# 厚生労働省
# 「IT・デジタル人材の労働市場に関する研究調査事業」

# 調査報告書

令和６年３月

pwc

# 目次

第Ⅰ部　本事業の概要
第Ⅱ部　調査の実施概要
第Ⅲ部　調査結果
　　第１章　IT・デジタル人材のITスキルレベル別・役職別の賃金相場
　　第２章　企業がIT・デジタル人材を採用・処遇する上で重視している事項
　　第３章　転職者の属性と転職による賃金変化の関係
　　第４章　転職パターンと転職による賃金変化の関係
　　第５章　リスキリングと転職による賃金変化の関係
- Appendix
　　✓ 企業ヒアリングの結果

本事業の概要

# 第Ⅰ部

# 本事業の背景・趣旨

- 本事業の背景・趣旨は以下の通り。

**（背景）**

我が国の労働市場においては、少子高齢化に伴う生産年齢人口や新規学卒者数の減少が進んでおり、今後労働力の供給に制約が生じることが想定される。特に、近年では、IT関連市場は急速に成長しており、人材不足についても指摘されているところである（経済産業省が行った今後のIT人材需給の推計によると、企業におけるDXの推進等を背景として、IT人材の供給は2030年までに最大80万人程度不足すると推計されている。）。

また、現在、我が国の外部労働市場における労働移動は他国と比較すると低い水準にあるが、人手不足にある中、成長産業・企業に貴重な労働力が移動することは、マクロ経済全体の生産性を向上させ、ひいては我が国の経済成長や賃上げに寄与することも期待されるが、**転職者にとっては、労働移動により賃金等の処遇向上を伴うことが期待される**。

**（趣旨）**

円滑な労働移動を推進することは、個人が能力を最大限生かし、賃金の持続的な向上を図るうえでカギとなるものである。そのため、労働者が主体的に安心して労働移動できるよう、転職に資する情報提供の充実を図る等の支援を行うことが必要である。

このため、本事業では、 IT・デジタル職種の従事者を対象に、**ITスキル水準と賃金やタスクの関係を調査・分析**する。また、併せて、**他分野と比べ転職を通じた賃金等の処遇向上が見られるIT人材、デジタル人材を対象として、外部労働市場における賃金増加につながる労働移動のあり方について調査・分析**する。

## 検討委員会の設置および開催

- 本事業の検討委員は4名から構成され、本事業における論点の整理・方針検討を中心に、アンケートおよびヒアリング調査の方法や項目、報告書の取り纏め等についてご意見をいただいた。

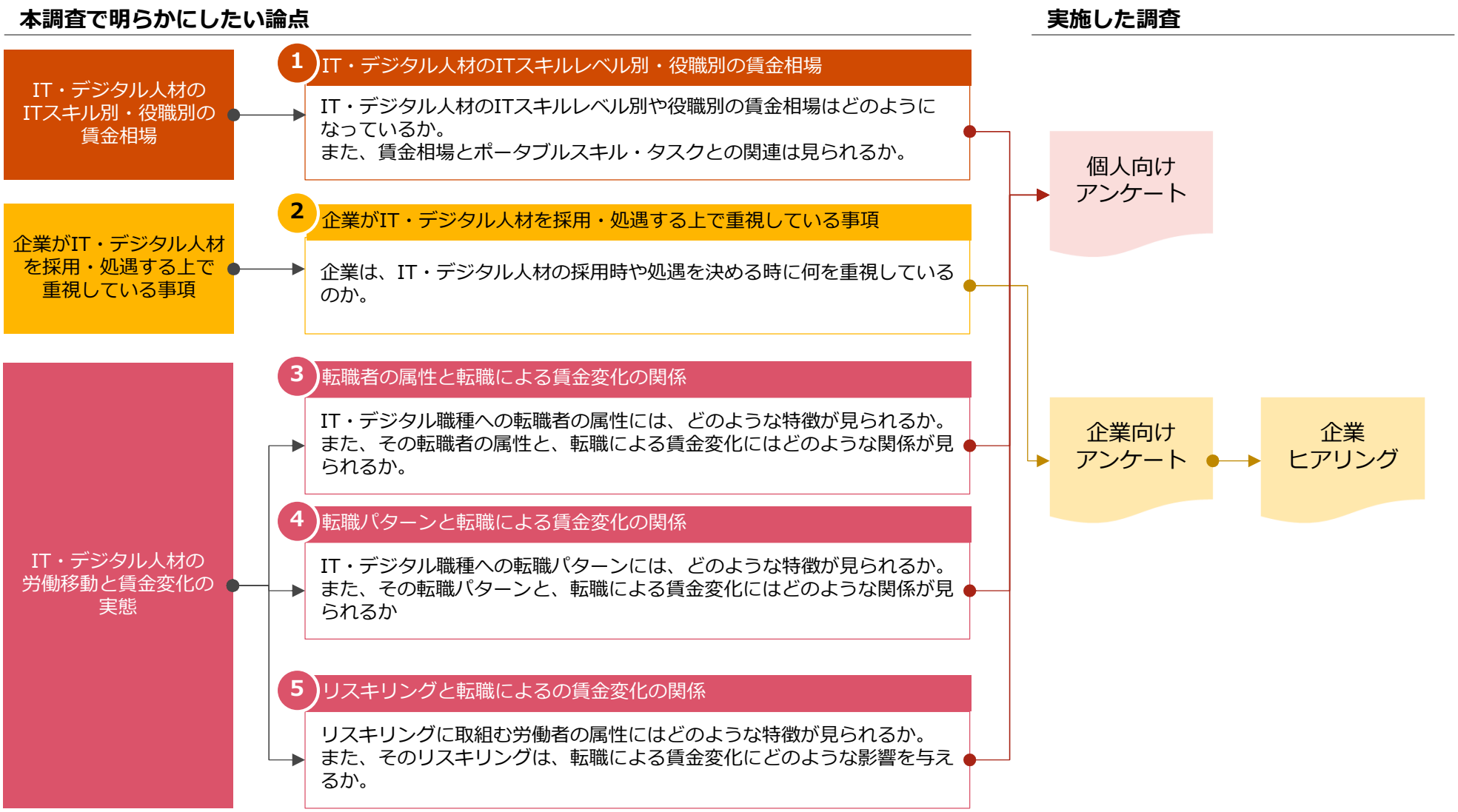
| 検討委員（敬称略） | |
|---|---|
| 座長 今野　浩一郎<br>(イマノ　コウイチロウ) | 学習院大学　名誉教授 |
| 宇佐川　邦子<br>(ウサガワ　クニコ) | 株式会社リクルート Division 統括本部 HR 本部<br>ジョブズリサーチセンター センター長<br>政策企画室 渉外室 シニアアナリスト |
| 手計　将美<br>(テバカ　マサヨシ) | 一般社団法人　情報サービス産業協会　理事 |
| 土岐　将仁<br>(トキ　マサヒト) | 岡山大学法学部　准教授 |

調査の実施概要

# 第Ⅱ部

# 調査の全体像

- 本調査では「IT・デジタル人材のITスキルレベル別・役職別の賃金相場」、「企業がIT・デジタル人材を採用・処遇する上で重視している事項」および「IT・デジタル人材の労働移動と賃金変化の実態」の３点を明らかにすることを目的として、労働者個人と企業双方に対するアンケート調査と、企業ヒアリングを実施した。



# アンケート調査および企業ヒアリングの実施概要

- アンケート調査および企業ヒアリングの実施概要は以下の通り。

| | 個人向けアンケート | 企業向けアンケート | 企業ヒアリング |
|---|---|---|---|
| 調査対象<br>(回答依頼先) | 以下の方法を用いて無作為抽出した個人2,000人：<br>✓ 調査会社に登録しているモニターに対して、無作為にスクリーニング調査を送付<br>✓ スクリーニング調査で、現在の職種系統が、「管理的職業(IT・デジタル関連部署)」または「専門的・技術的職業(IT・デジタル関連部署)」と回答した人数が2,000人に到達するまで調査<br>✓ スクリーニング調査で抽出された2,000人全員が本調査を回答 | 以下の方法を用いて無作為抽出した企業2,132社：<br>✓ 調査会社が保有する企業データの中から、IT・デジタル人材を雇用している企業に対してアンケート調査が行えるように、凡そ、「情報通信業：非情報通信業＝2:1」、「従業員数300人未満：従業員数300人以上＝1:2」の比率で企業を無作為に抽出<br>✓ なお、調査会社が保有している企業データには、日本標準産業分類における「情報通信業」が存在しないため、調査会社の区分を用いて、「主業または従業が「ソフトウェア業」または「情報処理サービス業」」の企業を、情報通信業として抽出 | ✓ 企業向けアンケートに回答した企業5社 |
| 回答数/回答率 | ✓ 2,000人 | ✓ 158社/約7.4% | ✓ 5社 |
| 調査方法 | ✓ 調査モニターを有する調査会社を通じたインターネット調査（自記式） | ✓ 調査依頼はがきを郵送し、記載のURL等を通じた、インターネット調査（自記式） | ✓ オンライン形式（Microsoft Teams） |
| 調査項目数 | ✓ スクリーニング調査：7問<br>✓ 本調査：31問 | ✓ 30問 | ✓ 18問 |
| 調査期間 | ✓ 2023年9月15日(金)～9月19日(火) | ✓ 2023年9月7日(木)～10月9日(月) | ✓ 2024年2月5日(月)～2月14日(水) |
| 備考 | ✓ 現在の職種系統がIT・デジタル職種である個人を、「IT・デジタル人材」とする | ✓ IT・デジタル人材を雇用しているかは、企業向けアンケート調査内で確認を行っている<br>✓ 企業向けアンケートにおける「IT・デジタル人材」は、「IT・デジタル関連業務を主業務としている人材」を指す<br>✓ IT・デジタル人材を雇用している企業を、「IT・デジタル企業」とする | ― |

# 調査項目

- アンケート調査および企業ヒアリングの調査項目の概要は以下の通り。

| 個人向けアンケート | 企業向けアンケート | 企業ヒアリング |
|---|---|---|
| 【スクリーニング調査】<br>✓ 年齢、性別<br>✓ 最終学歴、学部・学科系統<br>✓ 就業形態、職種の系統、経験年数<br>※ 「職種の系統」に関する質問において、「管理的職業(IT・デジタル関連部署)」又は「専門的・技術的職業(IT・デジタル関連部署)」を選択した者が本調査を回答<br><br>【本調査】<br>**個人の基本情報**<br>✓ 現職について（業種、職種、役職、従業員数、部署・部門、賃金制度）<br>✓ 見込み年収<br>✓ 兼業・副業の実施有無<br>✓ 働くうえで重視していること<br>✓ ポータブルスキル<br><br>**IT・デジタル人材のスキルレベルとタスクについて**<br>✓ ITスキルレベル<br>✓ タスク<br><br>**転職の実態**<br>✓ 転職経験回数、転職時期、転職前後での年収・満足度の変化、転職理由、転職活動期間、転職のための学びの有無・概要・時間、転職先を見つけた経路、採用された理由、転職時に苦労したこと、転職時の賃金交渉有無<br>✓ 前職について（業種、職種、部署・担当部門、従業員数、賃金制度）<br>✓ 今後の転職希望 | **企業の基本属性**<br>✓ 従業員数、本社所在地、売上規模、業種<br>✓ 売上が最も大きい事業、主要な取引ポジション<br>✓ 3年の売上高の推移、今後3年の売上高の推移の予測<br>✓ IT・デジタル人材の雇用有無、IT・デジタル人材の比率<br><br>**IT・デジタル人材の雇用の状況**<br>✓ IT・デジタル人材の充足状況・充足方針<br>✓ 不足が深刻なIT・デジタル人材の職種<br>✓ 採用者に占める中途採用者の割合<br>✓ IT・デジタル人材の採用者に占める中途採用者の割合<br>✓ IT・デジタル人材を中途採用する理由<br>✓ IT・デジタル人材を中途採用する主な媒体・経路<br>✓ IT・デジタル人材の中途採用時の各部門の関与度合い<br>✓ IT・デジタル人材を中途採用するうえで重視していること<br>✓ IT・デジタル人材を中途採用する際のITスキルレベルの把握方法<br>✓ 賃金制度<br>✓ 特別なIT人材を獲得したい時の対応方針<br>✓ IT・デジタル人材に対する教育訓練<br>✓ 多様な働き方を実現するための制度 | **企業概要**<br>✓ 事業内容<br>✓ 従業員数・職種構成・職務内容<br><br>**等級制度について**<br>✓ 等級制度の概要<br>✓ 昇格（昇進）の要件<br><br>**評価制度について**<br>✓ 業績評価・能力評価の概要<br>✓ 評価の処遇への反映方法<br><br>**報酬制度について**<br>✓ 基本給の決め方<br>✓ 資格手当・技能手当の概要<br><br>**採用（特に中途採用）について**<br>✓ ITスキルレベルの把握方法<br>✓ 特別なIT・デジタル人材の採用<br><br>**異動・人材配置について**<br>✓ 異動が起きるケースの概要<br>✓ マルチなスキルや能力を持った人材の異動の実態<br><br>**育成について**<br>✓ IT・デジタル人材への教育訓練の詳細<br><br>**その他**<br>✓ IT・デジタル人材のITスキル別・役職別の賃金相場の集計結果に対するご意見<br>✓ 回答した企業のIT・デジタル人材に特徴的なタスク（職務）の概要 |

※ 質問や選択肢など各調査項目の詳細は、「別添2_個人アンケート_調査票」、「別添3_企業アンケート_調査票」および「別添4_企業ヒアリング_質問票」をそれぞれ参照

## （参考）ポータブルスキル

- ポータブルスキルは、厚生労働省の「ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール）」を参考に、以下①～⑨の9区分で調査・集計を行った。

| | | |
|---|---|---|
| 仕事のし方<br>（対「課題」） | ①現状の把握 | 取り組むべき課題やテーマを設定するために行う情報収集やその分析のし方 |
| | ②課題の設定 | 事業、商品、組織、仕事の進め方などの取り組むべき課題の設定のし方 |
| | ③計画の立案 | 担当業務や課題を遂行するための具体的な計画の立て方 |
| | ④課題の遂行 | スケジュール管理や各種調整、業務を進めるうえでの障害の排除や高いプレッシャーの乗り越え方 |
| | ⑤状況への対応 | 予期せぬ状況への対応や責任の取り方 |
| 人との関わり方<br>（対「人」） | ⑥社内対応 | 経営層・上司・関係部署に対する納得感の高いコミュニケーションや支持の獲得のし方 |
| | ⑦社外対応 | 顧客・社外パートナー等に対する納得感の高いコミュニケーションや利害調整・合意形成のし方 |
| | ⑧上司対応 | 上司への報告や課題に対する改善に関する意見の述べ方 |
| | ⑨部下マネジメント | メンバーの動機付けや育成、持ち味を活かした業務の割り当てのし方 |

## （参考）ITスキルレベル

- ITスキルレベルは、IPA（独立行政法人情報処理推進機構）の「ITスキル標準（ITSS）」に基づいて、以下の７区分で調査を行ったが、同分類を参考に、「レベル１～２」、「レベル３」、「レベル４」、「レベル５以上」の４区分に統合して集計を行った。

| ITスキルレベル（ITSS） | 説明 | 集計時の区分 |
|---|---|---|
| レベル１ | 「IT企業における実務未経験者や新入社員などが該当」<br>情報技術に携わる者に最低限必要な基礎知識を有する。 | レベル１～２ |
| レベル2 | 「一定範囲の作業であれば独力で担当することができるレベル」<br>上位者の指導の下に、要求された作業を担当する。プロフェッショナルとなるために必要な基礎知識・技能を有する。 | |
| レベル３ | 「高度IT人材としてのスキルを有しているレベル」<br>要求された作業を全て独力で遂行する。スキルの専門分野確立を目指し、プロフェッショナルとなるために必要な応用的知識・技能を確立する。 | レベル３ |
| レベル４ | 「よりハイレベルな、高度IT人材に該当するレベル」<br>自らのスキルを活用することによって、独力で業務上の課題の発見と解決をリードするレベル。 | レベル４ |
| レベル５ | 「ハイレベルな高度IT人材のなかでも、上位に該当するレベル」<br>社内においてテクノロジやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードするレベル。企業内のハイエンドプレーヤ。 | レベル５以上 |
| レベル６ | 「高度IT人材のスーパーハイレベル」<br>社内だけでなく市場においても、プロフェッショナルとして経験と実績を有しており、国内のハイエンドプレーヤ。 | |
| レベル７ | 「高度IT人材において、最も高いスキルレベル」<br>市場全体から見ても、先進的なサービスの開拓や市場化をリードした経験と実績を有しており、世界で通用するプレーヤ。 | |

# （参考）タスク

- タスクは、iSRF（特定非営利活動法人ITスキル研究フォーラム）の「DS-Multirole」で使用されているタスクを参考に、以下（1）～（34）に「その他」を加えた計35区分で調査を行ったが、同分類に従い、以下①～⑬の13区分で集計を行った。

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ライフサイクル | 戦略 | 1 | 戦略・企画/評価 | （1）企画提案や改善提案を行う<br>（2）IT戦略の策定や実行推進を行う<br>（3）個別案件について、システム企画の立案を行う<br>（4）システムの評価や改善を行う |
| | 開発 | 2 | プロジェクトマネジメント | （5）プロジェクトマネジメントを行う<br>（6）セキュリティマネジメントを行う |
| | | 3 | システム開発 | （7）システムに関する要件定義を行う<br>（8）データに関する要件定義を行う<br>（9）ソフトウェアの開発を行う<br>（10）システムテストを行う<br>（11）システムの移行・導入を行う<br>（12）基盤システムの設計を行う<br>（13）基盤システムの実装を行う<br>（14）基盤システムのデータ処理を行う |
| | | 4 | ネットワーク構成設計＆実装 | （15）ネットワークを実装する<br>（16）ネットワークの評価・運用を行う<br>（17）ネットワークを構成する |
| | | 5 | デバイス開発 | （18）組込みシステムを開発する |
| | | 6 | デバイス技術要素 | （19）デバイスの基礎技術を開発する |
| | | 7 | アジャイル開発 | （20）プロトタイピングによる提供価値の実証を行う<br>（21）アジャイル開発を行う |
| | 運用 | 8 | 運用・保守 | （22）サービスマネジメントを行う<br>（23）日常のIT利用監視を行う<br>（24）システムの運用管理を行う |
| 専門領域 | データサイエン | 9 | データ収集・分析 | （25）データの加工処理を行う<br>（26）データの分析を行う |
| | AI | 10 | デジタルイノベーション（AI） | （27）AI活用プロジェクトの立上げを行う |
| | | 11 | AI構築 | （28）AIに関する解決計画の策定を行う<br>（29）AI適用のための準備を行う<br>（30）AIモデルの構築を行う<br>（31）AIの実装を行う |
| | | 12 | 推進・支援 | （32）調達や委託を行う<br>（33）新ビジネスや新技術に関する調査分析や技術支援を行う |
| | | 13 | 管理・統制 | （34）品質マネジメントを行う |

# （参考）職種

- 職種は、iSRF（特定非営利活動法人ITスキル研究フォーラム）の「DS-Multirole」で使用されている職種を参考に、左図の通り①～⑮までの15区分で調査を行った。
- この15区分については、右図の通り、「⑮その他」を除いたうえで、「企画立案・プロジェクト管理」、「設計・構築」、「運用・保守」の3区分に統合して集計を行った。なお、「③プロジェクトマネージャ」および「④ソフトウェア開発スペシャリスト」は、サンプルサイズが大きいため、一部の分析では別途集計を行った。

① ISストラテジスト
② システムアーキテクト
③ プロジェクトマネージャ
④ ソフトウェア開発スペシャリスト
⑤ 基盤スペシャリスト
⑥ 運用スペシャリスト
⑦ 情報セキュリティアーキテクト
⑧ 品質保証マネジメント
⑨ エッジ/組込みエンジニア
⑩ ネットワークスペシャリスト
⑪ データサイエンティスト
⑫ AIプランナー
⑬ AIアナリスト
⑭ AIシステムエンジニア
⑮ その他

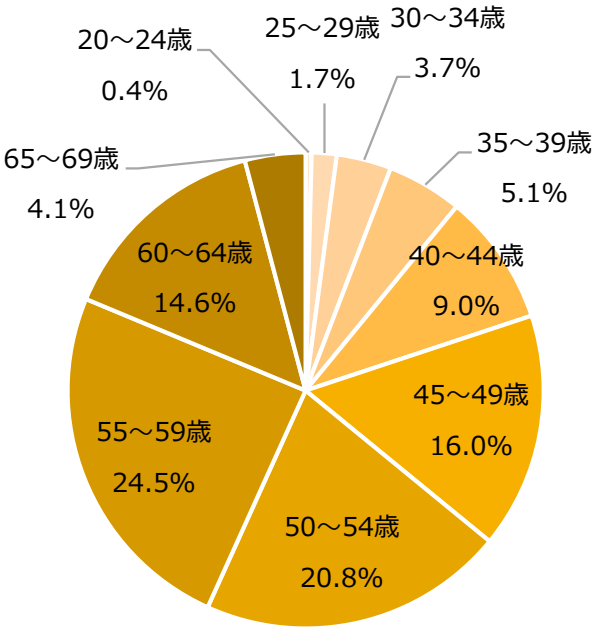
| | |
|---|---|
| 企画立案・プロジェクト管理 | ①ＩＳストラテジスト<br>③プロジェクトマネージャ<br>⑦情報セキュリティアーキテクト※<br>⑪データサイエンティスト※<br>⑫ＡＩプランナー<br>⑬ＡＩアナリスト |
| 設計・構築 | ②システムアーキテクト<br>④ソフトウェア開発スペシャリスト<br>⑤基盤スペシャリスト<br>⑦情報セキュリティアーキテクト※<br>⑧品質保証マネジメント<br>⑨エッジ／組込みエンジニア<br>⑩ネットワークスペシャリスト<br>⑪データサイエンティスト※<br>⑭ＡＩシステムエンジニア |
| 運用・保守 | ⑥運用スペシャリスト<br>⑦情報セキュリティアーキテクト※ |

※ 「⑦情報セキュリティアーキテクト」は、「企画立案・プロジェクト管理」、「設計・構築」、「運用・保守」の３区分すべてに、「⑪データサイエンティスト」は、「企画立案・プロジェクト管理」、「設計・構築」の２区分に該当することから、「情報セキュリティアーキテクト」は1/3、「データサイエンティスト」は1/2にウェイト付けして計算している

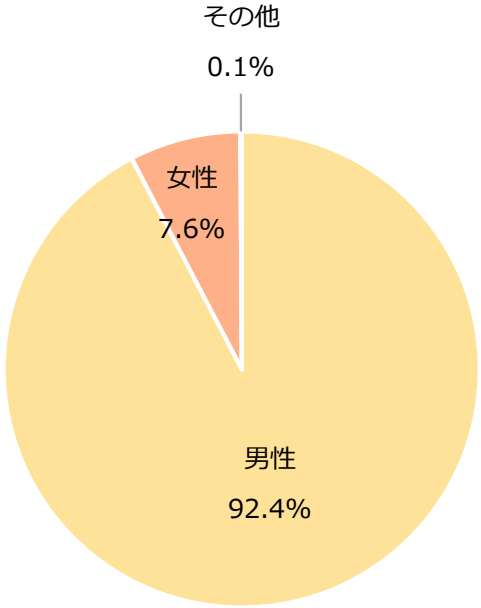
# 調査対象～個人アンケート～

- 個人アンケート調査の回答者の主な属性は以下の通り。

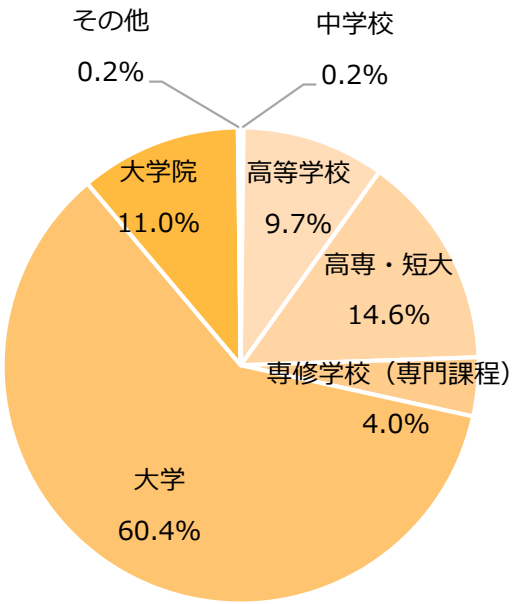
**年齢** n=1993※



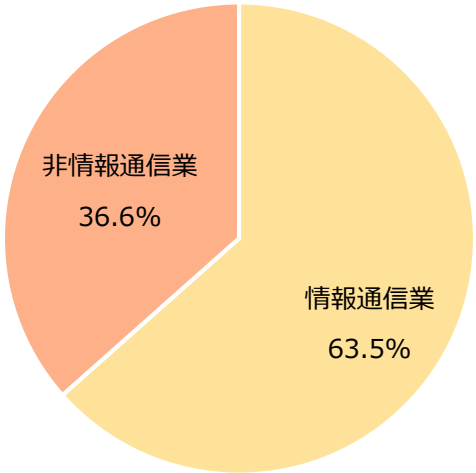

**性別** n=2000



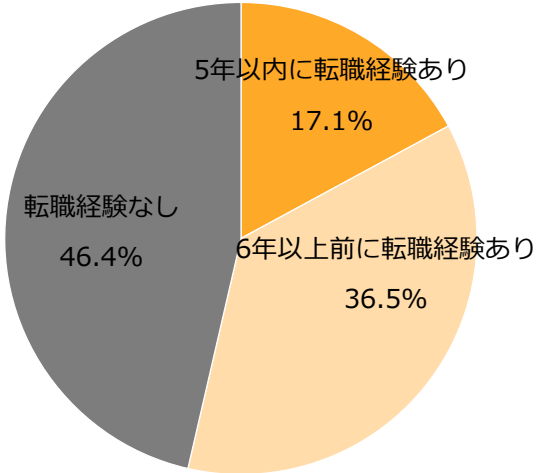

**最終学歴** n=2000




**現在の業種** n=2000




**転職経験** n=2000



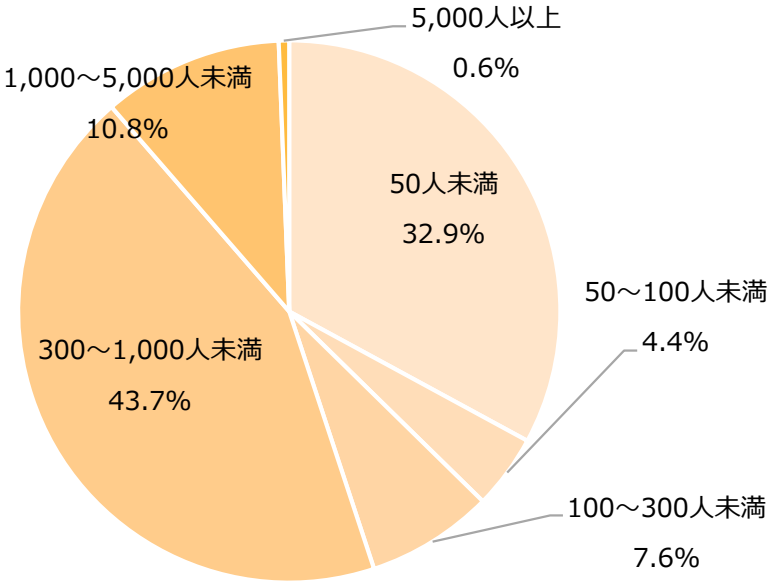



※ アンケートの回答のデータが、「年齢－経験年数－15＜0」の場合、年齢のデータを不詳としているため、n=2000にならない。詳細は「別添1_データクリーニングの概要」を参照

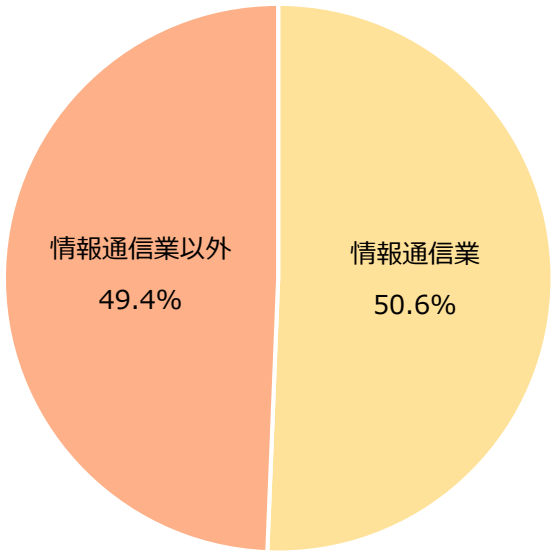
# 調査対象～企業アンケート～

- 企業アンケート調査の回答企業の主な属性は以下の通り。

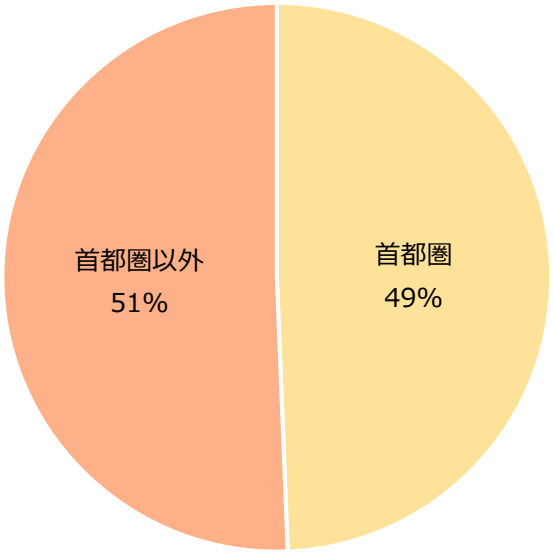
**従業員数** n=158



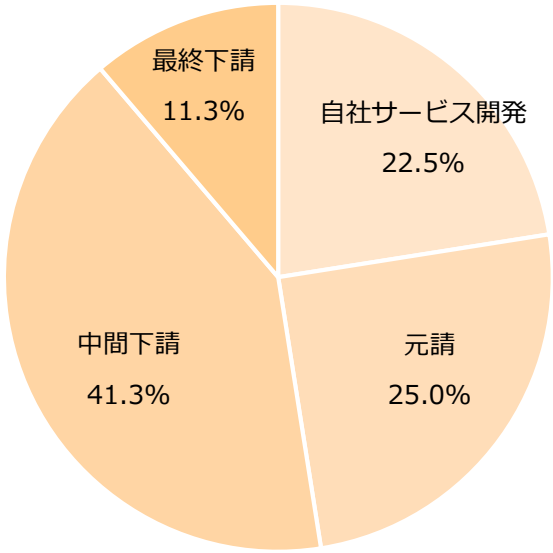

**業種** n=158




**本社所在地** n=158




**情報通信業の取引ポジション** n=80



# 調査対象～企業ヒアリング～

- ヒアリングを実施した企業の概要は以下の通り。

| | A社 | B社 | C社 | D社 | E社 |
|---|---|---|---|---|---|
| 本社所在地 | 大阪府 | 東京都 | 東京都 | 大阪府 | 東京都 |
| 創立年月日 | 1980年代 | 1960年代 | 1980年代 | 2010年代 | 1970年代 |
| 年商 | 約200億円<br>（2023年3月） | 約130億円<br>（2022年3月） | 約50億円<br>（2023年8月） | 不明 | 約130億円<br>（2023年3月） |
| 従業員数<br>/IT人材の比率 | 約500名/約85%<br>（2023年10月） | 約300名/約90%<br>（2021年4月） | 約800名/約90%<br>（2023年8月） | 5名/100%<br>（2024年2月） | 約1,200名/約90%<br>（2023年4月） |
| 主な事業内容 | **交通系のシステム開発**（コンシューマ関連、交通関連ITソリューション事業、グループIT推進業務　など） | **小売系のシステム開発**（小売事業、金融事業、グループ事業、プラットフォーム事業、ソリューション事業　など） | **製造・金融・医療系のシステム開発**（生産管理システム事業、金融システム事業、医療情報システム事業　など） | **常駐型技術支援**（システム企画、設計、開発、システム開発支援、システム運用保守支援、IT支援サービスの提供　など） | **ITコンサルティングやシステム開発**（ITコンサルティング、ソフトウェア開発、システムインテグレーション、サーバーの運用・管理、IT基盤構築、ITインフラ環境の運用・管理　など） |
| 企業区分 | ユーザー系SIer | ユーザー系SIer | 独立系SIer | SES | 独立系SIer |
| 取引ポジション | 元請け | 元請け | 元請け | 最終下請け | 中間下請け |

1. 「SIer」とは、システムやアプリケーション、ネットワークなどの開発・構築から運用まで一貫して行うSI（System Integration）プロジェクトを受注する企業を指す
2. 「ユーザー系SIer」とは、金融や電力、鉄道、小売り、商社など各業界の企業の情報システム部門がITサービスを行う子会社として独立した会社を指す
3. 「メーカー系SIer」とは、コンピューターや通信機器、ソフトウエアなどの製造・販売を手掛けるメーカーやベンダーに属するITサービス子会社を指す
4. 「独立系SIer」とは、メーカー系やユーザー系とは異なり、資本面で独立しているITサービス企業を指す
5. 「SES（System Engineering Service）」とは、システム開発における委託契約のひとつであり、エンジニアがクライアント企業に常駐し、業務内容や工数に基づいた報酬額が支払われるような契約形態を指す

調査結果

# 第Ⅲ部

# 調査結果サマリ

- 本調査結果から、IT・デジタル人材における労働移動を通じた賃金上昇のポイントして、「ITスキルを高めること」「年齢は大きな制約にはならないこと」「非IT企業への転職も選択肢となり得ること」「リスキリングの実践」が重要な要素と考えられる。

| 本調査で明らかにしたい論点 | | 調査結果 | ポイント |
|---|---|---|---|
| IT・デジタル人材のITスキルレベル別・役職別の賃金相場 | 1 IT・デジタル人材のITスキルレベル別・役職別の賃金相場（ITスキルレベルやポータブルスキル・タスク等との関係性） | • ITスキルレベルが高くなるにつれて賃金水準が高くなる<br>• 労働者のITスキルレベルが高くなると、業務上要求されるタスク項目も多岐にわたる | ✓ **ITスキルレベルが賃金水準に影響**<br>**(**＝ITスキルレベルを高めることは重要) |
| 企業がIT・デジタル人材を採用・処遇する上で重視している事項 | 2 企業がIT・デジタル人材を採用・処遇する上で重視している事項 | • 企業では、採用時にITスキルレベルを最も重視。次いで、これまでの経験・成果を重視<br>• 企業がITスキルのレベルを把握する方法は、履歴書の活用が中心であるが、各種証明や会社独自基準で補完 | ✓ **IT･デジタル企業においては、ITスキルレベルが重視されている**<br>(＝企業目線でもITスキルは重要) |
| IT・デジタル人材の労働移動と賃金変化の実態 | 3 転職者の属性と転職による賃金変化の関係 | • IT・デジタル職種として働く人のうち転職経験者の割合が最も多い年齢層は60歳代であり、次いで40歳代が多い<br>• ITスキルレベルの面では、転職者のITスキルレベルには大きな偏りがない<br>• 特に、25～39歳や、兼業・副業を行う労働者は賃金が上昇している<br>• スキル面では、ポータブルスキルやITスキルレベルが高い労働者が賃金が上昇している | ✓ **年齢が若いほど賃金上昇が見込めるが、40～54歳でも約半数が賃金上昇**<br>(＝年齢は転職前後での賃金上昇に大きな制約にはならない) |
| | 4 転職パターンと転職による賃金変化の関係 | • 主要な転職パターンとしては、所属企業の属性や、職種、所属部門も前職と変わらない<br>• 特に、情報通信業から非情報通信業、IT・デジタル職種からIT・デジタル職種へ転職している労働者は賃金が上昇している | ✓ **IT企業に囚われず、非IT企業への転職も賃金上昇が見込める**<br>(＝非IT企業への転職も選択肢) |
| | 5 リスキリングと転職による賃金変化の関係 | • ポータブルスキルやITスキルレベルが高い労働者は、リスキリングに取り組んでいる<br>• ITスキルレベルによらず、リスキリングに取組むと賃金上昇者の割合が高い | ✓ **リスキリングは転職による賃金上昇に寄与**<br>(＝リスキリングの実践は重要) |

IT・デジタル人材の
ITスキルレベル別・役職別の賃金相場

# 第１章

# IT・デジタル人材の職種別・ITスキルレベル別の賃金相場

- 職種を問わず、ITスキルレベルが高くなると、賃金水準も高くなる傾向にあり、IT・デジタル企業において賃金上昇を図るためには、ITスキルレベルを高めることが重要と考えられる。
- 職種別に見ると、同じITスキルレベルでも、企画立案・プロジェクト管理の賃金水準が最も高く、次いで運用・保守がそれに次ぐ傾向にある。

(単位：万円)

| | | ITスキルレベル別の賃金水準 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | レベル１～２ | レベル３ | レベル４ | レベル５以上 |
| **企画立案・プロジェクト管理※**<br>①ＩＳストラテジスト<br>③プロジェクトマネージャ<br>⑦情報セキュリティアーキテクト<br>⑪データサイエンティスト<br>⑫AIプランナー<br>⑬AIアナリスト | (N数) | - | (53) | (153) | (196) |
| | 第1四分位数 | | 600.0 | 650.0 | 700.0 |
| | 中央値 | | 750.0 | 800.0 | 900.0 |
| | 第3四分位数 | | 900.0 | 950.0 | 1,100.0 |
| **設計・構築**<br>②システムアーキテクト<br>④ソフトウェア開発スペシャリスト<br>⑤基盤スペシャリスト<br>⑦情報セキュリティアーキテクト<br>⑧品質保証マネジメント<br>⑨エッジ／組込みエンジニア<br>⑩ネットワークスペシャリスト<br>⑪データサイエンティスト<br>⑭AIシステムエンジニア | (N数) | (187) | (258) | (288) | (186) |
| | 第1四分位数 | 420.0 | 450.0 | 500.0 | 600.0 |
| | 中央値 | 500.0 | 550.0 | 635.0 | 700.0 |
| | 第3四分位数 | 620.0 | 700.0 | 780.0 | 950.0 |
| **運用・保守**<br>⑥運用スペシャリスト<br>⑦情報セキュリティアーキテクト | (N数) | (53) | (67) | (73) | (36) |
| | 第1四分位数 | 420.0 | 450.0 | 510.0 | 667.5 |
| | 中央値 | 500.0 | 550.0 | 650.0 | 850.0 |
| | 第3四分位数 | 700.0 | 700.0 | 800.0 | 1,086.0 |

※　「企画立案・プロジェクト管理」は、当該職種に対応するITスキルレベル１～２が存在しないため、ITスキルレベル１～２のデータは除外して集計している
※　個人アンケートSC4「現在の就業形態をお答えください。（単一回答）」という質問に対して、「正社員」と回答した者のみを集計対象としている

# IT・デジタル人材の職種別・役職別の賃金相場

- 職種を問わず、役職が高くなると、賃金水準も高くなる傾向にあり、IT・デジタル人材が賃金上昇を図るためには、昇進・昇格することが重要と考えられる。
- 職種別に見ると、同じ役職レベルでも、企画立案・プロジェクト管理の賃金水準が最も高く、運用・保守がそれに次ぐ傾向にある。

(単位：万円)

| | | 役職別の賃金水準 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 担当者・一般社員レベル | 主任・係長・課長補佐・代理レベル | 課長レベル | 部長・本部長レベル以上 |
| **企画立案・プロジェクト管理**<br>①ＩＳストラテジスト<br>③プロジェクトマネージャ<br>⑦情報セキュリティアーキテクト<br>⑪データサイエンティスト<br>⑫AIプランナー<br>⑬AIアナリスト | (N数) | (87) | (99) | (161) | (131) |
| | 第1四分位数 | 500.0 | 600.0 | 690.0 | 800.0 |
| | 中央値 | 600.0 | 800.0 | 820.0 | 1,000.0 |
| | 第3四分位数 | 800.0 | 950.0 | 1,000.0 | 1,200.0 |
| **設計・構築**<br>②システムアーキテクト<br>④ソフトウェア開発スペシャリスト<br>⑤基盤スペシャリスト<br>⑦情報セキュリティアーキテクト<br>⑧品質保証マネジメント<br>⑨エッジ／組込みエンジニア<br>⑩ネットワークスペシャリスト<br>⑪データサイエンティスト<br>⑭AIシステムエンジニア | (N数) | (482) | (237) | (135) | (104) |
| | 第1四分位数 | 420.0 | 500.0 | 560.0 | 600.0 |
| | 中央値 | 500.0 | 650.0 | 670.0 | 800.0 |
| | 第3四分位数 | 650.0 | 800.0 | 822.0 | 1000.0 |
| **運用・保守※**<br>⑥運用スペシャリスト<br>⑦情報セキュリティアーキテクト | (N数) | (109) | (58) | (51) | (25) |
| | 第1四分位数 | 400.0 | 500.0 | 750.0 | 555.0 |
| | 中央値 | 500.0 | 685.0 | 800.0 | 800.0 |
| | 第3四分位数 | 600.0 | 800.0 | 980.0 | 1,175.0 |

※　「運用：保守」の一部の役職では、サンプルサイズが小さく誤差が大きいことから、上位の役職で賃金が上昇していない
※　個人アンケートSC4「現在の就業形態をお答えください。（単一回答）」という質問に対して、「正社員」と回答した者のみを集計対象としている

# プロジェクトマネージャおよびソフトウェア開発スペシャリストの賃金相場

- 前頁までは、「企画・立案プロジェクト管理」、「設計・構築」および「運用・保守」の3職種の賃金相場を概観してきたが、上記3職種は更に14の下位職種から構成されている。本頁では、14職種の中でも代表的な職種であり、十分なサンプルサイズが得られている、プロジェクトマネージャおよびソフトウェア開発スペシャリストの2職種を取り上げて集計している。
- プロジェクトマネージャおよびソフトウェア開発スペシャリストともに、ITスキルレベルが高くなると、賃金水準が高くなる傾向にある。なお、プロジェクトマネージャにおいて、レベル間の賃金格差が大きく、レベルの変化による賃金の上昇幅は、職種によって異なると考えられる。

(単位：万円)

| | | ITスキルレベル別の賃金水準 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | レベル１～２ | レベル３ | レベル４ | レベル５以上 |
| プロジェクトマネージャ | (N数) | - | (32) | (127) | (152) |
| | 第1四分位数 | | 600.0 | 675.0 | 700.0 |
| | 中央値 | | 775.0 | 800.0 | 900.0 |
| | 第3四分位数 | | 925.0 | 950.0 | 1,100.0 |
| ソフトウェア開発スペシャリスト | (N数) | (128) | (154) | (157) | (82) |
| | 第1四分位数 | 435.0 | 450.0 | 500.0 | 550.0 |
| | 中央値 | 510.0 | 550.0 | 600.0 | 670.0 |
| | 第3四分位数 | 600.0 | 695.0 | 750.0 | 866.0 |

(単位：万円)

| | | 役職別の賃金水準 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 担当者・一般社員レベル | 主任・係長・課長補佐・代理レベル | 課長レベル | 部長・本部長レベル以上 |
| プロジェクトマネージャ | (N数) | (53) | (78) | (132) | (98) |
| | 第1四分位数 | 540.0 | 600.0 | 700.0 | 800.0 |
| | 中央値 | 630.0 | 800.0 | 825.0 | 1,000.0 |
| | 第3四分位数 | 800.0 | 972.5 | 1,000.0 | 1,172.5 |
| ソフトウェア開発スペシャリスト※ | (N数) | (279) | (130) | (67) | (44) |
| | 第1四分位数 | 420.0 | 500.0 | 550.0 | 537.5 |
| | 中央値 | 500.0 | 620.0 | 620.0 | 700.0 |
| | 第3四分位数 | 645.0 | 750.0 | 700.0 | 900.0 |

