

# デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2022年度)

## 個人調査報告書

令和5年4月

**IPA** 独立行政法人  
情報処理推進機構

◆ 調査概要	P2
◆ 第1章 先端領域への関わり	P8
◆ 第2章 キャリア形成の意識・取組み	P15
◆ 第3章 学び・学び直しに対する取組み	P39
◆ 第4章 自身の市場価値に対する意識・取組み	P72
◆ 第5章 組織・現職に対する意識	P91
◆ 第6章 フリーランス独自設問	P102
◆ Appendix	P106

---

# 調査概要

# 調査実施経緯と目的

- ◆独立行政法人 情報処理推進機構（以下「IPA」）では、2018年度に実施した「デジタル・トランスフォーメーション（以下、DX）推進人材の機能と役割のあり方に関する調査」に続き、2019年度には「DX推進に向けた企業とIT人材の実態調査」、さらに2020年度・2021年度には「デジタル時代のスキル変革等に関する調査」（以下、総称して「過年度調査」）として、企業におけるDX取組み状況や先進事例、および先端デジタル領域において不足が懸念されるIT人材の学び直しや労働移動実態等の調査事業を実施し、その結果を報告書として公開するなど、IT人材の変革という視点から我が国におけるDX推進に資する取組みを行ってきた。
- ◆上記の調査を通じて抽出された本質的な課題は、DX推進の実現のためにはデジタル技術の有効活用もさることながら、事業や経営そのものの変革や、それを推進するための基盤となる人や組織のマネジメントの変革が重要なポイントである。
- ◆2022年度においては、これまでの調査の経年変化を追うと同時に、IT人材の適材化・適所化に係る深掘り調査および過年度調査結果も踏まえて施策案の策定を行うこととした。
- ◆本調査結果を報告書や各種啓発資料としてとりまとめ公開することにより、IT業界だけでなく産業界全体の活性化や各種政策立案に活用されることを目的とする。

## 過年度調査

DX推進人材の機能と役割のあり方に関する調査（2018年度）

DX推進に向けた企業とIT人材の実態調査（2019年度）

### ■調査主旨

企業のDXの取組み状況やDXに対応する人材の現状の課題を抽出するとともに、IT人材個人の学び直しや労働移動に関する意識の実態を把握

デジタル時代のスキル変革等に関する調査  
（2020年度及び2021年度）

### ■調査主旨

IT人材の学び直しや労働移動実態、DXに閉じない“変革”を推進する上での組織や人材マネジメント、IT人材の適材化・適所化に向けた深掘り調査

## 本年度調査

デジタル時代のスキル変革等に関する調査（2022年度）

### ■調査主旨

これまでの調査（企業におけるDXを含む変革への取組みや、組織・人材マネジメント、IT人材個人における学び直しや労働移動に関する現状・課題）の経年変化を追うと同時に、IT人材の適材化・適所化に向けた深掘り調査、および具体的な施策案の検討を行う

# 調査対象と実施規模等

	企業調査（調査結果については別資料の企業調査報告書を参照）	個人調査
調査対象 (回答依頼先)	IT企業*1・事業会社の ・ 人事部門責任者 ・ 情報システム部門の責任者 ・ デジタルビジネス*2推進部門の責任者	20~59歳の下記の人材 ・ 企業に所属するIT人材*3 ・ 特定の企業に属さないIT人材(フリーランス)
調査期間	・ 2022年12月9日(金)~2023年1月10日(火)	・ 2022年11月27日(日)~2022年12月13日(火)
調査項目	・ 2021年度調査項目+新規設問項目	・ 2021年度調査項目+新規設問項目
調査対象数	・ IT企業：5,000件 ・ 事業会社：10,000件 合計：15,000件	・ 会社員については調査会社の登録モニターを利用 ・ フリーランスについては、ITフリーランス支援機構加盟のエージェント企業「レバテック株式会社」、「株式会社PE-BANK」に協力頂いた
回収数	・ IT企業：792件 ・ 事業会社：1,225件 ・ 合計：2,017件	・ 企業に所属するIT人材：1,500名 ・ 特定の企業に属さないIT人材(フリーランス)：397名
調査対象抽出方法や留意点	・ 2021年度回答企業(調査の継続性の観点から対象に選定) ・ 企業データベースから業種や従業員規模で割付けてランダムに抽出	・ 可能な限り年代構成が社会実態に沿うよう、サンプルを抽出
備考	・ アンケートについてはIPAからの直接依頼と合わせ、経済団体・IT関連の業界団体を通じた告知を実施	

\*1：本調査では、IT企業は受託開発ソフトウェア業、組込みソフトウェア業、パッケージソフトウェア業、情報処理サービス業、情報提供サービス業、その他情報サービス業を IT 企業と定義し、その他を事業会社と区分した。ただし、上記定義と異なる立場で回答を希望する企業の要望を認めており、一部例外が存在する。

\*2：デジタルビジネスとは、AI(人工知能)やIoT、ビッグデータをはじめとするデジタル技術を活用したビジネスを指す。「デジタル事業」と同義。

\*3：本調査における「IT人材」は、ITベンダー企業やネットビジネス企業、一般の事業会社の情報システム部門に所属しIT業務に携わる、いわゆるITエンジニアだけではなく、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD向上などを行う人々すべてを対象とした、広義のIT人材を指す。また、特定の企業に所属しないフリーランス等も含む。

# 実施体制

- ◆IPA社会基盤センターを実施主体とし、具体的な調査業務等の委託先としてデロイト トーマツ コンサルティング合同会社の協力を得ながら遂行した。
- ◆また、調査の設計やその分析について、IPA内に設置した「スキル変革に関する研究会」へ報告し、適宜助言を受けた。



# 報告書をご覧ください（1/2）

## ◆企業調査・DXの成果有無の分析

- 本調査の主眼はDXに代表されるような「変革」に向けた、IT人材のスキル変革及びそのための組織・人材マネジメントのあり方であることから、企業アンケートの分析において、DXに取組み、何らかの成果があったと回答した企業とそうでない企業との比較などを行っているが、以下の点に留意されたい。
  - 「成果の有無」についてはあくまでもアンケート回答企業の自己認識であり、客観的な指標や尺度に基づくものではない。また成果のレベルについても本調査では問うておらず、DX推進指標\*のようにその水準については考慮していない。

## ◆サンプル

- 企業・個人調査ともに 2020年度ないし2021年度調査結果と経年比較を行っている箇所があるが、そのサンプルは必ずしも同一ではない点に注意されたい。
- 企業・個人調査ともに、必須回答と任意回答の設問を設定しているため、必ずしもサンプル数が全数とはならない場合がある。

## ◆用語の定義

調査や報告書の中で用いている言葉については下記のように定義している。

- IT人材
  - 従来のIT人材（IT企業や事業会社の情報システム部門等に所属する人）に加え、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等を行うビジネス部門に所属する人も含んでいる。
- 先端IT従事者、非先端IT従事者（以下、「先端IT、非先端IT」などと略す場合がある）
  - “先端”に含むのは、データサイエンス、AI・人工知能、IoT、デジタルビジネス/X-Tech、アジャイル開発/DevOps、AR/VR、ブロックチェーン、自動運転MaaS、5G、その他先端領域とし、それ以外を非先端とした。
- 適材化・適所化
  - 適材化：社会から要請される知識や能力をタイムリーに身に付けていること（「求められる人材になること」）。
  - 適所化：人々から選ばれる場になること、および、必要な人材が必要な場に配置され、そこで価値発揮していること。

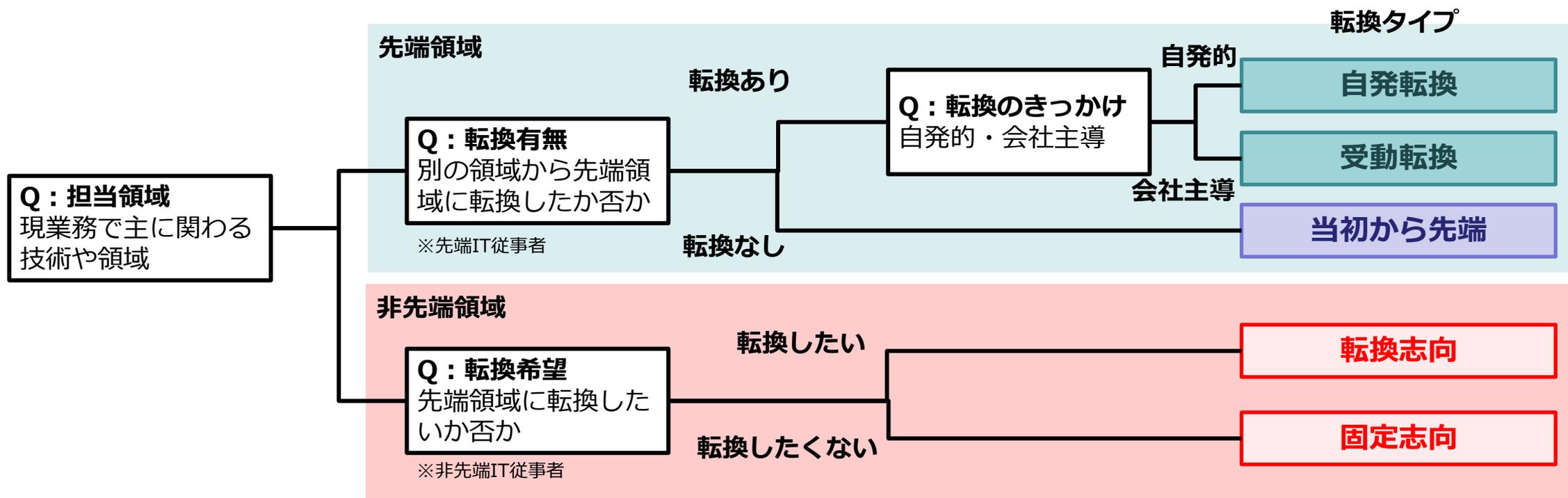
脚注：経済産業省・IPA（2019）「DX推進指標」（<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-suishin/about.html>）

# 報告書をご覧いただくにあたって (2/2)

## ◆用語の定義 (つづき)

### ●転換タイプ

過年度調査と同様、現在担当している業務が先端技術・領域を活用したもののか否か、先端技術・領域への転換経験の有無と転換希望の有無により、下図のように転換タイプを自発転換、受動転換、当初から先端、転換志向、固定志向の5つに分類し、呼称する。



IT人材全体における各タイプの市場における割合を試算すると、下記のように推計される。( )内は2021年度。

- ・自発転換 : 2.6% ( 1.1%)
- ・受動転換 : 3.8% ( 5.9%)
- ・当初から先端 : 8.0% ( 7.9%)
- ・**転換志向** : **42.3%** (37.3%)
- ・**固定志向** : **43.3%** (47.8%)

計算方法:

自発転換・受動転換・当初から先端の場合 本調査における先端内の転換タイプ割合 × METI調査の2022年度先端割合[14.4%]  
 転換志向・固定志向の場合 本調査における非先端内の転換タイプ割合 × METI調査の2022年度非先端割合[85.6%]

経済産業省 IT人材需給に関する調査

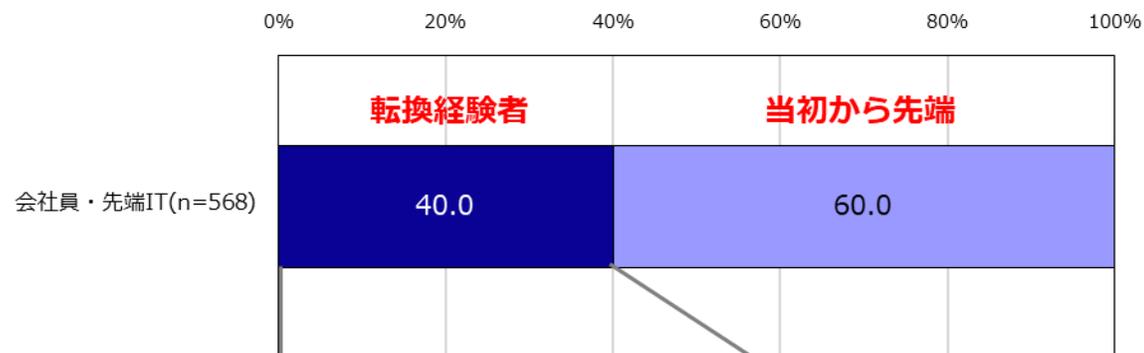
---

# 第1章 先端領域への関わり

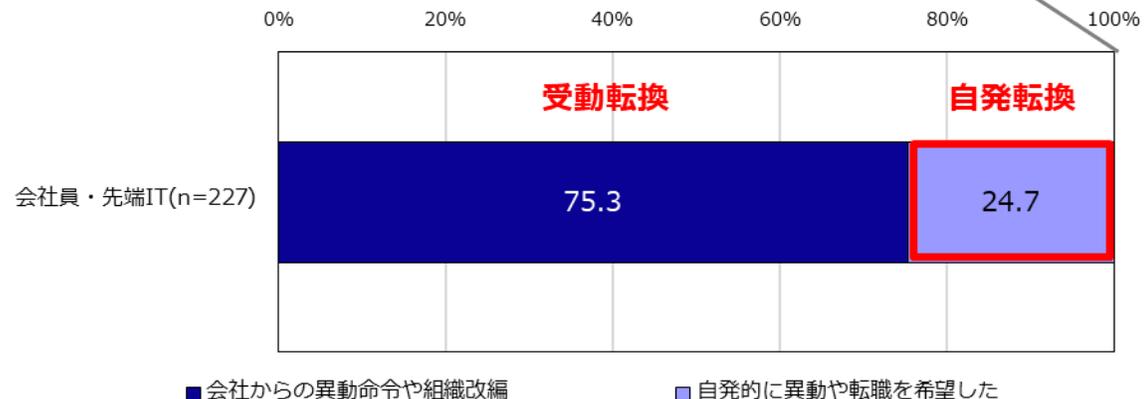
# 先端に占める、当初から先端/自発転換/受動転換の割合（会社員）

- ◆ 会社員の先端IT従事者を転換の経験有無で分類したところ、「転換経験者」は40.0%「当初から先端」は60.0%であった。
- ◆ 転換経験者のうち、「受動転換」、「自発転換」は75.3%、24.7%で、2021年度と比較して自発転換の割合が微増した。

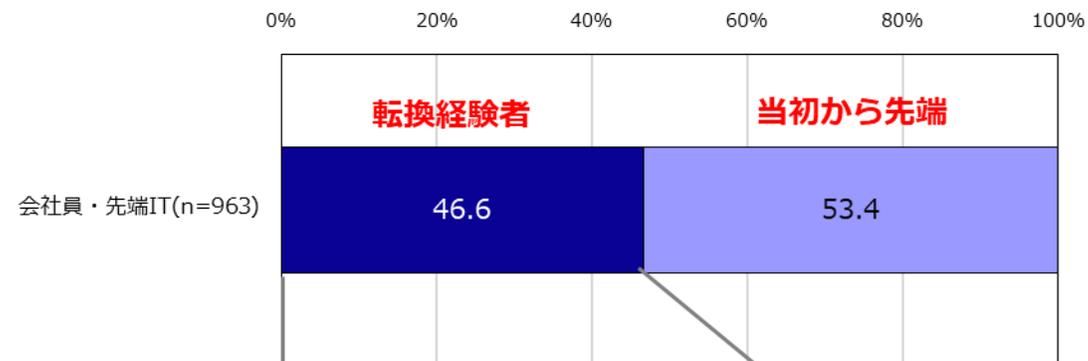
過去に先端領域への転換を経験したか  
(先端に占める割合)



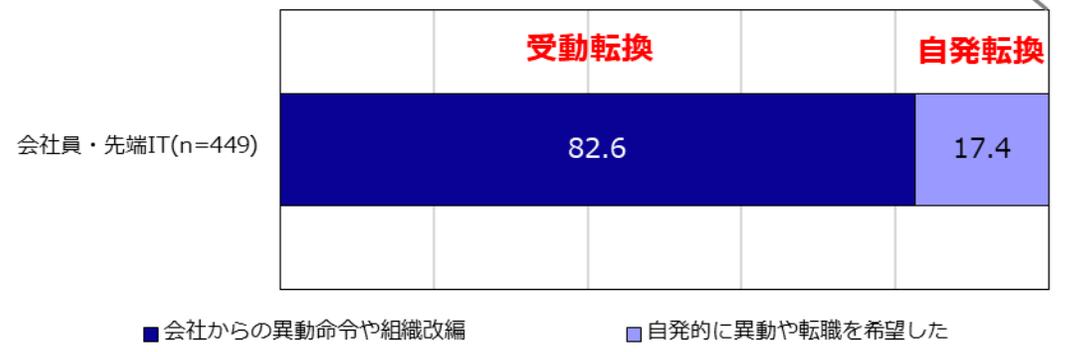
転換のきっかけ (転換経験者に占める割合)



参考：2021年度調査 先端領域への転換を経験したか  
(先端に占める割合)



参考：2021年度調査  
転換のきっかけ (転換経験者に占める割合)



■ 会社からの異動命令や組織改編

■ 自発的に異動や転職を希望した

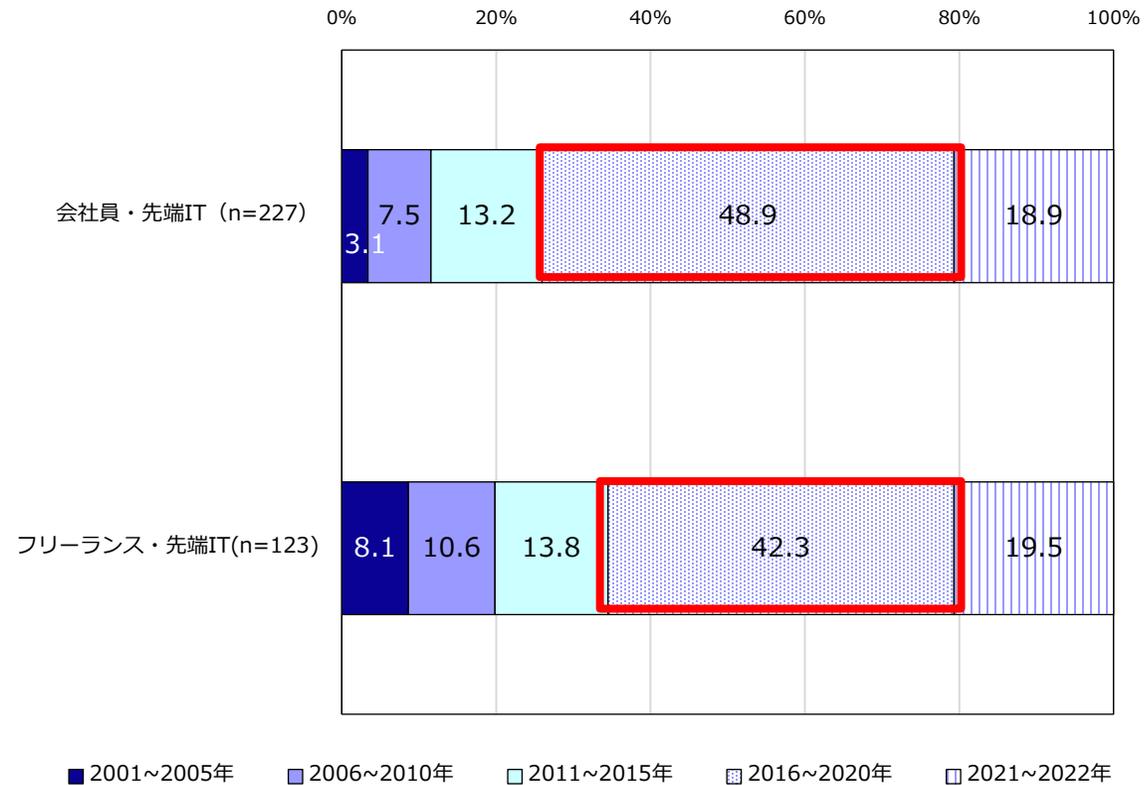
■ 会社からの異動命令や組織改編

■ 自発的に異動や転職を希望した

# 先端領域への転換年（先端IT従事者）

◆ 会社員、フリーランスともに最も回答割合が高かったのは2016～2020年の転換で約半数を占める。

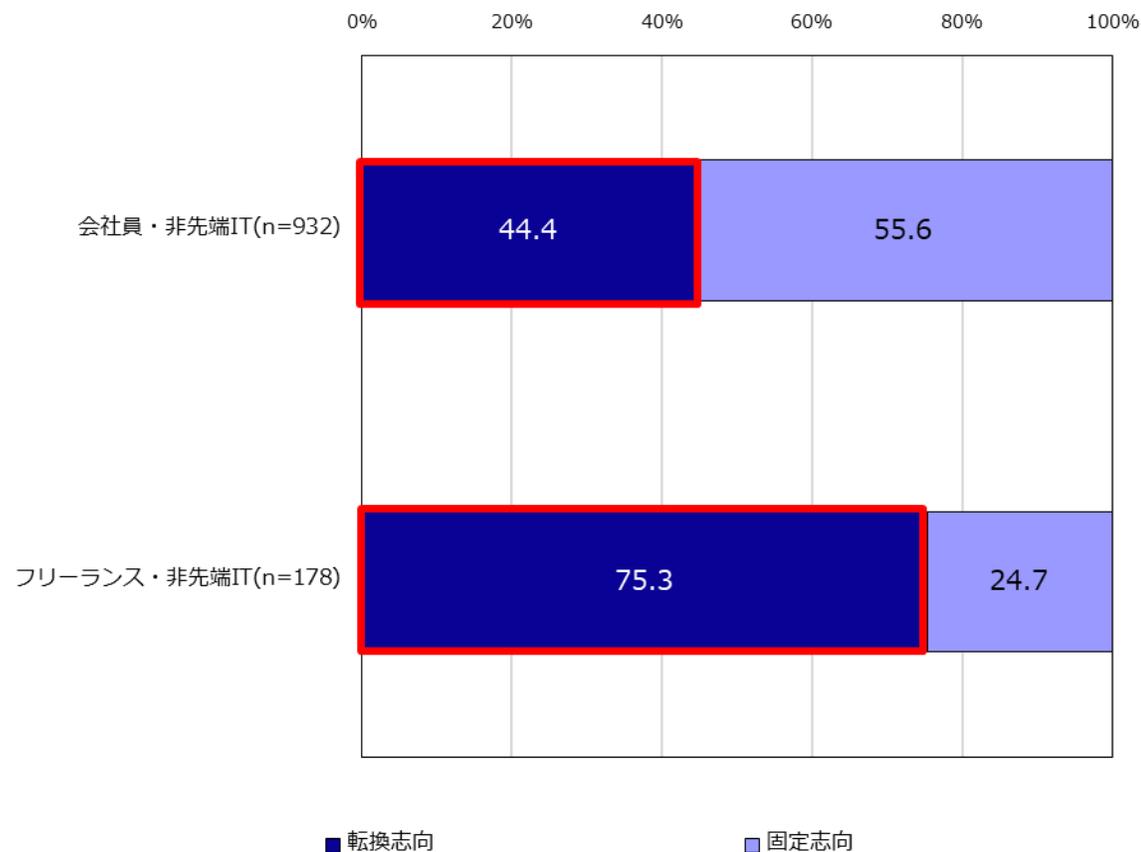
先端IT従事者における先端領域への転換年



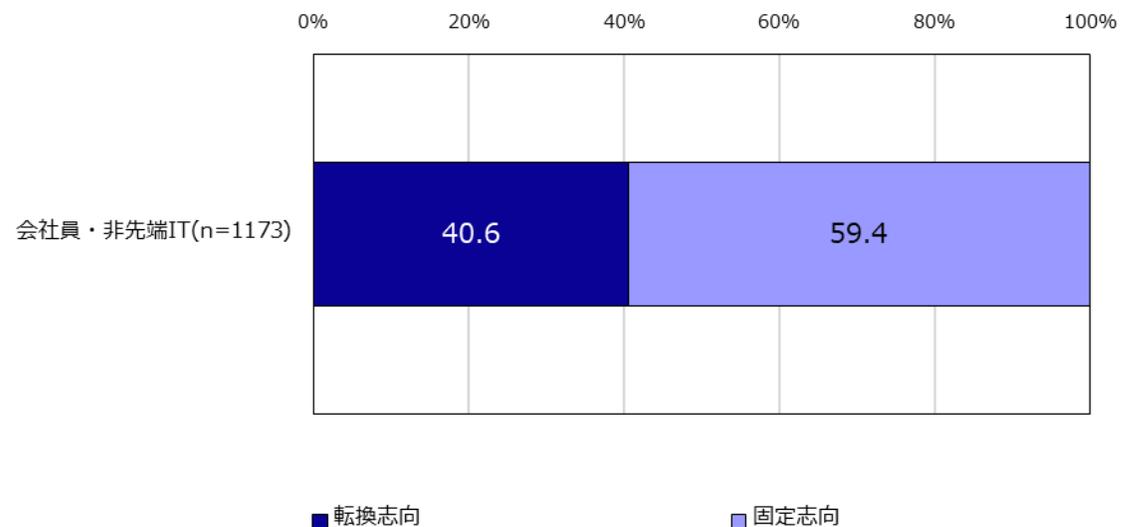
# 非先端領域に占める「転換志向」 / 「固定志向」の割合

- ◆ 非先端IT従事者に対して、先端領域への転換志向を聞いた。「転換志向」「固定志向」の割合は会社員は44.4%、55.6%、フリーランスは75.3%、24.7%であり、フリーランスの方が30.9%と「転換志向」の回答割合が高かった。
- ◆ 会社員では2021年度調査と比較して、転換志向が微増した。

先端領域の業務への転換について、  
自身の考えに近いもの (非先端に占める割合)



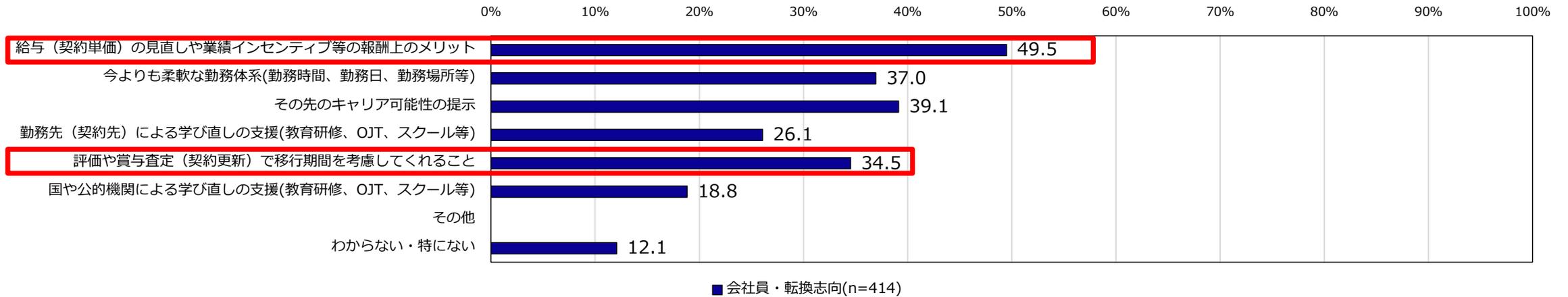
参考：2021年度調査 先端領域の業務への転換について、  
自身の考えに近いもの (非先端に占める割合)



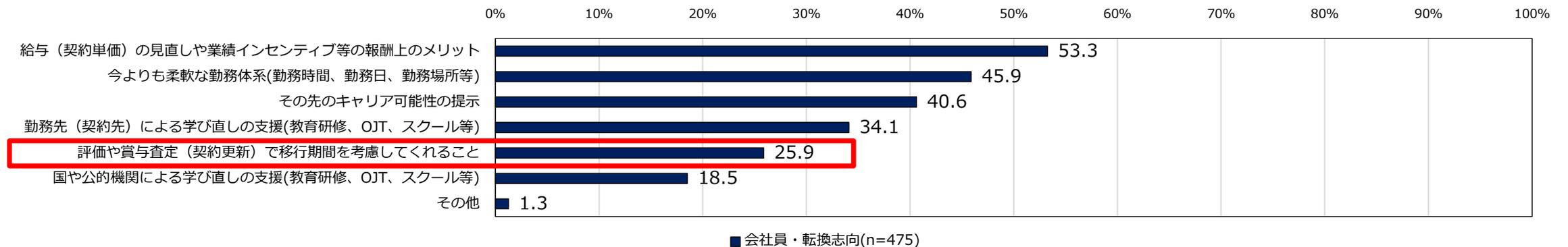
# 先端領域への転換の助け（会社員・転換志向）

- ◆ 会社員で最も回答割合が高かったのは「給与の見直しや業績インセンティブ等の報酬上のメリット」で49.5%であった。
- ◆ 2021年度調査と比較すると、「評価や賞与査定で移行期間を考慮してくれること」が転換の助けとなると答えた回答者が約9%増加した。

## 転換の助け



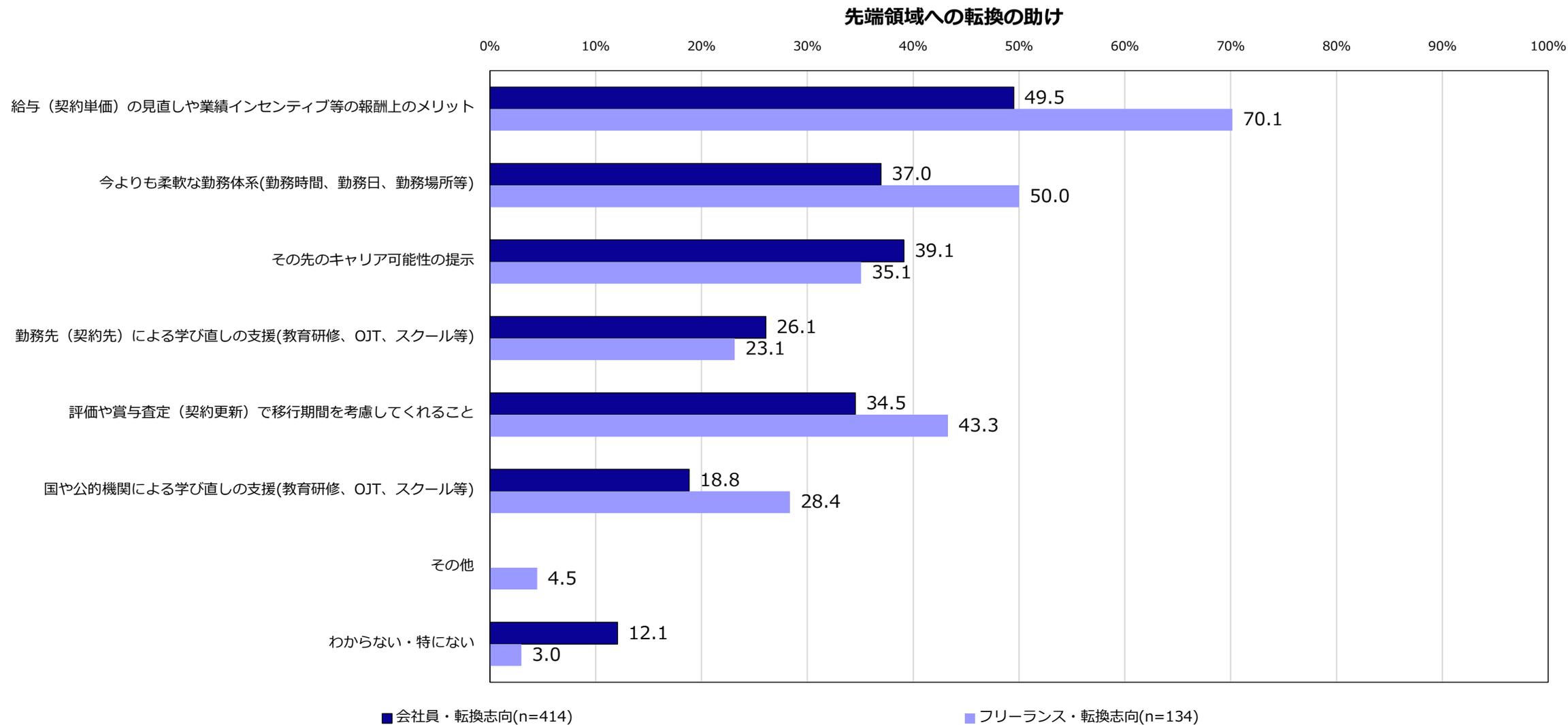
## 参考：2021年度調査 転換の助け



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 先端領域への転換の助け（会社員、フリーランスとの比較（転換志向））

- ◆フリーランスで最も回答割合が高かったのは「給与（契約単価）の見直しや業績インセンティブ等の報酬上のメリット」であり会社員と同様だが、回答割合はフリーランスの方が20.6%高い結果であった。
- ◆「今よりも柔軟な勤務体系」「国や公的機関による学び直しの支援」の回答割合も会社員と比べて約10%程度高い。

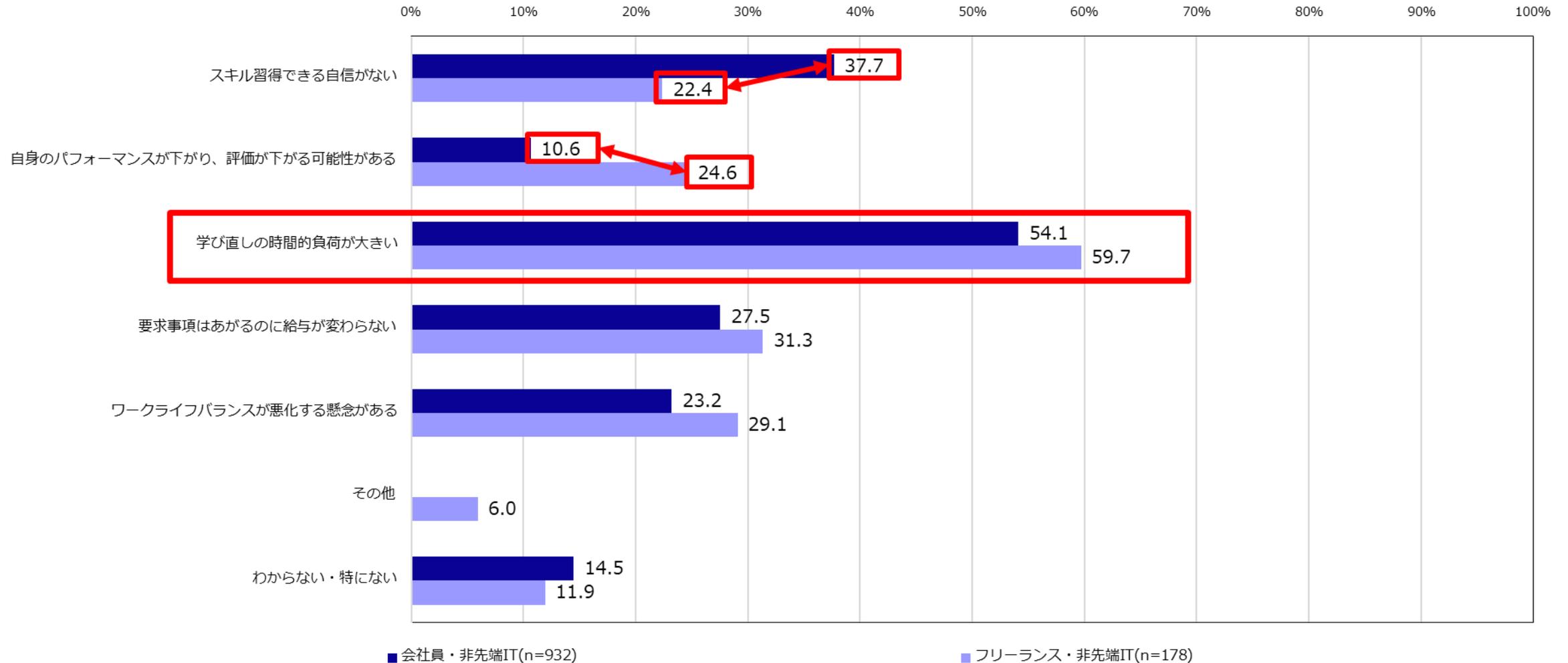


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 先端領域への転換の障害（非先端IT従事者）

- ◆ 会社員・非先端IT従事者に対して、転換の障害となるものを聞いた。会社員、フリーランスともに、「学び直しの時間的負荷が大きい」が半数以上の割合を占める。
- ◆ 会社員では「スキルを習得できる自信がない」が2番目に多く、フリーランスの回答割合よりも10%以上高い結果である。
- ◆ 「自身のパフォーマンスが下がり、評価が下がる可能性がある」の回答割合はフリーランスの方が14%高い。

## 先端領域への転換の障害



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

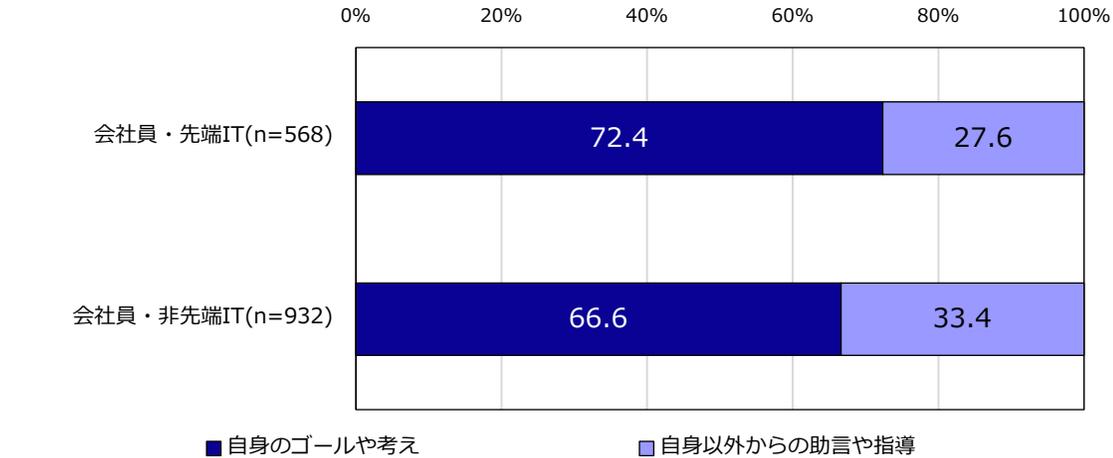
---

## 第2章 キャリア形成の意識・取組み

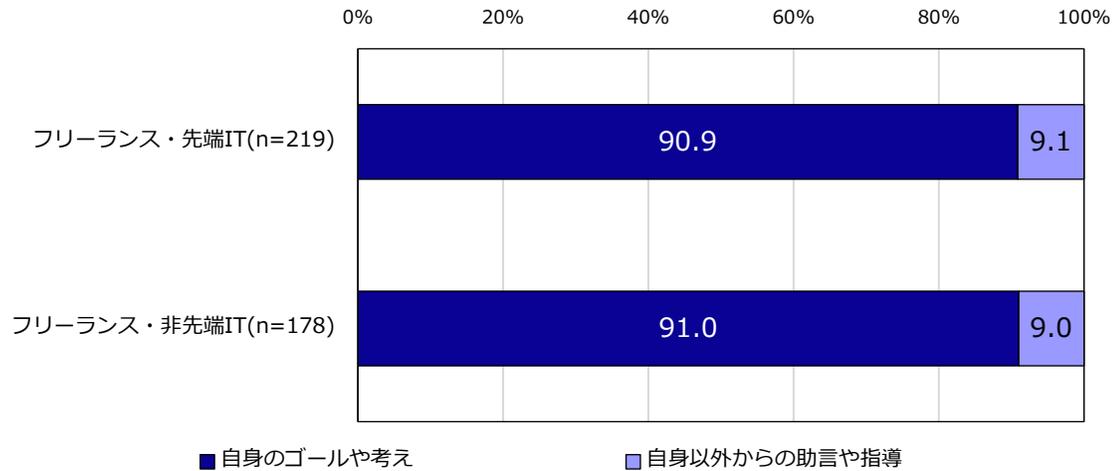
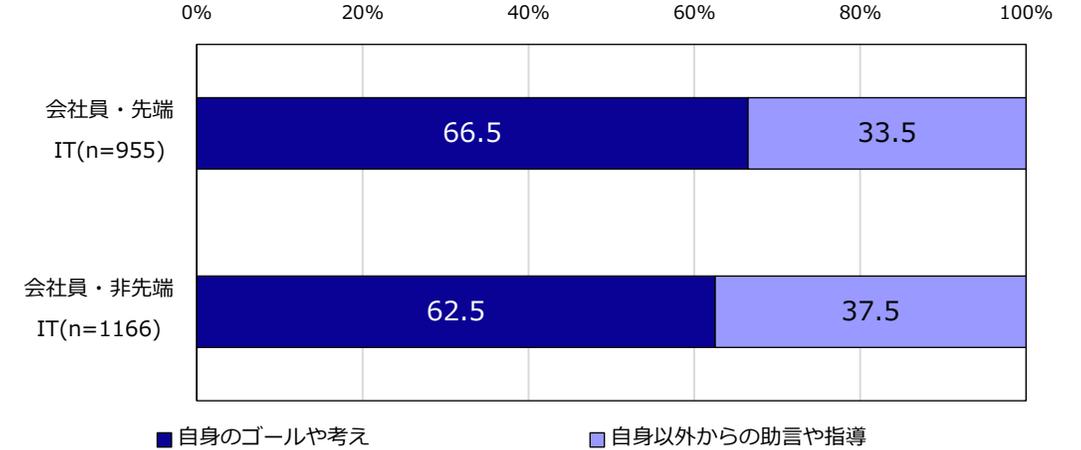
# キャリアを判断する基準として、比重が高いもの

- ◆ 会社員は先端ITの方が非先端ITに比較して「自身のゴールや考え」を重視する割合が高く、2021年度調査と比較して微増している。
- ◆ フリーランスは先端IT、非先端ITともに、会社員と比較して「自身のゴールや考え」に比重を置いている割合が高い。

自身のキャリアを判断する基準として、比重が高いもの



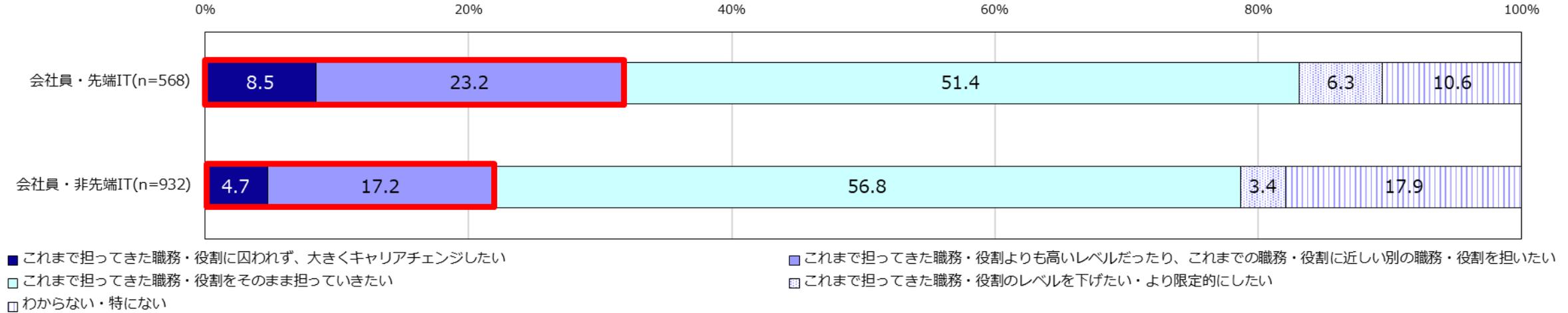
参考：2021年度調査  
自身のキャリアを判断する基準として、比重が高いもの



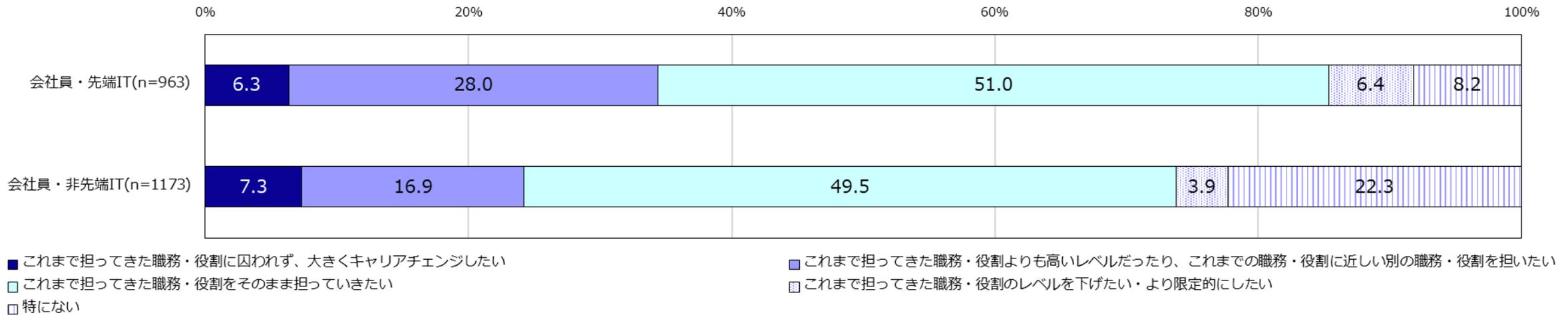
# キャリアの志向性（当面）（会社員）

- ◆ 「これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい」「これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい」と回答した割合は、先端IT31.7%、非先端IT21.9%である。
- ◆ 2021年度調査と比較すると、非先端ITは「これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい」が増加している。

## 当面のキャリアの志向性（会社員）



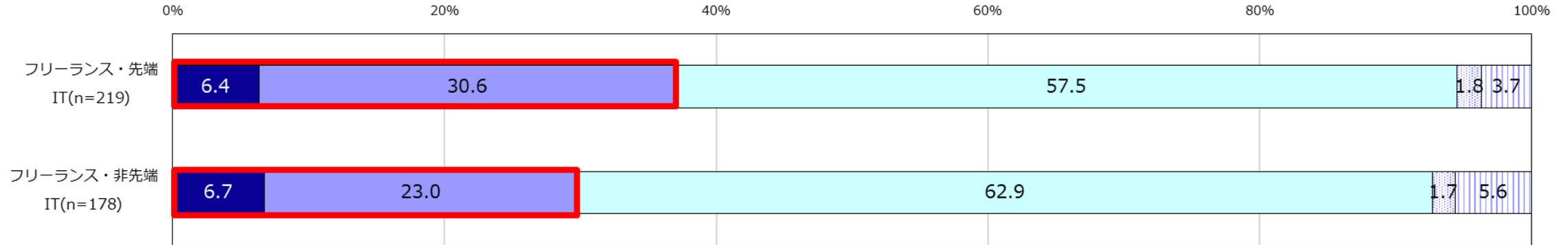
## 参考：2021年度調査 当面のキャリアの志向性（会社員）



# キャリアの志向性（当面）（フリーランス）

- ◆フリーランスでは、「これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい」「これまで担ってきた業務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい」と回答した割合は、先端IT37.0%、非先端IT29.7%であった。
- ◆会社員と比較すると、フリーランスの方が同選択肢の回答割合が高い。

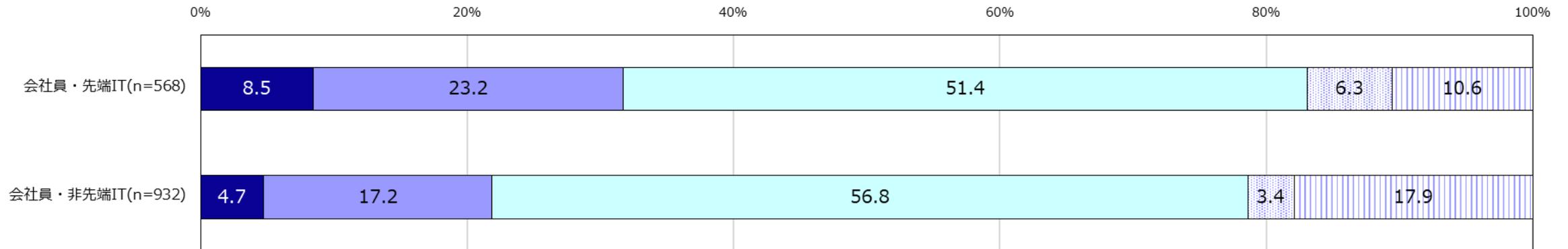
## 当面のキャリアの志向性（フリーランス）



- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

## 参考：当面のキャリアの志向性（会社員）



- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

# 補足：会社員年代別 キャリアの志向性（当面）

◆ 先端IT、非先端ITともに「これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい」の回答割合が、20代・30代に比べて40代・50代は高い。

当面のキャリアの志向性 (会社員・年代別)



■ これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい

□ これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい

□ わからない・特になし

■ これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい

□ これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

# 補足：会社員転換タイプ別 キャリアの志向性（当面）

- ◆ 「自発転換」以外は「これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい」が半数を超える。
- ◆ また、「固定志向」の26.1%は、当面のキャリアに対して「わからない・特にない」と回答している。

当面のキャリアの志向性 (会社員・転換タイプ別)



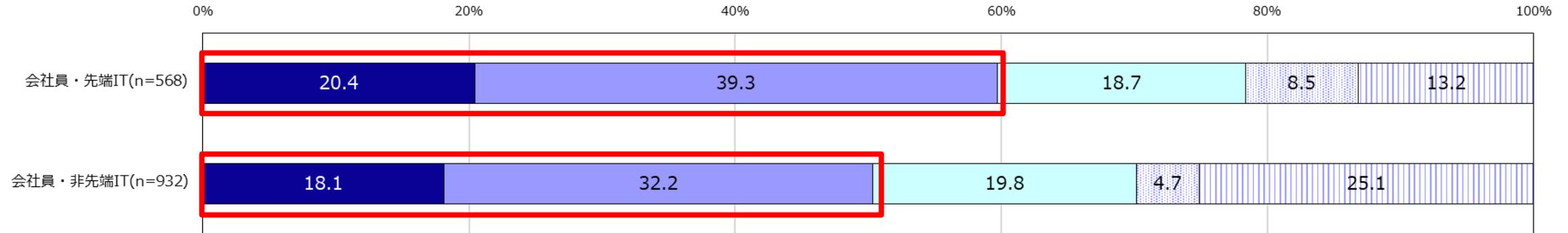
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

# キャリアの志向性 (将来)

- ◆ 会社員、フリーランスともに「これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい」「これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルや、これまでの職務・役割に近い職務・役割」と回答した割合の合計が半数を超える。
- ◆ 会社員の非先端ITは約25%が「わからない・特にない」と回答しており、会社員・先端ITやフリーランスに比べて回答割合が高い。

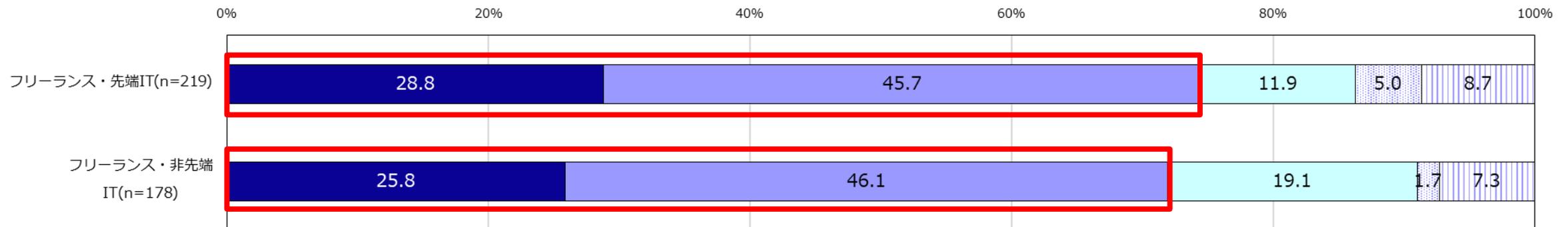
## 将来のキャリアの志向性 (会社員)



- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

## 将来のキャリアの志向性 (フリーランス)



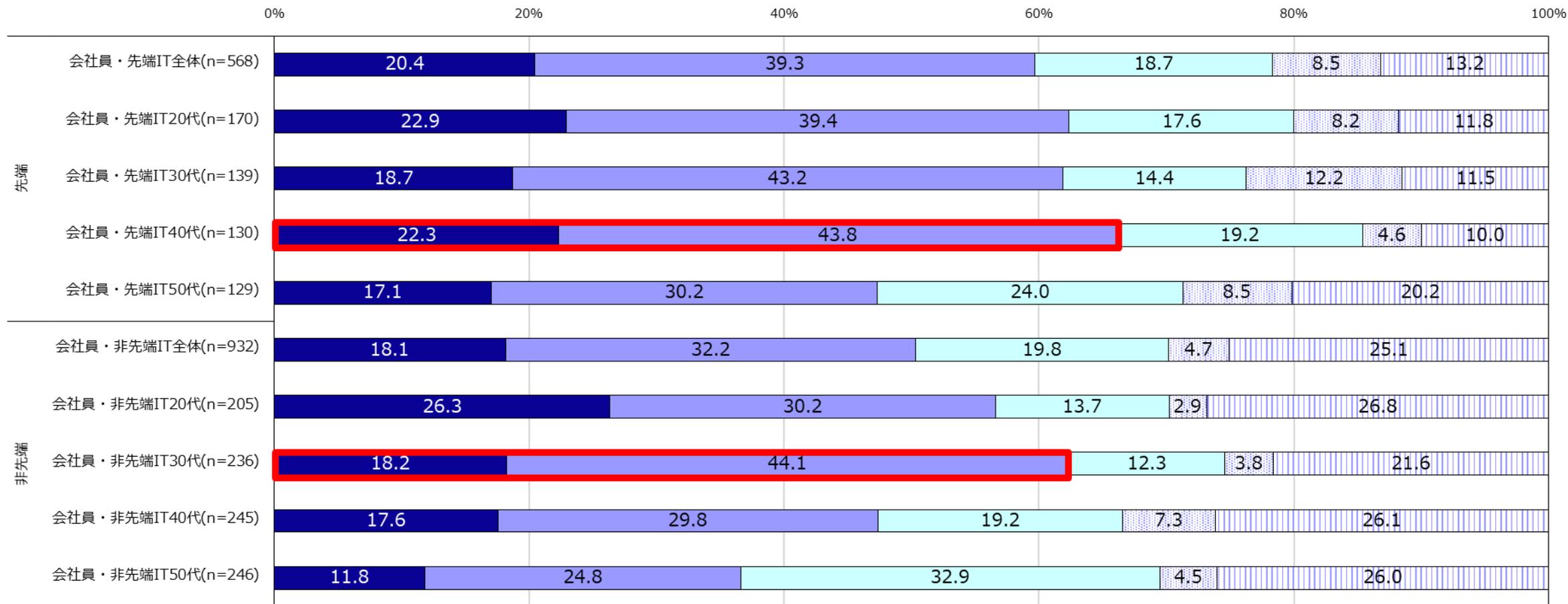
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

# 補足：会社員年代別 キャリアの志向性（将来）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい」の回答割合が最も高いのは20代である。
- ◆ 「これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい」「これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルや、これまでの職務・役割に近い職務・役割」と回答した割合の合計が最も高いのは先端ITでは40代、非先端ITでは30代であった。

## 将来のキャリアの志向性 (会社員・年代別)



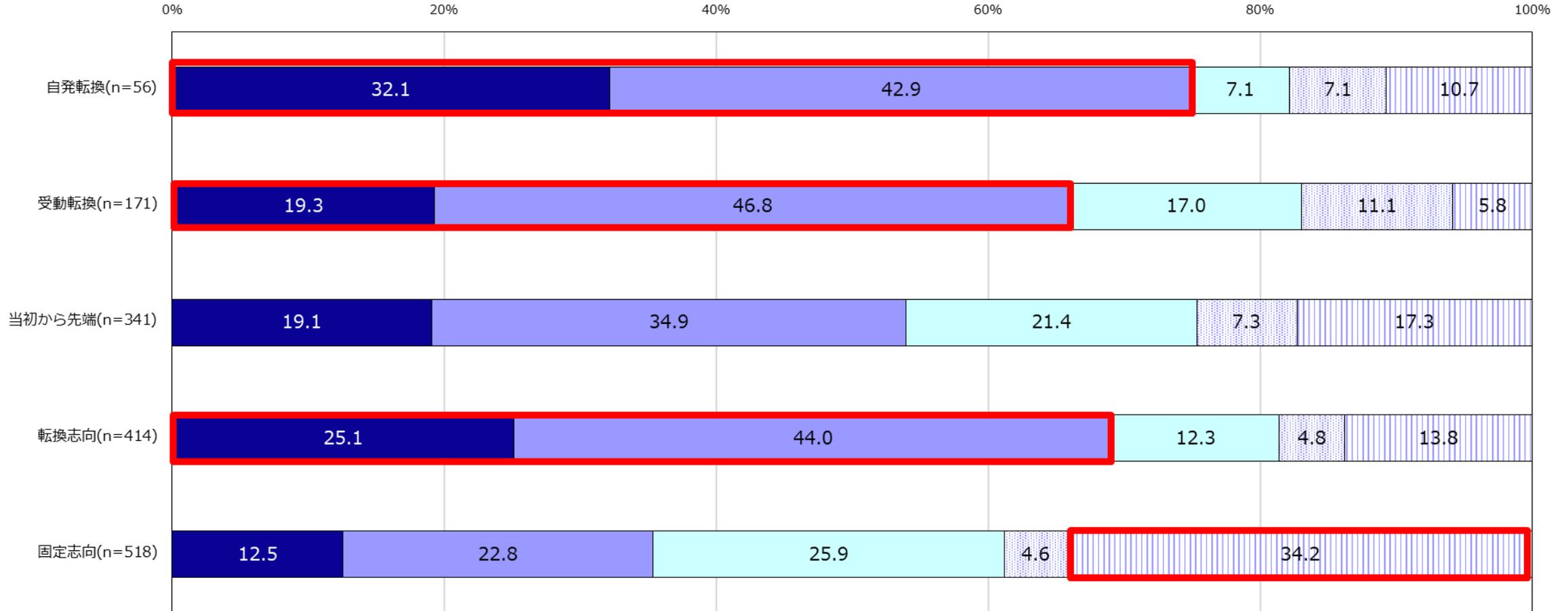
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

# 補足：会社員転換タイプ別 キャリアの志向性（将来）

- ◆ 「自発転換」「受動転換」「転換志向」の約65～75%がキャリアチェンジやキャリアアップを望んでいる。
- ◆ 「固定志向」は「わからない・特にない」の回答割合が30%以上であった。

将来のキャリアの志向性 (会社員・転換タイプ別)



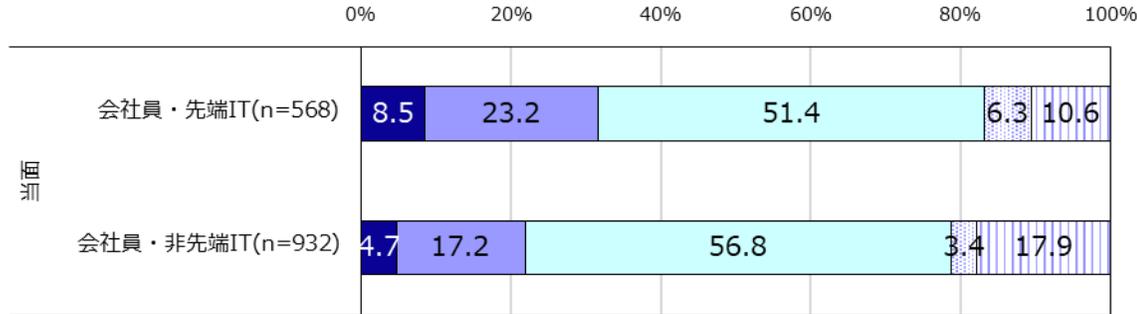
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

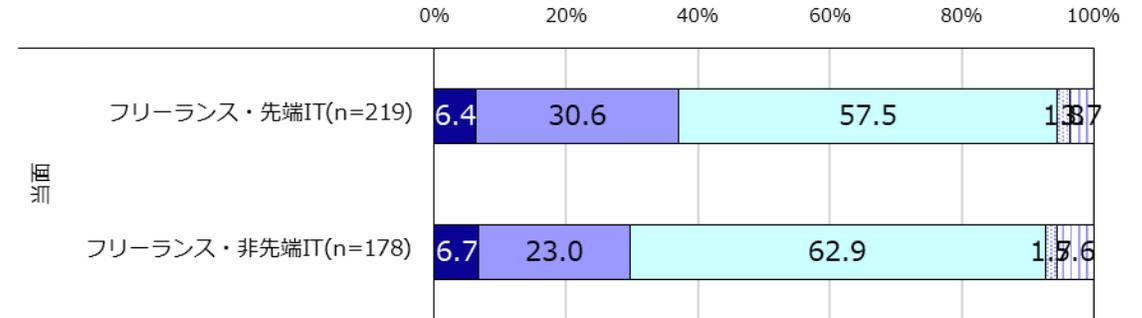
# 補足：キャリアの志向性の当面・将来の比較

◆ 会社員、フリーランスともに、「これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい」の回答割合が、当面と比較して将来は大幅に減少する。

