

DX動向2025（データ集）

2025年6月26日

独立行政法人情報処理推進機構

DX動向2025(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

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気通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

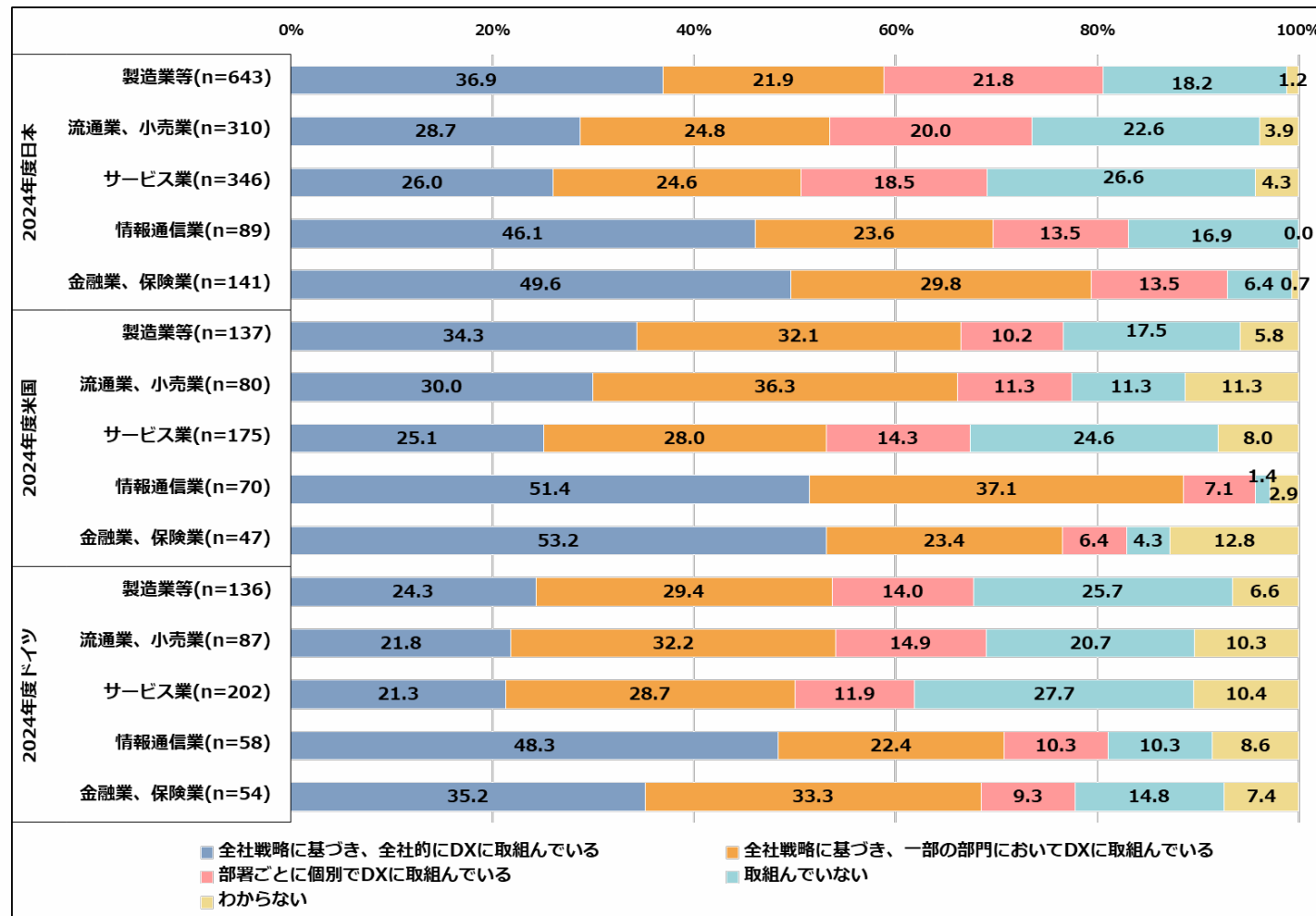
*デジタルスキル標準（DSS）：<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about.html>

1. DXの取組と成果の状況
2. DX実現に向けた技術利活用の状況
3. DXを推進する人材
4. DX関連施策
5. 調査概要

1. DXの取組と成果の状況

DXの取組状況（業種別・国別）

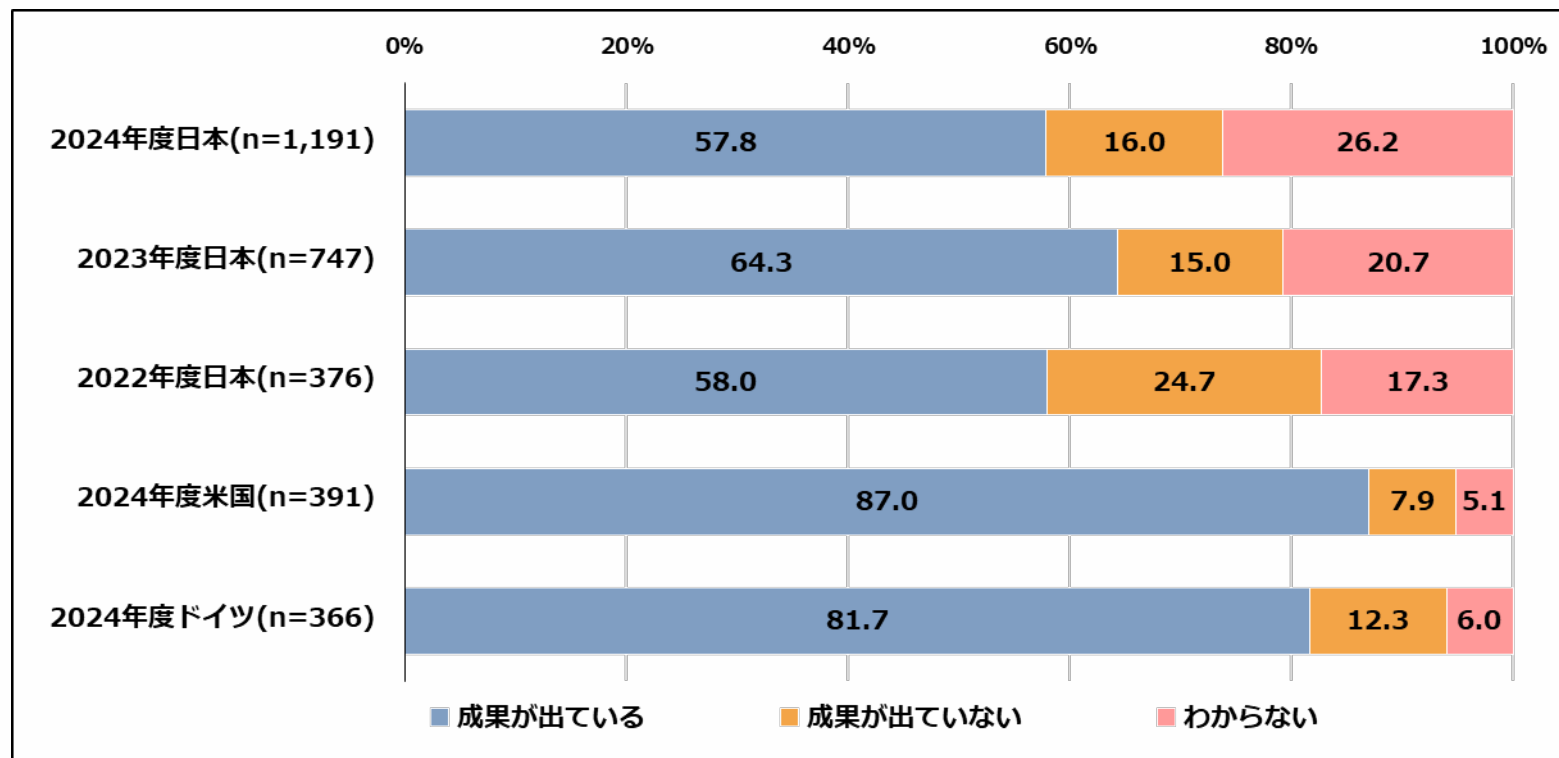
- DXの取組状況を業種別でみると、何らかの形でDXに取り組んでいる企業の割合は情報通信業がいずれの国でも8割を超えている一方、サービス業は6～7割程度にとどまる。



※「2024年度」は、「創業よりデジタル事業をメイン事業としている」の選択肢はなし

DXの成果状況（経年変化・国別）

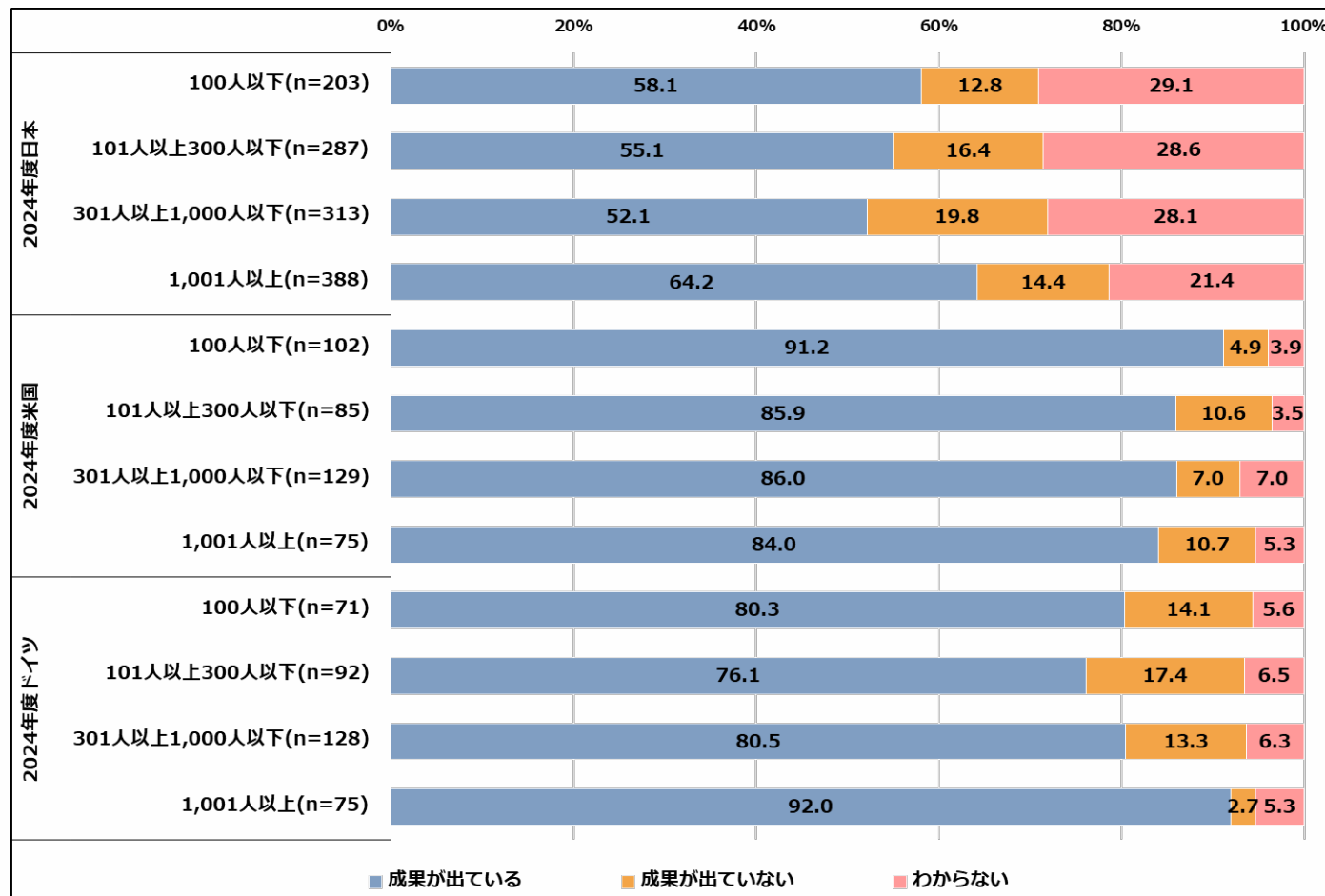
- 米国とドイツは8割以上が「成果が出ている」と回答しているが、日本は6割弱となっており、日本のDXにおける成果創出に大きな差が出ている。
- 「わからない」の回答割合が米国とドイツに比べて大きく、DXに取り組んでいるが成果が出ているかを追えていない企業が多い



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」を選択した企業が対象

DXの成果状況（従業員規模別・国別）

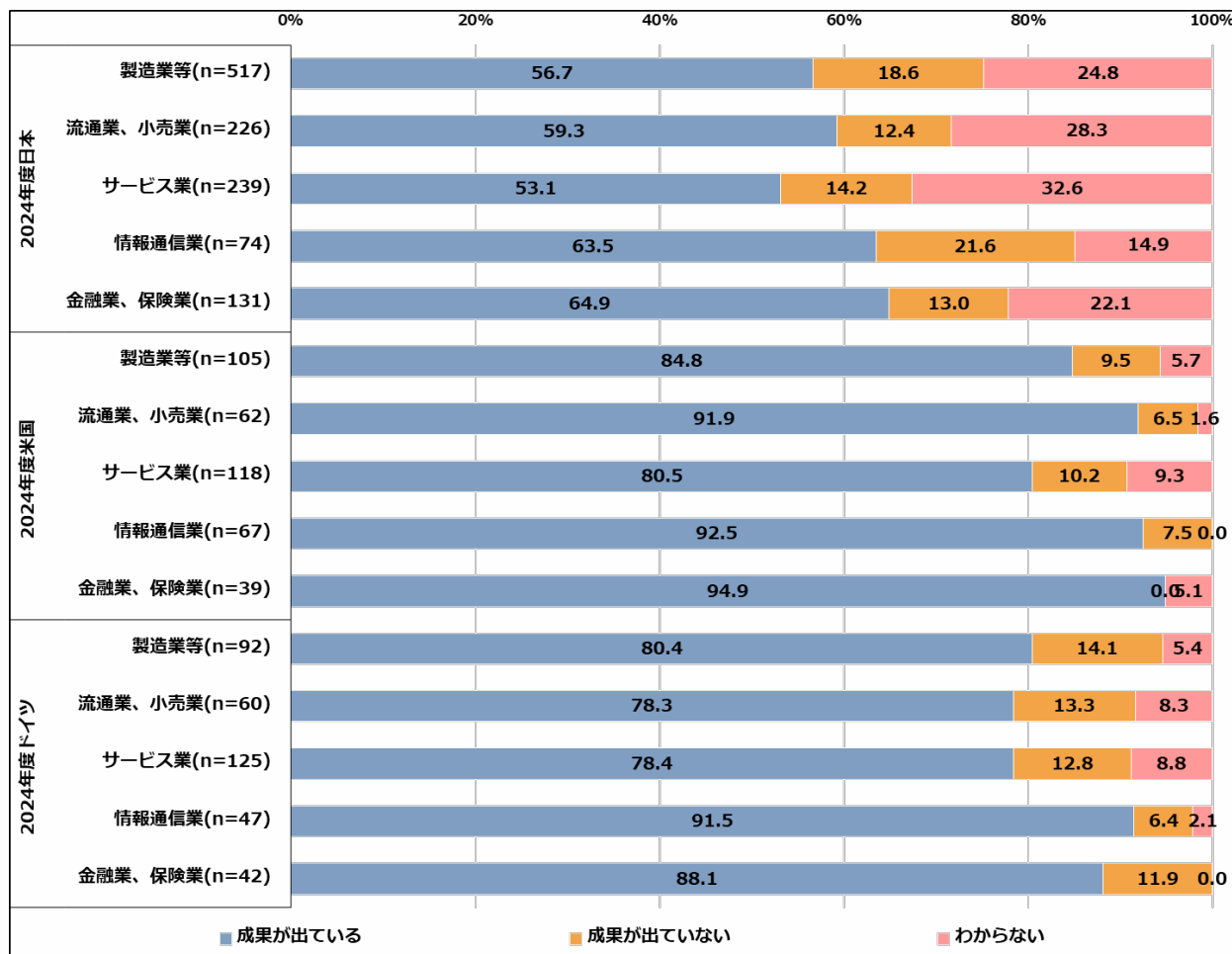
- 日本は「1,001人以上」の企業が「成果が出ている」と回答する企業の割合が最も高いが、米国やドイツとの差は大きい。
- 米国とドイツは「100人以下」の企業でも「成果が出ている」の割合がそれぞれ9割、8割を超えており、日本の「100人以下」との差が大きい。



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」を選択した企業が対象

DXの成果状況（業種別・国別）

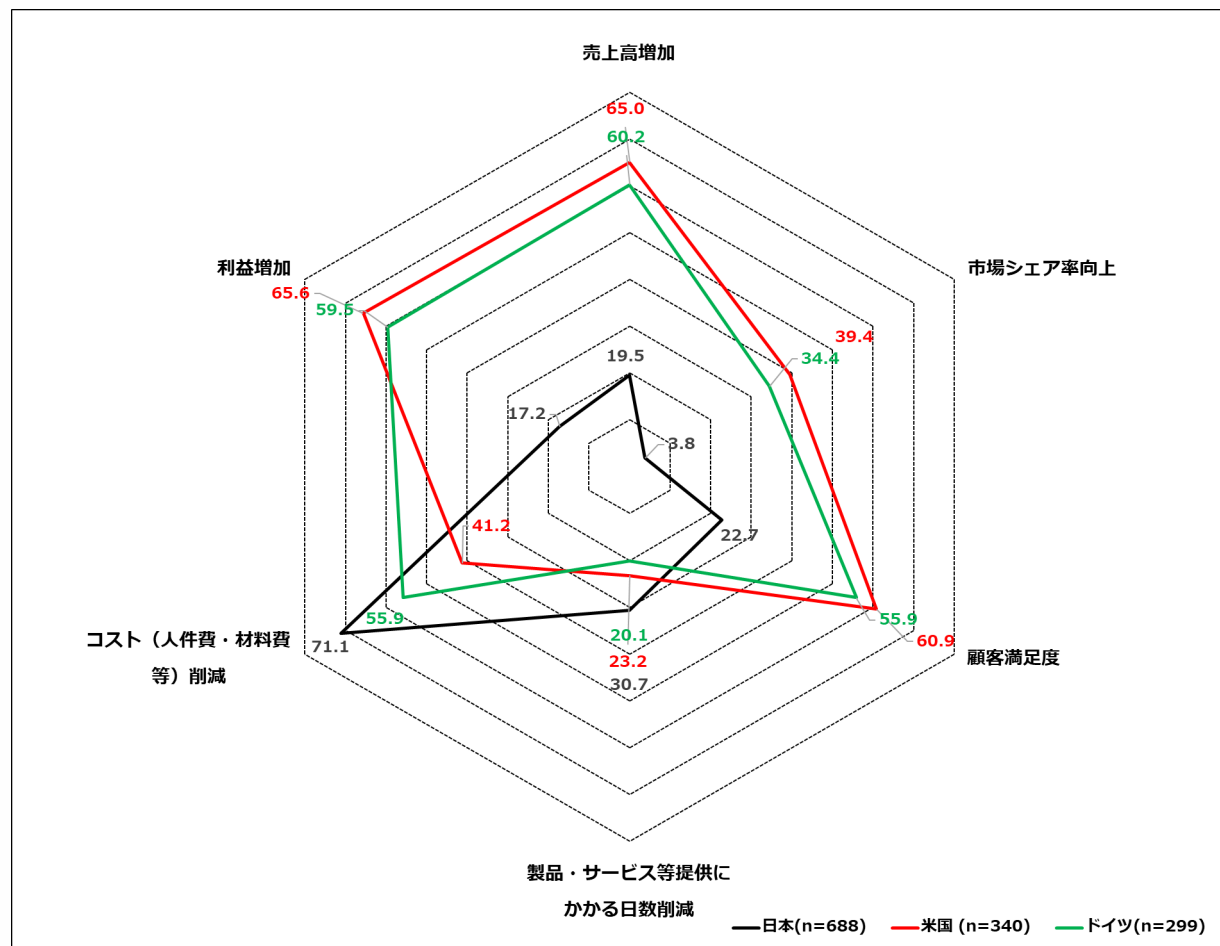
- 各国ともに「サービス業」の成果創出割合が他業種より低い傾向であり、「情報通信業」「金融業、保険業」の成果創出割合は高い傾向にある。



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」を選択した企業が対象

DXによる経営面の成果内容（国別）

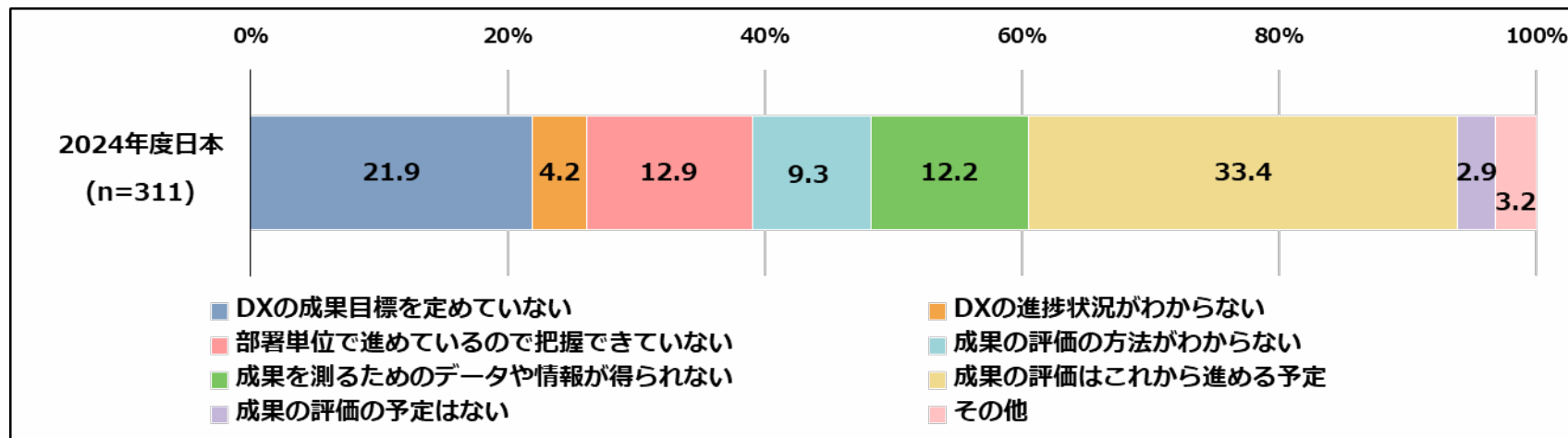
- 日本は「コスト（人件費・材料費等）削減」「製品・サービス等提供にかかる日数削減」といった生産性向上や業務効率化の取組みに関する成果が多い。
- 米国とドイツは「利益増加」「売上高増加」「市場シェア向上」「顧客満足度」といったバリューアップを中心とした取組みに関する成果が多い。



DXの成果の設問で「成果が出ている」を選択した企業が対象
選択肢「従業員満足度」「開発案件増加」「その他」は除く

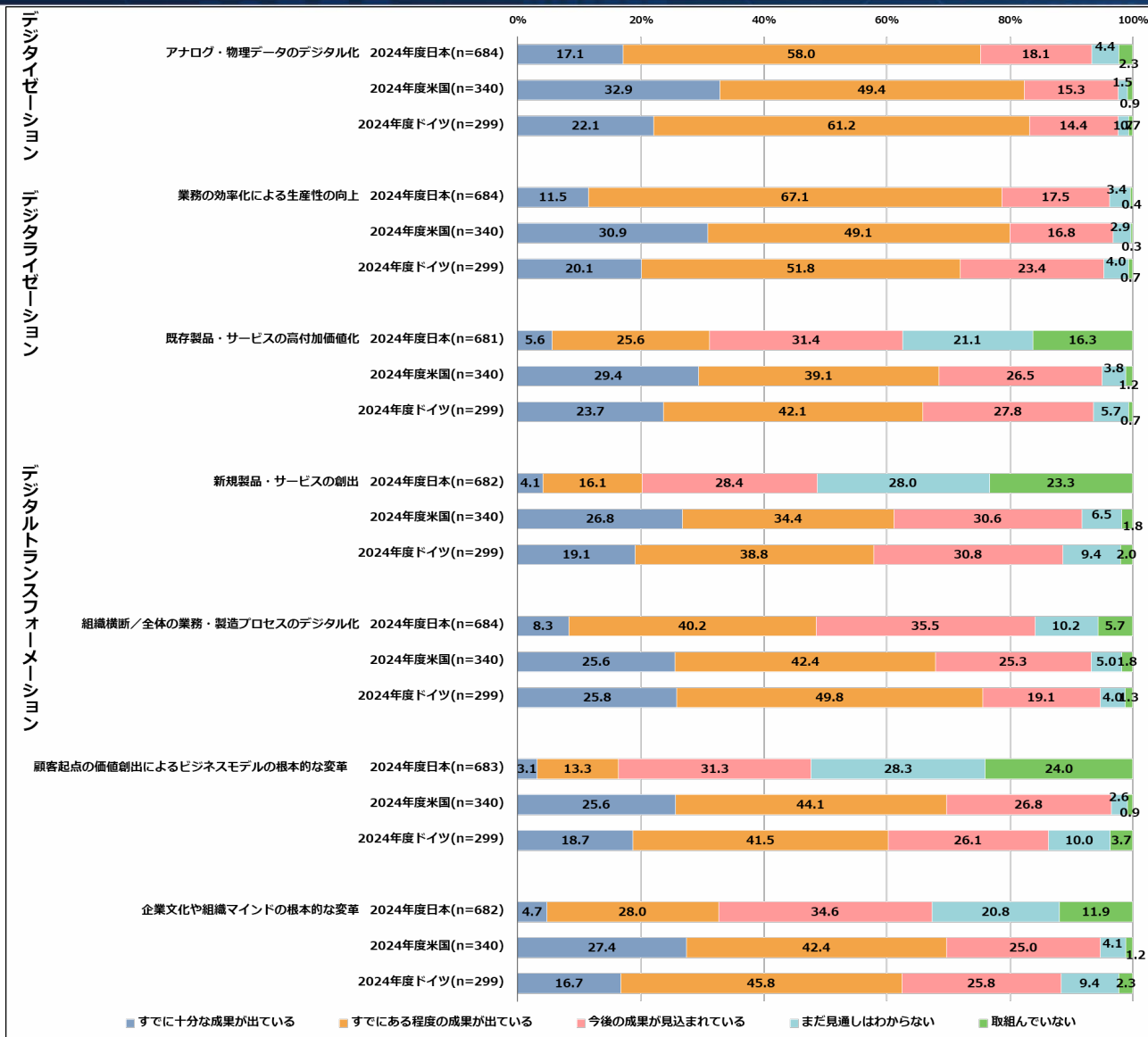
DXの成果が分からない理由（国内）

- 日本では、「DXの成果目標を定めていない」、「成果の評価はこれから進める予定」が多い。（米国、ドイツは回答数が少ないため、掲載していない）



DXの成果の内容に関する設問で「わからない」と回答した企業が対象

DXの具体的な取組項目別の成果の状況（国別）



- 米国はほとんどの取組項目で成果が出ている割合（「すでに十分な成果が出ている」「ある程度の成果が出ている」の割合の合計）が高い。
- ドイツはデジタル化に関する取組である「アナログ・物理データのデジタル化」「組織横断／全体の業務・製造プロセスのデジタル化」が米国と同程度になっている。
- 日本は米国とドイツと比べて「既存製品・サービスの高付加価値化」「新製品・サービスの創出」「顧客視点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革」の成果の出ている割合が著しく低く、「取組んでいない」の回答割合が高い。

DXの成果の設定で「成果が出ている」と回答した企業が対象

DXの具体的な取組項目別の成果の状況（国内・経年比較）

デジタルイノベーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

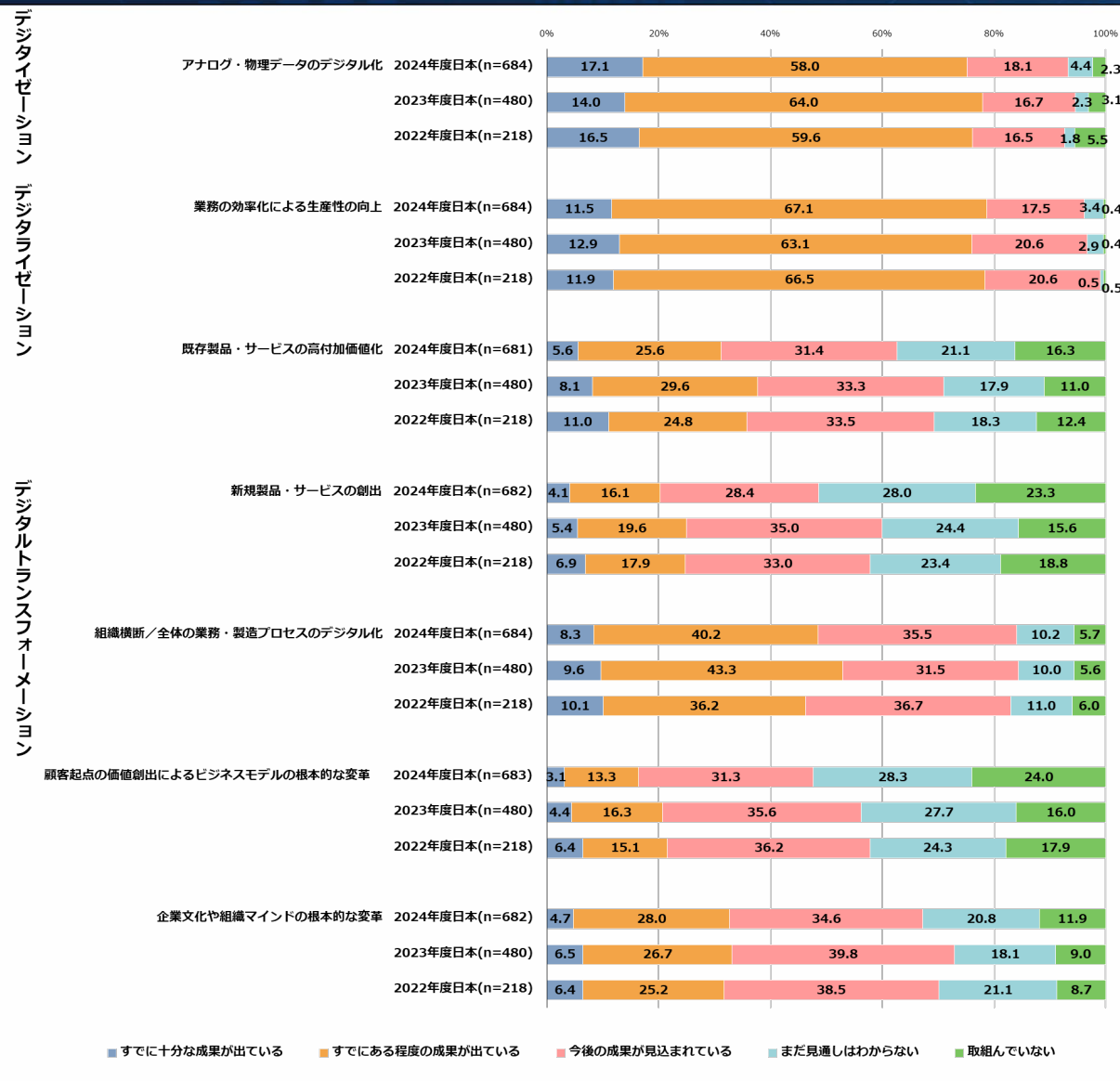
デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

デジタルトランスフォーメーション

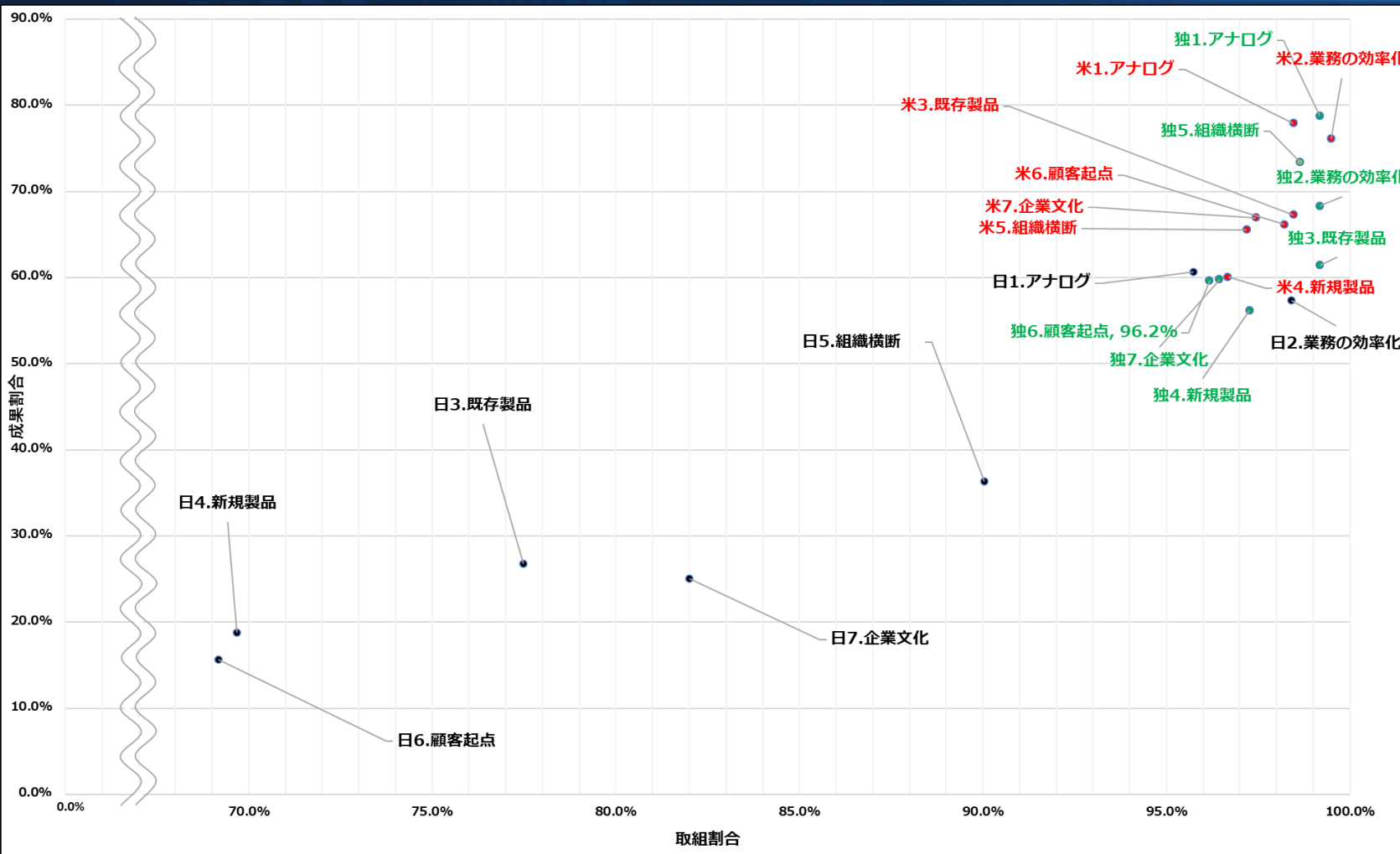
デジタルトランスフォーメーション



- 2024年度は2023年度に比べて「既存製品・サービスの高付加価値化」「新製品・サービスの創出」「顧客視点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革」の「取組んでいない」の回答割合が増加している。

DXの成果の設問で「成果が出ている」と回答した企業が対象

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（国別）



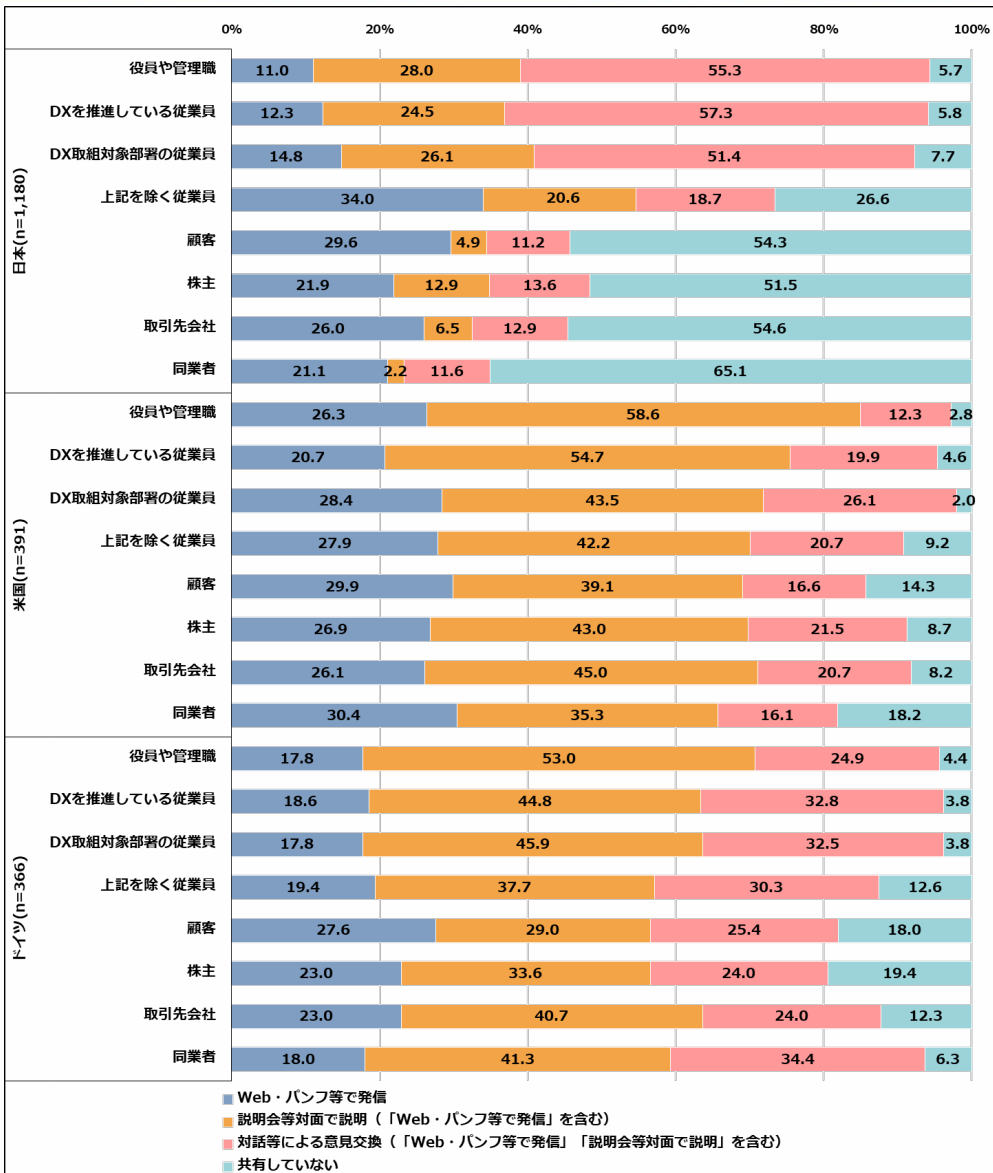
- 米国、ドイツでは、いずれの取組項目においても取組割合が高く、成果割合も同様に高い一方、日本は「アナログ・物理データのデジタル化」「業務の効率化による生産性の向上」の2つの取組項目については取組割合、成果割合いずれも高いが、その他の取組項目においては取組割合、成果割合いずれも米国とドイツに比べて低くなっている。

取組割合：DXの具体的な取組項目別の成果の状況で「取組んでいない」以外の回答件数の合計／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に取組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取組んでいる」の回答件数の合計

成果割合：DXの具体的な取組項目別の成果の状況で「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」の回答件数の合計／DXの具体的な取組項目別の成果の状況で「取組んでいない」以外の回答件数の合計

各項目は見やすくするため簡略化して表記している

DX戦略の共有状況（国別）

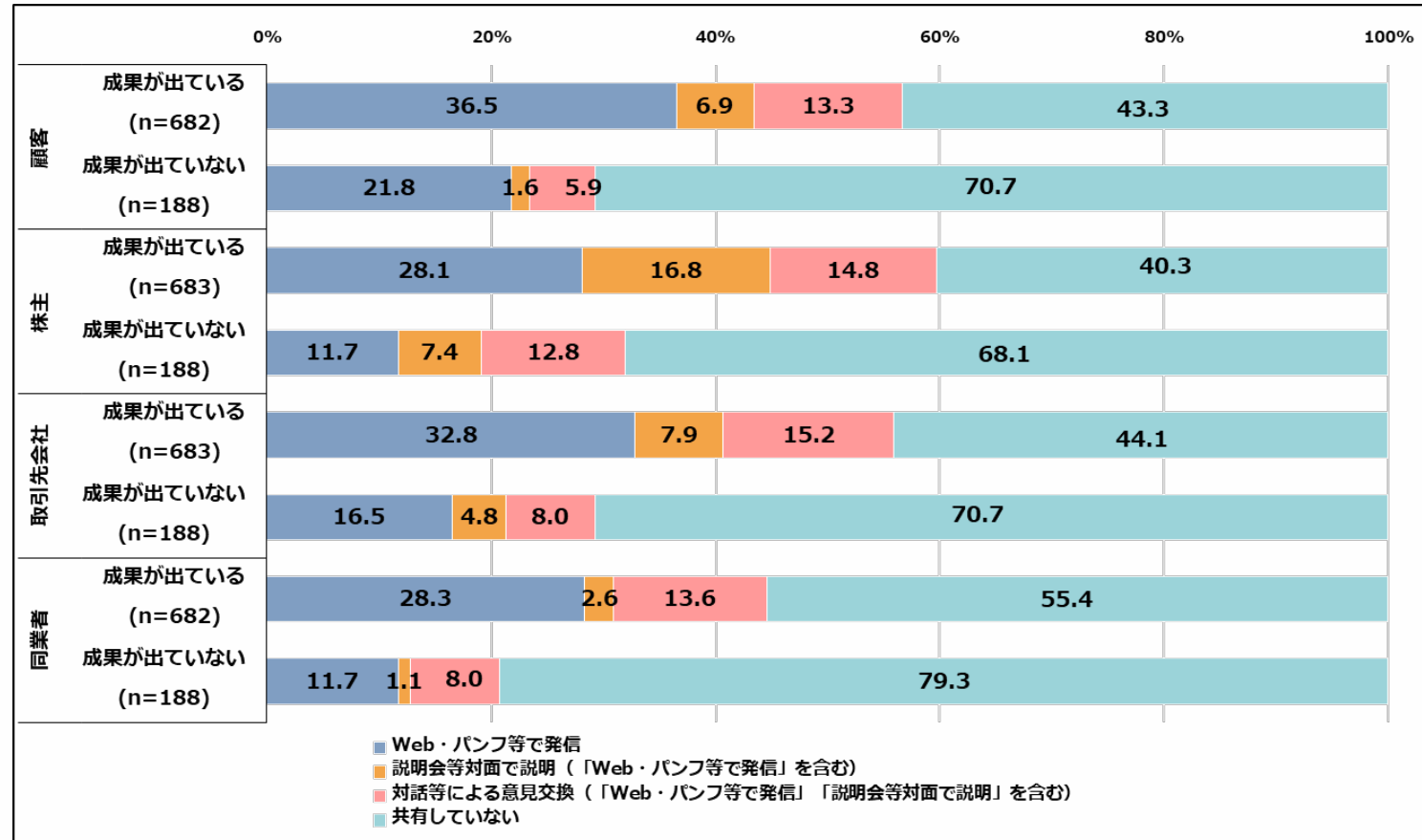


- 米国とドイツは顧客や株主、取引先会社、同業者といった社外との情報共有も8割以上実施できているが、日本は「役員や管理職」「DXを推進している従業員」「DX取組対象部署の従業員」といった社内の一部への情報共有にとどまるケースが多い。

DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取組んでいる」を選択した企業が対象

DX戦略の共有状況（DX成果別・国内）

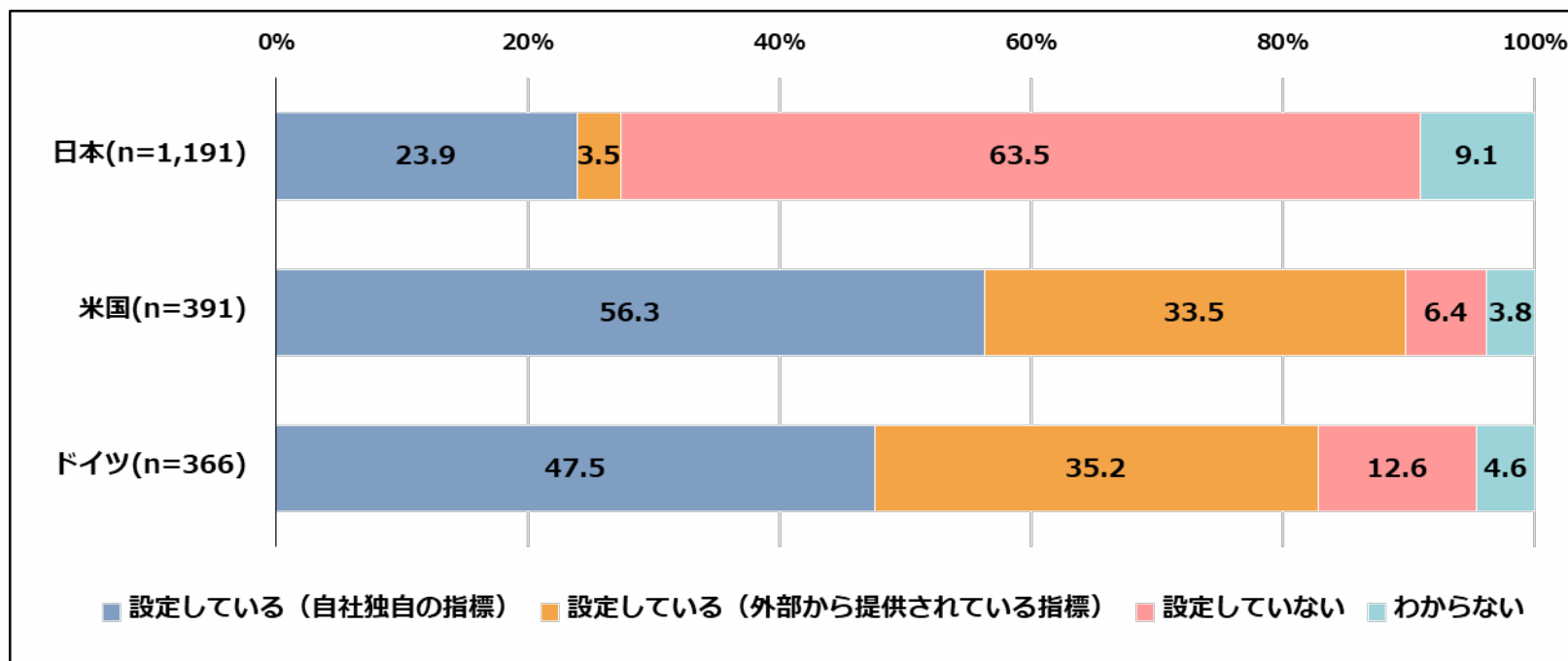
- 対外的なDX戦略の共有割合が低い日本だが、DX成果別でみると対外的な情報共有を行っている企業ほど、DXの成果が出ている。



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」を選択した企業が対象

成果指標の設定状況（国別）

- 日本は成果指標を設定している割合（「設定している（自社独自の指標）」「設定している（外部から提供されている指標）」の割合の合計）は米国とドイツの割合と比べて大きな差がある。
- 日本の「設定していない」の割合は米国とドイツに比べて非常に高い。



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」を選択した企業が対象

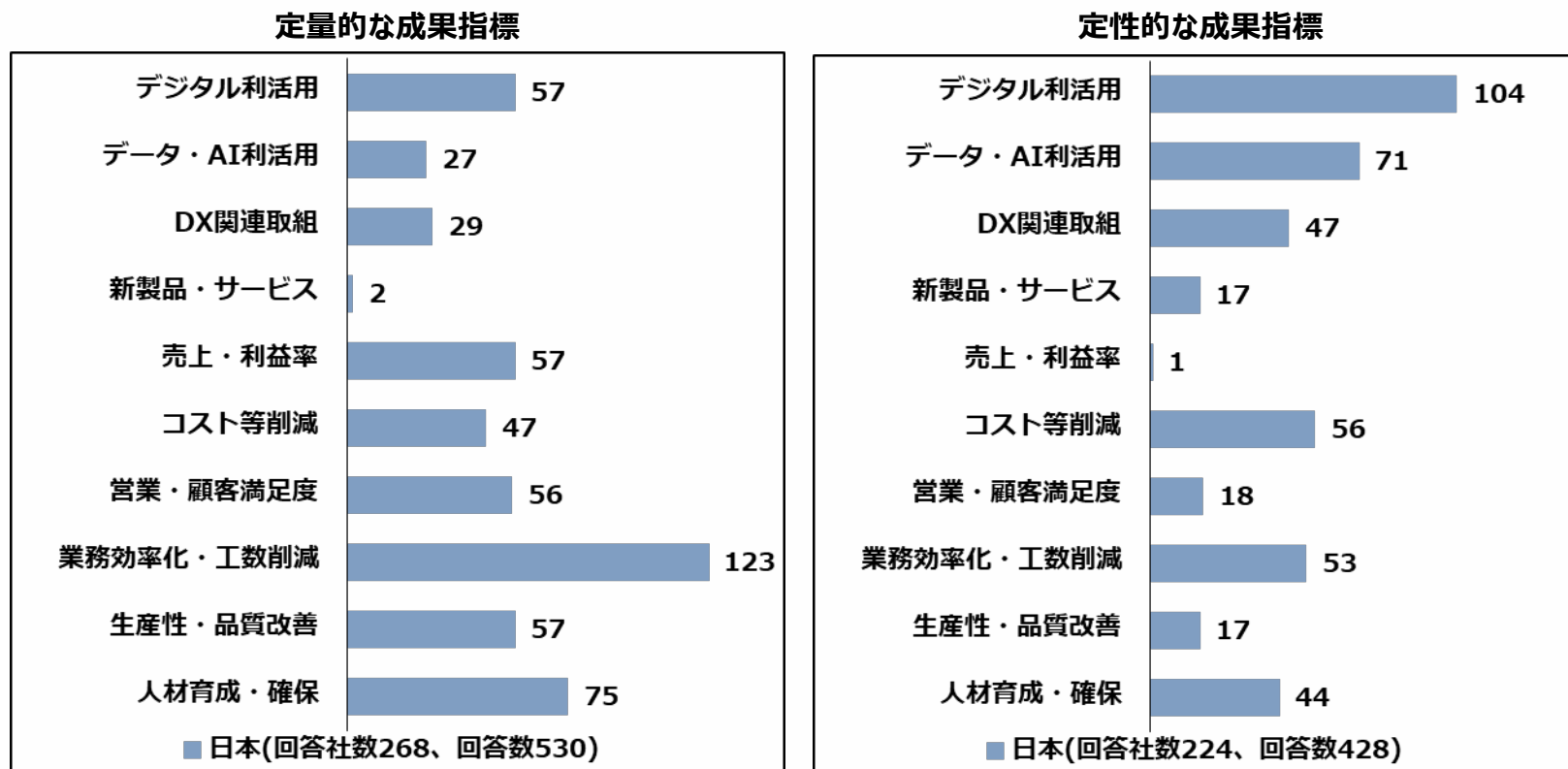
定量的・定性的な成果指標の分類結果（国内）

- DXによる成果を把握するための指標がどのようなものを尋ね、定量的な成果指標と定性的な成果指標に分けて、それぞれ最大3つまでの自由記述とし、その結果を内容ごとに分類した。

定量成果指標(回答企業数277社、回答数547件)			定性成果指標(回答企業数228社、回答数434件)		
分類	指標例	件数	分類	指標例	件数
デジタル利活用	クラウド化率、業務プロセスのデジタル化率、テレワーク利用率、セキュリティ強化進捗率など	57	デジタル利活用	インフラ・デジタル基盤の整備、レガシーシステム刷新、サプライチェーンのデジタル化、ツール導入、情報セキュリティ強化など	104
AI・データ利活用	データ収集数、データ活用量、AIやデータを活用した業務改革数、生成AIアクティブユーザー数など	27	AI・データ利活用	データドリブン経営、データ蓄積・活用、情報共有、生成AI・AIエージェント・AI-OCRの活用など	71
DX関連取組	DX投資額、DXロードマップの進捗率、DXプロジェクト数、DX推進に関わる課題数、DX推進指標など	29	DX関連取組	ビジネスモデル変革、価値創出、企業文化の変革、企業イメージ向上、戦略的投資など	47
新製品・サービス	少数のため、略。	2	新製品・サービス	新規ビジネスの構築、サービス・ビジネス開発など	17
売上・利益率	DX成果による売上・利益率、ソリューション・サービスの売上高、顧客単価など	57	売上・利益率	少数のため、略。	1
コスト等削減	製造原価削減、在庫削減、製造原価削減、紙使用量削減、ペーパーレス化等によるCO2削減量など	47	コスト等削減	8割以上がペーパーレス、その他は多様。	56
営業・顧客満足度	新規取引先獲得数、オンライン受注比率、アクティブユーザー率、顧客満足度水準向上など	56	営業・顧客満足度	顧客接点の拡充、顧客満足度向上、顧客利便性・提供価値の向上、顧客接点の拡充など	18
業務効率化・工数削減	デジタル化推進による工数低減、運営人員削減、バックオフィス省人化、残業時間ゼロなど	123	業務効率化・工数削減	定型業務の自動化・効率化、バックオフィス業務の削減、事務作業の合理化、業務標準化など	53
生産性・品質改善	生産性向上率、リードタイム短縮、納期順守率、良品率・可動率など	57	生産性・品質改善	生産性向上、機械化・自動化、安全性向上、品質管理強化など	17
人材育成・確保	DXに関わる従業員数、DX人材育成・確保数、ITパスポート等資格取得者数など	75	人材育成・確保	デジタル人材育成、デジタルリテラシー向上、資格取得、従業員満足度向上など	44
その他	内容が不明、分類困難など	17	その他	内容が不明、分類困難など	6

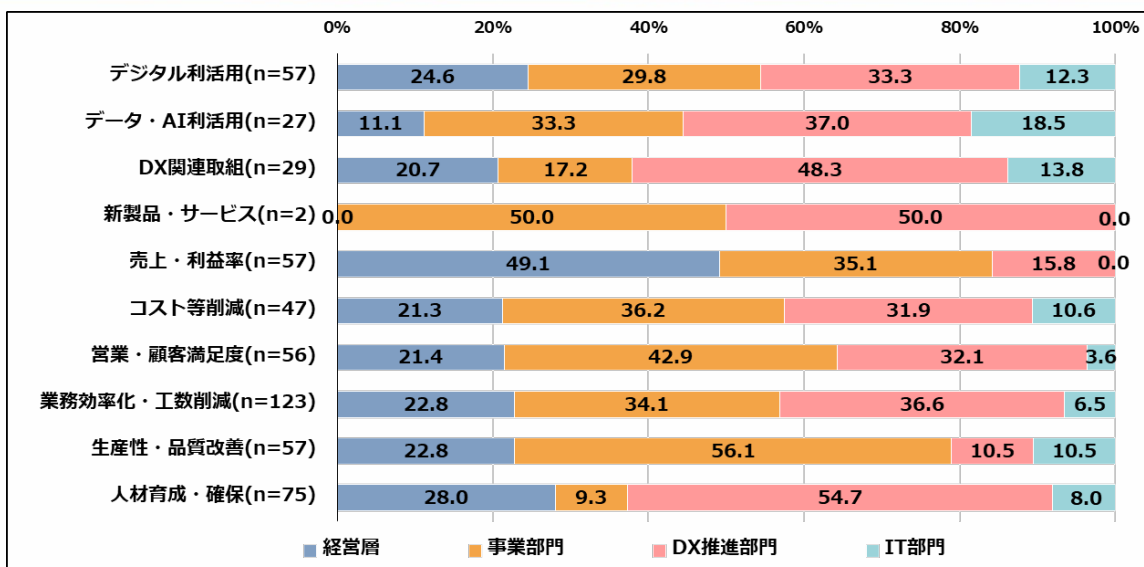
定量的・定性的な成果指標の分類結果（国内）

- 定量的な指標では「業務効率化・工数削減」が最も多く、定性的な成果指標では「デジタル利活用」が最も多い。

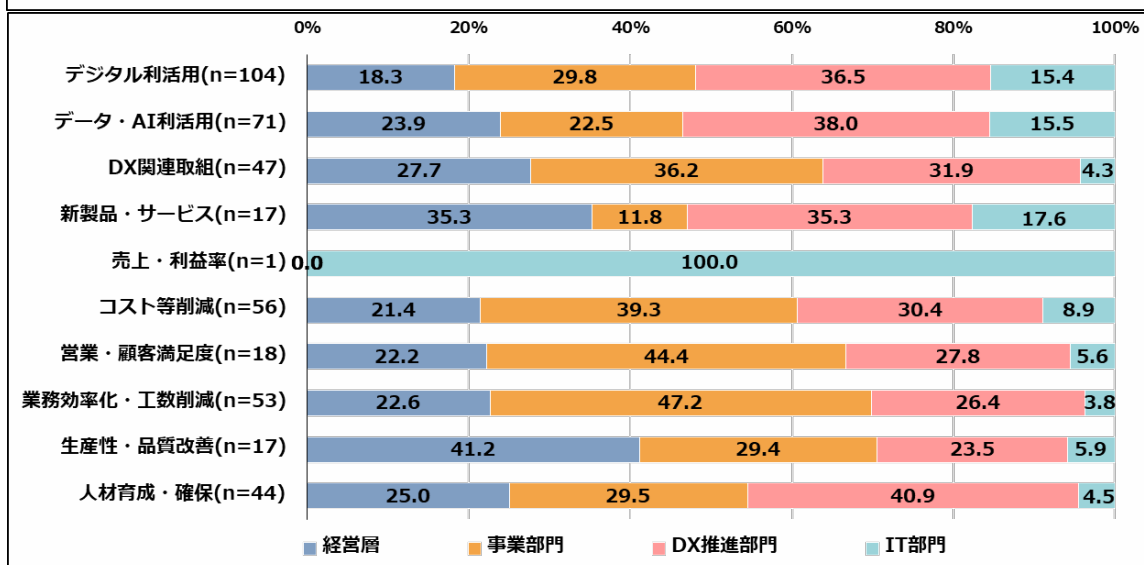


DXの成果の指標の設問で「設定している」と回答した企業が対象。
内容が曖昧な回答、「その他」は除く。

定量的・定性的な成果指標と達成責任部門（国内）



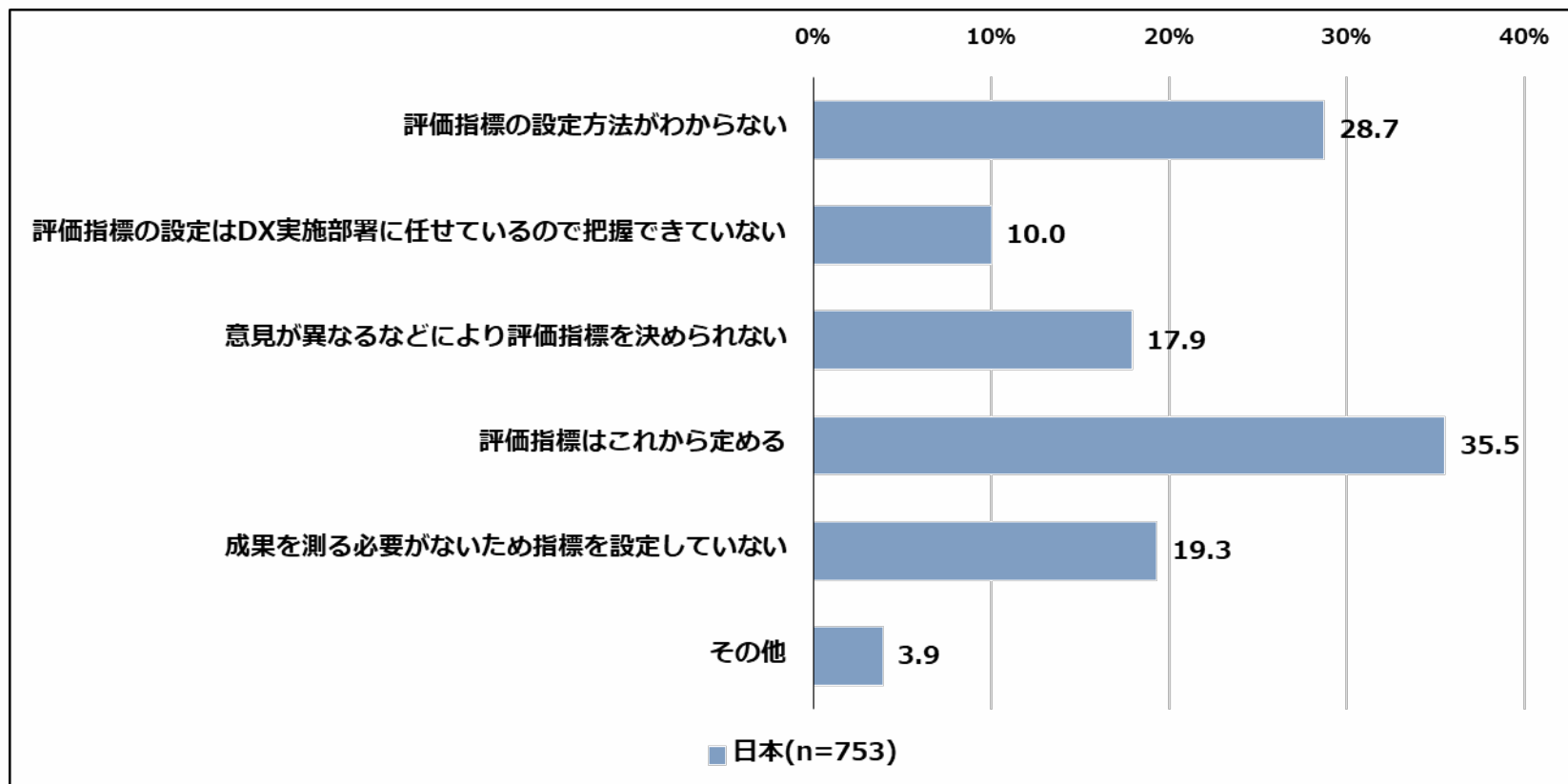
- 定量的な成果指標では、企業価値に直結する「売上・利益率」において経営層が達成責任部門の約半数を占めている。その他の指標では事業部門、DX推進部門の割合が高い。
- 定性成果指標では、「デジタル利活用」「データ・AI利活用」のいずれにおいても、IT部門が達成責任部門である割合は事業部門やDX推進部門と比べて低い。



DXの成果の指標の設定で「設定している」と回答した企業を対象。

成果指標を設定していない理由（国内）

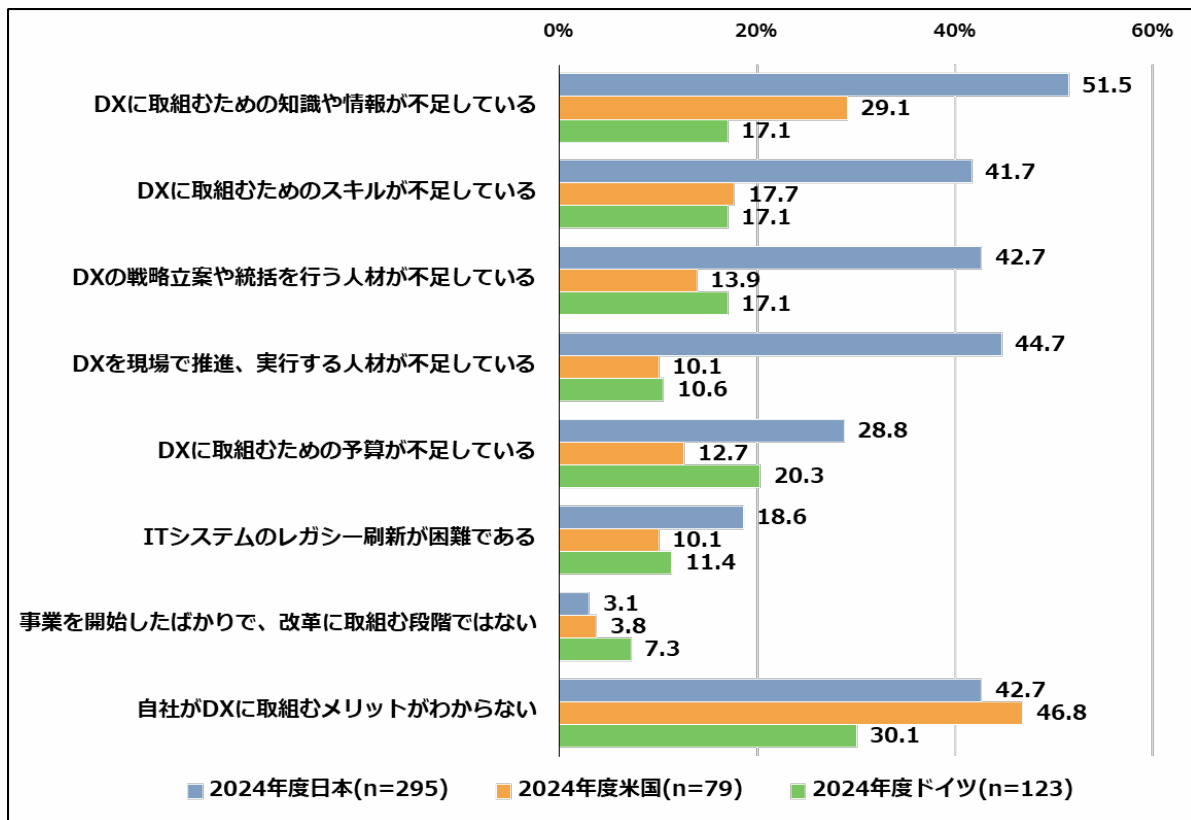
- 成果指標を設定していない理由について尋ねたところ、日本は「評価指標はこれから定める」の回答率が最も高く、次に「評価指標の設定方法がわからない」が高い。



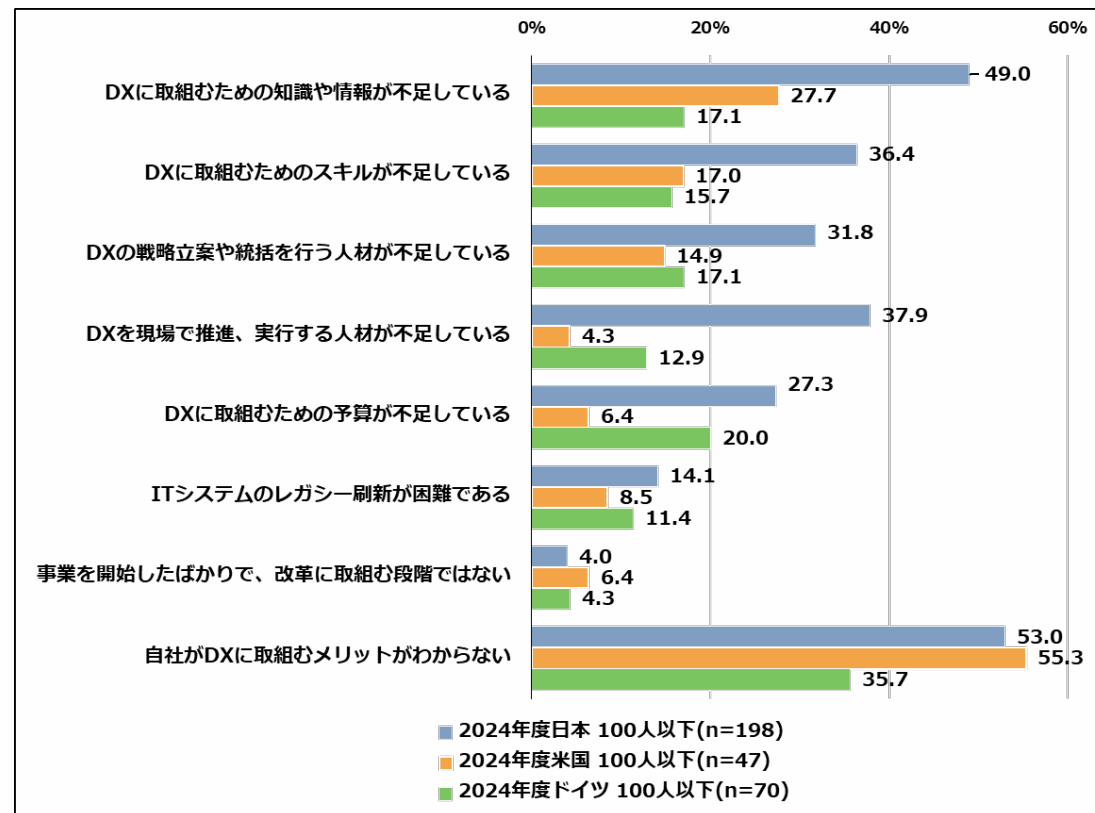
DXの成果を測る指標の設問で「設定していない」を選択した企業が対象

DXに取り組んでいない理由（国別）（従業員規模100人以下・国別）

- 日本は知識・情報、スキル、人材の不足を理由に上げる企業の割合が高く、米国とドイツは「自社がDXに取り組むメリットがわからない」が多い。



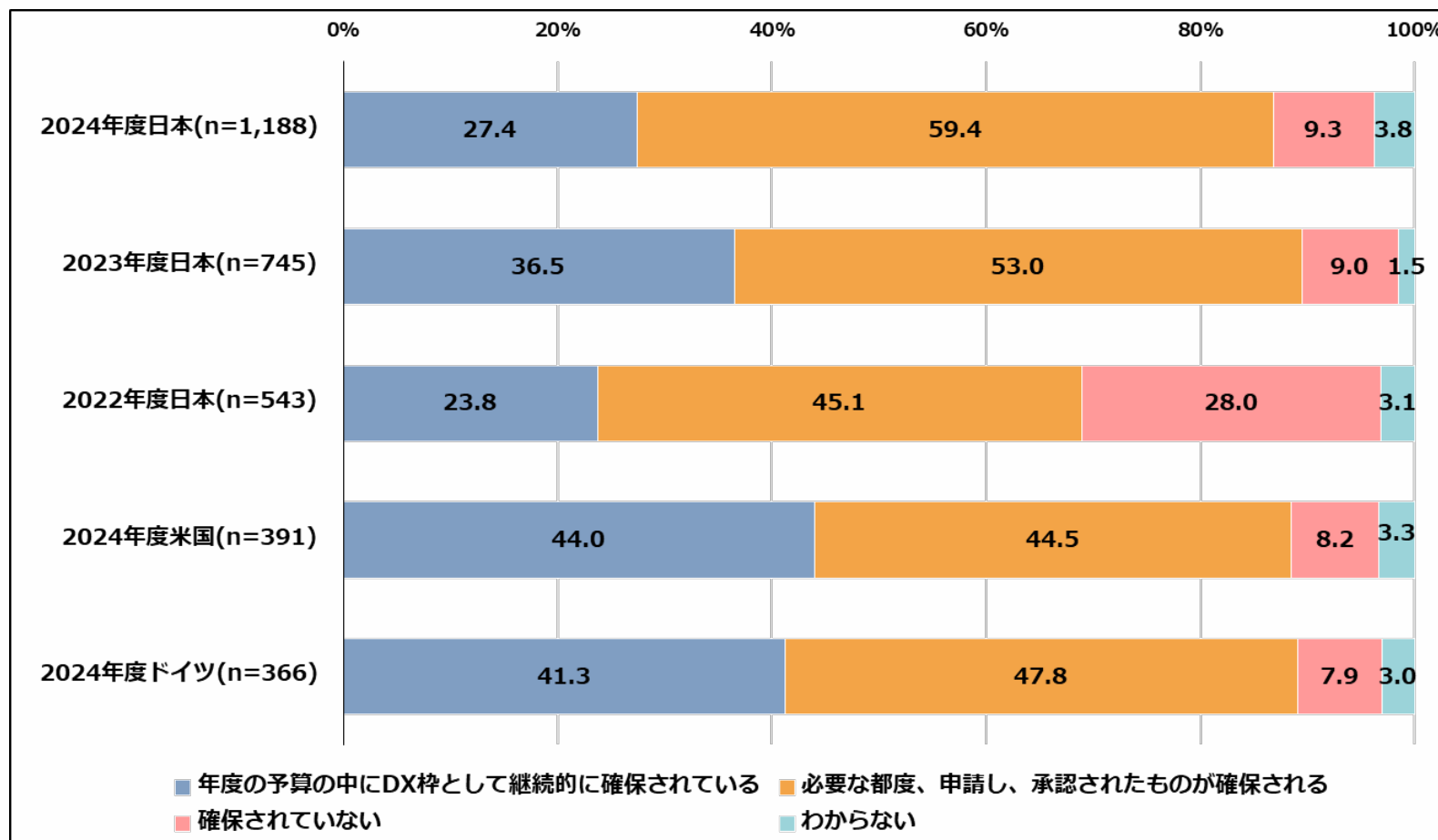
DXへの取組の設問で「取組んでいない」を選択した企業が対象



DXへの取組の設問で「取組んでいない」を選択した企業が対象

DX推進のための継続的な予算確保状況（経年比較・国別）

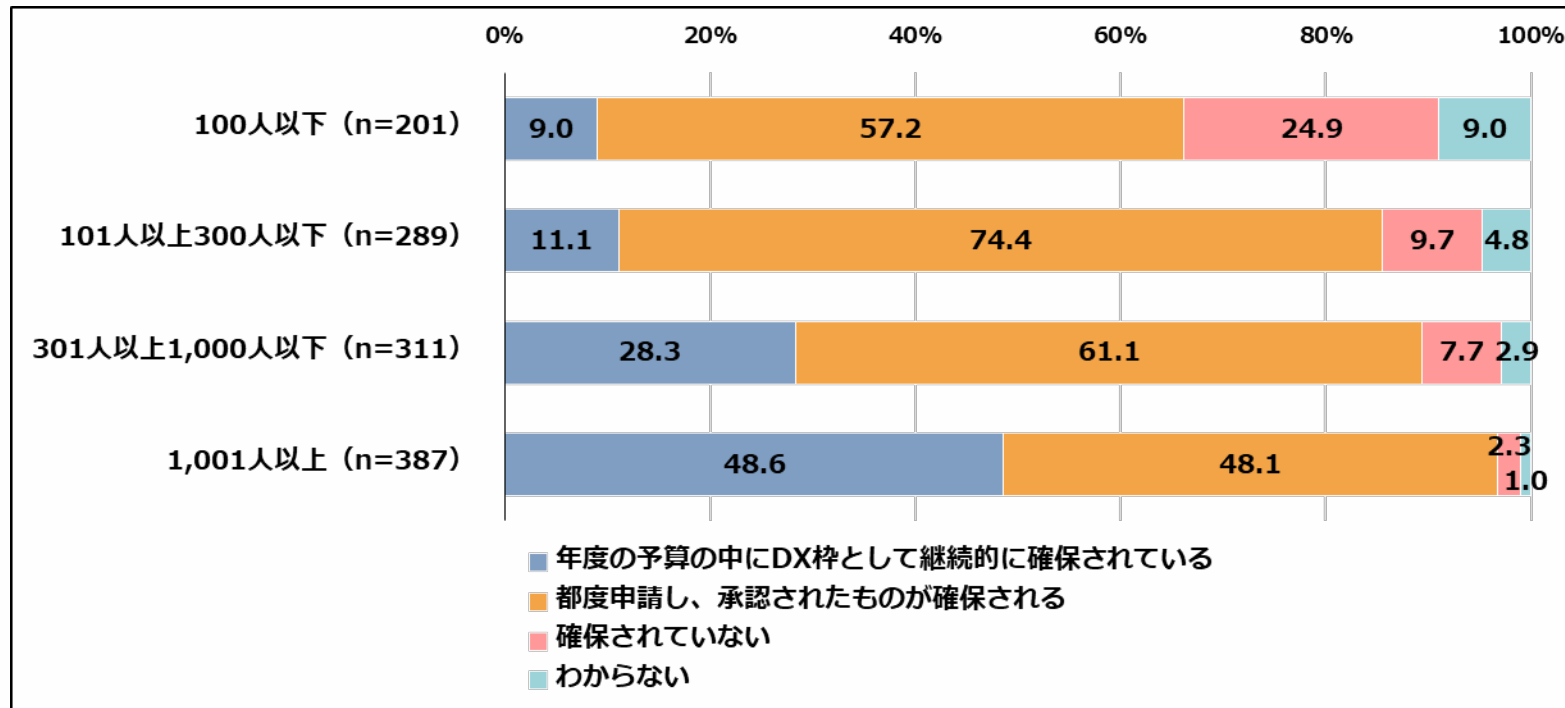
- 各国とも「年度の予算の中にDX枠として継続的に確保されている」「必要な都度、申請し、承認されたものが確保される」といった何らかの形で予算が確保される割合が9割近い。
- 日本は「必要な都度、申請し、承認されたものが確保される」割合が高い。



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」を選択した企業が対象

DX推進のための継続的な予算確保状況（従業員規模100人以下・国内）

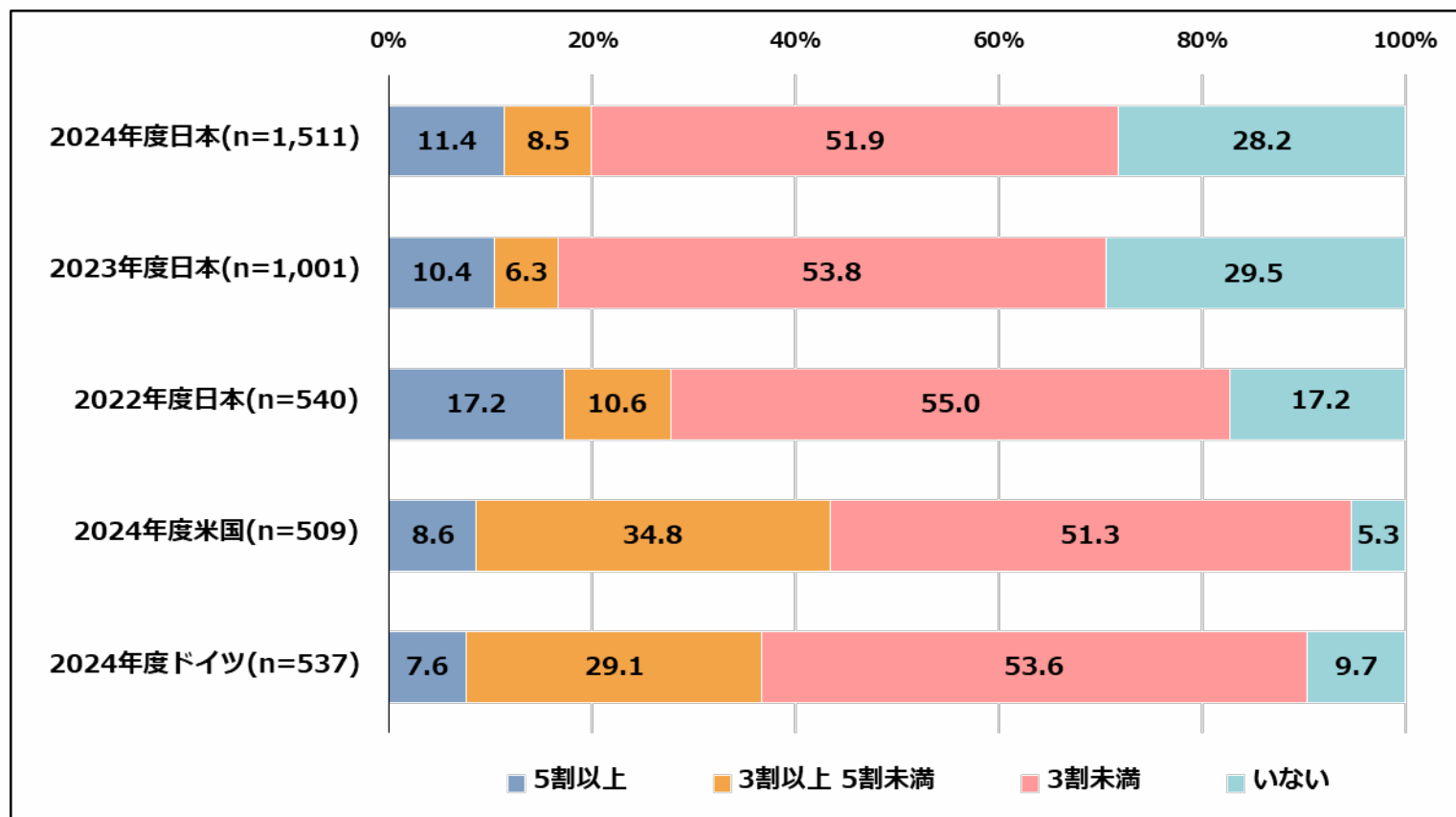
- 日本の「100人以下」の企業は予算が「確保されていない」割合が1/4程度を占めている。



