

「IT人材白書 2018」を発行

～IT人材に求められる“質”の変容と知識や経験を得やすい企業文化・風土の有効性が明らかに～

IPA（独立行政法人情報処理推進機構、理事長：富田 達夫）は2017年度IT人材動向調査を実施し、「IT人材白書 2018」として発行しました。同調査はIT人材育成施策に必要な基礎データの収集やIT人材の育成に関する動向や課題等について、とりまとめたものです。  
URL : <https://www.ipa.go.jp/jinzai/jigyuu/about.html/>

IPAでは2008年から毎年、IT人材を取り巻く環境や動向などを把握することを目的として調査を実施し、「IT人材白書」として取りまとめています。

「IT人材白書 2018」で、明らかになったのは以下の3点です。

- (1) 第4次産業革命<sup>(\*)1</sup>に求められる、価値創造型<sup>(\*\*2)</sup>のIT人材の資質は、従来（課題解決型<sup>(\*\*2)</sup>）のIT人材に求められる資質とは異なること。
- (2) 人材の“質”不足の緩和（質向上）には、知識や経験を得やすい企業文化・風土が強く関係しており、効果があること。一方、企業文化・風土と人材の“量”不足の関係性は、“質”ほど明確ではないこと。
- (3) 企業文化・風土を醸成させるにはモチベーション向上のための施策が有効であること。

これらのことから、第4次産業革命・デジタル化に向けた人材の“質”の変革や不足の緩和には、モチベーション向上のための各種施策が一定の効果をもたらすと考えられます。上記の示唆が導き出された調査の結果は次のとおりです。

- 1. IT企業におけるIT人材の“量”に対する不足感で「大幅に不足している」と回答した割合は過去最多で、29.5%、“質”の不足は29.7%で、過去最多の2008年の32.4%に次ぐ結果。

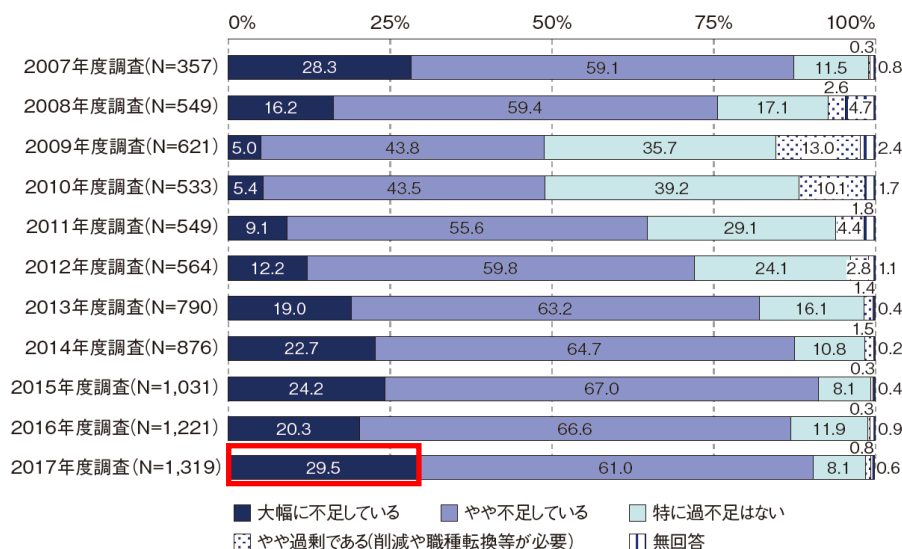


図1：IT企業のIT人材の“量”に対する過不足感【過去11年間の変化】  
（「IT人材白書 2018」P99 図表 3-1-5 及び過去の白書データから作成）

(\*)1 IoTやビッグデータ、人工知能(AI)などの急速に発展するデジタル技術を用いて、新たな付加価値を生み出す社会変革、技術革新。  
[http://www5.cao.go.jp/keizai3/2016/0117nk/n16\\_2\\_1.html](http://www5.cao.go.jp/keizai3/2016/0117nk/n16_2_1.html)

