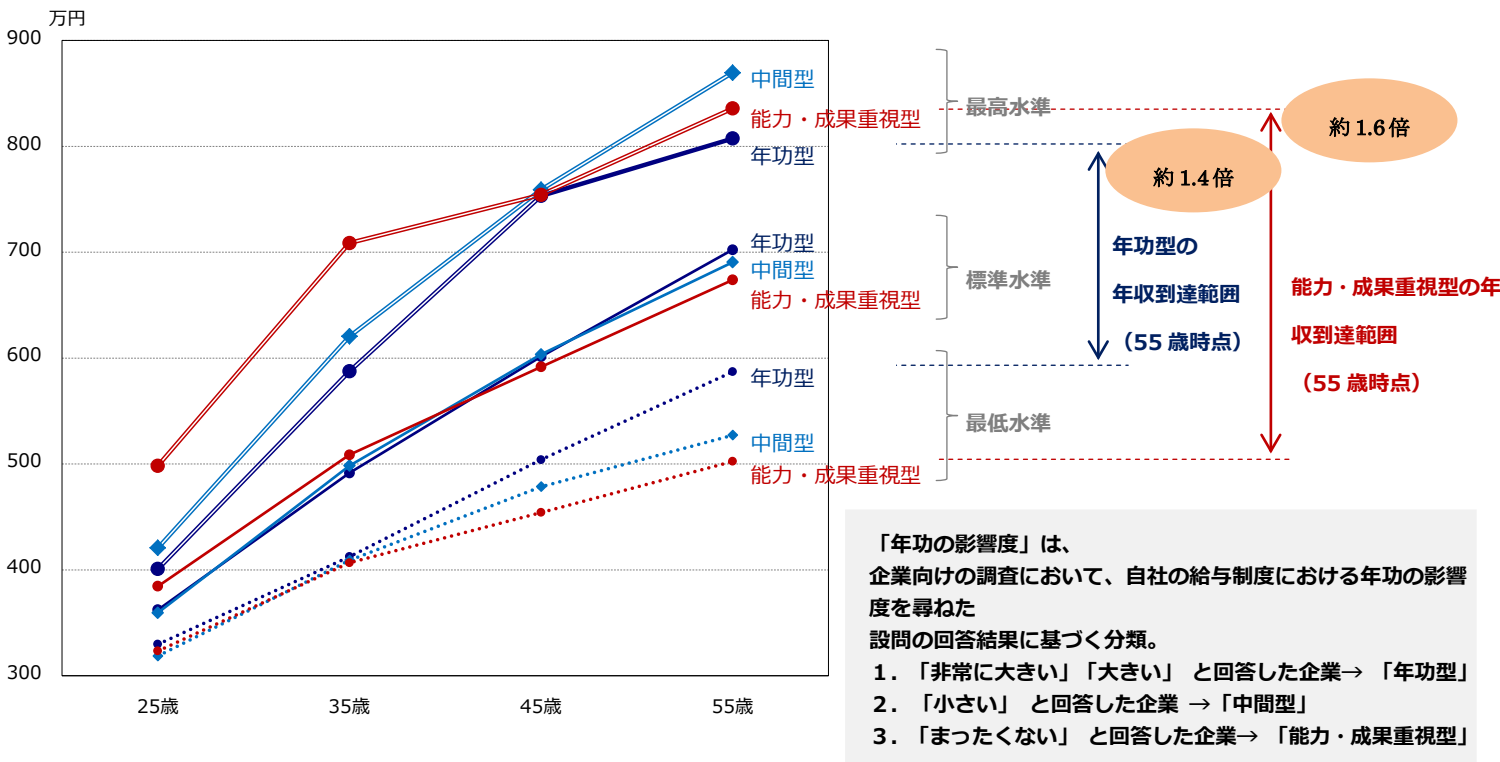


調査結果の概要

年功度別年収水準の推移【参考図1】

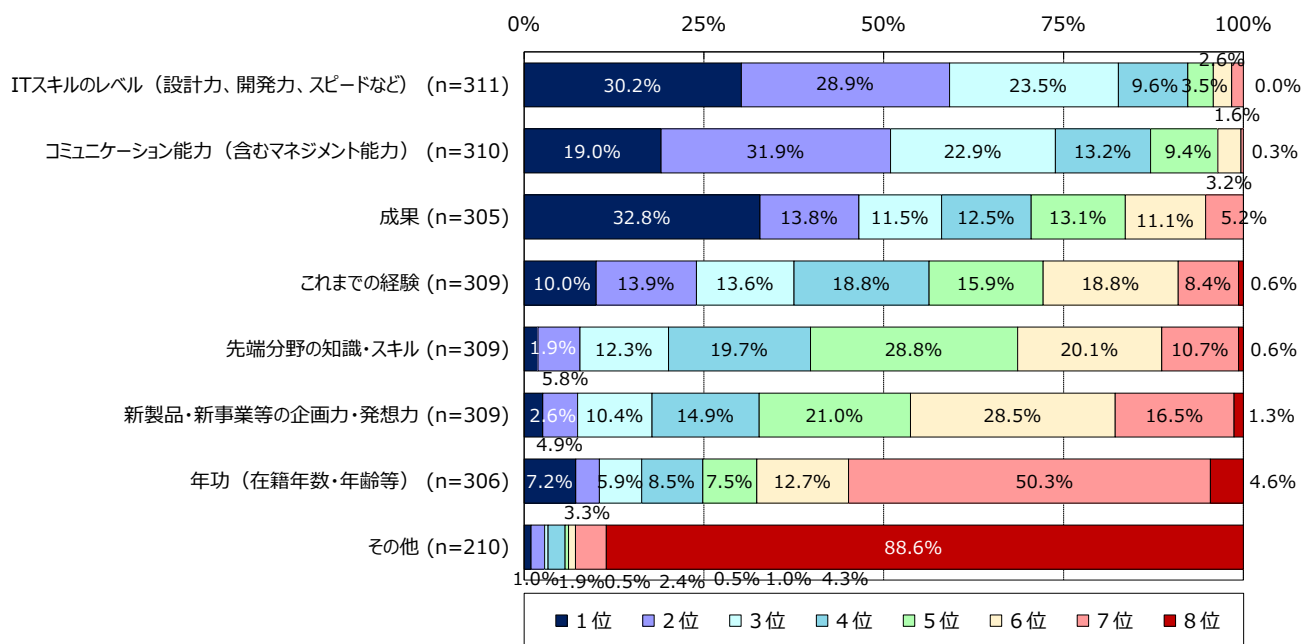
- ・企業に対する「年功の影響度」についての質問回答結果から、IT 関連企業の給与制度を「年功型」と「能力・成果重視型」、「中間型」の三種類に分類し、それぞれの企業群における年齢別の給与水準を比較した。
- ・その結果我が国においては、いずれの企業群でも米国のような 30 代の年収水準がピークとなる成果主義的な給与カーブにはなっておらず年功的な右肩上がりの給与カーブになることや、「能力・成果重視」型企业群において最高水準を達成している人材では、30 代までの早い時期から年収水準が高くなるが、年収の絶対額・年功型企业群との比較の双方の観点から見て、突出した給与水準が設定されているわけではないことが判明した。



