

# DX動向2024（データ集）

2024年6月27日

独立行政法人情報処理推進機構

# DX動向2024(データ集) をご覧になるにあたって①

## 1. DXの定義

本調査ではDX（デジタルトランスフォーメーション）を「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義している。

## 2. DX取組の分類

DXの取組は、DXレポート2\*ではデジタイゼーション、デジタルライゼーション、デジタルトランスフォーメーションの3段階に分類しているが、それぞれの具体的な取組項目を下図のように表すこととした。

DX取組の段階	取組項目
デジタイゼーション	1. アナログ・物理データのデジタル化
デジタルライゼーション	2. 業務の効率化による生産性の向上 3. 既存製品・サービスの高付加価値化
デジタルトランスフォーメーション	4. 新規製品・サービスの創出 5. 組織横断／全体の業務・製造プロセスのデジタル化 6. 顧客起点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革 7. 企業文化や組織マインドの根本的な変革

\*DXレポート2（経済産業省）：

[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/digital\\_transformation\\_kasoku/20201228\\_report.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_transformation_kasoku/20201228_report.html)

## 3. DXの定義

本資料における人材類型の定義は以下のとおり、デジタルスキル標準の「DX推進スキル標準」\*を適用している。

人材類型	説明
1. ビジネスアーキテクト	DXの取組み（新規事業開発/既存事業の高度化/社内業務の高度化、効率化）において、目的設定から導入、導入後の効果検証までを、関係者をコーディネートしながら一貫して推進する人材
2. デザイナー (サービス、UX/UI、グラフィック)	ビジネスの視点、顧客・ユーザーの視点等を総合的にとらえ、製品・サービスの方針や開発のプロセスを策定し、それらに沿った製品・サービスのありかたのデザインを担う人材
3. データサイエンティスト	DXの推進において、データを活用した業務変革や新規ビジネスの実現に向けて、データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担う人材
4. ソフトウェアエンジニア	DXの推進において、デジタル技術を活用した製品・サービスを提供するためのシステムやソフトウェアの設計・実装・運用を担う人材
5. サイバーセキュリティ	業務プロセスを支えるデジタル環境におけるサイバーセキュリティリスクの影響を抑制する対策を担う人材

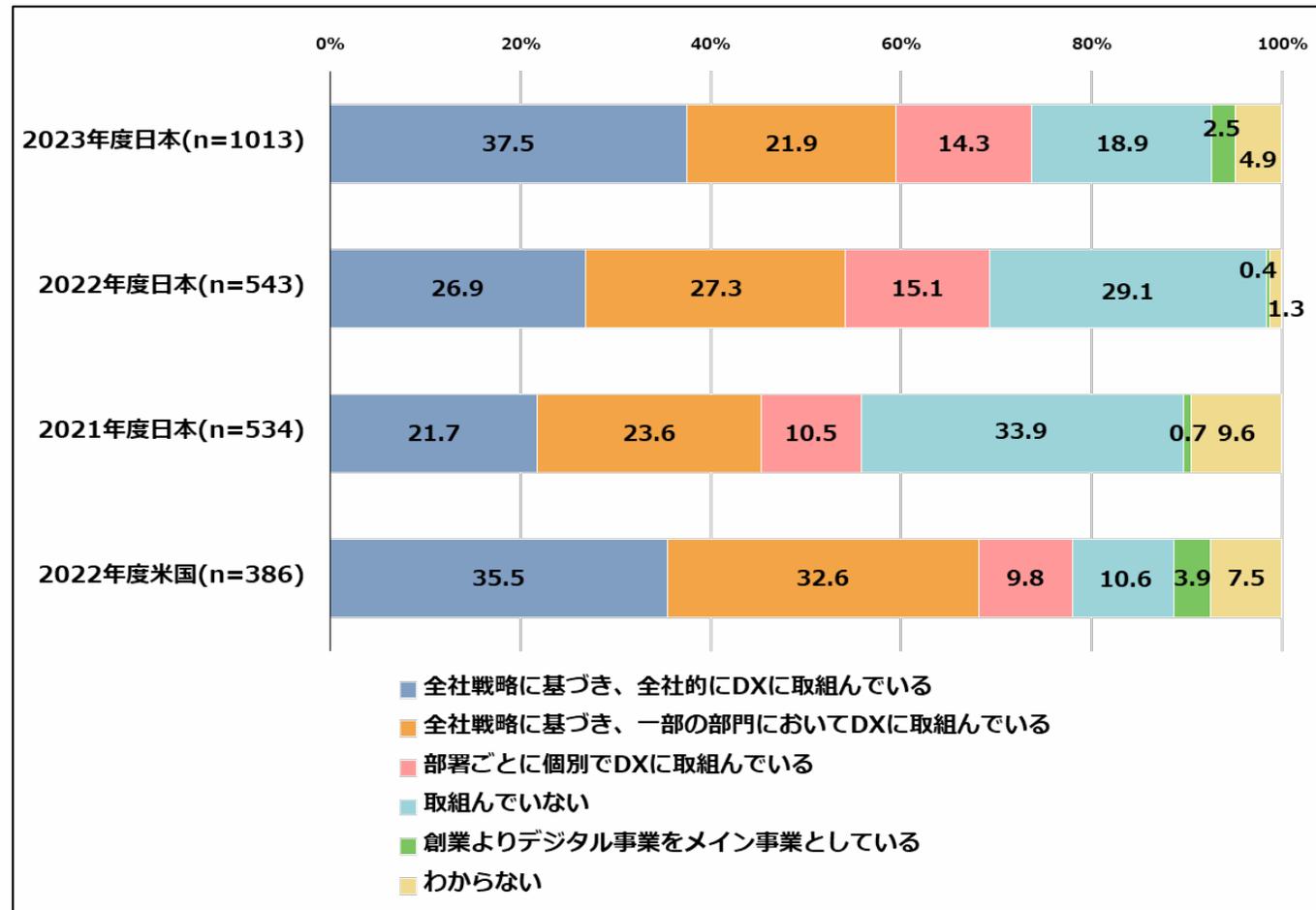
\*デジタルスキル標準（DSS）：<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about.html>

1. DXの取組状況／戦略
2. DX実現に向けた技術利活用動向
3. DXを推進する人材
4. DX関連施策
5. 調査概要

# 1. DXの取組状況／戦略

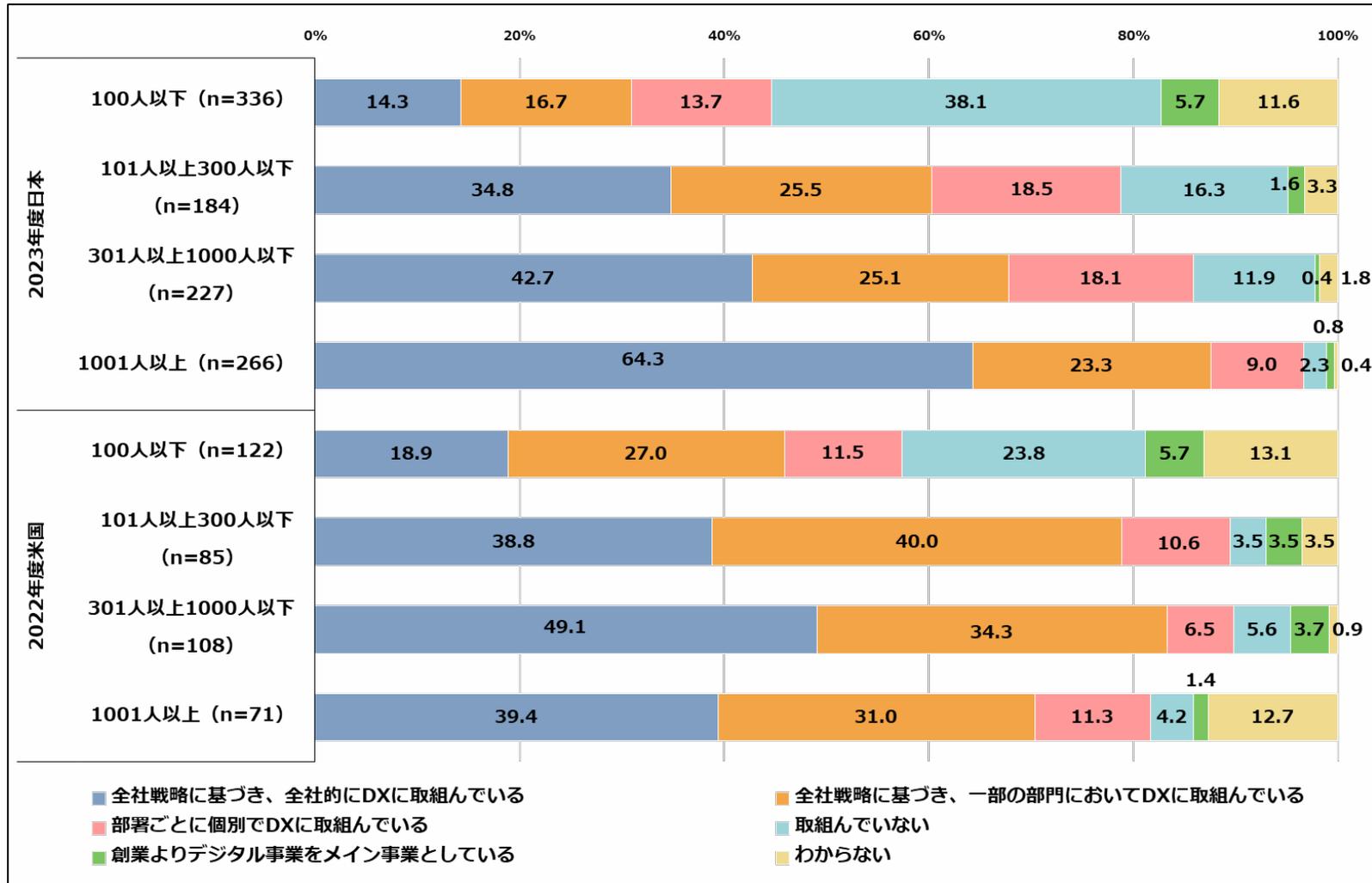
# 1-1. DXの取組状況（経年および米国との比較）

- ◆ DXの取組状況について尋ねた結果を示す。日本におけるDXの取組は進んでおり、とくに「**全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる**」の割合は2022年度調査の米国の値を超えている。



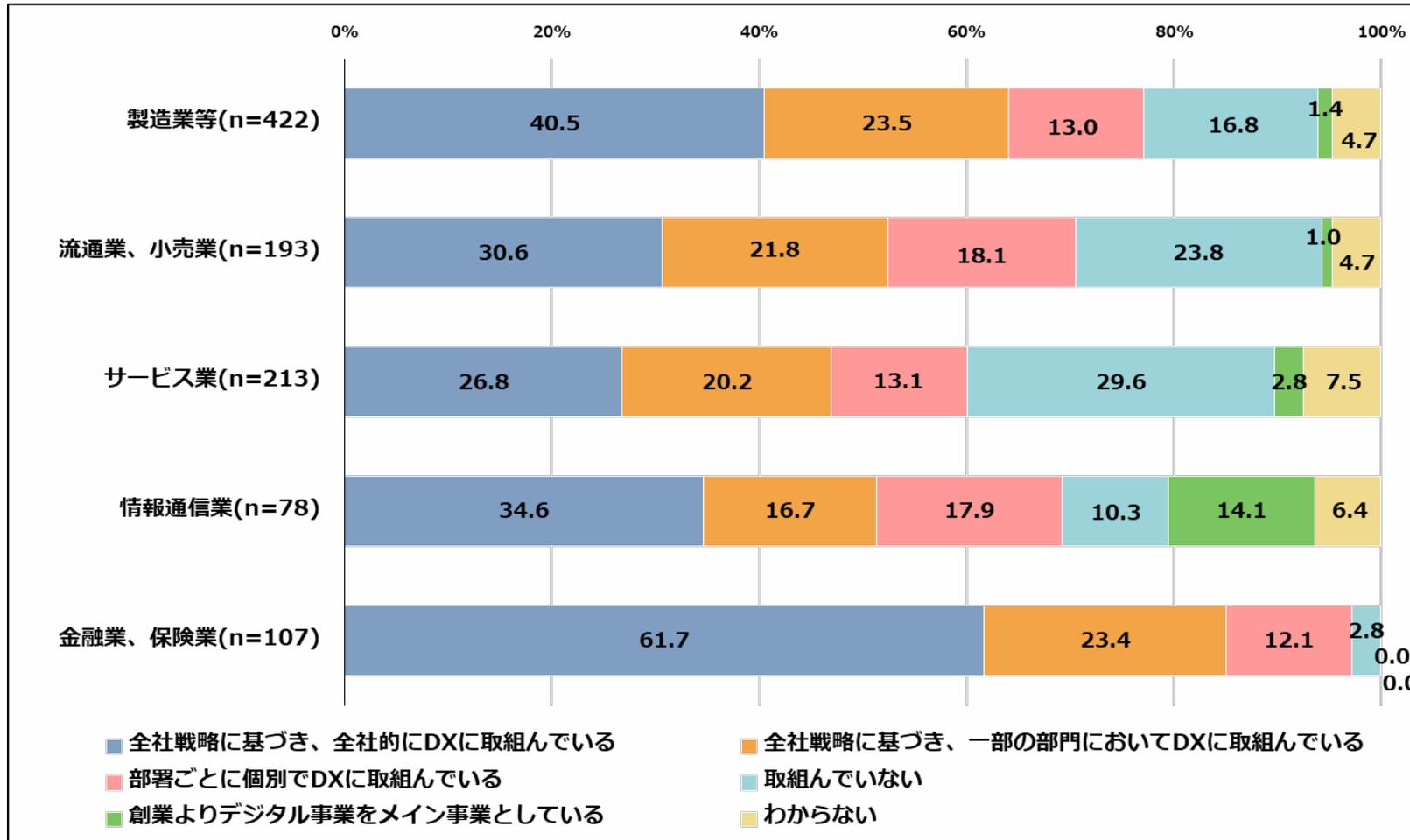
# 1-2. DXの取組状況（従業員規模別）

- ◆ DXに取り組んでいる企業の状況を従業員規模別に示す。従業員規模が大きいほどDXの取組が進んでいる。



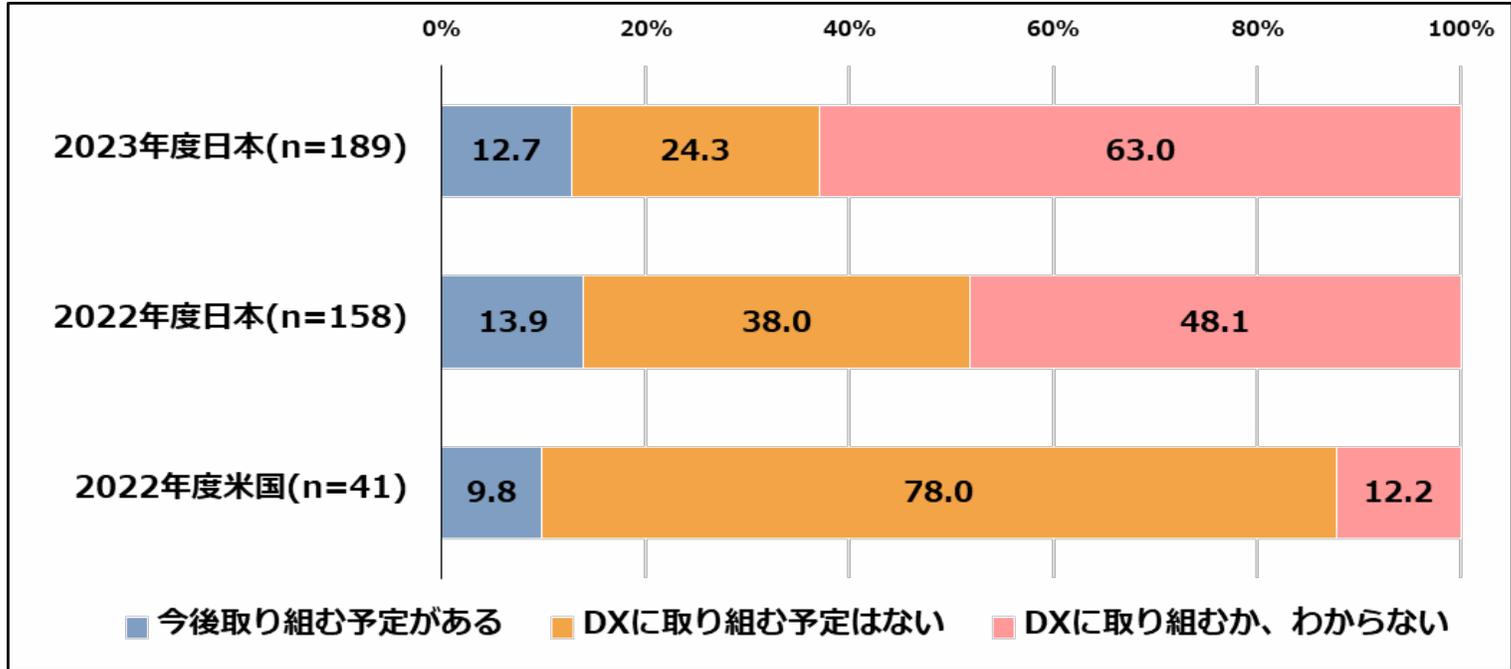
# 1-3. DXの取組状況（業種別）

- ◆ DXに取り組んでいる企業の状況を業種別で示す。生産性が低いと言われているサービス業におけるDXの取組は遅れている。



# 1-4. 今後のDX取組予定（経年変化および米国との比較）

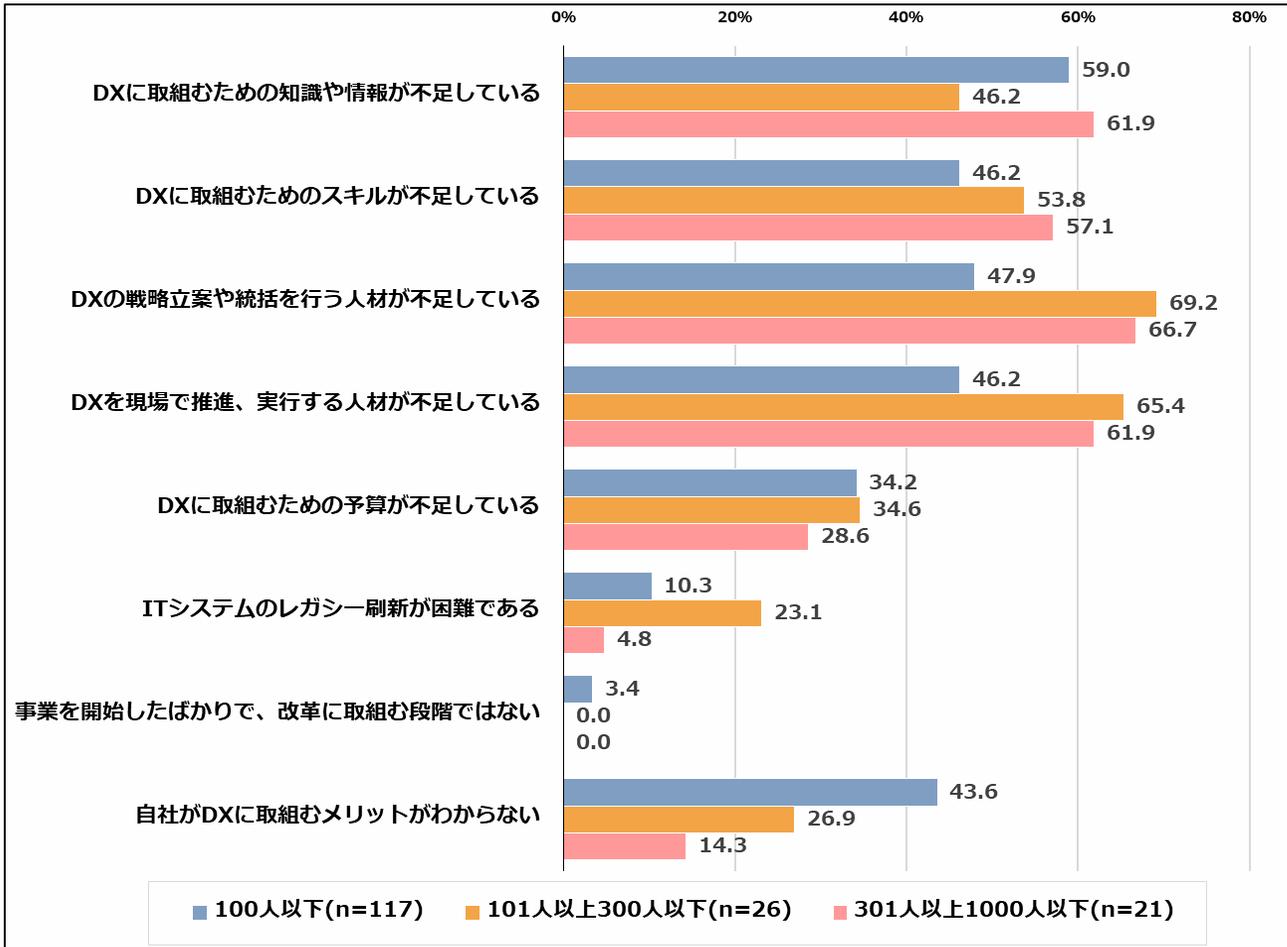
- ◆ DXの取組状況（経年比較）で「取組んでいない」と回答した企業に、今後DXに取組む予定があるかを尋ねた結果を示す。2022年度調査から「DXに取組む予定はない」の回答割合は減少しているが、「DXに取組むか、わからない」は増加している。



- 「DXの取組状況」で「取組んでいない」と回答した企業が対象

# 1-5. DXに取り組まない理由（従業員規模別）

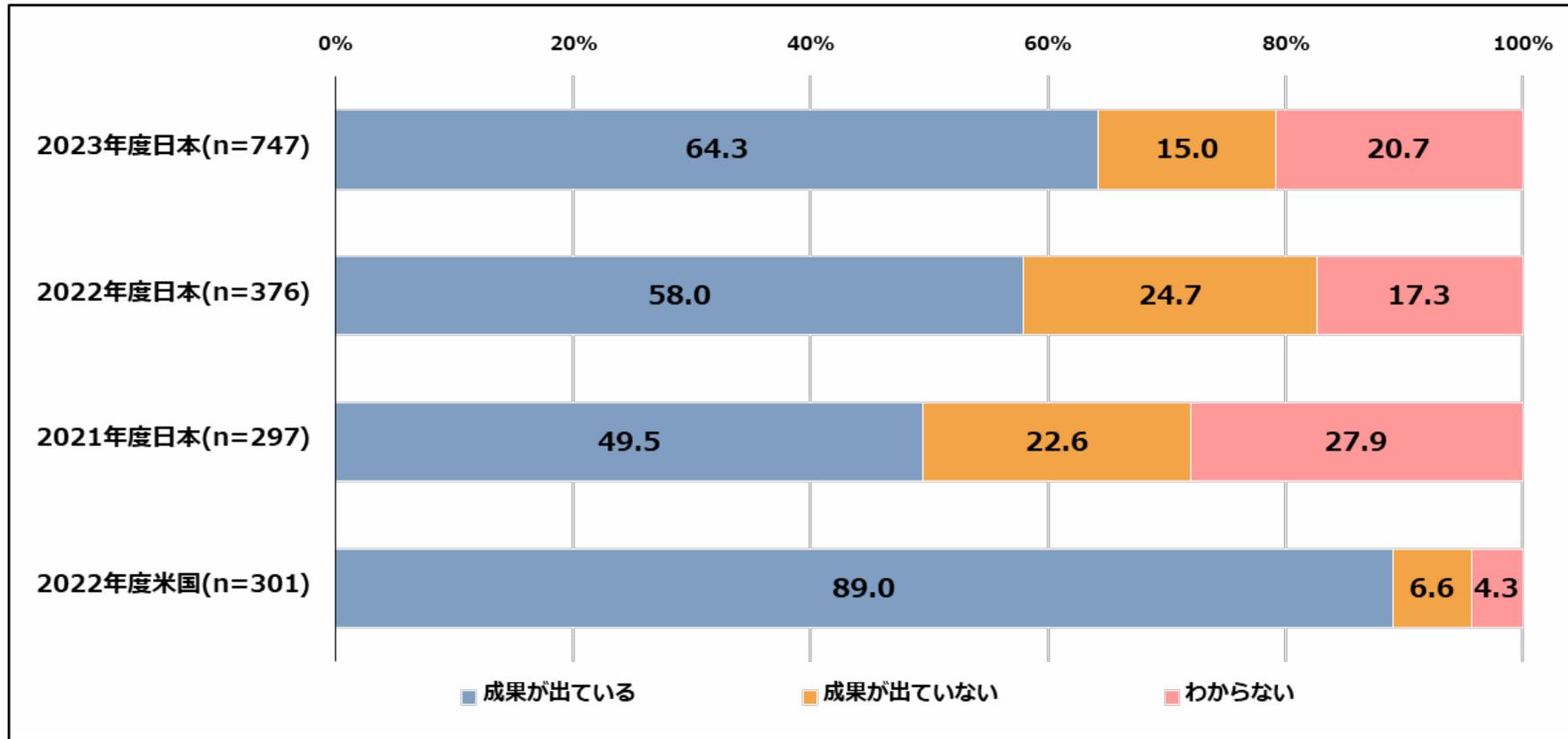
- ◆ 「DXに取り組む予定はない」「DXに取り組むか、わからない」と回答した企業にDXに取り組まない理由を尋ねた結果を従業員規模別に示す。



- 「DXの取組状況」で「DXに取り組む予定はない」「DXに取り組むか、わからない」と回答した企業が対象
- 1,001人以上の企業については、n数が1件であったため、除外している

# 1-6. DXの成果状況（経年変化および米国との比較）

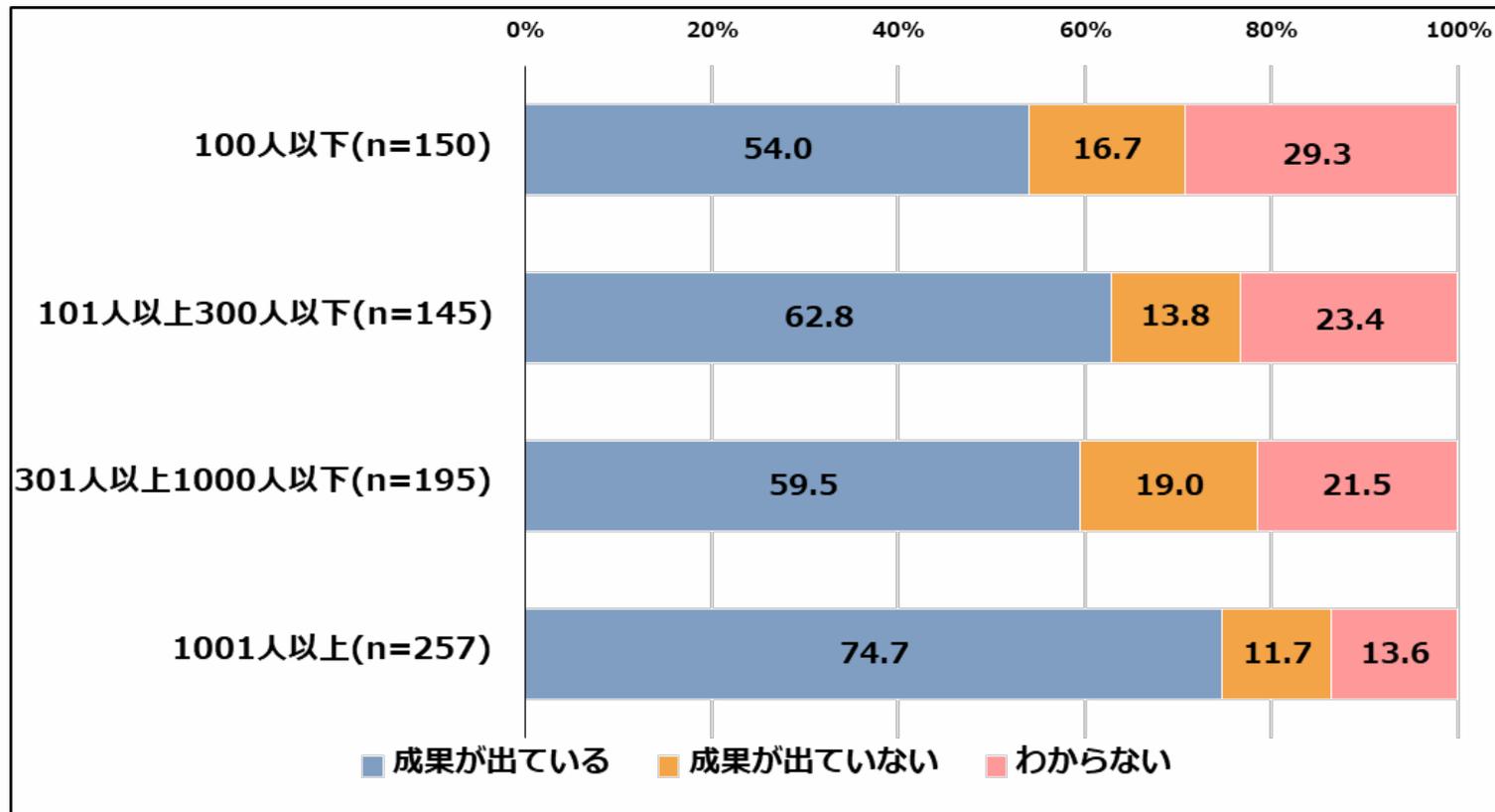
- ◆ DXの取組において、設定した目的に対する成果が出ているかを尋ねた結果を示す。米国ほどではないが成果が出ている企業が増加している。



- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

## 1-7. DXの成果状況（従業員規模別）

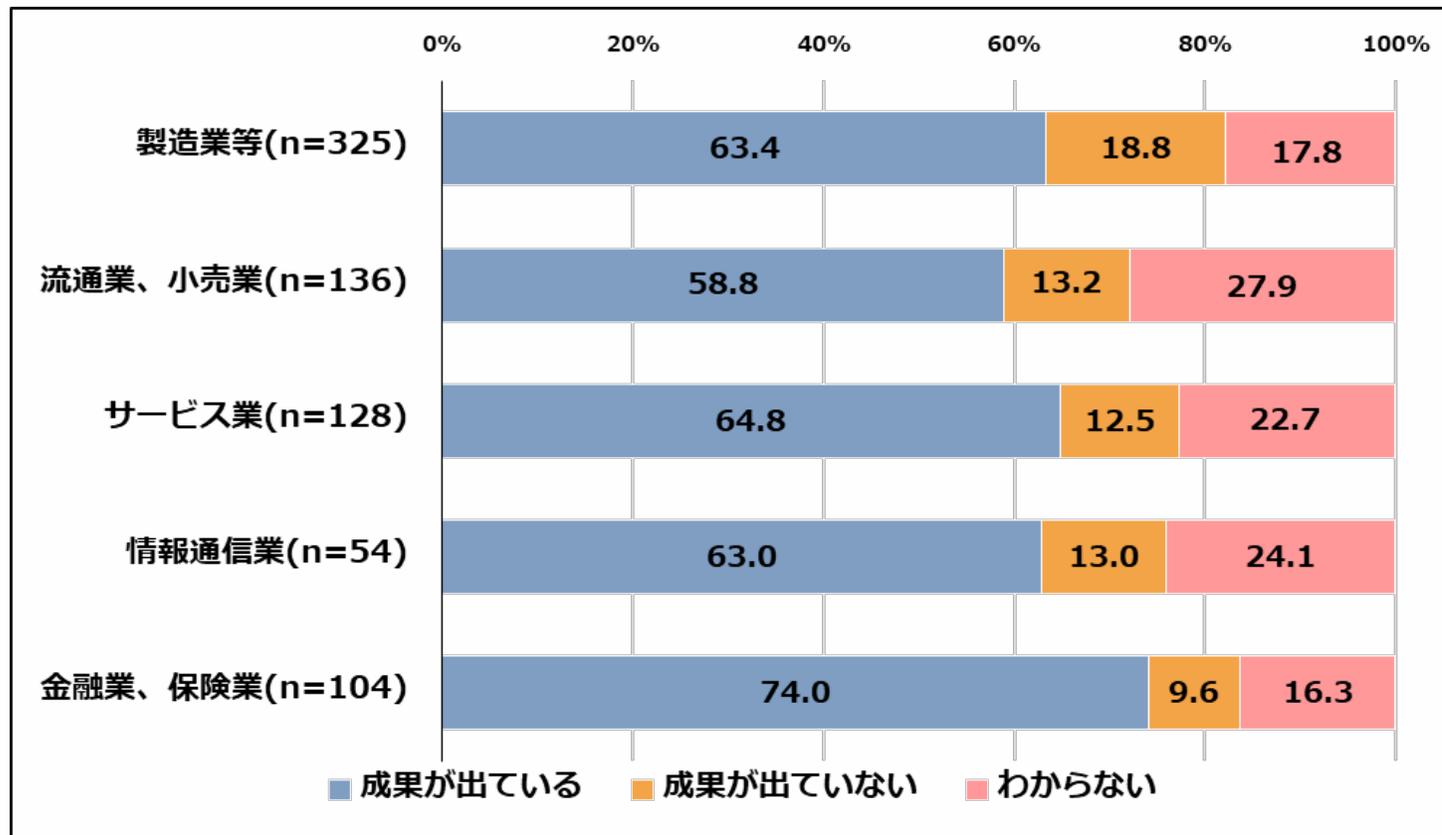
- ◆ DXの成果の状況を従業員規模別で示す。「1,001人以上」の企業では「成果が出ている」の回答割合は7割である。また、「100人以下」の企業でも5割以上に成果が出ている。



- DXへの取組の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

## 1-8. DXの成果状況（業種別）

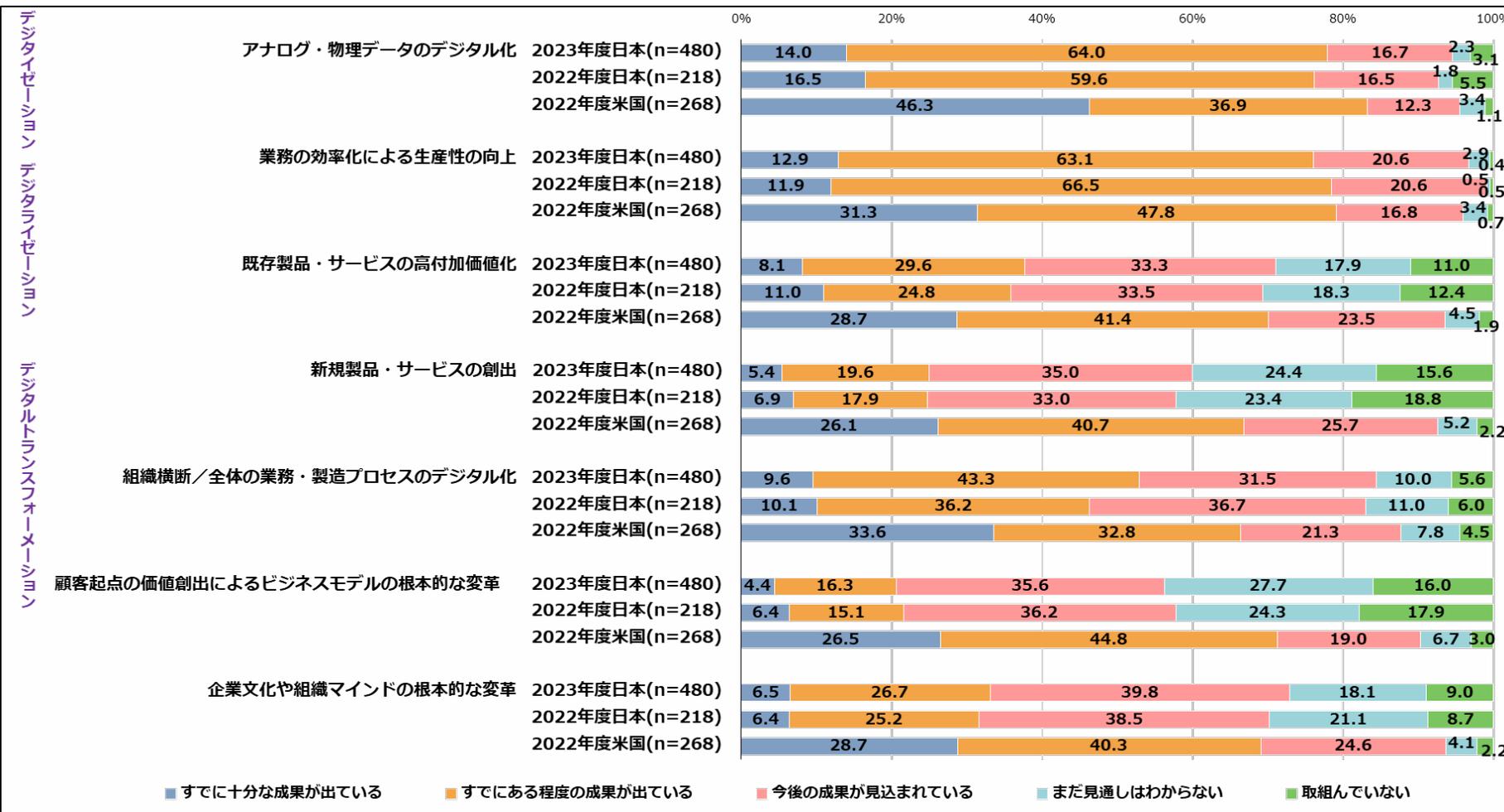
- ◆ DXの成果の状況を業種別で示す。金融業・保険業で「成果が出ている」が最も高い。



- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 1-9. DXの具体的な取組項目別の成果の状況（経年変化および米国との比較）

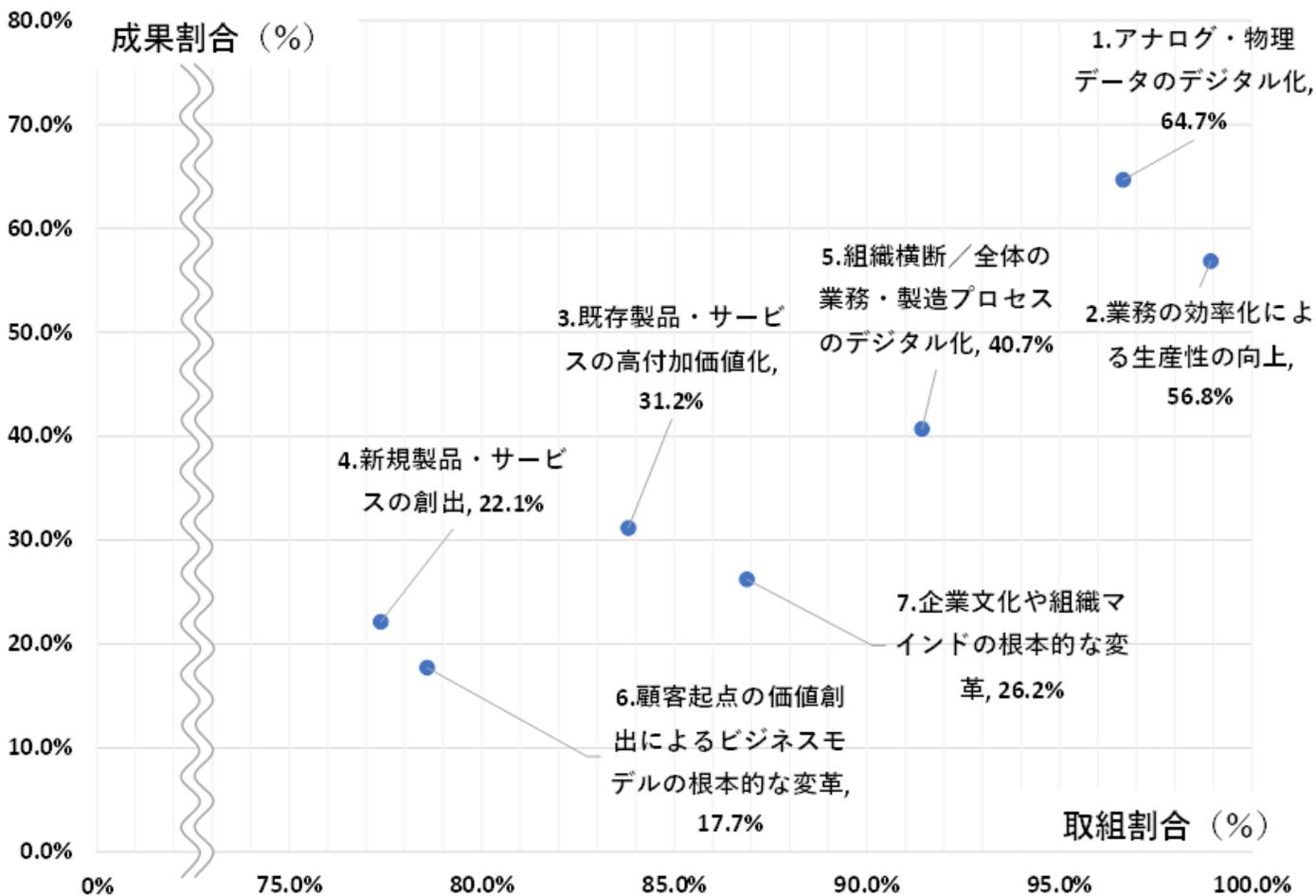
- ◆ DXの具体的な取組項目ごとの成果の状況について尋ねた結果を、デジタイゼーション、デジタルイゼーション、デジタルトランスフォーメーションの3段階の観点から示す。2022年度調査の傾向に大きな変化は見らない。



- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」と回答した企業が対象
- 「アナログ・物理データのデジタル化」や「業務の効率化による生産性の向上」のように比較的取組みやすく成果も出やすい取組項目がある一方で、「顧客起点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革」のように取組や成果を出すことが難しい取組項目もある。
- デジタルトランスフォーメーションの取組は他の段階と比較して成果が出ていない傾向がみられるが、「組織横断/全体の業務・製造プロセスのデジタル化」は、ある程度成果が出ており、同じ段階の中でも取組項目の成果に差がある。

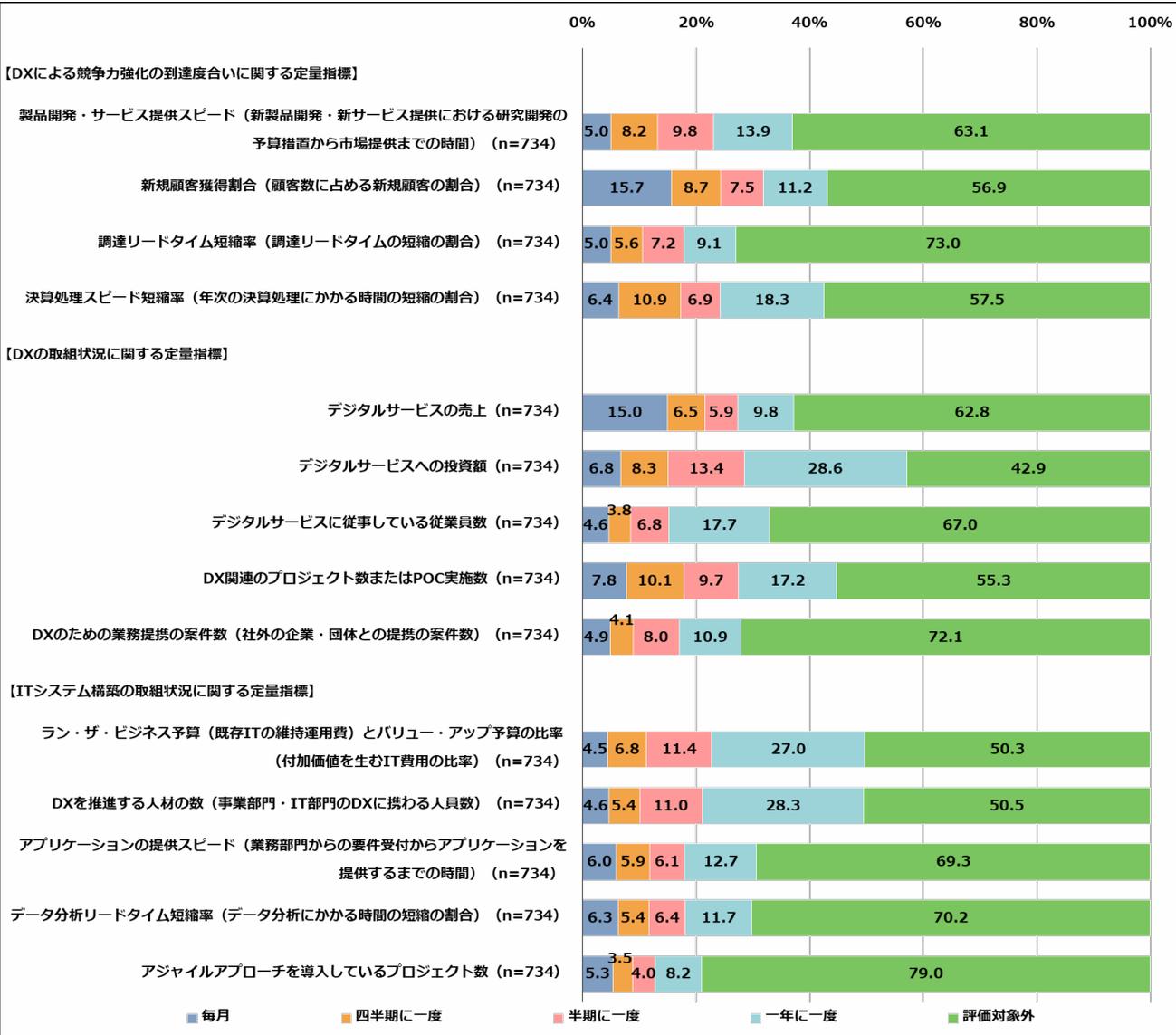
# 1-10. DXの具体的な取組項目における取組割合と成果割合の関係

- ◆ DXの具体的な取組項目における取組割合と成果割合の関係を整理した。取組割合が高い内容では成果割合も高い傾向が見られる。



- 取組割合：DXの具体的な取組項目ごとの成果の状況で「取組んでいない」以外の回答割合の合計 / DXへの取組の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」の回答割合の合計
- 成果割合：DXの具体的な取組項目ごとの「すでに十分な成果が出ている」「すでにある程度の成果が出ている」の回答割合の合計 / DXの具体的な取組項目ごとの成果の状況で「取組んでいない」以外の回答割合の合計

