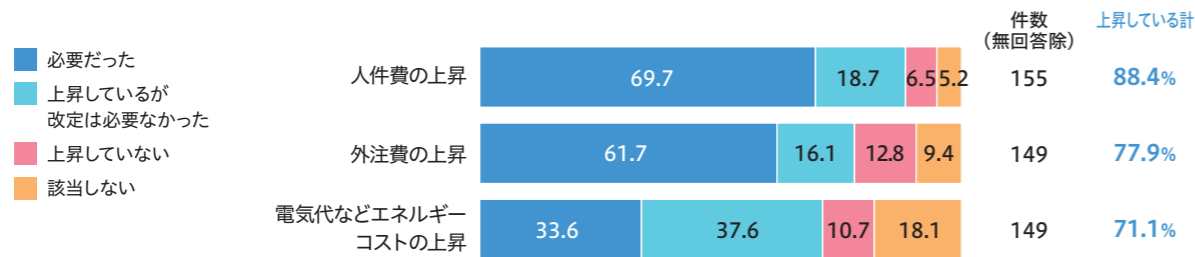


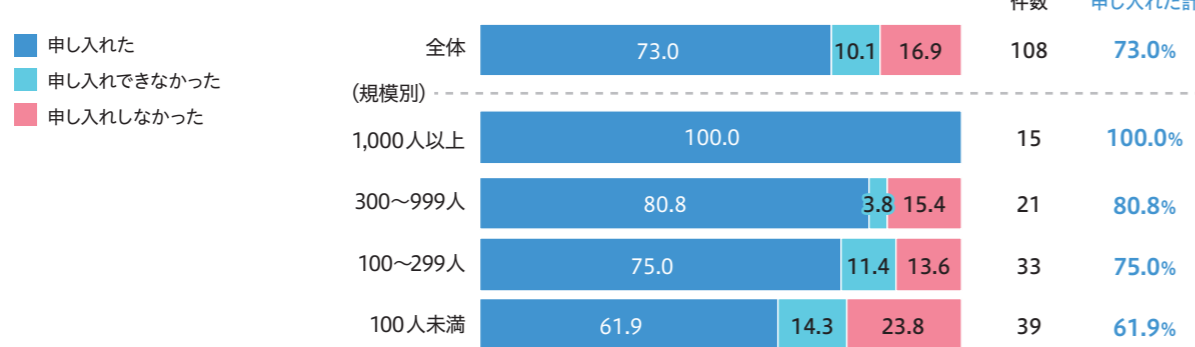
1 この1年間での受託費用や価格等の改定の必要性



この1年間で価格等は上昇しており、特に人件費は7割の企業で「価格改定が必要だった」となっています。



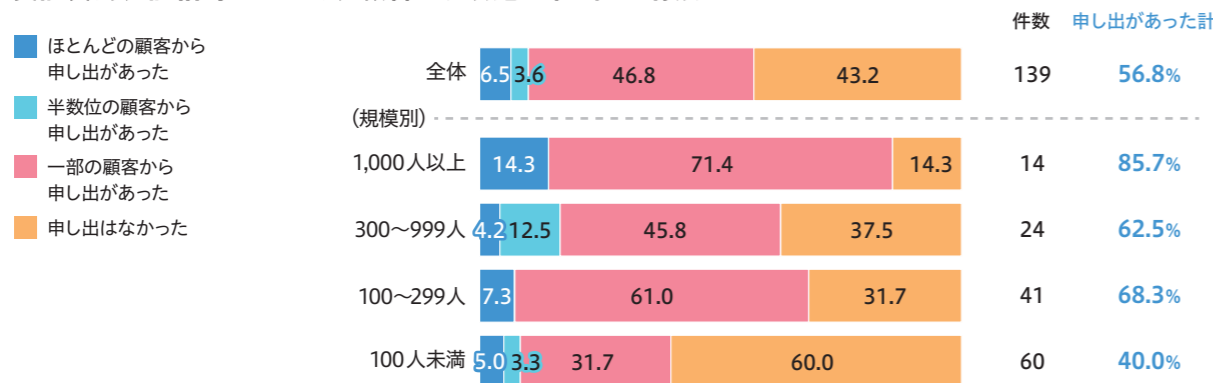
2 人件費の上昇に伴う価格改定の申し入れ



価格等の改定の申し入れの状況は「できなかった」企業は少ないものの、企業規模が小さい企業ほど「申し入れできなかった」が多い結果となりました。



3 受託費用、価格等について、顧客から改定の申し出の有無



顧客からの価格改定の申し出があったと回答した企業は半数程度で、一部の顧客からの申し出が大半を占めています。また、「申し出はなかった」と回答した企業は小規模企業ほど多くなっています。



