

# デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2023年度) 個人調査報告書

令和6年7月

独立行政法人情報処理推進機構

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| ◆ 調査概要                  | P.2   |
| ◆ 第1章 先端領域への関わり         | P.7   |
| ◆ 第2章 キャリア形成の意識・取組み     | P.17  |
| ◆ 第3章 学び・学び直しに対する取組み    | P.40  |
| ◆ 第4章 自身の市場価値に対する意識・取組み | P.78  |
| ◆ 第5章 組織・現職に対する意識       | P.84  |
| ◆ 第6章 生成AIの活用状況         | P.93  |
| ◆ 第7章 フリーランス独自設問        | P.104 |
| ◆ Appendix              | P.110 |

# 調査概要

# 調査対象と実施規模等

|                 | 企業調査※1                                       | 個人調査                                                                                                                                              |
|-----------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査対象<br>(回答依頼先) | 各企業の<br>・ 人事部門<br>・ 情報システム部門<br>・ DX推進部門 等   | 20～59歳の下記人材<br>・ 企業に所属するデジタル人材※2<br>・ 特定の企業に属さないデジタル人材（フリーランス）                                                                                    |
| 調査期間            | ・ 2024年2月9日（金）～2024年5月2日（木）                  | ・ 2024年2月7日（水）～2024年3月16日（土）                                                                                                                      |
| 調査項目            | ・ デジタル人材の適材化・適所化及びその成果に関する経年調査項目及び新規調査項目※3   |                                                                                                                                                   |
| 調査対象数           | ・ 7,564社<br>（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） | ・ 会社員については調査会社の登録モニターを利用<br>（可能な限り年代構成が社会実態に沿うよう、サンプルを抽出）<br>・ フリーランスについては、ITフリーランス支援機構加盟のエージェント企業「レバテック株式会社」、「株式会社PE-BANK」、「株式会社サーキュレーション」に協力頂いた |
| 回収数             | ・ 1,013社                                     | ・ 企業に所属するデジタル人材：1,210名<br>・ 特定の企業に属さないデジタル人材（フリーランス）：391名                                                                                         |

※1：調査結果詳細についてはDX動向2024を参照（一部本資料でも掲載） <https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/dx-trend-2024.html>

※2：P4「用語の定義」参照

※3：P110「調査の項目と視点」参照



# 調査の項目と視点

- ◆ 過年度調査の設問をベースに、新たな調査視点を追加する形で調査を行った。

太字は過年度調査に加えて追加した視点

| 重点調査項目          | 主な調査視点                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                       |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | 企業                                                                                                                                                                                                                 | 個人                                                                                                                                                                    |
| IT人材の適材化の進捗・実態  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ デジタル人材のキャリア形成に対してどのように支援しているか</li> <li>■ デジタル人材の学び直しに対する方針・内容や、それに伴うサポート状況の実態はどうか</li> <li>■ デジタル人材の学びの障害となっているものは何か</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ キャリアや学びに対する意識は変化しているか</li> <li>■ スキル向上・新たなスキルの獲得における障害や有効な学びの方法は何か</li> <li>■ 学びの障害と企業側の支援のギャップはあるか</li> </ul>               |
| IT人材の適所化の進捗・実態  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 適所化の前段階として、どのようにデジタル人材のスキルを可視化し、獲得しようとしているか。デジタル人材の把握状況は改善しているか</li> <li>■ デジタル人材の流動（獲得・確保状況、離職状況など）はどのような状況か</li> <li>■ <b>自律的な学び推進のため企業文化・風土の状況とその効果について</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ IT人材の流動に対する意識や流動はどのような状況か</li> <li>■ フリーランスの就業実態はどのようなになっているか</li> <li>■ <b>自律的な学び推進のため企業文化・風土に対する期待と満足状況について</b></li> </ul> |
| IT人材の適材化・適所化の成果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DXの取り組みによる成果・効果は出ているか</li> <li>■ デジタル人材の質・量の充足度は過年度と比して改善しているか</li> </ul>                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ スキル向上・新たなスキルの獲得はできているか</li> <li>■ <b>自律的な学びができているか、出来ない理由はなにか</b></li> </ul>                                                 |

# 報告書をご覧いただくにあたって（1/2）

## ◆ 企業調査・DXの成果有無の分析

- 本調査の主眼はDXに代表されるような「変革」に向けた、IT人材のスキル変革及びそのための組織・人材マネジメントのあり方であることから、企業アンケートの分析において、DXに取組み、何らかの成果があったと回答した企業とそうでない企業との比較などを行っているが、以下の点に留意されたい。
  - 「成果の有無」についてはあくまでもアンケート回答企業の自己認識であり、客観的な指標や尺度に基づくものではない。また成果のレベルについても本調査では問うておらず、DX推進指標\*のようにその水準については考慮していない。

## ◆ サンプル

- 企業・個人調査ともに2021年度ないしは2022年度調査結果と経年比較を行っている箇所があるが、そのサンプルは必ずしも同一ではない点に注意されたい。
- 企業・個人調査ともに、必須回答と任意回答の設問を設定しているため、必ずしもサンプル数が全数とならない場合がある

## ◆ 用語の定義

調査や報告書の中で用いている言葉については下記のように定義している

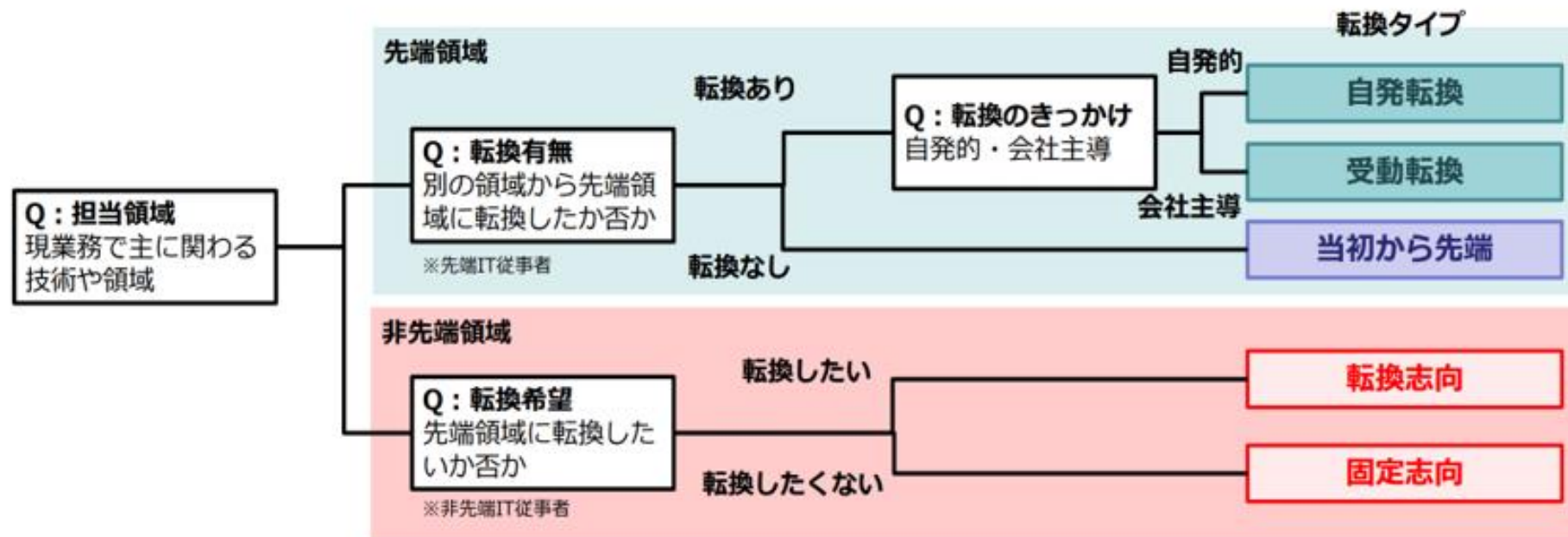
- デジタル人材
  - 従来のデジタル人材（IT企業や事業会社の情報システム部門等に所属する人）に加え、デジタル技術を活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等を行うビジネス部門に所属する人も含んでいる。
- 先端IT従事者、非先端IT従事者（以下、「先端IT、非先端IT」などと略す場合がある）
  - “先端”に含むのは、デジタルビジネス/X-Tech、UX/UI/グラフィック、AI/人工知能/データサイエンス、アジャイル/DevOps、ロボティクス/ドローン/IoT/自動運転/生産システムデジタル化等、メタバース/AR/VR、サイバーセキュリティ、その他先端領域とし、それ以外を非先端とした。
- 大企業、中小企業
  - 従業員規模1,001人以上の企業を大企業、従業員規模1,000人以下の企業を中小企業とした。

# 報告書をご覧くださいにあたって（2/2）

## ◆用語の定義（つづき）

### ● 転換タイプ

過年度調査と同様、現在担当している業務が先端技術・領域を活用したものか否か、先端技術・領域への転換経験の有無と転換希望の有無により、下図のように転換タイプを自発転換、受動転換、当初から先端、転換志向、固定志向の5つに分類し、呼称する。



IT人材全体における各タイプの市場における割合を試算すると、下記のように推計される。

|          | FY2023 | FY2022 | FY2021 |
|----------|--------|--------|--------|
| ・ 自発転換   | 2.7%   | 2.6%   | 1.1%   |
| ・ 受動転換   | 7.9%   | 3.8%   | 5.9%   |
| ・ 当初から先端 | 11.9%  | 8.0%   | 7.9%   |
| ・ 転換志向   | 37.9%  | 42.3%  | 37.3%  |
| ・ 固定志向   | 39.6%  | 43.3%  | 47.8%  |

計算方法：

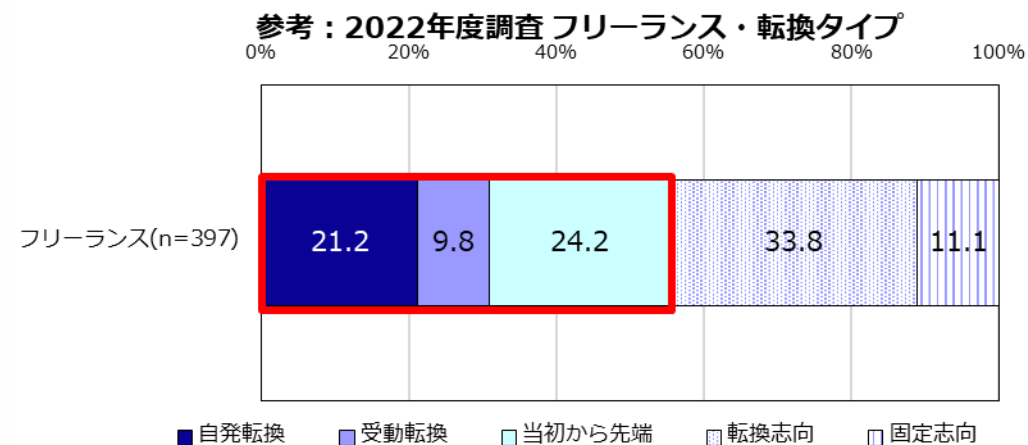
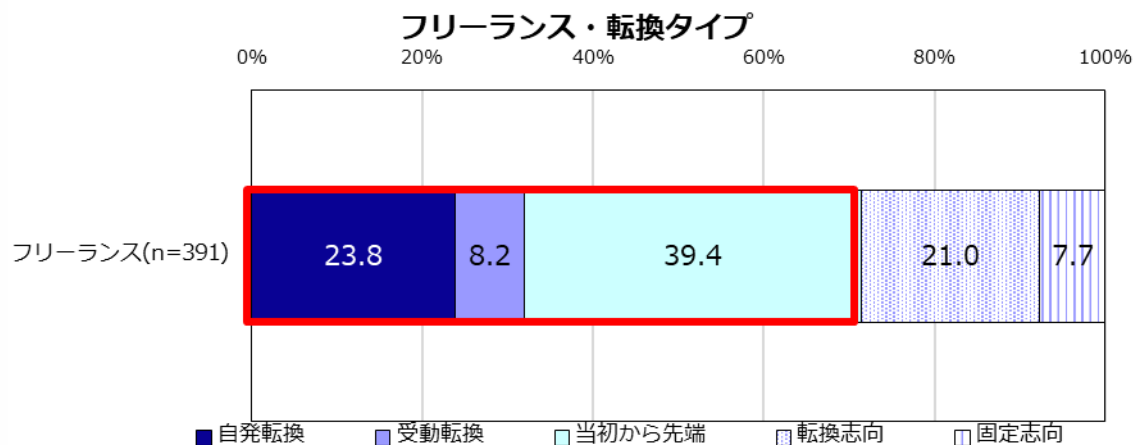
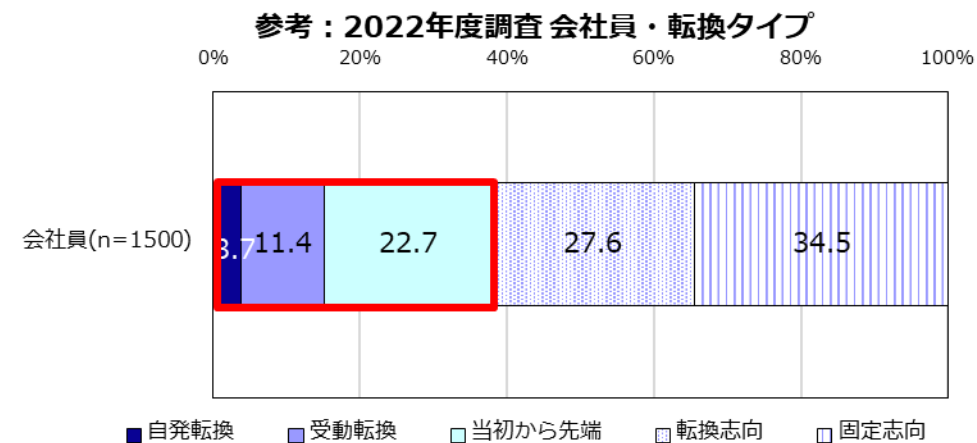
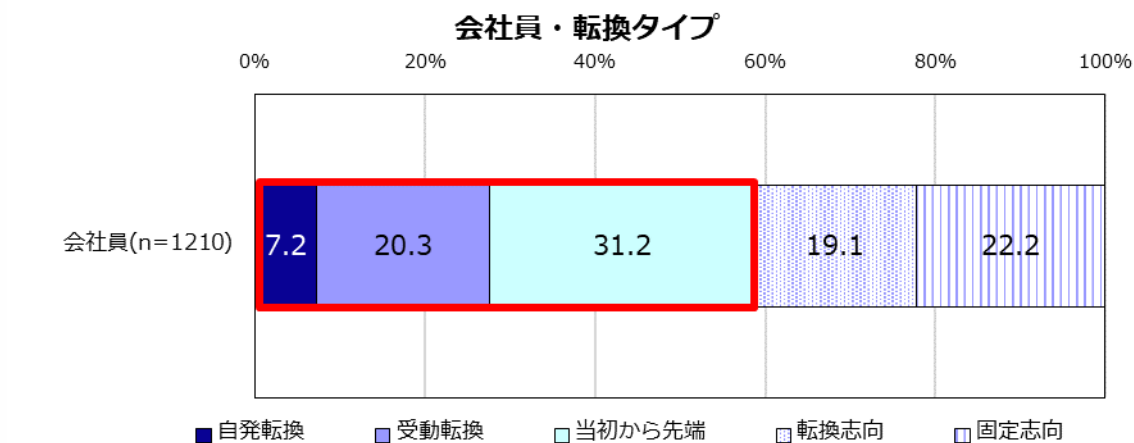
自発転換・受動転換・当初から先端の場合 本調査における先端内の転換タイプ割合 × METI調査の2023年度先端割合[16.0%]  
転換志向・固定志向の場合 本調査における非先端内の転換タイプ割合 × METI調査の2023年度非先端割合[84.0%]

経済産業省 IT人材需給に関する調査

# 第1章 先端領域への関わり

# 転換タイプ別の割合

◆ 会社員、フリーランスともに先端ITの割合（グラフ内赤枠）が増加している

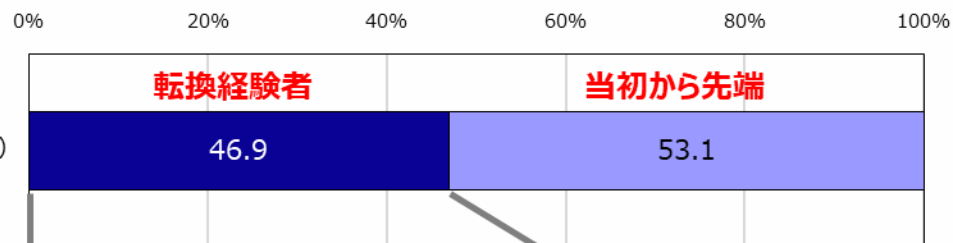




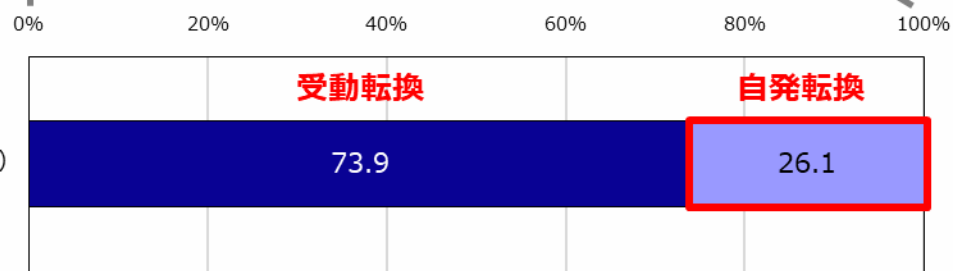
# 先端に占める、当初から先端/自発転換/受動転換の割合（会社員）

- ◆ 会社員の先端IT従事者を転換の経験有無で分類したところ、「転換経験者」は46.9%「当初から先端」は53.1%であった。
- ◆ 転換経験者のうち、「受動転換」、「自発転換」は73.9%、26.1%で、2022年度と比較して自発転換の割合が微増した。

過去に先端領域への転換を経験したか  
（先端に占める割合）

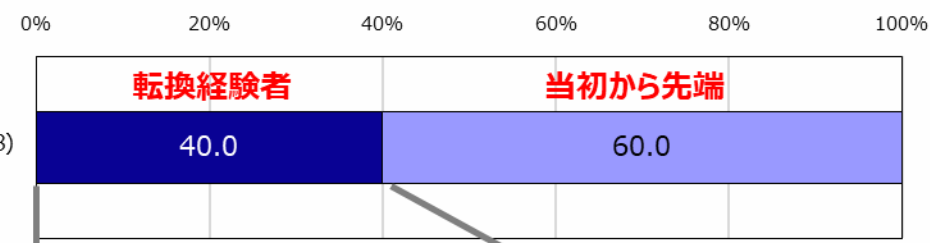


転換のきっかけ（転換経験者に占める割合）

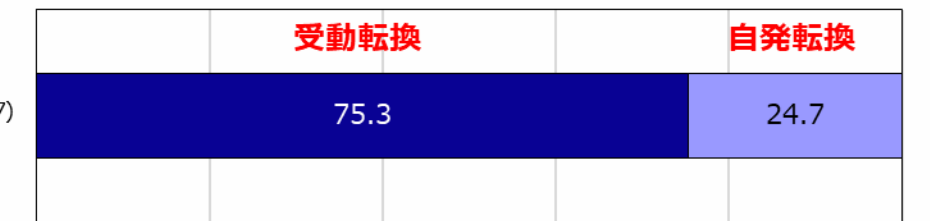


■ 会社からの異動命令や組織改編    □ 自発的に異動や転職を希望した

参考：2022年度調査 過去に先端領域への転換を経験したか  
（先端に占める割合）



参考：2022年度調査  
転換のきっかけ（転換経験者に占める割合）

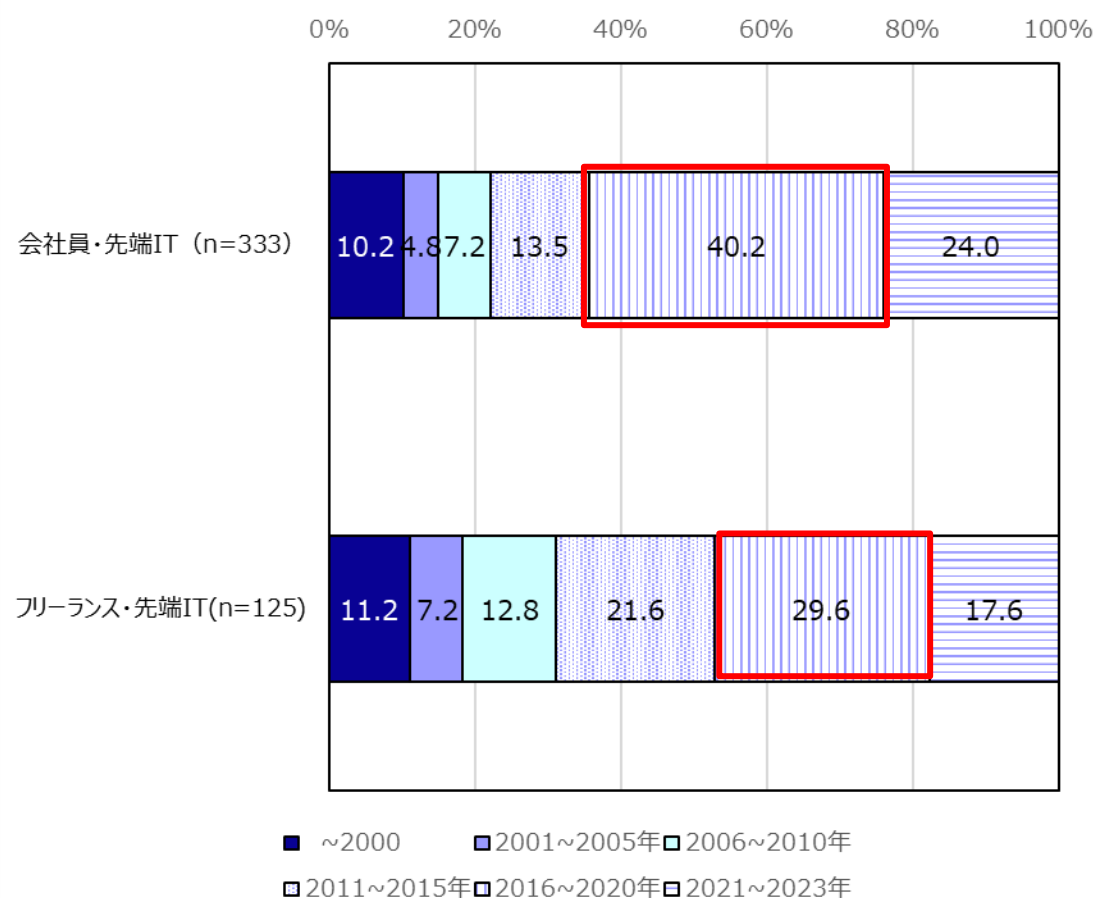


■ 会社からの異動命令や組織改編    □ 自発的に異動や転職を希望した

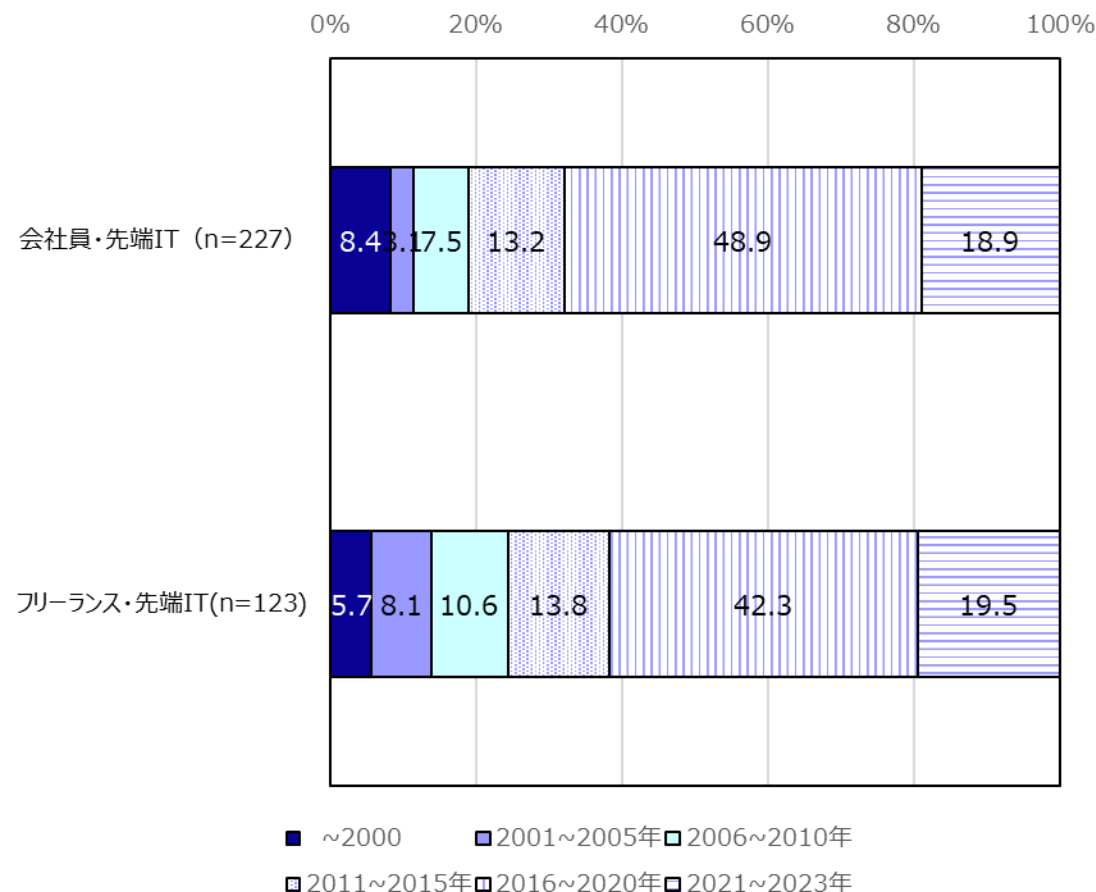
# 先端領域への転換年（先端IT従事者）

◆ 会社員、フリーランスともに最も回答割合が高かったのは2016～2020年の間での転換である。

先端IT従事者における先端領域への転換年



参考：2022年度調査 先端IT従事者における先端領域への転換年

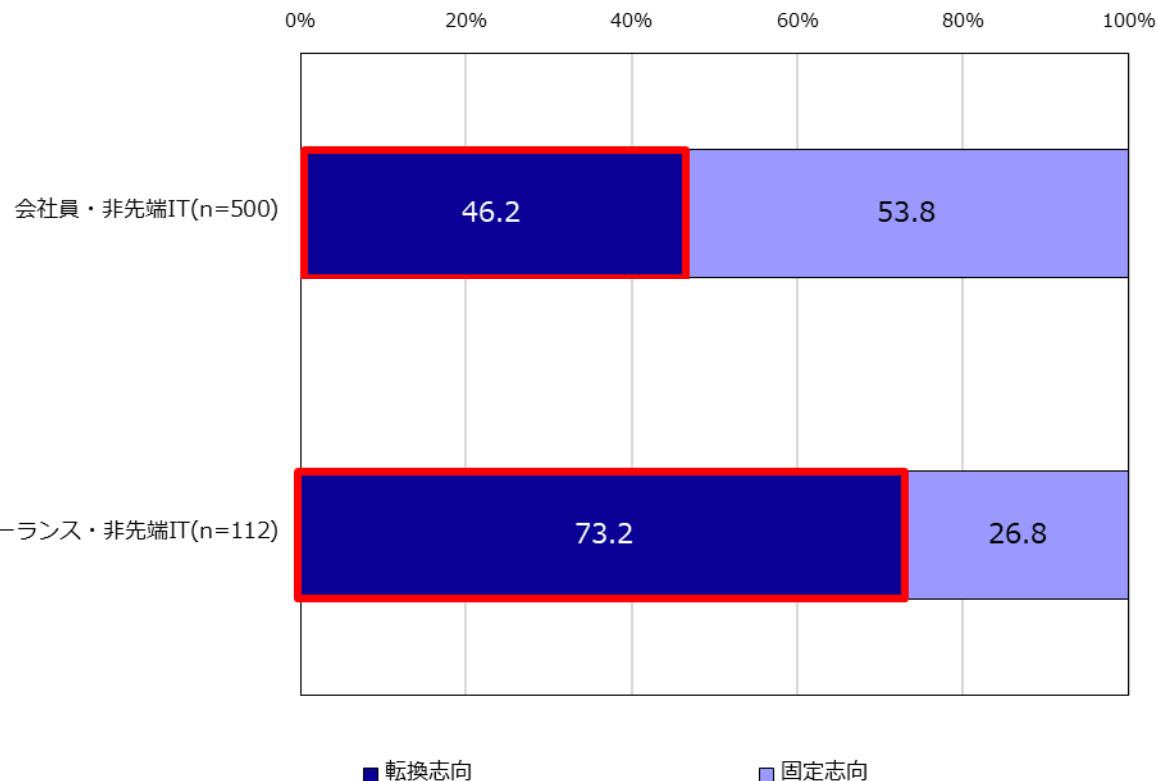




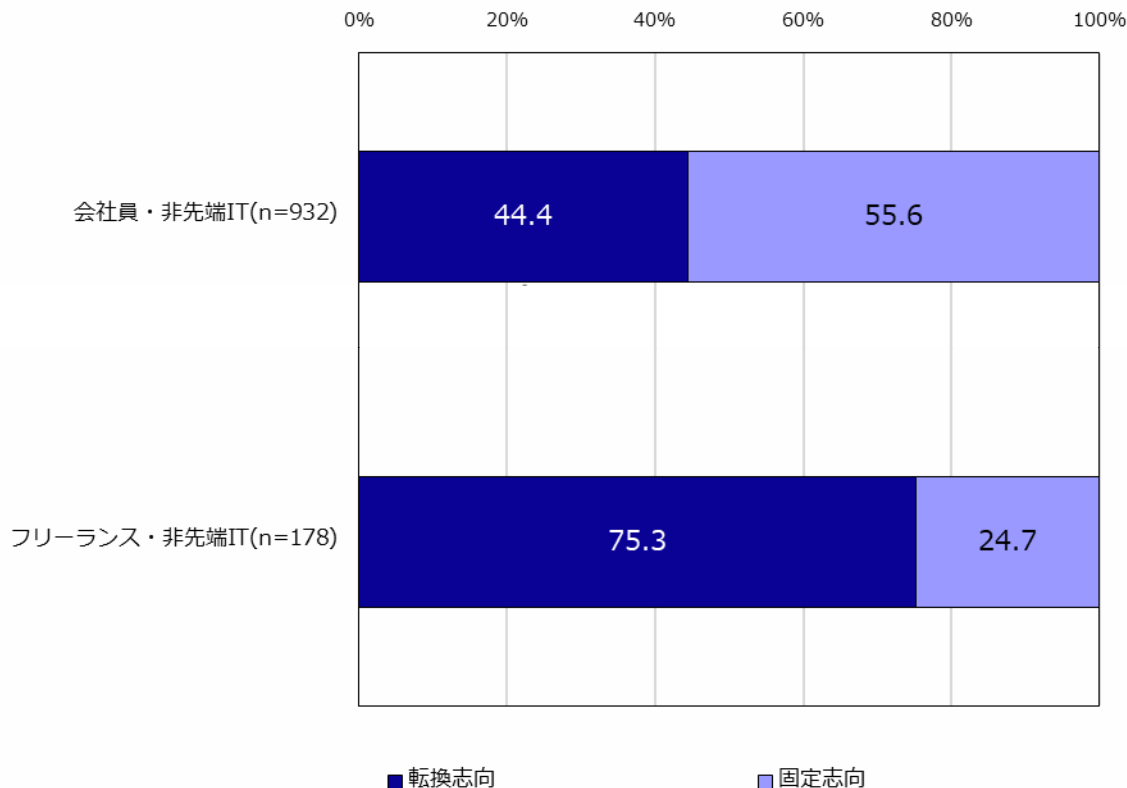
# 非先端領域に占める「転換志向」/「固定志向」の割合

- ◆ 非先端IT従事者における先端領域への転換志向について、「転換志向」の割合は会社員は46.2%、フリーランスは73.2%とフリーランスの方が回答割合が高かった(グラフ内赤枠)

先端領域の業務への転換について、  
自身の考えに近いもの（非先端に占める割合）



参考：2022年度調査先端領域の業務への転換について、  
自身の考えに近いもの（非先端に占める割合）

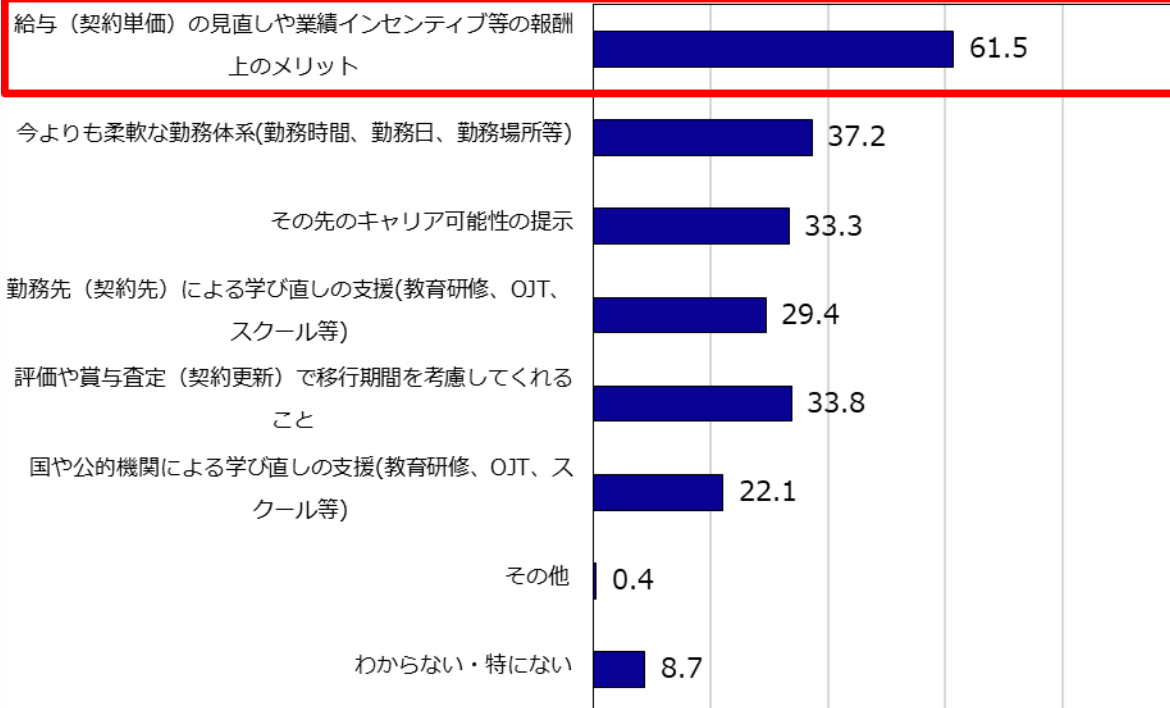


# 先端領域への転換の助け（会社員・転換志向）

- ◆ 最も回答割合が高かったのは「報酬上のメリット」（グラフ内赤枠）である点は2022年度調査と今回調査で同様の結果であったが、回答数が大きく伸びている。

先端領域への転換の助け

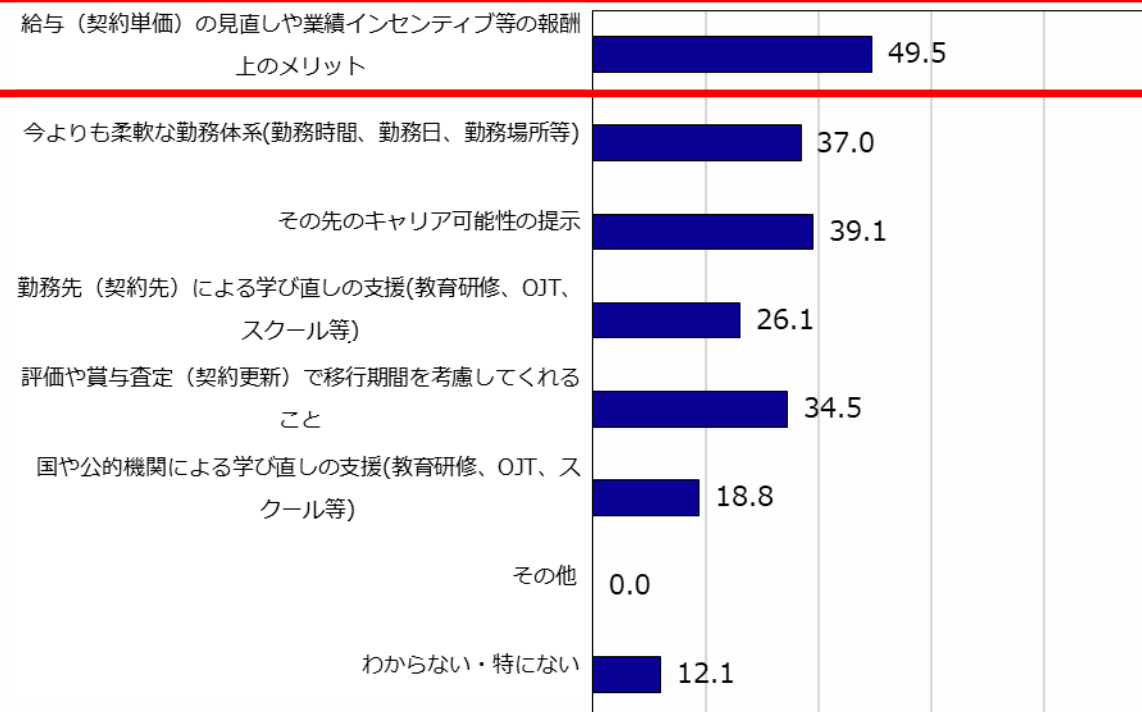
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 会社員・転換志向(n=231)

参考：2022年度調査 先端領域への転換の助け

0% 20% 40% 60% 80% 100%

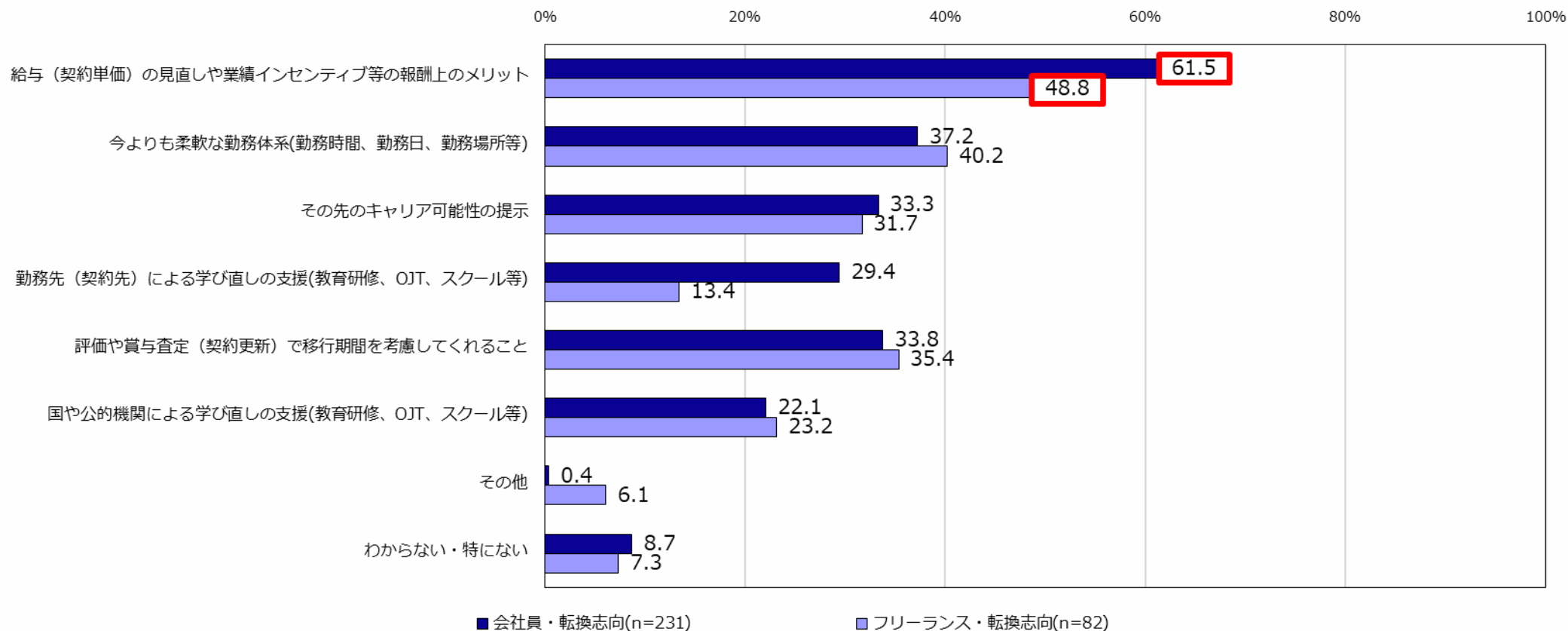


■ 会社員・転換志向(n=414)

# 先端領域への転換の助け（会社員、フリーランスとの比較（転換志向））

- ◆ 会社員・フリーランス共に最も回答割合が高かったのは「報酬上のメリット」（グラフ内赤枠）であった。
- ◆ 会社員・フリーランスで顕著な差は見られなかった。

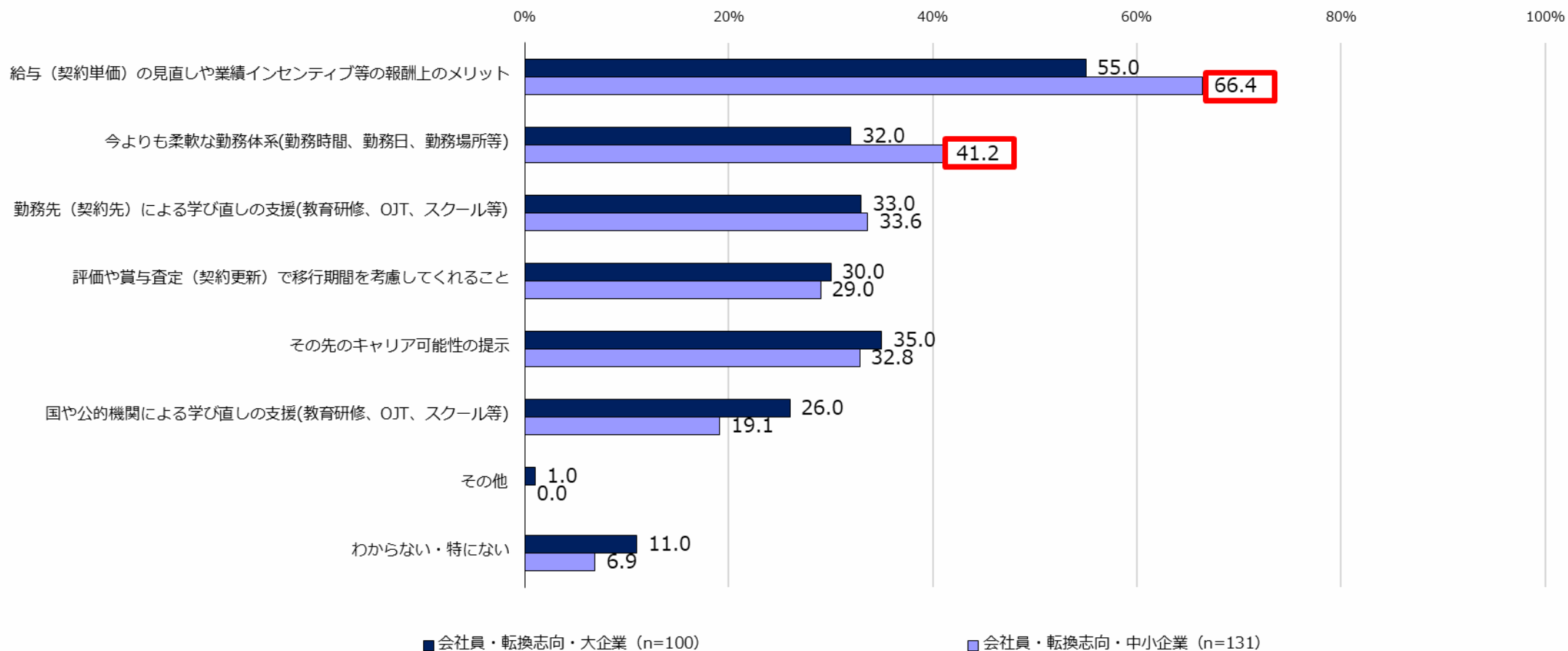
## 先端領域への転換の助け



## 補足：所属企業規模別 先端領域への転換の助け

- ◆ 中小企業所属の回答者の方が「報酬上のメリット」や「柔軟な勤務体系」が転換の助けとなると回答する割合が大企業所属の回答者と比較して多くなっている（グラフ内赤枠）

### 先端領域への転換の助け



注：大企業・中小企業の定義についてはP4「報告書をご覧くださいにあたって」を参照。

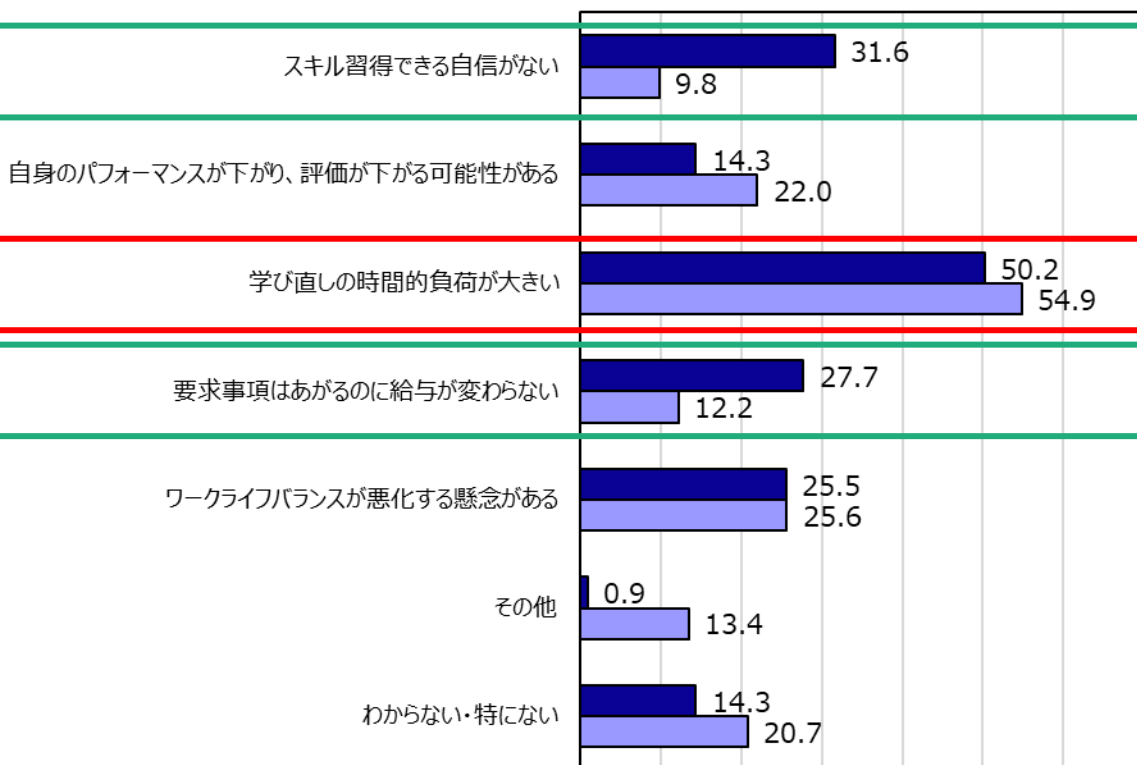
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 先端領域への転換の障害（非先端IT従事者）

- ◆最も回答割合が高かったのは「学び直しの時間的負荷が大きい」（グラフ内赤枠）で2022年度調査と今回調査で同様の結果であった。
- ◆フリーランスで「スキル習得できる自信がない」「要求事項は上がるのに給与が変わらない」（グラフ内緑枠）の回答が2022年度調査と比較し減少しており、転換の成功ケースが身近に増えてきている可能性も考えられる。

先端領域への転換の障害

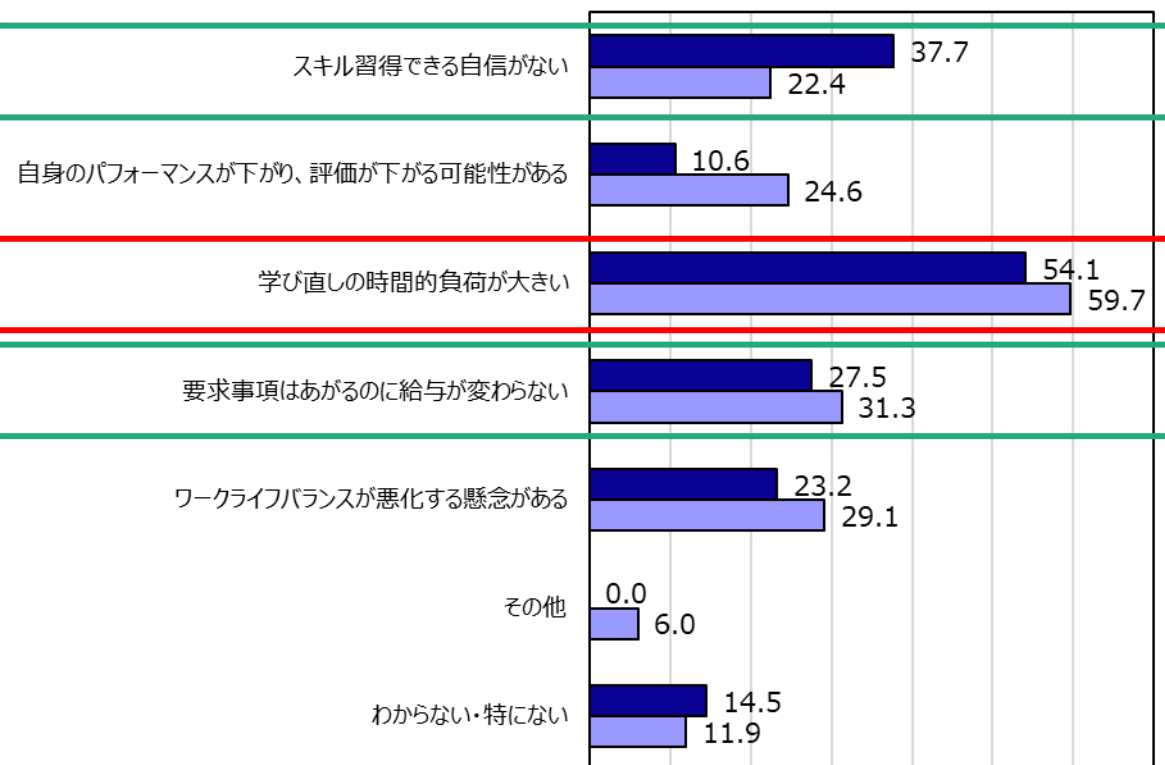
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