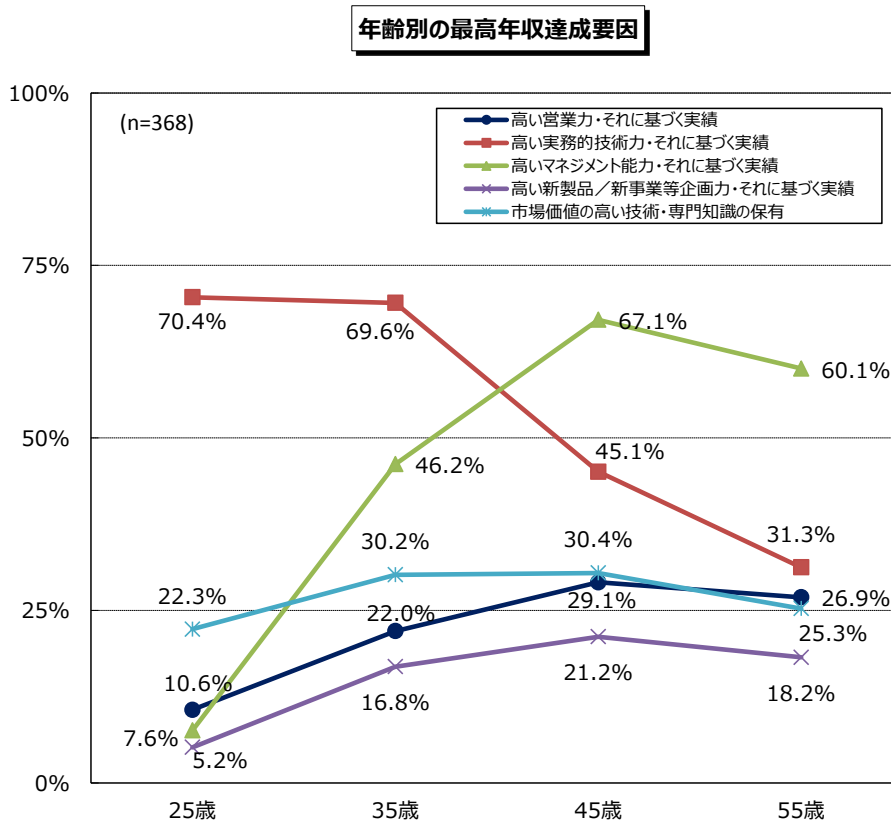
参考図1. 年功の影響度 × 年齢別の年収水準の推移

IT 人材の給与決定にあたって重視されている項目

- ・IT 人材の給与決定にあたっての企業側の重視事項について、7つの項目を設定し、各項目の優先順位を明らかにした。【参考図2】
- ・社内で最高水準の年収を実現している人材について、年齢別に最高年収の水準を達成している要因を明らかにした。キャリア前半の 25 歳 35 歳時の実務的技術から、キャリア後半の 45 歳 55 歳時のマネジメント能力へと切り替わっていることなどが判明した。【参考図3】



