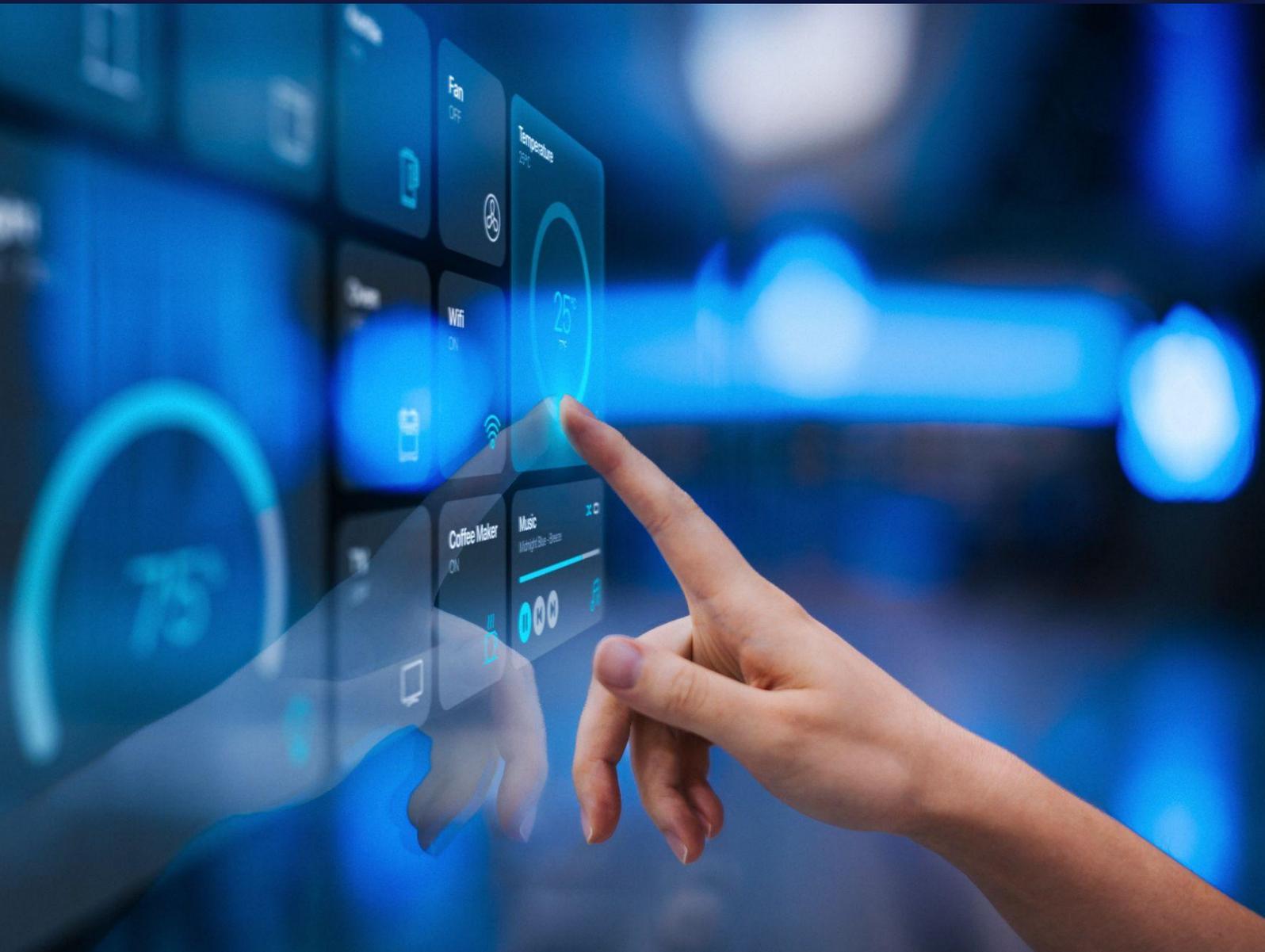


ランスタッド マーケット & サラリーレポート 日本のIT&テクノロジー業界

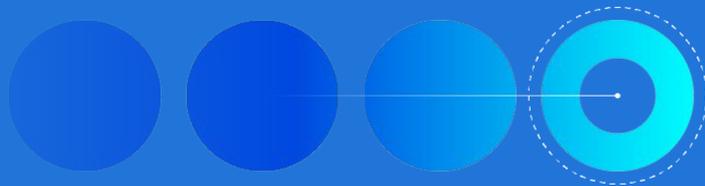


目次



調査方法	3
エグゼクティブサマリー	4
日本のIT市場 - 2025年の概観	6
日本の労働市場	7
人口動態上の課題と改革	8
日本のIT市場 - 主な動向	9
IT人材専門コンサルタントによる考察	12
日本の人材動向 - 従業員の意向から見る人材市場の今後の展望	14
日本の人材動向 - IT人材	17
人材動向 - IT人材ソリューション	18
一般的な需要の概要（2023～25年） - IT人材	20
求人情報から見る勤務形態のトレンド	24
日本市場の報酬 - IT人材の給与	25
デジタル人材の報酬：年収ベンチマーク（基本給）	26

調査方法



実施方法：

- **人材の供給状況** 二次調査を通じて評価を行いました。具体的には、さまざまな地域の求人サイト、プロフェッショナルネットワーク、LinkedInから得た概算数値が含まれています。
- **人材需要** 日本全国の求人広告を専門に扱う求人サイトから得たものです。
- **市場競争力（求人倍率）** 対象地域の主要求人サイト全体における未充足求人の割合を表します。求人倍率は、人材採用における競争の激しさを表しています。求人倍率が高い場合、市場における人材需要が高いか、人材の供給が限られていることを示唆します。また、求人はあるにもかかわらず、応募者が集まらない状況も考えられます。逆に、求人倍率が低い場合は、募集されている求人が求職者にとってより魅力的であることを意味します。求人倍率スコアの基本的な解釈は次のとおりです。
<5% - 低～中程度の競争
6-10% - 高い競争
>10% - 厳しい競争
- **年俸** 外部データソースを使用し、複数のチャンネルを通じて検証し、給与総額を計算しています。

調査の目的：

本調査は、日本のIT求人市場全体を対象とした包括的な分析を提示するものです。デジタル人材を網羅する7つの職種群における主要な職種に焦点を当て、詳細な年収ベンチマークに加え、人材の供給状況、需要、スキル要件の変化など、人材市場の詳細な分析を提供しています。さらに業界動向、経済状況、地域的要因が与える影響を考察し、変化の激しい日本のIT/デジタル人材エコシステムの中で、企業、タレント（求職者）、そしてすべての業界関係者が的確な判断を下し、成功を収めるための、有益かつ実用的な知見を提供します。



データソース：

- プロフェッショナルネットワーク（LinkedInを含む）
- 求人サイト（マイナビ、リクナビを含む）
- Lightcast（仕事、スキル、賃金に関するデータを提供する労働市場分析会社）
- Salary Expert（給与データと報酬情報の主要なオンラインリソース）
- 二次調査データ - 記事、出版物、調査



エグゼクティブ サマリー

エグゼクティブサマリー

デジタルタレント



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

エグゼクティブサマリー

2025年の日本市場は、力強く発展した経済が大きな構造変化に直面していると特徴づけられます。失業率2.4%という低水準や高度なスキルを持つ労働力など、経済の基盤は依然として堅調である一方、日本は重大な転換点を迎えています。少子高齢化という人口動態の変化、そしてAIやクラウドコンピューティングを中心とした急速なテクノロジーの導入という二重の課題が、ビジネスと雇用のあり方を大きく変えつつあります。この変化の激しい市場において、企業の成功は、新たな働き方のパラダイムに適応し、深刻な人材ギャップを埋め、テクノロジーを成長の原動力として活用できるかどうかにかかっています。

デジタル革命が求める人材要件

この2年間で、日本のテクノロジー職の労働市場では、需要がいくつかの層に分かれる現象が見られました。エンジニアリングとDevOpsの需要は2023年初頭に一時的に急増しましたが、その後は急速に回復し、安定した需要へと戻りました。一方、データとサイバーセキュリティの職種は、慢性的な人材不足と戦略的な重要性の高まりから、需要が構造的に伸び続けています。プロジェクト管理や製品開発を含むマネジメント職は緩やかな成長を遂げ、会計年度サイクルによるピークはあるものの、安定した成長を示しました。一方、テック系営業職は、販促キャンペーンサイクルに連動した急激なアップ&ダウンを伴い、需要の変動が非常に激しいのが特徴です。全体的にこの業界では、データ・サイバーセキュリティを頂点に、エンジニアリング・マネジメントが安定した中核をなし、営業・コンサルティングが需要が周期的に変動する層を形成するという序列が明確になっています。

イノベーションを推進する人口動態の圧力

労働力減少という課題は、積極的な政府改革（「新三位一体」）と企業のイノベーションによって解決されつつあります。企業は、深刻な欠員補充に対処するため、柔軟な勤務形態の導入、定年延長、外国人材の受け入れなど、より積極的に行っています。こうした人口動態の現実が、AIと自動化の普及を牽引する主因となっています。AIと自動化は、雇用代替のためのツールとしてではなく、生産性を向上させ、新たな専門職のキャリアパスを創出するための不可欠な補助手段と見なされています。

従業員と企業間の駆け引き

従業員の求める働き方と企業の戦略の間には大きな矛盾が生じています。従業員は柔軟な働き方を強く望む一方で、多くの企業はフルタイムでのオフィス回帰を強く求めています。この意識のズレは、人材獲得と従来の働き方のバランスを取ろうとする企業にとって大きな課題となっています。