■ 会社員・転換志向(n=231) ■ フリーランス・転換志向(n=82)

参考:2022年度調査 先端領域への転換の障害

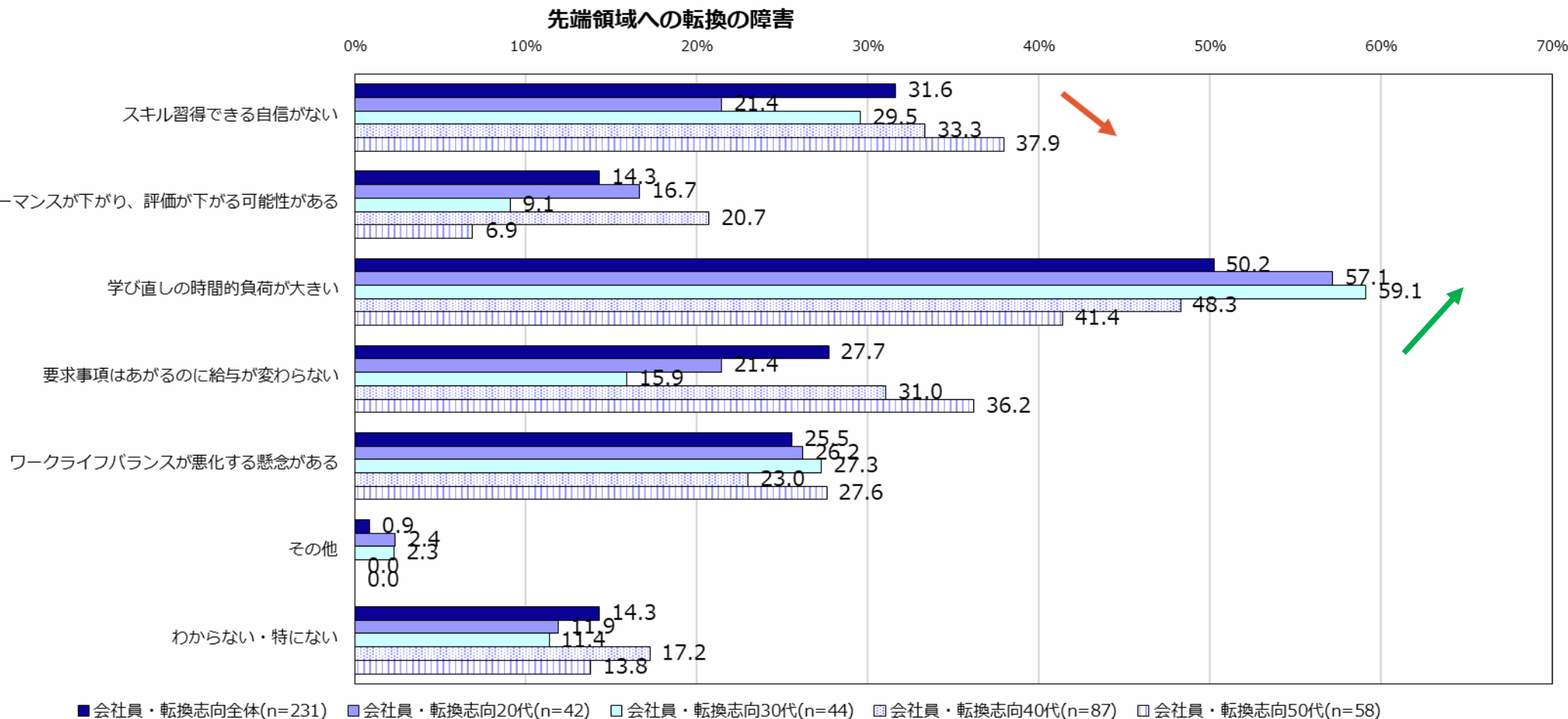
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



■ 会社員・転換志向(n=414) ■ フリーランス・転換志向(n=134)

## 補足：先端領域への転換の障害（会社員非先端IT年代別）

- ◆ スキル習得への自信がないという回答は年代が上がるにつれて増加している。（グラフ内赤矢印）
- ◆ 学び直しの時間的負荷は20代・30代の方が高いという結果（グラフ内緑矢印）であり、若年層ほど現在担っている業務で手一杯で時間的余裕がない可能性が考えられる。



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

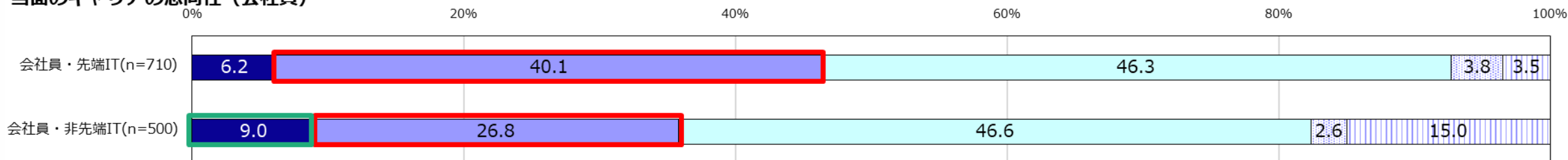


## 第2章 キャリア形成の意識・取組み

# キャリアの志向性（当面）（会社員）

◆ 先端IT、非先端IT共に「キャリアアップ志向」（グラフ内赤枠）を回答した割合は2022年度調査と比較し増加。非先端ITにおいては「キャリアチェンジ志向」（グラフ内緑枠）も増加しており、キャリアの志向性は全体的に高まっていると考えられる。

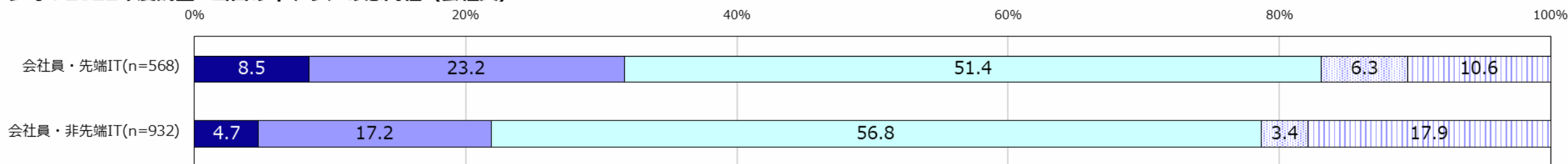
## 当面のキャリアの志向性（会社員）



- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特になし

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルであったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

## 参考：2022年度調査 当面のキャリアの志向性（会社員）



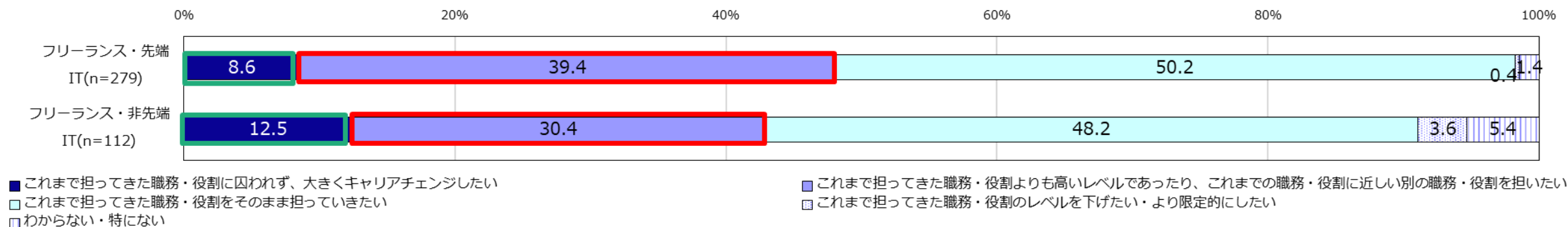
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特になし

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルであったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

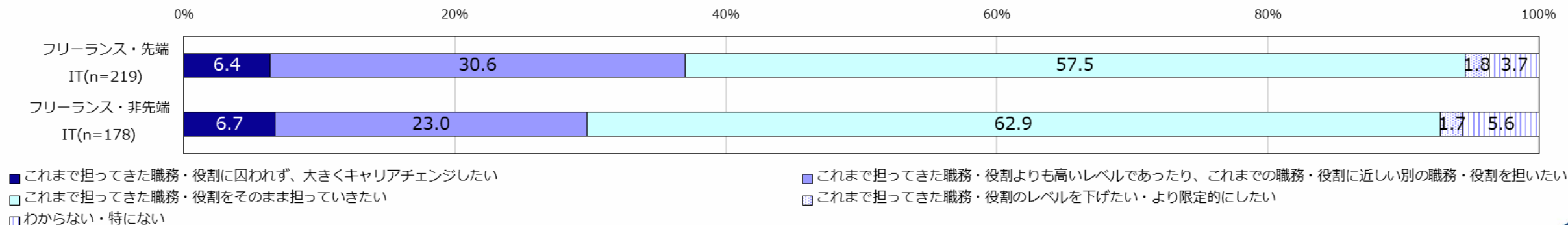
# キャリアの志向性（当面）（フリーランス）

◆フリーランスでも会社員と同様に、先端IT、非先端IT共に「キャリアアップ志向」（グラフ内赤枠）を回答した割合は2022年度調査と比較し増加。また、「キャリアチェンジ志向」（グラフ内緑枠）も増加していることから、キャリアの志向性は全体的に高まっていると考えられる。

## 当面のキャリアの志向性（フリーランス）



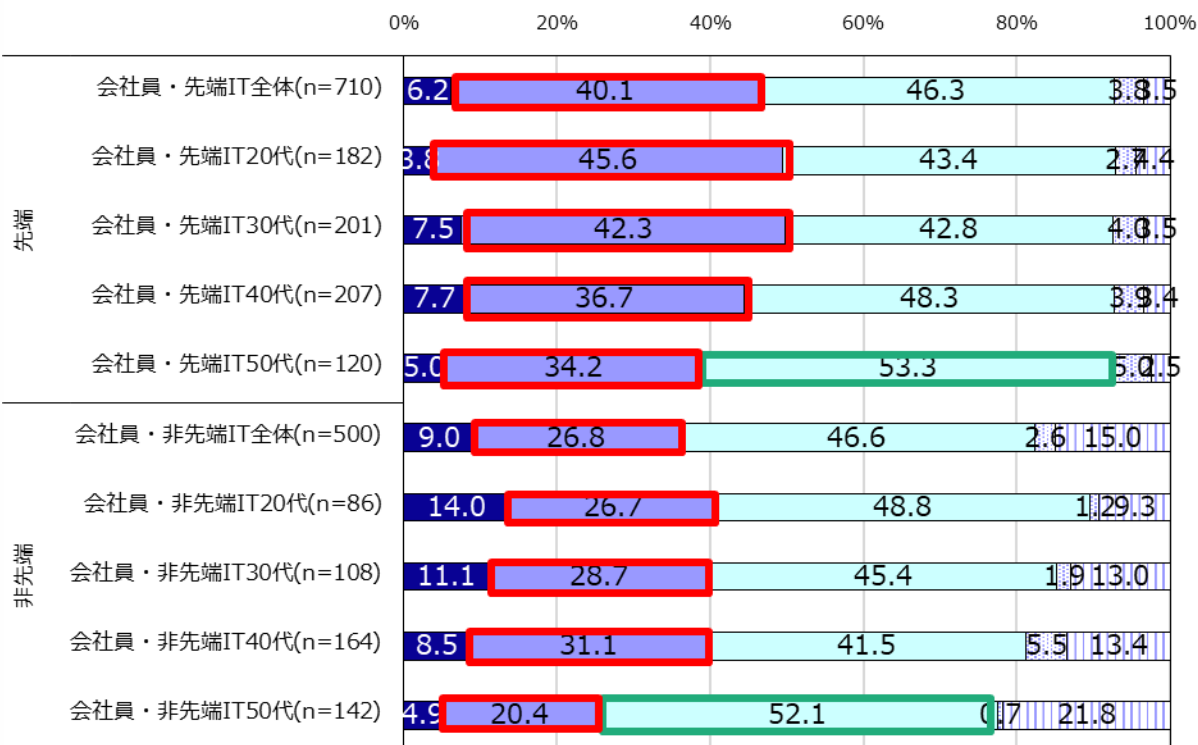
## 参考：2022年度調査 当面のキャリアの志向性（フリーランス）



# 補足：会社員年代別 キャリアの志向性（当面）

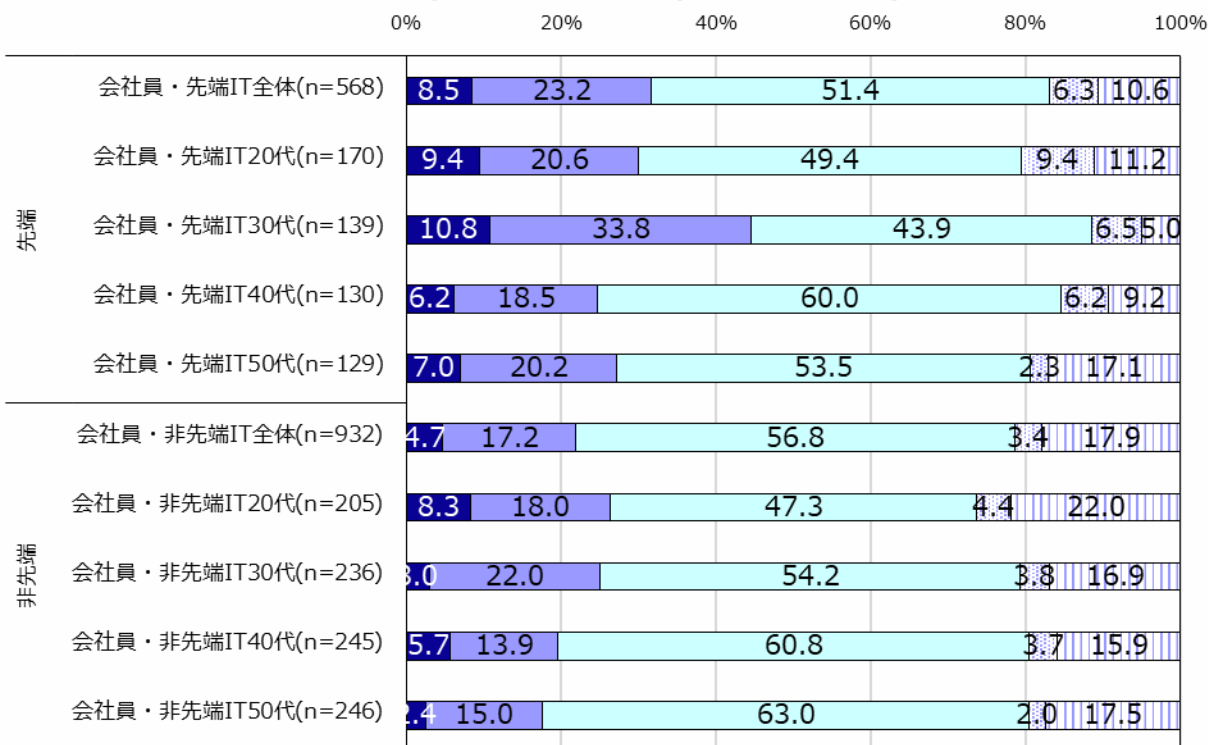
- ◆ 先端、非先端や年代を問わず「キャリアアップ志向」（グラフ内赤枠）が2022年度調査と比較し増加している。
- ◆ 50代は「現状維持志向」（グラフ内緑枠）が（経年では特に非先端ITで減っているものの）他の年代に比べて高くなっている。

当面のキャリアの志向性（会社員・年代別）



- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

参考：2022年度調査 当面のキャリアの志向性（会社員・年代別）

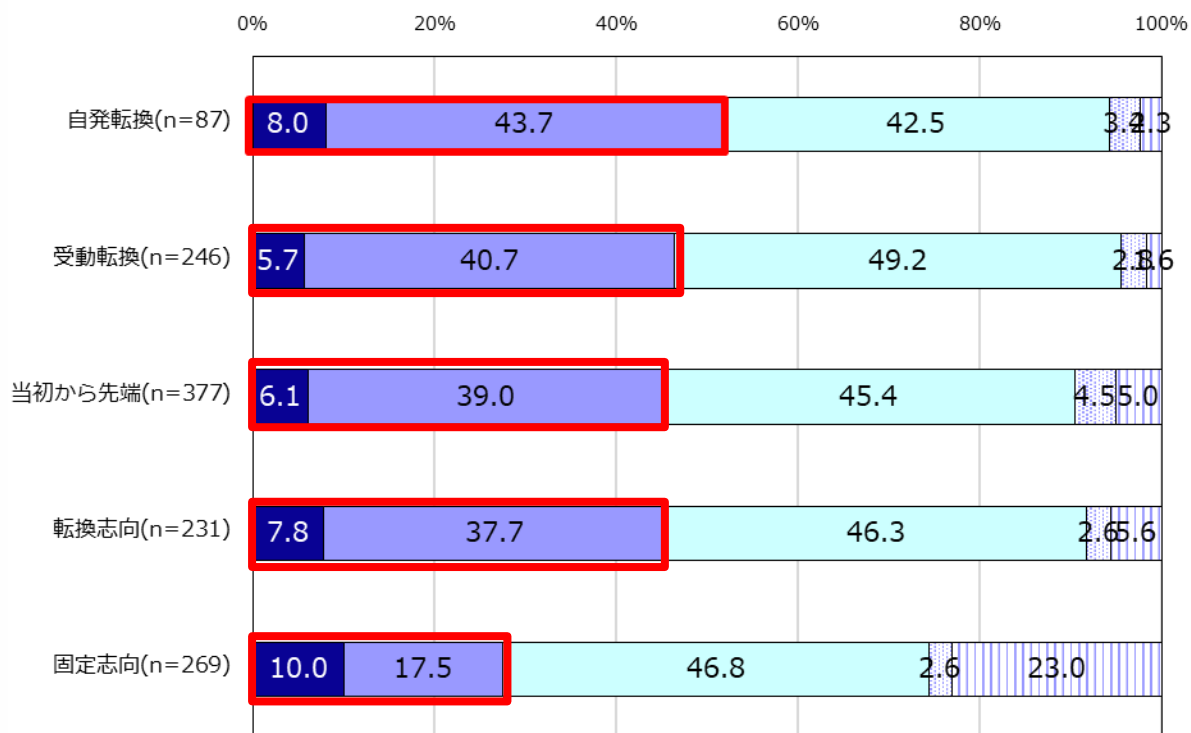


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

# 補足：会社員転換タイプ別 キャリアの志向性（当面）

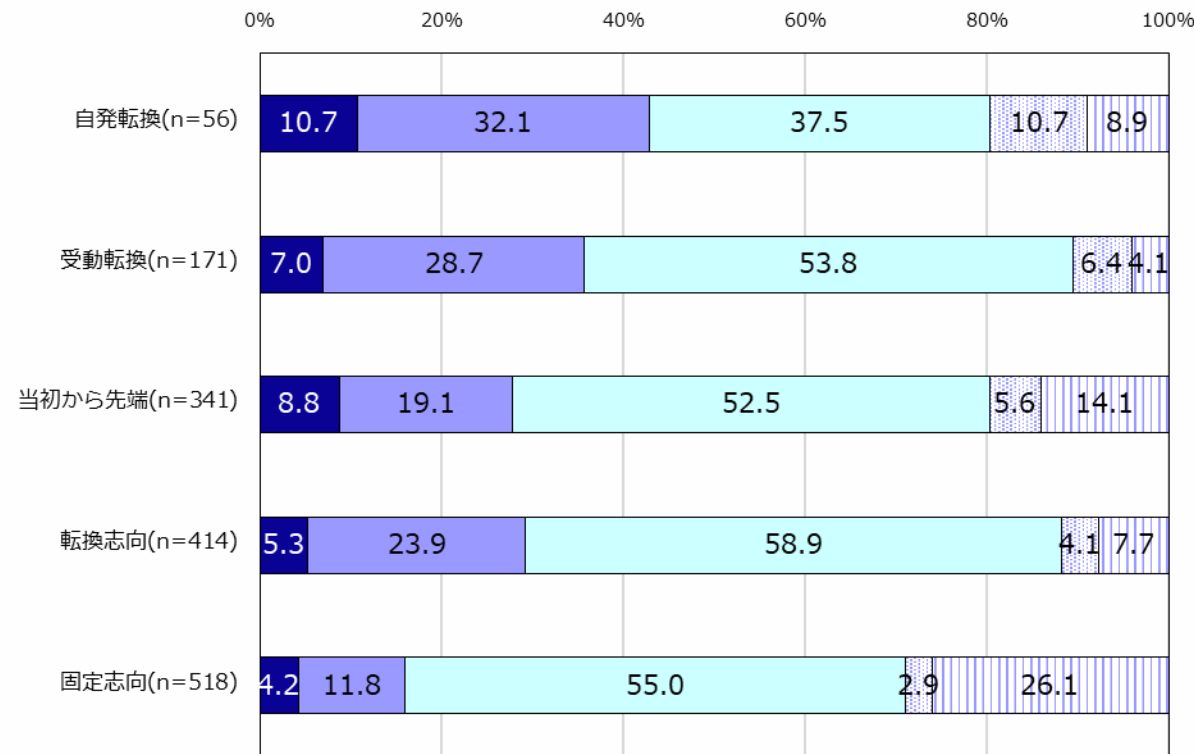
- ◆ いずれの転換タイプにおいても2022年度調査と比較してキャリアチェンジ志向とキャリアアップ志向の合計は増加している。
- ◆ 特に先端IT（自発転換、受動転換、当初から先端）では、転職を伴うようなキャリアチェンジは減少するが、同じ環境でキャリアアップを図りたい人が大幅に増加している。

当面のキャリアの志向性（会社員・転換タイプ別）



- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていききたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にない

参考：2022年度 当面のキャリアの志向性（会社員・転換タイプ別）



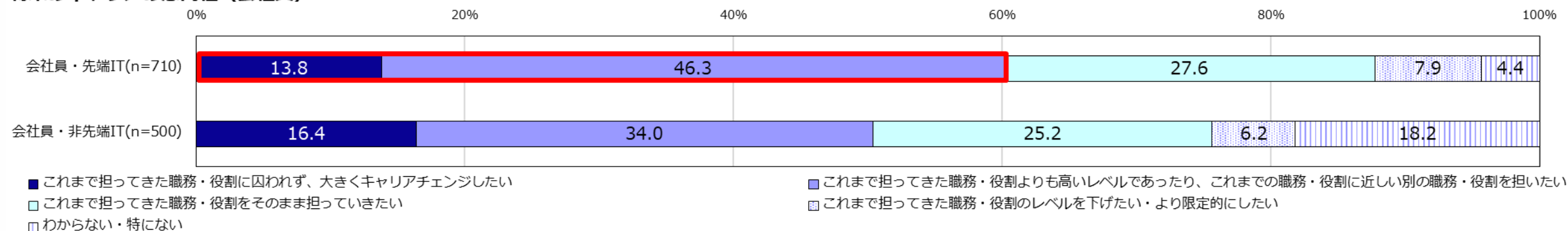
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていききたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にない



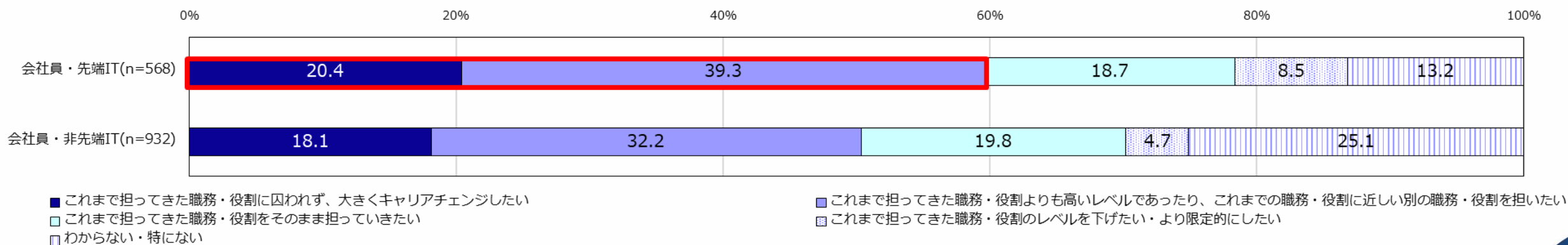
# キャリアの志向性（将来）（会社員）

◆ 将来のキャリアの志向性においても当面（前頁）と同様に、先端ITでキャリアチェンジ志向は減少しているが、キャリアアップ志向は増加している。

## 将来のキャリアの志向性（会社員）



## 参考：2022年度調査 将来のキャリアの志向性（会社員）

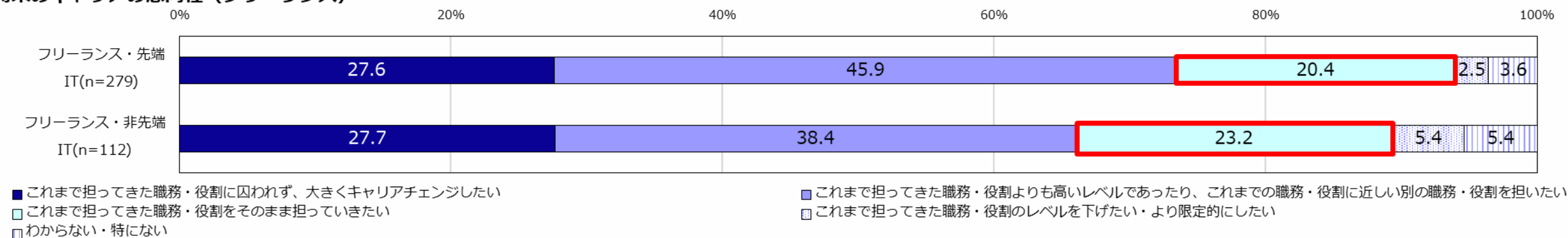




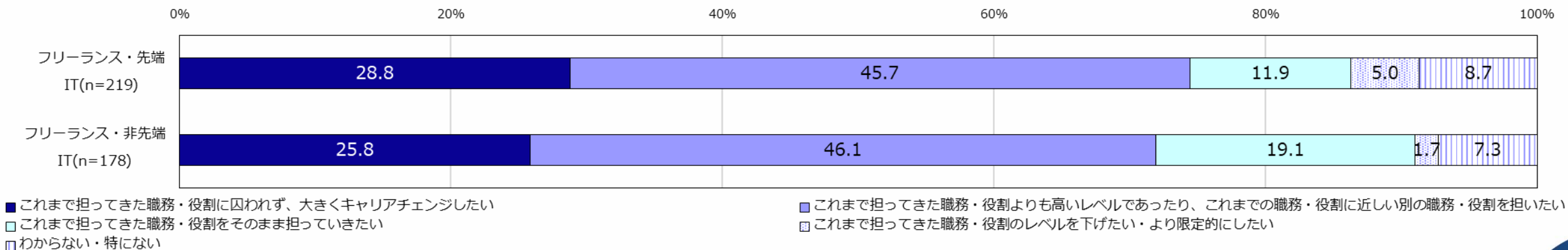
# キャリアの志向性（将来）（フリーランス）

◆ 先端IT、非先端IT共に「これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい」が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）

## 将来のキャリアの志向性（フリーランス）



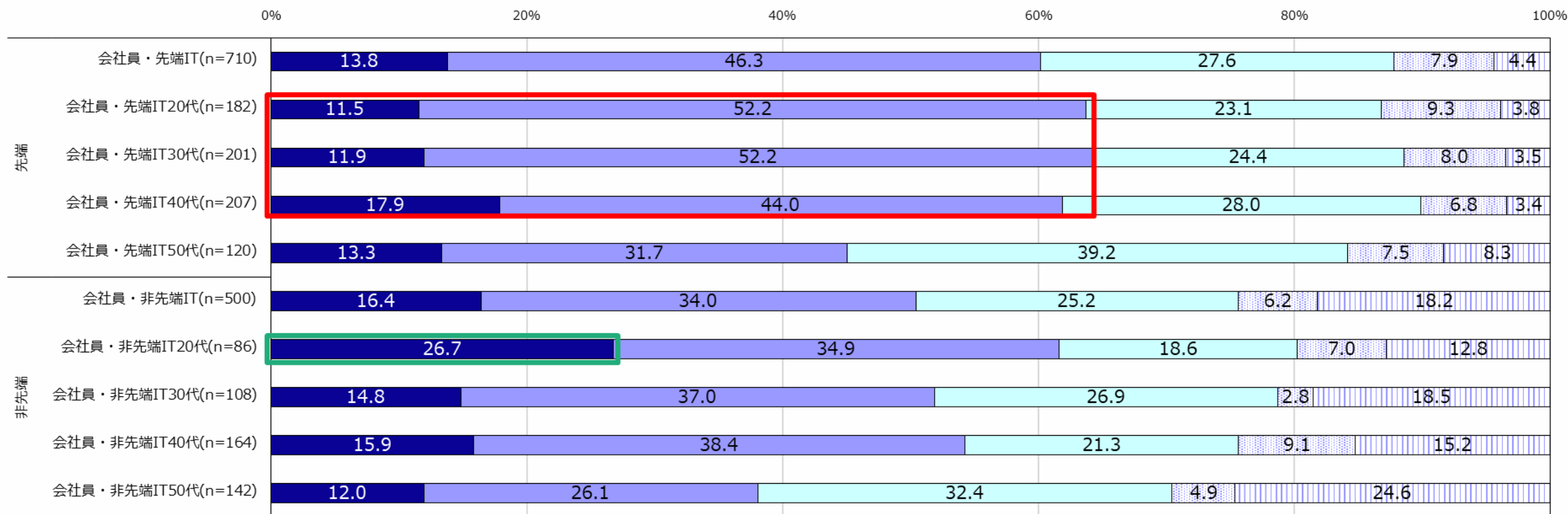
## 参考：2022年度調査 将来のキャリアの志向性（フリーランス）



# 補足：会社員年代別 キャリアの志向性（将来）

- ◆ 先端ITにおいては50代以外のキャリアチェンジ志向とキャリアアップ志向の合計（グラフ内赤枠）が高い。
- ◆ 非先端ITにおいては20代のキャリアチェンジ志向（グラフ内緑枠）が高く、将来的には大きくキャリアチェンジしていきたい意向が強いことが伺える。

将来のキャリアの志向性（会社員・年代別）



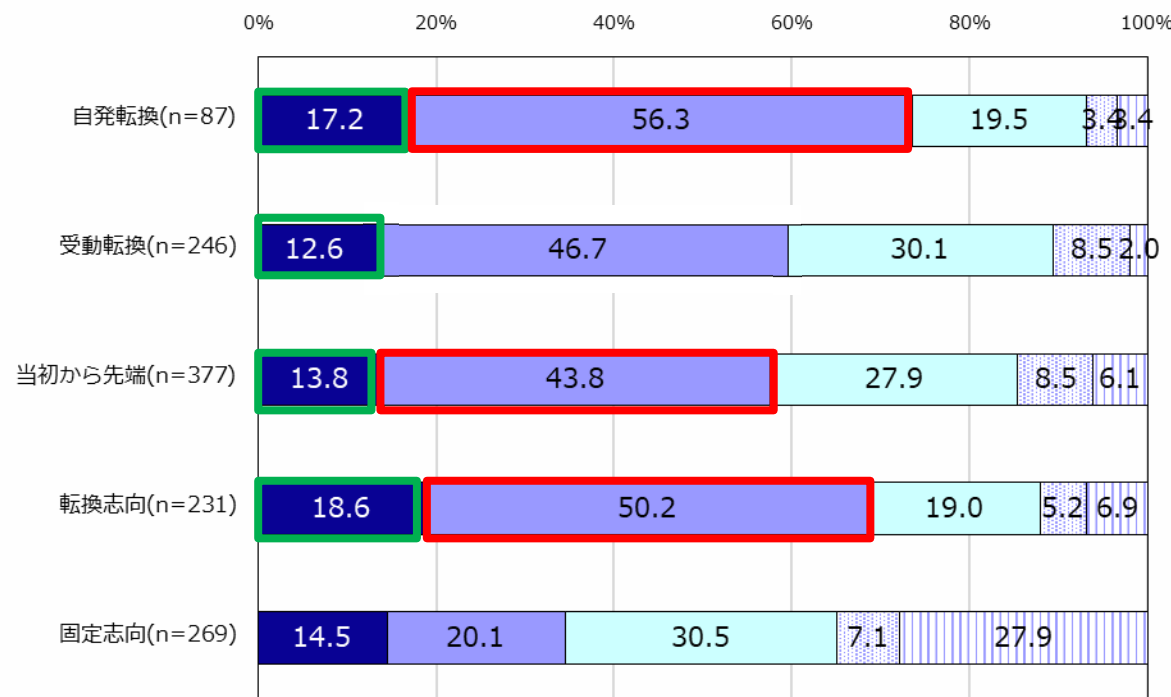
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- わからない・特になし

- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい

# 補足：会社員転換タイプ別 キャリアの志向性（将来）

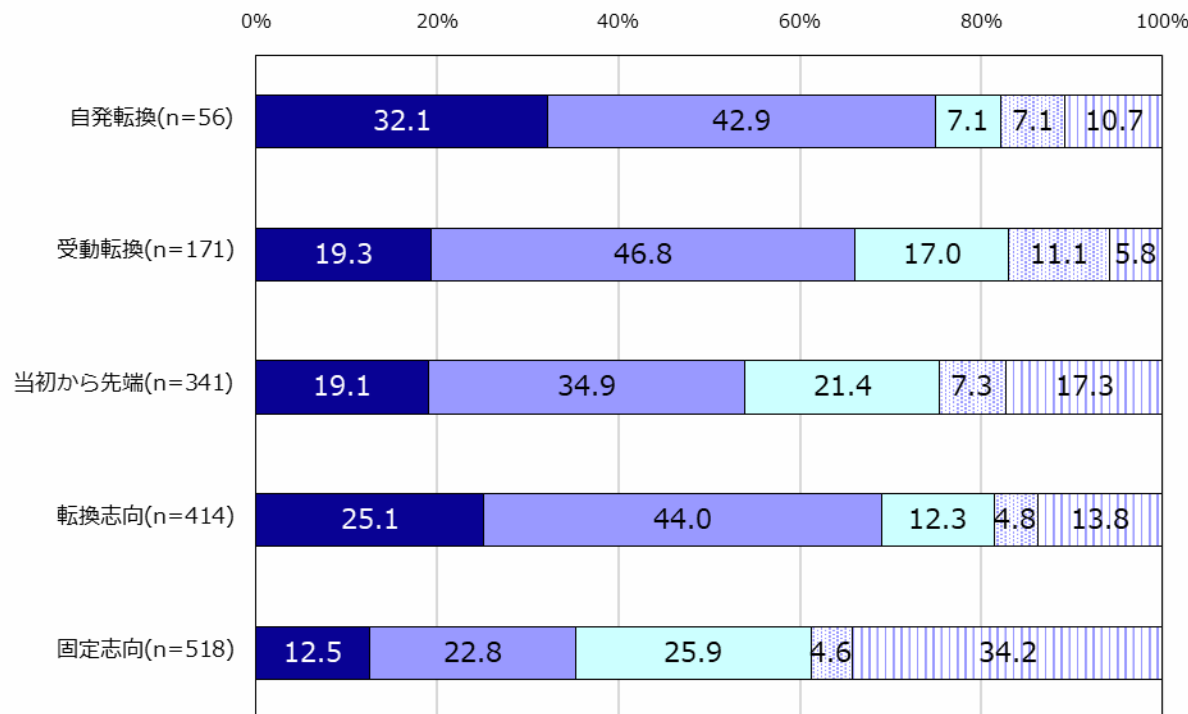
- ◆ キャリアチェンジ志向については、固定志向以外の転換タイプにおいても2022年度調査と比較して低くなっている（グラフ内緑枠）。
- ◆ キャリアアップ志向については、受動転換・固定志向以外の転換タイプにおいても2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）。

将来のキャリアの志向性（会社員・転換タイプ別）



- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

参考：2022年度調査 将来のキャリアの志向性（会社員転換タイプ別）

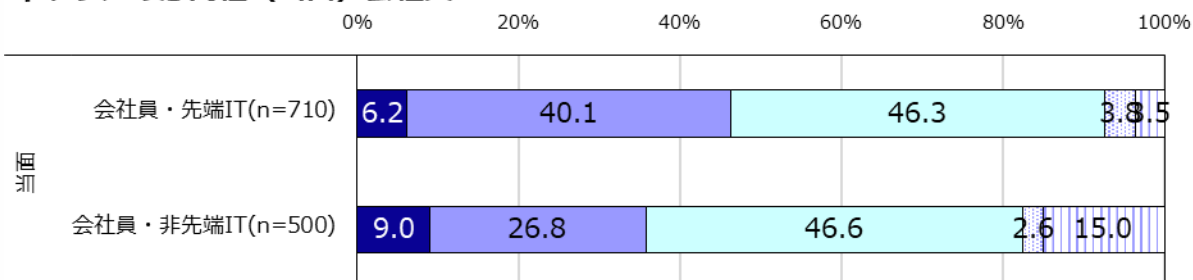


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

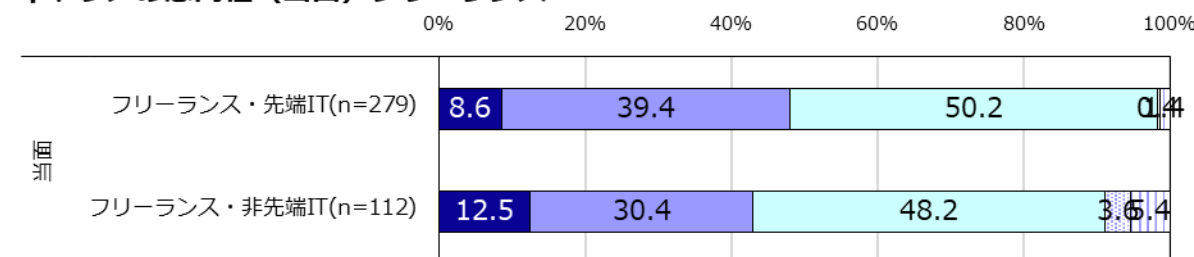
# 補足：キャリアの志向性の当面・将来の比較

- ◆ 会社員、フリーランス共にキャリアチェンジ志向とキャリアアップ志向の合計（グラフ内赤枠）が当面と比較し将来は大幅に増加する。
- ◆ キャリアチェンジ、キャリアアップにはある程度時間をかけて取り組んでいく姿勢が見られる。

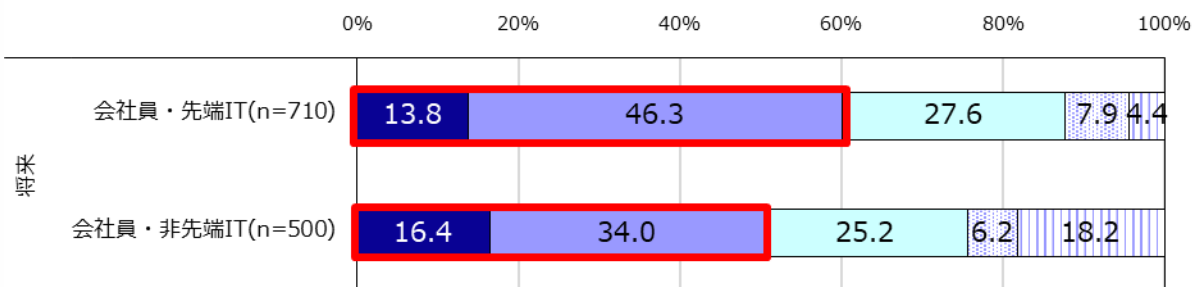
## キャリアの志向性（当面）会社員



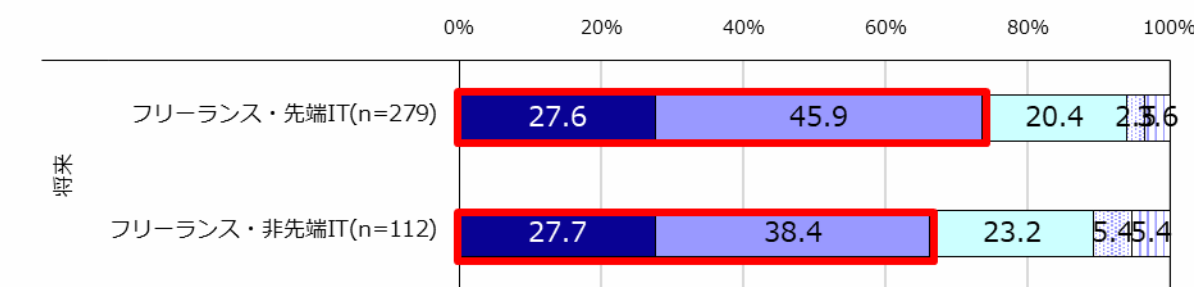
## キャリアの志向性（当面）フリーランス



## キャリアの志向性（将来）会社員



## キャリアの志向性（将来）フリーランス

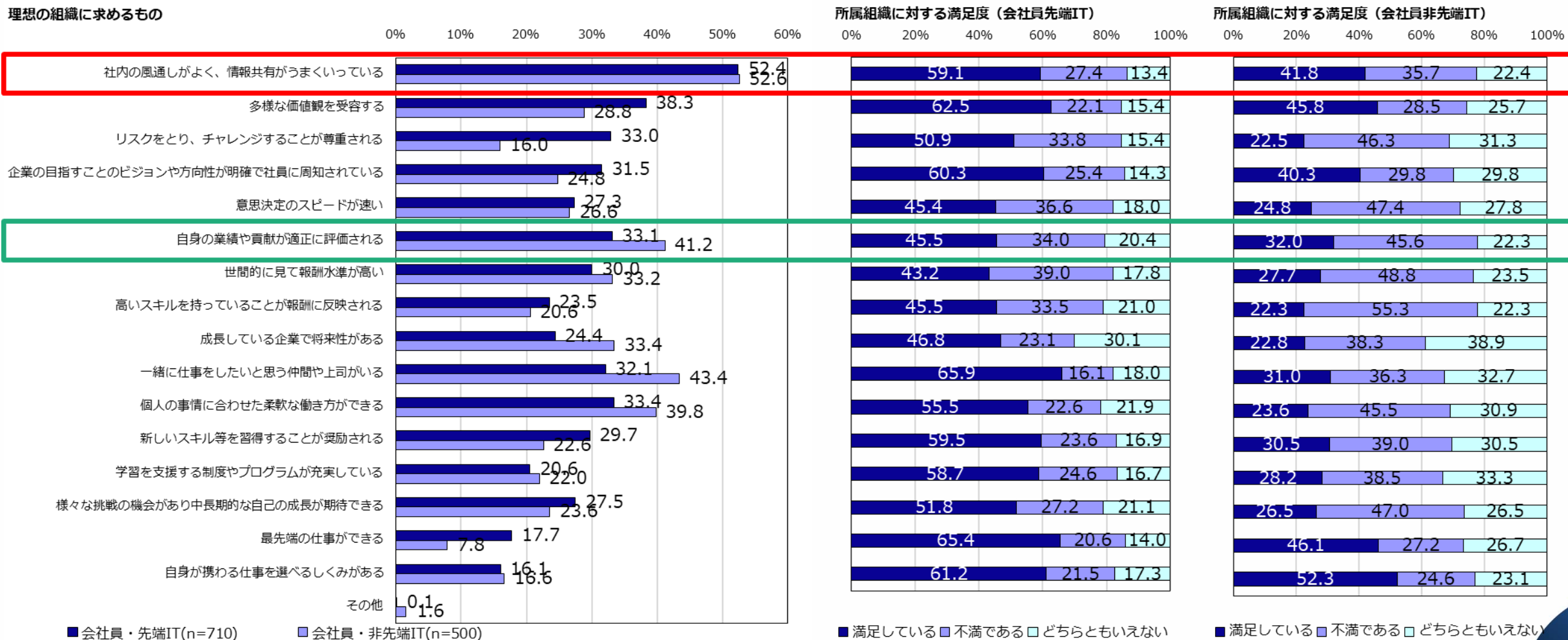


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- ▨ これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にない

- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- ▨ これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にない

# 理想の組織に求めるもの及び現在の所属組織に対する満足度（会社員）

- ◆ 先端、非先端共に最も組織に求めている「社内の風通し」について先端IT59.1%、非先端IT41.8%が満足していると回答している（グラフ内赤枠）
- ◆ 「適正な評価」については組織に求めるものとして比較的回答は多いが、満足度は低くギャップが見られる（特に非先端IT）（グラフ内緑枠）



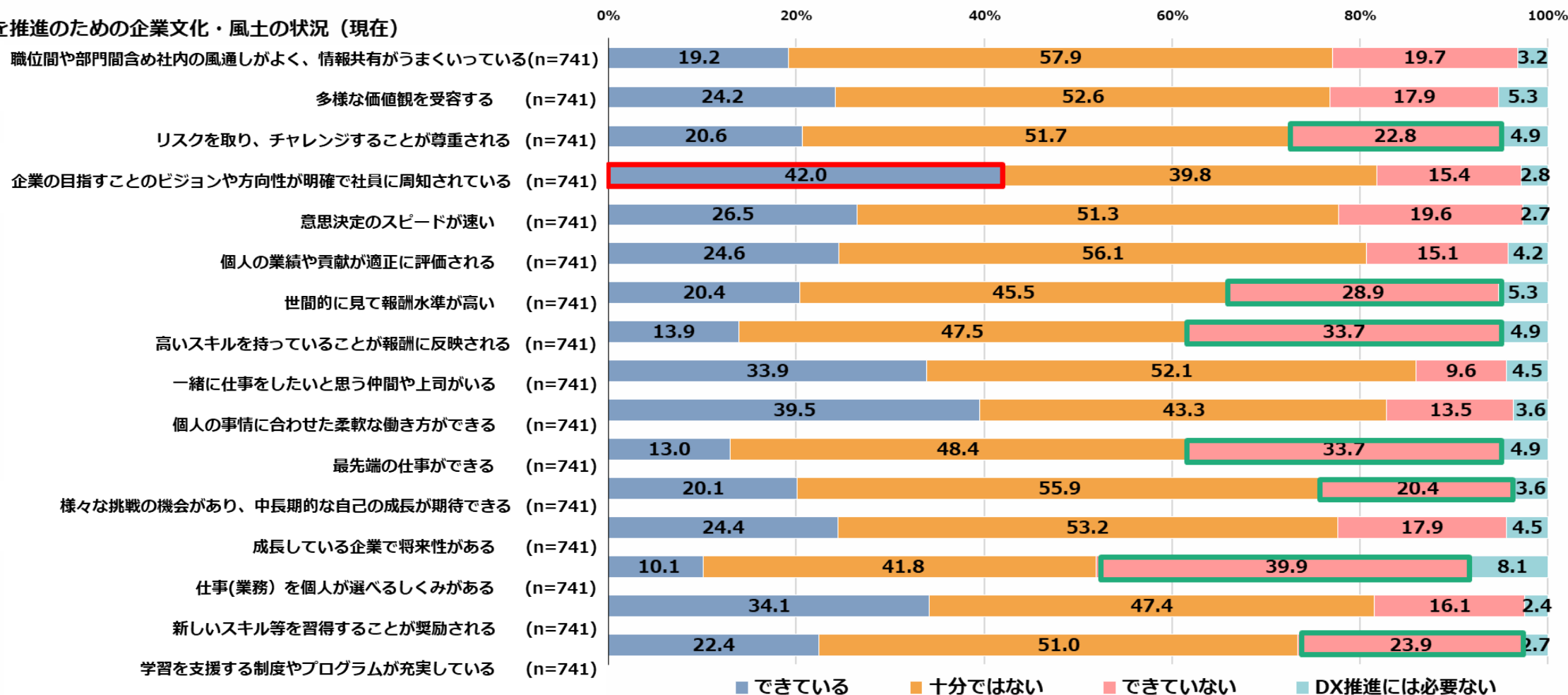
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



# 【参考】企業調査 企業文化・風土の状況

- ◆ 企業が最も「できている」と回答しているのは「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」になっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 一方で、「リスクを取り、チャレンジすることが尊重される」など（グラフ内緑枠部分）については「できていない」が20%を超えている

## DXを推進のための企業文化・風土の状況（現在）



※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

※参考：DX動向2024 <https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/dx-trend-2024.html>

