

(注1)
 2020年度のスキル変革調査のみ調査実施項目：▲
 2021年度のスキル変革調査のみ調査実施項目：■
 2020年・2021年度のスキル変革調査にて調査実施項目：●

(注2) 外部レポートのうち、継続的かつある程度の母集団を対象に調査を実施しているレポートを記載

IT人材の適材化・適所化の状況やその効果を把握するための調査項目体系

青字：経年調査項目、黒字：都度検討項目
 グレー：調査を実施している外部レポートが存在する項目 赤字：どのレポートでも調査を実施していない項目

Howツリー			測定指標 (KGI・KPI)	スキル変革調査の調査項目判定(※注1)	調査を実施している外部レポート(※注2)	参考	スキル変革調査 該当項目 2020年度企業調査・調査項目	2020年度個人調査・調査項目	2021年度企業調査・調査項目	2021年度個人調査・調査項目	
IT人材の適材化・適所化の進捗・実態・成果	適材化・適所化に向けた戦略策定・現状把握	戦略策定・コミットする経営体制が整備	<定量・客観> 役員に占めるIT人材の割合 <定性・主観> CDOの有無	▲			役員におけるIT人材の割合				
		必要な場作りの計画・構想がある -地域 (デジタルビジネス集積地) -産業 (注力・成長産業) -仕事 (戦略的注力・成長事業)	<定量・客観> - <定性・主観> IT・デジタルに関する国家・企業戦略の有無 IT需要 (≒市場価値) の高い産業の情報提供状況および認知状況 先端スキルの活かせる場の提供状況 DXの取り組み意欲	●			Q2-1 DXの取り組み状況		Q7 DXの取り組み状況		
		必要な人材が定義されている -質 (必要なスキルが定義) -量 (必要な人材量が定義)	<定量・客観> IT人材必要量予測 (特に事業会社に必要なIT人材数目安提示) <定性・主観> 需要 (≒市場価値) の高い・低いITスキル・職種の情報提供状況および認知状況 人事中計 (IT人材の獲得・育成目標) の有無 人材要件定義の有無	▲	経済産業省「IT需給に関する調査」		Q3-5 デジタルビジネスに対応する職種の重要度順位 Q9-7 IT人材が身に付けるべきスキル	Q21 学ぶべき技術・スキルの重要度 Q22 その他スキルの重要度		Q41 IT人材が身に付けるべきスキル Q14 学ぶべき技術・スキルの重要度 Q15 その他スキルの重要度	
		人材ギャップの可視化 -組織内人材スキルの可視化 -人材の質・量の過不足把握	<定量・客観> - <定性・主観> IT人材の質・量の把握状況および充足度 人材ポートフォリオの考え方の浸透状況 人材ポートフォリオの確認サイクル・会議体の有無 組織内の人材スキルを可視化するツール (例：日本版O-NET・ジョブカード・スキル標準) の普及・活用状況 組織内人材ポートフォリオを可視化するシステムの有無 (例：米LERシステム、タレントマネジメントシステム)	●			Q3 IT人材の量・質の充足度 Q4-2 IT人材の量と質の把握有無	Q32 スキルレベルの見極め方法	Q11~15 IT人材の量・質の充足度 Q22 IT人材の量と質の把握有無	Q20 スキルレベルの見極め方法	
適材化 -非IT人材のリテラシー向上・IT人材へのリスキニング -IT人材のアップスキニング・リスキニング (外国籍IT人材はスコープ外)	動機づけが図られている	適材化する事に魅力がある	<定量・客観> 報酬水準 (他職種との相対感) 就職希望職種のランキングの順位変動 <定性・主観> 適材化することへの魅力度やその内容の変化 IT職種の人気度・満足度 (他職種との相対感) ITの有効性や魅力に触れる機会の付与状況	●	厚労省「賃金構造基本統計調査」 リスクモンスタ-社「就職したい企業・職種ランキング」 METI「ITに関する各国比較調査」	JUAS「企業IT動向調査報告書」：IT組織の魅力度を調査 みんなのコード「プログラミング教育実態調査」 総務省「子供向けプログラミング教育の現状に関する調査研究」	Q9-5 IT人材の学ぶ意欲を高める施策	Q2 先端領域へ関わったきっかけ Q3 自発転換の理由 Q24 スキル転換の志向	Q5 先端領域へ関わったきっかけ Q6 スキル転換の志向 Q18 スキル向上・獲得によるメリット		
		適材化しない事に危機感がある	<定量・客観> - <定性・主観> 適材化しないことへの危機感の意識変化 自身のスキルの競争力の把握有無 IT職種別の市場価値の見通しの情報提供状況 多様なIT人材の交流の場の提供状況	●				Q16 新しいスキル習得の必要性 Q8 自身の市場価値・競争力	Q11 新しいスキル習得の必要性 Q12 学びを見直すきっかけ Q19 自身の市場価値・競争力		
		適材化の達成可能性がある	<定量・客観> 学びに対する奨励金の支給状況 <定性・主観>								
							<適材化全体に係る設問>	<適材化全体に係る設問>	<適材化全体に係る設問>	<適材化全体に係る設問>	
							Q9-6 学びの阻害要因	Q25 転換の障害 Q26 転換の助け	Q44 リスキル・アップスキルの障害	Q16 リスキル・アップスキルの障害 Q7 転換の助け	

