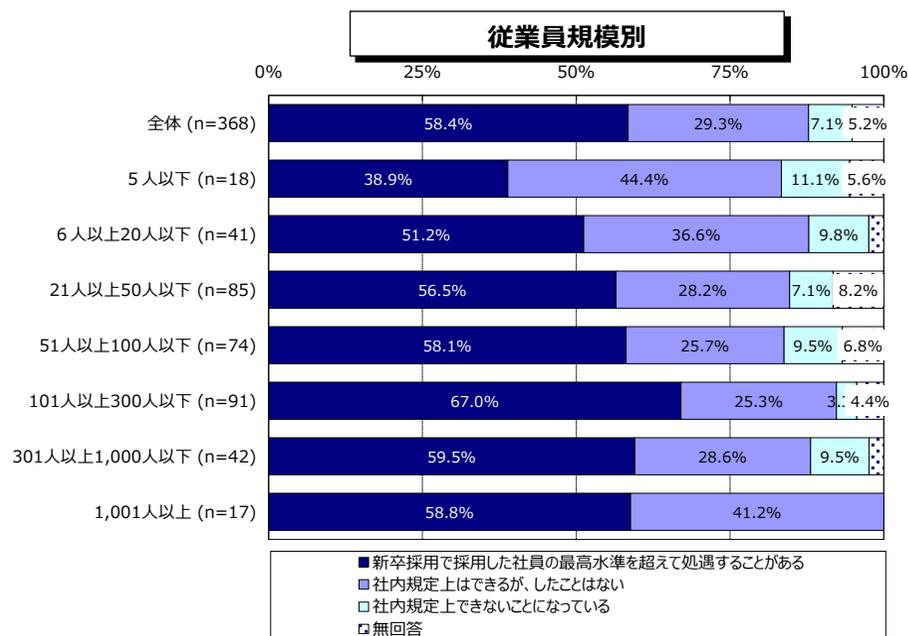
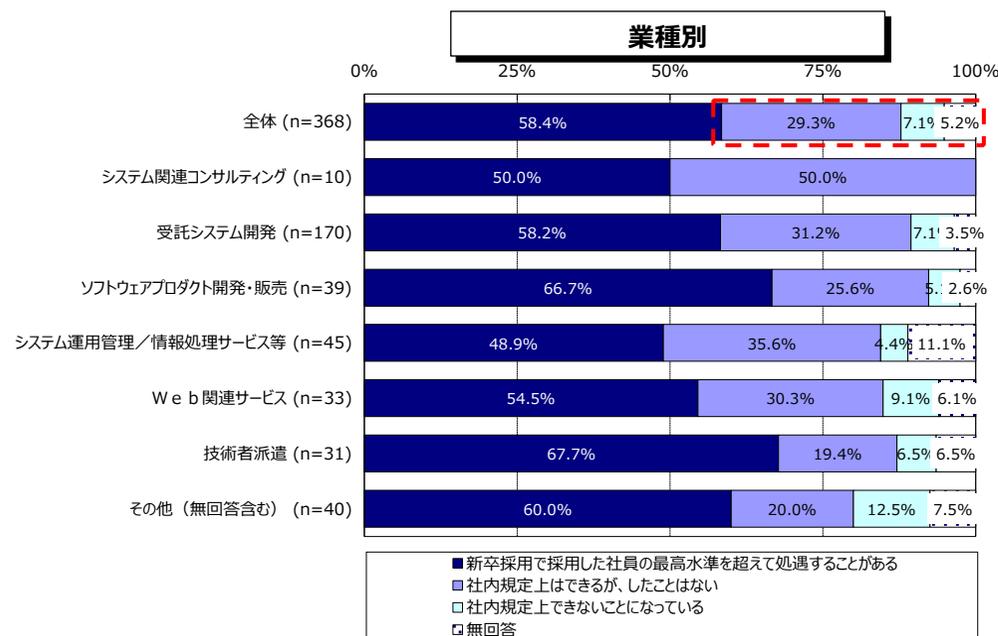
## 新卒入社時に重要だった項目



# 優秀な中途採用人材の給与面での優遇の有無

- 以下は、優秀な中途採用者に対して、同年齢の新卒入社人材との間で給与面の差をつけるかどうか（新卒入社人材の最高年収水準を超えて処遇することがあるかどうか）を尋ねた結果である。
- 約6割の企業が、優秀な中途採用人材に対しては、同年齢の新卒入社社員の最高給与水準を超えて処遇をすることがあると回答。無回答を除いた約35%の企業は、同年齢の新卒入社社員の最高給与水準の範囲内に中途採用人材の処遇を抑えていることがわかる。

## 優秀な中途採用人材の給与面での優遇の有無



## < 5 > IT人材の残業時間と勉強時間

---

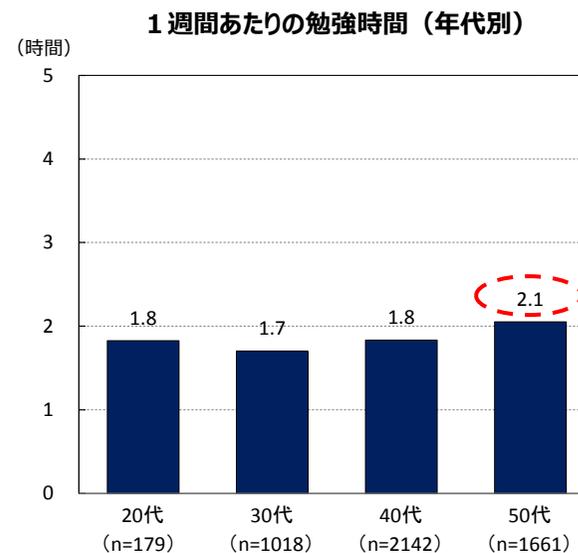
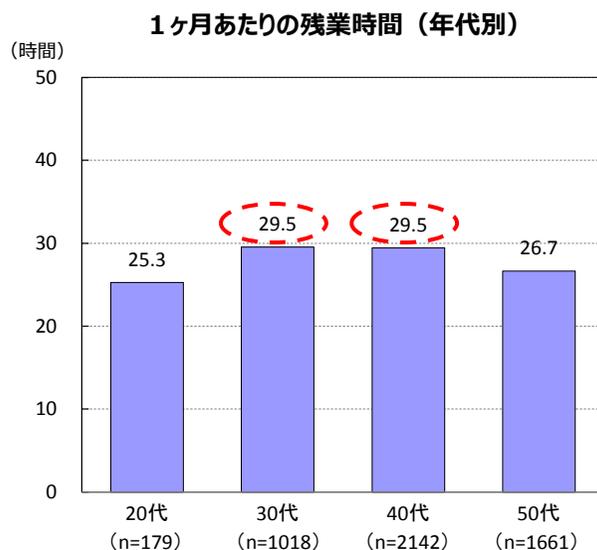
- ◆ IT関連業界に対しては、しばしば残業時間が多いというイメージが持たれることがある。今回の個人向けの調査では、こうした現状を踏まえて、回答者の属性別に残業時間に関する実態の把握を試みた。また、IT関連業界においては、技術の移り変わりが早く、スキルアップやキャリアアップを実現するためには、自己研鑽が強く求められる。こうした課題を受けて、今回の調査では、勉強時間に関する実態も把握し、それぞれ回答者属性別の分析を行った。