報告書はこちらからダウンロードできます。  
<https://www.joho.or.jp/tyousa2023report/>

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

2023ダイジェスト版

# ITエンジニアの労働実態調査

情報労連は情報サービス産業の健全な発展、IT技術者に相応しい労働条件の実現に向けて、情報サービス産業における労働の実態を把握するため、1993年から「ITエンジニアの労働実態調査」を実施しています。賃金や一時金、労働時間など労働条件に関わる定例調査と、直近の課題として位置付けたトピック調査を実施しています（価格転嫁の現状・人材育成等）。



調査結果は報告書に取りまとめでデータにて展開しています。

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

定例調査	トピック調査
・賃金 ・一時金 ・初任給	・賃金引上げ ・労働時間 ・勤務形態

時宜に応じた内容をピックアップ  
 取引関係をめぐる現状と課題  
 新技術や外部技術、人材育成 等



# 適切な賃金・経営戦略が Society5.0の実現につながる

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

定例調査結果より

Society5.0の実現をめざすために…

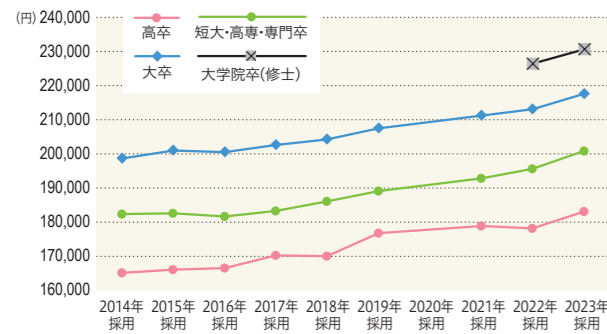
賃金や経営課題の調査を通してまずは現状の課題を見つけることが重要です。



情報労連のキャラクター。結ちゃんと一緒に調査結果を確認しよう。

## 初任給

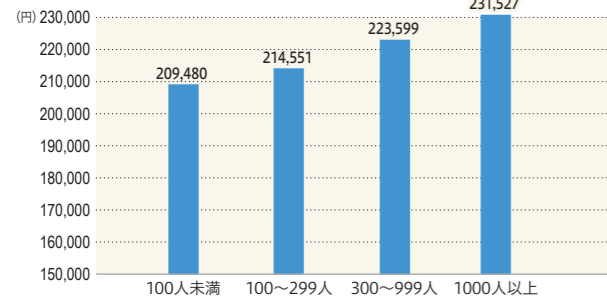
### 1 新卒採用者の初任給の推移（平均値）



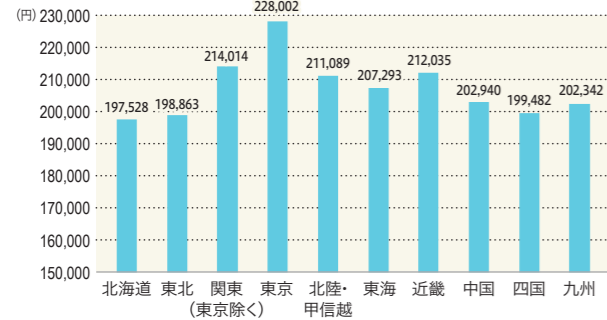
初任給は長期的にみると年々増加傾向にあります。企業規模別、地域別では差が見られます。



