



INFORMATION-TECHNOLOGY PROMOTION AGENCY, JAPAN

資料3

(独)情報処理推進機構 IT人材育成本部

# 専門家コミュニティに関する実態調査

## 調査結果報告（概要版）

平成21年7月

# 調査の背景と概要

調査の背景

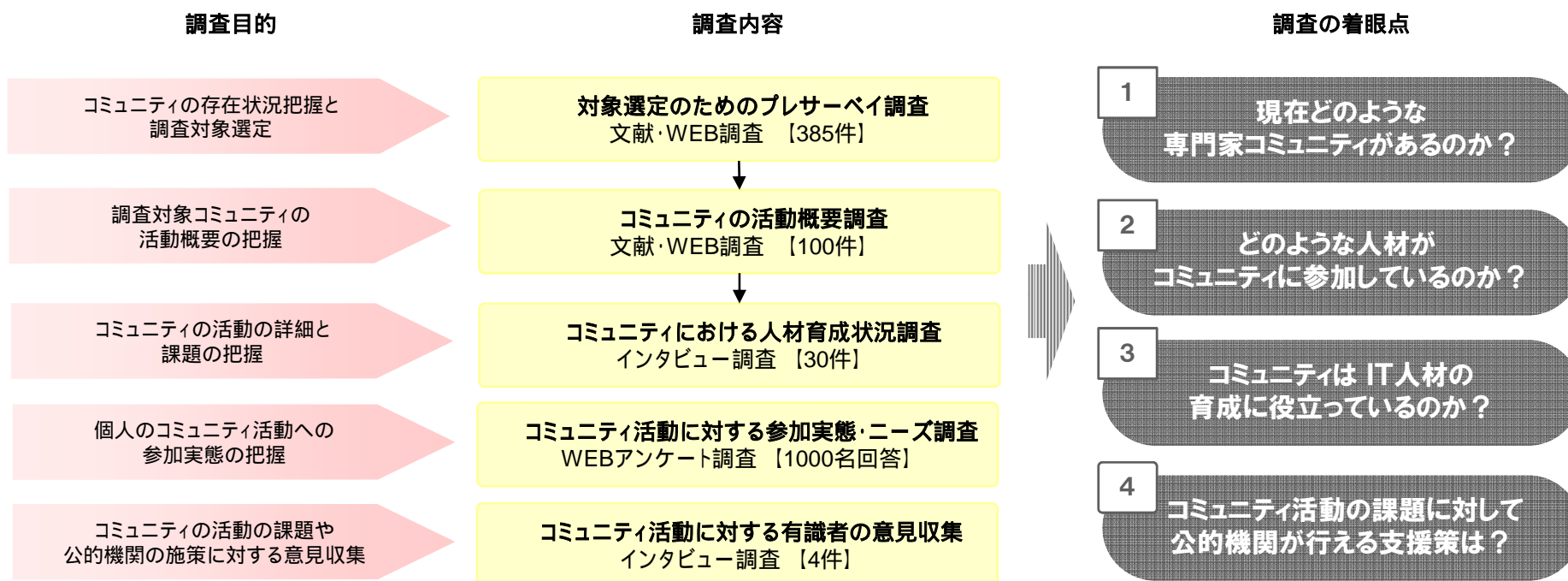
## “専門家コミュニティ”とは？

- ◆ IT分野では、ある技術の普及やIT技術者同士の相互研鑽・交流等を目的として、企業等の所属組織を超えて活動を行う組織が数多く存在し、これらは“コミュニティ”と呼ばれている。近年、こうした“コミュニティ”の活動が特に活発化し、注目を集めている、(例)OSSの開発を行うコミュニティなど
- ◆ 本調査では、このような“コミュニティ”の中でも、人材の専門性を高める効果を持つコミュニティを“専門家コミュニティ”と呼ぶ。

## なぜ今、専門家コミュニティに注目するのか？

- ◆ 専門性を持った人材が集まるコミュニティは、企業と同じように、人材を育成する機能を持っているのではないか、と指摘されている。 実態把握調査が必要
- ◆ 企業内の人材育成に課題が多い昨今、企業外でも人材育成機能を持つ組織があるならば、そうした組織や活動の実態を把握し、適切な支援を行うことで、その機能を最大限に生かすべきではないか。

調査の概要



# 調査結果要約

## 調査の着眼点

## 調査結果

1 現在どのような  
専門家コミュニティがあるのか？

- ✓ 現在、IT分野には、少なくとも**600以上**の専門家コミュニティが存在しているとみられる。  
(本調査では、そのうち385組織を調査対象としている。) p.4
- ✓ 学会のような大規模コミュニティから個人が主催するコミュニティまで、**コミュニティの規模や種類はきわめて多岐にわたるが**、全体としては、大きく**3つのタイプ**に分類される。 p.4

2 どのような人材が  
コミュニティに参加しているのか？

- ✓ 現在、わが国のIT人材全体(約120万人)の中で、**約8万人(約7%)**の人材がコミュニティ活動に参加していると推定される。(本調査の結果とIPAによる他調査の結果を組み合わせ推計) p.14
- ✓ コミュニティ活動への参加者には、**仕事に対して積極的な考え方を持つ人材が多い**。 p.18

3 コミュニティはIT人材の  
育成に役立っているのか？

- ✓ コミュニティは、**企業の業務だけでは得られないスキルや経験の獲得の場**となっている。 p.6
- ✓ コミュニティ活動は、**特にハイレベルな人材のレベルアップに有効である**と考えられる。 p.19
- コミュニティ活動は、**わが国のIT人材を育成する上で一定の役割を果たしている**といえる。

4 コミュニティ活動の課題に対して  
公的機関が行える支援策は？

コミュニティに参加している  
人材の割合が少ない。  
(参加率は1割未満) p.11

コミュニティ活動の有効性  
に対するIT企業や個人の  
理解度が低い。 p.7

活動を行うための  
リソースが  
不足気味である。 p.7

「自分が参加できるコミュニティが  
分からない」と感じている人材が  
多いため、参加促進のためには、  
**コミュニティに関する情報の集約や  
PRが必要**。

IT企業や個人に対して、  
**コミュニティ活動の意義や  
有効性を伝えることが  
必要**。

**活動場所の確保に  
関する支援のほか、  
中核人材に関する情報  
やノウハウの共有も  
有効**。

# 調査結果① ～ コミュニティの現状 ～

## 1 現在どのような専門家コミュニティがあるのか？

- ◆ 本調査だけでも、600程度のコミュニティ組織が把握された。こうした調査結果を踏まえると、現在国内では**数百規模の専門家コミュニティが活動している**と推測される。
- ◆ また、これらのコミュニティは、**大きく分けると、以下の3つに分類される**。

