

愛知県情報サービス産業動向実態調査 (会員企業アンケート)

報 告 書

2026年 3月

目 次

I 調査の概要

1 調査目的	1
2 調査内容	1
3 調査方法	1
4 考察方法	1
5 数値について	1

II 調査の結果

<基本項目>

1 回答企業の概要	2
・売上高 ・経常利益 ・正規従業員数 ・主要顧客の業種	
・主要業種から委託されている業務 ・ハードウェア関係のソフトウェア開発	
・主要顧客の規模 ・顧客の最も相対する頻度の高い部署 ・顧客が相対している部署	
・ここ2～3年の相対する頻度の増減傾向 ・主力業務 ・派遣契約の売上比率	
・従業員構成 ・平均年齢 ・平均給与 ・年間平均賞与 ・初任給	
・労働時間 ・ダイバーシティ ・年次有給休暇 ・テレワーク	

<動向実態調査>

2 経営の現状や課題	22
・昨年度と比べた昨年度の業況 ・昨年度と比べた今年度の業況	
・今年度と比べた来年度の業況 ・業況に対する影響要因	
・今後目指す経営の方向 ・情報サービスに関する今後のニーズ	
・情報システムに関する外部委託先選定の基準	

<DX関連調査>

3 実施状況や課題と解決策	37
・自社DX実施の有無 ・自社DX未実施の理由 ・自社DX推進のための取組み	
・自社DX推進のために利用しているものの活用度 ・ユーザ企業DX実施の有無	
・ユーザ企業DX未実施の理由 ・ユーザ企業からのDXに関する問い合わせ頻度	
・経営全般の観点で見たDXビジネス推進の課題	
・経営全般の観点で見たDXビジネス推進の課題解決策	
・DX人材とは ・DX人材の評価・報酬制度導入の課題	
・DX人材の評価・報酬制度導入の課題解決策 ・DX人材の育成に関する制度導入の課題	
・DX人材の育成に関する制度導入の課題解決策 ・DXビジネス推進の組織上の課題	
・DXビジネス推進の組織上の課題解決策 ・新型コロナによるDXビジネスの影響	
・DXビジネスとして新型コロナ対応のソリューションの事業化の検討	
・AiAが検討中のDX推進施策への期待度 ・AiAに期待する施策	

最後に	58
-----	----

I 調査の概要

1 調査目的

愛知県の情報サービス企業における実態の違いを調査・分析し、その結果を今後の各社の経営戦略や関係機関の政策立案等に役立てていただくために実施した。

2 調査内容

動向実態調査として経営の現状や課題、今後の情報サービスのニーズなどに関する質問についてアンケート調査を実施した。

3 調査方法

一般社団法人愛知県情報サービス産業協会(AiA)の会員会社に対し、2025年度版「愛知県情報サービス産業動向実態調査」アンケートを配布した。回収したアンケートの回答内容を集計し、各設問毎に調査結果が示す傾向を考察した。例年継続して出題している設問は、過去の調査結果との対比を行った。

アンケートの実施時期、結果を以下に示す。

	今回	前回
1) 調査の時期	2025年8月～9月	2024年8月～9月
2) 調査対象	248社	245社
3) 回収状況	103社 〔メールのみ〕	105社 〔書面 1社 メール 104社〕
4) 回収率	41.5%	42.9%

※会員会社よりいただいた回答についての個人情報保護対策として、記名部分と回答部分を切り離し会社名・回答者名を特定できないように別管理を行い、回答部分のみを使用して統計処理を行った。また、全ての回答について報告書作成後に事務局で処分した。

4 考察方法

愛知県内の情報サービス産業の業況や営業方針を調査し、各設問毎に数値の比較を行った。

今回アンケートで調査した各企業の動向の分析結果、または過去のアンケート結果と対比し、来年度以降の指針となるようにアンケート結果をまとめた。

5 数値について

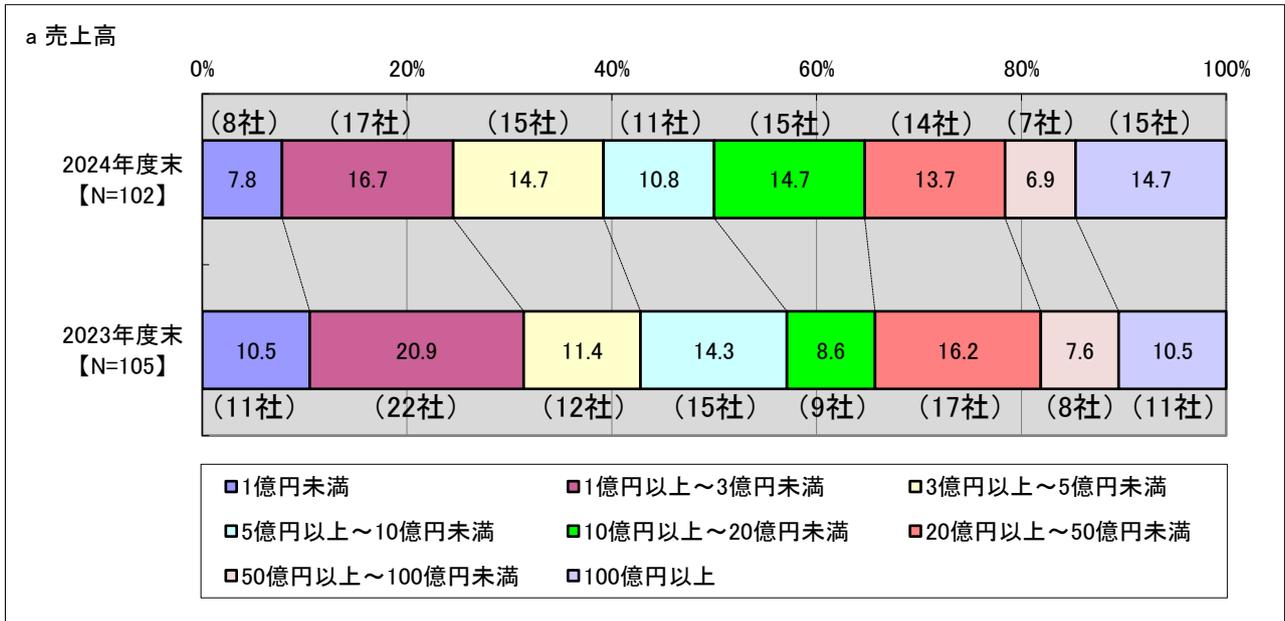
本調査はAiA正会員企業を対象に実施しているが、毎年、入退会・合併等による調査対象の変更や、有効回答、回答率、調査票未回答部分の変動がある。よって、同じ調査項目であっても過年度の数値と大きく異なる場合があるため、経年変化として使用する際にはご留意いただきたい。

II 調査の結果

1 回答企業の概要

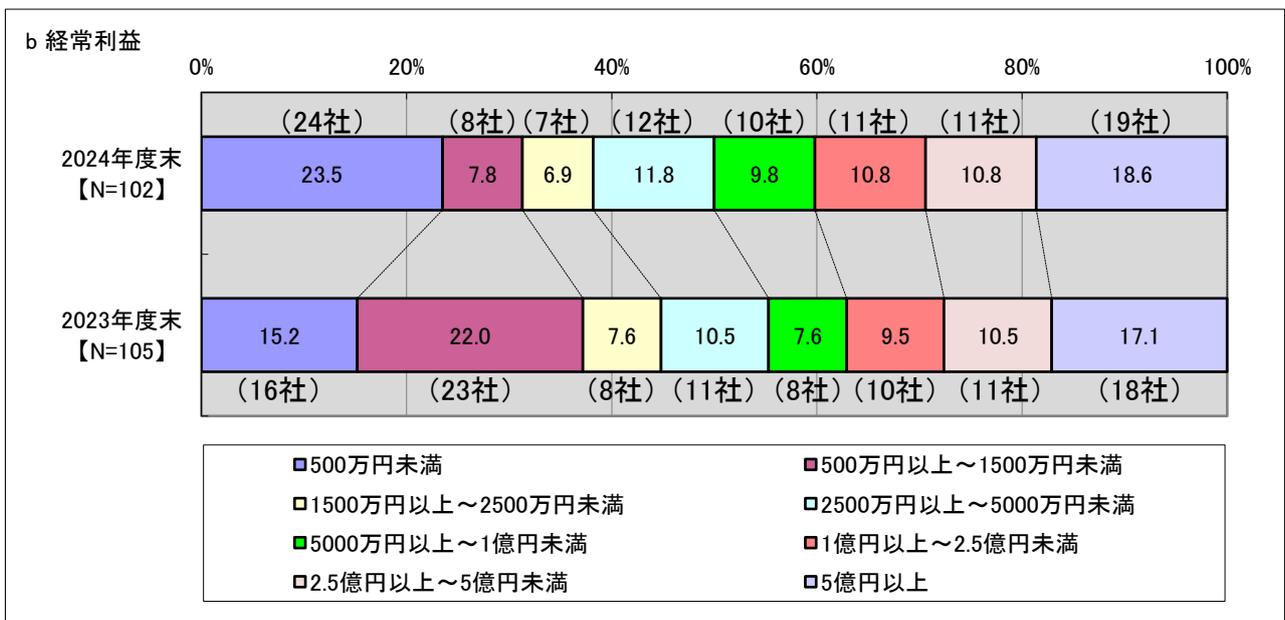
【貴社の概要についてお尋ねします。】

F1 2024年度末の a. 売上高、b. 経常利益、c. 正規従業員数(それぞれ該当するもの1つに○)
 ※連結ではなく貴社単体でご回答下さい。



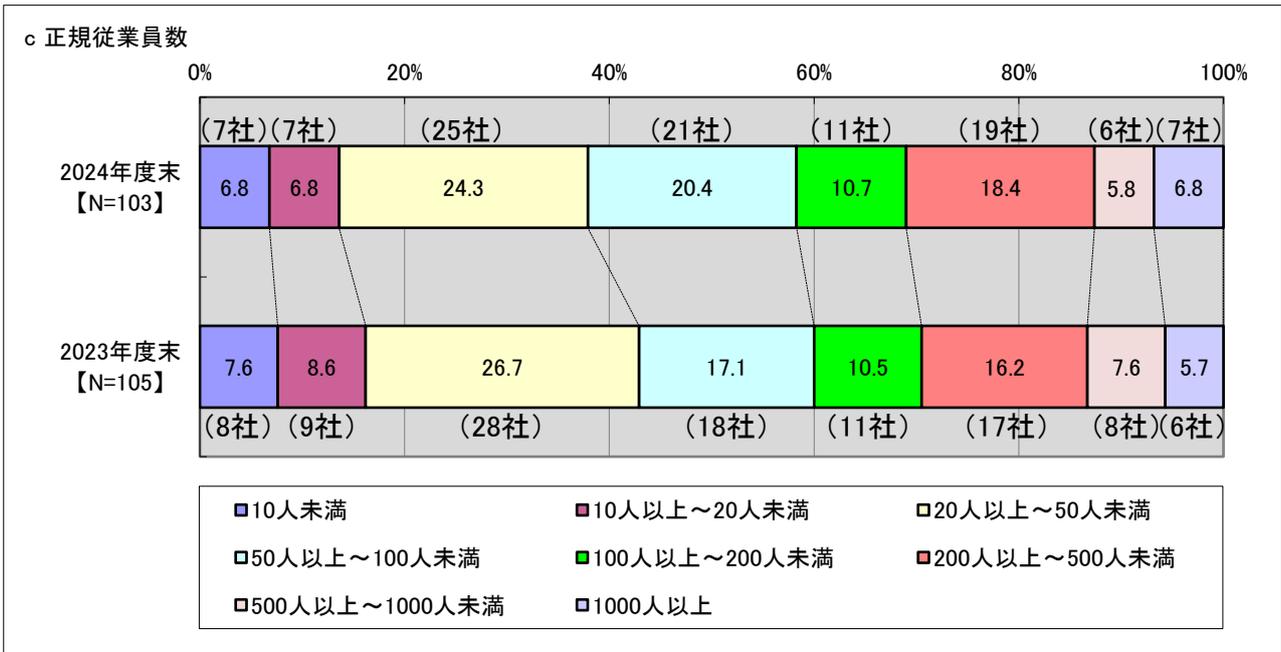
[売上高]

2023年度末から減少しているものの、「1億円以上～3億円未満」が17社と最も多かった。また、「10億円以上～20億円未満」「100億円以上」の増加幅が比較的大きい。



[経常利益]

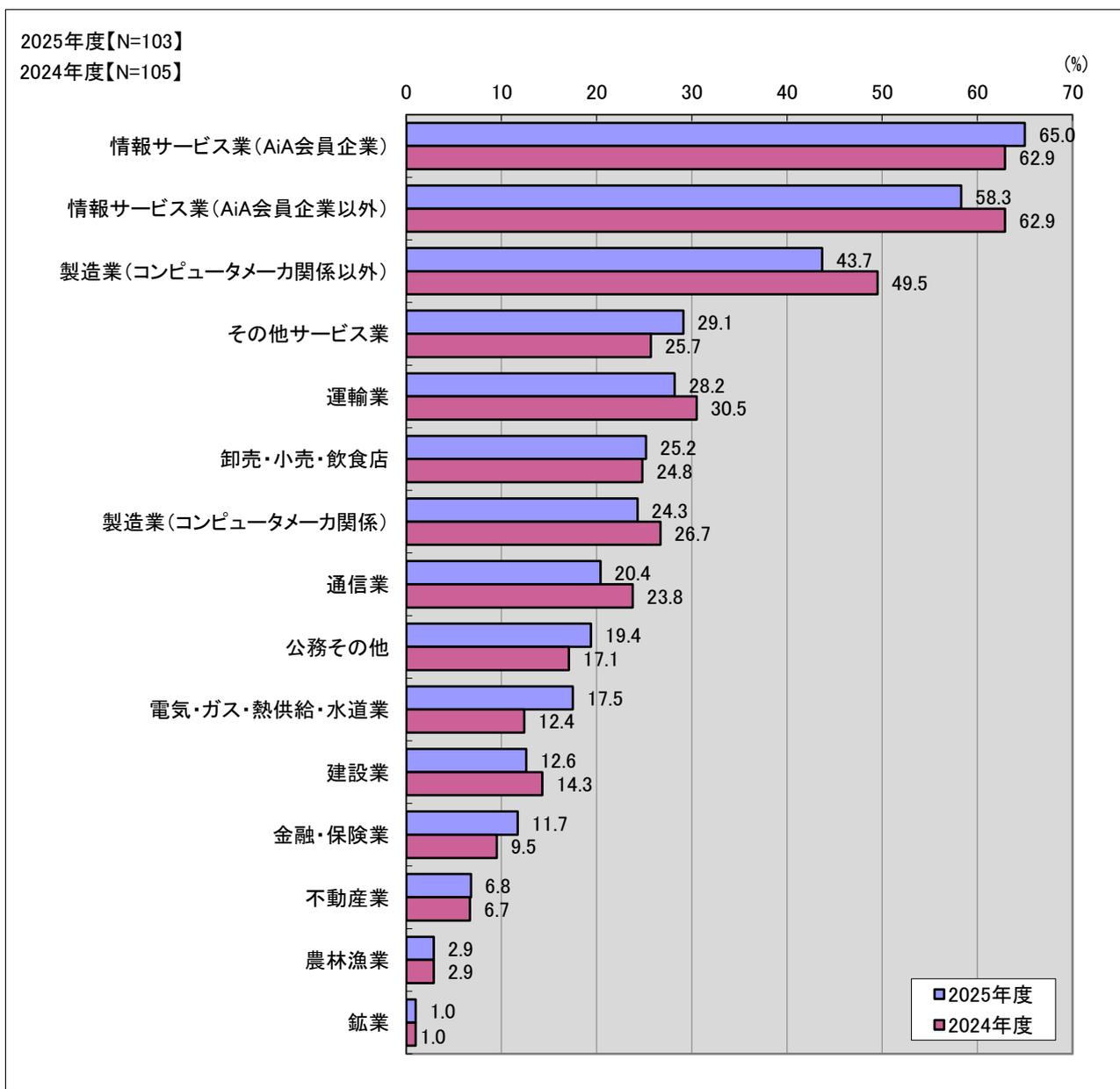
2023年度末と比較して「500万円以上～1500万円未満」と回答した企業が大幅に減少している。一方で、「500万円未満」と回答した企業が増加している。



[正規従業員数]

どの選択肢も2023年度末と比較して最大で3社の増減となっている。
 そのため、大幅な割合の変動は見られない。

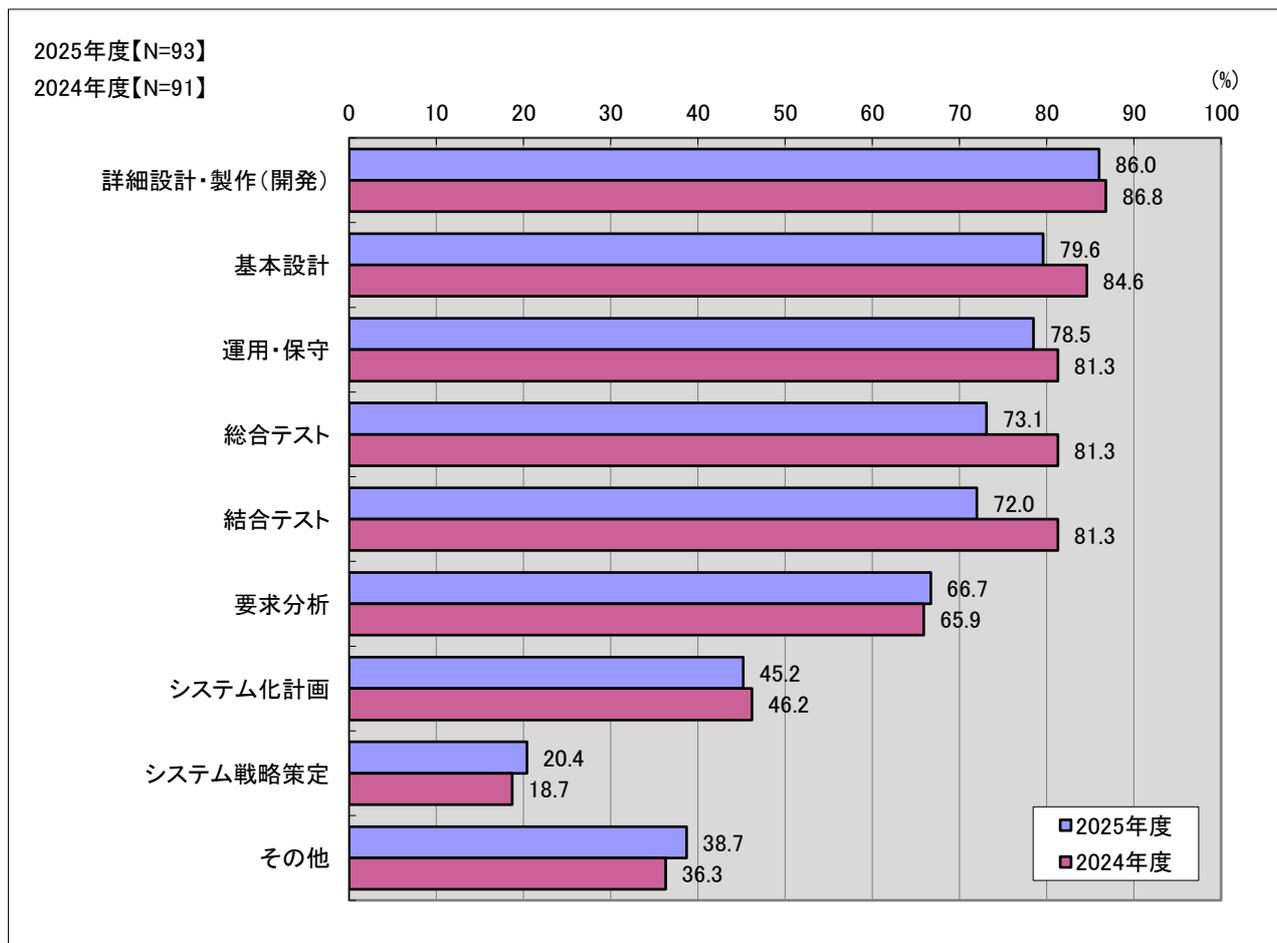
F2-1 主要顧客の業種（該当するものすべてに○）
 （主要顧客とは直接の取引先を指します。）



[主要顧客の業種]

上位3業種については順位の変動はないが、それ以下の業種については変動が見られた。しかし、各業種の割合については2024年度と比較して大幅な増減は見られない。最も多い「情報サービス業(AiA会員企業)」については、2024年度よりも若干増加しており、引き続きAiA会員企業間での取引が積極的に行われていることが窺える。

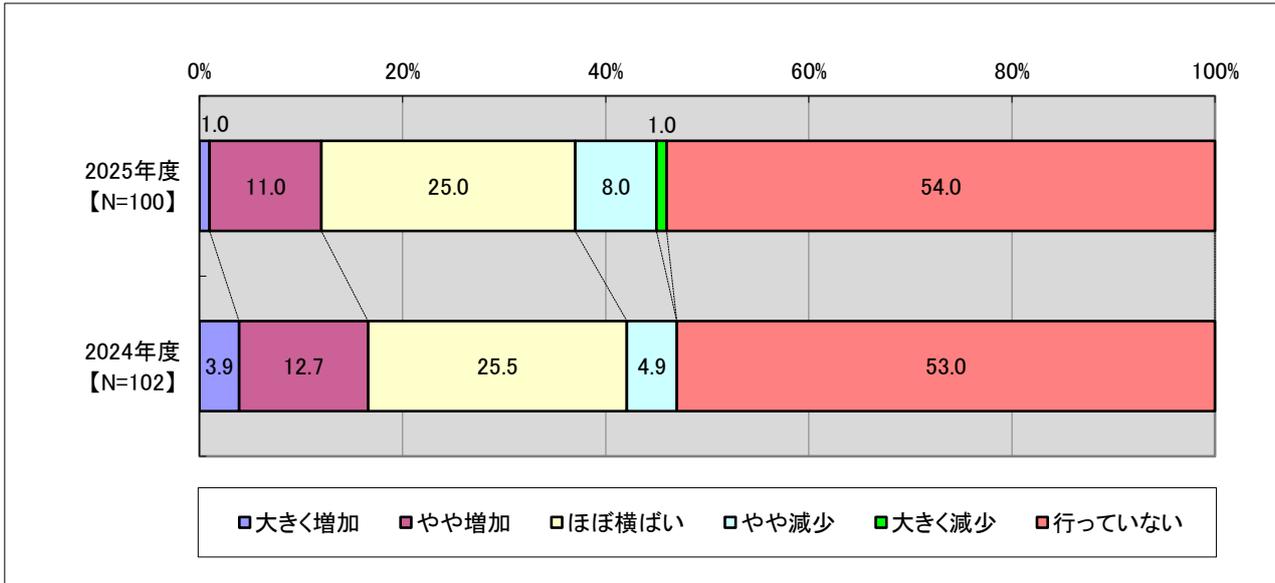
F2-2 主要業種（「製造業(コンピューターメーカー関係)」および「情報サービス業(AiA会員企業)」、「情報サービス業(AiA会員企業以外)」を除く。売上高や従業員数等に関係なく平均的な顧客を想定)から委託されている業務(該当するものすべてに○)



[主要業種から委託されている業務]

全体的に減少傾向にあるが、「要求分析」「システム戦略策定」「その他」については若干の増加が見られる。
 また、「その他」の増加幅が最も大きいことから、委託される業務内容が従来に比べて多様化、複雑化してきていることが窺える。

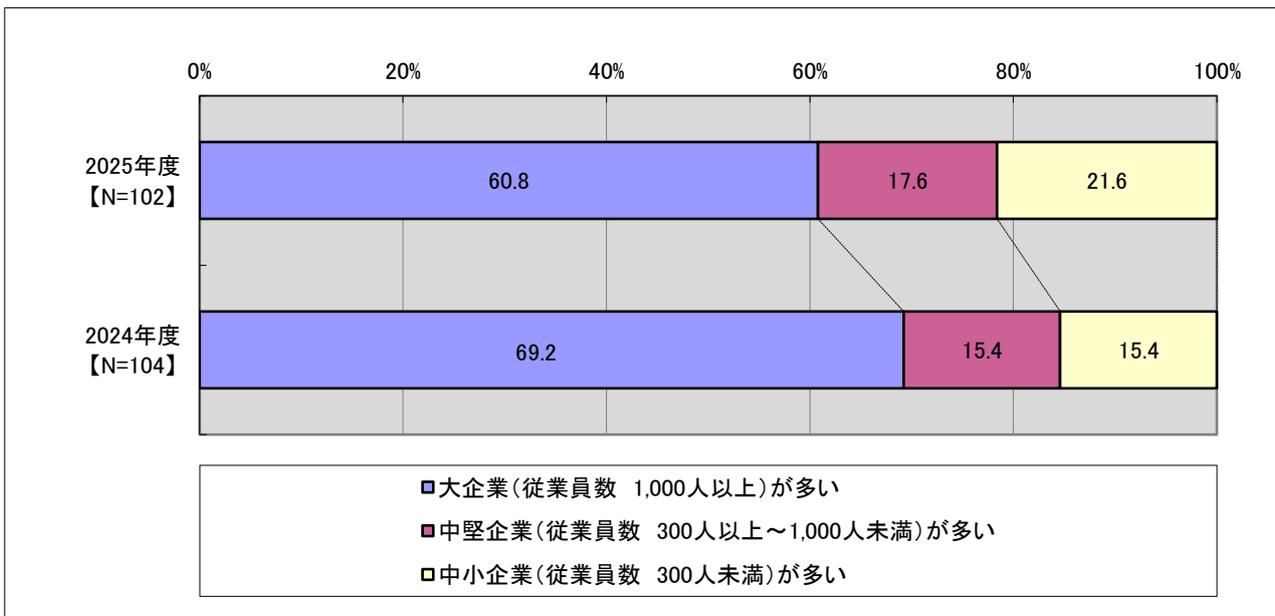
F3 ハードウェア関係(組み込み系)のソフトウェア開発を行っていますか。行っている場合、顧客企業への提供機会の増減(1年前との対比)



[ハードウェア関係のソフトウェア開発]

2024年度と同様に「行っていない」と回答する企業が最も多い。また、「やや減少」「大きく減少」「行っていない」が増加していることから、ハードウェア関係のソフトウェア開発が減少傾向にあることが窺える。

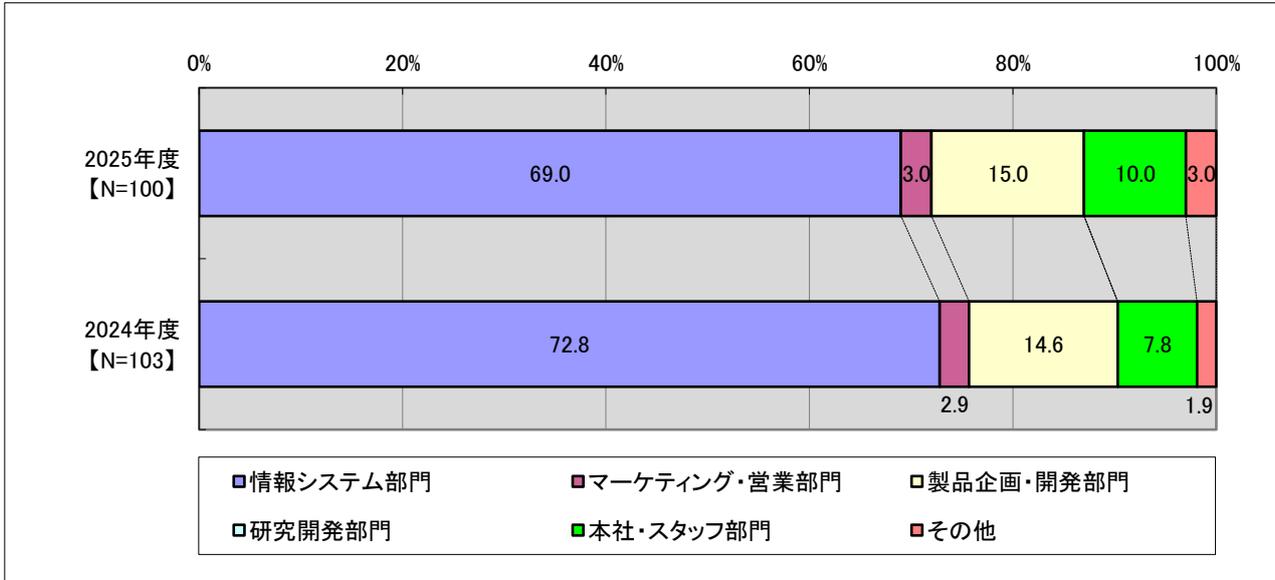
F4 貴社の主要顧客の規模(該当するもの1つに○)



[主要顧客の規模]

「大企業(従業員数 1,000人以上)が多い」の割合が大幅に減少している。2023年度調査からの傾向であった大企業を主要顧客とする企業の増加とは反対の結果であるため、AiA会員企業の業況が直近2、3年と比較して大きく変化していることが推測できる。

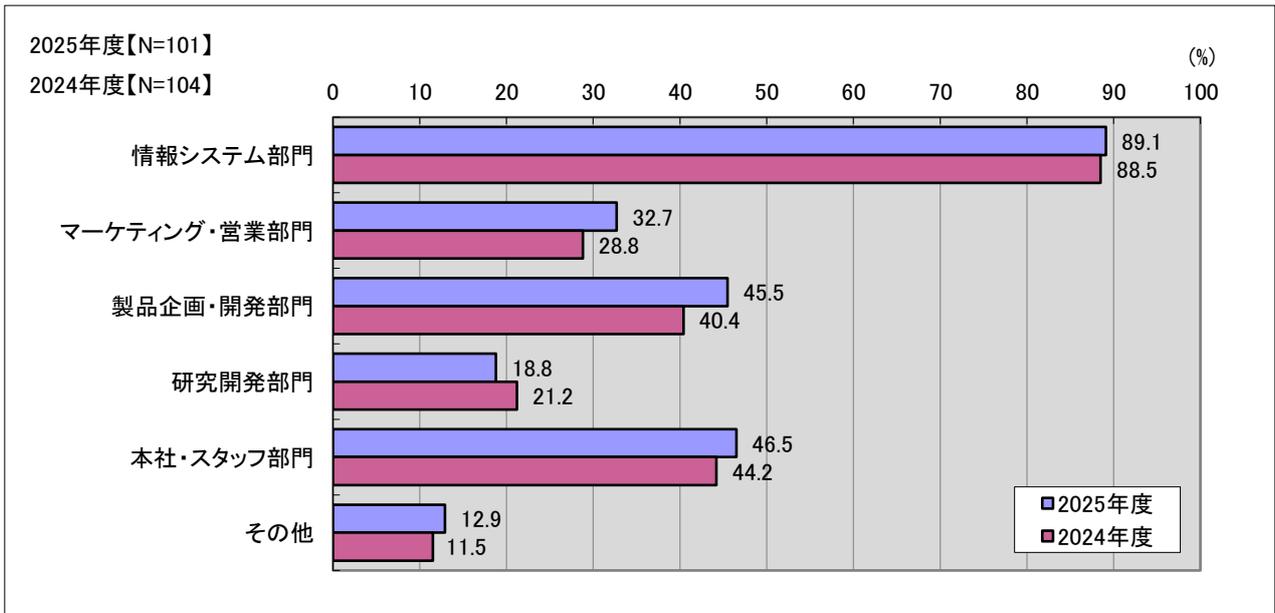
F5 貴社の顧客について「最も相対する頻度の高い部署」(件数ベース)を1つ選び、該当する番号に◎印をつけて下さい。(◎は1つだけ)