# IT人材の残業時間と勉強時間（年代別）

- 以下は、個人向け調査において、IT人材の残業時間と勉強時間を尋ねた結果を、回答者の「年代別」に分析した結果である。
- 「1ヶ月あたりの残業時間」（左図）については、「30代」及び「40代」でやや多くなっている。p.41の調査結果（転職時に重視すること）の「ワークライフバランス」についての回答が最も多かった「20代」は、残業時間が最も少ないという結果となった。
- 一方で、「1週間あたりの勉強時間」（右図）については、「残業時間」の多い30代で最も少なくなっているほか、「50代」の勉強時間が他の年代よりも多い点も注目される。

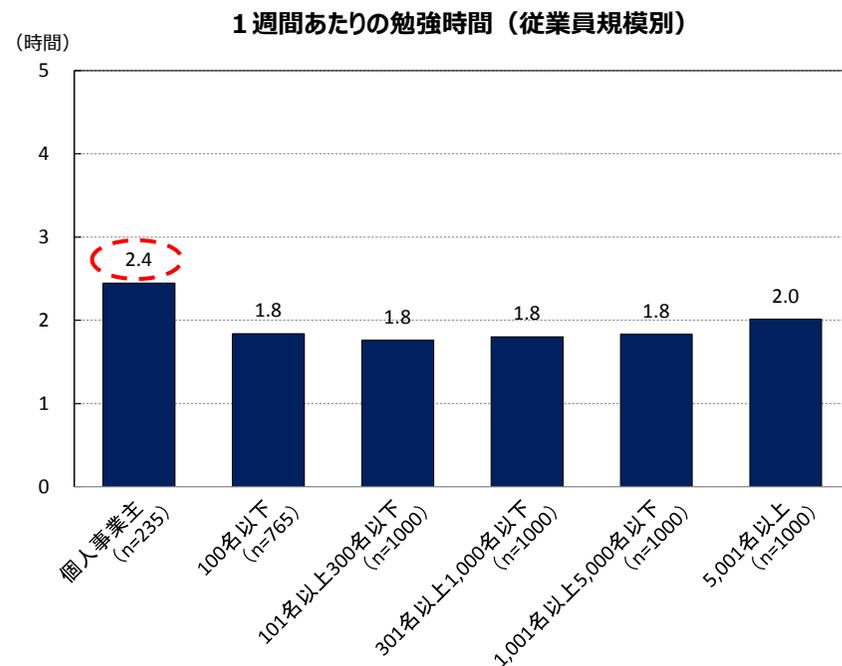
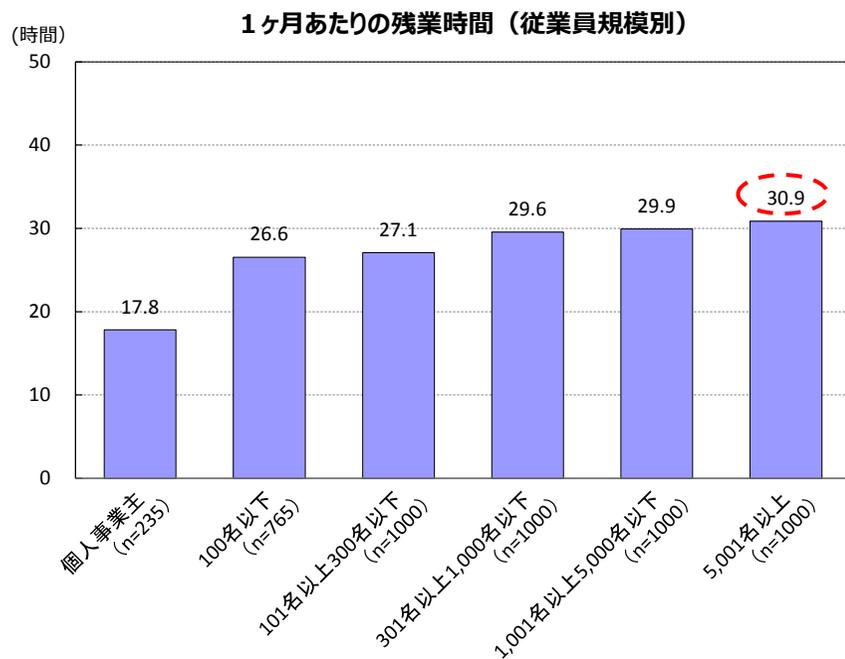
## 「年代別」の残業時間と勉強時間



# IT人材の残業時間と勉強時間（従業員規模別）

- 以下は、IT人材の残業時間と勉強時間を、回答者の所属企業の「従業員規模別」に分析した結果である。
- 「1ヶ月あたりの残業時間」（左図）については、「**従業員規模**」が**大きいほど残業時間も長い**という結果になっている。また、「**個人事業主**」の残業時間は、他区分よりもかなり少なくなっている。
- 「1週間あたりの勉強時間」（右図）については、「**個人事業主**」が**他区分よりも明らかに多い**点が注目される。

