

# 2022年度「デジタル時代に向けたスキル変革施策の原案策定」

## 企業調査\_調査票

質問番号	カテゴリー	質問項目	回答必須・任意	設問文	回答形式	選択肢
SC1	プロフィール	メールアドレス	任意	あなたのメールアドレスをご入力ください。 本アンケート調査に係るご案内（本調査結果のお知らせ等）に目的を限定して活用させていただきます。	FA	[ ]
SC2		企業名	必須	貴社の会社名をお答えください。	FA	[ ]
SC3		従業員数	必須	貴社の従業員数（パート・アルバイトを除く）をお答えください。 半角数字でお答えください。	FA	[ ]人
SC4		設立年数	必須	貴社は設立して何年経ちますか。	SA	1. 3年未満 2. 5年未満 3. 10年未満 4. 30年未満 5. 30年以上
SC5		住所	必須	貴社の会社住所をお答えください。	FA	〒[ ] 住所（都道府県）[ ] 住所（市区町村）[ ] 住所（町名・番地・ビル名など）[ ]
SC6		回答者の立場（デジタルビジネス推進責任者orIT部門の責任者）	必須	本調査の回答に関わった回答者の皆様（1名でご回答いただいた場合は、あなた）についてお聞きします。 回答するにあたり、以下の選択肢のどの立場でご回答いただきましたか。 当てはまるものを全てお答えください。 ※デジタルビジネス推進責任者とは、デジタルビジネスの推進に関わる人材の状況を把握している事業部門における責任者を指します。 ※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します。	MA	1. デジタルビジネス推進責任者（デジタルビジネス部門の人事担当責任者も含む） 2. 全社コーポレート機能におけるIT部門・情報システム部門の責任者 3. 全社コーポレート機能における人事部・人材開発部の責任者
SC7		IT分野に見識がある役員の割合（役員：会社の業務執行や監督を行う幹部職員を示す（経営者・上位管理職））	任意	IT分野に見識がある役員の割合（役員：会社の業務執行や監督を行う幹部職員を示す（経営者・上位管理職））をお答えください。	FA	[ ]割
SC8		業種	必須	貴社の業種を以下の選択肢よりお答えください。	SA	1. 受託開発ソフトウェア業 2. 組込みソフトウェア業 3. パッケージソフトウェア業 4. 情報処理サービス業 5. 情報提供サービス業 6. その他情報通信業 7. 農林漁業 8. 鉱業、採石業、砂利採取業 9. 建設業 10. 製造業 11. 運輸業、郵便業 12. 卸売業、小売業 13. 金融業、保険業 14. 不動産業、物品賃貸業 15. 学術研究、専門・技術サービス業 16. 宿泊業、飲食サービス業 17. 生活関連サービス業、娯楽業 18. 医療、福祉 19. 電気・ガス・熱供給・水道業 20. 教育・学習支援業 21. 複合サービス事業 22. サービス業（他に分類されないもの） 23. 公務（他に分類されるものを除く） 24. その他
SC9-1		デジタル事業の売上比率の把握	必須	貴社において、デジタル事業の売上比率について把握していますか。	SA	1. 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 2. 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 3. デジタル事業は行っていない
SC9-2		デジタル事業の売上比率の把握	必須	SC9-1で「1. 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」と回答した方にお尋ねします。 デジタル事業売上比率を数値でご入力ください。 半角数字でお答えください。	FA	[ ]%
SC10		デジタル事業の売上比率の変化	任意	SC9-1で「1. 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、「2. 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」を選択した方にお尋ねします。 2～3年前のデジタル事業の比率は以下のいずれに該当しますか。	SA	1. 現在よりも少なかった 2. 現在と変わらない 3. 現在よりも多かった 4. デジタル事業は行っていなかった
Q1	●DXの状況	DXの取組状況	必須	貴社ではDXにどのように取り組んでいますか。	SA	1. 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる 2. 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 3. 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる 4. 取り組んでいない 5. 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 6. 分からない
Q2		DXの目的に対する成果有無（DXのアウトプット）	必須	Q1で「1. 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」、「2. 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」、「3. 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる」を選択した方にお尋ねします。 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。	SA	1. 成果が出ている 2. 成果が出ていない 3. 分からない
Q3		取組内容別の成果内容	必須	Q2でDXにより「1. 成果が出ている」を選択した方にお尋ねします。□DXの取り組み内容と成果は、それぞれの内容に当てはまりますか。	SAMX	【表頭】 A. 既に十分な成果が出ている B. 既にある程度の成果が出ている C. 今後の成果が見込まれている D. まだ見通しは分からない E. 取り組んでいない 【表側】 1. 業務の効率化による生産性の向上 2. 既存製品・サービスの高付加価値化 3. 新規製品・サービスの創出 4. 現在のビジネスモデルの根本的な変革
Q4		効果内容	必須	Q1で「1. 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」、「2. 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」、「3. 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる」を選択した方にお尋ねします。 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。	SAMX	【表頭】 A. 効果があった B. ある程度効果があった C. 効果はなかった 【表側】 1. 財務的な指標（売上、利益、コスト削減等） 2. 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） 3. 顧客の満足度や行動に関する指標が向上（顧客体験（CX）、双方コミュニケーション）

Q5		組織づくり・人材・企業文化に関する状況と取組み	必須	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。以下の項目について、貴社での実施状況をお答えください。	SAMX	<p>【表頭】</p> <p>A. すべて実施できている B. 一部実施できている C. 実施できていない D. わからない</p> <p>【表脚】</p> <p>1. デジタル戦略推進のために各人(経営層から現場まで)が主体的に動けるような役割と権限が規定されている</p> <p>2. 社外リソースを含め知見・経験・スキル・アイデアを獲得するケイパビリティ(組織能力)を有しており、ケイパビリティを活かしながら、事業化に向けた動きができている</p> <p>3. デジタル戦略推進のために必要なデジタル人材の定義と、その確保・育成/評価の人事的仕組みが確立されている</p> <p>4. 人材育成・確保について、現状のギャップとそれを埋める方策が明確化されている</p> <p>5. リスキングやリカレント教育など、全社員のデジタル・リテラシー向上の施策が打たれている。その中では、全社員が目指すべきリテラシーレベルのスキルと、自社のDXを推進するための戦略を実行する上で必要となるスキルとがしっかりと定義され、それぞれのスキル向上に向けたアプローチが明確化されている</p> <p>6. 経営トップが最新のデジタル技術や新たな活用事例を得た上で、自社のデジタル戦略の推進に活かしている。組織カルチャーの変革への取組み(雇用の流動化、人材の多様性、意思決定の民主化、失敗を許容する文化など)が行われている</p> <p>7. 経営戦略と人材戦略を連動させた上で、デジタル人材の育成・確保に向けた取組みが行われている</p> <p>8. ジョブ型の人事制度が導入されている□※「ジョブ型」は、当該職務・仕事の遂行に必要な知識や能力を有する社員を配置・異動して活躍してもらう専門業務型・プロフェッショナル型に近い雇用区分を想定。</p>
Q6		IT関連業務の担当部署	任意	貴社のIT業務の担当部署(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)貴社では、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。	SAMX	<p>【表頭】</p> <p>A. IT部門 B. 事業部門等、他部門 C. IT子会社、外部企業</p> <p>【表脚】</p> <p>1. 新事業(業務)の実施 2. 社内業務プロセス設計 3. 全社ITの企画 4. 社内システム開発・導入・保守 5. 社内IT基盤構築・運用 6. 社内システム運用管理 7. 情報セキュリティリスク管理 8. 社外向けウェブシステム開発・運用 9. 社外向けウェブシステム基盤構築・運用 10. データ分析などの高度化による情報活用</p>
Q7		IT業務の内製化	必須	貴社では、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。(番号を1つ選択)	SA	<p>1. 企画・設計など上流の内製化を進めている</p> <p>2. プログラミング工程を含めた全体工程の内製化を進めている</p> <p>3. 内製化は進めていない</p> <p>4. その他(※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください)</p> <p>5. 分からない</p>
Q8		事業戦略上必要なIT人材の「量」の過不足	必須	貴社では、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。	SA	<p>1. 一部に過剰がある(削減や職種転換等が必要)</p> <p>2. 特に過不足はない</p> <p>3. やや不足している</p> <p>4. 大幅に不足している</p> <p>5. 分からない</p>
Q9		事業戦略上必要なIT人材の「質」の過不足	必須	貴社では、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。	SA	<p>1. 特に過不足はない</p> <p>2. やや不足している</p> <p>3. 大幅に不足している</p> <p>4. 分からない</p>
Q10	●IT人材の状況	IT人材とデジタル事業に対応する人材の「量」の過不足*19類型別に回答	必須	貴社では、表1の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。	SAMX	<p>【表頭】</p> <p>A. 一部に過剰がある(削減や職種転換等が必要) B. 特に過不足はない C. やや不足している D. 大幅に不足している E. 分からない F. 自社には必要ない</p> <p>【表脚】</p> <p>1. プロダクトマネージャー 2. ビジネスデザイナー 3. 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) 4. データサイエンティスト 5. 先端技術エンジニア 6. UI/UXデザイナー 7. エンジニア/プログラマー 8. サイバーセキュリティ・スペシャリスト</p>
Q11		IT人材とデジタル事業に対応する人材の「質」の過不足*19類型別に回答	必須	Q10で「A. 大幅に不足している」～「E. 分からない」を選択した項目についてお尋ねします。貴社では、表1の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。	SAMX	<p>【表頭】</p> <p>A. 特に過不足はない B. やや不足している C. 大幅に不足している D. 分からない</p> <p>【表脚】</p> <p>1. プロダクトマネージャー 2. ビジネスデザイナー 3. 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) 4. データサイエンティスト 5. 先端技術エンジニア 6. UI/UXデザイナー 7. エンジニア/プログラマー 8. サイバーセキュリティ・スペシャリスト</p>
Q12		IT人材を評価・把握するための社内基準の有無	必須	社内にIT人材を評価・把握するための基準はありますか。	SA	<p>1. ある</p> <p>2. ない</p> <p>3. 分からない</p>
Q13		IT人材を評価・把握するための社内基準において参考にしているもの	任意	Q12で社内にIT人材を評価・把握するための基準が「1. ある」を選択した方にお尋ねします。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。※選択肢「1」、「4」～「8」は経済産業省および当機構(IPA)から公表されています。(「1」は、 <a href="https://www.jitec.ipa.go.jp/">https://www.jitec.ipa.go.jp/</a> 「4」～「8」は、 <a href="https://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/index.html">https://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/index.html</a> 、「9」は <a href="https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html">https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html</a> を参照)	MA	<p>1. 情報処理技術者試験</p> <p>2. 上記1(情報処理技術者試験)以外の試験、資格</p> <p>3. 教育訓練講座・プログラム(大学・民間等)の受講・履修</p> <p>4. ITスキル標準(ITSS/ITSS+)</p> <p>5. 情報システムユーザースキル標準(UISS)</p> <p>6. 組込みスキル標準(ETSS)</p> <p>7. iコンピテンシディクショナリ(iCD)</p> <p>8. 共通キャリア・スキルフレームワーク(CCSF)</p> <p>9. DXリテラシー標準</p> <p>10. 上記の1-9は参考にしていない</p> <p>11. その他(※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください) [ ]</p>
Q14		社内人材のデジタルリテラシー向上の取り組み状況	必須	貴社の従業員のデジタルリテラシー向上に関する取り組み状況として当てはまるものをお答えください。※デジタルリテラシーとは、全てのビジネスパーソンが持つべきデジタル時代の共通リテラシーのことを指します。	SA	<p>1. 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</p> <p>2. 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)</p> <p>3. 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</p> <p>4. 一部の部門において取り組んでいる</p> <p>5. 部署ごとに独自、個別に取り組んでいる</p> <p>6. 取り組んでいない</p> <p>7. 分からない</p>