青字：経年調査項目、黒字：都度検討項目
 グレー：調査を実施している外部レポートが存在する項目 赤字：どのレポートでも調査を実施していない項目

Howツリー	測定指標 (KGI・KPI)	スキル変革調査の調査項目判定(※注1)	調査を実施している外部レポート(※注2)	参考	スキル変革調査 該当項目 2020年度企業調査・調査項目	2020年度個人調査・調査項目	2021年度企業調査・調査項目	2021年度個人調査・調査項目
	適材化することへの達成可能性の意識変化 適材化へのロードマップの整備状況 ロールモデルの設定状況 初等教育～高等教育へのITに触れる機会の付与状況	▲	●	みんなのコード「プログラミング教育実態調査」 総務省「子供向けプログラミング教育の現状に関する調査研究」	Q8-3 キャリアサポート実施内容	Q25 転換する際の障害	Q37 キャリアサポート実施内容	

Howツリー		測定指標 (KGI・KPI)	スキル変革調査の調査項目判定(※注1)	調査を実施している外部レポート(※注2)	参考	スキル変革調査 該当項目 2020年度企業調査・調査項目	2020年度個人調査・調査項目	2021年度企業調査・調査項目	2021年度個人調査・調査項目
学びや実践のリソース・手段が整備され活用されている	学びの方針やパスがある	<定量・客観> - <定性・主観> IT人材の学びに対する方針 パスの整備の有無	●			Q9-1 IT人材の学びの方針	Q13 学ぶ領域の選択基準	Q39 IT人材の学びの方針	Q13 学ぶ領域の選択基準
	学びや実践リソース（金・時間）が整備	<定量・客観> 企業における育成への投資額 研修予算 学ぶための時間（OFF-JT）の捻出状況 <定性・主観> 学ぶためのリソース（金・時間）の充足度合い キャリア・学びのサポート状況（国産業・企業からの金銭的補助など）	●	産労総合研究所「教育研修費用の実態調査」 METI「DX推進指標」 厚生労働省「能力開発基本調査」 厚生省「平成30年版 労働経済の分析-働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」	JILPT「企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関するアンケート調査」	Q9-3,4 IT人材教育の投資		Q40 IT人材教育の投資	
	学びや実践手段が整備	<定量・客観> - <定性・主観> 企業内外における学びを活かす場の有無 キャリア・学びの支援状況（初等教育～リカレント教育政策状況、企業からの支援施策など） ミドルマネージャーからの支援状況	●		ISR「全国スキル調査」：企業におけるデジタル研修の種類を調査	Q9-8先端スキルを活かす機会 Q8-3 キャリアサポート Q9-2(1) スキルアップ方法の推奨状況	Q15学んだ先端スキルを活かす機会有無	Q42 先端スキルを活かす機会有無 Q37 キャリアサポート Q43 効果的な学び（支援状況）	Q28 キャリア形成に関するミドルマネージャーの役割 Q27 ミドルマネージャーとの対話頻度