分類	対象コミュニティ	特徴
学会・資格関連 コミュニティ	情報系分野の学会のほか 情報処理技術者試験など 各種試験や資格に基づく コミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>有資格者や学問的専門性を有する人材の相互研鑽</b>などを目的としている。</li> <li>◆ 資格取得者を入会条件とするなど、入会時の敷居がやや高いため、若手人材よりも、中堅・高度人材が多い傾向にある。</li> <li>◆ 制度的基盤に基づき、長期間活動が維持されるケースが多いが、コミュニティの数は少ない。</li> </ul>
技術者 コミュニティ	ある職種や役割・人材像などに 当てはまる技術者のための コミュニティ (例) 技術者協会、など	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>技術者間の相互研鑽・育成・交流</b>などを活動目的としている。</li> <li>◆ 入会資格の制限は少なく、誰でも参加できるオープンなコミュニティが多い。</li> <li>◆ 技術系の職種を中心としたコミュニティが多いが、対象とする技術や分野は広範囲にわたる。</li> <li>◆ 後進育成や産業界への貢献志向が強く、非会員も含めた人材育成活動が活発に行われている。</li> </ul>
先端技術 コミュニティ	OSSや先端WEB技術、 ベンダー製品技術等を 対象とするコミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 特定の技術(分野)を中核とし、<b>ある技術の普及・促進や、それを通じた人材の研鑽・交流</b>などを目的としている。また、コミュニティの数が非常に多い。</li> <li>◆ 入会資格の制限は少なく、誰でも参加できるオープンなコミュニティが多い。</li> <li>◆ 技術的なトレンドに敏感であり、先進的な技術が生み出される母体となることもあるが、活動の活発度が技術の趨勢に影響されやすい。</li> </ul>

## 2 どのような人材が(どの程度)コミュニティに参加しているのか？

- ◆ 本調査では、IT人材全体におけるコミュニティ活動への参加率やコミュニティ参加者の傾向などを把握するために、WEBアンケート調査を実施した。このWEBアンケート調査の結果を、次頁以降に示す。
- ◆ WEBアンケート調査結果から把握されたポイントは、以下のとおりである。

WEBアンケート結果のポイント → 詳細な結果は、参考資料として p.7 以降に掲載

- ◆ コミュニティへの**参加率は1割未満**。また、参加者総数は、**約8万人**と推計される。
- ◆ 参加経験者の約7割が**コミュニティ活動は「スキルアップに役立った」と**回答。
- ◆ コミュニティ不参加の理由として、「参加できるコミュニティが分からないから」が多い。
- ◆ 「今後コミュニティに参加したい」という意向を持つ人材は、全体の約35%にのぼる。
- ◆ コミュニティ参加者は、仕事に対して積極的な姿勢を有する傾向がみられる。
- ◆ **レベルの高い人材ほど、コミュニティへの参加率が高い**。
- ◆ コミュニティ参加者の平均レベルは、不参加者よりも高い。
- ◆ **レベルの高い人材ほど、コミュニティ活動が「役立つ」と回答している**。

## 調査結果② ～ コミュニティの活動内容 ～

### 3 コミュニティは、IT人材の育成に（どのように）役立っているのか？

- ◆ コミュニティにおける人材育成の現状として、コミュニティの主な活動内容を以下に整理する。
- ◆ 下表中、「実施数」は、その活動を実施しているコミュニティの数（その活動の一般性）を、「多」「中」「少」の3段階で表現したものである。

活動内容	実施数	特徴
シンポジウム (大規模イベント)	中	コミュニティ活動の花形とも言えるイベント。多数の来場者を会場に集め、講演やセミナー等を一齐に実施する。年に1回～数回程度開催されるケースが多い。コミュニティ活動の成果を、世間に向けて発表できる場でもある。
セミナー・勉強会	多	コミュニティ活動の核となるイベント。テーマを決めて月1回～数回程度開催されるケースが多い。参加者は数名から数十名と幅広い。コミュニティによって、このような活動の名称は様々であるが、本調査では、「セミナー・勉強会」という呼称で表現する。
分科会・研究会	中	上述の勉強会よりも、やや活動負担の重いものを、本調査では「分科会・研究会」として区別する。具体的には、論文や報告書、書籍などの成果物が発行されるような活動を指す。対外的に影響のある成果物が発表される際の基盤となっている。
オンラインでの 情報交換	多	特にIT分野におけるコミュニティでは、メーリングリストやWEBの掲示板等を通じた情報交換や意見交換が活発な傾向がみられる。勉強会などのオフラインの活動よりも、このようなオンラインでの情報交換を活動の主体とするコミュニティも多い。
記事・論文作成	中	コミュニティの会報・情報誌等に掲載する記事の執筆や論文の作成など。コミュニティによっては、学術的な論文の作成に取り組めることもある。実務とは異なる面での育成効果が高い。
教材作成	少	コミュニティによる教材出版やオンラインでの教材提供など。コミュニティ外部への普及効果が高い。
書籍出版	少	教材以外の書籍出版や翻訳活動など。コミュニティ外部の人材も入手することができるため、後進育成にもつながる。
資格取得・更新活動	少	資格制度や更新制度と関連を持つコミュニティで実施される資格取得・更新のための活動。資格更新のためのポイント制度などが設けられ、一定の活動への参加が義務付けられるケースもある。
資格試験勉強会	少	既存の試験合格・資格取得のための勉強会など。資格と関連が深いコミュニティで実施されているほか、合格対策を目的とした勉強会コミュニティもある。
標準策定(知識体系や スキル標準の策定)	少	各種BOKやスキル標準を策定し、公表する活動。コミュニティ外部向けの活動として行われる。その分野での標準を提示することとなれば、産業界への影響力は比較的大きい。
学生向けイベント	少	コミュニティ活動への学生招致や学生向けコンテストの実施など。コミュニティによっては、学生も育成対象として含め、視野の広い後進育成活動を行っている。
実務体験	希少	無償で企業から実務を請け負い、実務経験のない会員やスキルアップを目指す会員に対して、トレーニングやスキルアップの機会を提供する。実施しているコミュニティは希少である。

# 調査結果③ ～ コミュニティの人材育成効果 ～

## 3 コミュニティは、IT人材の育成に（どのように）役立っているのか？

- ◆ 前頁に示した活動内容を踏まえて、コミュニティによる人材育成の現状を、以下に整理する。
- ◆ コミュニティは、業務では得られないスキル・経験の獲得など、企業での業務範囲を超えた人材育成の機会を提供している。

