

# デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2022年度)

## 企業調査報告書

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	P.2
◆ 第1章 DXの状況	P.7
◆ 第2章 IT人材の状況	P.24
◆ 第3章 IT人材の人数（職種・レベル）	P.41
◆ 第4章 IT人材の獲得・確保方法	P.46
◆ 第5章 IT人材のキャリア形成	P.62
◆ 第6章 IT人材の学び	P.68
◆ Appendix	P.82

---

# 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	個人調査（調査結果については別資料の個人調査報告書を参照）
<b>調査対象</b> (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)
<b>調査期間</b>	・ 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)
<b>調査項目</b>	・ 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
<b>調査対象数</b>	・ 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
<b>回収数</b>	・ 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
<b>調査対象抽出方法や留意点</b>	・ 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
<b>備考</b>	・ 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	

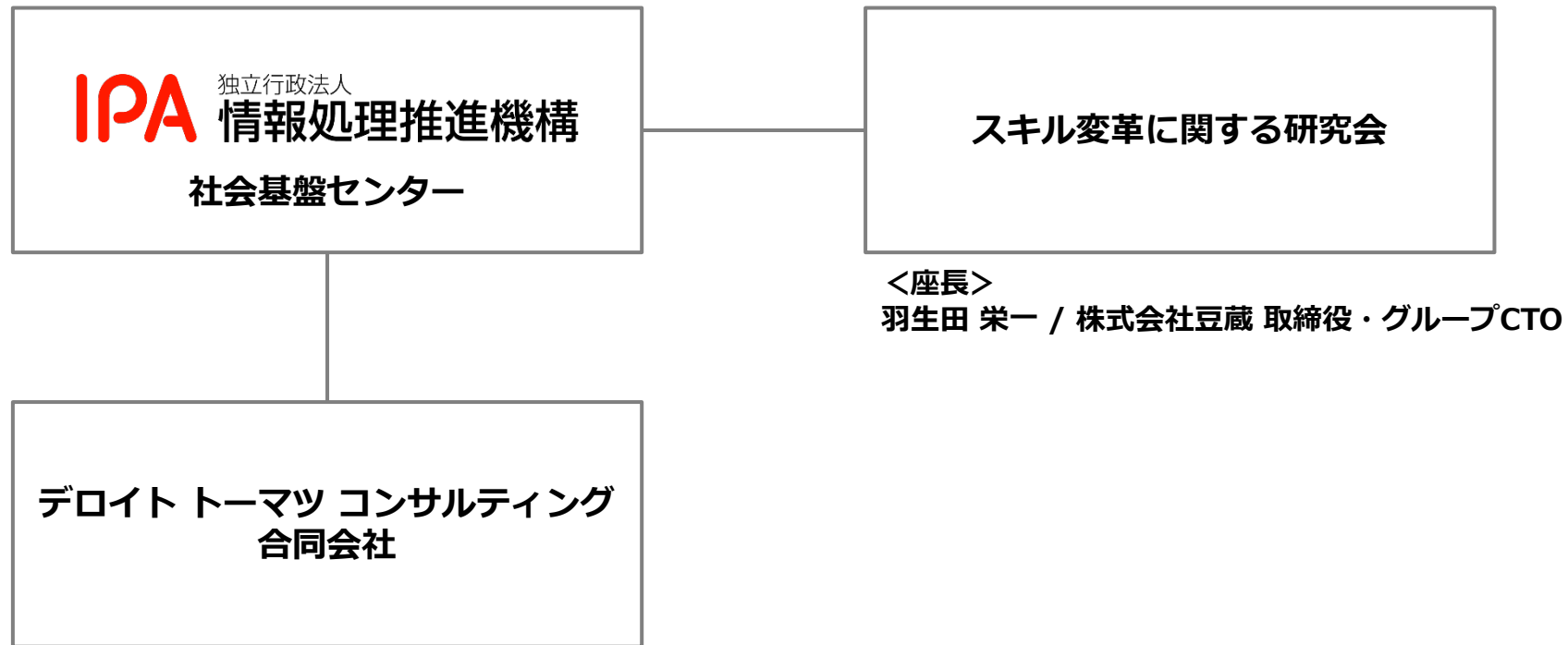
\*1：本調査では、IT企業は受託開発ソフトウェア業、組込みソフトウェア業、パッケージソフトウェア業、情報処理サービス業、情報提供サービス業、その他情報サービス業をIT企業と定義し、その他を事業会社と区分した。ただし、上記定義と異なる立場で回答を希望する企業の要望を認めており、一部例外が存在する。

\*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にあたって

## ◆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\*1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。

\*1：経済産業省・IPA（2019）「DX推進指標」（<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-suishin/about.html>）

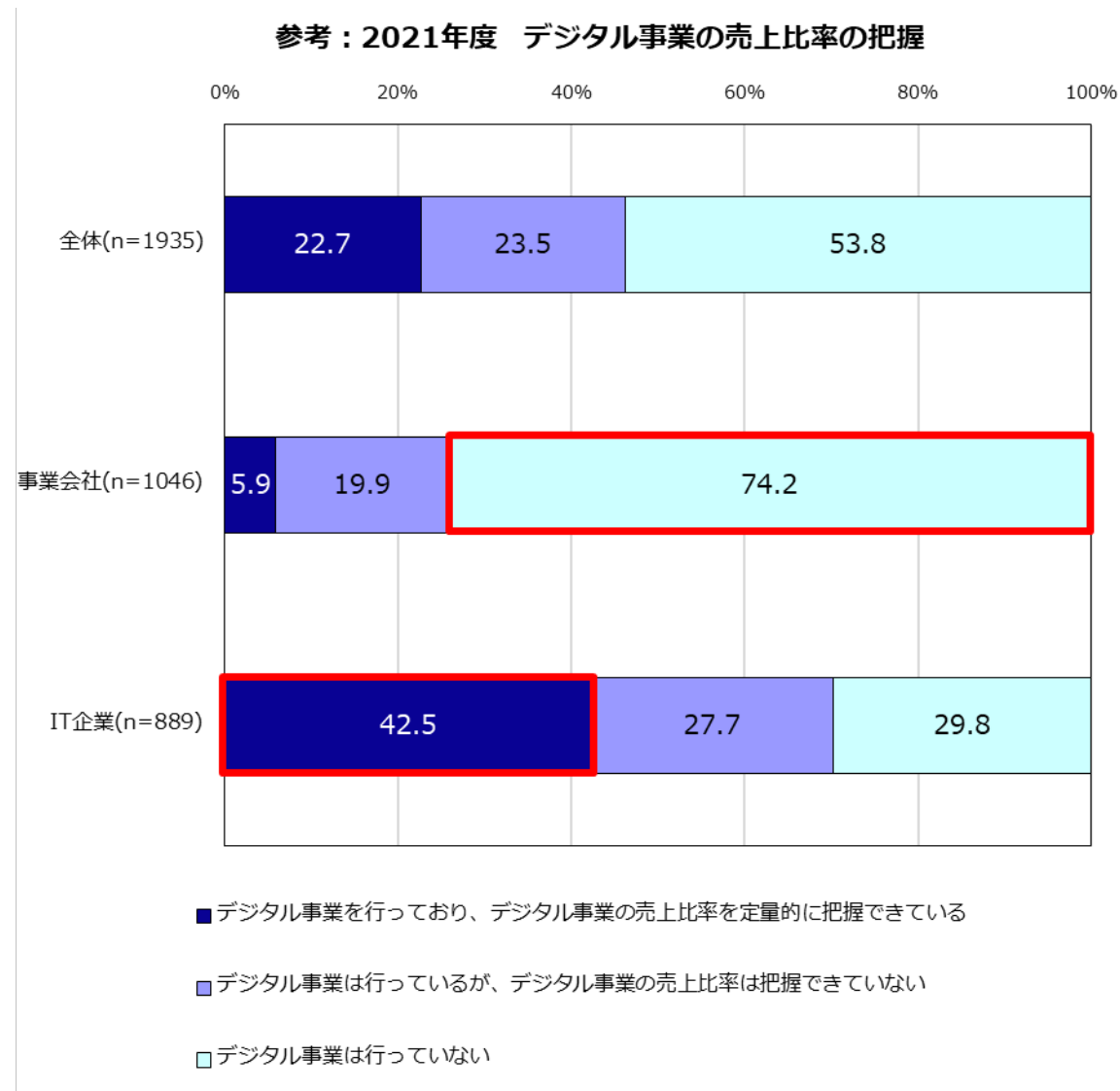
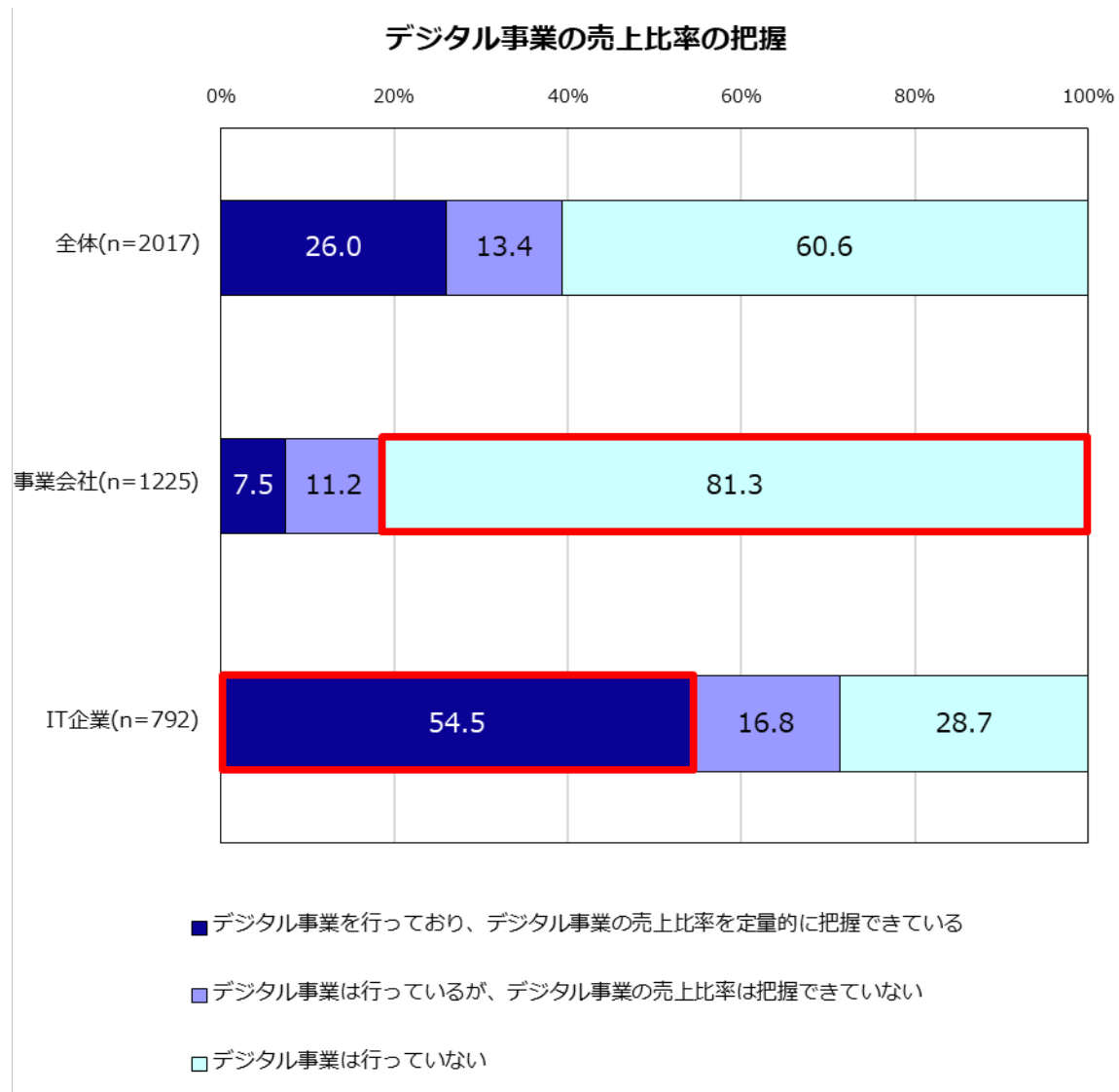
---

# 第1章 DXの状況



# デジタル事業の売上比率の把握

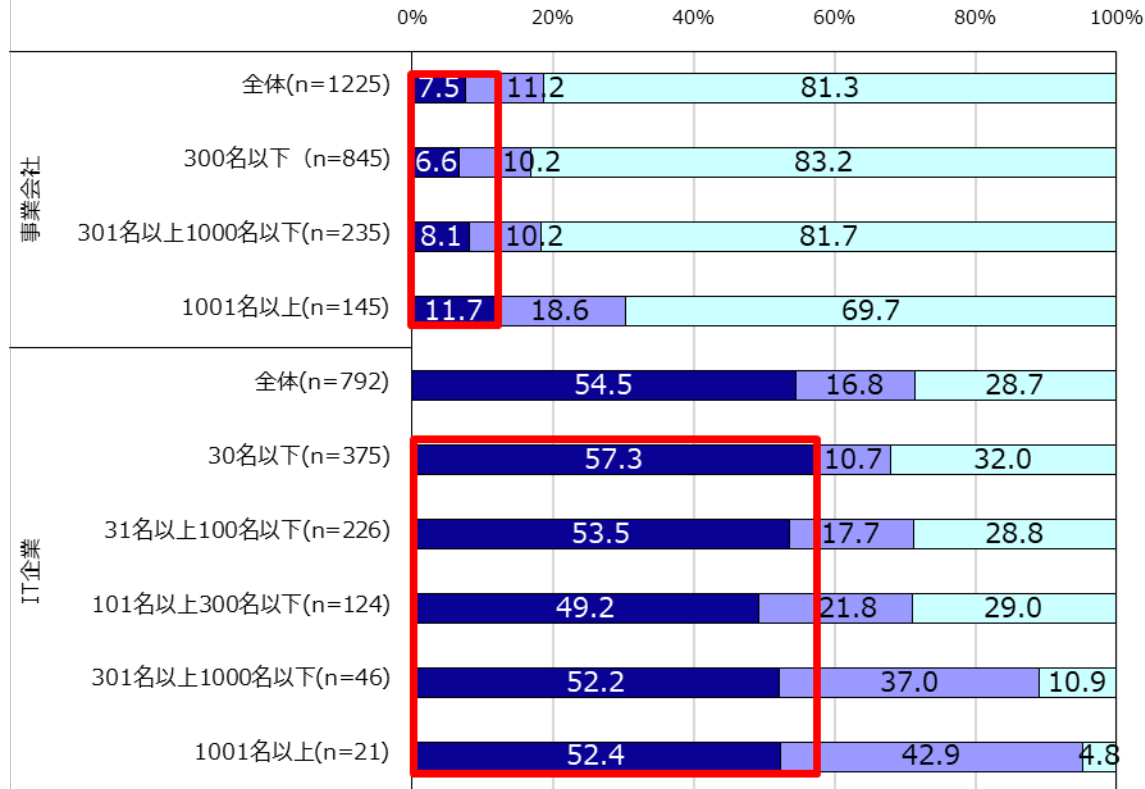
- ◆ IT企業の約70%がデジタル事業を行っているという傾向は2021年度と変わらないものの、デジタル事業の売上比率を定量的に把握できていると回答した企業の比率は10%以上増加している。
- ◆ 反面、事業会社については80%以上が「デジタル事業は行っていない」と回答しており、僅かではあるが2021年度と比べてその比率が増えている。



# 補足：従業員規模別 デジタル事業の売上比率の把握

- ◆ 事業会社では、デジタル事業の売上比率を把握しているのは、従業員規模に関わりなく10%前後に留まる。
- ◆ IT企業は、従業員規模に関わりなく約50%程度がデジタル事業の売上比率を把握できており、2021年度に比較して増加している。

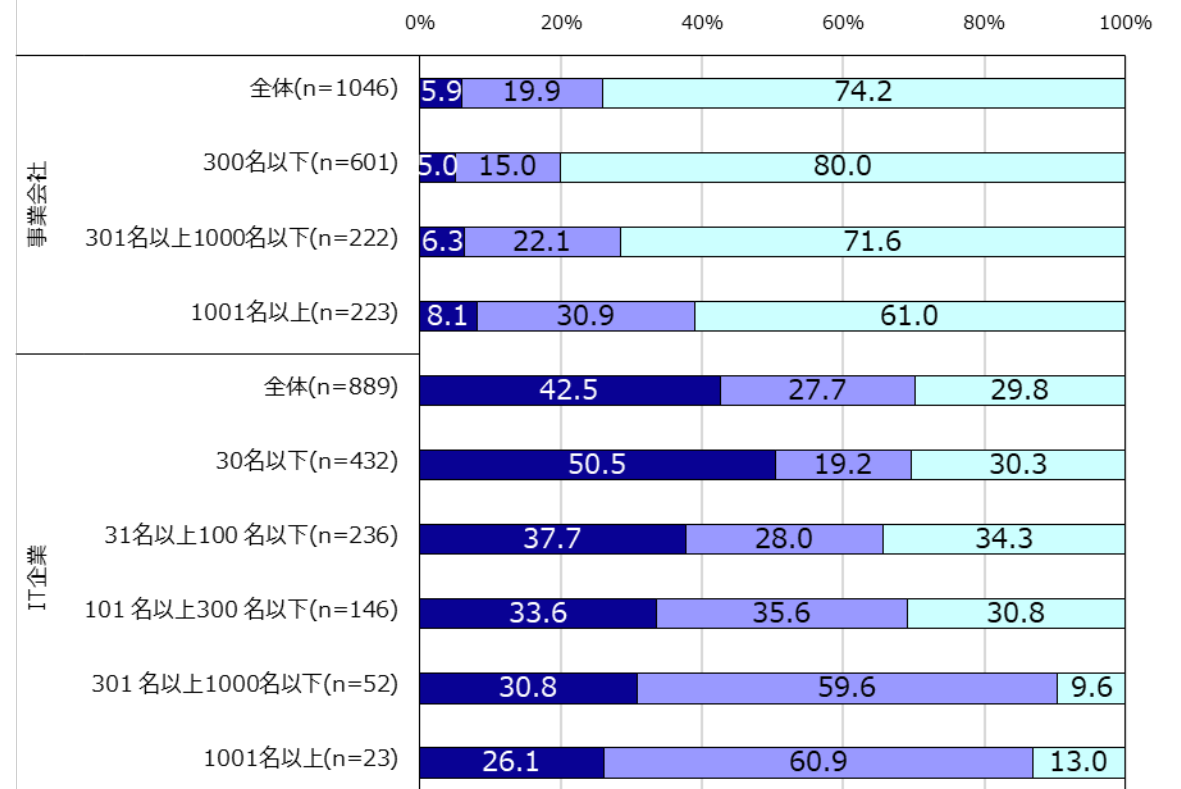
デジタル事業の売上比率の把握【従業員規模別】



- デジタル事業を行っており、デジタル事業の売上比率を定量的に把握できている
- ▣ デジタル事業は行っているが、デジタル事業の売上比率は把握できていない
- デジタル事業は行っていない

参考：2021年度調査

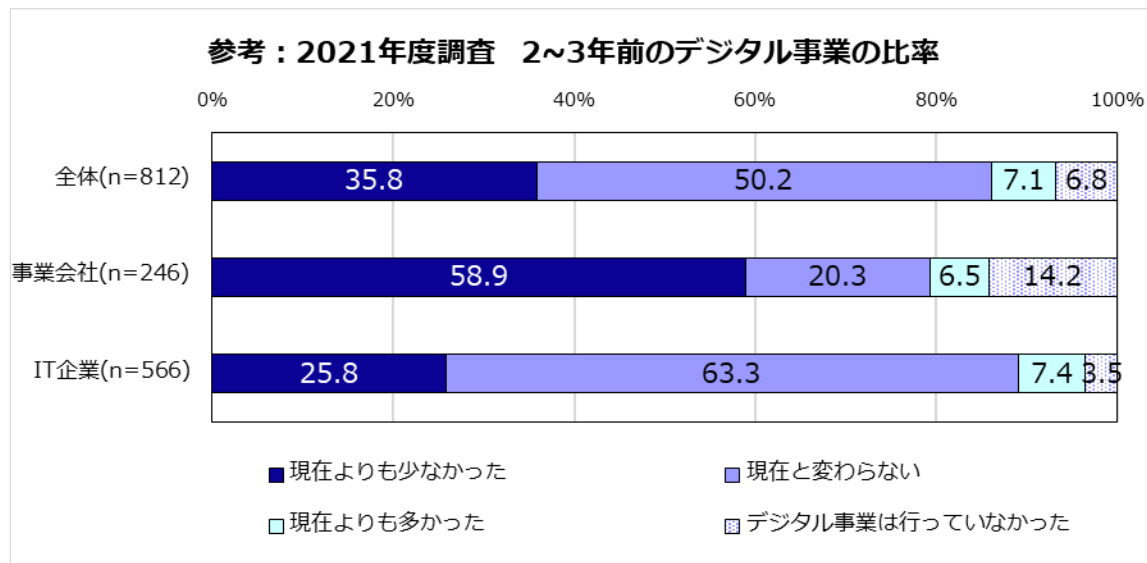
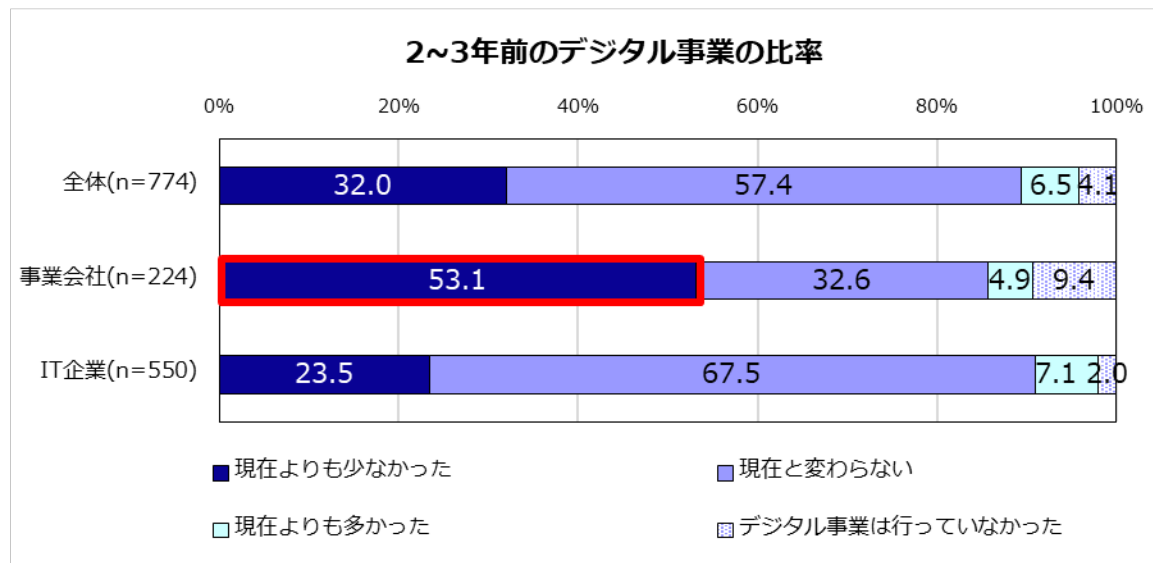
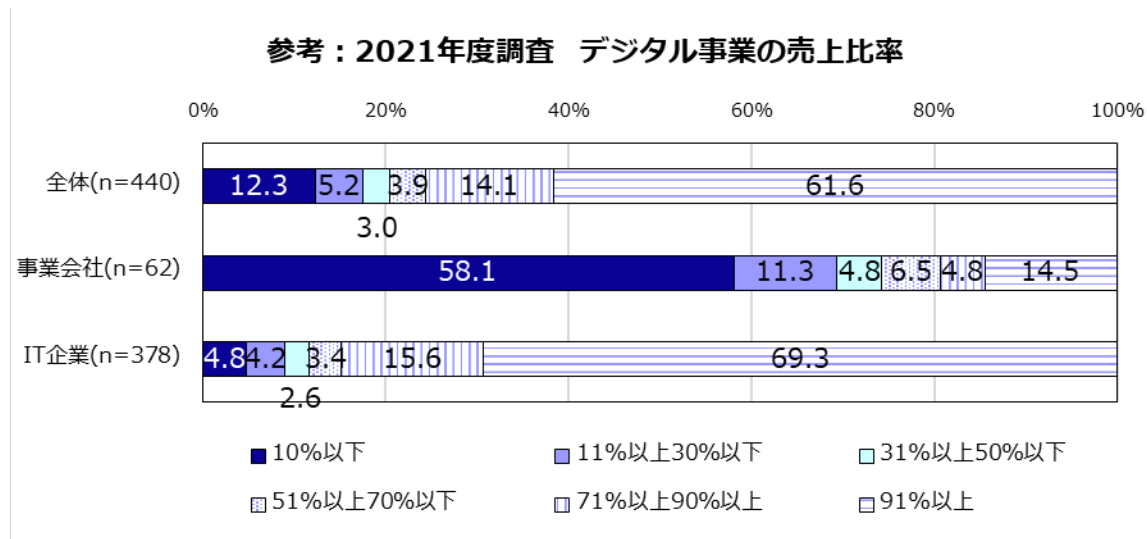
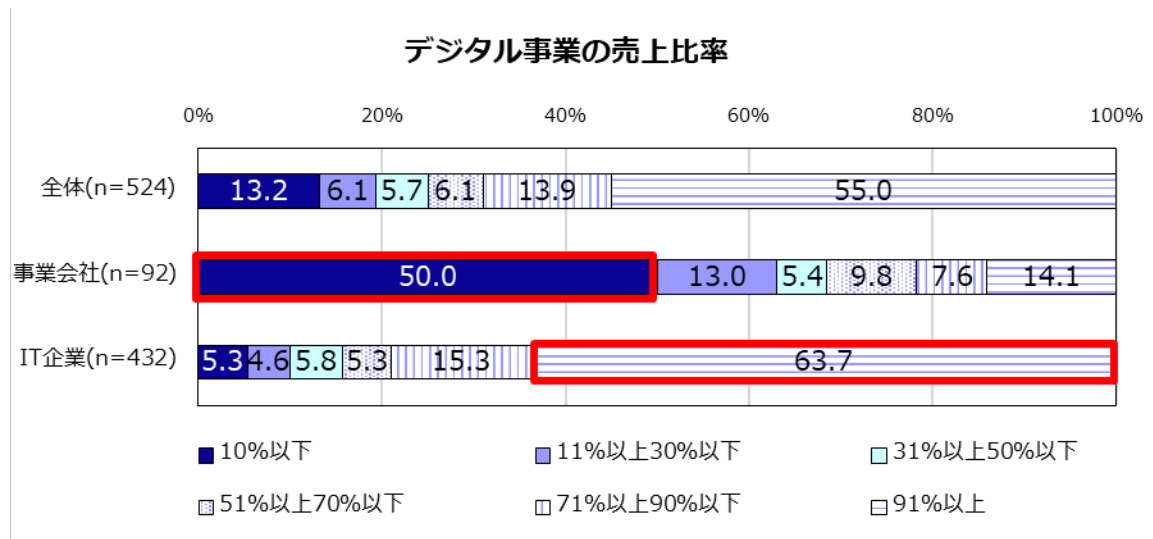
デジタル事業の売上比率の把握【従業員規模別】



- デジタル事業を行っており、デジタル事業の売上比率を定量的に把握できている
- ▣ デジタル事業は行っているが、デジタル事業の売上比率は把握できていない
- デジタル事業は行っていない

# デジタル事業の売上比率

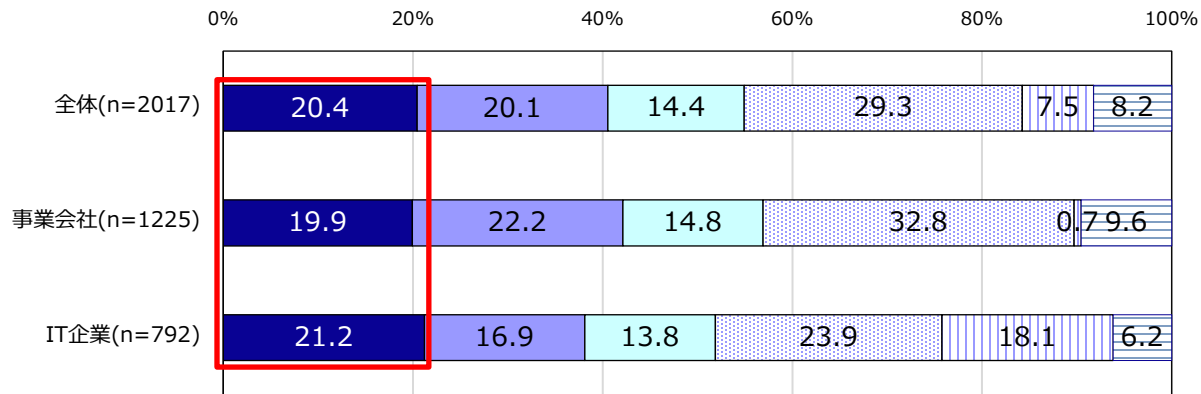
- ◆ デジタル事業の売上比率を把握している企業において、事業会社では売上比率が「10%以下」と回答した企業が50%である一方、IT企業では「91%以上」と回答する企業が60%以上であった。この傾向は2021年度調査と同様である。
- ◆ 「2~3年前のデジタル事業の比率」との変化を聞く設問においては、昨年度調査と同様に、事業会社の50%以上が「現在よりも少なかった」と回答している。



# DXの取り組み状況

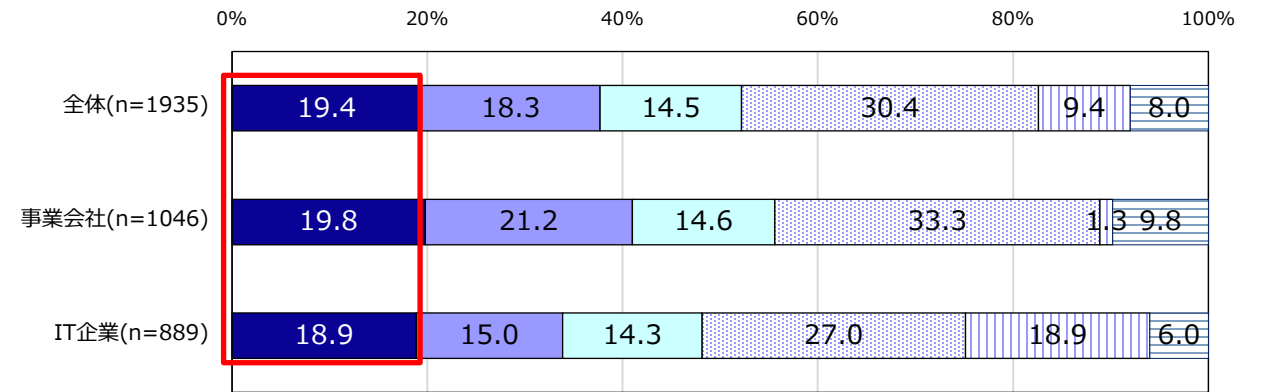
- ◆ 事業会社、IT企業ともに「**全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる**」と回答した企業は20%前後であり、2021年度調査とほぼ同様。
- ◆ IT企業でDXに取り組んでいる企業は2021年度調査から微増しているものの、事業会社ではほとんど変化が見られない。

DXの取り組み状況



- 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる
- 全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる
- 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる
- 取り組んでいない
- もともとデジタル事業をメインとしており、X(トランスフォーメーション)は不要
- 分からない

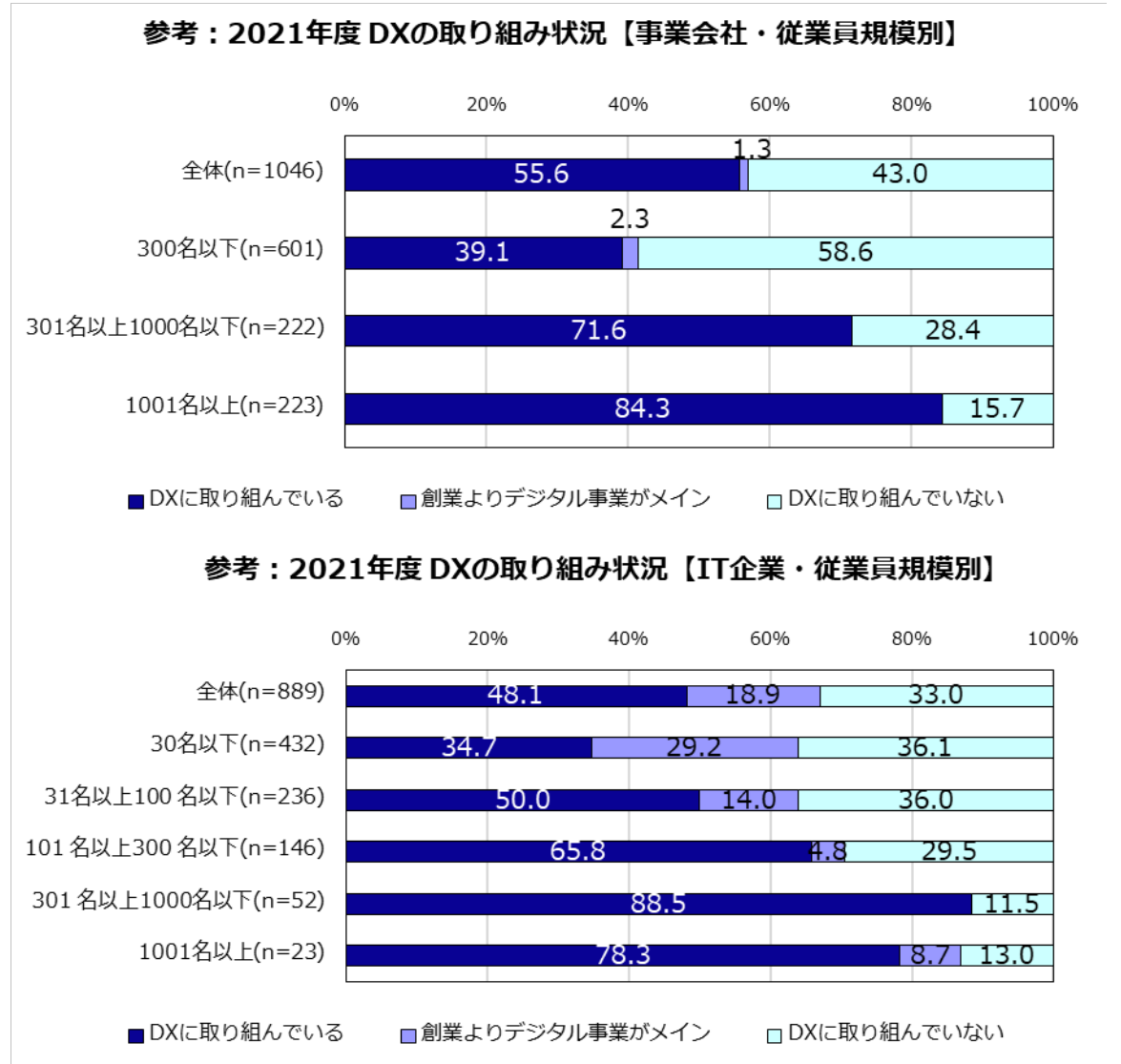
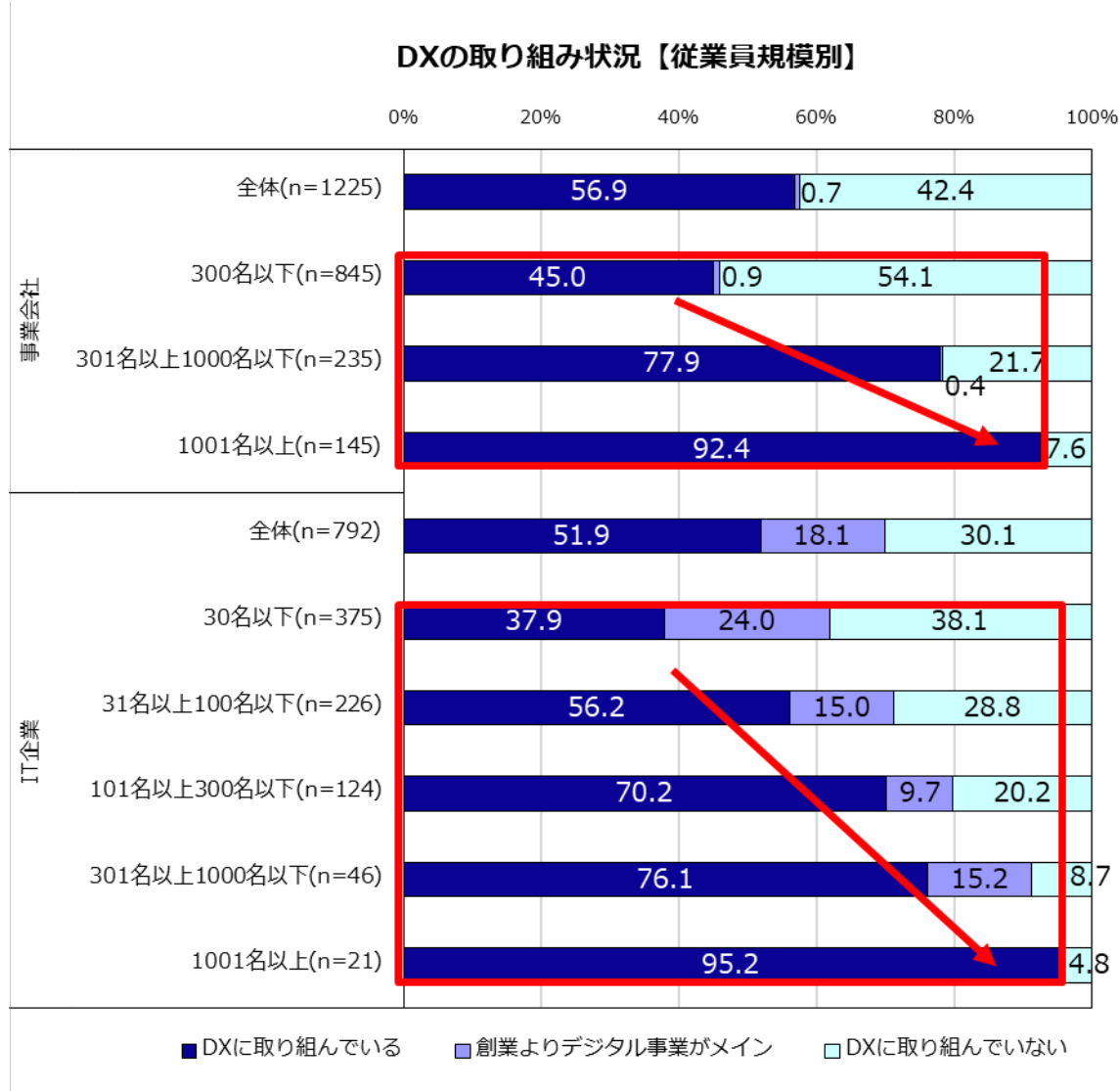
参考：2021年度調査 DXの取り組み状況



- 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる
- 全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる
- 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる
- 取り組んでいない
- もともとデジタル事業をメインとしており、X(トランスフォーメーション)は不要
- 分からない

# 補足：従業員規模別 DXの取り組み状況

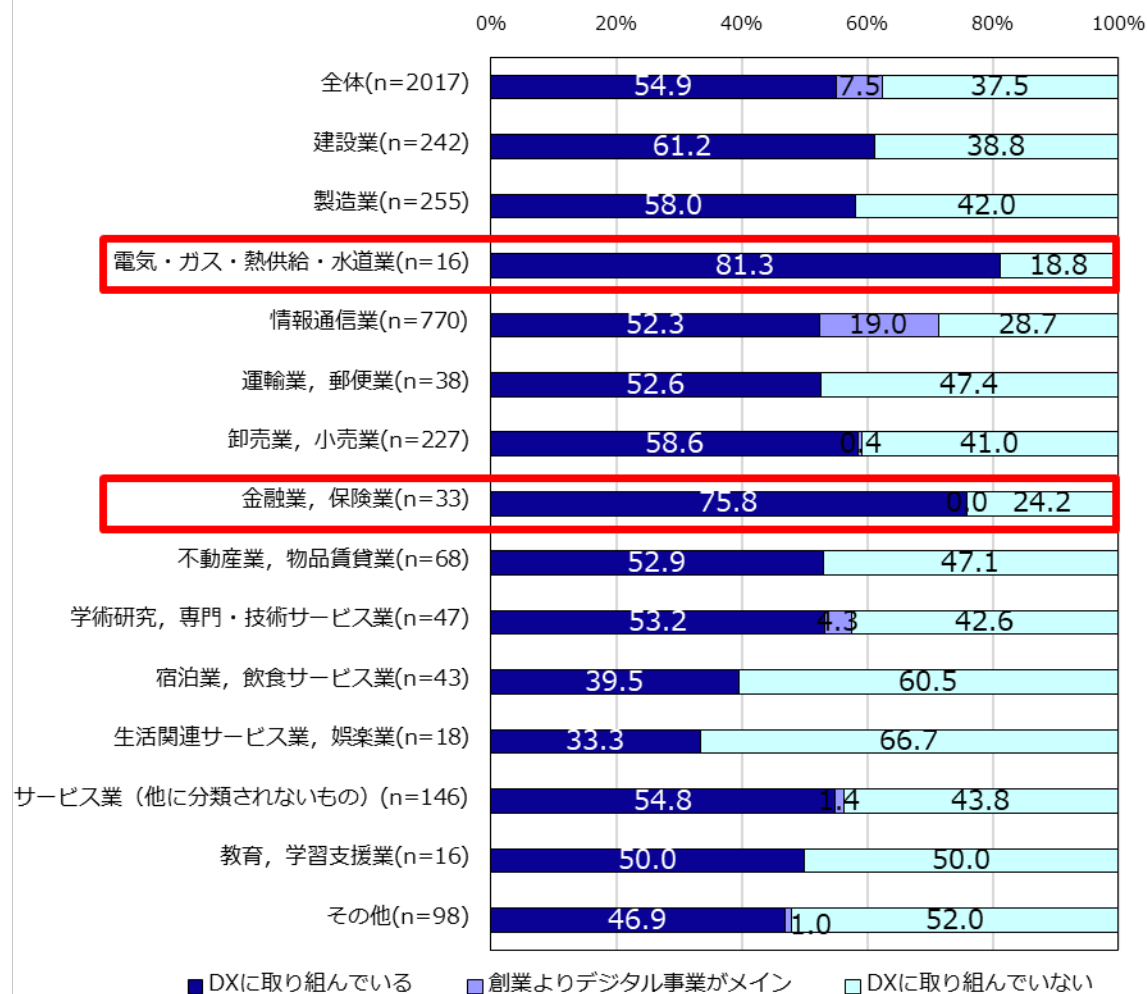
- ◆ サンプル数の偏りに留意する必要があるものの、事業会社、IT企業ともに企業規模が大きくなるにつれDXの実施割合は高くなる傾向にある。
- ◆ 2021年度調査と比較すると、IT企業の301名以上1000名以下を除き、DXを実施していると回答した企業の割合は高くなっている。



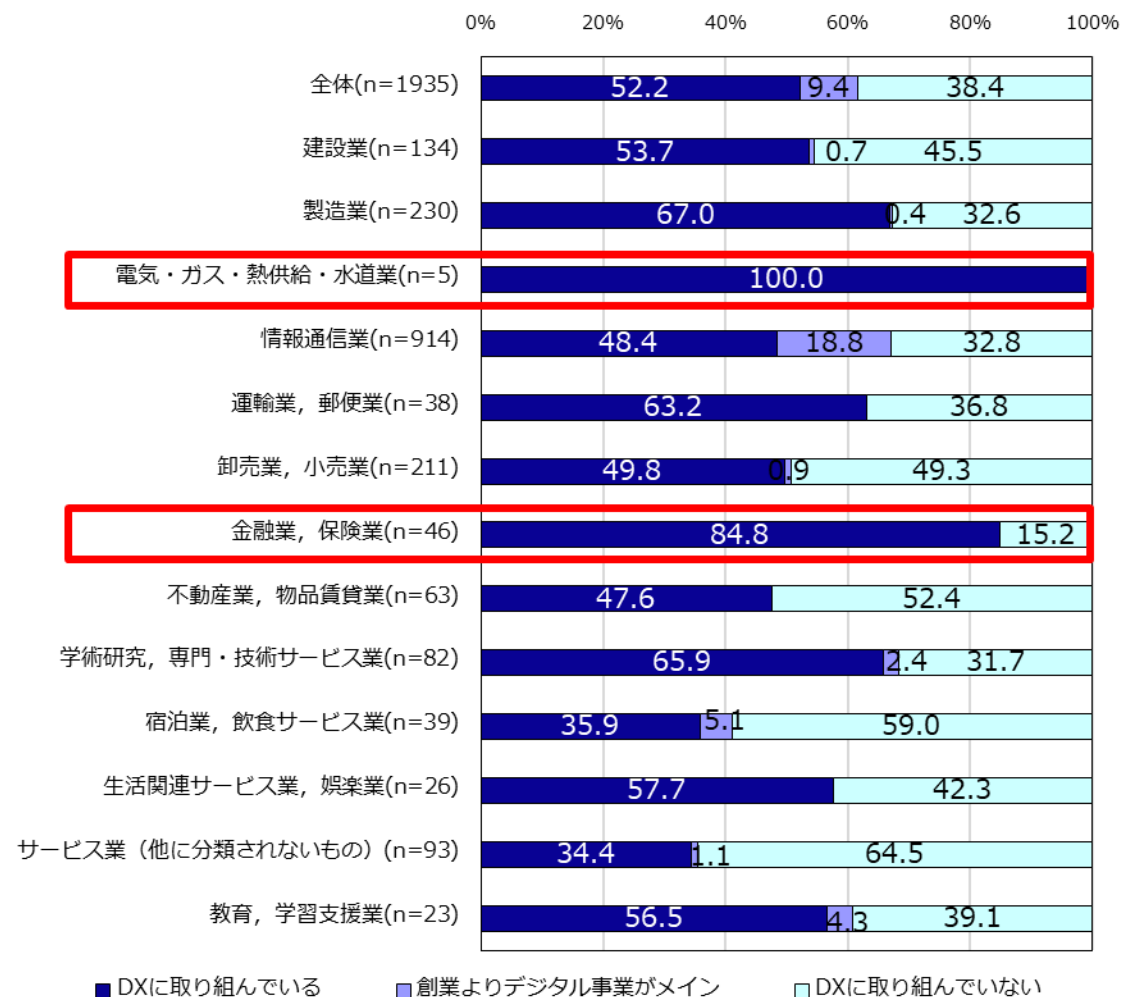
# 補足：業種別 DXの取り組み状況

- ◆ 情報通信業以外では、「金融業・保険業」や「電気・ガス・熱供給・水道業」において、DXを実施しているとの回答が多く、2021年度調査と大きな変化はない。  
(n 値が少ないことに留意)

DXの取り組み状況【業種別】

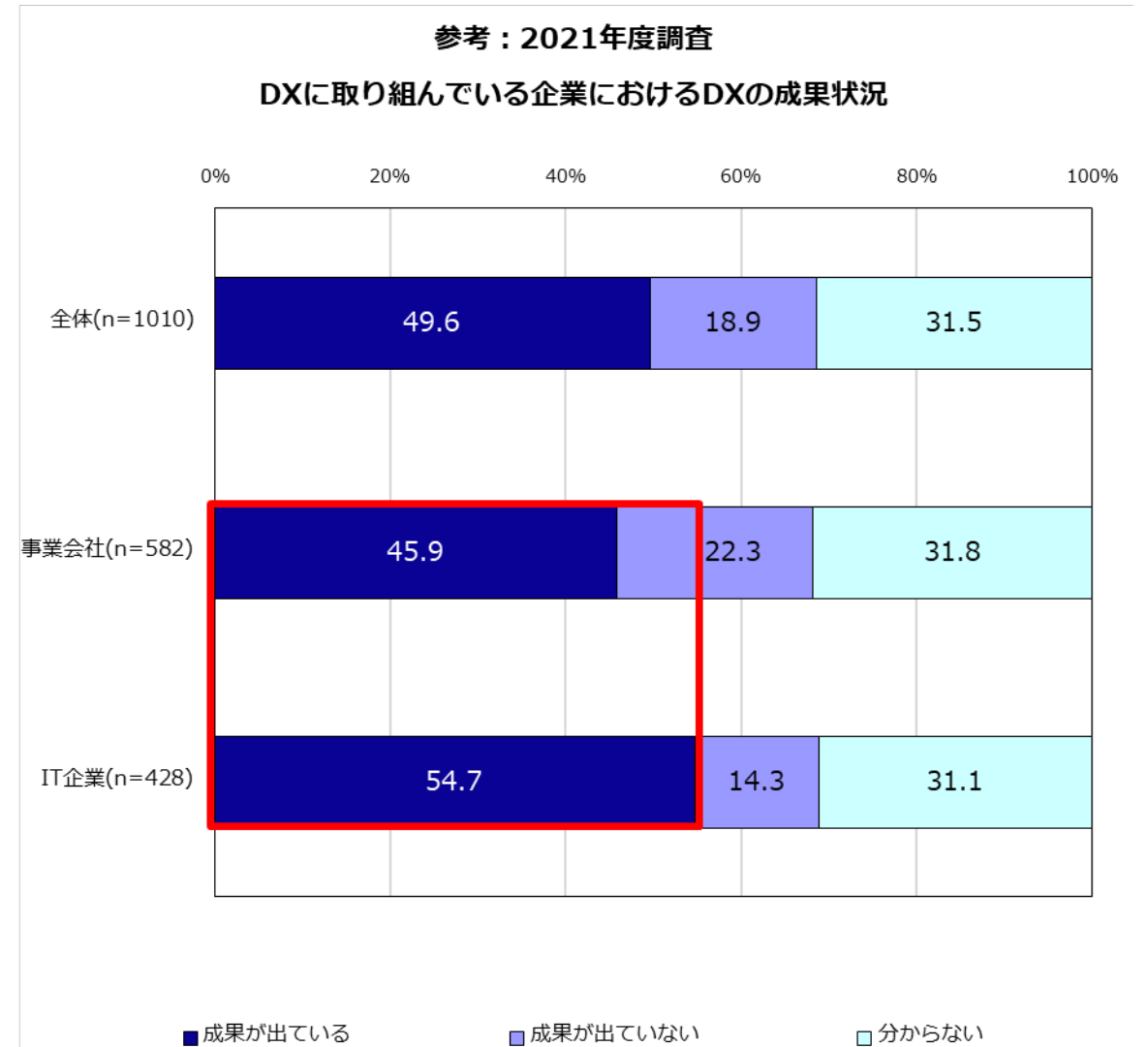
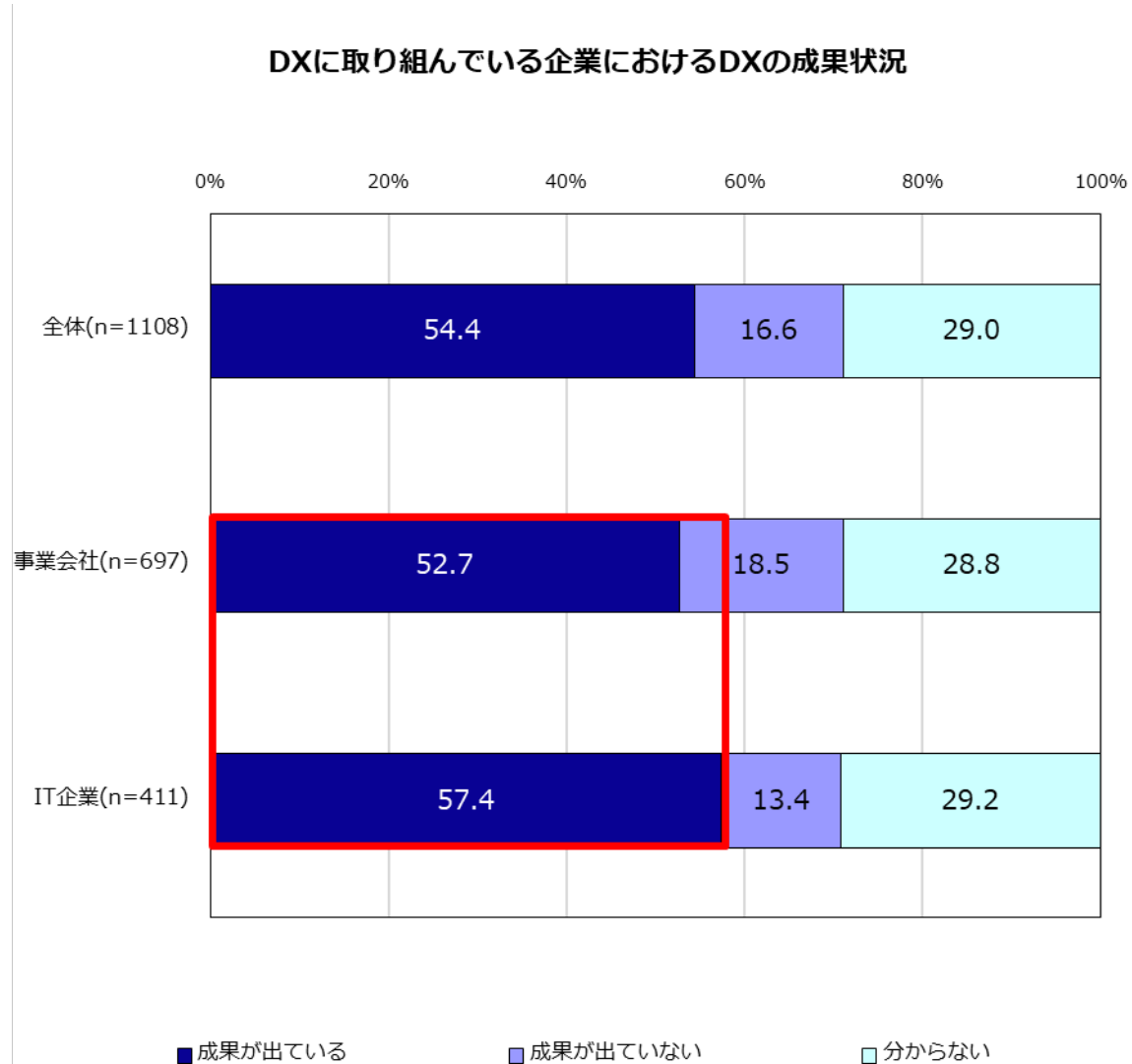