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」を選択した企業が対象

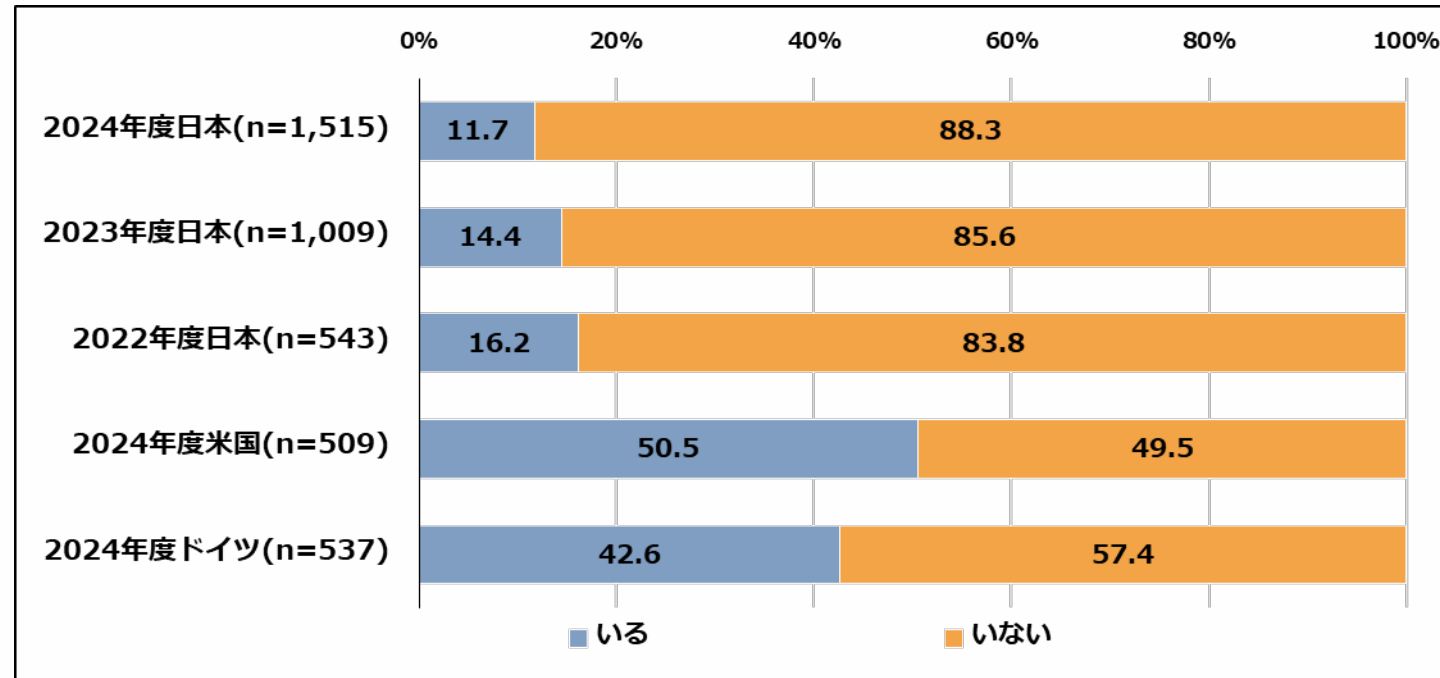
IT分野に見識のある役員の割合（経年比較・国別）

- 「3割以上5割未満」「5割以上」の割合の合計は米国とドイツと比べて日本は低い。
- 「いない」の割合は米国とドイツとの差が大きい。



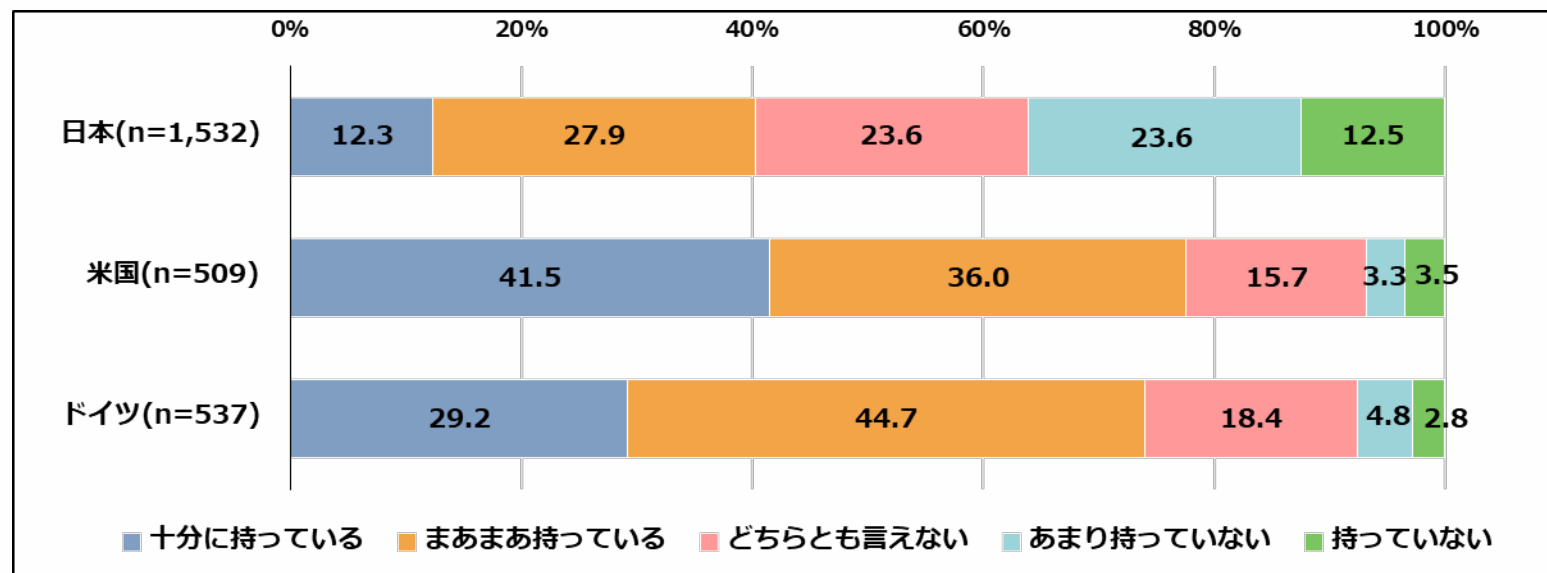
CDOの有無（経年比較・国別）

- 「いる」と答えた企業は、米国とドイツに比べて日本は非常に低い。
- 日本の「いる」の割合は2022年度からあまり変化がない。



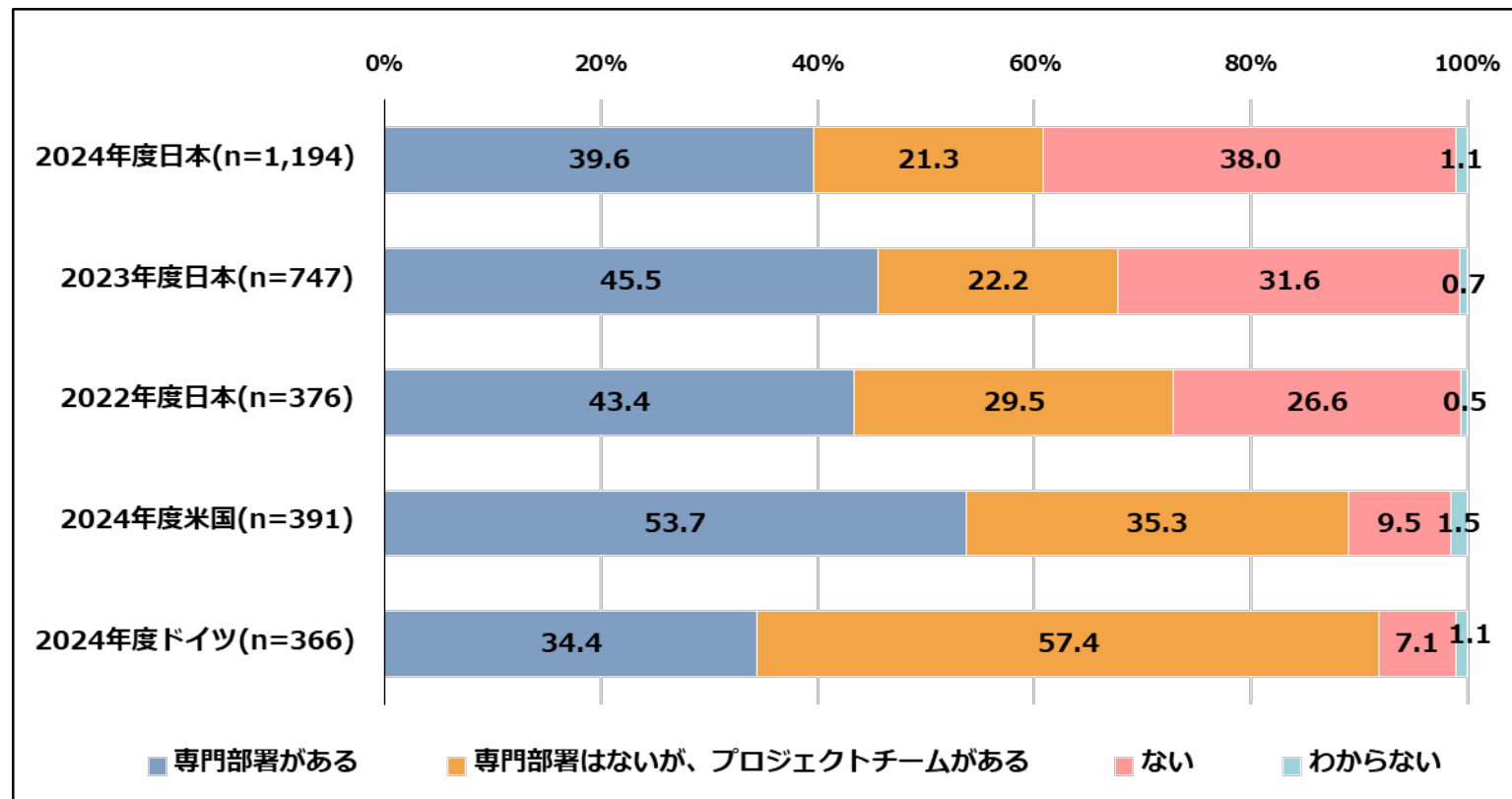
経営者のデジタル分野についての見識の有無（国別）

- 「十分に持っている」「まあまあ持っている」の割合の合計は、米国とドイツに比べて日本は非常に低い。



DXの取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無（経年比較・国別）

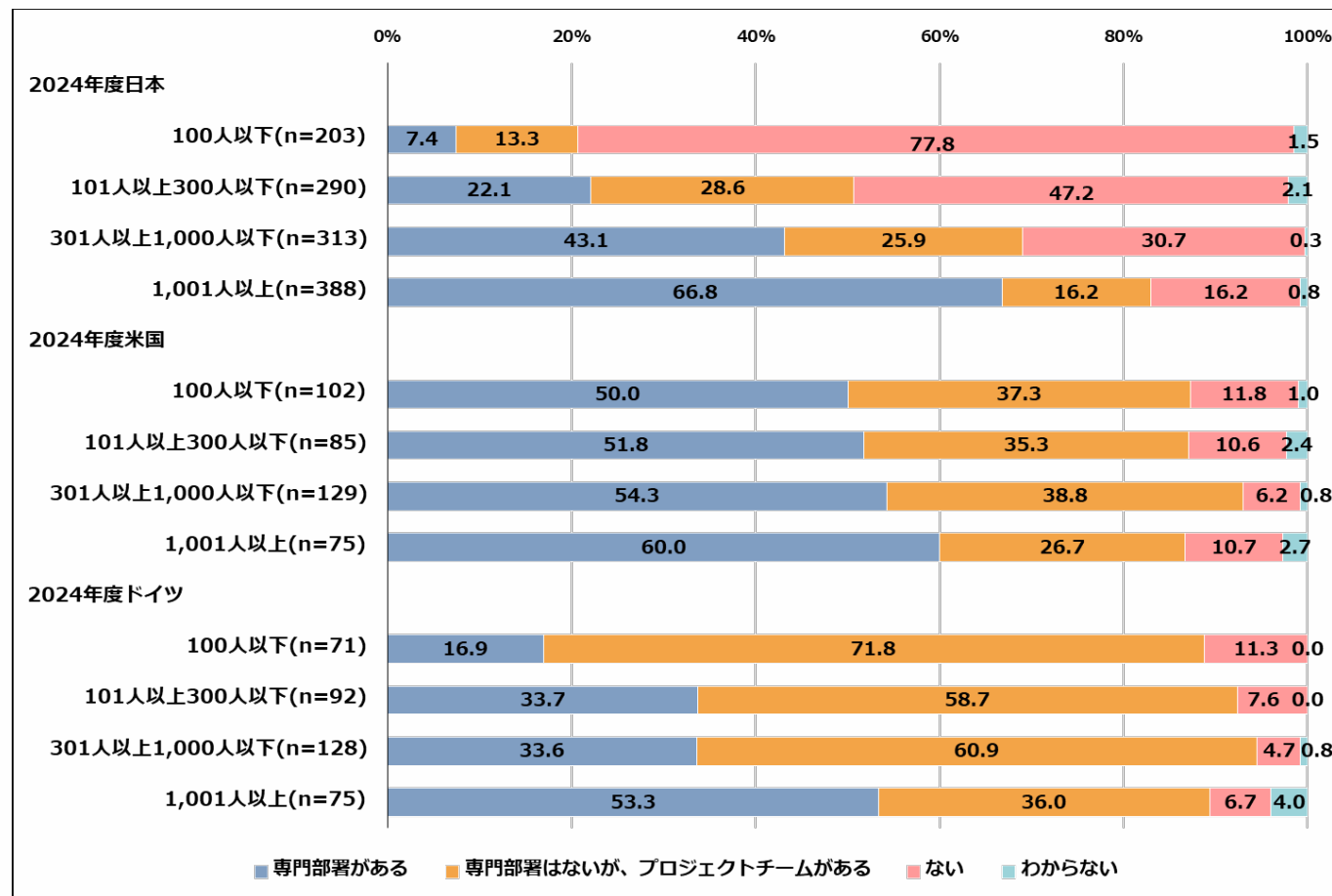
- 「ない」の回答割合の合計は、米国とドイツに比べて日本は高い。



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」を選択した企業が対象

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・国別）

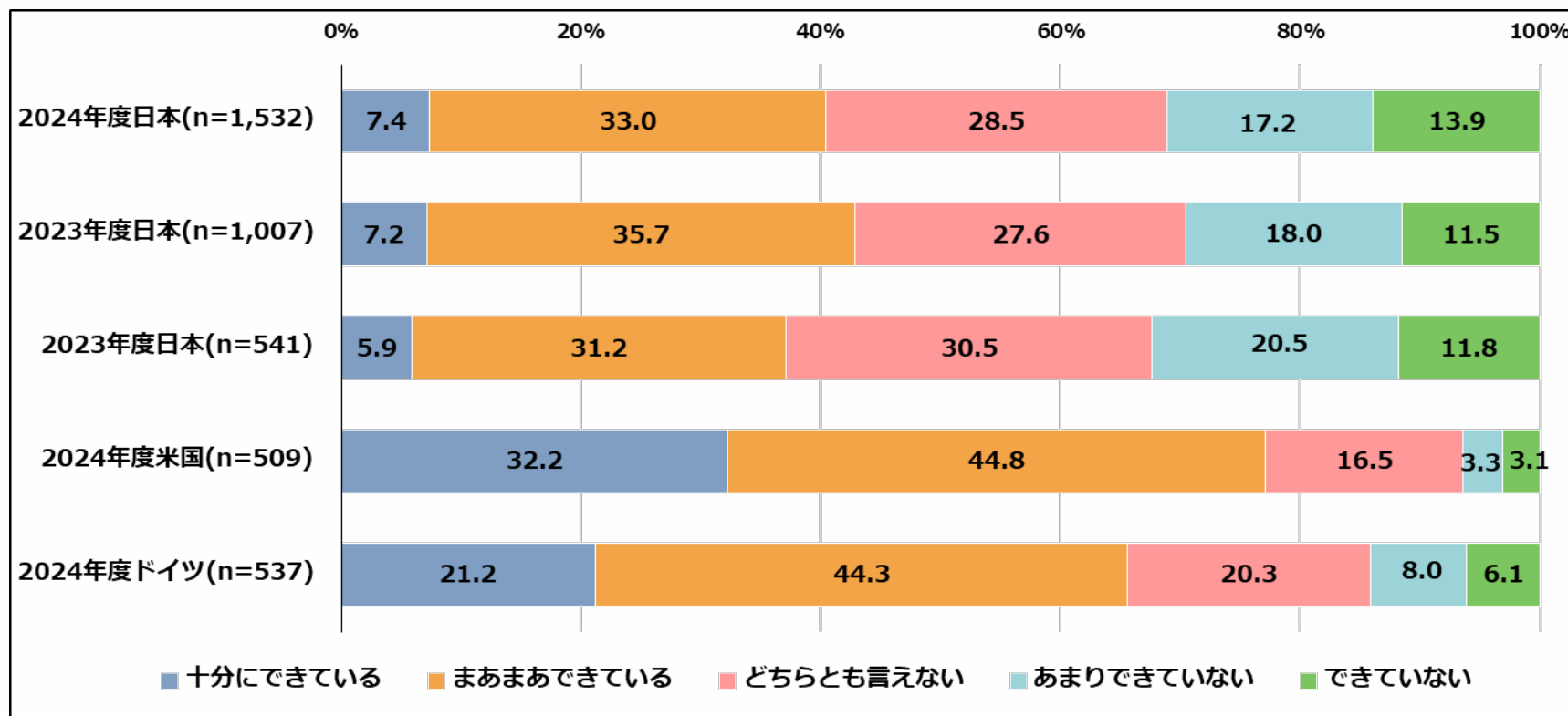
- 「専門部署がある」の回答割合について、1,001人以上の企業では米国、ドイツと比べ日本が最も高い。
- 100人以下の企業では日本が米国とドイツに比べ最も低く、日本は企業規模間の差が非常に大きい。



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」を選択した企業が対象

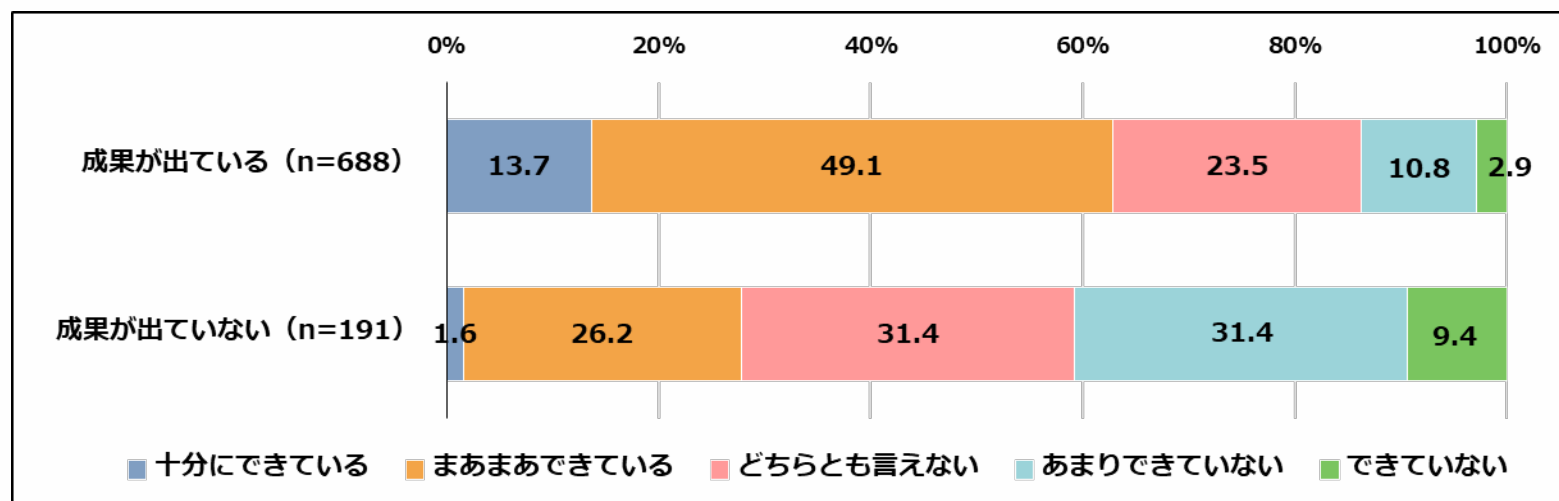
経営者・IT部門・業務部門の協調（経年比較・国別）

- 「十分にできている」「まあまあできている」の割合の合計は米とドイツに比べて日本は非常に低い。とくに、「十分にできている」の割合は米国、ドイツとの差が大きい。



経営者・IT部門・業務部門の協調（DX成果別・国内）

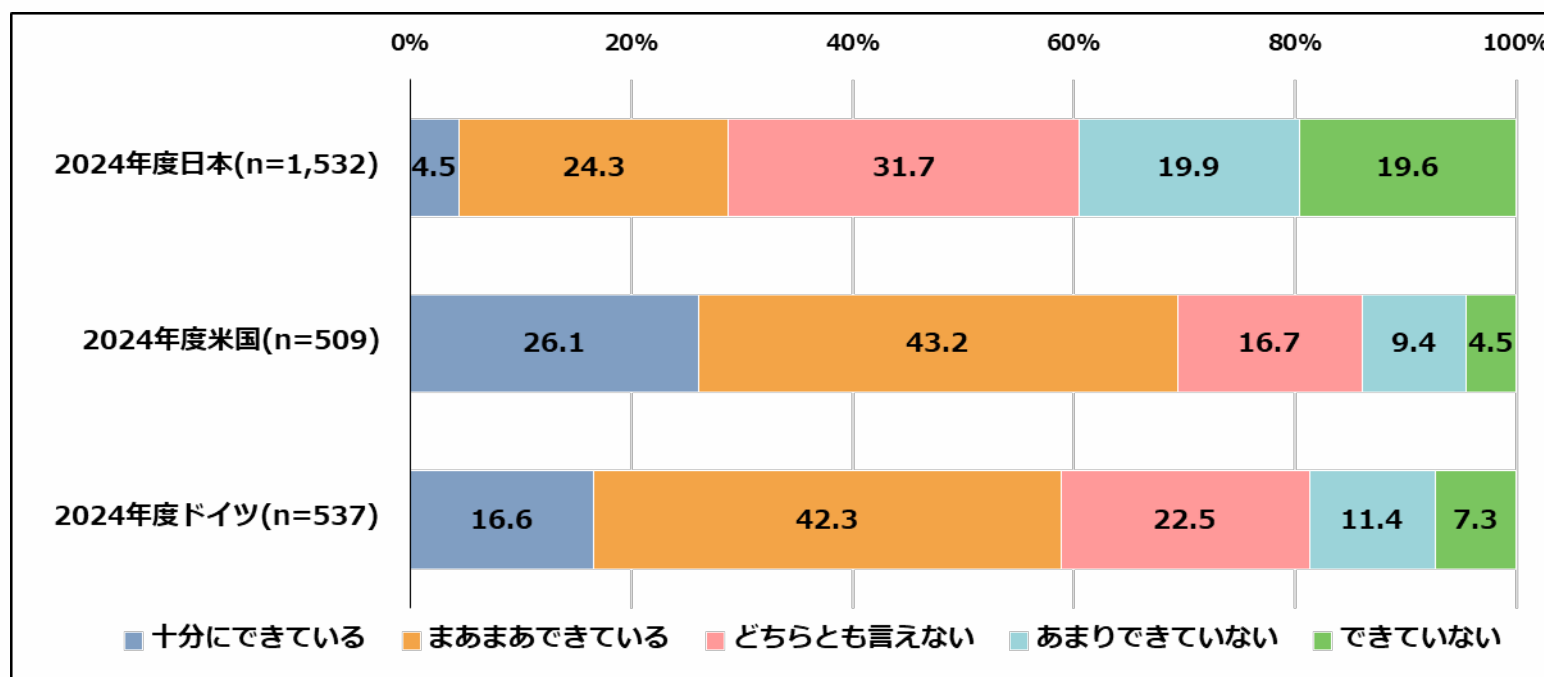
- 「成果が出ている」企業ほど経営者・IT部門・業務部門の協調が「十分にできている」「まあまあできている」と回答する割合が高い。



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」を選択した企業が対象

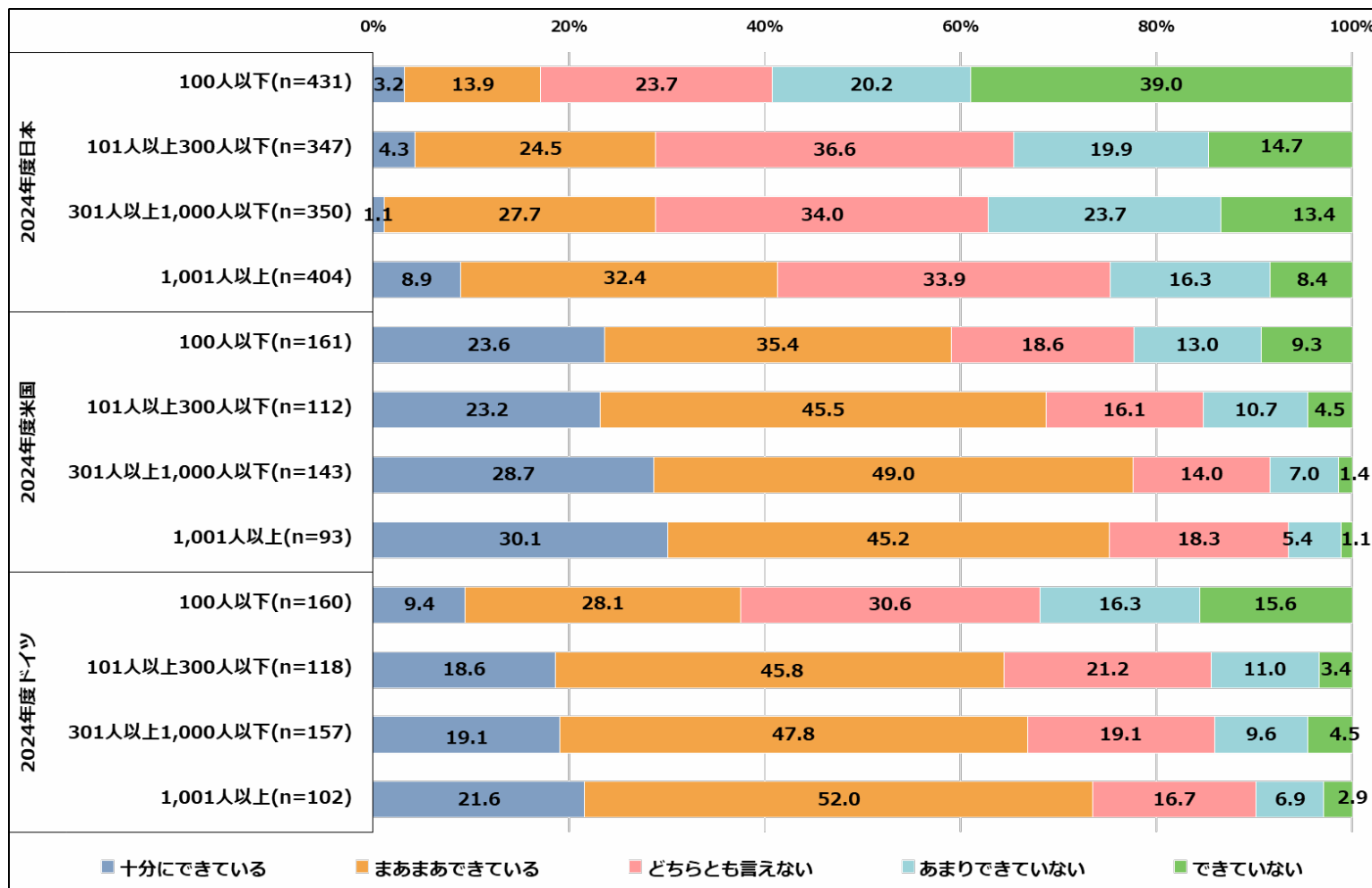
企業変革を推進するための外部組織との連携（国別）

- 外部組織との連携について、「十分にできている」、「まあまあできている」の割合の合計は、日本は米国とドイツの半数以下で、「できていない」も2割弱を占める



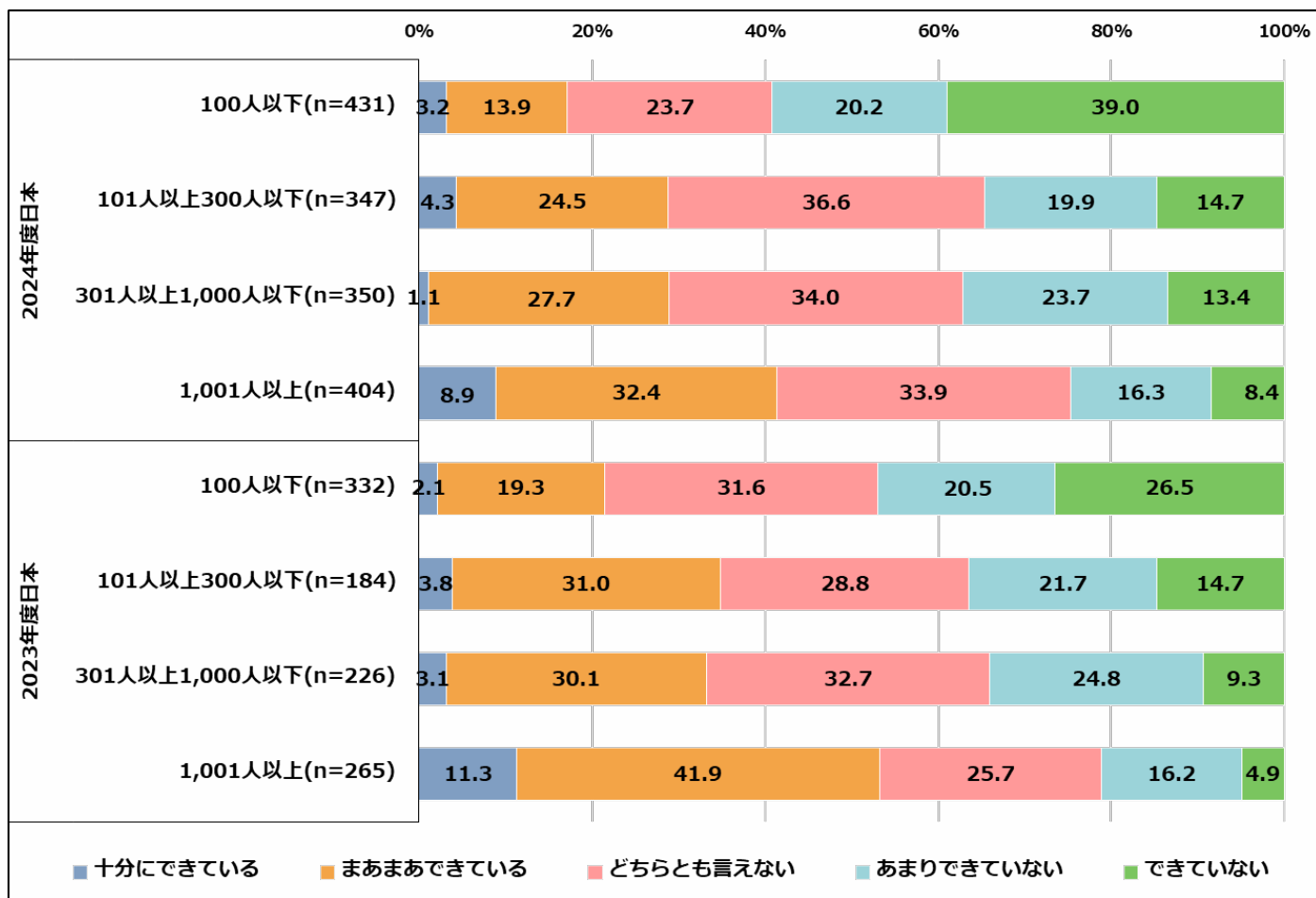
企業変革を推進するための外部組織との連携（従業員規模別・国別）

- 各国とも従業員規模が大きいほど「十分にできている」「まあまあできている」との回答割合が高い。
- 米国とドイツは従業員規模「101人以上300人以下」「301人以上1,000人以下」「1,001人以上」の企業において6割以上が外部組織との連携ができている一方、日本は「1,001人以上」の企業でも4割強にとどまっている。



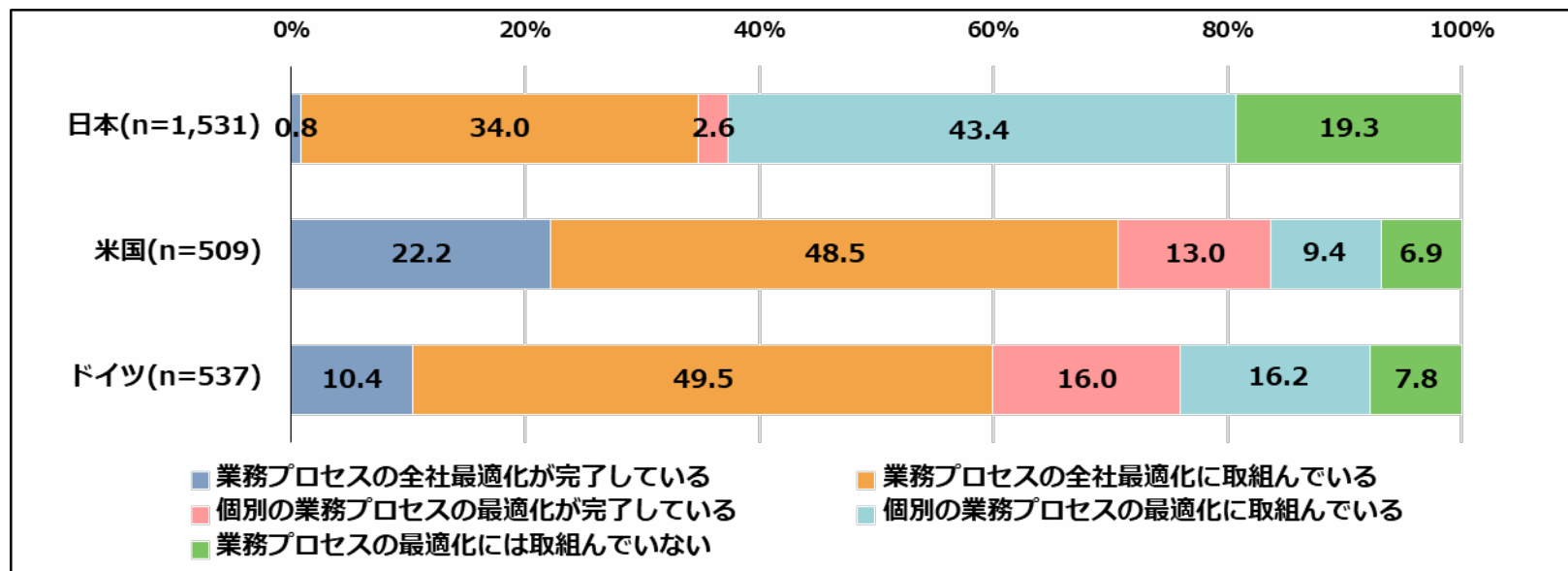
企業変革を推進するための外部組織との連携（経年比較・国内）

- 100人以下の「できていない」の割合が、やや増加している。



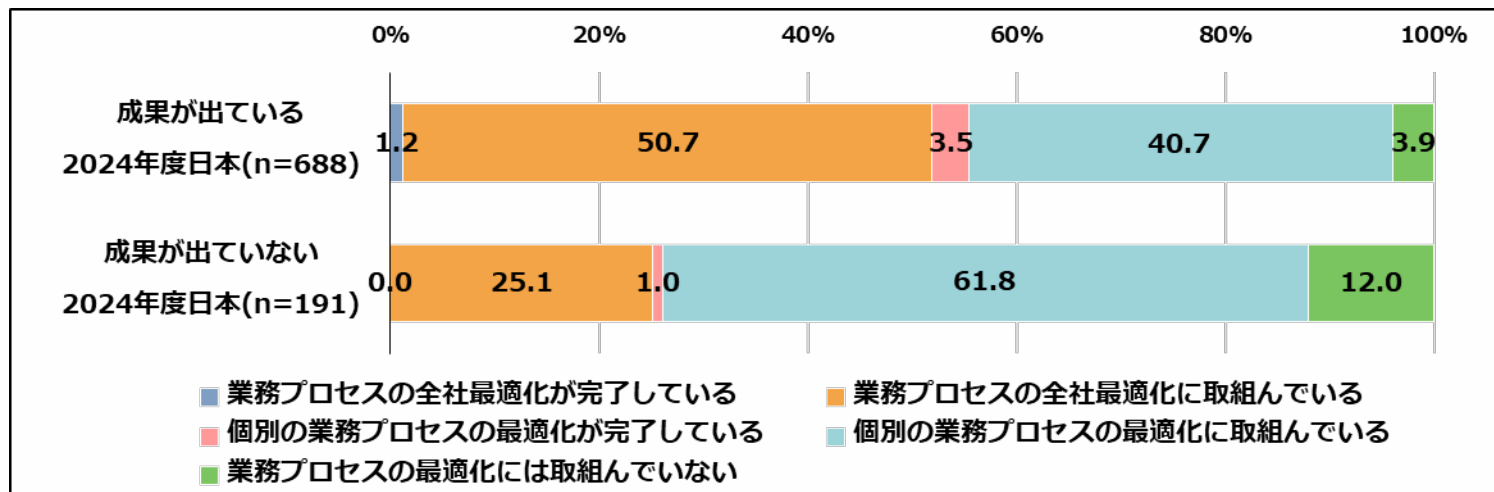
業務プロセス最適化への取組（国別）

- 日本は個別の業務プロセスの最適化に取組む割合が高く、米国とドイツは業務プロセスの全社最適化に取組む割合が高い。



業務プロセス最適化への取組（DX成果別・国内）

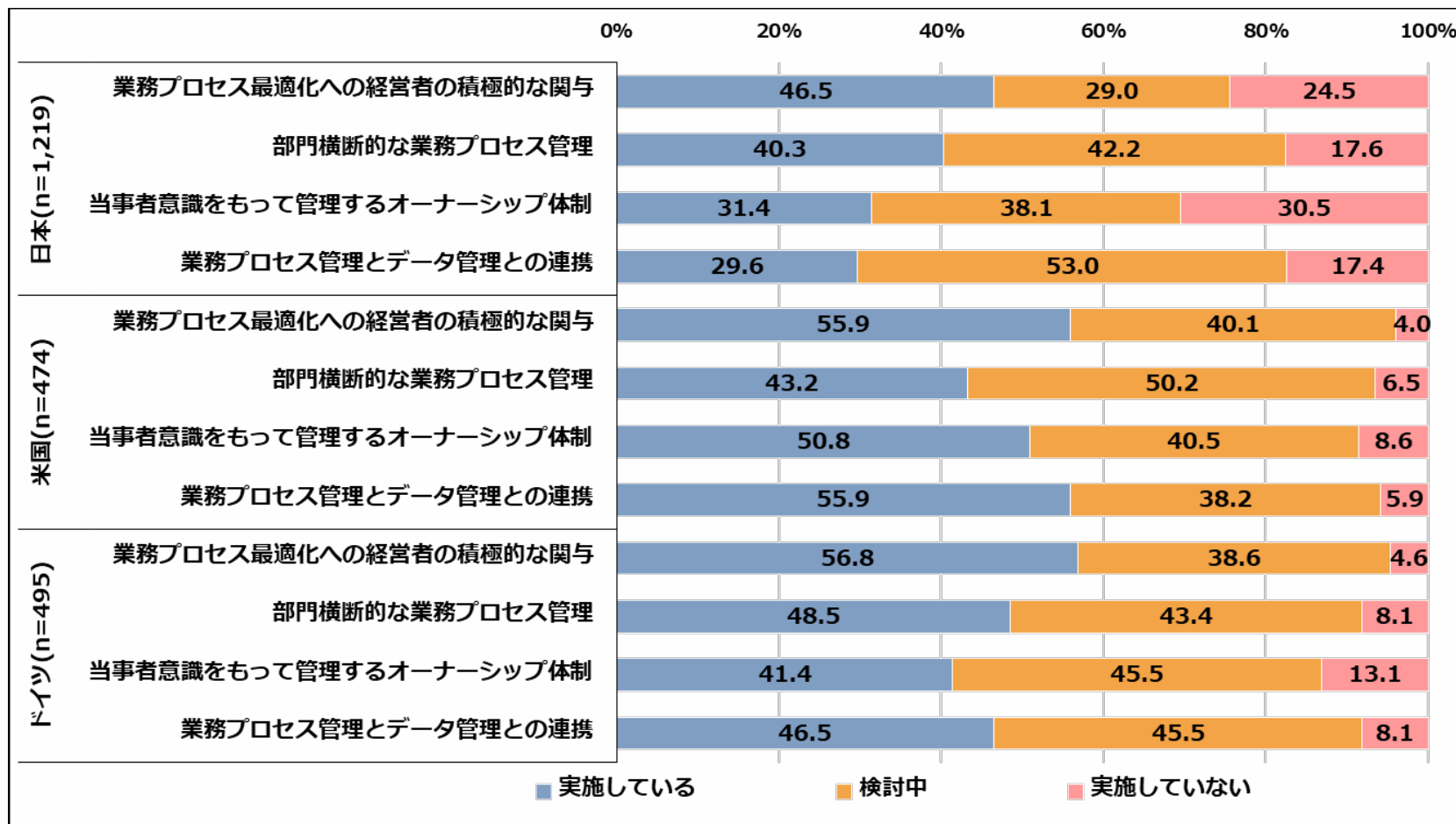
- 全社最適化に取り組んでいる企業ほどDXの成果が出ている割合が高い。



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」を選択した企業が対象

業務プロセス管理・オーナーシップ体制（国別）

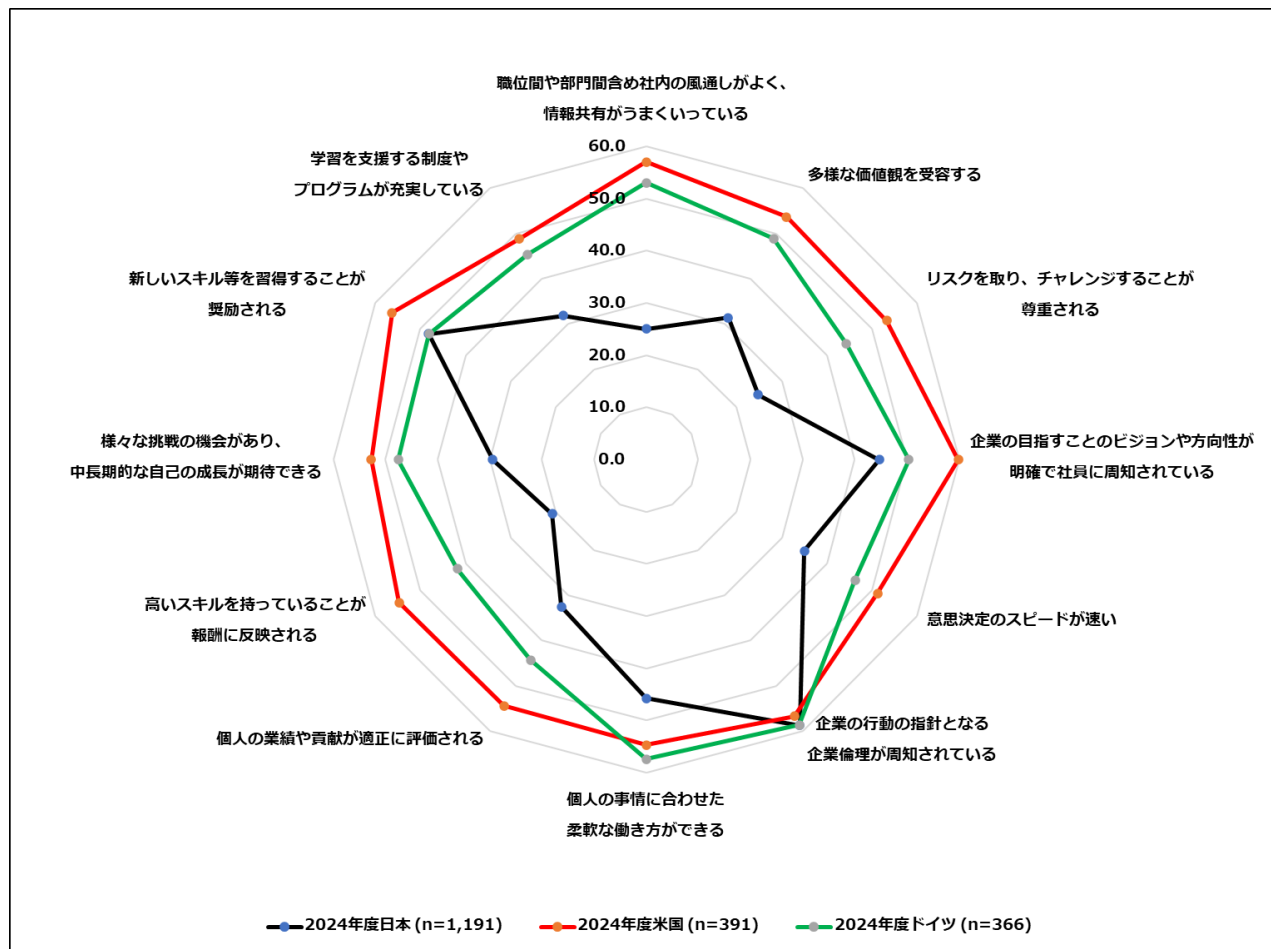
- 日本は米国とドイツに比べ、いずれの項目も「実施していない」の回答割合が高い。
- 日本の「当事者意識をもって管理するオーナーシップ体制」「業務プロセス管理とデータ管理との連携」を「実施している」とした割合は、米国とドイツに比べて低い。



対象が「業務プロセスの最適化には取組んでいない」以外を選択した企業の回答

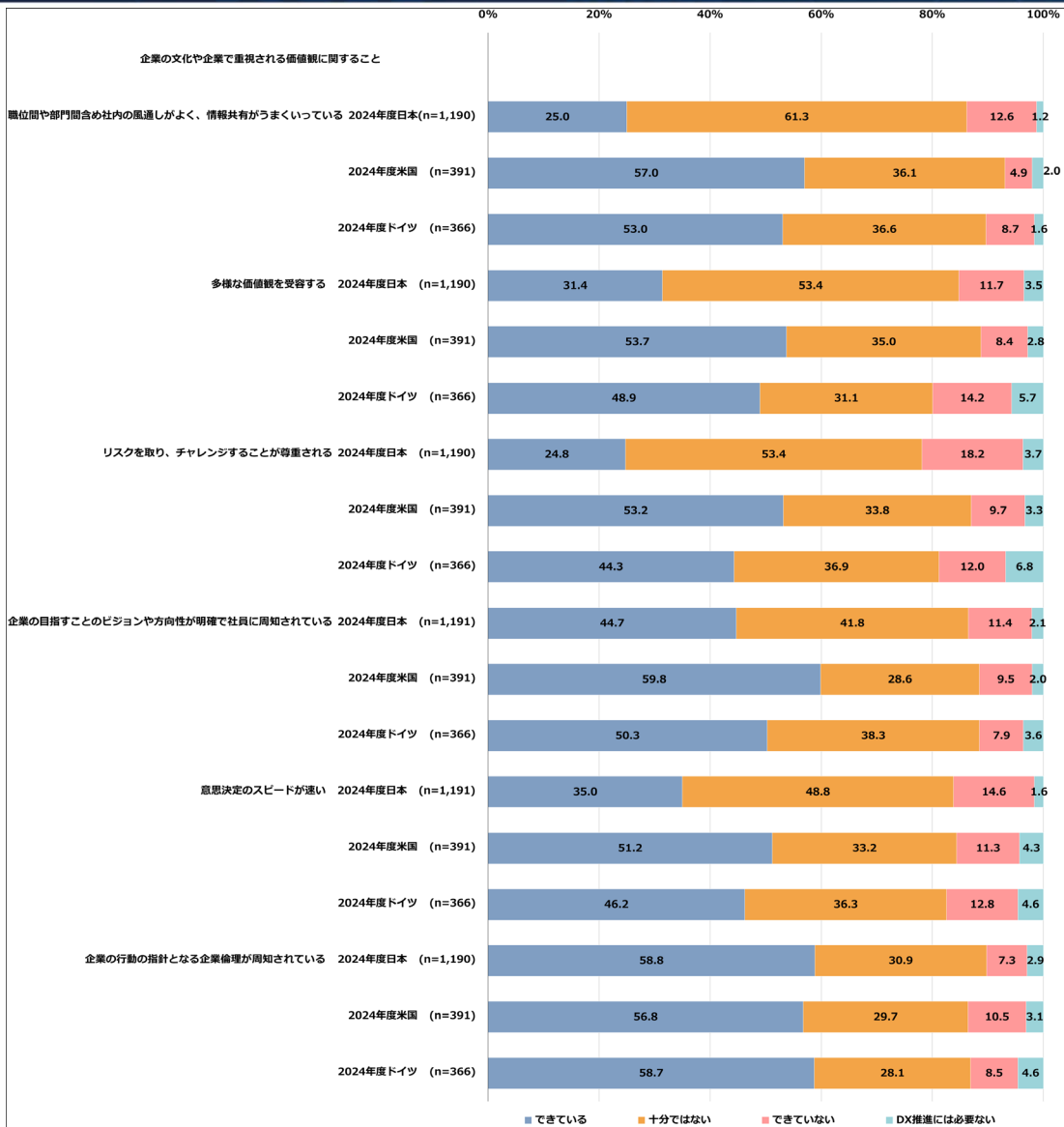
DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在・国別）