「顧客の最も相対する頻度の高い部署」

「情報システム部門」が最も高いが、2024年度からは減少している。それに伴い、「情報システム部門」以外の部署すべてで若干の割合増加が見られる。

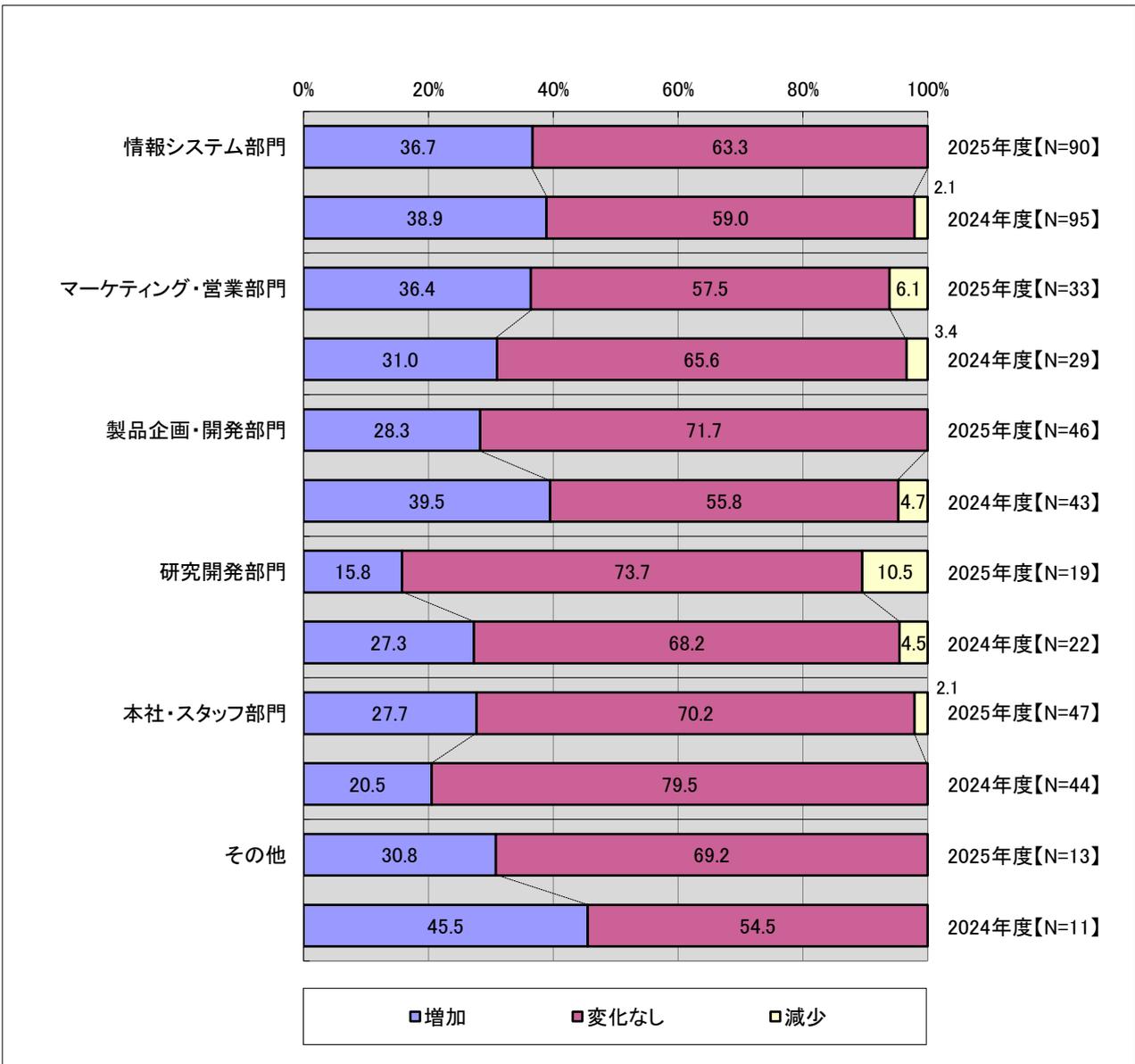
それ以外に現在顧客として「相対している部署」を全て選び、該当する番号に○印をつけて下さい。(○はいくつでも)



「顧客が相対している部署」

2024年度と同様に、「情報システム部門」と回答する企業が多い。また、「研究開発部門」以外のすべての部署で割合が増加している。

相対する部署(◎または○をつけた部署)それぞれの、「ここ数年(2~3年)の相対する頻度の増減傾向」について、当てはまるものを1つ選び、該当する番号に○印をつけて下さい。(○は1つずつ)

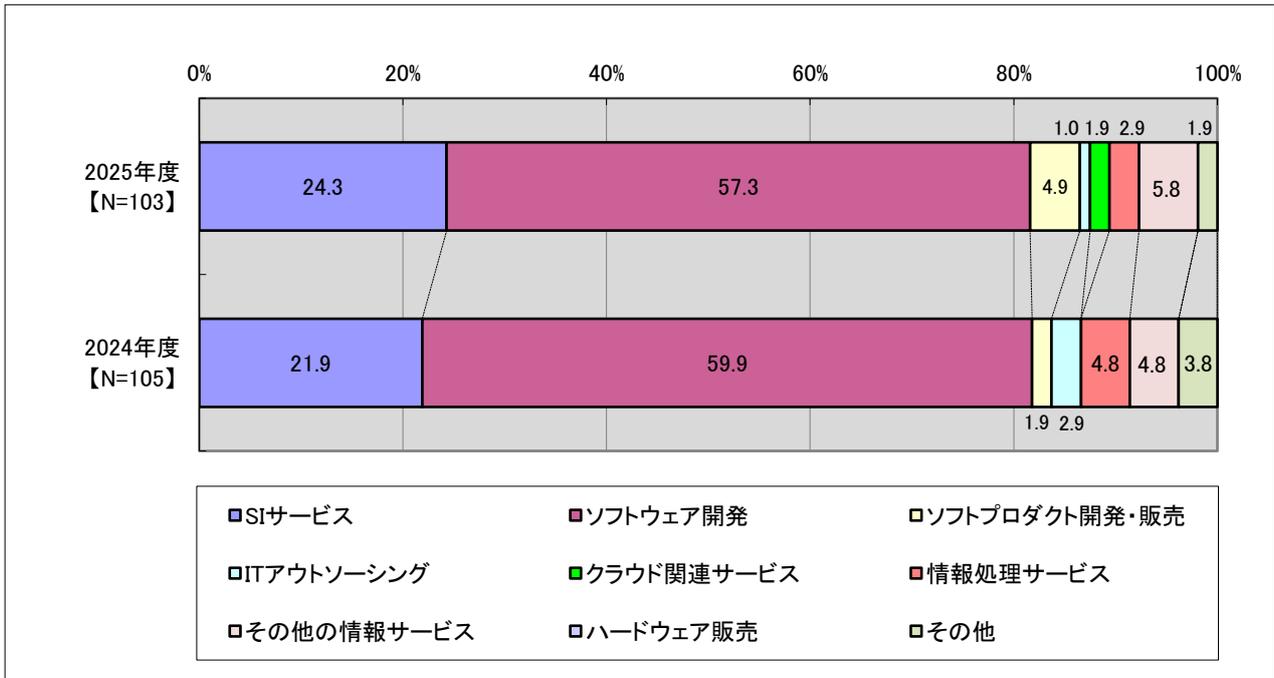


[ここ2~3年の相対する頻度の増減傾向]

「情報システム部門」「製品企画・開発部門」については、ここ数年の頻度が「減少」との回答が0%まで減少した。

また、顧客が相対している部署として最も増加幅が大きかった「製品企画・開発部門」であるが、相対する頻度の「増加」を選択する割合については大きく減っている。

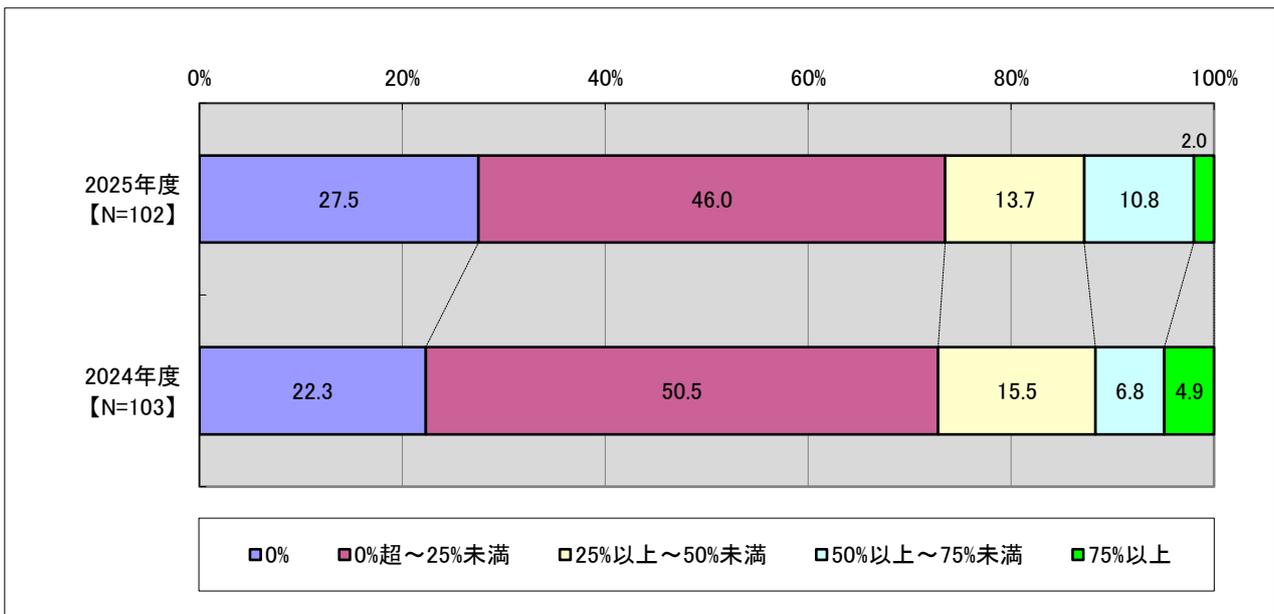
F6 主力業務（該当するもの1つに○）



[主力業務]

「SIサービス」の割合が増加し、「ソフトウェア開発」の割合が減少しているが、依然として「ソフトウェア開発」が最も多くなっている。
 また、2024年度には0%であった「クラウド関連サービス」を選択する企業が出てきているものの割合としては非常に少ないことから、これまでと同様に主力業務とするのは困難であることが窺える。

F7 全売上に占める派遣契約の売上比率（該当するもの1つに○）

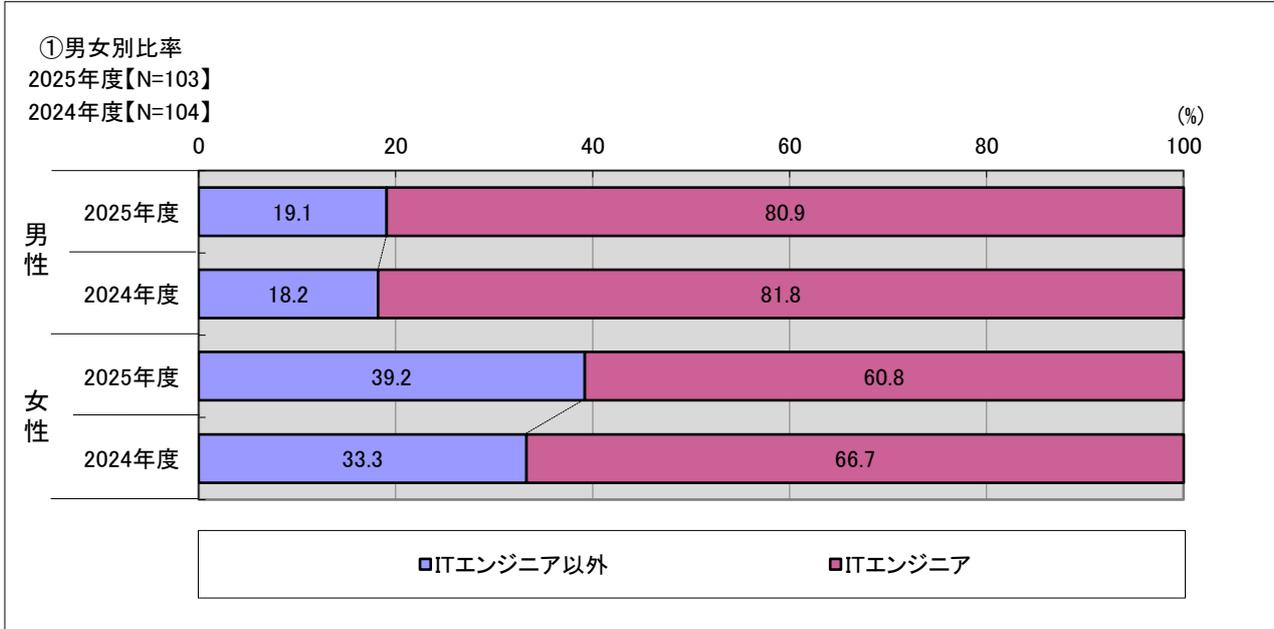


[派遣契約の売上比率]

「0%超～25%未満」が減少し、「0%」が増加していることから、派遣契約を全く行わなくなった企業が増えたことが窺える。
 「50%以上～75%未満」は増加しているが、全体的には派遣契約の売上は減少傾向といえる。

F8 就業状況

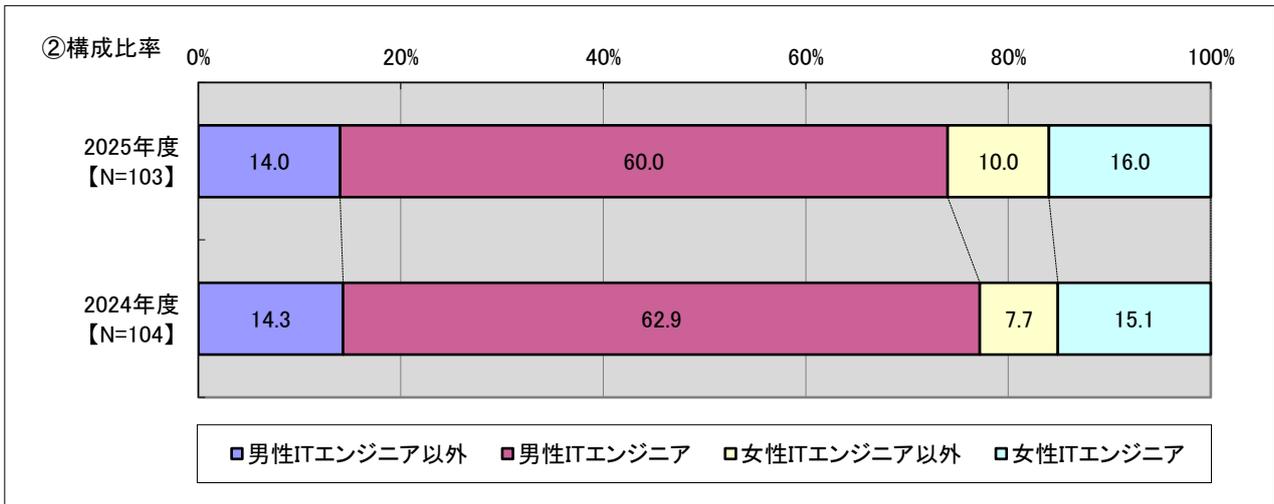
F8-1 従業員構成(2025年4月1日現在)



[従業員構成]

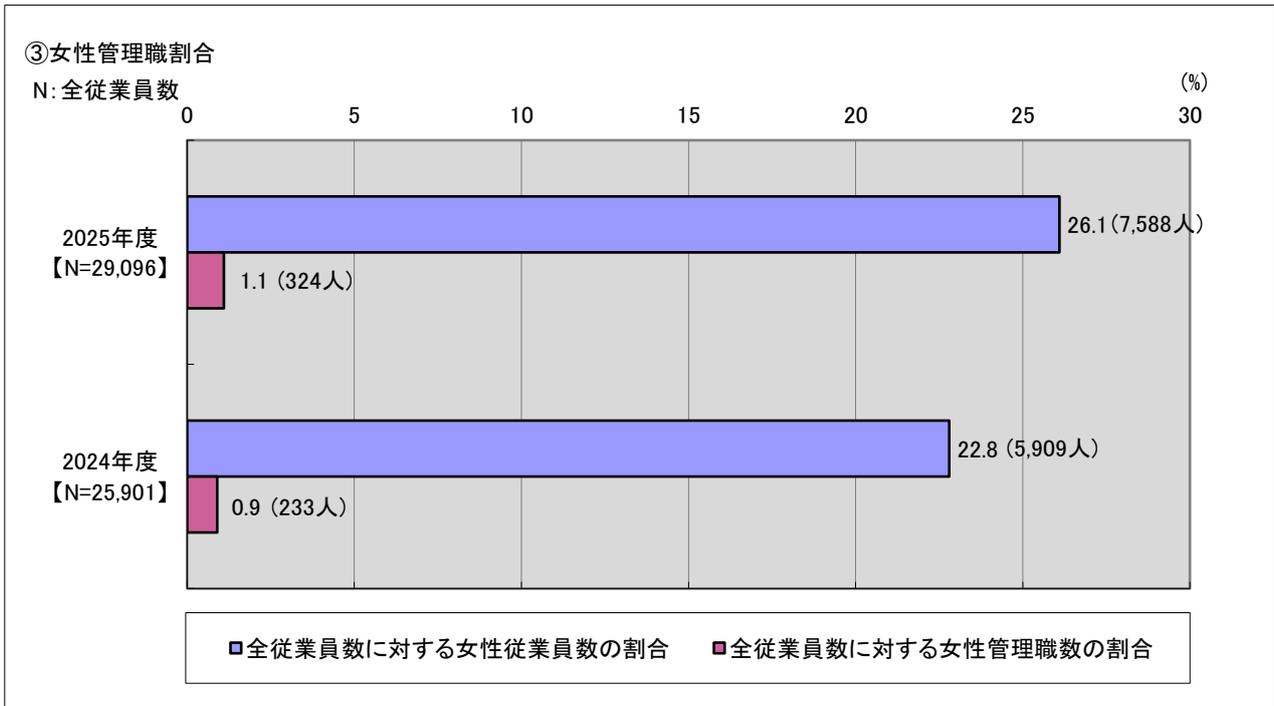
①男女別比率

男性については、2024年度から「ITエンジニア」の割合が若干減少しているがほとんど変動はない。
女性については、「ITエンジニア」の割合に減少が見られる。



②構成比率

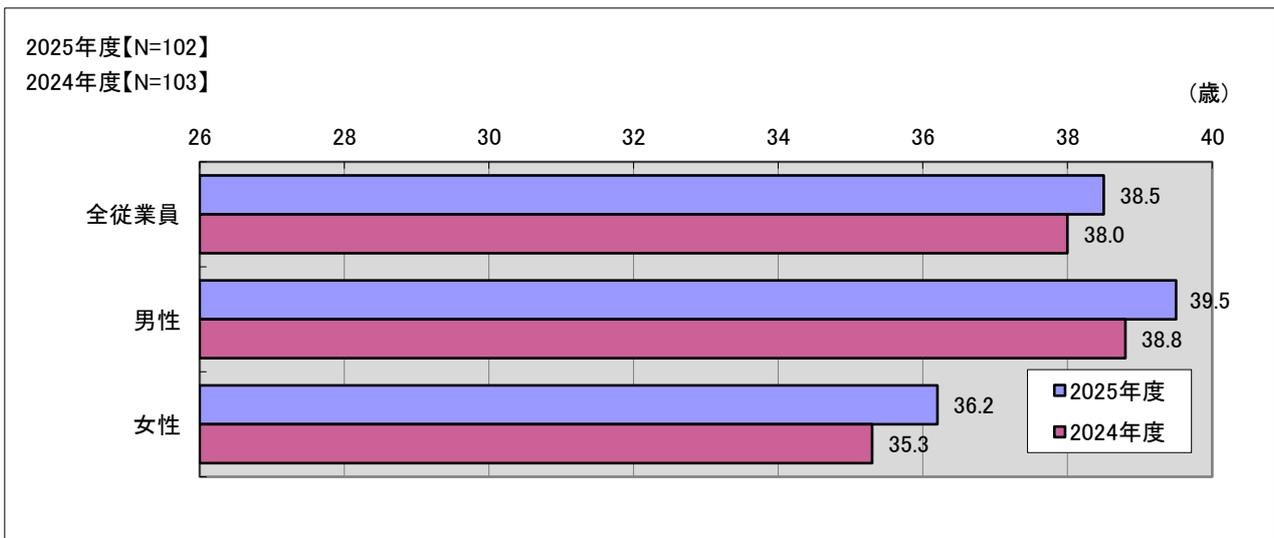
全体の構成比に大幅な変動はない。
しかし、「女性ITエンジニア以外」「女性ITエンジニア」の両方が増加したことから、女性の割合が増えてきていることが窺える。



③女性管理職割合

F8-1②の結果にあった通り、「全従業員数に対する女性従業員数の割合」が増加している。女性管理職数については増加しているものの、「全従業員数に対する女性管理職数の割合」についてはほとんど変化がない。

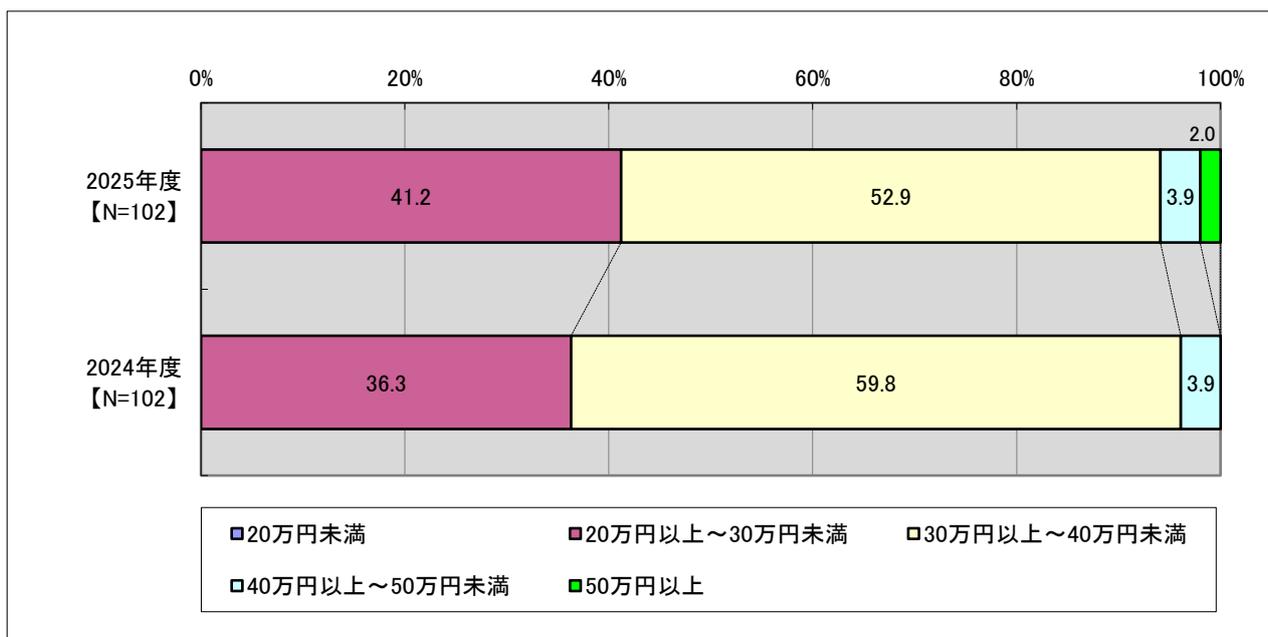
F8-2 平均年齢(2025年4月1日現在)



[平均年齢]

男女ともに2024年度よりも平均年齢が高くなっている。

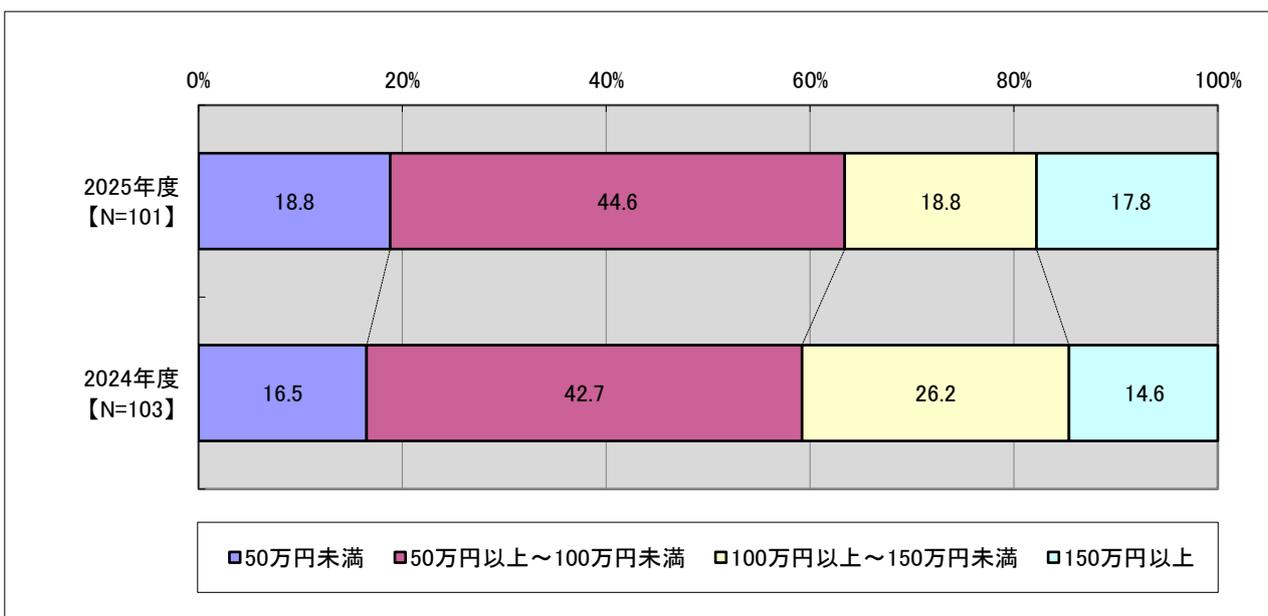
F8-3 平均給与（該当するもの1つに○）



[平均給与]

「20万円以上～30万円未満」が増加し、「30万円以上～40万円未満」が減少していることから、AiA会員企業の平均給与は減少傾向にあると推測できる。

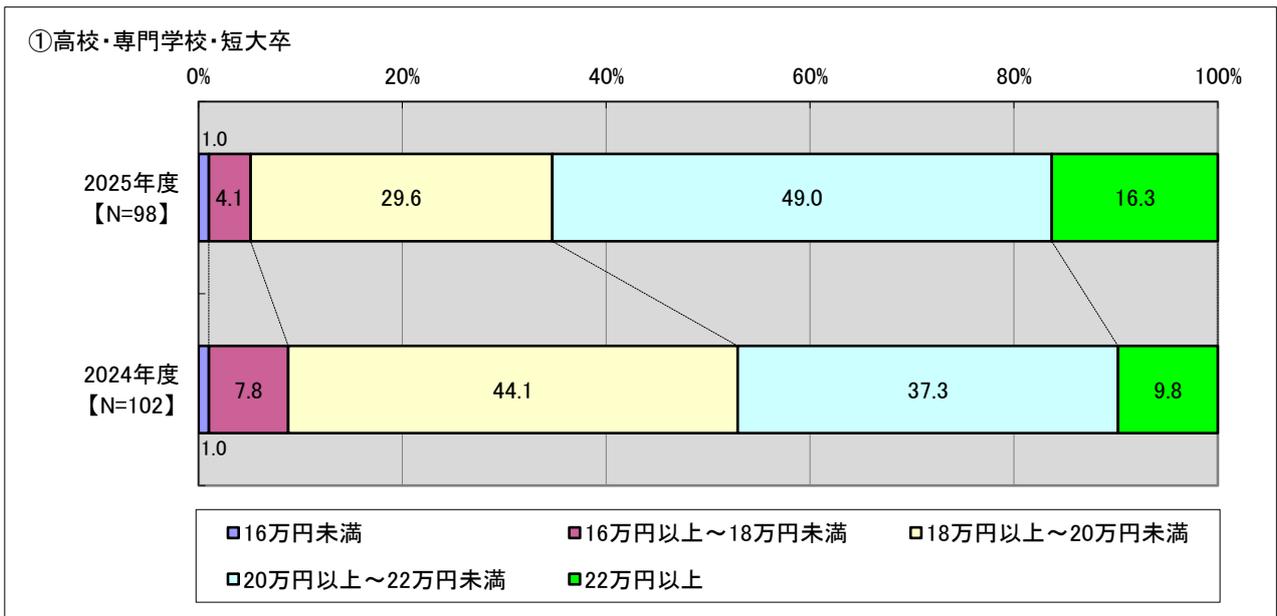
F8-4 年間平均賞与（該当するもの1つに○）



[年間平均賞与]

2024年度と比較して「50万円未満」「50万円以上～100万円未満」が増加している。ここから、年間平均賞与も平均給与と同様に減少傾向にあると推測できる。

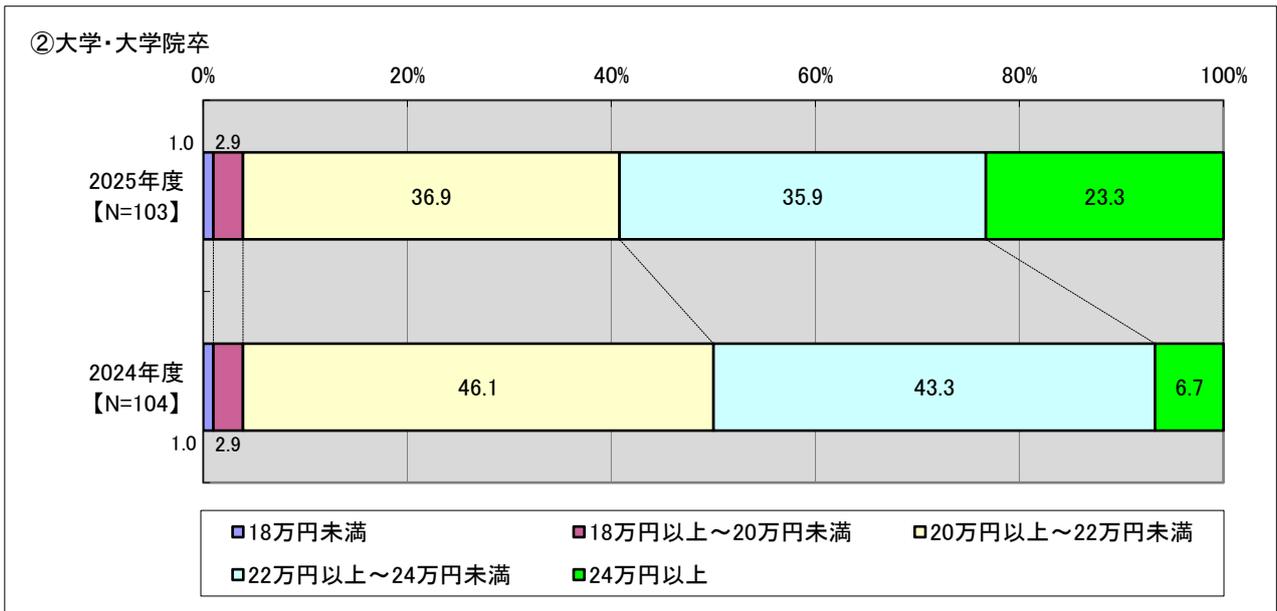
F8-5 初任給(それぞれ該当するもの1つに○)



[初任給]

①高校・専門学校・短大卒

「20万円以上～22万円未満」が最も多くなっており、2024年度から大幅に増加している。また、「22万円以上」と回答する企業も増えていることから、初任給が増加傾向にあることが窺える。

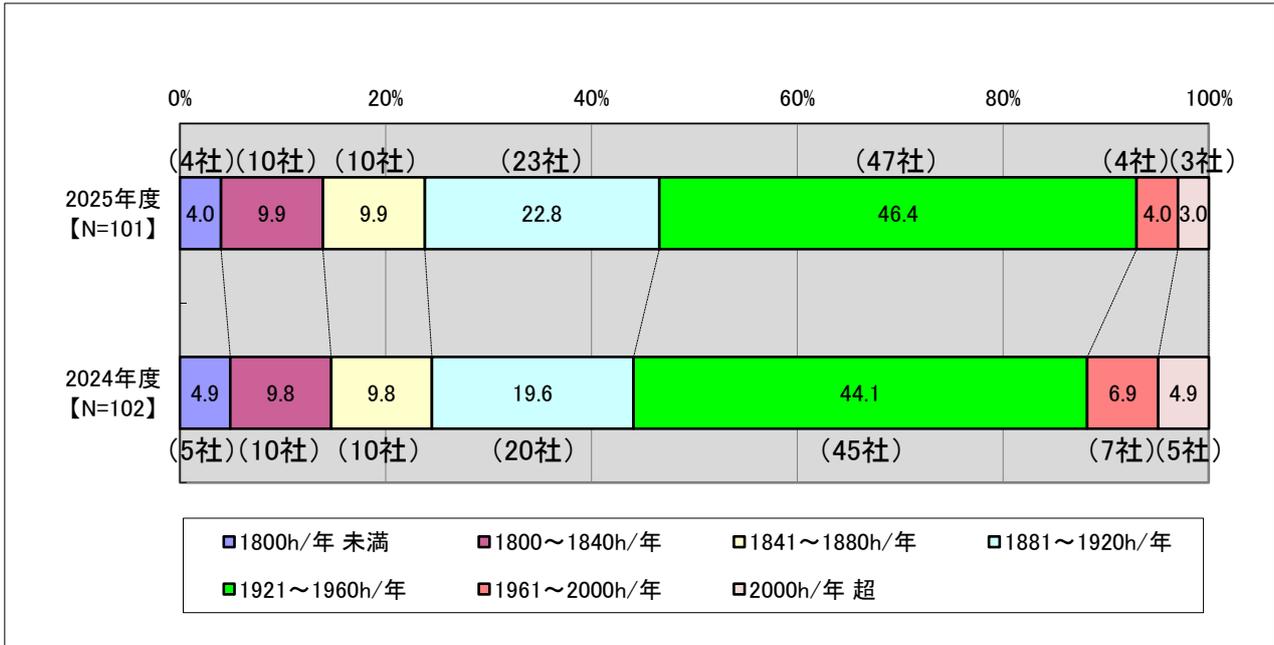


②大学・大学院卒

「20万円以上～22万円未満」「22万円以上～24万円未満」の割合が減少し、その分「24万円以上」が大幅に増加している。このことから、①高校・専門学校・短大卒と同様に初任給が増加傾向にあり、背景として昨今の物価高騰や人手不足への対策から増額に至る企業が増えていると推測できる。

