

デジタル時代のスキル変革等に関する調査

企業調査データ編

令和3年5月21日

IPA 独立行政法人
情報処理推進機構

目次

■ 調査の概要	P.3
■ 回答企業属性	P.5
■ 1.事業内容	P.8
■ 2.IT人材の状況	P.25
■ 3.IT人材の職種、レベル	P.35
■ 4.IT人材の獲得・確保	P.42
■ 5.IT人材の素養、キャリアサポート、スキル把握	P.63
■ 6.IT人材の学び	P.70
■ 7.情報処理技術者試験等の活用状況など	P.91
■ 8.組織開発	P.99
Appendix	
デジタル事業に対応する人材の職種	P.114

調査の概要 (1/2)

背景と目的

- ◆ 「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（2018年度実施）」・「DX推進に向けた企業とIT人材の実態調査（2019年度実施）」において抽出された本質的な課題は、今後ますますデジタル化が進む状況において、企業の方向性や個人のあるべき姿、及び両者の新たな関係性が描けていないということと集約された。
- ◆ 上記を踏まえ後続の調査^{*1}として、2020年度においては過年度調査の経年変化を追うと同時に、広くIT人材^{*2}における学び直しや流動性の実態、企業・組織に求める要件、およびそれらの海外比較を実施することとなった。

^{*1} なお企業調査に関する本報告書とは別途、個人調査も実施している。

^{*2} 調査対象は、いわゆる 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IT部門に所属しIT業務に携わる人材だけではなく、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する。

過年度調査

企業のDXへの取組状況やDXに対応する人材の現状の課題を抽出すると共に、IT人材個人の学び直し及び転職に関する意識の実態を把握。

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)

2020年度調査

過年度調査の経年変化と共にさらに深掘りし、より具体的な学び方やスキル把握の仕方、それらの海外比較による、具体的な提言・施策を抽出。

デジタル時代のスキル変革等に関する調査
(個人調査)

デジタル時代のスキル変革等に関する調査
(企業調査)

データ編

2018年度調査 <https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20190412.html>

2019年度調査 https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200514_1.html

調査の概要 (2/2)

本調査は、以下に該当する人材を対象にして調査を実施

- ・ IT企業やネットビジネス企業に所属する研究者やエンジニア
 - ・ 一般の事業会社の情報システム部門に所属しIT業務に携わる人材
 - ・ ITを活用して新規事業創造、新技術・製品の研究・開発、既存製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD向上などを行う人材
- ただし、ITとの関わり方という視点で、単に使うだけの人は対象には含みません。

注) 全社的な立場でIT関連業務に携わる人材の育成・採用等を行う責任者の方にご回答を依頼している。
また、IT人材の育成・採用について全社的な活動していない場合は、回答部門の回答である。

デジタル時代のスキル変革等に関する調査（企業編）

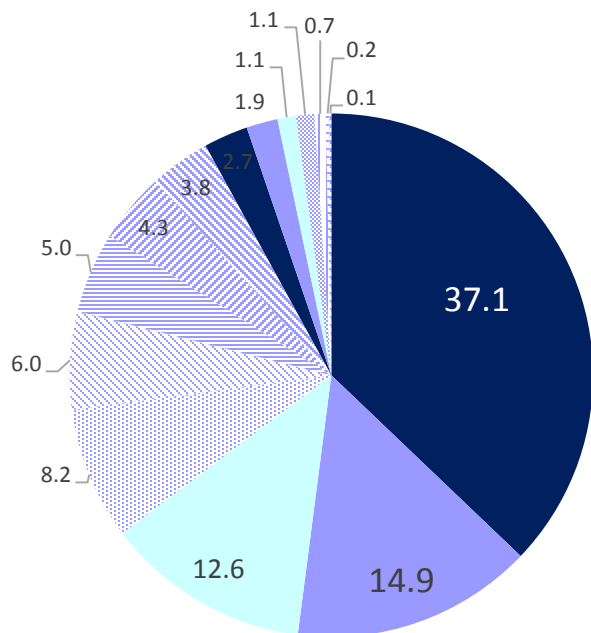
アンケート調査は12月18日から2月25日実施

調査区分	調査送り先	回収数
事業会社向け調査	・ 業界団体（JUAS、JEITA、JISA、CSAJ、CTO協会）の会員企業 ・ 地域の業界団体の会員企業 ・ 民間データベース登録企業など	878社 / 3200社 (回収率27.4%)
IT企業向け調査 (情報通信業)		979社 / 3,200社 (回収率30.5%)

回答企業属性

- ・業種
- ・従業員規模
- ・CDO有無
- ・IT分野に見識がある役員割合

事業会社 (n = 878)



■ 製造業(n=326)

■ 卸売業, 小売業(n=131)

■ 学術研究, 専門・技術サービス業
(n=111)■ サービス業 (他に分類されない)
(n=72)

■ 運輸業, 郵便業(n=53)

■ 建設業(n=44)

■ 金融業, 保険業(n=38)

■ 情報通信業(n=33)

■ 不動産業, 物品賃貸業(n=24)

■ 生活関連サービス業, 娯楽業
(n=17)■ 電気・ガス・熱供給・水道業
(n=10)

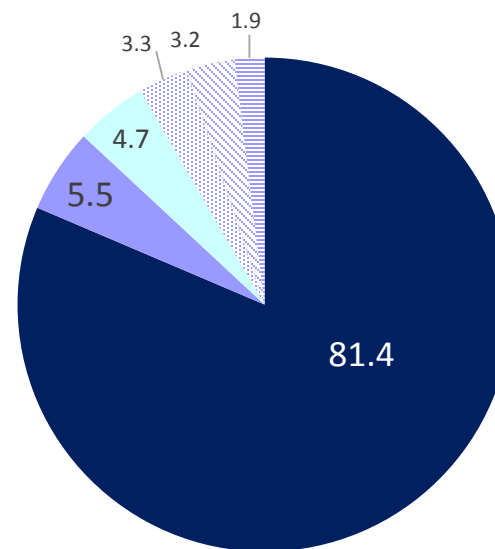
■ 宿泊業, 飲食サービス業(n=10)

■ 医療, 福祉(n=6)

■ 農業, 林業(n=2)

■ 教育, 学習支援業(n=1)

IT企業 (n = 979)



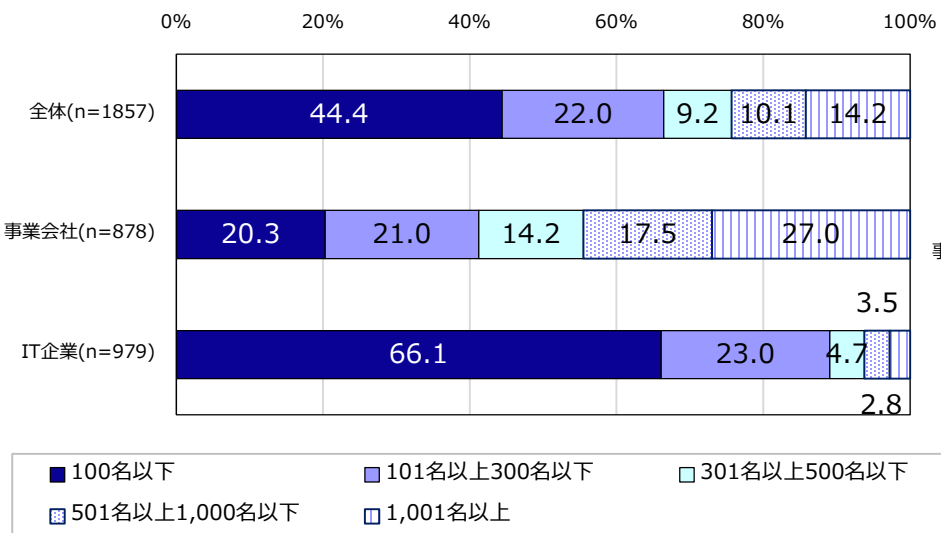
■ 受託開発ソフトウェア業(n=797)

■ 情報処理サービス業
(n=54)■ 組込みソフトウェア業
(n=46)■ パッケージソフトウェア業
(n=32)■ 情報提供サービス業
(n=31)

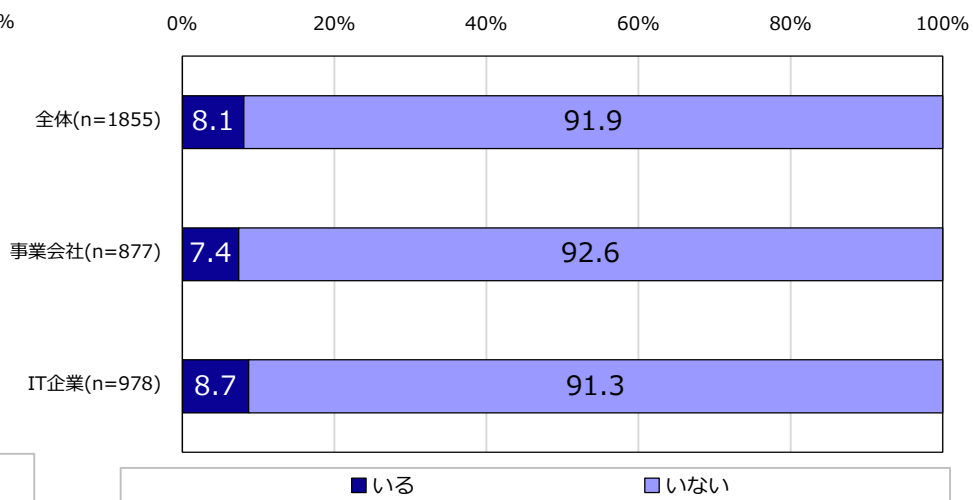
■ その他(n=19)

従業員規模、CDO有無、IT分野に見識がある役員割合

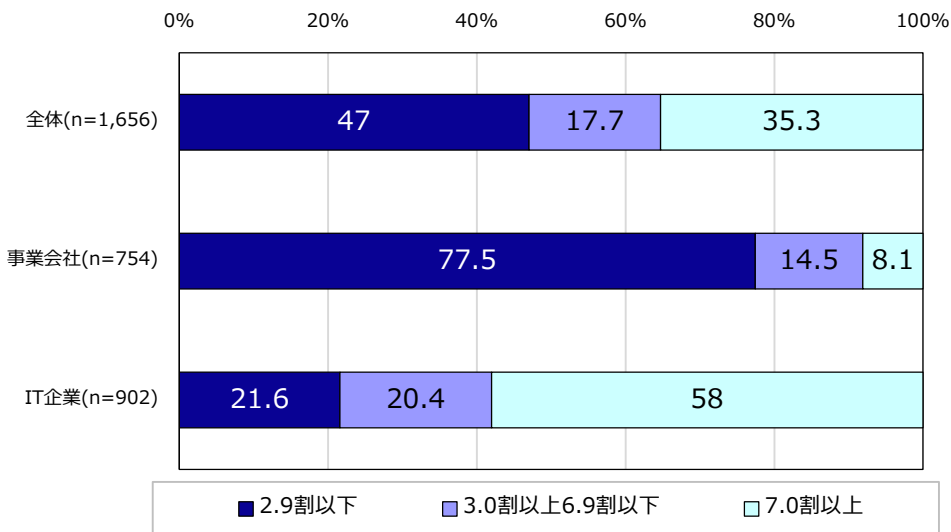
従業員規模



CDO (Chief Digital Officer) 最高デジタル責任者の有無



IT分野に見識がある役員の割合



1.事業内容

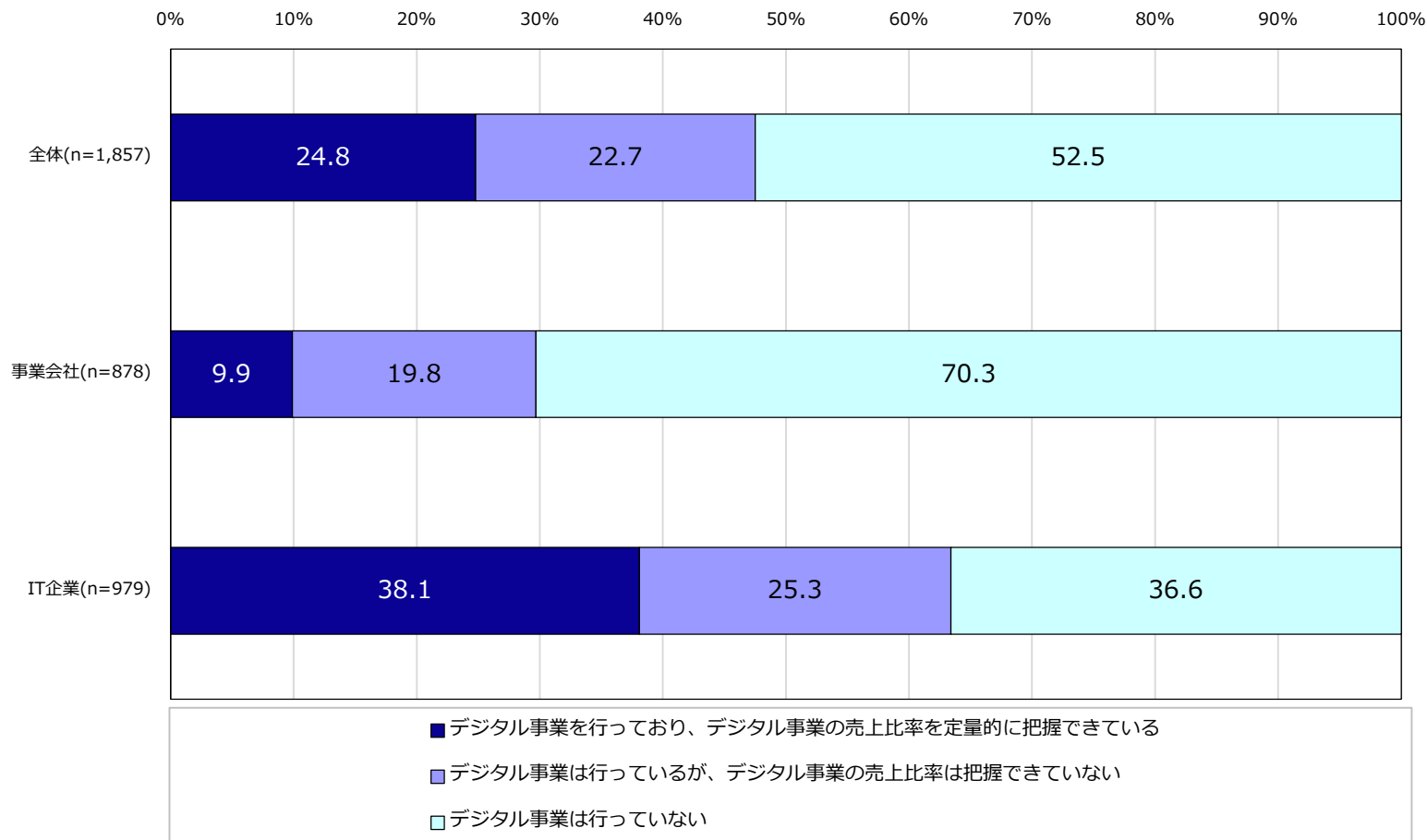
- ・ デジタル事業実施状況
- ・ DX取り組み状況
- ・ DX取り組み内容に対する成果や効果

以下、事業会社のみので設問

- ・ ITに関する業務を担当している部門
- ・ 各部門における今後の業務の増減の見通し
- ・ データ収集、蓄積、活用状況
- ・ 社内にITのスキルを蓄積・強化するための内製化状況

デジタル事業の売上比率の把握

Q1-1 御社において、デジタル事業の売上比率について把握していますか。[選択肢を1つ]

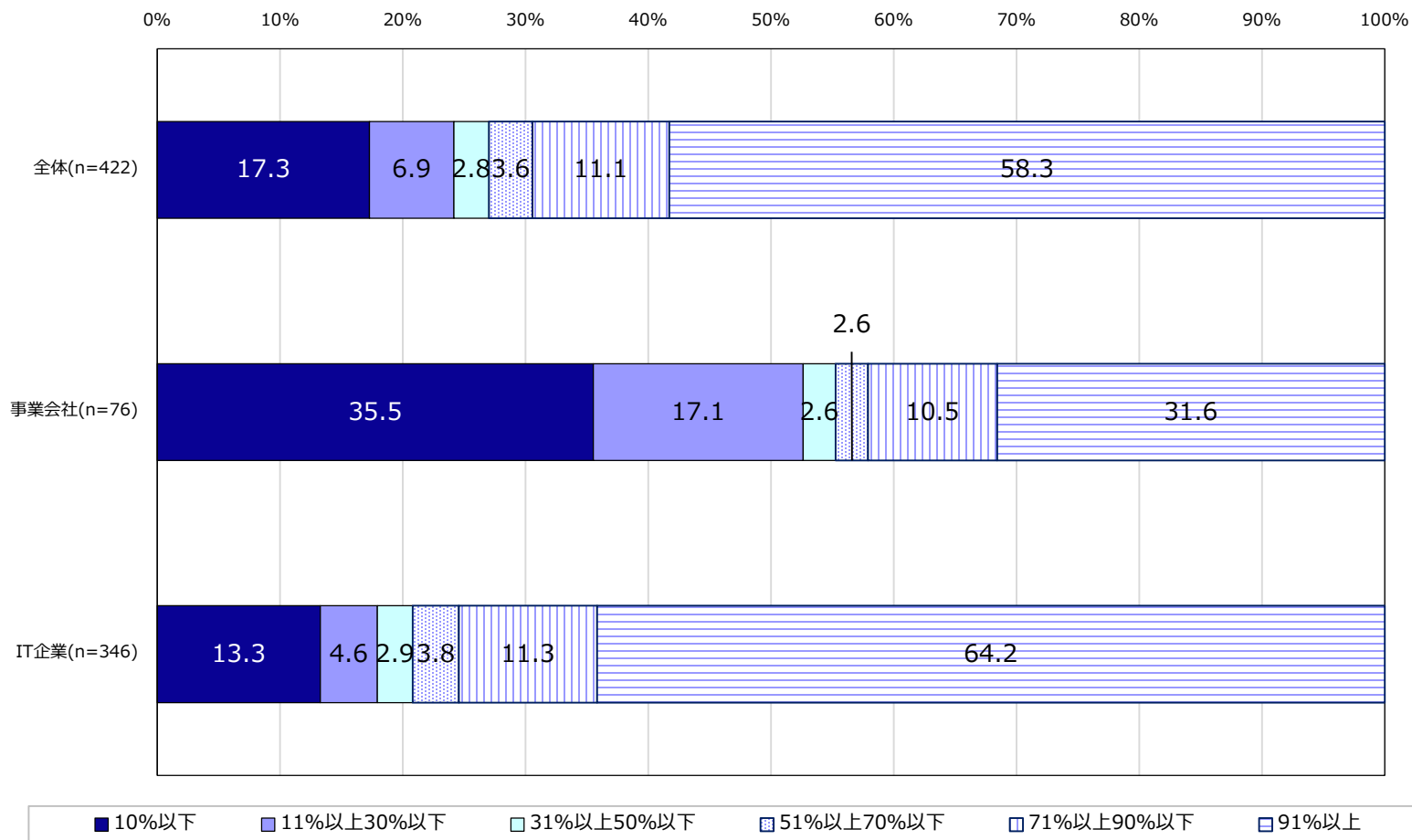


デジタル事業の売上比率の把握

無回答を除く



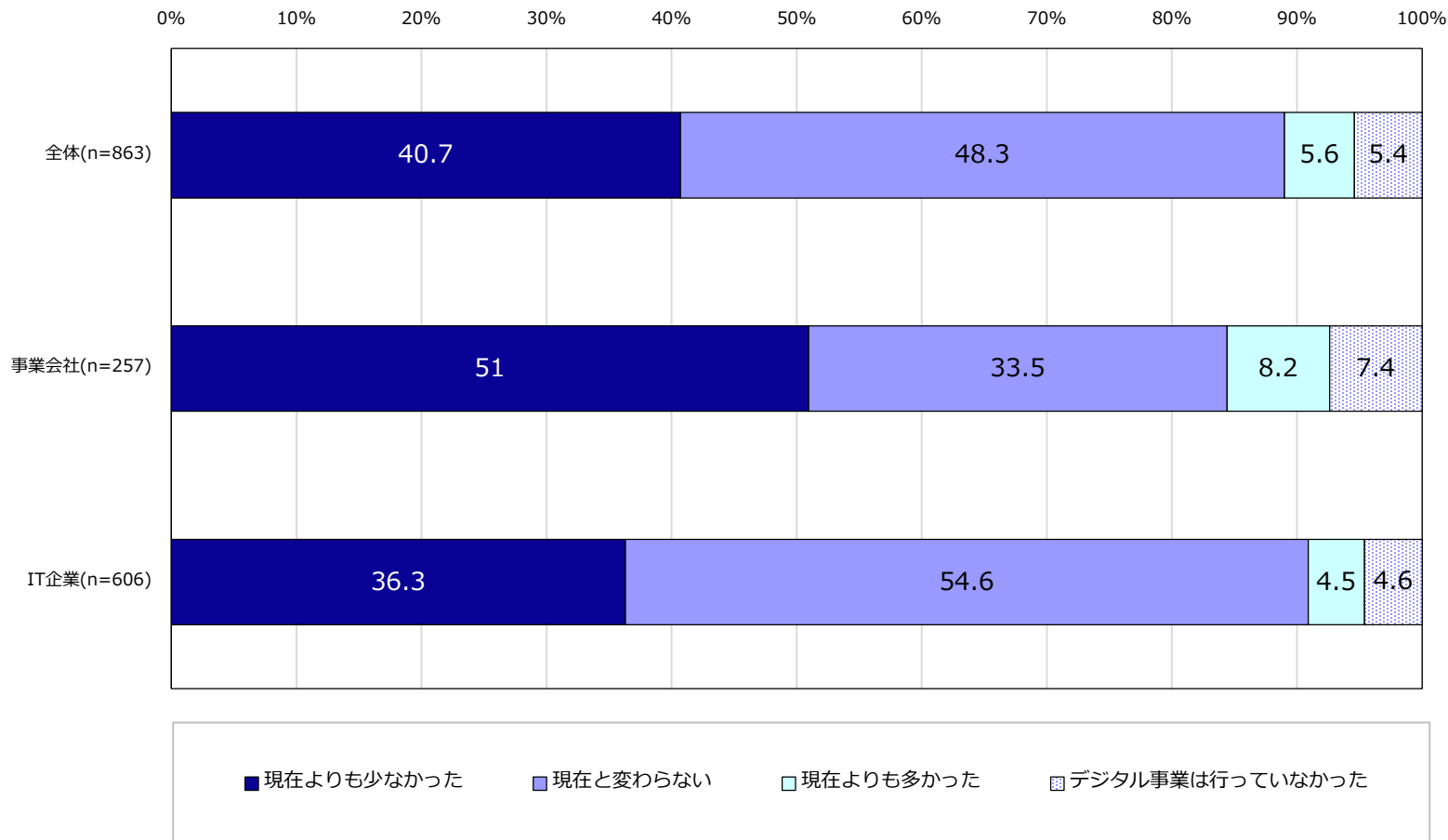
Q1-1 において、デジタル事業を行っており、デジタル事業の売上比率を定量的に把握している企業のデジタル売上比率



※この設問には、Q1-1に「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」と回答した企業のみ回答

2～3年前のデジタル事業の比率

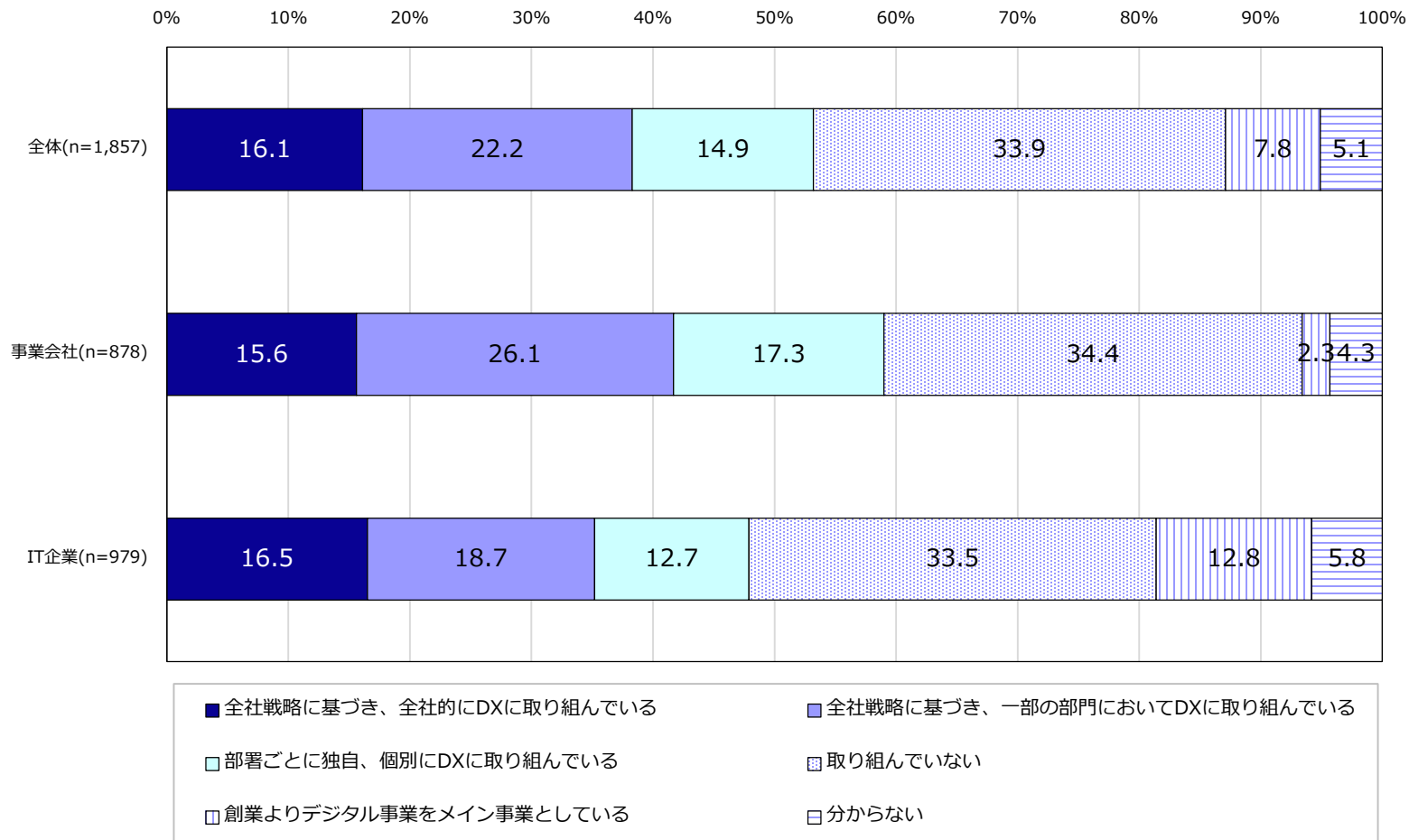
Q1-2 2～3年前のデジタル事業の比率はいずれに該当しますか。[選択肢を1つ]



※この設問には、Q1-1に「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」または「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」と回答した企業のみ回答

DXを会社全体で取り組んでいるか

Q2-1 御社ではDXを御社全体で取り組んでいますか。[選択肢を1つ]



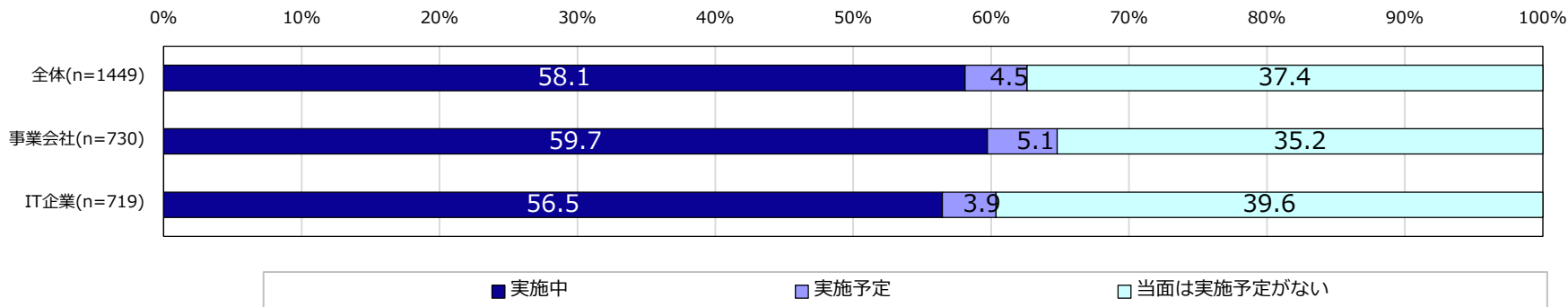
いつごろからDXに取り組んでいるか

無回答を除く

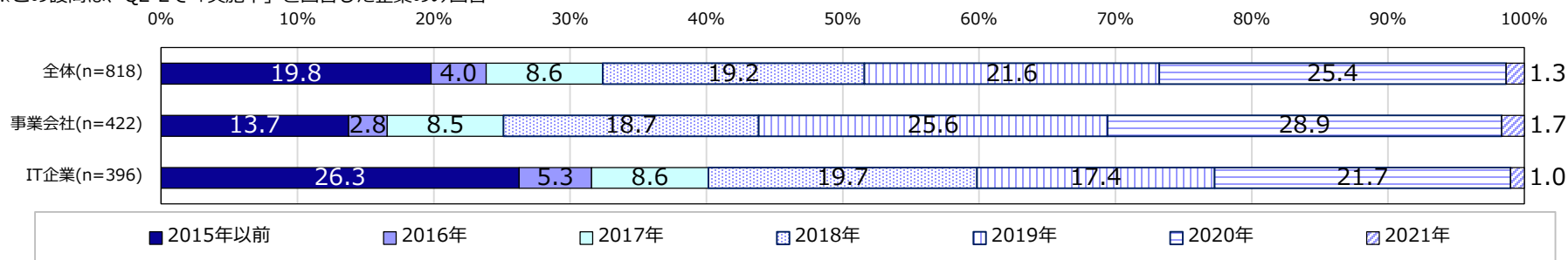


Q2-2 御社でのDXの取り組みはいつごろから取り組んでいるか、もしくは、取り組む予定ですか。[選択肢を1つ]

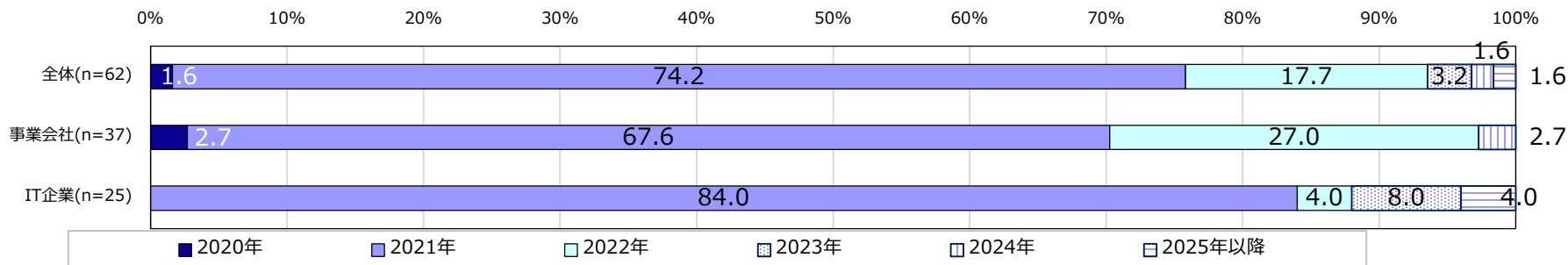
※この設問には、Q2-1で「**全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる**」、「**全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる**」、「**部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる**」、「**取り組んでいない**」と回答した企業のみ回答



※この設問は、Q2-2で「**実施中**」と回答した企業のみ回答

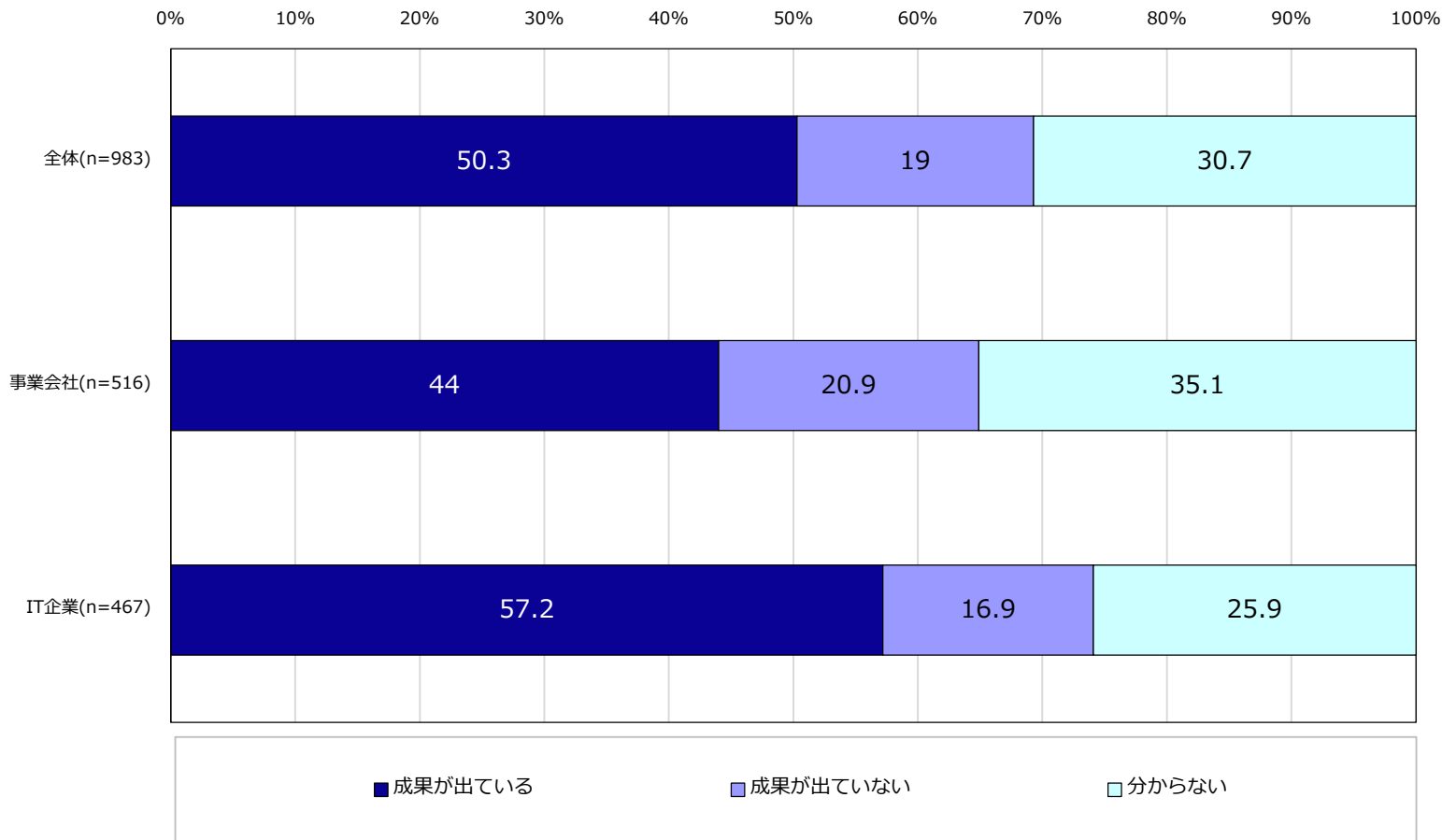


※この設問は、Q2-2で「**実施予定**」と回答した企業のみ回答



DXの取り組みにおいて、設定した目的に対しての成果の状況

Q2-3 DXの取り組みにおいて、設定した目的に対しての成果の状況をお尋ねします。[選択肢を1つ]



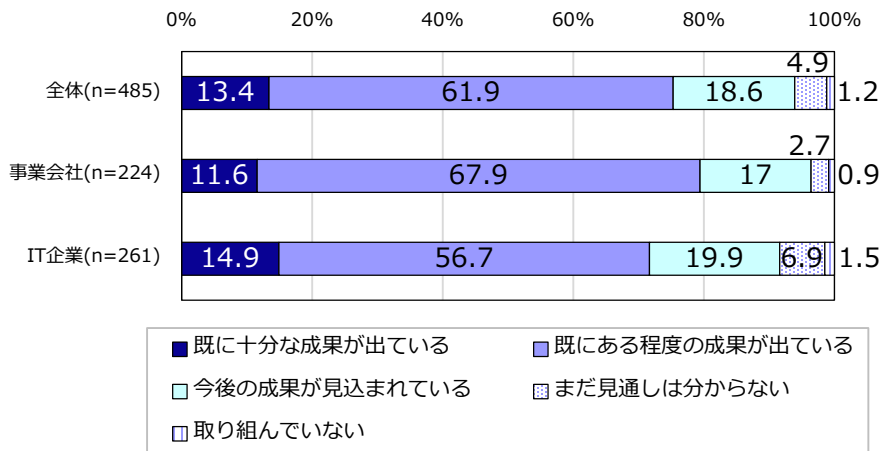
※この設問には、Q2-1で「**全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる**」、「**全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる**」、「**部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる**」と回答した企業のみ回答

DXの取り組み内容と成果①

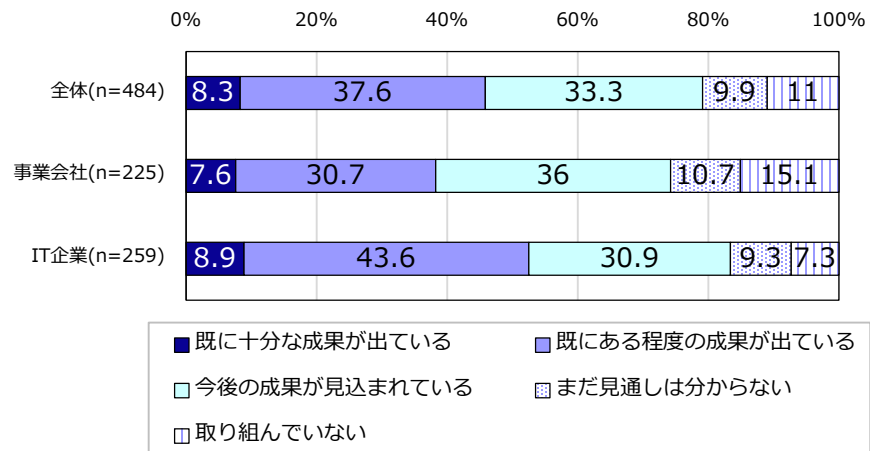
無回答を除く

Q2-4 DXの取り組み内容と成果は、それぞれどの内容に当てはまりますか。 [それぞれ選択肢を1つ]

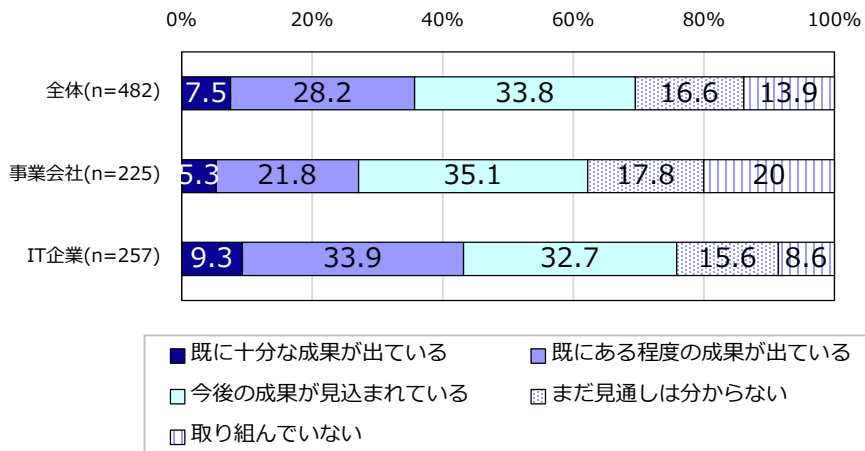
業務の効率化による生産性の向上



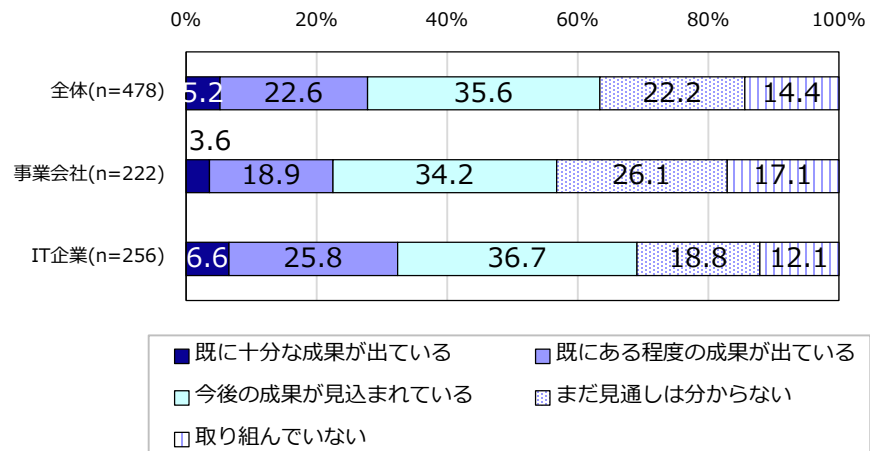
既存製品・サービスの高付加価値化



新規製品・サービスの創出



現在のビジネスモデルの根本的な変革

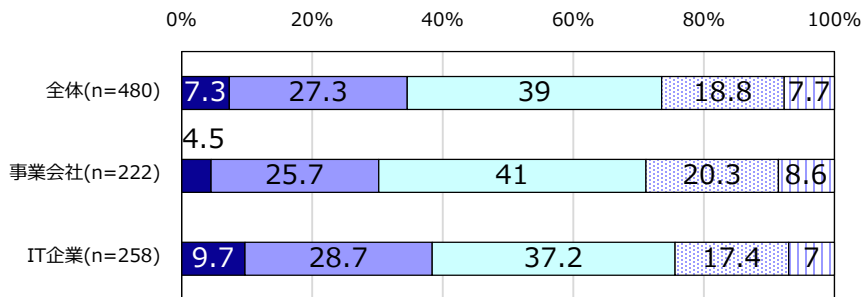


※この設問には、Q2-3で「成果が出ている」と回答した企業のみ回答

DXの取り組み内容と成果②

Q2-4 DXの取り組み内容と成果は、それぞれどの内容に当てはまりますか。 [それぞれ選択肢を1つ]

企業文化や組織マインドの根本的な変革

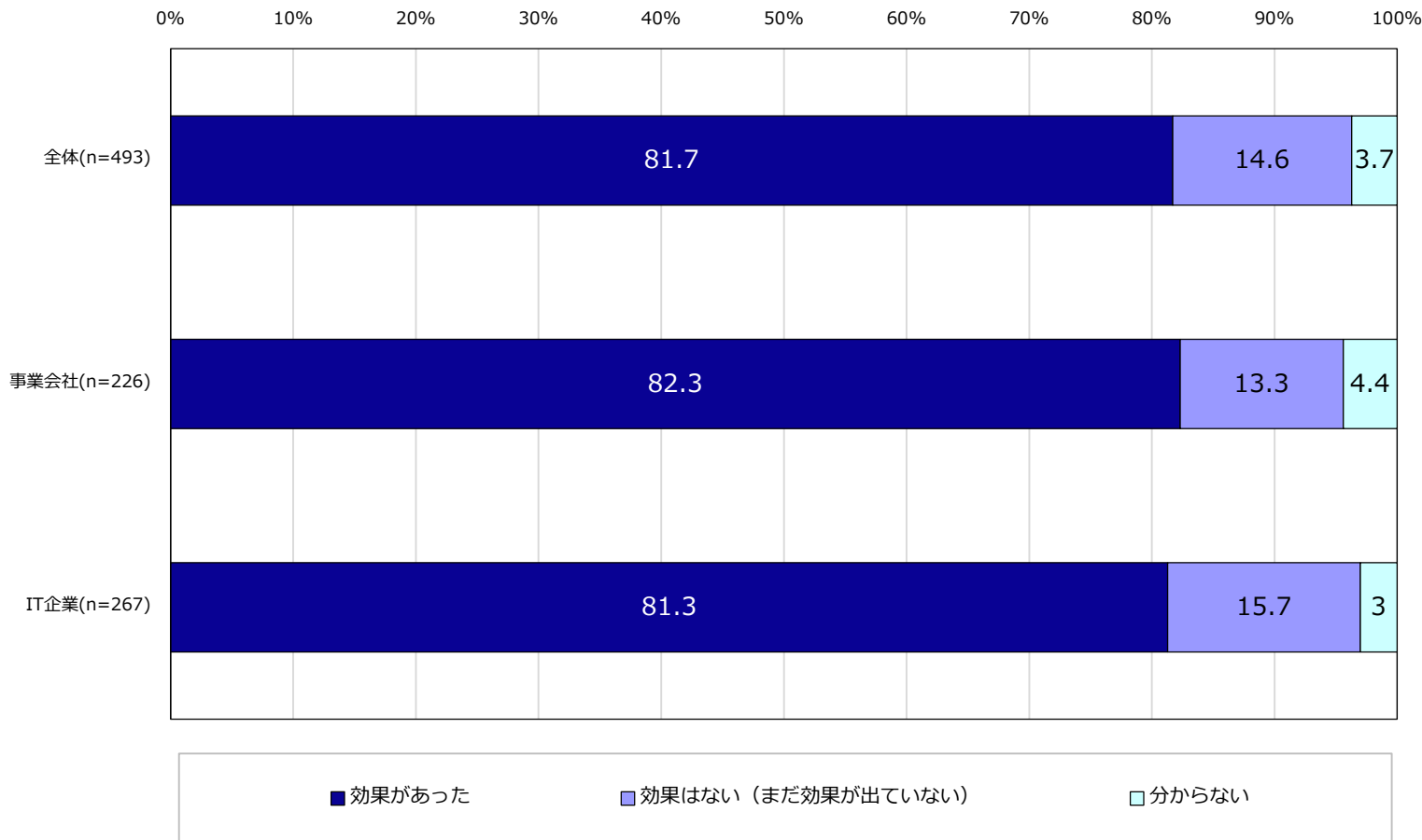


- 既に十分な成果が出ている
- 既にある程度の成果が出ている
- 今後の成果が見込まれている
- まだ見通しは分からない
- 取り組んでいない

※この設問には、Q2-3で「成果が出ている」と回答した企業のみ回答

DXの取り組みを実施した結果の目的とした効果

Q2-5 DXの取り組みを実施した結果、目的とした効果はありましたか。[選択肢を1つ]



※この設問には、Q2-3で「成果が出ている」と回答した企業のみ回答

DXの取り組みを実施した結果の具体的な効果

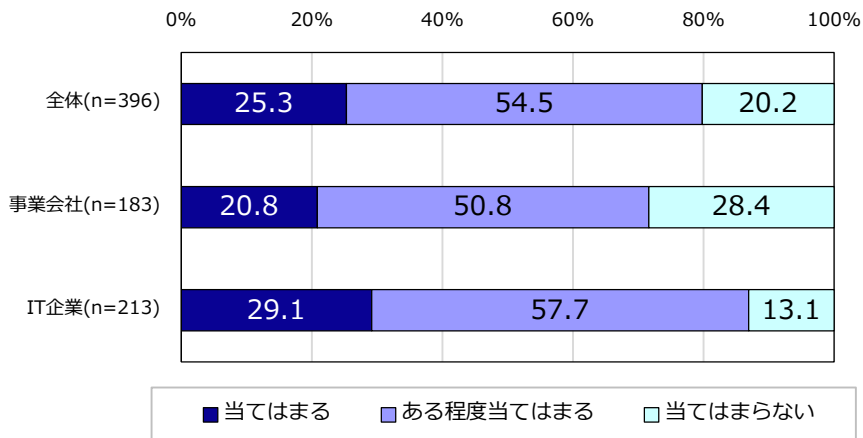
無回答を除く



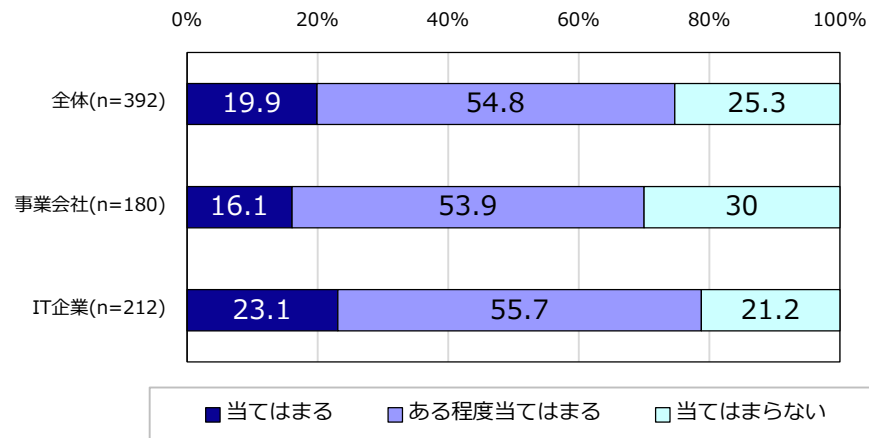
Q2-6 DXの取り組みを実施した結果、具体的な効果はありましたか。[それぞれ選択肢を1つ]

※CX（カスタマーエクスペリエンス）、EX（エンployeeエクスペリエンス）

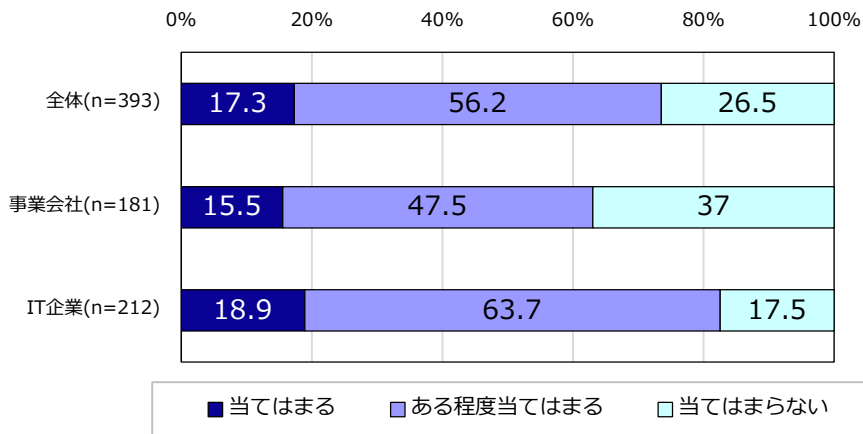
財務的な指標（売上、利益、コスト削減等）



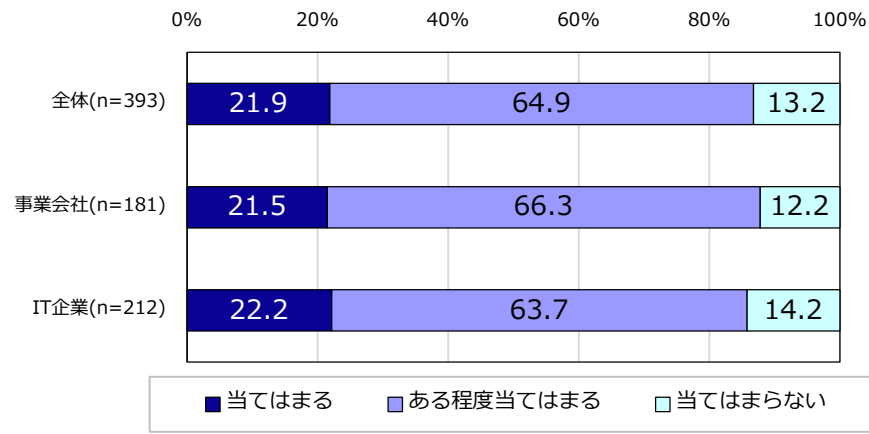
アジリティ、意思決定が向上（企業の経営方針の変更や時代のニーズの変化などに機敏に対応）