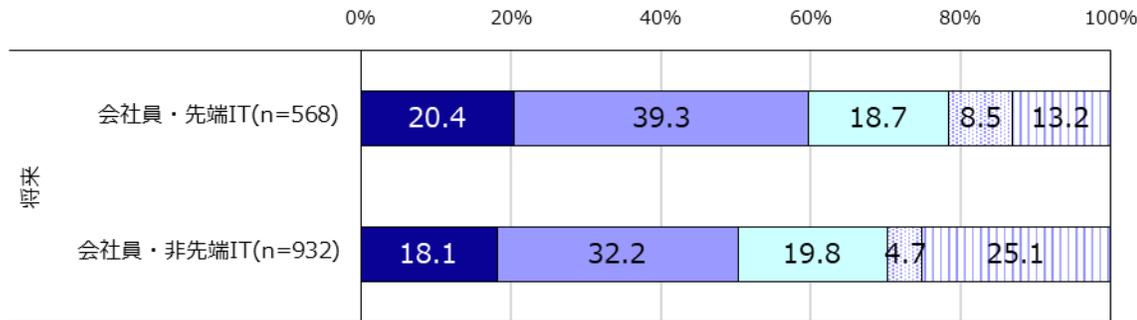
キャリアの志向性（当面） 会社員



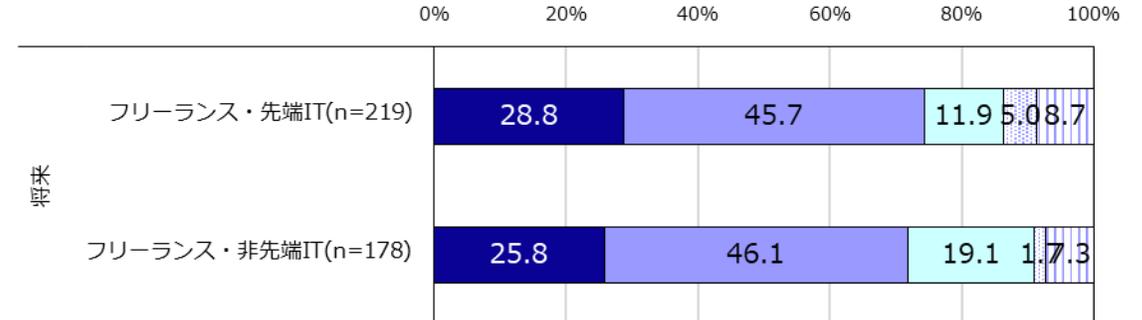
キャリアの志向性（当面） フリーランス



キャリアの志向性（将来） 会社員



キャリアの志向性（将来） フリーランス



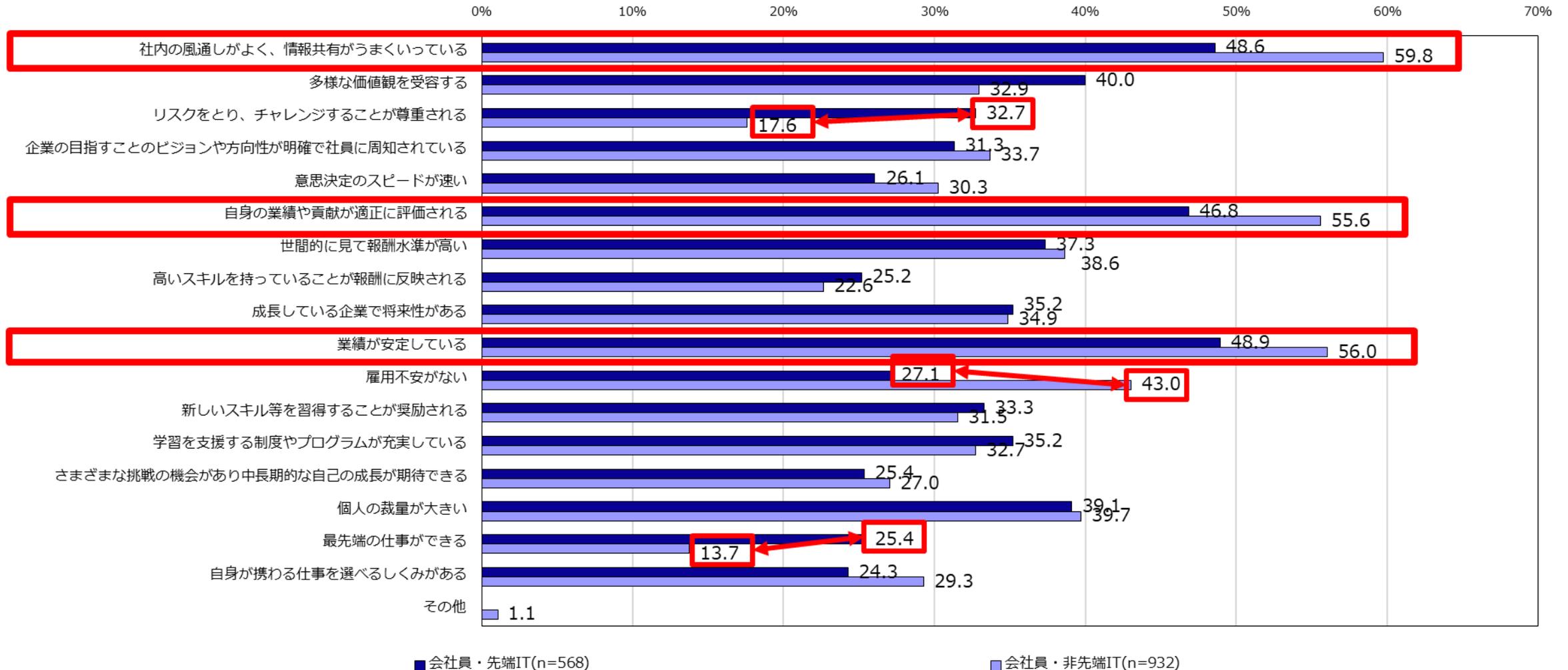
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特になし

- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特になし

# 理想の組織に求めるもの（会社員）

- ◆ 「社内の風通しが良く、情報共有がうまくいっている」「自身の業績や貢献が適正に評価される」「業績が安定している」の回答割合が上位を占めた。
- ◆ 先端IT、非先端ITで10%以上の差があるのは、「社内の風通しが良く、情報共有がうまくいっている」「リスクをとり、チャレンジすることが尊重される」「雇用不安がない」「最先端の仕事ができる」であった。

## 理想の組織に求めるもの

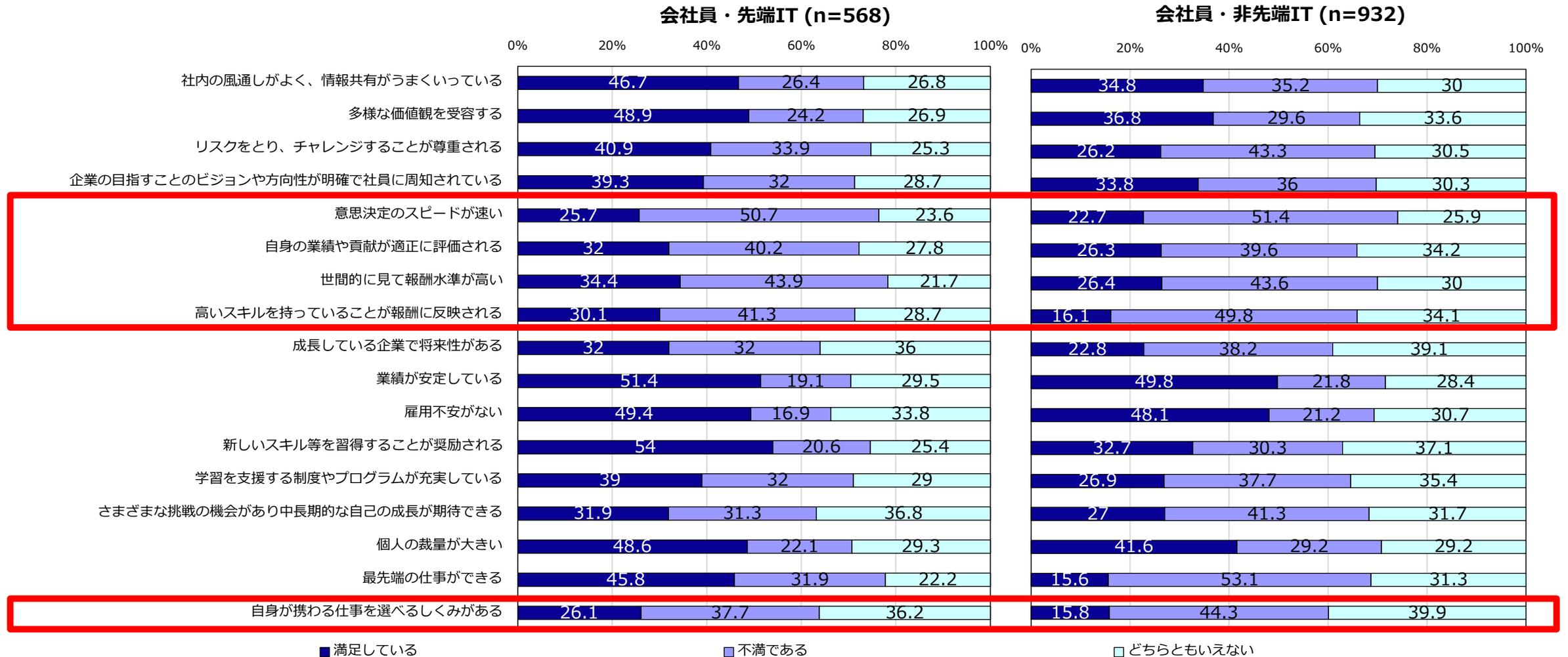


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 現在の所属組織に対する満足度（会社員）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「意思決定のスピードが速い」「自身の業績や貢献が適正に評価される」「世間的に見て報酬水準が高い」「高いスキルを持っていることが報酬に反映される」「自身が携わる仕事を選ぶしくみがある」について「不満である」の方が回答割合が高い。

## 現在の所属組織に対する満足度

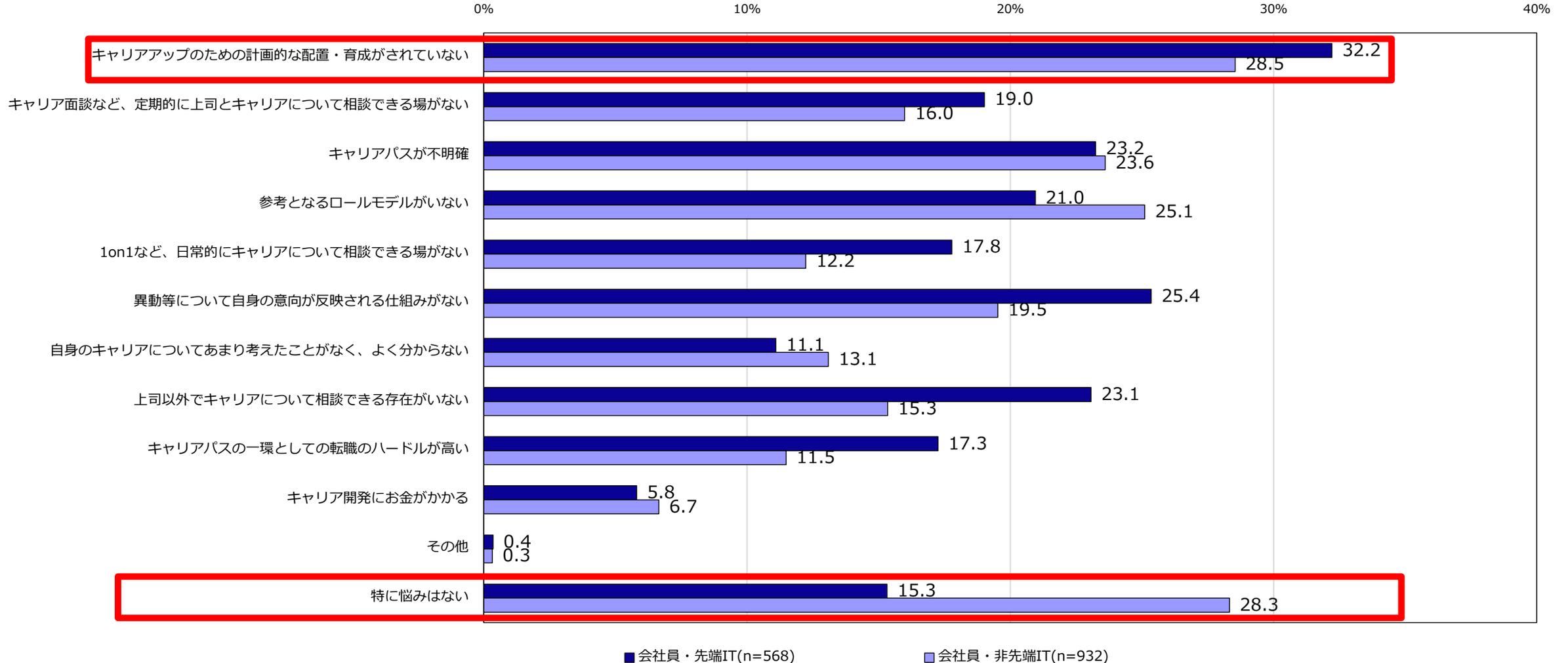


注：本設問については、前問（「理想の組織に求めるもの」）で選択した項目に対する現在自身が所属している組織における満足度を回答。

# キャリア形成上の悩み（会社員）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「キャリアアップのための計画的な配置・育成がされていない」の回答割合が最も高い。
- ◆ 非先端ITは28.3%が「特に悩みはない」と回答しているが、これは先端ITの15.3%とは2倍近いギャップがある。

## キャリア形成上の悩み

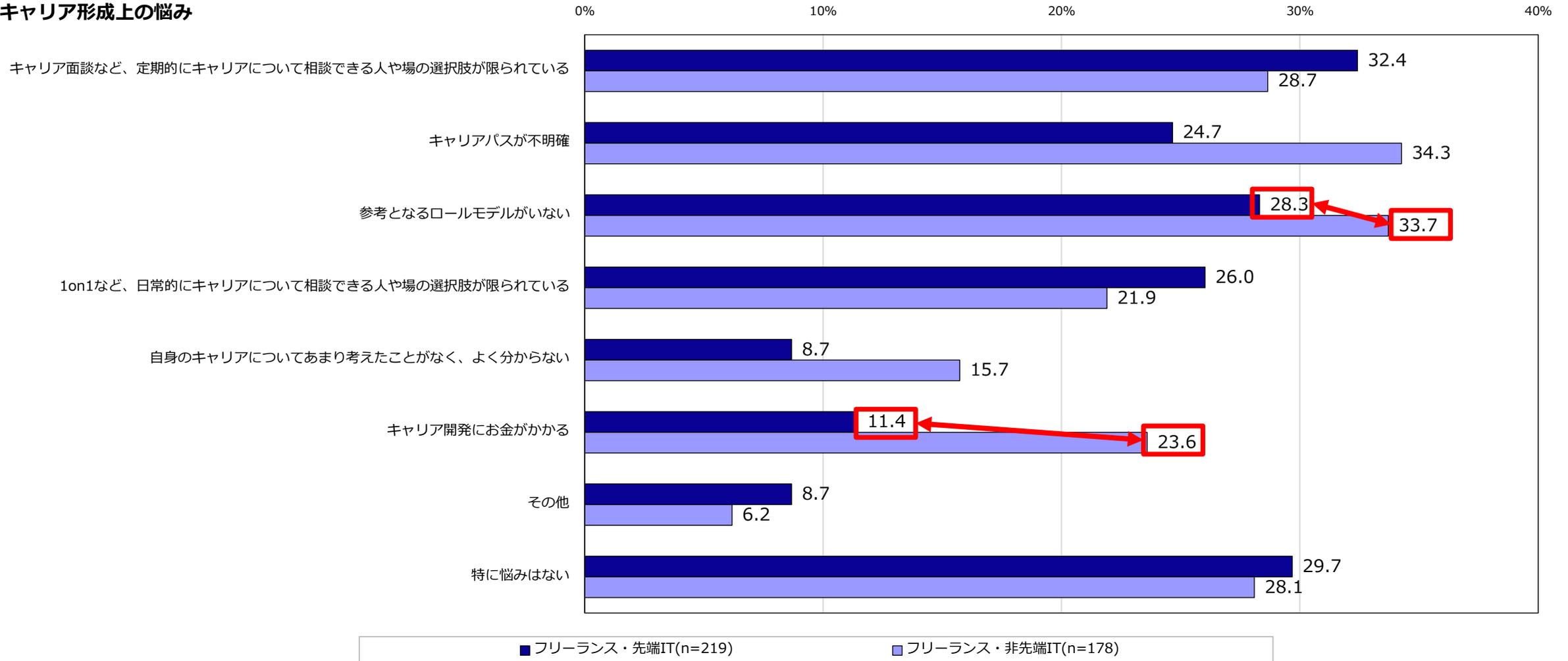


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# キャリア形成上の悩み（フリーランス）

- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると「キャリアパスが不明確」「キャリア開発にお金がかかる」の回答割合に10%程度の差がある。
- ◆ 「特に悩みはない」の回答割合は30%弱で、先端IT、非先端ITとの回答差はほとんどない。

## キャリア形成上の悩み

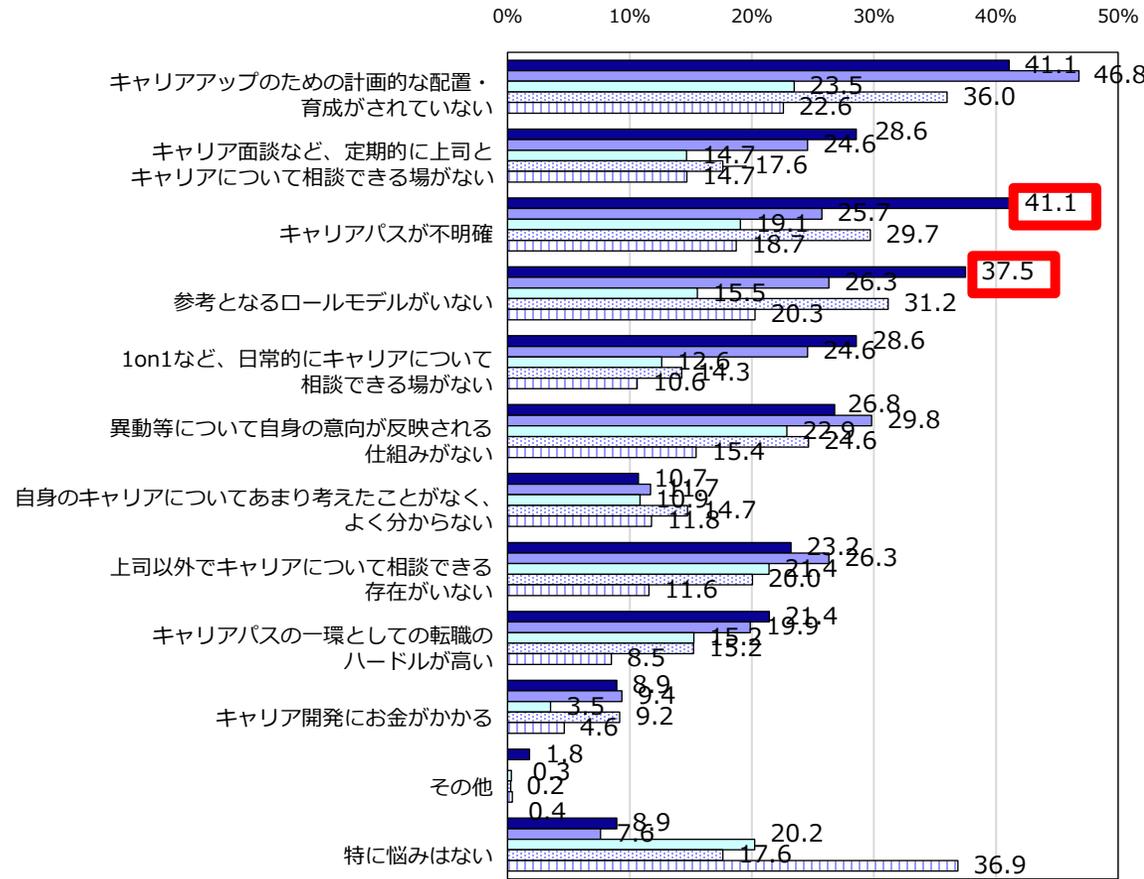


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：会社員転換タイプ別 キャリア形成上の悩み

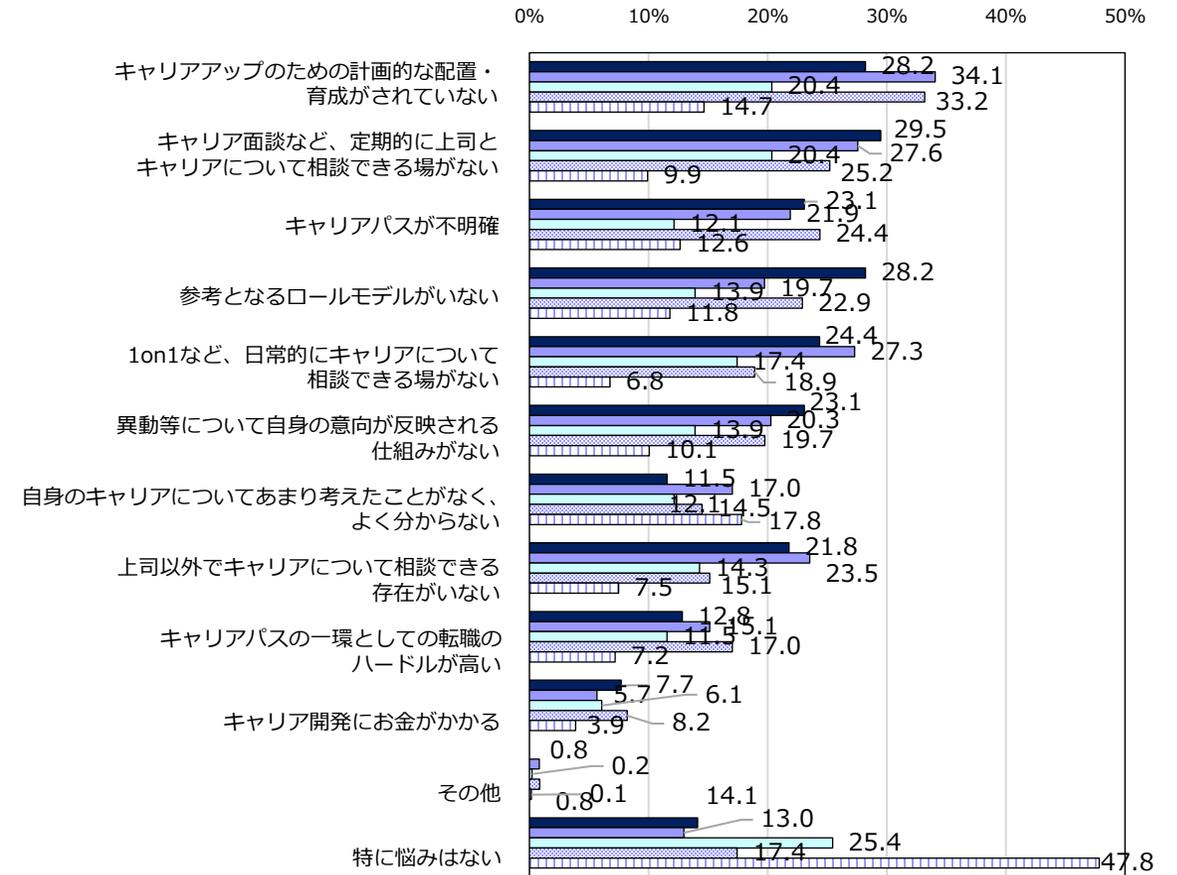
◆「自発転換」は他タイプに比べて、「キャリアパスが不明確」「参考となるロールモデルがない」ことに悩みを抱えている割合が高く、2021年度調査と比較して増加している。

## キャリア形成上の悩み



■ 自発転換(n=56) ■ 受動転換(n=171) ■ 当初から先端(n=341) ■ 転換志向(n=414) ■ 固定志向(n=518)

## 参考：2021年度調査 キャリア形成上の悩み



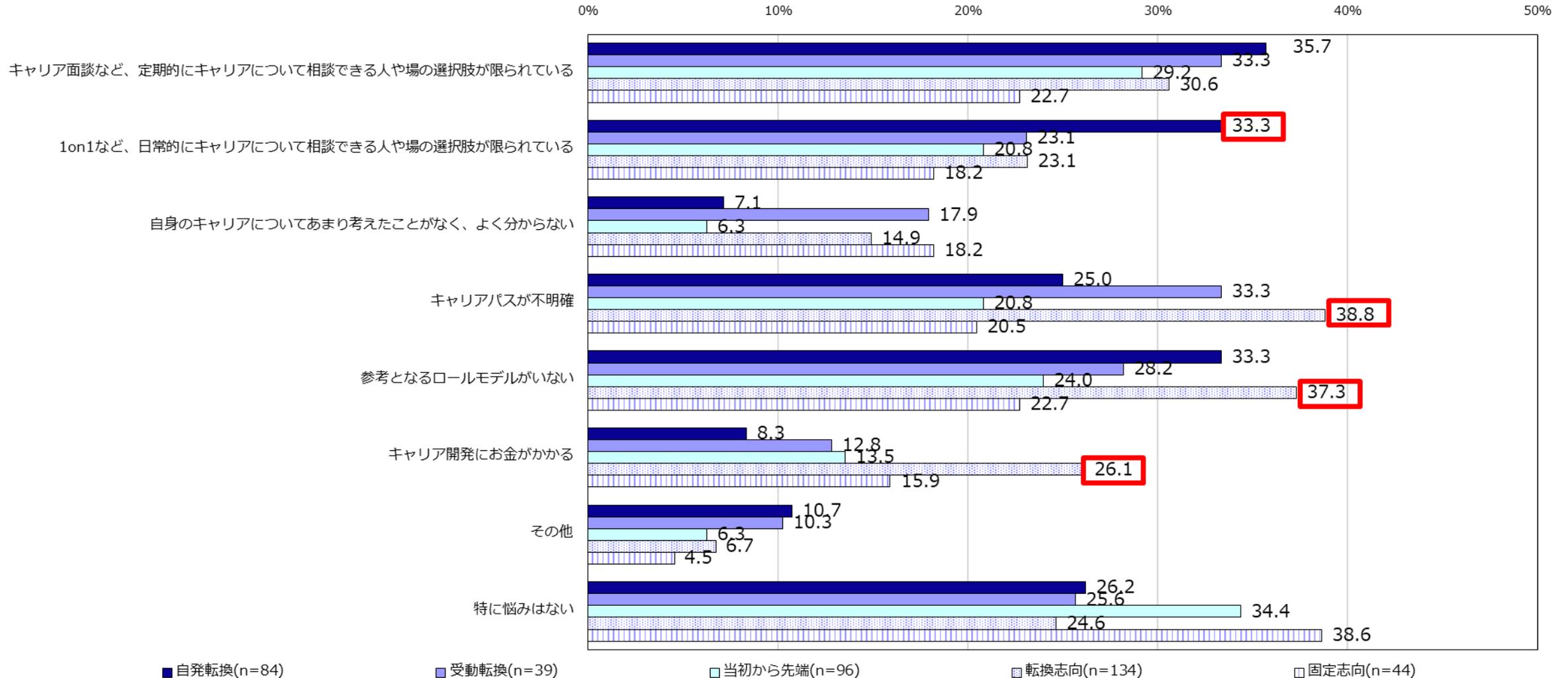
■ 自発転換(n=78) ■ 受動転換(n=370) ■ 当初から先端(n=511) ■ 転換志向(n=476) ■ 固定志向(n=696)

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：フリーランス転換タイプ別 キャリア形成上の悩み

- ◆ 「転換志向」は「キャリアパスが不明確」「キャリア開発にお金がかかる」が他のタイプとの回答割合に差があった。
- ◆ 「自発転換」では「キャリア面談など、定期的にキャリアについて相談できる人や場の選択肢が限られている」「1on1など、日常的にキャリアについて相談できる人や場の選択肢が限られている」「参考となるロールモデルがない」の回答割合が高い。

## キャリア形成上の悩み



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

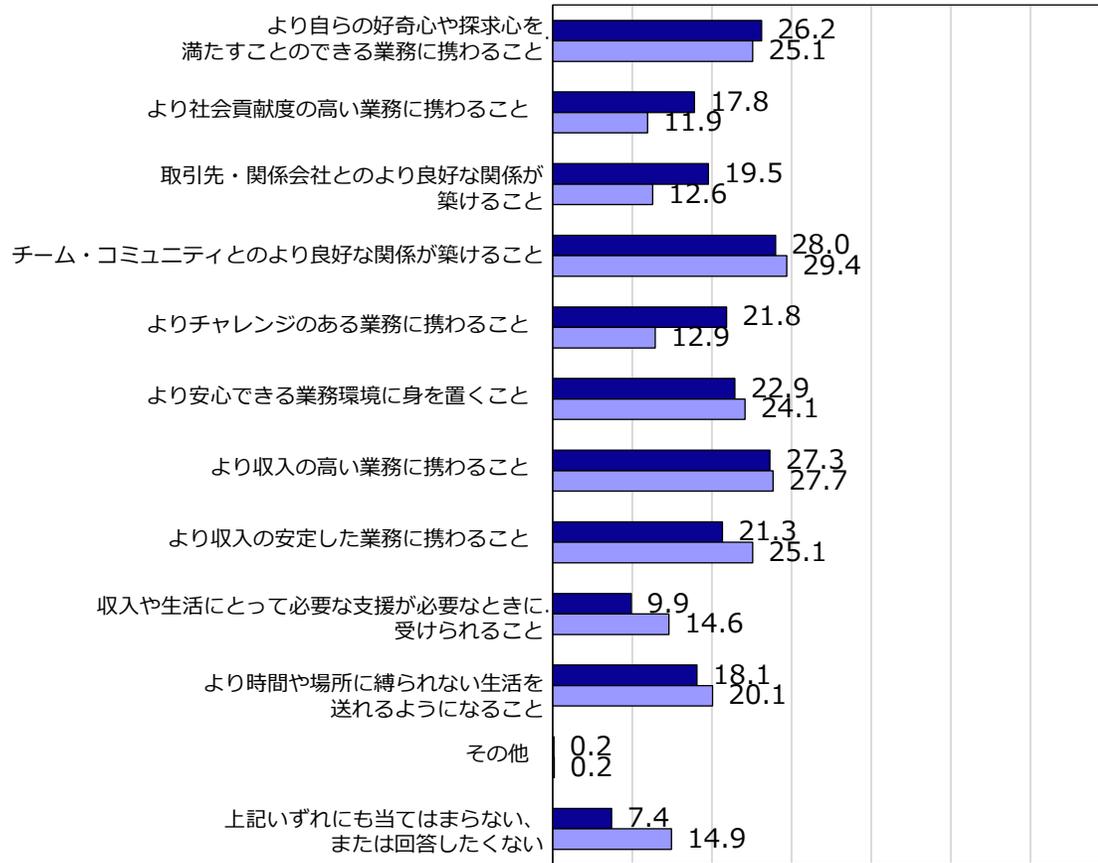
# より良いキャリアを実現させていく上で重視する要素

- ◆ 会社員では全選択肢において先端、非先端との間で回答割合に10%以上の差がある項目はなかった。
- ◆ フリーランスでは「より自らの好奇心や探求心を満たすことのできる業務に携わること」「より収入の高い業務に携わること」「より時間や場所に縛られない生活を送れるようになること」の回答割合が、他の項目に比べて突出して高くなっている。

より良いキャリアを実現させていく上で重視するもの

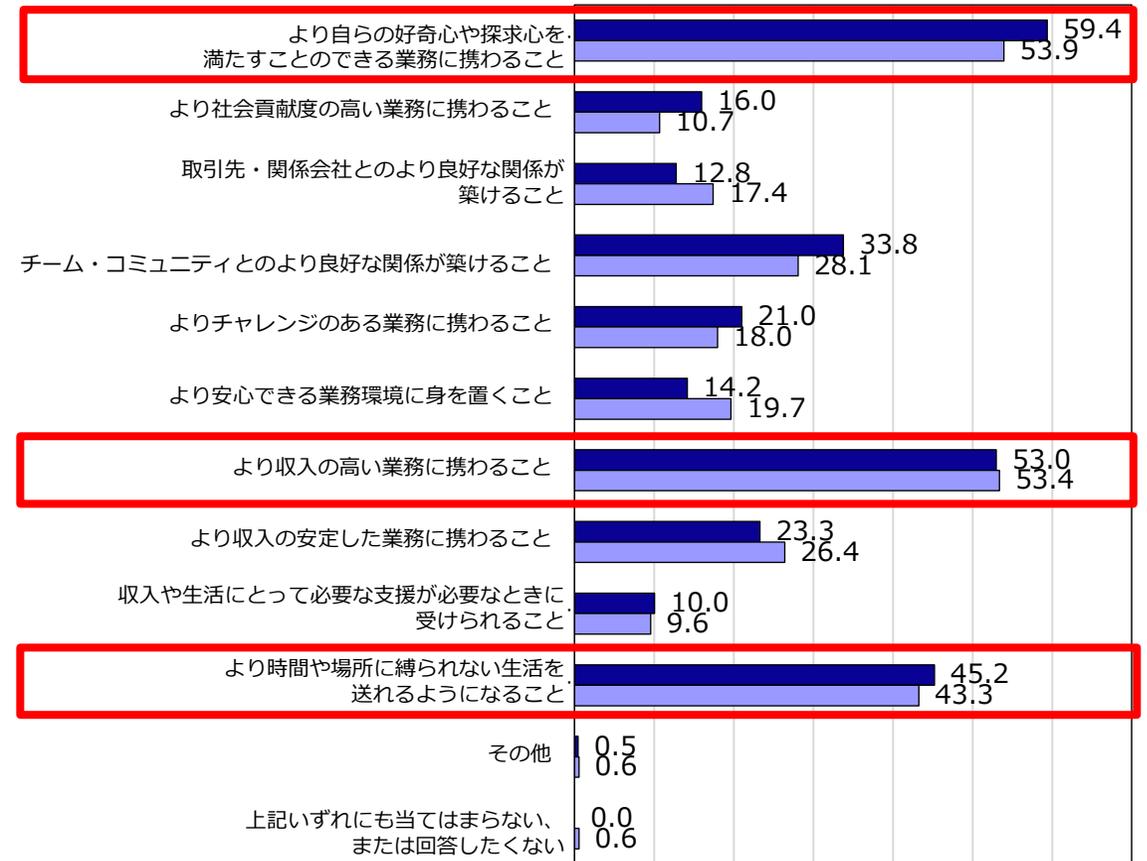
会社員

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



フリーランス

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



■ 会社員・先端IT (n=568)

■ 会社員・非先端IT (n=932)

■ フリーランス・先端IT (n=219)

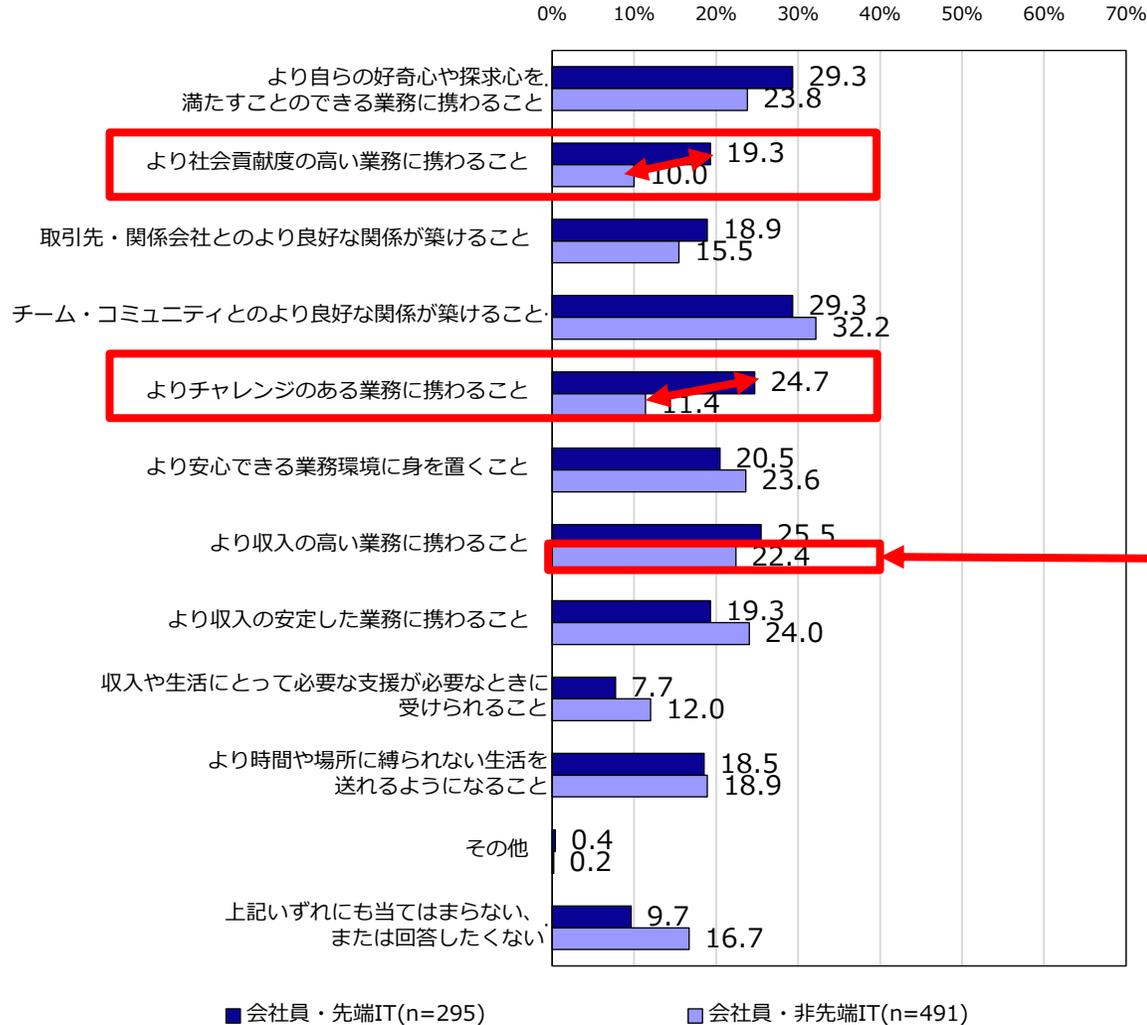
■ フリーランス・非先端IT (n=178)

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

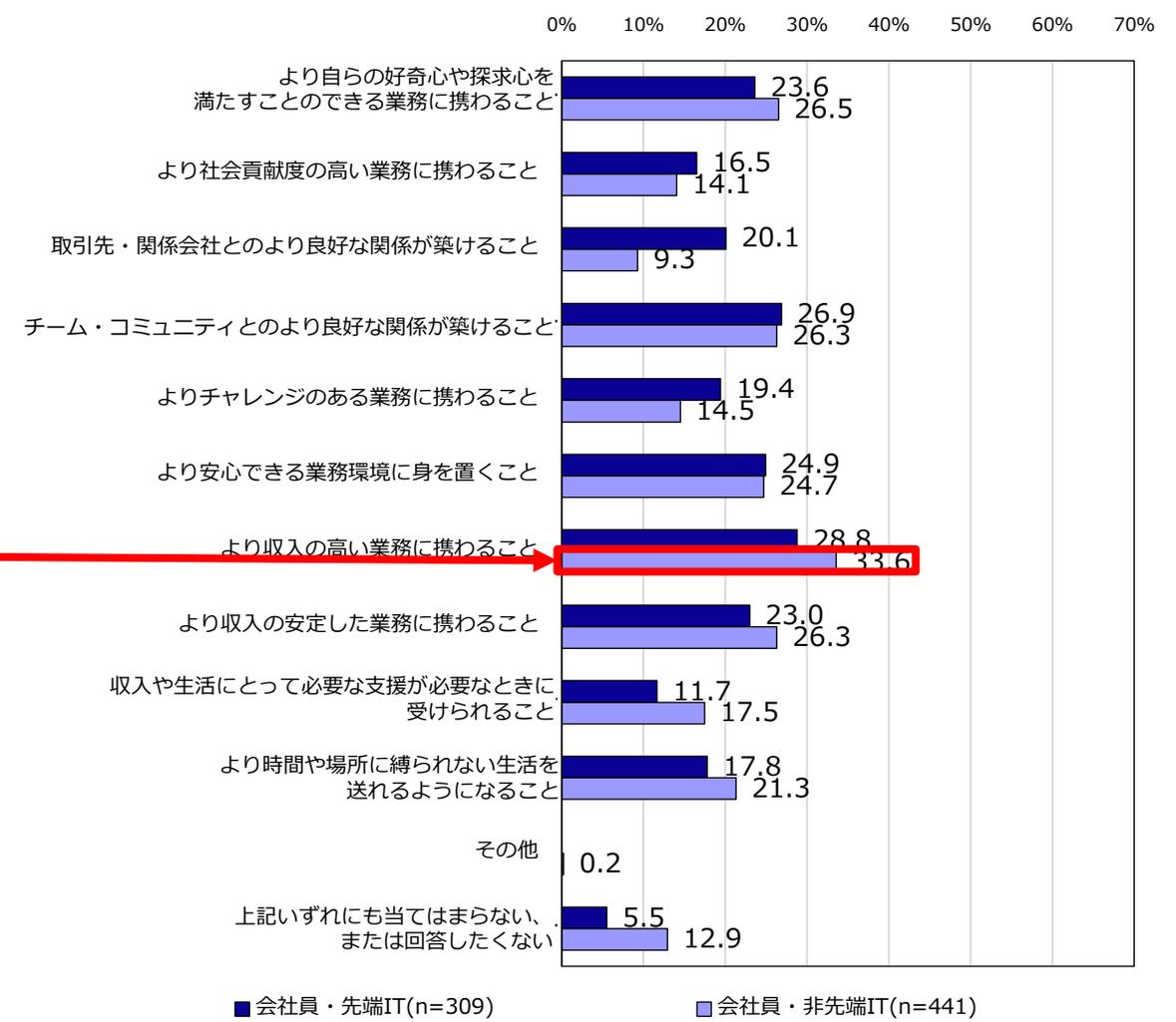
# 補足：年齢層別 より良いキャリアを実現させていく上で重視する要素（会社員）

- ◆ 高年層/若年層×先端IT/非先端ITで比較すると、若年層の非先端ITの「より収入の高い業務に携わること」の回答は、高年層の非先端ITと比べて10%以上の差がある。
- ◆ 高年層の「より社会貢献度の高い業務に携わること」「よりチャレンジのある業務に携わること」の回答割合は、先端IT、非先端ITで10%前後の差がある。

より良いキャリアを実現させていく上で重視するもの 会社員（高年層：40-50代）



会社員（若年層：20-30代）

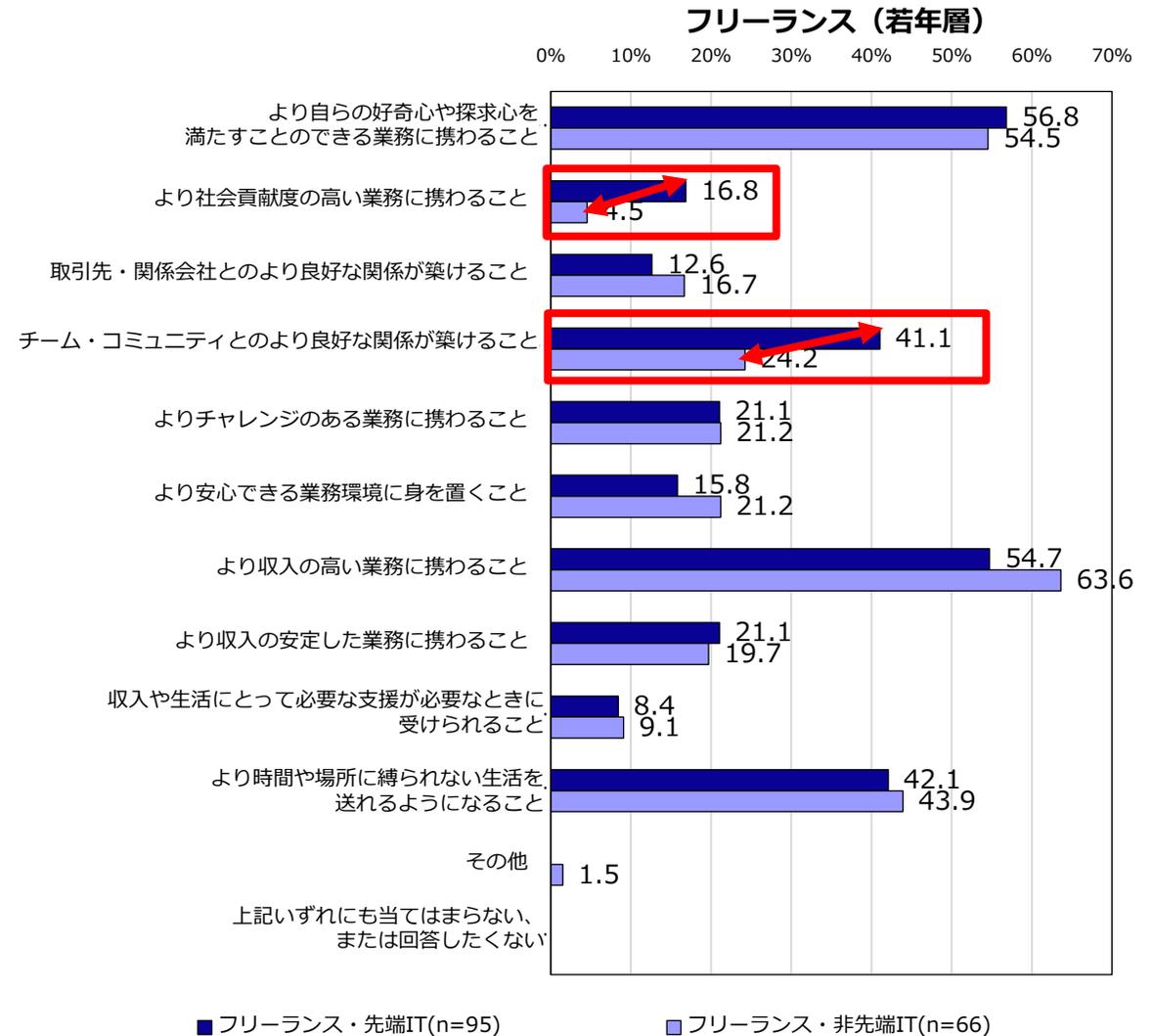
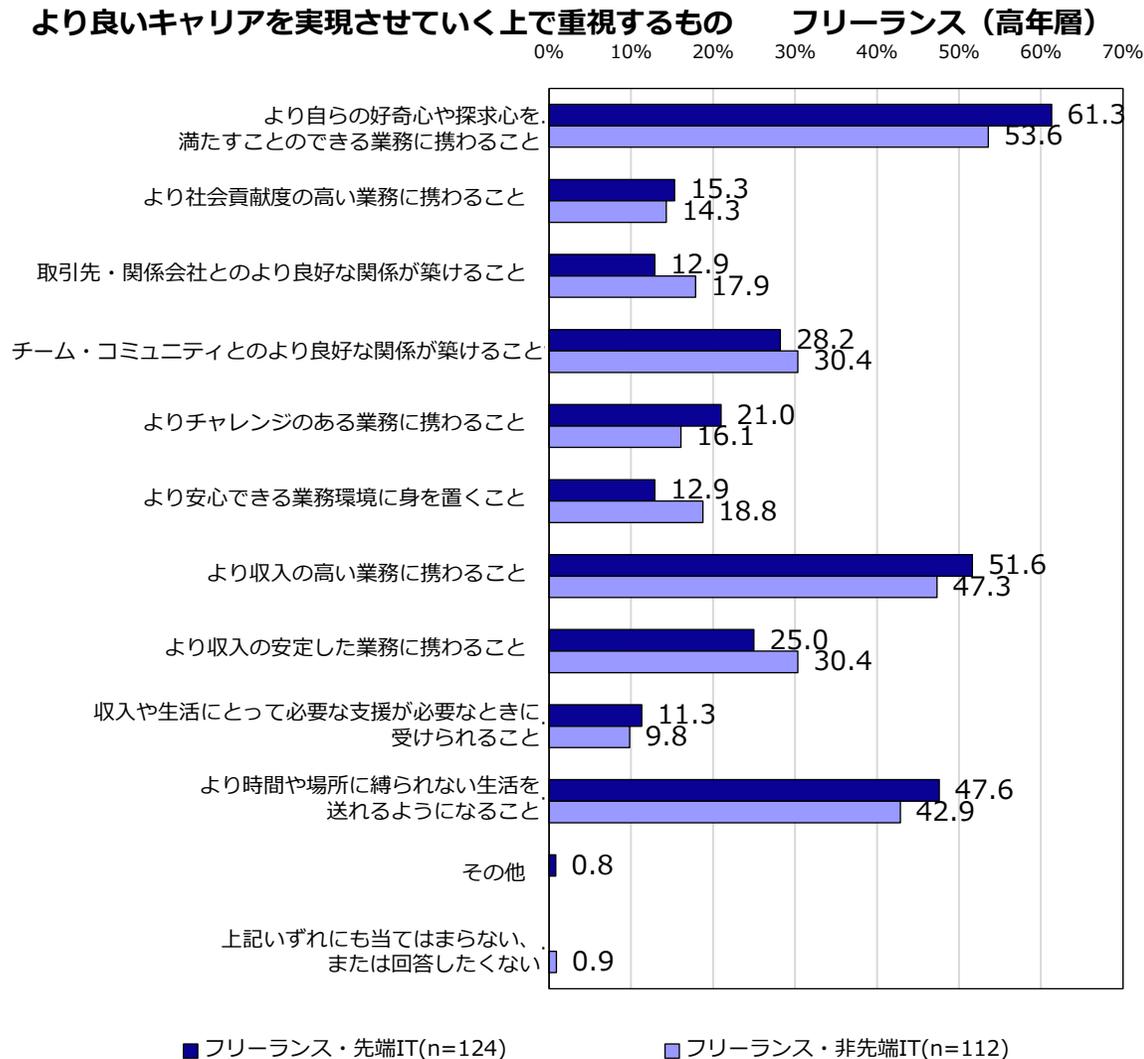


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

# 補足：年齢層別 より良いキャリアを実現させていく上で重視する要素（フリーランス）

◆フリーランスは年齢層別での傾向に大きな差は見受けられなかった。

◆先端IT、非先端ITで比較すると、若年層では「より社会貢献度の高い業務に携わること」「チーム・コミュニティとのより良好な関係が築けること」の回答割合に10%以上の差があった。



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

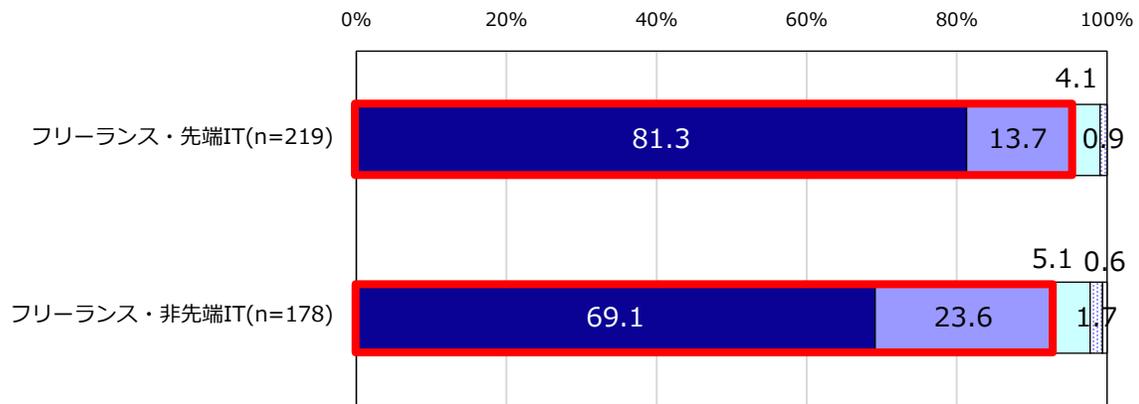
# 活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性の認識

- ◆ 会社員では「そう思う」「どちらかというと思う」の割合が75%以上を占めており、2021年度調査と同様である。
- ◆ フリーランスでは「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が90%以上を占めており、会社員と比較して必要性を認識している割合が高い。
- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると、会社員/フリーランスともに、先端ITの方が「そう思う」という回答割合が高い。

活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性の認識

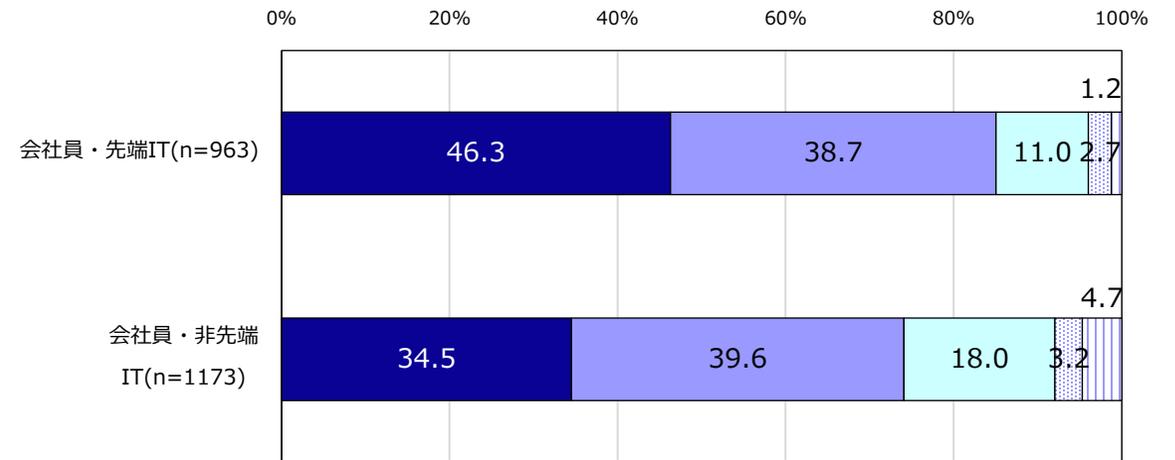


■ そう思う ■ どちらかというと思う □ どちらともいえない ▨ どちらかというと思わない □ そう思わない



■ そう思う ■ どちらかというと思う □ どちらともいえない ▨ どちらかというと思わない □ そう思わない

参考：2021年度調査  
活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性の認識



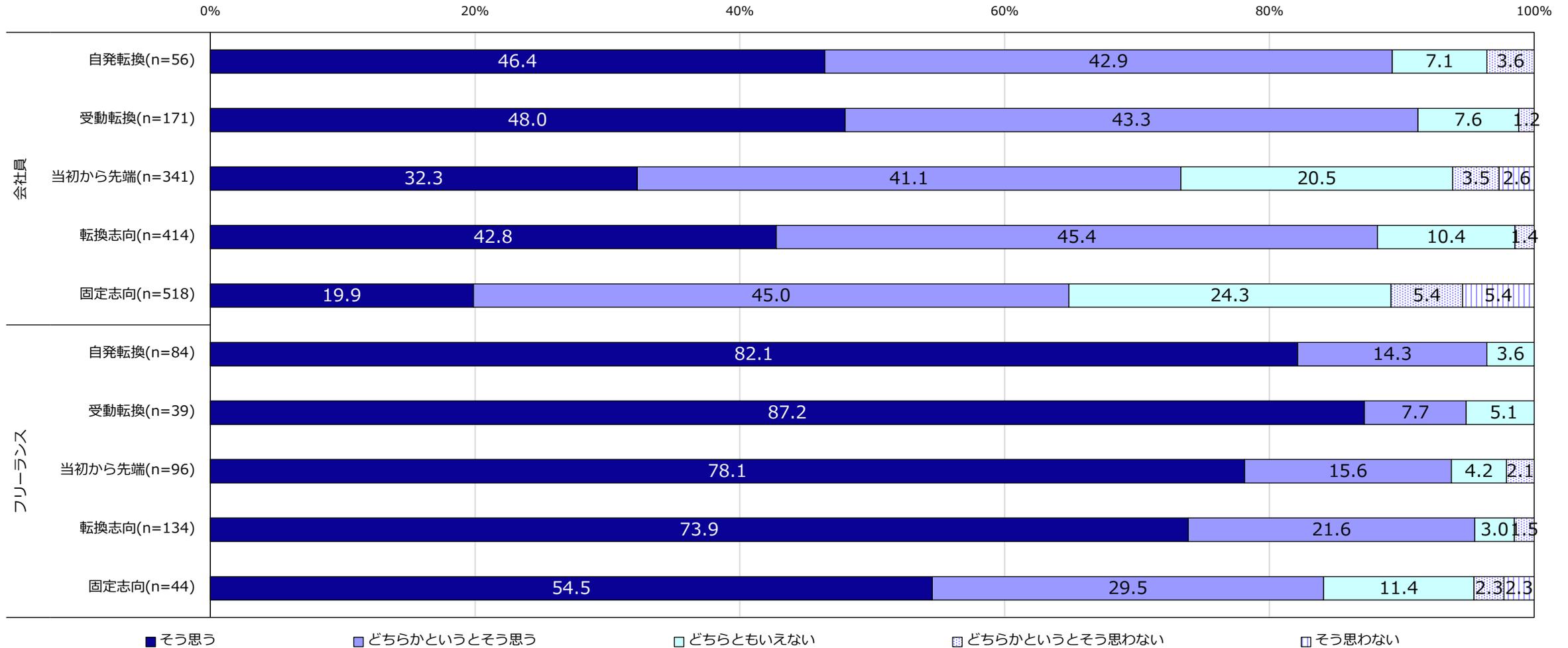
■ そう思う ■ どちらかというと思う □ どちらともいえない ▨ どちらかというと思わない □ そう思わない

注：2021年度は当該項目に関するフリーランスに対する調査を実施していない

# 補足：転換タイプ別 活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性の認識

- ◆ 会社員は「自発転換」「受動転換」「転換志向」のスキル取得の必要性を認識している割合が高く、85%以上を占めている。
- ◆ フリーランスは、転換タイプによらずにスキル取得の必要性を認識している割合が高い。

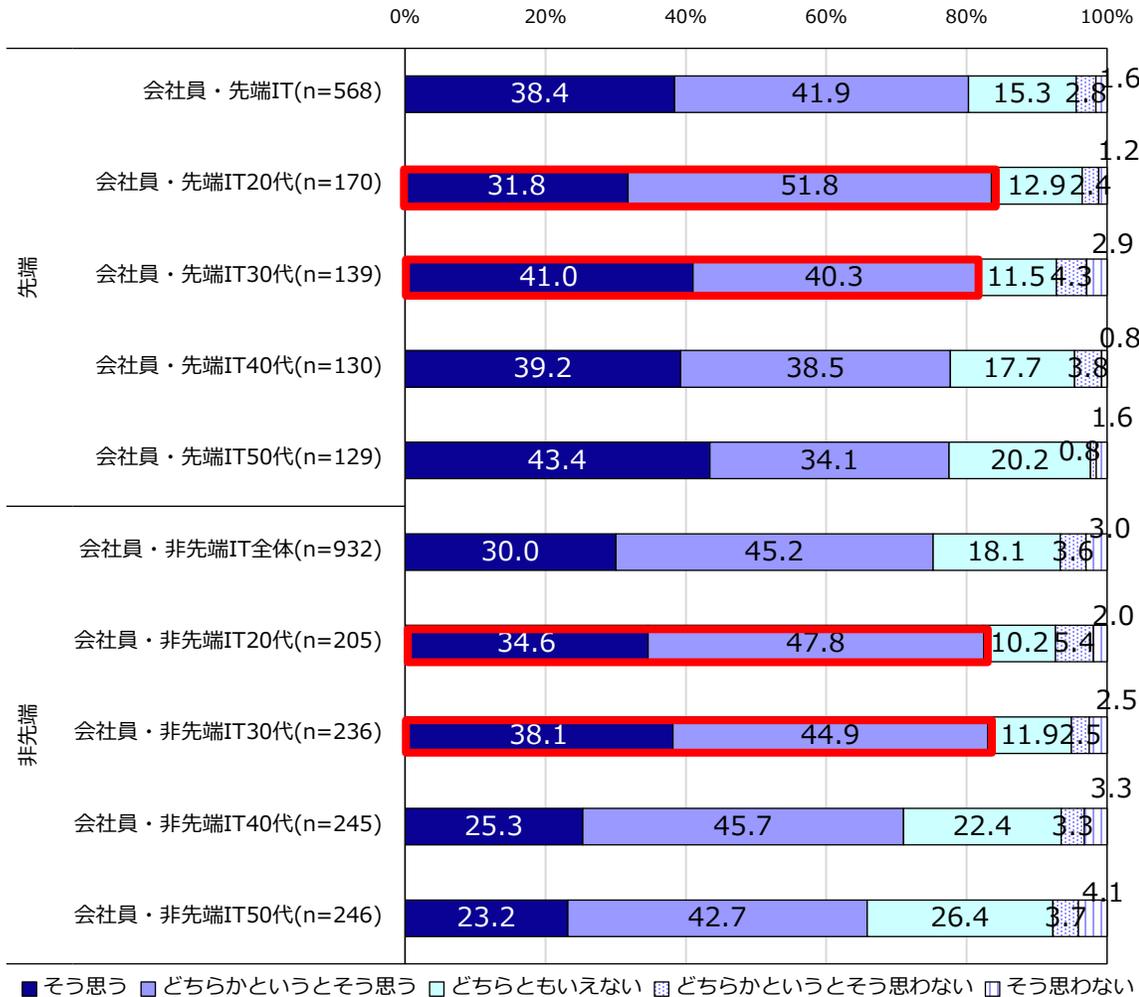
活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性の認識



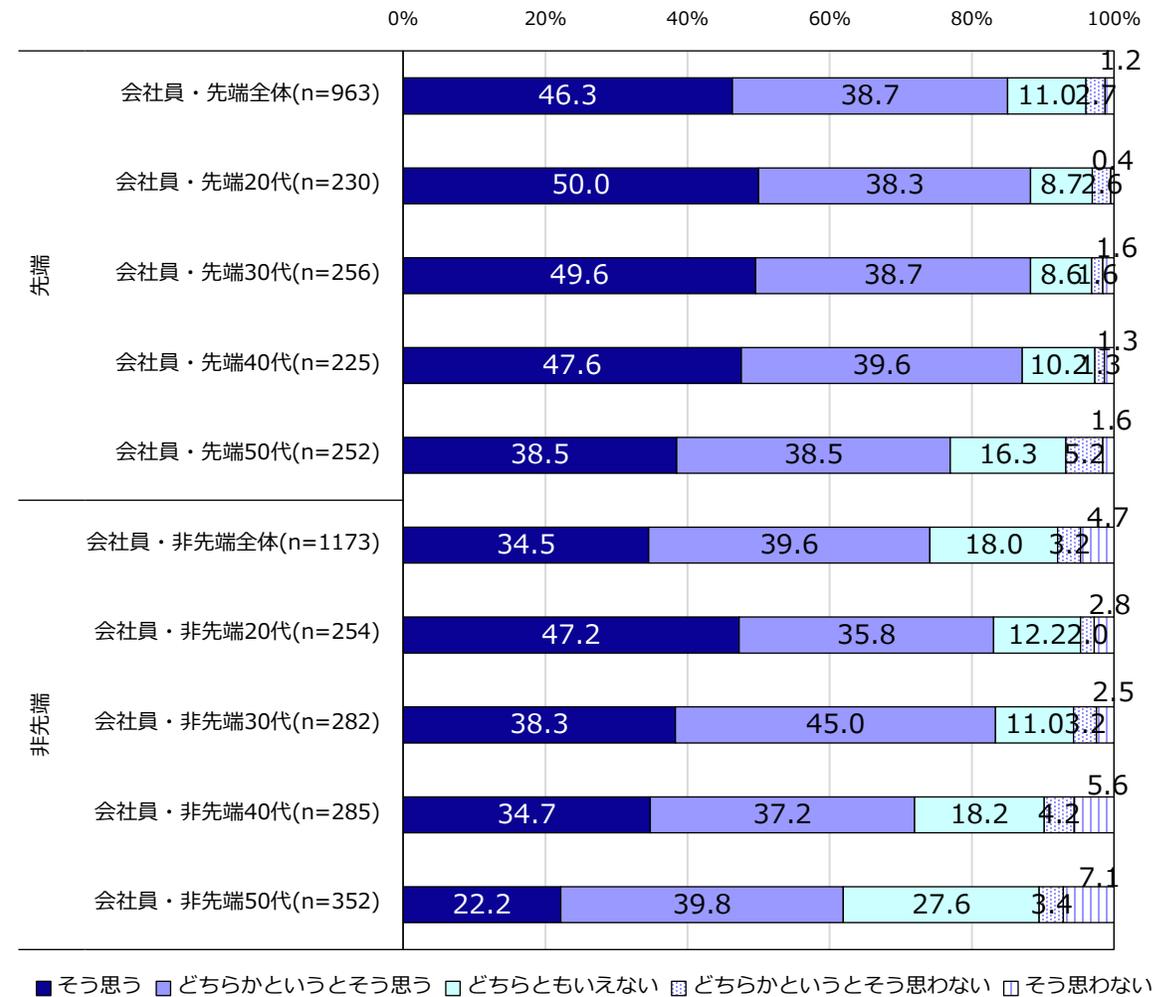
# 補足：年代別 活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性の認識（会社員）