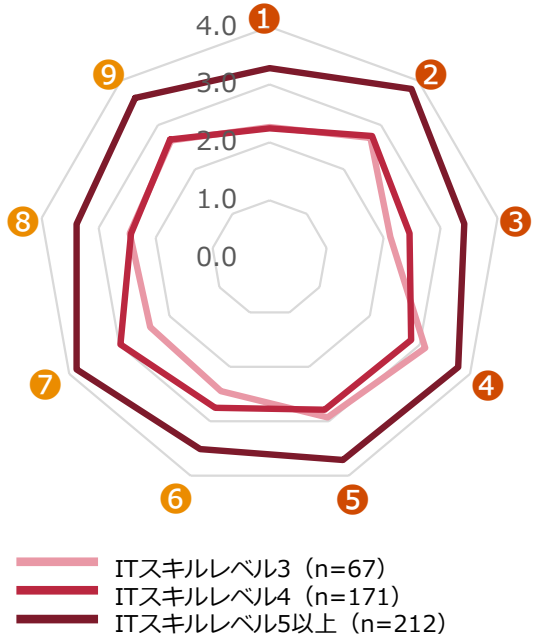
※　「ソフトウェア開発スペシャリスト」の一部の役職では、サンプルサイズが小さく誤差が大きいことから、上位の役職で賃金が上昇していない
※　個人アンケートSC4「現在の就業形態をお答えください。（単一回答）」という質問に対して、「正社員」と回答した者のみを集計対象としている

# IT・デジタル人材の職種別・ITスキルレベル別のポータブルスキルの水準

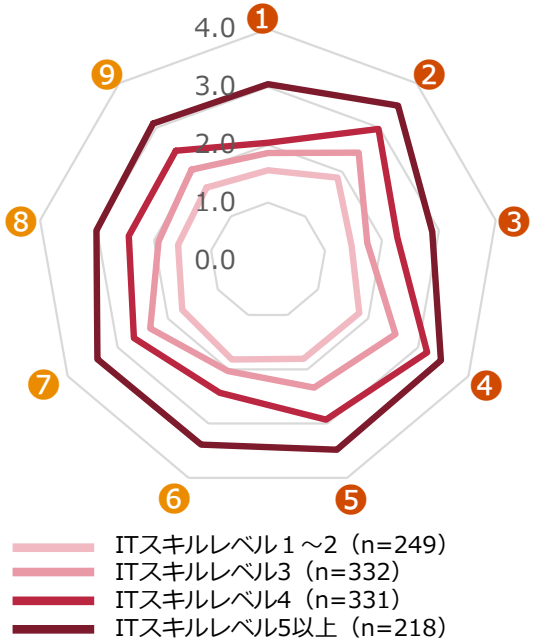
- IT・デジタル人材に求められるポータブルスキルの水準は、どの職種においても、ITスキルレベルが上がるにつれて、対「仕事」・対「人」に関わらず、全体的に高くなる傾向にある。
- 企画立案・プロジェクト管理は、他職種に比べて高い水準のポータブルスキルが、設計・構築は、②や④などの対「仕事」に関するポータブルスキルが、運用・保守は、特に①に関するポータブルスキルが求められる傾向にある。

**ITスキルレベル別のポータブルスキルの水準**

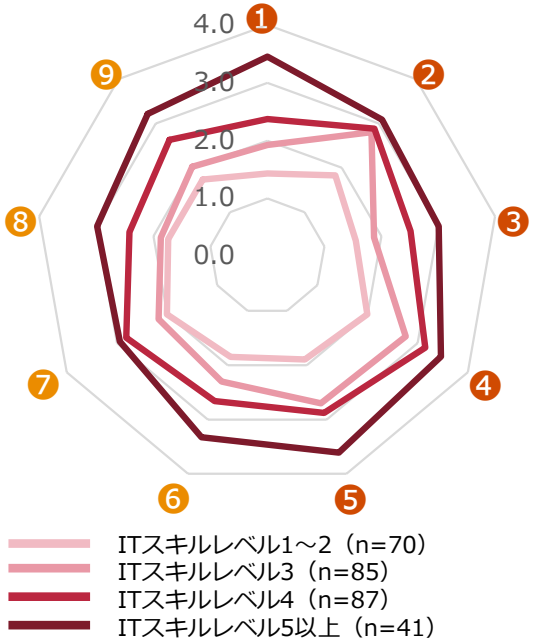
企画立案・プロジェクト管理




設計・構築




運用・保守




**対「仕事」で求められるポータブルスキル**
❶業務上の情報収集・分析
❷業務上の課題設定
❸業務の計画立案
❹担当業務の進め方
❺業務において問題が発生したときの対応

**対「人」で求められるポータブルスキル**
❻仕事をする上での社内の人とのコミュニケーションの取り方
❼仕事をする上での社外の人とのコミュニケーションの取り方
❽仕事をする上での上司とのコミュニケーションの取り方
❾部下の育成等で担う役割

※　ポータブルスキルのスコア化方法は、それぞれ以下の通り
ポータブルスキル…ポータブルスキルに関する設問は9つあり、その9つそれぞれについてスコア化したのち、9つのポータブルスキルの相加平均を算出している。なお、スコア化する際には、各設問の選択肢の番号をを数値化している（例：「選択肢①担当業務に必要な情報を収集している」⇒「1.0」）
ITスキルレベル…ITスキルレベルは7階級あり、その階級をそのまま数値化している（例：ITスキルレベル４→「4.0」）

# IT・デジタル人材の職種別・ITスキルレベル別のタスクの構成

- 各職種のITスキルレベル別にみたタスクは以下の通り。
- いずれの職種においても、ITスキルレベルが上がるにつれて、幅広いタスクを要求される。また、ITスキルレベル5以上では、戦略・企画/評価やプロジェクトマネジメントのタスクが要求される。
- 企画立案・プロジェクト管理では、戦略・企画/評価やプロジェクトマネジメント、設計・構築ではシステム開発、運用・保守では運用・保守のタスクが多い。

| | | | 企画立案・プロジェクト管理 | | | 設計・構築 | | | | 運用・保守 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | レベル3 | レベル4 | レベル5以上 | レベル１～２ | レベル３ | レベル４ | レベル５以上 | レベル１～２ | レベル３ | レベル４ | レベル５以上 |
| | | | n=67 | n=171 | n=212 | n=249 | n=332 | n=331 | n=218 | n=70 | n=85 | n=87 | n=41 |
| ライフサイクル | 戦略 | 戦略・企画/評価 | 41.1% | 58.0% | 67.8% | 25.9% | 34.4% | 45.0% | 58.9% | 25.0% | 32.3% | 63.7% | 70.8% |
| | 開発 | プロジェクトマネジメント | 68.9% | 78.9% | 72.4% | 12.2% | 16.7% | 34.7% | 47.6% | 7.1% | 6.5% | 46.6% | 35.4% |
| | | システム開発 | 52.6% | 53.6% | 60.8% | 64.9% | 72.7% | 77.4% | 69.3% | 37.5% | 43.0% | 59.1% | 78.5% |
| | | ネットワーク構成設計＆実装 | 10.4% | 12.9% | 21.2% | 10.2% | 13.6% | 17.4% | 21.6% | 12.5% | 15.6% | 27.5% | 40.0% |
| | | デバイス開発 | 2.2% | 3.4% | 5.8% | 4.4% | 5.6% | 8.9% | 12.4% | 0.0% | 1.6% | 0.0% | 7.7% |
| | | デバイス技術要素 | 2.2% | 0.0% | 4.4% | 1.0% | 1.1% | 2.8% | 6.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 13.8% |
| | | アジャイル開発 | 5.2% | 6.0% | 17.4% | 4.4% | 5.3% | 10.2% | 11.9% | 0.0% | 0.5% | 3.6% | 15.4% |
| | 運用 | 運用・保守 | 22.6% | 23.0% | 25.5% | 4.9% | 11.6% | 21.7% | 20.9% | 50.0% | 67.2% | 55.4% | 55.4% |
| 専門領域 | データサイエンス | データ収集・分析 | 12.2% | 8.2% | 15.1% | 3.9% | 8.4% | 12.8% | 15.2% | 10.7% | 1.6% | 11.9% | 23.1% |
| | AI | デジタルイノベーション（AI） | 4.4% | 2.5% | 11.6% | 0.5% | 0.4% | 0.9% | 11.0% | 0.0% | 0.0% | 1.0% | 16.9% |
| | | AI構築 | 5.6% | 2.2% | 12.4% | 0.5% | 1.7% | 1.2% | 11.8% | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 16.9% |
| | | 推進・支援 | 6.7% | 16.9% | 25.0% | 1.5% | 1.1% | 6.4% | 14.7% | 0.0% | 1.6% | 15.5% | 16.9% |
| | | 管理・統制 | 3.3% | 13.4% | 27.8% | 9.8% | 3.9% | 6.7% | 14.8% | 5.4% | 4.8% | 14.5% | 15.4% |

※　個人アンケートSC4「現在の就業形態をお答えください。（単一回答）」という質問に対して、「正社員」と回答した者のみを集計対象としている

# プロジェクトマネージャおよびソフトウェア開発スペシャリストのITスキルレベル別のタスクの構成

- 前頁までは、「企画・立案プロジェクト管理」、「設計・構築」および「運用・保守」の3職種のタスク構成を概観してきた。本頁では、14職種の中でも代表的な職種であり、十分なサンプルサイズが得られている、プロジェクトマネージャおよびソフトウェア開発スペシャリストの2職種を取り上げて集計している。
- プロジェクトマネージャおよびソフトウェア開発スペシャリストのITスキルレベル別にみたタスクは以下の通り。
- いずれの職種でも、 ITスキルレベルが上がるにつれて、幅広いタスクを要求される。
- プロジェクトマネージャでは、プロジェクトマネジメントを中心に戦略・企画/評価とシステム開発のタスクが、ソフトウェア開発スペシャリストでは、システム開発を中心に戦略・企画/評価とプロジェクトマネジメントのタスクが多い。

| | | | プロジェクトマネージャ | | | ソフトウェア開発スペシャリスト | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | レベル３ | レベル４ | レベル５以上 | レベル１～２ | レベル３ | レベル４ | レベル５以上 |
| | | | n=41 | n=139 | n=163 | n=86 | n=85 | n=201 | n=184 |
| ライフサイクル | 戦略 | 戦略・企画/評価 | 41.2% | 58.1% | 66.9% | 29.2% | 30.3% | 44.2% | 67.4% |
| | 開発 | プロジェクトマネジメント | 76.5% | 79.4% | 75.8% | 12.5% | 16.4% | 30.9% | 52.3% |
| | | システム開発 | 58.8% | 52.9% | 60.5% | 69.4% | 85.5% | 86.1% | 76.7% |
| | | ネットワーク構成設計＆実装 | 8.8% | 10.3% | 19.1% | 1.4% | 4.8% | 7.9% | 19.8% |
| | | デバイス開発 | 2.9% | 3.7% | 3.8% | 2.8% | 4.2% | 7.9% | 12.8% |
| | | デバイス技術要素 | 2.9% | 0.0% | 2.5% | 0.7% | 0.0% | 2.4% | 8.1% |
| | | アジャイル開発 | 5.9% | 5.9% | 15.3% | 4.9% | 5.5% | 12.7% | 16.3% |
| | 運用 | 運用・保守 | 20.6% | 22.8% | 23.6% | 4.2% | 9.1% | 17.6% | 17.4% |
| 専門領域 | データサイエンス | データ収集・分析 | 2.9% | 7.4% | 12.7% | 5.6% | 4.2% | 13.9% | 18.6% |
| | AI | デジタルイノベーション（AI） | 2.9% | 2.2% | 8.9% | 0.7% | 0.0% | 1.2% | 9.3% |
| | | AI構築 | 2.9% | 2.2% | 10.2% | 0.7% | 0.6% | 1.8% | 9.3% |
| | | 推進・支援 | 5.9% | 17.6% | 24.2% | 1.4% | 0.6% | 3.6% | 16.3% |
| | | 管理・統制 | 2.9% | 14.0% | 28.0% | 6.9% | 2.4% | 6.1% | 10.5% |

※　個人アンケートSC4「現在の就業形態をお答えください。（単一回答）」という質問に対して、「正社員」と回答した者のみを集計対象としている

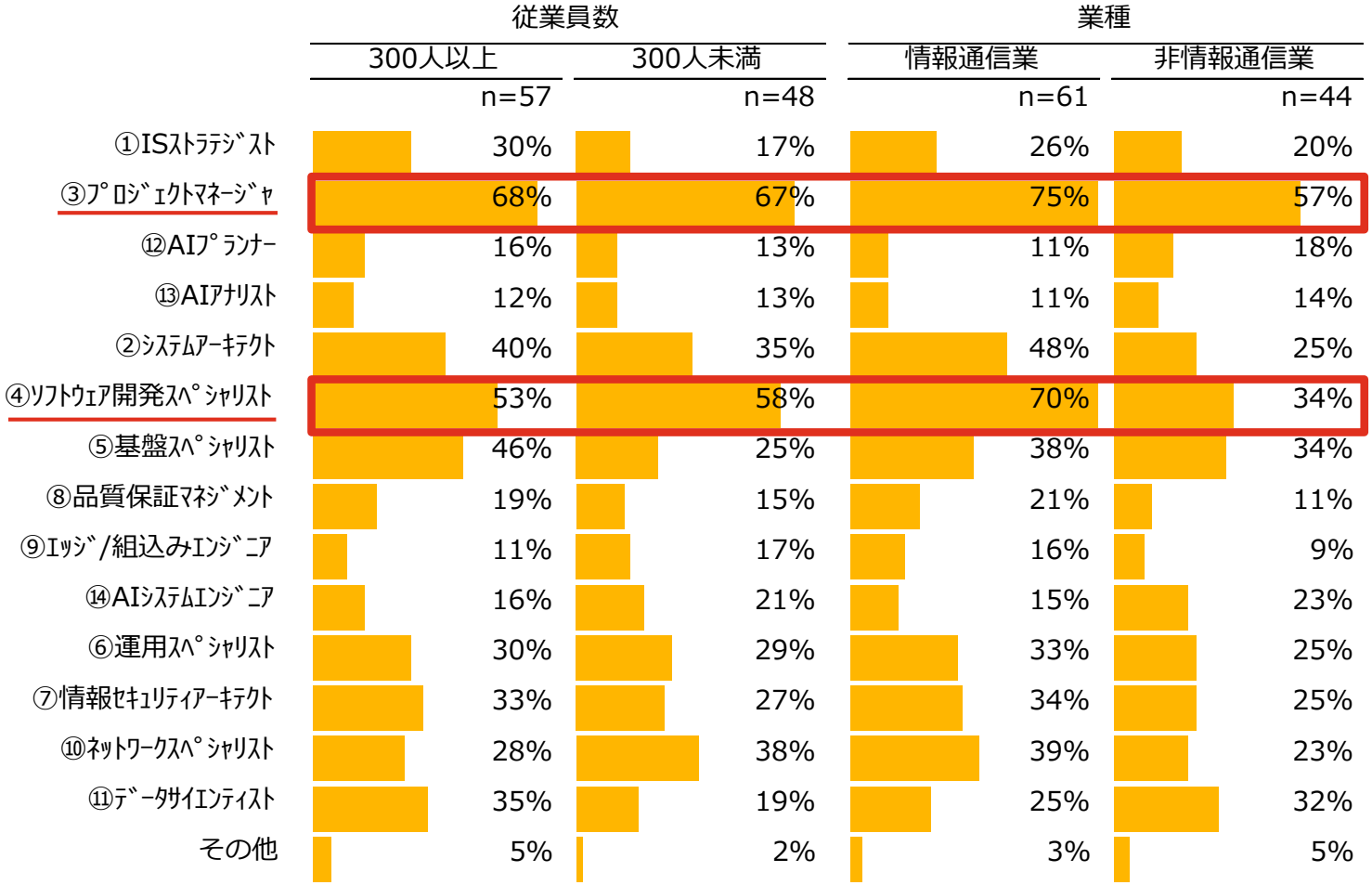
企業がIT・デジタル人材を
採用・処遇する上で重視している事項

# 第２章

# IT・デジタル企業において人材不足が深刻なIT・デジタル職種

- プロジェクトマネージャおよびソフトウェア開発スペシャリストは、従業員規模や業種を問わず、人材不足が深刻な職種である。こうした人材不足の状況は、従業員規模別に見ると、大きな差が見られない。一方で、業種別に見ると、情報通信業は非情報通信業に比べて人材不足の傾向が強く、特にその傾向は、プロジェクトマネージャやシステムアーキテクト、ソフトウェア開発スペシャリストにおいてより顕著である。

**従業員規模別・業種別にみた、各IT・デジタル職種について、「人材不足が深刻な職種である」とした企業の比率**

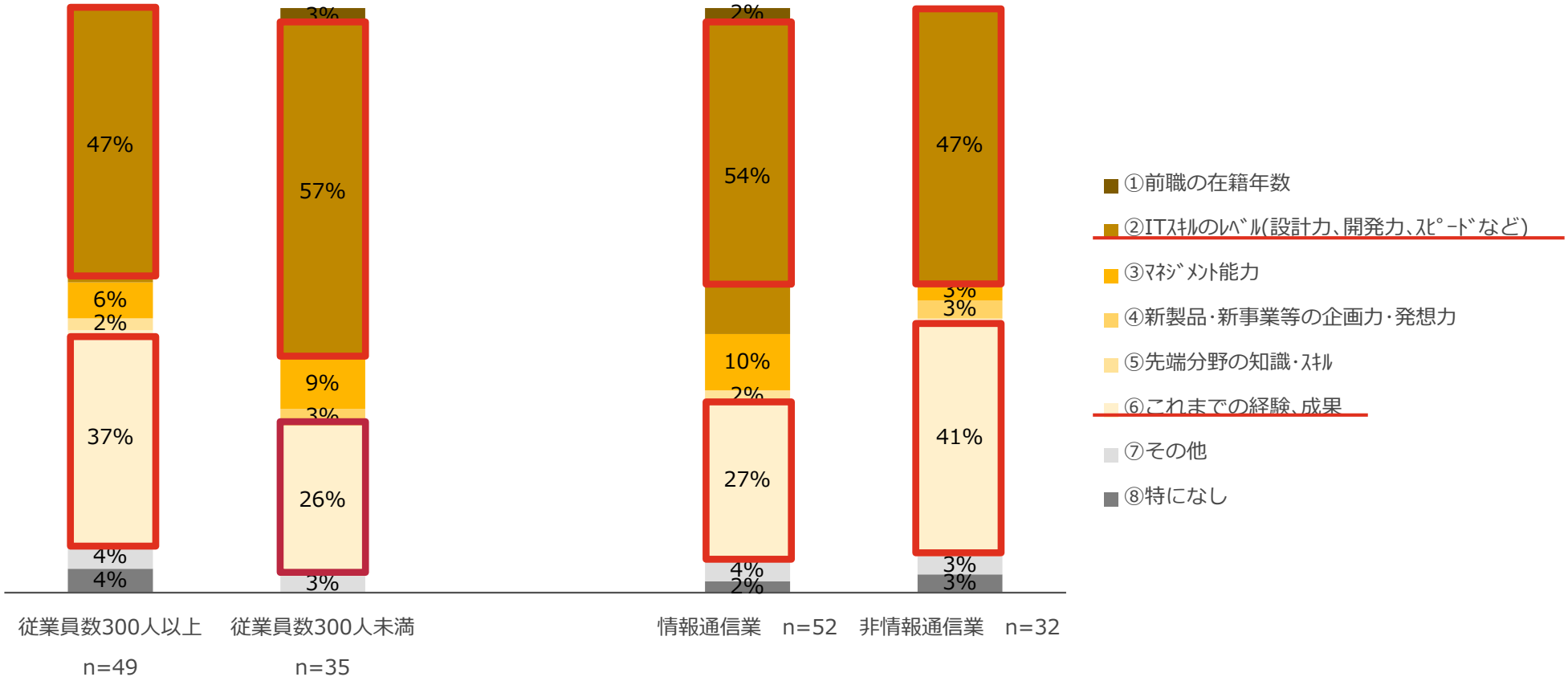



1. 従業員規模は、以下の通り統合して集計している
   「従業員数300人未満」…「0～50人未満」、「50～100人未満」、「100～300人未満」
   「従業員数300人以上」…「300～1,000人未満」、「1,000~5,000人未満」、「5,000人以上」
2. 「非情報通信業」は、「情報通信業」以外を選択した回答を合計したもの

# IT・デジタル企業がIT・デジタル人材を中途採用するうえで重視していること

- 従業員規模や業種を問わず、IT・デジタル企業は、IT・デジタル人材を中途採用するうえで、「ITスキルのレベル」を最も重視しており、「これまでの経験、成果」がそれに次いでいる。

**従業員規模別・業種別にみたIT・デジタル企業がIT・デジタル人材を中途採用するうえで重視していること**



# IT・デジタル企業が中途採用を行う際に用いているITスキルレベルの把握方法

- 従業員規模や業種を問わず、中途採用を行う際に、「履歴書に記載されているプロジェクト情報」を用いてITスキルレベル把握する企業が最も多く、「各種資格や能力証明」、「公的なスキル標準」がそれに次ぐ把握方法である。
- 従業員規模によって、ITスキルレベルの把握方法に大きな違いは見られないが、300人未満よりも300人以上の方が、「各種資格や能力証明」を用いている傾向にある。
- 業種によって、ITスキルレベルの把握方法に大きな違いは見られないが、情報通信業よりも非情報通信業の方が、「各種資格や能力証明」、「公的なスキル標準」を用いている傾向にある。

**従業員規模別・業種別にみたIT・デジタル人材の中途採用時におけるITスキルレベルの把握方法**

| | 従業員数 | | 業種 | |
|---|---|---|---|---|
| | 300人以上 | 300人未満 | 情報通信業 | 非情報通信業 |
| | n=49 | n=35 | n=52 | n=32 |
| ①Facebook、TwitterなどのSNS | 2% | 6% | 2% | 6% |
| ②LinkedInやWantedlyなどの個人ﾌﾟﾛﾌｨｰﾙ型SNS | 2% | 3% | 4% | 0% |
| ③GitHub･Kaggle等のﾌﾟﾗｯﾄﾌｫｰﾑ | 4% | 3% | 4% | 3% |
| ④公的なｽｷﾙ標準(ITｽｷﾙ標準等) | 37% | 37% | 35% | 41% |
| ⑤各種資格や能力証明(ｵｰﾌﾟﾝﾊﾞｯｼﾞ、ITﾍﾞﾝﾀﾞｰ発行のもの含む) | 51% | 37% | 40% | 53% |
| ⑥履歴書に記載されているﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ情報 | 71% | 74% | 73% | 72% |
| ⑦社内の独自基準 | 33% | 37% | 37% | 31% |
| ⑧その他 | 6% | 0% | 6% | 0% |
| ⑨特になし | 2% | 3% | 4% | 0% |

# 【コラム】中途採用時におけるITスキルレベルの把握方法

- IT・デジタル企業は、中途採用時において、履歴書に記載されたプロジェクト内容を深く掘り下げたり、社内の人材と照らし合わせたりすることで、候補者のITスキルレベルを把握している。

現場担当者が、**履歴書に記載されたプロジェクト内容を面接時に深く掘り下げることで**、ITスキルのレベル等を正確に把握することを心掛けている。

**（A社人事担当者）**

現場担当者が**一次面接などにおいて社内の人材と照らし合わせることで**、候補者のITスキルレベルの把握を試みている。

**（B社人事担当者）**

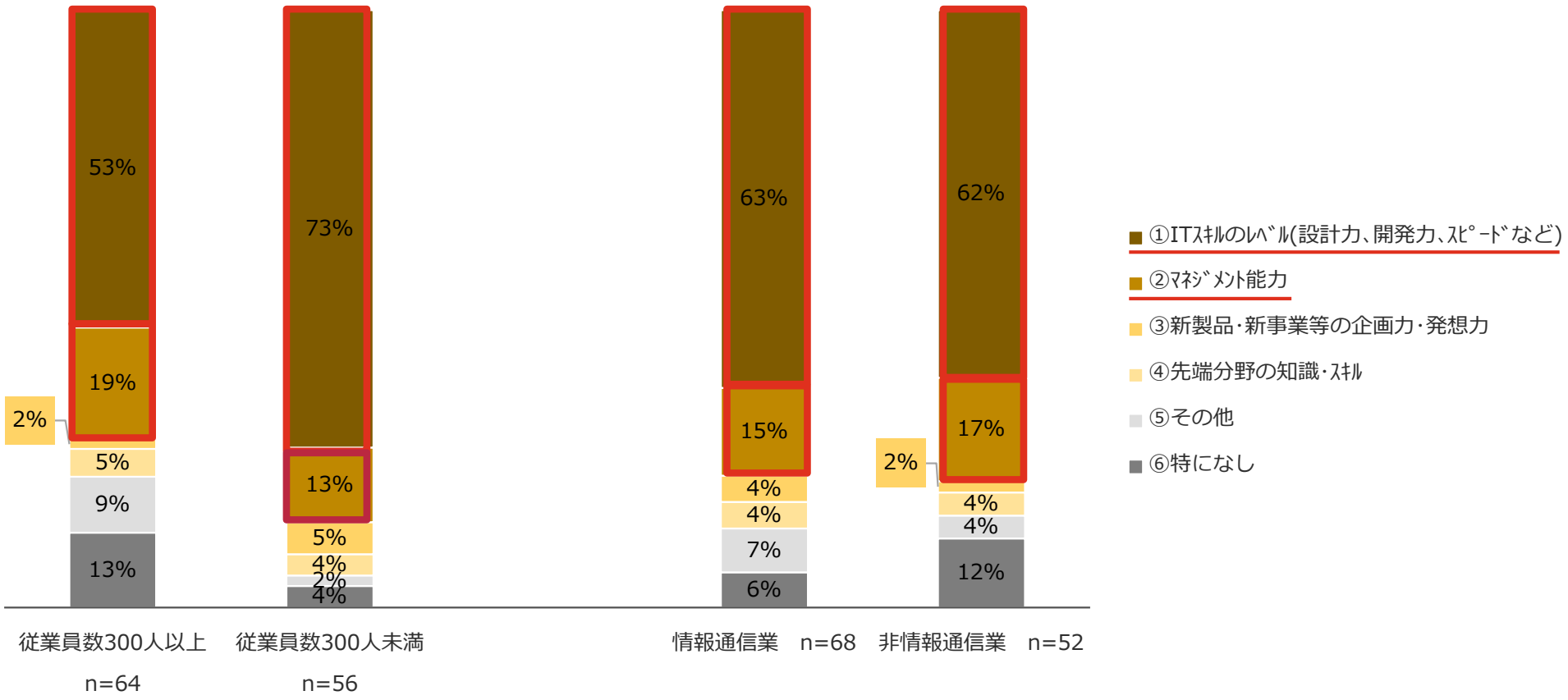
**履歴書に記載されたプロジェクトの規模やプロジェクト内での立ち位置などを面接時に掘り下げつつ**、業界歴30年の代表取締役自らが面談する中で、ITスキルのレベルを総合的に判断している。

**（D社人事担当者）**

# IT・デジタル企業がIT・デジタル人材を人事評価する際に最も評価している能力

- 従業員規模や業種を問わず、企業は、人事評価において、ITスキルレベルを最も重視しており、マネジメント能力がそれに次いでいる。

**従業員規模別・業種別にみたIT・デジタル企業がIT・デジタル人材を人事評価する最も評価している能力**



# 【コラム】IT・デジタル企業がIT・デジタル人材を人事評価する際に重視している能力

- IT・デジタル企業における人事評価では、ITスキルレベルが重視されるが、C社ではそれをITSSを活用して評価している。また、メンバーシップや問題解決能力、資料作成能力、マネジメント能力などを重視しているケースが見られ、Ｂ社で見られるように、管理職への昇進を決めるにあたってはマネジメント能力が重視されている。

下位者は年次での自動昇格となるが、等級がそれ以上の**技術職は「ITSS（ITSS-DSおよびiCD）」に沿って、昇格（昇進）を決定**

**（C社人事担当者）**

知識そのもののは重要ではないため、
**メンバーシップや問題解決能力、資料作成能力等を重視**して評価

**（A社人事担当者）**

管理職に昇進できるのは、**技術力だけではなくマネジメント能力**もある社員

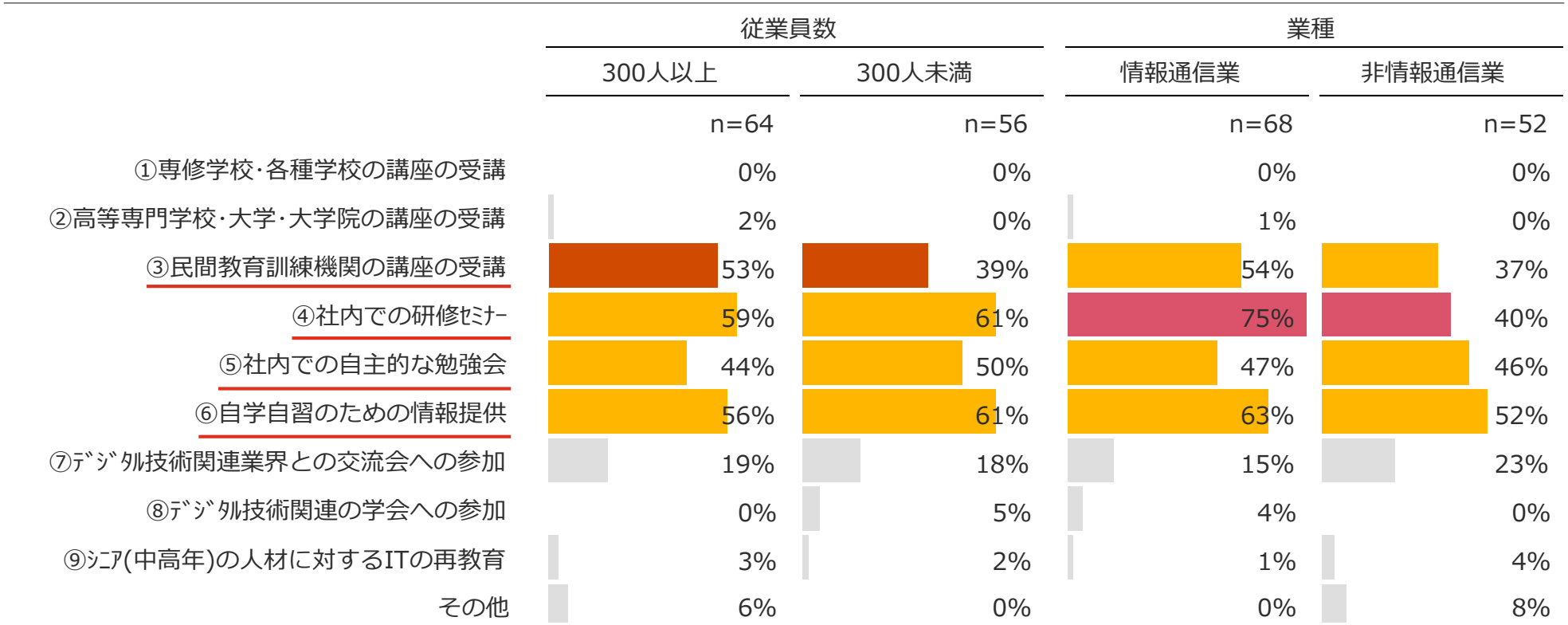
**（B社人事担当者）**

1. 「ITスキル標準（ITSS、IT Skill Standard）」とは、高度IT人材の育成を目的として作成された、ITに関する能力を評価する指標。2002年12月に経済産業省が公表し、現在は独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が管理
2. 「ITSS-DS」は、スキル標準（ITSS）をベースにしたITエンジニアのスキル診断ツール
3. 「iCD（iコンピテンシディクショナリ）」は、組織においてITを利活用するビジネスに求められる業務（タスク）と、それを支えるIT人材の能力や素養（スキル）を「タスクディクショナリ」、「スキルディクショナリ」として体系化したもの

# IT・デジタル企業がIT・デジタル人材に対して実施している教育訓練

- 従業員規模や業種を問わず、「民間教育訓練機関の講座の受講」、「社内での研修セミナー」、「社内での自主的な勉強会」、「自学自習のための情報提供」が企業の行う主要な教育訓練の方法である。
- 従業員規模によって、実施している教育訓練の傾向に大きな違いは見られないが、「民間教育訓練機関の講座」は、300人未満の企業よりも300人以上の方が充実している。
- 業種別に見ると、情報通信業の方が、非情報通信業よりも、IT・デジタル人材に対する教育訓練は充実しており、特にその傾向は、「社内での研修セミナー」で顕著である。

**従業員規模別・業種別にみたIT・デジタル企業がIT・デジタル人材に対して実施している教育訓練**



転職者の属性と転職による賃金変化の関係

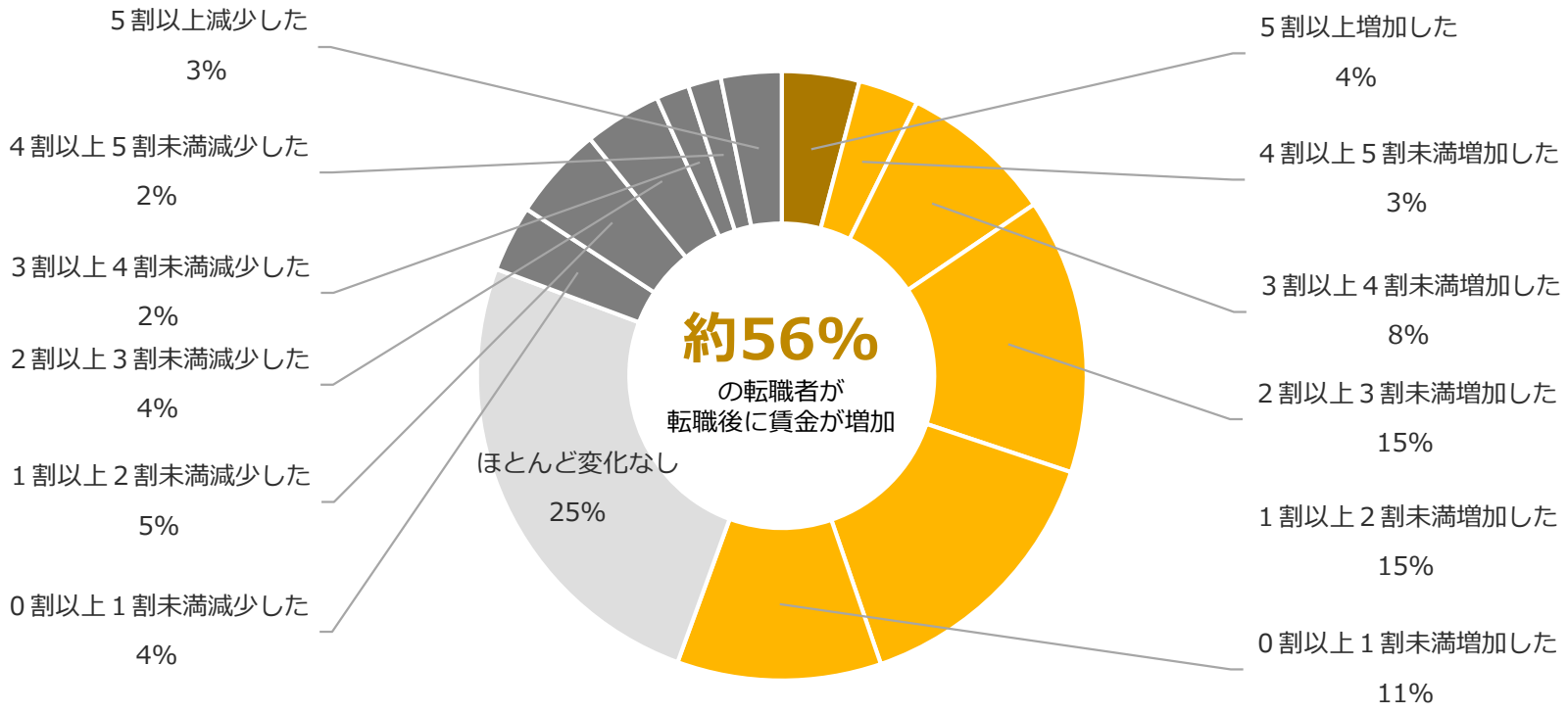
# 第３章

# 転職後の賃金上昇者の割合

- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち、約56%が転職後に賃金が上昇している。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職による賃金変化の構成比**

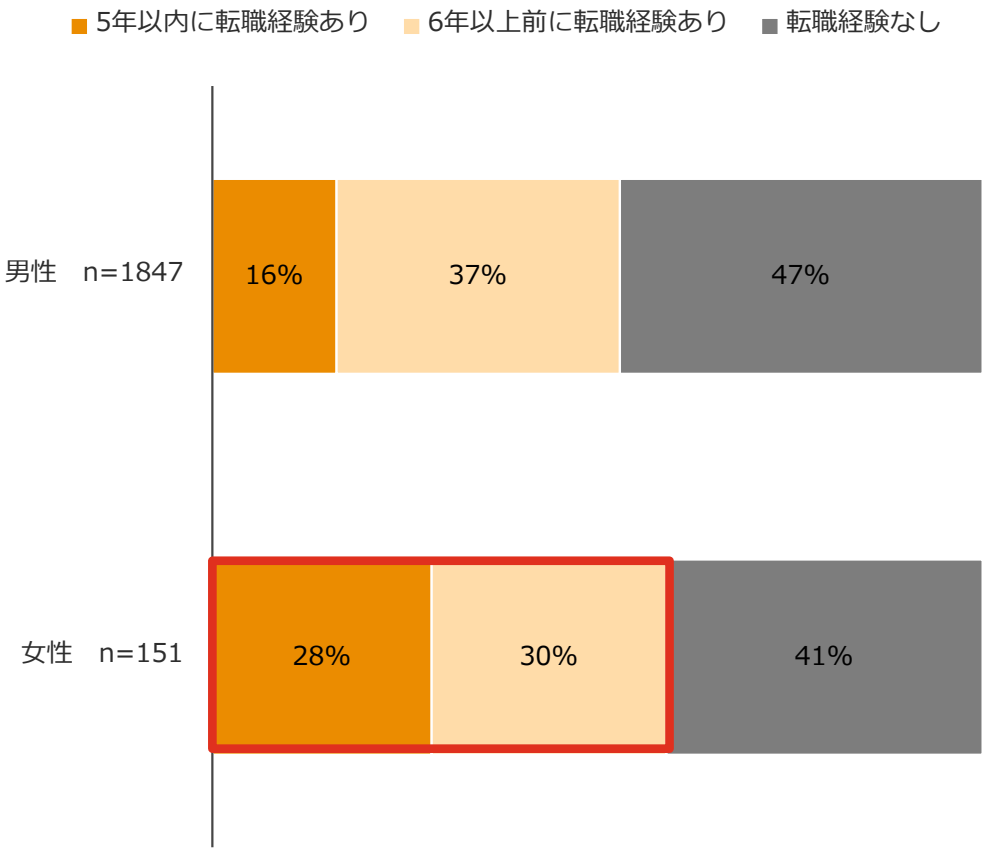
n=342



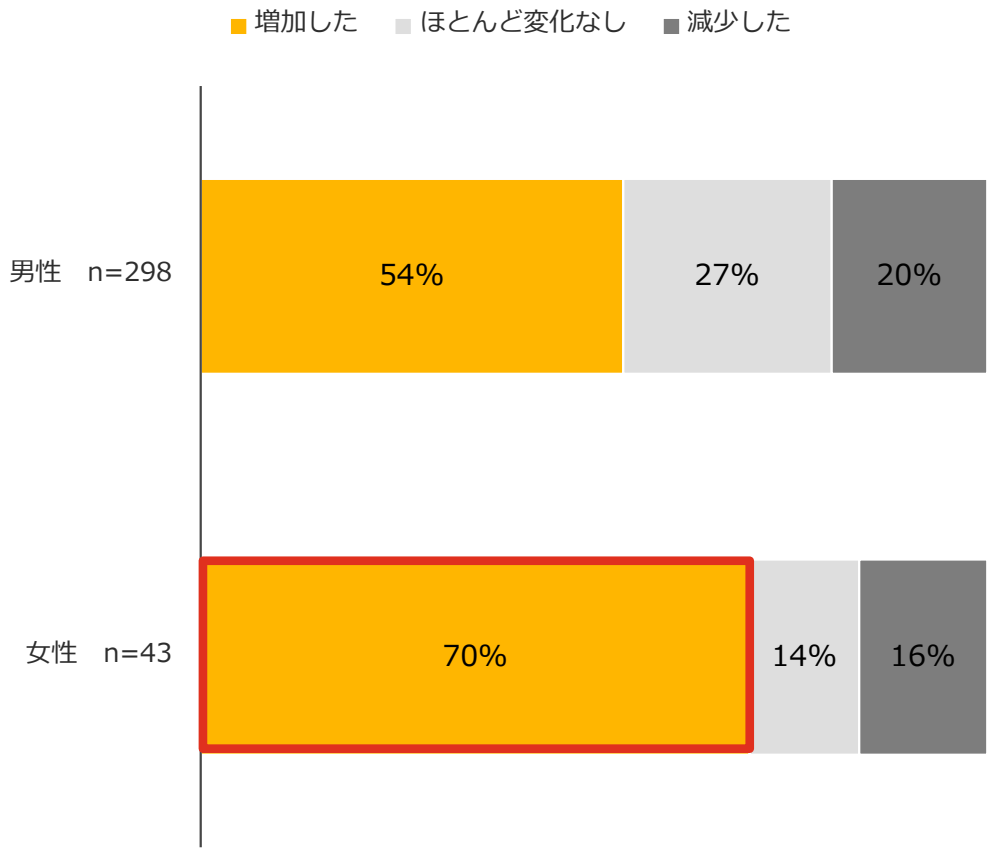
# 性別にみた転職者の構成と転職後の賃金変化

- 現在IT・デジタル職種として働く人のうち、転職経験者の割合は、男性よりも女性の方が多い。また、5年以内の転職経験者の割合も、男性よりも女性の方が多い。（左図）
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職による賃金変化を見ると、男性よりも女性の方が賃金上昇者の割合が多く、前者が54%にとどまるのに対して、後者は70%に達する。（右図）

**性別にみた転職経験者の割合** n=1998




(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**性別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=341