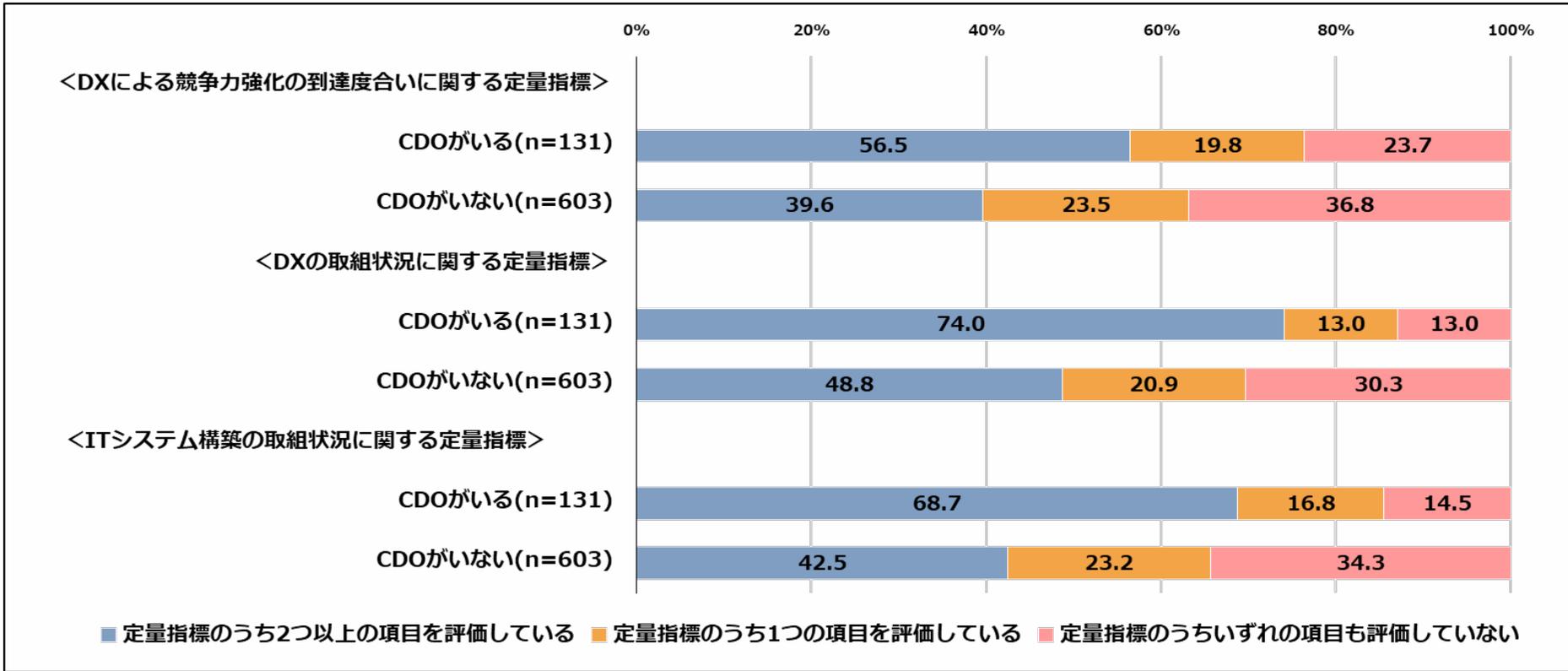
# 1-11. DXの成果の評価指標とその評価頻度



- ◆ DXによる成果をどのような指標で、どれくらいの頻度で評価しているかを尋ねた結果を示す。各評価指標は「評価対象外」の割合が50%を超えるものが大半である。
- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 1-12. DXの成果の評価指標とその評価頻度（CDO有無別）

- ◆ DXによる成果を評価する指標とその評価頻度で、3つの定量指標に含まれる各評価指標による評価の状況をCDOの有無別で示す。CDOがいる企業は、いない企業と比較してDXの各定量指標項目について評価している割合が高い。

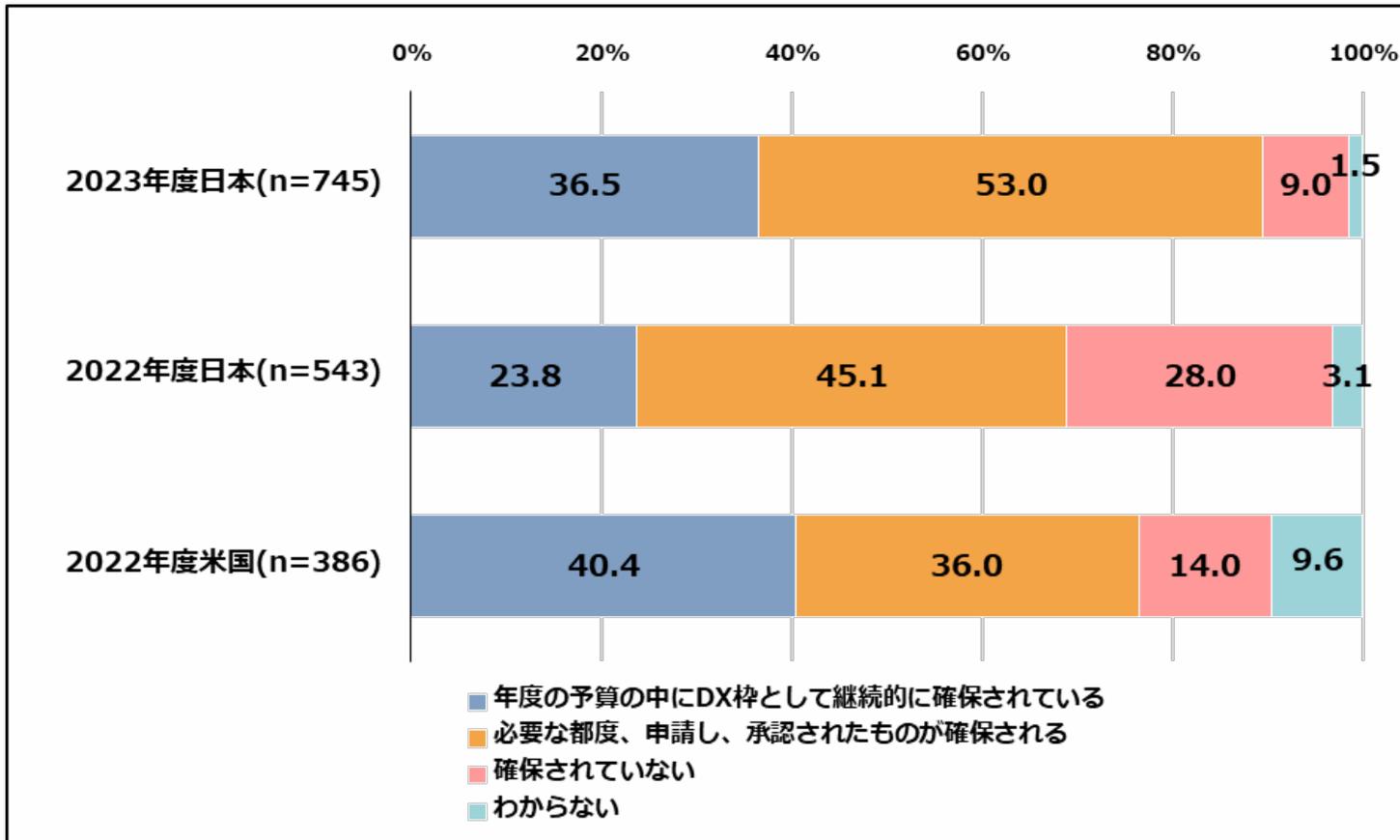


- 「DXの取組状況」で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 1-13. DX推進のための継続的な予算確保状況（経年変化および米国との比較）



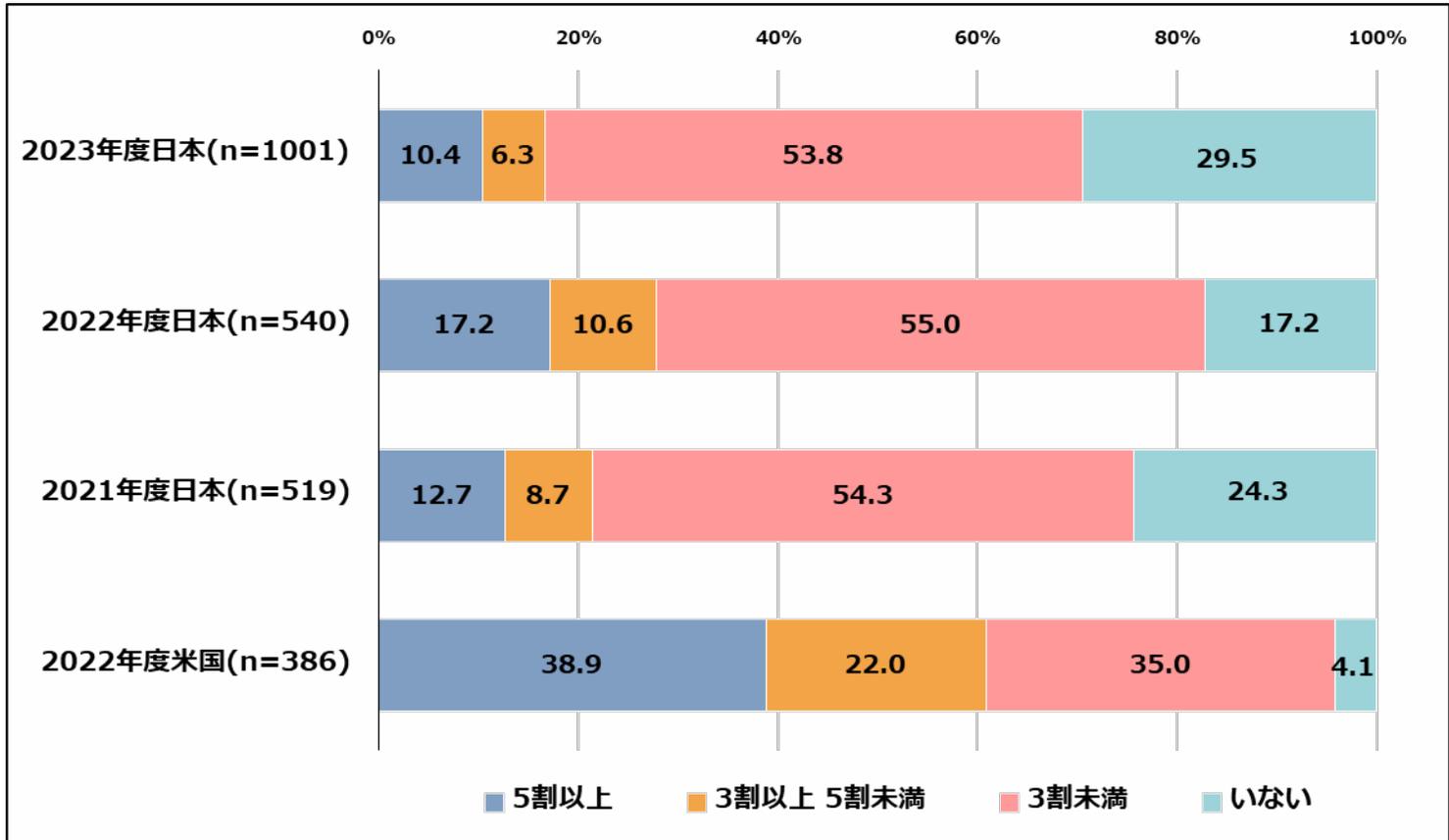
- ◆ DX推進のための継続的な予算の確保状況を尋ねた結果を示す。「年度の予算の中にDX枠として継続的に確保されている」の回答割合米国に近くなり、「確保されていない」は減少している。



- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

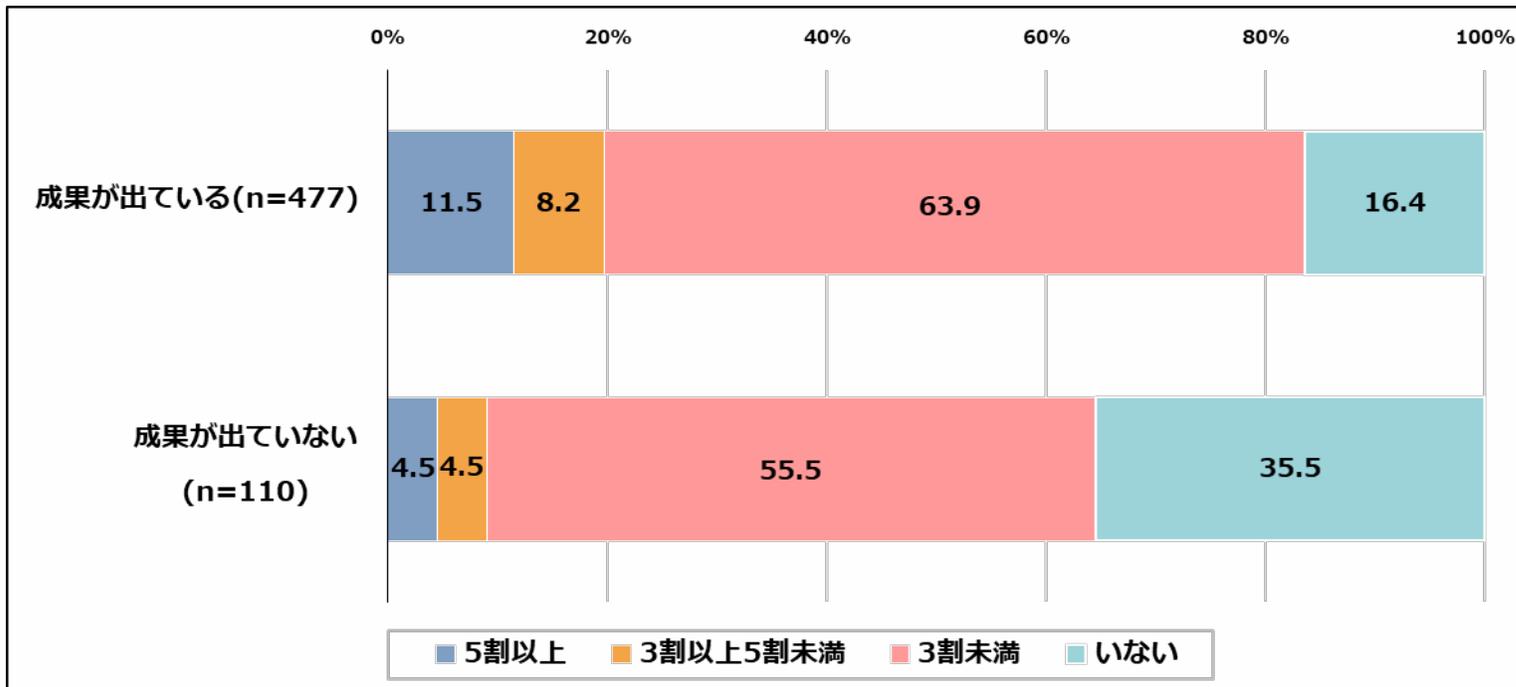
# 1-14. IT分野に見識のある役員の割合（経年変化および米国との比較）

- ◆ IT分野に見識がある役員の割合（役員の中における割合）を示す。各割合は、大きく変化しておらず、米国に比べても低いまま。



# 1-15. IT分野に見識のある役員の割合（DX成果別）

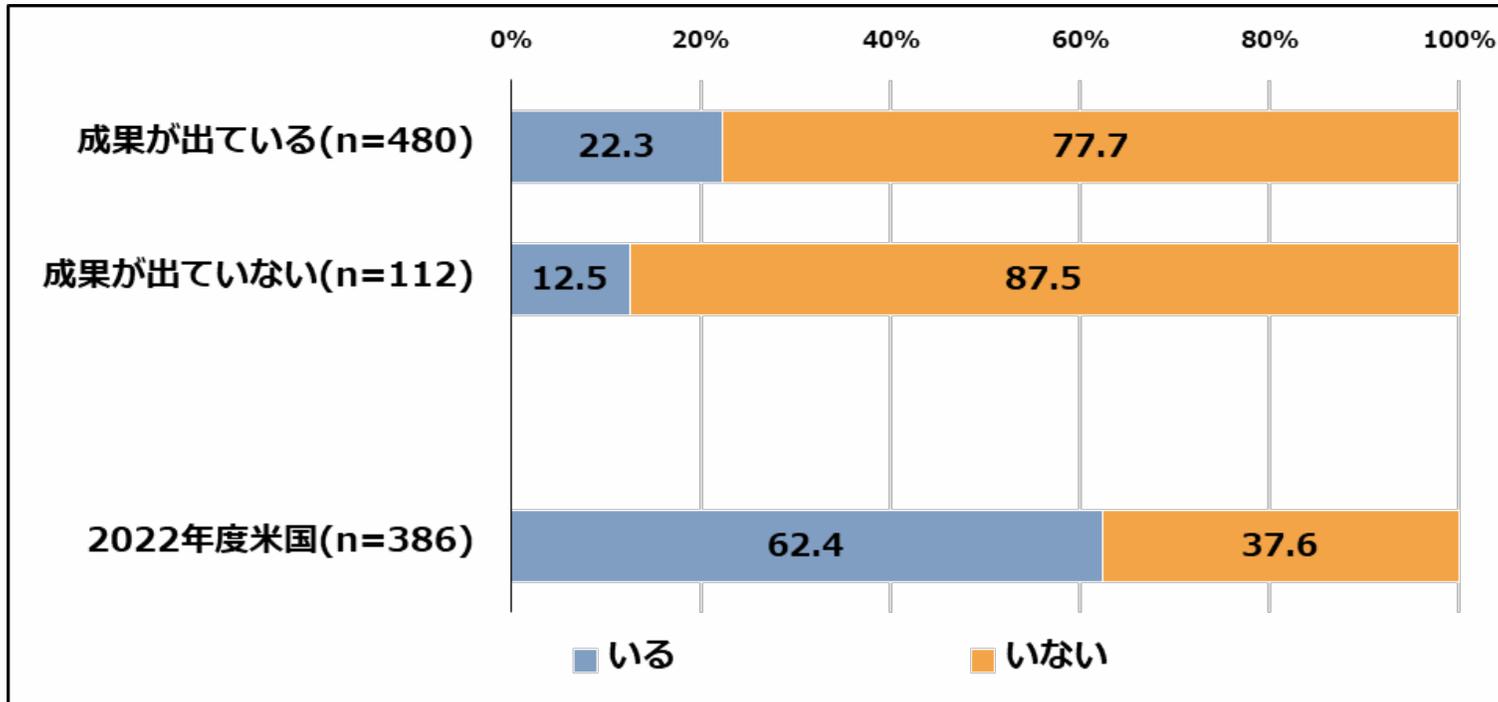
- ◆ IT分野に見識がある役員の割合（役員の中における割合）をDXの成果別に示す。DXの成果が出ている企業は出ていない企業と比べて、DXやIT分野に見識がある人材が役員として就任している。



- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

# 1-16. CDOの有無（DX成果別および米国との比較）

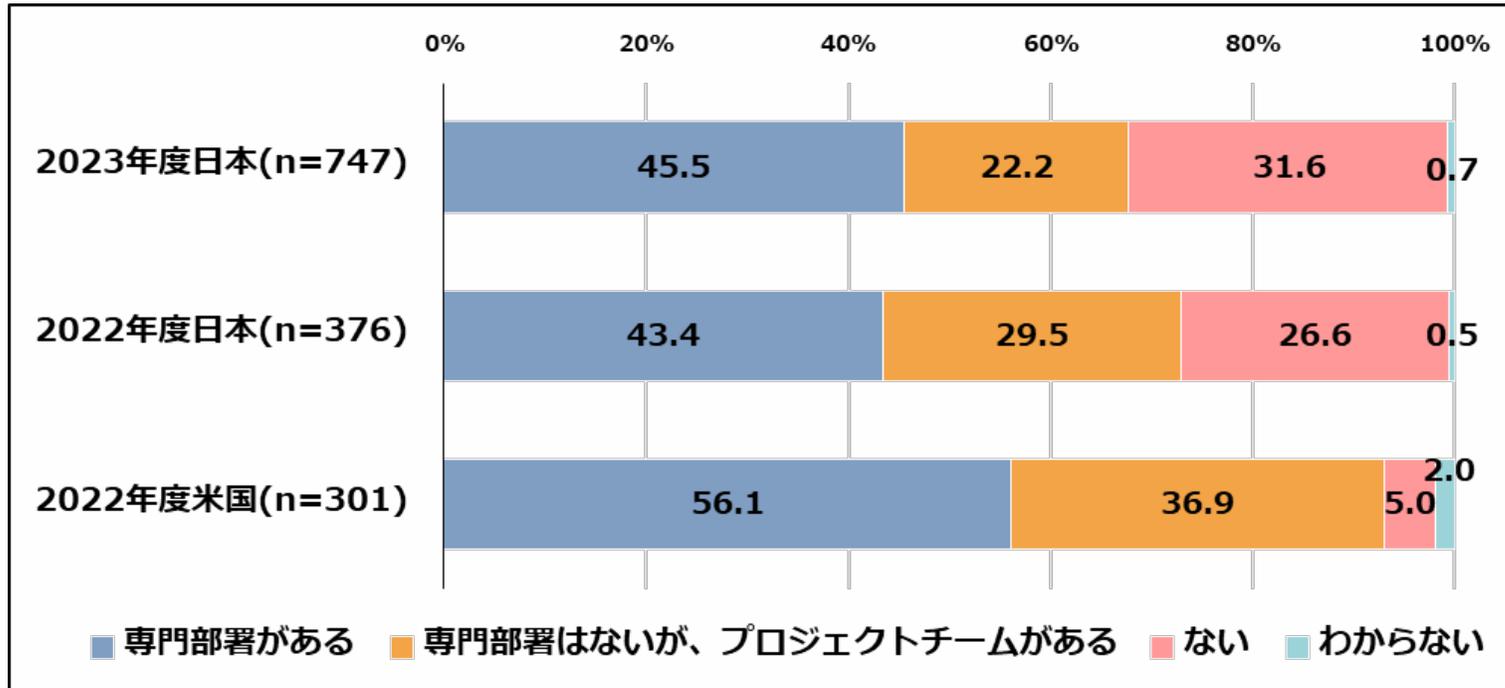
- ◆ CDOの在籍の有無をDXの成果別に示す。DXの成果が出ている企業は成果が出ていない企業と比べて、CDOが在籍しているが、米国との差は大きい。



- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

# 1-17. DXの取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無 (経年および米国との比較)

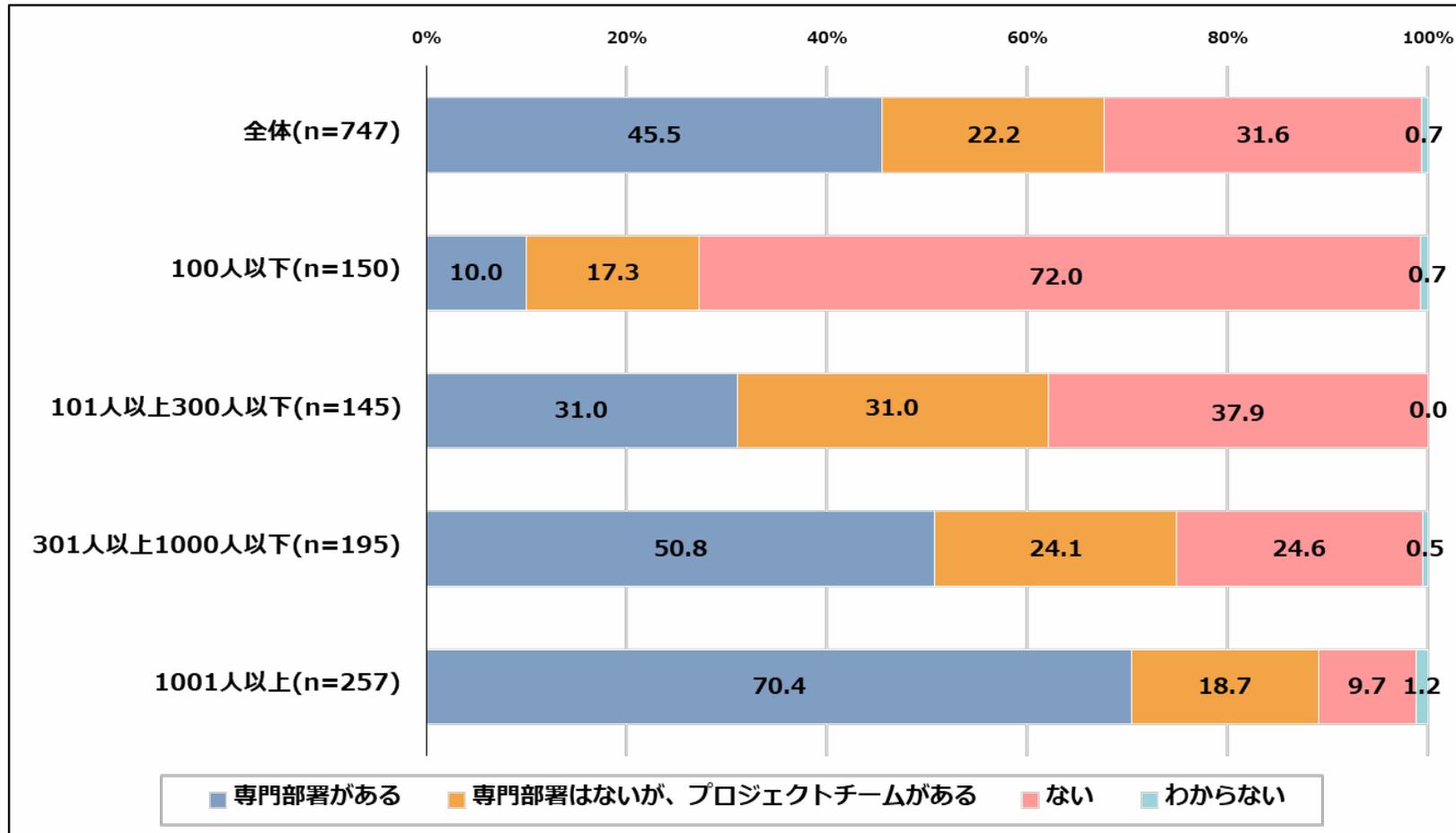
- ◆ 専門部署やプロジェクトチームの有無を示す。経年で大きな変化は見られず、米国に比べると割合としては低いまま。



- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 1-18. DXの取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無（従業員規模別）

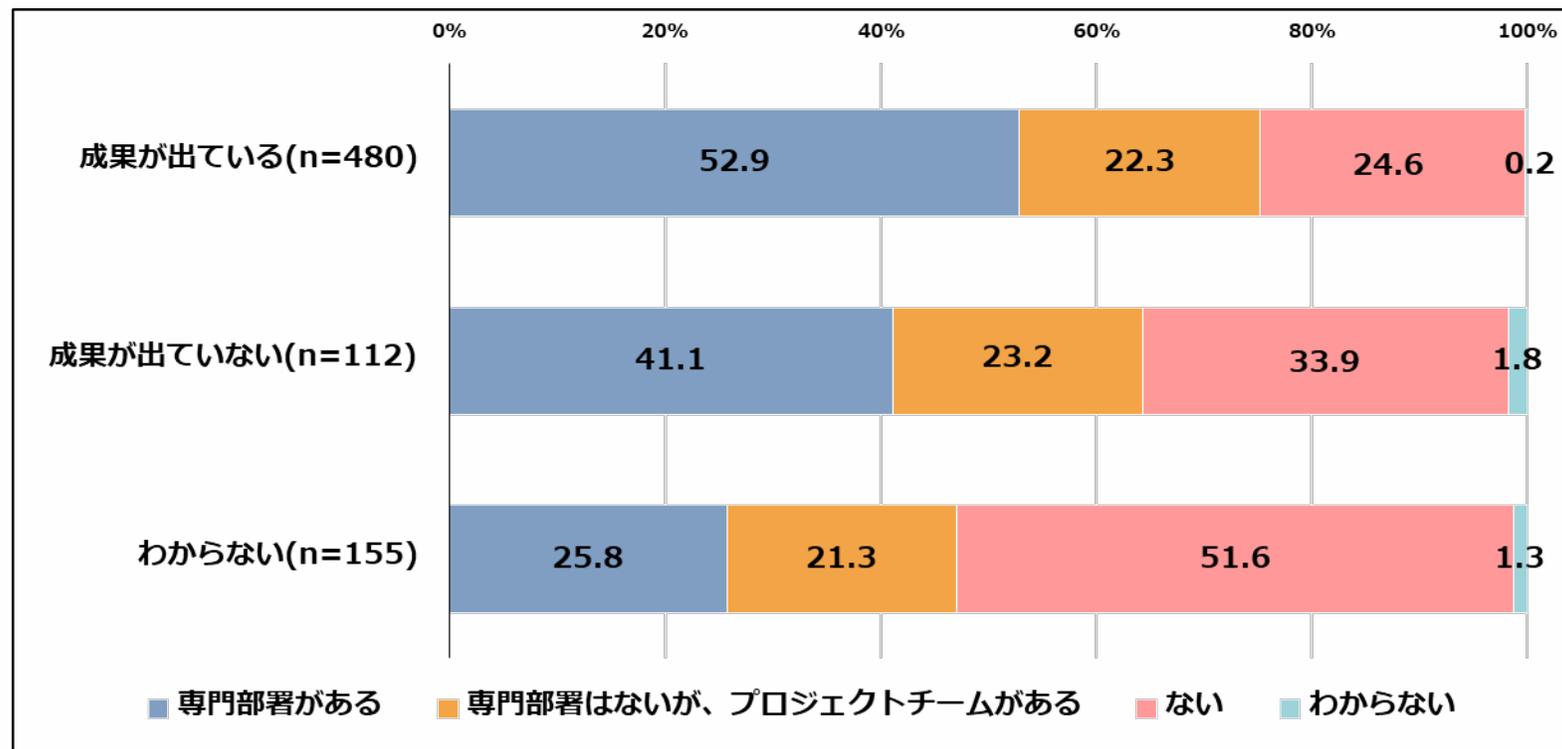
- ◆ DXに関する専門部署やプロジェクトチームの有無を従業員規模別に示す。「専門部署がある」の回答割合は従業員規模が小さくなるにつれて低くなっている。



- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 1-19. DXの取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無（DX成果別）

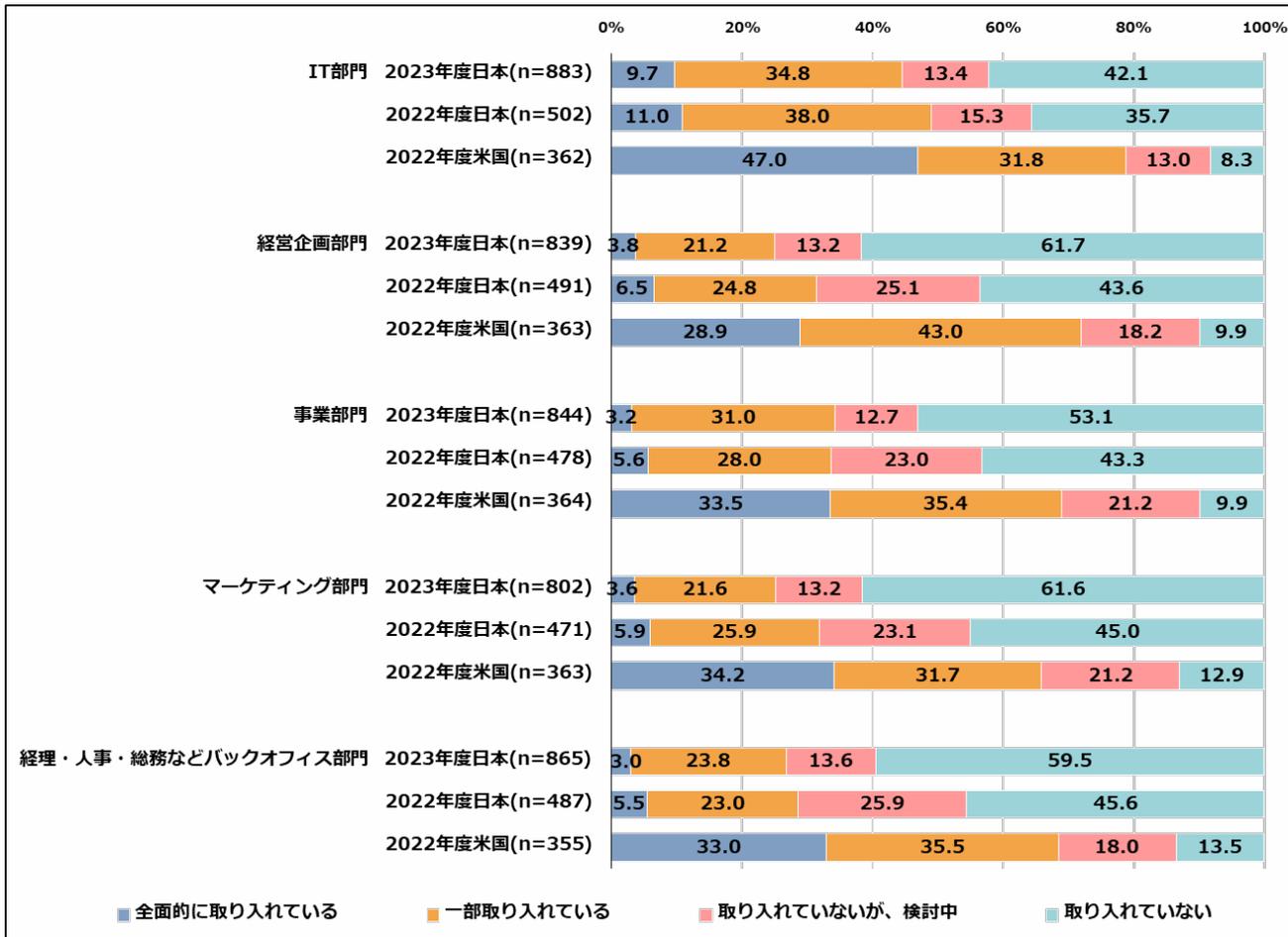
- ◆ DXに関する専門部署やプロジェクトチームの有無をDXの成果別で示す。成果が出ている企業の方がDX専門部署があると回答する割合が高いが、プロジェクトチームについては差が見られない。



- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 1-20. アジャイルの原則とアプローチの取入れ状況

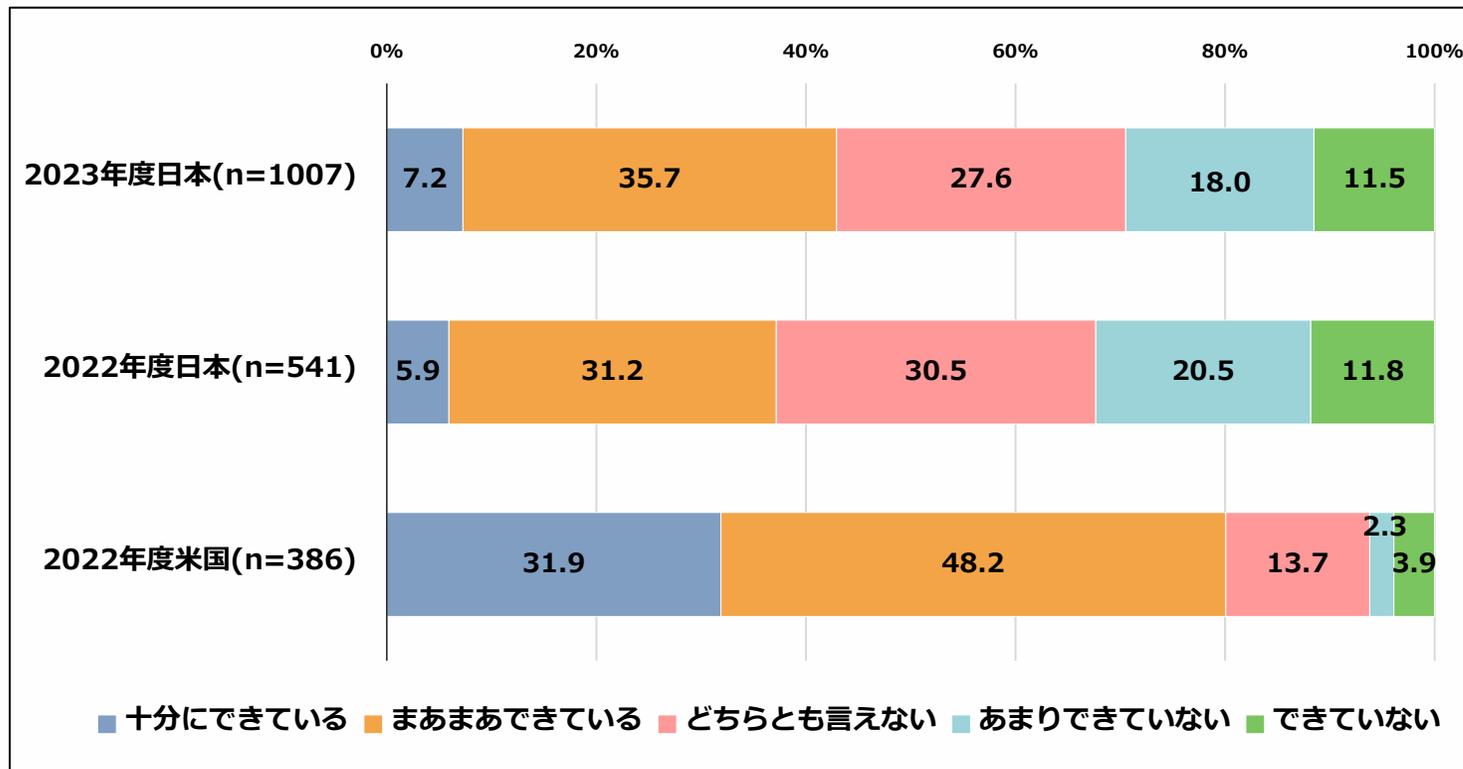
- ◆ アジャイルのアプローチをDXの推進プロセスに取り入れているかの状況を部署別に尋ねた結果を示す。取入れについて、何かしらの形で取入れている企業の回答割合は、経年で大きな変化が見られず、IT部門以外では米国の半分程度。



- 取り入れているか「わからない」の回答は除いている。

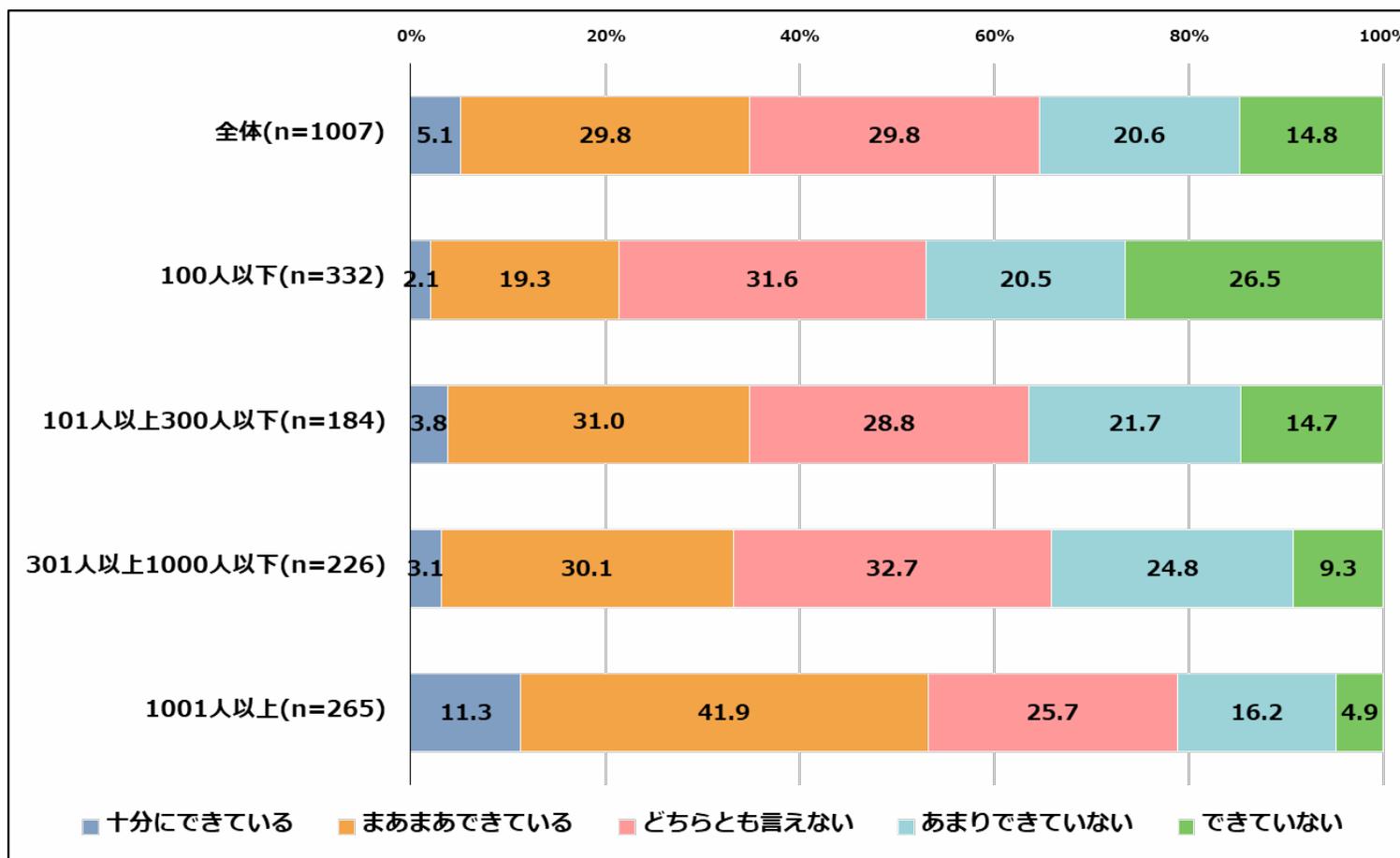
# 1-21. 経営者・IT部門・業務部門の協調（経年変化および米国との比較）

- ◆ ビジネスモデルや組織風土の変革を推進するために、経営者・IT部門・業務部門が協調できているかを尋ねた結果を示す。経年で大きな変化は見られず、「十分にできている」の回答割合の日米差は大きいままである。