## 「従業員規模別」の残業時間と勉強時間

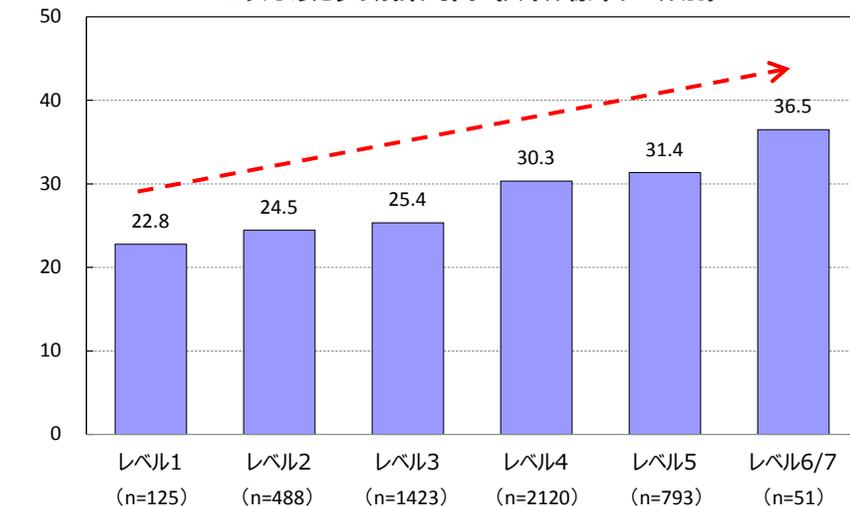


# IT人材の残業時間と勉強時間（スキル標準レベル別）

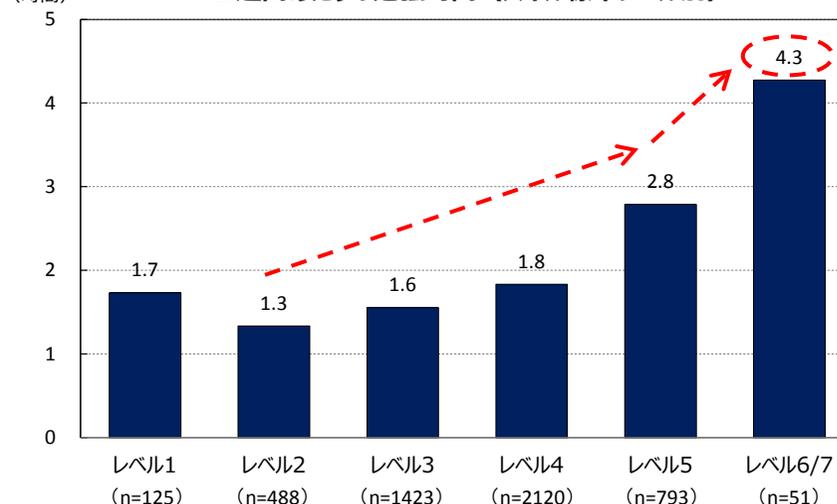
- 以下は、IT人材の残業時間と勉強時間を、回答者の「スキル標準レベル別」に分析した結果である。
- 「1ヶ月あたりの残業時間」（左図）については、レベルが上がるにつれて残業時間も長くなる傾向が伺える。
- 「1週間あたりの勉強時間」（右図）については、「レベル1」を除き、レベルの上昇とともに増加しており、特に「レベル6/7」の回答者の勉強時間が非常に多く4時間を超えている点が注目される。

## 「スキル標準レベル別」の残業時間と勉強時間

1ヶ月あたりの残業時間（スキル標準レベル別）



1週間あたりの勉強時間（スキル標準レベル別）



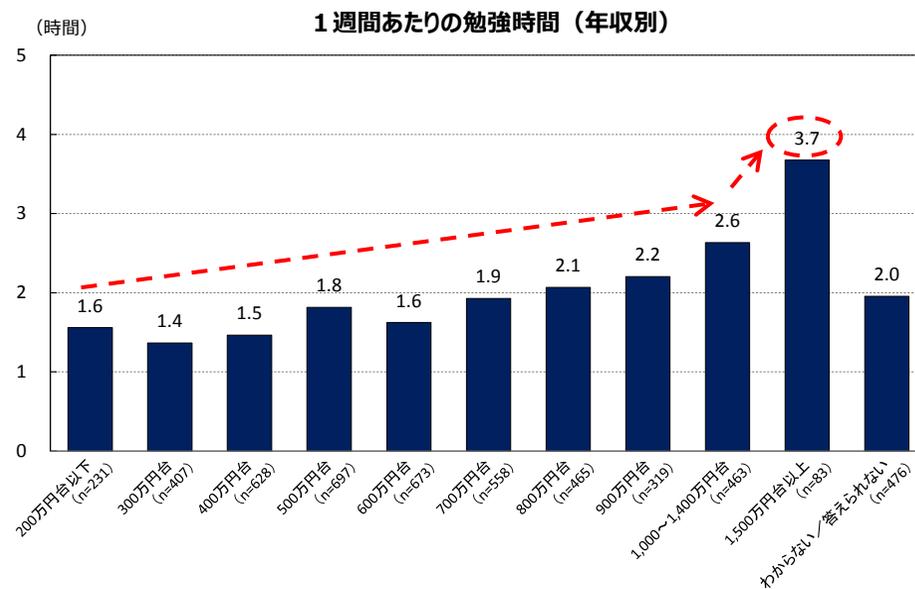
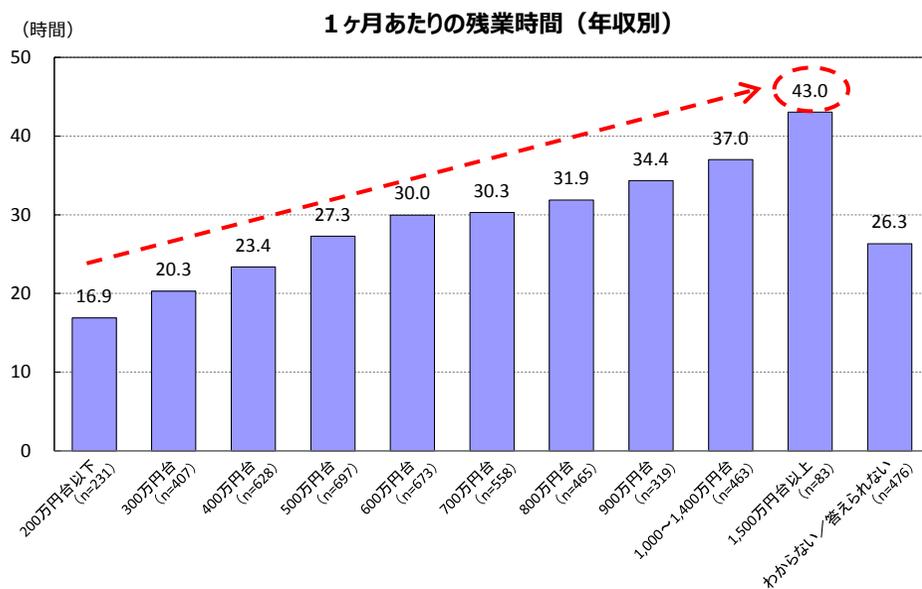
### 本調査における レベル説明