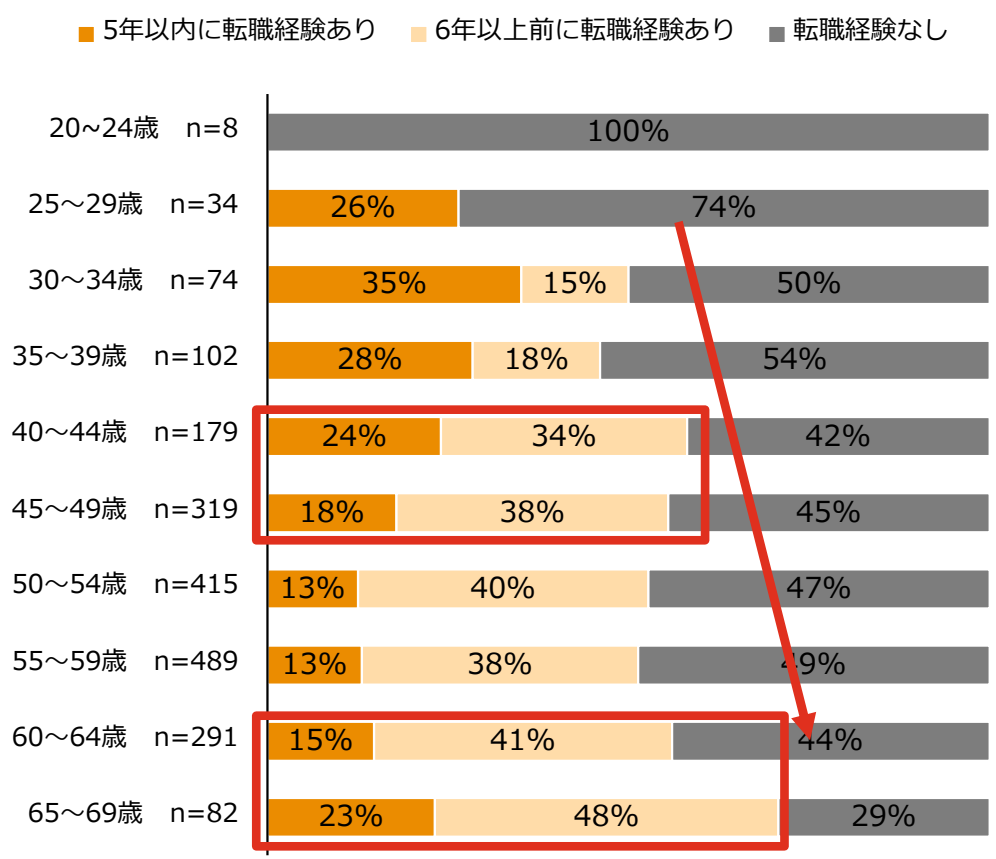



1. 性別が「その他」の回答は、サンプルサイズが僅少であったため、集計の対象外としている

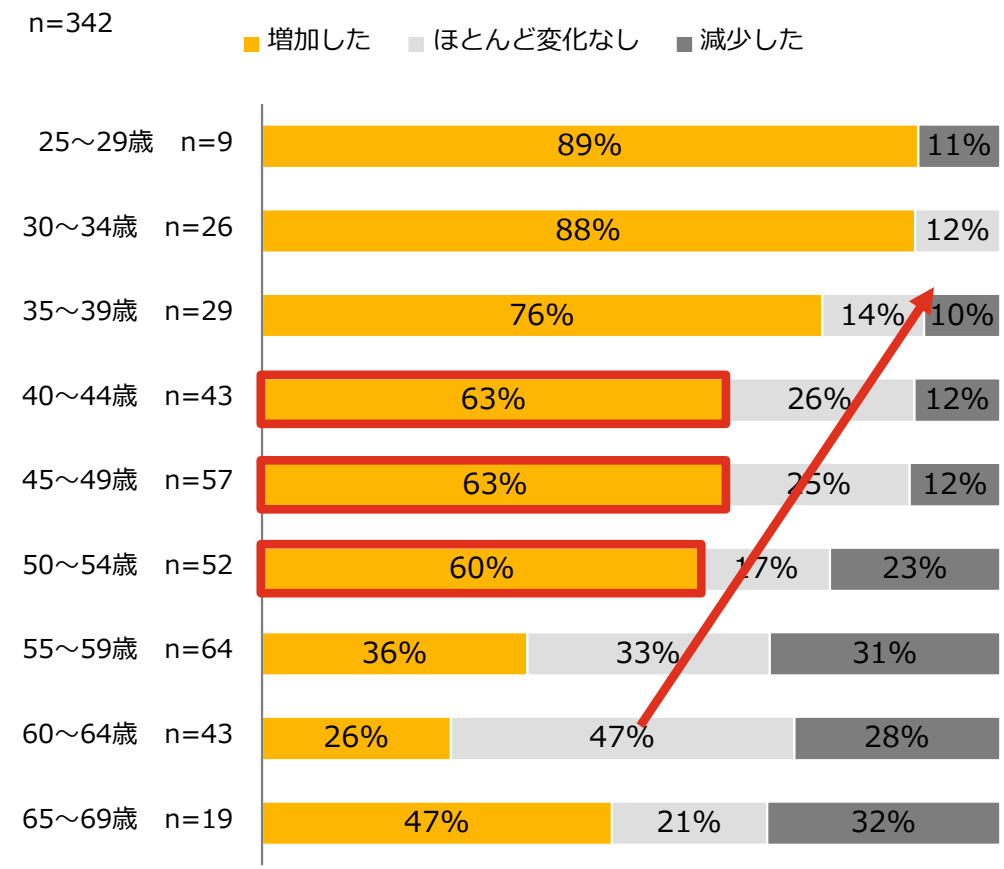
# 年齢別にみた転職者の構成と転職後の賃金変化

- 現在IT・デジタル職種として働く人のうち、転職経験のある者の割合は、年齢が上がるにつれて増加する傾向にあり、60歳代で最も多く、40歳代がそれに次ぐ。（左図）
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職による賃金変化を見ると、若くなるほど賃金上昇者が多くなるが、40~54歳でも賃金上昇者の割合がほぼ60%と高い水準にある。（右図）

**年齢別にみた転職経験者の割合** n=1993



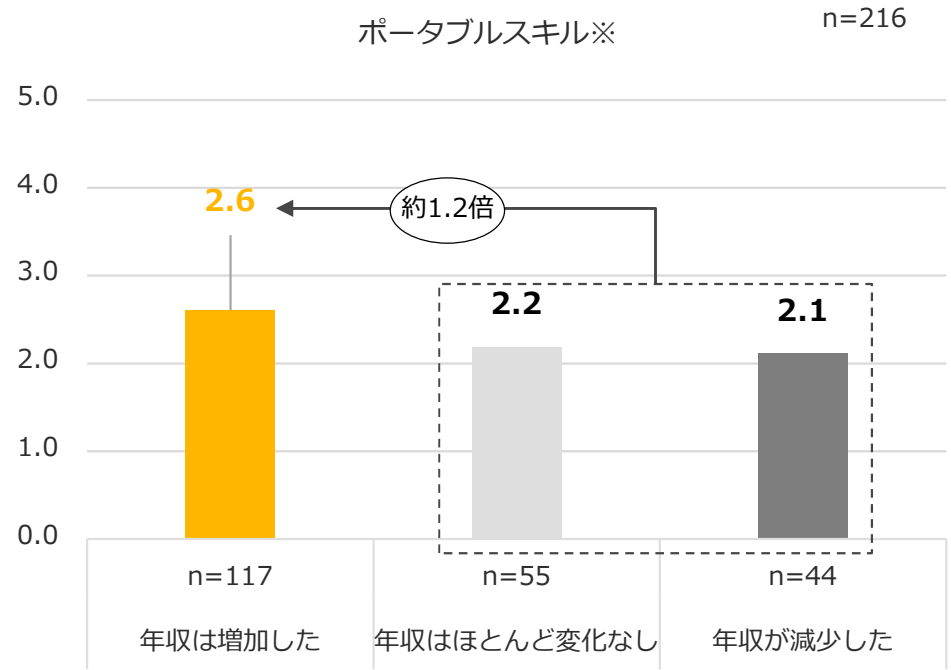

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**年齢別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342

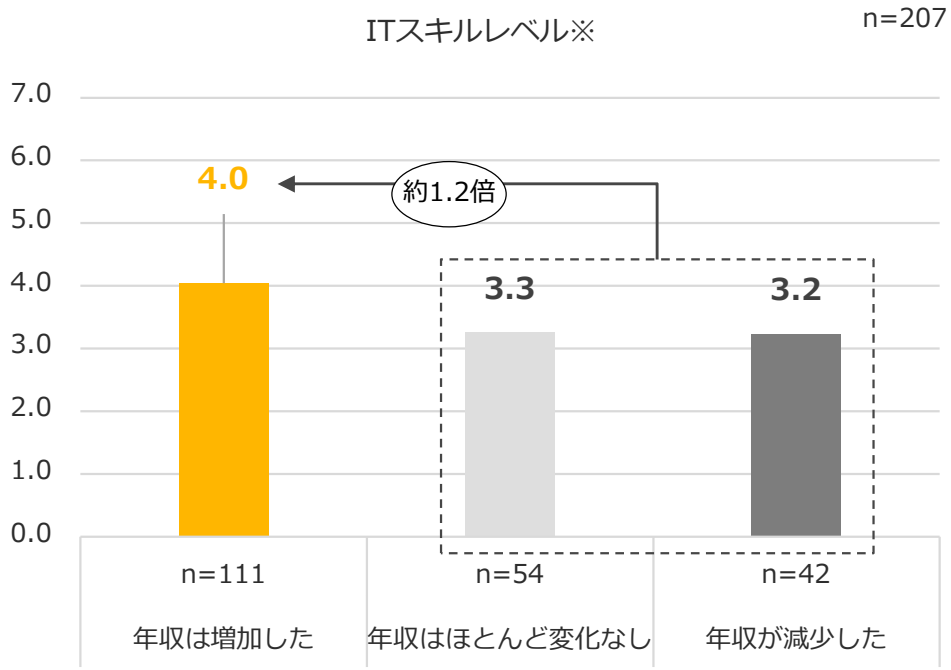


# 40~59歳のポータブルスキルおよびITスキルと転職後の賃金変化の関係

- 本頁では、IT・デジタル人材のポータブルスキル・ITスキルレベルと、転職による賃金変化の関係を、40～59歳に絞って明らかにする。なお、40～59歳を取り上げるのは、年齢を問わず、スキルがあれば、転職によって賃金を上げることができるのかを検証するためである。
- 5年以内にIT・デジタル職種への転職した者のうち、賃金が上昇している40~59歳は、賃金が上昇しなかった40~59歳よりも、ポータブルスキル・ITスキルレベルがともに高く、前者の水準は、ポータブルスキル・ITスキルともに、後者の約1.2倍である。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**40~59歳の労働者における転職前後での賃金変化別のポータブルスキル・ITスキルレベルの平均値**



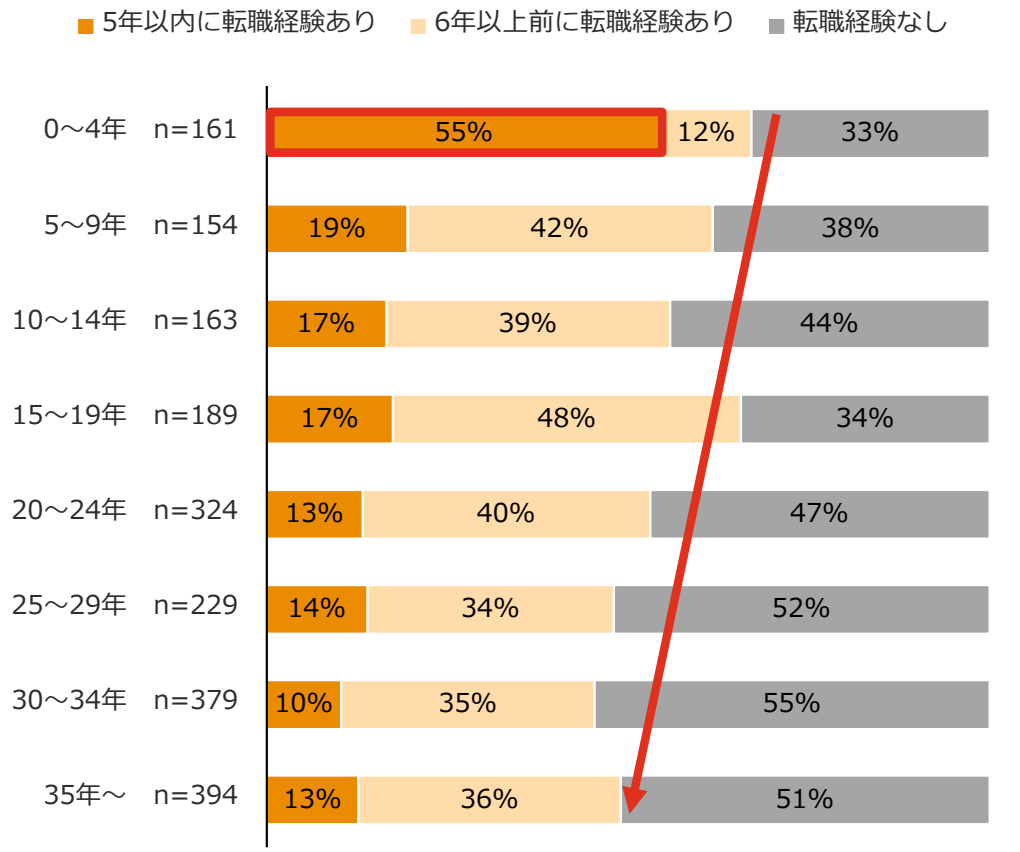




※　ポータブルスキルおよびITスキルレベルの数値化方法は、それぞれ以下の通り
ポータブルスキル…ポータブルスキルに関する設問は9つあり、その9つそれぞれについてスコア化したのち、9つのポータブルスキルの相加平均を算出している。なお、スコア化する際には、各設問の選択肢の番号をを数値化している（例：「選択肢①担当業務に必要な情報を収集している」⇒「1.0」）
ITスキルレベル…ITスキルレベルは7階級あり、その階級をそのまま数値化している（例：ITスキルレベル４⇒「4.0」）

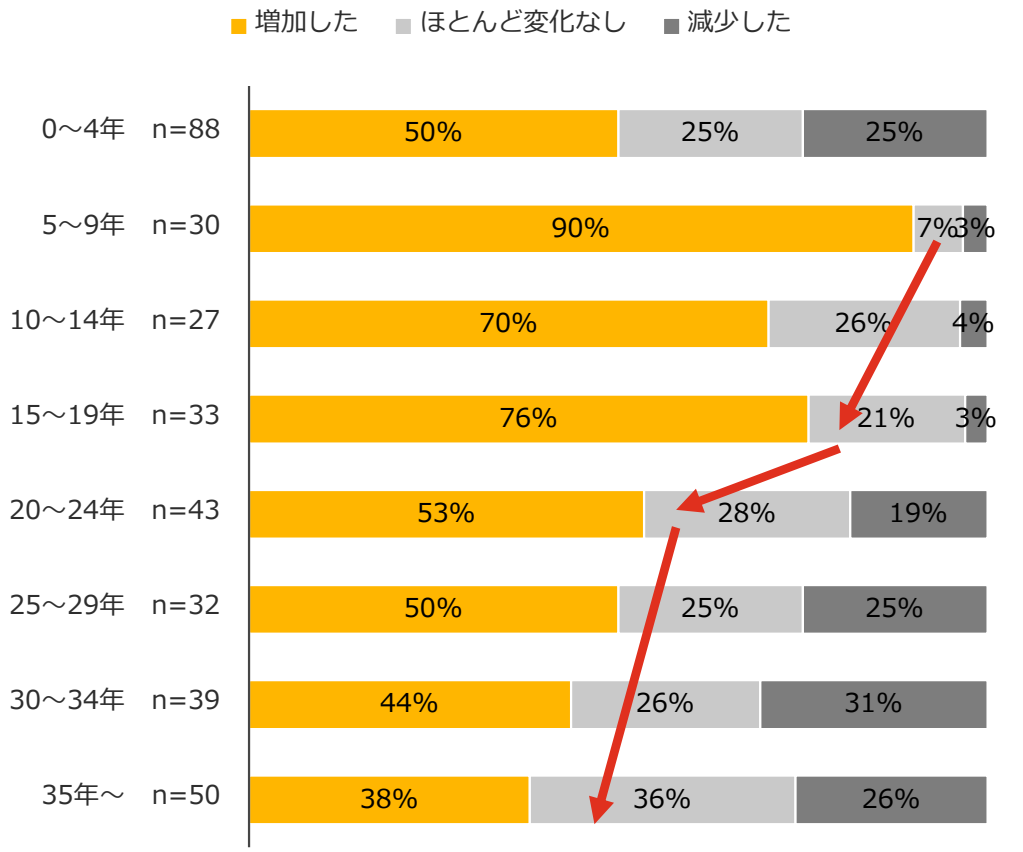
# 経験年数別にみた転職者の構成と転職後の賃金変化

- 現在IT・デジタル職種として働く人のうち、転職経験がある者は、現在の職種での経験年数が長くなるほど減少する傾向にある。また、5年以内に転職経験がある者は、経験年数が0～4年で最も多い。 （左図）
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職による賃金変化を見ると、現在の職種での経験年数が長くなるほど賃金上昇者の割合は減少し、特に経験20年以降で賃金上昇者の割合は大きく減少する。（右図）

**現在の職種での経験年数別にみた転職経験者の割合** n=1993




(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**現在の職種での経験年数別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342

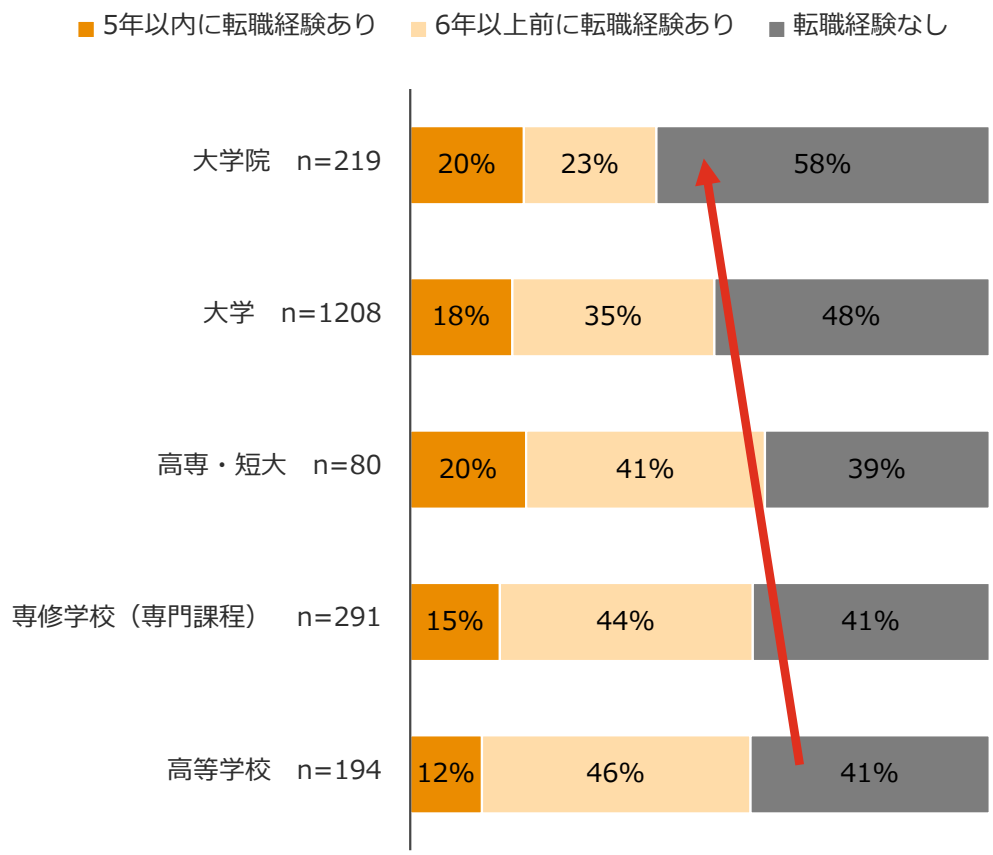



1. 「35年～」は、現在の職種での経験年数が35年以上の回答を合計したもの

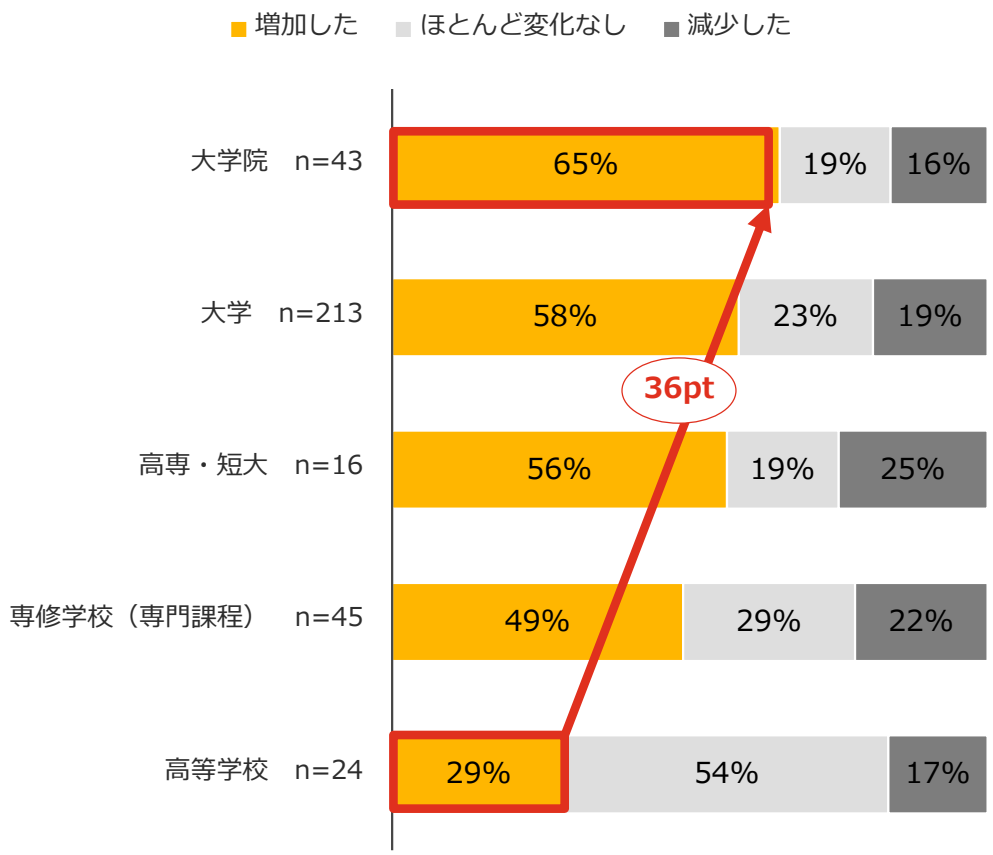
# 最終学歴別にみた転職者の構成と転職後の賃金変化

- 現在IT・デジタル職種として働く人のうち、学歴が高い人ほど、転職経験の割合が低い傾向にある。（左図）
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職による賃金変化を見ると、最終学歴が高くなるほど、賃金上昇者の割合は増加し、大学院と高等学校の間には36ptもの差がある。（右図）

**最終学歴別にみた転職経験者の割合** n=2000




(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**最終学歴別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=341



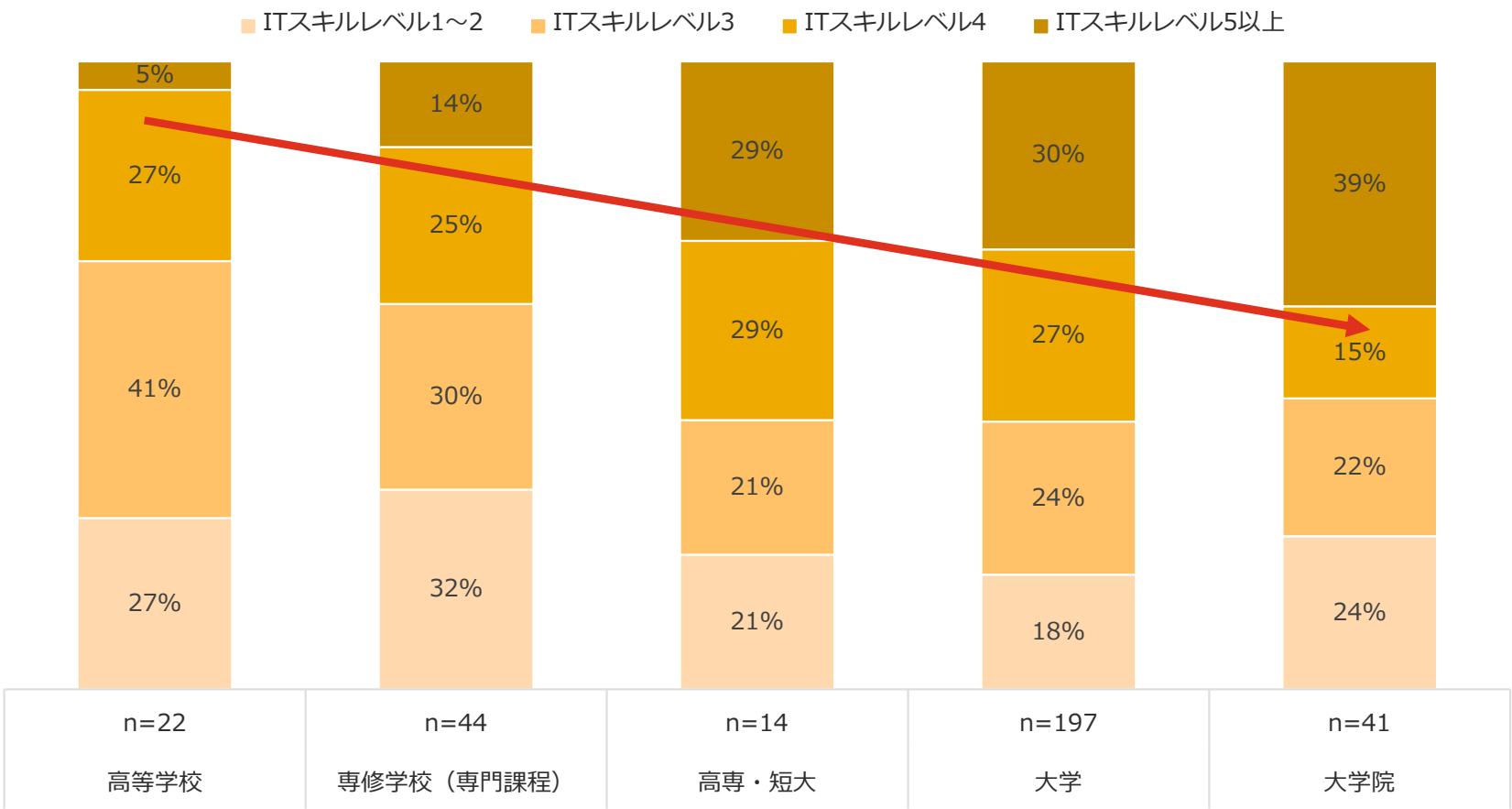

1. 最終学歴が中学校の回答は、サンプルサイズが僅少であったため、集計の対象外としている

# 最終学歴とITスキルレベルの関係

- 前頁では、最終学歴が高いほど転職による賃金上昇者の割合が多いことを明らかにしたが、その背景には、学歴によってITスキルレベルが異なることがある。
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した人についてみると、高学歴になるほど、ITスキルレベルが高く、特にその傾向はITスキルレベル5以上で顕著である。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**最終学歴別にみたITスキルレベルの分布**

n=341



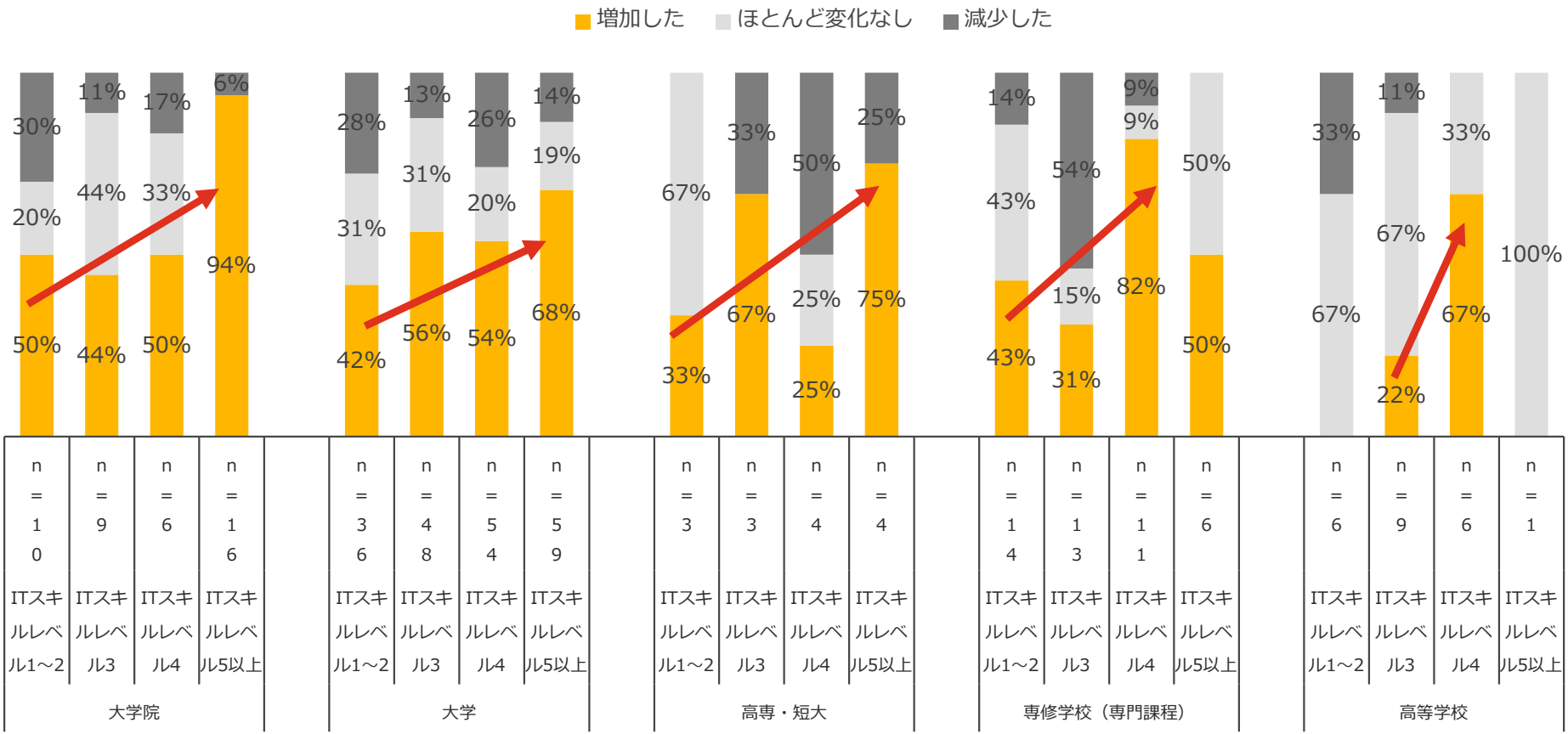

1. 最終学歴が中学校の回答は、サンプルサイズが僅少であったため、集計の対象外としている

# 最終学歴・ITスキルレベルと転職による賃金変化の関係

- さらに、最終学歴とITスキルレベルと転職後の賃金変化の関係を明らかにするために、学歴別にITスキルレベルと賃金変化の関係を見た。
- サンプルサイズが限定的ではあるものの、最終学歴を問わず、ITスキルレベルが高くなるほど、賃金上昇者の割合は増加する。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**最終学歴別・ITスキルレベル別にみた転職後の賃金上昇者の割合**

n=318

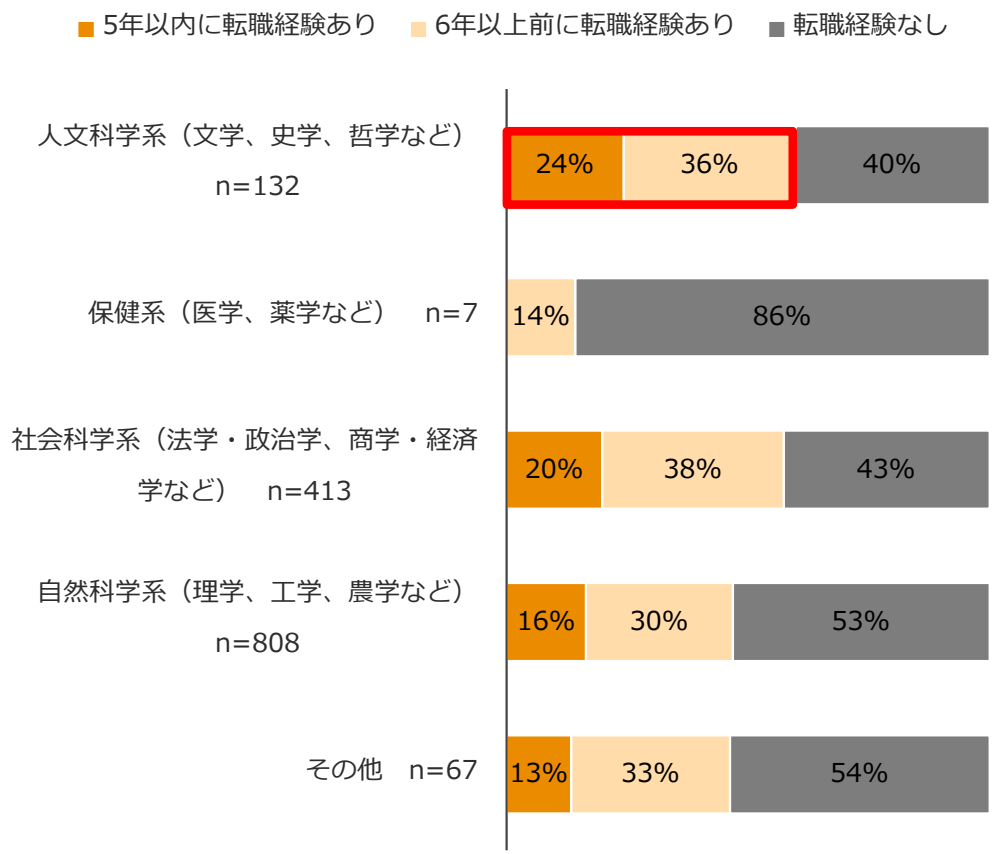



1. 最終学歴が中学校の回答は、サンプルサイズが僅少であったため、集計の対象外としている

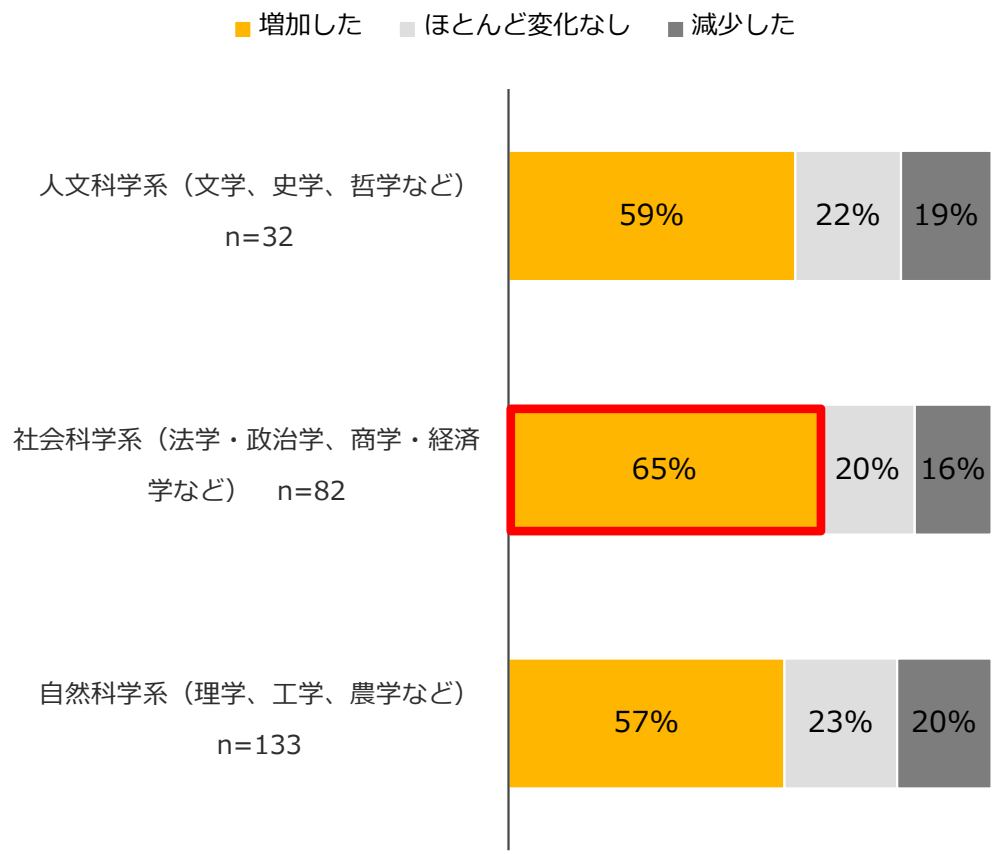
# 学部・学科系統別にみた転職者の構成と転職後の賃金変化

- 現在IT・デジタル職種として働く人のうち、転職経験がある者は、人文科学系が最も多い。また、5年以内に転職経験がある者も、人文科学系が最も多い。（左図）
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した人の学部・学科系統と転職後の賃金変化を見ると、賃金上昇者の割合は、自然科学系や人文科学系よりも、社会科学系の方がやや多い。（右図）

**学部・学科系統別にみた転職経験者の割合** n=1427




(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**学部・学科系統別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=247

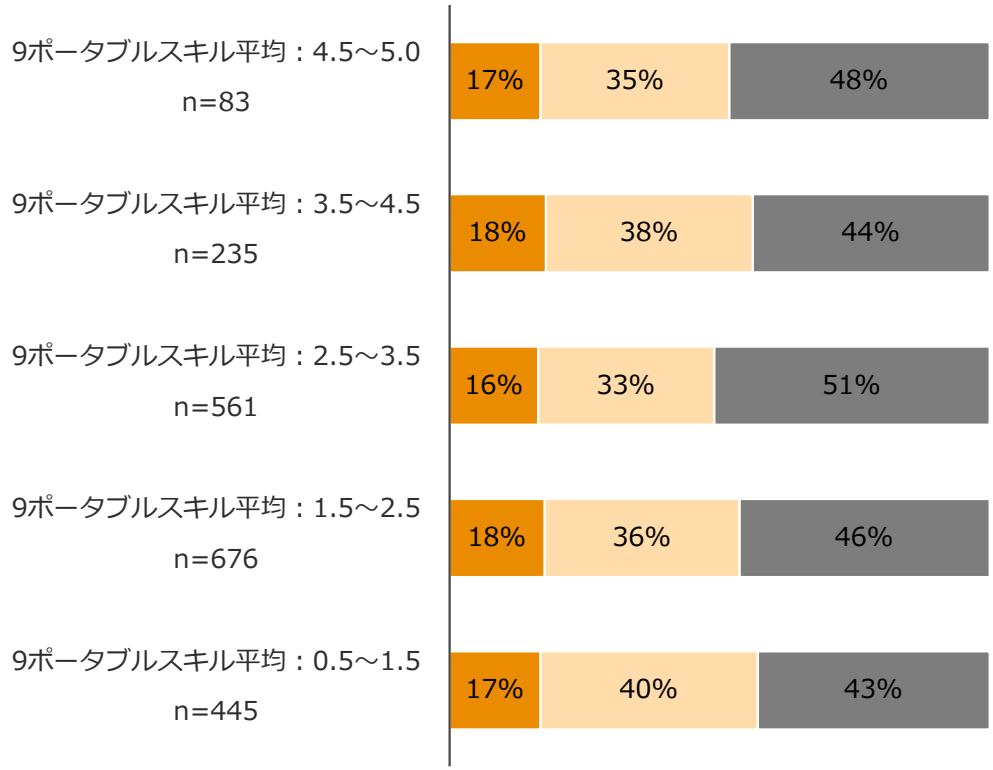



1. 「保健系（医学、薬学など）」は、5年以内に転職経験がある者が0であったため、転職後の賃金上昇に関する集計の対象外としている
2. 「その他」の学部・学科系統は、サンプルサイズが僅少であったため、転職後の賃金上昇に関する集計の対象外としている

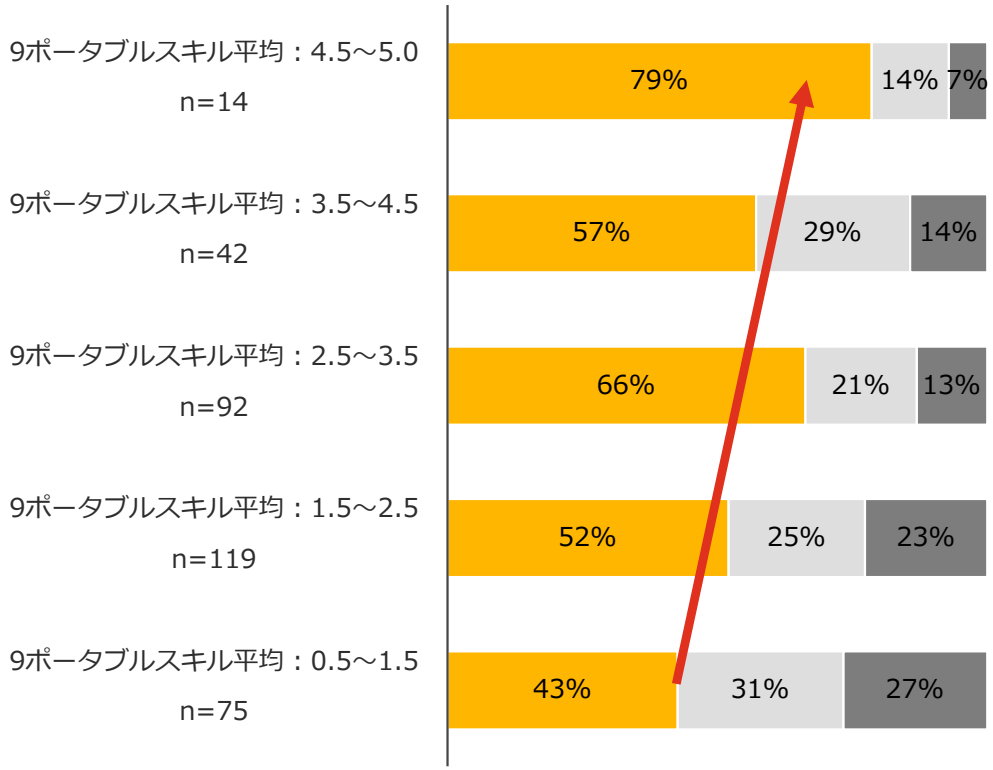
# ポータブルスキル別にみた転職者の構成と転職後の賃金変化

- 現在IT・デジタル職種として働く人のうち、ポータブルスキルのレベルによって、転職経験がある者の割合は大きくは変わらない。また、5年以内に転職経験がある者の割合も、大きくは変わらない。（左図）
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の、ポータブルスキルと転職後の賃金変化を見ると、賃金上昇者の割合は、ポータブルスキルが高くなるほど、増加する傾向にある。（右図）

**ポータブルスキルのレベル別にみた転職経験者の割合** n=2000



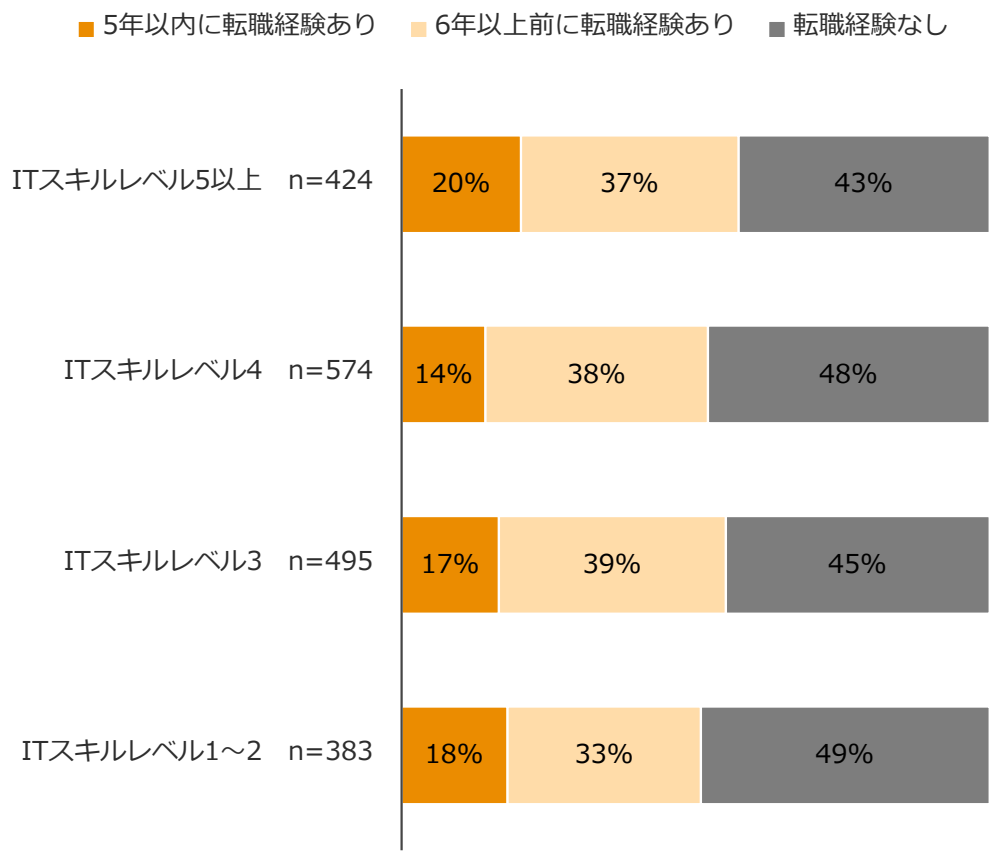

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**ポータブルスキルのレベル別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342