◆ 先端IT、非先端ITともに20代・30代において、新しいスキル習得の必要性認識が高く、2021年度調査と同様である。

これからも活躍し続けるためには新しいスキル習得が必要だと思うか



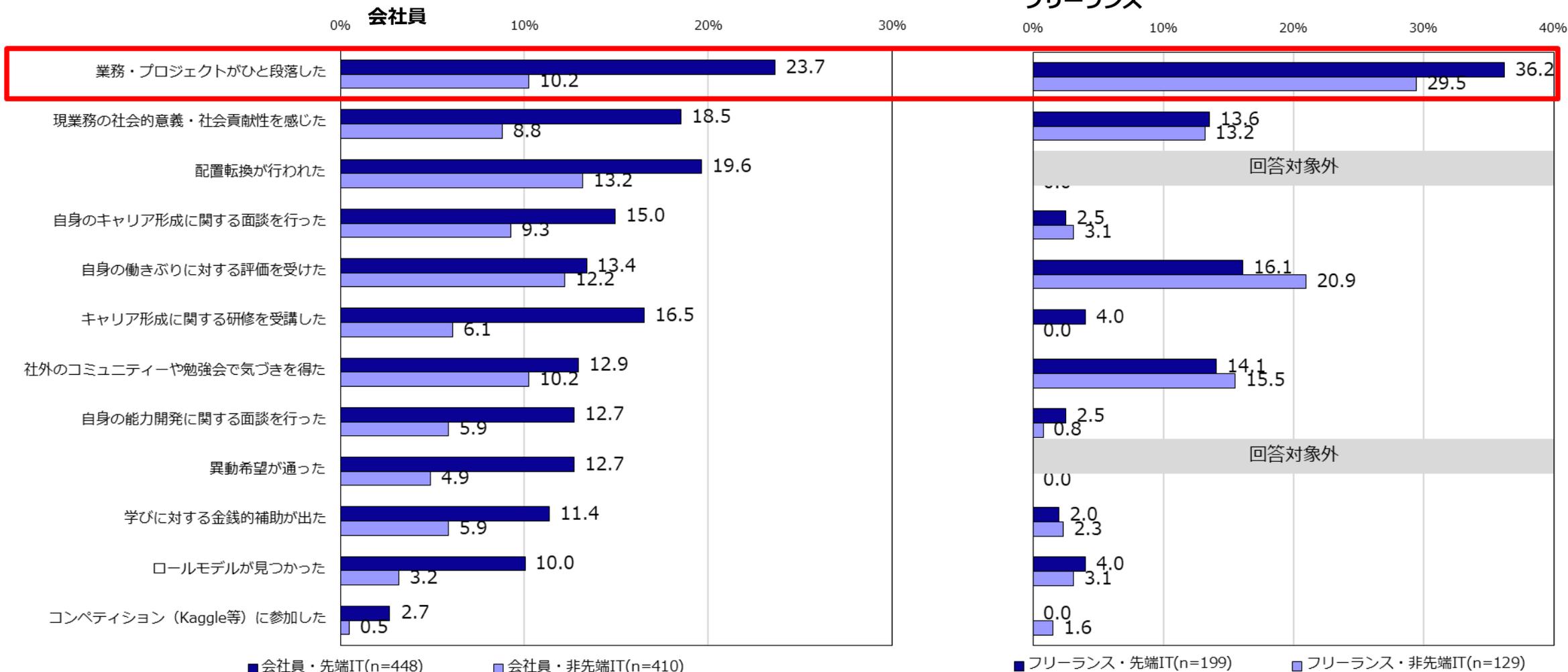
参考：2021年度調査  
これからも活躍し続けるためには新しいスキル習得が必要だと思うか



# スキルや学びを見直したきっかけ

- ◆ 会社員、フリーランスともに「業務・プロジェクトがひと段落した」際にスキルや学びを見直した割合が高い。
- ◆ 会社員では全選択肢において非先端ITと比較して先端ITの方が学び直しの必要性を感じた回答割合が高かった。
- ◆ フリーランスは会社員と比較して見直す必要性を感じるきっかけが少ない。

スキル向上・新たなスキル獲得する以前に、自身のスキルや学びを見直す必要性を感じたきっかけ



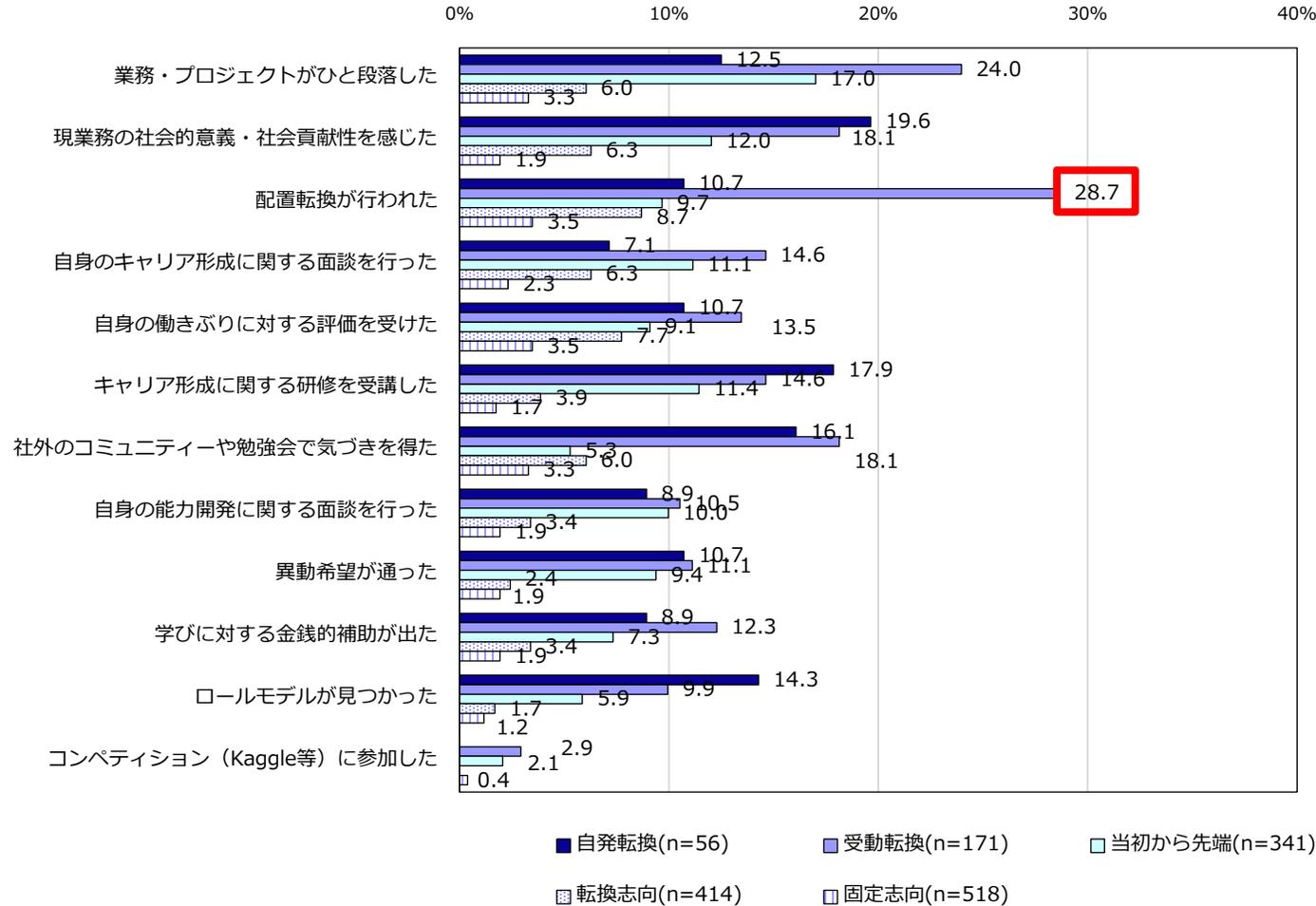
注：「その他」「いずれにも当てはまらない、または回答したくない」を除いて描画。  
 注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：転換タイプ別 スキルや学びを見直したきっかけ

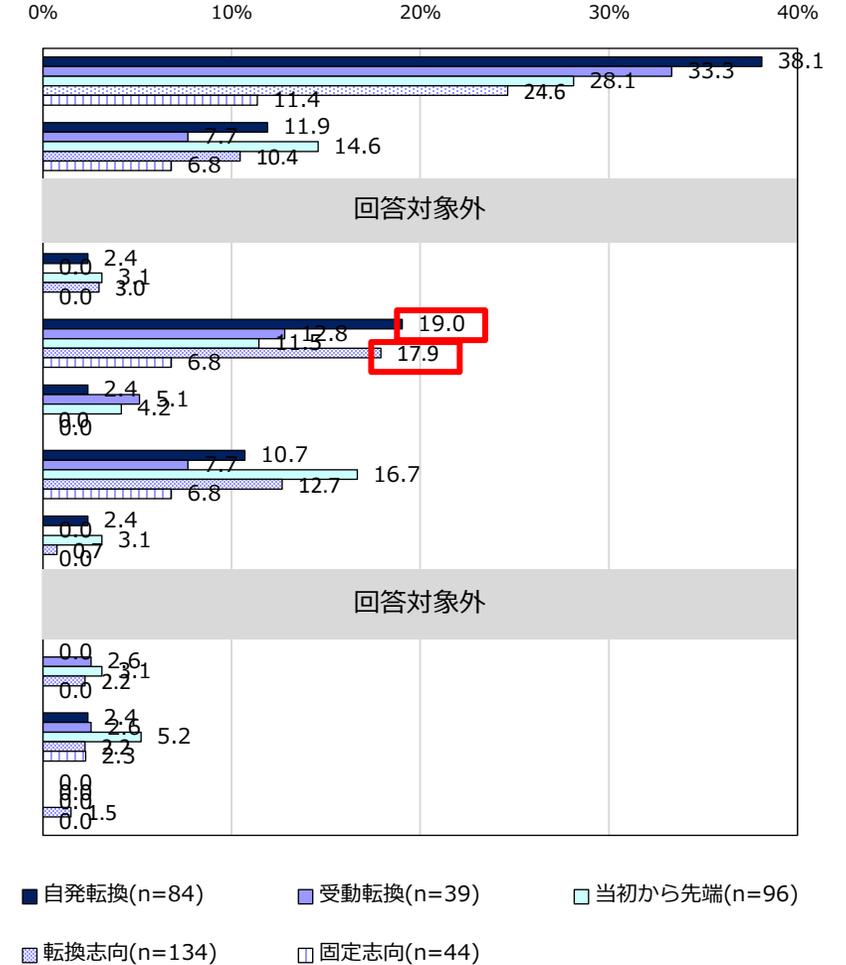
- ◆ 会社員「受動転換」で最も回答割合が高かったのは「配置転換が行われた」であり、他タイプとの回答割合に20%程度の差がある。
- ◆ フリーランス「自発転換」「転換志向」で「自身の働きぶりに対する評価を受けた」の回答割合が他タイプと比較して高い。
- ◆ 「固定志向」は他のタイプと比較してすべての選択肢において回答割合が低い。

## スキル向上・新たなスキル獲得する以前に、自身のスキルや学びを見直す必要性を感じたきっかけ

会社員(n=1500)



フリーランス(n=397)



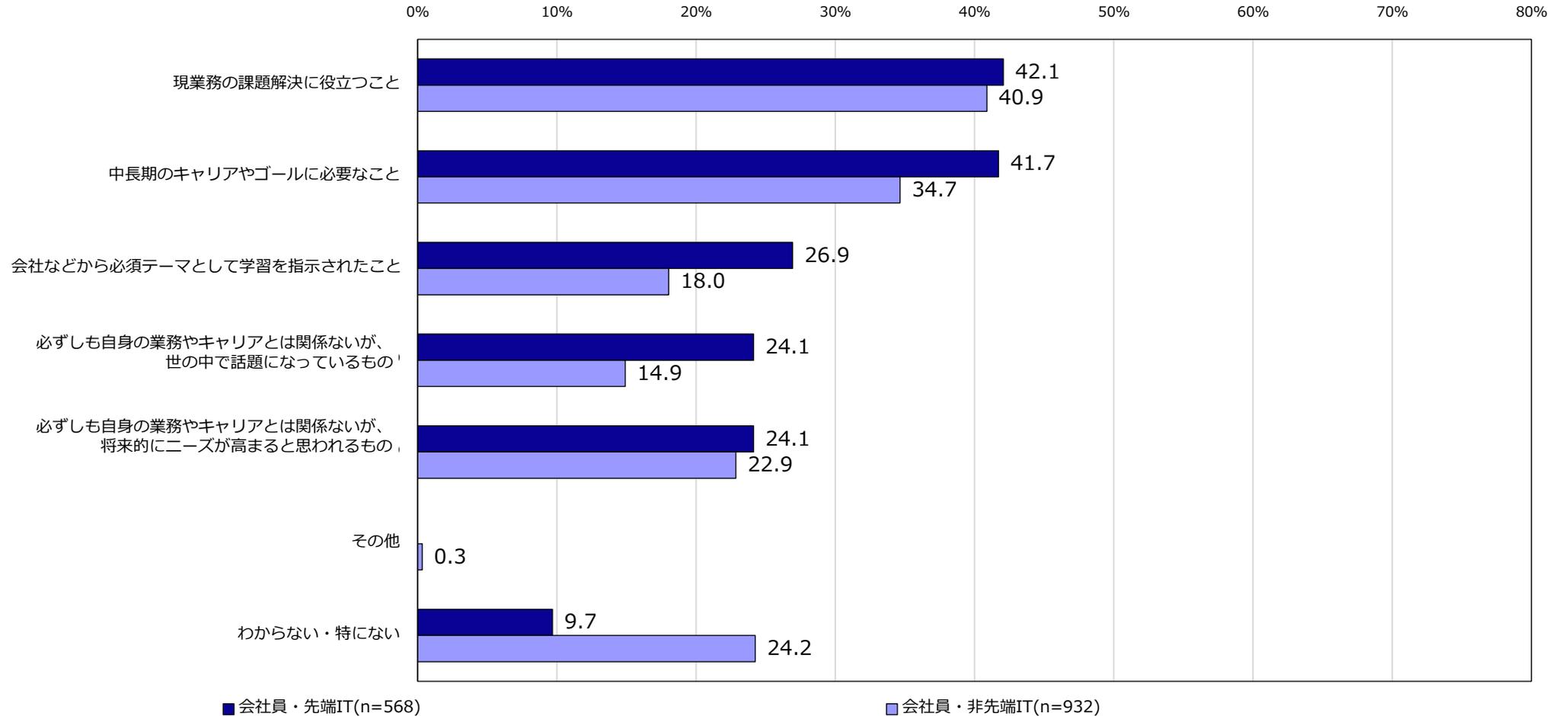
注：「その他」「いずれにも当てはまらない、または回答したくない」を除いて描画  
 注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

---

## 第3章 学び・学び直しに対する意識・取組み

# 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

◆ 先端IT、非先端ITともに「現業務の課題解決に役立つこと」の回答割合が最も高く、次いで「中長期的のキャリアやゴールに必要なこと」であった。

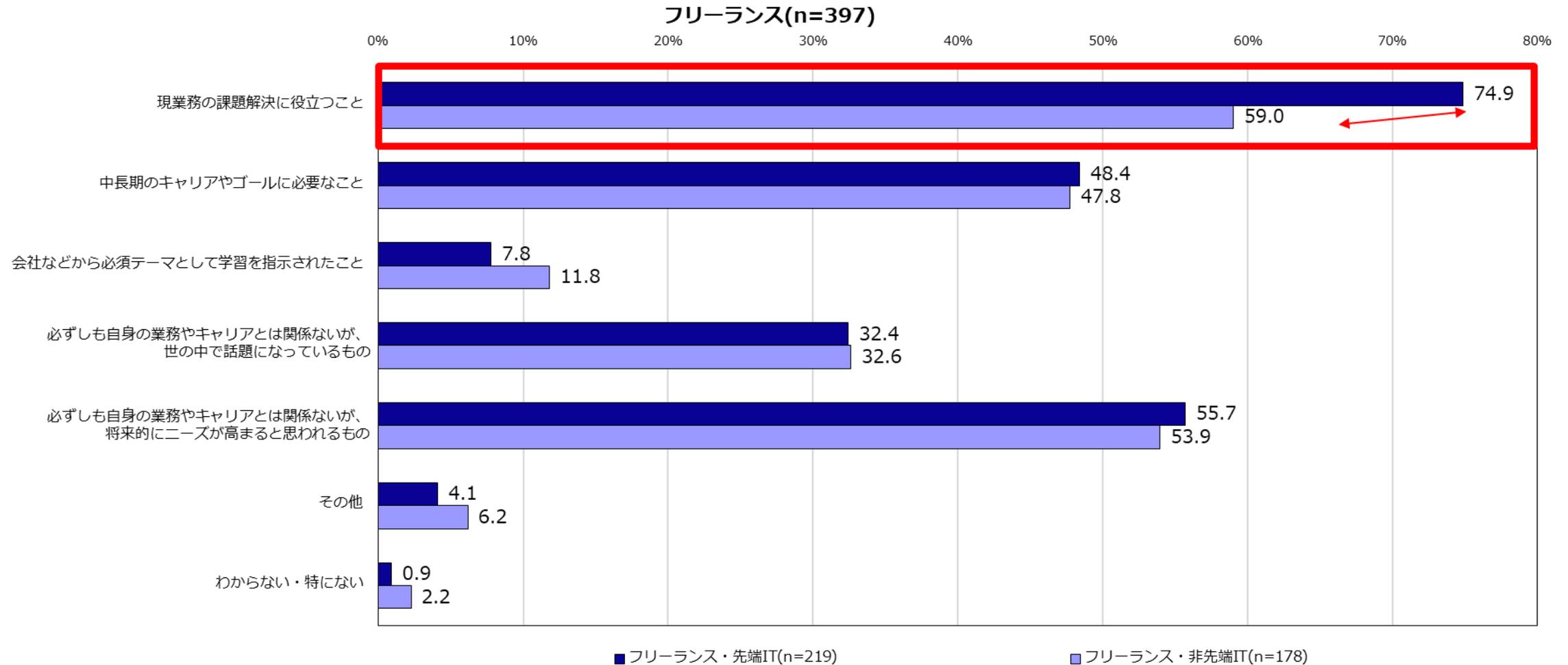


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（フリーランス）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「現業務の課題解決に役立つこと」の回答割合が最も高いが、先端IT、非先端ITの回答割合には15.9%の差がある。
- ◆ 「必ずしも自身の業務やキャリアとは関係ないが、将来的にニーズが高まると思われるもの」も半数以上が回答しており、会社員と比較して回答割合が高い。

## 新たに学ぶ領域を選ぶ基準

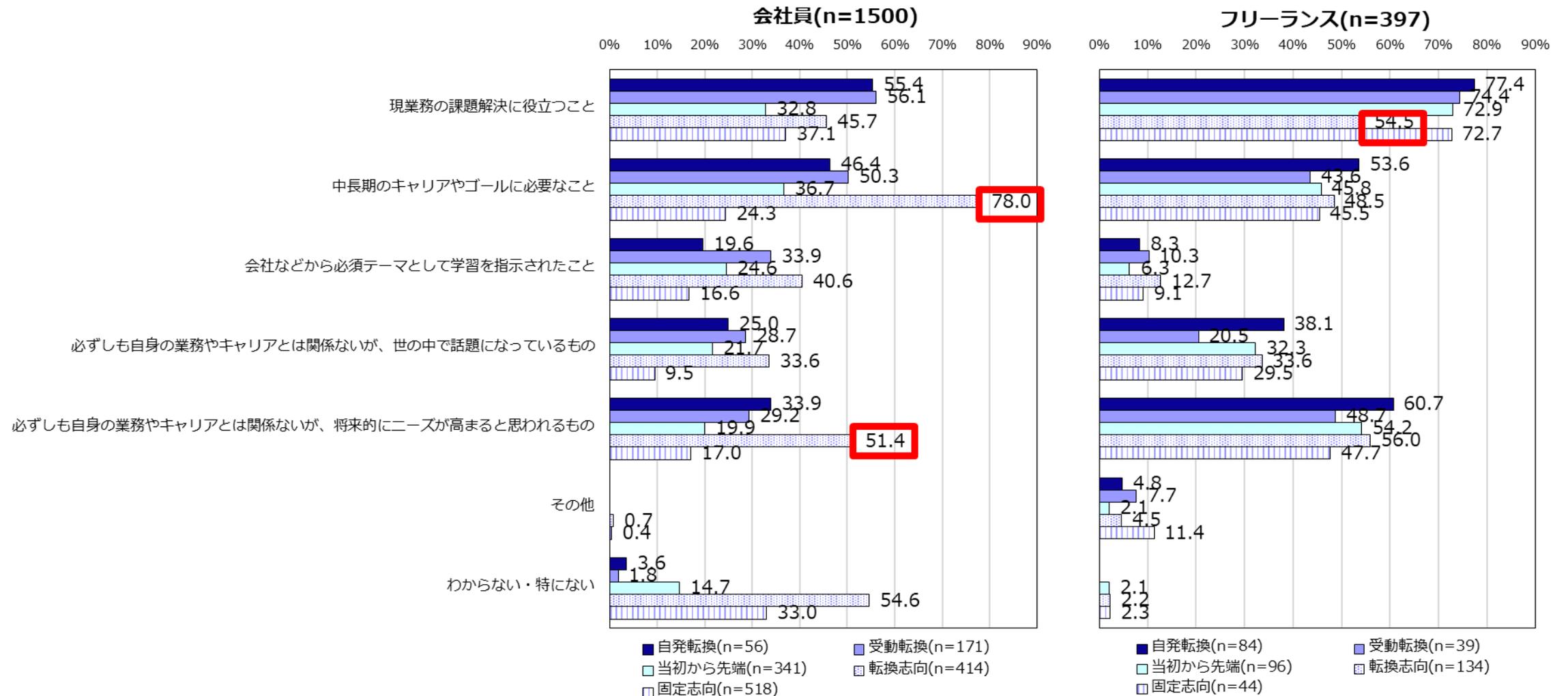


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：転換タイプ別 新たに学ぶ領域を選ぶ基準

- ◆ 会社員「転換志向」は「中長期のキャリアやゴールに必要なこと」「必ずしも自身の業務やキャリアとは関係ないが、将来的にニーズが高まると思われるもの」の回答割合が高く、他タイプと比較して15%以上の差がある。
- ◆ フリーランス「転換志向」における「現業務の課題解決に役立つこと」の回答割合は他タイプと比較して15%低い結果であった。

## 新たに学ぶ領域を選ぶ基準



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

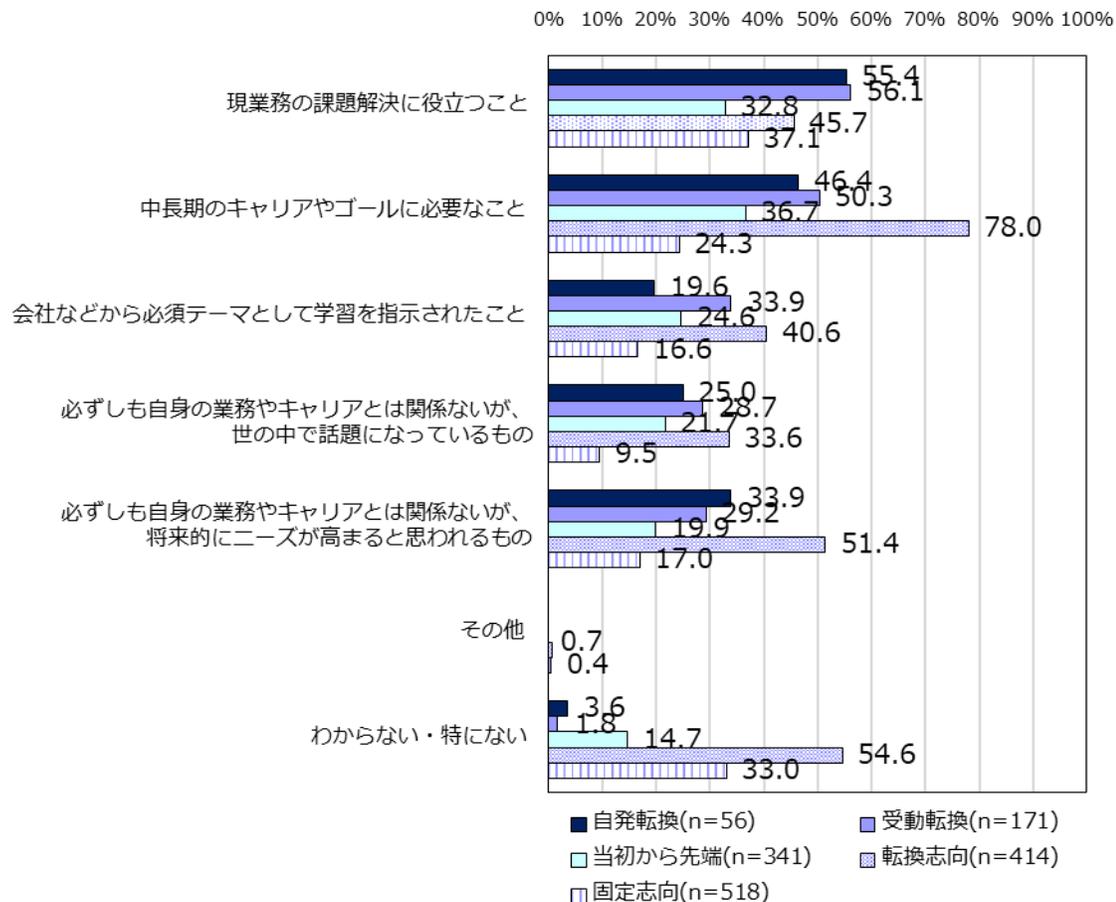
# 補足：転換タイプ別 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

- ◆ 「自発転換」は「会社などから必須テーマとして学習を指示されたこと」が2021年度調査と比較して11.2%減少した。
- ◆ 「受動転換」は「必ずしも自身の業務やキャリアとは関係ないが、将来的にニーズが高まると思われるもの」が2021年度調査と比較して9.2%増加した。
- ◆ 「当初から先端」は「現業務の課題解決に役立つこと」が2021年度調査と比較して14.5%減少した。
- ◆ 「転換志向」は「現業務の課題解決に役立つこと」を除き、全ての選択肢で2021年度よりも増加した。

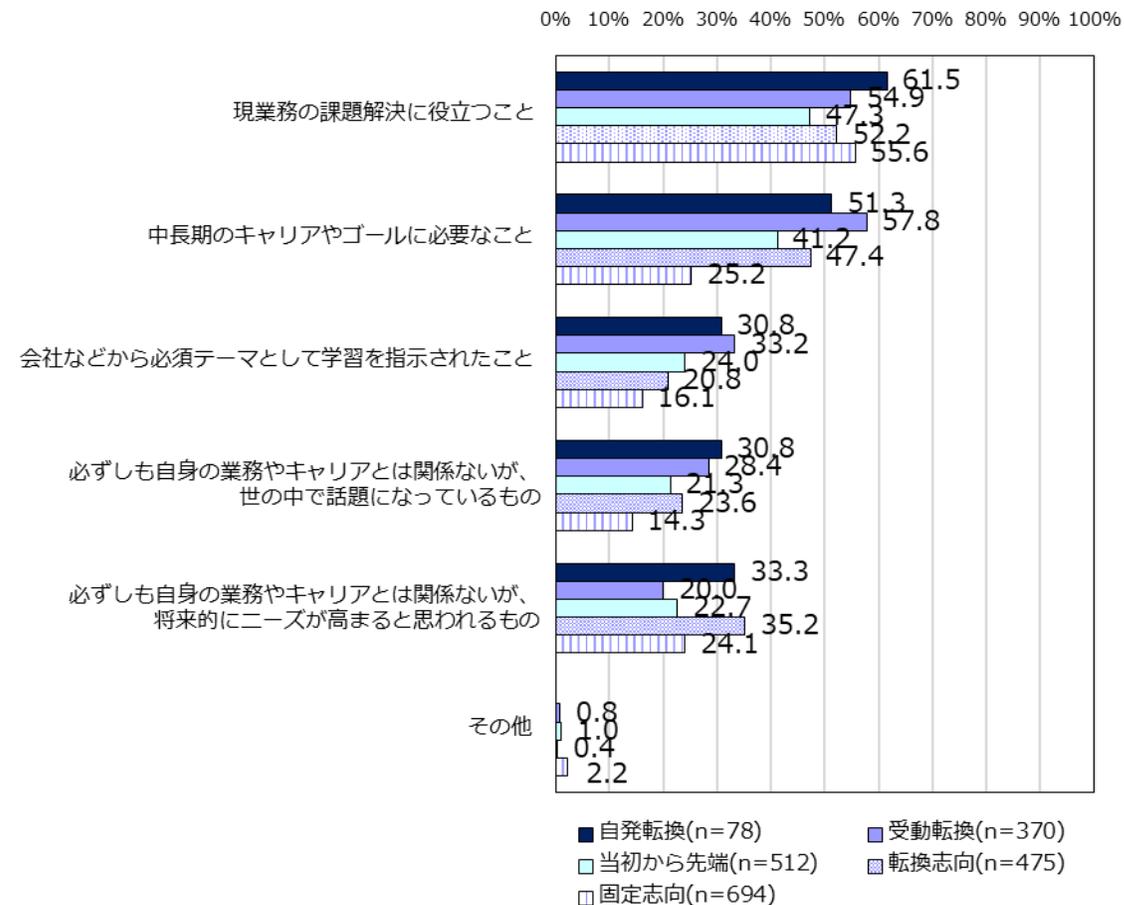
## 新たに学ぶ領域を選ぶ基準

## 参考：2021年度調査 新たに学ぶ領域を選ぶ基準

会社員(n=1500)



会社員(n=2129)

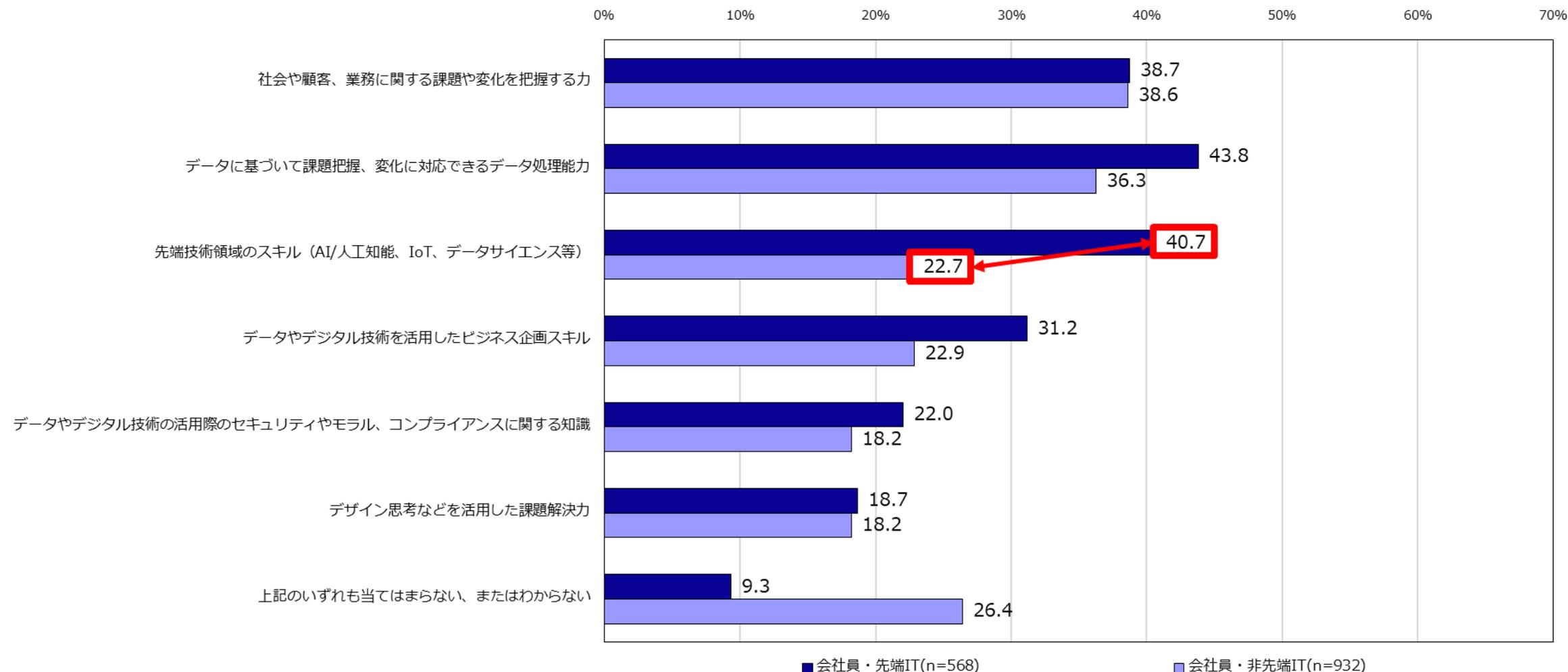


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 今後身につけるべき重要なスキル（会社員）

- ◆ 「社会や顧客、業務に関する課題や変化を把握する力」「データに基づいて課題把握、変化に対応できるデータ処理能力」「先端技術領域のスキル」が回答割合の上位を占めた。
- ◆ 先端IT、非先端ITを比較すると、「先端技術領域のスキル」の回答割合が20%近い差がある。

今後身につけるべき技術や領域のスキルとして重要度が高いと思うもの

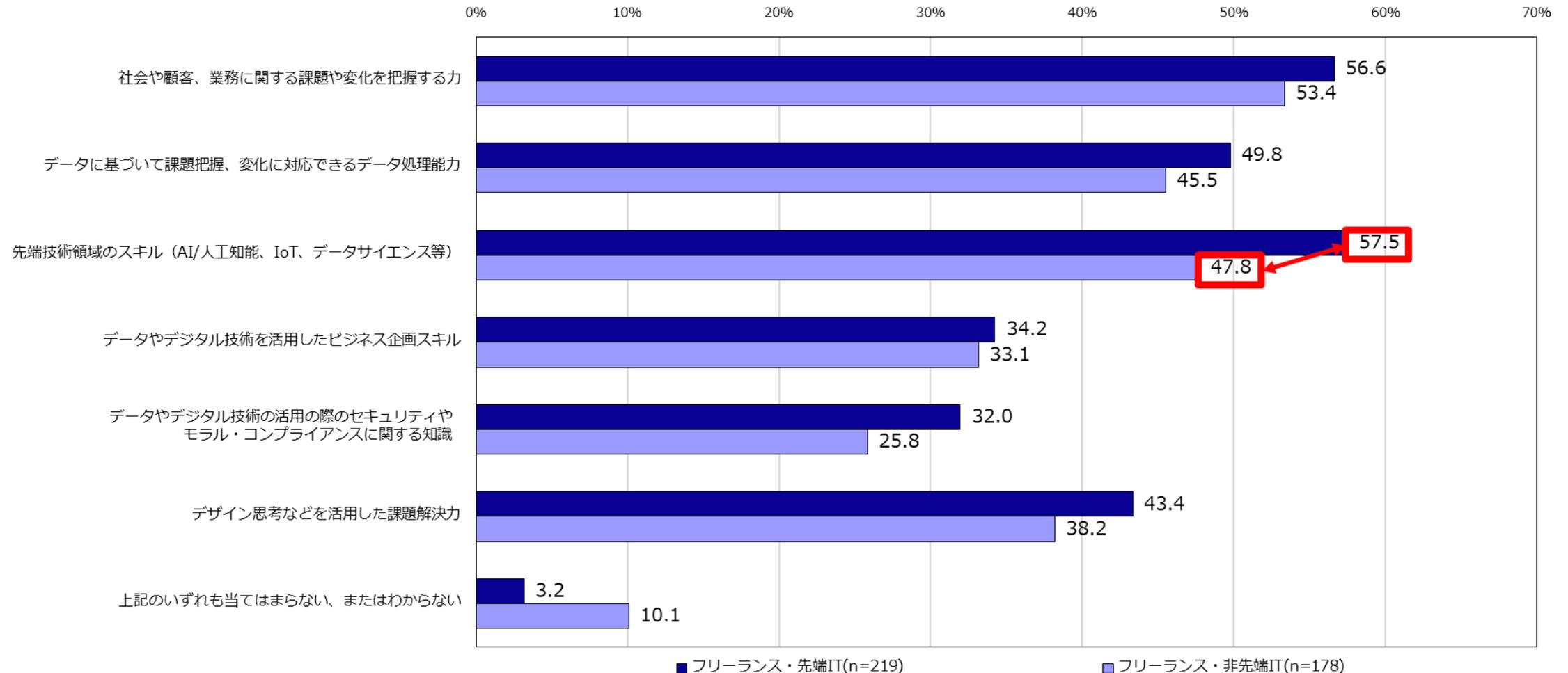


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 今後身につけるべき重要なスキル（フリーランス）

- ◆ 「社会や顧客、業務に関する課題や変化を把握する力」「データに基づいて課題把握、変化に対応できるデータ処理能力」「先端技術領域のスキル」が回答割合の上位を占め、会社員と変わらなかった。「デザイン思考などを活用した課題解決力」は会社員と比較して回答割合が高かった。
- ◆ 先端IT・非先端ITで比較すると、「先端技術領域のスキル」の回答割合に10%近い差があるが、会社員と比較すると差は少ない。

今後身につけるべき技術や領域のスキルとして重要度が高いと思うもの

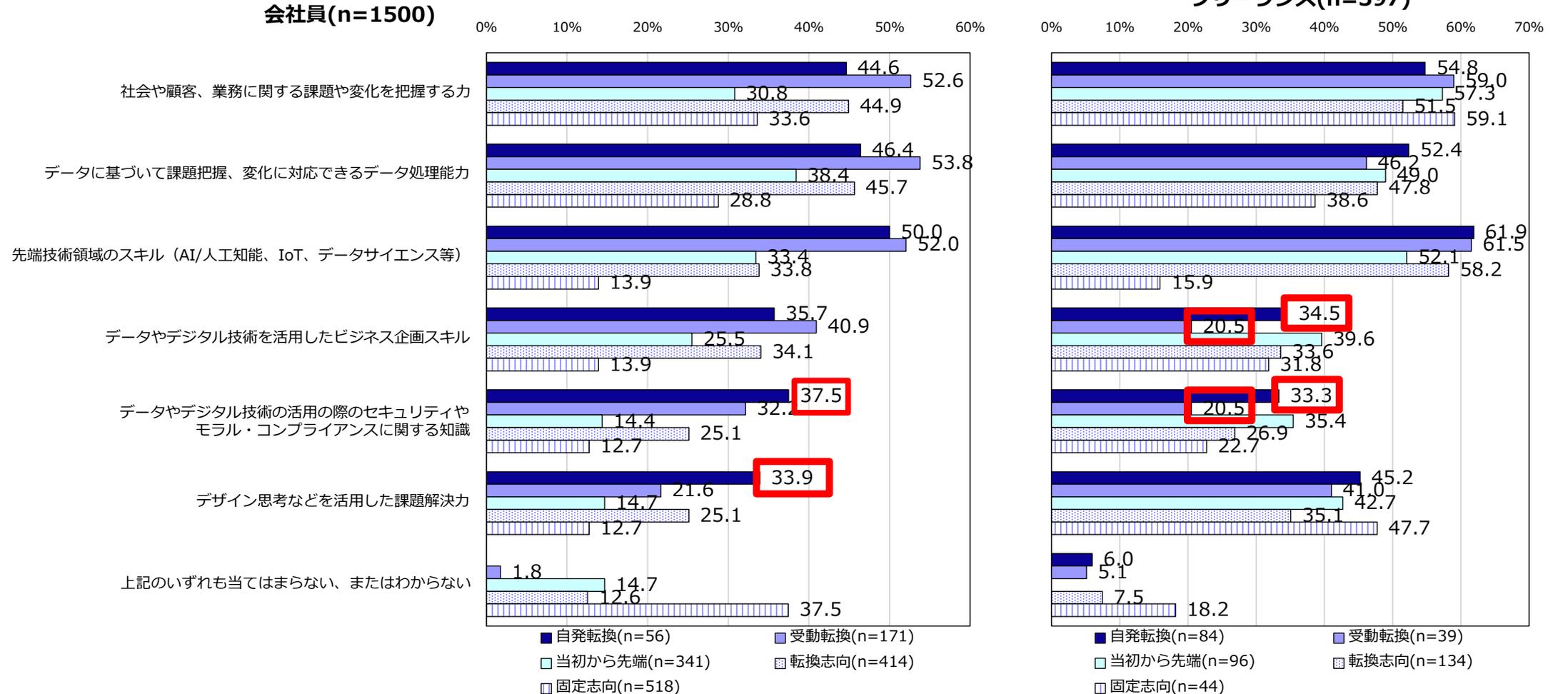


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：転換タイプ別 今後身につけるべき重要なスキル

- ◆ 会社員では多くの選択肢で「受動転換」の回答割合が高い一方、「データやデジタル技術の活用の際のセキュリティやモラル、コンプライアンスに関する知識」「デザイン思考などを活用した課題解決力」においては「自発転換」の回答割合が最も高い。
- ◆ フリーランスでは「データやデジタル技術を活用したビジネス企画スキル」「データやデジタル技術の活用の際のセキュリティやモラル、コンプライアンスに関する知識」が「自発転換」と「受動転換」とで回答割合に10%以上の差があった。

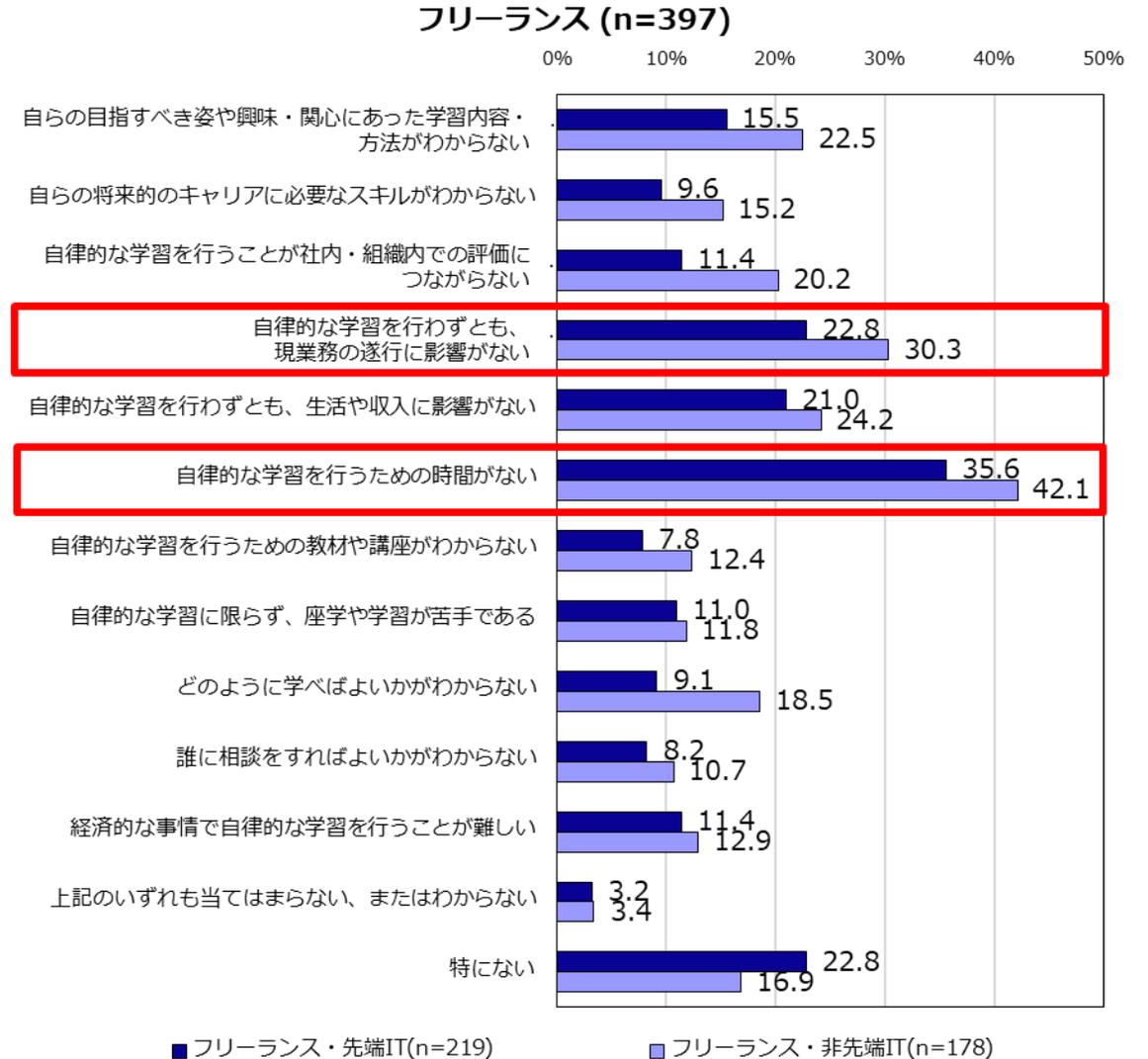
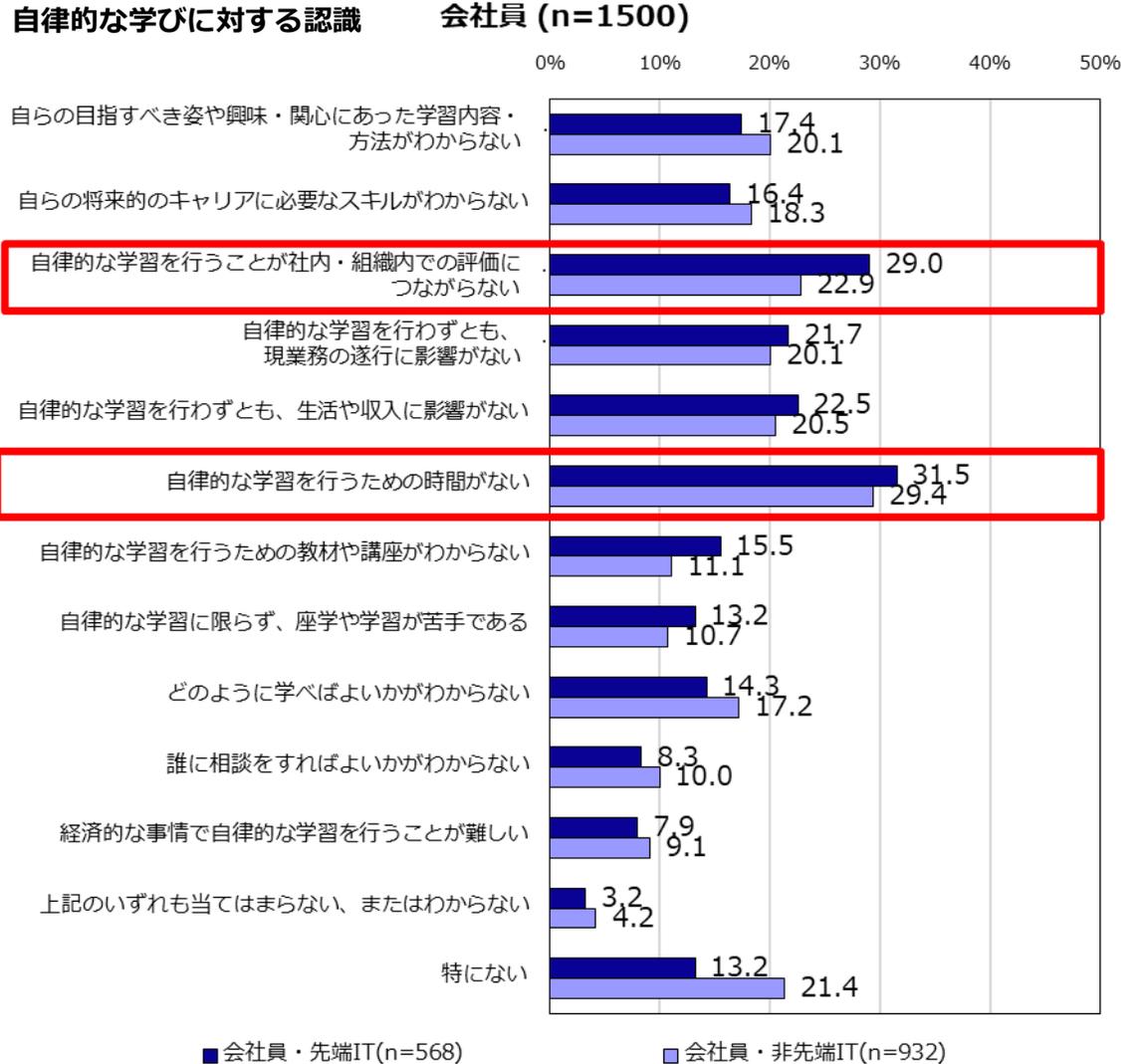
## 今後身につけるべき技術や領域のスキルとして重要度が高いと思うもの



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 自律的な学びに対する認識（学びのきっかけづくりにおける障壁）

- ◆ 会社員、フリーランスともに「自律的な学習を行うための時間がない」の割合が最も高い。
- ◆ 会社員では「自律的な学習を行うことが社内・組織内での評価につながらない」が次いで回答割合が高い。
- ◆ フリーランスでは「自律的な学習を行わずとも、現業務の遂行に影響がない」が次いで回答割合が高い。

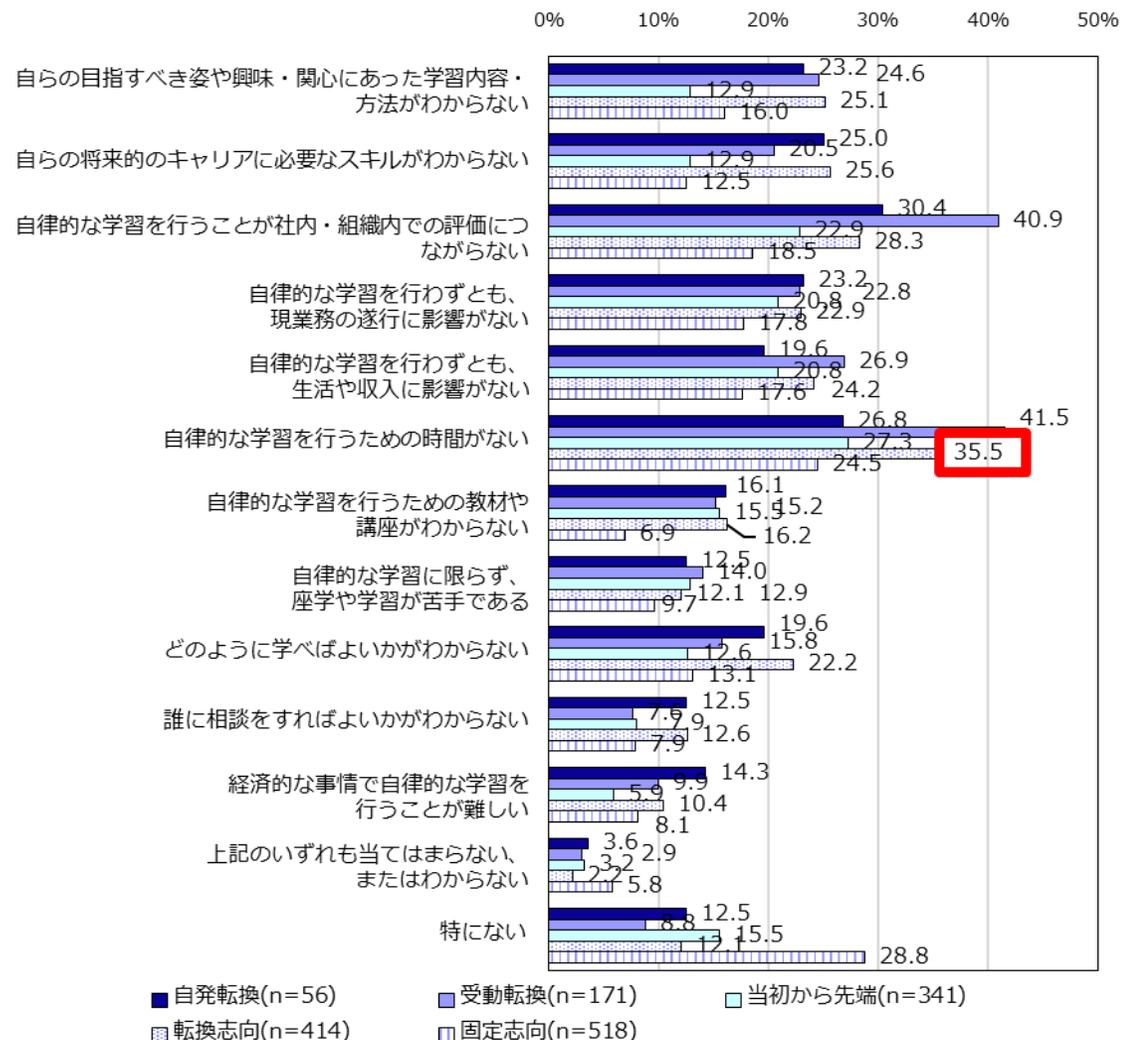


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

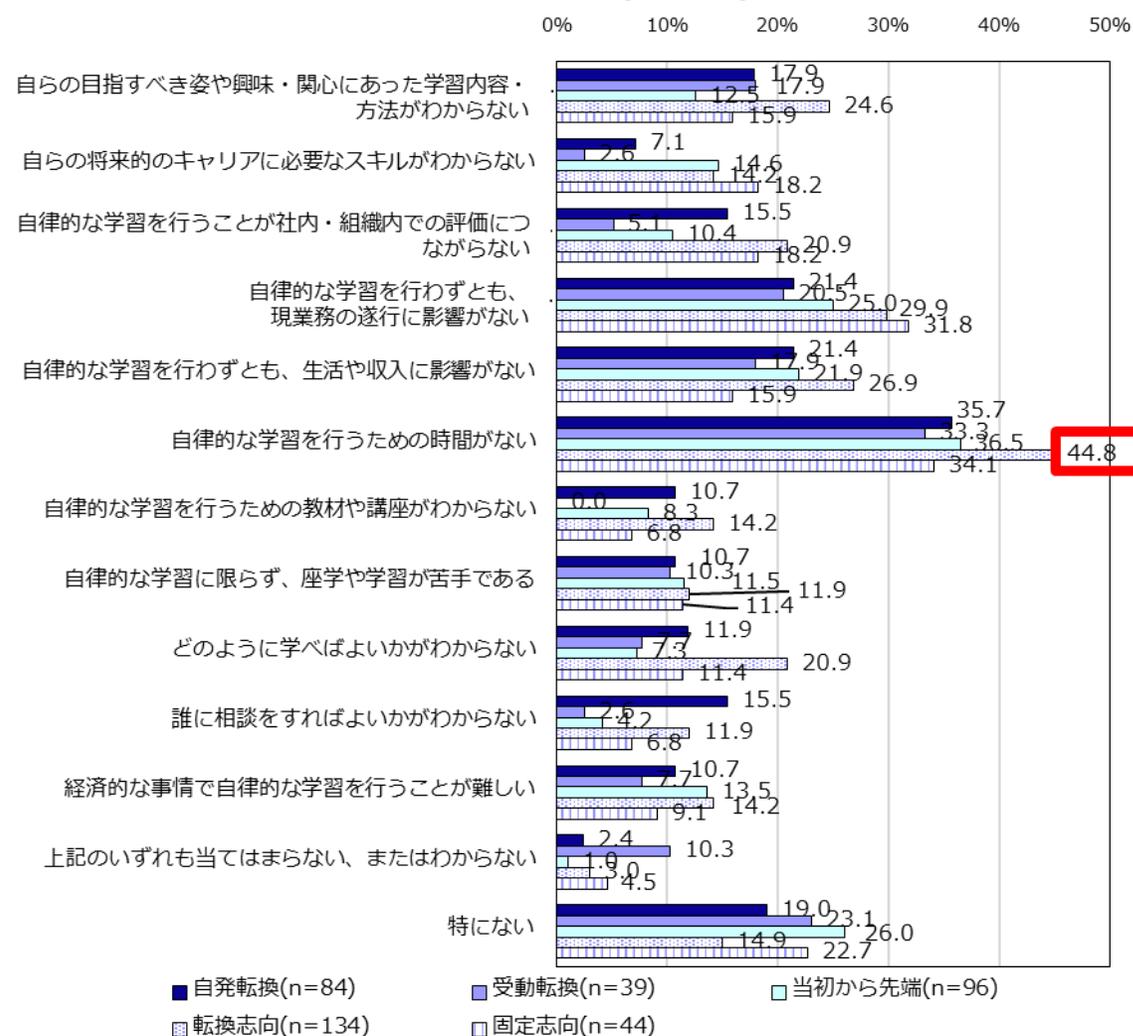
# 補足：転換タイプ別 自律的な学びに対する認識（学びのきっかけづくりにおける障壁）

- ◆ 会社員、フリーランスともに「転換志向」では「自律的な学習を行うための時間がない」の回答割合が最も高い。
- ◆ 会社員の「受動転換」は「自律的な学習を行うことが社内・組織内での評価につながらない」が他の転換タイプと比較して10%以上の差がある。

自律的な学びに対する認識 会社員 (n=1500)



フリーランス (n=397)

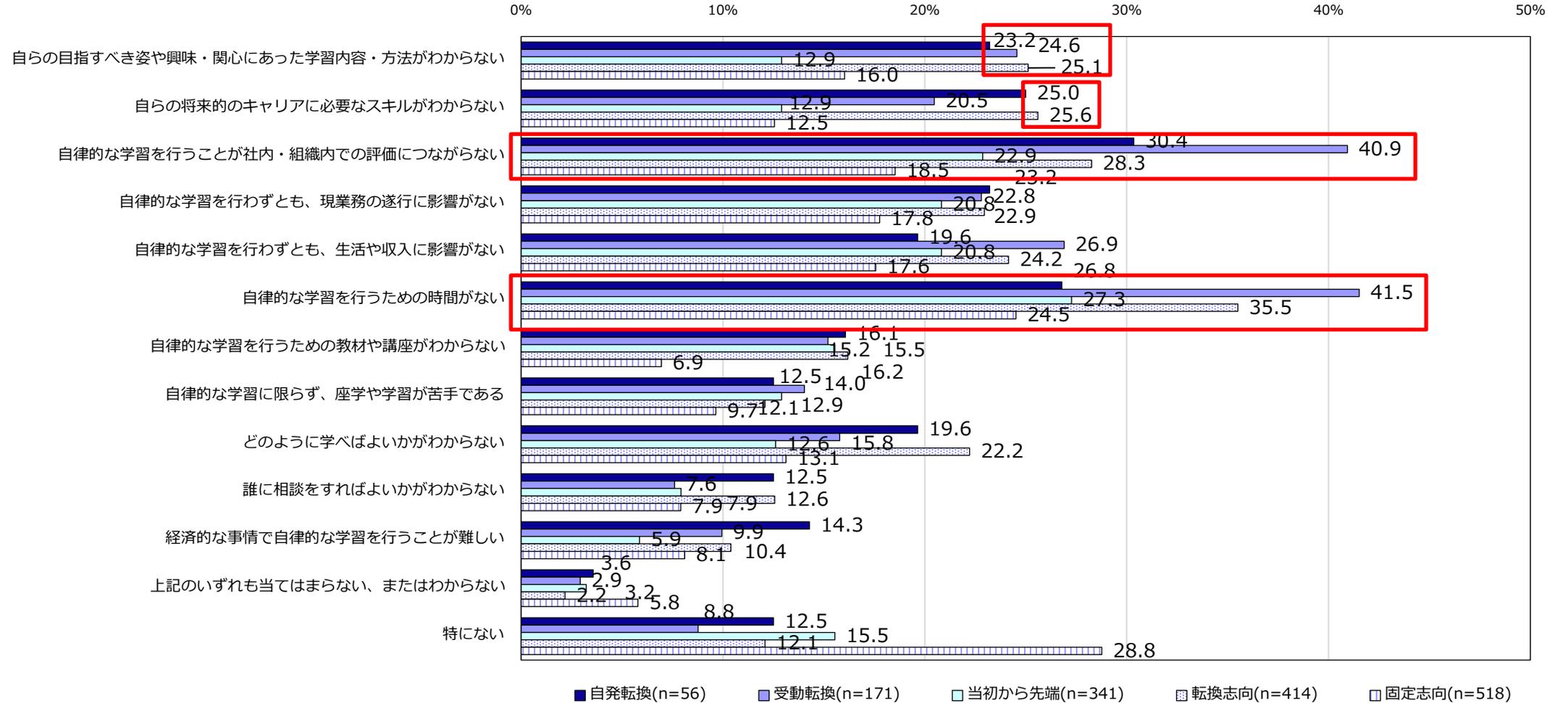


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：会社員転換タイプ別 自律的な学びに対する認識 (学びのきっかけづくりにおける障壁)

- ◆ 転換タイプによらず「自律的な学習を行うための時間がない」「自律的な学習を行うことが社内・組織内での評価につながらない」が上位を占めた。
- ◆ 「自発転換」「転換志向」では「自らの将来のキャリアに必要なスキルがわからない」「自らの目指すべき姿や興味・関心にあった学習内容・方法がわからない」の回答割合も高かった。