(\*)2 IT人材がかかわる事業/業務を、その特性により「価値創造型」と「課題解決型」の2種類に分類した。定義の詳細は別紙の表1参照。

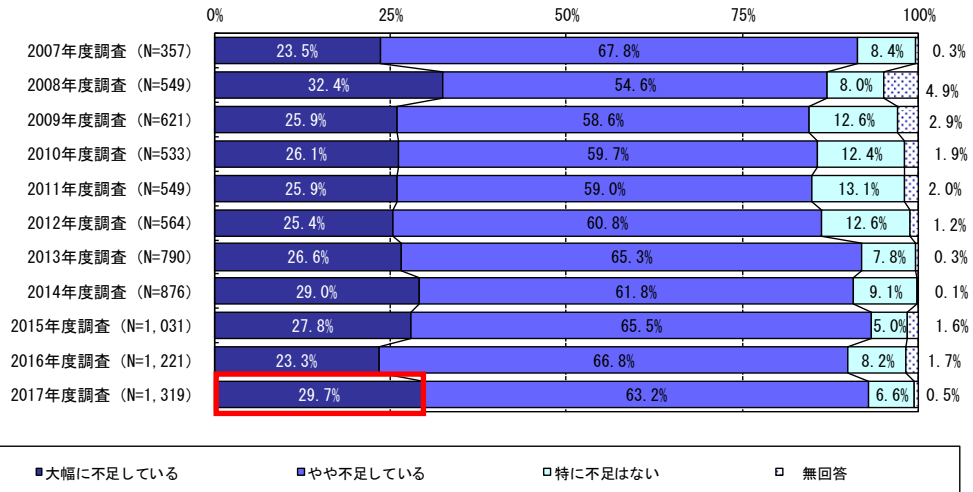


図 2：IT 企業の IT 人材の“質”に対する不足感【過去 11 年間の変化】  
 (「IT 人材白書 2018」P101 図表 3-1-8 及び過去の白書データから作成)

2. 従来とは異なる、第 4 次産業革命において求められる IT 人材（価値創造型）の“質”。

“質”が「大幅に不足している」と回答した IT 企業の実務者層に不足している“質”を聞いたところ、「価値創造型」と「課題解決型」で顕著な差が見られたのは、以下の 5 つでした。

表 1：IT 企業の実務者層に求められる IT 人材の“質”  
 (「IT 人材白書 2018」P8 図表 1-1-6 から作成)

IT 企業で求められる IT 人材の“質” (差が大きいもの)	不足感の差 (  A-B  )	価値創造型ビジネス での順位 (不足感 A)	課題解決型ビジネス での順位 (不足感 B)
① 独創性・創造性	23.0%	8 位 (33.6%)	14 位 (10.6%)
② 新技術への好奇心や適用力	17.4%	6 位 (42.2%)	9 位 (24.8%)
③ 問題を発見する力・デザイン力	13.7%	5 位 (44.1%)	7 位 (30.4%)
④ IT 業務の一般的な知識・実務ノウハウ	25.1%	3 位 (44.5%)	1 位 (69.6%)
⑤ IT 業務の着実さ・正確さ	15.8%	14 位 (10.9%)	8 位 (26.7%)

3. 「社内の風通しが良い」「自社のビジョンや価値観が従業員に行き渡っている」などの、企業文化・風土が当てはまる割合が総合的に高い組織では、IT人材の“質”の不足感が緩和されている。

したがって、第4次産業革命・デジタル化に必要な“質”を備えた人材の育成・確保にも企業文化・風土の醸成が役立つと考えられます。

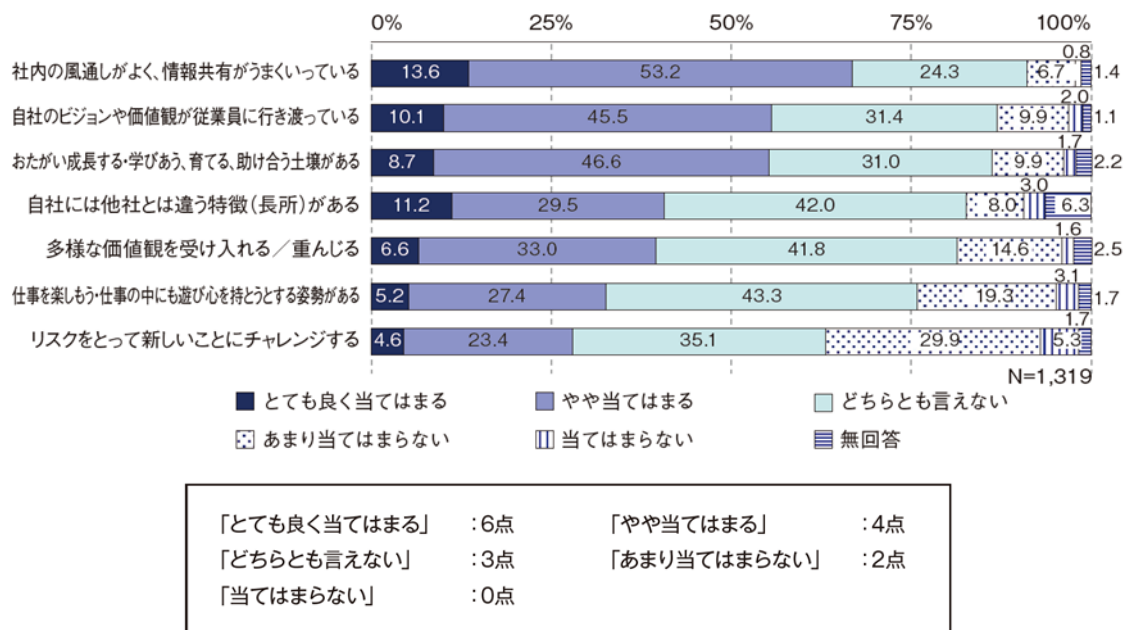


図3：IT企業の企業文化・風土の回答別に点数化（風土点<sup>(※3)</sup>）  
 （「IT人材白書2018」P73 図表2-2-7 及び P75 の点数化表）