### コミュニティにおける人材育成の形態

- ✓ コミュニティ活動においては、以下のような形で人材育成が行われている。
- ✓ 以下のうち、「相互研鑽」は、コミュニティを特徴付ける人材育成の形であると言える。

#### 相互研鑽

- 情報交換や勉強会等によって、メンバー同士が互いにスキルアップ・キャリアアップを図る。
- 活動を通じて、メンバー同士が学び合う効果が生まれる。

#### 交流

- 他のメンバーとの交流によって、人脈を得る。
- また、歓談や情報交換等によって、仕事の上のストレスが軽減したり、業務上の悩みが解消されるなどの効果もある。

#### 後進育成

- 中堅人材やハイレベルな人材が、若手人材やエントリーレベルの人材の指導を行う。
- 対話のほか、書籍出版や標準策定等の活動も後進育成に資する。

### コミュニティ活動の人材育成効果

- ✓ コミュニティ活動による人材育成の効果を、以下に詳細に示す。以下では、これらの効果を、若手人材に対する効果と中堅・高度人材に対する効果に分けて示した。

対若手人材に  
対する効果に

業務外の分野における  
技術スキルの習得

企業を超えた  
キャリア目標の提供

企業の業務水準を超えた  
技術スキルの習得

企業では習得機会が少ない  
ヒューマンスキルの習得

キャリアアップの  
モチベーションの提供

若手人材(学生等を含む)の  
育成に貢献できる場の提供

資格更新制度等による継続的な  
キャリアアップ機会の提供

対中堅・高度人材に  
対する効果

# 調査結果④ ～ コミュニティの課題と支援策 ～

## 4 コミュニティ活動の課題に対して 公的機関が行える支援策は？

◆ コミュニティの多くは、工夫を重ね、自立的な運営に成功している。しかし、運営・活動にあたって課題を感じているコミュニティもあるため、今後、その活動の意義を一層高め、**コミュニティによる人材育成効果を十分に発揮するために、公的機関からの支援は大きな意味を持つと考えられる。**

◆ そのような意味では、**公的機関には、コミュニティから寄せられた要望を踏まえた上で、コミュニティ活動の促進に対して効果的かつ現実的な施策を具体的に検討することが望まれている。**

今回の調査で把握されたコミュニティ活動の課題	サイズ	施策の方向性	具体的な施策(案)
<p>&lt; コミュニティ活動に参加している人材の割合が少ない &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査によれば、現在、コミュニティ活動に参加している人材は、全体の1割にも満たない。(p.9)</li> <li>不参加者の3人に1人は、不参加の理由について、「参加できる具体的なコミュニティが分からないから」と回答。(p.10)</li> </ul>	大	<p>→ 公的機関のWEBサイトに、コミュニティの情報を集約して掲載すれば、多くの人材が活用するのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「IT人材育成 iPedia」の活用                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- コミュニティへのリンクの掲載</li> <li>- コミュニティの情報や紹介記事等の掲載</li> <li>- コミュニティが自ら情報を登録できる機能の整備</li> </ul> </li> </ul>
<p>&lt; コミュニティ活動の有効性に対する周囲の理解度が低い &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インタビュー調査において、半数以上のコミュニティが、コミュニティ活動の有効性が、周囲(IT企業や個人)に十分に認められていないと感じており、理解度の向上を強く望んでいる。</li> </ul>	大	<p>→ コミュニティ活動の有効性や意義・効果等を企業側(上司等)にPRするための情報を発信してはどうか。</p> <p>→ 一部のコミュニティについては、産業界に貢献できるハイレベルな専門家コミュニティとしてIPAが紹介してはどうか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティを活用したキャリアアップ事例(キャリアモデル)の収集・公表</li> <li>コミュニティによるキャリアアップ促進効果を把握・実証するための新たな調査の実施</li> <li>IPA等の公的機関によるハイレベルなコミュニティの紹介など</li> </ul>
<p>&lt; 活動を行うためのリソース(中核人材)が不足している &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インタビュー調査からは、多くのコミュニティにおいて、幹事・世話役などの中核人材が重要な役割を果たしており、コミュニティ活動を支えていることが把握されたが、少数の中核人材への依存度は高く、その負担も大きい。</li> </ul>	中	<p>→ まずは、コミュニティの中核人材に関する情報やノウハウを集約し、その共有を図ってはどうか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「IT人材育成 iPedia」の活用                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 中核人材データベース等の整備</li> <li>- 人材情報の共有と、他のコミュニティもこれらの人材による指導等を受けられるようにする仕組みなどの導入</li> </ul> </li> </ul>
<p>&lt; 活動を行うためのリソース(活動スペース)が不足している &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インタビュー調査では、半数近くのコミュニティが、活動場所の確保が困難であると感じており、支援策を強く求めている。</li> </ul>	大	<p>→ 会議室・会議場を借りられる仕組みがあるとよいのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会議室・会議場を保有する組織・機関との提携</li> <li>一定の条件を満たすコミュニティに対する、無料または安価での会議室等の貸出</li> </ul>

専門家コミュニティに関する実態調査

## **(参考資料) WEBアンケート調査結果抜粋**



# WEBアンケート調査の概要

## 調査目的

- 本調査では、コミュニティ組織を対象とする実態調査と併せて、IT技術者個人(1,000名)を対象とするアンケート調査を実施した。
- コミュニティを対象とする調査では、例えば、現在、IT技術者のうち、コミュニティに参加している技術者が何割程度なのか、などといった点や、コミュニティに参加していないIT技術者が、今後コミュニティに参加するためには何が必要なのか、といった点を把握することは難しい。
- こうした観点を踏まえて、本調査では、IT技術者個人に対するWEBアンケート調査を実施し、IT技術者のコミュニティへの参加率や、参加していない場合の理由、参加に対する興味などを尋ねた。

## 調査対象者

- 本アンケートでは、スキル標準上に定義されている職種別に、コミュニティへの参加率の違いを明らかにするために、以下の職種について、それぞれ一定数以上の回答を収集する形でアンケートを実施した。
- 職種別の回答者数は、以下のとおりとなっている。