Q15		社内人材のデジタルリテラシー向上の為に検定・試験推奨有無	必須	貴社の非IT人材含む従業員全体のデジタルリテラシーに関してお伺いします。以下、「Di-Lite」習得を目的とした各検定・試験の受験を会社として推奨していますか。該当するものをそれぞれ選択してください。 ※「Di-Lite」とは、より良い社会(Society5.0)の創出に向け、「デジタルを作る人材」だけでなく「デジタルを使う人材」の育成の重要性が増してきている中で、全てのビジネスパーソンが持つべきデジタルリテラシーを定義したものです。詳しくはデジタルリテラシー協会HPをご覧ください。 ( <a href="https://www.dilite.jp/">https://www.dilite.jp/</a> )	SAMX	【表頭】 A. IT(サポート)試験 B. G検定 C. データサイエンティスト検定 D. マナビDX  【表側】 1. 推奨している 2. 推奨していない 3. 検定・試験の存在自体を初めて知った
Q16		政府施策の認知度	必須	以下の選択肢のうち、ご存じの政府のIT人材の適材化・適所化に係る施策をお答えください。	SAMX	【表頭】 A. 知っていて活用している B. 知っているが活用はしていない C. 知らなかった  【表側】 1. 「マナビDX( <a href="https://manabi-dx.ipa.go.jp/">https://manabi-dx.ipa.go.jp/</a> )」(経済産業省) 2. 「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験( <a href="https://www.jitec.ipa.go.jp/">https://www.jitec.ipa.go.jp/</a> )」(経済産業省) 3. 「第四次産業革命スキル取得講座認定制度( <a href="https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html">https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html</a> )」(経済産業省) 4. 「専門実践教育訓練給付金( <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzai/hatsu/kyouiku.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzai/hatsu/kyouiku.html</a> )」(厚生労働省) 5. 「人材開発支助助成金(人への投資促進コース)( <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html</a> )」(厚生労働省) 6. 「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度MDASH( <a href="https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/suuri_datascience_ai/00002.htm">https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/suuri_datascience_ai/00002.htm</a> )」(文部科学省) 7. 「マナビパス( <a href="https://manapass.jp/">https://manapass.jp/</a> )」(文部科学省)
Q17	●IT人材の人数(職種、レベル)	直接雇用しているIT人材の人数	任意	貴社が直接雇用しているIT人材数を記入ください。 ※外国籍の人材とは、日本国籍ではなく、かつ就労ビザを有する人のことを指します。 半角数字でお答えください。	FA	1. 合計 [ ] 人 2. うち、女性 [ ] 人 3. うち、外国籍(性別を問わない) [ ] 人
Q18		職種別人数とレベルの把握有無	必須	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。	SA	1. 職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している 2. 職種別の人材数だけ把握している 3. 人材のレベルだけ把握している 4. 把握していない
Q19		職種別人数	任意	Q18で「1. 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「2. 職種別の人材数だけ把握している」を選択した方にお尋ねします。 貴社のIT人材に当てはまる下記の職種別の人数を記入ください。 兼任の場合、主となる職種に含めてください。 半角数字でお答えください。	FA	1. 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) 2. 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) 3. 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) 4. 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) 5. 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) 6. 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) 7. 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) 8. 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) 9. 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) 10. プログラマー(システムの実装、保守・運用) <input type="checkbox"/> 11. 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) 12. その他
Q20		レベル別人数	任意	Q18で「1. 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「3. 人材のレベルだけ把握している」を選択した方にお尋ねします。 貴社のIT人材のレベルごとの人数を記入ください。 半角数字でお答えください。	FA	1. 社内・業界をリードする人材 [ ] 2. 指導者・リーダー [ ] 3. 自立して業務を遂行できる人材 [ ] 4. 指導や補助が必要な人材 [ ]
Q21		デジタル事業に対応する人材数	任意	Q18で「1. 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「2. 職種別の人材数だけ把握している」を選択した方にお尋ねします。 貴社のIT人材のうち、以下に示すデジタル事業に対応する人材に当てはまる人材数を記入ください。 1. プロダクトマネージャー 2. ビジネスデザイナー 3. 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) 4. データサイエンティスト 5. 先端技術エンジニア 6. UI/UXデザイナー 7. エンジニア/プログラマー	FA	1. 合計 [ ] 2. うち、女性 [ ] 3. うち、外国籍(性別を問わない) [ ]
Q22	●IT人材の獲得・確保方法	IT人材の獲得・確保方針	必須	貴社のIT人材獲得の方針についてお尋ねします。 以下の選択肢であればまるものを全てお答えください。(いくつでも)	MA	1. 社内人材の職種転換により確保 2. 新卒・経験者採用者を無期雇用し、社内で育成していく 3. 経験者採用(キャリア採用)で即戦力人材を無期雇用する 4. 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 5. 方針はない
Q23		過去1年間で、IT人材を獲得・確保するために行った方法	必須	貴社が過去1年間にIT人材を獲得・確保した方法についてお尋ねします。 貴社が過去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。(いくつでも)	MA	1. 新卒採用 2. 経験者採用(キャリア採用) 3. 外国人採用 4. 既存人材(他部署からの異動者も含む) 5. 関連企業(親会社、情報子会社)からの転籍・出向 6. M&A、他社への出資で人材の獲得 7. 特定技術を有する企業との契約 8. 特定技術を有する個人(フリーランス)との契約 9. 特定技術を有する個人を兼業・副業で契約 10. 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用 11. 獲得・確保していない 12. 獲得・確保を行いたいができない(※理由を入力欄にご記入ください) [ ] 13. その他 [ ]
Q24		経験者採用にあたって重視する事項	任意	Q23で「2. 経験者採用(キャリア採用)」を選択した方にお尋ねします。 経験者採用にあたって特に重視する事項は何ですか。以下のうち3つまでお答えください。(チェックは3つまで)	MA(3つまで)	1. 保有する技術やITスキルの種類・水準 2. 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) 3. コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル 4. 直接関係するプロジェクトの内容と担った役割(実績) 5. プロジェクトやタスクの管理経験 6. リーダーとしてのマネジメント経験 7. 職務や仕事への資質・パーソナリティ適性 8. 自身のやりたい仕事やキャリア目標 9. その他(※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください) [ ]