- レベル1 … 新人・初級者レベル／仕事に慣れ始めたレベル
- レベル2 … 上位者の指導のもとに仕事ができる若手人材レベル
- レベル3 … 独立して仕事ができる中堅人材レベル
- レベル4 … 部下を指導できるチームリーダーレベル

# IT人材の残業時間と勉強時間（年収別）

- 以下は、IT人材の残業時間と勉強時間を、回答者の「年収別」に分析した結果である。
- 「1ヶ月あたりの残業時間」（左図）については、**年収が上がるにつれて、残業時間も長くなる**っており、「1,500万円以上」の回答者は、40時間を超える結果となっている。
- 「1週間あたりの勉強時間」（右図）については、**年収が上がるにつれて、概ね勉強時間も長くなる**という大まかな関係がみられる。「1,500万円以上」の回答者の勉強時間は、他の区分よりかなり多いという結果となった。

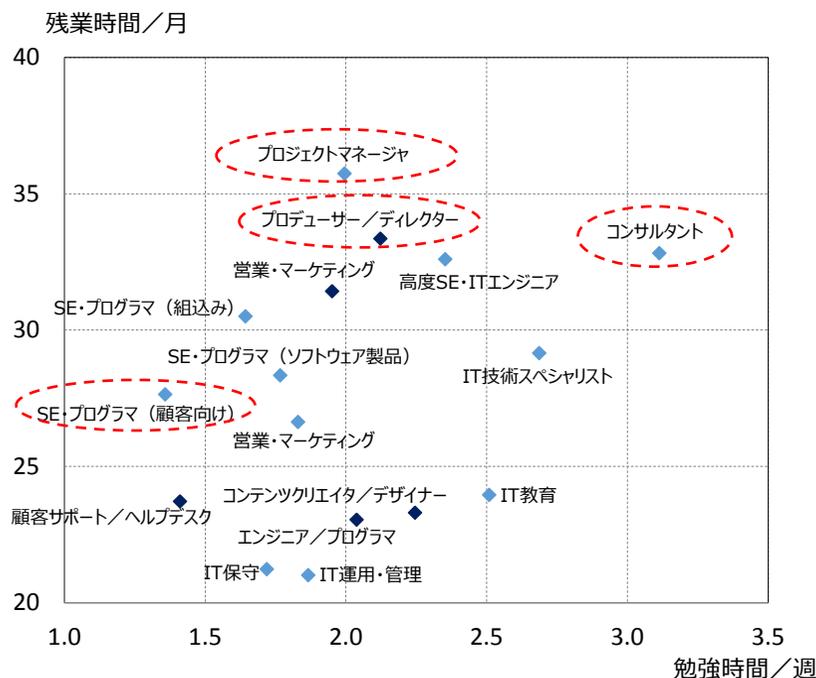
## 「年収別」の残業時間と勉強時間



# IT人材の残業時間と勉強時間（職種別）

- 下図は、縦軸に残業時間、横軸に勉強時間をとり、IT人材の職種別にマッピングしたものである。
- 残業時間・勉強時間ともに多いのは「**コンサルタント**」であることが読み取れる。「**プロジェクトマネージャ**」やインターネット関連の職種である「**プロデューサー／ディレクター**」は、残業時間が多いものの、勉強時間は今回の職種の中では中程度となっている。
- 我が国における人材数が最も多いと考えられる「**SE・プログラマ(顧客向けシステムの開発)**」は、今回の調査では、残業時間・勉強時間ともに、それほど多くはないという結果となった。

「職種別」の残業時間と勉強時間



## < 6 > IT関連企業における兼業・副業の実態

---

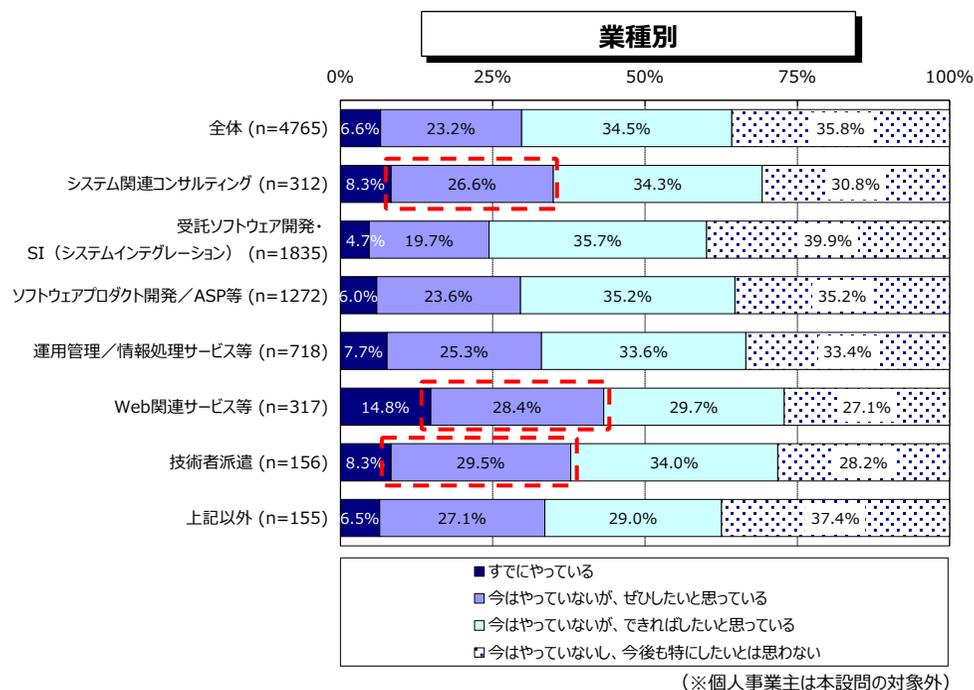
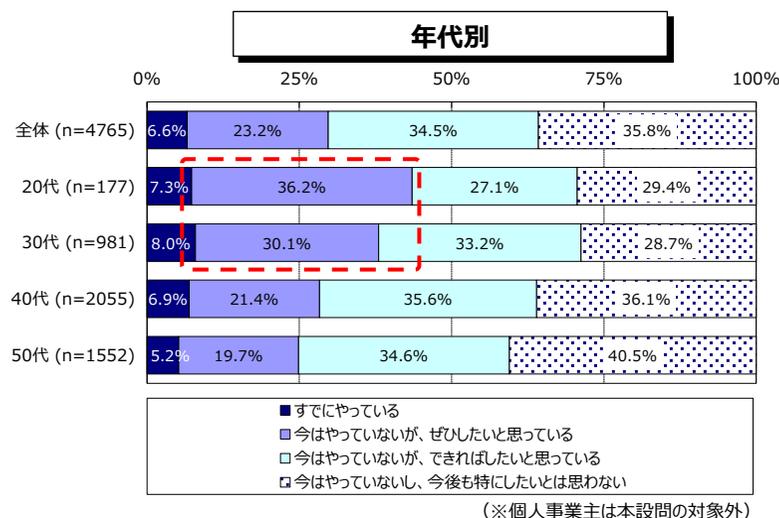
- ◆ 現在所属している企業以外の別の企業でも業務に従事する「兼業・副業」は、IT人材にとって、経験や可能性を大きく広げる機会になり得る。しかし、我が国では、兼業・副業を認めない企業も多いといわれている。今回の調査では、こうした問題意識を踏まえて、IT関連産業における兼業・副業の実態や個人の考え方についての把握を試みた。



