2025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エンジニア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（2025年調査については取引関係、人材育成・リスキリング等）を実施しています。



check!
調査結果は報告書に
取りまとめてデータにて
展開しています。

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

☑ 調査項目

定例調査

- 賃金
- 一時金
- 初任給
- 賃金引上げ
- 労働時間

トピック調査

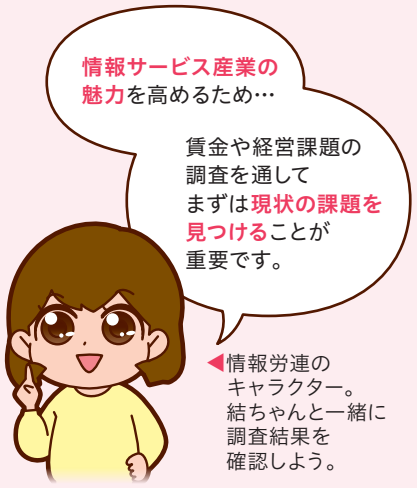
時宜に応じた内容をピックアップ

（取引関係をめぐる現状と課題
人材育成・リスキリング）

情報労連

情報サービス産業の健全な発展と魅力向上に向けて

情報サービス産業は、企業活動や生活の基盤を支える重要な産業であり、DX の進展や生成 AI の活用拡大などを背景に、あらゆる産業の発展や社会的課題の解決に果たす役割がますます高まっています。一方で、IT エンジニア不足の深刻化や人材育成・リスキリングへの対応、物価上昇や労務費増加を踏まえた適正な取引の実現など、産業を取り巻く課題は一層多様化しています。魅力ある産業として持続的に発展していくためには、こうした変化に対応しながら、IT エンジニアに相応しい処遇・労働環境の改善を進めていくことが求められます。