Q25		経験者採用の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	任意	Q23「2. 経験者採用（キャリア採用）」を選択した方にお尋ねします。 経験者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がありますか。	MA	1. Facebook、TwitterなどのSNS 2. LinkedInなどの個人プロフィール型のSNS 3. ヘッドハンティングや転職エージェントからの情報 4. ITエンジニアのスキルチェックツール（既存、独自含む） 5. GitHub・Kaggle等のプラットフォーム 6. 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） 7. リファラルにおける紹介者からの情報口 8. いずれも参考にしていない（履歴書と面接のみ） 9. その他（※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください） [ ]
Q26		経験者採用したIT人材の直前の勤務先とそのうち最も多いもの	任意	Q23で「2. 経験者採用（キャリア採用）」を選択した方にお尋ねします。 (1) 経験者採用した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。 該当する選択肢をすべてお答えください。（いくつでも） (2) 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は何でしょうか。1つお答えください。	MA・SAのMX	【表頭】 (1) すべて選択 (2) 最も多いもの1つ選択 【表側】 1. IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない） <input type="checkbox"/> 2. 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） 3. 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） 4. ベンチャー、スタートアップ企業 5. 特定技術を持ったフリーランス（個人事業主など） 6. その他（上記以外の直前の勤務先業種はチェックを入れた上で入力欄へご記入ください） [ ]
Q27		IT人材を新たに採用するにあたっての阻害要因	任意	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。（いくつでも）	MA	1. 戦略上必要なスキルやそのレベルが定義できていない 2. 採用したい人材のスペックを明確にできない 3. 要求水準を満たす人材が求人に応じしてくれない 4. 魅力的な仕事を用意できない 5. 魅力的な処遇が提示できない 6. 採用予算や人件費の制約 7. 働く環境や就業形態が合わない 8. その他（※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください） [ ]
Q28		女性・外国人採用に関する取り組み状況	任意	貴社における女性や外国人IT人材の採用に関する意向や状況をお伺いします。 A. 女性にフォーカスした施策の取り組み状況や意向 B. 外国人IT人材の採用の意向と状況について当てはまるものをお選びください。	SAMX	【表頭】 1. 実施・獲得している 2. 意向はあるが、できていない 3. 意向はない 4. 分からない 【表側】 A. 女性IT人材にフォーカスした施策の取り組み状況や意向 B. 外国人IT人材の採用の意向と状況
Q28-a		女性・外国人採用に関する取り組み状況	任意	Q28で、A. 女性にフォーカスした施策の取り組み状況や意向を「1. 実施・獲得している」と選択した方にお尋ねします。 分かる範囲でその内容をご入力ください。	FA	[ ]
Q29		ここ1年のIT人材の流出（自社からの離職）と流入の状況	必須	ここ1年間のIT人材の流出（貴社からの離職）と流入の状況は以下のうちどれが近いですか。	SAMX	【表頭】 A. 大幅に増えた B. やや増えた C. 変わらない D. やや減った E. 大幅に減った F. 分からない 【表側】 1. 流出 2. 流入
Q30	●IT人材のキャリア形成	キャリアサポート実施内容	必須	貴社で実施しているIT人材が利用可能なキャリアサポートを選択してください。（いくつでも）	MA	1. キャリアに関する教育の実施 2. キャリアパスの整備 3. ロールモデルの提示 4. キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成 5. 上司によるキャリア面談の実施 6. 日常での1on1の実施 7. 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 8. 本人の意向を尊重した自己申告制度（配置・職種転換等） 9. キャリア開発に向けた経済的支援の拡充 10. 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 11. その他 [ ] 12. 行っていない
Q31		ラーニングカルチャーに対する取り組み状況	必須	自律的な学びを促す組織環境についてお聞きします。貴社における以下の項目について回答ください。	SAMX	【表頭】 A. とてもよく当てはまる B. ある程度当てはまる C. どちらともいえない D. あまり当てはまらない E. 全く当てはまらない 【表側】 <見出し：ビジョン・戦略> 1. 各個人が「学び続けること」が組織の競争力の源泉と位置付けられている <見出し：組織体制・役割> 2. 管理職は、組織の成果創出だけでなく、メンバーの成長・支援も重要な仕事と捉えている <見出し：業務プロセス> 3. 日常的に、社員にストレッチ目標や未経験業務が割り振られている <見出し：各職制度> 4. 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 <見出し：価値観> 5. 学びのゴールやその実現に必要な情報（人材像・キャリアパス・必要スキル等）が社内に整備されている <見出し：価値観> 6. 学びにかかわるデータが継続的に収集されており、個人の成長に向けて活用されている <見出し：組織内の暗黙のルール> 7. 自律的な成長や学びの必要性が会社の指針・ポリシー等に組み込まれている□□明文化された社員の行動規範やありたい姿などにおいて自律的な学びが推奨されている <見出し：職場の人間関係> 8. 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 <見出し：職場の人間関係> 9. 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 <見出し：個人の能力・価値観> 10. 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 <見出し：成果> 11. 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、自律的・継続的に獲得できている
Q32		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	任意	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以下のうちのどれに該当しますか。（いくつでも）	MA	1. 社会や顧客、業務に関する課題や変化を把握する力 2. データに基づいて課題把握、変化に対応できるデータ処理能力 3. 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） 4. データやデジタル技術を活用したビジネス企画スキル 5. データやデジタル技術の活用際のセキュリティやモラル、コンプライアンスに関する知識 6. デザイン思考などを活用した課題解決力 7. わからない
Q33		先端技術領域や領域のスキルを学んだ場合、自社の中でそれを活かす機会の有無	必須	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、貴社の中でそれを活かす機会はありますか。 以下の選択肢から最も当てはまるものを1つ選んでください。	SA	1. かなりある 2. 多くはないがある 3. 将来的にはわからないが現在はほとんどない 4. 分からない