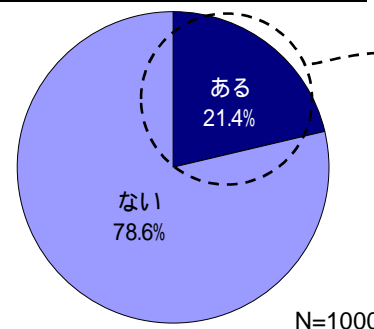
職種名	スキル標準職種	回答者数 (人)	構成比 (%)
IT系コンサルタント	コンサルタント	50	5.0%
IT系プロジェクトマネージャ	プロジェクトマネジメント	50	5.0%
高度SE・ITエンジニア (設計担当者・アーキテクト)	ITアーキテクト	75	7.5%
SE・プログラマ (顧客向けシステムの開発・実装)	アプリケーションスペシャリスト	250	25.0%
SE・プログラマ (パッケージソフトウェアの開発・実装)	(ETSS職種)	50	5.0%
SE・プログラマ (組込みソフトウェアの開発・実装)	ソフトウェアデベロップメント	100	10.0%
IT系技術エンジニア (特定技術[DB・NW等]に関する専門家)	ITスペシャリスト	50	5.0%
IT系サポート (顧客向け保守)	カスタマサービス	50	5.0%
IT系運用・管理 (顧客システム運用)	ITサービスマネジメント	50	5.0%
IT系運用・管理 (自社システム運用・自社IT管理)	(UISS職種)	100	10.0%
IT系教育 (講師・インストラクタ等)	エデュケーション	25	2.5%
上記に関する業務の営業・マーケティング	マーケティング・セールス	50	5.0%
社内IT担当 (自社のIT投資戦略・システム企画立案)	(UISS職種)	100	10.0%
<b>合計</b>		<b>1000</b>	<b>100.0%</b>

# コミュニティ活動への参加率

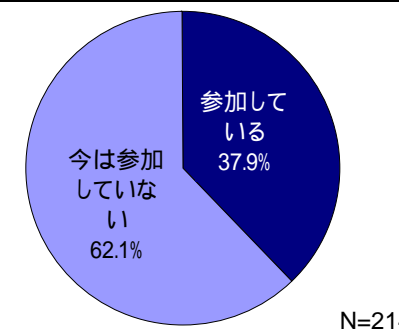
## 社外コミュニティ参加率

- 回答者に対して、「社内コミュニティ」とは別に、自身の所属企業とは無関係に運営されている「社外コミュニティ」への参加経験を尋ねたところ、右図のとおり、参加経験が「ある」と答えた回答者は、約2割となった。
- 参加したことが「ある」と答えた回答者に対して、現在の参加状況を尋ねているが、この結果、現在、社外コミュニティに「現在も参加している」と答えた回答者は約4割にのぼる。
- これらの結果から、今回のアンケート調査の対象となったIT技術者1,000名中、現在、社外コミュニティに参加しているIT技術者の割合を算出すると、**約8%**となり、これが、**現時点におけるコミュニティの参加率**と言える。  
 → p.12では、この結果を基に、わが国全体におけるコミュニティ活動の参加者数について推計を行った。
- また、**コミュニティの有用度(役立ったかどうか)**という問いに対しては、**7割近い回答者が「役立っている(役立った)」と答えている。**

「社外コミュニティ」への参加経験



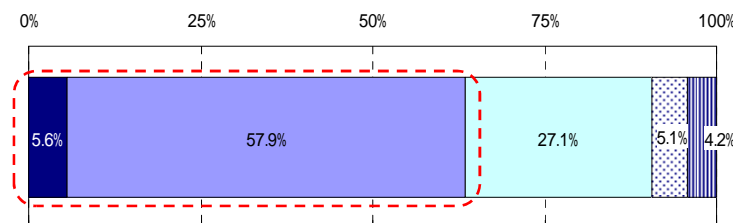
現在の「社外コミュニティ」への参加率



→ コミュニティ活動者: 約80名  
(全体の約8%)

この参加率は、1,000名を対象とする今回のアンケート結果に基づくもの

スキルアップに対する「社外コミュニティ」活動の役立ち度



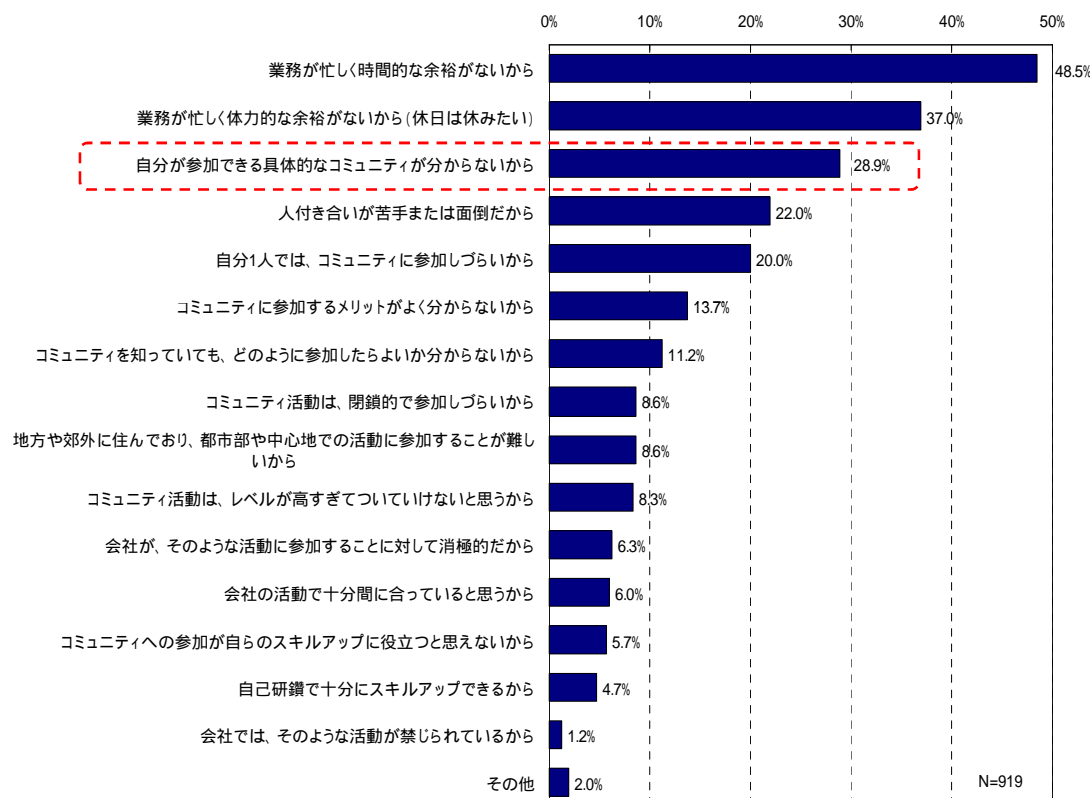
- 非常に役立っている(非常に役立った)
- 役立っている(役立った)
- あまり役立っていない(あまり役立たなかった)
- まったく役立っていない(まったく役立たなかった)
- 今は特に役立っていないが、今後役立ちそう