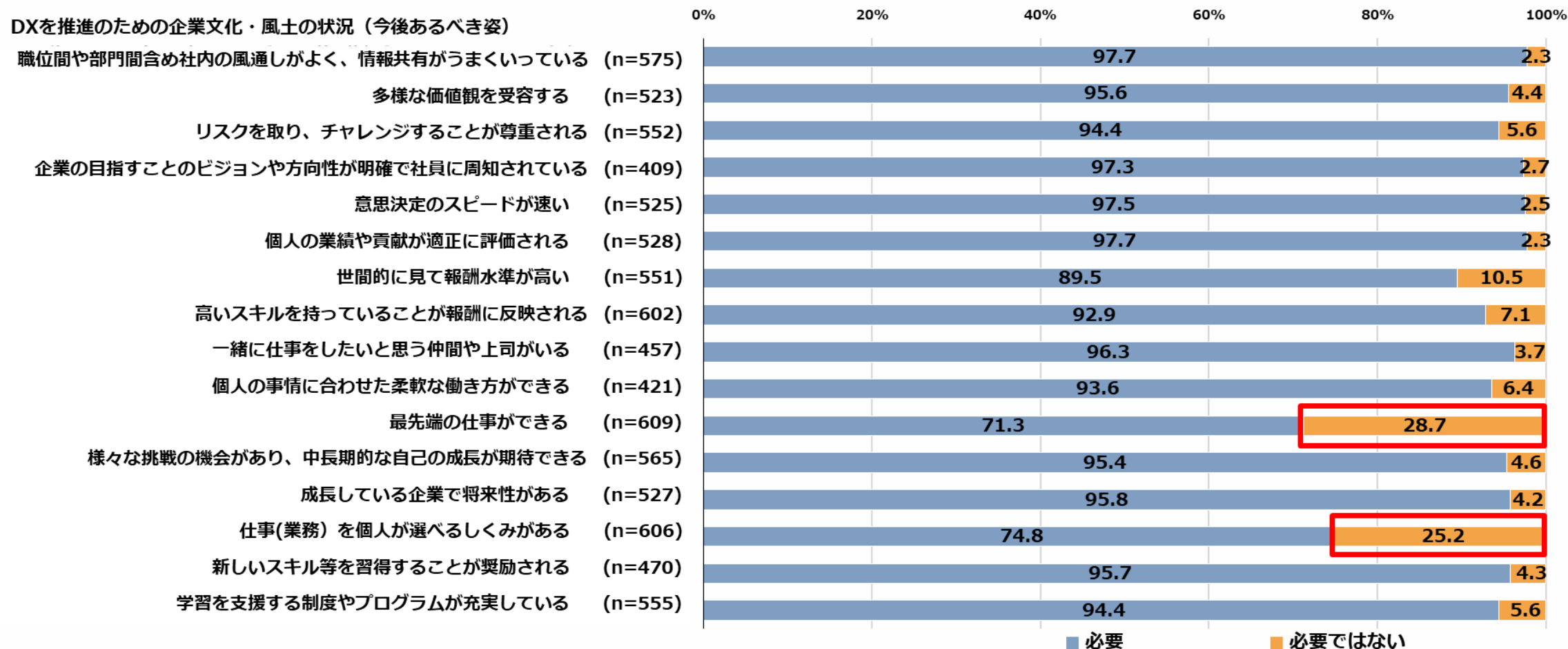
All Rights Reserved Copyright IPA 2024



# 【参考】企業調査 企業文化・風土の状況（あるべき姿）

- ◆ あるべき姿として「最先端の仕事ができる」「仕事（業務）を個人が選べるしくみがある」の2項目のみ「必要ではない」の回答が20%超と比較的高くなって  
いる（グラフ内赤枠）
- ◆ 前掲の会社員が理想の組織に求めるものにおいても同2項目は低い水準であり、企業と個人間でのギャップも少ないと考えられる

## DXを推進のための企業文化・風土の状況（今後あるべき姿）



※DX推進のための企業文化・風土の現在の状況として「十分ではない」「できていない」を選択した企業に将来的に必要なかどうかを質問している

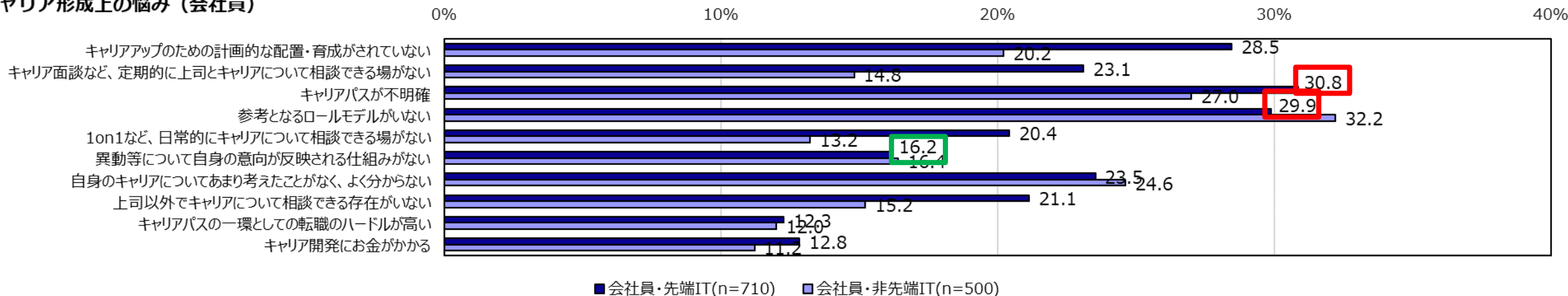
※参考：DX動向2024 <https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/dx-trend-2024.html>

All Rights Reserved Copyright IPA 2024

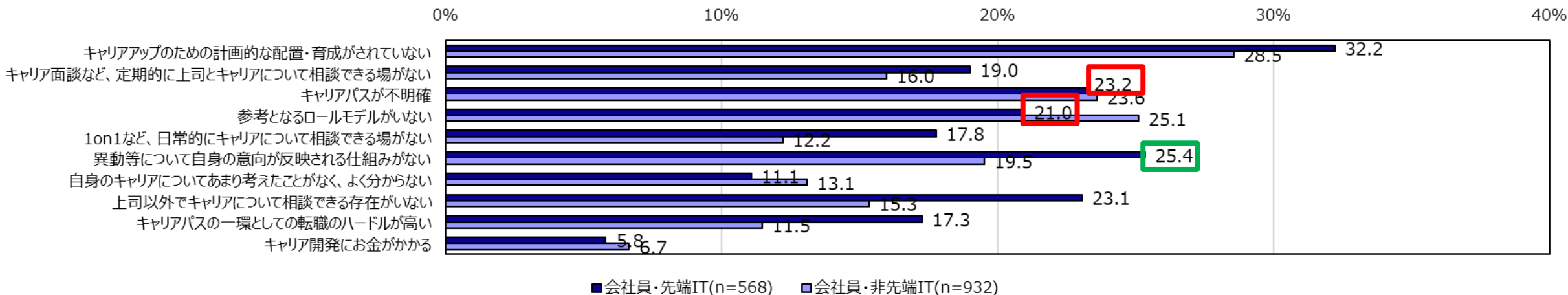
# キャリア形成上の悩み（会社員）

- ◆ 先端ITにおいて、「キャリアパスが不明確」や「参考となるロールモデルがない」の回答が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）一方で、「異動等について自身の意向が反映される仕組みがない」は減少している（グラフ内緑枠）。先端領域配置や異動等の制度整備は進んでいるものの、先駆者が非先端領域より少ないことが悩みへ影響していることも考えられる。

## キャリア形成上の悩み（会社員）



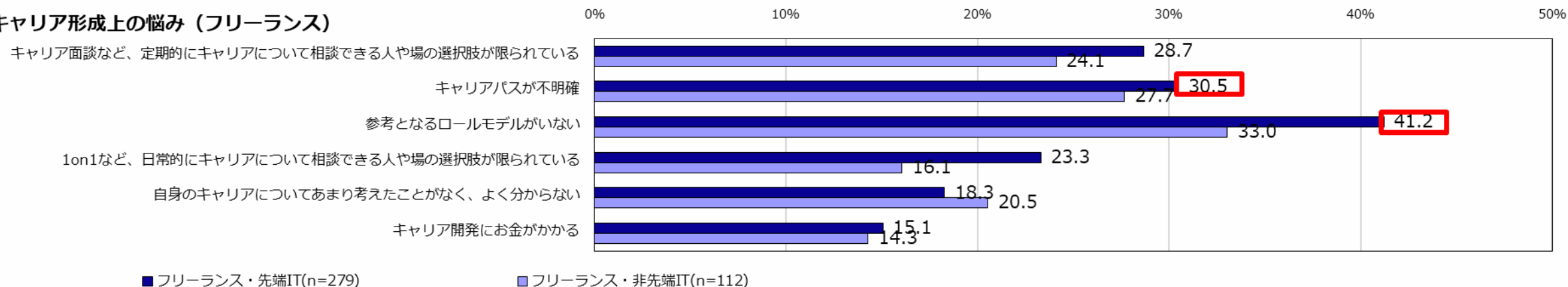
## 参考：2022年度調査 キャリア形成上の悩み（会社員）



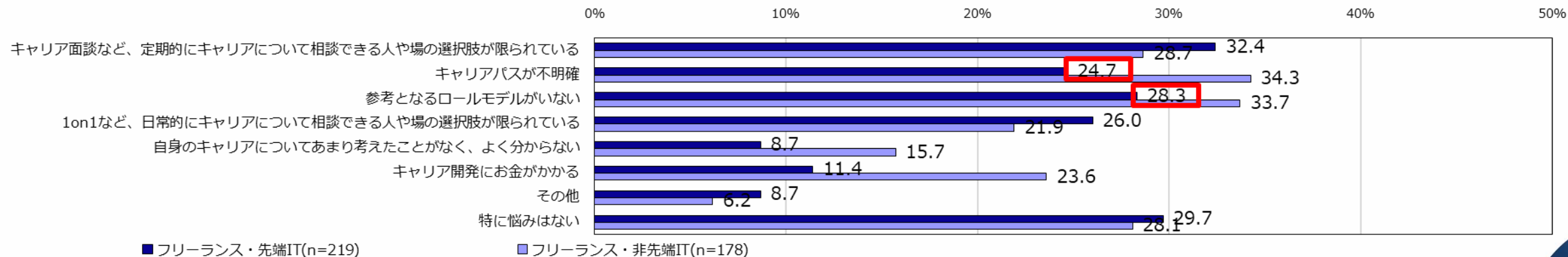
# キャリア形成上の悩み（フリーランス）

◆ 会社員と同様にフリーランスにおいても先端ITの「キャリアパスが不明確」や「参考となるロールモデルがない」（グラフ内赤枠）は増加している。

## キャリア形成上の悩み（フリーランス）



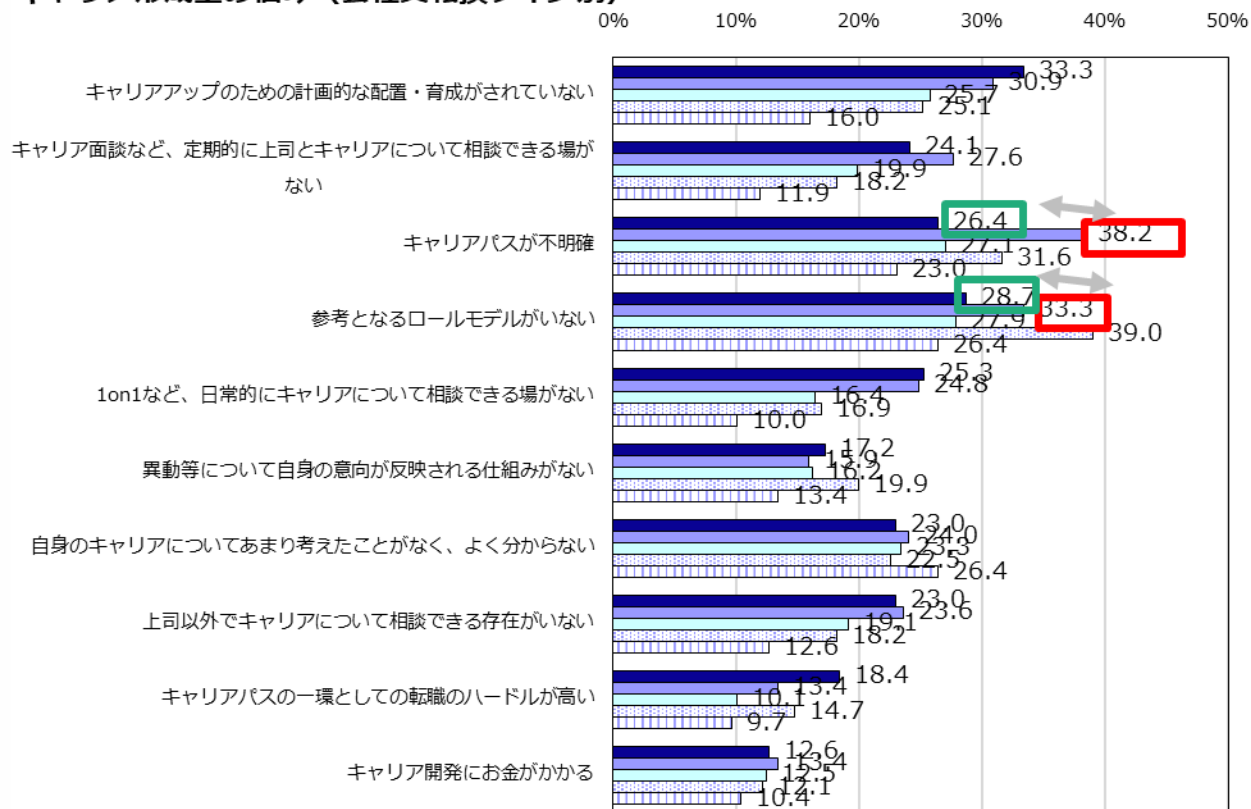
## 参考：2022年度調査 キャリア形成上の悩み（フリーランス）



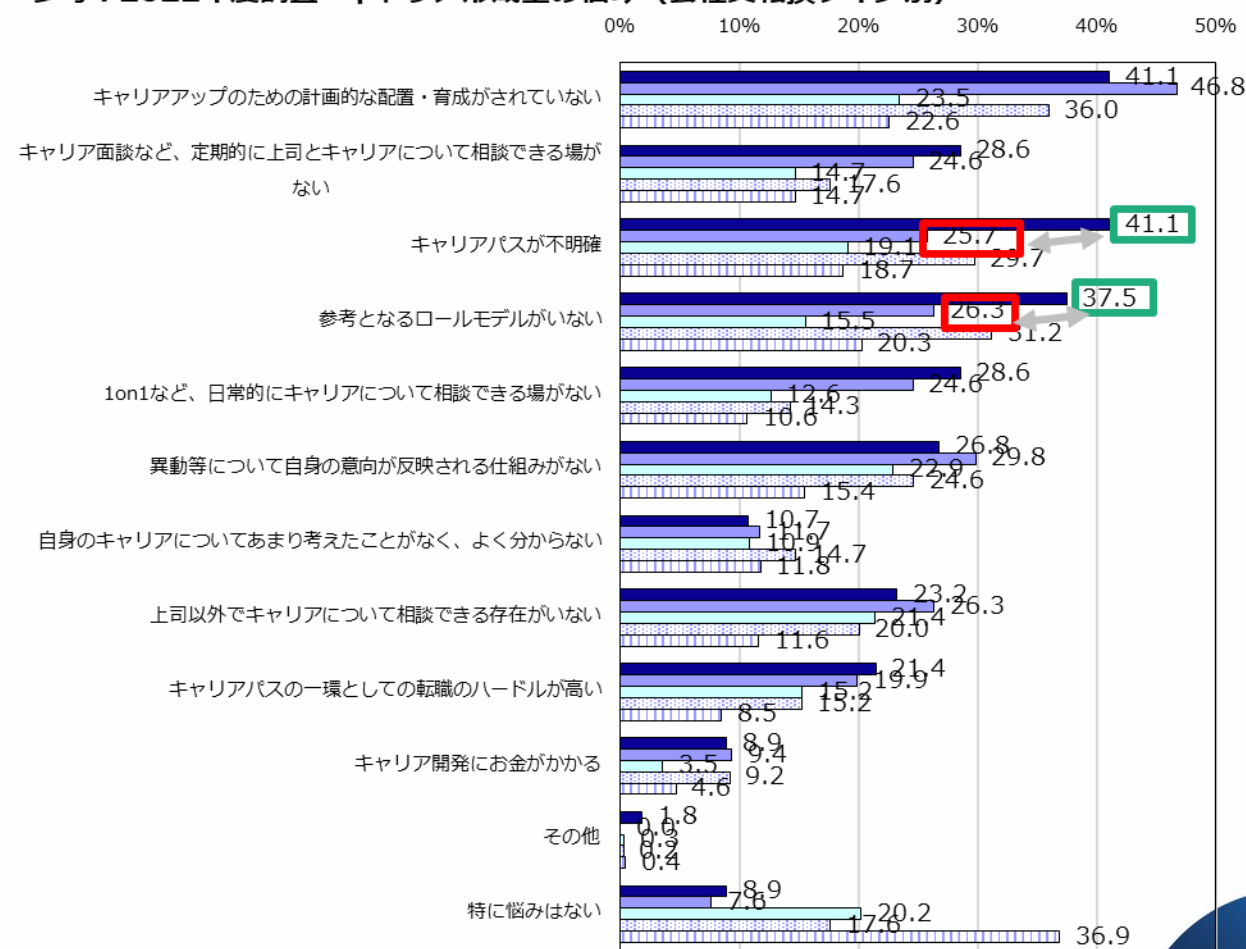
# 補足：会社員転換タイプ別 キャリア形成上の悩み

- ◆「受動転換」の「キャリアパスが不明確」や「参考となるロールモデルがない」（グラフ内赤枠）が2022年度調査と比較し増加、一方で「自発転換」は減少（グラフ内緑枠）。会社指示で転換した人のキャリアイメージが明確化出来ておらず自発的に転換した人は一定程度イメージが出来始めていることが考えられる。

キャリア形成上の悩み（会社員転換タイプ別）



参考：2022年度調査 キャリア形成上の悩み（会社員転換タイプ別）

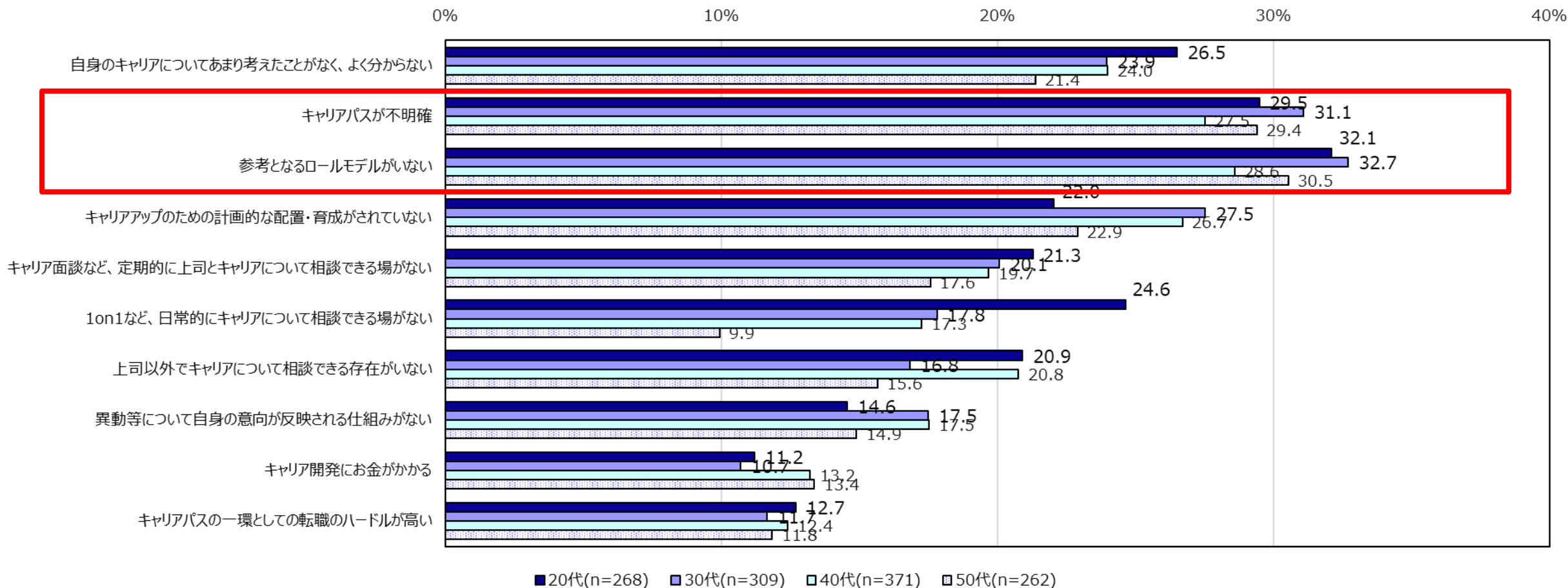




# 補足：会社員年代別 キャリア形成上の悩み

◆ いずれの年代においても「キャリアパスが不明確」と「参考となるロールモデルがない」が1番目、2番目に多い回答となっている（グラフ内赤枠）

キャリア形成上の悩み（会社員年代別）



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

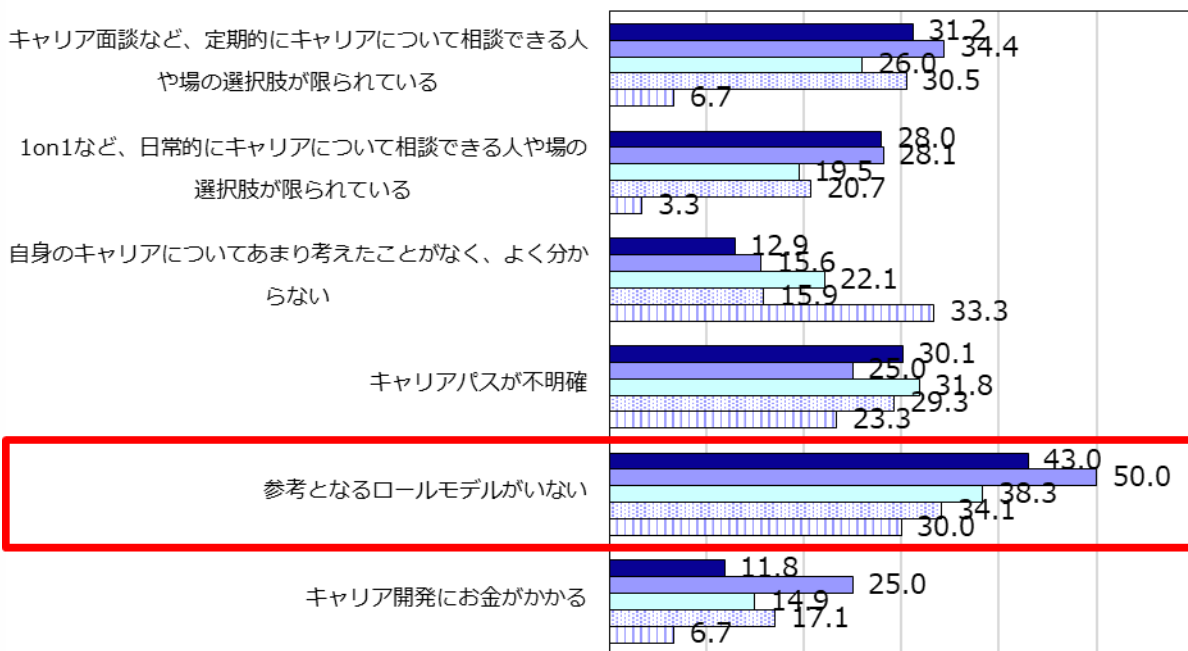


# 補足：フリーランス転換タイプ別 キャリア形成上の悩み

◆「参考となるロールモデルがない」（グラフ内赤枠）ことが転換タイプを問わず最も回答が高い。

キャリア形成上の悩み（フリーランス転換タイプ別）

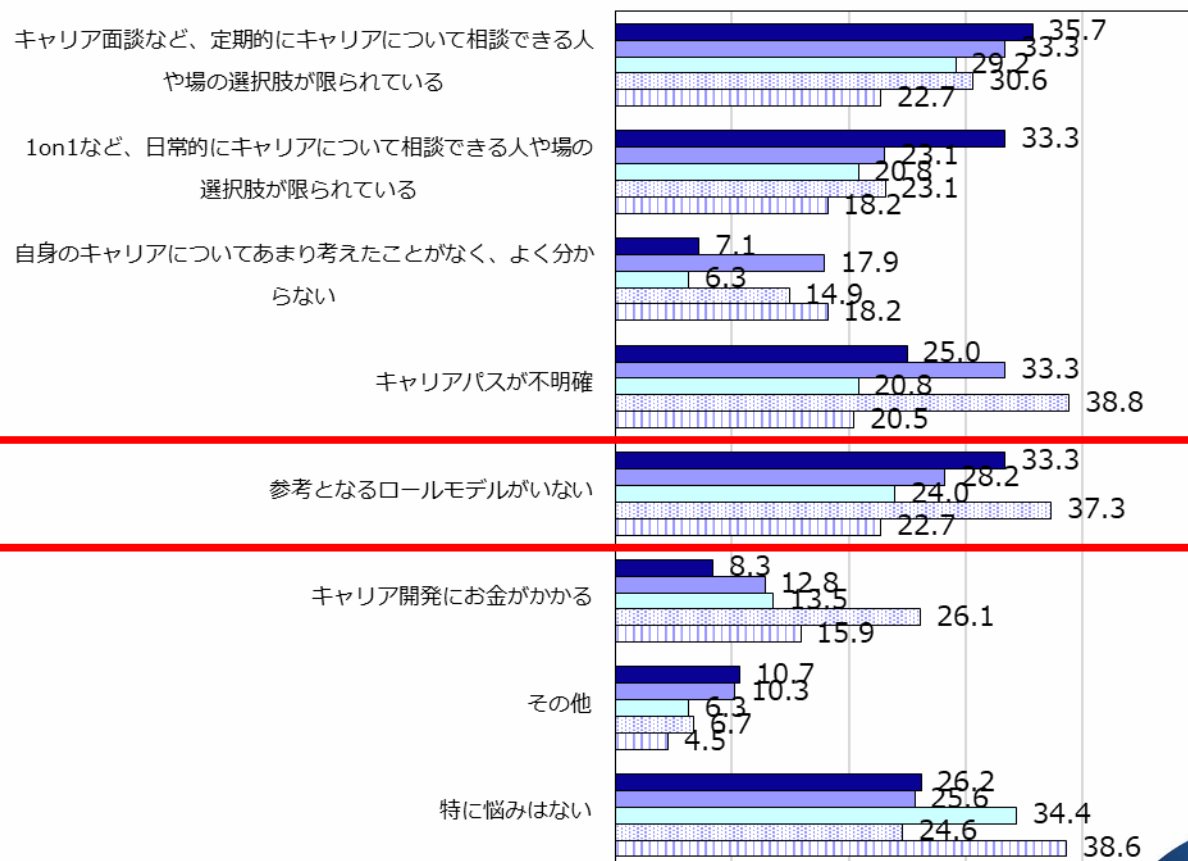
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



■ 自発転換(n=93) ■ 受動転換(n=32) ■ 当初から先端(n=154) ■ 転換志向(n=82) ■ 固定志向(n=30)

参考：2022年度調査 キャリア形成上の悩み（フリーランス転換タイプ別）

0% 10% 20% 30% 40% 50%



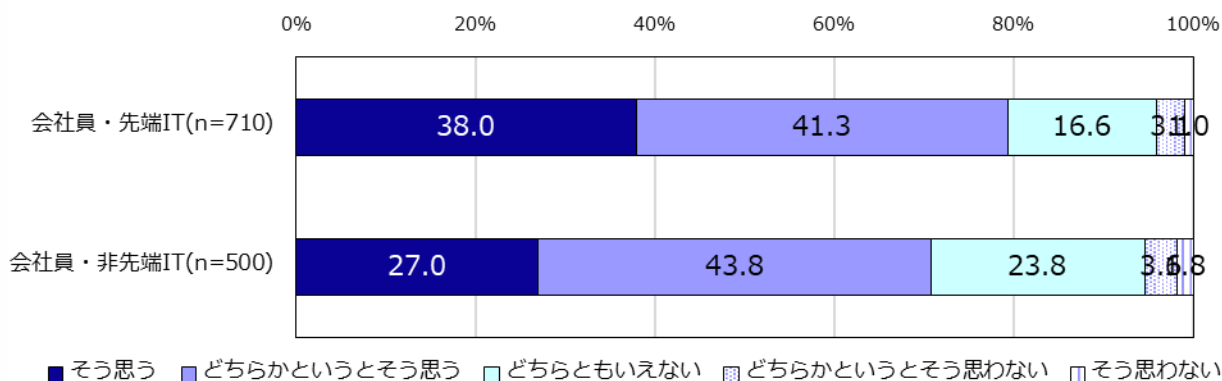
■ 自発転換(n=84) ■ 受動転換(n=39) ■ 当初から先端(n=96) ■ 転換志向(n=134) ■ 固定志向(n=44)

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

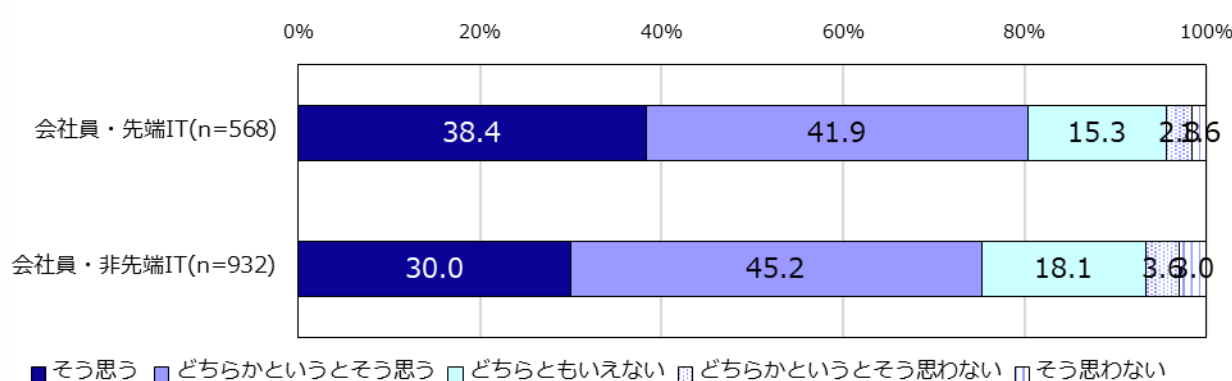
# 活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性認識

- ◆ 会社員よりフリーランスの方が必要性の認識が高く、非先端ITより先端ITの方が必要性の認識が高い。
- ◆ 2022年度調査と比較しても同様の傾向が見られている。

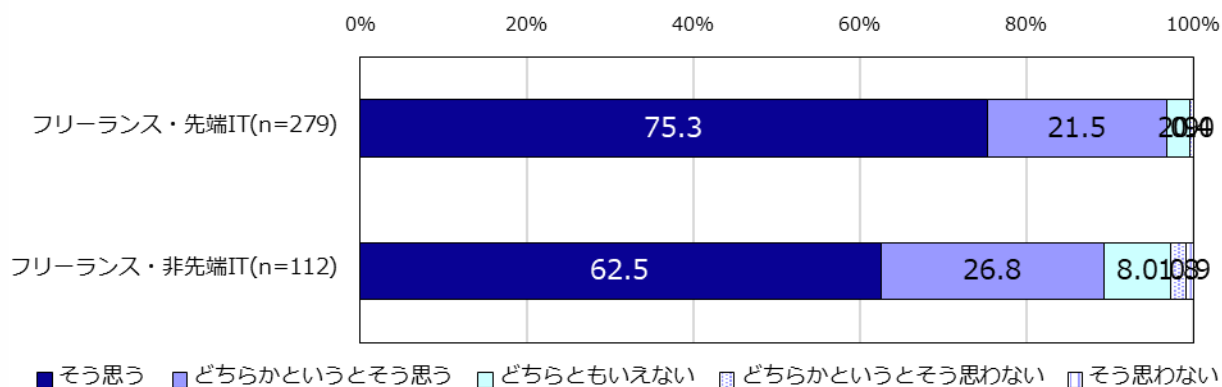
活躍し続けるための新しいスキル取得の必要性認識（会社員）



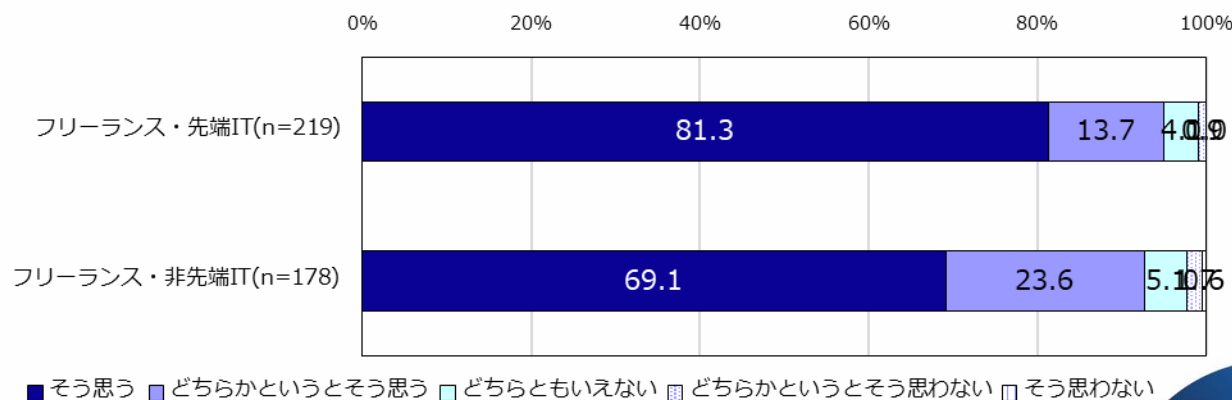
参考：2022年度調査 活躍し続けるための新しいスキル取得の必要性認識（会社員）



活躍し続けるための新しいスキル取得の必要性認識（フリーランス）



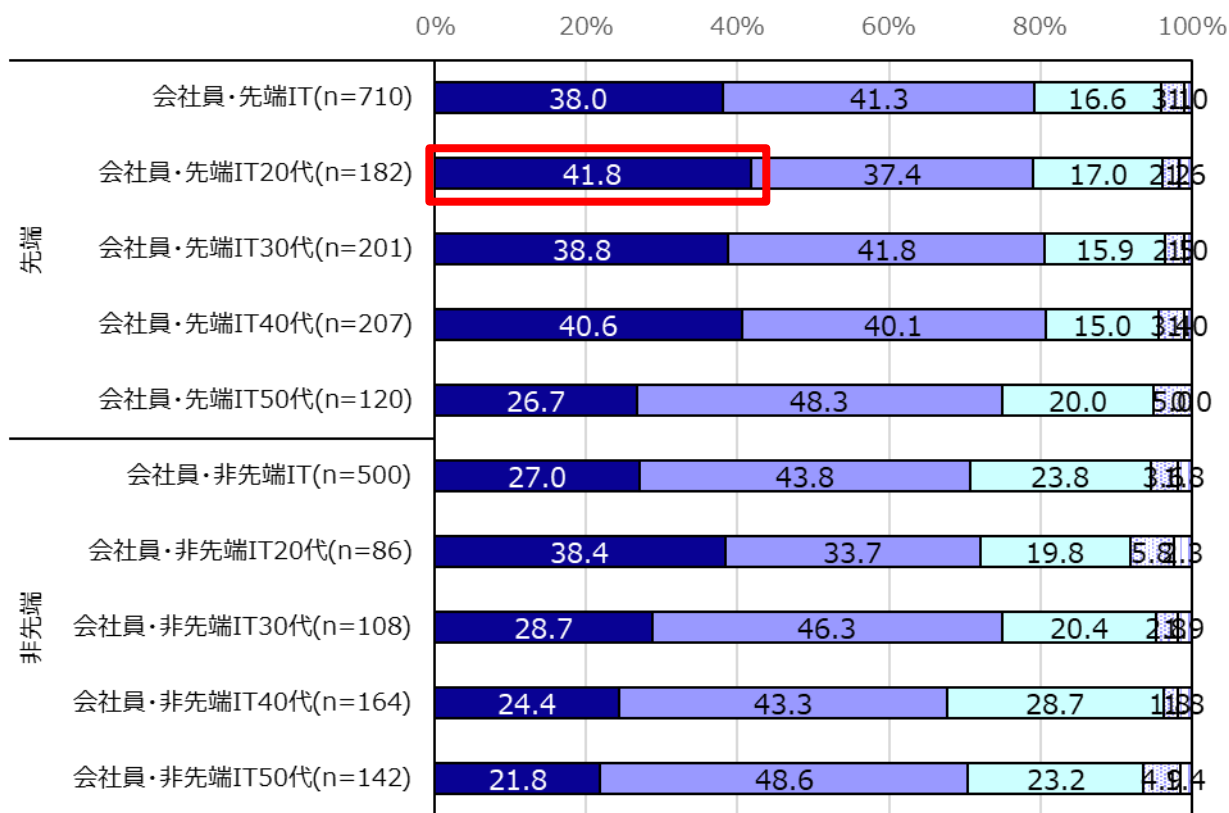
参考：2022年度調査 活躍し続けるための新しいスキル取得の必要性認識（フリーランス）



# 補足：年代別 活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性認識（会社員）

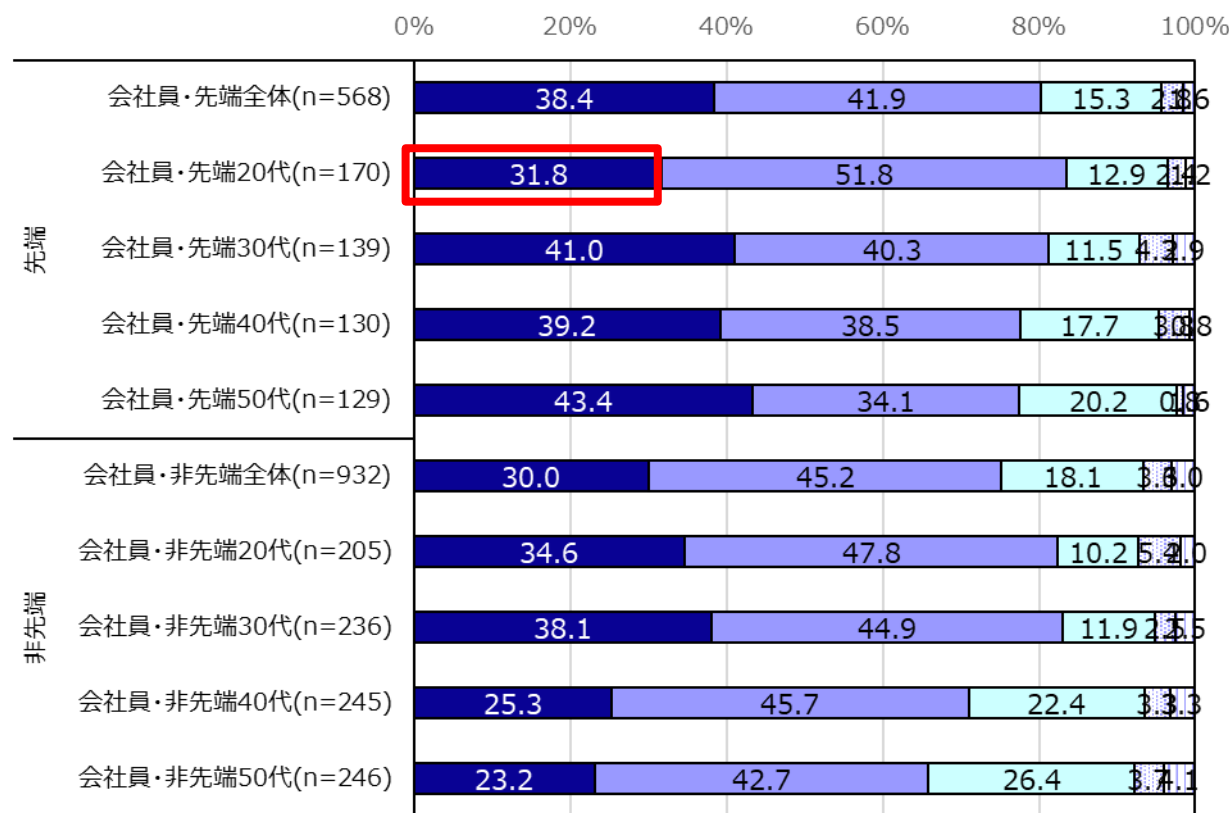
◆ 20代でスキル習得の必要性を強く感じている回答が特に大きく増加している（グラフ内赤枠）

活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性認識（会社員年代別）



■ そう思う ■ どちらかというと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかというと思うわない ■ そう思わない

参考：2022年度調査 活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性認識（会社員年代別）

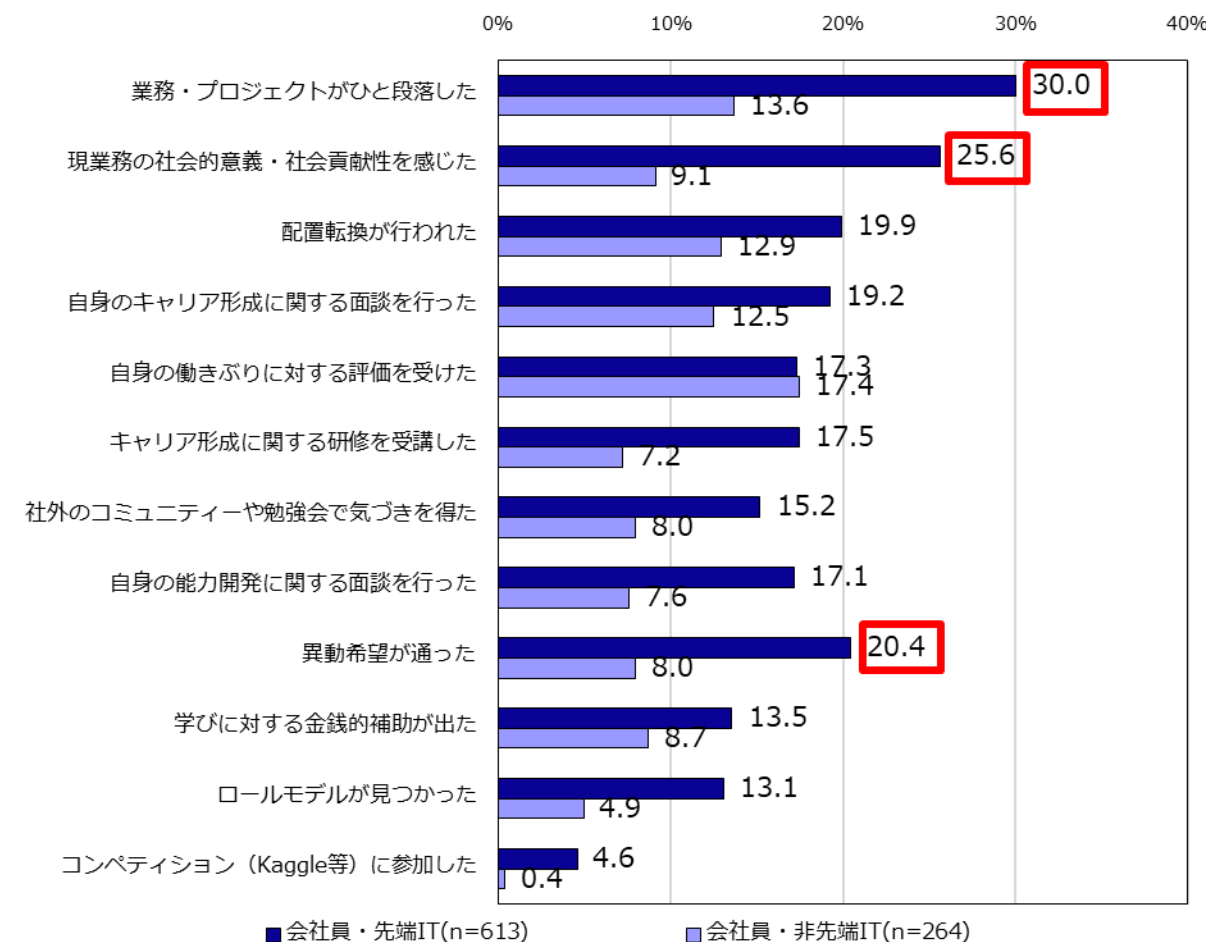


■ そう思う ■ どちらかというと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかというと思うわない ■ そう思わない

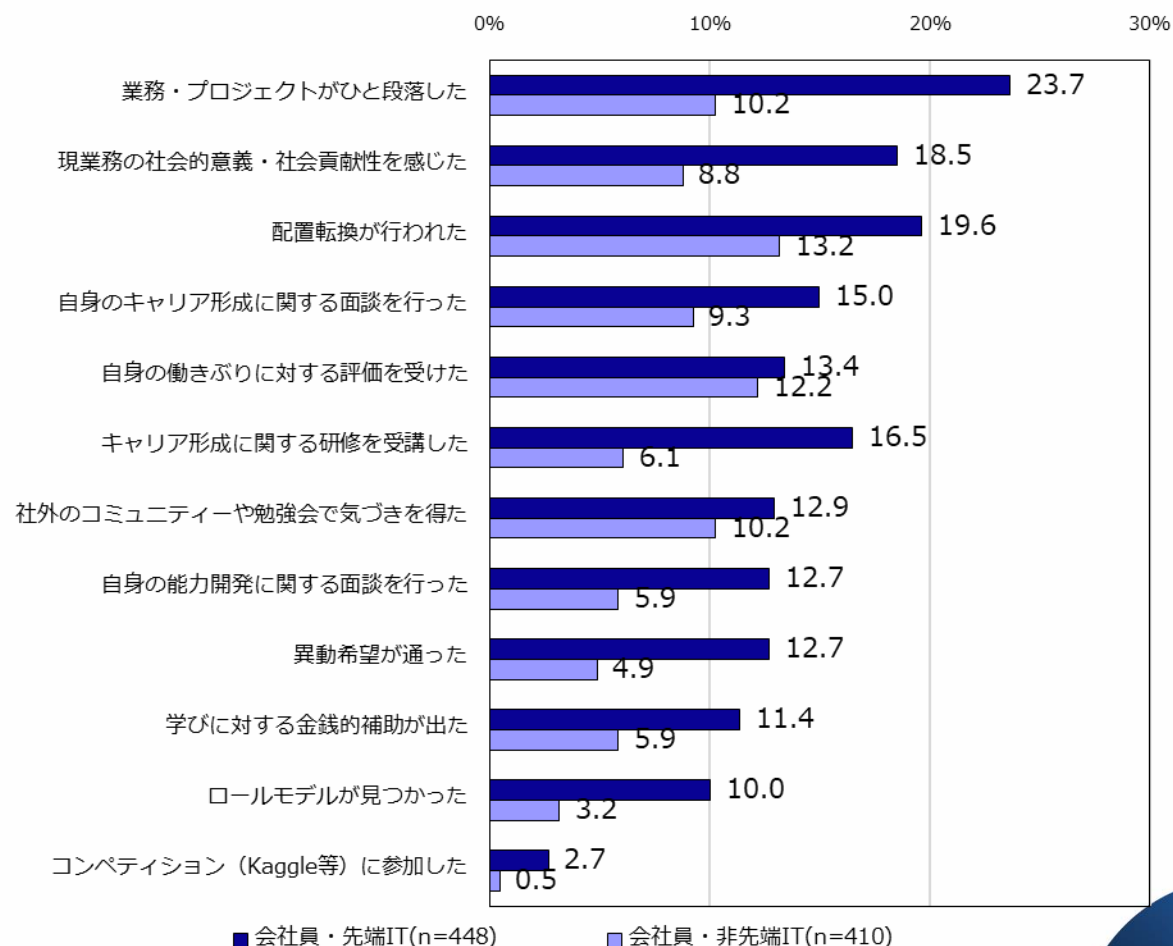
# スキルや学びを見直したきっかけ（会社員）

◆ 先端ITにおいては「業務がひと段落した」「社会的意義を感じた」「異動希望が通った」の回答が2022年度調査と比較して増加（グラフ内赤枠）。業務負荷や業務自体の変更・変化がきっかけとなっている考えられる。また、直接的なインセンティブとは言えない社会的意義についての感度も高まっている。

スキルや学びを見直したきっかけ（会社員）



参考：2022年度調査 スキルや学びを見直したきっかけ（会社員）



注：「その他」「いずれにも当てはまらない、または回答したくない」を除いて描画

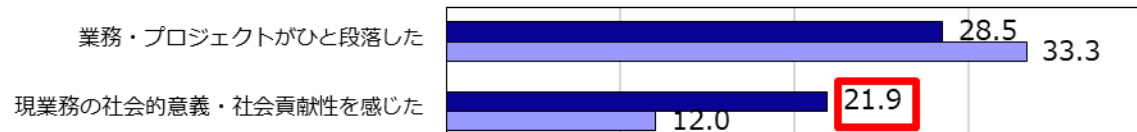
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# スキルや学びを見直したきっかけ（フリーランス）

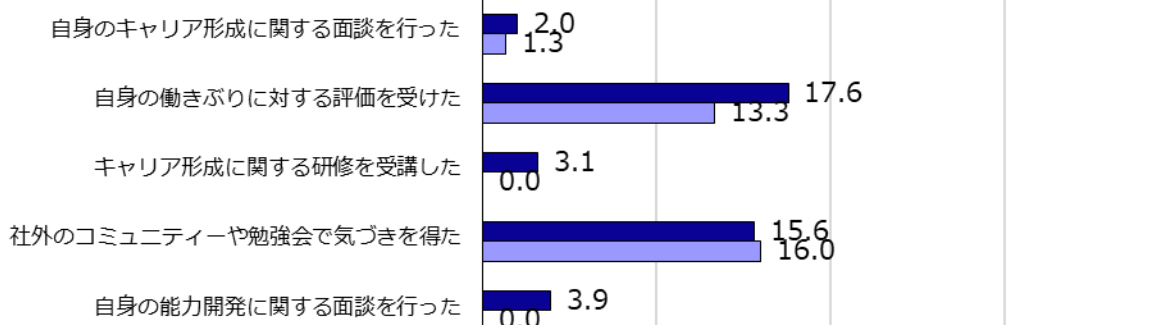
◆ 先端ITの「現業務の社会的意義・社会貢献性を感じた」の回答が2022年度と比較し増加している。社会的意義が自身の価値向上に繋がると理解しスキル取得に取り組んでいると考えられる。