F9 働き方改革

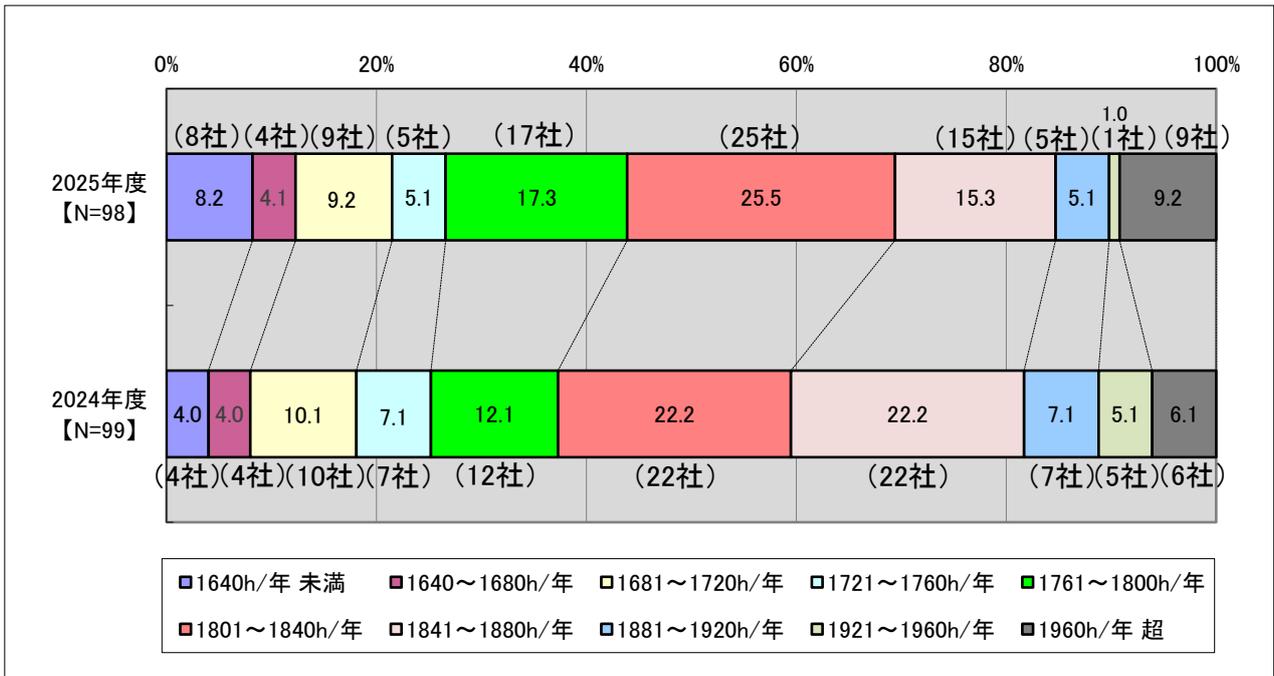
F9-1 労働時間



[労働時間]

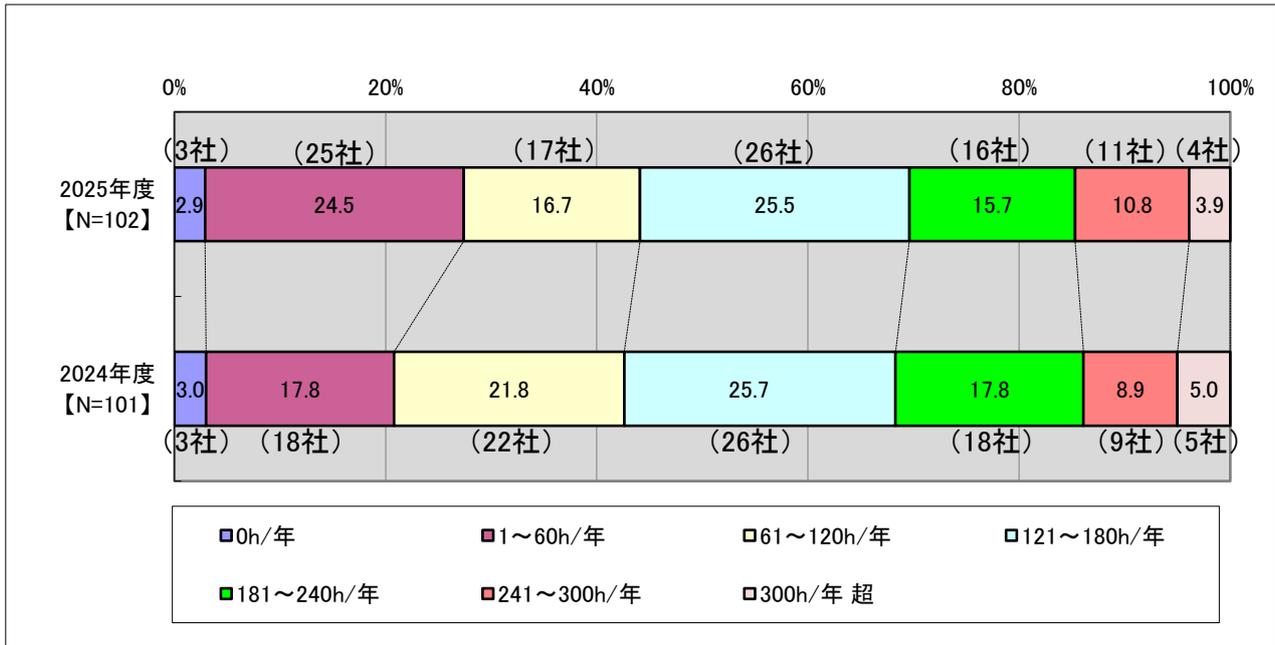
①年間所定労働時間 [1日の所定労働時間]×[労働日数](休憩時間含まず)

「1961~2000h/年」「2000h/年超」と回答する企業が減少し、「1881~1920h/年」「1921~1960h/年」が増加していることから、年間所定労働時間がやや減少傾向にあると推測できる。



②年間所定内実労働時間の平均

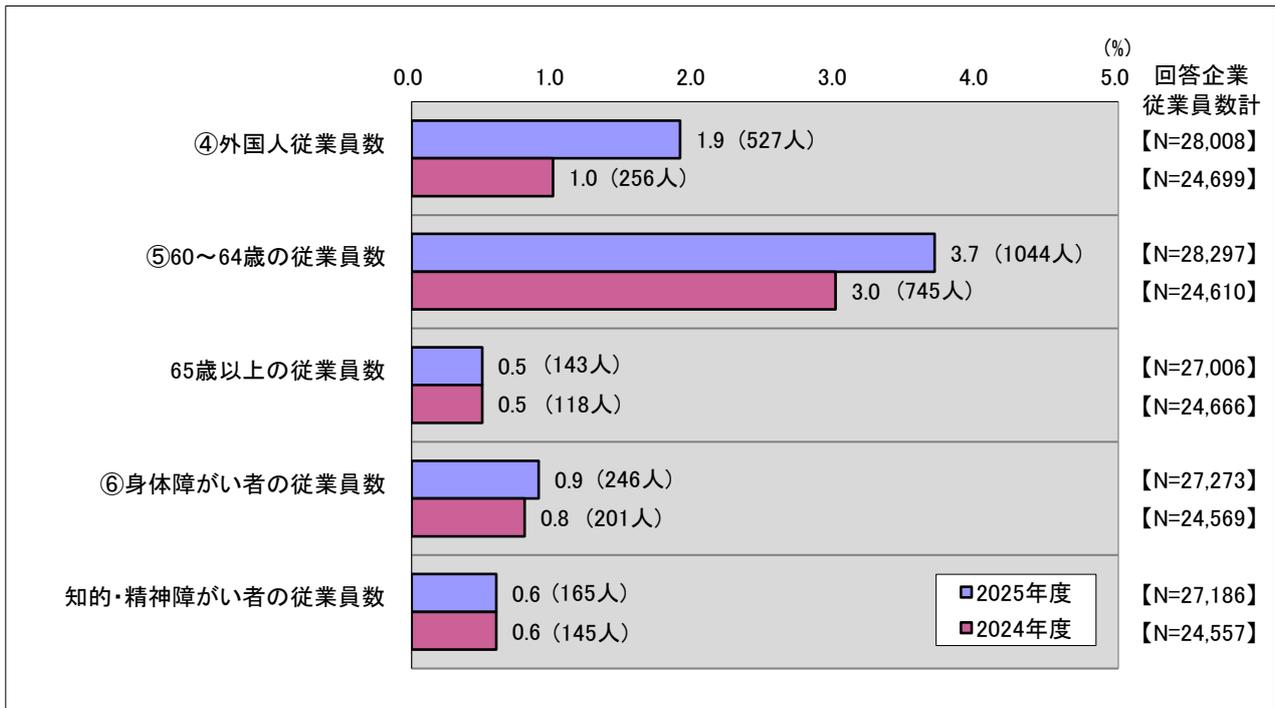
「1841~1880h/年」の割合が大幅に減少し、「1761~1800h/年」「1801~1840h/年」が増加したことから、年間所定内実労働時間の平均が減少傾向であることが窺える。



③所定外労働時間の平均

「1～60h/年」と回答する企業が大幅に増加していることから、所定外労働時間の平均は減少傾向であると推測できる。

F9-2 ダイバーシティ

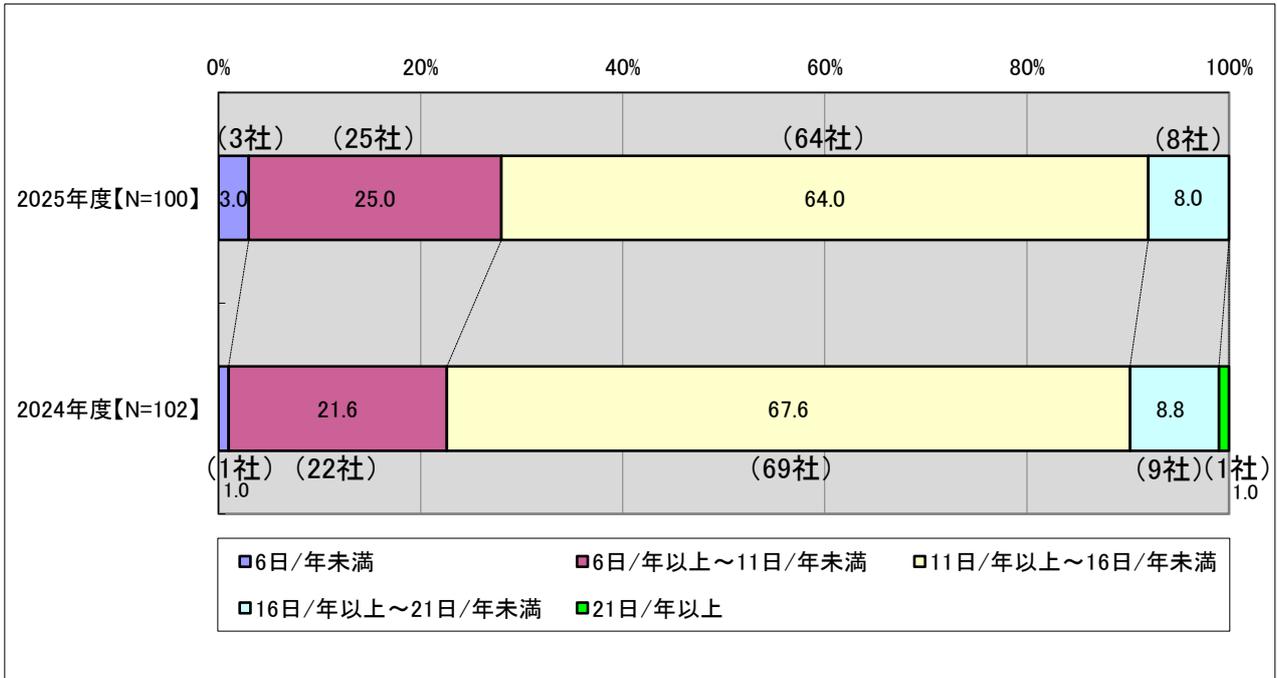


[ダイバーシティ]

- ④外国人従業員数
- ⑤60～64歳の従業員数、65歳以上の従業員数
- ⑥身体障がい者の従業員数、知的・精神障がい者の従業員数

外国人従業員数が2024年度の約2倍に増加し、60～64歳の従業員数も比較的大きく増えている。

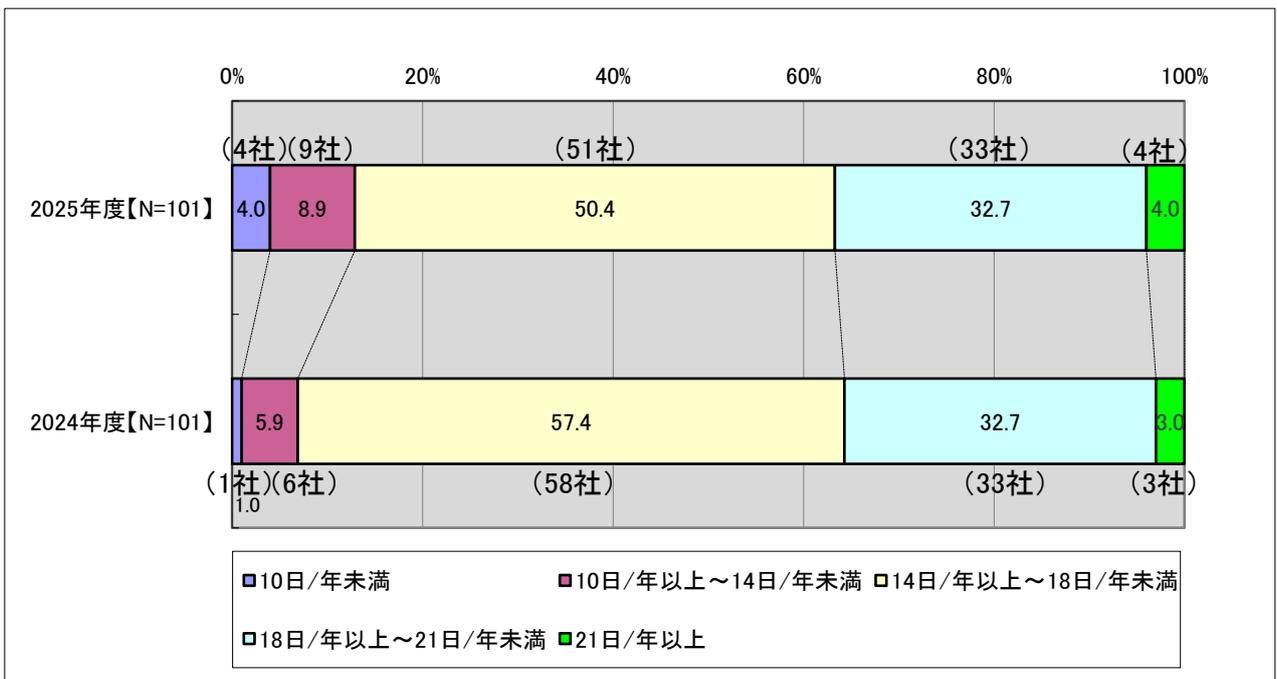
F9-3 年次有給休暇



[年次有給休暇]

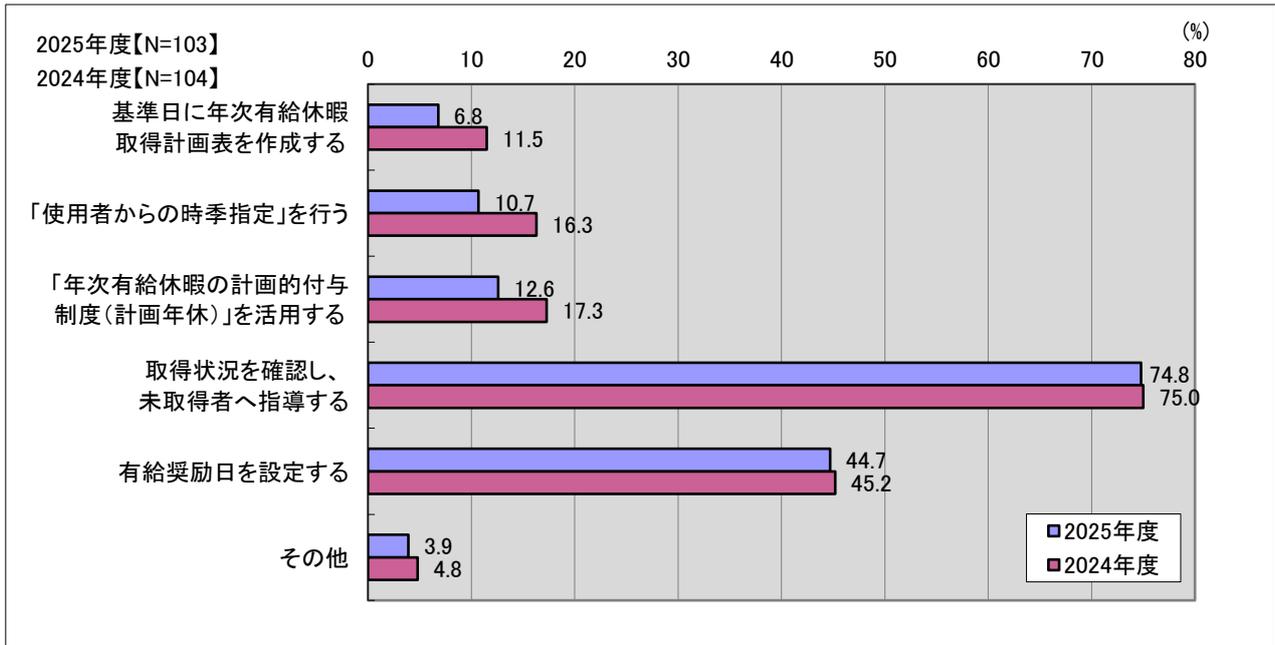
⑦年次有給休暇の年間取得日数の平均

「11日/年以上～16日/年未満」が2024年度よりも減少している。
 AiA会員企業の年次有給休暇の年間取得日数の平均はやや減少傾向と推測できる。



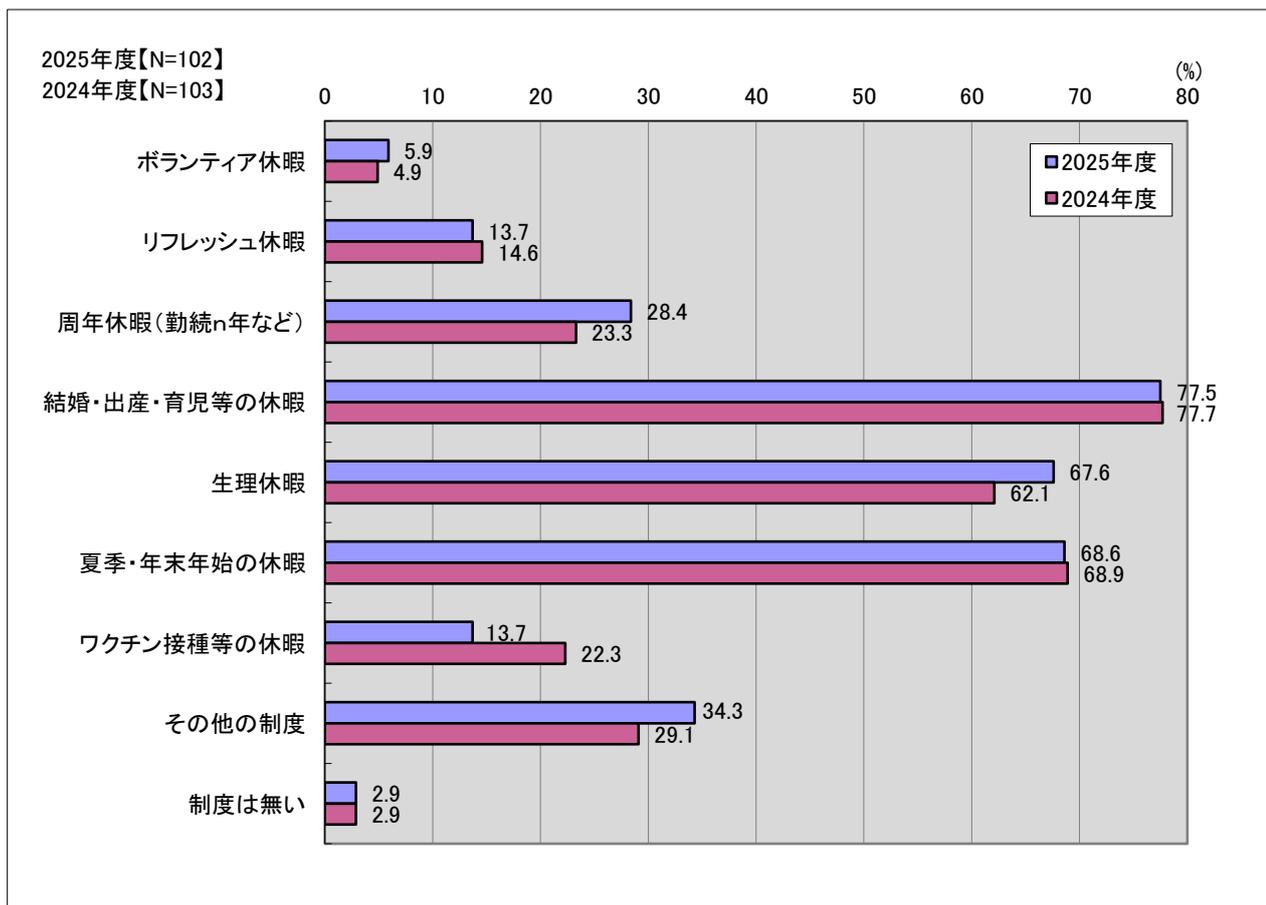
⑧年次有給休暇の年間延べ付与日数(繰越日数除く)の平均

「14日/年以上～18日/年未満」が減少していることから、年次有給休暇の年間取得日数の平均と同様に年次有給休暇の年間延べ付与日数(繰越日数除く)の平均も若干の減少傾向であることが窺える。

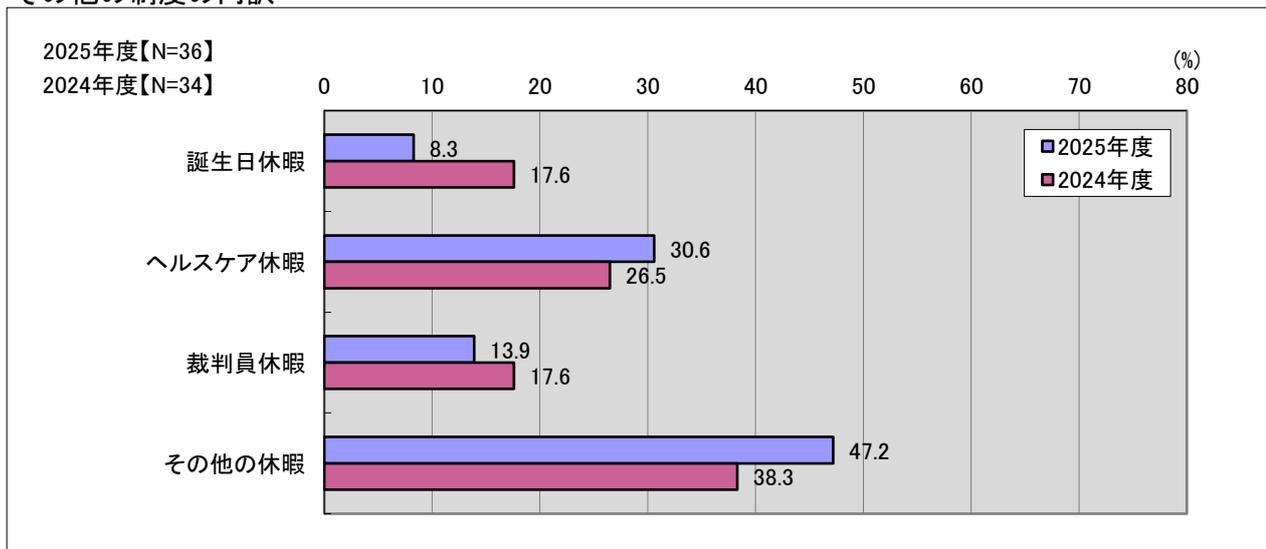


⑨年5日の年次有給休暇の確実な取得への取り組み

2024年度に続き「取得状況を確認し、未取得者へ指導する」の割合が最も高くなっている。しかし、2024年度と比較してすべての項目で割合の減少が見られている。



その他の制度の内訳



⑩特別休暇制度の有無

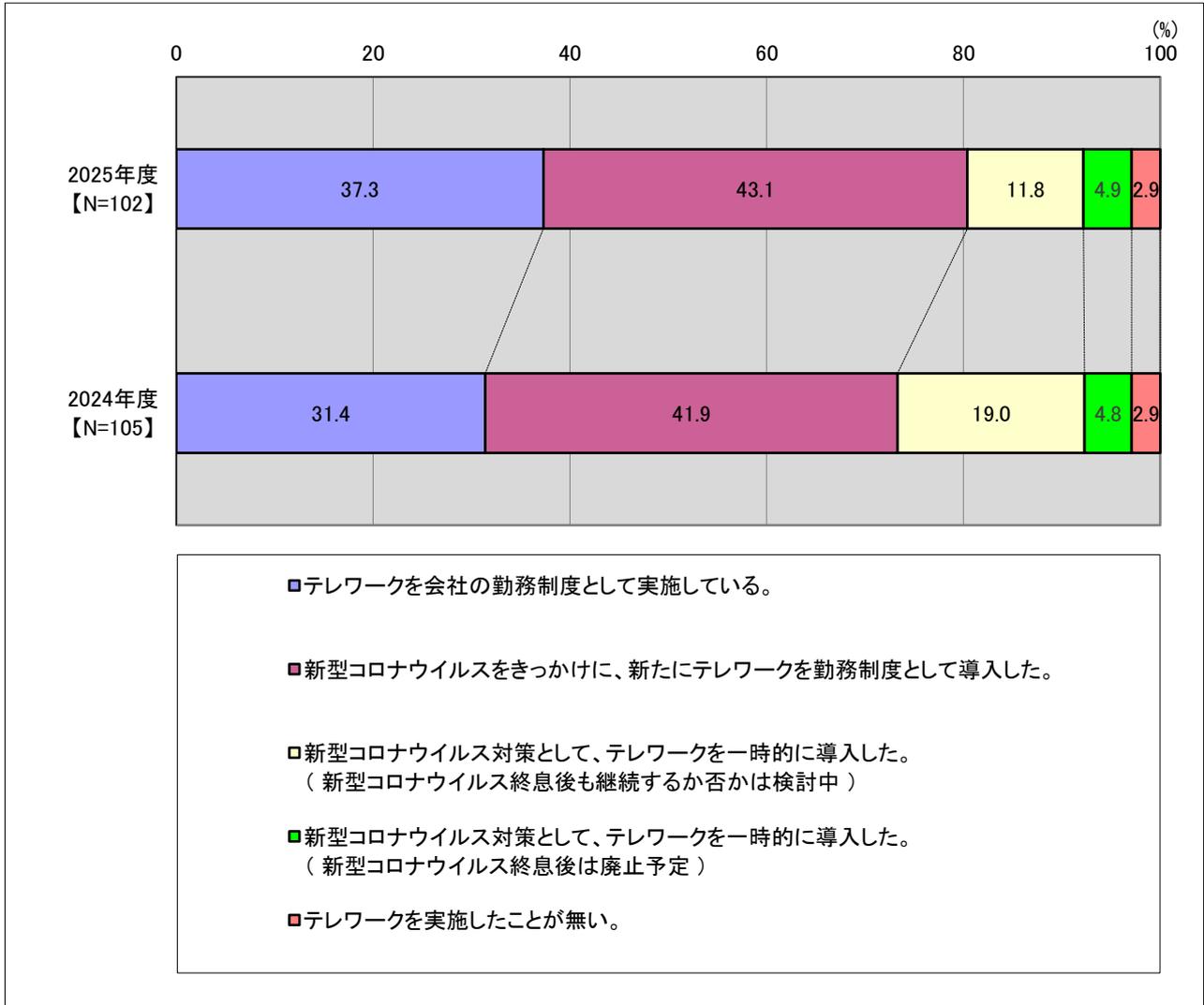
2024年度と同様に「結婚・出産・育児等の休暇」「夏季・年末年始の休暇」「生理休暇」の順で割合が高い。「その他の制度」の中では「ヘルスケア休暇」「その他の休暇」が増加しており、各企業独自の休暇制度が増加傾向にあることが窺える。

F9-4 テレワーク

①テレワーク実施の有無（該当するもの1つに○）

※テレワークの定義は次のとおりです。

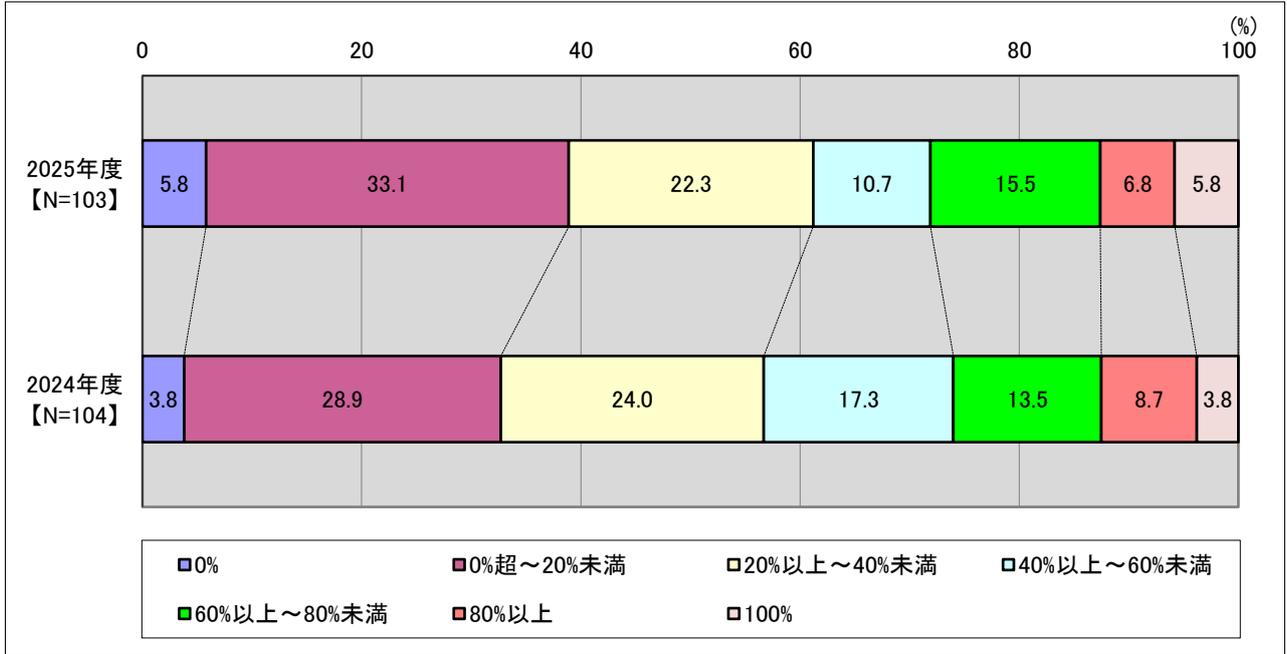
「ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人、かつ、自分の所属する企業内及び顧客常駐先以外で、ICTを利用できる環境において、仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人。営業先や移動途中の喫茶店など事業所以外で社内ネットワークに接続し業務を行うモバイルワークを含む。」