顧客の満足度や行動に関わる指標が向上（顧客体験（CX）、双方コミュニケーション）



従業員体験価値（EX）が向上（従業員が組織や会社の中で体験する経験価値）



※この設問には、Q2-5で「効果があった」と回答した企業のみ回答

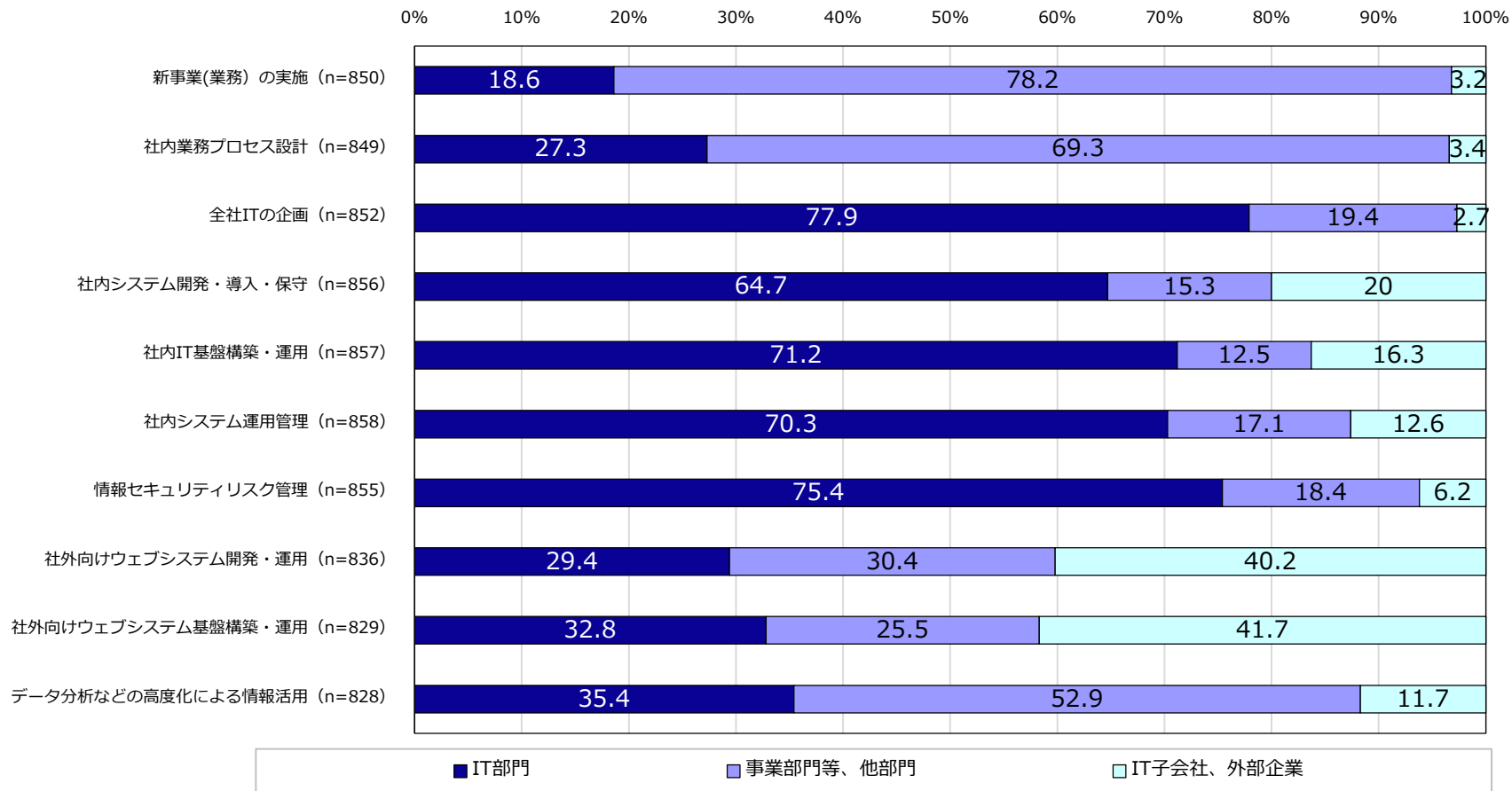
ITに関する業務を担当している部門（部署）【事業会社のみ】

無回答を除く



御社のIT業務の担当部門（部署）についてお尋ねします（本調査ではIT関連の業務を担当する専任部署を「IT部門」と表現します）。

Q2-7 (1) 御社では、現在、ITに関する次の業務を、どの部門（部署）が担当していますか。それぞれの業務について、最も当てはまる部門をご回答ください。[それぞれ選択肢を1つ]



各部門における今後の業務の増減の見通し【事業会社のみ】①

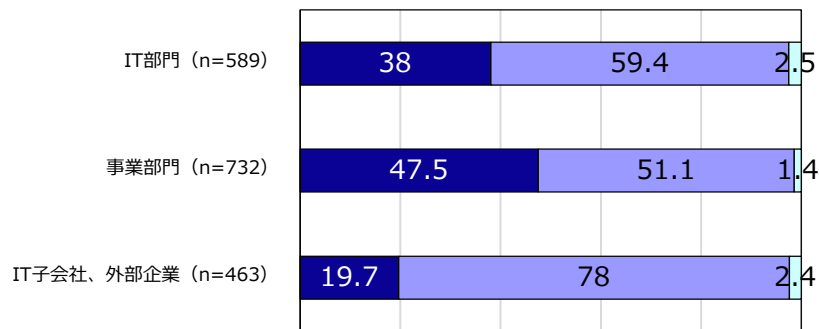
無回答を除く

御社のIT業務の担当部門（部署）についてお尋ねします（本調査ではIT関連の業務を担当する専任部署を「IT部門」と表現します）。

Q2-7 (2) 次の各業務について、各部門における今後の業務の増減の見通しをご回答ください。[それぞれ選択肢を1つ]

新事業（業務）の実施

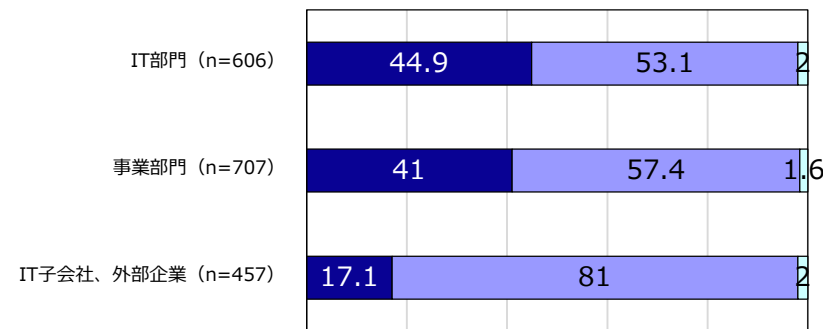
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

社内業務プロセス設計

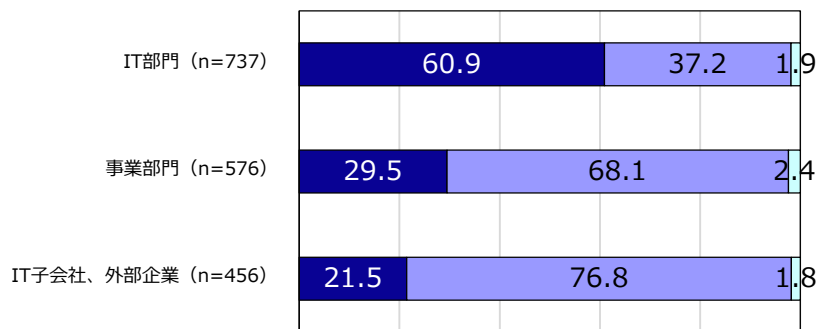
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

全社ITの企画

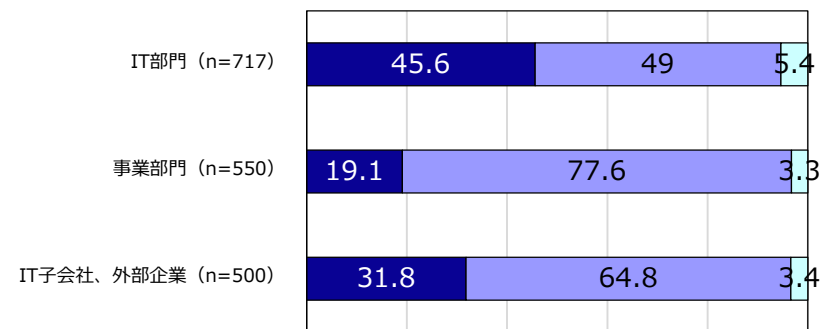
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

社内システム開発・導入・保守

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



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

各部門における今後の業務の増減の見通し【事業会社のみ】②

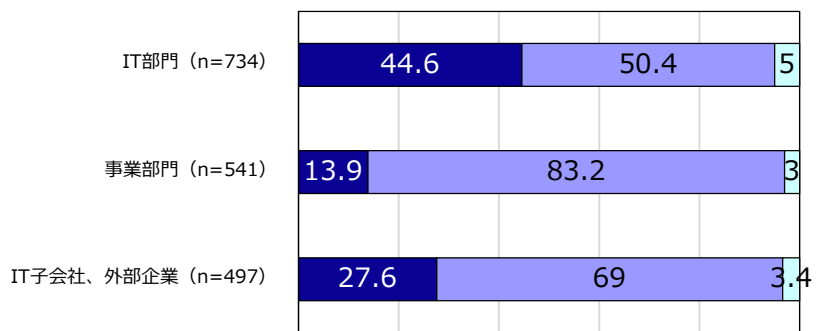
無回答を除く

御社のIT業務の担当部門（部署）についてお尋ねします（本調査ではIT関連の業務を担当する専任部署を「IT部門」と表現します）。

Q2-7 (2) 次の各業務について、各部門における今後の業務の増減の見通しをご回答ください。[それぞれ選択肢を1つ]

社内IT基盤構築・運用

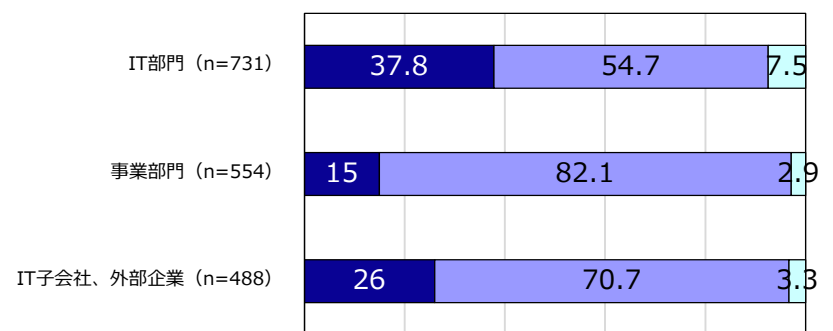
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

社内システム運用管理

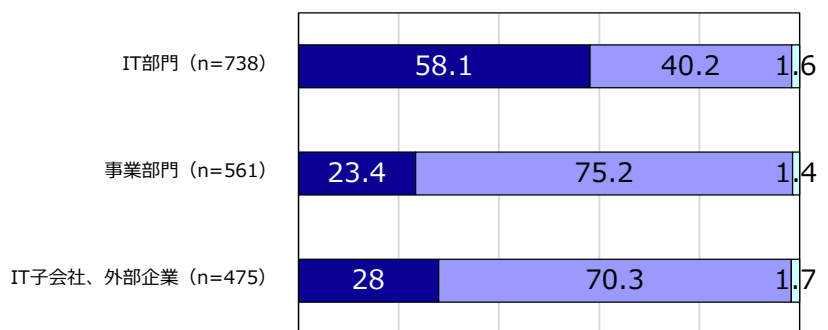
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

情報セキュリティリスク管理

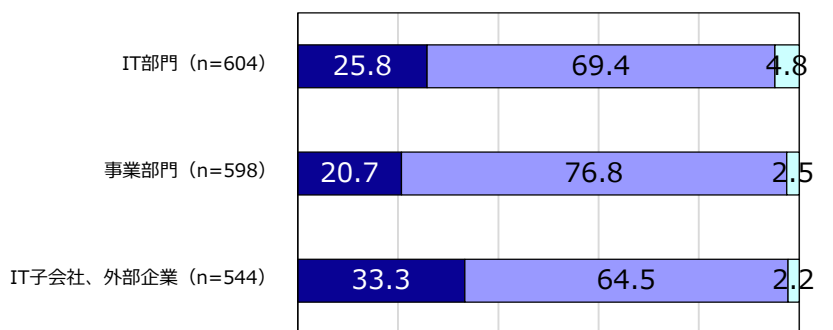
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

社外向けウェブシステム開発・運用

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



■ 増加 □ 変化なし □ 減少

各部門における今後の業務の増減の見通し【事業会社のみ】 ③

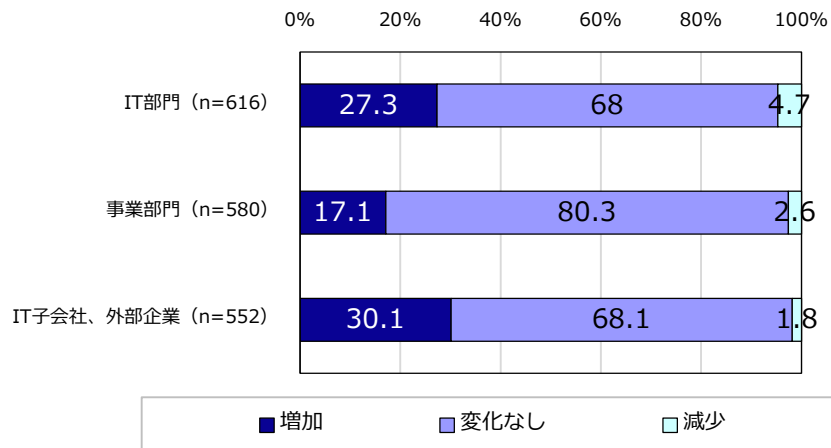
無回答を除く



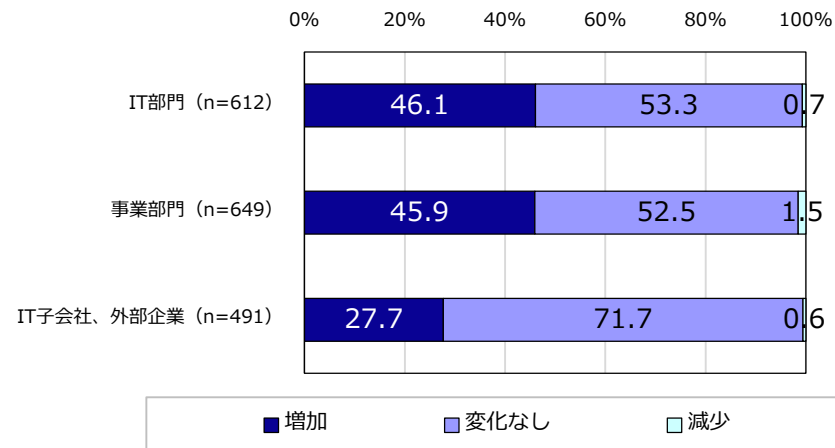
御社のIT業務の担当部門（部署）についてお尋ねします（本調査ではIT関連の業務を担当する専任部署を「IT部門」と表現します）。

Q2-7 (2) 次の各業務について、各部門における今後の業務の増減の見通しをご回答ください。[それぞれ選択肢を1つ]

社外向けウェブシステム基盤構築・運用



データ分析などの高度化による情報活用



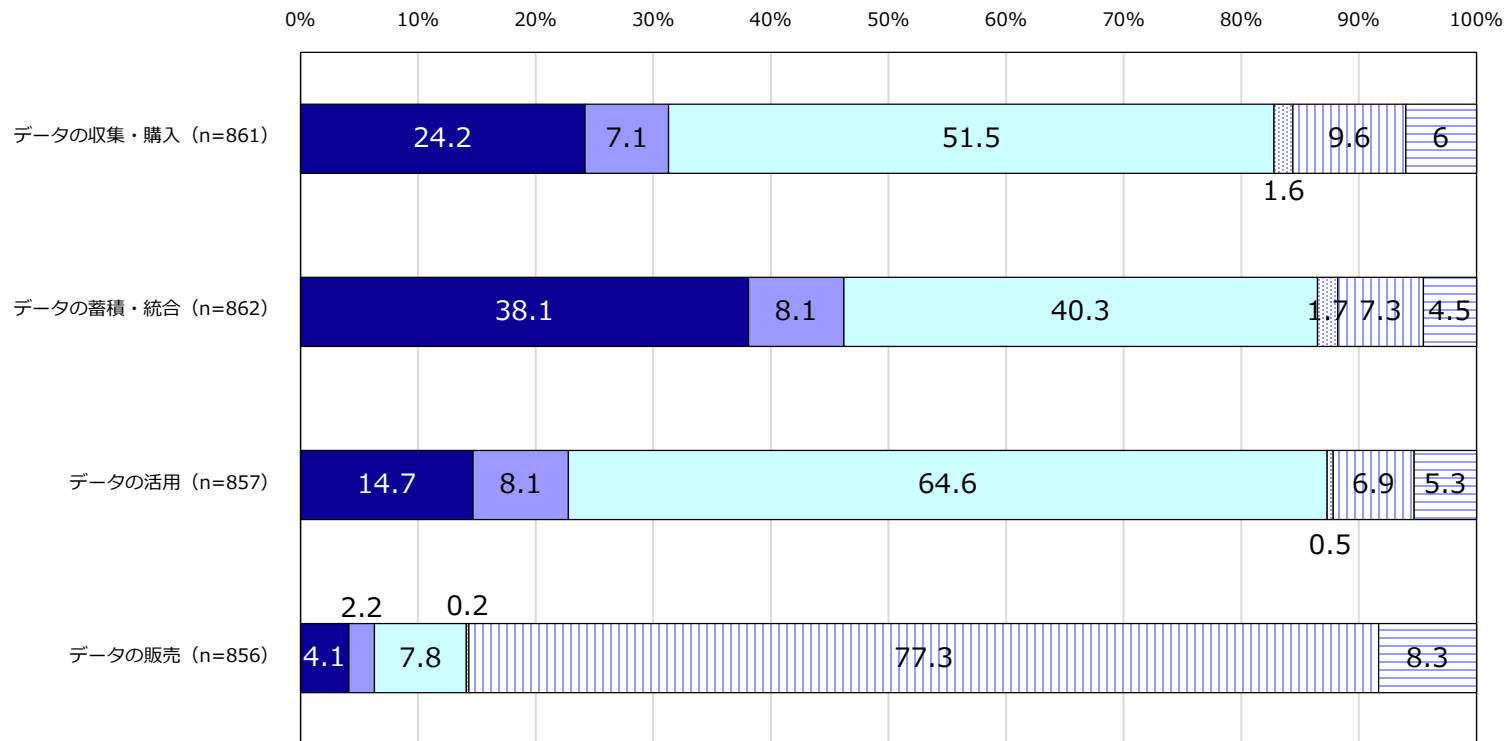
データ収集、蓄積、活用状況【事業会社のみ】

無回答を除く



Q2-8データの収集、集積、活用の実施状況についてお尋ねします。

各項目それぞれの実施状況について、業務ごとに最も当てはまる部門（部署）を選択してください。[それぞれ選択肢を1つ]

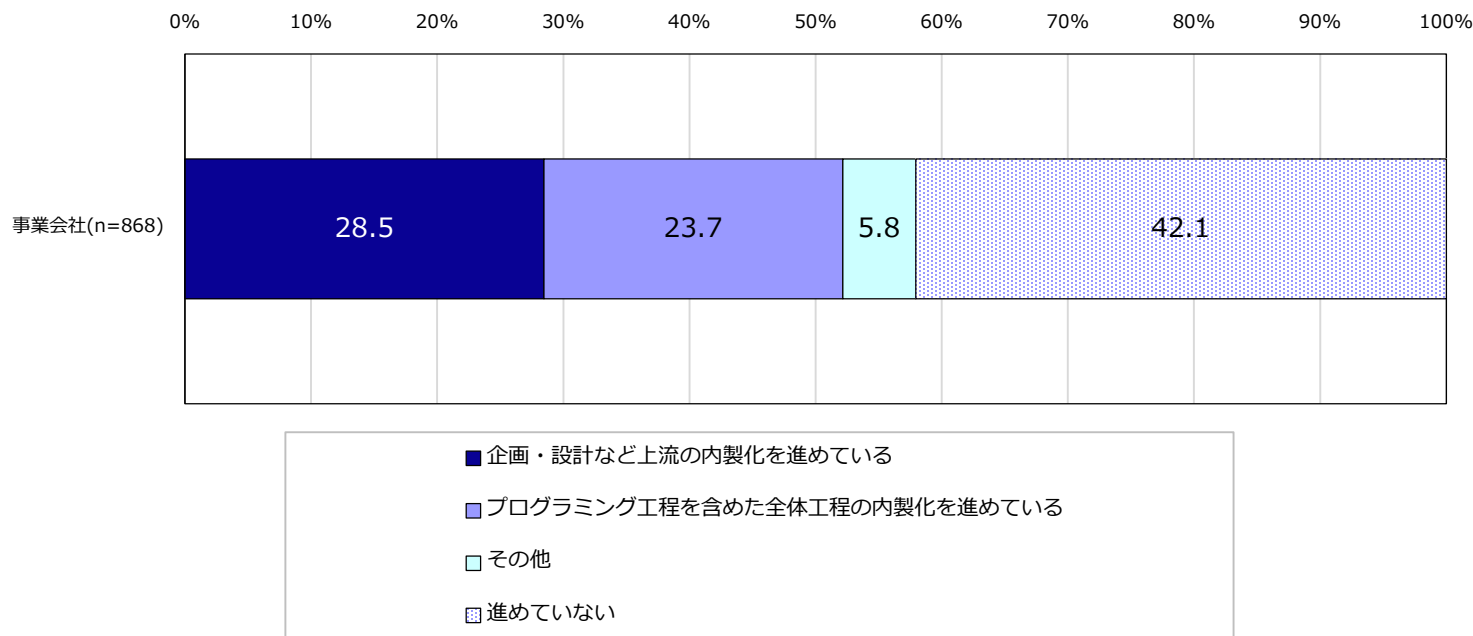


■ IT部門で一元管理
 ■ 他部門で一元管理
 ■ 各部門で独自に行う
 ■ 他社に外注している
 ■ 全く行っていない
 ■ 分からない

社内にITのスキルを蓄積・強化するための内製化状況【事業会社のみ】

無回答を除く

Q2-9 御社では、社内にIT業務のスキルを蓄積・強化するために、IT業務の内製化を進めていますか。[選択肢を1つ]

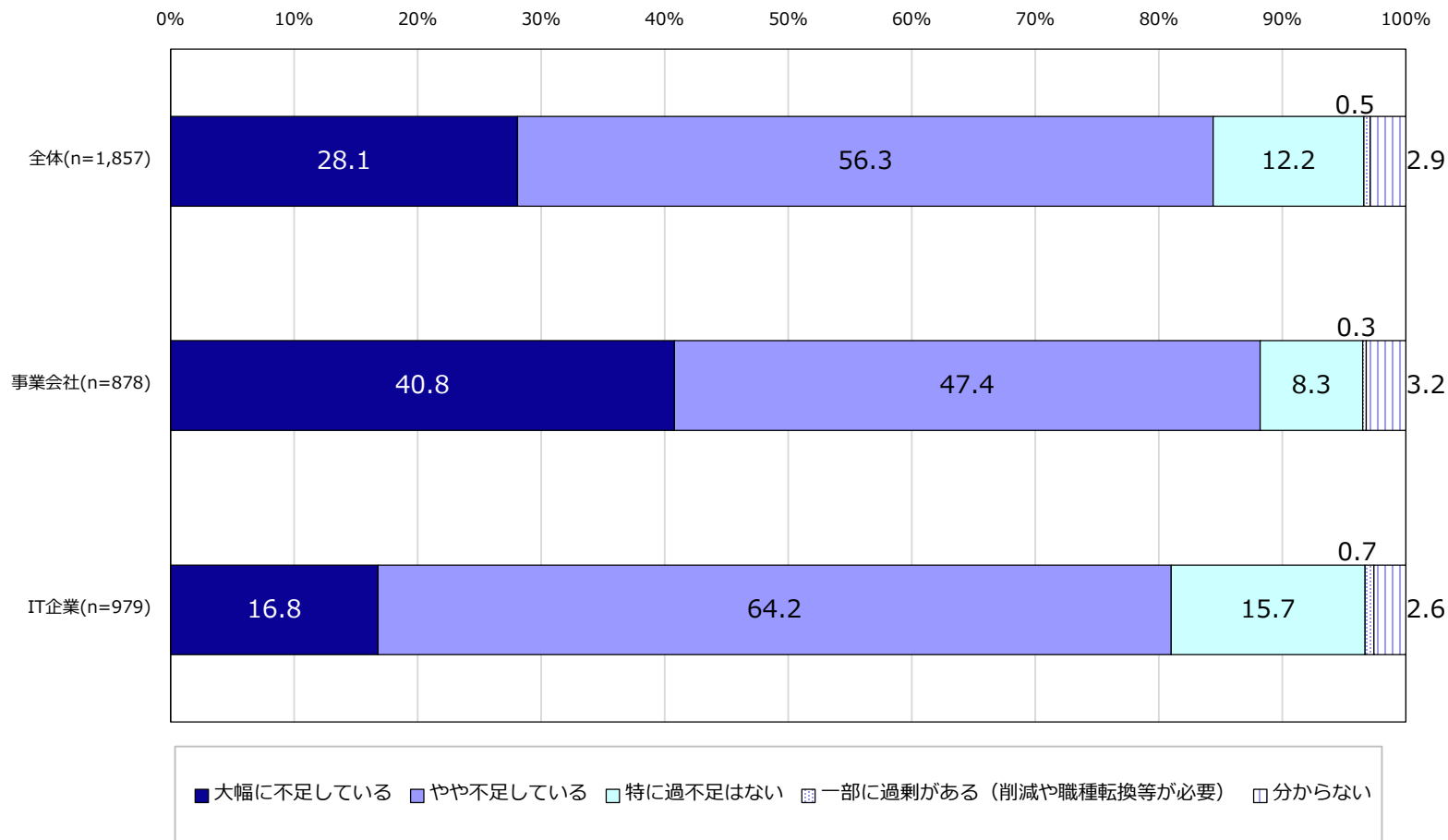


2.IT人材の状況

- ・ IT人材の量と質
- ・ デジタル事業に対応する人材
 - 量と質
 - 今後重要と考え育成していきたいか
- ・ AIに関連する人材

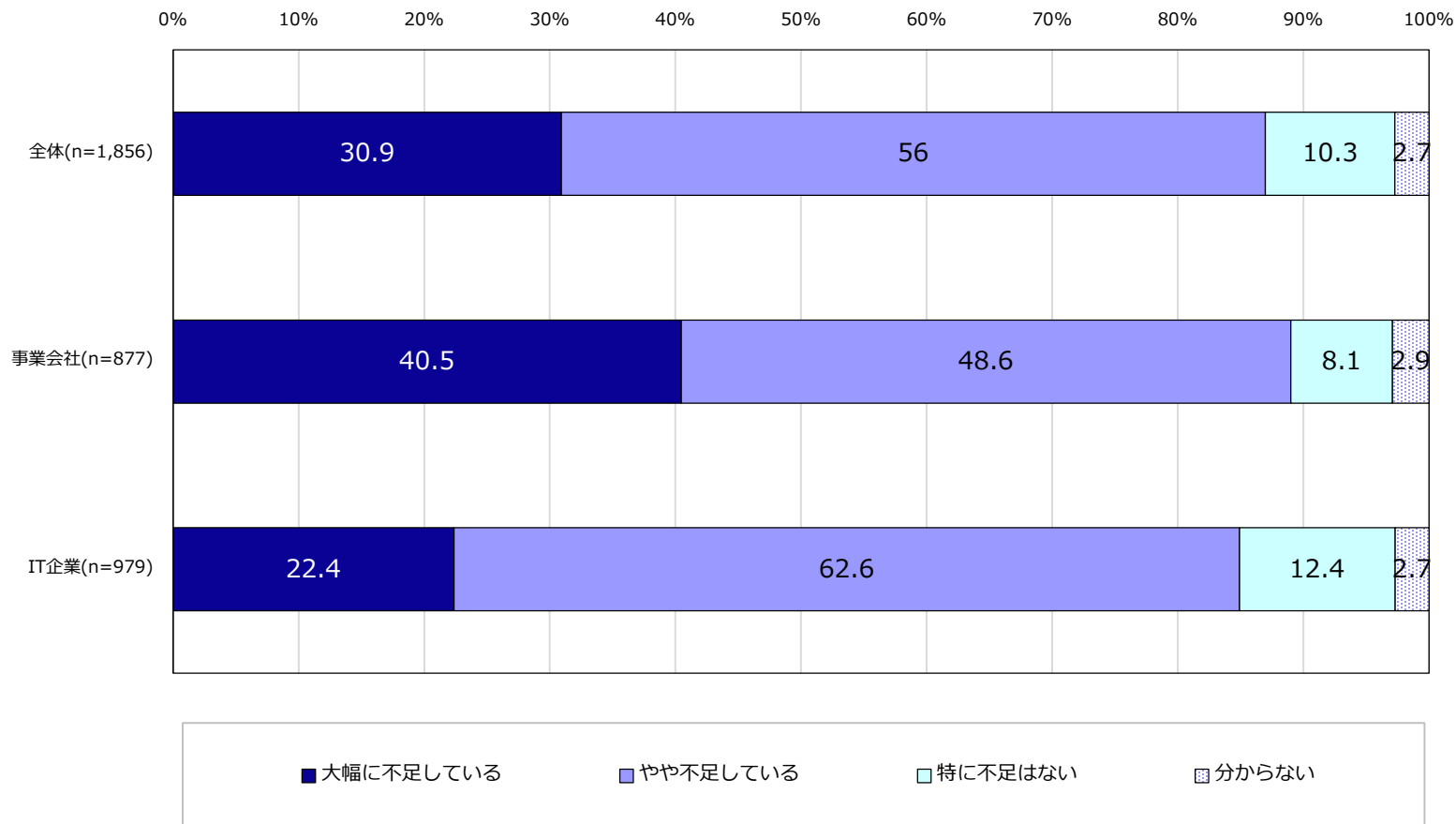
IT人材の「量」の過不足感

Q3-1 御社では、事業戦略上必要なIT人材の「量」を現在十分に確保できていますか。[選択肢を1つ]



IT人材の「質」の不足感

Q3-2 御社では、事業戦略上必要なIT人材の「質」を現在十分に確保できていますか。〔選択肢を1つ〕

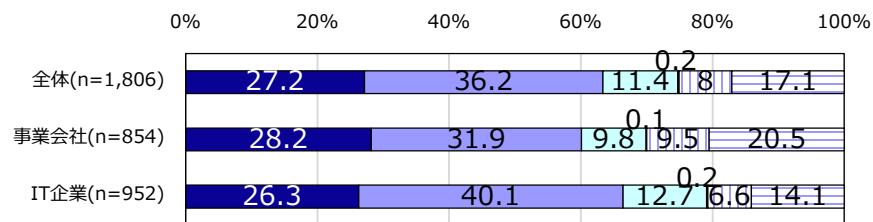


デジタル事業に対応する人材の「量」の過不足感①

無回答を除く

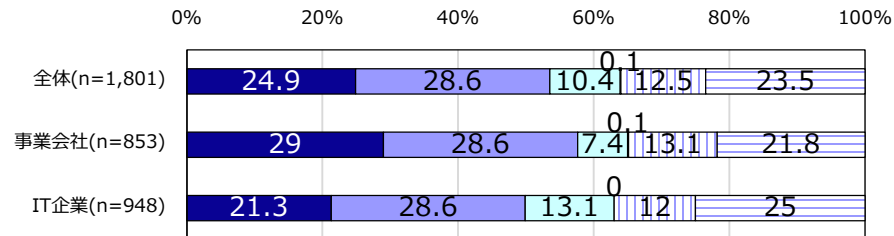
Q3-3 御社では、デジタル事業に対応する人材の「量」を現在十分に確保できていますか。[それぞれ選択肢を1つ]

プロダクトマネージャー



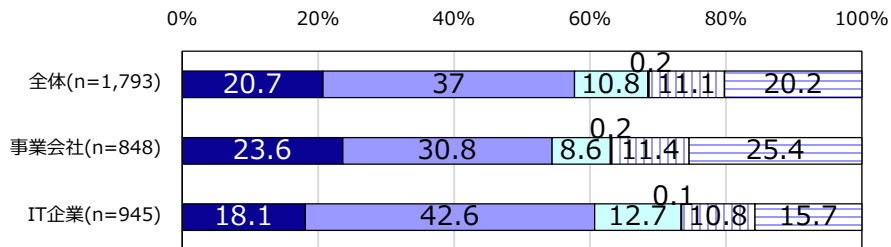
- 大幅に不足している
- やや不足している
- 特に過不足はない
- 一部に過剰がある (削減や職種転換等が必要)
- 分からない
- 自社には必要ない

ビジネスデザイナー



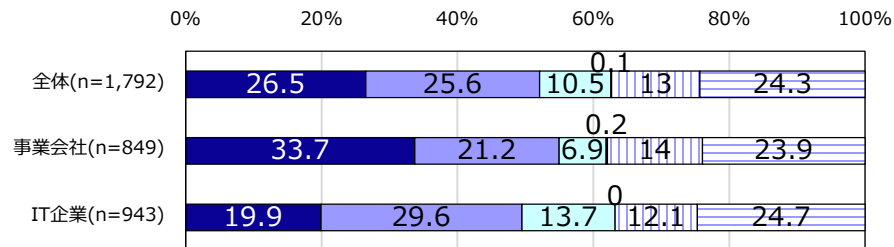
- 大幅に不足している
- やや不足している
- 特に過不足はない
- 一部に過剰がある (削減や職種転換等が必要)
- 分からない
- 自社には必要ない

テックリード (エンジニアリングマネージャー、アーキテクト)



- 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

データサイエンティスト



- 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

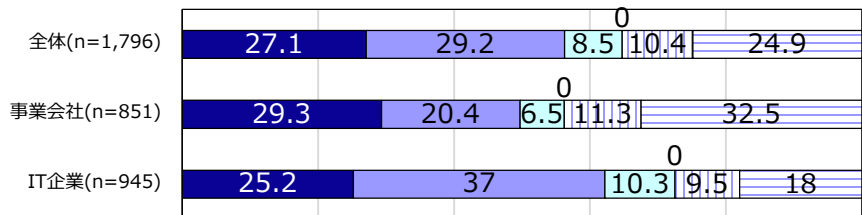
デジタル事業に対応する人材の「量」の過不足感②

無回答を除く

Q3-3 御社では、デジタル事業に対応する人材の「量」を現在十分に確保できていますか。[それぞれ選択肢を1つ]

先端技術エンジニア

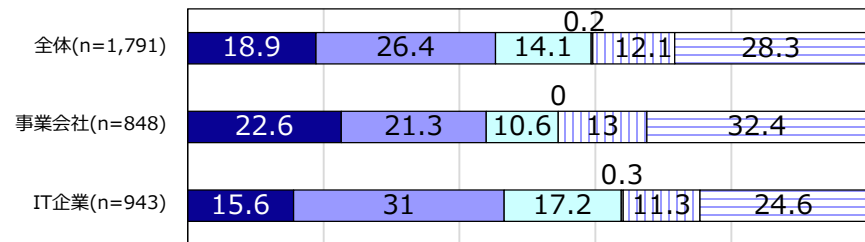
0% 20% 40% 60% 80% 100%



- 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

UI/UXデザイナー

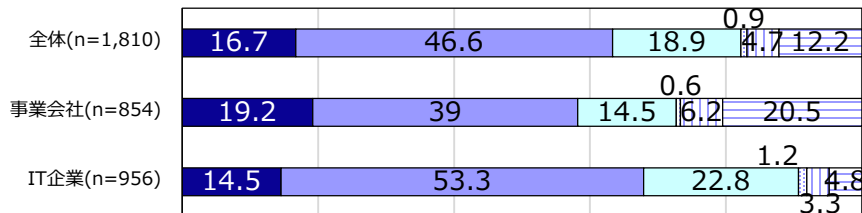
0% 20% 40% 60% 80% 100%



- 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

エンジニア/プログラマ

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



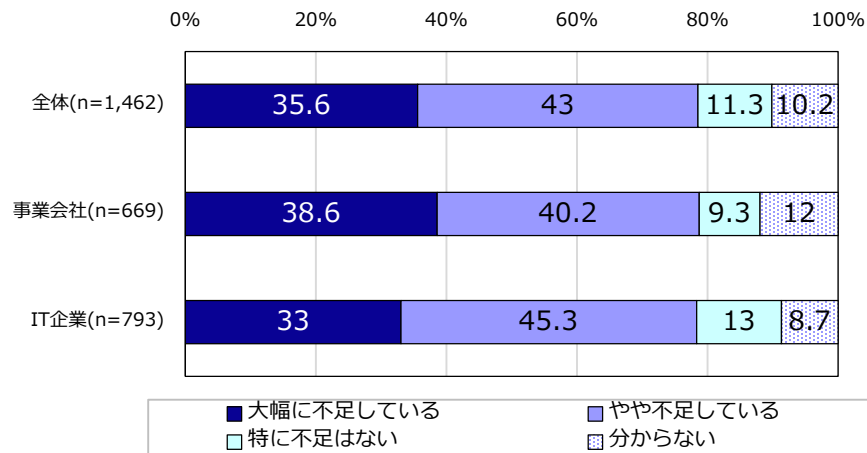
- 大幅に不足している
- やや不足している
- 特に過不足はない
- 一部に過剰がある (削減や職種転換等が必要)
- 分からない
- 自社には必要ない

デジタル事業に対応する人材の「質」の不足感①

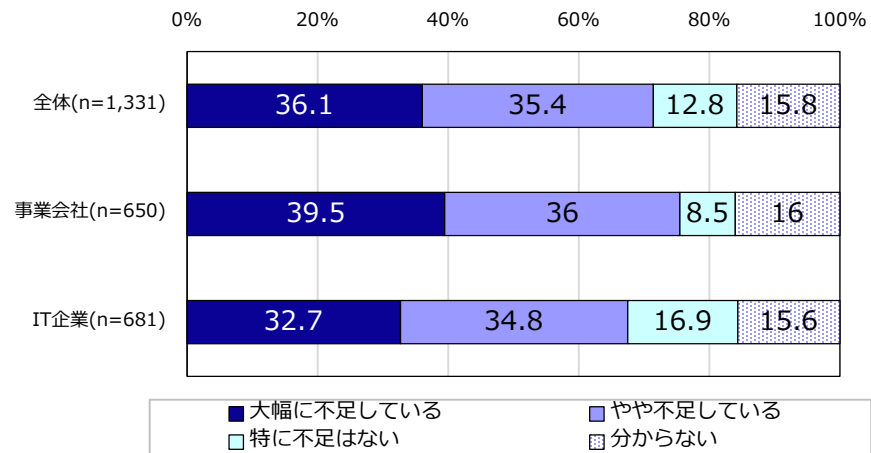
無回答を除く

Q3-4 御社では、デジタル事業に対応する人材の「質」を現在十分に確保できていますか。[それぞれ選択肢を1つ]

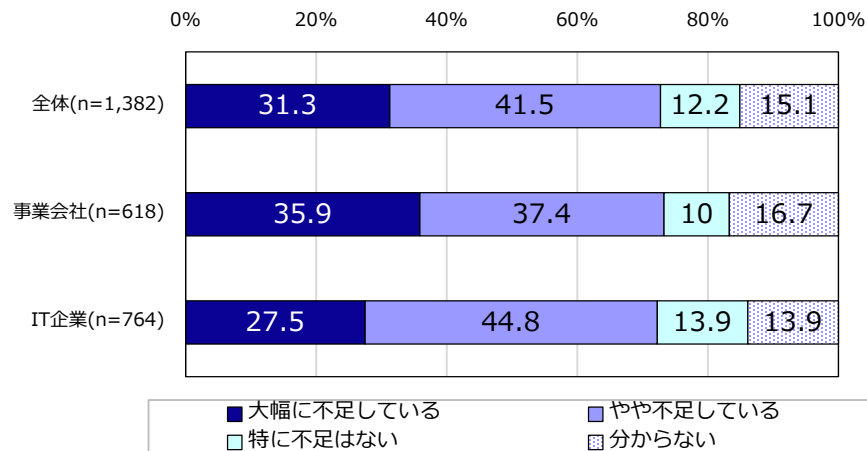
プロダクトマネージャー



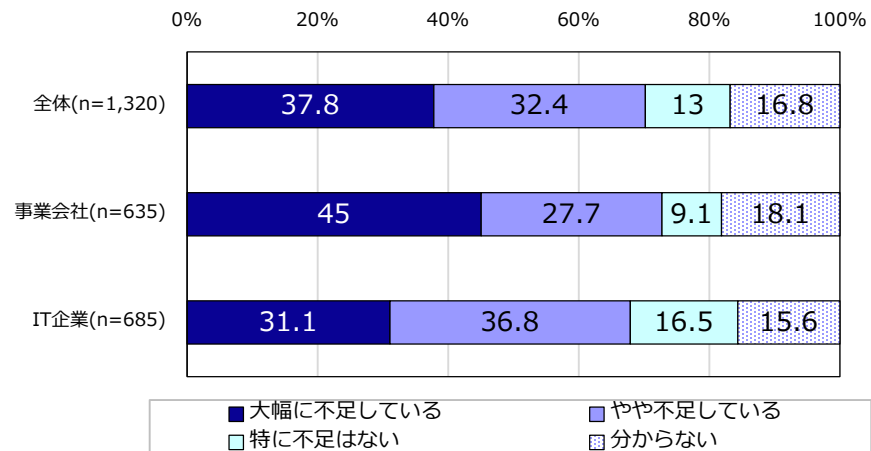
ビジネスデザイナー



テックリード（エンジニアリングマネージャー、アーキテクト）



データサイエンティスト



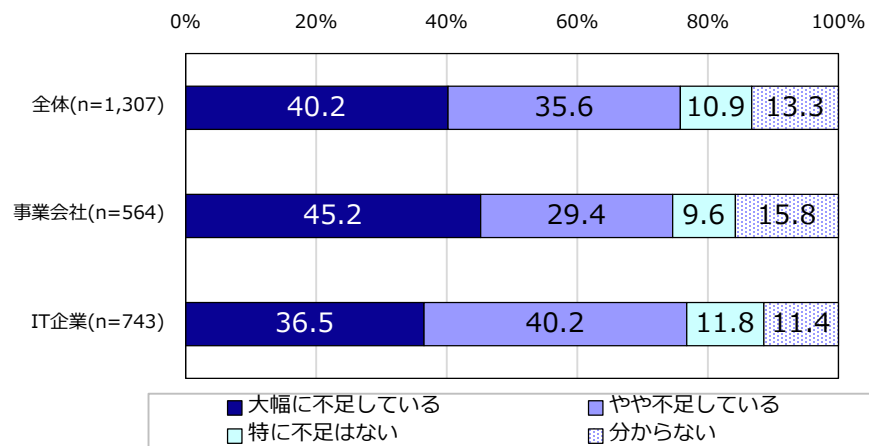
※この設問には、Q3-3で「大幅に不足している」～「分からない」と回答した企業のみ回答

デジタル事業に対応する人材の「質」の不足感②

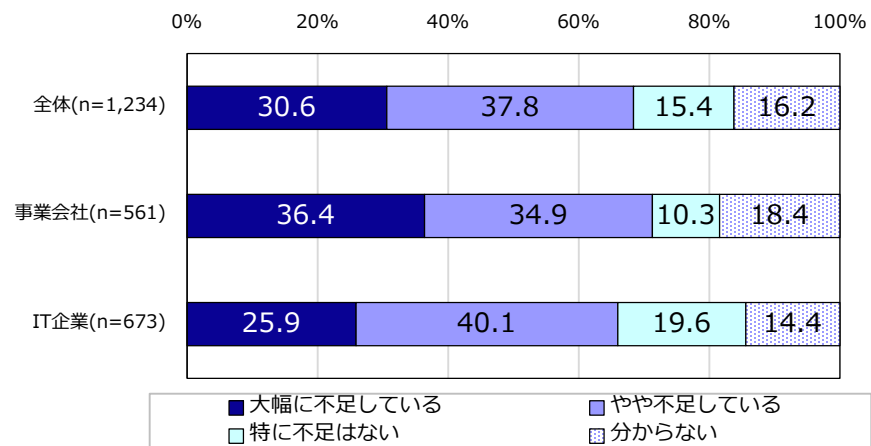
無回答を除く

Q3-4 御社では、デジタル事業に対応する人材の「質」を現在十分に確保できていますか。[それぞれ選択肢を1つ]

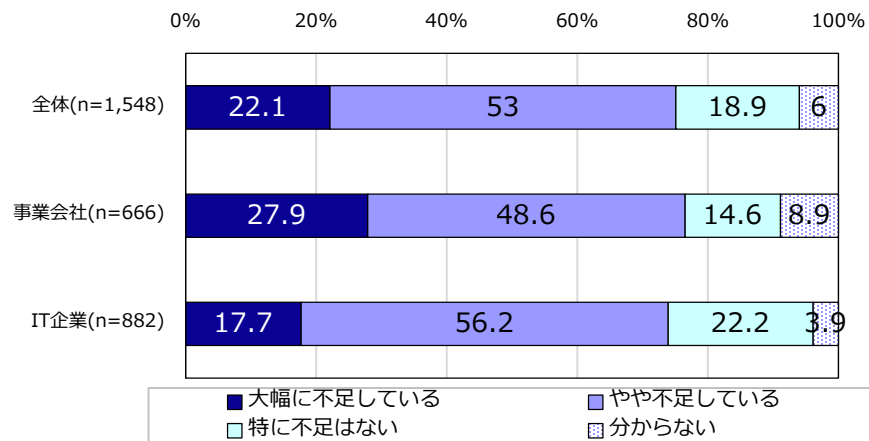
先端技術エンジニア



UI/UXデザイナー



エンジニア/プログラマ



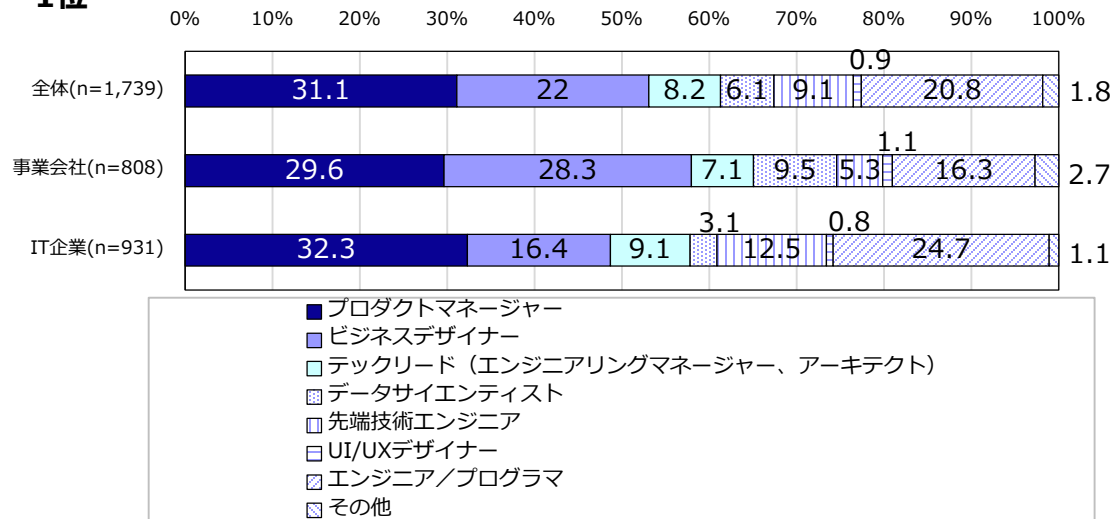
※この設問には、Q3-3で「大幅に不足している」～「分からない」と回答した企業のみ回答

重要と考える育成していきたいIT人材

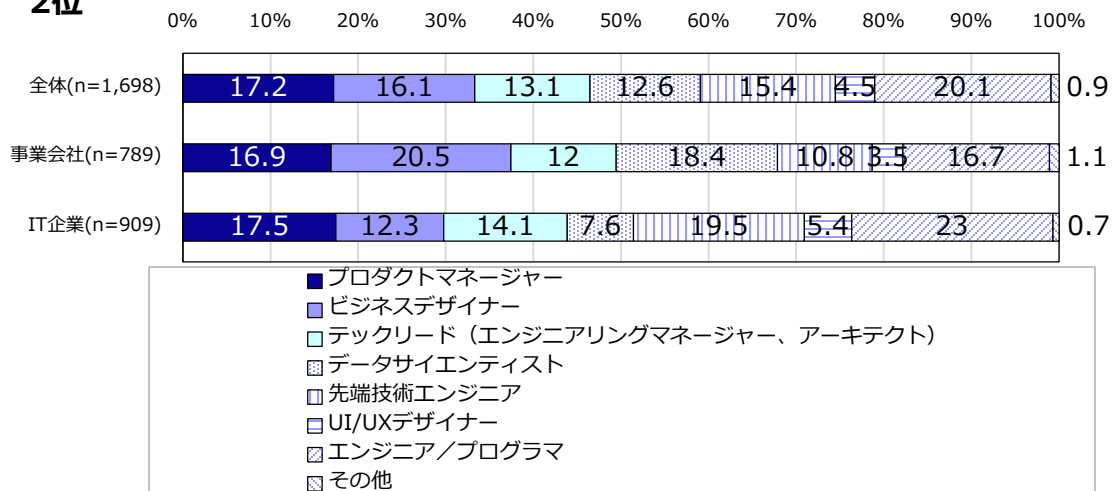
無回答を除く

Q3-5 御社では、デジタル事業に対応する人材の中でどのような人材を重要と考え、育成していきたいと考えますか。
[1位・2位の選択肢をそれぞれ1つずつ選択]

1位



2位



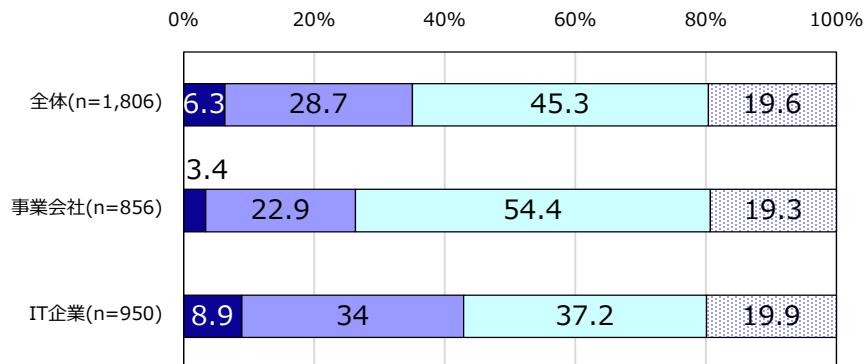
AIに関連する人材①

無回答を除く

Q3-6 御社では、AIに関連する人材はいますか。それぞれ、最も近いものを選択してください。[それぞれ選択肢を1つ]