戦略的財務とIT関連職の高い価値

アーキテチャーやデータサイエンティストといった財務・IT系の専門職は、日本の主要都道府県において、汎用的な職種よりも一貫して高い給与を得ています。給与は都道府県によって異なり、東京が最も高い水準となっています。給与差はシニアクラスで最も大きくなりますが、ミドルクラスの給与は都道府県間で比較的小さくなります。そのため、大阪や愛知といったエリアは、スキルの高いミドルクラスの人材を見つける上で費用対効果が高いと言えます。これらの市場でクラウドやデータ関連の職種が高収入であるという事実は、日本のデジタル化への取り組みが東京だけにとどまらないことを裏付けています。

地理的な人材の集中

シニアおよび戦略的IT系人材の大半は東京に一極集中しており、アーキテクト、シニアSRE、プロダクト/DXマネージャー、ビジネスアナリストの実に80%が東京に集まっています。大阪は、SAPおよびデータ/クラウドエンジニアリングの質の一定の人材層を形成しています。一方、インフラエンジニア、クラウドエンジニア、プロジェクトマネージャー、テック系営業などのフロントポジションは、地理的に広く分布する傾向にあります。大阪はクラウド/データ関連職種の安定した供給源であり、インフラ/ソフトウェア関連職種は広範囲に分布していますが、プロダクト、DX、UX関連職種は依然として東京に集中しています。

2025年の見通し

クラウド、データ、セキュリティといったデジタル分野の専門職は、全地域で引き続き高い給与水準を維持するでしょう。東京は、シニアクラスおよび専門職にとって最も給与水準の高い地域としての地位を維持する一方、大阪、愛知、埼玉は、ミドルクラスのチームを拡大するための、費用対効果の高い選択肢となるでしょう。これにより、企業は、東京ではリーダーシップと戦略的専門知識を持つ人材の獲得競争を繰り広げ、同時に、地域市場を活用して効果的なコスト最適化を図るという、二つの戦略を同時に進めることが可能になります。



日本のIT市場

2025年の概観



日本の労働市場

2025年の日本の労働市場の様相は、根本的な構造的要因によって大きく変容しつつあります。人口動態の危機と深刻な人材不足が重なり、人材管理の戦略的見直しが迫られています。この新たな現実は、適応する企業にとって、喫緊の課題と新たな機会が複雑に絡み合った状況を生み出しています。

2.4%

2025年の日本の失業率は2.4%と予測されています

主な特徴と概要：

日本の労働市場は、日本特有の人口動態の変化と職場環境のトレンドを特徴として、堅調かつ進化を続けています。

日本の労働市場の特徴は、低い失業率

失業率は12月にパンデミック前の水準である2.2%まで低下し、これは労働市場が回復しむしろ人手不足の状況にあることを示しており、賃金の上昇にもつながっています。この低失業率の根本的な原因は、主に日本の人口動態の大きな変化、すなわち少子高齢化にあると考えられます。

優秀で勤勉な人材

日本は革新的な文化、強い労働倫理、そして最先端のインフラで知られています。

特にテクノロジー、金融、製造、ヘルスケア分野において、優秀かつ専門性を持つ人材が豊富に揃っています。

また、識字率の高さや技術的専門知識、時間厳守、そして細部へのこだわりが日本の働き手を象徴する特徴と言えるでしょう。

継続的な事業拡大

景気減速の兆候は見られるものの、サービス業界の事業活動は成長を続け、過去7カ月間で6回目の拡大を記録しました。

5月には12カ月の見通しに関する企業景況感が改善し、3カ月ぶりの高水準に達しました。日本のサービス企業は引き続き採用活動を続け、雇用創出は20カ月連続となっています。事業会社全体で見ても、雇用は引き続き増加傾向にあります。



人口動態上の課題と改革

現在の人口動態のトレンドが続けば、日本は2020年代末までに340万人、2040年には最大1,100万人の労働力不足に直面する可能性があります。高齢化はすでに主要産業における労働力不足を引き起こしており、経済成長と持続可能な労働市場にとって深刻な課題となっています。その結果、製造業や農業などの産業は、若年労働力の減少に伴い、技能の担い手がいなくなるという危機に直面する可能性があります。

政府の取り組みと企業の対応

-  **労働市場改革**：日本政府は、賃金の引き上げ、所得格差の是正、公正な報酬の促進を目的とした「新しい三位一体」の労働市場改革に着手した。
-  **柔軟な勤務形態と定年延長**：労働力不足に対応し、熟練労働者を確保するために、企業はより柔軟な勤務形態を導入し、定年年齢を引き上げている。
-  **外国人労働者の増加**：外国人労働者の流入は増加し、2024年10月には前年比12.4%増の過去最高となる230万人に達した。

採用トレンドと将来の見通し

リモートワークの需要の増加

ハイブリッドな勤務モデルと柔軟な勤務形態への移行は、特にテクノロジー、金融、マーケティングの分野で顕著であり、企業はワークライフバランスの向上を求める声に応えることでタレント獲得を競っています。

スキルアップとデジタル変革

特にコロナ禍以降、デジタル技術の導入拡大は、管理部門やバックオフィス機能に大きな影響を与え、業務効率の向上が見込まれています。そのため、コミュニケーション、プレゼンテーションスキル、AI、データサイエンス/アナリティクスといったスキルがより重要になっています。

さらに、ウェルビーイング、マインドフルネス、コーチング、メンタリング能力を強化したいという傾向が顕著に見られます。これは、職場におけるソフトスキルとメンタルヘルスへの評価が高まっていることを示しており、個人の成長と心の知能指数（EQ）が技術的な専門知識と同じくらい重要であるという、新しい価値観が職場に根付き始めた証拠と言えるでしょう。

高齢者雇用

2024年までに、70歳までの従業員に対する雇用保障策を整備した企業は31.9%となり、2021年の25.6%から増加しました。中小企業（32.4%）は、大企業（25.5%）よりもこの分野で積極的に取り組んでいます。65歳までの従業員については、99.9%（※）の企業が継続雇用制度（67.4%）や定年年齢の引き上げ（28.7%）などの施策を講じています。

従業員の期待の変化

日本では、若手女性従業員が積極的なキャリア開発により高い関心を示しており、結婚・出産後も就業を継続する意欲が高まっています。こうした状況を踏まえ、2024年の育児・介護休業法改正では企業に対して新たな対応がもたらされ、従業員が40歳を迎えるにあたり、利用できる支援策について個別に通知し、早期にガイダンスを提供することが義務付けられました。

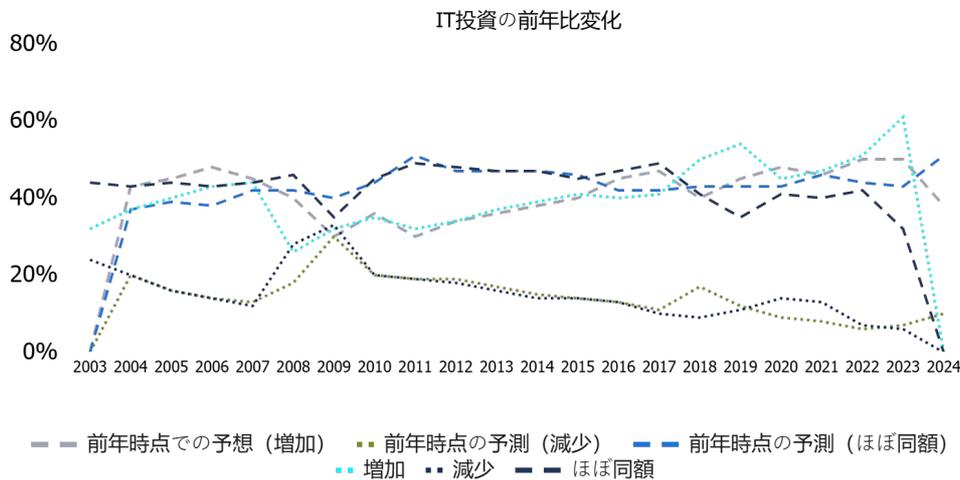
(※) 出典: <https://www.iil.go.jp/english/iil/documents/2025/053-00.pdf>, Nippon.com, Workmonitor



日本のIT市場 - 主な動向

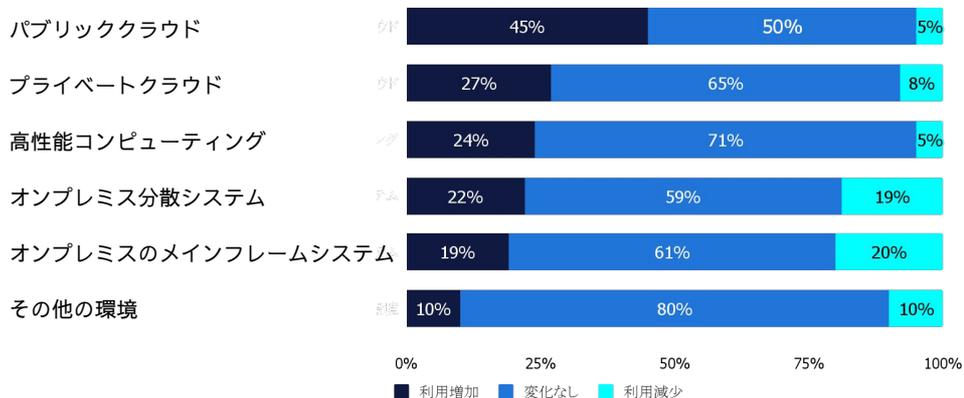
20年間にわたるIT投資の着実な成長

日本のIT投資は、過去20年間にわたり予測を上回るペースで、一貫して成長を続けてきました。この成長は2015年以降加速し、2018年から2023年の間にピークに達し、2023年には企業の61%がIT支出の増加を報告するという記録を達成しました。この傾向は、テクノロジーがもはや単なるサポート機能ではなく、成長と変革の重要な推進力として認識されていることを示しています。景気後退期においてもIT投資が安定していることは、企業がITを逆境を乗り越え、イノベーションを起こし、そして競争力に勝ち抜くための生命線と捉えていることの証左です。