## 自律的な学びに対する認識

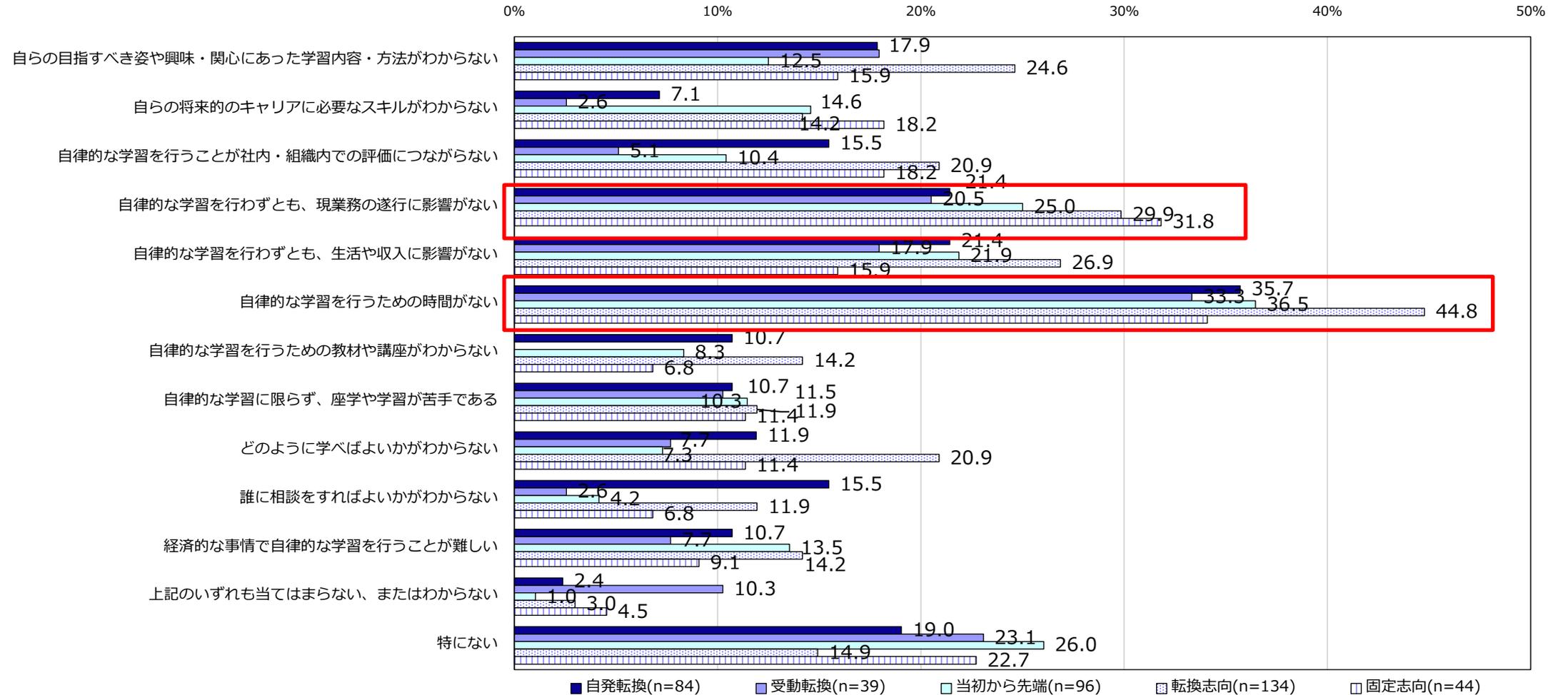


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：フリーランス転換タイプ別 自律的な学びに対する認識 (学びのきっかけづくりにおける障壁)

◆ 転換タイプによらず「自律的な学習を行うための時間がない」「自律的な学習を行わずとも、現業務の遂行に影響がない」の回答割合が高い。

## 自律的な学びに対する認識



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 学習継続に関するニーズ・課題

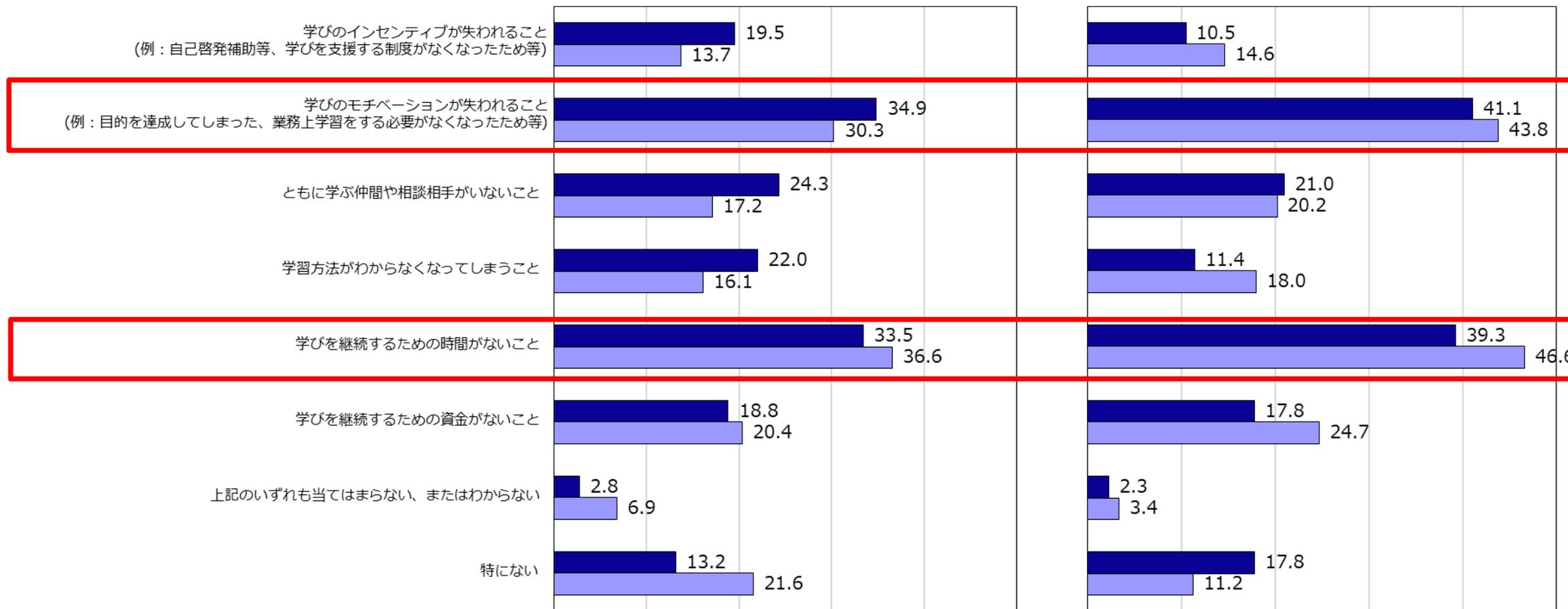
◆ 会社員、フリーランスともに、「学びのモチベーションが失われること」「学びを継続するための時間がないこと」の回答割合が上位を占める。

## 学習継続に関するニーズ・課題

会社員(n=1500)

ITフリーランス(n=397)

0% 10% 20% 30% 40% 50%



■ 会社員・先端IT(n=568) ■ 会社員・非先端IT(n=932)

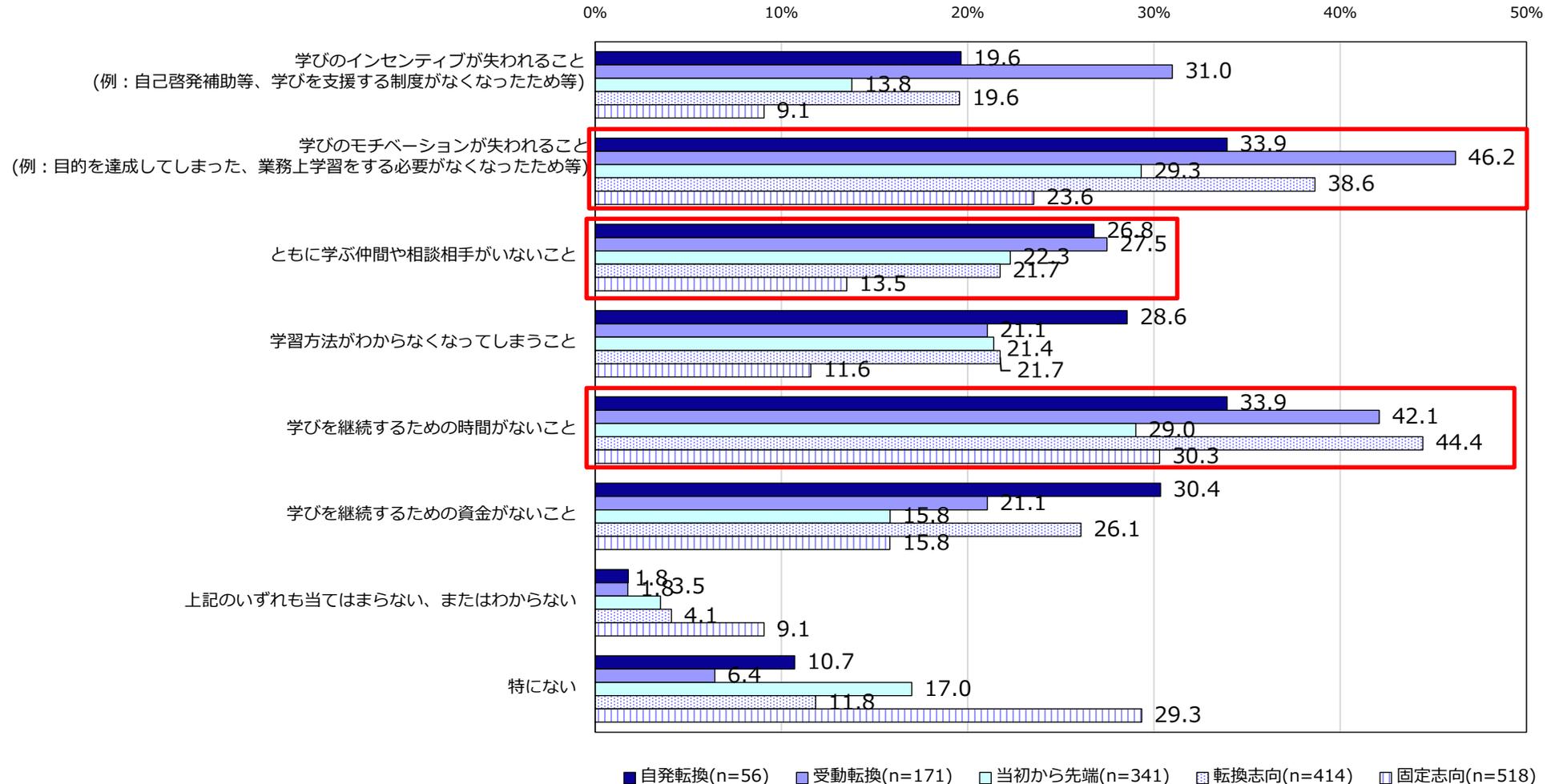
■ フリーランス・先端IT(n=219) ■ フリーランス・非先端IT(n=178)

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：転換タイプ別 学習継続に関するニーズ・課題（会社員）

◆ 転換タイプによらず「学びのモチベーションが失われること」「学びを継続する時間がないこと」「ともに学ぶ仲間や相談相手がいないこと」が高い回答割合を占めている。

## 学習継続に関するニーズ・課題

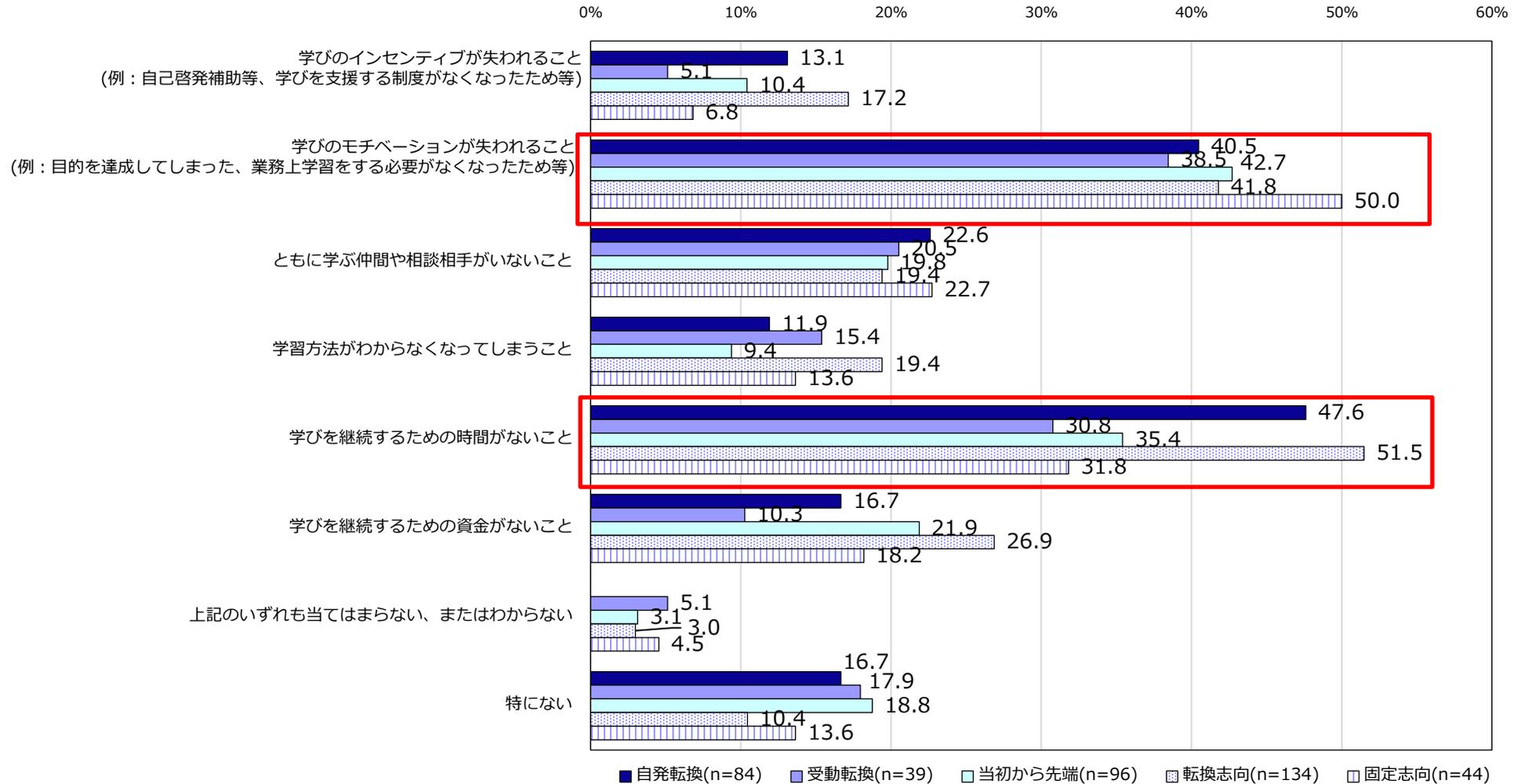


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：転換タイプ別 学習継続に関するニーズ・課題（フリーランス）

◆ 転換タイプによらず「学びのモチベーションが失われること」「学びを継続する時間がないこと」が高い回答割合を占めている。

## 学習継続に関するニーズ・課題

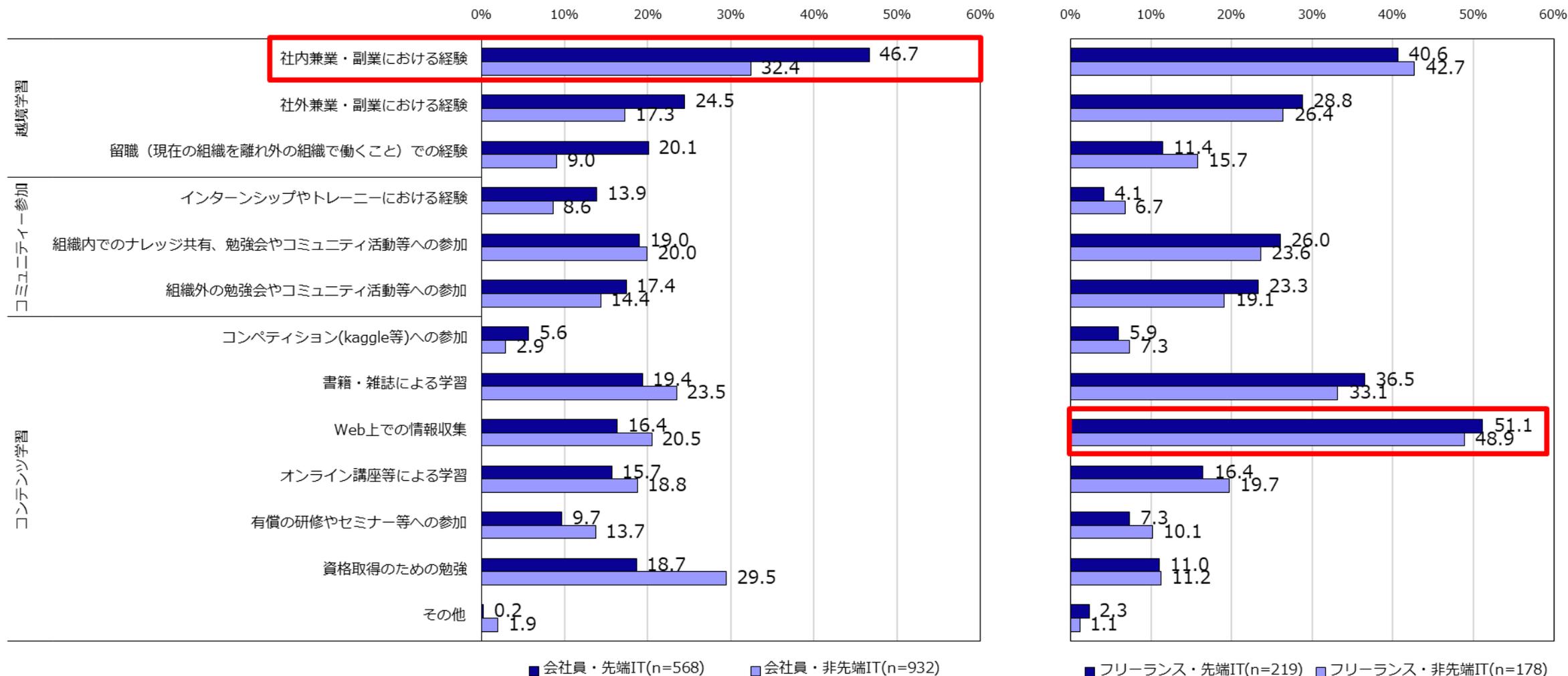


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# スキル向上に有効な方法

- ◆ 会社員は先端IT、非先端ITともに、「社内兼業・副業における経験」の回答割合が最も高い。
- ◆ フリーランスは先端IT、非先端ITともに、「Web上での情報収集」の回答割合が最も高い。
- ◆ 会社員、フリーランスで比較すると、先端IT、非先端ITともに「書籍・雑誌による学習」「Webでの情報収集」の回答割合に大幅な差がある。

## スキル向上に有効だと思う方法

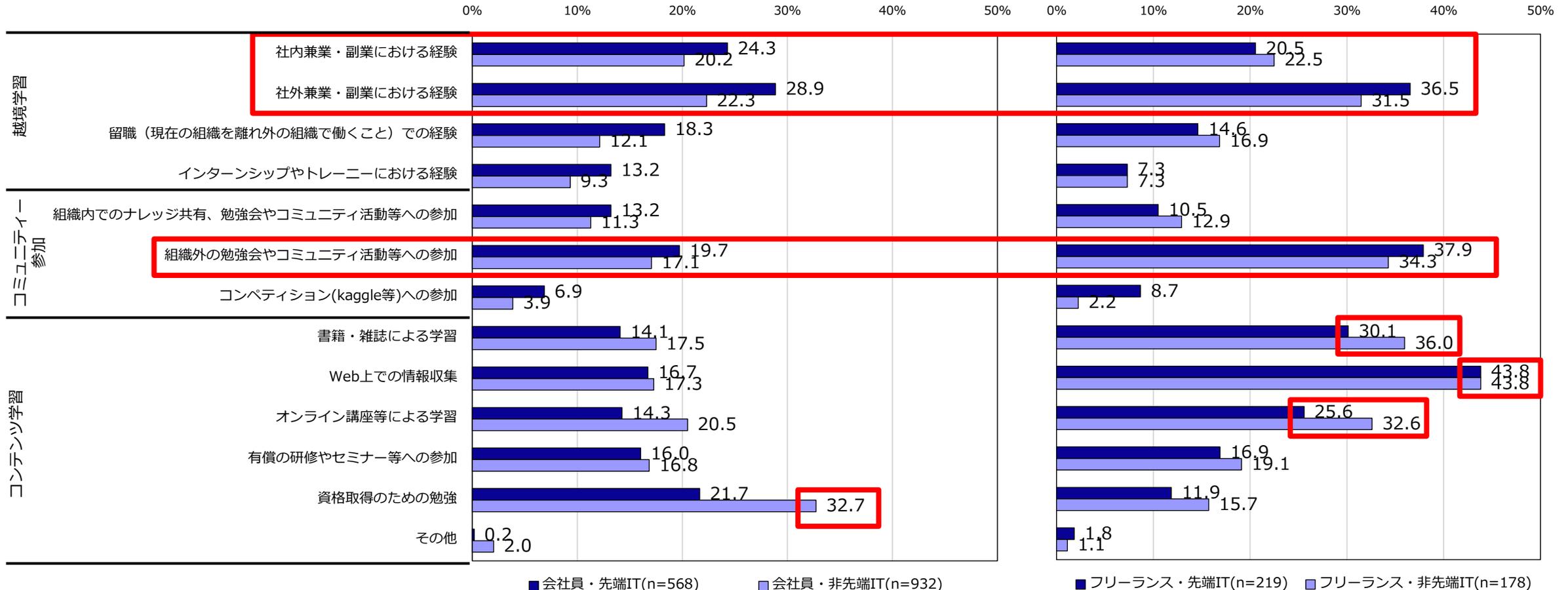


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

# 新たなスキル獲得に有効な方法

- ◆ 会員の非先端ITは「資格取得のための勉強」の回答割合が最も高い。
- ◆ フリーランスは会社員に比べ、有効であると考えている学習方法の種類が多い。
- ◆ 会社員、フリーランスともに、コンテンツ学習に加えて、「社内外兼業・副業における経験」や「組織外の勉強会やコミュニティ活動等への参加」などが有効と考えている人が多い。

## 新たなスキル獲得に有効だと思う方法

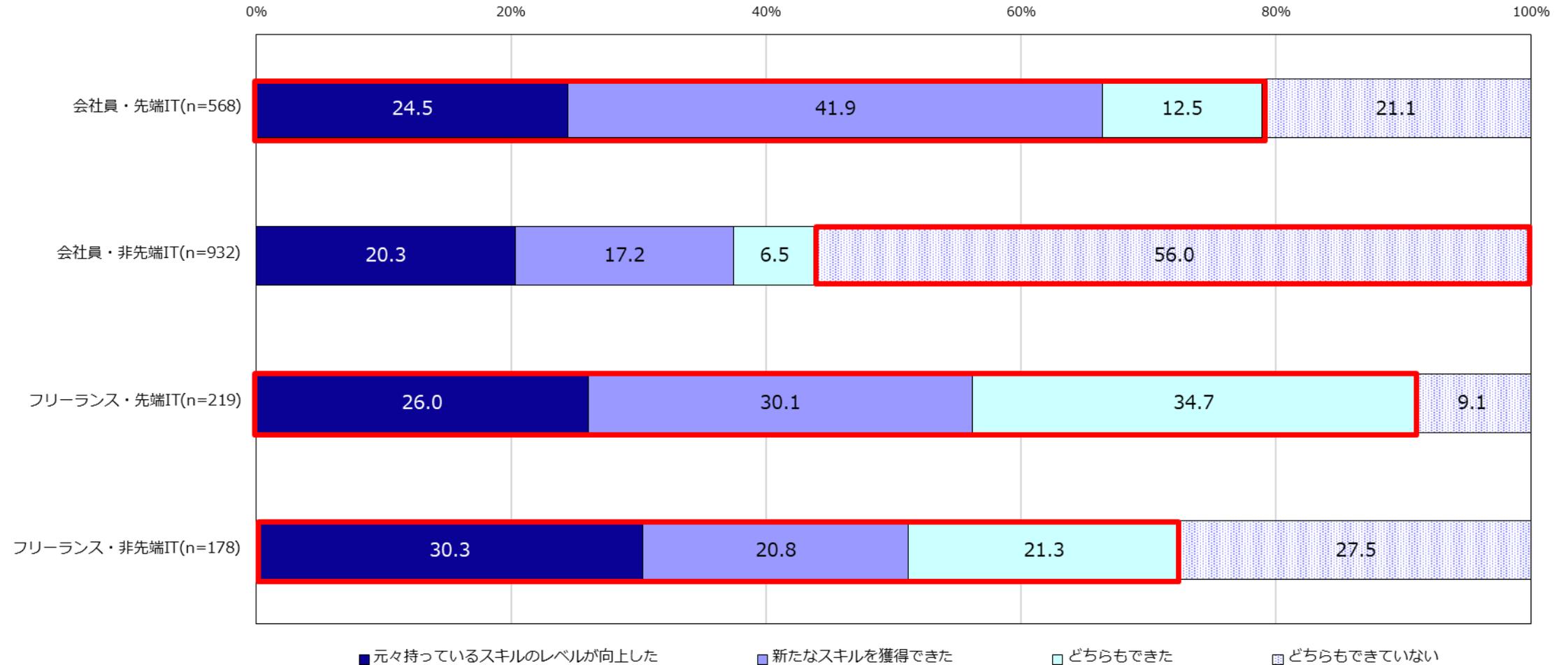


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

# 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

- ◆ 会社員の先端ITは80%近くがスキル向上・獲得したのに対し、非先端ITは半数以上が「どちらもできていない」と回答している。
- ◆ フリーランスの先端ITは90%以上がスキル向上・獲得できたと回答しており、非先端ITでも70%以上がスキル向上・獲得できたと回答しており、フリーランスの方が先端IT・非先端ITともに会社員よりもスキル向上・獲得できている。

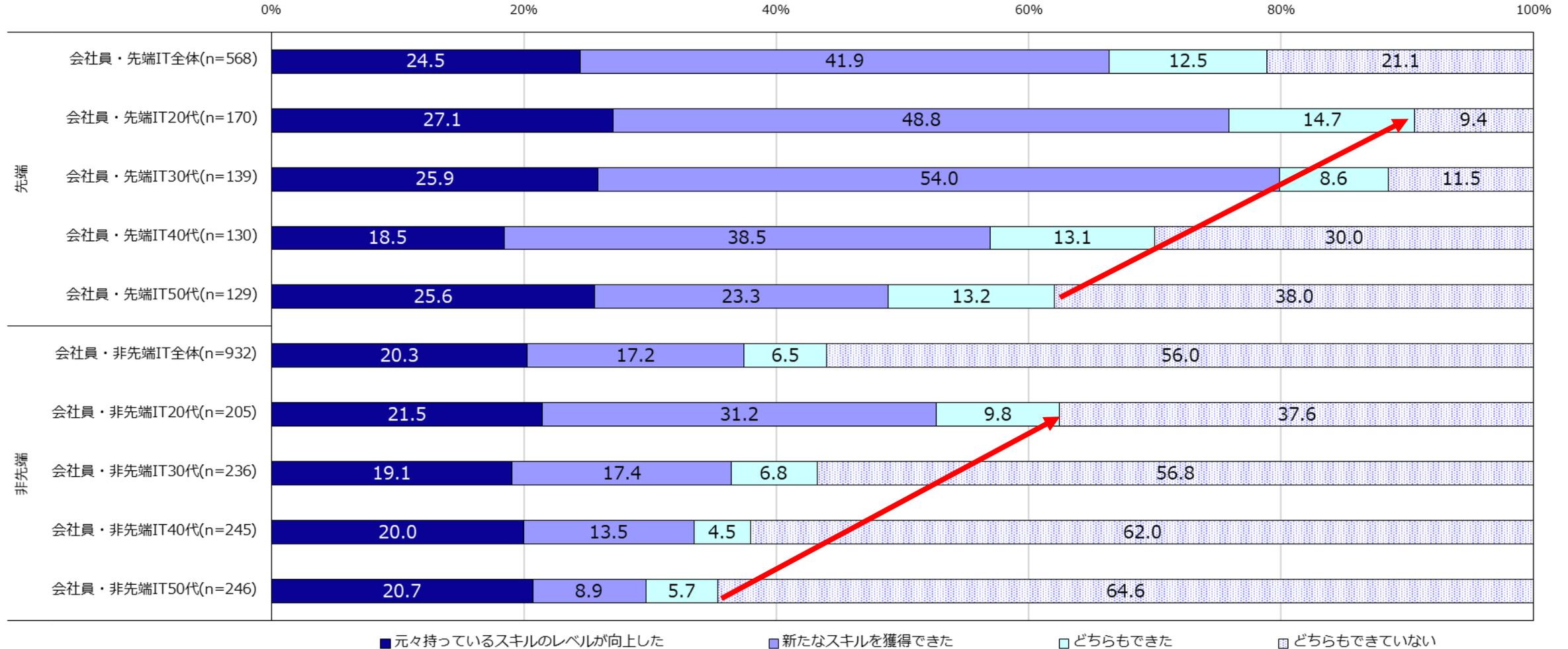
## 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



# 補足：年代別 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況（会社員）

◆ 先端IT、非先端ITともに年代が若いほど、スキル向上・獲得できたと回答した割合が高くなる。

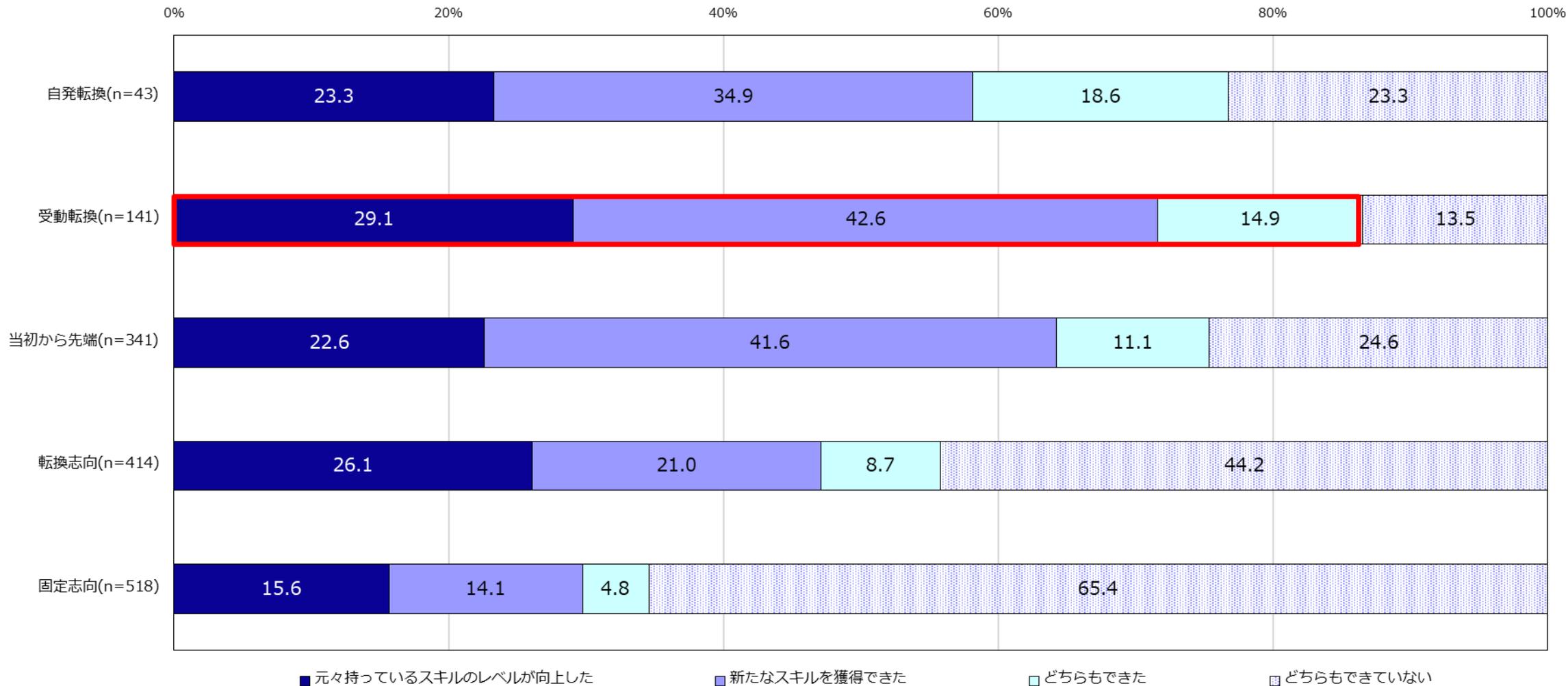
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



# 補足：会社員転換タイプ別 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

◆スキル向上ないし新たなスキル獲得を行ったのは「受動転換」が約90%であり、最も高い。

直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

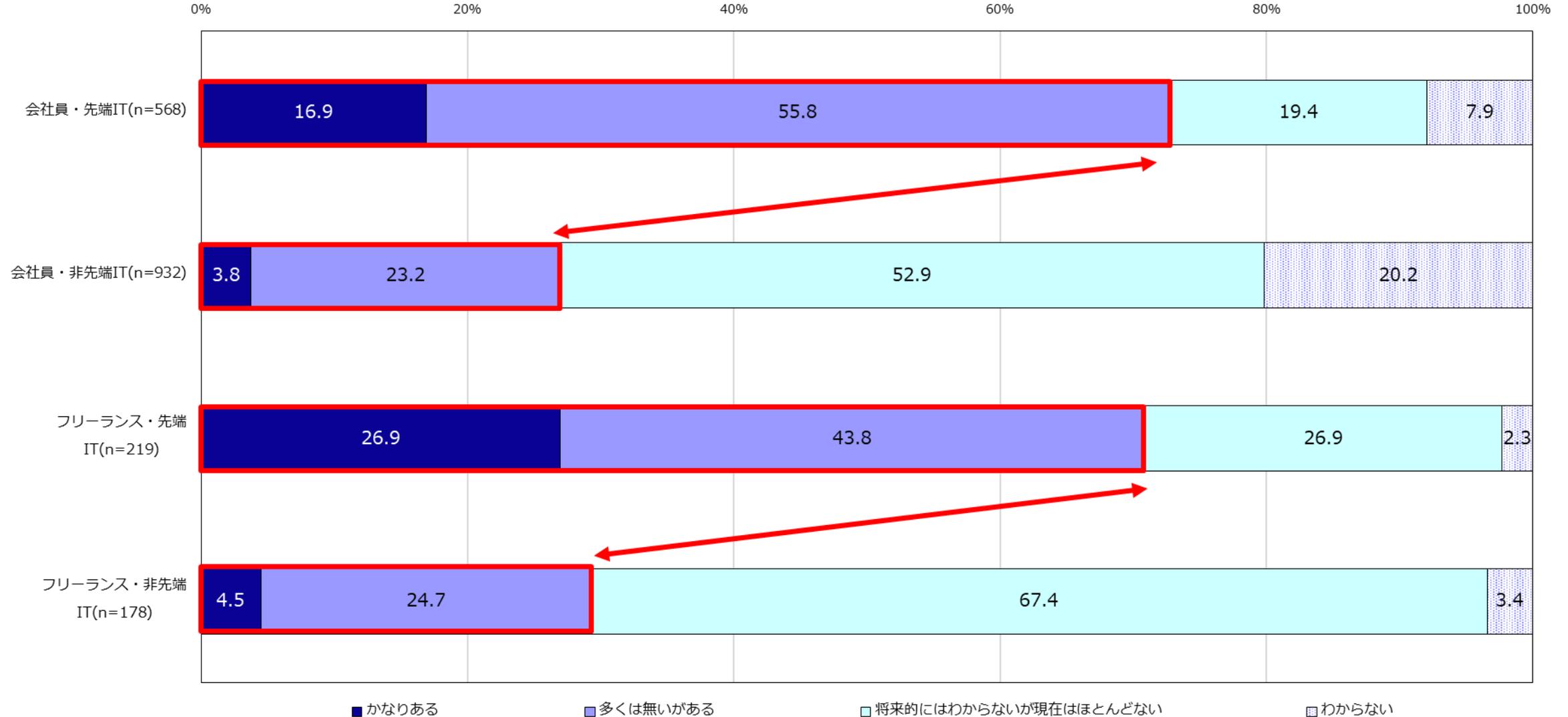


注：直近2年以内に先端領域へ転換した回答者を除く。

# 現在の所属組織における新たなスキルを活かす機会の有無

◆ 会社員、フリーランスともに先端ITは新たなスキルを活かす機会があると回答した割合が70%を超えており、非先端ITと比較して40%以上の差があった。

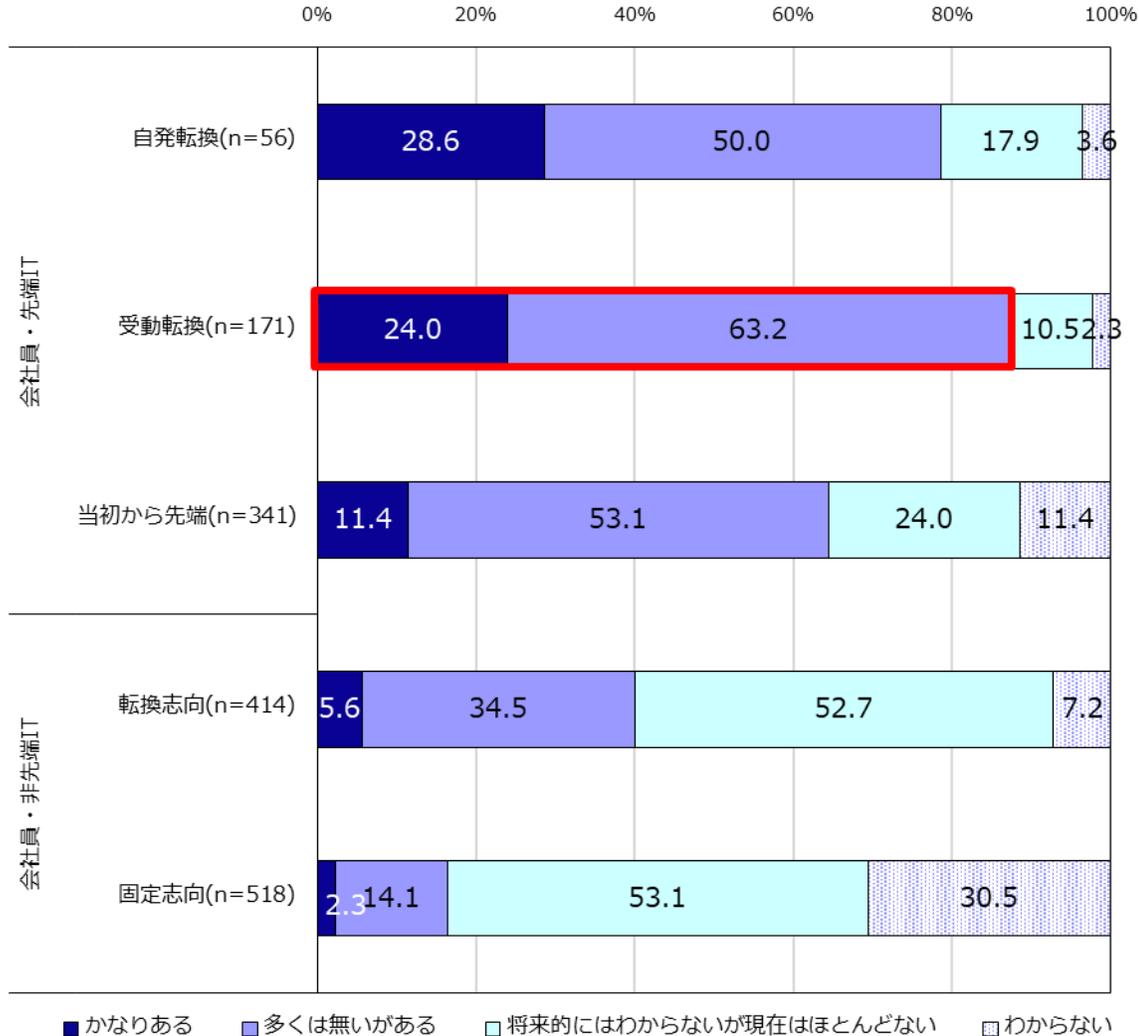
新たなスキルを活かす機会の有無



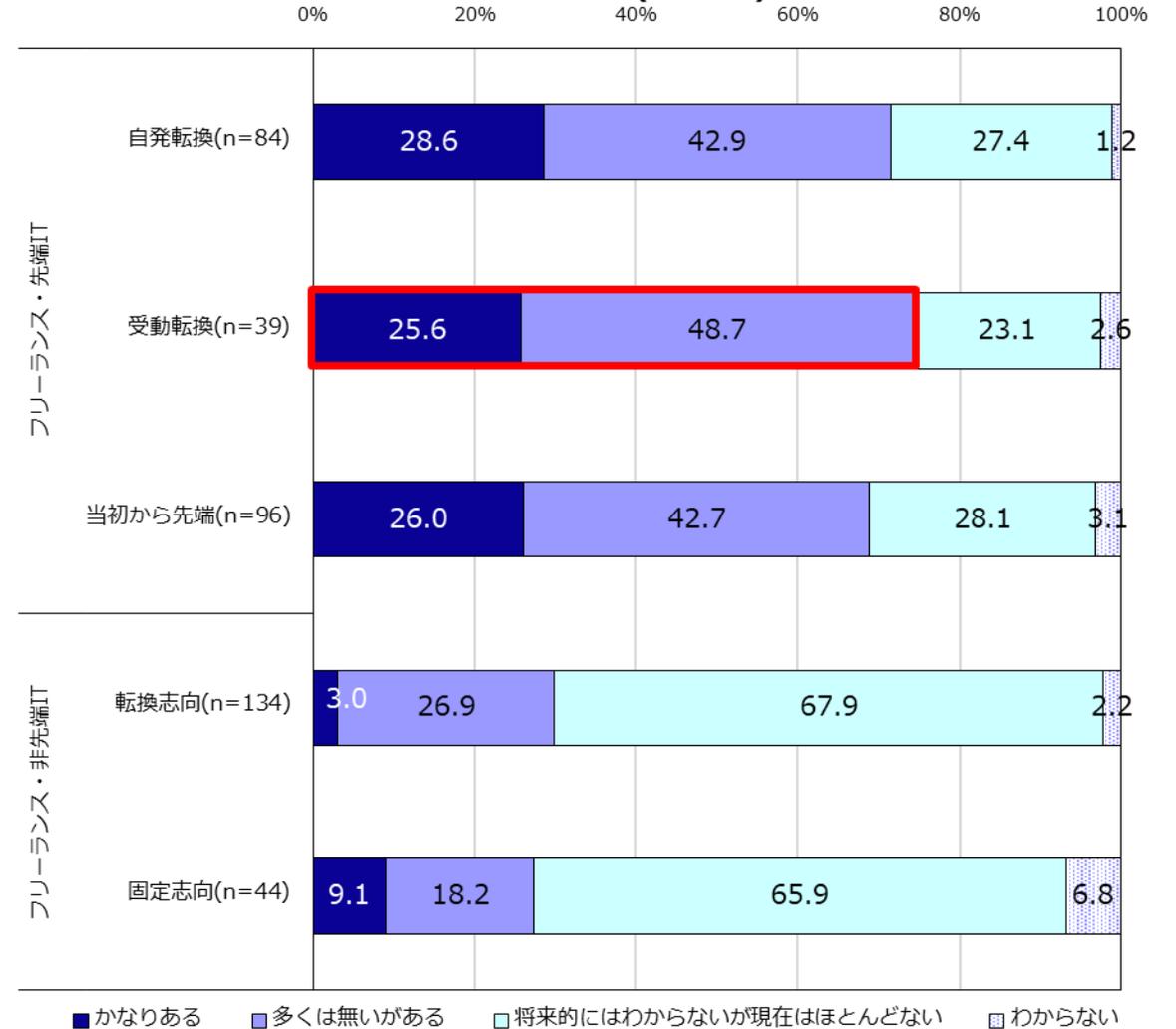
# 補足：転換タイプ別 現在の所属組織における新たなスキルを活かす機会の有無

◆ 会社員、フリーランスともに「受動転換」が新たなスキル活用機会があると回答した割合が他のタイプと比べて高い。

新たなスキルを活かす機会の有無 会社員(n=1500)



フリーランス(n=397)



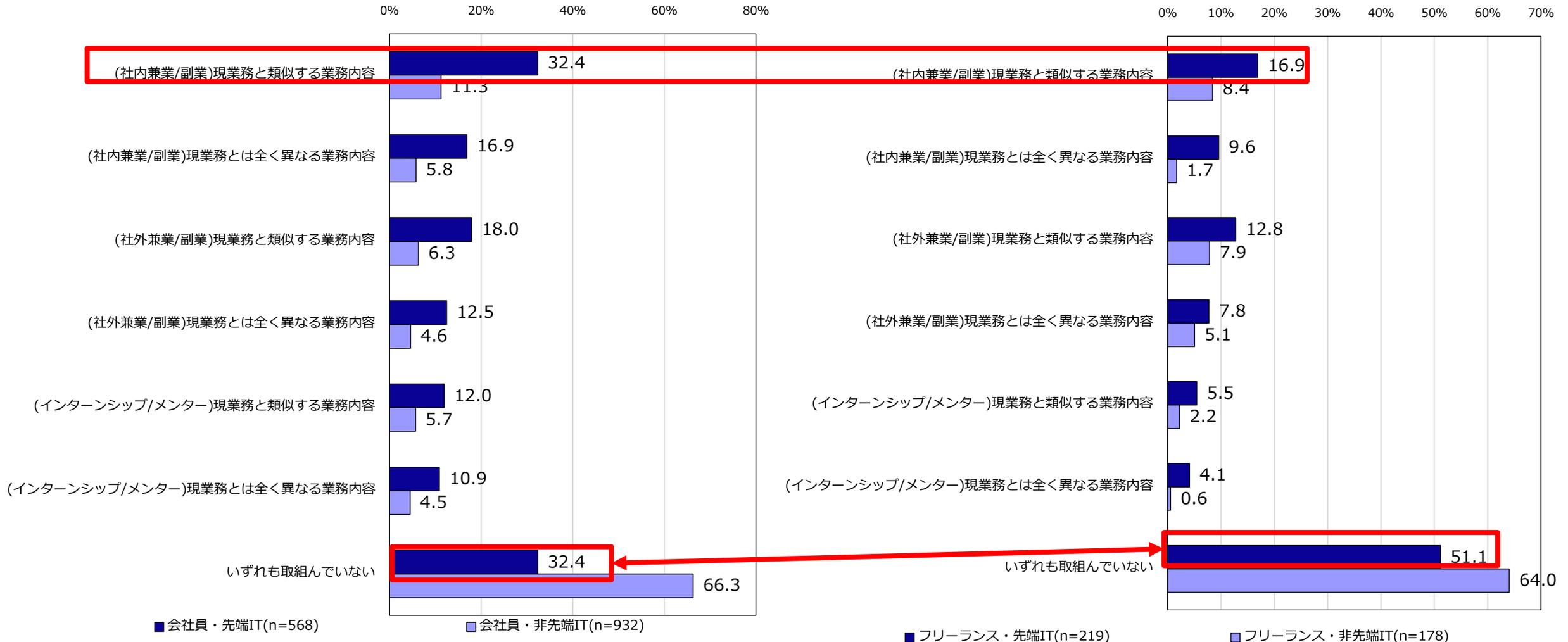
# 越境学習に対する認識・取組み状況

- ◆ 会社員、フリーランスともに先端ITは「(社内兼業/副業) 現業務と類似する業務内容」の回答割合が高く、所属組織以外での業務遂行状況が多かった。
- ◆ 会社員、フリーランスを比較すると、「いずれも取組んでいない」の割合が先端ITでは20%近い差がある。

## 越境学習に対する認識

### 会社員(n=1500)

### フリーランス(n=397)



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

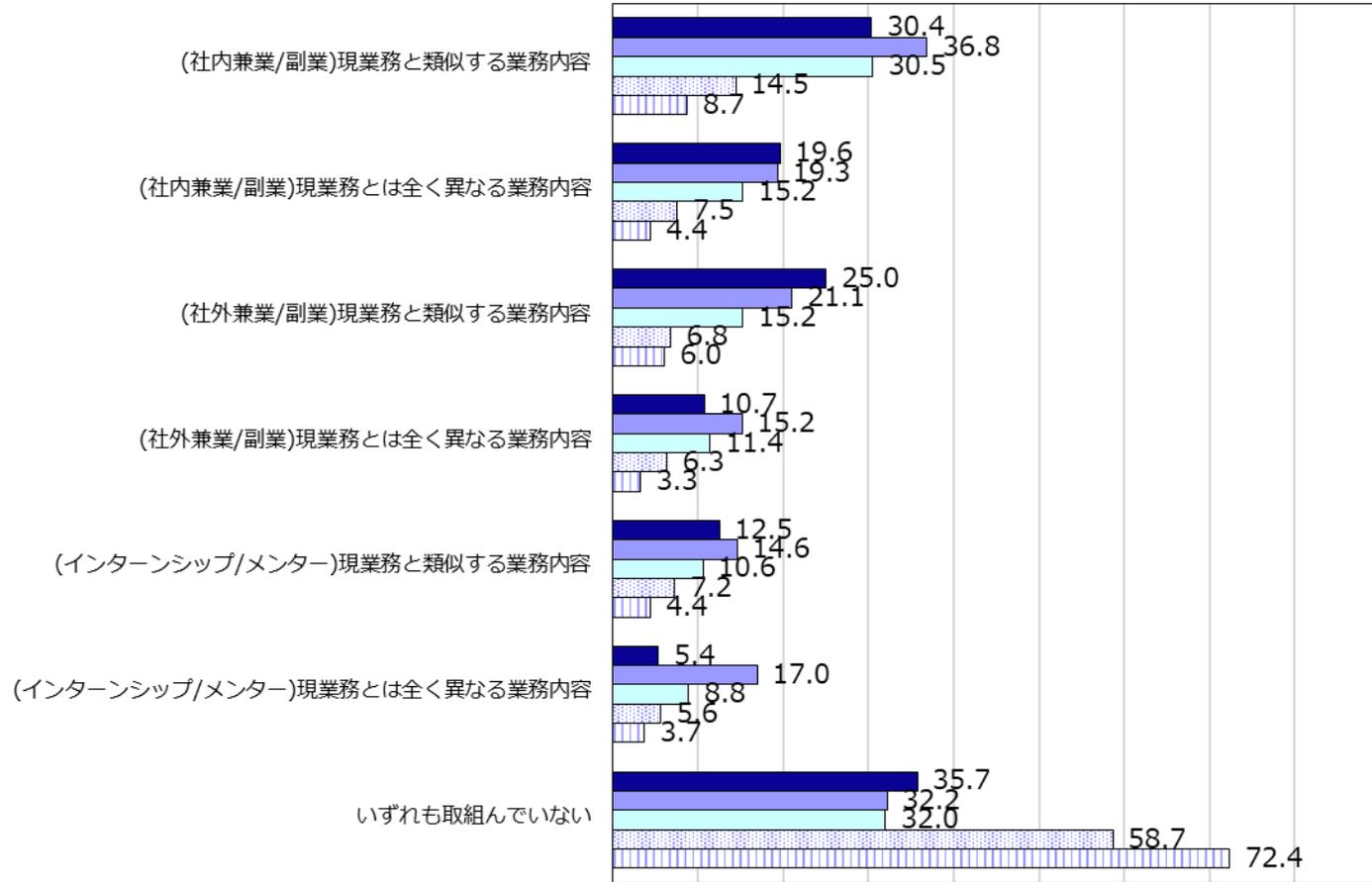
# 補足：転換タイプ別 越境学習に対する認識・取組み状況

- ◆ 会社員の越境学習に対する取組みにおいては「自発転換」「受動転換」の実施割合が高い傾向にある。
- ◆ 一方、フリーランスにおいては、「自発転換」「当初から先端」の越境学習の実施割合が高い傾向である。

## 越境学習に対する認識

会社員(n=1500)

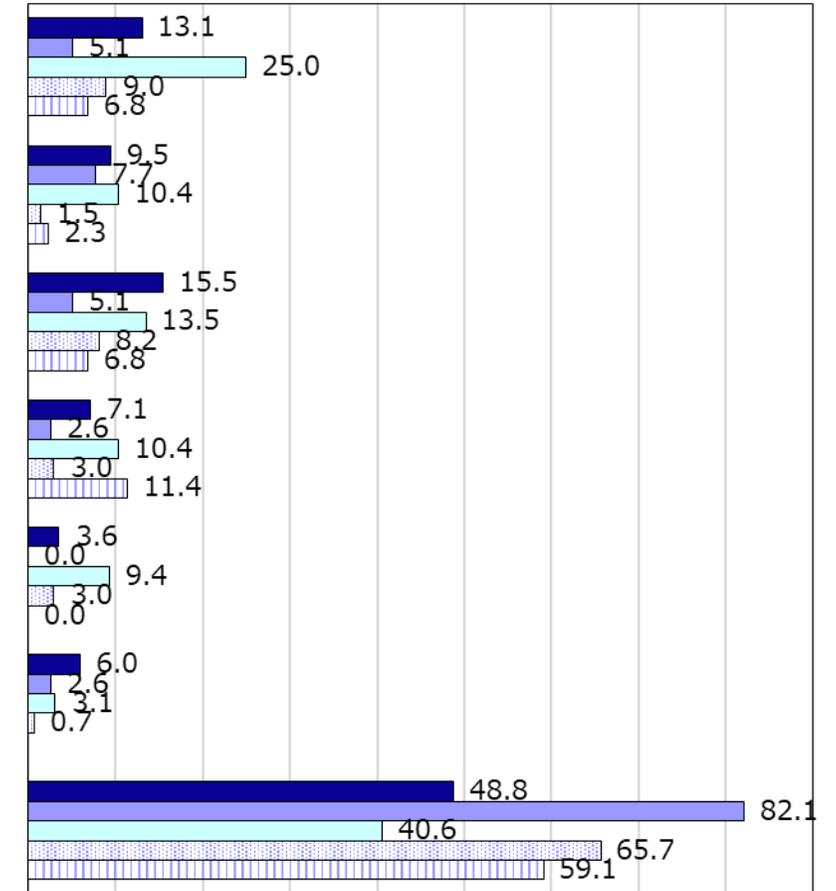
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%



■ 自発転換(n=56) ■ 受動転換(n=171) ■ 当初から先端(n=341)  
 ■ 転換志向(n=414) ■ 固定志向(n=518)

フリーランス(n=397)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%



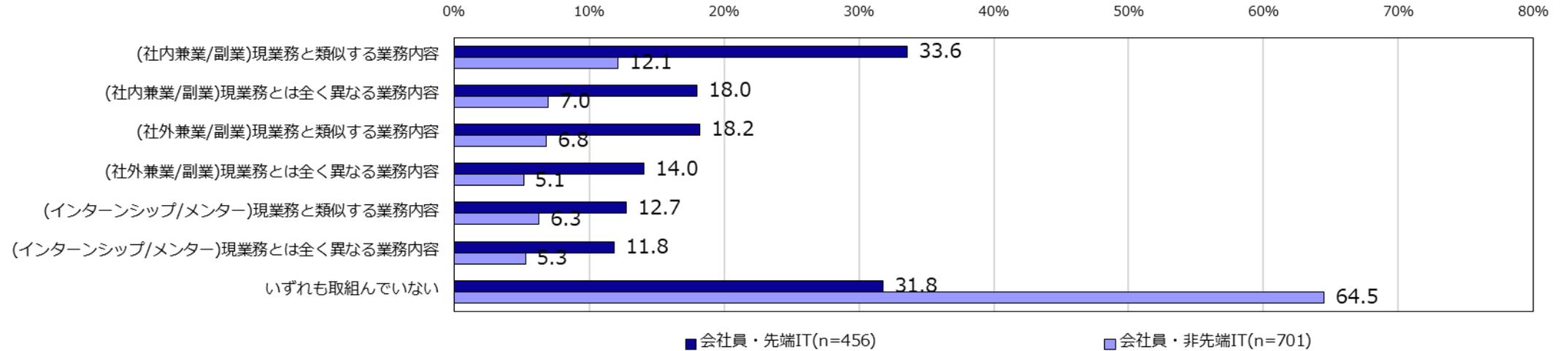
■ 自発転換(n=84) ■ 受動転換(n=39) ■ 当初から先端(n=96)  
 ■ 転換志向(n=134) ■ 固定志向(n=44)

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

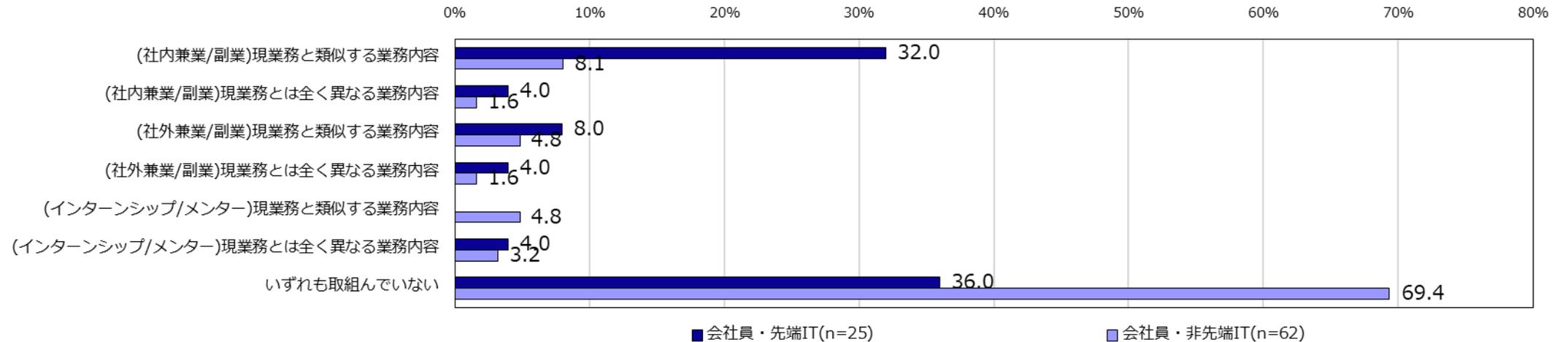
# 補足：スキル取得の意向別 越境学習に対する認識・取組み状況

- ◆ 「(社内兼業/副業) 現業務と類似する業務内容」はスキル取得の意向によらず回答割合が高い。
- ◆ 加えて、スキル取得意向のある回答者は他の業務内容についての取組状況も高かった。

## スキル取得の意向あり



## スキル取得の意向なし



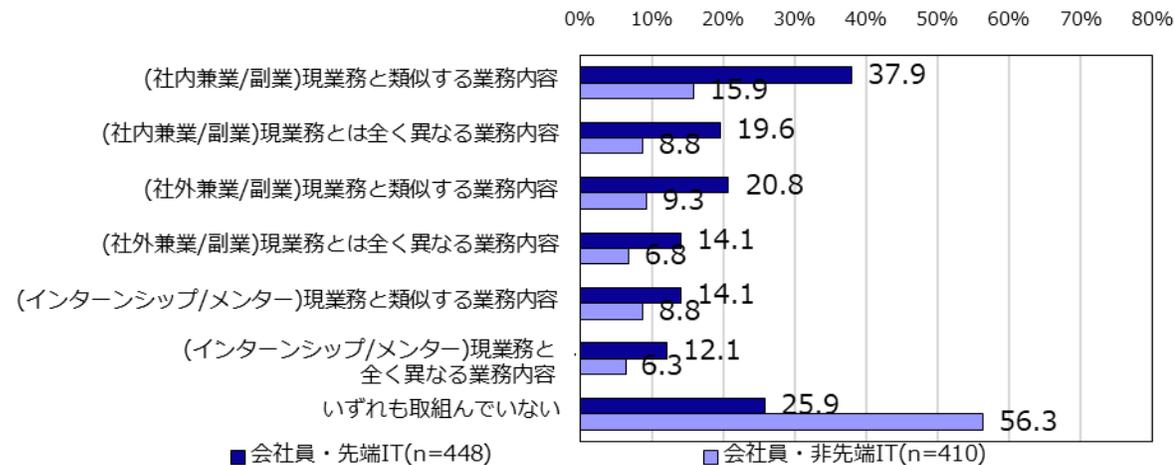
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

注：スキル取得意向に関する設問において「どちらともいえない」を選択した回答者を除く。

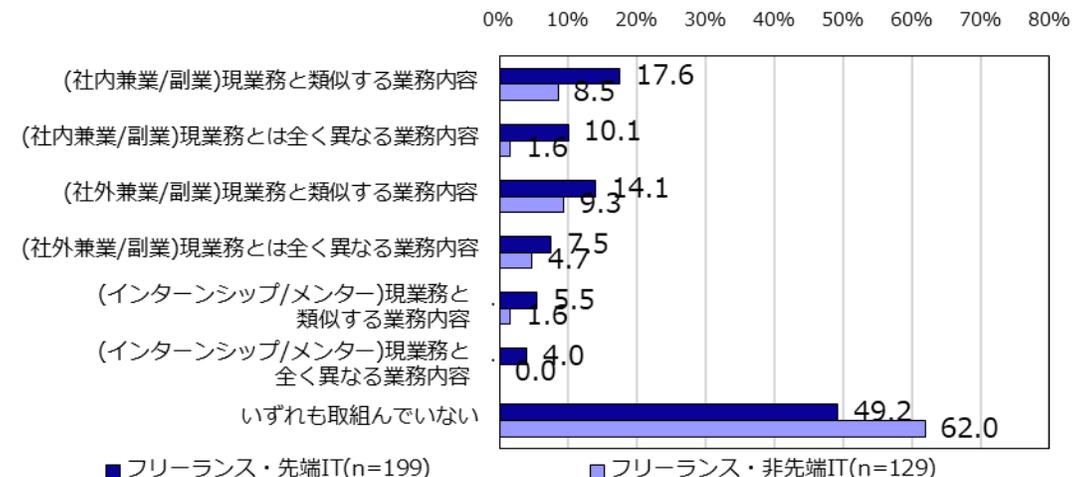
# 補足：1年以内の新たなスキル獲得別 越境学習に対する認識・取組み状況

◆ 会社員、フリーランスともに、1年以内にスキルを獲得した回答者の方が「いずれも取組んでいない」を除くすべての選択肢で取組状況が高い。  
 (但し、フリーランスの「1年以内に新たなスキルを獲得していない」においてはn数の僅少に注意)