# コミュニティ活動に参加していない理由

## 社外コミュニティに不参加の理由

- 「社外コミュニティ」に、現在参加していない回答者に、その理由を尋ねたところ、結果は右図のとおりとなった(複数回答可)。
- 「業務が忙しく時間的な余裕がないから」という回答がもっとも多く、半数近くにのぼっている。続いて、「業務が忙しく体力的な余裕がないから(休日は休みたい)」が続いている。コミュニティ不参加の理由としては、業務の多忙を上げる声が多い。
- 第3位には、「自分が参加できる具体的なコミュニティが分からないから」という理由があげられている。3人に1人の回答者がこの理由を選んでいることから、コミュニティに参加していない人材が気軽にコミュニティに関する情報を入手できるような仕組みなどがあれば、コミュニティへの参加が促進される可能性が高いと考えられる。

「社外コミュニティ」に参加していない理由

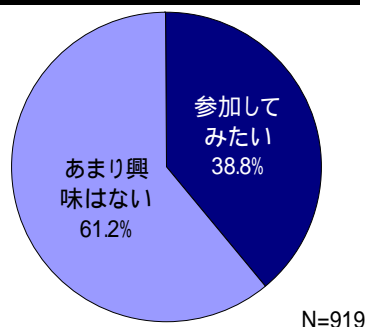


# コミュニティ活動への今後の参加意向

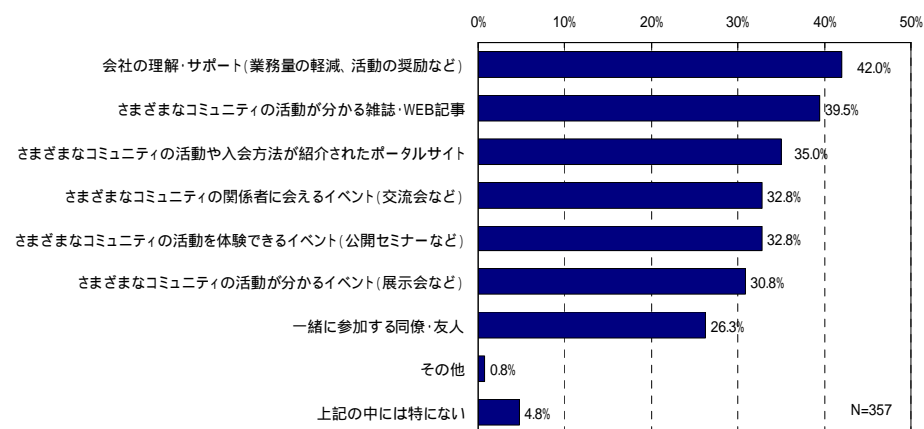
## 社外コミュニティへの参加意向

- 続いて、「社外コミュニティ」に「現在参加していない」と答えた約92%の回答者に対して、今後「社外コミュニティ」に参加してみたいかどうかを尋ねた。
- 下図によれば、「参加してみたい」と答えた回答者は、約4割近くにのぼる。**今回の調査対象となった1,000名を全体とすると、そのうち約35%が、「社外コミュニティ」への参加意向を有している。**IT技術者内での潜在的ニーズは、比較的高いと言える。
- 「参加してみたい」と答えた回答者に対しては、併せて、「『社外コミュニティ』に参加するために必要なもの」についても尋ねた。その結果、「会社の理解・サポート」がトップにあげられている。例えば、コミュニティ活動の奨励など、**企業側の姿勢は、IT技術者個人の参加意欲にも影響を与えられ**る。続いて、「さまざまなコミュニティの活動が分かる雑誌・WEB記事」「さまざまなコミュニティの活動や入会方法が紹介されたポータルサイト」という回答があげられている。**コミュニティに関する情報も、IT技術者の参加意欲を後押しする上で効果的であるとみられる。**