参考図 2. IT 人材の給与決定にあたっての各項目の順位

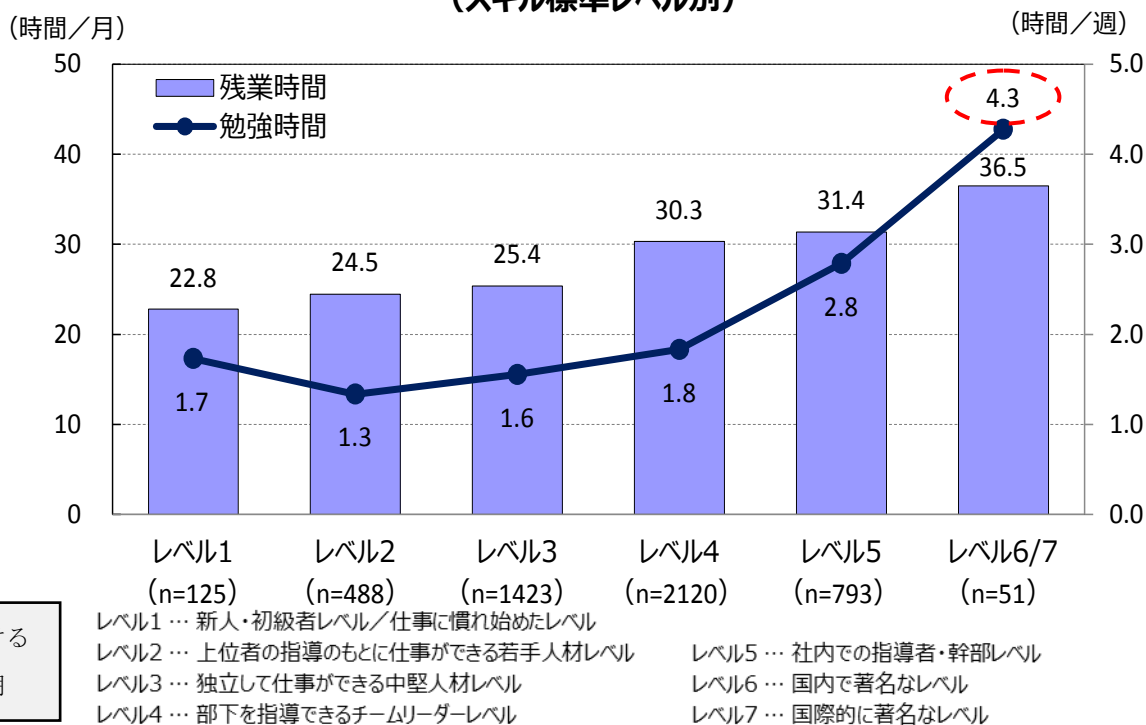


参考図 3. 年齢別の最高年収達成要因

IT 人材の残業時間と勉強時間

・IT 人材の残業時間と勉強時間の関係について、属性別の分析を実施した。スキル/年収が高いほど、残業時間・勉強時間ともに長い傾向にあることなどが判明した。

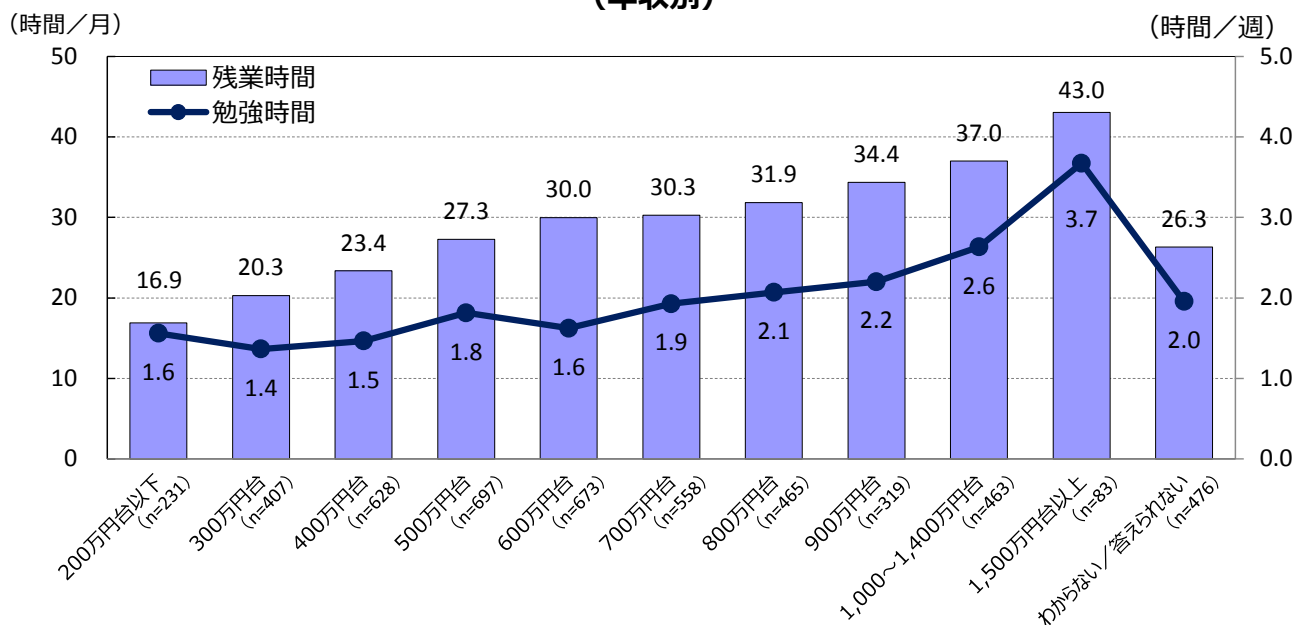
1ヶ月あたりの残業時間と1週間あたりの勉強時間 (スキル標準レベル別)



本調査における
レベル説明

参考図4. 「スキル標準レベル別」の残業時間と勉強時間

1ヶ月あたりの残業時間と1週間あたりの勉強時間 (年収別)



参考図5. 「年収別」の残業時間と勉強時間