クラウドの成長が日本における人材シフトを促進

日本では、ITインフラの急速な近代化が進んでいます。この変革を牽引しているのがパブリッククラウドサービスの導入で、実に45%の企業が利用を増やしており、他のどのIT環境よりも移行が加速しています。その結果、メインフレームやオンプレミス環境（自社所有のパソコンやサーバーにシステムをインストールして、自分たちで管理・運用する方式）といったレガシーシステムへの依存は着実に減少しています。この変革により、クラウドスキルを持つ人材への需要が急増している一方で、全体的な導入ペースの鈍化は、テクノロジーニーズに人材育成が追いついていないという、重大な課題を浮き彫りにしています。競争力を維持するためには、企業は人材不足が重大なビジネスリスクとなる前に、スキル向上への取り組みに投資し、採用戦略をクラウド能力に重点を置くように再構築する必要があります。



出典: Linux Foundation Research, 2025 State of Tech Talent Japan Report, NRI News Release



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

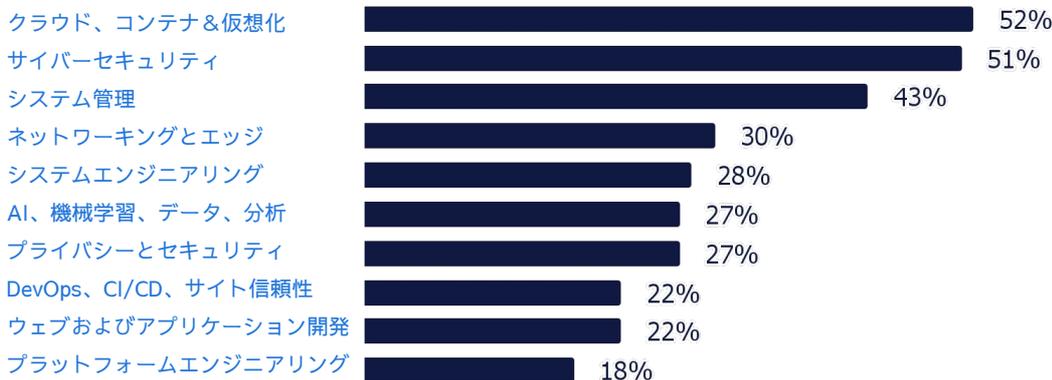
日本のIT市場 - 主な動向

技術部門全体にわたる戦略的な人材配置

日本の企業が技術人材の配置で最も重視しているのは、クラウド、コンテナ&仮想化（52%）、サイバーセキュリティ（51%）であり、これは、安全なクラウド環境への移行を着実に進めようとする姿勢を反映しています。

しかしながら、AI/機械学習&データ（27%）、DevOps（22%）、プラットフォームエンジニアリング（18%）といった新興かつイノベーション主導の分野では依然として人員不足が続いており、将来を見据えた能力を備えた人材の深刻な不足が浮き彫りになっています。

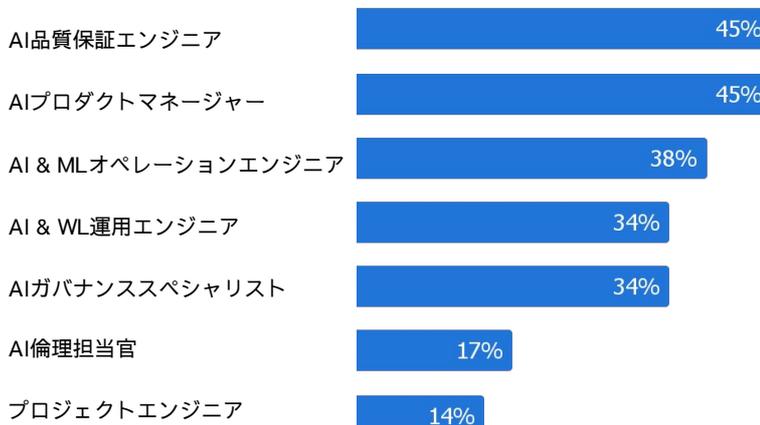
これは、日本企業が人材戦略を見直し、長期的なデジタル成長とレジリエンスを支える次世代スキルへの投資を強化することが急務であることを示しています。



AIが日本における新たな技術職への需要を牽引

AI導入は、日本企業における新たな専門職の創出を促進しています。AI品質保証エンジニアとAIプロダクトマネージャーは、最も多く追加された職種（45%）です。これは、専門家による監督と明確な製品連携の両方が必要とされていることを反映しています。

さらに、責任ある拡張可能なAI導入への重点化が進んでいることから、運用とガバナンスの専門知識に対するニーズが高まっています。そのため、AI&MLオペレーションエンジニアやAIガバナンススペシャリストといった役職も注目を集めています。AI倫理責任者やAIプロジェクトエンジニアといった役職はまだ初期段階ではありますが、持続可能で将来を見据えたAIチームの構築への取り組みが高まっていることを示しています。



日本市場の概要

デジタルタレント



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

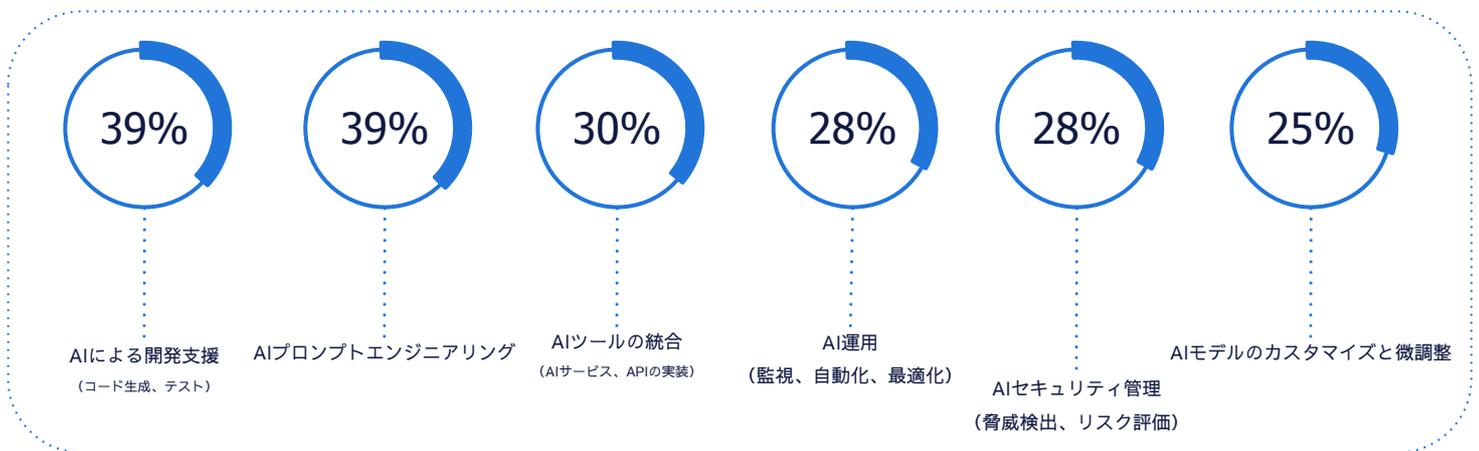
報酬データ

日本のIT市場 - 主な動向

深刻なAIスキルギャップが日本IT業界の変革を遅らせる

AI導入が拡大しているにもかかわらず、日本企業の半数以上がAIを使いこなすための重要な専門知識を社内に持っていないのが現状です。例えば、AI支援開発とプロンプトエンジニアリングに習熟していると回答した企業はわずか39%にとどまり、AIツールの統合（30%）やAI運用（28%）、AIセキュリティ（28%）といったより高度な分野になるとさらにその割合が不足しています。

特に深刻なのは、AIを自社のビジネスに合わせて最適化するために不可欠なスキル、すなわちモデルのカスタマイズと微調整に関する専門知識を持つ企業がわずか25%に過ぎないということです。この広がり続けるスキルギャップは、企業が安全かつ拡張可能、さらに競争力のある方法でAIの潜在能力を最大限に発揮できるよう、的を絞った人材育成と採用戦略が喫緊の課題であることを示しています。



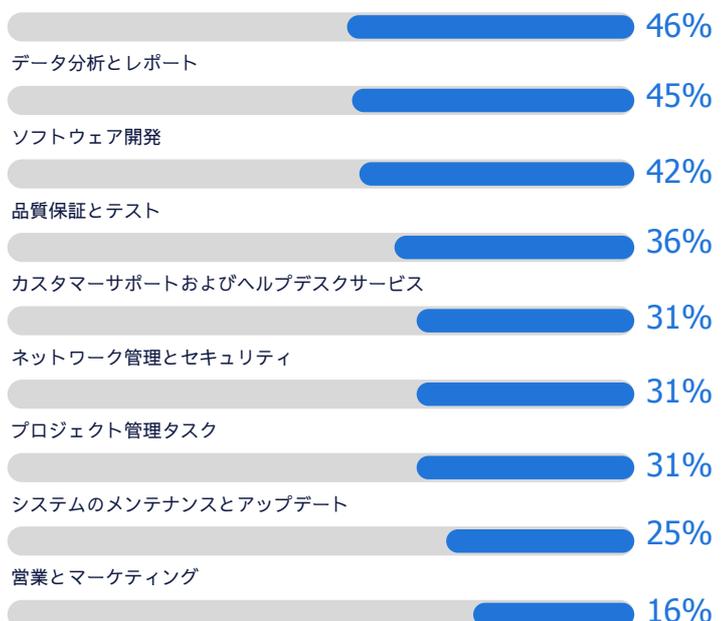
AIが日本の労働力のダイナミクスを変革する

AIは日本企業の全体、特にIT、データ、開発関連の職種を再構築しています。AIの主なユースケースはITインフラ監視（46%）とデータ分析（45%）であり、これはAIを業務効率化や人材不足の解消に役立てようという、企業の明確な狙いを反映しています。