Q34		アップスキル・リスキルに効果的な学び（支援状況）	任意	人材のスキル向上・新たなスキル獲得についてお聞きします。 以下の各項目について、貴社での実施状況をお答えください。	SAMX	<p>【表頭】</p> <p>A. 会社として推奨し、支援する仕組みがある</p> <p>B. 会社として推奨しているが特に支援はしていない</p> <p>C. 特に推奨、支援していない</p> <p>【表脚】</p> <p>&lt;見出し：越境学習&gt;</p> <p>1. 社内兼業・副業における経験</p> <p>2. 社外兼業・副業における経験</p> <p>3. 留職（現在の組織を離れ外の組織で働くこと）での経験</p> <p>4. インターンシップやトレーニーにおける経験</p> <p>&lt;見出し：コミュニティ参加&gt;</p> <p>5. 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</p> <p>6. 組織外の勉強会やコミュニティ活動等への参加</p> <p>7. コンペティション(Kaggle等)への参加</p> <p>&lt;見出し：コンテンツ学習&gt;</p> <p>8. 書籍・雑誌による学習</p> <p>9. web上での情報収集</p> <p>10. オンライン講座等による学習</p> <p>11. 有償の研修やセミナー等への参加</p> <p>12. 資格取得のための勉強</p> <p>13. その他 [ ]</p>
Q35		越境学習に対する具体的な取り組み状況(場所)	必須	Q34で越境学習の1~4のいずれかに会社として推奨し、支援する仕組みがあると回答した方にお尋ねします。 社員の越境学習(組織の枠を超えた学習)に関する貴社の状況について、当てはまるものをお答えください。 ※「C. スタートアップ企業」は、ここでは成長産業領域において事業活動を行う事業者のうち、①創業10年程度であること、②未上場であることとする。	MAMX	<p>【表頭】</p> <p>1. 大企業</p> <p>2. 中小企業</p> <p>3. スタートアップ企業</p> <p>4. 非営利組織</p> <p>5. その他</p> <p>【表脚】</p> <p>A. 自社</p> <p>B. グループ企業</p> <p>C. 関係企業(業務提携先等)</p> <p>D. クライアント企業</p> <p>E. 外部の越境学習サービスの活用</p>
Q36		越境学習に対する具体的な取り組み状況(目的)	必須	Q34で越境学習の1~4のいずれかに「A. 会社として推奨し、支援する仕組みがある」と回答した方にお尋ねします。 社員の越境学習(組織の枠を超えた学習)の目的について、当てはまるものをお答えください。（いくつでも）	MA	<p>1. 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</p> <p>2. 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ため</p> <p>3. 従業員のウェルビーイング向上のため(注)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</p> <p>4. 社内・社外のコミュニティ・ネットワークを強化するため</p> <p>5. 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ため</p> <p>6. 雇用情勢の変化に伴う一時的な人材再配置施策として</p> <p>7. 社会貢献活動の一環として</p> <p>8. その他 [ ]</p> <p>9. 上記のいずれにも該当しない、または回答したくない</p>
Q37		越境学習に対する具体的な取り組み状況(障壁)	必須	社員の越境学習を取り入れる上での貴社における障壁について、当てはまるものをお答えください。（いくつでも）	MA	<p>1. 人手の不足や従業員のパフォーマンスが低下するおそれがあるため</p> <p>2. 従業員の離職につながる恐れがあるため</p> <p>3. 情報漏洩のおそれがあるため</p> <p>4. どのように越境学習を導入すべきかわからないため</p> <p>5. 越境学習の評価基準を用意するのが難しいため</p> <p>6. 越境学習を推奨するためのインセンティブ(報酬等)が整備できていないため</p> <p>7. 越境学習先を見つけられないため</p> <p>8. 越境学習後にも社内でも活躍するための機会を用意するのが困難なため</p> <p>9. その他 [ ]</p> <p>10. わからない・特になし</p>
Q38		ラーニングテクノロジーの普及実態	任意	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、貴社における課題を回答ください。（いくつでも）	MA	<p>1. 社内で学習環境は提供しているが、提供する学習コンテンツは更新されておらず、質にも不満がある(注)コンテンツが定期的に更新されておらず、環境変化や社会情勢に応じた内容になっていない)</p> <p>2. 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(注)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)</p> <p>3. 好きなときに好きなところで学習する環境を提供できていない(注)PC/モバイル対応、隙間時間に学習できるマイクロラーニング等)</p> <p>4. 学習の中で楽しさや達成感を得られるような学習コンテンツを提供できていない(注)ゲームのような競争やレベルアップなどの要素など)</p> <p>5. 学習方法や学習成果を共有・発信する環境を提供できていない(注)SNSを活用した学習・学習コミュニティへの参加など)</p> <p>6. 学習状況や学習成果を分析・管理する環境を提供できていない(注)学習管理システムの導入等)</p> <p>7. 外部アクセス制限により優良なコンテンツを受講することができない</p> <p>8. いずれも当てはまらない</p>
Q39		IT人材採用の阻害要因	任意	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。（いくつでも）	MA	<p>1. 新たなスキルを活かせる案件がない</p> <p>2. IT人材のやる気がない</p> <p>3. 既存事業のリソース減</p> <p>4. スキル獲得させるための時間確保</p> <p>5. 育成予算の確保</p> <p>6. 育成戦略や方針が不明確</p> <p>7. その他</p> <p>(※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください) [ ]</p>
Q40		IT人材の現職への適合度の評価基準（3つ選択）	任意	貴社のIT人材は、自身の仕事对自身にとって適職かどうか判断する基準として何を重視していると思いますか。 以下の選択肢の中から最も当てはまるものを3つ選んでください。（チェックは3つまで）	MA（3つまで）	<p>【見出し：企業の文化や企業で重視される価値観に関すること】</p> <p>1. 社内の風通しがよく、情報共有がうまくいっている</p> <p>2. 多様な価値観を受容する</p> <p>3. リスクをとり、チャレンジすることが尊重される</p> <p>4. 企業の目指すことビジョンや方向性が明確で社員に周知されている</p> <p>5. 意思決定のスピードが速い</p> <p>【見出し：自身の評価や報酬に関すること】</p> <p>6. 自身の業績や貢献が適正に評価される</p> <p>7. 世間的に見て報酬水準が高い</p> <p>8. 高いスキルを持っていることが報酬に反映される</p> <p>【見出し：組織の将来性や業績に関すること】</p> <p>9. 成長している企業で将来性がある</p> <p>10. 業績が安定している</p> <p>11. 雇用不安がない</p> <p>【見出し：人材開発（スキルアップ、自己の成長等）に関すること】</p> <p>12. 新しいスキル等を習得することが奨励される</p> <p>13. 学習を支援する制度やプログラムが充実している</p> <p>14. さ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</p> <p>【見出し：自身が携わる仕事に関すること】</p> <p>15. 個人の裁量が大きい</p> <p>16. 最先端の仕事ができる</p> <p>17. 自身が携わる仕事を選べるしくみがある</p>
Q41	●情報処理技術者試験等	「情報処理技術者試験」の活用度	必須	【情報処理技術者試験】の活用（知識・スキルの習得、受験、評価など）についてお尋ねします。 情報処理試験全般：https://www.jitec.ipa.go.jp/ IT/サポート試験：https://www3.jitec.ipa.go.jp/jitesCbt/index.html 情報セキュリティマネジメント試験：https://www.jitec.ipa.go.jp/sg/ 貴社では国家試験「情報処理技術者試験」をどれくらい活用していますか。 ※一部の部署・グループでの「活用」や「参考」にしている場合も活用しているとしてください ※活用例：「人事上の参考情報」「受験補助、奨励金等の支給」「自己啓発のための受験推奨」「社員教育」「合格実績のアピール」「スタッフ等の受入要件」「取引相手の技術力」「社員のスキル把握」等	SA	<p>1. 十分に活用している</p> <p>2. やや活用している</p> <p>3. 全く活用していない</p> <p>4. わからない</p>

Q42		活用状況（IT企業向け）	必須	<p>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。貴社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。</p>	MAMX	<p>【表頭】  A. 情報処理技術者試験  B. ベンダー系資格・試験（オラクル認定、マイクロソフト認定等）  C. ベンダー系以外の資格（民間団体等の資格、社内資格制度、認定情報技術者制度を含む）</p> <p>【表側】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 普遍的・汎用的な知識・スキルを社員に習得</li> <li>2. 専門分野・担当業務の知識・スキルを社員に習得</li> <li>3. 事業推進に必要な製品やサービスに関する知識・スキルを社員に習得</li> <li>4. キャリアパスやキャリアフレームワークの設計に活用</li> <li>5. 採用時に志願者の知識・スキルを客観的に評価</li> <li>6. 社員の知識・スキルを客観的に評価</li> <li>7. 社員の行動特性（挑戦意欲や知的好奇心等）を評価</li> <li>8. 有資格者の人数によって組織の技術力をアピール</li> <li>9. 投資額に対して育成効果が高い</li> <li>10. 業界で広く受け入れられている</li> <li>11. 活用していない</li> <li>12. その他（※チェックを入れた上で下記へご記入ください） [ ]</li> </ol>
Q43		活用状況（IT企業以外向け）	必須	<p>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。貴社でIT資格・試験を活用している理由は何でしょうか。当てはまるものを最大3つまで選択してください。</p>	MAMX(3つまで)	<p>【表頭】  A. 情報処理技術者試験  B. ベンダー系資格・試験（オラクル認定、マイクロソフト認定等）  C. ベンダー系以外の資格（民間団体等の資格、社内資格制度、認定情報技術者制度を含む）</p> <p>【表側】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 普遍的・汎用的な知識・スキルを社員に習得</li> <li>2. 専門分野・担当業務の知識・スキルを社員に習得</li> <li>3. 事業推進に必要な製品やサービスに関する知識・スキルを社員に習得</li> <li>4. キャリアパスやキャリアフレームワークの設計に活用</li> <li>5. 採用時に志願者の知識・スキルを客観的に評価</li> <li>6. 社員の知識・スキルを客観的に評価</li> <li>7. 社員の行動特性（挑戦意欲や知的好奇心等）を評価</li> <li>8. 有資格者の人数によって組織の技術力をアピール</li> <li>9. 投資額に対して育成効果が高い</li> <li>10. 業界で広く受け入れられている</li> <li>11. 活用していない</li> <li>12. その他（※チェックを入れた上で下記へご記入ください） [ ]</li> </ol>
Q44	●情報処理安全確保支援士制度	制度に対する考え	任意	<p>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。</p> <p>貴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。</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>※本制度では、毎年4月と10月に実施する「情報処理安全確保支援士試験」に合格し、登録することで国家資格「情報処理安全確保支援士」保持者になることができます。国家資格「情報処理安全確保支援士」：  <a href="https://www.ipa.go.jp/siensi/">https://www.ipa.go.jp/siensi/</a></p>	MA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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</li> <li>2. 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</li> <li>3. 「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</li> <li>4. 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</li> <li>5. 制度は知っているが、活用は未定である</li> <li>6. 聞いたことはあるが、よく知らない</li> <li>7. 初めて聞いた</li> </ol>