# IT人材の兼業・副業に対する関心度

- 以下は、個人向けの調査において、回答者自身が「兼業・副業に関心を持っているか」を尋ねた設問の結果である。
- 年代別（左図）の結果をみると、「20代」「30代」では、「ぜひしたいと思っている」という回答が3割を超えている。この結果からは、**若い世代のほうが、兼業・副業に関心を持っている**ことが伺える。
- 回答者の所属企業の業種別（右図）の結果をみると、「ぜひしたいと思っている」という回答は、「**Web関連サービス等**」、「**技術者派遣**」、「**システム関連コンサルティング**」の順に多くなっている。

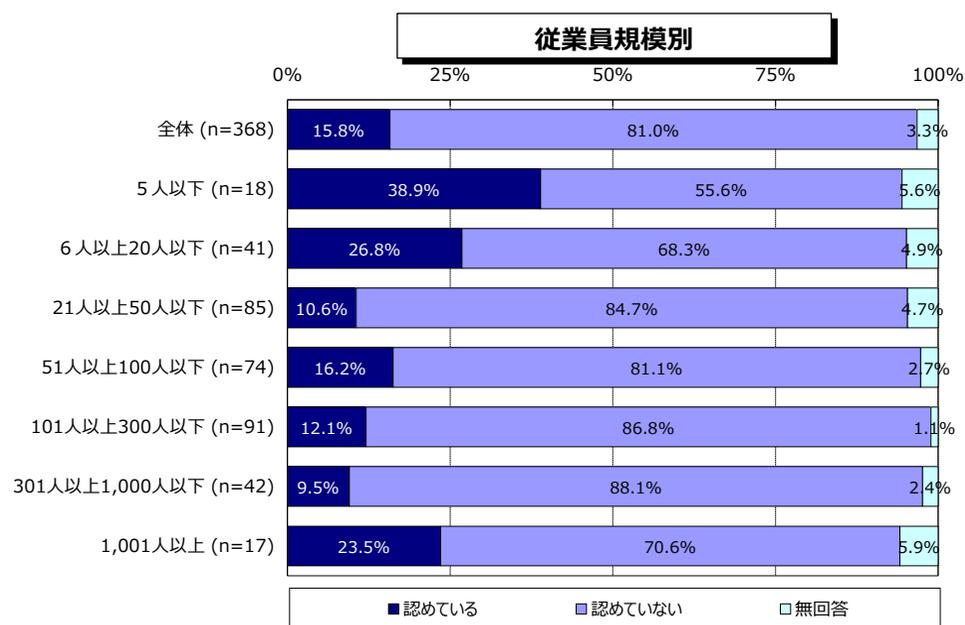
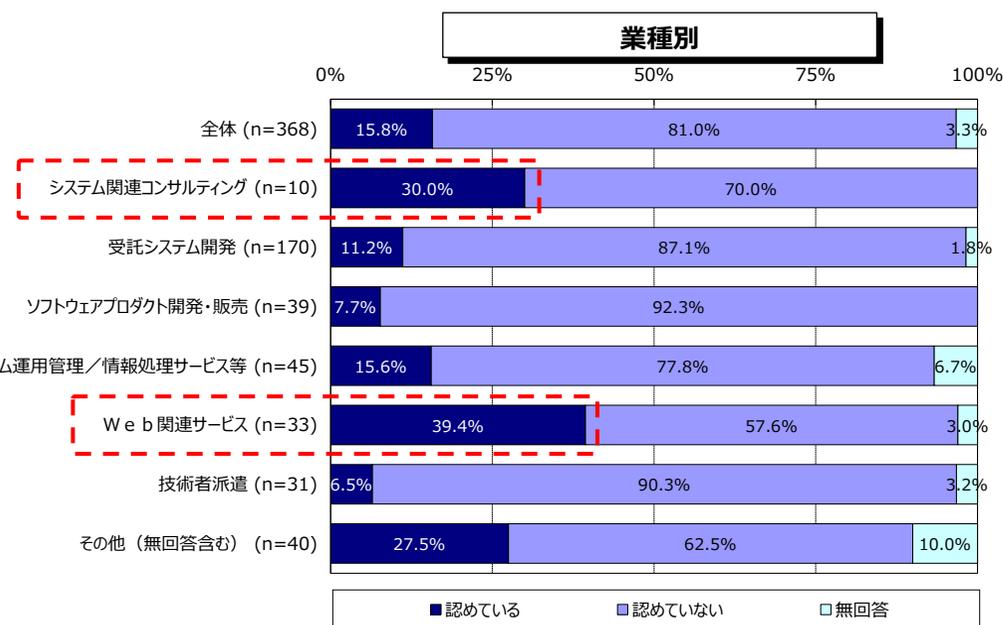
## IT人材の兼業・副業に対する考え方



# IT関連企業における兼業・副業の認可の状況

- 以下は、IT関連企業に対して、「正社員に対して兼業・副業を認めているか」を尋ねた結果である。全体としては、兼業・副業を認めている企業は、全体の15%程度となっている。
- 業種別（左図）の結果をみると、「システム関連コンサルティング」や「Web関連サービス」では、「認めている」という回答が、他業種よりも高くなっている。