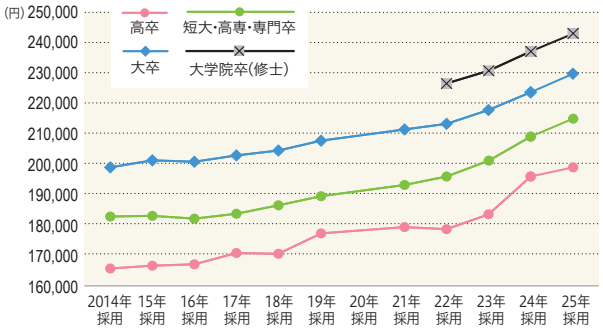


◀情報労連のキャラクター。結ちゃんと一緒に調査結果を確認しよう。

定例調査結果より

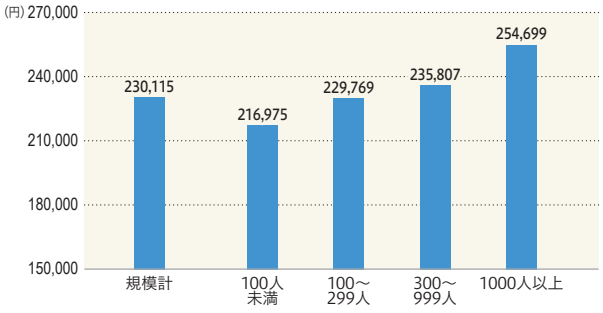
1 初任給

1 新卒採用者の初任給の推移（平均値）

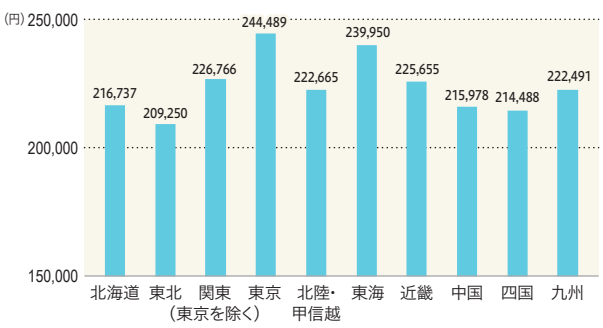


初任給はすべての学歴で上昇傾向にあります。特に、直近の3年で大幅な引き上げが行われています。企業規模別、地域別では差が見られます。

2 新卒採用者の初任給（企業規模別）

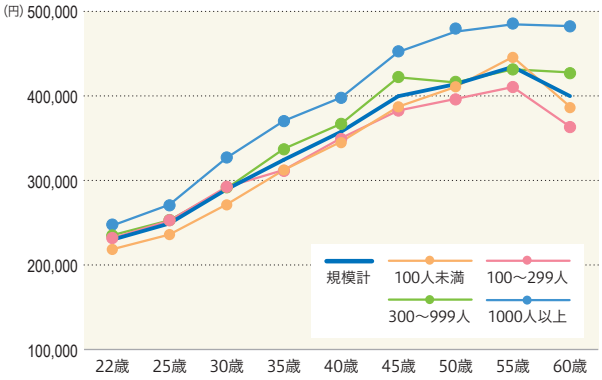


3 新卒採用者の初任給（地域別）



2 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

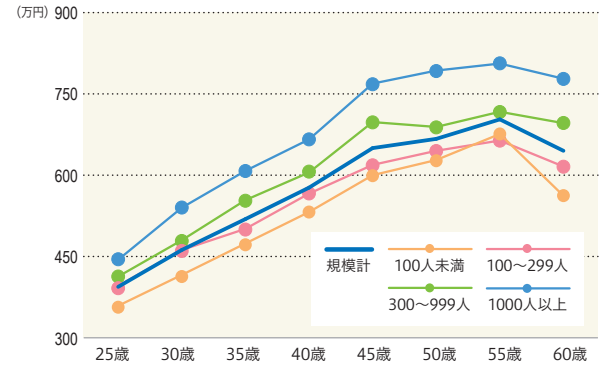


［指数：規模計=100］

100人未満	95	95	94	96	97	97	99	103	97
100～299人	101	102	101	96	98	96	96	95	91
300～999人	102	102	100	104	103	106	100	99	107
1000人以上	107	109	113	114	111	113	115	112	121

所定内賃金では、すべての年齢階層で1000人以上が全体を上回っており、企業規模間格差がみられます。年間賃金では規模計をみると25歳394万円からスタートし、45歳以降600万円台となり、55歳で700万円に到達します。

2 年齢ポイント別年間賃金

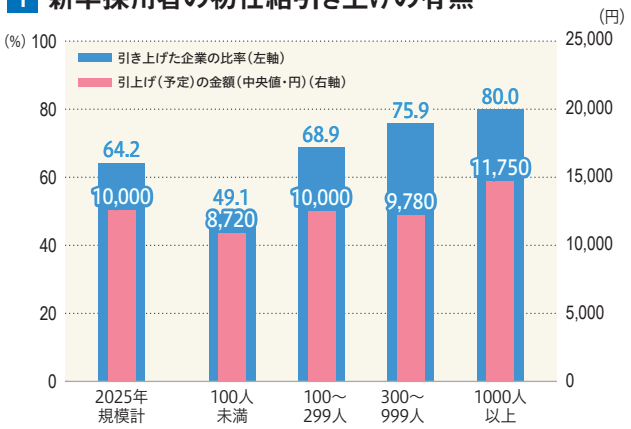


［指数：規模計=100］

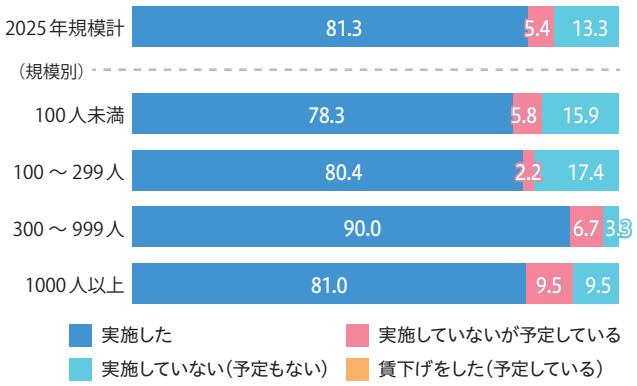
100人未満	91	90	91	92	92	94	96	87
100～299人	101	100	97	98	95	97	94	96
300～999人	105	104	107	105	107	103	102	108
1000人以上	113	117	117	115	118	119	115	121