## 個人調査\_調査票

質問番号	カテゴリー	質問項目	回答必須・任意	設問文	回答形式	選択肢
SC1	1. プロフィール	居住地	必須	あなたのお住まいの都道府県をお答えください。	SA	(47都道府県・省略)
SC2-1		年齢	必須	あなたの年齢をお答えください。	FA (整数)	[ ] 歳
SC2-2		性別	必須	あなたの性別をお答えください。	SA	<input type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女 <input type="radio"/> その他 <input type="radio"/> 回答しない
SC2-3		国籍	必須	あなたの国籍をお答えください。	SA	<input type="radio"/> 日本国籍 <input type="radio"/> 外国籍
SC3		職業	必須	あなたの職業をお答えください。	SA	1. 会社経営者・役員クラス 2. 会社員 (本部長・事業部長クラス) 3. 会社員 (部長・課長クラス) 4. 会社員 (一般社員) 5. 会社員 (契約社員/派遣社員) 6. フリーランス 7. 自営業 8. 公務員 9. パート/アルバイト 10. 主婦・主夫 11. 学生 12. 無職 13. その他
SC4		業種	必須	あなたの所属企業の業種は以下のうちどれに該当しますか。複数所属している方は、主な所属企業についてお答えください。	SA	1. 受託開発ソフトウェア業 2. 組み込みソフトウェア業 3. パッケージソフトウェア業 4. 情報処理サービス業 5. 情報提供サービス業 6. その他情報通信業 7. 農林漁業 8. 鉱業、採石業、砂利採取業 9. 建設業 10. 製造業 11. 運輸業、郵便業 12. 卸売業、小売業 13. 金融業、保険業 14. 不動産業、物品賃貸業 15. 学術研究、専門・技術サービス業 16. 宿泊業、飲食サービス業 17. 生活関連サービス業、娯楽業 18. 医療、福祉 19. 電気・ガス・熱供給・水道業 20. 教育・学習支援業 21. 複合サービス事業 22. サービス業 (他に分類されないもの) 23. その他
SC5		現業務の内容 (システム、ビジネス、IT活用しない)	必須	現業務は以下のうちどれに該当しますか。□ ※現業務とは、あなたの主要な職責で、50%以上の時間を使っているものを指します。	SA	1. システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務) 2. ビジネス系 (ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務) 3. ITを活用しない業務
SC6	(2. 先端領域への関わり)	現業務で先端技術・領域に関与しているか	必須	現業務で主に関わる技術や領域のうち、以下に該当するものがありますか。(いくつでも) ※現業務とは、あなたの主要な職責で、50%以上の時間を使っているものを指します。	MA	1. データサイエンス 2. AI/人工知能 3. IoT 4. デジタルビジネス/X-Tech 5. アジャイル開発/DevOPS 6. AR/VR 7. ブロックチェーン 8. 自動運転/MaaS 9. 5G 10. 上記以外の先端的な技術や領域 [ ] 11. 上記のどれにも該当しない
SC7	(4. 学び・学び直しに対する意識・取り組み)	学びの成果・進捗	必須	直近1年を振り返って、ご自身の持っているITスキルの向上や、新たなITスキル獲得はできましたか。 以下のうち該当するものを選択してください。	SA	1. 元々持っているスキルのレベルが向上した 2. 新たなスキルを獲得できた 3. 上記1、2どちらもできた 4. 上記1,2どちらもできていない
SC8		従業員規模	必須	あなたの所属企業の人員規模 (パート・アルバイトを除く) は以下のうちどれに該当しますか。 複数所属している方は、主な所属企業についてお答えください。	SA	1. 100名以下 2. 101名以上200名以下 3. 201名以上300名以下 4. 301名以上1000名以下 5. 1001名以上
SC9		設立年数	必須	現在所属している会社は設立されて何年経ちますか。	SA	1. 3年未満 2. 5年未満 3. 10年未満 4. 30年未満 5. 30年以上
Q1	2. 先端領域への関わり	(関与している場合)現業務での以下の技術領域との関わり(研究開発、・・・、システム開発や社会実装)	必須	現業務において、以下の技術領域とどのように関わっていますか。 ※現業務とは、あなたの主要な職責で、50%以上の時間を使っているものを指します。 ・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 ・上記以外の先端的な技術や領域	SA	1. 上記技術を改良発展させるための研究開発 2. ビジネスの企画・開発・推進 3. 業務プロセスの改革や改善 4. 上記技術を利用した開発チームのマネジメント 5. 上記技術を利用したシステム開発や社会実装 6. いずれにも該当しない



Q2		以前に先端技術・領域に関係ない業務に携わっていたか	必須	<p>あなたは、以前に、以下の技術や領域と関係ない業務に携わっていましたか？携わっていた方は、「はい」を選択し、いつから以下の関連業務に携わるようになったかを西暦でお答えください。</p> <p>※以下の関連業務に最初に携わられた年についてご回答ください。</p> <p>就職以来ずっと以下の技術や領域に関する業務に携わっている場合は「いいえ」とお答えください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データサイエンス</li> <li>・AI/人工知能</li> <li>・IoT</li> <li>・デジタルビジネス/X-Tech</li> <li>・アジャイル開発/DevOPS</li> <li>・AR/VR</li> <li>・ブロックチェーン</li> <li>・自動運転/MaaS</li> <li>・5G</li> <li>・上記以外の先端的な技術や領域</li> </ul>	SA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. はい 西暦[ ]年</li> <li>2. いいえ</li> </ol>
Q3		現業務での主な役割(デジタル事業に対応する人材)	必須	<p>現業務でのあなたの主な役割は以下のうちどれに該当しますか。</p> <p>※現業務とは、あなたの主要な職責で、50%以上の時間を使っているものを指します。</p>	SA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. プロダクトマネージャー(ビジネス全体の管理)</li> <li>2. ビジネスデザイナー(ITによるビジネスの企画・推進)</li> <li>3. 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)</li> <li>4. データサイエンティスト</li> <li>5. 先端技術エンジニア</li> <li>6. UI/UXデザイナー</li> <li>7. エンジニア/プログラマー</li> <li>8. サイバーセキュリティスペシャリスト</li> <li>9. IT資産の保守運用(NW、DB、既存アプリ、ハードウェア等)</li> <li>10. ITサービス(技術サポート、ヘルプデスク等)</li> <li>11. その他</li> </ol>
Q4		先端技術・領域に転換したきっかけは何か	必須	<p>初めて以下の技術や領域の業務に変わった時のきっかけは何でしたか、お答えください。</p> <p>※フリーランスの方は、以前所属していた組織や現在の契約先に置き換えてご回答ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データサイエンス</li> <li>・AI/人工知能</li> <li>・IoT</li> <li>・デジタルビジネス/X-Tech</li> <li>・アジャイル開発/DevOPS</li> <li>・AR/VR</li> <li>・ブロックチェーン</li> <li>・自動運転/MaaS</li> <li>・5G</li> <li>・上記以外の先端的な技術や領域</li> </ul>	SA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 会社からの異動命令や組織改編</li> <li>2. 自発的に異動や転職を希望した</li> </ol>
Q5		先端技術/領域への転換の意向	必須	<p>下記領域の業務への転換について、ご自身の考えに近いものは以下のうちどれに該当しますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データサイエンス</li> <li>・AI/人工知能</li> <li>・IoT</li> <li>・デジタルビジネス/X-Tech</li> <li>・アジャイル開発/DevOPS</li> <li>・AR/VR</li> <li>・ブロックチェーン</li> <li>・自動運転/MaaS</li> <li>・5G</li> <li>・上記以外の先端的な技術や領域</li> </ul>	SA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 上記領域の学習や仕事をしたい</li> <li>2. 上記領域には興味がない</li> </ol>
Q6		先端領域への転換で助けになるもの	必須	<p>下記領域の業務に転換する際に、あなたにとって特に助けになると感じるものは以下のうちどれに該当しますか。</p> <p>(いくつでも)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データサイエンス</li> <li>・AI/人工知能</li> <li>・IoT</li> <li>・デジタルビジネス/X-Tech</li> <li>・アジャイル開発/DevOPS</li> <li>・AR/VR</li> <li>・ブロックチェーン</li> <li>・自動運転/MaaS</li> <li>・5G</li> <li>・上記以外の先端的な技術や領域</li> </ul>	MA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 給与(契約単価)の見直しや業績インセンティブ等の報酬上のメリット</li> <li>2. 今よりも柔軟な勤務体系(勤務時間、勤務日、勤務場所等)</li> <li>3. 勤務先(契約先)による学び直しの支援(教育研修、OJT、スクール等)</li> <li>4. 評価や賞与査定(契約更新)で移行期間を考慮してくれること</li> <li>5. その先のキャリア可能性の提示</li> <li>6. 国や公的機関による学び直しの支援(教育研修、OJT、スクール等)</li> <li>7. その他 [ ]</li> <li>8. わからない・特になし</li> </ol>
Q7		転換の障害	必須	<p>下記領域の業務に転換する際に、あなたにとって特に障害と思われるものは以下のうちどれに該当しますか。</p> <p>(いくつでも)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データサイエンス</li> <li>・AI/人工知能</li> <li>・IoT</li> <li>・デジタルビジネス/X-Tech</li> <li>・アジャイル開発/DevOPS</li> <li>・AR/VR</li> <li>・ブロックチェーン</li> <li>・自動運転/MaaS</li> <li>・5G</li> <li>・上記以外の先端的な技術や領域</li> </ul>	MA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. スキル習得できる自信がない</li> <li>2. 自身のパフォーマンスが下がり、評価が下がる可能性がある</li> <li>3. 学び直しの時間的負担が大きい</li> <li>4. 要求事項はあがるのに給与が変わらない</li> <li>5. ワークライフバランスが悪化する懸念がある</li> <li>6. その他 [ ]</li> <li>7. わからない・特になし</li> </ol>
Q8	3. キャリア形成の意識・取り組み	キャリア判断の基準	必須	<p>ご自身のキャリアを判断する基準として、比重が高いものは以下のうちどちらですか。</p>	SA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自身のゴールや考え</li> <li>2. 自身以外からの助言や指導</li> </ol>
Q9		キャリアの志向性	必須	<p>あなたのキャリア観についてお尋ねします。</p> <p>当面と将来におけるあなた自身のキャリア形成の考えについて、以下の選択肢から最も当てはまるものをお選びください。</p>	SAMX	<p>【表頭】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当面</li> <li>2. 将来</li> </ol> <p>【表側】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい</li> <li>2. これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい</li> <li>3. これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい</li> <li>4. これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい</li> <li>5. わからない・特になし</li> </ol>