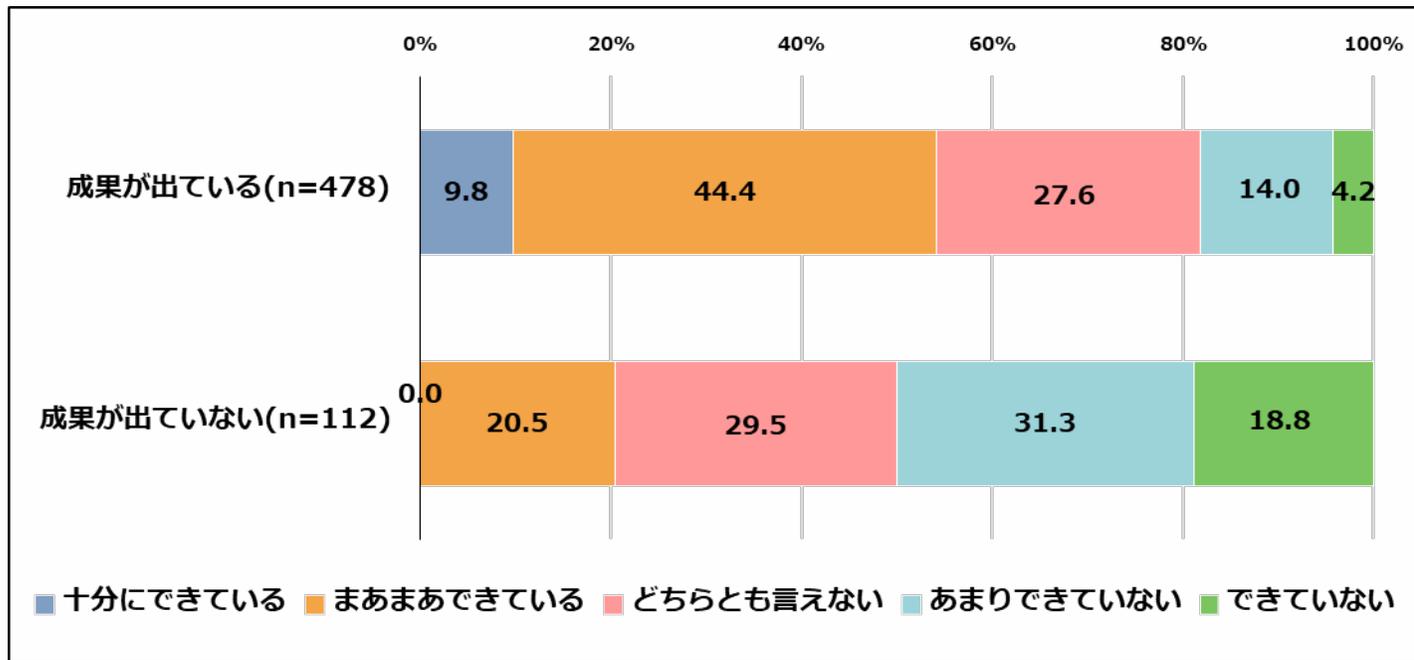
## 1-22. 企業変革を推進するための外部組織との連携（従業員規模別）

- ◆ ビジネスモデルや組織風土の変革を推進するために、外部組織との連携ができているかを従業員規模別に示す。1,001人以上の企業では半数以上が外部組織との連携ができていると回答する一方、100人以下の企業は2割強にとどまる。



# 1-23. 企業変革を推進するための外部組織との連携（DX成果別）

- ◆ ビジネスモデルや組織風土の変革を推進するために、外部組織との連携ができているかをDXの成果の有無別に示す。DXの成果が出ている企業は、外部組織との連携ができている企業が多い。

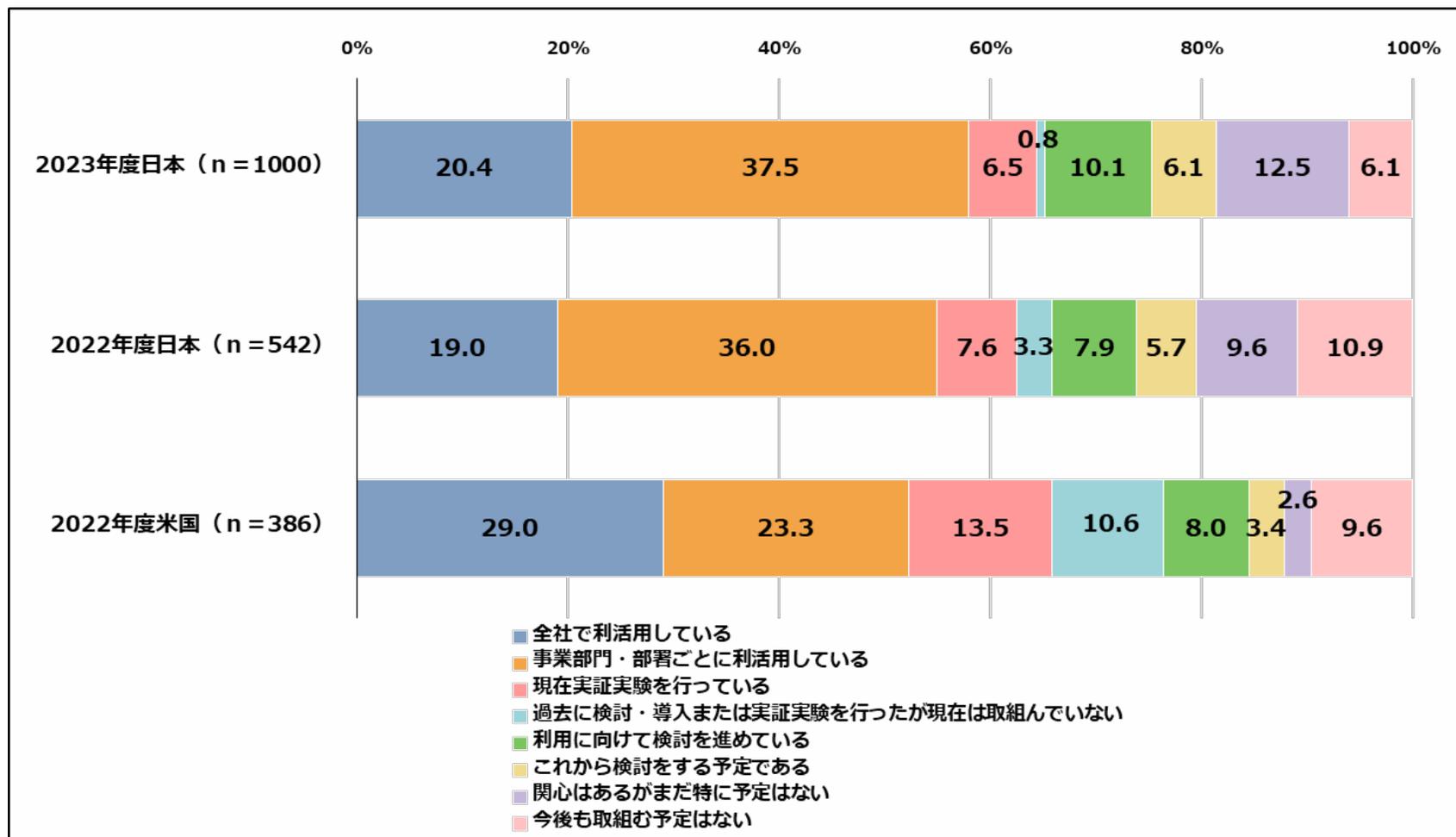


- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

## 2. DX実現に向けた技術利活用動向

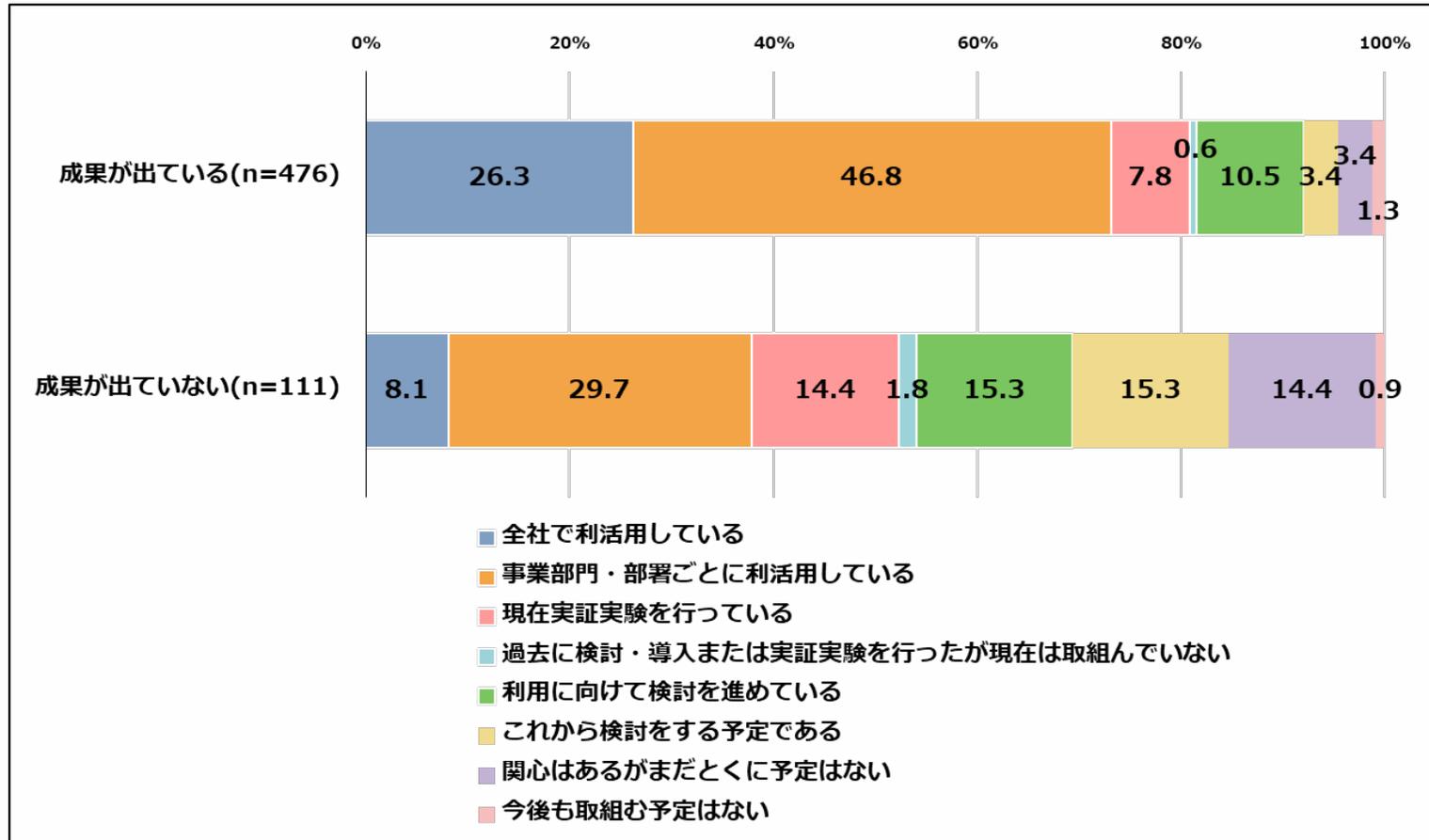
## 2-1. データ利活用の状況（経年変化および米国との比較）

- ◆ 企業におけるデータの利活用の状況について尋ねた結果を示す。データ利活用の状況について大きな変化はない。全社的な利活用は米国に対し遅れたまま。



## 2-2. データ利活用の状況（DX成果別）

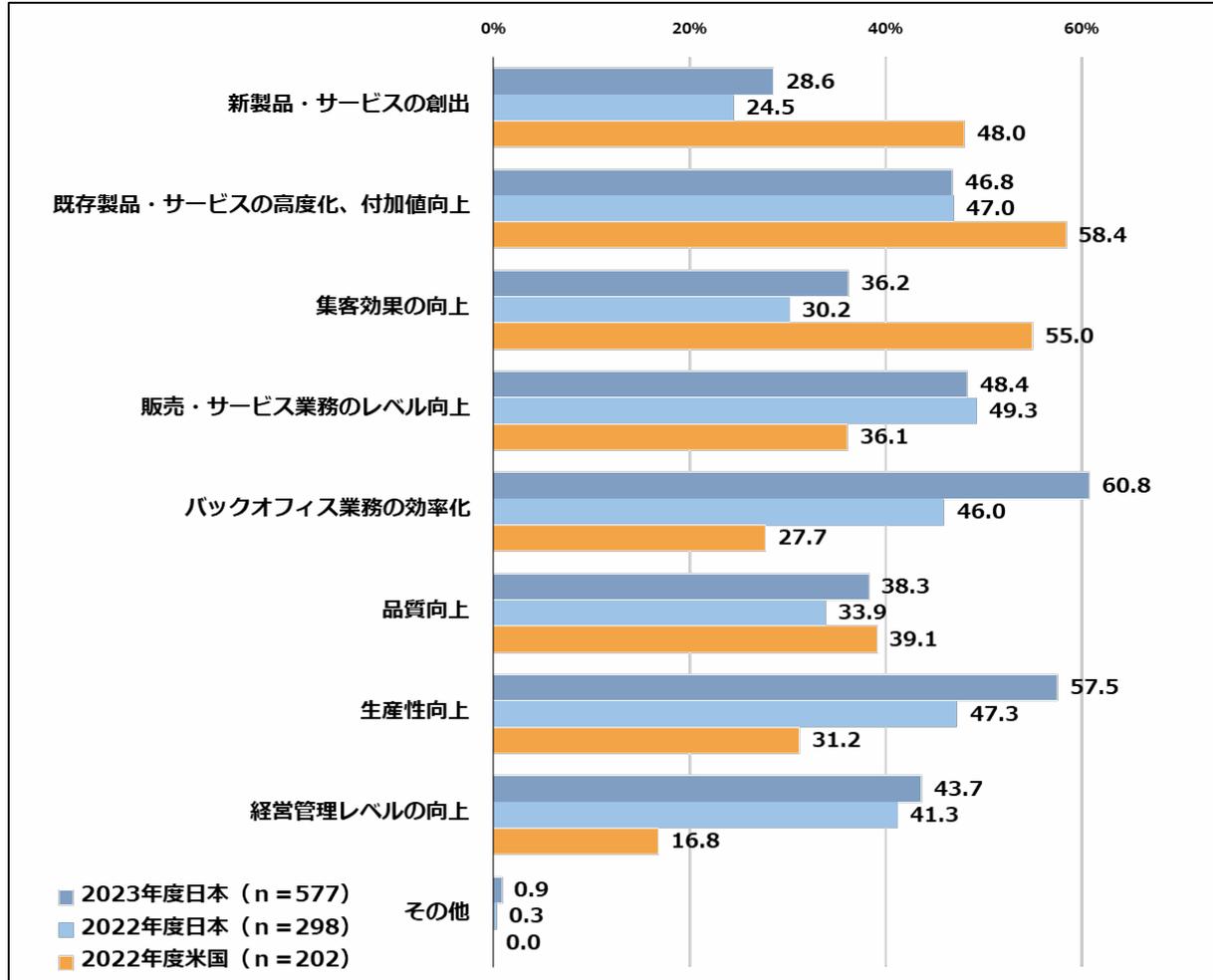
- データの利活用の状況をDXの成果別に示す。DXの成果が出ている企業ほどデータ利活用が進んでいる。



- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

## 2-3. データ利活用の目的（経年変化および米国との比較）

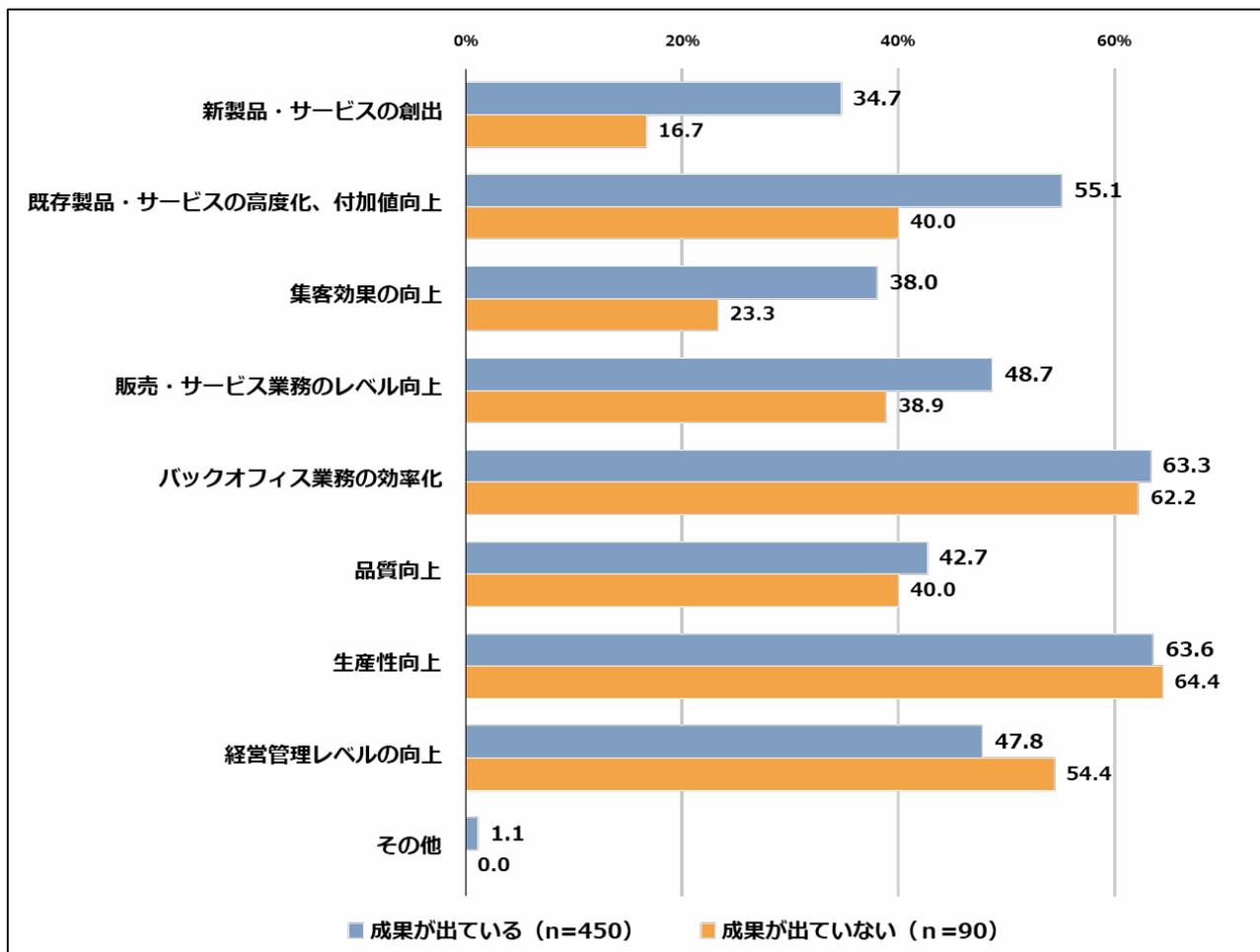
- ◆ データを利活用している企業に対し、データ利活用の目的を尋ねた結果を示す。2023年度日本の回答の上位2項目は「バックオフィス業務の効率化」「生産性向上」であり経年でも回答率が増加している。



- データ利活用の状況の設問で「全社で利活用している」「事業部門・部署ごとに利活用している」と回答した企業が対象

## 2-4. データ利活用の目的（DX成果別）

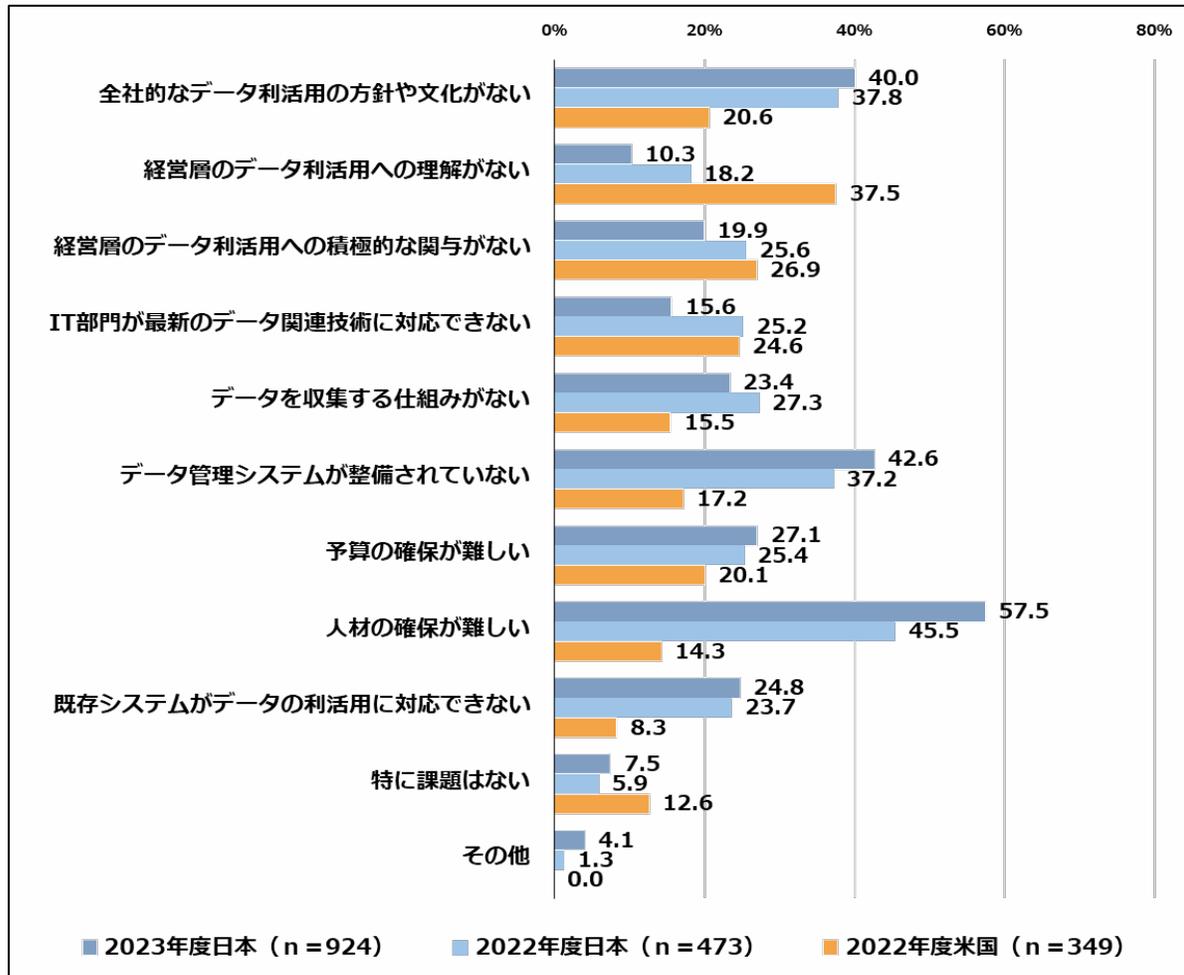
- ◆ データを利活用している企業に対し、データ利活用の目的を尋ねた結果をDXの成果別に示す。DXの成果が出ている企業は効率化や生産性だけではなく、新たな価値創造を目的としてデータを利活用している。



- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象
- データ利活用の状況の設問で「過去に検討・導入または実証実験を行ったが現在は取組んでいない」「関心はあるがまだとくに予定はない」「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象

## 2-5. データ整備・管理・流通の課題（経年変化および米国との比較）

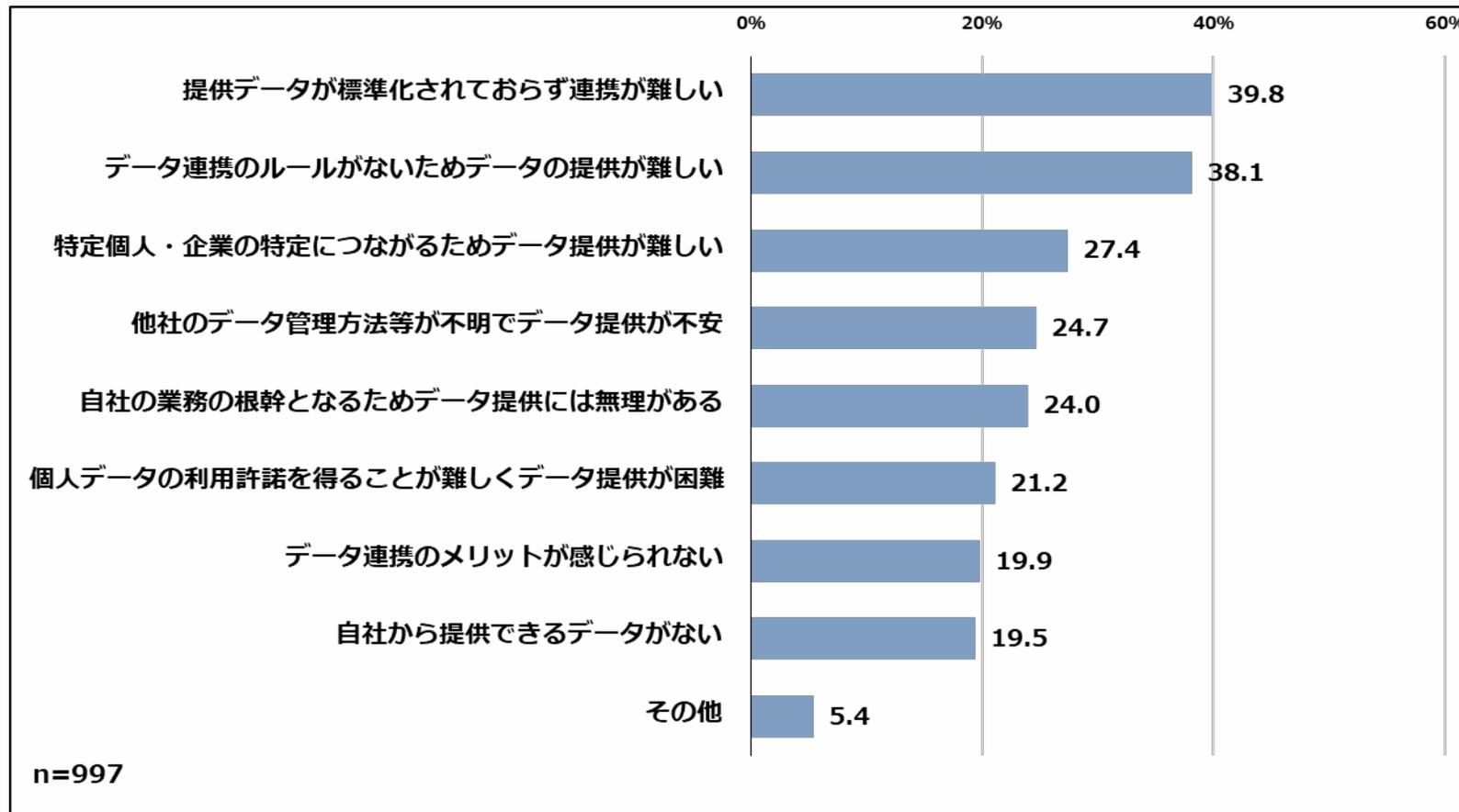
- ◆ データ整備・管理・流通の課題について尋ねた結果を示す。2022年度調査の日本で最も回答率の高かった「人材の確保が難しい」は、2023年度は57.5%と突出して高くなっている。



- データ利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象

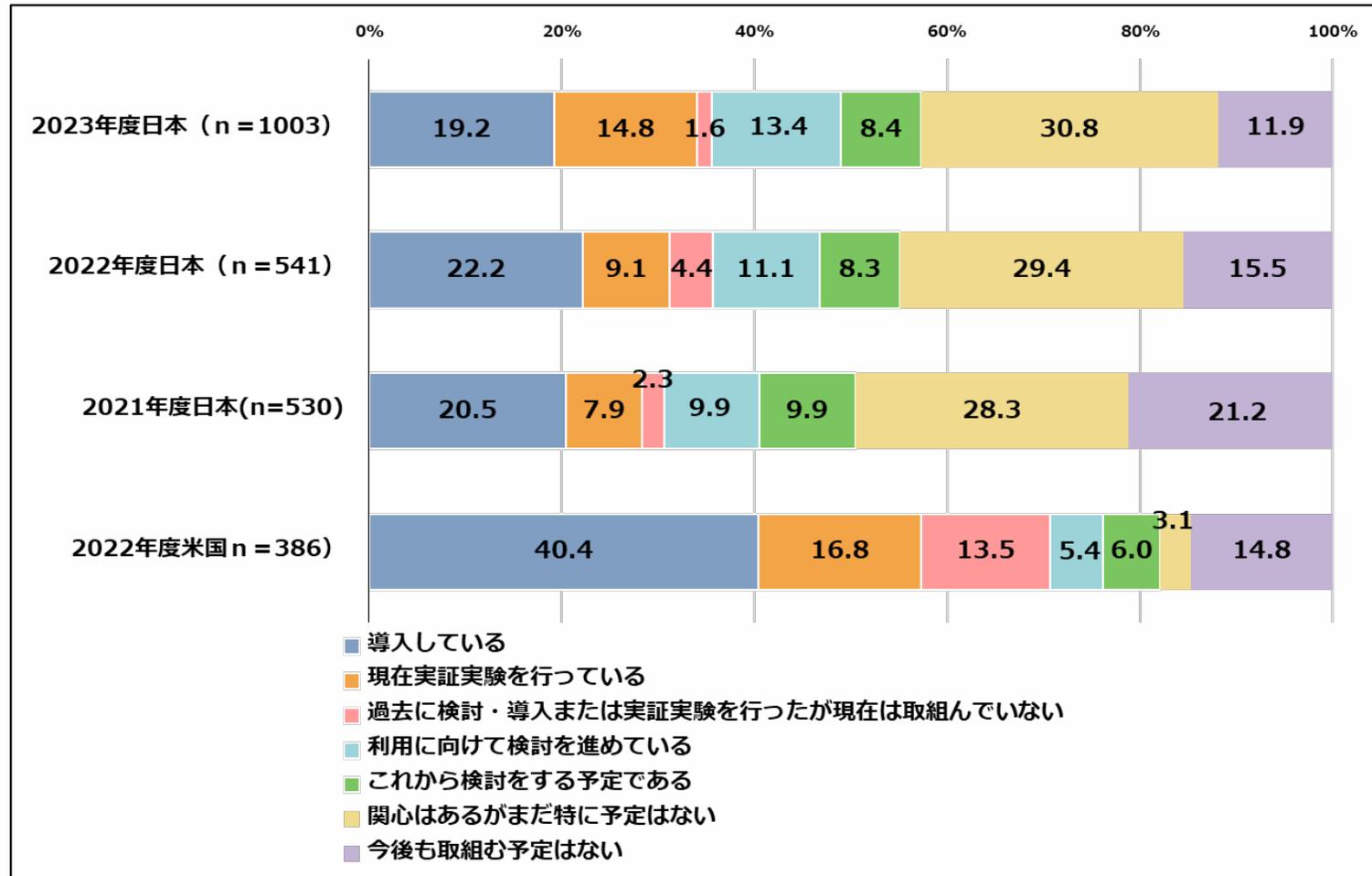
## 2-6. サプライチェーン内や異業種間データ連携の課題

- ◆ サプライチェーン内や異業種等とのデータ連携を推進するにあたっての課題について尋ねた結果を示す。データ連携のためのルールや、データの標準化が主要な課題となっている。



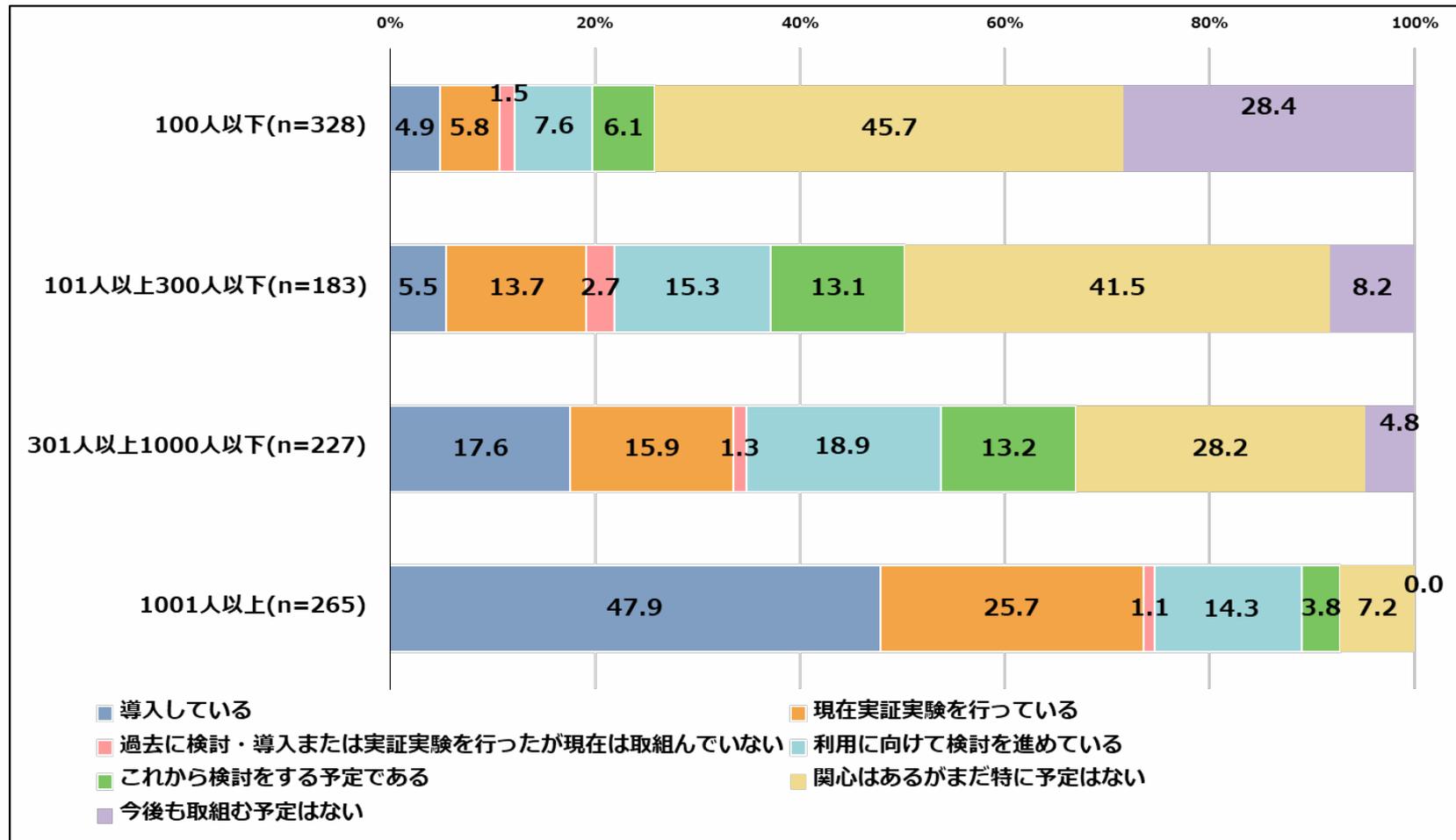
## 2-7. AIの導入状況（経年変化および米国との比較）

- ◆ 企業におけるAIの導入状況について尋ねた結果を示す。日本の「導入している」「現在実証実験を行っている」の回答割合の合計は2021年度から年々増加している。



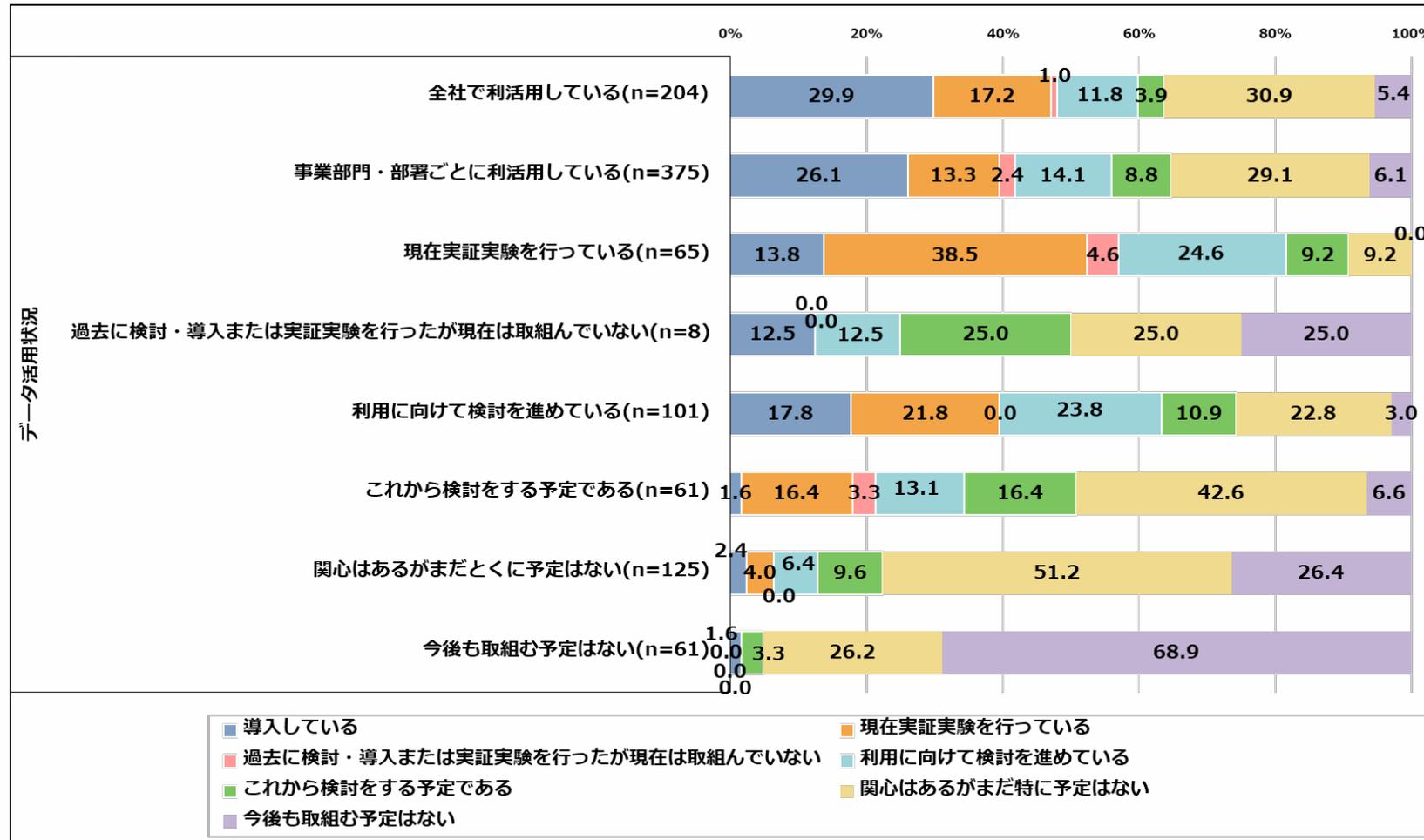
## 2-8. AIの導入状況（従業員規模別）

- ◆ 企業におけるAIの導入状況について尋ねた結果を従業員規模別に示す。従業員1,001人以上の企業においては約半分の企業がAIを導入しており、従業員規模の少ない企業との差が著しい。



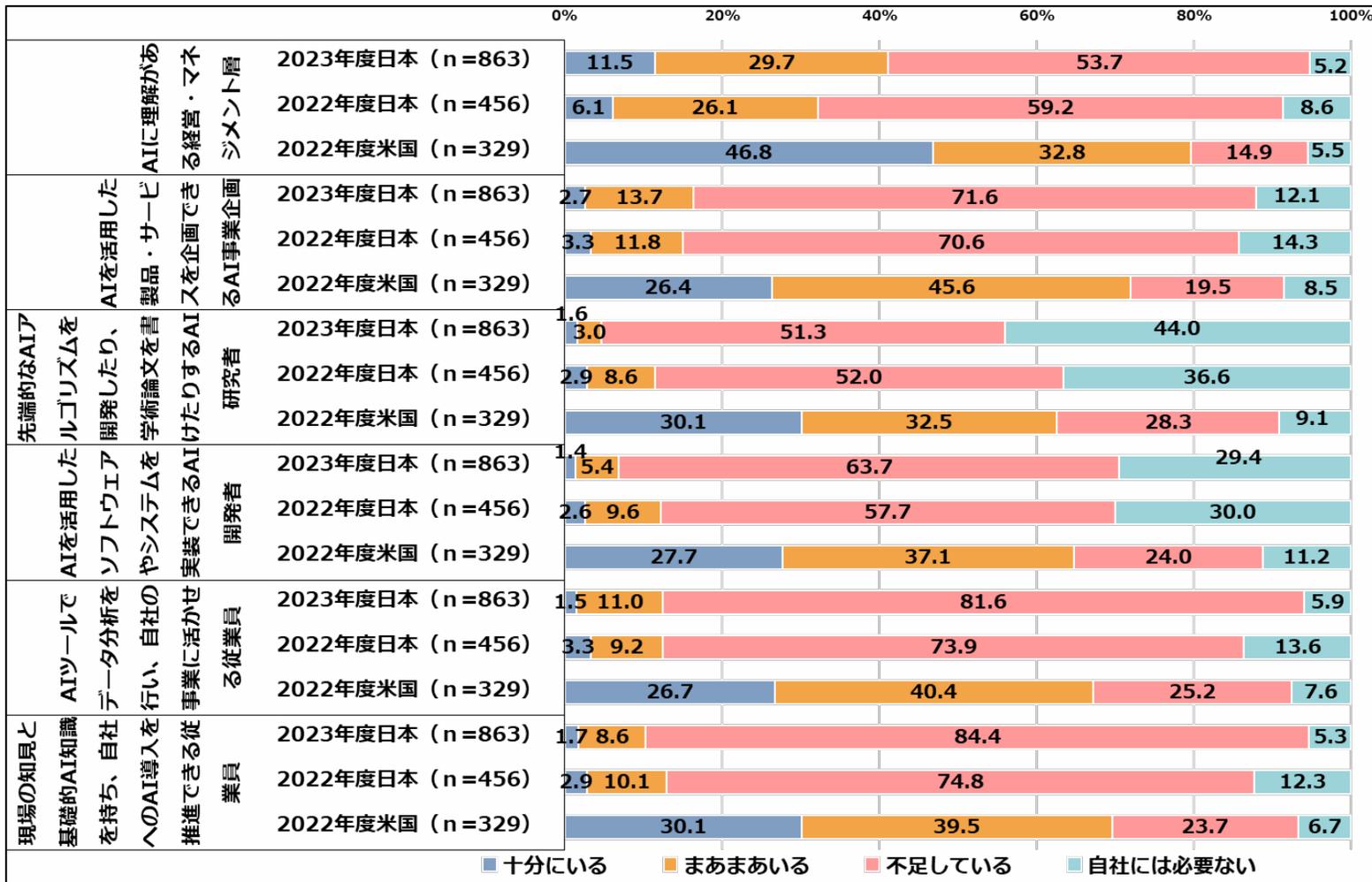
## 2-9. AIの導入状況（データ利活用状況別）

- ◆ 企業におけるAIの導入状況について尋ねた結果をデータ利活用状況別に示す。データ利活用が進んでいる企業ほどAIの導入も進んでいる。



## 2-10. AI人材の充足度（経年変化および米国との比較）

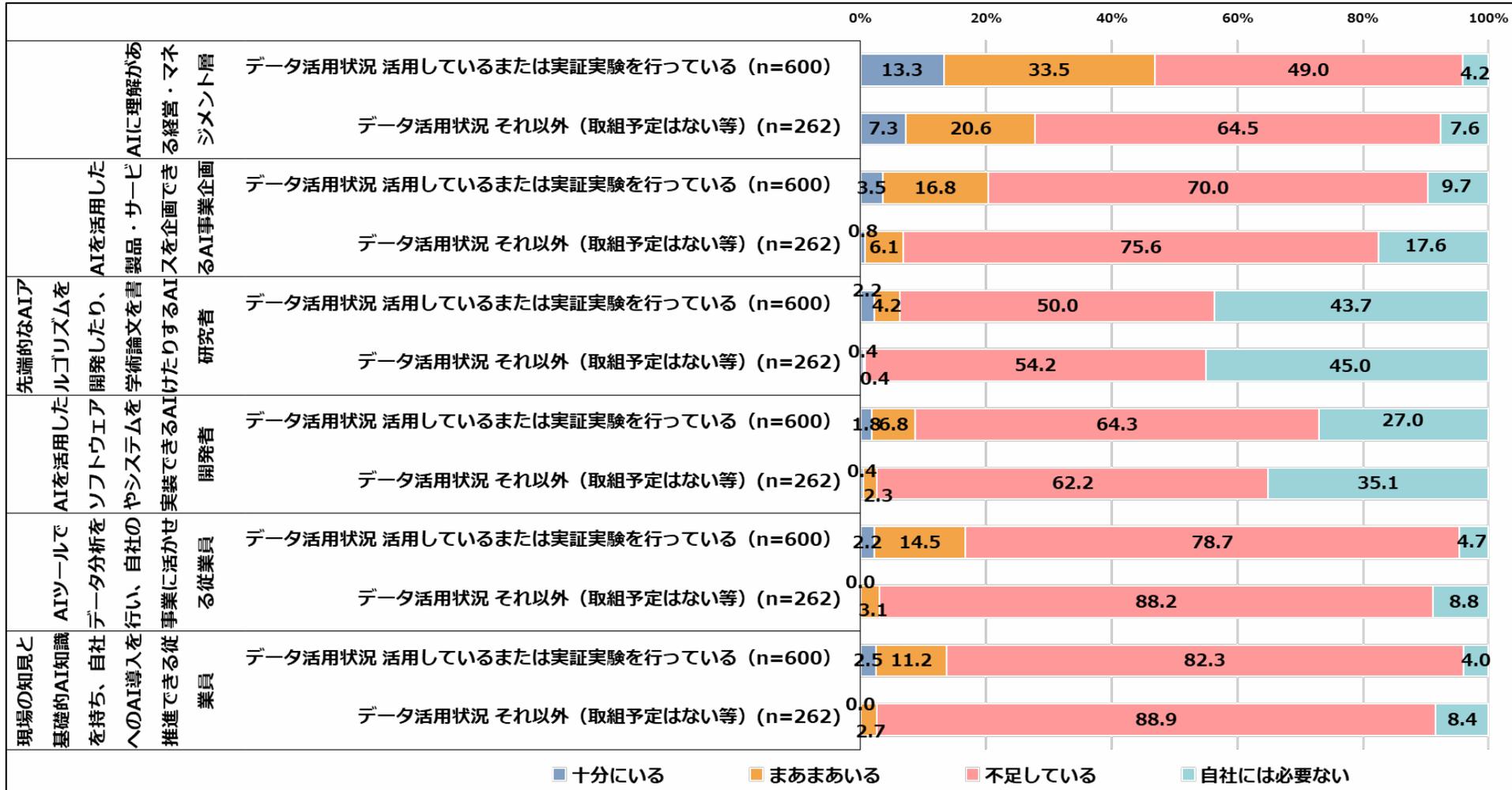
- AIに関連する人材の充足度について尋ねた結果を示す。「AIに理解がある経営・マネジメント層」は2022年度と比較し「十分にいる」「まあまあいる」がともに若干増加しているが、米国との差は依然として大きい。