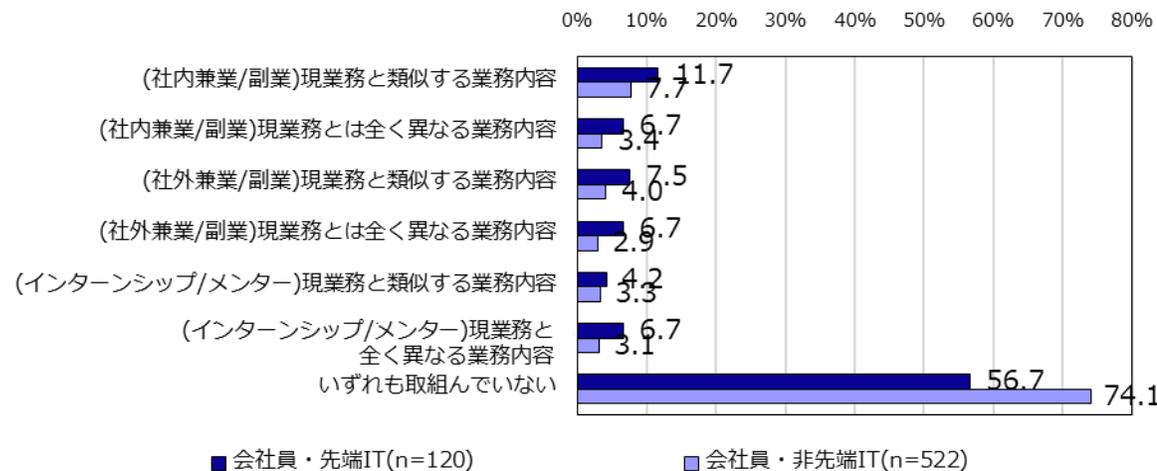
## 1年以内に新たなスキルを獲得した 会社員



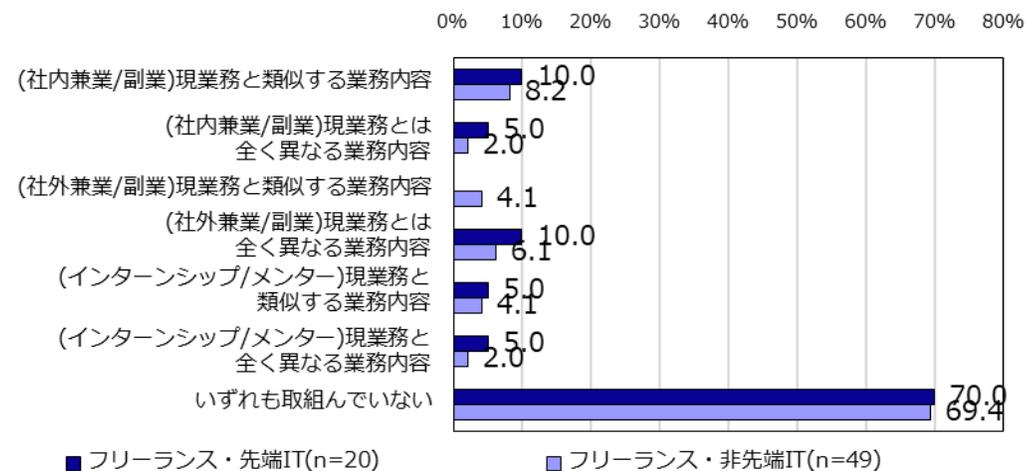
## 1年以内に新たなスキルを獲得した フリーランス



## 1年以内に新たなスキルを獲得していない 会社員



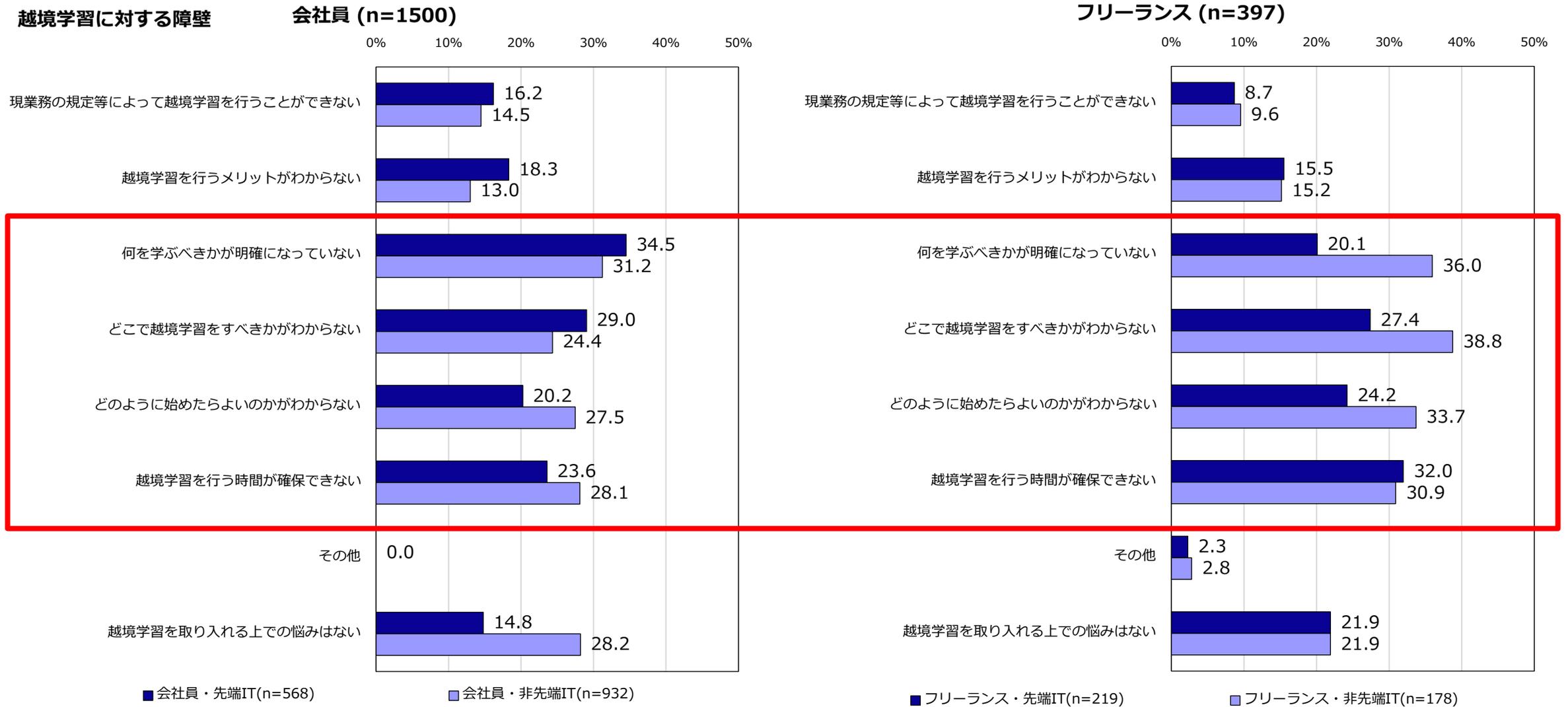
## 1年以内に新たなスキルを獲得していない フリーランス



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 越境学習に対する障壁

◆ 会社員、フリーランスともに「何を学ぶべきかが明確になっていない」「どこで越境学習すべきかがわからない」「どのように始めたらよいのかわからない」「越境学習を行う時間が確保できない」と回答した割合が上位を占めた。



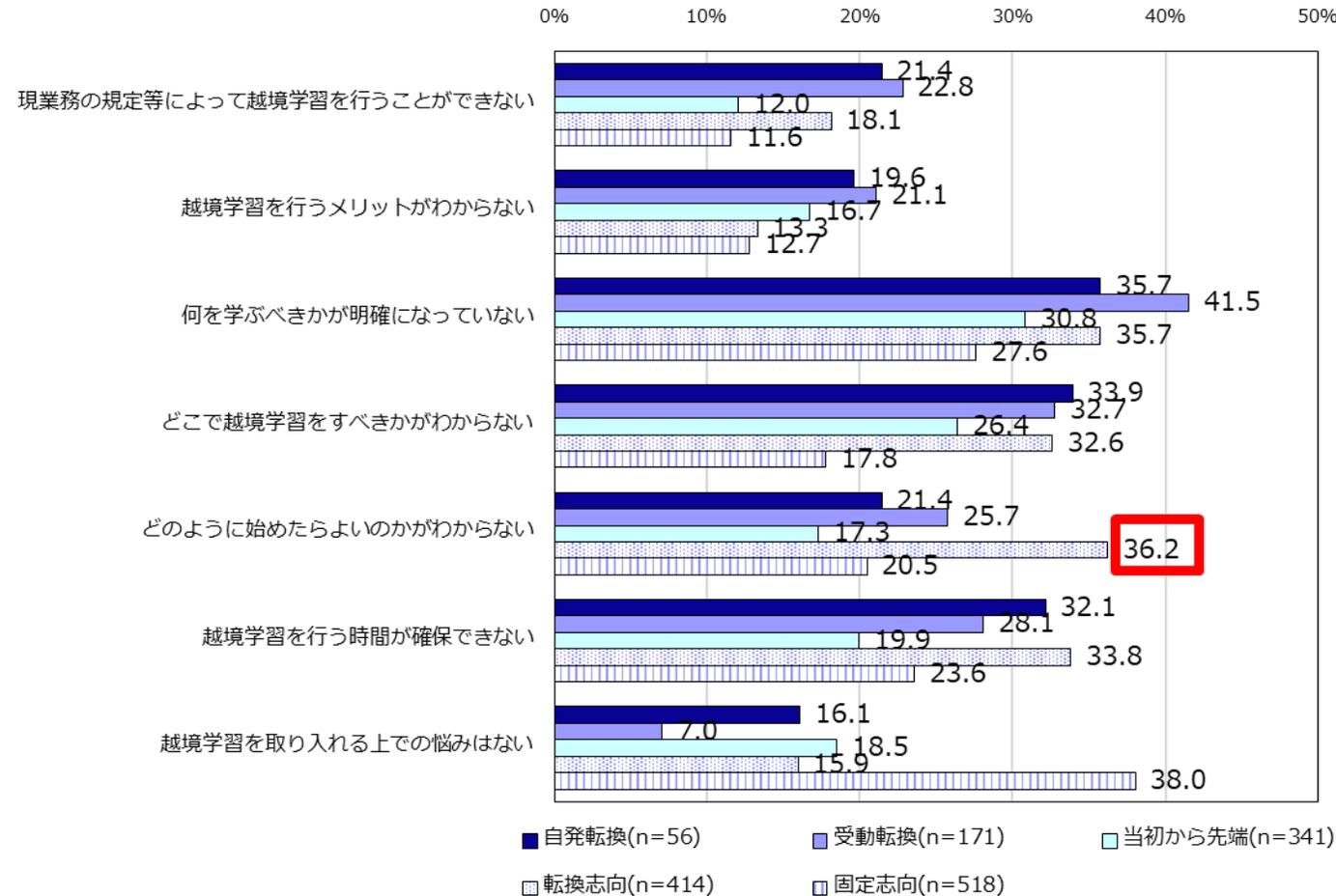
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：転換タイプ別 越境学習に対する障壁

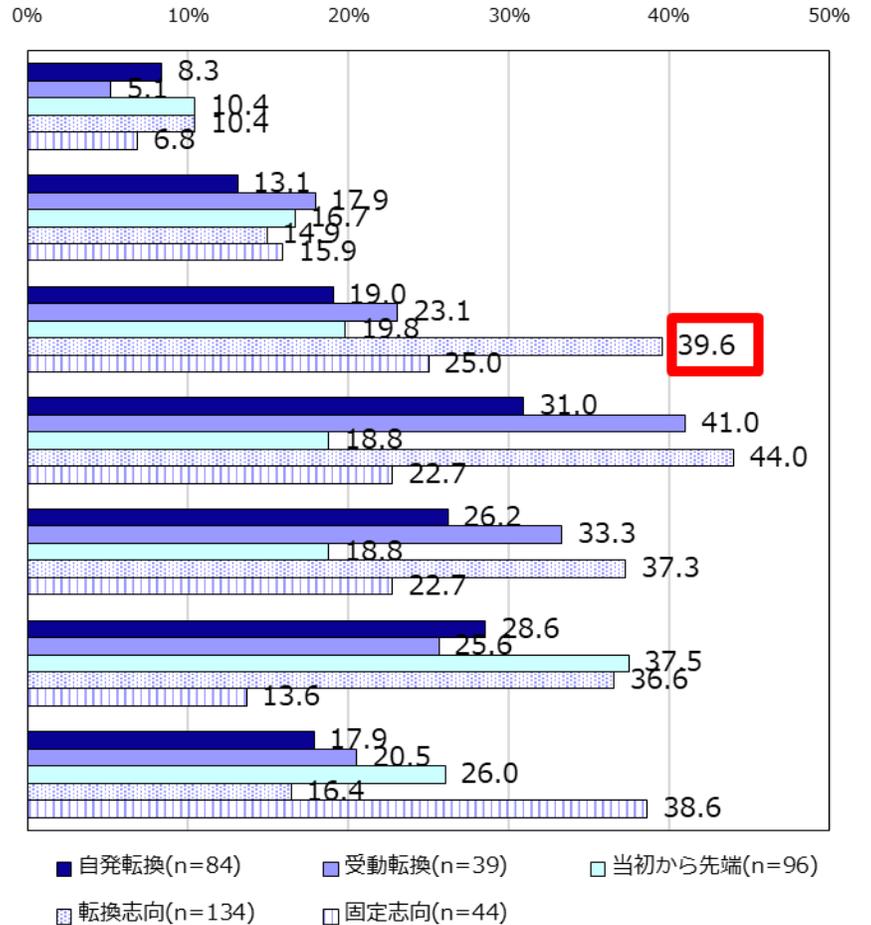
- ◆ 会社員の「転換志向」は「どのように始めたらよいかわからない」の回答割合が他のタイプと比較して10%以上高い結果であった。
- ◆ フリーランスの「転換志向」は「何を学ぶべきかが明確になっていない」が他のタイプに比較して10%以上高くなっている。

## 越境学習に対する障壁

会社員(n=1500)



フリーランス(n=397)

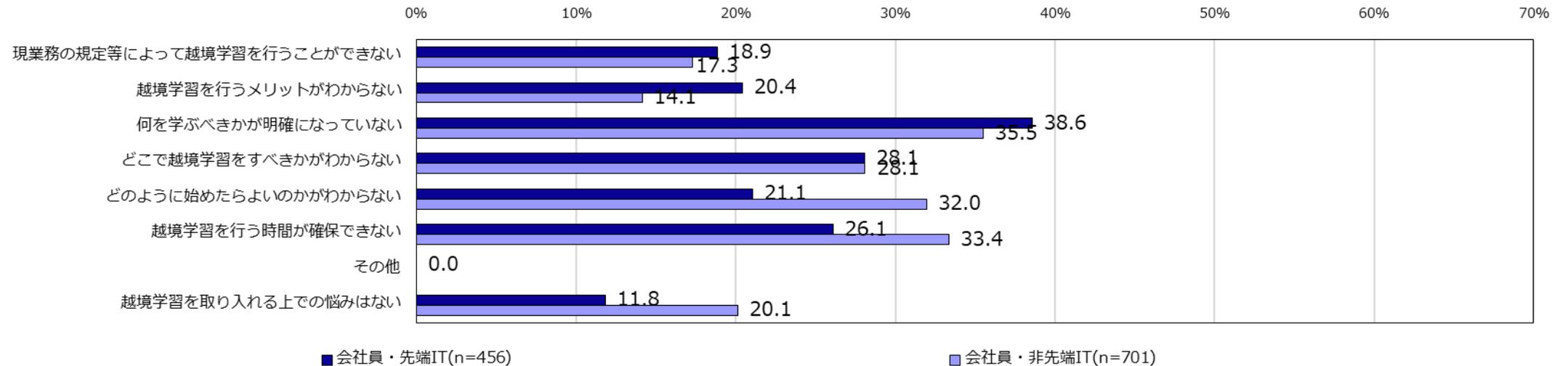


注：会社員における「その他(n=0)」およびフリーランスにおける「その他(n=10)を除いて描画。  
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

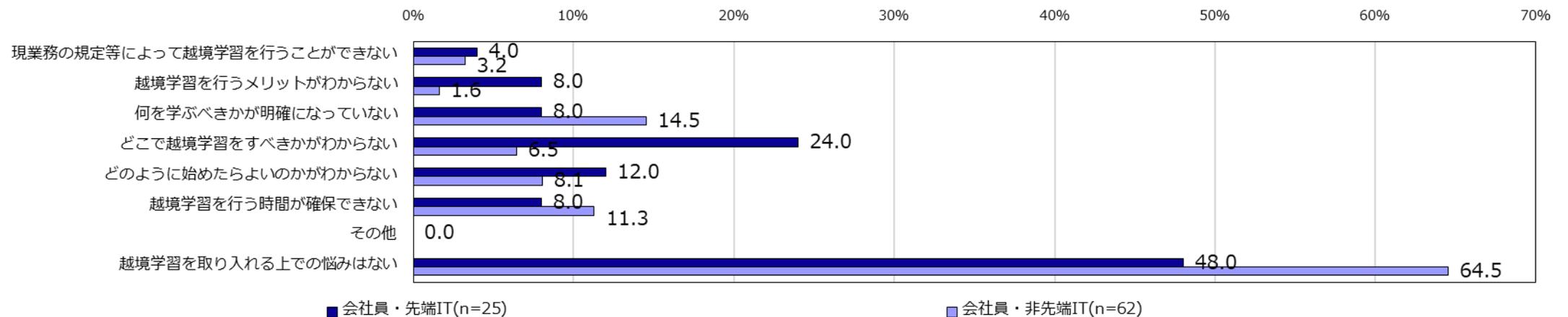
# 補足：スキル取得意向別 越境学習に対する障壁

◆スキル取得の意向があるグループの方が、先端/非先端に関わらず、「越境学習を取り入れる上での悩みはない」を除く回答割合が高い。

## スキル取得の意向あり



## スキル取得の意向なし



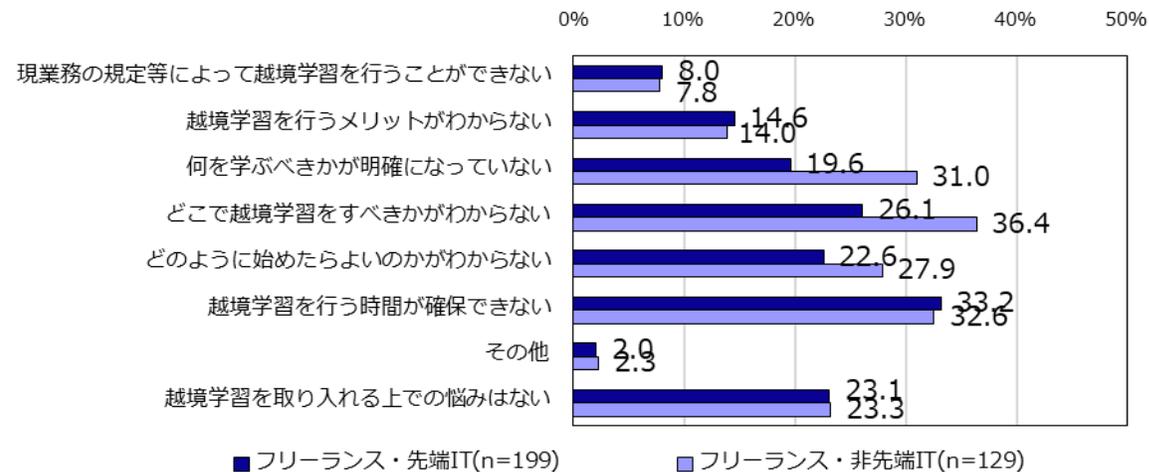
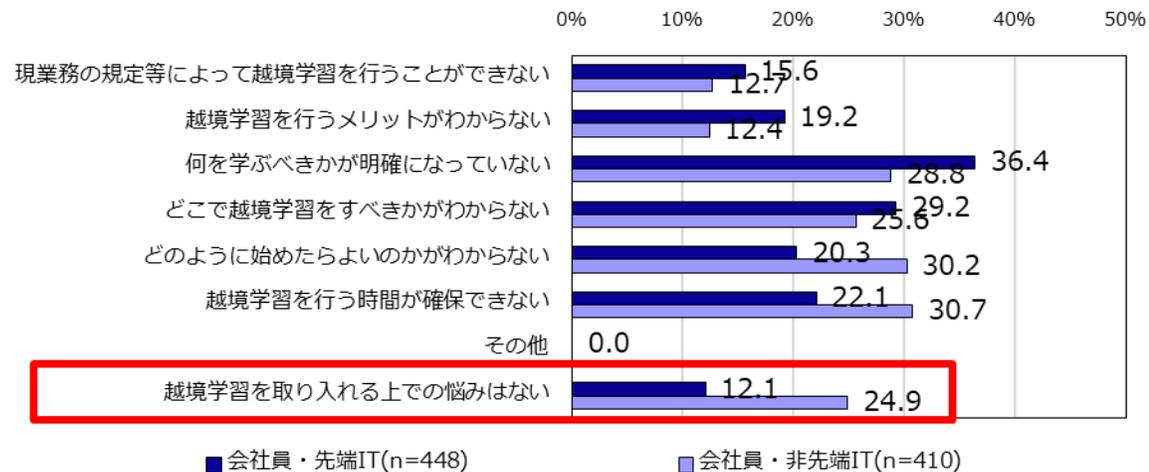
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

注：スキル取得意向に関する設問において「どちらともいえない」を選択した回答者を除く。

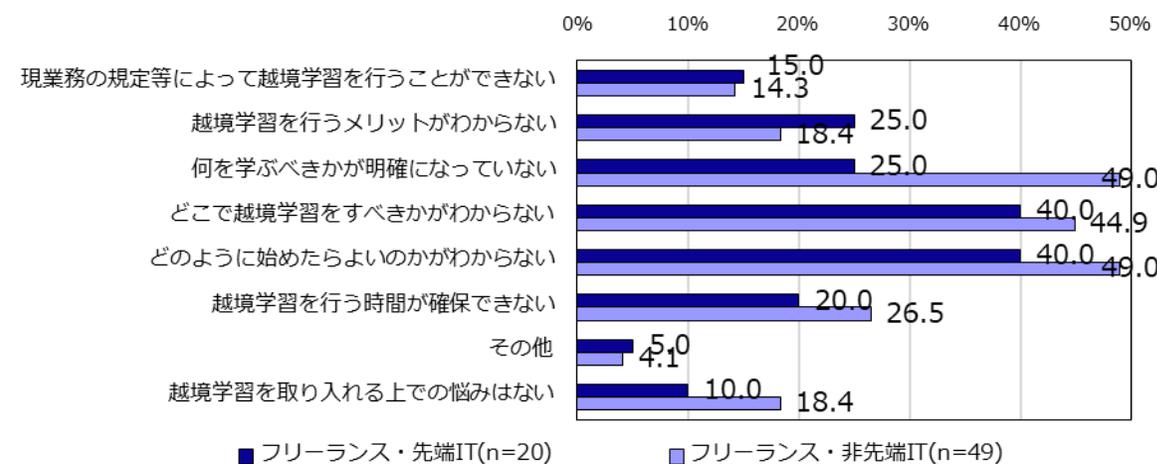
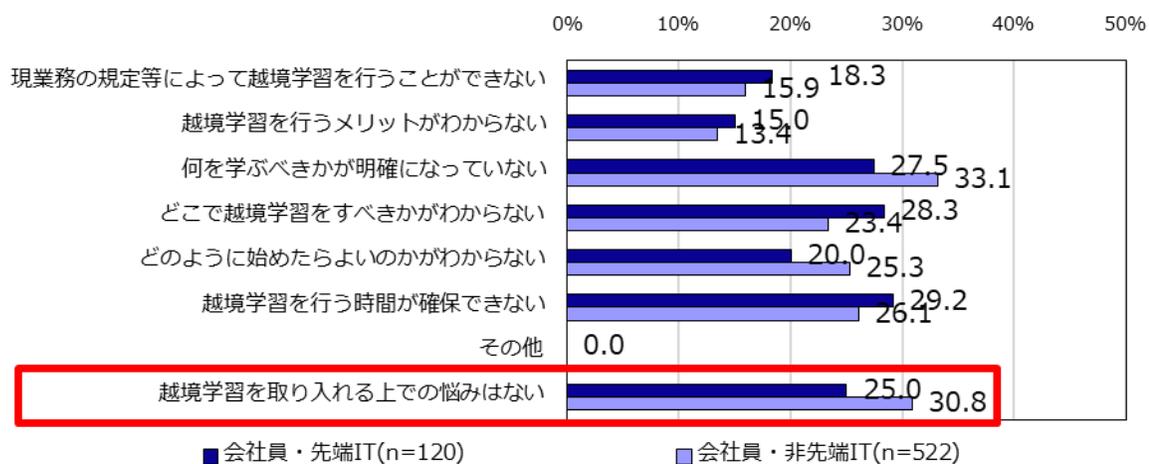
# 補足：1年以内のスキル獲得の成果別 越境学習に対する障壁

- ◆ 会社員では、新たなスキルを獲得していない先端ITは「越境学習を取り入れる上での悩みはない」の回答割合がスキルを獲得した先端ITと比較して10%以上高かった。
- ◆ フリーランスでは「越境学習を行う時間が確保できない」「その他」「越境学習を取り入れる上での悩みはない」を除き、新たなスキルを獲得していないグループの方が回答割合が高かった。

## 1年以内に新たなスキルを獲得した



## 1年以内に新たなスキルを獲得していない

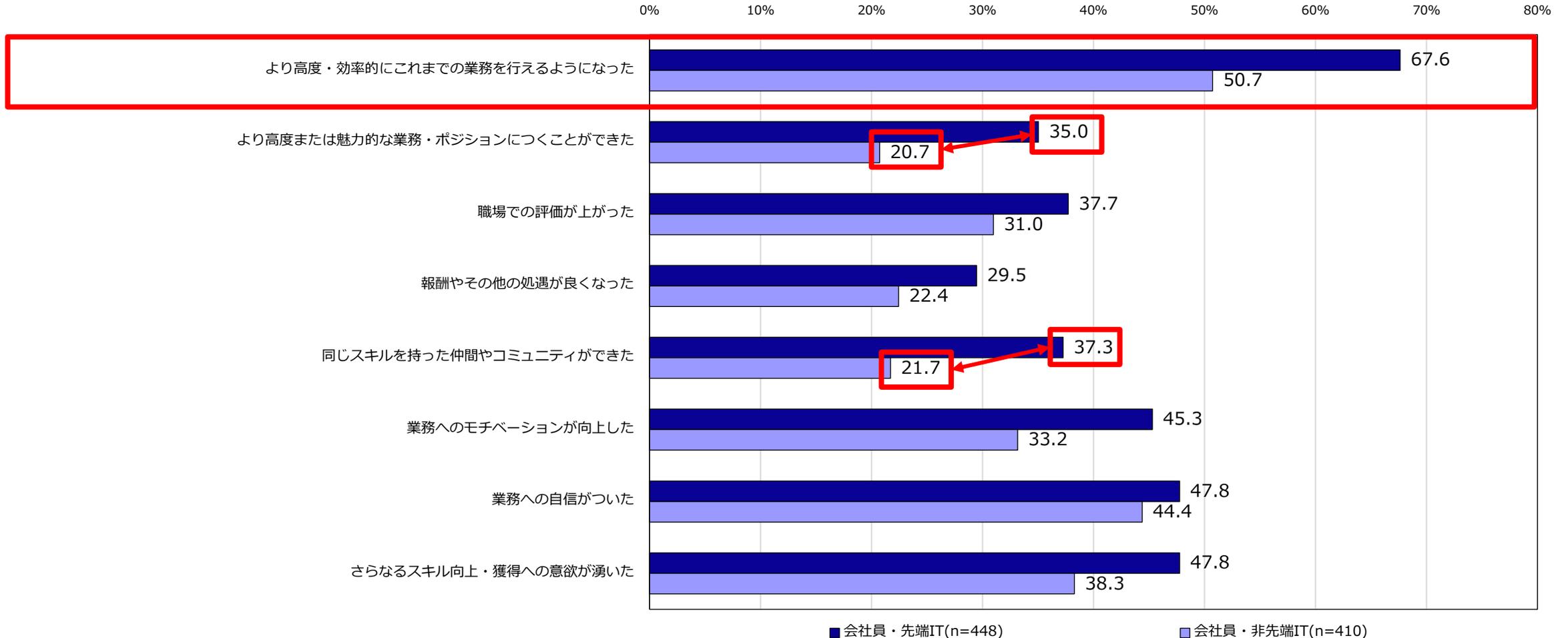


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# スキル向上・新たなスキル獲得のメリット（会社員）

- ◆ 先端、非先端ともに「より高度・効率的にこれまでの業務を行えるようになった」と回答した割合が最も高い。
- ◆ 先端、非先端で比較すると、「より高度または魅力的な業務・ポジションにつくことができた」「同じスキルを持った仲間やコミュニティができた」でギャップが大きかった。

## スキル向上・新たなスキル獲得をした人が感じたメリット

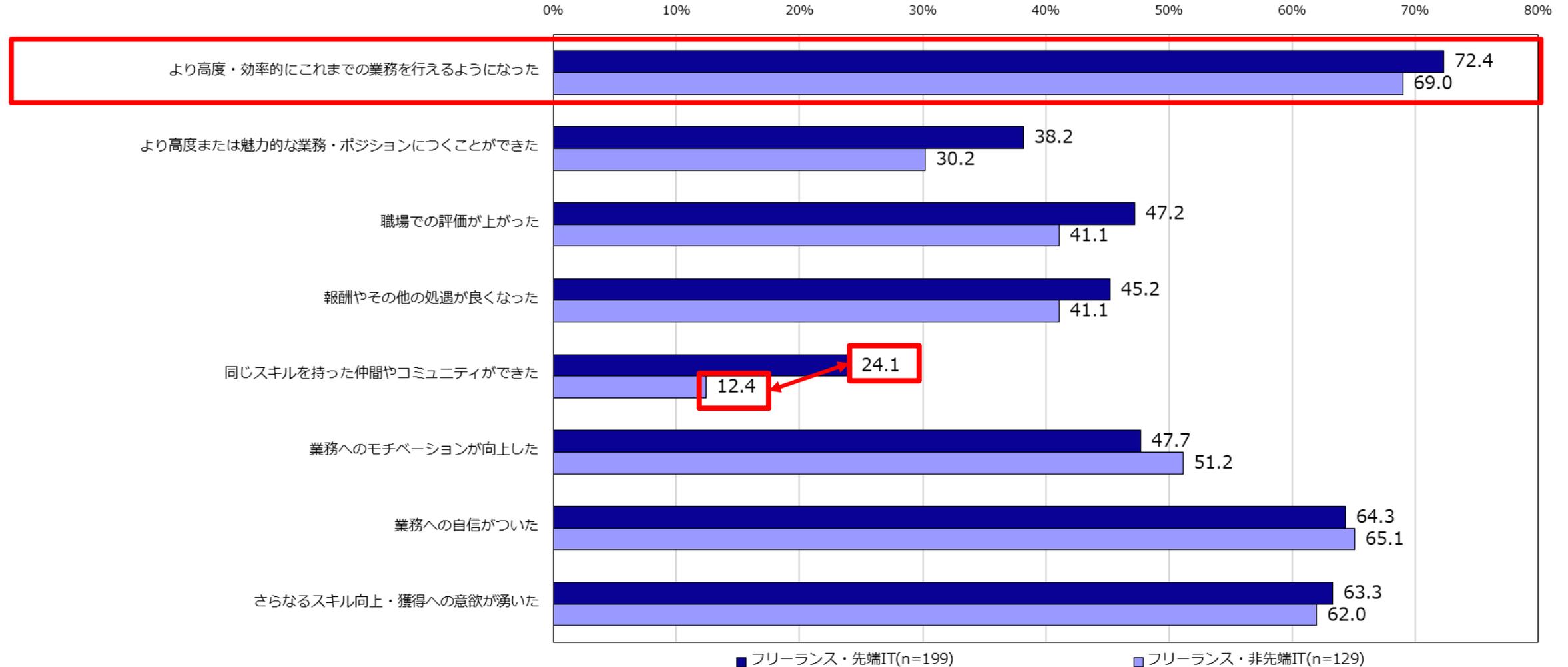


注：本設問については、1年以内にスキル獲得やスキル向上を行った回答者に対し、メリットを感じた選択肢をマルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# スキル向上・新たなスキル獲得のメリット（フリーランス）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「より高度・効率的にこれまでの業務を行えるようになった」と回答した割合が最も高く、会社員の傾向と同様である。
- ◆ 先端、非先端で比較すると、「同じスキルを持った仲間やコミュニティができた」でギャップが大きかった。

## スキル向上・新たなスキル獲得をした人が感じたメリット

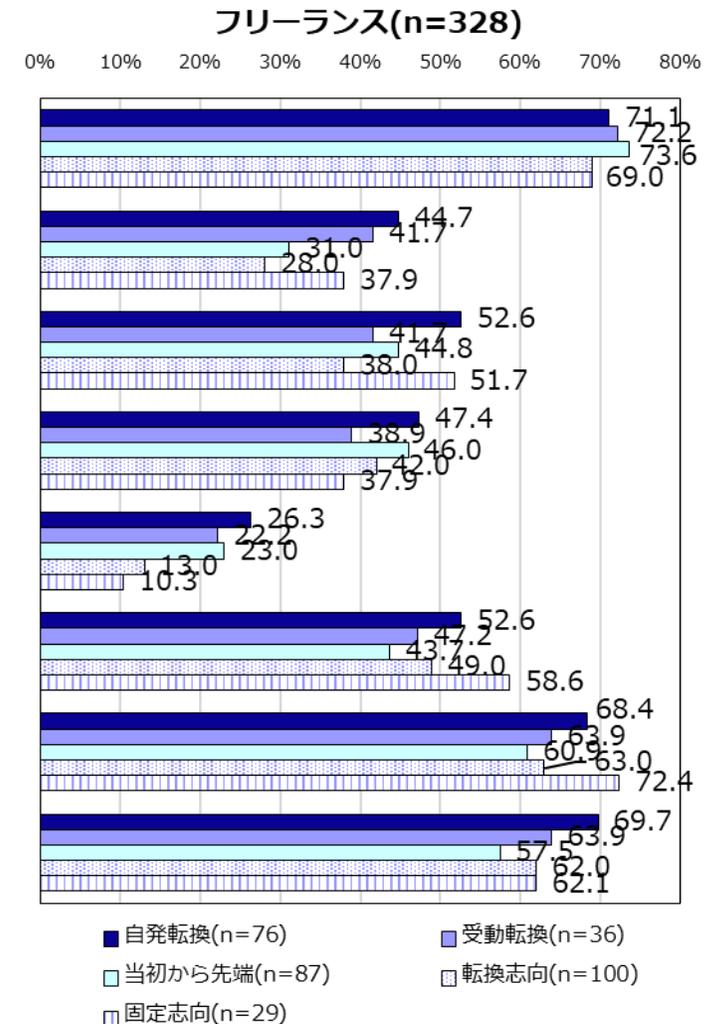
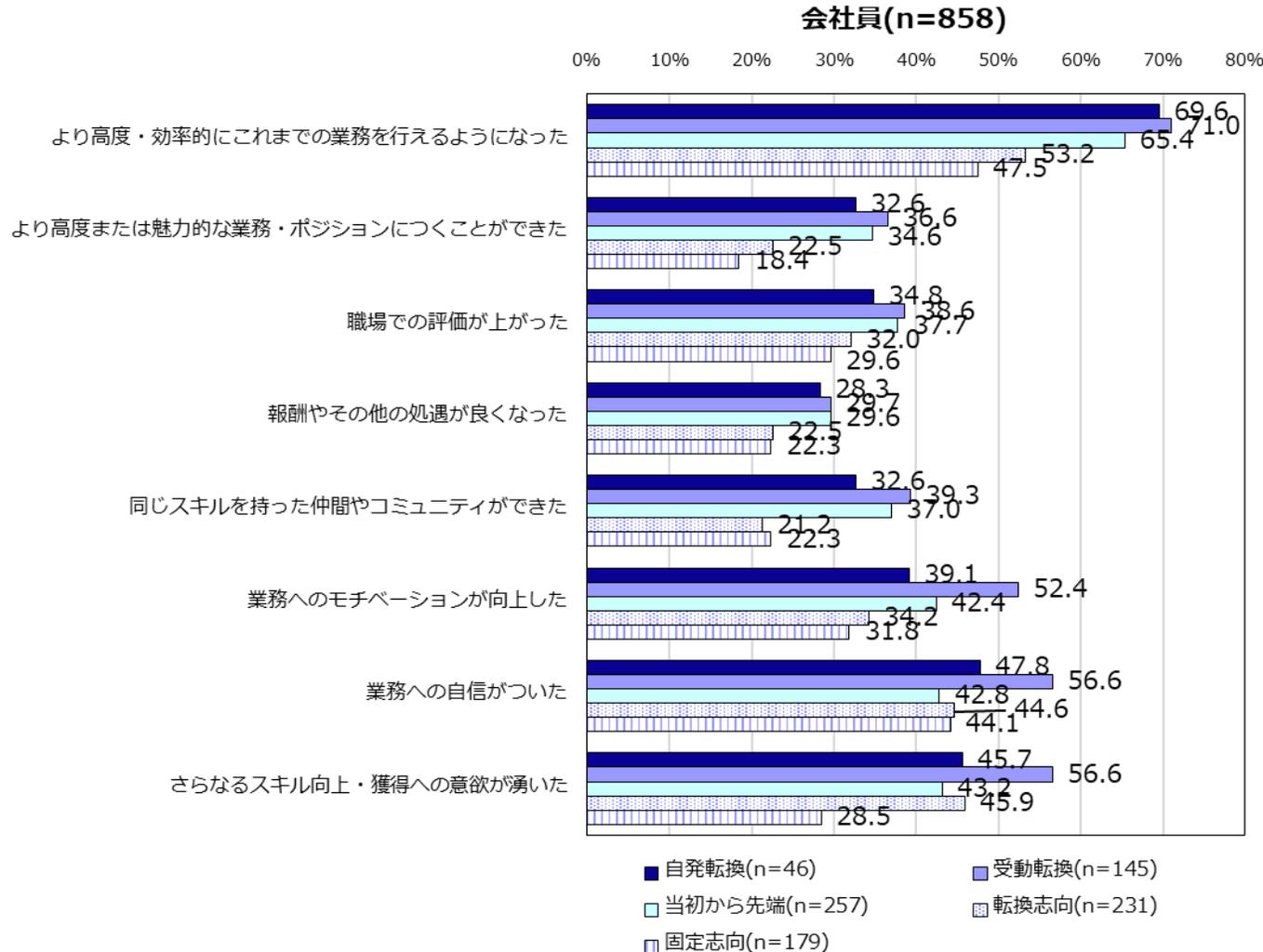


注：本設問については、1年以内にスキル獲得やスキル向上を行った回答者に対し、メリットを感じた選択肢をマルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：転換タイプ別 スキル向上・新たなスキル獲得のメリット

- ◆ 会社員では全選択肢において「受動転換」の回答割合が高い。
- ◆ 一方でフリーランスにおいては「自発転換」の回答割合が高く、会社員の回答傾向との違いがある。

## スキル向上・新たなスキル獲得をした人が感じたメリット



注：本設問については、1年以内にスキル獲得やスキル向上を行った回答者に対し、メリットを感じた選択肢をマルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

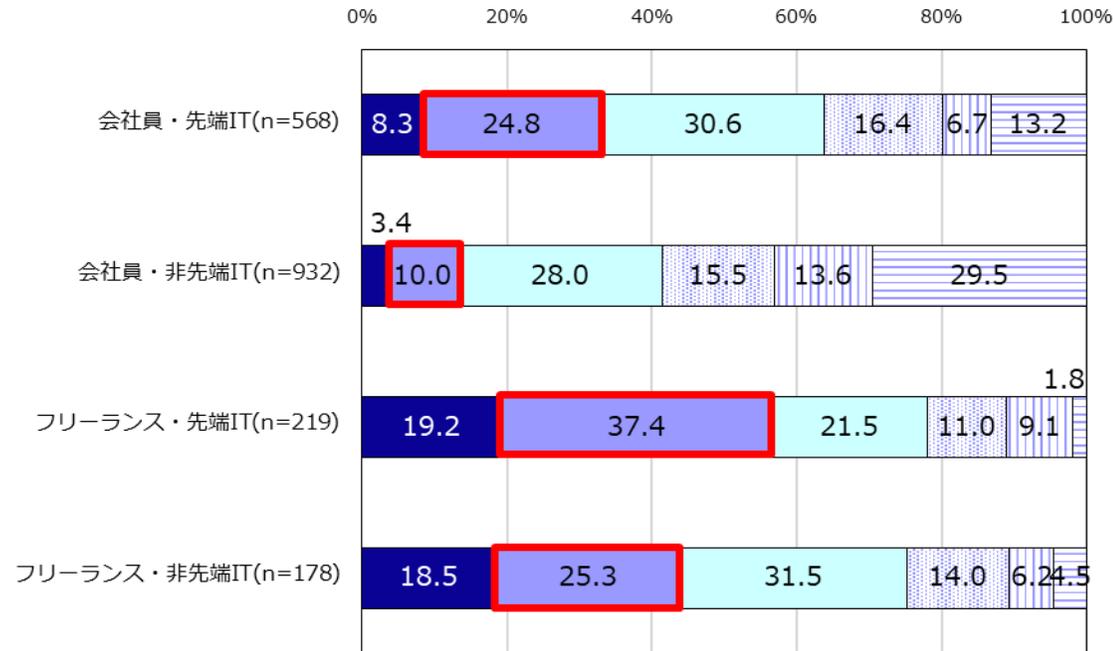
---

## 第4章 自身の市場価値に対する意識・取組み

# 人材市場における競争力の認識

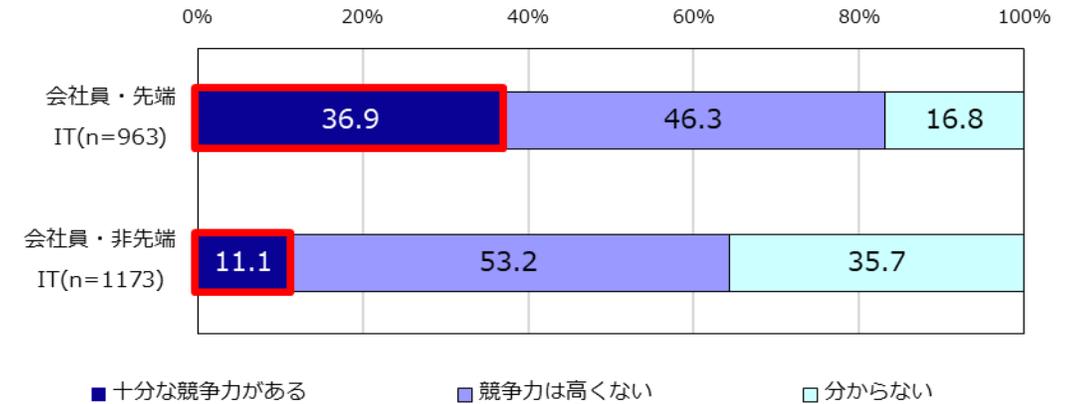
- ◆ 会社員の「十分な競争力がある」の回答割合は、先端IT24.8%、非先端IT10.0%であり、2021年度調査と比較して先端ITは10%以上減少している。  
(2021年度との選択肢の変化に留意)
- ◆ フリーランスの「十分な競争力がある」の回答割合は、先端IT37.4%、非先端IT25.3%であり、フリーランスの方が会社員に比べて先端IT、非先端ITともに回答割合が高い。

## 人材市場における競争力の認識



- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高くない
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようとしていない
- わからない・考えたことがない

## 参考：2021年度調査 人材市場における競争力の認識

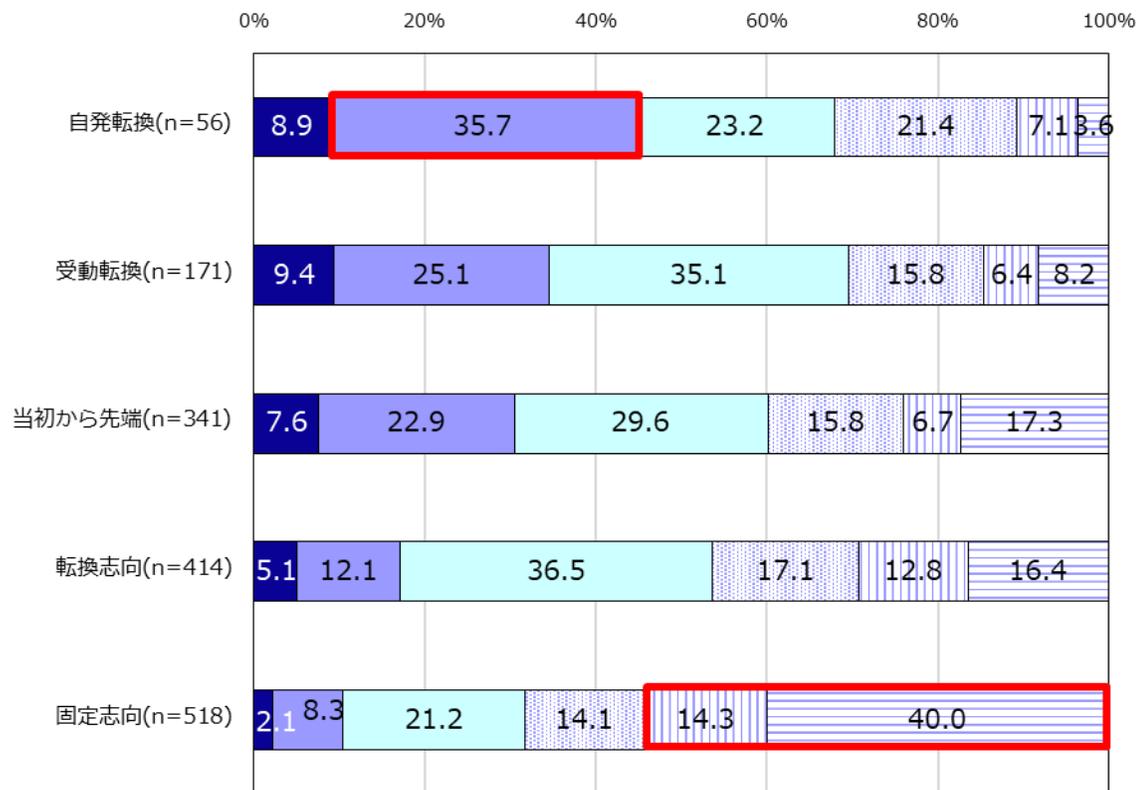


注：2021年度は当該項目に関するフリーランスに対する調査を実施していない

# 転換タイプ別 人材市場における競争力の認識

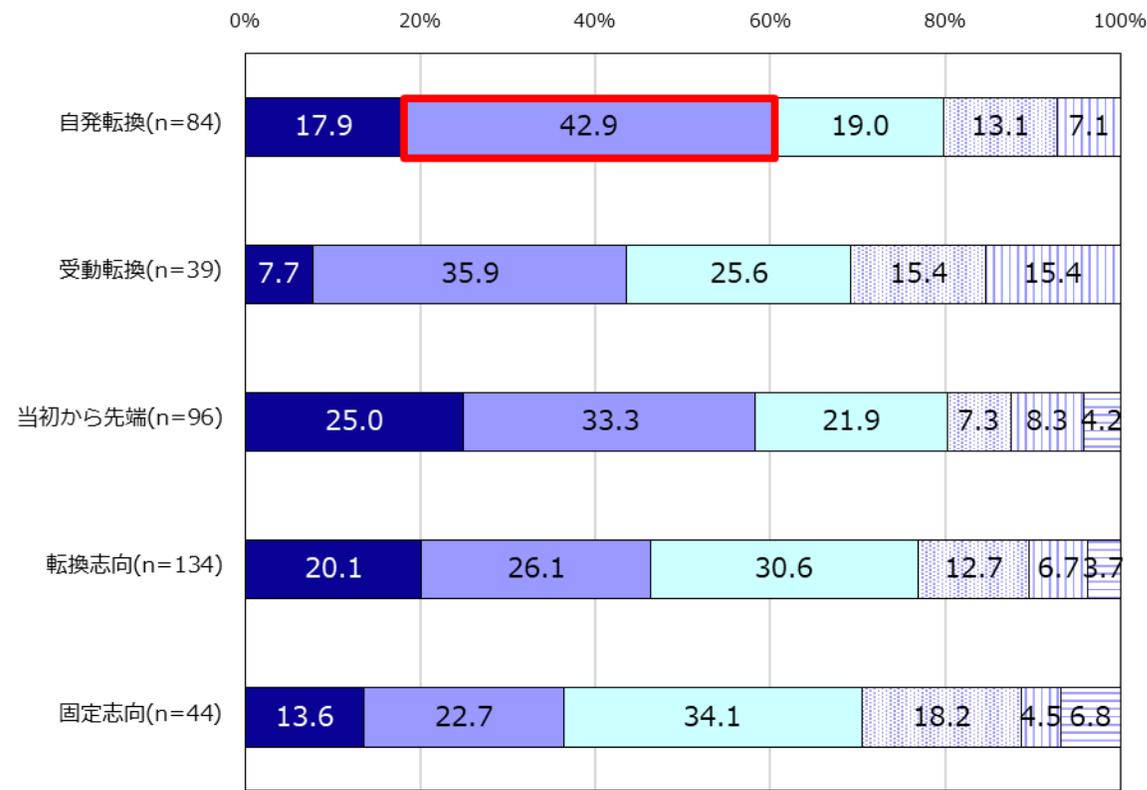
- ◆ 転換タイプ別に比較すると、会社員/フリーランスともに「自発転換」の「十分な競争力がある」の回答割合が5つの転換タイプの中で最も回答割合が高い。
- ◆ 会社員「固定志向」においては自身の人材市場における競争力について「相対的な位置を把握していない、しようとしていない」「わからない・考えたことがない」を合計すると50%を超えた。

人材市場における競争力の認識 会社員(n=1500)



- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高くない
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようとしていない
- わからない・考えたことがない

フリーランス(n=397)

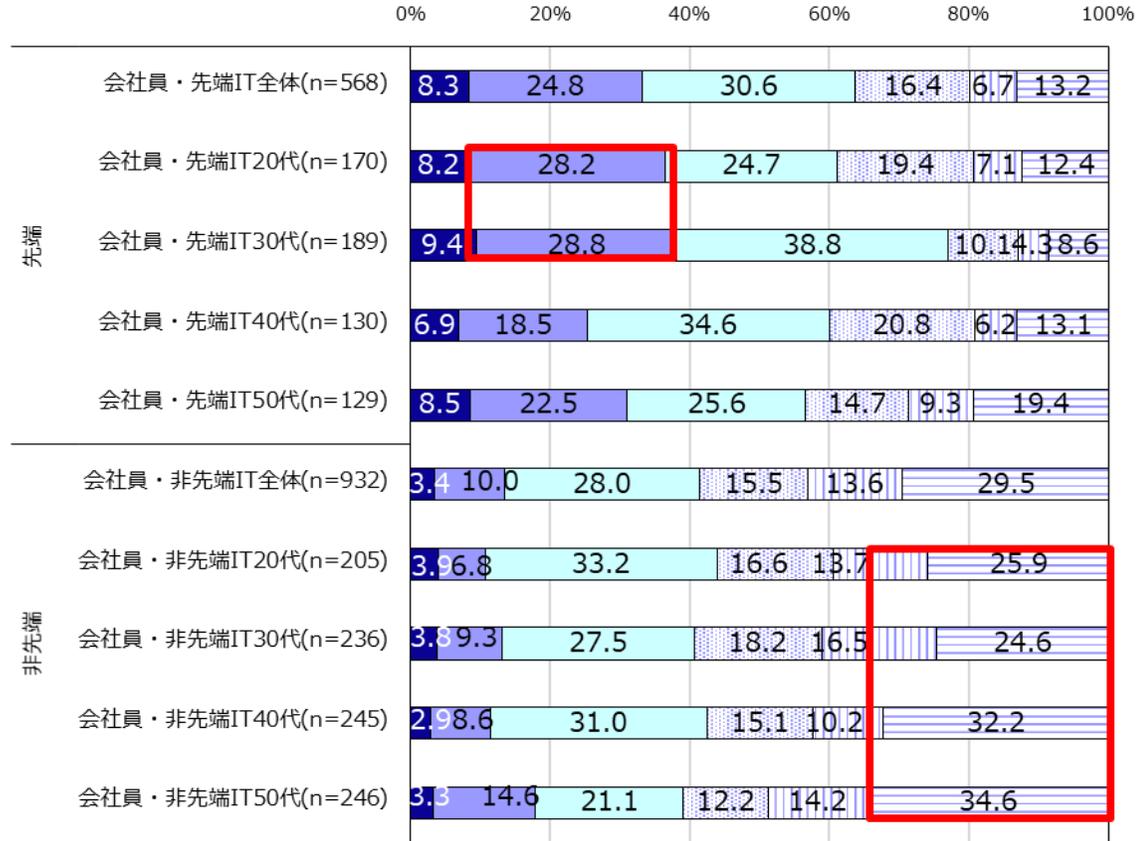


- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高くない
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようとしていない
- わからない・考えたことがない

# 補足：会社員年代別 人材市場における競争力の認識

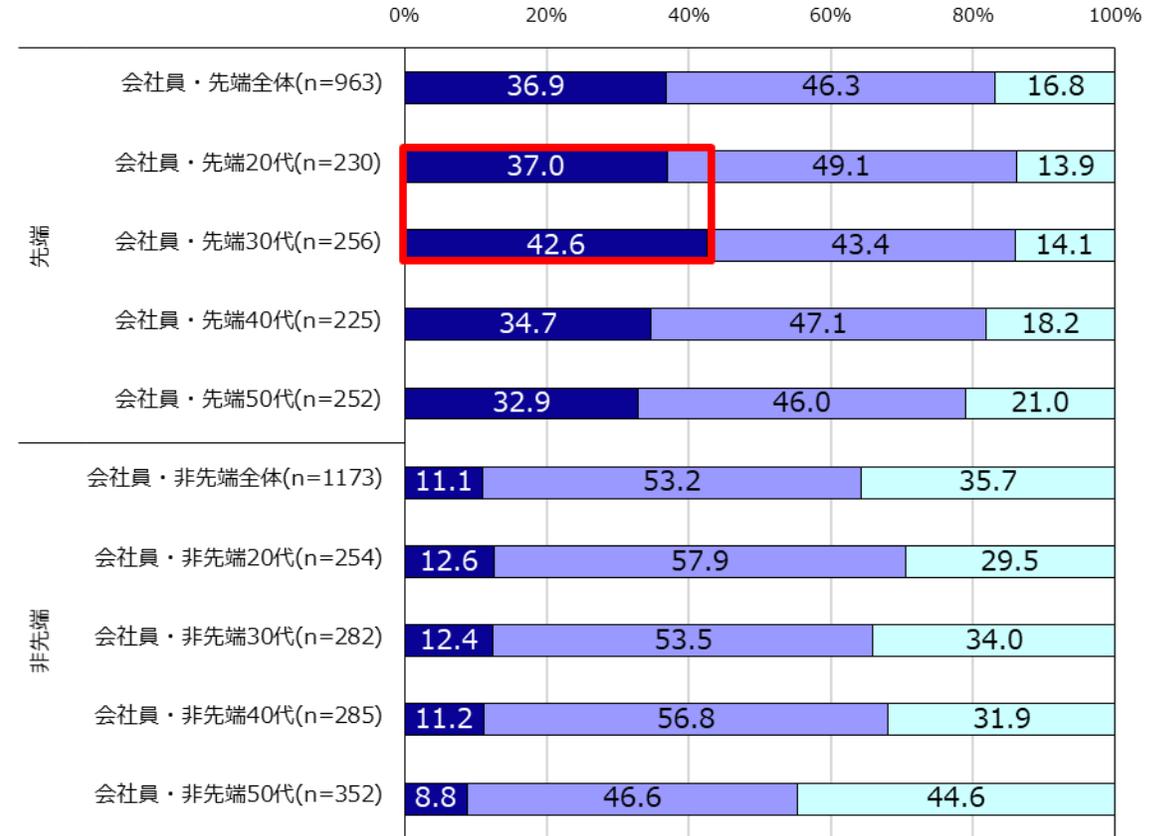
- ◆ 会社員の先端ITでは20代・30代の「十分な競争力がある」の回答割合が高い。
- ◆ 非先端ITでは年代問わず「わからない・考えたことがない」の回答割合が上位を占める。

人材市場における競争力の認識



- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高くない
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようしていない
- わからない・考えたことがない

参考：2021年度調査 人材市場における競争力の認識

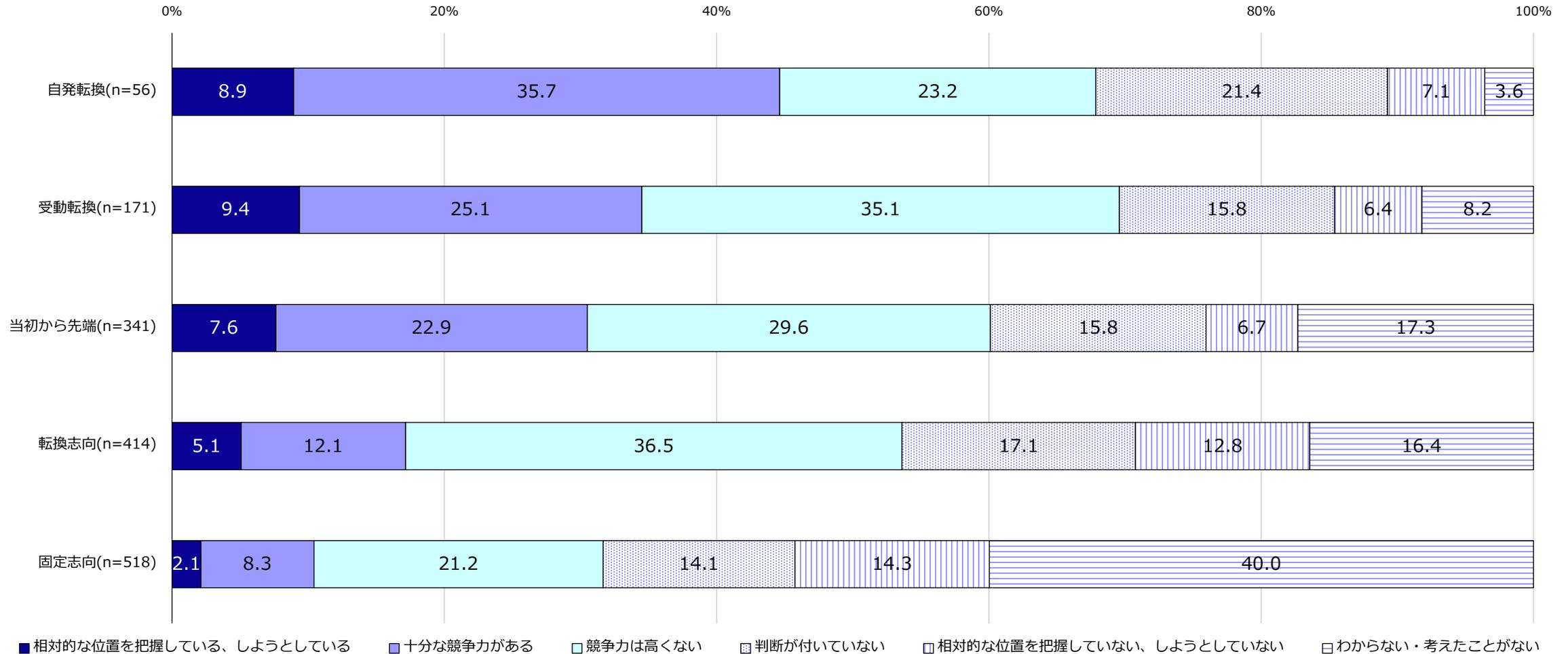


- 十分な競争力がある
- 競争力は高くない
- 分からない

# 補足：会社員転換タイプ別 人材市場における競争力の認識

◆ 会社員の人材市場における競争力の認識について転換タイプ別に比較すると、「十分な競争力がある」と回答した割合は、「自発転換」「受動転換」「当初から先端」「転換志向」「固定志向」の順となっている。

## 人材市場における競争力の認識



# デジタルリテラシーの普及実態

- ◆ 全体では「そう思う」「どちらかというと思う」を合計すると30%以上である。
- ◆ 会社員、フリーランスで比較すると、フリーランスの方が「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合が高い。

## デジタルリテラシーの普及実態

全体(n=1897)

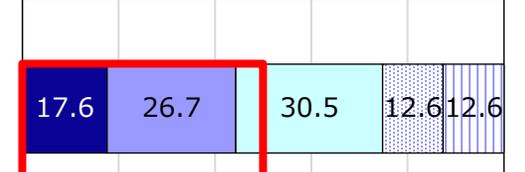
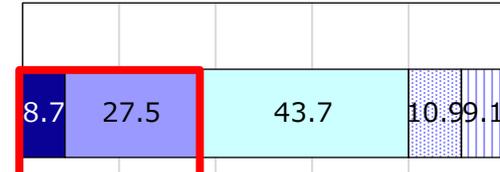
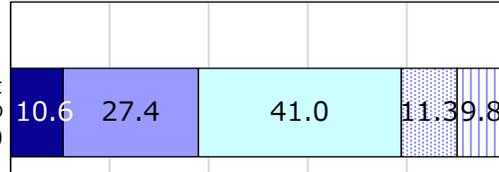
会社員(n=1500)

フリーランス(n=397)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

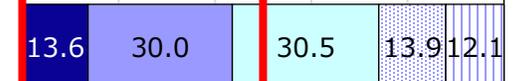
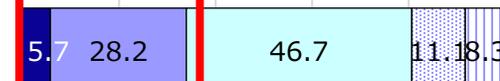
### マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど)



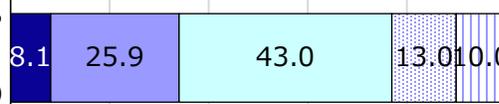
### Why

人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化)



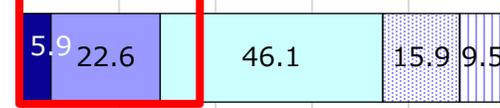
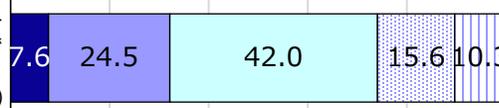
### What

DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア、ネットワークなどの仕組み)



### How

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)



■ そう思う ■ どちらかというと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかというと思わない ■ そう思わない

注：マインド・スタンス、Why、What、Howは経済産業省「DXリテラシー標準」より引用。https://www.meti.go.jp/policy/it\_policy/jinzai/skill\_standard/DX\_Literacy\_standard\_ver1.pdf

# 年代別 デジタルリテラシーの普及実態

◆ 20代・30代の方が40代・50代と比較して「そう思う」「どちらかというと思う」の回答割合が高い。

## デジタルリテラシーの普及実態

全体(n=1897)

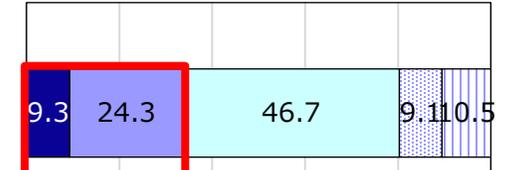
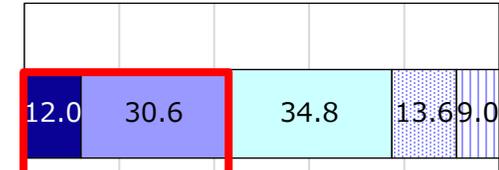
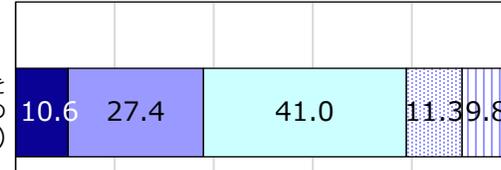
20-30代(n=911)

40-50代(n=986)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

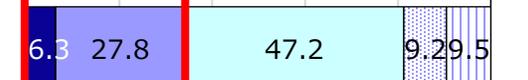
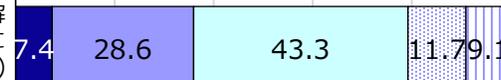
### マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど)



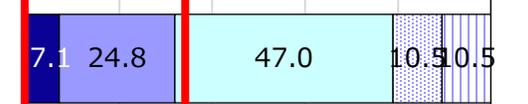
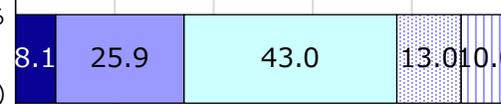
### Why

人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化)



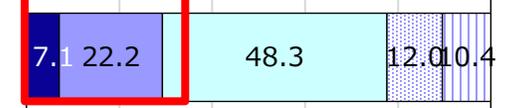
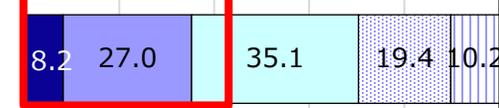
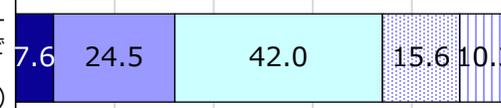
### What

DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア、ネットワークなどの仕組み)



### How

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)



■ そう思う ■ どちらかというと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかというと思わない ■ そう思わない

注：マインド・スタンス、Why、What、Howは経済産業省「DXリテラシー標準」より引用。https://www.meti.go.jp/policy/it\_policy/jinzai/skill\_standard/DX\_Literacy\_standard\_ver1.pdf

# デジタルリテラシーの普及実態（会社員）

◆ 会社員の先端IT、非先端ITで比較すると、「そう思う」「どちらかというと思う」の回答割合は先端ITの方が非先端ITと比較して10%以上高い。

## デジタルリテラシーの普及実態

全体(n=1897)

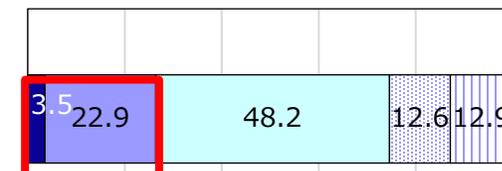
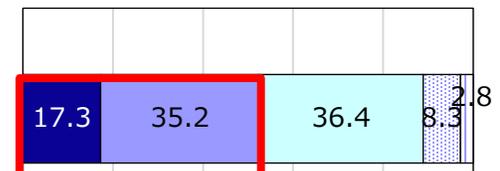
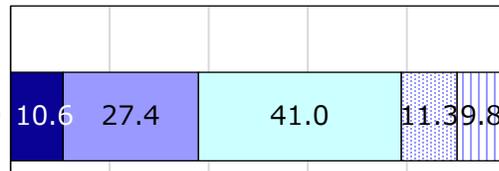
会社員・先端IT(n=568)

会社員・非先端(n=932)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

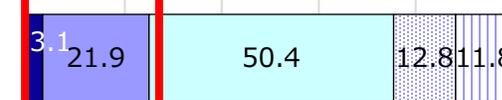
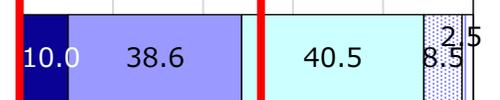
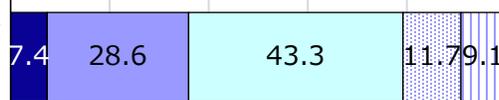
### マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど)



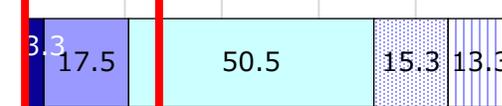
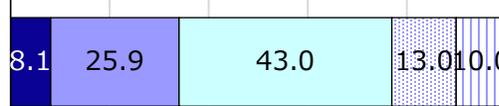
### Why

人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化)



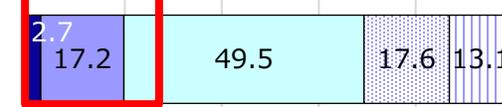
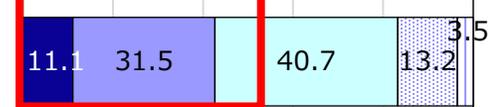
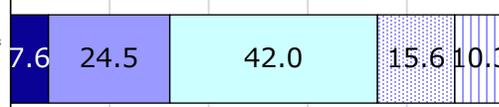
### What

DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア、ネットワークなどの仕組み)



### How

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)



■ そう思う ■ どちらかというと思う □ どちらともいえない □ どちらかというと思うわない □ そう思わない

注：マインド・スタンス、Why、What、Howは経済産業省「DXリテラシー標準」より引用。https://www.meti.go.jp/policy/it\_policy/jinzai/skill\_standard/DX\_Literacy\_standard\_ver1.pdf

# デジタルリテラシーの普及実態（フリーランス）

- ◆フリーランスの先端IT、非先端ITで比較すると、「そう思う」「どちらかというと思う」の回答割合は先端ITの方が10%以上高く、会社員と同様の傾向である。
- ◆会社員、フリーランスで比較すると、フリーランスの方が「そう思う」「どちらかというと思う」の回答割合は高い。
- ◆先端IT、非先端IT及び会社員、フリーランスで比較すると、最も「そう思う」「どちらかというと思う」の回答割合が低いのは、会社員の非先端ITとなる。

## デジタルリテラシーの普及実態

全体(n=1897)

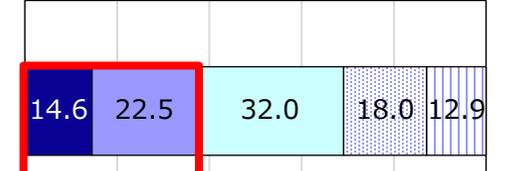
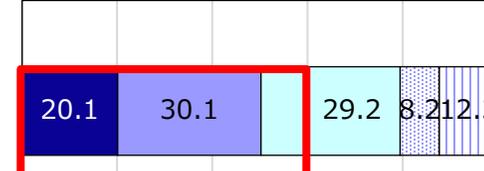
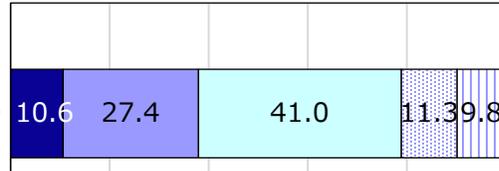
フリーランス・先端IT(n=568)

フリーランス・非先端IT(n=932)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

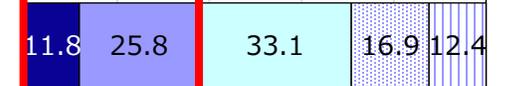
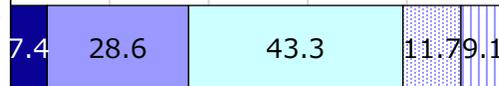
### マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど)



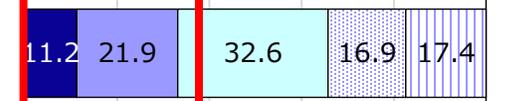
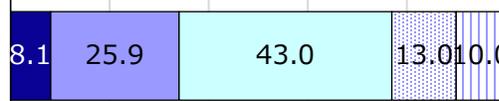
### Why

人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化)



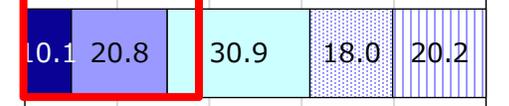
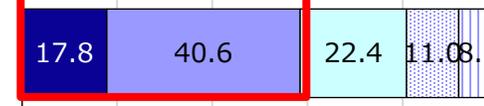
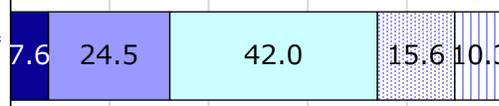
### What

DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア/ネットワークなどの仕組み)



### How

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)



■ そう思う □ どちらかというと思う □ どちらともいえない ▣ どちらかというと思うわない □ そう思わない

注：マインド・スタンス、Why、What、Howは経済産業省「DXリテラシー標準」より引用。https://www.meti.go.jp/policy/it\_policy/jinzai/skill\_standard/DX\_Literacy\_standard\_ver1.pdf

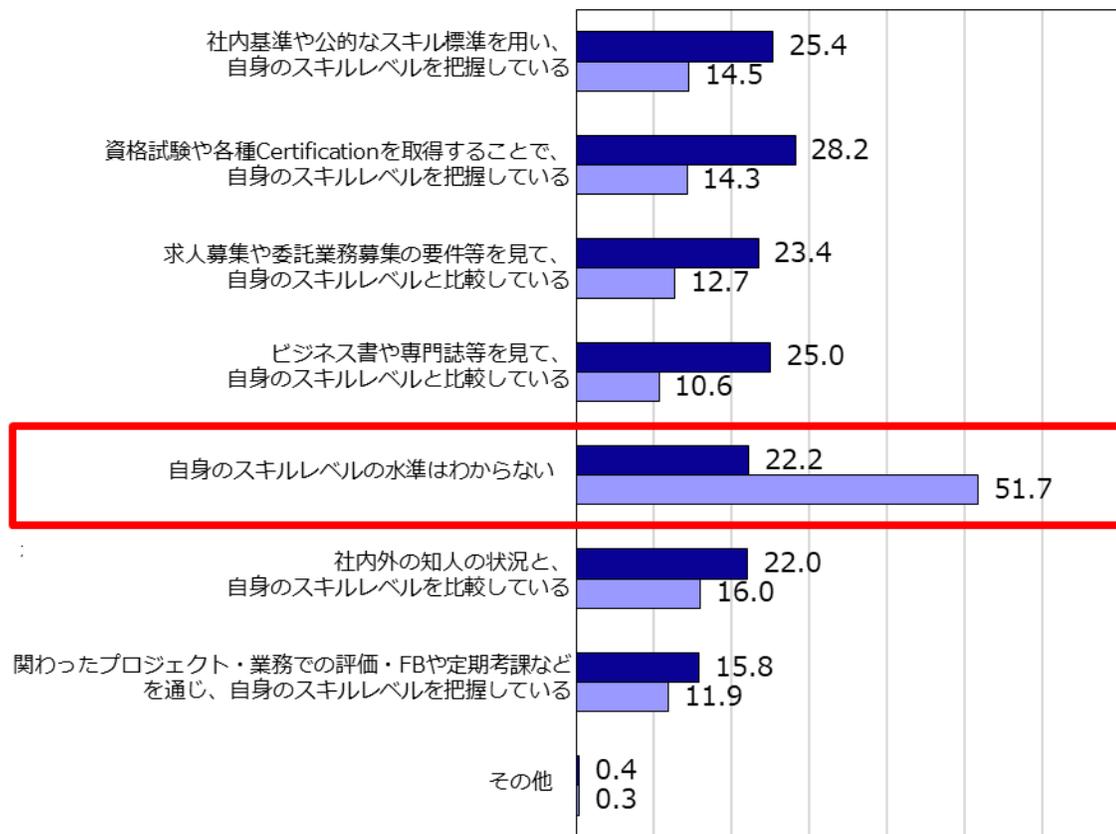
# スキルレベルを見極める方法

- ◆ 会社員は先端ITの方が自身のスキルレベルを把握している割合が高いが、フリーランスは先端IT、非先端ITの回答割合に差はほとんどない。
- ◆ フリーランスの方が「自身のスキルレベルの水準はわからない」との回答割合が低い。
- ◆ フリーランスでは「求人募集や委託業務募集の要件等を見て、自身のスキルレベルと比較している」の回答割合が先端IT、非先端ITともに他の選択肢に比べて突出して高い。

## 自分のスキルレベルを見極める方法

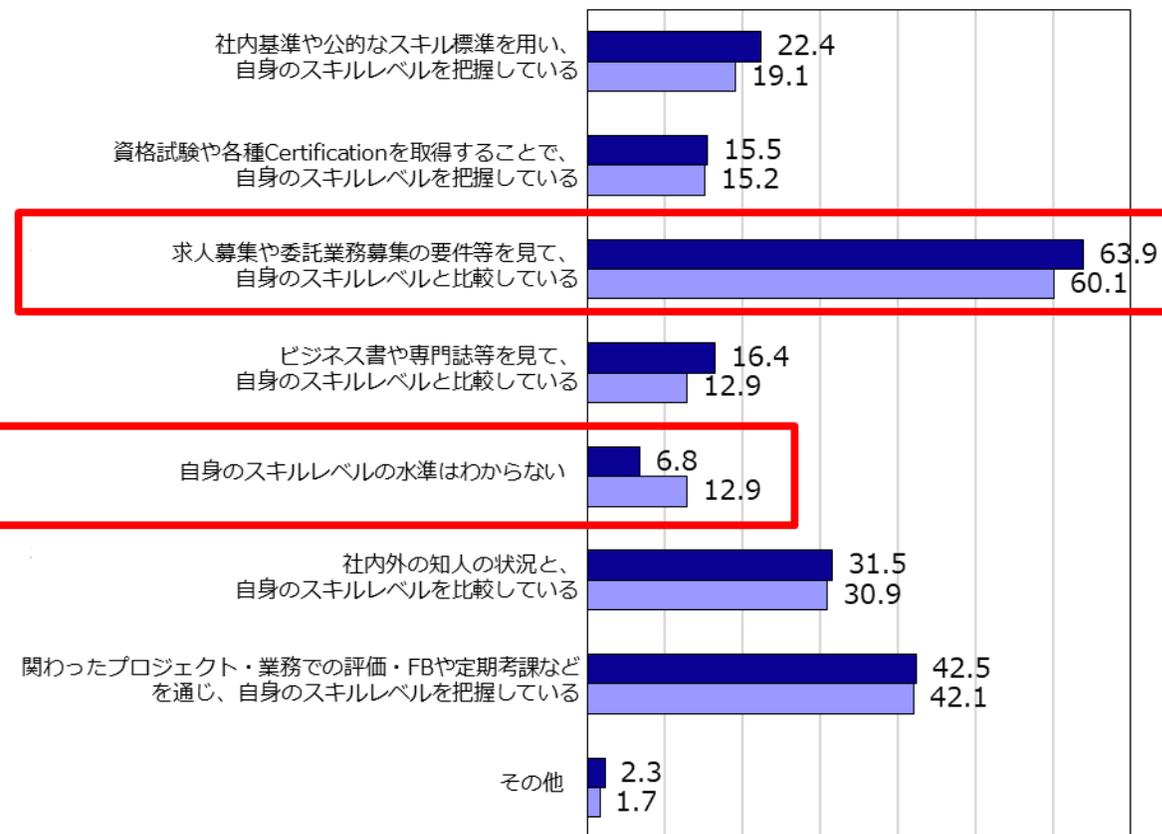
会社員(n=1500)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



フリーランス(n=397)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



■ 会社員・先端IT(n=568)

■ 会社員・非先端IT(n=932)

■ フリーランス・先端IT(n=219)

■ フリーランス・非先端IT(n=178)

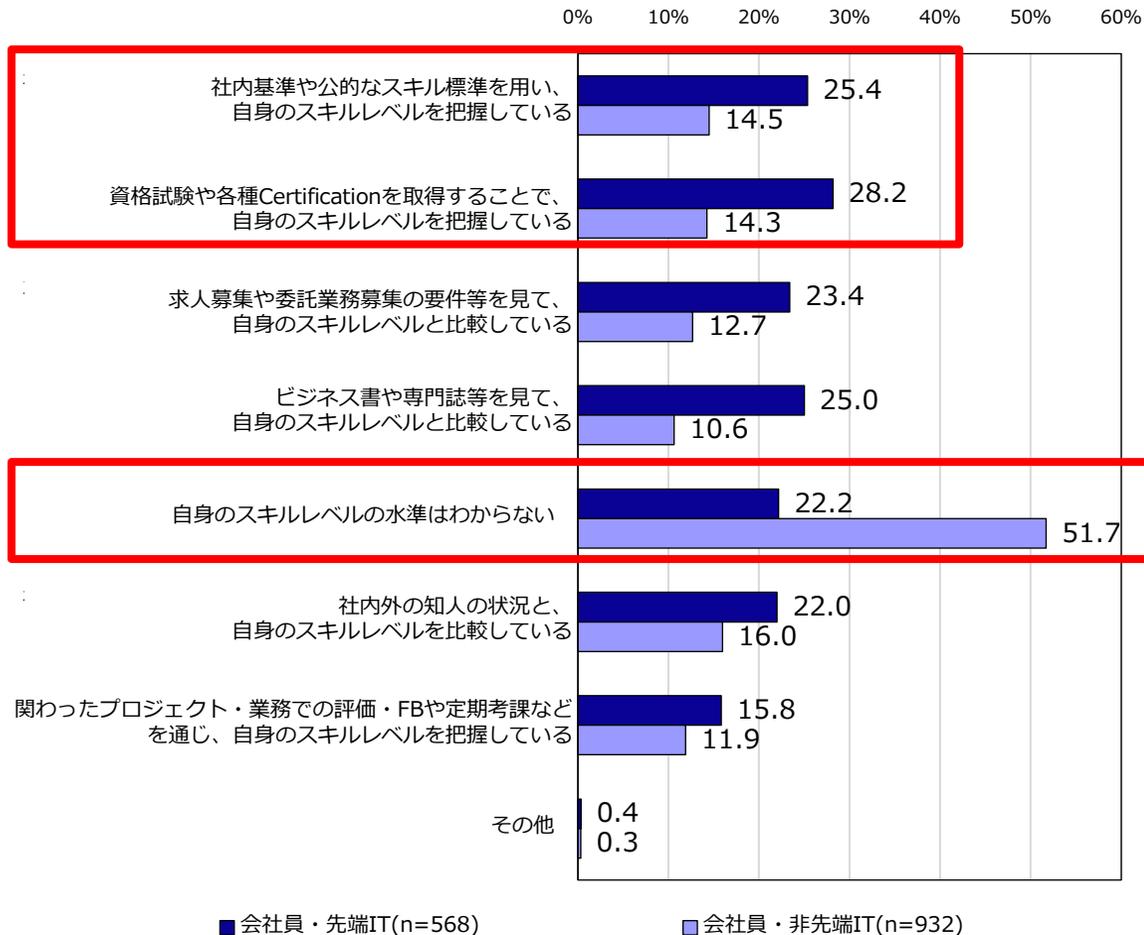
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

# スキルレベルを見極める方法（会社員）

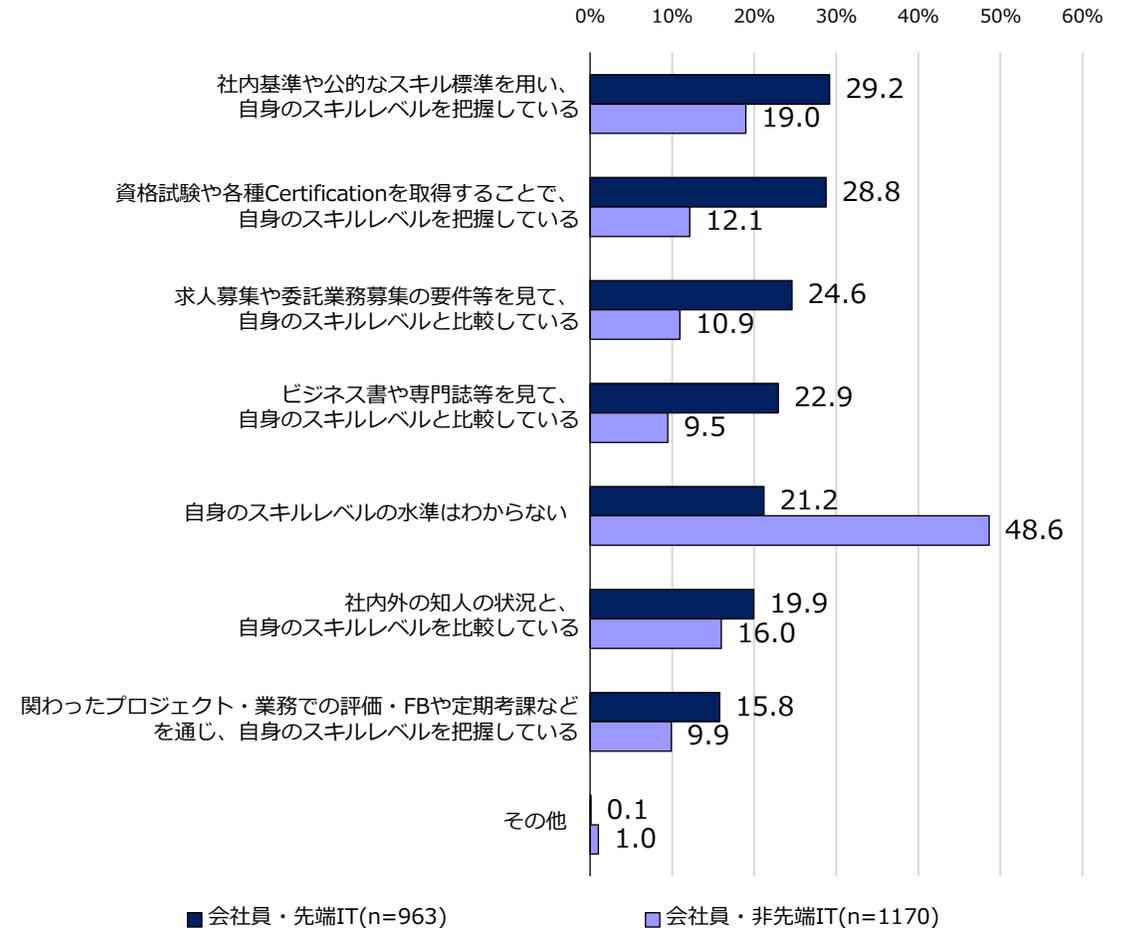
- ◆ 先端IT、非先端ITともに「社内基準や公的なスキル標準」や「各種試験や各種Certificationの取得」を活用している割合が高い。
- ◆ 「スキルレベルが分からない」の回答割合が先端IT 22.2%、非先端IT 51.7% であり、非先端ITの約半数が自身のスキルを把握できていない。

## 自分のスキルレベルを見極める方法

会社員(n=1500)



参考：2021年度調査



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

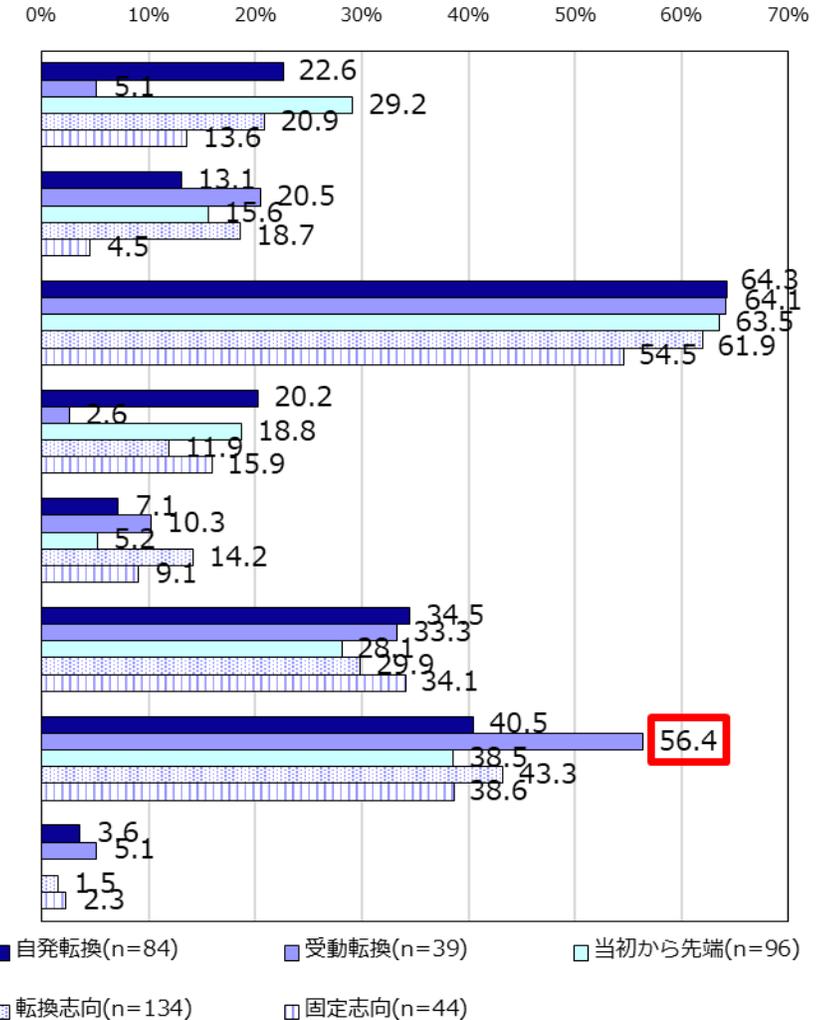
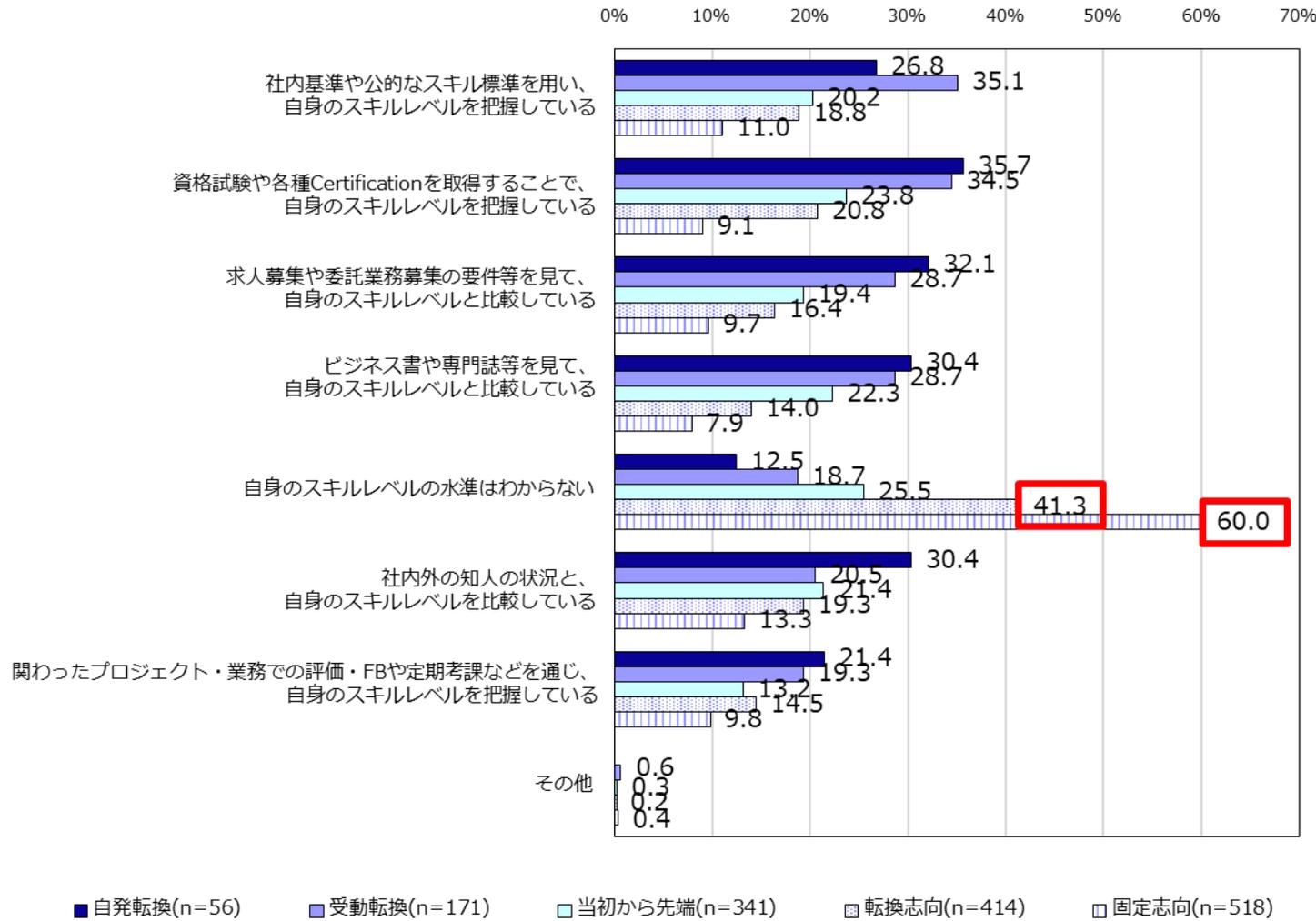
# 転換タイプ別 スキルレベルを見極める方法

- ◆ 会社員「転換志向」「固定志向」の「自身のスキルレベルの水準はわからない」の回答割合は41.3%、60.0%と特に高かった。
- ◆ フリーランスにおいては「受動転換」の「関わったプロジェクト・業務での評価・FBや定期考課などを通じ、自身のスキルレベルを把握している」の回答割合が、他タイプと比較して高い結果であった。

自分のスキルレベルを見極める方法

会社員(n=1500)

フリーランス(n=397)

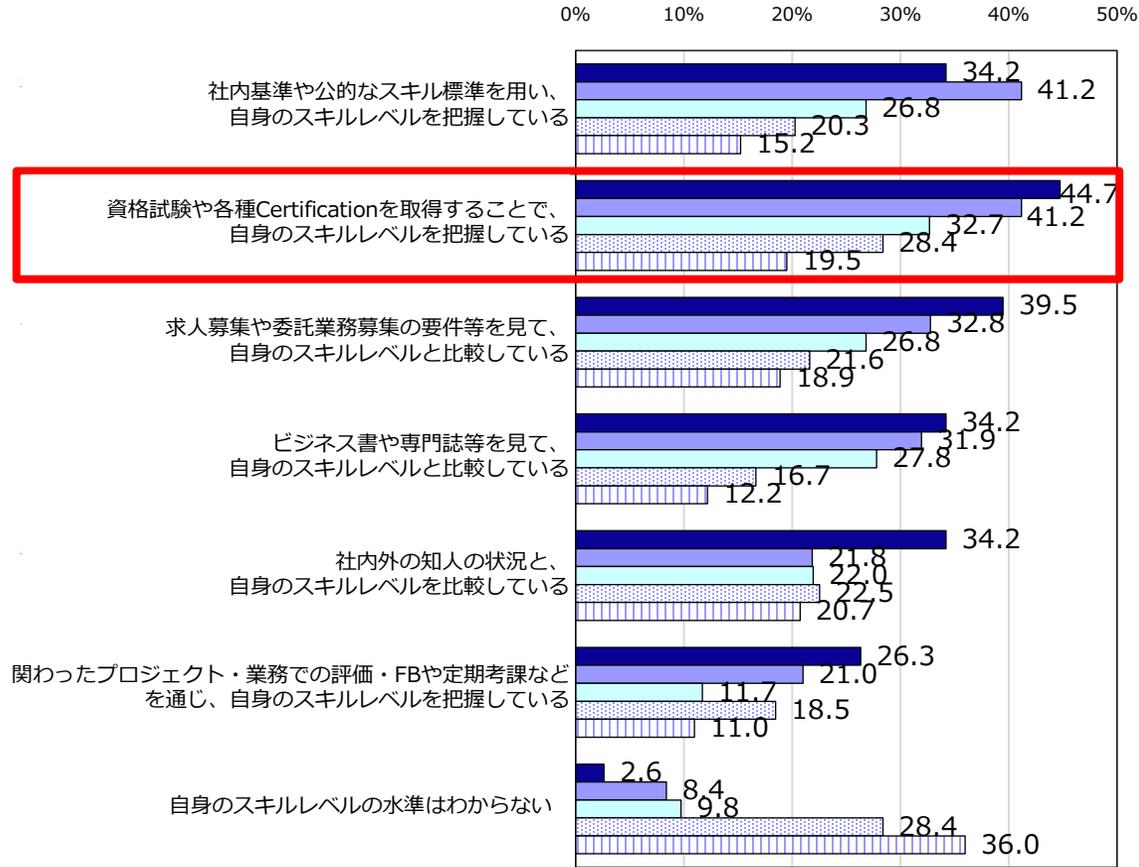


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

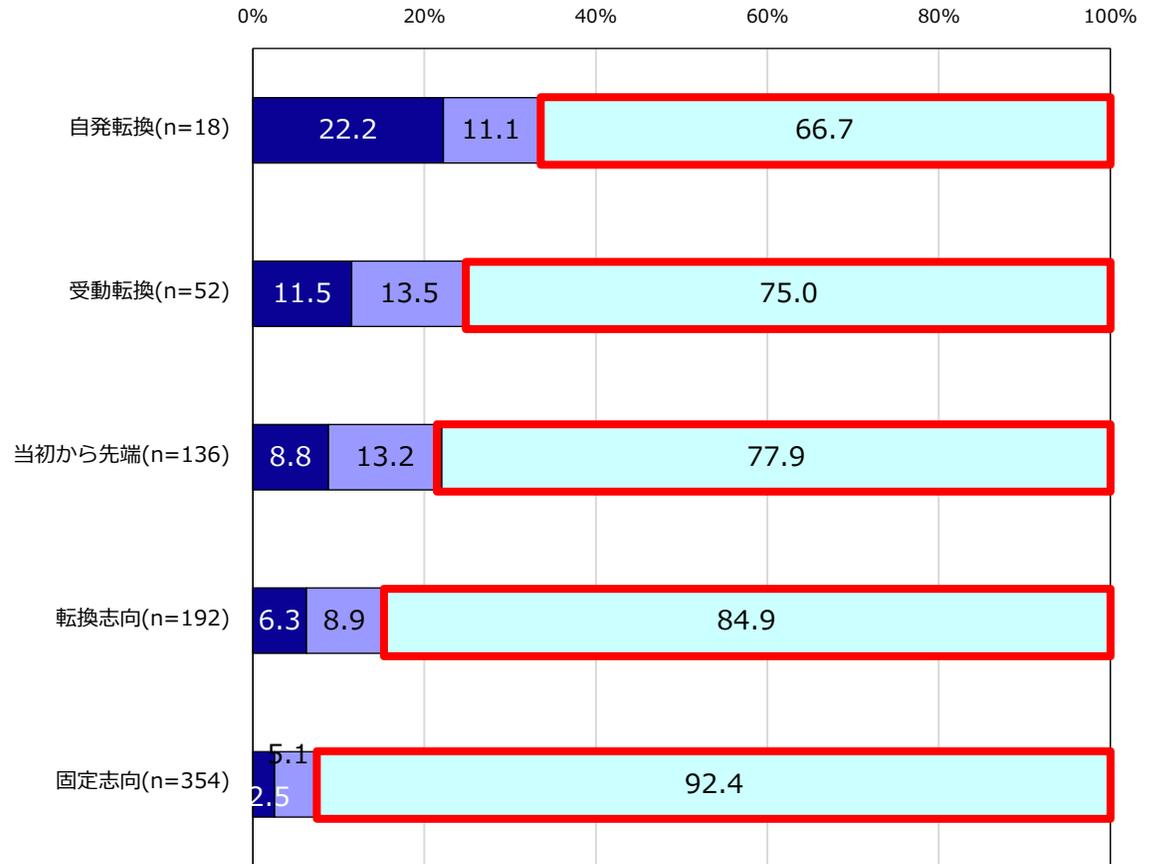
# 補足：スキル把握有無×転換タイプ<sup>o</sup> スキルレベルを見極める方法（会社員）

- ◆ スキルレベルを把握している回答者を対象に、どのようにスキルレベルを把握しているかを質問すると、「自発転換」「受動転換」における「資格試験や各種Certificationの取得」の回答割合が最も高かった。一方で、「固定志向」および「転換志向」は「自身のスキルレベルの水準はわからない」の割合が高い。
- ◆ スキルレベルを把握していない回答者における「公的なスキル標準（ITスキル標準等）」の利用状況を分析すると、7~8割が利用していないという結果であった。

自身の人材市場におけるスキルレベルを見極める方法  
（※自身のスキルレベルを把握している回答者のみ集計）



公的なスキル標準（ITスキル標準等）の利用状況と有効度  
（※自身のスキルレベルを把握していない回答者のみを集計）



■ 自発転換(n=38) ■ 受動転換(n=119) ■ 当初から先端(n=205) ■ 転換志向(n=222) ■ 固定志向(n=164)

■ 役立っている ■ 役立っていない □ 使っていない

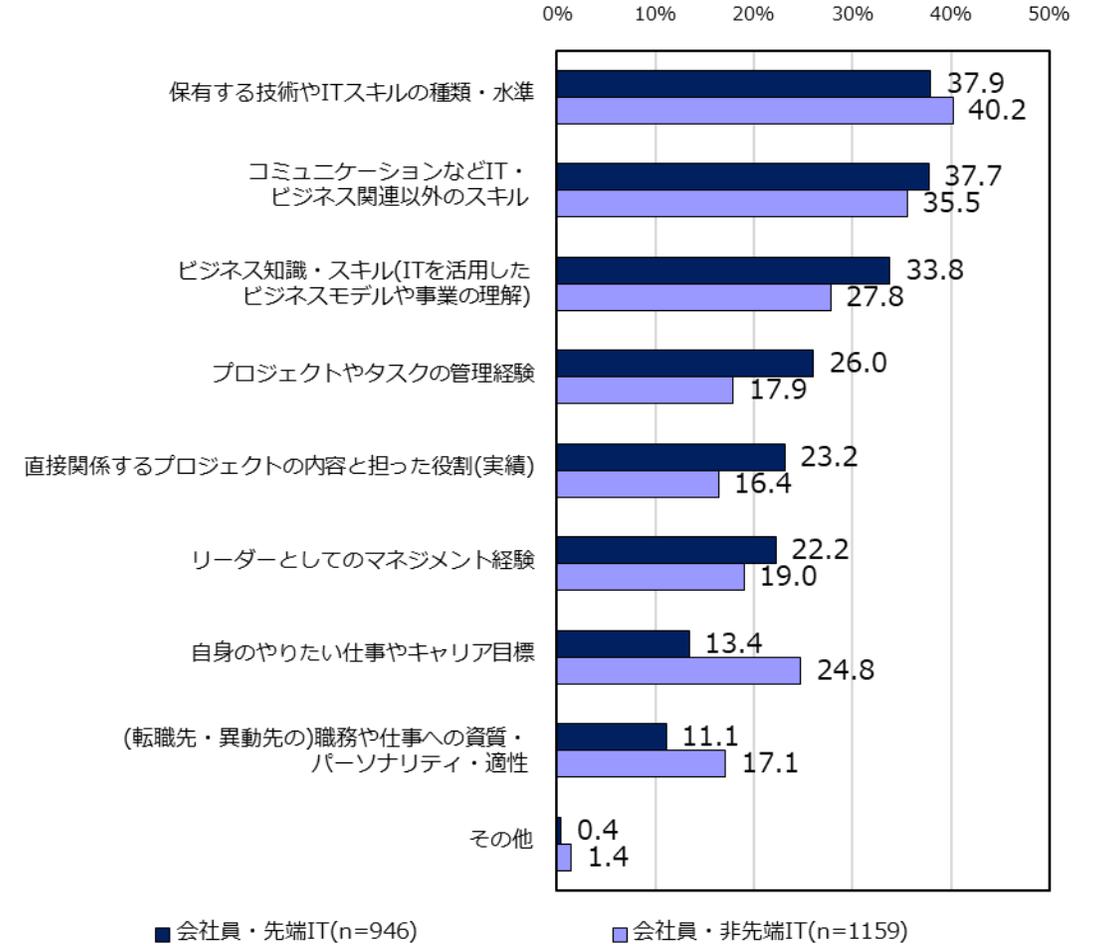
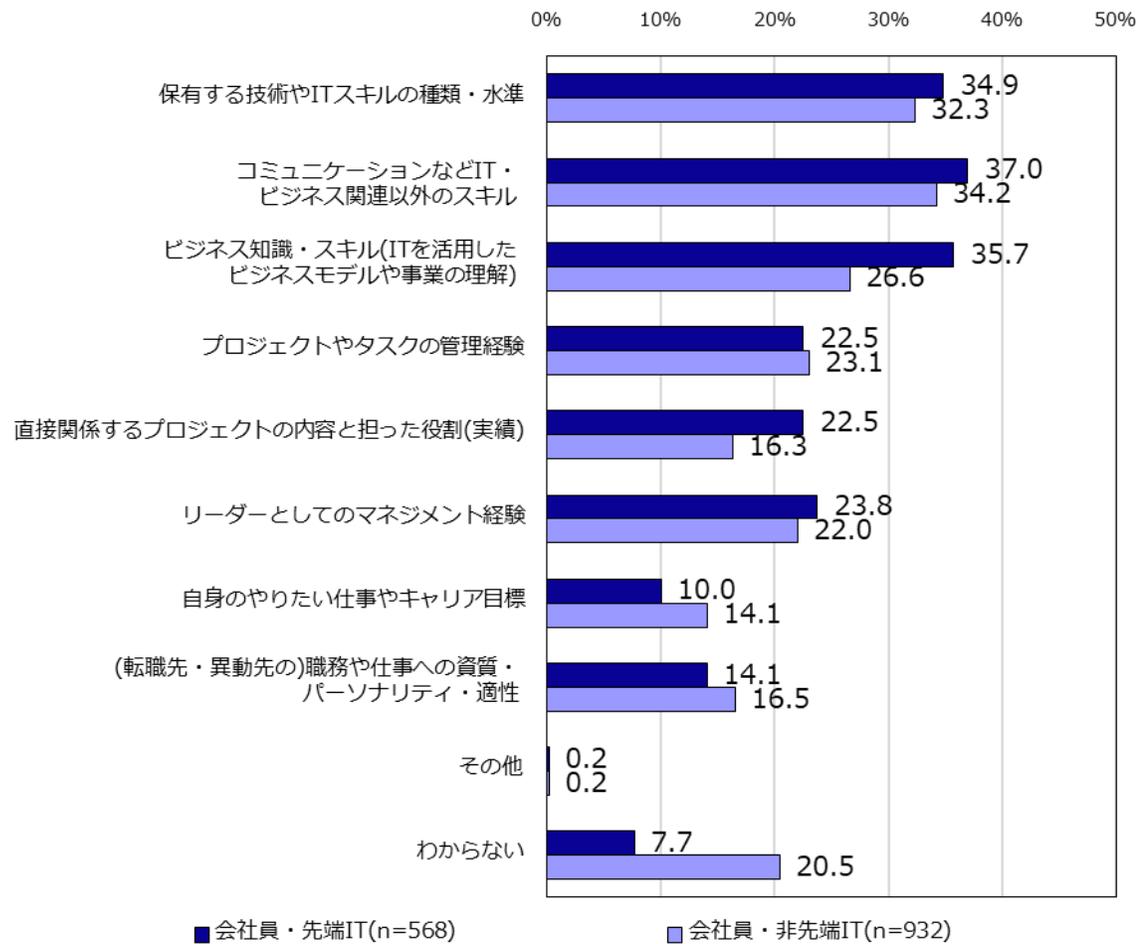
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。  
注：「その他」4票を除く

# 転職の際に求人企業側から特に重視されていると考えられる事項（会社員）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「保有する技術やITスキルの種類・水準」「コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル」「ビジネス知識・スキル」が回答の上位を占め、2021年度調査から大きな変化はない。
- ◆ 先端IT、非先端ITの比較においても10%を超える差はどの選択肢においても無い。

転職の際に求人企業側から特に重視されている事項

参考：2021年度  
転職の際に求人企業側から特に重視されている事項

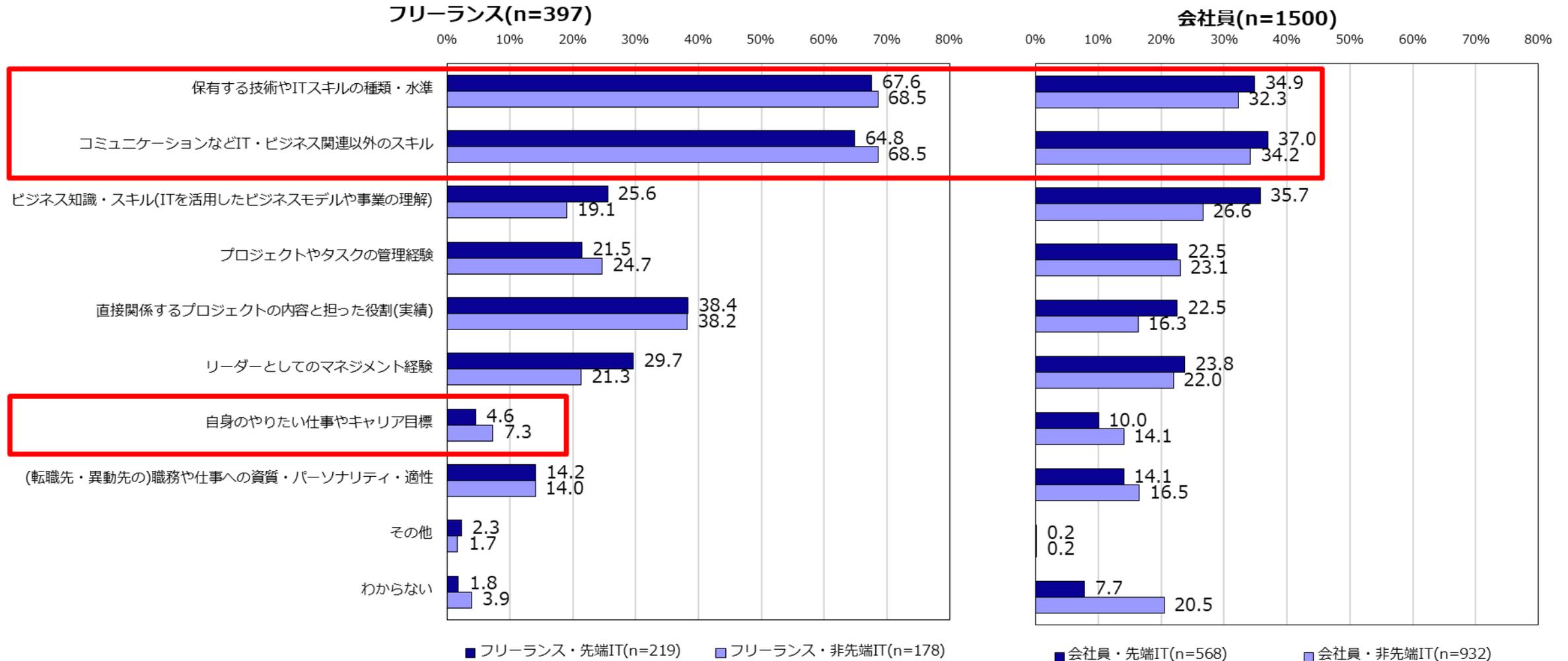


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

# 転職の際に求人企業側から特に重視されていると考えられる事項（フリーランス）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「保有する技術やスキルの種類・水準」「コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル」の回答割合が上位を占めた。
- ◆ 上記選択肢における回答割合は会社員と比較して30%程度の差があった。
- ◆ 先端IT、非先端ITともに「自身のやりたい仕事やキャリア目標」の回答割合が低く、先端ITは4.6%、非先端ITは7.3%であった。

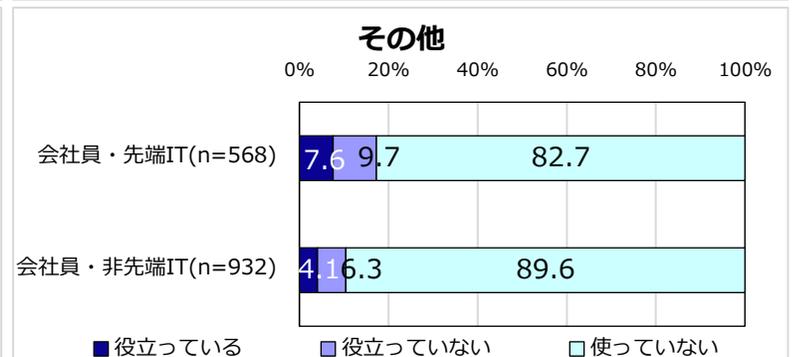
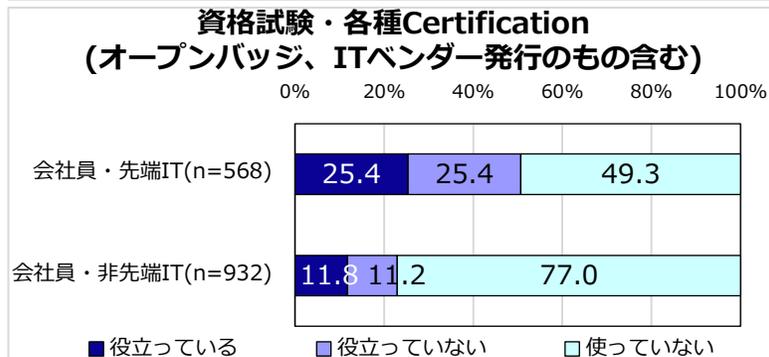
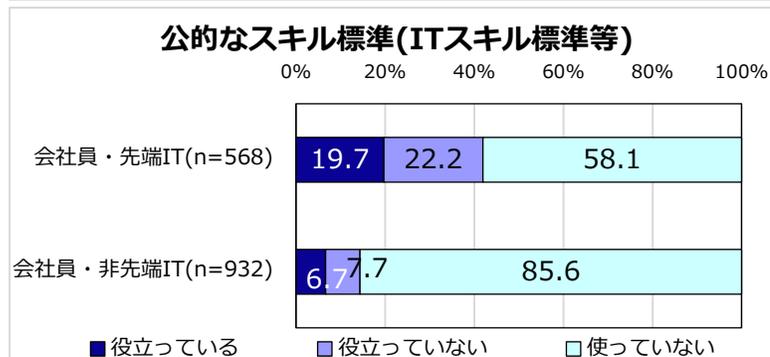
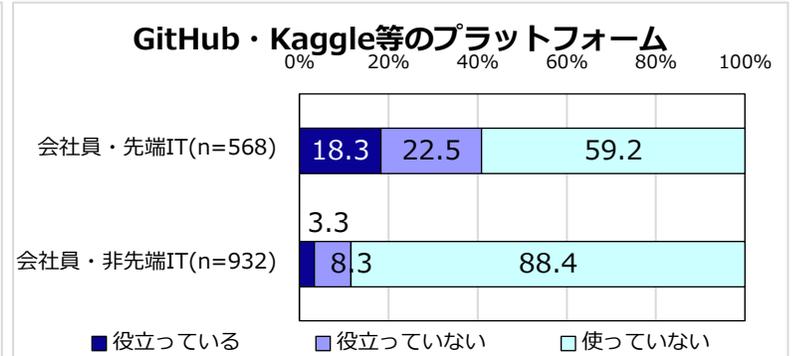
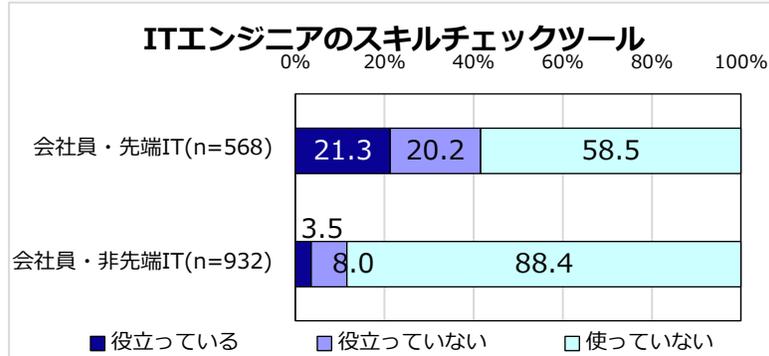
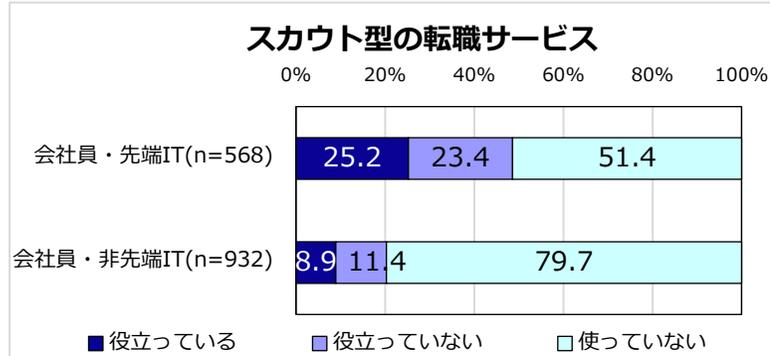
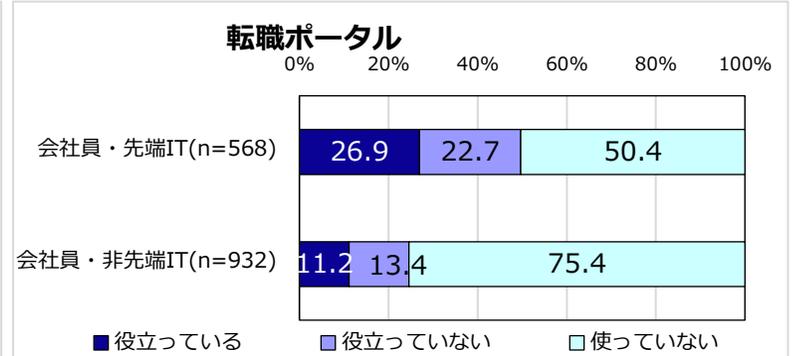
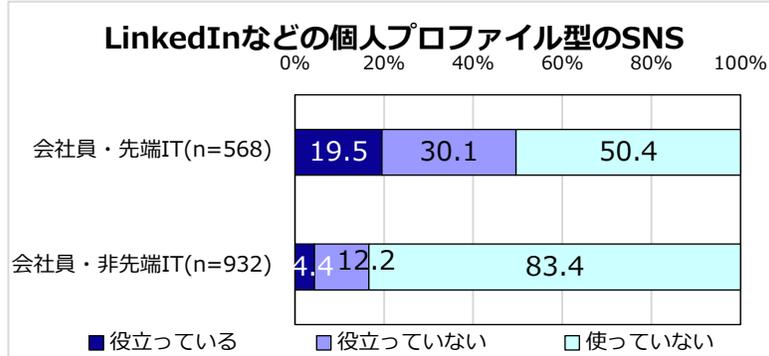
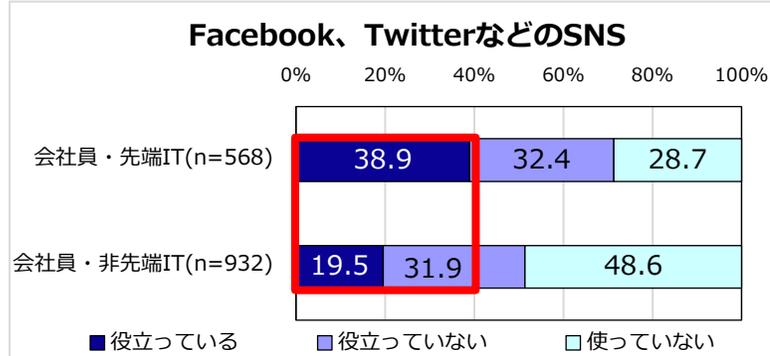
## 転職の際に求人企業側から特に重視されている事項



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択。

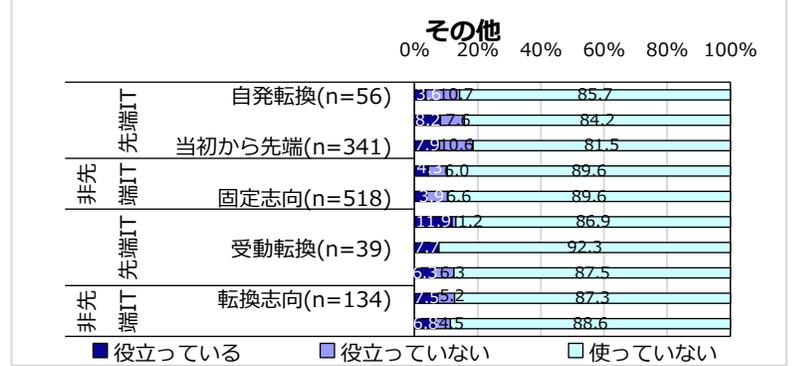
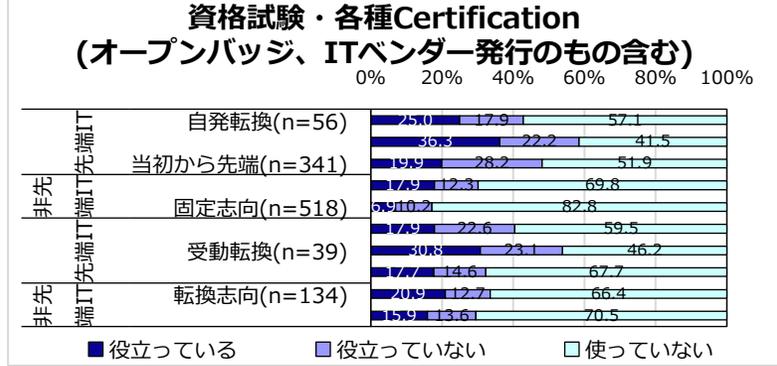
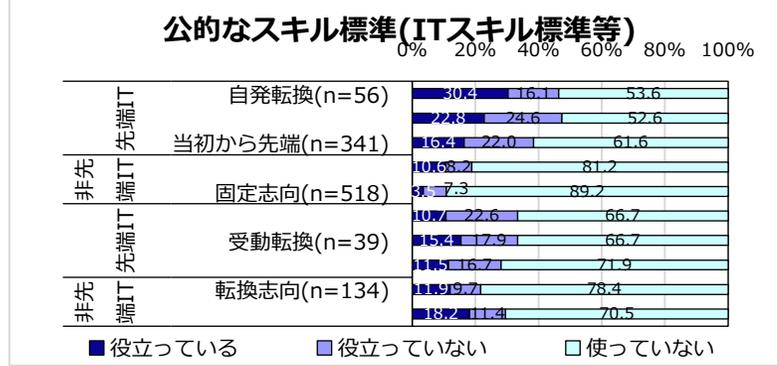
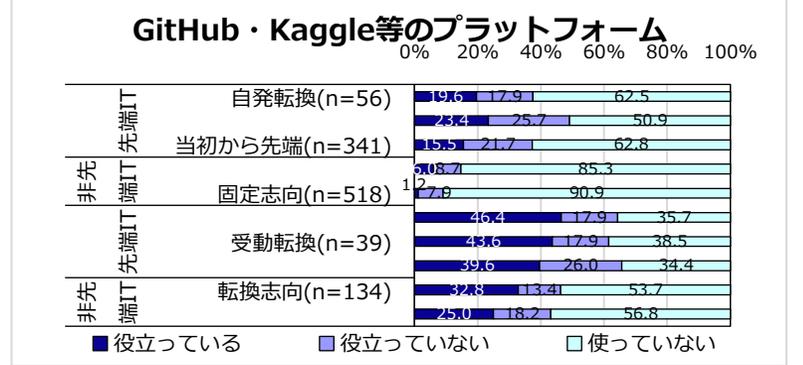
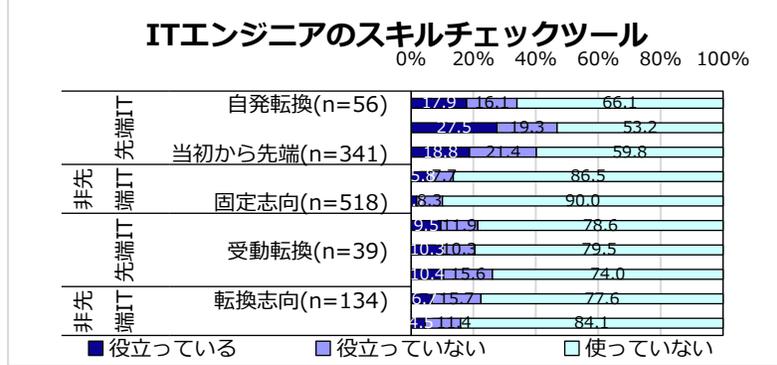
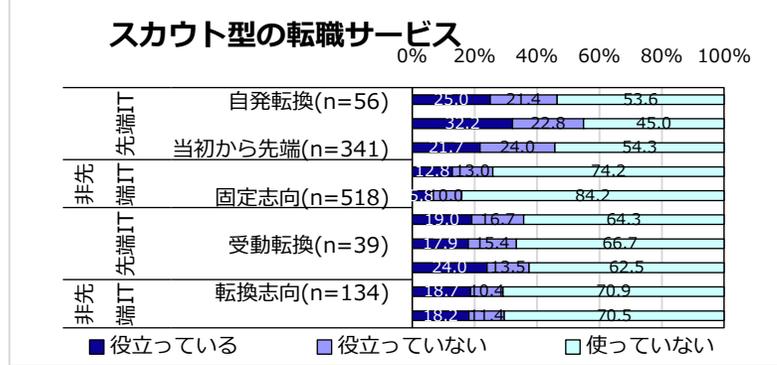
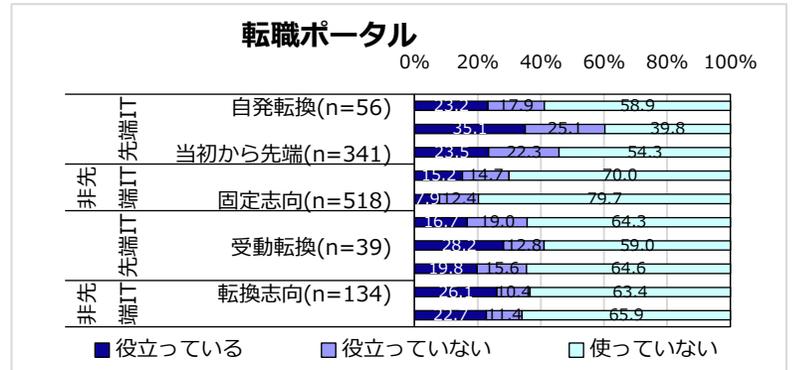
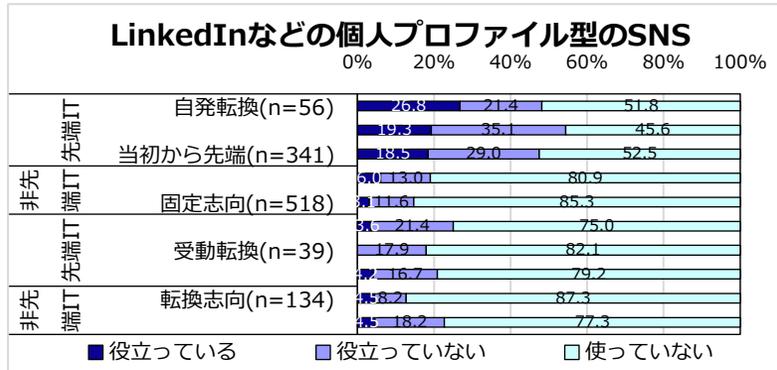
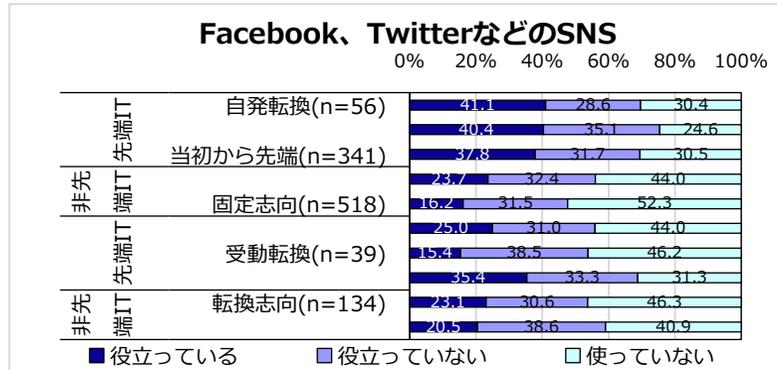
# スキルレベル把握ツールの活用状況（会社員）