Q10-1	従業員エンゲージメント	必須	ご自身が働きたいと思う企業に重要視することをお聞かせください。 (いくつでも)	MAMX	<p>【企業の文化や企業で重視される価値観に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社内の風通しがよく、情報共有がうまくいっている</li> <li>2. 多様な価値観を受容する</li> <li>3. リスクをとり、チャレンジすることが尊重される</li> <li>4. 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</li> <li>5. 意思決定のスピードが速い</li> </ol> <p>【自身の評価や報酬に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. 自身の業績や貢献が適正に評価される</li> <li>7. 世間的に見て報酬水準が高い</li> <li>8. 高いスキルを持っていることが報酬に反映される</li> </ol> <p>【組織の将来性や業績に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. 成長している企業で将来性がある</li> <li>10. 業績が安定している</li> <li>11. 雇用不安がない</li> </ol> <p>【人材開発（スキルアップ、自己の成長等）に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. 新しいスキル等を習得することが奨励される</li> <li>13. 学習を支援する制度やプログラムが充実している</li> <li>14. 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</li> </ol> <p>【自身が携わる仕事に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>15. 個人の裁量が大きい</li> <li>16. 最先端の仕事ができる</li> <li>17. 自身が携わる仕事を選べるしくみがある</li> <li>18. その他[ ]</li> </ol>
Q10-2	従業員エンゲージメント	必須	(全項目で重要視すると回答いただいた項目について) ご自身の現在の所属企業に関する満足度をお聞かせください。	SAMX	<p>【表頭】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 満足している</li> <li>2. 不満である</li> <li>3. どちらともい</li> </ol> <p>【表側】</p> <p>【企業の文化や企業で重視される価値観に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社内の風通しがよく、情報共有がうまくいっている</li> <li>2. 多様な価値観を受容する</li> <li>3. リスクをとり、チャレンジすることが尊重される</li> <li>4. 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</li> <li>5. 意思決定のスピードが速い</li> </ol> <p>【自身の評価や報酬に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. 自身の業績や貢献が適正に評価される</li> <li>7. 世間的に見て報酬水準が高い</li> <li>8. 高いスキルを持っていることが報酬に反映される</li> </ol> <p>【組織の将来性や業績に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. 成長している企業で将来性がある</li> <li>10. 業績が安定している</li> <li>11. 雇用不安がない</li> </ol> <p>【人材開発（スキルアップ、自己の成長等）に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. 新しいスキル等を習得することが奨励される</li> <li>13. 学習を支援する制度やプログラムが充実している</li> <li>14. 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</li> </ol> <p>【自身が携わる仕事に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>15. 個人の裁量が大きい</li> <li>16. 最先端の仕事ができる</li> <li>17. 自身が携わる仕事を選べるしくみがある</li> </ol>
Q11	キャリアサポートのニーズ・課題	必須	キャリアについて、あなたの悩みと合致すると思うものを選んでください。 (いくつでも)	MA	<p>【回答対象：会社員のみ】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. キャリア面談など、定期的な上司とキャリアについて相談できる場がない</li> <li>2. 1on1など、日常的にキャリアについて相談できる場がない</li> <li>3. 上司以外でキャリアについて相談できる存在がない</li> <li>4. キャリアアップのための計画的な配置・育成がされていない</li> <li>5. 異動等について自身の意向が反映される仕組みがない</li> <li>6. キャリアパスの一環としての転職のハードルが高い</li> </ol> <p>【回答対象：フリーランスのみ】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. キャリア面談など、定期的なキャリアについて相談できる人や場の選択肢が限られている</li> <li>8. 1on1など、日常的にキャリアについて相談できる人や場の選択肢が限られている</li> </ol> <p>【回答対象：会社員・フリーランス共通】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. 自身のキャリアについてあまり考えたことがなく、よく分からない</li> <li>10. キャリアパスが不明確</li> <li>11. 参考となるロールモデルがない</li> <li>12. キャリア開発にお金がかかる</li> <li>13. その他 [ ]</li> <li>14. 特に悩みはない</li> </ol>
Q12	より良い生活を実現させていく上で重視する要素	必須	仕事や生活をより良いものにしていくために、あなたが重視するものを以下の選択肢から3つまで選んでください。 (3つまで)	MA (3つまで)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. より自らの好奇心や探求心を満たすことのできる業務に携わること</li> <li>2. より社会貢献度の高い業務に携わること</li> <li>3. 取引先・関係会社とのより良好な関係が築けること</li> <li>4. チーム・コミュニティとのより良好な関係が築けること</li> <li>5. よりチャレンジのある業務に携わること</li> <li>6. より安心できる業務環境に身を置くこと</li> <li>7. より収入の高い業務に携わること</li> <li>8. より収入の安定した業務に携わること</li> <li>9. 収入や生活にとって必要な支援が必要ときに受けられること</li> <li>10. より時間や場所に縛られない生活を送れるようになること</li> <li>11. その他 [ ]</li> <li>12. 上記いずれにも当てはまらない、または回答したくない</li> </ol>
Q13	活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性認識	必須	あなたは、これから活躍し続けるためには新しいスキル習得が必要だと思いますか。	SA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. そう思う</li> <li>2. どちらかというと思う</li> <li>3. どちらともいえない</li> <li>4. どちらかというと思わない</li> <li>5. そう思わない</li> </ol>