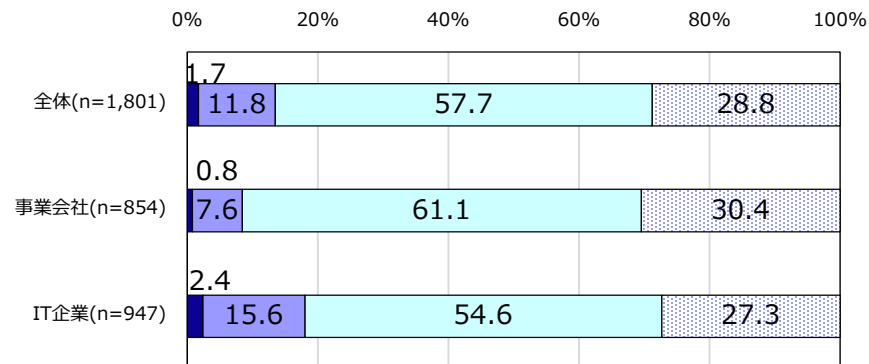
※「自社には必要ない」には、「自社の事業には必要ない」、「外部に委託するので社内には必要ない」などを含みます。

AIに理解がある経営・マネジメント



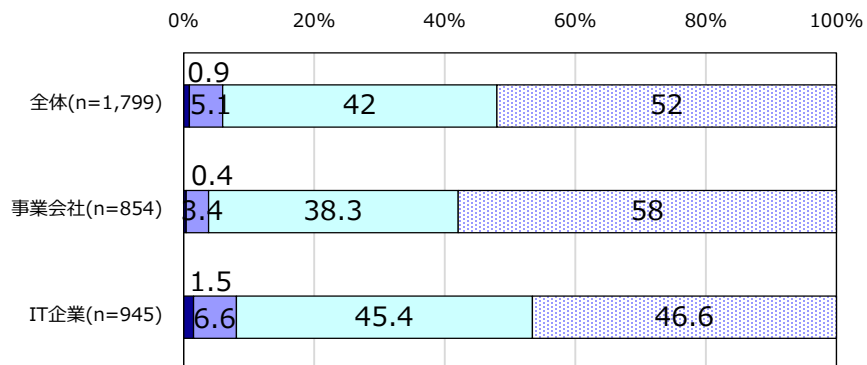
■ 十分にいる ■ ある程度いる □ 不足している □ 自社には必要ない

AIを活用した製品・サービスを企画出来るAI事業企画



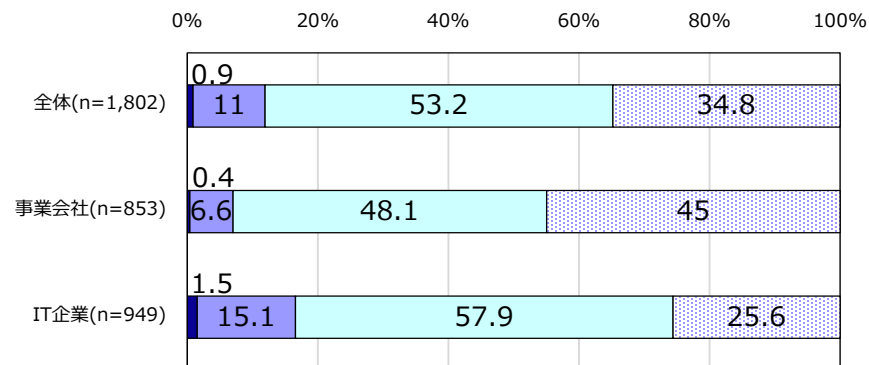
■ 十分にいる ■ ある程度いる □ 不足している □ 自社には必要ない

先端的なAIアルゴリズムを開発したり、学術論文を書けるAI研究者



■ 十分にいる ■ ある程度いる □ 不足している □ 自社には必要ない

AIを活用したソフトウェアやシステムを実装できるAI開発者



■ 十分にいる ■ ある程度いる □ 不足している □ 自社には必要ない

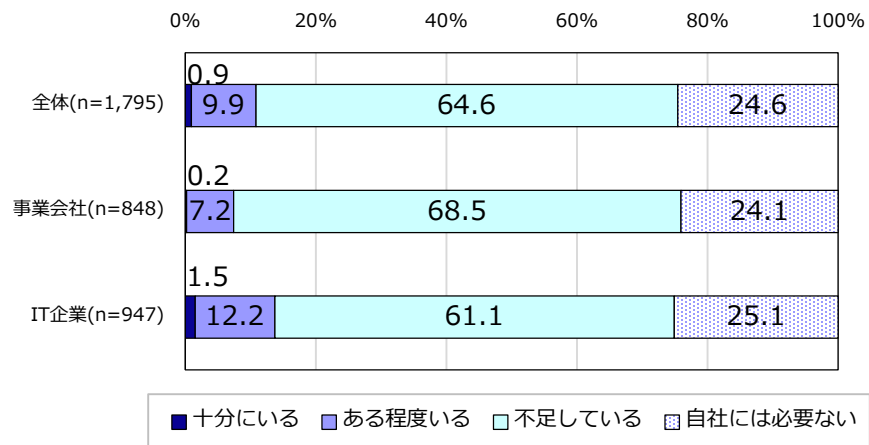
AIに関連する人材②

無回答を除く

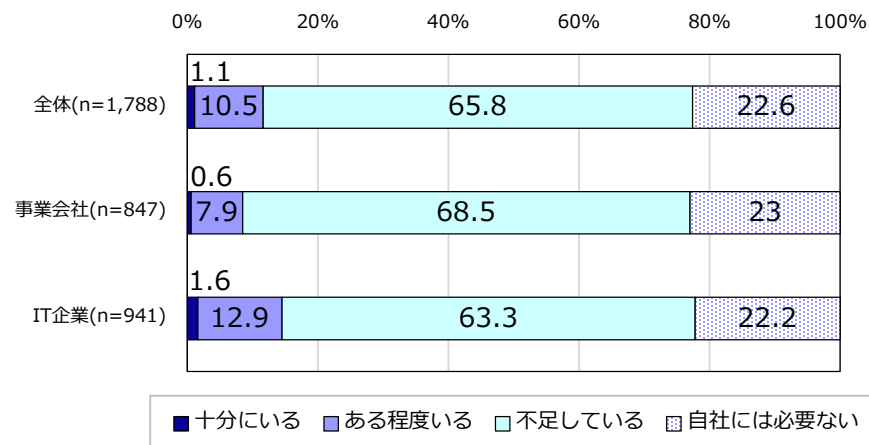
Q3-6 御社では、AIに関連する人材はいますか。それぞれ、最も近いものを選択してください。[それぞれ選択肢を1つ]

※ 「自社には必要ない」には、「自社の事業には必要ない」、「外部に委託するので社内には必要ない」などを含みます。

AIツールでデータ分析を行い、自社・顧客の事業に活かせる人材



現場の知見と基礎的AI知識を持ち、自社・顧客へのAI導入を推進できる人材



3.IT人材の職種、レベル

- ・ IT人材の外国籍、シニア人材の割合
- ・ IT人材数とレベルの把握
- ・ IT人材の職種、レベルの割合
- ・ デジタル事業に対応する人材の職種の割合

IT部門、IT部門以外のIT人材における外国籍・シニア人材の割合【事業会社】

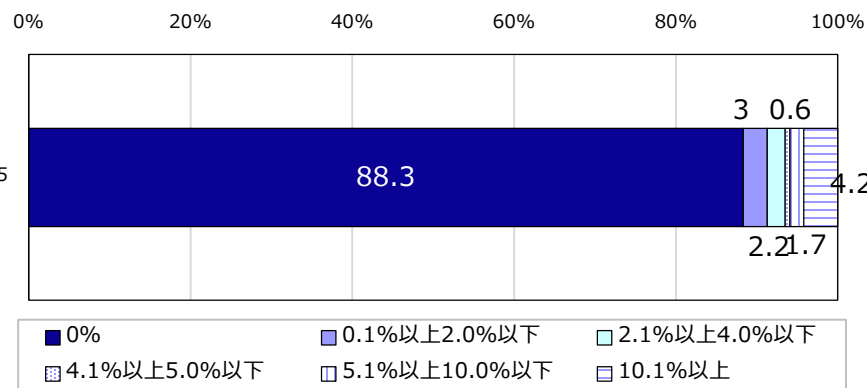
無回答を除く



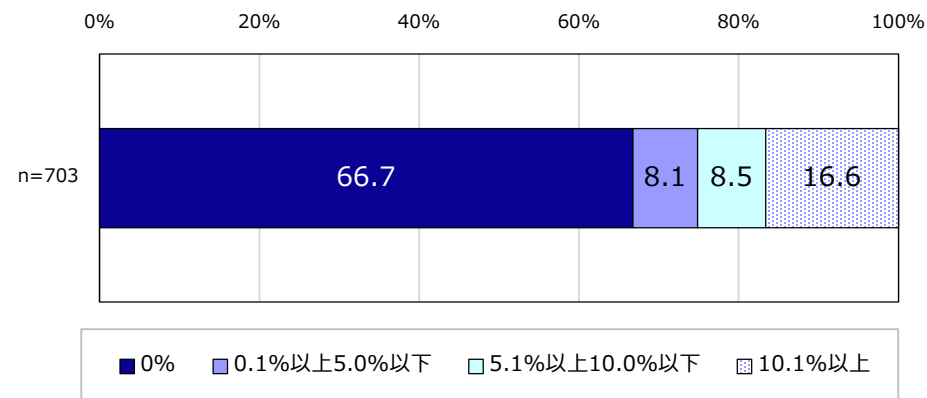
Q4-1 御社が直接雇用しているIT人材のうち、次の人材の数をご記入ください。

※外国籍のIT人材とは、日本国籍でなく、かつ就労ビザを有する人のことを指します。

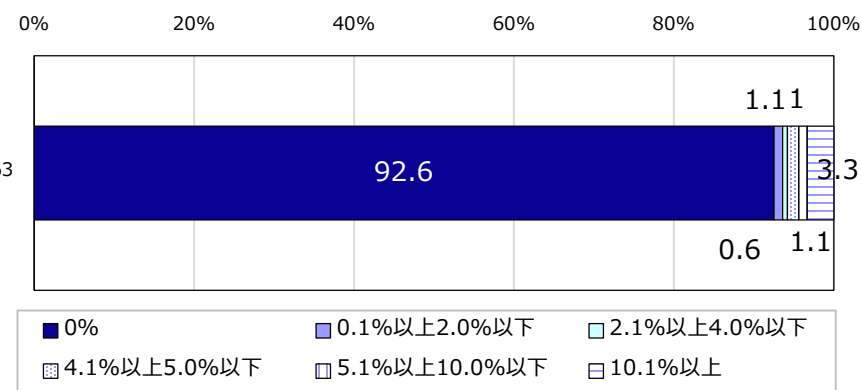
IT部門のIT人材における外国籍の割合



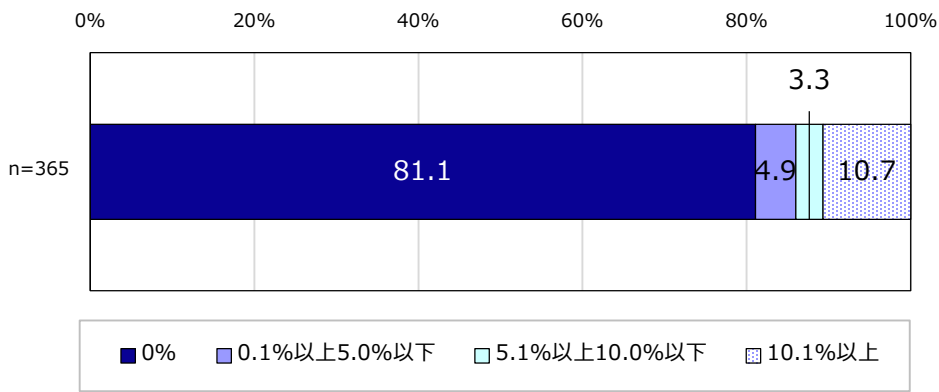
IT部門のIT人材におけるシニア人材の割合



IT部門以外のIT人材における外国籍の割合



IT部門以外のIT人材におけるシニア人材の割合



※Q4-1のIT人材数は、事業会社アンケート集計結果を参照ください。

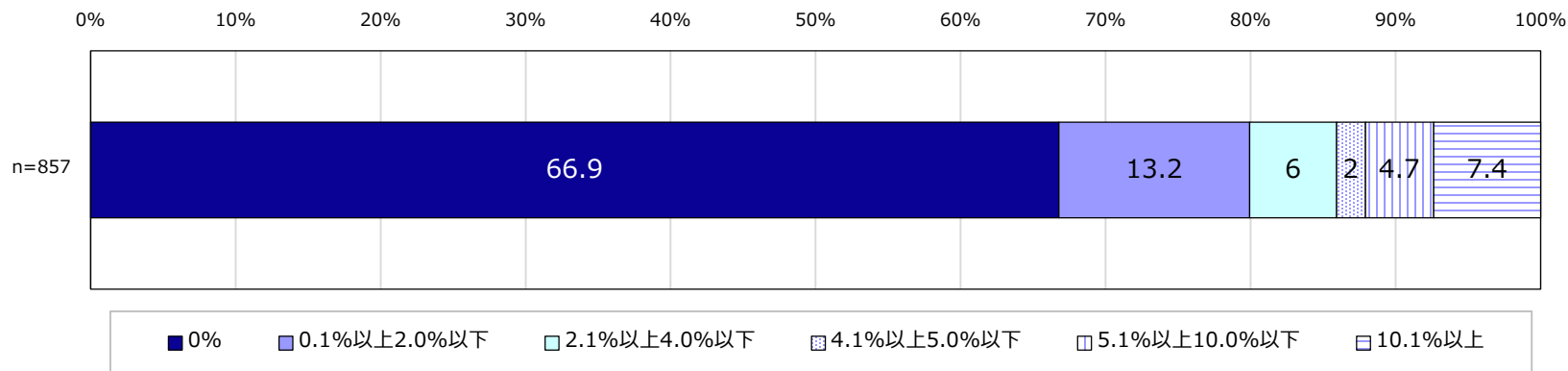
<https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20210422.html>

IT人材における外国籍・シニア人材の割合【IT企業】

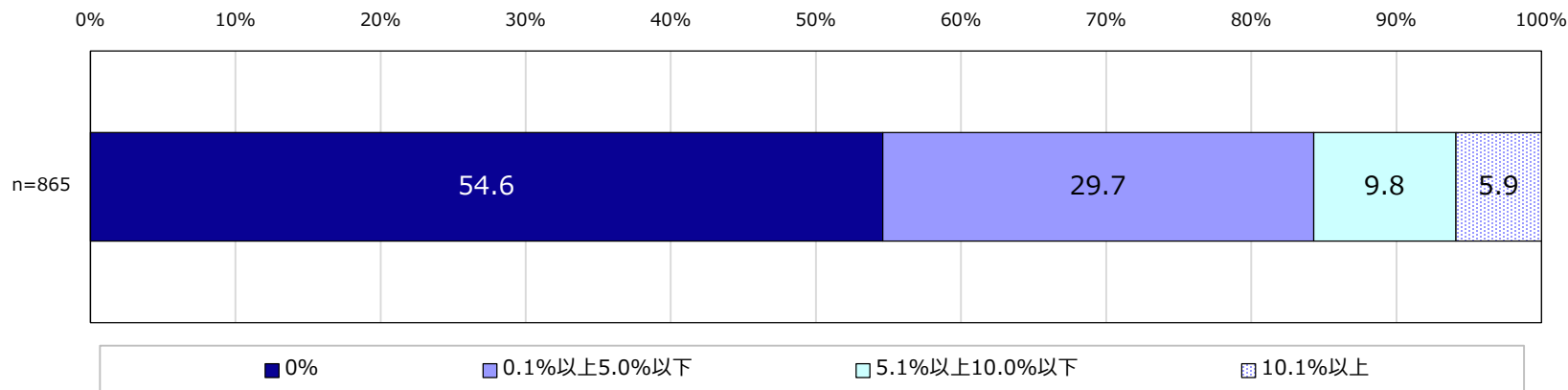
Q4-1 御社が直接雇用しているIT人材のうち、次の人材の数をご記入ください。

※外国籍のIT人材とは、日本国籍でなく、かつ就労ビザを有する人のことを指します。

IT人材における外国籍の割合



IT人材におけるシニア人材の割合

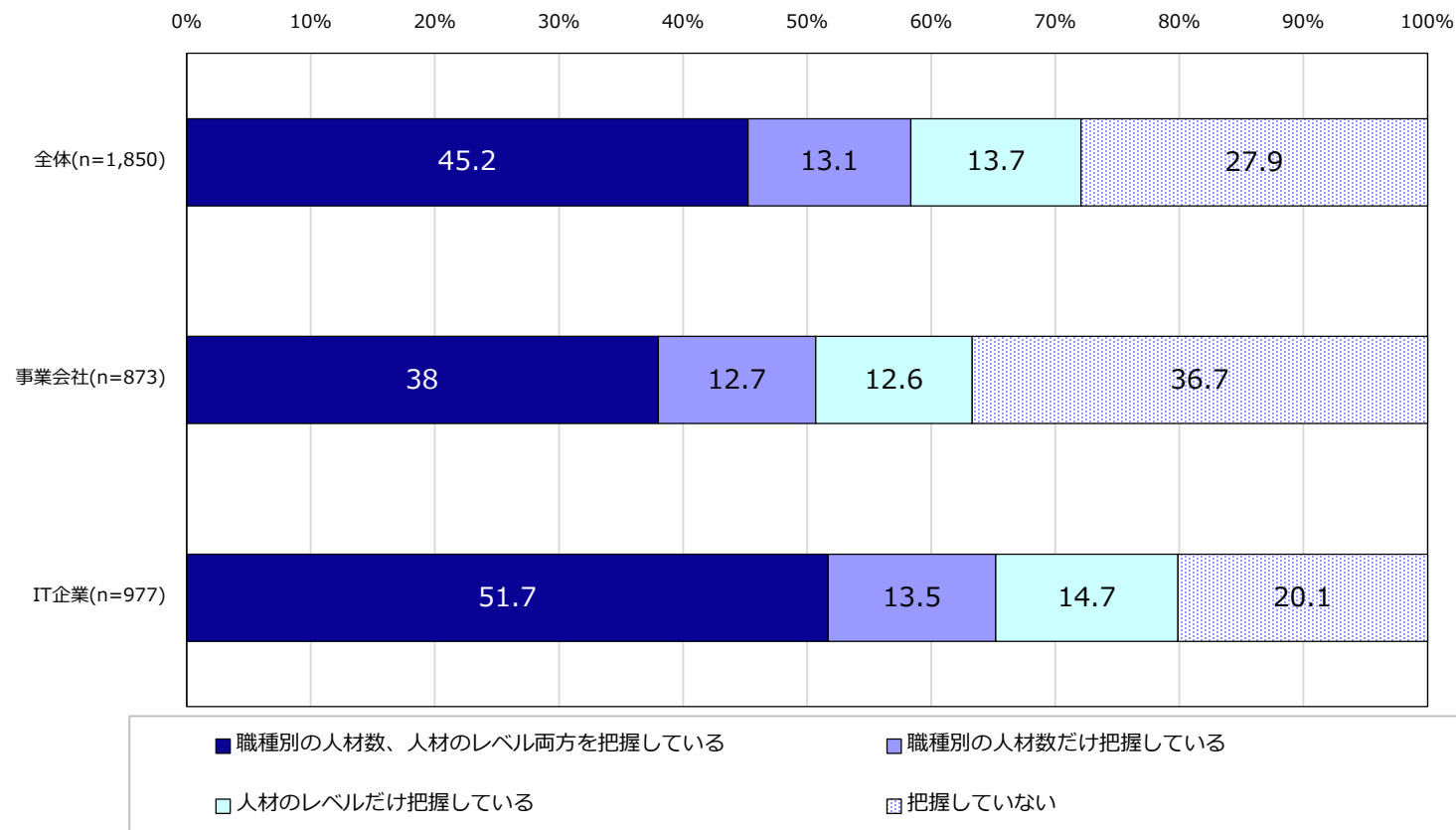


※Q4-1のIT人材数は、IT企業アンケート集計結果を参照ください。

<https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20210422.html>

職種別IT人材数とレベルの把握

Q4-2 IT人材の「職種別の人材数」と「人材のレベル」を把握していますか。[選択肢を1つ]



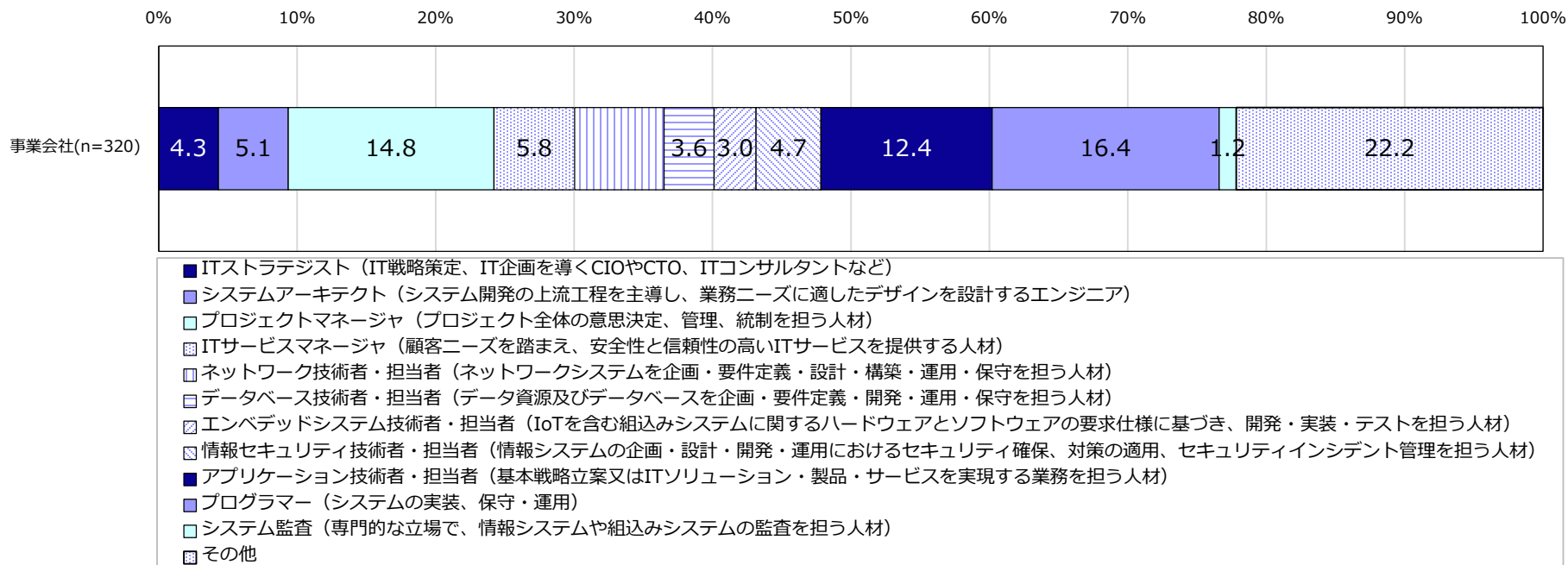
IT人材の職種の割合 【事業会社】

無回答を除く



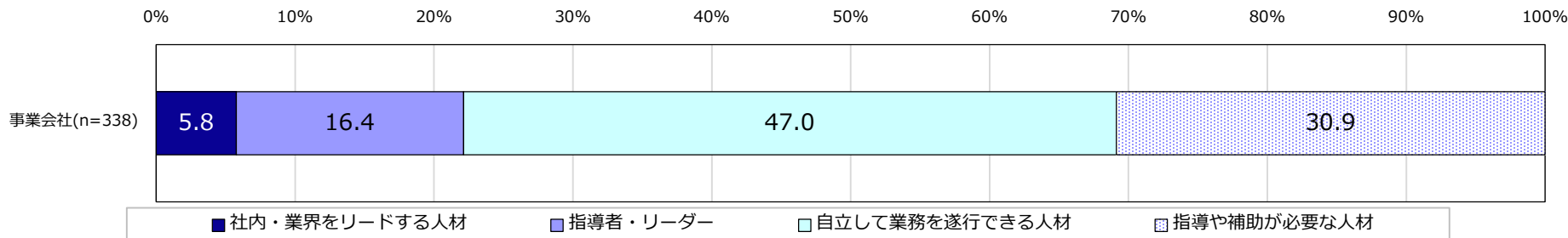
Q4-3 御社のIT人材に当てはまる職種別の人数、兼任の場合、主となる職種に含めて回答ください。

※この設問には、Q4-2で「職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「職種別の人材数だけ把握している」と回答した企業のみ回答
※グラフは、職種ごとのIT人材数を集計し、割合を算出したもの



Q4-4 御社のIT人材のレベルの人数

※この設問には、Q4-2で「職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「人材のレベルだけ把握している」と回答した企業のみ回答
※グラフは、レベルごとのIT人材数を集計し、割合を算出したもの

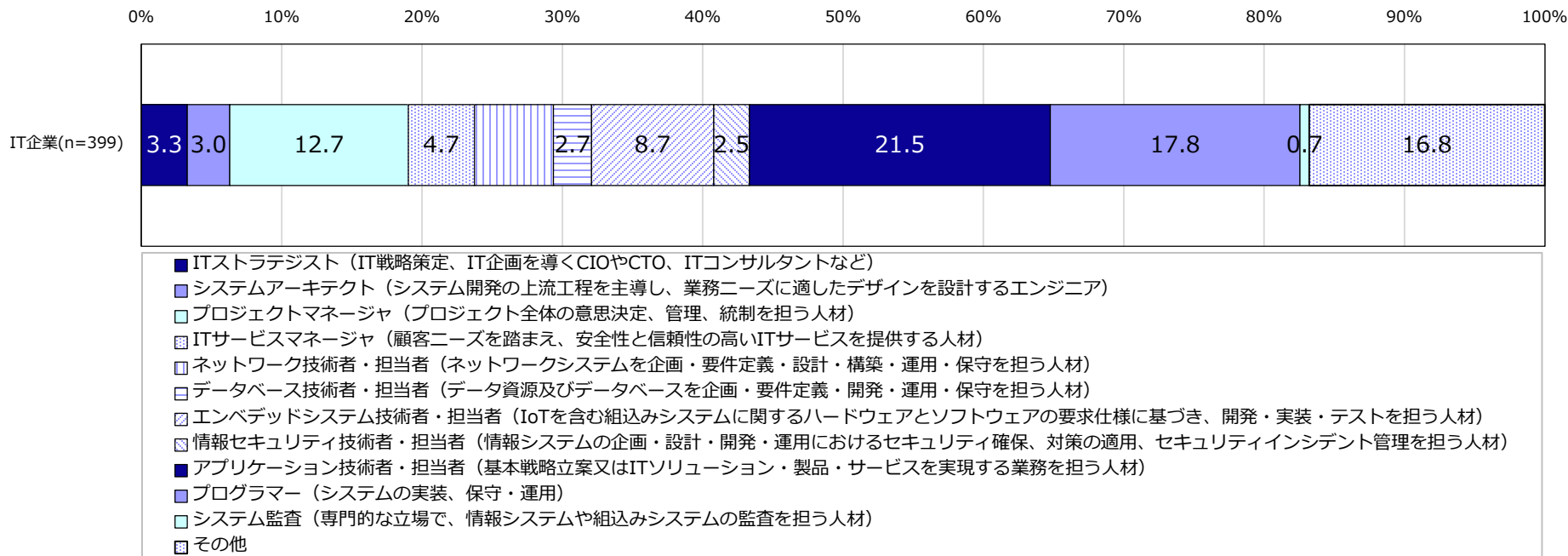


IT人材の職種の割合 【IT企業】

無回答を除く

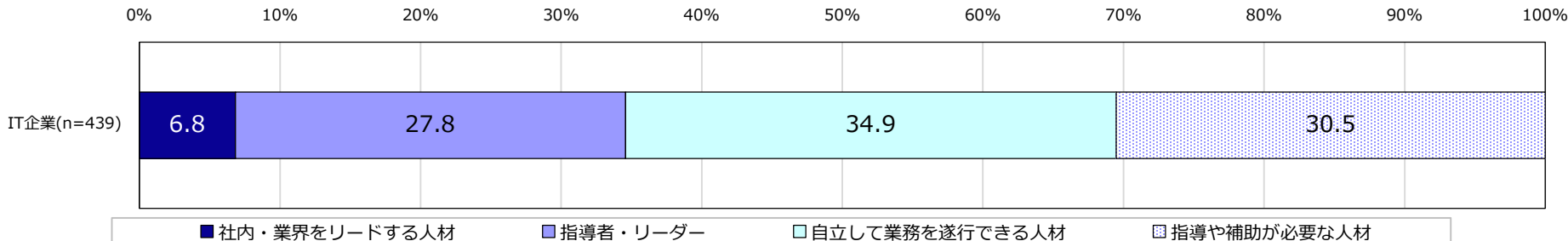
Q4-3 御社のIT人材に当てはまる職種別の人数、兼任の場合、主となる職種に含めて回答ください。

※この設問には、Q4-2で「職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「職種別の人材数だけ把握している」と回答した企業のみ回答
※グラフは、職種ごとのIT人材数を集計し、割合を算出したもの



Q4-4 御社のIT人材のレベルの人数

※この設問には、Q4-2で「職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「人材のレベルだけ把握している」と回答した企業のみ回答
※グラフは、レベルごとのIT人材数を集計し、割合を算出したもの



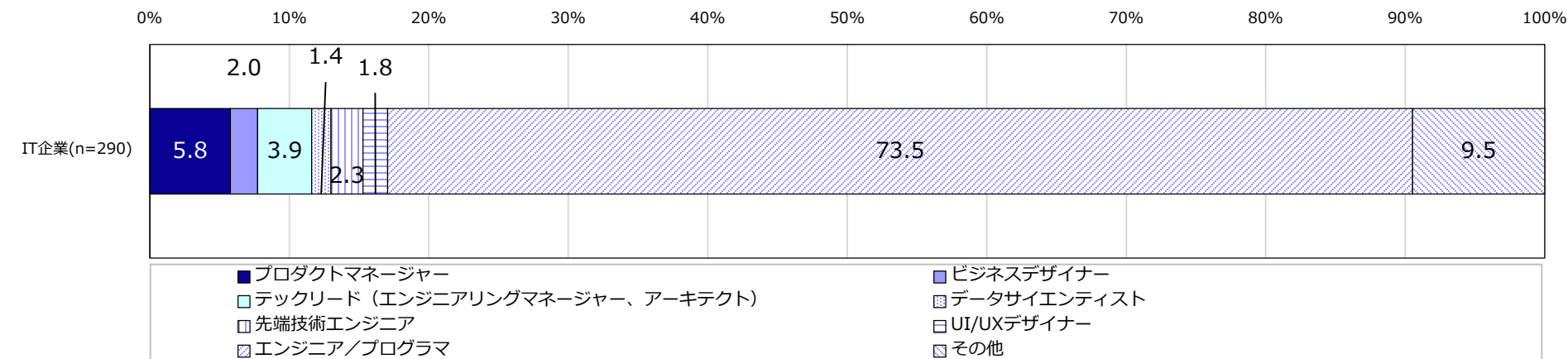
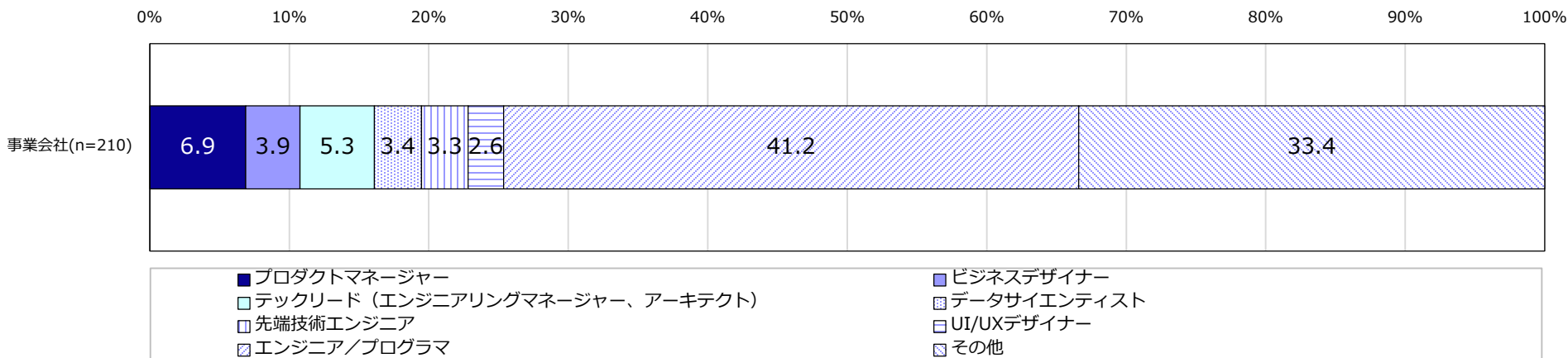
デジタル事業に対応する人材の職種の割合

無回答を除く

Q4-5 御社のIT人材のうち、デジタル事業に対応する人材に当てはまる下記の職種別の人数、兼任の場合、主となる職種に含めて回答ください。

※この設問には、Q4-2で「職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「職種別の人材数だけ把握している」と回答した企業のみ回答

※グラフは、職種ごとのデジタル事業に対応する人材数を集計し、割合を算出したもの



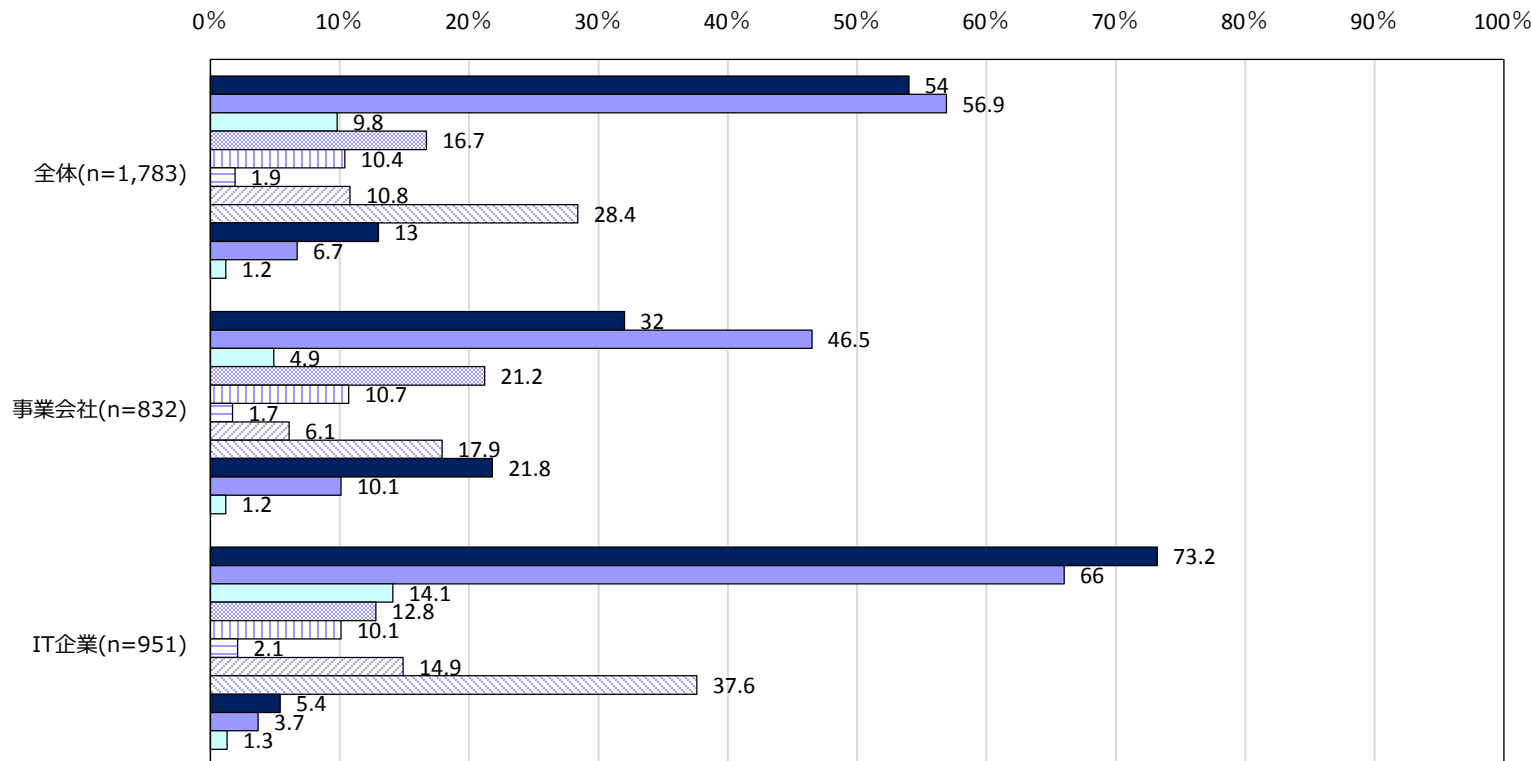
4.IT人材の獲得・確保

- ・ IT人材を獲得・確保した方法
- ・ デジタル事業に対応する人材の獲得・確保
- ・ 中途採用状況（方法。対象者の能力や価値の把握方法）
- ・ 中途採用した人材の直前の勤務先業種
- ・ 採用する阻害要因
- ・ 中途採用に関するコロナの影響
- ・ IT人材の流出（離職）状況、理由

IT人材を獲得・確保した方法

無回答を除く

Q5-1 (1) 御社が過去1年間で、IT人材を獲得・確保するために行ったものは何でしょうか。[該当するすべての選択肢]

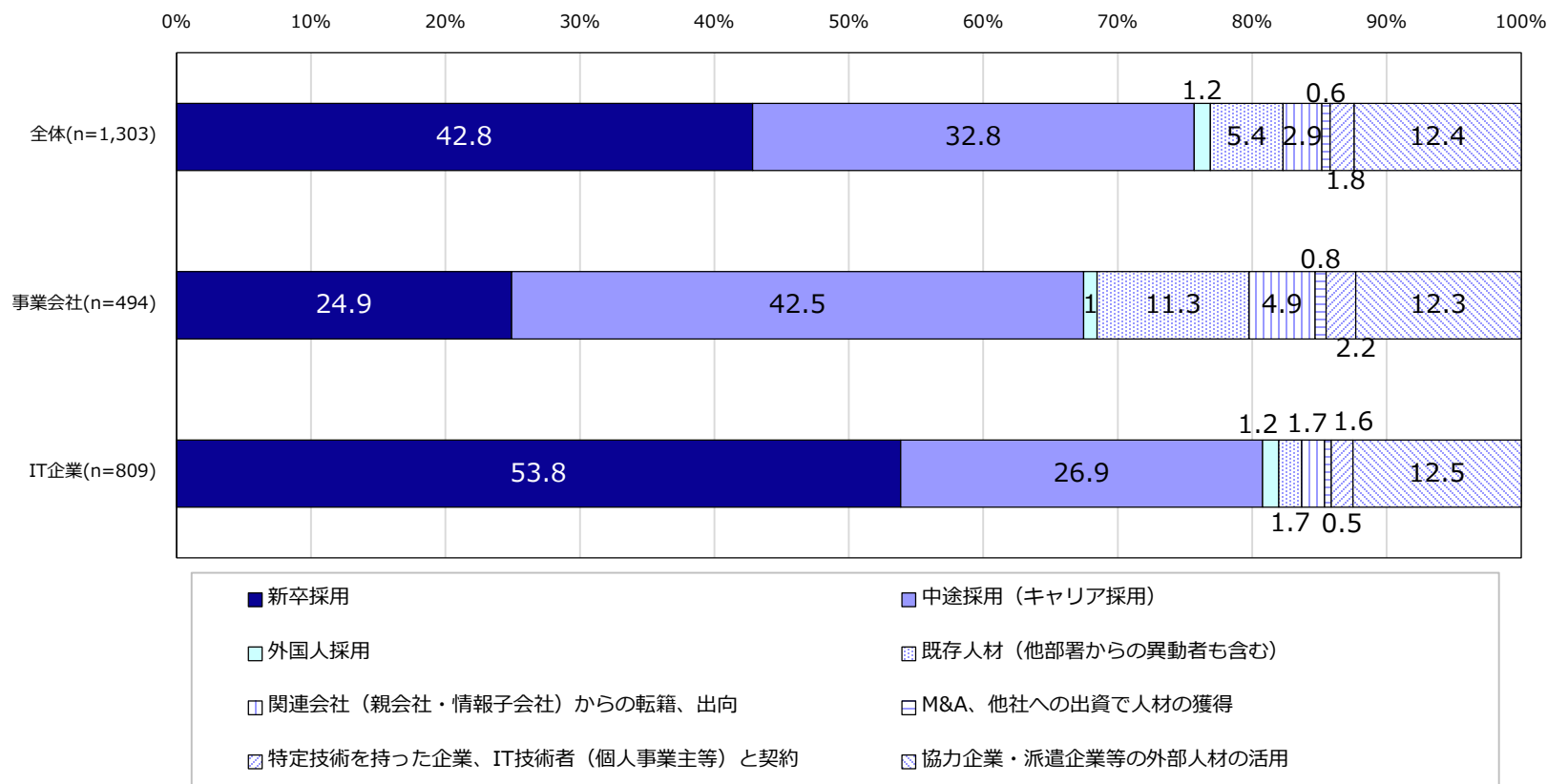


- 新卒採用
- 外国人採用
- 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向
- ▨ 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約
- 獲得・確保していない
- その他
- 中途採用（キャリア採用）
- ▨ 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- ▨ 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用
- 獲得・確保を行いたいができない

最も多くIT人材の獲得・確保をした方法

無回答を除く

Q5-1 (2) 御社が過去1年間に行ったIT人材の獲得・確保方法のうち、最も多い人数を獲得・確保できたものは何でしょうか。
[選択肢を1つ]

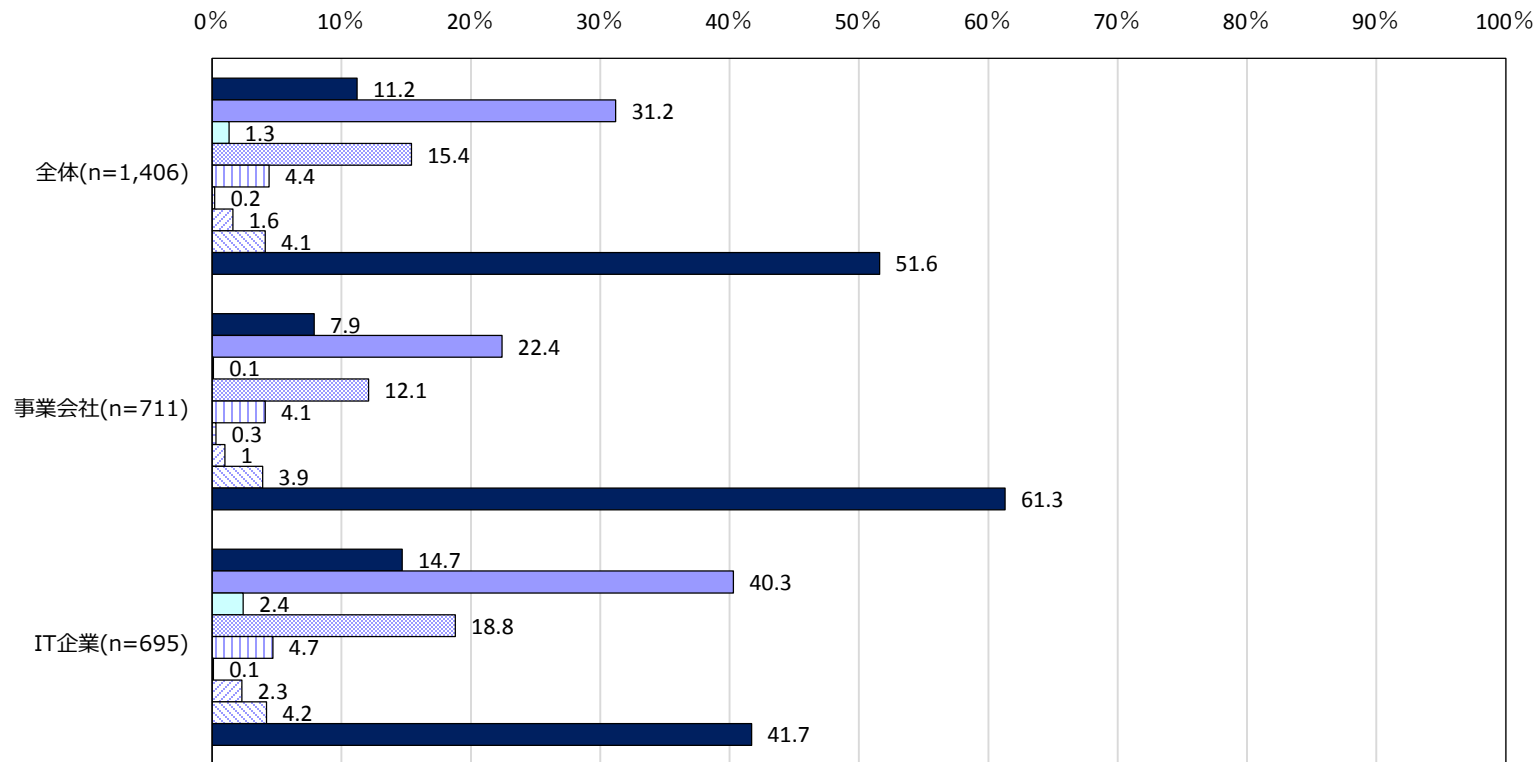


デジタル事業に対応する人材をどのように獲得・確保をしているか①

無回答を除く

Q5-2 御社では、以下に記載した人材をどのように獲得・確保をしていますか。[該当するすべての選択肢]

プロダクトマネージャー



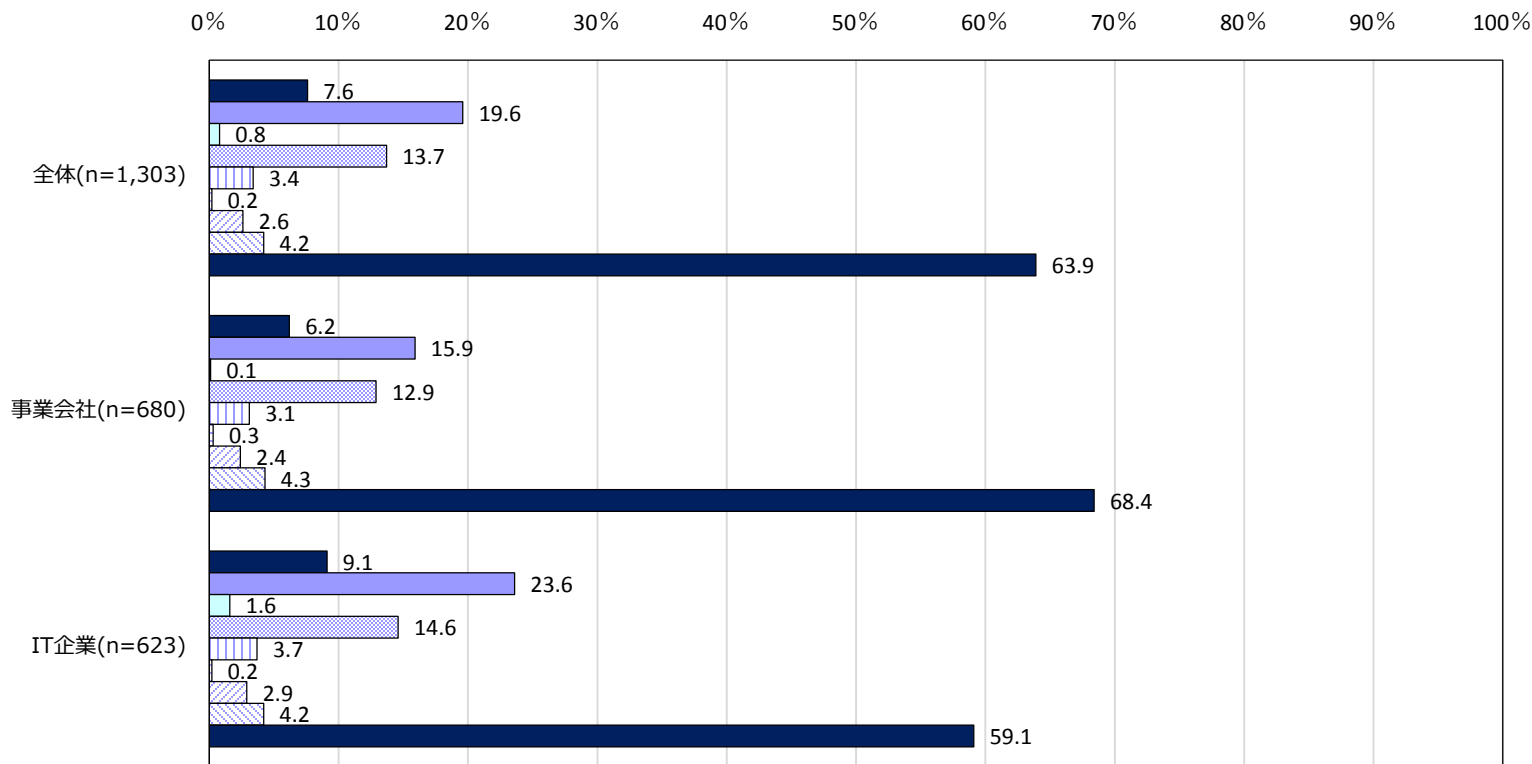
- 新卒採用
- 中途採用（キャリア採用）
- 外国人採用
- 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向
- 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約
- 獲得・確保していない
- 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用

デジタル事業に対応する人材をどのように獲得・確保をしているか②

無回答を除く

Q5-2 御社では、以下に記載した人材をどのように獲得・確保をしていますか。[該当するすべての選択肢]