「社外コミュニティ」への参加意向



「社外コミュニティ」に参加するために必要なもの



# コミュニティ活動参加人材数の推計

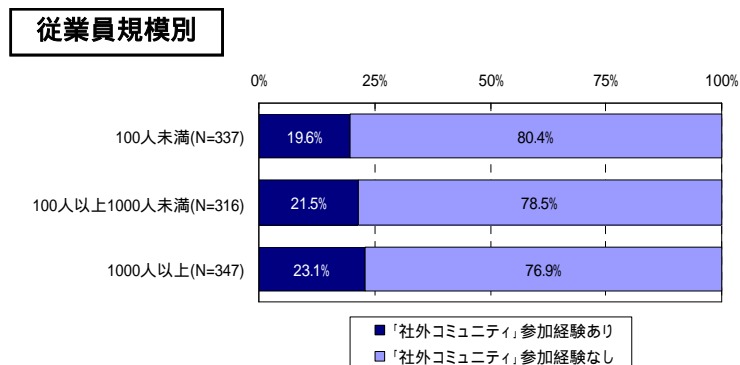
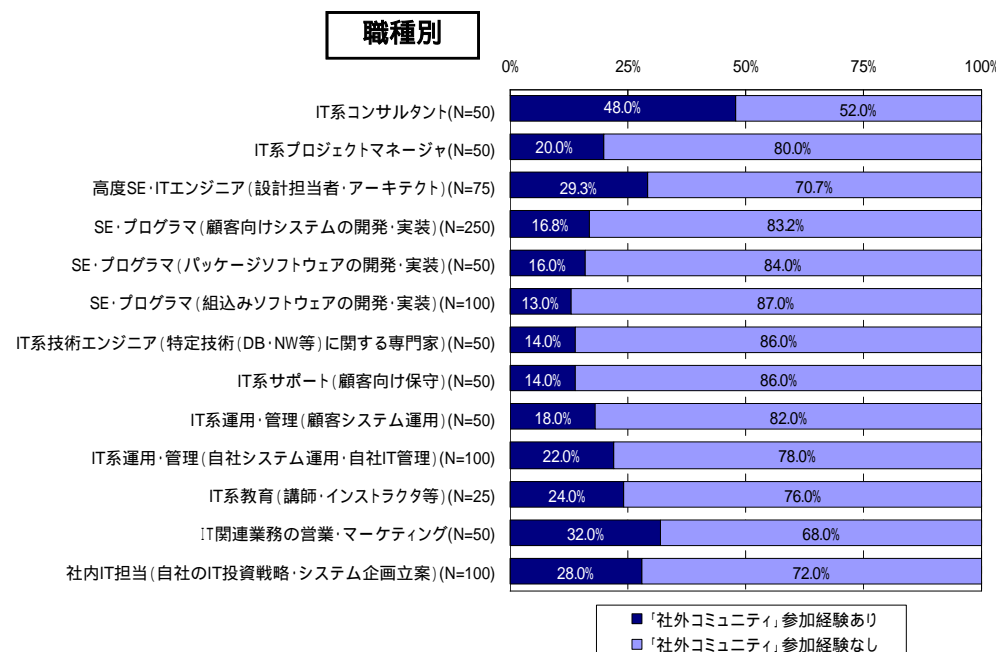
- 今回の調査では、アンケート調査で把握された結果を元に、わが国のIT人材全体におけるコミュニティ参加者数の推計を行った。
- 下表の右側の囲み部分は、p.9の「現在の社外コミュニティへの参加率」の回答結果を、職種別に集計したものである。また、下表の左側は、平成19年度に実施されたIPA調査(「IT人材市場動向予備調査」等)で示された各種スキル標準の職種別人材数推計の結果である。今回の推計は、わが国の職種別IT人材数を示すIPA調査の結果に対して、本調査で得られた職種別のコミュニティへの「現在参加率」を乗じ、それらを足し合わせるという方法によって行った。
  - ✓ 下表中「ETSS人材」と表記されている組込み系の推計人材数については、IPA「2007年版組込みソフトウェア産業実態調査」の結果を用いた。
- 下表の「推計用合計人数」( ① :スキル標準の職種と本調査で用いた選択肢の区分を合わせたもの / 注 )に、「現在参加率」( ② )を乗じた人数が「推計参加人数」( ①×② )となる。この職種別の「推計参加人数」を足し合わせると、**81,137名**という推計人数が得られる。これが、本調査の結果に基づく、わが国のコミュニティ参加人材数となる。 注 一部職種を対象外として除外している。

対象スキル標準	① わが国の人材数に関する調査結果から			② ①×② 本調査の結果から					
	スキル標準職種	推計人数	推計用合計人数	対応選択肢	現在参加率	推計参加人数			
ITSS人材	マーケティング	8,220	42,990	IT関連業務の営業・マーケティング	16.0%	6,878			
	セールス	34,771							
	コンサルタント	19,000					IT系コンサルタント	24.0%	4,560
	ITアーキテクト	29,715					高度SE・ITエンジニア(設計担当者・アーキテクト)	5.3%	1,585
	プロジェクトマネジメント	120,798					IT系プロジェクトマネージャ	2.0%	2,416
	ITスペシャリスト	90,712					IT系技術エンジニア(特定技術(DB・NW等)に関する専門家)	4.0%	3,628
	アプリケーションスペシャリスト	258,285					SE・プログラマ(顧客向けシステムの開発・実装)	6.4%	16,530
	ソフトウェア開発	88,031					SE・プログラマ(パッケージソフトウェアの開発・実装)	4.0%	3,521
	カスタマサービス	22,432					IT系サポート(顧客向け保守)	6.0%	1,346
	ITサービスマネジメント	49,967					IT系運用・管理(顧客システム運用)	12.0%	5,996
エデュケーション	5,149	IT系教育(講師・インストラクタ等)	12.0%	618					
UISS人材	ビジネスストラテジスト	9,799	100,258	社内IT担当(自社のIT投資戦略・システム企画立案)	14.0%	14,036			
	ISストラテジスト	12,906							
	プログラムマネージャ	12,129							
	ISアナリスト	10,396							
	プロジェクトマネージャ	34,774							
	ISアーキテクト	20,255							
	システムデザイナー	30,711							
	アプリケーションデザイナー	52,937					IT系運用・管理(自社システム運用・自社IT管理)	5.0%	8,272
	ISアドミニストレータ	16,550							
	セキュリティアドミニストレータ	6,572							
ISオペレーション	36,028								
ISスタッフ	22,645								
ETSS人材	-	235,000	235,000	SE・プログラマ(組込みソフトウェアの開発・実装)	5.0%	11,750			
2007年版組込みソフトウェア産業実態調査から									
		合計	1,227,780		合計	81,137			

# コミュニティ参加者の傾向分析①

## 職種別・従業員規模別： コミュニティ参加率

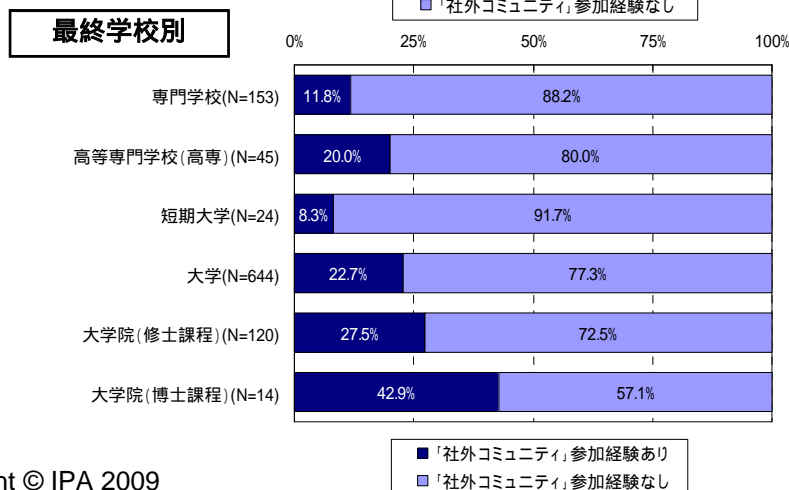
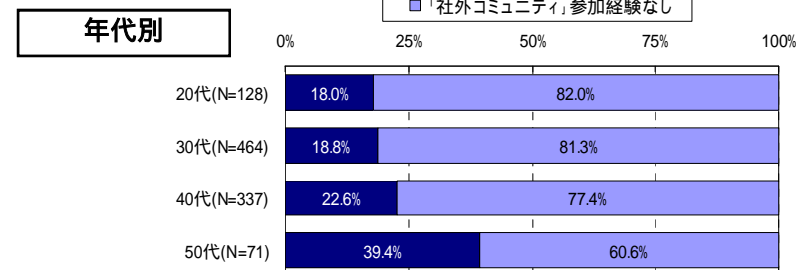
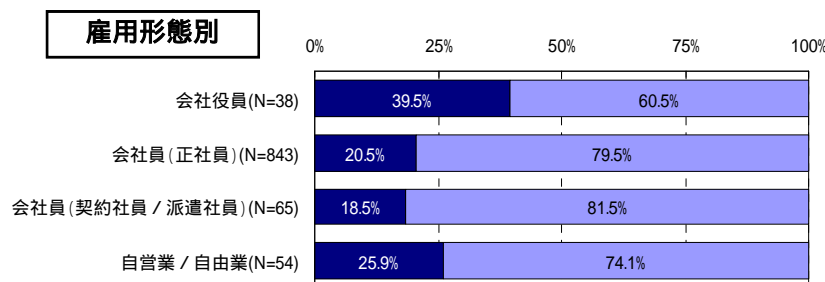
- 今回の調査では、「社外コミュニティ」への参加率に関する回答結果を、さまざまな視点から分析することで、「社外コミュニティ」参加者の傾向把握を試みた。
- 右図は、コミュニティの参加率を職種別にみたものであるが、コンサルタントやアーキテクトのほか、マーケティングなどの職種において、コミュニティへの参加率が高くなっている。
- 一方、組込みソフトウェアのSE・プログラマや、IT系技術エンジニア、IT系サポートなどについては、他の職種よりも、参加率が低くなっている。
- 従業員規模別では、「社内コミュニティ」と同じようにそれほど大きな差はみられない。従業員規模が大きな企業ほど、参加率は高くなっているが、その差はわずかなものとなっている。