IT人材の“質”の不足感

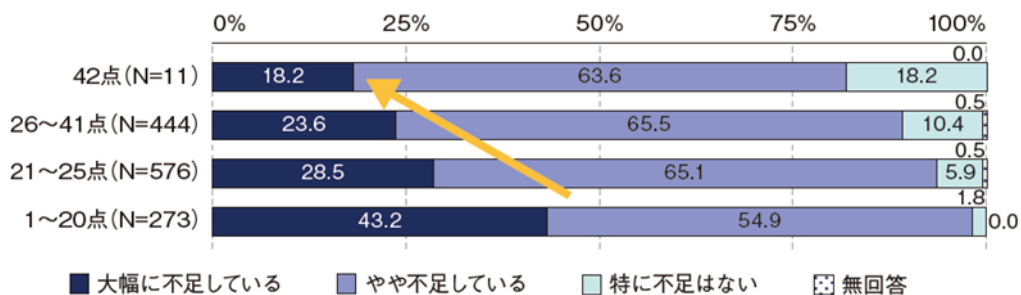


図4：IT企業のIT人材の“質”の不足感を図3風土点別に比較  
 （「IT人材白書2018」P79 図表2-2-19）

(※3) 設問への回答を点数化し、企業ごとに合計点を計算したものを“風土点”とした。

4. 一方で、図5を見ると、IT人材の“量”の不足感と、企業文化・風土はそれほど関係性は明確ではない。

これまで“質”と“量”の不足感の経年変化は連動した動きをするとみなしていました(図1、2)。しかし、「企業文化・風土と“量”の不足感の関係」を見ると、“量”と“質”は必ずしも連動した動きをしていないことがわかります。

IT人材の“量”の不足感

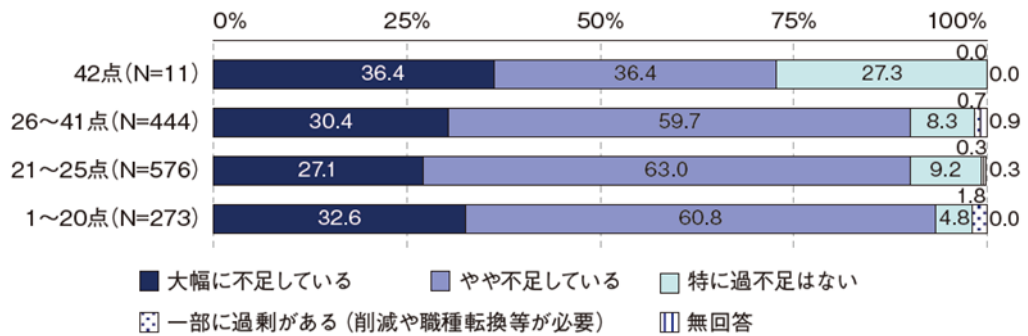


図5：IT企業のIT人材の“量”の不足感を図3風土点別に比較  
 (「IT人材白書2018」P79 図表2-2-19)

5. モチベーション向上に関する施策が企業文化・風土の醸成に有効。

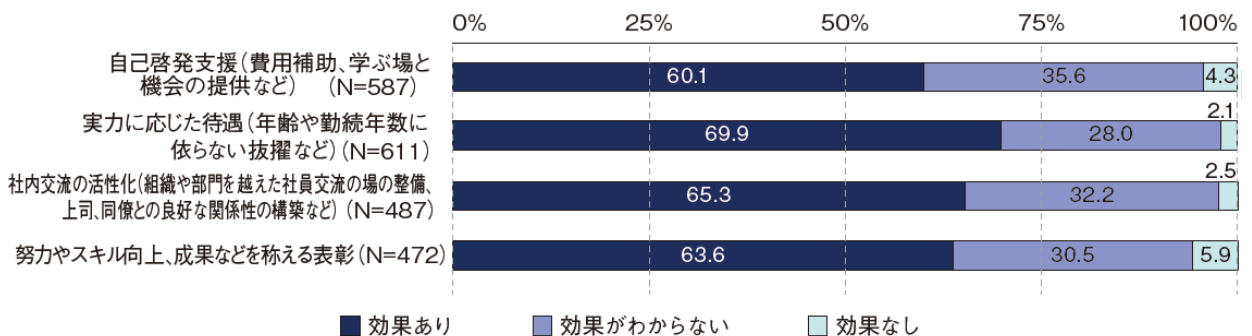


図6：IT企業における“質”に関するモチベーション向上施策の効果(抜粋)  
 (「IT人材白書2018」P127~129 図表3-1-46~48から作成)

なお、本書は本日以降、Amazon.co.jp および全国官報販売協同組合販売所にて製本版の取り扱いを順次開始するほか、各書店でも取り寄せることが可能です。

■本件に関するお問い合わせ先  
 IPA IT人材育成本部 IT人材育成企画部 山崎/神谷  
 Tel: 03-5978-7506 Fax: 03-5978-7516 E-mail: jinzai@ipa.go.jp

■報道関係からのお問い合わせ先  
 IPA 戦略企画部 広報グループ 白石  
 Tel: 03-5978-7503 Fax: 03-5978-7510 E-mail: pr-inq@ipa.go.jp