2024年度と比較して、「新型コロナウイルス対策として、テレワークを一時的に導入した。（新型コロナウイルス終息後も継続するか否かは検討中）」の割合が大幅に減少し、「テレワークを会社の勤務制度として実施している。」「新型コロナウイルスをきっかけに、新たにテレワークを勤務制度として導入した。」の割合が共に増加している。

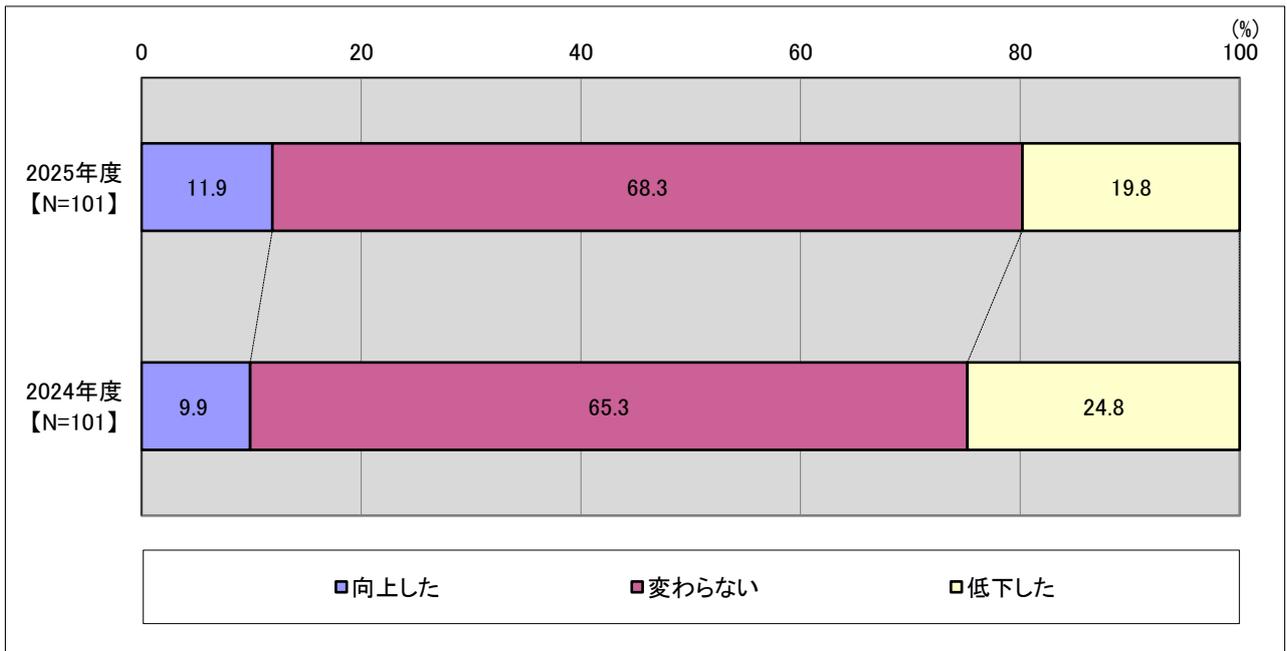
特に「テレワークを会社の勤務制度として実施している。」の増加幅が大きく、テレワークが勤務形態の一つとして浸透してきていることが窺える。

⑫テレワーク活用従業員比率（該当するもの1つに○）



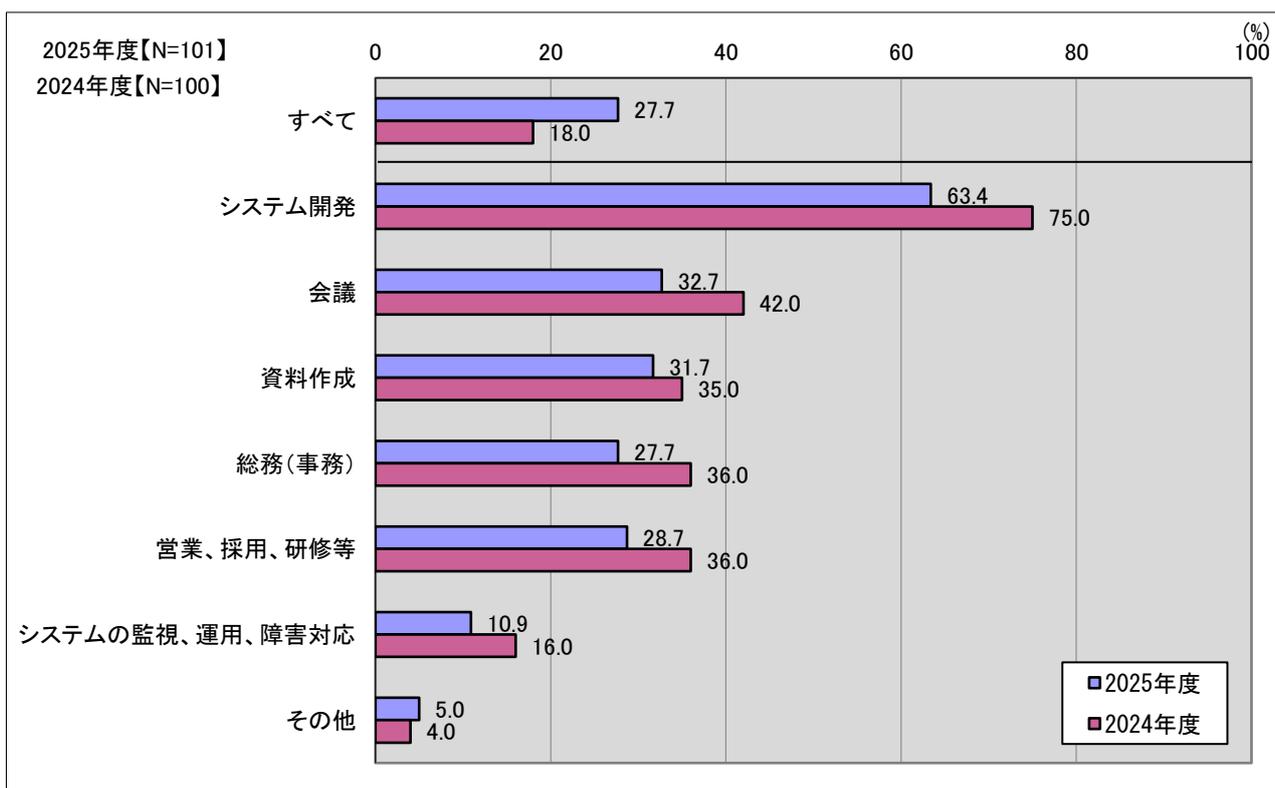
「0%」「0%超～20%未満」「60%以上～80%未満」「100%」の割合が増加しており、2024年度に続いて「0%超～20%未満」が最も高い割合となった。

⑬テレワークによる生産性（該当するもの1つに○）



2024年度と同様に「変わらない」が最も多いなか、「低下した」と回答する企業の減少が見られる。また、「向上した」と回答する企業は若干増加している。

⑭テレワークの適用分野(該当するものすべてに○)
 テレワークでの対応許可した業務はどのような業務ですか？



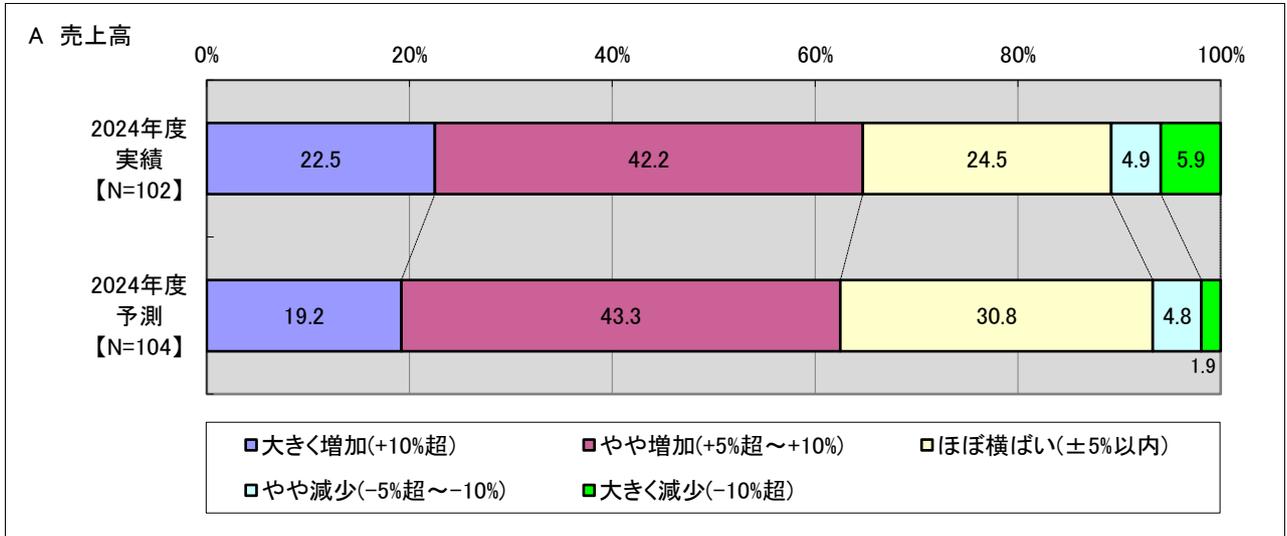
2024年度の結果と比較して、各項目の割合は減少傾向にあるが、「すべて」「その他」については増加している。
 特に「すべて」と回答する企業の増加幅が大きくなっており、テレワークの浸透に伴ってテレワークが適用される業務の分野が拡大しつつあると推測できる。

2 経営の現状や課題

【貴社における経営の現状や課題についてお尋ねします。】

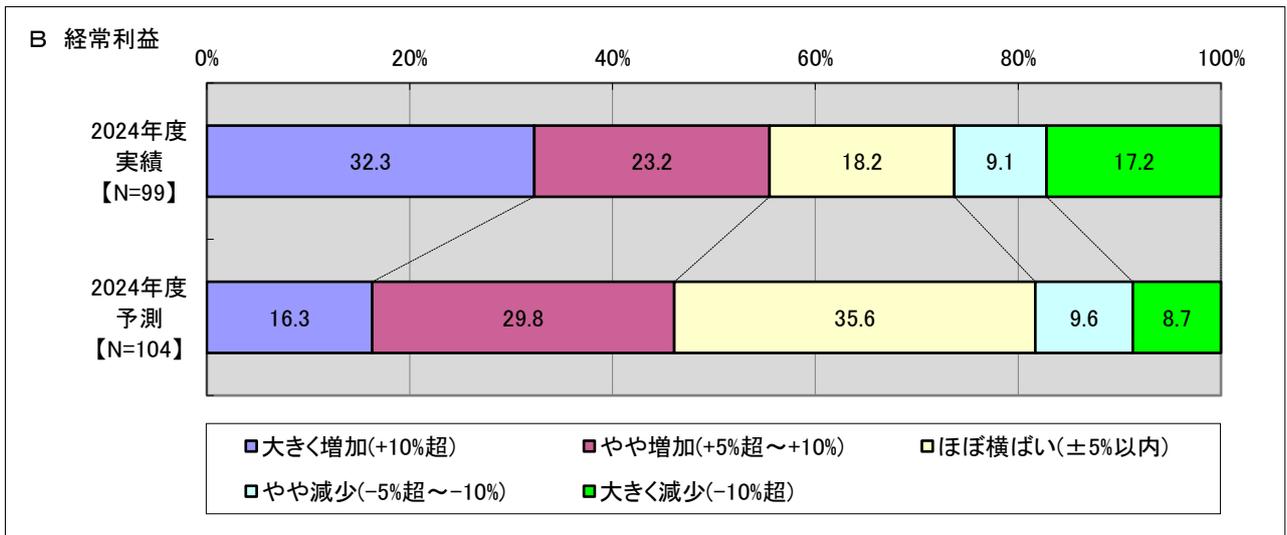
Q1-1 貴社では一昨年度(2023年度)と比べた昨年度(2024年度)の業況をどのように判断していますか。「A 売上高」、「B 経常利益」のそれぞれについて、あてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけて下さい。

※前回調査した2024年度の予測と今回調査した2024年度の実績を比較しています。



[売上高]

2024年度予測と比較して「ほぼ横ばい」の割合が減少し、「大きく増加」の割合が増えている。また少数ではあるが「大きく減少」が予測よりも増加している。多くの企業が予測よりも売上増となる中で、予測よりも売上の大幅な減少が見られた企業が一定数あることも窺える。

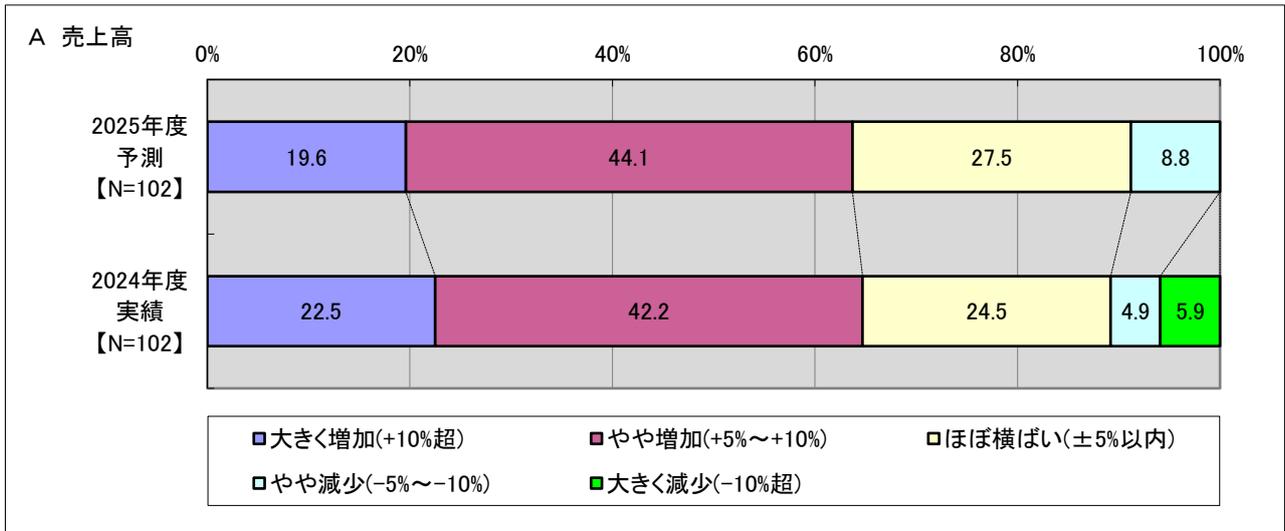


[経常利益]

A 売上高と同様に「ほぼ横ばい」が減少し、「大きく増加」が増えている。また、「大きく減少」についても売上高同様増加しているが、その増加幅が大きくなっており、大幅な減少が見られる企業が売上高以上に多いとわかる。

Q1-2 貴社では昨年度(2024年度)と比べた今年度(2025年度)の業況をどのように判断していますか。「A 売上高」、「B 経常利益」のそれぞれについて、あてはまるもの1つずつ選び、番号に○をつけて下さい。

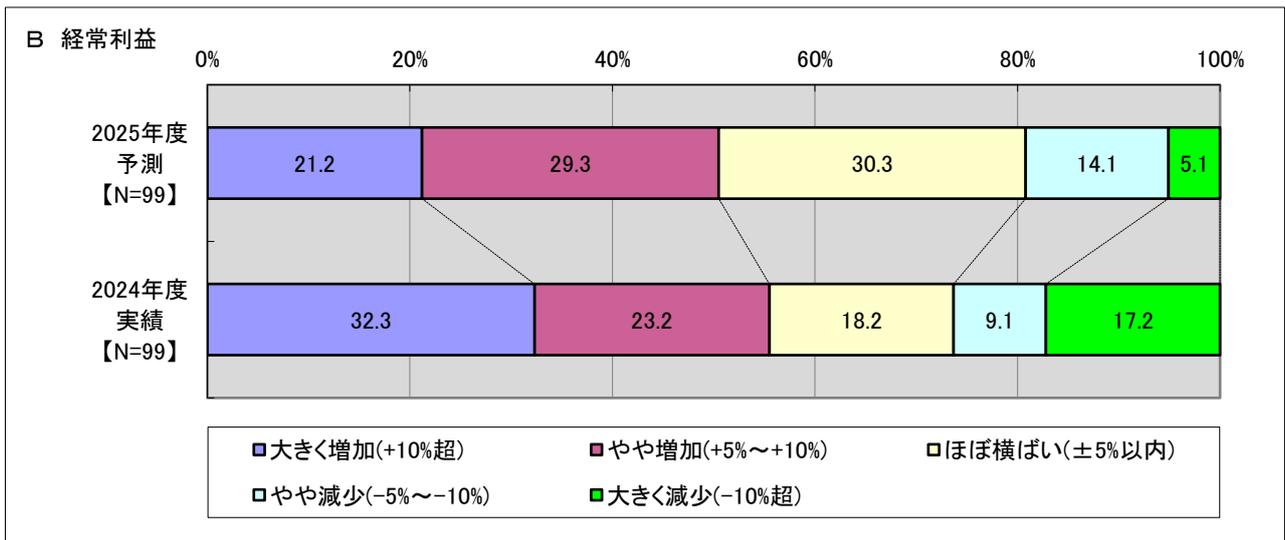
※今回調査した2024年度の実績と比較しています。



[売上高]

2024年度実績と2025年度予測で「大きく増加」「やや増加」と回答する企業はそれぞれ多少の増減はあるものの大きな変化はない。

一方で、「やや減少」の回答は実績よりも増加し、「大きく減少」は0%となった。



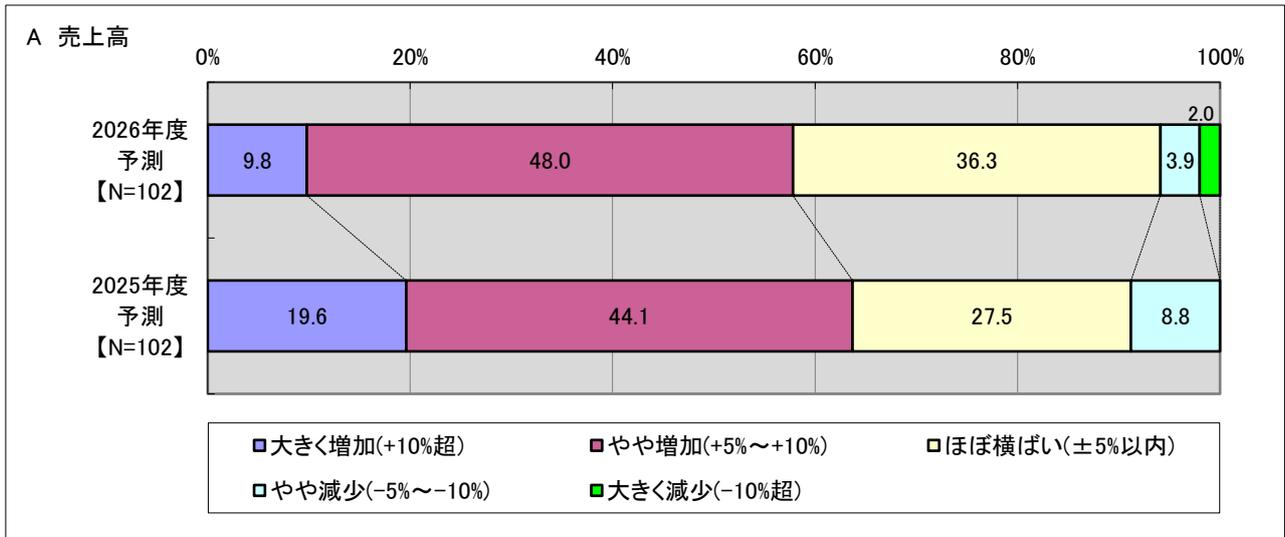
[経常利益]

2024年度実績と比較して「やや増加」「ほぼ横ばい」「やや減少」と予測する企業が増加している。また、A 売上高とは異なり「大きく減少」と予測する企業もある。

2024年度に想定外の経常利益の大幅な減少を経験した企業が少なくなかったことが影響していると推測できる。

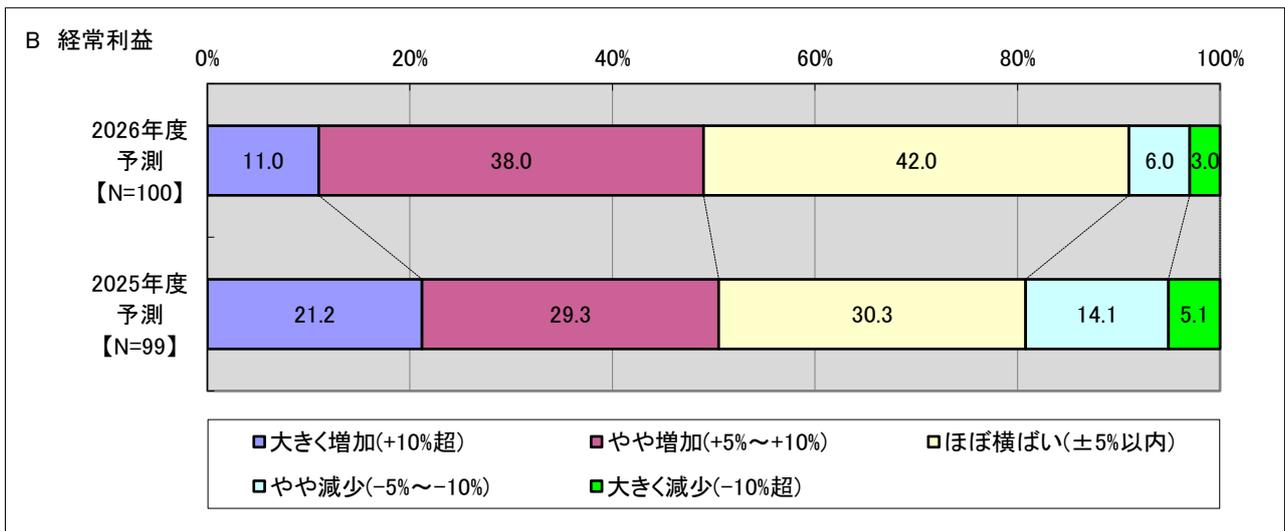
Q1-3 貴社では今年度(2025年度)と比べた来年度(2026年度)の業況をどのように判断していますか。「A 売上高」、「B 経常利益」のそれぞれについて、あてはまるものを1つずつ選び、番号に○をつけて下さい。

※今回調査した2025年度の予測と比較しています。



[売上高]

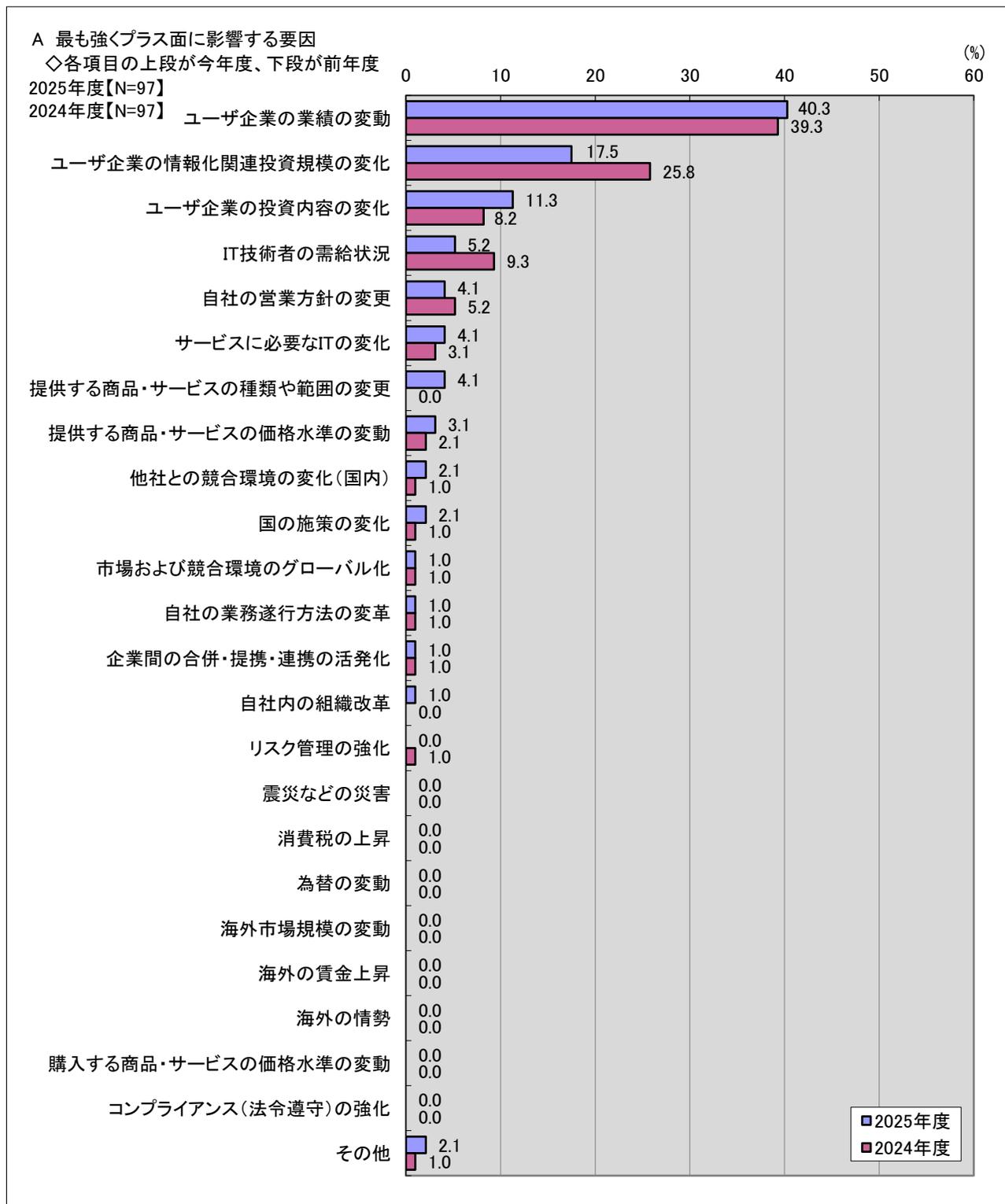
2025年度予測と比較して「大大きく増加」が大幅に減少し、「やや増加」「ほぼ横ばい」が増加している。このことから、2026年度は2025年度よりも売上高の大幅な増減はないと考えている企業が多いと推測できる。



[経常利益]

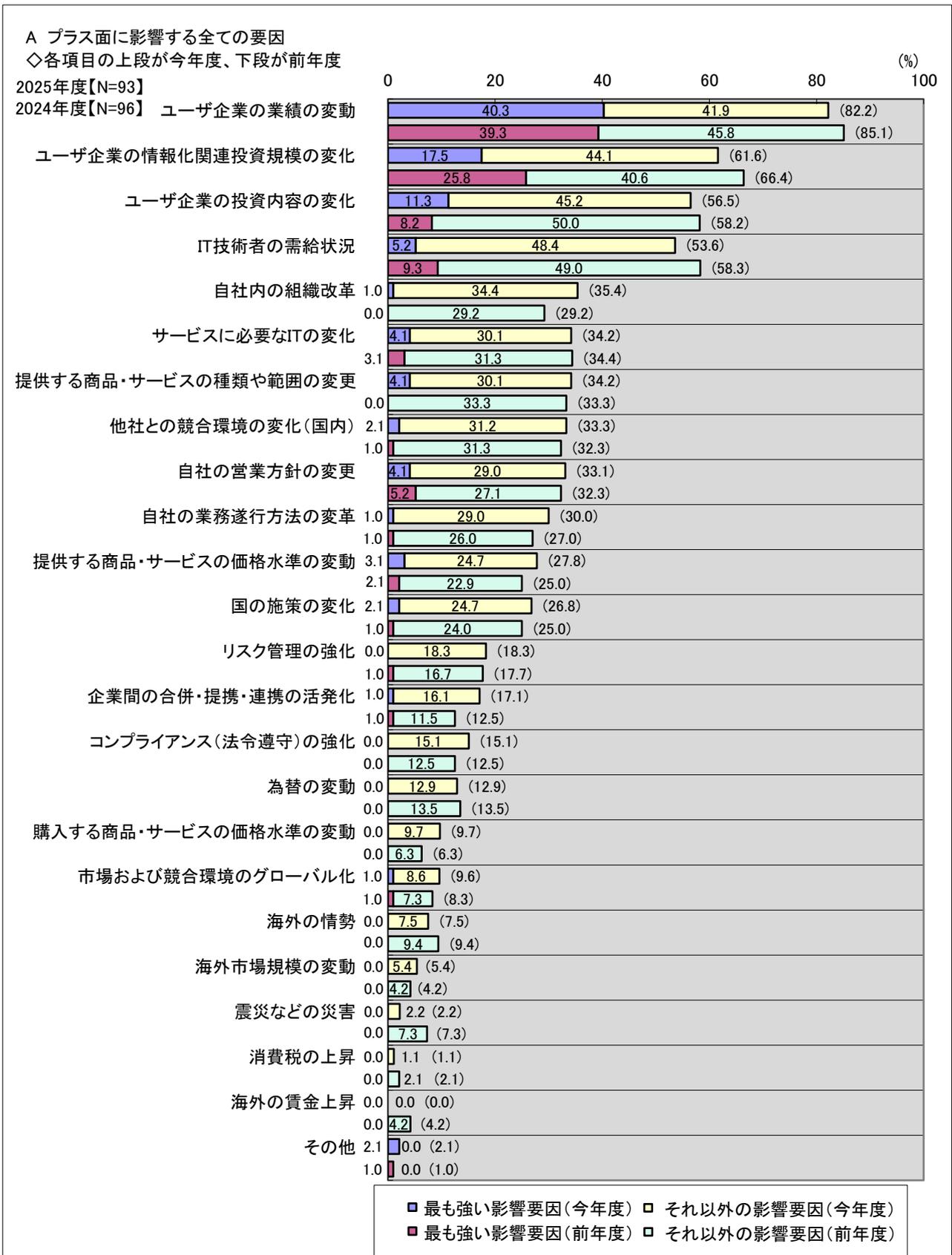
A 売上高の傾向と同様に2026年度の予測では「大大きく増加」が減少、「やや増加」「ほぼ横ばい」がそれぞれ増加している。「やや減少」「大大きく減少」の回答も共に2025年度予測から減少しているため、売上高と同様に経常利益の大幅な増減はないと考える企業が多いことが窺える。

Q1-4 以下に挙げる項目のうち、今後の貴社の業況に強い影響があると思われるものを、「A プラス面の影響要因」、「B マイナス面の影響要因」のそれぞれについて、「最も強い影響要因」を1つだけ選び◎で、「それ以外の影響要因」をいくつでも選び○でご記入下さい。