Q14		スキルや学びを見直すきっかけとなった行動やタイミング	必須	直近1年でスキル向上や新たなスキル獲得できた方にお尋ねします。それらの成果を出す以前に、自身のスキルや学びを見直す必要性を感じたきっかけとなった行動やタイミングは、以下のどれに該当しますか。(いくつでも)	MA	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 配置転換が行われた</li> <li>2. 異動希望が通った</li> <li>3. 現業務の社会的意義・社会貢献性を感じた</li> <li>4. 業務・プロジェクトがひと段落した</li> <li>5. 自身のキャリア形成に関する面談を行った</li> <li>6. 自身の能力開発に関する面談を行った</li> <li>7. キャリア形成に関する研修を受講した</li> <li>8. ロールモデルが見つかった</li> <li>9. 学びに対する金銭的補助が出た</li> <li>10. 自身の働きぶりに対する評価を受けた</li> <li>11. 社外のコミュニティや勉強会で気づきを得た</li> <li>12. コンペティション (Kaggle等) に参加した</li> <li>13. その他 [ ]</li> <li>14. 上記いずれにも当てはまらない、または回答したくない</li> </ul>
Q15	4. 学び・学び直しに対する意識・取り組み	新たに学ぶ領域を選ぶ基準	必須	自身の性格や行動パターンについてお尋ねします。あなたが新たに学ぶ領域を選ぶ基準は、以下のうちどれに該当しますか。(いくつでも)	MA	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 現業務の課題解決に役立つこと</li> <li>2. 中長期のキャリアやゴールに必要なこと</li> <li>3. 会社などから必須テーマとして学習を指示されたこと</li> <li>4. 必ずしも自身の業務やキャリアとは関係ないが、世の中で話題になっているもの</li> <li>5. 必ずしも自身の業務やキャリアとは関係ないが、将来的にニーズが高まると思われるもの</li> <li>6. その他 [ ]</li> <li>7. わからない・特になし</li> </ul>
Q16		今後身につけるべき重要度が高いと思うスキル	必須	今後身につけるべきスキルとして重要度が高いと思うものは以下のうちのどれに該当しますか。(部長・課長相当の方は部下に身に付けて欲しいスキルを選択ください。)(いくつでも)	MA	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 社会や顧客、業務に関する課題や変化を把握する力</li> <li>2. データに基づいて課題把握、変化に対応できるデータ処理能力</li> <li>3. 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)</li> <li>4. データやデジタル技術を活用したビジネス企画スキル</li> <li>5. データやデジタル技術の活用際のセキュリティやモラル、コンプライアンスに関する知識</li> <li>6. デザイン思考などを活用した課題解決力</li> <li>7. 上記のいずれにも当てはまらない、またはわからない</li> </ul>
Q17		グロースマインドセットに対する認識(きっかけづくり)	必須	自律的な学びを始める上であなたの動機を阻害する要因や、学びにおける阻害要因に当てはまるものをお答えください。(いくつでも)	MA	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 自らの目指すべき姿や興味・関心にあつた学習内容・方法がわからない</li> <li>2. 自らの将来的なキャリアに必要なスキルがわからない</li> <li>3. 自律的な学習を行うことが社内・組織内での評価につながらない</li> <li>4. 自律的な学習を行わずとも、現業務の遂行に影響がない</li> <li>5. 自律的な学習を行わずとも、生活や収入に影響がない</li> <li>6. 自律的な学習を行うための時間が少ない</li> <li>7. 自律的な学習を行うための教材や講座がわからない</li> <li>8. 自律的な学習に限らず、座学や学習が苦手である</li> <li>9. どのように学べばよいかかわからない</li> <li>10. 誰に相談をすればよいかかわからない</li> <li>11. 経済的な事情で自律的な学習を行うことが難しい</li> <li>12. 上記のいずれにも当てはまらない、またはわからない</li> <li>13. 特になし</li> </ul>
Q18		ラーニングジャーニーにおけるニーズ・課題(学び続ける)	必須	自律的な学びを続けていく上であなたの悩みに当てはまるものを回答ください。(いくつでも)	MA	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 学びのインセンティブが失われること(例：自己啓発補助等、学びを支援する制度がなくなったため等)</li> <li>2. 学びのモチベーションが失われること(例：目的を達成してしまった、業務上学習をする必要がなくなったため等)</li> <li>3. とともに学ぶ仲間や相談相手がいけないこと</li> <li>4. 学習方法がわからなくなってしまうこと</li> <li>5. 学びを継続するための時間が少ないこと</li> <li>6. 学びを継続するための資金がないこと</li> <li>7. 上記のいずれにも当てはまらない、またはわからない</li> <li>8. 特になし</li> </ul>
Q19		アップスキル・リスキルに有効だと思う学びの方法	必須	すでに獲得済みのスキルをさらに向上させる場合と、現在は保有していない新たなスキルを獲得する場合それぞれ、あなたにとって特に有効だと思う方法についてお尋ねします。最も有効だと思う方法をそれぞれ3つまで選んでください。	MAMX(3つまで)	<p>【表頭】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. スキル向上に有効</li> <li>2. 新たなスキル獲得に有効</li> </ul> <p>【表側】</p> <p>&lt;見出し：越境学習&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 社内兼業・副業における経験</li> <li>2. 社外兼業・副業における経験</li> <li>3. 留職(現在の組織を離れ外の組織で働くこと)での経験</li> <li>4. インターンシップやトレーニーにおける経験</li> </ul> <p>&lt;見出し：コミュニティ参加&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5. 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</li> <li>6. 組織外の勉強会やコミュニティ活動等への参加</li> <li>7. コンペティション(kaggle等)への参加</li> </ul> <p>&lt;見出し：コンテンツ学習&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>8. 書籍・雑誌による学習</li> <li>9. web上での情報収集</li> <li>10. オンライン講座等による学習</li> <li>11. 有償の研修やセミナー等への参加</li> <li>12. 資格取得のための勉強</li> <li>13. その他 [ ]</li> </ul>
Q20		政府系施策の認知度	必須	以下の選択肢のうち、ご存じの政府のIT人材の適材化・適所化に係る施策をお答えください。	SAMX	<p>&lt;表頭&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 知っていて活用している</li> <li>2. 知っているが活用はしていない</li> <li>3. 知らなかった</li> </ul> <p>&lt;表側&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 「マナビDX(<a href="https://manabi-dx.ipa.go.jp/">https://manabi-dx.ipa.go.jp/</a>)」(経済産業省)</li> <li>2. 「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験(<a href="https://www.jitec.ipa.go.jp/">https://www.jitec.ipa.go.jp/</a>)」(経済産業省)</li> <li>3. 「第四次産業革命スキル取得講座認定制度(<a href="https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html">https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html</a>)」(経済産業省)</li> <li>4. 「専門実践教育訓練給付金(<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html</a>)」(厚生労働省)</li> <li>5. 「人材開発支援助成金(人への投資促進コース)(<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000985810.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000985810.pdf</a>)」(厚生労働省)</li> <li>6. 「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度MDASH(<a href="https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/suuri_datascience_ai/00002.htm">https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/suuri_datascience_ai/00002.htm</a>)」(文部科学省)</li> <li>7. 「マナビパス(<a href="https://manapass.jp/">https://manapass.jp/</a>)」(文部科学省)</li> </ul>



Q21	先端スキルを活用する機会	必須	下記領域のスキルを学んだ場合、現在所属する組織の中でそれを活かす機会がありますか。 ・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 ・上記以外の先端的な技術や領域	SA	1. かなりある 2. 多くは無いがある 3. 将来的にはわからないが現在はほとんどない 4. わからない
Q22	越境学習に対する認識・取り組み状況	任意	越境学習(組織の枠を超えた学習)に関するあなたの状況について、当てはまるものを選択ください。	MAMX	【表頭】 1. 越境学習先の業界・業務を知るため 2. 越境学習先のクライアントを知るため 3. 新しい知識・スキルの獲得のため 4. その他 【表例】 1. (社内兼業/副業) 現業務と類似する業務内容 2. (社内兼業/副業) 現業務とは全く異なる業務内容 3. (社外兼業/副業) 現業務と類似する業務内容 4. (社外兼業/副業) 現業務とは全く異なる業務内容 5. (インターンシップ/メンター) 現業務と類似する業務内容 6. (インターンシップ/メンター) 現業務とは全く異なる業務内容 7. いずれも取組んでいない
Q23	越境学習に対する認識・取り組み状況	必須	越境学習を取り入れる上での障壁について、あなたの悩みに合致するものを選択ください。(いくつでも)	MA	1. 現業務の規定等によって越境学習を行うことができない 2. 越境学習を行うメリットがわからない 3. 何を学ぶべきかが明確になっていない 4. どこで越境学習をすべきかがわからない 5. どのように始めたらよいかかわからない 6. 越境学習を行う時間が確保できない 7. その他[ ] 8. 越境学習を取り入れる上での悩みはない
Q24	スキルレベル向上や先端領域のスキル獲得によって、どのようなメリットがあったか	任意	スキルの向上や新たなスキル獲得により、どのような効果や成果がありましたか。 効果があったもの、なかったものをお答えください。	SAMX	【表頭】 1. 効果・成果があった 2. 効果・成果はなかった 【表例】 1. より高度・効率的にこれまでの業務を行えるようになった 2. より高度または魅力的な業務・ポジションにつくことができた 3. 職場での評価が上がった 4. 報酬やその他の処遇が良くなった 5. 同じスキルを持った仲間やコミュニティができた 6. 業務へのモチベーションが向上した 7. 業務への自信がついた 8. さらなるスキル向上・獲得への意欲が湧いた
Q25	人材市場における自身のスキルレベルの見極め方法	必須	ご自身の現在のスキルレベルは、人材市場における相対的な位置についてどのような状態にあるか、ご自身のお考えに最も近いものを以下から選択してください。	SA	1. 相対的な位置を把握している、しようとしている 2. 十分な競争力がある 3. 競争力は高くない 4. 判断が付いていない 5. 相対的な位置を把握していない、しようしていない 6. わからない・考えたことがない
Q26	デジタルリテラシーの普及実態	必須	デジタルリテラシーに関する以下の設問に対し、ご自身の状況に当てはまるものを選択してください。	SAMX	【表頭】 1. そう思う 2. どちらかというと思う 3. どちらともいえない 4. どちらかというと思わない 5. そう思わない 【表例】 <見出し：マインド・スタンス> 社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど) <見出し：Why> 人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化) <見出し：What> DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア、ネットワークなどの仕組み) <見出し：How> データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)
Q27	人材市場における自身のスキルレベルの見極め方法	必須	ご自身の人材市場におけるスキルレベルを見極める際に特に気にかけていることは以下のうちどれに該当しますか。 3つまで選択ください。(3つまで)	MA (3つまで)	1. 社内基準や公的なスキル標準を用い、自身のスキルレベルを把握している 2. 資格試験や各種Certificationを取得することで、自身のスキルレベルを把握している 3. 求人募集や委託業務募集の要件等を見て、自身のスキルレベルと比較している 4. ビジネス書や専門誌等を見て、自身のスキルレベルと比較している 5. 社内外の知人の状況と、自身のスキルレベルを比較している 6. 関わったプロジェクト・業務での評価・FBや定期考課などを通じ、自身のスキルレベルを把握している 7. 自身のスキルレベルの水準はわからない 8. その他 [ ]
Q28	経験者採用にあたって重視されると考える事項 (3つ)	必須	人材市場において、転職の際に求人企業側から特に重視されている事項は何だと思えますか。 以下のうち3つまでお答えください。(3つまで)	MA (3つまで)	1. 保有する技術やITスキルの種類・水準 2. 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) 3. コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル 4. 直接関係するプロジェクトの内容と担った役割(実績) 5. プロジェクトやタスクの管理経験 6. リーダーとしてのマネジメント経験 7. (転職先・異動先の)職務や仕事への資質・パーソナリティ・適性 8. 自身のやりたい仕事やキャリア目標 9. その他 [ ] 10. わからない