- 日本は「企業の行動指針となる企業倫理が周知されている」「新しいスキル等を習得することが推奨される」以外、すべての項目の回答割合で3か国中最も低い。
- 「職位間や部門間含め社内の風通しがよく、情報共有がうまくいっている」「多様な価値観を受容する」「リスクを取り、チャレンジすることが尊重される」「意思決定のスピードが速い」「高いスキルを持っていることが報酬に反映される」「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」「学習を支援する制度やプログラムが充実している」といった項目の日本の回答割合は、米国とドイツに比べて10%以上低い結果となっている。



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」を選択した企業が対象
「現在」「今後あるべき姿」のうち、「現在」の選択肢「できている」を選択した企業の回答割合

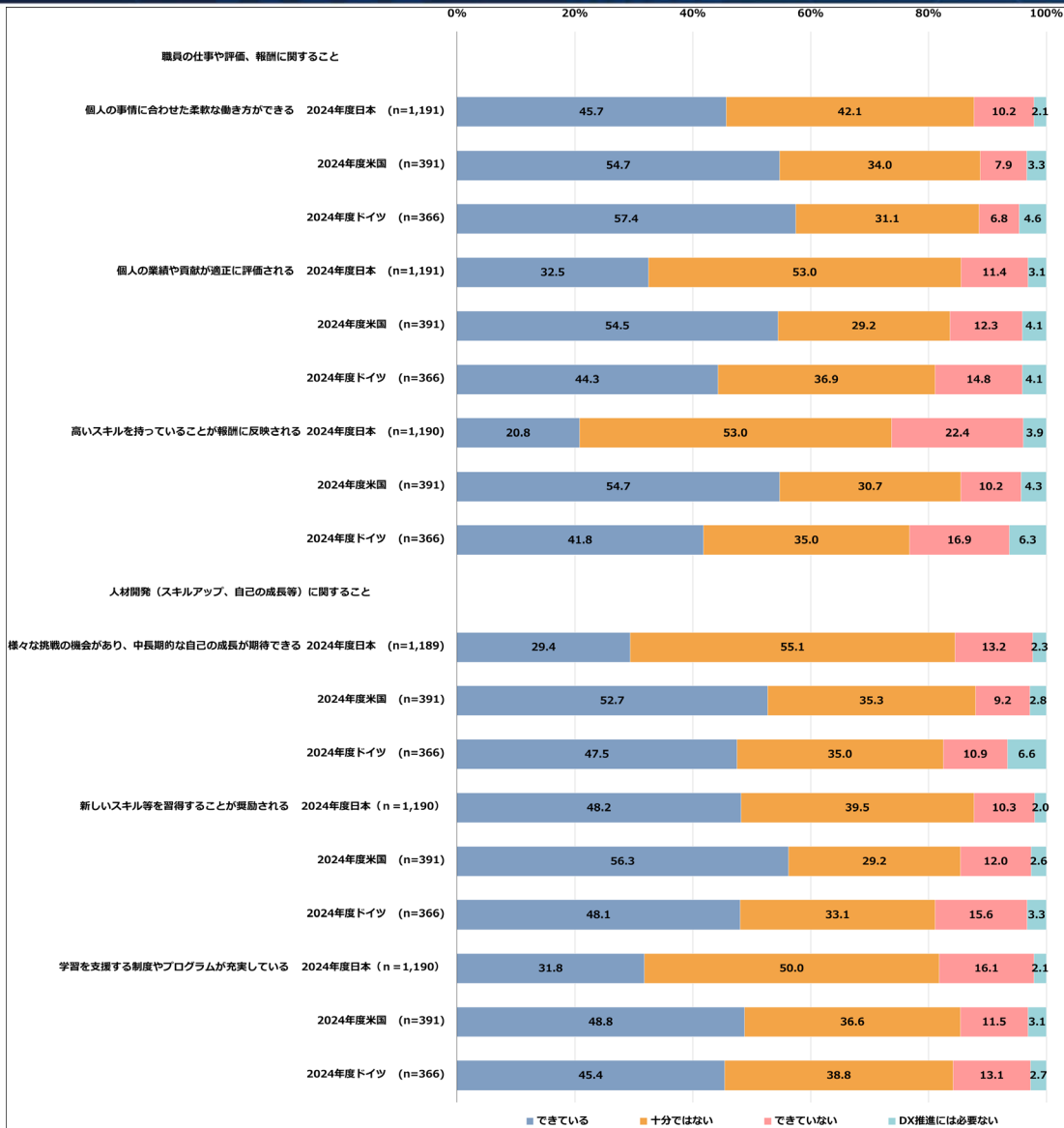
DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在・国別①）



- 日本は「企業の行動指針となる企業倫理が周知されている」以外、すべての項目の回答割合で3か国中最も低い。

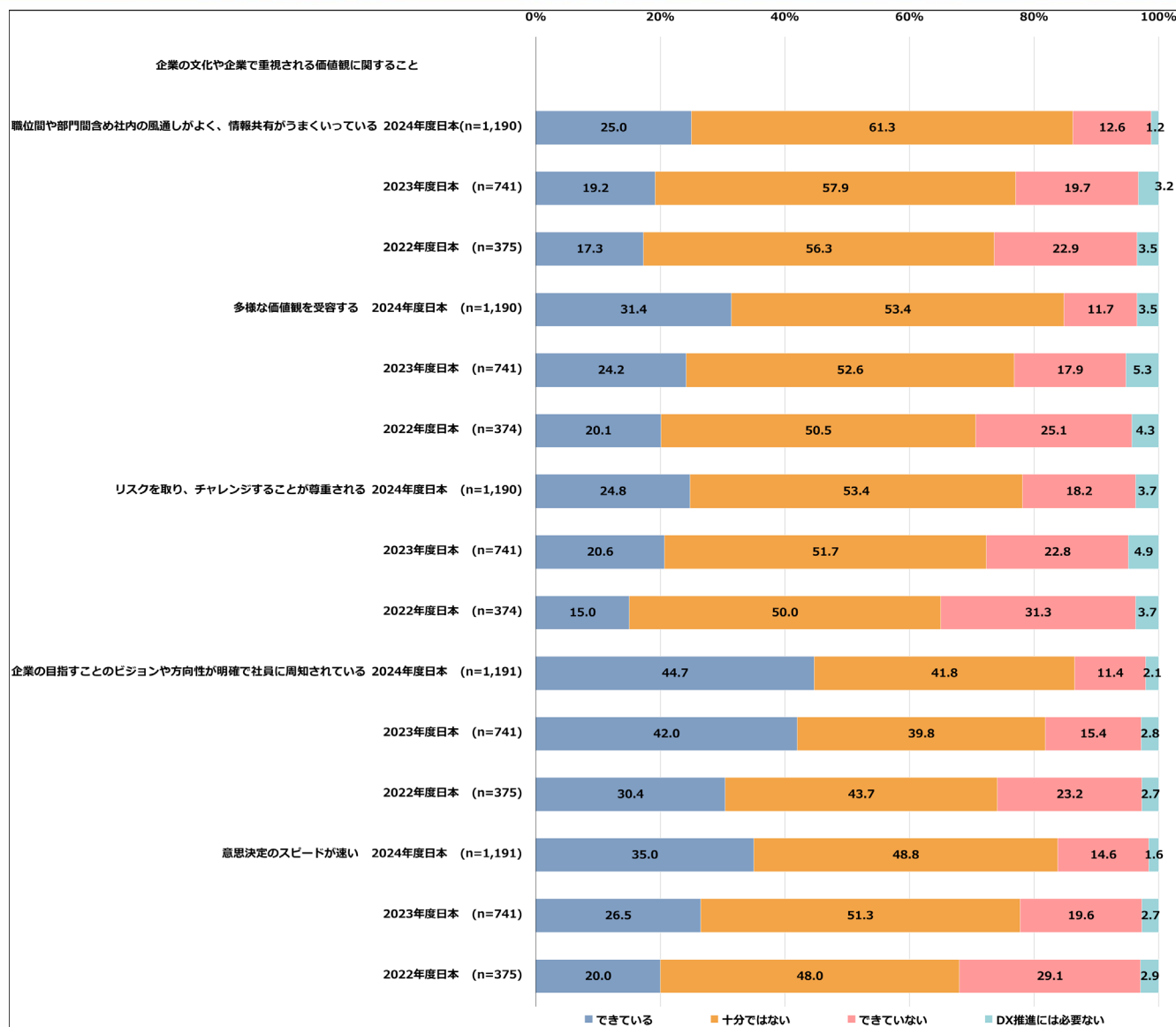
DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」を選択した企業が対象

DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在・国別②）



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」を選択した企業が対象

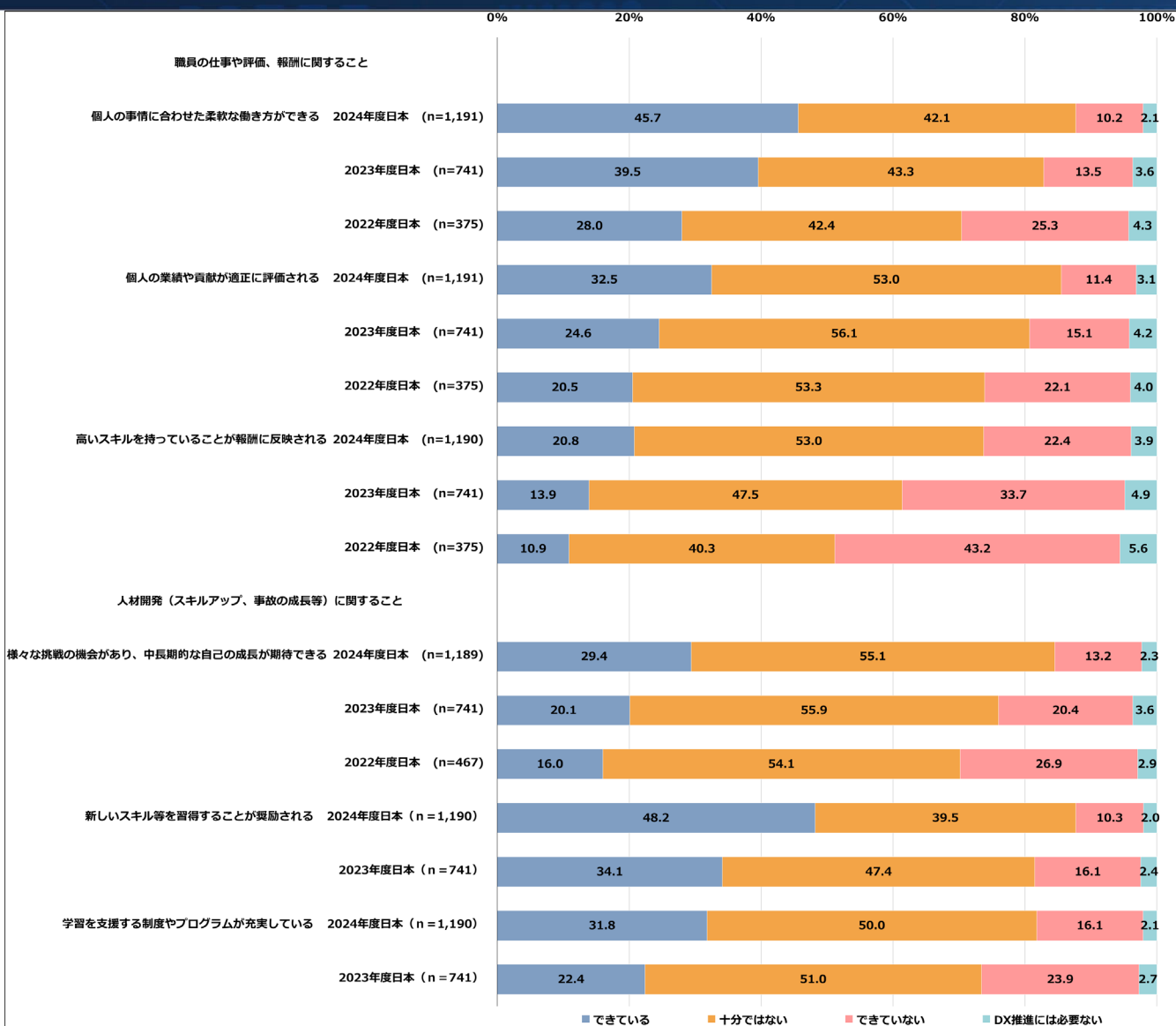
DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在・経年比較・国内①）



- 日本はほとんどの項目で「できている」が年々増えている

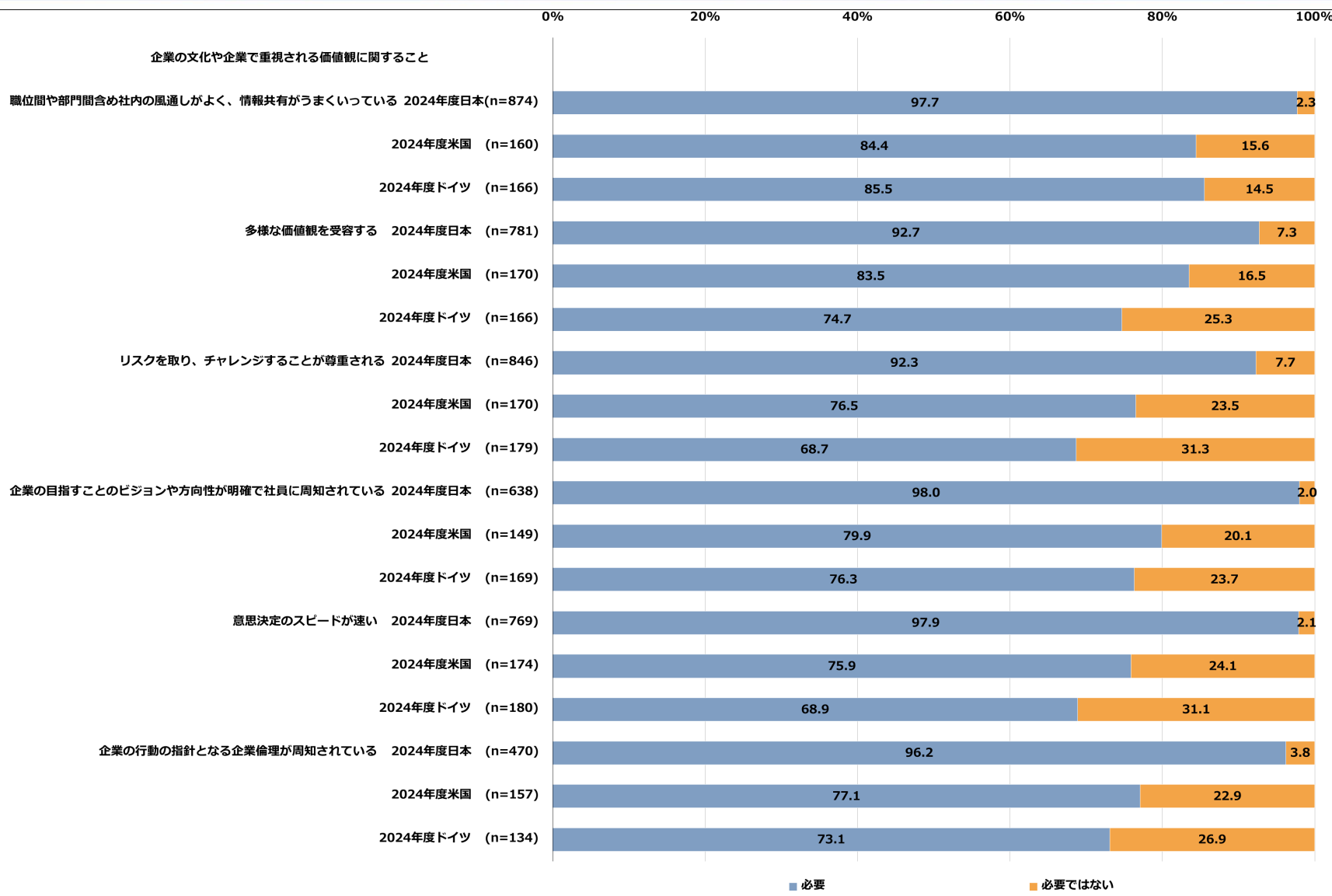
DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」を選択した企業が対象

DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在・経年比較・国内②）



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」を選択した企業が対象

DXを推進するための企業文化・風土の状況（今後・国別①）

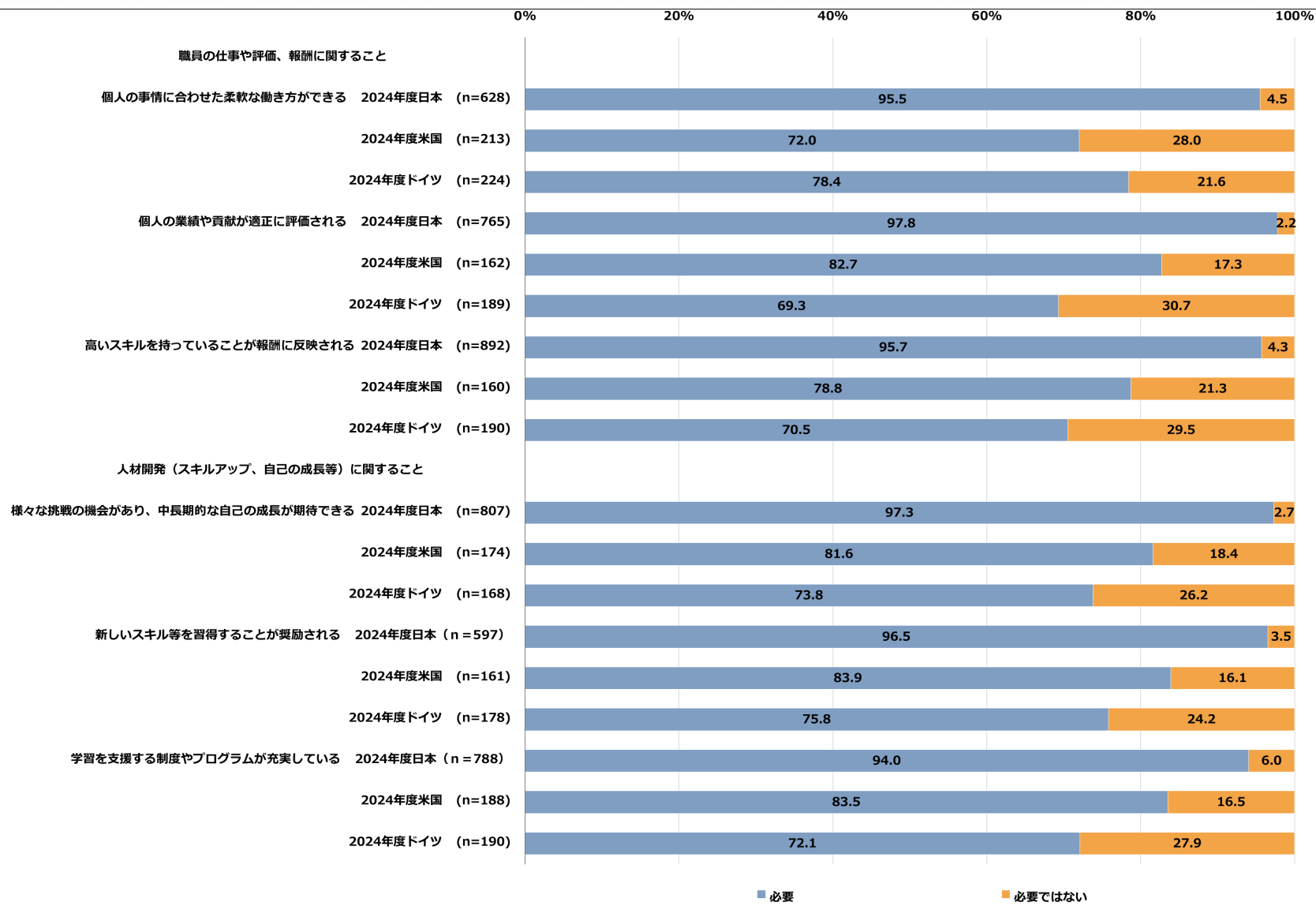


- 日本がすべての項目で「必要」の回答割合が高い。
- ドイツは「個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる」以外のすべての項目で日本と米国と比べて回答割合が低い。

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」を選択した企業が対象

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

DXを推進するための企業文化・風土の状況（今後・国別②）

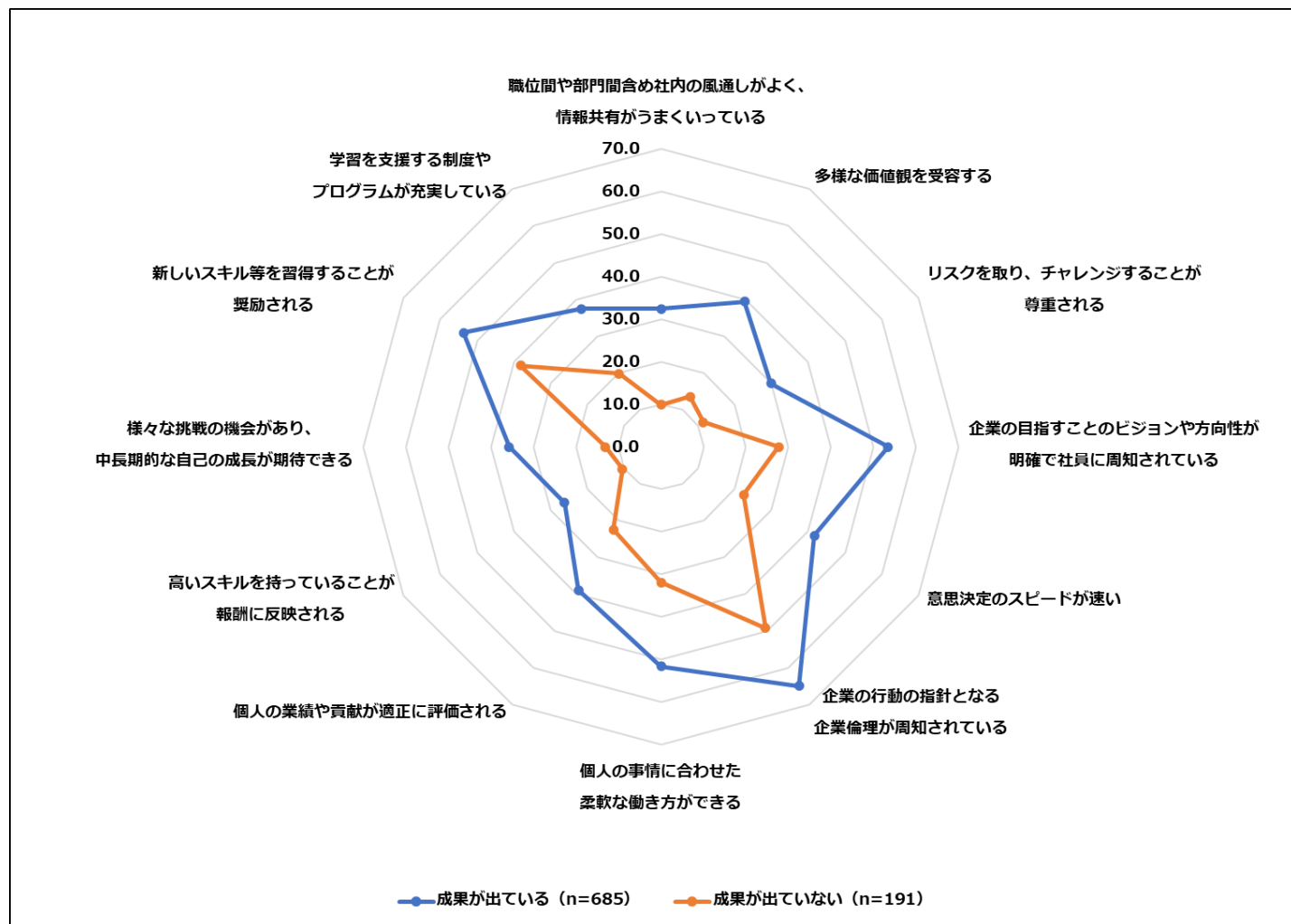


DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」を選択した企業が対象

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

DXを推進するための企業文化・風土の状況（現在・DX成果別・国内）

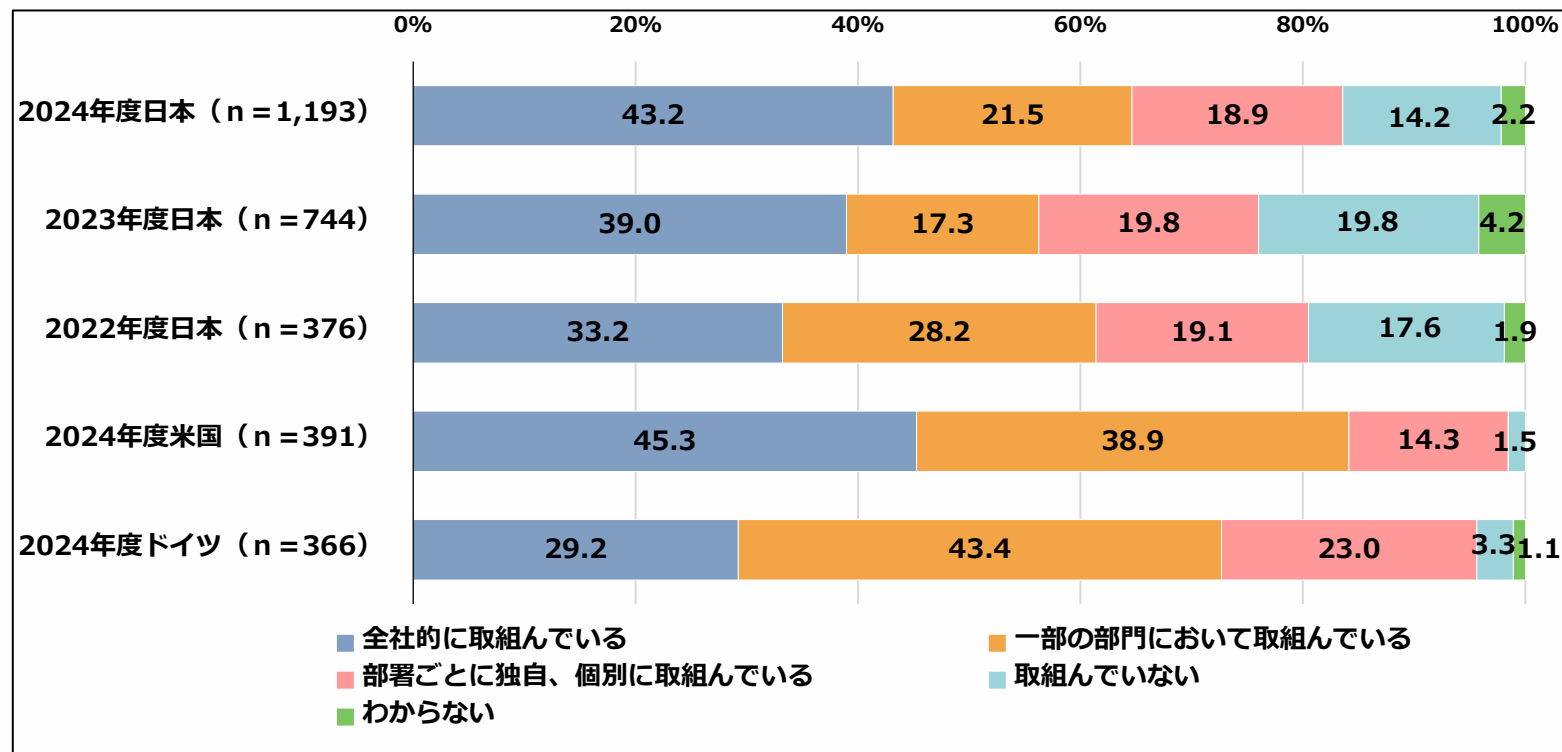
- 成果が出ている企業では成果が出ていない企業に比べて、すべての項目で「できているの」割合が高い。



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」を選択した企業が対象

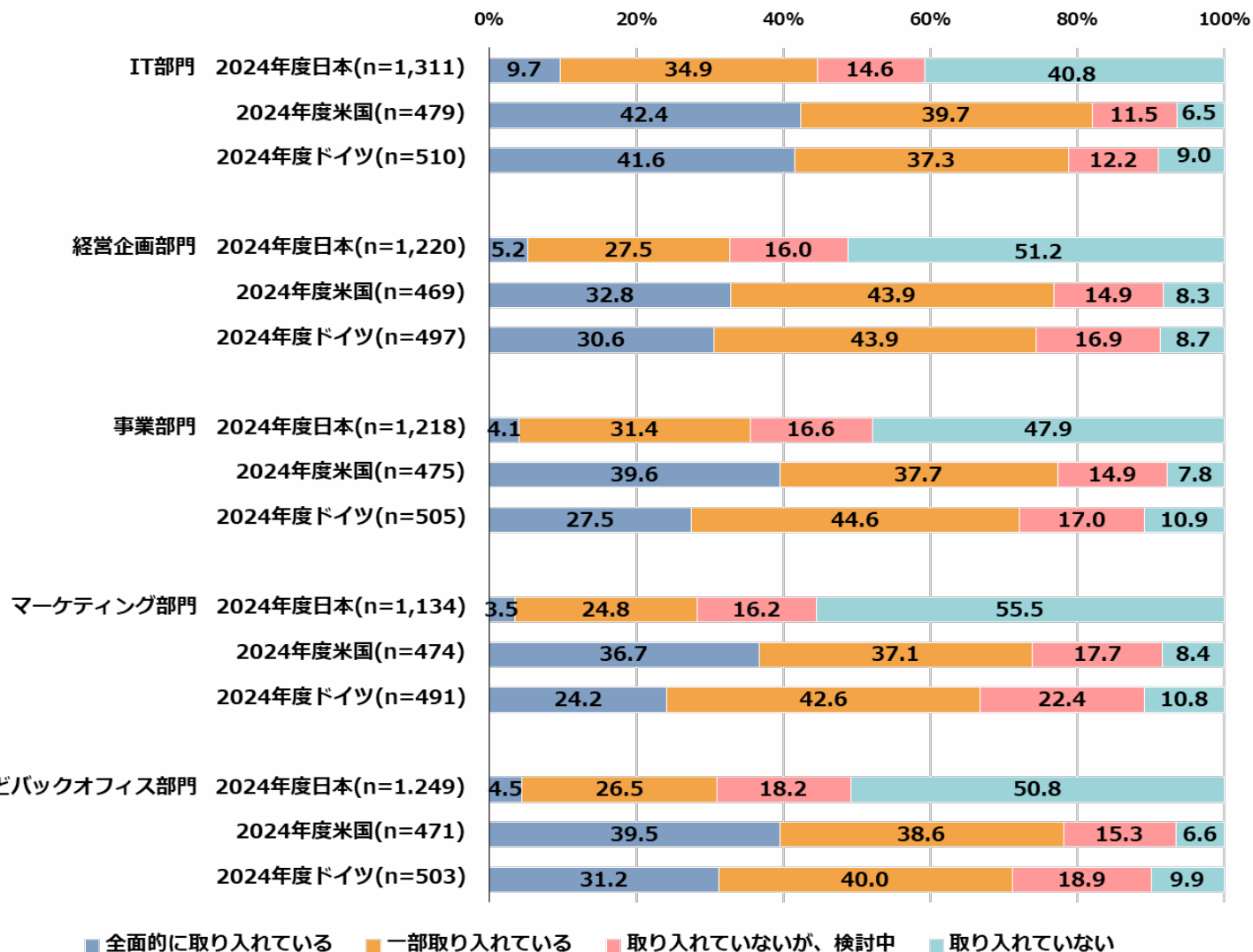
デジタルリテラシー向上に関する取組状況（経年比較・国別）

- 「全社的に取組んでいる」の割合は日本と米国がドイツに比べて高いが、「全社的に取組んでいる」「一部の部門において取組んでいる」「部署ごとに独自、個別に取組んでいる」まで範囲を広げると日本は米国、ドイツより低い。
- 日本の「取組んでいない」の割合も米国とドイツに比べて多い。



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」を選択した企業が対象

アジャイルの原則とアプローチの取り入れ状況（国別）

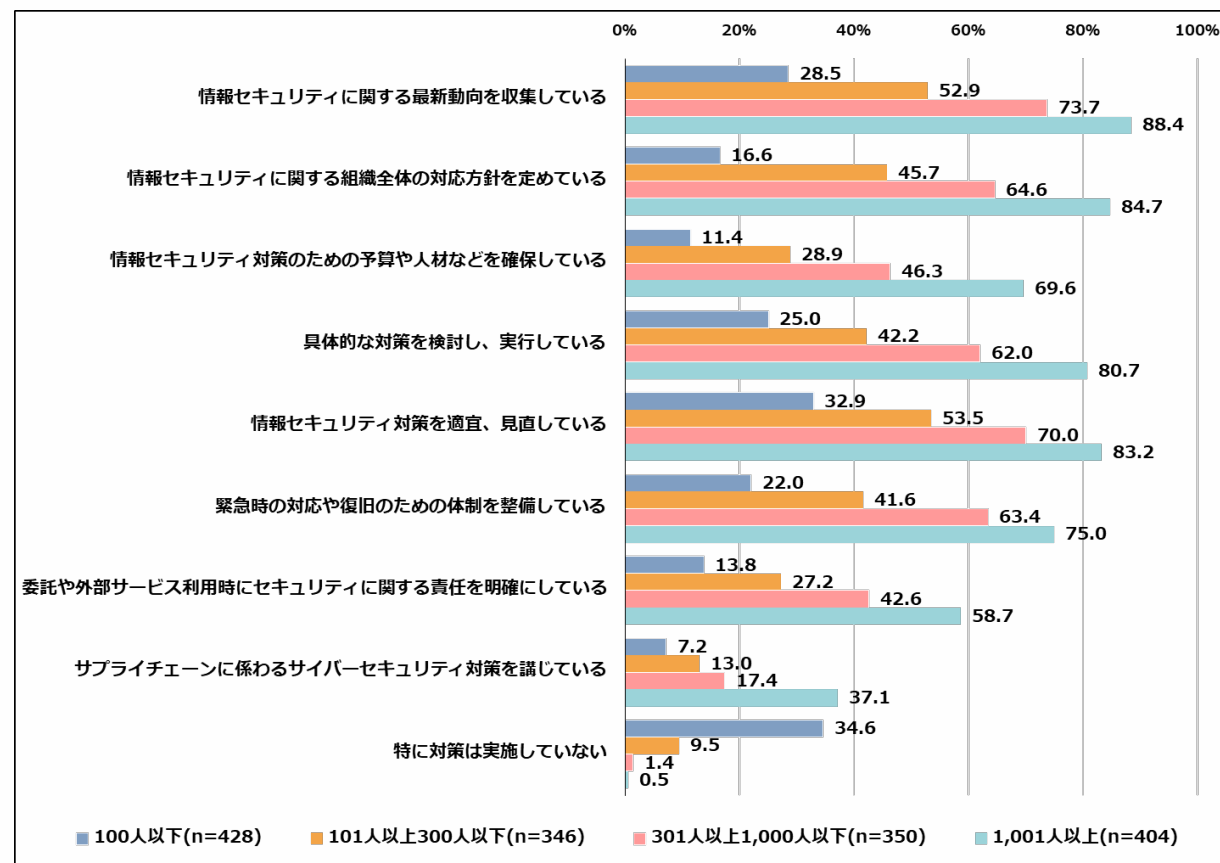
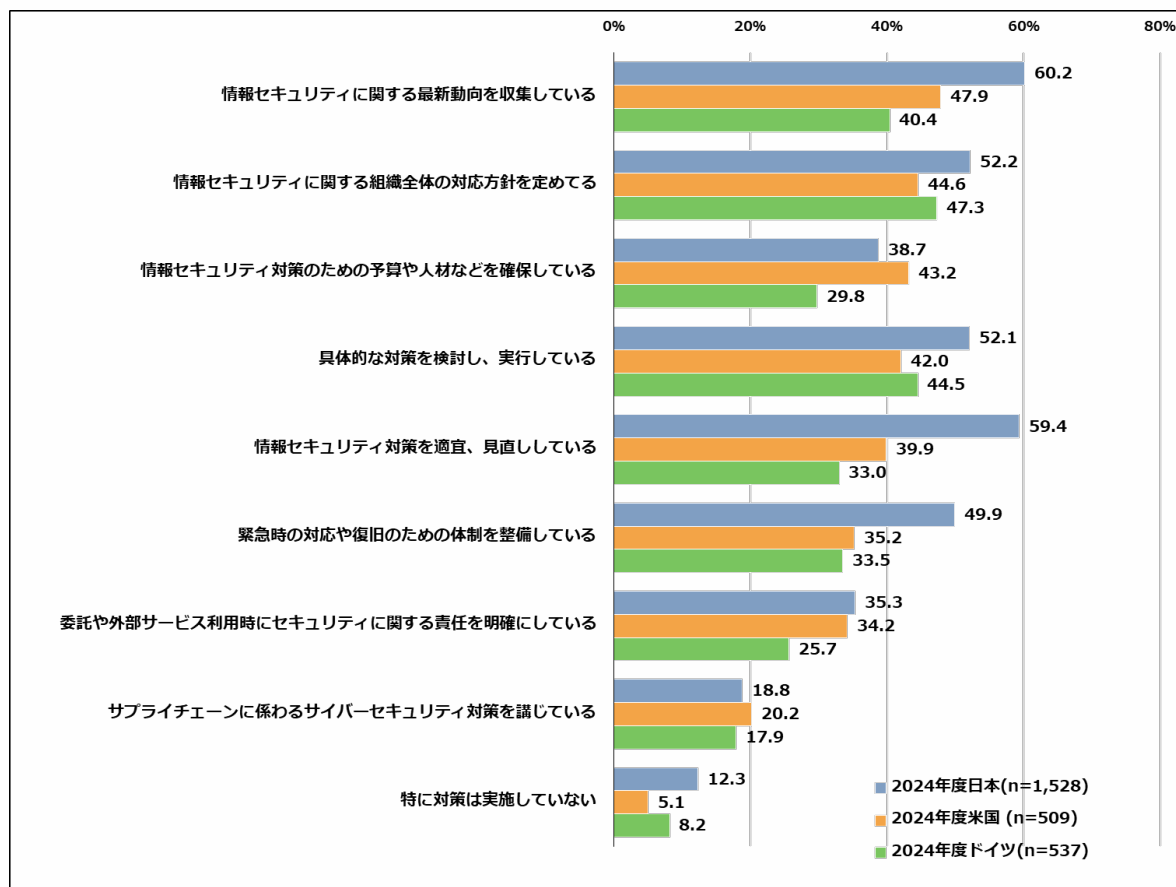


- 日本の「全面的に取り入れている」の回答割合はすべての部門で1割以下となっており、米国とドイツとの差が大きい。
- 日本は「一部取り入れている」との合計でも、一番進んでいる「IT部門」で5割弱であり、米国とドイツの各部門との差が大きい。

選択肢「わからない」は除いて集計

サイバーセキュリティ対策の実施状況（国別）（従業員規模別・国内）

- ほとんどの項目で日本は米国とドイツに比べて高い回答率にある。
- 従業員規模別でみると、日本の「1,001人以上」の企業では、ほとんどが何かしらのサイバーセキュリティ対策を実施しているが、「100人以下」の企業では「特に対策は実施していない」が3分の1以上となっている。
- 各実施項目について、日本は従業員規模が小さくなるにつれて実施している回答率が減少している。

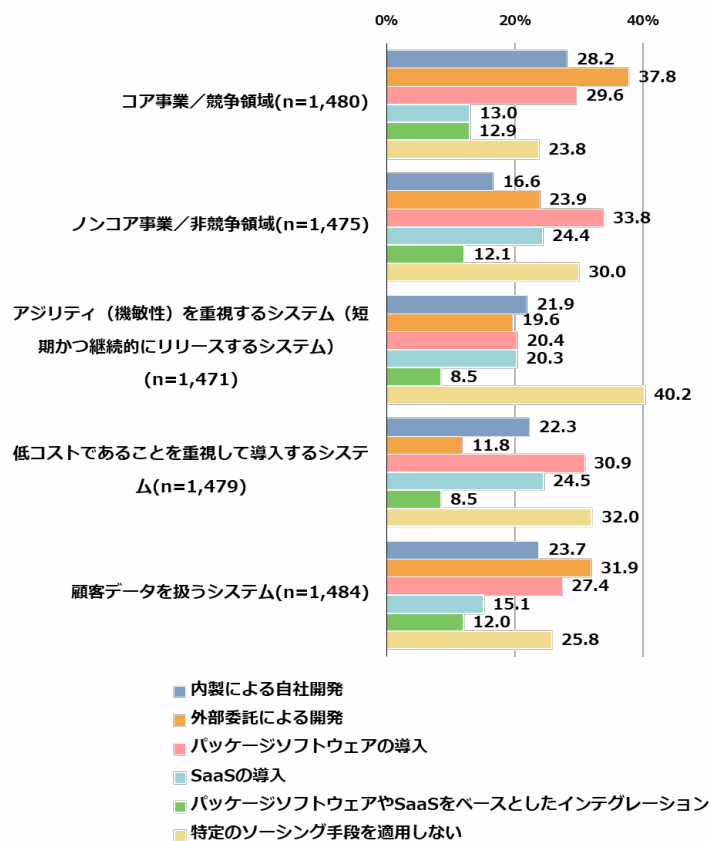


2. DX実現に向けた技術利活用の状況

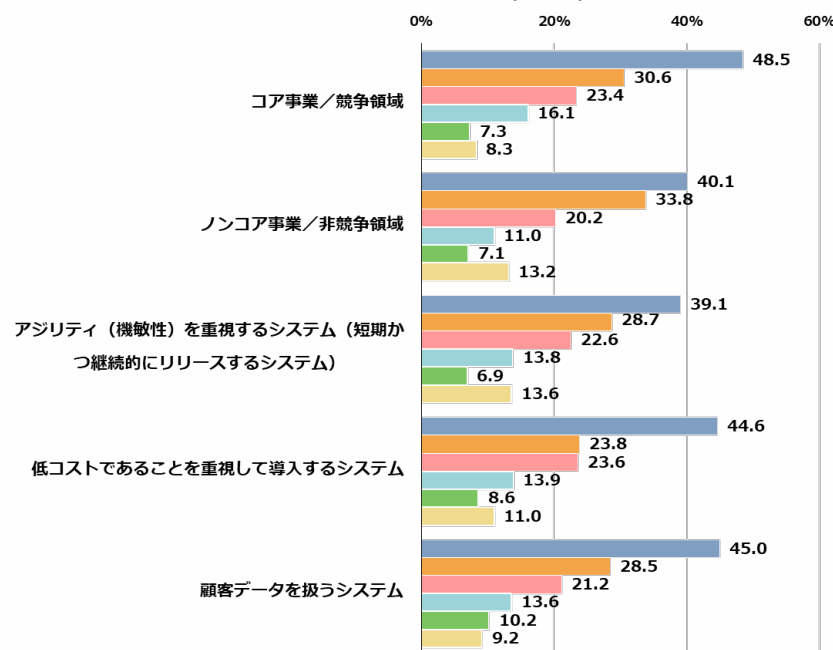
ソーシング手段の状況（国別）

- 日本は「コア事業／競争領域」において「外部委託による開発」を行っている回答率が一番多い一方、米国では「内製による自社開発」が半数程度、ドイツは「内製による自社開発」「外部委託による開発」「パッケージソフトウェアの導入」がそれぞれ同程度の割合になっている。
- 「ノンコア事業／非競争領域」では、日本は「パッケージソフトウェアの導入」「SaaSの導入」が高く、「内製による自社開発」と「外部委託による開発」の回答率は低い。