AIは仕事を代替するのではなく、むしろ進化させています。例えば、定型業務は自動化される一方で、開発者はAIが生成したコードの検証という新たなタスクを求められるようになっていきます。こうした進化により、企業は従業員のスキルアップを図り、AI品質保証エンジニア、プロダクトマネージャー、ガバナンススペシャリストといった新しい職種を創出しています。

これは、AIによって生産性が向上し、日常業務が変革され、新しいキャリアパスが創出されるという、より広範な変化を示しています。

ITインフラストラクチャの監視と最適化



出典: Linux Foundation Research, 2025 State of Tech Talent Japan Report





IT人材専門コンサルタントによる考察

ランスタッドの専門コンサルタントが現場で得た情報と、そこから見出した日本の最新動向や主要なトレンドをまとめました。

ITコンサルティングでより高い給与を要求するスキル

ERPシステム

- SAPやSalesforceなどのパッケージに関する専門知識は高く評価されます。
- SAPの場合、資材管理、販売管理、財務管理などのモジュールに関する熟練度が不可欠です。
- Salesforceの場合、実装経験は重要な要件です。

バイリンガルのアドバンテージ

日本語と英語の両方に堪能な候補者は、日本でのSAPおよびSalesforceのサポート職で15~20%の給与増加が期待できます。

クラウドコンピューティング

主要なクラウドプラットフォームの実践経験は特に需要が高く、具体的には以下のとおりです。

- Google Cloud Platform (GCP)
- Amazon Web Services (AWS)
- Microsoft Azure

データサイエンスと分析

データを構造化、分析、解釈するスキルは不可欠です。主要なテクノロジーには以下が含まれます。

- プログラミング言語：Python、R
- データベース管理：SQL
- 統計ソフトウェア：SPSS

ソフトウェア開発とプロジェクト管理

- コアプログラミング言語：C#とC++はさまざまなアプリケーションにとって重要です。
- 方法論：アジャイル、継続的インテグレーション、継続的開発に関する専門知識が求められます。
- 認定資格：プロジェクトマネジメントプロフェッショナル (PMP) 認定資格は高く評価されています。

その他の需要の高い専門分野：追加の急成長分野には、情報セキュリティ、AI/機械学習、ワークフロー管理システムなどがあります。

日本のテクノロジー市場において、SAPやSalesforceといったERPシステムの習熟度が、自身の市場価値を大きく左右する切り札となります。さらに、クラウドコンピューティングやデータ分析の専門知識を組み合わせることで、需要の高いキャリアの基盤を築くことができます。

日本語と英語の両方に堪能なプロフェッショナルの場合、15~20%の大幅な昇給が期待できることも多く、ニッチ市場におけるバイリンガルスキルの大きな価値が見て取れます。



採用動向の違い：日本企業と外資企業

- 日本企業：日本企業はより保守的な傾向があり、候補者のキャリア動向や転職状況を綿密に精査します。また、安定したキャリアパスを持つ人材を優先する傾向が強く、新規採用への投資には慎重です。
- 外資系企業：比較的柔軟性があり、候補者の過去の転職回数よりも特定のスキルセットに重点を置いています。
- 一部の企業では、英語でのコミュニケーション能力や国境を越えたプロジェクトでの技術的専門知識に基づき、日本国外（インド、ドバイ、メキシコなど）からマネージャーレベルのSAPコンサルタントなどを採用し、リロケーション（移転）をサポートする場合があります。

日本企業は、候補者を長期的な投資とみなし、企業へのコミットメントや安定性を重視します。

対照的に、外資系企業は候補者のスキルセットを重視し、より柔軟なアプローチを示しています。



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

IT人材専門コンサルタントによる考察

ランスタッドの専門コンサルタントが現場で得た情報と、そこから見出した日本の最新動向や主要なトレンドをまとめました。

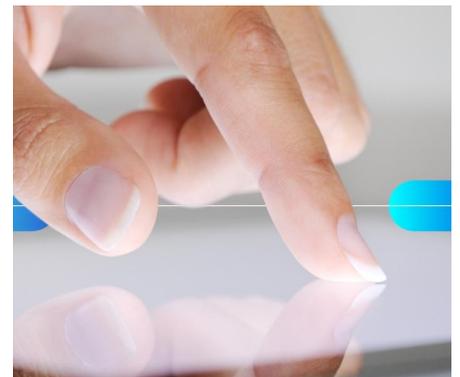
非金銭的報酬と採用動向

- **柔軟性とリモートワーク**：企業は世界的な状況に迅速に適応するため、金銭以外の報酬については単一の基準はありません。しかしながら、現在、多くの候補者は勤務の柔軟性とリモートワークの選択肢を重視しており、90%の方が特に完全リモートワークの職種を希望しています。完全リモートワークやハイブリッドワークモデルを採用している企業もあれば、厳格なオフィス復帰ポリシーを設けている企業もあります。
- **トレーニングと開発**：一般的な非金銭的福利厚生としては、トレーニングインセンティブ（MBAや資格取得費用の支払いなど）や語学学習のスポンサーシップなどがあります。
- **その他の特典**：オフィスクラブ、無料のランチ、スナックが提供される企業もあります。
- **AIにおける熾烈な競争**：生成AI関連の職種は、特にビッグ4、アクセンチュア、Amazon、Googleなどのコンサルティングファームや大手テクノロジーベンダーの間で熾烈な人材獲得競争を繰り広げています。
- **デリバリーモデルの変化**：テクノロジーベンダーは、デリバリーモデルをより協業的かつ顧客中心へと転換し、単一ソリューションのアプローチから包括的なエンドツーエンドの実装へと移行しています。その結果、AIやデータプロジェクトに精通したコンサルタントが、これらのベンダーへと移行しつつあります。
- **選考プロセス**：面接対象者と良好な関係を築き、採用プロセスにおいて積極性（迅速なスケジュール調整、詳細なフィードバック、タイムリーなオファーなど）を示す企業は、求職者にとってより魅力的です。オンライン面接の手軽さは候補者のコミットメントを低下させ辞退しやすい状況を作るため、こうした真摯なエンゲージメントがますます重要になります。

日本の採用市場では、候補者が「働き方の柔軟性」や「リモートワーク」を最優先に考えるという、新たな常識が生まれつつあります。ほぼ全ての候補者が完全リモートを求めており、企業側もこの変化への対応を迫られています。

企業は給与だけでなく、研修や能力開発のスポンサーシップなど、金銭以外の福利厚生を提供することで他社と差別化を図り、競い合っています。

AI人材の獲得競争は特に激しく、テクノロジーベンダーやコンサルティングファームの間でトップクラスの人材を巡る激しい争奪戦が繰り広げられています。



採用市場の動向と競争

- あらゆる職種で需要はありますが、最も激しい競争が見られるのは、年収1,000万円から1,500万円の中堅層です。この層には、高いレベルの貢献度を持つ個人と、現場と密接な関係を保ちつつ、高いコミュニケーション能力が求められる中堅レベルの管理職が含まれます。
- クライアント、特に日本企業は、エージェントとのエンゲージメントが低い傾向にあります。明確なニーズや緊急のニーズがない状態でも多くのエージェントを利用することが多く、求める人材像が完全に固まっていない、あるいは適切な給与水準を設定していない場合があります。

日本の労働市場において、最も激しい人材獲得競争が見られるのは、年収1,000万円～1,500万円のミドルレベルです。

この層には、優れたコミュニケーションスキルと実務経験の組み合わせを必要とする、スキルの高い専門職や若手の管理職が含まれます。



日本の人材動向

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

日本市場の概要

デジタルタレント



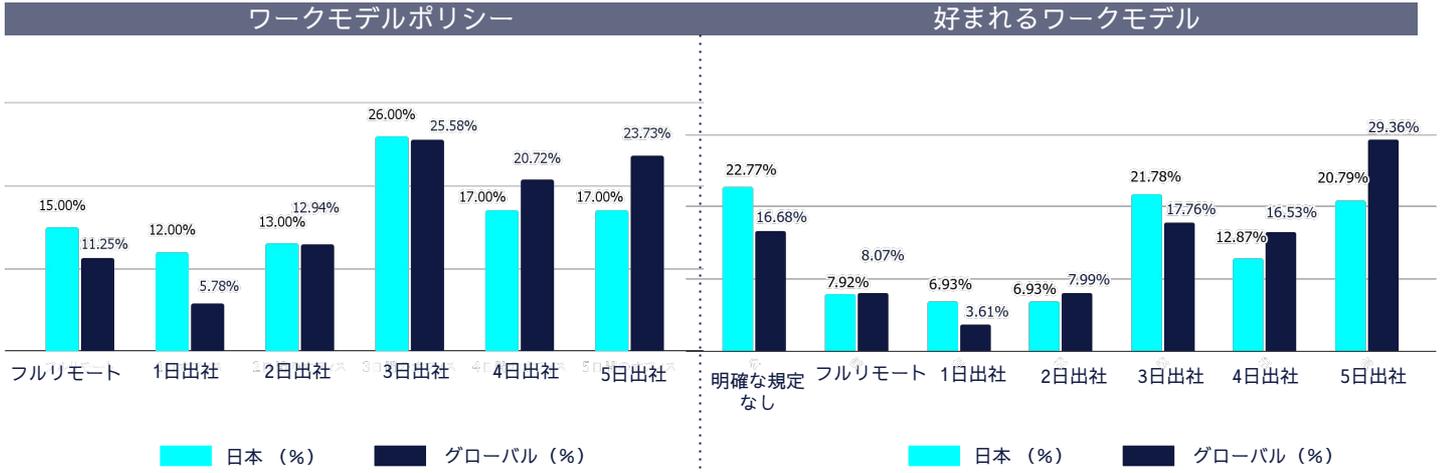
エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