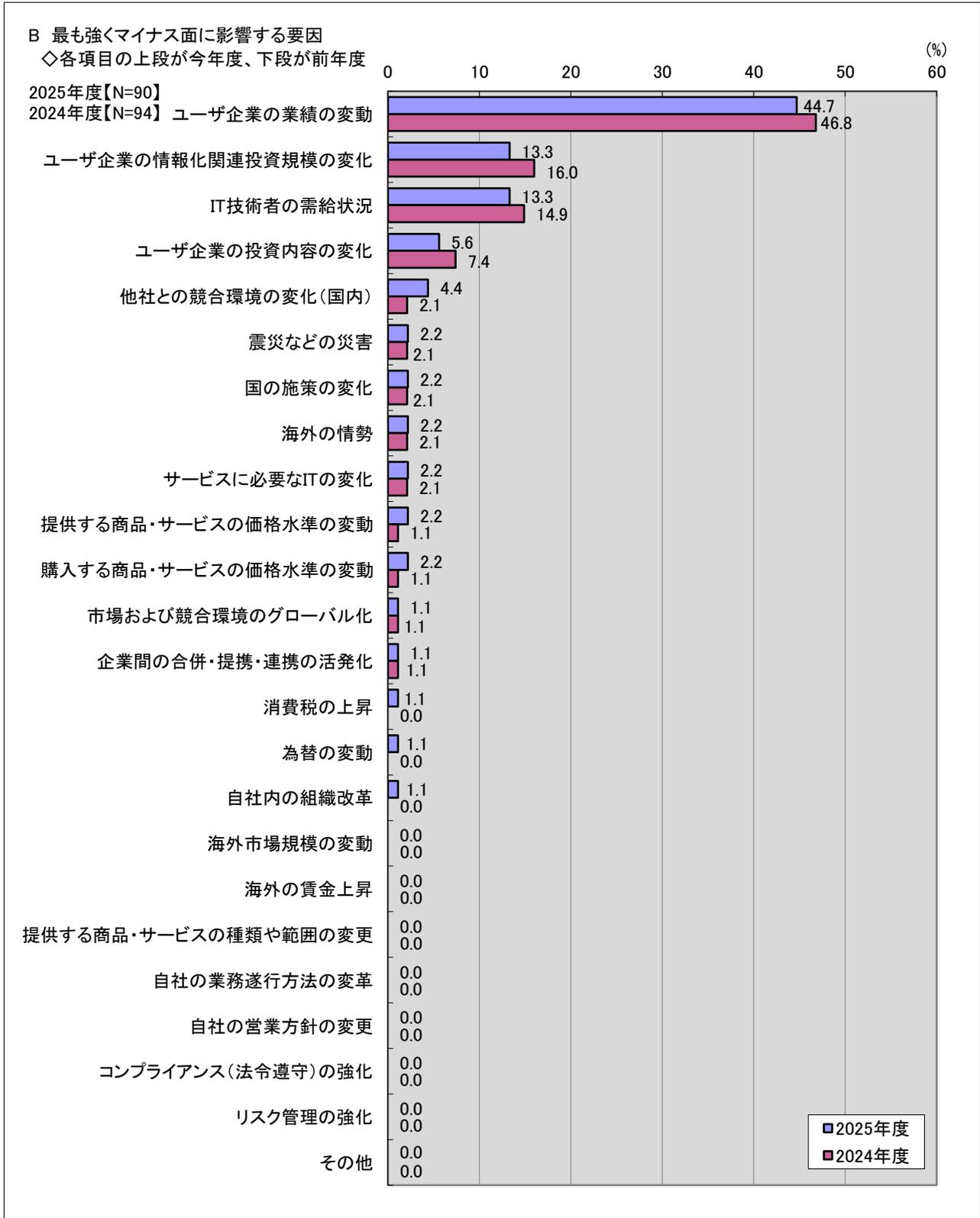
[最も強くプラス面に影響する要因]

2024年度と比較して、「ユーザ企業の情報化関連投資規模の変化」が特に大きく減少し、「提供する商品・サービスの種類や範囲の変更」については増加した。それ以外の項目については、それほど大きな変化は見られない。



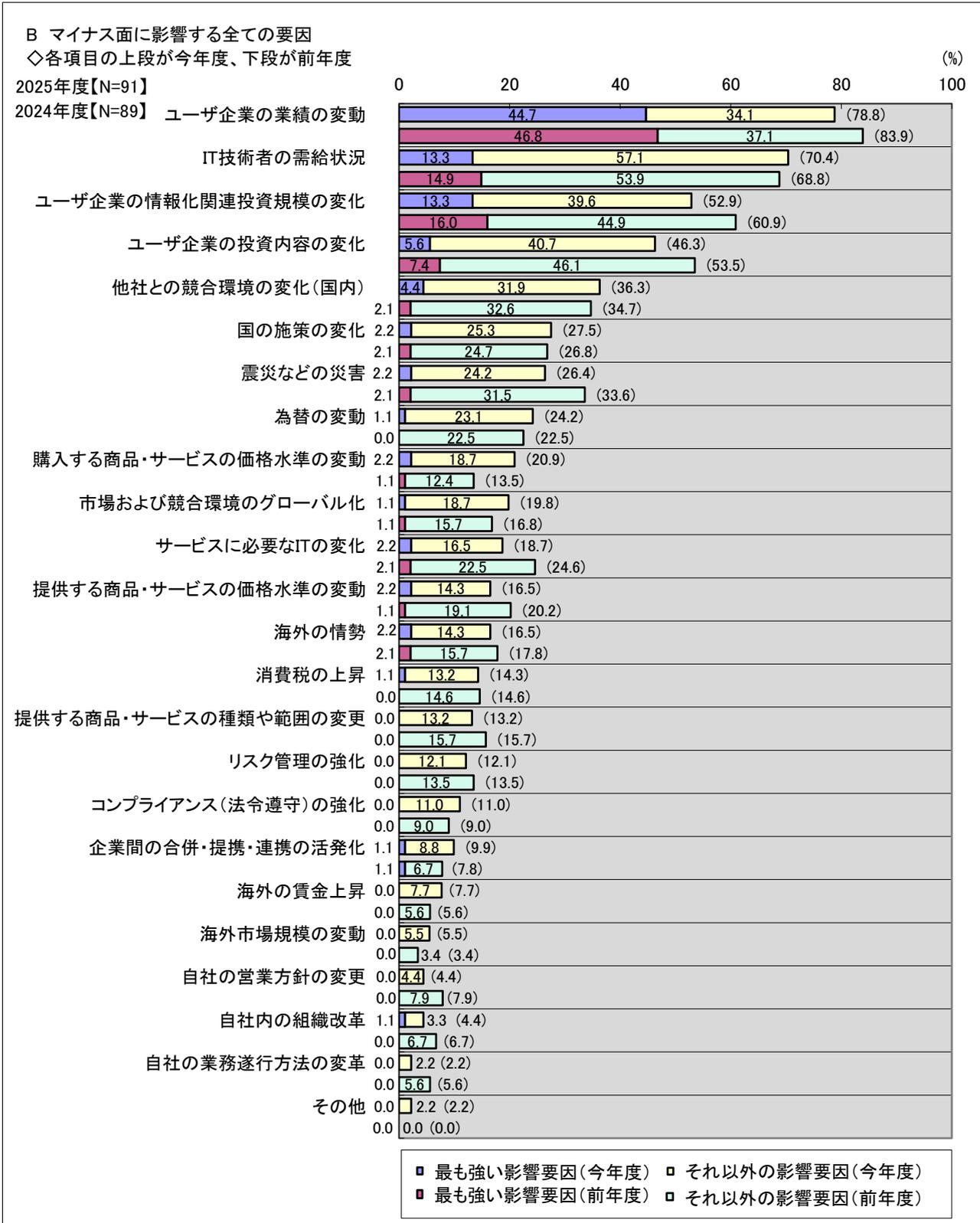
[プラス面に影響する全ての要因]

最も強い影響要因を除いた結果では、「IT技術者の需給状況」「ユーザ企業の投資内容の変化」の順で割合が高くなっており、2024年度と順位が入れ替わっている。



[最も強くマイナス面に影響する要因]

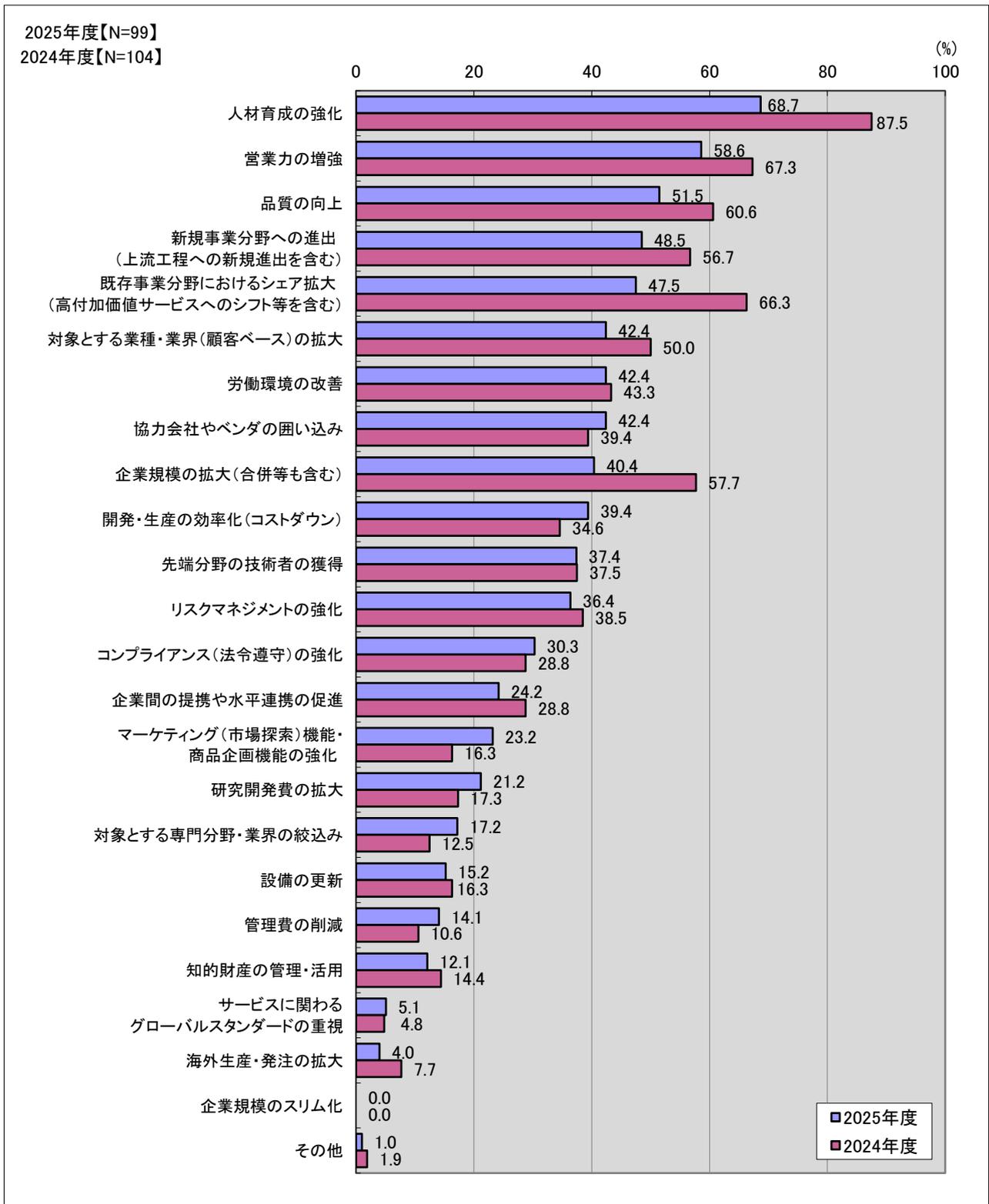
プラス面の影響と同様に、「ユーザ企業の業績の変動」が最も多い回答となった。
 また、全体的に2024年度から大幅に割合が増加した項目はなかった。



[マイナス面に影響する全ての要因]

プラス面の影響と同様に、最も強い影響要因を除いた結果では、「IT技術者の需給状況」「ユーザ企業の投資内容の変化」の順で割合が高くなっている。
 特に「IT技術者の需給状況」については2024年度よりも増加しており、影響度の高さが窺える。

Q1-5 情報サービス業界を取り巻く環境が著しく変化する中で、貴社では、今後どのような経営の方向を目指す必要があるとお考えですか。次の項目の中から、あてはまるものをいくつでも選び番号に○をつけて下さい。

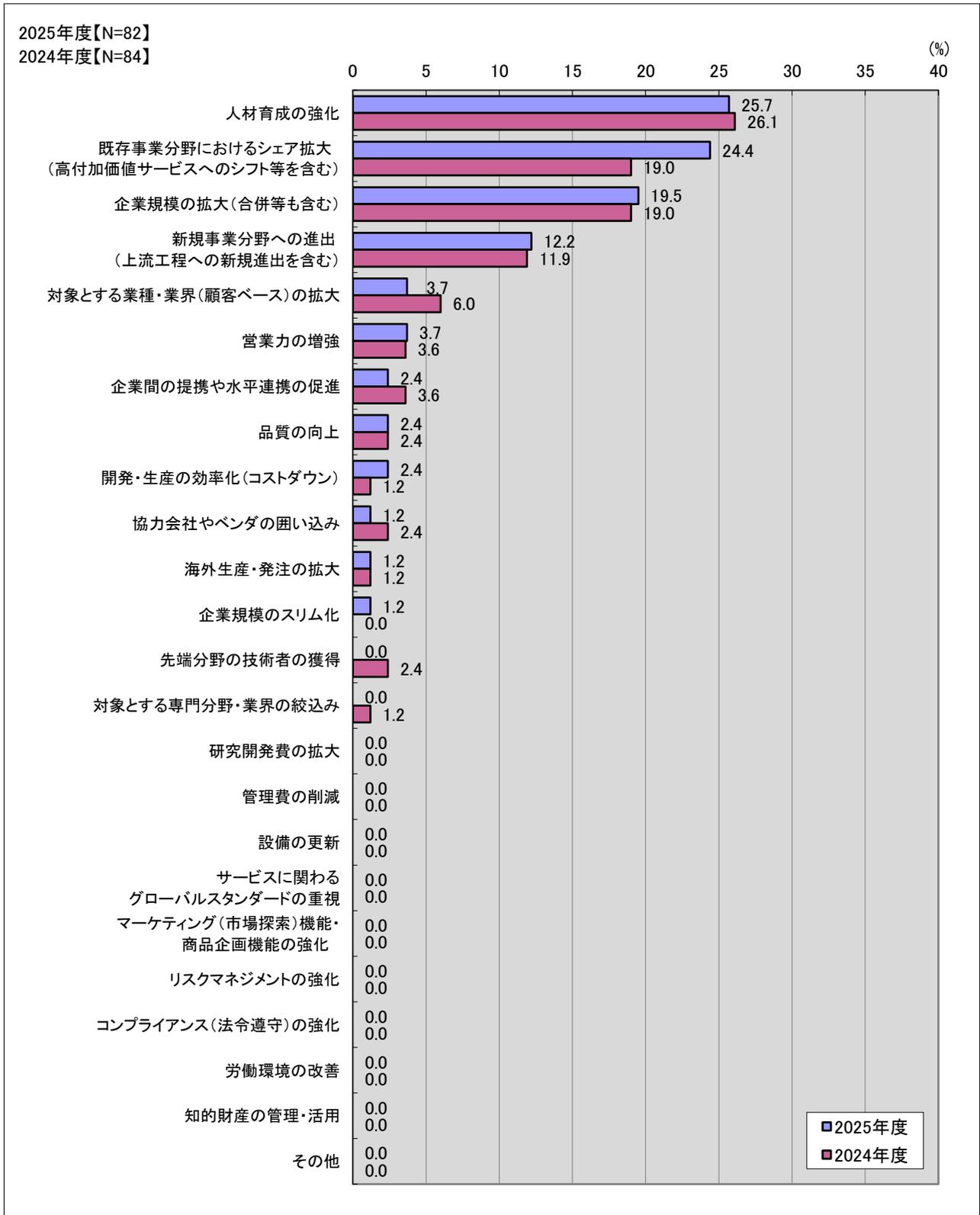


[今後の経営の方向性]

2024年度と比較して、全体的に減少傾向だが、特に「人材育成の強化」「既存事業分野におけるシェア拡大(高付加価値サービスへのシフト等を含む)」「企業規模の拡大(合併等も含む)」が大きく減少している。

しかし、「人材育成の強化」が2024年度に続き最も多い回答となっていることから、重要視している企業は依然として多いことが窺える。

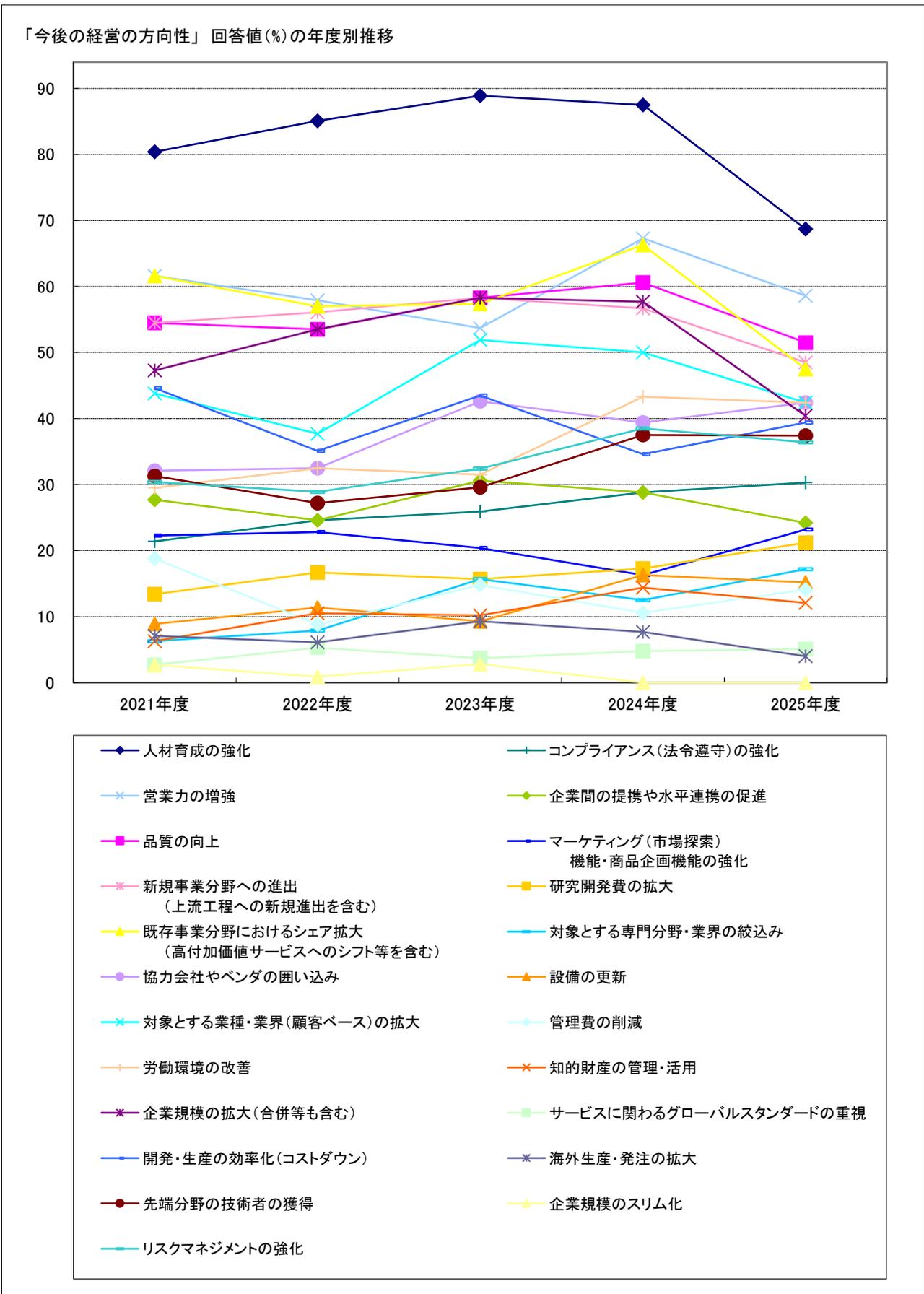
Q1-5で○をつけた項目の中から特に重要な課題と思われるものを1つ選び番号に◎をつけて下さい。



[今後の経営の方向性について特に重要な課題]

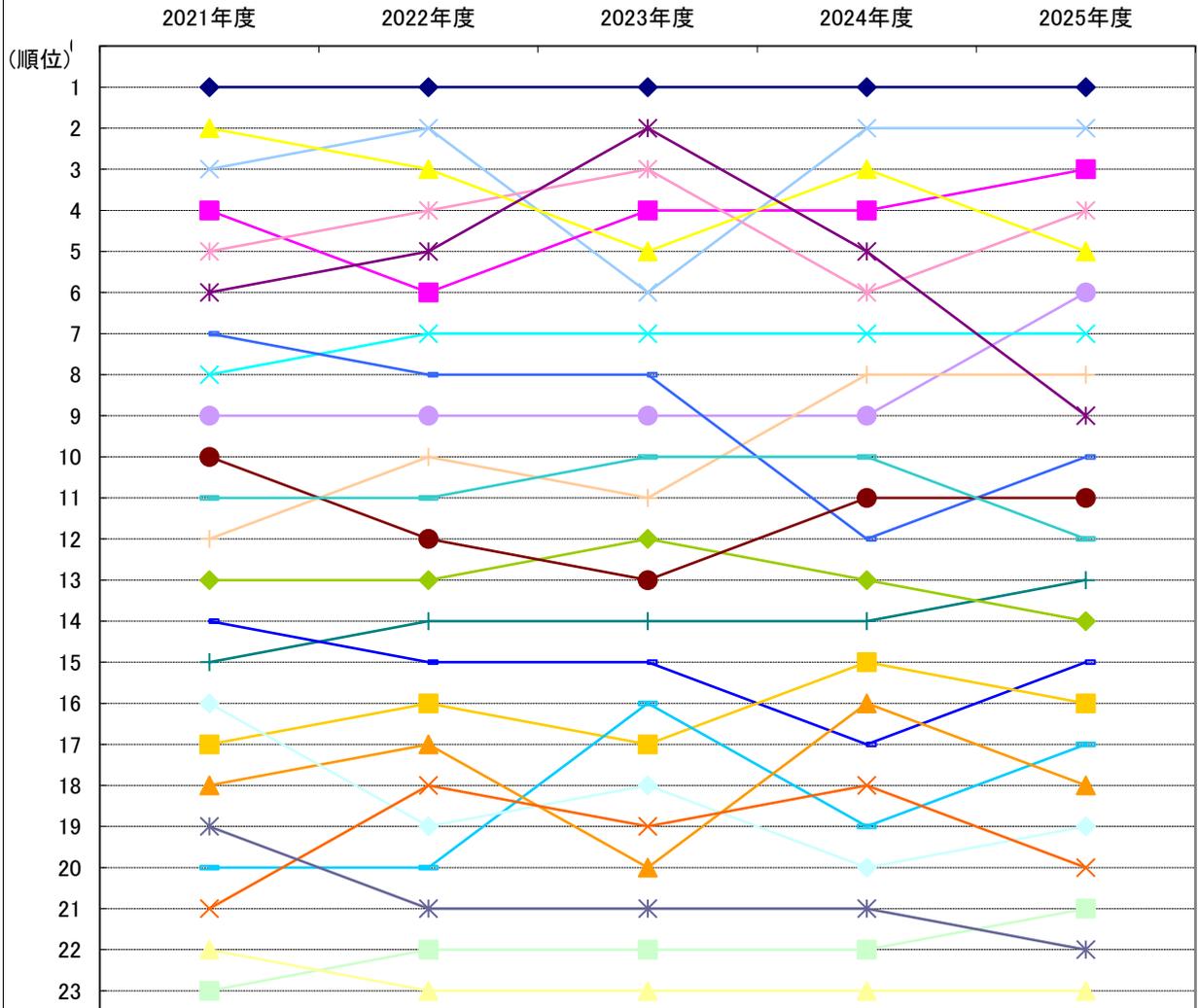
2024年度と変わらず「人材育成の強化」が最も多い回答となった。一方で「既存事業分野におけるシェア拡大(高付加価値サービスへのシフト等を含む)」が大幅に増加している。これは2024年度調査でも大幅な増加が見られており、引き続き既存事業の拡大で足場を固めていくことが経営方針として重要だと考える企業が増加していると推測できる。

◇参考 「今後の経営の方向性」について過去5年度分の推移を記載します。



※凡例の並び順は回答順位に合わせています。

「今後の経営の方向性」回答順位の年度別推移

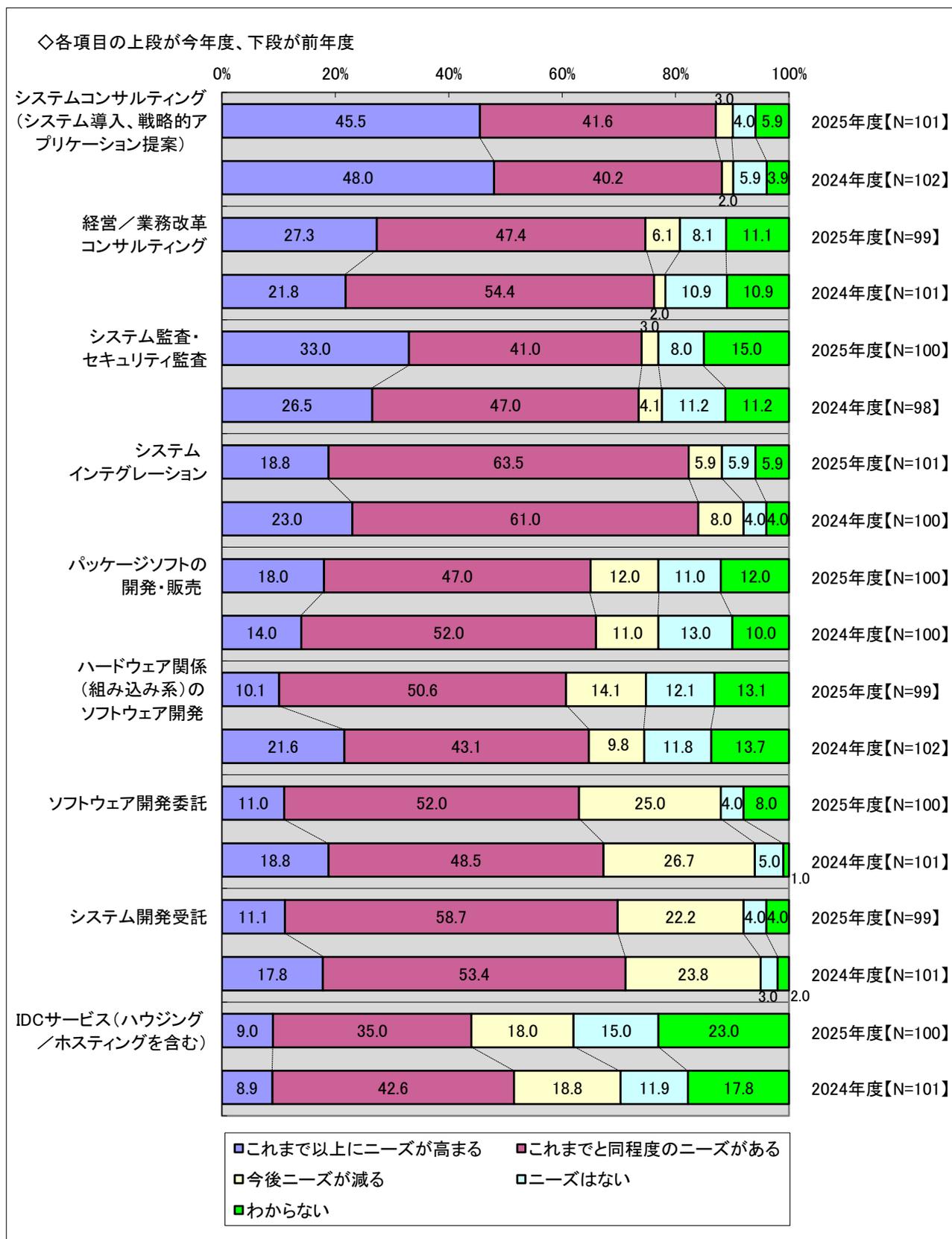


- ◆ 人材育成の強化
- ✕ 営業力の増強
- 品質の向上
- ✕ 新規事業分野への進出
(上流工程への新規進出を含む)
- ▲ 既存事業分野におけるシェア拡大
(高付加価値サービスへのシフト等を含む)
- 協力会社やベンダの囲い込み
- ✕ 対象とする業種・業界(顧客ベース)の拡大
- ✕ 労働環境の改善
- ✕ 企業規模の拡大(合併等も含む)
- 開発・生産の効率化(コストダウン)
- 先端分野の技術者の獲得
- リスクマネジメントの強化
- コンプライアンス(法令遵守)の強化
- ◆ 企業間の提携や水平連携の促進
- マーケティング(市場探索)
機能・商品企画機能の強化
- 研究開発費の拡大
- 対象とする専門分野・業界の絞込み
- ▲ 設備の更新
- 管理費の削減
- ✕ 知的財産の管理・活用
- サービスに関わるグローバルスタンダードの重視
- ✕ 海外生産・発注の拡大
- ▲ 企業規模のスリム化

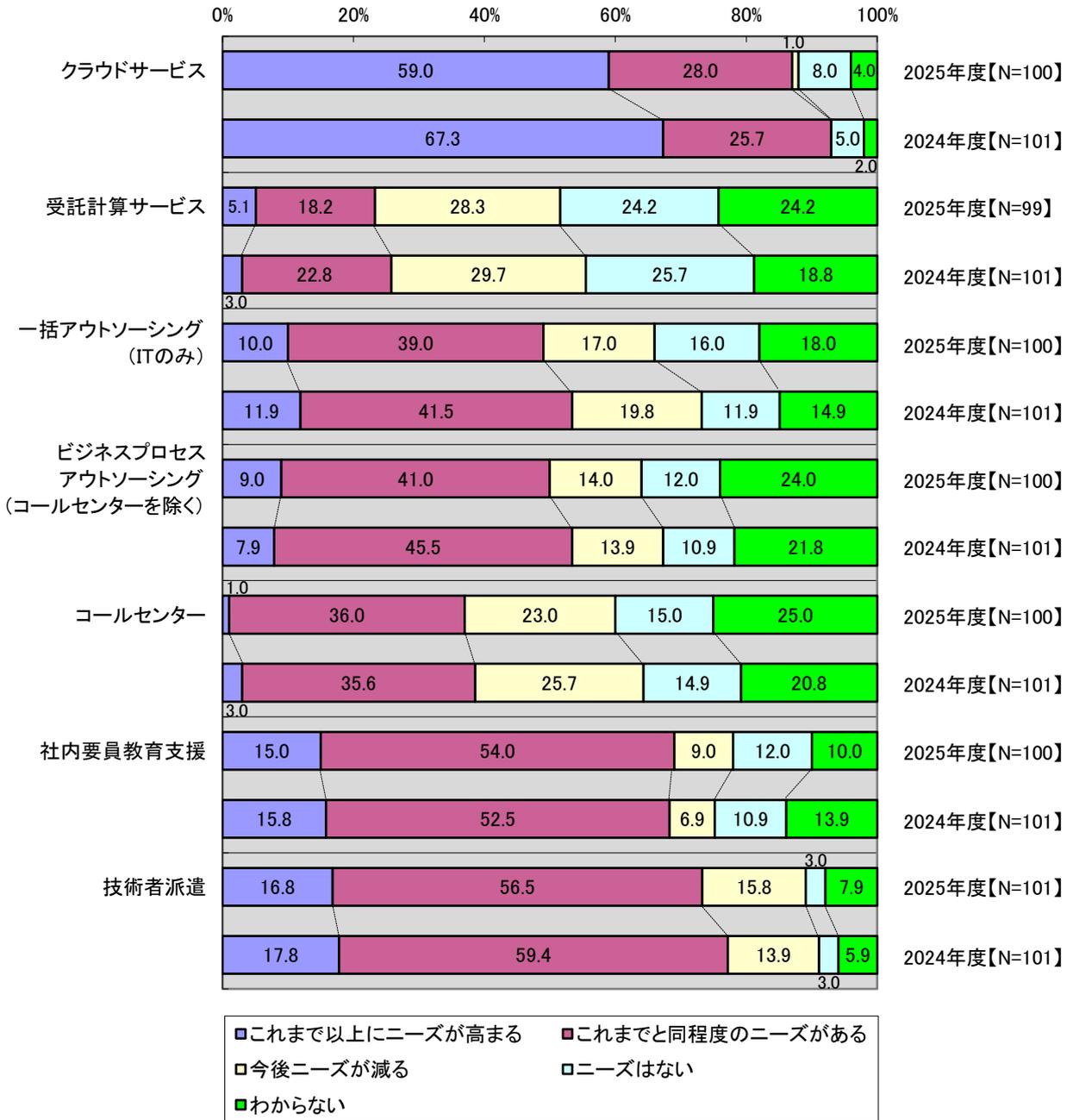
※凡例の並び順は回答順位に合わせています。

【貴社における今後の情報サービスのニーズについてお尋ねします。】

Q1-6 情報サービスに関する今後のニーズについて、貴社ではどのようにお考えですか。全項目について、それぞれあてはまるものを1つずつ選び、該当する番号に○をつけて下さい。