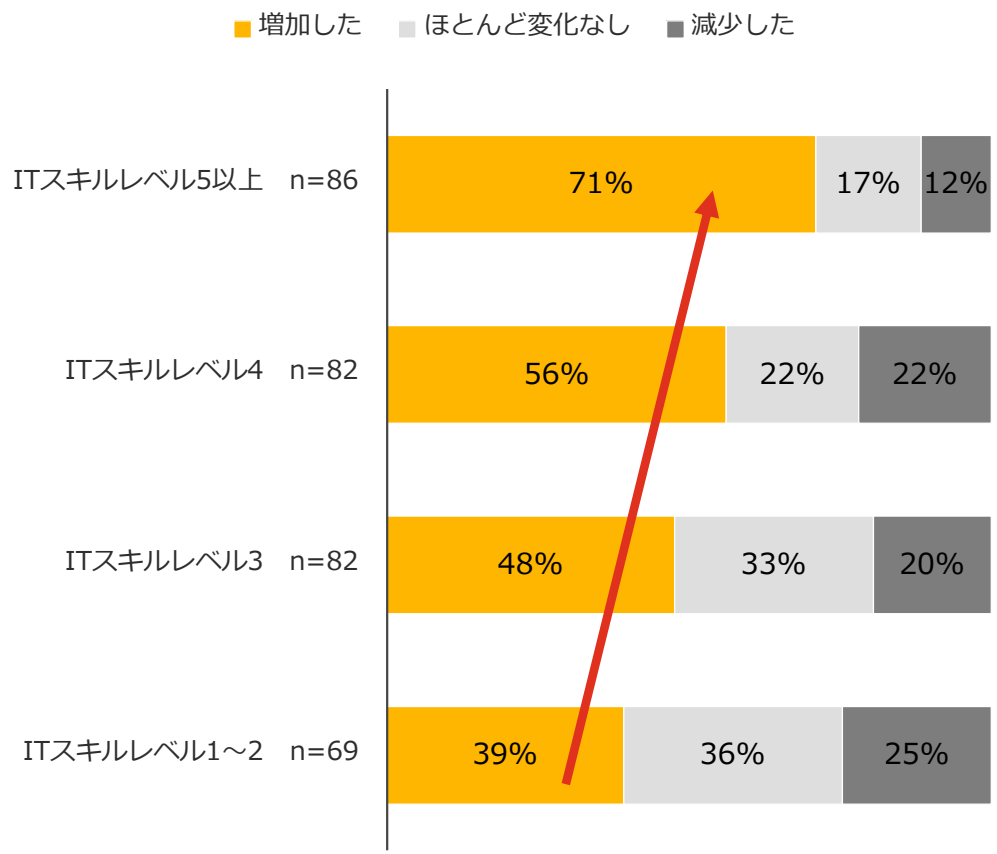
# ITスキルレベル別にみた転職者の構成と転職後の賃金変化

- 現在IT・デジタル職種として働く人のうち、ITスキルレベルによって、転職経験がある者の割合は大きくは変わらない。また、5年以内に転職経験がある者の割合も、大きくは変わらない。（左図）
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した人のITスキルレベルと転職後の賃金変化を見ると、賃金上昇者の割合は、ITスキルレベルが高くなるほど増加している。（右図）

**ITスキルレベル別にみた転職経験者の割合** n=1876




(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**ITスキルレベル別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=319



転職パターンと転職による賃金変化の関係

# 第４章

# 従業員規模からみた転職パターンと転職による賃金変化の関係

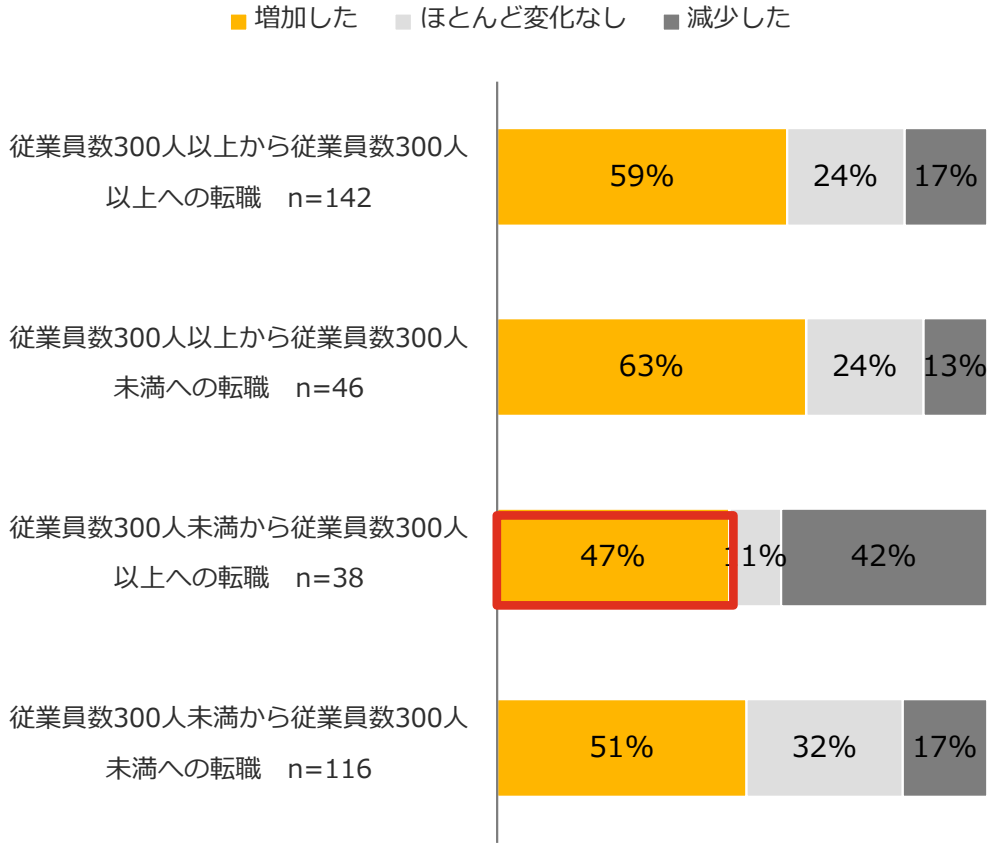
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職パターンとしては、同じ従業員規模間の転職が多い。（左図）
- 賃金上昇者の割合は、従業員300人未満から従業員300人以上の企業へ転職した人の内、賃金上昇者の割合は47%にとどまり、その他の転職パターンと比較して、最も賃金上昇者の割合が低い。したがって、従業員規模の小さな企業から大きい企業へ転職した場合に、賃金上昇するとは必ずしも言えない。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前・転職後の従業員規模** n=342

| | | 転職後の従業員規模 | |
|---|---|---|---|
| | | 従業員数300人以上 | 従業員数300人未満 |
| 転職前の従業員規模 | 従業員数300人以上 | 42% | 11% |
| | 従業員数300人未満 | 13% | 34% |

(全体で100%)

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**従業員規模の変化別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342



# 業種からみた転職パターンと転職による賃金変化の関係

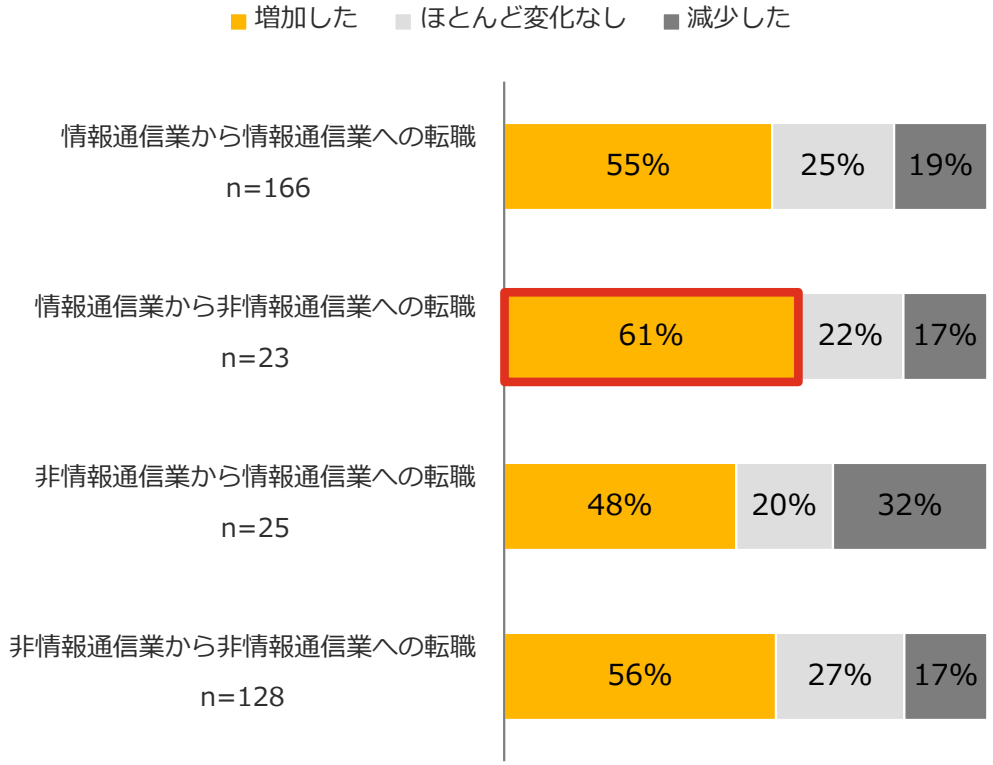
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職パターンとしては、同一業種間の転職が多く、情報通信業間が50%弱、非情報通信業間が40%弱を占める。（左図）
- 賃金上昇者の割合は、情報通信業から非情報通信業に転職する場合に最も多く、転職者のうち61%が賃金上昇している。それに対して、非情報通信業から情報通信業に転職する場合に、賃金上昇者の割合は最も少なく、48%にとどまる。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前・転職後の業種**
n=342

| | | 転職後の業種 | |
|---|---|---|---|
| | | 情報通信業 | 非情報通信業 |
| 転職前の業種 | 情報通信業 | 49% | 7% |
| | 非情報通信業 | 7% | 37% |

(全体で100%)

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**業種の変化別にみた転職後の賃金上昇者の割合**
n=342



# 職種からみた転職パターンと転職による賃金変化の関係

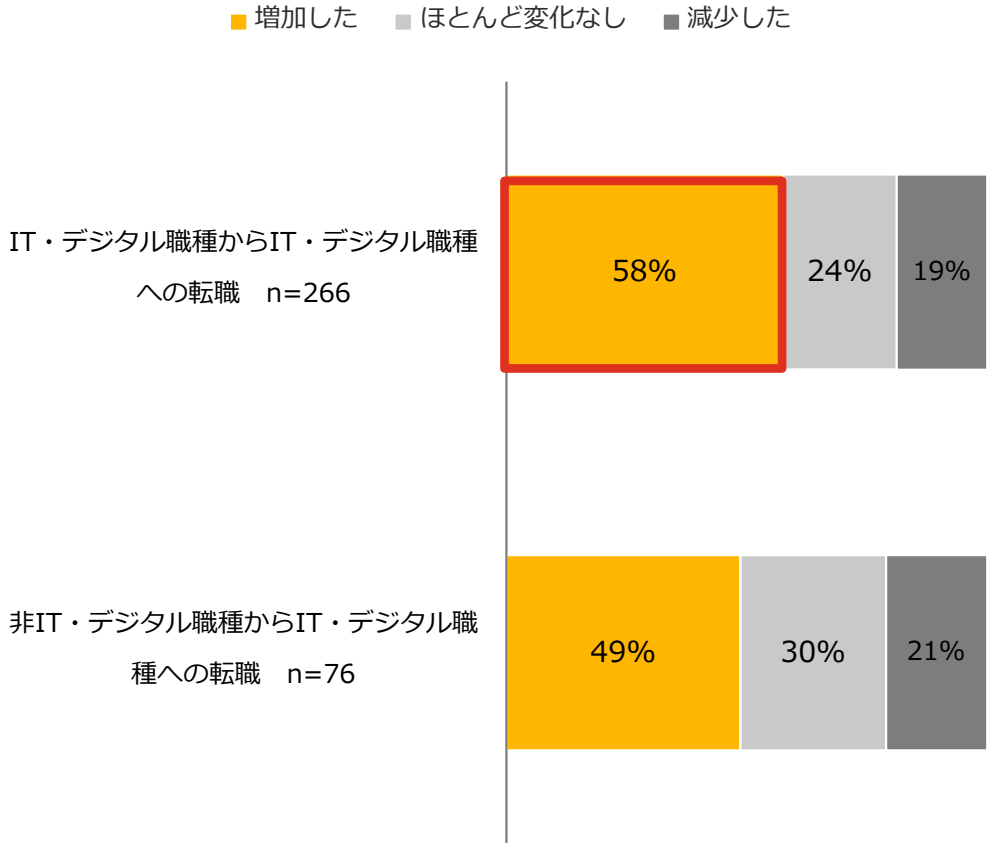
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職パターンとしては、IT・デジタル職種からIT・デジタル職種への転職が多く、80%弱に達する。（左図）
- 賃金上昇者の割合は、非IT・デジタル職種からIT・デジタル職種に転職する場合には49%にとどまるのに対して、IT・デジタル職種からIT・デジタル職種に転職する場合には58%に達する。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前・転職後の職種** n=342

| | | 転職後の職種 |
|---|---|---|
| | | IT・デジタル職種 |
| 転職前の職種 | IT・デジタル職種 | 78% |
| | 非IT・デジタル職種 | 22% |

(全体で100%)

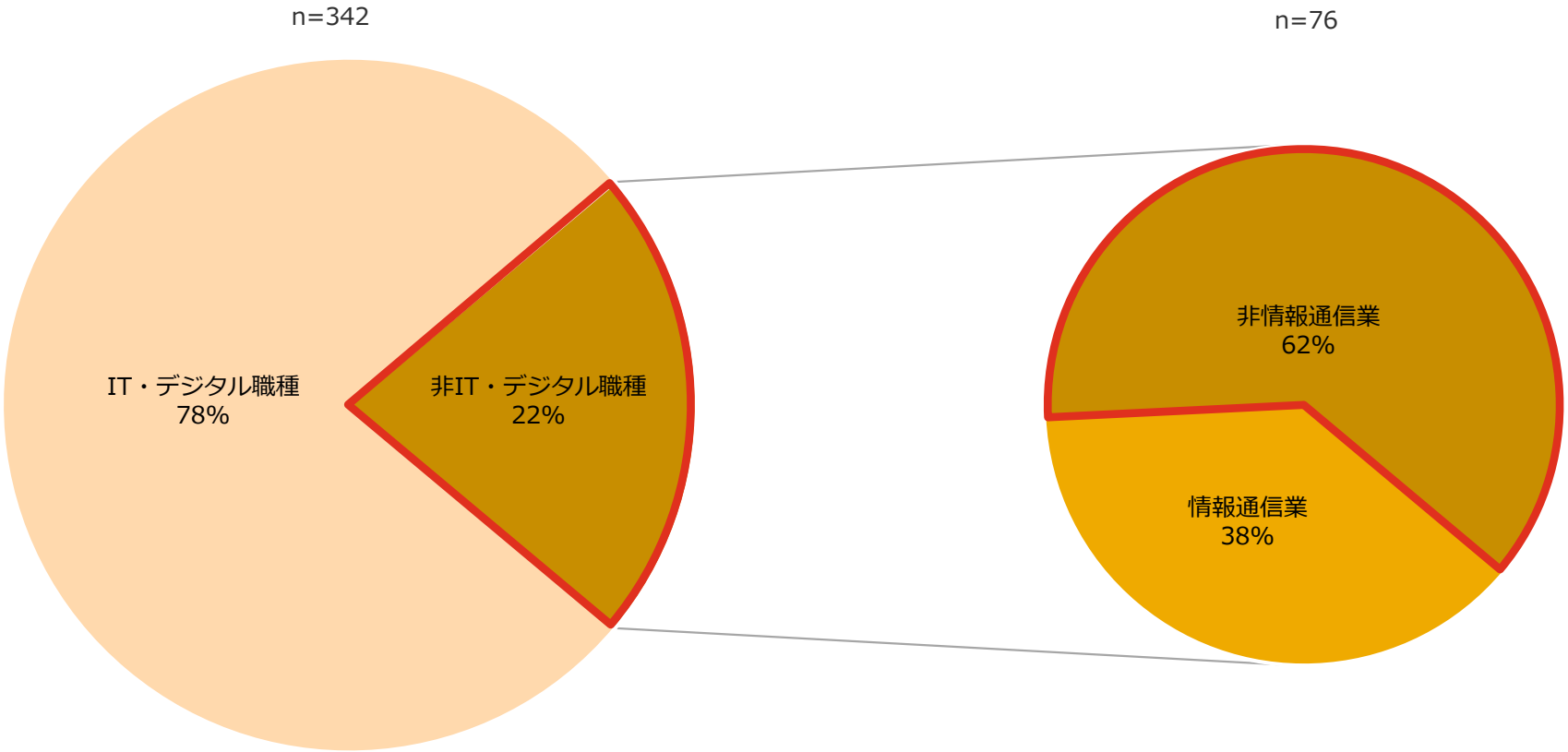
(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前後での職種の変化別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342



# 職種からみた転職パターンと転職による賃金変化の関係

- 前頁では、非IT・デジタル職種からIT・デジタル職種に転職するパターンが22%存在することを確認した。（左半分）
- この22%の非IT・デジタル職種からIT・デジタル職種に転職した者たちの業種を見ると、62%が非情報通信業である。（右半分）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前の職種および業種**



# 職種からみた転職パターンと転職による賃金変化の関係

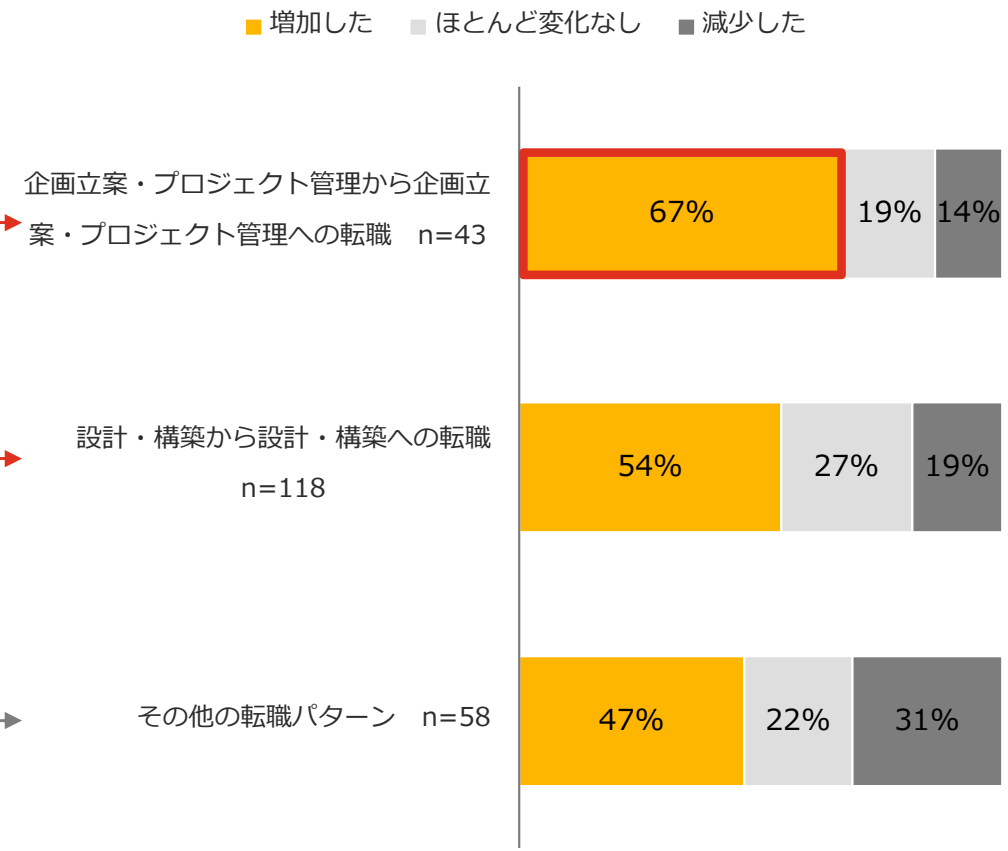
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職パターンとしては、「設計・構築」同一職種間の転職が最も多く全体の54%を占め、「企画立案・プロジェクト管理」同一職種間の転職がそれに次ぐ。（左図）
- これら主要な転職パターンの転職による賃金変化を見ると、「企画立案・プロジェクト管理」同一職種間の転職が、最も賃金上昇者の割合が多い。（右図）

（５年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち）
**転職前・転職後の職種** n=219

| | | 転職後の職種 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 企画立案・プロジェクト管理 | 設計・構築 | 運用・保守 |
| 転職前の職種 | 企画立案・プロジェクト管理 | 20% | 5% | 1% |
| | 設計・構築 | 5% | 54% | 4% |
| | 運用・保守 | 1% | 2% | 8% |

（全体で100%）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**職種の変化別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=219




1. 「その他の転職パターン」は、「企画立案・プロジェクト管理から企画立案・プロジェクト管理」および「設計・構築から設計・構築への転職」以外のすべての転職パターンを合計したもの

# 部署・部門からみた転職パターンと変化と転職による賃金変化の関係

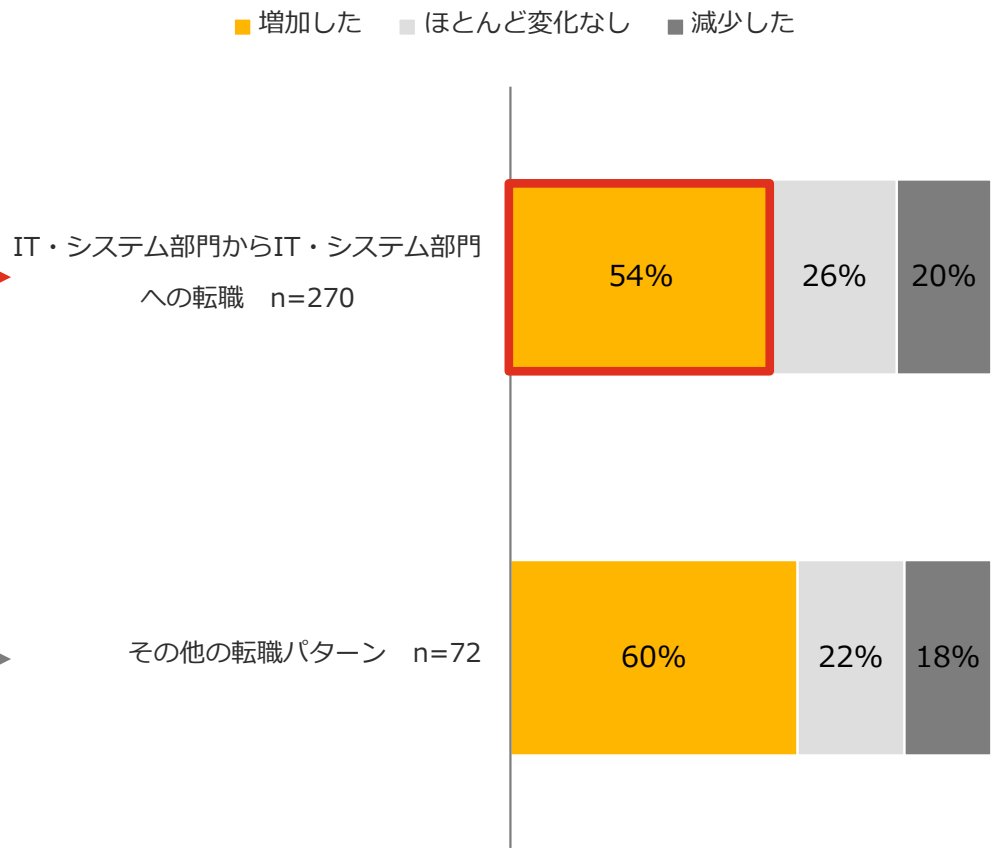
- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職パターンとしては、「IT・システム部門」同一部門間の転職が最も多く全体の80%弱を占める。（左図）
- この「IT・システム部門」同一部門間の転職による賃金変化を見ると、54%が賃金上昇しているが、その他の転職パターンよりも、賃金上昇者の割合が少ない。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前・転職後の部署・部門** n=342

| | | 転職前の部署・部門 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | IT・システム部門 | リサーチ・コンサル部門 | その他の部門 |
| 転職前の部署・部門 | IT・システム部門 | 79% | 2% | 1% |
| | リサーチ・コンサル部門 | 3% | 2% | 0% |
| | その他の部門 | 9% | 1% | 3% |

(全体で100%)

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**部署・部門の変化別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342

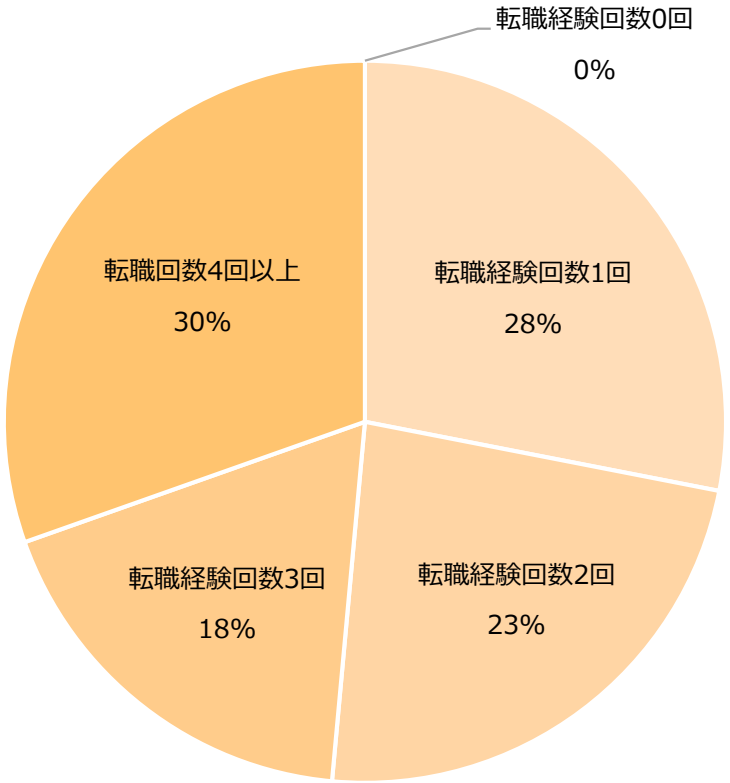



1. 部署・部門は、以下の通り統合して集計している；
「IT・システム部門」…「ＩＴサービス／ＩＴシステムの開発部門」・「ＩＴサービス／ＩＴシステムの運用部門」・「情報システム部門」
「リサーチ・コンサル部門」…「ビッグデータ関連部門」・「リサーチ・コンサル部門」
「その他の部門」…「経営企画、人事・経理等の管理部門」・「広告・マーケティング部門」・「営業部門」・「商品開発部門」・「製造・物流部門」・「その他」
2. 「その他の転職パターン」は、「IT・システム部門からIT・システム部門への転職」以外のすべての転職パターンを合計したもの

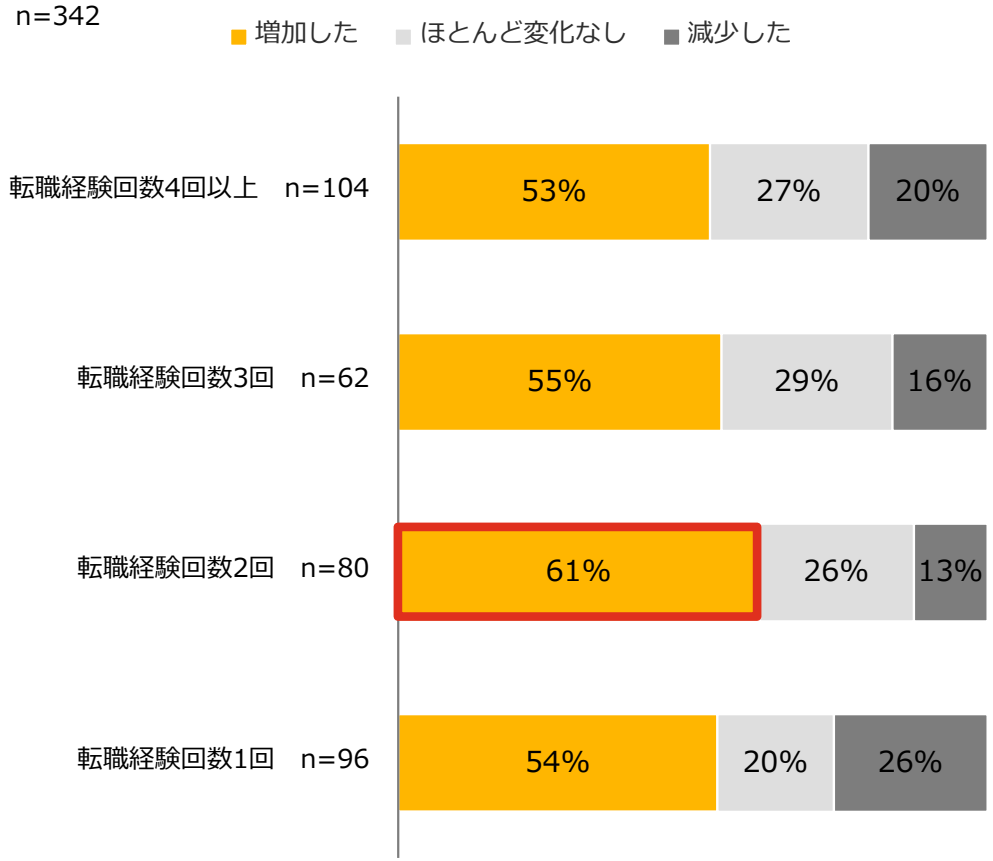
# 転職経験回数と転職による賃金変化の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職経験回数は、1回から4回以上まで幅広くみられる。（左図）
- 賃金上昇者の割合は、転職経験回数によって大きくは変わらないものの、転職経験回数が2回が、他に比べて、賃金上昇者の割合がやや多い。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職経験回数**
n=342



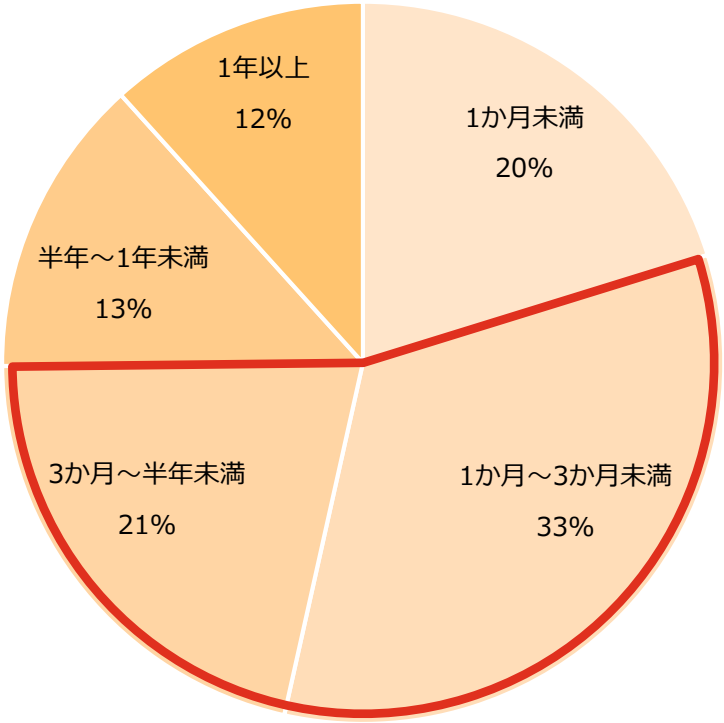

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職経験回数別にみた転職後の賃金上昇者の割合**
n=342



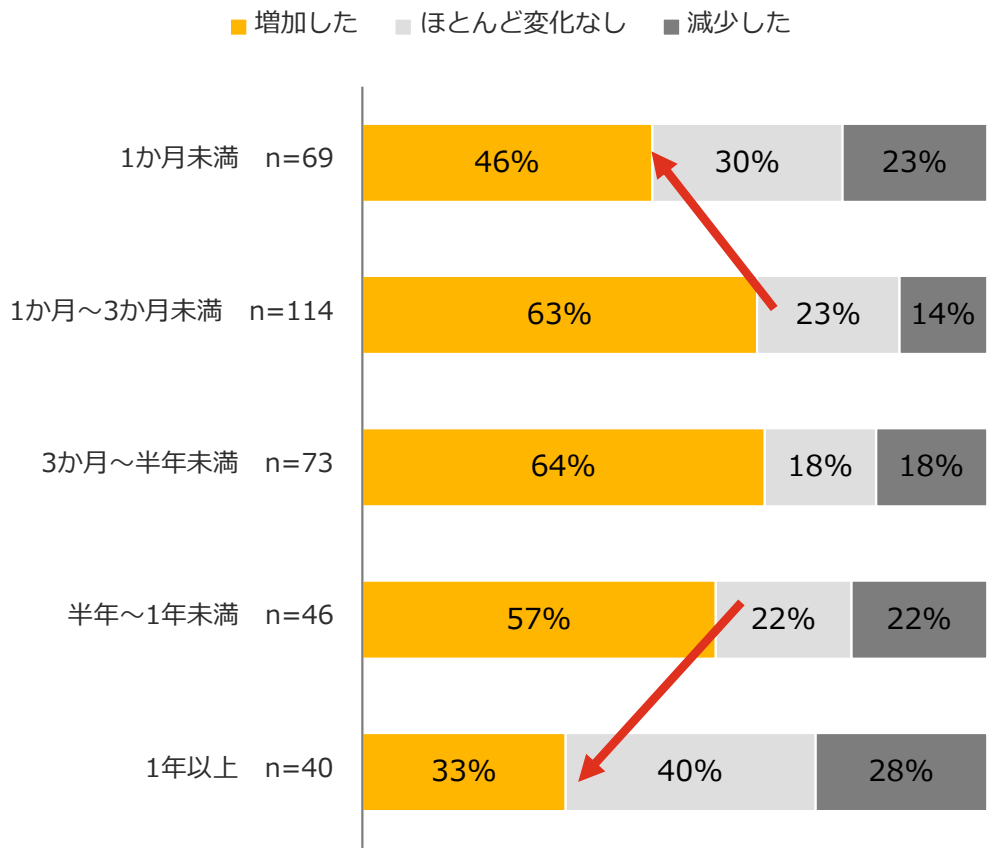
# 転職活動期間と転職による賃金変化の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者の転職活動期間は、「1か月～3か月未満」が33%と最も多く、「1か月未満」および「3か月～半年未満」がそれぞれ約20%でそれに次いでいる。（左図）
- 賃金上昇者の割合は、転職活動期間が1か月～半年未満の人で多い。逆に、転職活動期間が1年以上と長期化したり、1か月未満と短期間の場合には、賃金上昇者の割合は少なくなる傾向にある。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職活動期間** n=342



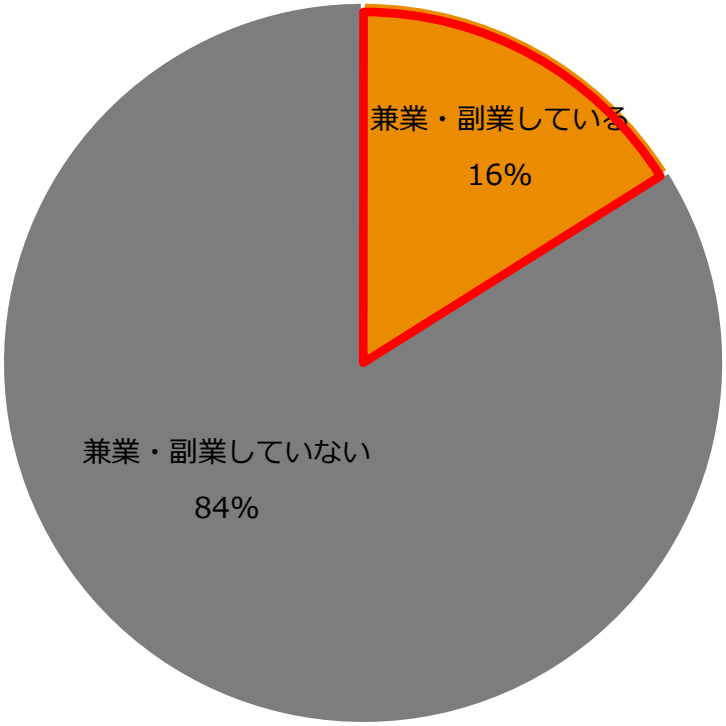

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職活動期間別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342



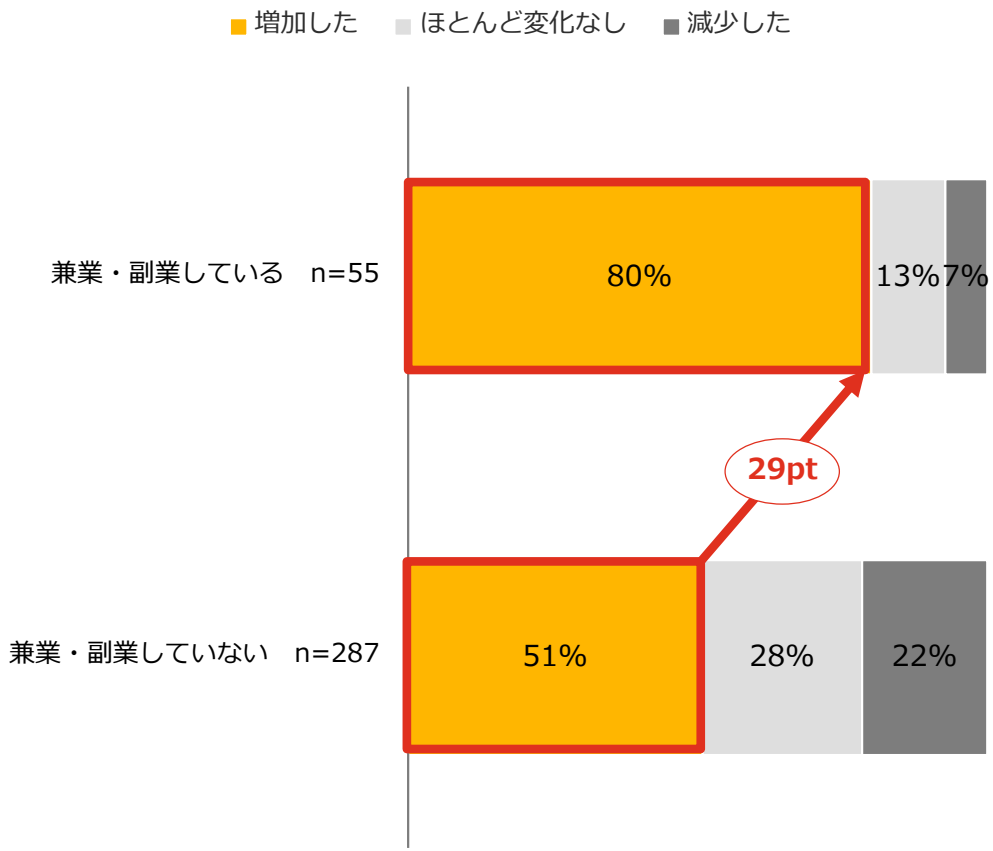
# 兼業・副業の実施有無と転職による賃金変化の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者で、兼業・副業しているのは16%にとどまる。（左図）
- 賃金上昇者の割合は、兼業・副業をしている人の方が多く、兼業・副業をしていない人とは30pt弱の差がある。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**兼業・副業の実施有無** n=342



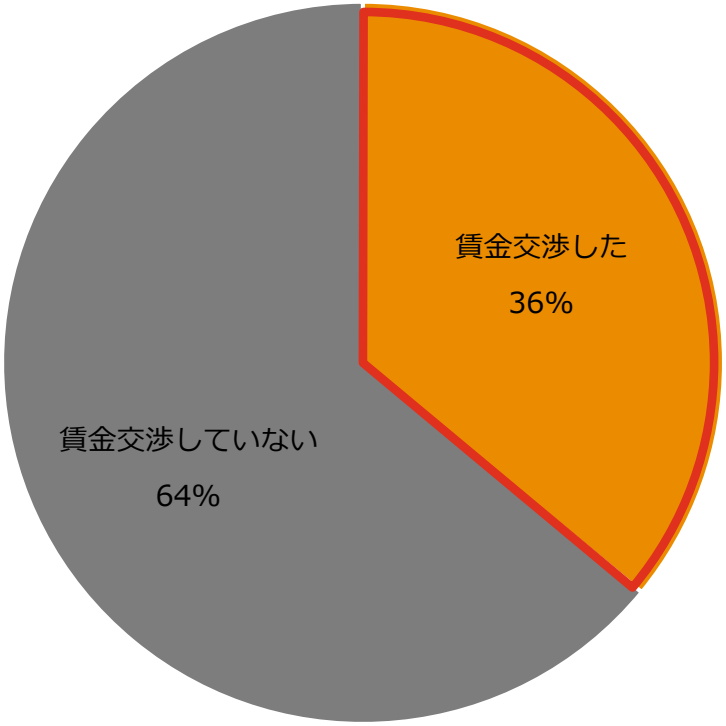

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**兼業・副業の実施有無別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342



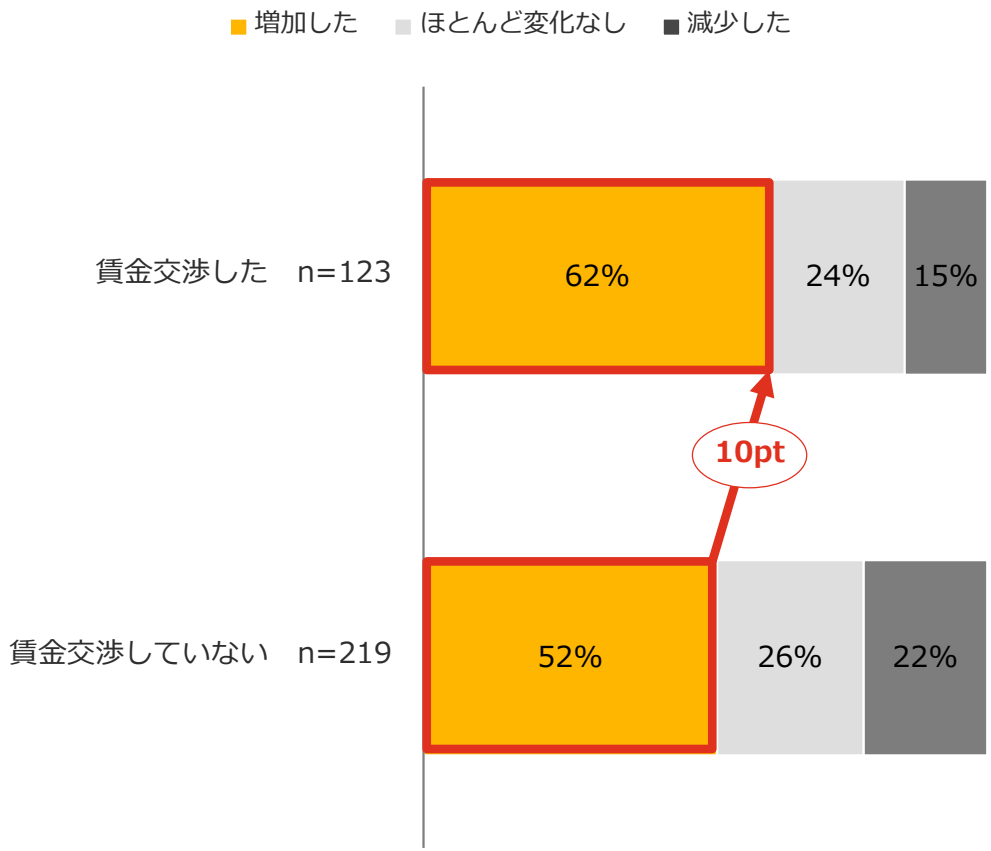
# 賃金交渉の実施有無と転職による賃金変化の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者で、転職にあたって賃金交渉を行ったのは36%にとどまる。（左図）
- 賃金上昇者の割合は、転職に当たって賃金交渉を行った人の方が多く、賃金交渉をしていない人とは10ptの差がある。（右図）

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職時の賃金交渉の実施有無** n=342




(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職時の賃金交渉の実施有無別にみた転職後の賃金上昇者の割合** n=342