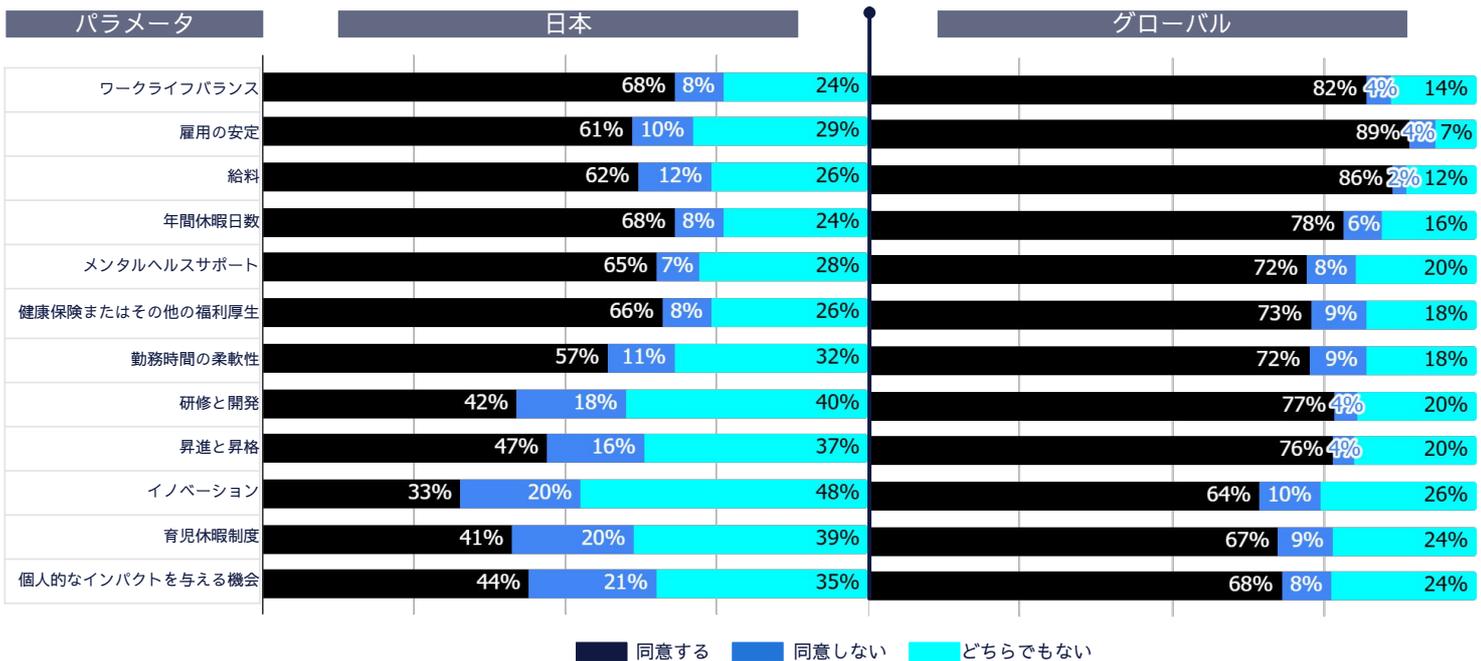
人材動向

報酬データ



日本と世界市場の両方において、従業員からはハイブリッド勤務を望む声が主流となっています。世界全体で見ると、週5日出社を基本方針とするところが最も多いものの、従業員からは週3日出社を希望する声が一番多くなっています。一方、日本では、週3日出社が従業員に最も好まれると同時に、企業の方針としても一般的になっています。しかしながら、日本の方針は多様であり、週5日出社を義務付けている企業も多数存在し、中には明確な方針を持たない企業も相当数あります。さらに、日本とグローバル両方において完全リモートワークを希望する層も存在し、その割合は日本では従業員の15%、世界全体では11%にのびります。

従業員は何を重視するのか？日本と世界の意識差



従業員の志向を分析すると、日本と世界平均の職場における優先順位に大きな差があることが明らかになりました。ワークライフバランス、雇用の安定性、給与といった基本的な要素は世界的に重要ですが、グローバルの従業員はこれらの要素にはるかに高い価値を置いています。最も顕著な差は、キャリア志向の価値観に見られます。グローバルでは、トレーニング、キャリアアップ、イノベーション、そして個人的なインパクトを与える機会への需要はるかに高くなっていますが、対照的に、これらの要素は日本の従業員はあまり重視していません。これはキャリアでの成功意欲や企業が自身を成長させてくれることへの期待感において、文化的な違いがあることを示している可能性があります。

出典: Workmonitor Data.



日本市場の概要

デジタルタレント



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

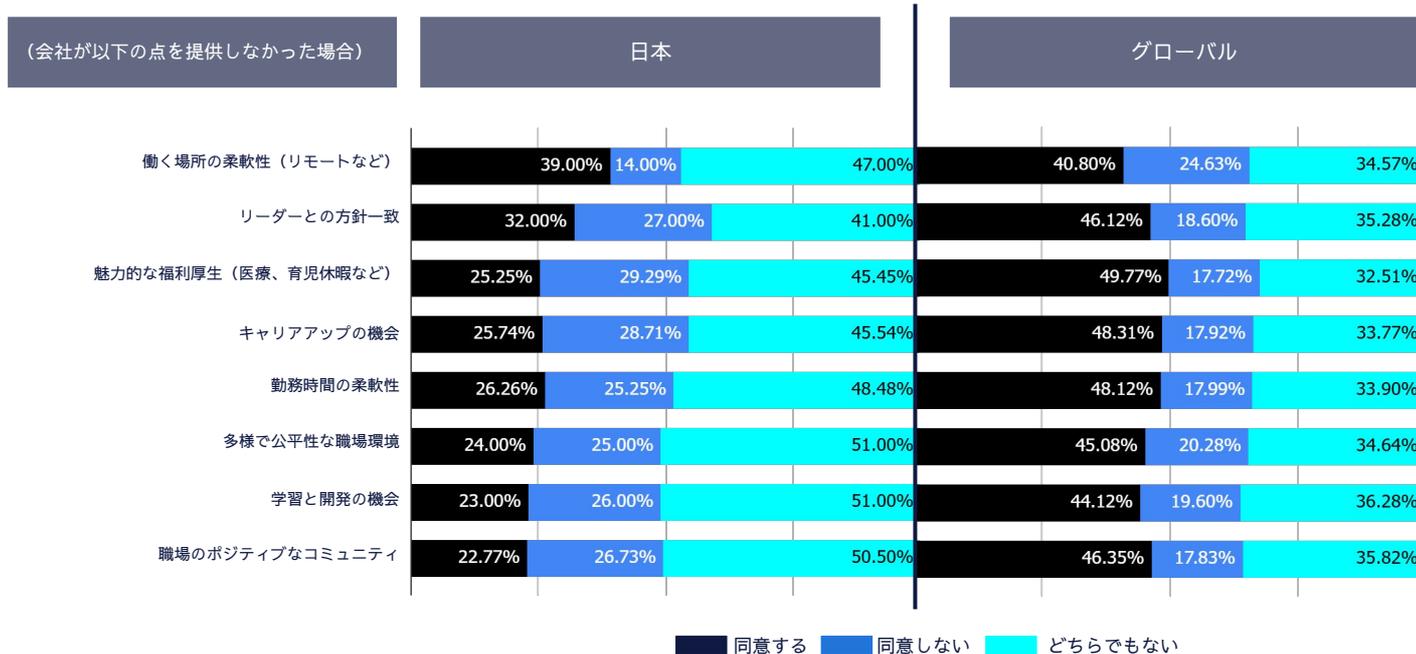
報酬データ

転職の動向

求職状況	日本 (%)	グローバル (%)
積極的に応募している	15.15%	25.69%
積極的に応募していない	41.41%	27.00%
積極的に応募していないが、検討中	22.22%	31.30%
積極的に応募していないが、今後6カ月以内に応募することを検討中	16.16%	11.54%
その他	5.05%	4.18%

転職の動向を見ると、日本の労働者はグローバル平均と比べて、非常に慎重で、安定志向なアプローチであることが分かります。積極的に新規求人に応募する従業員の割合は、世界平均より明らかに低い水準にあります。グローバル平均との違いで最も顕著なのは、日本の労働者が積極的に応募しない状態を維持しようとする特徴があることです。特に興味深いのは、今後6カ月以内に転職を計画する傾向は日本の労働者の方が高く、このことは、より慎重で計画的なキャリア戦略を取っていることを示唆しています。

退職理由



データを見ると、日本では従業員の退職理由がグローバル全体と比べて大きく異なっていることが明らかになりました。唯一の明らかな例外は勤務地の柔軟性で、日本では離職理由の第1位 (39%)、グローバルでも主要な要因 (40.8%) となっており、普遍的な重要性が浮き彫りになっています。この共通の優先事項を除けばその違いは歴然としており、魅力的な福利厚生の欠如、キャリアアップの機会の不足、ネガティブな職場文化を理由に離職する従業員の割合が、グローバルでは約2倍になっています。これは、世界の労働者が成長や職場文化といった幅広い要因を優先する一方で、現代の日本の従業員が離職するか否かの判断は、働く場所を選択できるかどうか最も大きく影響することを示しています。



日本の人材動向

IT人材



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

人材動向 - IT人材ソリューション

- テクノロジー関連の仕事のほとんどは首都圏に集中しており（供給の67~84%）、大規模かつ競争の激しい人材プールが形成されています。
- 大阪は、日本で東京に次ぐ唯一の主要拠点としての地位を築いています。さまざまな職種で安定した人材供給があり、特にインフラストラクチャとセキュリティの人材に強みを持っています。
- 神奈川県は、特にクラウドプロフェッショナル、セキュリティアナリスト、ソフトウェアエンジニアといった技術分野において、人材市場への重要な供給源になっています。一方、愛知県と埼玉県は、技術系人材のプールがより小規模で、ほとんどの職種において供給が5%に満たないのが現状です。