ビジネスデザイナー



■ 新卒採用

□ 外国人採用

□ 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向

□ 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約

■ 獲得・確保していない

■ 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

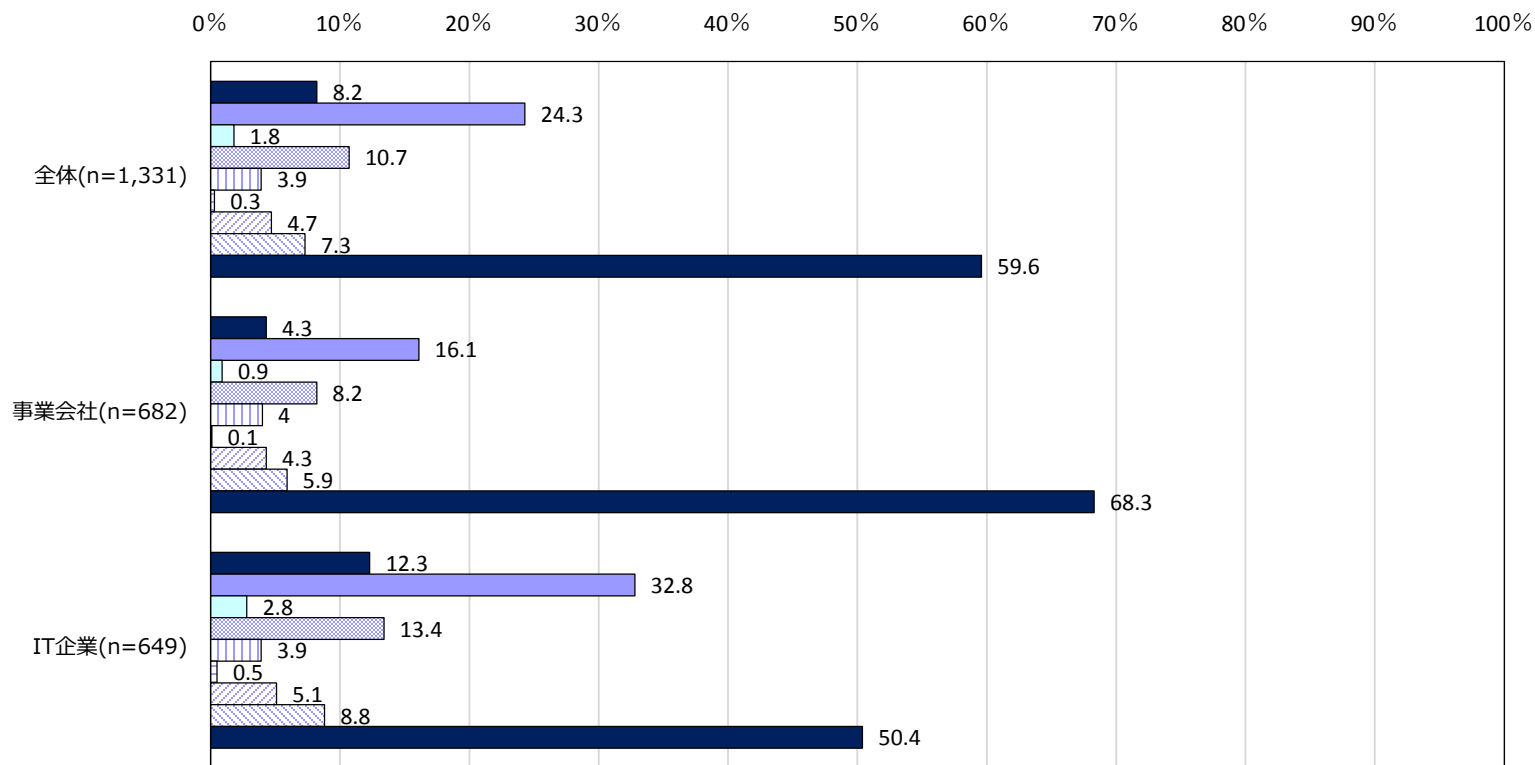
■ 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用

デジタル事業に対応する人材をどのように獲得・確保をしているか③

無回答を除く

Q5-2 御社では、以下に記載した人材をどのように獲得・確保をしていますか。[該当するすべての選択肢]

テックリード（エンジニアリングマネージャー、アーキテクト）



■ 新卒採用

□ 外国人採用

□ 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向

■ 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約

■ 獲得・確保していない

■ 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

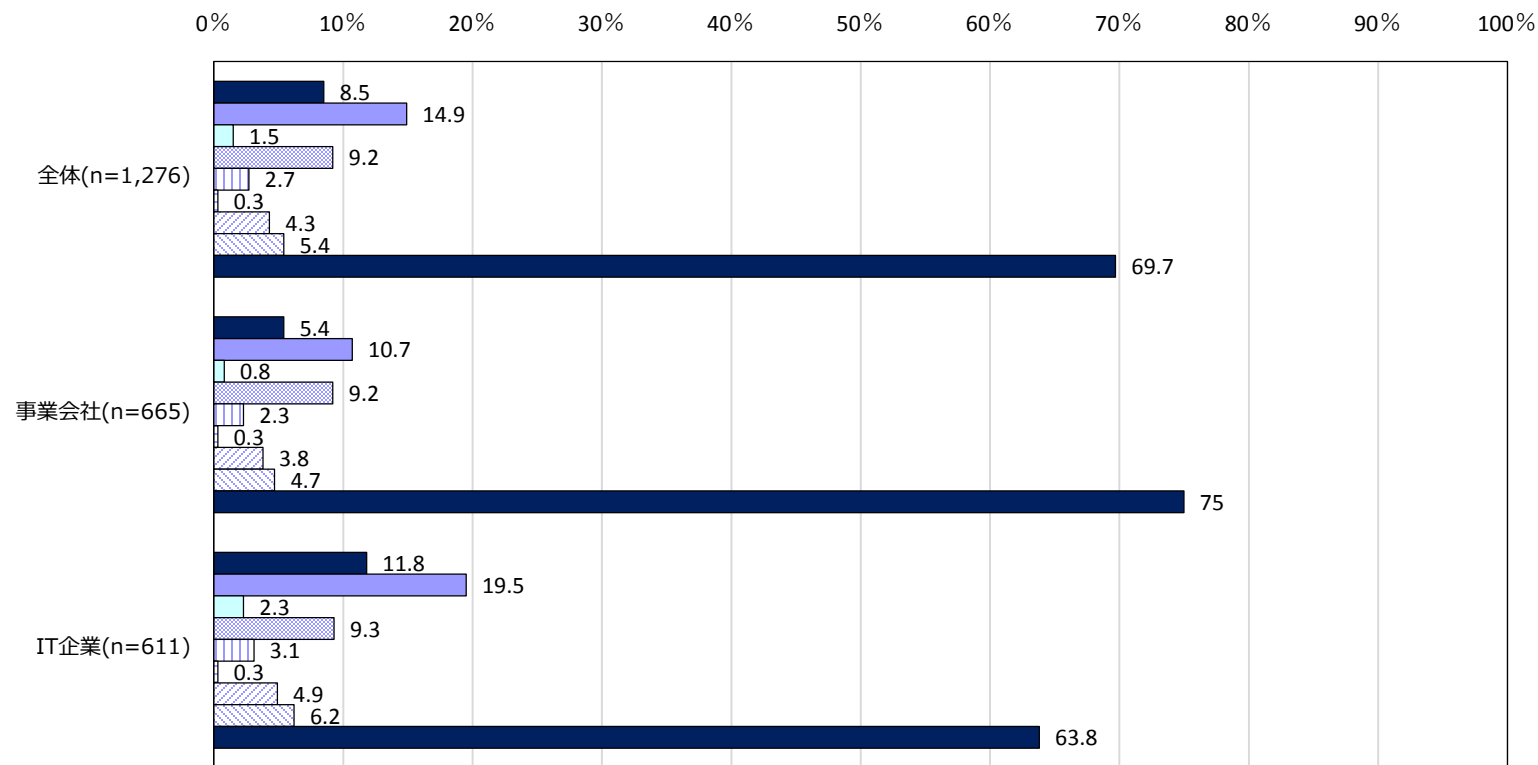
■ 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用

デジタル事業に対応する人材をどのように獲得・確保をしているか④

無回答を除く

Q5-2 御社では、以下に記載した人材をどのように獲得・確保をしていますか。[該当するすべての選択肢]

データサイエンティスト



■ 新卒採用

■ 外国人採用

■ 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向

■ 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約

■ 獲得・確保していない

■ 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

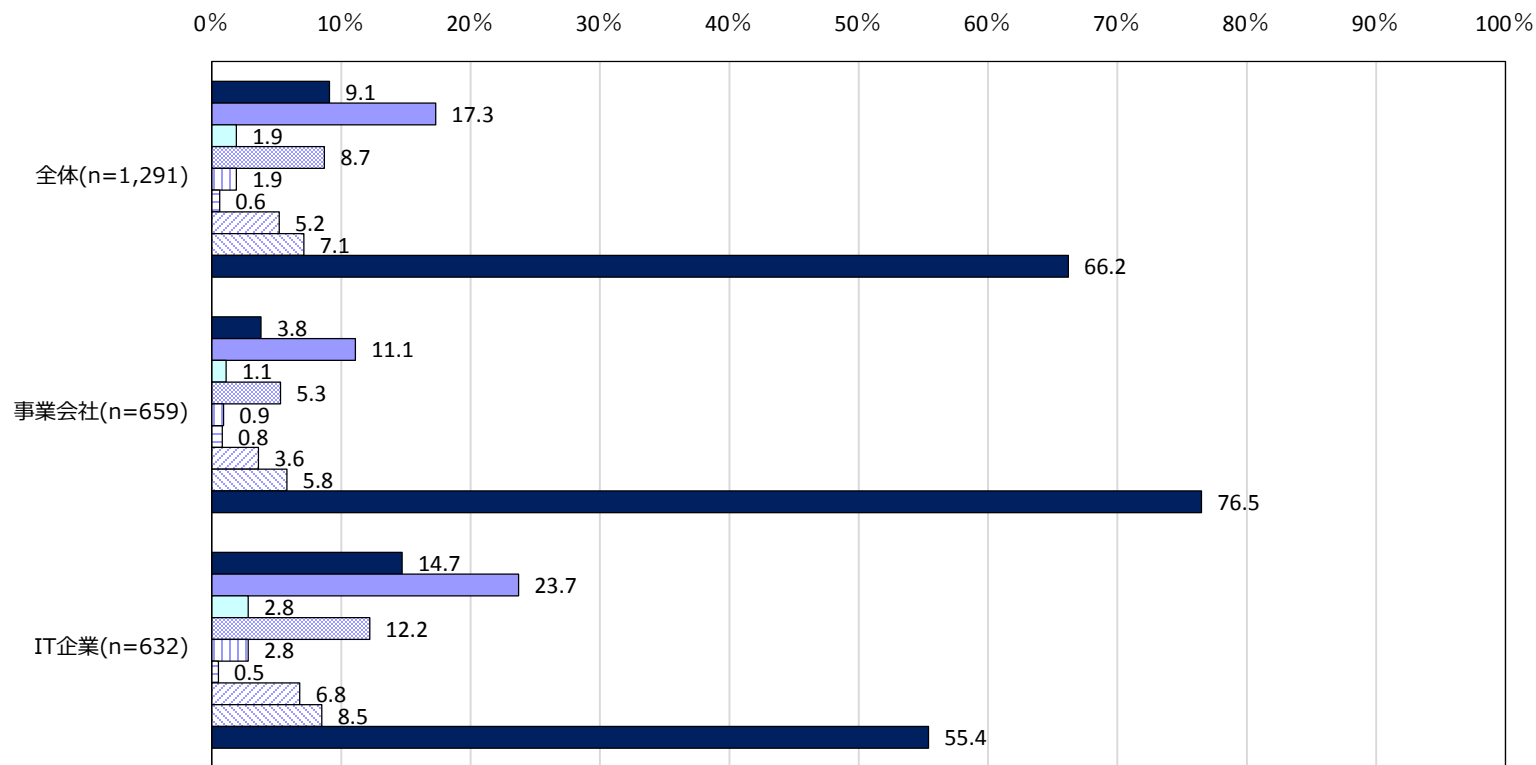
■ 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用

デジタル事業に対応する人材をどのように獲得・確保をしているか⑤

無回答を除く

Q5-2 御社では、以下に記載した人材をどのように獲得・確保をしていますか。[該当するすべての選択肢]

先端技術エンジニア



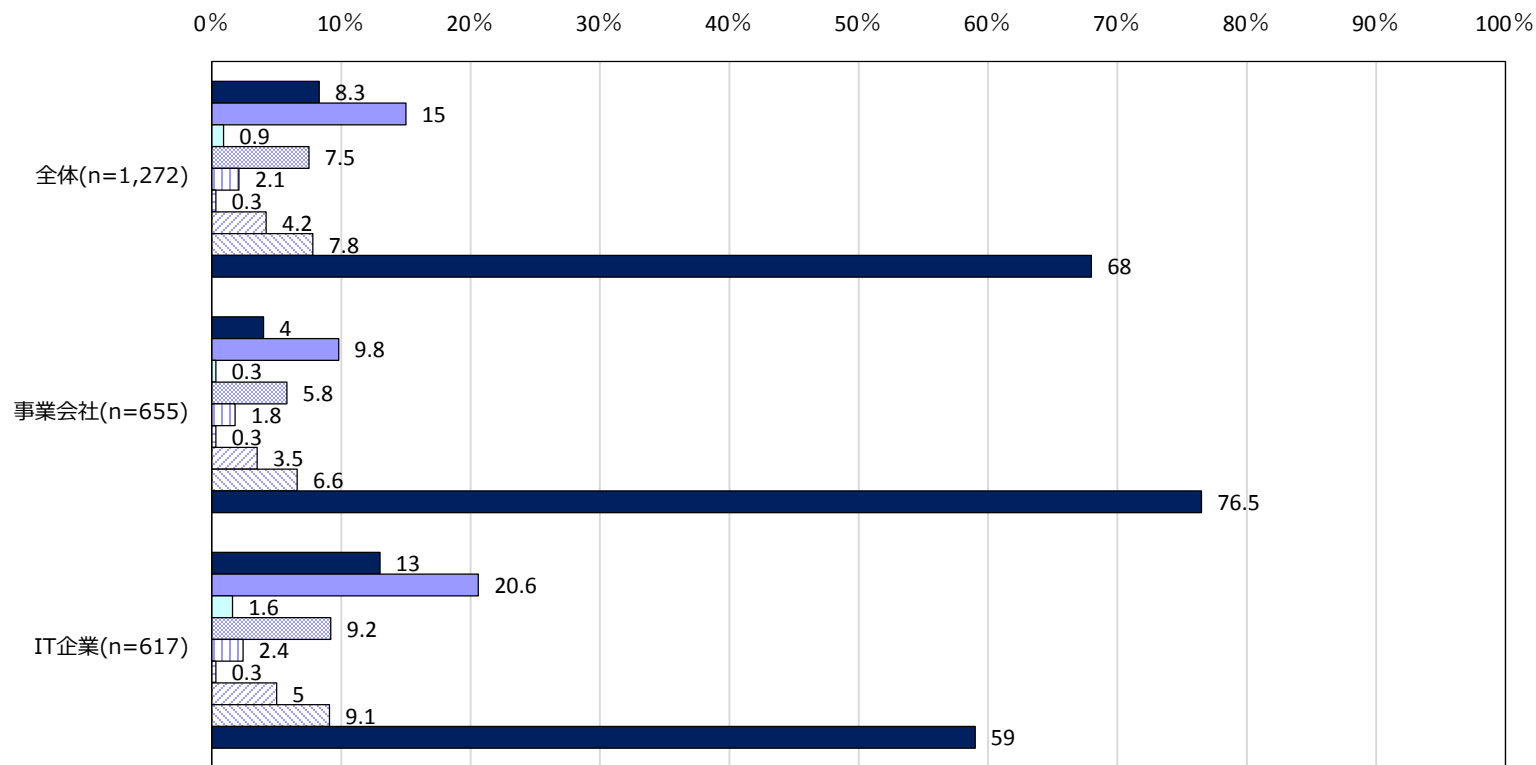
- 新卒採用
- 中途採用（キャリア採用）
- 外国人採用
- 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約
- 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用
- 獲得・確保していない

デジタル事業に対応する人材をどのように獲得・確保をしているか⑥

無回答を除く

Q5-2 御社では、以下に記載した人材をどのように獲得・確保をしていますか。[該当するすべての選択肢]

UI/UXデザイナー



■ 新卒採用

■ 外国人採用

■ 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向

■ 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約

■ 獲得・確保していない

■ 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

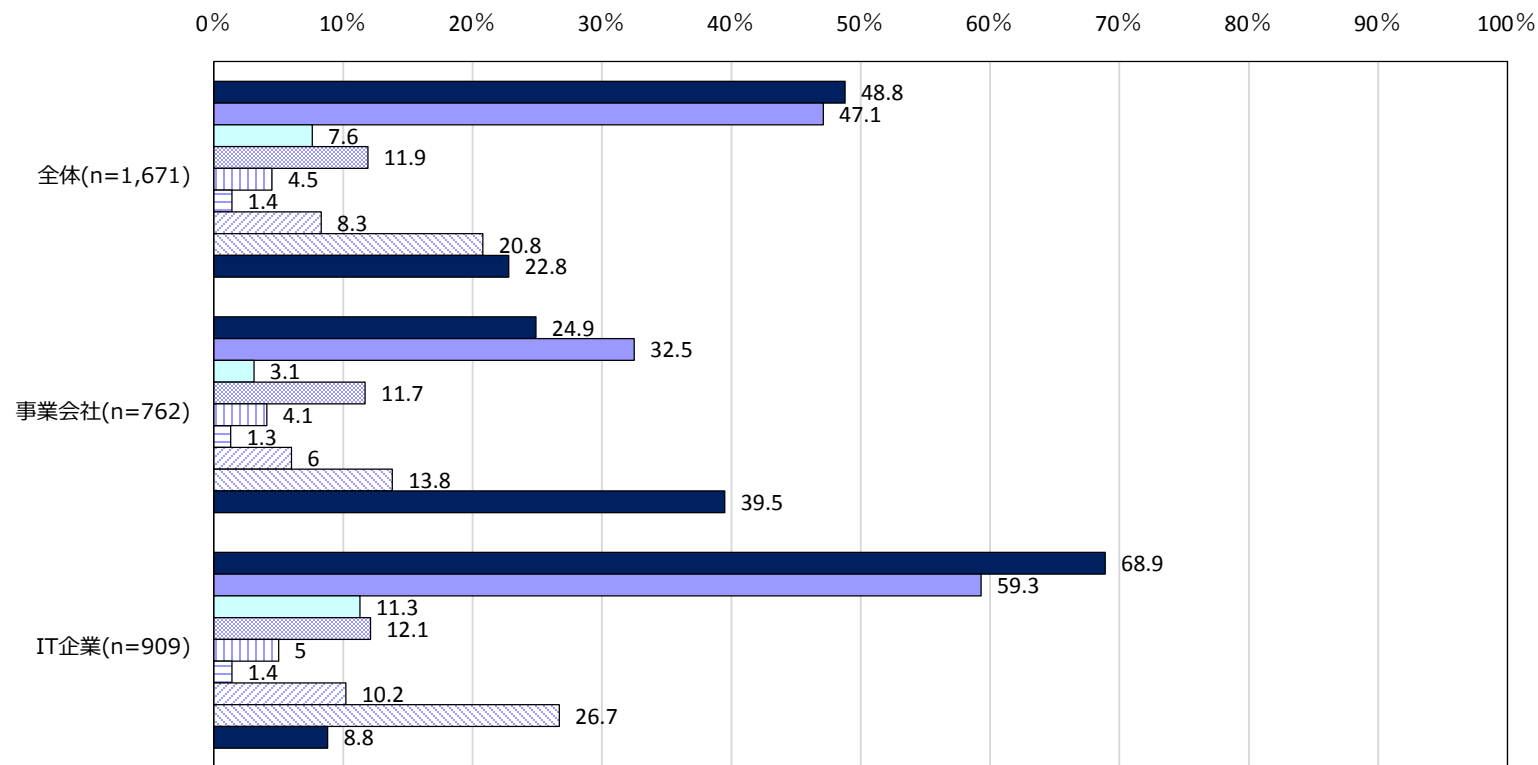
■ 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用

デジタル事業に対応する人材をどのように獲得・確保をしているか⑦

無回答を除く

Q5-2 御社では、以下に記載した人材をどのように獲得・確保をしていますか。[該当するすべての選択肢]

エンジニア/プログラマ

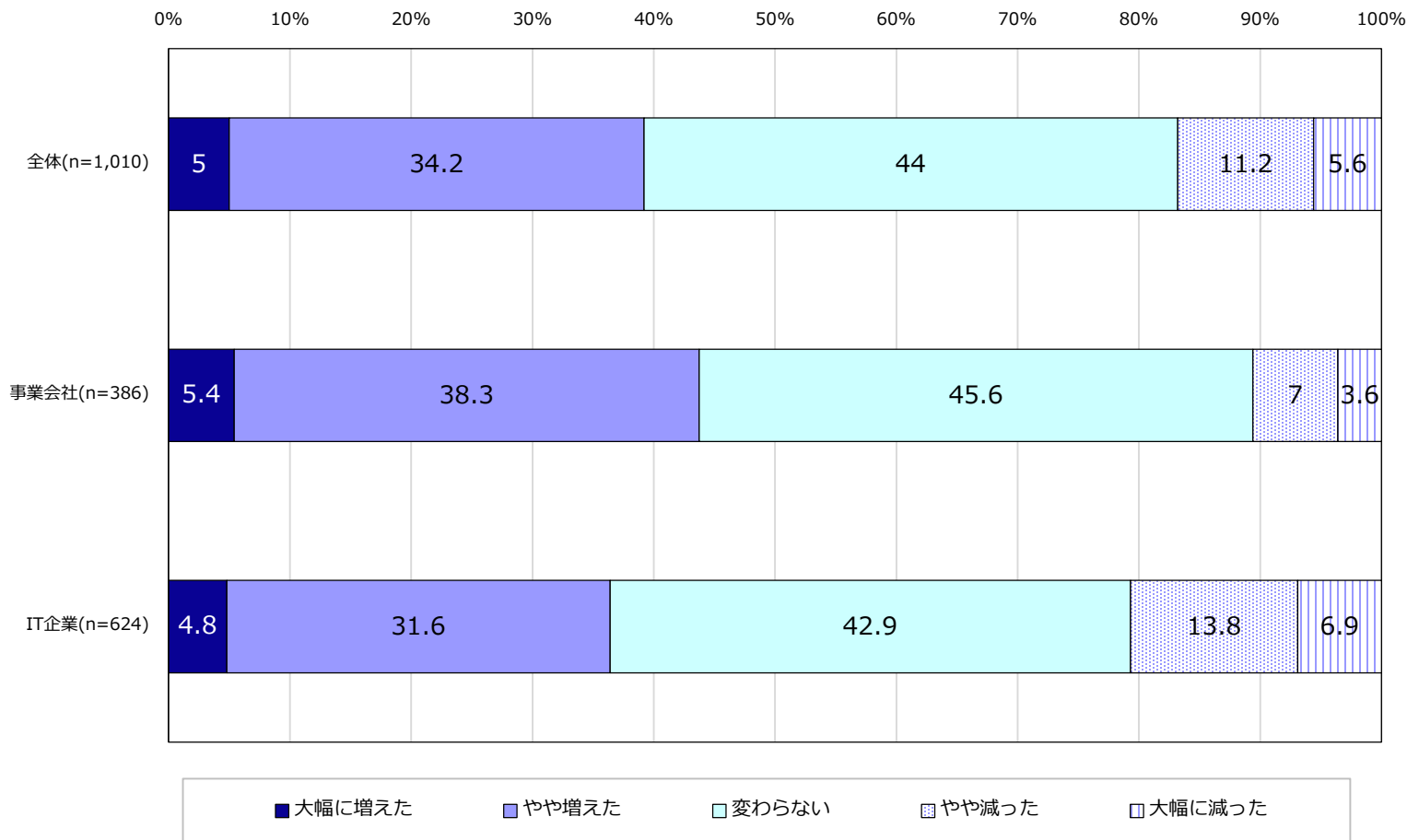


- 新卒採用
- 中途採用（キャリア採用）
- 外国人採用
- 既存人材（他部署からの異動者も含む）
- 関連会社（親会社・情報子会社）からの転籍、出向
- M&A、他社への出資で人材の獲得
- 特定技術を持った企業、IT技術者（個人事業主等）と契約
- 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用
- 獲得・確保していない

中途採用の状況

無回答を除く

Q5-3 ここ1年間の中途採用状況はどれが近いですか。[選択肢を1つ]



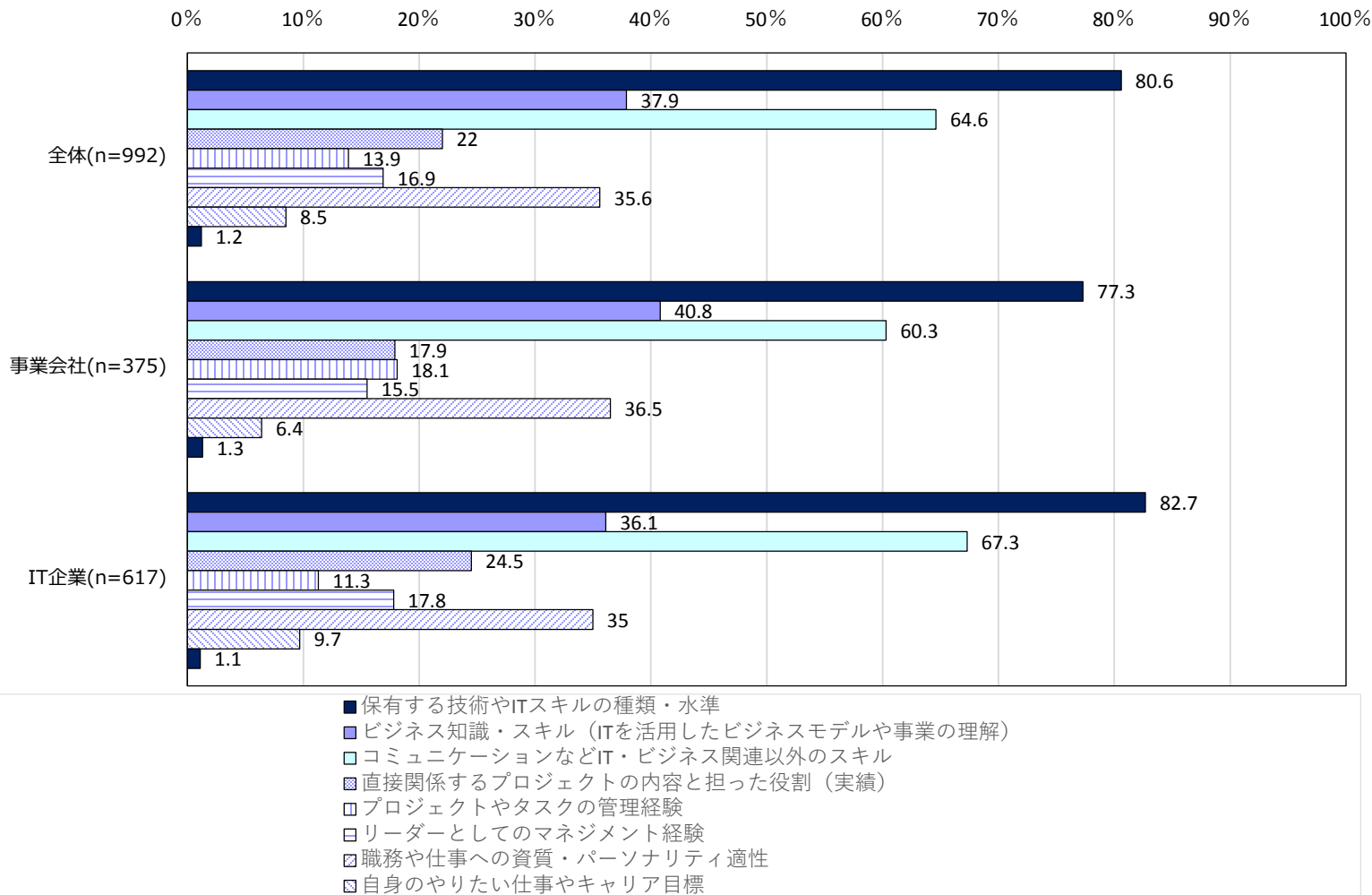
※この設問には、Q5-1(1)で「中途採用(キャリア採用)」と回答した企業のみ回答

中途採用にあたって特に重要な事項

無回答を除く



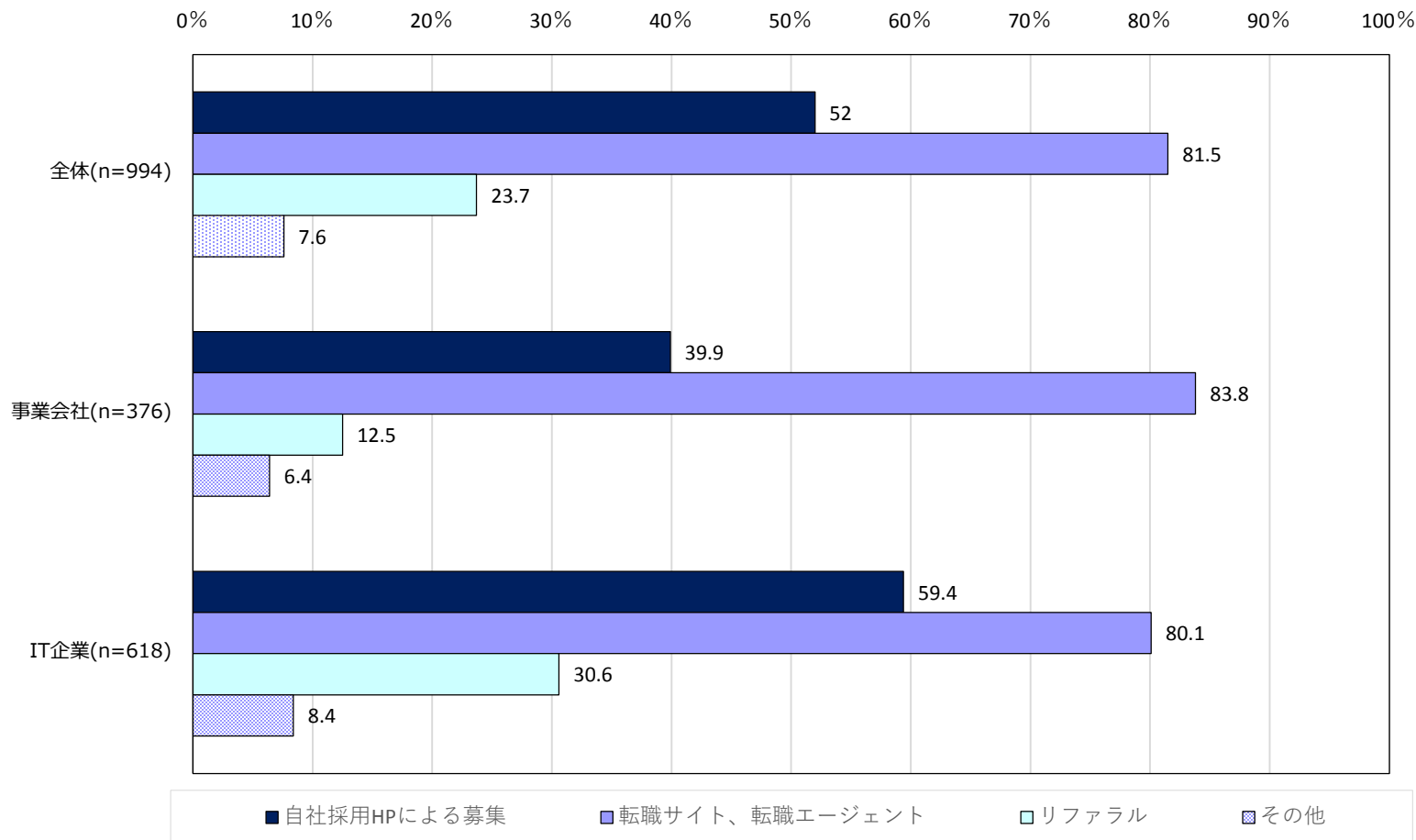
Q5-4 中途採用にあたって特に重視する事項は何ですか。3つまでお答えください。[選択肢を最大3つ]



※この設問には、Q5-1(1)で「中途採用(キャリア採用)」と回答した企業のみ回答

中途採用方法

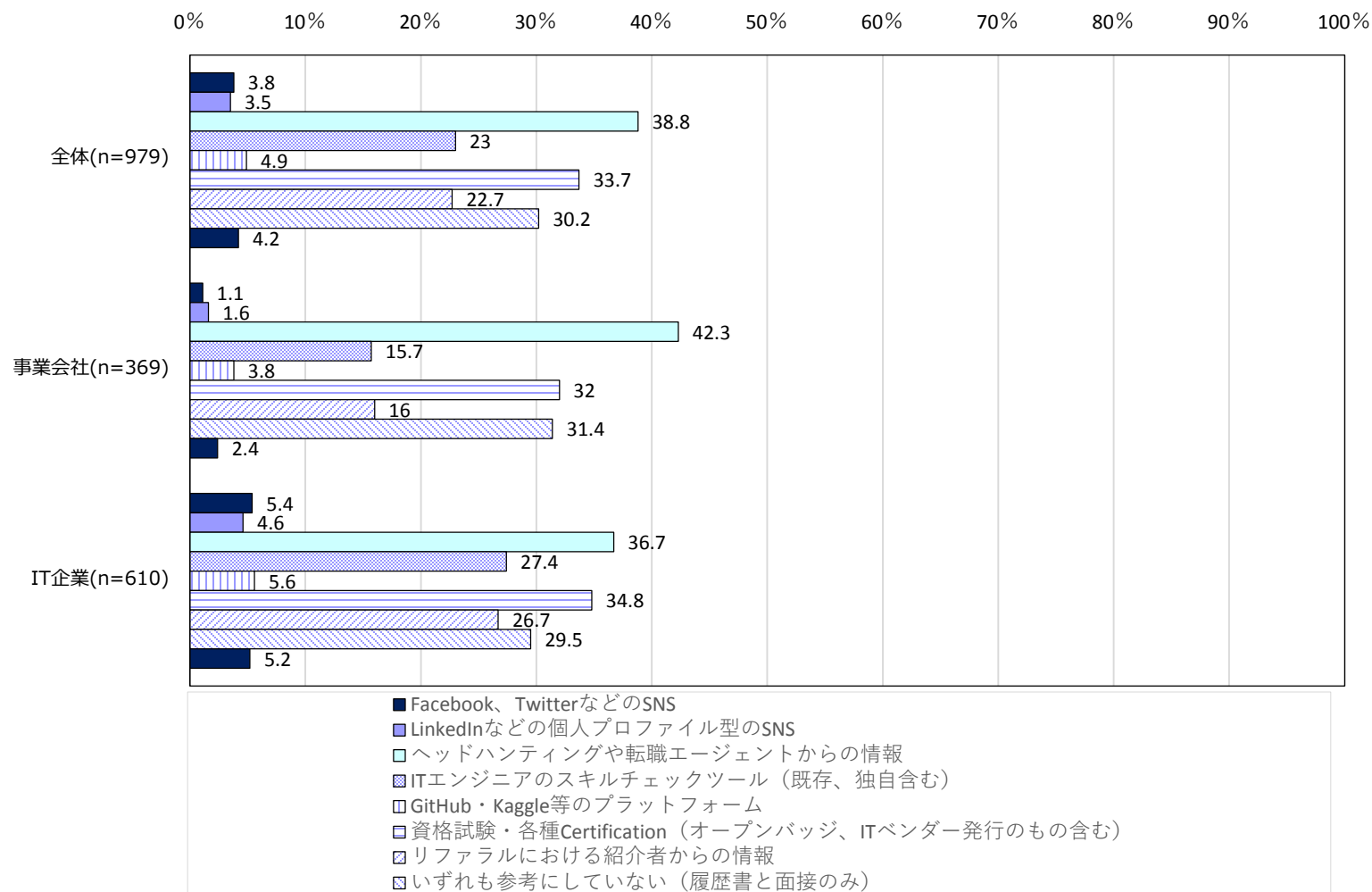
Q5-5 中途採用の方法について、該当するものをお答えください。[該当するすべての選択肢]



※この設問には、Q5-1(1)で「中途採用(キャリア採用)」と回答した企業のみ回答

中途採用する際に対象者の能力や価値を把握するのに参考としているもの

Q5-6 中途採用をする際に対象者の能力や価値を把握するのに参考になっているものはありますか。[該当するすべての選択肢]



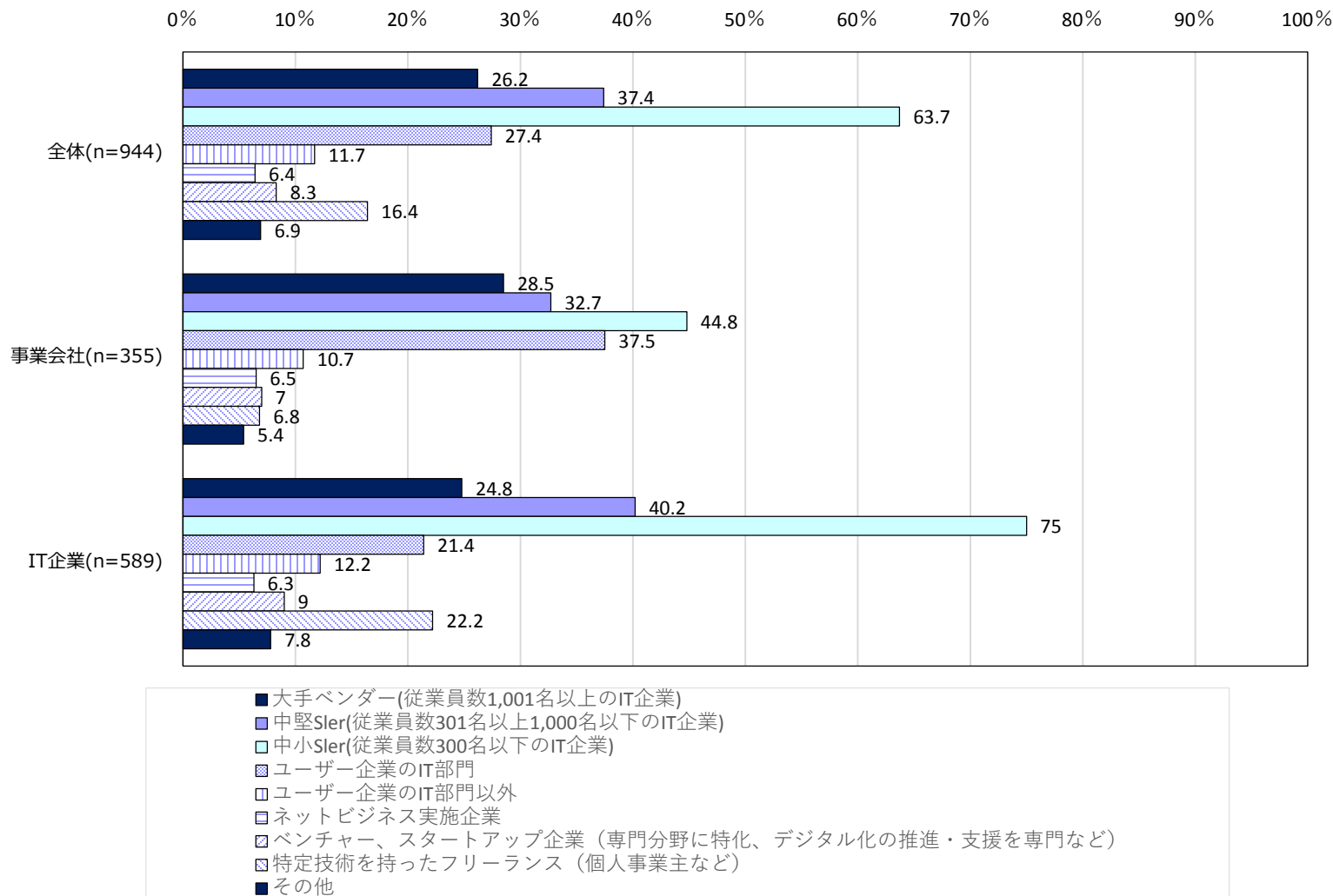
※この設問には、Q5-1(1)で「中途採用（キャリア採用）」と回答した企業のみ回答

中途採用した人材の直前の勤務先業種に当てはまるもの

無回答を除く



Q5-7 (1) 中途採用したIT人材の直前の勤務先業種に当てはまるものは何でしょうか。[該当するすべての選択肢]

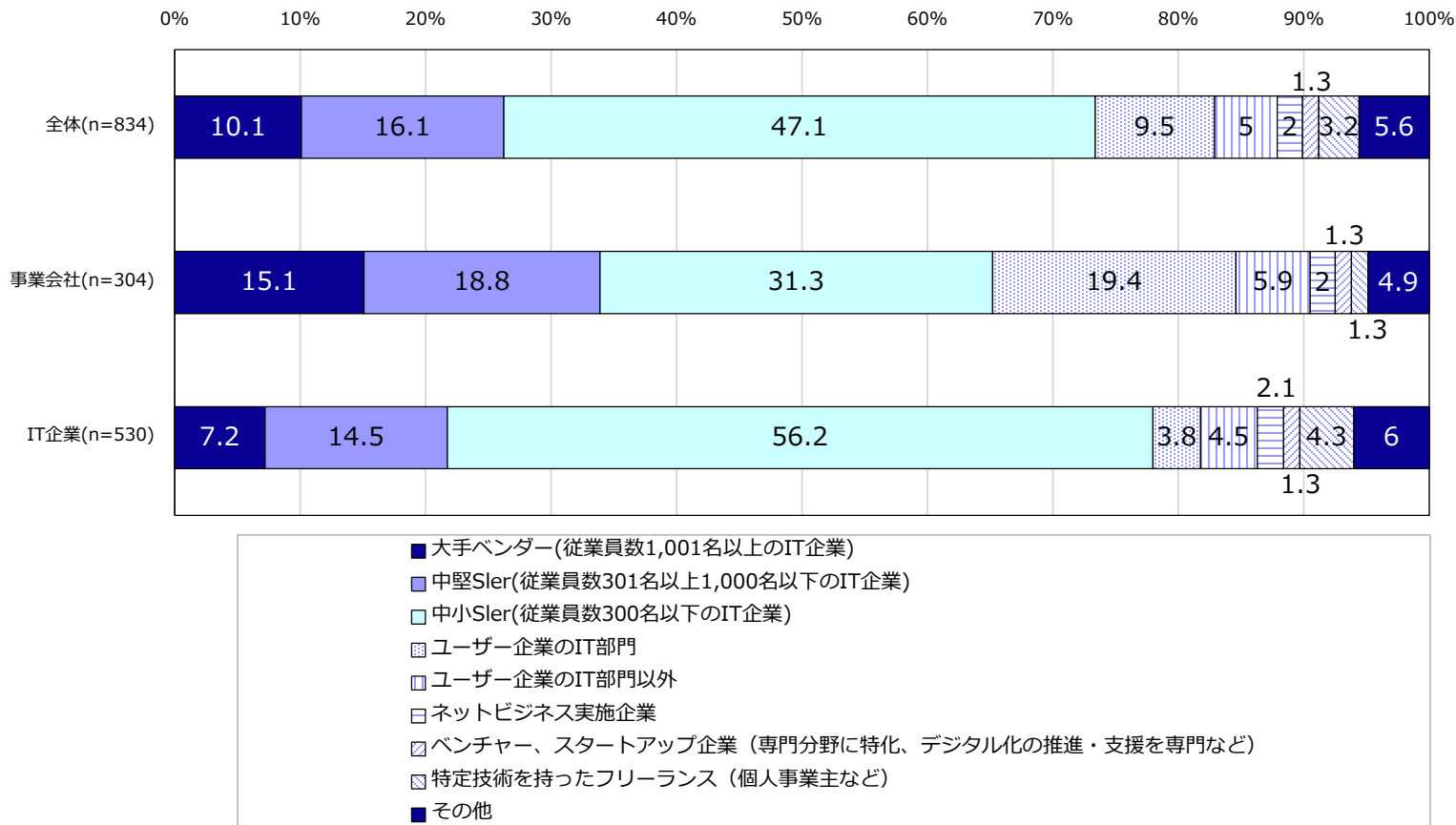


※この設問には、Q5-1(1)で「中途採用(キャリア採用)」と回答した企業のみ回答

中途採用した人材の直前の勤務先業種として一番多いもの

無回答を除く

Q5-7 (2) 中途採用したIT人材の直前の勤務先業種として最も多いものは何でしょうか。[選択肢を1つ]

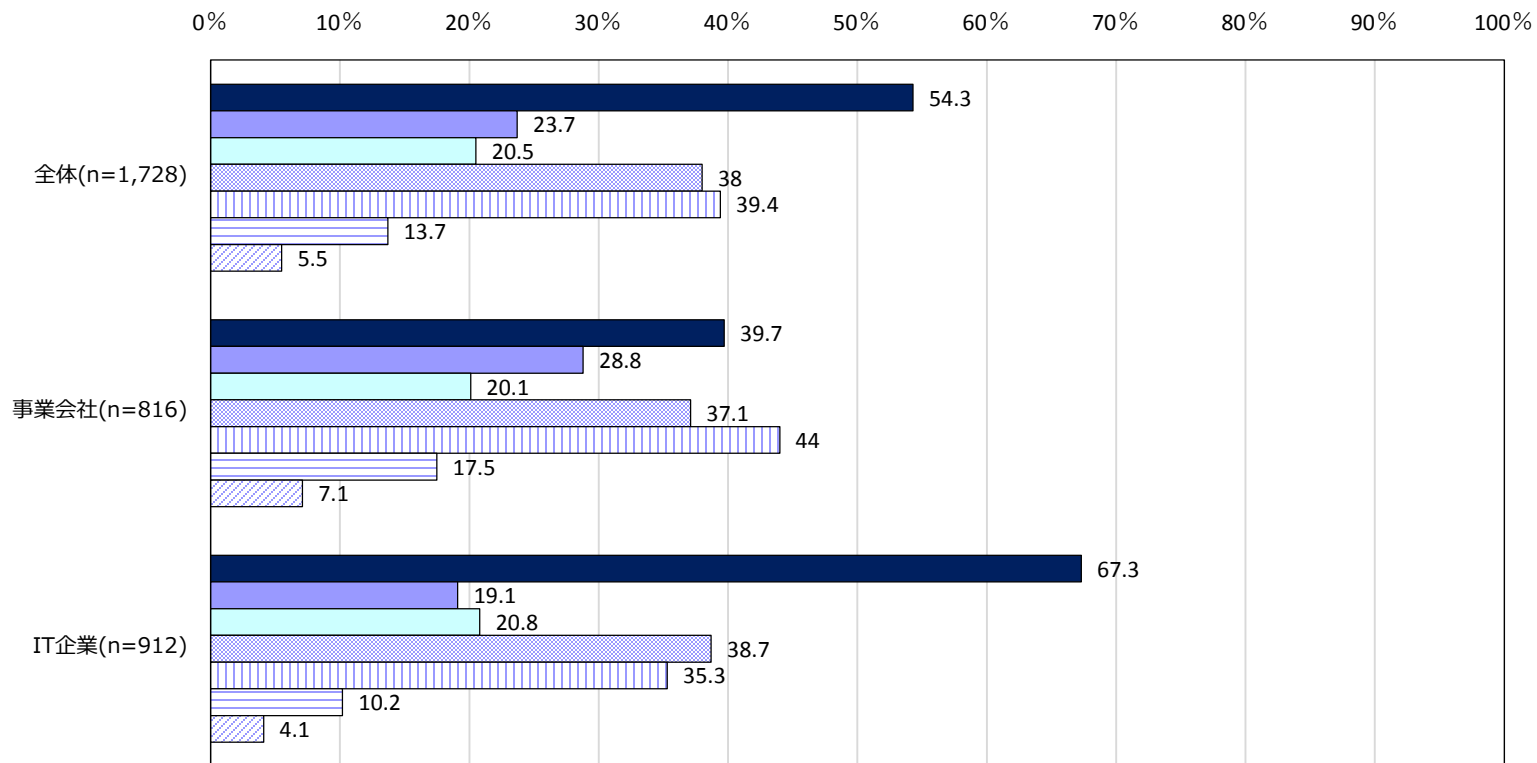


※この設問には、Q5-1(1)で「中途採用(キャリア採用)」と回答した企業のみ回答

IT人材を新たに採用する阻害要因

無回答を除く

Q5-8 IT人材を新たに採用するにあたっての阻害要因は何ですか。[該当するすべての選択肢]



■ 要求水準を満たす人材がない

■ 採用したい人材のスペックを明確にできない

■ 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

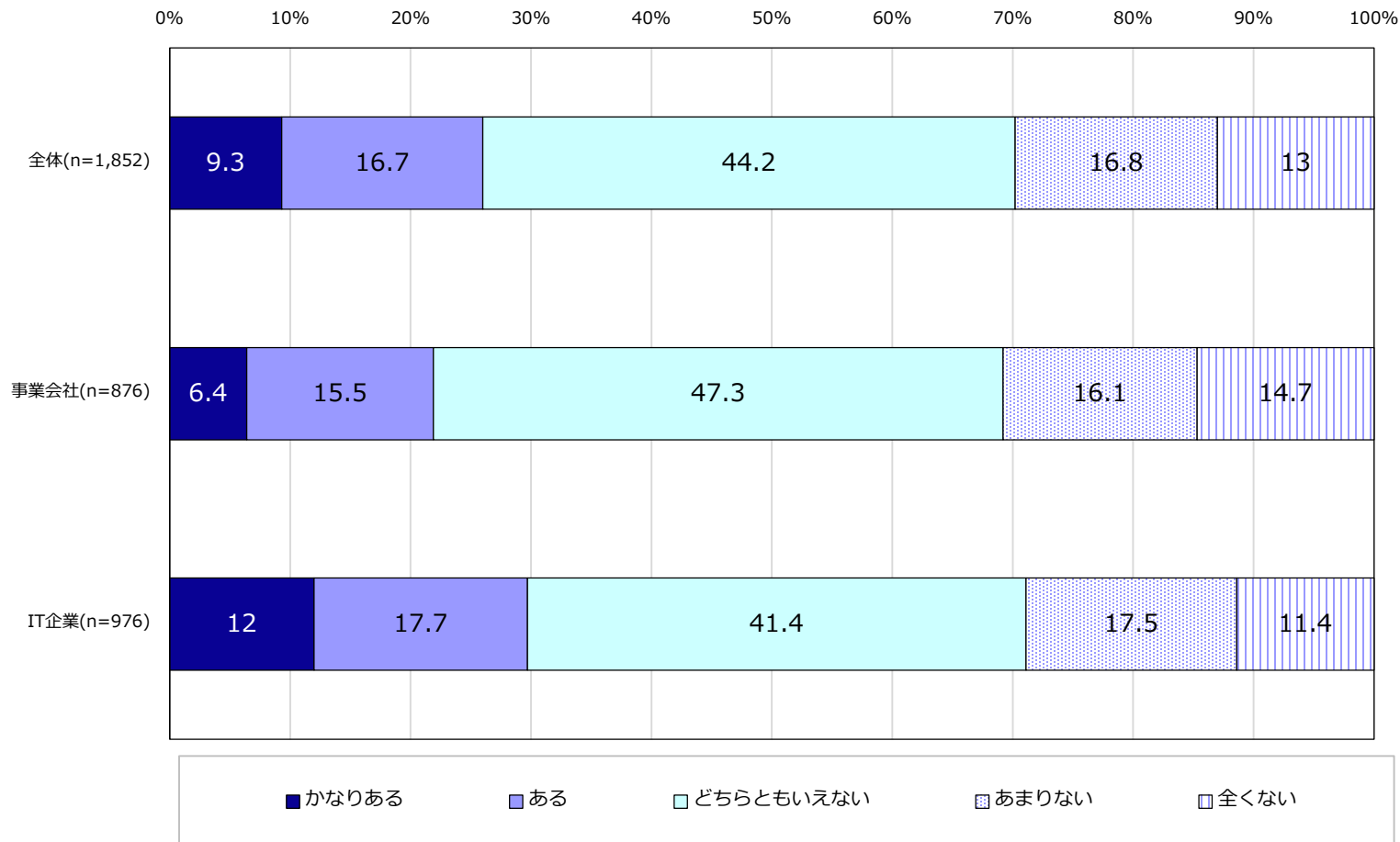
■ その他

中途採用に関するコロナの影響

無回答を除く

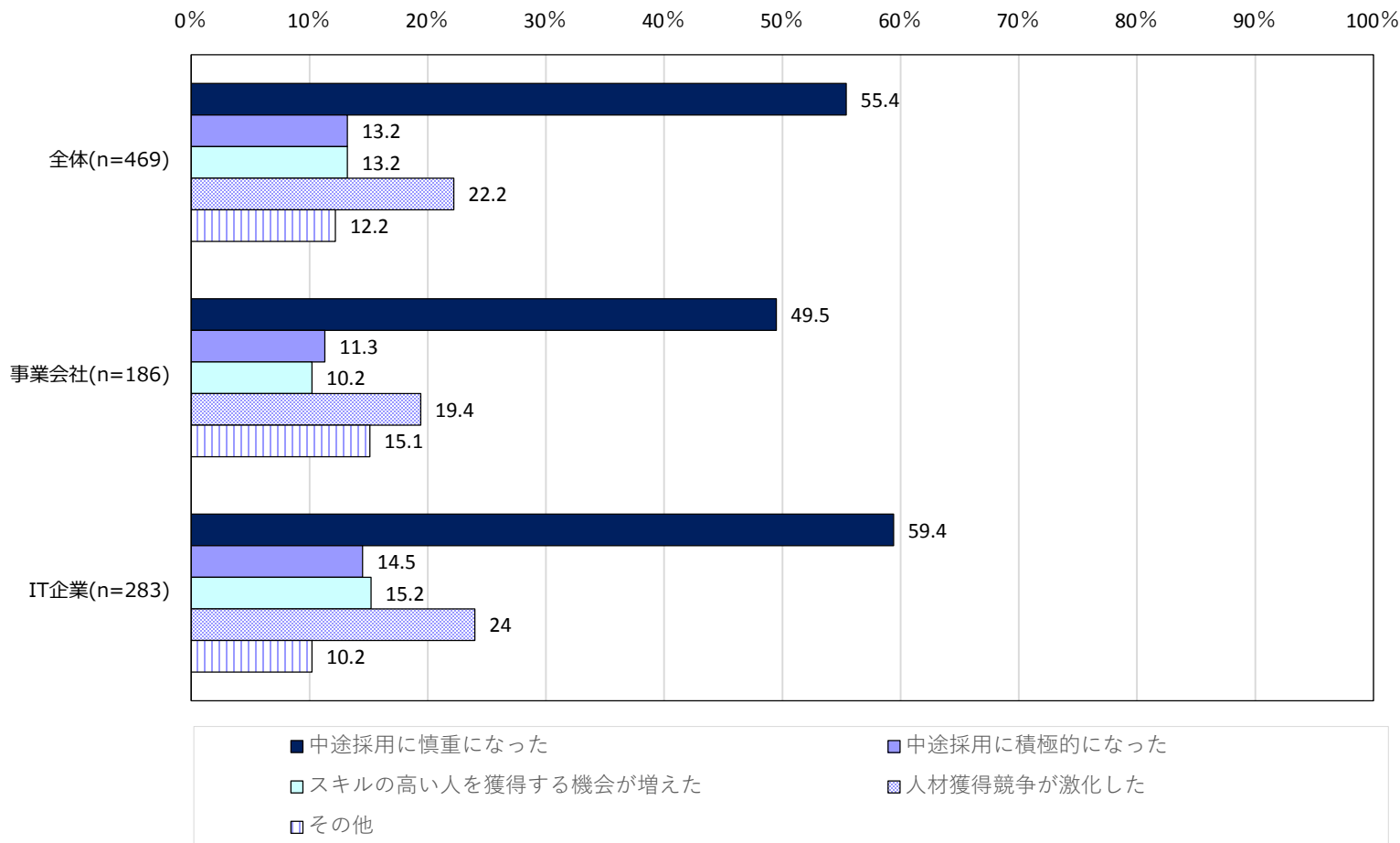


Q6-1 中途採用に関して、コロナの影響はどの程度ありますか。[選択肢を1つ]