◇各項目の上段が今年度、下段が前年度



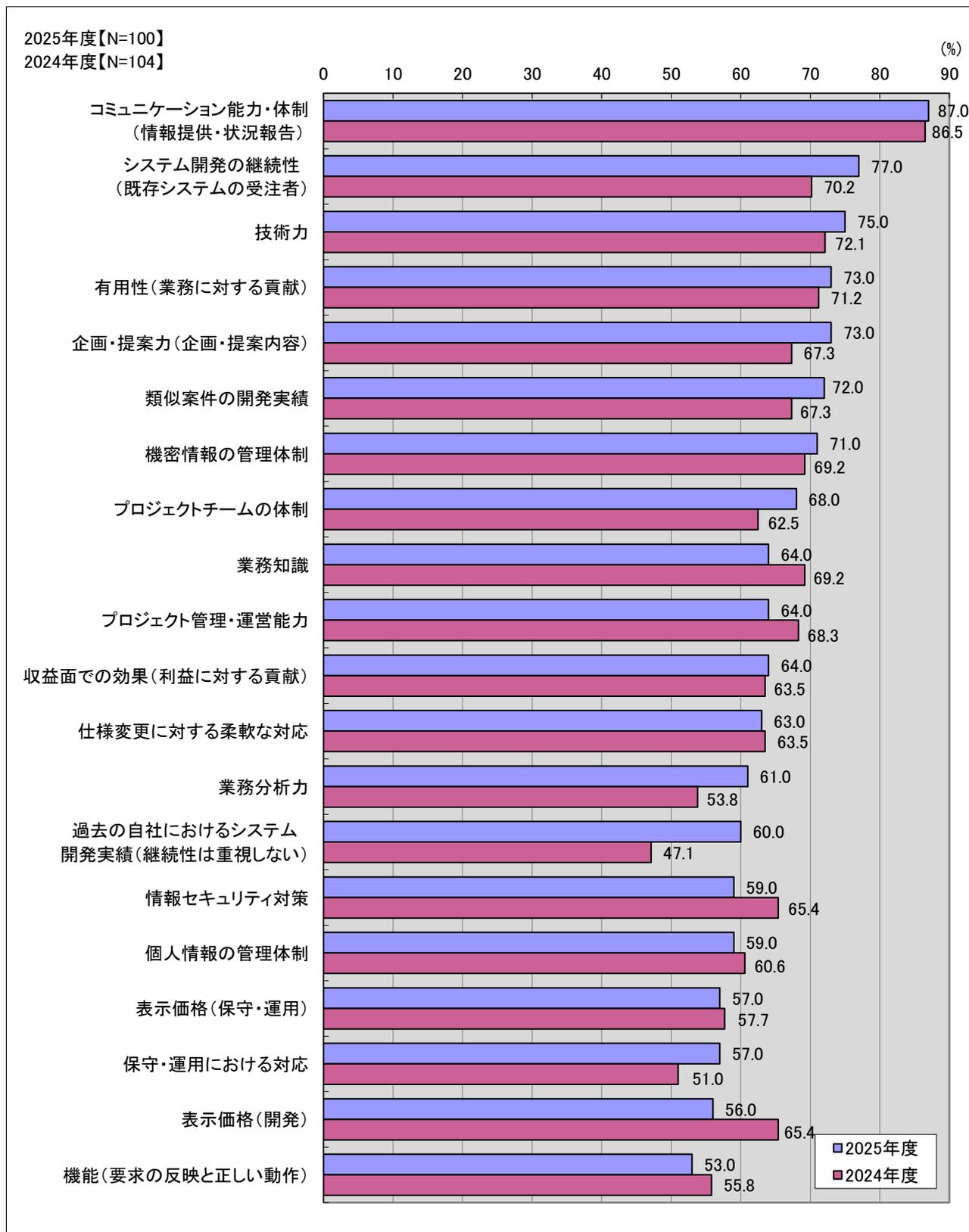
[情報サービスに関する今後のニーズ]

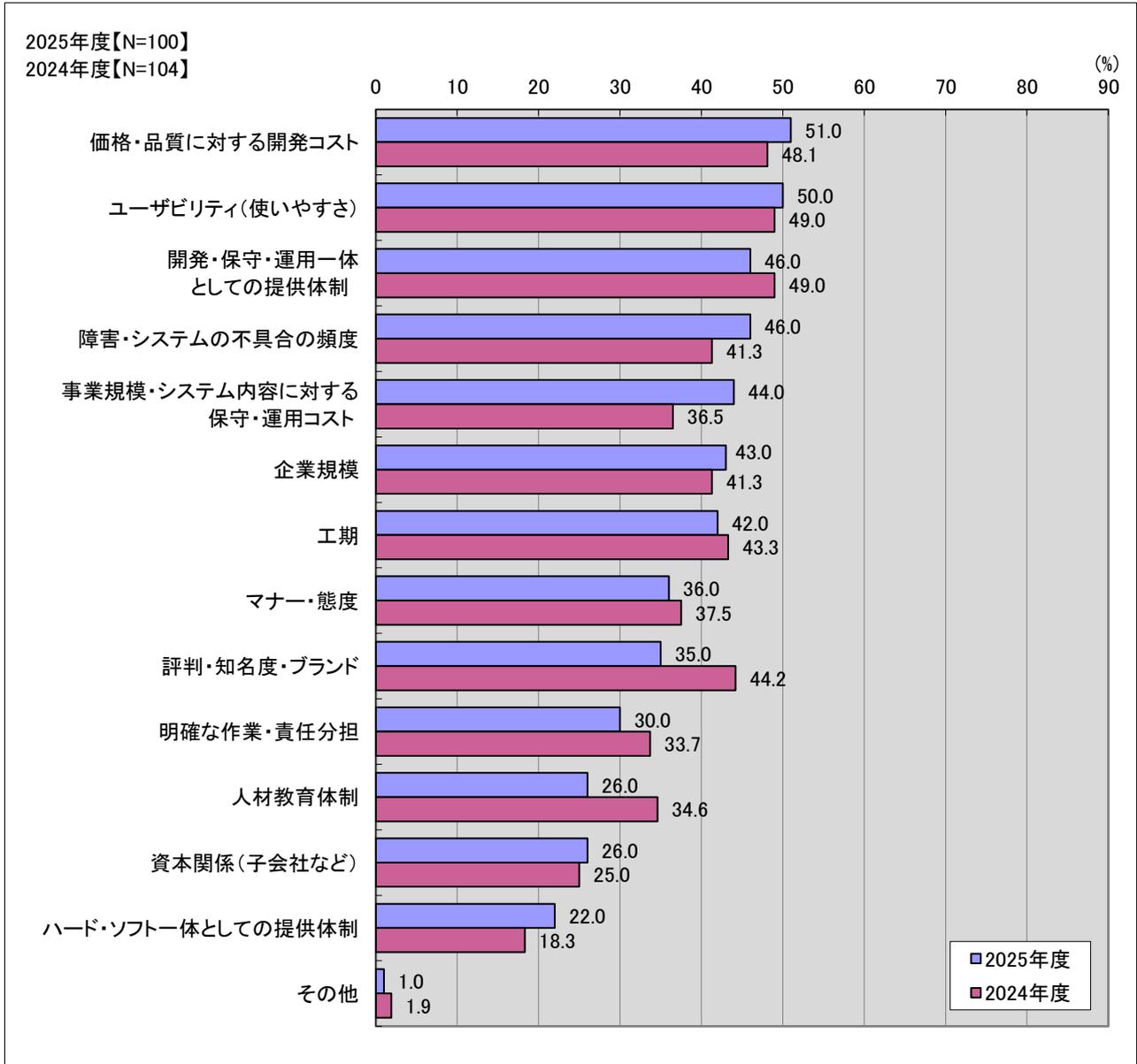
2024年度から引き続き「これまで以上にニーズが高まる」の割合が最も大きかったのは「クラウドサービス」であるが、割合は減少している。
 全体的に2024年度よりもニーズの増加が見込まれている項目が少ない中、「経営/業務改革コンサルティング」「システム監査・セキュリティ監査」については「これまで以上にニーズが高まる」の増加幅が比較的大きい。

【エンドユーザ企業の外部委託先選定のポイント(貴社の認識)についてお尋ねします。】

Q1-7 エンドユーザ企業は、情報システムに関する外部委託先を選定する際に、どのような点を重視していると思いますか。

「重視していると思う点」があればいくつでも、それぞれあてはまるものを選び、○印でご記入下さい。
(エンドユーザ企業とは情報サービス企業とコンピュータメーカ以外の事業会社を指します。)





[外部委託先を選定する際に重視していると思う点]

「コミュニケーション能力・体制(情報提供・状況報告)」が2024年度に引き続き最も多い回答となっている。また、2024年度と比較して「過去の自社におけるシステム開発実績(継続性は重視しない)」が特に大きく増加している。

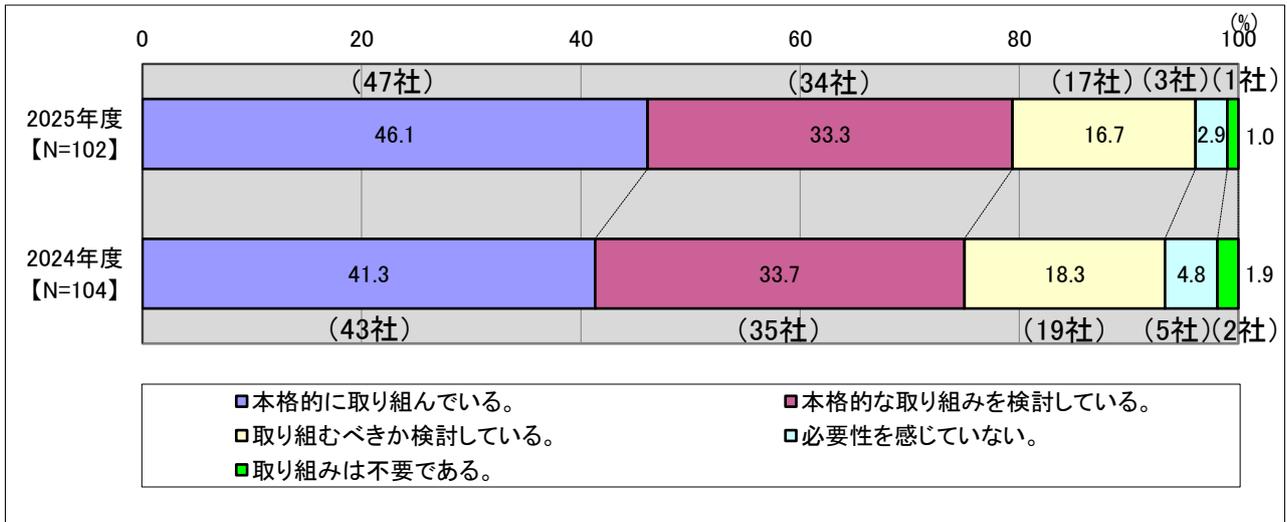
「業務分析力」「企画・提案力(企画・提案内容)」「類似案件の開発実績」等の項目についても増えていることから、業務実績や実力を持った企業かどうかを選定基準とするのではないかと考える企業が増加傾向にあると推測できる。

3 実施状況や課題と解決策

※以降の設問については、2025年9月時点の状況に対する回答。
 なお、設問項目は、一般社団法人情報サービス産業協会の令和2年度「情報サービス産業DX推進に関する経営者意識調査」を参考に作成しております。

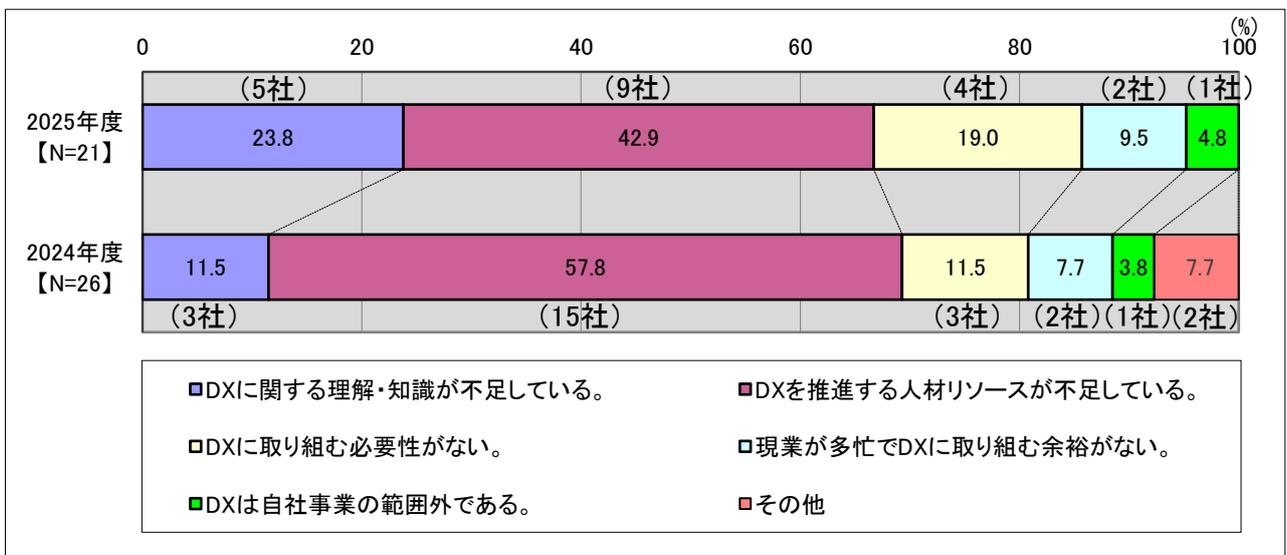
【貴社の対応状況についてお尋ねします】

Q2-1 自社業務のDXへの取り組み状況についてお答え下さい。(該当するもの1つに○)



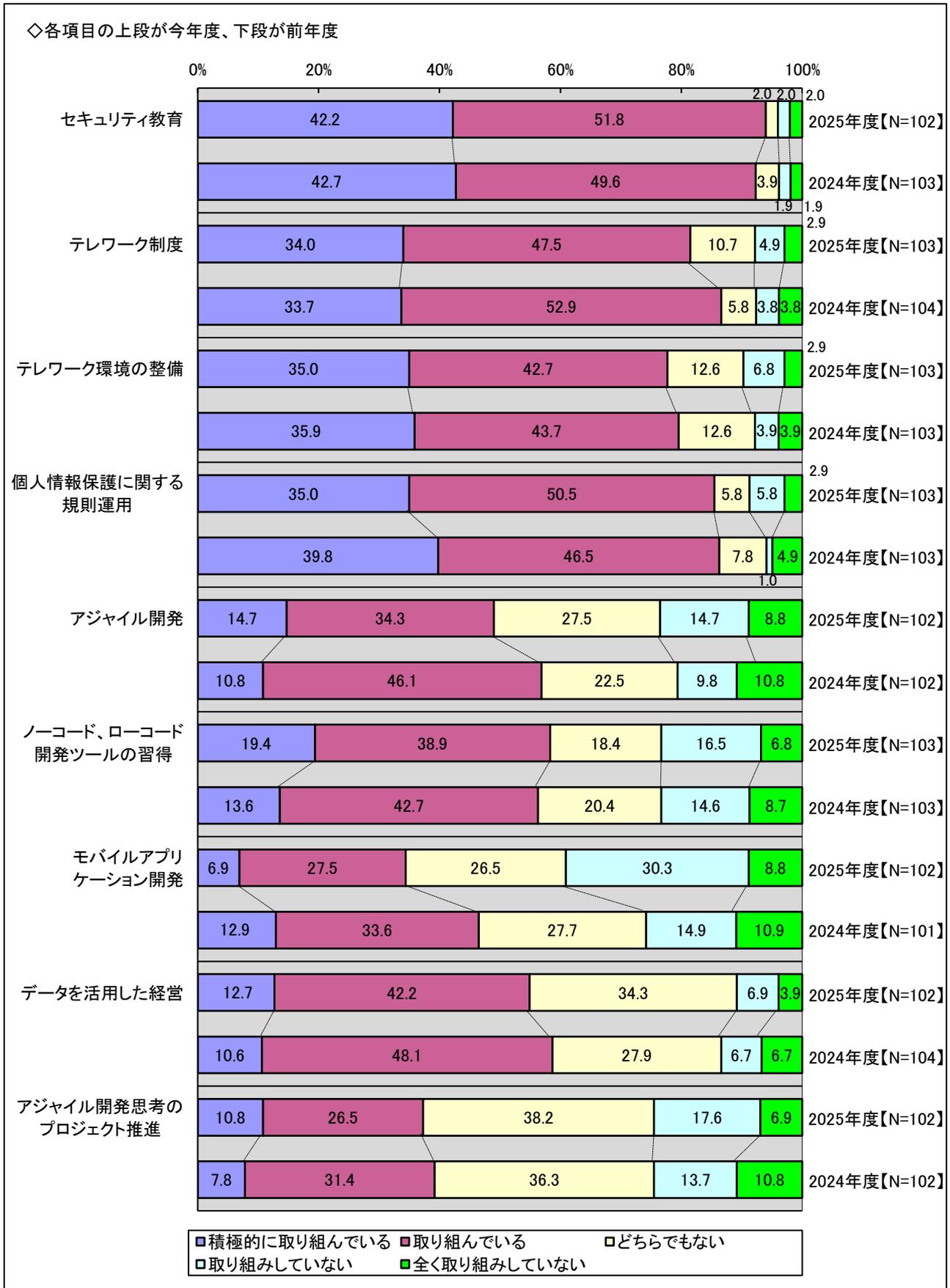
2024年度と同様に、「本格的に取り組んでいる。」と回答した企業が最も多くなっている。「本格的な取り組みを検討している。」と回答した企業も合わせると、全体の約8割がDXへの取り組みに積極的であることがわかる。

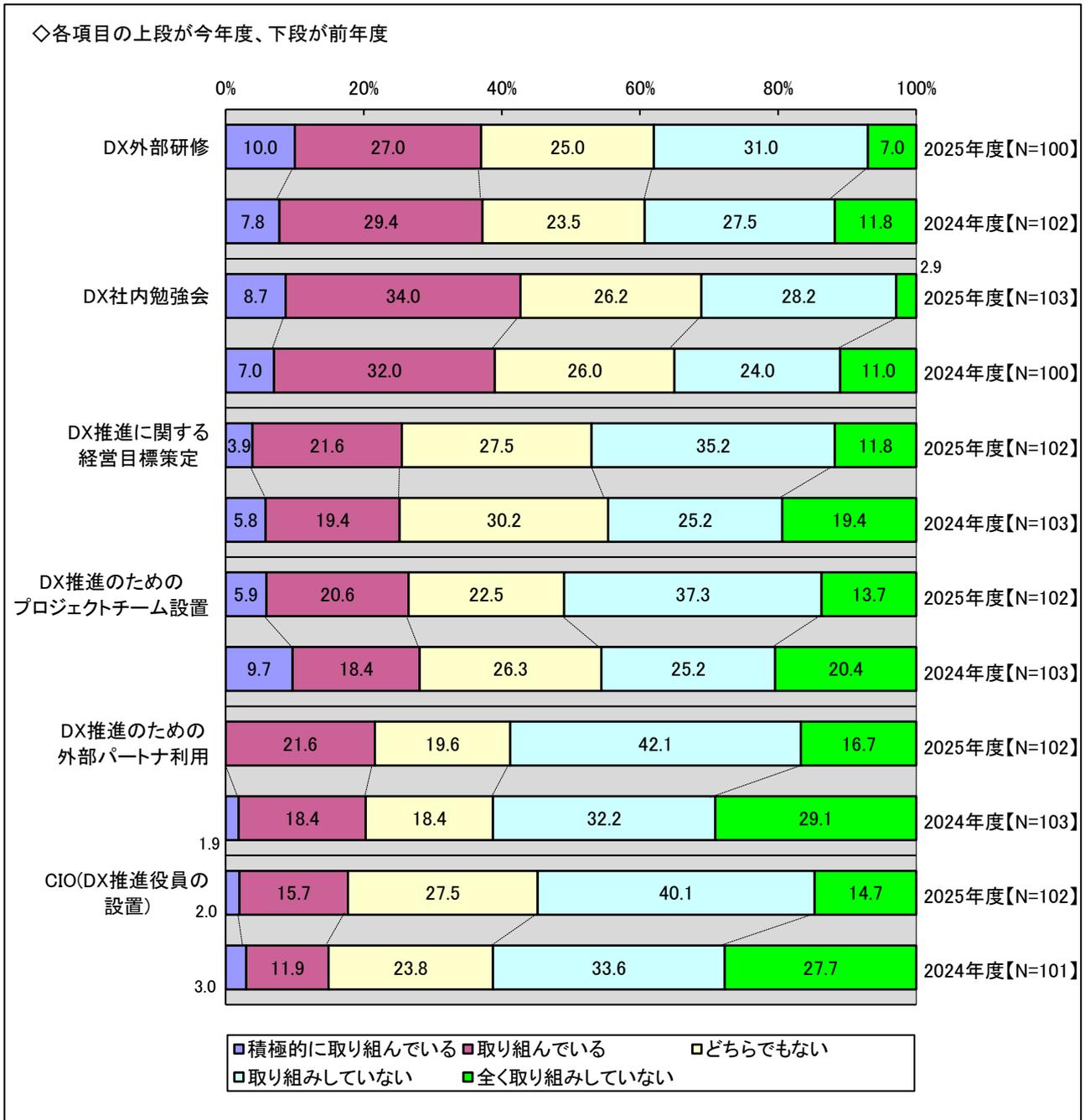
Q2-2 Q2-1で、「取り組むべきか検討している」、「必要性を感じていない」、「取り組みは不要である。」を選択した場合にお答えください。DXに積極的に取り組んでいない理由は何ですか？(該当するもの1つに○)



「DXを推進する人材リソースが不足している。」の割合が最も高いものの、「DXに関する理解・知識が不足している。」と回答する企業が増加している。このことから、DXへの取り組みを阻害している要因はリソース不足だけでなく、DXについての知識や理解の不足にもあると言える。

Q2-3 自社DX促進のために活動・実施している以下の項目について五段階で評価してください。
 それぞれあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。



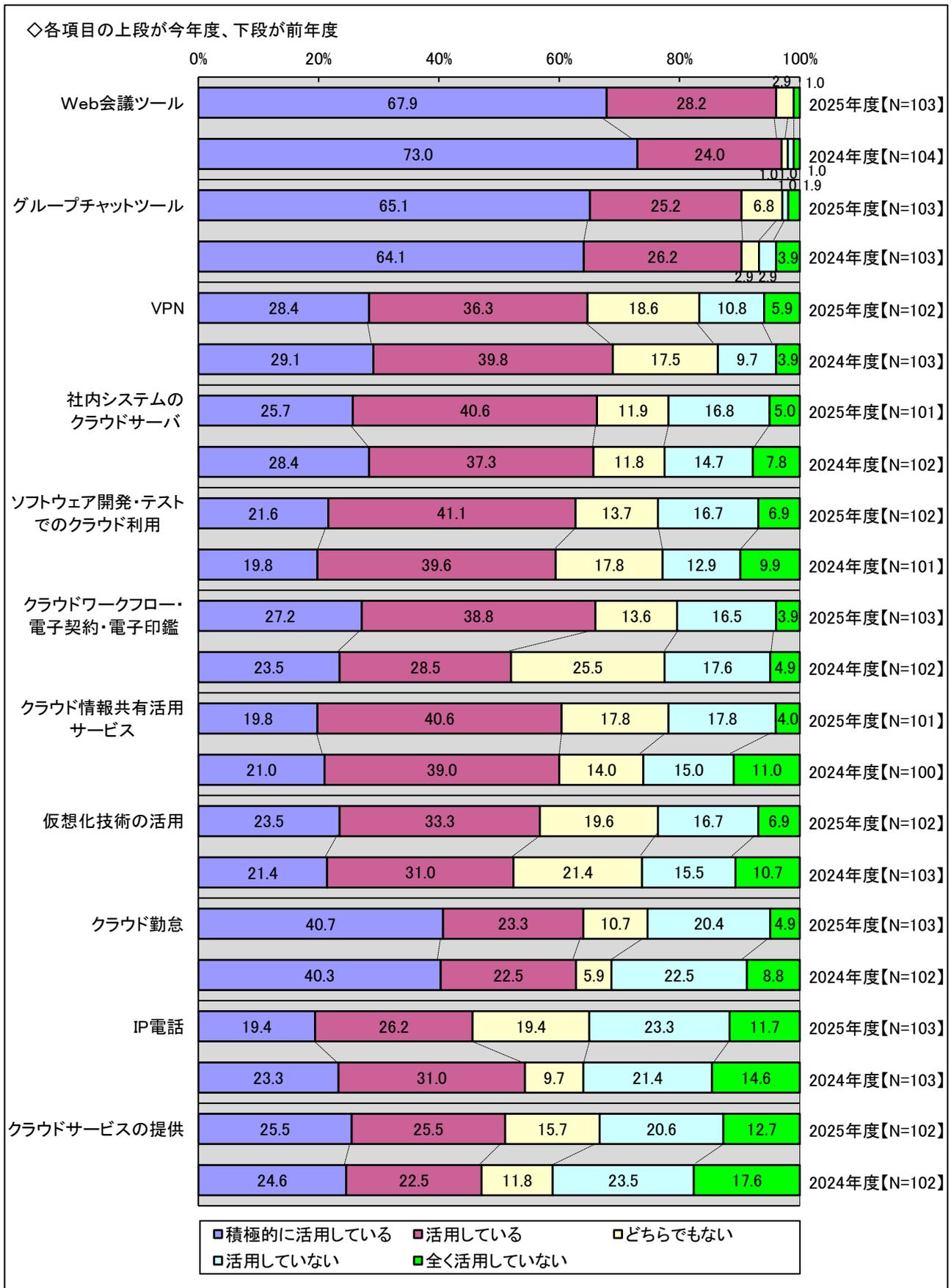


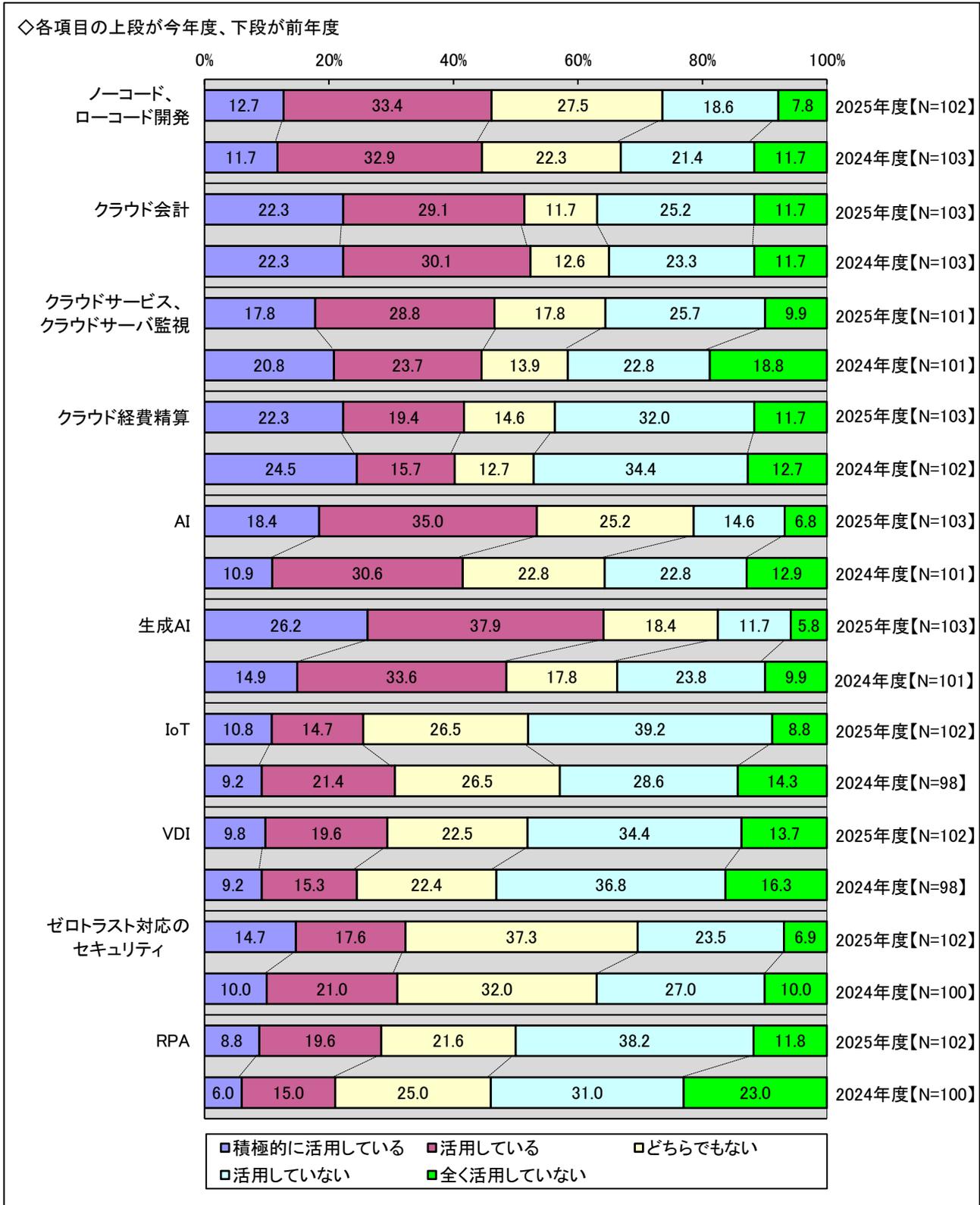
全体的に「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」を合計した割合の大幅な増加が見られる項目はなく、2024年度から微増もしくは減少している。

「セキュリティ教育」「テレワーク制度」「テレワーク環境の整備」「個人情報保護に関する規則運用」については減少が見られる項目もあるが、2024年度に引き続き、取り組んでいる企業が全体の約8割から9割超と高水準である。

「テレワーク制度」「テレワーク環境の整備」については、2024年度から共に減少しているが、これはコロナ禍が落ち着き、再び対面志向が高まっていることに起因するものと推測される。

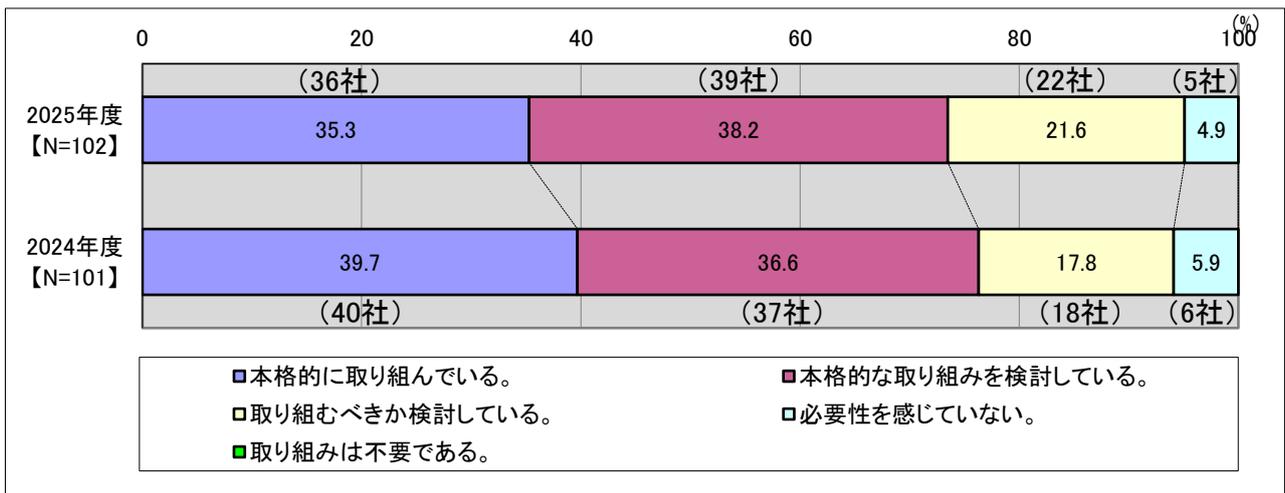
Q2-4 自社DX推進のために利用・推進している以下の項目の活用度についてお答え下さい。
 それぞれあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。