参考：2021年度 DXの取組状況【業種別】



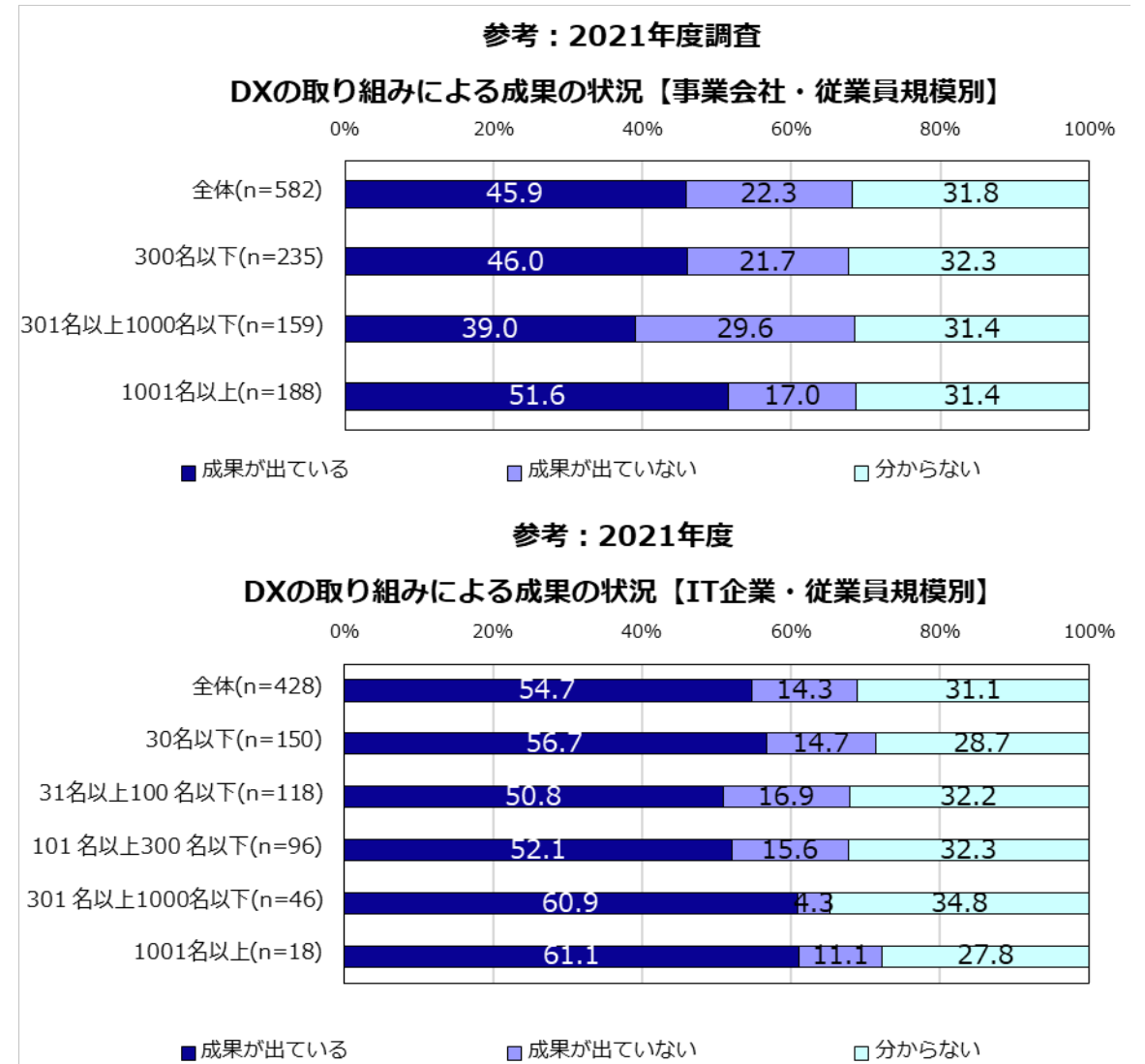
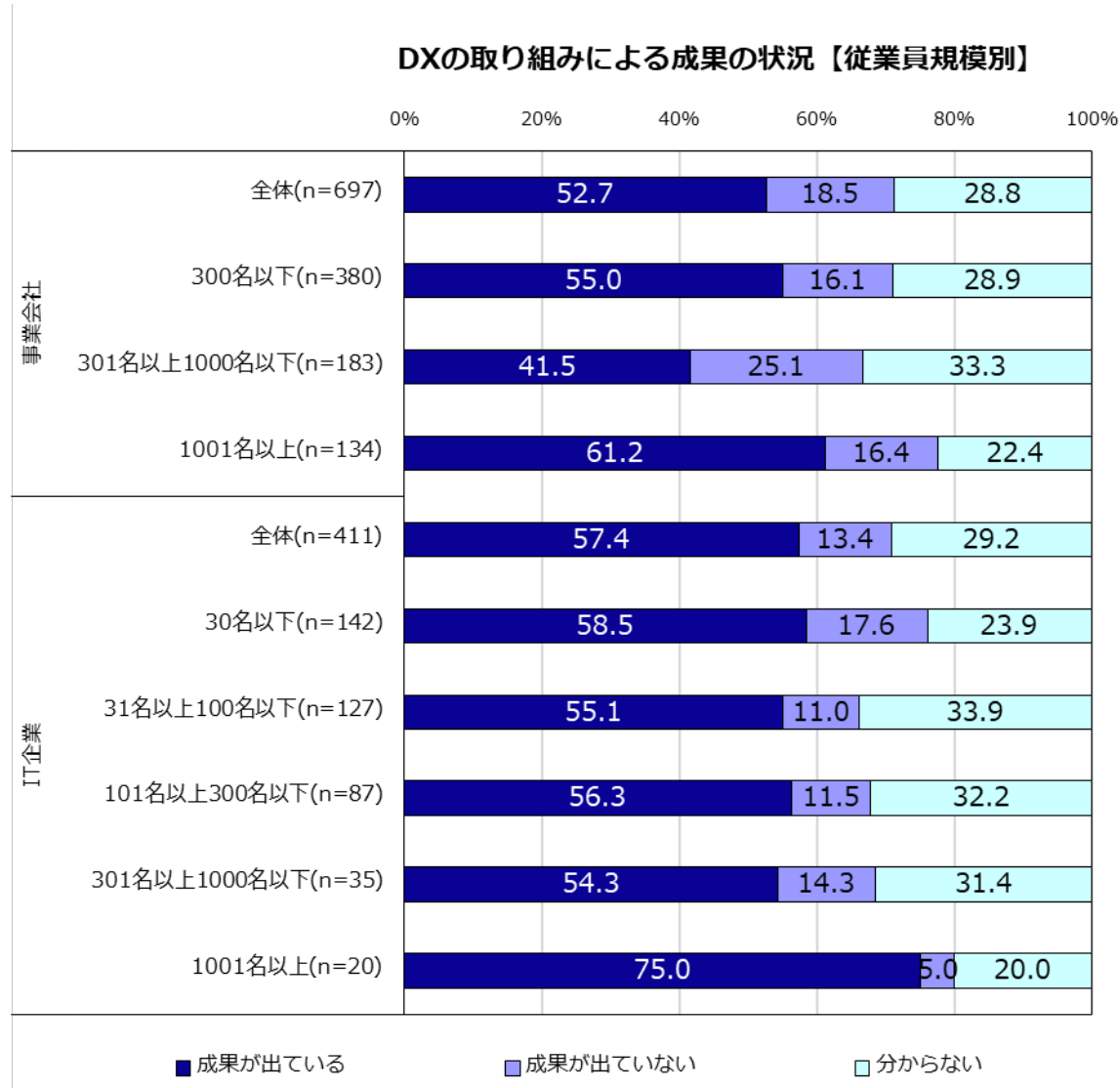
# DXの取り組みによる成果の状況

◆ 事業会社・IT企業ともに、DXに取り組んでいる企業の半数以上で「成果が出ている」との回答があり、2021年度調査から微増している。



# 補足：従業員規模別 DXの取り組みによる成果の状況

◆ IT企業の301名以上1000名以下の企業を除き、事業会社、IT企業ともにDXの取組による「成果が出ている」と回答した企業は2021年度調査から増加している。

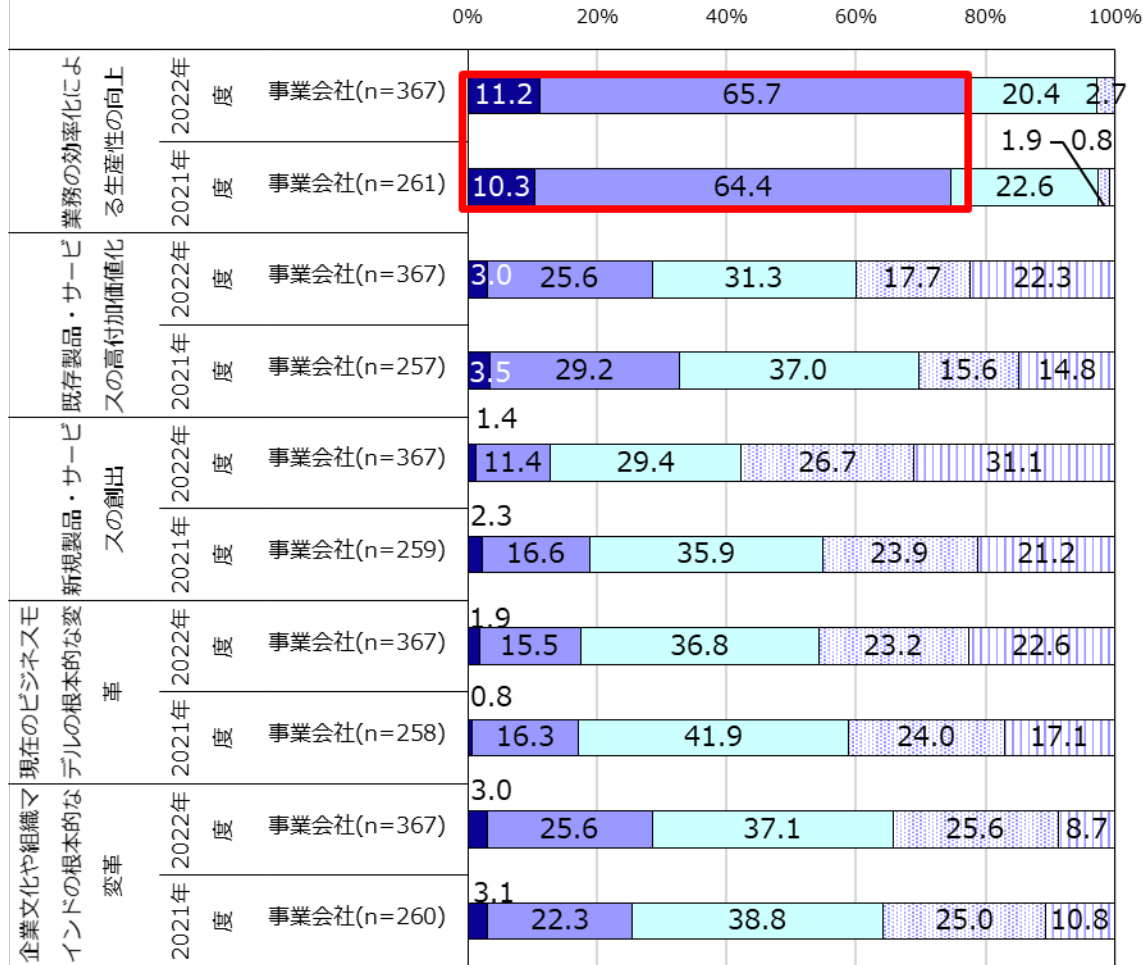




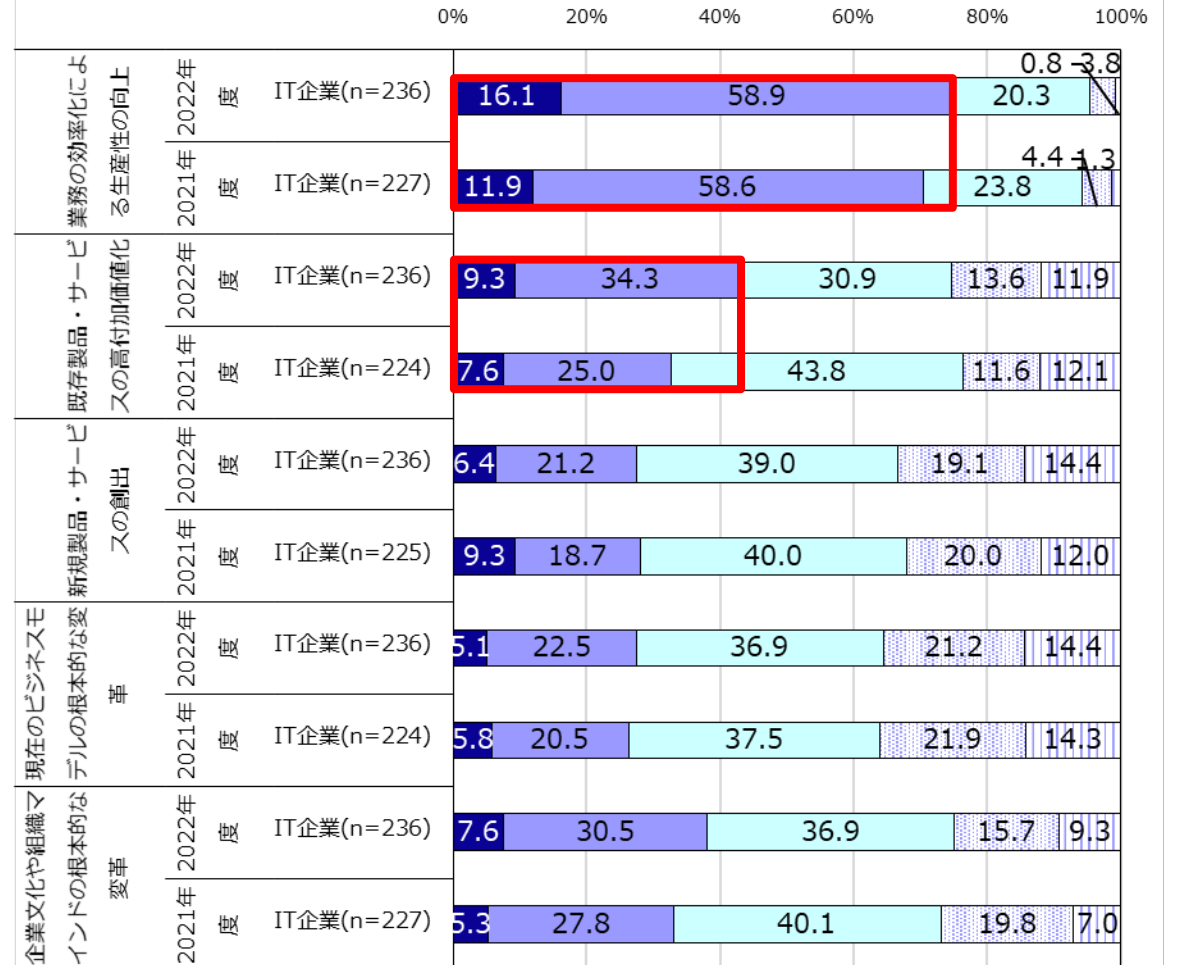
# DXの取り組みによる成果の詳細

- ◆ 事業会社、IT企業ともに70%を超える企業が「業務の効率化による生産性の向上」の成果が出ていると回答し、2021年度調査より増加している。
- ◆ IT企業では、上記に加えて「既存製品・サービスの高付加価値化」で成果が出ていると回答が、2021年調査より増加している。
- ◆ 事業会社に比べてIT企業の方が、成果が出ている、成果が見込まれているとの回答が全ての選択肢で多い。

DXの取り組みによる成果の詳細【事業会社】



DXの取り組みによる成果の詳細【IT企業】



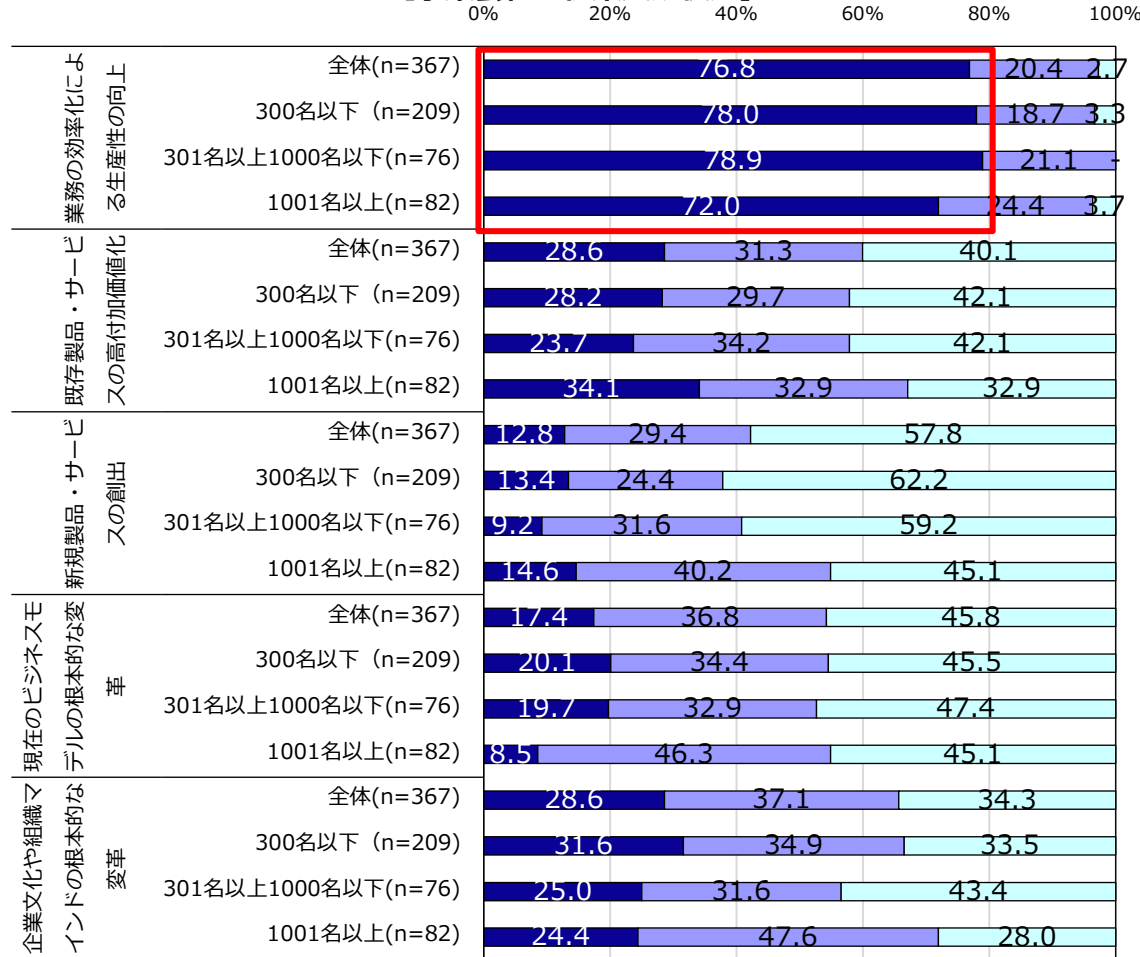
■ 既に十分な成果が出ている ■ 既にある程度の成果が出ている ■ 今後の成果が見込まれている ■ まだ見通しは分からない ■ 取り組んでいない

# 補足：従業員規模別 DXの取り組みによる成果の詳細（事業会社）

◆「業務の効率化による生産性の向上」は、従業員規模に関わりなく70%以上の事業会社が「成果あり」と回答している。

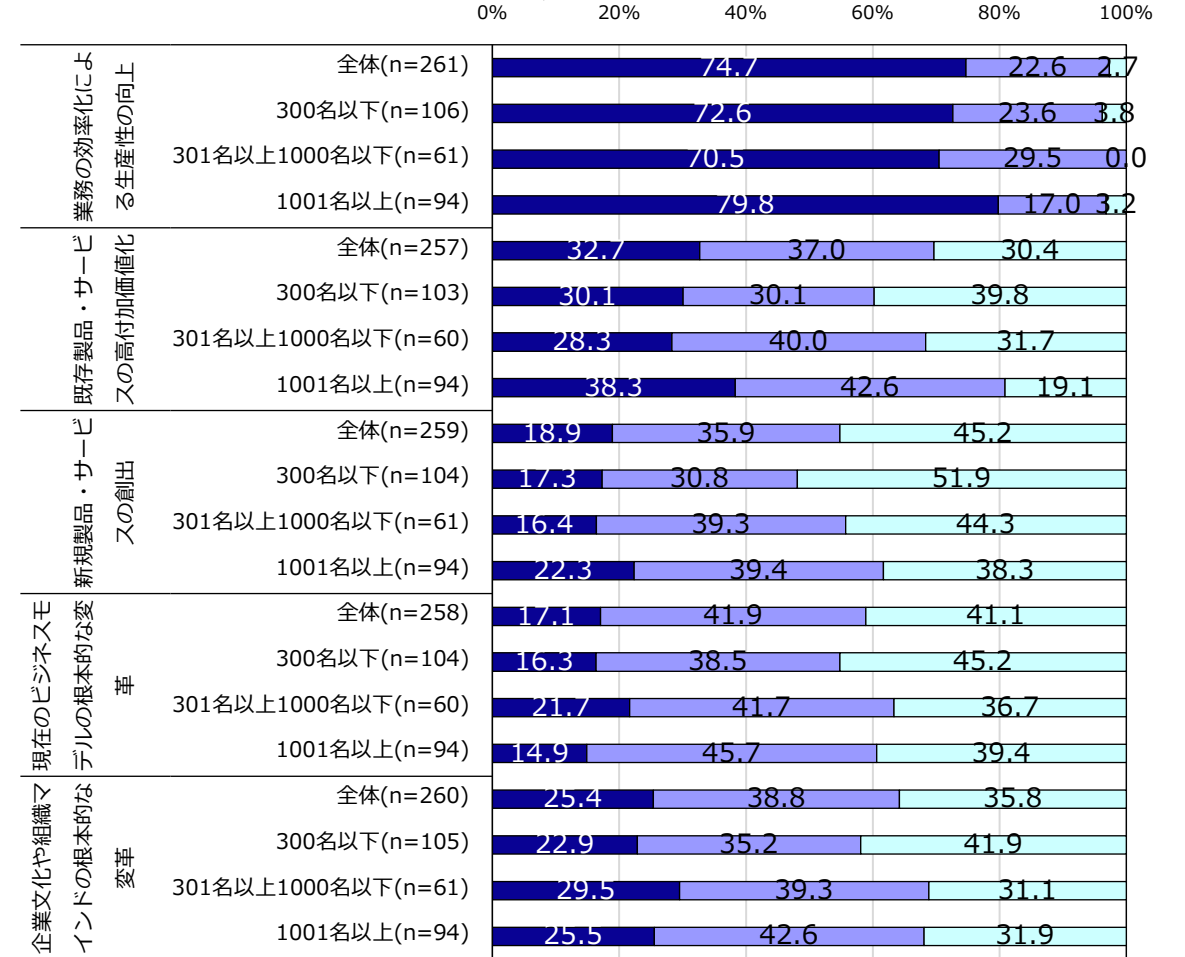
DXの取り組みによる成果の詳細

【事業会社・従業員規模別】



参考：2021年度調査 DXの取り組みによる成果の詳細

【事業会社・従業員規模別】



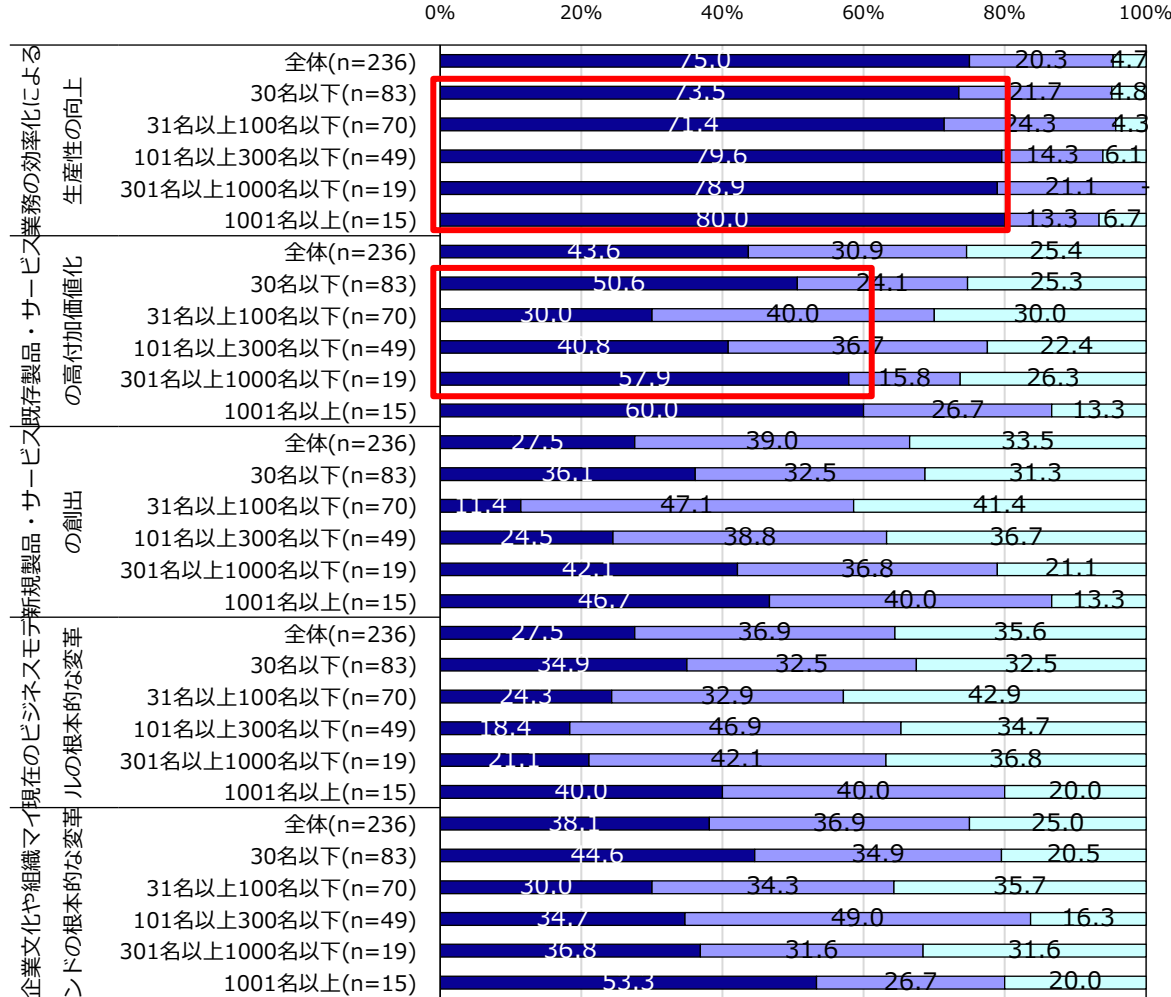
■ 成果あり ■ 今後の成果が見込まれている ■ 未着手/これから

# 補足：従業員規模別 DXの取り組みによる成果の詳細 (IT企業)

- ◆ 「業務の効率化による生産性の向上」は、従業員規模に関わりなく70%以上のIT企業が「成果あり」と回答している。
- ◆ 「既存製品・サービスの高付加価値化」は、1001名以上の企業以外で2021年度調査より増加している。(n値が少ないことに留意)

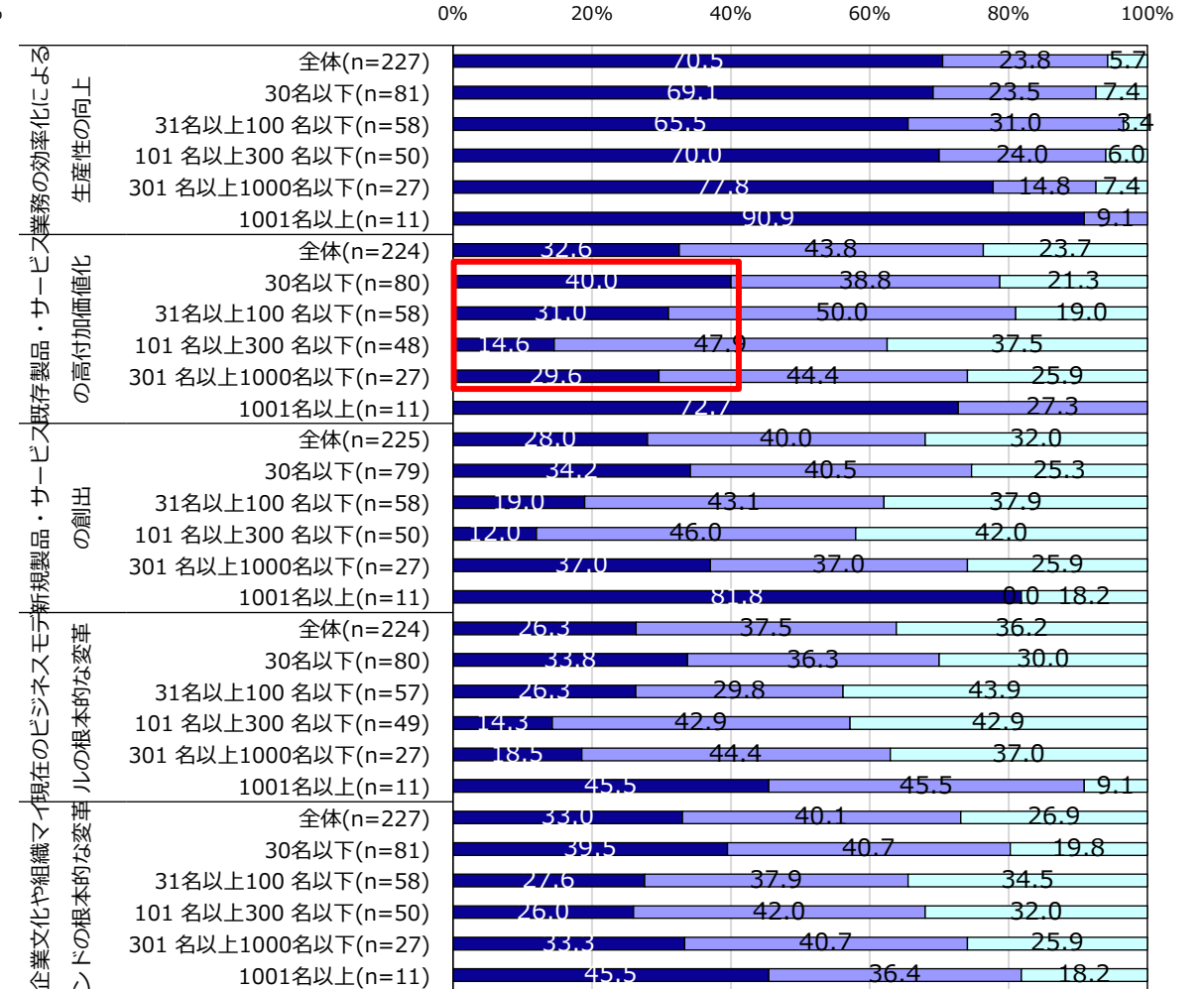
DXの取り組みによる成果の詳細

【IT企業・従業員規模別】



参考：2021年度調査 DXの取り組みによる成果の詳細

【IT企業・従業員規模別】

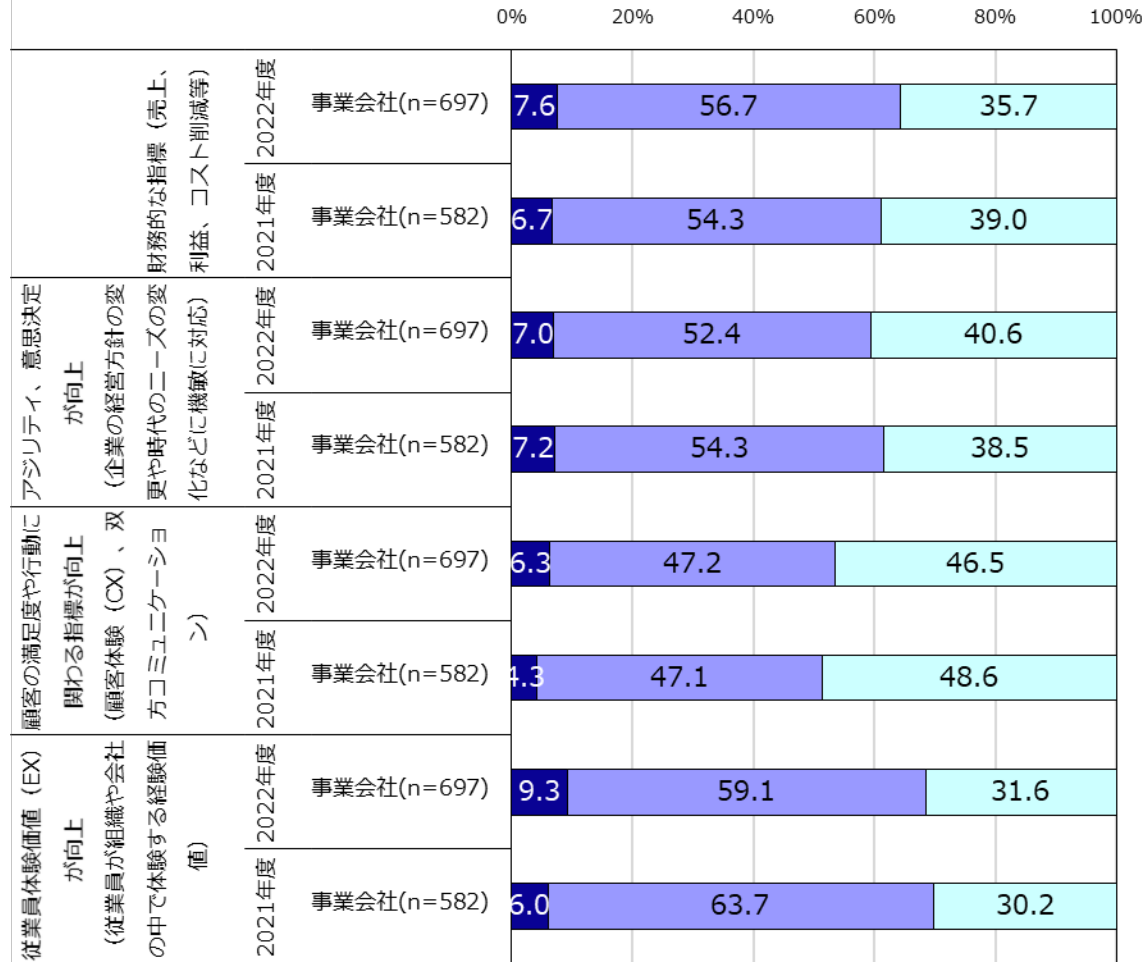


■ 成果あり ■ 今後の成果が見込まれている ■ 未着手/これから

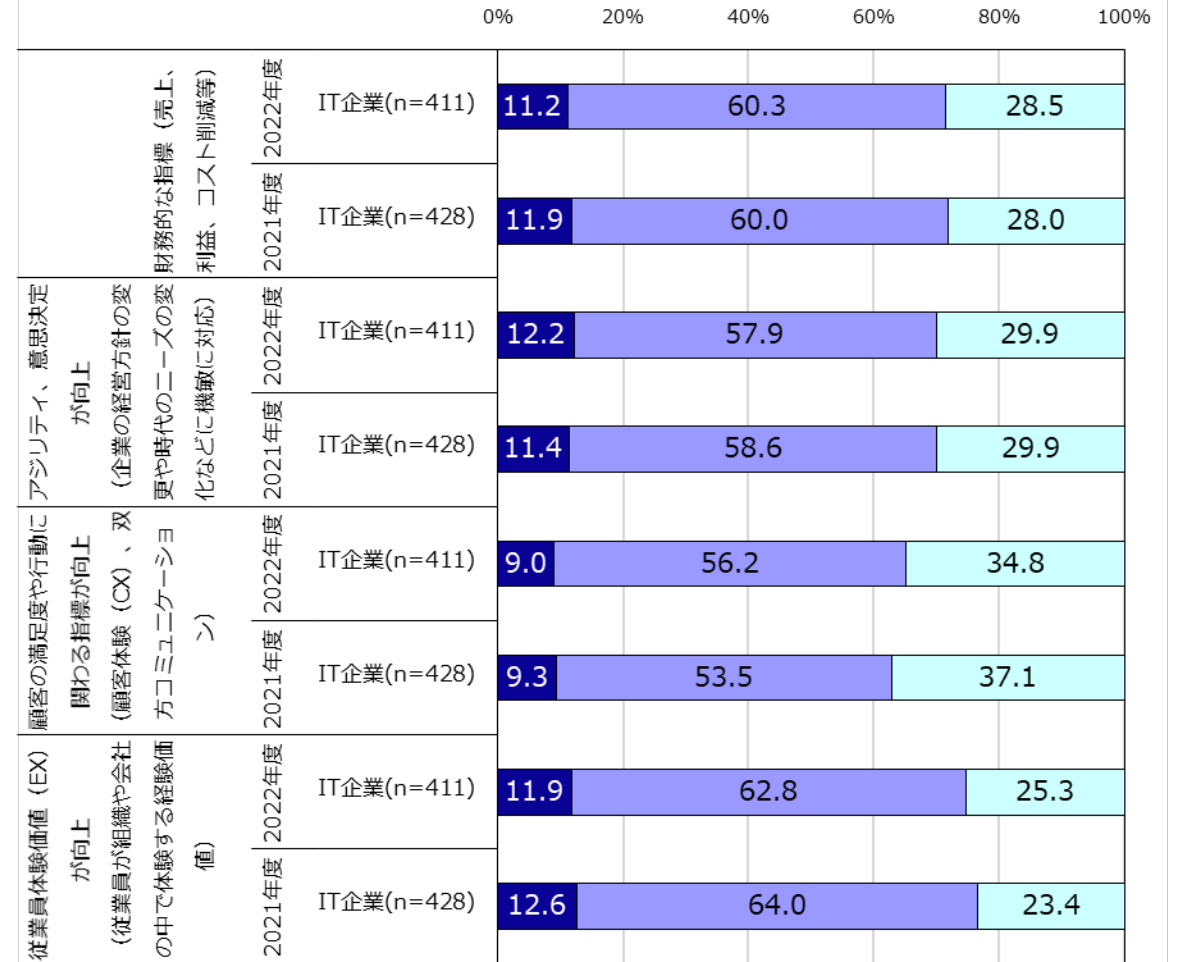
# DXの取り組みの具体的な効果

◆ DXに取り組んでいる企業のうち、事業会社、IT企業ともに半数以上の企業でDXの具体的な効果を得られており、2021年度調査から大きな変化はない。

### DXの取り組みの具体的な効果【事業会社】



### DXの取り組みの具体的な効果【IT企業】

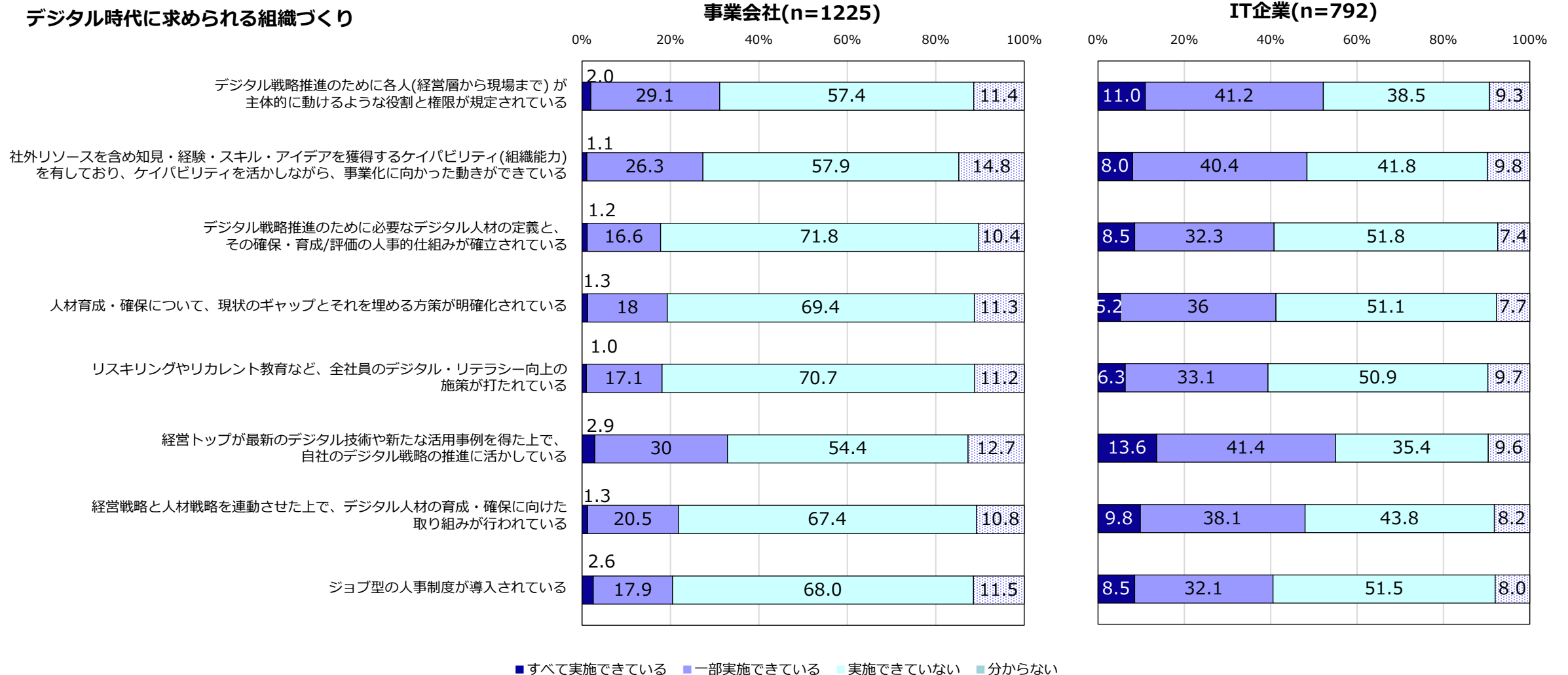


■ 効果があった ■ ある程度効果があった ■ 効果はなかった

# 組織づくり・人材・企業文化に関する状況と取り組み

◆ デジタル時代に求められる組織づくりに関する設問において、IT企業は事業会社と比較して、全ての選択肢で実施できていると回答した企業が多い。

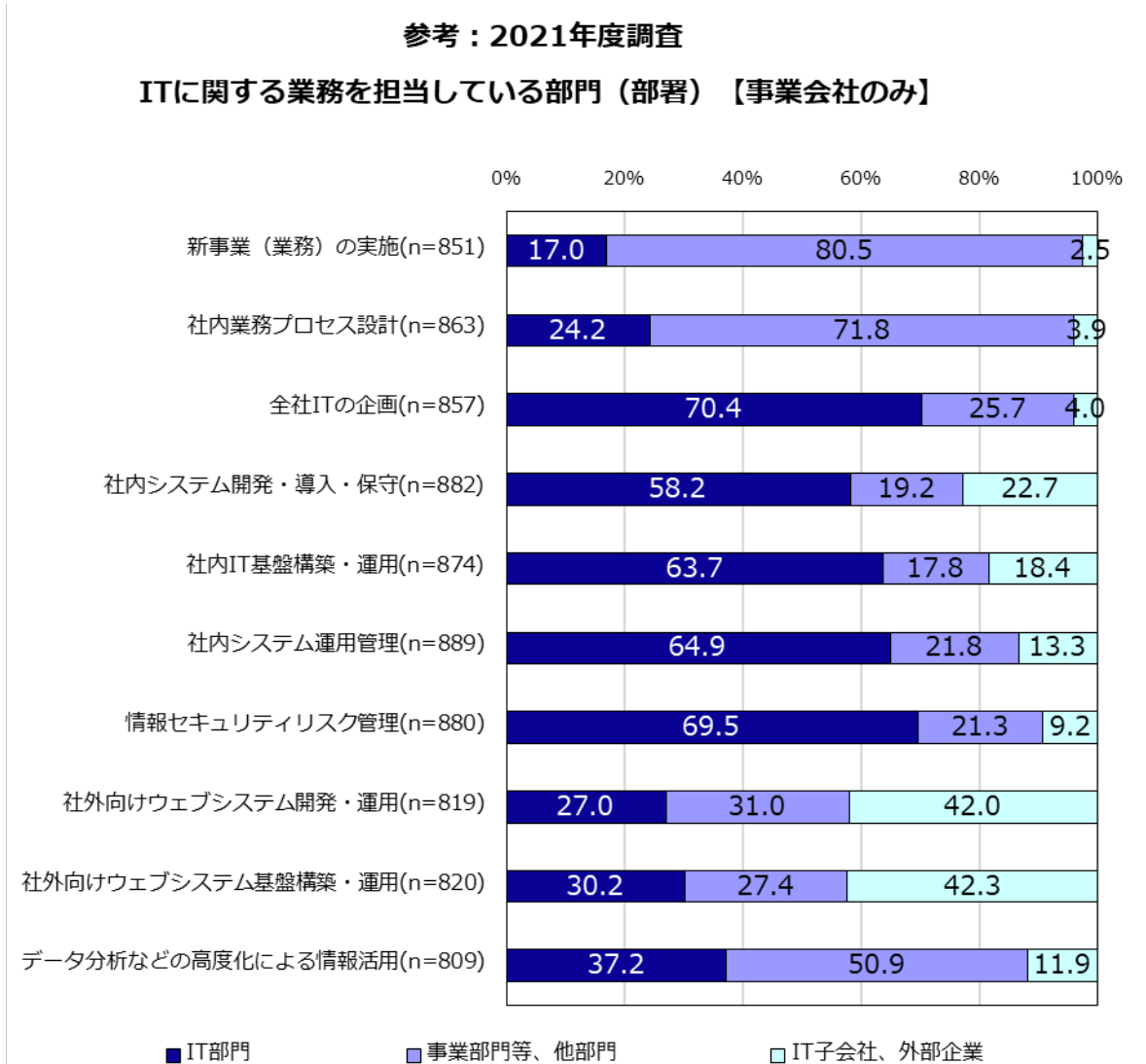
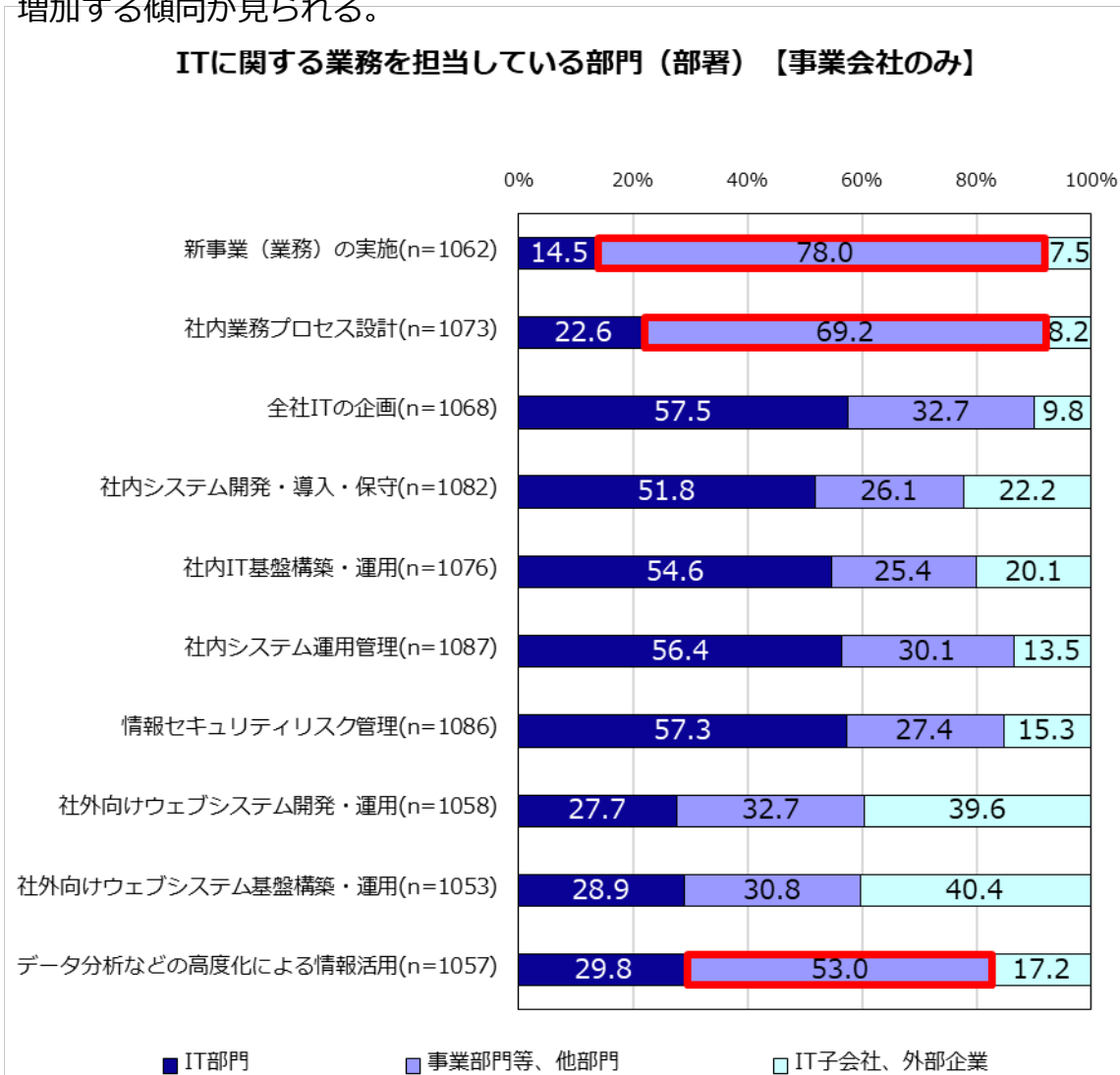
## デジタル時代に求められる組織づくり



注：設問は「デジタル時代に求められる組織づくりについてお尋ねします。当てはまる項目について、貴社での実施状況をお答えください。」

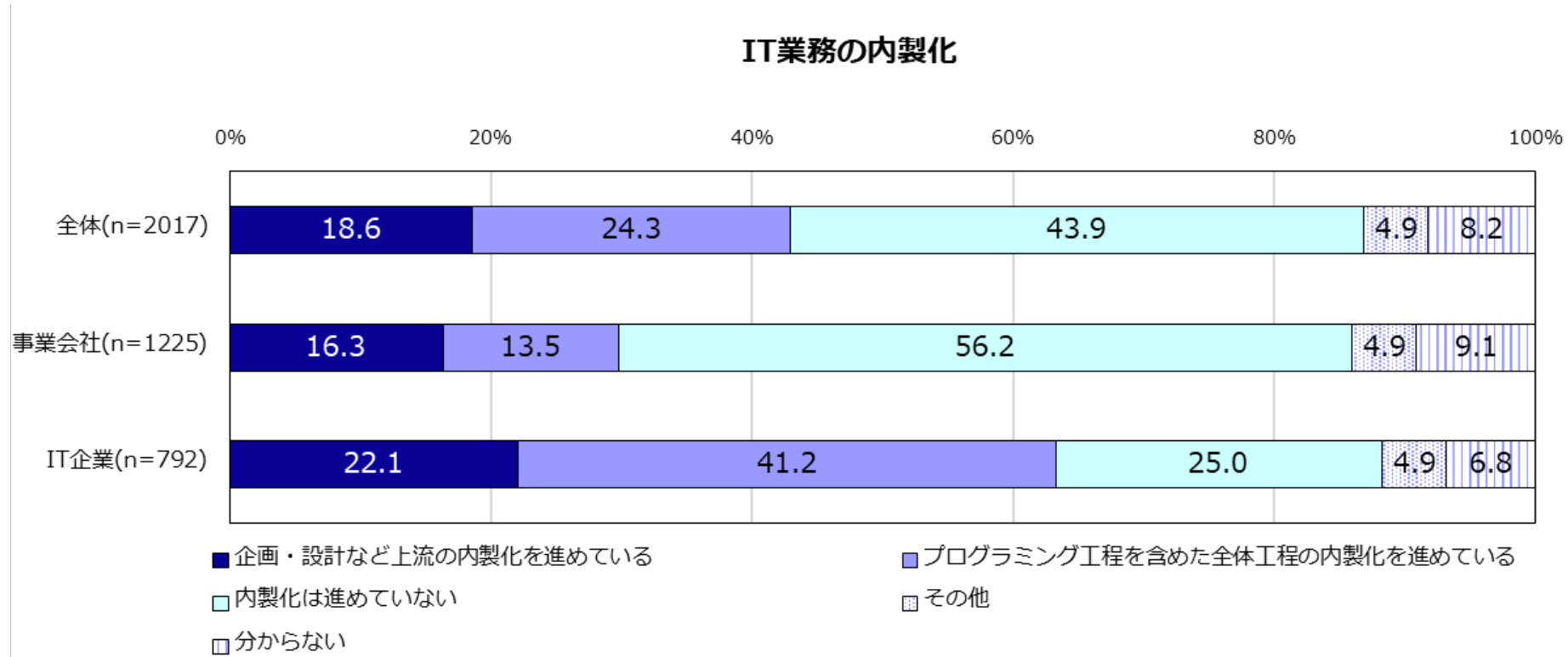
# ITに関する業務を担当している部門（部署）（事業会社のみ）

- ◆ 「新事業(業務)の実施」「社内業務プロセス設計」「データ分析などの高度化による情報活用」については半数以上の企業が「事業部門等、他部門」が実施していると回答している。
- ◆ 2021年度調査と比較すると、もともと事業部門等が主体であった「新事業の実施」「社内業務プロセス設計」以外の項目においても、事業部門等が担う比率が増加する傾向が見られる。



# IT業務の内製化

◆ IT企業において60%以上が内製化を進めているが、事業会社では30%程度にとどまる。

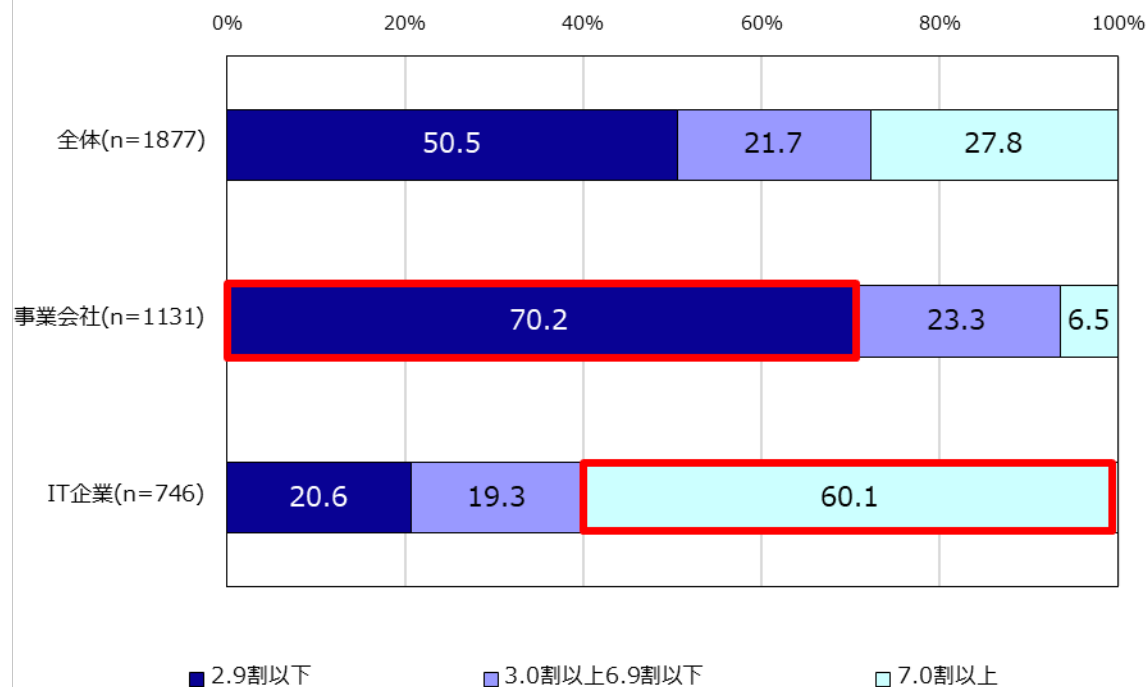




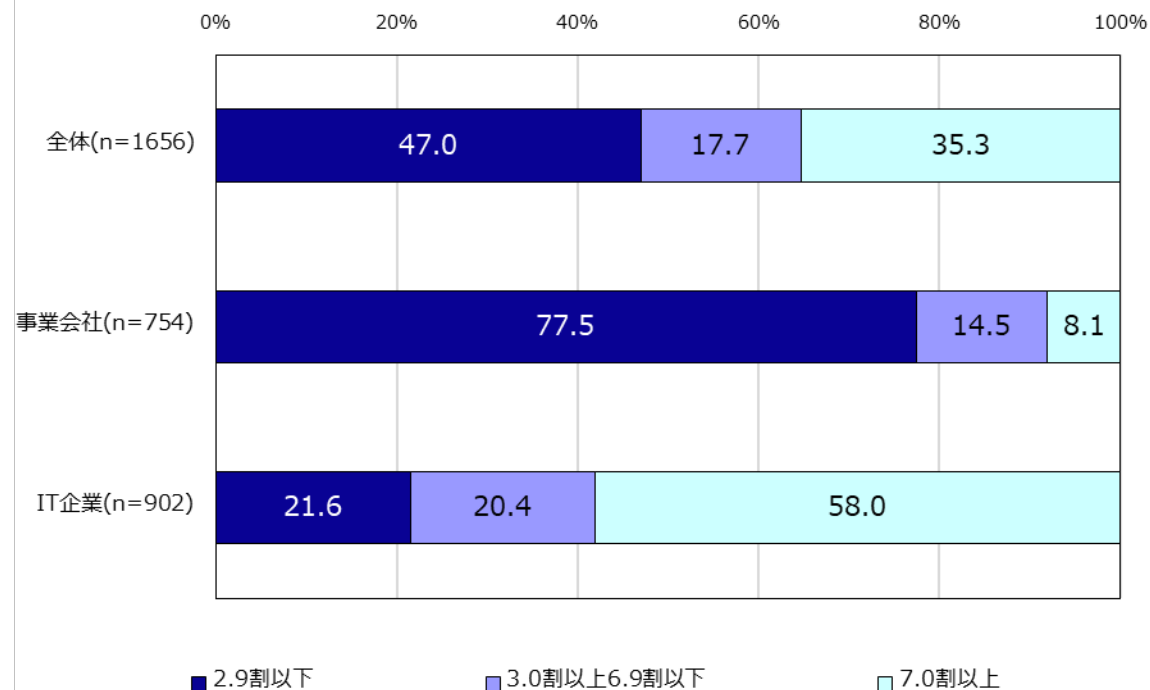
# IT分野に見識がある役員の割合

- ◆ IT企業では約60%の企業で「7.0割以上」の役員がIT分野の見識を有しているが、事業会社では約70%の企業でIT分野に見識のある役員は3割未満であった。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、事業会社、IT企業ともに3割以上の役員がIT分野に知見を有していると回答した企業の割合は微増している。