3 初任給・賃金の引き上げ状況

1 新卒採用者の初任給引き上げの有無



2 2025年4月から2025年7月までの賃上げ実施の有無

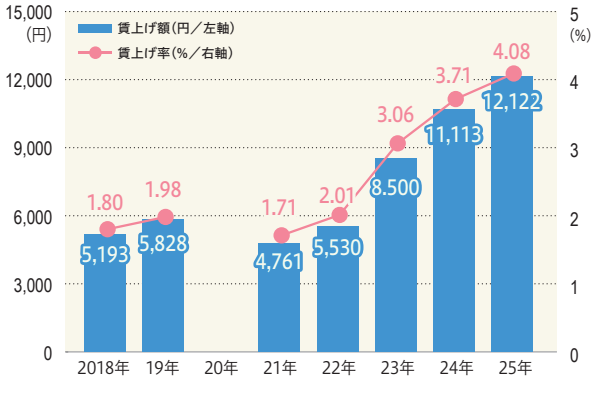


初任給の引上げは回答企業の64%が実施しています。企業規模別に見ると、1000人以上は8割に達しているのに対し、100人未満は約半数にとどまっています。

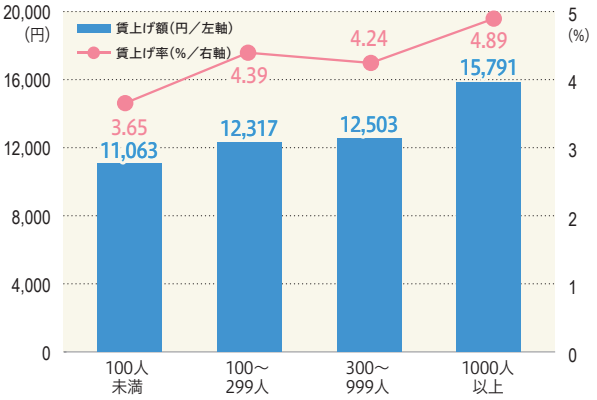


4 賃上げの状況

1 賃上げ率・額の推移（2018～2025年）

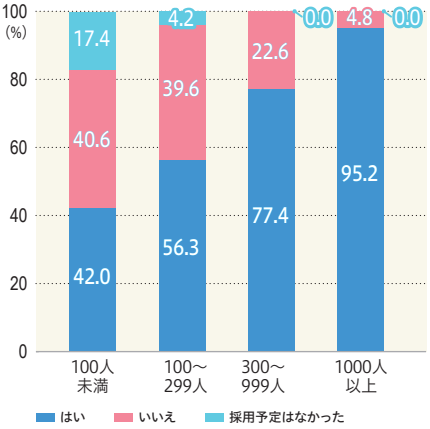


2 2025年 企業規模別　賃上げ率・額比較

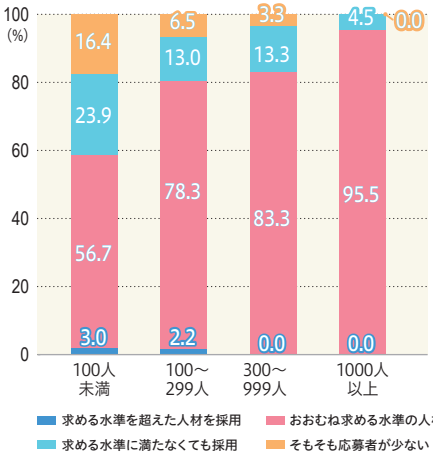


5 採用の状況

1 正社員を当初計画どおりに採用できたか



2 求める水準を満たした人材を採用できたか



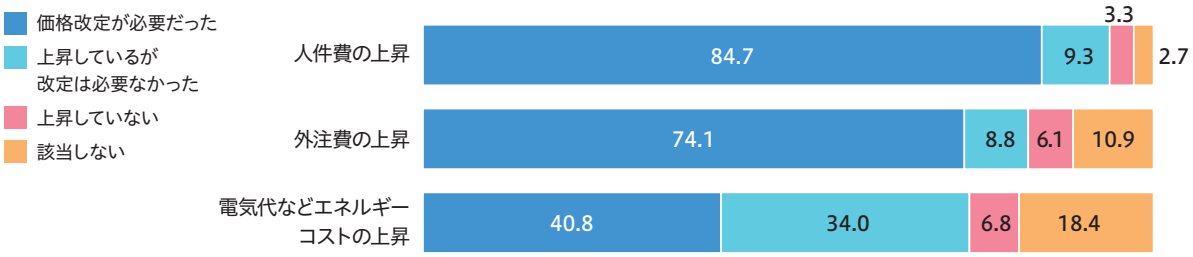
「計画どおりに採用できなかった」企業は300人未満で多く見られました。
また、「求める水準に満たなくても採用した」割合は100人未満で約25%となっており、人材確保の厳しさがうかがえます。