### 2 新卒採用者の初任給（企業規模別）

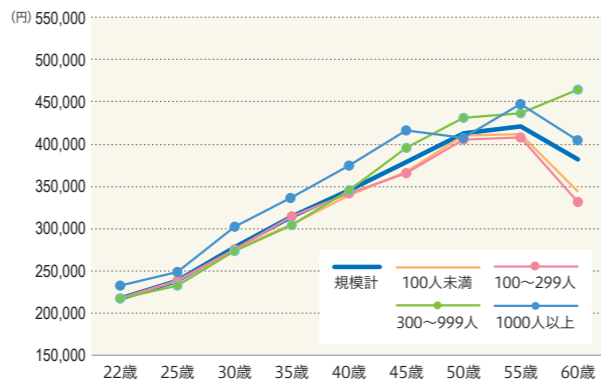


### 3 新卒採用者の初任給（地域別）



## 年齢ポイント別所定内賃金

### 1 大卒年齢ポイント別所定内賃金の規模間比較



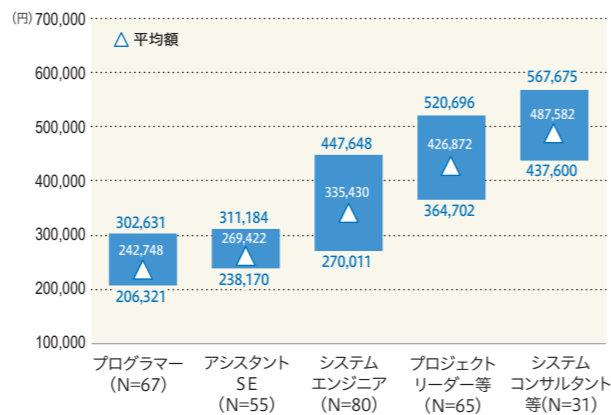
[指数：規模計=100]

100人未満	99	100	99	98	98	97	99	98	90
100～299人	99	100	99	101	99	97	98	97	87
300～999人	99	98	98	97	100	104	104	104	122
1000人以上	106	105	109	108	109	110	99	106	106