# コミュニティ参加者の傾向分析②

## 雇用形態別・年代別： コミュニティ参加率

- 雇用形態別みると、「**会社役員**」のコミュニティ参加率が**高くなっているほか、「自営業/自由業」のIT技術者のコミュニティ参加率も高い。**
- 年代別では、**年代が高くなるにつれ、コミュニティ参加率が高くなっている。**特に、50代の回答者の4割近くが、参加経験ありと答えている。40代・50代と比較すると、20代・30代のコミュニティ参加率は2割を下回っており、やや低めであると言える。
- また、今回の調査では、回答者の最終卒業学校も尋ねている。**最終学校が大学から大学院へ進むほど、コミュニティへの参加率が高くなっている。**これは、今回のコミュニティの定義に、学会等も含まれるためであると考えられる。

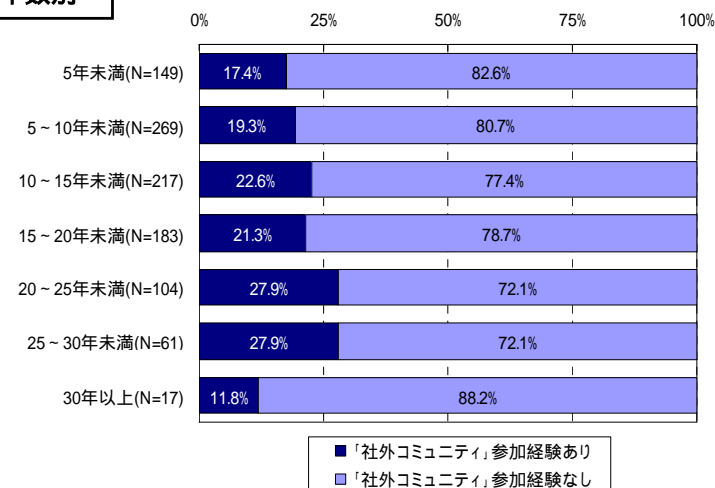


# コミュニティ参加者の傾向分析③

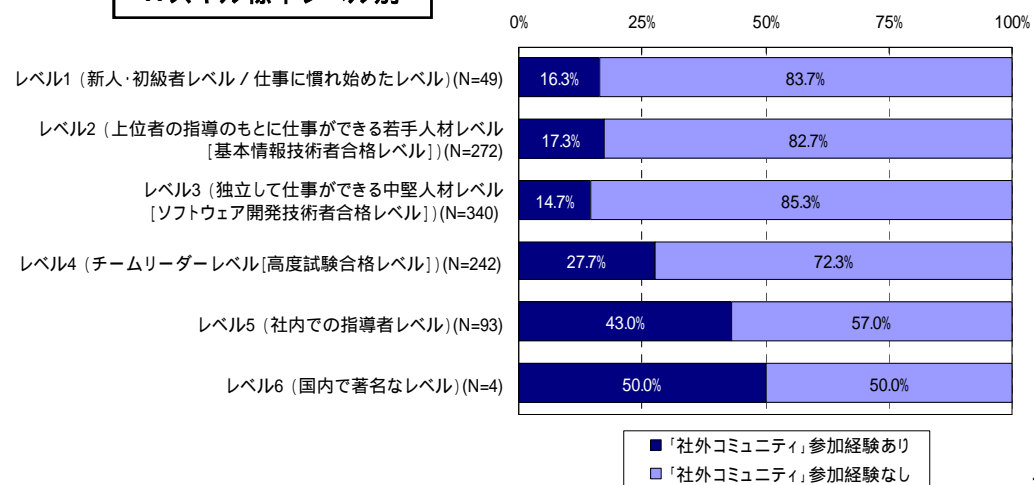
## 経験・ITスキル標準レベル別： コミュニティ参加率

- IT関連の業務経験年数別では、**業務経験年数が多くなると、コミュニティへの参加率がやや高くなる傾向がみられる**。10年未満の若手人材については、コミュニティ参加率が2割を下回っている。
- 自己申告によるITスキル標準レベル別では、**レベル4以上の人材のコミュニティ参加率が圧倒的に高くなっている**。特に、レベル5の人材については、コミュニティへの参加率が4割を超えている。
- ここからは、**ハイレベル人材の育成においては、コミュニティが何らかの役割を果たしている可能性が大きい**という点が指摘される。
- なお、**今後成長の余地の大きく、人材のボリュームゾーンとも言えるレベル3の人材については、コミュニティ参加率をもっとも低くなっている**。コミュニティ活動が、スキルアップに有効であるとすれば、ミドルレベル人材の参加がもっと促進されてもよいと考えられる。