集中している職種 ソリューションアーキテクト、セキュリティアーキテクト、IT/UXデザイナー、シニアDevOpsエンジニア、データアナリスト、データサイエンティストなどのシニアおよび戦略的なポジションが、東京に集中しています。

広域に分散している職種 ソフトウェアエンジニア、インフラストラクチャエンジニア、DevOpsエンジニアなどの、より実践的・実行的なポジションは、地理的に全国に分散しています。

中程度に分散している職種 クラウドアーキテクト、クラウドエンジニア、データエンジニアといった職種は、一部の主要な都道府県に大きな人材プールがあります。

	東京 人材プール (%)	神奈川 人材プール (%)	大阪 人材プール (%)	愛知 人材プール (%)	埼玉 人材プール (%)
--	-----------------	------------------	-----------------	-----------------	-----------------

ソフトウェアエンジニアリング

ソフトウェアエンジニアリング	71%	15%	7%	4%	4%
ソリューションアーキテクト	76%	15%	5%	2%	3%
IT/UXデザイナー	79%	12%	4%	2%	3%

クラウド / DevOps / インフラストラクチャ

クラウドアーキテクト	76%	12%	6%	2%	5%
クラウドエンジニア	76%	11%	5%	3%	5%
シニアDevOpsエンジニア / SRE / DevOps / SRE	82%	10%	3%	1%	4%
DevOpsエンジニア / SRE / DevOps / SRE	80%	11%	4%	1%	4%
インフラエンジニア	67%	13%	8%	4%	7%

データエンジニアリング、データサイエンス

データアナリスト / ビジネスインテリジェンス	80%	9%	5%	2%	3%
データサイエンティスト	78%	11%	5%	2%	4%
データエンジニア	76%	11%	6%	2%	4%



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

人材動向 - IT人材ソリューション

- 専門職および管理職の人材供給も首都圏に集中しています。
- プロジェクトマネージャーやSAPコンサルタントなど、一部の職種は大阪や神奈川に多く配置され、より均等に分布していますが、DXマネージャーやプリセールスマネージャーなどの戦略的なポジションは、依然としてほぼ完全に東京に集中しています。
- 専門職がほぼ首都圏に集中しているため、他の地域でこれらの職種を担う人材を獲得するのは極めて困難です。

集中している職種 ビジネスアナリスト、プリセールスマネージャー、プロダクト マネージャーなどの高度に専門的かつ戦略的な職種は、圧倒的に東京に集中しており、他の地域ではこうした人材が非常に不足しています。

広域に分散している職種 プロジェクトマネージャー、セキュリティアナリスト、プリセールスペシャリストなどは、比較的全国に分布しています。

中程度に分散している職種 セキュリティアーキテクト、DXマネージャー、SAPコンサルタント、営業マネージャー、ITコンサルタントといったポジションは、各都道府県に適度に分散しています。

	東京 人材プール (%)	神奈川 人材プール (%)	大阪 人材プール (%)	愛知 人材プール (%)	埼玉 人材プール (%)
サイバーセキュリティ					
セキュリティアーキテクト	76%	17%	5%	1%	1%
セキュリティアナリスト/ セキュリティエンジニア	75%	15%	4%	0.4%	6%
プロジェクト / 製品管理					
プロジェクトマネージャー	70%	15%	6%	5%	4%
プロダクトマネージャー	79%	12%	4%	2%	3%
DXマネージャー	74%	22%	1%	1%	2%
ビジネスアナリスト	84%	8%	3%	2%	3%
コンサルティング					
SAPコンサルタント	75%	11%	9%	2%	3%
IT戦略・企画・コンサルティング	74%	13%	6%	2%	4%
テクノロジー販売					
営業マネージャー / テクニカルアカウントマネージャー	70%	12%	10%	4%	4%
プリセールスマネージャー	90%	6%	2%	-	2%
プリセールスペシャリスト	72%	16%	6%	2%	4%

出典: LinkedIn Talent Insights.



エグゼクティブサマリー

市場概要

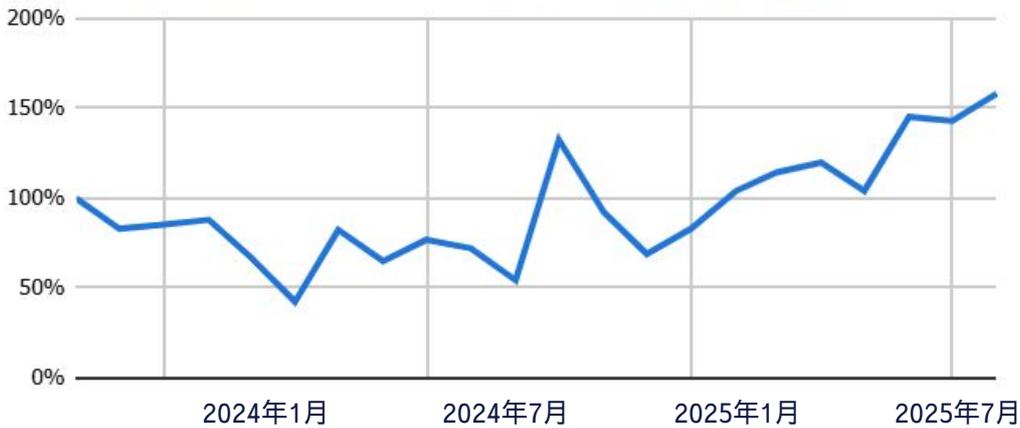
従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

一般的な需要の概要（2023～25年） - IT人材

ソフトウェアエンジニアリングの求人広告の変化率



DevOps の求人広告の変化率



データでは、ソフトウェアエンジニアリングとDevOpsの両分野の人材需要が、一定の変動時期を経て、2025年半ばにかけて力強い右肩上がりのトレンドを描いています。

両職種とも、2024年上半期を通じて求人件数の変動と全般的な減少を経験し、2024年1月に設定された基準値を下回ることが頻繁にありました。しかし、2024年後半には大幅な回復が始まり、2025年には劇的に加速しました。

両職種の需要は当初の基準値を上回り、雇用市場が堅調かつ成長を続けていることを示唆しています。特に、2025年にはDevOpsプロフェッショナルの需要増加は、一般的なソフトウェアエンジニアリング職種よりも顕著かつ急激に見受けられることから、この専門分野が特に急速な拡大を遂げていることを示唆しています。全体として、これらの主要な技術職種における採用環境は、2025年まで健全かつ拡大基調にあることが示されています。



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

一般的な需要の概要（2023～25年） - IT人材

データエンジニアリングの求人広告の変化率



サイバーセキュリティ分野の求人広告の変化率



データを見ると、1年間の変動を経て、2025年にはデータエンジニアリングとサイバーセキュリティの両分野の人材需要が爆発的に増加したことを示されています。

2024年、両分野の求人件数は変動が激しく、概して同年1月に設定された基準値を下回って推移していました。しかし、2025年初頭に大きな変化が起こり、両職種における採用需要が劇的に増加しました。

データエンジニアリングの成長は目覚ましく、2025年半ばまでにベースラインの約300%に達すると予想されるほどの勢いですが、サイバーセキュリティ専門家の需要はそれをはるかに凌駕します。サイバーセキュリティの求人件数は基準値の500%以上にまで急増し、データエンジニアリングの成長率を大きく上回っています。これは、IT業界においてサイバーセキュリティが極めて重要かつ急速に需要が拡大している分野であることを示しています。



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

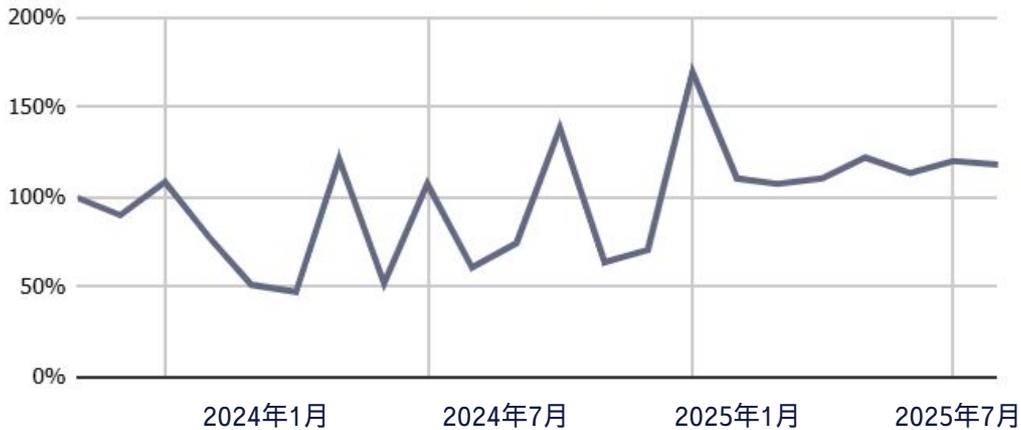
報酬データ

一般的な需要の概要（2023～25年） - IT人材

プロジェクト・プロダクトマネジメントの求人広告の変更率



コンサルティングの求人広告の変化率



データでは、プロジェクトおよびプロダクトマネジメントにおける IT人材の需要は、2024年の変動時期を経て、2025年には力強く持続的な成長軌道を示しています。

この分野の求人件数は、前年の大半で基準値を下回る変動を続けていましたが、2025年初頭から着実に大幅に増加し、最終的には250%を超える急上昇を見せました。対照的に、コンサルティング職の需要は、極端かつ持続的な変動を特徴としています。