スキル取得や学び直しのきっかけ（フリーランス）

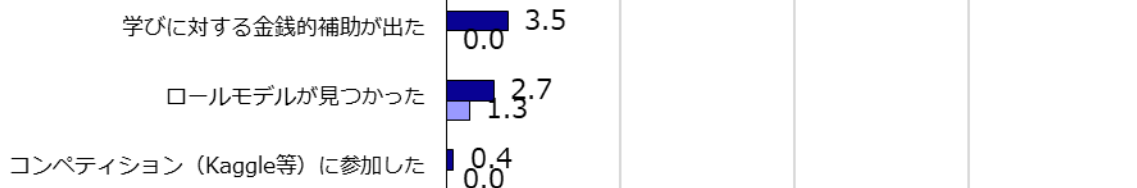
0% 10% 20% 30% 40%



## フリーランス回答対象外



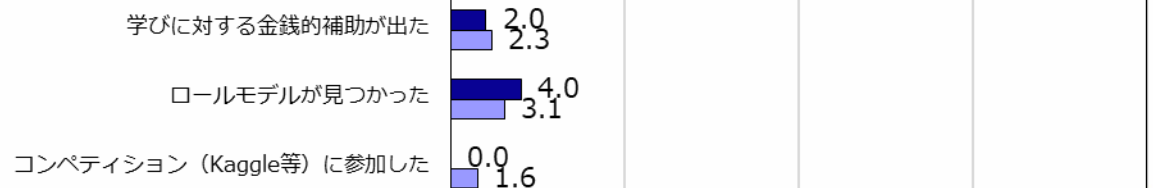
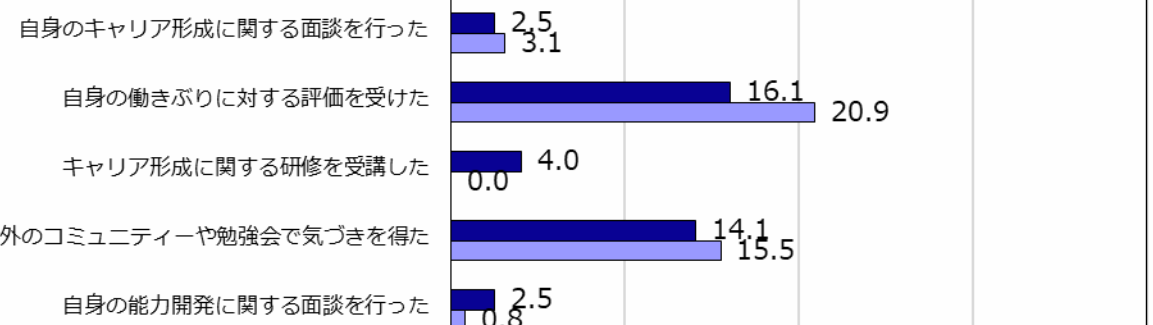
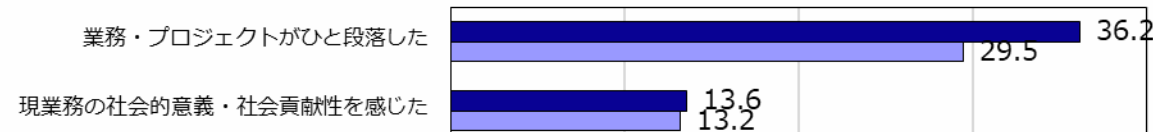
## フリーランス回答対象外



■ フリーランス・先端IT(n=256) ■ フリーランス・非先端IT(n=75)

参考：2022年度 スキルや学びを見直したきっかけ（フリーランス）

0% 10% 20% 30% 40%



■ フリーランス・先端IT(n=199) ■ フリーランス・非先端IT(n=129)

注：「その他」「いずれにも当てはまらない、または回答したくない」を除いて描画

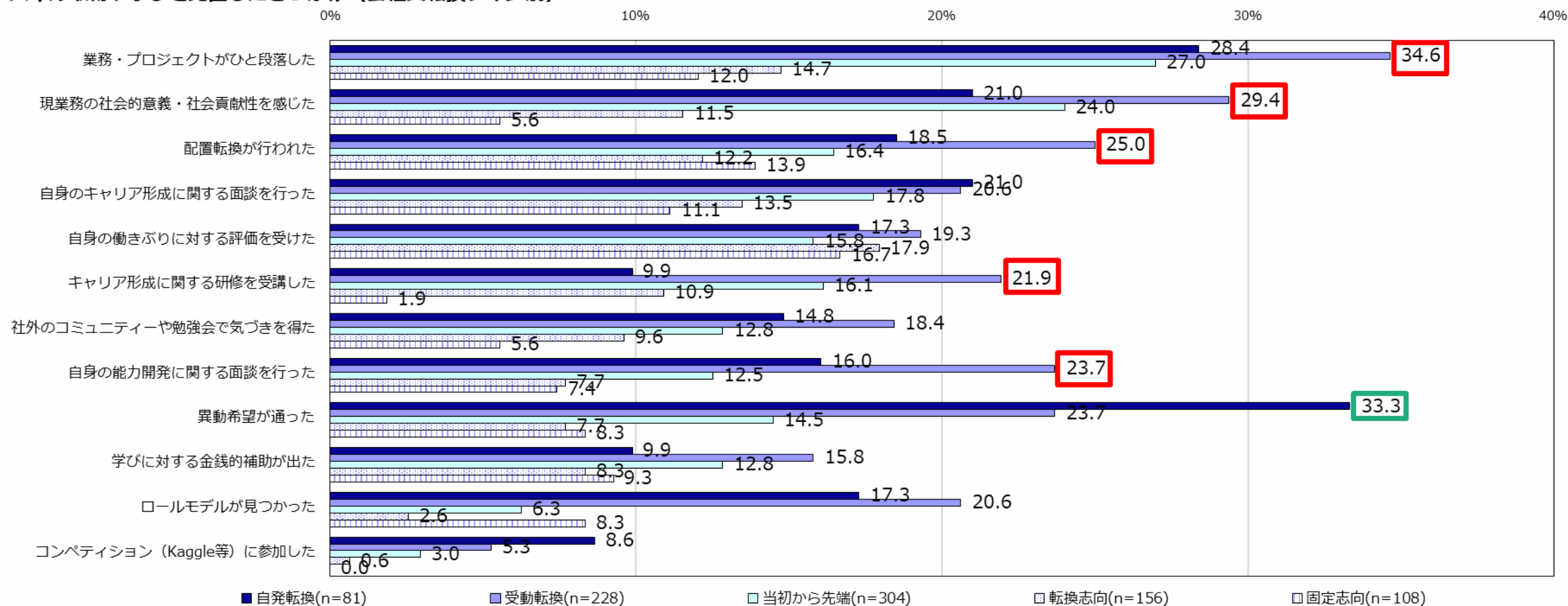
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



# 補足：会社員転換タイプ別 スキルや学びを見直したきっかけ

- ◆ 受動転換は「業務がひと段落した」「社会的意義を感じた」「配置転換」「キャリア形成に関する研修受講」「能力開発面談実施」の回答が高く、自発転換と比較しても高くなっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 自発転換は「異動希望が通った」の回答が高くなっている（グラフ内緑枠）

スキル取得や学びを見直したきっかけ（会社員転換タイプ別）



注：「その他」「いずれにも当てはまらない、または回答したくない」を除いて描画

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

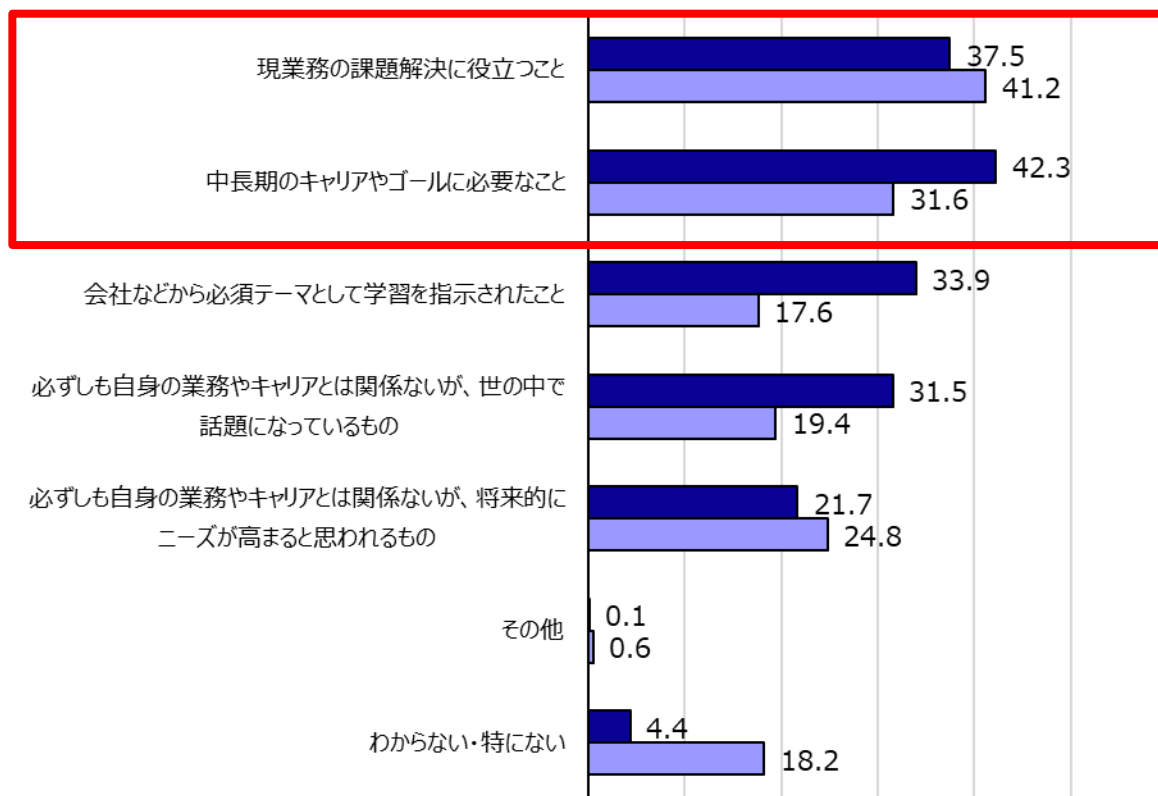
## 第3章 学び・学び直しに対する意識・取組み

# 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

◆ 2022年度調査と同様に、業務遂行や自身のキャリアのために学びを選択している人が最も多い。（グラフ内赤枠）

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

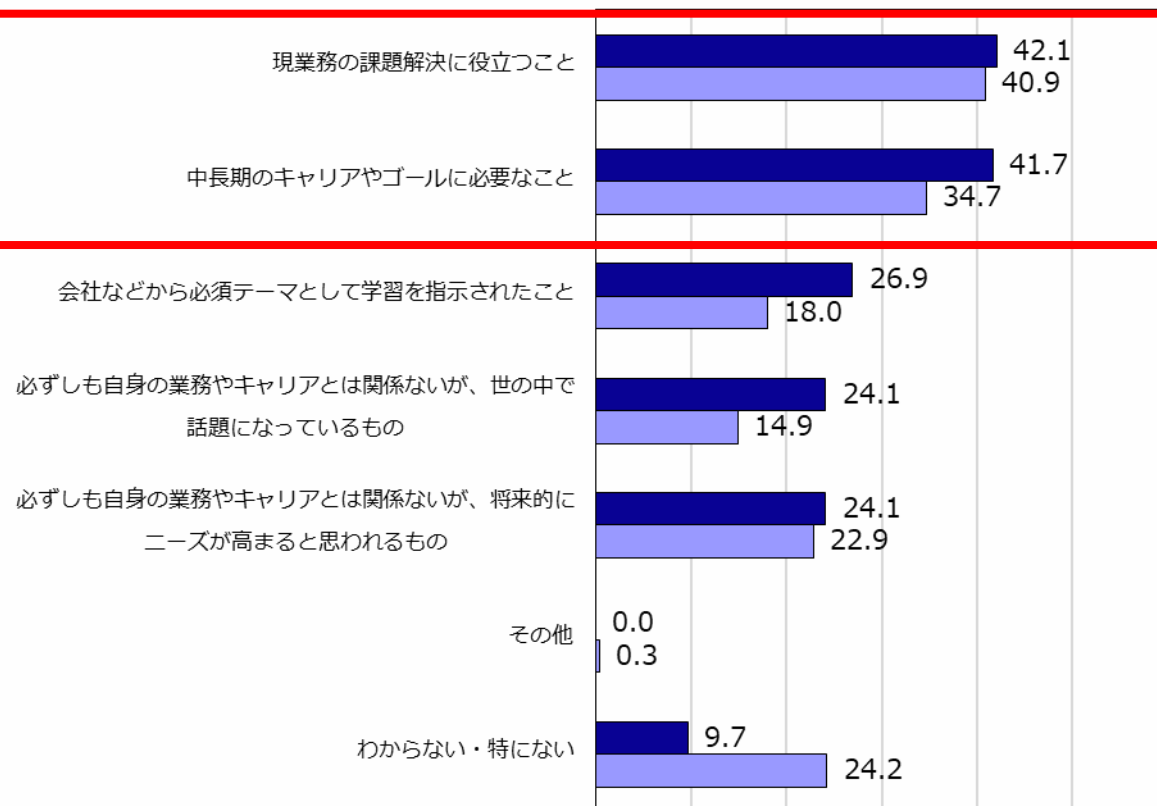
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



■ 会社員・先端IT(n=710) ■ 会社員・非先端IT(n=500)

参考：2022年度調査 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

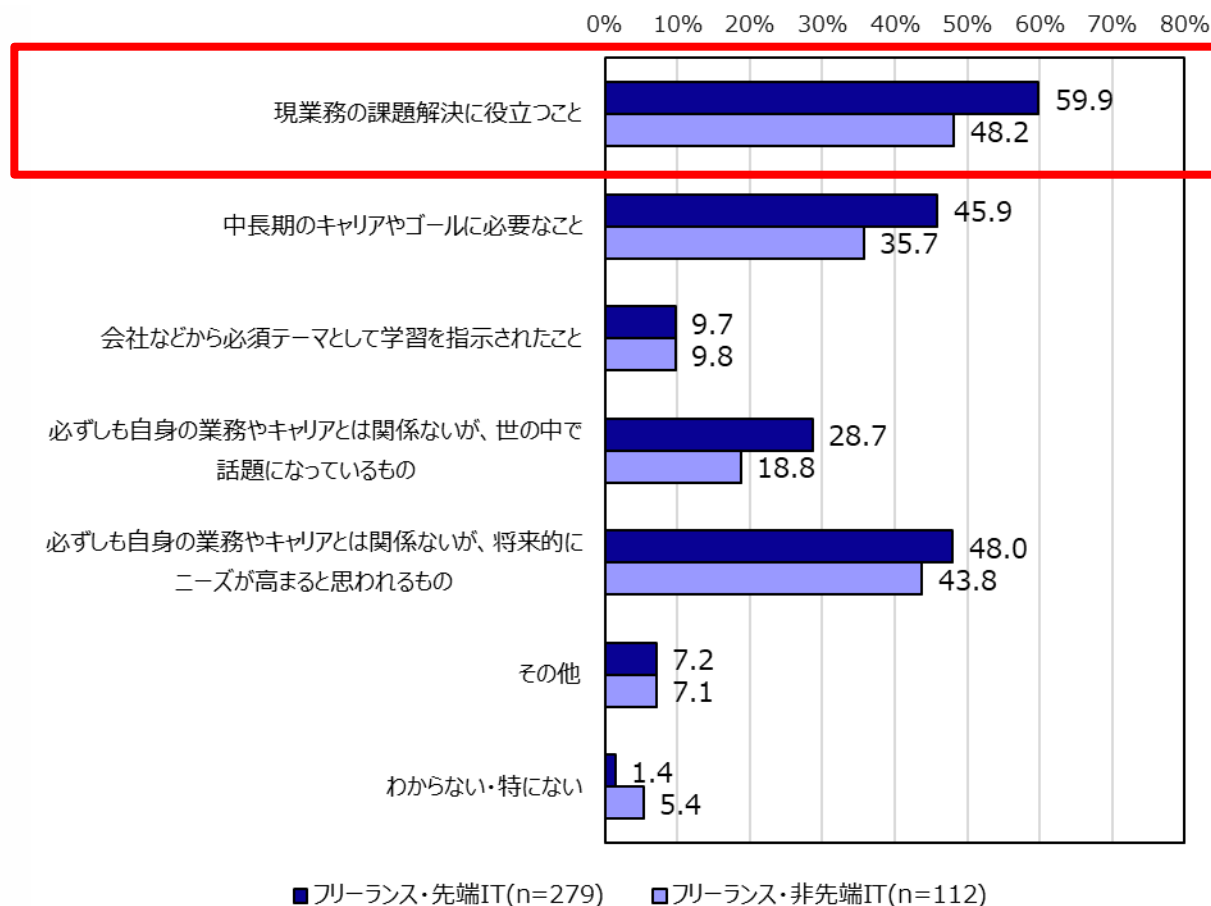


■ 会社員・先端IT(n=568) ■ 会社員・非先端IT(n=932)

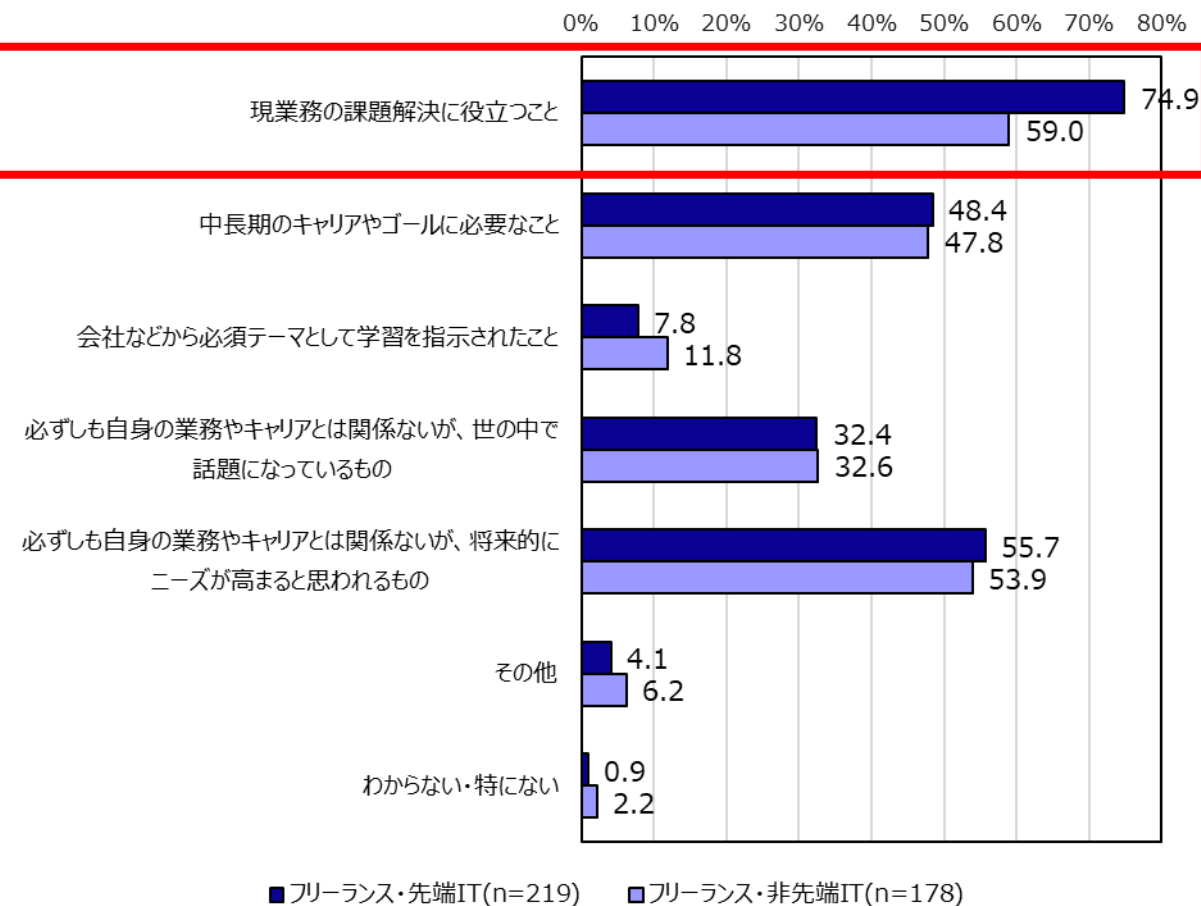
# 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（フリーランス）

◆ 先端、非先端共に「現業務の課題解決に役立つこと」が最大の回答となっている。2022年度調査でも同様の結果である。

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（フリーランス）



参考：2022年度調査 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（フリーランス）

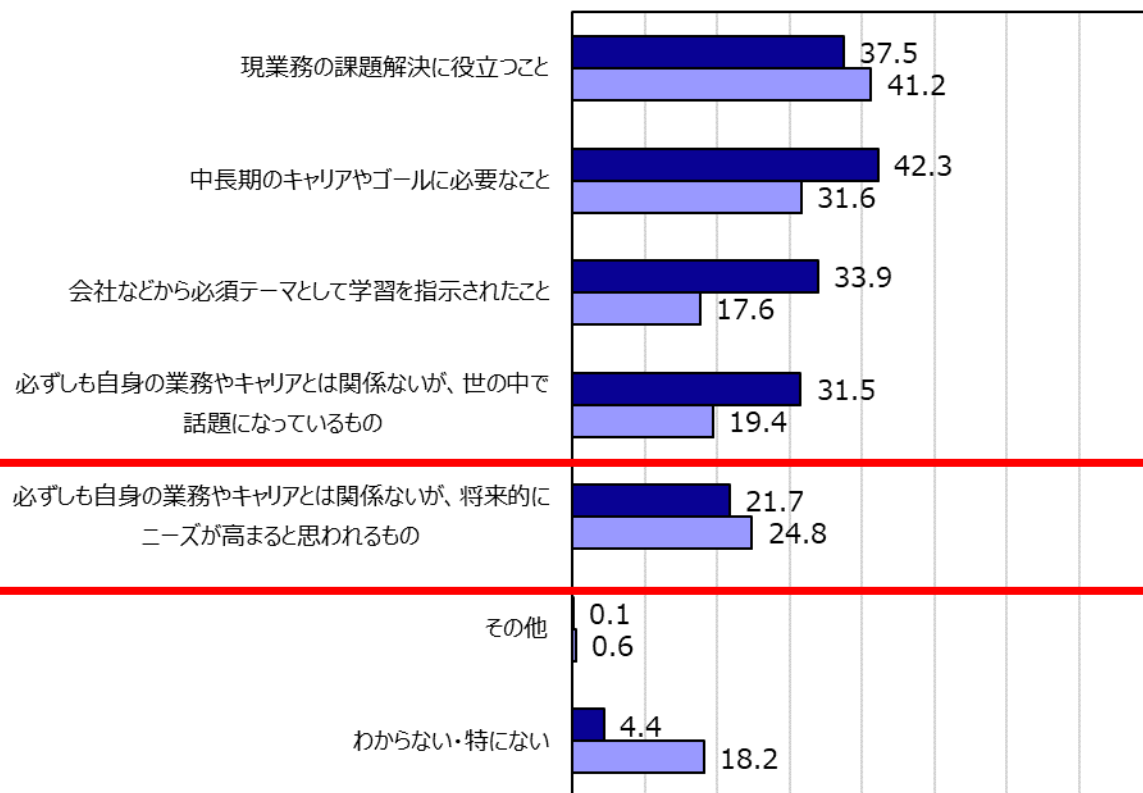


# 補足：新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員・フリーランス比較）

◆ 会社員とフリーランスの結果を比較すると、会社員では比較的低い回答である「将来的ニーズが高まると思われるもの」についてフリーランスは高い回答がありギャップがある。フリーランスはニーズが高い領域のスキルがより受注の確保に繋がる直接的なインセンティブを感じているからと考えられる。

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

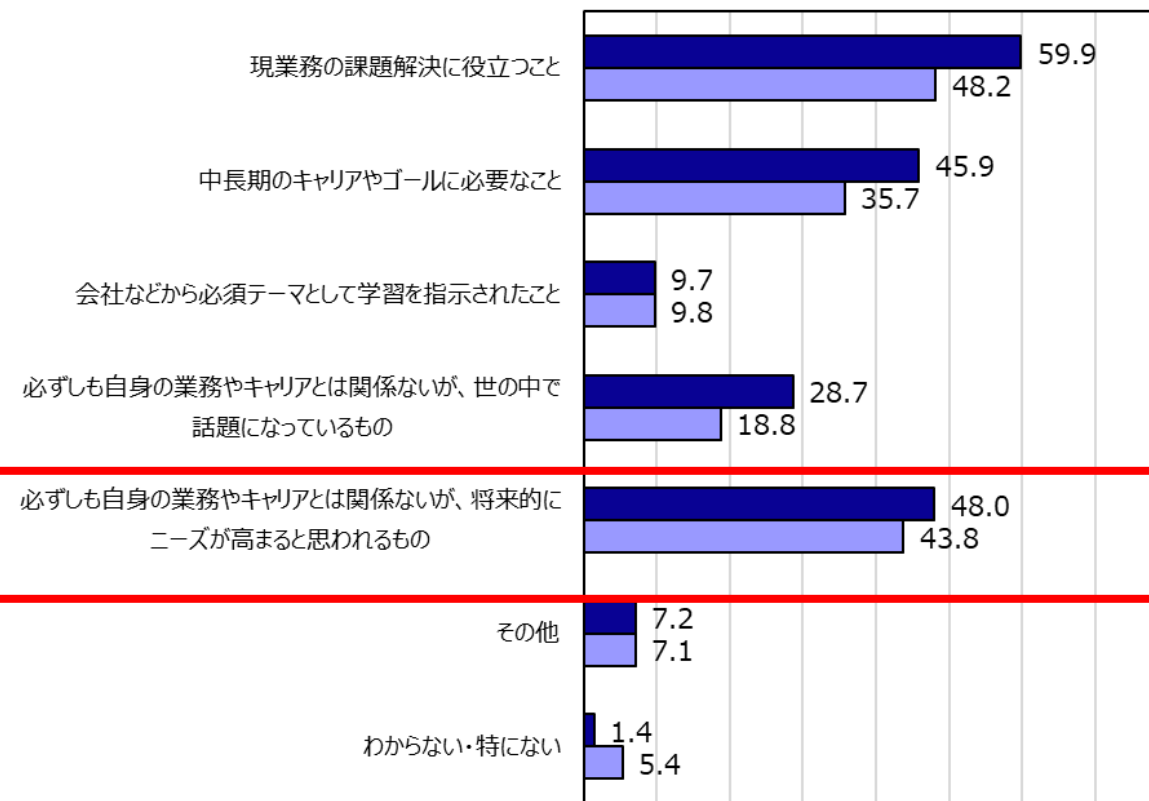
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



■ 会社員・先端IT (n=710) ■ 会社員・非先端IT (n=500)

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（フリーランス）

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



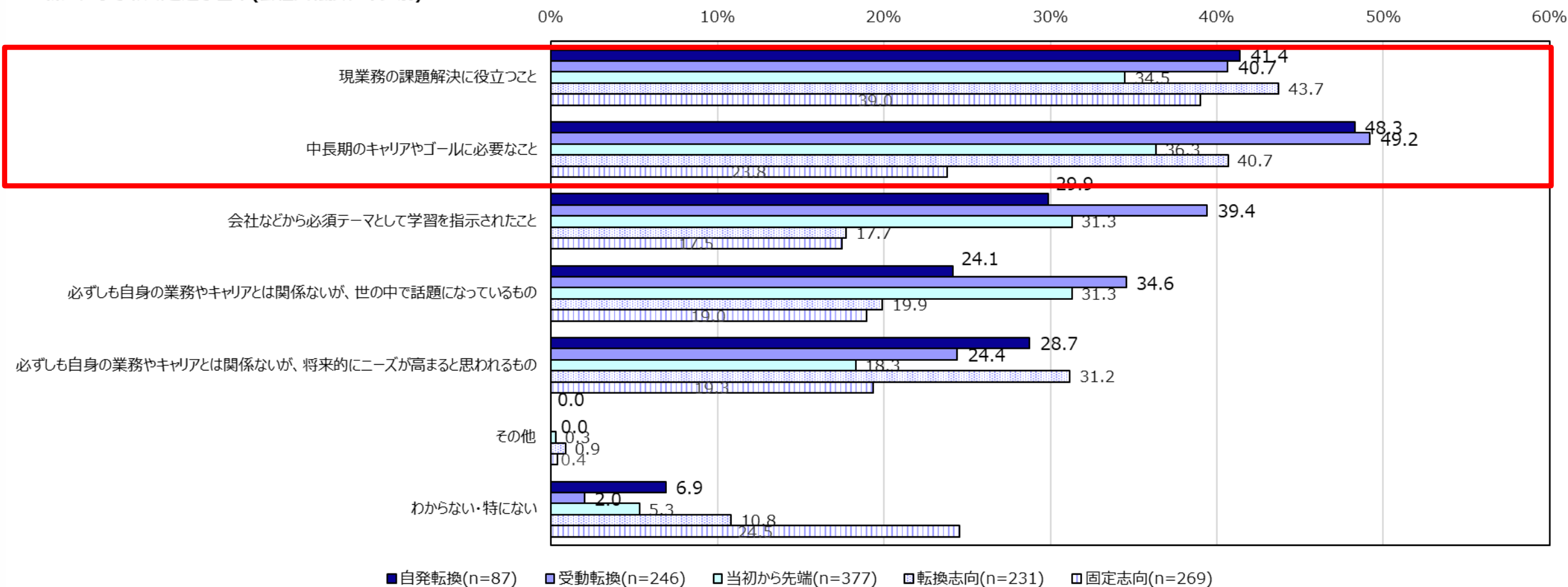
■ フリーランス・先端IT (n=279) ■ フリーランス・非先端IT (n=112)



# 補足：会社員転換タイプ別 新たに学ぶ領域を選ぶ基準

◆ いずれの転換タイプにおいても「現場の課題解決に役立つこと」「中長期のキャリアやゴールに必要なこと」の2項目が最も多い（グラフ内赤枠）。

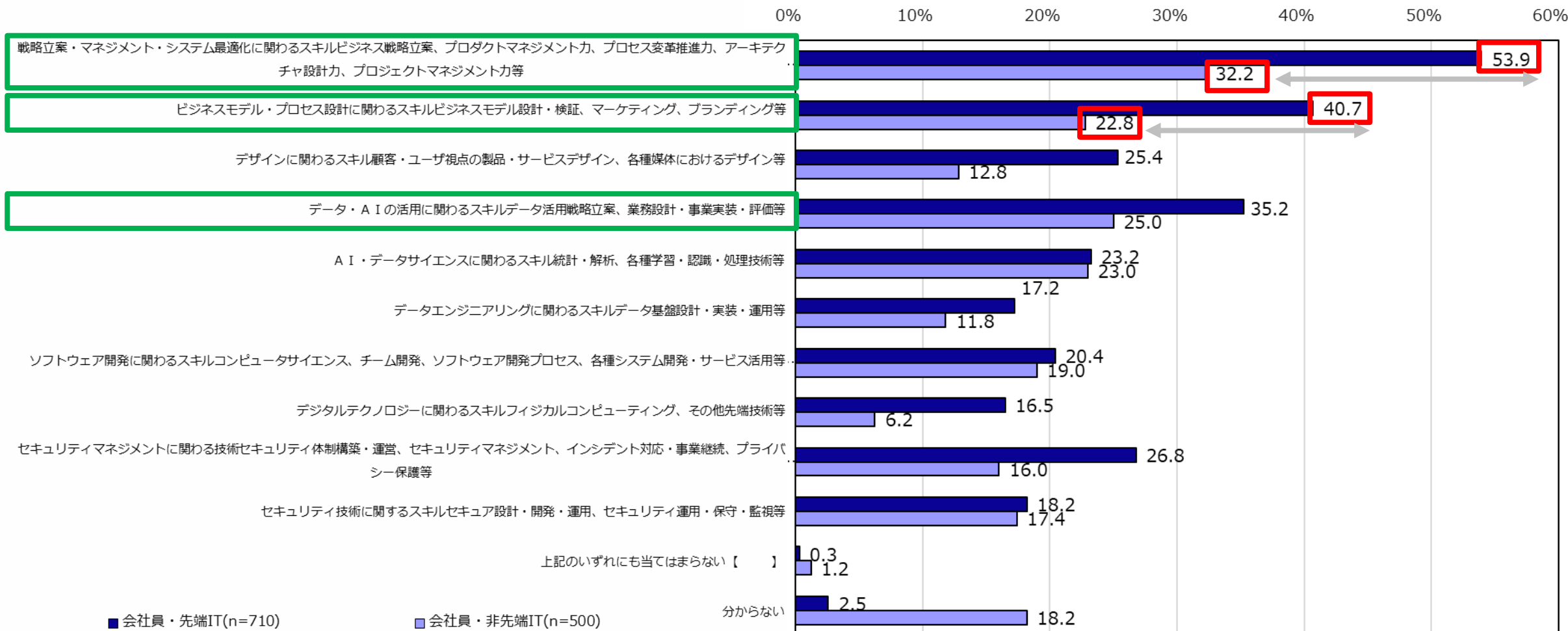
新たに学ぶ領域を選ぶ基準(会社員転換タイプ別)



# 今後身に着けるべき重要なスキル（会社員）

- ◆ 先端、非先端いずれにおいても「戦略立案」「ビジネスモデル・プロセス設計」「データ・AI活用」に関わるスキルが上位の回答となっている（グラフ内緑枠）
- ◆ 先端、非先端で上流工程（戦略立案やビジネスモデル・プロセス設計）に関する回答が20%近い差が出ている（グラフ内赤枠）

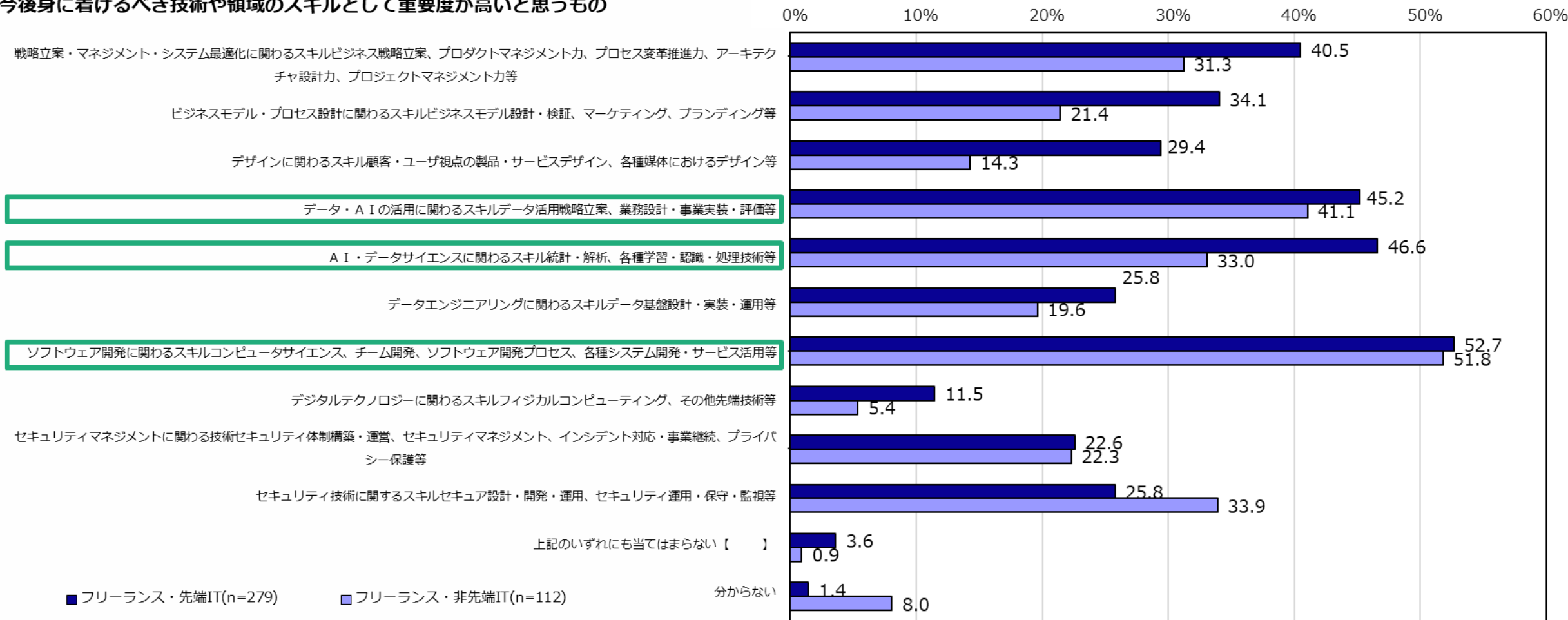
今後身に着けるべき技術や領域のスキルとして重要度が高いと思うもの



# 今後身に着けるべき重要なスキル（フリーランス）

◆「データ・AIの活用」「AI・データサイエンス技術」「ソフトウェア開発」に関するスキルが上位の回答となっている（グラフ内緑枠）

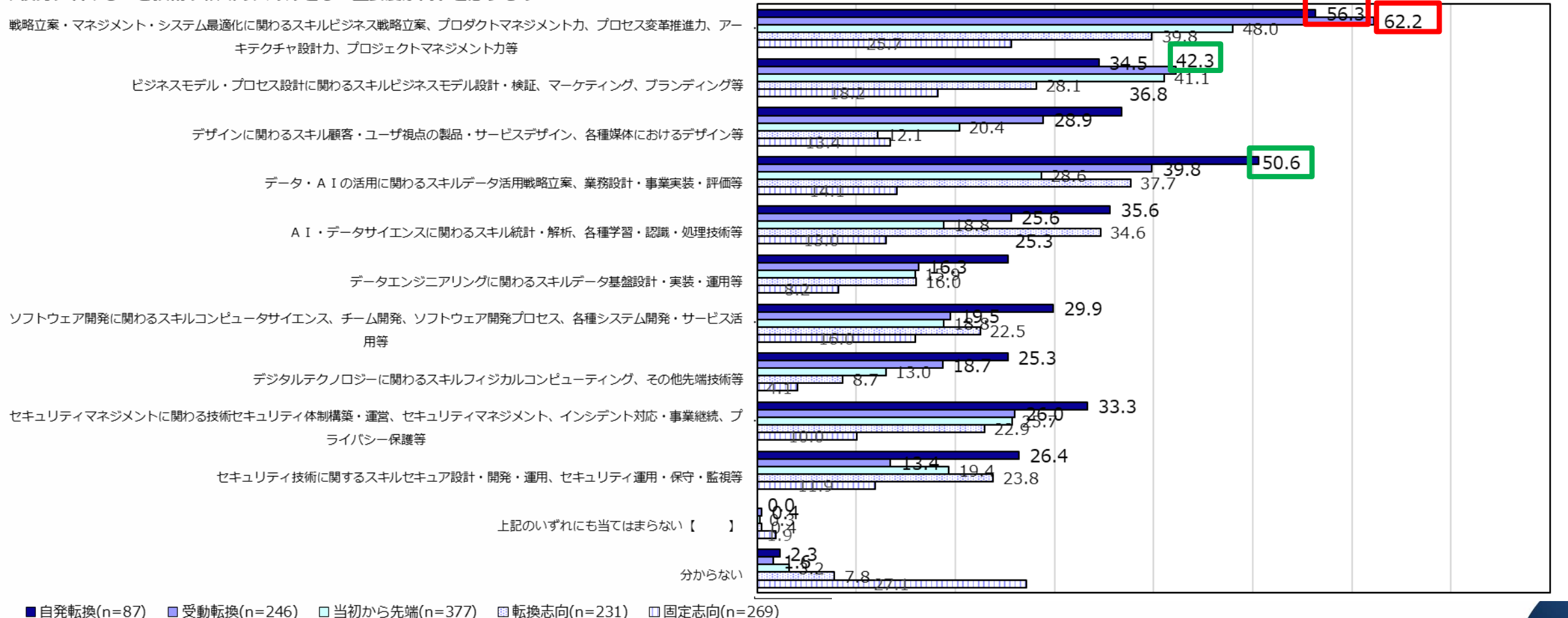
## 今後身に着けるべき技術や領域のスキルとして重要度が高いと思うもの



# 補足：会社員転換タイプ別 今後身に着けるべき重要なスキル

- ◆ 自発転換と受動転換共に最も高い回答は「戦略立案・マネジメント」に関わるスキルになっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 次に高い項目は自発転換では「データ・AIの活用に関わるスキル」、受動転換では「ビジネスモデル・プロセス設計に関わるスキル」となっており差が出ている（グラフ内緑枠）

## 今後身に着けるべき技術や領域のスキルとして重要度が高いと思うもの

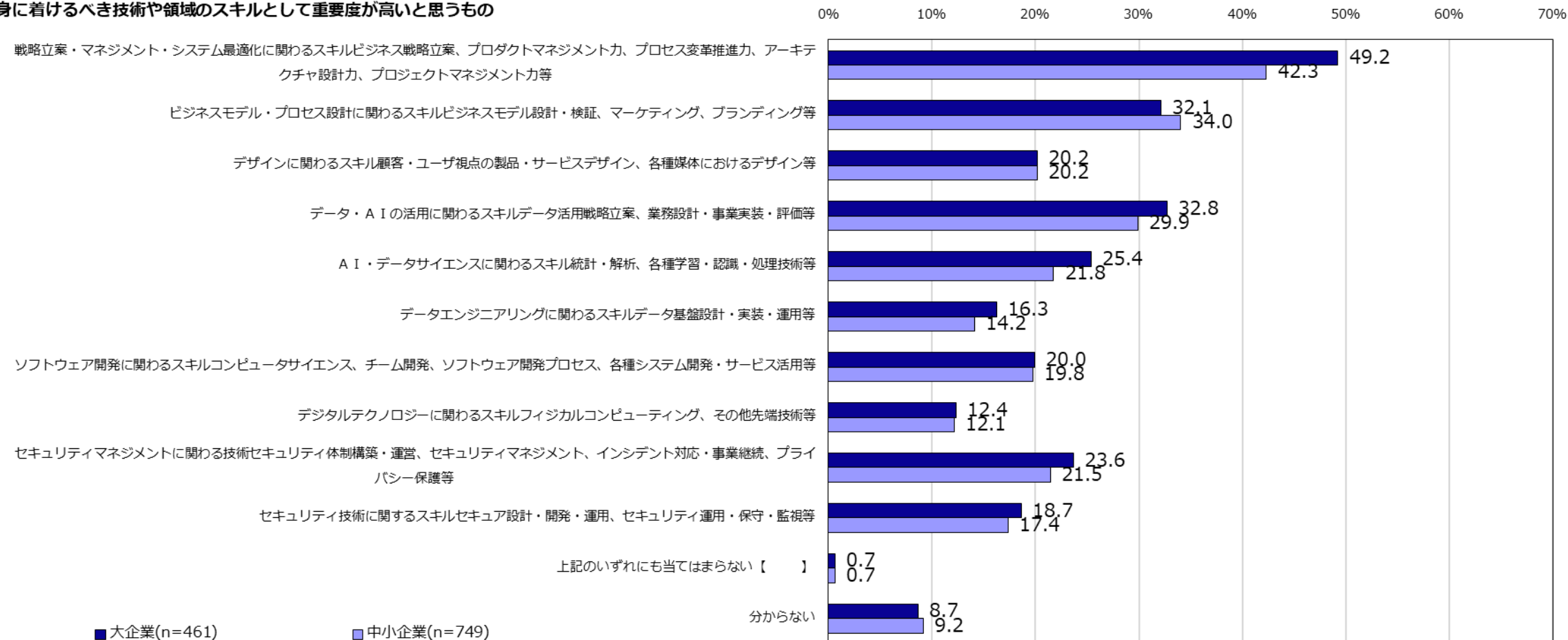


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 補足：所属企業規模別 今後身に着けるべき重要なスキル

◆ 大企業所属か中小企業所属かによって重要と考えているスキルに大きな差は見られなかった

今後身に着けるべき技術や領域のスキルとして重要度が高いと思うもの



注：大企業・中小企業の定義についてはP4「報告書をご覧ください」を参照。

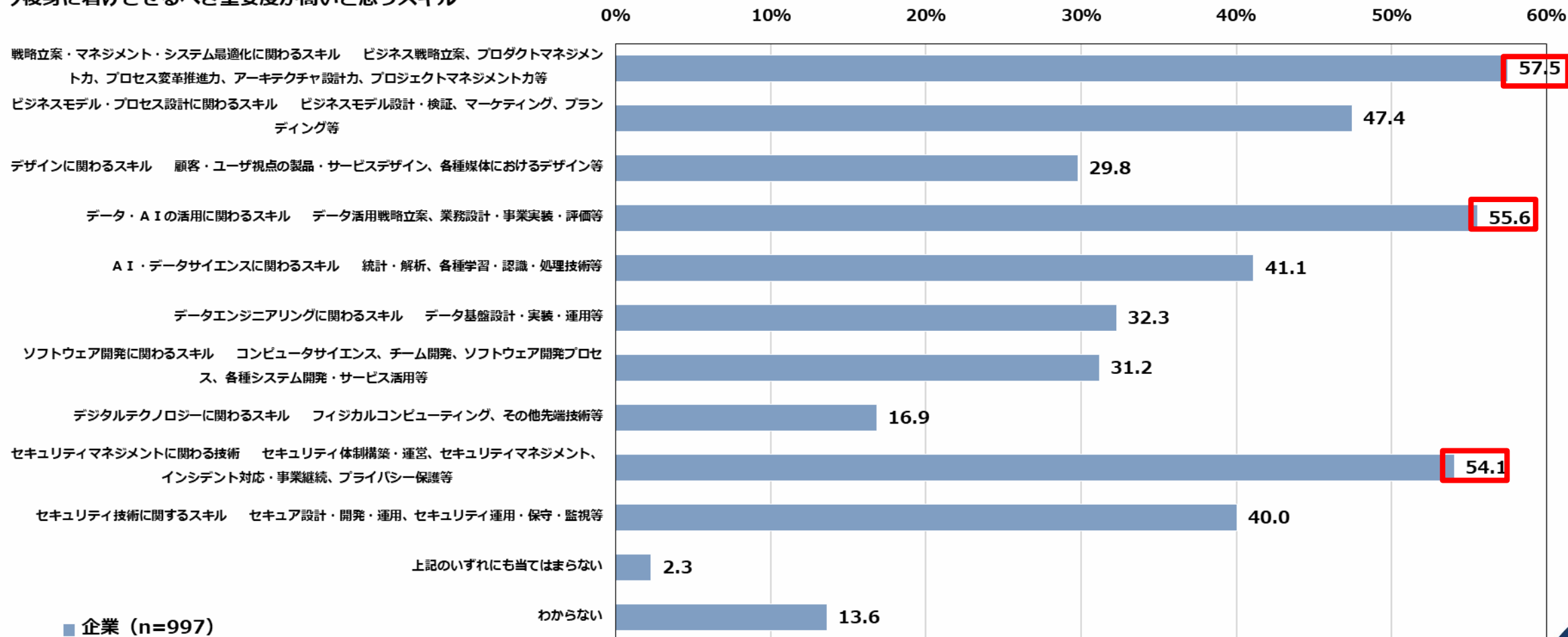
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



## 【参考】企業調査 今後身に着けさせるべき重要なスキル

- ◆ 企業向けの調査だと、「戦略立案・マネジメント」「データ・AIの活用」「セキュリティマネジメント」に関するスキルが回答が高くなっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 前掲の会社員向けの調査では「セキュリティマネジメント」についての回答率は低くこの点はギャップがある

### 今後身に着けさせるべき重要度が高いと思うスキル

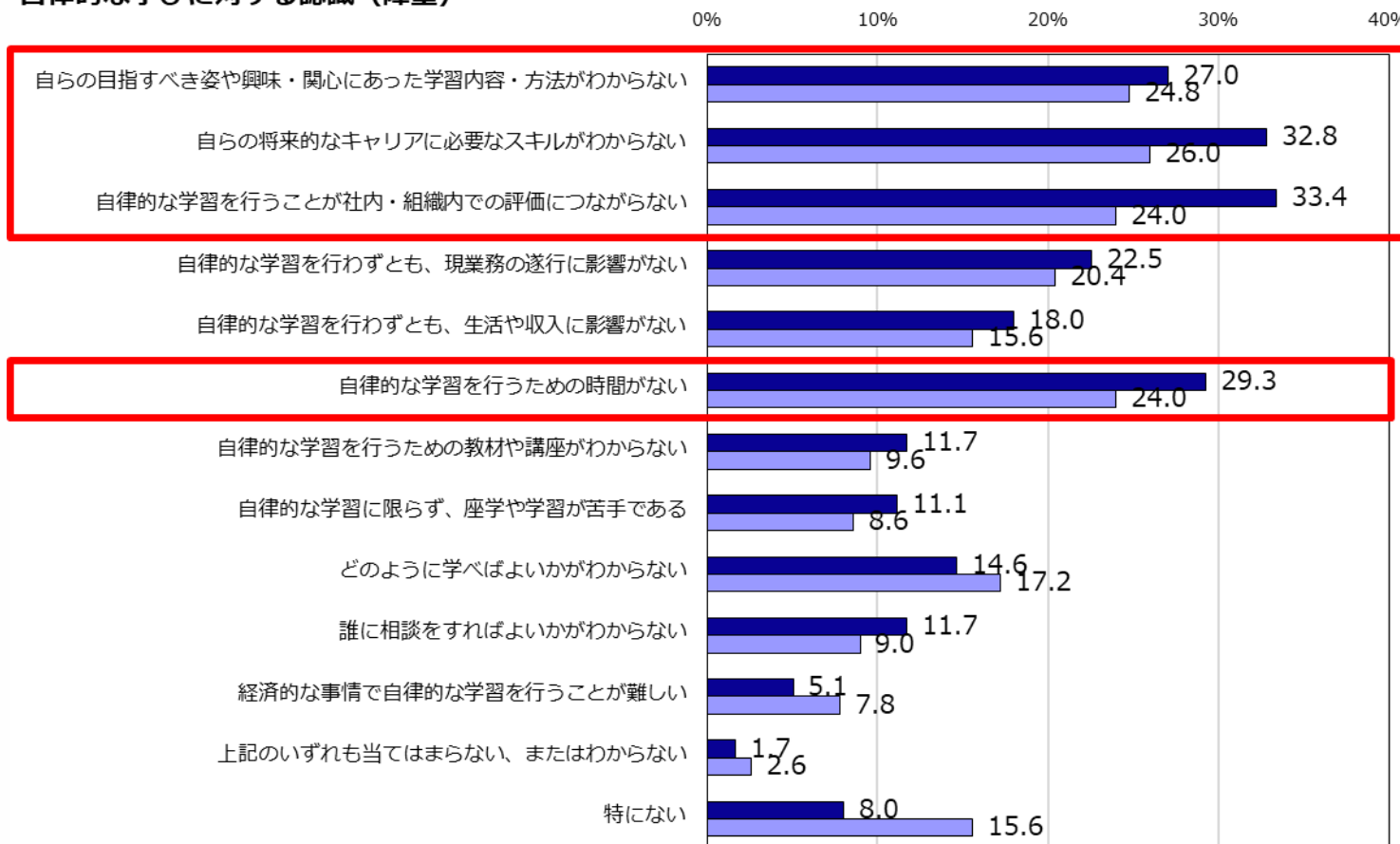


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 自律的な学びに対する認識（学びのきっかけづくりにおける障壁）（会社員）