	手段とニーズがマッチ・活用されている	<定量・客観> - <定性・主観> 学びの仕組みの活用度 キャリア・学びの支援とニーズのマッチング状況・有効度 ミドルマネージャーからの支援とのマッチング状況 手段の使い勝手等のFBの仕組みの有無	▲		リクルートワークス「全国就業実態パネル調査」（※IT人材以外も集計） パーソル総研「ITエンジニアの人的資源管理に関する定量調査」	Q9-2(1)(2) スキルアップ方法の有効度	Q23 学ぶスキルの情報取得や学習方法 Q12 効果的なスキル習得方法 Q23 学ぶスキルの情報取得や学習方法	Q43 効果的な学び（支援状況） Q38 キャリア形成に関するミドルマネージャーの役割	Q17 効果的な学びの方法 Q10 キャリアサポートのニーズ Q28 キャリア形成に関するミドルマネージャーの役割
学びや実践を評価・振り返る手段があり、学びに生きている	学びの進捗を可視化する手段がある	<定量・客観> IT・デジタル領域に係る資格取得者数 <定性・主観> IT人材の学びの進捗の把握状況 LMSやLXP（※）の導入状況 学びのフォローアップ状況（研修後の試験実施等） スキルレベルの見極め方法の有効度	●			Q8-5,8-6 IT人材の評価・把握する基準	Q32 スキルレベルの見極め方法 Q34 スキルレベルや市場価値を測るツールの活用有無・有効度	Q16,17 IT人材の評価・把握する基準	Q20 スキルレベルの見極め方法 Q22 スキルレベルや市場価値を測るツールの活用有無・有効度
	学びに対してFBする仕組みがある	※) LMS: learning Management System、LXP : Learning Experience Platform <定量・客観> 自身のキャリアや学習について振り返る頻度 <定性・主観> FB機会（ミドルマネージャー・メンター）の有無 セルフアセスメントの仕掛けの有無	■					Q27 ミドルマネージャーとの対話頻度	Q28 ミドルマネージャーの役割
	FBが学びに生きている	<定量・客観> - <定性・主観> FB機会（セルフアセスメント、ミドルマネージャー・メンター）の有効度 振り返り結果を次のアクションに繋げる仕組み整備の状況	■					Q38 ミドルマネージャーの役割	Q28 ミドルマネージャーの役割

Howツリー

適材化の成果が出ている

学びの成果が出ている

学び続ける組織・個人になっている

測定指標 (KGI・KPI)

<定量・客観>
 デジタルビジネスに関わる人材の増減率
 IT人口増減率
 先端IT人口の増減率
 IT資格保有者（Jパス、デジタルバッジ数）・資格レベル別の人材増減率
 IT関連修士・博士号取得者の増減
 適材化を目的とした組織内流動・転職者割合の増減
 <定性・主観>
 IT人材のスキル向上・獲得の状況
 非IT人材のリテラシー向上の状況

<定量・客観>
 転換5タイプの推移
 学びの継続期間
 学びの頻度
 <定性・主観>
 キャリアアップ・スキルアップ・リスキルへの意向
 転職に関する考え方の変化
 ラーニングカルチャー醸成状況
 グロースマインドセットの状況

スキル変革調査の調査項目判定(※注1)

調査を実施している外部レポート(※注2)