中途採用に関する具体的なコロナの影響

Q6-2 Q6-1で「かなりある」または「ある」を選択した方にお尋ねします。
それはどのような影響ですか、該当するものをお答えください。[該当するすべての選択肢]

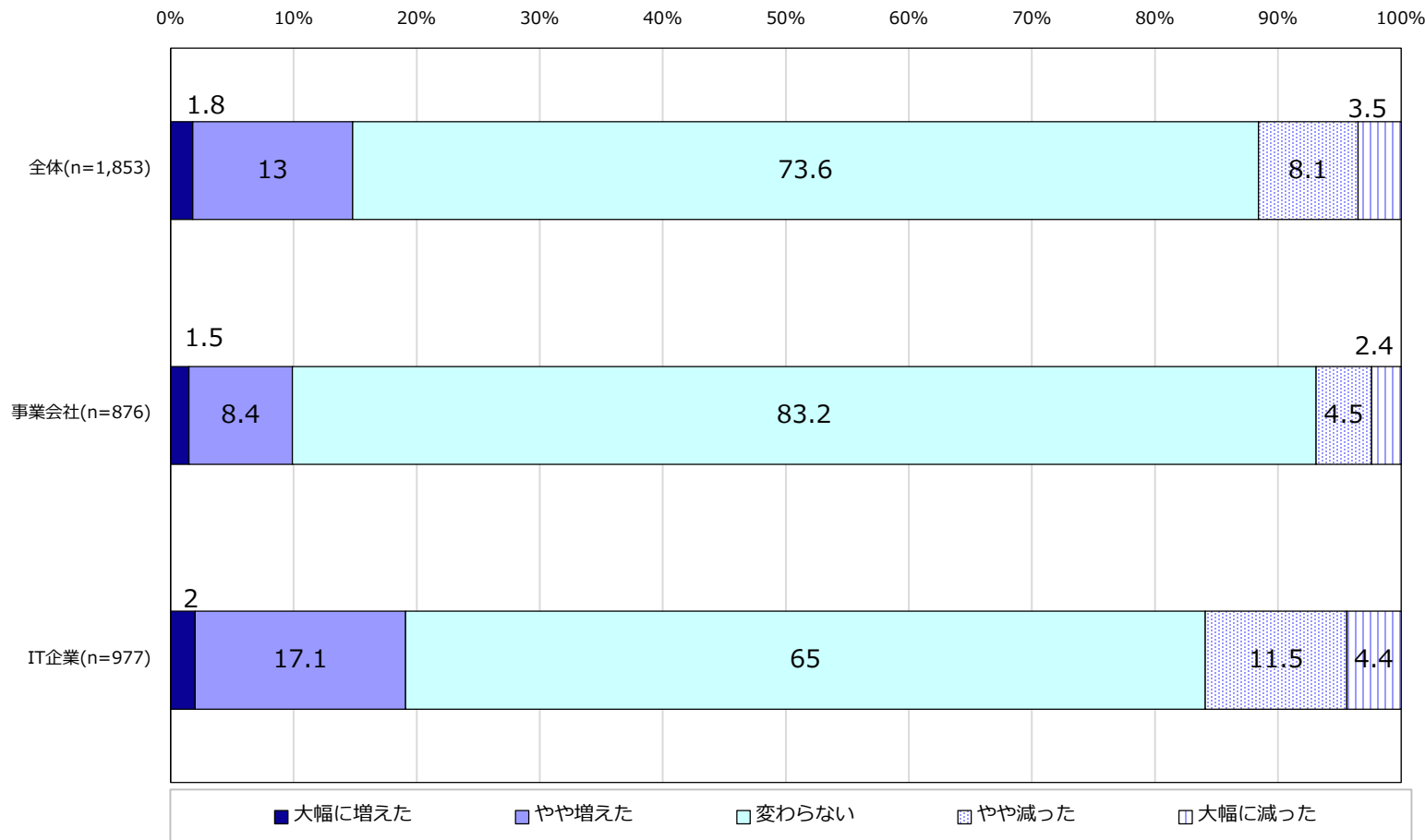


※この設問には、Q6-1で「かなりある」または「ある」と回答した企業のみ回答

ここ1年間のIT人材の流出（離職）状況

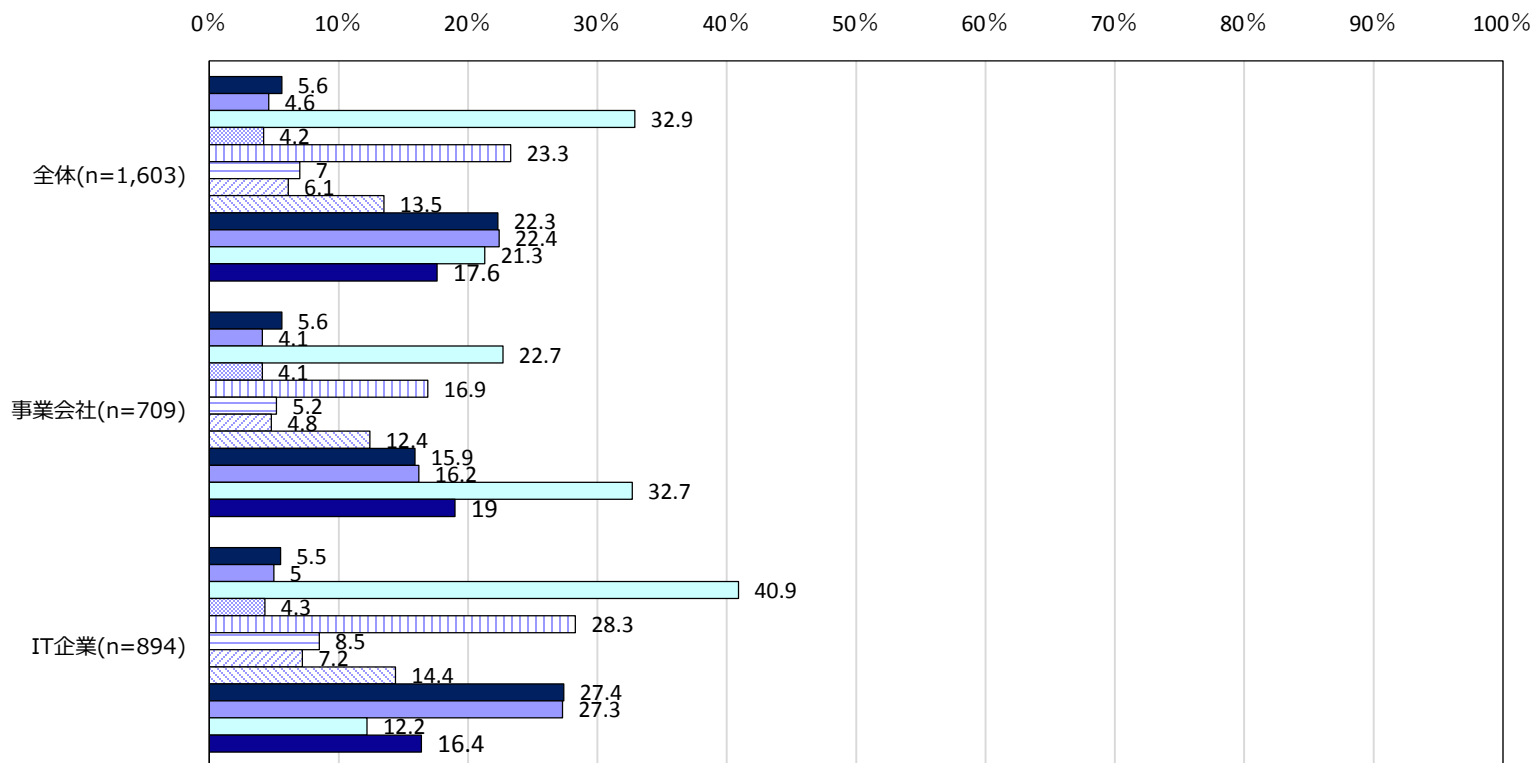
無回答を除く

Q7-1 ここ1年間のIT人材の流出（御社からの離職）状況はどれが近いですか。[選択肢を1つ]



IT人材の離職の理由

Q7-2 離職の理由はどれが多いですか。3つまで選択してください。[選択肢を最大3つ]



- 先端的な仕事ができなかったから
- クリエイティブな仕事ができなかったから
- 自身のやりたい仕事ができなかったから
- 労働時間が長かったから
- 給与に不満があったから
- 上司に不満があったから
- 上司以外の人間関係に不満があったから
- 社風に合わなかったから
- 本人の望む働き方が出来なかったから
- もっとスキルアップしたかったから
- 分からない
- その他

5.IT人材の素養、キャリアサポート、スキル把握

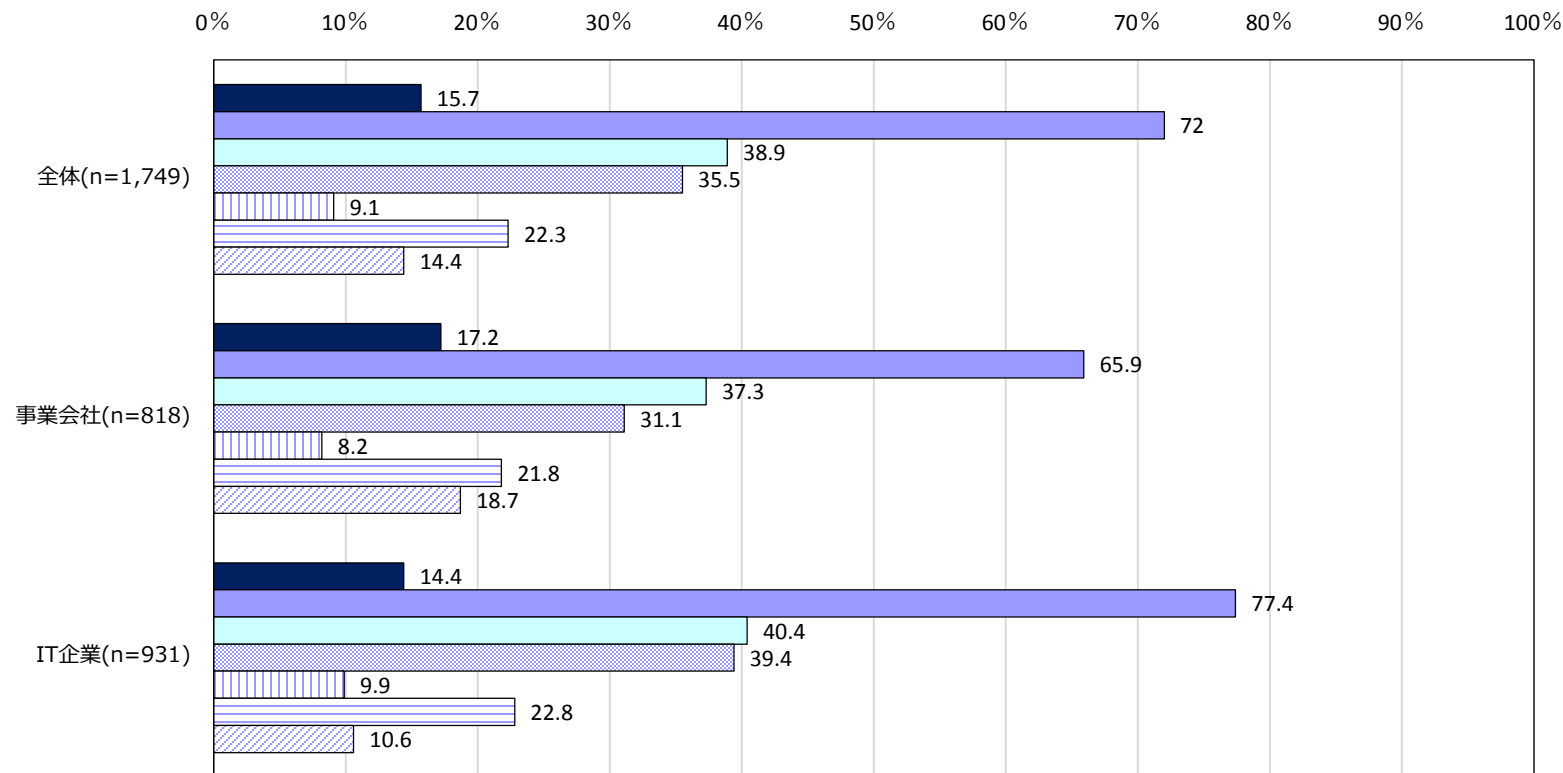
- ・ 仕事において役立つ知的素養としてIT人材に求めるもの
- ・ 重要と思われるIT人材のコンピテンシー
- ・ IT人材に対して行っているキャリアサポート
- ・ IT人材の人材市場における競争力
- ・ 社内のIT人材の評価・把握するための基準

仕事において役立つ知的素養としてIT人材に求めるもの

無回答を除く

Q8-1 仕事において役立つ知的素養としてIT人材に求めるもので、以下に該当するものはありますか。[該当するすべての選択肢]

※知的素養とは、知識、スキル、ものの見方や考え方、センス等を指します。



■ 科学 (Science) に関すること

■ 技術 (Technology) に関すること

■ 工学 (Engineering) に関すること

■ 数学 (Mathematics) に関すること

■ 芸術 (Art) に関すること

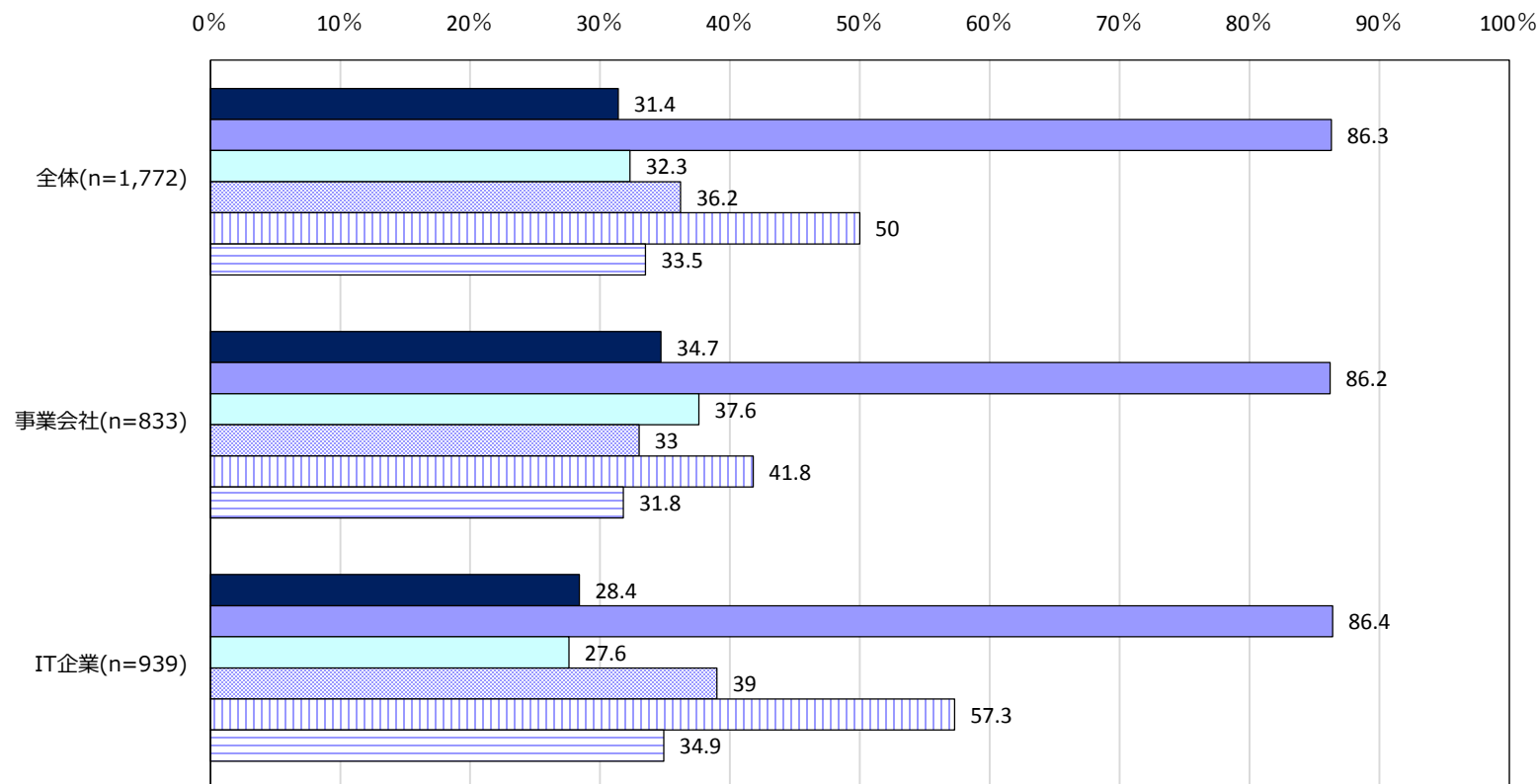
■ 英語コミュニケーションに関すること

■ 求めるものはない

重要と思われるIT人材のコンピテンシー

無回答を除く

Q8-2 IT人材のコンピテンシーについてお尋ねします。重要と思われるものを最大3つ選択してください。[選択肢を最大3つ]



■ 不確実な未来への創造力

■ 臨機応変／柔軟な対応力

■ 社外や異種の巻き込み力

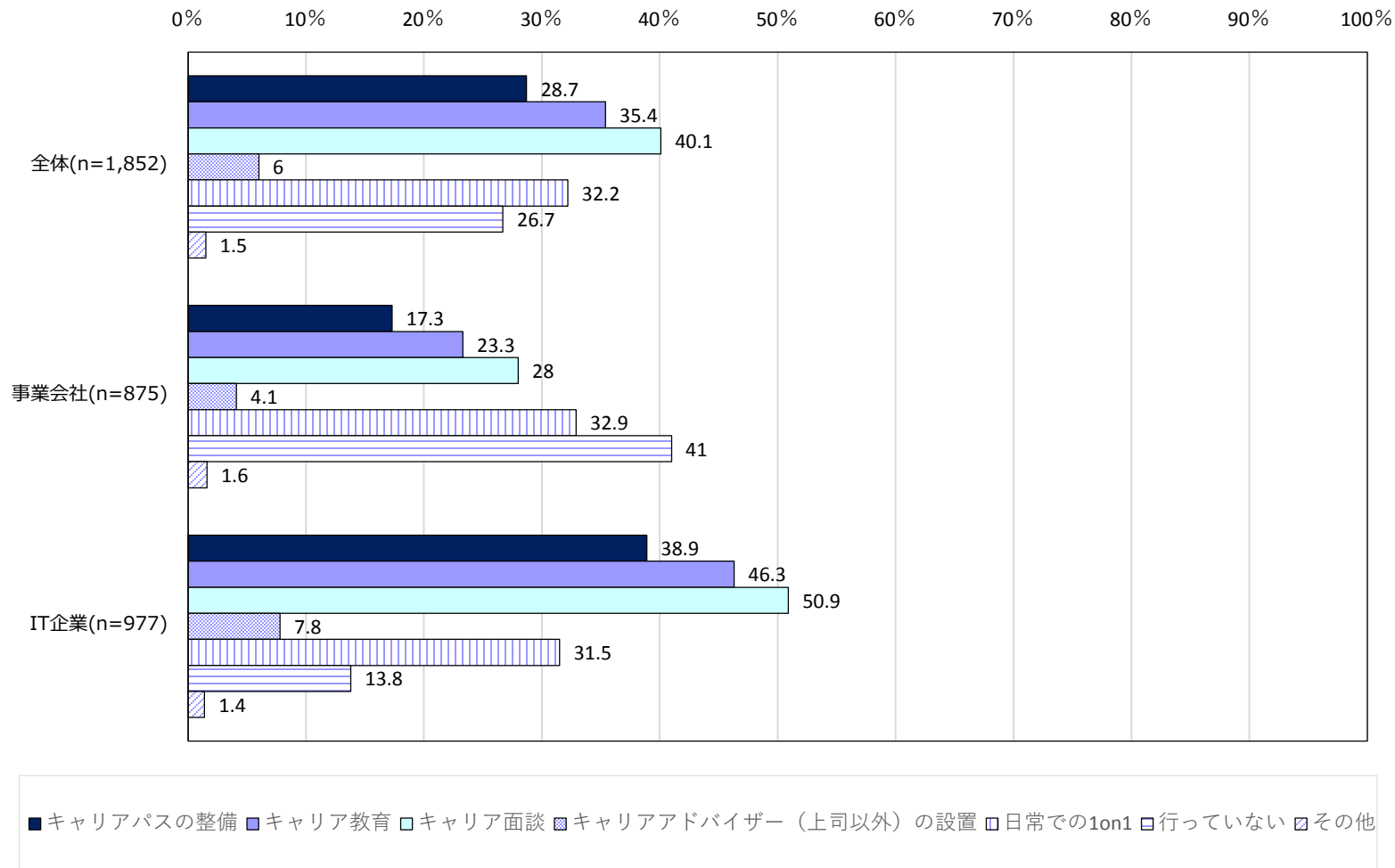
■ 失敗した時の姿勢／思考

■ モチベーション／意味づけする力

■ いざという時の自身の突破力

IT人材に対して行っているキャリアサポート

Q8-3 IT人材に対して、どのようなキャリアサポートを行っていますか。[該当するすべての選択肢]



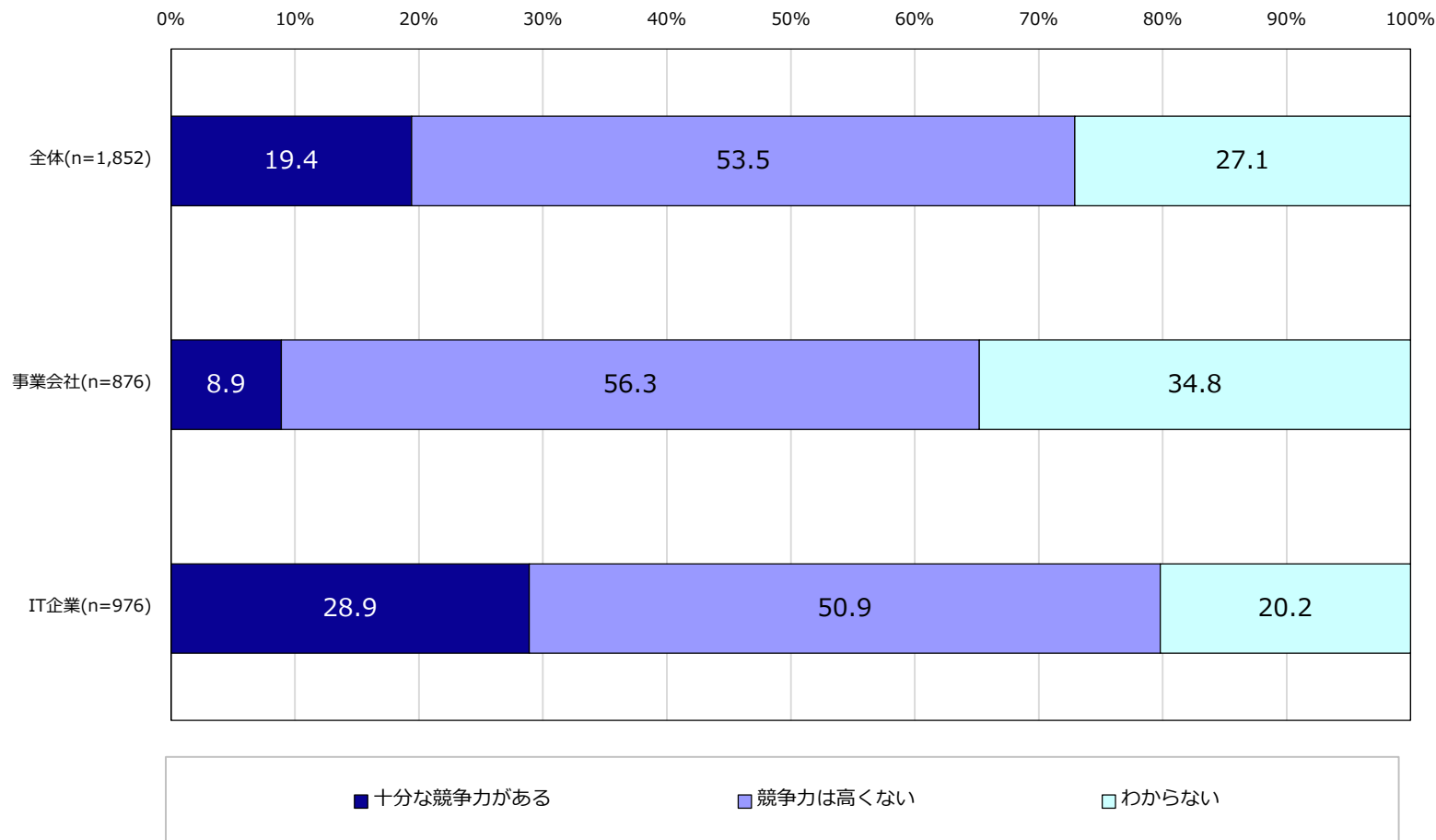
自社の平均的なレベルのIT人材の人材市場における競争力

無回答を除く



Q8-4 御社のIT人材についてお尋ねします。

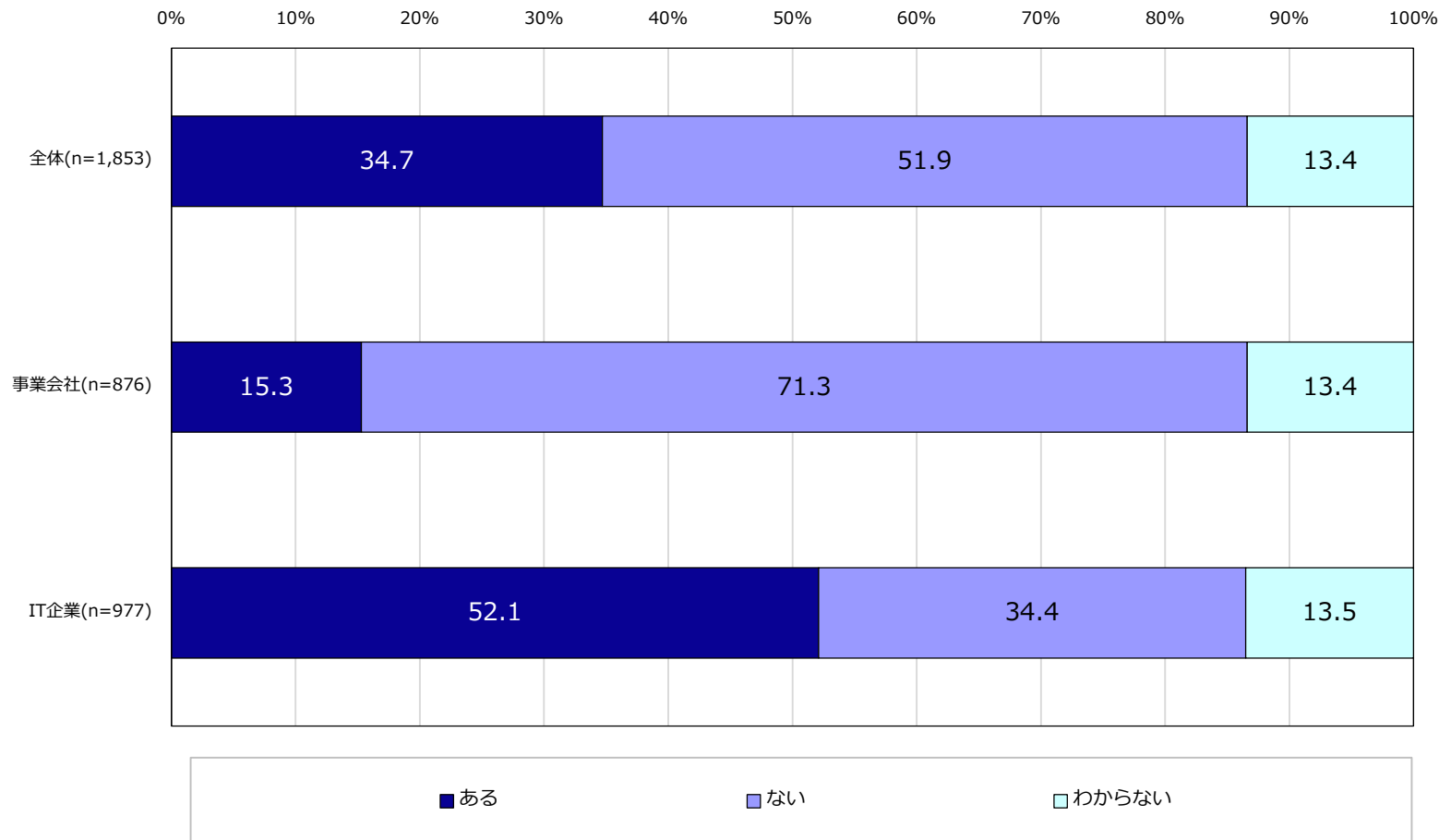
自社の平均的なレベルのIT人材の人材市場における競争力はどの程度と思いますか。 [選択肢を1つ]



社内のIT人材の評価・把握するための基準

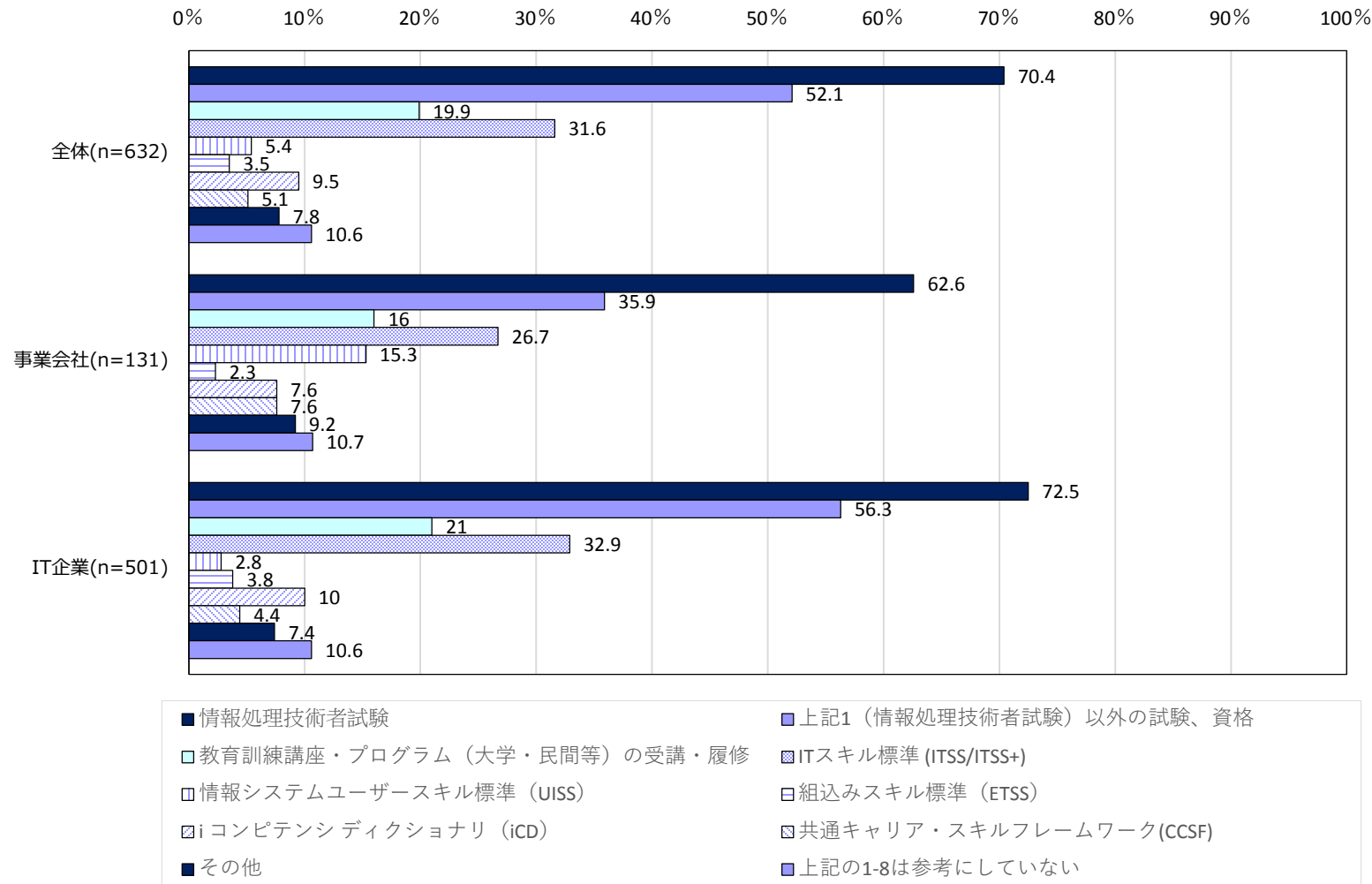
無回答を除く

Q8-5 社内にIT人材を評価・把握するための基準はありますか。[選択肢を1つ]



社内の基準において、参考として利用しているもの

Q8-6 社内の基準において、参考として利用しているものは何でしょうか。[該当するすべての選択肢]



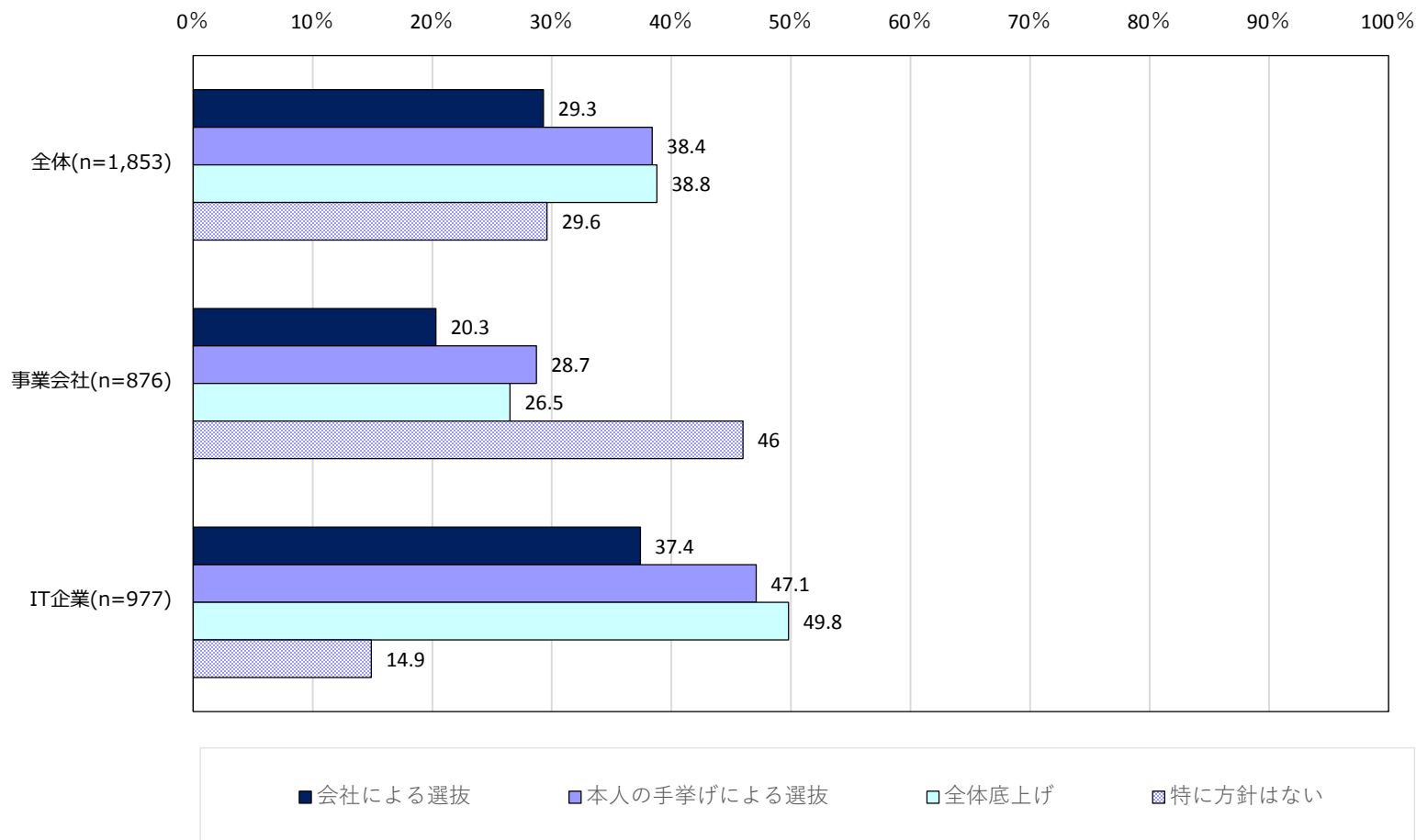
※この設問には、Q8-5で社内にIT人材を評価・把握するための基準が「ある」と回答した企業のみ回答

6.IT人材の学び

- ・ IT人材の学びについて会社の方針
- ・ IT人材のスキルアップの方法の実施状況、有効度
- ・ IT人材の教育費の増減
- ・ IT人材が学ぶ意識を高めることの実施状況、有効度
- ・ IT人材に新たなスキルを習得させるにあたっての阻害要因
- ・ 今後身に着けさせるべき重要度が高いIT人材のスキル
- ・ IT人材が先端技術領域や領域スキルを学んだ場合に活かす場があるか
- ・ IT人材へのスキル習得のコロナの影響
- ・ IT人材へスキル習得をさせる必要性の認識

IT人材の学びについて会社の方針

Q9-1 IT人材の学びについて会社の方針に近いものはどれですか。[該当するすべての選択肢]



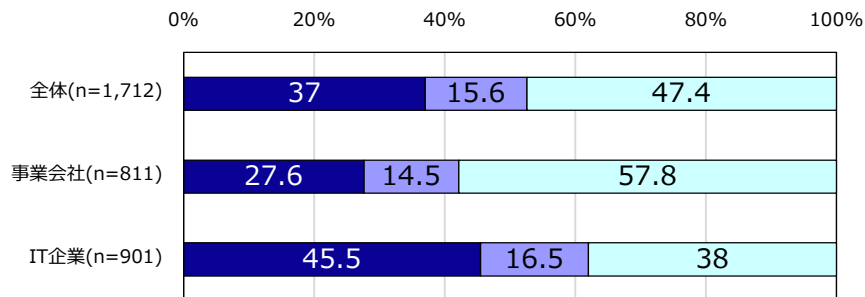
IT人材のスキルアップの方法の実施状況①

無回答を除く

人材のスキルアップの方法についてお聞きします。

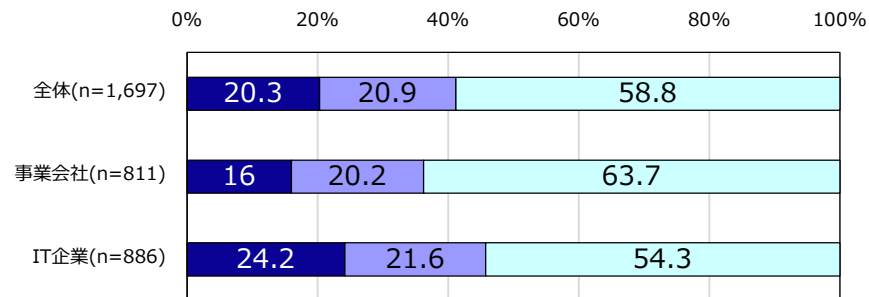
Q9-2 (1) 各項目について、御社での実施状況をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

書籍・雑誌による学習

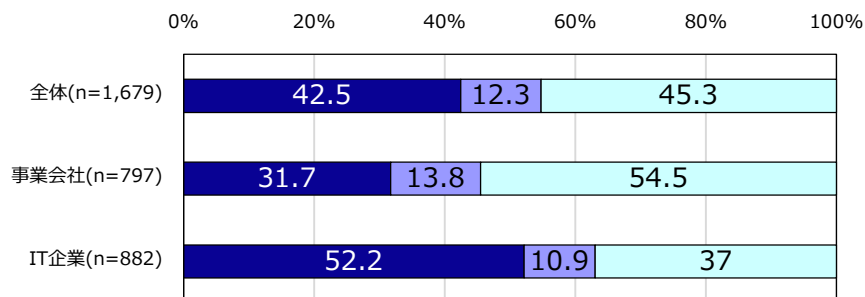


- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

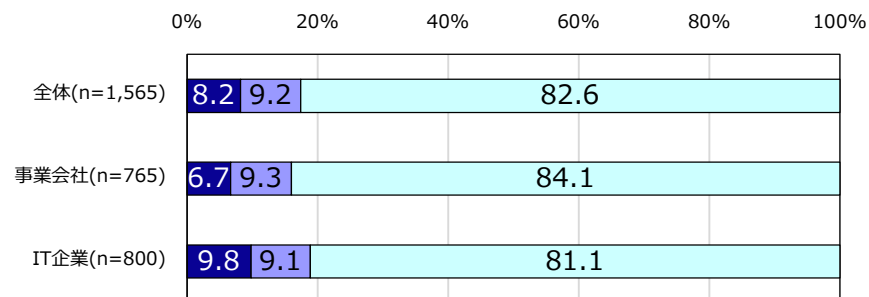
web上での情報収集



- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

オンライン講座等による学習
(e-learning/MOOC等)【国内のコンテンツ】

- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

オンライン講座等による学習
(e-learning/MOOC等)【海外のコンテンツ】

- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

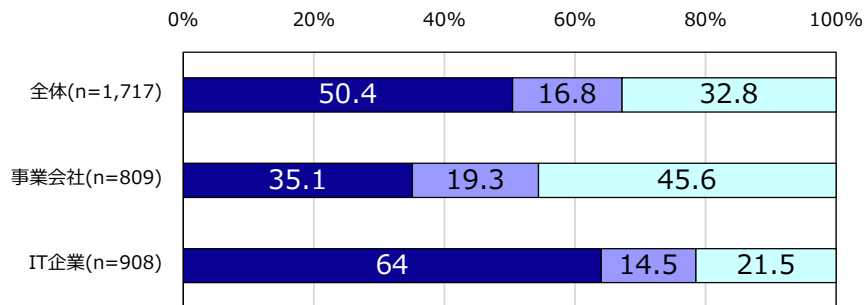
IT人材のスキルアップの方法の実施状況②

無回答を除く

人材のスキルアップの方法についてお聞きします。

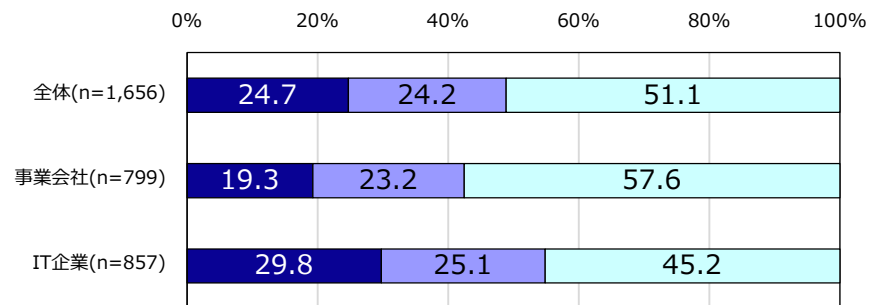
Q9-2 (1) 各項目について、御社での実施状況をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

資格取得のための勉強



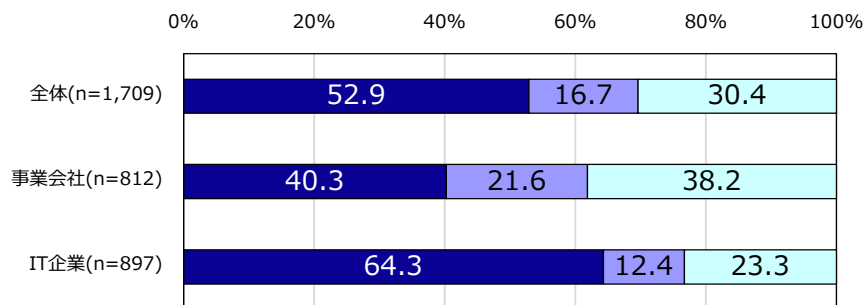
- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

勉強会やコミュニティ活動等への参加



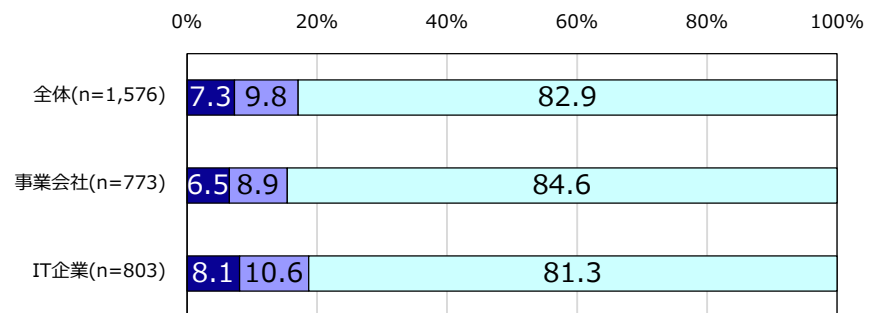
- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

研修やセミナー等への参加



- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

学会活動への参加



- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

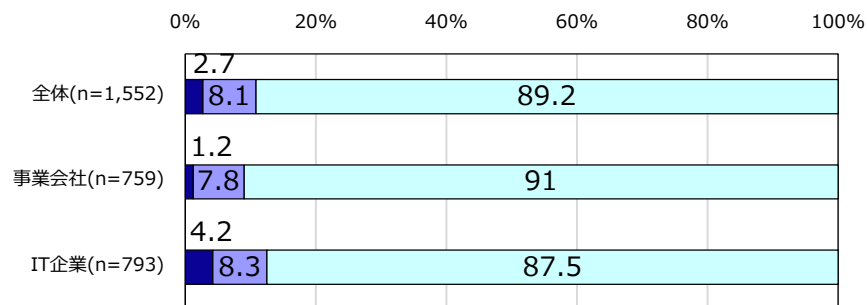
IT人材のスキルアップの方法の実施状況③

無回答を除く

人材のスキルアップの方法についてお聞きします。

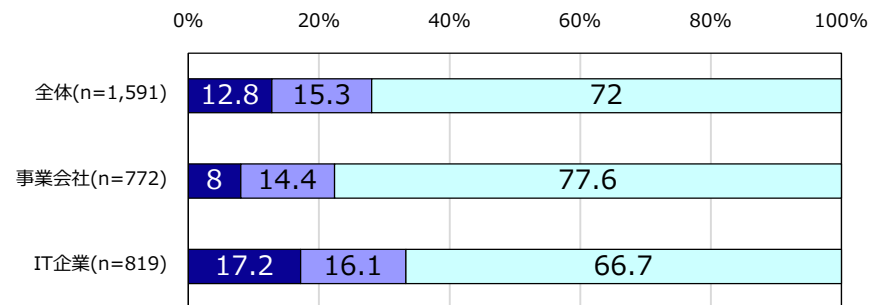
Q9-2 (1) 各項目について、御社での実施状況をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

コンペティション (kaggle等) への参加



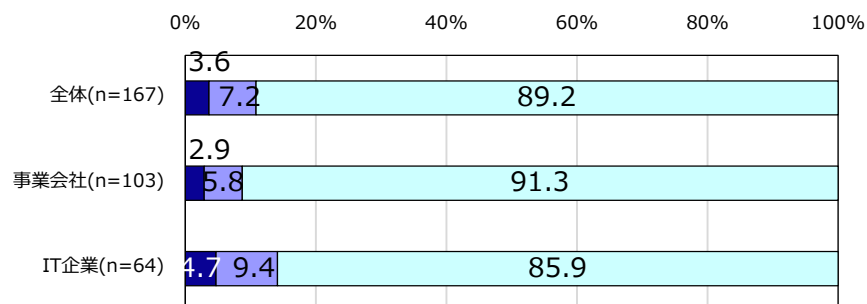
- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