リスキリングと転職による賃金変化の関係

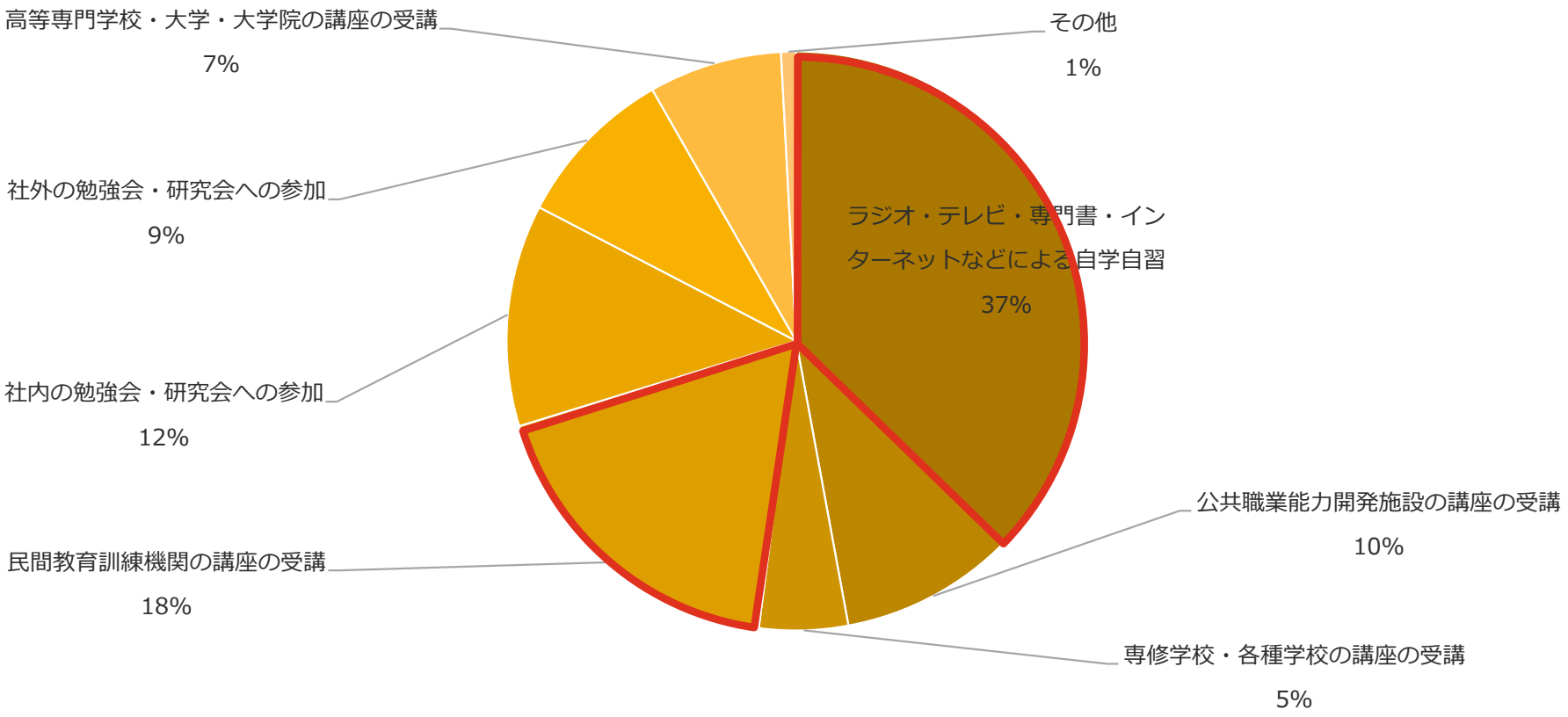
# 第５章

# 取り組まれているリスキリングの内容

- 転職のためのリスキリングの内容としては、「ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学自習」が37%と最も多く、民間教育訓練講座の受講が18%でそれに次ぐ。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**取り組まれているリスキリングの内容の割合**

n=121



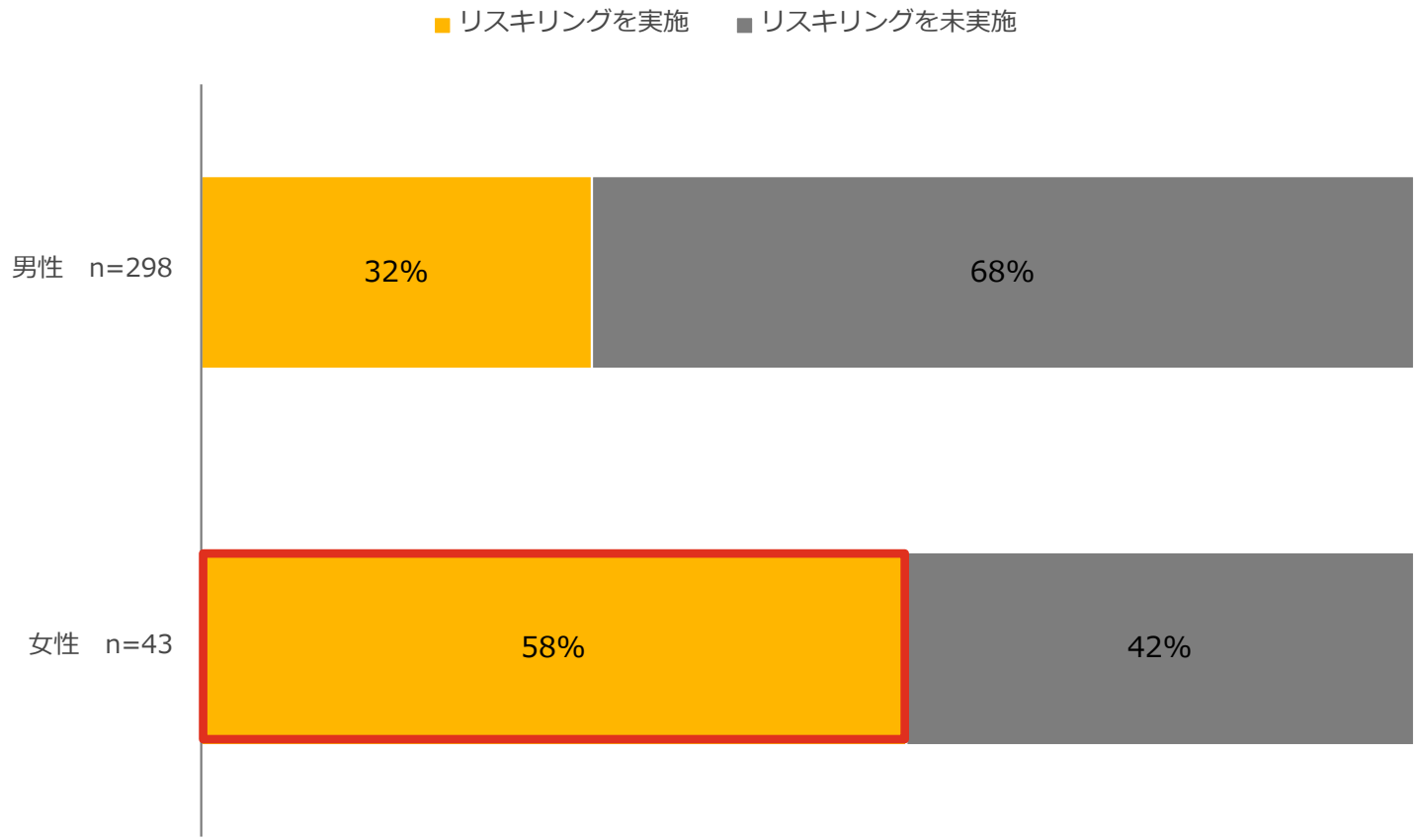

1. 「転職のための何らかの学び」のことを「リスキリング」と表現している

# 性別にみたリスキリング実施の有無

- 5年以内にIT・デジタル職種に転職した者は、男性よりも女性の方がリスキリングを実施している人が多く、男性はリスキリング実施者が32%にとどまるのに対して、女性は58%に達する。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**性別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342



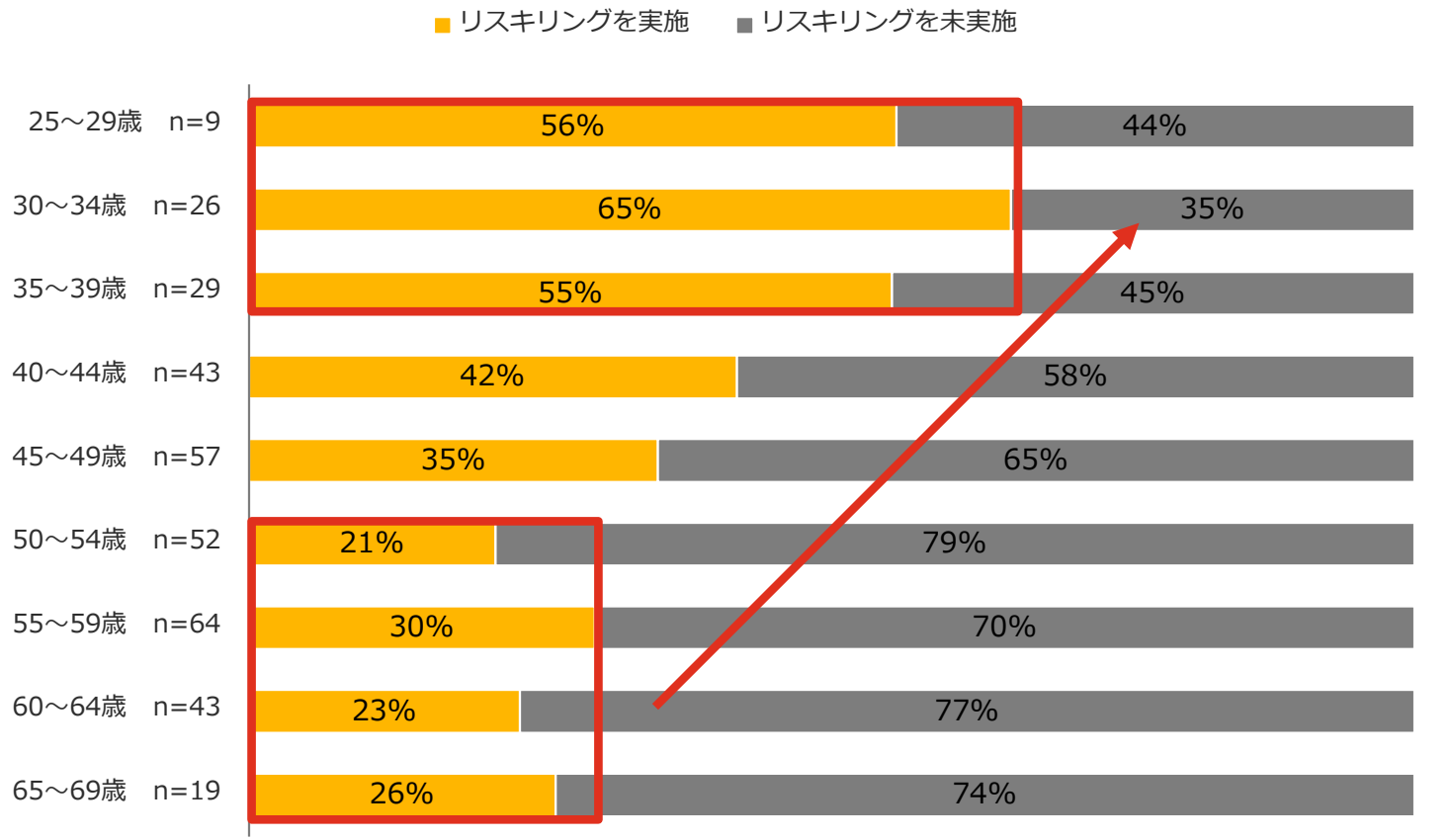

1. 性別が「その他」の回答は、サンプルサイズが僅少であったため、集計の対象外としている

# 年齢別にみたリスキリング実施の有無

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、年齢が若いほど転職前にリスキリングを実施している傾向にあり、リスキリング実施者の割合は、50～69歳が20～30%前後にとどまるのに対して、25～39歳は60%前後に達する。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**年齢別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342

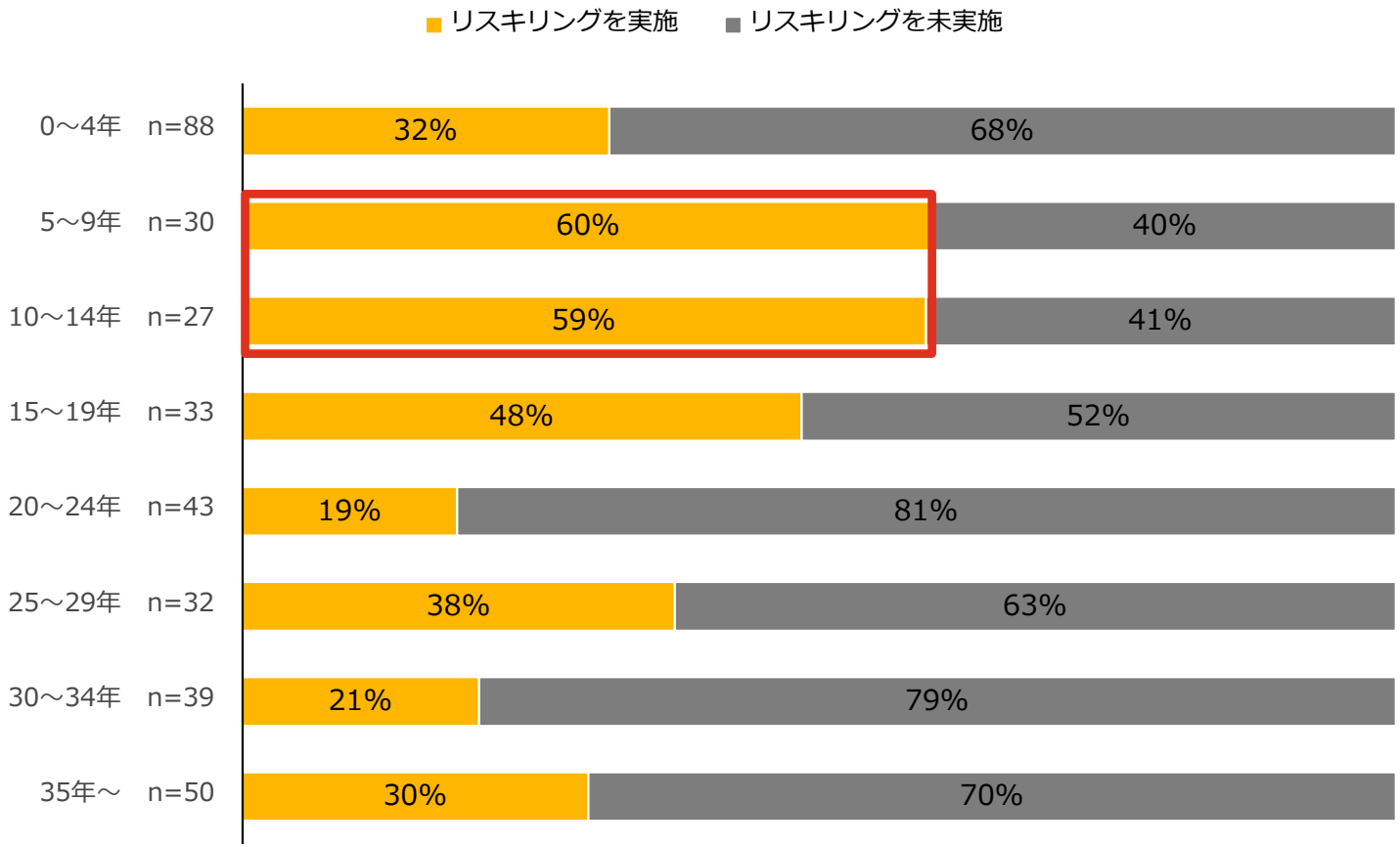


# 経験年数別にみたリスキリング実施の有無

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、現在の職種での経験年数が5～14年でリスキリングを実施している人の割合が最も多い。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**現在の職種での経験年数別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342



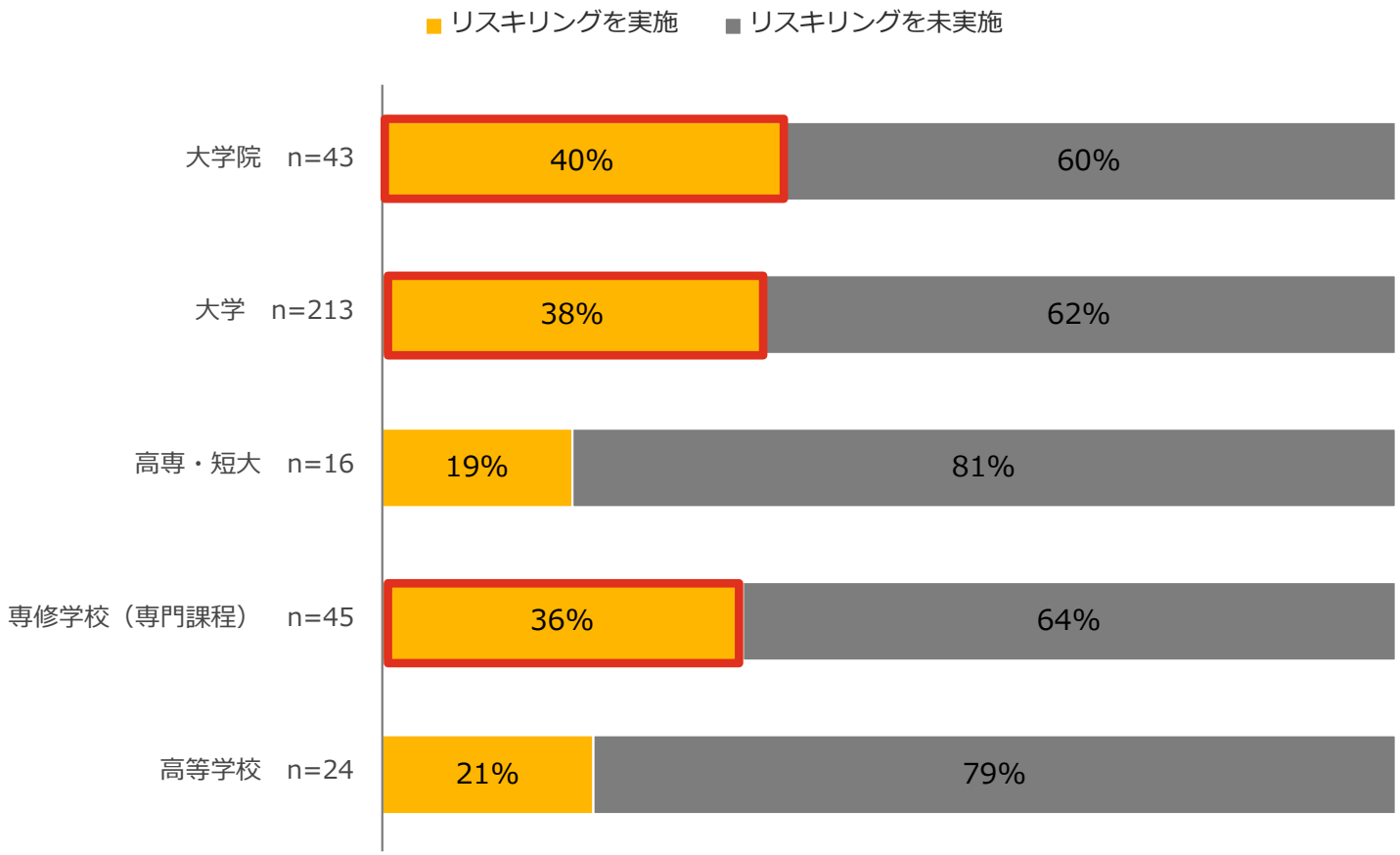

1. 「35年～」は、現在の職種での経験年数が35年以上の回答を合計したもの

# 学歴別にみたリスキリング実施の有無

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、最終学歴が大学や大学院、専修学校（専門課程）でリスキリングを実施している人の割合が40%弱と多い。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**最終学歴別にみたリスキリング実施者の割合**

n=341



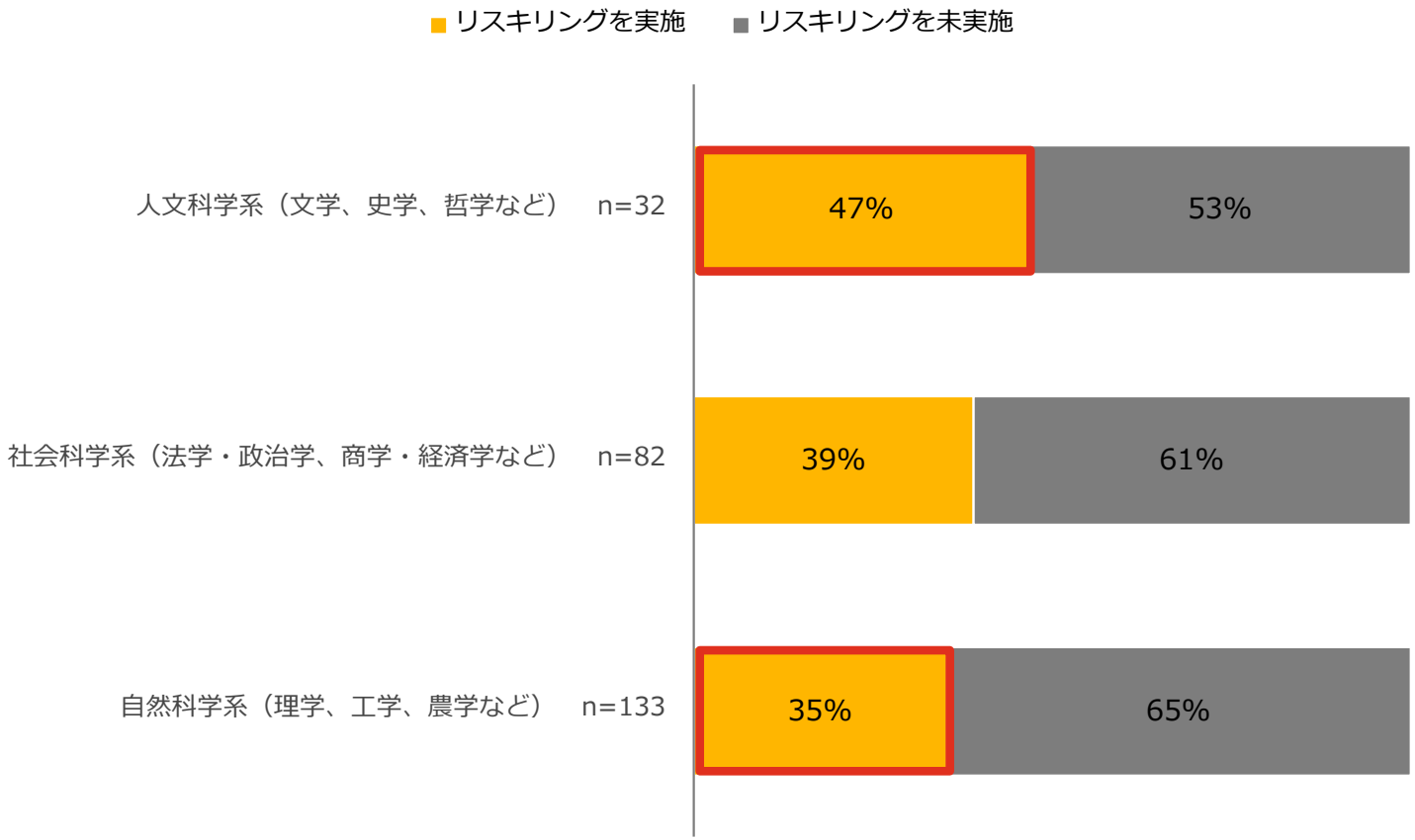

1. 最終学歴が「中学校」の回答は、サンプルサイズが僅少であったため、集計の対象外としている

# 学部・学科系統別にみたリスキリング実施の有無

- 5年以内にIT・デジタル職種への転職した者は、学部・学科系統が自然科学系（理学、工学、農学など）でリスキリングを実施している人が35%と少なく、人文科学系は47%と多い。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**学部・学科系統にみたリスキリング実施者の割合**

n=247



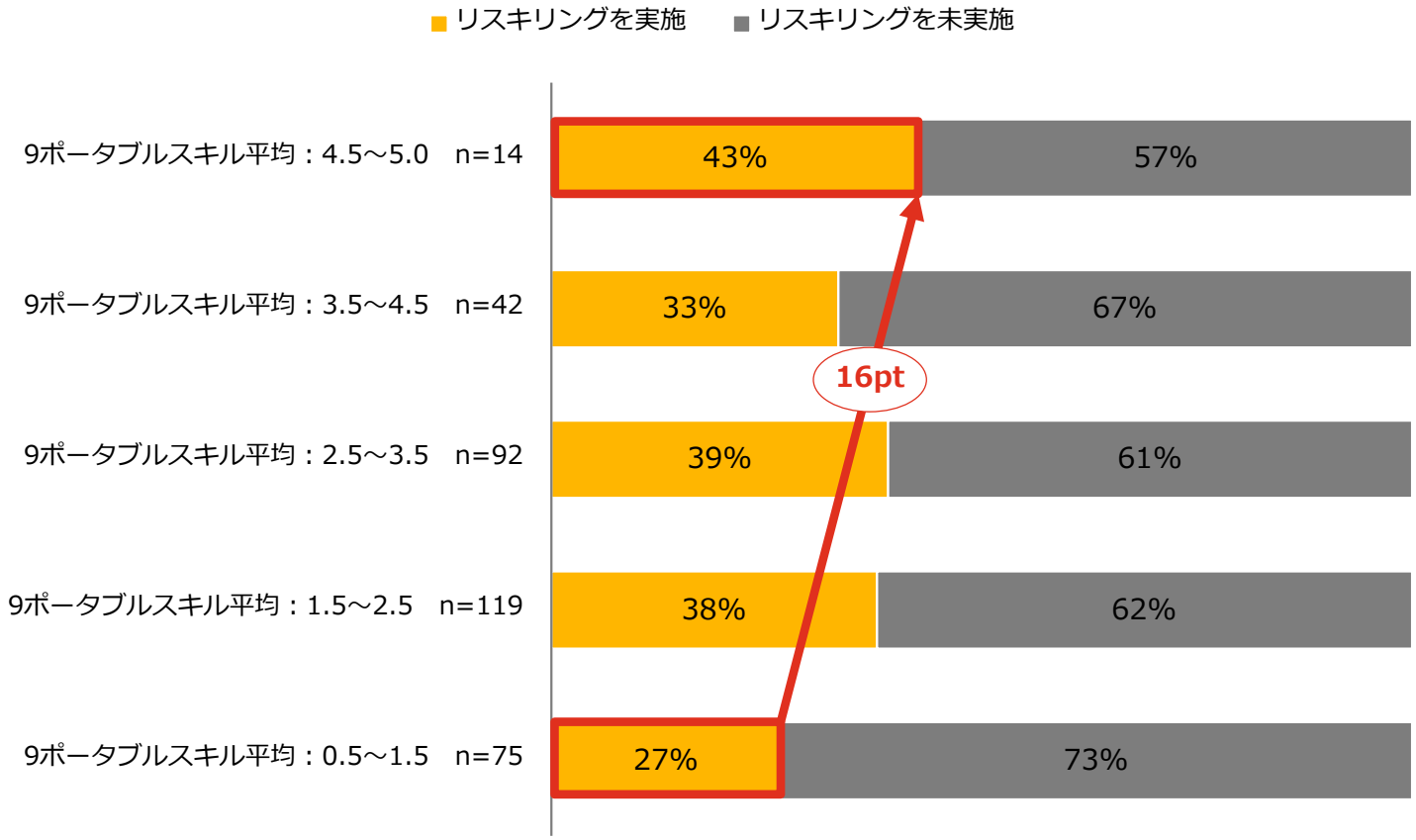

1. 「保健系（医学、薬学など）」は、5年以内に転職経験がある者が0であったため、集計の対象外としている
2. 「その他」の学部・学科系統は、サンプルサイズが僅少であったため、集計の対象外としている

# ポータブルスキル別にみたリスキリング実施の有無

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、ポータブルスキルが高くなるほど転職前後でリスキリングを実施する傾向にある。
- ポータブルスキル0.5～1.5と、ポータブルスキル4.5~5.0では、リスキリングの実施率に16ptの差がある。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**ポータブルスキルのレベル別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342

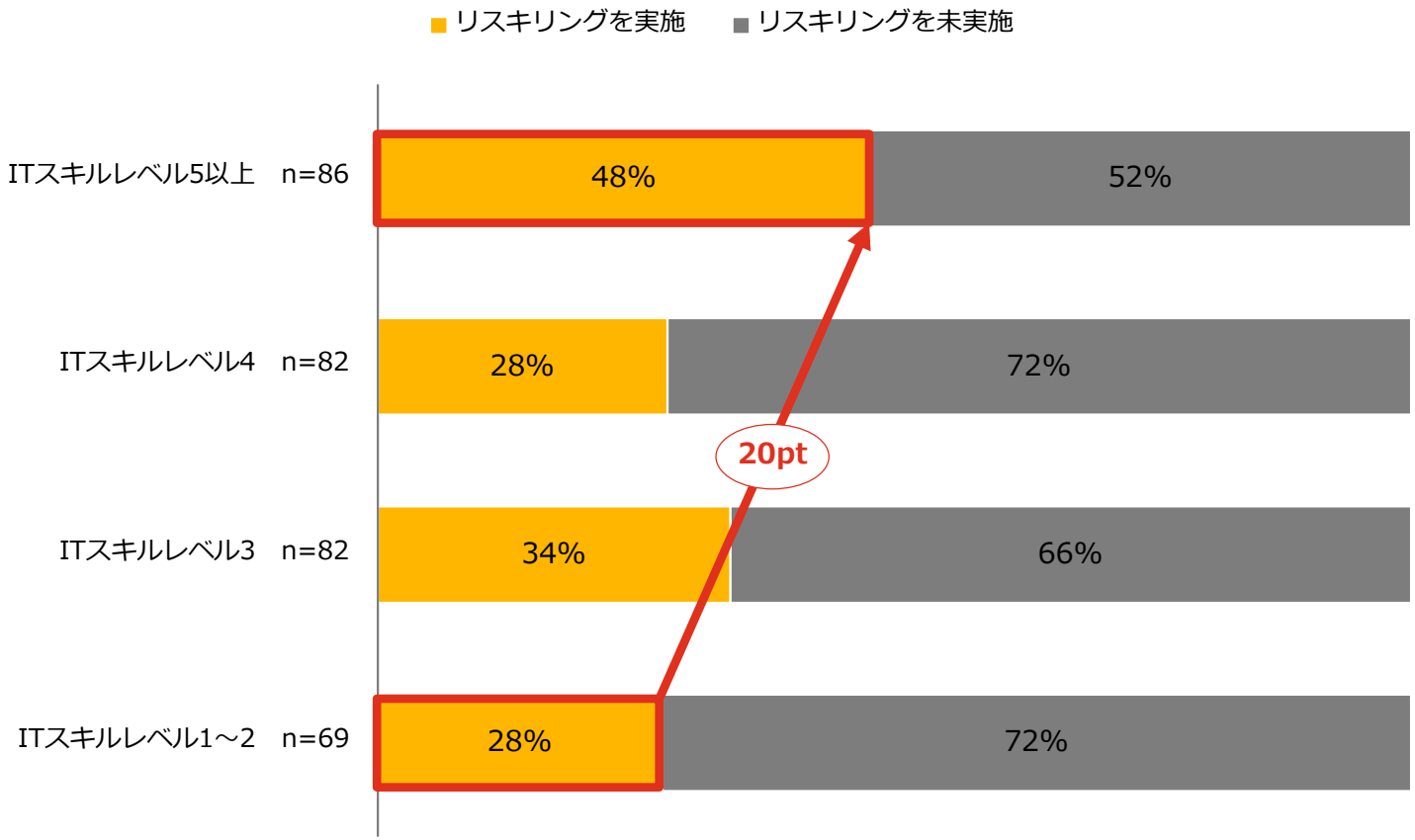


# ITスキルレベル別にみたリスキリング実施の有無

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、ITスキルレベルが高くなるほど転職前後でリスキリングを実施している傾向にある。
- ITスキルレベル5以上とITスキルレベル１～２では、リスキリングの実施率に20ptの差がある。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**ITスキルレベル別にみたリスキリング実施者の割合**

n=319

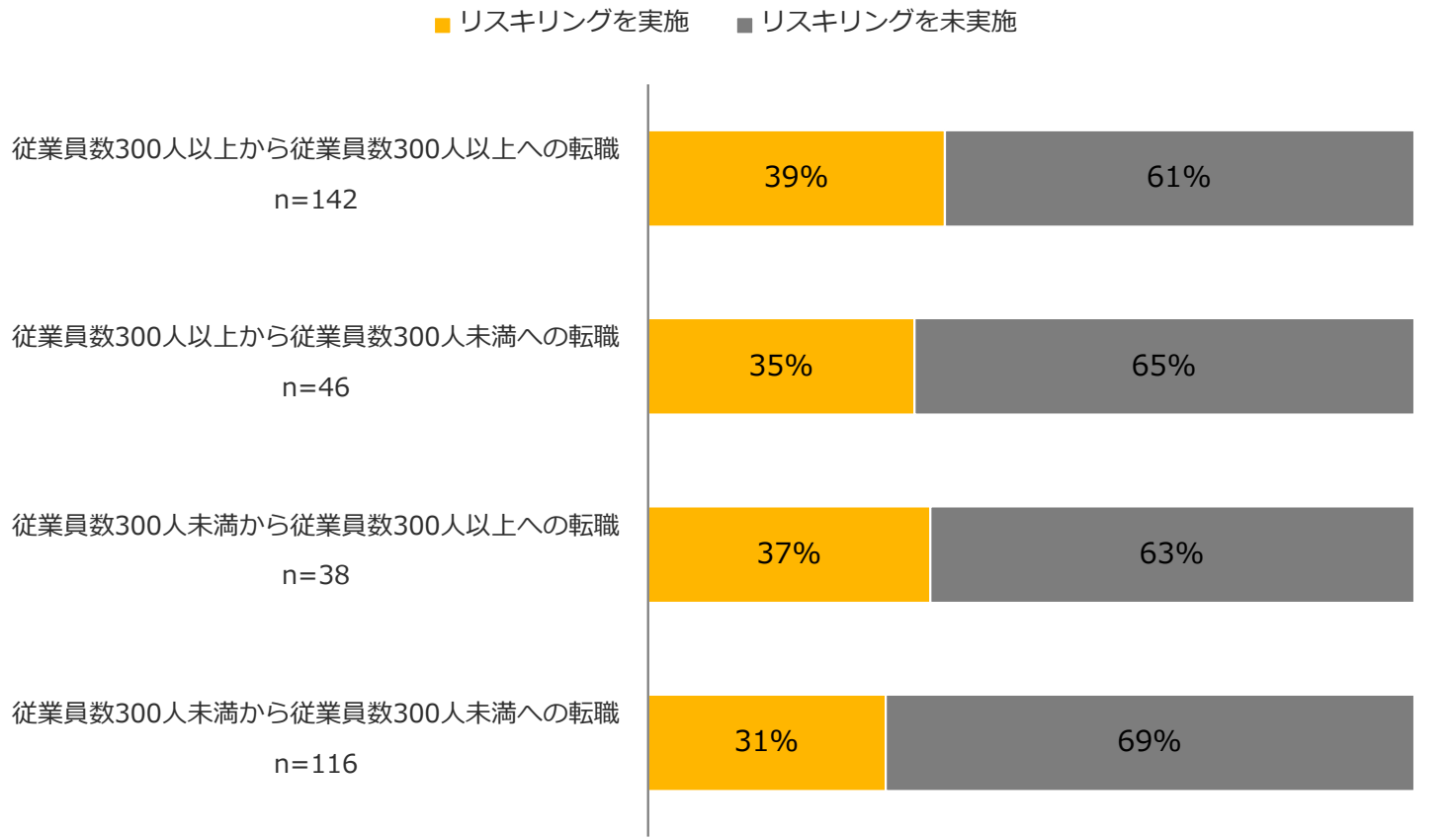


# 従業員規模からみた転職パターンとリスキリング実施有無の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、従業員規模からみた転職パターンとリスキリングの実施有無の間に有意な関係が見られず、いずれの転職パターンにおいても、30%強がリスキリングを実施している。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前後での従業員規模の変化別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342

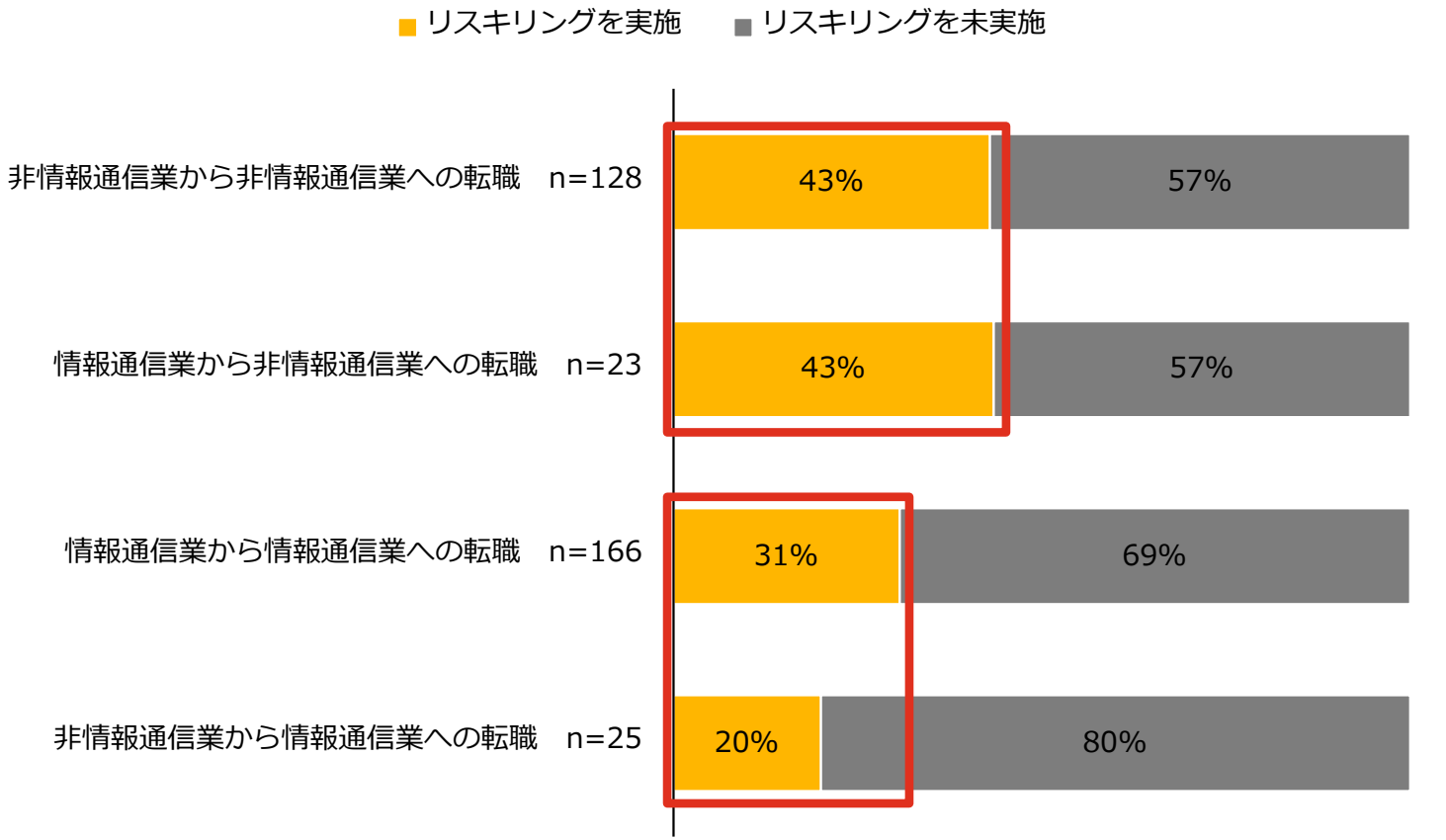


# 業種からみた転職パターンとリスキリング実施有無の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者のうち、リスキリングの実施者の割合は、非情報通信業に転職したパターンの方が、情報通信業に転職したパターンよりも多い。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前後での業種の変化別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342

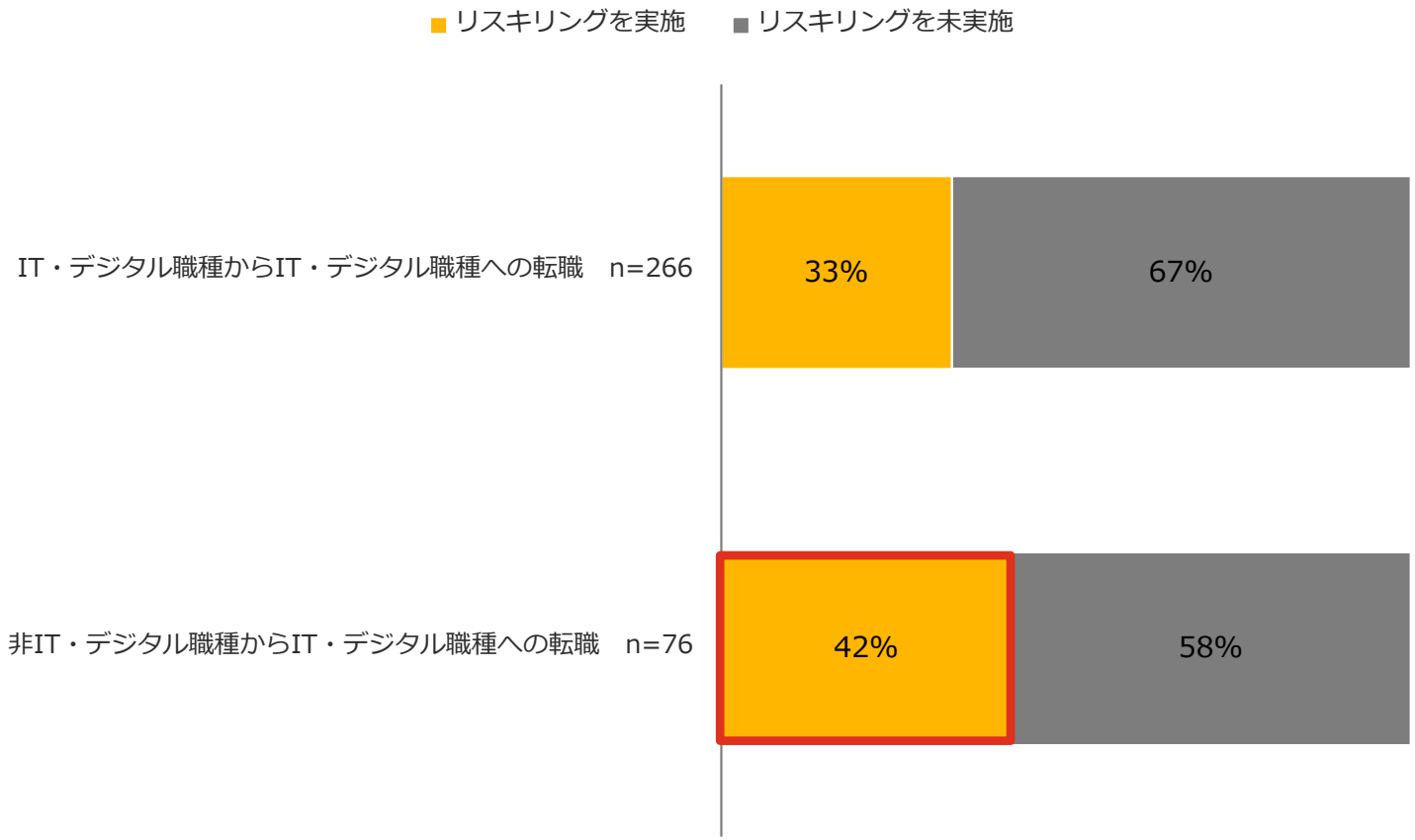


# 職種からみた転職パターンとリスキリング実施有無の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、IT・デジタル職種からIT・デジタル職種に転職する人たちよりも、非IT・デジタル職種からIT・デジタル職種に転職した人たちの方がリスキリングの実施者の割合が多く、前者が33%とどまるのに対して、後者は42%に達する。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前後での職種の変化別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342