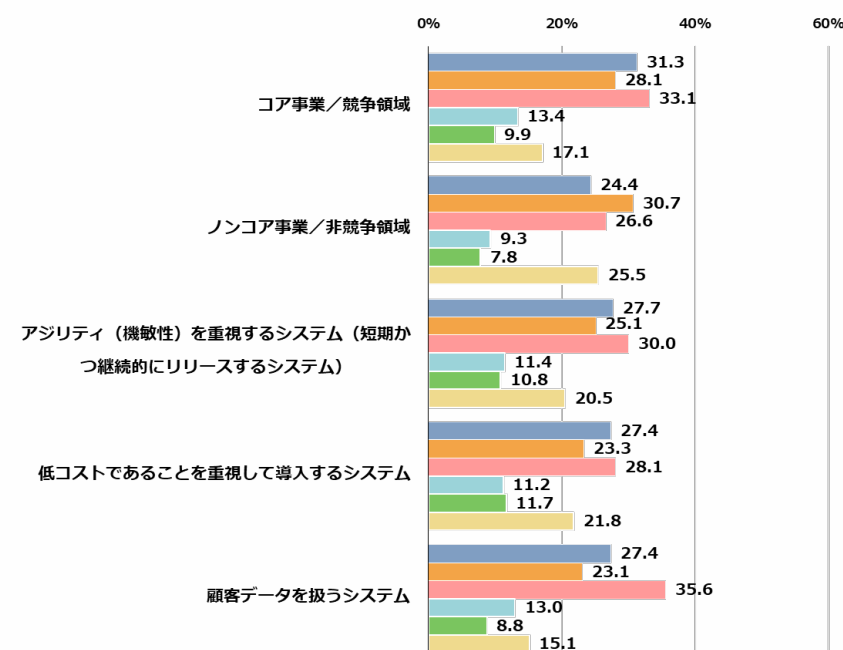
ソーシング手段 2024年度日本



ソーシング手段 2024年度米国 (n=509)

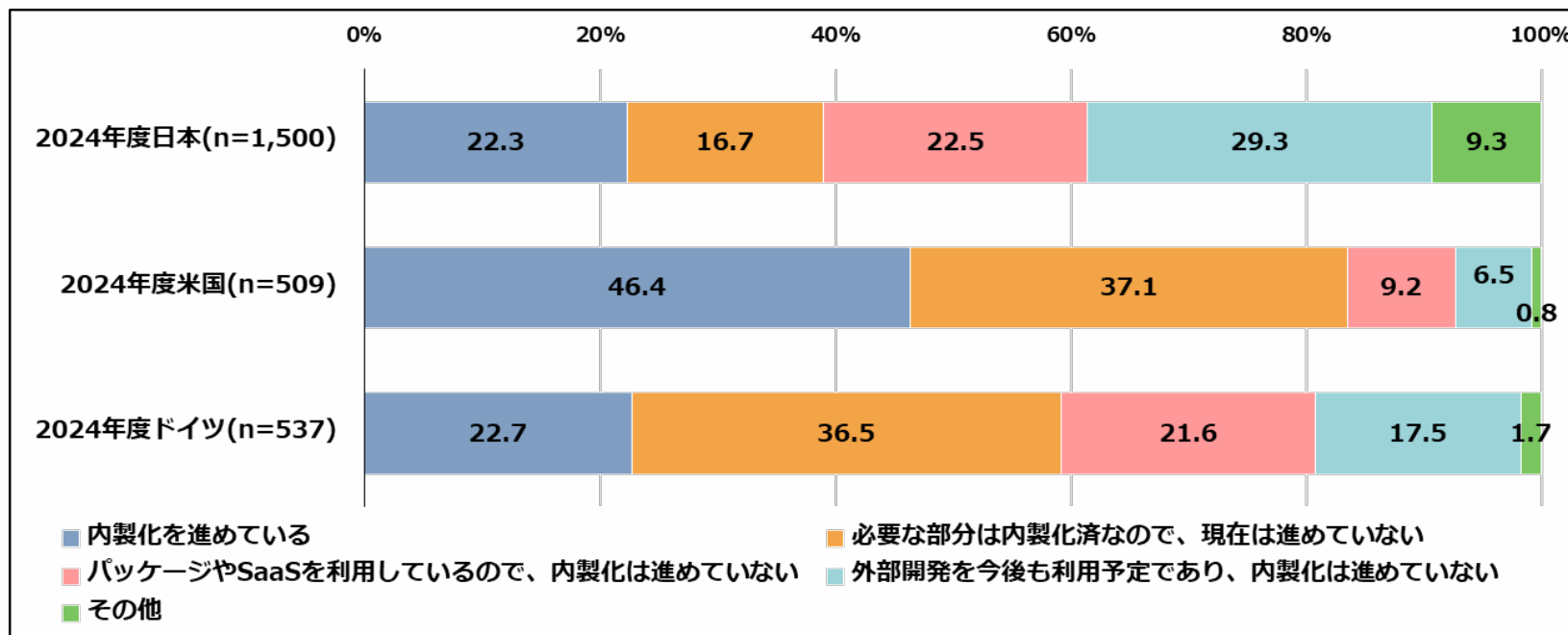


ソーシング手段 2024年度ドイツ (n=537)



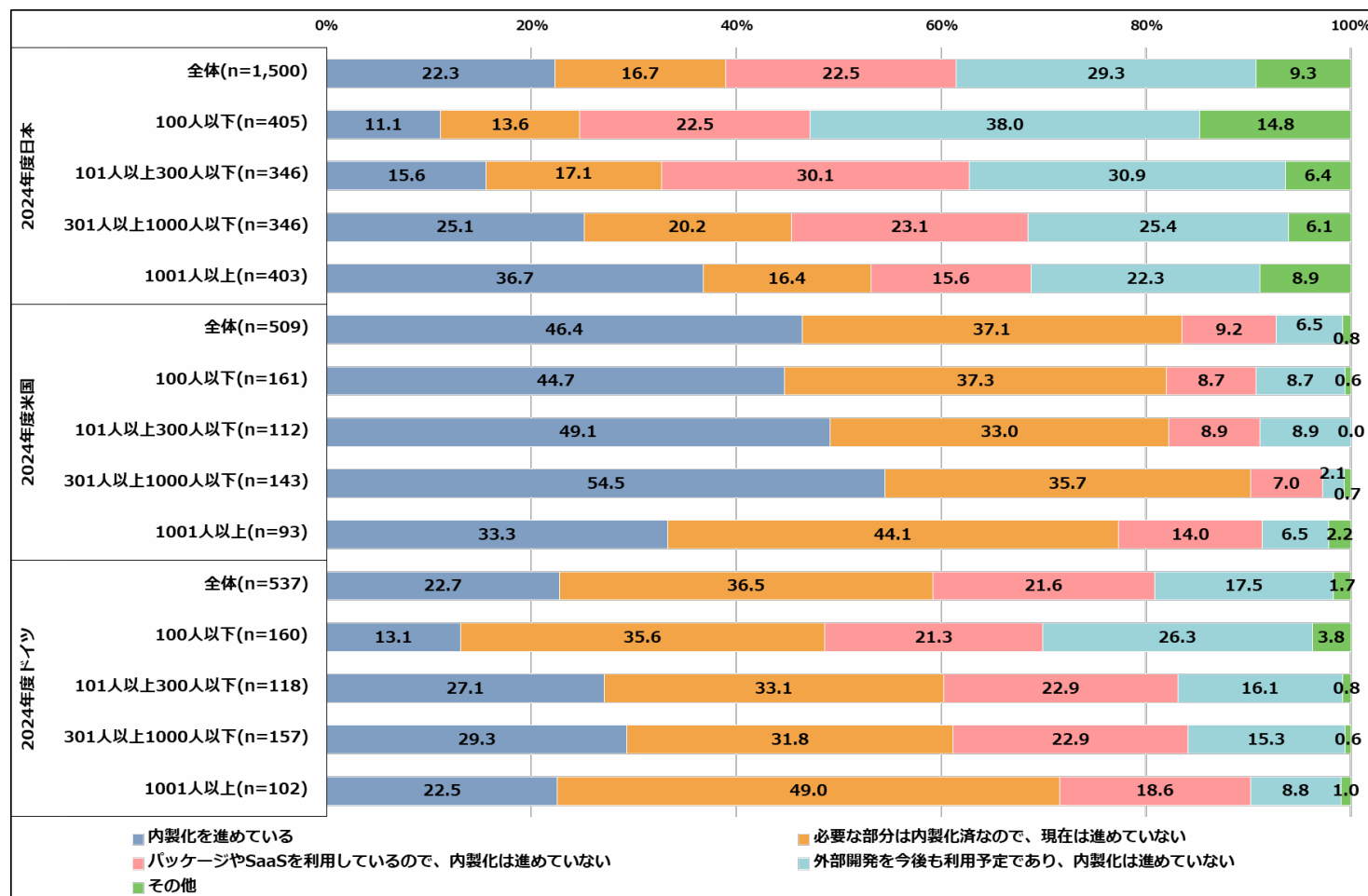
システム開発の内製化（国別）

- 「内製化を進めている」の回答割合は米国が最も高く、日本とドイツは同程度である。
- 「必要な部分は内製化済みなので、現在は進めていない」については米国とドイツが同程度となっている一方で、日本は米国とドイツの半分以下である。



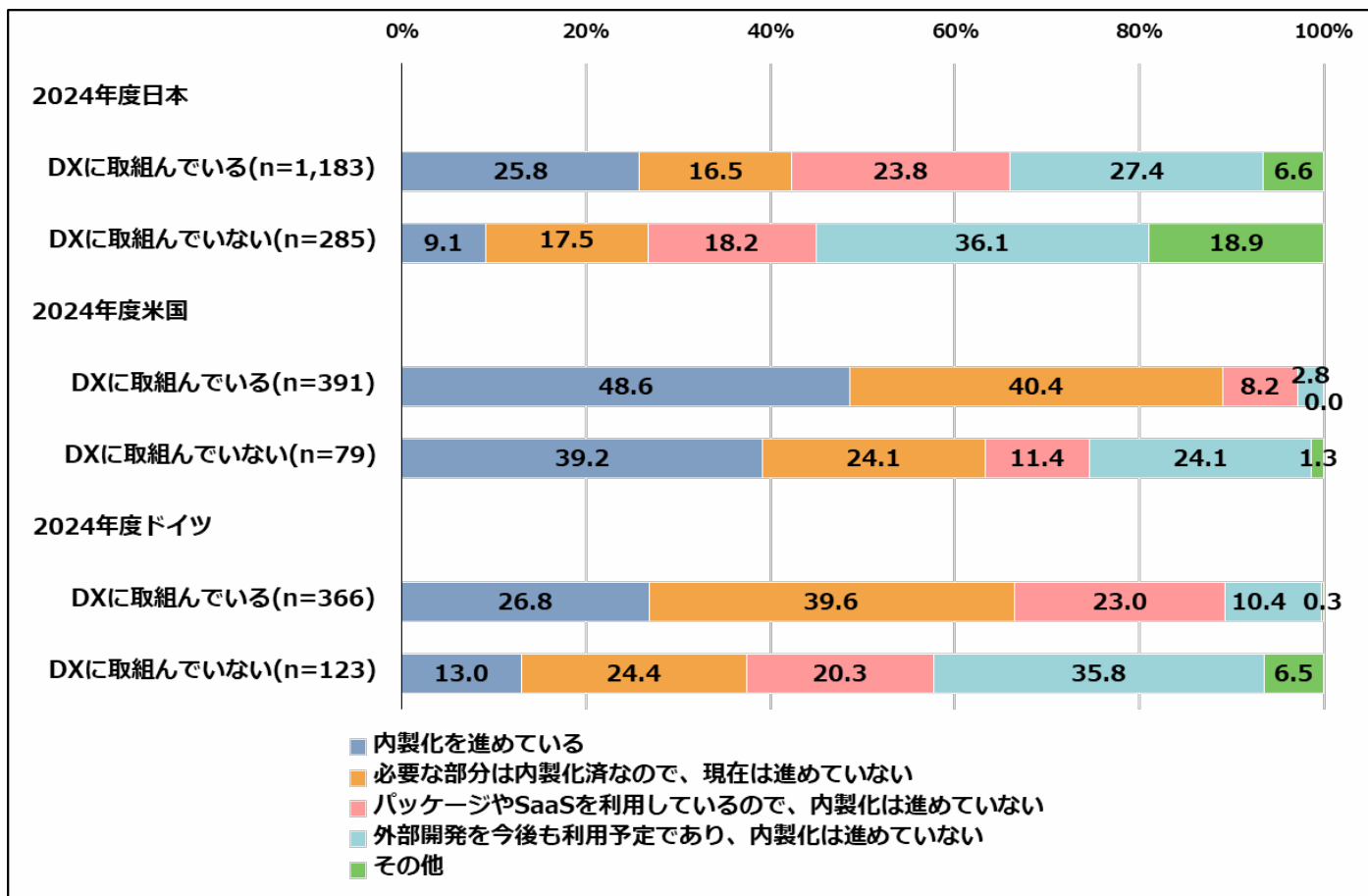
システム開発の内製化（従業員規模別・国別）

- 米国は従業員規模を問わず内製化が進んでおり、「内製化を進めている」「必要な部分は内製化済なので、現在は進めていない」を合わせると8割以上となっている
- 日本とドイツは従業員規模が小さくなるにつれ、「内製化を進めている」「必要な部分は内製化済なので、現在は進めていない」割合が小さくなるが、その傾向は日本の方が大きい



システム開発の内製化（DX取組状況別・国別）

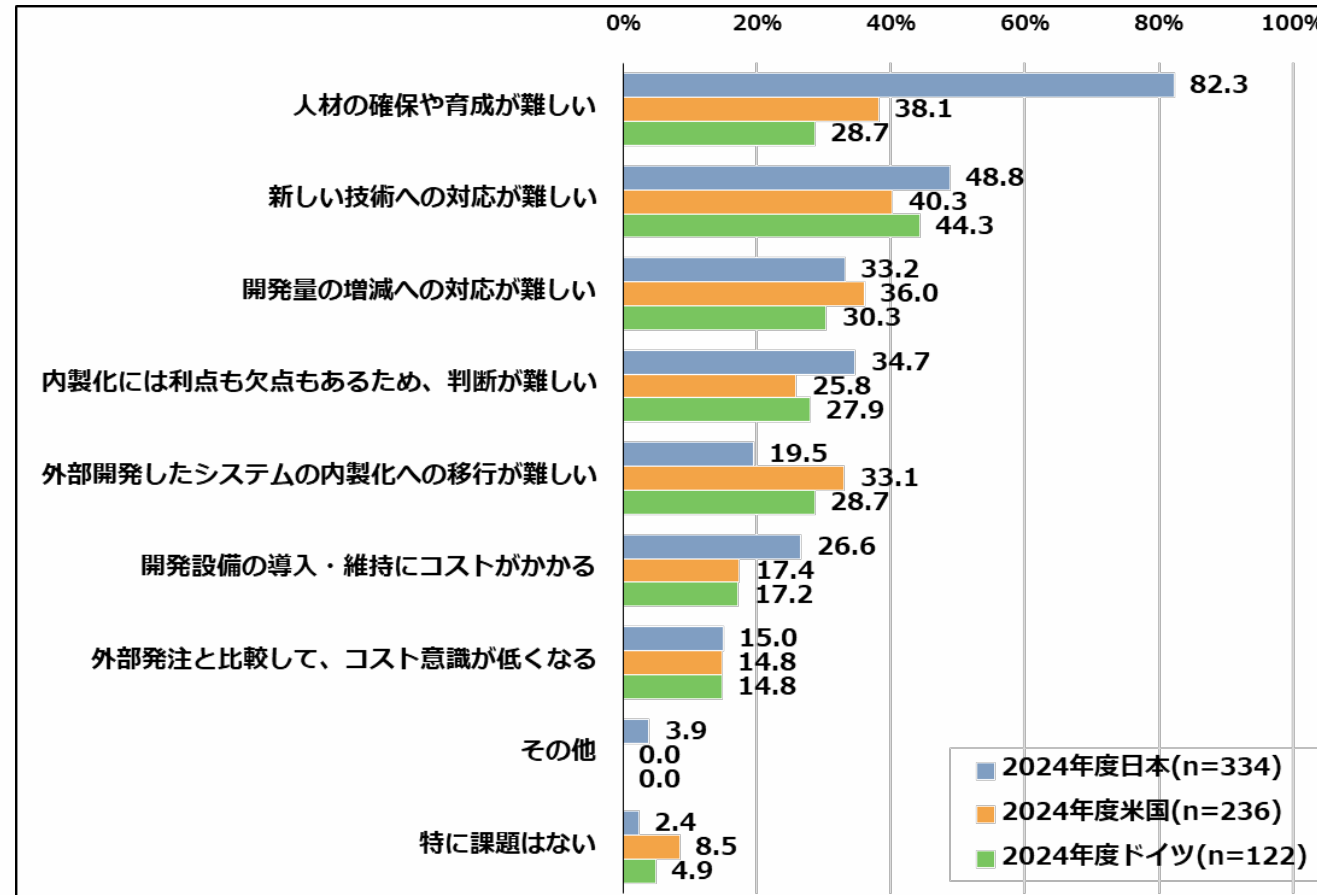
- 各国とも「DXに取り組んでいる」企業の方が内製化を進めている傾向にある。
- 米国は「DXに取り組んでいる」企業の9割近くが内製化を進めているか、内製化済みとなっている。



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。

内製化を進めるにあたっての課題（国別）

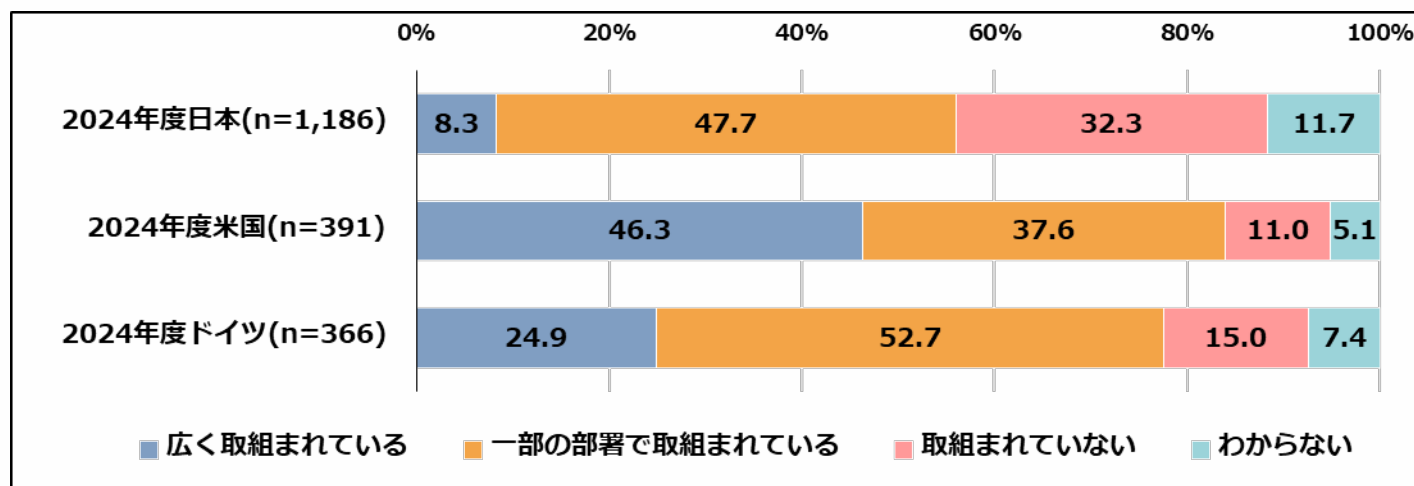
- 日本は「人材の確保や育成が難しい」が突出している。
- 米国とドイツは「外部開発したシステムの内製化への意向が難しい」と回答する割合が日本より高い。



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

現場主体のDXの状況（国別）

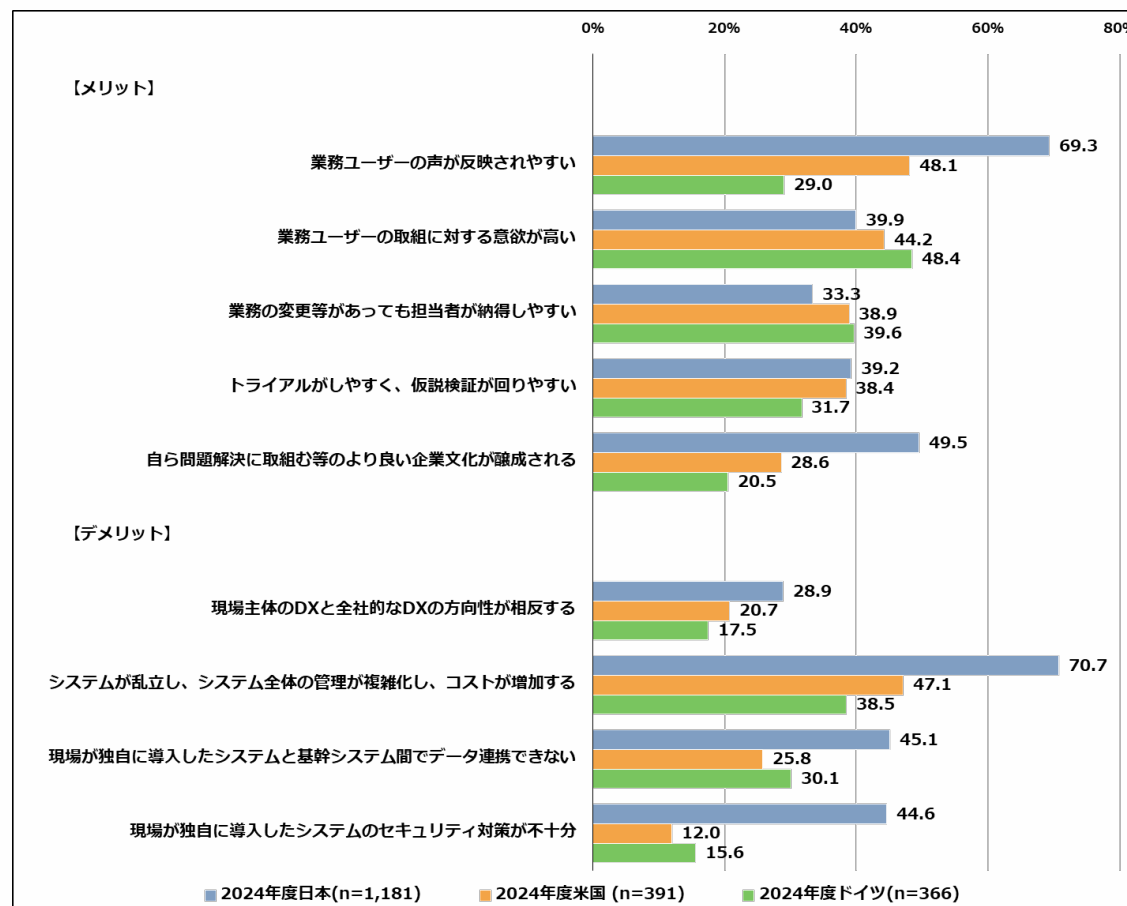
- 「広く取組まれている」の回答割合は、日本は米国とドイツに比べて低い。
- 「取組まれていない」の回答割合は、日本は米国とドイツと比べて高い。



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

現場主体のDXのメリット・デメリット（国別）

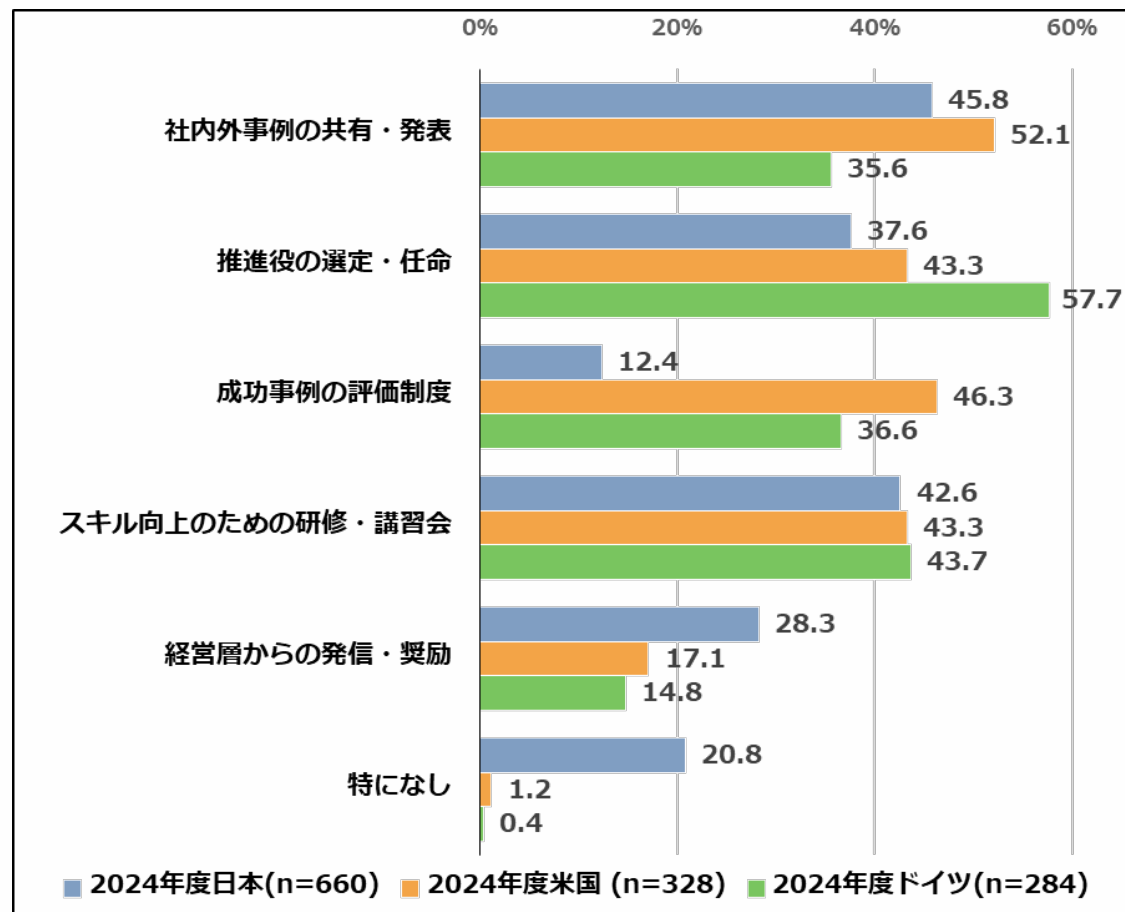
- メリットについては、日本は「業務ユーザーの声が反映されやすい」「自ら問題解決に取り組む等のより良い企業文化が醸成される」が米国とドイツよりも大幅に高い。
- デメリットについては、項目を問わず全体的に日本において回答率が高く、「システムが乱立し、システム全体の管理が複雑化し、コストが増加する」「現場が独自に導入したシステムで基幹システム等でデータ連携できない」「現場が独自に導入したシステムのセキュリティ対策が不十分」といった項目がとくに高い。



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

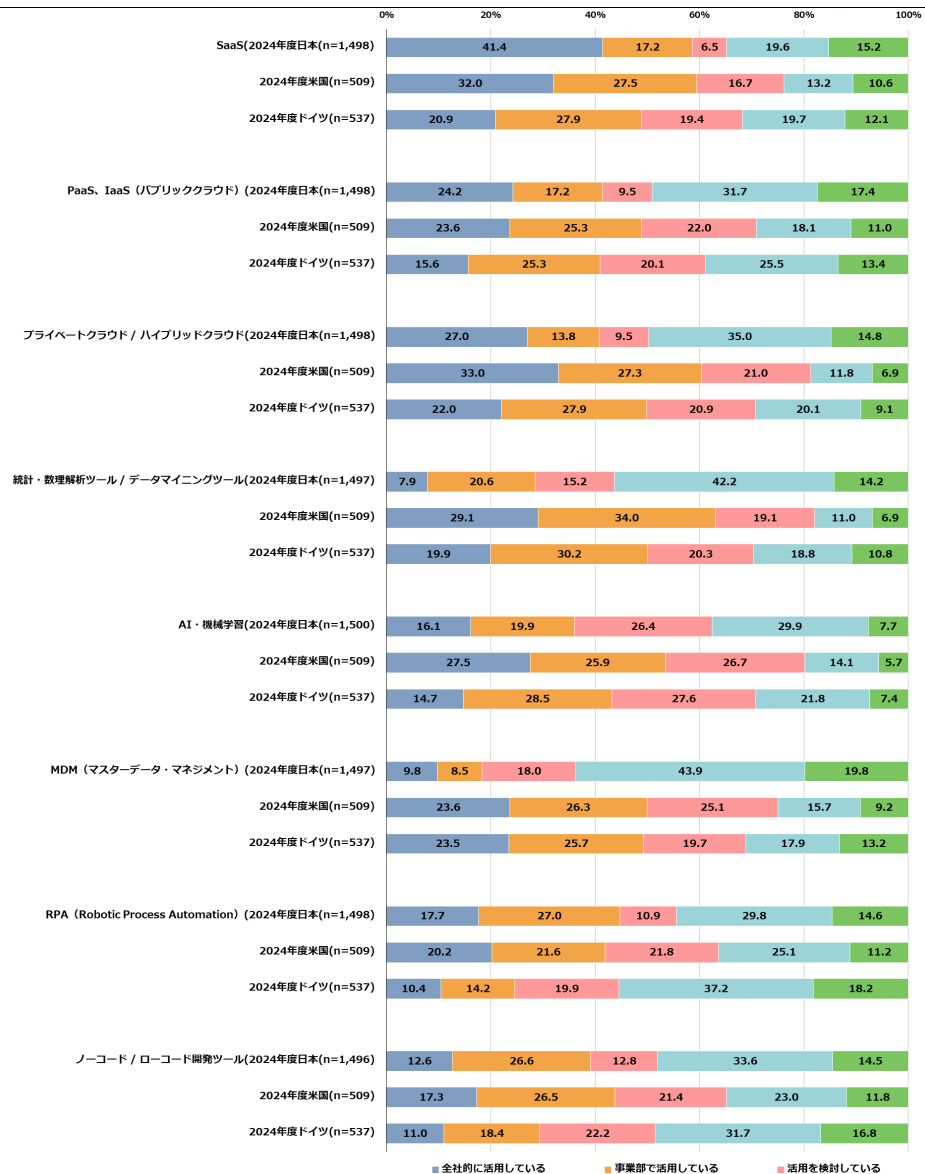
現場主体のDX推進のための取組（国別）

- 日本は「経営層からの発信・奨励」の回答率が米国とドイツよりも高い一方、「成功事例の評価制度」は相対的に低く、「推進役の選定・任命」もやや低くなっている。また、「特になし」も高い。
- 米国は「社内外事例の共有・発表」「成功事例の評価制度」が日本とドイツより高い。
- ドイツは「推進役の選定・任命」が日本、米国よりも高い。



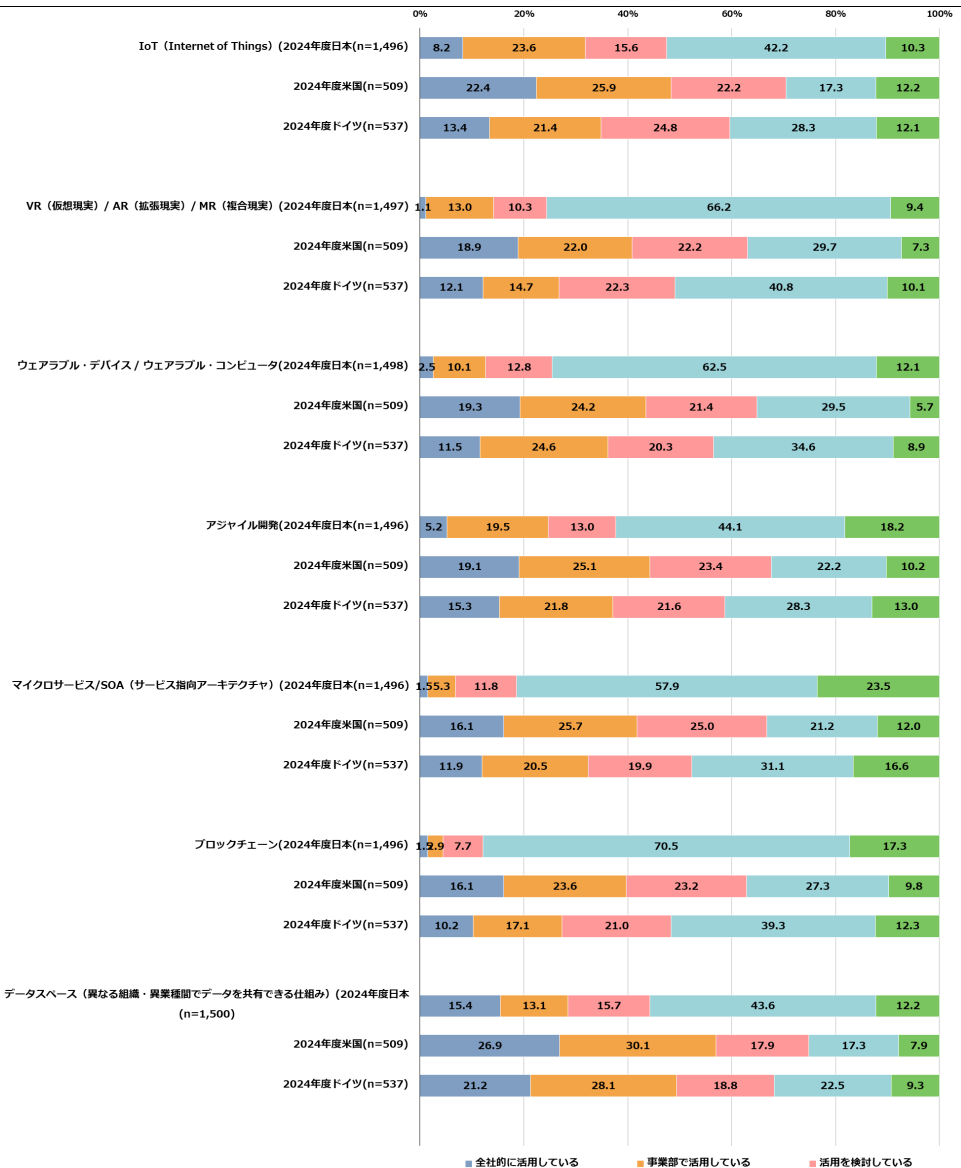
現場が主体となったDXの状況の設問で「広く取り組まれている」「一部の部署で取り組まれている」を選択した企業が対象

新技術の活用状況（国別①）



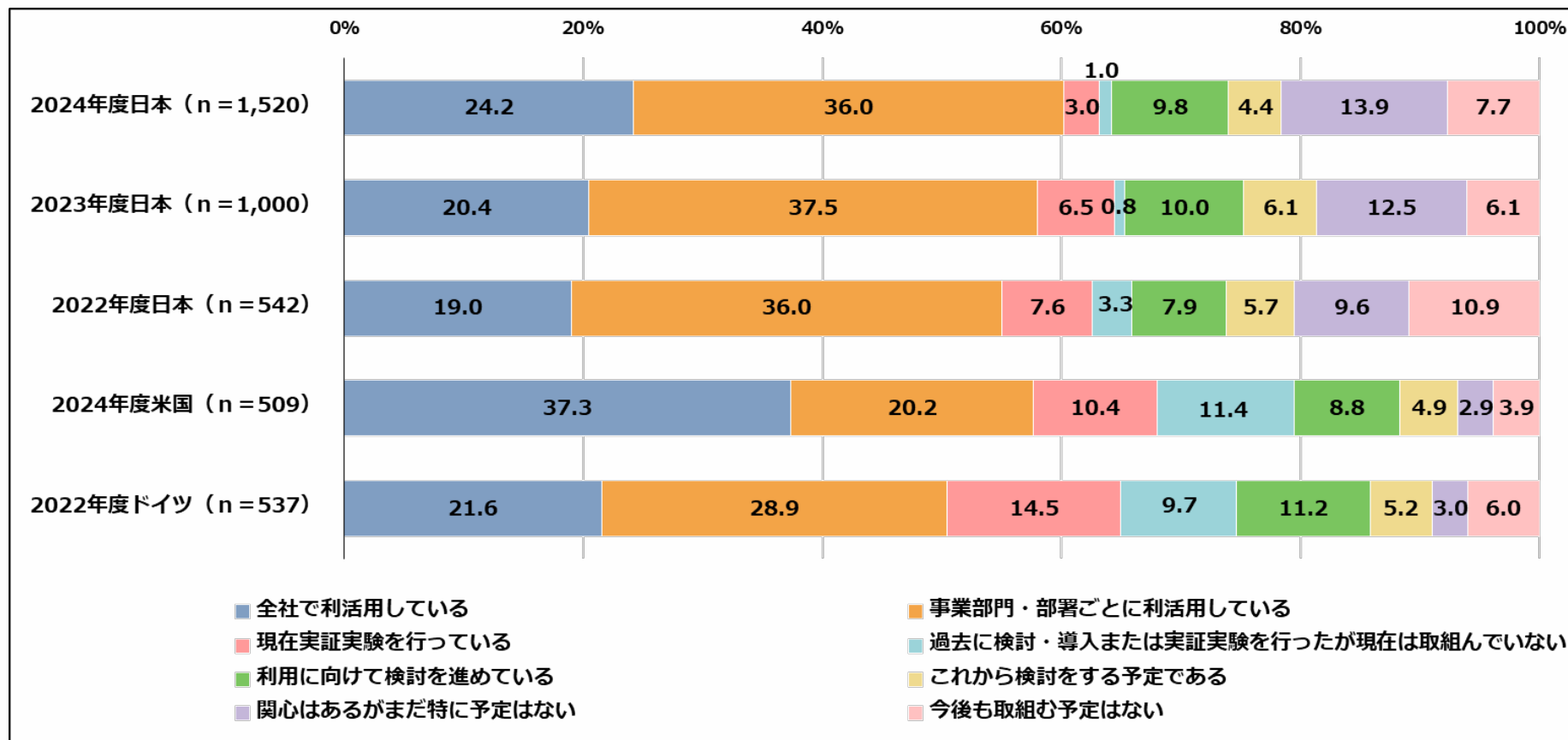
- 日本は「SaaS」の「全社的に活用している」の回答割合が最も高いが、「事業部で活用している」との合計では米国と同程度である。
- 上記以外の項目では、日本は「活用していない」の回答割合が高いものが多く、米国とドイツとの差も大きい。

新技術の活用状況（国別②）



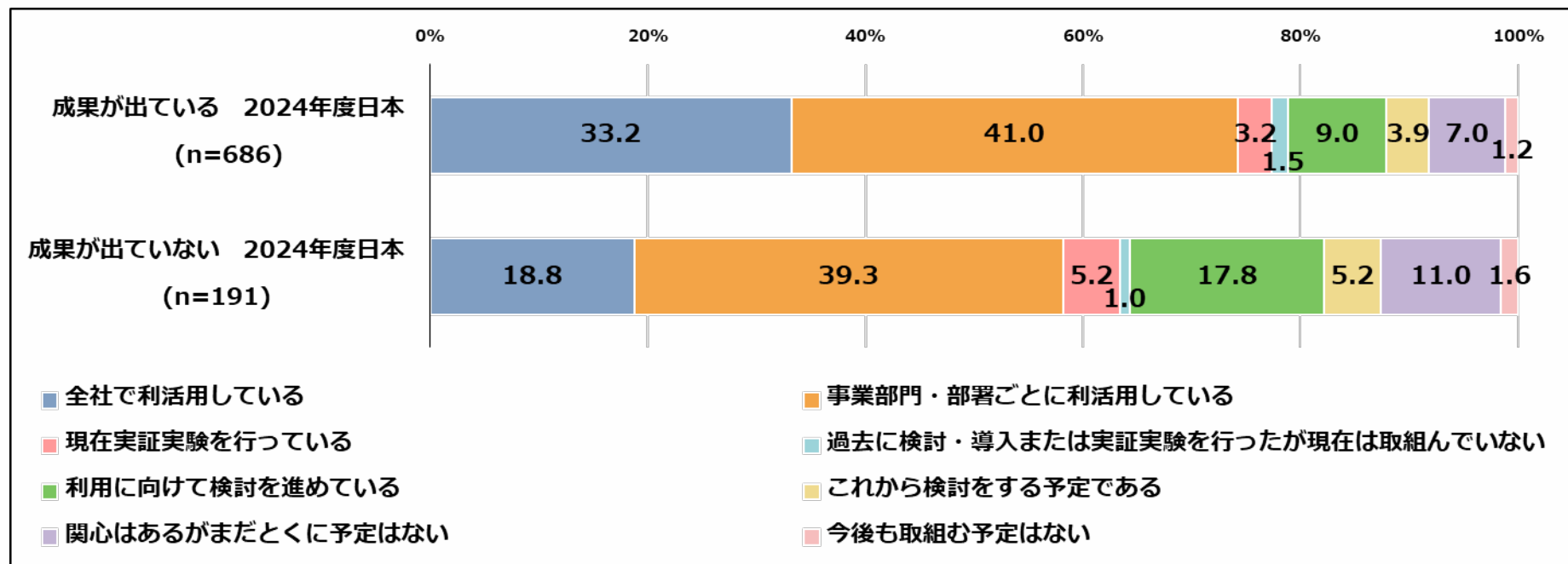
データ利活用の状況（経年比較・国別）

- 「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」の割合の合計は3か国に大きな差はないが、「全社で利活用している」は米国の割合が最も高い。