- ◆「自らの目指すべき姿や興味・関心にあった学習内容・方法がわからない」「自らの将来的なキャリアに必要なスキルがわからない」「自律的な学習を行うことが社内・組織内での評価に繋がらない」「自律的な学習を行うための時間がない」の回答が上位となっている（グラフ内赤枠）
- ◆上位項目のうち「自律的な学習を行うための時間がない」以外は2022年度調査と比較しても増加している

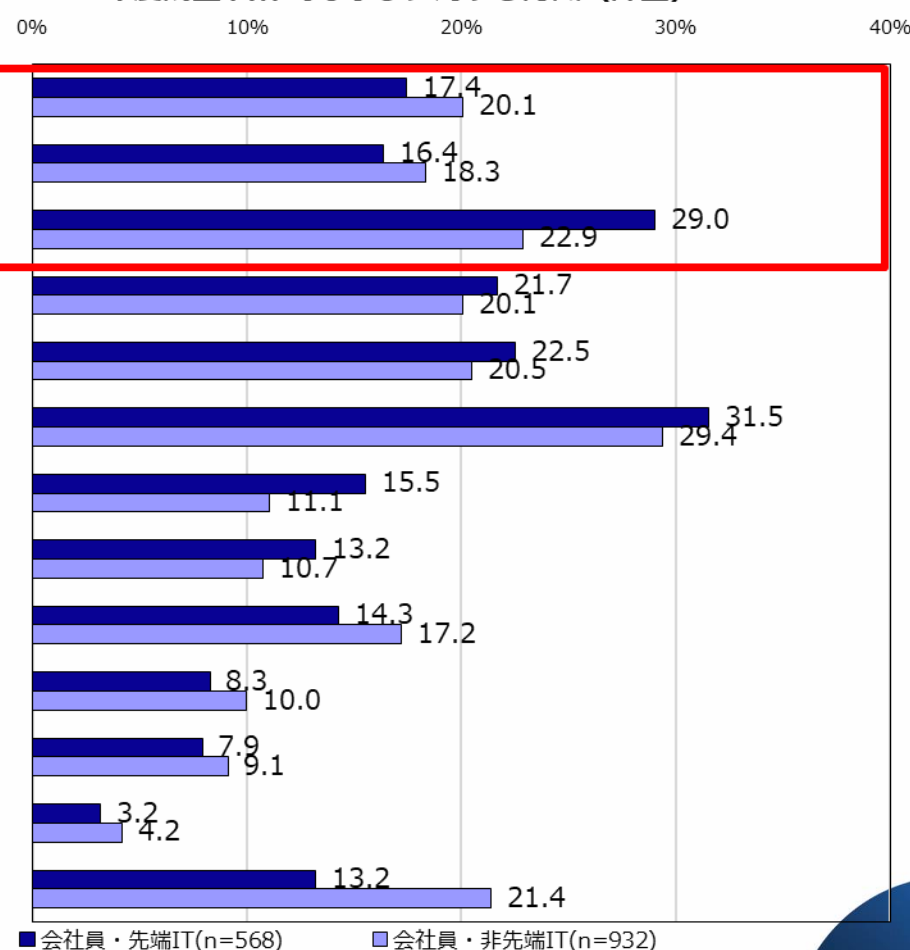
自律的な学びに対する認識（障壁）



■ 会社員・先端IT(n=710) ■ 会社員・非先端IT(n=500)

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

参考：2022年度調査 自律的な学びに対する認識（障壁）

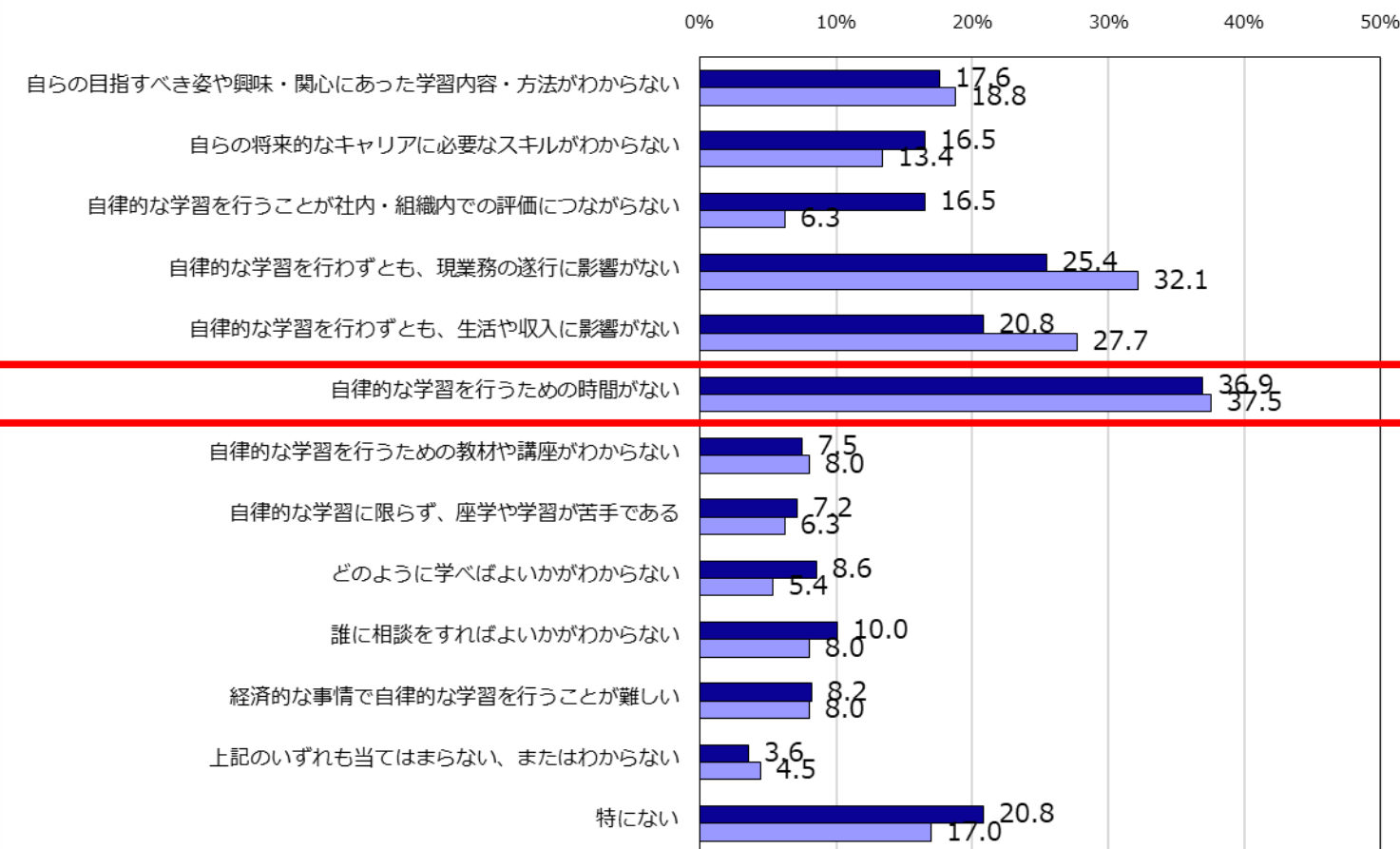


■ 会社員・先端IT(n=568) ■ 会社員・非先端IT(n=932)

# 自律的な学びに対する認識（学びのきっかけづくりにおける障壁）（フリーランス）

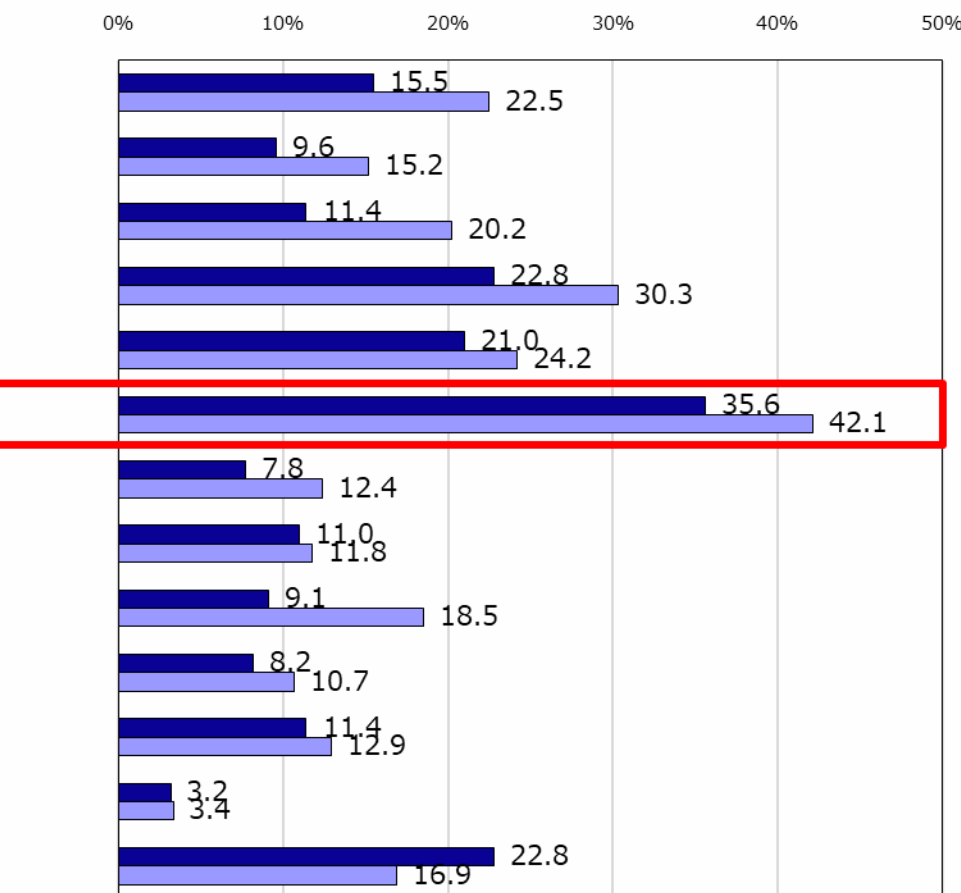
◆「自律的な学習を行うための時間がない」ことが今回調査、2022年度調査いずれにおいても最大の障壁となっている（グラフ内赤枠）

自律的な学びに対する認識（障壁）



■ フリーランス・先端IT(n=279) ■ フリーランス・非先端IT(n=112)

参考：2022年度調査 自律的な学びに対する認識（障壁）

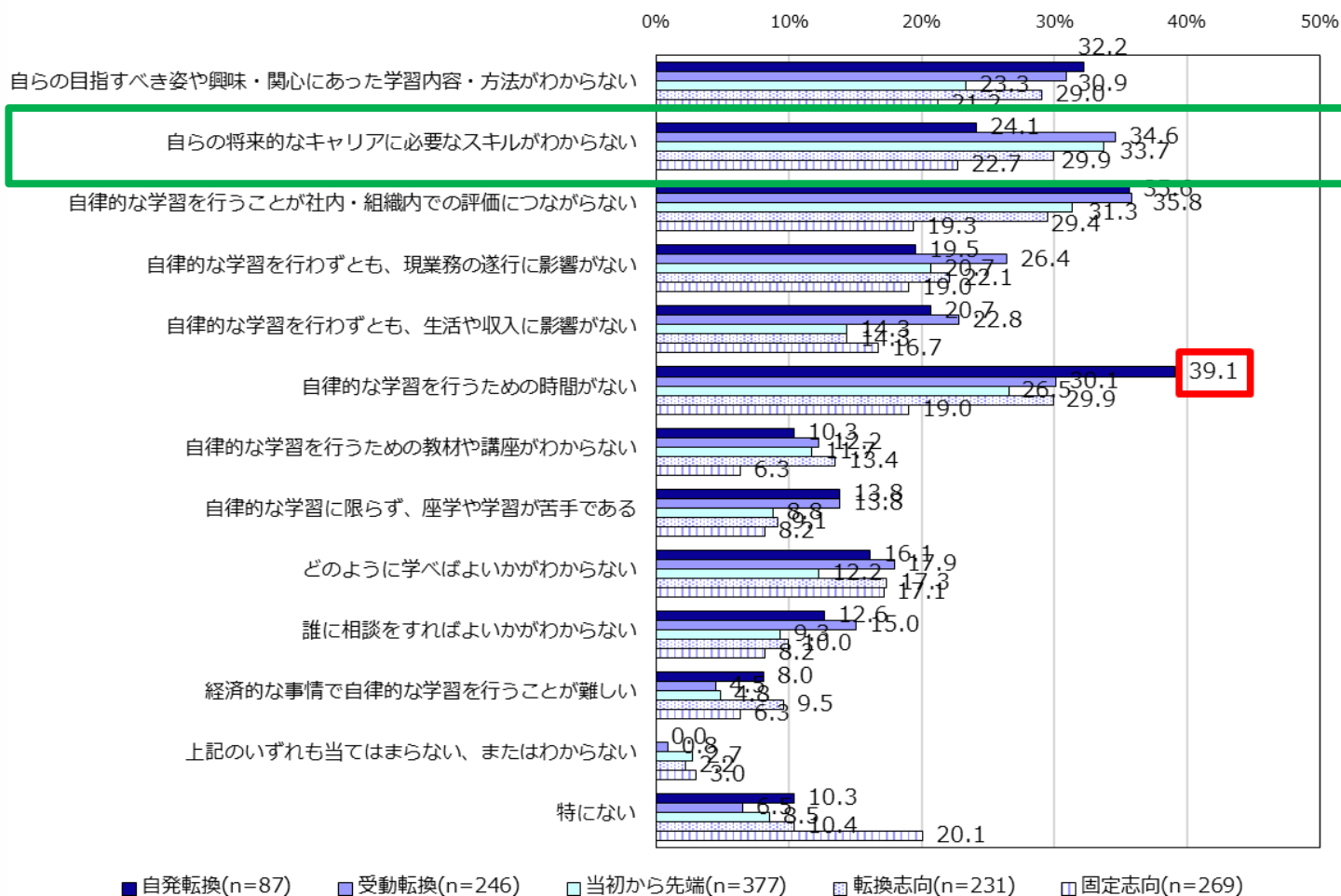


■ フリーランス・先端IT(n=219) ■ フリーランス・非先端IT(n=178)

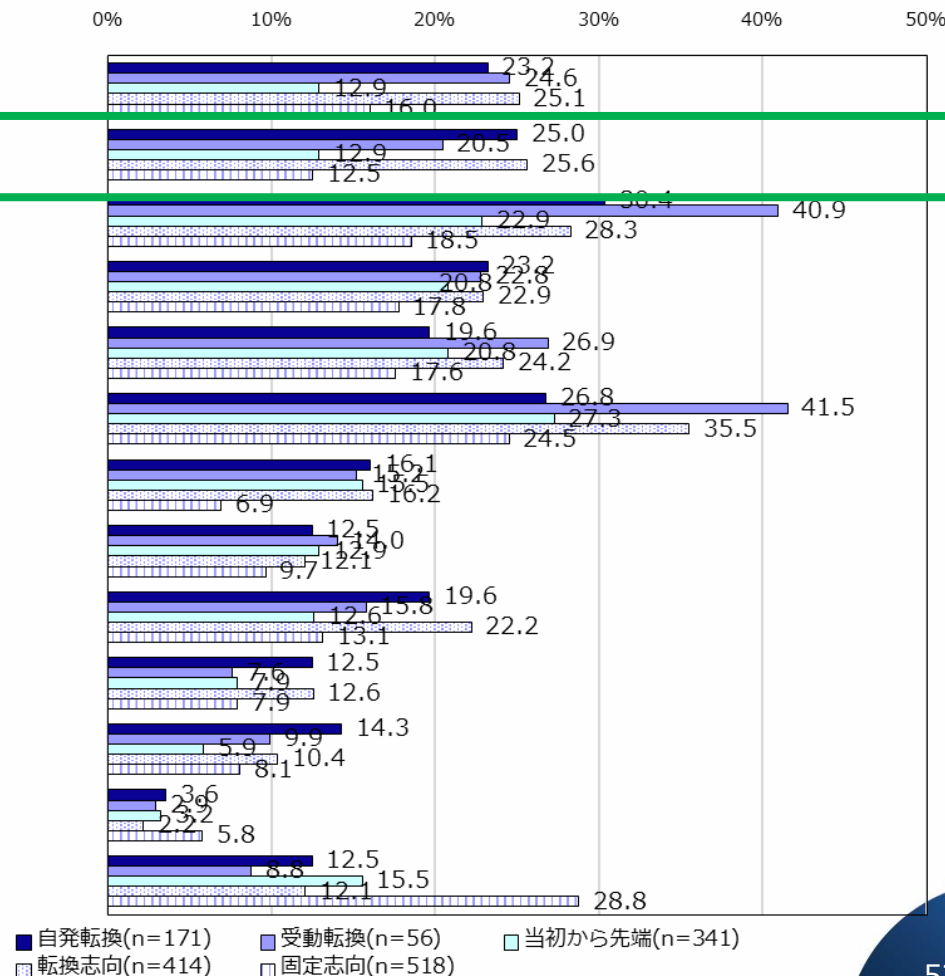
## 補足：会社員転換タイプ別 自律的な学びに対する認識（学びのきっかけづくりにおける障壁）

◆「自律的な学習を行うための時間がない」で自発転換が最大の回答になっている（グラフ内赤枠）一方で、「自らの将来的なキャリアに必要なスキルがわからない」の回答は自発転換以外で増加している（グラフ内緑枠）。

自律的な学びに対する認識（障壁）



参考：2022年度調査 自律的な学びに対する認識（障壁）



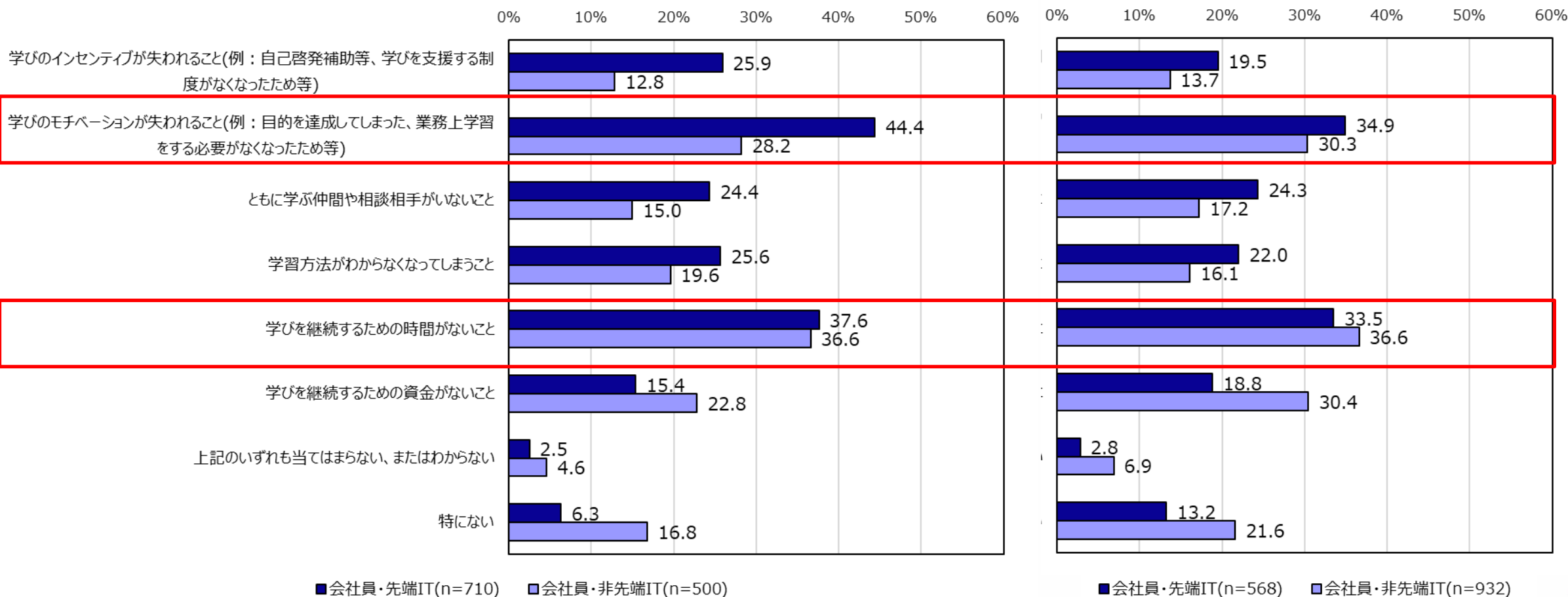
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# 学習継続に関するニーズ・課題（会社員）

◆「学びのモチベーションが失われること」「学びを継続するための時間がないこと」の回答が最も多い（グラフ内赤枠）。

学習継続に関するニーズ・課題

参考：2022年度調査 学習継続に関するニーズ・課題



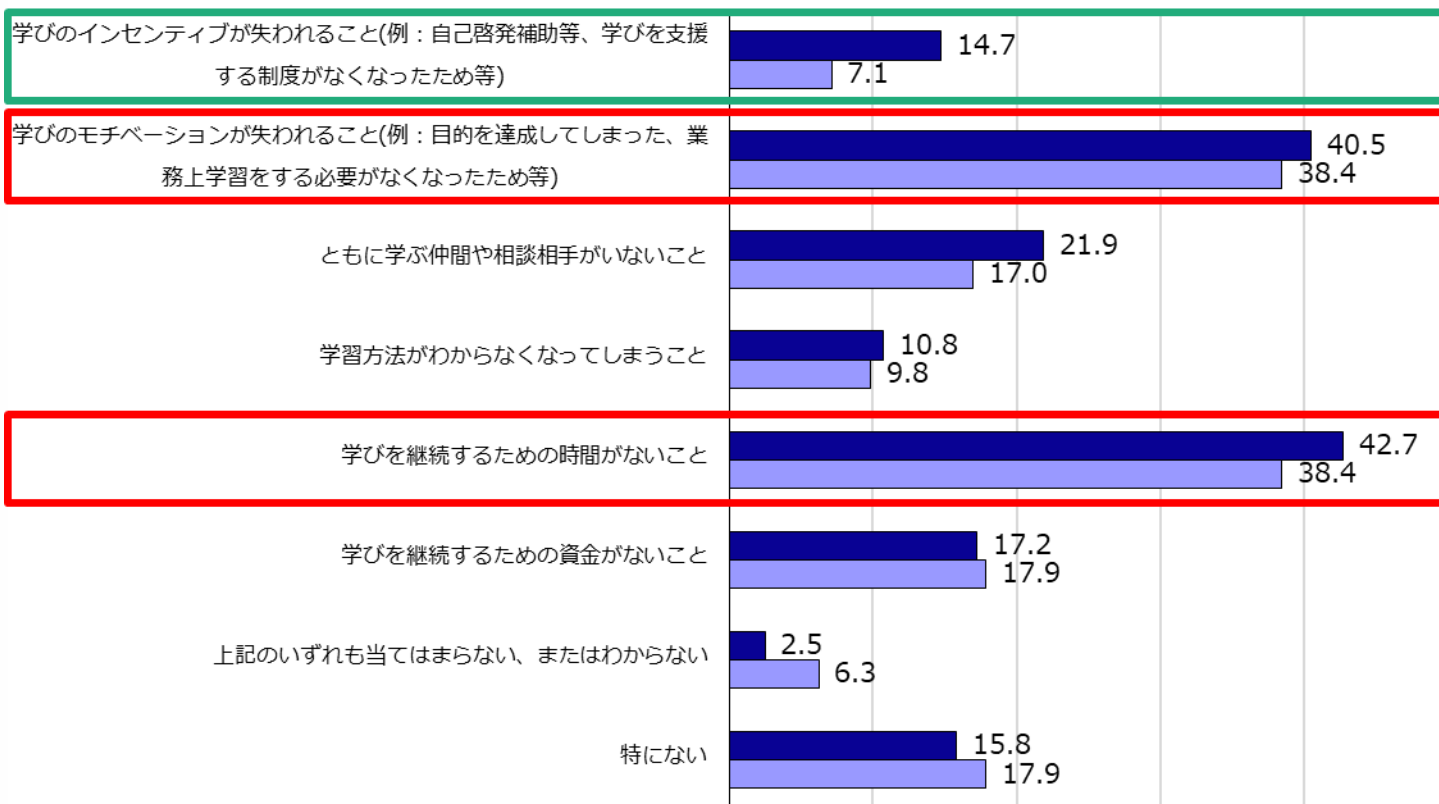


# 学習継続に関するニーズ・課題（フリーランス）

- ◆「学びのモチベーションが失われること」「学びを継続するための時間がないこと」の回答が高い（グラフ内赤枠）。
- ◆一方で、「学びのインセンティブが失われること」の回答は低い（グラフ内緑枠）。フリーランスは学びやスキル習得によって仕事確保できることがインセンティブとなるためと考えられる。

学習継続に関するニーズ・課題

0% 10% 20% 30% 40% 50%

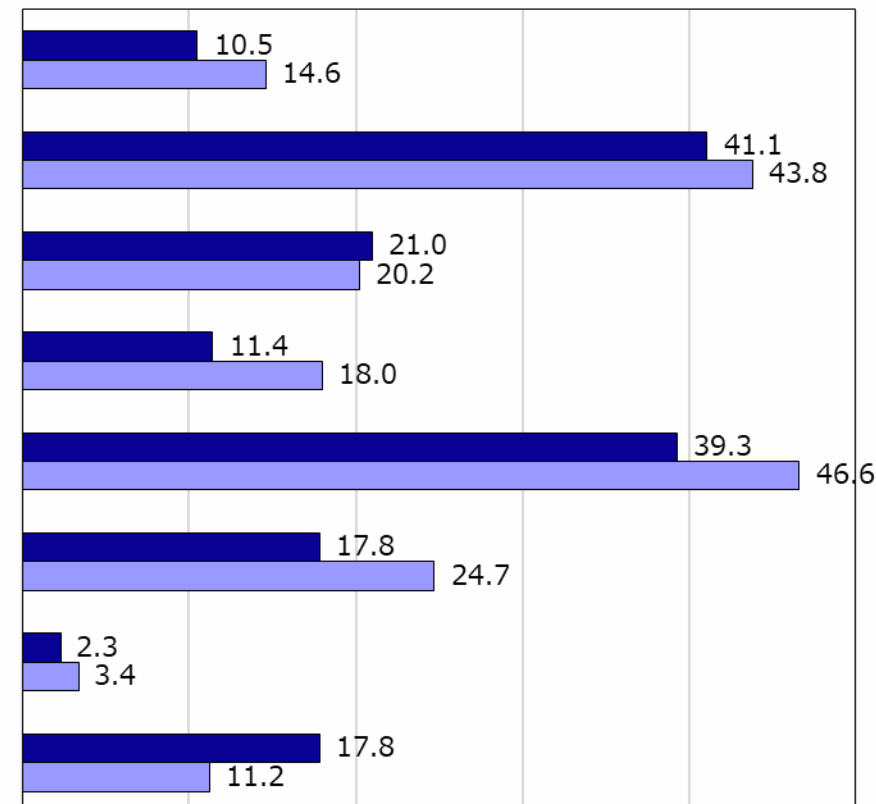


■ フリーランス・先端IT(n=279)

■ フリーランス・非先端IT(n=112)

参考：2022年度調査 学習継続に関するニーズ・課題

0% 10% 20% 30% 40% 50%



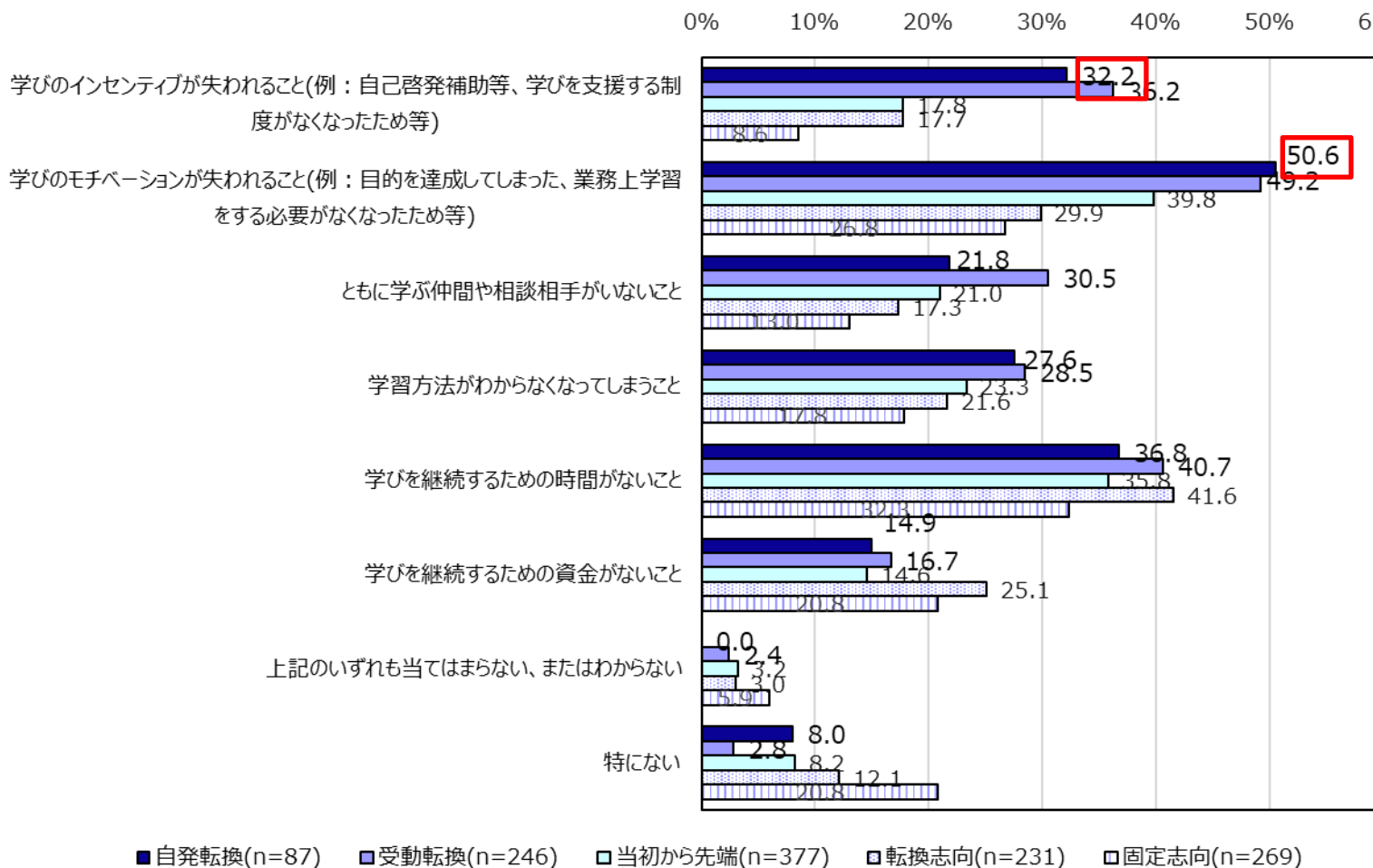
■ フリーランス・先端IT(n=219)

■ フリーランス・非先端IT(n=178)

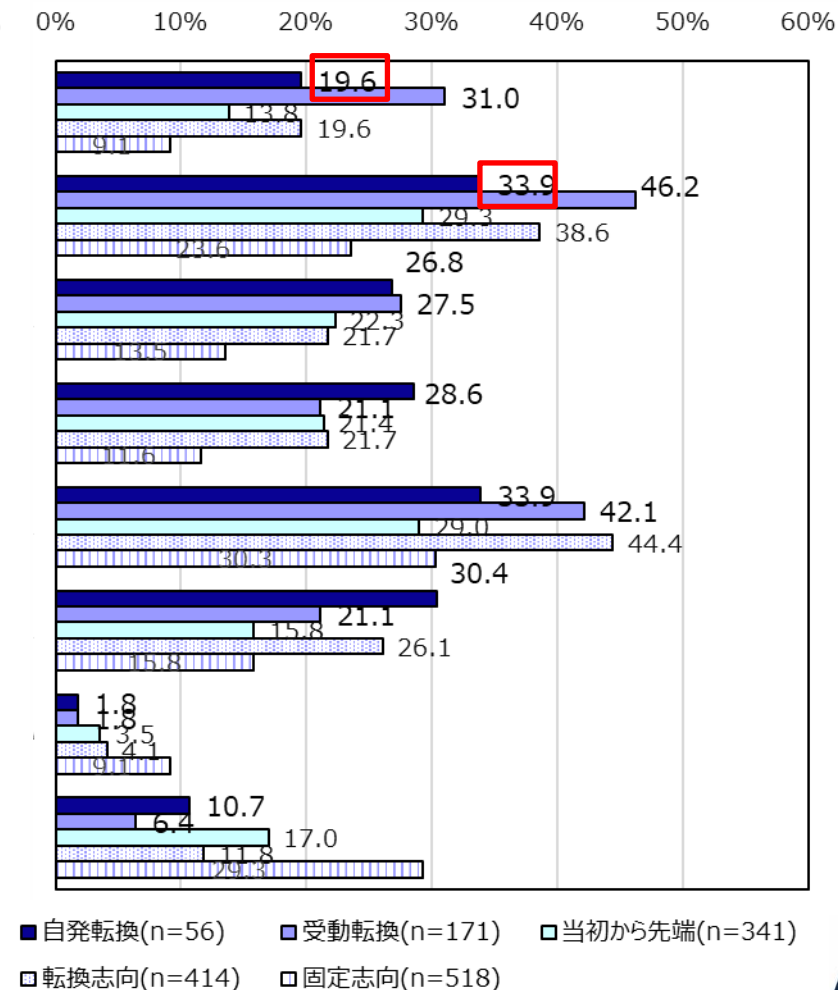
# 補足：会社員転換タイプ別 学習継続に関するニーズ・課題

- ◆ 転換タイプ別では特に自発転換において「学びのインセンティブが失われること」「学びのモチベーションが失われること」の回答が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）

学習継続に関するニーズ・課題



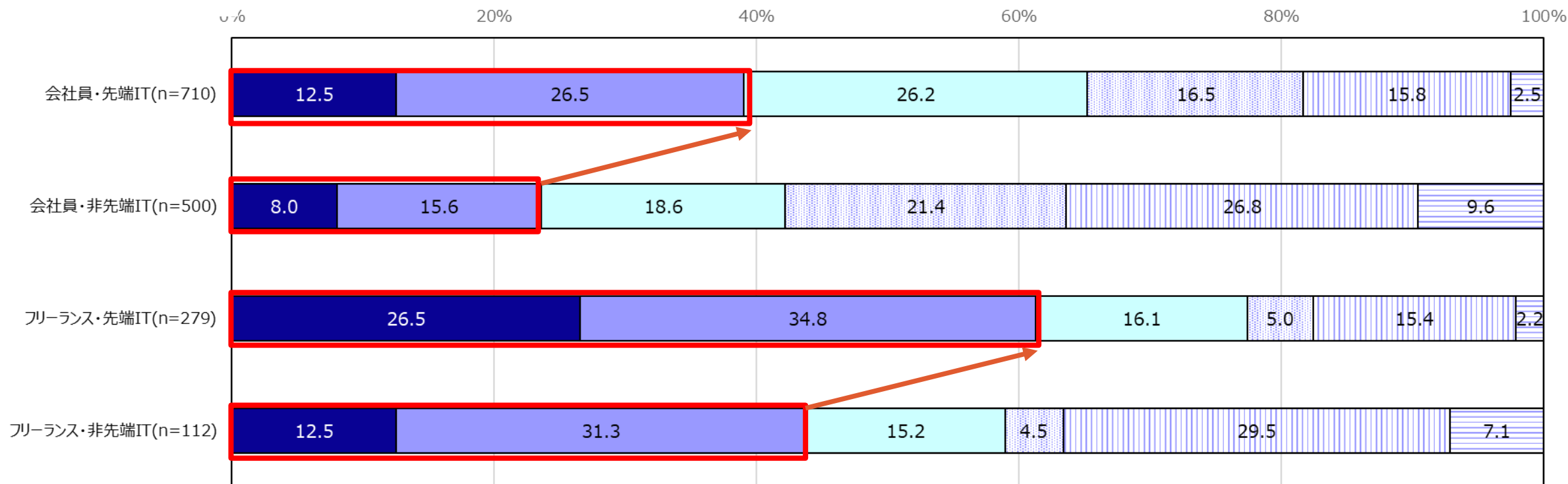
参考：2022年度調査 学習継続に関するニーズ・課題



# 自律的な学びに対する状態

◆「自律的に学ぶことが習慣化されている」「自律的に学ぶことを意識して継続している」の合計（学びについての行動ができている回答）は、先端ITの方が非先端ITより多く、またフリーランスの方が会社員より多くなっている。

## 学びに対する状態



■ 自律的に学ぶことが習慣化されている

■ 自律的に学ぶことを意識して継続している

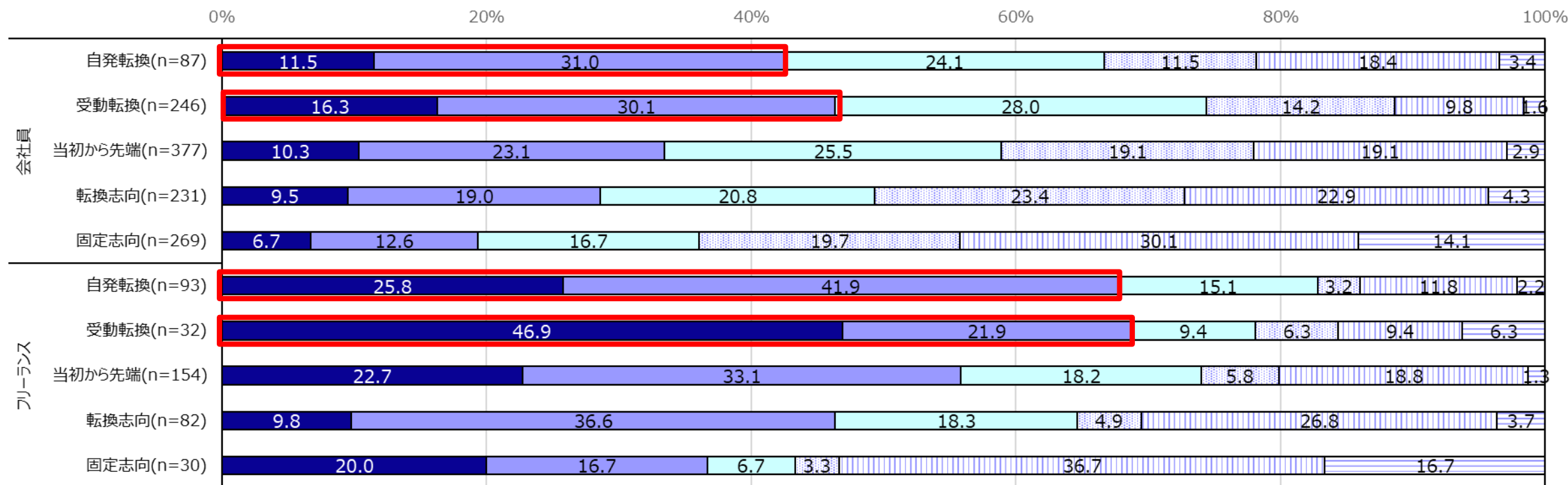
□ 学び内容や方法は分かっているが、学ぼうとしたときの環境（時間・場等）が整っていないため動き出せていない □ 学び始めるつもりだが、何の知識・スキルをどのように学べばよいかわからず動き出せていない

□ 自律的な学びを始めた方が良いとは考えているが、実際に学び始める動機やきっかけがなく動き出せていない □ 自律的な学びの必要性を感じない、または自律的な学びを求められていないため、自律的に学ぶつもりはない

# 補足：転換タイプ別 自律的な学びに対する状態

- ◆ 会社員・フリーランス共に「自律的に学ぶことが習慣化されている」「自律的に学ぶことを意識して継続している」の合計は自発転換と受動転換において特に高くなっている（グラフ内赤枠）

学びに対する状態



■ 自律的に学ぶことが習慣化されている

■ 自律的に学ぶことを意識して継続している

□ 学ぶ内容や方法は分かっているが、学ぼうとしたときの環境（時間・場等）が整っていないため動き出せていない

□ 学び始めるつもりだが、何の知識・スキルをどのように学べばよいかわからず動き出せていない

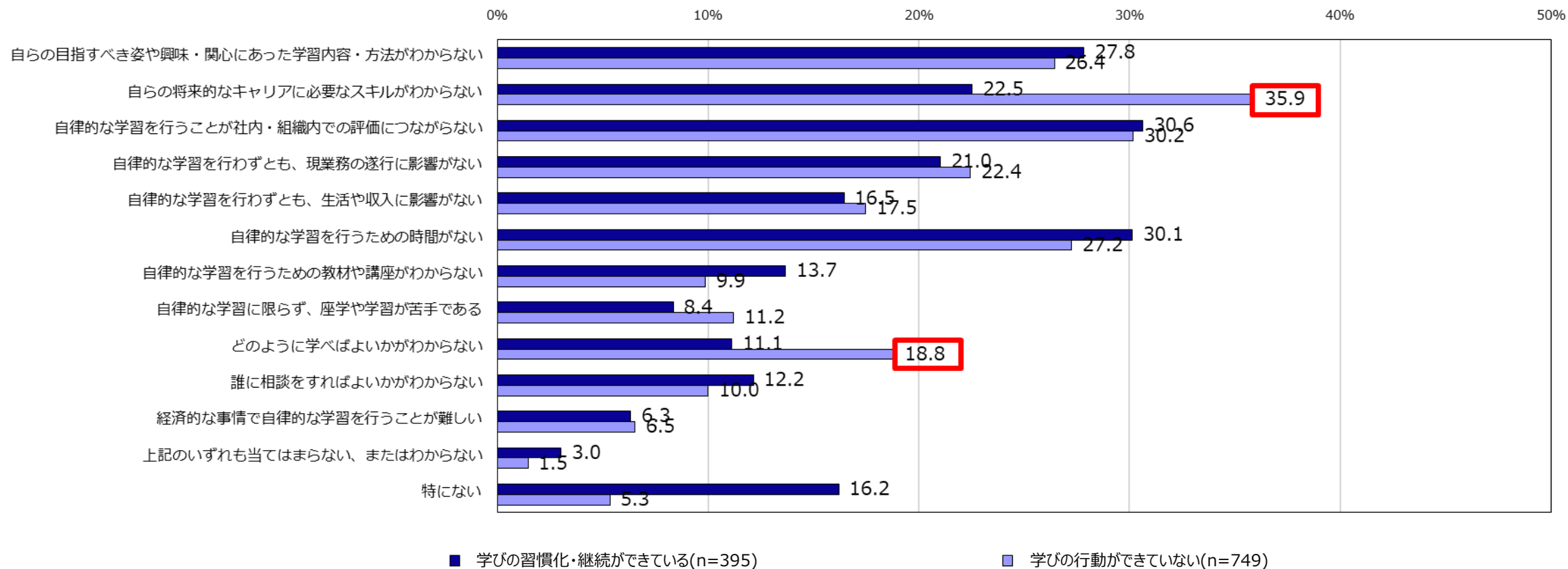
□ 自律的な学びを始めた方が良いとは考えているが、実際に学び始める動機やきっかけがなく動き出せていない

□ 自律的な学びの必要性を感じない、または自律的な学びを求められていないため、自律的に学ぶつもりはない

# 補足：自律的な学びの状態別 学びのきっかけづくりにおける障壁（会社員）

◆ 学びの習慣化・継続ができていない人は、「自らの将来的なキャリアに必要なスキルがわからない」「どのように学べばよいかわからない」の回答が多くなっている（グラフ内赤枠）

## 自律的な学びに対する認識（障壁）



注：自律的な学びに対する状態について、「自律的に学ぶことが習慣化されている」「自律的に学ぶことを意識して継続している」と回答した人を「学びの習慣化・継続ができていない」とし、それ以外を「学びの行動ができていない」として集計

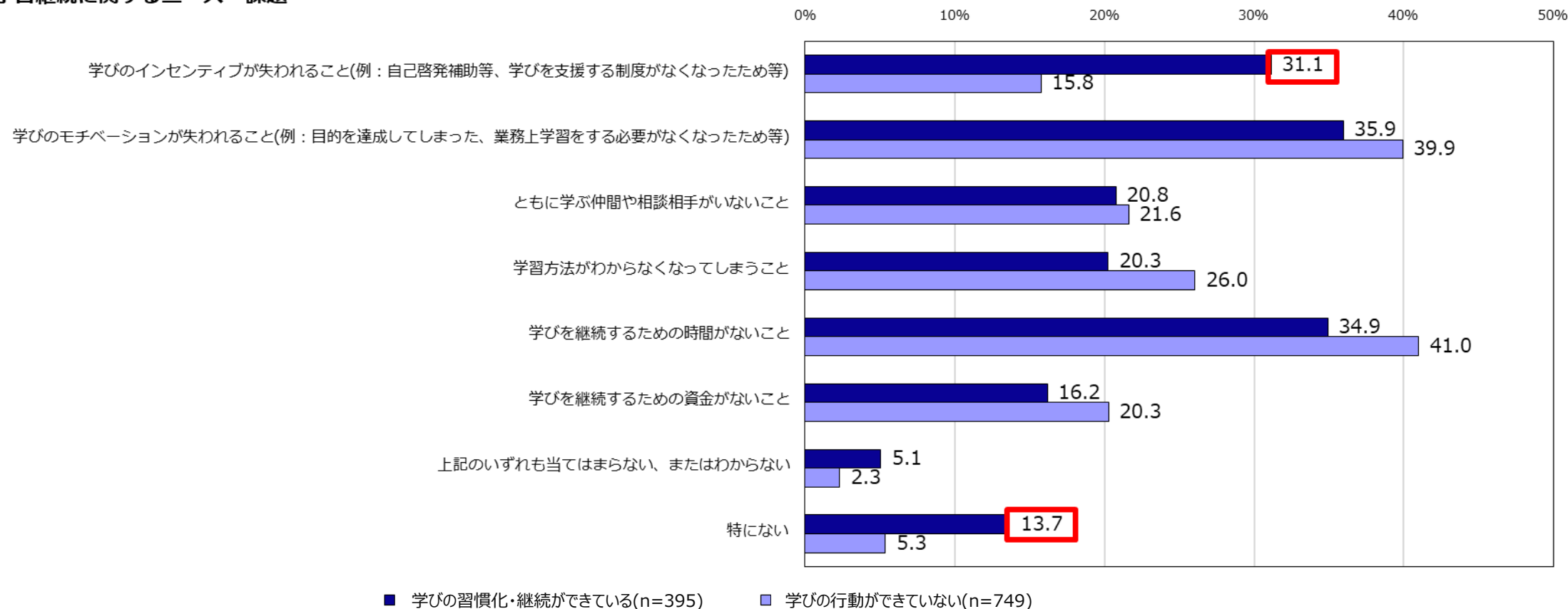
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



# 補足：自律的な学びの状態別 学習継続に関するニーズ・課題（会社員）

◆ 学びの習慣化・継続ができている人は、自己で対処の困難な「学びのインセンティブが失われること」やそもそも課題がないという意味で「特にない」と回答する割合が多くなっている（グラフ内赤枠）

## 学習継続に関するニーズ・課題



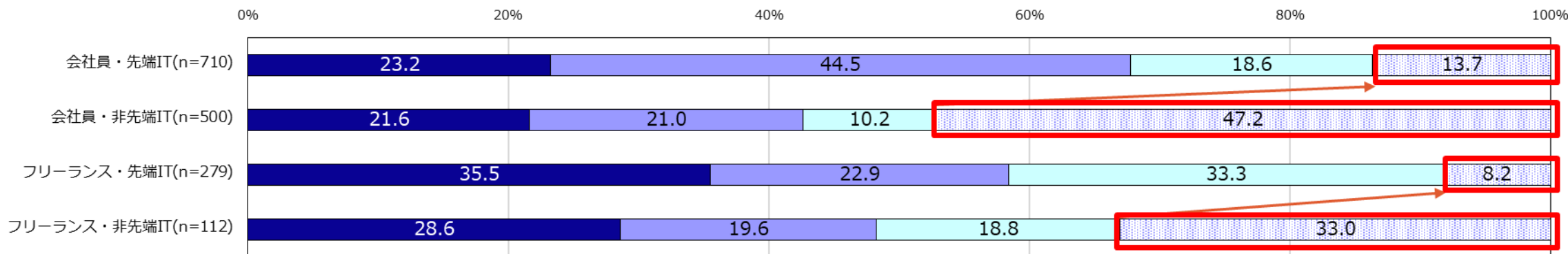
注：自律的な学びに対する状態について、「自律的に学ぶことが習慣化されている」「自律的に学ぶことを意識して継続している」と回答した人を「学びの習慣化・継続ができている」とし、それ以外を「学びの行動ができていない」として集計

注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

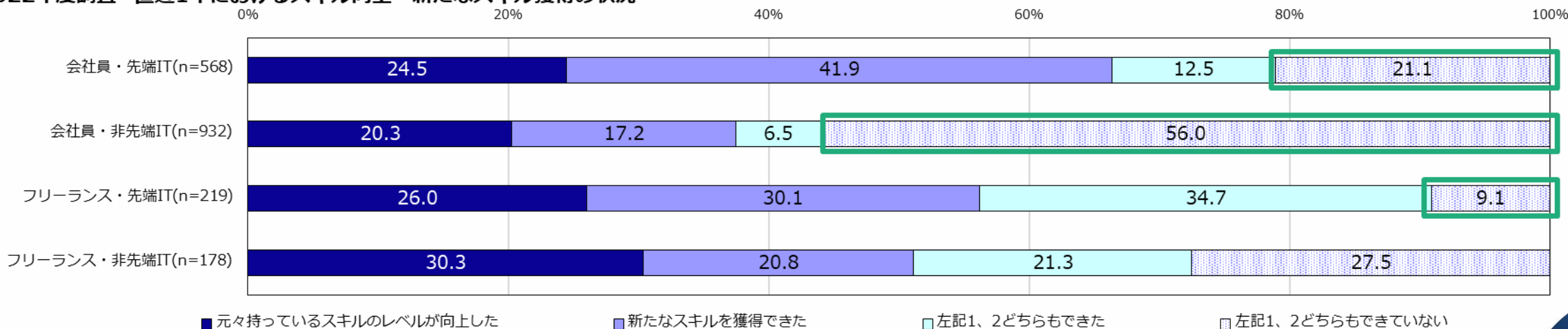
# 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