IT分野に見識がある役員の割合



参考：2020年度調査 IT分野に見識がある役員の割合



注：2021年度調査時には質問をしておらず、前回調査は2020年となる。



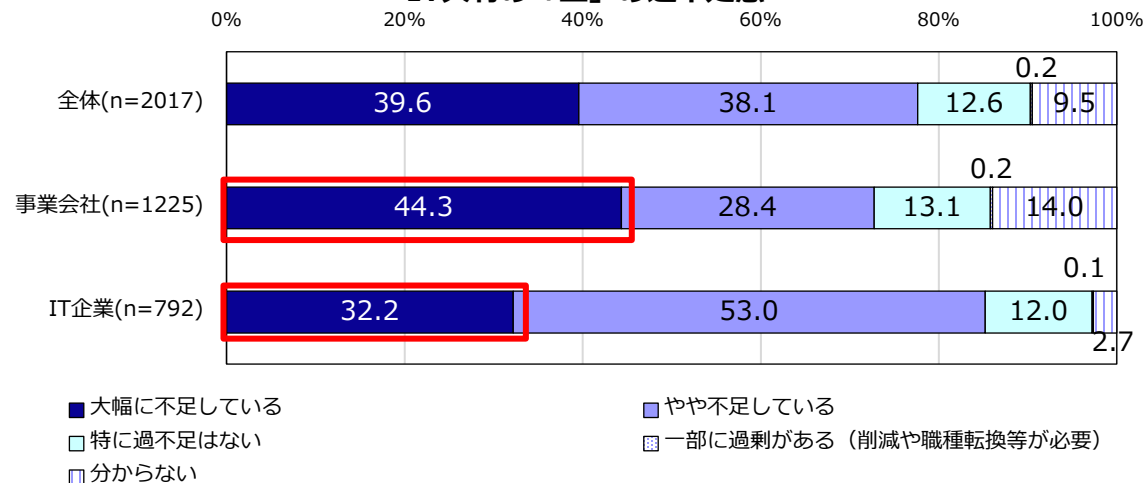
---

## 第2章 IT人材の状況

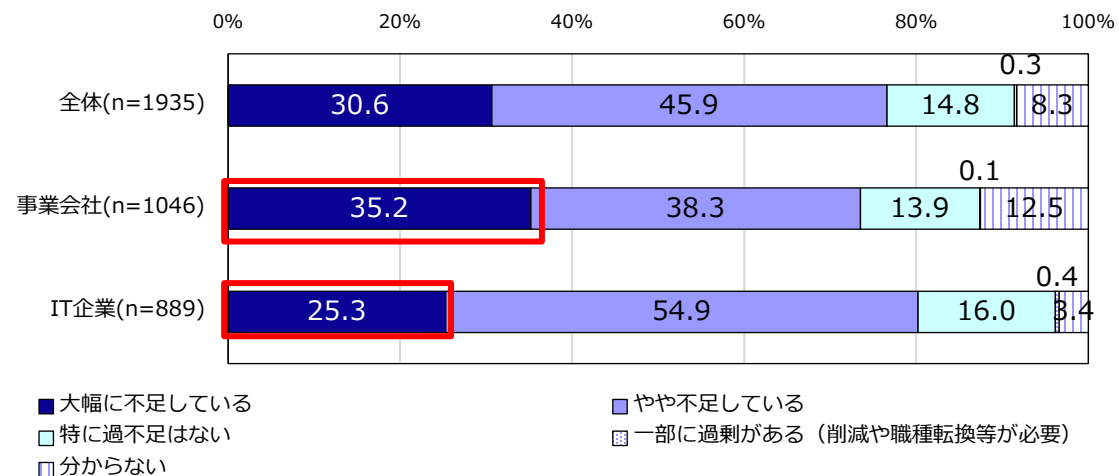
# IT人材の量・質の不足感

- ◆ 事業会社ではIT人材が量的にも質的にも「大幅に不足している」と回答した企業が2021年度調査から増加している。
- ◆ IT企業では量的に大幅な不足を回答する企業は増加しているが、質的な不足の回答では変化が少ない。

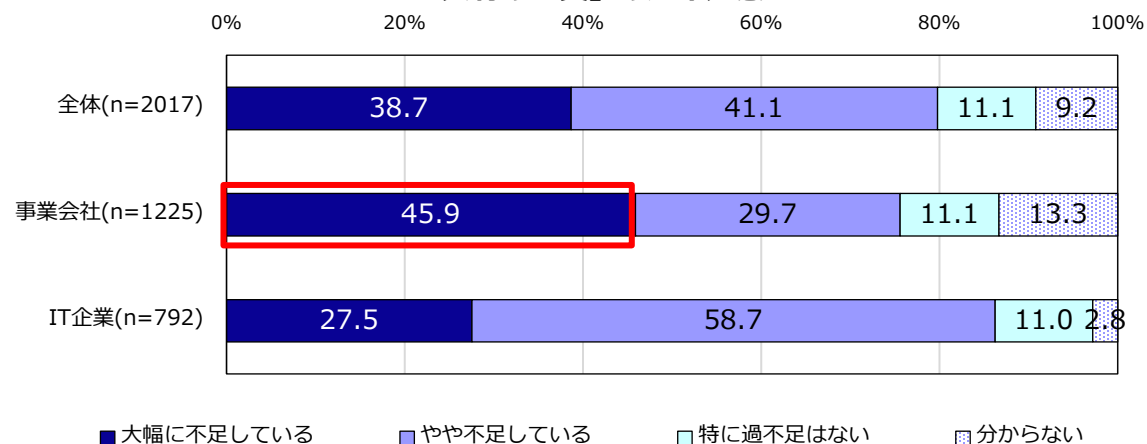
IT人材の「量」の過不足感



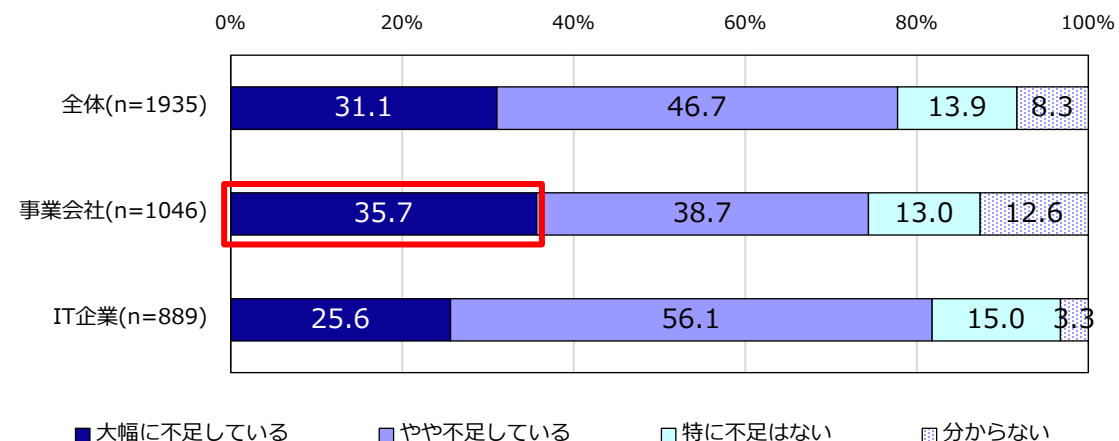
参考：2021年度調査 IT人材の「量」の過不足感



IT人材の「質」の過不足感

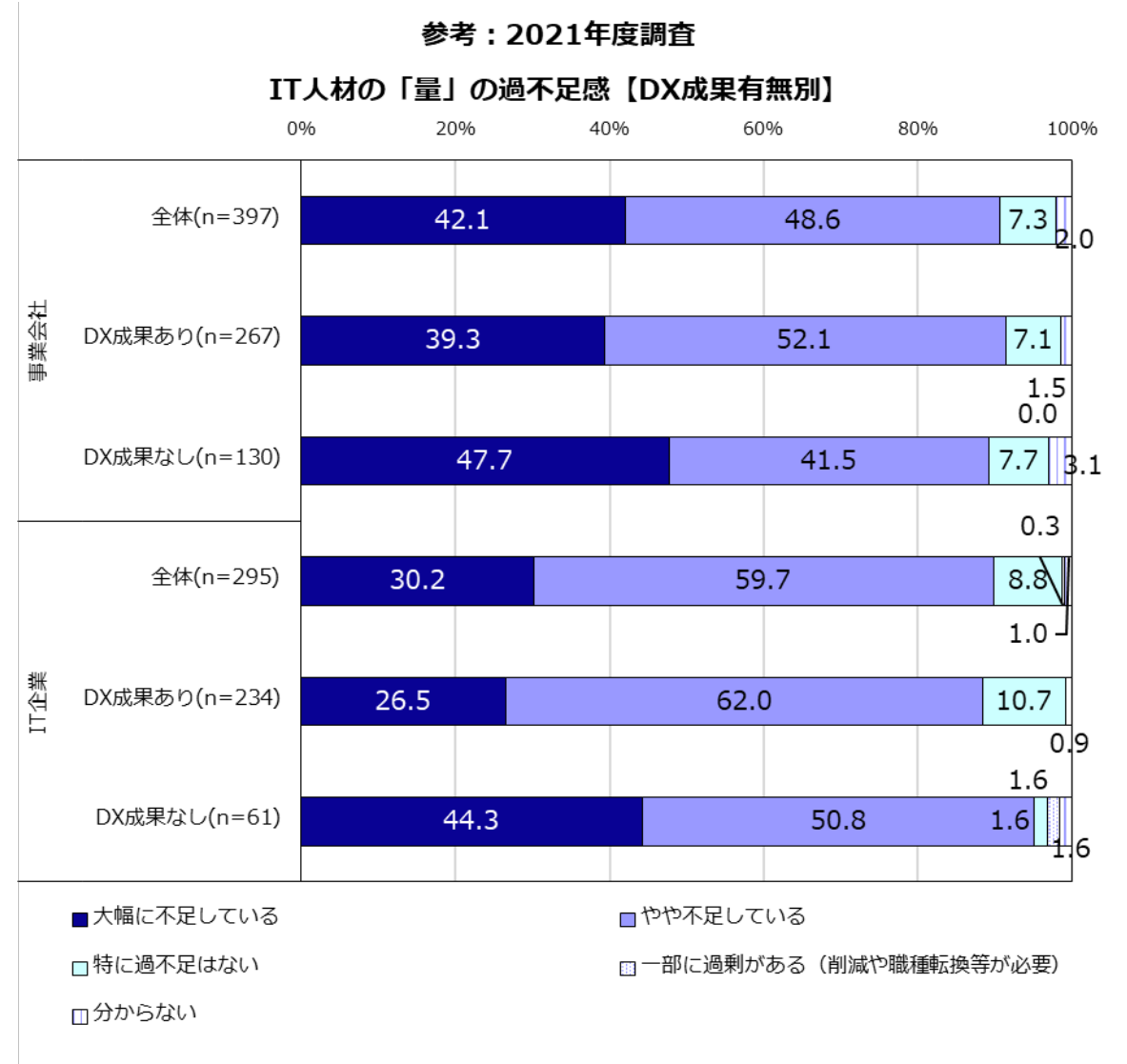
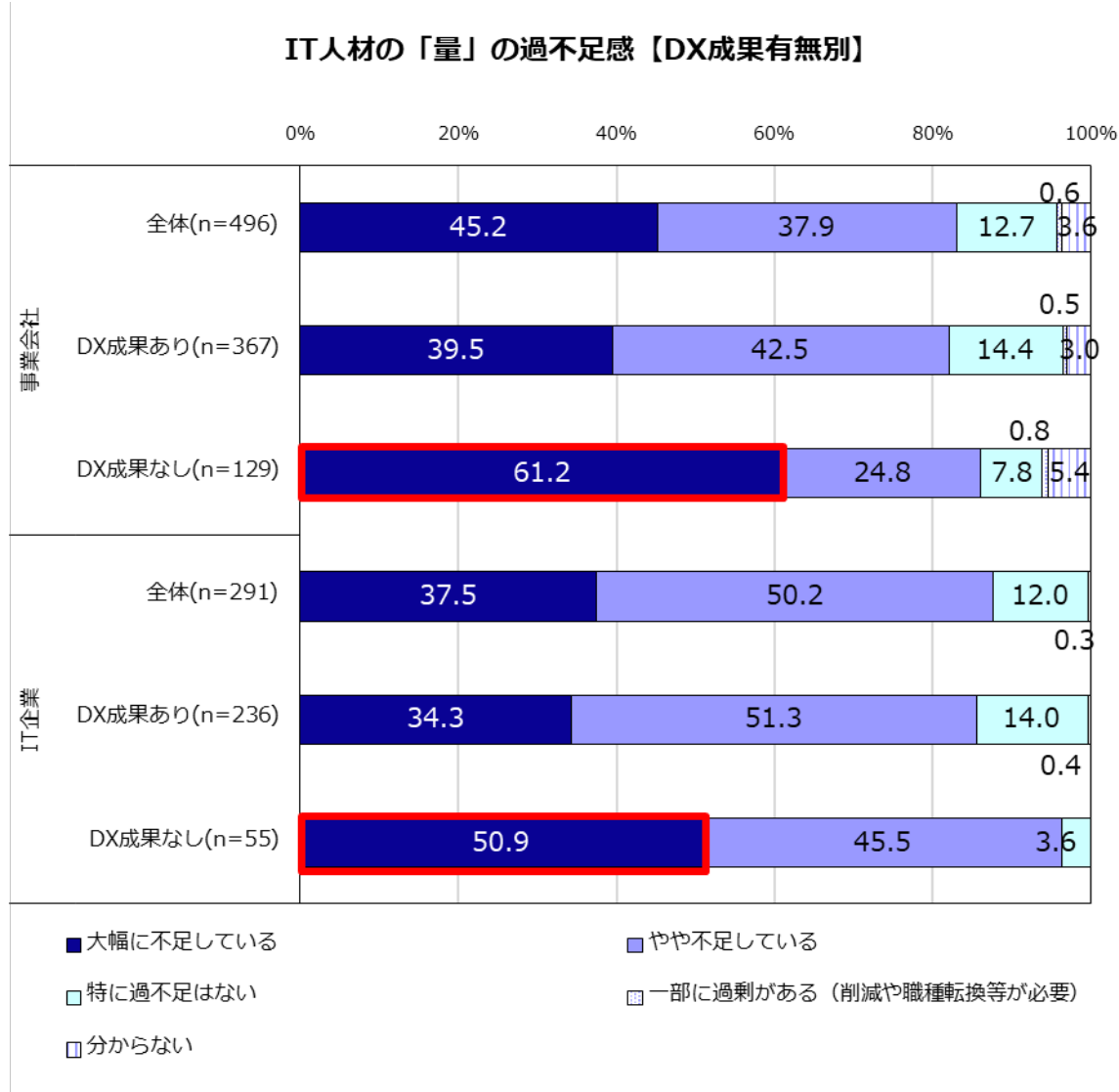


参考：2021年度調査 IT人材の「質」の過不足感



# 補足：DX成果有無別 IT人材の「量」の不足感

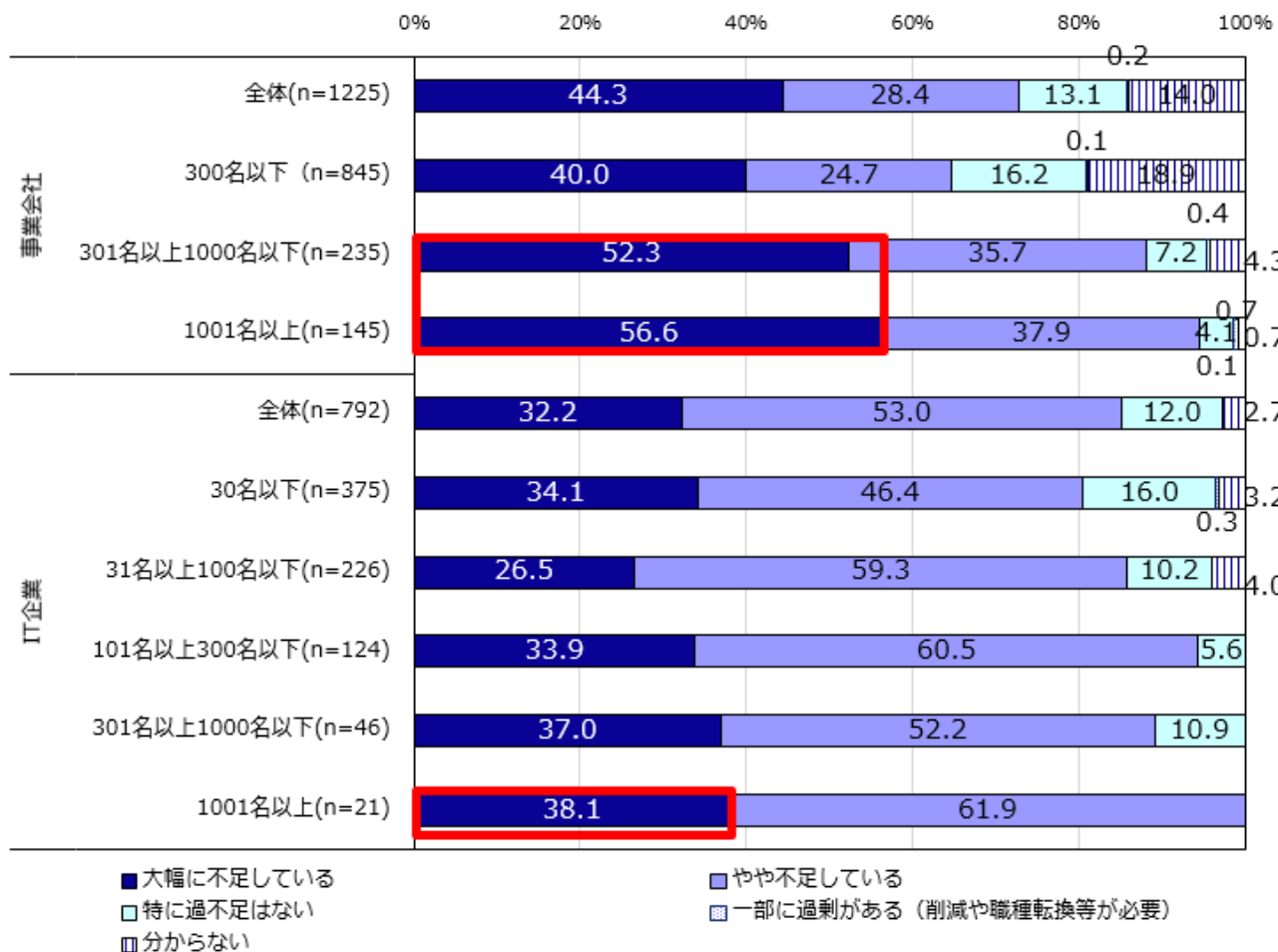
◆ 事業会社、IT企業ともにDX成果なしの企業の半数以上がIT人材の量が「大幅に不足している」と回答し、2021年度調査から増加している。



# 補足：従業員規模別 IT人材の「量」の不足感

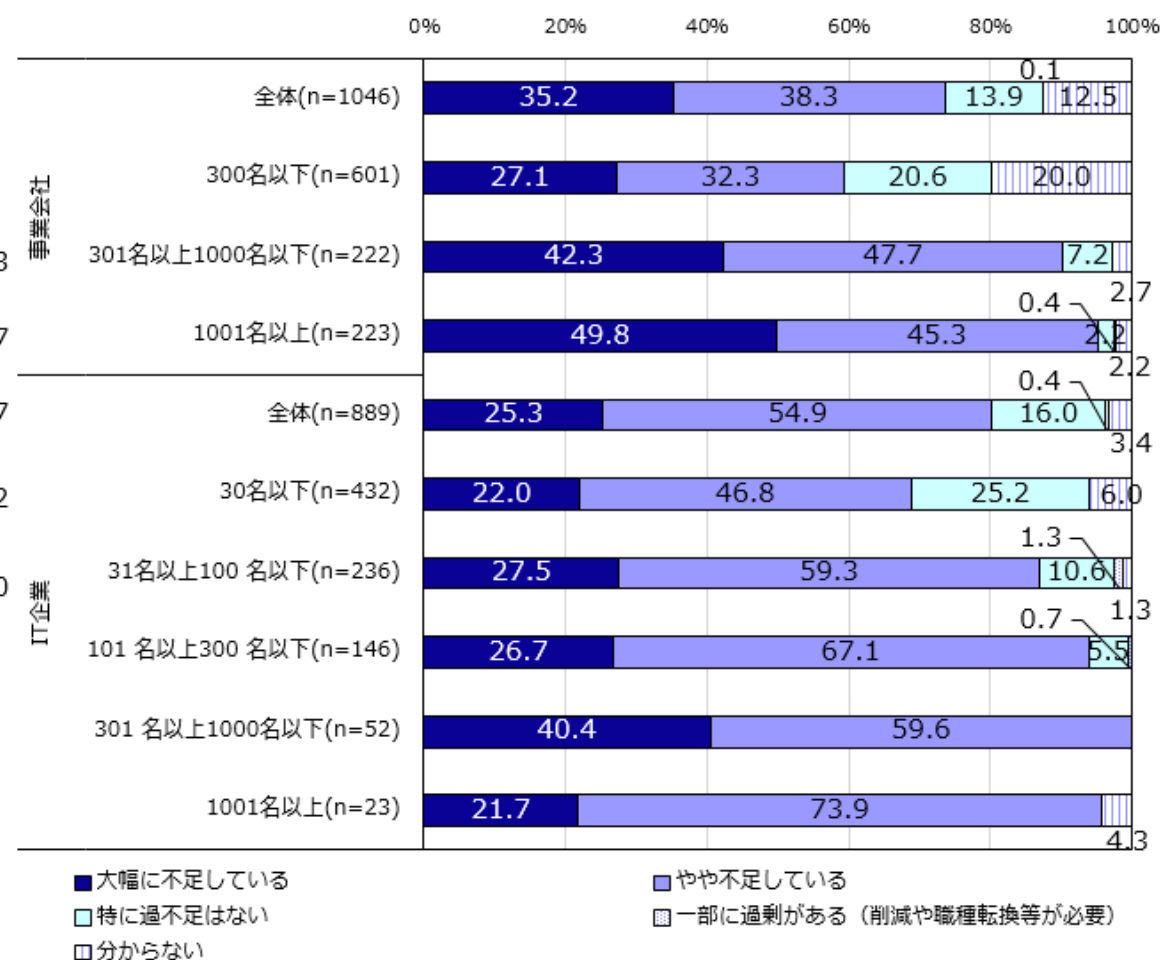
- ◆ 事業会社の従業員数301名以上の企業の半数以上で量的に「大幅に不足している」と回答しており、2021年度調査から増加している。
- ◆ 1001名以上のIT企業で量的に大幅に不足している企業が、2021年度調査から増加している。（n値が少ないことに留意）

IT人材の「量」の過不足感【従業員規模別】



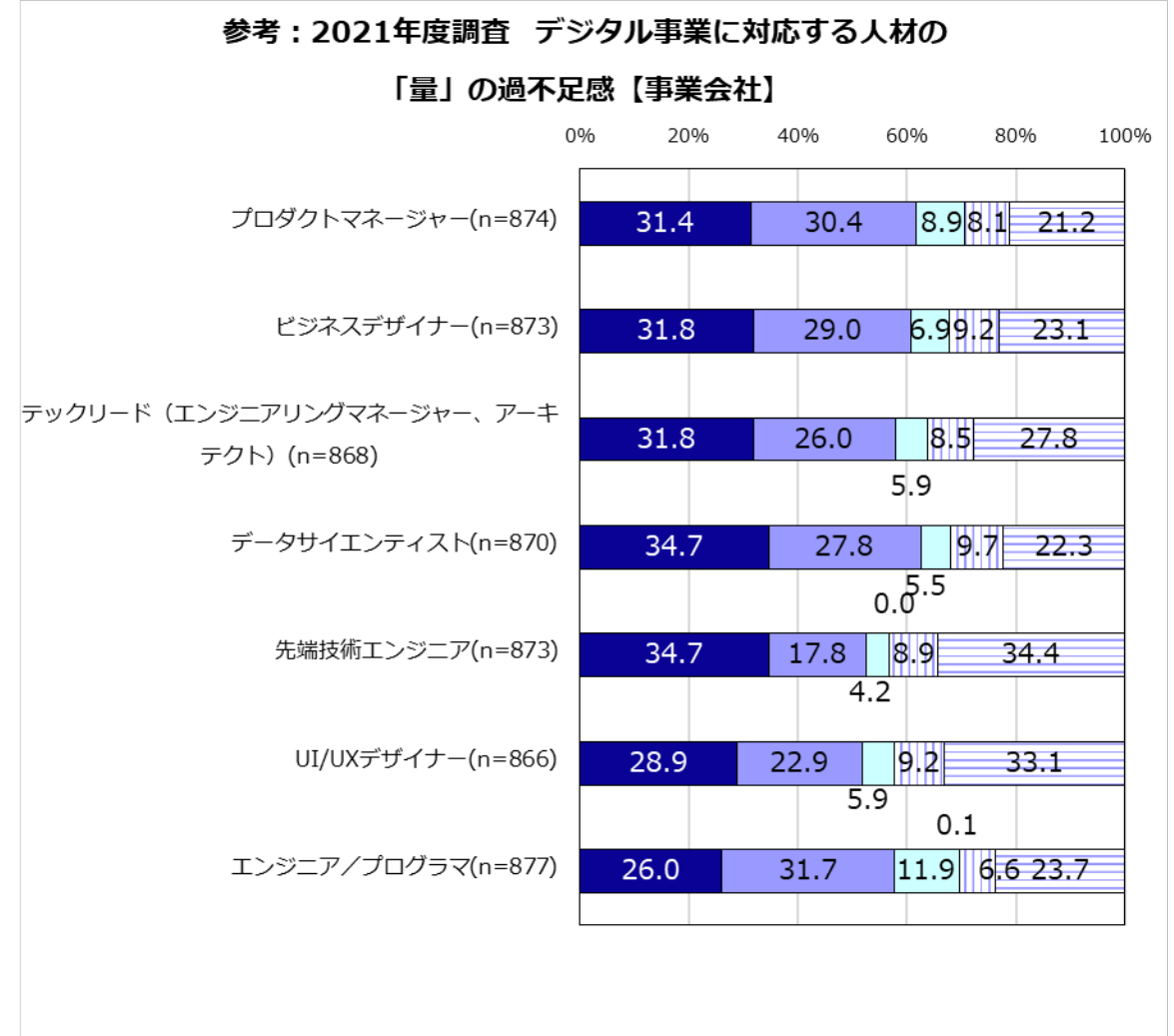
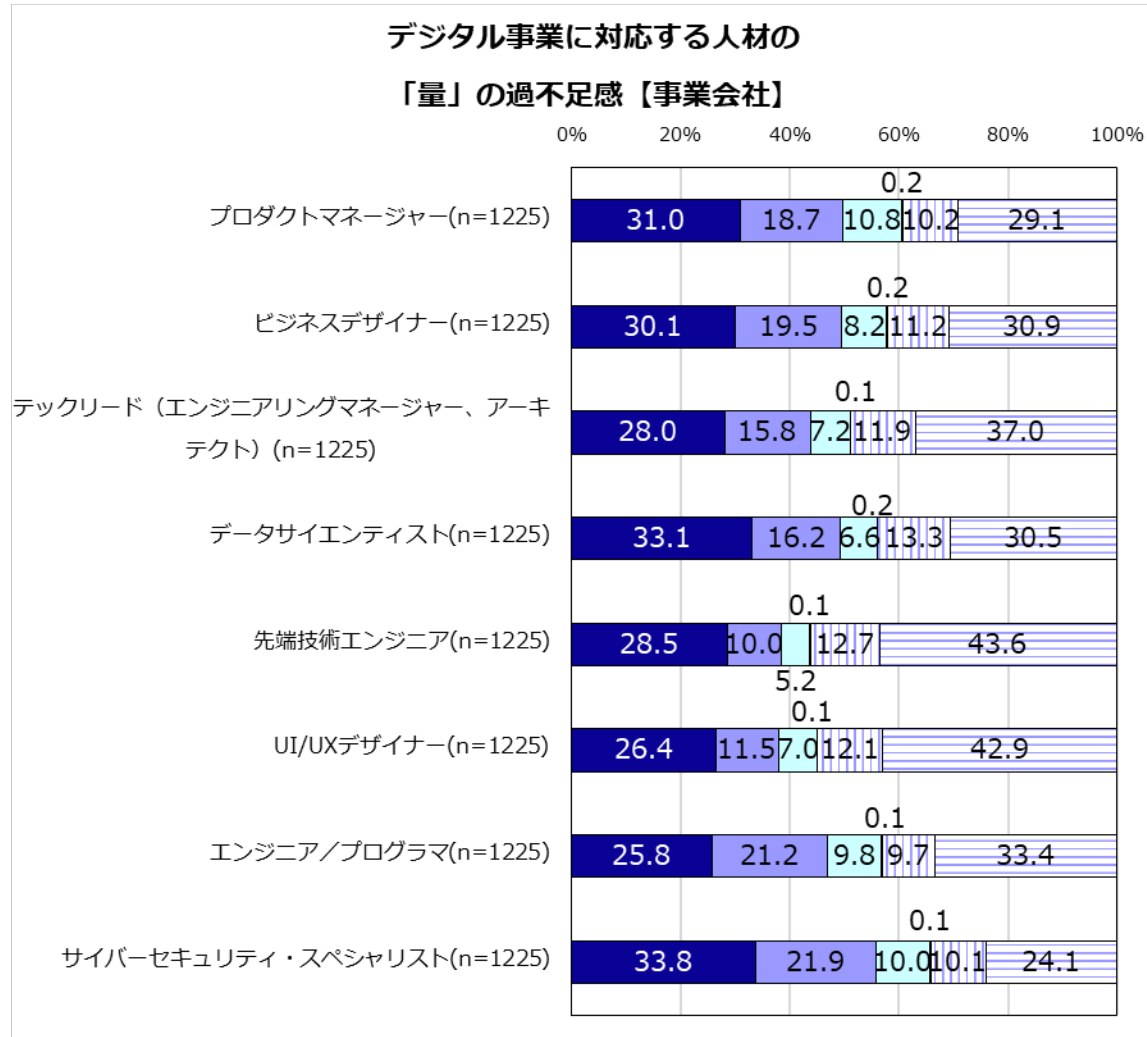
参考：2021年度調査

IT人材の「量」の過不足感【従業員規模別】



# デジタル事業に対応する人材の「量」の不足感（事業会社）

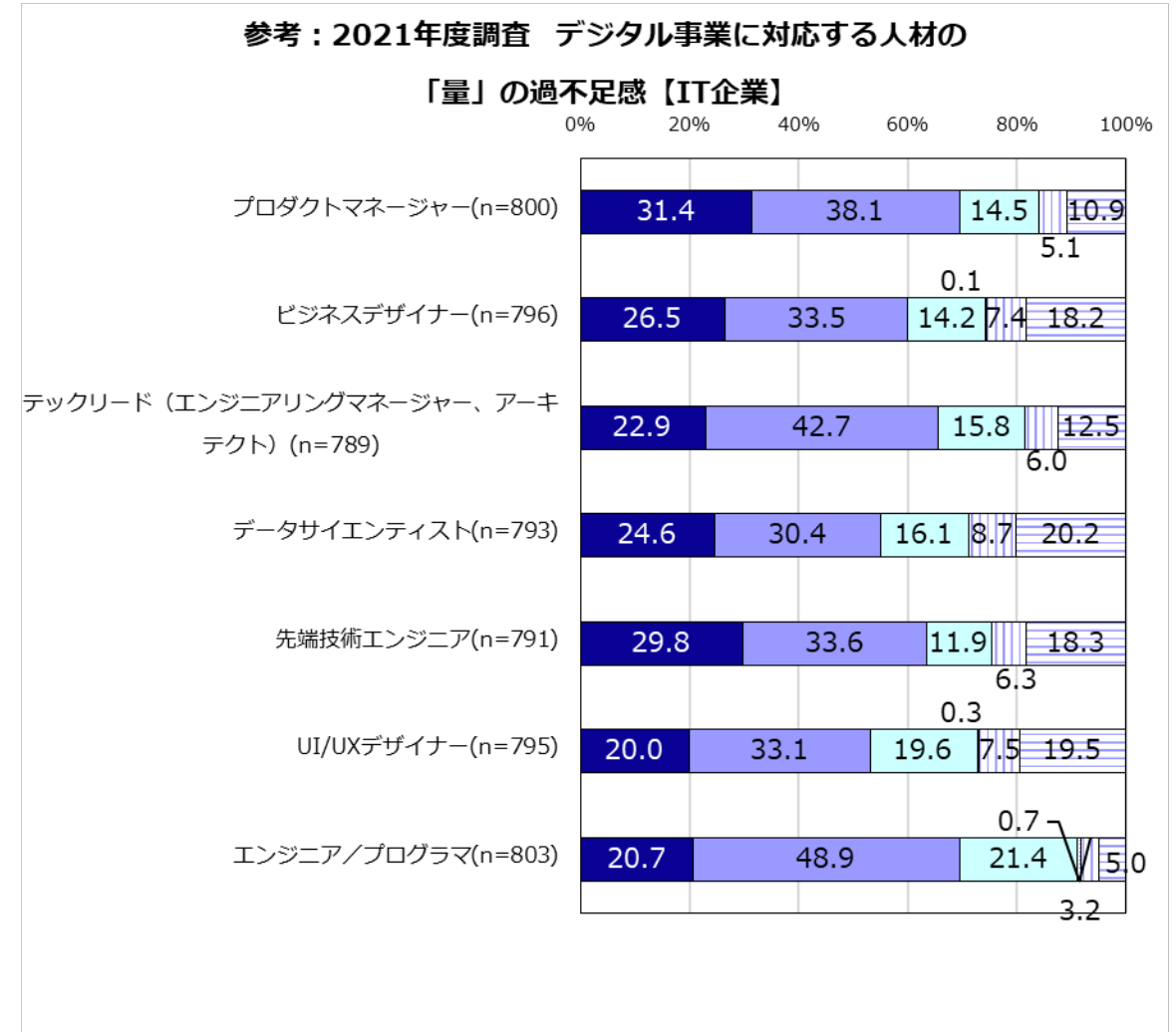
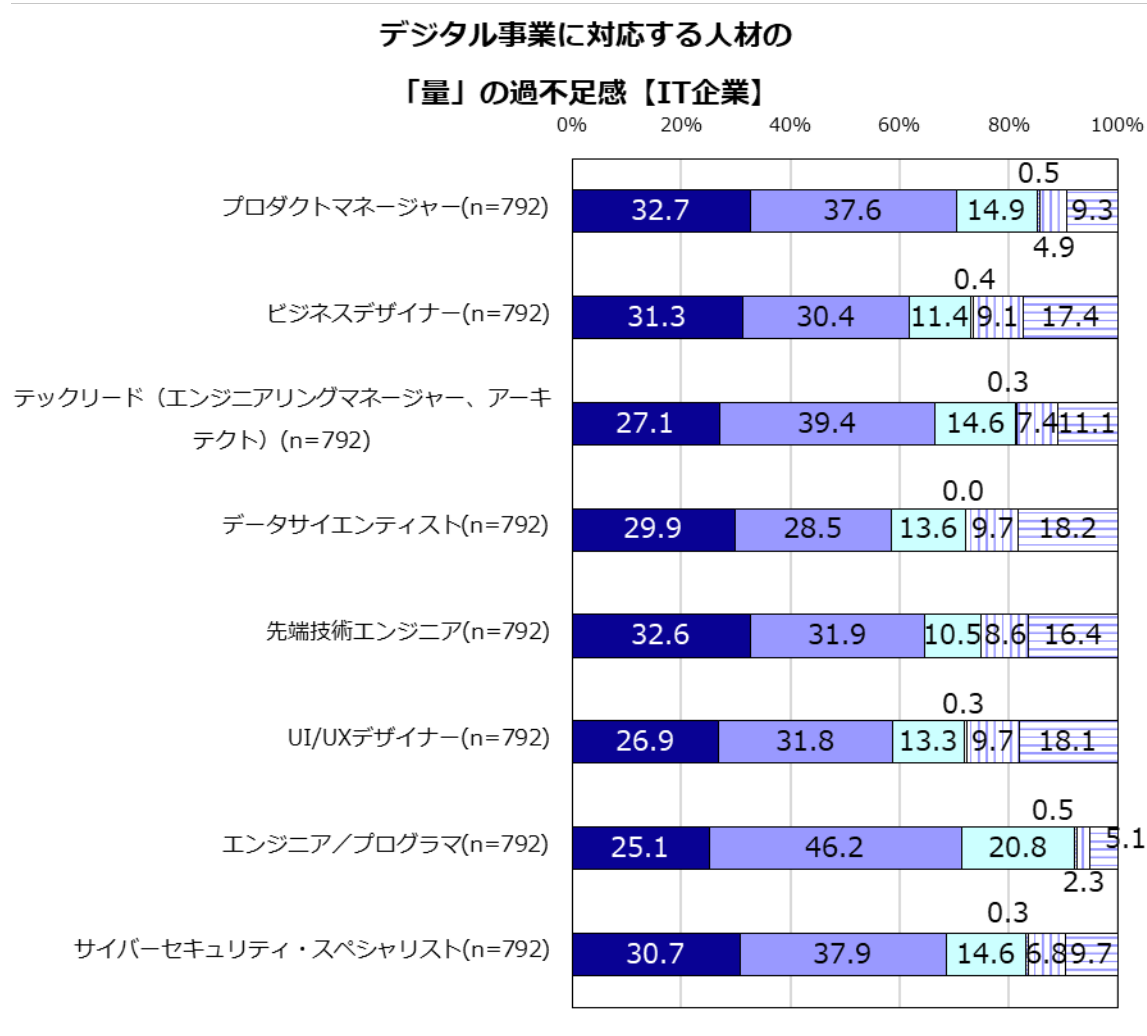
◆ いずれの人材においても量的に「自社には必要ない」と回答する企業が2021年度調査から増加している。



■大幅に不足している ■やや不足している ■特に過不足はない ■一部に過剰がある(削減や職種転換等が必要) ▨分からない -自社には必要ない

# デジタル事業に対応する人材の「量」の不足感（IT企業）

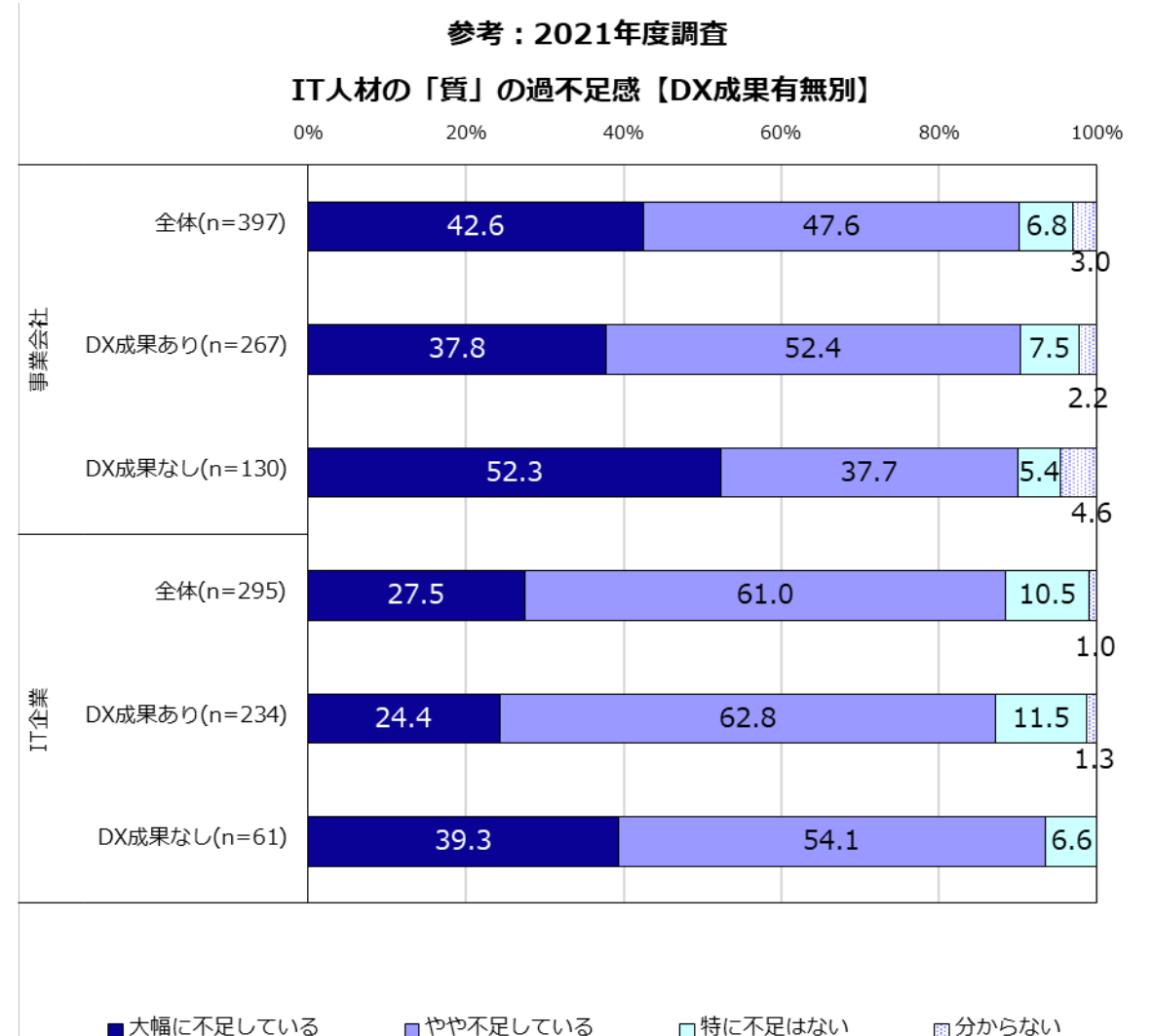
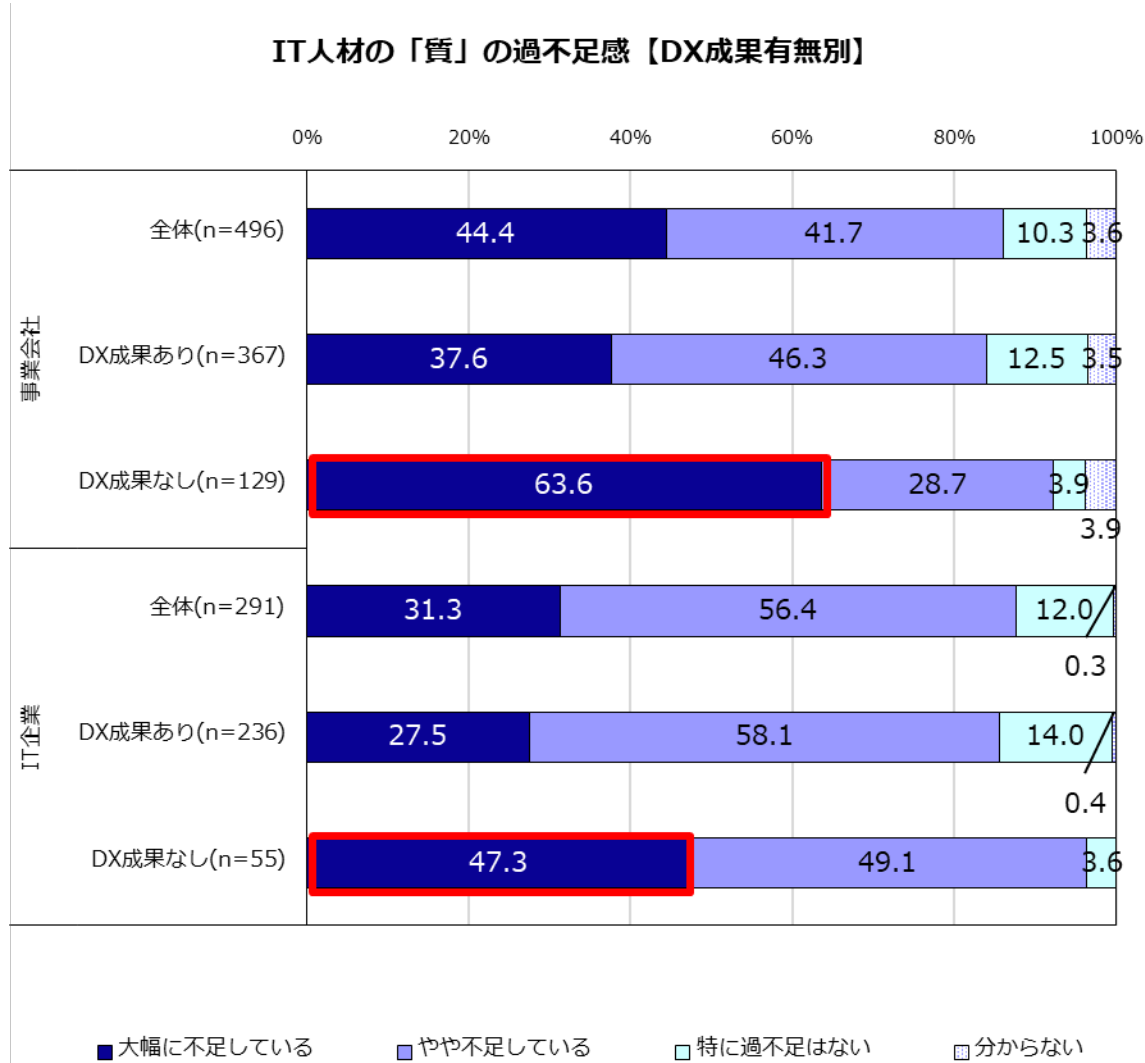
◆ いずれの人材においても60%前後の企業が量的に不足していると回答しており、2021年度調査からの変化は少ない。



■ 大幅に不足している ■ やや不足している ■ 特に過不足はない ■ 一部に過剰がある(削減や職種転換等が必要) ■ 分からない ■ 自社には必要ない

# 補足：DX成果有無別 IT人材の「質」の不足感

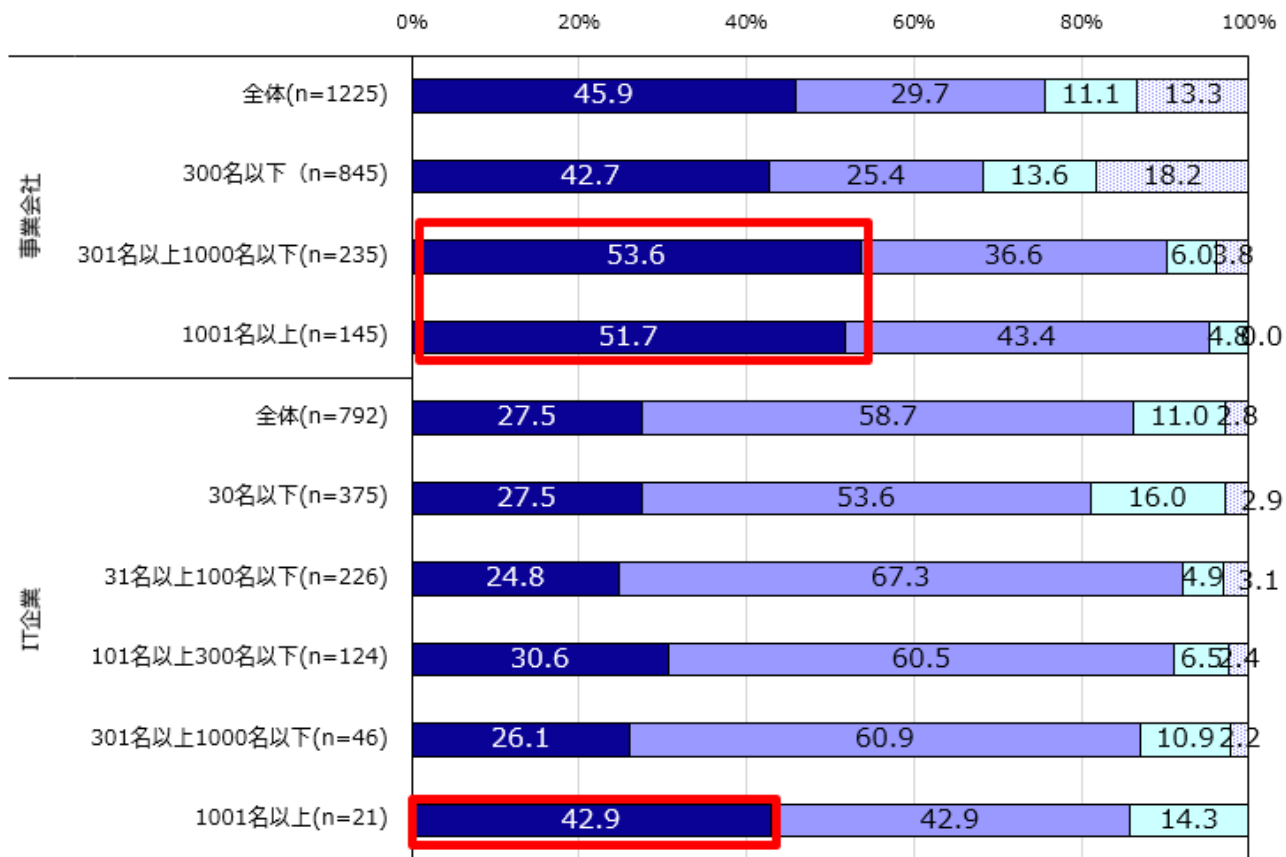
◆ 事業会社、IT企業ともにDX成果なしの企業がIT人材の質が「大幅に不足している」と回答している割合が高く、2021年度調査から増加している。



# 補足：従業員規模別 IT人材の「質」の不足感

- ◆ 事業会社の従業員数301名以上の企業の半数以上で質的に「大幅に不足している」と回答しており、2021年度調査から増加している。
- ◆ 1001名以上のIT企業で質的に大幅に不足している企業が2021年度調査から大幅に増加している。（n値が少ないことに留意）

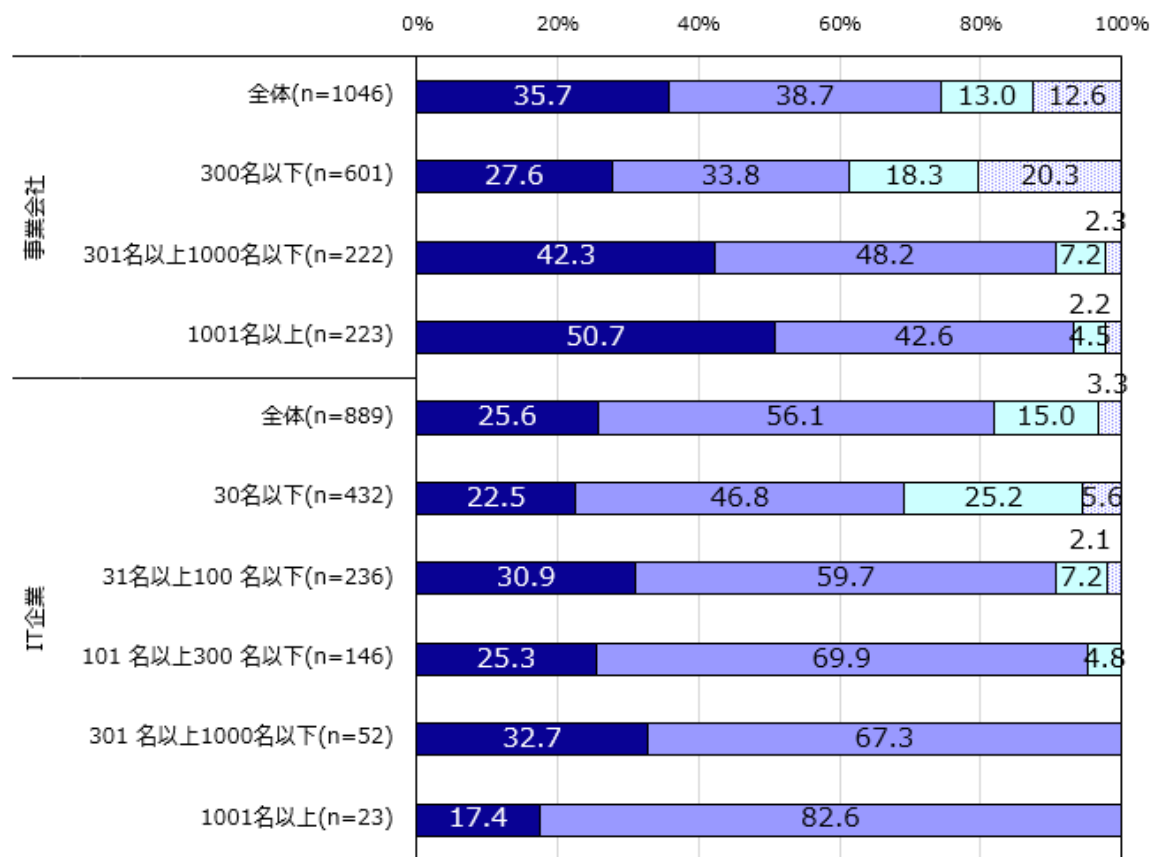
IT人材の「質」の過不足感【従業員規模別】



■ 大幅に不足している ■ やや不足している □ 特に過不足はない □ 分からない

参考：2021年度調査

IT人材の「質」の過不足感【従業員規模別】



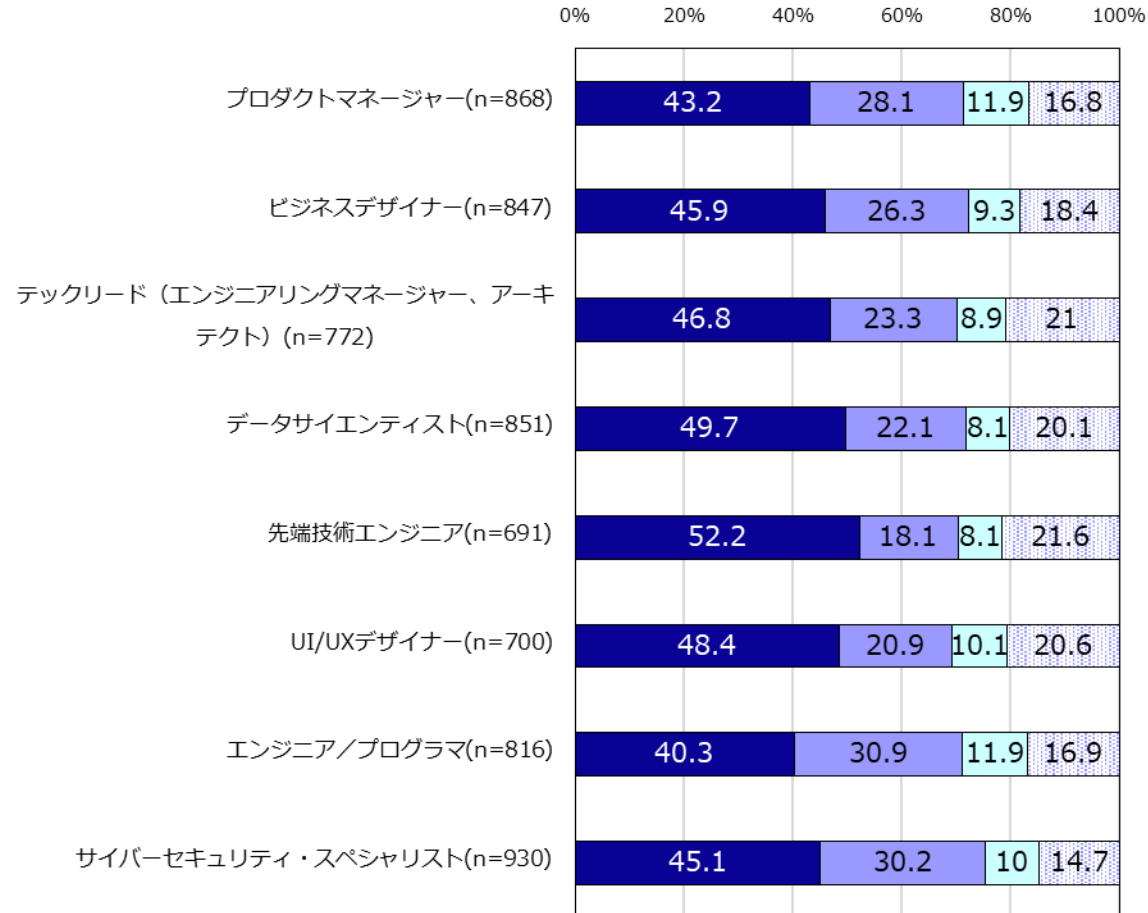
■ 大幅に不足している ■ やや不足している □ 特に不足はない □ 分からない