サンプルプログラムやアプリ等の実装・試作



- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

その他



- 会社として推奨し支援もしている
- 推奨はしているが特に支援はしていない
- 個人の自主性に任せている

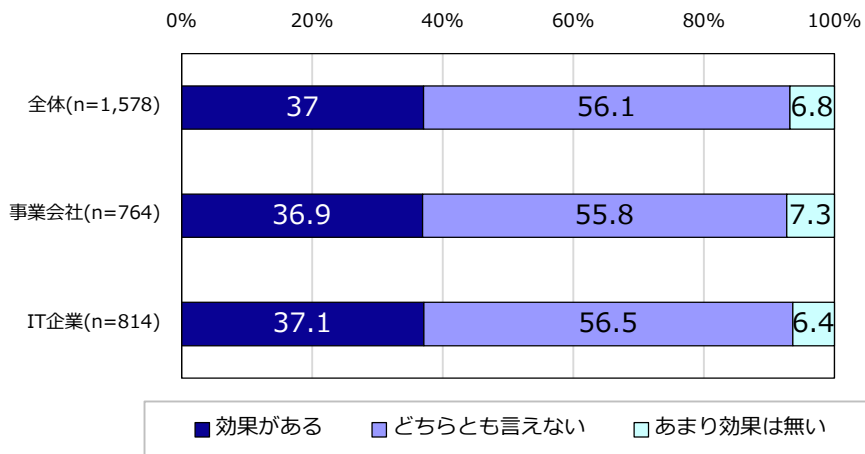
IT人材のスキルアップの方法の有効度①

無回答を除く

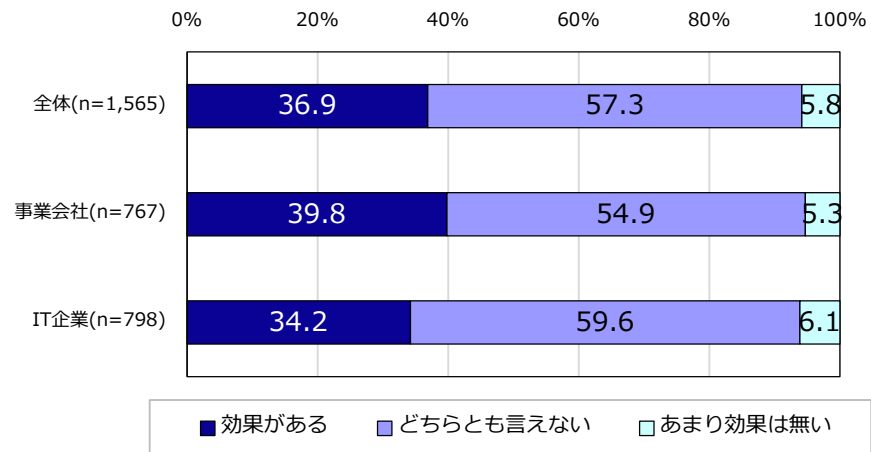
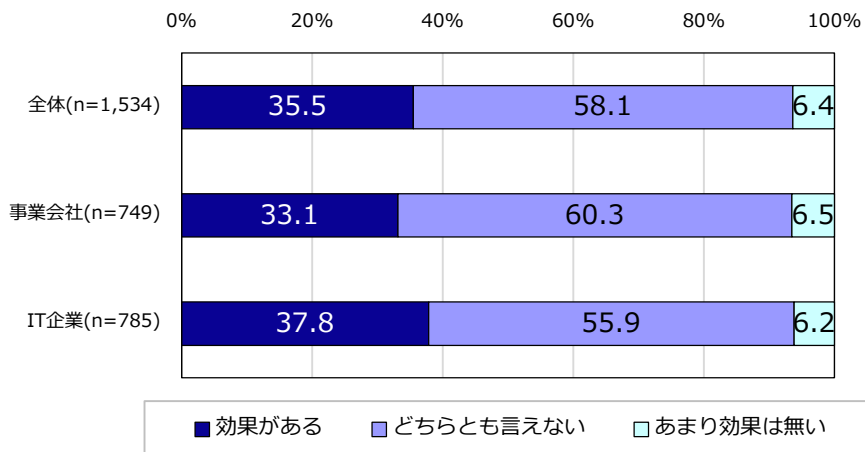
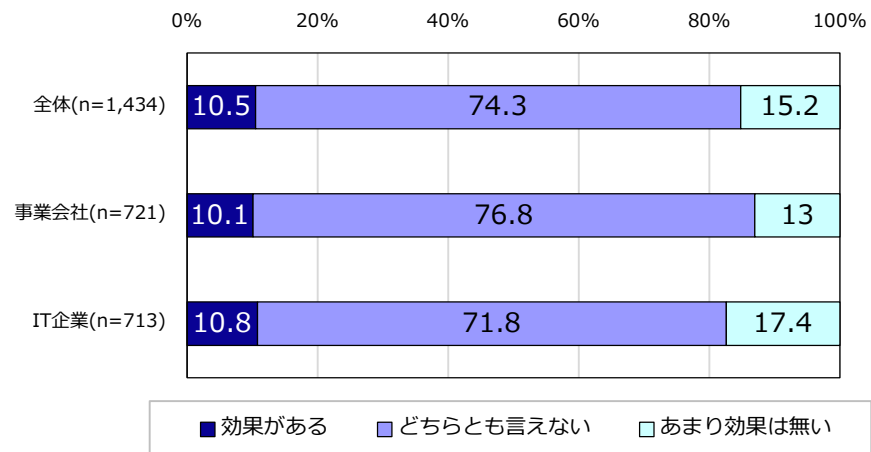
人材のスキルアップの方法についてお聞きします。

Q9-2 (2) 各項目について、有効度をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

書籍・雑誌による学習



web上での情報収集

オンライン講座等による学習
(e-learning/MOOC等)【国内のコンテンツ】オンライン講座等による学習
(e-learning/MOOC等)【海外のコンテンツ】

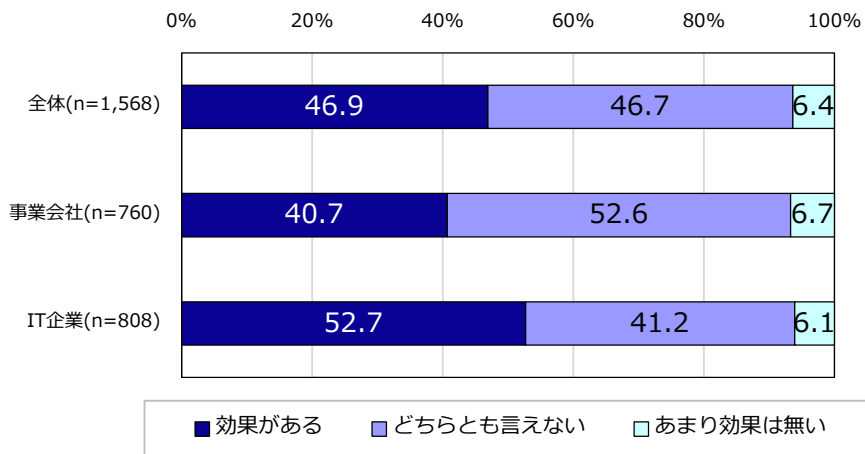
IT人材のスキルアップの方法の有効度②

無回答を除く

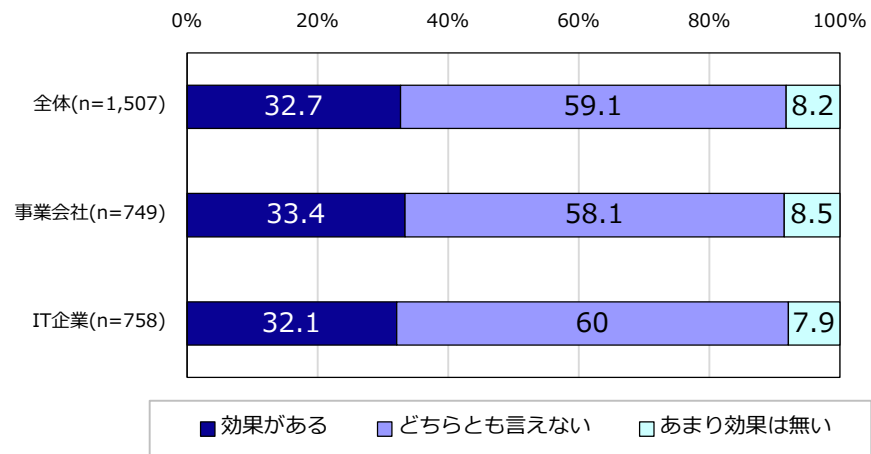
人材のスキルアップの方法についてお聞きします。

Q9-2 (2) 各項目について、有効度をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

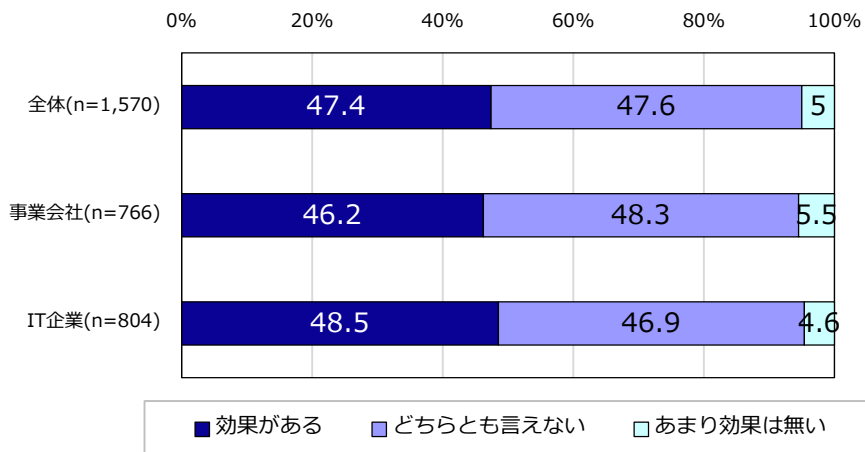
資格取得のための勉強



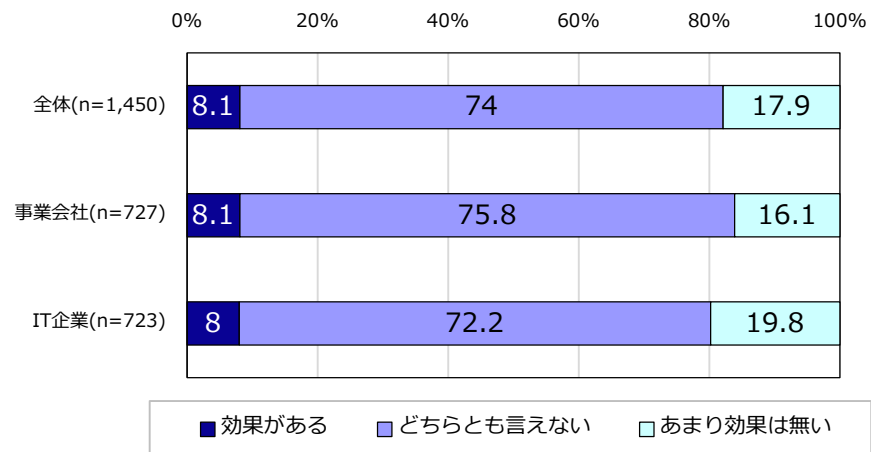
勉強会やコミュニティ活動等への参加



研修やセミナー等への参加



学会活動への参加

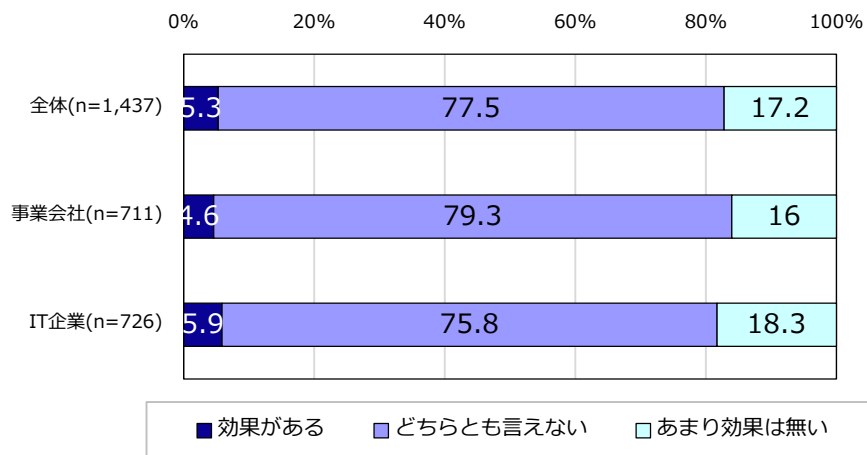


IT人材のスキルアップの方法の有効度③

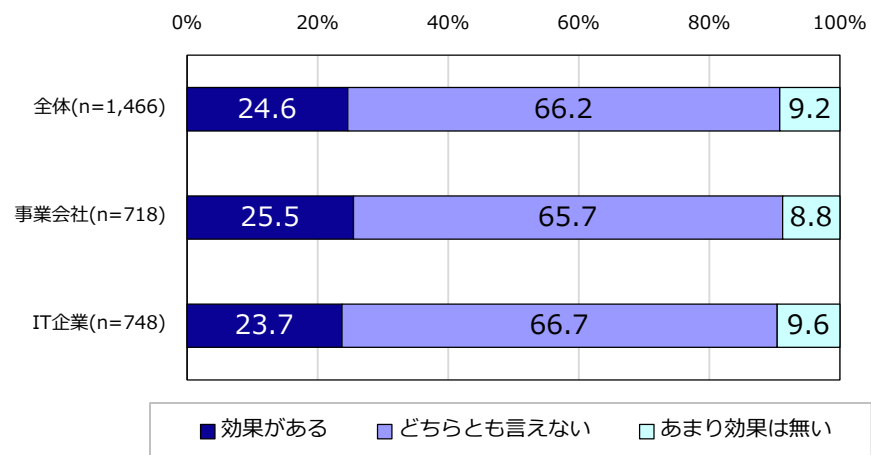
人材のスキルアップの方法についてお聞きします。

Q9-2 (2) 各項目について、有効度をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

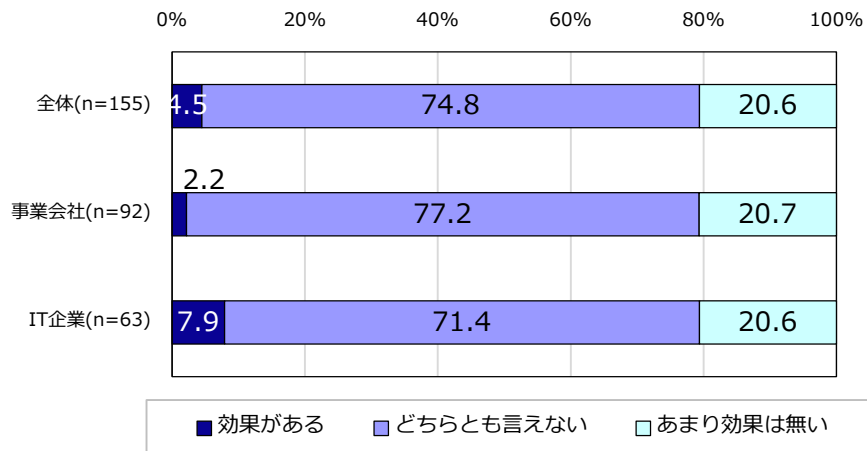
コンペティション (kaggle等) への参加



サンプルプログラムやアプリ等の実装・試作



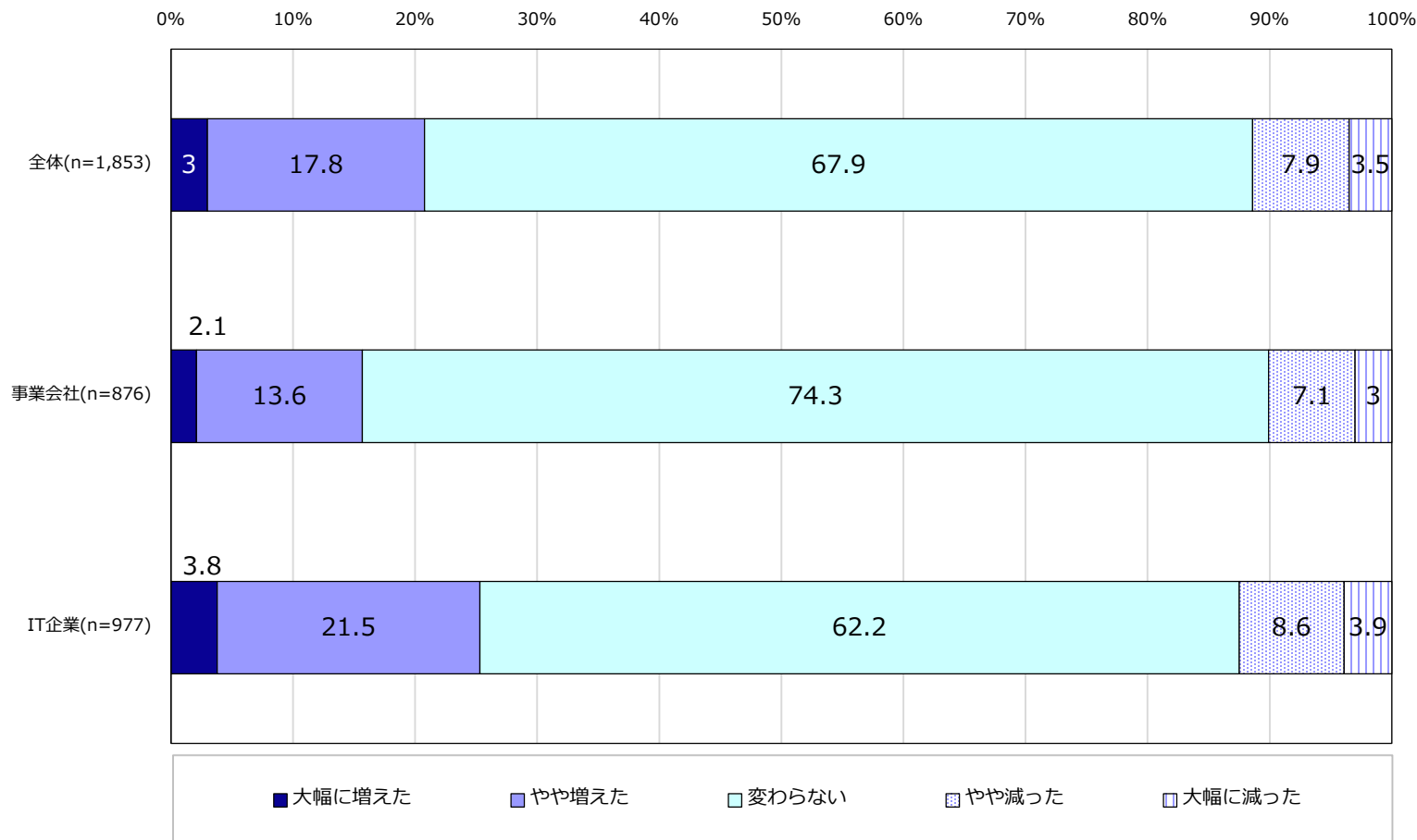
その他



2019年度と比較したIT人材の教育費の増減

無回答を除く

Q9-3 御社のIT人材の教育費について、2019年度と比較した2020年度の状況を当てはまるものから選択ください。[選択肢を1つ]

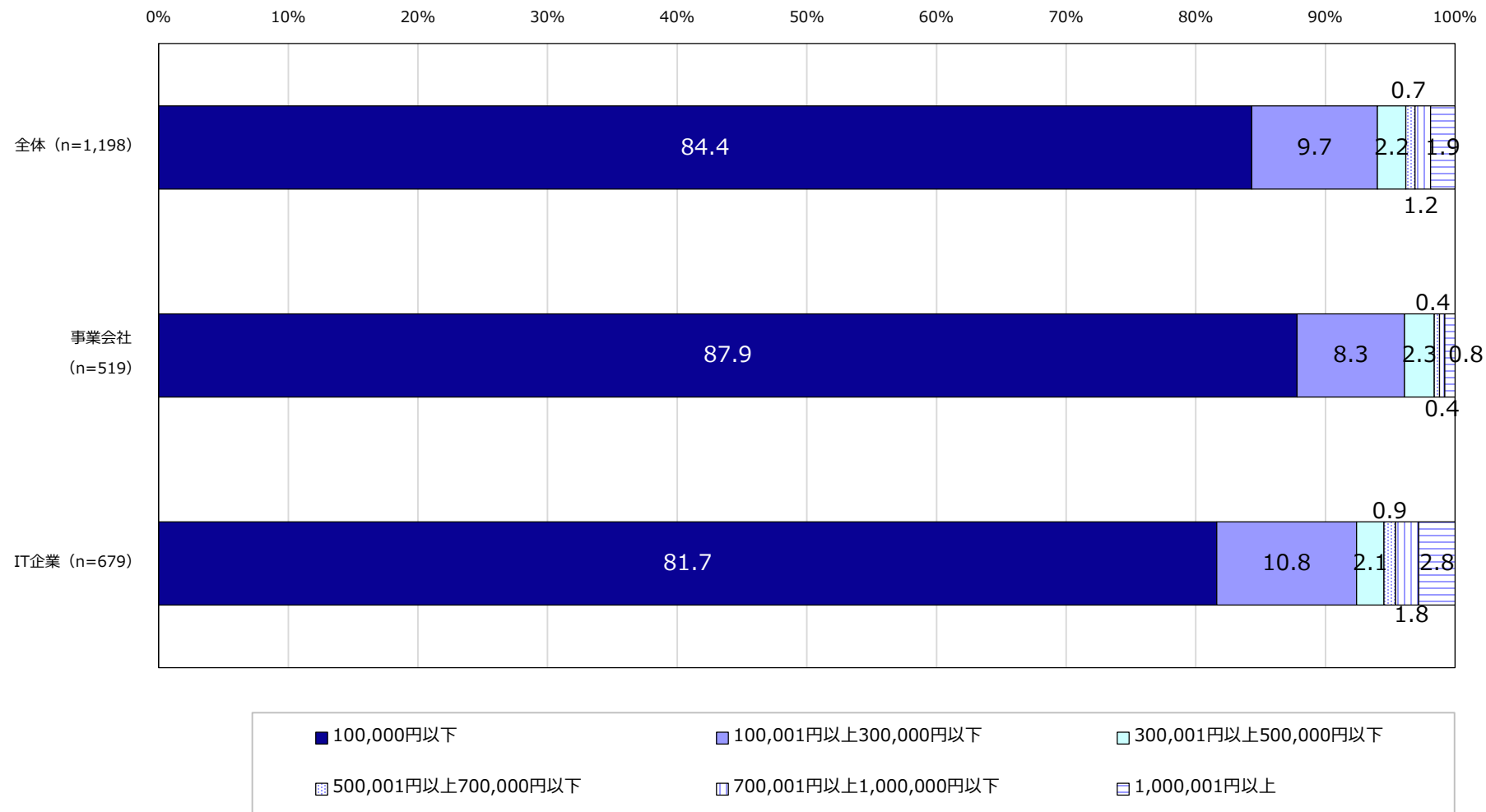


IT人材の年間の一人当たり教育費

無回答を除く

Q9-4 御社における年間の一人当たり教育費をお答えください。

※教育費の算出には、講師料、会場費、外部研修受講料等の直接経費のみを含み、研修スタッフに係わる人件費等の管理費（間接経費）は含まない。



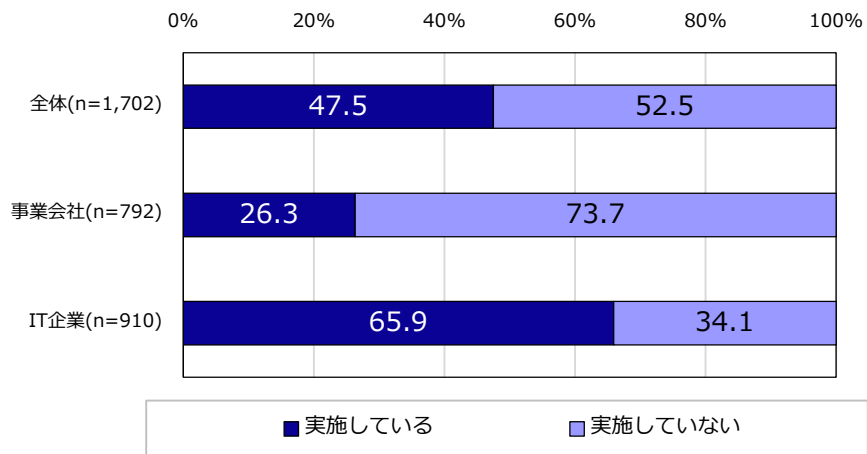
IT人材が学ぶ意識を高めることの実施状況①

無回答を除く

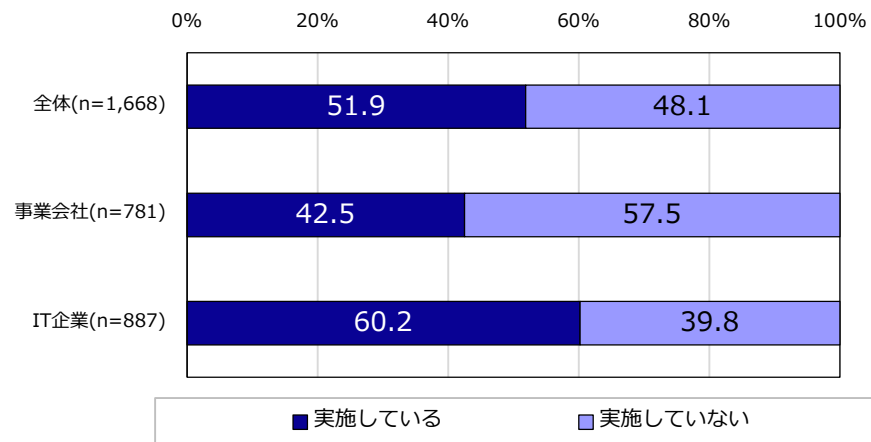
IT人材が学ぶ意識を高めることについてお聞きします。

Q9-5 (1) 各項目について、御社での実施状況をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

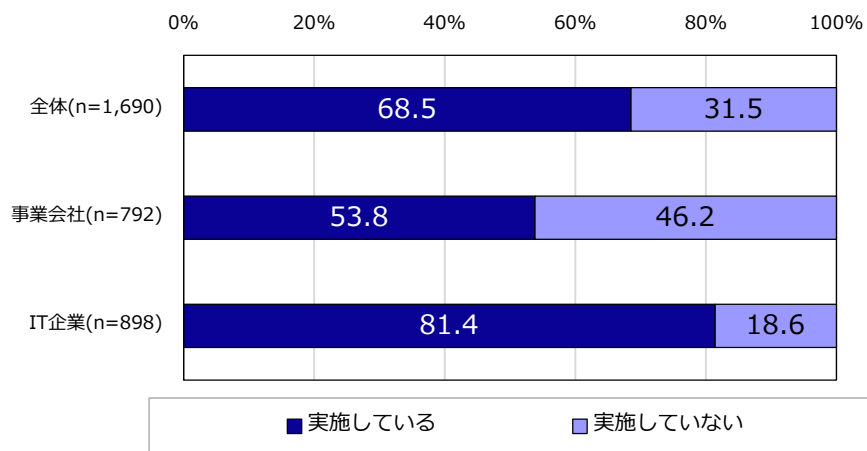
給与の見直しや業績インセンティブ等の報酬上のメリット



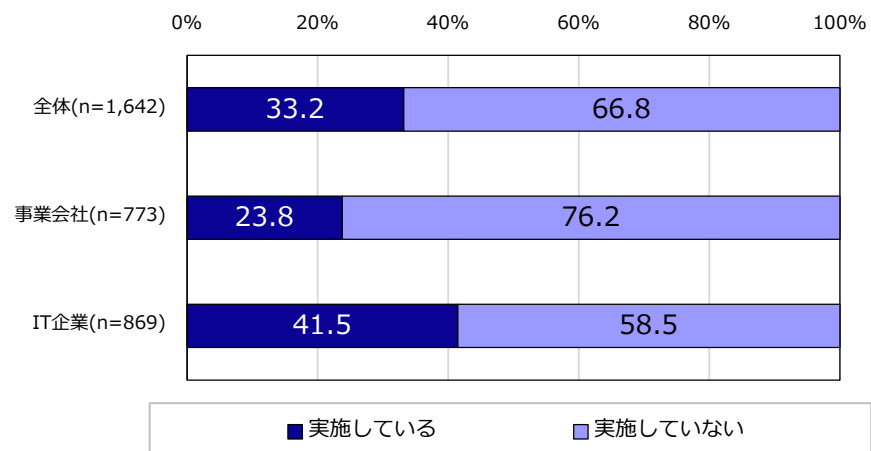
柔軟な勤務体系（勤務時間、勤務日、勤務場所等）



学びの支援（教育研修、OJT、スクール等）



評価や賞与査定で移行期間を考慮すること



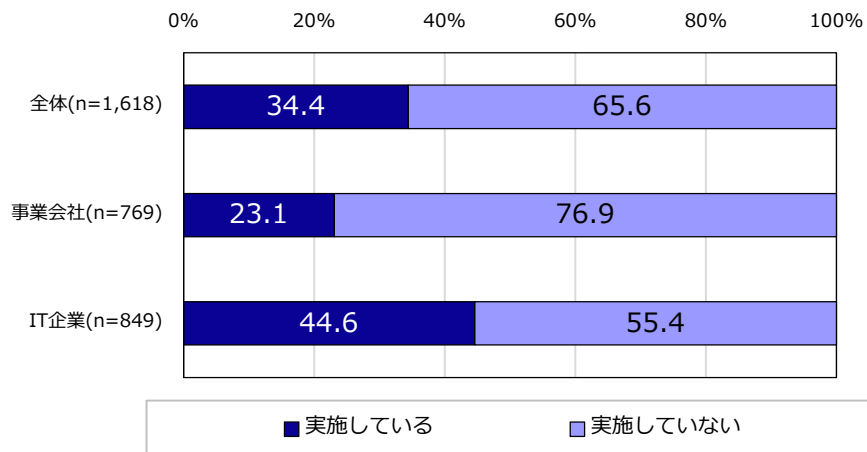
IT人材が学ぶ意識を高めることの実施状況②

無回答を除く

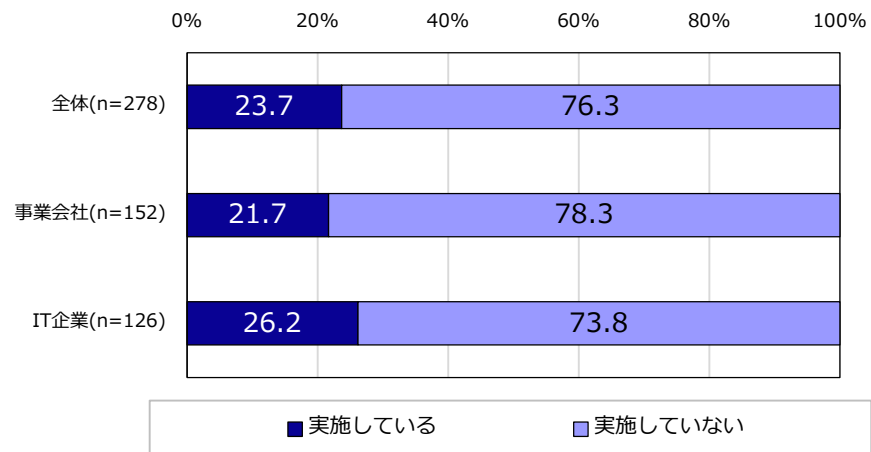
IT人材が学ぶ意識を高めることについてお聞きします。

Q9-5 (1) 各項目について、御社での実施状況をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

その先のキャリア可能性の提示



その他

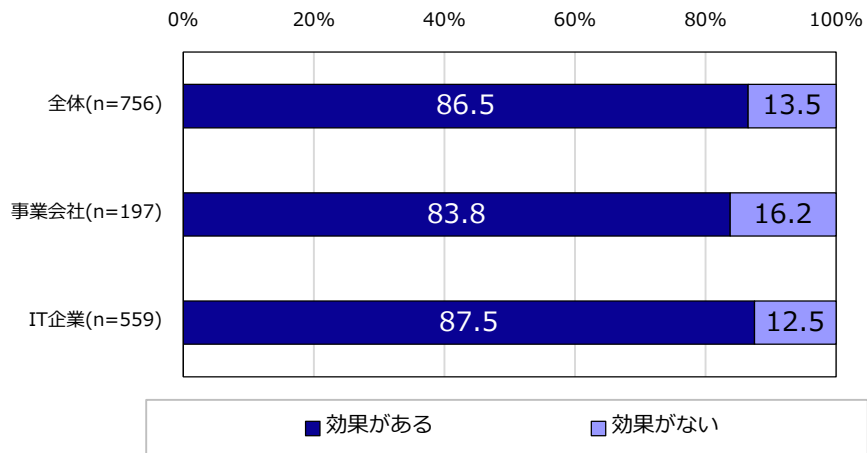


IT人材が学ぶ意識を高めることの有効度①

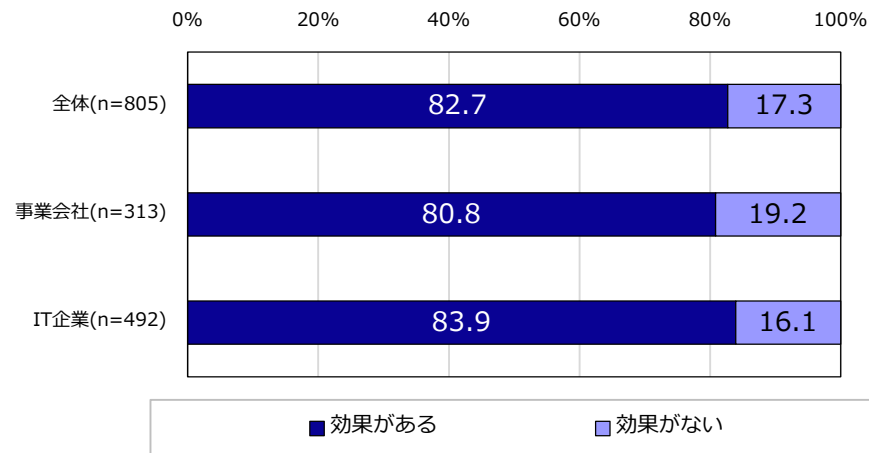
無回答を除く

Q9-5 (2) 有効度をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

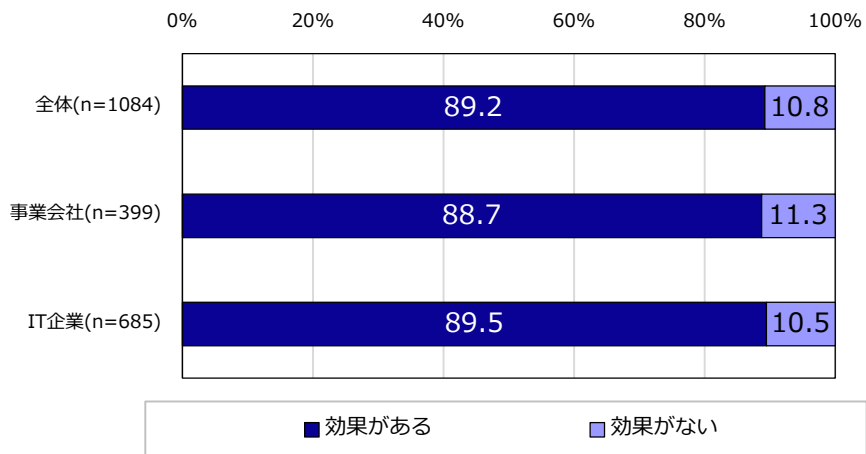
給与の見直しや業績インセンティブ等の報酬上のメリット



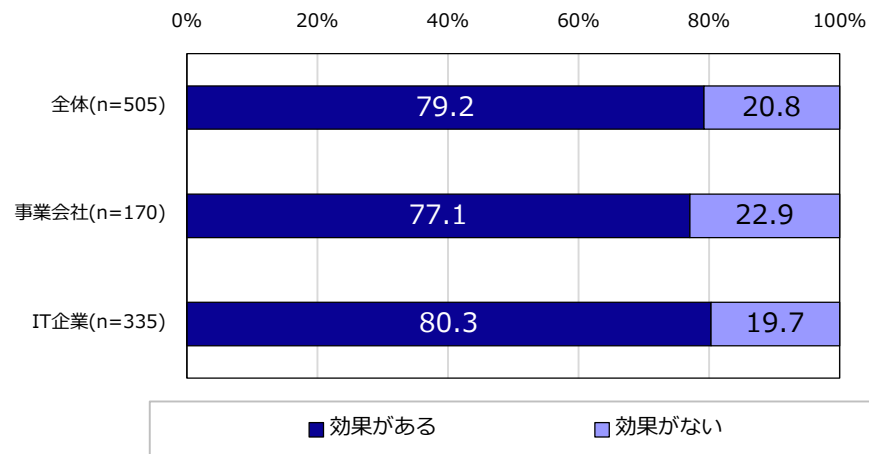
柔軟な勤務体系（勤務時間、勤務日、勤務場所等）



学びの支援（教育研修、OJT、スクール等）



評価や賞与査定で移行期間を考慮すること



※この設問には、Q9-5 (1) で「実施している」と回答した企業のみ回答

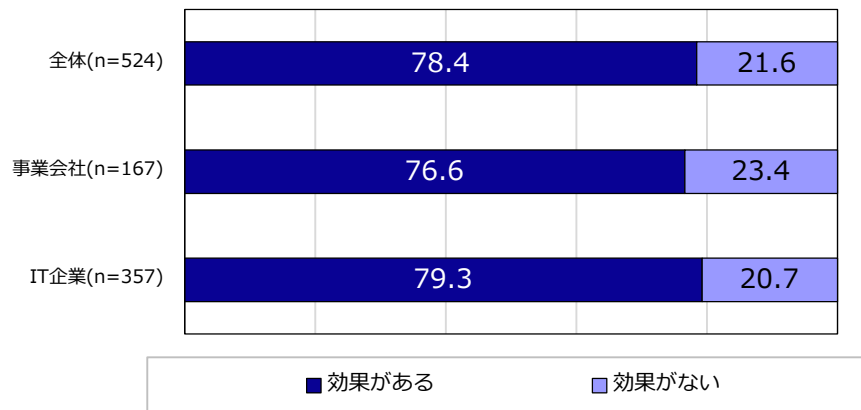
IT人材が学ぶ意識を高めることの有効度②

無回答を除く

Q9-5 (2) 有効度をお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

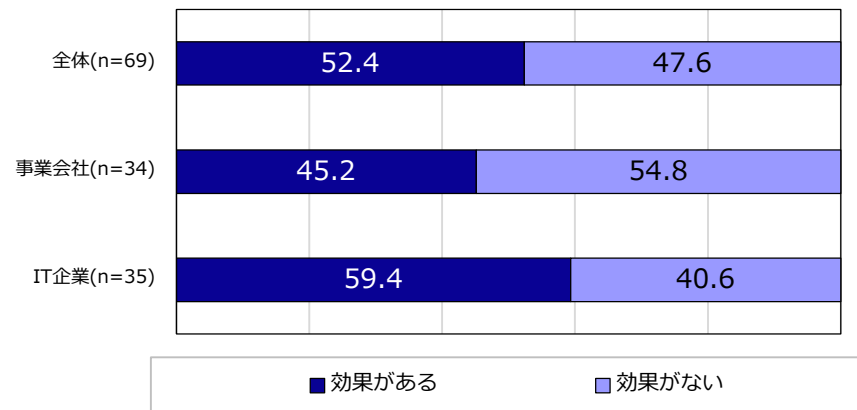
その先のキャリア可能性の提示

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



その他

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

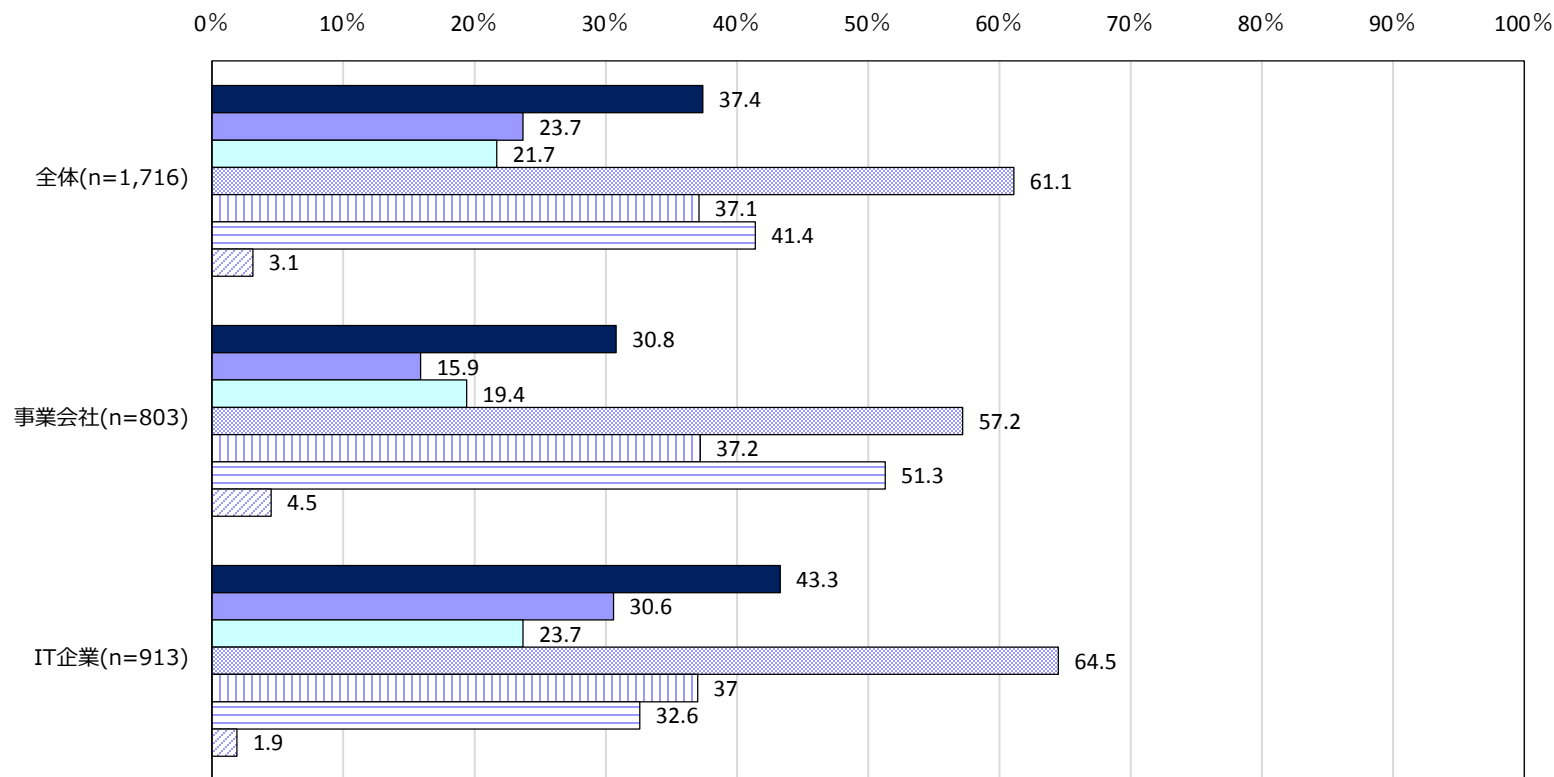


※この設問には、Q9-5 (1) で「実施している」と回答した企業のみ回答

IT人材に新たなスキルを習得させるにあたっての阻害要因

無回答を除く

Q9-6 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は何ですか。[該当するすべての選択肢]



■ 新たなスキルを活かせる案件がない

■ IT人材のやる気がない

■ 既存事業のリソース減

■ スキル獲得させるための時間確保

■ 育成予算の確保

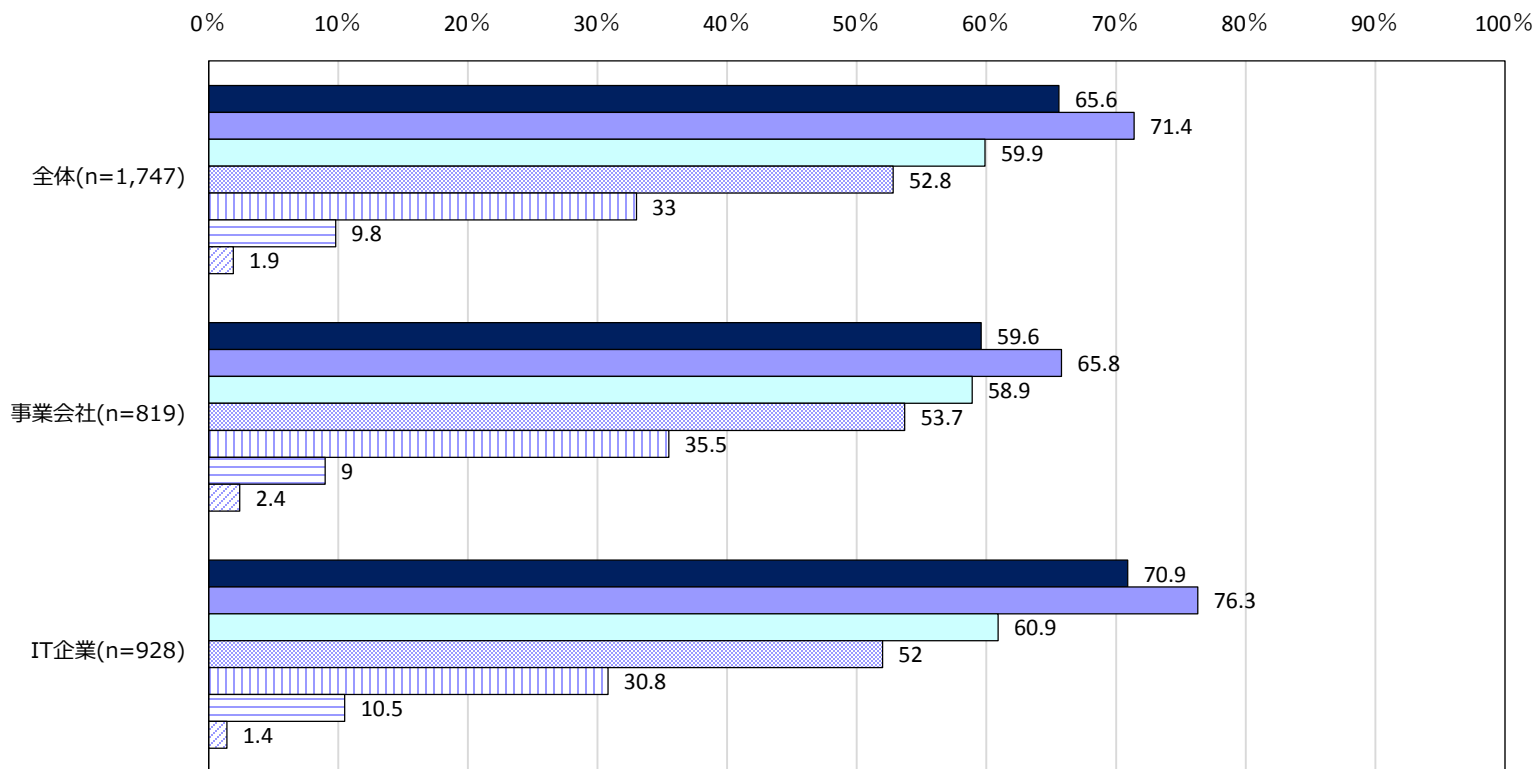
■ 育成戦略や方針が不明確

■ その他

今後身に付けさせるべき重要度が高いIT人材のスキル

無回答を除く

Q9-7 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はどれに該当しますか。[該当するすべての選択肢]

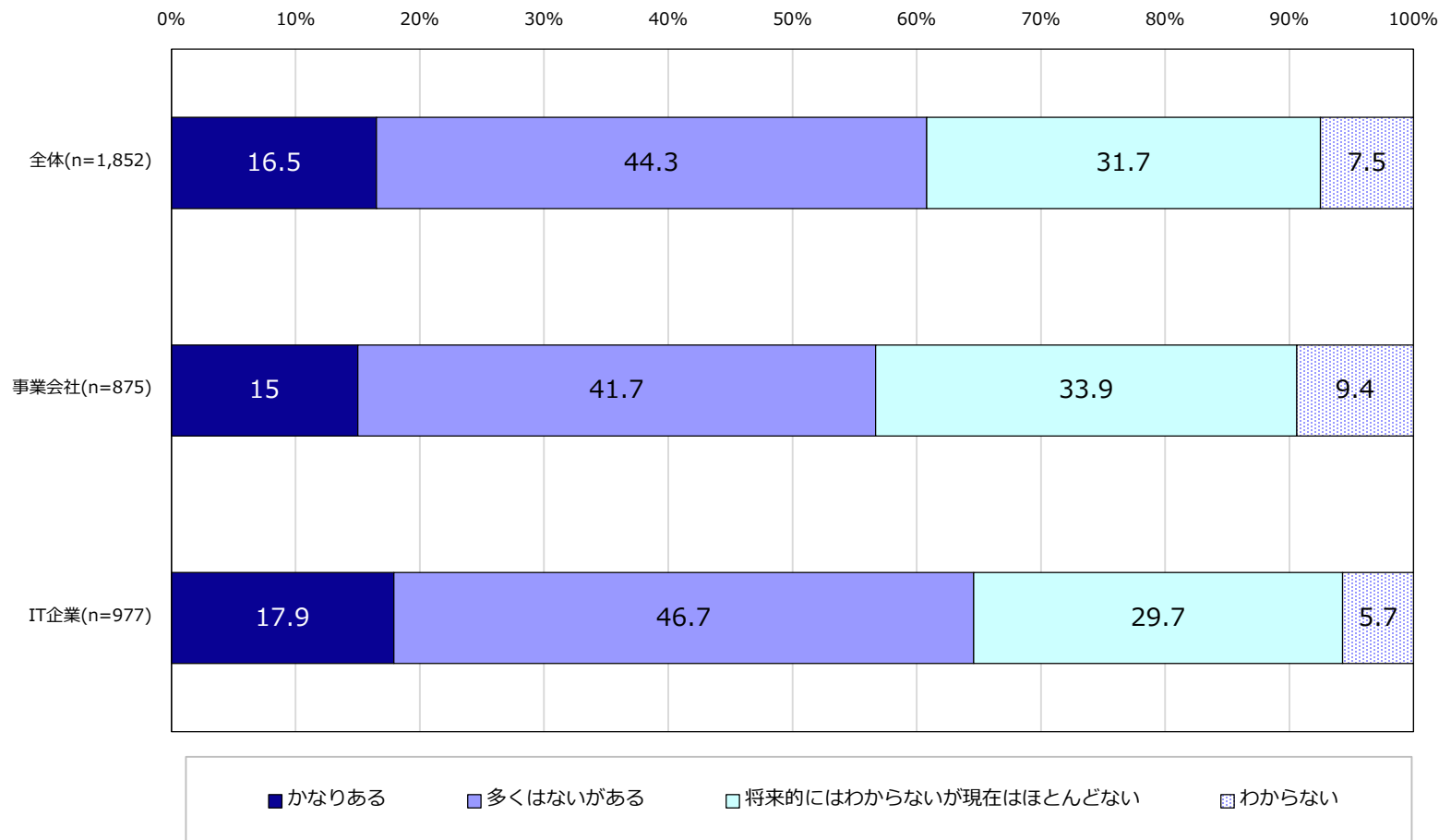


- 先端技術領域のスキル
- 人、プロジェクトやタスクのマネジメントスキル
- 業務関連のコミュニケーションスキル
- 関連の業務知識
- デザイン思考なども活用したビジネス企画スキル
- 数学や芸術といったSTEAM領域や英語
- その他