- ◆ 会社員・フリーランス共に先端ITの方が非先端ITより「スキル向上・獲得いずれもできていない」回答は低い（グラフ内赤枠）
- ◆ 2022年度調査と比較してフリーランス・非先端ITを除き「スキル向上・獲得いずれもできていない」回答は減少している（グラフ内赤・緑枠比較）

## 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



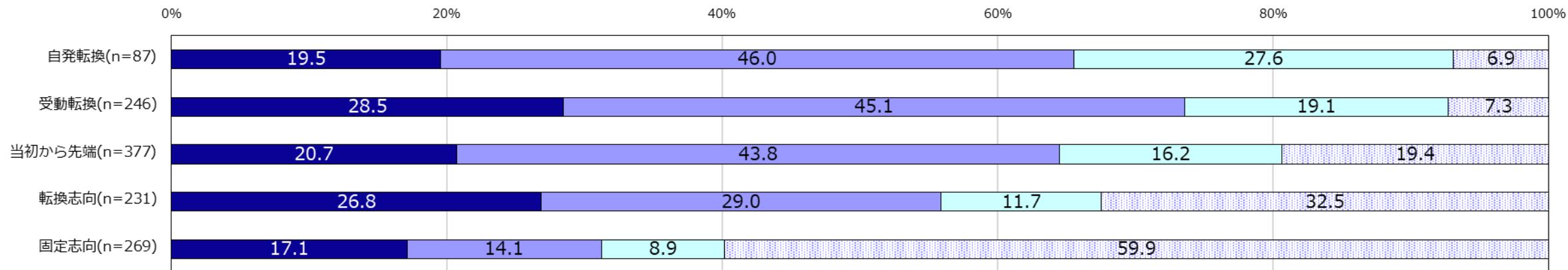
## 参考：2022年度調査 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



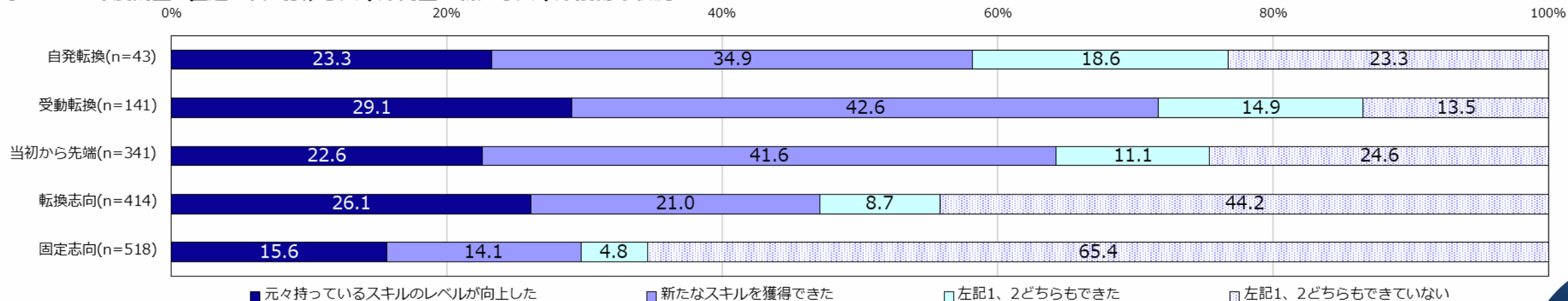
## 補足：会社員転換タイプ別 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

◆ いずれの転換タイプにおいても「元々持っているスキルのレベルが向上した」「新たなスキルが獲得できた」「スキル向上・スキル獲得どちらもできた」の回答の合計が2022年と調査と比較して増加している

### 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



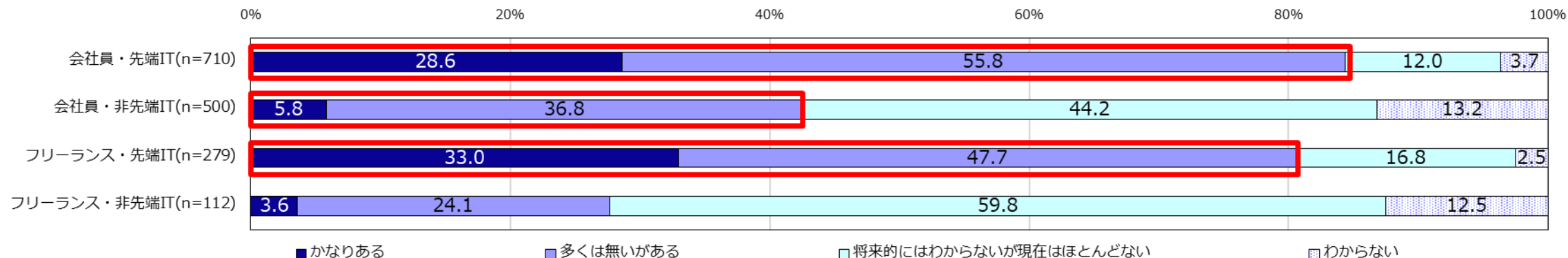
### 参考：2022年度調査 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



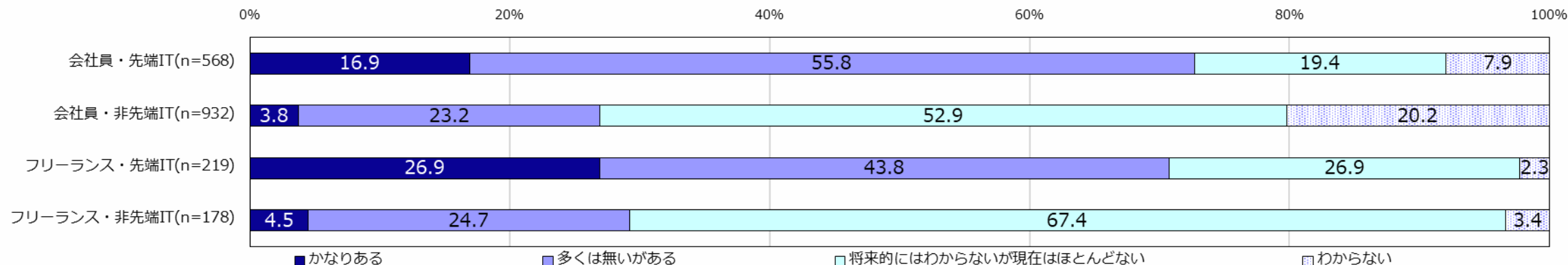
# 現在の所属組織における新たなスキルを活かす機会の有無

◆ フリーランス・非先端ITを除き「かなりある」「多くは無いがある」の回答の合計が2022年度と比較して増加（グラフ内赤枠）

## 新たなスキルを活かす機会の有無



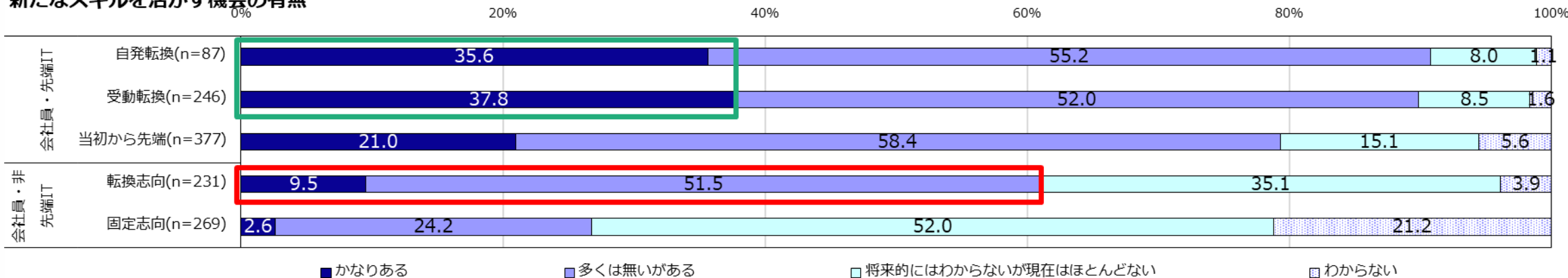
## 参考：2022年度 新たなスキルを活かす機会の有無



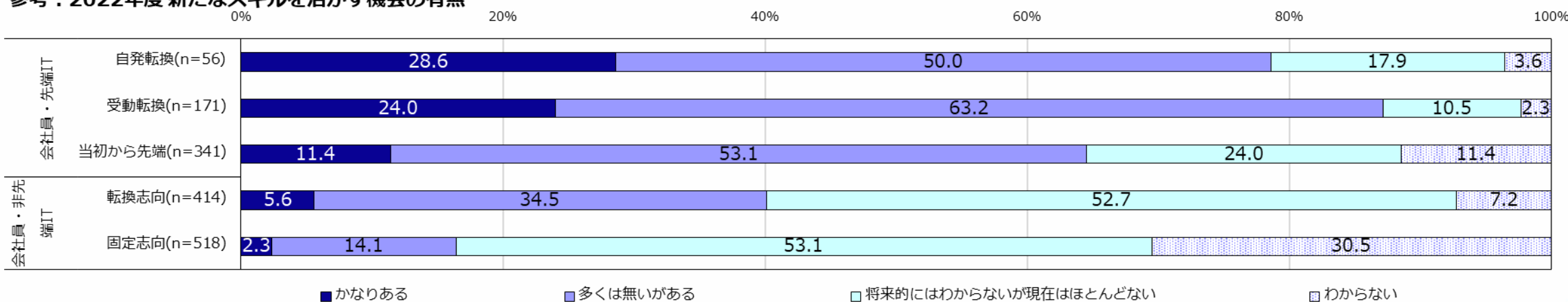
## 補足：会社員転換タイプ別 現在の所属組織における新たなスキルを活かす機会の有無

◆ 転換志向の「かなりある」「多くは無いがある」の回答が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）。また、自発転換、受動転換においては「かなりある」の回答が増加している（グラフ内緑枠）。

新たなスキルを活かす機会の有無



参考：2022年度 新たなスキルを活かす機会の有無

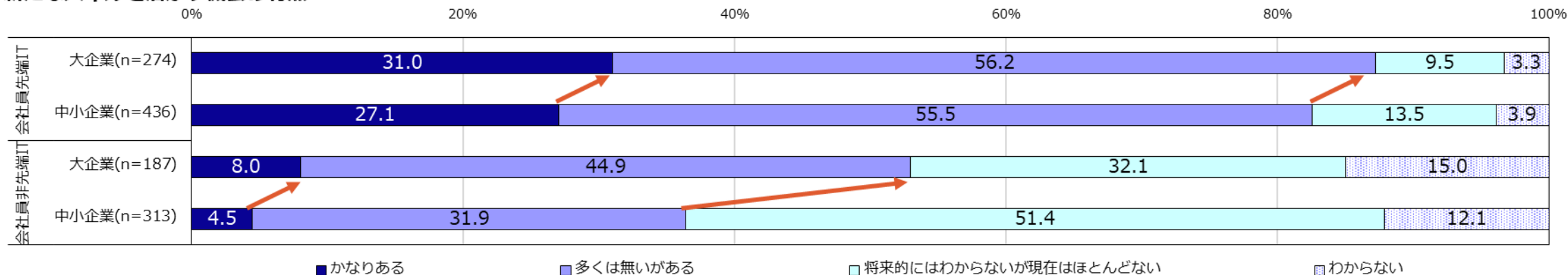




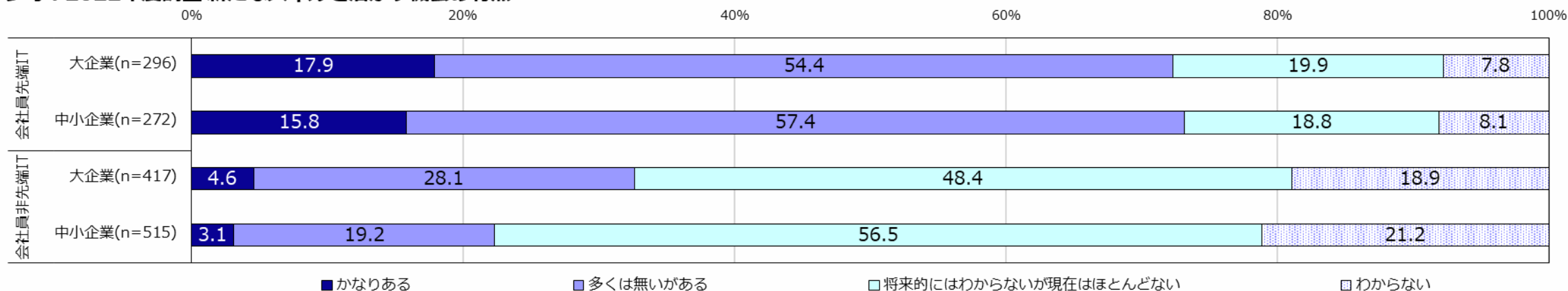
## 補足：所属企業規模別 現在の所属組織における新たなスキルを活かす機会の有無

- ◆ 大企業所属の回答者の方が新たなスキルを活かす機会は多いという回答傾向となっている（グラフ内赤矢印）
- ◆ 2022年度調査と比較して大企業所属、中小企業所属共に新たなスキルを活かす機会が「かなりある」と回答する割合が増えている

### 新たなスキルを活かす機会の有無



### 参考：2022年度調査 新たなスキルを活かす機会の有無

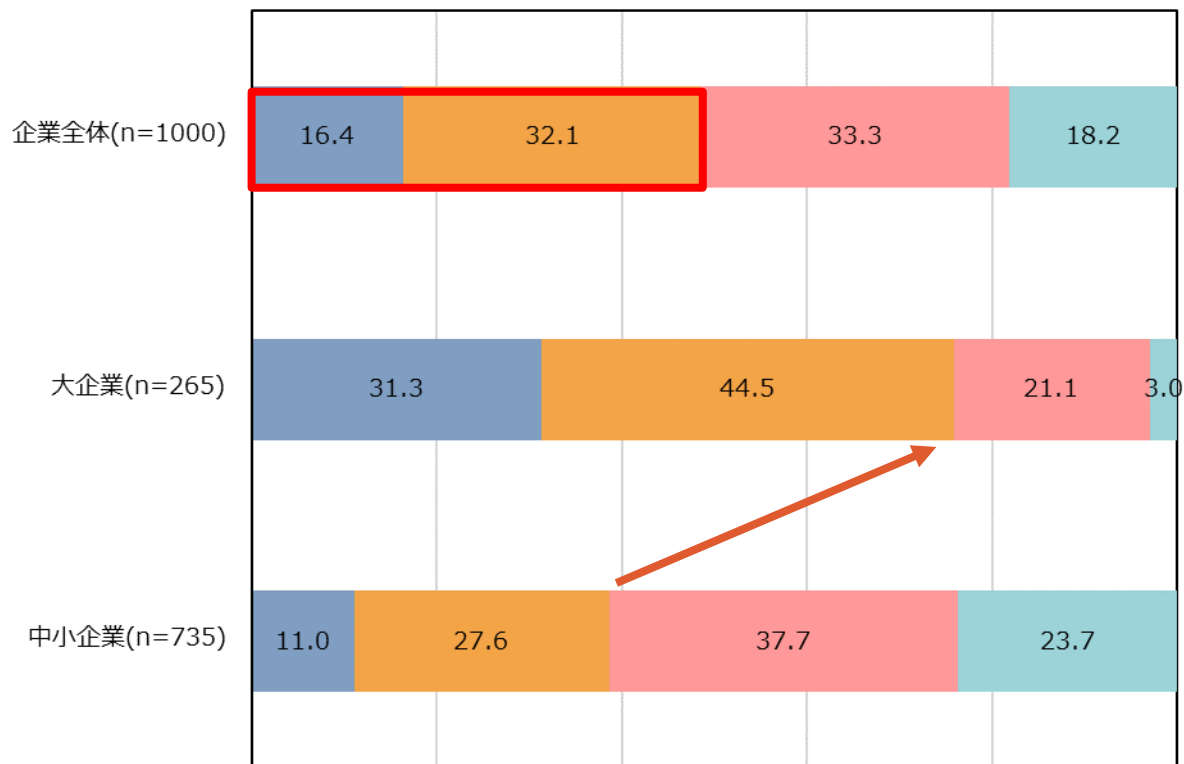


## 【参考】企業調査 先端領域を活かす機会の有無

- ◆ 先端領域を活かす機会について企業全体では「かなりある」「多くはないがある」の回答合計は48.5%と約半分になっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 大企業の方が「かなりある」「多くはないがある」の回答合計が中小企業より高い。前掲の個人調査での所属企業規模別より差が顕著であり、企業として認識していないが個人として活かす機会と認識している部分が一定あることも考えられる

先端領域を活かす機会の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



参考：2022年度調査 先端領域を活かす機会の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ かなりある ■ 多くはないがある ■ 将来的にはわからないが現在はほとんどない ■ わからない

■ かなりある ■ 多くはないがある ■ 将来的にはわからないが現在はほとんどない ■ 分からない

注：大企業・中小企業の定義についてはP4「報告書をご覧くださいにあたって」を参照。

# 企業の施策・環境整備の学びに対する効果（会社員先端IT）

- ◆「自律的な学び・挑戦を是として失敗も学びと捉える企業風土・価値観が醸成されている」が「とても効果が期待できる」の回答が最も多い（グラフ内赤枠）
- ◆各項目とも「とても効果が期待できる」「ある程度効果が期待できる」の合計が6割超の回答を占める

## 企業の施策・環境整備

企業のビジョン・戦略に「自律的な学び」の重要性が掲げられ、全社として学び続ける/挑戦することに対して前向きなカルチャーの醸成が図られている

自律的な学び・挑戦を是として失敗も学びと捉える企業風土・価値観が醸成されている

多様な価値観のなかで学び、業務遂行できる環境が整備されている

「自律的な学び」を企業全体・チームとして推進しやすい組織体制になっている

キャリア形成において個人が自律的に開発していくもの、キャリアオーナーシップは個人にあるという企業風土、価値観が醸成している

社員が自身のキャリアや業務、スキルアップについて目標設定を行い、組織や上司と共有し行動している

「自律的な学び」を行えるために、働き方改革などで時間の創出や柔軟性のある働き方が選択できる

上司・リーダー層が、「自律的な学び」を実践・促進・支援し、学びに対するモチベーション向上に寄与するような振る舞い・マネジメントを行っている

学びの目標やその実現に必要な情報（人材像・ロール・必要スキル等）が社内に整備されている

キャリアアップやスキルアップのために学びやすい仕組みが整備されている

公的な資格や試験制度の活用

社員の学びやキャリア形成について、上司や同僚、専門家が寄り添って支援・アドバイスしてくれる制度がある

自律的に学ぶことや自律的に新たなスキルを習得することが評価され、報いられる仕組みが整備されている

社員がスキルアップやキャリア開発の為に仕事を選ぶ仕組みが整備されている

学んだスキルを活かせる実践の場・業務が存在する

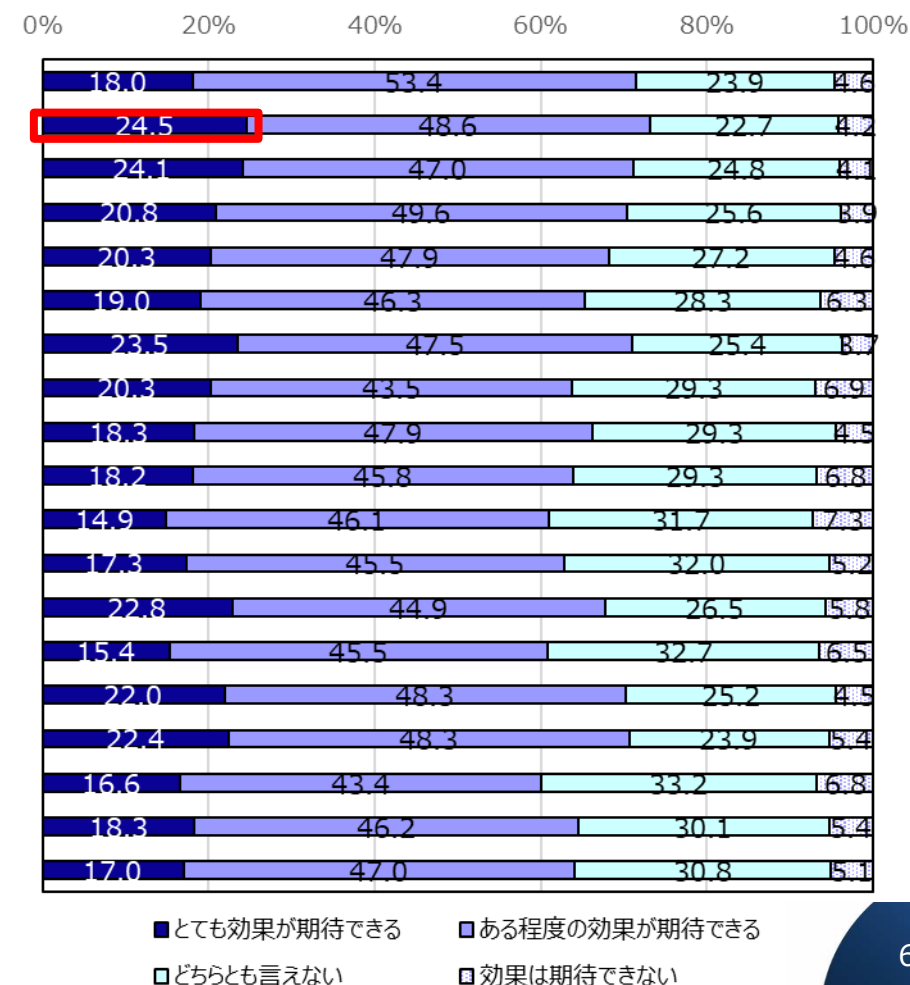
「自律的な学び」や「キャリアの自律」を促進・支援するために、必要な情報が公開され共有されている

常に学び新しい知識スキルを獲得して業務で成果を出している人を称賛する場がある

社員の学びや学びによる業務成果を社外に広報してモチベーションアップや周囲を啓蒙する活動を意識して実施している

相互に「自律的な学び」を助け、情報の共有・交換が可能なネットワークが存在する

学びに対する効果（会社員先端IT）（n=500）



# 企業の施策・環境整備の学びに対する効果（会社員非先端IT）

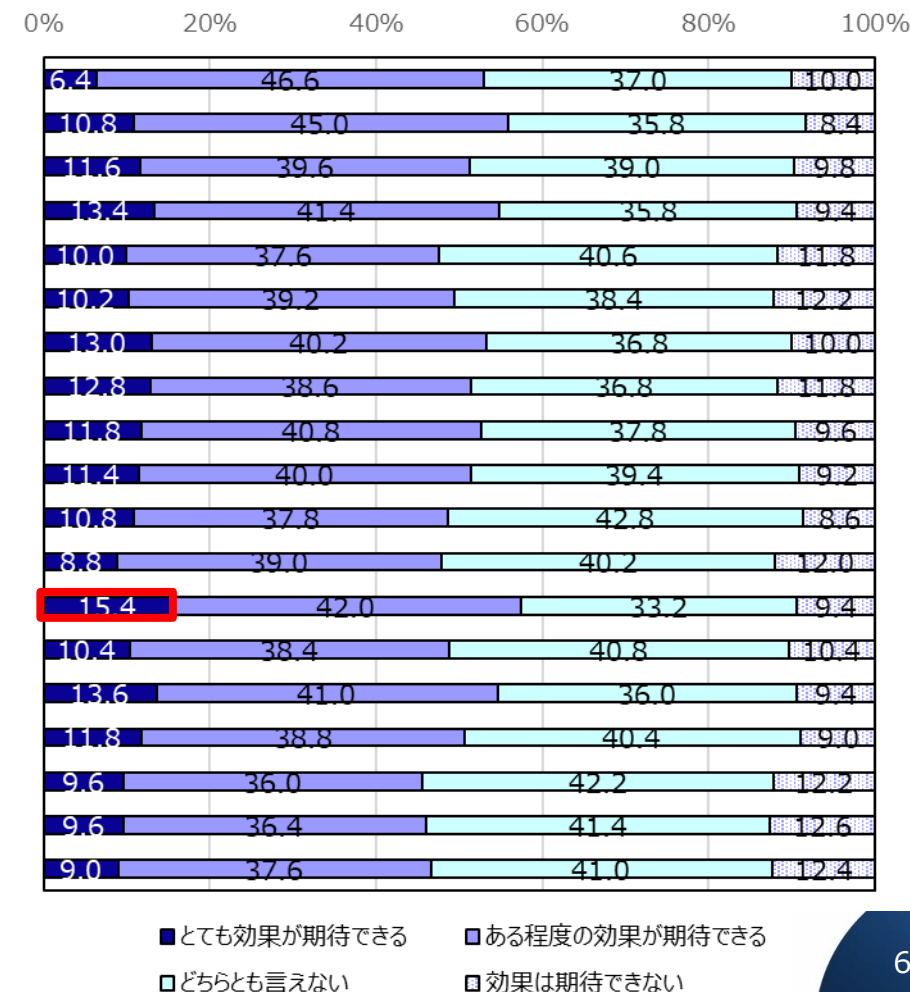
◆「自律的に学ぶことや自律的に新たなスキルを習得することが評価され、報いられる仕組みが整備されている」が「とても効果が期待できる」の回答が最も多い（グラフ内赤枠）

◆各項目「とても効果が期待できる」「ある程度効果は期待できる」の合計は前掲の先端ITと比較すると低くなっている

## 企業の施策・環境整備

企業のビジョン・戦略に「自律的な学び」の重要性が掲げられ、全社として学び続ける/挑戦することに対して前向きなカルチャーの醸成が図られている  
 自律的な学び・挑戦を是として失敗も学びと捉える企業風土・価値観が醸成されている  
 多様な価値観のなかで学び、業務遂行できる環境が整備されている  
 「自律的な学び」を企業全体・チームとして推進しやすい組織体制になっている  
 キャリア形成において個人が自律的に開発していくもの、キャリアオーナーシップは個人にあるという企業風土、価値観が醸成している  
 社員が自身のキャリアや業務、スキルアップについて目標設定を行い、組織や上司と共有し行動している  
 「自律的な学び」を行えるために、働き方改革などで時間の創出や柔軟性のある働き方が選択できる  
 上司・リーダー層が、「自律的な学び」を実践・促進・支援し、学びに対するモチベーション向上に寄与するような振る舞い・マネジメントを行っている  
 学びの目標やその実現に必要な情報（人材像・ロール・必要スキル等）が社内に整備されている  
 キャリアアップやスキルアップのために学びやすい仕組みが整備されている  
 公的な資格や試験制度の活用  
 社員の学びやキャリア形成について、上司や同僚、専門家が寄り添って支援・アドバイスしてくれる制度がある  
 自律的に学ぶことや自律的に新たなスキルを習得することが評価され、報いられる仕組みが整備されている  
 社員がスキルアップやキャリア開発の為に仕事を選べる仕組みが整備されている  
 学んだスキルを活かせる実践の場・業務が存在する  
 「自律的な学び」や「キャリアの自律」を促進・支援するために、必要な情報が公開され共有されている  
 常に学び新しい知識スキルを獲得して業務で成果を出している人を称賛する場がある  
 社員の学びや学びによる業務成果を社外に広報してモチベーションアップや周囲を啓蒙する活動を意識して実施している  
 相互に「自律的な学び」を助け、情報の共有・交換が可能なネットワークが存在する

学びに対する効果（会社員非先端IT）（n=500）





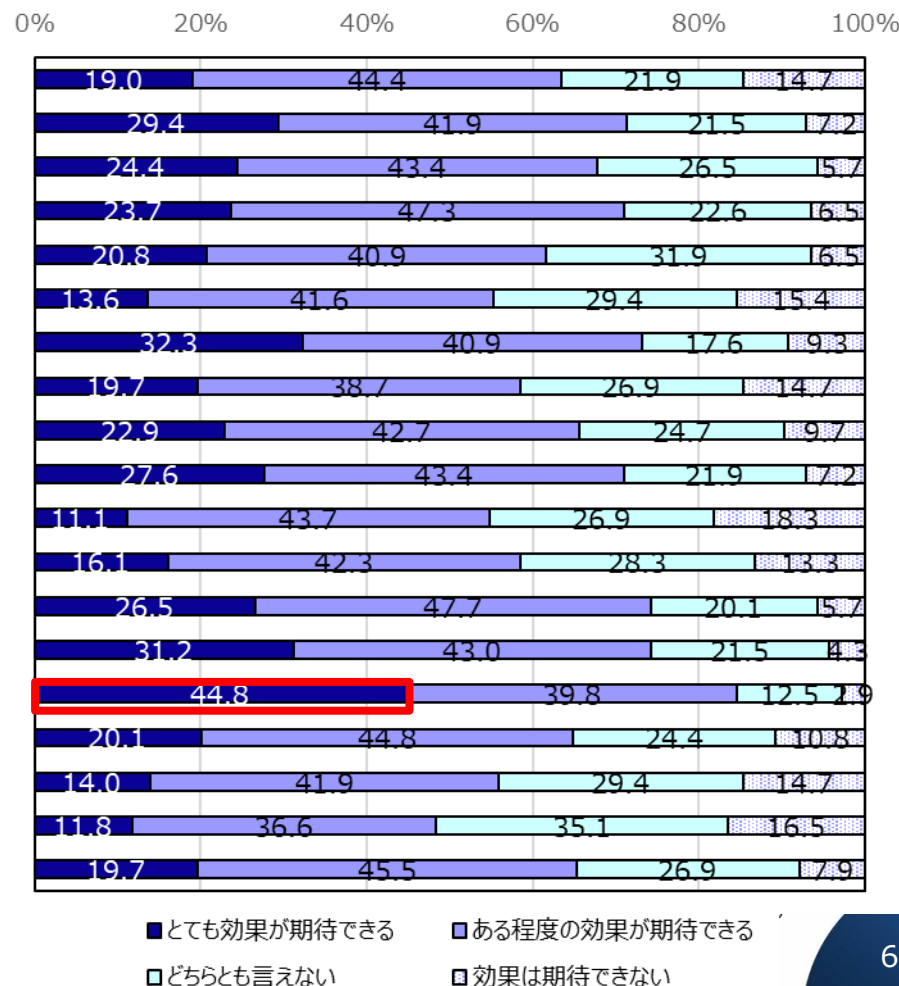
# 企業の施策・環境整備の学びに対する効果（フリーランス先端IT）

◆「学んだスキルを活かせる実践の場・業務が存在する」が「とても効果が期待できる」の回答が最も多い（グラフ内赤枠）

## 企業の施策・環境整備

企業のビジョン・戦略に「自律的な学び」の重要性が掲げられ、全社として学び続ける/挑戦することに対して前向きなカルチャーの醸成が図られている  
 自律的な学び・挑戦を是として失敗も学びと捉える企業風土・価値観が醸成されている  
 多様な価値観のなかで学び、業務遂行できる環境が整備されている  
 「自律的な学び」を企業全体・チームとして推進しやすい組織体制になっている  
 キャリア形成において個人が自律的に開発していくもの、キャリアオーナーシップは個人にあるという企業風土、価値観が醸成している  
 社員が自身のキャリアや業務、スキルアップについて目標設定を行い、組織や上司と共有し行動している  
 「自律的な学び」を行えるために、働き方改革などで時間の創出や柔軟性のある働き方が選択できる  
 上司・リーダー層が、「自律的な学び」を実践・促進・支援し、学びに対するモチベーション向上に寄与するような振る舞い・マネジメントを行っている  
 学びの目標やその実現に必要な情報（人材像・ロール・必要スキル等）が社内に整備されている  
 キャリアアップやスキルアップのために学びやすい仕組みが整備されている  
 公的な資格や試験制度の活用  
 社員の学びやキャリア形成について、上司や同僚、専門家が寄り添って支援・アドバイスしてくれる制度がある  
 自律的に学ぶことや自律的に新たなスキルを習得することが評価され、報いられる仕組みが整備されている  
 社員がスキルアップやキャリア開発の為に仕事を選べる仕組みが整備されている  
 学んだスキルを活かせる実践の場・業務が存在する  
 「自律的な学び」や「キャリアの自律」を促進・支援するために、必要な情報が公開され共有されている  
 常に学び新しい知識スキルを獲得して業務で成果を出している人を称賛する場がある  
 社員の学びや学びによる業務成果を社外に広報してモチベーションアップや周囲を啓蒙する活動を意識して実施している  
 相互に「自律的な学び」を助け、情報の共有・交換が可能なネットワークが存在する

学びに対する効果（フリーランス先端IT）（n=279）





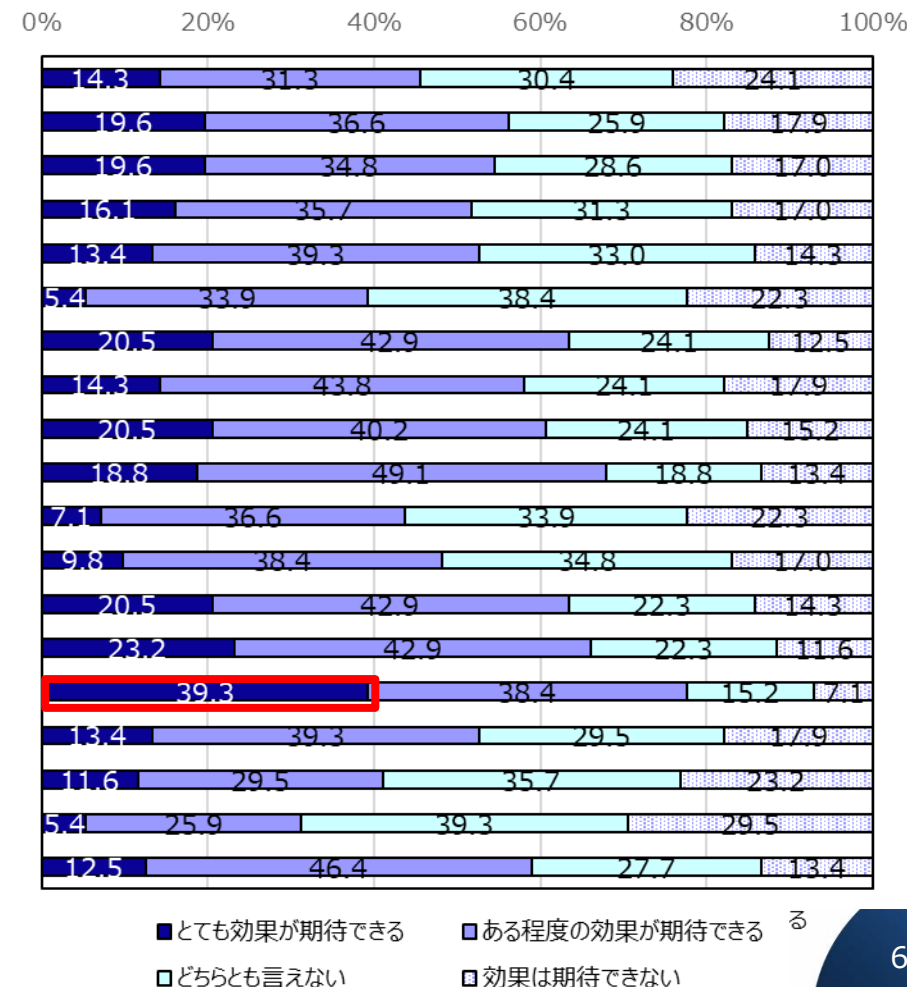
# 企業の施策・環境整備の学びに対する効果（フリーランス非先端IT）

◆「学んだスキルを活かせる実践の場・業務が存在する」が「とても効果が期待できる」の回答が最も多い（グラフ内赤枠）

## 企業の施策・環境整備

企業のビジョン・戦略に「自律的な学び」の重要性が掲げられ、全社として学び続ける/挑戦することに対して前向きなカルチャーの醸成が図られている  
 自律的な学び・挑戦を是として失敗も学びと捉える企業風土・価値観が醸成されている  
 多様な価値観のなかで学び、業務遂行できる環境が整備されている  
 「自律的な学び」を企業全体・チームとして推進しやすい組織体制になっている  
 キャリア形成において個人が自律的に開発していくもの、キャリアオーナーシップは個人にあるという企業風土、価値観が醸成している  
 社員が自身のキャリアや業務、スキルアップについて目標設定を行い、組織や上司と共有し行動している  
 「自律的な学び」を行えるために、働き方改革などで時間の創出や柔軟性のある働き方が選択できる  
 上司・リーダー層が、「自律的な学び」を実践・促進・支援し、学びに対するモチベーション向上に寄与するような振る舞い・マネジメントを行っている  
 学びの目標やその実現に必要な情報（人材像・ロール・必要スキル等）が社内に整備されている  
 キャリアアップやスキルアップのために学びやすい仕組みが整備されている  
 公的な資格や試験制度の活用  
 社員の学びやキャリア形成について、上司や同僚、専門家が寄り添って支援・アドバイスしてくれる制度がある  
 自律的に学ぶことや自律的に新たなスキルを習得することが評価され、報いられる仕組みが整備されている  
 社員がスキルアップやキャリア開発の為に仕事を選ぶ仕組みが整備されている  
 学んだスキルを活かせる実践の場・業務が存在する  
 「自律的な学び」や「キャリアの自律」を促進・支援するために、必要な情報が公開され共有されている  
 常に学び新しい知識スキルを獲得して業務で成果を出している人を称賛する場がある  
 社員の学びや学びによる業務成果を社外に広報してモチベーションアップや周囲を啓蒙する活動を意識して実施している  
 相互に「自律的な学び」を助け、情報の共有・交換が可能なネットワークが存在する

学びに対する効果（フリーランス非先端IT）（n=112）



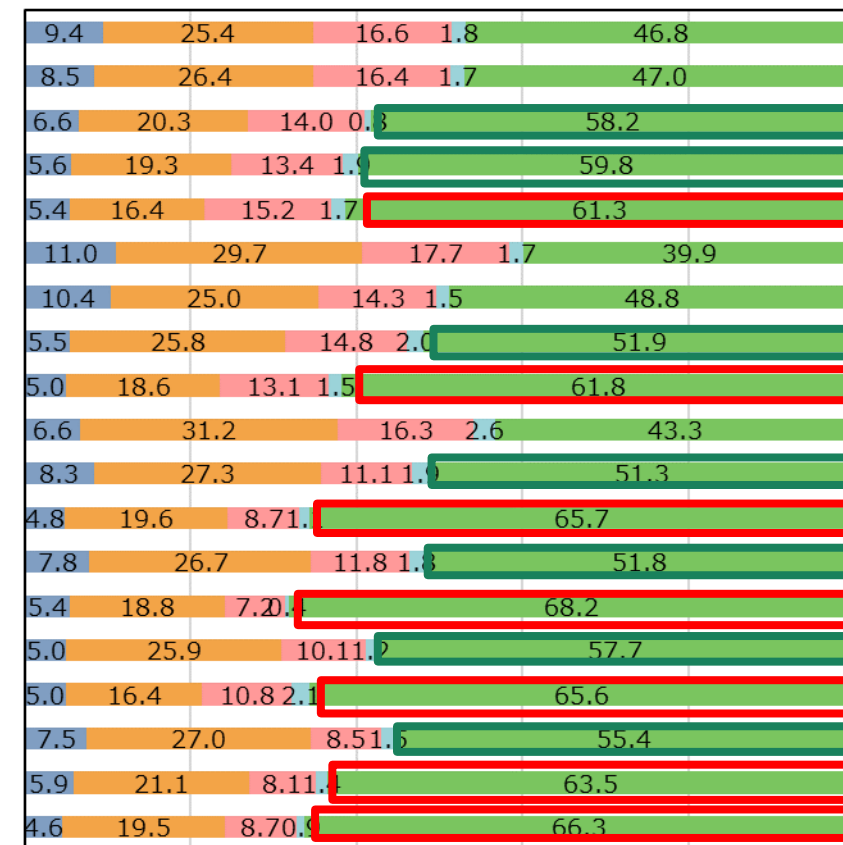
# 【参考】企業調査 従業員の学びを促進するための施策効果

◆ 従業員の学びを促進する施策について、50%以上の企業が「実施していない」と回答している項目が全19項目中14項目（グラフ内赤枠、緑枠）、中でも60%以上の企業が「実施していない」と回答している項目が7項目（グラフ内赤枠）となっている

## 従業員の学びを促進するための施策効果

|                                                                              |      |      |      |     |      |
|------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|-----|------|
| 企業のビジョン・戦略に「自律的な学び」の重要性が掲げられ、全社として学び続ける/挑戦することに対して前向きなカルチャーの醸成が図られている(n=735) | 9.4  | 25.4 | 16.6 | 1.8 | 46.8 |
| 自律的な学び・挑戦を是として失敗も学びと捉える企業風土・価値観が醸成されている(n=735)                               | 8.5  | 26.4 | 16.4 | 1.7 | 47.0 |
| 多様な価値観のなかで学び、業務遂行できる環境が整備されている(n=734)                                        | 6.6  | 20.3 | 14.0 | 0.3 | 58.2 |
| 「自律的な学び」を企業全体・チームとして推進しやすい組織体制になっている(n=734)                                  | 5.6  | 19.3 | 13.4 | 1.9 | 59.8 |
| キャリア形成において個人が自律的に開発していくもの、キャリアオーナーシップは個人にあるという企業風土、価値観が醸成している(n=734)         | 5.4  | 16.4 | 15.2 | 1.7 | 61.3 |
| 社員が自身のキャリアや業務、スキルアップについて目標設定を行い、組織や上司と共有し行動している(n=733)                       | 11.0 | 29.7 | 17.7 | 1.7 | 39.9 |
| 「自律的な学び」を行えるために、働き方改革などで時間の創出や柔軟性のある働き方が選択できる(n=734)                         | 10.4 | 25.0 | 14.3 | 1.5 | 48.8 |
| 上司・リーダー層が、「自律的な学び」を実践・促進・支援し、学びに対するモチベーション向上に寄与するような振る舞い・マネジメントを行っている(n=733) | 5.5  | 25.8 | 14.8 | 2.0 | 51.9 |
| 学びの目標やその実現に必要な情報（人材像・ロール・必要スキル等）が社内に整備されている(n=735)                           | 5.0  | 18.6 | 13.1 | 1.5 | 61.8 |
| キャリアアップやスキルアップのために学びやすい仕組みが整備されている(n=731)                                    | 6.6  | 31.2 | 16.3 | 2.6 | 43.3 |
| 公的な資格や試験制度の活用(n=736)                                                         | 8.3  | 27.3 | 11.1 | 1.0 | 51.3 |
| 社員の学びやキャリア形成について、上司や同僚、専門家が寄り添って支援・アドバイスしてくれる制度があ(n=735)                     | 4.8  | 19.6 | 8.7  | 1.1 | 65.7 |
| 自律的に学ぶことや自律的に新たなスキルを習得することが評価され、報いられる仕組みが整備されている(n=735)                      | 7.8  | 26.7 | 11.8 | 1.3 | 51.8 |
| 社員がスキルアップやキャリア開発の為に仕事を選べる仕組みが整備されている(n=735)                                  | 5.4  | 18.8 | 7.2  | 0.1 | 68.2 |
| 学んだスキルを活かせる実践の場・業務が存在する(n=730)                                               | 5.0  | 25.9 | 10.1 | 1.2 | 57.7 |
| 「自律的な学び」や「キャリアの自律」を促進・支援するために、必要な情報が公開され共有されている(n=732)                       | 5.0  | 16.4 | 10.8 | 2.1 | 65.6 |
| 常に学び新しい知識スキルを獲得して業務で成果を出している人を称賛する場がある(n=728)                                | 7.5  | 27.0 | 8.5  | 1.5 | 55.4 |
| 社員の学びや学びによる業務成果を社外に広報してモチベーションアップや周囲を啓発する活動を意識して実施している(n=731)                | 5.9  | 21.1 | 8.1  | 1.1 | 63.5 |
| 相互に「自律的な学び」を助け、情報の共有・交換が可能なネットワークが存在する(n=728)                                | 4.6  | 19.5 | 8.7  | 0.9 | 66.3 |

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 実施し、対象者全体に効果あり ■ 実施し、対象者一部に効果あり  
 ■ 実施したがまだ効果は見えず ■ 実施したが効果なし  
 ■ 実施していない

※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

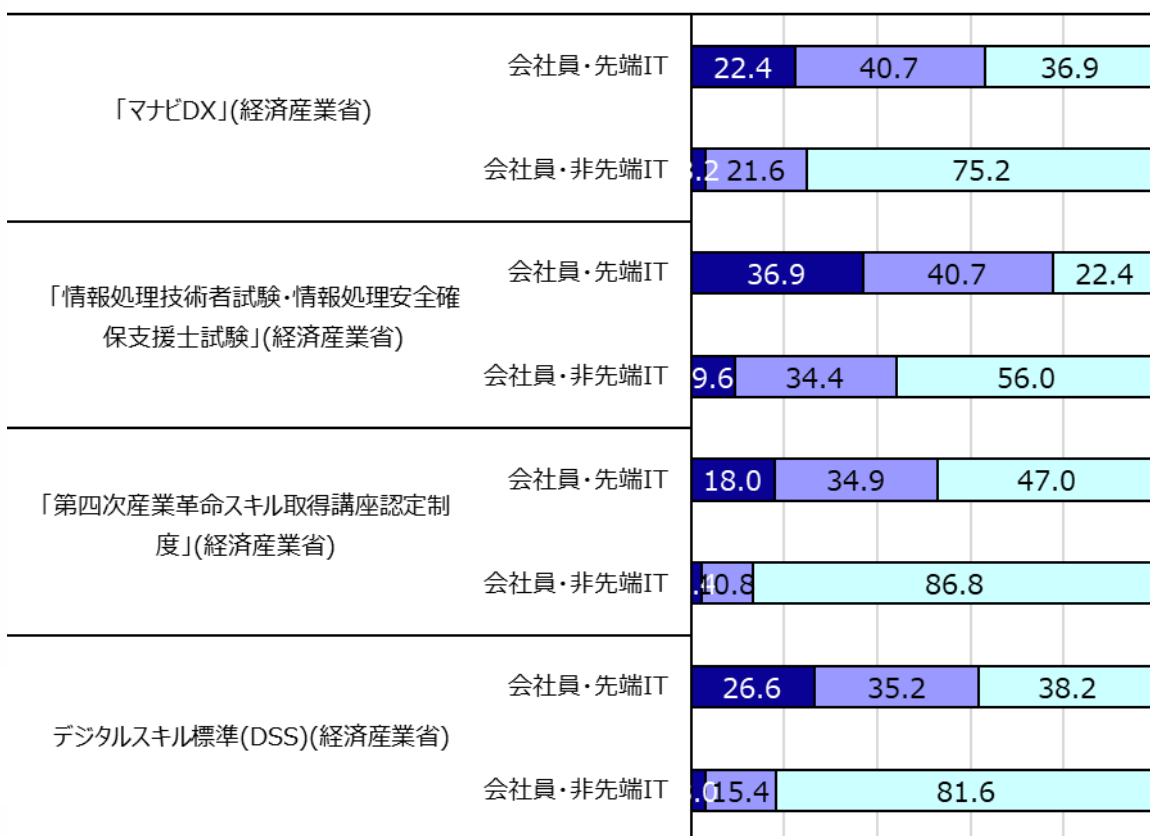
※参考：DX動向2024 <https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/dx-trend-2024.html>

All Rights Reserved Copyright IPA 2024

# 政府系施策の認知度（会社員）

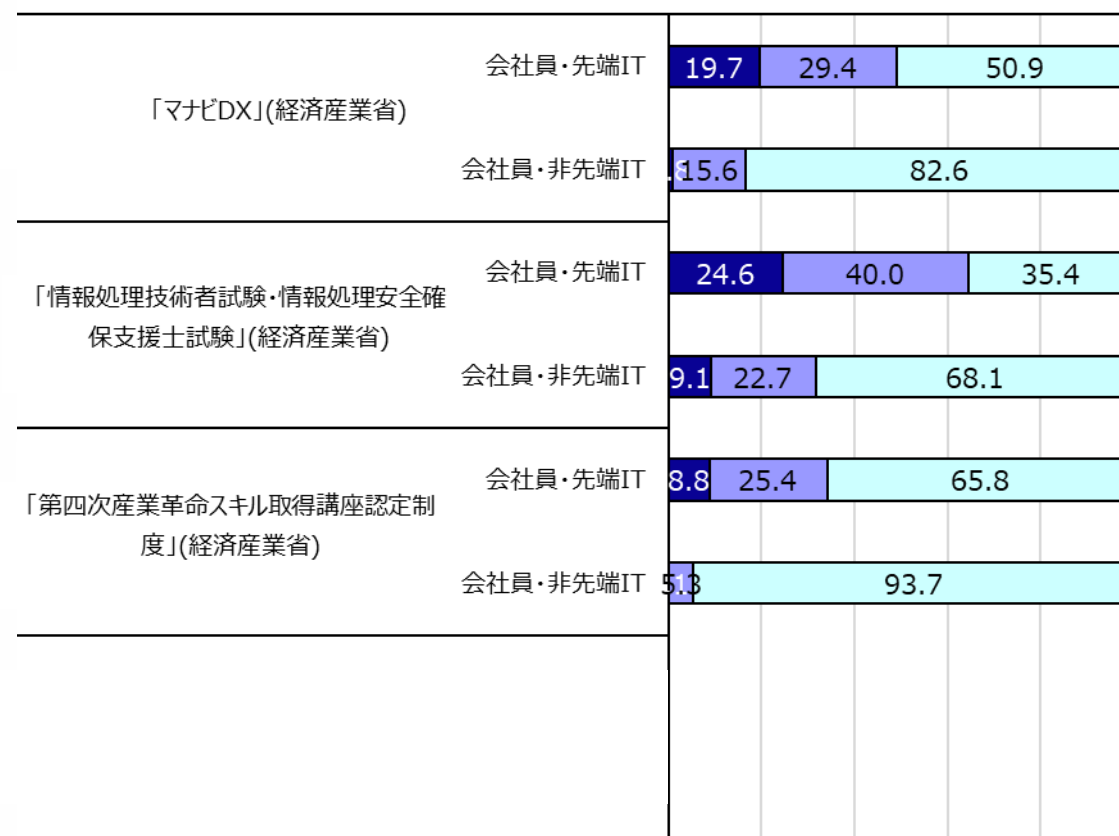
◆ 先端ITでは各項目「知っていて活用している」「知っているが活用していない」共に2022年度調査と比較して増加しており、また非先端ITとの比較においても、活用・認知度ともに一定程度進んでいると考えられる。