- AI利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象
- 2022年度のデータは「DX白書2023」掲載データと異なる。AI利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業で再集計している。

## 2-11. AI人材の充足度（データ利活用状況別）

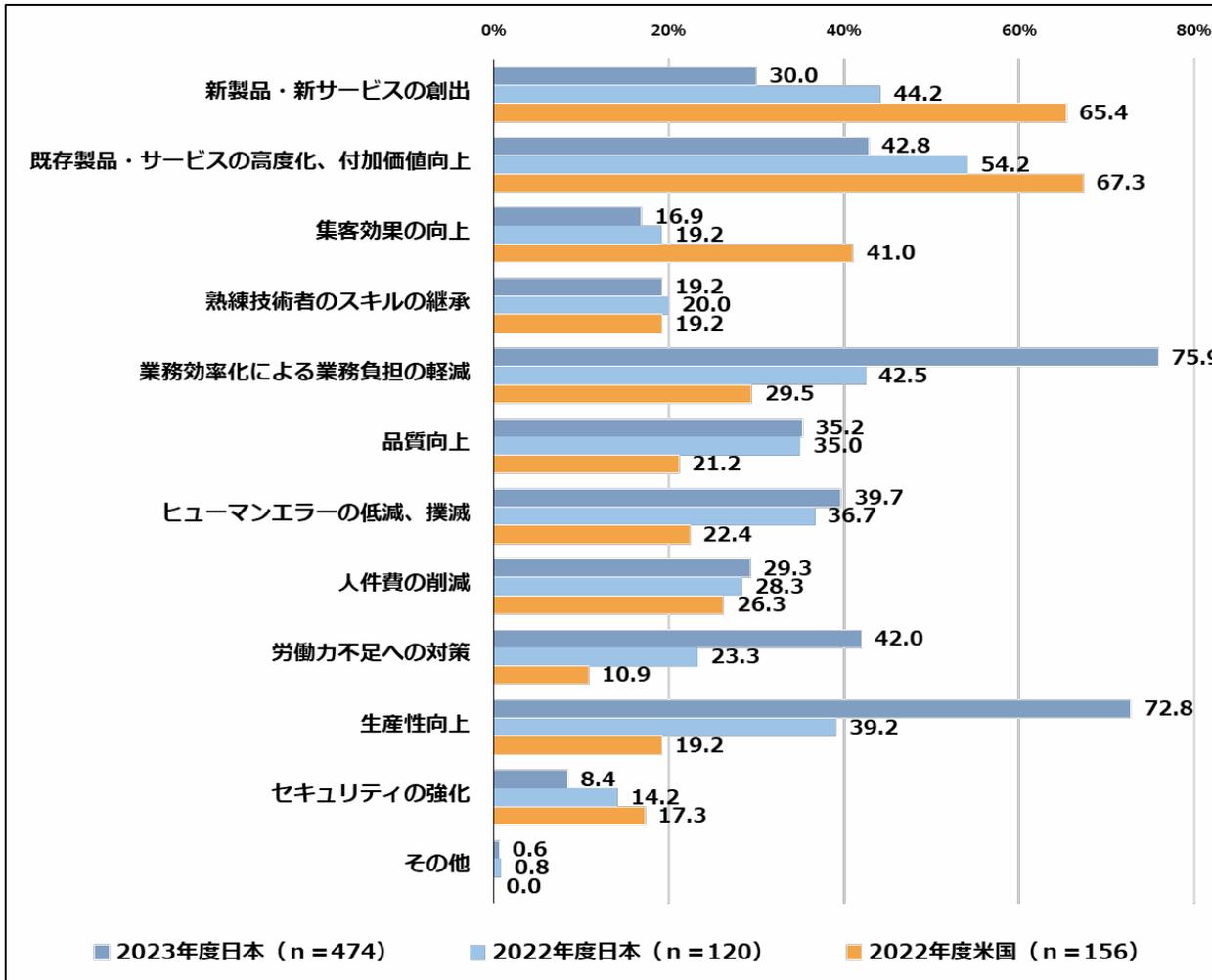
- AIに関連する人材の充足度について尋ねた結果をデータ利活用の状況別に示す。データ活用が進んでいる企業はAIに理解がある経営・マネジメント層が一定程度充足している。



- AI利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象
- データ利活用状況の設問で「全社で利活用している」「事業部門・部署ごとに利活用している」「現在実証実験を行っている」を選択した企業を「データ活用状況 活用しているまたは実証実験を行っている」とし、それ以外を「データ活用状況 それ以外 (取組予定はない等)」として集計

## 2-12. AIの導入目的（経年変化および米国との比較）

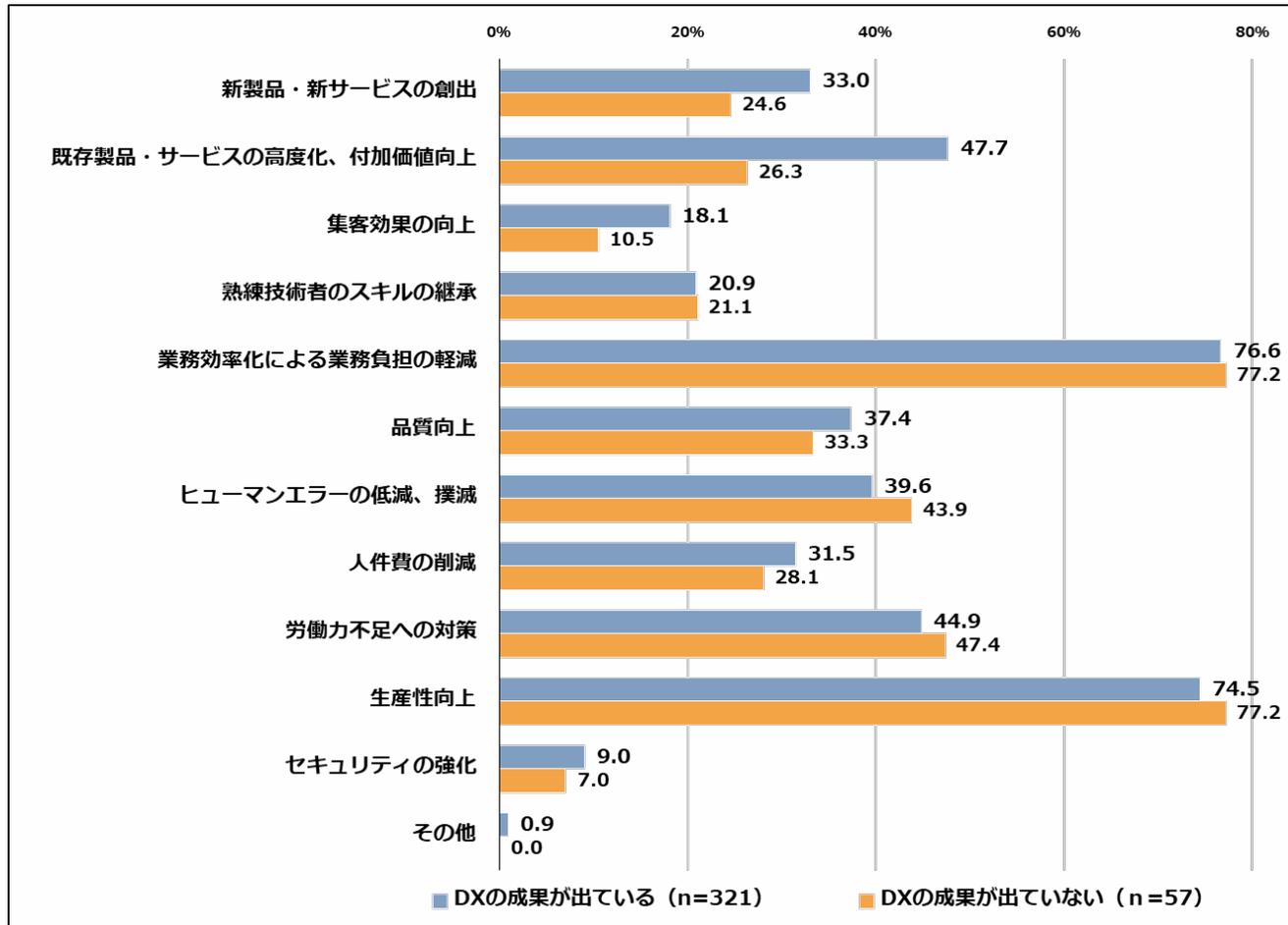
- ◆ AIの導入目的について尋ねた結果を示す。日本企業のAI導入目的は業務改善に関する活用が多く、顧客向けや新たな価値の創出については少ない。



- AI利活用の状況の設問で「導入している」「現在実証実験を行っている」「利用に向けて検討を進めている」と回答した企業が対象
- 2022年度は「導入している（全社・一部部署）」と回答した企業のみ対象
- 2022年度の「新製品・新サービスの創出」は「新サービスの創出」「新製品の創出」のどちらか、または両方に回答している企業の回答率。同様に「既存製品・サービスの高度化、付加価値向上」は「既存サービスの高度化、付加価値向上」「既存製品の高度化、付加価値向上」のどちらかまたは両方に回答している企業の回答率。

## 2-13. AIの導入目的（DX成果別）

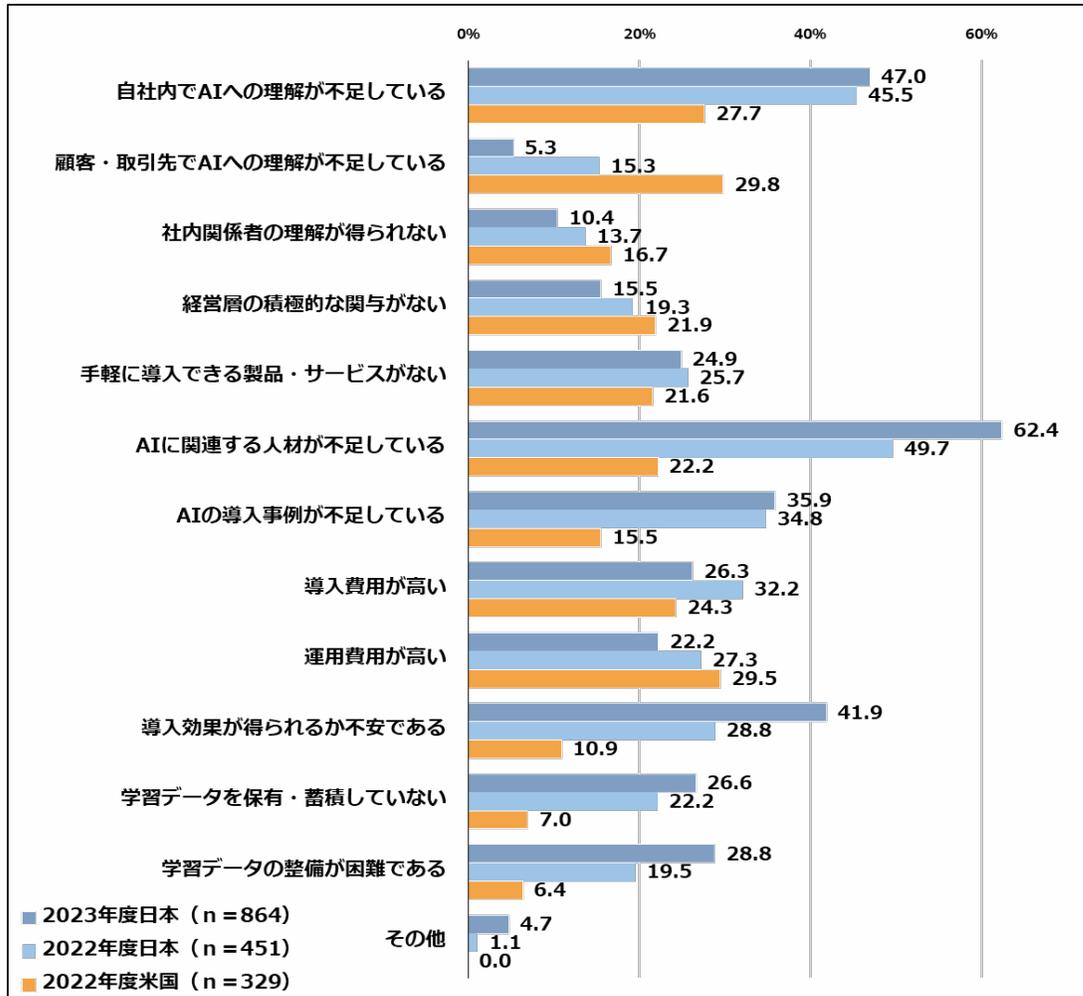
- ◆ AIの導入目的について尋ねた結果をDXの成果の有無別で示す。DXの成果が出ている企業は成果が出ていない企業に比べ、「新製品・新サービスの創出」や「既存製品・サービスの高度化、付加価値向上」の回答率が高い。



- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象
- AI利活用の状況の設問で「導入している」「現在実証実験を行っている」「利用に向けて検討を進めている」と回答した企業が対象

## 2-14. AIの導入課題（経年変化および米国との比較）

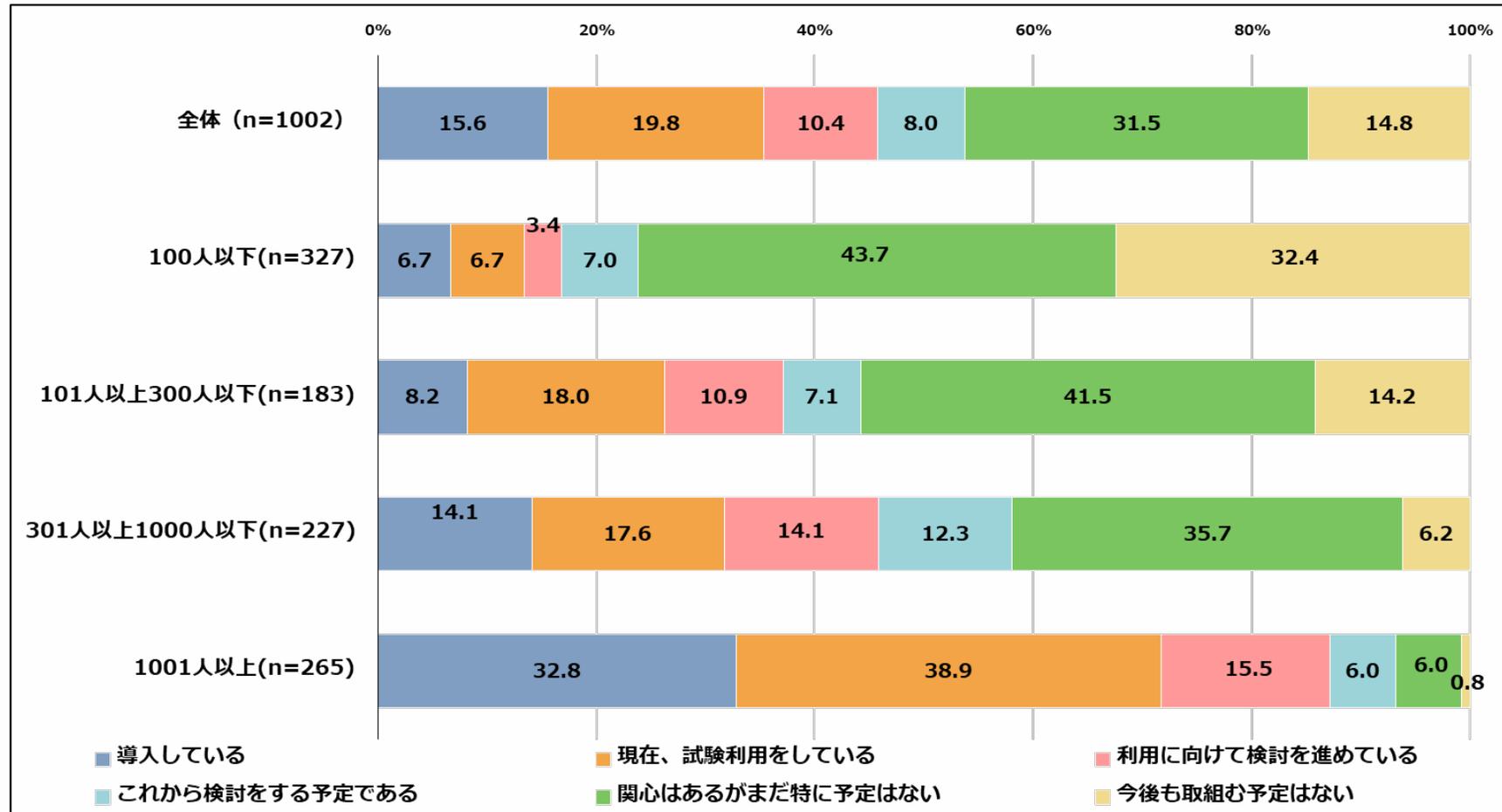
- ◆ AIを導入する際の課題について尋ねた結果を示す。2022年度調査の日本で最も回答率の高かった「AIに関連する人材が不足している」が、2023年度は突出して高くなっている。



- AI利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象

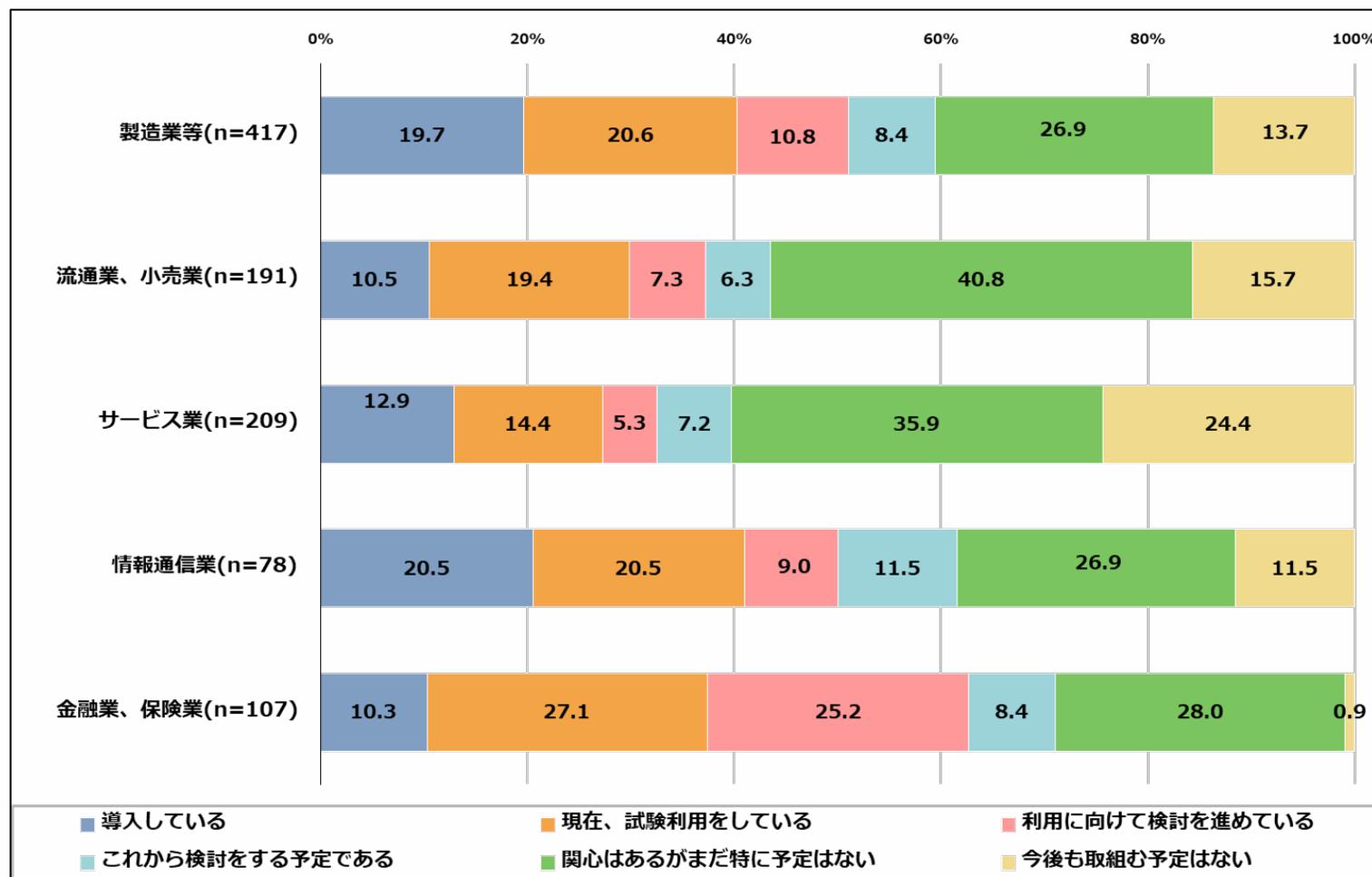
## 2-15. 生成AIの導入状況（従業員規模別）

- ◆ 生成AIの導入状況について尋ねた結果を従業員規模別で示す。従業員規模により大きな差が生じている。



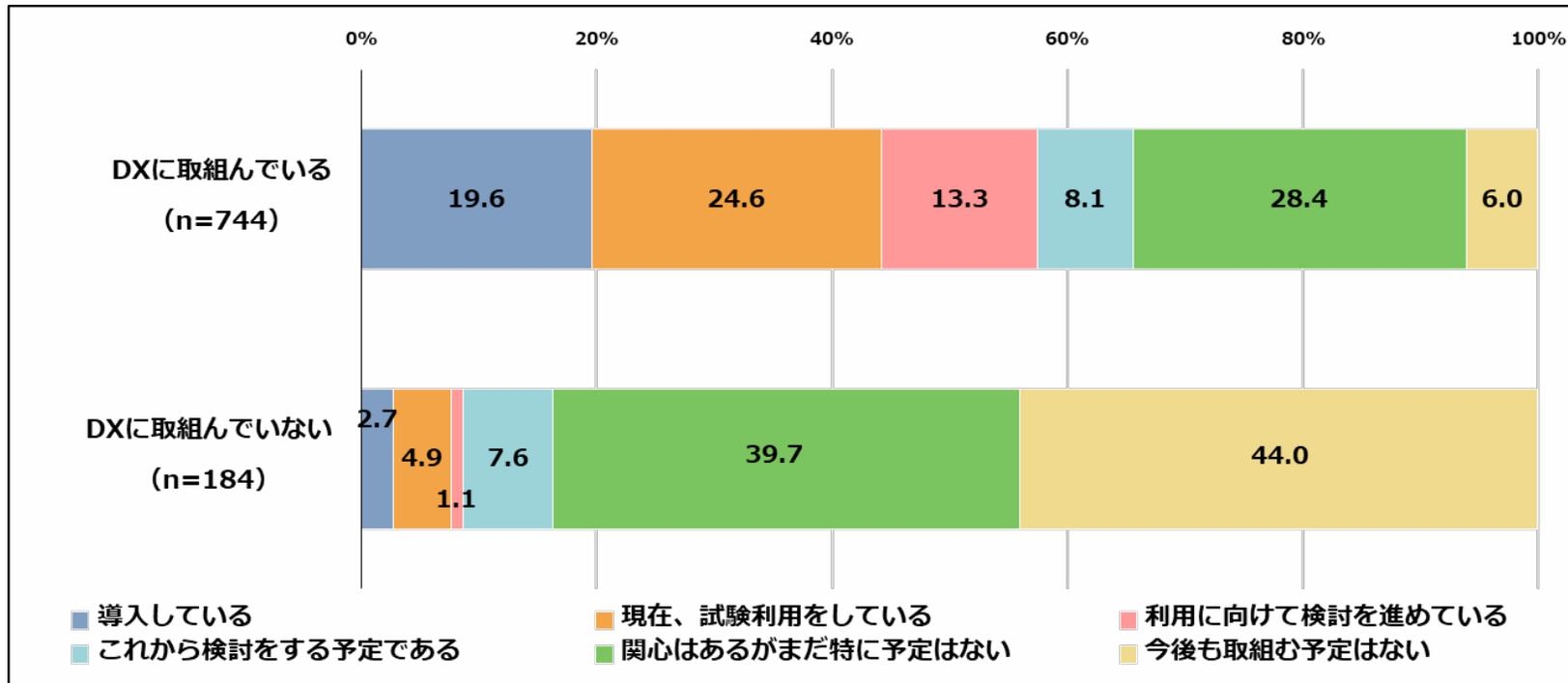
## 2-16. 生成AIの導入状況（業種別）

- ◆ 生成AIの導入状況について尋ねた結果を業種別で示す。流通・小売業とサービス業は他業種と比べて導入がやや遅れている



## 2-17. 生成AIの導入状況（DX取組状況別）

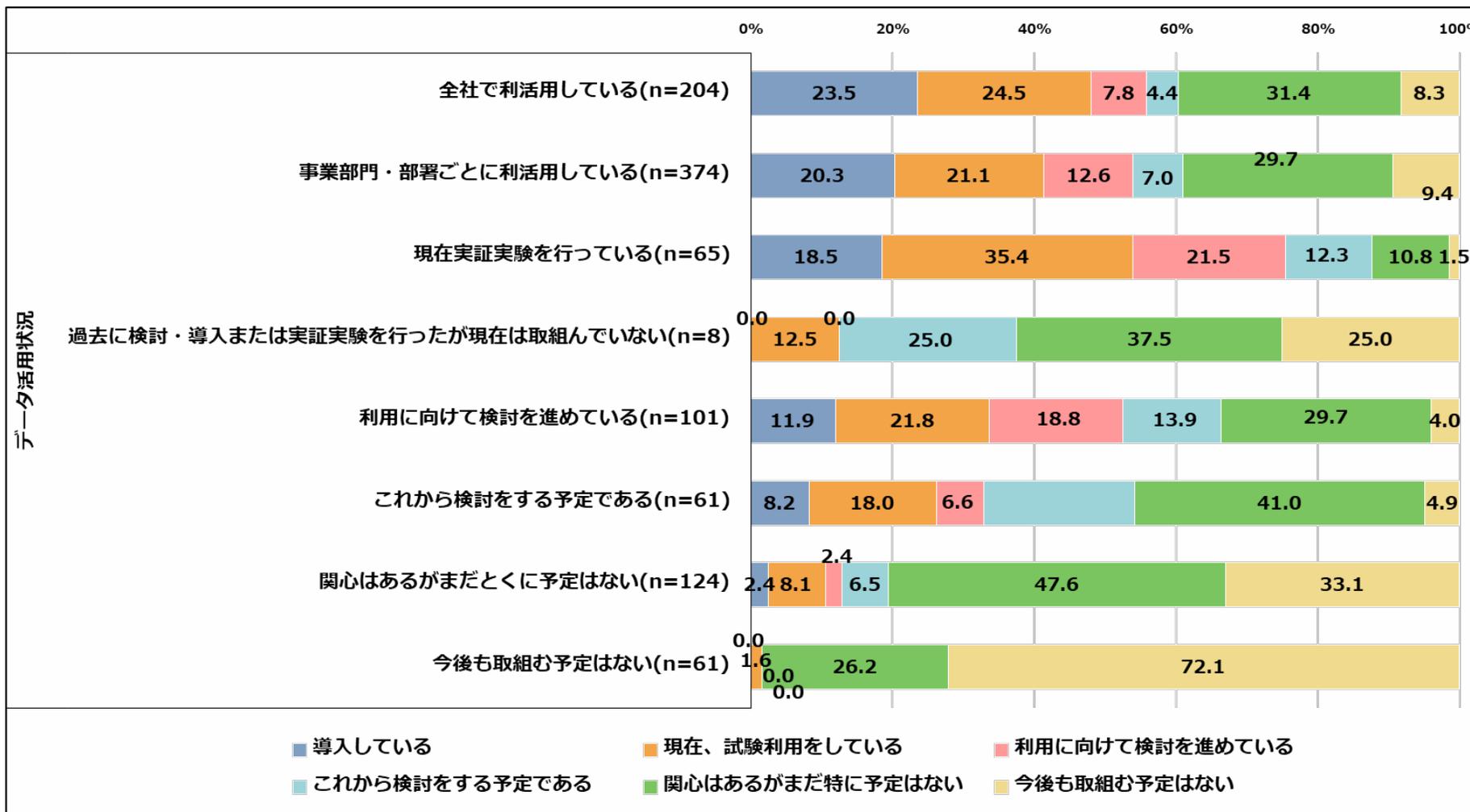
- ◆ 生成AIの導入状況をDX取組状況別に示す。DXに取り組んでいる企業はDXに取り組んでいない企業に比べて、生成AIを「導入している」「現在、試験利用をしている」「利用に向けて検討を進めている」と回答する割合がいずれも高い。



- 「DXの取組状況」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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業を「DXに取り組んでいる」とし、「取り組んでいない」と回答した企業を「DXに取り組んでいない」として集計

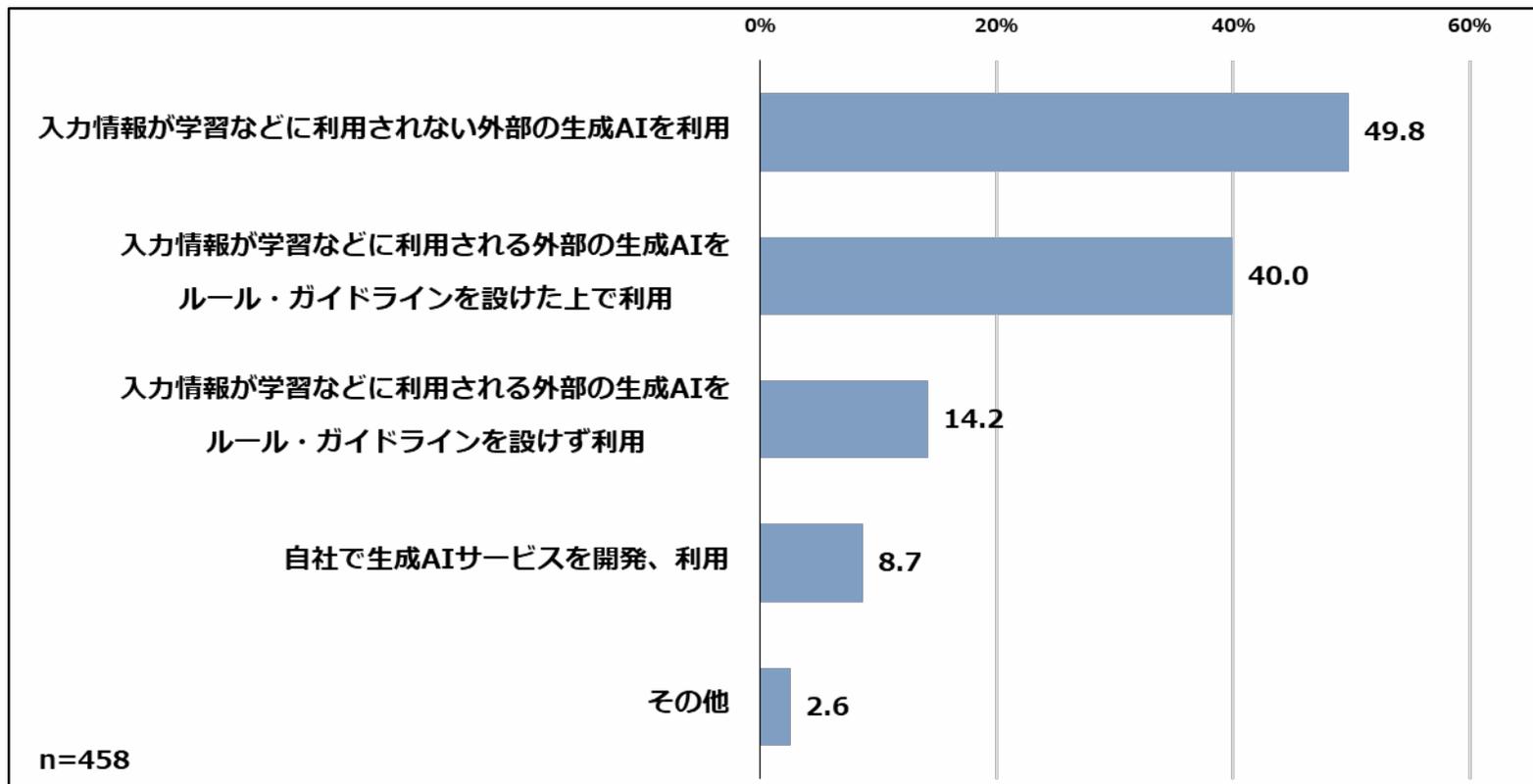
## 2-18. 生成AIの導入状況（データ利活用状況別）

- ◆ 生成AIの導入状況をデータ利活用状況別に示す。データ活用している企業ほど生成AIの導入も進んでいる。



## 2-19. 生成AIの利用方法

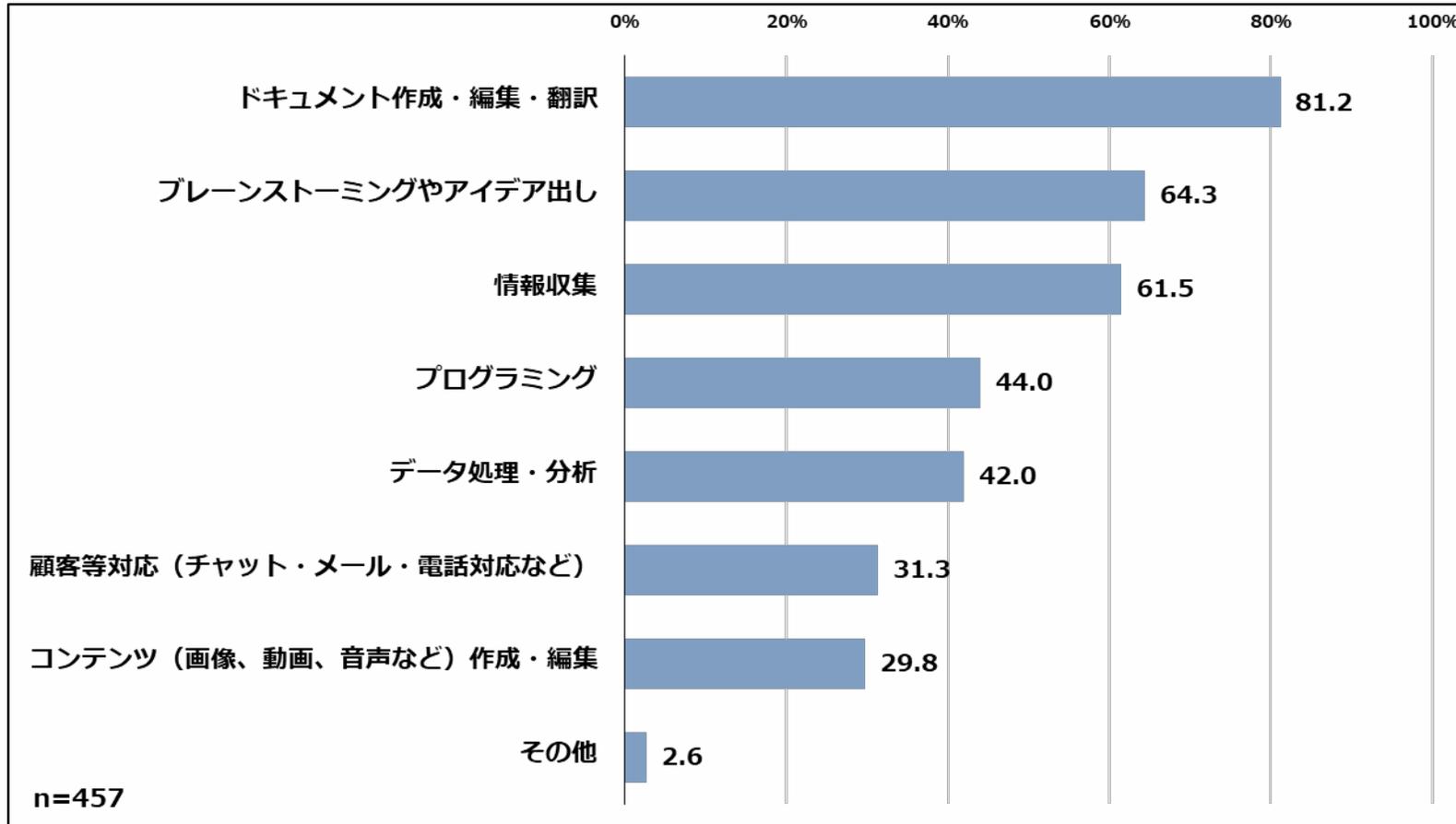
- ◆ 生成AIをどのように利用しているかを尋ねた結果を示す。入力情報の漏えいが発生しない方法を選択している企業が多い。



- 生成AIの導入状況の設問で「導入している」「現在、試験利用をしている」「利用に向けて検討を進めている」と回答した企業が対象

## 2-20. 生成AIを導入する目的

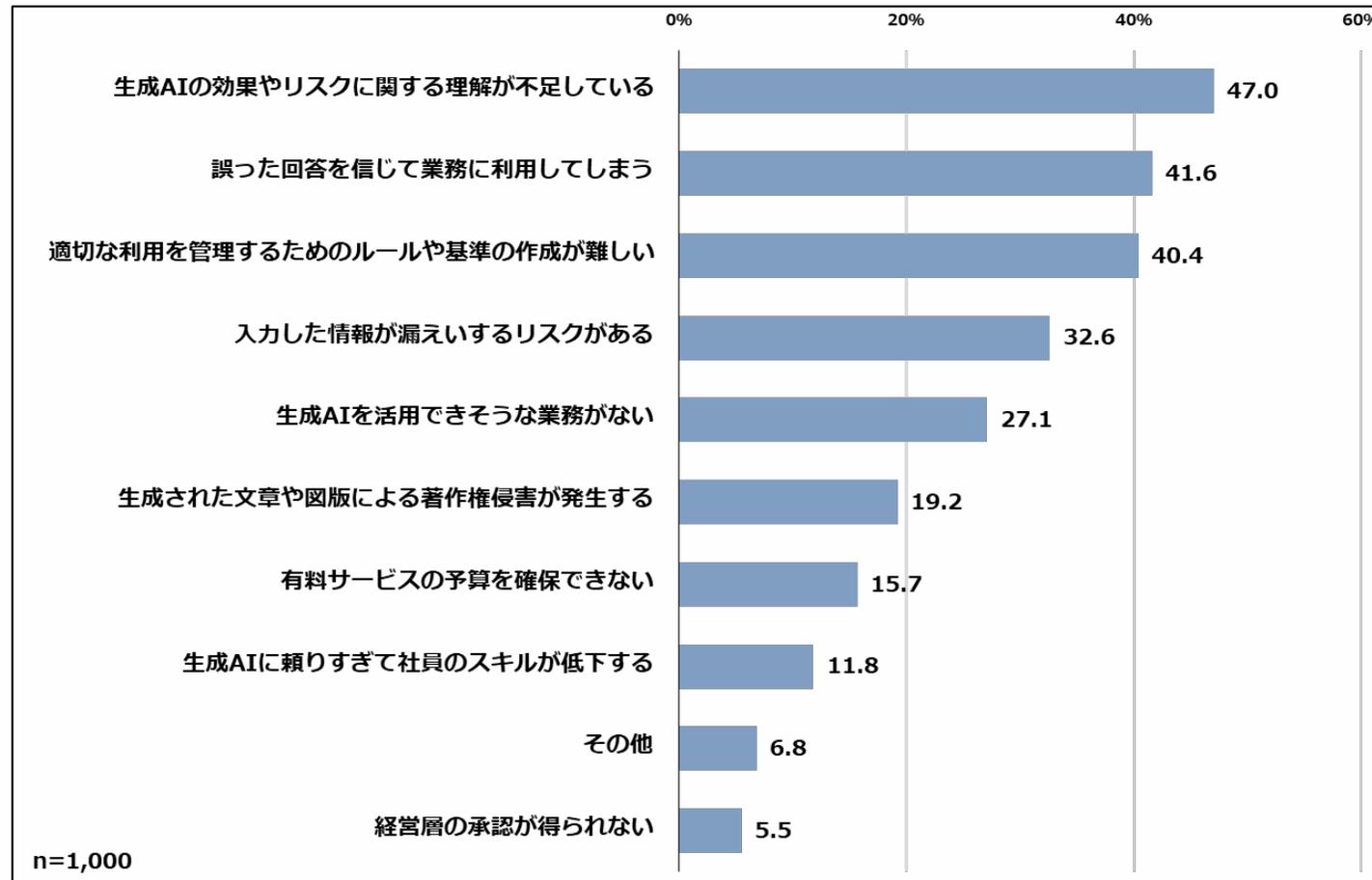
- ◆ 生成AIを導入する目的について尋ねた結果を示す。ドキュメント作成・編集・翻訳が最も多いが、その他さまざまな目的に活用がなされている。



- 生成AIの導入状況の設問で「導入している」「現在、試験利用をしている」「利用に向けて検討を進めている」と回答した企業が対象

## 2-21. 生成AIを業務で活用する上での課題

- ◆ 生成AIを業務で活用する上での課題について尋ねた結果を示す。実際に導入する際の問題に直面し始めている。



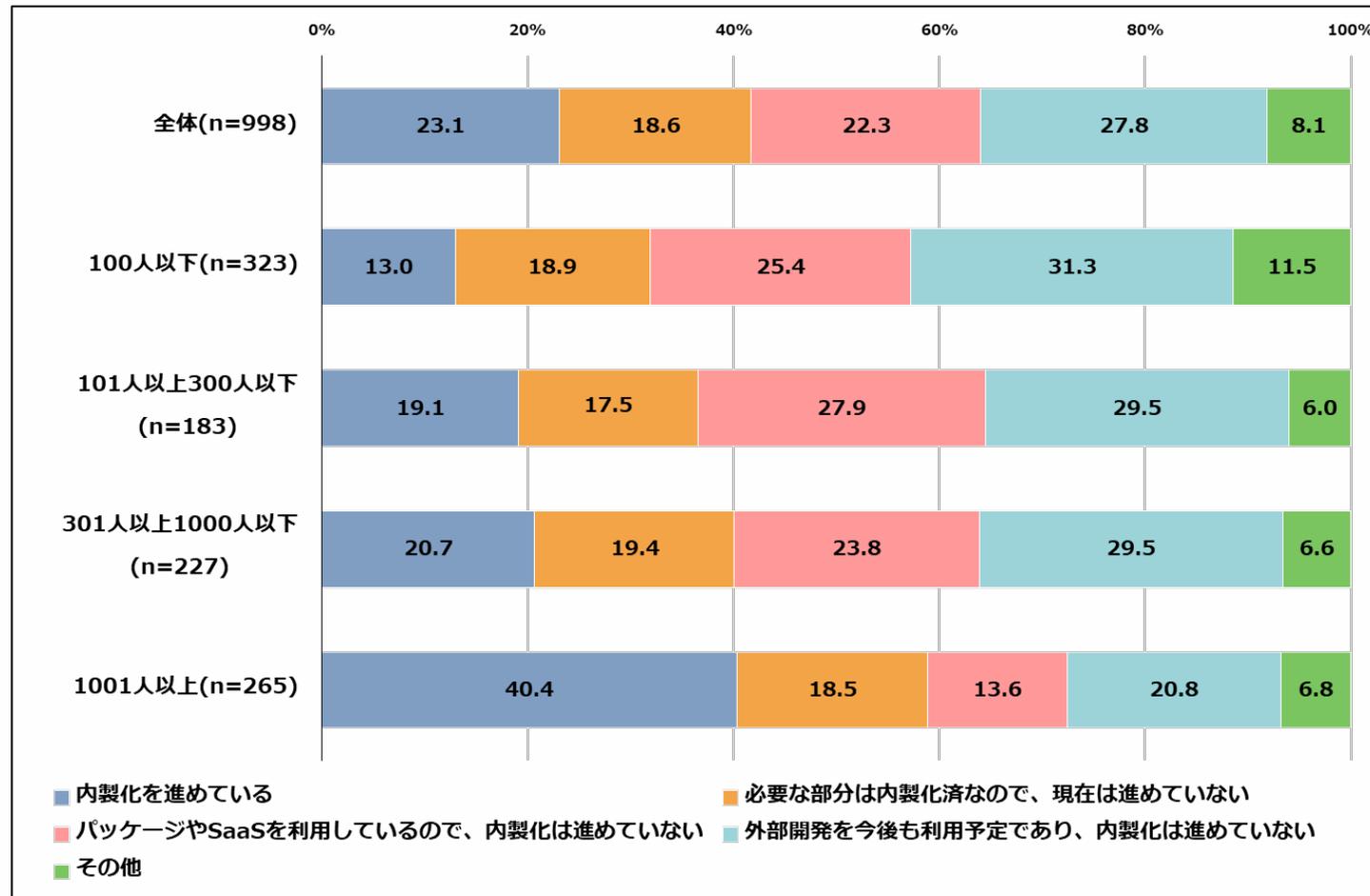
## 2-22. ソーシング手段の状況（経年変化および米国比較）

- ◆ 事業戦略やITシステムに適用しているソーシング手段について尋ねた結果を示す。「内製による自社開発」はいずれの対象事業・システムにおいても増加傾向となった。