2025年初頭のような急激な採用増加は時折見られますが、明らかに持続的な成長トレンドは見られません。コンサルティングの求人市場は、頻繁にピークと谷間を繰り返す非常に予測困難な状況にあり、プロジェクトおよびプロダクトマネジメントに見られるような一貫した上昇傾向はなく、おおむね2024年初頭に設定されたベースライン付近で推移しています。



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

一般的な需要の概要（2023～25年） - IT人材

テック系営業職の求人広告の変化率



テック系営業専門職に対する需要は、2025年に劇的な回復と爆発的な成長を遂げました。2024年は求人数が不安定で、当初の基準値を継続的に下回る厳しい状況が続きましたが、市場は2025年初頭に大きく変化しました。テック系営業人材の需要は低迷期から急上昇し、100%の基準値を急激に超え、その後も加速を続けています。この急激な上昇傾向は、2025年半ばまでに約300%のピークに達し、これらの職種の採用が大幅に拡大したことを示しています。期間末にはわずかな落ち込みが見られますが、全体的なトレンドは、2025年のテック系営業職の求人市場が前年と比較して堅調かつ活況を呈することを明確に示しています。

需要動向の全体像

日本の労働市場全体においては、階層的な需要パターンが見られます。最も需要が高いのはデータエンジニアリング、データサイエンス、サイバーセキュリティの職種で、これらの職種は継続的かつ急速な成長を遂げ、その戦略的重要性と根強い人材不足を反映しています。

中間層には、ソフトウェア エンジニアリング、クラウド/DevOps、プロジェクト/プロダクトマネジメントの職種が含まれます。これらはすべて、着実に予測可能な成長を示し、テクノロジーの提供と実行の運用上の屋台骨として機能しています。

下位層または周期的カテゴリの職種、例えばテック系営業やコンサルティングなどでは、構造的な必要性ではなく特定のキャンペーンやプロジェクトに連動した、断続的でスポット的な需要を示しています。

この2年間の動向は、需要の高い戦略的な職種と、需要の波が激しい周期的職種との明確な区別を浮き彫りにしています。これは、慢性的に供給不足となっている分野と、一時的な需要変動を経験する分野を明確に示しています。

2025年半ばまでに、日本の雇用回復はサイバーセキュリティ、データ、テック系営業が牽引するでしょう。これは、企業がレジリエンス、AI、そして商業的成長に注力していることを反映しています。一方、クラウド、ソフトウェア、プロダクト関連の職種は安定した需要の厚みを見せており、コンサルティングは依然として景気循環の影響を受けています。



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

求人情報から見る勤務形態のトレンド

データによると、多くのデジタル関連職において、リモートワークは例外ではなくもはや当たり前ものとなっていることが明らかになりました。いくつかの主要分野では、リモートワーク関連の求人が全体の半分以上を占めています。

日本の企業は、デジタルチームに対してリモートファーストのアプローチを採用するケースが増えています。特に専門性が高く需要の高い分野においてリモート勤務の割合が高いことは、従来のオフィス勤務モデルから、柔軟で成果主義のリモート勤務体制への移行を示唆しています。これは、日本の伝統的なオフィス中心の労働文化にとって大きな変化であり、競争の激しいグローバル市場において優秀な人材を確保・維持し、労働力不足に対処する必要性によって推進されていると考えられます。

サイバーセキュリティとテック系営業の求人は、それぞれ58%と最も高い割合を示しています。これは、物理的にオフィスに出社しなくても、これらの仕事は効果的に遂行できるという企業の高い信頼と自信を表しています。これに続き、データエンジニアリングとデータサイエンスの求人も57%がリモートで、データ中心の業務は完全リモートという働き方と相性が良いことを示しています。この傾向は他の重要な分野にも及んでおり、クラウド/DevOps関連の職種ではリモート勤務の機会が47%と非常に高い割合を占めています。

職種	リモート求人シェア%	ハイブリッド求人広告シェア%
ソフトウェアエンジニアリング	37%	2%
クラウド / DevOps / インフラストラクチャ	47%	4%
データエンジニアリング、データサイエンス	57%	1%
サイバーセキュリティ	58%	1%
プロジェクト/製品管理	23%	2%
コンサルティング	26%	9%
テック系営業	58%	2%



出典: Lightcast.



日本市場の報酬

IT人材の給与



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

デジタル人材の報酬：年収ベンチマーク（基本給）

職種	日本全体			東京		
	低い	中間	高い	低い	中間	高い
ソフトウェアエンジニア	¥6,538,500	¥8,500,000	¥11,050,000	¥7,846,200	¥10,200,000	¥13,260,000
ソリューションアーキテクト	¥8,461,500	¥11,000,000	¥14,300,000	¥10,153,800	¥13,200,000	¥17,160,000
UXデザイナー	¥5,384,600	¥7,000,000	¥9,100,000	¥6,461,500	¥8,400,000	¥10,920,000
クラウドアーキテクト	¥8,846,200	¥11,500,000	¥14,950,000	¥10,615,400	¥13,800,000	¥17,940,000
クラウドエンジニア	¥6,899,000	¥9,900,300	¥12,289,500	¥8,278,800	¥11,880,400	¥14,747,400
シニアDevOpsエンジニア/SRE	¥8,076,900	¥10,500,000	¥13,650,000	¥9,692,300	¥12,600,000	¥16,380,000
DevOpsエンジニア/SRE	¥6,923,100	¥9,000,000	¥11,700,000	¥8,307,700	¥10,800,000	¥14,040,000
インフラエンジニア	¥7,307,700	¥9,500,000	¥12,350,000	¥8,769,200	¥11,400,000	¥14,820,000
データアナリスト / ビジネスインテリジェンス	¥5,615,400	¥7,300,000	¥9,490,000	¥6,738,500	¥8,760,000	¥11,388,000
データサイエンティスト	¥8,076,900	¥10,500,000	¥13,650,000	¥9,692,300	¥12,600,000	¥16,380,000
データエンジニア	¥8,076,900	¥10,500,000	¥13,650,000	¥9,692,300	¥12,600,000	¥16,380,000
セキュリティアーキテクト	¥9,230,800	¥12,000,000	¥15,600,000	¥11,076,900	¥14,400,000	¥18,720,000
セキュリティアナリスト/セキュリティエンジニア	¥6,923,100	¥9,000,000	¥11,700,000	¥8,307,700	¥10,800,000	¥14,040,000
プロジェクトマネージャー	¥9,000,000	¥12,000,000	¥15,000,000	¥10,800,000	¥14,400,000	¥18,000,000
プロダクトマネージャー	¥7,650,000	¥10,200,000	¥12,750,000	¥9,180,000	¥12,240,000	¥15,300,000
DXマネージャー	¥9,230,800	¥12,000,000	¥15,600,000	¥11,076,900	¥14,400,000	¥18,720,000
ビジネスアナリスト	¥6,384,600	¥8,300,000	¥10,790,000	¥7,661,500	¥9,960,000	¥12,948,000
SAPコンサルタント	¥8,076,900	¥10,500,000	¥13,650,000	¥9,692,300	¥12,600,000	¥16,380,000
IT戦略・企画・コンサルティング	¥9,307,700	¥12,100,000	¥15,730,000	¥11,169,200	¥14,520,000	¥18,876,000
営業マネージャー / テクニカルアカウントマネージャー	¥7,780,400	¥10,114,500	¥13,148,900	¥9,336,500	¥12,137,400	¥15,778,600
プリセールスマネージャー	¥8,461,500	¥11,000,000	¥14,300,000	¥10,153,800	¥13,200,000	¥17,160,000
プリセールススペシャリスト	¥5,476,100	¥7,119,000	¥9,254,700	¥6,571,400	¥8,542,800	¥11,105,600

日本のテクノロジー業界において、報酬を左右する重要な要素となるのは地域の経済的地位です。これにより地域ごとの明確な給与の序列が生まれています。中でも東京の給与水準は頭一つ抜けており、全国平均より少なくとも20%高い給与水準を提供しています。次いで、近接し経済的に強力な隣県である神奈川が続いています。

大阪や愛知といった地方のハブ都市は、競争力はあるもののより低い給与水準を提供しており、一方、埼玉は最もコスト効率の高い市場です。すべての地域において最も共通して見られる傾向は、IT戦略・企画・コンサルティングやDXマネージャーなど、コンサルティングおよびプロジェクト/プロダクトマネジメントの職種群に属する戦略的・高レベルの職種が、最高の報酬を得ている点です。これは、事業や組織を牽引するスキルが全国的に高く評価されていることの証です。対照的に、「UXデザイナー」のような職種は、どの地域でも給与レンジの下位に位置する傾向があります。

地方市場の主な違いは、東京に比べてシニアマネージャー層と現場の専門職の間の賃金格差が小さく、全体的な賃金構造がより平坦になっていることです。

シニアレベルの報酬は地域によって大きく異なり、東京から愛知に至るまで明確な階層構造が見られます。一方で、ミドルクラウドはより均一です。これは、経験年数と戦略的影響力が重視されていることを示しており、神奈川や大阪といった都道府県はコスト効率の高い人材ハブとなっています。