6 取引をめぐる環境

トピック調査結果より

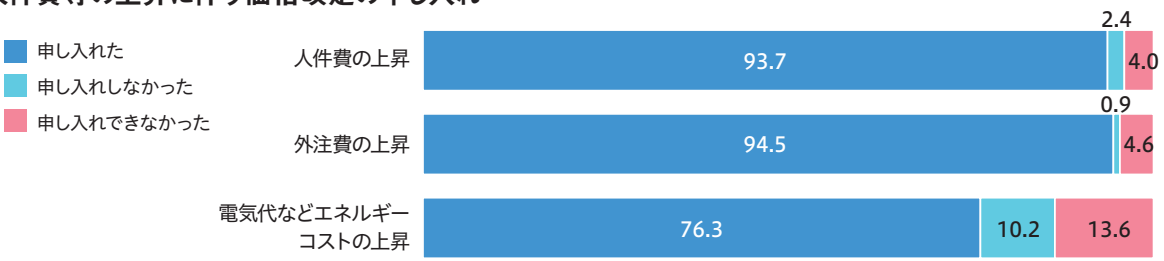
1 この1年間で受託費用や価格等の改定の必要性



前回調査と比較すると、人件費・外注費で「改定が必要だった」が3ポイント程度増加しており、物価・人件費上昇を背景に価格転嫁の必要性が引き続き高まっています。



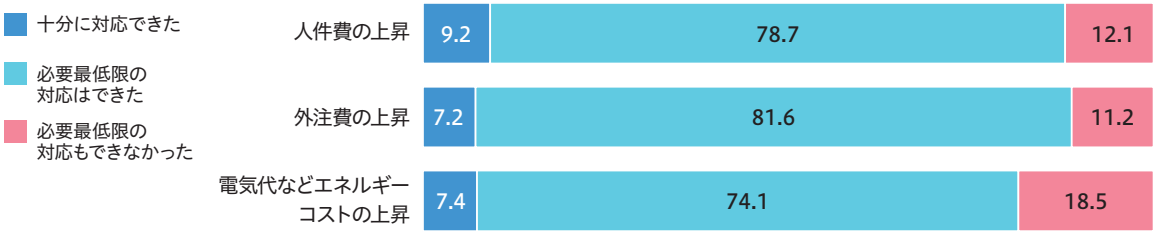
2 人件費等の上昇に伴う価格改定の申し入れ



人件費・外注費の価格改定は9割の企業が申し入れており、いずれも昨年から10～20ポイント増加しています。



3 価格等の改定結果についての評価



一方、価格改定で「十分に対応できた」はいずれも1割未満であり、大半が「必要最低限の対応」にとどまっています。また、「必要最低限の対応もできなかった」企業も1割以上となっており、コスト上昇に見合った十分な価格転嫁にはなお課題が残っています。



報告書はこちらからダウンロードできます。
https://www.joho.or.jp/tyousa2025report

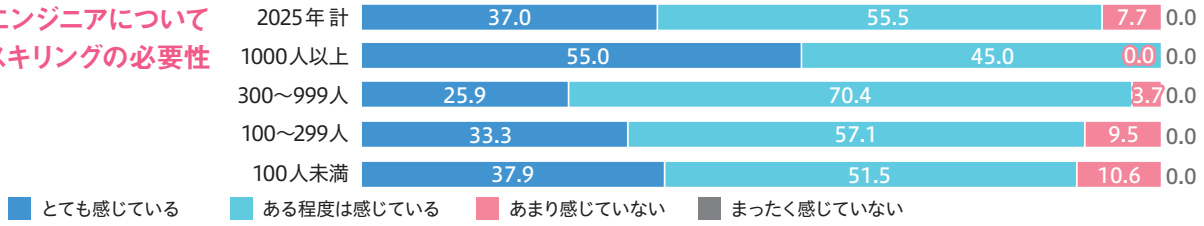
登録をいただいたメールアドレス宛に次回調査のご案内を送付させていただきます。ご協力の程よろしくお願いいたします。