規模別にみると40歳までは1000人以上規模が全体を上回り、1000人未満は水準が重なり合っています。

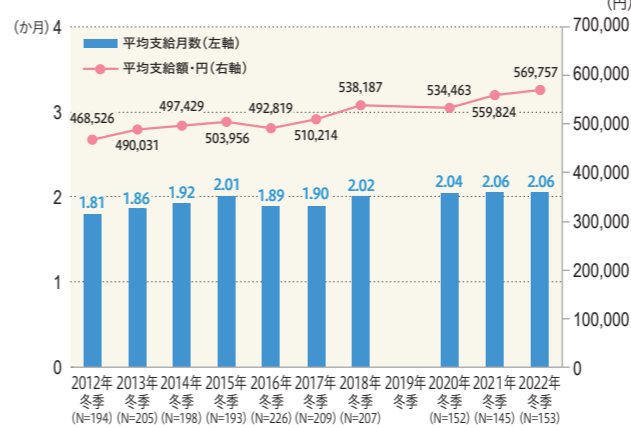


### 2 資格等級別の所定内賃金レンジ

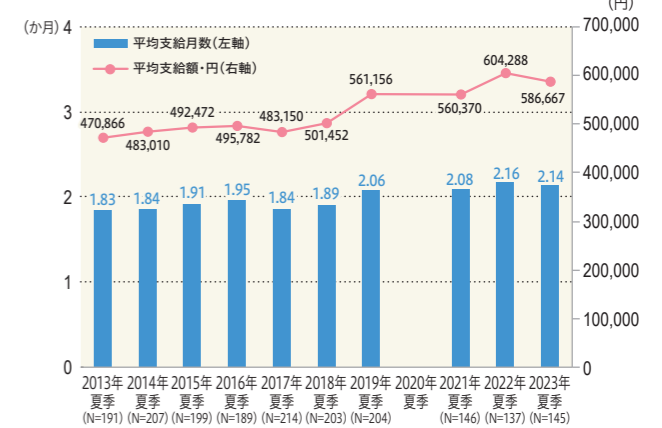


## 一時金

### 1 平均支給月数と支給額（冬季）

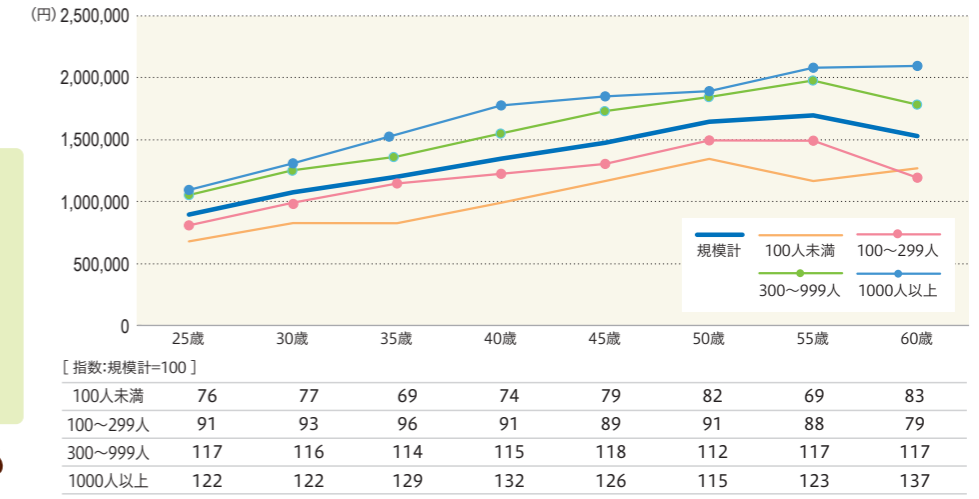


### 2 平均支給月数と支給額（夏季）

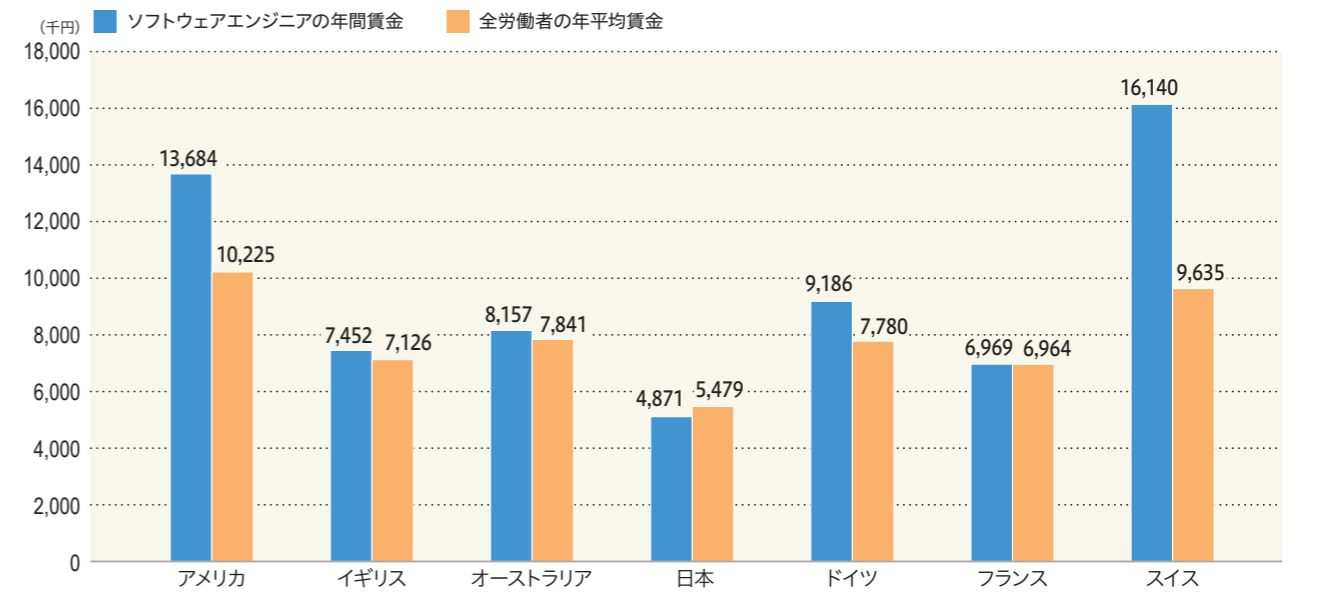


### 3 大卒年齢ポイント別年間一時金の規模間比較

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



## 【補論】グローバル水準との比較



日本のソフトウェアエンジニアの賃金水準は国際的に見ても低くなっています。また、全労働者の年平均賃金と比較しても日本のみエンジニアの賃金が低位にあることが分かります。※ソフトウェアエンジニアの年間賃金はpayscale、全労働者の平均賃金はOECD（2022年）を参照 ※payscaleの日本円の換算は2023年12月1日時点、OECDの日本円への換算は2022年平均の為替を使用している