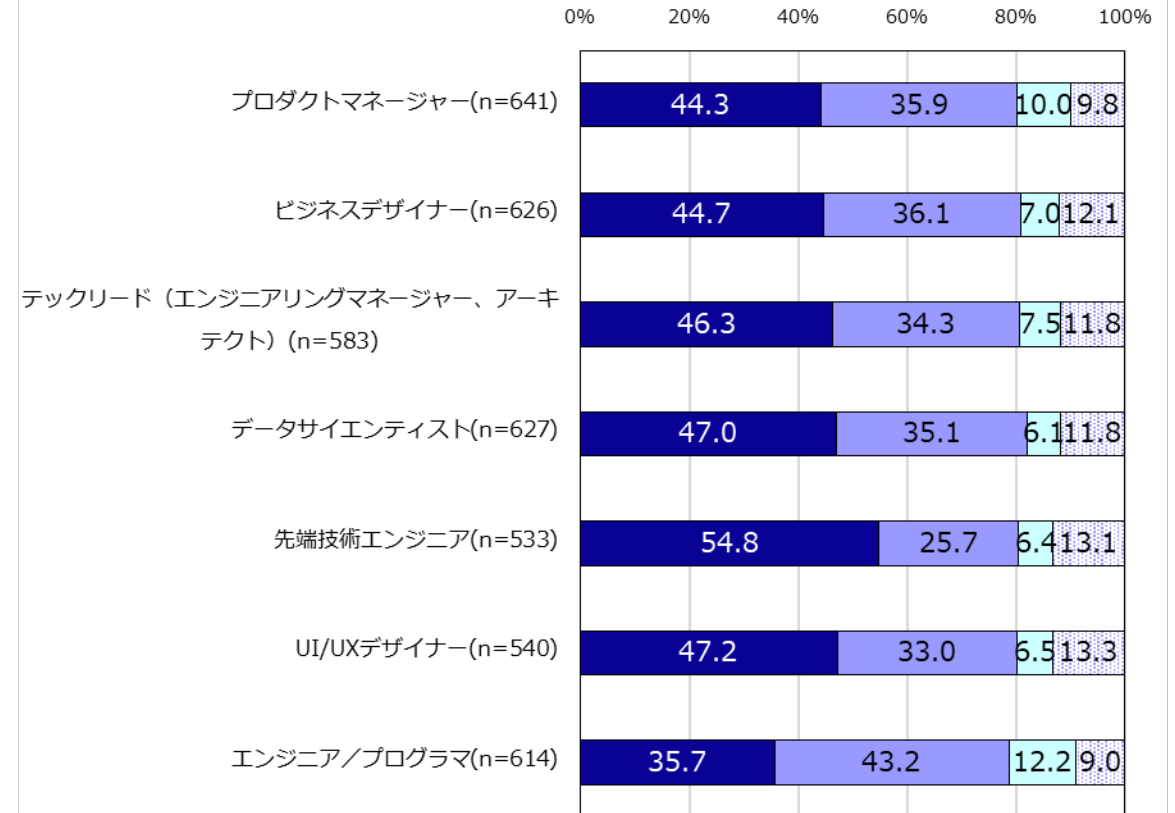
# デジタル事業に対応する人材の「質」の不足感（事業会社）

- ◆ いずれの人材においても80%前後の企業が質的に不足していると回答しており、2021年度調査からの変化は少ない。
- ◆ 「分からない」と回答する企業が2021年度調査から増加しており、「デジタル事業に対応する人材の「質」の不足感（IT企業）」と比較しても「分からない」の回答割合が高い。

デジタル事業に対応する人材の  
「質」の過不足感【事業会社】



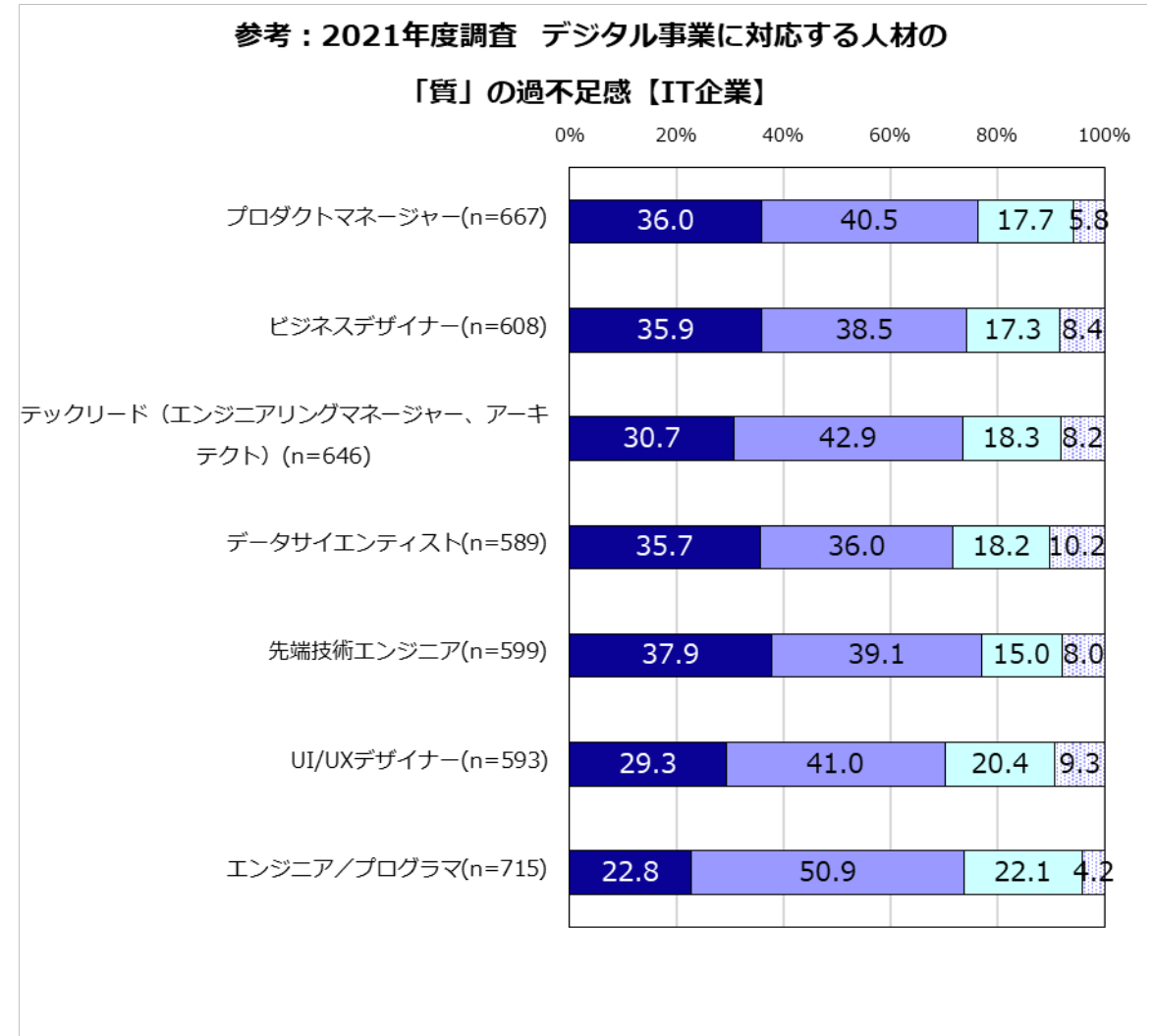
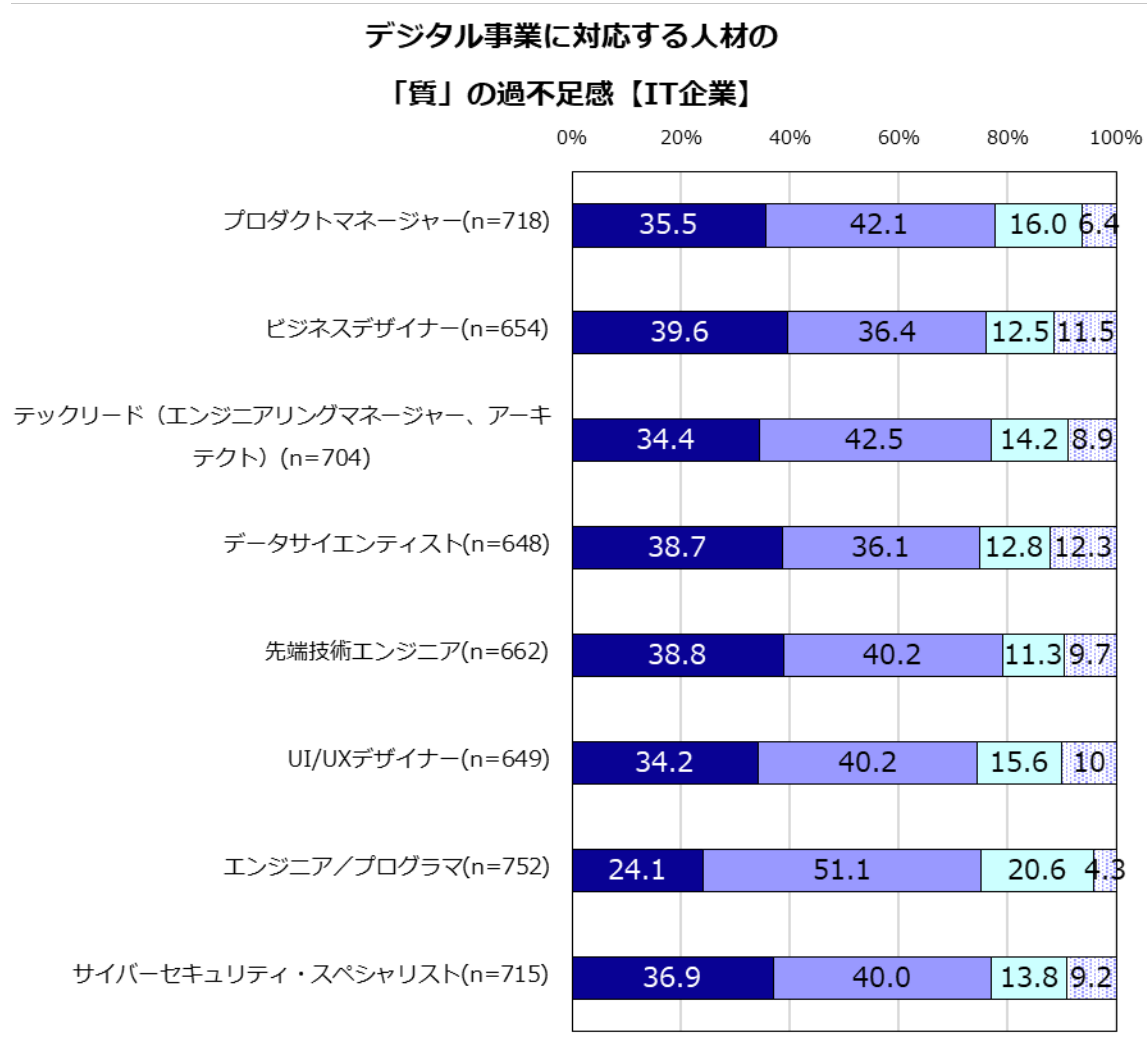
参考：2021年度調査 デジタル事業に対応する人材の  
「質」の過不足感【事業会社】



■ 大幅に不足している ■ やや不足している ■ 特に過不足はない ■ 分からない

# デジタル事業に対応する人材の「質」の不足感（IT企業）

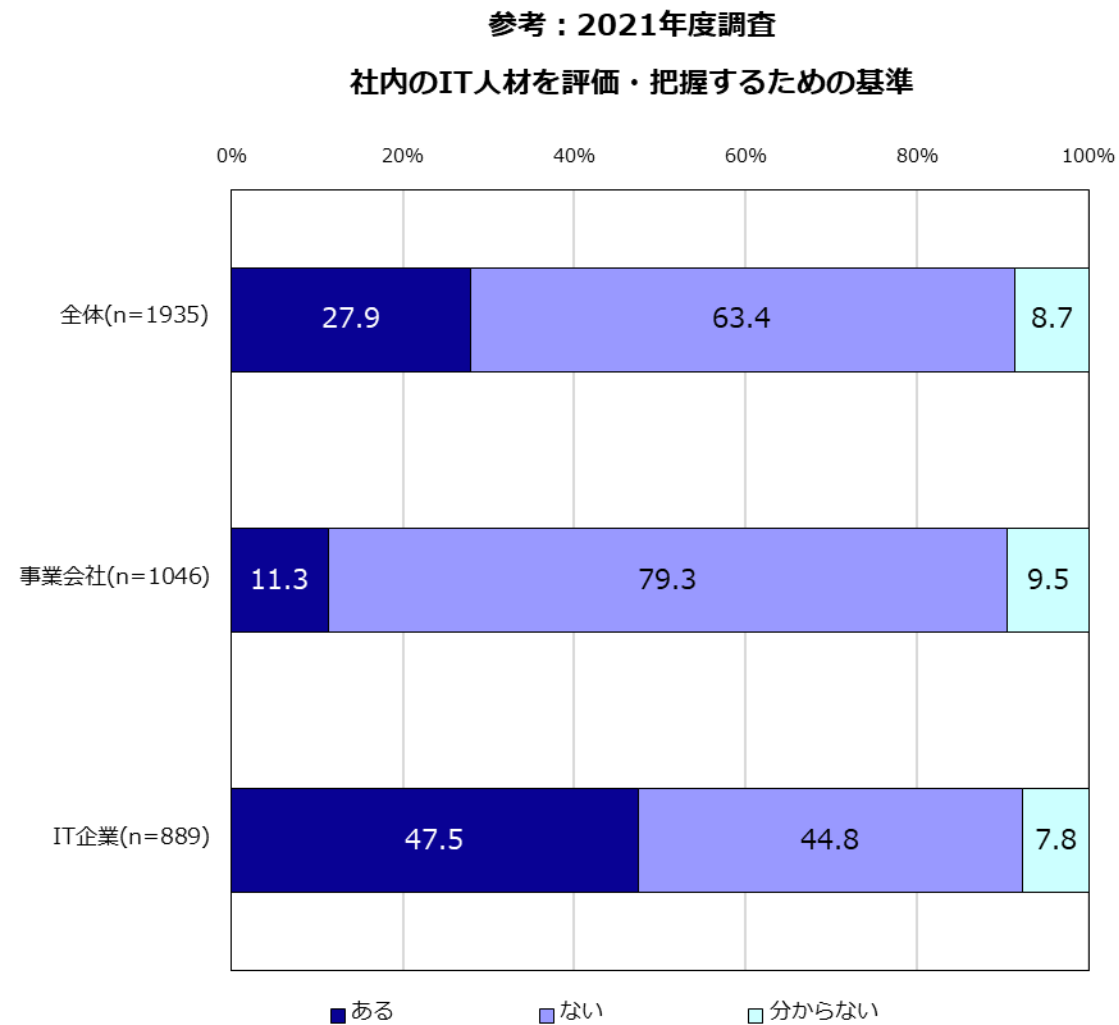
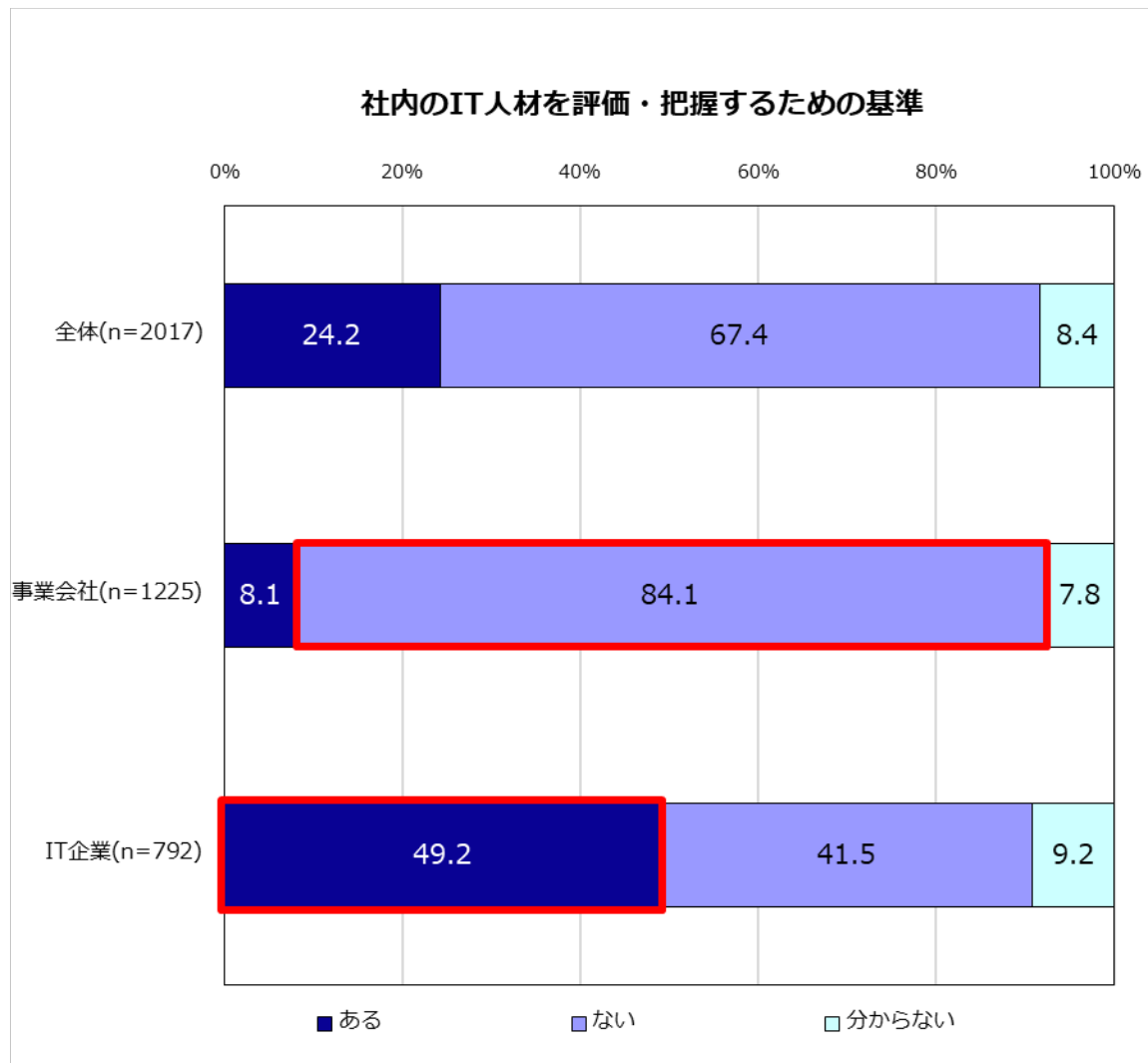
◆ いずれの人材においても80%前後の企業が質的に不足していると回答しており、2021年度調査から大きな変化はない。



■ 大幅に不足している ■ やや不足している ■ 特に過不足はない ■ 一部に過剰がある(削減や職種転換等が必要) ■ 分からない - 自社には必要ない

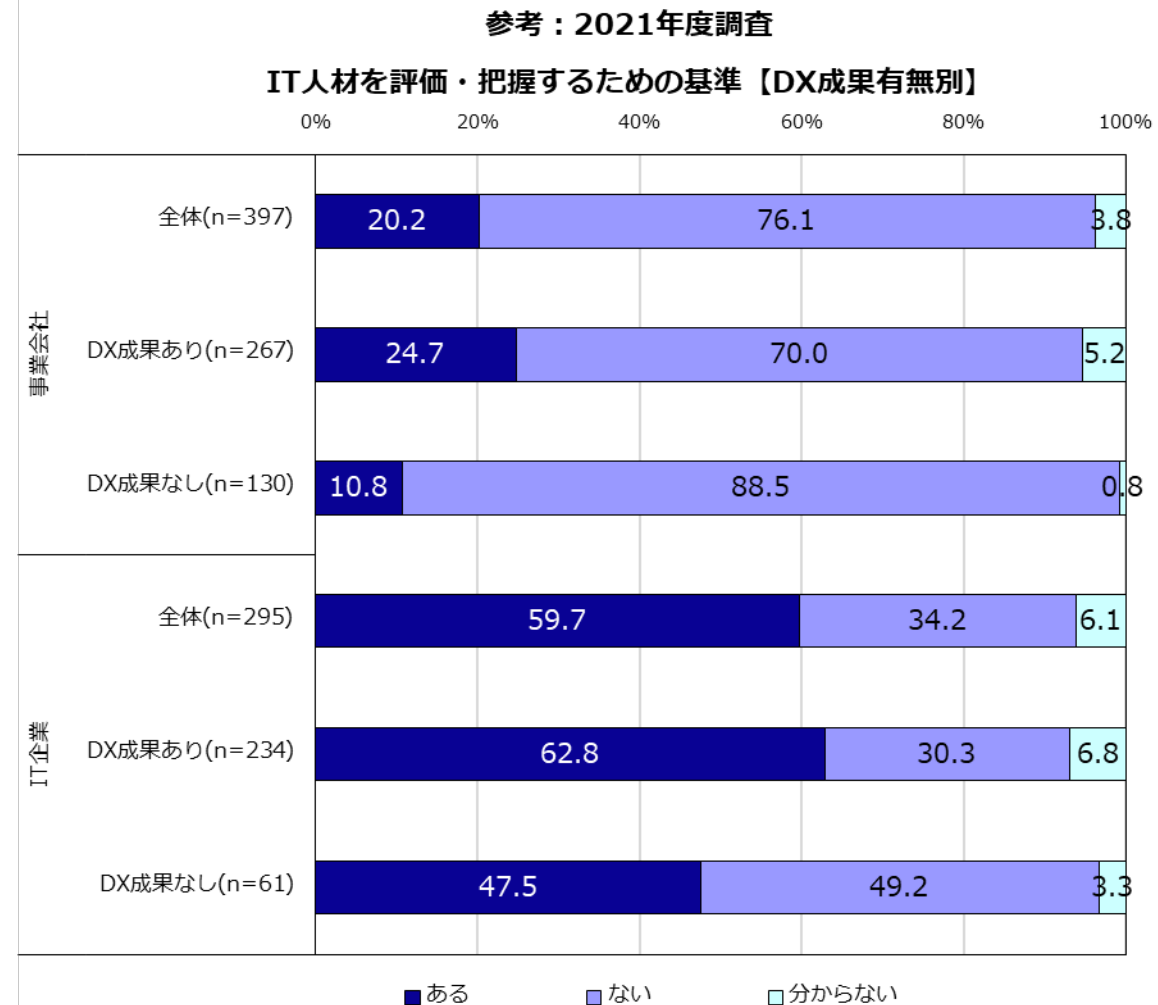
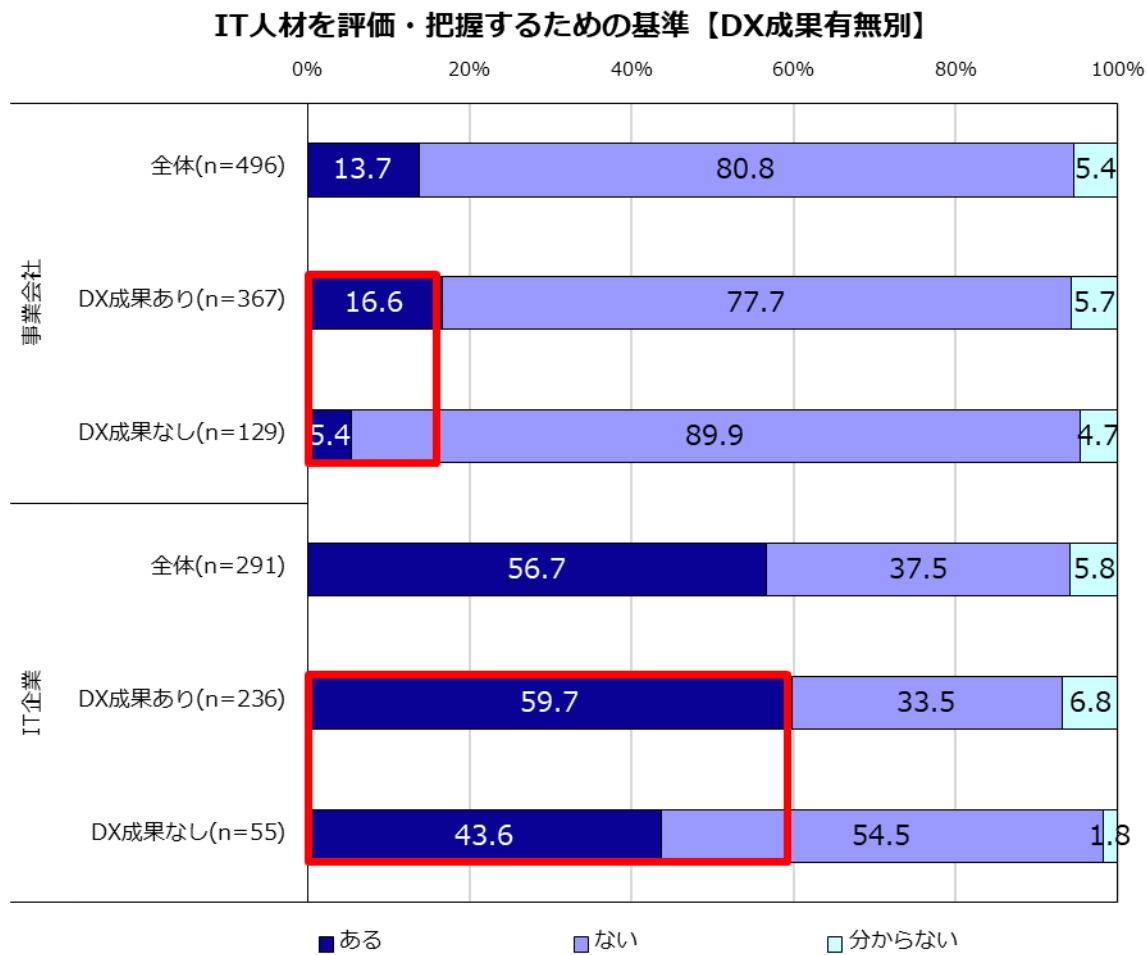
# 社内のIT人材を評価・把握するための基準

◆ IT企業の約半数の企業には基準があるが、事業会社では80%以上の企業で基準はない状況。



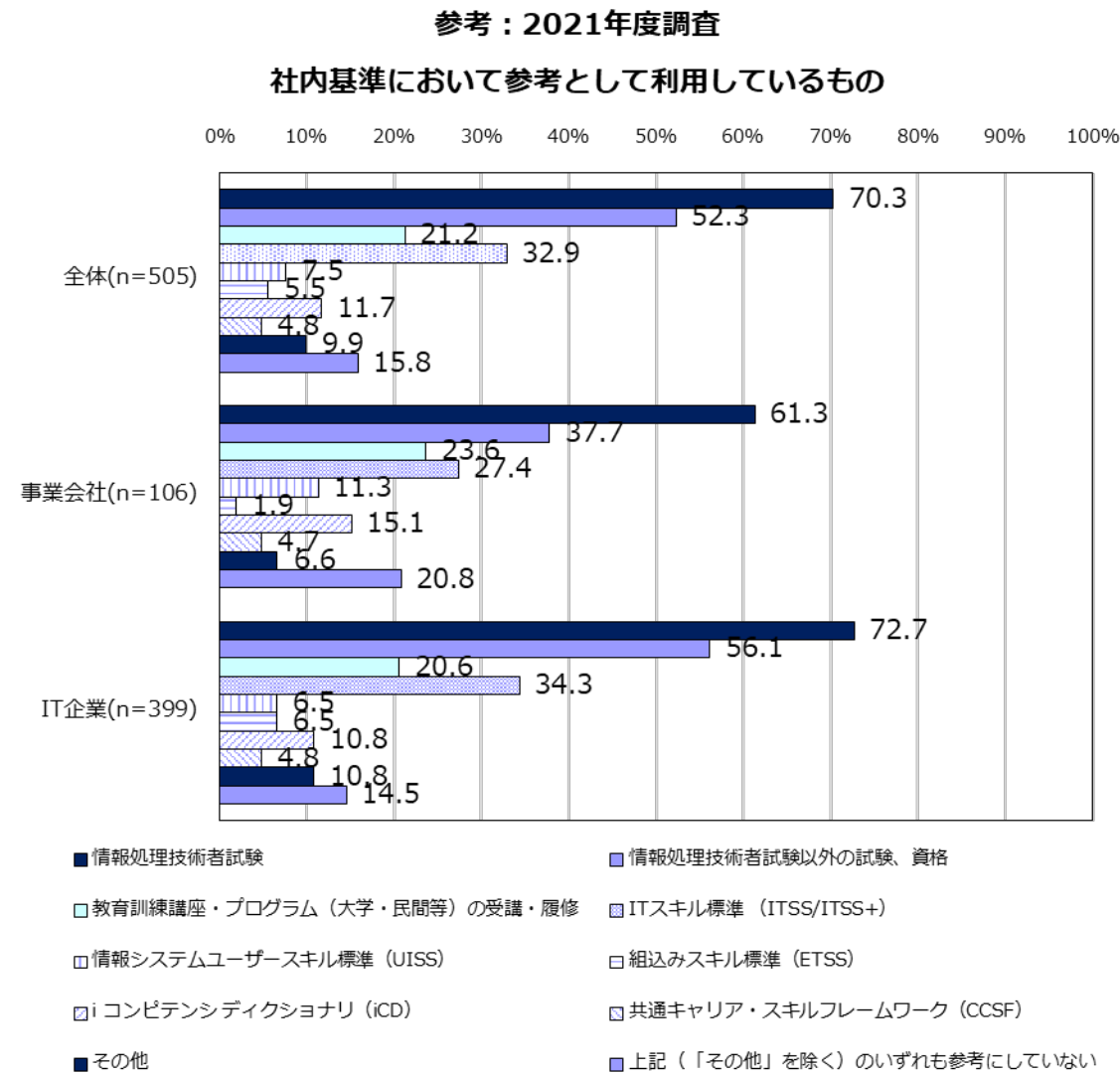
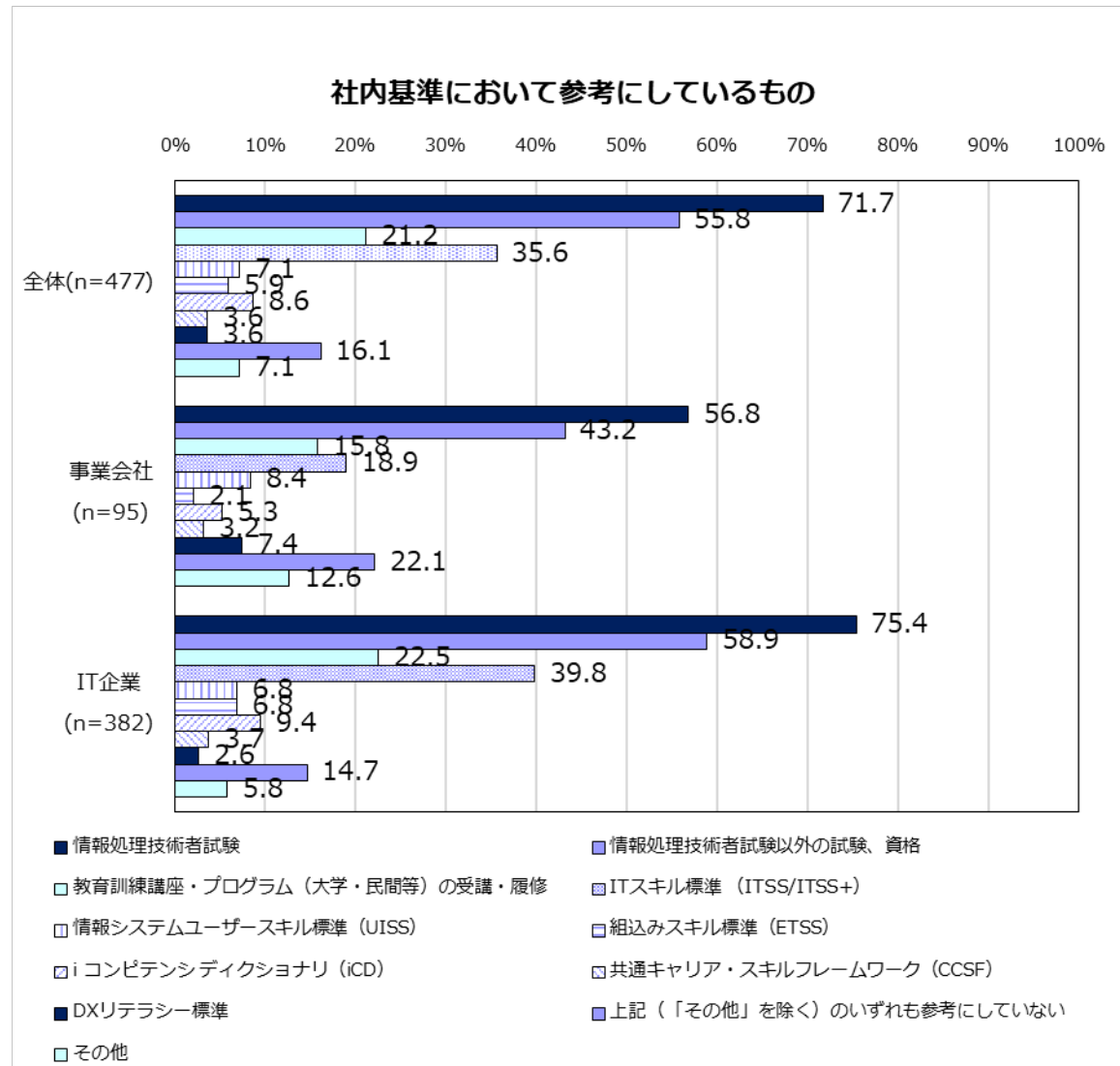
# 補足：DX成果有無別 社内のIT人材を評価・把握するための基準

◆ 事業会社、IT企業ともに「DX成果あり」と回答した企業の方が、基準がある割合が高い。



# IT人材を評価・把握するための社内基準において、参考としているもの

◆ 2021年度調査同様「情報処理技術者試験」が事業会社では約60%、IT企業では約80%で参考にされており、「情報処理技術者試験以外の試験・資格」、「ITスキル標準(ITSS/ITSS+)」が続いている。

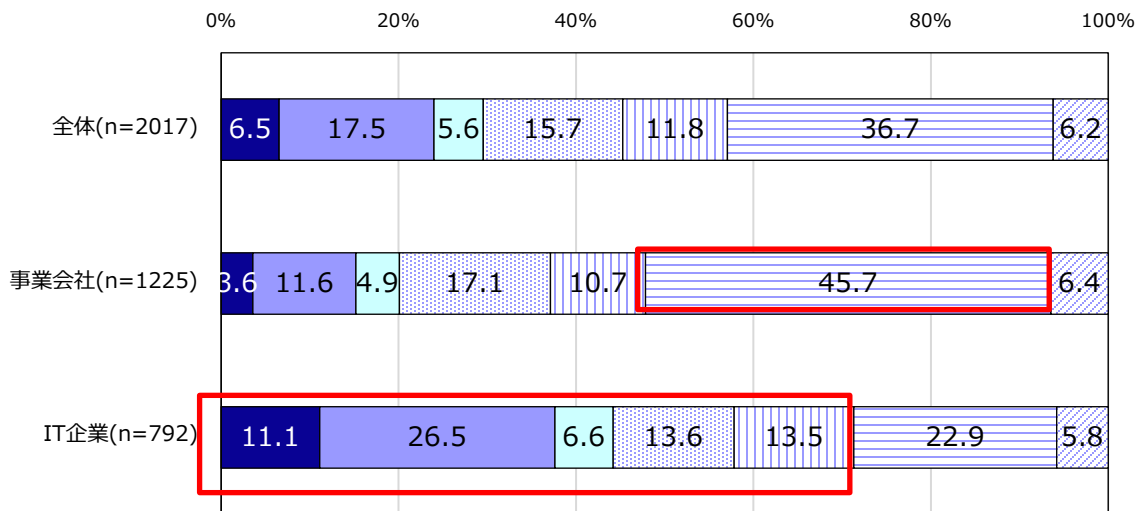


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 従業員のデジタルリテラシー向上のための取り組み状況

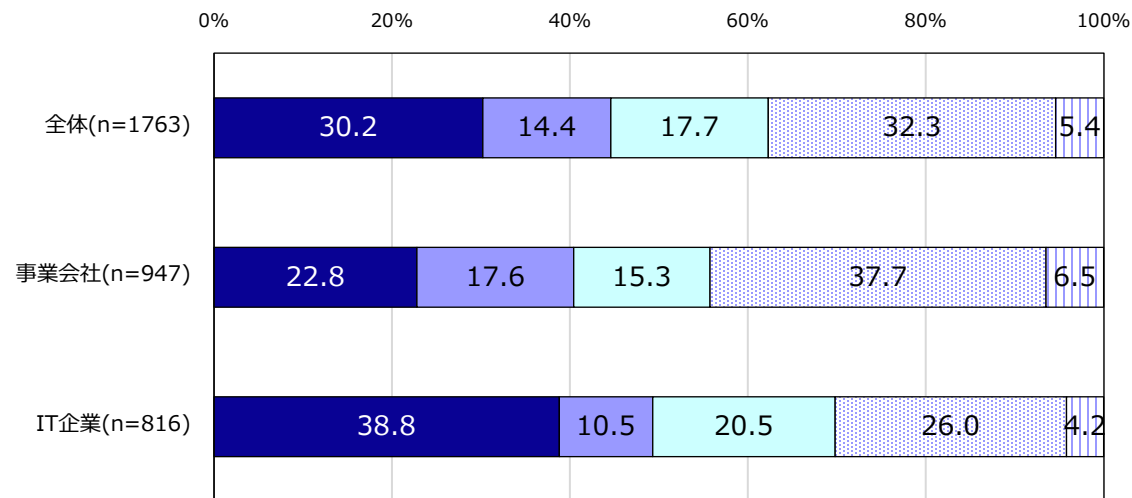
- ◆ 事業会社では約半数の企業がデジタルリテラシー向上に関する取り組みは行っていないと回答し、2021年度調査と比べてやや増加している。
- ◆ IT企業では約70%においてデジタルリテラシー向上のための取り組みを行っているという回答しており、2021年度調査と比べて微増している。

従業員のデジタルリテラシー向上のための取り組み状況



- 全社的にデジタルリテラシーの把握・可視化の取り組みを進めている
- 全社的にデジタルリテラシー獲得のための施策を打っている（全社的な研修やe-ラーニング、資格取得推奨など）
- 全社的なデジタルリテラシー向上施策の効果検証や課題分析などを行っている
- 一部の部門において取り組んでいる
- 部署ごとに独自、個別に取り組んでいる
- 取り組んでいない
- 分からない

参考：2021年度調査  
従業員のデジタルリテラシー向上のための取り組み状況



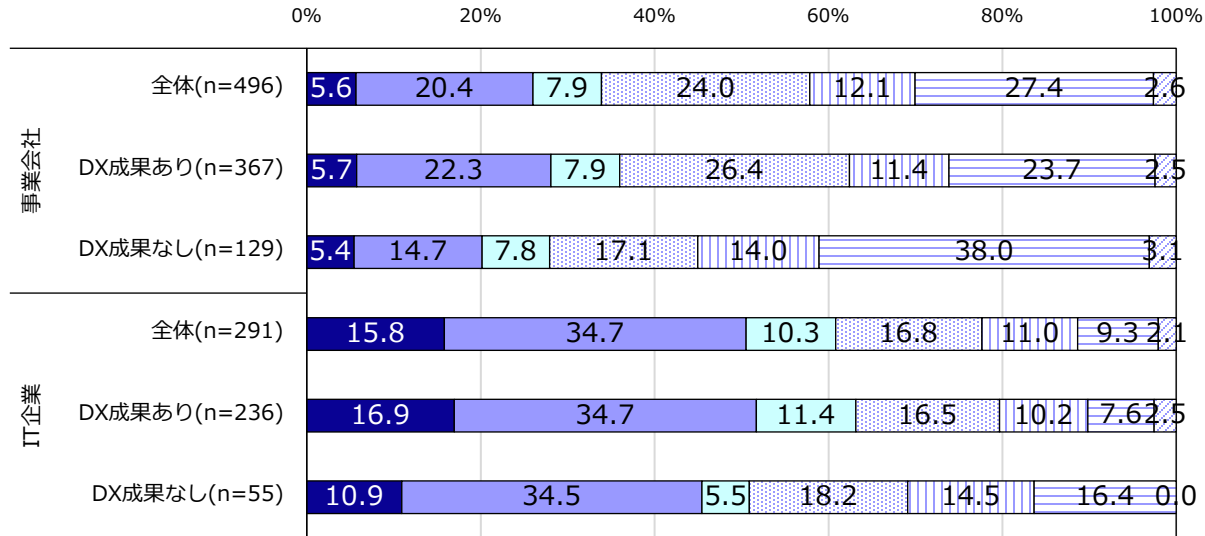
- 全社的に取り組んでいる
- 一部の部門において取り組んでいる
- 部署ごとに独自、個別に取り組んでいる
- 取り組んでいない
- 分からない

# 補足：DX成果有無別 従業員のデジタルリテラシー向上のための取り組み状況

◆ 事業会社、IT企業ともにDX成果ありと回答した企業はデジタルリテラシー向上のための取り組みを行っている割合が高い。

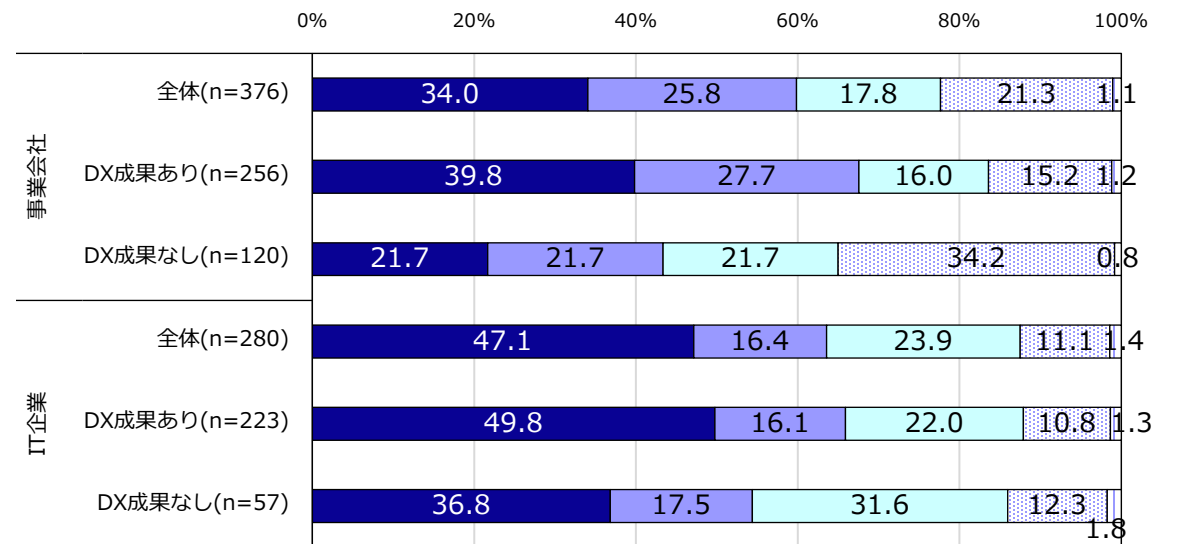
従業員のデジタルリテラシー

向上のための取り組み状況【DX成果有無別】



参考：2021年度調査 従業員のデジタルリテラシー

向上のための取り組み状況【DX成果有無別】



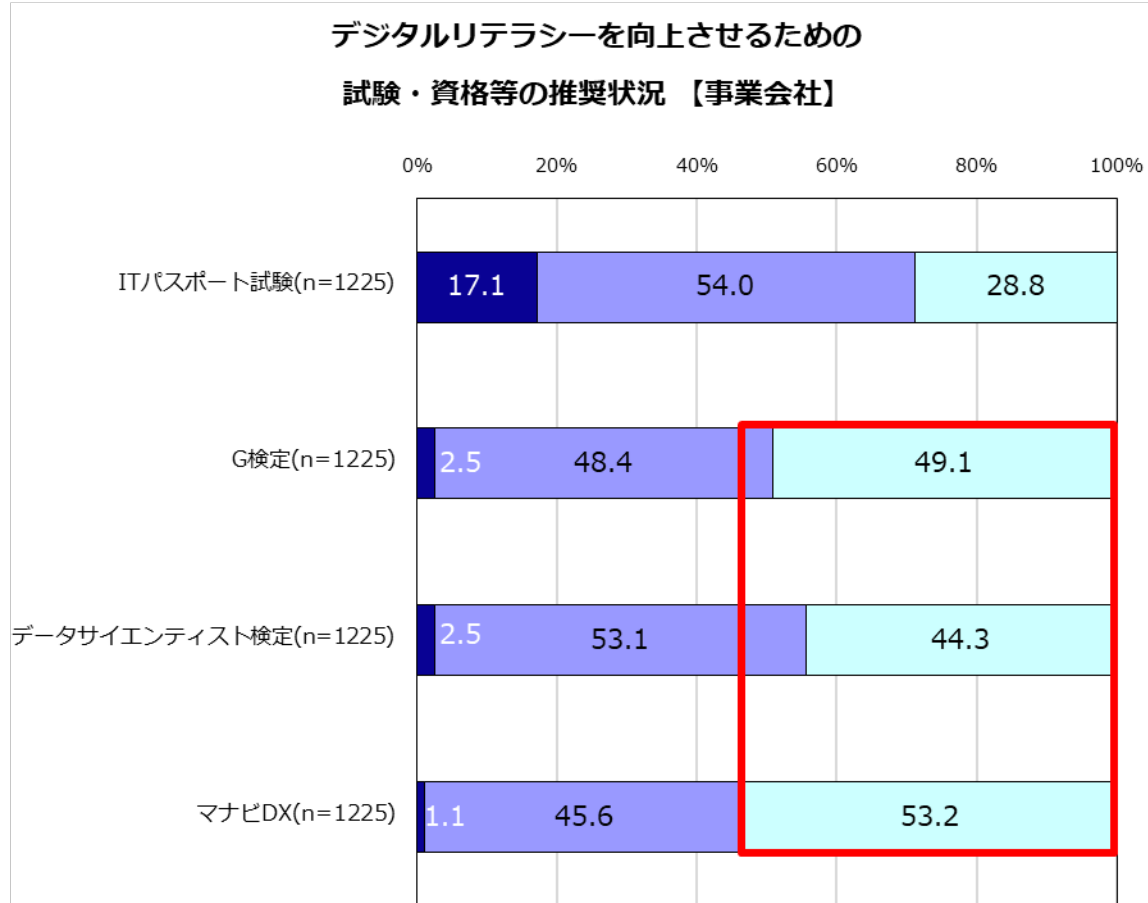
- 全社的にデジタルリテラシーの把握・可視化の取り組みを進めている
- 全社的にデジタルリテラシー獲得のための施策を打っている（全社的な研修やe-ラーニング、資格取得推奨など）
- 全社的なデジタルリテラシー向上施策の効果検証や課題分析などを行っている
- 一部の部門において取り組んでいる
- 部署ごとに独自、個別に取り組んでいる
- 取り組んでいない
- 分からない

- 全社的に取り組んでいる
- 一部の部門において取り組んでいる
- 部署ごとに独自、個別に取り組んでいる
- 取り組んでいない
- 分からない

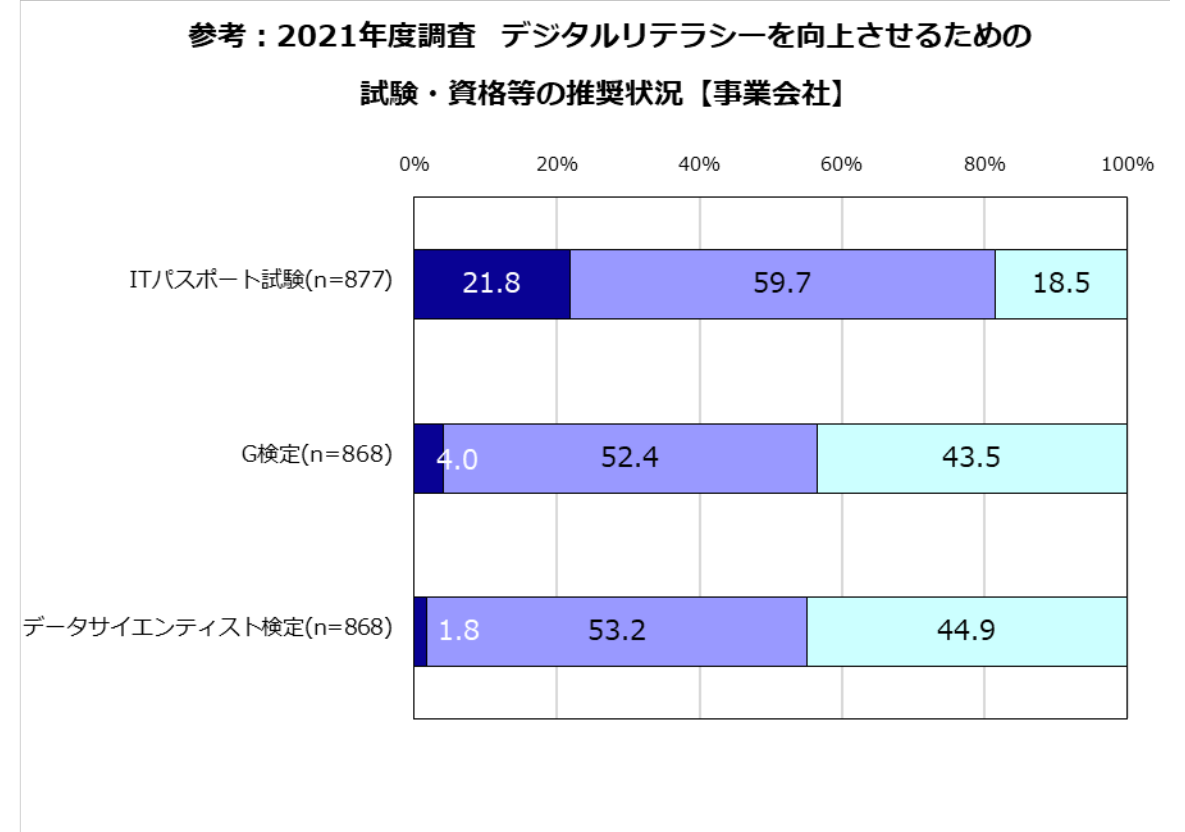
注：2022年度調査では、取り組み状況をより詳細に把握すべく選択肢を修正したため、2021年度調査の凡例と異なるが、比較のため凡例の色を同じにしている。  
 注：本調査における「デジタルリテラシー」は、「全てのビジネスパーソンが身につけるべき能力・スキルの標準」を指す。(参考：経済産業省「DXリテラシー標準」)

# デジタルリテラシーを向上させるための試験・資格等の推奨状況（事業会社）

◆ ITパスポート以外の試験・資格において、事業会社では「検定・試験の存在自体を初めて知った」の回答が約半数となっており、2021年度調査と比較して大きな変化はない。