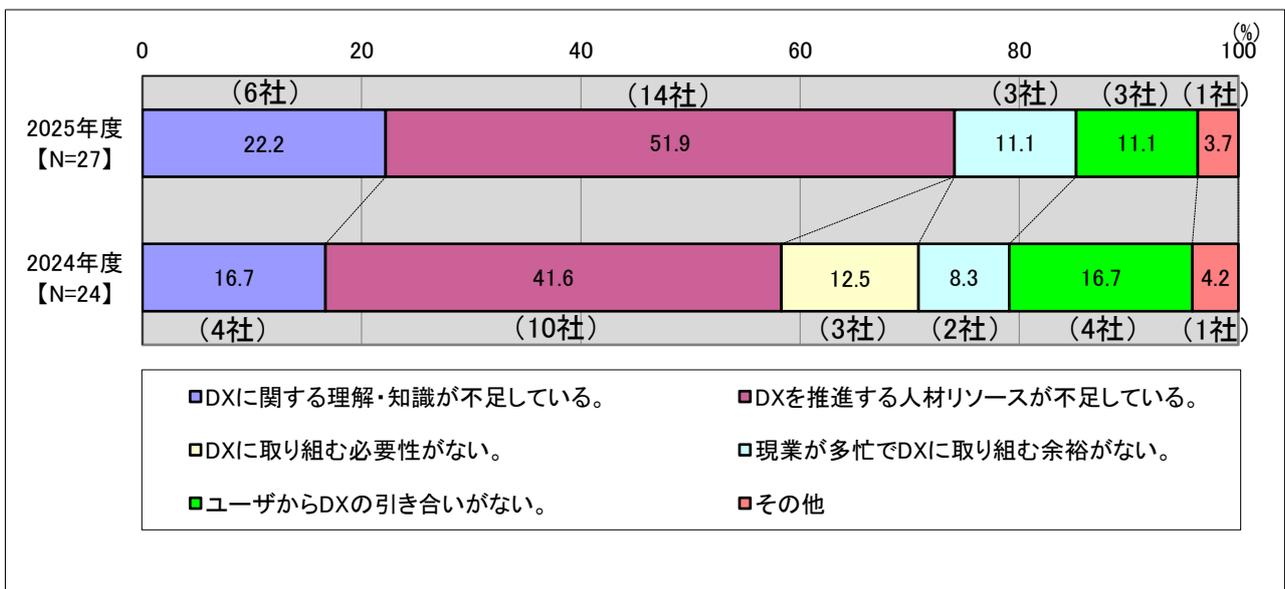
2024年度と比較して「AI」「生成AI」共に、「積極的に活用している」「活用している」を合計した割合が大きく増加しており、DXのために利用・推進している企業が全体の半数を超えた。この大幅な増加は、AI、生成AI関連の急速な技術的進歩により、活用方法が多様化したことによるものと推測される。

Q2-5 ユーザ企業のDX推進案件への取り組み状況についてお答え下さい。(該当するもの1つに○)



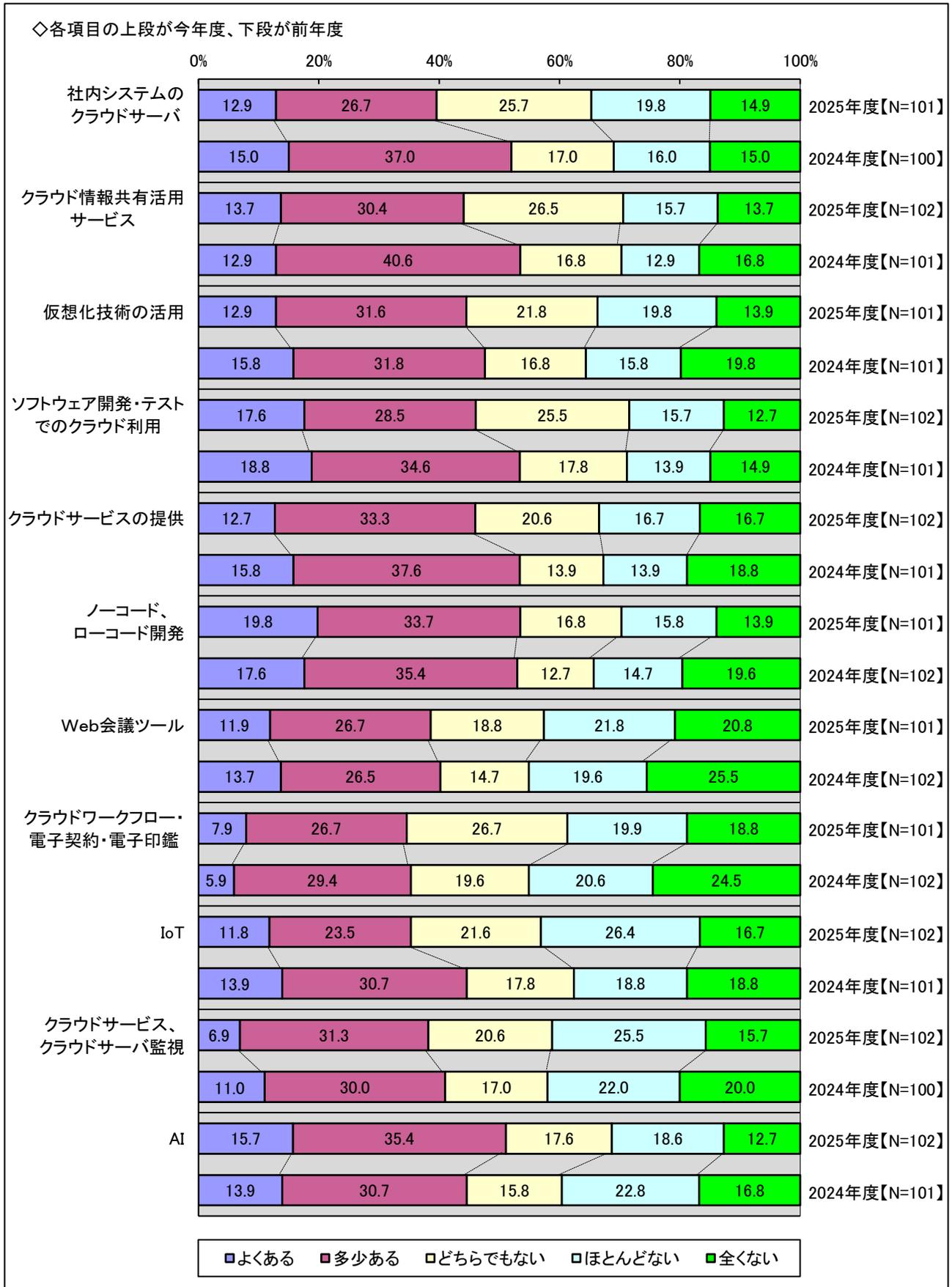
2024年度と比較して「本格的に取り組んでいる。」と回答した企業は減少し、「本格的な取り組みを検討している。」「取り組むべきか検討している。」と回答した企業が増加した。

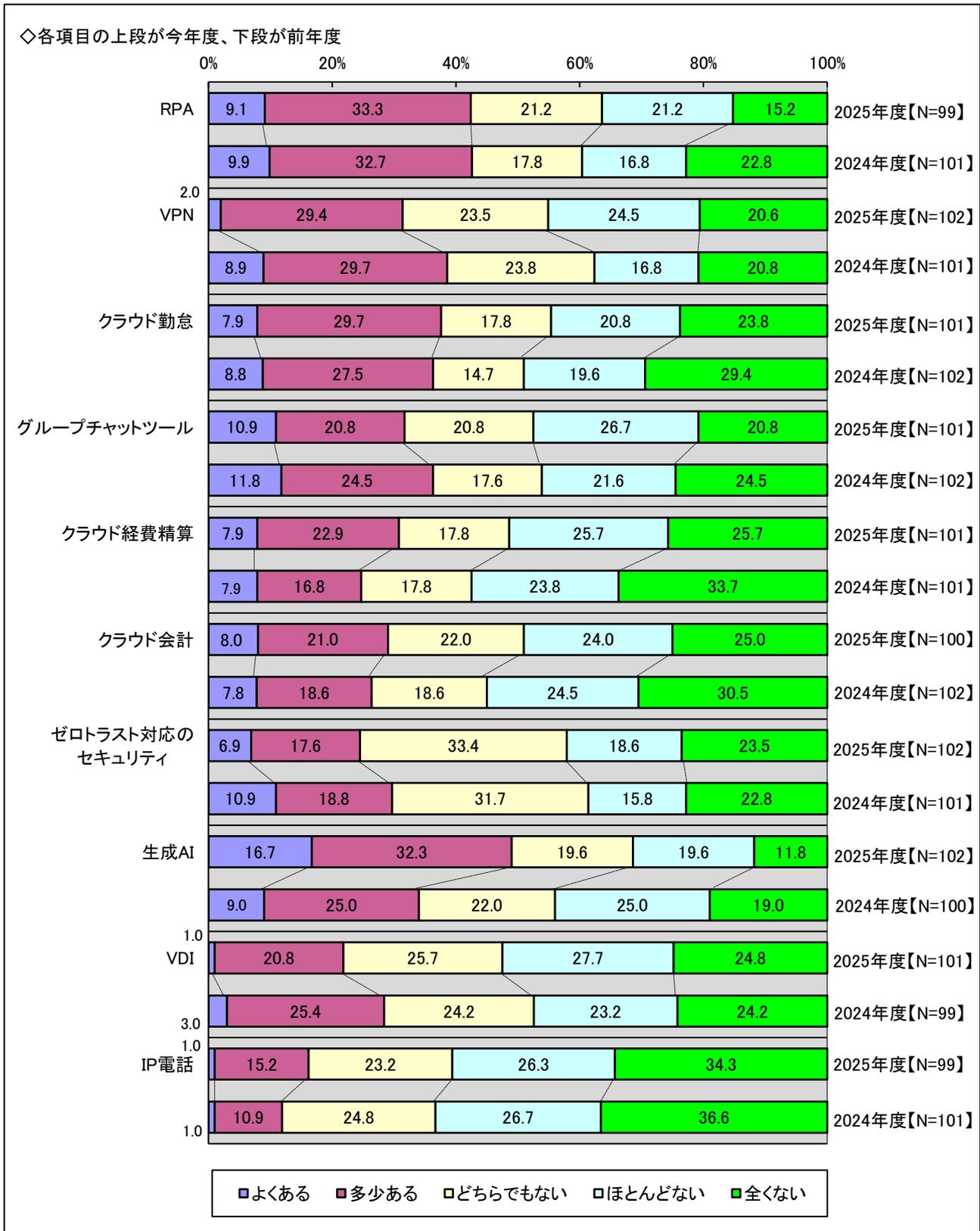
Q2-6 Q2-5で、「取り組むべきか検討している。」、「必要性を感じていない。」、「取り組みは不要である。」を選択した場合にお答えください。DXに積極的に取り組んでいない理由は何ですか？(該当するもの1つに○)



2024年度から母数は増加しているが、「DXに取り組む必要性がない。」と回答する企業はなかった。このことから、DXに取り組むためのリソースや余裕がないために本格的な実施に踏み切れない状況にある企業が多いと推測できる。

Q2-7 ユーザ企業からのDX案件、引き合いまたは問い合わせとして以下の項目の頻度についてお答え下さい。
 それぞれあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。

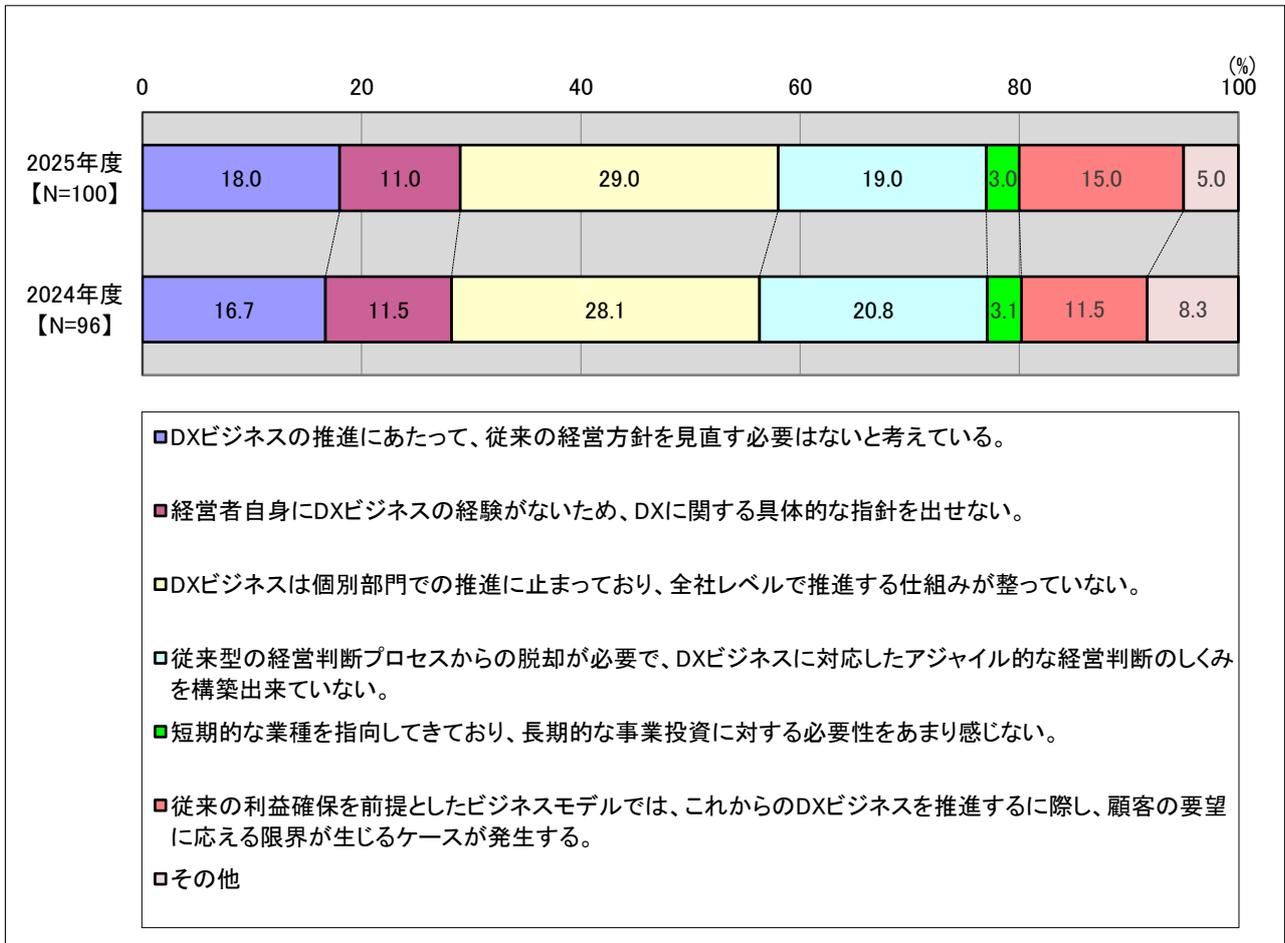




Q2-4と同様に、「AI」「生成AI」で「よくある」「多少ある」と回答した企業が2024年度から増えている。ユーザ企業においてもAI技術の急速な進歩に際して関心が高まっており、これらを実際に利用してDX推進を図りたいと考える企業が増化傾向にあることが見て取れる。

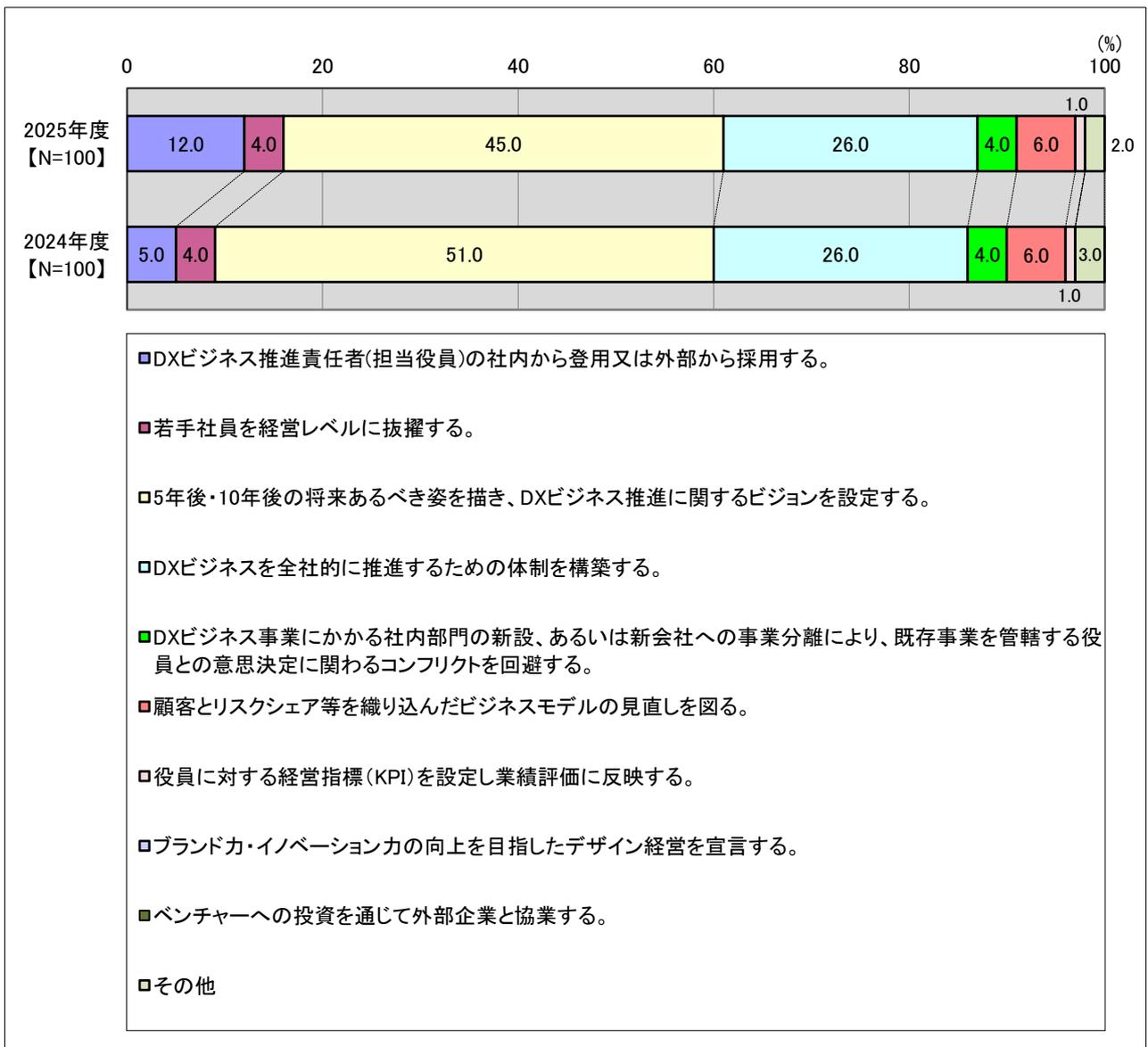
Q2-8 (経営全般での課題)

経営全般の観点でDXビジネス推進上の課題や阻害要因があるとすれば何か?
(該当する最も近いもの1つに○)



2024年度と同様に、「DXビジネスは個別部門での推進に止まっており、全社レベルで推進する仕組みが整っていない。」が最も大きい割合を占めており、2024年度から若干増加している。また、「従来の利益確保を前提としたビジネスモデルでは、これからのDXビジネスを推進するに際し、顧客の要望に応える限界が生じるケースが発生する。」と回答した企業が増加している。このことから可能な範囲でDXを推進するも、現行業務との兼ね合いもあり、全社的な動きとして推進を図ることができている企業は少ないとみられる。

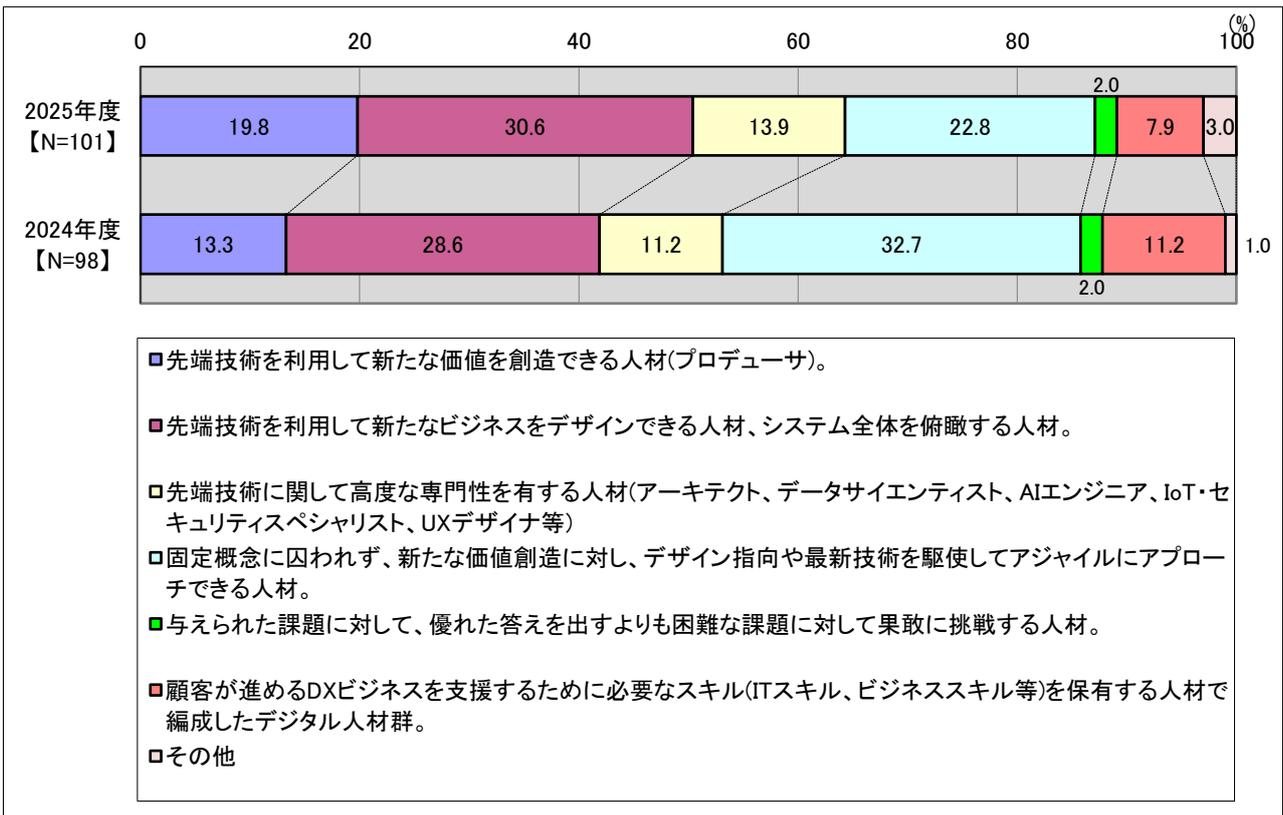
Q2-9 DXビジネス推進上の課題や阻害要因を克服する解決策(該当する最も近いもの1つに○)



2024年度と同様に、「5年後・10年後の将来あるべき姿を描き、DXビジネス推進に関するビジョンを設定する。」の割合が最も大きいですが、2024年度からは減少している。一方、「DXビジネス推進責任者(担当役員)の社内から登用又は外部から採用する。」が増加した。このことから、DX推進のビジョン設定を完了して、それに向かい動き出すためのリソースを整える段階にある企業が増加しつつあると推測できる。

Q2-10 (DX人材とは)

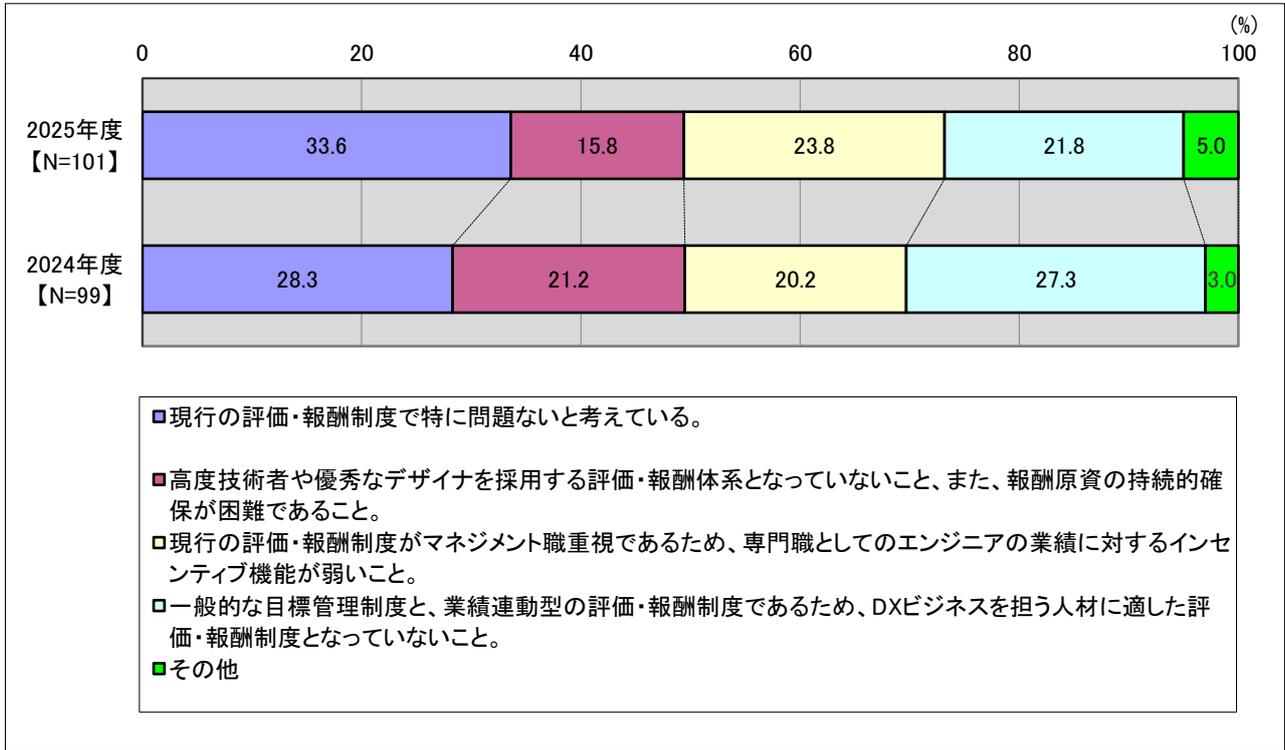
DX人材とはどのような人材であると考えていますか? (該当する最も近いもの1つに○)



2024年度から回答傾向が若干変化して「先端技術を利用して新たなビジネスをデザインできる人材、システム全体を俯瞰する人材。」が2025年度に最も多くなっている。
 また、「先端記述を利用して新たな価値を創造できる人材(プロデューサ)」「先端技術に関して高度な専門性を有する人材(アーキテクト、データサイエンティスト、AIエンジニア、IoT・セキュリティスペシャリスト、UXデザイナー等)」の割合も増えており、先端技術を活用できる人材が「DX人材」と考える企業が増加傾向にある。

Q2-11 (DX人材の評価・報酬制度)

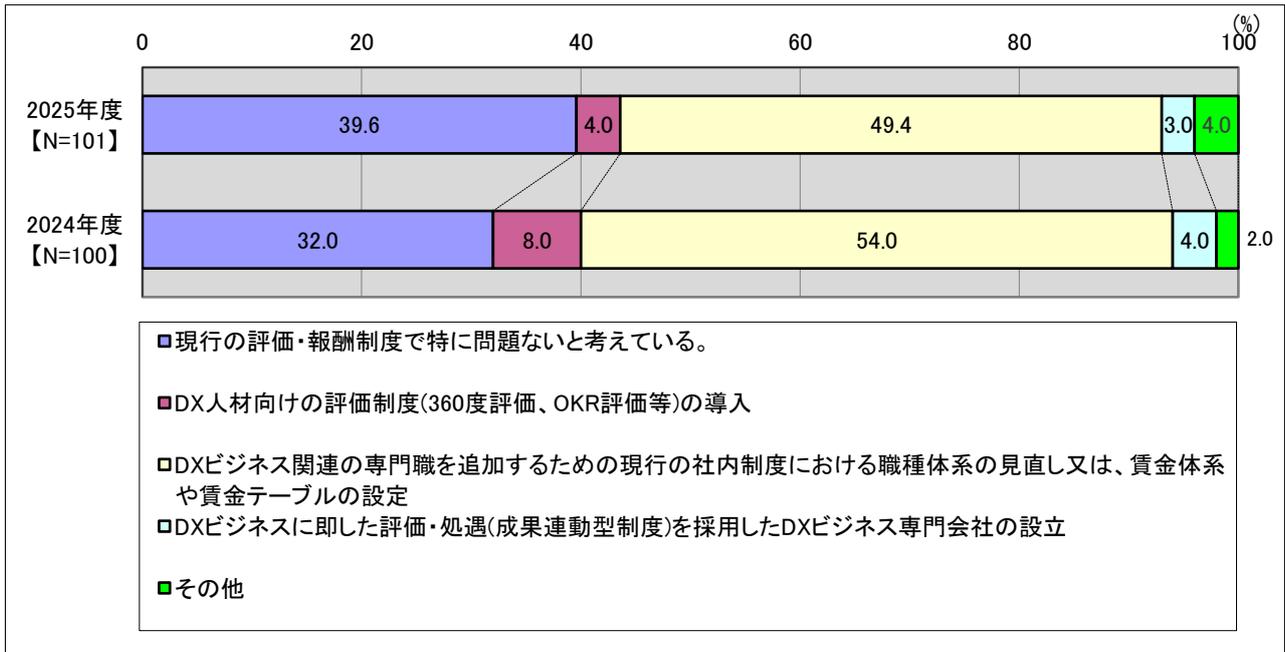
DXビジネスを担う人材に適した「評価・報酬制度」を導入する、あるいは既存の「評価・報酬制度」の見直しを図る際の課題(推進上の阻害要因)について(該当する最も近いもの1つに○)



2024年度と同様に、「現行の評価・報酬制度で特に問題ないと考えている。」の割合が最も高く、増加している。

全体における各項目の比率については、2024年度の傾向から変化しており、「その他」を除いて最も少なかった「現行の評価・報酬制度がマネジメント職重視であるため、専門職としてのエンジニアの業績に対するインセンティブ機能が弱いこと。」が2025年度において2番目に多い回答となった。

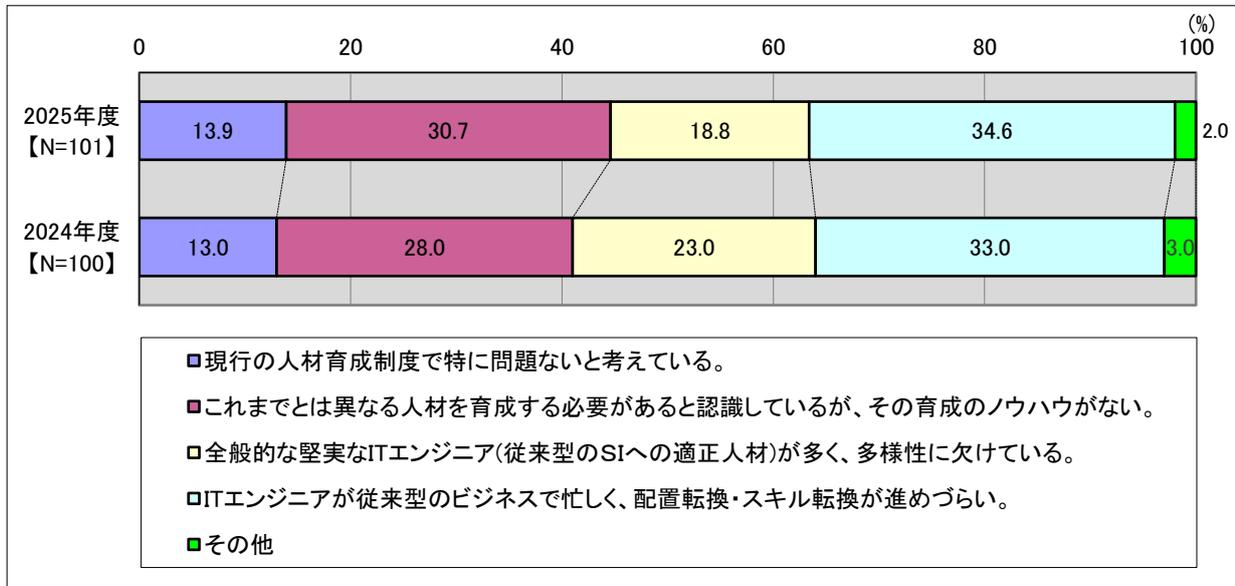
Q2-12 DXビジネスを担う人材に適した「評価・報酬制度」を導入する、あるいは既存の「評価・報酬制度」の見直しを図る際の課題(推進上の阻害要因)を克服する解決策(該当する最も近いもの1つに○)