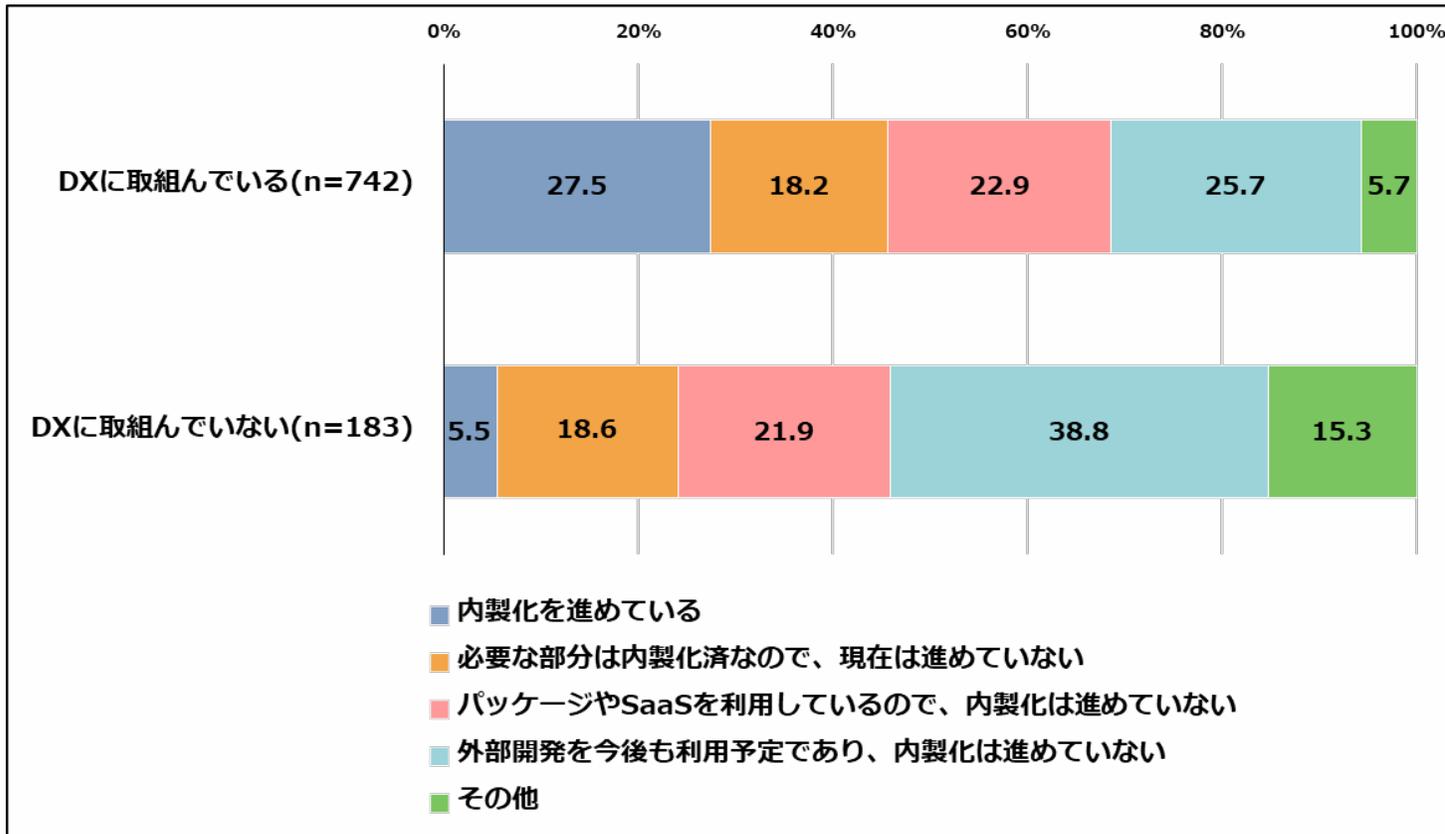
## 2-23. システム開発の内製化（従業員規模別）

- ◆ システム開発の内製化の状況を尋ねた結果を従業員規模別で示す。従業員規模が1,001人以上の企業においては「内製化を進めている」の回答割合が40.4%と最も高い。



## 2-24. システム開発の内製化（DX取組状況別）

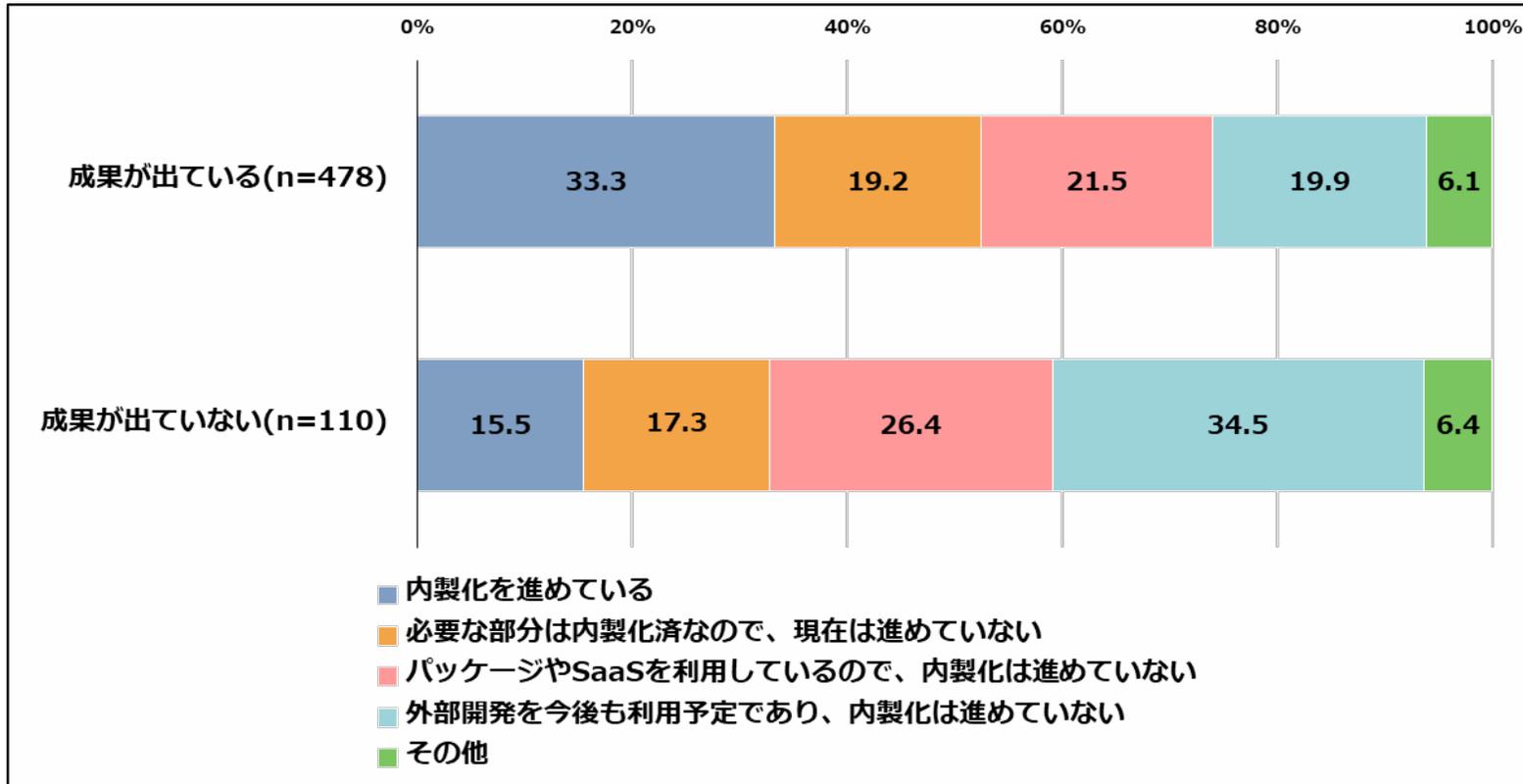
- ◆ システム開発の内製化の状況を尋ねた結果をDX取組の有無別で示す。DXに取り組んでいる企業ほど内製化を進めている。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業を「DXに取り組んでいる」とした。また、「取組んでいない」と回答した企業を「DXに取り組んでいない」として集計した。

## 2-25. システム開発の内製化（DX成果別）

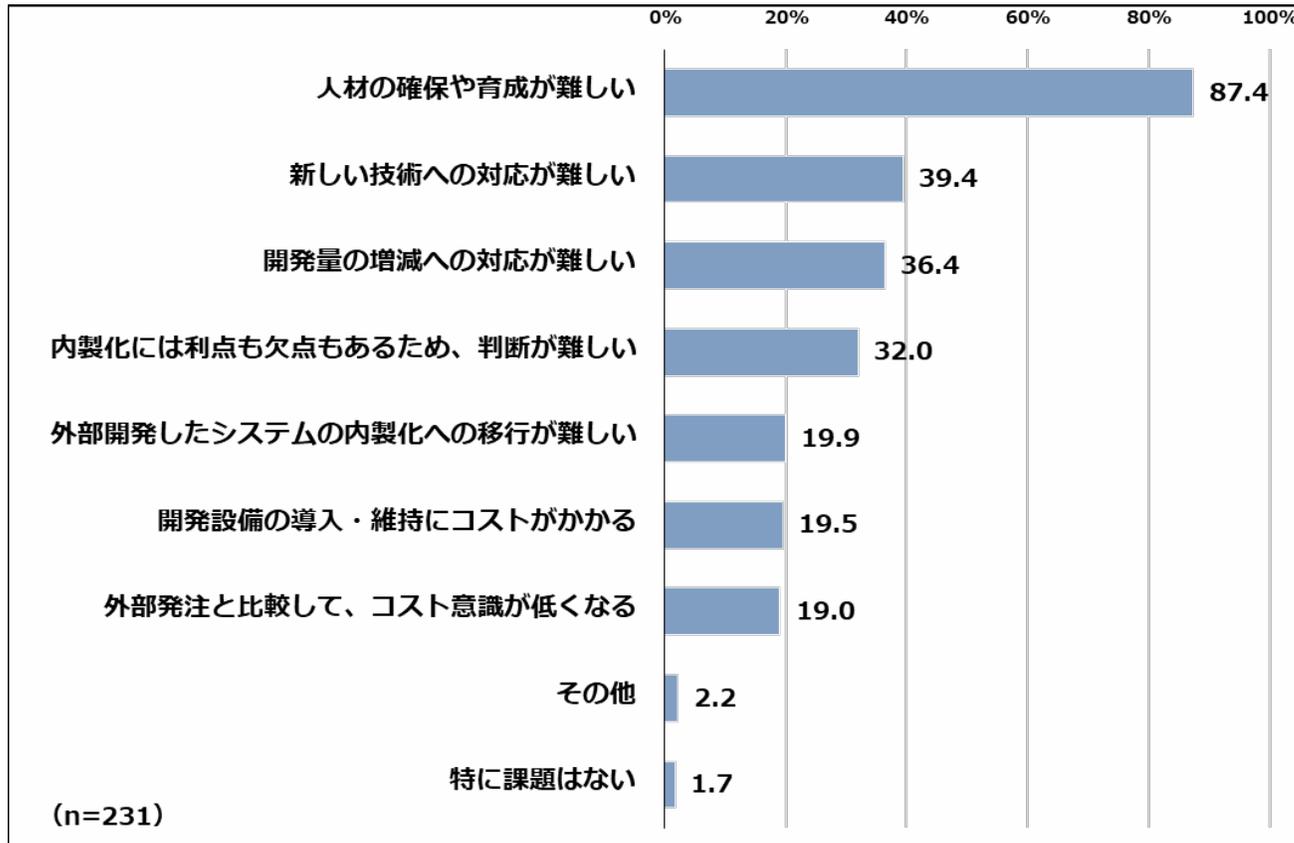
- ◆ システム開発の内製化の状況を尋ねた結果をDXの成果の有無別で示す。DXの成果が出ている企業において、「内製化を進めている」の回答割合が高い。



- DXの成果の有無の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

## 2-26. 内製化を進めるにあたっての課題

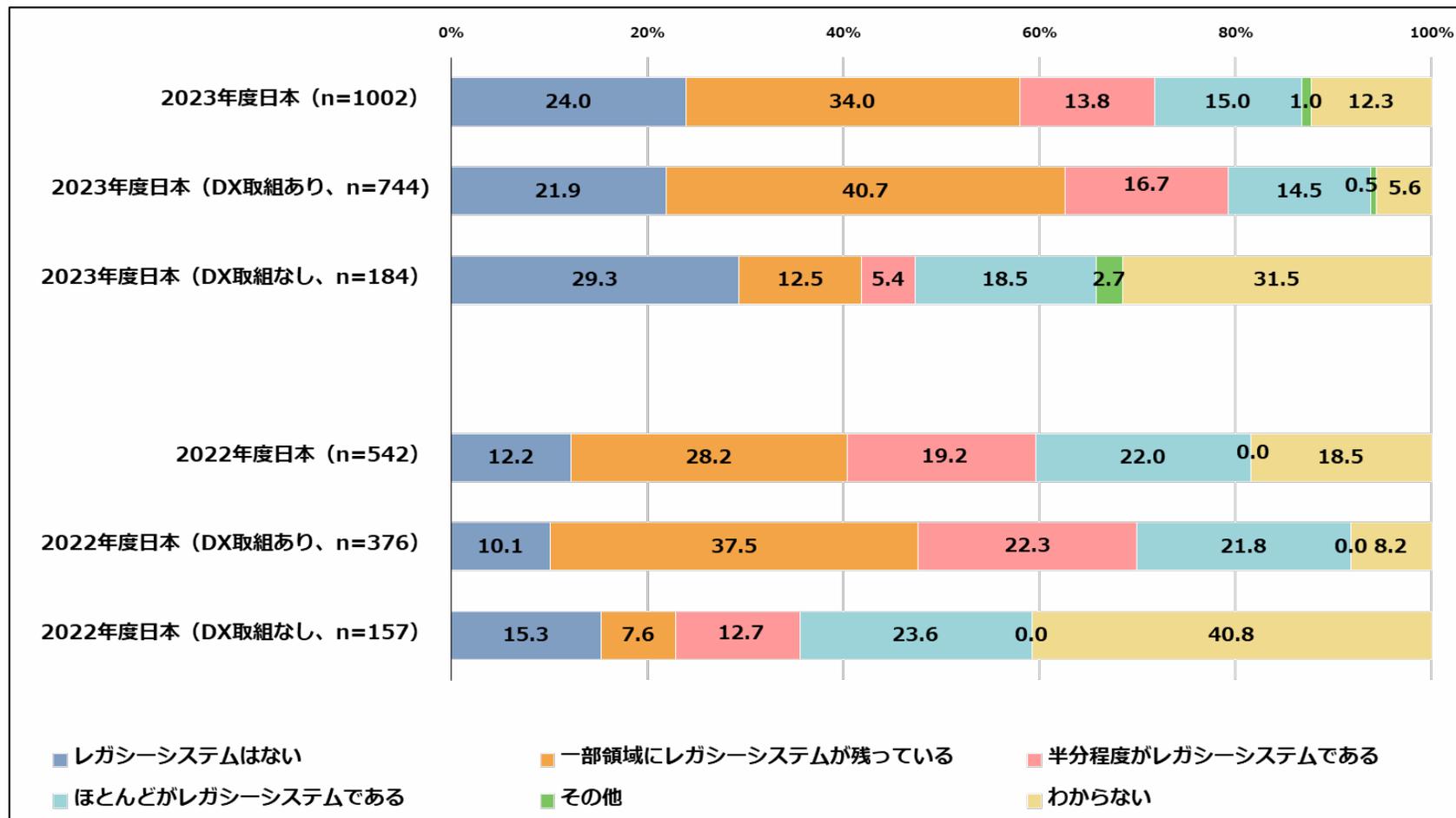
- ◆ システム開発の内製化について「内製化を進めている」と回答した企業を対象に、内製化を進めるにあたっての課題を尋ねた結果を示す。「人材の確保や育成が難しい」の回答率が突出している。



- システム開発の内製化の設問で「内製化を進めている」と回答した企業が対象

## 2-27. レガシーシステムの状況（経年変化およびDX取組状況別）

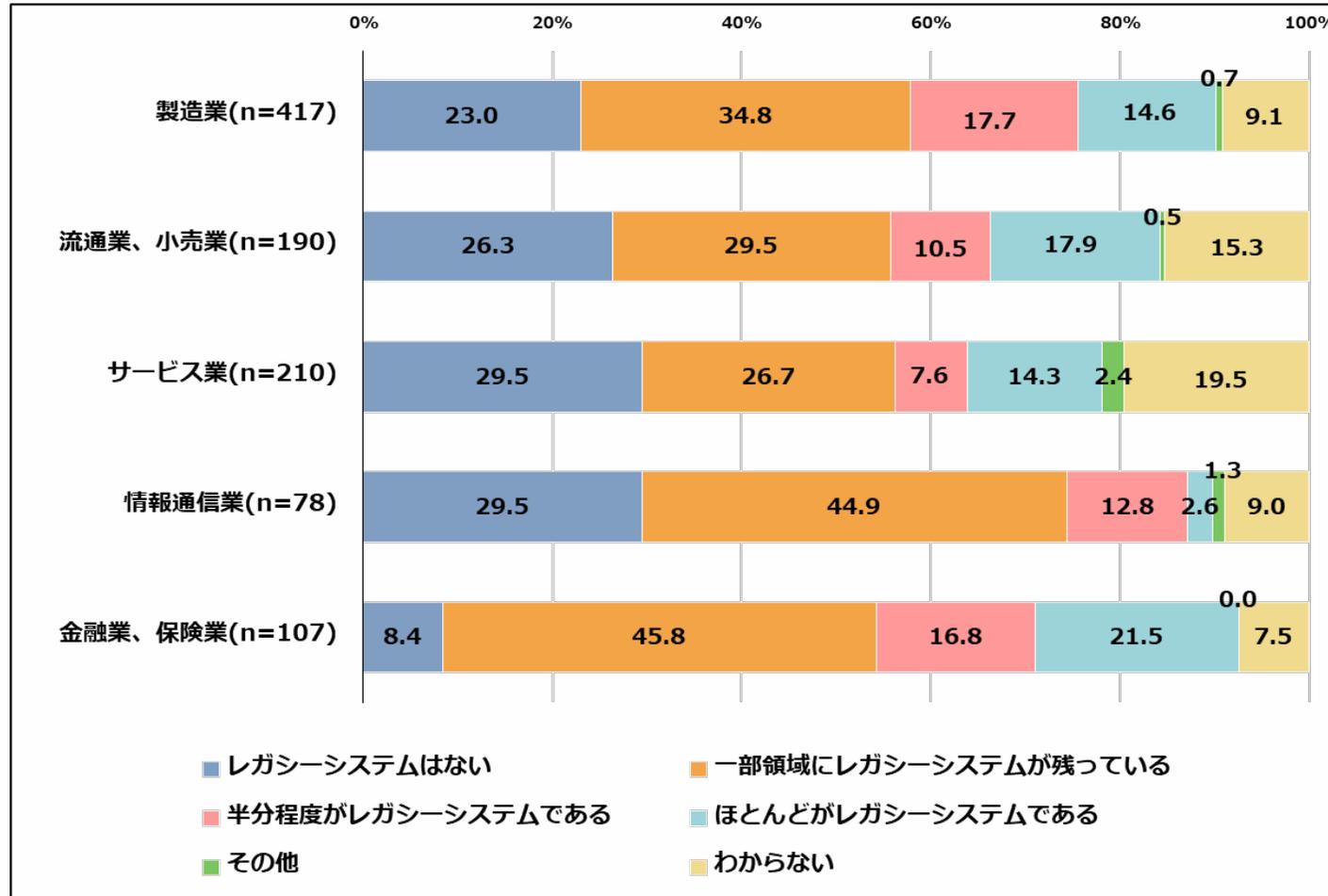
- ◆ レガシーシステム（老朽化した既存ITシステム）の状況について尋ねた結果をDXの取組状況別に示す。レガシーシステム刷新は進展しつつある。「わからない」の回答割合がDX取組の有無で大きく差が出ている。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業を「DXに取り組んでいる」とした。また、「取り組んでいない」と回答した企業を「DXに取り組んでいない」として集計した。

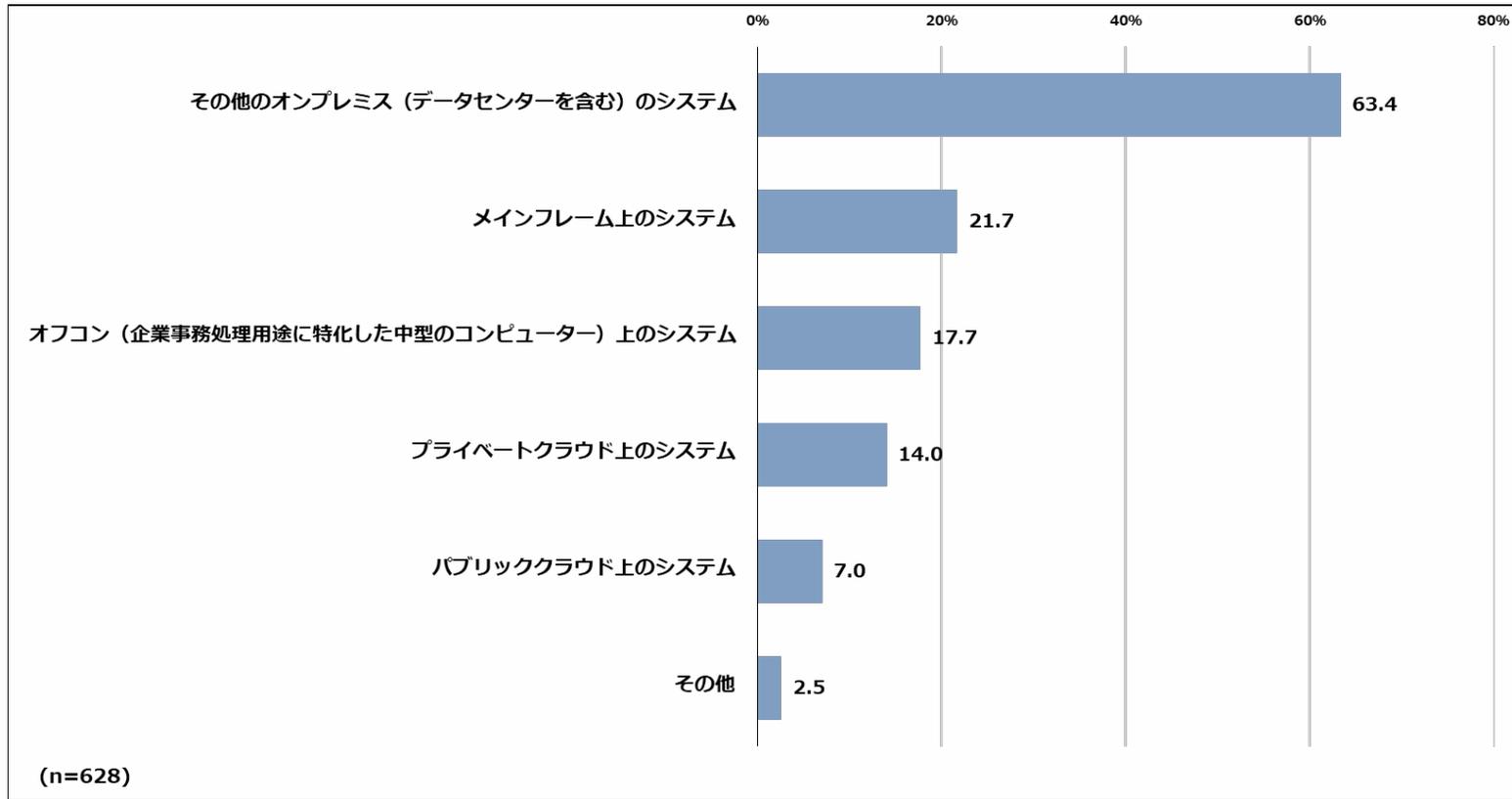
## 2-28. レガシーシステムの状況（業種別）

- ◆ レガシーシステムの状況を業種別に示す。すべての業種で「レガシーシステムはない」「一部領域にレガシーシステムが残っている」の回答割合の合計は過半数を超えている。



## 2-29. 現在のレガシーシステムの内容

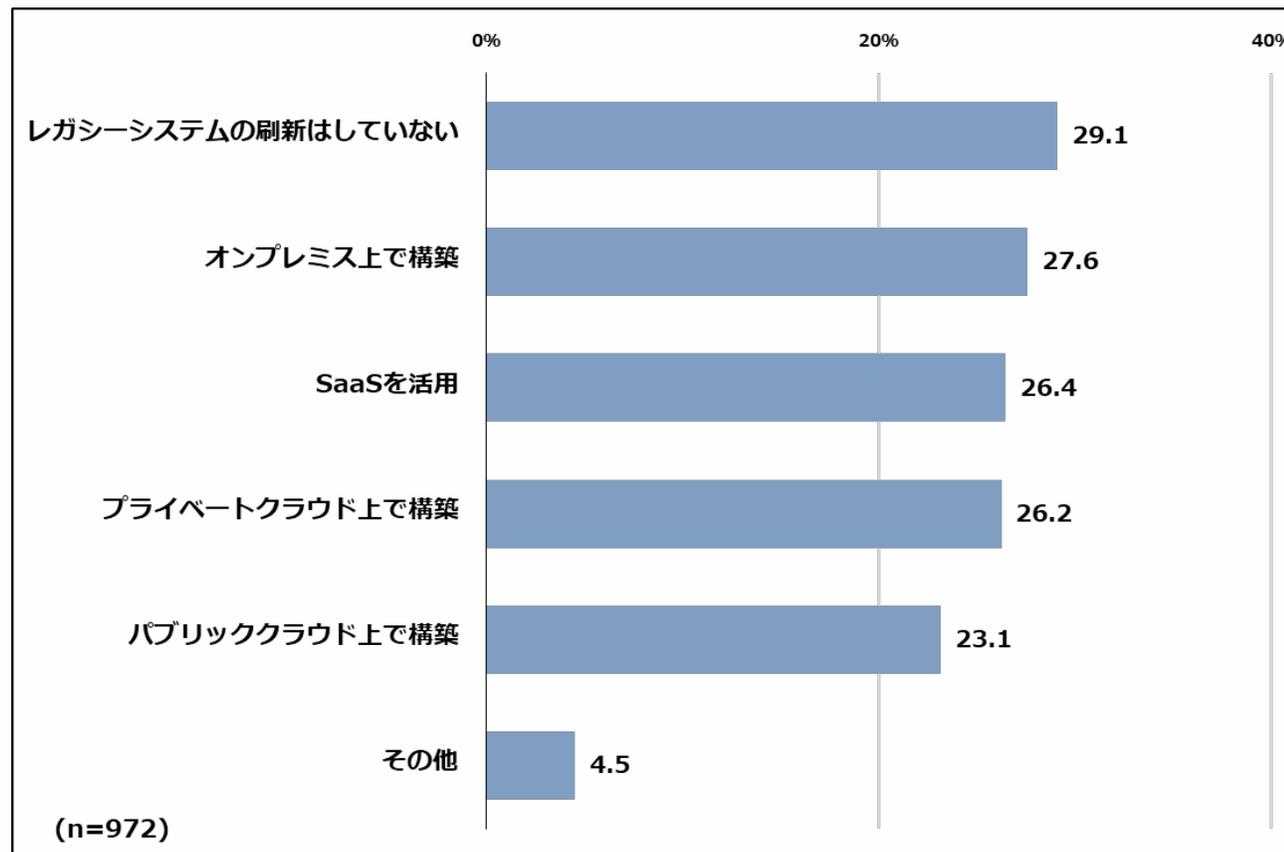
- ◆ 現在のレガシーシステムがどのようなものを尋ねた結果を示す。現在レガシーシステムとして残存しているものの大半はオンプレミスのシステムとなっている。



- レガシーシステムの利用状況の設問で「一部領域にレガシーシステムが残っている」「半分程度がレガシーシステムである」「ほとんどがレガシーシステムである」と回答した企業が対象

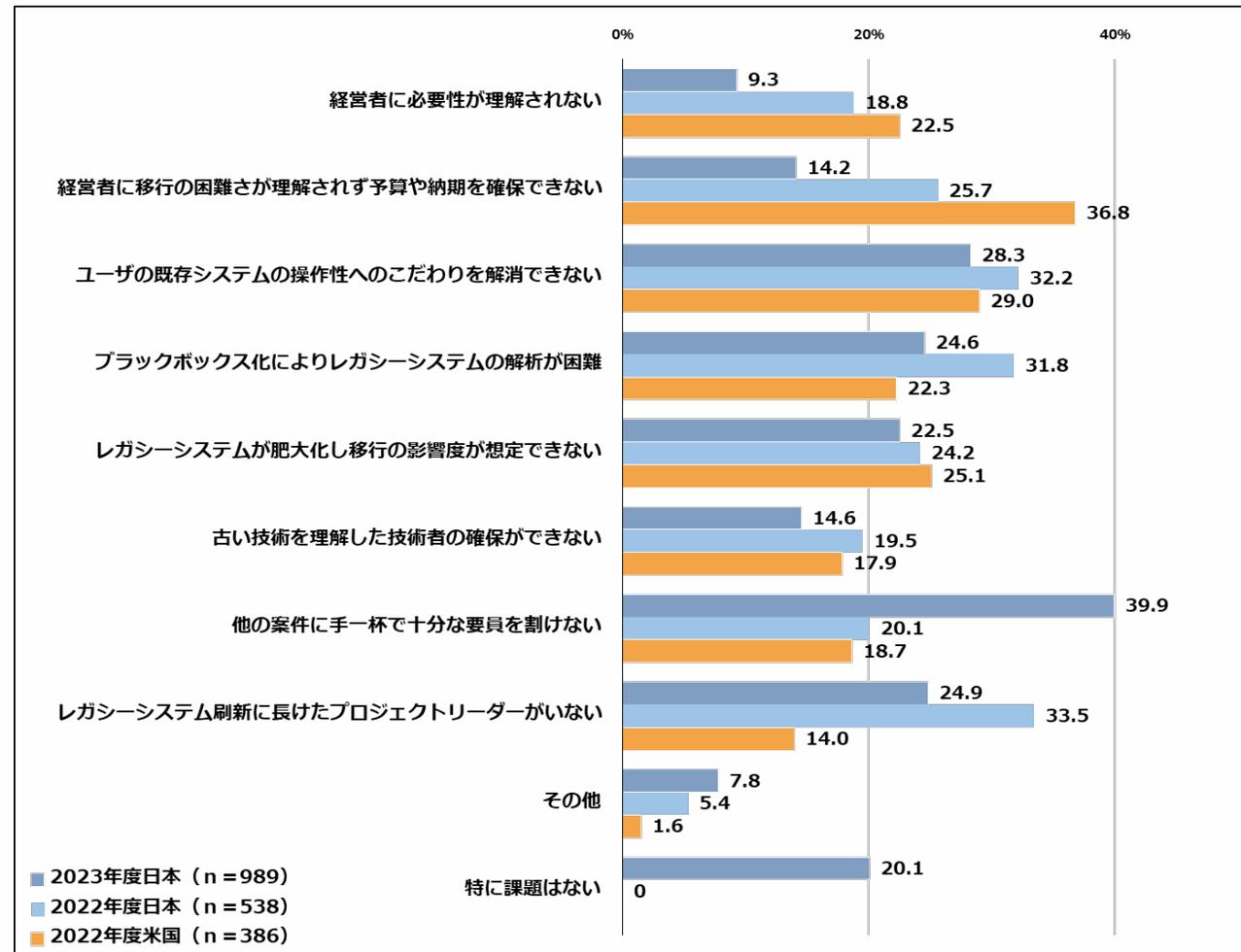
## 2-30. レガシーシステム刷新後・刷新予定後のシステム内容

- ◆ レガシーシステムはどのような形で刷新された、または刷新される予定かを尋ねた結果を示す。刷新の方向性についてはオンプレミスやクラウド、SaaS等偏りは見られない。



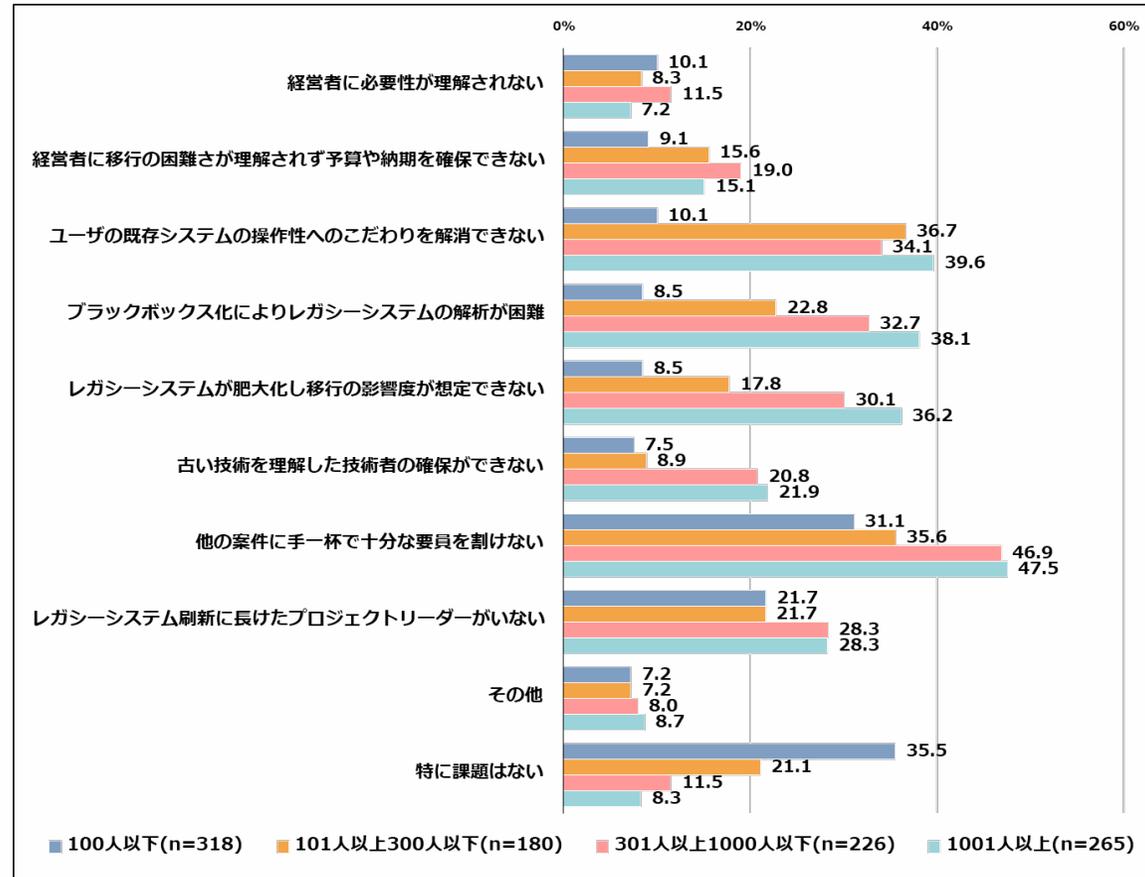
## 2-31. レガシーシステム刷新の課題（経年変化および米国との比較）

- ◆ レガシーシステム刷新やクラウドなどへの移行における課題について尋ねた結果を示す。他案件への対応が優先されることがレガシーシステム刷新の大きな課題となっている。



## 2-32. レガシーシステム刷新の課題（従業員規模別）

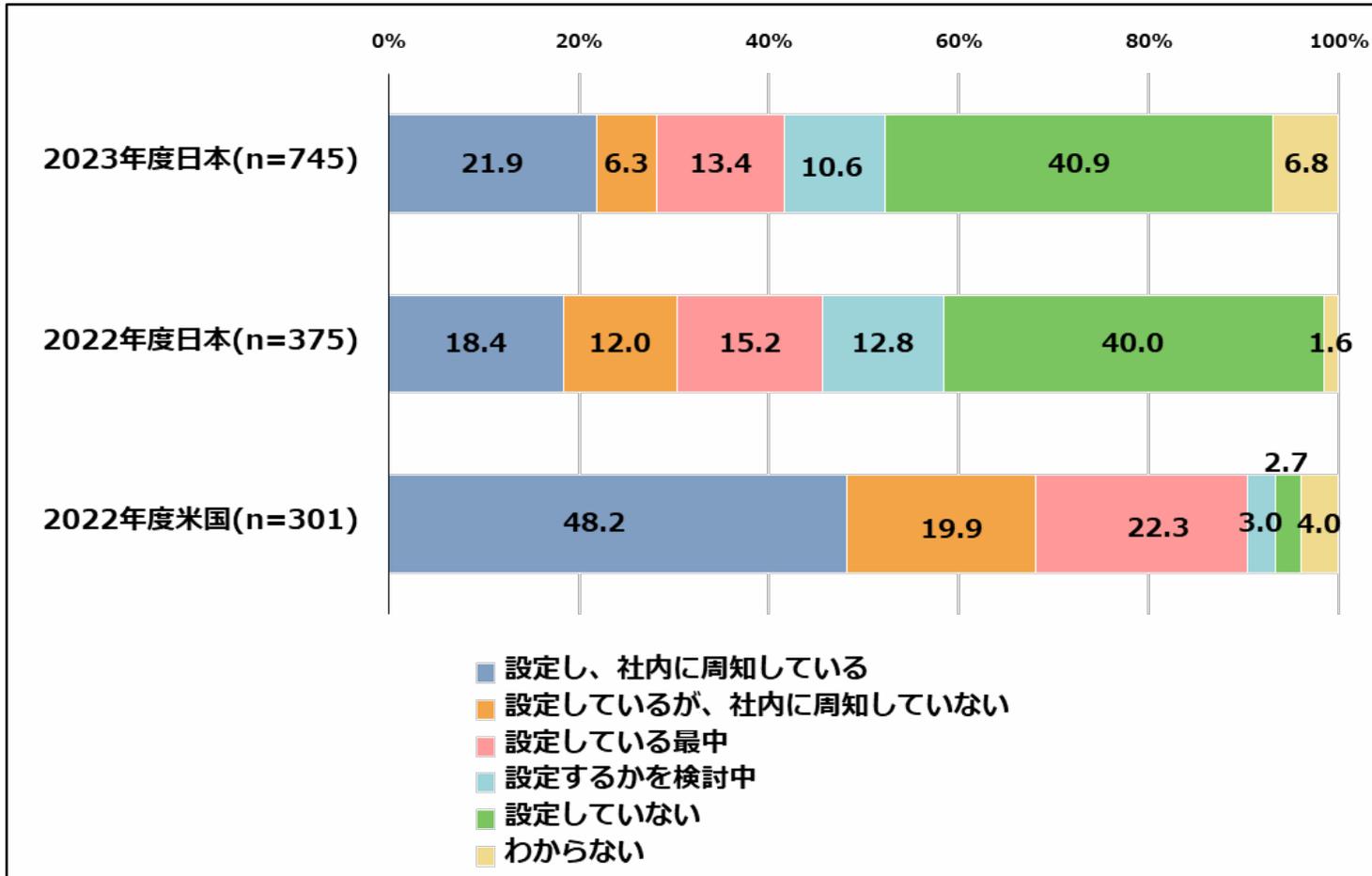
- レガシーシステム刷新やクラウド移行における課題を従業員規模別に示す。従業員規模が301人以上1,000人以下または1,001人以上といった従業員規模が比較的大きい企業では共通して「ユーザの既存システムの操作性へのこだわりを解消できない」「ブラックボックス化によりレガシーシステムの解析が困難」「レガシーシステムが肥大化し移行の影響度が想定できない」の回答率が高い。



### 3. DXを推進する人材

### 3-1. DXを推進する人材像の設定・周知（経年変化および米国との比較）

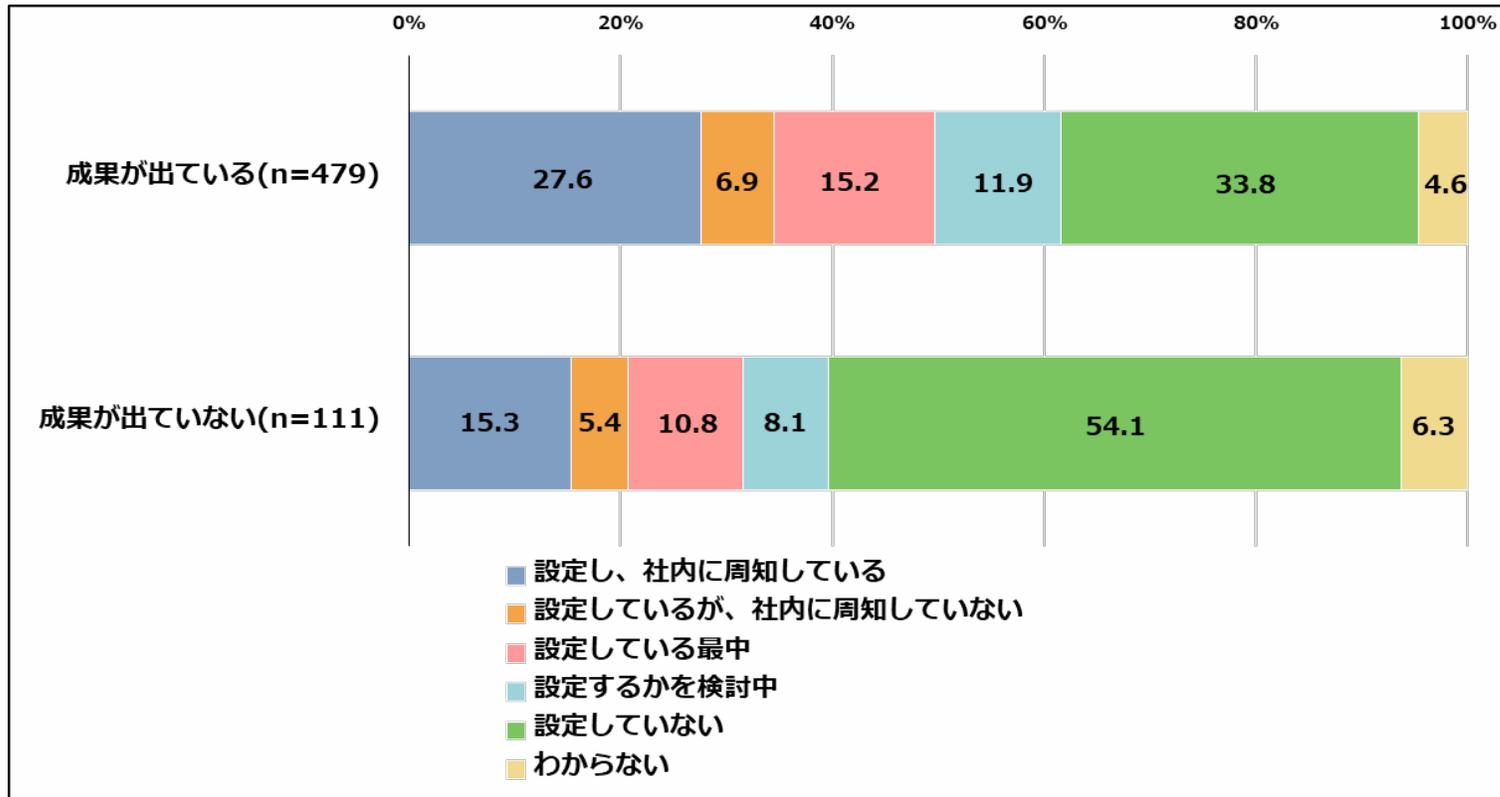
- ◆ DXを推進する人材像の設定・周知の状況について尋ねた結果を示す。社内の周知について微増するも米国との差は依然大きい。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