参考

スキル変革調査 該当項目

2020年度企業調査・調査項目

2020年度個人調査・調査項目

2021年度企業調査・調査項目

2021年度個人調査・調査項目

METI「DX推進指標」
 厚労省「雇用動態調査」

IPA「情報書影技術者試験統計資料」

Q1 先端技術への関わり

Q30,31 転職状況・理由

Q18 デジタルリテラシー向上のための取り組み状況
 Q19 デジタルリテラシーに関する状況
 Q20 デジタルリテラシー向上のための検定・試験推奨有無

SC4 先端技術への関わり

Q30,31 転職状況・理由

SC5 学びの成果・進捗

(転換タイプ5分類の経年変化)

Q7 キャリアの判断基準
 Q13 学ぶ領域の選択基準
 Q16 新しいスキル習得の必要性
 Q24 スキル転換の志向
 Q6 組織への帰属の考え
 Q27,28 転職状況・理由

(転換タイプ5分類の経年変化)

Q8 キャリアの判断基準
 Q9 キャリアの志向性
 Q13 学ぶ領域の選択基準
 Q11 新しいスキル習得の必要性
 Q6 スキル転換の志向
 Q23 組織への帰属の考え
 Q30,31 転職状況・理由

デロイトトーマツグループ「デジタル人材志向性調査」

適所化
 一人材の保有スキル・志向性と社会・組織ニーズがマッチ
 (※外国籍IT人材はスコープ内)

場所と人がマッチング

スキル・志向性と仕事のマッチングの仕組があり、活用されている

実際に転職や異動をするための仕掛け・仕組があり、活用されている

適職かを評価する仕組があり、活用されている

人材が適所へ定着・流動し、活躍している(適所化による成果)

<定量・客観>
 マッチングツールにおけるマッチング数の経年変化
 <定性・主観>
 マッチングの判定基準・重視する項目定義の状況
 組織内人材ポータルを可視化するシステムの有無(例:米LERシステム、タレントマネジメントシステム)
 マッチングに係るツール(日本版O-NET、転職エージェントなど)や仕組み(公募制など)の活用状況
 IT人材視点・会社視点からみたマッチングツールや仕組みの活用し易さ

<定量・客観>
 流動化促進の仕掛けの活用状況(人数ベース)
 <定性・主観>
 企業における柔軟な労働環境整備状況
 キャリア・学びのサポート状況(企業内における業務選択の仕組みなど)
 採用・転職支援にかかる助成の有無
 IT人材視点・会社視点からみた流動化促進の仕掛けの活用し易さ

<定量・客観>
 -
 <定性・主観>
 適職度やエンゲージメントの測定状況
 IT人材視点・会社視点からみた適職度を評価する仕組みの活用し易さ

<定量・客観>
 フリーランスの国外案件従事割合
 適所化を目的とした組織内流動・転職者の割合・フリーランス転向数
 世界タレントランキングの順位変動
 役員に占めるIT人材の割合
 <定性・主観>

●

●

●

●

●

パーソル総研「人材マネジメントにおけるデジタル活用に関する調査2020」

パーソル総研「人材マネジメントにおけるデジタル活用に関する調査2020」

Q5-4 中途採用で重視する項目

Q5-6 中途採用者の能力把握方法

Q33 転職で重視されていると思う項目

Q32 スキルレベルの見極め方法

Q34 スキルレベルや労働環境に関するツールの活用有無・有効度

Q31 中途採用で重視する項目

Q32 中途採用者の能力把握方法

Q20 スキルレベルの見極め方法

Q21 転職で重視されていると思う項目

Q22 スキルレベルや労働環境に関するツールの活用有無・有効度

Q5-1,2 IT人材の獲得・確保状況(直接雇用以外の雇用形態の実施状況)
 Q5-8 IT人材採用の阻害要因

Q28,29 IT人材の獲得・確保状況(直接雇用以外の雇用形態の実施状況)
 Q34 IT人材採用の阻害要因
 Q35 女性・外国人採用に関する取り組み状況
 Q37 キャリアサポート実施内容