Q2-11と同様に「現行の評価・報酬制度で特に問題ないと考えている。」の割合が高く、増加している。一方、全体の回答傾向にあまり変化はなく、「DXビジネス関連の専門職を追加するための現行の社内制度における職種体系の見直し又は、賃金体系や賃金テーブルの設定」が減少しているものの、最も多い回答となった。

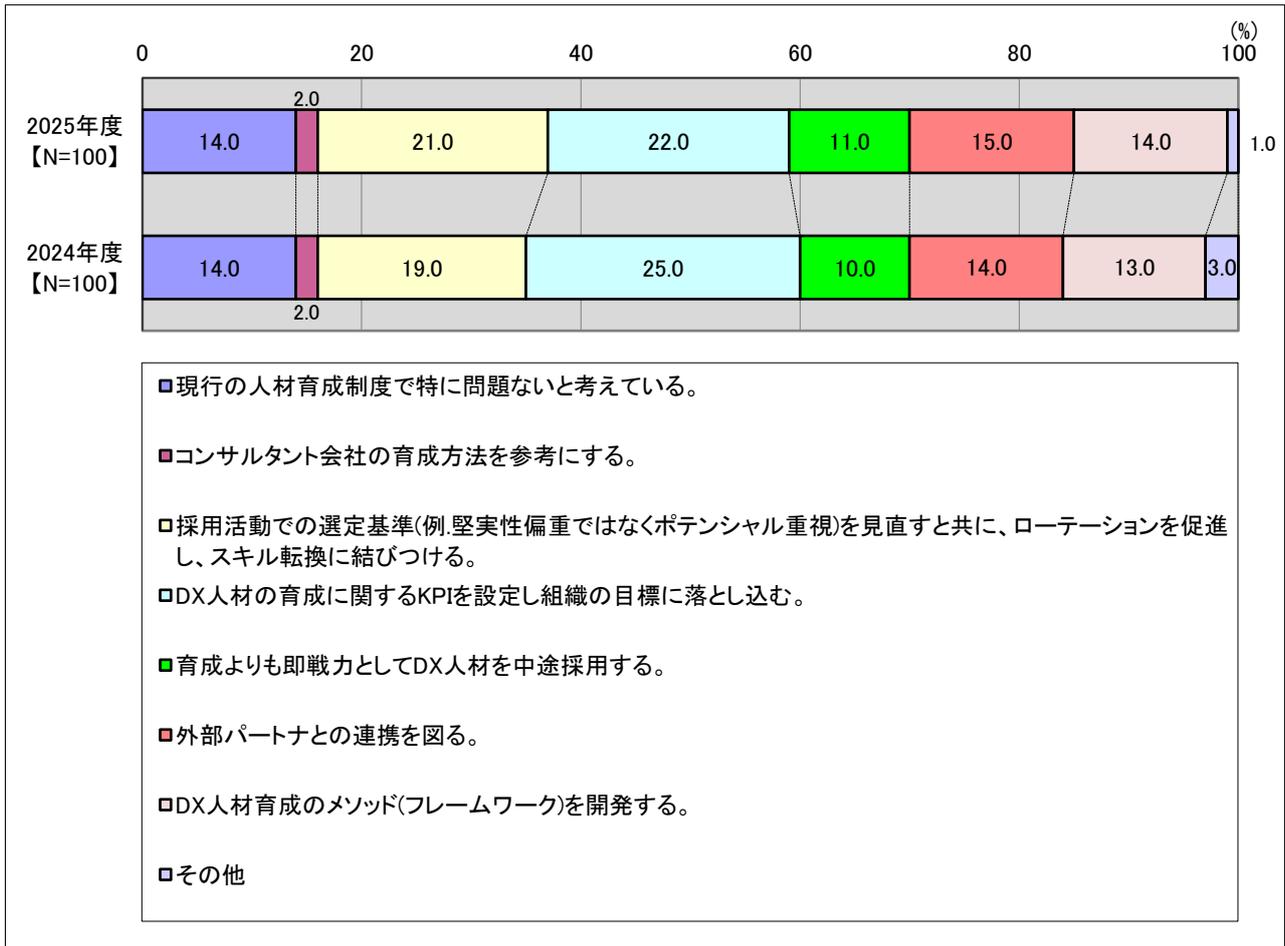
Q2-13 (DX人材の育成)

DXビジネスを担う人材の育成に適した制度を導入する。あるいは既存制度の見直しを図る際の課題(推進上の阻害要因)について(該当する最も近いもの1つに○)



各項目の割合に大幅な変化はなく、2024年度と同様に「ITエンジニアが従来型のビジネスで忙しく、配置転換・スキル転換が進めづらい。」が最も高い。また、「これまでとは異なる人材を育成する必要があると認識しているが、その育成のノウハウがない。」と回答する企業が若干増加しており、2番目に高い割合を占める。このことから、DX人材を育成していく過程での時間的余裕やノウハウが課題となっていることが窺える。

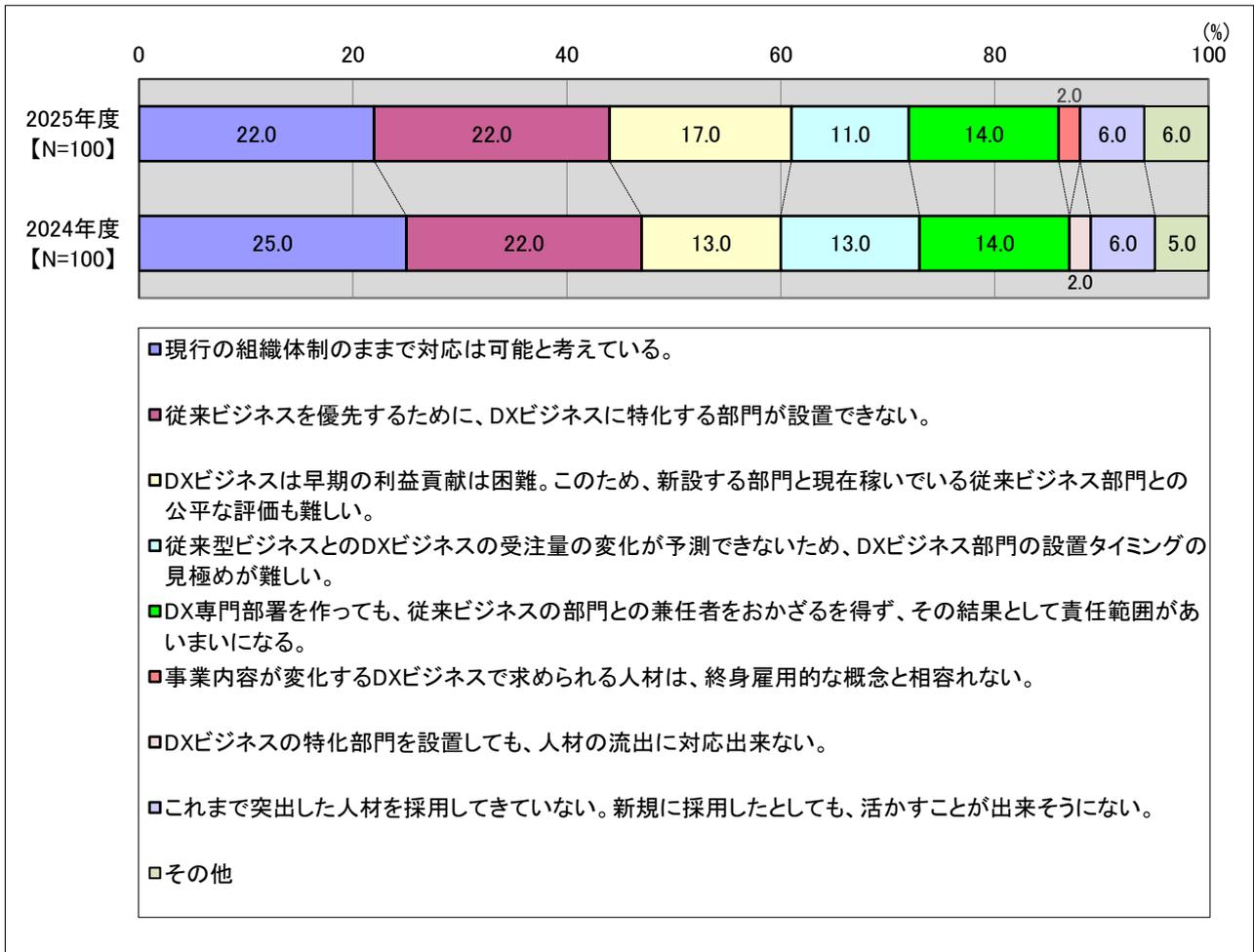
Q2-14 DXビジネスを担う人材の育成に適した制度を導入する。あるいは既存制度の見直しを図る際の課題（推進上の阻害要因）を克服する解決策（該当する最も近いもの1つに○）



2024年度から回答傾向にあまり変化はないが、「採用活動での選定基準(例.堅実性偏重ではなくポテンシャル重視)を見直すと共に、ローテーションを促進し、スキル転換に結びつける。」が増加し、「DX人材の育成に関するKPIを設定し組織の目標に落とし込む。」が減少している。このことから、DX人材育成についての組織の目標は定め、育成に向けた具体的な行動を起こす段階にある企業が増加したと推測できる。

Q2-15 (DXビジネス推進の組織上の課題)

DXビジネス担う組織を新たに設置する。あるいは既存の組織の見直しを図る際の課題(推進上の阻害要因)について(該当する最も近いもの1つに○)



2024年度から回答傾向に大幅な変化は見られないが、「現行の組織体制のままで対応は可能と考えている。」が減少した一方で、「DXビジネスは早期の利益貢献は困難。このため、新設する部門と現在稼いでいる従来ビジネス部門との公平な評価も難しい。」が増加している。このことから、DXビジネスを担うための体制の拡充が必要であることは認識しているものの、従来型のビジネスとの兼ね合いで組織体制の構築が進まない企業が少なくないと推測できる。

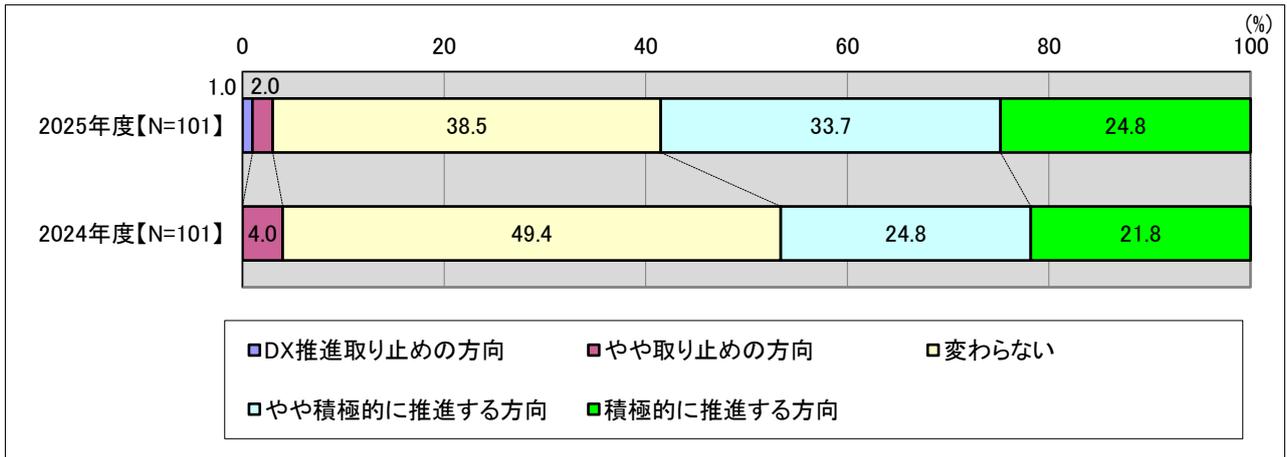
Q2-16 DXビジネス担う組織を新たに設置する。あるいは既存の組織の見直しを図る際の課題(推進上の阻害要因)を克服する解決策(該当する最も近いもの1つに○)



2024年度と同様に、「DXの推進に適した予算の確保、権限設定、人員配置を行う。」が最も多く、増加している。
 また「従来ビジネスとDXビジネス組織を分離する。」が増加し、「業績目標は、営業や顧客担当部門のみに設定し、技術者は前者の組織に所属せず、プロジェクトごとに最適な技術者配置を実現できる組織体制へ変更する。」が減少した。
 Q2-15で新設部門と従来ビジネス部門の公平な評価が困難であるという回答が増加傾向にあったこともあり、組織の分離という解決策に至る企業が増加したと推測される。

Q2-17 (新型コロナによるDXビジネスの影響)

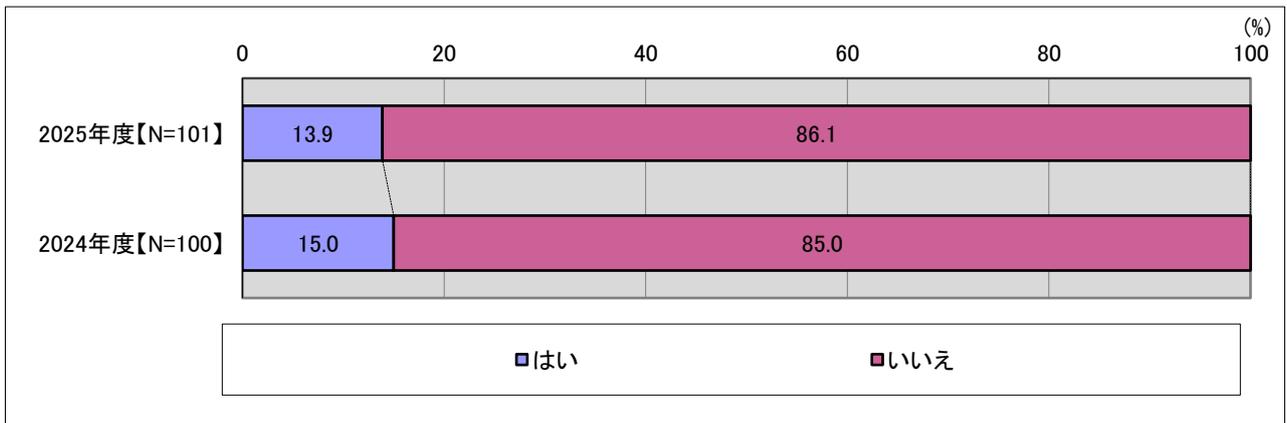
コロナ禍発生前と比べたDXに対するスタンスの変化(該当する最も近いもの1つに○)



「変わらない」と回答した企業が大幅に減少し、「やや積極的に推進する方向」「積極的に推進する方向」と回答した企業が共に増加した。ここから、DXに対する積極的な取り組みが徐々に浸透してきていることが見て取れる。

Q2-18 (DXビジネスとして新型コロナ対応のソリューションについて)

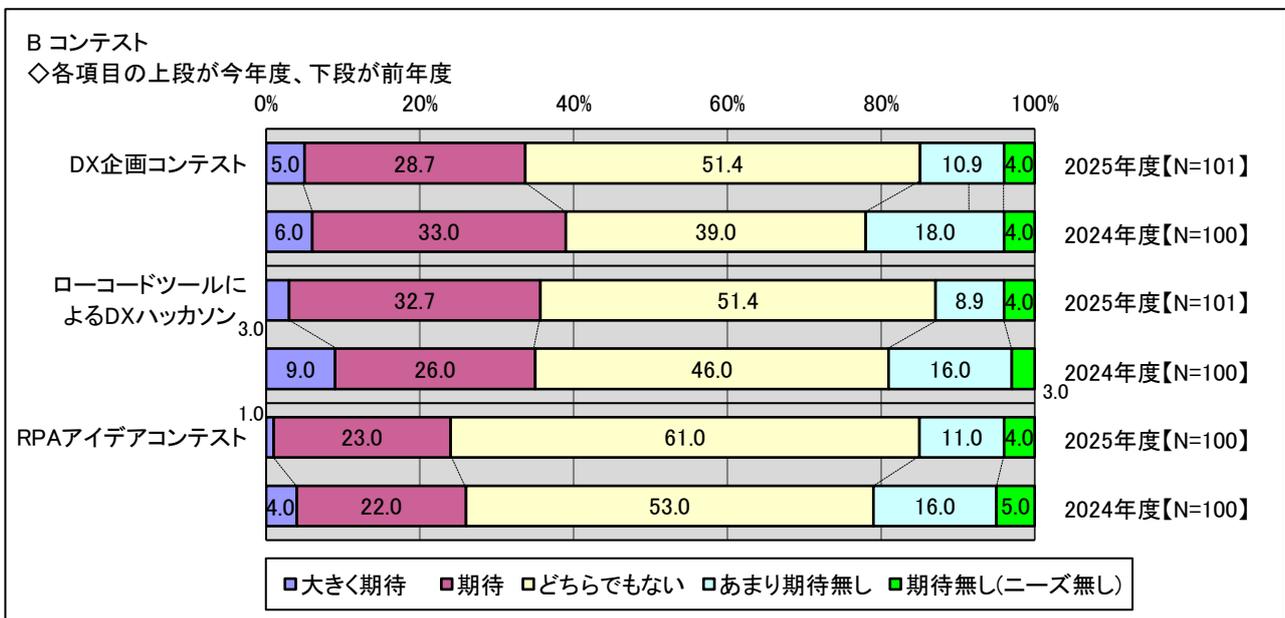
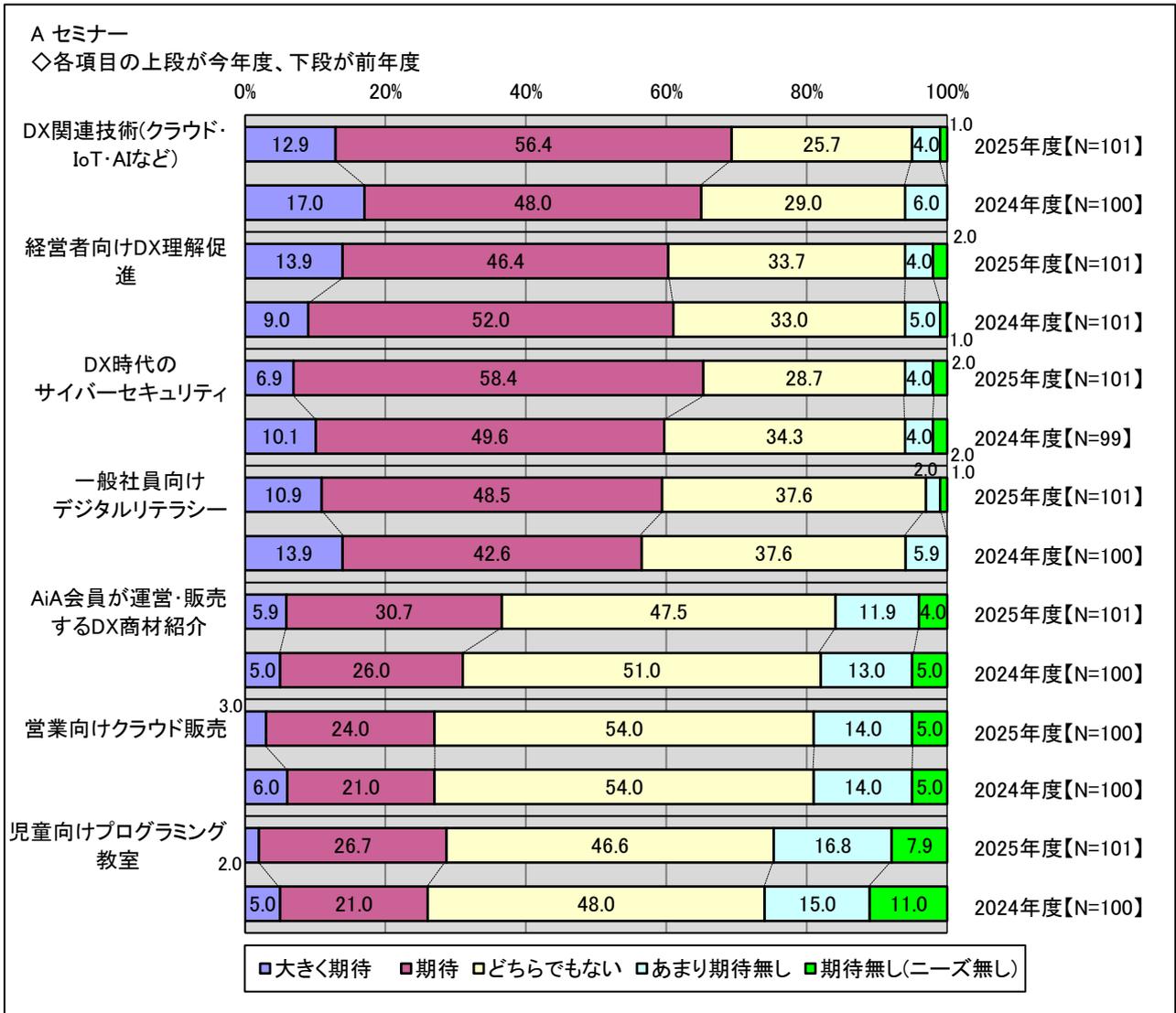
DXビジネスとして新型コロナ対応のソリューションの事業化の検討やサービスの提供を開始しましたか? (どちらか1つに○)



「いいえ」と回答した企業が若干増加しているものの、割合に大きな変動はなかった。2024年度から変わらず、新型コロナの影響は落ち着いていることがわかる。

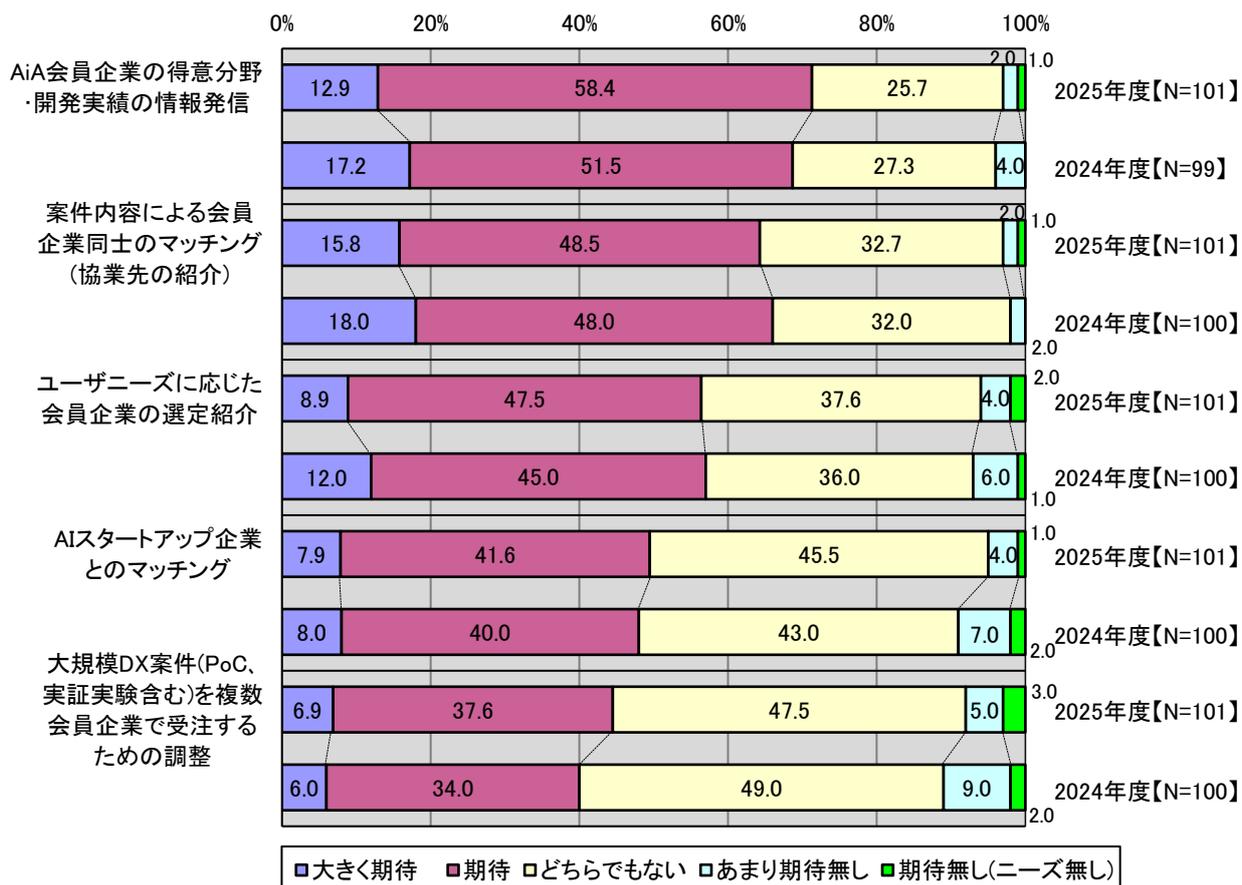
Q2-19 (DX推進施策への期待)

AiAが検討・計画中の次の施策について期待する程度に○をつけてください。



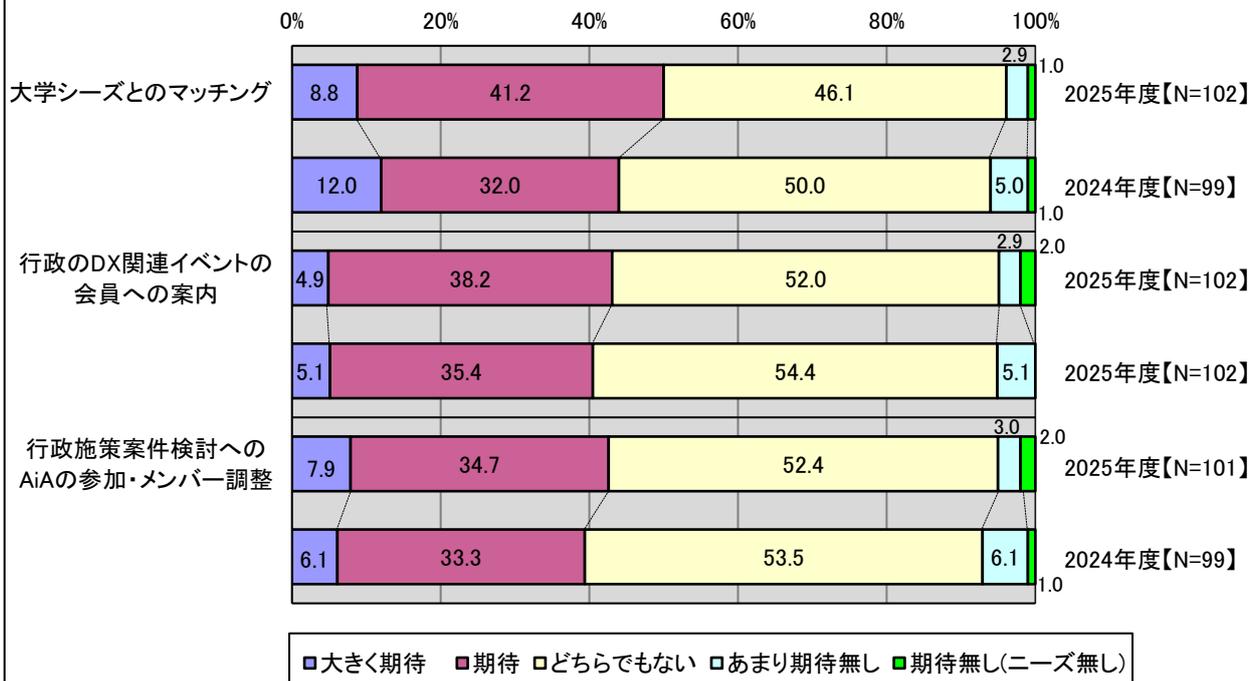
C マッチング

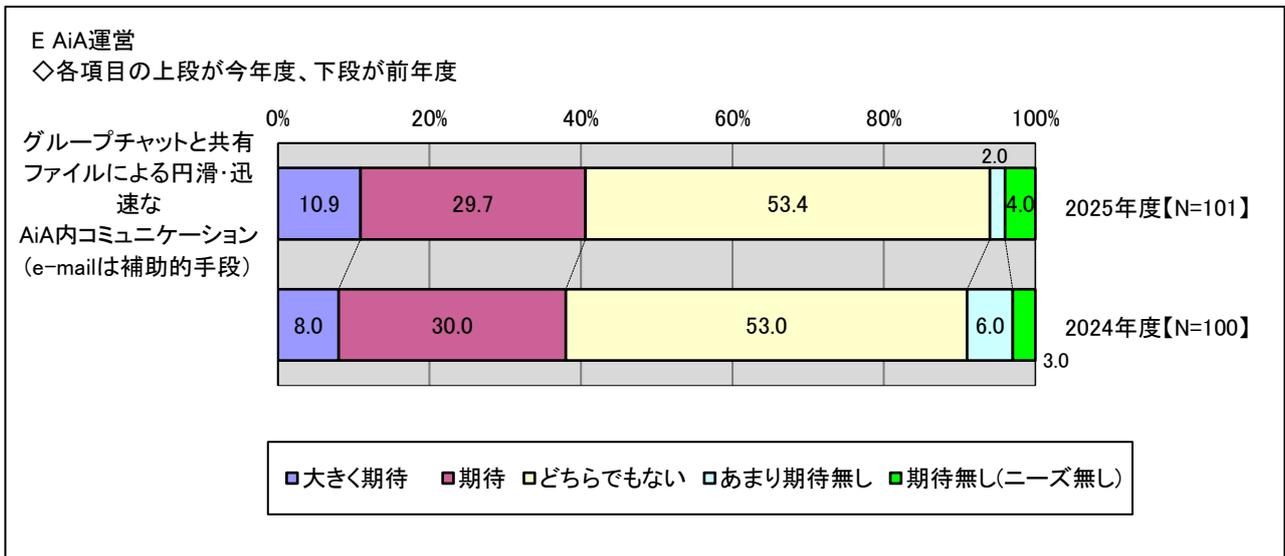
◇各項目の上段が今年度、下段が前年度



D 産学官調整

◇各項目の上段が今年度、下段が前年度





「A セミナー」の中ではDX関連の項目の期待度が高くなっているなか、「DX時代のサイバーセキュリティ」を期待する回答の増加幅が大きい。また全体的な回答の傾向として、期待の声が増加に転じている項目が多いことから、DXに関心を寄せ、情報収集しようとする企業が多いことが見て取れる。「D 産学官調整」ではすべての項目で期待度が高まっている。このことから企業同士のつながりだけでなく、大学や行政との連携にも目を向け、新たな機会を求める企業が増加傾向にあると推測できる。

Q2-20 AiAに期待する施策あれば教えてください(自由記述)

ほとんどが無回答であったが、以下のような意見があった。

- ・アンケートの回答方法改善、電子化を希望。
- ・AiA加盟企業の経営層との意見交換機会が増えることを期待。
- ・引き続き、セミナー・研修の充実を図って頂きたい。
- ・新入会員への働きかけ強化による会員増施策。入会后1年くらい担当理事をつける。担当理事は総会や賀詞交換会などでは率先して案内するなどの働きかけを行うなど。
- ・新卒採用に関するイベントなど

最 後 に

当調査にご協力を賜りました、AiA会員会社の皆様に深く御礼申し上げます。

今回の調査結果がAiA会員会社の皆様にとりまして有意義な資料として活用して
いただけましたら幸いです。

貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

以 上

編集者名簿(総務委員会・企画事業委員会)[敬称略・順不同]

総務委員会

委員長	戸井	栄治
委員	稲垣	孝一
委員	岩井	勝則
委員	大井	藤久
委員	加林	田光
委員	千藤	悦史
委員	細井	水佑
委員	野	敏宏

企画事業委員会

委員長	高野	弘道
委員	青木	義彦
委員	内田	康彦
委員	大政	裕之
委員	川島	昭也
委員	川本	竜博
委員	久野	尚義
委員	田中	正将
委員	福田	貞宏
委員	藤吉	本政
委員	山本	森英
委員	吉	大樹

オブザーバ	青柳	晴美
	(中部経済産業局 地域経済部 地域経済課)	
オブザーバ	松永	亮
	(中部経済産業局 地域経済部 地域経済課)	
オブザーバ	樫葉	友一
	(中部経済産業局 地域経済部 地域経済課)	
オブザーバ	菅沼	恵衣
	(愛知県 経済産業局 産業部 産業振興課)	
オブザーバ	鈴木	正洋
	(愛知県 経済産業局 産業部 産業振興課)	

事務局 宮田 利昭

発行年月 2026年3月
編集 一般社団法人 愛知県情報サービス産業協会 総務委員会、企画事業委員会
発行 一般社団法人 愛知県情報サービス産業協会
〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目4番1号
広小路栄ビルディング3階
TEL : 052-219-0546
URL : <https://www.aia.or.jp/>