データ利活用の状況（DX成果別・国内）

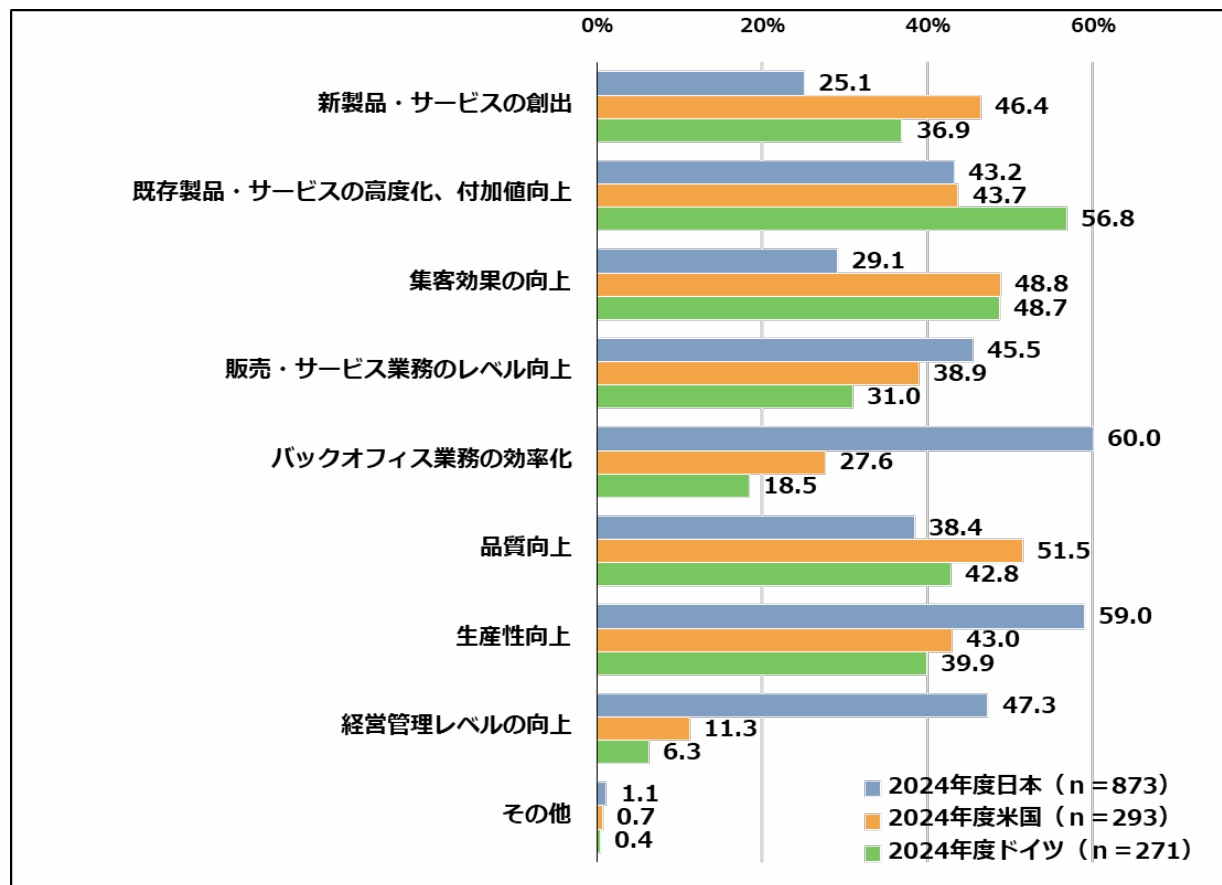
- DXの成果が出ている企業では「全社で利活用している」と回答した企業の割合が高い。



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」を選択した企業が対象

データ利活用の目的（国別）

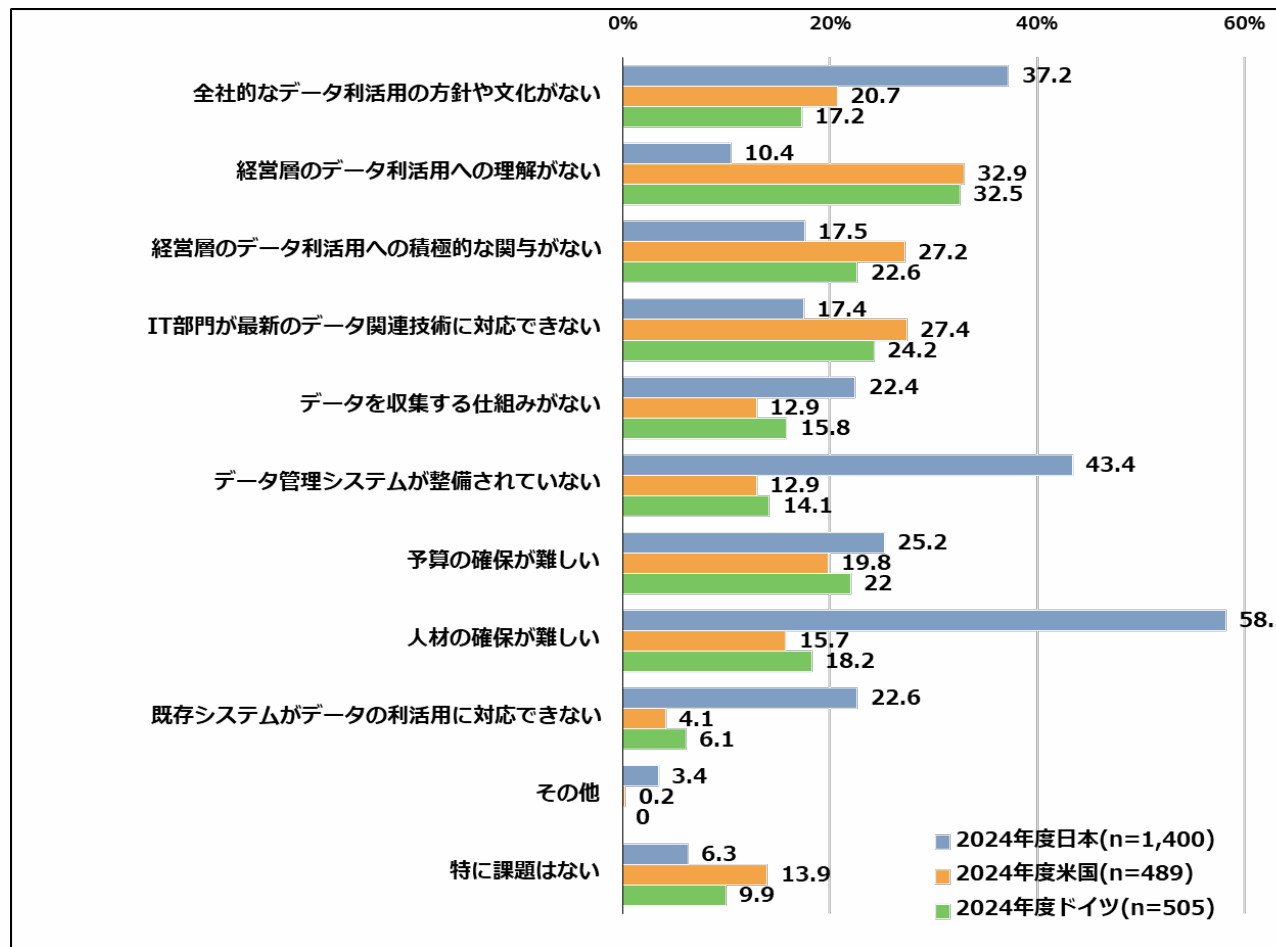
- 日本では「販売・サービス業務のレベル向上」「バックオフィス業務の効率化」「生産性向上」といった目的が他国よりも高いのに対し、米国とドイツでは「新製品・サービスの創出」「集客効果の向上」といったバリューアップに関する目的が日本よりも高い。



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

データ整備・管理・流通の課題（国別）

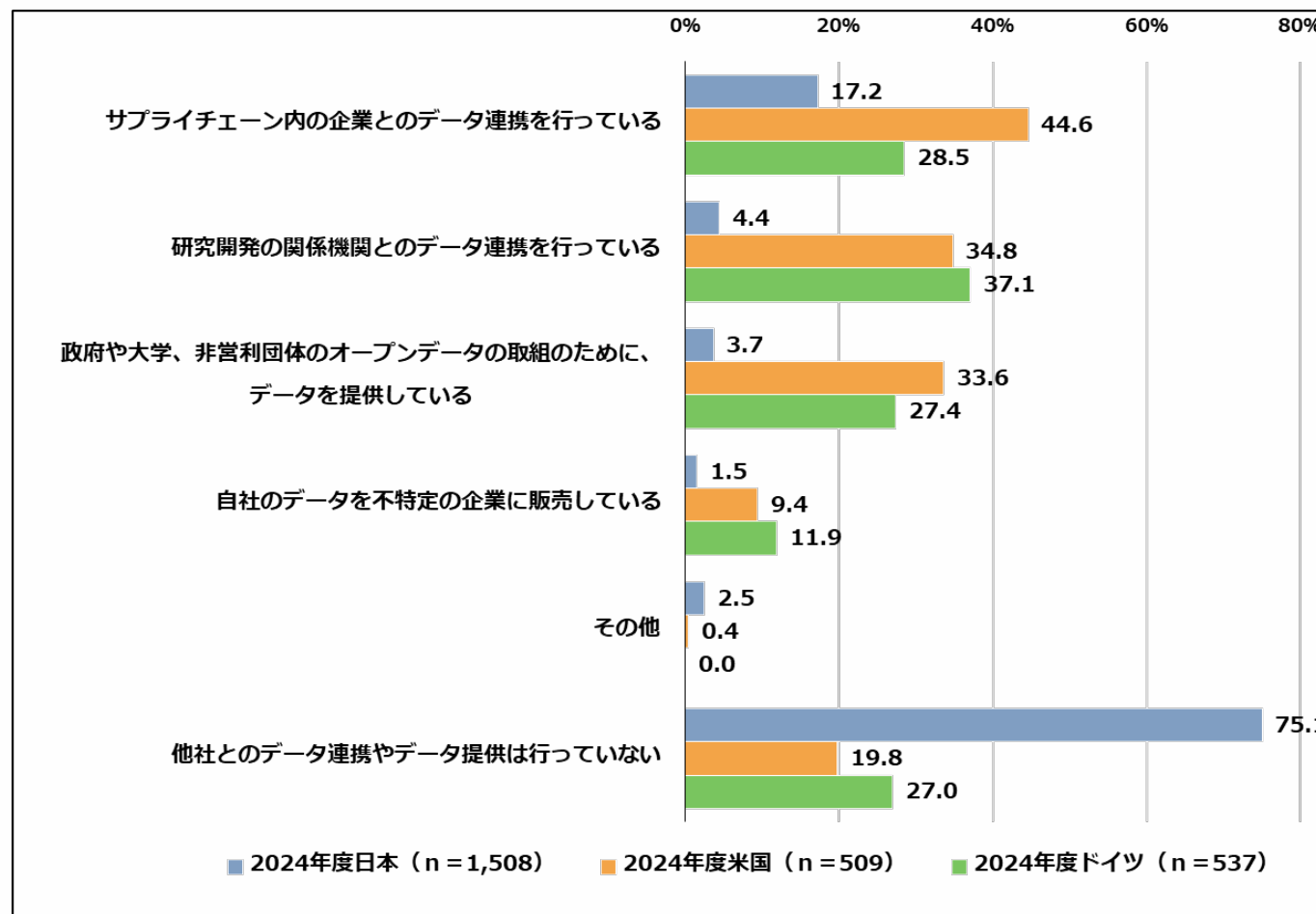
- 日本は「人材の確保が難しい」「データ管理システムが整備されていない」「全社的なデータ利活用の方針や文化がない」の項目が他の項目と比べて高い回答率であり、米国とドイツと比べて突出している。
- 「既存システムがデータの利活用に対応できない」の回答率としては高くないが、米国とドイツとの差は大きい。



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

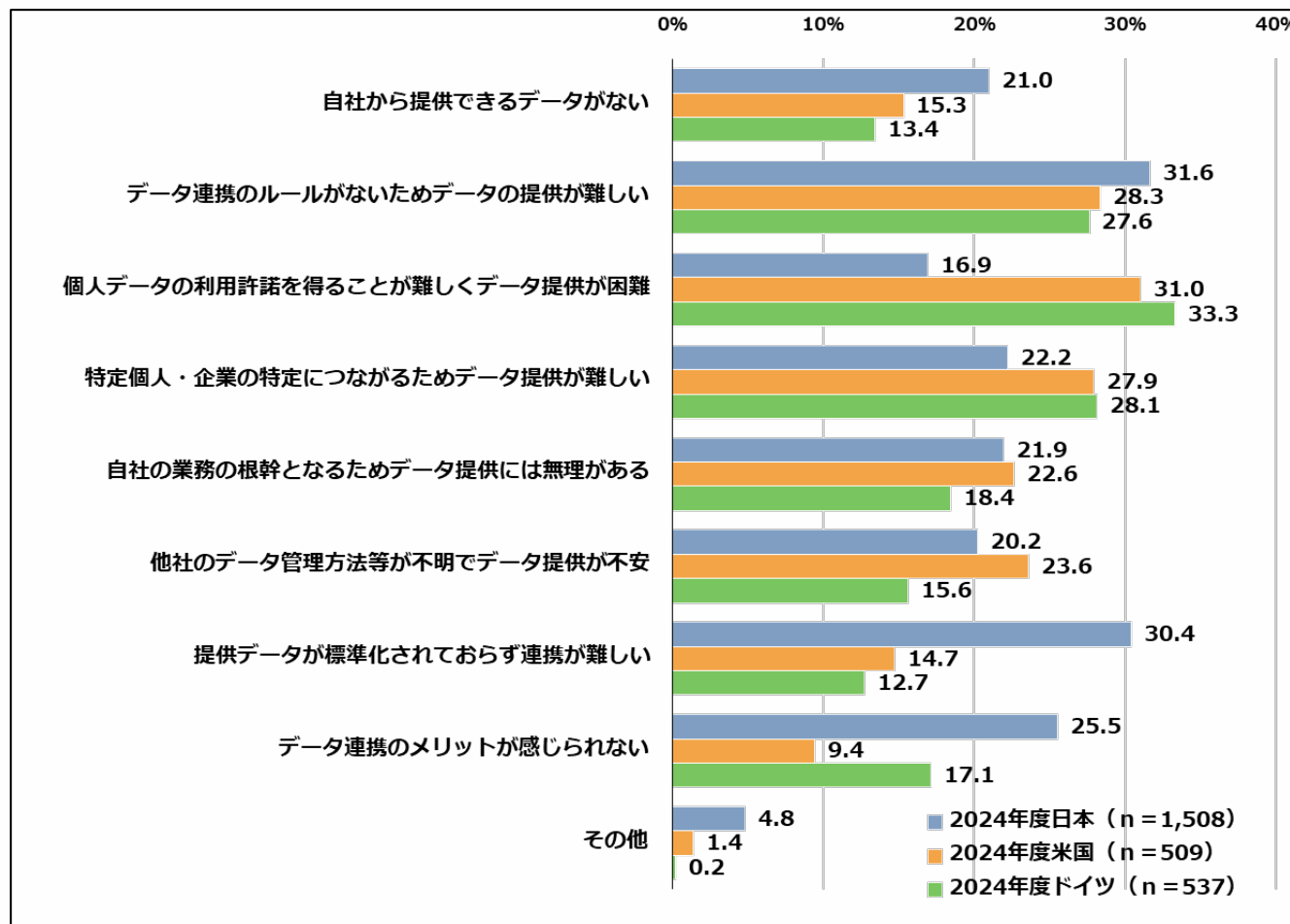
データの企業間連携の状況（国別）

- 日本は「他社とのデータ連携やデータ提供を行っていない」の回答割合が突出している。
- 米国とドイツの「サプライチェーン内の企業とのデータ連携を行っている」「研究開発の関係機関とのデータ連携を行っている」「政府や大学、非営利団体のオープンデータの取組のために、データを提供している」の回答率は日本と大きな差がある。



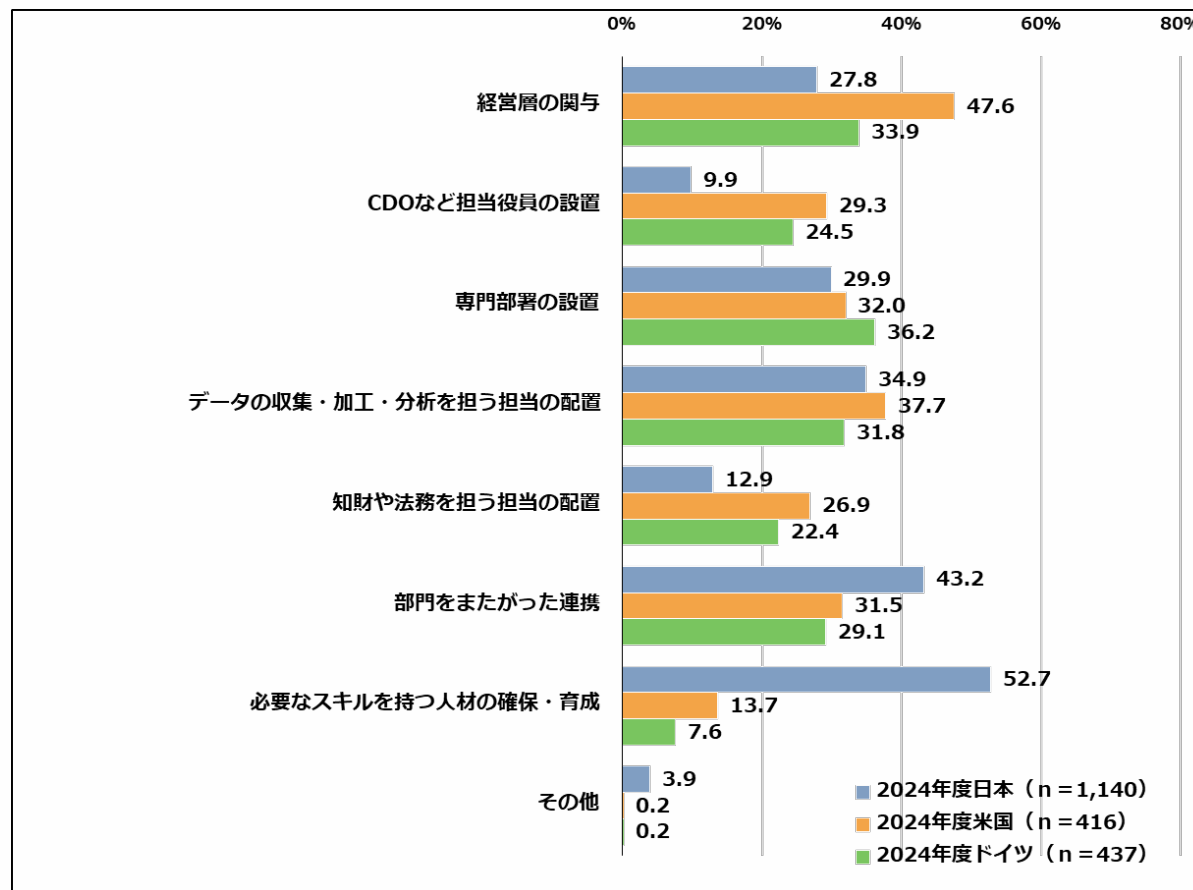
サプライチェーン内や異業種間データ連携の課題（国別）

- 日本は「データ連携のルールがないためデータの提供が難しい」「提供データが標準化されておらず連携が難しい」といったルール、標準化に関する課題の回答率が高い。
- 「データ連携のルールがないためデータの提供が難しい」は米国とドイツも同様に高いが、「提供データが標準化されておらず連携が難しい」の米国とドイツの回答率は日本の半分以下になっている。



データ利活用に取り組むための社内体制状況（国別）

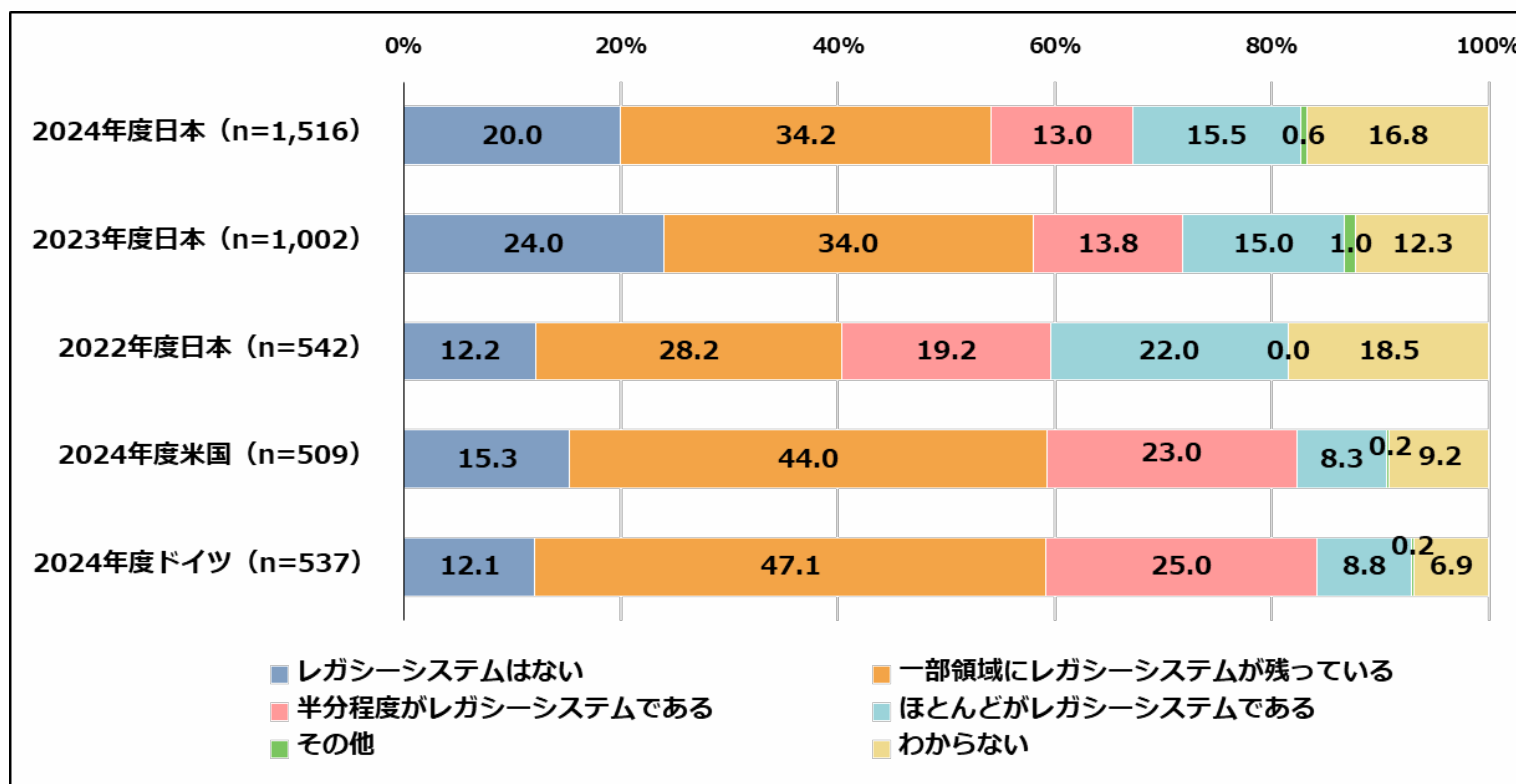
- 日本は「必要なスキルを持つ人材の確保・育成」「部門をまたがった連携」の回答率が高く、米国では「経営層の関与」の回答率が高い。



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」以外を選択した企業が対象

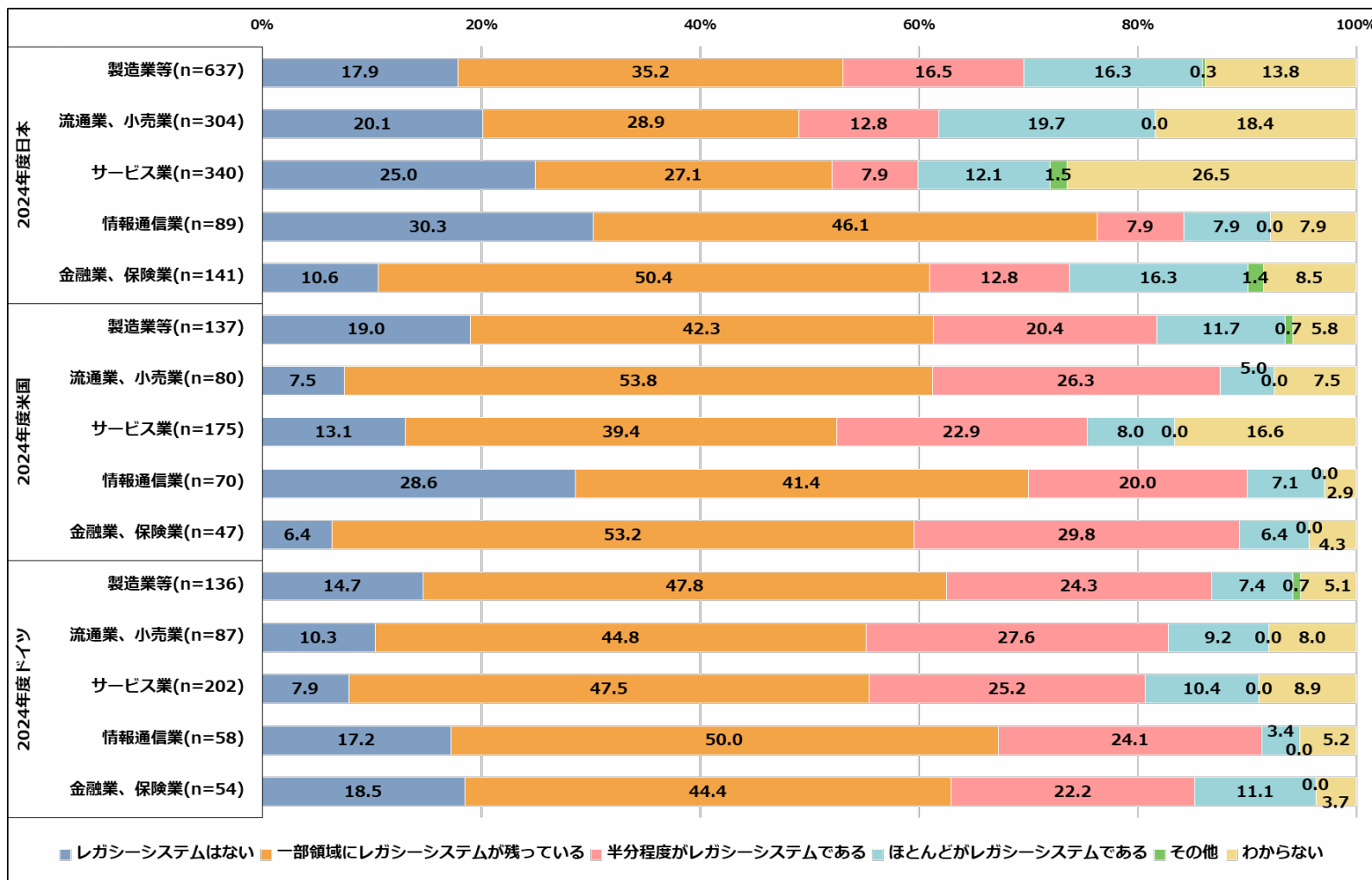
レガシーシステムの状況（国別）

- 「レガシーシステムはない」の回答割合は日本が一番高いが、「ほとんどがレガシーシステムである」「わからない」の回答割合も日本が一番高い。
- 日本のレガシーシステム刷新状況について、2023年度と2022年度を比較すると「レガシーシステムはない」が増え、「ほとんどがレガシーシステムである」は減少しているが、2024年度と2023年度では傾向があまり変わっていない。



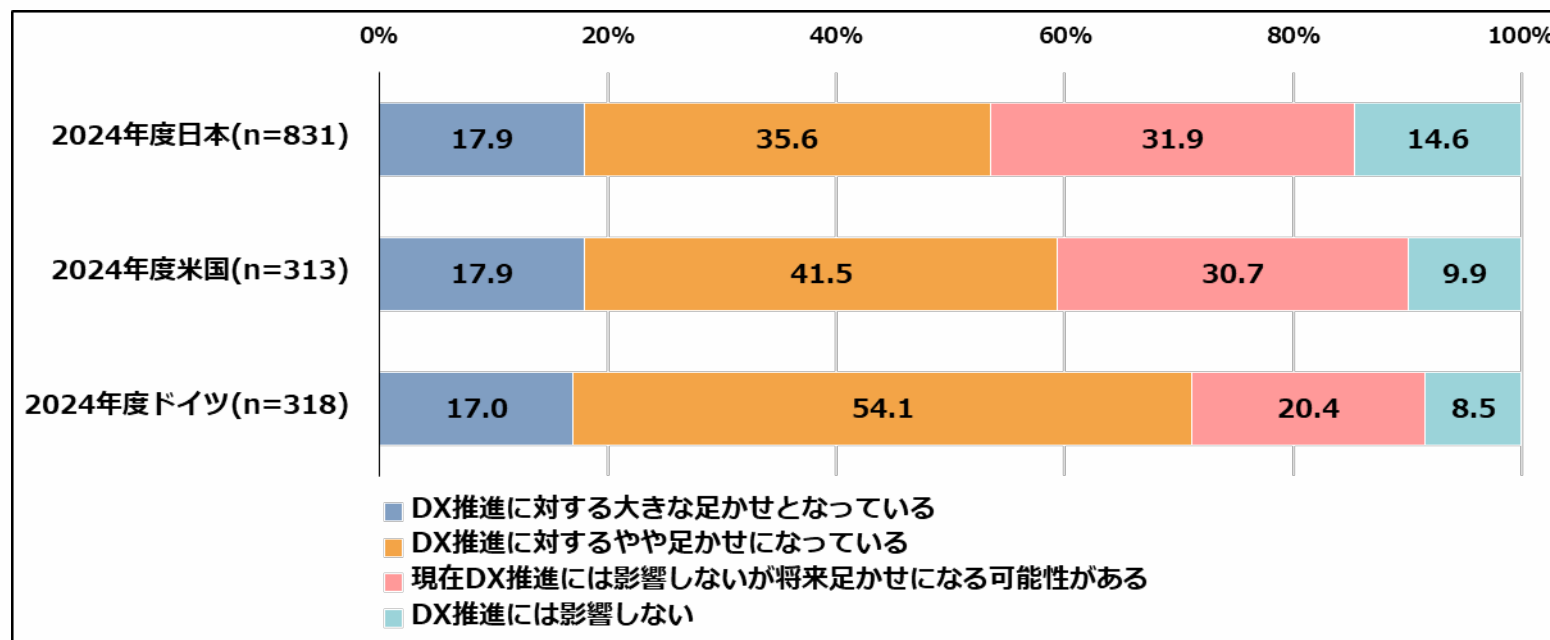
レガシーシステムの状況（業種別）

- 「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」に着目すると、各国とも、労働生産性が低いと言われているサービス業のレガシーシステムの刷新が他業種に比べて進んでいない。



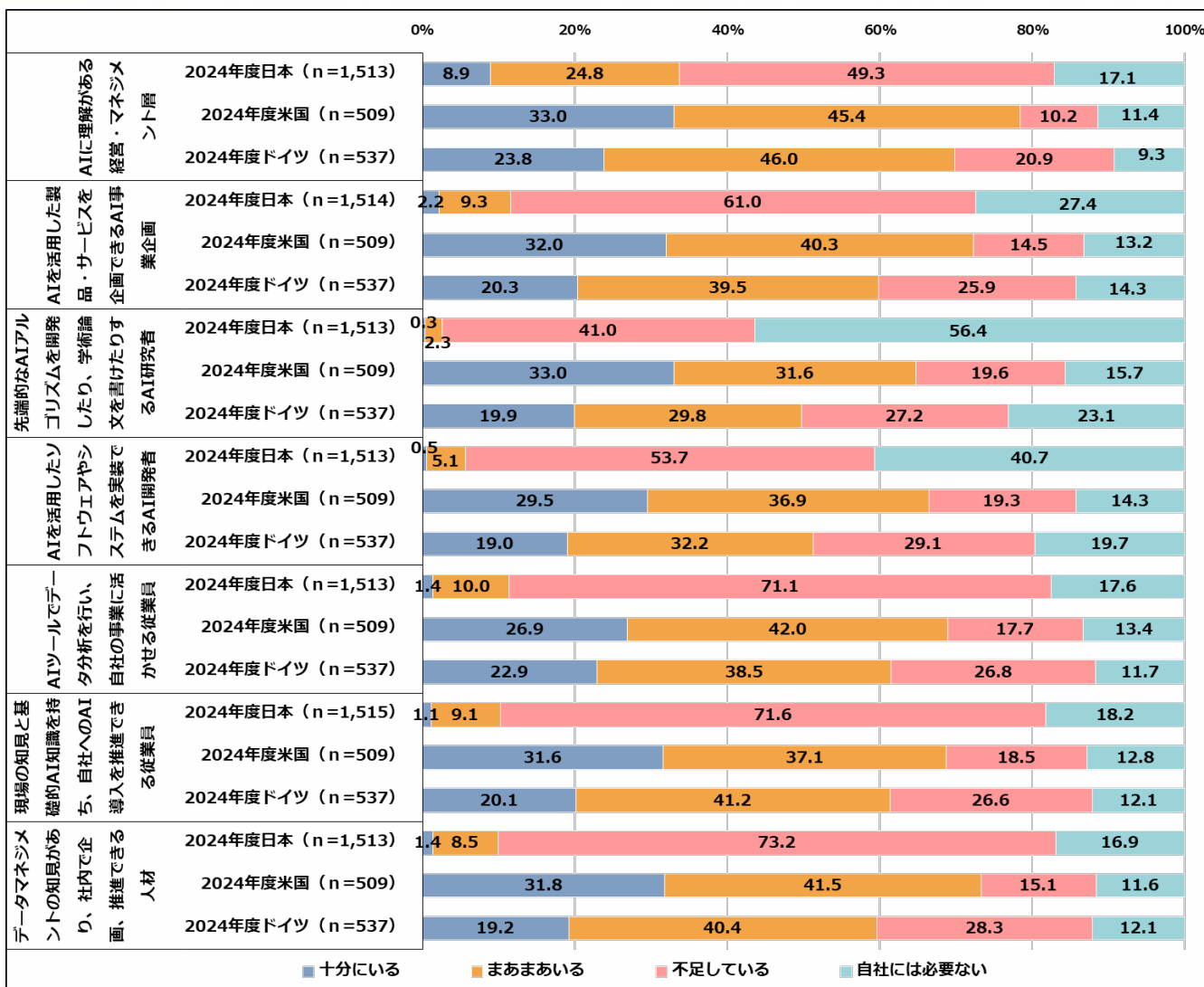
レガシーシステムのDXに与える影響（国別）

- 「DX推進に対する大きな足かせとなっている」は各国とも2割以下にとどまっている。



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」を選択し、
レガシーシステムの状況の設問で「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」を選択した企業が対象

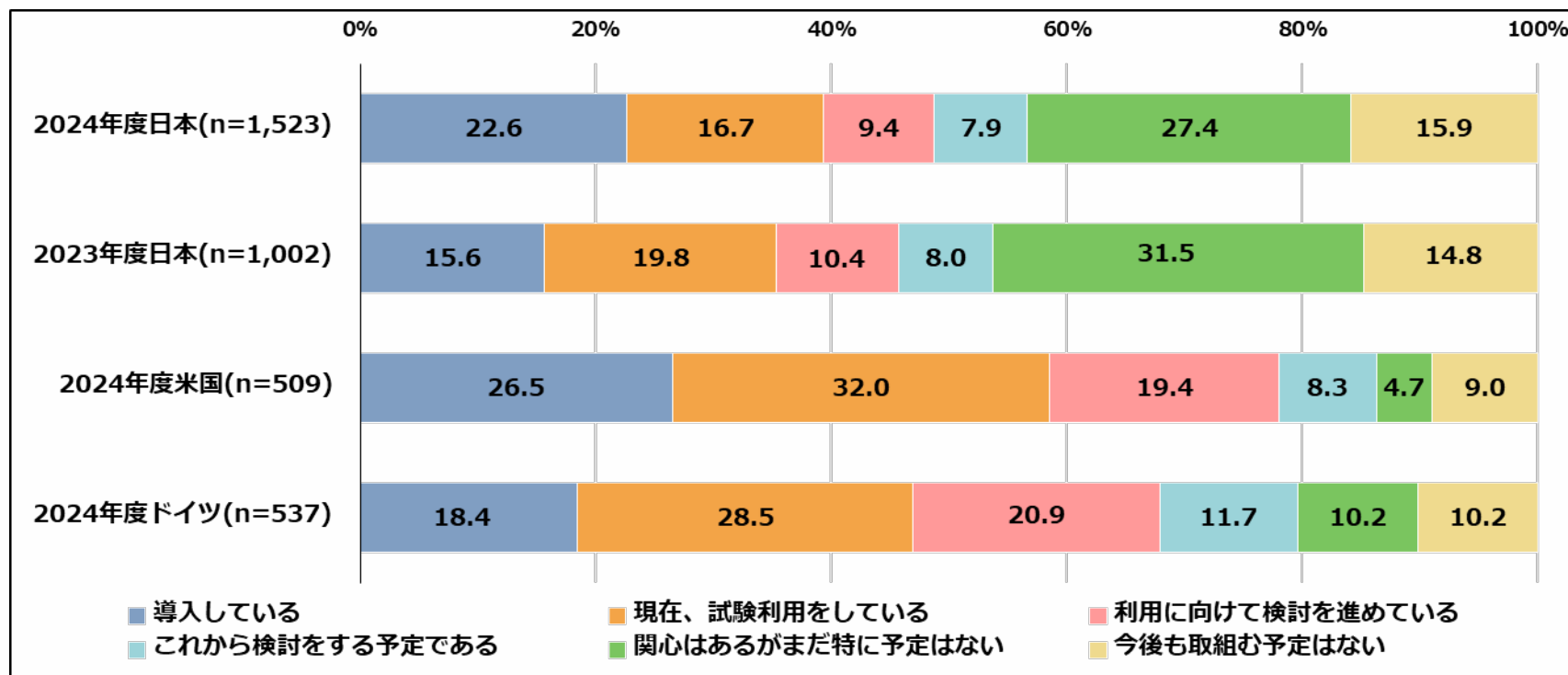
AI人材の充足度（国別）



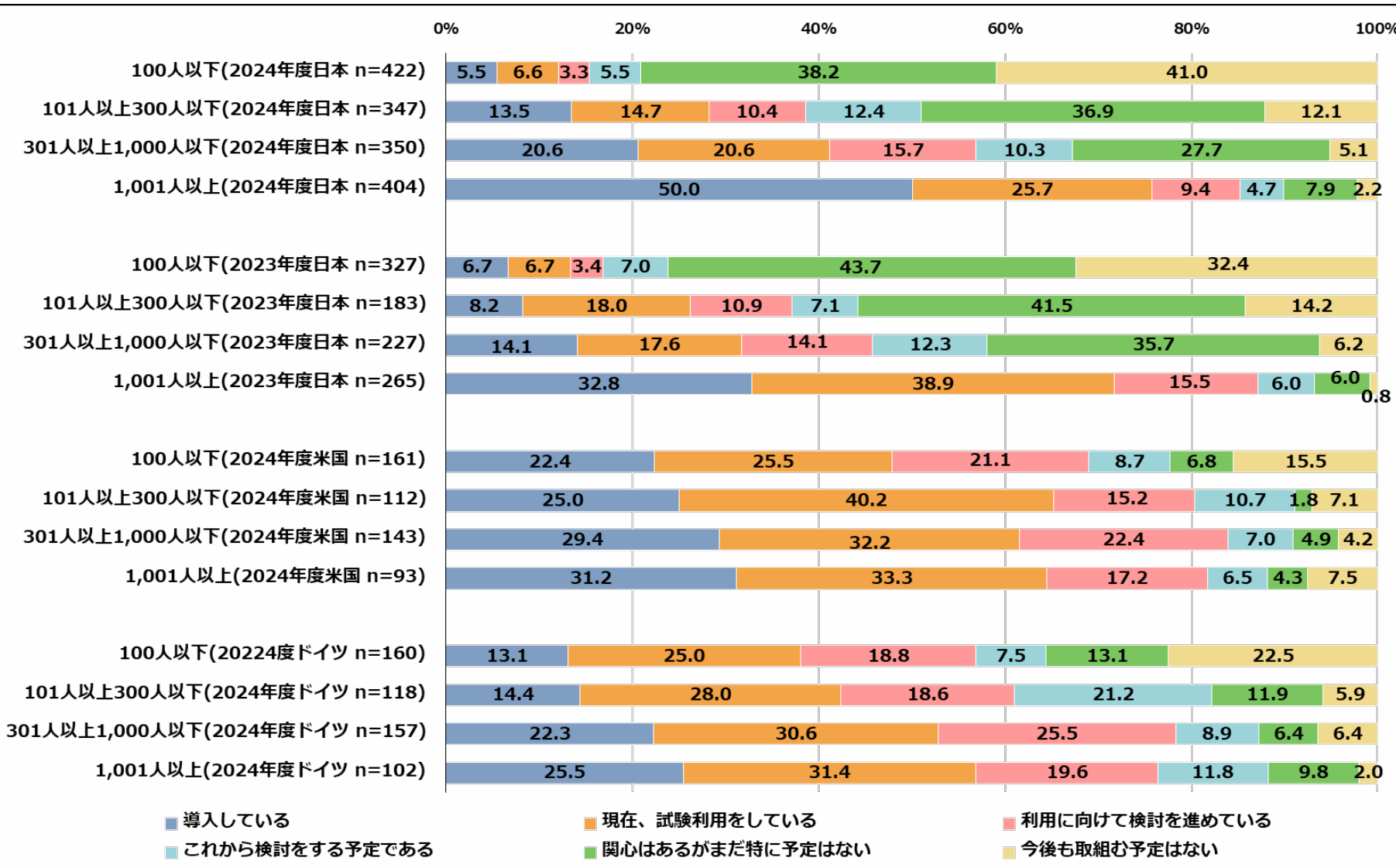
- 米国とドイツではすべての人材において「十分にいる」「まあまあいる」の割合の合計が過半数を超えているが、日本では人材種別を問わずAI関連人材が不足している。
- 日本は「先進的なAIアルゴリズムを開発したり、学術論文を書けたりするAI研究者」「AIを活用したソフトウェアやシステムを実装できるAI開発者」といった研究・技術領域の人は「自社には必要ない」の回答割合が米国、ドイツとの差が大きい。

生成AIの導入状況（国別）

- 生成AIについて前向きな取組みをしている企業の割合（「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」の割合の合計）は、米国では8割弱、ドイツでは7割弱となっているが、日本では5割弱にとどまっている。
- 日本は「関心はあるがまだ特に予定はない」と答えた企業が米国とドイツに比べて非常に多い。



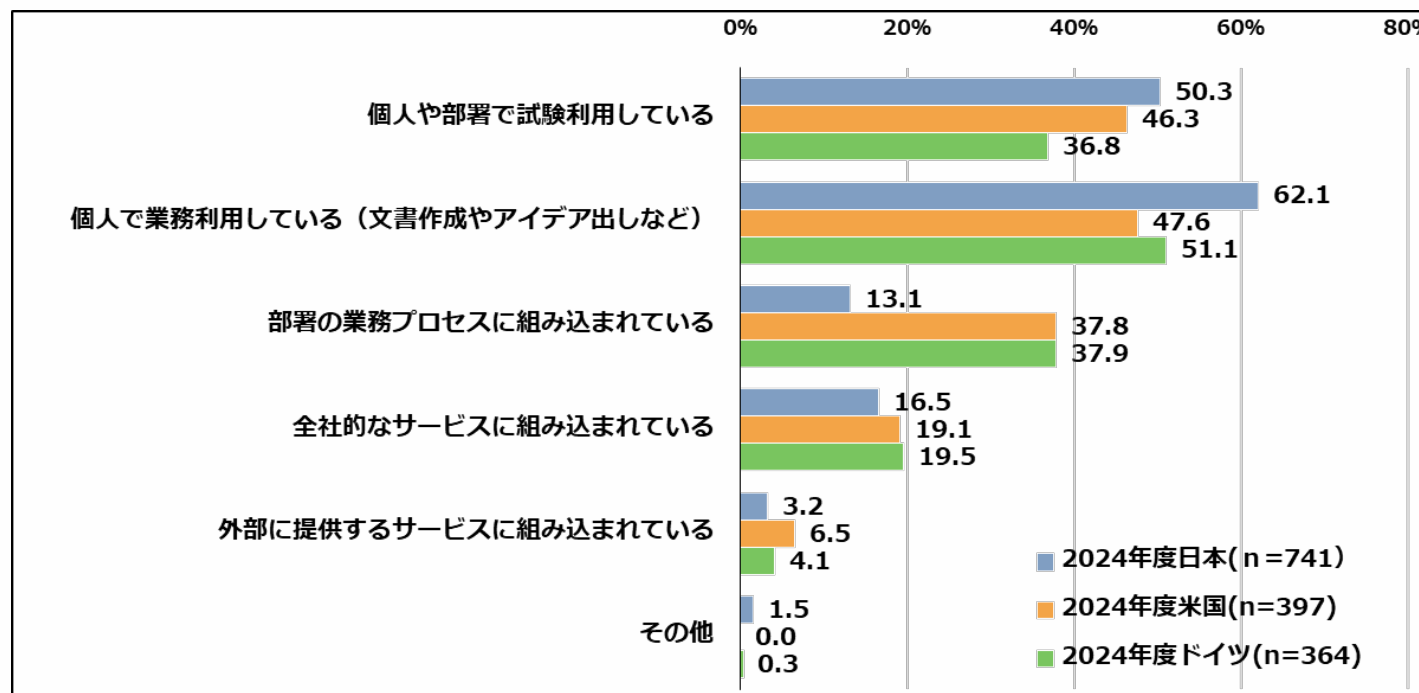
生成AIの導入状況（従業員規模別・国別）



- 日本の「1,001人以上」の企業では2023年度に比べて2024年度は「現在、検討している」が減少し、「導入している」が増加している。
- 3か国の比較では「1,001人以上」の企業は日本が最も「導入している」企業の割合が高く、「現在、試験利用をしている」企業を加えても日本が最も高い。
- 従業員規模が小さくなるほど日本は取組み割合が下がる一方で米国とドイツは大きく下がっていない。
- 日本の「100人以下」の企業では、「関心はあるがまだ特に予定はない」「今後も取組む予定はない」の割合の合計は米国、ドイツと大きな差がある。