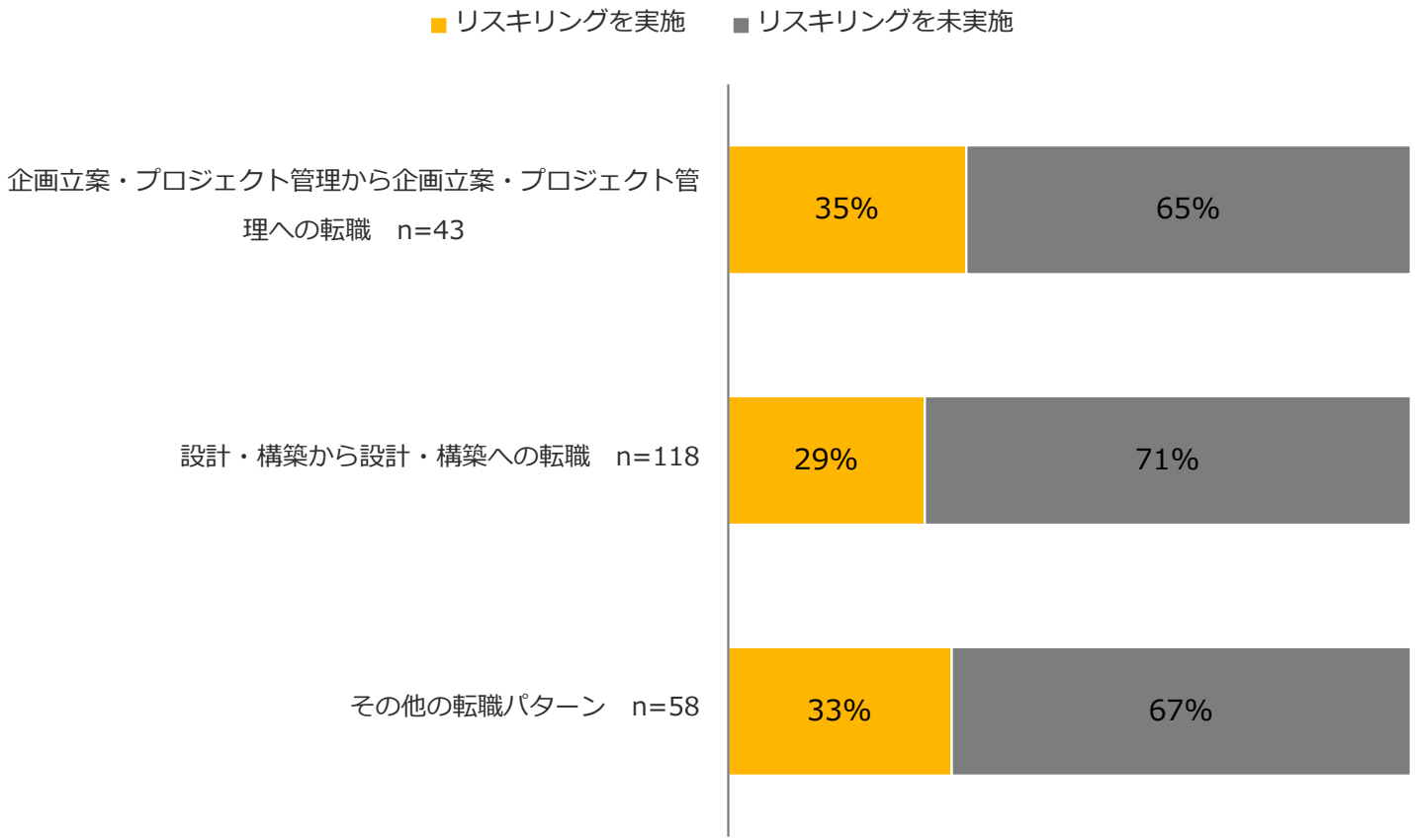


# 職種からみた転職パターンとリスキリング実施有無の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、職種の変化から見た転職パターンによって、リスキリングの実施者の割合に大きな違いは見られず、いずれの転職パターンでも、30%前後がリスキリングを実施している。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前後での職種の変化別にみたリスキリング実施者の割合**

n=219



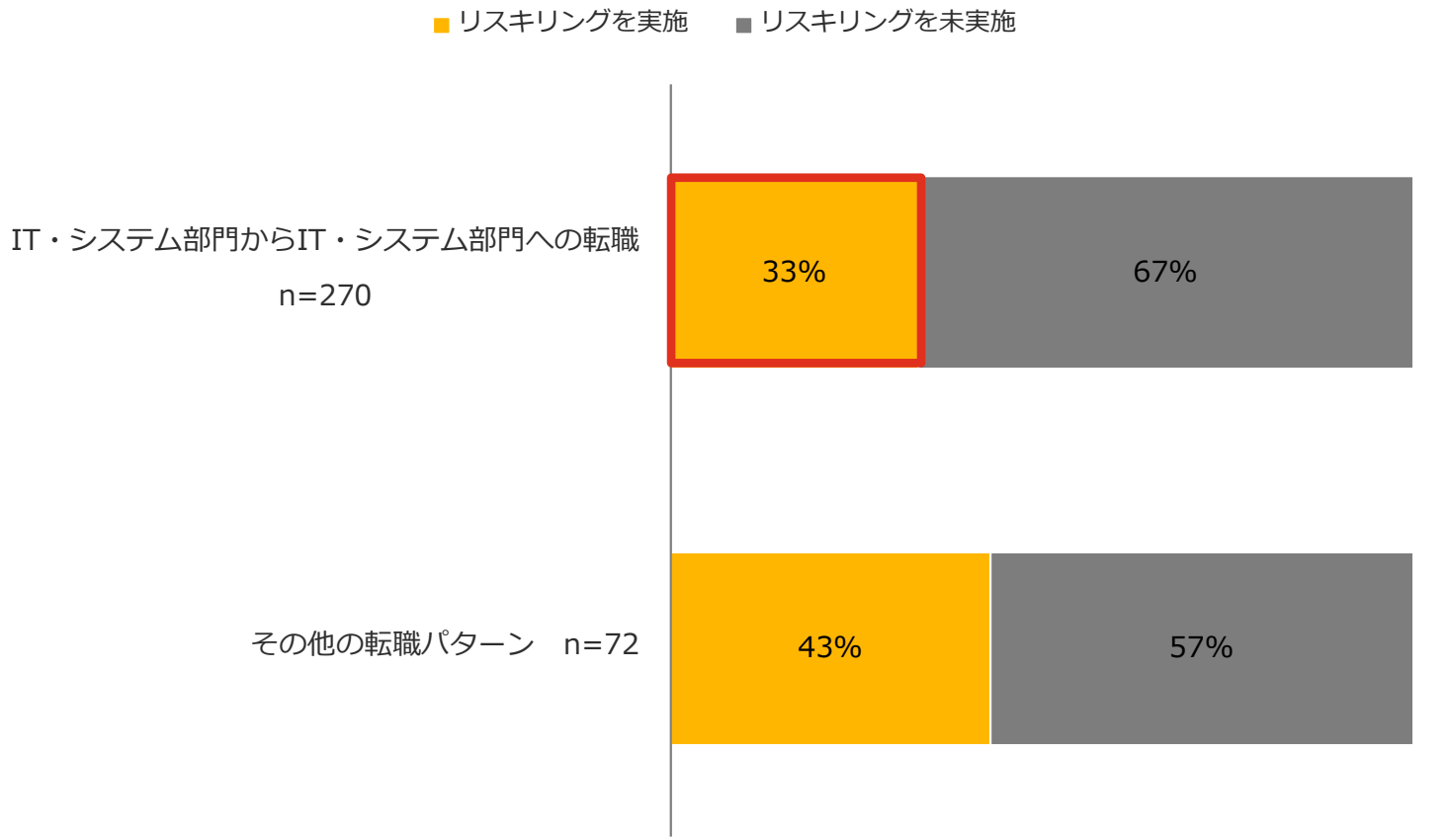

1. 「その他の転職パターン」は、「企画立案・プロジェクト管理から企画立案・プロジェクト管理」および「設計・構築から設計・構築への転職」以外のすべての転職パターンを合計したもの

# 部署・部門からみた転職パターンとリスキリング実施有無の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、IT・システム部門からIT・システム部門に転職するパターンではリスキリング実施者の割合が33%にとどまる。

(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**転職前後での部署・部門の変化別にみたリスキリング実施者の割合**

n=342



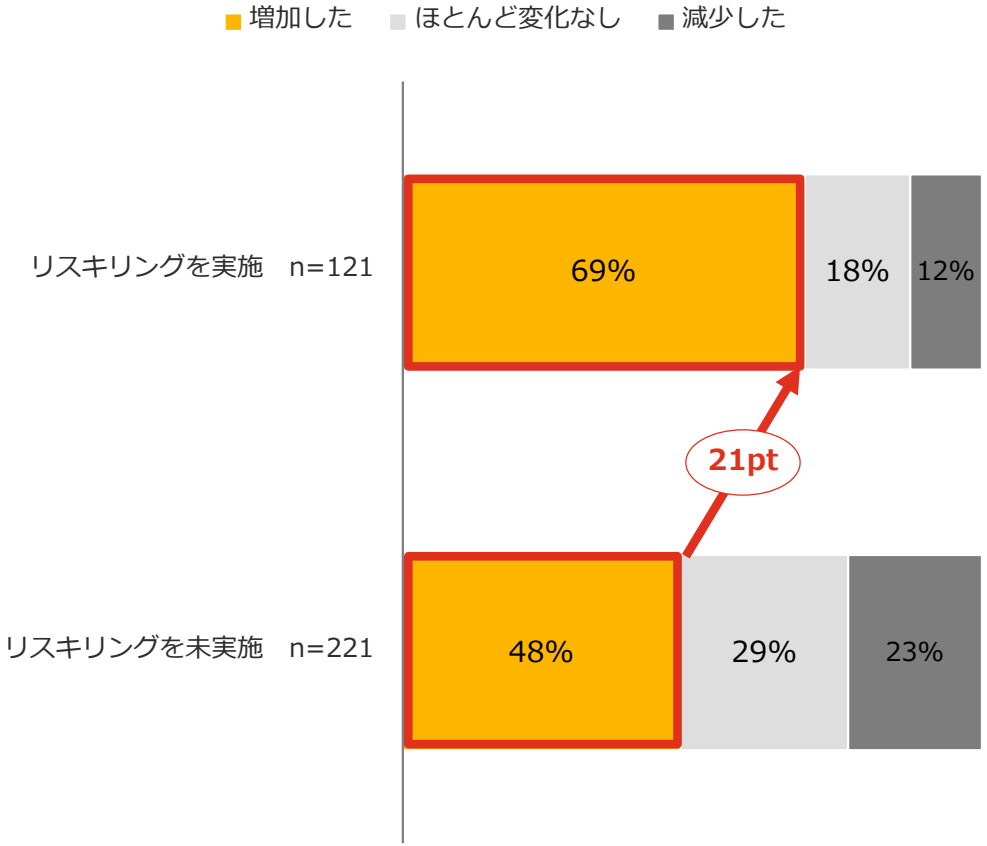

1. 「その他の転職パターン」は、「IT・システム部門からIT・システム部門への転職」以外のすべての転職パターンを合計したもの

# リスキリングと転職による賃金変化の関係

- 5年以内にIT・デジタル職種へ転職した者は、リスキリングを実施している労働者の方が、リスキリングを実施していない労働者よりも賃金上昇者の割合が多く、両者には21ptの差がある。
- いずれのITスキルレベル層においても、リスキリングを実施している人たちの方が、実施していない人たちよりも、賃金上昇者の割合が10ptから30pt前後多く、その傾向は特にITスキルレベルが1~2の層において顕著である。

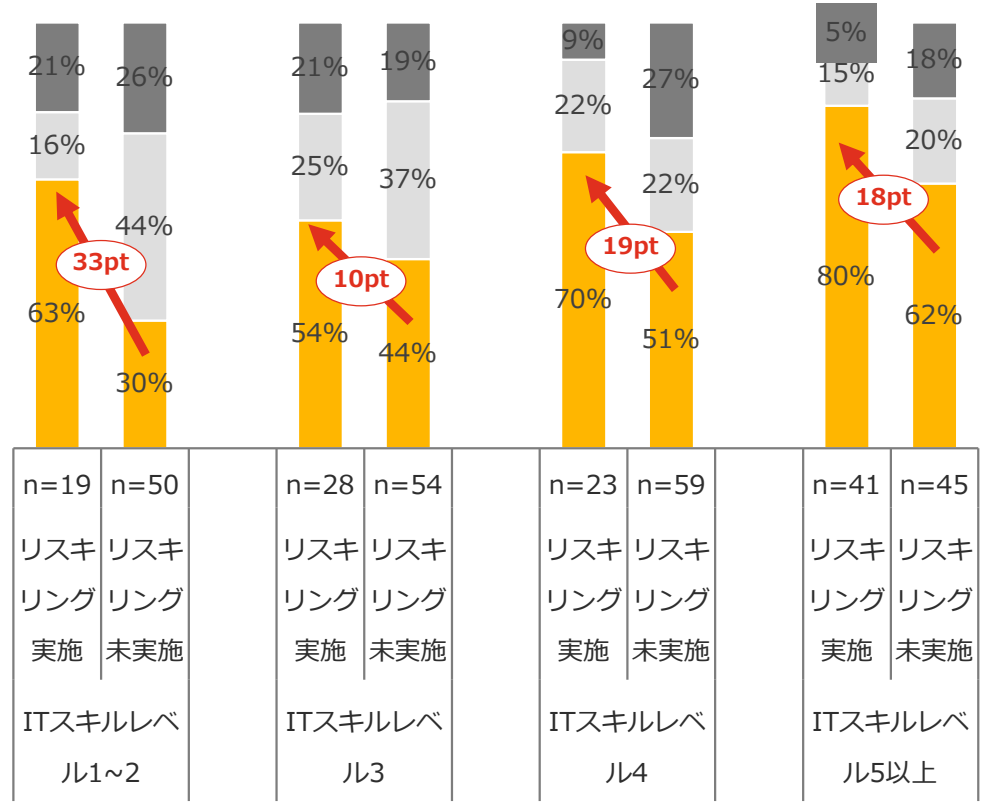
(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**リスキリングの実施有無別にみた賃金上昇者の割合**

n=342




(5年以内にIT・デジタル職種に転職した者のうち)
**ITスキルレベル別・リスキリングの実施有無別にみた賃金上昇者の割合**

n=319



# Appendix

# 企業ヒアリングの結果

# 企業ヒアリングサマリ

- IT・デジタル企業では、能力ベースの等級制度が設計されており、また、その等級はITスキル標準を参考にしている。ただし、ITスキル以外の能力も重視しており、また、職務給的な考え方も取り入れている。

**等級**

- 「職能給的な考え方（職務を遂行する能力に応じて評価する考え方）」に基づいて等級を設計しているケースが複数確認された【A社、B社、C社、E社】
- 「職務を遂行する能力」を評価する際に、「ITSS（ITスキル標準）」を参考にしているケースが複数確認された 【B社、C社、E社】

**評価**

- マネジメント能力や、問題解決能力、資料作成能力などのITスキル以外の能力も含めて総合的に評価しているケースが複数確認された【A社、B社、E社】
- MBO制度を採用しているケースが複数確認された【B社、C社、E社】

**報酬**

- IT・デジタル職種間では賃金水準に差を設けず、能力ベースの等級制度によって差を設けているケースが複数確認された【A社、B社、C社、E社】
- 資格取得が自己目的化しないようにするなどの理由から、技能手当については一時金で支給しているケースが複数確認された【A社、B社】

IT・デジタル企業では、能力ベースに基づいて等級制度が設計されており、その際には、ITSS（ITスキル標準）が参考にされている。
ただし、人事評価では、ITスキル以外の能力も評価されているとともに、パフォーマンスはMBO制度で評価されている。
また、能力ベースで基づいて等級制度が設計されているため、職種間での賃金水準に差は無い。

**採用**

- 面接時に、履歴書に記載されたプロジェクトの内容を掘り下げるなどして、候補者のITスキルのレベルを把握しているケースが複数確認された【A社、B社、D社】
- 採用後、育成のために初期配属する職種を設けているケースが確認された【B社】
- 特別なIT人材（ITスキルのレベルが極めて高い、最先端技術に詳しいなど）を確保するために、有期契約で対応しているケースが確認された【A社、B社】

IT・デジタル人材の中途採用においては、ITスキルのレベルは重要である。同時に、採用後に育成期間を設けている企業も存在している。

**異動 人材配置**

- マルチなITスキルや能力を持った人材などが採用後も同じ部門・職種で働き続けるわけではなく、本人の同意も踏まえたうえで、異動が行われるとするケースが確認された【A社】
- 運用・保守に関わる職種から企画立案・プロジェクト管理に関わる職種への異動は殆ど起きていない一方で、その逆の異動は起きているとするケースが確認された【C社】

マルチなITスキルや能力を身につけた人材は、本人の同意も踏まえたうえで、異なる部門・職種に異動することもある。

# 調査対象～企業ヒアリング～

- ヒアリングを実施した企業の概要は以下の通り。

| | A社 | B社 | C社 | D社 | E社 |
|---|---|---|---|---|---|
| 本社所在地 | 大阪府 | 東京都 | 東京都 | 大阪府 | 東京都 |
| 創立年月日 | 1980年代 | 1960年代 | 1980年代 | 2010年代 | 1970年代 |
| 年商 | 約200億円<br>（2023年3月） | 約130億円<br>（2022年3月） | 約50億円<br>（2023年8月） | 不明 | 約130億円<br>（2023年3月） |
| 従業員数<br>/IT人材の比率 | 約500名/約85%<br>（2023年10月） | 約300名/約90%<br>（2021年4月） | 約800名/約90%<br>（2023年8月） | 5名/100%<br>（2024年2月） | 約1,200名/約90%<br>（2023年4月） |
| 主な事業内容 | **交通系のシステム開発**（コンシューマ関連、交通関連ITソリューション事業、グループIT推進業務　など） | **小売系のシステム開発**（小売事業、金融事業、グループ事業、プラットフォーム事業、ソリューション事業　など） | **製造・金融・医療系のシステム開発**（生産管理システム事業、金融システム事業、医療情報システム事業　など） | **常駐型技術支援**（システム企画、設計、開発、システム開発支援、システム運用保守支援、IT支援サービスの提供　など） | **ITコンサルティングやシステム開発**（ITコンサルティング、ソフトウェア開発、システムインテグレーション、サーバーの運用・管理、IT基盤構築、ITインフラ環境の運用・管理　など） |
| 企業区分 | ユーザー系SIer | ユーザー系SIer | 独立系SIer | SES | 独立系SIer |
| 取引ポジション | 元請け | 元請け | 元請け | 最終下請け | 中間下請け |

1. 「SIer」とは、システムやアプリケーション、ネットワークなどの開発・構築から運用まで一貫して行うSI（System Integration）プロジェクトを受注する企業を指す
2. 「ユーザー系SIer」とは、金融や電力、鉄道、小売り、商社など各業界の企業の情報システム部門がITサービスを行う子会社として独立した会社を指す
3. 「メーカー系SIer」とは、コンピューターや通信機器、ソフトウエアなどの製造・販売を手掛けるメーカーやベンダーに属するITサービス子会社を指す
4. 「独立系SIer」とは、メーカー系やユーザー系とは異なり、資本面で独立しているITサービス企業を指す
5. 「SES（System Engineering Service）」とは、システム開発における委託契約のひとつであり、エンジニアがクライアント企業に常駐し、業務内容や工数に基づいた報酬額が支払われるような契約形態を指す

# ヒアリング結果　A社

- A社は、ITスキルなどにとらわれることなく、社員一人一人の能力を総合的に評価する人材のマネジメントを行っている。

（当該人事施策の背景にある考え方など）

| | | |
|---|---|---|
| 会社概要 | 基本情報 | • 大阪府にある、従業員規模約500名の、交通系のシステム開発を行う企業（元請け） |
| | 企業区分 | • ユーザー系SIer |
| | 職種の区分 | • IT職種（アプリケーション職、インフラ基盤職、システム運用職）、非IT職種（スタッフ職） |
| ①等級制度 | 等級制度の概要 | **＜職務ベースの等級制度＞**（※ただし、職務記述書は存在しない）<br>• 非管理職5段階、管理職2段階の計7段階で構成されており、上記7段階とは別に、複線的なキャリア設計制度として、計2段階からなる「専門管理職」が存在（マネジメントは苦手だが技術力が高い人が存在するため） |
| | 昇格（昇進）の要件 | • 年間の業績評価や能力評価が一定水準に達していれば、昇格（昇進）候補者として推薦され、論文審査および面談審査を受ける。加えて、等級によっては、資格も要件となる<br>• 職種間で、昇格（昇進）の要件に違いはない（昇格（昇進）しやすい職種への異動を防ぐため） |
| ②評価制度 | 業績評価の概要 | • IT系の職種は、各部門のKPIの達成度合いを主に評価（例：障害数、クラウド関連の資格取得数etc.）し、営業系の職種は、グループ会社から降りてきた施策の達成度合いを主に評価（例：キャンペーンの案件数etc.）（顧客の大半が親会社のため） |
| | 能力評価の概要 | • メンバーシップや問題解決能力、資料作成能力等を重視して評価（知識そのものは重要ではないため）<br>• 以前はITスキル標準（ITSS）を参考にしていたが、現状は使用していない（自信家の人はスコアが高く、謙虚な人物はスコアが低く出る傾向にあり、実体との乖離を感じていたため）<br>• 評価基準は、以前は4段階にしていたが、現在は5段階に設定（4段階にすると、大半が上から2番目の評価となるため） |
| | 評価の待遇への反映方法 | • 業績評価・能力評価を合わせて報酬に反映しているが、業績評価と報酬の紐づきは弱めている（業績評価は管理職が高めに評価する傾向があったため） |
| ③報酬制度 | 基本給の決め方 | • 参考情報として、賃金構造基本統計調査やJUAS（一般社団法人日本情報システムユーザー協会）などのデータを使用。競合他社の賃金情報は、あまり参考にしていない（関西のIT系の会社で人事に関する情報交換をする機会があるものの、賃金の情報を得るのは難しいため）<br>• 基本給は職種間では変えず、等級別に設定（異動しただけで給料が上下動すると社員からの理解が得ずらいため） |
| | 技能手当の概要 | • 技能手当は存在し、合格者に対して受験料と一時金を支給（資格を取得することが自己目的化しないように、一時金としている） |
| ④採用 | 採用時の能力の把握方法 | • 新卒採用では、面接前に、SPIのような試験を実施し、プログラマー向きか、SE向きかといった「傾向」を把握している<br>• 中途採用では、面接時に、現場担当者が履歴書に記載されたプロジェクト内容を深く掘り下げることで、ITスキルレベルを正確に把握することを心掛けている |
| | 特別なIT・デジタル人材の中途採用 | • 特別なIT・デジタル人材の採用は検討したことはあるものの、社内で育成したり、関係ベンダーの中からの出向者を受けたりする形で対応している（中途採用の短時間では人材の見極めが難しく、また、既存の賃金体系や社員との間に軋轢を生むため） |
| ⑤異動 | マルチな能力を持つIT・デジタル人材の異動 | • 中途採用は部門ごとに行われており、採用段階で他部門に異動する可能性がある旨を伝えている<br>• 職種の区分は名目的には4区分存在するものの、実体としては、職種＝担当者のような位置づけであり、職種間での異動は頻繁に起きている |

# ヒアリング結果　B社

- B社は、一人一人を公平かつ適正に評価しつつ、丁寧に育成していく人材マネジメントを行っている。

（当該人事施策の背景にある考え方など）

| | | |
|---|---|---|
| 会社概要 | 基本情報 | • 東京都にある、従業員規模約300名の、小売系のシステム開発を行う企業（元請け） |
| | 企業区分 | • ユーザー系SIer |
| | 職種の区分 | • IT職種（アプリケーションエンジニア職、プロジェクトマネージャー職　など）、非IT職種（人事、総務など） |
| ①等級制度 | 等級制度の概要 | **＜能力ベースの等級制度＞**<br>• 非管理職2段階、管理職2段階の計4等級で構成。各等級が20～30にさらに細分化されており、等級内で昇格することで、賃金上昇が可能<br>• IT・デジタル職種間で等級制度に違いはない（職種間での異動があるため） |
| | 昇格（昇進）の要件 | • 管理職に昇進できるのは、技術力だけではなくマネジメント能力もある社員（過去、マネジメント能力は無いが技術力がある人材が大量に管理職になってしまったため）<br>• 昇格（昇進）時の試験として、外部の教育研修機関を活用（例：1on1でのロールプレイや、グループディスカッションetc.）（フラットに評価するだけではなく、自分自身に対する気づきの場として貰うことが目的）<br>• 昇「格」時には、各職種ごとに定められたオリジナルのチェックシートを用いて、技術力や業務上のパフォーマンスを主にチェックする（コミュニケーション能力やプレゼン能力などは、昇「進」時の評価項目としている） |
| ②評価制度 | 業績評価の概要 | • 期首に上司と話し合って定めた目標に対する達成度で評価（例えば、「プロジェクトに参画していた」だけで高評価を得ることを防ぐため） |
| | 能力評価の概要 | • 技術力だけではなくマネジメント能力も重視<br>• ITスキル標準（ITSS）は参考にはしているが、レベル4相当までしか使用していない（レベル5~7相当は社内にほとんど存在しないため）<br>• 職種によって、能力評価の項目は変えていない（職種ごとに具体的に評価項目を設けると、却って、社員から疑問が出る可能性があるため） |
| | 評価の待遇への反映方法 | • 業績評価や能力評価、部門全体の評価などを総合的に勘案して、待遇に反映 |
| ③報酬制度 | 基本給の決め方 | • 基本給は職種間では変えず、等級別に設定（「プロジェクトマネージャの方が、SEよりも高級な能力が要求される」といったイメージはつけないようにしている） |
| | 技能手当の概要 | • AWSなどの資格が対象（グループ会社固有の業務が多く、知識が偏りやすいため、一般的な知識を身につけられるような資格を対象に選定）<br>• 資格試験の受験料や一時金などを支給（資格を取得することが自己目的化しないように、一時金としている） |
| ④採用 | 採用時の能力の把握方法 | • 新卒採用や未経験者の中途採用では、基本的には全員育成枠でもあるアプリケーションエンジニアと呼ばれる職種で採用し、一定期間経過後、別の職種に異動してもらうこととしている（まずは、基本を学ばせるため）<br>• 中途採用では、一次面接などにおいて職務経験を掘り下げつつ、現場担当者が社内の人材と照らし合わせて、候補者のITスキルレベルの把握を試みている（ただし、結局は、実際に入社して働いてみないとわからないと考えている） |
| | 特別なIT・デジタル人材の中途採用 | • 特にスキルレベルが高いような人材を採用する場合には、有期契約で雇用する試みを始めている（社内の賃金水準とは合わないため） |
| ⑤異動 | マルチな能力を持つIT・デジタル人材の異動 | • 近年は、アプリケーションエンジニアとして採用した後に、早めに異動することを可能にするようにしている |

# ヒアリング結果　C社

- C社は、ITスキル標準（ITSS）をカスタマイズしたものを活用して、等級・評価・報酬の精度を設計して人材マネジメントを行っている。

（当該人事施策の背景にある考え方など）

| | | |
|---|---|---|
| 会社概要 | 基本情報 | • 東京都にある、従業員規模約800名の、製造・金融・医療系のシステム開発（元請け） |
| | 企業区分 | • 独立系SIer |
| | 職種の区分 | • 技術職（インフラ系、開発系）、営業職、事務職 |
| ①等級制度 | 等級制度の概要 | **＜能力ベースの等級制度＞**<br>• 技術職については、ITスキル標準（ITSS）を参考にカスタマイズして作成した12段階の等級を使用（自社の規模感から考えて、最も公平性を担保しやすい指標であったため。ただし、過去の在籍者にもITスキル標準（ITSS）のレベル7に相当する人材はそもそも存在しないなど、そのままでは使用が難しかったため、自社用にカスタマイズを実施）<br>• 職種別に等級の上限・下限を設定（例：プロジェクトマネージャーは1～４等級、アプリケーションエンジニアは８～12等級までしか存在しない）（職種によっては、そもそも対応するスキルレベルの人が存在しないため） |
| | 昇格（昇進）の要件 | • 下位者（11、12等級）は年次での自動昇格となるが、等級がそれ以上の者については、技術職は「ITSS（ITSS-DSおよびiCD）」に沿って、営業職・事務職は独自のチェックシートに沿って、それぞれ昇格（昇進）を決定<br>（※独自のチェックシート…厚生労働省「職業能力評価基準」の事務系職種基準をベースに会社の業務に沿う形でカスタマイズしたもの） |
| ②評価制度 | 業績評価・能力評価の概要 | • 職種問わず、「数値目標（MBO評価）」と「行動目標（コンピテンシー）」の二軸によって評価<br>• 職種によって、「数値目標」の評価方法が異なる（技術職の場合は、「ITSS（ITSS-DSおよびiCD）」を用いて、営業職・事務職の場合は独自のチェックシートを用いて評価） |
| | 評価の待遇への反映方法 | • 数値目標と行動目標の達成度で決定<br>• 等級によって、評価項目のウェイトは変えており、エントリークラスでは、数値目標と行動目標のウェイトはそれぞれ50:50だが、役職付きや責任者では、数値評価や会社運営に関する項目のウェイトを重くしている（上位者には、目の前の業務をこなすことだけではなく、事業計画や組織運営などを重視してもらうため） |
| ③報酬制度 | 基本給の決め方 | • 参考情報として、賃金構造基本統計調査などの公的統計を使用<br>• 同じ等級であれば、どの職種でも賃金水準は変わらないものの、職種別に等級の上限・下限が存在 |
| | 技能手当の概要 | • 資格手当だけではなく、勉強会や役職ごとの研修、Eラーニングシステムの提供などあり |
| ④採用 | 採用時の能力の把握方法 | • 前職の会社規模も参考にITスキルレベルを推定<br>• 中途採用段階でのITスキルレベルの評価はあくまでも仮であり、実際には、入社して3か月程度経過してから、スキルレベルを確定している<br>• 中途未経験者は、下から2番目の11等級からスタート |
| | 特別なIT・デジタル人材の中途採用 | • 生成AIなどの先端技術の人材の中途採用を検討することはない（基本的にプロパーしか採用しておらず、また、事業範囲を超えるような受注を取ろうとしていないため） |
| ⑤異動 | マルチな能力を持つIT・デジタル人材の異動 | • 運用・保守に関わる職種から企画立案・プロジェクト管理に関わる職種への異動は殆ど起きていない一方で、その逆の異動は起きている<br>• 携わりたい技術があるという理由での異動希望が大半であり、賃金の上昇を狙った異動希望は殆どない |

# ヒアリング結果　D社

- D社は、従業員数が少ないこともあり、体系だった人事制度が存在せず、自社のビジネスモデル（SES）に紐づく形で人材マネジメントを行っている。

（当該人事施策の背景にある考え方など）

| | | |
|---|---|---|
| 会社概要 | 基本情報 | • 大阪府にある、従業員数5名の、SESを行う企業（最終下請け） |
| | 企業区分 | • SES |
| | 職種の区分 | • 営業、エンジニア |
| ①等級制度 | 等級制度の概要 | **＜職務ベースの等級制度＞**（※ただし、職務記述書は存在しない）<br>• 「等級」は設けず、経験や能力に基づく「役割」を設定（社員数が5名のため、等級自体が存在しない）<br>• 形式的に、「主任ポジション」を1枠設定（給与や賞与の調整のために必要） |
| | 昇格（昇進）の要件 | • （社員数が5名のため、昇格（昇進）自体が存在しない） |
| ②評価制度 | 業績評価の概要 | • KPIは設定しておらず、担当顧客の単価を最重要視（ビジネスモデルがSESのため） |
| | 能力評価の概要 | • ITスキルのレベルや、これまでの経験を考慮<br>• ITスキル標準（ITSS）はあくまでも参考資料として使用（代表取締役と主任の2名がレベル4～5相当で、残る3名はレベル1～3程度） |
| | 評価の待遇への反映方法 | • 担当顧客の単価を最重要視（ビジネスモデルがSESのため） |
| ③報酬制度 | 基本給の決め方 | • 各個人の売上をもとに設定（ビジネスモデルがSESのため）。その他、情意、会社からの期待値も考慮して設定<br>• 参考情報として、同業他社の賃金水準や賃金構造基本統計調査を使用 |
| | 技能手当の概要 | • 人材開発をうまく行えていない現状がある（「人材開発支援助成金」などの公的な各種補助制度も存在するが、社員数が5名の企業にとっては申請作業の負担が小さくなく、また、申請後も補助金の振り込みまでタイムラグが存在し、先にお金が出てしまうため） |
| ④採用 | 採用時の能力の把握方法 | • 履歴書に記載されたプロジェクトの規模とプロジェクトの中での立ち位置等を掘り下げつつ、業界歴30年の代表取締役自らが面談する中で、ITスキルのレベルを総合的に判断<br>• 新卒採用は行いたいが、現状行えていない（SESビジネスは、新卒の未経験者では受注することが難しく、また、3年程度の研修を積ませることが必要だが、その間給料を支払い続ける企業体力もないため）<br>• 中途採用として応募があるのは、定年を過ぎた人材や、経歴に見合う技術がない人材、経験があっても勤怠が悪い人材などで、即戦力となる技術者からの応募は存在しない（会社の中核となるような人材はそもそも母数が少なく、また、大手企業ほどの好条件も提示できないため） |
| | 特別なIT・デジタル人材の中途採用 | • （特別なIT・デジタル人材は採用していない） |
| ⑤異動 | マルチな能力を持つIT・デジタル人材の異動 | • （社員数が5名のため、異動自体が存在しない） |

# ヒアリング結果　E社

- E社は、大手企業のグループ会社であることから、体系だった人事制度が存在すると同時に、外部人材を中途採用等で獲得しない傾向が見られる。

（当該人事施策の背景にある考え方など）

| | | |
|---|---|---|
| 会社概要 | 基本情報 | • 東京都にある、従業員規模約1200名の、ITコンサルティングやシステム開発を行う企業（中間下請け） |
| | 企業区分 | • 独立系SIer |
| | 職種の区分 | • システムエンジニア、ITインフラエンジニア、システム運用管理 |
| ①等級制度 | 等級制度の概要 | **＜能力ベースの等級制度＞**<br>• 非管理職3段階、管理職6段の計9段階で構成。ITSSのスキルレベルを参考にしつつも、大幅にカスタマイズした独自の等級基準を使用 |
| | 昇格（昇進）の要件 | • ITスキル標準（ITSS）をベースとしつつ、社内の独自の基準を満たしているかで判断する<br>• 職種によって、昇進（昇格）の際に考慮する要素は異なり、システム職はプロジェクト管理の習熟度、インフラ職はサーバ・ネットワーク導入提案に関する習熟度、運用職はシステム管理の習熟度などを主に考慮する（職種によって取り扱うシステムが大きく異なるため） |
| ②評価制度 | 業績評価の概要 | • 業績で評価はせず、個人が立てた目標に対する達成度を上長が評価（運用系のオペレータでは売上が低い一方で、プロジェクトマネージャでは売上が高くなるなど、職種によっても売上は大きく異なり、また、営業先が親会社か否かなどによっても事情が変わることから、業績で評価しようとすると平等な評価ができないため） |
| | 能力評価の概要 | • 社内の独自基準（ITスキルも含めた総合的な能力基準）によって判断するものの、最終的には全体で調整をかける（評価者によってばらつきがあるため） |
| | 評価の待遇への反映方法 | • 個々人が立てた目標に対する達成度合いを総合的に勘案して決定 |
| ③報酬制度 | 基本給の決め方 | • 参考情報として、賃金構造基本統計調査や競合他社の賃金水準、親会社の給与水準を使用<br>• 基本給は職種間では変えず、等級別に設定 |
| | 技能手当の概要 | • 技能資格にAからFのランクを設定し、ランク毎に決まった最大3万円の金額を支給（自己研鑽を促すため）<br>• 職種共通だけではなく、職種別の技能手当も存在（職種によって求められる技術が異なるため） |
| ④採用 | 採用時の能力の把握方法 | • 中途採用そのものをあまり行っておらず、一緒に働いたことのあるパートナー企業の社員を、一定期間契約社員などとして採用したうえで、最終的に本採用する形をとることが多い。特に、管理職以上を中途採用することは基本的にはなく、あるとしても、親会社から異動してくるパターンが多い（グループ会社であり、そもそも外部から人を採するという社風・文化自体が存在しない）<br>• 上述の理由から、ITスキルのレベルは、事前にある程度把握している |
| | 特別なIT・デジタル人材の中途採用 | • 採用計画は無い（グループ会社であり、そもそも外部から人を取るという社風・文化自体があまり存在しないため） |
| ⑤異動 | マルチな能力を持つIT・デジタル人材の異動 | • 本人希望による異動が多く、受け入れ先の状況も考慮しつつ、技術的なハードルがあっても支援している |

© 2024 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further detAIls.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

# 実施したデータクリーニングの概要

- 個人向けアンケートについて[1]実施したデータクリーニングの概要は以下のとおり。

| # | 質問文 | 質問タイプ | データクリーニングの対象とした根拠や対応方針 | 全2,000データの内、集計対象外となるデータ数 |
|---|---|---|---|---|
| SC1_1 | 年齢をお答えください。／歳 | NU | 年齢ー経験年数－15＜0の場合、年齢と経験年数を不詳とする | 7 |
| SC5SQ1_1 | 現在の職種での経験年数をお答えください。／年 | NU | (再掲)年齢ー経験年数－15＜0の場合、年齢と経験年数を不詳とする | ー |
| Q6_1 | 現在の勤務先企業における今年度の見込み年収をお答えください。／万円 | NU | 年収が「300万より小さい」又は「5,000万円以上」の場合、年収を不詳とする<br>※上限については、経済産業省（令和３年）「我が国におけるIT人材の動向」の調査において、最高提示年収が4,600万円という記載があることを考慮し、5,000万円で設定 | 152 |
| Q11 | 現在の職務に求められるＩＴスキルレベルとして、最も近いものをお答えください。 | SA | 以下の職種に該当する場合で、ITスキルレベルが１または２の場合は、ITスキルレベルを不詳とする<br>・「1. ＩＳストラテジスト」<br>・「2. システムアーキテクト」<br>・「3. プロジェクトマネージャ」<br>・「7. 情報セキュリティアーキテクト」<br>・「11. データサイエンティスト」<br>・「12. ＡＩプランナー」<br>・「13. ＡＩアナリスト」 | 124 |

1. 企業向けアンケートについては、データクリーニング処理を実施していない

対象外条件 SC1_1 < 20 または SC1_1 > 69 （即時回答終了）

対象外条件 SC4 = 「6. フリーランス」 ～ 「9. 働いていない」 （即時回答終了）

対象外条件 SC5 = 「2. 管理的職業(IT・デジタル関連部署以外)」 または ( SC5 = 「4. 専門的・技術的職業(IT・デジタル関連部署以外)」 ～ 「14. その他」 ) （即時回答終了）

## アンケート画面開始

Page 1

●本アンケートでは特に記載がない場合、「2023年9月時点」についてご回答ください。
●兼業・副業をしている場合には、収入が高いほうの所属企業について回答してください。

次へ

0 50 100(%)

SC1

対象外条件 SC1_1 < 20 または SC1_1 > 69（即時回答終了）

－カテゴリ 1.歳

必須設定 回答必須

回答制御 回答範囲「0～99」に該当しない場合はアラートを表示

SC1

年齢をお答えください。

歳

次へ

0 50 100(%)

SC2 必須設定 回答必須

SC2

**性別**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 男性

2 ◯ 女性

3 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

SC3

必須設定 回答必須

- カテゴリ 7.その他
- カテゴリ 7.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

## SC3

**最終学歴**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 中学校

2 ◯ 高等学校

3 ◯ 専修学校(専門課程)

4 ◯ 高専・短大

5 ◯ 大学

6 ◯ 大学院

7 ◯ その他 _____

次へ

0 50 100(%)

SC3SQ1

必須設定 回答必須

回答者条件 SC3 =「5. 大学」,「6. 大学院」

- カテゴリ 5.その他
- カテゴリ 5.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

SC3SQ1

卒業した**学部・学科**の**系統**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 人文科学系(文学、史学、哲学など)

2 ◯ 社会科学系(法学・政治学、商学・経済学など)

3 ◯ 自然科学系(理学、工学、農学など)

4 ◯ 保健系(医学、薬学など)

5 ◯ その他 [ ]

次へ

0 50 100(%)

SC4

必須設定 回答必須

対象外条件 SC4 =「6. フリーランス」～「9. 働いていない」（即時回答終了）

- カテゴリ 8.その他の就業形態
- カテゴリ 8.その他の就業形態 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

## SC4

現在の**就業形態**をお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 正社員

2 ◯ 契約社員

3 ◯ 嘱託社員

4 ◯ パート・アルバイト

5 ◯ 派遣労働者

6 ◯ フリーランス

7 ◯ 自営業

8 ◯ その他の就業形態 [ ]

9 ◯ 働いていない

次へ

0 50 100(%)

SC5

必須設定 回答必須

対象外条件 SC5 =「2. 管理的職業(IT・デジタル関連部署以外)」または ( SC5 =「4. 専門的・技術的職業(IT・デジタル関連部署以外)」～「14. その他」) (即時回答終了)

- カテゴリ 14.その他
- カテゴリ 14.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

## SC5

現在の**職種**の**系統**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 管理的職業(IT・デジタル関連部署)
2 ◯ 管理的職業(IT・デジタル関連部署以外)
3 ◯ 専門的・技術的職業(IT・デジタル関連部署)
4 ◯ 専門的・技術的職業(IT・デジタル関連部署以外)
5 ◯ 事務的職業
6 ◯ 販売の職業
7 ◯ サービスの職業
8 ◯ 保安の職業
9 ◯ 農林漁業の職業
10 ◯ 生産工程の職業
11 ◯ 輸送・機械運転の職業
12 ◯ 建設・採掘の職業
13 ◯ 運搬・清掃・包装等の職業
14 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

SC5SQ1

－カテゴリ 1.年

必須設定　回答必須

回答制御　回答範囲「0～99」 に該当しない場合はアラートを表示

回答制御　SC1_1 > SC5SQ1_1 に該当しない場合はアラートを表示

## SC5SQ1

現在の職種での**経験年数**をお答えください。

☐ 年

次へ

0　50　100(%)

# アンケート画面開始

Page 1

## 個人の基本情報

次へ

0 50 100(%)

Q1

必須設定 回答必須

- カテゴリ 19.その他
- カテゴリ 19.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q1

現在の**勤務先企業の業種**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 農業、林業、漁業
2 ◯ 鉱業、採石業、砂利採取業
3 ◯ 建設業
4 ◯ 製造業
5 ◯ 電気・ガス・熱供給・水道業
6 ◯ 情報通信業
7 ◯ 運輸業、郵便業
8 ◯ 卸売業、小売業
9 ◯ 金融業、保険業
10 ◯ 不動産業、物品賃貸業
11 ◯ 学術研究、専門・技術サービス業
12 ◯ 宿泊業、飲食サービス業
13 ◯ 生活関連サービス業、娯楽業
14 ◯ 教育、学習支援業
15 ◯ 医療、福祉
16 ◯ 複合サービス事業
17 ◯ サービス業(他に分類されないもの)
18 ◯ 公務(他に分類されるものを除く)
19 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

Q2

必須設定 回答必須

- カテゴリ 15.その他
- カテゴリ 15.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q2

現在の**職種**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ ISストラテジスト
2 ◯ システムアーキテクト
3 ◯ プロジェクトマネージャ
4 ◯ ソフトウェア開発スペシャリスト
5 ◯ 基盤スペシャリスト
6 ◯ 運用スペシャリスト
7 ◯ 情報セキュリティアーキテクト
8 ◯ 品質保証マネジメント
9 ◯ エッジ/組込みエンジニア
10 ◯ ネットワークスペシャリスト
11 ◯ データサイエンティスト
12 ◯ AIプランナー
13 ◯ AIアナリスト
14 ◯ AIシステムエンジニア
15 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

Q3

必須設定 回答必須

- カテゴリ 5.その他
- カテゴリ 5.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q3

現在の**役職レベル**として、最も近いものをお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 担当者・一般社員レベル

2 ◯ 主任・係長・課長補佐・代理レベル

3 ◯ 課長レベル

4 ◯ 部長・本部長レベル以上

5 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

Q4 必須設定 回答必須

Q4
現在の**勤務先企業の従業員数**をお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 0～50人未満
2 ◯ 50～100人未満
3 ◯ 100～300人未満
4 ◯ 300～1,000人未満
5 ◯ 1,000～5,000人未満
6 ◯ 5,000人以上

次へ

0 50 100(%)

Q5

必須設定 回答必須

- カテゴリ 4.その他
- カテゴリ 4.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q5

現在の**勤務先企業の賃金制度**として最も近いものをお答えください。

(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 年功給(年齢、勤続年数を重視)

2 ◯ 職能給(職務遂行能力を重視)

3 ◯ 職務給(職務・役割を重視)

4 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

Q6

－カテゴリ 1.万円

必須設定　回答必須

回答制御　回答範囲「1～999999」に該当しない場合はアラートを表示

Q6

現在の勤務先企業における**今年度の見込み年収**をお答えください。

※「年収」とは、社会保険料や税金を差し引く前の金額を指すものとします。

[　　] 万円

次へ

0　50　100(%)