業務経験年数別



ITスキル標準レベル別





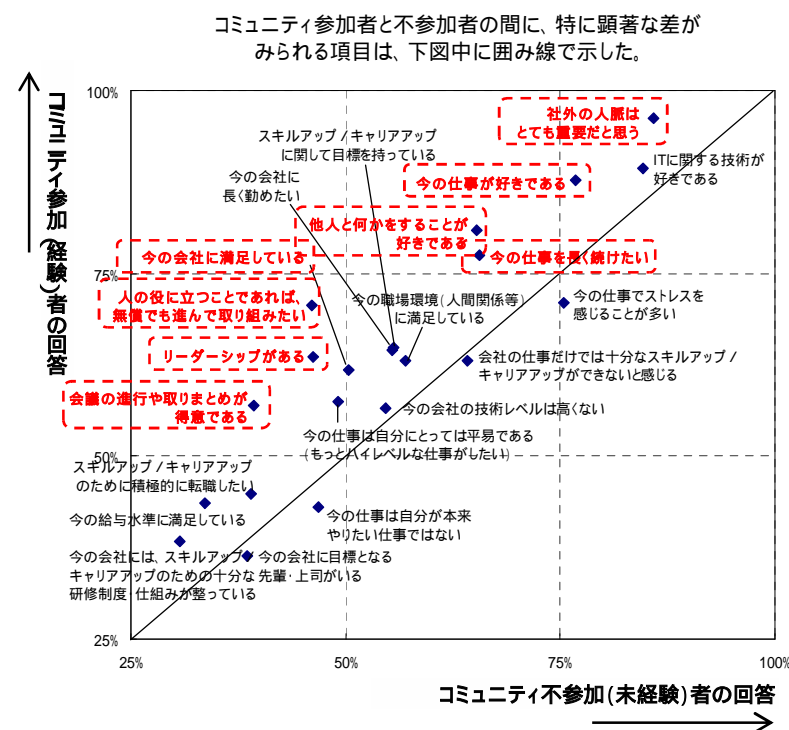
# コミュニティ参加者の傾向分析④



## 仕事に対する考え方等の違い

- 今回の調査では、コミュニティ参加者と不参加者の違いを把握するために、仕事に対する考え方なども併せて尋ねた。設問は、下表(左)に示したそれぞれの項目が自分自身に当てはまるかどうかを、「よく当てはまる」、「どちらかと言えば当てはまる」、「どちらかと言えば当てはまらない」、「まったく当てはまらない」の4つの選択肢から選択するものである。
- 下表(左)は、コミュニティへの参加経験の有無別に、「よく当てはまる」、「どちらかと言えば当てはまる」という回答を足し合わせた結果と、その差を算出した結果である。また、この結果を1つの図に表したものが、下図(右)である。
- 全体的な傾向としては、コミュニティ参加者の方が、仕事に対して肯定的・積極的な捉え方をしていると言える。**コミュニティ参加者は、仕事やキャリアアップに対して意欲的であり、そのような意欲の実現の場として、コミュニティを活用している**と考えられる。

	「社外コミュニティ」参加経験者 (当てはまる+どちらかと言えは当てはまる)	「社外コミュニティ」不参加者 (当てはまる+どちらかと言えは当てはまる)	その差
人の役に立つことであれば、無償でも進んで取り組みたい	70.60%	46.10%	24.50%
会議の進行や取りまとめが得意である	57.00%	39.30%	17.70%
リーダーシップがある	63.50%	46.20%	17.30%
他人と何かをすることが好きである	80.80%	65.20%	15.60%
今の仕事を長く続けたい	77.50%	65.50%	12.00%
今の会社に満足している	61.70%	50.40%	11.30%
今の仕事が好きである	87.80%	76.80%	11.00%
社外の人脈はとても重要だと思う	96.20%	85.80%	10.40%
今の給与水準に満足している	43.50%	33.60%	9.90%
スキルアップ/キャリアアップに関して目標を持っている	64.90%	55.60%	9.30%
今の会社に長く勤めたい	64.50%	55.40%	9.10%
今の仕事は自分にとっては平易である(もっとハイレベルな仕事したい)	57.50%	49.20%	8.30%
今の会社には、スキルアップ/キャリアアップのための十分な研修制度/仕組みが整っている	38.30%	30.70%	7.60%
今の職場環境(人間関係等)に満足している	63.10%	57.00%	6.10%
スキルアップ/キャリアアップのために積極的に転職したい	44.90%	39.00%	5.90%
ITに関する技術が好きである	89.30%	84.70%	4.60%
今の会社の技術レベルは高くない	56.50%	54.60%	1.90%
会社の仕事だけでは十分なスキルアップ/キャリアアップができないと感じる	63.10%	64.20%	-1.10%
今の会社は目標となる先輩・上司がいる	36.40%	38.60%	-2.20%
今の仕事は自分が本来やりたい仕事ではない	43.00%	46.80%	-3.80%
今の仕事でストレスを感じる人が多い	71.00%	75.40%	-4.40%

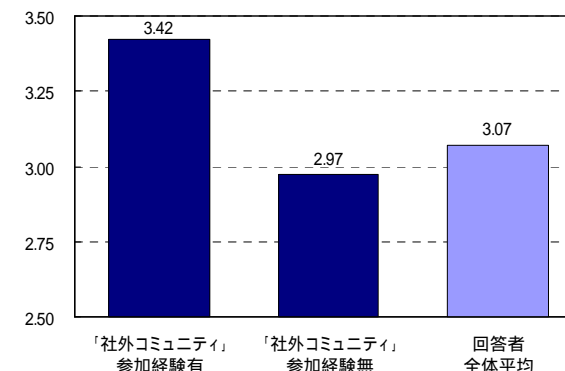


# コミュニティによる人材育成効果



## コミュニティ参加経験の有無とITスキル標準レベル

- 右図は、「社外コミュニティ」への参加経験が有る人材と無い人材のITスキル標準レベルの平均を算出したものであるが、両者には明確な差がみられる。
- コミュニティへの参加経験が有る人材の平均レベルは「独立して仕事ができる」と定義されたレベル3を上回っているのに対して、コミュニティへの参加経験が無い人材のレベルは、レベル2とレベル3の間となっている。



## レベル別コミュニティの有用(役立ち)度

- 右上図の結果を、ITスキル標準のレベル別に集計したものが、右図である。
- 全体的に、レベルが高くなるほど、「非常に役立っている(非常に役立った)」、「役立っている(役立った)」という回答が多くなっている。
- この結果から、コミュニティ活動は、レベルの高い人材ほど有用である(役立つ)と言える。
- 特に、レベル3と4を境に、「非常に役立っている(非常に役立った)」、「役立っている(役立った)」という回答が7割を超えることから、コミュニティ活動は、レベル4以上の人材にとっては、特に有用であると考えられる。