生成AIの具体的な利用状況（国別）

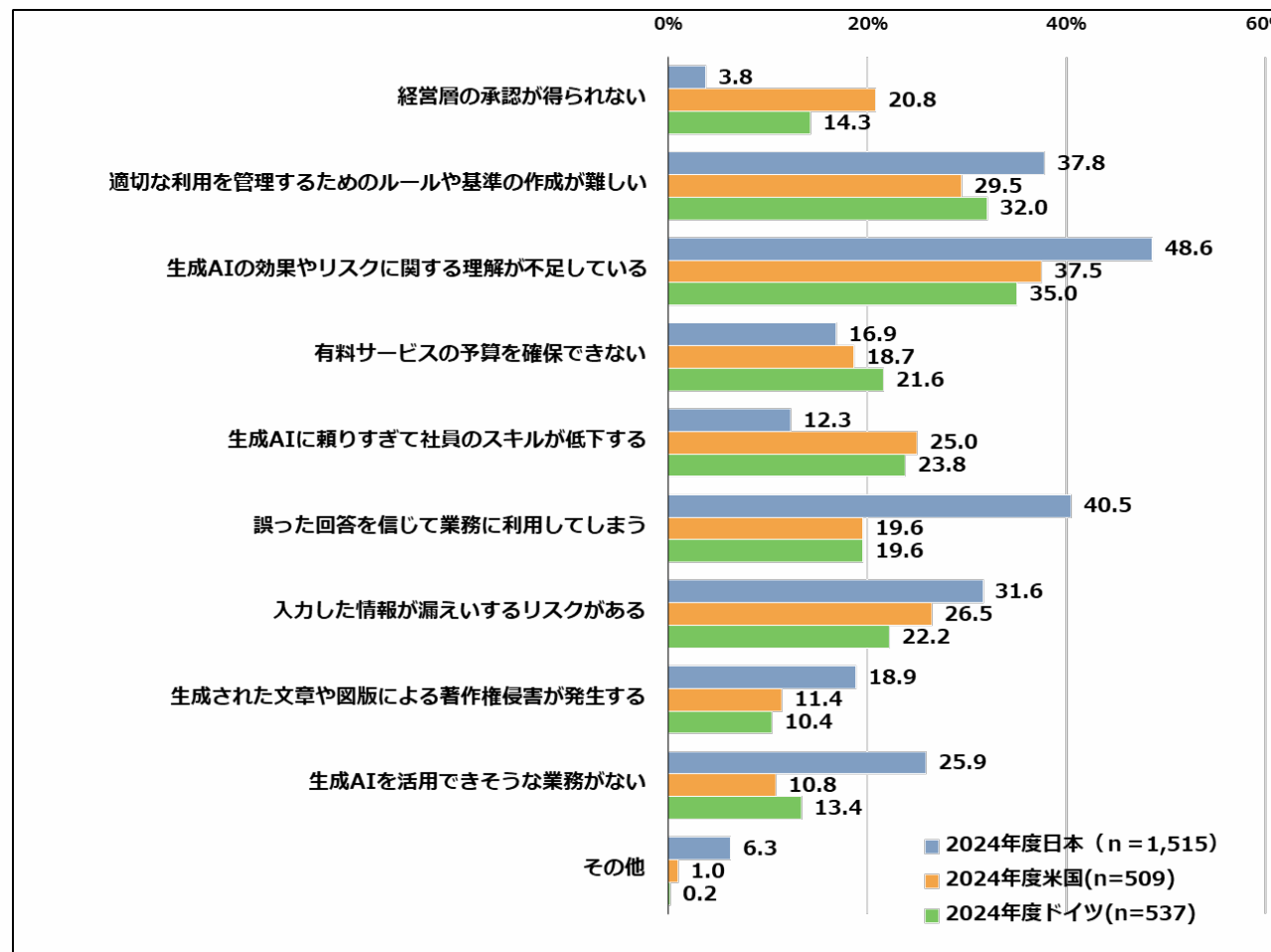
- 「個人や部署で試験利用している」「個人で業務利用している（文書作成やアイデア出しなど）」については3か国とも回答率が高い傾向にあるが、「部署の業務プロセスに組み込まれている」については日本の回答率は低い。



生成AIの業務で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」を選択した企業が対象

生成AIを業務で活用する上での課題（国別）

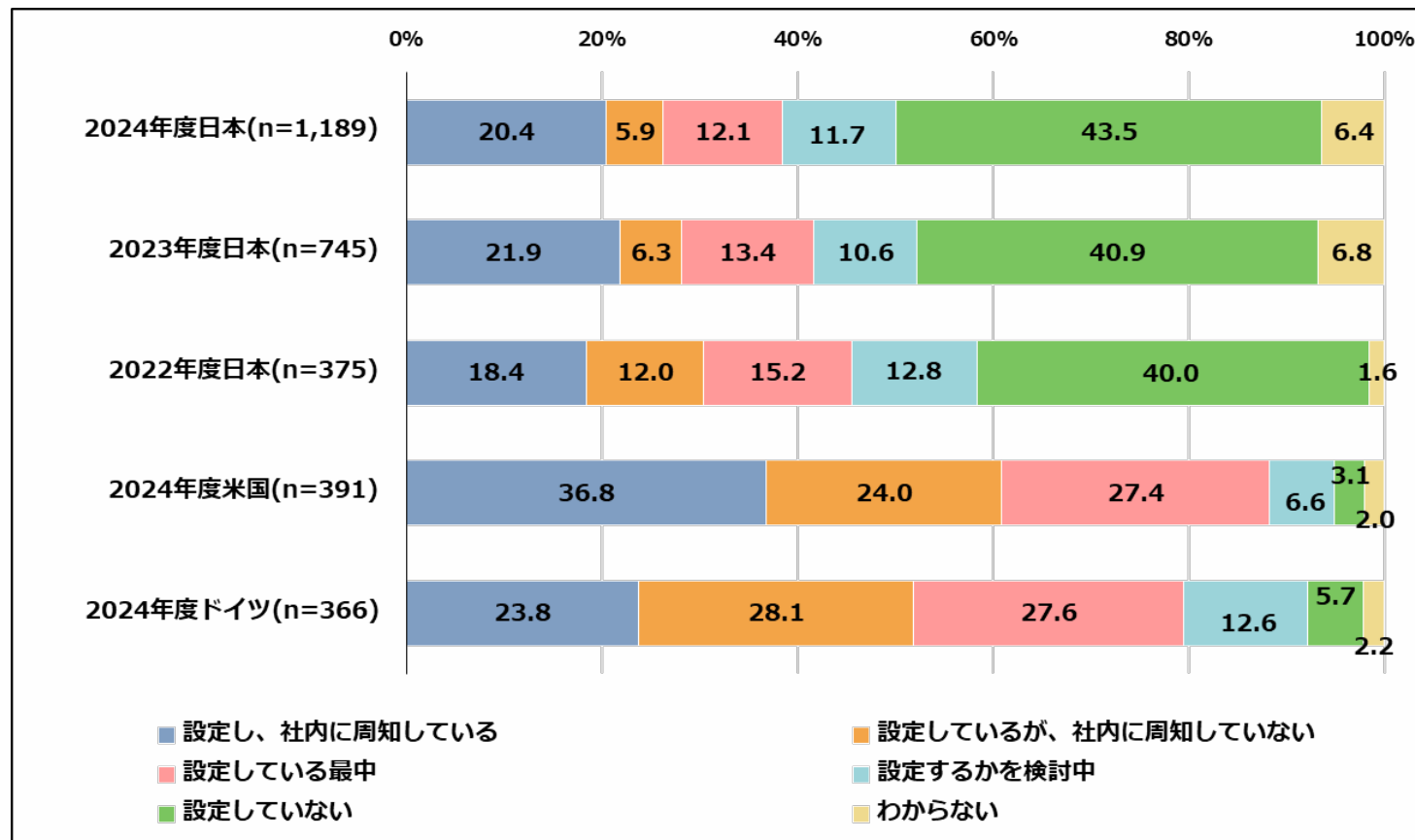
- 「生成AIの効果やリスクに関する理解が不足している」「適切な利用を管理するためのルールや基準の作成が難しい」といったガバナンス面に関する課題が3か国とも高い傾向にある。
- 「誤った回答を信じて業務に利用してしまう」といったリテラシーに関する課題は日本が突出している。
- 「生成AIを活用できそうな業務がない」といった用途に関する課題は日本が米国とドイツに比べて高い傾向にある。



3. DXを推進する人材

DXを推進する人材像の設定・周知（経年比較・国別）

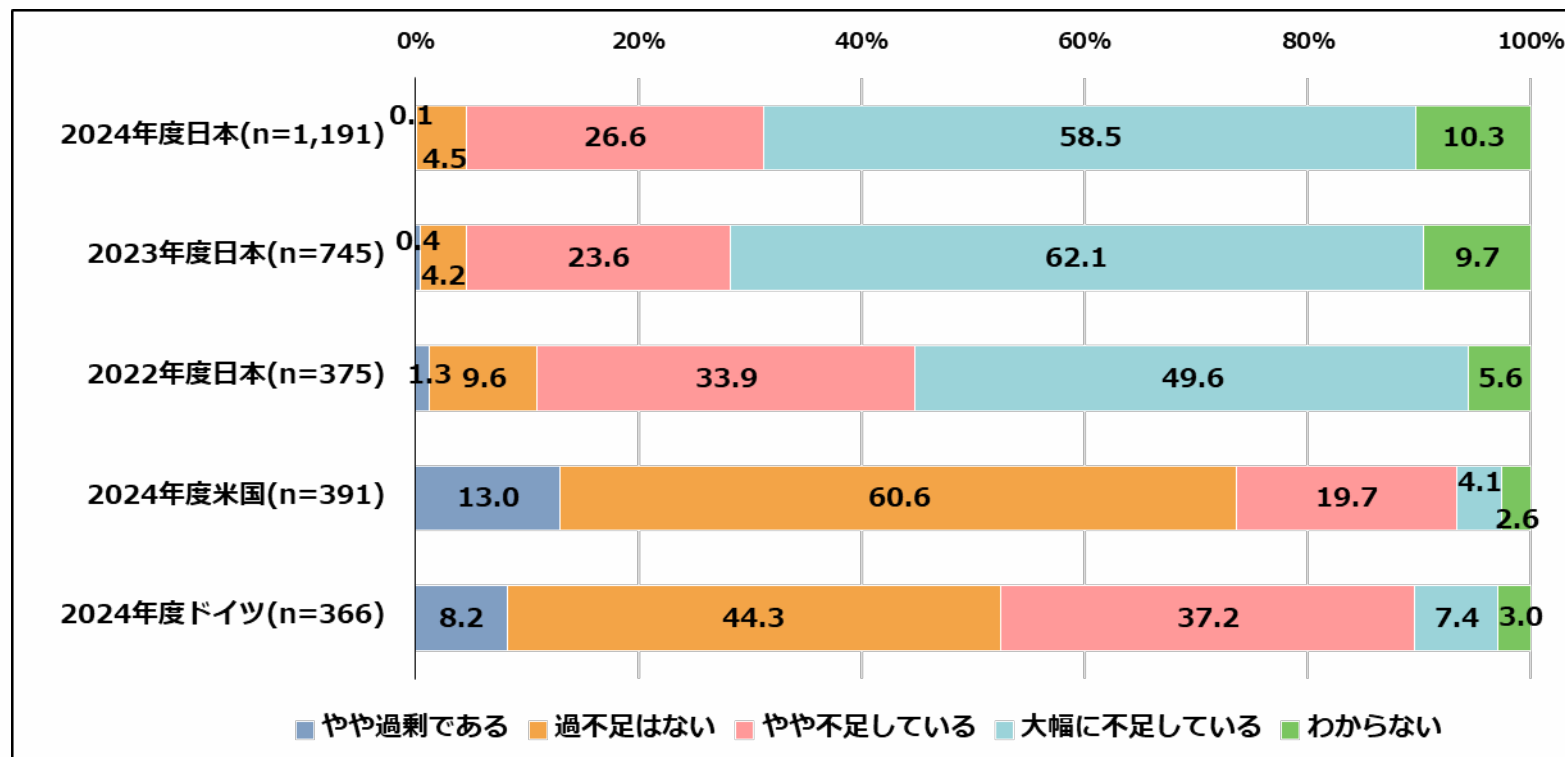
- 日本は米国とドイツと比べて「設定していない」の回答割合が非常に大きい。



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」を選択した企業が対象

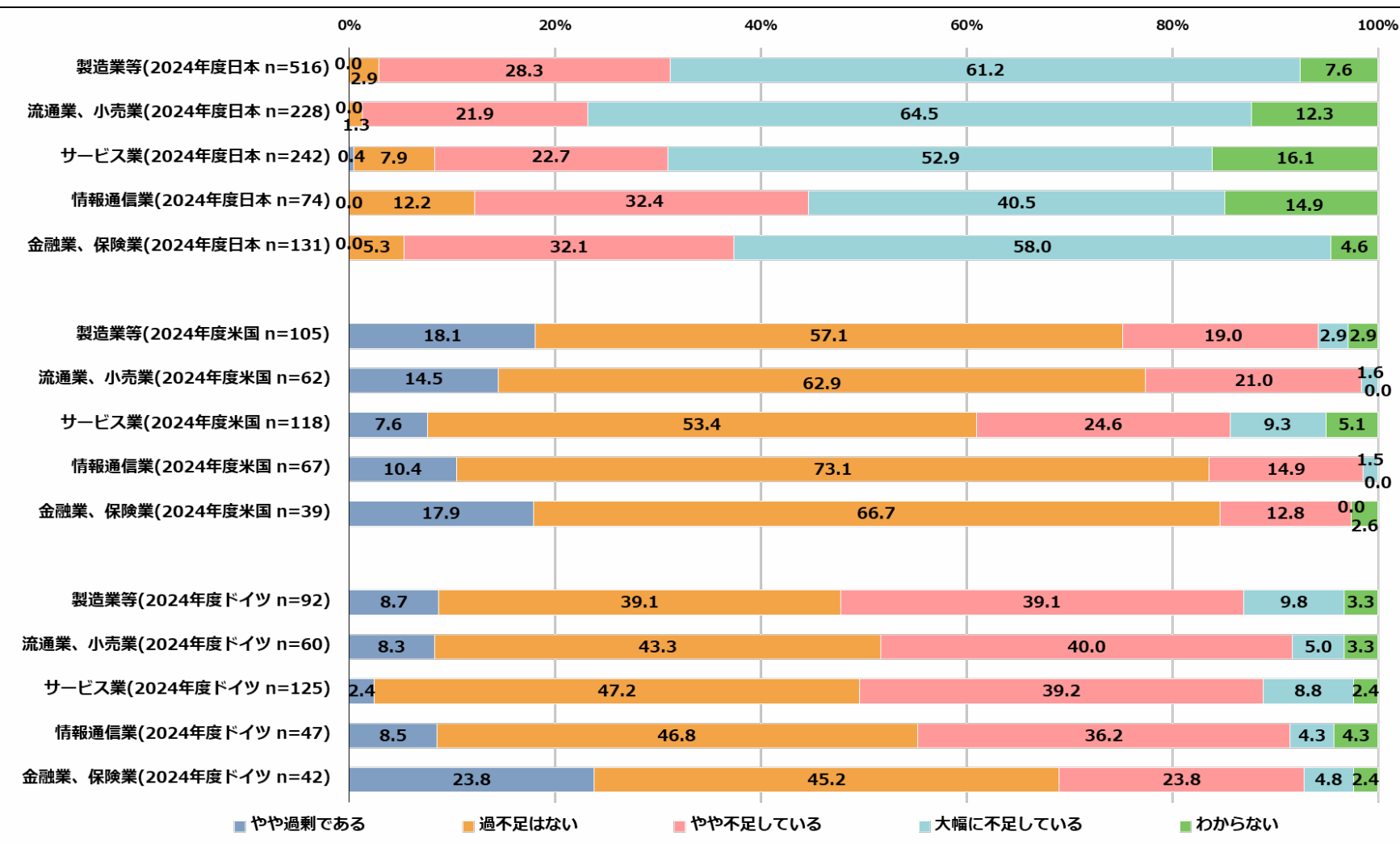
DXを推進する人材の「量」の確保（国別・経年比較）

- 日本は「やや不足している」「大幅に不足している」の割合の合計は8割を超え、2023年度調査の結果と同様、大半の企業でDX推進人材が不足している状態となっている
- 米国とドイツの「やや過剰である」「過不足はない」の割合の合計は日本と比べて非常に高い。



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」を選択した企業が対象

DXを推進する人材の「量」の確保（業種別・国別）

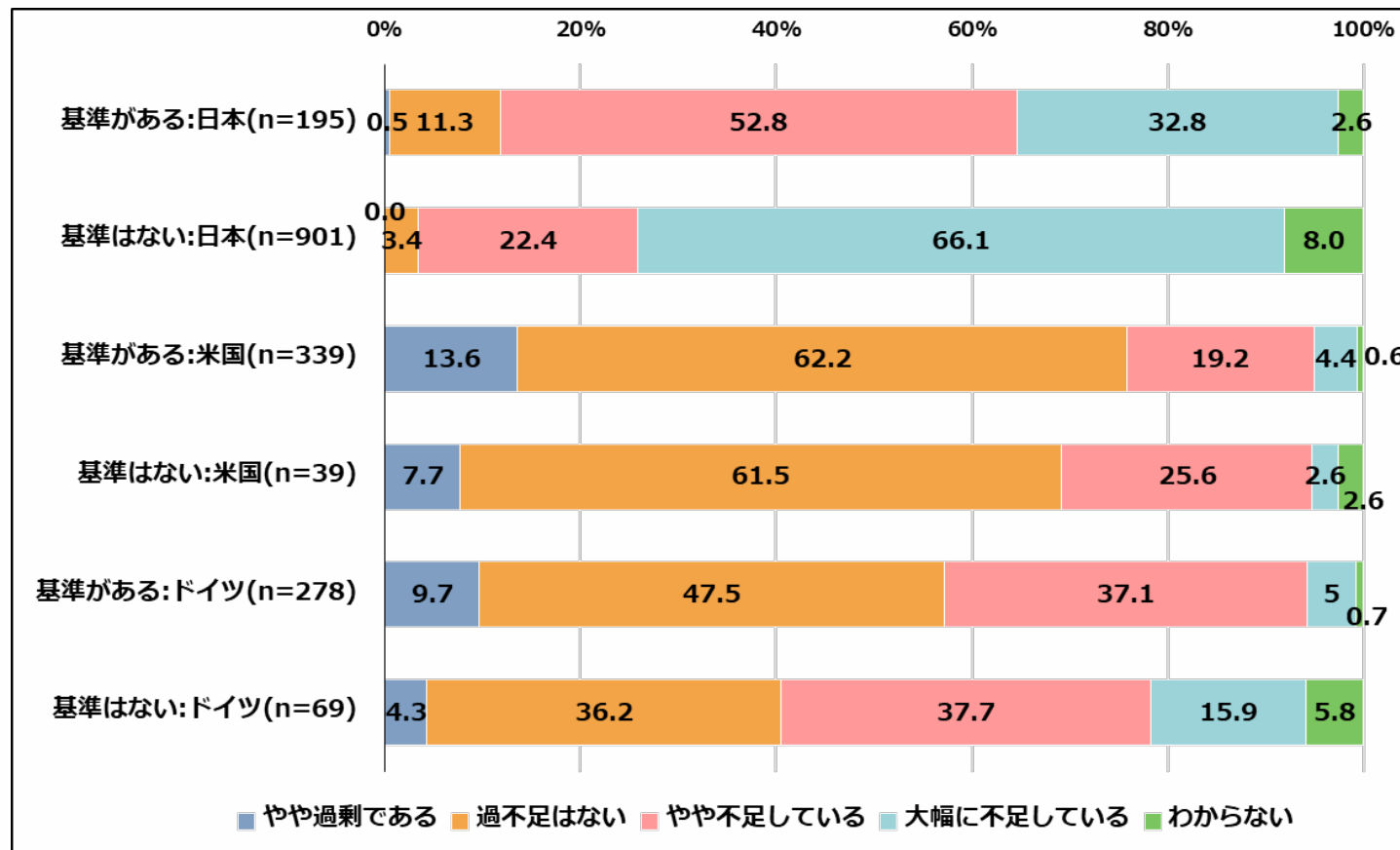


- 「やや不足している」「大幅に不足している」の合計について、米国は「サービス業」、ドイツは「製造業等」「サービス業」で比較的高めに出ている。
- 日本は全体的に不足している中で、「製造業等」「流通業・小売業」の不足感が比較的大きい。

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」を選択した企業が対象

DXを推進する人材の「量」の確保（人材の評価基準の有無別・国別）

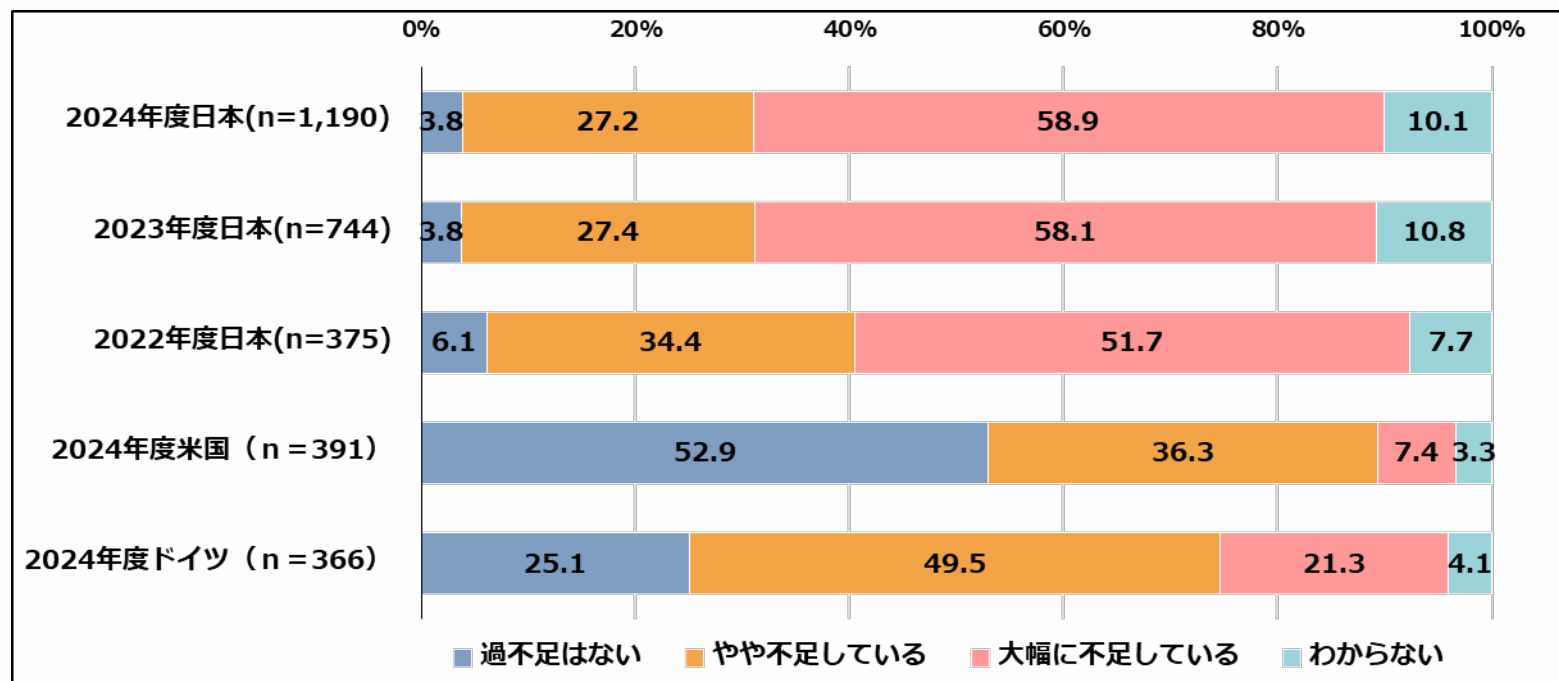
- 各国とも評価基準がある企業はない企業に比べて「大幅に不足している」「わからない」の割合が低く、「過不足はない」「やや不足している」の割合の合計が高く、とくに日本は評価基準の有無による差が大きい。



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」を選択した企業が対象
また、DXを推進する人材の評価基準の設問で「わからない」以外を選択した企業が対象

DXを推進する人材の「質」の確保（経年比較・国別）

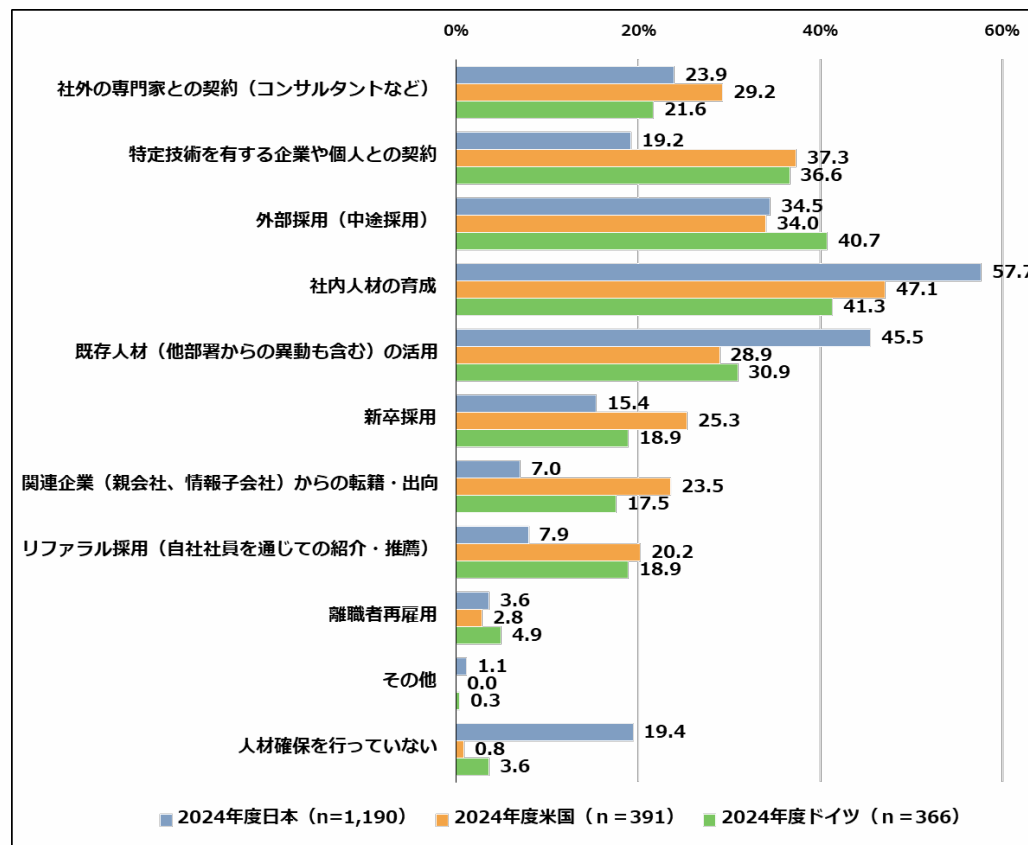
- 「過不足はない」と回答した企業の割合は、国ごとに大きな違いがみられる。
- 日本は2022年度と2023年度調査結果でも同様の傾向となっている。



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」を選択した企業が対象

DXを推進する人材の獲得・確保の方法（国別）

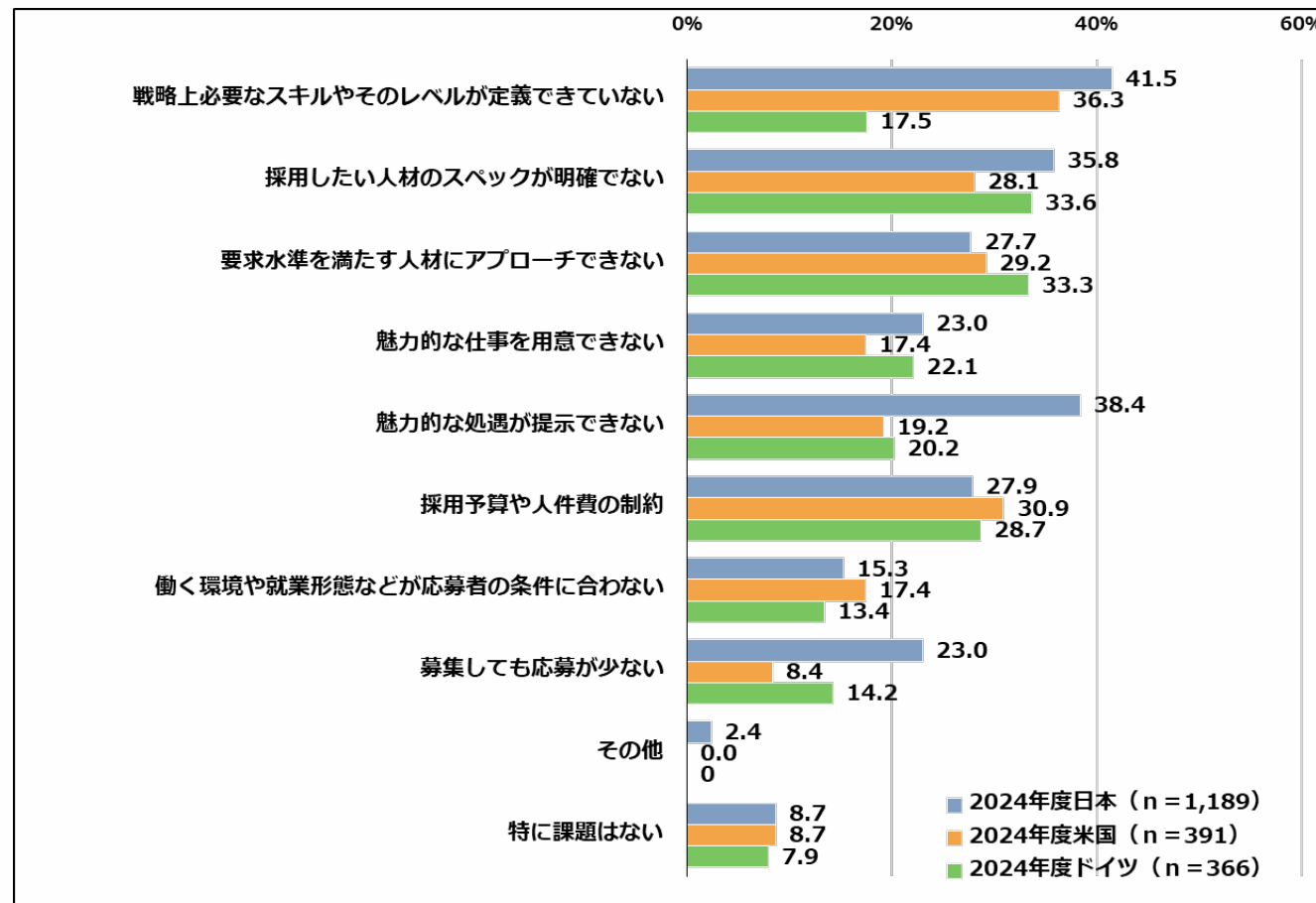
- 日本は「社内人材の育成」「既存人材（他部署からの異動者も含む）の活用」の回答率が米国とドイツより高い。
- 「人材確保を行っていない」は米国、ドイツとの差が大きい。
- 米国とドイツは「特定技術を有する企業や個人との契約」「関連企業（親会社、情報子会社）からの転籍・出向」「リファラル採用（自社社員を通じての紹介・推薦）」が日本に比べて回答率が高い。



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」を選択した企業が対象

DXを推進する人材の獲得・確保の課題（国別）

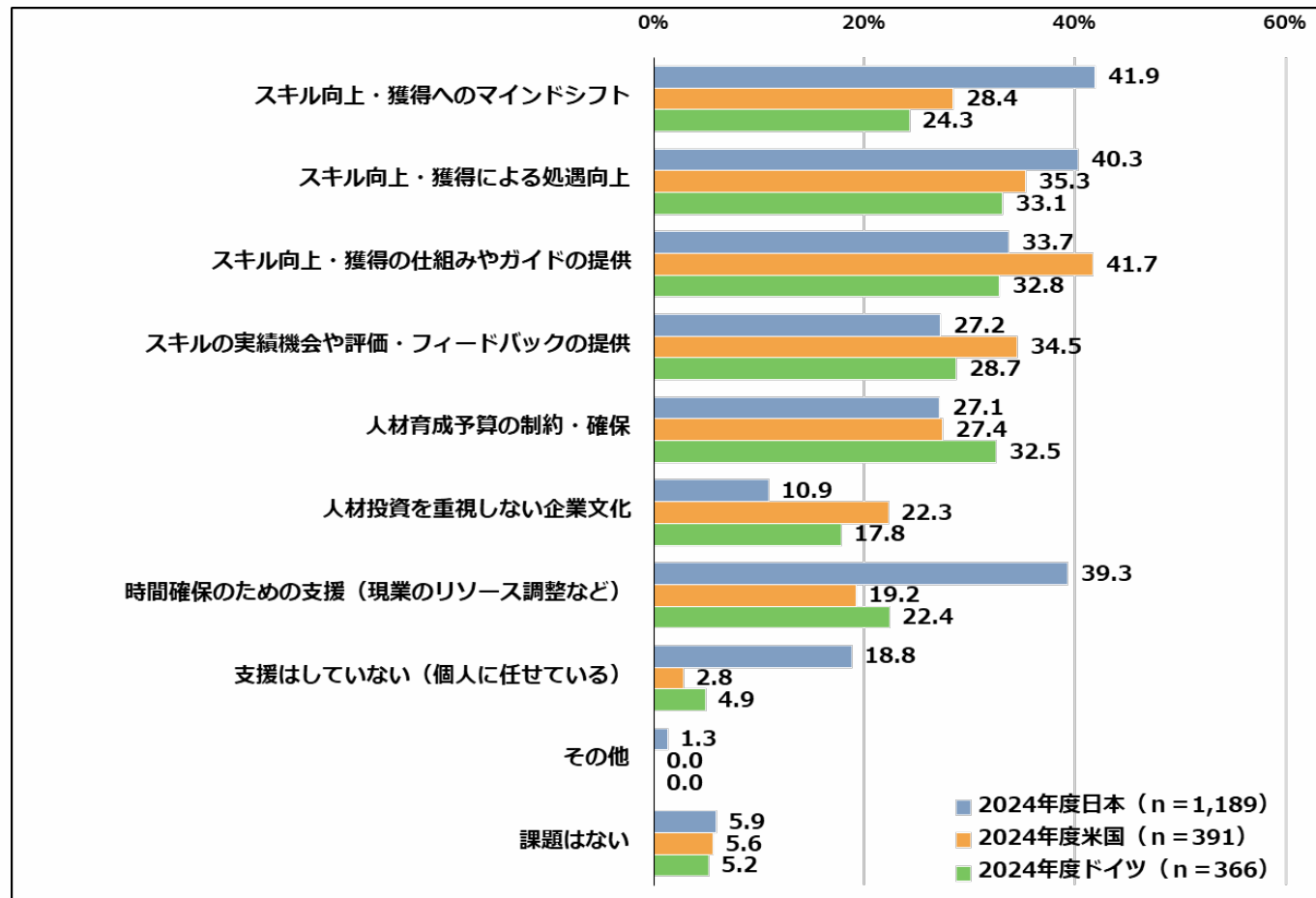
- 「魅力的な処遇が提示できない」「募集しても応募が少ない」は米国とドイツと比べて日本が突出している。
- ドイツは「戦略上必要なスキルやそのレベルが定義できていない」の割合が日本と米国に比べて低い一方、「採用したい人材のスペックが明確でない」の割合は高い。



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」を選択した企業が対象

DXを推進する人材の育成にあたっての課題（国別）

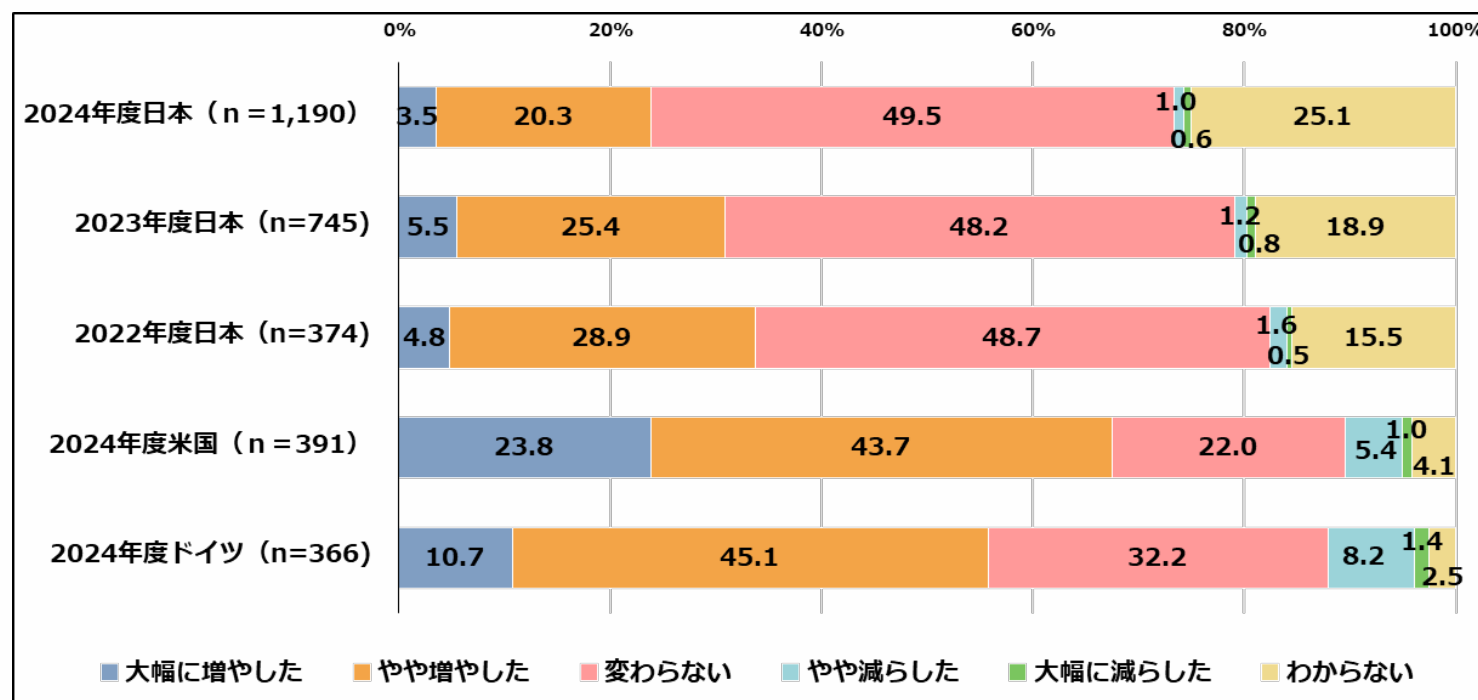
- 日本は「スキル向上・獲得へのマインドシフト」「時間確保のための支援」が米国、ドイツより高い傾向にある。



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」を選択した企業が対象

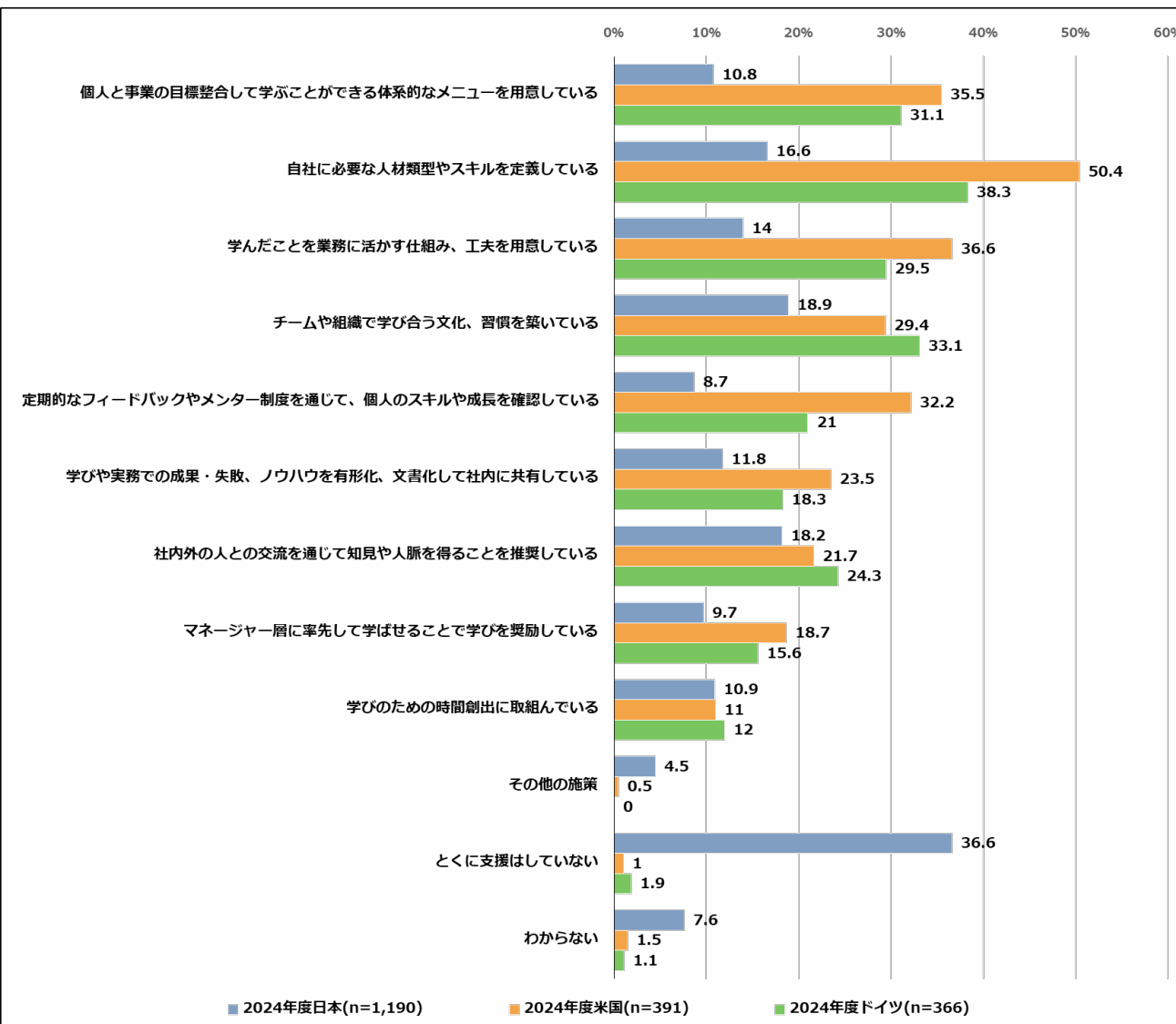
DXを推進する人材を育成する予算の増減（経年比較・国別）

- 日本は「大幅に増やした」「やや増やした」の割合の合計が米国とドイツに比べて非常に低い。
- 日本は「大幅に増やした」「やや増やした」の割合の合計が減っており、「わからない」が増加している傾向にある。