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

デジタル人材の報酬：年収ベンチマーク（基本給）

職種	大阪			愛知		
	低い	中間	高い	低い	中間	高い
ソフトウェアエンジニア	¥6,996,200	¥9,095,000	¥11,823,500	¥6,669,200	¥8,670,000	¥11,271,000
ソリューションアーキテクト	¥9,053,800	¥11,770,000	¥15,301,000	¥8,630,800	¥11,220,000	¥14,586,000
UXデザイナー	¥5,761,500	¥7,490,000	¥9,737,000	¥5,492,300	¥7,140,000	¥9,282,000
クラウドアーキテクト	¥9,465,400	¥12,305,000	¥15,996,500	¥9,023,100	¥11,730,000	¥15,249,000
クラウドエンジニア	¥7,381,900	¥10,593,300	¥13,149,700	¥7,037,000	¥10,098,300	¥12,535,300
シニアDevOpsエンジニア/SRE	¥8,642,300	¥11,235,000	¥14,605,500	¥8,238,500	¥10,710,000	¥13,923,000
DevOpsエンジニア/SRE	¥7,407,700	¥9,630,000	¥12,519,000	¥7,061,500	¥9,180,000	¥11,934,000
インフラエンジニア	¥7,819,200	¥10,165,000	¥13,214,500	¥7,453,800	¥9,690,000	¥12,597,000
データアナリスト / ビジネスインテリジェンス	¥6,008,500	¥7,811,000	¥10,154,300	¥5,727,700	¥7,446,000	¥9,679,800
データサイエンティスト	¥8,642,300	¥11,235,000	¥14,605,500	¥8,238,500	¥10,710,000	¥13,923,000
データエンジニア	¥8,642,300	¥11,235,000	¥14,605,500	¥8,238,500	¥10,710,000	¥13,923,000
セキュリティアーキテクト	¥9,876,900	¥12,840,000	¥16,692,000	¥9,415,400	¥12,240,000	¥15,912,000
セキュリティアナリスト/セキュリティエンジニア	¥7,407,700	¥9,630,000	¥12,519,000	¥7,061,500	¥9,180,000	¥11,934,000
プロジェクトマネージャー	¥9,630,000	¥12,840,000	¥16,050,000	¥9,180,000	¥12,240,000	¥15,300,000
プロダクトマネージャー	¥8,185,500	¥10,914,000	¥13,642,500	¥7,803,000	¥10,404,000	¥13,005,000
DXマネージャー	¥9,876,900	¥12,840,000	¥16,692,000	¥9,415,400	¥12,240,000	¥15,912,000
ビジネスアナリスト	¥6,831,500	¥8,881,000	¥11,545,300	¥6,512,300	¥8,466,000	¥11,005,800
SAPコンサルタント	¥8,642,300	¥11,235,000	¥14,605,500	¥8,238,500	¥10,710,000	¥13,923,000
IT戦略・企画・コンサルティング	¥9,959,200	¥12,947,000	¥16,831,100	¥9,493,800	¥12,342,000	¥16,044,600
営業マネージャー / テクニカルアカウントマネージャー	¥8,325,000	¥10,822,500	¥14,069,300	¥7,936,000	¥10,316,800	¥13,411,800
プリセールスマネージャー	¥9,053,800	¥11,770,000	¥15,301,000	¥8,630,800	¥11,220,000	¥14,586,000
プリセールススペシャリスト	¥5,859,500	¥7,617,300	¥9,902,500	¥5,585,700	¥7,261,400	¥9,439,800

大阪と愛知の給与水準は競争力があるものの、東京の水準を一貫して下回っています。大阪の給与水準は全国平均とほぼ同等です。主要な産業拠点である愛知は、特に専門性の高い職種では、大阪より4~5%程度低い給与水準となっています。これは、両地域の給与体系が、高コストの首都市場ではなく、地域経済によって形作られていることを示しています。

職種群全体を通して、コンサルティング、プロジェクト/プロダクトマネジメント、サイバーセキュリティといった戦略・アーキテクチャ中心のポジションは、ソフトウェアエンジニアなどのミドルレベルの技術職よりも大幅に高い収入を得ています。特筆すべきは、これらの地域では東京と比較して、技術職と管理職の賃金格差が東京と比べて小さく、より平準化された賃金体系が見て取れます。この傾向は特に愛知で顕著で、セキュリティアーキテクトのような職種の給与は、大阪や東京のような高額水準には達していません。

これらの地域は、熟練したミドルレベルの人材をより低コストで獲得する大きな機会を提供しています。戦略的なポジションは依然として高額ですが、全体的な給与体系は東京に比べて費用対効果が高くなっています。給与がわずかに高い大阪は、トップクラスの人材を採用する上で、愛知よりも魅力的な地域拠点となっています。

大阪、愛知、埼玉といった都道府県は、質の高いミドルレベルの人材を東京よりも低コストで獲得できるにもかかわらず、デジタル関連職種の給与水準は依然として高くなっています。これは、日本全国で進むデジタルトランスフォーメーション（DX）によって、これらの地方でもクラウドおよびデータのプロフェッショナルの需要が高まっているためです。



エグゼクティブサマリー

市場概要

従業員の意向から見る
人材市場の今後の展望

人材動向

報酬データ

デジタル人材の報酬：年収ベンチマーク（基本給）

職種	神奈川			埼玉		
	低い	中間	高い	低い	中間	高い
ソフトウェアエンジニア	¥7,323,100	¥9,520,000	¥12,376,000	¥6,734,600	¥8,755,000	¥11,381,500
ソリューションアーキテクト	¥9,476,900	¥12,320,000	¥16,016,000	¥8,715,400	¥11,330,000	¥14,729,000
UXデザイナー	¥6,030,800	¥7,840,000	¥10,192,000	¥5,546,200	¥7,210,000	¥9,373,000
クラウドアーキテクト	¥9,907,700	¥12,880,000	¥16,744,000	¥9,111,500	¥11,845,000	¥15,398,500
クラウドエンジニア	¥7,726,900	¥11,088,400	¥13,764,200	¥7,106,000	¥10,197,300	¥12,658,200
シニアDevOpsエンジニア/SRE	¥9,046,200	¥11,760,000	¥15,288,000	¥8,319,200	¥10,815,000	¥14,059,500
DevOpsエンジニア/SRE	¥7,753,800	¥10,080,000	¥13,104,000	¥7,130,800	¥9,270,000	¥12,051,000
インフラエンジニア	¥8,184,600	¥10,640,000	¥13,832,000	¥7,526,900	¥9,785,000	¥12,720,500
データアナリスト / ビジネスインテリジェンス	¥6,289,200	¥8,176,000	¥10,628,800	¥5,783,800	¥7,519,000	¥9,774,700
データサイエンティスト	¥9,046,200	¥11,760,000	¥15,288,000	¥8,319,200	¥10,815,000	¥14,059,500
データエンジニア	¥9,046,200	¥11,760,000	¥15,288,000	¥8,319,200	¥10,815,000	¥14,059,500
セキュリティアーキテクト	¥10,338,500	¥13,440,000	¥17,472,000	¥9,507,700	¥12,360,000	¥16,068,000
セキュリティアナリスト/セキュリティエンジニア	¥7,753,800	¥10,080,000	¥13,104,000	¥7,130,800	¥9,270,000	¥12,051,000
プロジェクトマネージャー	¥10,080,000	¥13,440,000	¥16,800,000	¥9,270,000	¥12,360,000	¥15,450,000
プロダクトマネージャー	¥8,568,000	¥11,424,000	¥14,280,000	¥7,879,500	¥10,506,000	¥13,132,500
DXマネージャー	¥10,338,500	¥13,440,000	¥17,472,000	¥9,507,700	¥12,360,000	¥16,068,000
ビジネスアナリスト	¥7,150,800	¥9,296,000	¥12,084,800	¥6,576,200	¥8,549,000	¥11,113,700
SAPコンサルタント	¥9,046,200	¥11,760,000	¥15,288,000	¥8,319,200	¥10,815,000	¥14,059,500
IT戦略・企画・コンサルティング	¥10,424,600	¥13,552,000	¥17,617,600	¥9,586,900	¥12,463,000	¥16,201,900
営業マネージャー / テクニカルアカウントマネージャー	¥8,714,000	¥11,328,200	¥14,726,700	¥8,013,800	¥10,417,900	¥13,543,300
プリセールスマネージャー	¥9,476,900	¥12,320,000	¥16,016,000	¥8,715,400	¥11,330,000	¥14,729,000
プリセールススペシャリスト	¥6,133,300	¥7,973,300	¥10,365,200	¥5,640,400	¥7,332,600	¥9,532,300

東京近郊に位置する神奈川と埼玉は、首都市場の影響を受けた給与体系を持っていますが、最高水準には達していません。神奈川は埼玉よりも一貫して高い給与を提供しており、ミドルレベルのポジションでは8%の緩やかな昇給が見られます。

全国的な傾向と同様、この2県の報酬データを見ると、最も戦略的な役割の給与が最も高くなっていることが示されています。高収入者には、高度な計画・戦略策定を担うITコンサルティングのスペシャリストや、DXマネージャーなど、重要なビジネストランスフォーメーションの取り組み推進を担うプロジェクト/プロダクトマネジメントのシニアリーダーなどが挙げられます。

神奈川は、東京近郊で低コストで採用活動を行いたい企業にとって魅力的な中間地点となります。東京に近いことから、首都圏の豊富な人材プールにアクセスできます。予算を最優先する企業にとって、埼玉は現実的な解決策となります。神奈川と同等の人材を確保しつつ、より手頃な賃金水準で採用活動を行うことができます。

アーキテクト、データサイエンティスト、クラウドエンジニアといった専門知識を必要とする職種は、どの都道府県でも一貫して最高水準の報酬を得ています。この傾向は、一般的なソフトウェアエンジニアリングやUXの職種よりも、深い専門性と戦略的影響力を優先する市場評価を反映しています。

より詳細な情報をご希望の方は ぜひご連絡ください。

弊社サービスについて

https://services.randstad.co.jp/ja/company_contact/

ご登録について

<https://www.randstad.co.jp/find-jobs/registration/>

調査内容およびメディアお問い合わせ先

communication@randstad.co.jp

(※) 本資料及び添付資料は、ランスタッドの機密情報を含んでおり、その唯一の財産です。ランスタッドの事前の書面による同意なく、いかなる方法によっても複製、転載、開示、または流用することを禁じます。