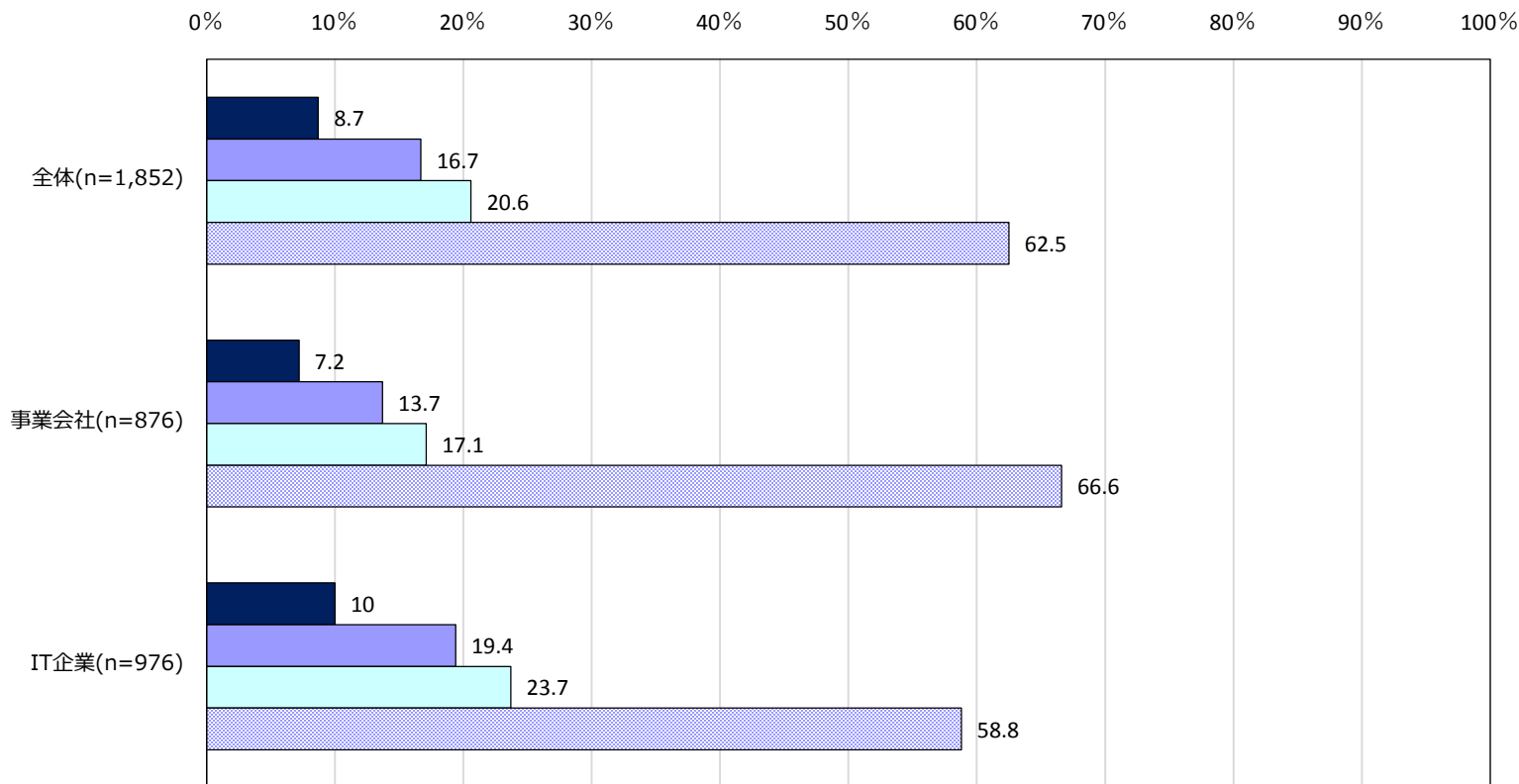
IT人材が先端技術領域や領域スキルを学んだ場合に活かす場があるか

無回答を除く

Q9-8 IT人材がAIやIoT、アジャイル等の先端技術領域や領域のスキルを学んだ場合、御社の中でそれを活かす機会はありますか。[選択肢を1つ]



Q10-1 IT人材へスキル習得させることに関してコロナの影響はどの程度ありますか。[該当するすべての選択肢]



■ スキル習得をさせる必要性の認識に変化があった

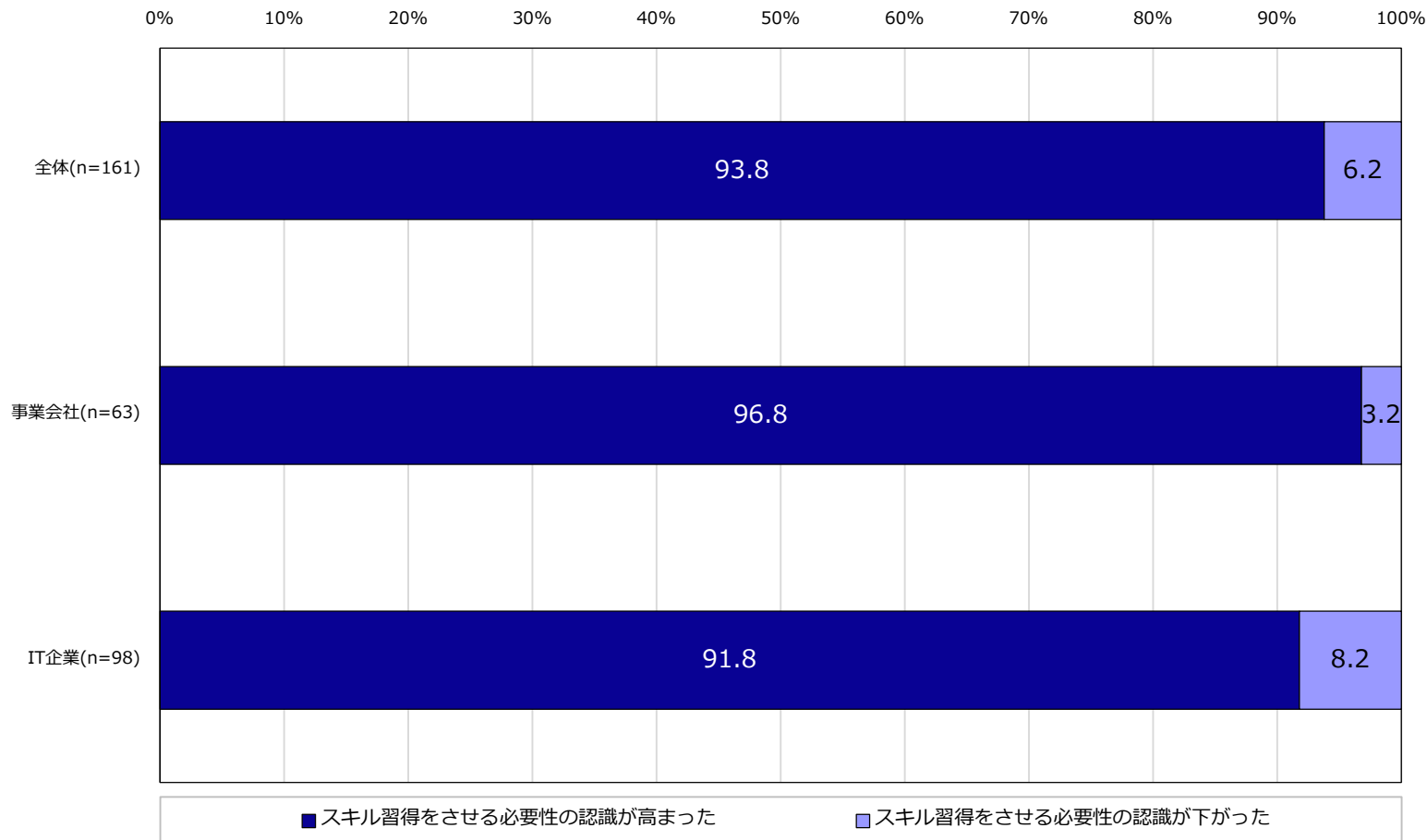
■ スキル習得の効率性に変化があった

□ スキル習得のための時間に変化があった

■ 変化はなかった

IT人材へスキル習得をさせる必要性の認識

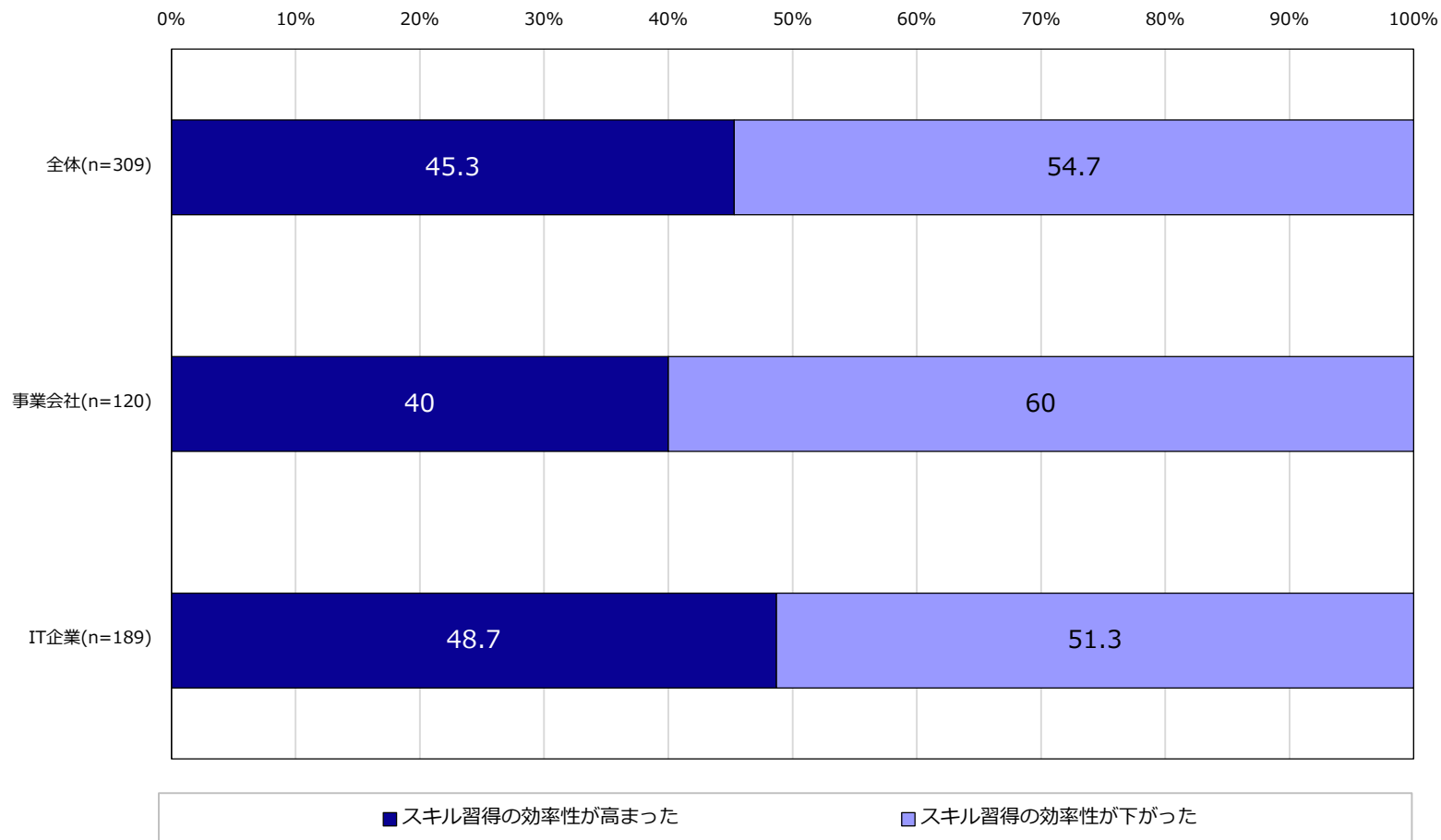
Q10-2 それはどのような影響ですか。[選択肢を1つ]



※この設問には、Q10-1で「スキル習得の必要性の認識に変化があった」と回答した企業のみ回答

IT人材のスキル習得の効率性

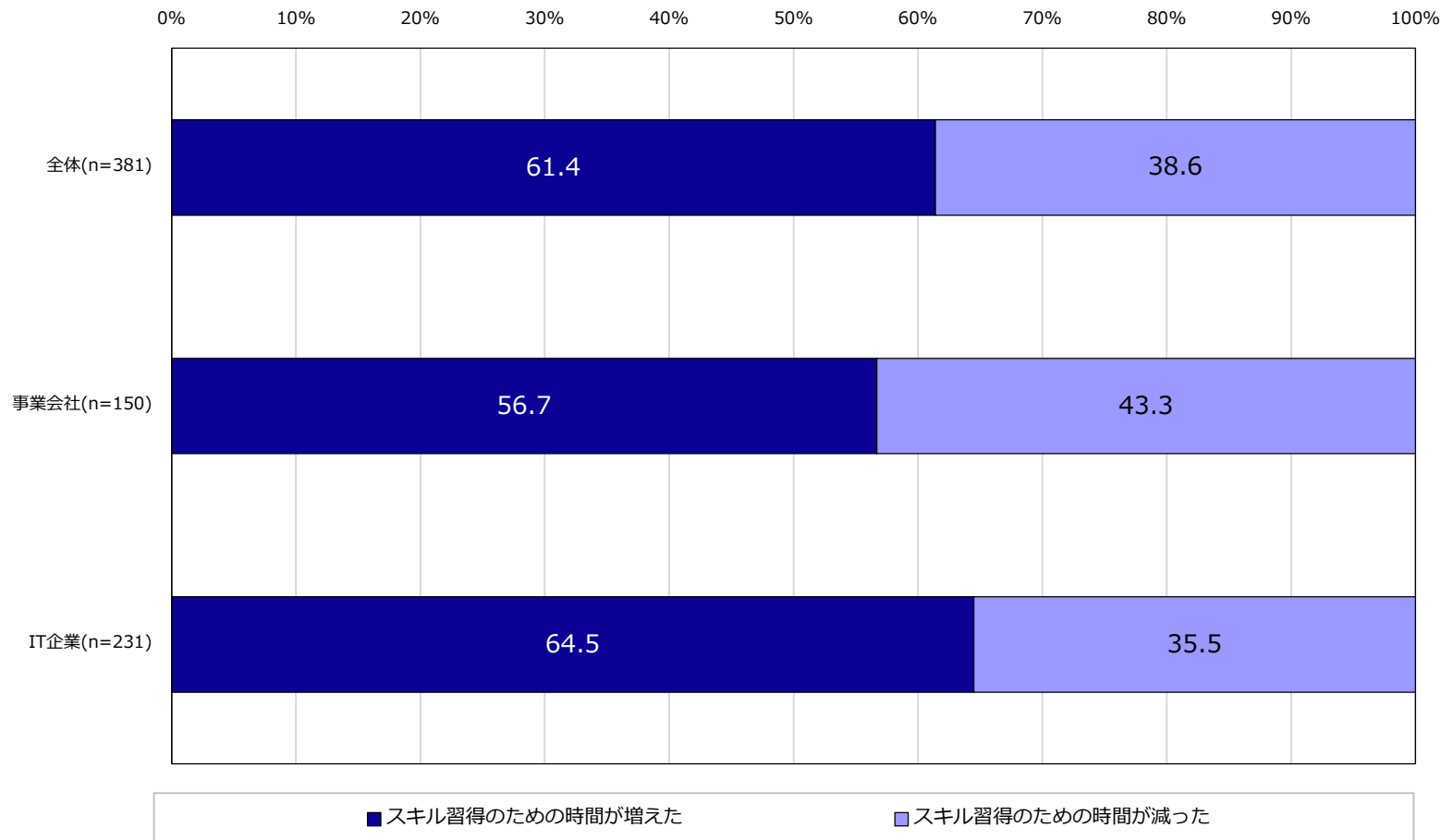
Q10-3 それはどのような影響ですか。[選択肢を1つ]



※この設問には、Q10-1で「スキル習得の効率性に変化があった」と回答した企業のみ回答

IT人材のスキル習得のための時間に変化

Q10-4 それはどのような影響ですか。[選択肢を1つ]



※この設問には、Q10-1で「スキル習得のための時間に変化があった」と回答した企業のみ回答

7.情報処理技術者試験等の活用状況など

- ・情報処理技術者試験、ベンダー系試験・資格（オラクル認定、マイクロソフト認定等）、ベンダー以外の資格（民間団体、社内資格制度など）の活用理由
- ・情報処理安全確保支援士制度の活用状況

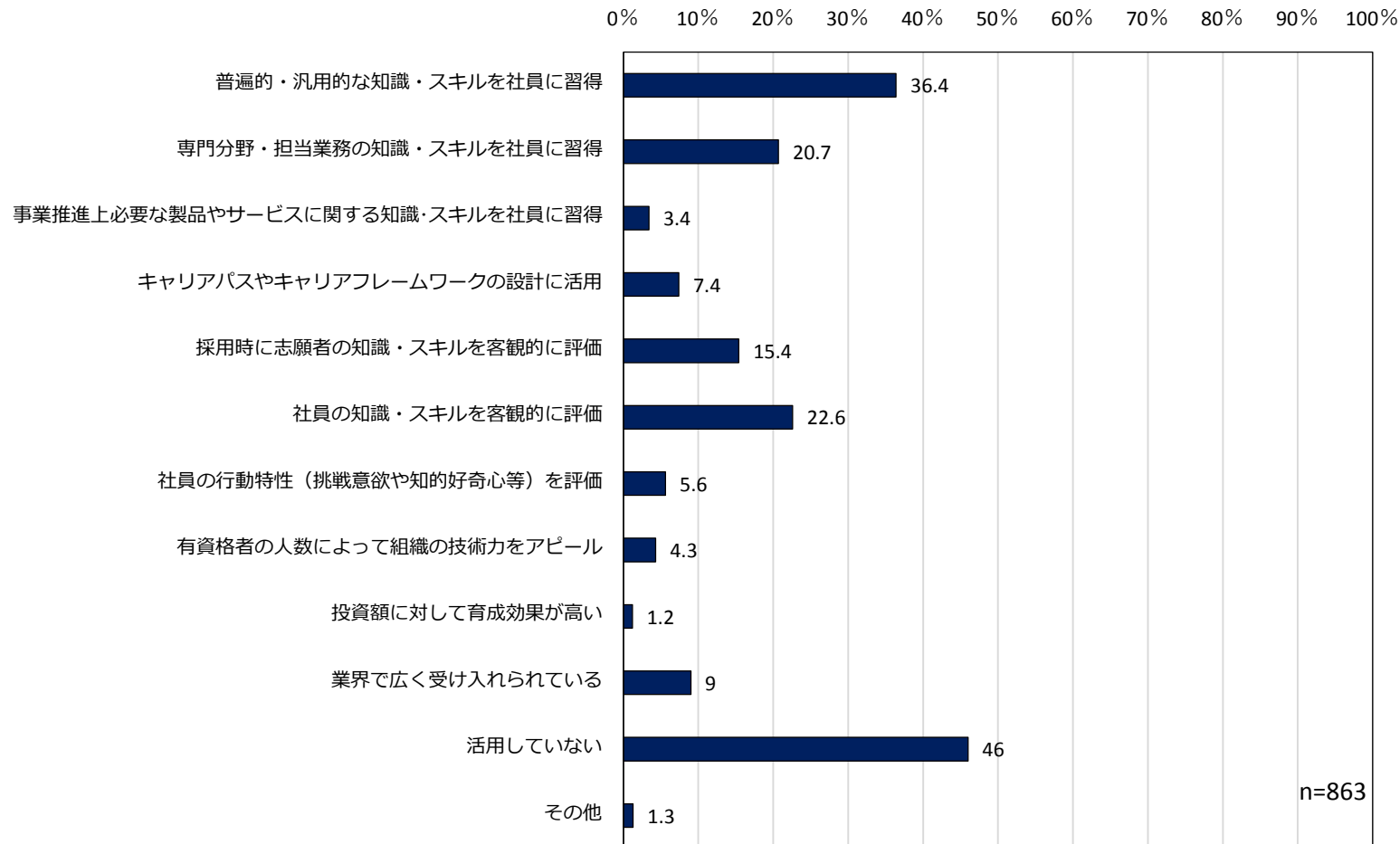
情報処理技術者試験等の活用状況【事業会社】①

無回答を除く



Q11 情報処理技術者試験等の活用状況についてお尋ねします。
御社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。[該当する選択肢を最大3つ]

情報処理技術者試験



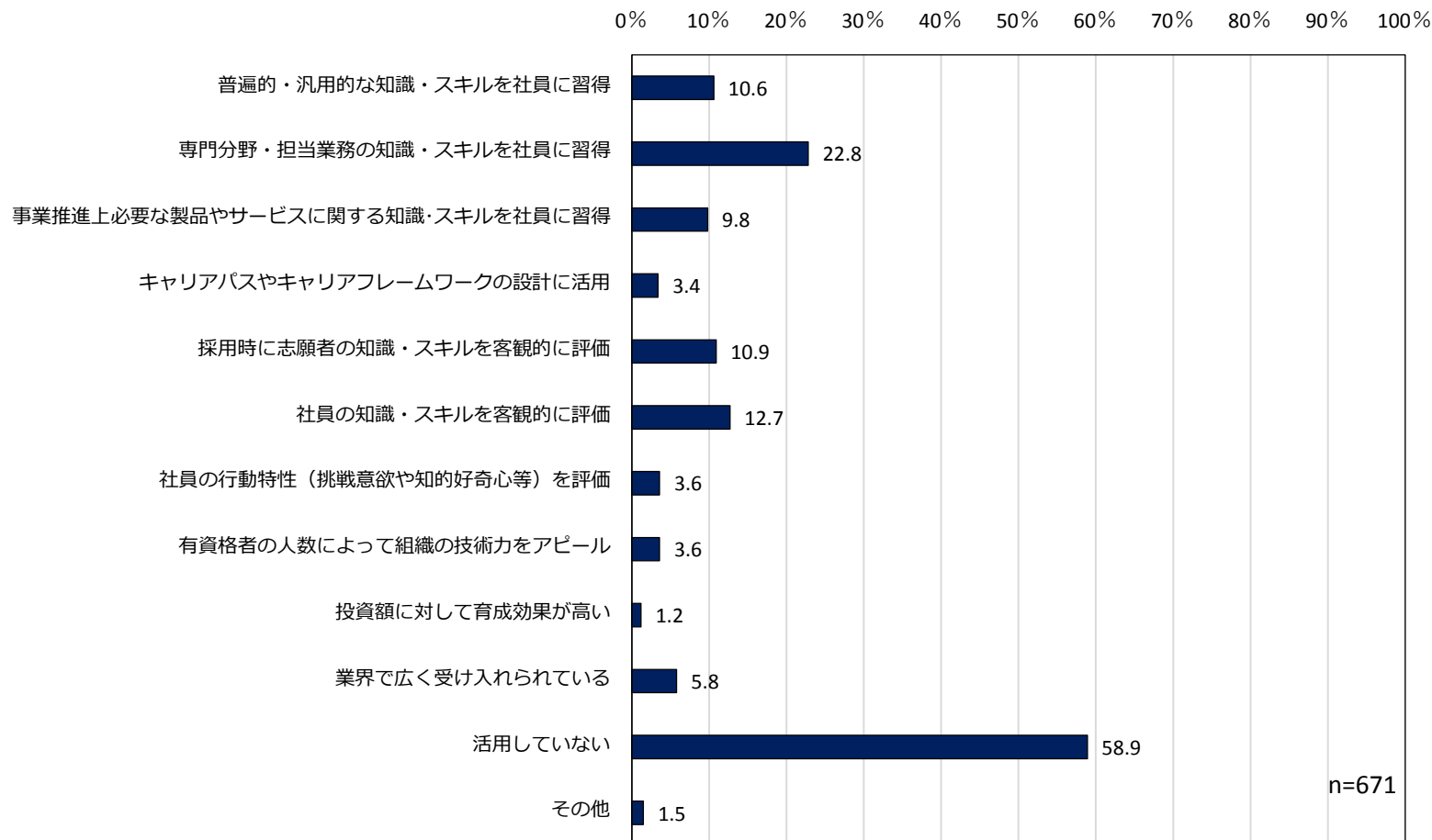
情報処理技術者試験等の活用状況【事業会社】②

無回答を除く



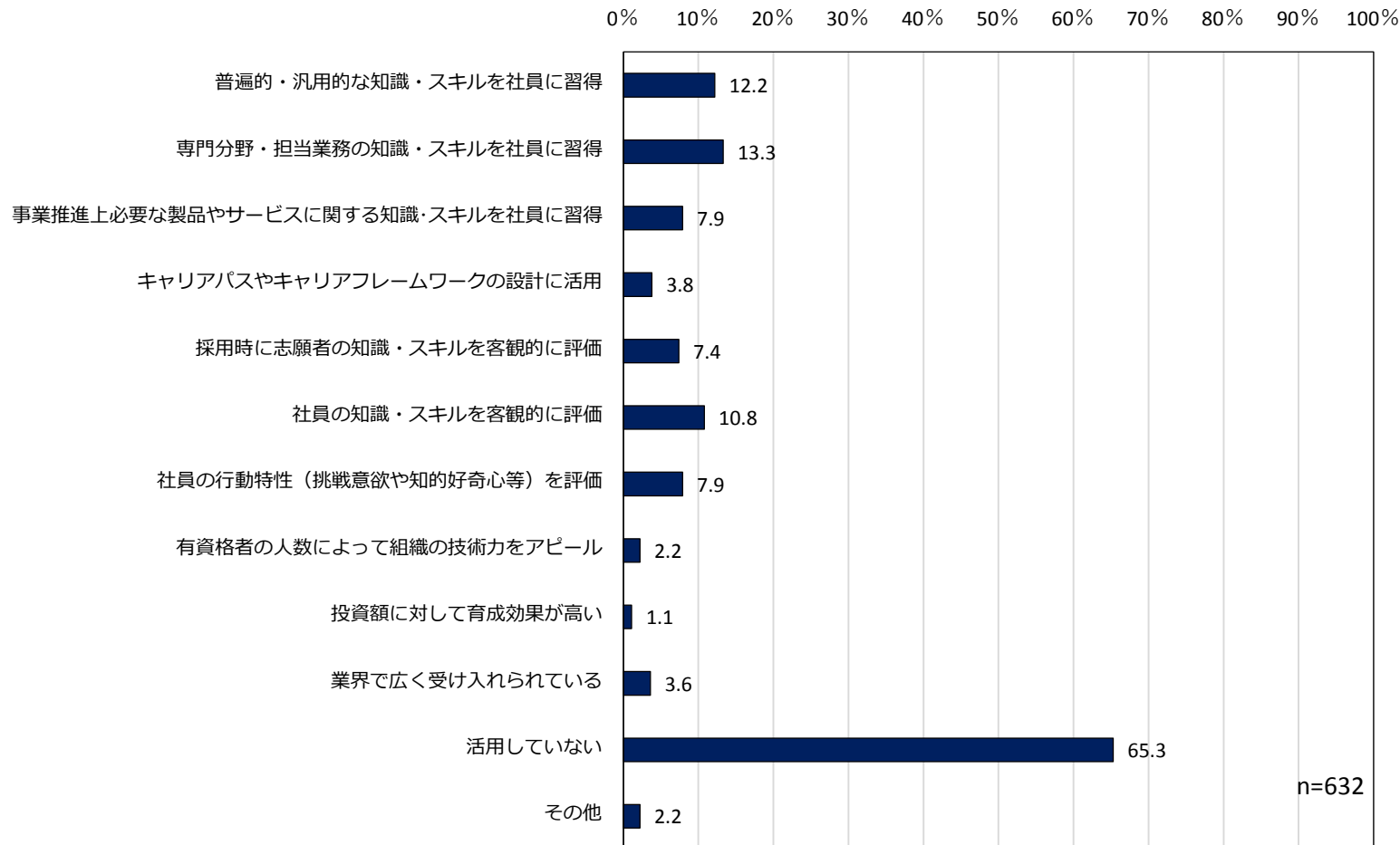
Q11 情報処理技術者試験等の活用状況についてお尋ねします。
御社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。[該当する選択肢を最大3つ]

ベンダー系試験・資格（オラクル認定、マイクロソフト認定等）



Q11 情報処理技術者試験等の活用状況についてお尋ねします。
御社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。[該当する選択肢を最大3つ]

ベンダー以外の資格（民間団体、社内資格制度など）



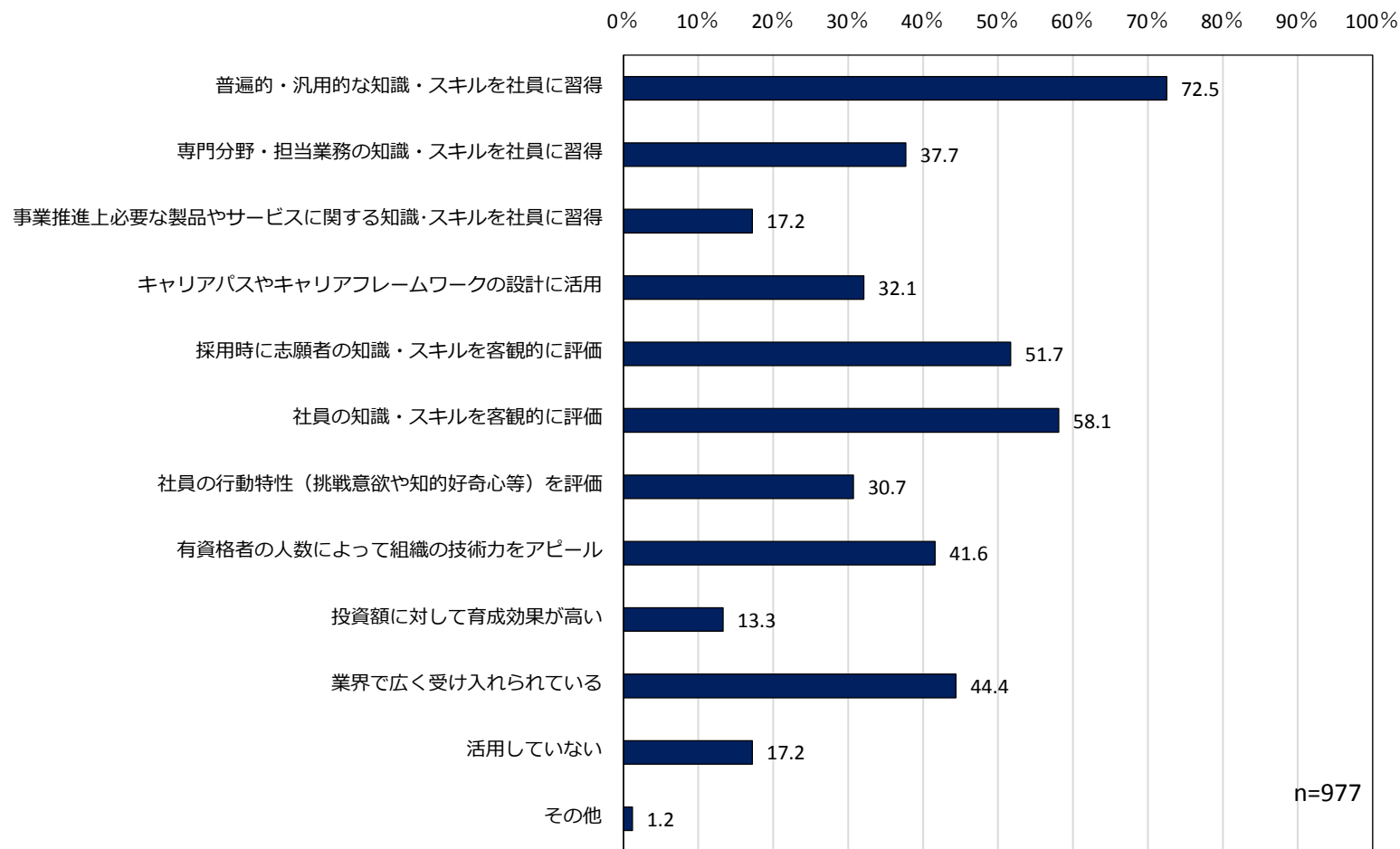
情報処理技術者試験等の活用状況【IT企業】 ①

無回答を除く



Q11 情報処理技術者試験等の活用状況についてお尋ねします。
御社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。[該当するすべての選択肢]

情報処理技術者試験



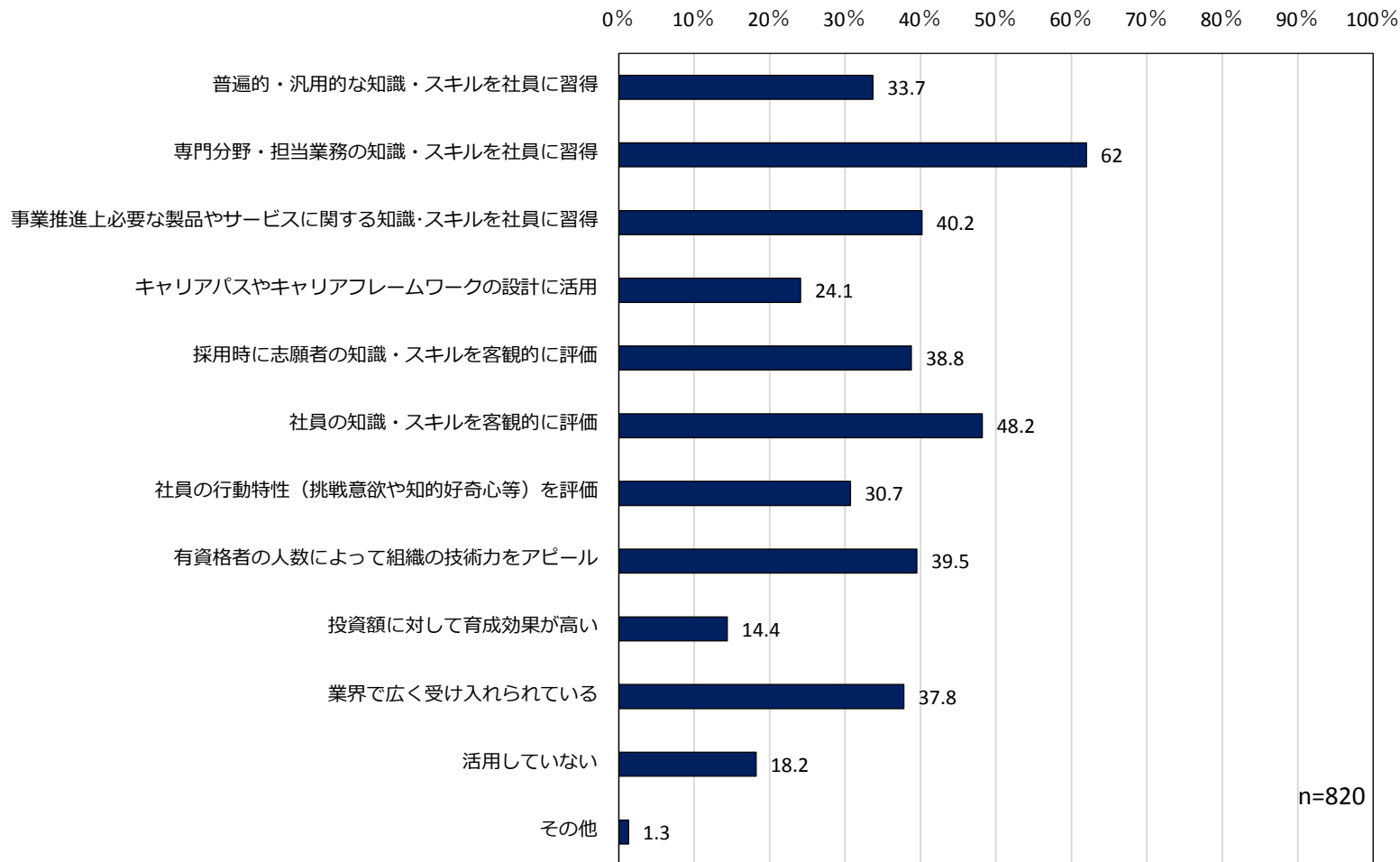
情報処理技術者試験等の活用状況【IT企業】②

無回答を除く



Q11 情報処理技術者試験等の活用状況についてお尋ねします。
御社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。[該当するすべての選択肢]

ベンダー系試験・資格（オラクル認定、マイクロソフト認定等）

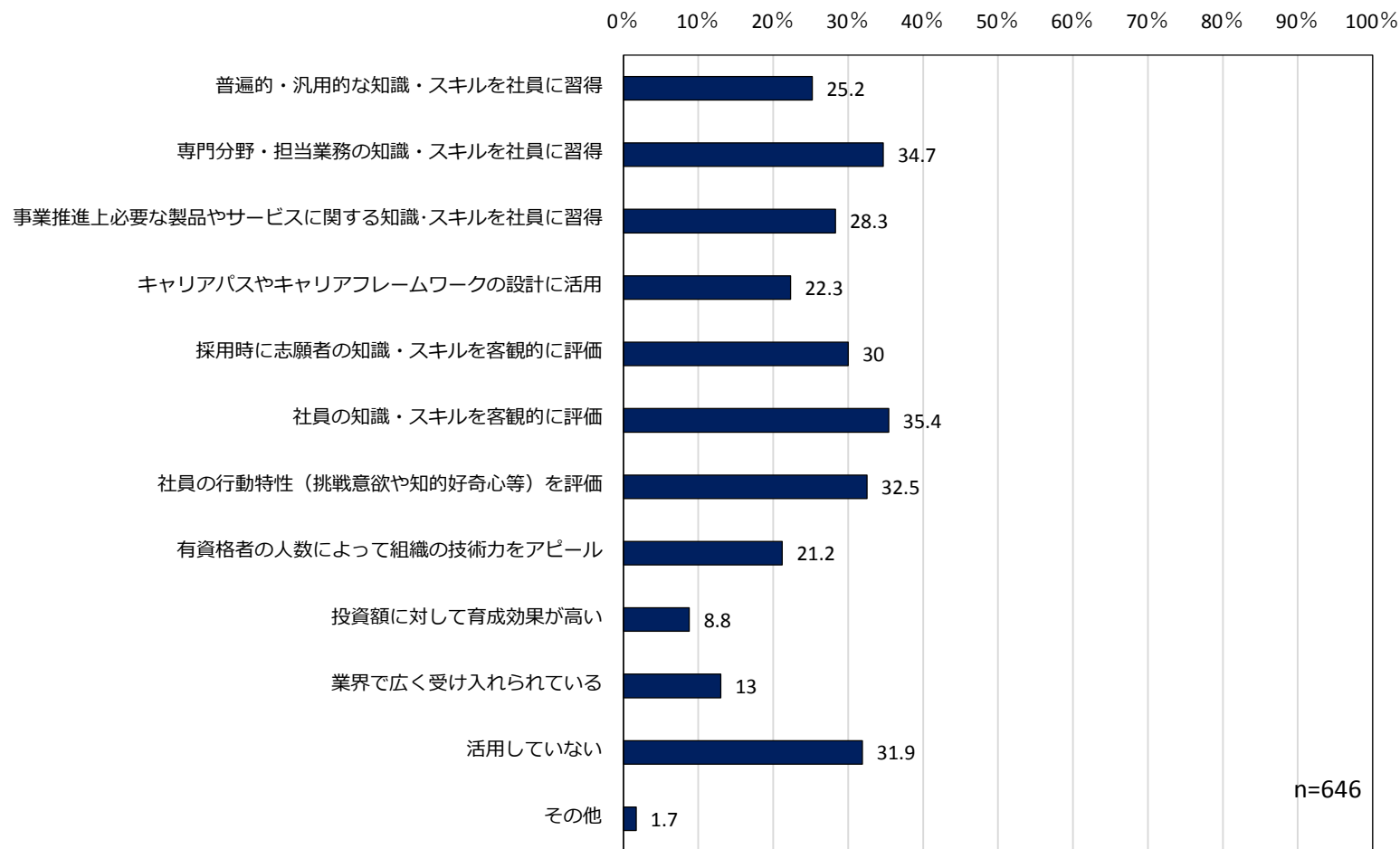


情報処理技術者試験等の活用状況【IT企業】③

無回答を除く

Q11 情報処理技術者試験等の活用状況についてお尋ねします。
御社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。[該当するすべての選択肢]

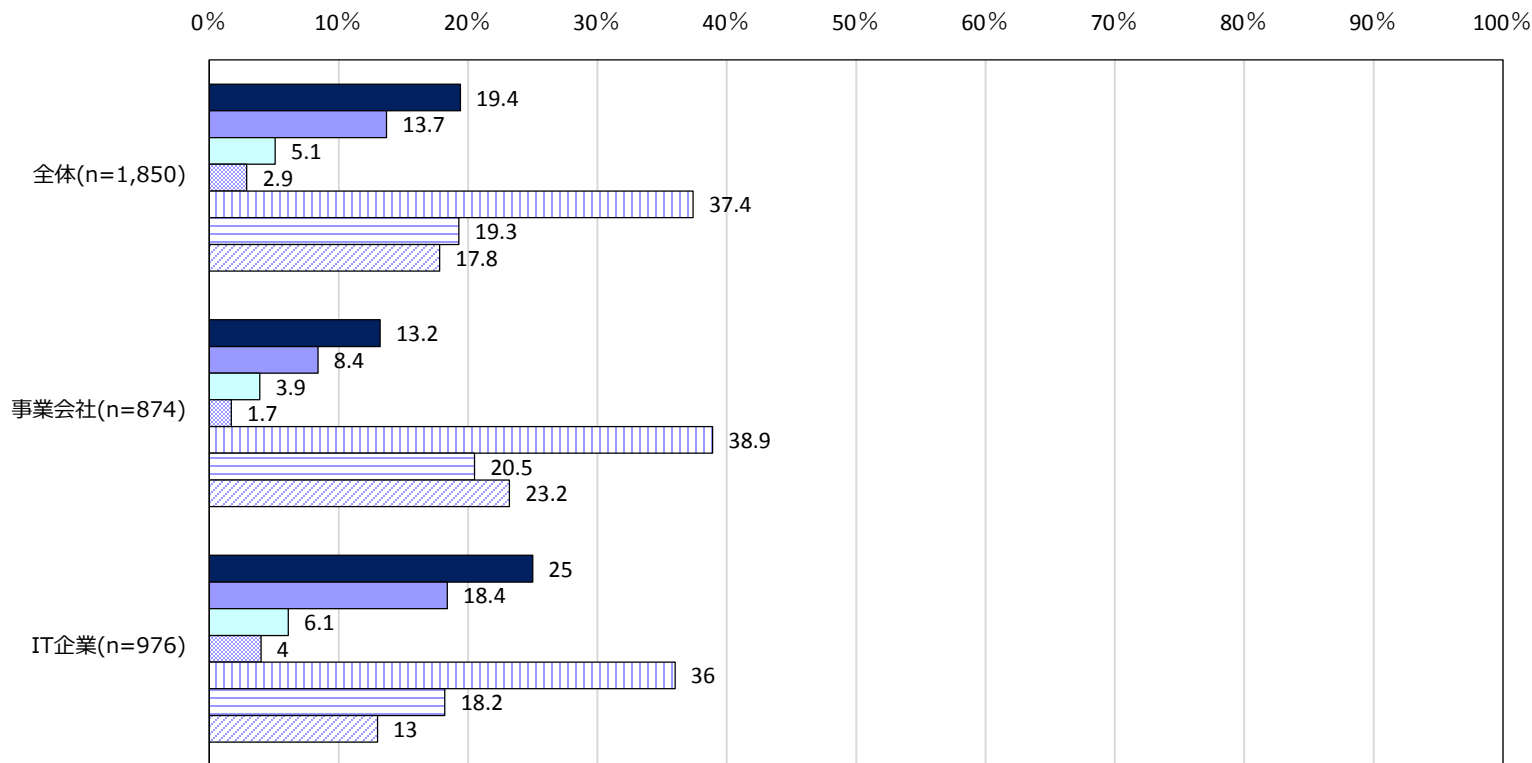
ベンダー以外の資格（民間団体、社内資格制度など）



情報処理安全確保支援士制度の活用状況

Q12 2016年度より最新の情報セキュリティに関する高度かつ実践的な知識・技能を備えた人材を対象とした新たな国家資格「情報処理安全確保支援士」制度が開始されました。

御社での本制度に対するお考えなどについて、当てはまるものは何でしょうか。[該当するすべての選択肢]



- 自社の技術者に「情報処理安全確保支援士試験」の受験を推奨している
- 自社の「情報処理安全確保支援士試験」合格者に資格登録・更新を推奨している
- 「情報処理安全確保支援士」の資格保有者を採用している・採用を考えている
- 調達要件などに「情報処理安全確保支援士」の資格保有者を活用している・活用を考えている
- 制度は知っているが、活用は未定である
- 聞いたことはあるが、よく知らない
- 初めて聞いた

8.組織開発

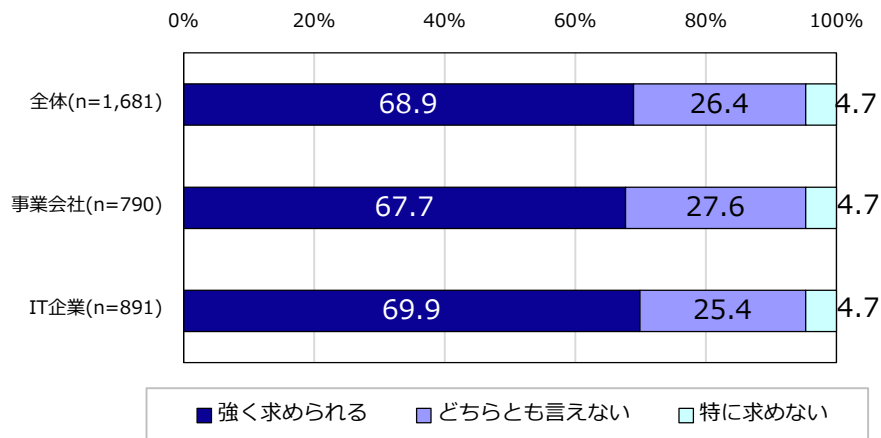
- ・優れた人材を獲得・維持するためにIT人材（社員）から求められること
- ・優れた人材を獲得・維持するために企業として優先度が高いこと
- ・自社のIT人材（社員）が感じていると思われること

優れた人材を獲得・維持するためにIT人材（社員）から求められること①

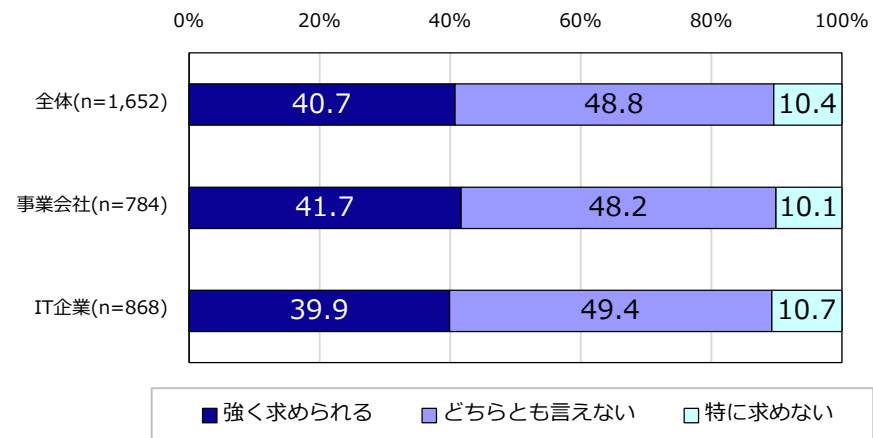
無回答を除く

優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

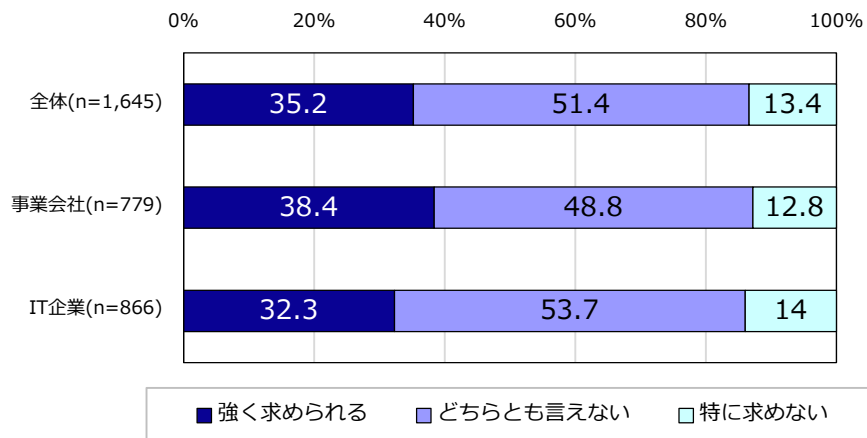
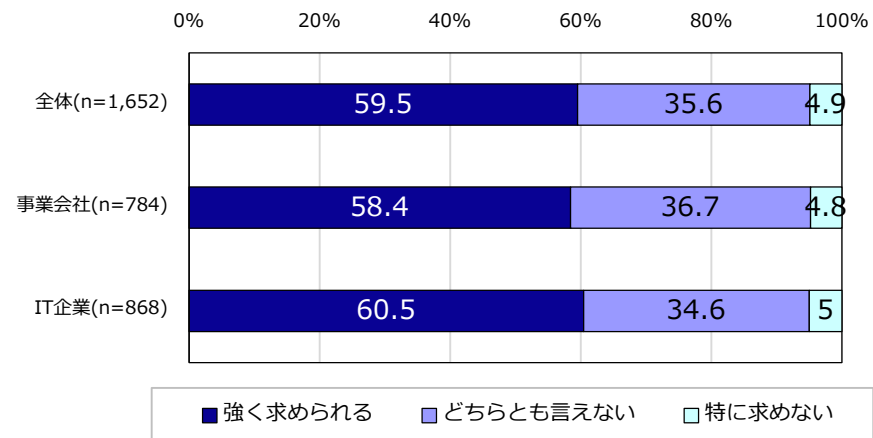
Q13-1（1）各項目について、求められることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

職位間や部門間含め社内の風通しがよく、課題認識含めた
情報共有がうまくいっている

多様な価値観を受容する



リスクをとり、チャレンジすることが尊重される

企業の目指すことのビジョンや方向性が明確で社員に周知
されている

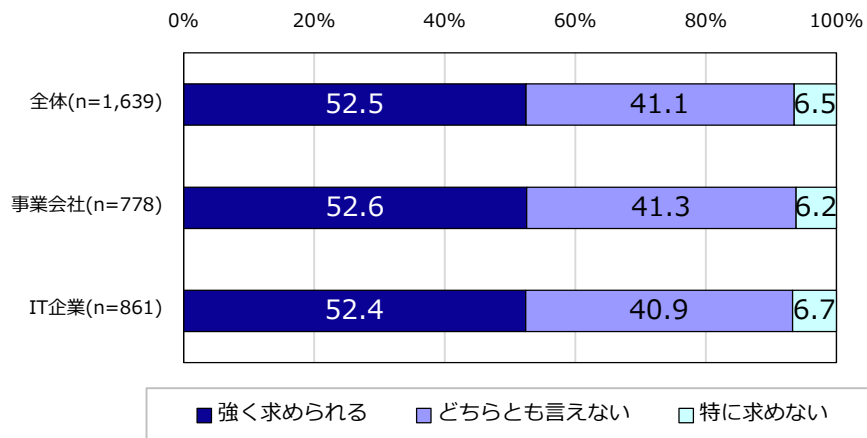
優れた人材を獲得・維持するためにIT人材（社員）から求められること②

無回答を除く

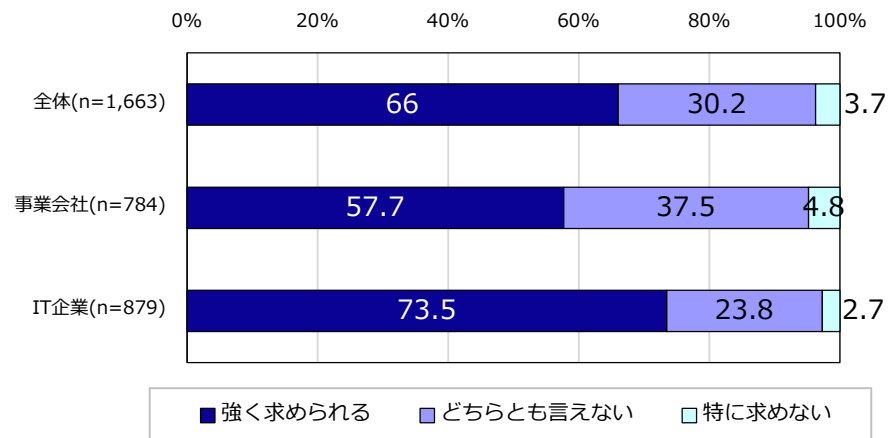
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1（1）各項目について、求められることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