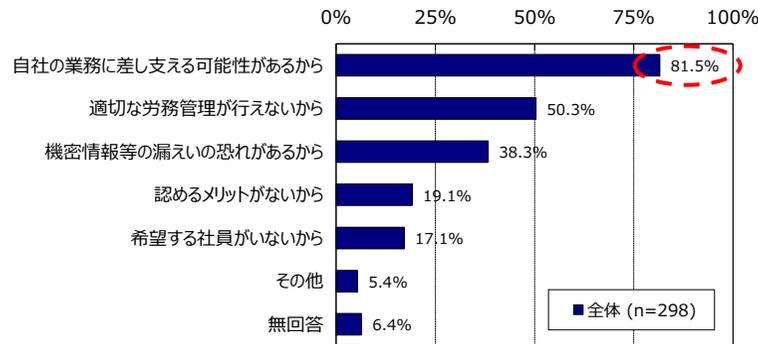
## 正社員に対する兼業・副業の認可の状況



# IT関連企業が兼業・副業を認めない理由

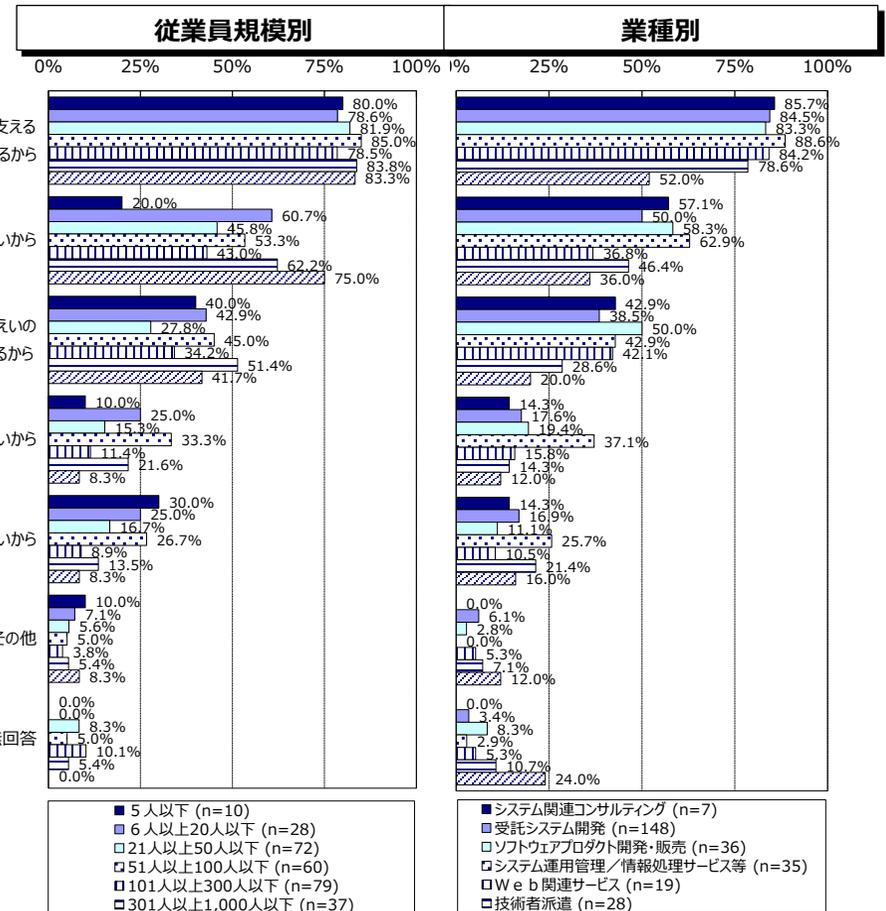
- 以下は、正社員に対する兼業・副業を認めないIT関連企業に対して、「兼業・副業を認めない理由」を尋ねた結果である。
- 全体としては、「**自社の業務に差し支える可能性があるから**」という回答が最も多く、8割を超えている。また、「**適切な労務管理が行えないから**」という回答が続いている。

## 兼業・副業を認めない理由



### 「その他」回答から (抜粋)

- ✓ 以前からの慣例による
- ✓ 親会社の方針
- ✓ 親会社規定による
- ✓ あくまでも建前上
- ✓ 原則、認めていないが、内容等に応じて認める場合もある
- ✓ 自社業務に影響がなければ、ある程度見過ごしている
- ✓ 積極的に奨励はしていないが、行っても特にダメではない
- ✓ 職種によっては今後検討の余地あり



## 本調査結果のまとめ

前頁までの調査結果を踏まえて、今回の調査結果のまとめを以下に示す。

1. 今回の調査を通じて、我が国IT関連企業の給与・人事評価の状況について、年齢毎の給与水準や給与決定にあたっての重視項目、給与評価制度に対する企業・個人の認識や、給与制度の違いが他の事項に与える影響など、従来の調査よりも一步踏み込んだ把握を行った。
2. その結果、(1)我が国のIT関連企業の「能力・成果主義型」の給与水準は、「年功型」の給与水準よりもやや高いものの、米国と比べると、その差はかなり小さいこと、(2)給与制度について、企業・個人共に、「年功よりも能力・成果を重視すべき」との考えが過半数を占めていること、(3)アウトプットや生産性についての適切な評価が、給与に対する満足度を大きく高めることなどがわかった。また、給与制度において年功序列の要素が強い企業においては、そうでない企業に比べ、社員の姿勢やスキルアップに対する姿勢に課題があると回答した割合や、中途採用が上手くいっていない割合が高く、給与・人事評価が多方面に影響を与えていることがわかった。
3. 上記の結果を踏まえ、IT人材の不足が高まり、国内外で人材獲得競争が激化していく中、IT関連企業においては、評価基準の確立や成果の把握の困難さといった課題を乗り越え、IT人材の能力・成果を精確に評価し、能力・成果に報いる給与体系を構築していくことが、今後よりいっそう必要になると考えられる。また、給与水準が国内外問わず人材獲得において重要な要素となっていることを踏まえ、高い能力・成果を持つ人材にはこれまで以上に高い水準の報酬を提示していくことも、我が国IT関連企業において求められるようになってきているのではないかと考えられる。
4. 経済産業省としても、企業によるIT人材の能力評価に資するよう、ITスキル標準を策定しており、その改訂等にも取り組んでいるほか、過去にはスキル標準を用いたスキル評価手法についての報告書等も公表している。これらのツールも活用しながら、我が国IT人材の能力が正しく評価され、IT関連産業が働く人々にとって魅力的な産業となるよう、企業と政府の双方が今後もさらに取組を進めていくことが求められる。  
(ITスキル標準活用モデルURL : <http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/activity/activity2.html>)