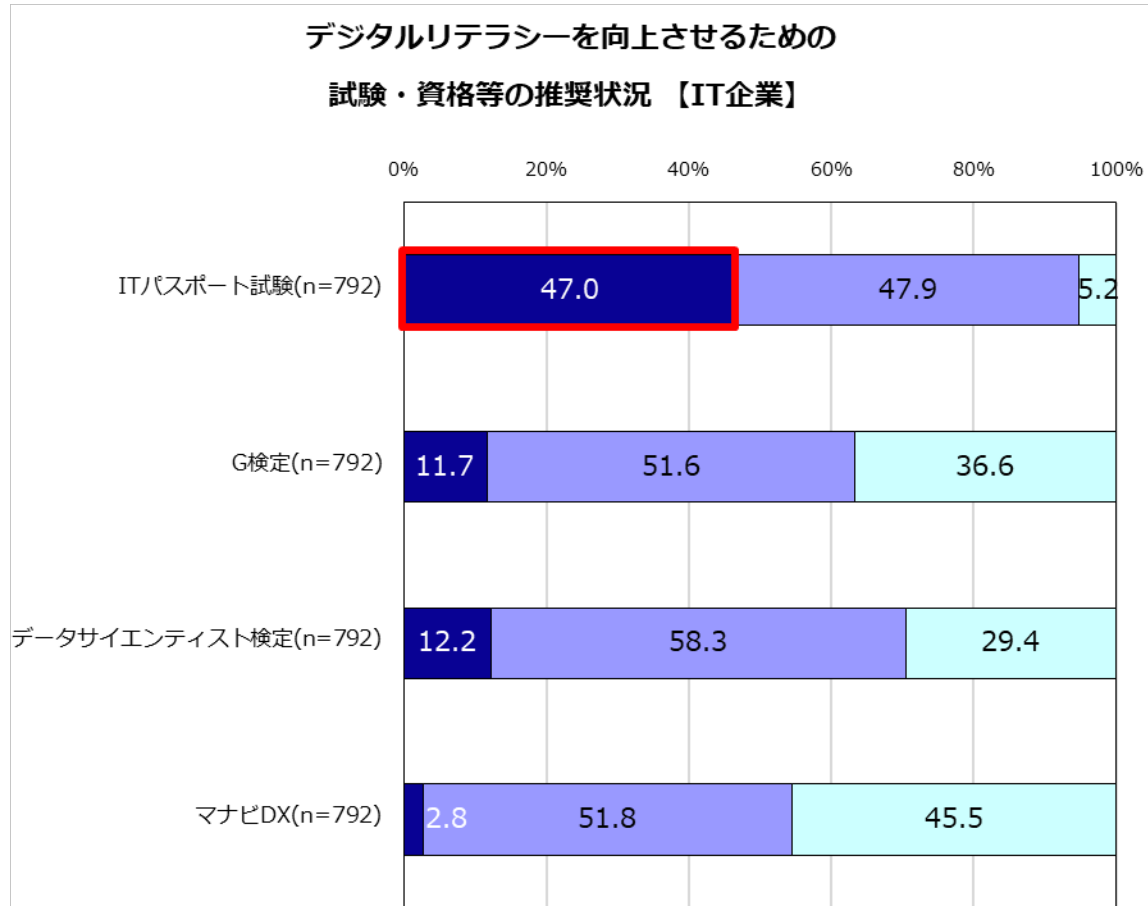
■ 推奨している ■ 推奨していない ■ 検定・試験の存在自体を初めて知った



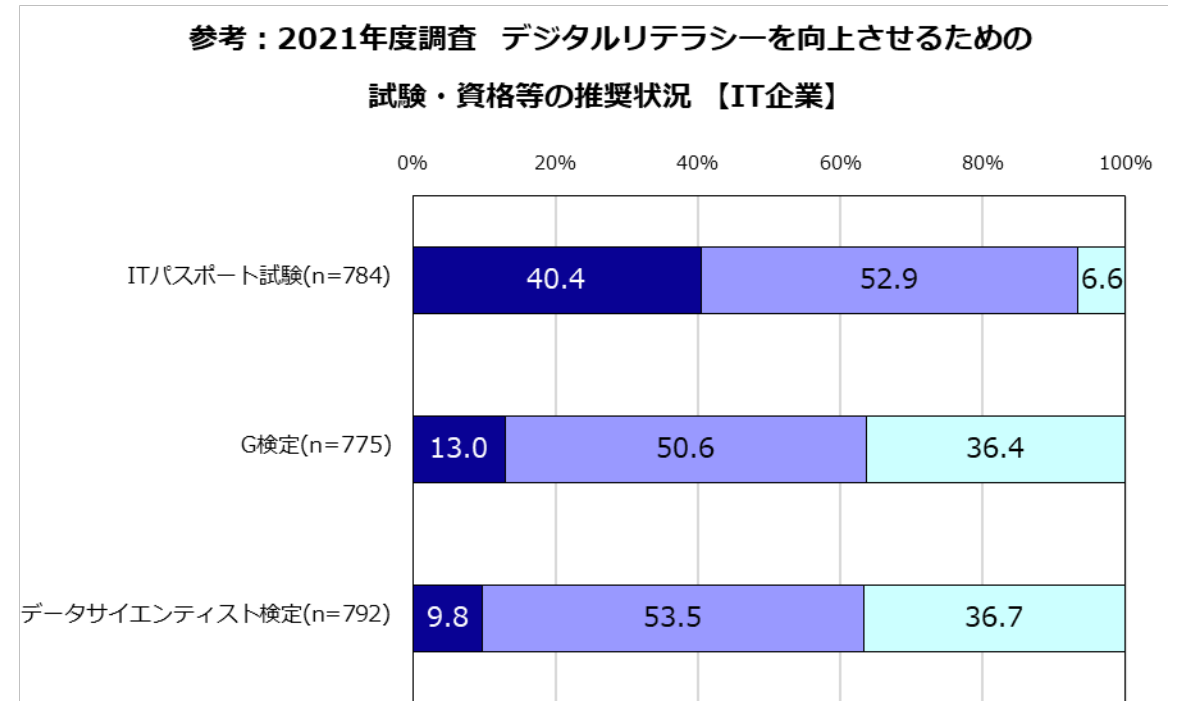


# デジタルリテラシーを向上させるための試験・資格等の推奨状況（IT企業）

◆ IT企業では約半数の企業がITパスポート試験の活用を推奨していると回答している。



■ 推奨している ■ 推奨していない ■ 検定・試験の存在自体を初めて知った

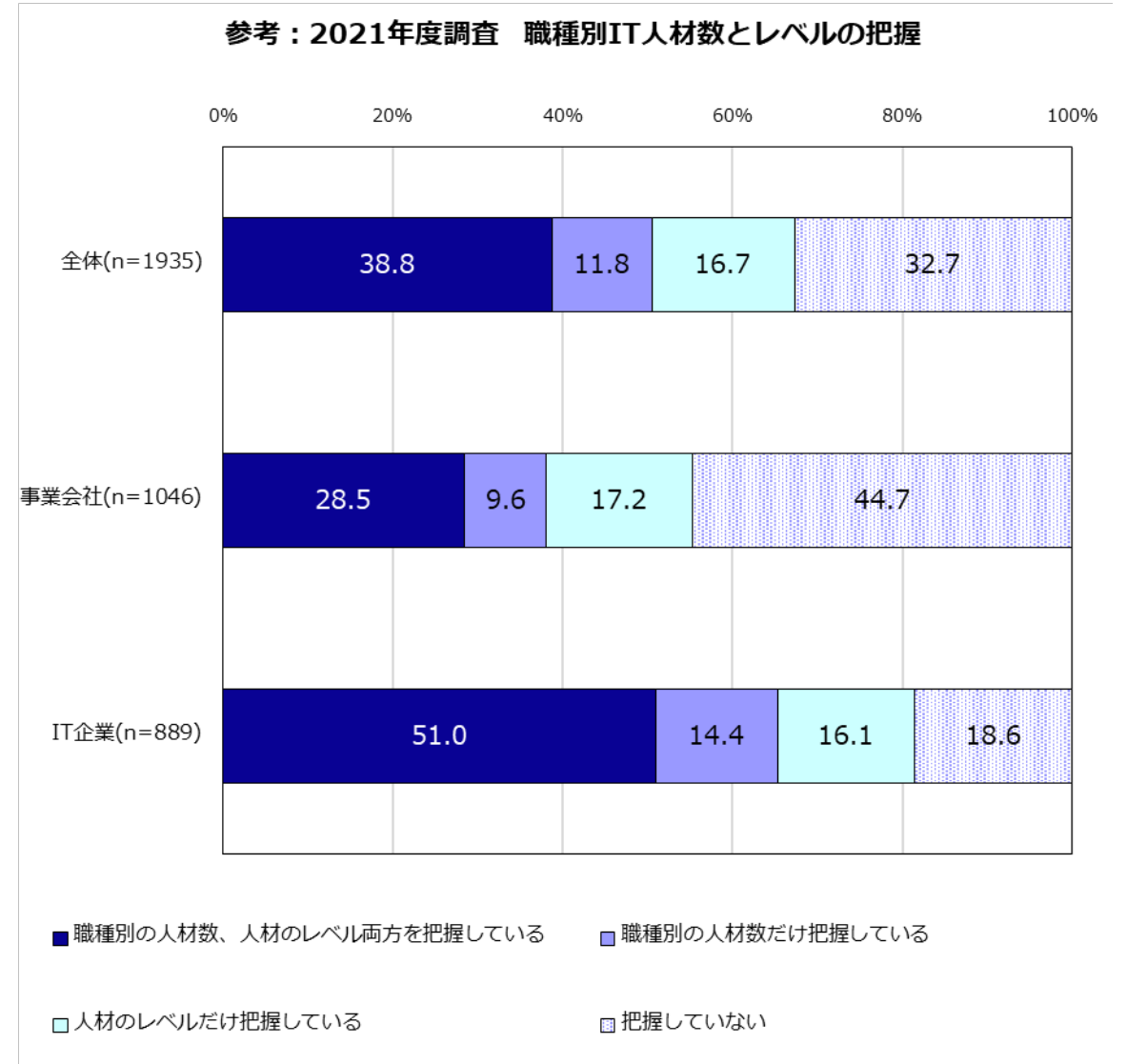
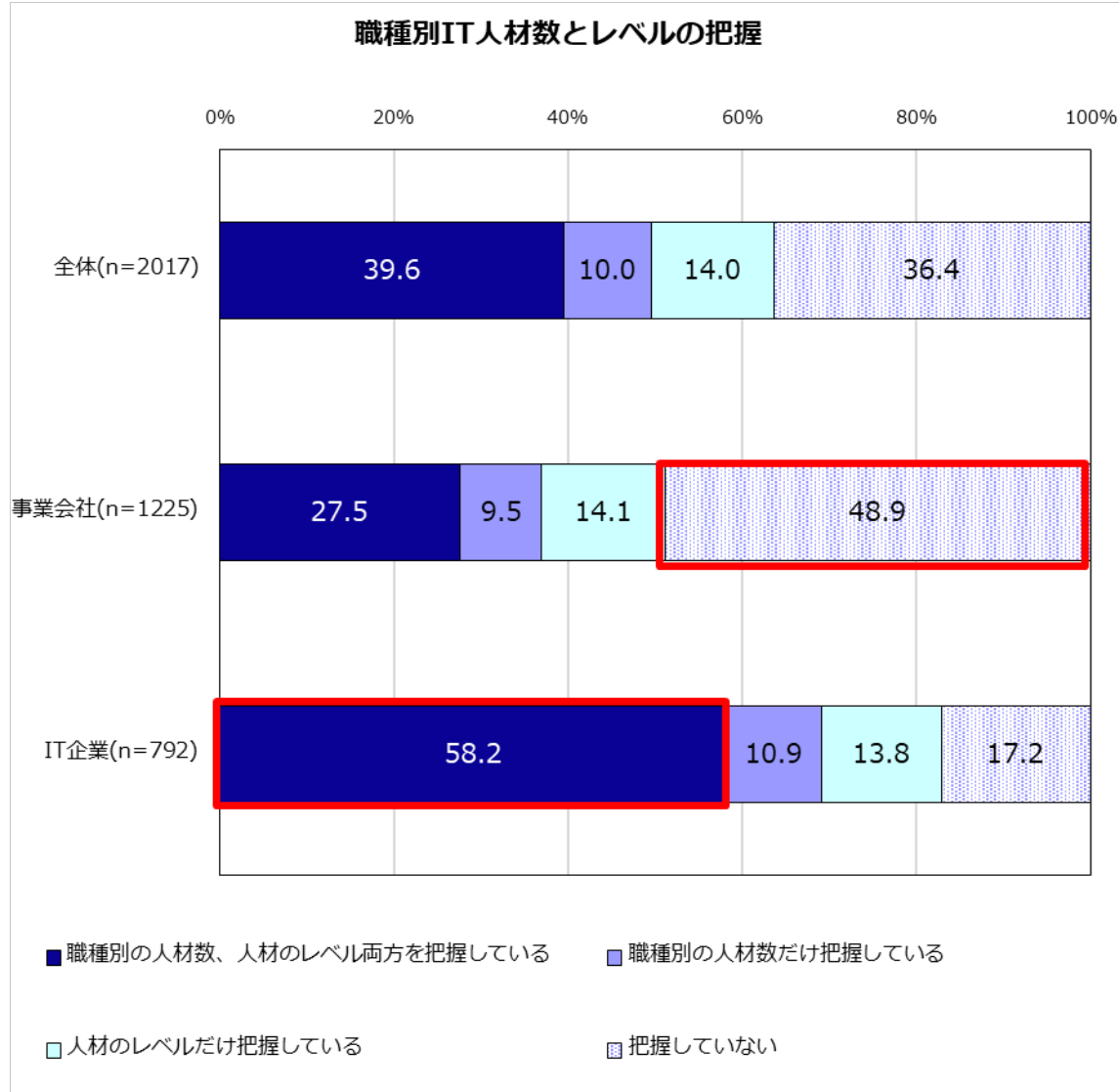


---

## 第3章 IT人材の人数（職種・レベル）

# 職種別IT人材数とレベルの把握

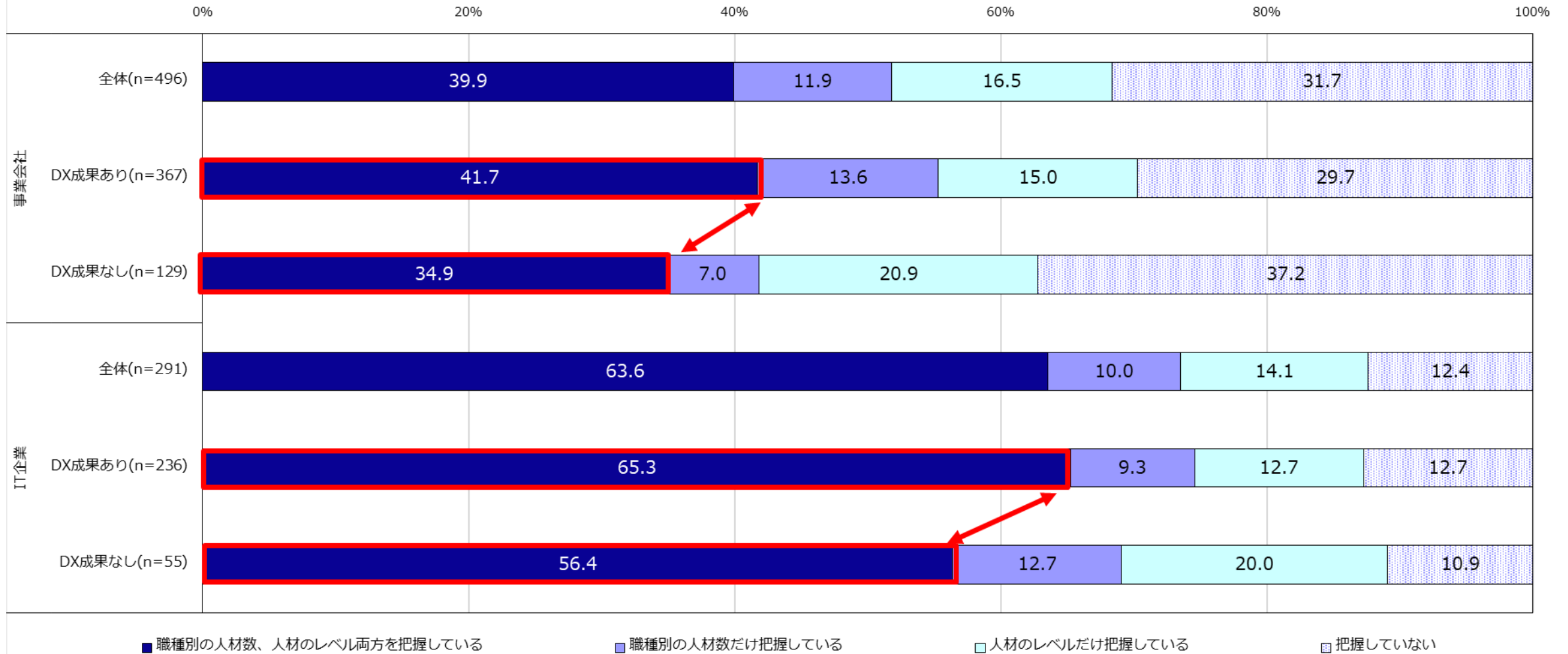
- ◆ 事業会社では約50%において「把握していない」との回答が占め、2021年度調査と比較して微増している。
- ◆ IT企業では約60%の企業で、人数・レベルの両方を把握しており、2021年度調査と比較して増加している。



# 補足：DX成果有無別 職種別IT人材数とレベルの把握

◆ 事業会社、IT企業ともにDX成果ありの企業の方が、「職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」と回答した割合が高い。

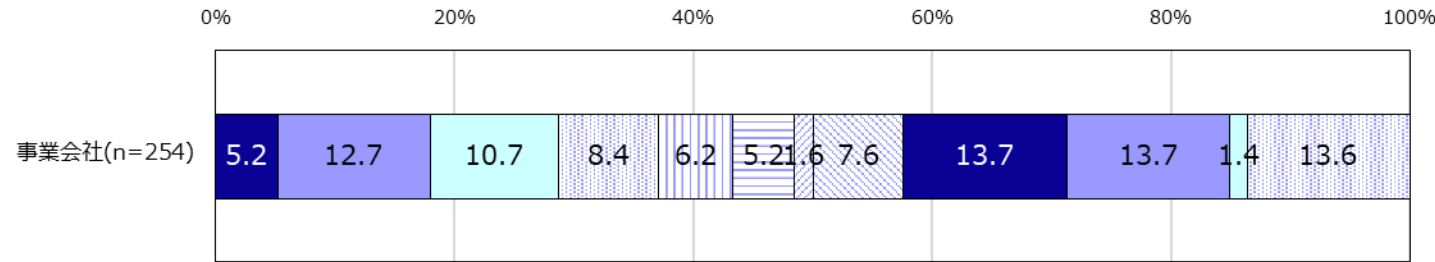
職種別IT人材数とレベルの把握【DX成果有無別】



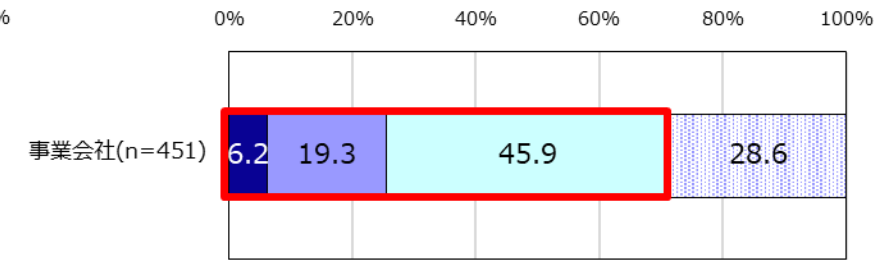
# IT人材の職種別・レベル別の割合（事業会社）

- ◆ 「プログラマー」や「アプリケーション技術者・担当者」が多く、次いで「プロジェクトマネージャー」、「ネットワーク技術者・担当者」が多くを占める。
- ◆ レベルごとの割合では自立して業務を遂行できる人材以上が70%以上を占める。

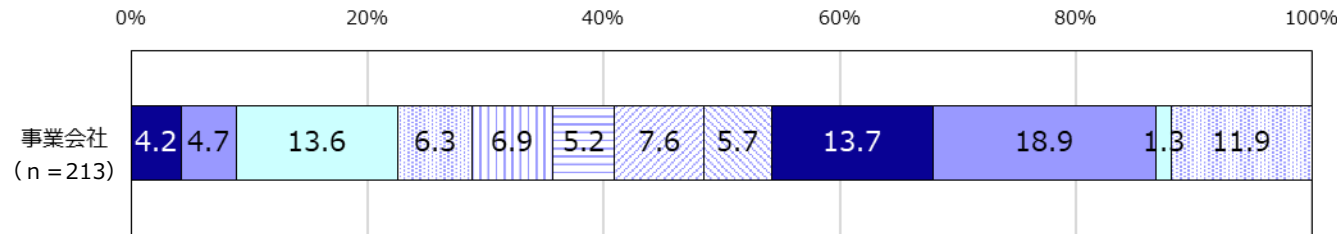
IT人材の職種別の割合



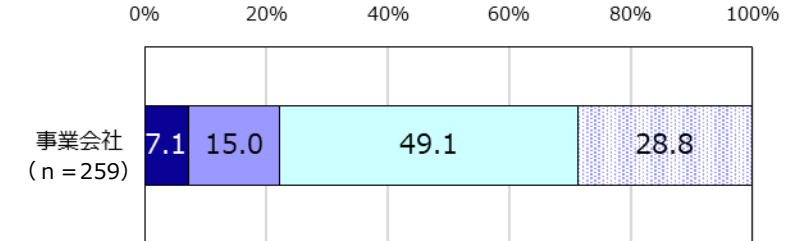
IT人材のレベルごとの割合



参考：2021年度調査 IT人材の職種別の割合



参考：2021年度調査 IT人材のレベルごとの割合

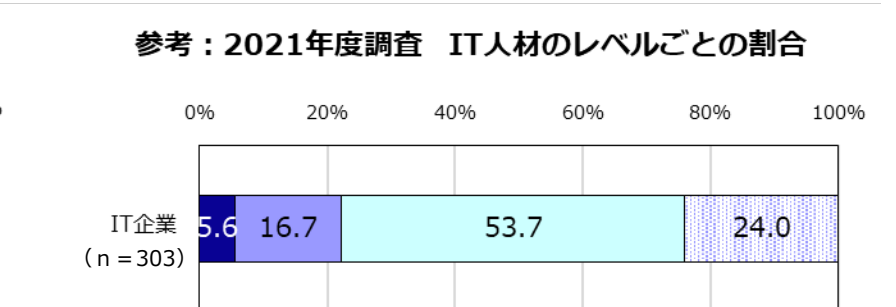
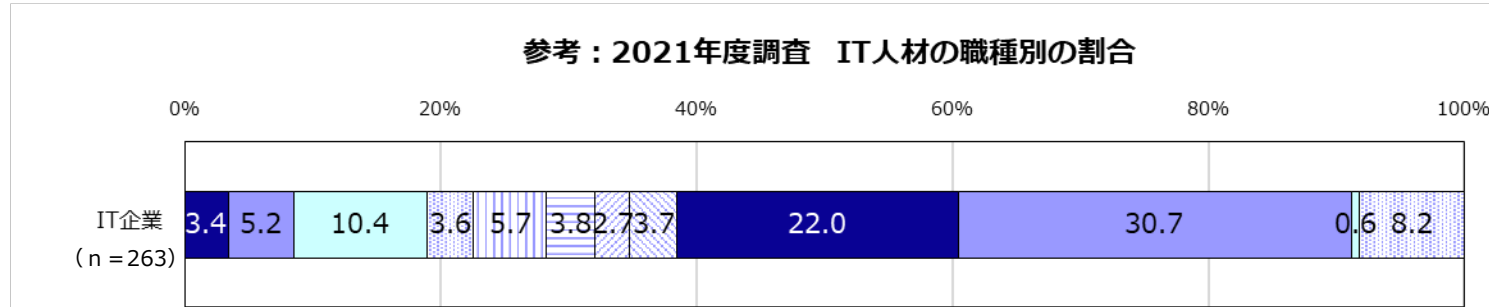
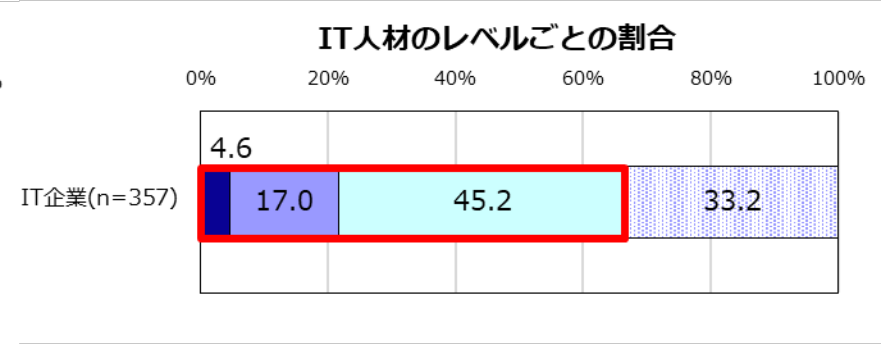
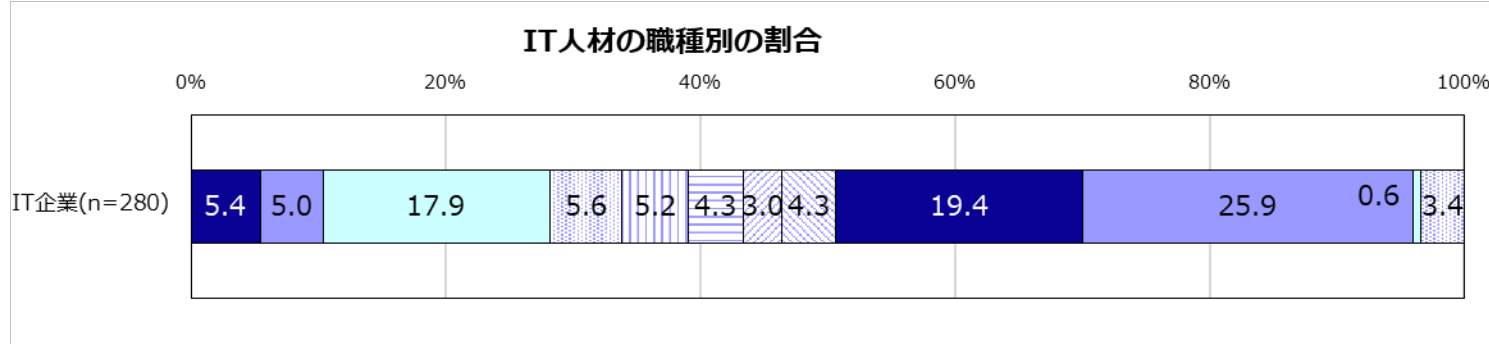


- ITストラテジスト（IT戦略策定、IT企画を導くCIOやCTO、ITコンサルタントなど）
- システムアーキテクト（システム開発の上流工程を主導し、業務ニーズに適したデザインを設計するエンジニア）
- プロジェクトマネージャー（プロジェクト全体の意思決定、管理、統制を担う人材）
- ITサービスマネージャー（顧客ニーズを踏まえ、安全性と信頼性の高いITサービスを提供する人材）
- ネットワーク技術者・担当者（ネットワークシステムを企画・要件定義・設計・構築・運用・保守を担う人材）
- データベース技術者・担当者（データ資源及びデータベースを企画・要件定義・開発・運用・保守を担う人材）
- エンベデッドシステム技術者・担当者（IoTを含む組み込みシステムに関するハードウェアとソフトウェアの要求仕様に基づき、開発・実装・テストを担う人材）
- 情報セキュリティ技術者・担当者（情報システムの企画・設計・開発・運用におけるセキュリティ確保、対策の適用、セキュリティインシデント管理を担う人材）
- アプリケーション技術者・担当者（基本戦略立案又はITソリューション・製品・サービスを実現する業務を担う人材）
- プログラマー（システムの実装、保守・運用）
- システム監査（専門的な立場で、情報システムや組み込みシステムの監査を担う人材）
- その他

- 社内・業界をリードする人材
- 指導者・リーダー
- 自立して業務を遂行できる人材
- 指導や補助が必要な人材

# IT人材の職種別・レベル別の割合 (IT企業)

- ◆ 「プログラマー」や「アプリケーション技術者・担当者」が多く、次いで「プロジェクトマネージャー」が多くを占める。
- ◆ レベルごとの割合では自立して業務を遂行できる人材以上が約70%を占める。



- ITストラテジスト (IT戦略策定、IT企画を導くCIOやCTO、ITコンサルタントなど)
- システムアーキテクト (システム開発の上流工程を主導し、業務ニーズに適したデザインを設計するエンジニア)
- プロジェクトマネージャー (プロジェクト全体の意思決定、管理、統制を担う人材)
- ITサービスマネージャー (顧客ニーズを踏まえ、安全性と信頼性の高いITサービスを提供する人材)
- ネットワーク技術者・担当者 (ネットワークシステムを企画・要件定義・設計・構築・運用・保守を担う人材)
- データベース技術者・担当者 (データ資源及びデータベースを企画・要件定義・開発・運用・保守を担う人材)
- エンベデッドシステム技術者・担当者 (IoTを含む組み込みシステムに関するハードウェアとソフトウェアの要求仕様に基づき、開発・実装・テストを担う人材)
- 情報セキュリティ技術者・担当者 (情報システムの企画・設計・開発・運用におけるセキュリティ確保、対策の適用、セキュリティインシデント管理を担う人材)
- アプリケーション技術者・担当者 (基本戦略立案又はITソリューション・製品・サービスを実現する業務を担う人材)
- プログラマー (システムの実装、保守・運用)
- システム監査 (専門的な立場で、情報システムや組み込みシステムの監査を担う人材)
- その他

- 社内・業界をリードする人材
- 指導者・リーダー
- 自立して業務を遂行できる人材
- 指導や補助が必要な人材

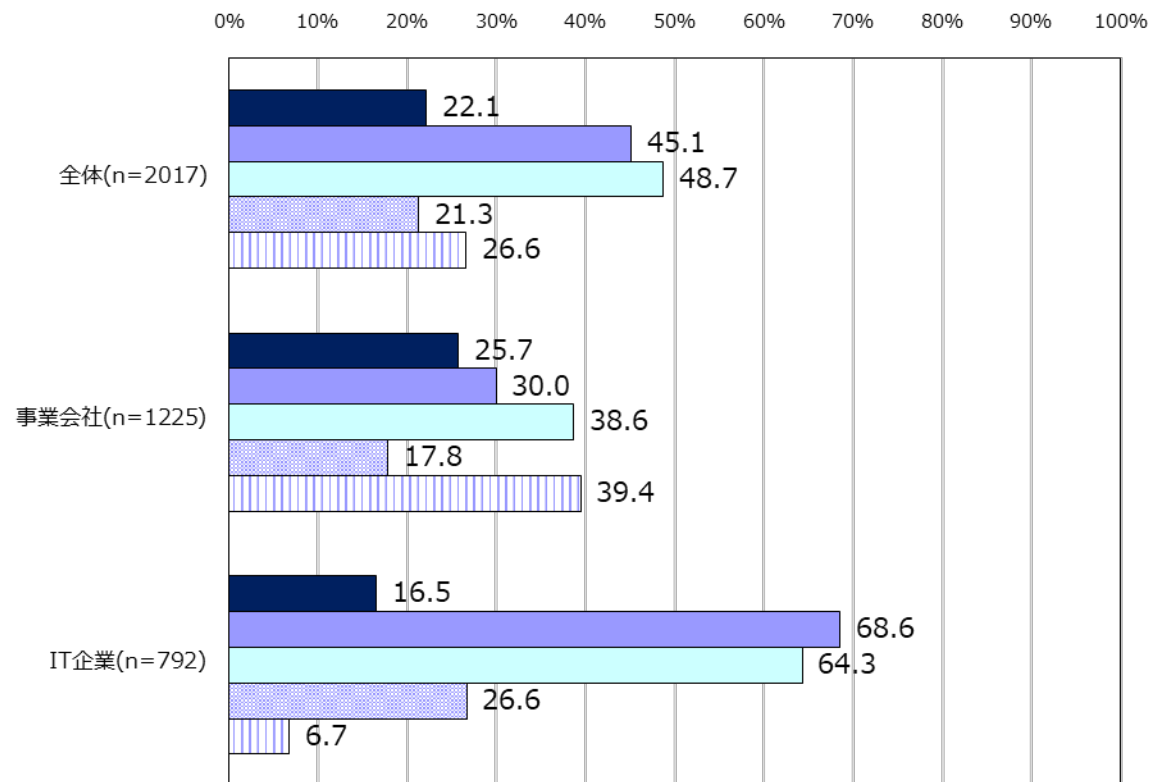
---

## 第4章 IT人材の獲得・確保方法

# IT人材獲得の方針

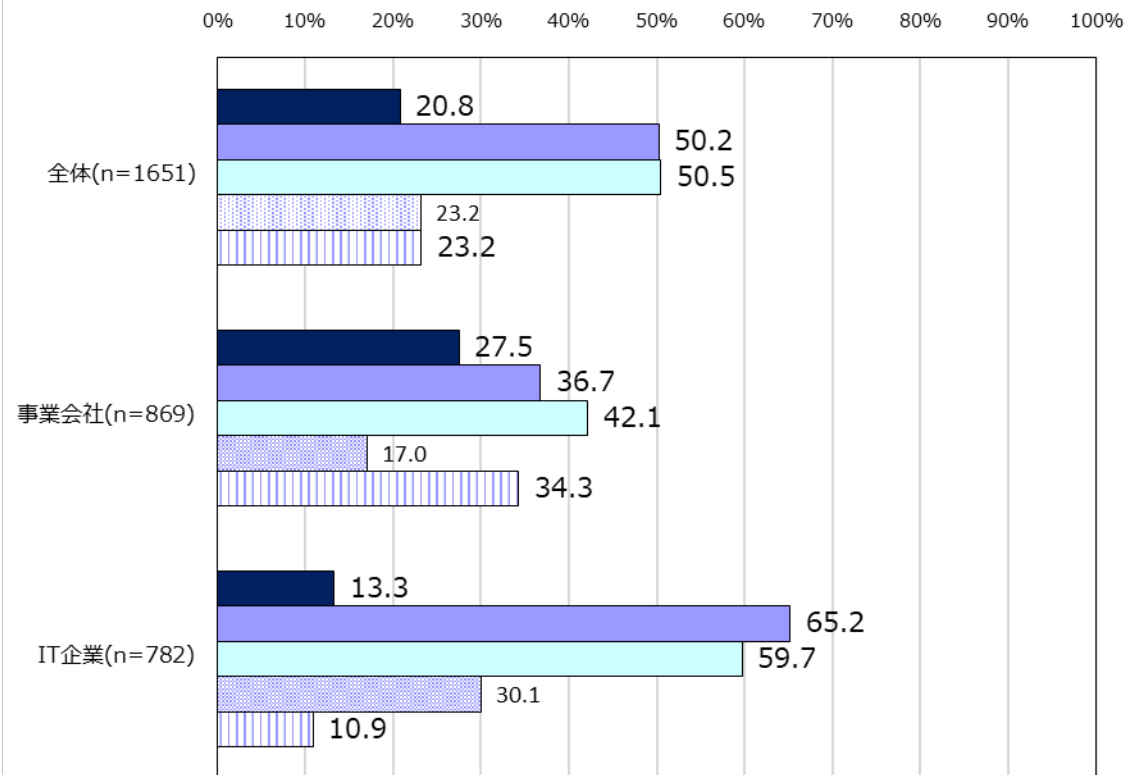
- ◆ 事業会社はIT企業と比較して「社内人材の職種転換により確保」の回答割合が高い。
- ◆ IT企業は「新卒・中途採用者を無期雇用し、社内で育成していく」「中途採用（キャリア採用）で即戦力人材を無期雇用する」の回答割合が高い。
- ◆ 2021年度調査と比較して、回答の全体的な傾向に変化はない。

IT人材獲得の方針



- 社内人材の職種転換により確保
- 新卒・中途採用者を無期雇用し、社内で育成していく
- 中途採用（キャリア採用）で即戦力人材を無期雇用する
- 無期雇用での獲得にこだわらず、有期雇用やフリーランス活用等、場合に応じて柔軟に対応する
- 方針はない

参考：2021年度調査 IT人材獲得の方針



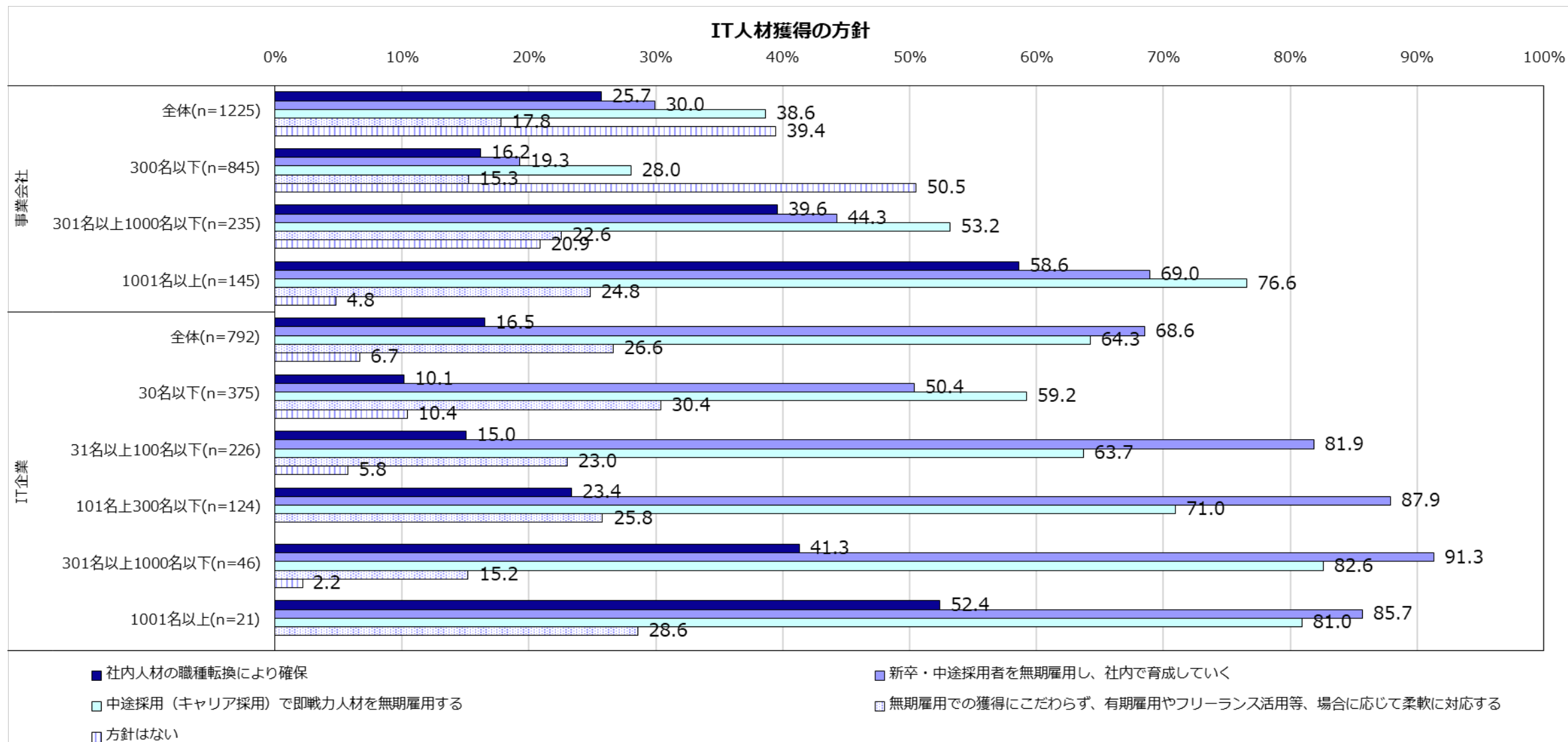
- 社内人材の職種転換により確保
- 新卒・中途採用者を無期雇用し、社内で育成していく
- 中途採用（キャリア採用）で即戦力人材を無期雇用する
- 無期雇用での獲得にこだわらず、有期雇用やフリーランス活用等、場合に応じて柔軟に対応する
- 方針はない

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。



# 補足：従業員規模別 IT人材獲得の方針

- ◆ 事業会社では従業員規模が小さくなるほど「方針はない」の回答が増加し、全ての獲得手段が減少していく。
- ◆ IT企業は従業員規模が大きくなるにつれ「社内人材の職種転換により確保」の回答割合が増加している。

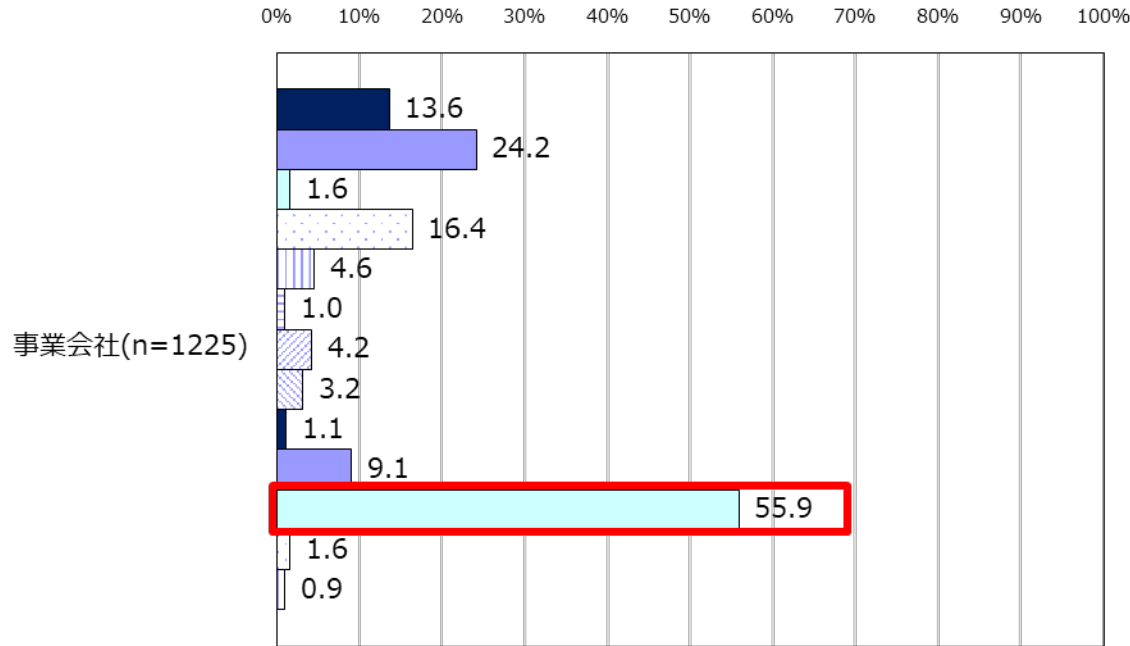


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 過去1年間でIT人材を獲得・確保するための行った方法（事業会社）

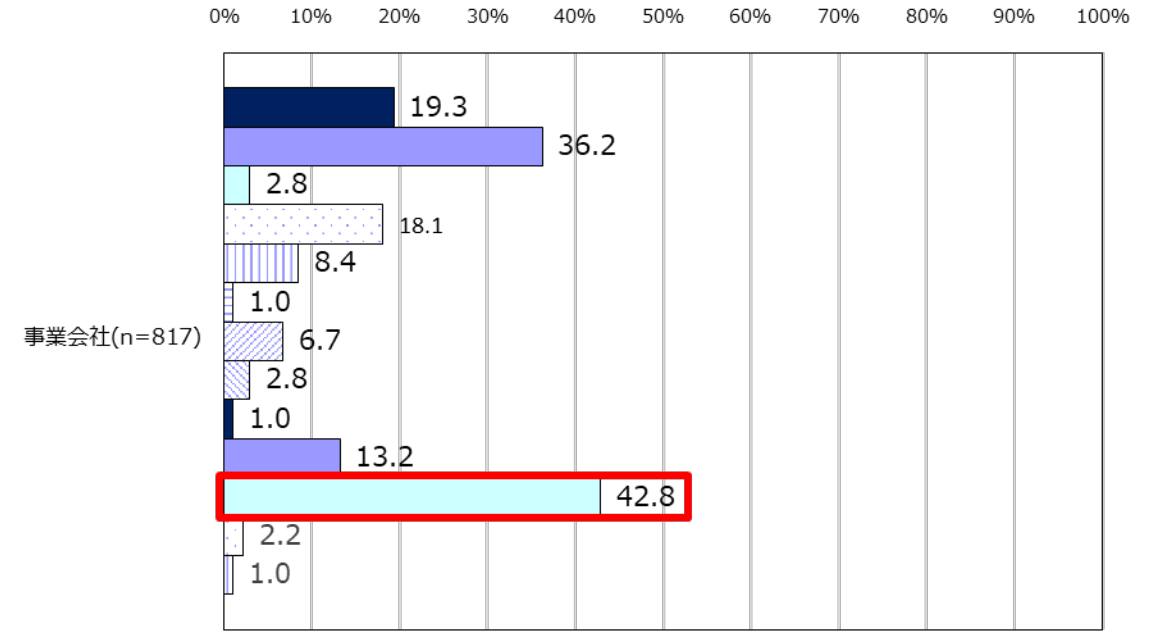
◆ 60%弱の企業が「獲得・確保していない」と回答し、2021年度調査から増加している。

過去1年間で、IT人材を獲得・確保した方法



参考：2021年度調査

過去1年間でIT人材を獲得・確保した方法



- 新卒採用
- 経験者採用（キャリア採用）
- 外国人採用
- 関連企業（親会社、情報子会社）からの転籍・出向
- 特定技術を有する企業との契約
- 特定技術を有する個人（フリーランス）との契約
- 特定技術を有する個人を兼業・副業で契約
- 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用
- 獲得・確保していない
- その他
- 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- 特定技術を有する個人（フリーランス）との契約
- 獲得・確保を行いたいができない

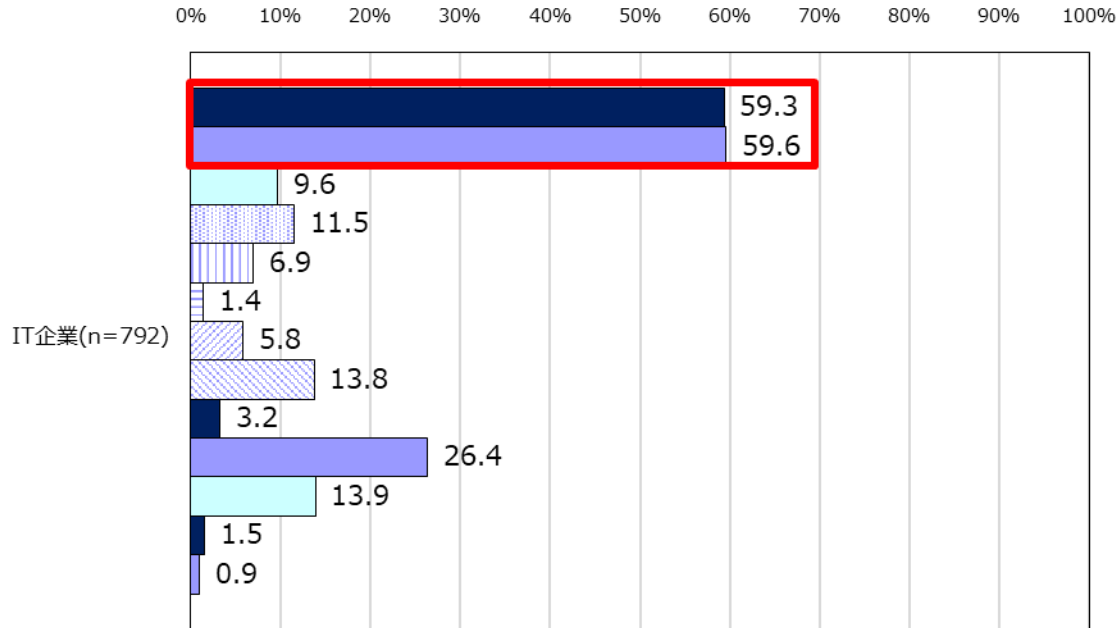
- 新卒採用
- 外国人採用
- 関連企業（親会社、情報子会社）からの転籍・出向
- 特定技術を有する企業との契約
- 特定技術を有する個人（フリーランス）との契約
- 特定技術を有する個人を兼業・副業で契約
- 獲得・確保していない
- その他
- 中途採用（キャリア採用）
- 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- 特定技術を有する個人（フリーランス）との契約
- 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用
- 獲得・確保を行いたいができない

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。

# 過去1年間でIT人材を獲得・確保するための行った方法（IT企業）

◆約60%の企業が「新卒採用」「経験者採用（キャリア採用）」を行っている」と回答し、2021年度調査から微増している。

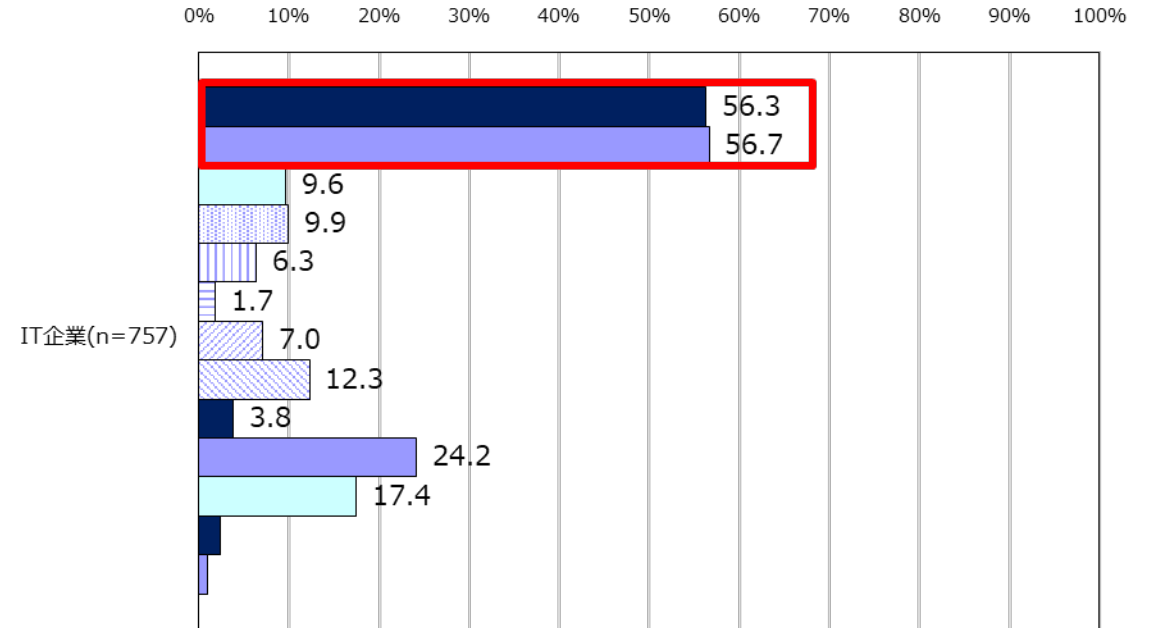
過去1年間で、IT人材を獲得・確保するための行った方法



- 新卒採用
- 外国人採用
- 関連企業（親会社、情報子会社）からの転籍・出向
- 特定技術を有する企業との契約
- 特定技術を有する個人を兼業・副業で契約
- 獲得・確保していない
- その他
- 経験者採用（キャリア採用）
- 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- 特定技術を有する個人（フリーランス）との契約
- 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用
- 獲得・確保を行いたいができない

参考：2021年度調査

過去1年間で、IT人材を獲得・確保するための行った方法



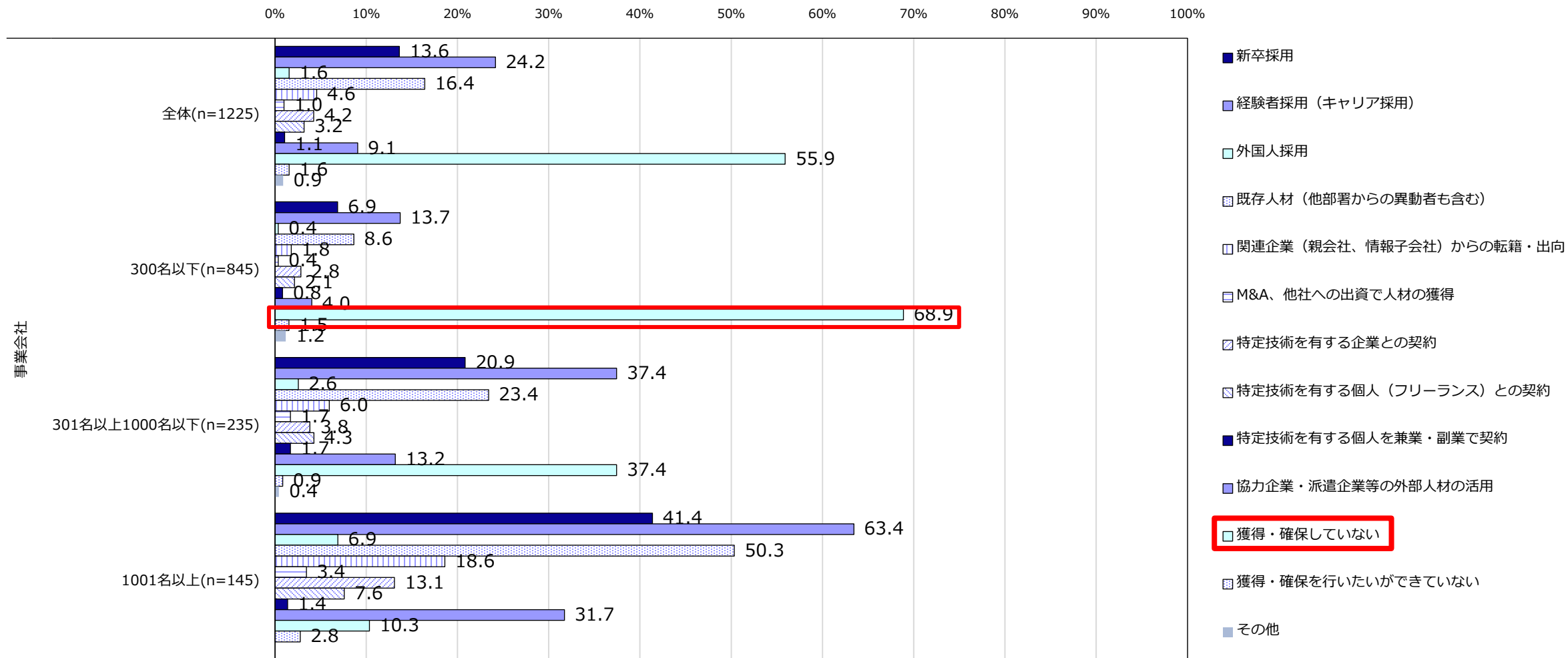
- 新卒採用
- 外国人採用
- 関連企業（親会社、情報子会社）からの転籍・出向
- 特定技術を有する企業との契約
- 特定技術を有する個人を兼業・副業で契約
- 獲得・確保していない
- その他
- 中途採用（キャリア採用）
- 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- 特定技術を有する個人（フリーランス）との契約
- 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用
- 獲得・確保を行いたいができない

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。

# 補足：従業員規模別 過去1年間でIT人材を獲得・確保するための行った方法（事業会社）

- ◆ 従業員数300名以下の企業では「獲得・確保していない」が約70%を占める。
- ◆ 従業員規模が大きくなるにつれ、「経験者採用（キャリア採用）」や「既存人材（他部署からの異動者も含む）」の配置転換等の割合が増え、その他さまざまな獲得・確保の方法が活用されるようになる。

過去1年間でIT人材を獲得・確保するための行った方法【事業会社・従業員規模別】

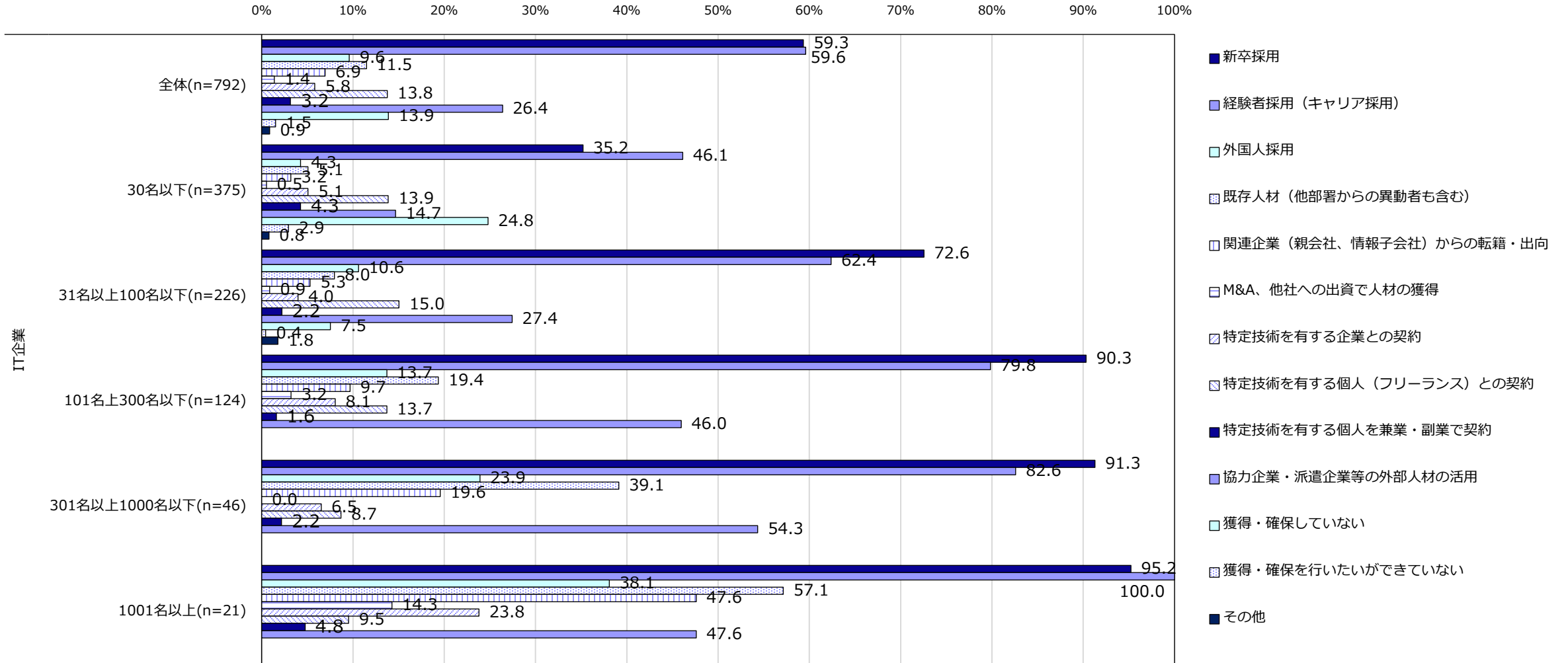


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：従業員規模別 過去1年間でIT人材を獲得・確保するための行った方法（IT企業）