Q7 必須設定 回答必須

Q7

現在の**兼業・副業**の**実施状況**をお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 兼業・副業している

2 ◯ 兼業・副業していない

次へ

0 50 100(%)

Q8

必須設定 回答必須

- カテゴリ 9.その他
- カテゴリ 9.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q8

あなたが**働くうえで重視していること**をお答えください。(該当するものを全て選択)

1 ☐ 雇用(あるいは仕事)の不安なく働くことができること

2 ☐ 労働時間や賃金等の労働条件が良いこと

3 ☐ 生活と両立して働くことができること

4 ☐ 能力を高めることができること

5 ☐ 困難な仕事に挑戦できること

6 ☐ 自分のペースで働くことができること

7 ☐ 働く上での人間関係が良いこと

8 ☐ 社会に貢献していることが実感できること

9 ☐ その他 _____

次へ

0 50 100(%)

Q9
現在の業務を行う上で、**以下の職務それぞれ**について、**どのレベルの行動をとっているか**をお答えください。

Q9_1 必須設定 回答必須

Q9_1
業務上の情報収集・分析(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 担当業務に必要な情報を収集している
2 ◯ チームレベルの業務に必要な情報を収集・分析している
3 ◯ 所属する部署の業務に必要な情報を収集・分析している
4 ◯ 他部署や顧客等の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している
5 ◯ 業界全体の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している

Q9_2 必須設定 回答必須

Q9_2
業務上の課題設定(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 自ら課題を設定することはない
2 ◯ 決まった対応策で対応可能な問題を扱っている
3 ◯ 既存の解決策の中から最適な方法を選択することで対応可能な問題を扱っている
4 ◯ 既存の解決策を応用することで対応可能な問題を扱っている
5 ◯ 前例がなく、自ら仮説を立てて解決策を導き出すような問題を扱っている

Q9_3 必須設定 回答必須

Q9_3
業務の計画立案(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 担当業務の計画を立案している
2 ◯ チームレベルの計画・施策を立案している
3 ◯ 所属する部署の計画・施策を立案している
4 ◯ 他部署にも影響を与えるような計画・戦略を立案している
5 ◯ 会社全体の計画・戦略を立案している

Q9_4 必須設定 回答必須

Q9_4
担当業務の進め方(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 指示を受け、既存の方法を用いて進めている
2 ◯ おおまかな指示を受け、既存の方法から最適な方法を選択して進めている
3 ◯ 既存の方法を自分なりに改善して進めている
4 ◯ 既存の方法を活用しつつ、一部について新しい方法を考案して進めている
5 ◯ 既存の方法がない場合には、必要に応じて新しい方法を考案して進めている

Q9_5 必須設定 回答必須

Q9_5
業務において問題が発生したときの対応(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 先輩や上司に指示を仰いで対応している
2 ◯ 既存の方法やマニュアルに従って対応している
3 ◯ 自らの担当業務において、既存の方法やマニュアルを変更して対応している
4 ◯ 自部署のリスクを考慮して、既存の方法やマニュアルを超えた対応をしている
5 ◯ 経営上のリスクを考慮して、既存の方法やマニュアルを超えた対応をしている

Q9_6 必須設定 回答必須

Q9_6
仕事をする上での社内の人とのコミュニケーションの取り方
(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 所属する部署に、業務連絡や担当業務の説明を行っている
2 ◯ 所属する部署と、合意を得るための交渉や折衝を行っている
3 ◯ 他部署に、業務連絡や担当業務の説明を行っている
4 ◯ 他部署と、合意を得るための交渉や折衝を行っている
5 ◯ 他部署と、新たな価値を生み出すためのコミュニケーションを行っている

Q9_7 必須設定 回答必須
- カテゴリ 6.その他
- カテゴリ 6.その他 の詳細入力 1
必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q9_7
仕事をする上での社外の人とのコミュニケーションの取り方
(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 社外の人とコミュニケーションをとることはない
2 ◯ 情報交換・情報収集等を行っている
3 ◯ 業務を遂行するための連絡や調整を行っている
4 ◯ 合意を得るための交渉や折衝を行っている
5 ◯ 新たな価値を生み出すためのコミュニケーションを行っている
6 ◯ その他

Q9_8 必須設定 回答必須

Q9_8
仕事をする上での上司とのコミュニケーションの取り方(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 直属の上司に、こまめに、自身の担当業務の報告・連絡・相談を行ったうえで、作業の進め方の指示や、フィードバックを受けている
2 ◯ 直属の上司に、定期的に、自身の担当業務の進捗報告を行った上で、問題が生じた場合には相談を行い、フィードバックを受けている
3 ◯ 所属する部署の管理職に、チームの状況を報告するとともに、課題やそれに対する改善策の提案を行っている
4 ◯ 他部署の管理職にも、所属する部署の状況を報告するとともに、課題やそれに対する改善策の提案を行っている
5 ◯ 経営層にも、自社の課題やそれに対する改善策を提案している

Q9_9 必須設定 回答必須

Q9_9
部下の育成等で担う役割(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 上位者の指示に従って業務に従事する立場であり、他者に助言等を行うことはない
2 ◯ 同僚や後輩に、助言を行っている
3 ◯ 同僚や後輩に、業務の進捗管理を行いながら、指導を行っている
4 ◯ 部下に、キャリアプランをふまえた指導・育成を行っている
5 ◯ 部下に、会社のビジョンや経営戦略に基づいて、権限を委譲したり、チャレンジングな仕事を与えたりすることで、指導・育成を図っている

次へ

Q10

必須設定 回答必須

－カテゴリ 11.その他

－カテゴリ 11.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q10

現職での**所属部署・担当部門**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ ITサービス/ITシステムの開発部門

2 ◯ ITサービス/ITシステムの運用部門

3 ◯ 情報システム部門

4 ◯ ビッグデータ関連部門

5 ◯ リサーチ・コンサル部門

6 ◯ 経営企画、人事・経理等の管理部門

7 ◯ 広告・マーケティング部門

8 ◯ 営業部門

9 ◯ 商品開発部門

10 ◯ 製造・物流部門

11 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

## IT・デジタル人材のスキルと仕事に関する質問

次へ

Q11 必須設定 回答必須

Q11

現在の職務に求められる**ITスキルレベル**として、最も近いものをお答えください。
(該当するものを一つ選択)

1 ◯ レベル1(情報技術に携わる者に最低限必要な基礎知識を有する)

2 ◯ レベル2(上位者の指導の下に、要求された作業を担当する)

3 ◯ レベル3(要求された作業を全て独力で遂行する)

4 ◯ レベル4(プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、独力で業務上の課題の発見と解決をリードする)

5 ◯ レベル5(プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内において、テクノロジやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードする)

6 ◯ レベル6(社内だけでなく市場においても、プロフェッショナルとして経験と実績を有しており、国内のハイエンドプレーヤ)

7 ◯ レベル7(市場全体から見ても、先進的なサービスの開拓や市場化をリードした経験と実績を有しており、世界で通用するプレーヤ)

次へ

0 50 100(%)

Q12

必須設定 回答必須

- カテゴリ 35.その他
- カテゴリ 35.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

## Q12

現在の**業務の中で要求されていること**をお答えください。(該当するものを全て選択)

1 ☐ 企画提案や改善提案を行う
2 ☐ IT戦略の策定や実行推進を行う
3 ☐ 個別案件について、システム企画の立案を行う
4 ☐ システムの評価や改善を行う
5 ☐ プロジェクトマネジメントを行う
6 ☐ セキュリティマネジメントを行う
7 ☐ システムに関する要件定義を行う
8 ☐ データに関する要件定義を行う
9 ☐ ソフトウェアの開発を行う
10 ☐ システムテストを行う
11 ☐ システムの移行・導入を行う
12 ☐ 基盤システムの設計を行う
13 ☐ 基盤システムの実装を行う
14 ☐ 基盤システムのデータ処理を行う
15 ☐ ネットワークを実装する
16 ☐ ネットワークの評価・運用を行う
17 ☐ ネットワークを構成する
18 ☐ 組込みシステムを開発する
19 ☐ デバイスの基礎技術を開発する
20 ☐ プロトタイピングによる提供価値の実証を行う
21 ☐ アジャイル開発を行う
22 ☐ サービスマネジメントを行う
23 ☐ 日常のIT利用監視を行う
24 ☐ システムの運用管理を行う
25 ☐ データの加工処理を行う
26 ☐ データの分析を行う
27 ☐ AI活用プロジェクトの立上げを行う

28 ☐ AIに関する解決計画の策定を行う

29 ☐ AI適用のための準備を行う

30 ☐ AIモデルの構築を行う

31 ☐ AIの実装を行う

32 ☐ 調達や委託を行う

33 ☐ 新ビジネスや新技術に関する調査分析や技術支援を行う

34 ☐ 品質マネジメントを行う

35 ☐ その他 [ ]

次へ

0 50 100(%)

## 転職前後の実態に係る質問

次へ

Q13_1 必須設定 回答必須

Q13_1

**転職経験**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

※「転職」とは、雇用関係のある会社間の移動を指すものとする。

1 ◯ 転職経験なし

2 ◯ 転職経験1回

3 ◯ 転職経験2回

4 ◯ 転職経験3回

5 ◯ 転職経験4回以上

次へ

0 50 100(%)

Q13_2

必須設定　回答必須

回答者条件　Q13_1 =「2. 転職経験1回」～「5. 転職経験4回以上」

Q13_2

**直近の転職時期**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 1年以内

2 ◯ 2年以内

3 ◯ 3年以内

4 ◯ 4年以内

5 ◯ 5年以内

6 ◯ 6～10年以内

7 ◯ 10年より前

次へ

0　50　100(%)

Q14

必須設定　回答必須

回答者条件　Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

Q14

直近の転職前後での**年収の変化**についてお答えください。(該当するものを一つ選択)

※「年収」とは、社会保険料や税金を差し引く前の金額を指すものとします。

1 ◯ 5割以上増加した
2 ◯ 4割以上5割未満増加した
3 ◯ 3割以上4割未満増加した
4 ◯ 2割以上3割未満増加した
5 ◯ 1割以上2割未満増加した
6 ◯ 0割以上1割未満増加した
7 ◯ ほとんど変化なし
8 ◯ 0割以上1割未満減少した
9 ◯ 1割以上2割未満減少した
10 ◯ 2割以上3割未満減少した
11 ◯ 3割以上4割未満減少した
12 ◯ 4割以上5割未満減少した
13 ◯ 5割以上減少した

次へ

0　50　100(%)

Group　回答者条件　Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

Q15
以下の点についての**直近の転職前後**でのあなたの**満足度の変化**をお答えください。

Q15_1　必須設定　回答必須

Q15_1
会社の経営理念や経営方針について(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 上がった
2 ◯ やや上がった
3 ◯ 変化なし
4 ◯ やや下がった
5 ◯ 下がった

Q15_2　必須設定　回答必須

Q15_2
直属の上司のマネジメント方法について(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 上がった
2 ◯ やや上がった
3 ◯ 変化なし
4 ◯ やや下がった
5 ◯ 下がった
6 ◯ 直属の上司はいない

Q15_3　必須設定　回答必須

Q15_3
労働条件(賃金、労働時間など)について(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 上がった
2 ◯ やや上がった

3 ◯ 変化なし

4 ◯ やや下がった

5 ◯ 下がった

Q15_4 必須設定 回答必須

Q15_4

仕事のやりがいについて(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 上がった

2 ◯ やや上がった

3 ◯ 変化なし

4 ◯ やや下がった

5 ◯ 下がった

次へ

0 50 100(%)

Q16

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 8.その他
- カテゴリ 8.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q16

直近の**転職の主な理由**をお答えください。(該当するものを全て選択)

1 ☐ 収入を上げたかったから

2 ☐ 長時間労働に不満があったから

3 ☐ 会社の経営方針や社風に不満があったから

4 ☐ 上司との関係など職場の人間関係に不満があったから

5 ☐ 労働時間を柔軟に決められる働き方をしたかったから

6 ☐ 働く場所を柔軟に決められる働き方をしたかったから

7 ☐ やりたい仕事/チャレンジングな仕事をしたかったから

8 ☐ その他 _____

次へ

0 50 100(%)

Q17

必須設定　回答必須

回答者条件　Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

Q17

**直近の転職**における**転職活動期間**をお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 1か月未満

2 ◯ 1か月～3か月未満

3 ◯ 3か月～半年未満

4 ◯ 半年～1年未満

5 ◯ 1年以上

次へ

0　50　100(%)

Q18_1

必須設定　回答必須

回答者条件　Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

Q18_1

**直近の転職**のために**何らかの学びに取り組んでいましたか**。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ はい、取り組んでいました

2 ◯ いいえ、取り組んでいません

次へ

0　50　100(%)

Q18_2

必須設定 回答必須

回答者条件 Q18_1 =「1. はい、取り組んでいました」

- カテゴリ 8.その他
- カテゴリ 8.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q18_2

**どのような学び**に取り組んだかをお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 専修学校・各種学校の講座の受講

2 ◯ 高等専門学校・大学・大学院の講座の受講

3 ◯ 民間教育訓練機関の講座の受講

4 ◯ 公共職業能力開発施設の講座の受講

5 ◯ 社内の勉強会・研究会への参加

6 ◯ 社外の勉強会・研究会への参加

7 ◯ ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学自習

8 ◯ その他 [ ]

次へ

0 50 100(%)

Q18_3

回答者条件 Q18_1 =「1. はい、取り組んでいました」

－ カテゴリ 1.時間

必須設定 回答必須

回答制御 回答範囲「0～168」 に該当しない場合はアラートを表示

Q18_3

直近の転職のために**学びに充てていた週当たり時間**をお答えください。

[ ] 時間

次へ

0 50 100(%)

Q19

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 8.その他
- カテゴリ 8.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q19

現在の勤務先を見つけた経路をお答えください。（該当するものを全て選択）

1 ☐ ハローワーク等の公的機関

2 ☐ 民間の職業紹介機関

3 ☐ 求人サイト・求人情報専門誌・新聞・チラシ等

4 ☐ SNS上の求人広告

5 ☐ 企業のホームページ

6 ☐ 前職や取引先による紹介

7 ☐ 知人や友人等による紹介

8 ☐ その他 _____

次へ

0 50 100(%)

Q20

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 7.わからない

回答制御 ( Q20 ≠「1. 前職の在籍年数」～「6. これまでの経験、成果」) かつ Q20 ≠「8. その他」 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 8.その他
- カテゴリ 8.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q20

現在の勤務先に採用された理由として考えられるものをお答えください。
(該当するものを全て選択)

1 ☐ 前職の在籍年数
2 ☐ ITスキルのレベル(設計力、開発力、スピードなど)
3 ☐ マネジメント能力
4 ☐ 新製品・新事業等の企画力・発想力
5 ☐ 先端分野の知識・スキル
6 ☐ これまでの経験、成果
7 ☐ わからない
8 ☐ その他 [ ]

次へ

0 50 100(%)

Q21

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 11.その他
- カテゴリ 11.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q21

直近の転職時に**苦労したこと**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 求人情報の収集
2 ◯ 応募書類の作成
3 ◯ 面接対策
4 ◯ 面接等のスケジュール調整
5 ◯ 内定後の条件交渉
6 ◯ 前職からの引き留め
7 ◯ 家族等の同意
8 ◯ 転職活動に充てる時間がないこと
9 ◯ 自分が向いている会社や仕事がわからないこと
10 ◯ 苦労したことは特にない
11 ◯ その他 [ ]

次へ

0 50 100(%)

Q22

必須設定　回答必須

回答者条件　Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

Q22

直近の転職時に**現在の勤務先**と**賃金交渉を行ったか**をお答えください。
（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 交渉した

2 ◯ 交渉していない

次へ

0　50　100(%)

Q23

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 19.その他
- カテゴリ 19.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

## Q23

**前職の業種**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 農業、林業、漁業
2 ◯ 鉱業、採石業、砂利採取業
3 ◯ 建設業
4 ◯ 製造業
5 ◯ 電気・ガス・熱供給・水道業
6 ◯ 情報通信業
7 ◯ 運輸業、郵便業
8 ◯ 卸売業、小売業
9 ◯ 金融業、保険業
10 ◯ 不動産業、物品賃貸業
11 ◯ 学術研究、専門・技術サービス業
12 ◯ 宿泊業、飲食サービス業
13 ◯ 生活関連サービス業、娯楽業
14 ◯ 教育、学習支援業
15 ◯ 医療、福祉
16 ◯ 複合サービス事業
17 ◯ サービス業(他に分類されないもの)
18 ◯ 公務(他に分類されるものを除く)
19 ◯ その他 [ ]

次へ

0 50 100(%)

Q24

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 26.その他
- カテゴリ 26.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

## Q24

**前職での職種**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

【IT・デジタル関連の職種】

1 ◯ ISストラテジスト
2 ◯ システムアーキテクト
3 ◯ プロジェクトマネージャ
4 ◯ ソフトウェア開発スペシャリスト
5 ◯ 基盤スペシャリスト
6 ◯ 運用スペシャリスト
7 ◯ 情報セキュリティアーキテクト
8 ◯ 品質保証マネジメント
9 ◯ エッジ/組込みエンジニア
10 ◯ ネットワークスペシャリスト
11 ◯ データサイエンティスト
12 ◯ AIプランナー
13 ◯ AIアナリスト
14 ◯ AIシステムエンジニア

【その他の職種】

15 ◯ 管理的職業
16 ◯ 専門的・技術的職業(IT・デジタル関連以外)
17 ◯ 事務的職業
18 ◯ 販売の職業
19 ◯ サービスの職業
20 ◯ 保安の職業
21 ◯ 農林漁業の職業
22 ◯ 生産工程の職業
23 ◯ 輸送・機械運転の職業
24 ◯ 建設・採掘の職業

25 ◯ 運搬・清掃・包装等の職業

26 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

Q25

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 11.その他
- カテゴリ 11.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q25

**前職での所属部署・担当部門**をお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ ITサービス/ITシステムの開発部門
2 ◯ ITサービス/ITシステムの運用部門
3 ◯ 情報システム部門
4 ◯ ビッグデータ関連部門
5 ◯ リサーチ・コンサル部門
6 ◯ 経営企画、人事・経理等の管理部門
7 ◯ 広告・マーケティング部門
8 ◯ 営業部門
9 ◯ 商品開発部門
10 ◯ 製造・物流部門
11 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

Q26

必須設定　回答必須

回答者条件　Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

Q26

**前職の勤務先企業**の**従業員数**をお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 0～50人未満

2 ◯ 50～100人未満

3 ◯ 100～300人未満

4 ◯ 300～1,000人未満

5 ◯ 1,000～5,000人未満

6 ◯ 5,000人以上

次へ

0　50　100(%)

Q27

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 4.その他
- カテゴリ 4.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q27

**前職の勤務先企業**の**賃金制度**をお答えください。(該当するものを一つ選択)

1 ◯ 年功給(年齢、勤続年数を重視)

2 ◯ 職能給(職務遂行能力を重視)

3 ◯ 職務給(職務・役割を重視)

4 ◯ その他

次へ

0 50 100(%)

Q28

必須設定 回答必須

回答者条件 Q13_2 =「1. 1年以内」～「5. 5年以内」

- カテゴリ 4.その他
- カテゴリ 4.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q28

**今後の転職希望**についてお答えください。（該当するものを一つ選択）

1 ◯ 現在の職場で今後も働きたい

2 ◯ 機会があれば転職したい

3 ◯ わからない

4 ◯ その他

送信

0 50 100(%)

# 「IT・デジタル人材の労働市場に関するアンケート調査」

## 1. 企業の基本属性

(1) 従業員数をお答えください。(該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 0～50人未満 | |
| ② | 50～100人未満 | |
| ③ | 100～300人未満 | |
| ④ | 300～1,000人未満 | |
| ⑤ | 1,000～5,000人未満 | |
| ⑥ | 5,000人以上 | |

(2) 本社所在地をお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

(3) 売り上げ規模をお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 1億円未満 | |
| ② | 1億円～10億円未満 | |
| ③ | 10億円～100億円未満 | |
| ④ | 100億円～1,000億円未満 | |
| ⑤ | 1,000億円以上 | |

(4) 業種をお答えください。(※複数業種にまたがる場合は最も売上高の大きい業種をお答えください。) (該当するものを**1つ**選択)

■⑥と答えた企業→(4)-1・(4)-2を回答したのちに(5)へお進みください
■それ以外を答えた企業→直接(5)お進みください

| | | |
|---|---|---|
| ① | 農業、林業、漁業 | |
| ② | 鉱業、採石業、砂利採取業 | |
| ③ | 建設業 | |
| ④ | 製造業 | |
| ⑤ | 電気・ガス・熱供給・水道業 | |
| ⑥ | 情報通信業 | |
| ⑦ | 運輸業、郵便業 | |
| ⑧ | 卸売業、小売業 | |
| ⑨ | 金融業、保険業 | |
| ⑩ | 不動産業、物品賃貸業 | |
| ⑪ | 学術研究、専門・技術サービス業 | |
| ⑫ | 宿泊業、飲食サービス業 | |
| ⑬ | 生活関連サービス業、娯楽業 | |
| ⑭ | 教育、学習支援業 | |
| ⑮ | 医療、福祉 | |
| ⑯ | 複合サービス事業 | |
| ⑰ | サービス業(他に分類されないもの) | |
| ⑱ | 公務(他に分類されるものを除く) | |
| ⑲ | その他 | |

具体的に：

※(4)で⑥と回答した企業のみご回答ください。

(4)-1 売上が最も大きい事業をお答えください。(該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | システム関連コンサルティング | |
| ② | 受託ソフトウェア開発・SI | |
| ③ | ソフトウェアプロダクト開発・販売 | |
| ④ | システム運用管理サービス | |
| ⑤ | 情報処理サービス | |
| ⑥ | Webコンテンツ・アプリ制作 | |
| | その他 | |

具体的に：

※(4)で⑥と回答した企業のみご回答ください。

(4)-2 貴社の主要な取引ポジションとして最も近いものお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 自社サービス開発 | |
| ② | 元請 | |
| ③ | 中間下請 | |
| ④ | 最終下請 | |
| | その他 | |

具体的に：

(5) 直近3年の貴社の売上高の推移をお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 増加している | |
| ② | 横這い | |
| ③ | 減少している | |

(6) 今後3年の貴社の売上高の見込みをお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 拡大の見込み | |
| ② | 現状維持の見込み | |
| ③ | 縮小・撤退の見込み | |
| ④ | わからない | |

(7) 貴社はIT・デジタル人材を雇用していますか。(※「IT・デジタル人材」とは、IT・デジタル関連業務を主業務としている人材のことを指します。) (該当するものを**1つ**選択)

■①と答えた企業→(7)-1を答えたのち、(8)へお進みください

■②または③と答えた企業→回答はここで終了となります。ご協力頂き、誠にありがとうございました。

| | | |
|---|---|---|
| ① | IT・デジタル人材を雇用している | |
| ② | IT・デジタル人材を雇用していないが、今後採用したいと考えている | |
| ③ | IT・デジタル人材を雇用していないし、今後採用したいと考えていない | |

※(7)で①と回答した企業のみご回答ください。

(7)-1 従業員全体に占めるIT・デジタル人材の割合(%)をお答えください。

## 2. IT・デジタル人材の雇用の現状

(8) IT・デジタル人材の充足状況として最も近いものをお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

■①と答えた企業→直接(9)へお進みください
■②～④と答えた企業→(8)-1・(8)-2を答えたのち、(9)へお進みください。

| | | |
|---|---|---|
| ① | 量的にも質的にも足りている | |
| ② | 量的には足りているが、質的には足りていない | |
| ③ | 質的には足りているが、量的には足りていない | |
| ④ | 量的にも質的にも足りていない | |

※(8)で②～④と回答した企業のみご回答ください。

(8)-1 IT・デジタル人材の不足に対する対応方針をお答えください。(該当するものを**全て**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 新卒採用によって補う | |
| ② | 中途採用によって補う | |
| ③ | 社内の人材を育成する | |
| ④ | 関連企業(親会社、情報子会社)からの転籍・出向 | |
| ⑤ | 特定技術を有する企業との契約 | |
| ⑥ | 特定技術を有する個人(フリーランス)との契約 | |
| ⑦ | 特定技術を有する個人を兼業・副業で契約 | |
| ⑧ | 業務委託や外注、派遣契約の活用 | |
| | その他 | |

具体的に：

※(8)で②～④と回答した企業のみご回答ください。

(8)-2 人材不足が深刻なIT・デジタル人材の職種をお答えください。(※別添「IT・デジタル人材の定義」を参考にしてください。)(該当するものを**全て**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | ISストラテジスト | |
| ② | システムアーキテクト | |
| ③ | プロジェクトマネージャ | |
| ④ | ソフトウェア開発スペシャリスト | |
| ⑤ | 基盤スペシャリスト | |
| ⑥ | 運用スペシャリスト | |
| ⑦ | 情報セキュリティアーキテクト | |
| ⑧ | 品質保証マネジメント | |
| ⑨ | エッジ/組込みエンジニア | |
| ⑩ | ネットワークスペシャリスト | |
| ⑪ | データサイエンティスト | |
| ⑫ | AIプランナー | |
| ⑬ | AIアナリスト | |
| ⑭ | AIシステムエンジニア | |
| | その他 | |

具体的に：

## 3. IT・デジタル人材の確保の状況

(9) 直近3年間で採用した者に占める中途採用者の割合として最も近いものお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

■⑪と答えた企業→直接(10)へお進みください
■①～⑩と答えた企業→(9)-1へお進みください

| | | |
|---|---|---|
| ① | 1割未満 | |
| ② | 1割以上2割未満 | |
| ③ | 2割以上3割未満 | |
| ④ | 3割以上4割未満 | |
| ⑤ | 4割以上5割未満 | |
| ⑥ | 5割以上6割未満 | |
| ⑦ | 6割以上7割未満 | |
| ⑧ | 7割以上8割未満 | |
| ⑨ | 8割以上9割未満 | |
| ⑩ | 9割以上 | |
| ⑪ | 中途採用を実施していない | |

※(9)で①～⑩と回答した企業のみご回答ください。
(9)-1 直近3年間で採用したIT・デジタル人材のうち、中途採用者の割合として最も近いものお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

■⑪と答えた企業→直接(10)へお進みください
■①～⑩と答えた企業→(9)-1-1・1-2・1-3・1-4・1-5を答えたのち、(11)へお進みください

| | | |
|---|---|---|
| ① | 1割未満 | |
| ② | 1割以上2割未満 | |
| ③ | 2割以上3割未満 | |
| ④ | 3割以上4割未満 | |
| ⑤ | 4割以上5割未満 | |
| ⑥ | 5割以上6割未満 | |
| ⑦ | 6割以上7割未満 | |
| ⑧ | 7割以上8割未満 | |
| ⑨ | 8割以上9割未満 | |
| ⑩ | 9割以上 | |
| ⑪ | ITデジタル人材を中途採用していない | |

※(9)-1で①～⑩と回答した企業のみご回答ください。
(9)-1-1 IT・デジタル人材を中途採用する理由として最も近いものをお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 新卒者の採用が困難なため | |
| ② | 専門知識・能力があるから | |
| ③ | 経験を活かし即戦力になるから | |
| ④ | 幅広い人脈を期待できるから | |
| ⑤ | 職場への適応力があるから | |
| ⑥ | 親会社・関連会社からの要請のため | |
| | その他 | |

具体的に：

※(9)-1で①～⑩と回答した企業のみご回答ください。
(9)-1-2 IT・デジタル人材を中途採用する主な媒体・経路をお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | ハローワーク等の公的機関 | |
| ② | 民間の職業紹介機関 | |
| ③ | 求人サイト・求人情報専門誌 | |
| ④ | 新聞・チラシ等 | |
| ⑤ | 自社のウェブサイト | |
| ⑥ | 取引先や社員等からの紹介 | |
| ⑦ | SNS | |
| ⑧ | スカウト(企業が求職者に直接アプローチする) | |
| | その他 | |

具体的に：

※(9)-1で①～⑩と回答した企業のみご回答ください。

(9)-1-3 IT・デジタル人材の中途採用に、以下の各部門がそれぞれどの程度関与しているかをお答えください。(該当するものを**1つずつ**選択)

| | | ①強く関与している | ②やや関与している | ②あまり関与してい | ④関与していない |
|---|---|---|---|---|---|
| | 経営層(該当するものを一つ選択) | | | | |
| | 人事部門(該当するものを一つ選択) | | | | |
| | 配属予定部門(該当するものを一つ選択) | | | | |

※(9)-1で①～⑩と回答した企業のみご回答ください。

(9)-1-4 IT・デジタル人材を中途採用するうえで重視していることをお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 前職の在籍年数 | |
| ② | ITスキルのレベル(設計力、開発力、スピードなど) | |
| ③ | マネジメント能力 | |
| ④ | 新製品・新事業等の企画力・発想力 | |
| ⑤ | 先端分野の知識・スキル | |
| ⑥ | これまでの経験、成果 | |
| ⑦ | その他 | |
| ⑧ | 特になし | |

具体的に：

※(9)-1で①～⑩と回答した企業のみご回答ください。

(9)-1-5 IT・デジタル人材を中途採用する際のITスキルレベルの把握方法をお答えください。 (該当するものを**全て**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | Facebook、TwitterなどのSNS | |
| ② | LinkedInやWantedlyなどの個人プロフィール型SNS | |
| ③ | GitHub・Kaggle等のプラットフォーム | |
| ④ | 公的なスキル標準(ITスキル標準等) | |
| ⑤ | 各種資格や能力証明(オープンバッジ、ITベンダー発行のもの含む) | |
| ⑥ | 履歴書に記載されているプロジェクト情報 | |
| ⑦ | 社内の独自基準 | |
| ⑧ | その他 | |
| ⑨ | 特になし | |

具体的に：

## 4.企業内におけるキャリア形成の実態

(10) 以下の人材に対する賃金制度として最も近いものをそれぞれお答えください。 (該当するものを**1つずつ**選択)

| | | ①年功給(年齢、勤続年数を重視) | ②職能給(職務遂行能力を重視) | ③職務給(職務・役割を重視) | ④その他 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | IT・デジタル人材(該当するものを一つ選択) | | | | | 具体的に： |
| | IT・デジタル人材以外(該当するものを一つ選択) | | | | | 具体的に： |

(11) 人事評価の際に、IT・デジタル人材のどのような能力を最も評価しているかをお答えください。 (該当するものを**1つ**選択)

| | | | |
|---|---|---|---|
| ① | ITスキルのレベル(設計力、開発力、スピードなど) | | |
| ② | マネジメント能力 | | |
| ③ | 新製品・新事業等の企画力・発想力 | | |
| ④ | 先端分野の知識・スキル | | |
| ⑤ | その他 | | 具体的に： |
| ⑥ | 特になし | | |

(12) 社内の賃金制度では採用できないような特別なIT人材の採用する場合の対応をお答えください。 (該当するものを**全て**選択)

| | | | |
|---|---|---|---|
| ① | 契約社員として雇用する | | |
| ② | 入社一時金を支給している | | |
| ③ | 特別な棒給基準を設定している | | |
| ④ | 社内の賃金制度にとらわれずに個別に賃金を決めている | | |
| ⑤ | その他 | | 具体的に： |
| ⑥ | 採用していない | | |

(13) IT・デジタル人材に対して実施している教育訓練をお答えください。 (該当するものを**全て**選択)

| | | | |
|---|---|---|---|
| ① | 専修学校・各種学校の講座の受講 | | |
| ② | 高等専門学校・大学・大学院の講座の受講 | | |
| ③ | 民間教育訓練機関の講座の受講 | | |
| ④ | 社内での研修セミナー | | |
| ⑤ | 社内での自主的な勉強会 | | |
| ⑥ | 自学自習のための情報提供 | | |
| ⑦ | デジタル技術関連業界との交流会への参加 | | |
| ⑧ | デジタル技術関連の学会への参加 | | |
| ⑨ | シニア(中高年)の人材に対するITの再教育 | | |
| | その他 | | 具体的に： |

(14) 多様な働き方を実現するため導入している制度をお答えください。 (該当するものを**全て**選択)

| | | | |
|---|---|---|---|
| ① | フレックスタイム制度 | | |
| ② | 時短勤務制度 | | |
| ③ | テレワーク制度 | | |
| ④ | 裁量労働制度 | | |
| ⑤ | 育児・介護休暇制度 | | |
| ⑥ | 多様な正社員制度（職務や地域、時間などを限定して選択できる正社員） | | |
| ⑦ | 高度プロフェッショナル制度（一定の年収要件等を満たす労働者を対象として、労働時間等の規定を適用しない制度） | | |
| ⑧ | 兼業・副業の許可 | | |
| | その他 | | 具体的に： |

## 5.企業ヒアリングについて

(15) 本調査結果を踏まえて、後日ヒアリングをご依頼させていただく可能性がございます。その場合、ご協力いただくことが可能かどうかお答えください。(該当するものを**1つ**選択)

| | | |
|---|---|---|
| ① | 協力してもよい | |
| ② | 詳細を聞いたうえで協力可否を検討する | |
| ③ | 協力できない | |

※(15)で「①協力してもよい」又は「②詳細を聞いた上で協力の可否を検討する」と答えた企業様がご回答ください。

【貴法人名】

【貴事業所名】

【ご担当者様のお名前】

【お電話番号】

【E-mailアドレス】

【「個人情報の取り扱い」について】

| | | |
|---|---|---|
| ① | 同意する | |
| ② | 同意しない（【ご担当者様のお名前】【E-mailアドレス】は空欄としてください） | |

| **質問項目** | **質問見出し** | **質問内容**（「●●」は、ヒアリングをする企業ごとに個別に記載） |
|---|---|---|
| ⓪企業概要 | 事業内容 | ①貴社の主な「事業内容」をご教示ください。 |
| | 職種区分の概要 | ①職種全体(IT職種を含む全体)・IT職種それぞれについて「職種区分の概要」をご教示ください。 |
| | 職種区分ごとの従業員数 | ①職種全体(IT職種を含む全体)・IT職種それぞれについて、「職種区分ごとの従業員数」をご教示ください。 |
| | IT職種の職務内容 | ①IT職種について、各職種区分の主な「職務内容」をご教示ください。<br>※ジョブ・ディスクリプション等を作成しているのであれば、その概要も併せてご教示ください。 |

| **質問項目** | **質問見出し** | **質問内容**（「●●」は、ヒアリングをする企業ごとに個別に記載） |
|---|---|---|
| ①等級制度 | 等級制度の概要 | ①アンケート設問(10)「IT・デジタル人材に対する賃金(等級)制度(複数回答)」として、貴社には、「●●」とご回答いただいておりました。「●●」の「概要(等級数や各等級の名称など)」、また、その制度としている「理由や背景」をご教示ください。<br>②職種によって等級制度に大きな違いがあれば、その「違いの概要」、また、その「理由や背景」をご教示ください。(例：ITストラテジストは職能等級制度を採用しているが、プログラマについては、職務範囲がある程度固まっているため、職務等級制度を採用しているetc.) |
| | 昇格(昇進)の際の考慮要素 | ①IT職種について、「昇級(昇進)にあたって必要な要件」及び「昇格(昇進)の候補者を決定する際に考慮する要素」をご教示ください。<br>②職種によって考慮する要素に大きな違いがあれば、その「違いの概要」、また、その「理由や背景」をご教示ください。(例：SEについては、特定の言語の習熟度などの技術的な観点も考慮しているetc.) |
| | 昇格(昇進)の際の試験・アセスメント | ①IT職種について、「昇格(昇進)の可否を判定する際に実施している試験・アセスメント」があれば、その「概要」、また、その制度としている「理由や背景」をご教示ください。<br>②職種によって実施している試験・アセスメントに大きな違いがあれば、その「違いの概要」、また、その「理由や背景」をご教示ください。(例：プロジェクトマネージャについては、PMP資格の取得を義務付けているetc.) |
| ②評価制度 | 業績評価の概要 | ①IT職種について、「業績評価の概要(何を以て「業績(KPI)」としているのか)」、また、その制度としている「理由や背景」をご教示ください。<br>②職種によって業績評価の方法に大きな違いがあれば、その「違いの概要」、また、その「理由や背景」をご教示ください。(例：営業職は売上をKPIにしている一方で、IT職種では売上をKPIにしにくいため、管理PJ数や管理人数をKPIとしているetc.) |
| | 能力評価の概要 | ①IT職種について、「能力評価の概要(以下2点)」、また、その制度としている「理由や背景」をご教示ください。<br>（１）評価項目：評価項目は何か。また、「ITスキルレベル」や「資格」は評価項目なのか、どの程度の重要性を持っているのか<br>（２）評価基準：評価基準は何段階か。また、基準を満たしているかをどのように判断しているか。また、「ITスキルレベル」や「資格」をどのように評価しているのか<br>②職種によって能力評価の方法に大きな違いがあれば、その「違いの概要」、また、その「理由や背景」をご教示ください。(例：プロジェクトマネージャでは、マネジメント能力を特に重要な評価項目としているetc.) |
| | 各評価結果の処遇への反映方法 | ①IT職種について、「各評価結果(業績評価や能力評価など)の処遇(報酬や等級など)への反映方法」、また、その方法とした「理由や背景」をご教示ください。その際、「ITスキルレベル」や「資格」が、処遇にどのように・どの程度反映されているのかも併せてご教示ください。 |

| **質問項目** | **質問見出し** | **質問内容**（「●●」は、ヒアリングをする企業ごとに個別に記載） |
|---|---|---|
| ③報酬制度 | 基本給の決め方 | ①IT職種において、職種別の賃金表を作成しているか、数種類の賃金表が存在する場合はその「理由や背景」をご教示ください。<br>②職種によって基本給の決め方に大きな違いがあれば、その「違いの概要」や「理由や背景」をご教示ください。(例：職種による違いはないが、非管理職と管理職とでは基本給の決め方が異なり、管理職の方がレンジの幅が大きいetc.)<br>③IT職種における「基本給の決め方(基本給を設定する際に参考にしている賃金水準など」、また、その決め方とした「理由や背景」をご教示ください。 |
| | 資格手当・技能手当の実施概要 | ①「資格手当や技能手当の実施概要(支給有無・支給条件・支給額など)」、また、手当を導入した「理由や背景」をご教示ください。 |
| ④採用(特に中途採用) | 中途採用時のITスキルレベルの把握方法 | ①アンケート設問(9)-1-5「IT・デジタル人材を中途採用する際のITスキルレベルの把握方法(複数回答)」にて、貴社には、「●●」とご回答いただいておりました。関連して、以下3点をご教示ください。<br>（１）中途採用者の職種区分<br>（２）「●●」の詳細(●●等)<br>（３）中途採用のどの段階で、誰が、ITスキルレベルを把握しているのか<br>②IT・デジタル人材の中途採用において、貴社に特徴的なITスキルレベルの把握方法があればご教示ください。 |
| | 特別なIT・デジタル人材の中途採用 | ①通常とは異なる特別な待遇でIT・デジタル人材の中途採用を検討する場合、それはどのような人材かご教示ください(例：ITスキルレベルが極めて高い人材、生成AIなど最先端の技術に詳しい人材etc.)。 |
| ⑤異動・人材配置 | IT・デジタル人材の異動・活躍の実態 | ①IT職種「内」や、IT職種とその他の職種「間」で異動が起きるのはどのようなケースか、ご教示ください。また、異動の際の手続きについてご教示ください。(募集時と異なる職種異動なので、企業内で公募を行う、本人の同意を取るなど。)<br>②マルチなITスキルや能力を持った人材がどのように異動・活躍等しているか、ご教示ください。 |
| ⑥育成 | IT・デジタル人材への教育訓練の詳細 | ①アンケート(13)「IT・デジタル人材に対して実施している教育訓練(複数回答)」として、貴社には、「●●」とご回答いただいておりました。関連して、以下2点をご教示ください。<br>（１）「●●」の詳細(対象者や実施目的など)<br>（２）貴社に特徴的な教育訓練や研修がある場合、「その概要」(例：弊社では新卒採用者が多く、彼らを即戦力化するために、上司が部下にマンツーマンで指導する制度を取り入れているetc.) |
| ⑦その他 | 賃金テーブル(給与テーブル) | ①別シートの「賃金テーブル(給与テーブル)」を見て頂いたうえで、感想やご意見等をお聞かせください。(例：「職種区分が実態と合っていない部分がある」、「業界の状況として、こんな賃金水準はあり得ない」etc.)<br>※「別シートの「賃金テーブル(給与テーブル)」」は、本別添資料からは削除している。 |
| | タスク(職務) | ①貴社のIT・デジタル人材に特徴的なタスク(職務)がある場合、その概要をご教示ください。 |

| 設問番号 | 設問文 | N | 選択肢 | 回答数 | 回答割合 |
|---|---|---|---|---|---|
| SC1_1 | 年齢をお答えください。／歳（ＮＵ） | N=1993 | | | |
| | | | 平均 | 51.5921 | |
| | | | 標準偏差 | 9.09486 | |
| | | | 最小値 | 22 | |
| | | | 第1四分位数 | 46 | |
| | | | 中央値 | 53 | |
| | | | 第3四分位数 | 58 | |
| | | | 最大値 | 69 | |
| SC2 | 性別をお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 男性 | 1847 | 92.4% |
| | | | 女性 | 151 | 7.6% |
| | | | その他 | 2 | 0.1% |
| SC3 | 最終学歴をお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 中学校 | 4 | 0.2% |
| | | | 高等学校 | 194 | 9.7% |
| | | | 専修学校（専門課程） | 291 | 14.6% |
| | | | 高専･短大 | 80 | 4.0% |
| | | | 大学 | 1208 | 60.4% |
| | | | 大学院 | 219 | 11.0% |
| | | | その他 | 4 | 0.2% |
| SC3SQ1 | 卒業した学部・学科の系統をお答えください。（ＳＡ） | N=1427 | | | |
| | | | 人文科学系（文学、史学、哲学など） | 132 | 9.3% |
| | | | 社会科学系（法学･政治学、商学･経済学など） | 413 | 28.9% |
| | | | 自然科学系（理学、工学、農学など） | 808 | 56.6% |
| | | | 保健系（医学、薬学など） | 7 | 0.5% |
| | | | その他 | 67 | 4.7% |
| SC4 | 現在の就業形態をお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 正社員 | 1753 | 87.7% |
| | | | 契約社員 | 149 | 7.5% |
| | | | 嘱託社員 | 41 | 2.1% |
| | | | パート･アルバイト | 4 | 0.2% |
| | | | 派遣労働者 | 53 | 2.7% |
| SC5 | 現在の職種の系統をお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 管理的職業（ＩＴ･デジタル関連部署） | 608 | 30.4% |
| | | | 専門的･技術的職業（ＩＴ･デジタル関連部署） | 1392 | 69.6% |
| SC5SQ1_1 | 現在の職種での経験年数をお答えください。／年（ＮＵ） | N=1993 | | | |
| | | | 平均 | 23.1129 | |
| | | | 標準偏差 | 11.6205 | |
| | | | 最小値 | 0 | |
| | | | 第1四分位数 | 15 | |
| | | | 中央値 | 25 | |
| | | | 第3四分位数 | 32 | |
| | | | 最大値 | 50 | |

Q1 現在の勤務先企業の業種をお答えください。（ＳＡ） N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 農業、林業、漁業 | 0 | 0.0% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3 | 0.2% |
| 建設業 | 24 | 1.2% |
| 製造業 | 258 | 12.9% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 21 | 1.1% |
| 情報通信業 | 1269 | 63.5% |
| 運輸業、郵便業 | 15 | 0.8% |
| 卸売業、小売業 | 39 | 2.0% |
| 金融業、保険業 | 52 | 2.6% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 11 | 0.6% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 98 | 4.9% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 2 | 0.1% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 4 | 0.2% |
| 教育、学習支援業 | 11 | 0.6% |
| 医療、福祉 | 10 | 0.5% |
| 複合サービス事業 | 15 | 0.8% |
| サービス業（他に分類されないもの） | 129 | 6.5% |
| 公務（他に分類されるものを除く） | 11 | 0.6% |
| その他 | 28 | 1.4% |