## 3-2. DXを推進する人材像の設定・周知（DX成果別）

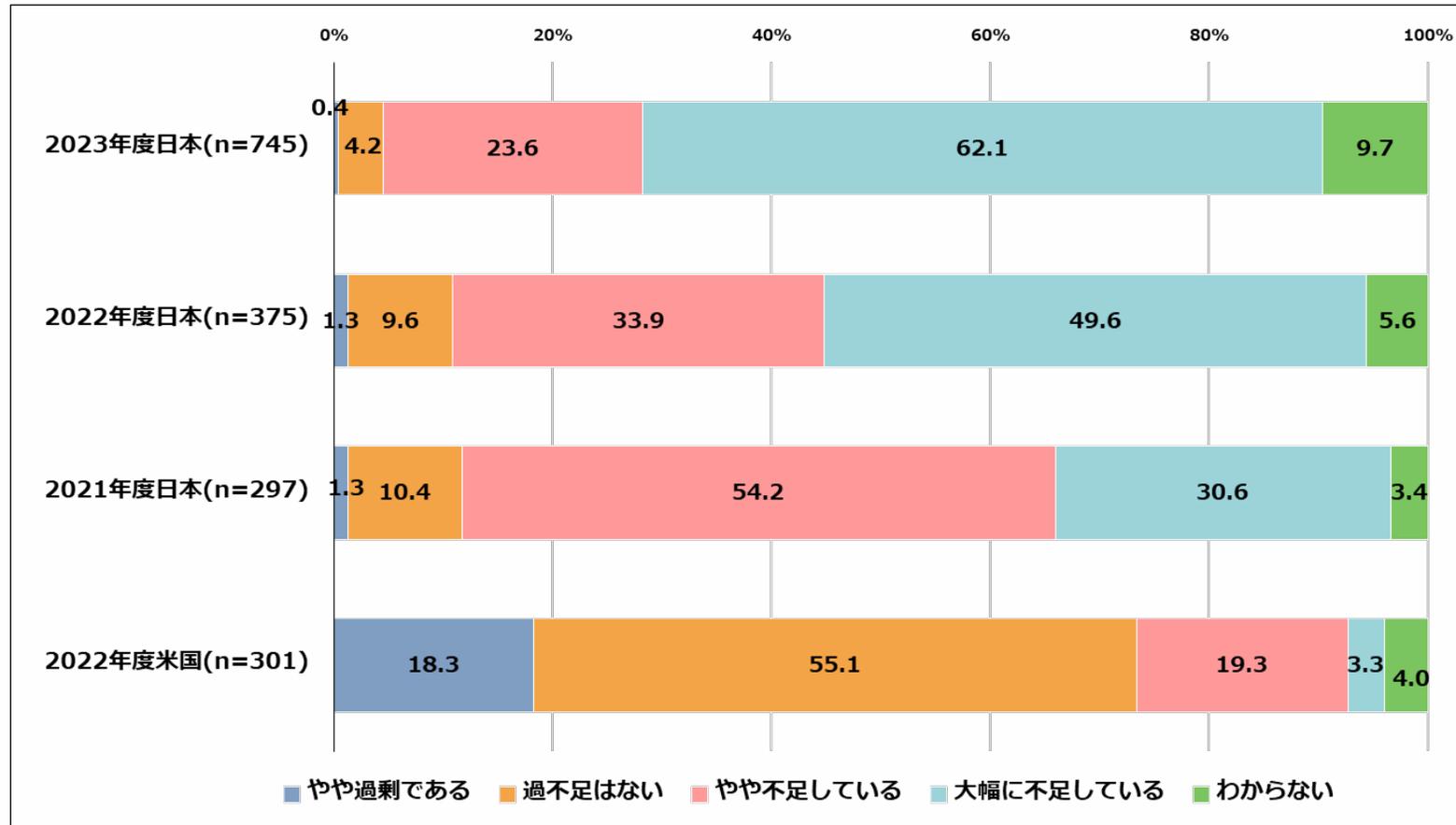
- ◆ DXを推進する人材像の設定・周知の状況について尋ねた結果をDXの成果別に示す。DXの成果が出ている企業ほどDXを推進する人材像を設定・社内に周知している



- DXの成果状況の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

### 3-3. DXを推進する人材の「量」の確保（経年変化および米国との比較）

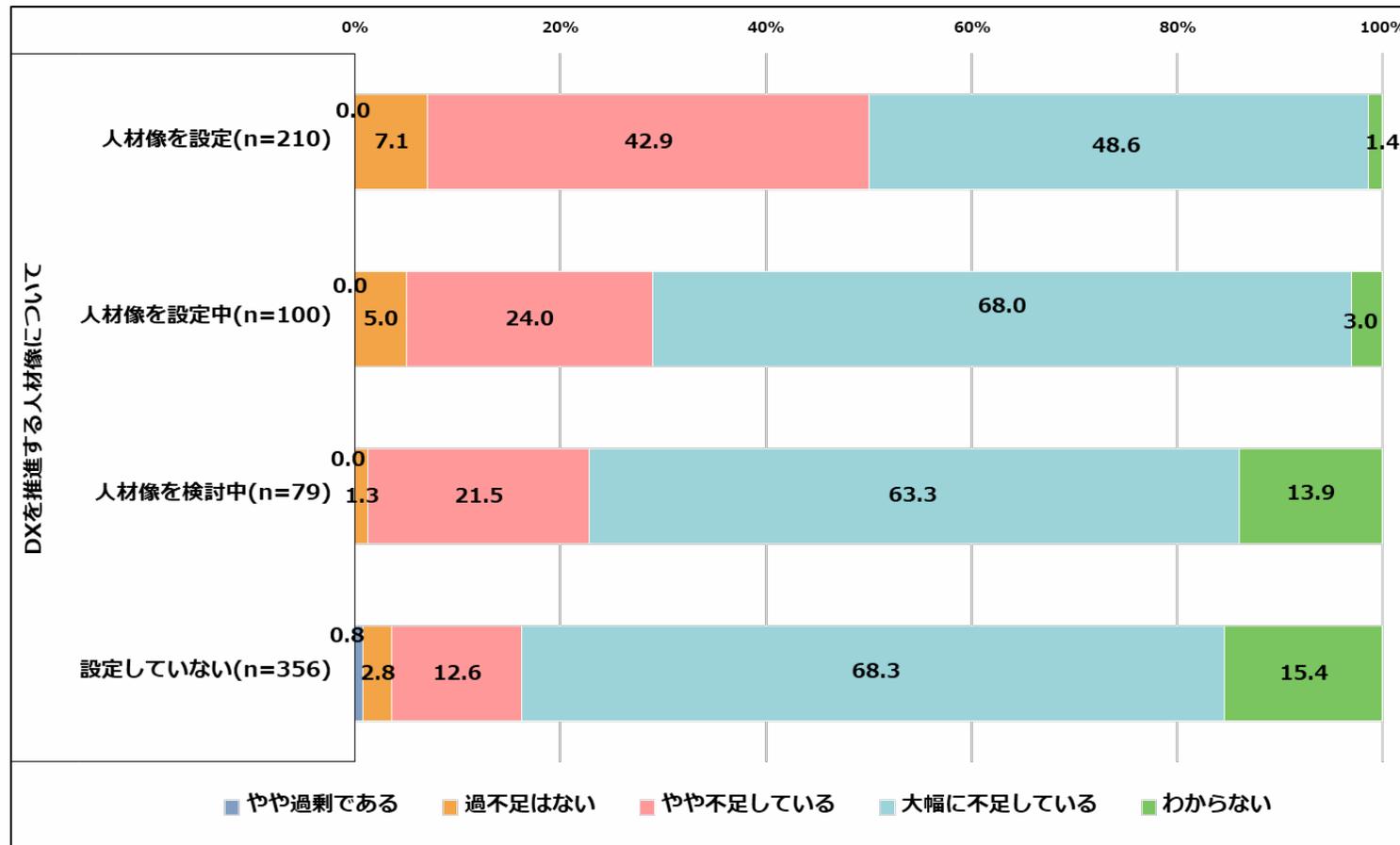
- ◆ DXを推進する人材の「量」の確保状況について尋ねた結果を示す。DXを推進する人材の不足が年々深刻な課題となっている。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-4. DXを推進する人材の量の確保（人材像の設定・周知状況別）

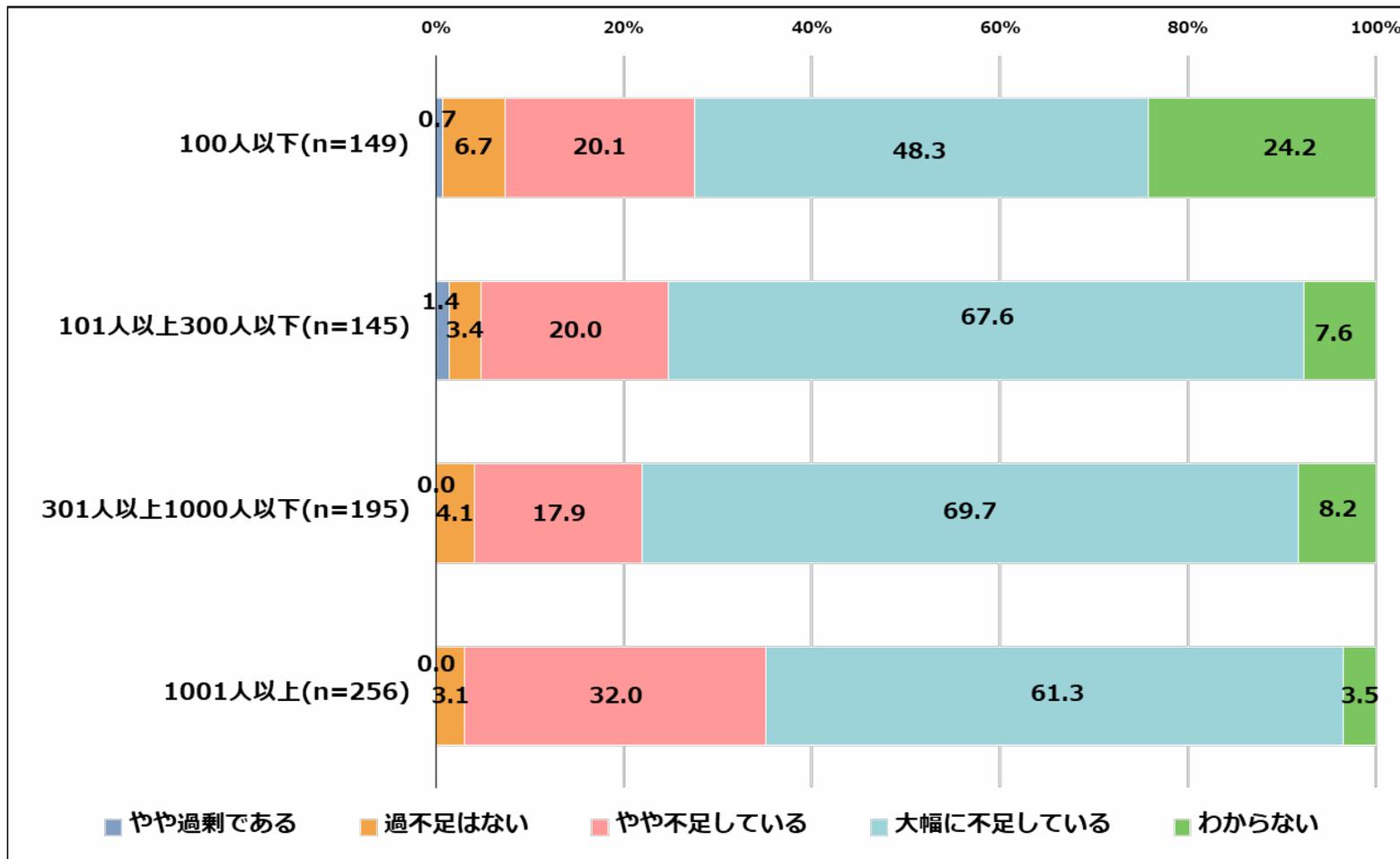
- ◆ DXを推進する人材の「量」の確保状況について尋ねた結果を、人材像の設定・周知状況別に示す。DXを推進する人材像を設定・周知している企業は設定していない企業と比較すると人材の量の確保ができています



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象
- DXを推進する人材像の設定・周知の設問で「設定し、社内に周知している」「設定しているが、社内に周知していない」と回答した企業を「人材像を設定」とした。「設定している最中」と回答した企業を「人材像を設定中」、「設定するかを検討中」を選択した企業を「人材像を検討中」とし、「設定していない」「わからない」と回答した企業を「設定していない」として集計した

### 3-5. DXを推進する人材の「量」の確保（従業員規模別）

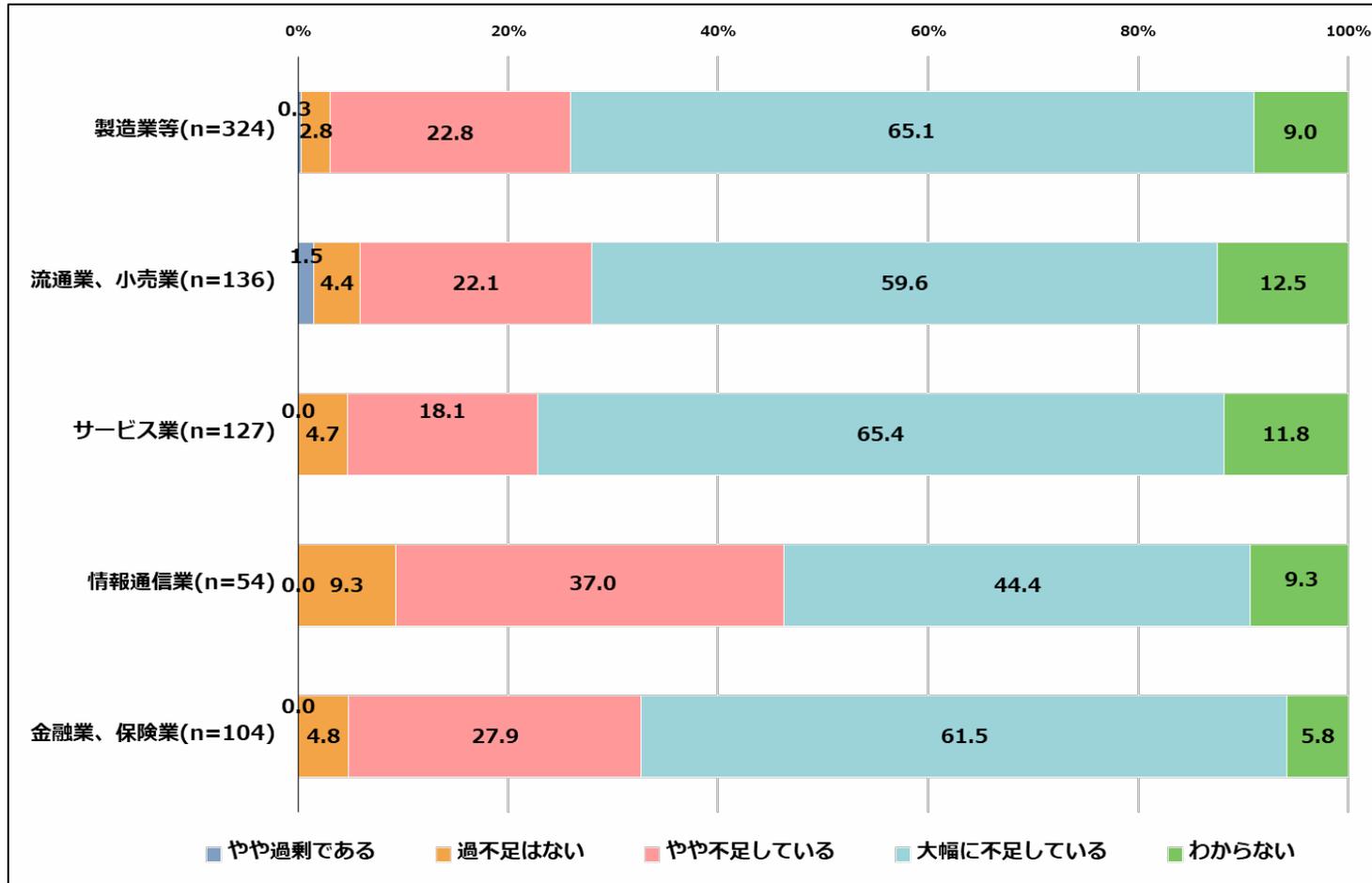
- ◆ DXを推進する人材の「量」の確保状況について尋ねた結果を従業員規模別に示す。従業員規模を問わずDXを推進する人材が不足している状況にある。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-6. DXを推進する人材の「量」の確保（業種別）

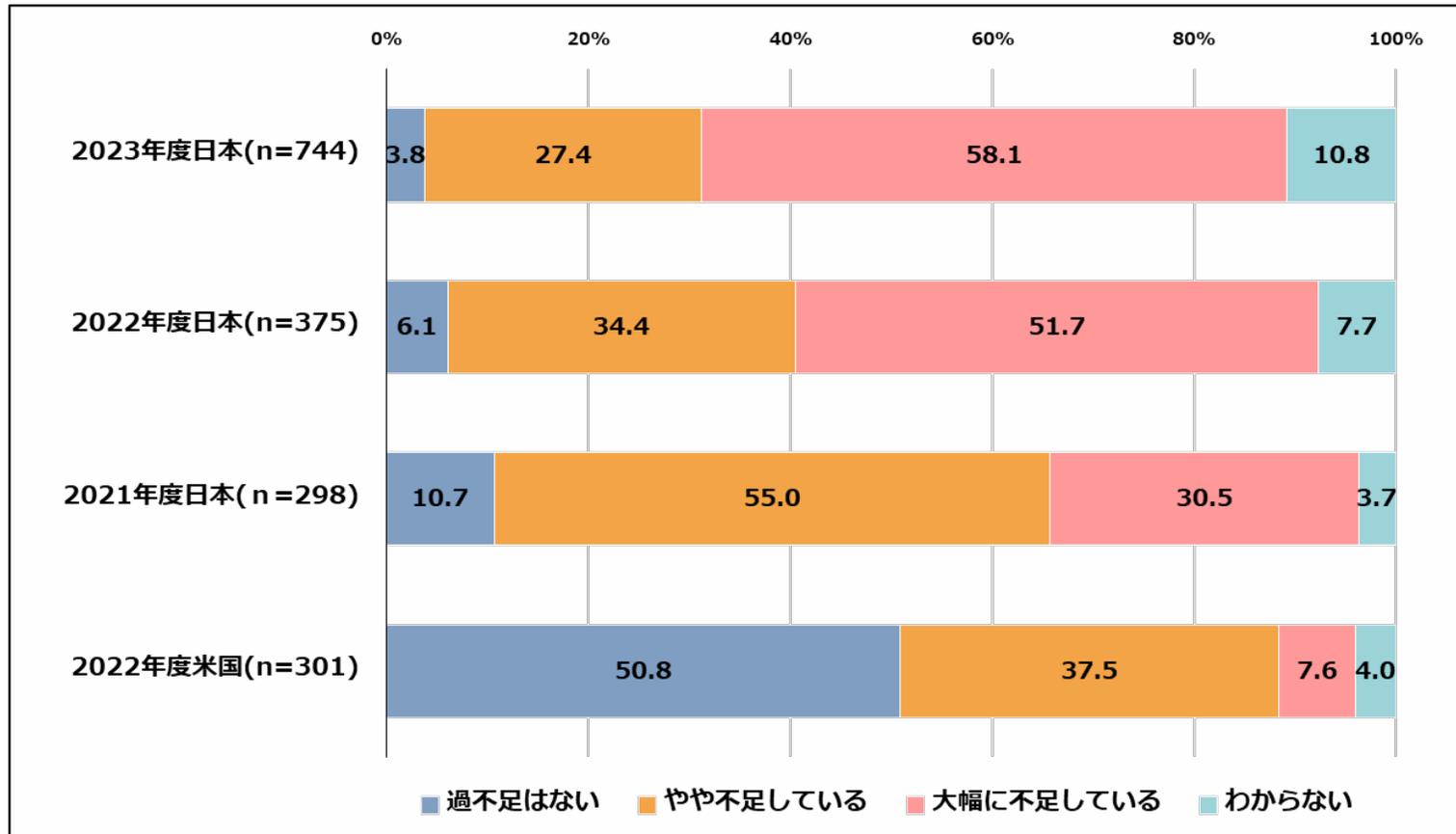
- ◆ DXを推進する人材の「量」の確保について尋ねた結果を業種別に示す。製造業、サービス業で「大幅に不足している」の回答割合が高い。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-7. DXを推進する人材の「質」の確保（経年変化および米国との比較）

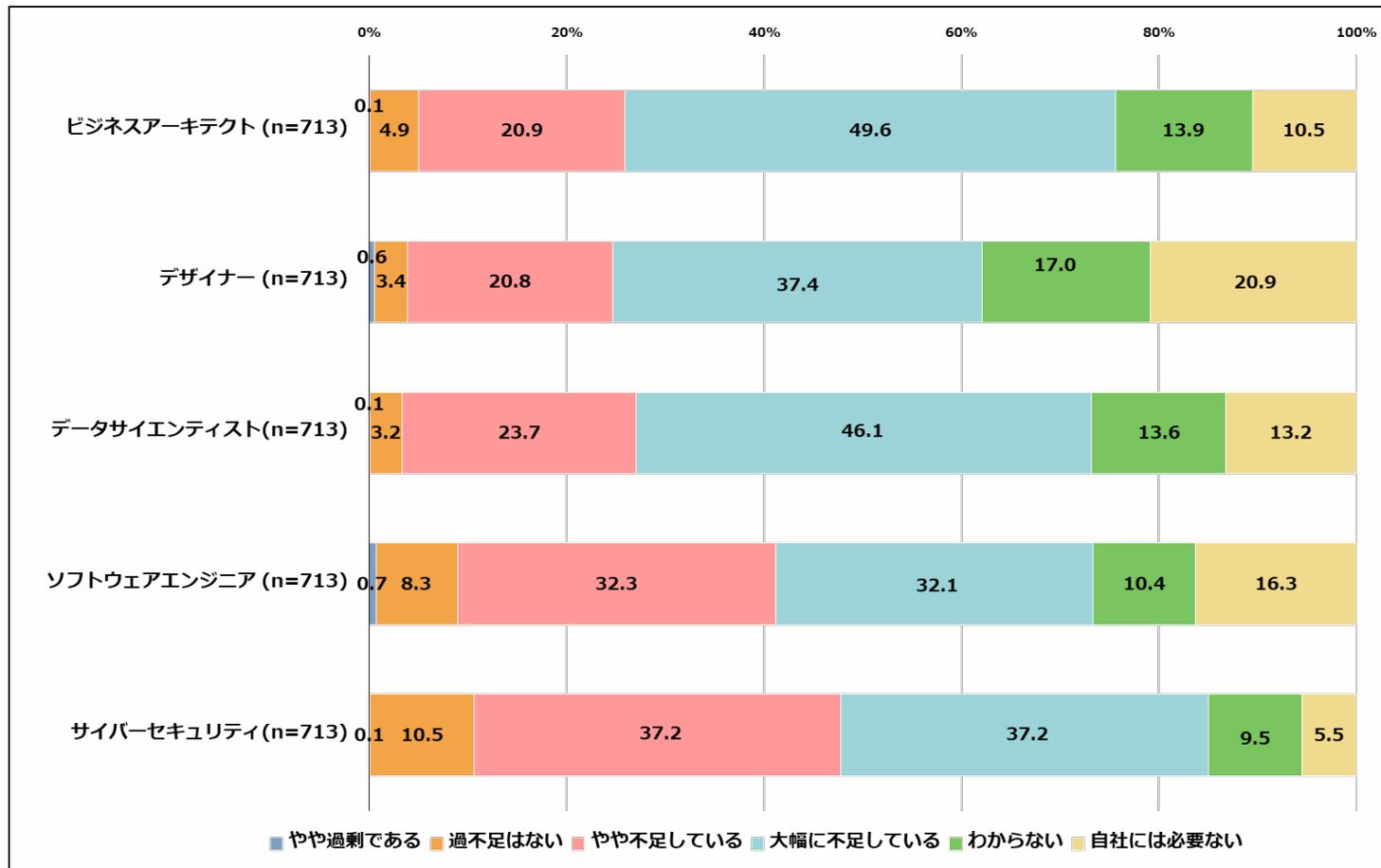
- ◆ DXを推進する人材の「質」の確保状況について尋ねた結果を示す。DXを推進する人材の「質」の不足が深刻な課題となり続けており、米国との差が著しい。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

## 3-8. 人材類型別の「量」の確保状況

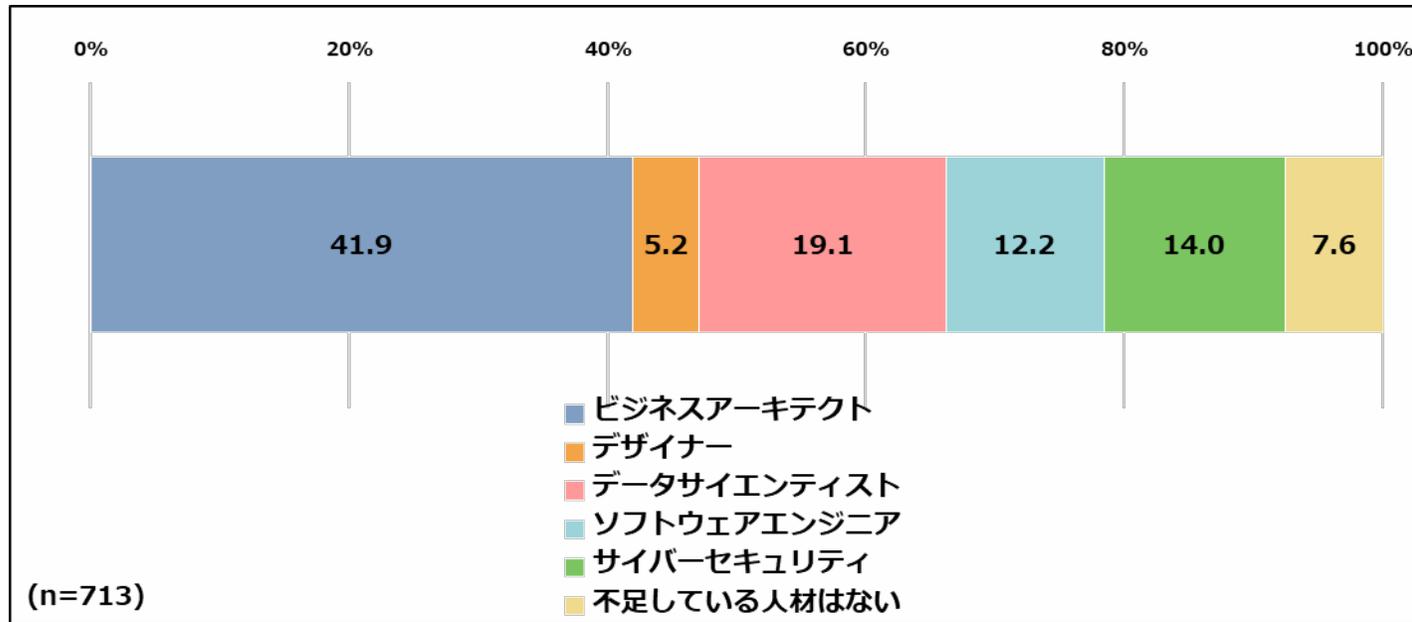
- ◆ DXを推進する人材の中でも、どのような人材が不足しているかについて、経済産業省とIPA が策定したデジタルスキル標準のうち、DX推進スキル標準の人材類型別に尋ねた結果を示す。ビジネスアーキテクトとサイバーセキュリティの不足感が高い。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象
- DX推進スキル標準の人材類型は本データ集の「DX動向2024(データ集) をご覧になるにあたって」を参照のこと

### 3-9. 最も不足している人材（人材類型別）

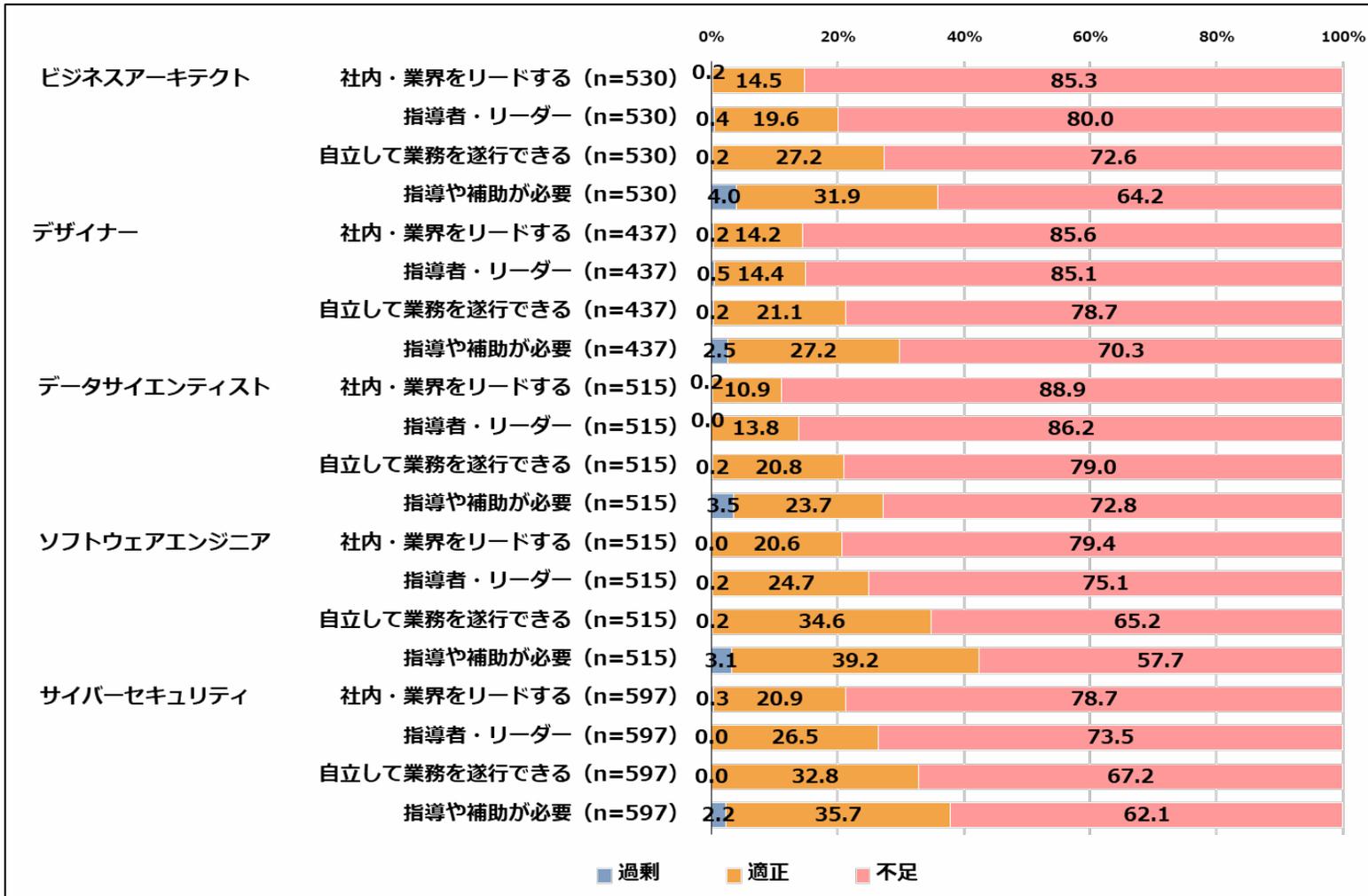
- ◆ DXを推進する人材の中でどのような人材が最も不足しているかについて、DX推進スキル標準の人材類型別に尋ねた結果を示す。最も不足している人材としてはビジネスアーキテクトとなっている。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象
- DX推進スキル標準の人材類型は本データ集の「DX動向2024(データ集) をご覧になるにあたって」を参照のこと

# 3-10. 人材類型別の「質」の確保状況

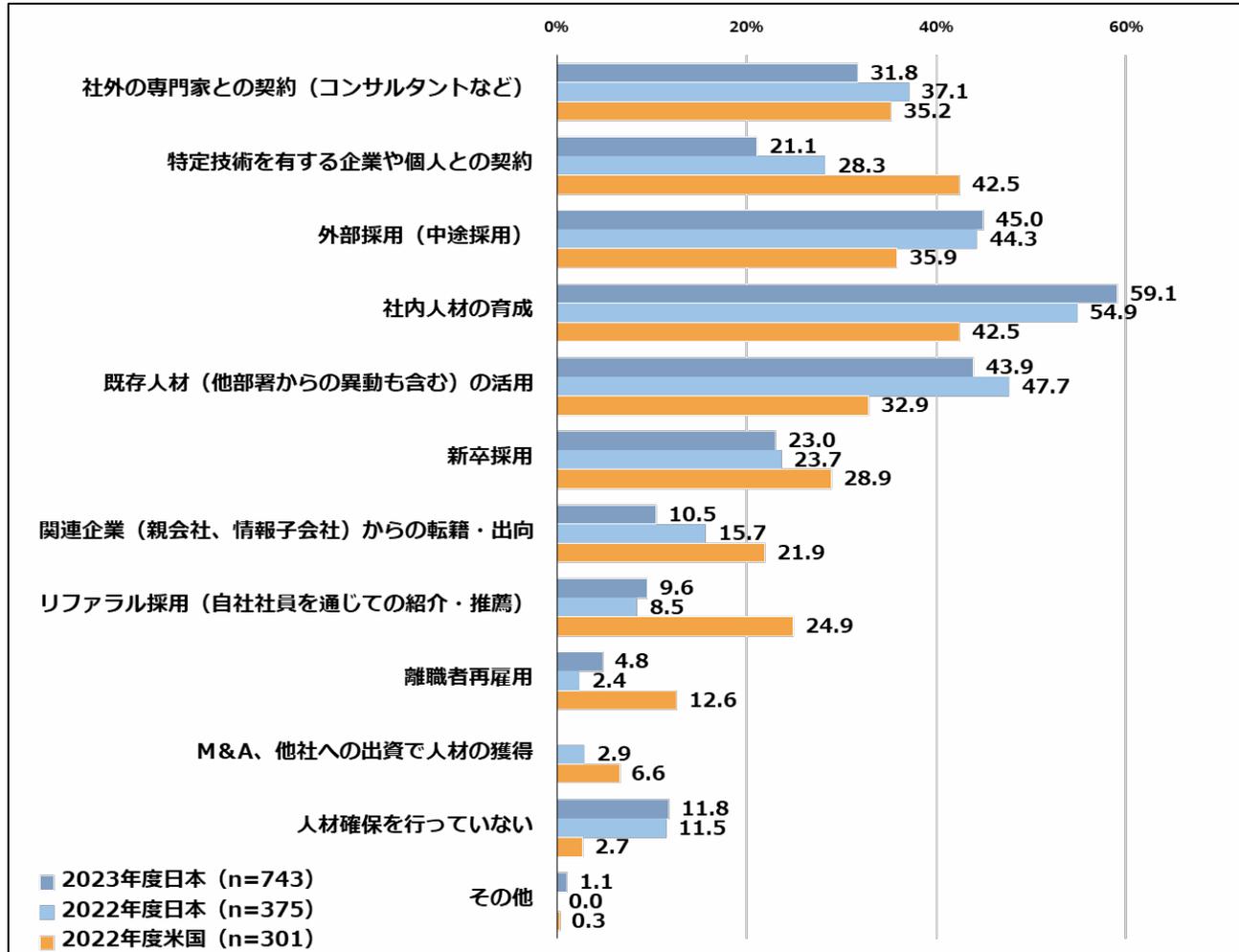
- ◆ DXを推進する人材の質（レベル）が十分に確保できているかをDX推進スキル標準の人材類型別に尋ねた結果を示す。いずれの類型においても、より高い質（レベル）の人材について不足感が高い



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象
- 人材類型別の「量」の確保状況の設問で「わからない」「自社には必要ない」以外を回答した企業が対象

### 3-11. DXを推進する人材の獲得・確保の方法（経年変化および米国との比較）

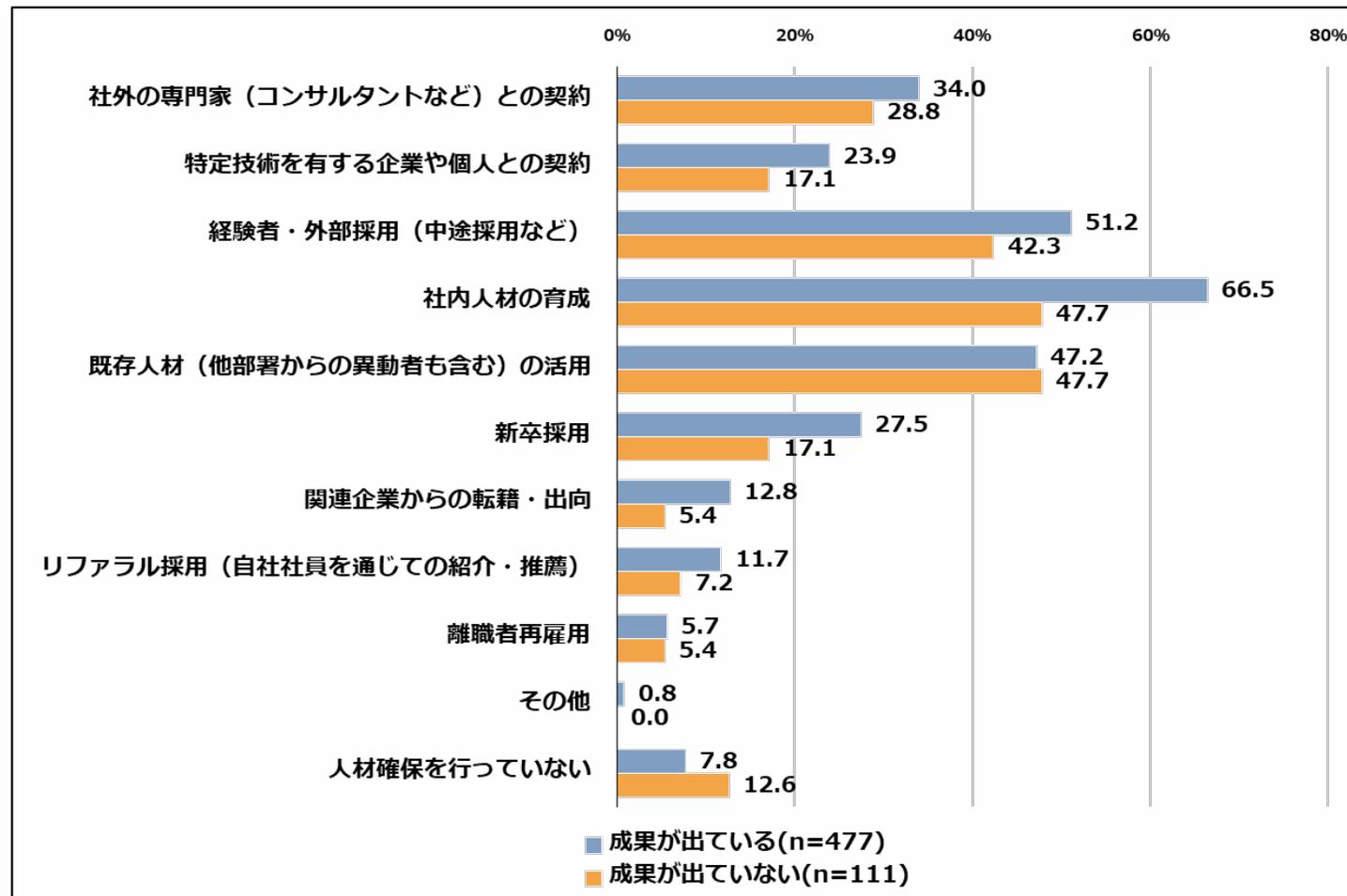
- ◆ DXを推進する人材の獲得・確保の方法について尋ねた結果を示す。「社内人材の育成」「外部採用（中途採用）」「既存人材（他部署からの異動も含む）の活用」が上位となった。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

## 3-12. DXを推進する人材の獲得・確保の方法（DX成果別）

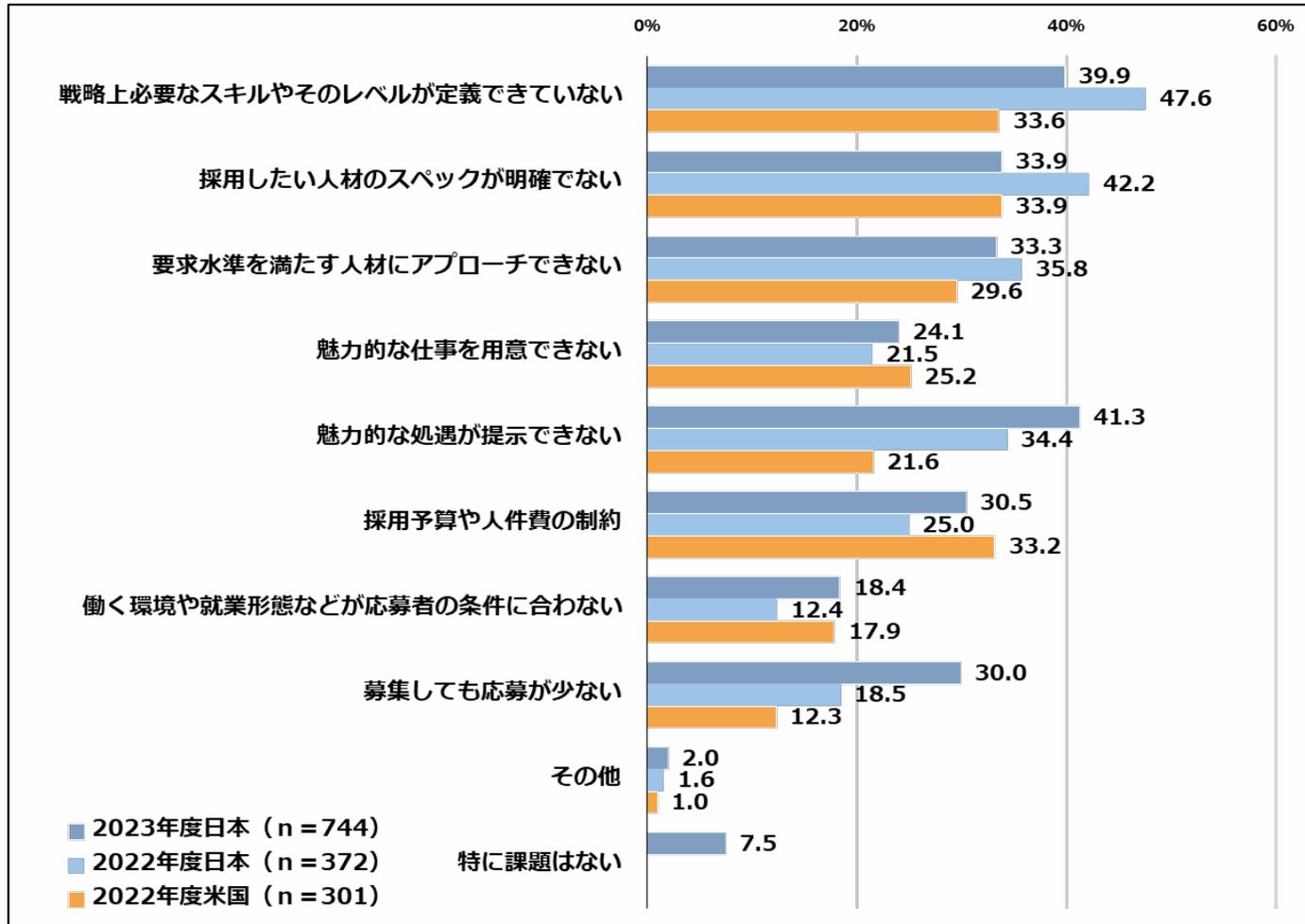
- ◆ DXを推進する人材の獲得・確保の方法について尋ねた結果をDXの成果の有無別に示す。「社内人材の育成」は成果が出ている企業と出していない企業の差が大きい



- DXの成果状況の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

### 3-13. DXを推進する人材の獲得・確保の課題（経年変化および米国との比較）

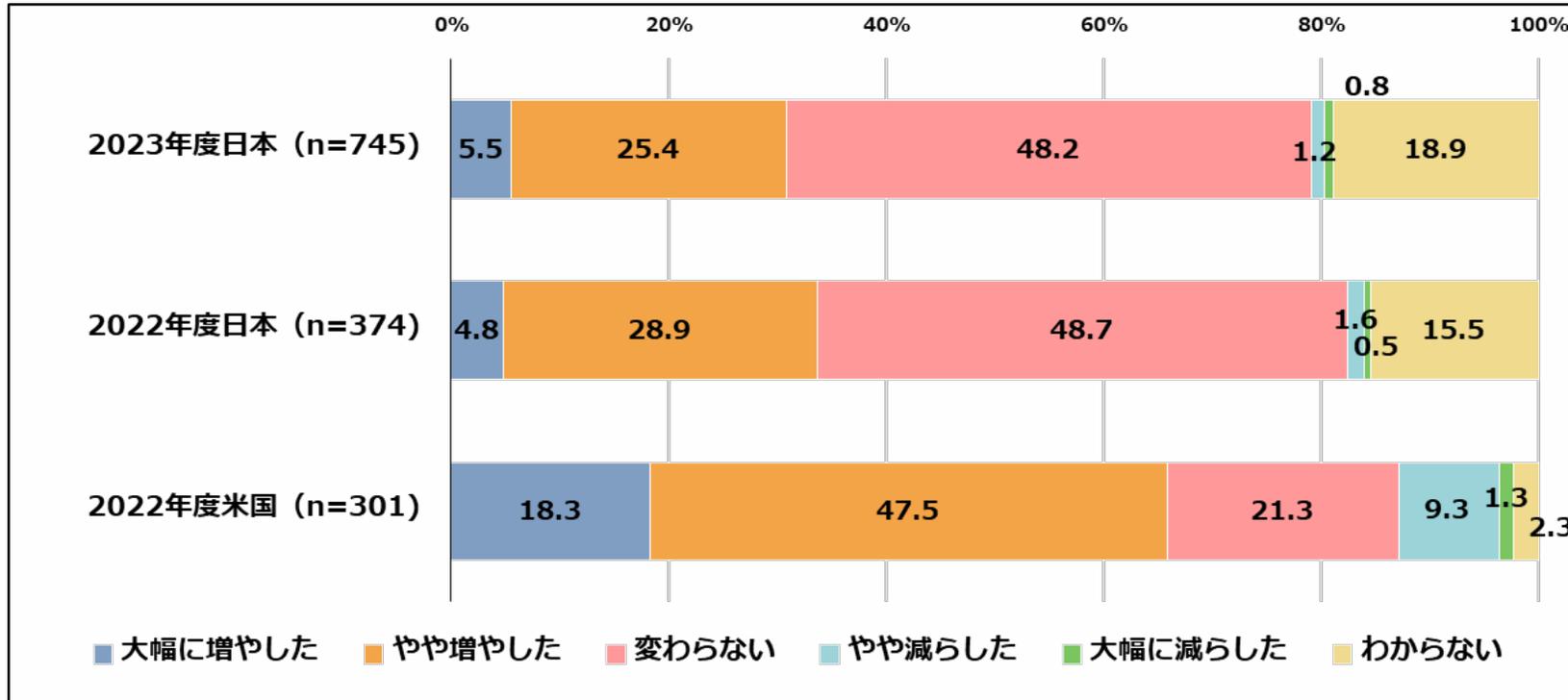
- ◆ DXを推進する人材を獲得・確保するにあたっての課題を尋ねた結果を示す。処遇とスキル定義に関する人事制度上の課題が上位を占めている。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-14. DXを推進する人材を育成する予算の増減（経年変化および米国との比較）