リクルートマネジメントソリューションズ「人材マネジメント実態調査」: 人材マネジメントの成果指標としての従業員満足度の活用状況

パーソル総研「一般社員層における異動配置に関する定量調査」2021

IMD「世界タレントランキング」

役員におけるIT人材の割合

Q30,31 転職状況・理由

Q36 フリーランスの国内外の業務割合

Q30,31 転職状況・理由

青字：経年調査項目、黒字：都度検討項目
 グレー：調査を実施している外部レポートが存在する項目 赤字：どのレポートでも調査を実施していない項目

Howツリー	測定指標 (KGI・KPI)	スキル変革調査の調査項目判定(※注1)	調査を実施している外部レポート(※注2)	参考	スキル変革調査 該当項目 2020年度企業調査・調査項目	2020年度個人調査・調査項目	2021年度企業調査・調査項目	2021年度個人調査・調査項目
	IT人材の流動状況（国内への外国籍IT人材、事業会社への新卒・中途IT人材）	●			Q4-1 直接雇用するIT人材数 Q5-3 中途採用数の変化 Q5-7 中途採用者の前職 Q7-1 自社からの離職状況	Q26 IT人材の獲得確保方針 Q27,28 転職状況・理由	Q21 直接雇用するIT人材数 Q30 中途採用数の変化 Q33 中途採用者の前職 Q36 自社からの離職状況	Q30,31 転職状況・理由 Q32 転職した社員の前職 Q33 転職した社員の現職 Q34 フリーランス転向時期 Q35 フリーランス転向前の企業
	適職度（スキルギャップ、エンゲージメント、職場の満足度等）の状況	●			Q13-1 IT人材から求められているものとその優先度、満足度	Q13,11 働きがいと組織の要素・優先度、現組織の満足度	Q45 IT人材の現職への適合度の評価基準	Q24 組織企業推奨度 Q25 現職への適合度 Q26 適合度の評価基準
	低付加価値IT業務に従事する人材の削減状況	●						
	適所への流動に対する意欲	●				Q29 転職に対する価値観		Q29 転職に対する価値観
	CDOの存在有無	▲	METI「デジタルトランスフォーメーション調査」		CDOの有無			