Q2 現在の職種をお答えください。（ＳＡ） N=2000

| | | |
|---|---|---|
| ＩＳストラテジスト | 23 | 1.2% |
| システムアーキテクト | 130 | 6.5% |
| プロジェクトマネージャ | 402 | 20.1% |
| ソフトウェア開発スペシャリスト | 655 | 32.8% |
| 基盤スペシャリスト | 64 | 3.2% |
| 運用スペシャリスト | 222 | 11.1% |
| 情報セキュリティアーキテクト | 82 | 4.1% |
| 品質保証マネジメント | 43 | 2.2% |
| エッジ／組込みエンジニア | 71 | 3.6% |
| ネットワークスペシャリスト | 86 | 4.3% |
| データサイエンティスト | 31 | 1.6% |
| ＡＩプランナー | 3 | 0.2% |
| ＡＩアナリスト | 7 | 0.4% |
| ＡＩシステムエンジニア | 23 | 1.2% |
| その他 | 158 | 7.9% |

Q3 現在の役職レベルとして、最も近いものをお答えください。（ＳＡ） N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 担当者・一般社員レベル | 970 | 48.5% |
| 主任・係長・課長補佐・代理レベル | 423 | 21.2% |
| 課長レベル | 338 | 16.9% |
| 部長・本部長レベル以上 | 242 | 12.1% |
| その他 | 27 | 1.4% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Q4 | 現在の勤務先企業の従業員数をお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | ０～５０人未満 | 312 | 15.6% |
| | | | ５０～１００人未満 | 160 | 8.0% |
| | | | １００～３００人未満 | 308 | 15.4% |
| | | | ３００～１，０００人未満 | 359 | 18.0% |
| | | | １，０００～５，０００人未満 | 419 | 21.0% |
| | | | ５，０００人以上 | 442 | 22.1% |
| Q5 | 現在の勤務先企業の賃金制度として最も近いものをお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 年功給（年齢、勤続年数を重視） | 457 | 22.9% |
| | | | 職能給（職務遂行能力を重視） | 956 | 47.8% |
| | | | 職務給（職務・役割を重視） | 548 | 27.4% |
| | | | その他 | 39 | 2.0% |
| Q6_1 | 現在の勤務先企業における今年度の見込み年収をお答えください。／万円（ＮＵ） | N=1848 | | | |
| | | | 平均 | 681.267 | |
| | | | 標準偏差 | 325.764 | |
| | | | 最小値 | 300 | |
| | | | 第1四分位数 | 490 | |
| | | | 中央値 | 600 | |
| | | | 第3四分位数 | 800 | |
| | | | 最大値 | 4350 | |
| Q7 | 現在の兼業・副業の実施状況をお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 兼業・副業している | 162 | 8.1% |
| | | | 兼業・副業していない | 1838 | 91.9% |
| Q8 | あなたが働くうえで重視していることをお答えください。（ＭＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 雇用（あるいは仕事）の不安なく働くことができること | 1136 | 56.8% |
| | | | 労働時間や賃金等の労働条件が良いこと | 1024 | 51.2% |
| | | | 生活と両立して働くことができること | 901 | 45.1% |
| | | | 能力を高めることができること | 400 | 20.0% |
| | | | 困難な仕事に挑戦できること | 123 | 6.2% |
| | | | 自分のペースで働くことができること | 784 | 39.2% |
| | | | 働く上での人間関係が良いこと | 659 | 33.0% |
| | | | 社会に貢献していることが実感できること | 240 | 12.0% |
| | | | その他 | 18 | 0.9% |

Q9_1 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／業務上の情報収集・分析（ＳＡ） N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 担当業務に必要な情報を収集している | 977 | 48.9% |
| チームレベルの業務に必要な情報を収集・分析している | 407 | 20.4% |
| 所属する部署の業務に必要な情報を収集・分析している | 312 | 15.6% |
| 他部署や顧客等の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している | 128 | 6.4% |
| 業界全体の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している | 176 | 8.8% |

Q9_2 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／業務上の課題設定（ＳＡ） N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 自ら課題を設定することはない | 566 | 28.3% |
| 決まった対応策で対応可能な問題を扱っている | 376 | 18.8% |
| 既存の解決策の中から最適な方法を選択することで対応可能な問題を扱っている | 404 | 20.2% |
| 既存の解決策を応用することで対応可能な問題を扱っている | 386 | 19.3% |
| 前例がなく、自ら仮説を立てて解決策を導き出すような問題を扱っている | 268 | 13.4% |

Q9_3 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／業務の計画立案（ＳＡ） N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 担当業務の計画を立案している | 938 | 46.9% |
| チームレベルの計画・施策を立案している | 460 | 23.0% |
| 所属する部署の計画・施策を立案している | 294 | 14.7% |
| 他部署にも影響を与えるような計画・戦略を立案している | 165 | 8.3% |
| 会社全体の計画・戦略を立案している | 143 | 7.2% |

Q9_4 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／担当業務の進め方（ＳＡ） N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 指示を受け、既存の方法を用いて進めている | 446 | 22.3% |
| おおまかな指示を受け、既存の方法から最適な方法を選択して進めている | 457 | 22.9% |
| 既存の方法を自分なりに改善して進めている | 485 | 24.3% |
| 既存の方法を活用しつつ、一部について新しい方法を考案して進めている | 333 | 16.7% |
| 既存の方法がない場合には、必要に応じて新しい方法を考案して進めている | 279 | 14.0% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Q9_5 | 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／業務において問題が発生したときの対応（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 先輩や上司に指示を仰いで対応している | 519 | 26.0% |
| | | | 既存の方法やマニュアルに従って対応している | 356 | 17.8% |
| | | | 自らの担当業務において、既存の方法やマニュアルを変更して対応している | 594 | 29.7% |
| | | | 自部署のリスクを考慮して、既存の方法やマニュアルを超えた対応をしている | 339 | 17.0% |
| | | | 経営上のリスクを考慮して、既存の方法やマニュアルを超えた対応をしている | 192 | 9.6% |
| Q9_6 | 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／仕事をする上での社内の人とのコミュニケーションの取り方（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 所属する部署に、業務連絡や担当業務の説明を行っている | 773 | 38.7% |
| | | | 所属する部署と、合意を得るための交渉や折衝を行っている | 420 | 21.0% |
| | | | 他部署に、業務連絡や担当業務の説明を行っている | 314 | 15.7% |
| | | | 他部署と、合意を得るための交渉や折衝を行っている | 299 | 15.0% |
| | | | 他部署と、新たな価値を生み出すためのコミュニケーションを行っている | 194 | 9.7% |
| Q9_7 | 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／仕事をする上での社外の人とのコミュニケーションの取り方（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 社外の人とコミュニケーションをとることはない | 499 | 25.0% |
| | | | 情報交換・情報収集等を行っている | 459 | 23.0% |
| | | | 業務を遂行するための連絡や調整を行っている | 515 | 25.8% |
| | | | 合意を得るための交渉や折衝を行っている | 348 | 17.4% |
| | | | 新たな価値を生み出すためのコミュニケーションを行っている | 178 | 8.9% |
| | | | その他 | 1 | 0.1% |
| Q9_8 | 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／仕事をする上での上司とのコミュニケーションの取り方（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 直属の上司に、こまめに、自身の担当業務の報告・連絡・相談を行ったうえで、作業の進め方の指示や、フィードバックを受けている | 579 | 29.0% |
| | | | 直属の上司に、定期的に、自身の担当業務の進捗報告を行った上で、問題が生じた場合には相談を行い、フィードバックを受けている | 667 | 33.4% |
| | | | 所属する部署の管理職に、チームの状況を報告するとともに、課題やそれに対する改善策の提案を行っている | 410 | 20.5% |
| | | | 他部署の管理職にも、所属する部署の状況を報告するとともに、課題やそれに対する改善策の提案を行っている | 199 | 10.0% |
| | | | 経営層にも、自社の課題やそれに対する改善策を提案している | 145 | 7.3% |
| Q9_9 | 現在の業務を行う上で、以下の職務それぞれについて、どのレベルの行動をとっているかをお答えください。／部下の育成等で担う役割（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | 上位者の指示に従って業務に従事する立場であり、他者に助言等を行うことはない | 572 | 28.6% |
| | | | 同僚や後輩に、助言を行っている | 598 | 29.9% |
| | | | 同僚や後輩に、業務の進捗管理を行いながら、指導を行っている | 411 | 20.6% |
| | | | 部下に、キャリアプランをふまえた指導・育成を行っている | 248 | 12.4% |
| | | | 部下に、会社のビジョンや経営戦略に基づいて、権限を委譲したり、チャレンジングな仕事を与えたりすることで、指導・育成を図っている | 171 | 8.6% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Q10 | 現職での所属部署・担当部門をお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | ＩＴサービス／ＩＴシステムの開発部門 | 899 | 45.0% |
| | | | ＩＴサービス／ＩＴシステムの運用部門 | 334 | 16.7% |
| | | | 情報システム部門 | 527 | 26.4% |
| | | | ビッグデータ関連部門 | 21 | 1.1% |
| | | | リサーチ・コンサル部門 | 18 | 0.9% |
| | | | 経営企画、人事・経理等の管理部門 | 25 | 1.3% |
| | | | 広告・マーケティング部門 | 2 | 0.1% |
| | | | 営業部門 | 12 | 0.6% |
| | | | 商品開発部門 | 109 | 5.5% |
| | | | 製造・物流部門 | 19 | 1.0% |
| | | | その他 | 34 | 1.7% |
| Q11 | 現在の職務に求められるＩＴスキルレベルとして、最も近いものをお答えください。（ＳＡ） | N=2000 | | | |
| | | | (不詳) | 124 | 6.2% |
| | | | レベル１（情報技術に携わる者に最低限必要な基礎知識を有する） | 189 | 9.5% |
| | | | レベル２（上位者の指導の下に、要求された作業を担当する） | 194 | 9.7% |
| | | | レベル３（要求された作業を全て独力で遂行する） | 495 | 24.8% |
| | | | レベル４（プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、独力で業務上の課題の発見と解決をリードする） | 574 | 28.7% |
| | | | レベル５（プロフェッショナルとしてスキルの専門分野が確立し、社内において、テクノロジやメソドロジ、ビジネスを創造し、リードする） | 265 | 13.3% |
| | | | レベル６（社内だけでなく市場においても、プロフェッショナルとして経験と実績を有しており、国内のハイエンドプレーヤ） | 94 | 4.7% |
| | | | レベル７（市場全体から見ても、先進的なサービスの開拓や市場化をリードした経験と実績を有しており、世界で通用するプレーヤ） | 65 | 3.3% |

Q12　現在の業務の中で要求されていることをお答えください。（ＭＡ）　N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 企画提案や改善提案を行う | 384 | 19.2% |
| ＩＴ戦略の策定や実行推進を行う | 381 | 19.1% |
| 個別案件について、システム企画の立案を行う | 320 | 16.0% |
| システムの評価や改善を行う | 439 | 22.0% |
| プロジェクトマネジメントを行う | 604 | 30.2% |
| セキュリティマネジメントを行う | 245 | 12.3% |
| システムに関する要件定義を行う | 604 | 30.2% |
| データに関する要件定義を行う | 343 | 17.2% |
| ソフトウェアの開発を行う | 754 | 37.7% |
| システムテストを行う | 696 | 34.8% |
| システムの移行・導入を行う | 547 | 27.4% |
| 基盤システムの設計を行う | 246 | 12.3% |
| 基盤システムの実装を行う | 217 | 10.9% |
| 基盤システムのデータ処理を行う | 144 | 7.2% |
| ネットワークを実装する | 193 | 9.7% |
| ネットワークの評価・運用を行う | 222 | 11.1% |
| ネットワークを構成する | 184 | 9.2% |
| 組込みシステムを開発する | 106 | 5.3% |
| デバイスの基礎技術を開発する | 39 | 2.0% |
| プロトタイピングによる提供価値の実証を行う | 73 | 3.7% |
| アジャイル開発を行う | 102 | 5.1% |
| サービスマネジメントを行う | 105 | 5.3% |
| 日常のＩＴ利用監視を行う | 202 | 10.1% |
| システムの運用管理を行う | 356 | 17.8% |
| データの加工処理を行う | 149 | 7.5% |
| データの分析を行う | 138 | 6.9% |
| ＡＩ活用プロジェクトの立上げを行う | 57 | 2.9% |
| ＡＩに関する解決計画の策定を行う | 50 | 2.5% |
| ＡＩ適用のための準備を行う | 42 | 2.1% |
| ＡＩモデルの構築を行う | 41 | 2.1% |
| ＡＩの実装を行う | 41 | 2.1% |
| 調達や委託を行う | 108 | 5.4% |
| 新ビジネスや新技術に関する調査分析や技術支援を行う | 102 | 5.1% |
| 品質マネジメントを行う | 199 | 10.0% |
| その他 | 27 | 1.4% |

Q13_1　転職経験をお答えください。（ＳＡ）　N=2000

| | | |
|---|---|---|
| 転職経験なし | 933 | 46.7% |
| 転職経験１回 | 391 | 19.6% |
| 転職経験２回 | 262 | 13.1% |
| 転職経験３回 | 170 | 8.5% |
| 転職経験４回以上 | 244 | 12.2% |

**Q13_1で「転職経験なし」以外を選択した場合に回答**

Q13_2　直近の転職時期をお答えください。（ＳＡ）　N=1067

| | | |
|---|---|---|
| １年以内 | 79 | 7.4% |
| ２年以内 | 62 | 5.8% |
| ３年以内 | 73 | 6.8% |
| ４年以内 | 56 | 5.2% |
| ５年以内 | 72 | 6.7% |
| ６～１０年以内 | 174 | 16.3% |
| １０年より前 | 551 | 51.6% |

**Q13_2で「１～５年以内」を選択した場合に回答**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Q14 | 直近の転職前後での年収の変化についてお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | ５割以上増加した | 14 | 4.1% |
| | | | ４割以上５割未満増加した | 11 | 3.2% |
| | | | ３割以上４割未満増加した | 28 | 8.2% |
| | | | ２割以上３割未満増加した | 50 | 14.6% |
| | | | １割以上２割未満増加した | 50 | 14.6% |
| | | | ０割以上１割未満増加した | 37 | 10.8% |
| | | | ほとんど変化なし | 86 | 25.1% |
| | | | ０割以上１割未満減少した | 12 | 3.5% |
| | | | １割以上２割未満減少した | 17 | 5.0% |
| | | | ２割以上３割未満減少した | 14 | 4.1% |
| | | | ３割以上４割未満減少した | 6 | 1.8% |
| | | | ４割以上５割未満減少した | 6 | 1.8% |
| | | | ５割以上減少した | 11 | 3.2% |
| Q15_1 | 以下の点についての直近の転職前後でのあなたの満足度の変化をお答えください。／会社の経営理念や経営方針について（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 上がった | 28 | 8.2% |
| | | | やや上がった | 78 | 22.8% |
| | | | 変化なし | 197 | 57.6% |
| | | | やや下がった | 22 | 6.4% |
| | | | 下がった | 17 | 5.0% |
| Q15_2 | 以下の点についての直近の転職前後でのあなたの満足度の変化をお答えください。／直属の上司のマネジメント方法について（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 上がった | 31 | 9.1% |
| | | | やや上がった | 62 | 18.1% |
| | | | 変化なし | 183 | 53.5% |
| | | | やや下がった | 33 | 9.6% |
| | | | 下がった | 26 | 7.6% |
| | | | 直属の上司はいない | 7 | 2.0% |
| Q15_3 | 以下の点についての直近の転職前後でのあなたの満足度の変化をお答えください。／労働条件（賃金、労働時間など）について（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 上がった | 51 | 14.9% |
| | | | やや上がった | 100 | 29.2% |
| | | | 変化なし | 138 | 40.4% |
| | | | やや下がった | 31 | 9.1% |
| | | | 下がった | 22 | 6.4% |
| Q15_4 | 以下の点についての直近の転職前後でのあなたの満足度の変化をお答えください。／仕事のやりがいについて（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 上がった | 43 | 12.6% |
| | | | やや上がった | 95 | 27.8% |
| | | | 変化なし | 162 | 47.4% |
| | | | やや下がった | 24 | 7.0% |
| | | | 下がった | 18 | 5.3% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Q16 | 直近の転職の主な理由をお答えください。（ＭＡ） | N=342 | | 0 | |
| | | | 収入を上げたかったから | 121 | 35.4% |
| | | | 長時間労働に不満があったから | 68 | 19.9% |
| | | | 会社の経営方針や社風に不満があったから | 97 | 28.4% |
| | | | 上司との関係など職場の人間関係に不満があったから | 97 | 28.4% |
| | | | 労働時間を柔軟に決められる働き方をしたかったから | 41 | 12.0% |
| | | | 働く場所を柔軟に決められる働き方をしたかったから | 45 | 13.2% |
| | | | やりたい仕事／チャレンジングな仕事をしたかったから | 77 | 22.5% |
| | | | その他 | 35 | 10.2% |
| Q17 | 直近の転職における転職活動期間をお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | １か月未満 | 69 | 20.2% |
| | | | １か月～３か月未満 | 114 | 33.3% |
| | | | ３か月～半年未満 | 73 | 21.3% |
| | | | 半年～１年未満 | 46 | 13.5% |
| | | | １年以上 | 40 | 11.7% |
| Q18_1 | 直近の転職のために何らかの学びに取り組んでいましたか。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | はい、取り組んでいました | 121 | 35.4% |
| | | | いいえ、取り組んでいません | 221 | 64.6% |
| **Q18_1で「はい、取り組んでいました」を選択した場合に回答** | | | | | |
| Q18_2 | どのような学びに取り組んだかをお答えください。（ＳＡ） | N=121 | | | |
| | | | 専修学校・各種学校の講座の受講 | 6 | 5.0% |
| | | | 高等専門学校・大学・大学院の講座の受講 | 9 | 7.4% |
| | | | 民間教育訓練機関の講座の受講 | 22 | 18.2% |
| | | | 公共職業能力開発施設の講座の受講 | 12 | 9.9% |
| | | | 社内の勉強会・研究会への参加 | 15 | 12.4% |
| | | | 社外の勉強会・研究会への参加 | 11 | 9.1% |
| | | | ラジオ・テレビ・専門書・インターネットなどによる自学自習 | 45 | 37.2% |
| | | | その他 | 1 | 0.8% |
| Q18_3_1 | 直近の転職のために学びに充てていた週当たり時間をお答えください。／時間（ＮＵ） | N=121 | | | |
| | | | 平均 | 10.5785 | |
| | | | 標準偏差 | 11.8538 | |
| | | | 最小値 | 0 | |
| | | | 第1四分位数 | 5 | |
| | | | 中央値 | 7 | |
| | | | 第3四分位数 | 10 | |
| | | | 最大値 | 96 | |

**Q13_2で「１～５年以内」を選択した場合に回答**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Q19 | 現在の勤務先を見つけた経路をお答えください。（ＭＡ） | N=342 | | | |
| | | | ハローワーク等の公的機関 | 48 | 14.0% |
| | | | 民間の職業紹介機関 | 103 | 30.1% |
| | | | 求人サイト・求人情報専門誌・新聞・チラシ等 | 122 | 35.7% |
| | | | ＳＮＳ上の求人広告 | 42 | 12.3% |
| | | | 企業のホームページ | 40 | 11.7% |
| | | | 前職や取引先による紹介 | 48 | 14.0% |
| | | | 知人や友人等による紹介 | 58 | 17.0% |
| | | | その他 | 8 | 2.3% |
| Q20 | 現在の勤務先に採用された理由として考えられるものをお答えください。（ＭＡ） | N=342 | | | |
| | | | 前職の在籍年数 | 68 | 19.9% |
| | | | ＩＴスキルのレベル（設計力、開発力、スピードなど） | 223 | 65.2% |
| | | | マネジメント能力 | 89 | 26.0% |
| | | | 新製品・新事業等の企画力・発想力 | 30 | 8.8% |
| | | | 先端分野の知識・スキル | 49 | 14.3% |
| | | | これまでの経験、成果 | 145 | 42.4% |
| | | | わからない | 19 | 5.6% |
| | | | その他 | 2 | 0.6% |
| Q21 | 直近の転職時に苦労したことをお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 求人情報の収集 | 33 | 9.6% |
| | | | 応募書類の作成 | 36 | 10.5% |
| | | | 面接対策 | 35 | 10.2% |
| | | | 面接等のスケジュール調整 | 32 | 9.4% |
| | | | 内定後の条件交渉 | 19 | 5.6% |
| | | | 前職からの引き留め | 16 | 4.7% |
| | | | 家族等の同意 | 10 | 2.9% |
| | | | 転職活動に充てる時間がないこと | 24 | 7.0% |
| | | | 自分が向いている会社や仕事がわからないこと | 25 | 7.3% |
| | | | 苦労したことは特にない | 110 | 32.2% |
| | | | その他 | 2 | 0.6% |
| Q22 | 直近の転職時に現在の勤務先と賃金交渉を行ったかをお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 交渉した | 123 | 36.0% |
| | | | 交渉していない | 219 | 64.0% |

Q23　前職の業種をお答えください。（ＳＡ）　N=342

| | | |
|---|---|---|
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 4 | 1.2% |
| 建設業 | 6 | 1.8% |
| 製造業 | 35 | 10.2% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 3 | 0.9% |
| 情報通信業 | 191 | 55.8% |
| 運輸業、郵便業 | 3 | 0.9% |
| 卸売業、小売業 | 4 | 1.2% |
| 金融業、保険業 | 7 | 2.0% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 7 | 2.0% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 18 | 5.3% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 2 | 0.6% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 2 | 0.6% |
| 教育、学習支援業 | 3 | 0.9% |
| 医療、福祉 | 3 | 0.9% |
| 複合サービス事業 | 9 | 2.6% |
| サービス業（他に分類されないもの） | 38 | 11.1% |
| 公務（他に分類されるものを除く） | 4 | 1.2% |
| その他 | 3 | 0.9% |

Q24　前職での職種をお答えください。（ＳＡ）　N=342

| | | |
|---|---|---|
| ＩＳストラテジスト | 3 | 0.9% |
| システムアーキテクト | 25 | 7.3% |
| プロジェクトマネージャ | 60 | 17.5% |
| ソフトウェア開発スペシャリスト | 89 | 26.0% |
| 基盤スペシャリスト | 15 | 4.4% |
| 運用スペシャリスト | 27 | 7.9% |
| 情報セキュリティアーキテクト | 9 | 2.6% |
| 品質保証マネジメント | 3 | 0.9% |
| エッジ／組込みエンジニア | 5 | 1.5% |
| ネットワークスペシャリスト | 12 | 3.5% |
| データサイエンティスト | 2 | 0.6% |
| ＡＩプランナー | 0 | 0.0% |
| ＡＩアナリスト | 0 | 0.0% |
| ＡＩシステムエンジニア | 3 | 0.9% |
| 管理的職業 | 17 | 5.0% |
| 専門的・技術的職業（ＩＴ・デジタル関連以外） | 22 | 6.4% |
| 事務的職業 | 13 | 3.8% |
| 販売の職業 | 1 | 0.3% |
| サービスの職業 | 16 | 4.7% |
| 保安の職業 | 3 | 0.9% |
| 農林漁業の職業 | 1 | 0.3% |
| 生産工程の職業 | 1 | 0.3% |
| 輸送・機械運転の職業 | 0 | 0.0% |
| 建設・採掘の職業 | 1 | 0.3% |
| 運搬・清掃・包装等の職業 | 1 | 0.3% |
| その他 | 13 | 3.8% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Q25 | 前職での所属部署・担当部門をお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | ＩＴサービス／ＩＴシステムの開発部門 | 145 | 42.4% |
| | | | ＩＴサービス／ＩＴシステムの運用部門 | 56 | 16.4% |
| | | | 情報システム部門 | 80 | 23.4% |
| | | | ビッグデータ関連部門 | 9 | 2.6% |
| | | | リサーチ・コンサル部門 | 7 | 2.0% |
| | | | 経営企画、人事・経理等の管理部門 | 12 | 3.5% |
| | | | 広告・マーケティング部門 | 3 | 0.9% |
| | | | 営業部門 | 3 | 0.9% |
| | | | 商品開発部門 | 9 | 2.6% |
| | | | 製造・物流部門 | 5 | 1.5% |
| | | | その他 | 13 | 3.8% |
| Q26 | 前職の勤務先企業の従業員数をお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | ０～５０人未満 | 65 | 19.0% |
| | | | ５０～１００人未満 | 37 | 10.8% |
| | | | １００～３００人未満 | 60 | 17.5% |
| | | | ３００～１，０００人未満 | 61 | 17.8% |
| | | | １，０００～５，０００人未満 | 64 | 18.7% |
| | | | ５，０００人以上 | 55 | 16.1% |
| Q27 | 前職の勤務先企業の賃金制度をお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 年功給（年齢、勤続年数を重視） | 99 | 28.9% |
| | | | 職能給（職務遂行能力を重視） | 163 | 47.7% |
| | | | 職務給（職務・役割を重視） | 72 | 21.1% |
| | | | その他 | 8 | 2.3% |
| Q28 | 今後の転職希望についてお答えください。（ＳＡ） | N=342 | | | |
| | | | 現在の職場で今後も働きたい | 103 | 30.1% |
| | | | 機会があれば転職したい | 176 | 51.5% |
| | | | わからない | 59 | 17.3% |
| | | | その他 | 4 | 1.2% |

| 設問文 | N | 選択肢 | 回答数 | 回答割合 |
|---|---|---|---|---|
| (1) 従業員数をお答えください。(該当するものを1つ選択) | N=158 | | | |
| | | ①0~50人未満 | 52 | 32.9% |
| | | ②50~100人未満 | 7 | 4.4% |
| | | ③100~300人未満 | 12 | 7.6% |
| | | ④300~1,000人未満 | 69 | 43.7% |
| | | ⑤1,000~5,000人未満 | 17 | 10.8% |
| | | ⑥5,000人以上 | 1 | 0.6% |
| (2) 本社所在地をお答えください。(該当するものを1つ選択) | N=158 | | | |
| | | 北海道 | 6 | 3.8% |
| | | 青森県 | 2 | 1.3% |
| | | 宮城県 | 2 | 1.3% |
| | | 山形県 | 2 | 1.3% |
| | | 福島県 | 3 | 1.9% |
| | | 茨城県 | 3 | 1.9% |
| | | 栃木県 | 3 | 1.9% |
| | | 埼玉県 | 3 | 1.9% |
| | | 千葉県 | 1 | 0.6% |
| | | 東京都 | 53 | 33.5% |
| | | 神奈川県 | 14 | 8.9% |
| | | 富山県 | 3 | 1.9% |
| | | 石川県 | 2 | 1.3% |
| | | 山梨県 | 1 | 0.6% |
| | | 長野県 | 1 | 0.6% |
| | | 岐阜県 | 3 | 1.9% |
| | | 静岡県 | 3 | 1.9% |
| | | 愛知県 | 9 | 5.7% |
| | | 三重県 | 1 | 0.6% |
| | | 京都府 | 5 | 3.2% |
| | | 大阪府 | 13 | 8.2% |
| | | 兵庫県 | 1 | 0.6% |
| | | 奈良県 | 1 | 0.6% |
| | | 鳥取県 | 1 | 0.6% |
| | | 岡山県 | 3 | 1.9% |
| | | 山口県 | 2 | 1.3% |
| | | 愛媛県 | 1 | 0.6% |
| | | 福岡県 | 7 | 4.4% |
| | | 佐賀県 | 2 | 1.3% |
| | | 長崎県 | 1 | 0.6% |
| | | 熊本県 | 2 | 1.3% |
| | | 大分県 | 1 | 0.6% |
| | | 鹿児島県 | 1 | 0.6% |
| | | 沖縄県 | 2 | 1.3% |
| (3) 売り上げ規模をお答えください。(該当するものを1つ選択) | N=158 | | | |
| | | ①1億円未満 | 35 | 22.2% |
| | | ②1億円~10億円未満 | 26 | 16.5% |
| | | ③10億円~100億円未満 | 57 | 36.1% |
| | | ④100億円~1,000億円未満 | 36 | 22.8% |
| | | ⑤1,000億円以上 | 4 | 2.5% |

(4) 業種をお答えください。(※複数業種にまたがる場合は最も売上高の大きい業種をお答えください。) (該当するものを1つ選択) N=158

| | | |
|---|---|---|
| ①農業、林業、漁業 | 0 | 0.0% |
| ②鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | 0.6% |
| ③建設業 | 6 | 3.8% |
| ④製造業 | 5 | 3.2% |
| ⑤電気･ｶﾞｽ･熱供給･水道業 | 0 | 0.0% |
| ⑥情報通信業 | 80 | 50.6% |
| ⑦運輸業、郵便業 | 3 | 1.9% |
| ⑧卸売業、小売業 | 9 | 5.7% |
| ⑨金融業、保険業 | 5 | 3.2% |
| ⑩不動産業、物品賃貸業 | 0 | 0.0% |
| ⑪学術研究、専門･技術ｻｰﾋﾞｽ業 | 6 | 3.8% |
| ⑫宿泊業、飲食ｻｰﾋﾞｽ業 | 0 | 0.0% |
| ⑬生活関連ｻｰﾋﾞｽ業、娯楽業 | 1 | 0.6% |
| ⑭教育、学習支援業 | 5 | 3.2% |
| ⑮医療、福祉 | 16 | 10.1% |
| ⑯複合ｻｰﾋﾞｽ事業 | 1 | 0.6% |
| ⑰ｻｰﾋﾞｽ業(他に分類されないもの) | 13 | 8.2% |
| ⑱公務(他に分類されるものを除く) | 1 | 0.6% |
| その他(自由記述欄) | 0 | 0.0% |

**(4)で「⑥情報通信業」を選んだ場合に回答**

(4)-1 売上が最も大きい事業をお答えください。(該当するものを1つ選択) N=80

| | | |
|---|---|---|
| ①ｼｽﾃﾑ関連ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ | 2 | 2.5% |
| ② 受託ｿﾌﾄｳｪｱ開発･SI | 43 | 53.8% |
| ③ｿﾌﾄｳｪｱﾌﾟﾛﾀﾞｸﾄ開発･販売 | 13 | 16.3% |
| ④ｼｽﾃﾑ運用管理ｻｰﾋﾞｽ | 7 | 8.8% |
| ⑤情報処理ｻｰﾋﾞｽ | 8 | 10.0% |
| ⑥Webｺﾝﾃﾝﾂ･ｱﾌﾟﾘ制作 | 1 | 1.3% |
| その他 | 6 | 7.5% |

(4)-2 貴社の主要な取引ﾎﾟｼﾞｼｮﾝとして最も近いものお答えください。(該当するものを1つ選択) N=80

| | | |
|---|---|---|
| ①自社ｻｰﾋﾞｽ開発 | 18 | 22.5% |
| ②元請 | 20 | 25.0% |
| ③中間下請 | 33 | 41.3% |
| ④最終下請 | 9 | 11.3% |

(5) 直近3年の貴社の売上高の推移をお答えください。(該当するものを1つ選択) N=158

| | | |
|---|---|---|
| ①増加している | 72 | 45.6% |
| ②横這い | 65 | 41.1% |
| ③減少している | 21 | 13.3% |

(6) 今後3年の貴社の売上高の見込みをお答えください。(該当するものを1つ選択) N=158

| | | |
|---|---|---|
| ①拡大の見込み | 76 | 48.1% |
| ②現状維持の見込み | 60 | 38.0% |
| ③縮小･撤退の見込み | 10 | 6.3% |
| ④わからない | 12 | 7.6% |

(7) 貴社はIT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を雇用していますか。(該当するものを1つ選択) N=158

| | | |
|---|---|---|
| ①IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を雇用している | 120 | 75.9% |
| ②IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を雇用していないが、今後採用 | 15 | 9.5% |
| ③IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を雇用していないし、今後採用 | 23 | 14.6% |

**(7)で「①IT･デジタル人材を雇用している」を選んだ場合に回答**

(7)-1 従業員全体に占めるIT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の割合(%)をお答えください。 N=120

| | |
|---|---|
| 平均 | 53.8239 |
| 標準偏差 | 39.9915 |
| 最小値 | 0.002 |
| 第1四分位数 | 5 |
| 中央値 | 70 |
| 第3四分位数 | 90 |
| 最大値 | 100 |

(8) IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の充足状況として最も近いものをお答えください。(該当するものを1つ選択) N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①量的にも質的にも足りている | 15 | 12.5% |
| ②量的には足りているが、質的には足りていない | 10 | 8.3% |
| ③質的には足りているが、量的には足りていない | 19 | 15.8% |
| ④量的にも質的にも足りていない | 76 | 63.3% |

**(8)で「②量的には足りているが、質的には足りていない」「③質的には足りているが、量的には足りていない」「④量的にも質的にも足りていない」を選んだ場合に回答**

(8)-1 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の不足に対する対応方針をお答えください。(該当するものを全て選択) N=105

| | | |
|---|---|---|
| ①新卒採用によって補う | 72 | 68.6% |
| ②中途採用によって補う | 86 | 81.9% |
| ③社内の人材を育成する | 57 | 54.3% |
| ④関連企業(親会社、情報子会社)からの転籍･出 | 14 | 13.3% |
| ⑤特定技術を有する企業との契約 | 9 | 8.6% |
| ⑥特定技術を有する個人(ﾌﾘｰﾗﾝｽ)との契約 | 8 | 7.6% |
| ⑦特定技術を有する個人を兼業･副業で契約 | 1 | 1.0% |
| ⑧業務委託や外注、派遣契約の活用 | 44 | 41.9% |
| その他 | 2 | 1.9% |

(8)-2 人材不足が深刻なIT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の職種をお答えください。(該当するものを全て選択) N=105

| | | |
|---|---|---|
| ①ISｽﾄﾗﾃｼﾞｽﾄ | 25 | 23.8% |
| ②ｼｽﾃﾑｱｰｷﾃｸﾄ | 40 | 38.1% |
| ③ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄﾏﾈｰｼﾞｬ | 71 | 67.6% |
| ④ｿﾌﾄｳｪｱ開発ｽﾍﾟｼｬﾘｽﾄ | 58 | 55.2% |
| ⑤基盤ｽﾍﾟｼｬﾘｽﾄ | 38 | 36.2% |
| ⑥運用ｽﾍﾟｼｬﾘｽﾄ | 31 | 29.5% |
| ⑦情報ｾｷｭﾘﾃｨｱｰｷﾃｸﾄ | 32 | 30.5% |
| ⑧品質保証ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ | 18 | 17.1% |
| ⑨ｴｯｼﾞ/組込みｴﾝｼﾞﾆｱ | 14 | 13.3% |
| ⑩ﾈｯﾄﾜｰｸｽﾍﾟｼｬﾘｽﾄ | 34 | 32.4% |
| ⑪ﾃﾞｰﾀｻｲｴﾝﾃｨｽﾄ | 29 | 27.6% |
| ⑫AIﾌﾟﾗﾝﾅｰ | 15 | 14.3% |
| ⑬AIｱﾅﾘｽﾄ | 13 | 12.4% |
| ⑭AIｼｽﾃﾑｴﾝｼﾞﾆｱ | 19 | 18.1% |
| その他.1 | 4 | 3.8% |

(9) 直近3年間で採用した者に占める中途採用者の割合として最も近いものお答えください。(該当するものを1つ選択)　N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①1割未満 | 40 | 33.3% |
| ②1割以上2割未満 | 8 | 6.7% |
| ③2割以上3割未満 | 6 | 5.0% |
| ④3割以上4割未満 | 4 | 3.3% |
| ⑤4割以上5割未満 | 10 | 8.3% |
| ⑥5割以上6割未満 | 5 | 4.2% |
| ⑦6割以上7割未満 | 2 | 1.7% |
| ⑧7割以上8割未満 | 5 | 4.2% |
| ⑨8割以上9割未満 | 4 | 3.3% |
| ⑩9割以上 | 15 | 12.5% |
| ⑪中途採用を実施していない | 21 | 17.5% |

**(9)で「⑪中途採用を実施していない」<u>以外</u>を選んだ場合に回答**

(9)-1 直近3年間で採用したIT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材のうち、中途採用者の割合として最も近いものお答えください。(該当するものを1つ選択)　N=99

| | | |
|---|---|---|
| ①1割未満 | 35 | 35.4% |
| ②1割以上2割未満 | 4 | 4.0% |
| ③2割以上3割未満 | 5 | 5.1% |
| ④3割以上4割未満 | 6 | 6.1% |
| ⑤4割以上5割未満 | 2 | 2.0% |
| ⑥5割以上6割未満 | 1 | 1.0% |
| ⑦6割以上7割未満 | 2 | 2.0% |
| ⑧7割以上8割未満 | 2 | 2.0% |
| ⑨8割以上9割未満 | 3 | 3.0% |
| ⑩9割以上 | 24 | 24.2% |
| ⑪ITﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を中途採用していない | 15 | 15.2% |

**(9)-1で「⑪ITデジタル人材を中途採用していない」以外を選んだ場合に回答**

(9)-1-1 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を中途採用する理由として最も近いものをお答えください。(該当するものを1つ選択)　N=84

| | | |
|---|---|---|
| ①新卒者の採用が困難なため | 8 | 9.5% |
| ②専門知識･能力があるから | 22 | 26.2% |
| ③経験を活かし即戦力になるから | 48 | 57.1% |
| ④幅広い人脈を期待できるから | 1 | 1.2% |
| ⑤職場への適応力があるから | 4 | 4.8% |
| ⑥親会社･関連会社からの要請のため | 0 | 0.0% |
| 人材不足 | 1 | 1.2% |

(9)-1-2 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を中途採用する主な媒体･経路をお答えください。(該当するものを1つ選択)　N=84

| | | |
|---|---|---|
| ①ﾊﾛｰﾜｰｸ等の公的機関 | 16 | 19.0% |
| ②民間の職業紹介機関 | 32 | 38.1% |
| ③求人ｻｲﾄ･求人情報専門誌 | 19 | 22.6% |
| ④新聞･ﾁﾗｼ等 | 0 | 0.0% |
| ⑤自社のｳｪﾌﾞｻｲﾄ | 1 | 1.2% |
| ⑥取引先や社員等からの紹介 | 11 | 13.1% |
| ⑦SNS | 0 | 0.0% |
| ⑧ｽｶｳﾄ(企業が求職者に直接ｱﾌﾟﾛｰﾁする) | 4 | 4.8% |
| 紹介 | 1 | 1.2% |

(9)-1-3 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の中途採用に、以下の各部門がそれぞれどの程度関与しているかをお答えください。(該当するものを1つずつ選択) [経営層]　N=84

| | | |
|---|---|---|
| ①強く関与している | 34 | 40.5% |
| ②やや関与している | 34 | 40.5% |
| ③あまり関与していない | 11 | 13.1% |
| ④関与していない | 5 | 6.0% |

(9)-1-3 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の中途採用に、以下の各部門がそれぞれどの程度関与しているかをお答えください。(該当するものを1つずつ選択) [人事部門]　N=84

| | | |
|---|---|---|
| ①強く関与している | 49 | 58.3% |
| ②やや関与している | 19 | 22.6% |
| ③あまり関与していない | 7 | 8.3% |
| ④関与していない | 9 | 10.7% |

(9)-1-3 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材の中途採用に、以下の各部門がそれぞれどの程度関与しているかをお答えください。(該当するものを1つずつ選択) [配属予定部門]　N=84

| | | |
|---|---|---|
| ①強く関与している | 53 | 63.1% |
| ②やや関与している | 20 | 23.8% |
| ③あまり関与していない | 6 | 7.1% |
| ④関与していない | 5 | 6.0% |

(9)-1-4 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を中途採用するうえで重視していることをお答えください。 N=84
(該当するものを1つ選択)

| | | |
|---|---|---|
| ①前職の在籍年数 | 1 | 1.2% |
| ②ITｽｷﾙのﾚﾍﾞﾙ(設計力、開発力、ｽﾋﾟｰﾄﾞなど) | 43 | 51.2% |
| ③ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ能力 | 6 | 7.1% |
| ④新製品･新事業等の企画力･発想力 | 1 | 1.2% |
| ⑤先端分野の知識･ｽｷﾙ | 1 | 1.2% |
| ⑥これまでの経験、成果 | 27 | 32.1% |
| ⑦その他(具体的には下欄に記載) | 3 | 3.6% |
| ⑧特になし | 2 | 2.4% |

(9)-1-5 IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材を中途採用する際のITｽｷﾙﾚﾍﾞﾙの把握方法をお答えください。(該当するものを全て選択) N=84

| | | |
|---|---|---|
| ①Facebook、TwitterなどのSNS | 3 | 3.6% |
| ②LinkedInやWantedlyなどの個人ﾌﾟﾛﾌｨｰﾙ型SNS | 2 | 2.4% |
| ③GitHub･Kaggle等のﾌﾟﾗｯﾄﾌｫｰﾑ | 3 | 3.6% |
| ④公的なｽｷﾙ標準(ITｽｷﾙ標準等) | 31 | 36.9% |
| ⑤各種資格や能力証明(ｵｰﾌﾟﾝﾊﾞｯｼﾞ、ITﾍﾞﾝﾀﾞｰ | 38 | 45.2% |
| ⑥履歴書に記載されているﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ情報 | 61 | 72.6% |
| ⑦社内の独自基準 | 29 | 34.5% |
| ⑧その他(具体的には下欄に記載) | 3 | 3.6% |
| ⑨特になし | 2 | 2.4% |

(10) 以下の人材に対する賃金制度として最も近いものをそれぞれお答えください。(該当するものを1つずつ選択) [IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材]　N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①年功給(年齢、勤続年数を重視) | 18 | 15.0% |
| ②職能給(職務遂行能力を重視) | 70 | 58.3% |
| ③職務給(職務･役割を重視) | 30 | 25.0% |
| ④その他(自由記述欄) | 2 | 1.7% |

(10) 以下の人材に対する賃金制度として最も近いものをそれぞれお答えください。(該当するものを1つずつ選択) [IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材以外]　N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①年功給(年齢、勤続年数を重視) | 23 | 19.2% |
| ②職能給(職務遂行能力を重視) | 60 | 50.0% |
| ③職務給(職務･役割を重視) | 33 | 27.5% |
| ④その他(自由記述欄) | 4 | 3.3% |

(11) 人事評価の際に、IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材のどのような能力を最も評価しているかをお答えください。(該当するものを1つ選択)　N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①ITｽｷﾙのﾚﾍﾞﾙ(設計力、開発力、ｽﾋﾟｰﾄﾞなど) | 75 | 62.5% |
| ②ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ能力 | 19 | 15.8% |
| ③新製品･新事業等の企画力･発想力 | 4 | 3.3% |
| ④先端分野の知識･ｽｷﾙ | 5 | 4.2% |
| ⑤その他(具体的には下欄に記載) | 7 | 5.8% |
| ⑥特になし | 10 | 8.3% |

(12) 社内の賃金制度では採用できないような特別なIT人材の採用する場合の対応をお答えください。(該当するものを全て選択)　N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①契約社員として雇用する | 29 | 24.2% |
| ②入社一時金を支給している | 4 | 3.3% |
| ③特別な棒給基準を設定している | 6 | 5.0% |
| ④社内の賃金制度にとらわれずに個別に賃金を決 | 31 | 25.8% |
| ⑤その他(具体的には下欄に記載) | 1 | 0.8% |
| ⑥採用していない | 61 | 50.8% |

(13) IT･ﾃﾞｼﾞﾀﾙ人材に対して実施している教育訓練をお答えください。(該当するものを全て選択)　N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①専修学校･各種学校の講座の受講 | 0 | 0.0% |
| ②高等専門学校･大学･大学院の講座の受講 | 1 | 0.8% |
| ③民間教育訓練機関の講座の受講 | 56 | 46.7% |
| ④社内での研修ｾﾐﾅｰ | 72 | 60.0% |
| ⑤社内での自主的な勉強会 | 56 | 46.7% |
| ⑥自学自習のための情報提供 | 70 | 58.3% |
| ⑦ﾃﾞｼﾞﾀﾙ技術関連業界との交流会への参加 | 22 | 18.3% |
| ⑧ﾃﾞｼﾞﾀﾙ技術関連の学会への参加 | 3 | 2.5% |
| ⑨ｼﾆｱ(中高年)の人材に対するITの再教育 | 3 | 2.5% |
| その他 | 4 | 3.3% |

(14) 多様な働き方を実現するため導入している制度をお答えください。(該当するものを全て選択)　N=120

| | | |
|---|---|---|
| ①ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ | 59 | 49.2% |
| ②時短勤務 | 76 | 63.3% |
| ③裁量労働制 | 23 | 19.2% |
| ④ﾃﾚﾜｰｸ | 92 | 76.7% |
| ⑤育児･介護休暇 | 89 | 74.2% |
| ⑥多様な正社員(職務や地域、時間などを限定し | 23 | 19.2% |
| ⑦高度ﾌﾟﾛﾌｪｯｼｮﾅﾙ制度 | 8 | 6.7% |
| ⑧兼業･副業の許可 | 28 | 23.3% |