7 リスキリング・人材育成

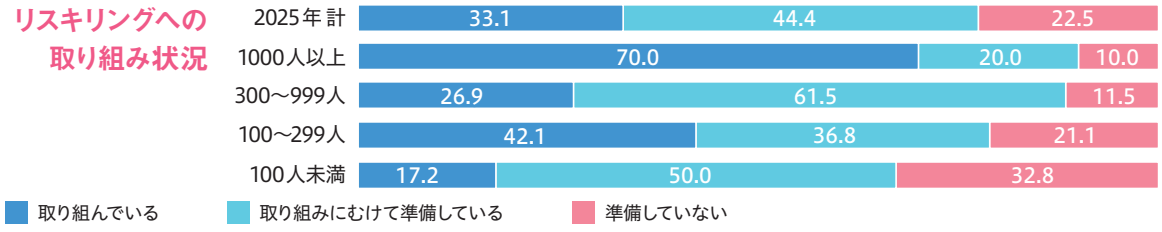
トピック調査結果より

1 リスキリングの必要性・取り組み状況と評価

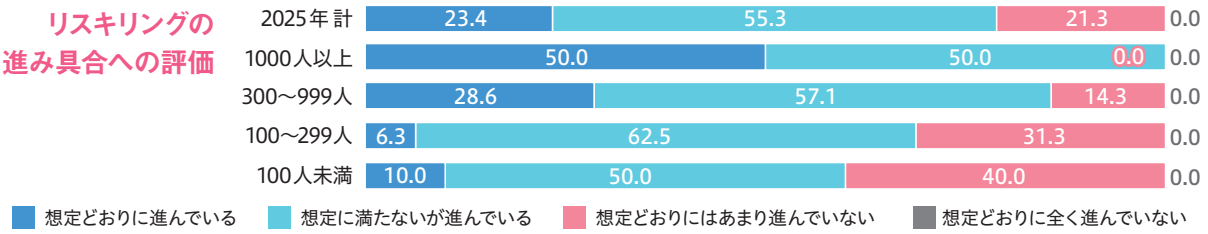
エンジニアについてリスキリングの必要性



リスキリングへの取り組み状況



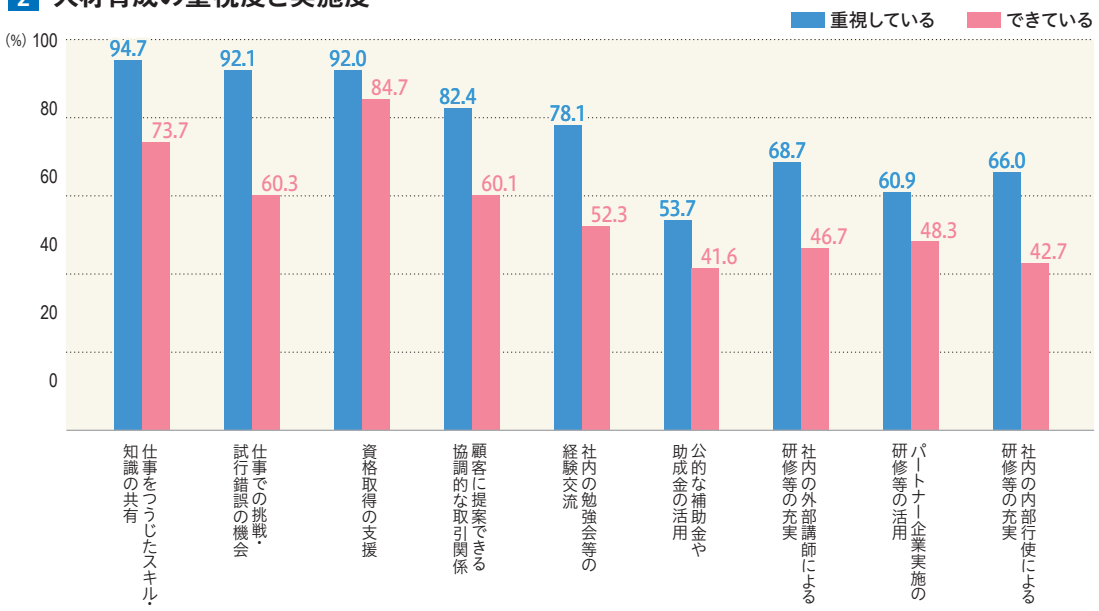
リスキリングの進み具合への評価



リスキリングの必要性は全体の約９割が感じており、1000人以上では100%に達しています。
また、進み具合への評価は企業規模での違いが大きく、100人未満企業では40%が「想定どおりに進んでいない」と回答しています。



2 人材育成の重視度と実施度



人材育成については仕事をつうじた成長支援が重視されています。
また､「資格取得支援」では「重視」と「できている」の差が小さい一方､「仕事での挑戦・試行錯誤の機会」では約32ポイントの差があり、重視はされているものの、実際の取り組みは十分に進んでいません。



情報労連

情報産業労働組合連合会
（情報労連）

〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台３－６　全電通労働会館５階
URL https://www.joho.or.jp　連絡先 joho-service@joho.or.jp（情報労連調査担当）