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」を選択した企業が対象

育成のための施策（国別）

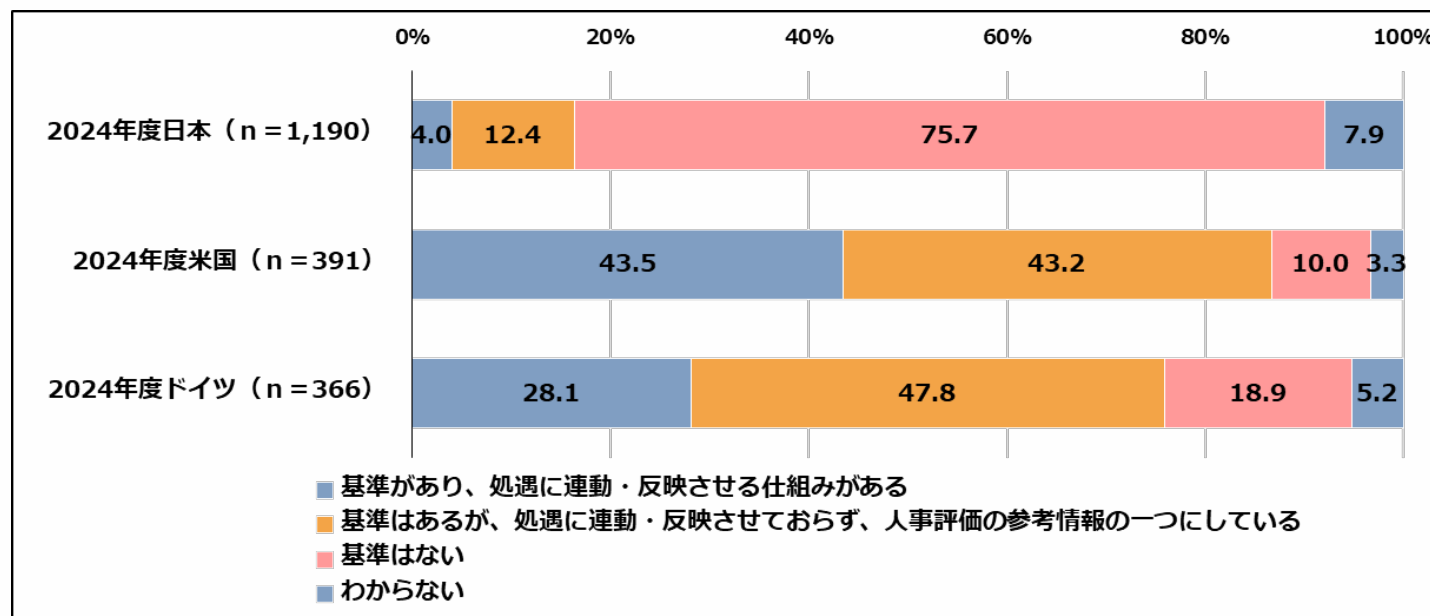


- 日本は「とくに支援はしていない」が突出しており、何も対策を講じていない企業が多い。
- 米国とドイツは「個人と事業の目標を整合して学ぶことができる体系的なメニューを用意している」「自社に必要な人材類型やスキルを定義している」「学んだことを業務に活かす仕組み、工夫を用意している」「チームや組織で学び合う文化、習慣を築いている」といった項目の回答率が高い。

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」を選択した企業が対象

DXを推進する人材の評価基準（国別）

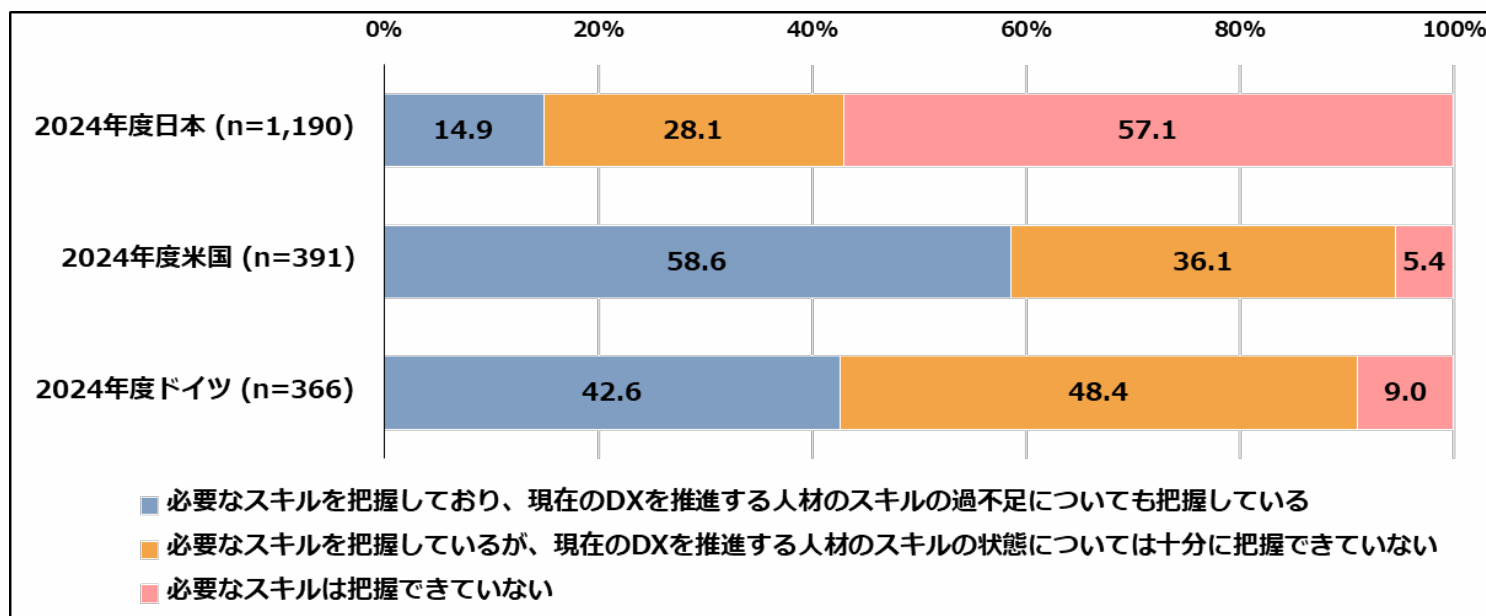
- 日本の「基準はない」の回答割合は米国とドイツに比べて極めて大きい。



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」を選択した企業が対象

スキルの把握状況（国別）

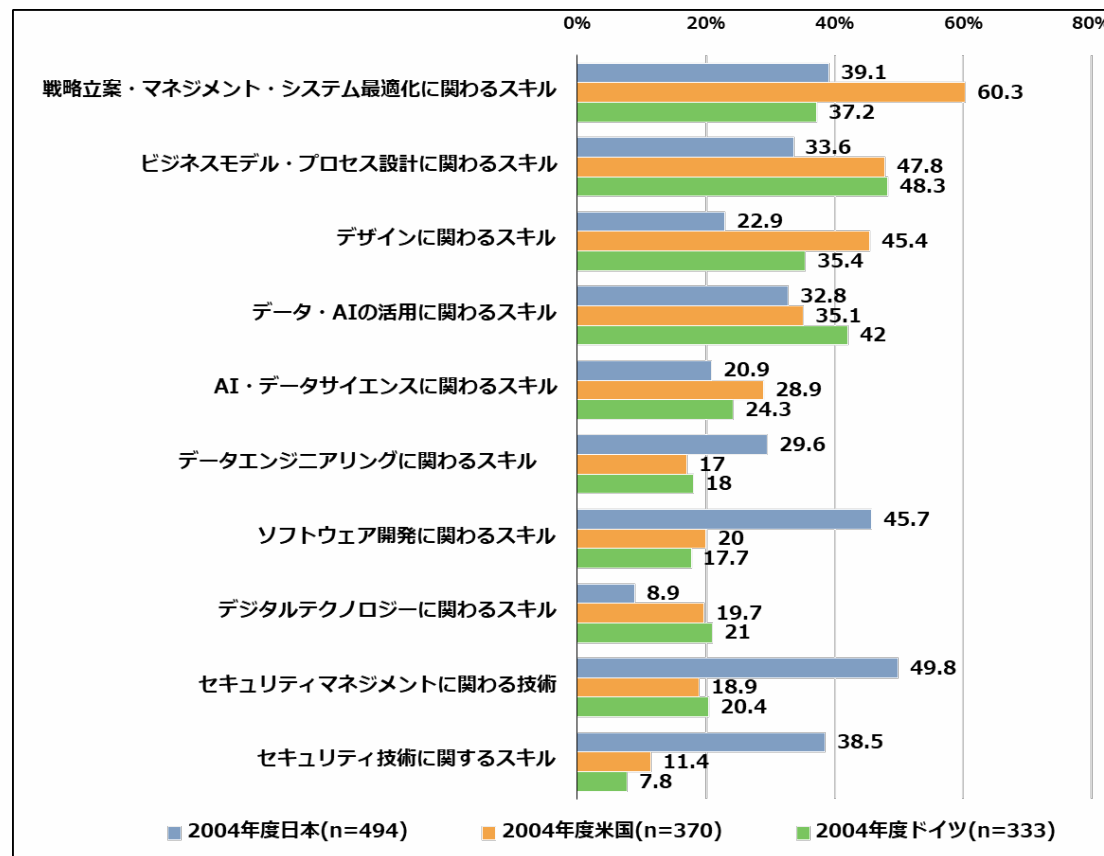
- 日本の「必要なスキルを把握しており、現在のDXを推進する人材のスキルの過不足についても把握している」の回答割合は、米国とドイツと比べて非常に低い。
- 日本の「必要なスキルを把握できていない」の回答割合は米国とドイツに比べて極めて高い。



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」を選択した企業が対象

必要なスキルの獲得状況（現在持っているスキル・国別）

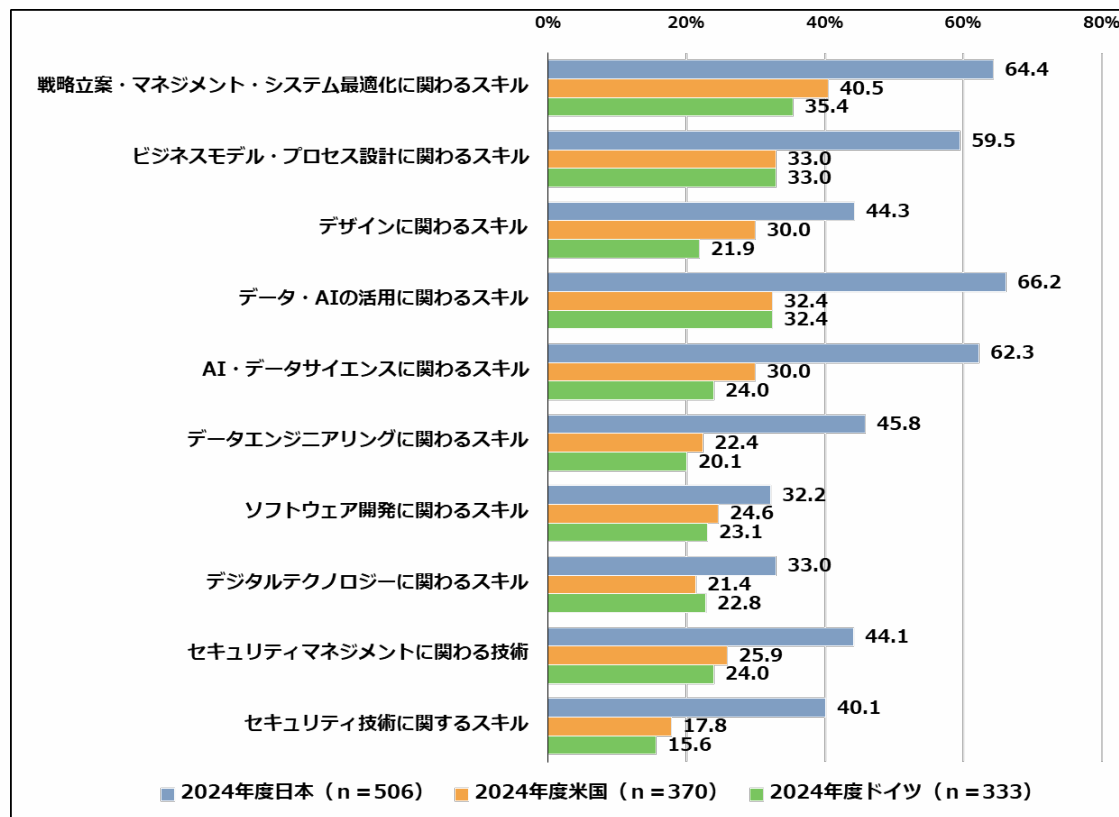
- 日本は「ソフトウェア開発に関わるスキル」「セキュリティマネジメントに関わる技術」「セキュリティ技術に関するスキル」の回答率が高く、米国とドイツと比較しても高い。
- 米国は「戦略立案・マネジメント・システム最適化に関わるスキル」が突出しており、「ビジネスモデル・プロセス設計に関わるスキル」「デザインに関わるスキル」も高い。
- ドイツは「ビジネスモデル・プロセス設計に関わるスキル」「データ・AIの活用に関わるスキル」が高い。



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」を選択し、必要なスキルの把握状況で「必要なスキルは把握できていない」以外を選択した企業

必要なスキルの獲得状況（今後身につけさせたいスキル・国別）

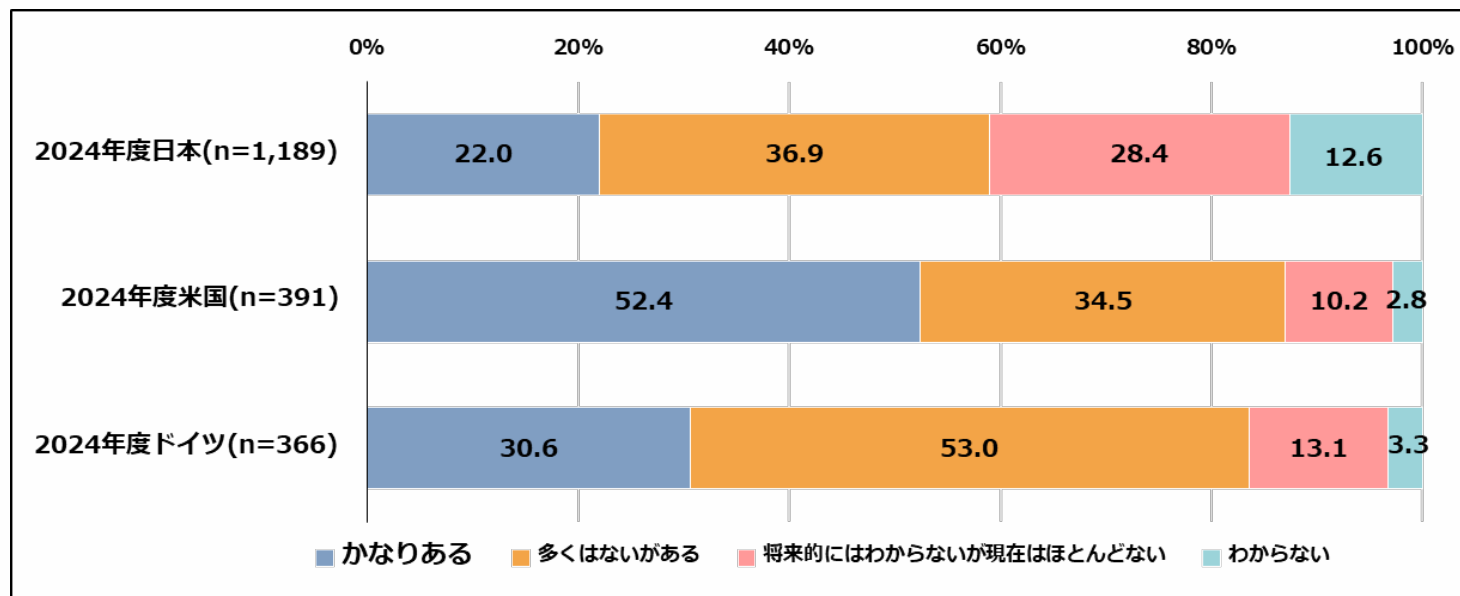
- 日本は全般的に高いが、「戦略立案・マネジメント・システム最適化に関わるスキル」「ビジネスモデル・プロセス設計に関わるスキル」「データ・AIの活用に関わるスキル」「AI・データサイエンスに関わるスキル」といった項目がとくに高い
- 米国は「戦略立案・マネジメント・システム最適化に関わるスキル」が高く、ドイツは「戦略立案・マネジメント・システム最適化に関わるスキル」「ビジネスモデル・プロセス設計に関わるスキル」「データ・AIの活用に関わるスキル」が高い



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」を選択し、必要なスキルの把握状況で「必要なスキルは把握できていない」以外を選択した企業

先端技術領域やスキルを活かす機会（国別）

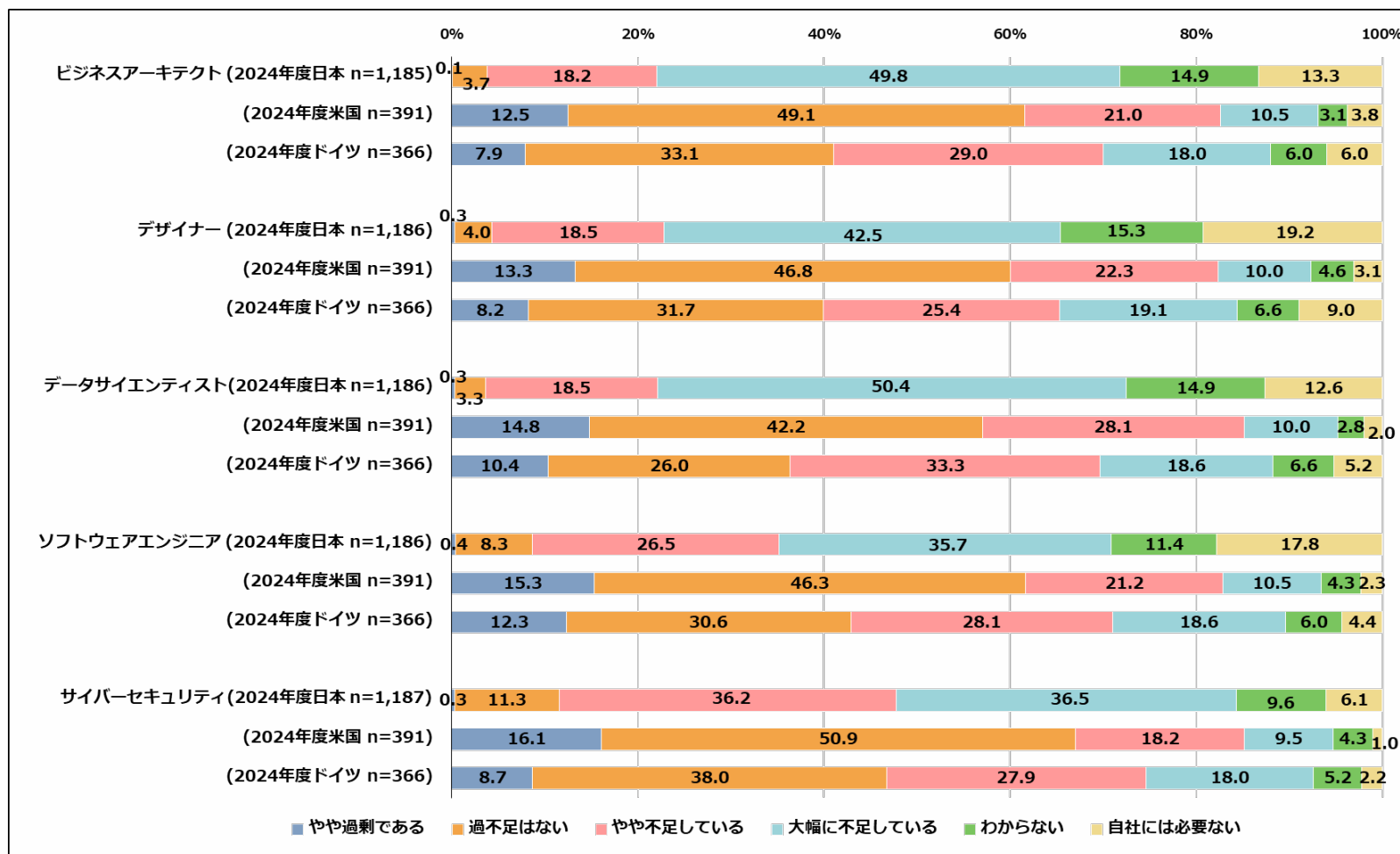
- 日本は「将来的にはわからないが現在はほとんどない」の回答割合が米国とドイツに比べて高い。



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」を選択した企業が対象

人材類型別の「量」の確保状況（国別）

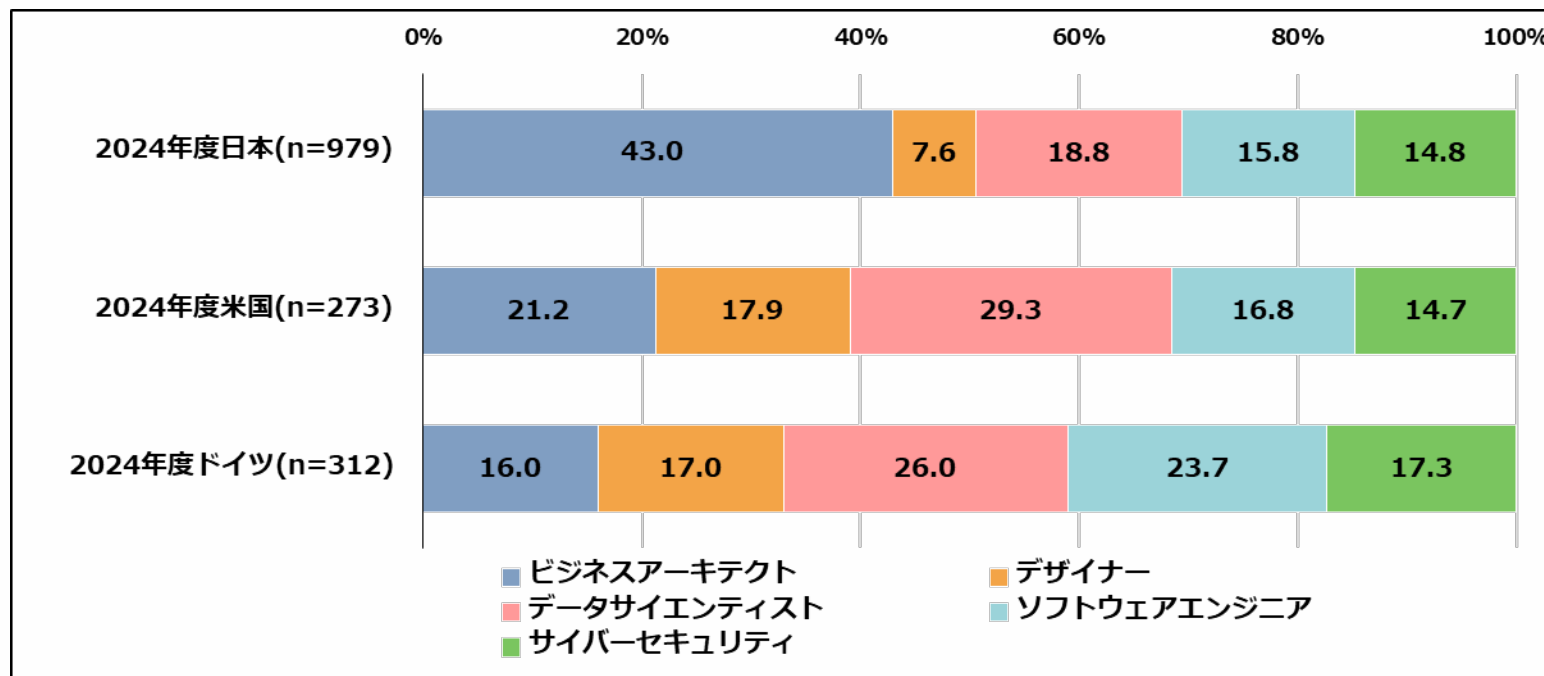
- 日本は全体的に不足しているが、とくに「ビジネスアーキテクト」「デザイナー」「データサイエンティスト」が不足している。
- 米国、ドイツでは「データサイエンティスト」が不足している傾向にある。



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」を選択した企業が対象

最も不足している人材（国別）

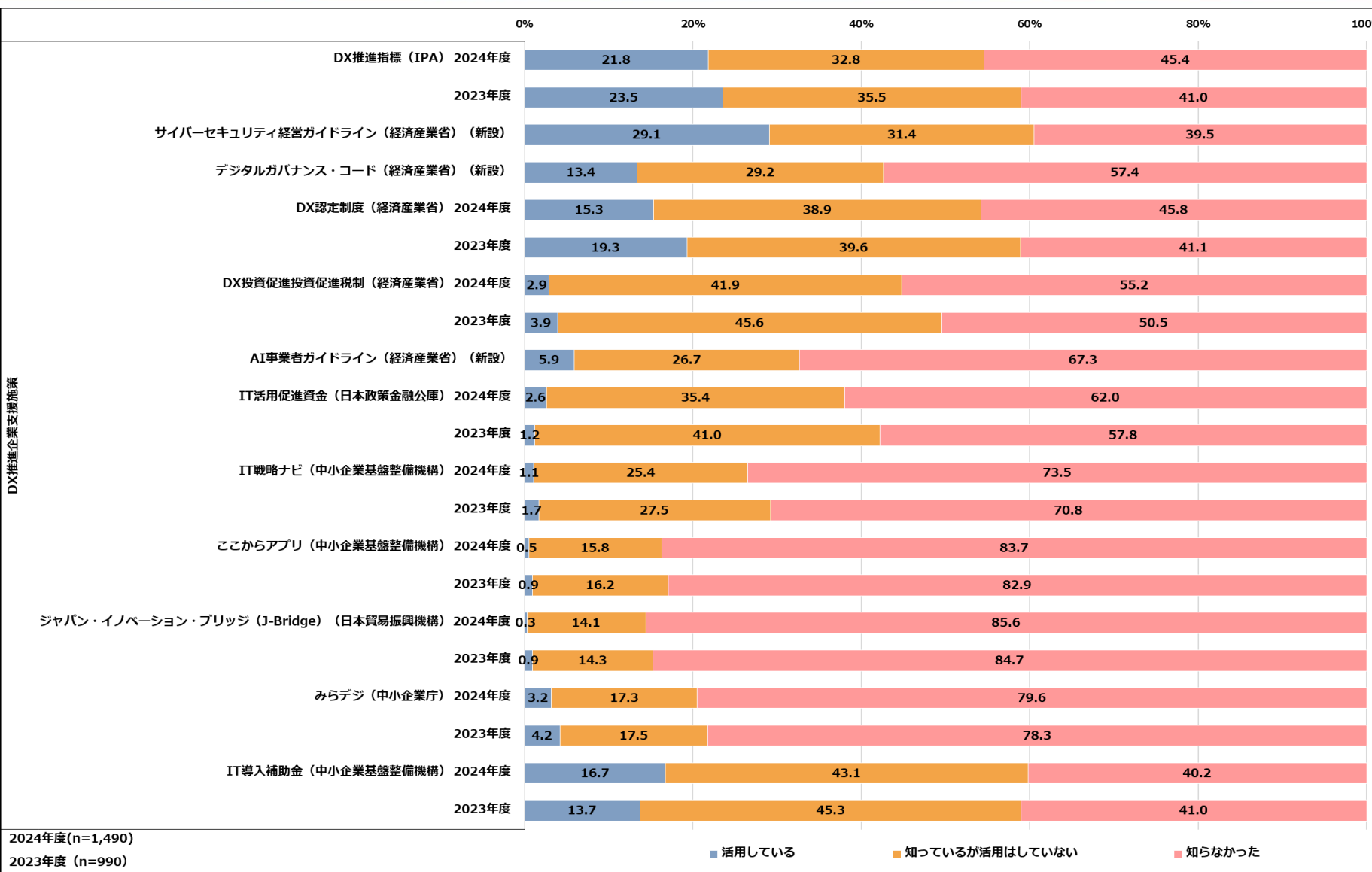
- 日本は「ビジネスアーキテクト」、米国とドイツは「データサイエンティスト」が不足していると回答する割合が高い。



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」を選択し、
人材類型別の「量」の確保状況の設問で「やや不足している」「大幅に不足している」を選択した企業が対象

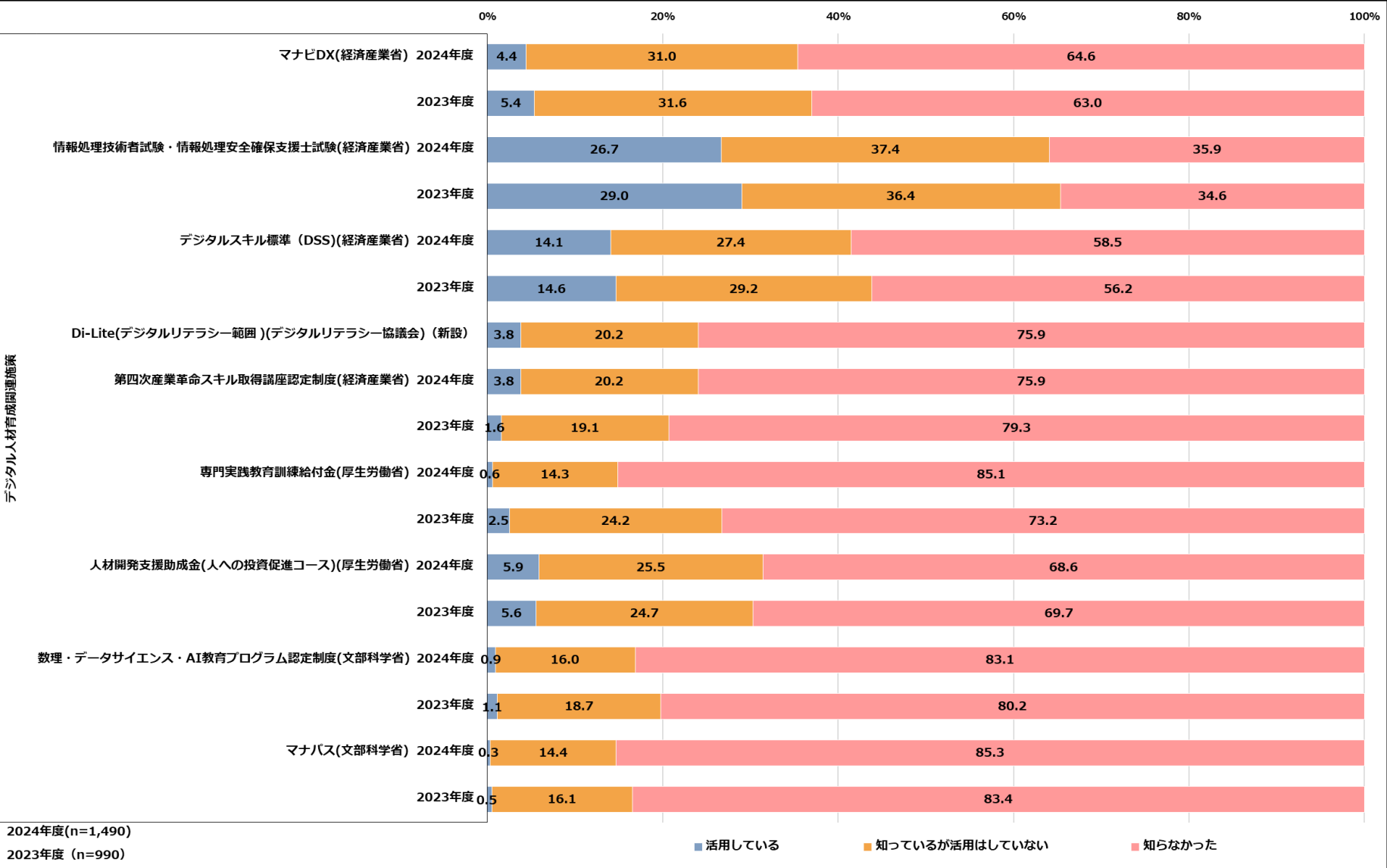
4. DX関連施策

政府系施策の認知度（国内①）



- 「活用している」が20%を超えているのは「DX推進指標」「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」「情報処理推進試験・情報処理安全確保支援士試験」の3項目にとどまる。

政府系施策の認知度（国内②）



5. 調査概要

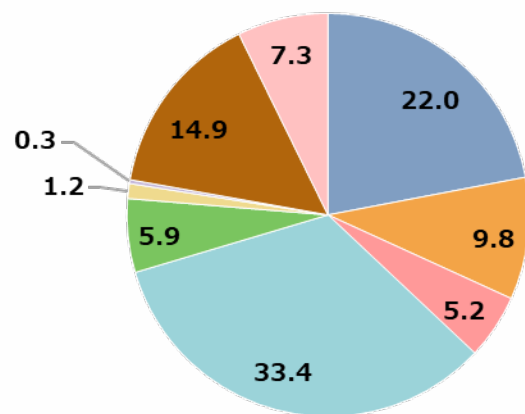
5-1. 調査対象と実施規模等



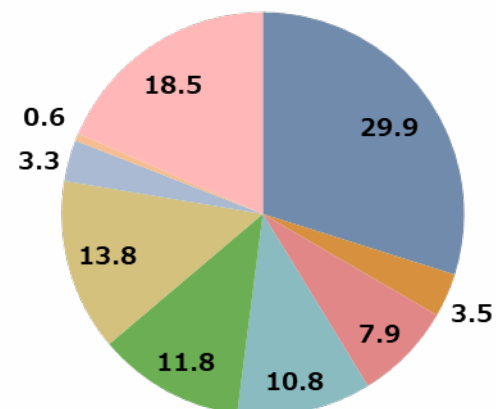
調査対象	日本・米国・ドイツの企業
調査期間	2025年2月10日～3月28日
調査項目	2023年度調査項目 + 新規設問項目（59問+回答者情報6問）
調査対象数	日本：10,000
回収数	- 日本：1,535 - 米国：509 - ドイツ：537
調査対象抽出方法や留意点	- 日本：企業データベースから業種や従業員規模で割付けてランダムに抽出 - 米国・ドイツ：企業のマネージャークラス以上を対象

主な回答者の所属部門

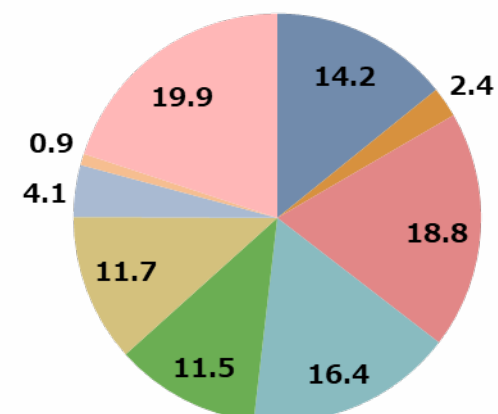
2024年度日本(n=1,528)



2024年度米国(n=509)



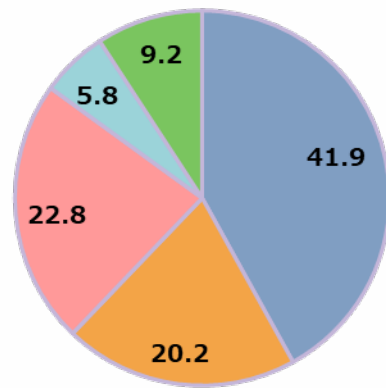
2024年度ドイツ(n=537)



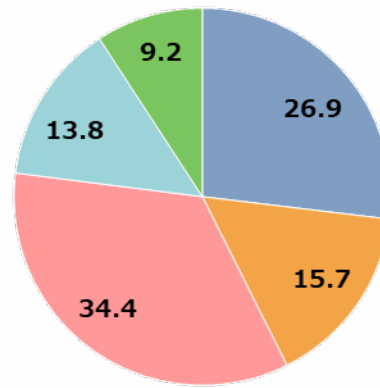
- 経営層
- 経営企画部門
- 事業系部門
- 情報システム部門
- 人事部門
- 営業・マーケティング部門
- 研究・開発部門
- DX推進部門
- その他

業種分類（5分類）

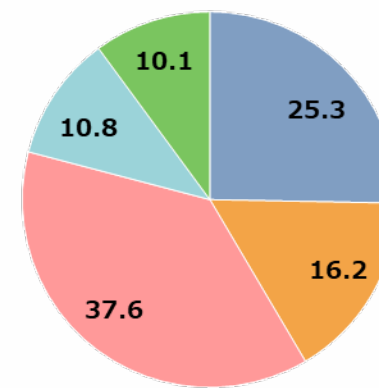
2024年度日本(n=1,533)



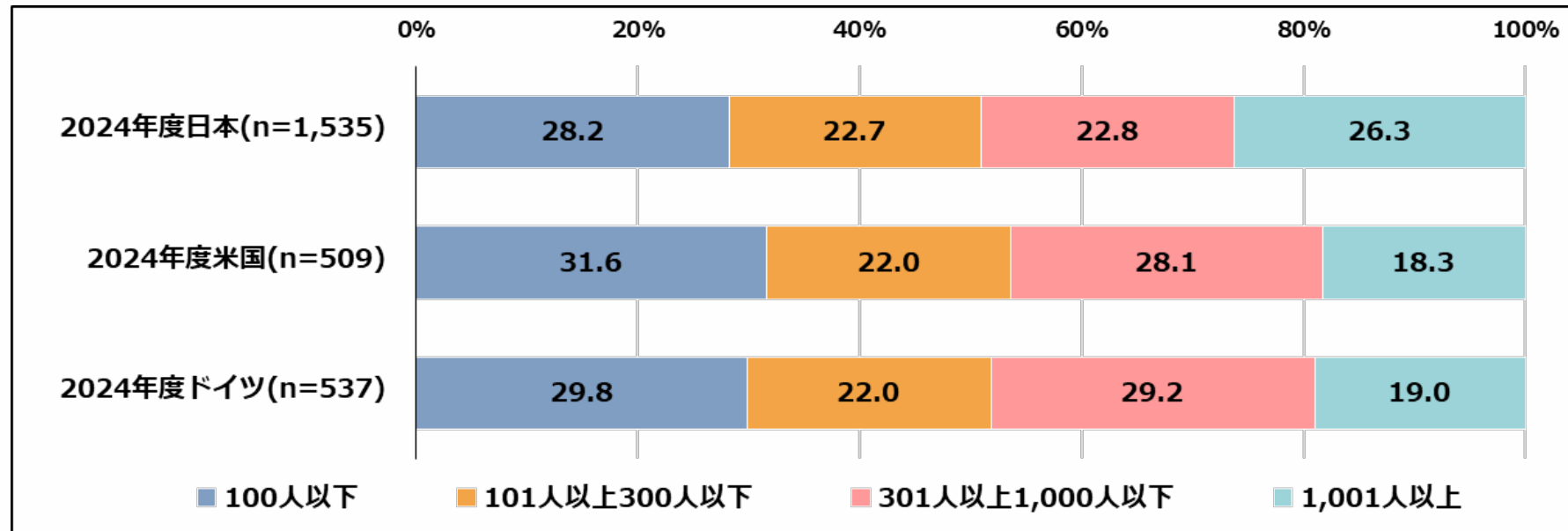
2024年度米国(n=509)



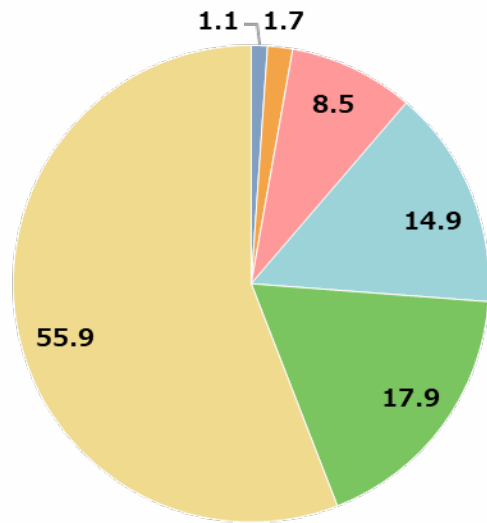
2024年度ドイツ(n=537)



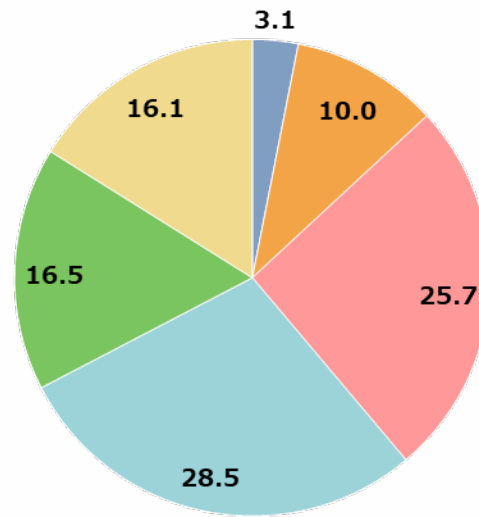
- 製造業等
- 流通業、小売業
- サービス業
- 情報通信業
- 金融業、保険業



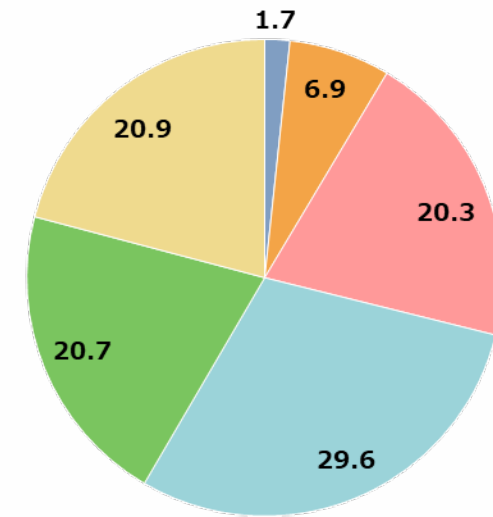
設立年数（日本 n = 1,534）



設立年数（米国 n=509）



設立年数（ドイツ n=537）



- 3年未満
- 3年～5年
- 6年～15年
- 16年～30年
- 31年～50年
- 51年以上

- DX動向2025（データ集）は著作権上の保護を受けています。
- DX動向2025（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2025（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2025（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2025（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2025（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2025（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2025（データ集）

2025年6月26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