- ◆ 従業員規模に関わりなく「新卒採用」「経験者採用」を行っている割合が高い。
- ◆ 従業員規模が大きくなるほど「既存人材」「関連企業からの転籍・出向」の回答割合が増加している。

過去1年間でIT人材を獲得・確保するための行った方法【IT企業・従業員規模別】

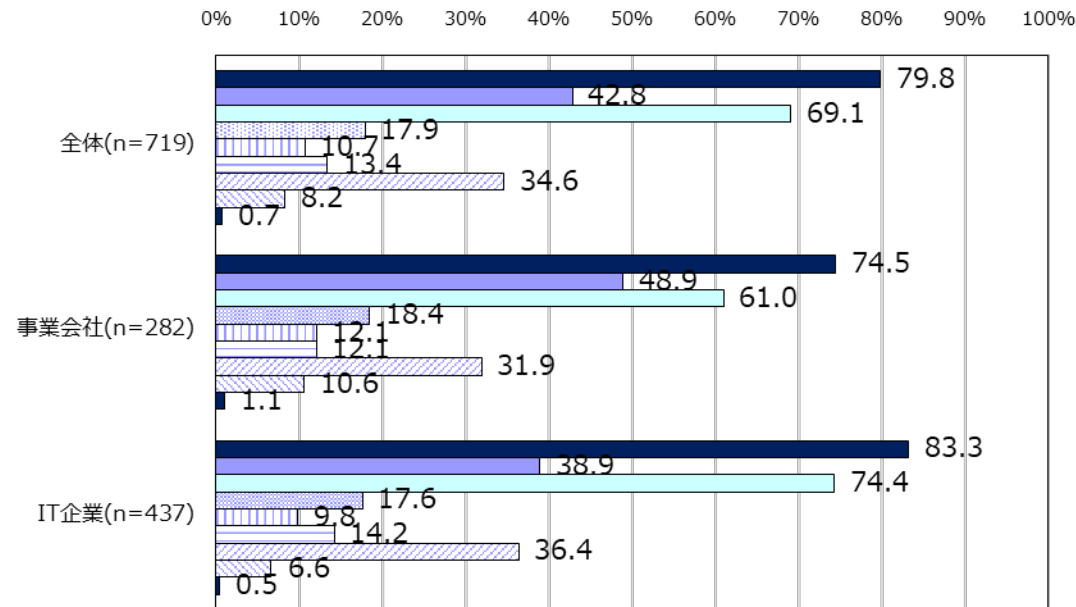


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 経験者採用にあたって特に重視する事項

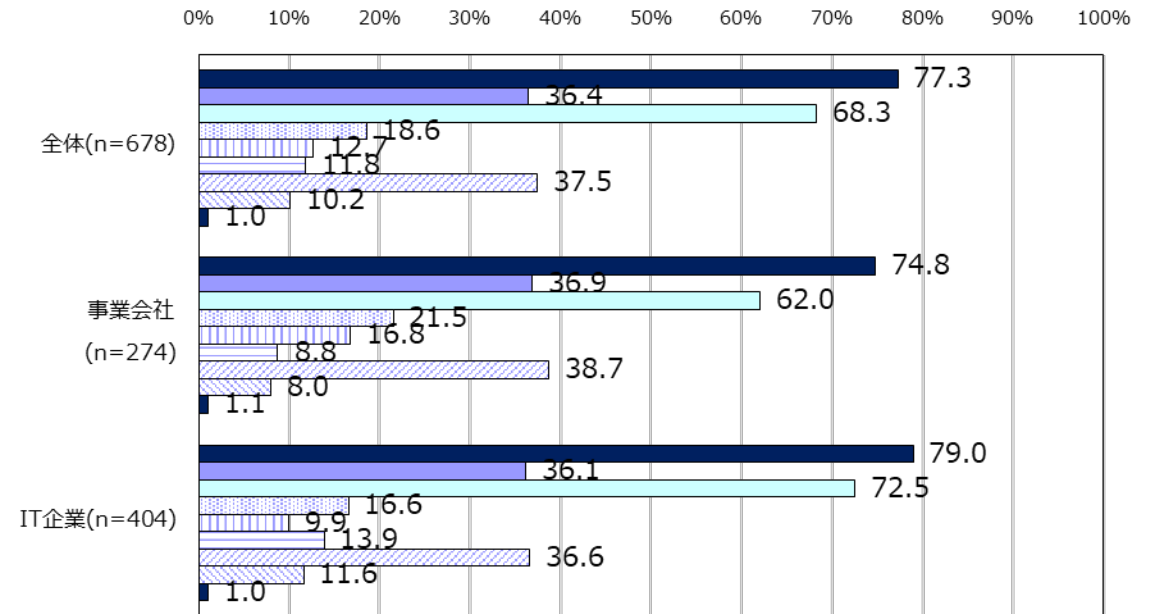
◆ IT企業、事業会社ともに「保有する技術やITスキルの種類・水準」が最も重視され、次いで「コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル」が重視されている。

経験者採用にあたって特に重視する事項



- 保有する技術やITスキルの種類・水準
- ビジネス知識・スキル (ITを活用したビジネスモデルや事業の理解)
- コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル
- 直接関係するプロジェクトの内容と担った役割 (実績)
- プロジェクトやタスクの管理経験
- リーダーとしてのマネジメント経験
- 職務や仕事への資質・パーソナリティ適性
- 自身のやりたい仕事やキャリア目標
- その他

参考：2021年度調査 経験者採用にあたって特に重視する事項



- 保有する技術やITスキルの種類・水準
- ビジネス知識・スキル (ITを活用したビジネスモデルや事業の理解)
- コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル
- 直接関係するプロジェクトの内容と担った役割 (実績)
- プロジェクトやタスクの管理経験
- リーダーとしてのマネジメント経験
- 職務や仕事への資質・パーソナリティ適性
- 自身のやりたい仕事やキャリア目標
- その他

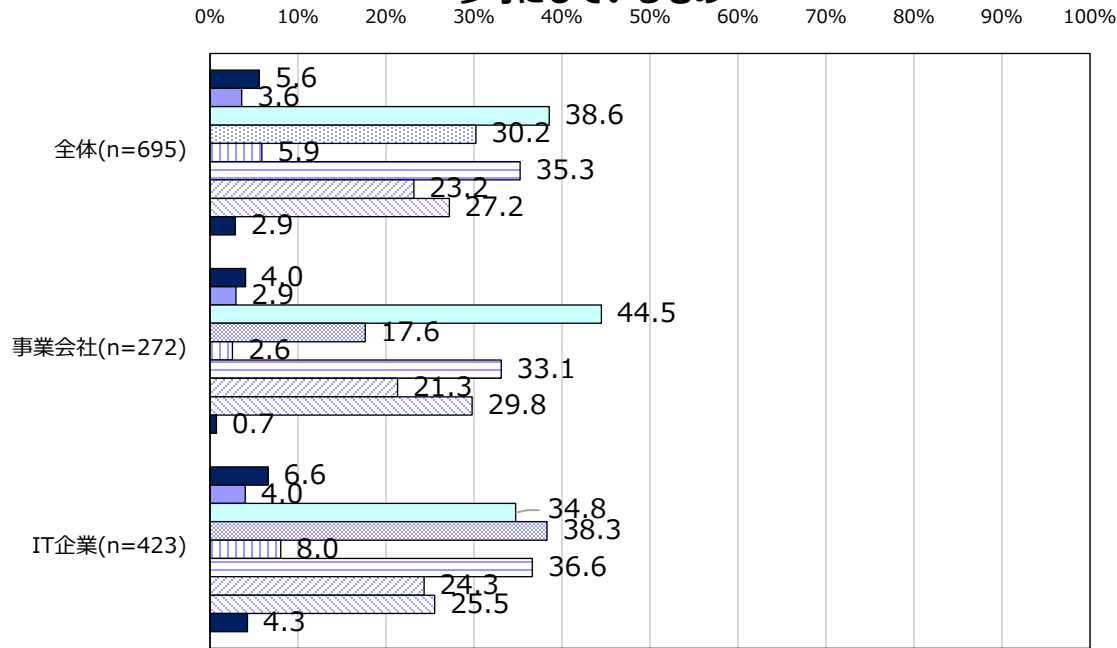
注：本設問は、過去1年間でIT人材を獲得・確保するためにを行った方法で「経験者採用(キャリア採用)」を選択した企業のみ回答  
 注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 経験者採用の際に対象者の能力や価値を把握するために参考になっているもの

- ◆ 事業会社、IT企業ともに「ヘッドハンティングや転職エージェントの情報」や「資格試験・各種Certification（オープンバッジ、ITベンダー発行のもの含む）」が活用されている。
- ◆ 事業会社よりもIT企業の方が「ITエンジニアのスキルチェックツール（既存・独自含む）」の活用度が高いという状況は、2021年度調査時と変わらない。

経験者採用の際に対象者の能力や価値を把握するために

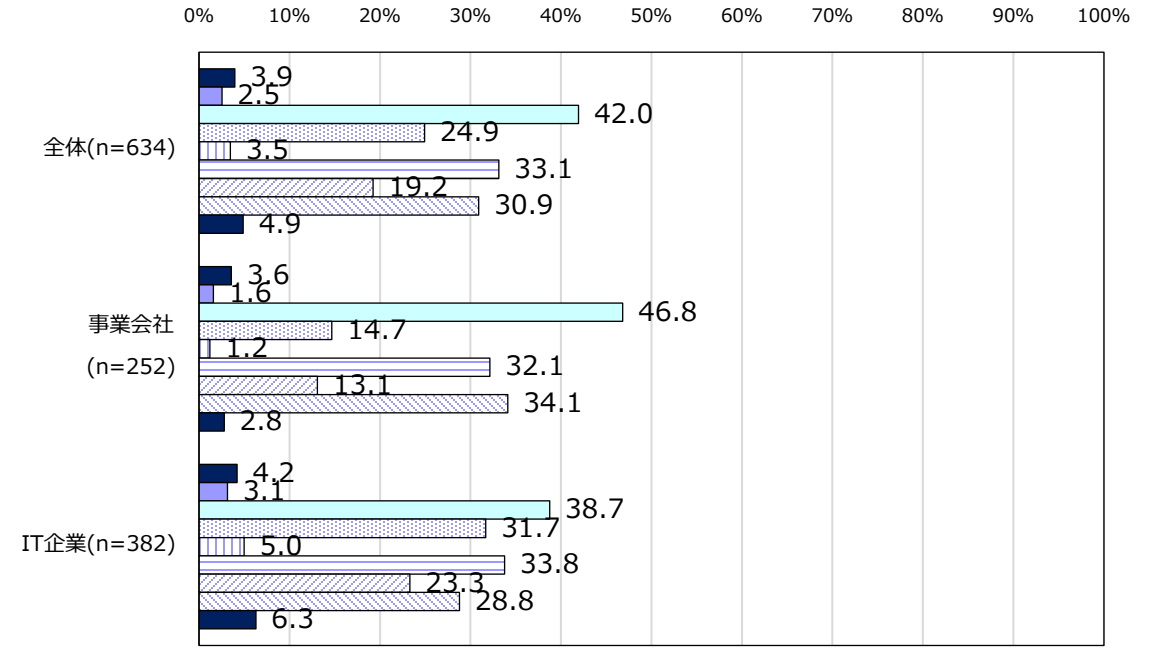
参考になっているもの



- Facebook、TwitterなどのSNS
- LinkedInなどの個人プロフィール型のSNS
- ヘッドハンティングや転職エージェントからの情報
- ITエンジニアのスキルチェックツール（既存、独自含む）
- GitHub・Kaggle等のプラットフォーム
- 資格試験・各種Certification（オープンバッジ、ITベンダー発行のもの含む）
- リファラルにおける紹介者からの情報
- いずれも参考にしていない（履歴書と面接のみ）
- その他

参考：2021年度調査 経験者採用の際に対象者の能力や価値を

把握するために参考としているもの



- Facebook、TwitterなどのSNS
- LinkedInなどの個人プロフィール型のSNS
- ヘッドハンティングや転職エージェントからの情報
- ITエンジニアのスキルチェックツール（既存、独自含む）
- GitHub・Kaggle等のプラットフォーム
- 資格試験・各種Certification（オープンバッジ、ITベンダー発行のもの含む）
- リファラルにおける紹介者からの情報
- いずれも参考にしていない（履歴書と面接のみ）
- その他

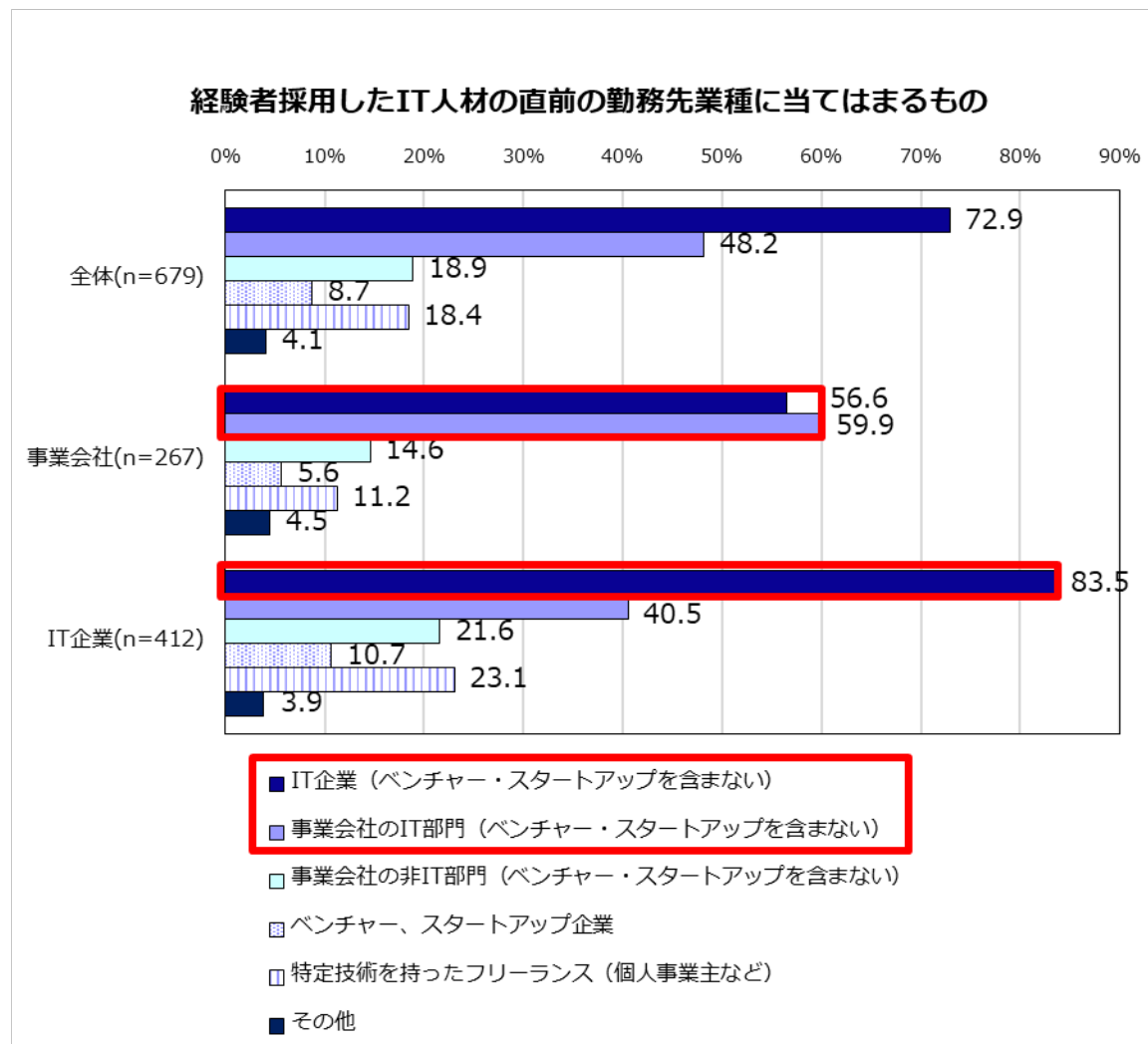
注：本設問は、過去1年間でIT人材を獲得・確保するためにに行った方法で“経験者採用(キャリア採用)”を選択した企業のみ回答

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。

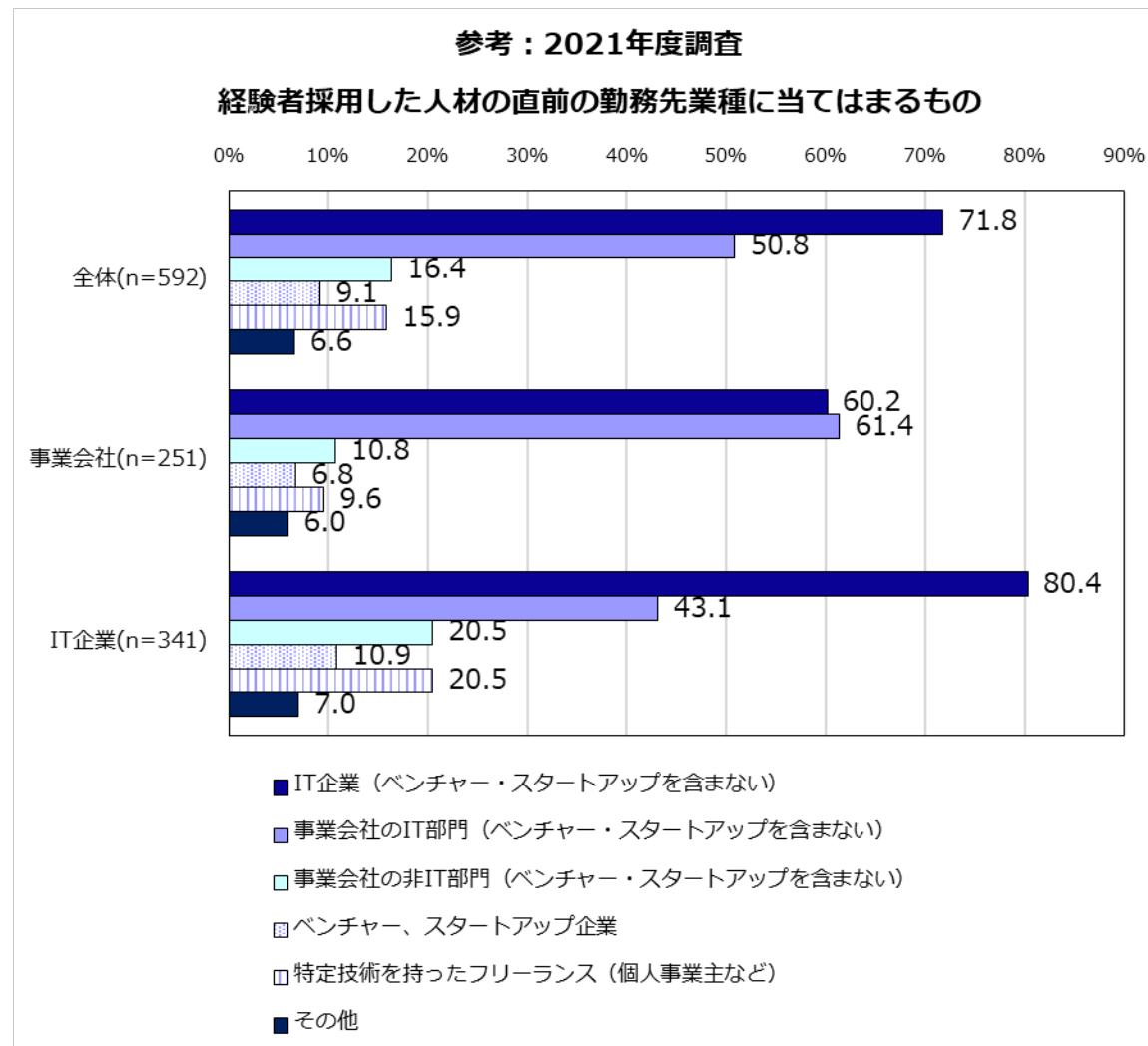


# 経験者採用で採用したIT人材の直前の勤務先

- ◆ 事業会社は主に「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」「事業会社のIT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）」から採用している。
- ◆ IT企業では80%以上が「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」から採用している。
- ◆ 2021年度調査と比較して大きな変化はない。



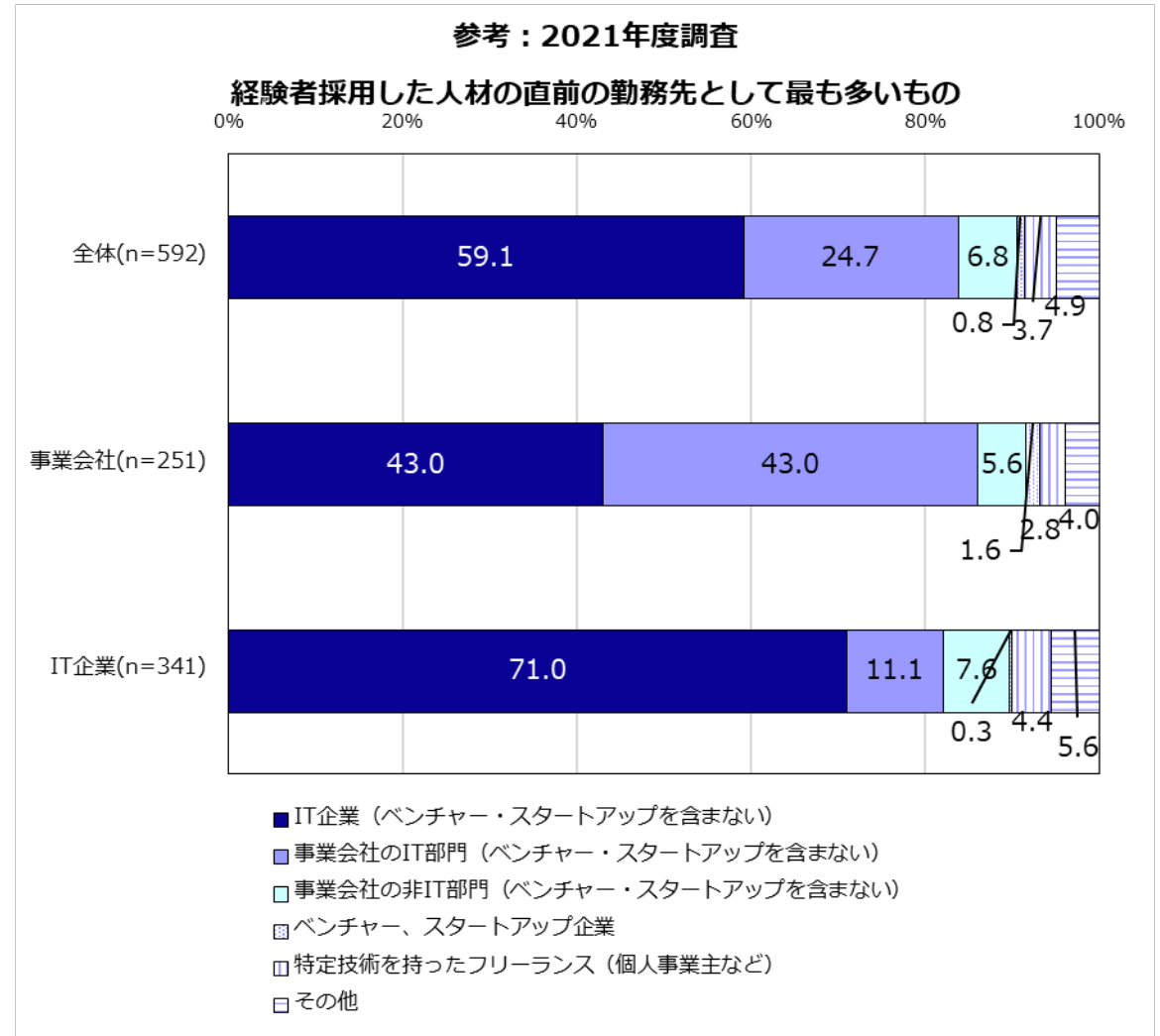
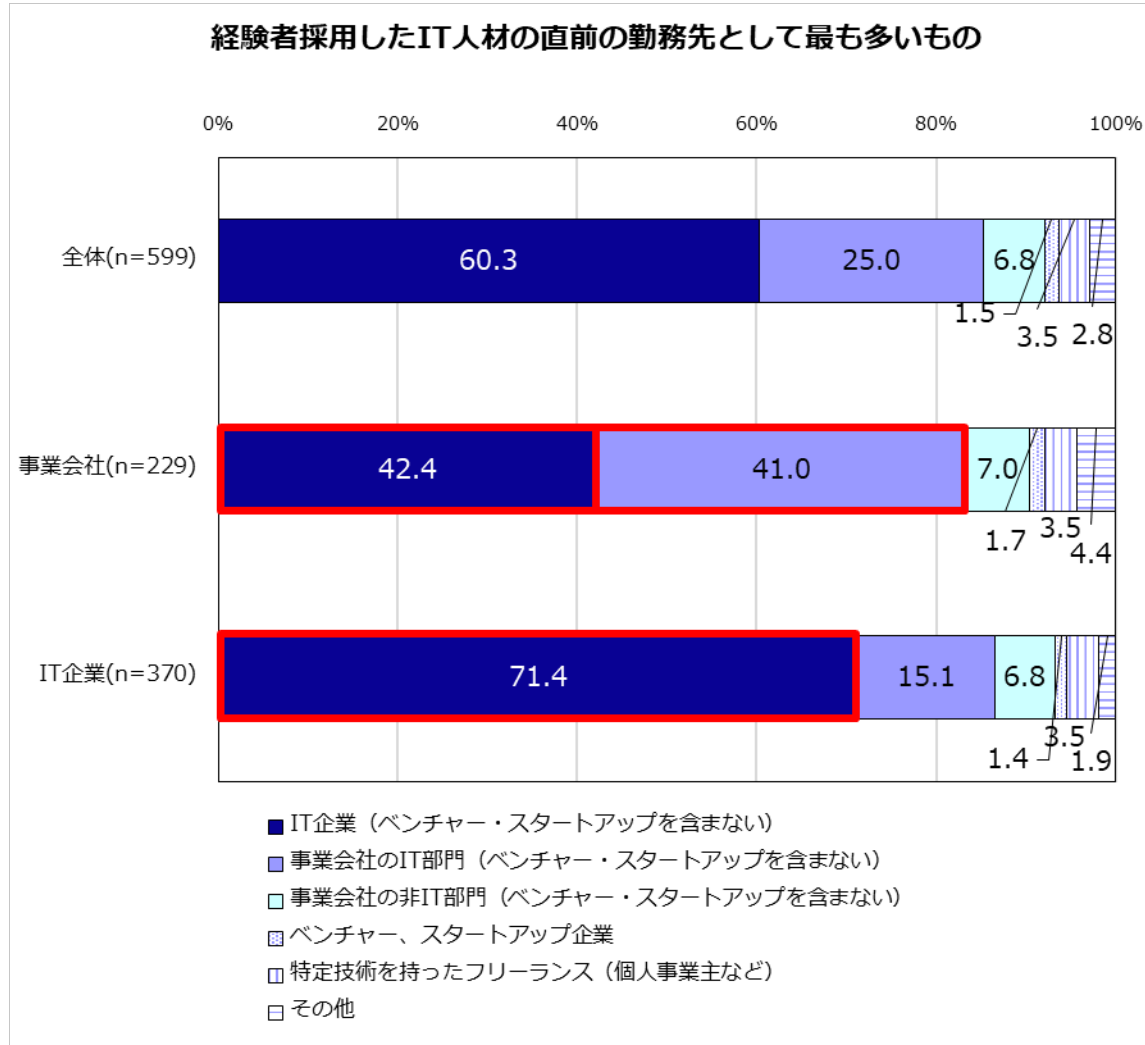
注：本設問は、過去1年間でIT人材を獲得・確保するために行った方法で「経験者採用(キャリア採用)」を選択した企業のみ回答  
 注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。





# 経験者採用で採用したIT人材の直前の勤務先で最も多かったもの

- ◆ 事業会社では「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」 「事業会社のIT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）」からの採用が最も多いと回答した企業が約40%ずつであった。
- ◆ IT企業では「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」からの採用が最も多かったと回答した企業が70%を超えていた。



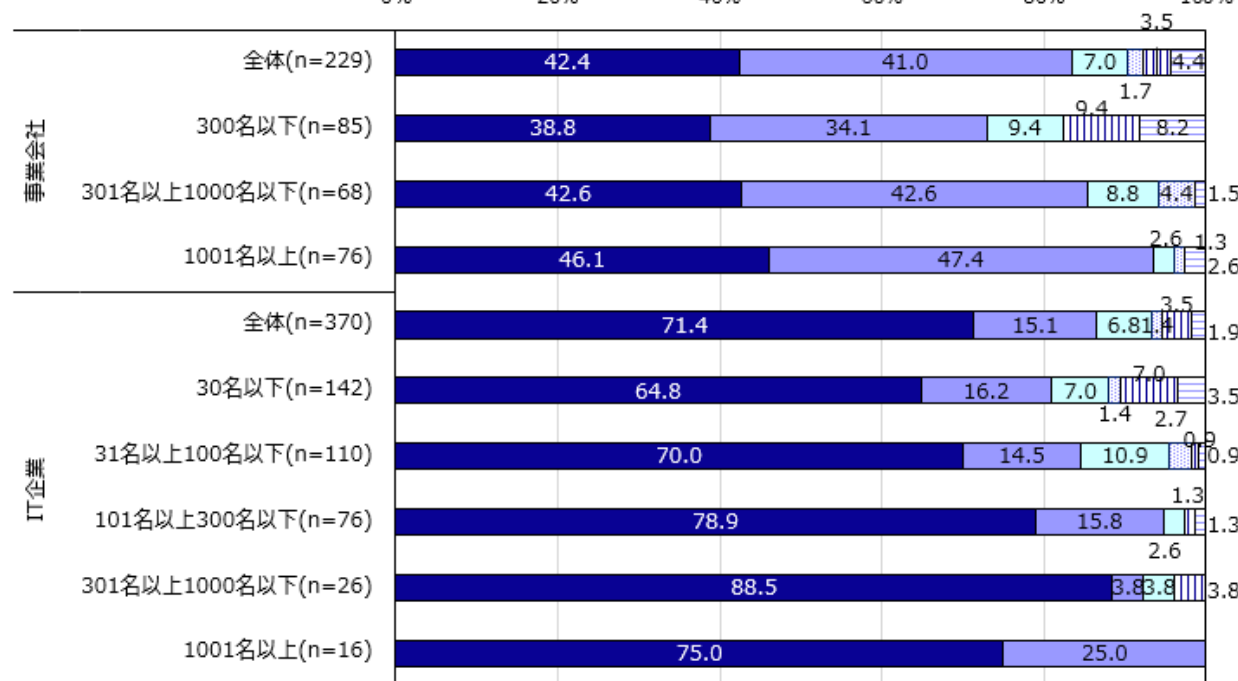
注：本設問は、過去1年間でIT人材を獲得・確保するために行った方法で「経験者採用(キャリア採用)」を選択した企業のみ回答  
 注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するもののうち、最も多いものを1つ選択。

# 補足：従業員規模別 経験者採用で採用したIT人材の直前の勤務先で最も多かったもの

- ◆ 事業会社では従業員規模が大きくなるにつれて「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」や「事業会社のIT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）」からの採用が占める割合が増加する。
- ◆ IT企業では従業員規模が大きくなるにつれて「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」からの採用が占める割合が増加する。

経験者採用したIT人材の直前の勤務先業種として

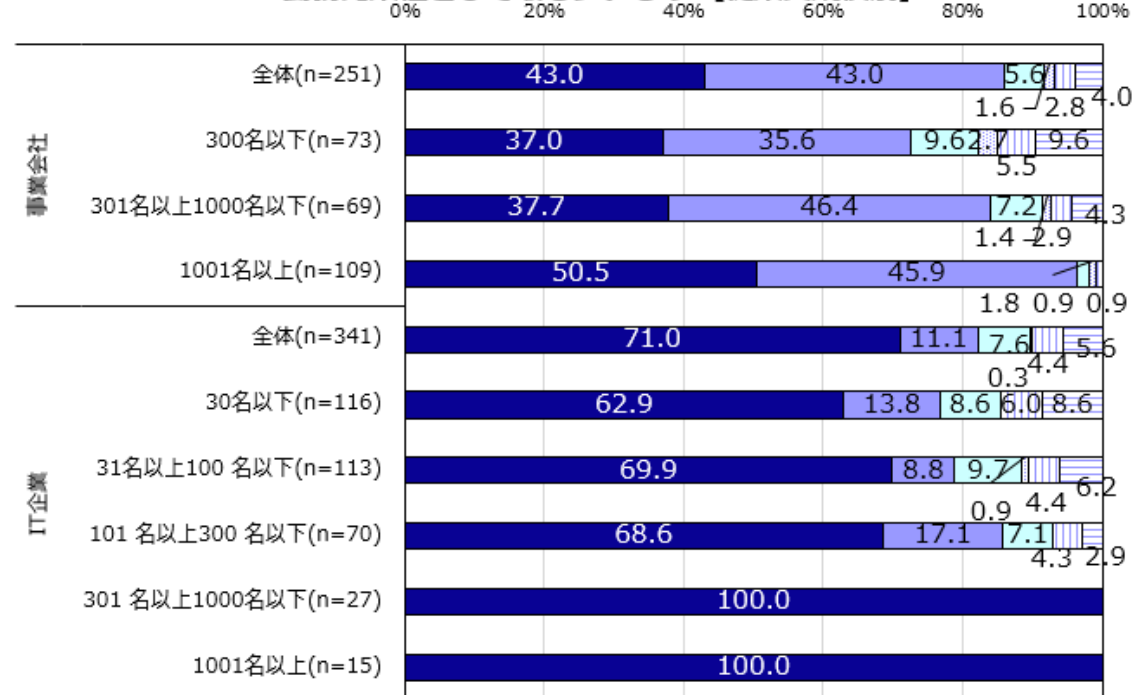
最も多いもの【従業員規模別】



- IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）
- 事業会社のIT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）
- 事業会社の非IT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）
- ベンチャー、スタートアップ企業
- 特定技術を持ったフリーランス（個人事業主など）
- その他

参考：2021年度調査 経験者採用したIT人材の直前の

勤務先業種として最も多いもの【従業員規模別】

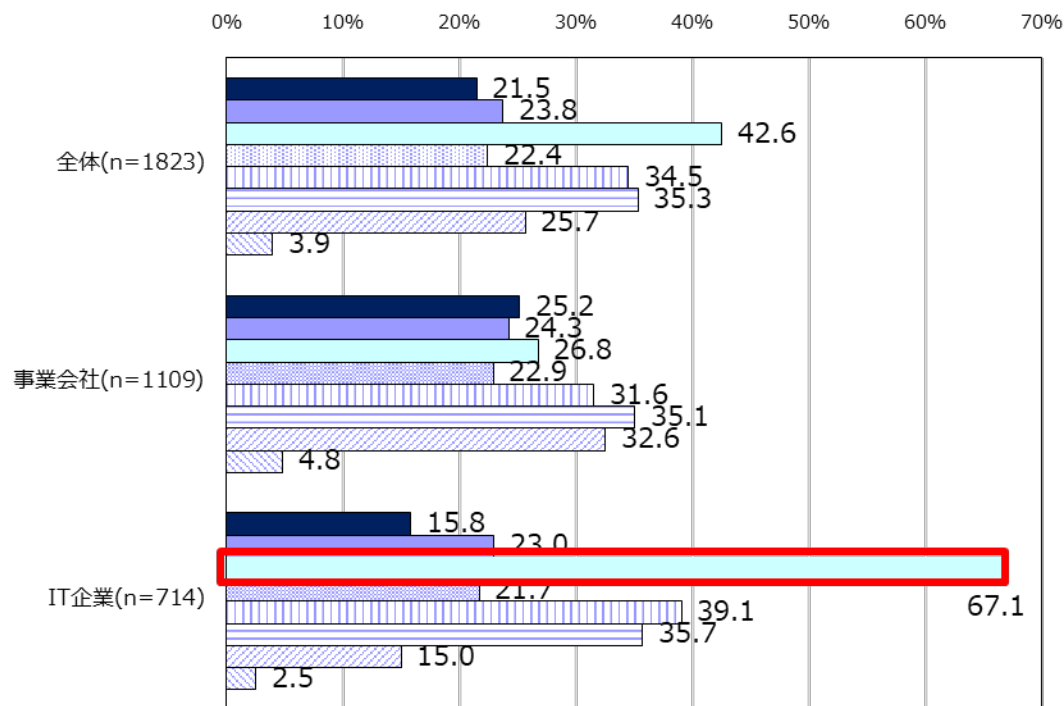


- IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）
- 事業会社のIT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）
- 事業会社の非IT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）
- ベンチャー、スタートアップ企業
- 特定技術を持ったフリーランス（個人事業主など）
- その他

# IT人材を新たに採用するにあたっての阻害要因

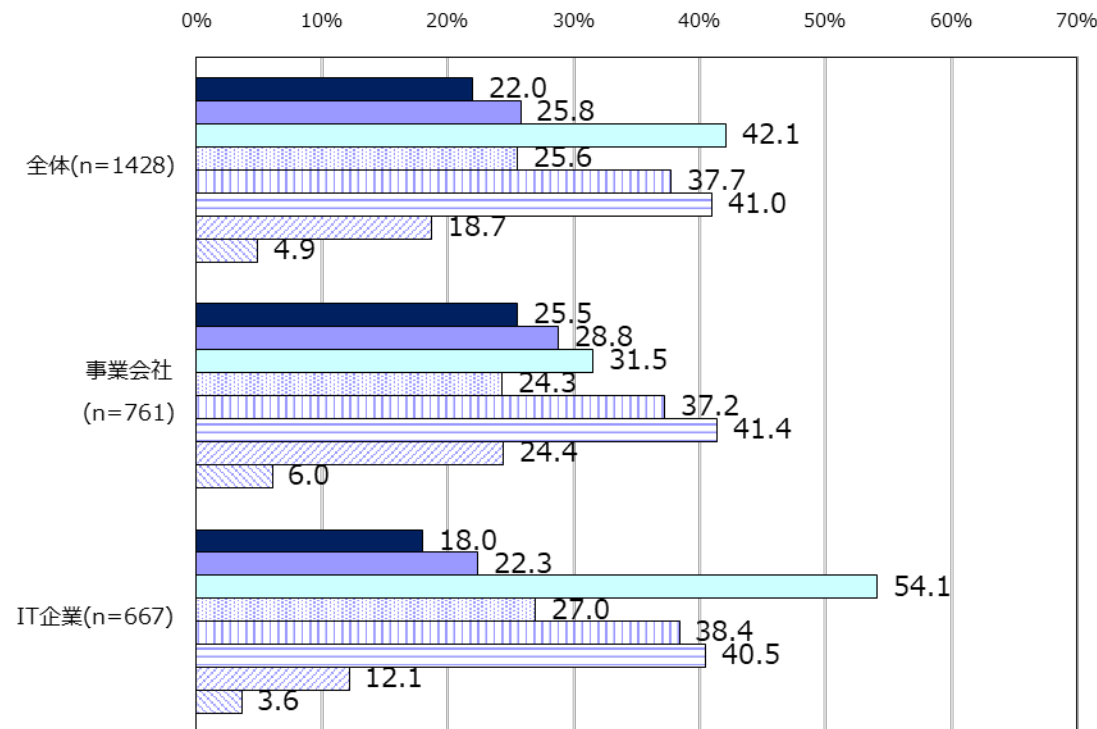
- ◆ 事業会社では阻害要因ごとの差は見られず、2021年度調査との比較でも大きな変化はない。
- ◆ IT企業では約70%が「要求水準を満たす人材が求人に応えてくれない」と回答しており、他の阻害要因と比較しても大きく差が開いており、2021年度調査と比較してもその差が広がっている。

IT人材を新たに採用するにあたっての阻害要因



- 戦略上必要なスキルやそのレベルが定義できていない
- 採用したい人材のスペックを明確にできない
- 要求水準を満たす人材が求人に応えてくれない
- 魅力的な仕事を用意できない
- 魅力的な処遇が提示できない
- 採用予算や人件費の制約
- 働く環境や就業形態が合わない
- その他

参考：2021年度調査 IT人材を新たに採用する阻害要因

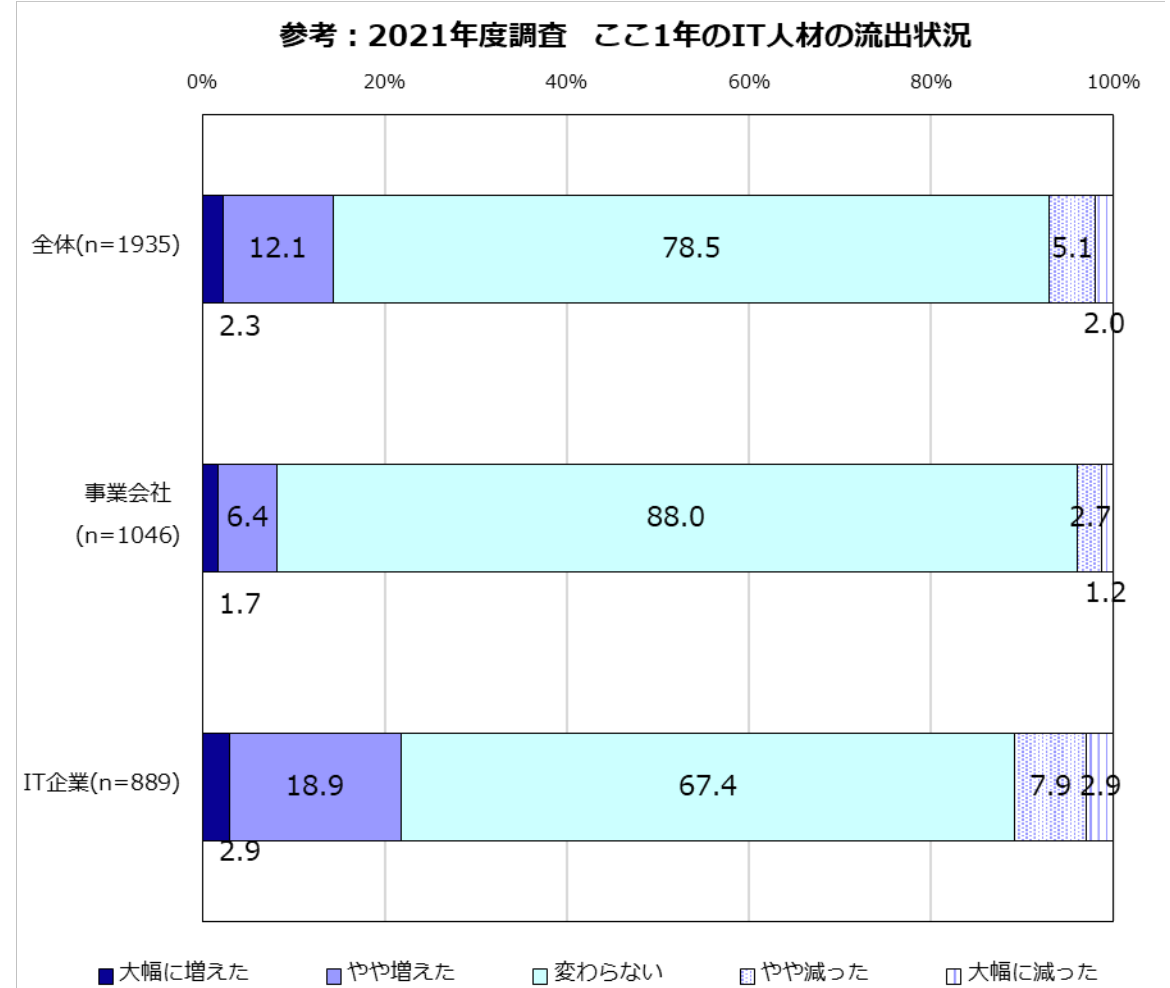
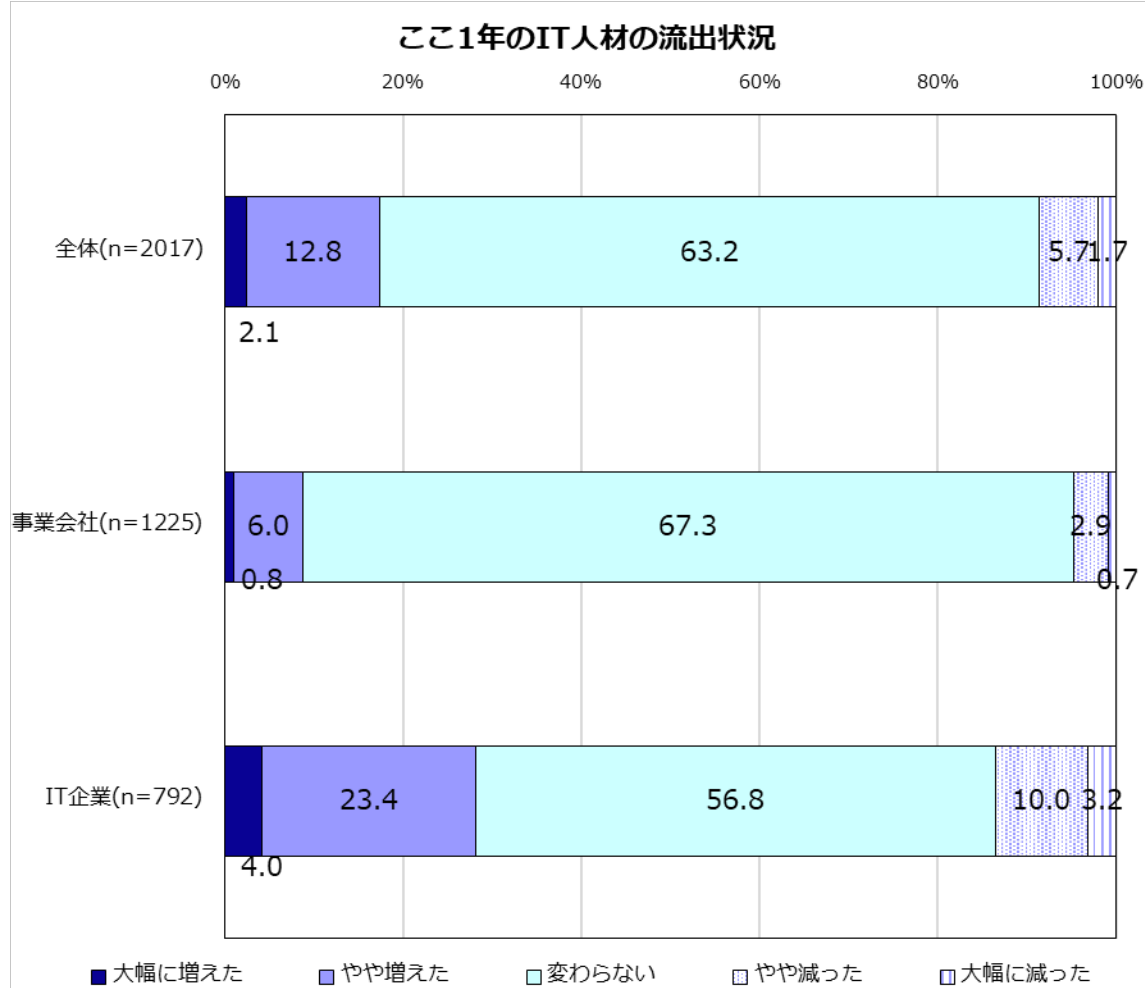


- 戦略上必要なスキルやそのレベルが定義できていない
- 採用したい人材のスペックを明確にできない
- 要求水準を満たす人材にアプローチできない
- 魅力的な仕事を用意できない
- 魅力的な処遇が提示できない
- 採用予算や人件費の制約
- 働く環境や就業形態が合わない
- その他

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。

# ここ1年のIT人材の流出（離職）状況

- ◆ 事業会社では「大幅に増えた」「やや増えた」の回答割合は少なく、2021年度調査と比較しても大きな変化はない。
- ◆ IT企業では約30%の企業において「やや増えた」または「大幅に増えた」と回答しており、2021年度調査と比較して微増している。

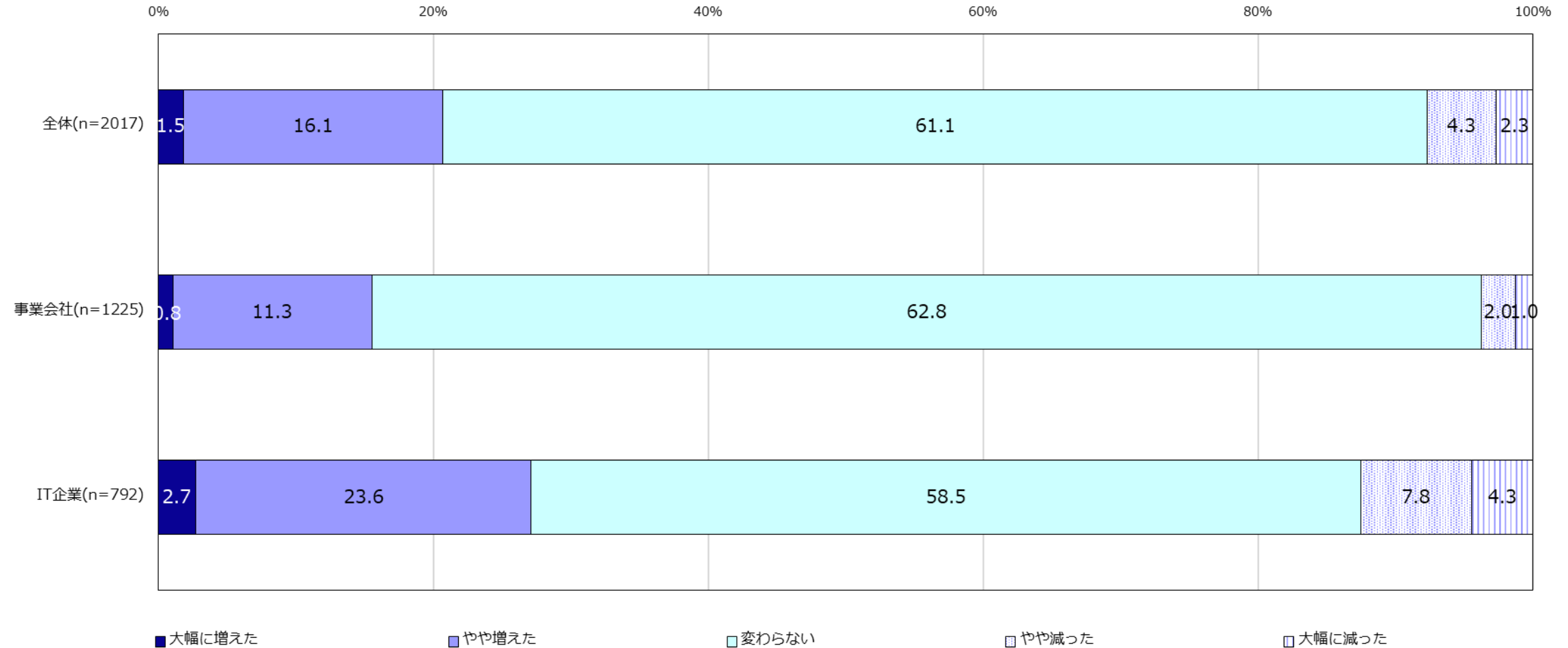


注：2022年度調査においては選択肢「分からない」を除いて描画

# ここ1年のIT人材の流入（採用）の状況

- ◆ 事業会社では「大幅に増えた」「やや増えた」の合計割合は10%強である。
- ◆ IT企業では約25%強の企業で流入が「大幅に増えた」「やや増えた」と回答している。

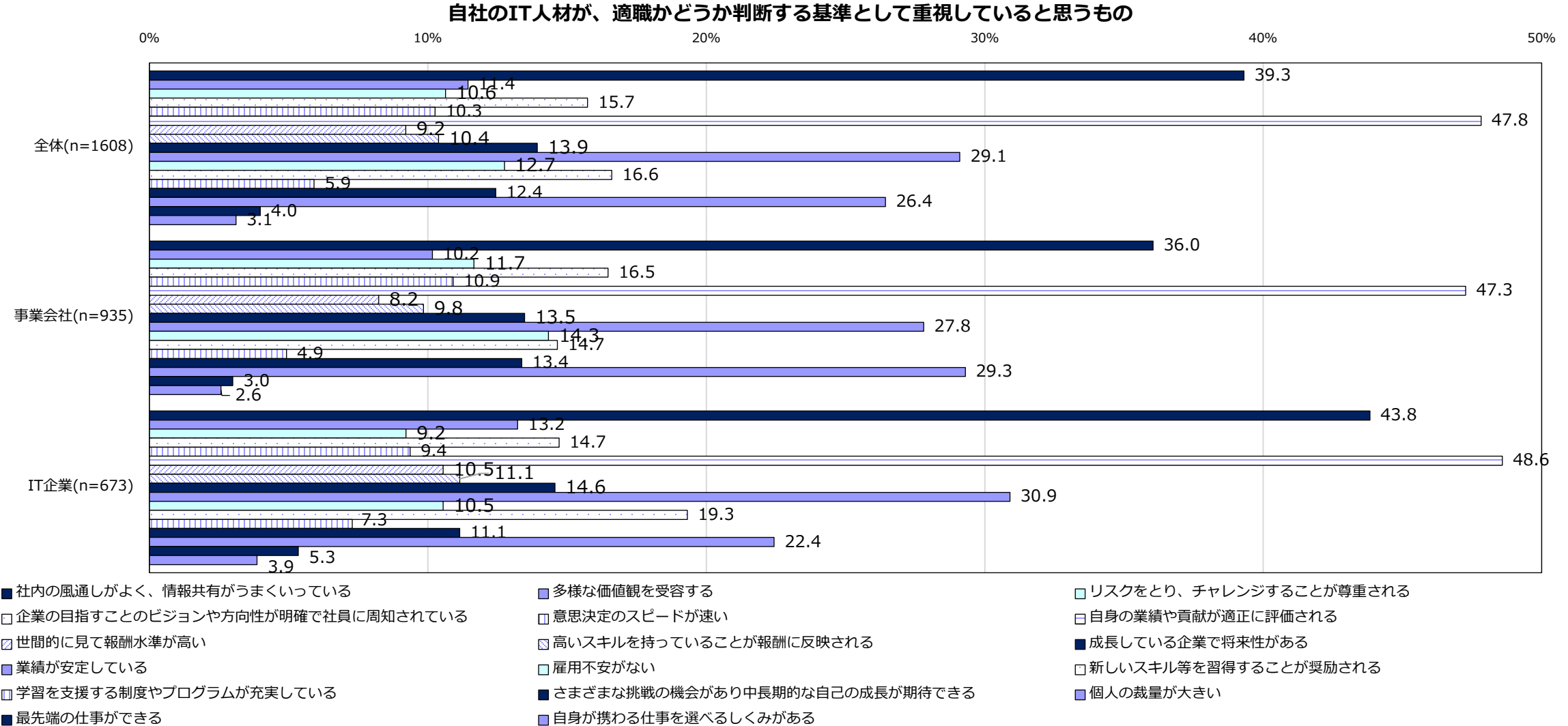
ここ1年のIT人材の流入状況



注：選択肢「分からない」を除いて描画。

# 自社のIT人材が、適職かどうかを判断する基準として重視していると思うもの

◆ 事業会社、IT企業ともに「自身の業績や貢献が適正に評価される」「社内の風通しがよく、情報共有がうまくいっている」ことが適職の判断基準として重視していると考えている割合が高い。