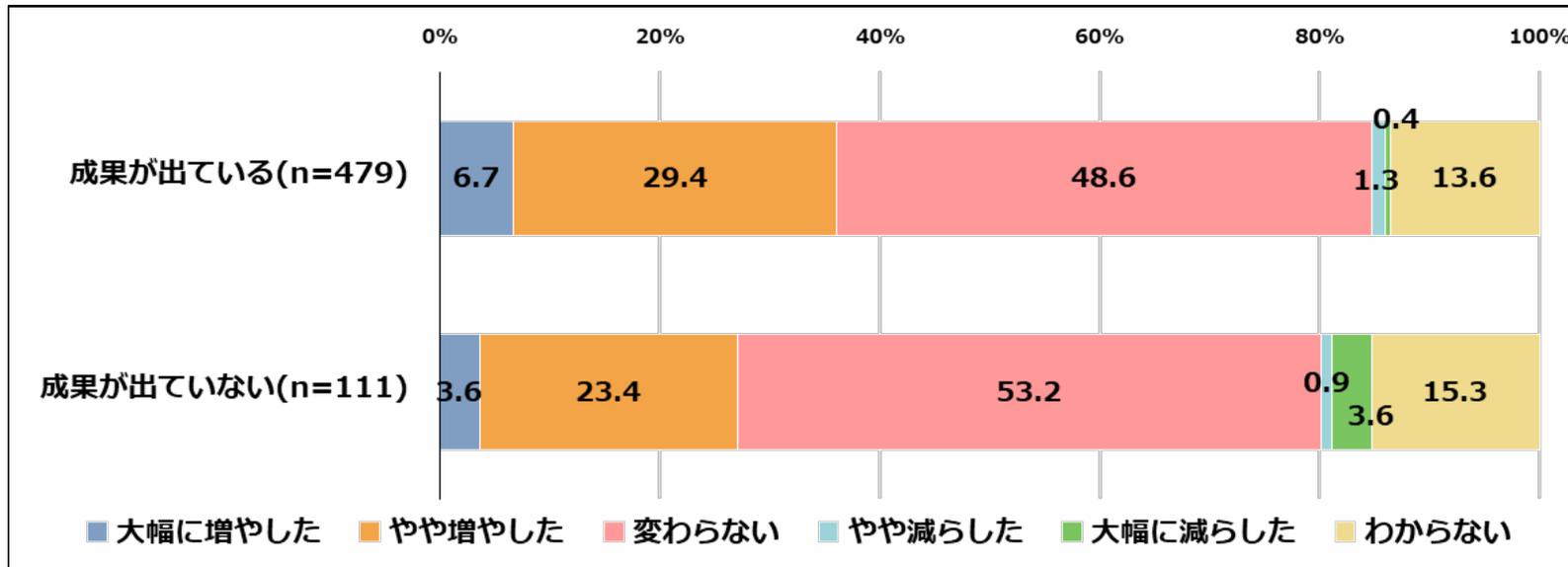
- ◆ DXを推進する人材を育成する予算の増減について尋ねた結果を示す。予算確保の動きに伸びはなく、米国との差が大きい。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-15. DXを推進する人材を育成する予算の増減（DX成果別）

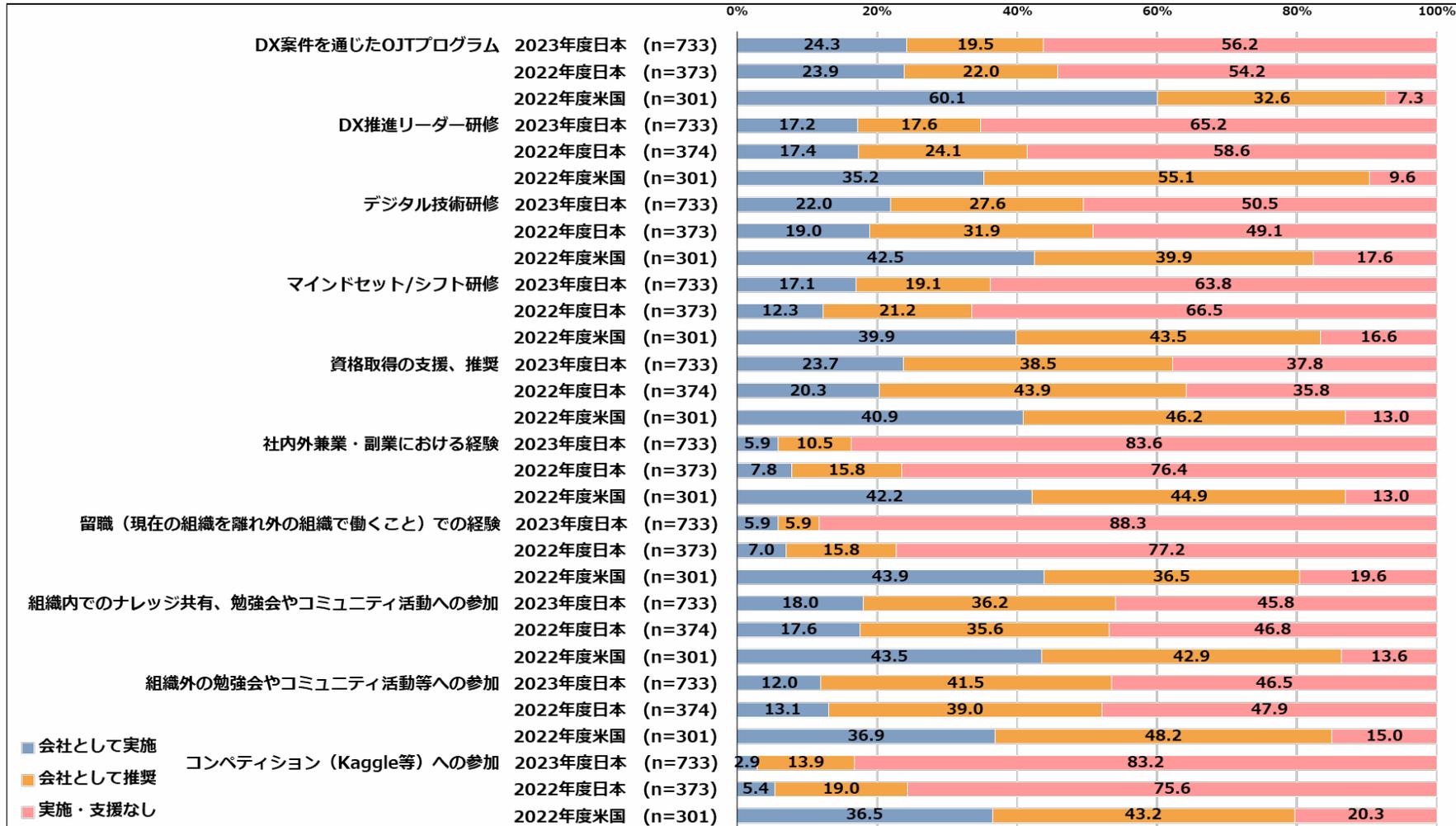
- ◆ DXを推進する人材を育成する予算の増減について尋ねた結果をDXの成果別に示す。「大幅に増やした」「やや増やした」の回答割合は、DXの成果が出ている企業の方が成果の出していない企業に比べて高い。



- DXの成果状況の設問で「成果が出ている」「成果が出ない」と回答した企業が対象

# 3-16. DXを推進する人材の育成状況（経年変化および米国との比較）

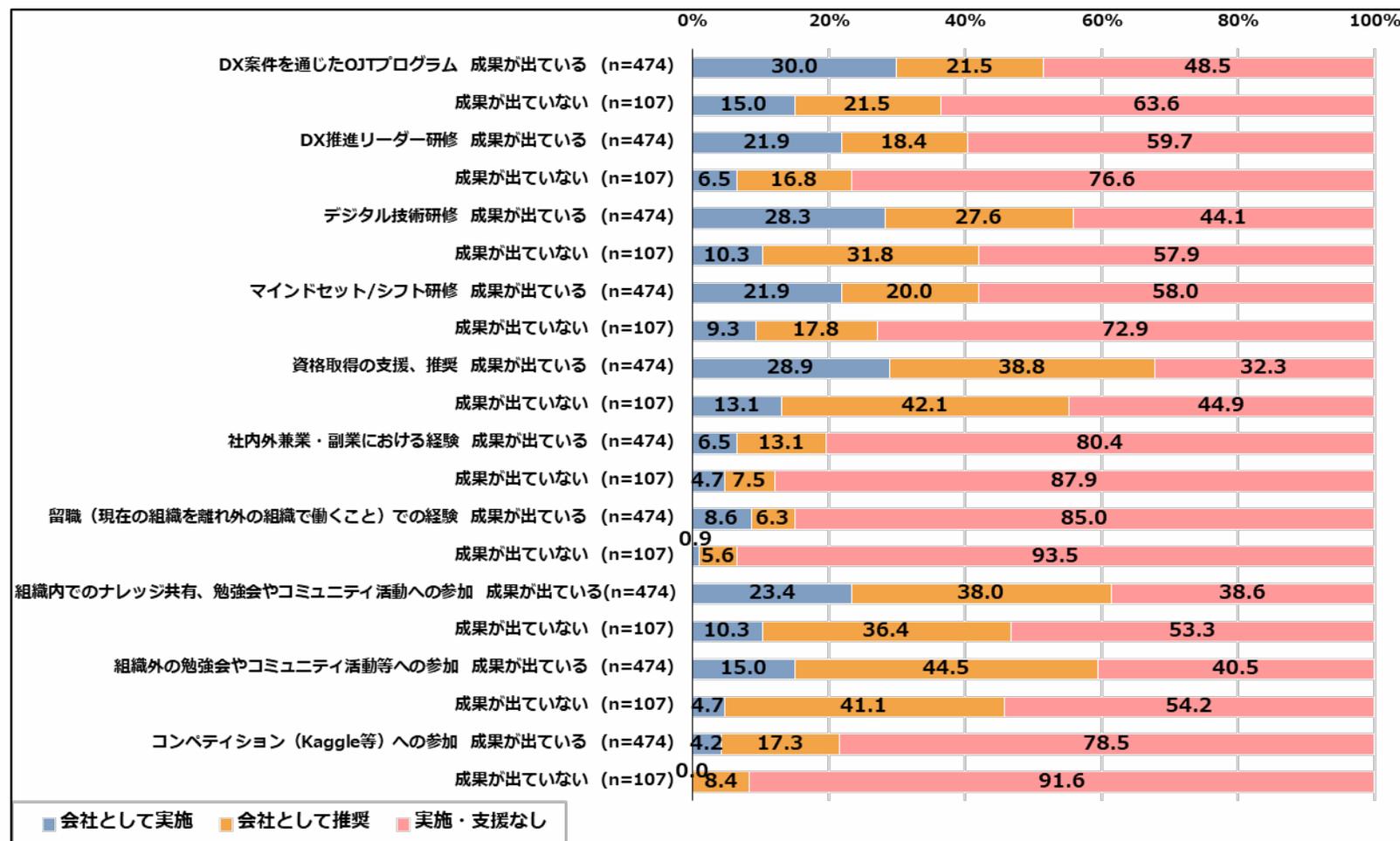
- ◆ DXを推進する人材の育成をどのように行っているかを尋ねた結果を示す。会社としての実施・支援に進展はなく依然米国とは大きな差がある。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-17. DXを推進する人材の育成状況（DX成果別）

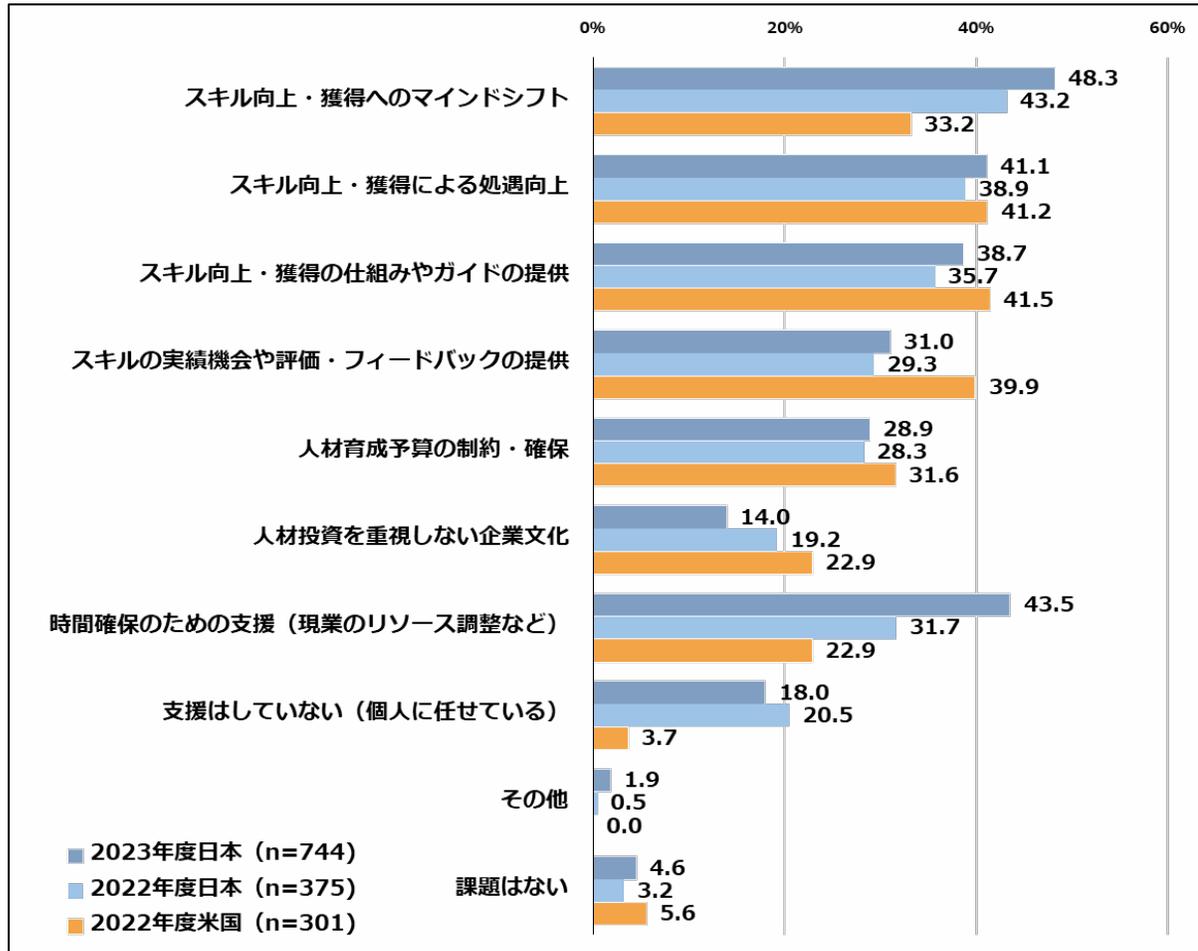
- DXを推進する人材の育成をどのように行っているかを尋ねた結果をDXの成果別に示す。成果が出ている企業ほど人材育成について会社として実施している。



- DXの成果状況の設問で「成果が出ている」「成果が出ない」と回答した企業が対象

### 3-18. DXを推進する人材の育成にあたっての課題 (経年変化および米国との比較)

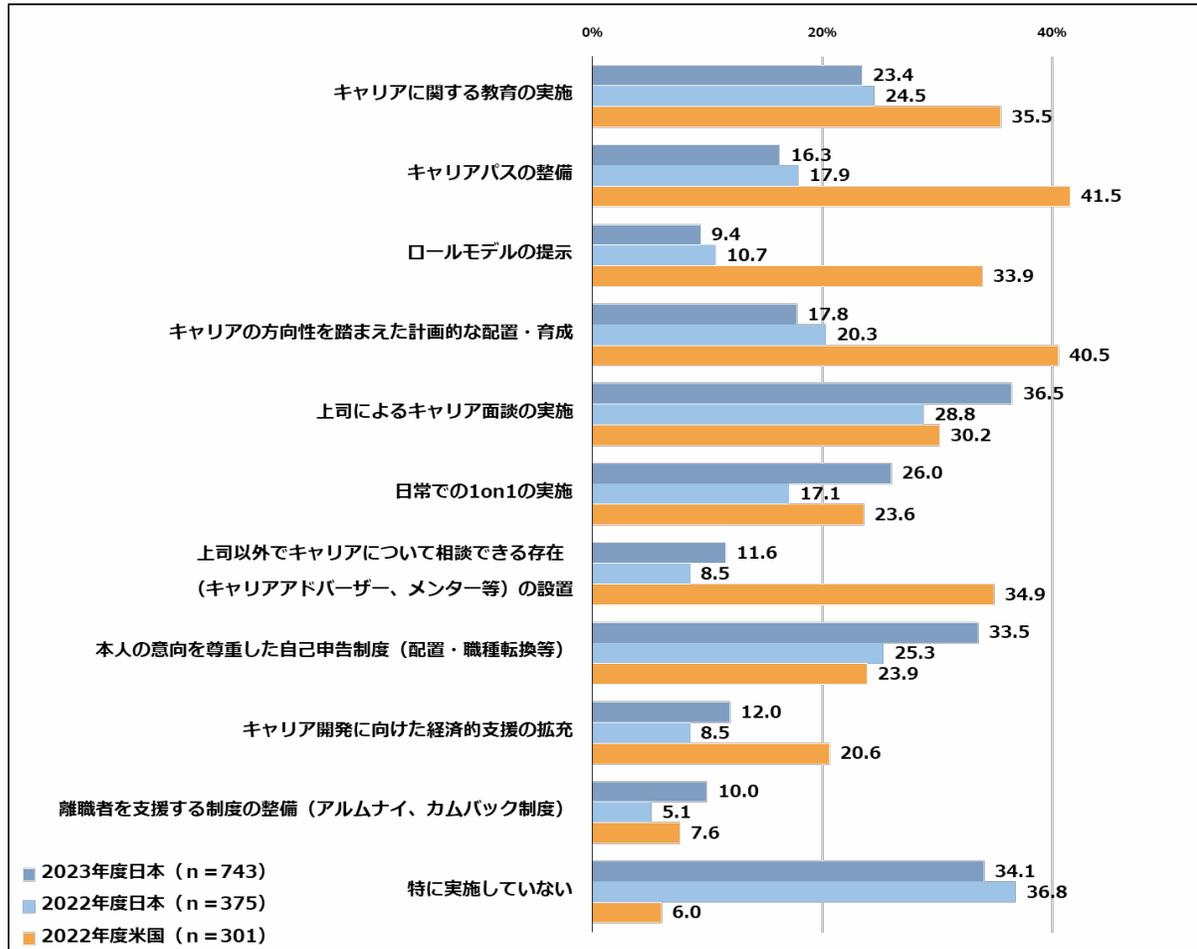
- ◆ DXを推進する人材の育成にあたっての課題を尋ねた結果を示す。「スキル向上・獲得へのマインドシフト」が2022年度調査と同じで最も回答率が高く、次に高い「時間確保のための支援（現業のリソース支援など）」は2022年度よりも高くなっている。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-19. DXを推進する人材が利用可能な社内のキャリアサポート (経年変化および米国との比較)

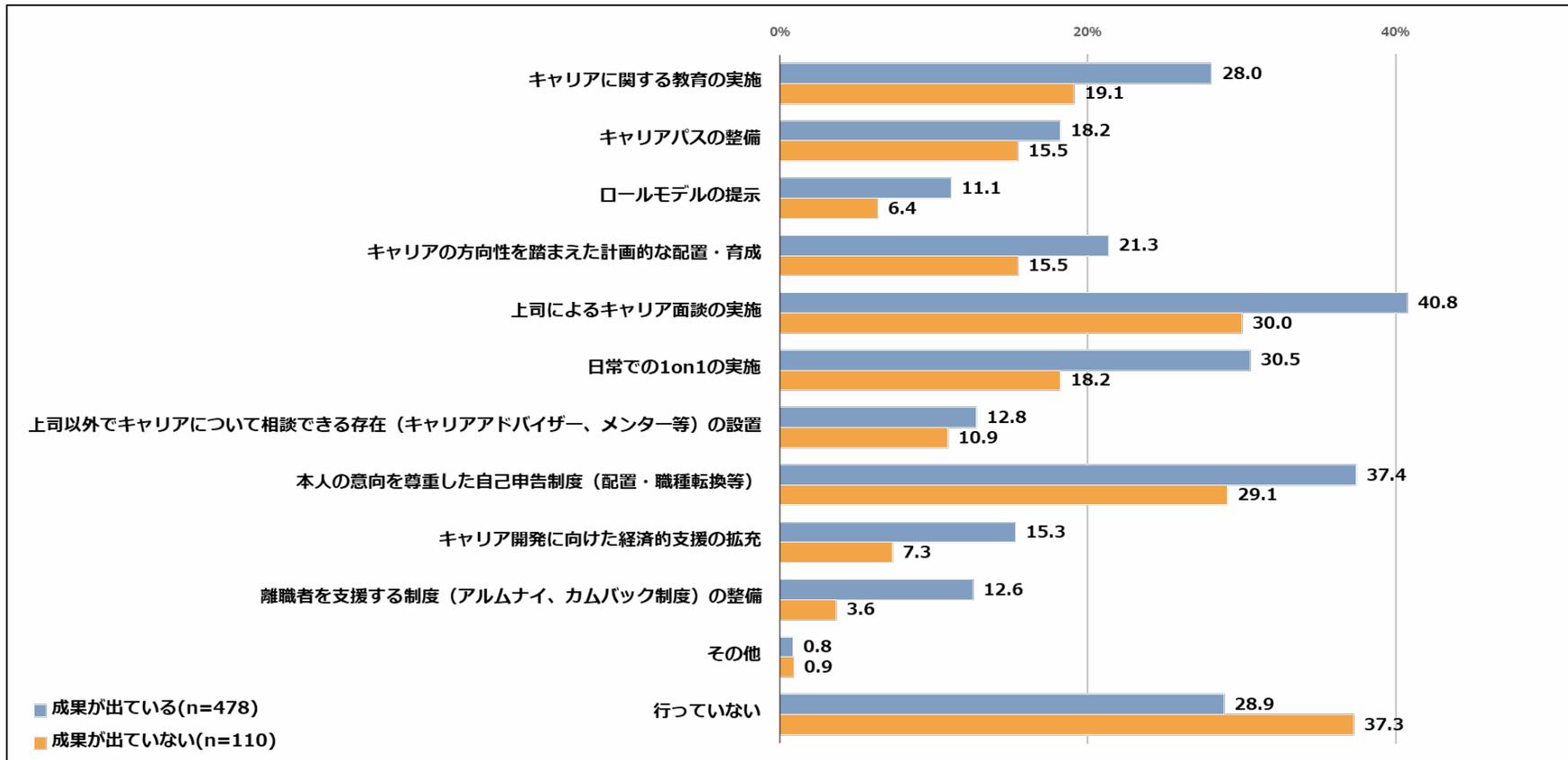
- ◆ DXを推進する人材が利用可能な社内のキャリアサポートについて尋ねた結果を示す。「上司によるキャリア面談の実施」「本人の意向を意識した自己申告制度（配置・職種転換等）」「日常での1on1の実施」が米国よりも実施されている。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

## 3-20. DXを推進する人材が利用可能な社内のキャリアサポート（DX成果別）

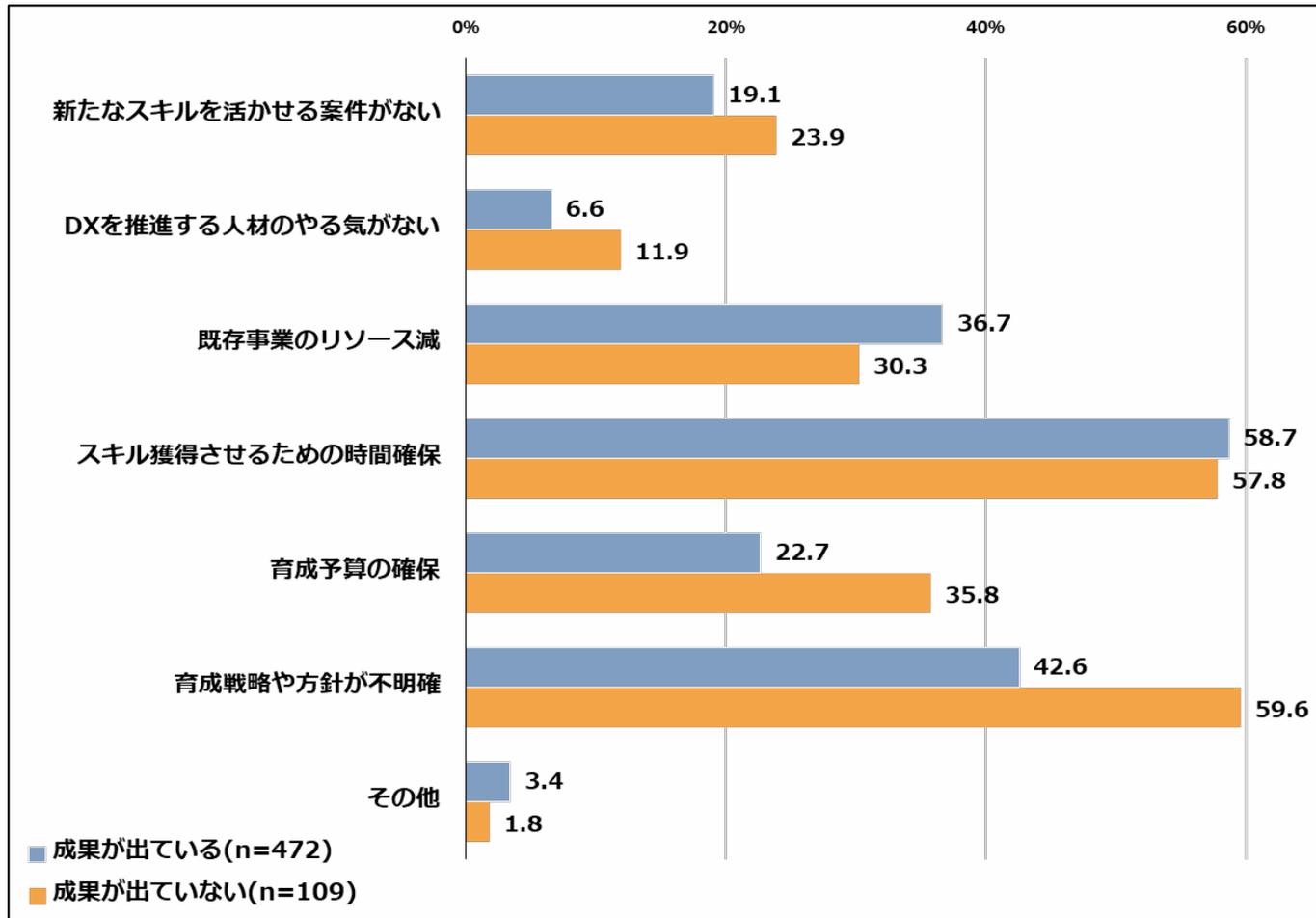
- ◆ DXを推進する人材が利用可能な社内のキャリアサポートについて尋ねた結果をDXの成果別に示す。成果が出ている企業では「上司によるキャリア面談の実施」「本人の意向を意識した自己申告制度（配置・職種転換等）」「日常での1on1の実施」「キャリアに関する教育の実施」の回答率が高く、成果が出ていない企業との差も大きい。



- DXの成果状況の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

### 3-21. DXを推進する人材のスキル獲得の阻害要因（DX成果別）

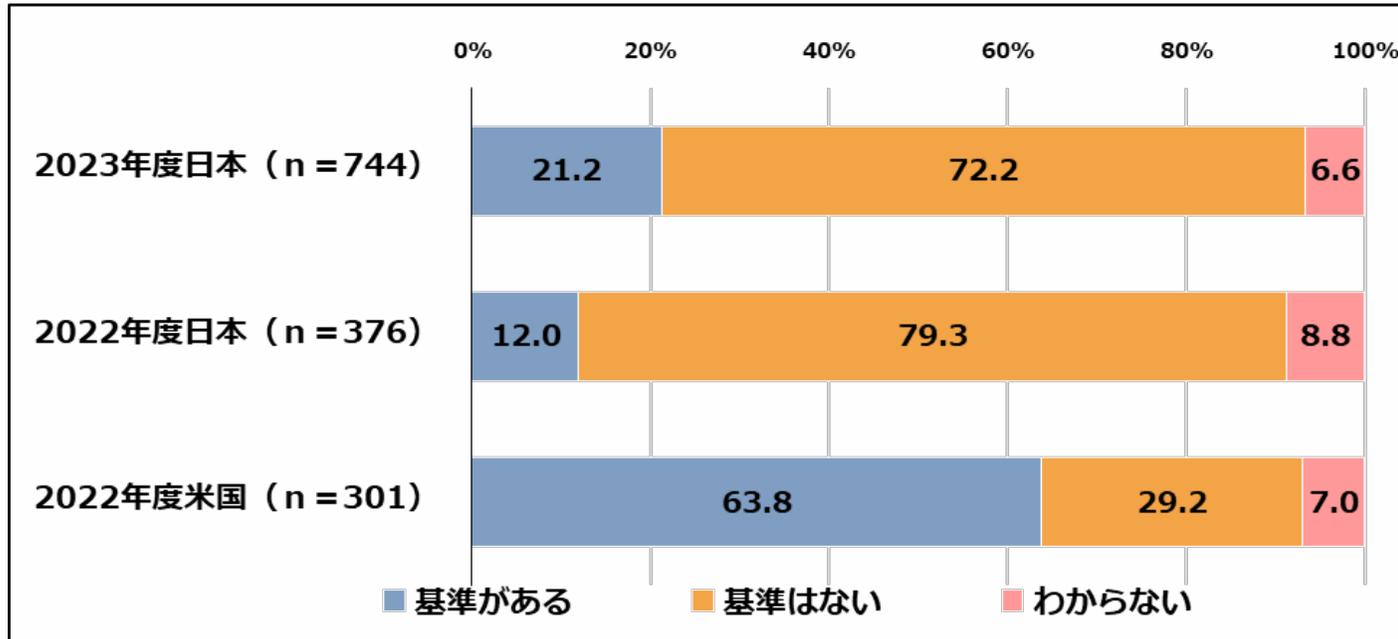
- ◆ DXを推進する人材のスキル獲得の阻害要因について尋ねた結果をDXの成果別に示す。「育成予算の確保」「育成戦略や方針が不明確」の回答割合は成果が出ている企業の方が低く、その差も大きい。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

### 3-22. DXを推進する人材の評価基準（経年変化および米国との比較）

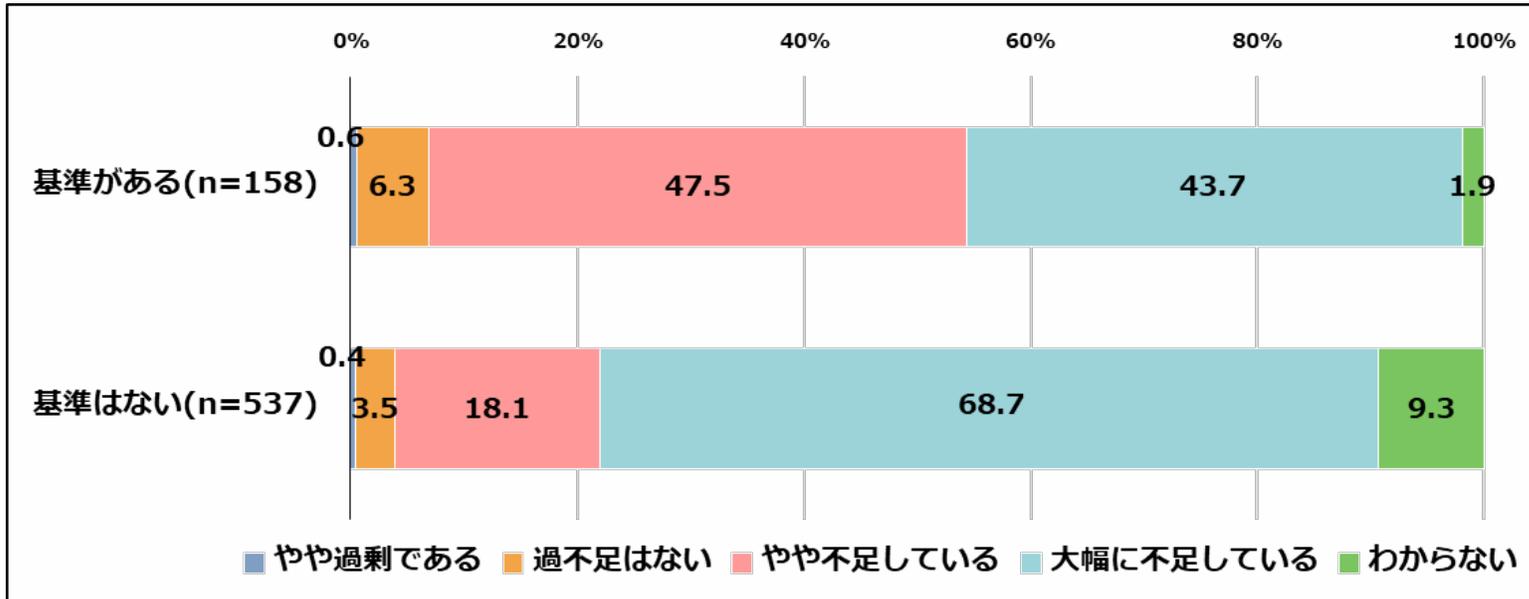
- ◆ DXを推進する人材を評価する基準があるかを尋ねた結果を示す。「基準がある」は2022年度よりも増加しているが、米国とは依然大きな差がある。



- DXの取組状況の設問で「**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**」「**部署ごとに個別でDXに取り組んでいる**」と回答した企業が対象
- 2023年度は「**基準があり、処遇に連動・反映させる仕組みがある**」と「**基準はあるが、処遇に連動・反映させておらず、人事評価の参考情報の一つにしている**」の回答を「**基準がある**」とした

### 3-23. DXを推進する人材の「量」の確保（人材の評価基準の有無別）

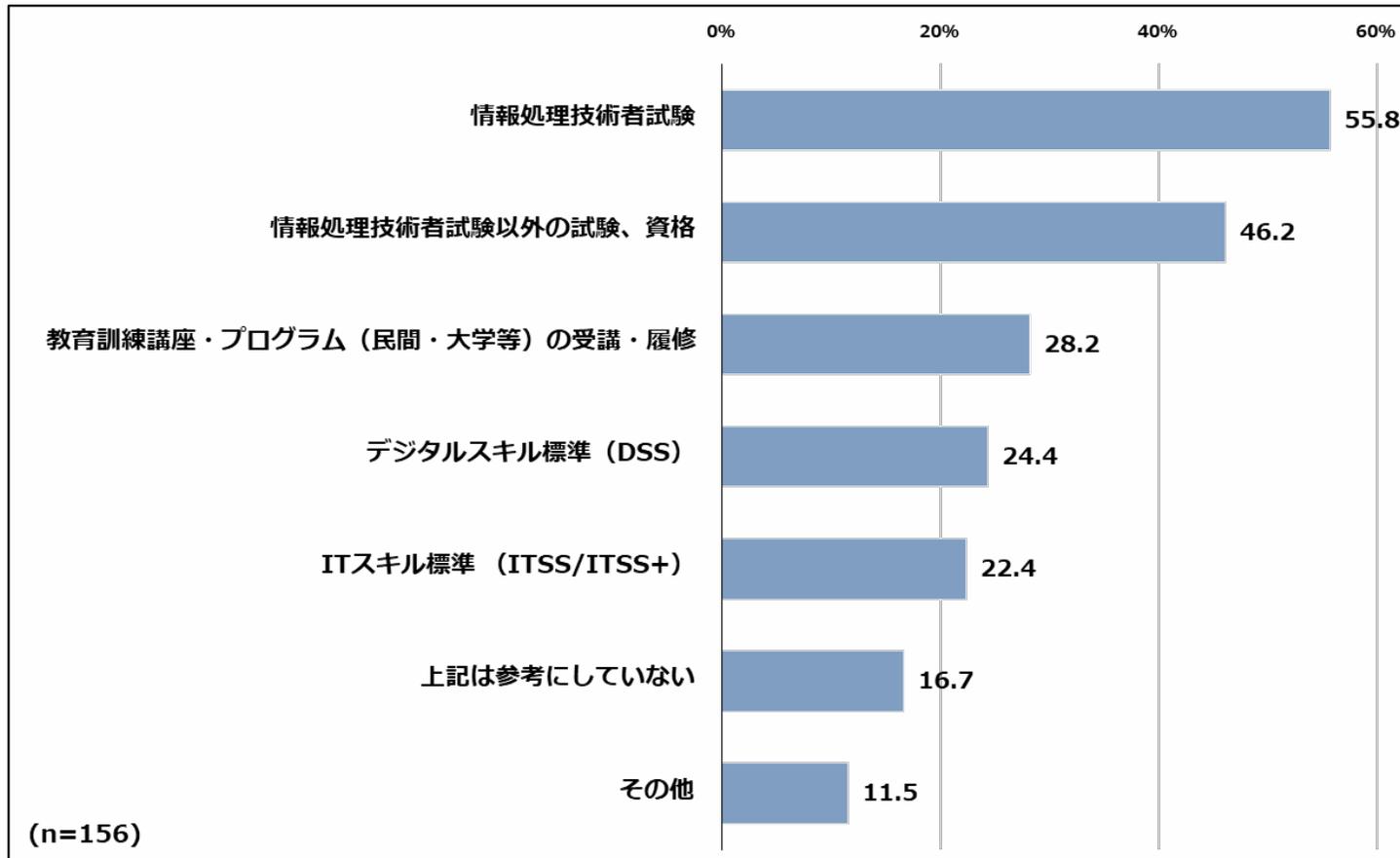
- ◆ DXを推進する人材の「量」の確保状況を、DXを推進する人材の評価基準の有無別で示す。評価基準がある企業ほど「過不足はない」の回答割合が高く、「わからない」の回答割合は低い。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

## 3-24. DXを推進する人材の評価基準の参考

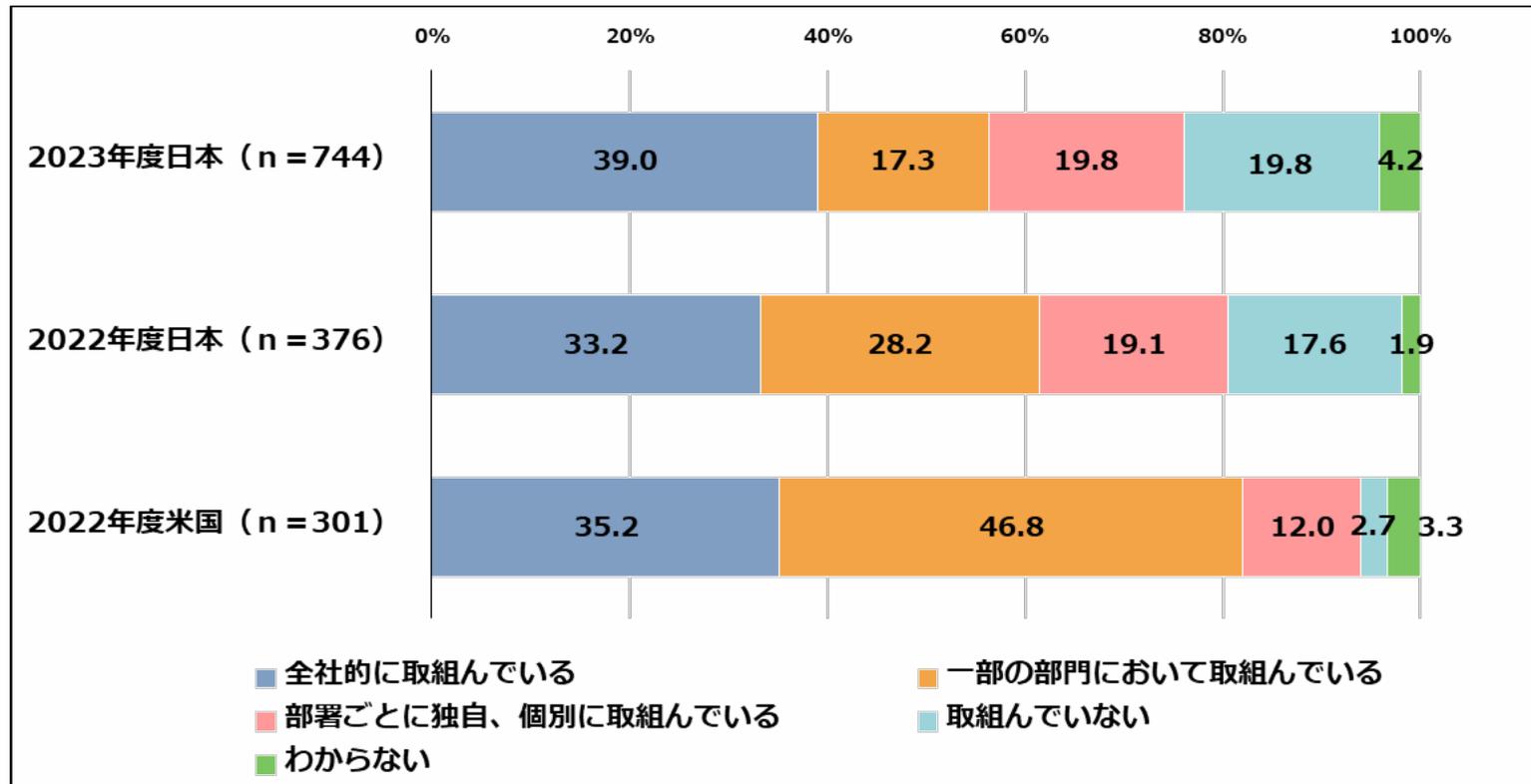
- ◆ DXを推進する人材を評価するための基準において参考として利用しているものを尋ねた結果を示す。評価基準の参考は資格や試験がほとんどとなっている。