Q29		経験者採用の際に自身の能力や価値を把握するのに参考にしているもの	必須	以下の各ツールについて、自身のスキルレベルや市場価値を測る目的での利用状況と実際に役立っているかどうかお答えください。 ※その他は、利用しているツールがない場合、「なし」と入力し選択肢3「使っていない」を選んでください。	SAMX	【表頭】 1. 役立っている 2. 役立っていない 3. 使っていない  【表側】 1. Facebook、TwitterなどのSNS 2. LinkedInなどの個人プロフィール型のSNS 3. 転職ポータル(リクナビ等)口 4. スカウト型の転職サービス(ビズリーチ等)口 5. ITエンジニアのスキルチェックツール口 6. GitHub・Kaggle等のプラットフォーム口 7. 公式のスキル標準(ITスキル標準等)口 8. 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) 9. その他(※上記以外のツールを利用している場合は、空欄へツール名をご記入頂き、ご回答ください)
Q30	6. 組織・現職に対する意識	将来の組織への帰属の仕方に対する意向	必須	将来の組織への帰属の仕方として、ご自身の考えに最も近いものは以下のうちどれですか。	SA	1. 現在の組織で現在の業務を継続したい 2. 現在の組織で社内異動したい 3. 現在の組織に所属しながら外部で兼業したい 4. 現在の組織に所属しつつ、副業をしたい 5. 転職したい 6. フリーランスになりたい 7. その他 8. わからない
Q31		ラーニングカルチャーに対する取組み状況	必須	自律的な学びを促す組織環境についてお聞きします。 あなたの所属している会社における以下の浸透度合いをお答えください。	SAMX	【表頭】 1. とてもよく当てはまる 2. ある程度当てはまる 3. どちらともいえない 4. あまり当てはまらない 5. 全く当てはまらない 【表側】 <見出し：ビジョン・戦略> 各個人が「学び続けること」が組織の競争力の源泉と位置付けられている <見出し：組織体制・役割> 管理職は、組織の成果創出だけでなく、メンバーの成長・支援も重要な仕事と捉えている <見出し：業務プロセス> 日常的に、社員にストレッチ目標や未経験業務が割り振られている 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 <見出し：各種制度> 学びのゴールやその実現に必要な情報(人材像・キャリアパス・必要スキル等)が社内に整備されている 学びにかかわるデータが継続的に収集されており、個人の成長に向けて活用されている <見出し：価値観> 自律的な成長や学びの必要性が会社の指針・ポリシー等に組み込まれている[※明文化された社員の行動規範やありたい姿などにおいて自律的な学びが推奨されている] <見出し：組織内の暗黙のルール> 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 <見出し：職場の人間関係> 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 <見出し：個人の能力・価値観> 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 <見出し：成果> 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、自律的・継続的に獲得できている
Q32	7. 転職に対する意識・実態	転職に関する考え方	必須	あなたの転職に関する考え方は、以下うちどれに該当しますか。	SA	1. より良い条件の仕事を探求して、積極的にやりたい 2. より良い条件の仕事が見つければ、考えても良い 3. できる限りしたくないが、必要があればやむを得ない 4. 絶対にしたくない
Q33		ここ2年で転職したか	必須	ここ2年で転職しましたか。以下のうちから該当するものをお答えください。	SA	1. 転職した 2. ここ2年では転職していない
Q34		離職の理由で多いもの	必須	転職の理由(は以下のうちどれに該当しますか。 (いくつでも)	MA	1. 先端的な技術に関する仕事をしなかったから 2. クリエイティブな仕事をしなかったから 3. 自身のやりたい仕事をしなかったから 4. 労働時間に縛られずに仕事をしなかったから 5. 収入を上げたかったから 6. 職場の人間関係に不満があったから 7. 勤務先の企業の社風に合わなかったから 8. 居住地に縛られない働き方をしなかったから 9. 仕事の領域の幅を広げなかったから 10. その他 [ ] 11. 上記のいずれも当てはまらない、またはわからない
Q35		流動実態(転職した社員の の前職)	必須	ここ2年で転職した方にお尋ねします。 転職前に勤めていた企業などは、以下のどれに該当しますか。 ※複数回転職している方は、最後に退職した企業に関してお答えください。	SA	1. IT企業(ベンチャー・スタートアップを含まない)口 2. 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) 3. 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) 4. ベンチャー、スタートアップ企業 5. 特定技術を持ったフリーランス(個人事業主など) 6. その他 [ ] 7. 上記のいずれも当てはまらない、または回答したくない
Q36		流動実態(転職した社員の の現職)	必須	ここ2年で転職した方にお尋ねします。 現職の企業は、以下のどれに該当しますか。	SA	1. IT企業(ベンチャー・スタートアップを含まない)口 2. 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) 3. 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) 4. ベンチャー、スタートアップ企業 5. その他 [ ] 6. 上記のいずれも当てはまらない、または回答したくない
Q37	8. フリーランス独自設問	フリーランス転向時期	必須	フリーランスに転向した時期はいつですか。 以下のうちから該当するものをお答えください。	SA	1. 2年未満 2. 2年以上前
Q38-1		フリーランスになった理由	必須	フリーランスになった理由は以下のうちどれに該当しますか。 (いくつでも)	MA	1. 先端的な技術に関する仕事をしなかったから 2. クリエイティブな仕事をしなかったから 3. 自身のやりたい仕事をしなかったから 4. 労働時間に縛られずに仕事をしなかったから 5. 収入をあげたかったから 6. 職場の人間関係に不満があったから 7. 勤務先の企業の社風に合わなかったから 8. 居住地に縛られない働き方をしなかったから 9. 仕事の領域の幅を広げなかったから 10. その他



Q38-2		フリーランスになった理由	必須	前項で選んだ理由に対する結果はどれに該当するか、選択した理由毎にお答えください。	<p>【表頭】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 達成・解決した</li> <li>2. まだ評価できない</li> <li>3. 達成・解決しなかった</li> </ol> <p>【表側】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 先端的な技術に関する仕事をしなかったから</li> <li>2. クリエイティブな仕事をしなかったから</li> <li>3. 自身のやりたい仕事をしなかったから</li> <li>4. 労働時間に縛られずに仕事をしなかったから</li> <li>5. 収入をあげたかったから</li> <li>6. 職場の人間関係に不満があったから</li> <li>7. 勤務先の企業の社風に合わなかったから</li> <li>8. 居住地に縛られない働き方をしなかったから</li> <li>9. 仕事の領域の幅を広げなかったから</li> <li>10. その他</li> </ol>
Q39		流動実態（フリーランス転向前の企業）	必須	フリーランスに転向する前に勤めていた企業についてお尋ねします。以下のどれに該当しますか。	<p>SA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない） <input type="checkbox"/></li> <li>2. 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）</li> <li>3. 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）</li> <li>4. ベンチャー、スタートアップ企業</li> <li>5. その他 [ ]</li> <li>6. 上記のいずれも当てはまらない、または回答したくない</li> </ol>