Howツリー

Howツリー		測定指標 (KGI・KPI)	スキル変革調査の調査項目判定(※注1)	調査を実施している外部レポート(※注2)	参考	スキル変革調査 該当項目 2020年度企業調査・調査項目	2020年度個人調査・調査項目	2021年度企業調査・調査項目	2021年度個人調査・調査項目	
材の適材化・適所化による成果	国産業界における成果	<先行指標/output> IT人材の需給ギャップ解消	<定量・客観> 需給ギャップ伸展状況 先端/非先端のIT人材比率の改善状況 IT企業/事業会社のIT人材比率の改善状況 役員に占めるIT人材比率の改善状況 <定性・主観> 企業におけるIT人材の充足度	● ▲ ●	METI「IT需給調査」 国勢調査	Q5-7 中途採用者の直前の業種 役員におけるIT人材の割合 CDOの有無 Q3 IT人材の量・質の充足度		Q33 中途採用者の直前の業種		
		<選行指標/outcome> 国のDX	<中核> 国自身（国・地方行政サービスのDX）のDX <定量・客観> 世界電子政府ランキングの順位変動 地方行政におけるICT活用状況 <定性・主観> -		国連経済社会局「世界電子政府ランキング」 総務省「情報通信白書」 IMDI「World Digital Competitiveness Ranking」					
		<管轄内> 国内のDX	<定量・客観> 投資額（ICT投資、R&Dの公的投資） デジタル化の進展度 IT産業の年平均成長率 <定性・主観> 国・産業におけるデジタルビジネスの増減状況 企業におけるデジタルビジネス動向状況	●	総務省「情報通信白書」 JUAS「企業IT動向調査報告書」 METI「DX推進指標」 NRI「名称不定（デジタル・ケイパビリティ・インデックスに関する調査）」 総務省「情報通信白書」 METI「デジタルトランスフォーメーション調査」 METI「デジタルトランスフォーメーション調査」	Q1-1 デジタルビジネスの実施有無 Q1-2 デジタルビジネスの売上比率の変化 Q2 DXの取り組み状況（成果）		Q5 デジタルビジネスの実施有無 Q6 デジタルビジネスの売上比率の変化 Q7,8,9,10 DXの取り組み状況（成果）		
	企業目線における成果	<先行指標/output> IT人材の充足	<定量・客観> - <定性・主観> IT人材の充足度	●	METI「デジタルトランスフォーメーション調査」		Q3 IT人材の充足度		Q11,12,13,14 IT人材の量・質の充足度	
		<選行指標/outcome> ビジネス・業務プロセスのDX	<外部接点のDX> 新しいビジネスモデルの創造 <定量・客観> - <定性・主観> DXによるビジネスモデルの変革状況		METI「デジタルトランスフォーメーション調査」					
		<外部接点のDX> デジタル関連の新規サービス増加	<定量・客観> デジタルビジネスの売上比率・利益の割合の増減率 トライアル件数 従事する従業員数 業務提携数 R&Dへの投資額 IT予算の比率（ラン・ザ・ビジネス/リニューアップ比率） <定性・主観> デジタルビジネスの売上比率の変化 DXによる新規サービスの創出状況	● ● ● ●	METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」	Q1-1 デジタルビジネスの売上比率 Q1-2 デジタルビジネスの売上比率の変化 Q2 DXの取り組み状況（成果・効果）		Q5 デジタルビジネスの売上比率 Q6 デジタルビジネスの売上比率の変化 Q2 DXの取り組み状況（成果・効果）		
	組織文化の変革 ・職場における心理的安全性（失敗を許容する文化、多様性のある文化）の状況	<外部接点のDX> 既存製品・サービスの付加価値向上	<定量・客観> - <定性・主観> DXによる既存サービスの付加価値向上の状況	●			Q2 DXの取り組み状況（成果・効果）		Q9,10 DXの取り組み状況（成果・効果）	
		<内部プロセスのDX> 業務プロセスのデジタル化が進展し生産性向上	<定量・客観> 業務プロセスのデジタル化率 人件費・経費削減額（利益の増減率） <定性・主観> DXによる業務プロセスのデジタル化の状況	●	METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」 JUAS「企業IT動向調査報告書」		Q2 DXの取り組み状況（成果・効果）		Q9,10 DXの取り組み状況（成果・効果）	
		<内部プロセスのDX>	<定量・客観>							

青字：経年調査項目、黒字：都度検討項目
 グレー：調査を実施している外部レポートが存在する項目 赤字：どのレポートでも調査を実施していない項目

Howツリー	測定指標 (KGI・KPI)	スキル変革調査の調査項目判定(※注1)	調査を実施している外部レポート(※注2)	参考	スキル変革調査 該当項目	2020年度企業調査・調査項目	2020年度個人調査・調査項目	2021年度企業調査・調査項目	2021年度個人調査・調査項目
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px;">データドリブンな経営</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"><内部プロセスのDX> ビジネスアジリティ向上</div>	製品開発スピード サービス改善のリードタイム サービス改善頻度 アジャイルプロジェクトの数 <定性・主観> DXによる効果の状況	●	METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」 METI「DX推進指標」	詳細な調査はMETIが担当	Q2 DXの取り組み状況（成果・効果）			Q9,10 DXの取り組み状況（成果・効果）	