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3つまで選択。

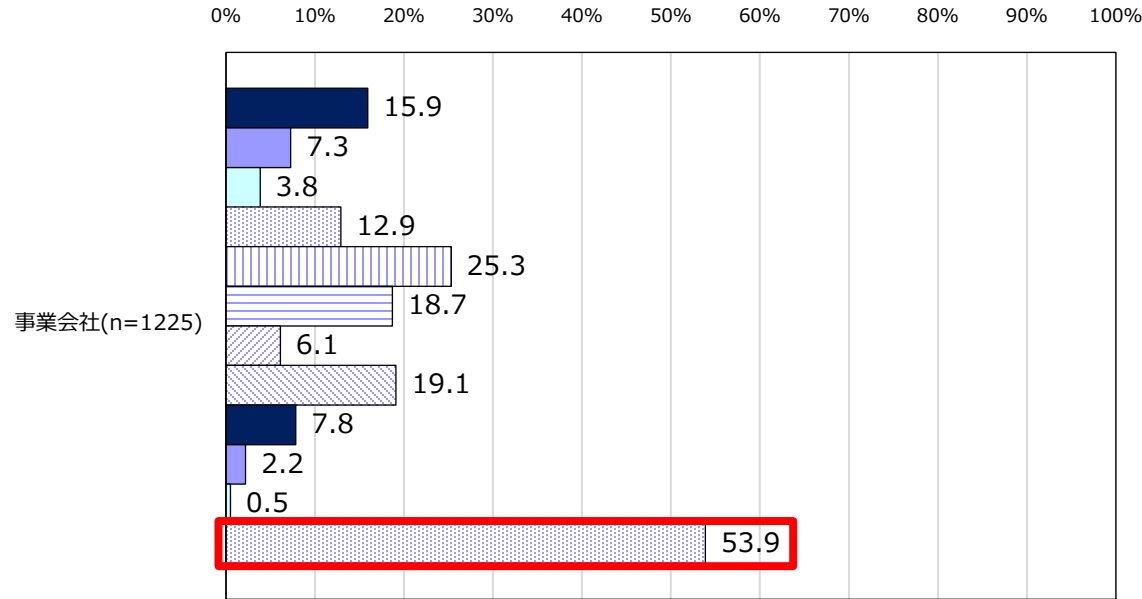
---

## 第5章 IT人材のキャリア形成

# IT人材に対して行っているキャリアサポート（事業会社）

◆ 事業会社では半数以上の企業が「行っていない」と回答し、2021年度調査から変化は見られない。

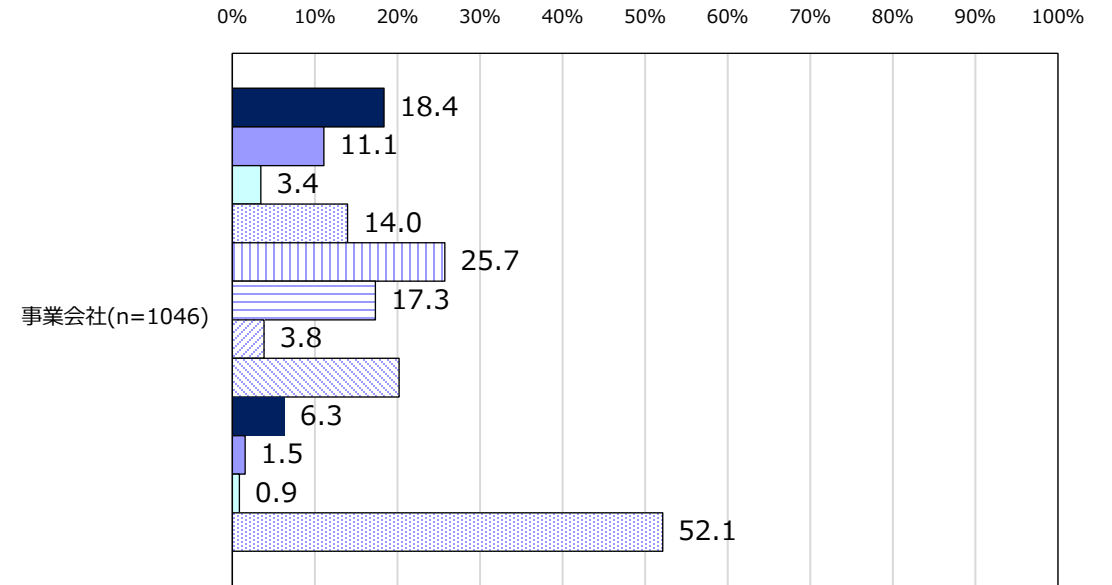
IT人材に対して行っているキャリアサポート



- キャリアに関する教育の実施
- キャリアパスの整備
- ロールモデルの提示
- ▨ キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成
- 上司によるキャリア面談の実施
- 日常での1on1の実施
- ▨ 上司以外でキャリアについて相談できる存在（キャリアアドバイザー、メンター等）の設置
- ▨ 本人の意向を尊重した自己申告制度（配置・職種転換等）
- キャリア開発に向けた経済的支援の拡充
- 離職者を支援する制度（アルムナイ、カムバック制度）の整備
- その他
- ▨ 行っていない

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すべて選択。

参考：2021年度調査 IT人材に対して行っているキャリアサポート

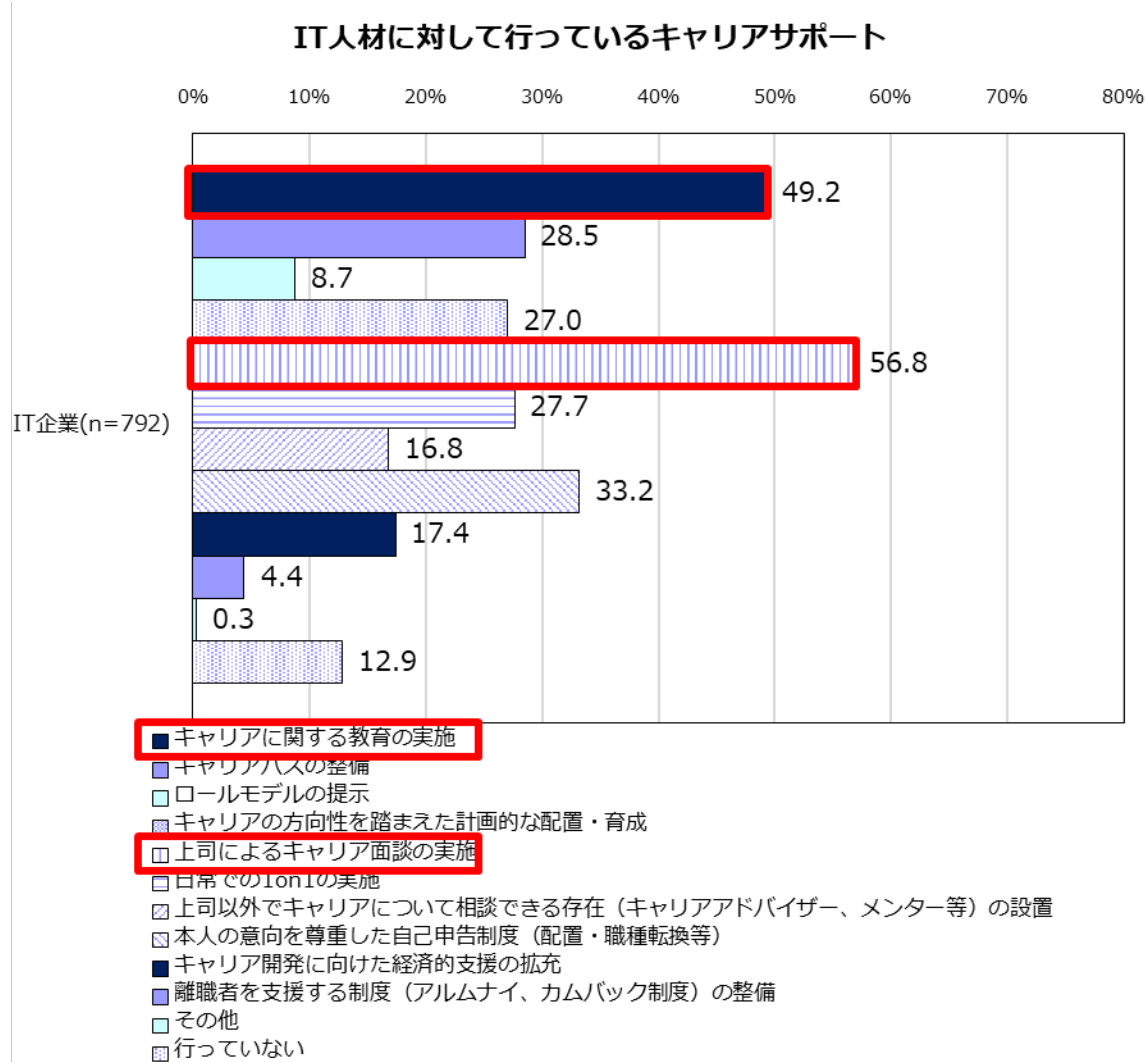


- キャリアに関する教育の実施
- キャリアパスの整備
- ロールモデルの提示
- ▨ キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成
- 上司によるキャリア面談の実施
- 日常での1on1の実施
- ▨ 上司以外でキャリアについて相談できる存在（キャリアアドバイザー、メンター等）の設置
- ▨ 本人の意向を尊重した自己申告制度（配置・職種転換等）
- キャリア開発に向けた経済的支援の拡充
- 離職者を支援する制度（アルムナイ、カムバック制度）の整備
- その他
- ▨ 行っていない

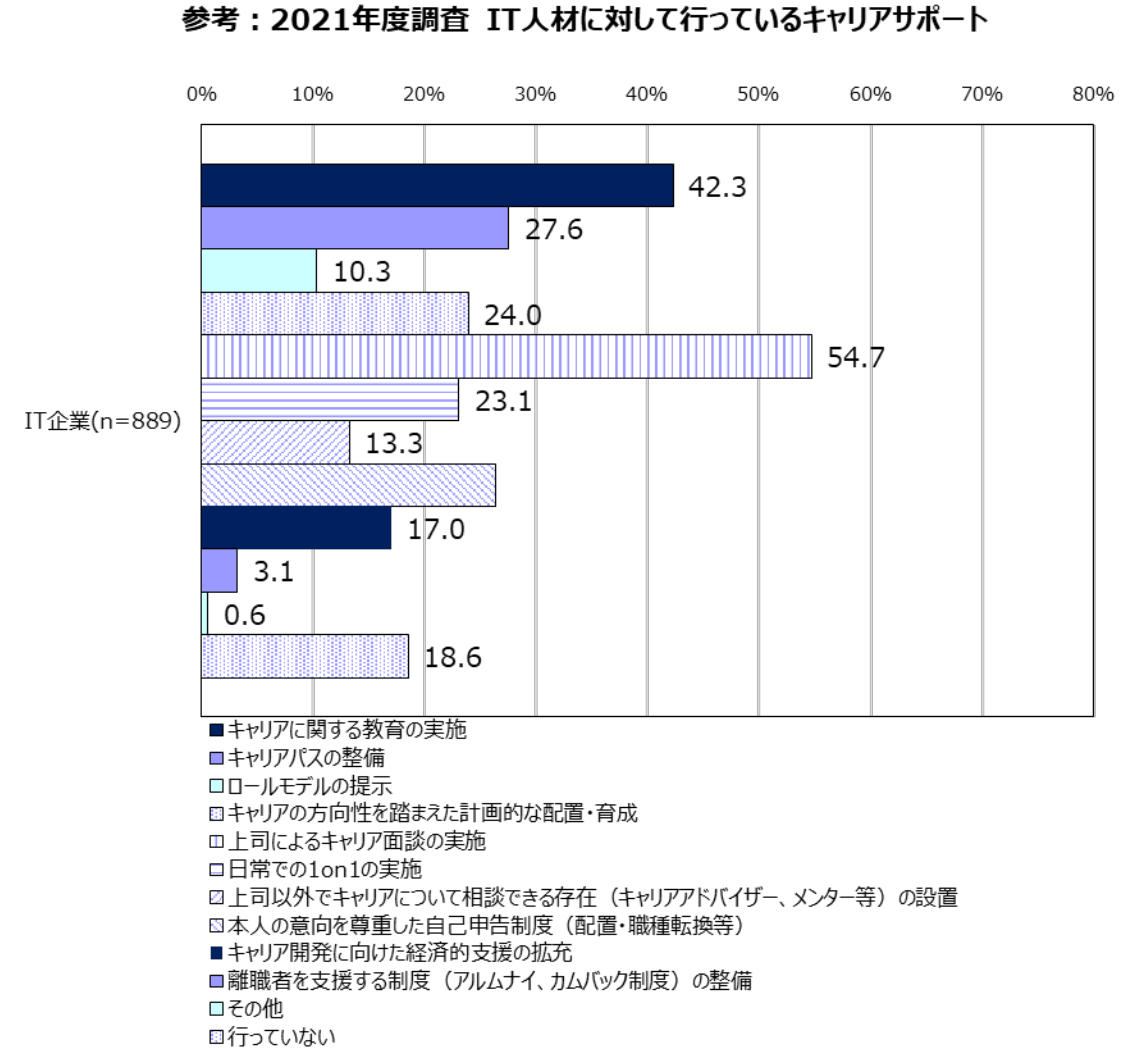


# IT人材に対して行っているキャリアサポート（IT企業）

- ◆ IT企業では約半数の企業が「キャリアに関する教育の実施」「上司によるキャリア面談の実施」を実施していると回答している。
- ◆ 他の実施内容についてもほぼすべてについて2021年度調査から微増している。



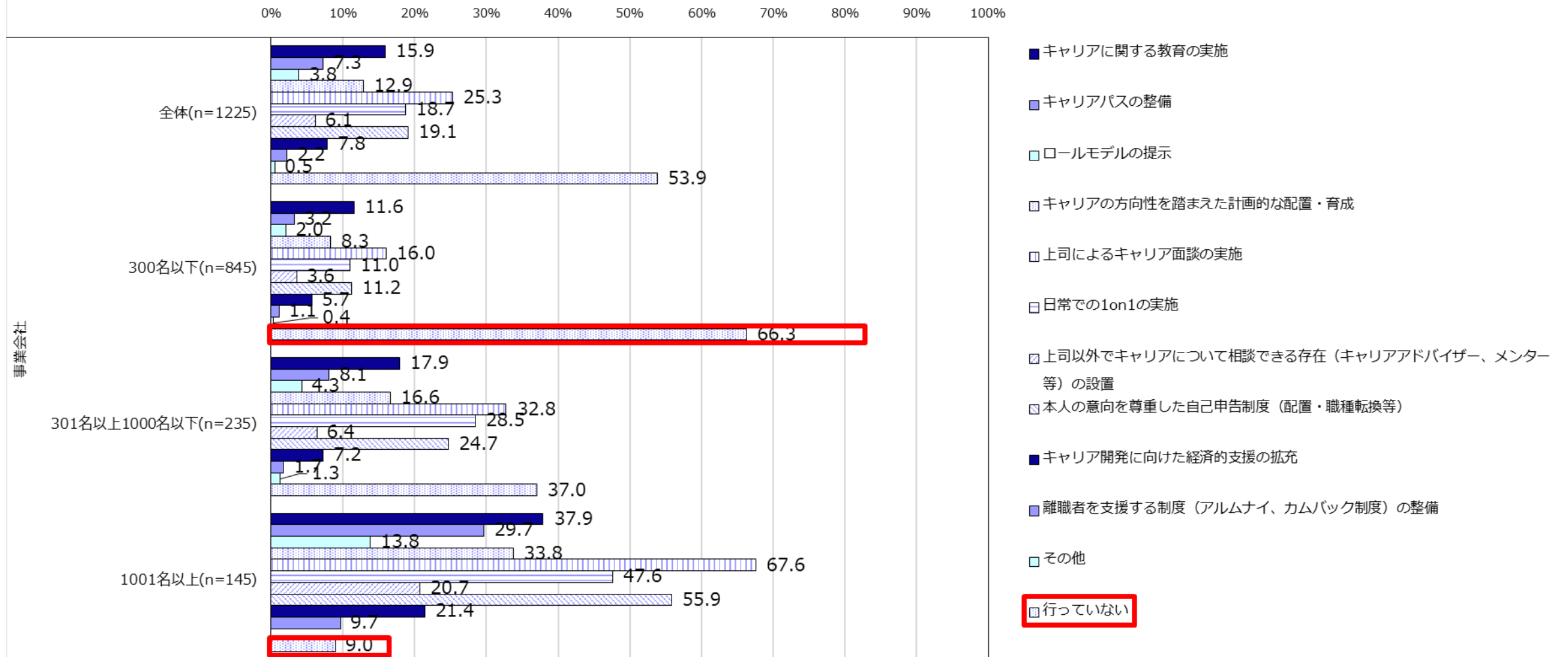
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



# 補足：従業員規模別 IT人材に対して行っているキャリアサポート（事業会社）

◆ 従業員数300名以下の事業会社ではIT人材に対するキャリアサポートは「行っていない」と回答した企業が70%近くあり、他の従業員規模の企業群と比較して、回答割合が大幅に高い。

IT人材に対して行っているキャリアサポート【従業員規模別】

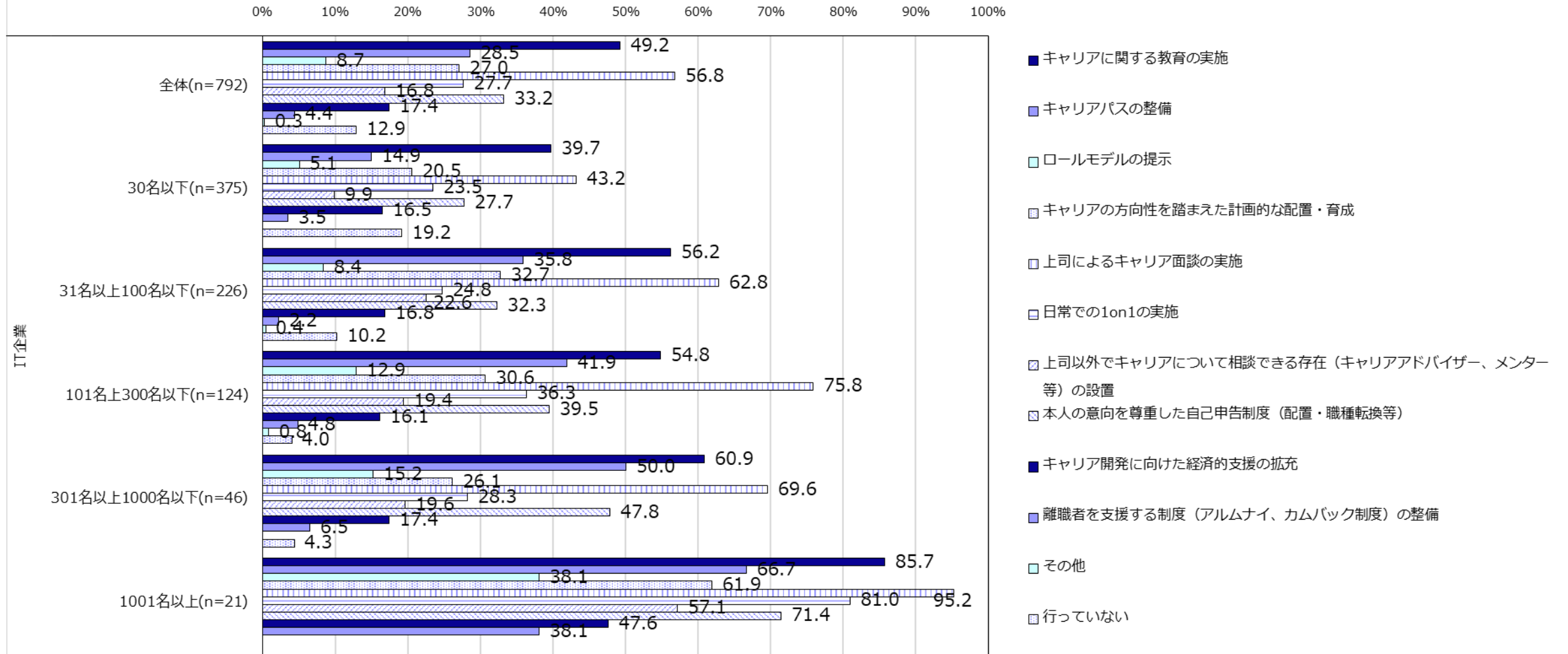


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：従業員規模別 IT人材に対して行っているキャリアサポート（IT企業）

- ◆ IT企業では従業員規模に関わりなく「上司によるキャリア面談の実施」「キャリアに関する教育の実施」の回答が上位となっている。
- ◆ 1001名以上の大手企業では「日常での1on1の実施」「本人の意向を尊重した自己申告制度（配置・職種転換等）」「キャリアパスの整備」「キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成」など多くのキャリア支援策に取り組んでいる。

IT人材に対して行っているキャリアサポート【従業員規模別】



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。

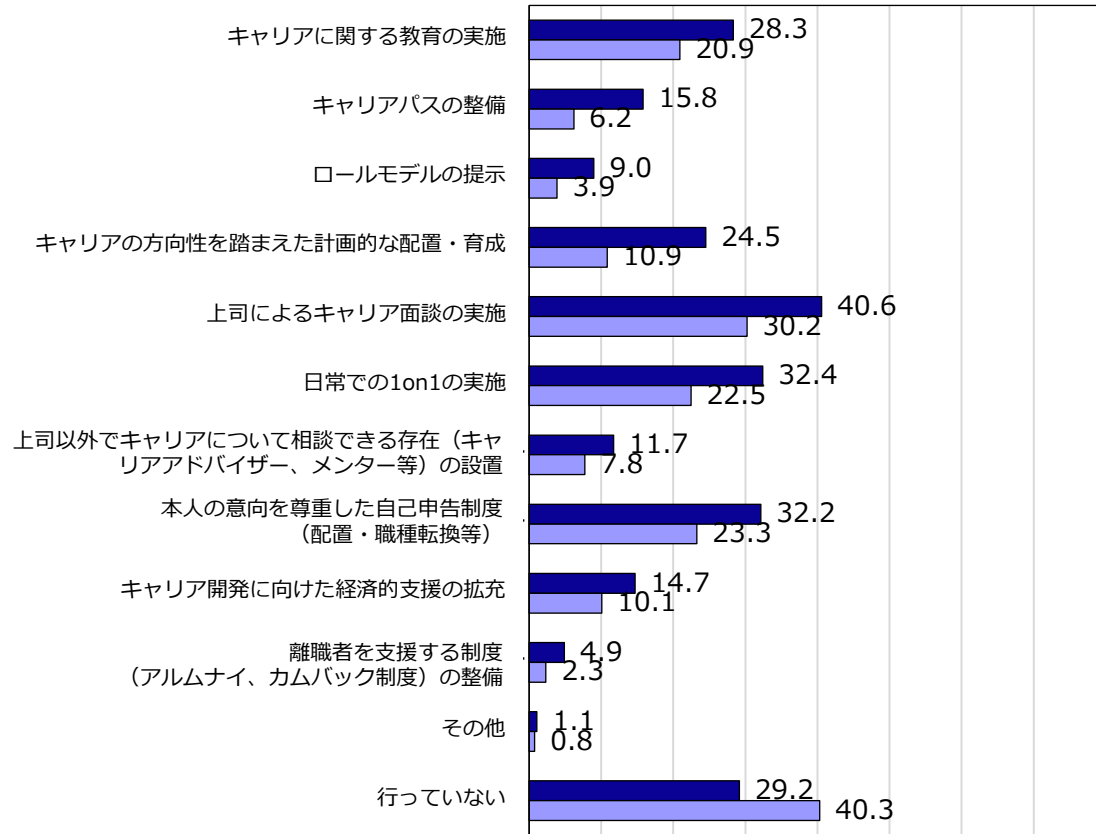
# 補足：DX成果有無別 IT人材に対して行っているキャリアサポート

- ◆ 全ての項目において、DX成果のある企業の方がIT人材に対するキャリアサポートが充実している。
- ◆ 事業会社では「キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成」や「上司によるキャリア面談の実施」「日常的な1on1の実施」などにおいて10%程度の差が出ている。
- ◆ IT企業では上記に加え、「キャリアパスの整備」「ロールモデルの提示」「上司以外でキャリアについて相談できる存在（キャリアアドバイザー、メンター等）の設置」においても10%程度の差が出ている。

## IT人材に対して行っているキャリアサポート

【事業会社・DX成果有無別】

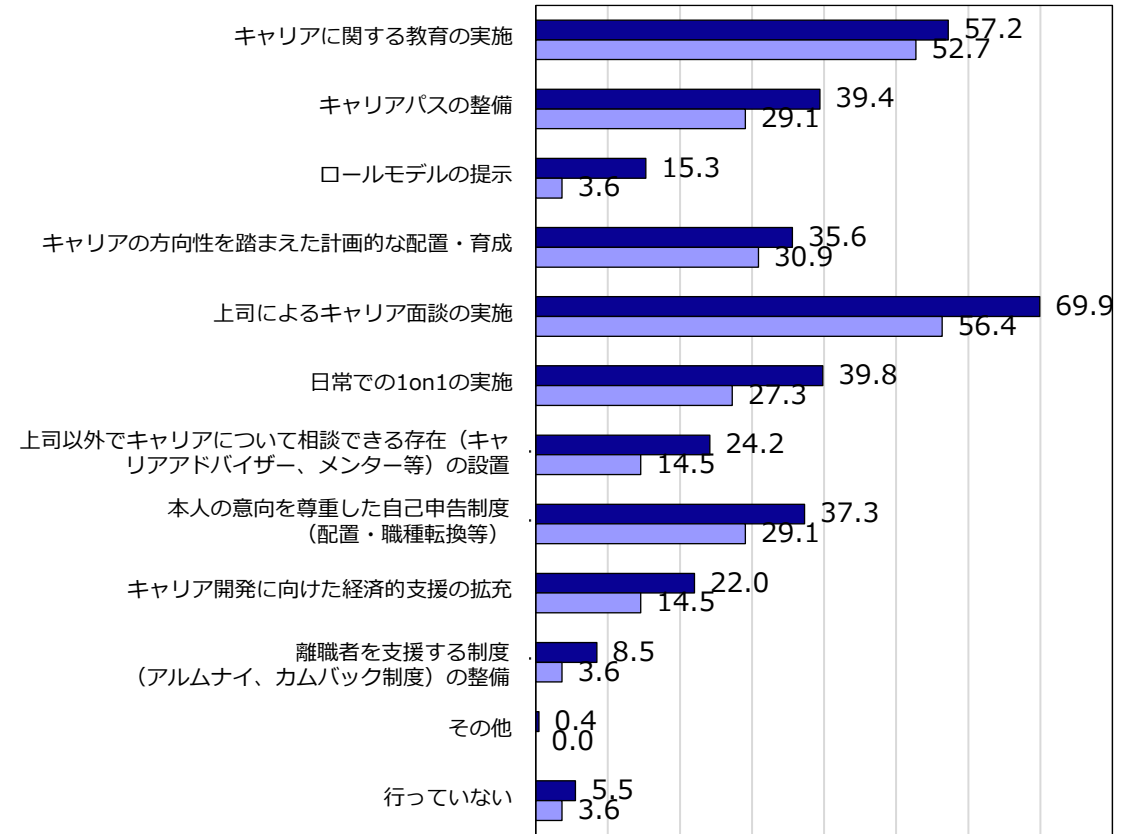
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



■ 事業会社 DX成果あり (n=367) ■ 事業会社 DX成果なし (n=129)

【IT企業・DX成果有無別】

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



■ IT企業 DX成果あり (n=236) ■ IT企業 DX成果なし (n=55)

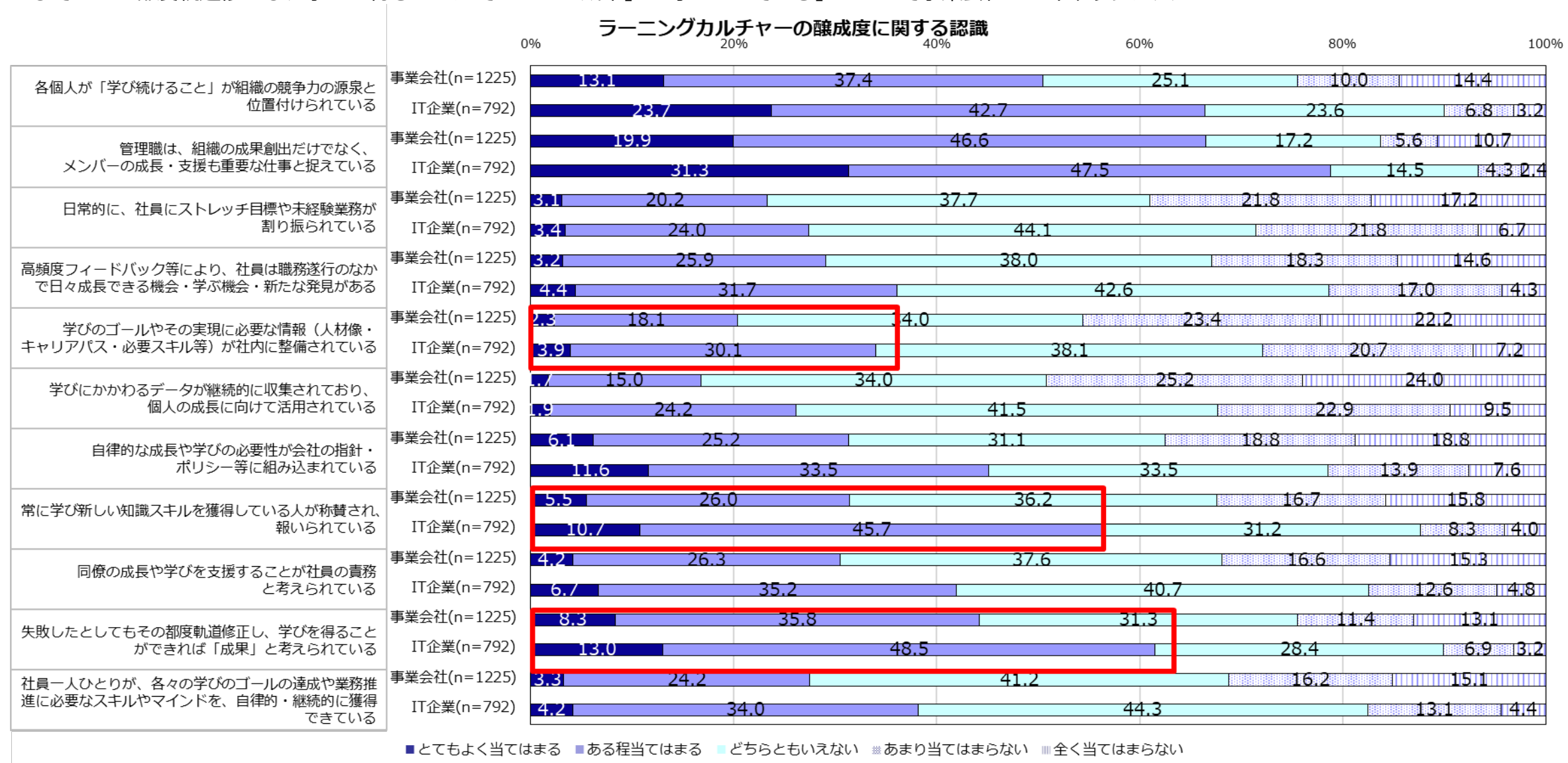
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

---

## 第6章 IT人材の学び

# ラーニングカルチャーの醸成に関する状況

- ◆ 総じてIT企業の方が事業会社に比べ、「とてもよく当てはまる」「ある程度当てはまる」と回答した割合が高い。
- ◆ 特に、「学びのゴールやその実現に必要な情報が社内に整備されている」「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」「失敗したとしてもその都度軌道修正し、学びを得ることができれば「成果」と考えられている」について事業会社とのギャップが大きい。



# 補足：DX成果有無別 ラーニングカルチャーの醸成に関する状況（事業会社）

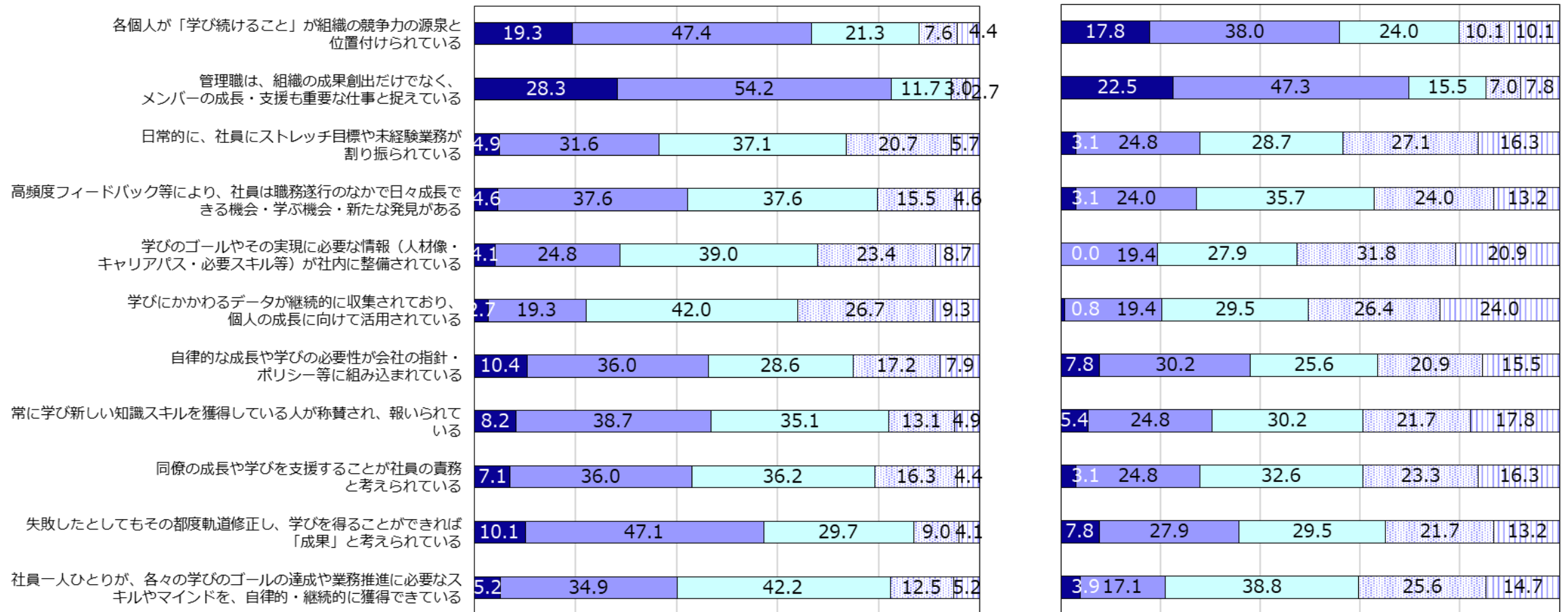
- ◆ DX成果のある企業は、全ての選択肢で「当てはまる」と回答した割合が高い。特に、「高頻度フィードバック等により、社員は職務遂行のなかで日々成長できる機会・学ぶ機会・新たな発見がある」「常に学び新しい知識スキルを獲得している人が称賛され、報いられている」「同僚の成長や学びを支援することが社員の責務と考えられている」「失敗したとしてもその都度軌道修正し、学びを得ることができれば「成果」と考えられている」について、DX成果なしの企業とのギャップが大きい。

ラーニングカルチャーの醸成度に関する認識  
【事業会社・DX成果あり】

ラーニングカルチャーの醸成度に関する認識  
【事業会社・DX成果なし】

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

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

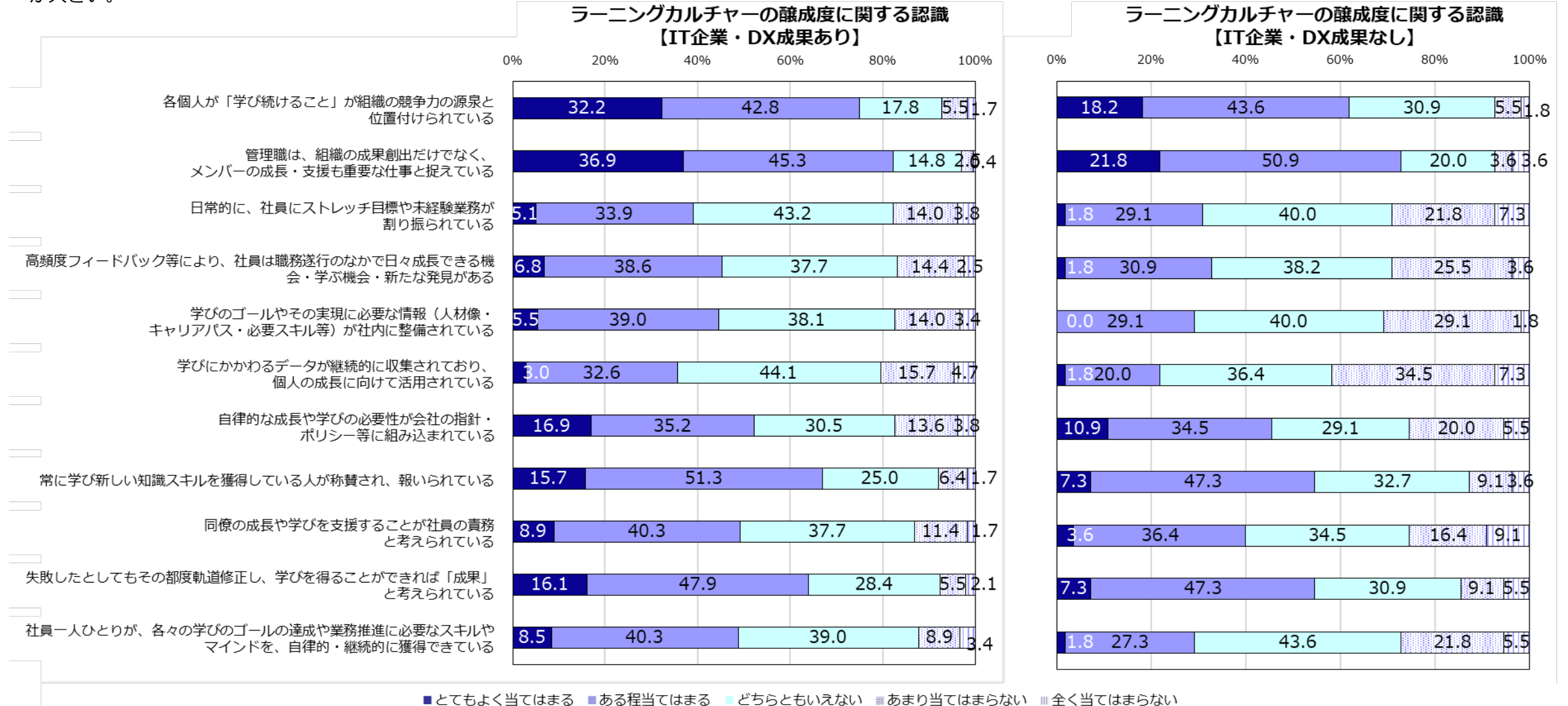


■ とてもよく当てはまる ■ ある程度当てはまる ■ どちらともいえない ■ あまり当てはまらない ■ 全く当てはまらない



# 補足：DX成果有無別 ラーニングカルチャーの醸成に関する状況（IT企業）

- ◆ DX成果のある企業は、全ての選択肢で「当てはまる」と回答した割合が高い。
- ◆ 特に、「高頻度フィードバック等により、社員は職務遂行のなかで日々成長できる機会・学ぶ機会・新たな発見がある」「学びのゴールやその実現に必要な情報が社内に整備されている」「社員一人ひとりが、各々の学びのゴールの達成や業務推進に必要なスキルやマインドを、自立的・継続的に獲得できている」についてDX無し企業とのギャップが大きい。

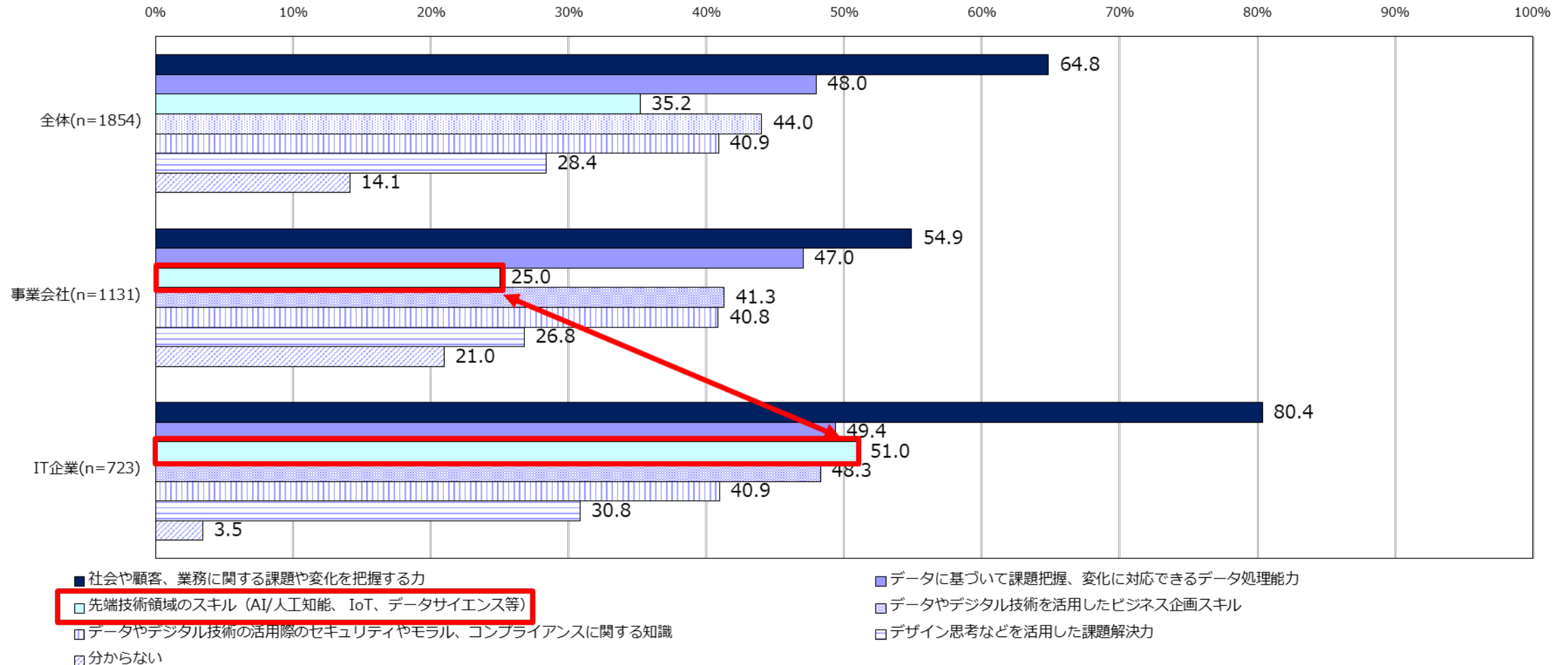




# IT人材に今後身に付けさせるべき重要度が高いと思うスキル

- ◆ 事業会社、IT企業ともに「社会や顧客、業務に関する課題や変化を把握する力」が最も高い割合を占めた。
- ◆ IT企業の約半数が「先端技術領域のスキル（AI/人工知能、IoT、データサイエンス等）」が重要度が高いと回答したが、事業会社ではその半分程度であった。

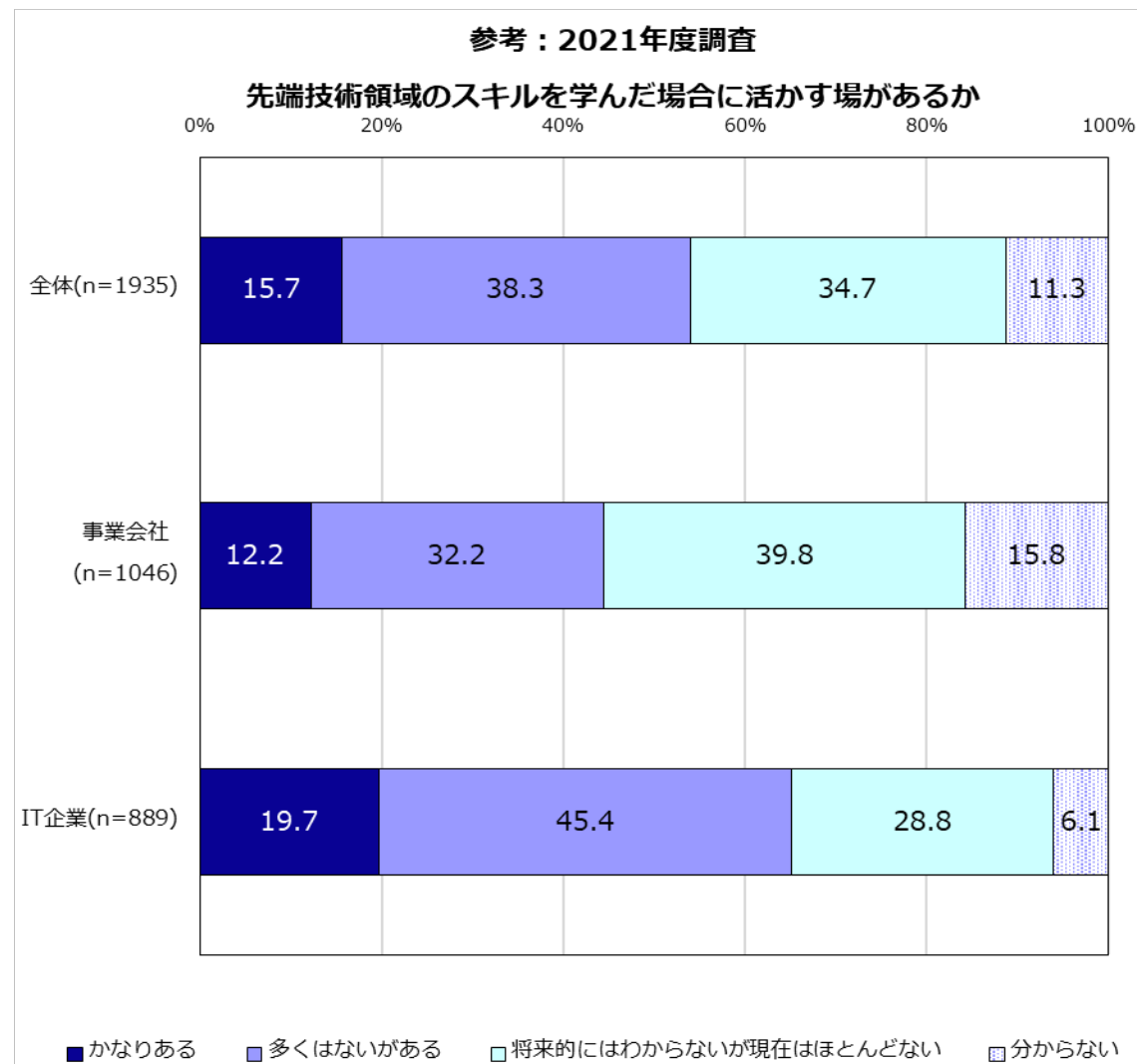
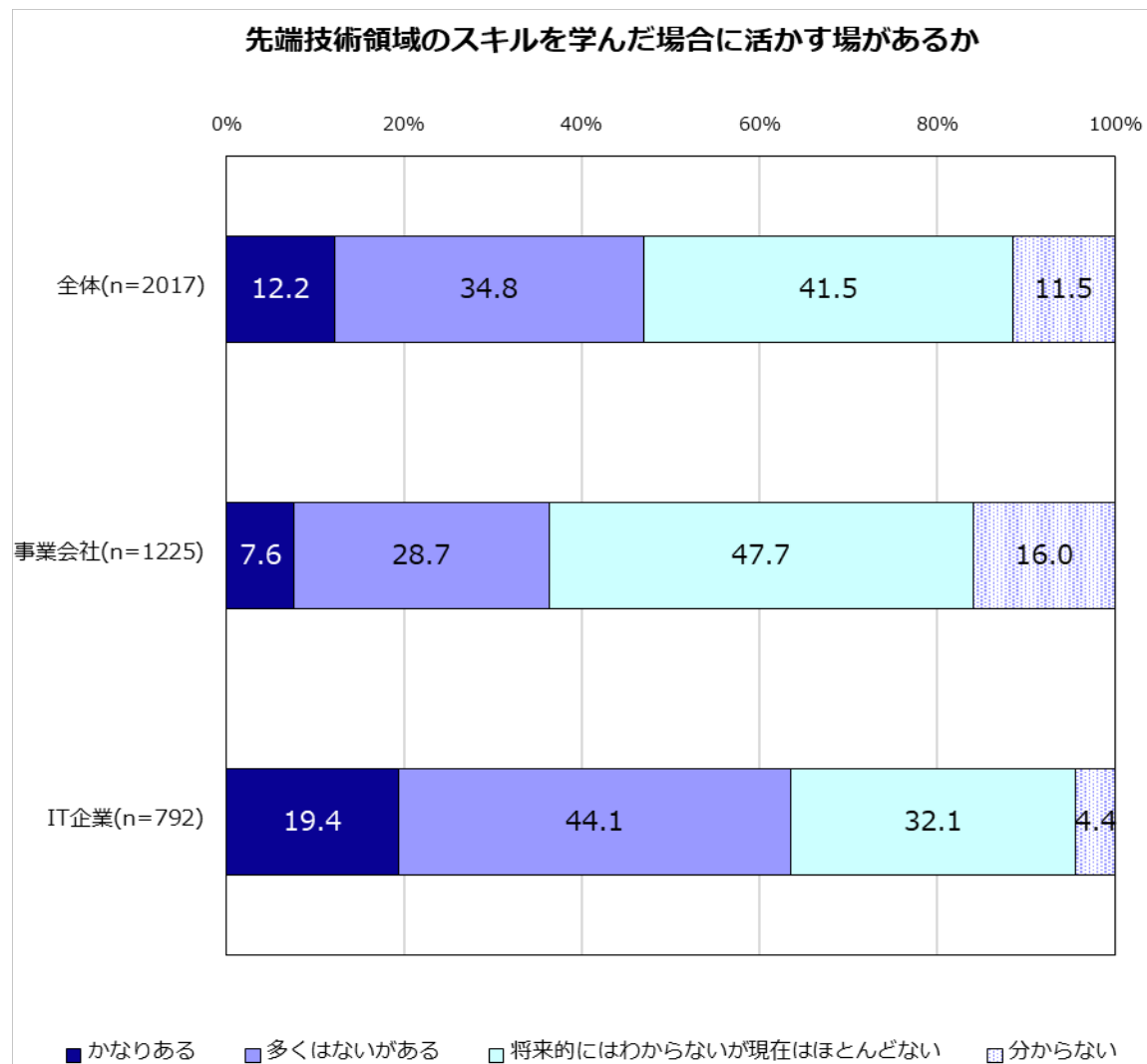
IT人材に今後身につけさせるべき重要度が高いと思うスキル



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。

# 先端技術領域のスキルを学んだ場合に活かす場があるか

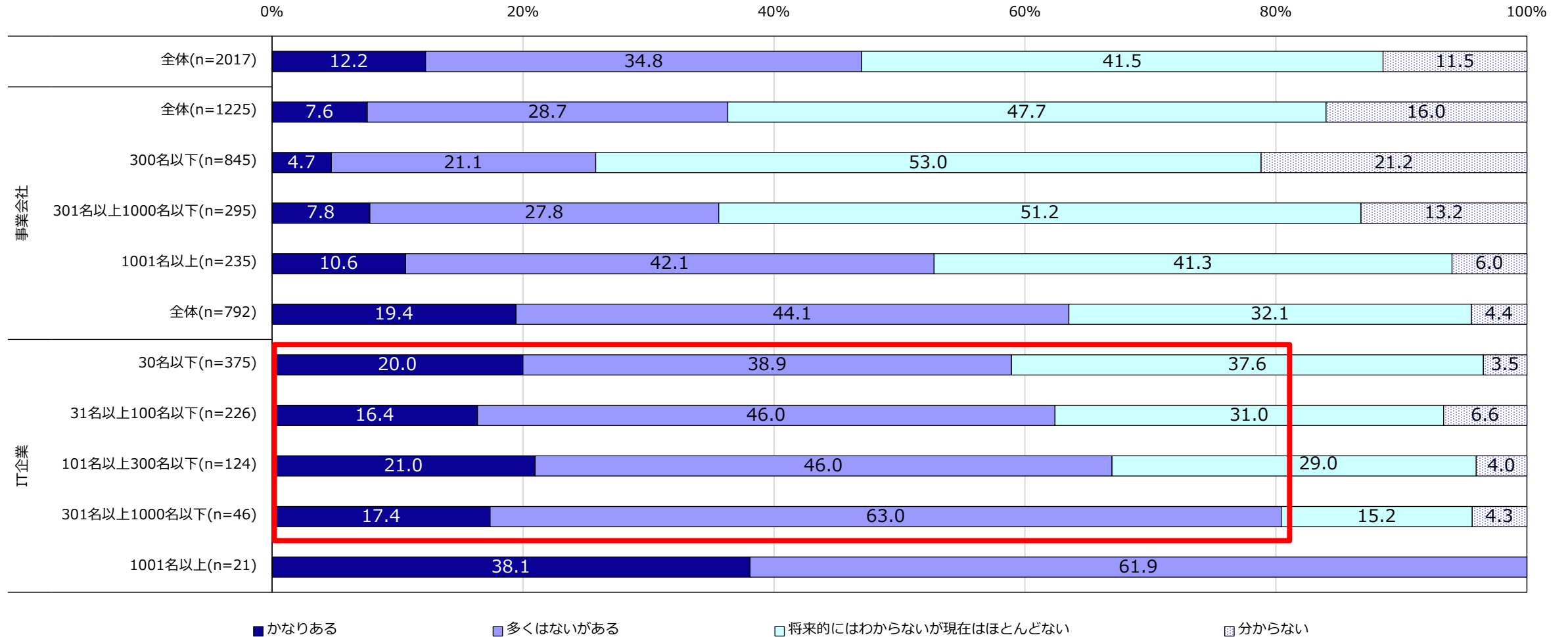
- ◆ 事業会社では約50%が「将来的にはわからないが現在はほとんどない」と回答した。
- ◆ IT企業では60%以上の企業において、先端技術領域のスキルを活かす場があると回答した。
- ◆ 上記の傾向は2021年度調査と大きな変化はなかった。