- DXを推進する人材の評価基準の設問で「基準がある」と回答した企業が対象

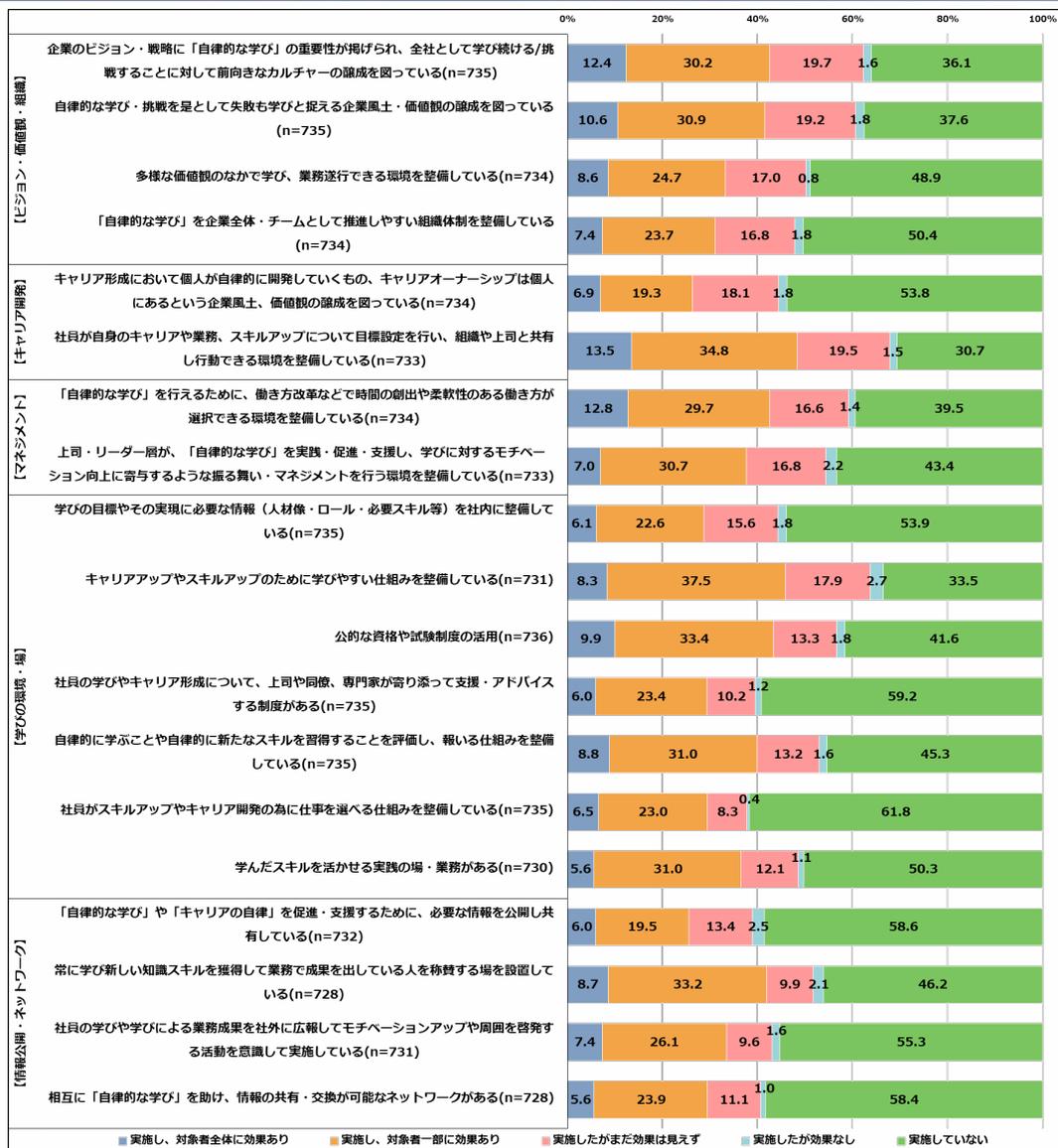
### 3-25. デジタルリテラシー向上に関する取組状況（経年変化および米国との比較）

- ◆ 従業員のデジタルリテラシー向上への取組方について尋ねた結果を示す。全社的な取組みは進むも取組んでいない企業は依然多く二極化している状況にある。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

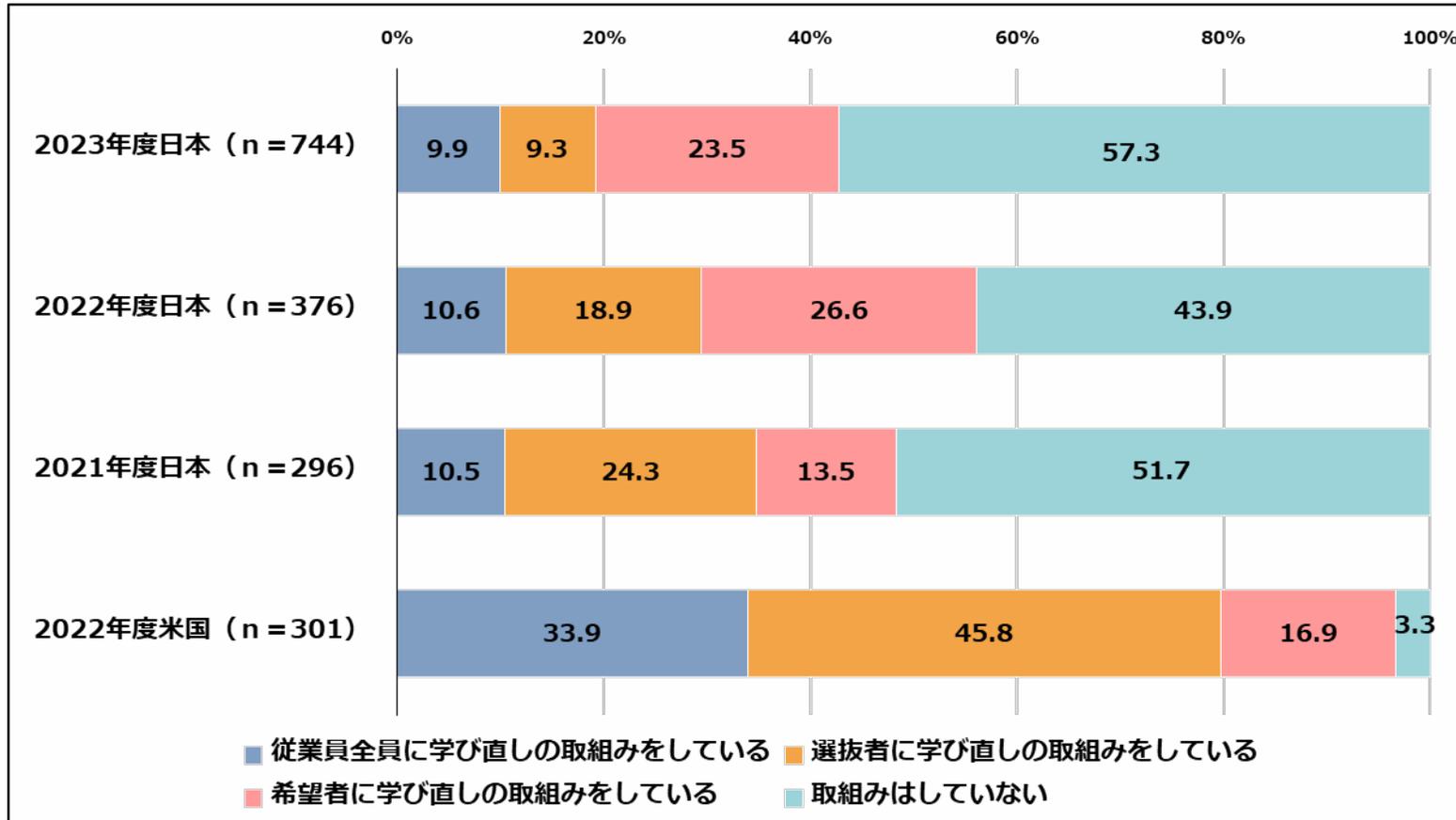
# 3-26. 自律的な学びの環境整備・施策検証（変革施策案の検証）



- ◆ 従業員の学びを促進するために実施している施策や環境について効果があるかを尋ねた結果を示す。実施すれば一定の効果は見えるものの実施していない企業が大半であるのが現状となっている。
- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 3-27. 学び直し（リスキル）の取組状況（経年変化および米国との比較）

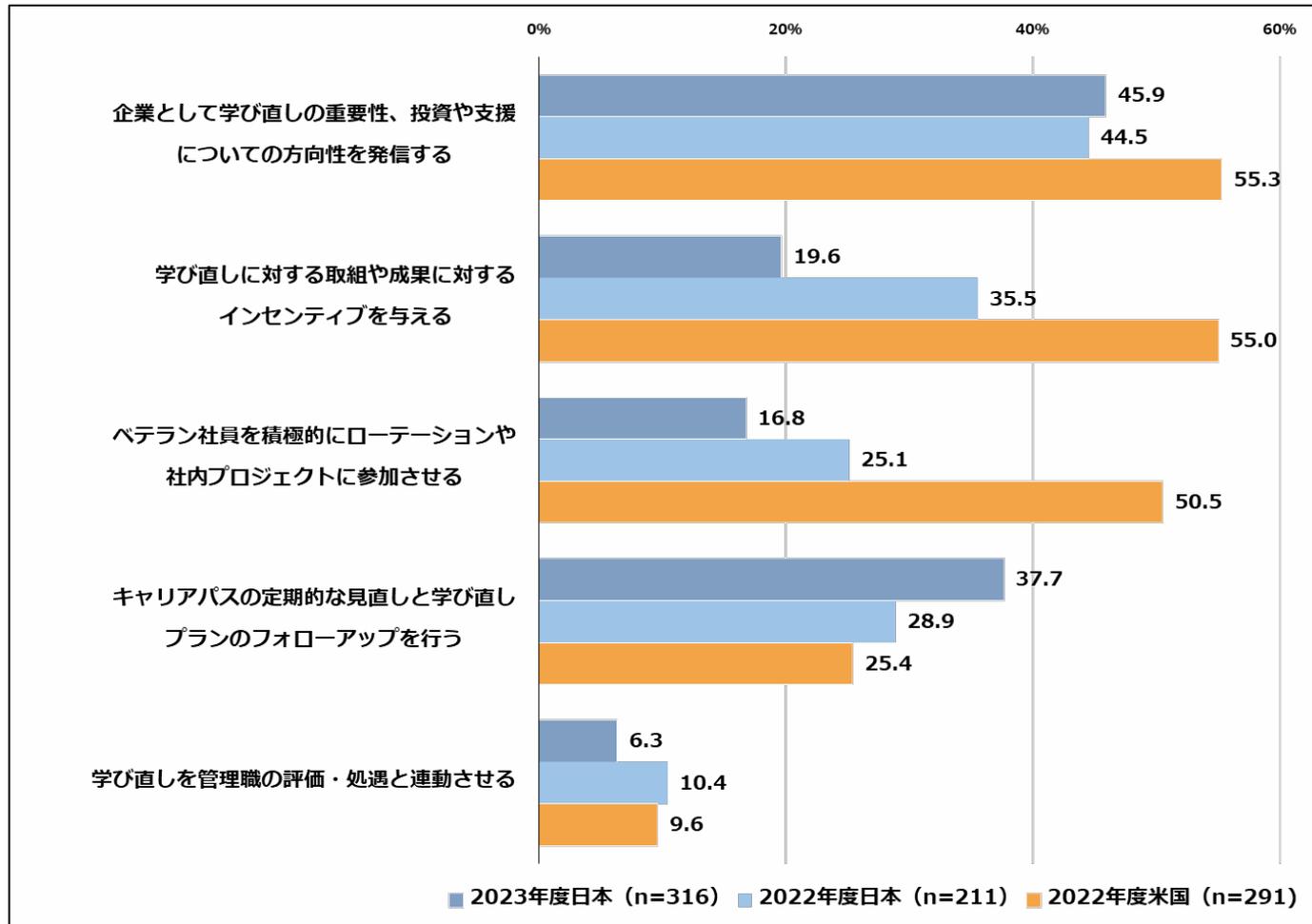
- ◆ 従業員の学び直し（リスキル）の取組状況について尋ねた結果を示す。取組みは進展していない状況にある。



- DXの取組状況の設問で「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」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

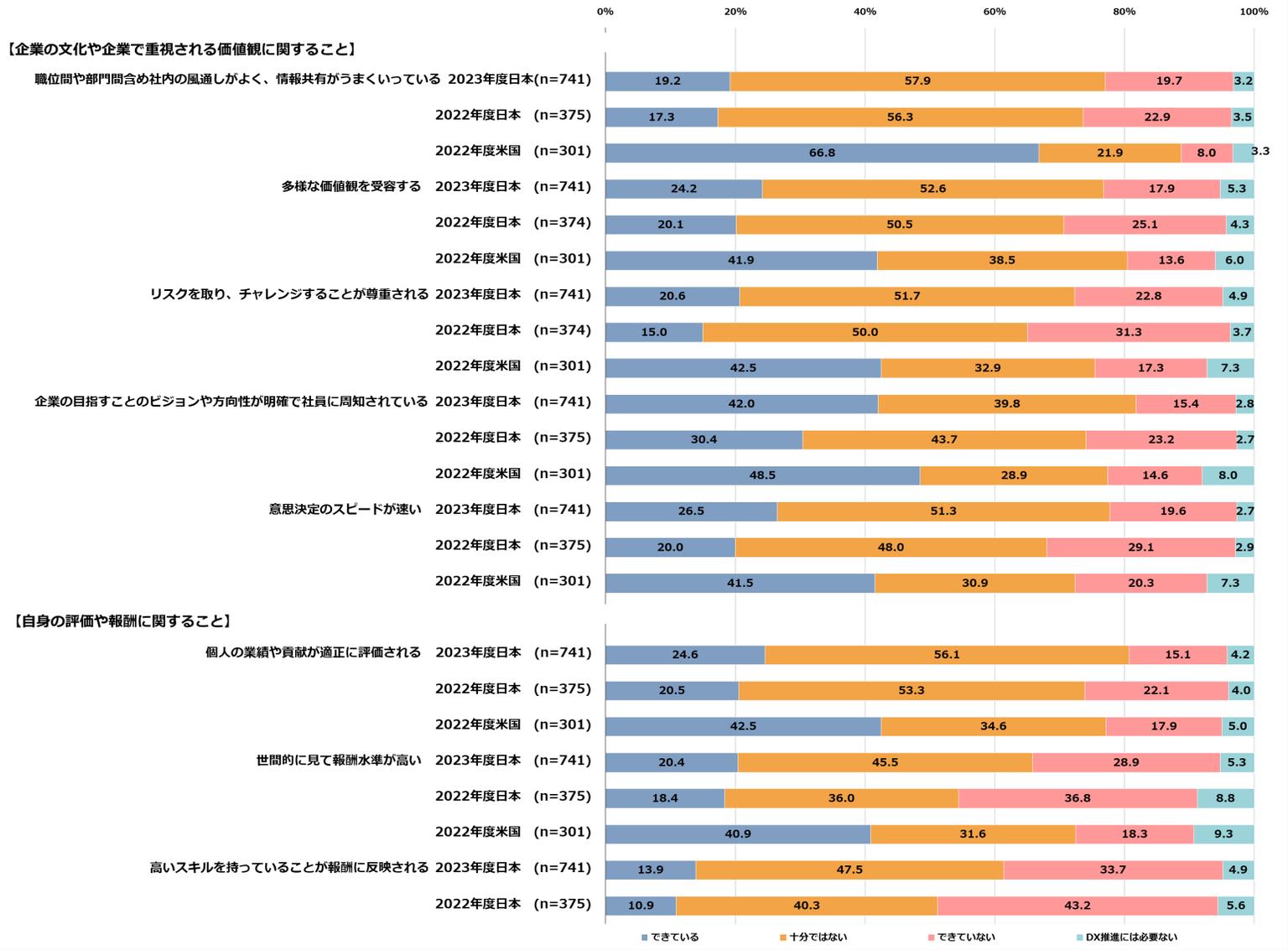
### 3-28. 学び直し（リスキル）の取組内容（経年変化および米国との比較）

- ◆ 従業員の学び直し（リスキル）の取組内容について尋ねた結果を示す。学びに対するインセンティブやジョブローテーションの取組みは進展せず米国と大きな差がある。



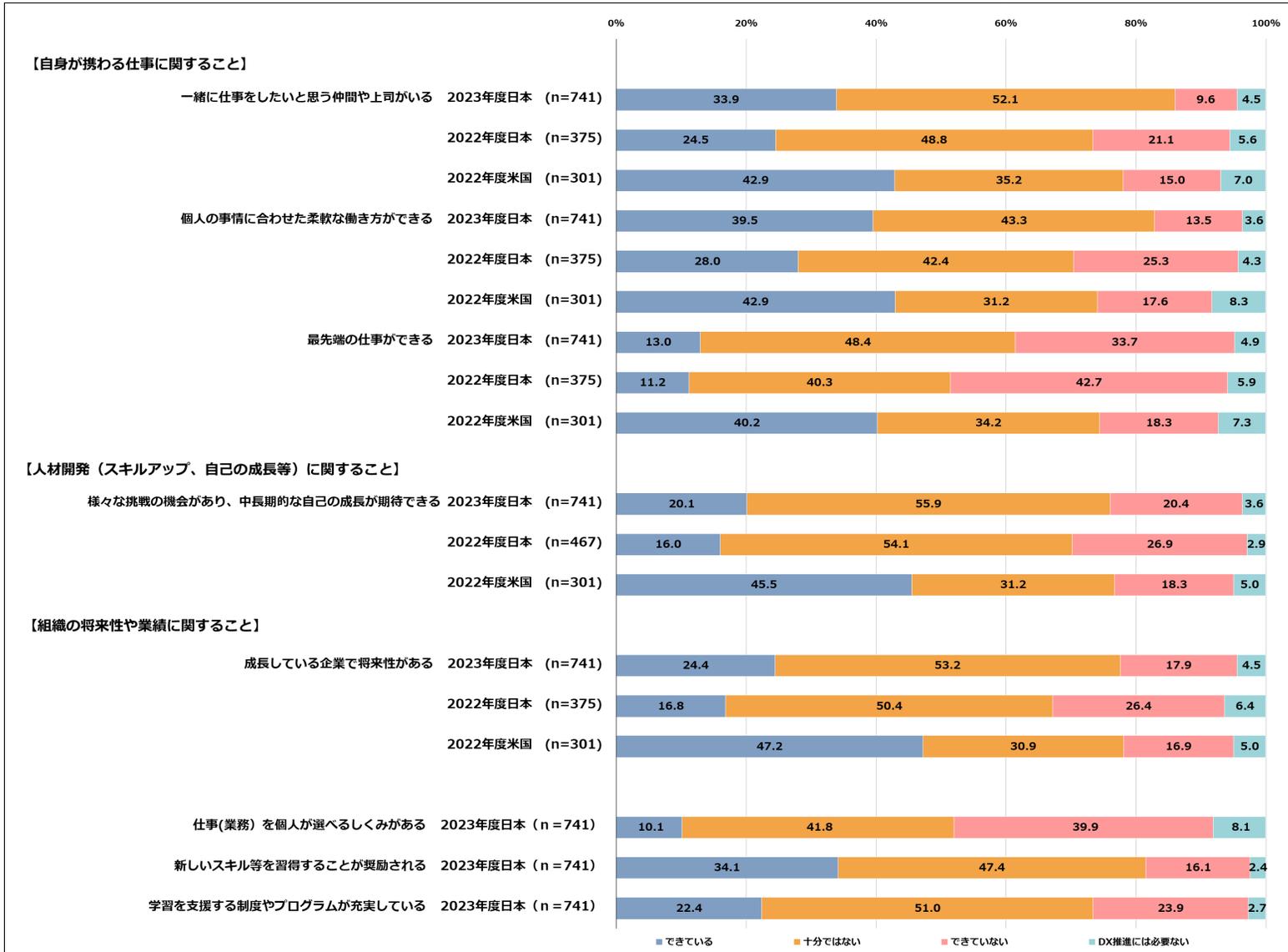
- 学び直し（リスキル）の取組状況で「取組はしていない」以外を回答した企業が対象

# 3-29. DXを推進するための企業文化・風土の状況：現在① (経年変化および米国との比較)



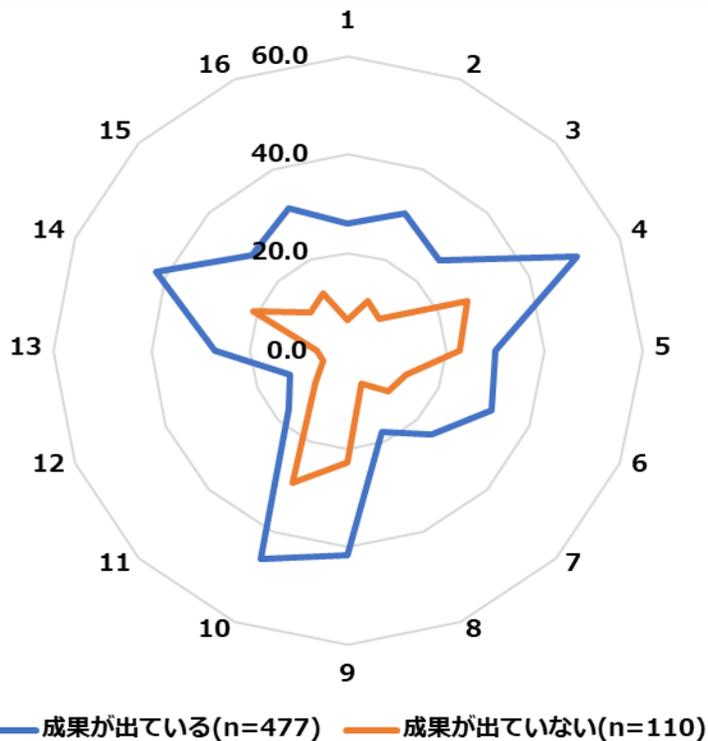
- ◆ DXを推進するための企業文化・風土について、「現在」の状況を尋ねた結果を示す。一定の進展はあるものの米国との差は大きい。
- DXの取組状況の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

# 3-30. DXを推進するための企業文化・風土の状況：現在② (経年変化および米国との比較)



### 3-31. DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在）（DX成果別）

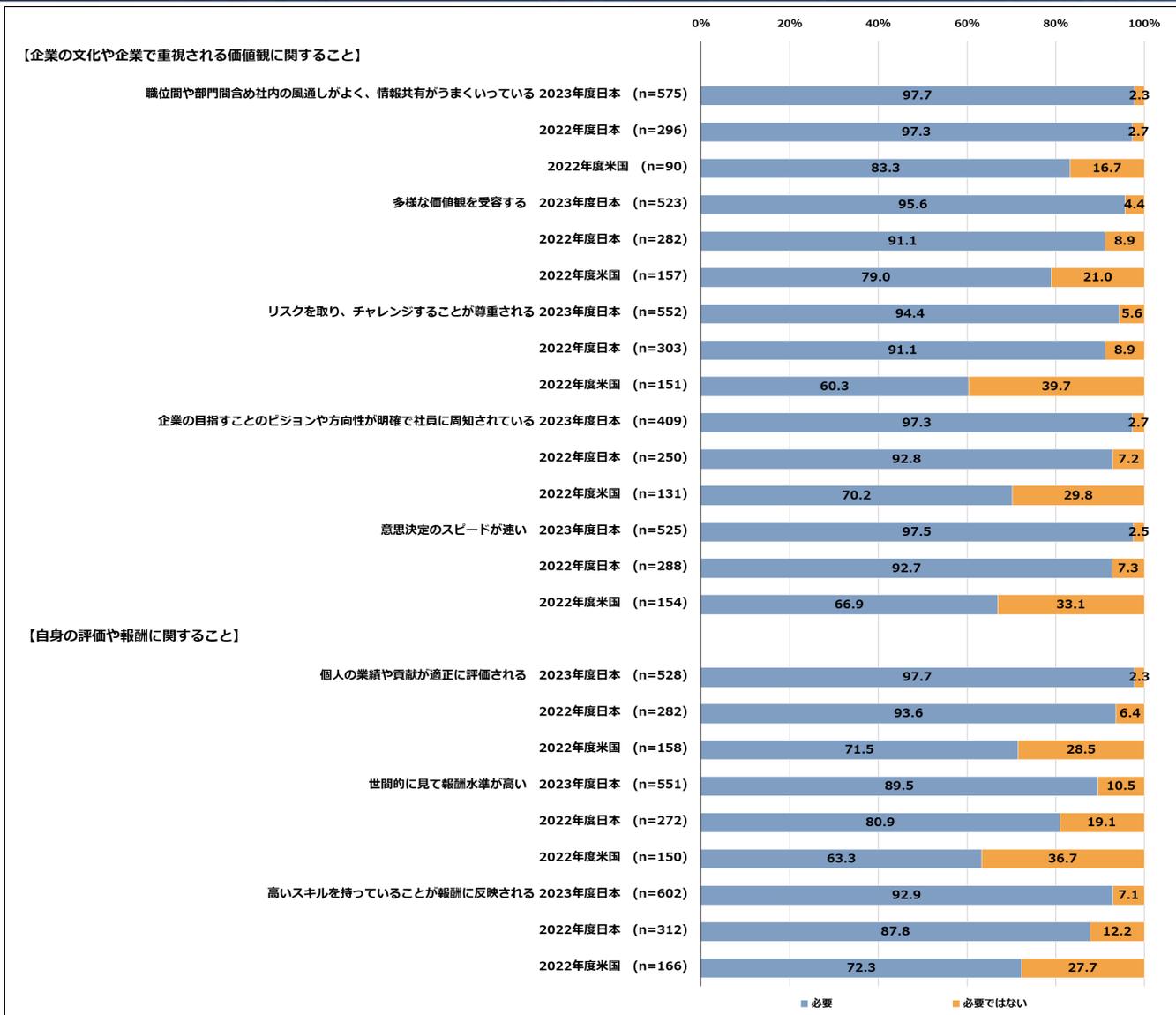
- ◆ DXを推進するための企業文化・風土について、「現在」の状況を尋ねた結果をDXの成果別に示す。成果が出ている企業では成果が出ていない企業に比べていずれの企業文化・風土も「できている」。



No.	企業文化・風土
1	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
2	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／多様な価値観を受容する
3	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／リスクを取り、チャレンジすることが尊重される
4	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／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
5	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／意思決定のスピードが速い
6	自身の評価や報酬に関すること／個人の業績や貢献が適正に評価される
7	自身の評価や報酬に関すること／世間的に見て報酬水準が高い
8	自身の評価や報酬に関すること／高いスキルを持っていることが報酬に反映される
9	自身が携わる仕事に関すること／一緒に仕事をしたいと思う仲間や上司がいる
10	自身が携わる仕事に関すること／個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる
11	自身が携わる仕事に関すること／最先端の仕事ができる
12	自身が携わる仕事に関すること／仕事(業務)を個人が選べるしくみがある
13	人材開発(スキルアップ、自己の成長等)に関すること／様々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
14	人材開発(スキルアップ、自己の成長等)に関すること／新しいスキル等を習得することが奨励される
15	人材開発(スキルアップ、自己の成長等)に関すること／学習を支援する制度やプログラムが充実している
16	組織の将来性や業績に関すること／成長している企業で将来性がある

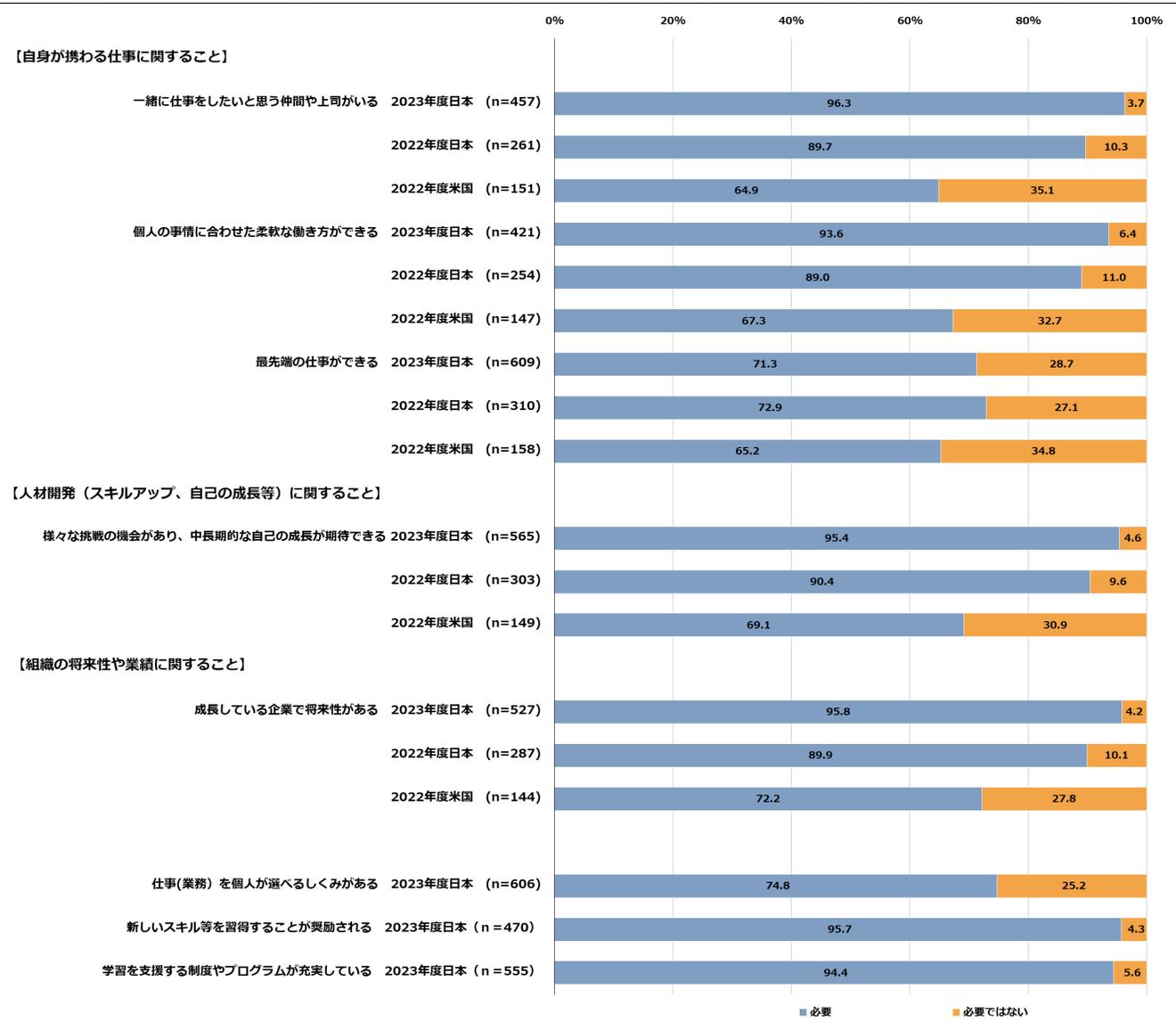
- DXの成果状況の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

# 3-32. DXを推進するための企業文化・風土の状況：今後あるべき姿① (経年変化および米国との比較)



- ◆ DXを推進するための企業文化・風土について、「今後あるべき姿」を尋ねた結果を示す。ほとんどの項目で「必要」の回答割合が9割以上となっている。
- DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在の設問で「十分ではない」「できていない」と回答した項目が回答対象

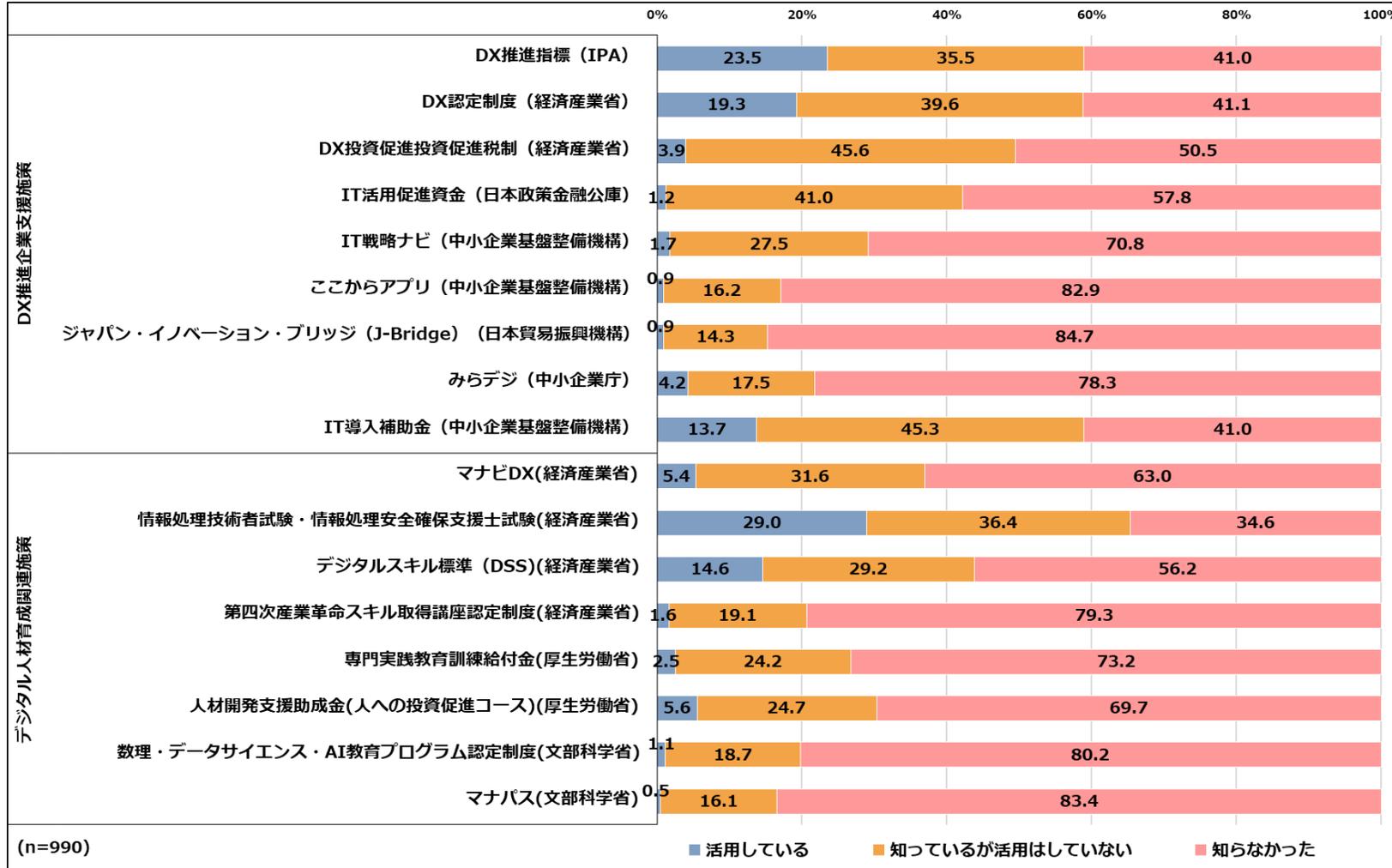
# 3-33. DXを推進するための企業文化・風土の状況：今後あるべき姿② (経年変化および米国との比較)



## 4. DX関連施策

# 4-1. 政府系施策の認知度

- DX関連施策の認知度と活用状況について尋ねた結果を示す。「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士」「DX推進指標」「DX認定制度」の認知度は5割を超える。



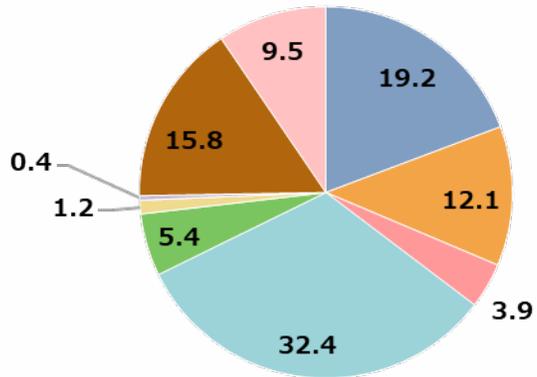
## 5. 調査概要

## 5-1. 調査対象と実施規模等

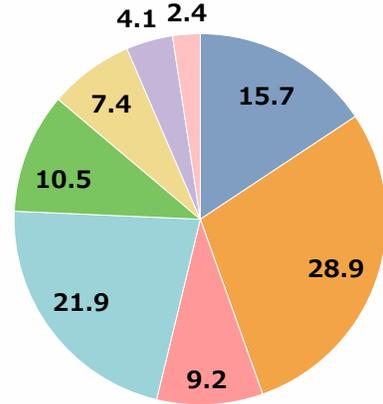
<b>調査対象 (回答依頼先)</b>	国内企業の ・ 人事部門 ・ 情報システム部門 ・ DX推進部門 等
<b>調査期間</b>	・ 2024年2月9日（金）～2024年5月2日（木）
<b>調査項目</b>	・ 2022年度調査項目 + 新規設問項目
<b>調査対象数</b>	・ 7,564件
<b>回収数</b>	・ 1,013件
<b>調査対象抽出方法や留意点</b>	・ 企業データベースから業種や従業員規模で割付けてランダムに抽出

## 5-2. 回答者の所属部門

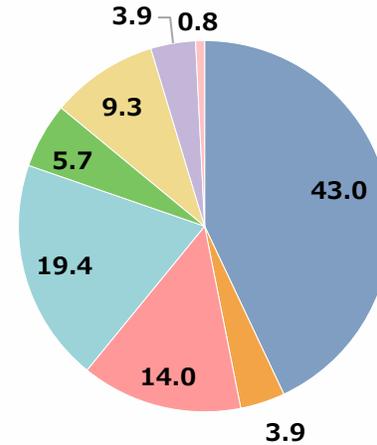
2023年度日本(n=1013)



2022年度日本(n=543)



2022年度米国(n=386)



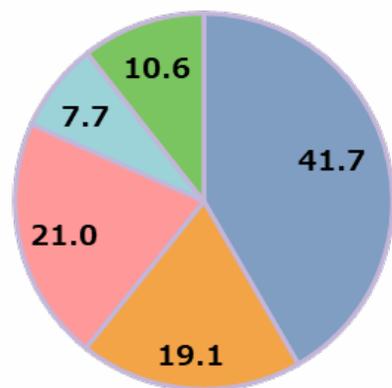
- 経営層
- 経営企画部門
- 事業系部門
- 情報システム部門
- 人事部門
- 営業・マーケティング部門
- 研究・開発部門
- DX推進部門
- その他

- 2023年度は「DX推進部門」の選択肢を追加

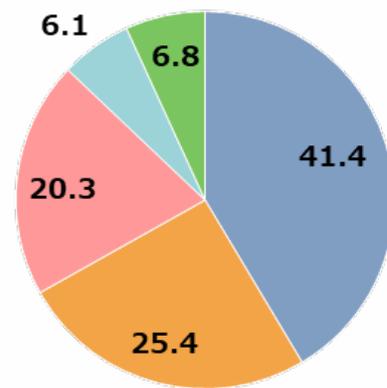
## 5-3. 回答企業の業種

回答企業業種の比率

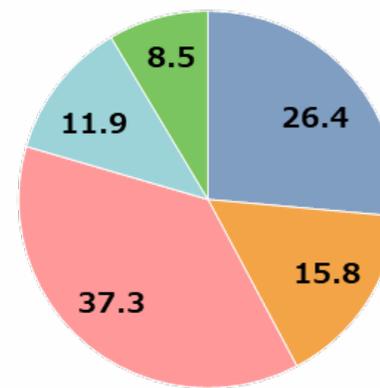
2023年度日本(n=1013)



2022年度日本(n=543)

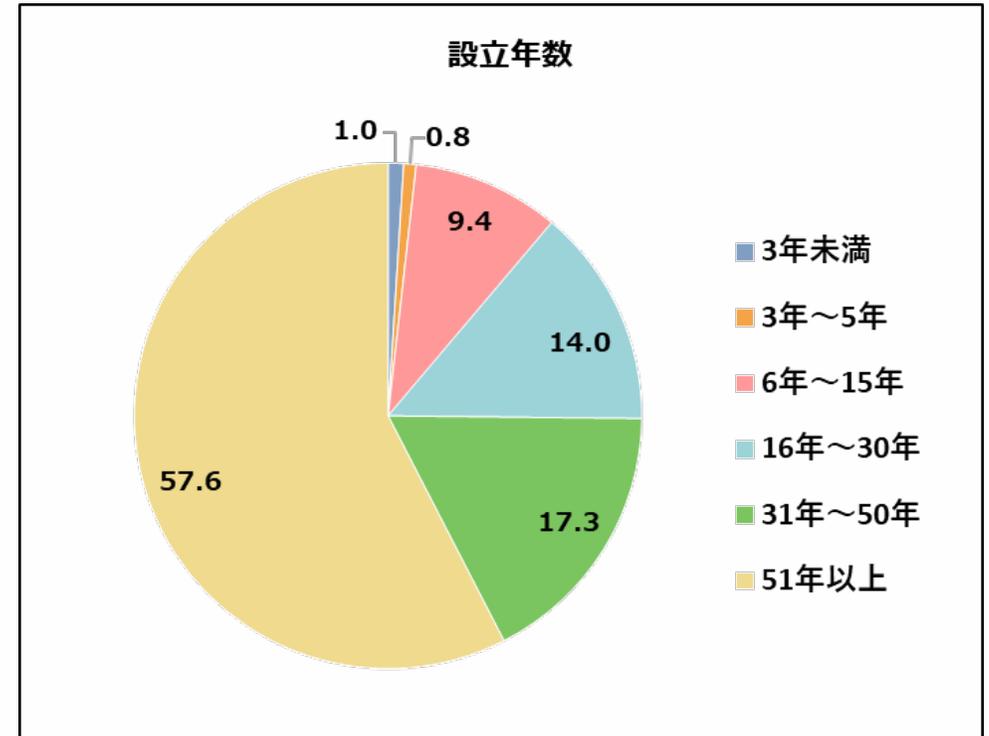
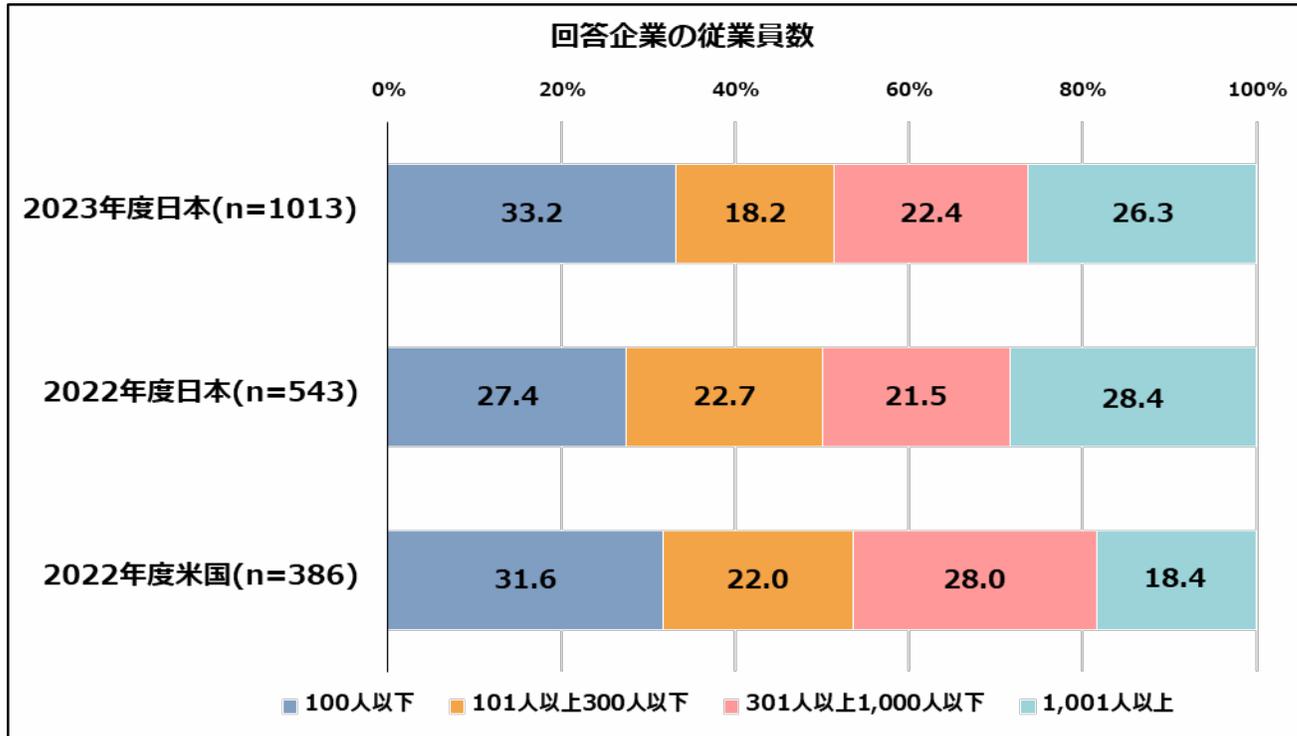


2022年度米国(n=386)



- 製造業等
- 流通業、小売業
- サービス業
- 情報通信業
- 金融業、保険業

## 5-4. 回答企業の従業員規模、設立年数



- DX動向2024（データ集）は著作権上の保護を受けています。
- DX動向2024（データ集）の引用、転載については、IPAのWebサイトの「ウェブサイトのご利用について」（<https://www.ipa.go.jp/siteinfo.html>）の「著作権について」をご参照ください。
- DX動向2024（データ集）は執筆時点の情報に基づいて記載しています。
- DX動向2024（データ集）に掲載しているリンクのうち、IPA以外のその他の団体・企業等が運用するウェブサイト、アプリケーション、コンテンツ等への外部リンクについては、執筆時点において、管理する組織名および所在場所の有効性を確認しています。
- DX動向2024（データ集）に記載されている会社名、製品名、およびサービス名は、それぞれ各社の商標または登録商標です。本文中では、TMまたは®マークは明記しておりません。
- 電話によるご質問、およびDX動向2024（データ集）に記載されている内容以外のご質問には一切お答えできません。あらかじめご了承ください。
- DX動向2024（データ集）に掲載しているグラフ内の数値の合計は、小数点以下の端数処理により、100%にならない場合があります。

## DX動向2024（データ集）

2024年6月27日 第1版発行

企画・著作・制作・発行

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）

〒113-6591 東京都文京区本駒込2-28-8

文京グリーンコートセンターオフィス 16階

<https://www.ipa.go.jp/>

IPA