- ◆ 「役立っている」との回答割合が高かったのは「Facebook、TwitterなどのSNS」であり、先端ITは38.9%、非先端は19.5%であった。
- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると、非先端ITはすべての選択肢において「使っていない」の回答割合が高い。



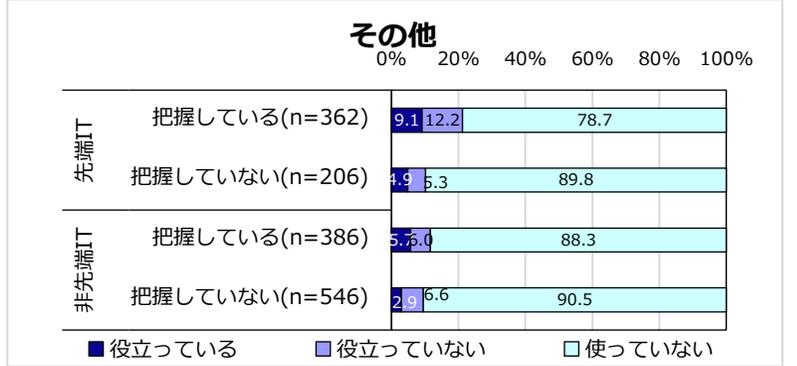
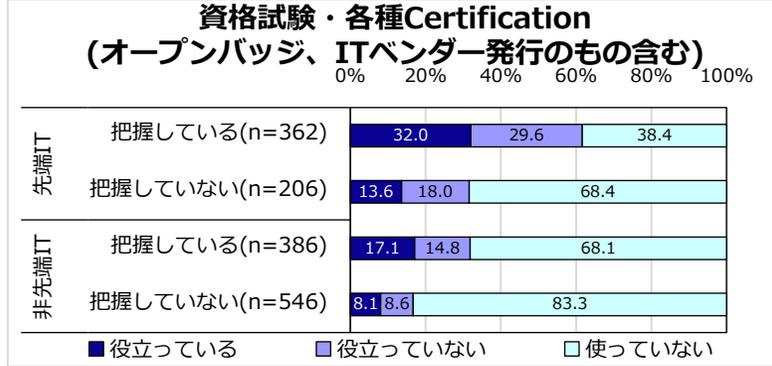
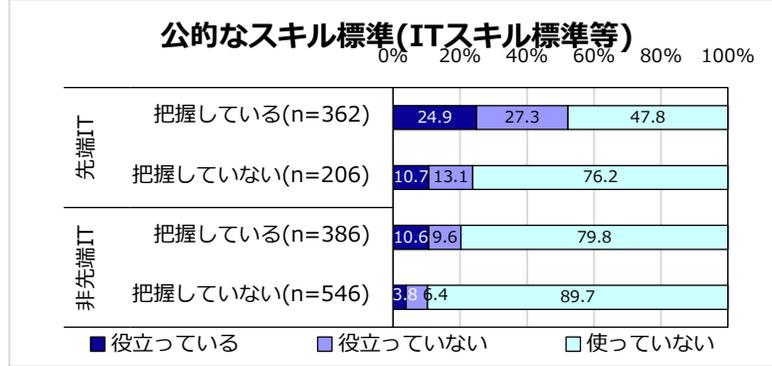
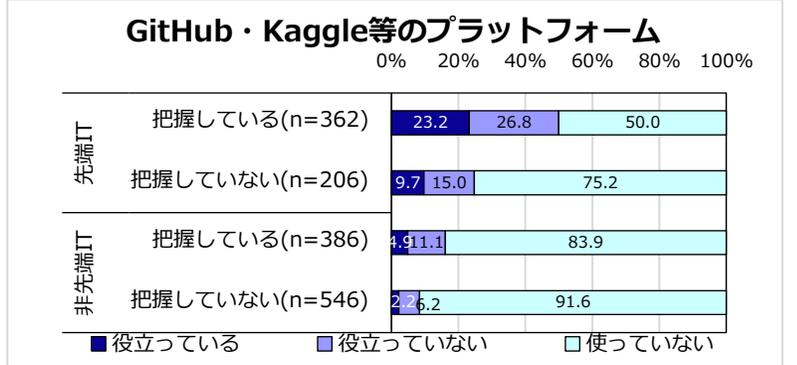
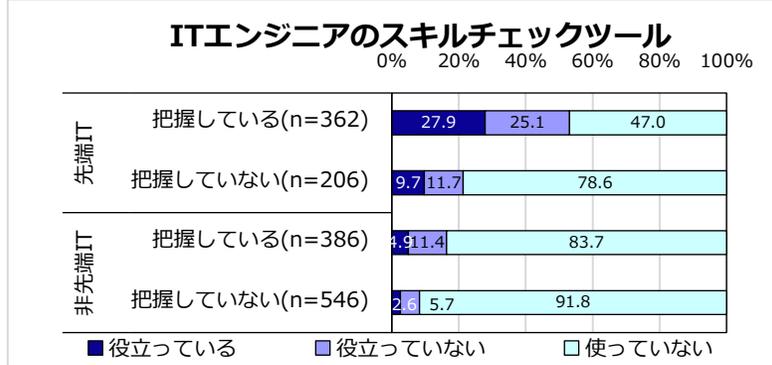
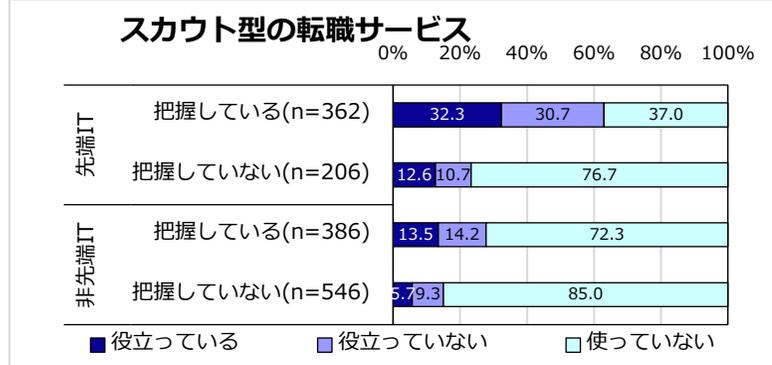
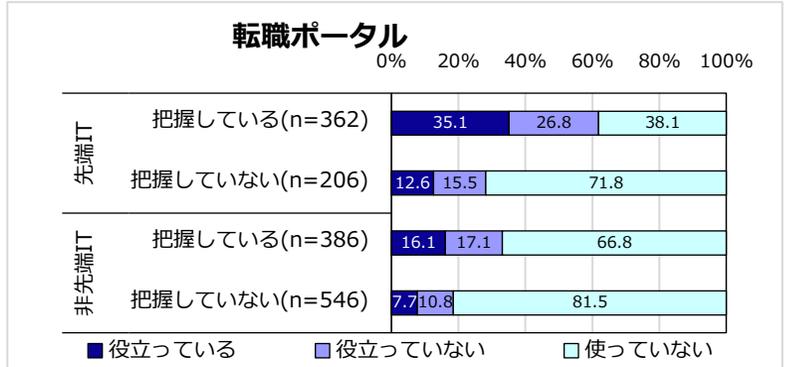
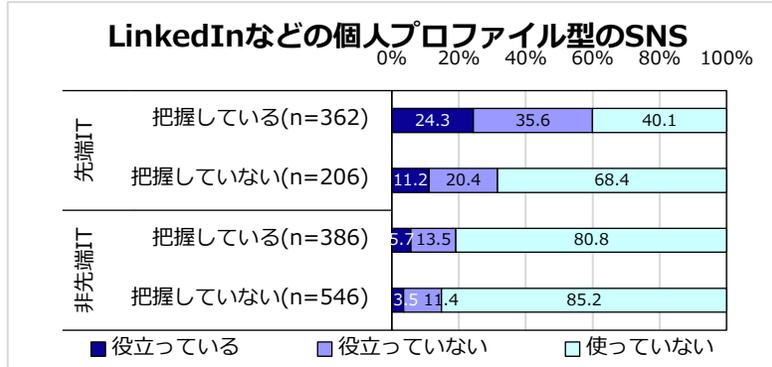
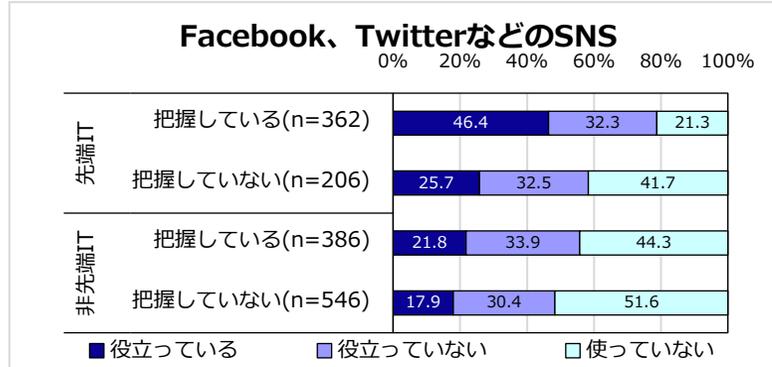
# 補足：転換タイプ別 スキルレベル把握ツールの活用状況（会社員）

◆ 転換タイプ別に比較すると、先端ITの中でも特に「自発転換」の活用割合が高い。



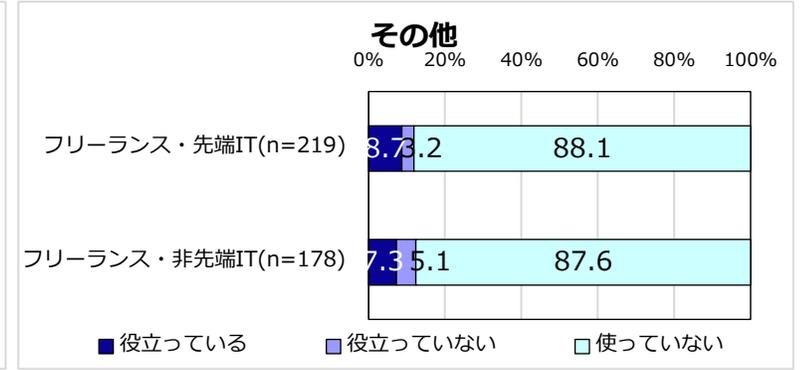
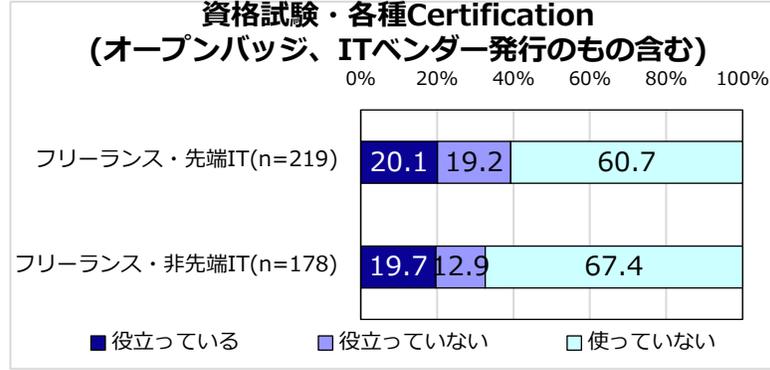
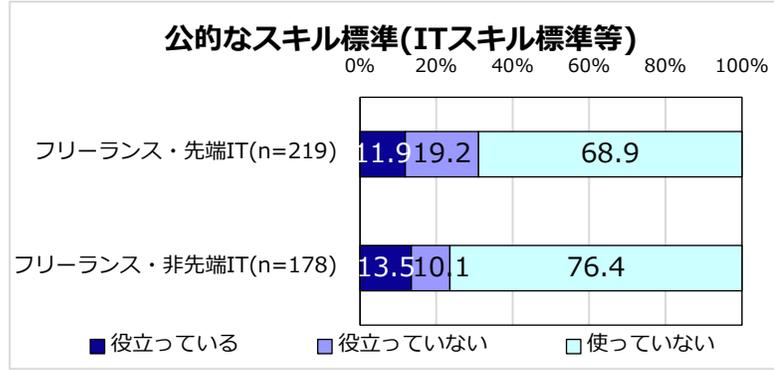
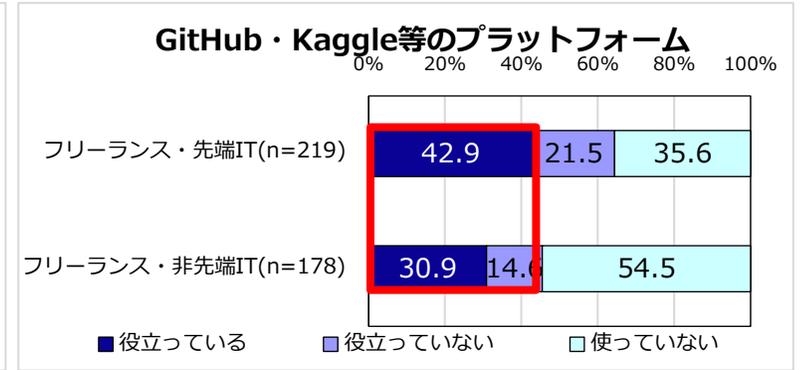
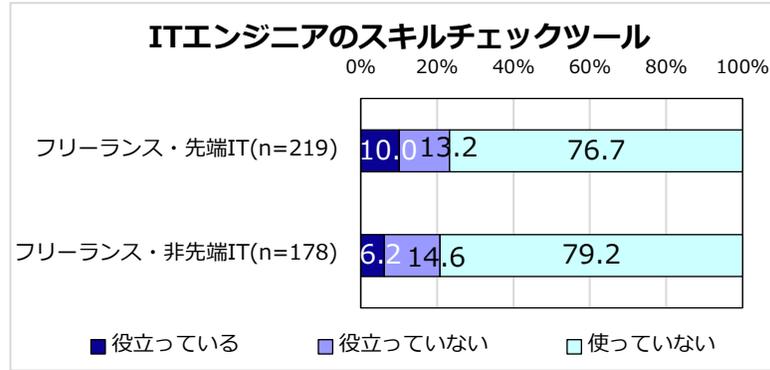
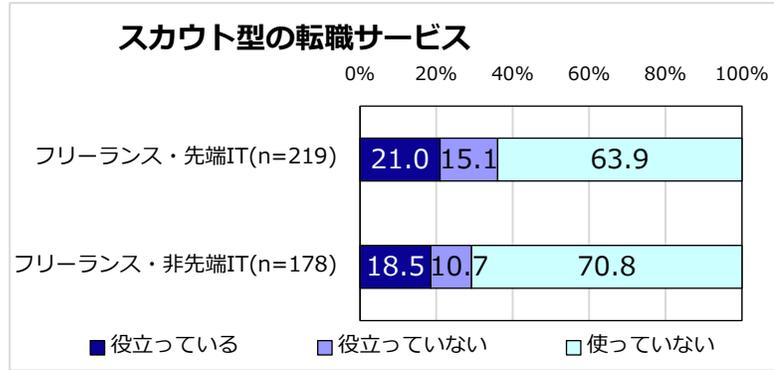
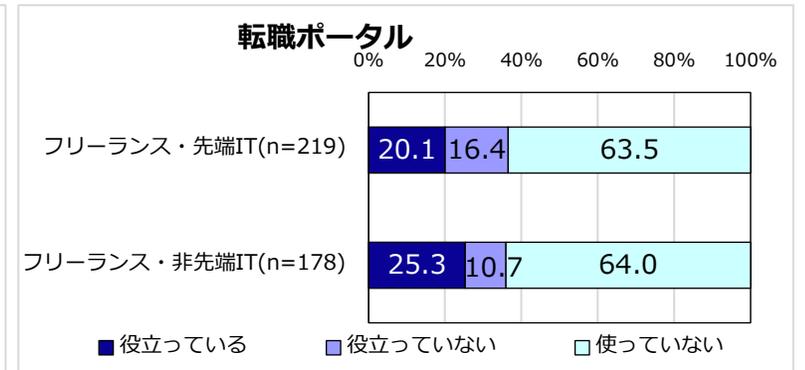
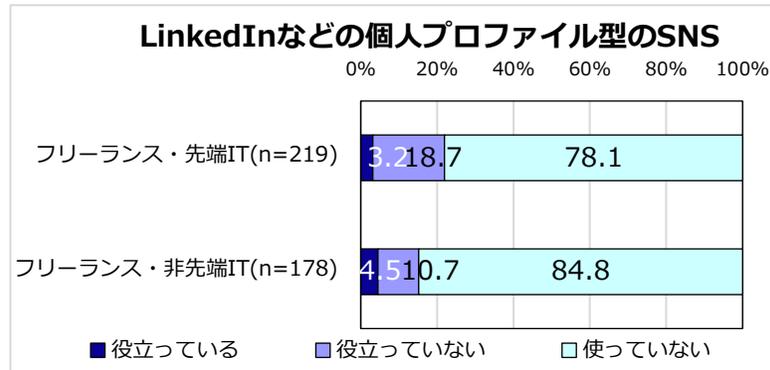
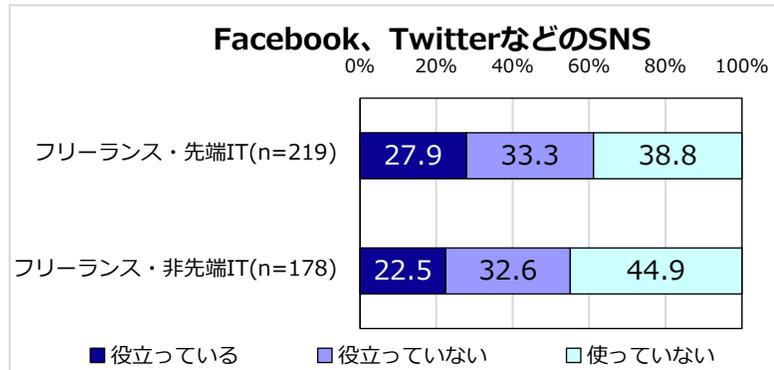
# 補足：スキル把握有無別 スキルレベル把握ツールの活用状況（会社員）

◆スキルを把握している先端ITが「使っていない」の回答割合がすべての選択肢において最も低い。



# スキルレベル把握ツールの活用状況（フリーランス）

◆ フリーランスでは先端、非先端ともに「役立っている」の回答割合が最も高いのは「GitHub・Kaggle等のプラットフォーム」であり、先端42.9%、非先端30.9%であった。



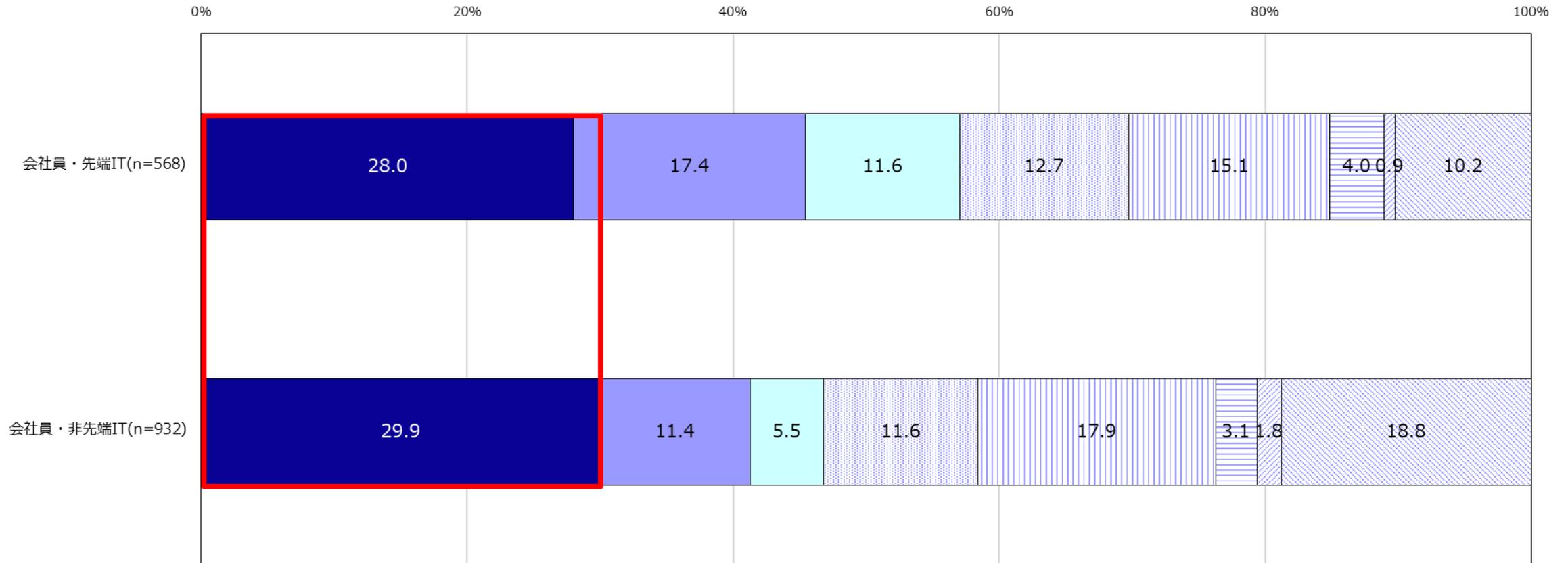
---

## 第5章 組織・現職に対する意識

# 将来的な組織への帰属の仕方の考え方

◆ 会社員では先端IT、非先端ITともに、「現在での組織で現在の業務を継続したい」の回答割合が最も高い。

## 将来的な組織への帰属の仕方の考え方



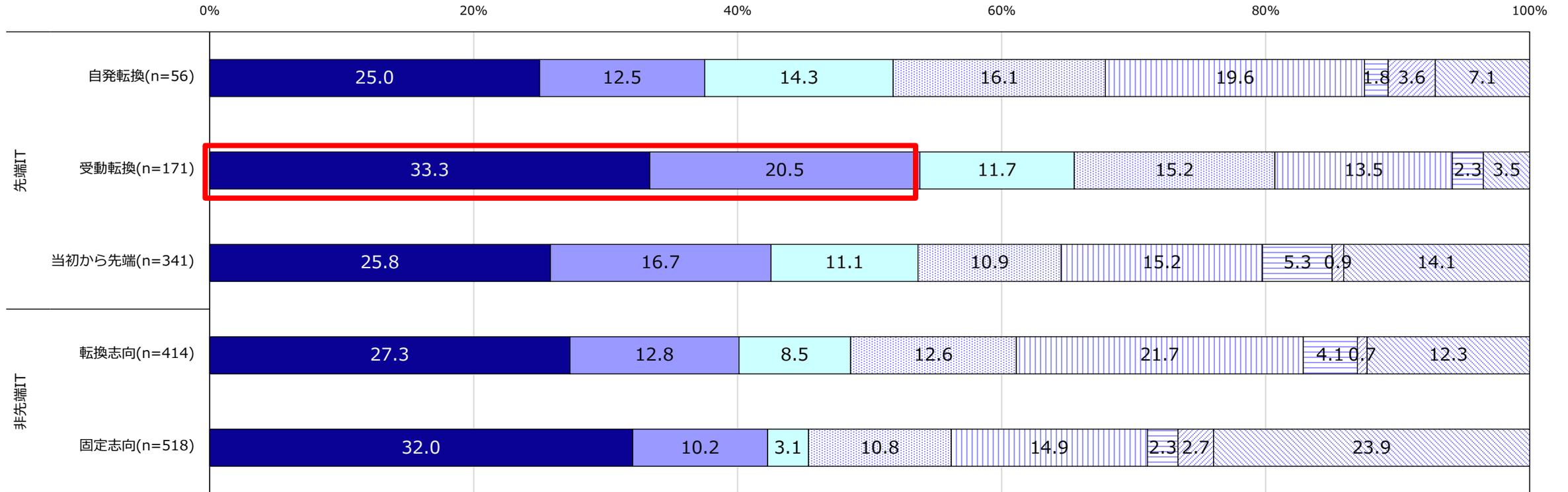
■現在の組織で現在の業務を継続したい ■現在の組織で社内異動したい ■現在の組織に所属しながら外部で兼業したい ■現在の組織に所属しつつ、副業をしたい ■転職したい ■フリーランスになりたい ■その他 ■わからない

# 転換タイプ別 将来的な組織への帰属の仕方の考え方

◆ 将来的な組織への帰属の仕方の考え方について転換タイプ別に比較すると、会社員における「受動転換」の「現在の組織で現在の業務を継続したい」「現在の組織で社内異動したい」の回答割合が高く、33.3%、20.5%であった。

## 将来的な組織への帰属の仕方の考え方

会社員(n=1500)



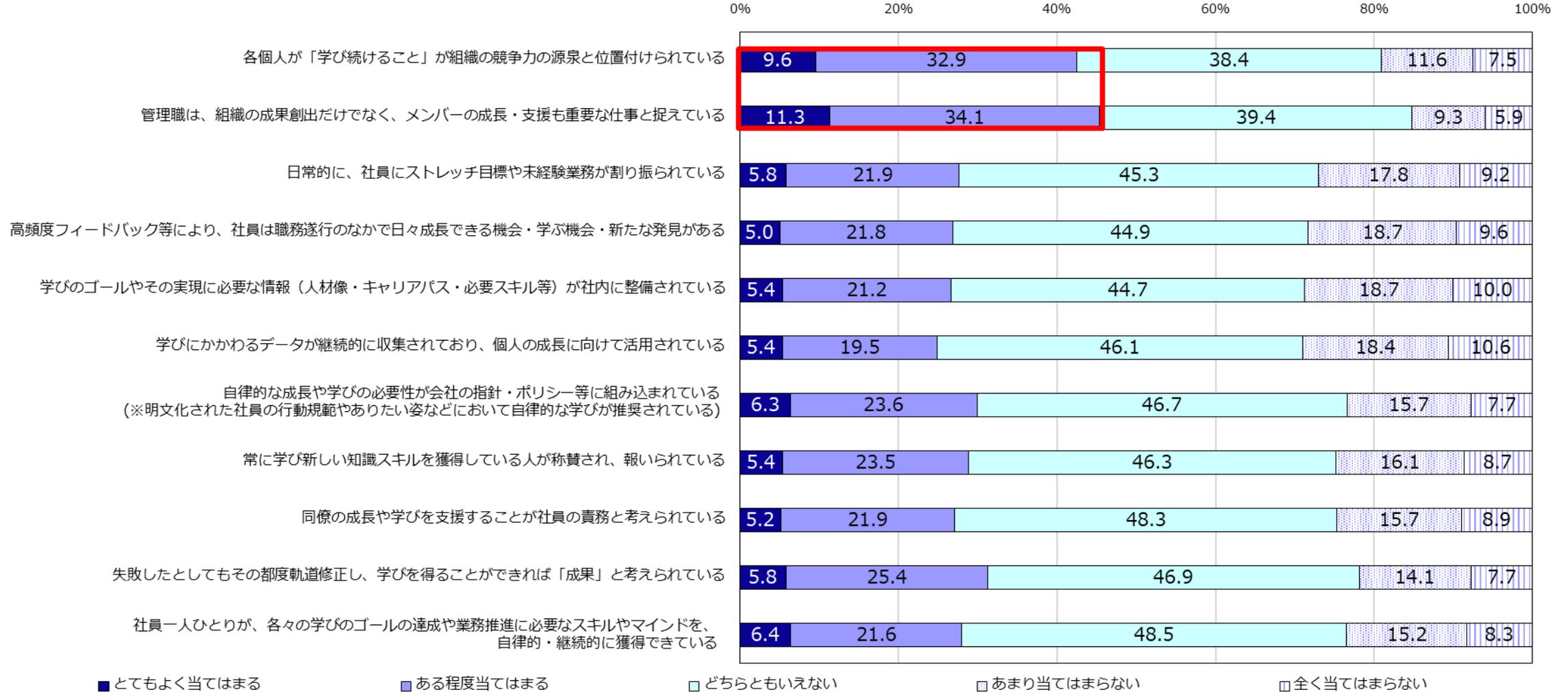
■ 現在の組織で現在の業務を継続したい ■ 現在の組織で社内異動したい ■ 現在の組織に所属しながら外部で兼業したい ■ 現在の組織に所属しつつ、副業をしたい ■ 転職したい ■ フリーランスになりたい ■ その他 ■ わからない

# ラーニングカルチャーに対する取組み状況

- ◆ 会社員に対して、所属企業のラーニングカルチャーに対する取組み状況を聞いた。「各個人が「学び続けること」が組織の競争力の源泉として位置づけられている」「管理職は、組織の成果創出だけでなく、メンバーの成長・支援も重要な仕事と捉えている」の回答割合が他の選択肢に比べて高かった。

## ラーニングカルチャーに対する取組み状況

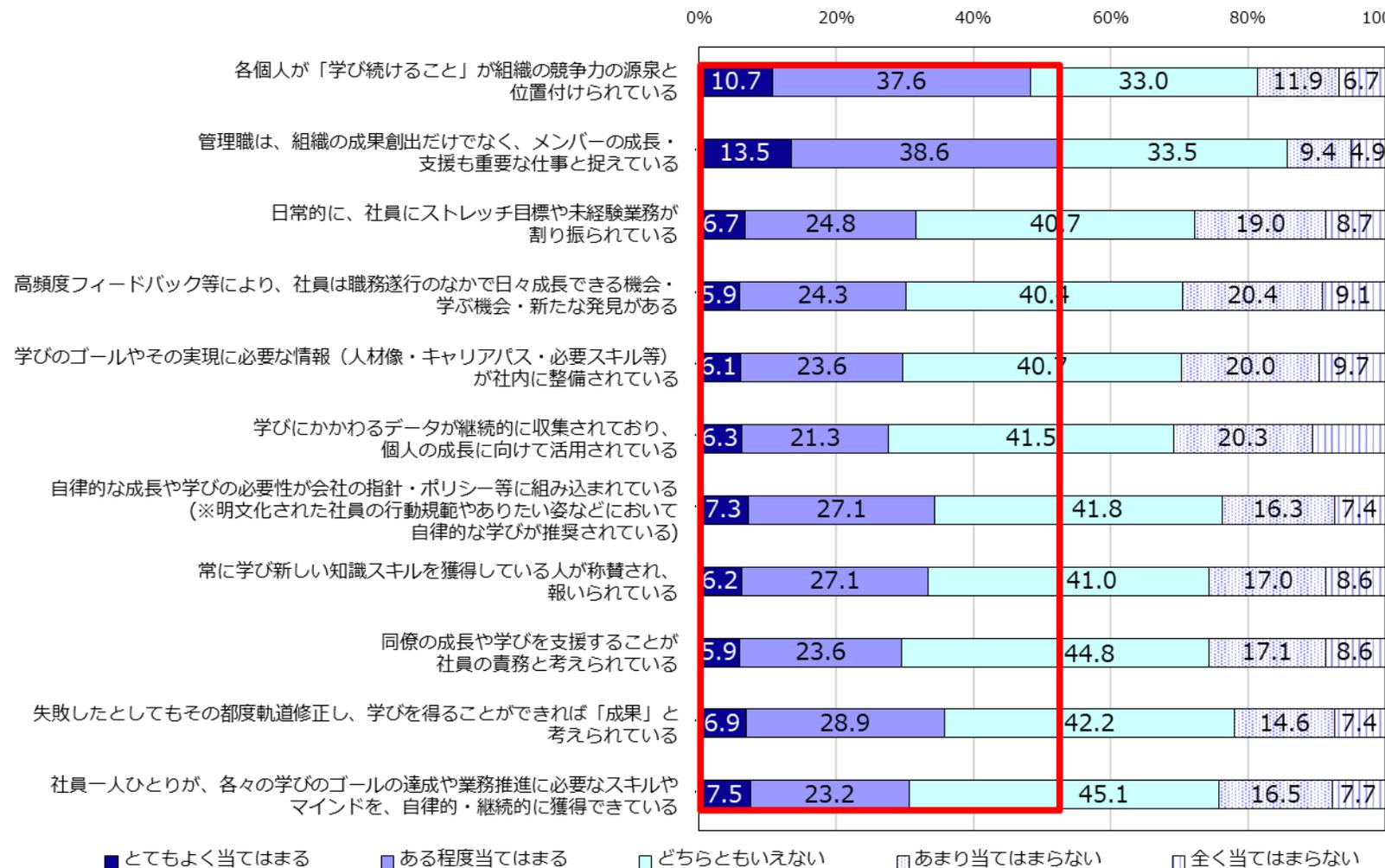
会社員 (n=1500)



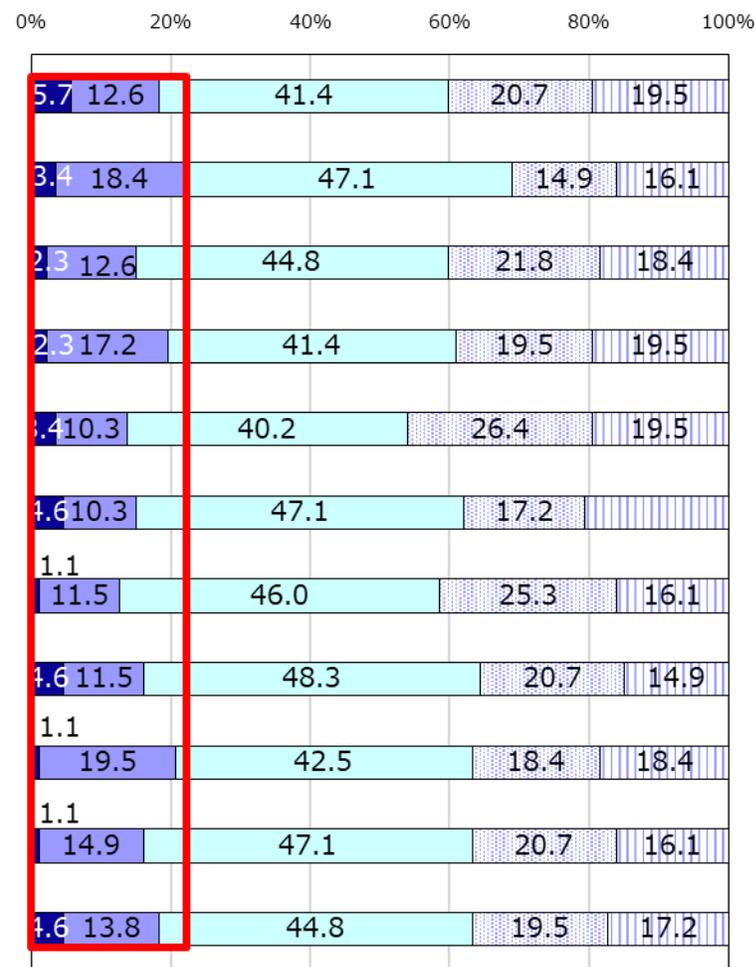
# 補足：スキル取得の意向別 ラーニングカルチャーに対する取り組み状況

- ◆スキル取得の意向がある回答者は、所属している組織のラーニングカルチャーに関する各取り組みについて「とてもよく当てはまる」「ある程度当てはまる」と回答する割合が高い。

スキル取得の意向あり(n=1157)



スキル取得の意向なし(n=87)



# 補足：スキル獲得・向上実績別 ラーニングカルチャーに対する取組み状況

- ◆ 先端ITのうち1年以内にスキルの獲得・向上実績のある回答者は、ラーニングカルチャーの適合状況に関する平均割合が高い企業に所属している割合が高かった。
- ◆ 特に「自律的な成長や学びの必要性が会社の指針・ポリシー等に組み込まれている」「常に学び新しい知識スキルを獲得している人が称賛され報いられている」「各個人が「学び続けること」が組織の競争力の源泉と位置付けられている」「学びのゴールやその実現に必要な情報（人材像・キャリアパス・必要スキル等）が社内に整備されている」の選択肢でITスキルの獲得/向上の有無で20%以上の差が見られた。

## ラーニングカルチャーの適合度に関する認識

会社員先端ITスキル獲得/向上あり (n=448)

会社員先端ITスキル獲得/向上なし (n=120)



■ とてもよく当てはまる

■ ある程度当てはまる

□ どちらともいえない

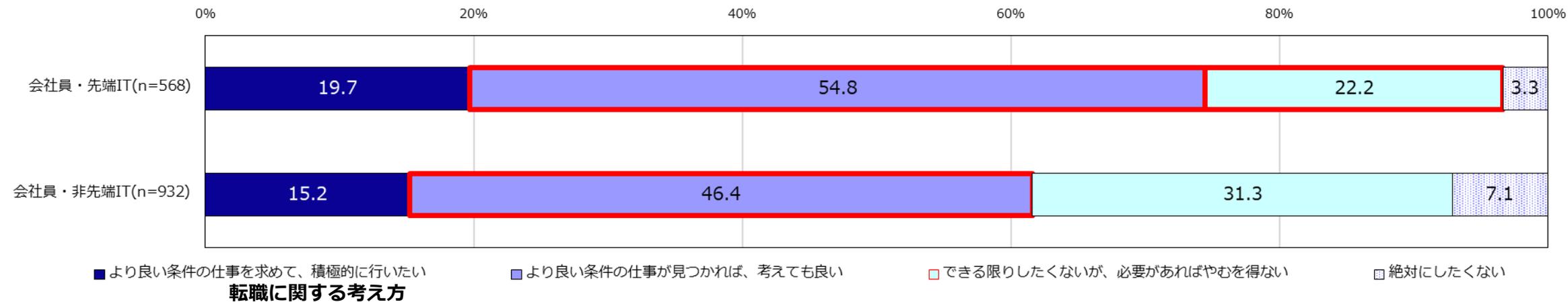
■ あまり当てはまらない

□ 全く当てはまらない

# 転職に対する考え方

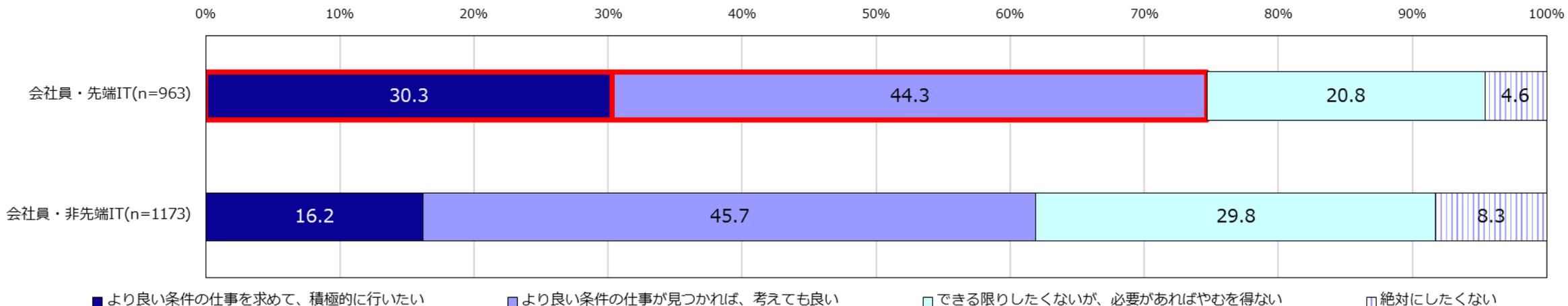
- ◆ 先端IT、非先端ITともに、「より良い条件の仕事が見つければ考えても良い」と回答した割合が最も高く、先端IT54.8%、非先端IT46.4%であった。
- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると、先端ITの方が転職意欲が高い。
- ◆ 2021年度調査と比較すると、会社員の先端ITにおける、「より良い条件の仕事を探して、積極的にいきたい」の回答割合が10.6%減少し、「より良い条件の仕事が見つければ考えてもよい」と回答した割合は10.5%増加した。

## 転職に関する考え方



## 転職に関する考え方

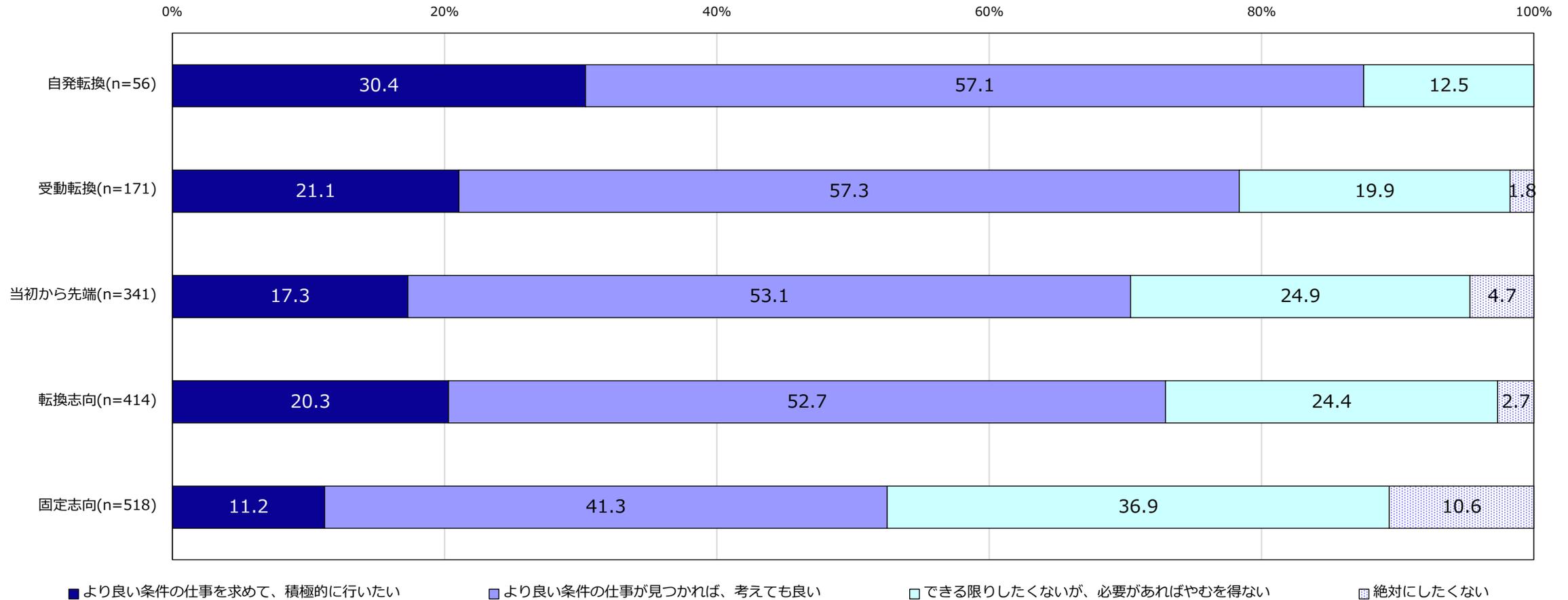
### 参考：2021年度調査



# 補足：転換タイプ別 転職に対する考え方（会社員）

◆ 自発転換、受動転換は「より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい」「より良い条件の仕事が見つければ、考えても良い」と回答した割合が他のタイプに比べて高い。

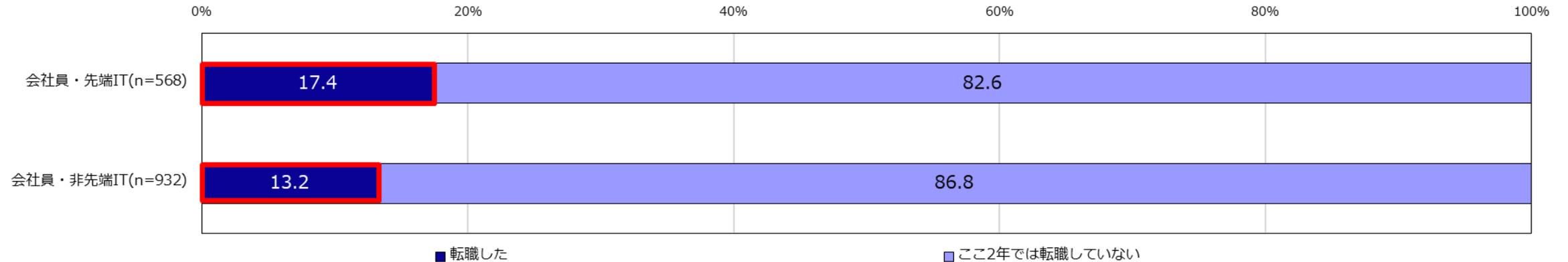
## 転職に関する考え方（会社員）



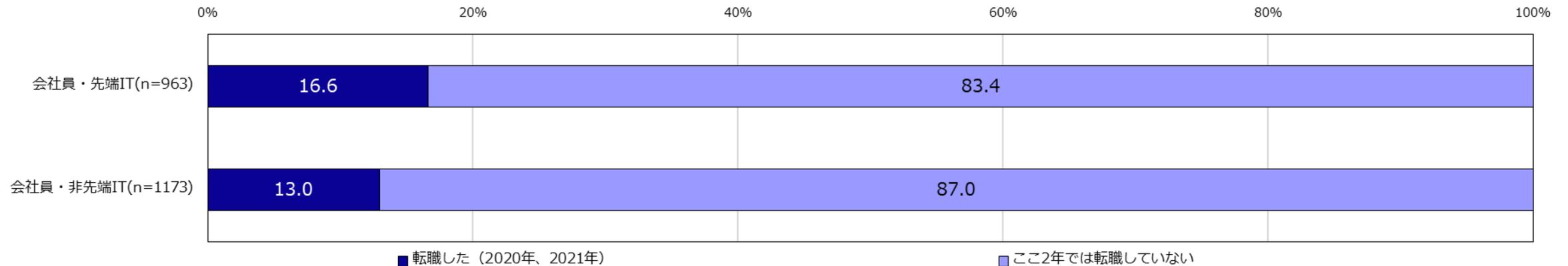
# 直近2年での転職状況

- ◆ 「転職した」と回答した割合は、先端ITは17.4%、非先端ITは13.2%であった。
- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると、先端ITの方が転職割合が高く、2021年度調査と比較して大きな変化は見られない。

## 直近2年での転職状況



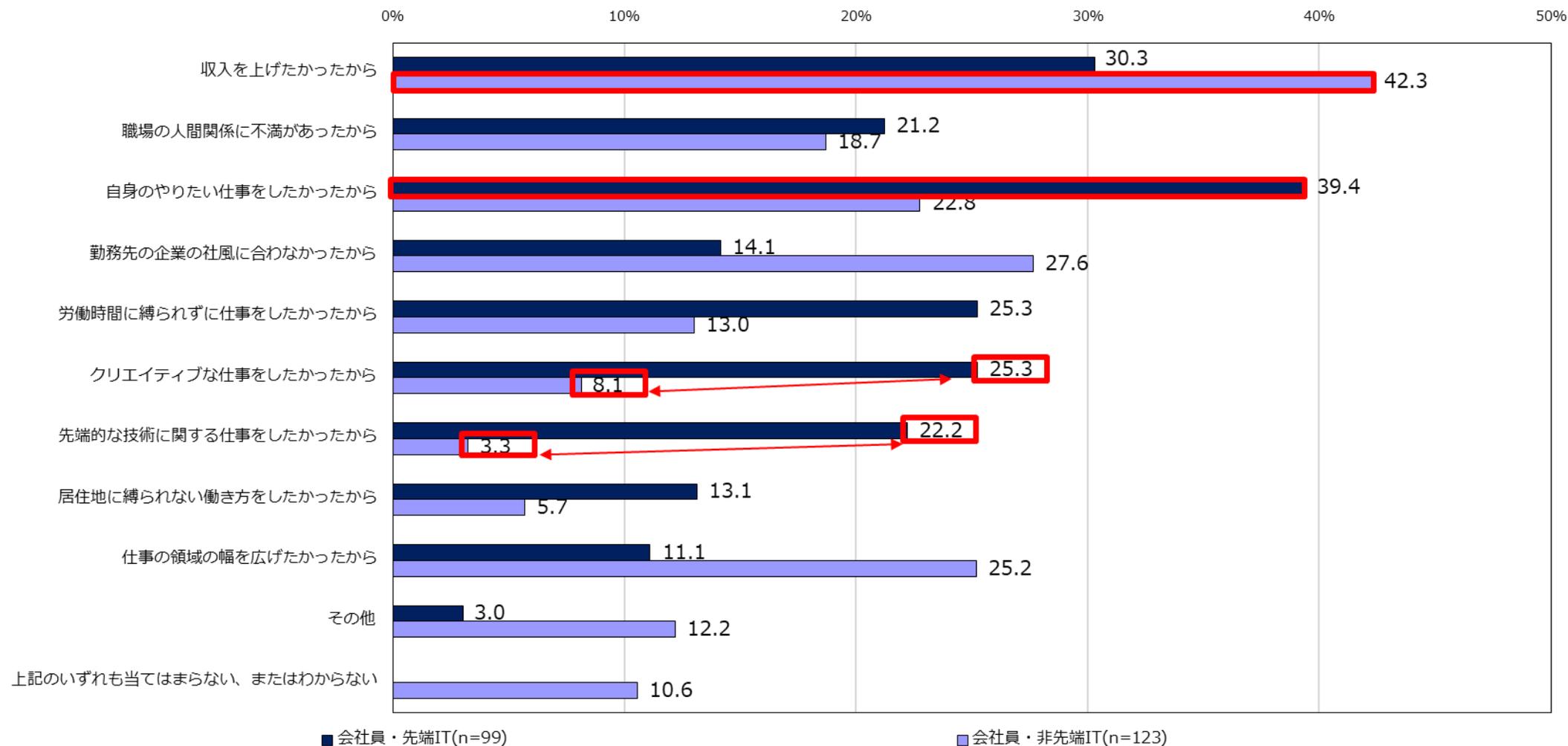
## 参考：2021年度調査 直近2年での転職状況



# 転職理由

- ◆ 先端ITは「自分のやりたい仕事をしたかったから」、非先端ITは「収入を上げたかったから」の回答割合が最も高かった。
- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると、先端ITでは「クリエイティブな仕事をしたかったから」「先端的な技術に関する仕事をしたかったから」の回答割合が非先端ITと比較して15%以上の差があった。

## 転職理由（直近2年で転職した回答者のみ対象）

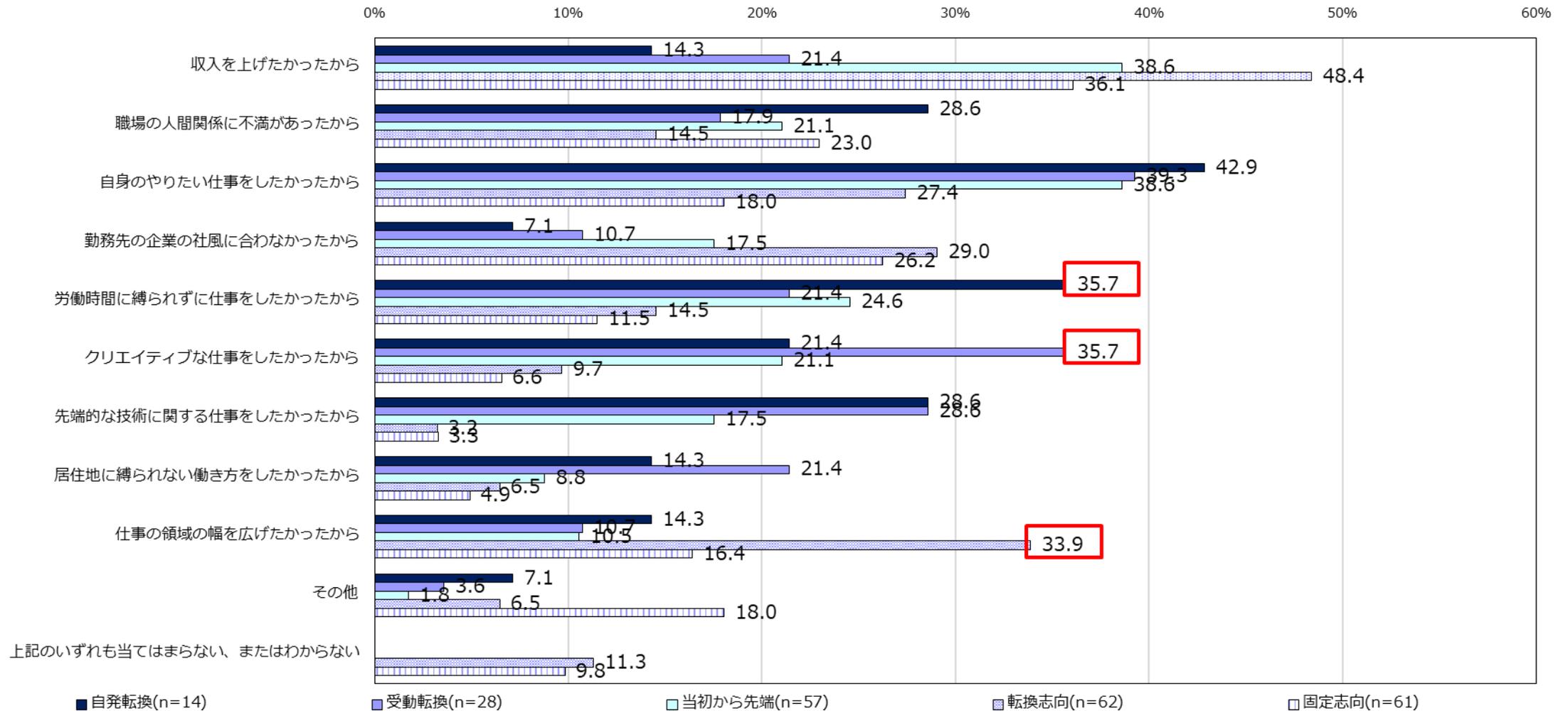


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：会社員転換タイプ別 転職理由

◆ 会社員の直近2年での転職理由について転換タイプ別で比較したところ、特に「自発転換」は「労働時間に縛られずに仕事をしたかったから」、「受動転換」は「クリエイティブな仕事をしたかったから」、「転換志向」は「仕事の領域の幅を広げたかったから」を理由に転職している割合が高かった。

転職理由（直近2年で転職した回答者のみ対象）



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

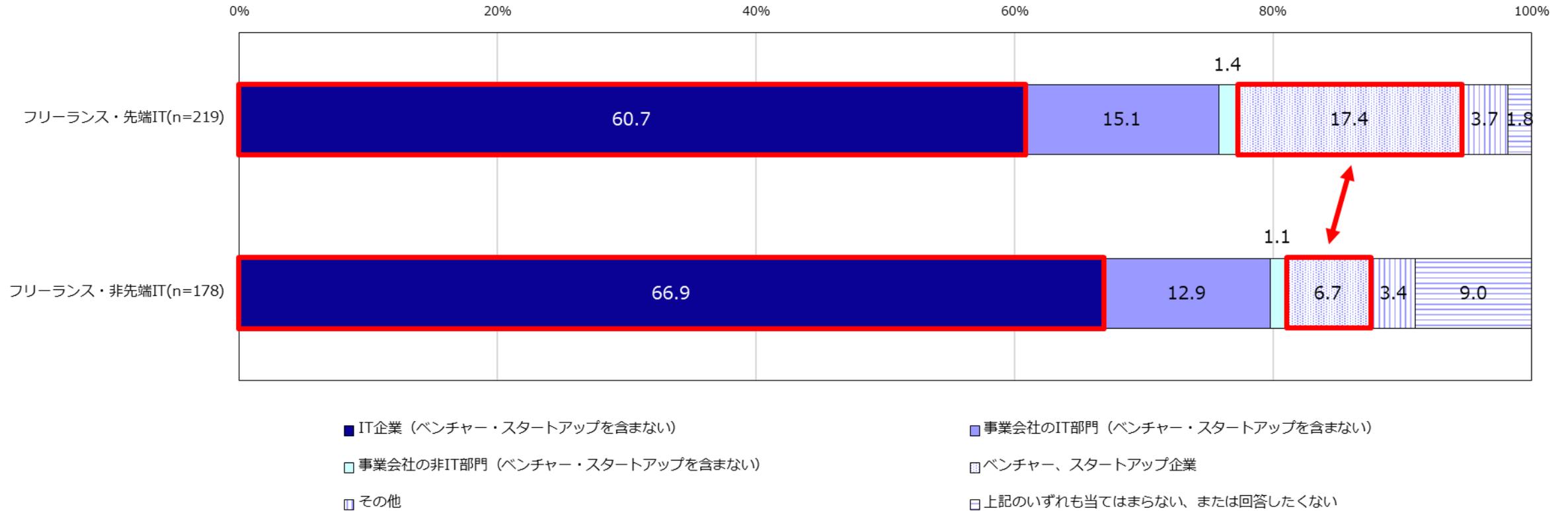
---

## 第6章 フリーランス独自設問

# フリーランス転向前に勤めていた企業

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」の回答割合が最も高く、60%以上を占めている。
- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると、先端ITの「ベンチャー、スタートアップ企業」の回答割合は17.4%であり、非先端ITよりも10.7%高い。

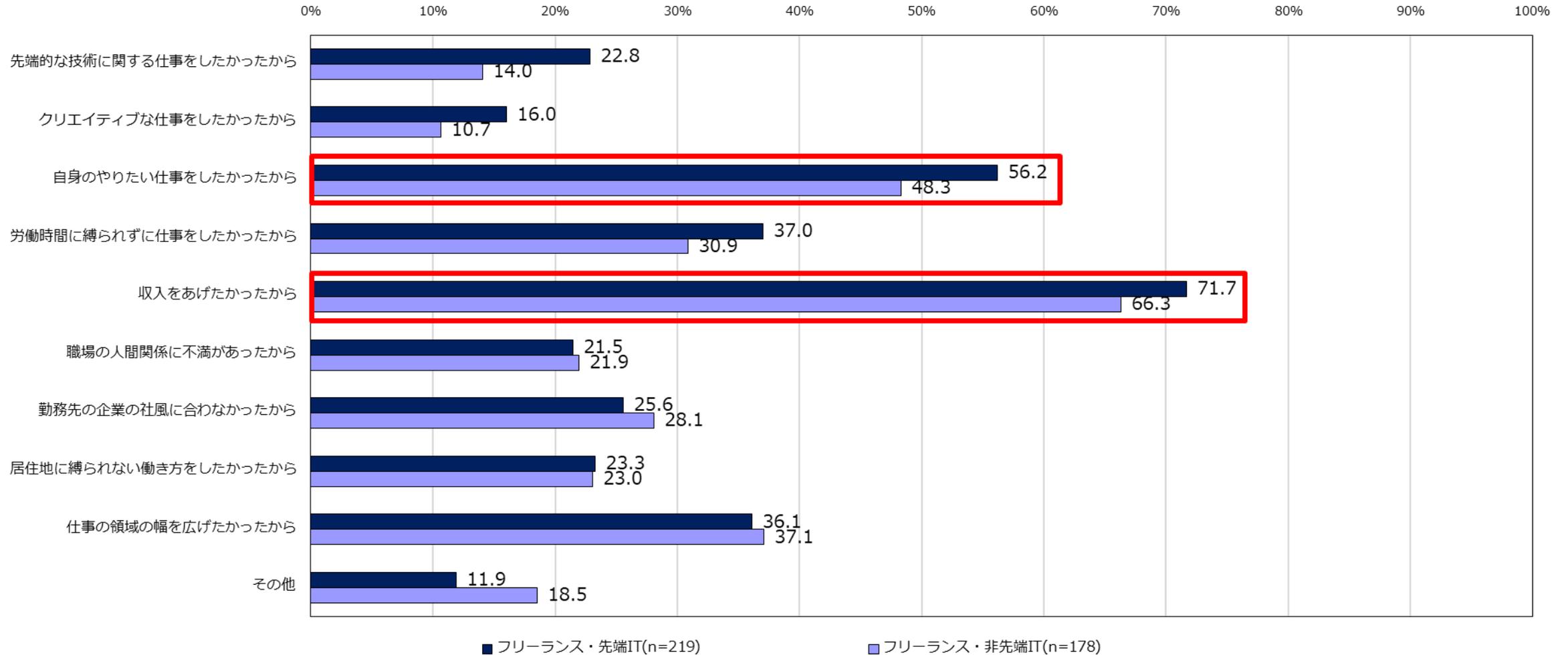
フリーランス転向前に勤めていた企業



# フリーランスになった理由

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「収入をあげたかったから」「自身のやりたい仕事をしたかったから」の回答割合が高い。
- ◆ 先端IT、非先端ITの比較では10%以上の差はない。