## <7> 調査詳細

---

- ◆ 最後に本章では、今回の調査に関する調査方法及び調査対象、調査内容の概要等を示す。



# 企業向けアンケート調査の概要

## 趣旨

- ◆ 近年、我が国においては、人口減少に伴い、産業界における働き手の減少が深刻な課題となりつつある。また、第4次産業革命と呼ばれる技術革新が進展する中、IT人材は、IT関連業界のみならず、あらゆる業種の企業において必要とされてきており、人口減少とあいまって今後ますます不足することが見込まれている。優秀なIT人材の獲得競争は、業界・国境の垣根を越えて激化しつつあるが、こうした競争を制する上で、IT人材の給与水準や給与制度は大きなポイントであると考えられる。
- ◆ このような背景を踏まえて、経済産業省は、IT関連業界における給与制度や採用等に関する現状及び課題について把握するとともに、今後、我が国の産業界が目指すべき方向性と、そのために今後求められる施策の検討等を行うことを目的として、本調査を実施した。
- ◆ なお、本調査では、情報サービス・ソフトウェア企業に勤務する人材に加え、インターネット関連企業に勤務する人材も調査対象に含めており、双方の企業をあわせて「IT関連企業」又は「IT関連産業」と表現している。

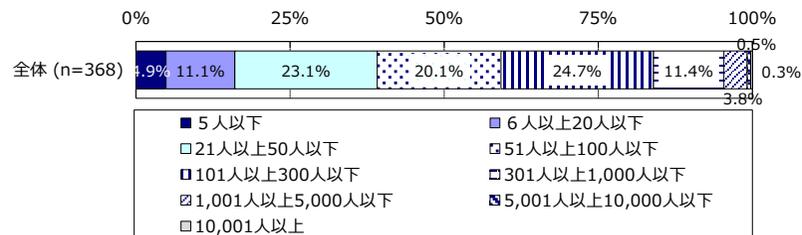
## 概要

調査対象	IT関連企業（情報サービス・ソフトウェア企業またはインターネット関連企業） （1,550社）※ IT関連の業界団体の協力を得て実施
調査方法	郵送配布及び郵送回収・WEB回答方式
実施時期	2017年2月下旬～3月上旬
回収率	1,550件中368件（回収率 23.7%）
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 回答企業属性（従業員規模・事業内容等）</li> <li>✓ 自社の給与水準において重視する要素</li> <li>✓ 自社の給与水準の実態</li> <li>✓ 新卒採用の実施状況や新卒採用の方針／初任給における差別化について</li> <li>✓ 中途採用の方針や認識／中途採用における給与水準の差別化について</li> <li>✓ 自社の給与制度や人事制度に関する課題 等</li> </ul>

# 企業向けアンケート調査【回答企業属性】

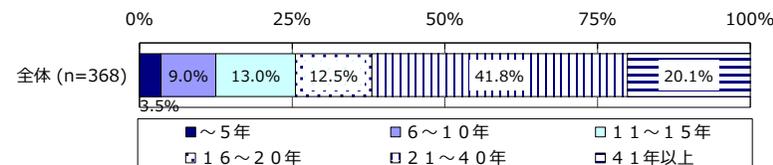
## 従業員規模

- ✓ 全体としては、100人以下の企業が約6割を占める。
- ✓ 1,001人以上の大企業は、全体の約5%となっている。



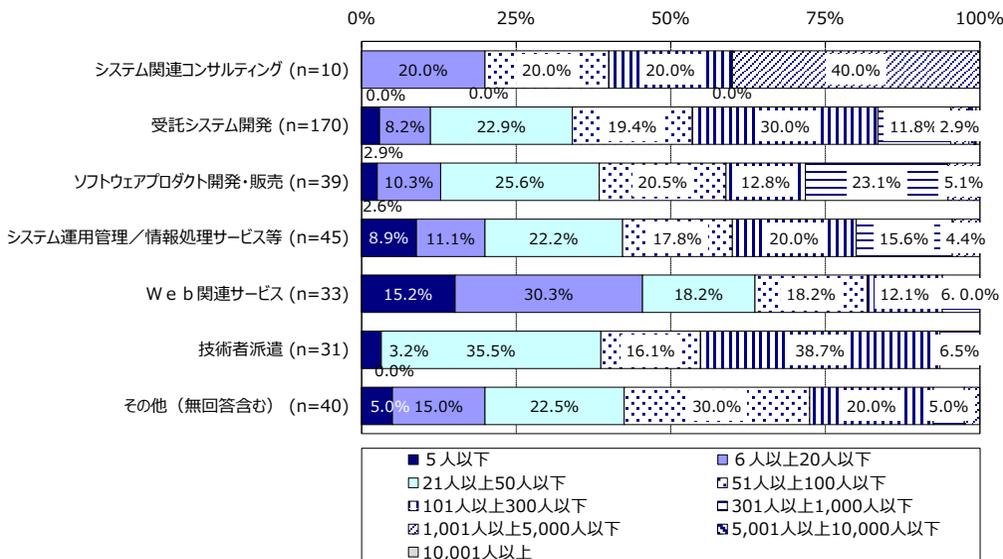
## 創業年数

- ✓ 全体としては、創業年数が21年以上の企業が6割を超える。
- ✓ 創業10年以下の企業が全体の約1割強を占めている。



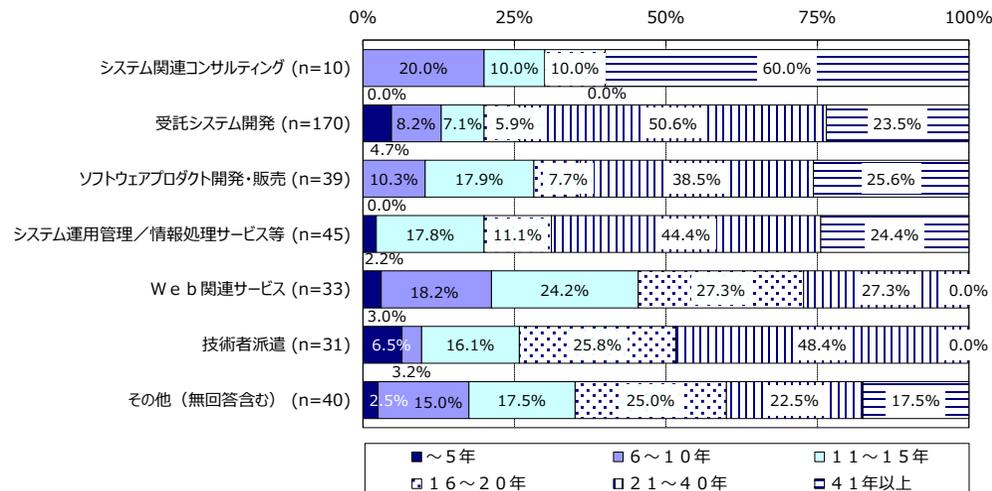
## 主要事業別の従業員数

- ✓ 業種別の従業員規模の分布は、下図のとおり。  
(下図は、主要事業に関する回答によって業種を区分したもの)
- ✓ 「Web関連サービス」は、100人以下の企業が8割を超える。