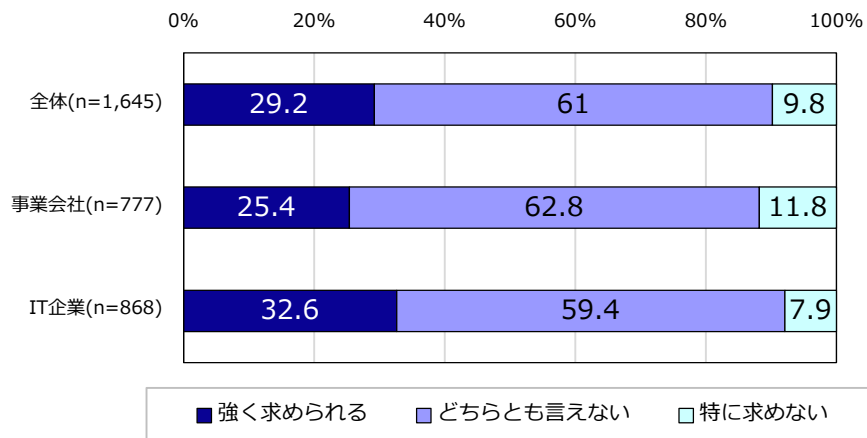
意思決定のスピードが速い



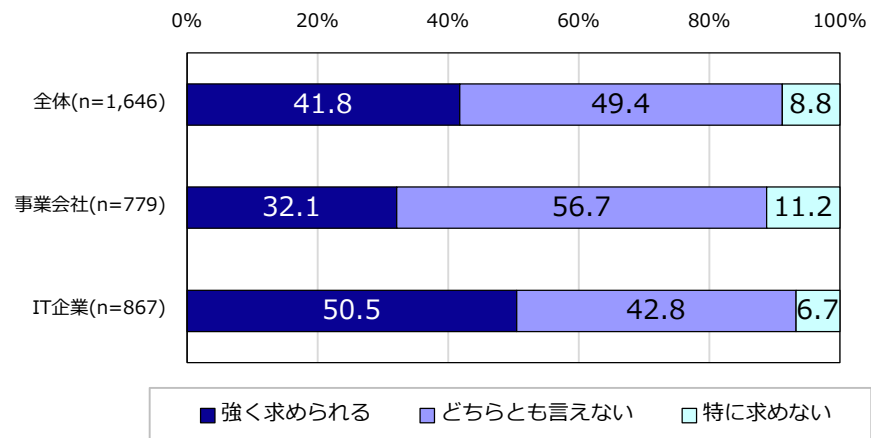
個人の業績や貢献が適正に評価される



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



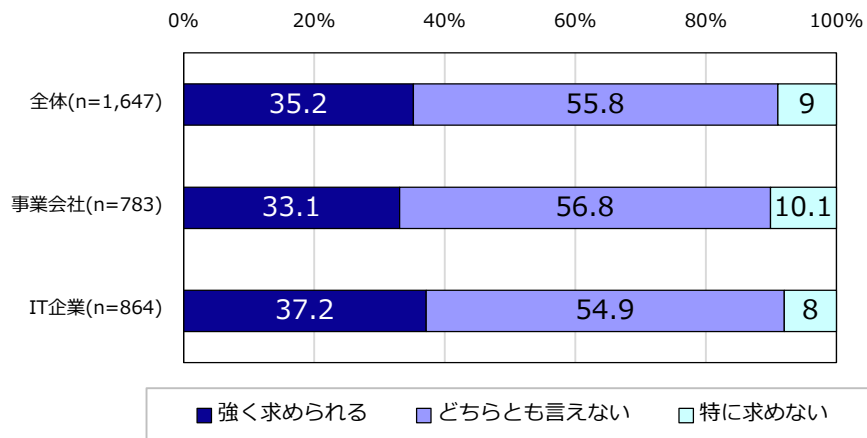
優れた人材を獲得・維持するためにIT人材（社員）から求められること③

無回答を除く

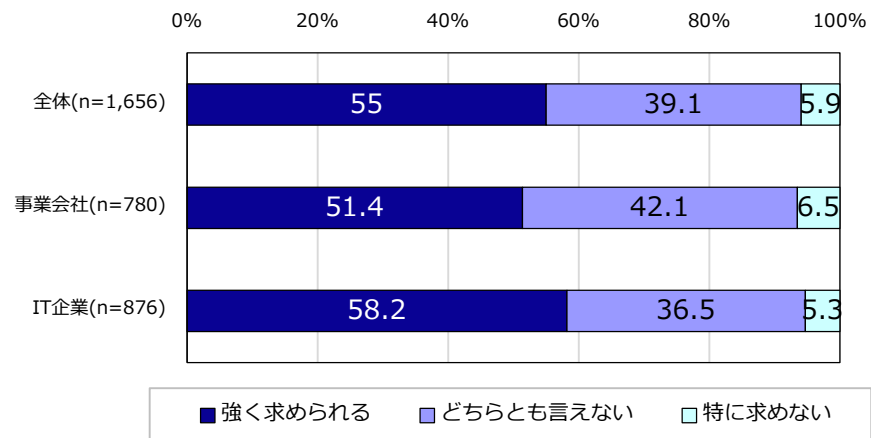
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1（1）各項目について、求められることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

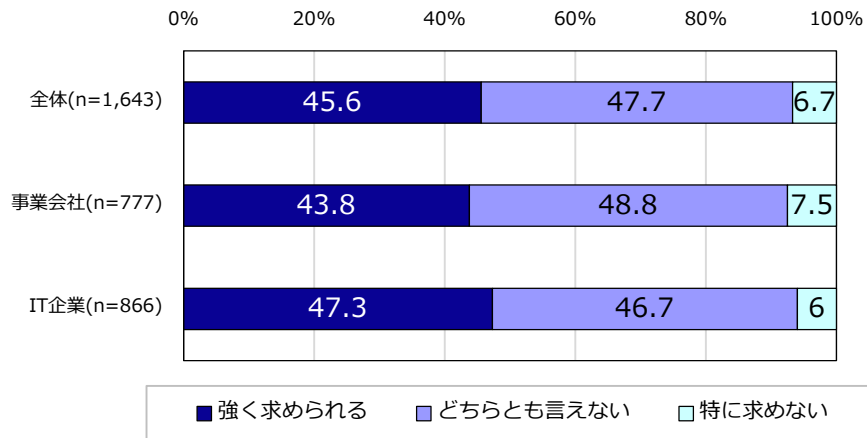
オフィスの設備や機材が充実している



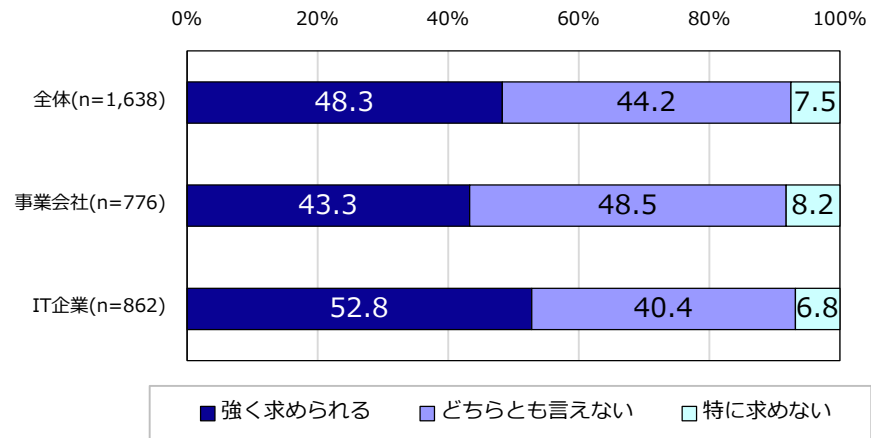
一緒に仕事をしたいと思う仲間や上司がいる



仕事を楽んでいる同僚や上司が多い



個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる



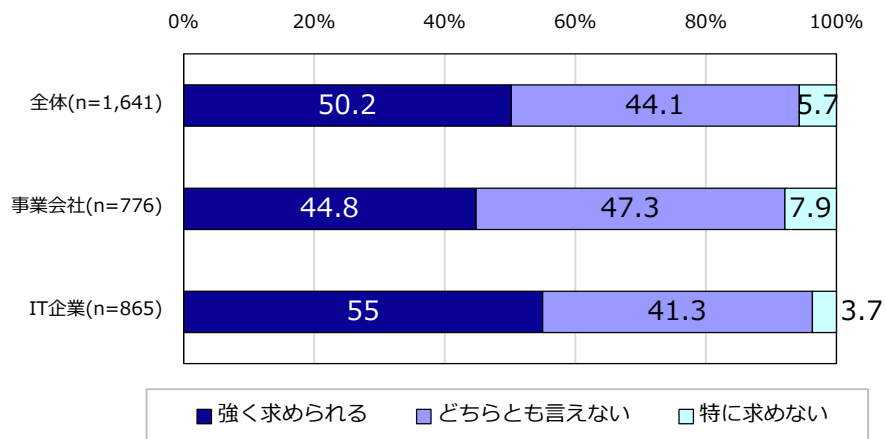
優れた人材を獲得・維持するためにIT人材（社員）から求められること④

無回答を除く

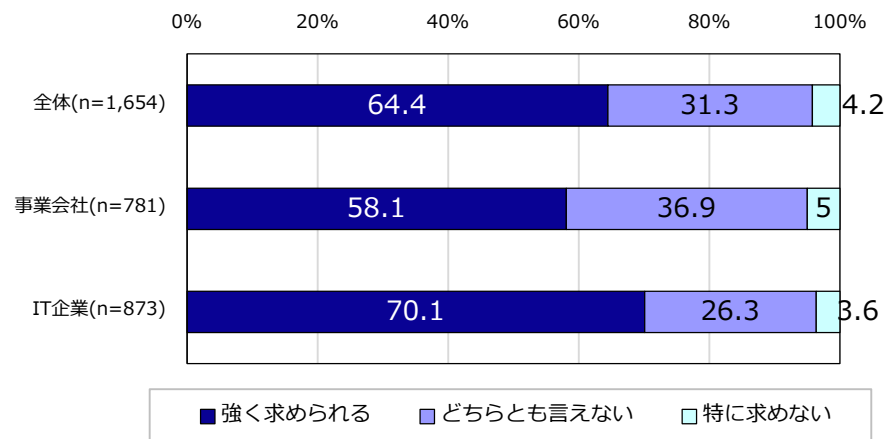
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1（1）各項目について、求められることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

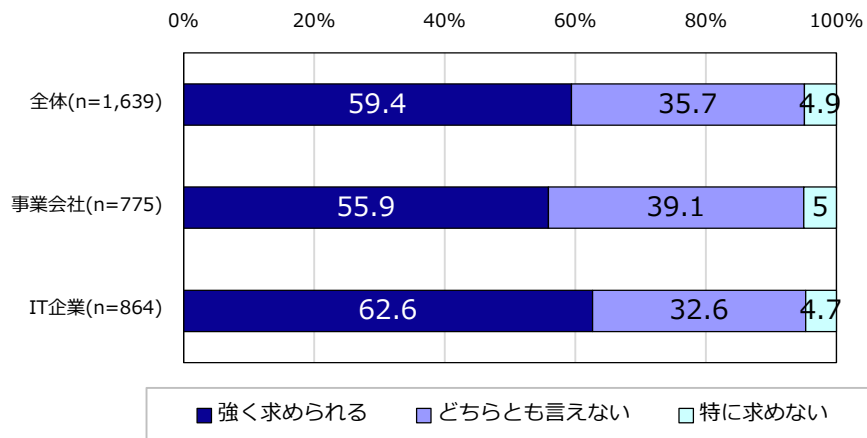
成長している企業で将来性がある



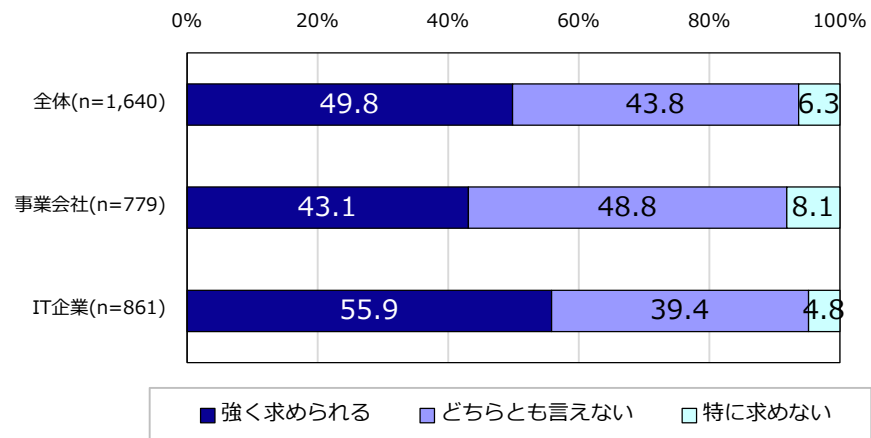
業績が安定している



雇用不安がない



新しいスキル等を習得することが奨励される



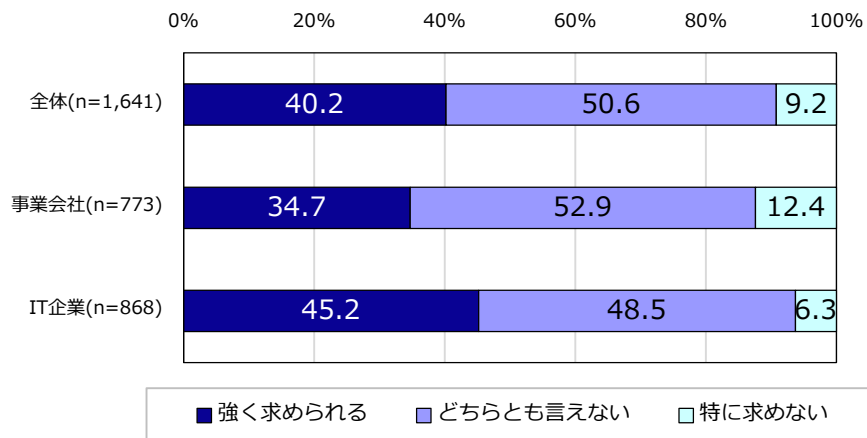
優れた人材を獲得・維持するためにIT人材（社員）から求められること⑤

無回答を除く

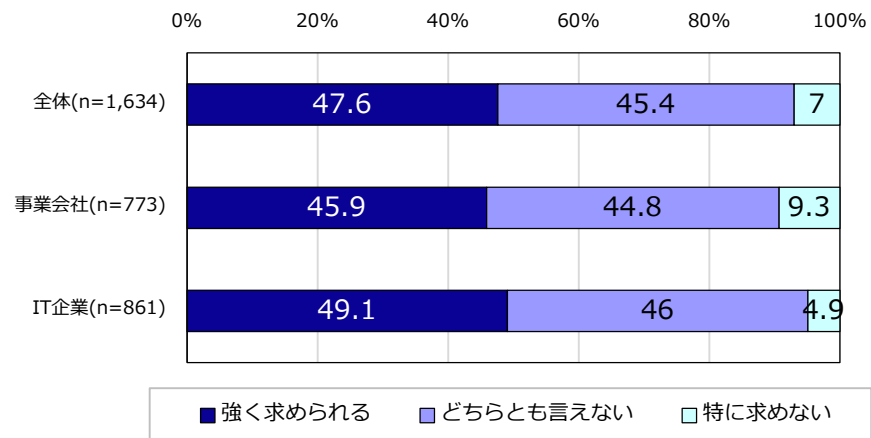
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1（1）各項目について、求められることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

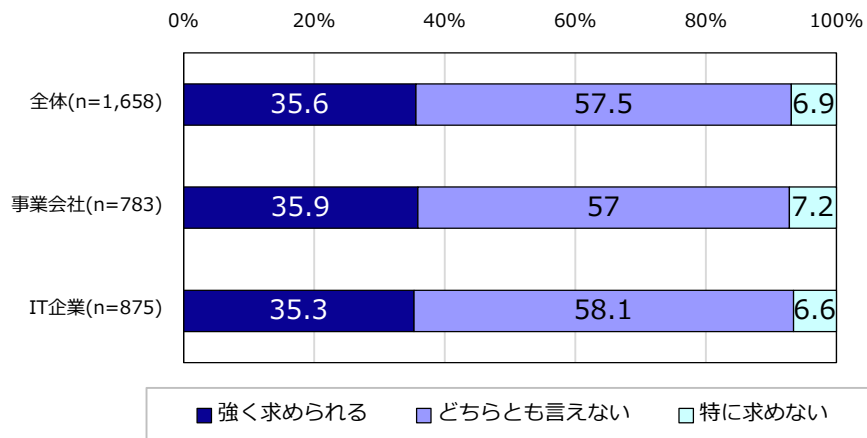
学習を支援する制度やプログラムが充実している



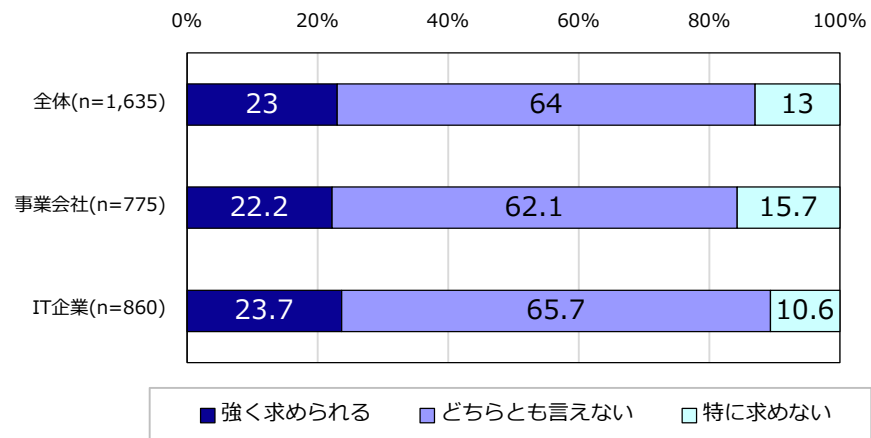
さまざまな挑戦の機会があり中長期的な自己の成長が期待できる



個人の裁量が大きい



最先端の仕事ができる



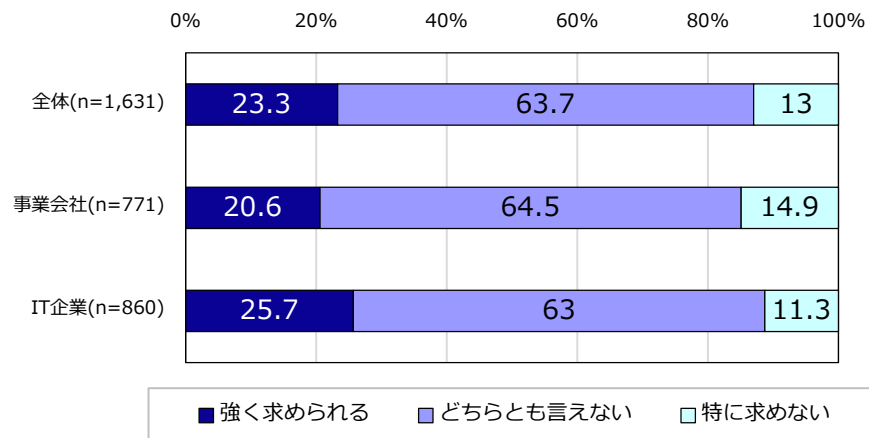
優れた人材を獲得・維持するためにIT人材（社員）から求められること⑥

無回答を除く

優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (1) 各項目について、求められることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

自身が携わる仕事を選べるしゅみがある



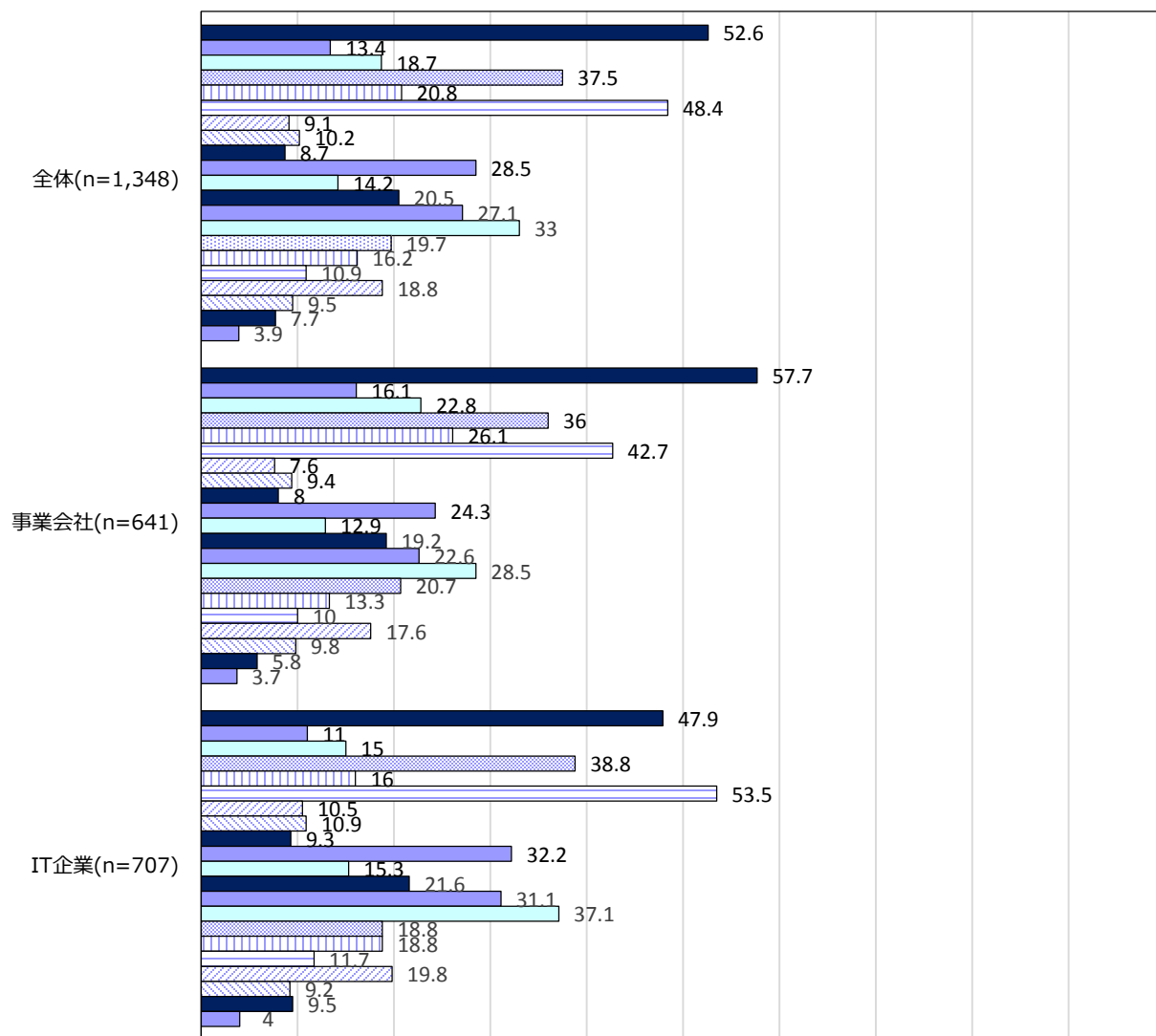
優れた人材を獲得・維持するために企業として優先度が高いこと

無回答を除く

優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (2) 各項目について、企業として優先度が高いものを5つまで選択してください。[番号を最大5つ]

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



- 職位間や部門間含め社内の風通しがよく、課題認識含めた情報共有がうまくいっている
- 多様な価値観を受容する
- リスクをとり、チャレンジすることが尊重される
- 企業の目指すことのビジョンや方向性が明確で社員に周知されている
- 意思決定のスピードが速い
- 個人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
- オフィスの設備や機材が充実している
- 一緒に仕事をしたいと思う仲間や上司がいる
- 仕事を楽しんでいる同僚や上司が多い
- 個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる
- 成長している企業で将来性がある
- 業績が安定している
- 雇用不安がない
- 新しいスキル等を習得することが奨励される
- 学習を支援する制度やプログラムが充実している
- さまざまな挑戦の機会があり中長期的な自己の成長が期待できる
- 個人の裁量が大きい
- 最先端の仕事ができる
- 自身が携わる仕事を選べるしくみがある

自社のIT人材（社員）が感じていると思われること①

無回答を除く

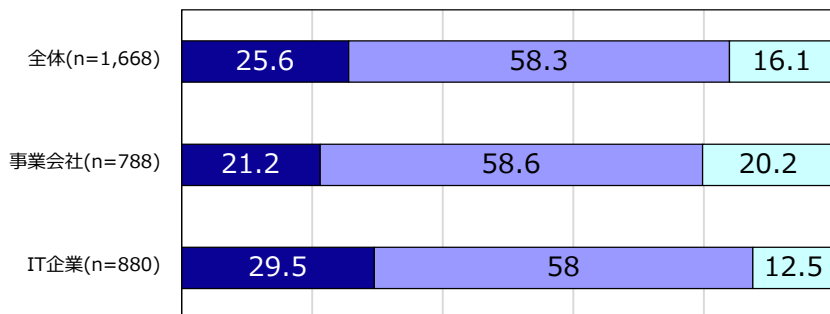


優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (3) 各項目について、自社のIT人材（社員）が感じていると思われることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

職位間や部門間含め社内の風通しがよく、課題認識含めた情報共有がうまくいっている

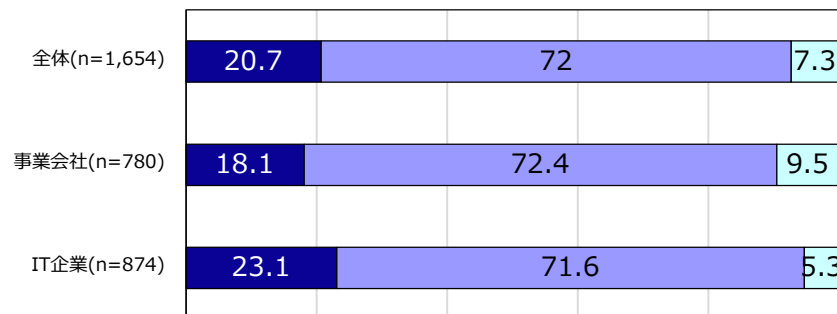
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 満足している ■ どちらとも言えない □ 不満である

多様な価値観を受容する

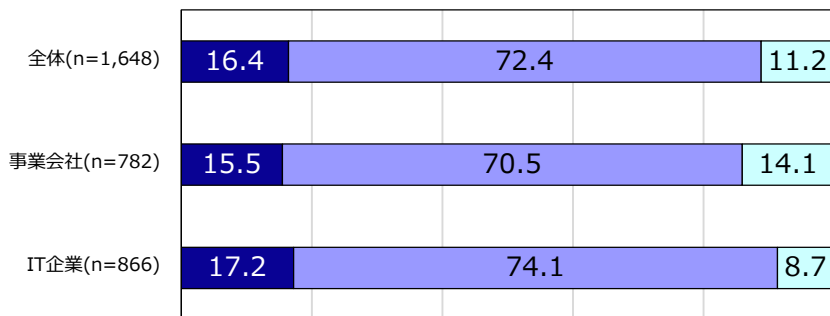
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 満足している ■ どちらとも言えない □ 不満である

リスクをとり、チャレンジすることが尊重される

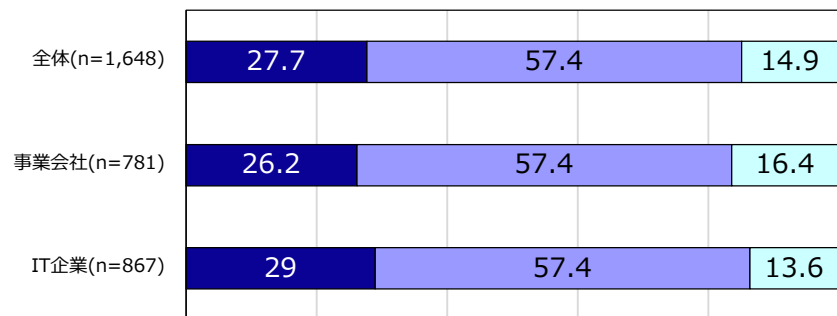
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 満足している ■ どちらとも言えない □ 不満である

企業の目指すことのビジョンや方向性が明確で社員に周知されている

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



■ 満足している ■ どちらとも言えない □ 不満である

自社のIT人材（社員）が感じていると思われること②

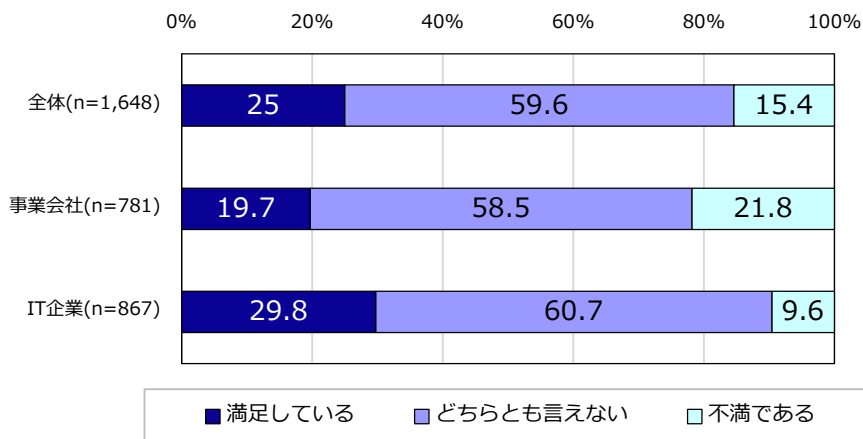
無回答を除く



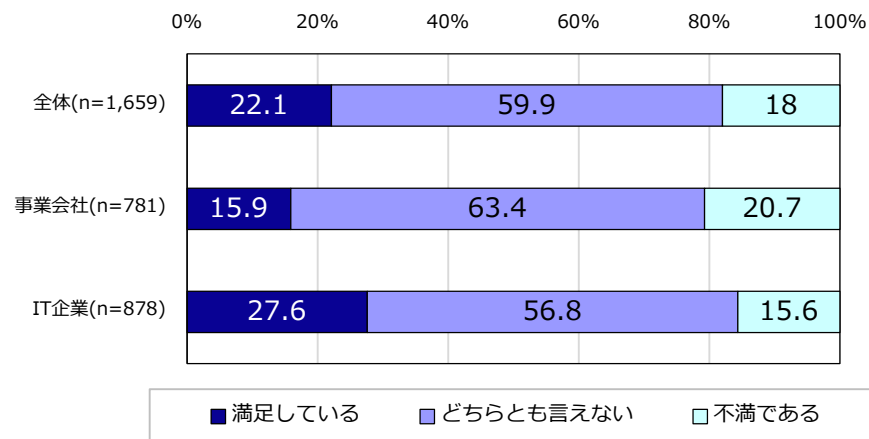
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (3) 各項目について、自社のIT人材（社員）が感じていると思われることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

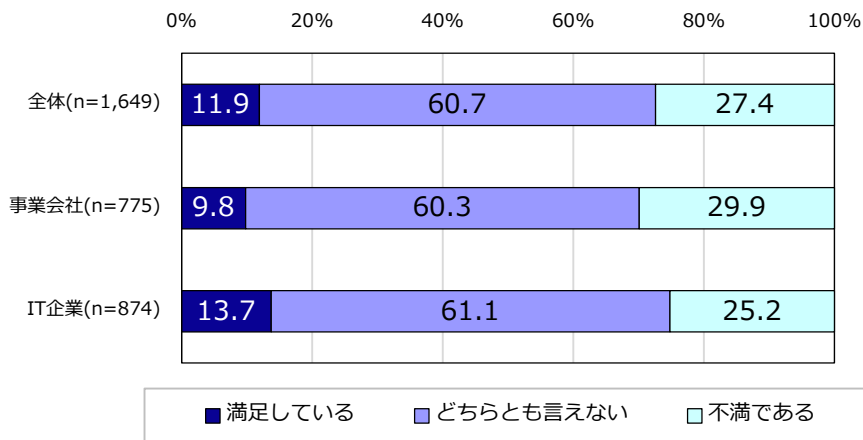
意思決定のスピードが速い



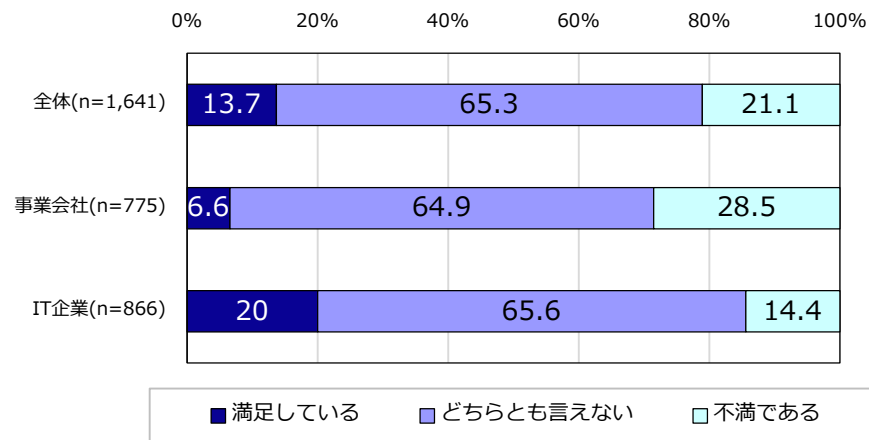
個人の業績や貢献が適正に評価される



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



自社のIT人材（社員）が感じていると思われること③

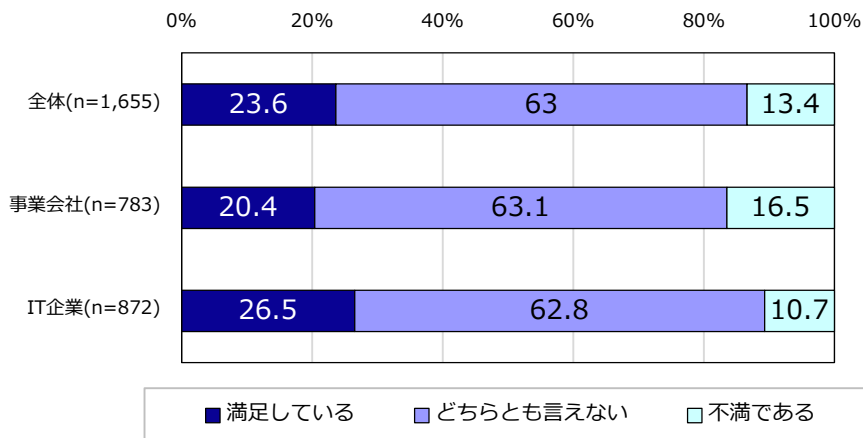
無回答を除く



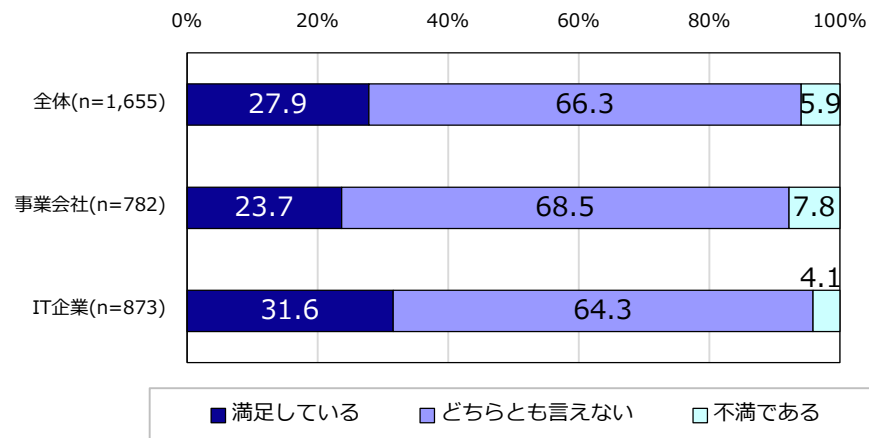
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (3) 各項目について、自社のIT人材（社員）が感じていると思われることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

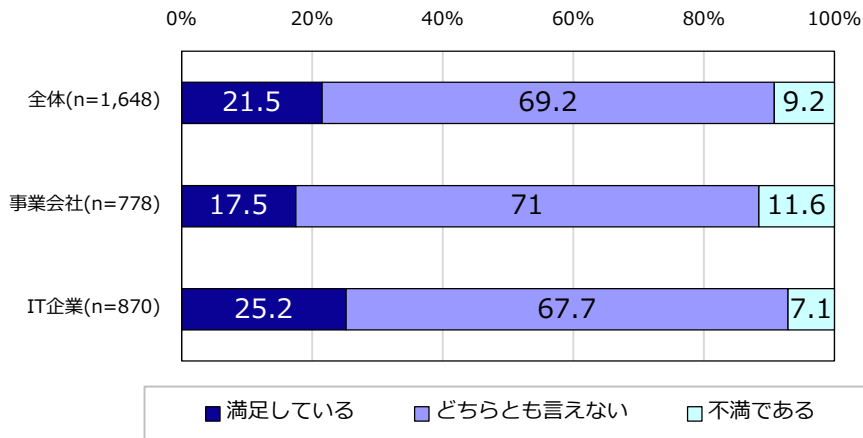
オフィスの設備や機材が充実している



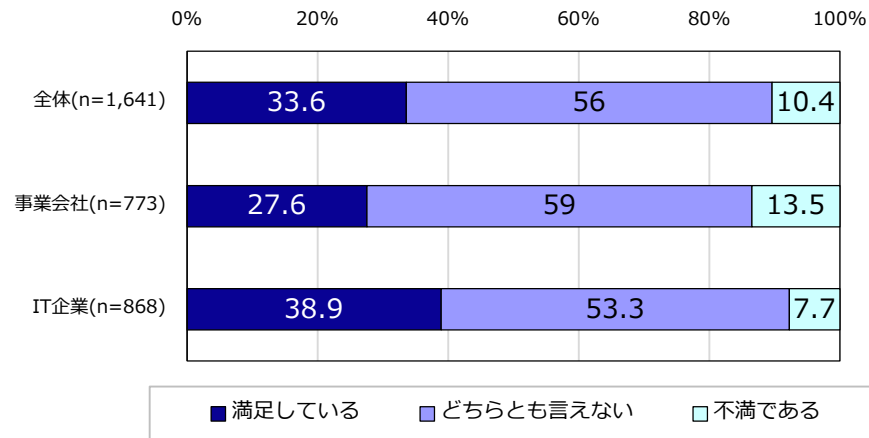
一緒に仕事をしたいと思う仲間や上司がいる



仕事を楽んでいる同僚や上司が多い



個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる



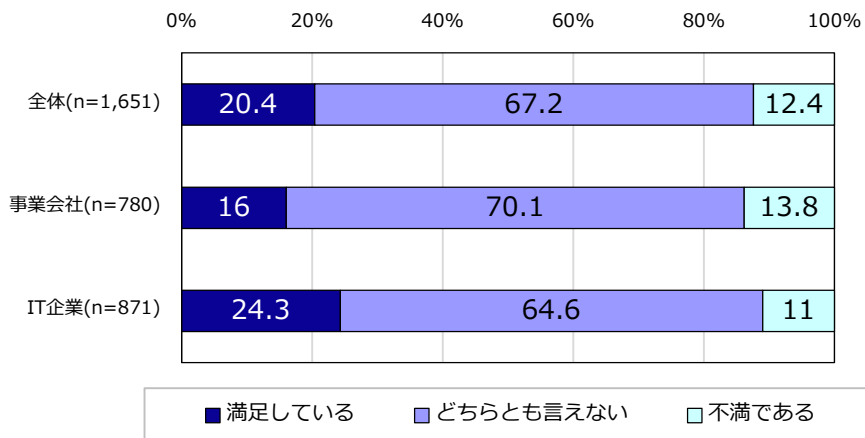
自社のIT人材（社員）が感じていると思われること④

無回答を除く

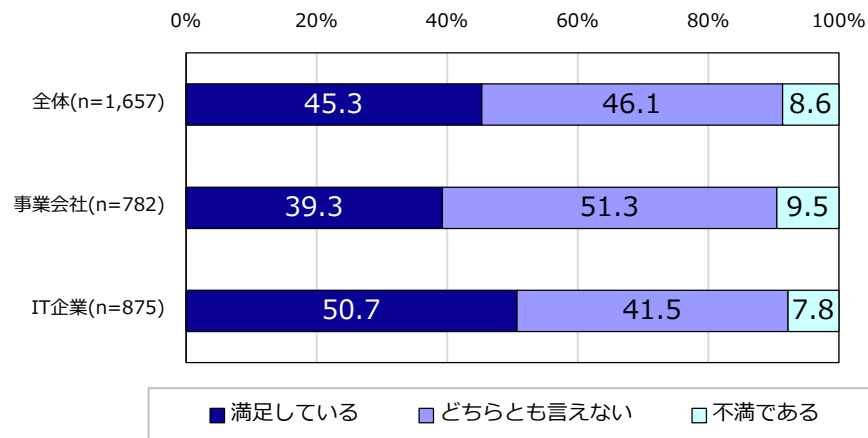
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (3) 各項目について、自社のIT人材（社員）が感じていると思われることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

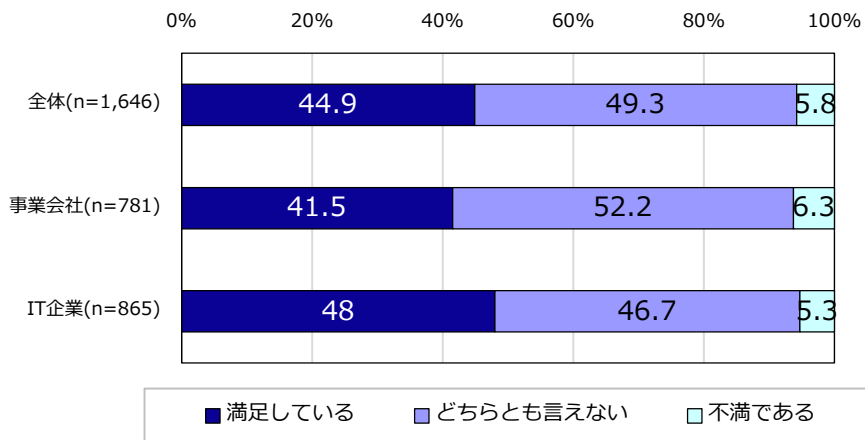
成長している企業で将来性がある



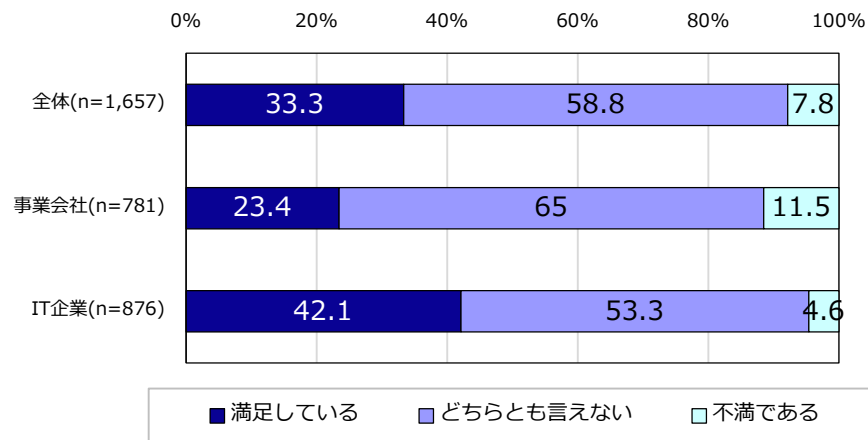
業績が安定している



雇用不安がない



新しいスキル等を習得することが奨励される



自社のIT人材（社員）が感じていると思われること⑤

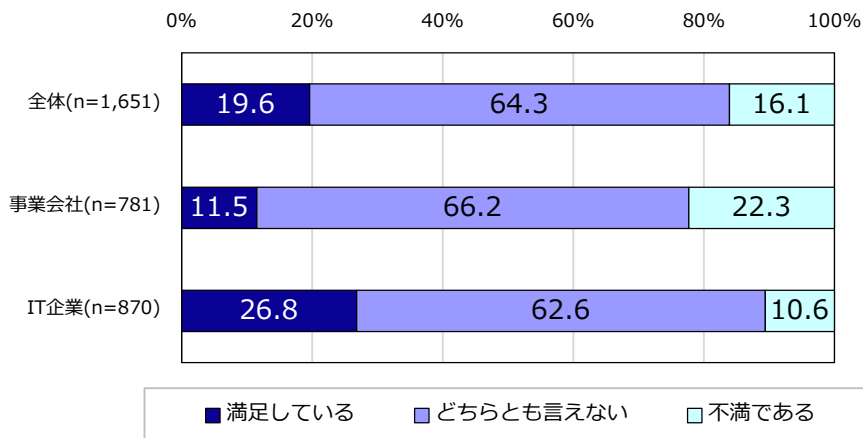
無回答を除く



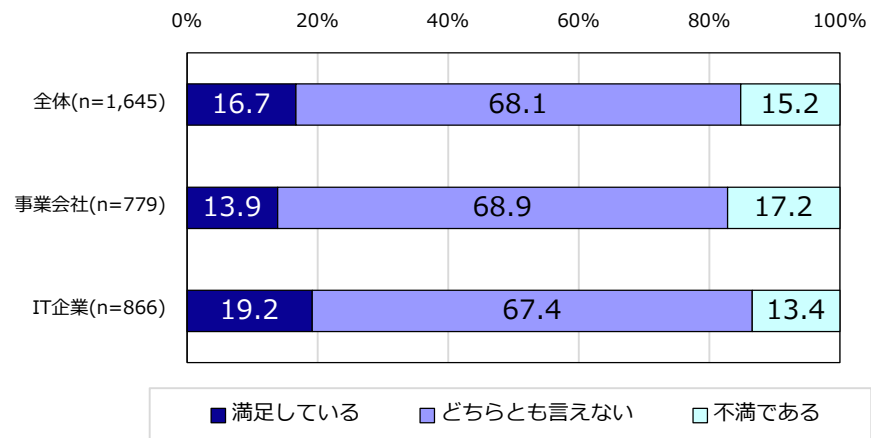
優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (3) 各項目について、自社のIT人材（社員）が感じていると思われることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

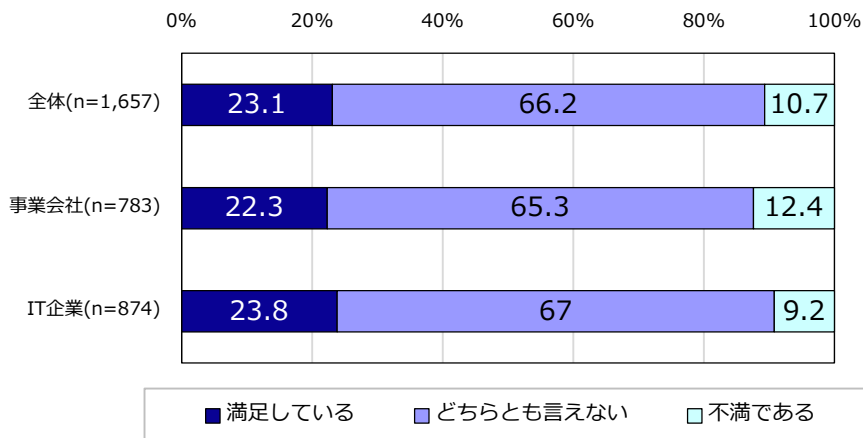
学習を支援する制度やプログラムが充実している



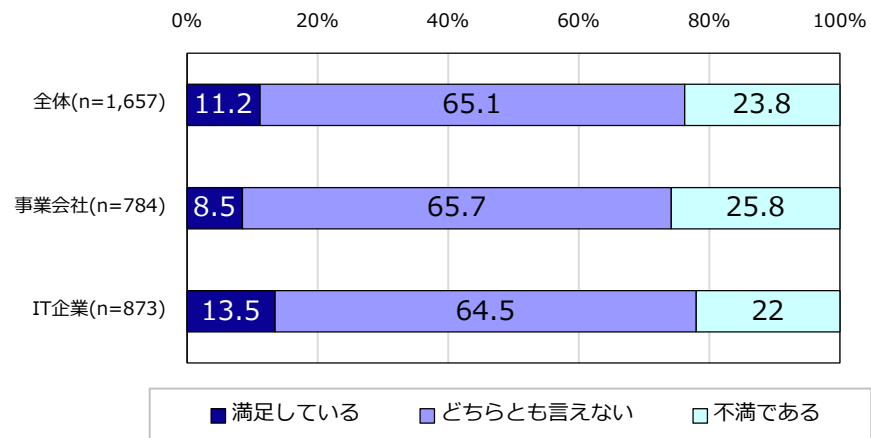
さまざまな挑戦の機会があり中長期的な自己の成長が期待できる



個人の裁量が大きい



最先端の仕事ができる



自社のIT人材（社員）が感じていると思われること⑥

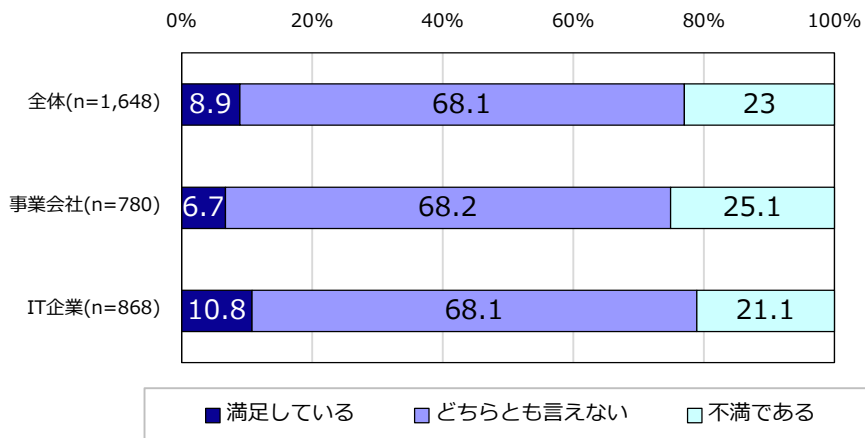
無回答を除く



優れた人材を獲得あるいは維持するためにIT人材（社員）から求められることについてお聞きします。

Q13-1 (3) 各項目について、自社のIT人材（社員）が感じていると思われることをお答えください。[それぞれ選択肢を1つ]

自身が携わる仕事を選べるしきみがある



Appendix

◆本調査では、デジタル事業に対応する人材を以下の表で定義して調査を行った。

デジタル事業に対応する人材

職種	職種内容
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
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
テックリード (エンジニアリングマネージャー、 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
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
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
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
エンジニア/プログラマ	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、セキュリティ等を担う人材