フリーランスになった理由



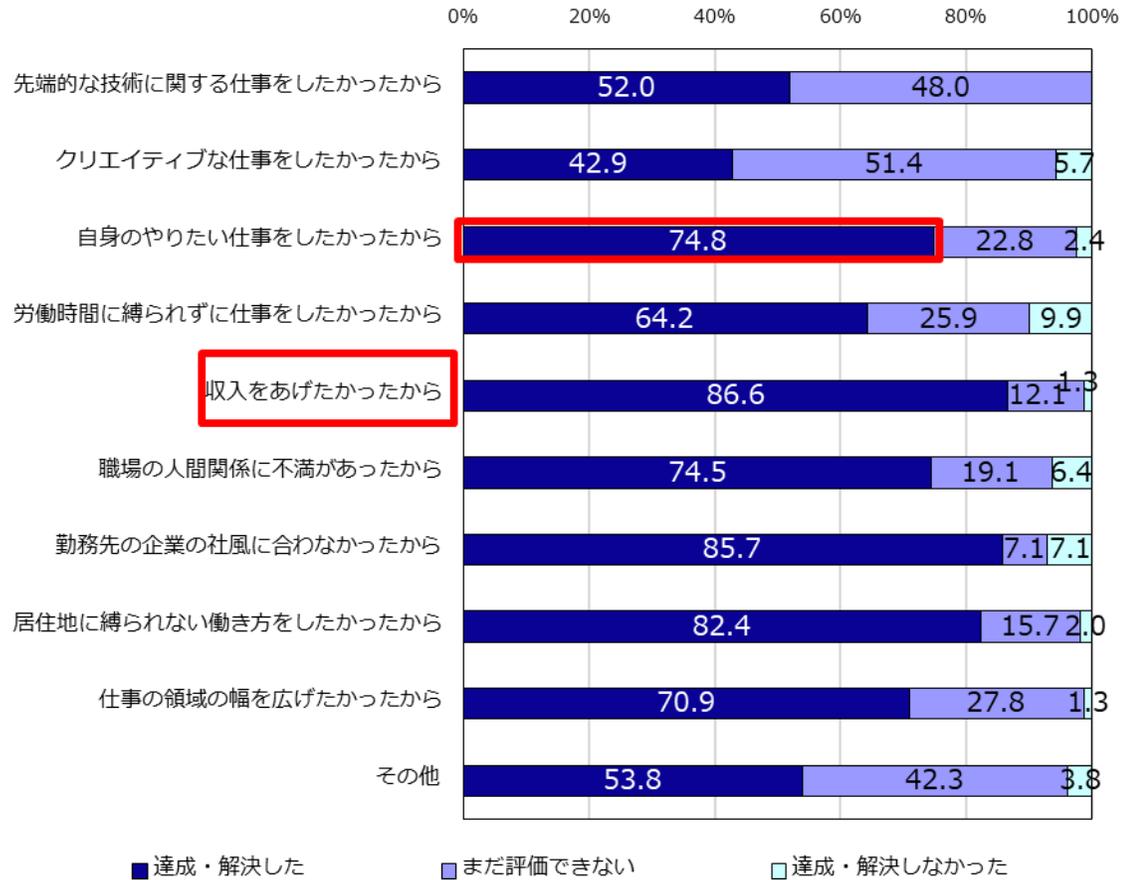
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# フリーランスになった理由に対する結果

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「達成・解決した」の回答割合が最も高かったのは「収入をあげたかったから」であった。
- ◆ 先端IT、非先端ITで比較すると、最も差があったのは「自分のやりたい仕事をしたかったから」の回答割合だった。

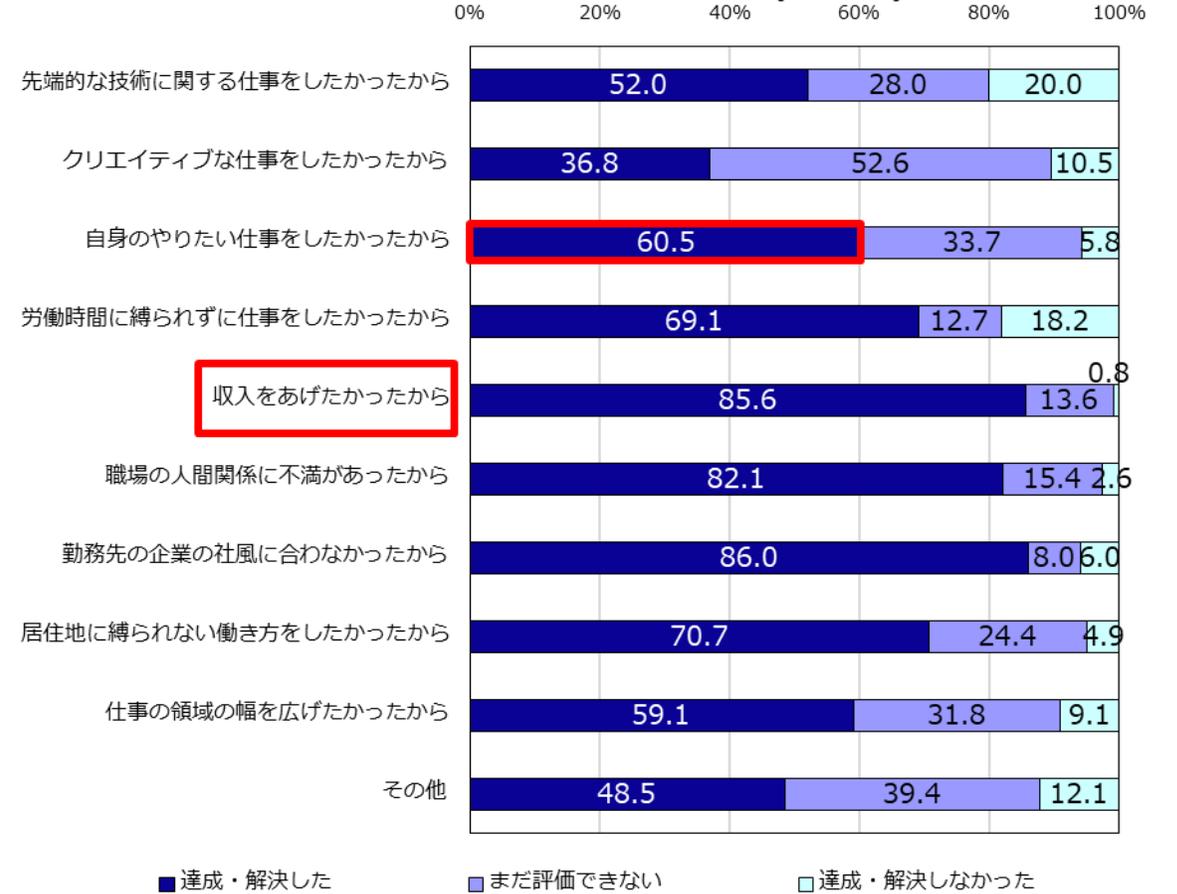
フリーランスになった理由に対する結果

フリーランス・先端IT(n=219)



フリーランスになった理由に対する結果

フリーランス・非先端IT(n=178)



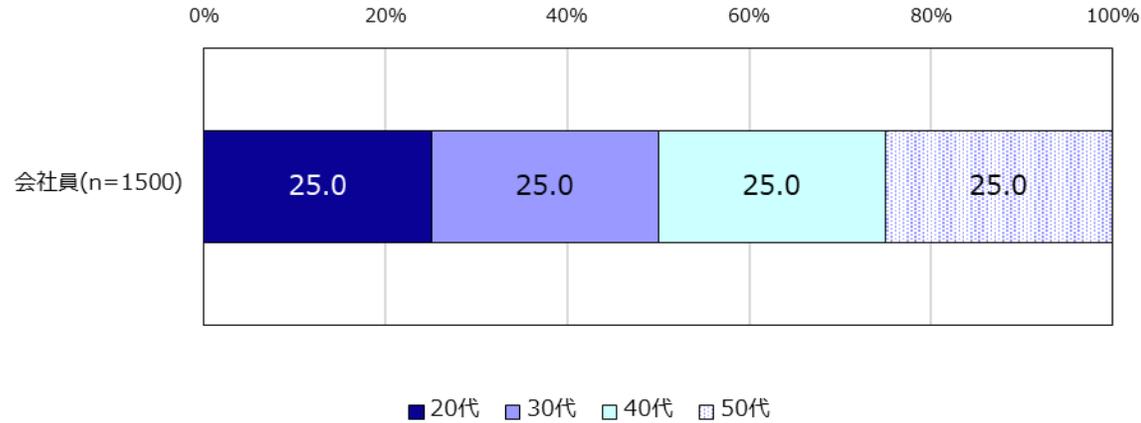
注：本設問は、「フリーランスになった理由」で選択した項目に対する結果を尋ねた。

---

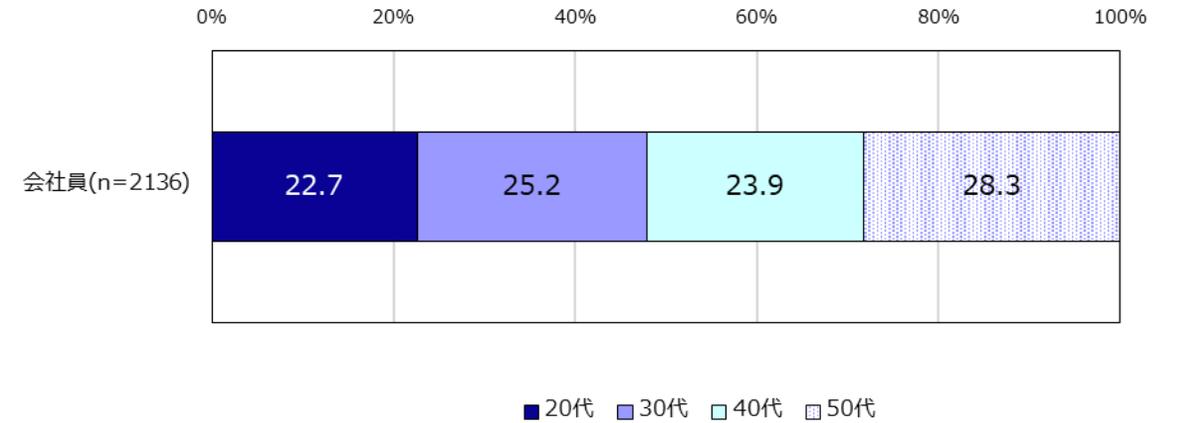
# Appendix

# 会社員 属性

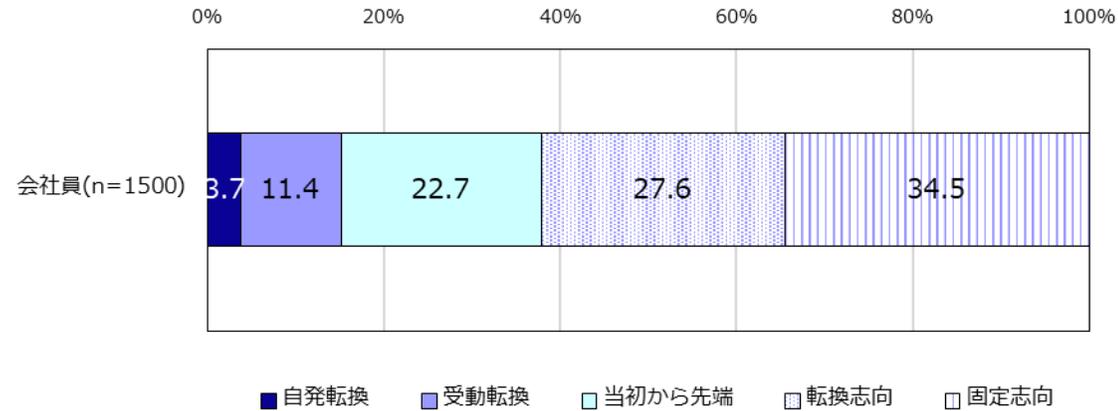
## 回答者の年齢分布



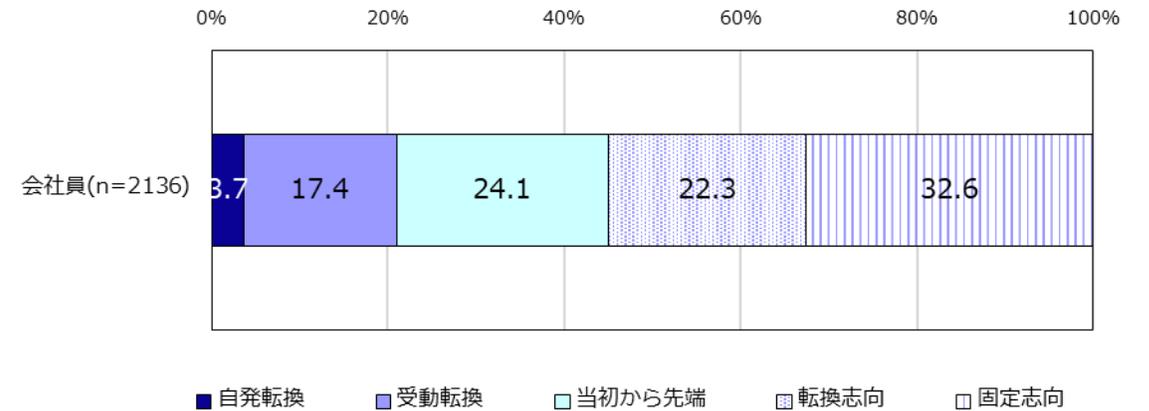
## 参考：2021年度調査 回答者の年齢分布



## 会社員転換タイプ

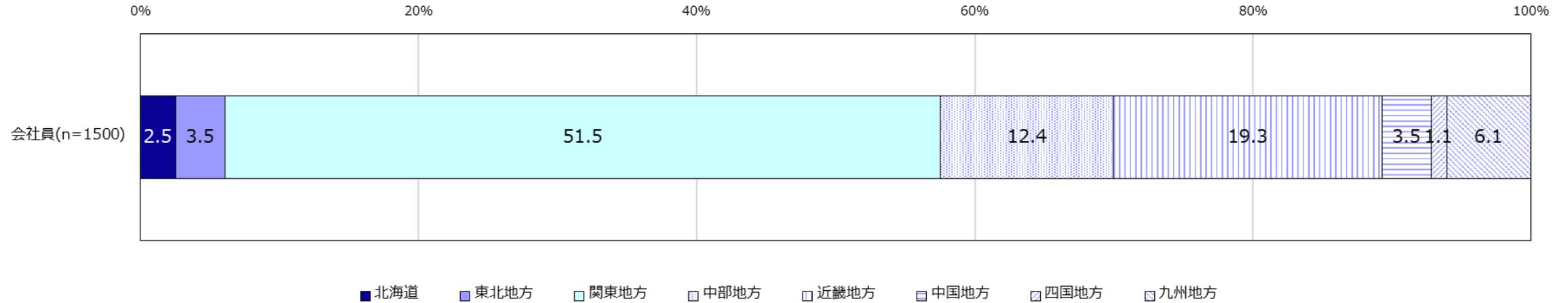


## 参考：2021年度調査 会社員転換タイプ

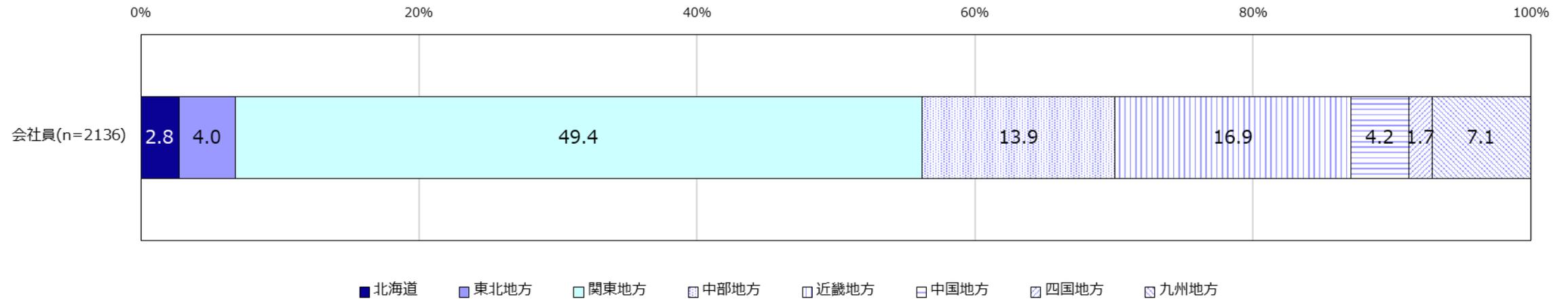


# 会社員 居住地

## 会社員 所在エリア

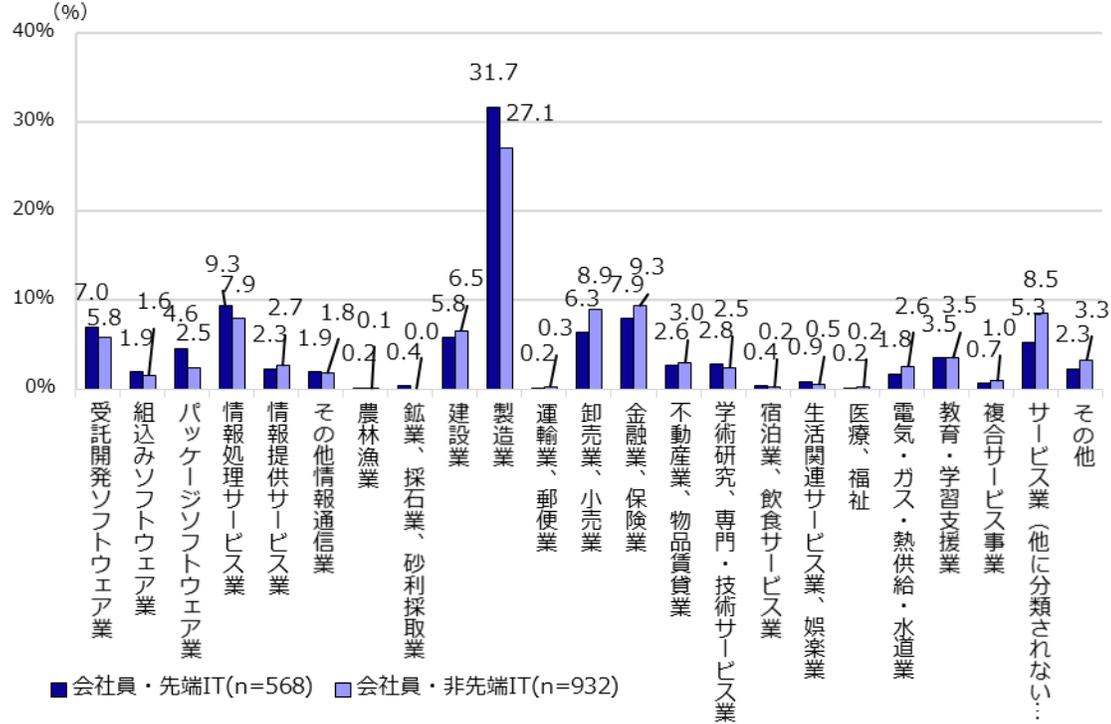


## 参考：2021年度調査 居住地分布

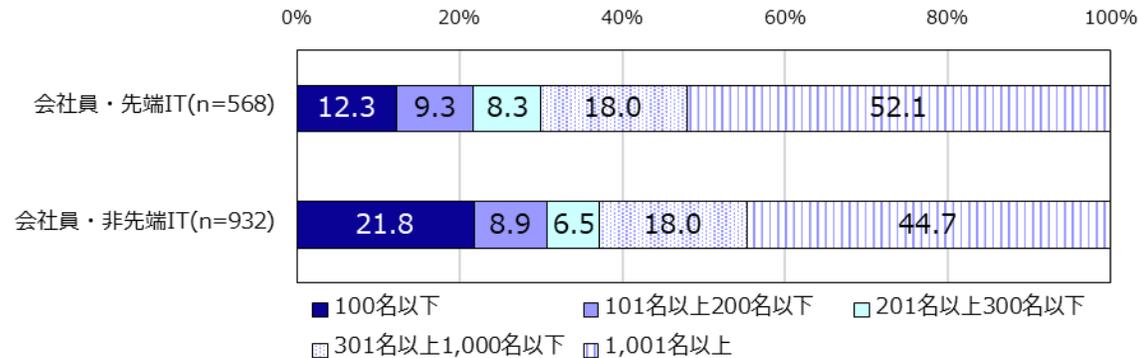


# 会社員 所属企業の属性

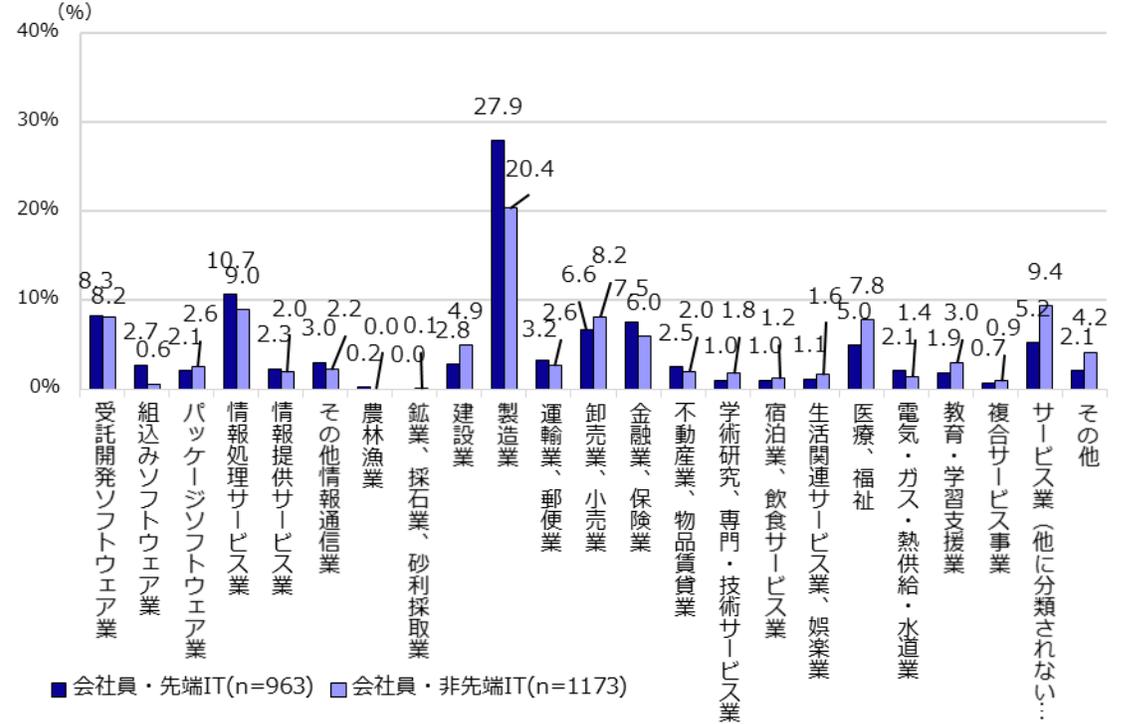
回答者の所属企業の業種分布



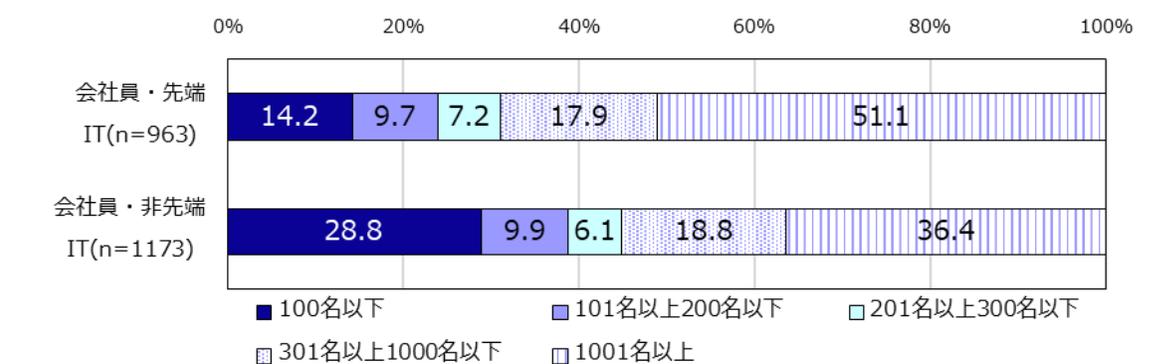
回答者の所属企業の人員規模



参考：2021年度調査 回答者の所属企業の業種分布

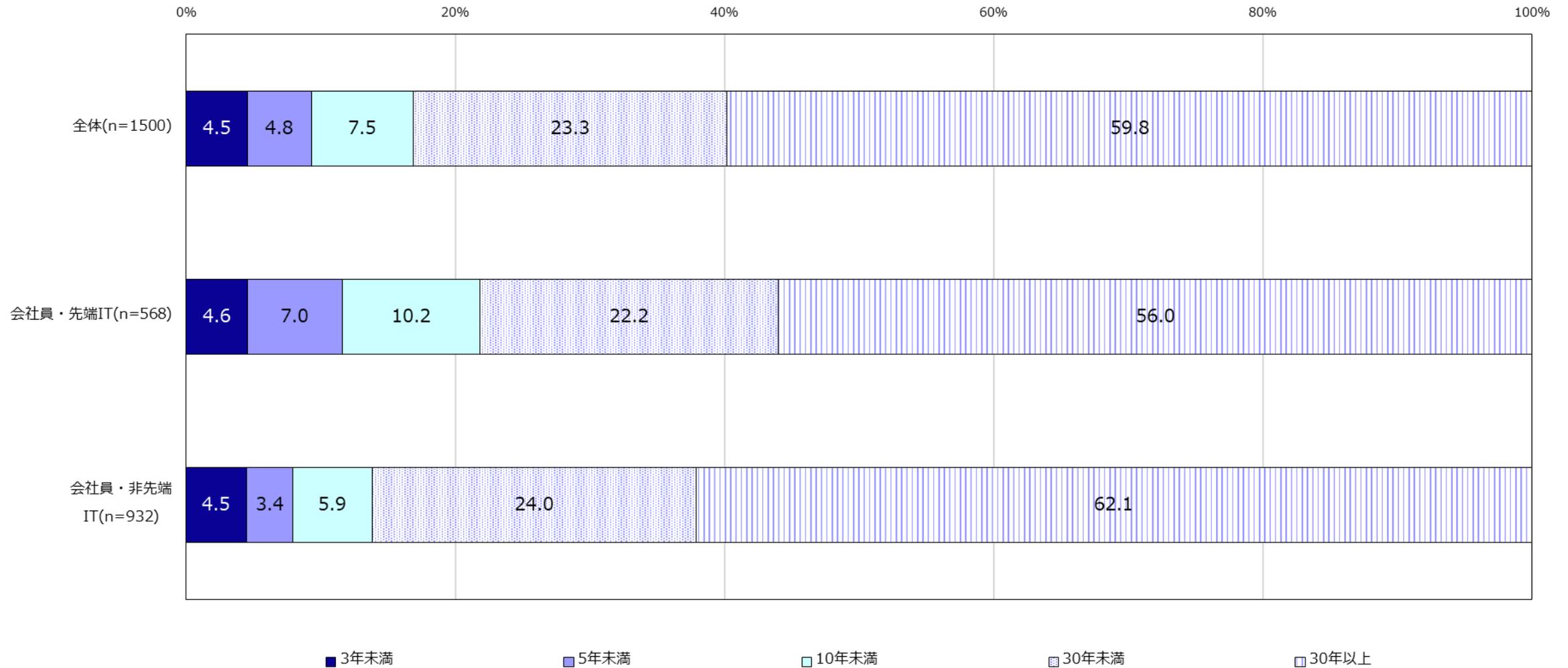


参考：2021年度調査 回答者の所属企業の人員規模



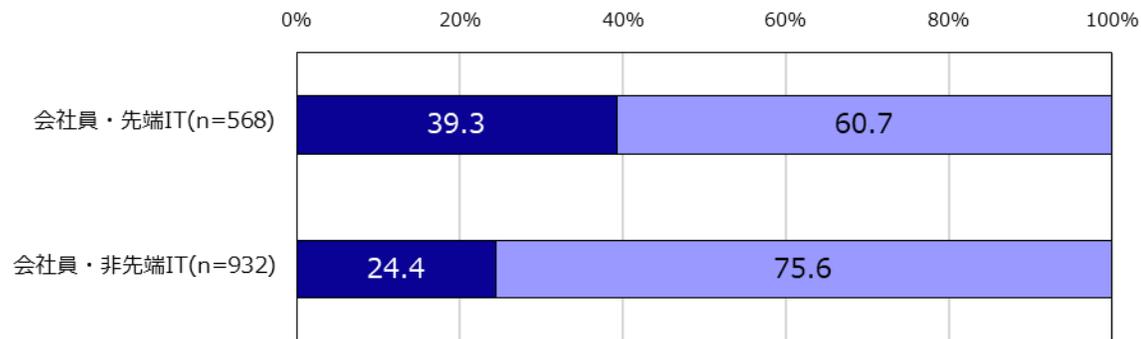
# 会社員 所属企業の属性

所属企業の設立からの年数



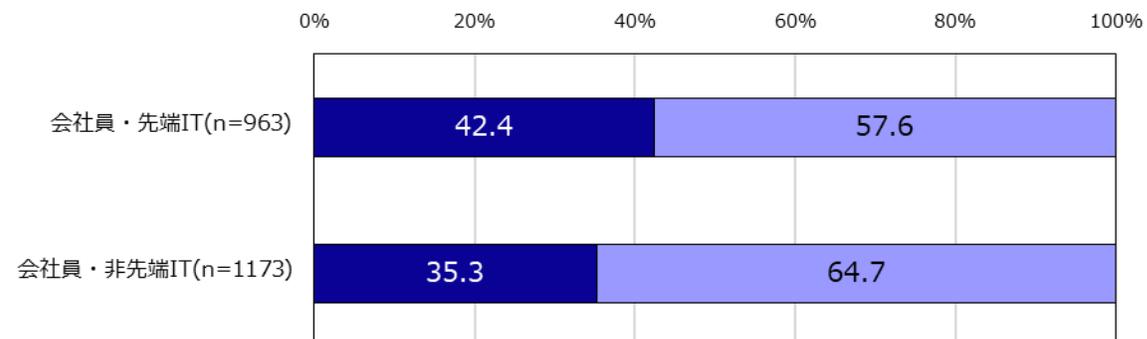
# 会社員 所属企業での役割

## 現業務の系統



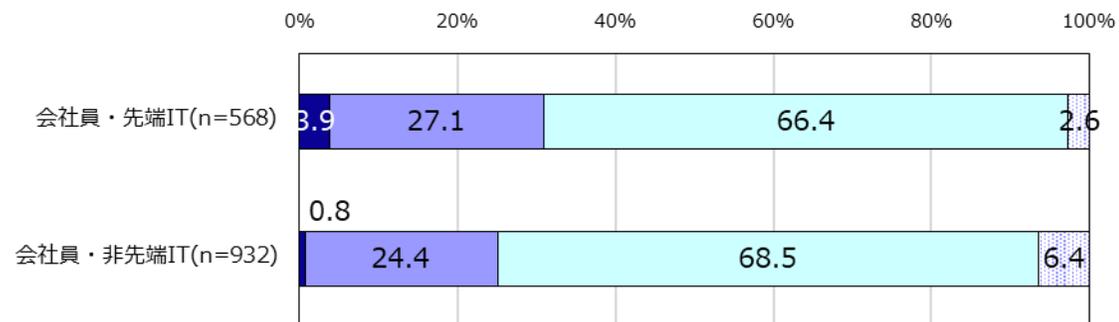
- システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)
- ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

## 参考：2021年度調査 現業務の系統



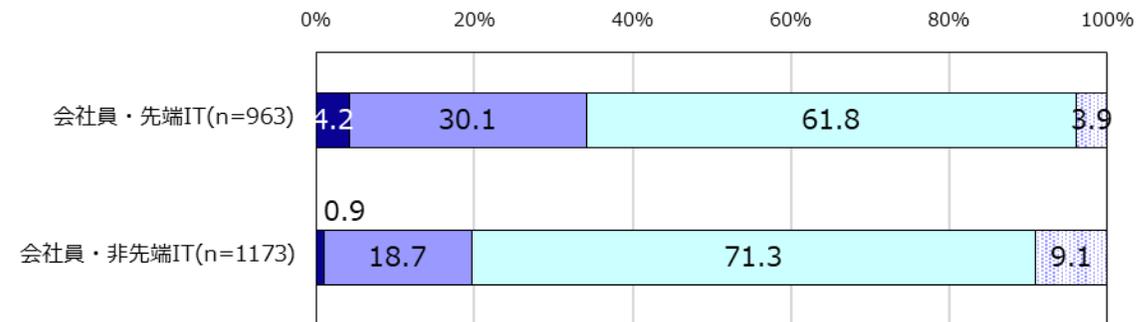
- システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)
- ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

## 回答者の職業分布



- 会社員 (本部長・事業部長クラス)
- 会社員 (部長・課長クラス)
- 会社員 (一般社員)
- 会社員 (契約社員/派遣社員)

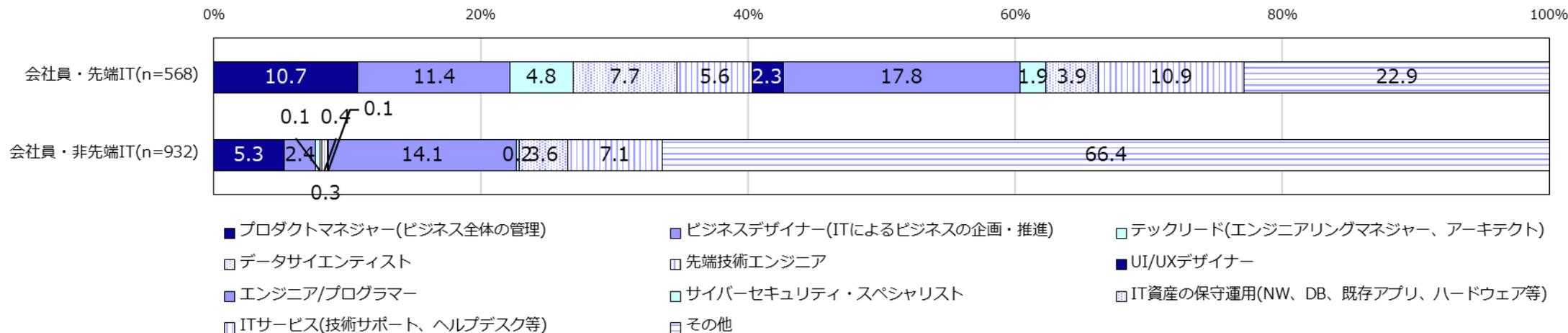
## 参考：2021年度調査 回答者の職業分布



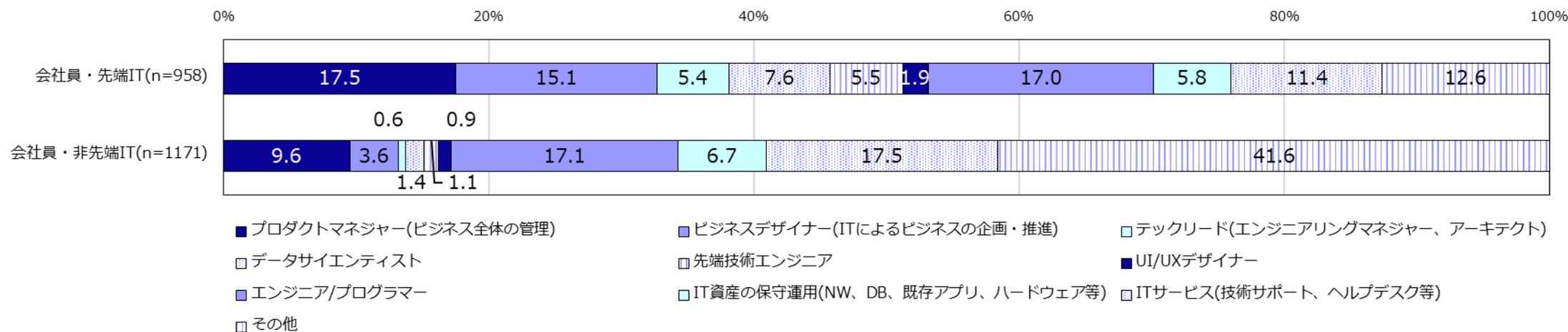
- 会社員 (本部長・事業部長クラス)
- 会社員 (部長・課長クラス)
- 会社員 (一般社員)
- 会社員 (契約社員/派遣社員)

# 会社員 所属企業での役割

## 回答者の業務での役割

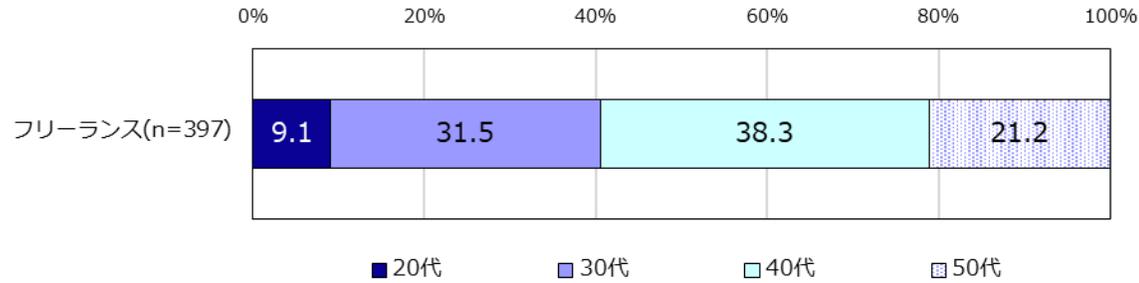


## 参考：2021年度調査 回答者の業務での役割

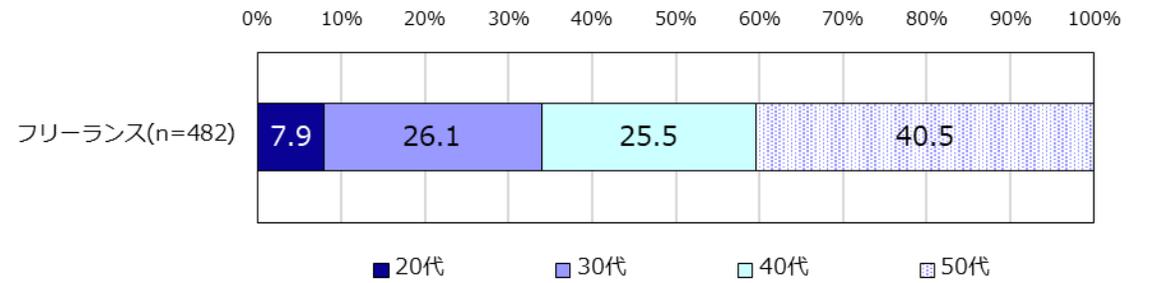


# フリーランス 属性

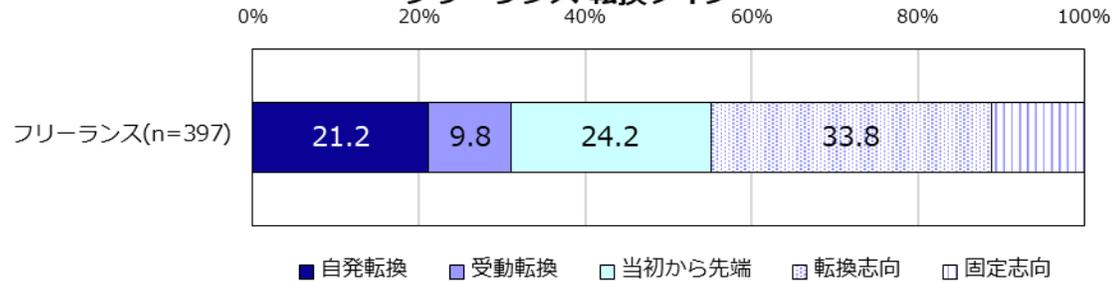
回答者の年齢分布



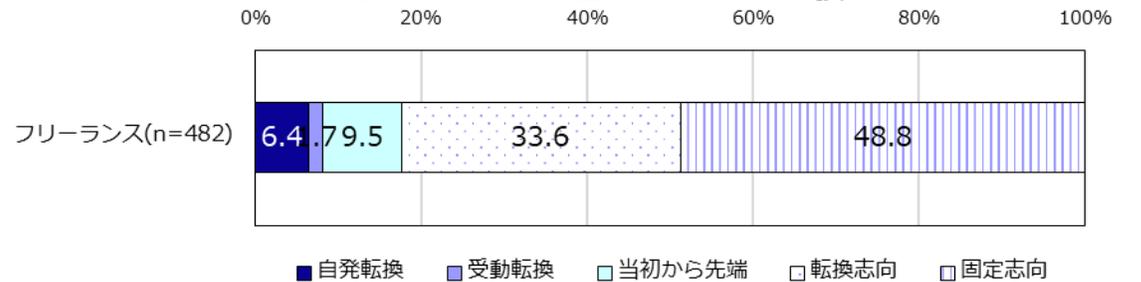
参考：2021年度調査 回答者の年齢分布



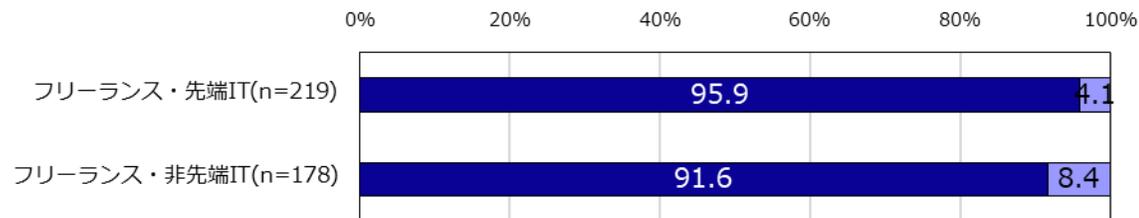
フリーランス 転換タイプ



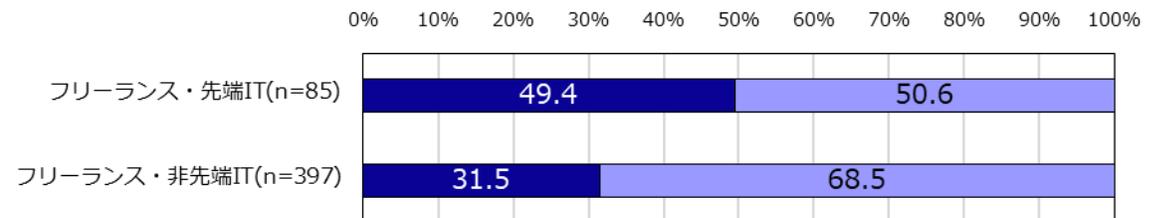
参考：2021年度調査 フリーランス転換タイプ



ITフリーランス(n=397)



参考：2021年度調査 現業務の系統

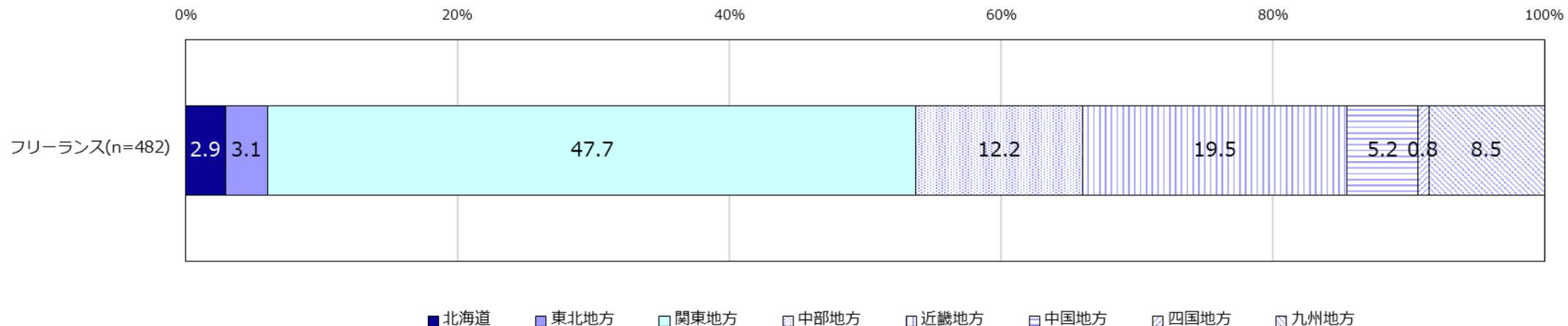


- システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)
- ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

- システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)
- ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

# フリーランス 居住地

## 居住地分布

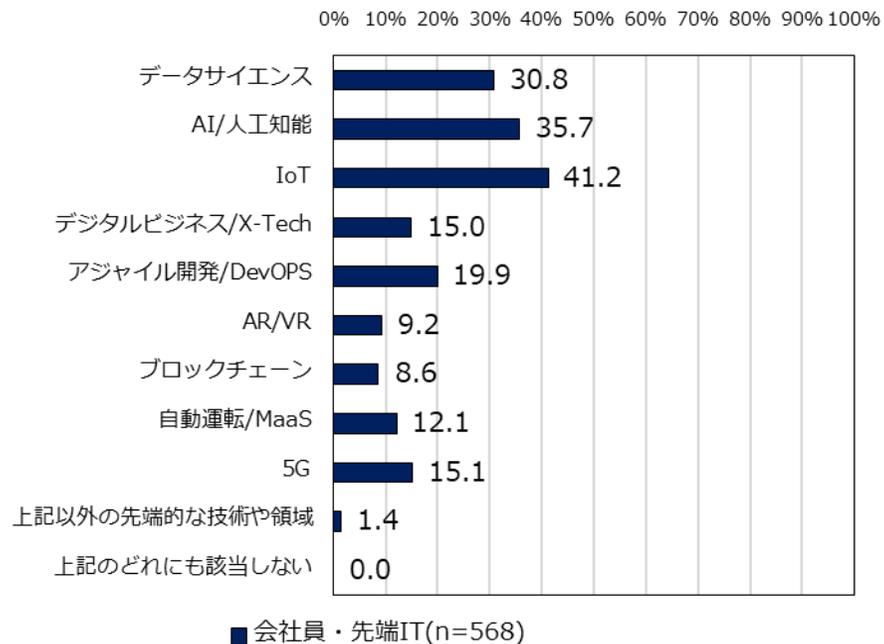


## フリーランス 所在エリア

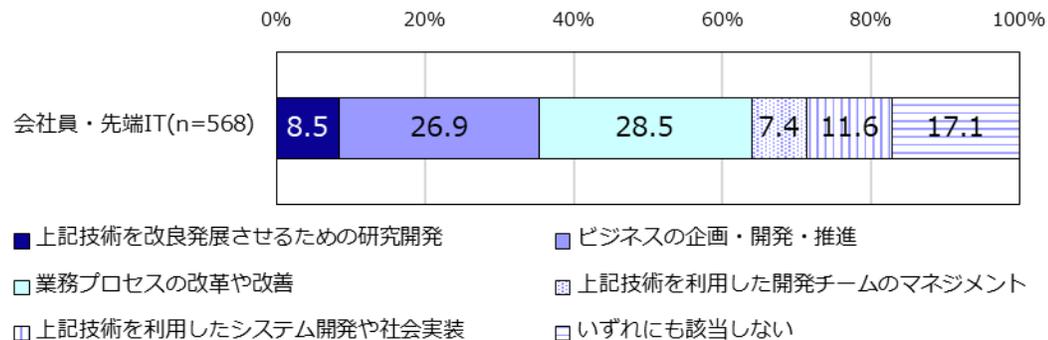


# 会社員 先端ITの詳細属性

回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域

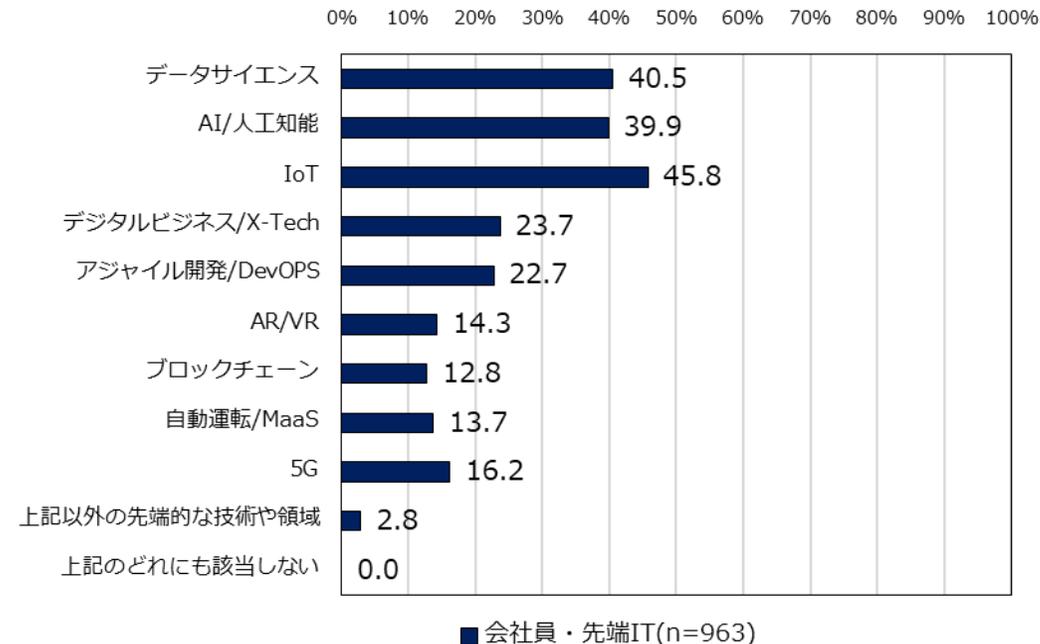


回答者（先端）の技術領域との関わり方

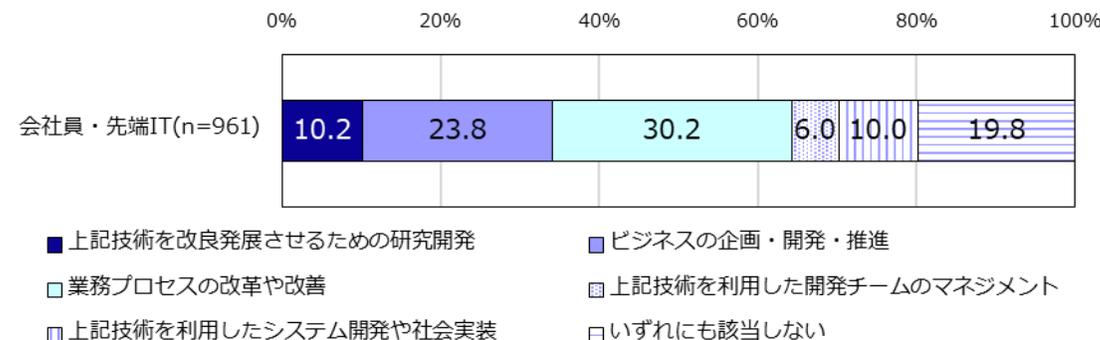


参考：2021年度調査

回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



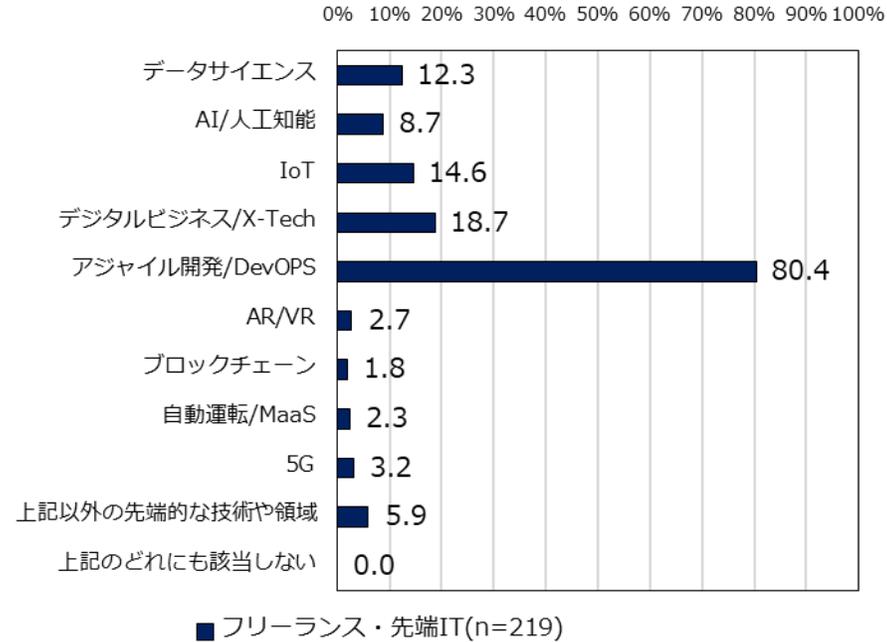
参考：2021年度 回答者（先端）の技術領域との関わり方



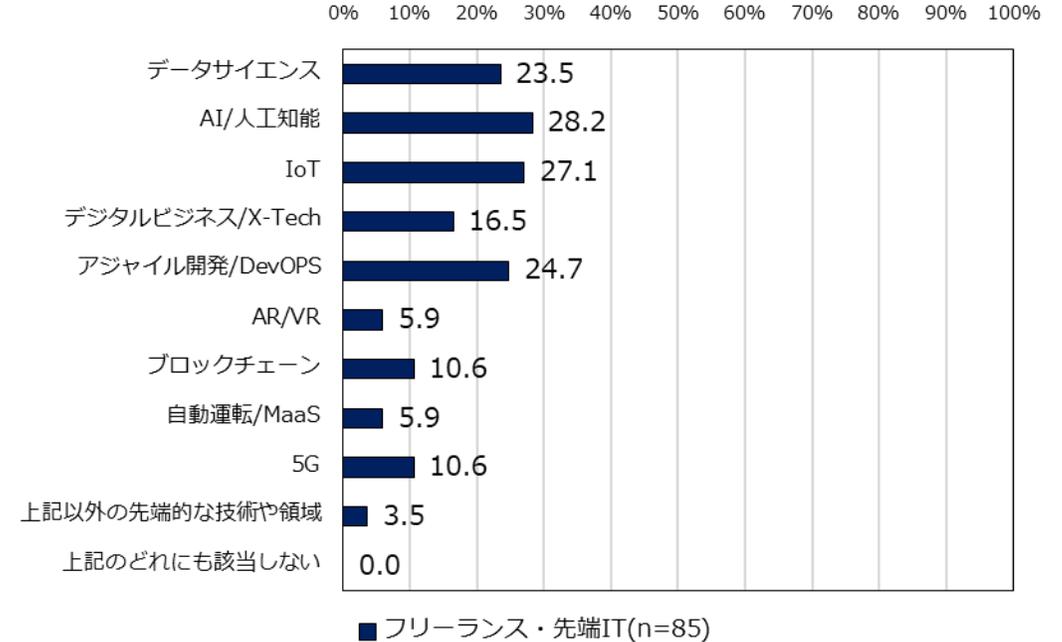
# フリーランス 先端ITの詳細属性

参考：2021年度調査

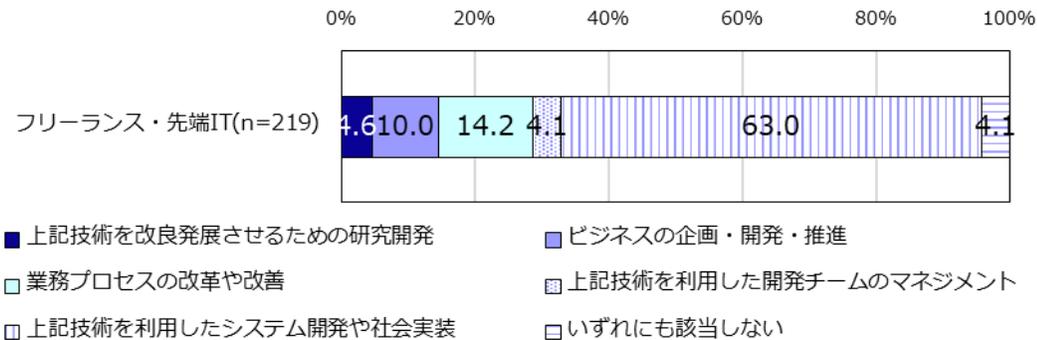
回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



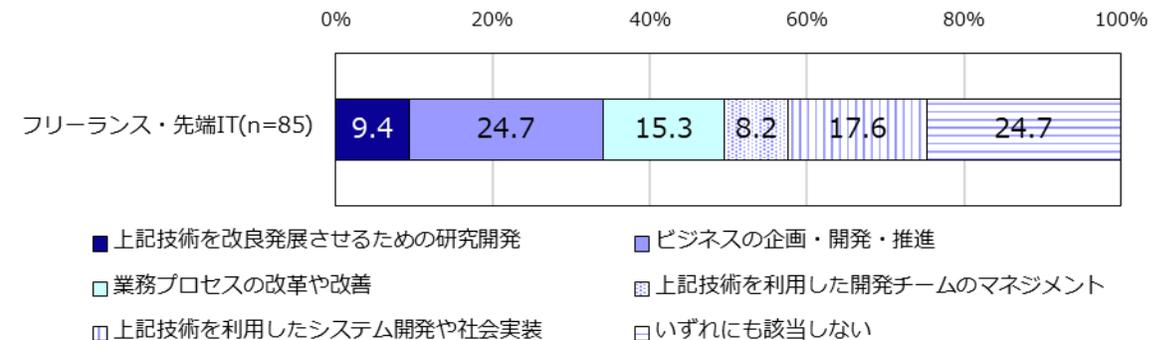
回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



回答者（先端）の技術領域との関わり方

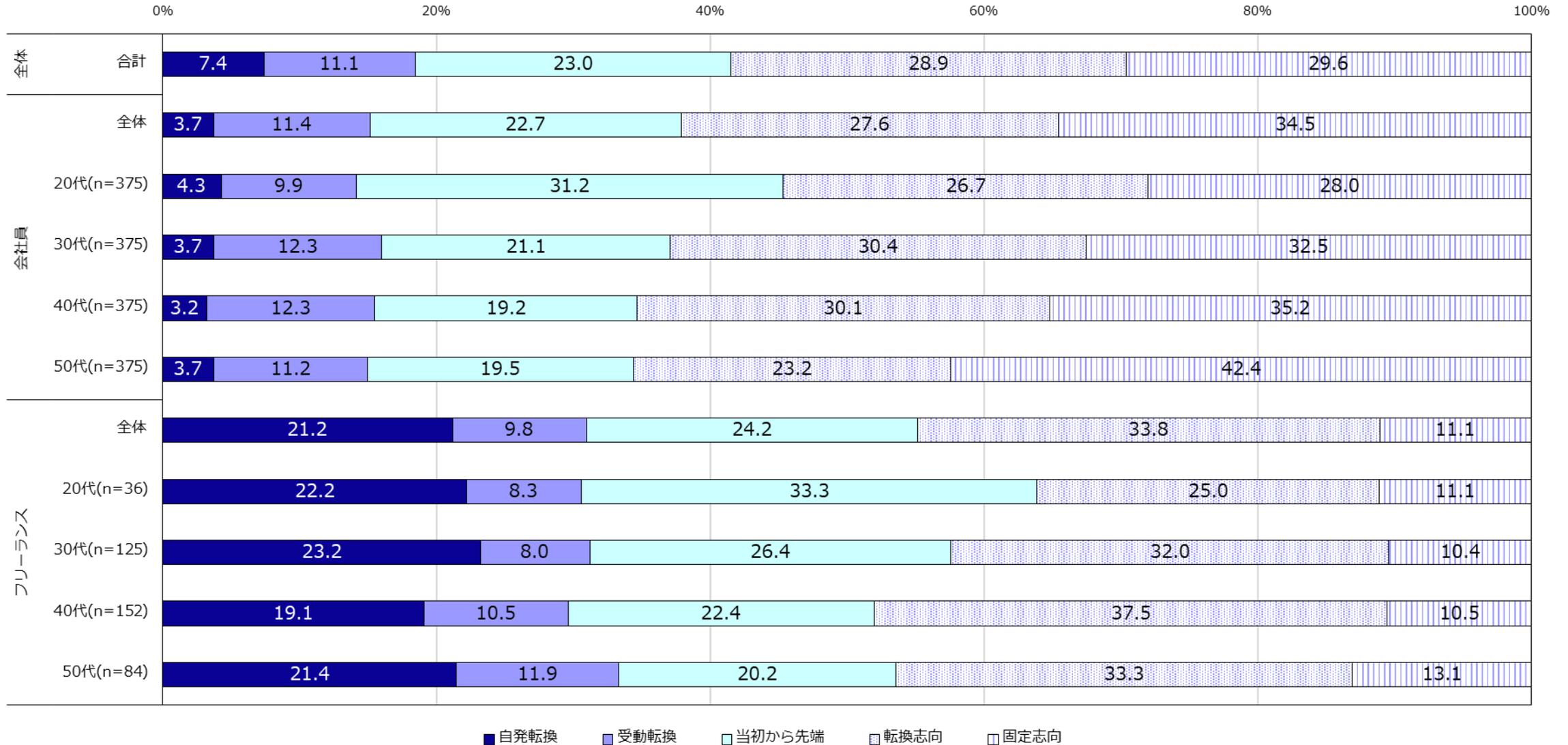


回答者（先端）の技術領域との関わり方



# 会社員 属性

## 年代別 転換タイプ



# 調査にあたっての職種区分

#	職種	職種内容
1	プロダクトマネージャー	デジタル事業の実現を主導するリーダー格の人材
2	ビジネスデザイナー	デジタル事業（マーケティング含む）の企画・立案・推進等を担う人材
3	テックリード (エンジニアリングマネジャー、 アーキテクト)	デジタル事業に関するシステムの設計から実装ができる人材
4	データサイエンティスト	事業・業務に精通したデータ解析・分析ができる人材
5	先端技術エンジニア	機械学習、ブロックチェーンなどの先進的なデジタル技術を担う人材
6	UI/UXデザイナー	デジタル事業に関するシステムのユーザー向けデザインを担当する人材
7	エンジニア/プログラマー	デジタル事業に関するシステムの実装やインフラ構築、保守・運用
8	サイバーセキュリティ ・スペシャリスト	業務プロセスを支えるデジタル環境におけるサイバーリスクの影響を制御する対策を担う人材

---

**E n d**