政府系施策の認知度（会社員）  
(会社員・先端IT n=710、会社員・非先端IT n=500)



■ 知っていて活用している ■ 知っているが活用はしていない □ 知らなかった

参考：2022年度調査 政府系施策の認知度（会社員）  
(会社員・先端IT n=568、会社員・非先端IT n=932)



■ 知っていて活用している ■ 知っているが活用はしていない □ 知らなかった

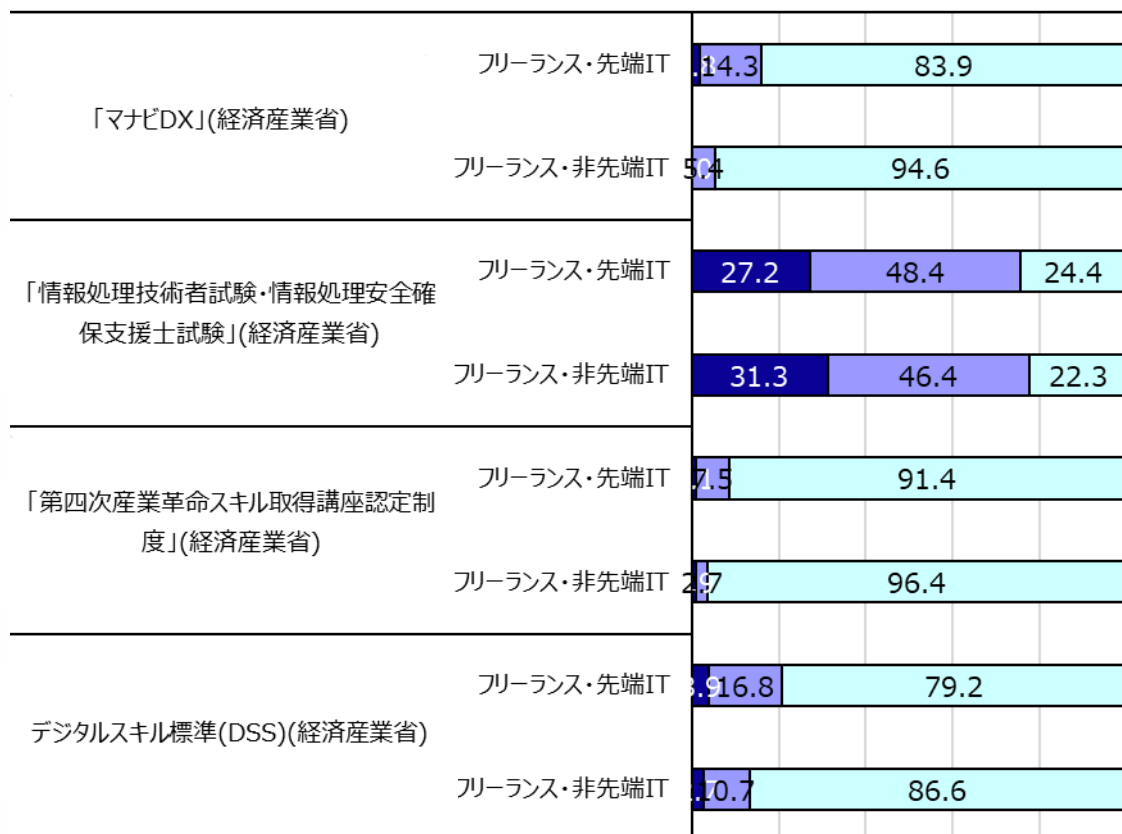
# 政府系施策の認知度（フリーランス）

◆「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験」以外は活用・及び認知度が低く、約8割以上が「知らなかった」と回答している。

(フリーランス・先端IT n=279、フリーランス・非先端IT n=112)

## 政府系施策の認知度（フリーランス）

0% 20% 40% 60% 80% 100%

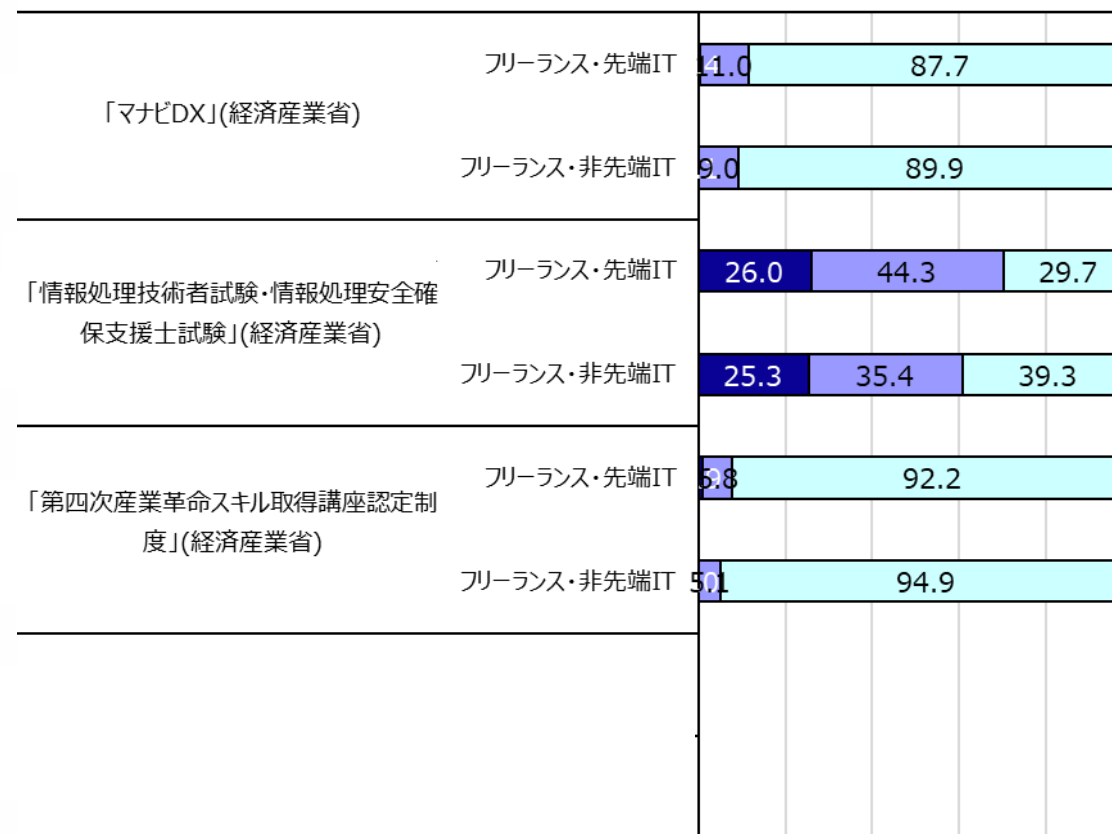


■ 知っていて活用している ■ 知っているが活用はしていない □ 知らなかった

(フリーランス・先端IT n=219、フリーランス・非先端IT n=178)

## 参考：2022年度調査 政府系施策の認知度（フリーランス）

0% 20% 40% 60% 80% 100%

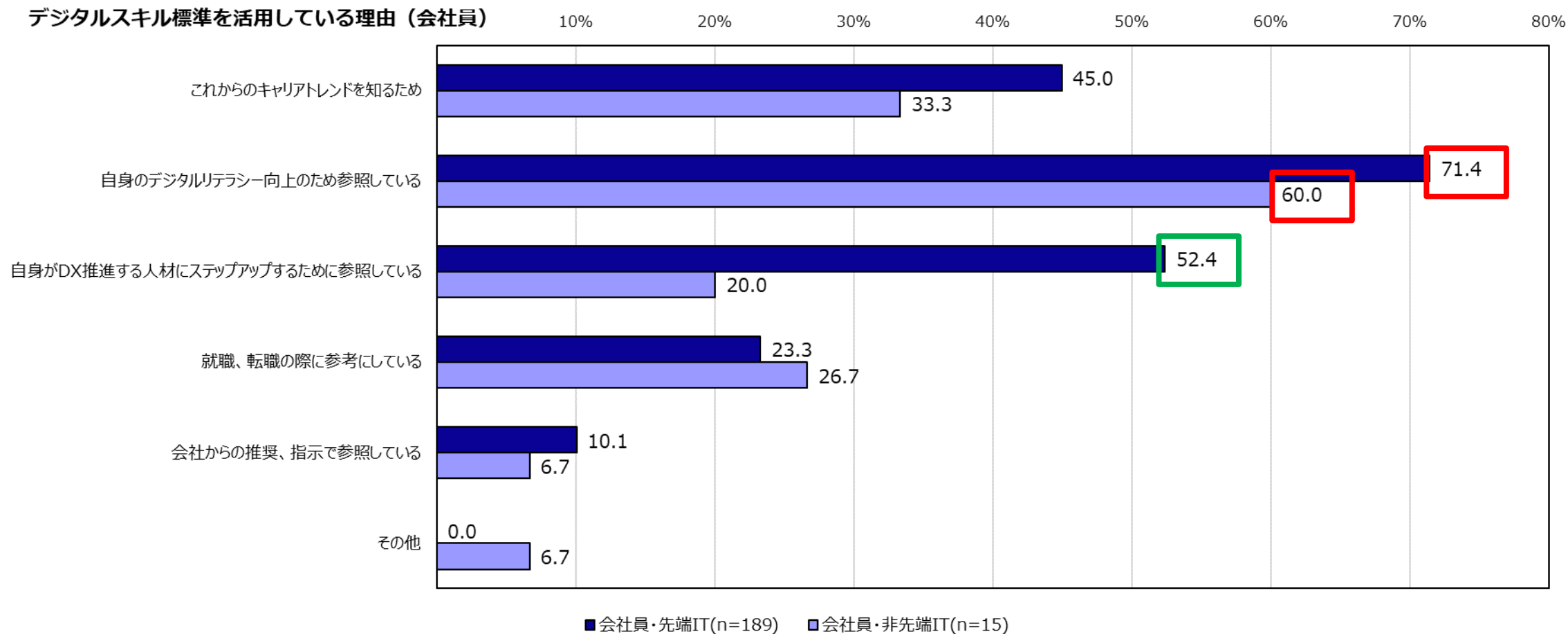


■ 知っていて活用している ■ 知っているが活用はしていない □ 知らなかった



# デジタルスキル標準を活用している理由（会社員）

- ◆ 先端IT、非先端IT共に「自身のデジタルリテラシー向上のため参照している」が最も回答が多い（グラフ内赤枠）
- ◆ 先端ITと非先端ITの差で最も大きいのは「自身がDX推進する人材にステップアップするために参照している」で先端ITの方が高くなっている（グラフ内緑枠）

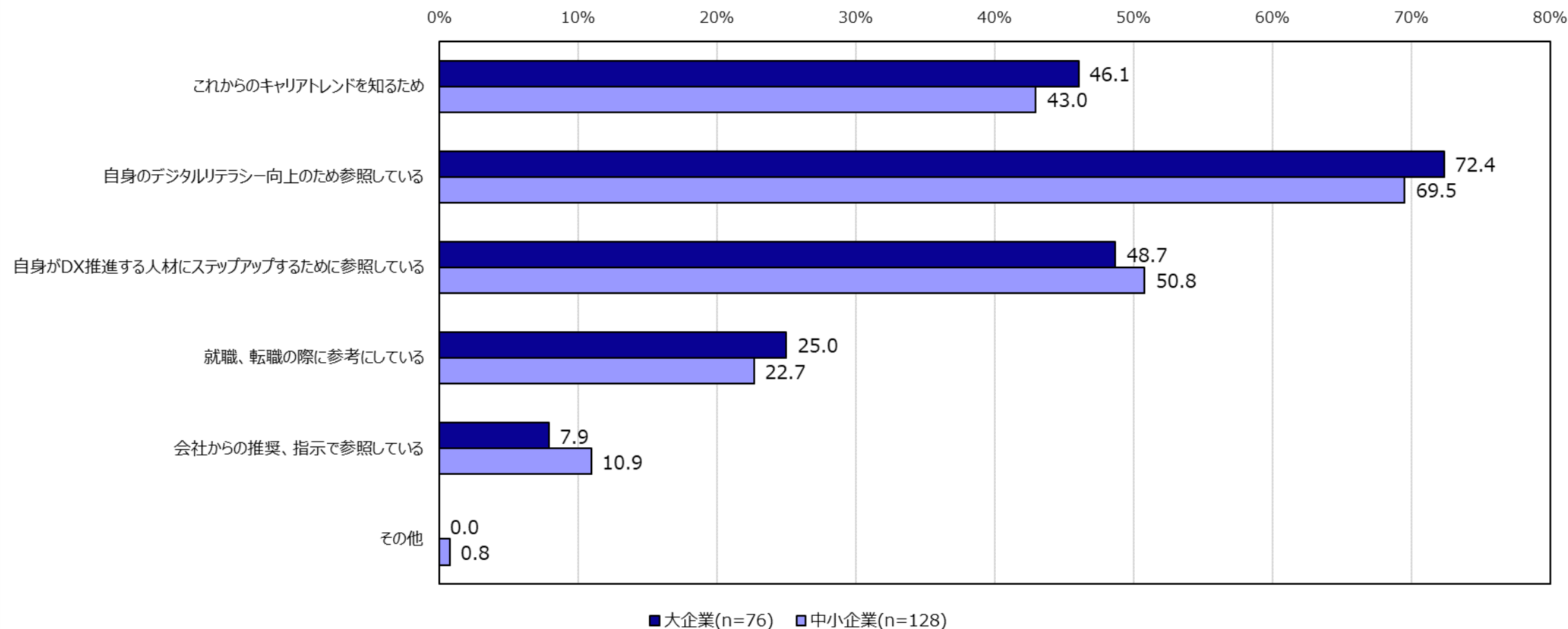




## 補足：所属企業規模別 デジタルスキル標準を活用している理由（会社員）

◆ デジタルスキル標準を活用している理由について、所属企業によって大きな差は見られない

### デジタルスキル標準を活用している理由（会社員）

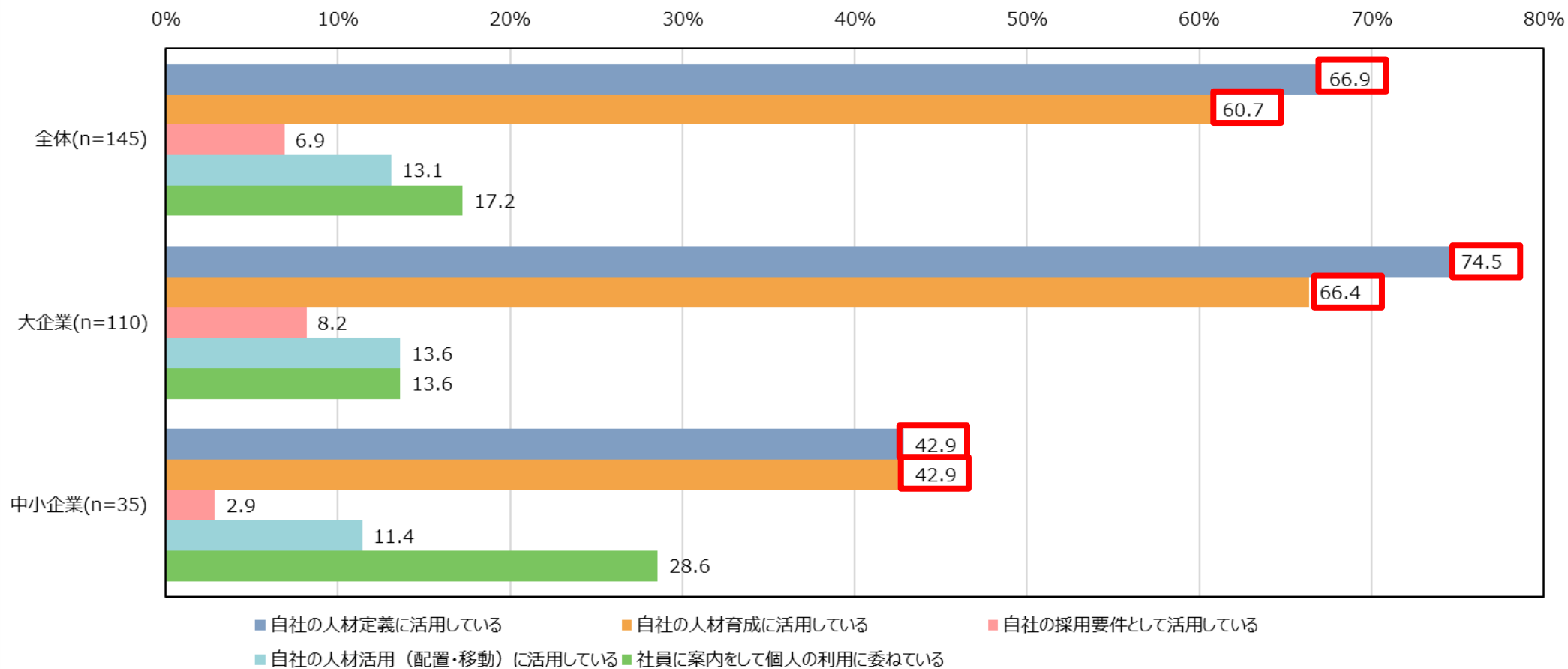


注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

## 【参考】企業調査 デジタルスキル標準を活用している理由

- ◆ デジタルスキル標準を活用している企業の活用用途としては「自社の人材定義に活用している」「自社の人材育成に活用している」が高くなっており（グラフ内赤枠）特に大企業の方がその傾向が見られる。

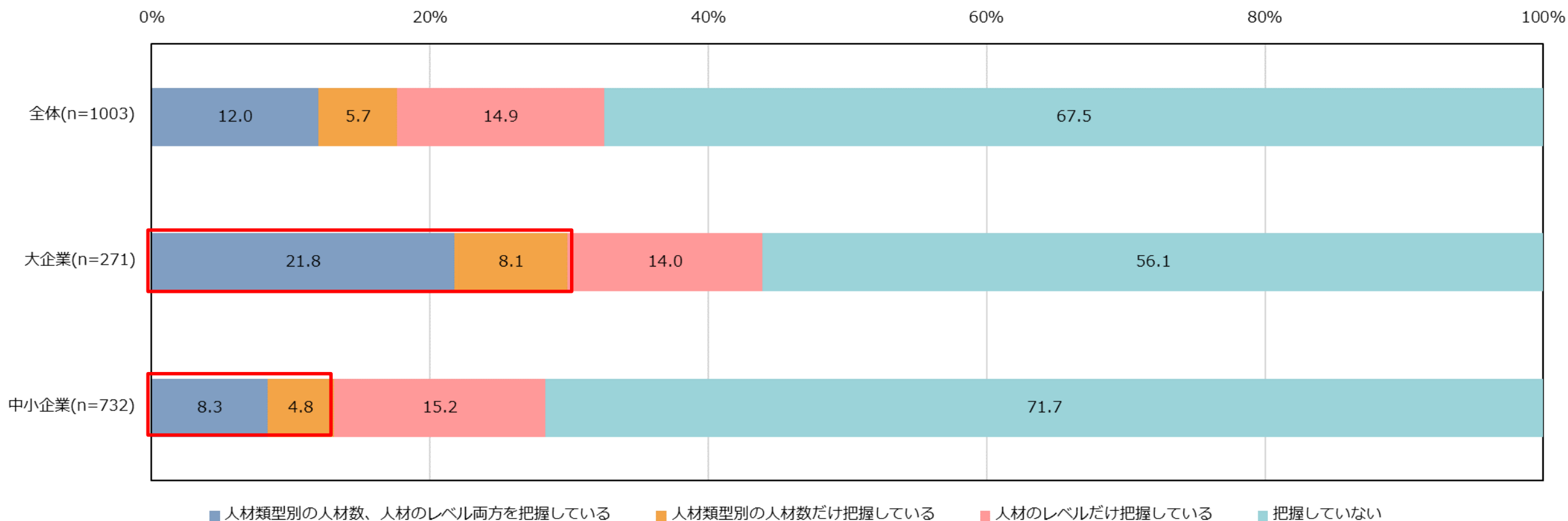
デジタルスキル標準の活用状況



## 【参考】企業調査 人材類型別デジタル人材数とレベルの把握

- ◆ 人材数やレベルを把握できている企業は半数以下となっている。
- ◆ 把握できている中で、「人材のレベルの把握」は大企業・中小企業の差は小さいが、「人材類型別の人材数の把握」（赤枠）は大企業の方が多い。

人材類型別デジタル人材数とレベルの把握

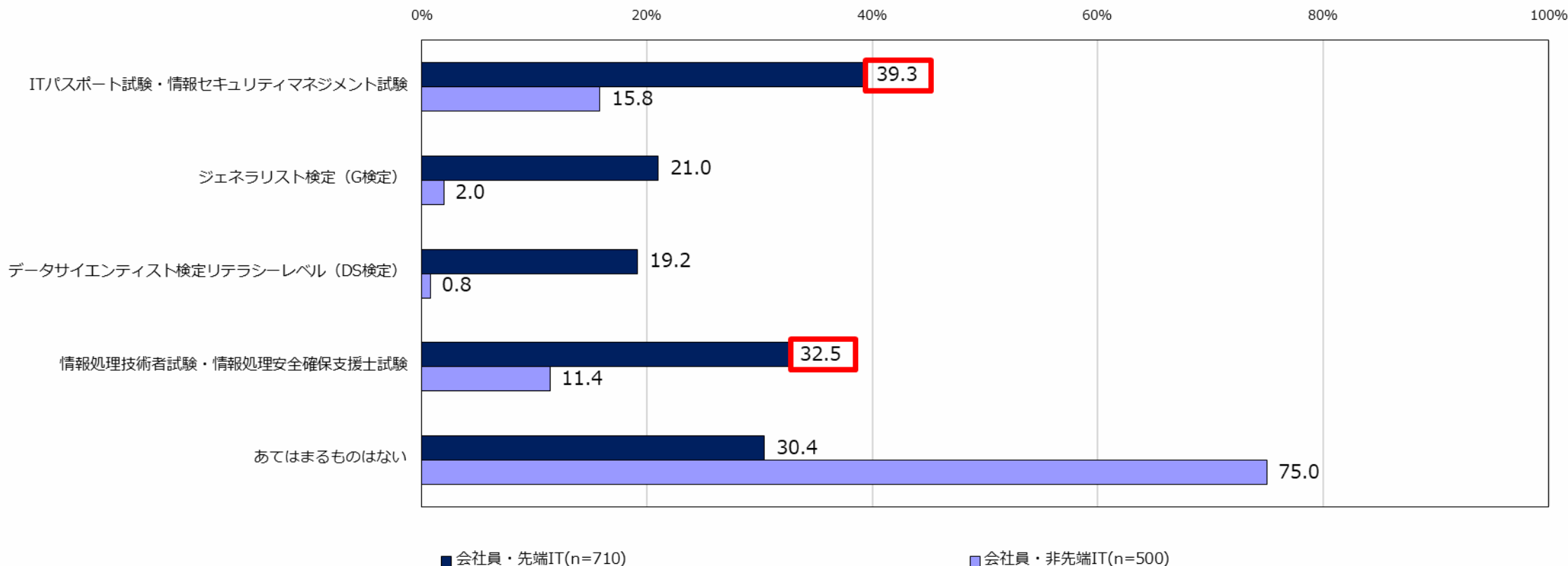


注：大企業・中小企業の定義についてはP4「報告書をご覧くださいにあたって」を参照。

# 保有している資格（会社員）

- ◆ 先端ITの方が非先端ITよりいずれの資格も保有率が高い
- ◆ 先端ITは特に「ITパスポート試験・情報セキュリティマネジメント試験」「データサイエンティスト検定 リテラシーレベル」の保有率が高い（グラフ内赤枠）

## 保有している資格



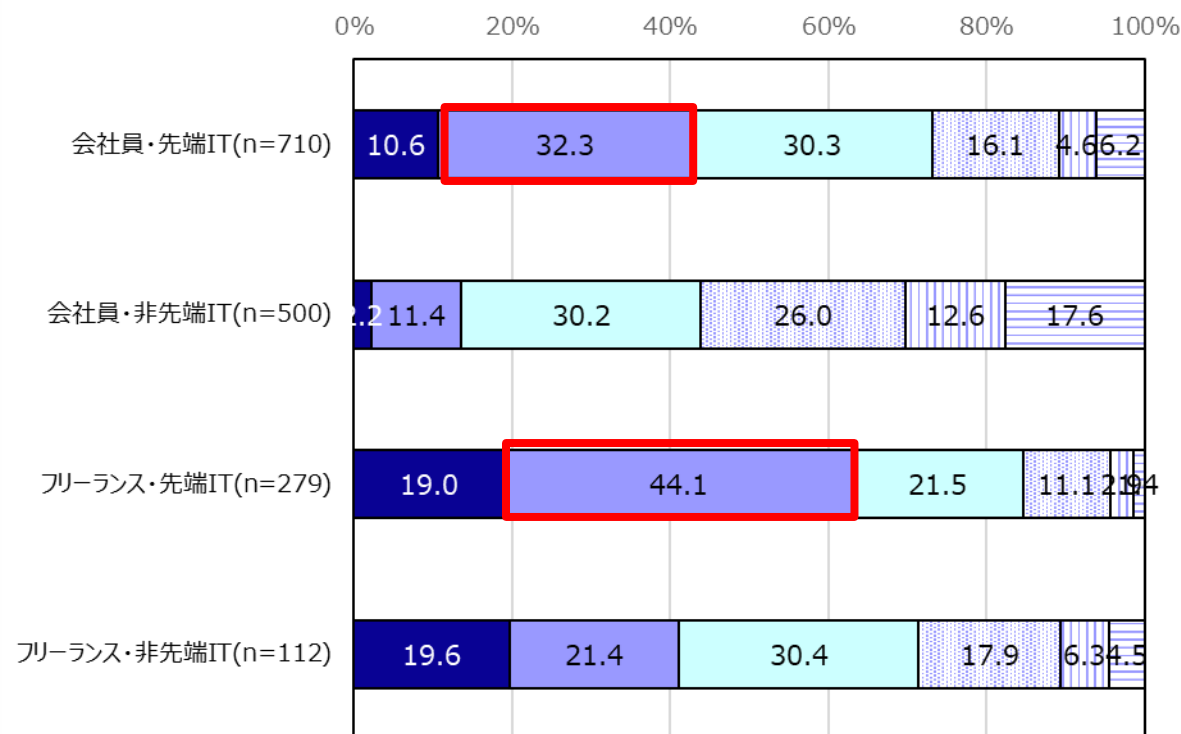
## 第4章 自身の市場価値に対する意識・取組み



# 人材市場における競争力の認識

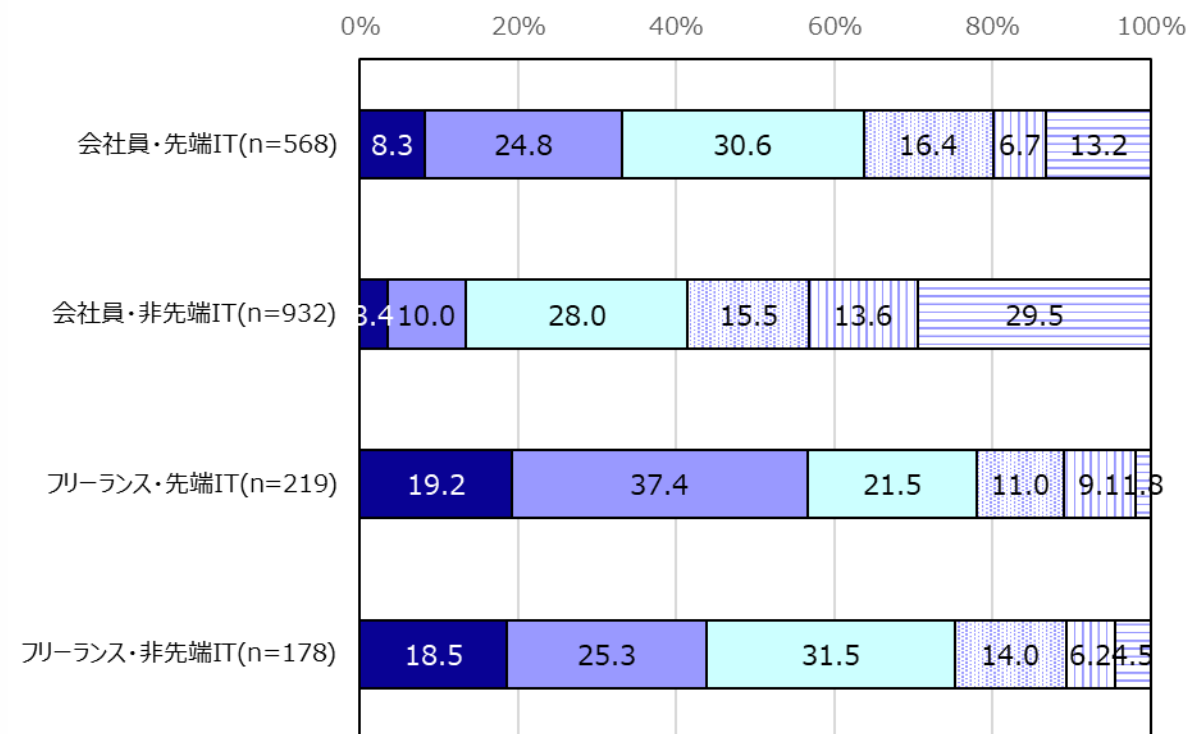
- ◆ 先端ITの「十分な競争力がある」の回答が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）
- ◆ フリーランスの方が会社員より全体として「想定的な位置を把握している、しようとしている」が多く、「十分な競争力がある」と認識している人も多い。

人材市場における競争力認識



- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高い
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようしていない
- わからない・考えたことがない

参考：2022年度調査 人材市場における競争力認識

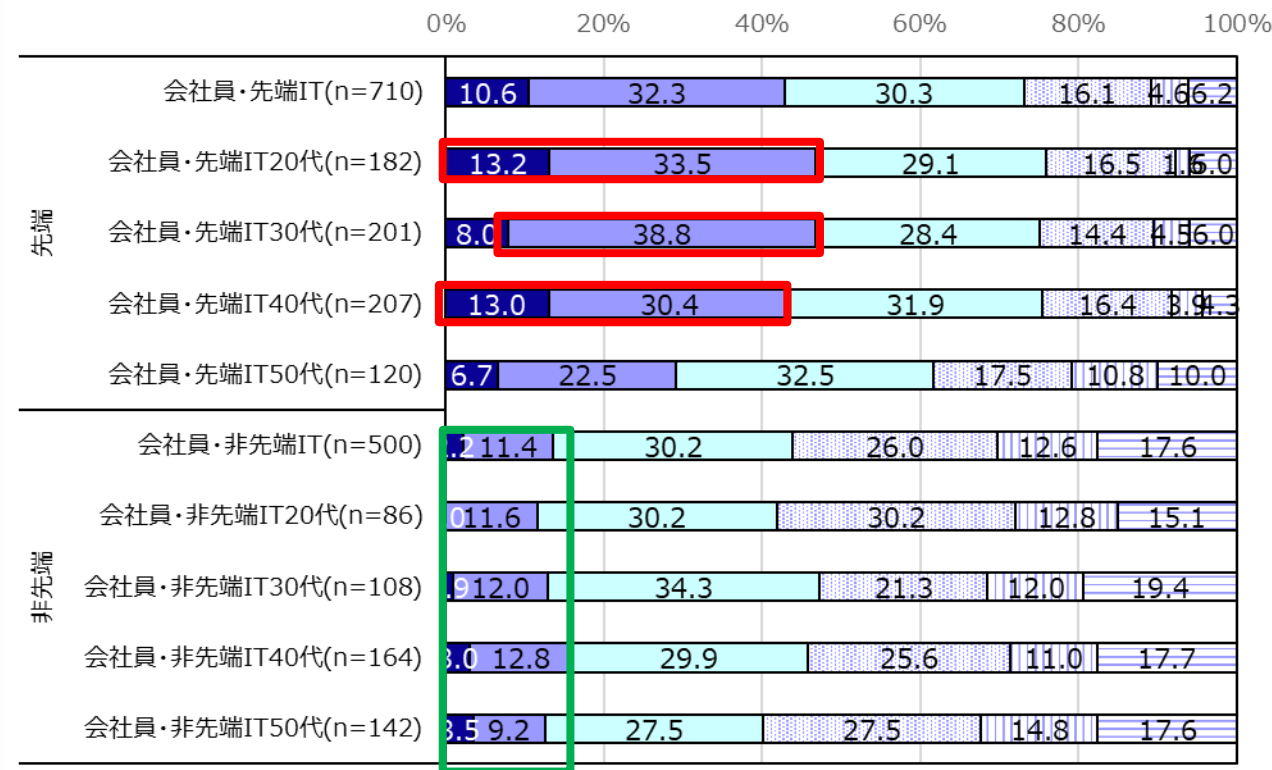


- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高い
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようしていない
- わからない・考えたことがない

# 補足：会社員年代別 人材市場における競争力の認識

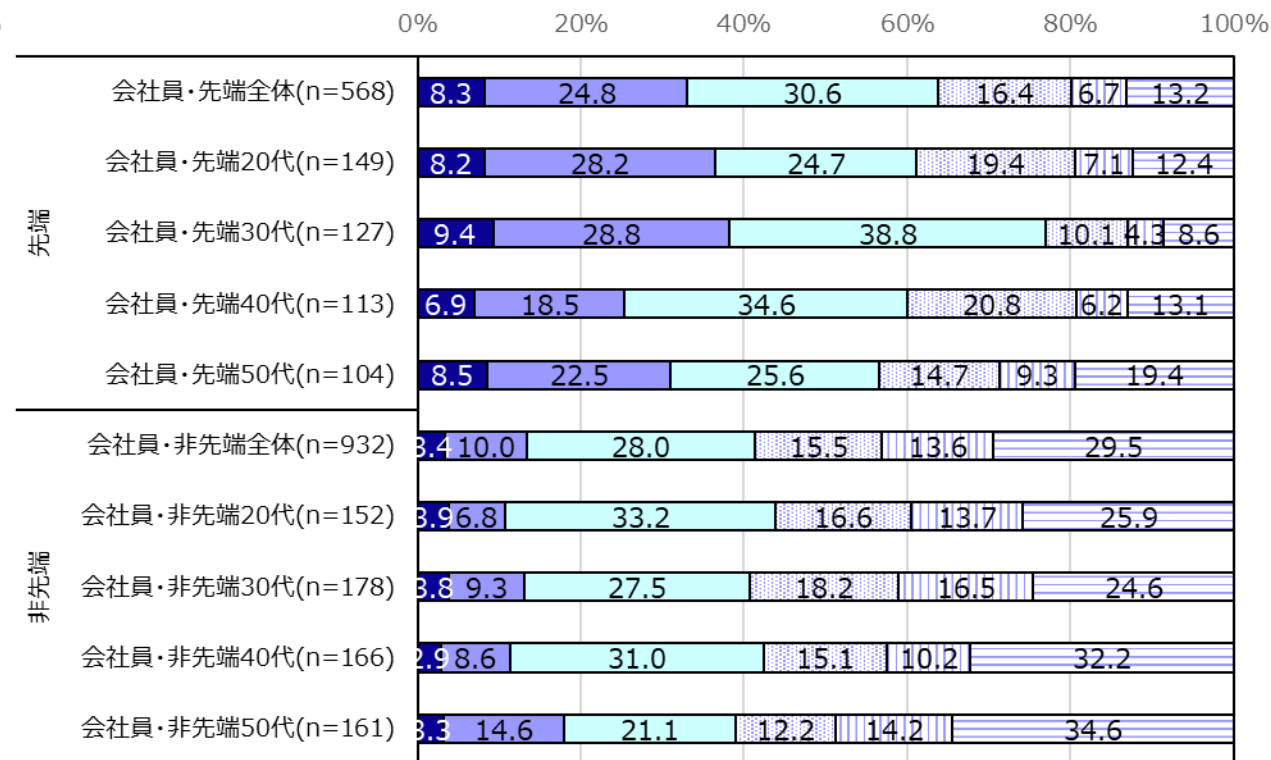
- ◆ 会社員先端ITだと20代・30代・40代の「十分な競争力がある」は30%以上あり2022年度調査から増加、20代・40代は「想定的な位置を把握している、しようとしている」も2022年度調査から増加している（グラフ内赤枠）
- ◆ 会社員非先端ITだと年代問わず「想定的な位置を把握している、しようとしている」「十分な競争力がある」という回答は少ない（グラフ内緑枠）

人材市場における競争力認識



- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高い
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようしていない
- わからない・考えたことがない

参考：2022年度調査 人材市場における競争力認識



- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高い
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようしていない
- わからない・考えたことがない

# デジタルリテラシーの普及実態（会社員）

◆ 全体として2022年度調査と比較し「そう思う」「どちらかというと思う」の回答が増加しており一定の普及が見られる（グラフ内赤枠）。また、特にHowの前年度からの増加幅が最も大きく実践的なリテラシーについても一定の普及が見られている。

## デジタルリテラシーの普及実態

### マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど)

### Why

人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化)

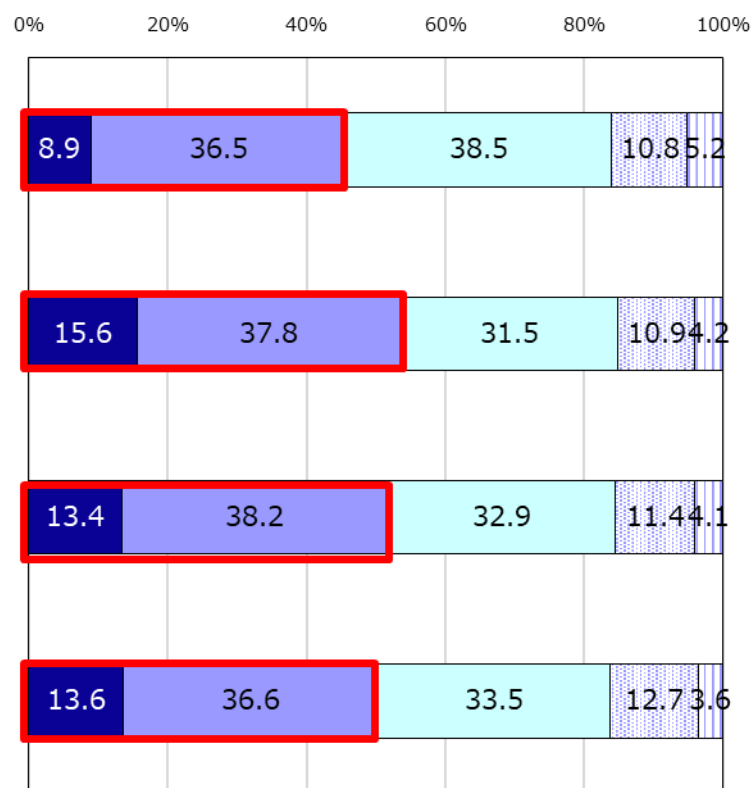
### What

DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア、ネットワークなどの仕組み)

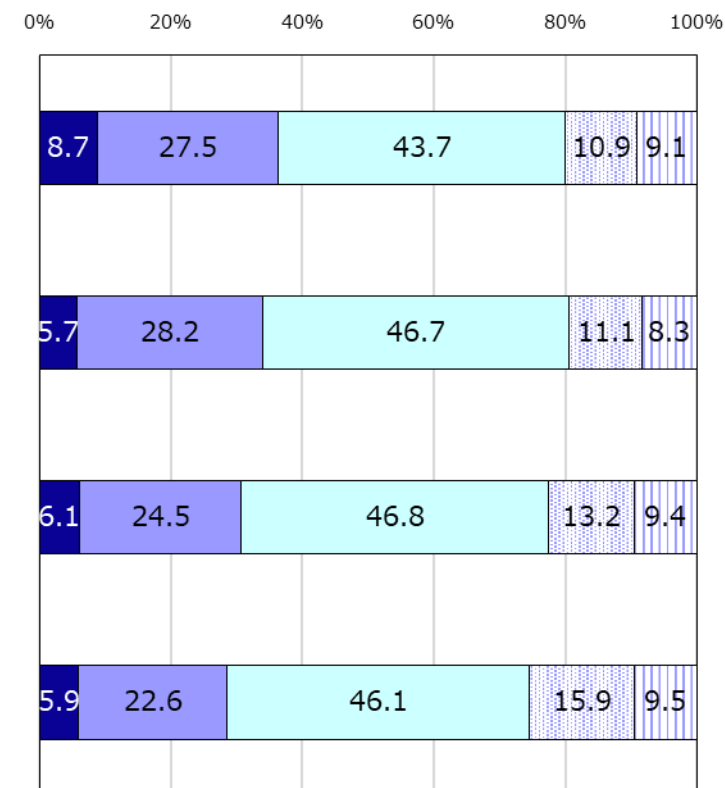
### How

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)

会社員(n=1210)



参考：2022年度調査 会社員(n=1500)



■ そう思う ■ どちらかというと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかというと思うわない ■ そう思わない

注：マインド・スタンス、Why、What、Howは「デジタルスキル標準」における「DXリテラシー標準」より引用。 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/ps6vr700000083ki-att/000106872.pdf>

# デジタルリテラシーの普及実態（フリーランス）

◆ 全体として2022年度調査と比較し「そう思う」「どちらかというと思う」の回答が増加しており60%近い回答となっている（グラフ内赤枠）

## デジタルリテラシーの普及実態

### マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど)

### Why

人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化)

### What

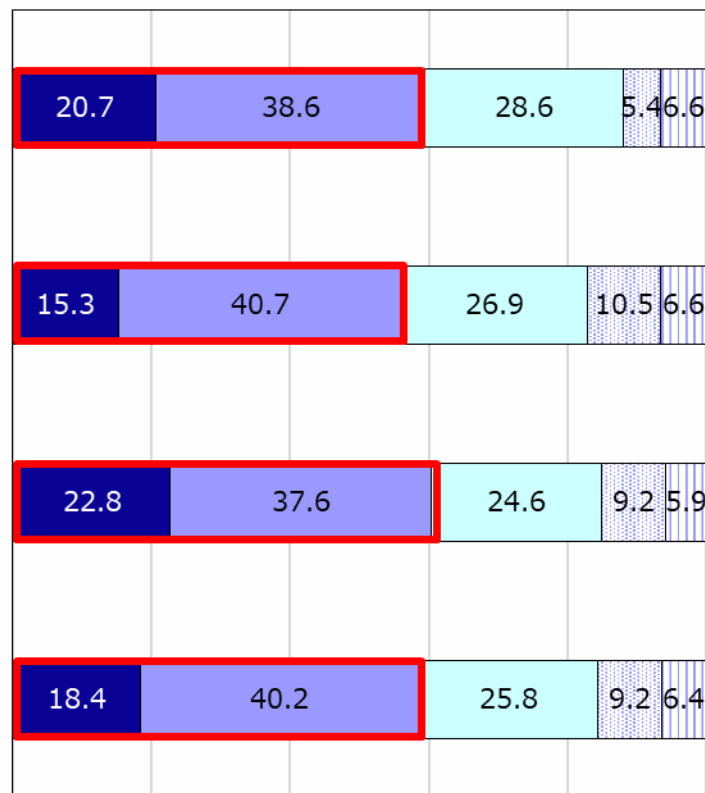
DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア、ネットワークなどの仕組み)

### How

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)

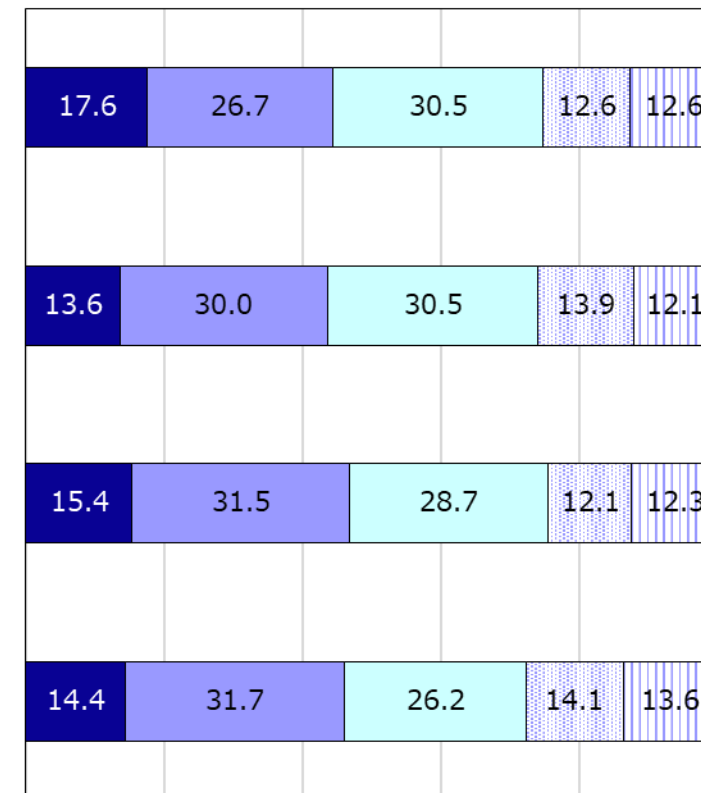
## フリーランス (n=391)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



## 参考：2022年度調査 フリーランス (n=397)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ そう思う ■ どちらかというと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかというと思う ■ そう思わない

注：マインド・スタンス、Why、What、Howは「デジタルスキル標準」における「DXリテラシー標準」より引用。 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/ps6vr700000083ki-att/000106872.pdf>



# 補足：所属企業規模別 デジタルリテラシーの普及実態

- ◆ 大企業所属の回答者の方が各項目「そう思う」「どちらかというと思う」の合計が中小企業所属の回答者より若干多くなっている（グラフ内赤枠）が、項目ごとに大きく差異があるものはない。

## デジタルリテラシーの普及実態

### マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要なマインド・スタンスを理解している(例：事実やデータに基づく意思決定や組織内外の多様な関係者とのコラボレーションなど)

### Why

人々が重視する価値や社会・経済の環境がどのように変化しているかを理解している(例：社会課題やメガトレンドとデジタルによる解決策、デジタルによる顧客・ユーザー・競争環境の変化)

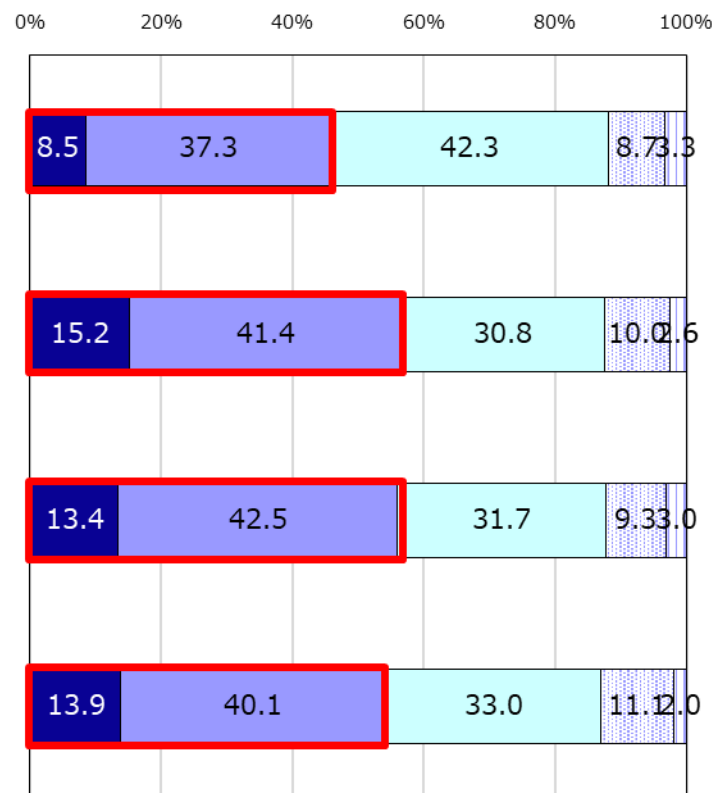
### What

DX推進の手段としてのデータやデジタル技術について知っている(例：データの種類、データの処理、データの加工やデータに基づく分析・意思決定のアプローチ、クラウドやAI、ハードウェア/ソフトウェア、ネットワークなどの仕組み)

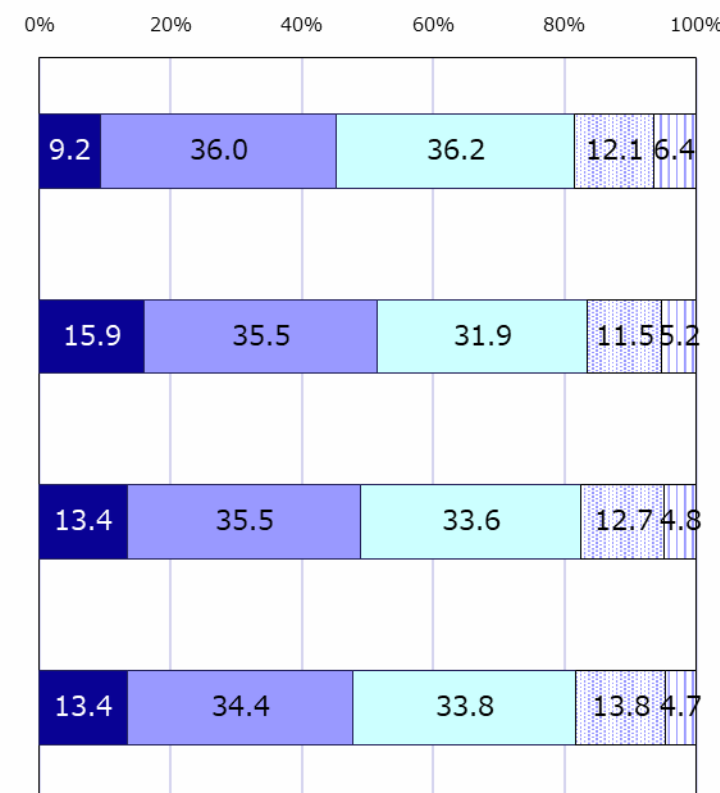
### How

データ・デジタル技術の活用事例を理解し、その実現のための基本的なツールの活用方法を身につけており、留意点などを踏まえて実際に業務で活用できる(例：コミュニケーション・業務効率化ツールの活用法や、データセキュリティ・著作権等データ尾権利、諸外国におけるデータ規制)