Howツリー	測定指標 (KGI・KPI)	スキル変革調査の調査項目判定(※注1)	調査を実施している外部レポート(※注2)	参考	スキル変革調査 該当項目 2020年度企業調査・調査項目	2020年度個人調査・調査項目	2021年度企業調査・調査項目	2021年度個人調査・調査項目	
個人目線における成果	< 選行指標/outcome > 企業価値向上	<ステークホルダー> 地域社会・行政の評価	<定量・客観> - <定性・主観> 表彰実績 (例:「DX銘柄2021」「DX注目企業2021」等)						
		<ステークホルダー> 顧客・取引先の評価	<定量・客観> 売上高増減率 継続/新規獲得案件数 <定性・主観> 顧客・取引先満足度の状況	●	各社有価証券報告書	Q2 DXの取り組み状況 (効果)		Q10 DXの取り組み状況 (効果)	
		<ステークホルダー> 株主の評価	<定量・客観> 株価増減率 <定性・主観> -		各社有価証券報告書				
		<ステークホルダー> 業務従事者の評価	<定量・客観> エンゲージメント指標の変化率 リファラル採用割合の増加率 採用コスト増減率 ネガティブな離職率の増減率 <定性・主観> IT人材の流出状況	● ▲ ● ●		Q5-5 中途採用の方法 Q7 IT人材の流出状況	Q9 現組織の満足度 Q27,28 転職状況・理由		Q24 組織・企業規模度Q25 現職への適合度 Q30,31 転職状況・理由 Q36 IT人材の流出状況
		< 選行指標/outcome > 外的評価の変化 (市場価値)	<金銭的報酬> 年収	<定量・客観> 個人別の報酬変化 IT職種別の平均年収の変動額 <定性・主観> 市場価値 (感覚値) の変化	■ ●	厚労省「賃金構造基本統計調査」	Q8-4 IT人材の市場価値・競争力	Q8 自身の市場価値・競争力	Q8-4 IT人材の市場価値・競争力
		<非金銭的報酬> 仕事そのもの	<定量・客観> 求人オファーの増減率 <定性・主観> アサインされる仕事の難易度の高まりの状況	■ ■					Q18 スキル向上・獲得によるメリット Q18 スキル向上・獲得によるメリット
		<非金銭的報酬> 仕事の環境	<定量・客観> 就職希望職種のランキングの順位変動 <定性・主観> 労働環境 (金銭的報酬外) の改善状況 社会的ステータス (社会的認知度) の変化 職位の変化 特定の (適材化により獲得・向上した) スキルのコミュニティの広がり状況	■ ■ ■ ■	リスクモンスター社「就職したい企業・業種ランキング」				Q18 スキル向上・獲得によるメリット Q18 スキル向上・獲得によるメリット Q18 スキル向上・獲得によるメリット Q18 スキル向上・獲得によるメリット
	< 選行指標/outcome > 内的評価の変化 (意識)		<定量・客観> - <定性・主観> IT職種への帰属・愛着の変化 仕事やスキルに対する自信 (≒自己肯定感) や競争力に関する意識変化 仕事に対するやりがいの変化 学びに対する欲求・意識の変化	● ■ ■	METI「ITに関する各国比較調査」		Q8 自身の競争力		Q19 自身の競争力 Q18 スキル向上・獲得によるメリット Q18 スキル向上・獲得によるメリット
	< 選行指標/outcome > 他者への波及効果 (学習の動機づけ)		<定量・客観> - <定性・主観> 学習の動機づけの状況						
						<以下、体系外> Q4 職種別人数 Q6 中途採用に対するコロナの影響 Q8-1 IT人材に求める知的素養 Q8-2 IT人材のコンピテンシーの重要度	<以下、体系外> Q4 先端領域の関わり方 Q5 デジタル領域での役割 Q17-20 学びに対するコロナの影響 Q30,Q31 転職に対するコロナの影響 Q35 IT人材のコンピテンシー (Q14は個人調査票内に記載なし)	<以下、体系外> Q1-4 属性情報 Q23,24,25 職種別人数	<以下、体系外> SC1-3 属性情報 Q1 従業員規模 Q2 先端領域の関わり方 Q3 以前に先端領域に関与しない業務に携わっていたか Q4 デジタル領域での役割