# 補足：従業員企業別先端技術領域のスキルを学んだ場合に活かす場があるか

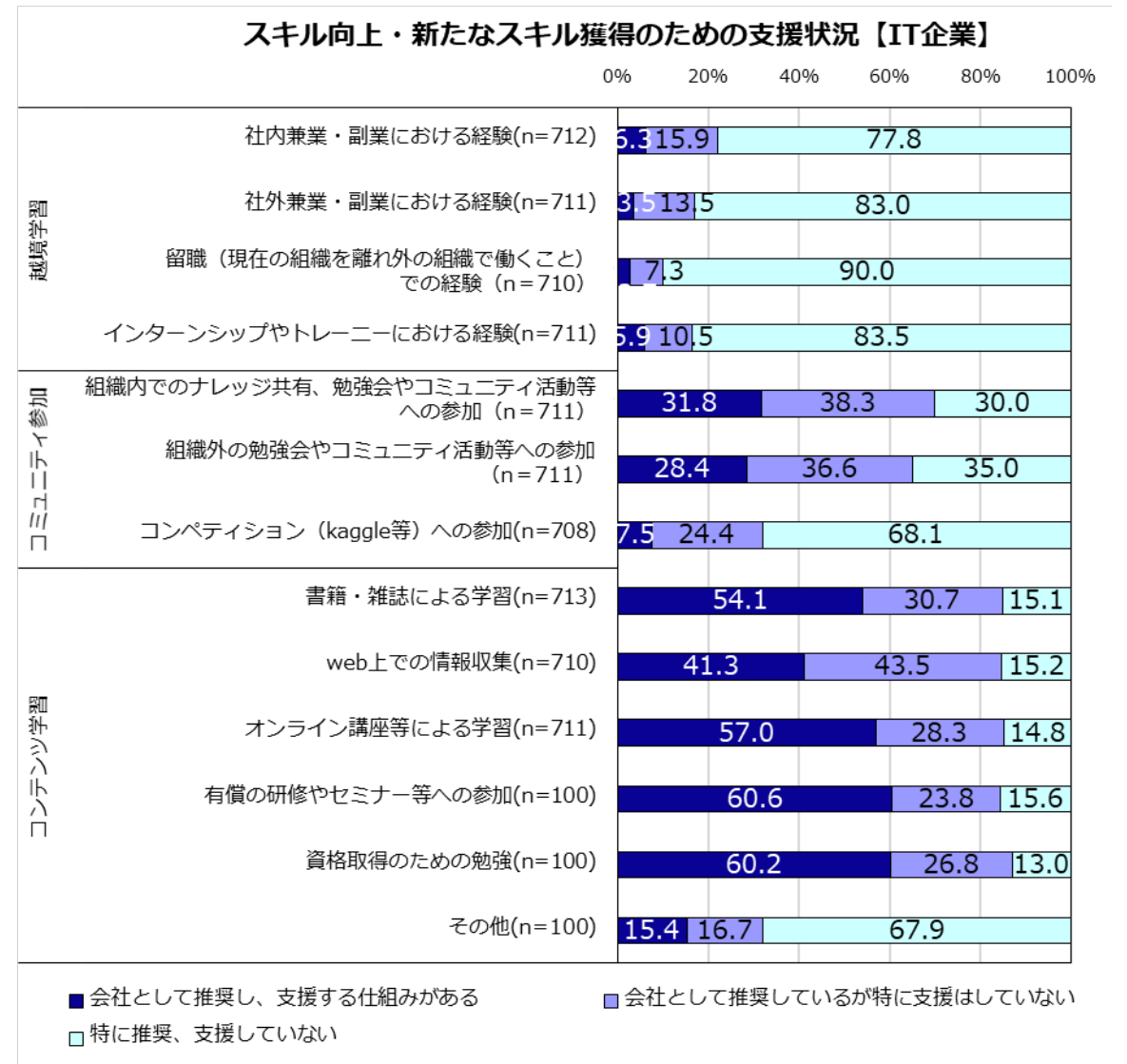
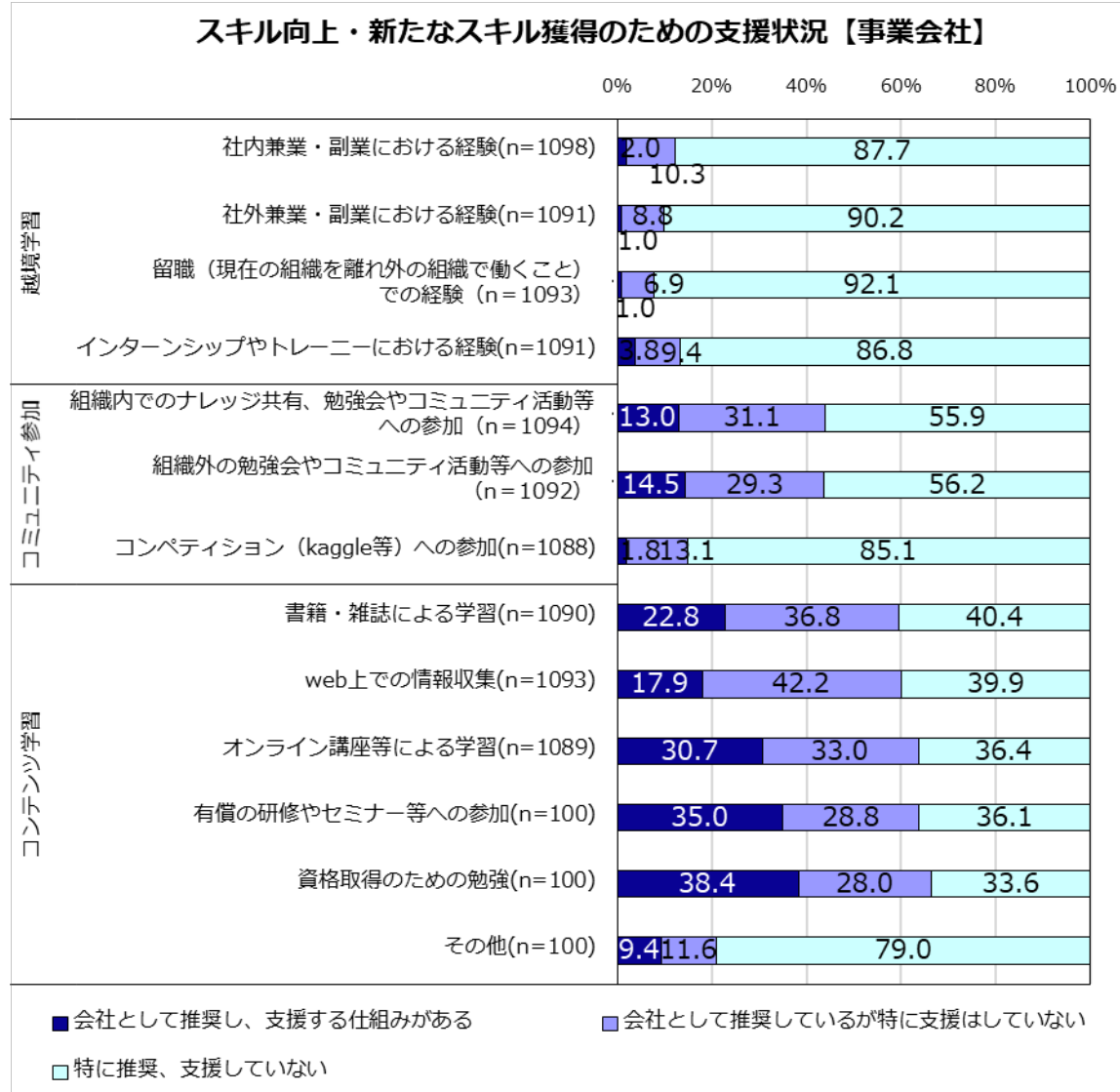
- ◆ 事業会社、IT企業ともに従業員規模が大きくなるにつれて先端領域のスキルを活かす機会があると回答した企業の割合は高くなっている。  
(サンプル数の偏りに留意が必要)

先端技術領域や領域のスキルを学んだ場合に活かす場があるか【従業員規模別】



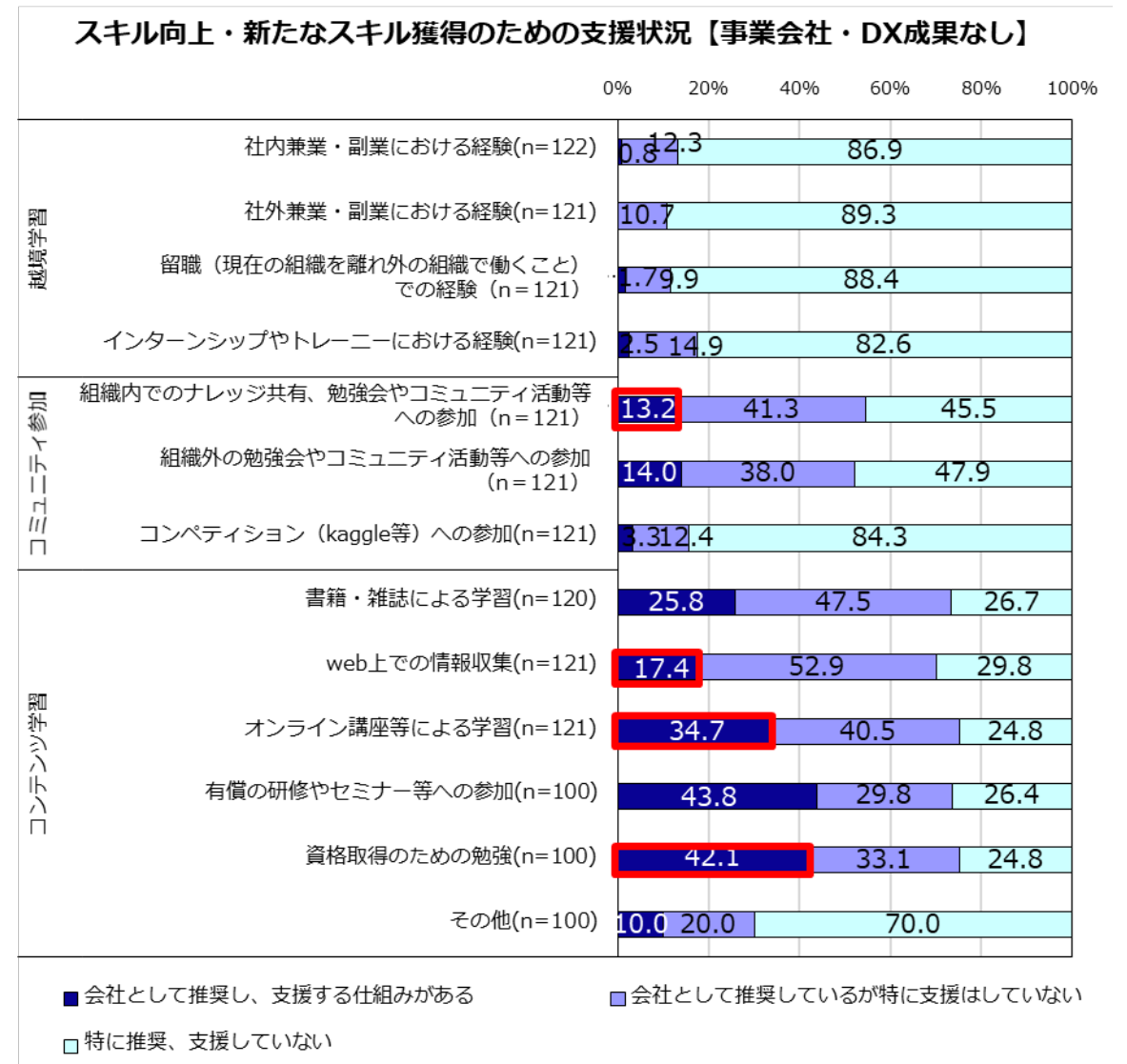
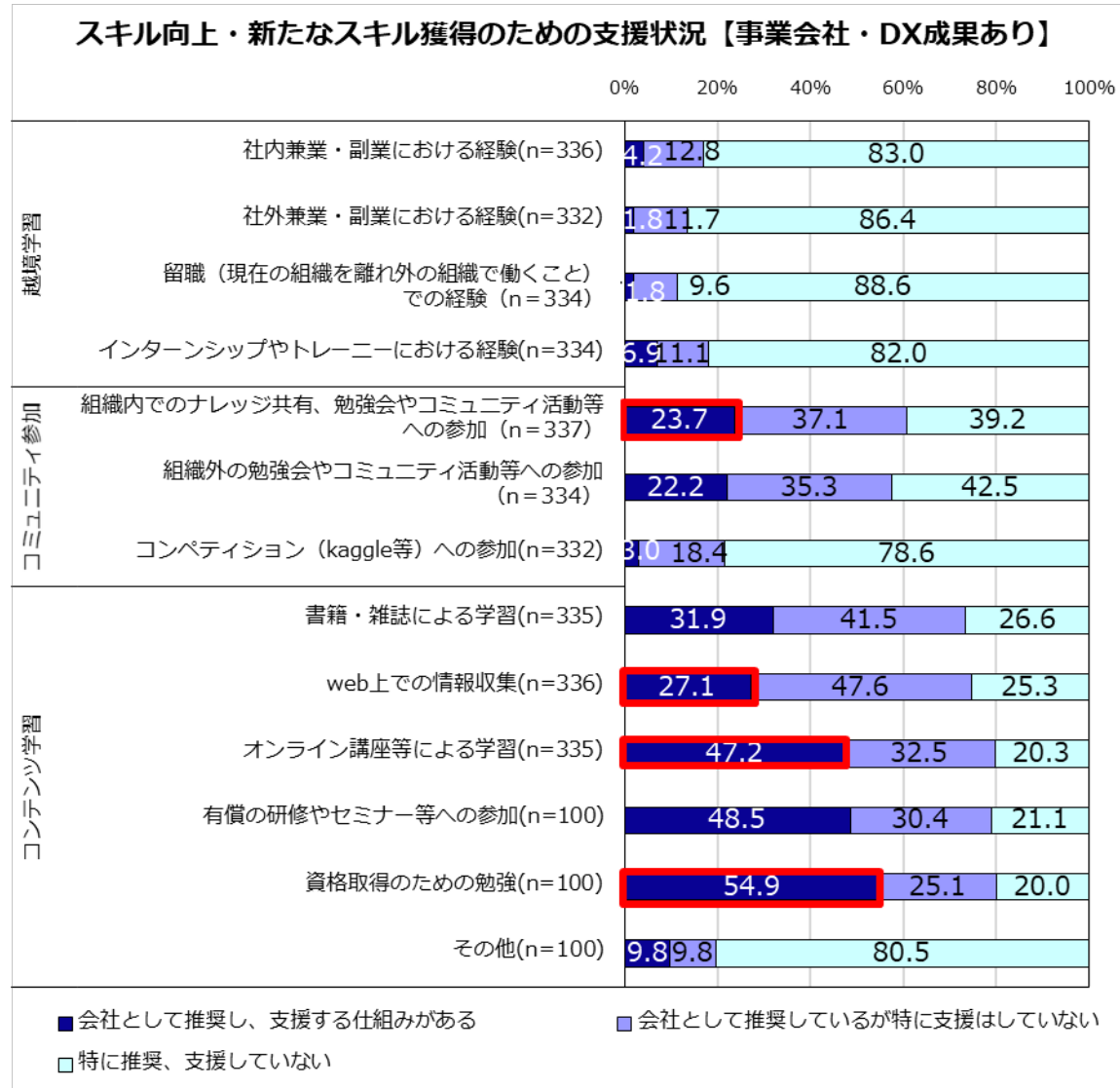
# スキル向上・新たなスキル獲得のための支援状況

- ◆ 事業会社、IT企業ともに半数以上がコンテンツ学習を支援もしくは推奨しており、IT企業の方が推奨割合が高い。
- ◆ 続いてコミュニティ参加への支援もしくは推奨している回答の割合が高い。



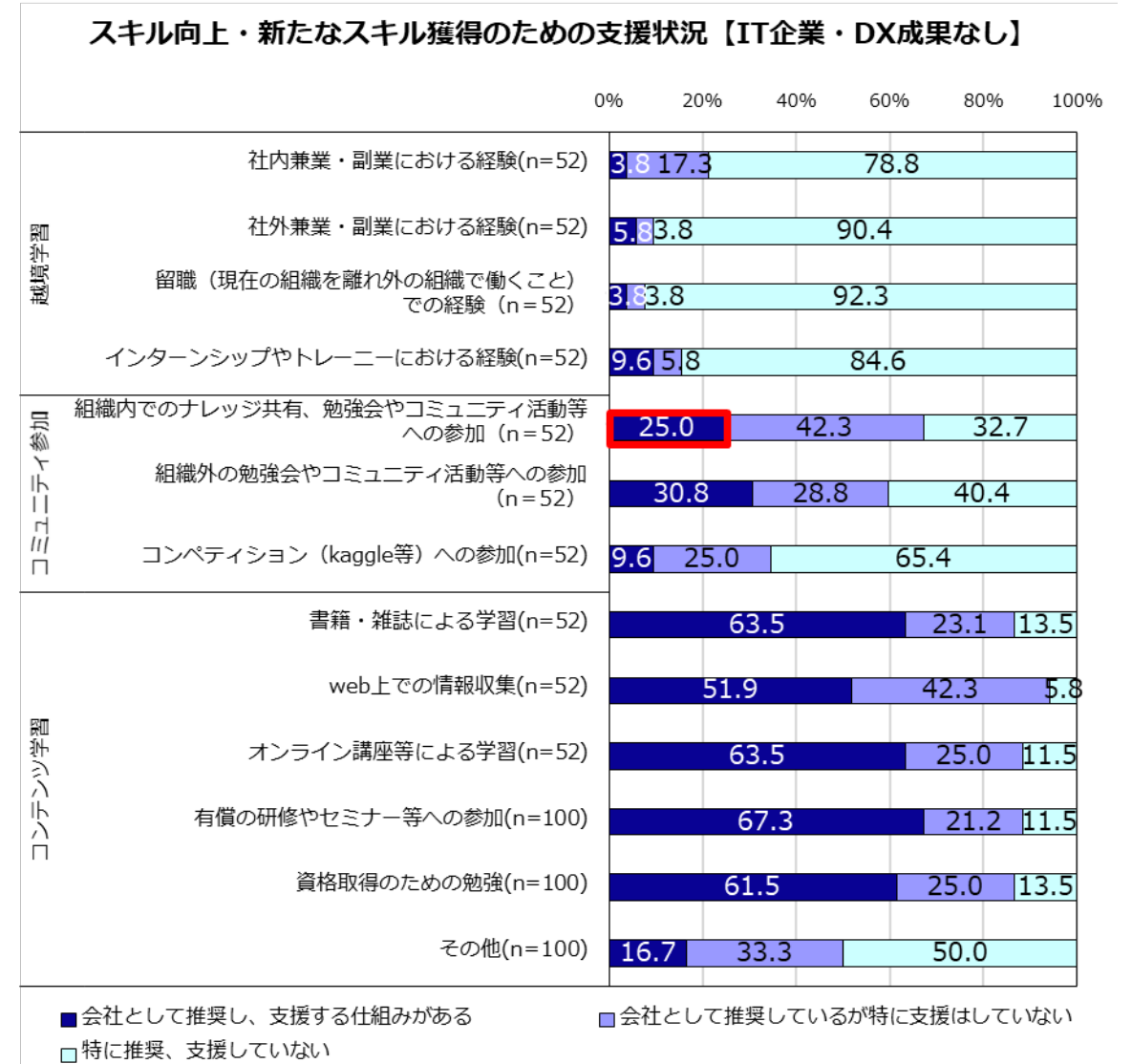
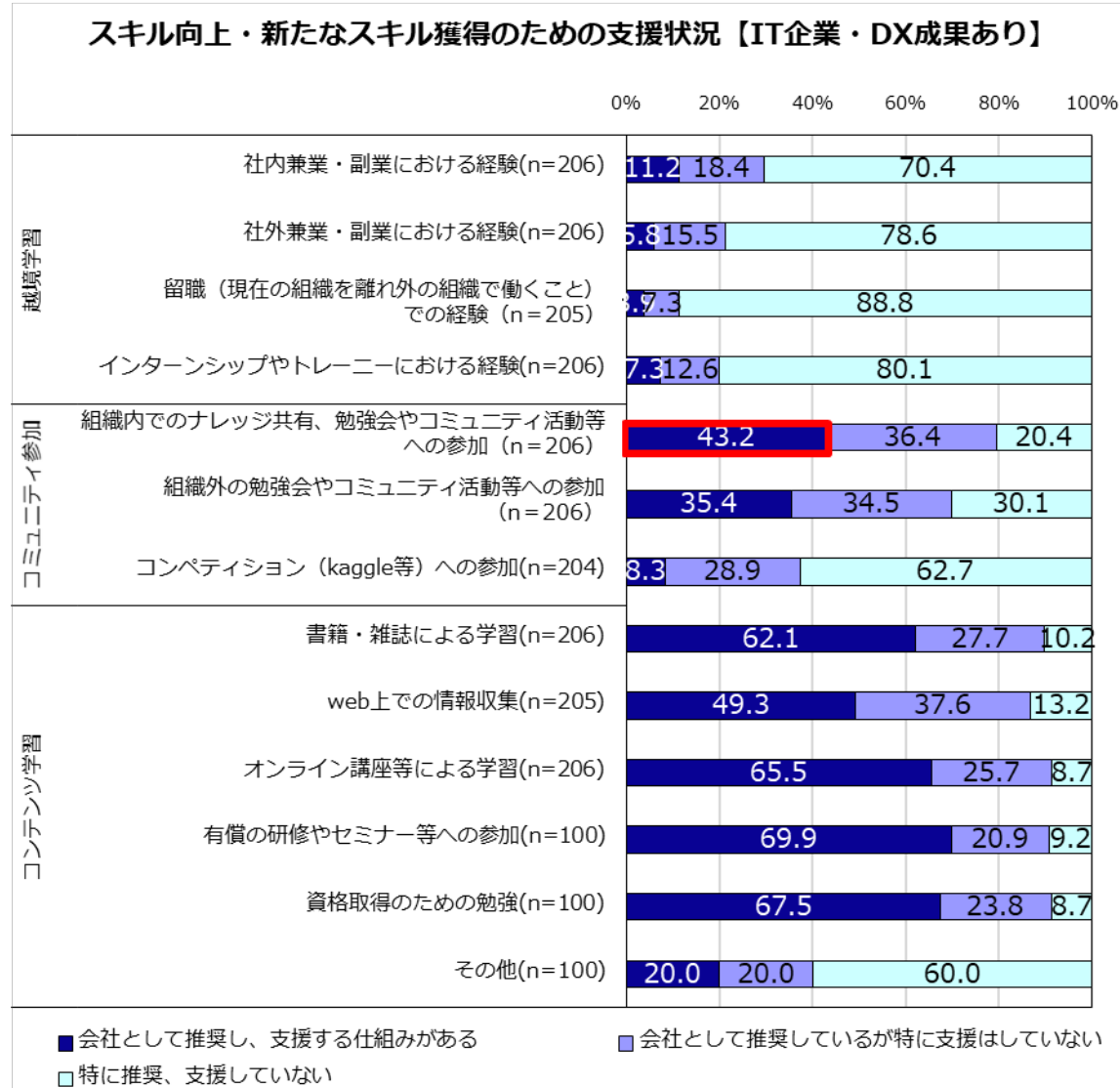
# 補足：DX成果有無別 スキル向上・新たなスキル獲得のための支援状況（事業会社）

- ◆ DX成果ありの事業会社はDX成果なしの事業会社と比較して新たなスキル獲得のための支援は手厚い。
- ◆ その中でも「組織内でのナレッジ共有、勉強会やコミュニティ活動等への参加」「Web上での情報収集」「オンライン講座等による学習」「資格取得のための勉強」における支援状況には10%近い差が出ている。



# 補足：DX成果有無別 スキル向上・新たなスキル獲得のための支援状況（IT企業）

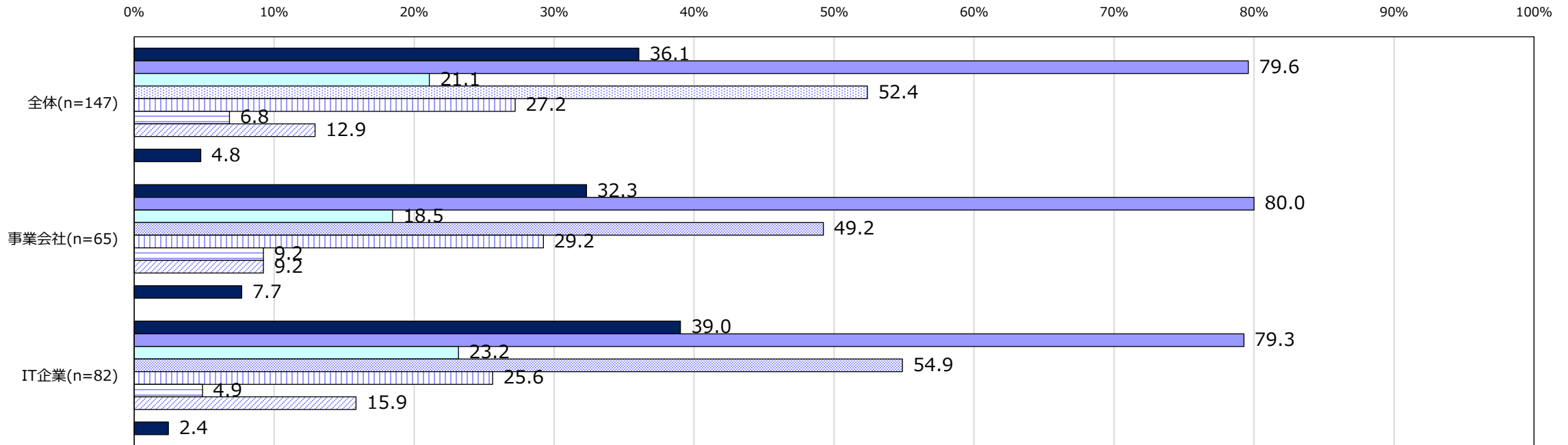
- ◆ DX成果ありのIT企業はDX成果なしのIT企業と比較して新たなスキル獲得のための支援は手厚い。
- ◆ その中でも「組織内でのナレッジ共有、勉強会やコミュニティ活動等への参加」の支援では20%近い差が出ている。



# 越境学習に対する取り組みの目的

- ◆ 事業会社とIT企業の間で取り組みの目的に大きな差は無かった。
- ◆ 事業会社、IT企業ともに「越境学習を推奨・支援することが従業員のさらなる能力・スキル向上につながると考えられるため」「社内・社外のコミュニティ・ネットワークを強化するため」の回答割合が高かった。

越境学習に対する具体的な取り組みの目的



- 越境学習を推奨・支援することが現業務の遂行に必要なため
- 越境学習を推奨・支援することが従業員のさらなる能力・スキル向上につながると考えられるため
- 従業員のウェルビーイング向上のため ※ウェルビーイングとは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念
- 社内・社外のコミュニティ・ネットワークを強化するため
- 越境学習を推奨・支援することが自社製品・サービス普及・ブランド力向上や売上の向上につながると考えられるため
- 雇用情勢の変化に伴う一時的な人材再配置施策として
- 社会貢献活動の一環として
- その他
- 上記のいずれにも該当しない、または回答したくない

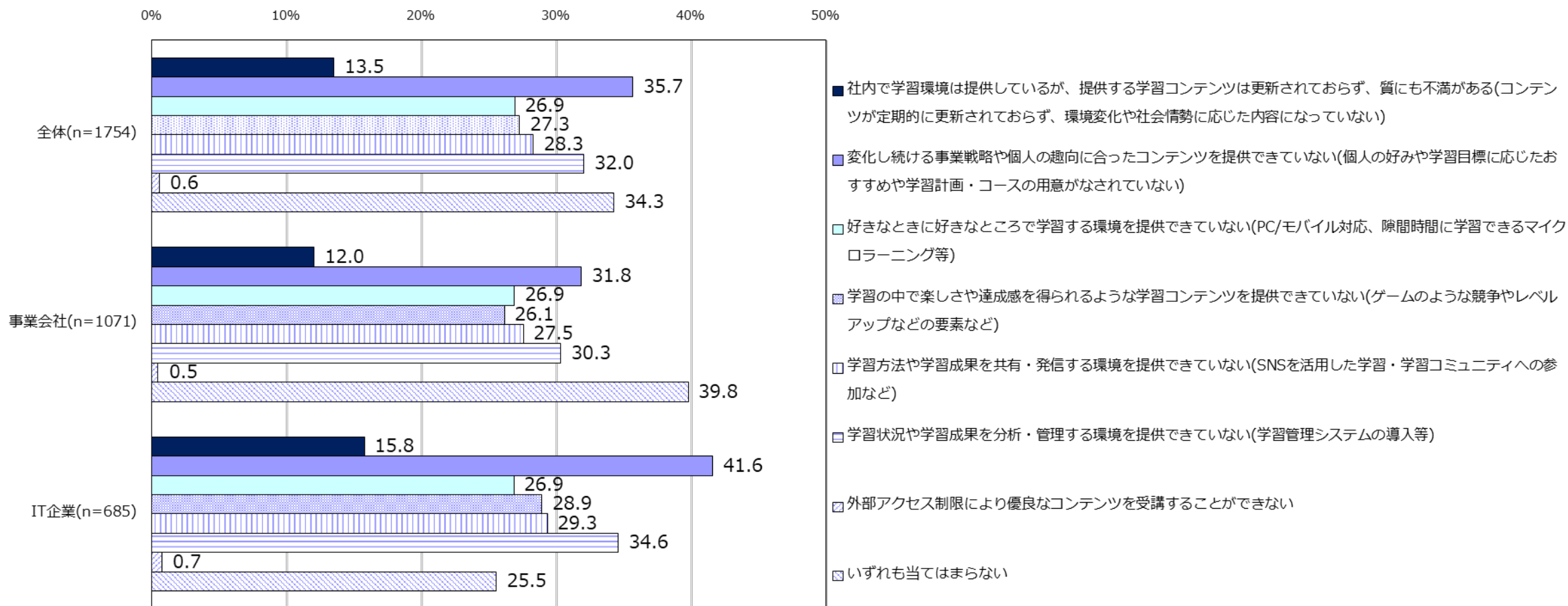
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



# ラーニングテクノロジーに対する課題

- ◆ 事業会社、IT企業ともに「変化し続ける事業戦略や個人の趣向に合ったコンテンツを提供できていない(個人の好みや学習目標に応じたおすすめや学習計画・コースの用意がなされていない)」との回答の割合が高い。

スキル向上・新たなスキル獲得に向けた学習環境についての課題



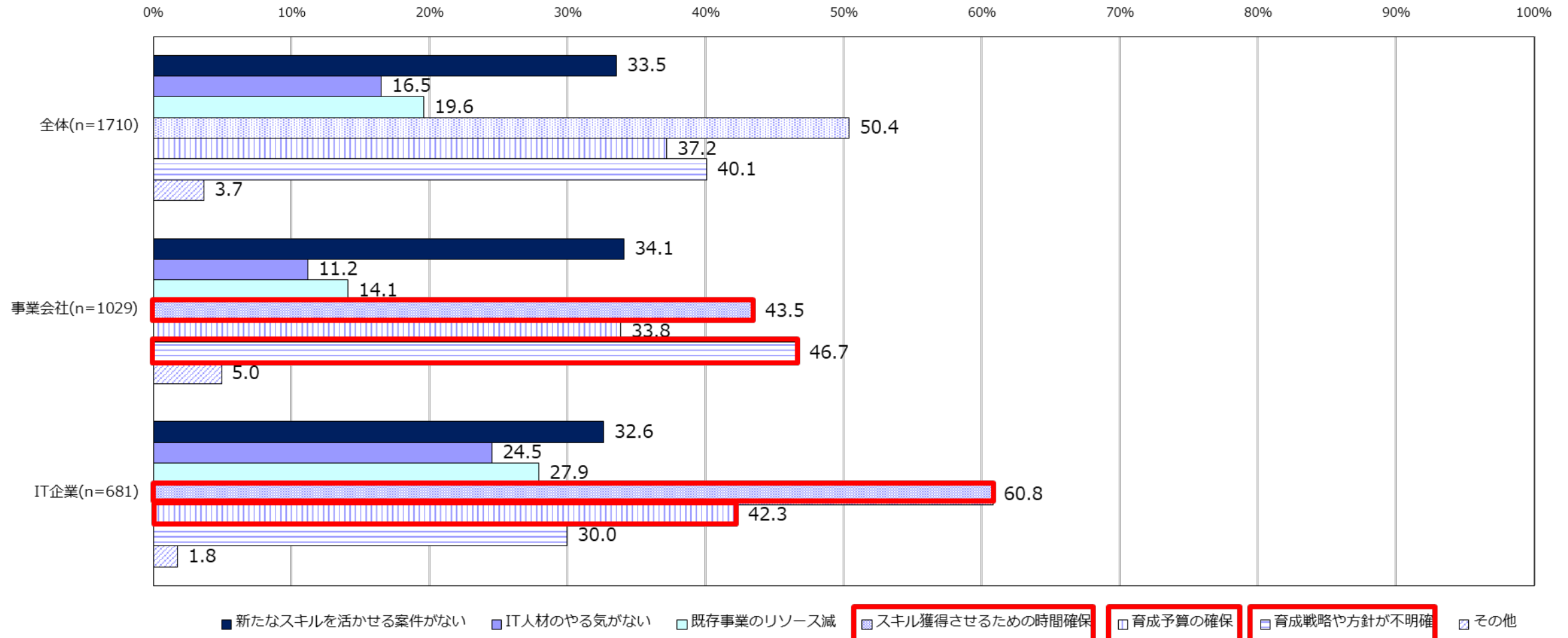
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



# IT人材に新たなスキルを獲得させるにあたっての阻害要因

- ◆ 事業会社では「育成戦略や方針が不明確」「スキル獲得させるための時間確保」の回答割合が上位を占めた。
- ◆ IT企業では「スキル獲得させるための時間確保」「育成予算の確保」の回答割合が上位を占めた。

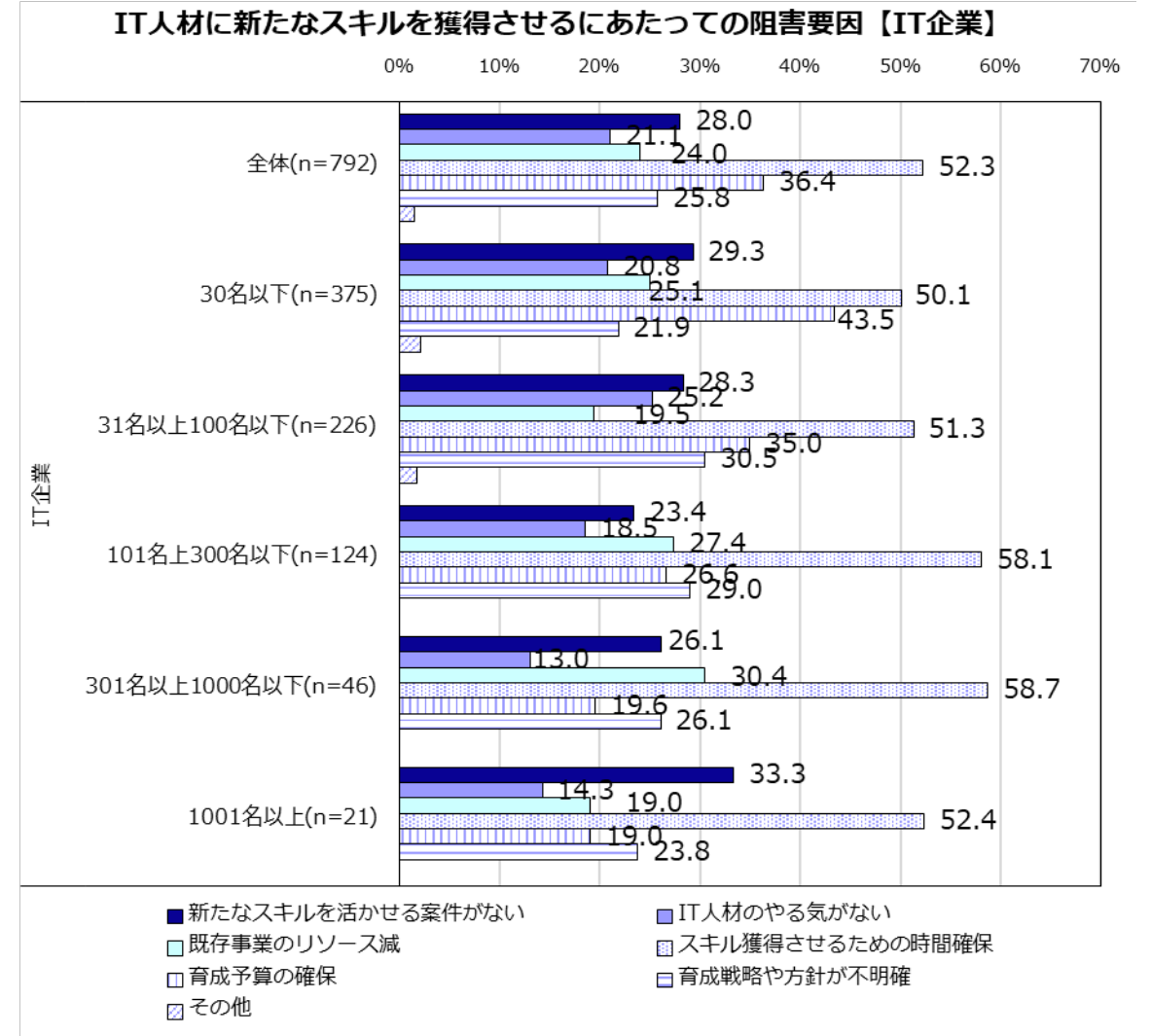
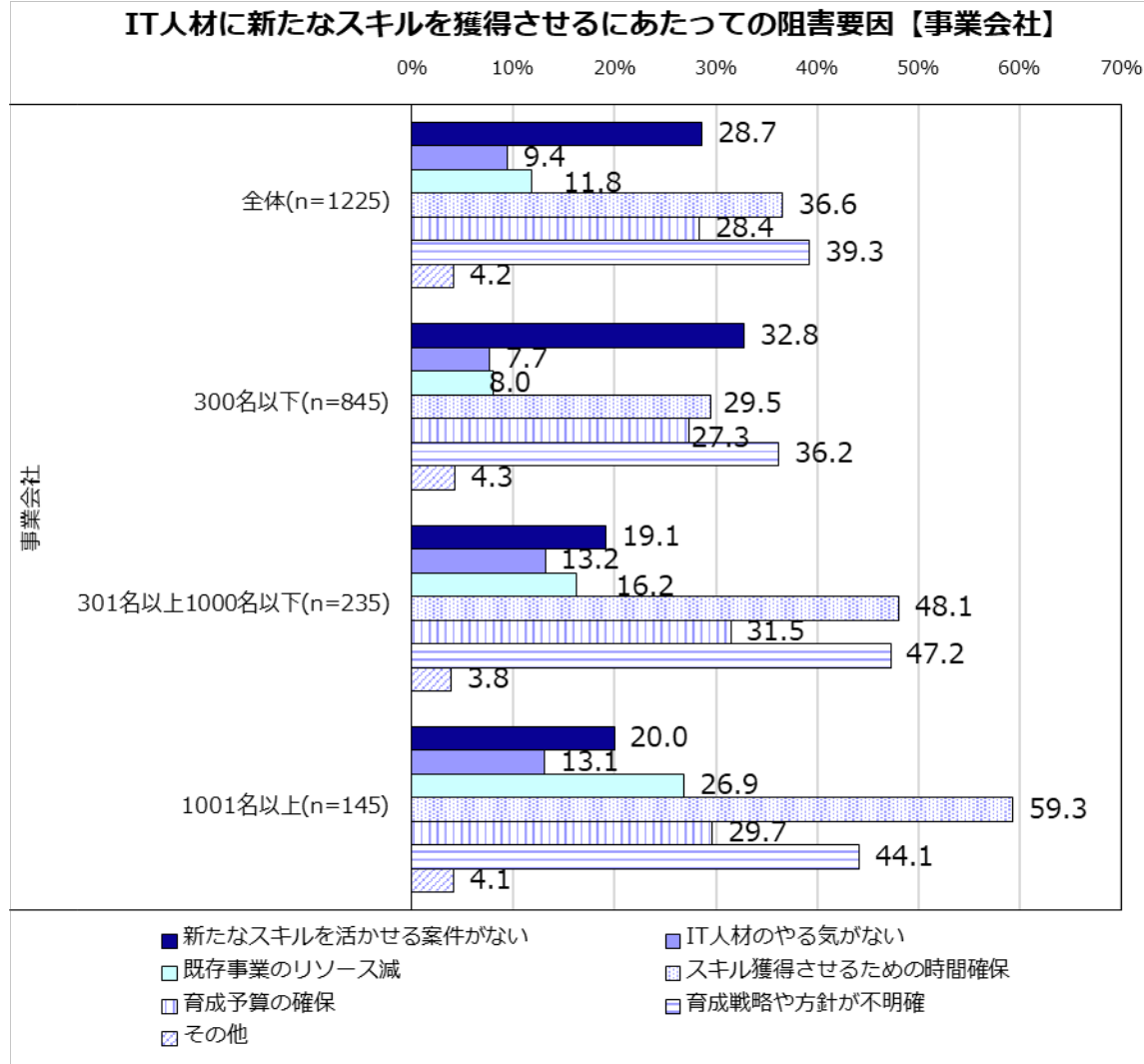
IT人材に新たなスキルを獲得させるにあたっての阻害要因



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：従業員規模別 IT人材に新たなスキルを獲得させるにあたっての阻害要因

- ◆ 事業会社では、従業員規模が大きくなるほど「スキル獲得させるための時間確保」「既存事業のリソース減」の割合が高くなる。
- ◆ IT企業では、従業員規模による差異は大きくないが、「育成予算の確保」については従業員規模が小さくなるほど阻害要因として割合が高くなる。



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。

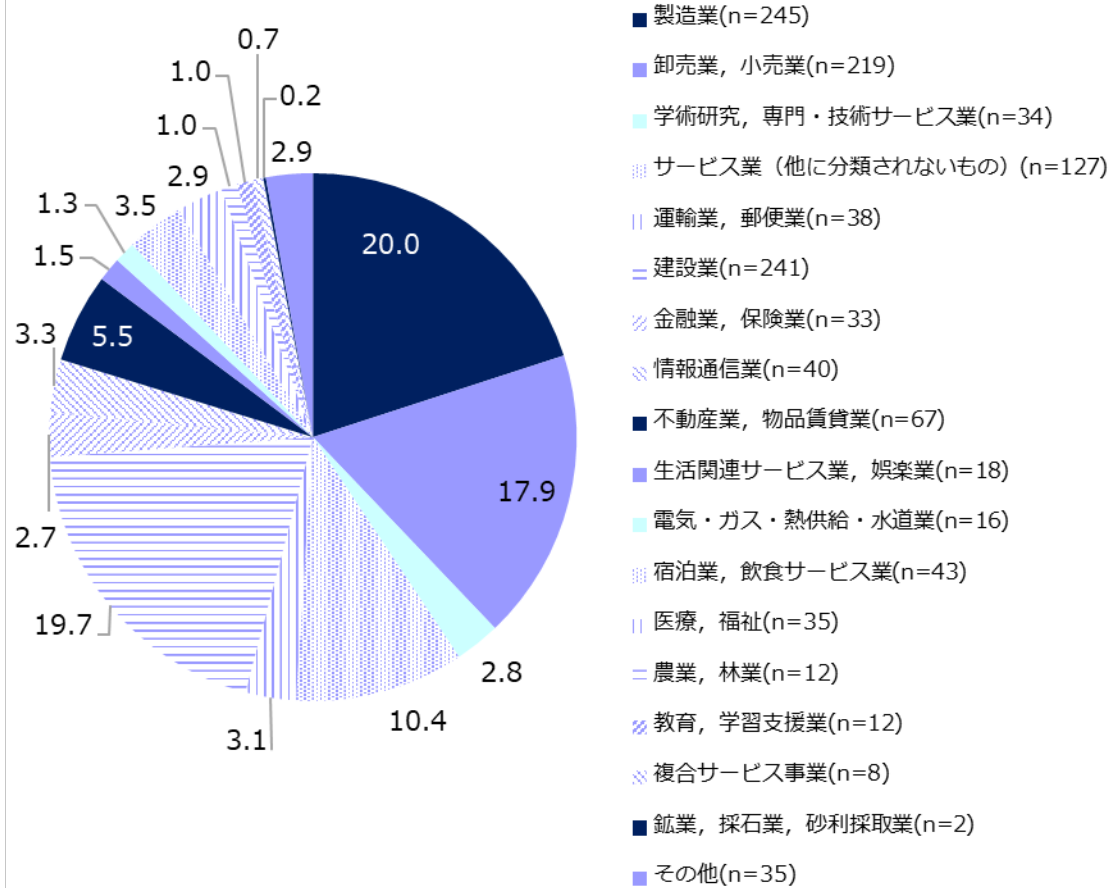
---

# Appendix

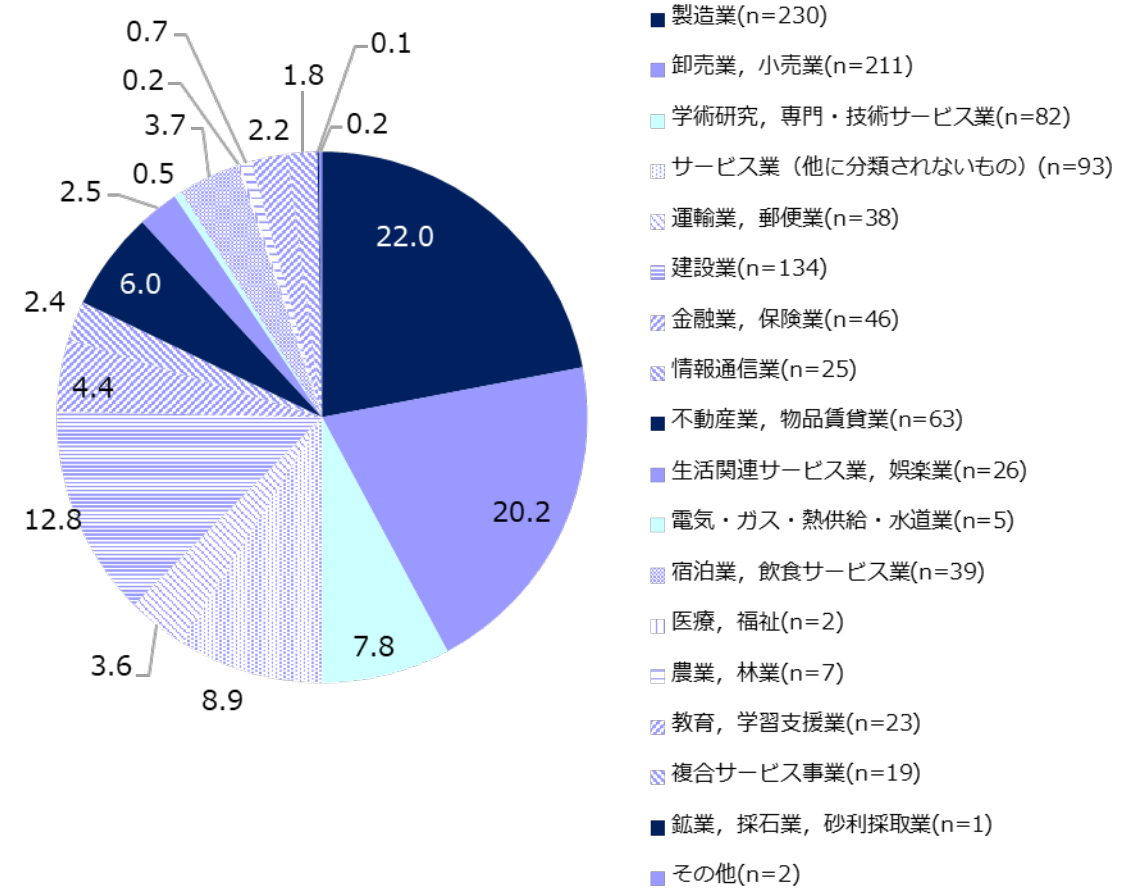
# 業種（事業会社）

◆ 事業会社については、2021年度調査より、「学術研究、専門・技術サービス業」が5%減少、「建設業」が6.9%増加している。

事業会社(n=1225)



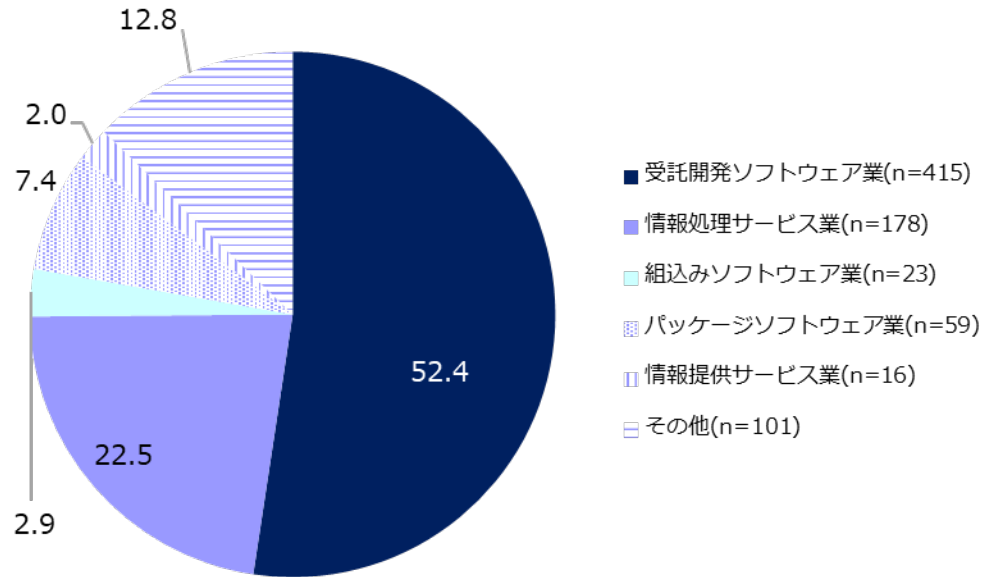
参考：2021年度調査 事業会社(n=1046)



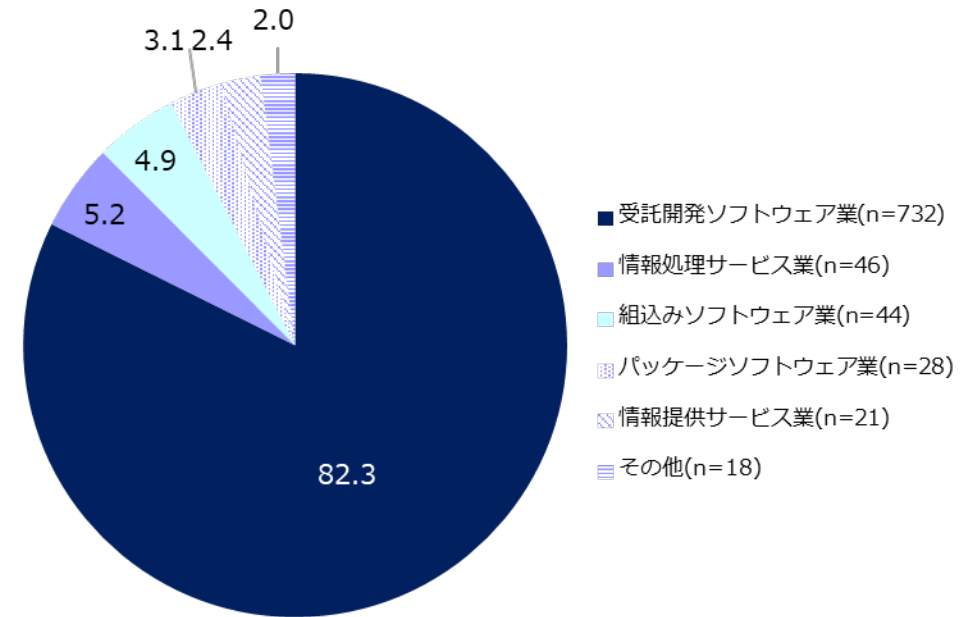
# 業種 (IT企業)

◆ IT企業については、2021年度調査より、「受託開発ソフトウェア業」が29.9%減少、「情報処理サービス業」が17.3%増加している。

IT企業(n=792)

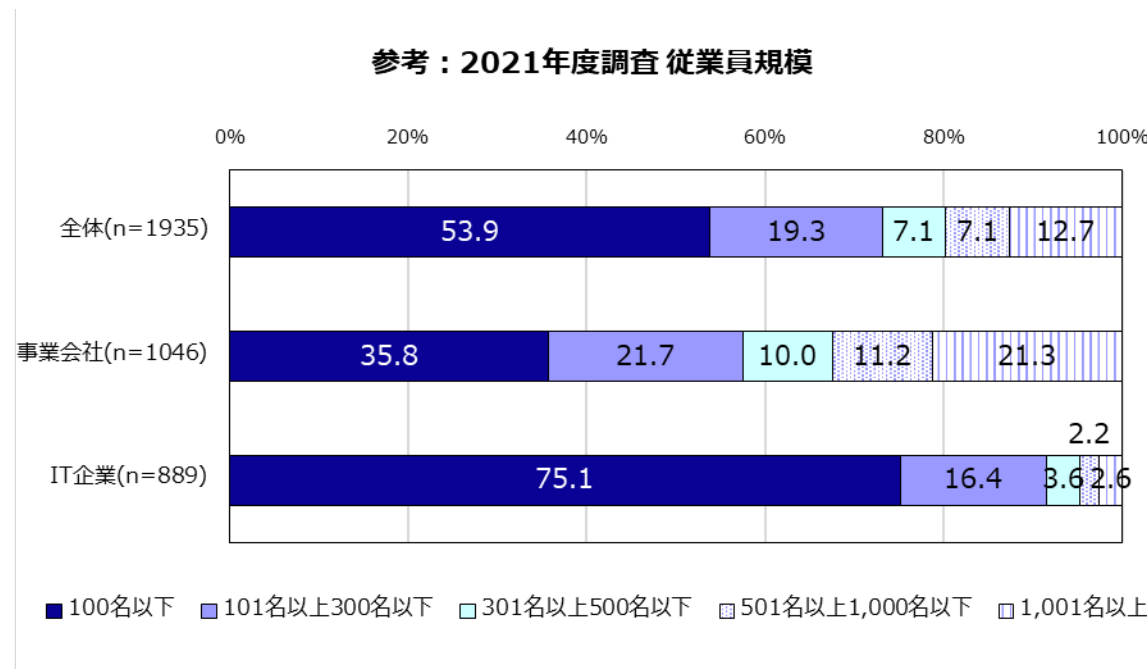
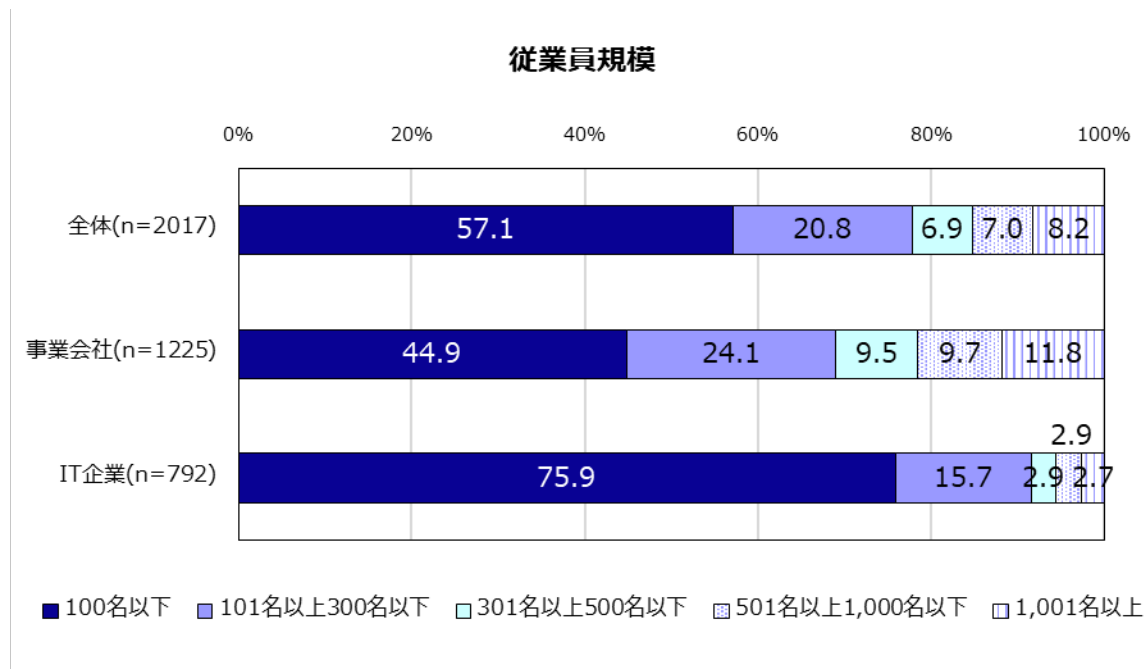


参考：2021年度調査 IT企業(n=889)



# 従業員数（パート・アルバイトを除く）

◆ 2021年度調査より、事業会社の100名以下の割合が9.1%増加しているが、それ以外に大きな変化はない。



# 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**