## 主要事業別の創業年数

- ✓ 業種別の創業年数の分布は、下図のとおり。
- ✓ 「Web関連サービス」は、創業15年以下の企業が約半数。



# 個人向けアンケート調査の概要（※IPA調査結果）

## 趣旨

- ◆ 平成28年6月、経済産業省から、「IT人材に関する海外比較調査」が公表され、これまで実態としてはあまり詳細には明らかにされていなかった海外諸国のIT人材と我が国のIT人材の給与水準の差などが示された。この調査により、諸外国と比較した際の我が国のIT人材の給与水準に関する課題が改めて明らかになった。
- ◆ 特に我が国のIT人材の給与水準に関しては、「給与に対する満足度が低く、産業の魅力の低下を引き起こしているのではないか」、「年功序列の要素が強く、実力やスキル水準が十分に反映されていないのではないか」、「突出した優秀な人材が実力に見合った給与を得られる仕組みになっておらず、優秀な人材の活躍の舞台が整っていないのではないか」などの課題が指摘されてきた。
- ◆ 上のような問題意識を踏まえて、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）では、現在の情報サービス・ソフトウェア産業における給与水準の実態の把握を目的として本調査を実施した。なお、本調査においても、情報サービス・ソフトウェア産業の人材に加え、インターネット関連産業に所属する人材も調査対象に含め、双方をあわせて「IT関連企業」又は「IT関連産業」と表現している。

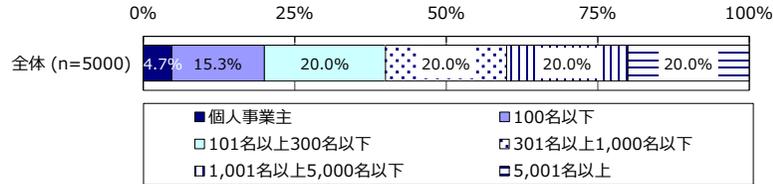
## 概要

調査対象	IT関連企業（情報サービス・ソフトウェア企業またはインターネット関連企業）に勤務する個人（5,000名）※ 従業員規模区分別に各1,000名×5区分
調査方法	WEBアンケート（WEBリサーチ会社の登録WEBモニターを利用）
実施時期	2017年2月下旬
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 回答者の専攻・役職・業務経験年数・職種・ITスキル標準レベル・年収水準</li> <li>✓ 回答者が希望する年収水準</li> <li>✓ 新卒入社時の企業選択において重要したポイント</li> <li>✓ 転職に対する考え方／転職時に重視すること／転職先として関心のある業種</li> <li>✓ 勤務先企業の給与制度に対する印象／勤務先企業の給与制度等に関する満足度</li> <li>✓ 平均的な残業時間／ITに関する勉強時間</li> <li>✓ 兼業・副業の許可・実施状況／フリーランスへの関心 等</li> </ul>

# 個人向けアンケート調査【回答者属性】

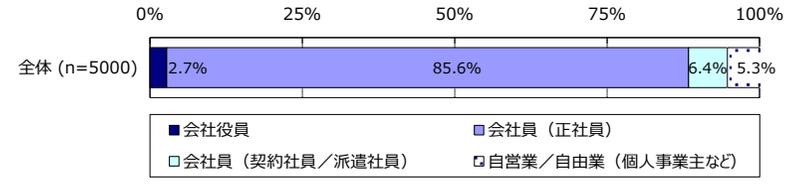
## 所属企業の従業員規模

- ✓ 下図の区分にて、各区分1,000名の回答を収集。
- ✓ 100名以下の区分には、「個人事業主」が含まれる。



## 回答者雇用形態

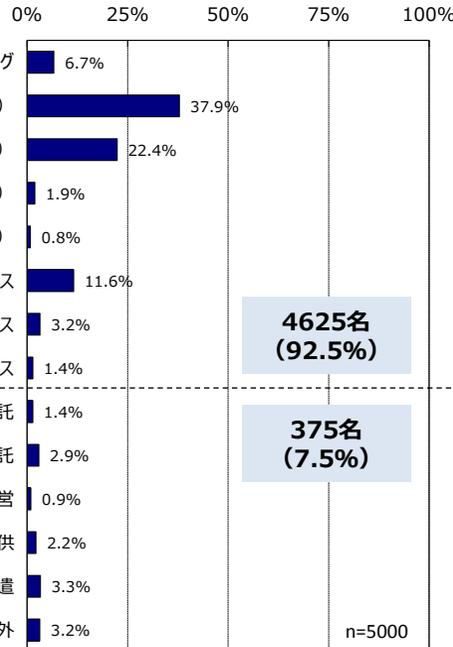
- ✓ 「契約社員／派遣社員」及び「自営業／自由業（個人事業主など）」も、今回の調査対象に含まれている。



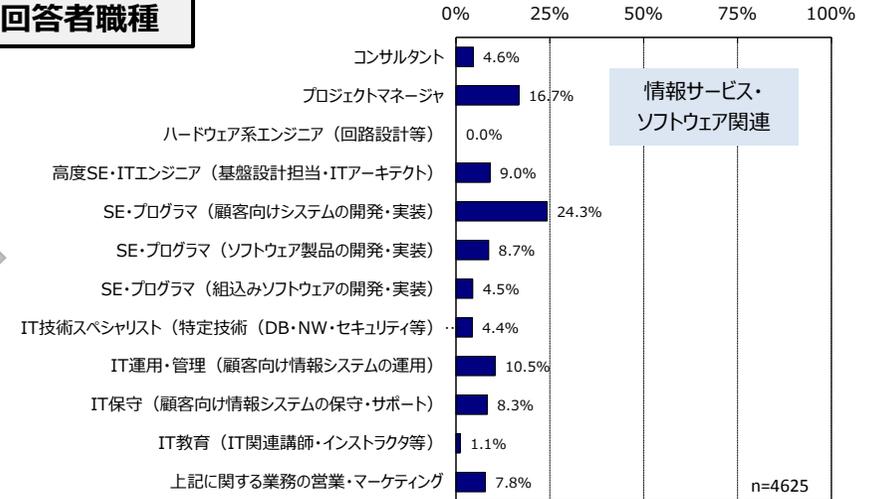
## 所属企業の業種

- ✓ 所属企業の業種区分は、下図のとおり。
- ✓ 約9割が情報サービス・ソフトウェア関連の回答者。

情報サービス・ソフトウェア関連



## 回答者職種



インターネット関連