## 大企業所属 (n=461)



## 中小企業所属 (n=749)



■ そう思う ■ どちらかというと思う ■ どちらともいえない ■ どちらかというと思わない ■ そう思わない

注：マインド・スタンス、Why、What、Howは「デジタルスキル標準」における「DXリテラシー標準」より引用。 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/ps6vr700000083ki-att/000106872.pdf>

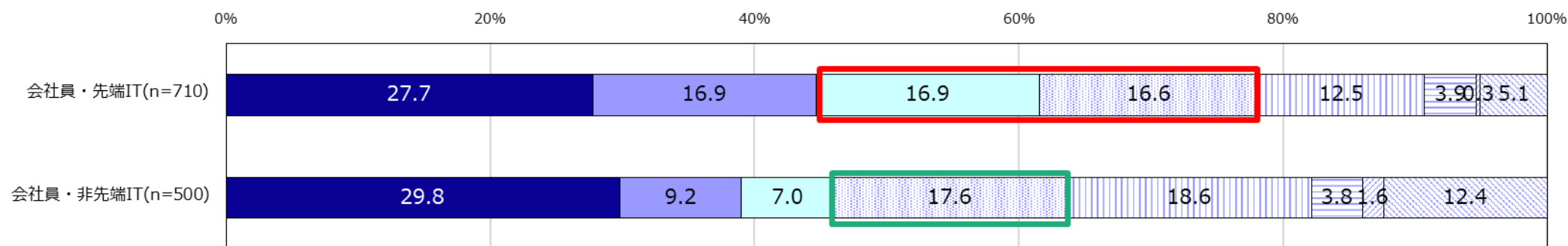


## 第5章 組織・現職に対する意識

# 将来的な組織への帰属の仕方の考え方

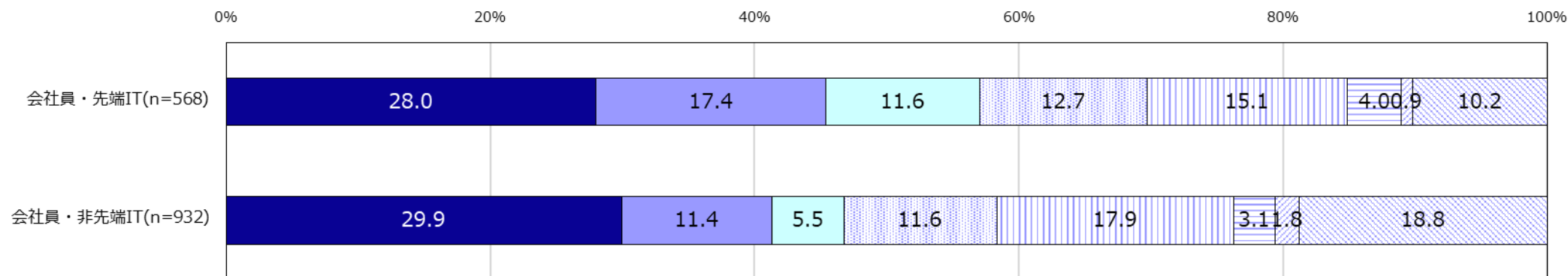
- ◆ 先端ITは「現在の組織に所属しながら外部で兼業したい」「現在の組織に所属しつつ、副業をしたい」の回答が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）
- ◆ 非先端ITは「現在の組織に所属しつつ、副業をしたい」の回答が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内緑枠）

## 将来的な組織への帰属の仕方の考え方



■ 現在の組織で現在の業務を継続したい ■ 現在の組織で社内異動したい ■ 現在の組織に所属しながら外部で兼業したい ■ 現在の組織に所属しつつ、副業をしたい ■ 転職したい ■ フリーランスになりたい ■ その他 ■ わからない

## 参考：2022年度調査 将来的な組織への帰属の仕方の考え方

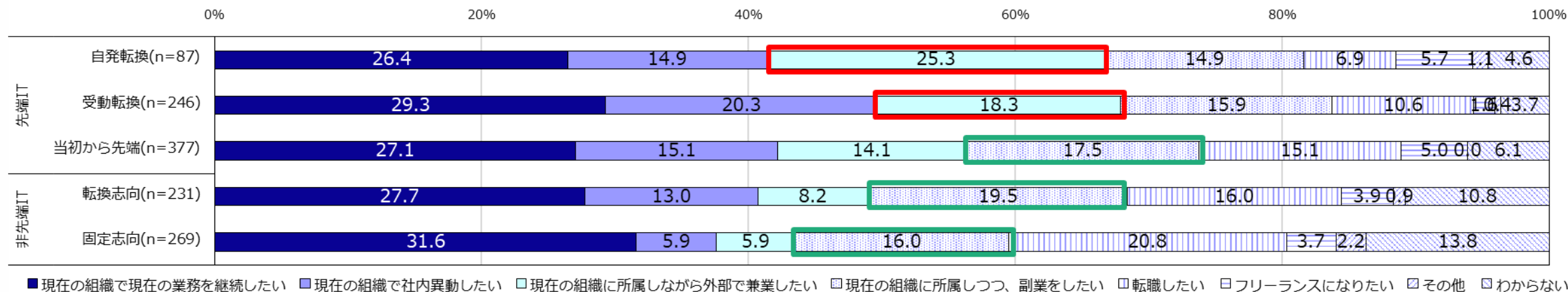


■ 現在の組織で現在の業務を継続したい ■ 現在の組織で社内異動したい ■ 現在の組織に所属しながら外部で兼業したい ■ 現在の組織に所属しつつ、副業をしたい ■ 転職したい ■ フリーランスになりたい ■ その他 ■ わからない

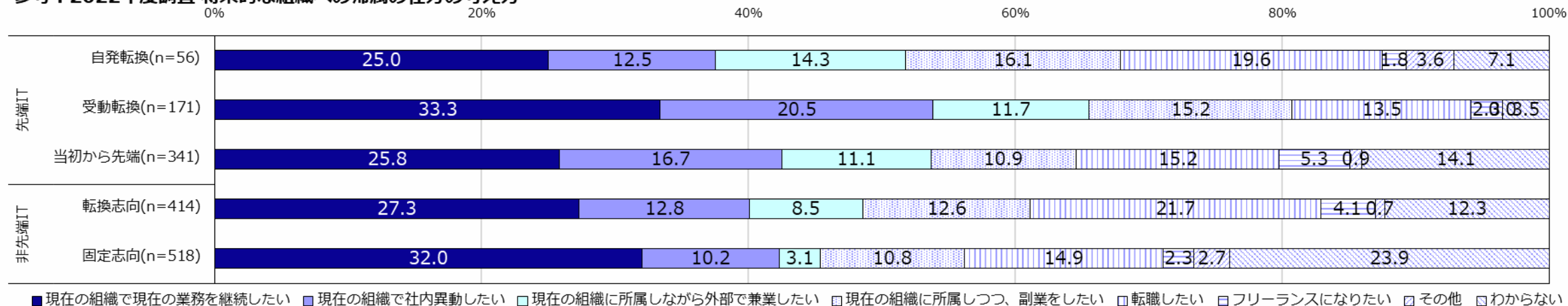
# 補足：会社員転換タイプ別 将来的な組織への帰属の仕方の考え方

- ◆ 特に自発転換、受動転換において「現在の組織に所属しながら外部で兼業したい」の回答が2022年度調査と比較して増加（グラフ内赤枠）
- ◆ 当初から先端、転換志向、固定志向においては「現在の組織に所属しつつ、副業をしたい」の回答が2022年度調査と比較して増加（グラフ内緑枠）

## 将来的な組織への帰属の仕方の考え方



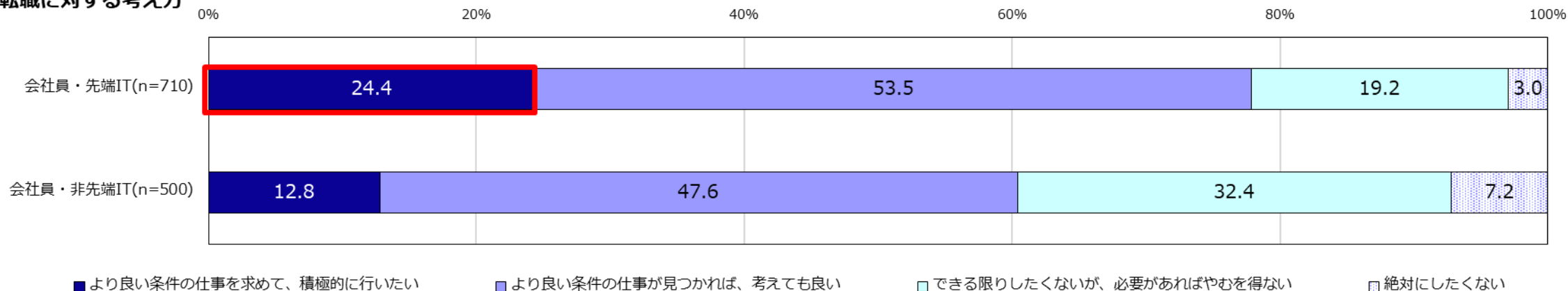
## 参考：2022年度調査 将来的な組織への帰属の仕方の考え方



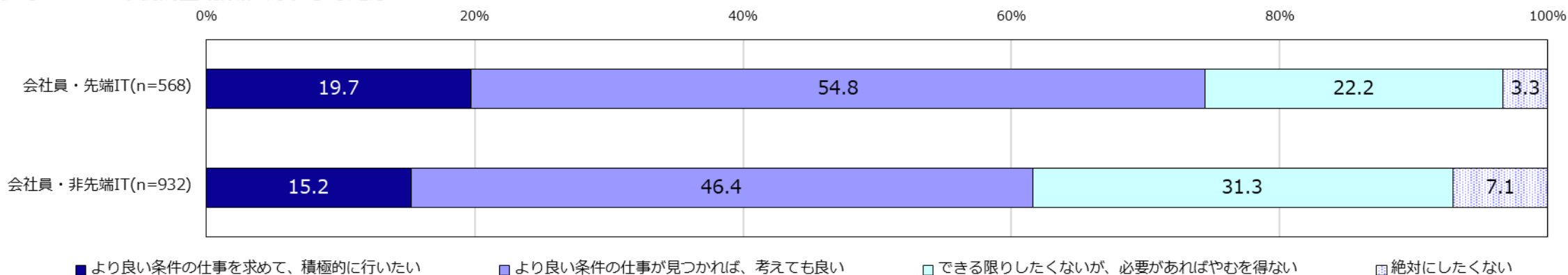
# 転職に対する考え方

◆ 先端ITの「より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい」の回答が2022年度調査と比較して増加（グラフ内赤枠）

## 転職に対する考え方



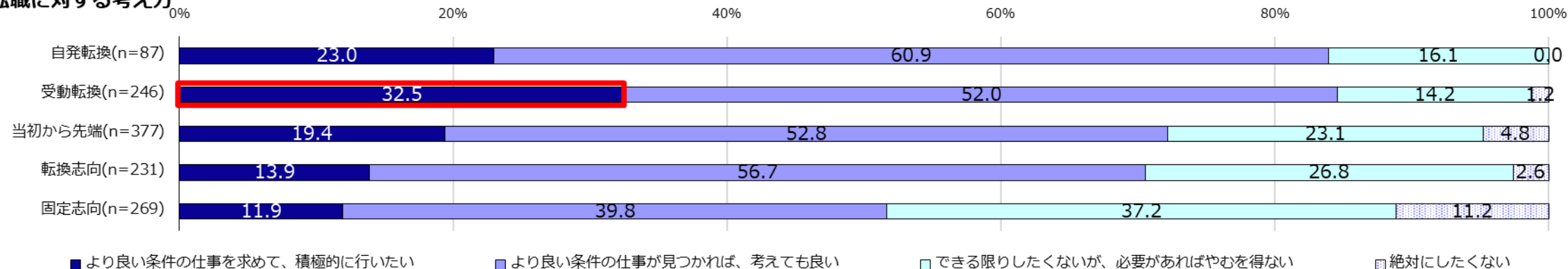
## 参考：2022年度調査 転職に対する考え方



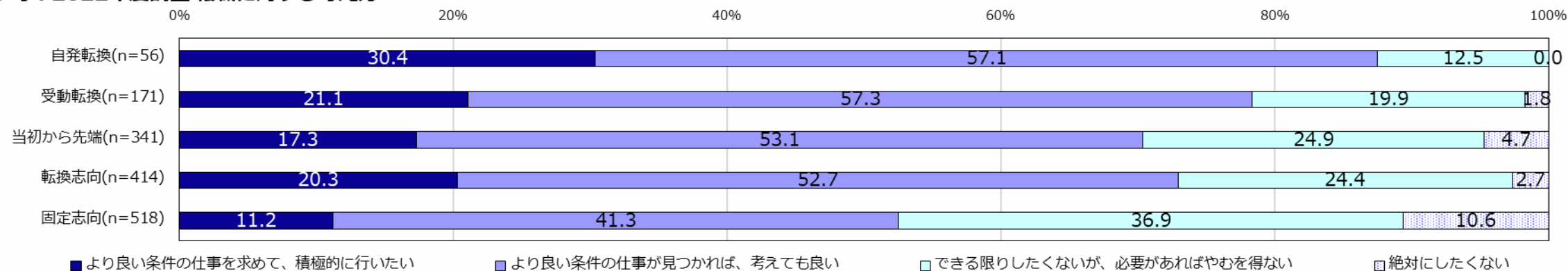
# 補足：会社員転換タイプ別 転職に対する考え方

◆ 受動転換の「よりよい条件の仕事求めて、積極的に行いたい」の回答が2022年度調査と比較して大きく増加している（グラフ内赤枠）

転職に対する考え方



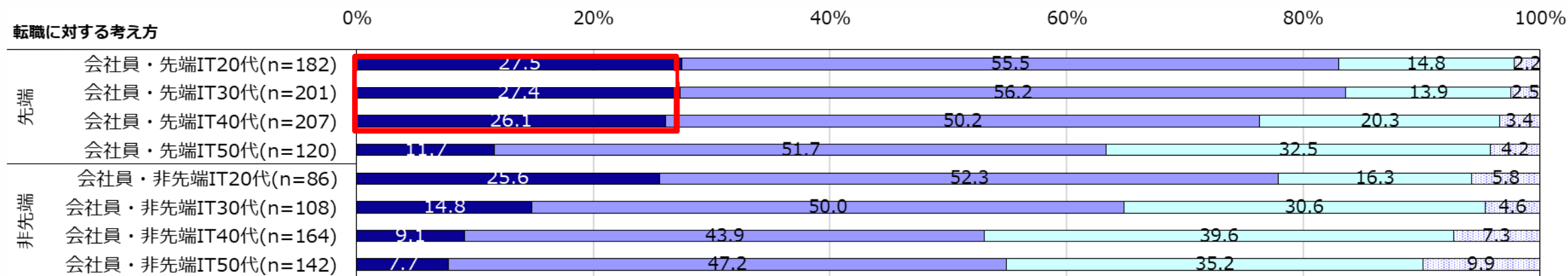
参考：2022年度調査 転職に対する考え方



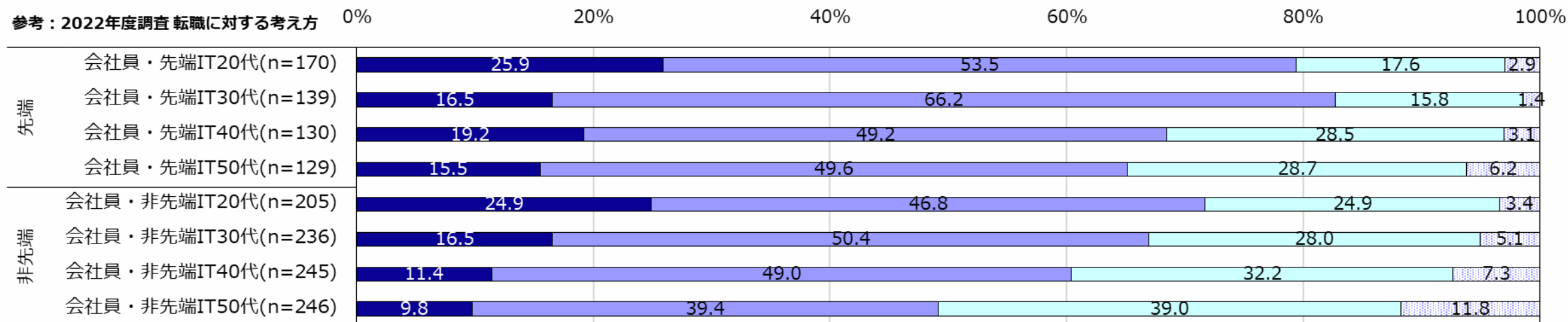


# 補足：会社員年代別 転職に対する考え方

◆ 先端ITの20代、30代、40代の「より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい」が2022年度調査と比較して増加（グラフ内赤枠）



■ より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい ■ より良い条件の仕事が見つければ、考えても良い □ できる限りしたくないが、必要があればやむを得ない ▨ 絶対にしたくない

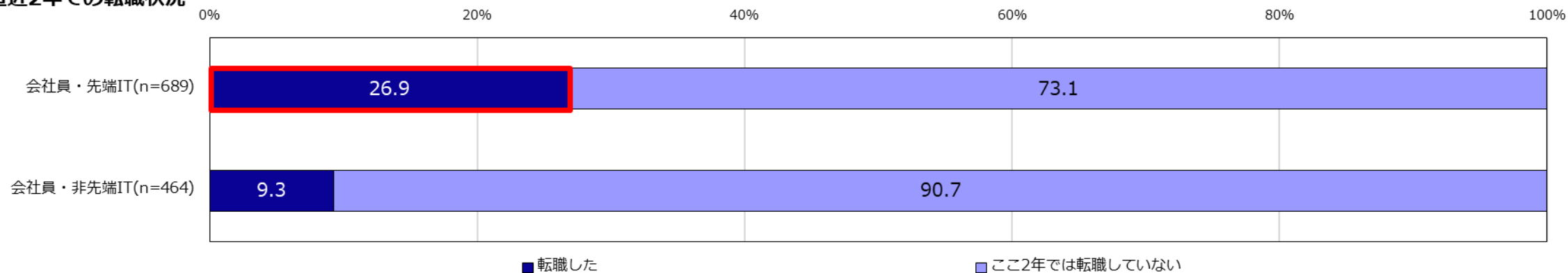


■ より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい ■ より良い条件の仕事が見つければ、考えても良い □ できる限りしたくないが、必要があればやむを得ない ▨ 絶対にしたくない

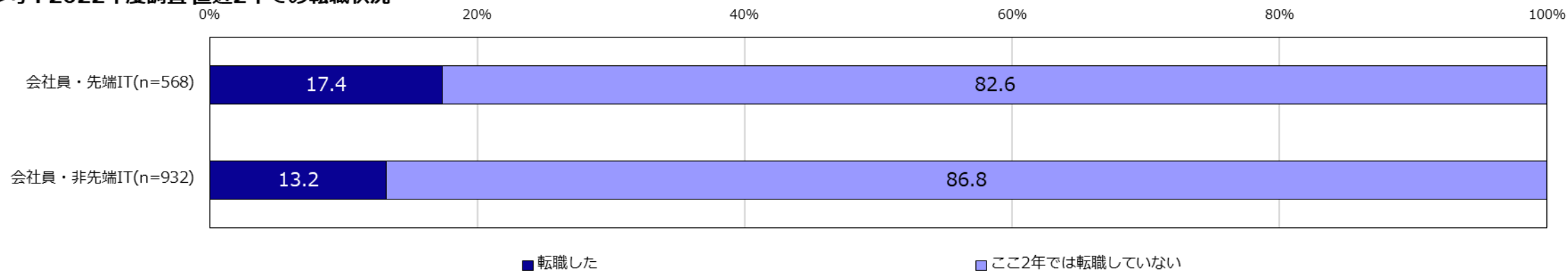
# 直近2年での転職状況

◆ 先端ITの「転職した」の回答が2022年度調査と比較して増加している（グラフ内赤枠）

## 直近2年での転職状況

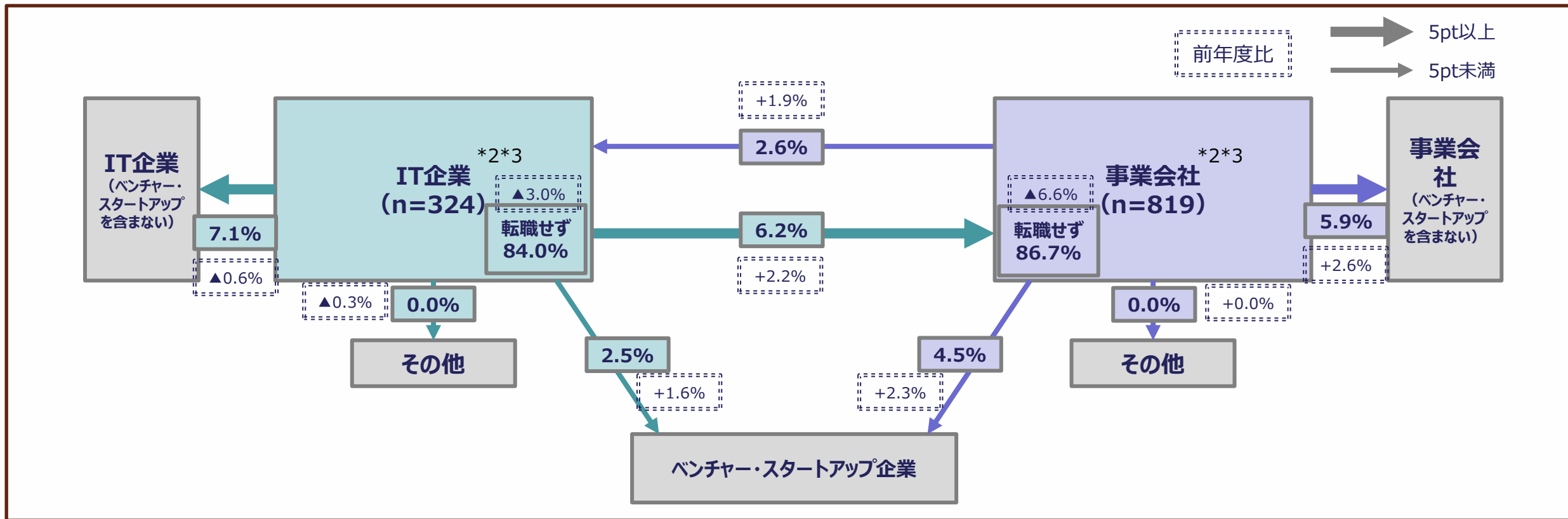


## 参考：2022年度調査 直近2年での転職状況



# 直近2年におけるIT企業・事業会社からの人材流動（会社員）

◆ IT企業・事業会社からの流動を以下の図のように算出・整理した。2022年度調査と比較すると全体として人材流動は盛んになっている。



\*1：フリーランスと会社員のサンプル数の制約から、直近2年においてIT企業・事業会社からフリーランスに転向した回答者は除外して集計している（割合には含まれていない）。

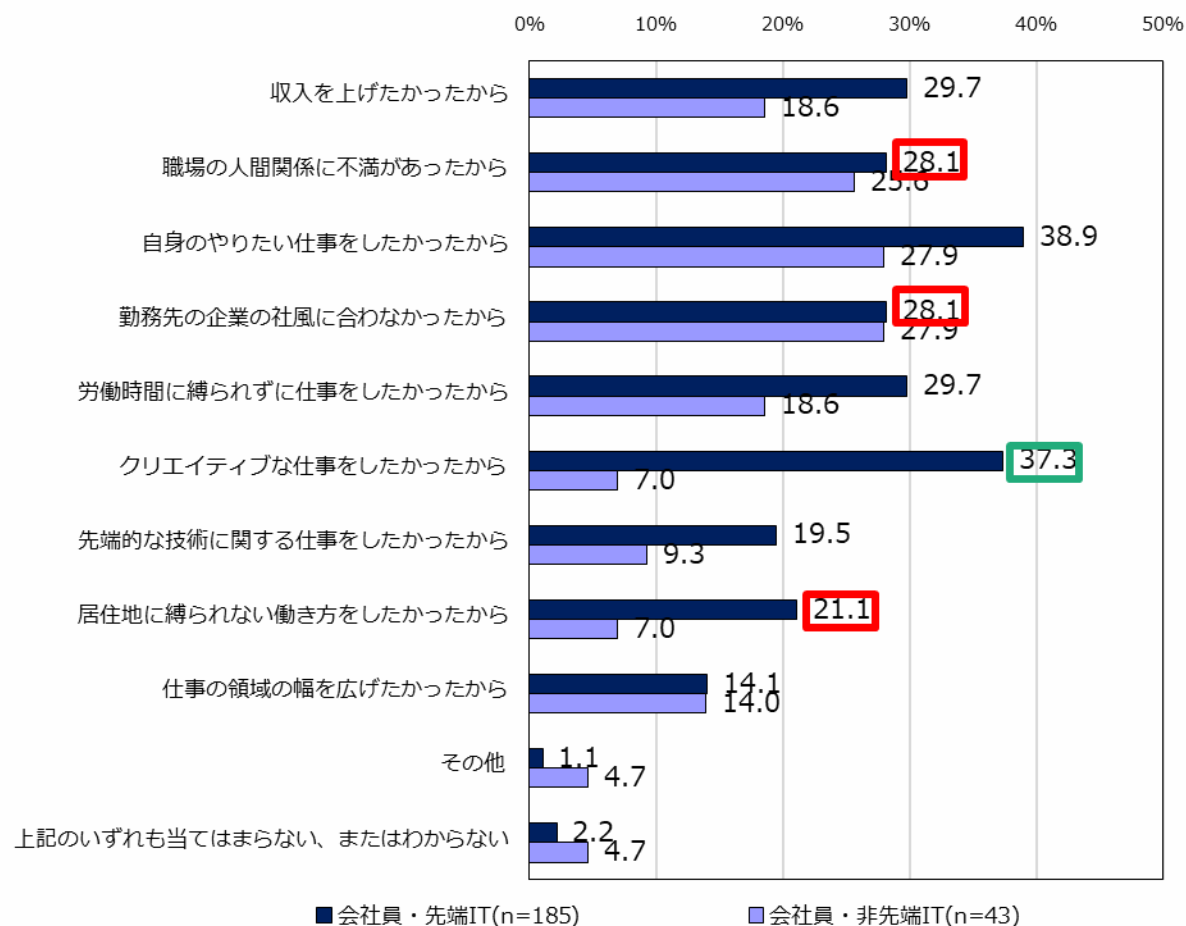
\*2：直近2年で転職していない回答者のうち、所属企業の業種として「受託開発ソフトウェア業」、「組込みソフトウェア業」、「パッケージソフトウェア業」、「情報処理サービス業」、「情報提供サービス業」と選択した方を「IT企業」所属の会社員と定義し、「その他情報通信業」を含むその他業種を選択した方を「事業会社」と定義し、集計している。その為、上図の「転職せず」には、IT企業・事業会社に属するベンチャー・スタートアップ企業が一定数含まれている事に注意。また転職者に関しては、転職前の所属企業として「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」、「事業会社（ベンチャー・スタートアップを含まない）」を選択した回答者を集計対象とし、転職先は回答者が選択した「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」、「事業会社（ベンチャー・スタートアップを含まない）」、「その他」によって分類し、割合を算出している。

\*3：転職先について「上記のいずれも当てはまらない、または回答したくない」を選択した事業会社からの転職者回答者(0.4%)及びIT企業からの転職者（0.3%）は除外して集計している。

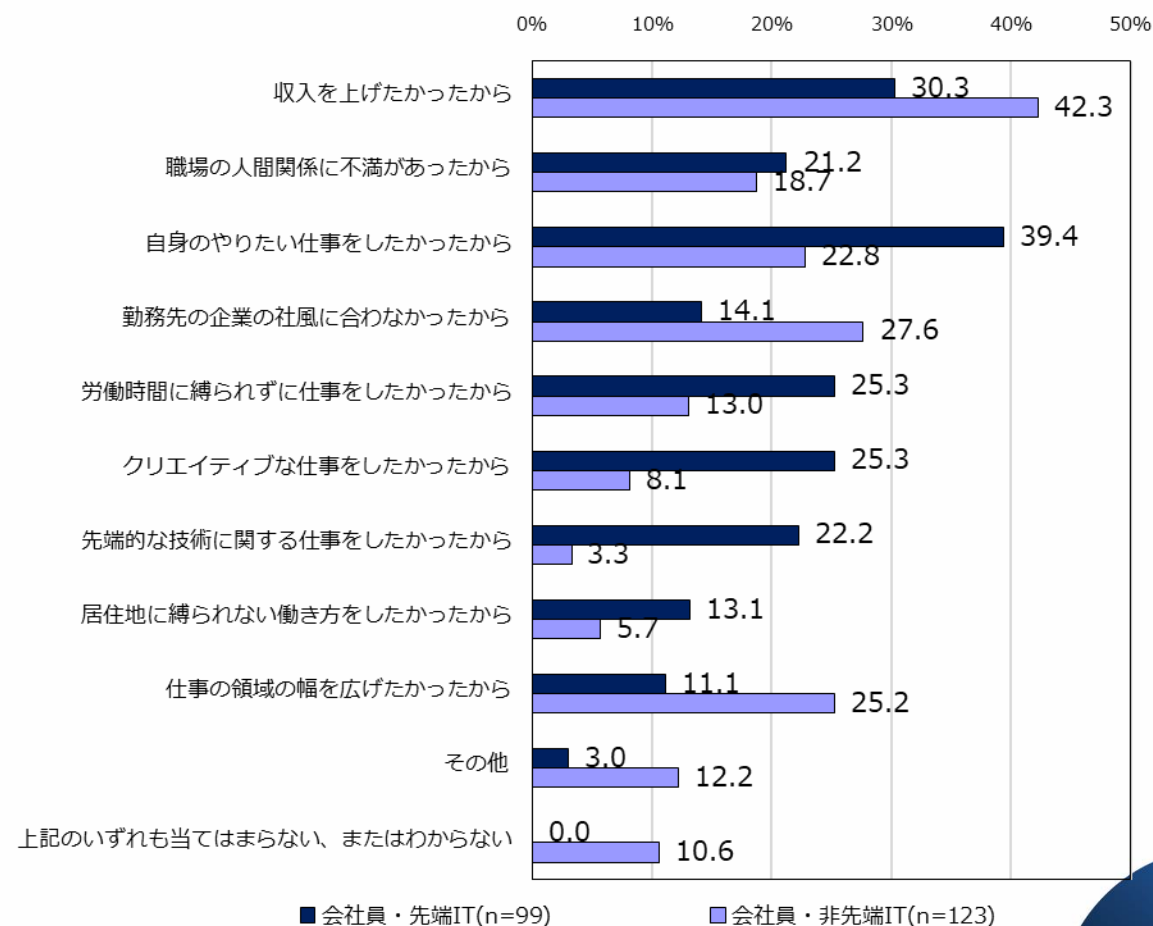
# 転職理由

- ◆ 先端ITは「職場の人間関係に不満があったから」「勤務先の企業の社風に合わなかったから」「居住地に縛られない働き方をしたかったから」といった働く環境に関する回答が2022年度調査と比較して大きく増加（グラフ内赤枠）。また、「クリエイティブな仕事をしたかったから」といった仕事内容に関する回答も増加している（グラフ内緑枠）

転職理由（直近2年で転職した回答者のみ対象）



参考：2022年度調査 転職理由（直近2年で転職した回答者のみ）

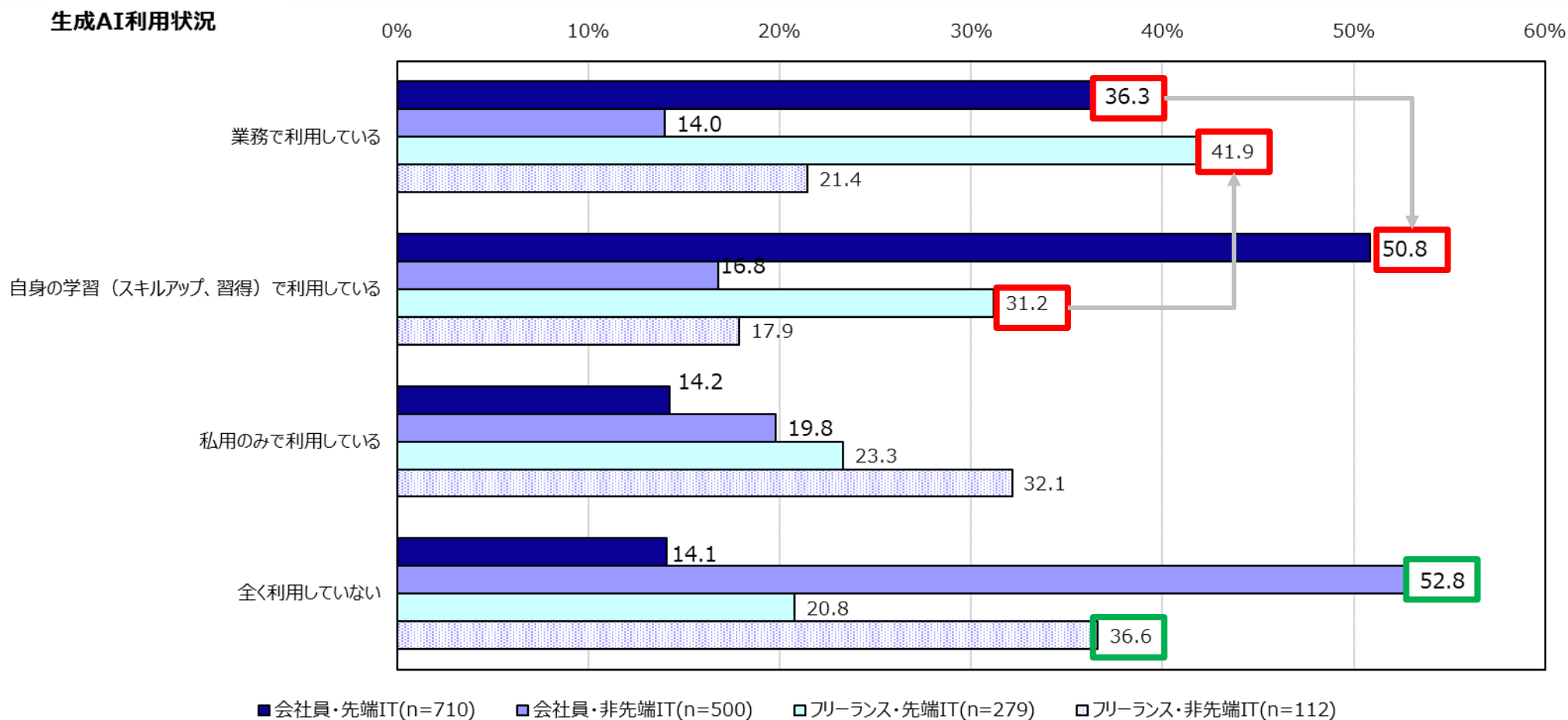


## 第6章 生成AIの活用状況



# 生成AIの利用状況

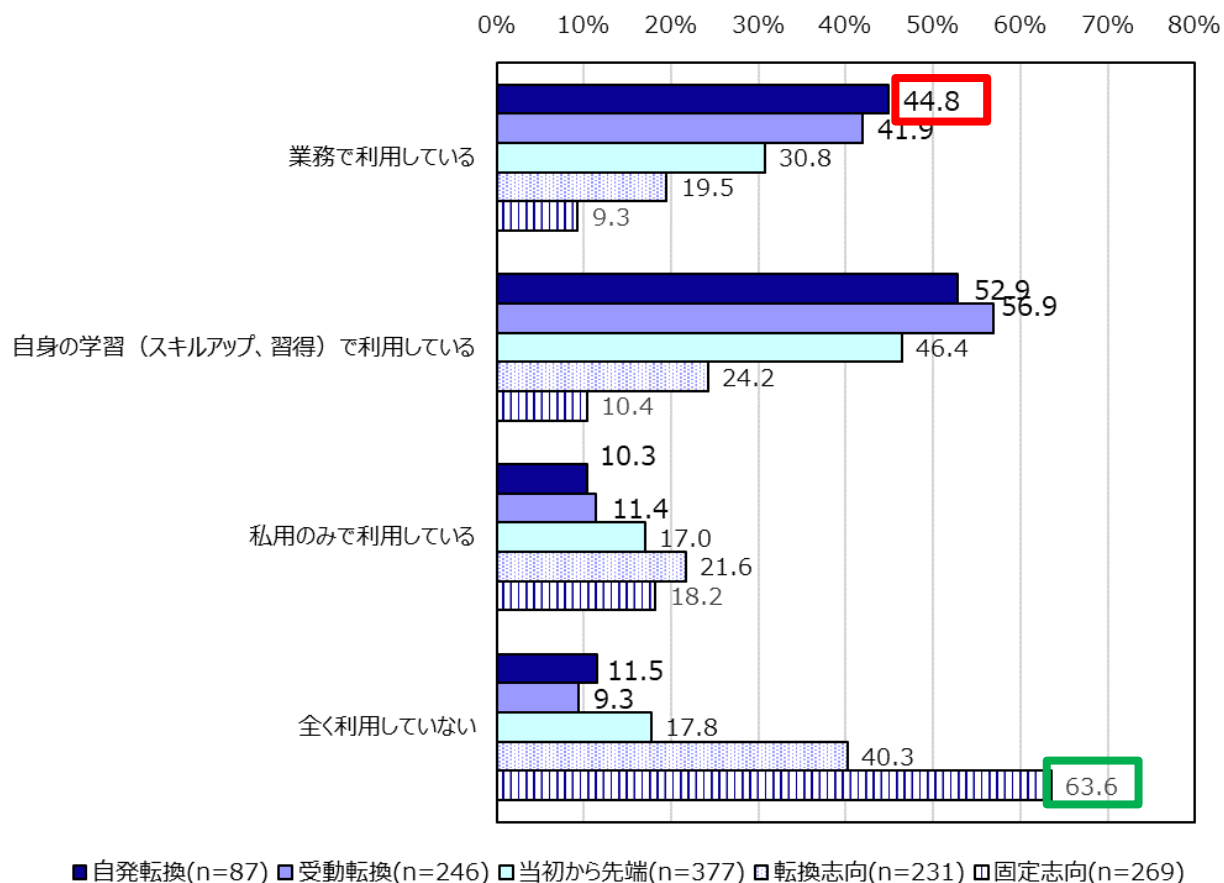
- ◆ 会社員・フリーランス先端ITは「業務」や「自身の学習」で利用しているが、会社員先端ITは「自身の学習」での利用の方が多くなっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 会社員・フリーランス非先端ITは「全く利用していない」が最も多い回答となっている（グラフ内緑枠）



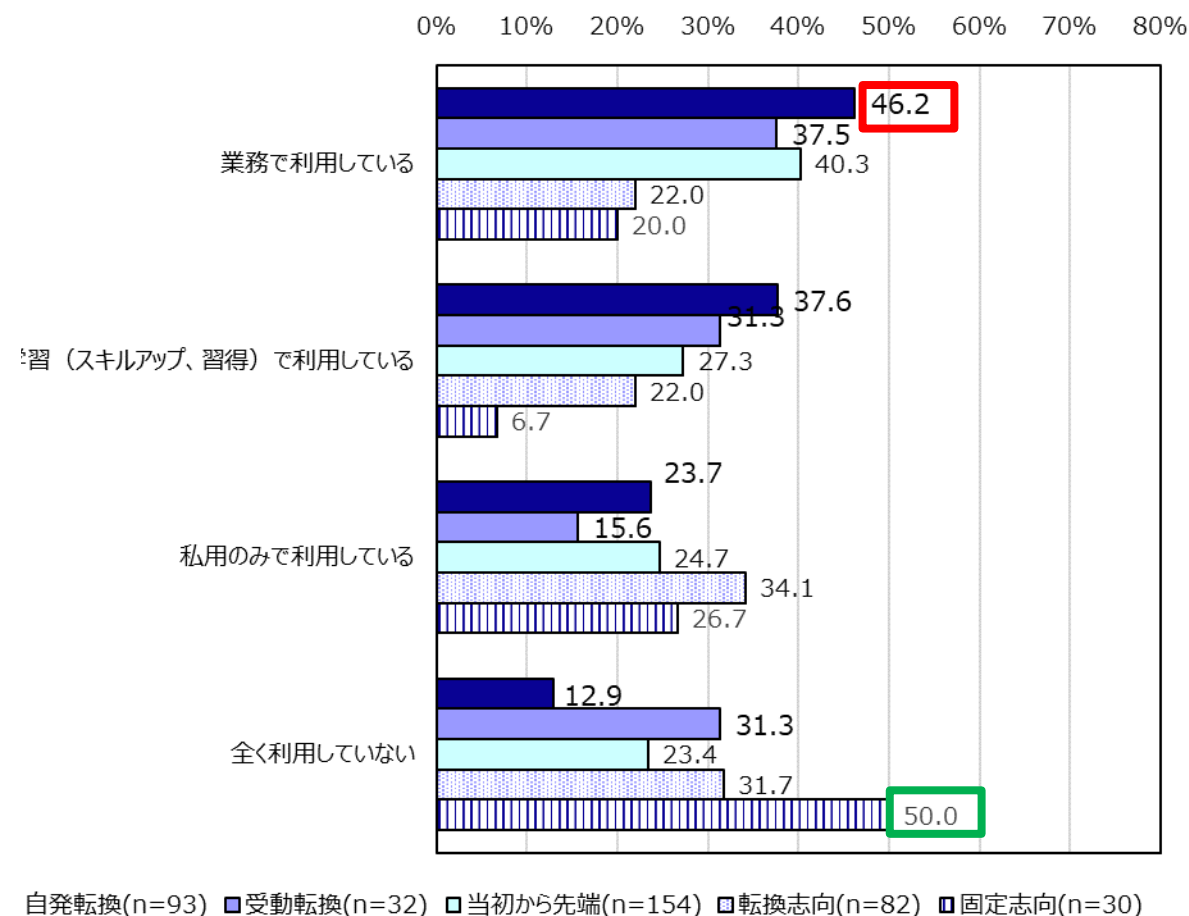
# 補足：転換タイプ別 生成AIの利用状況

- ◆「業務で利用している」は自発転換が最も多く回答している（グラフ内赤枠）
- ◆「全く利用していない」は固定志向が最も多く回答している（グラフ内緑枠）

生成AI利用状況（会社員転換タイプ別）



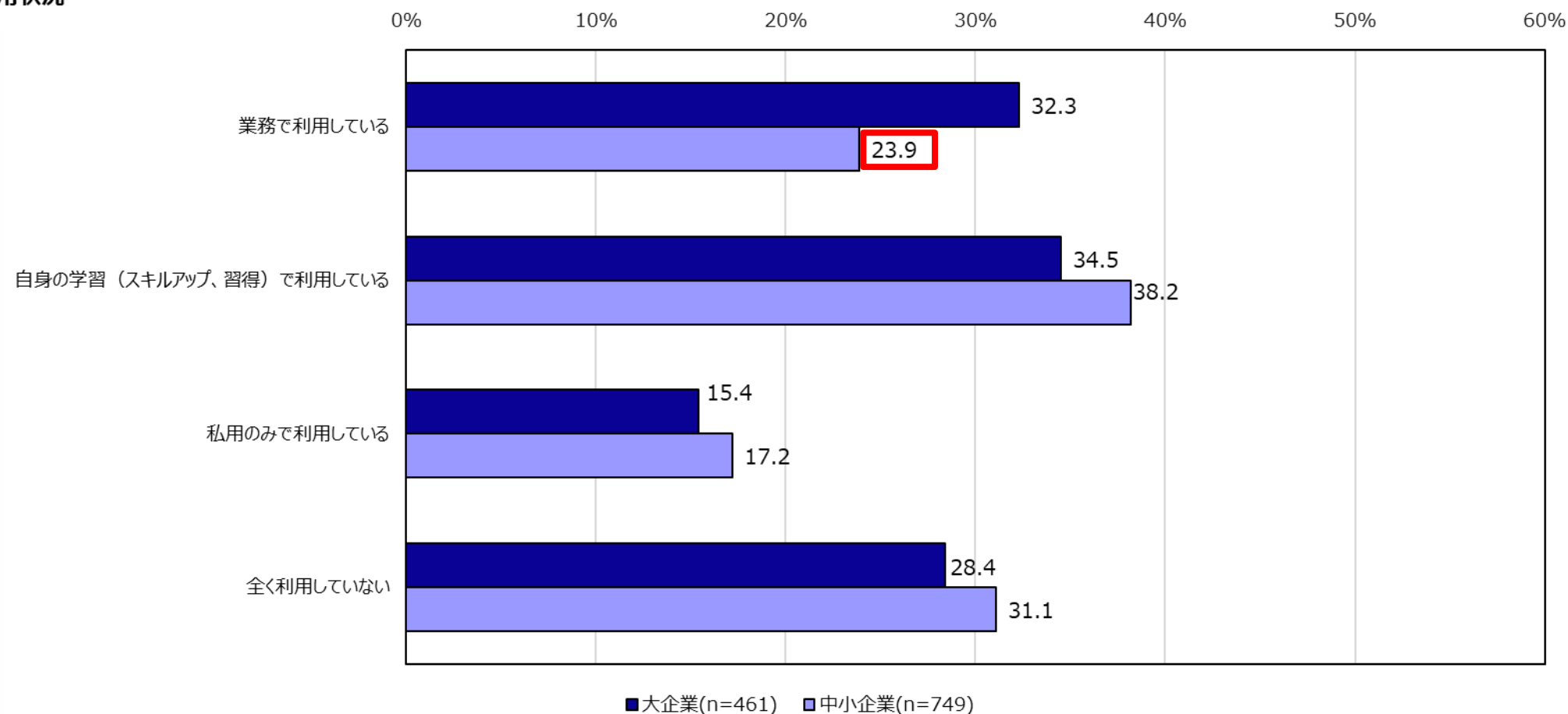
生成AI利用状況（フリーランス転換タイプ別）



## 補足：所属企業規模別 生成AIの利用状況

- ◆ 生成AIの利用状況は所属企業の規模による大きな違いは見られないが、中小企業所属では「業務で利用している」が23.9%とやや低い（グラフ内赤枠）

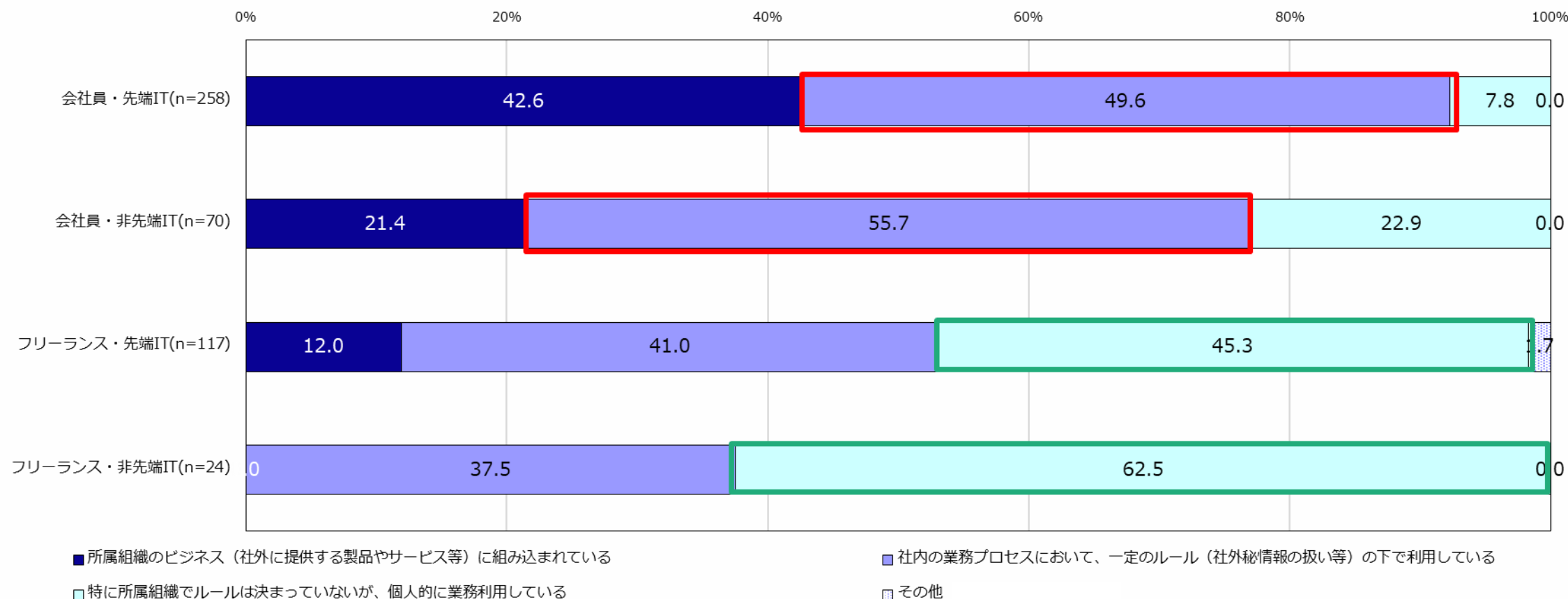
生成AI利用状況



# 生成AIの業務利用時の利用方法

- ◆ 会社員は「社内の業務プロセスにおいて、一定のルール（社外秘情報の扱い等）の下で利用している」の回答が最も多い（グラフ内赤枠）
- ◆ フリーランスは「特に所属組織でルールは決まっていないが、個人的に業務利用している」の回答が最も多い（グラフ内緑枠）

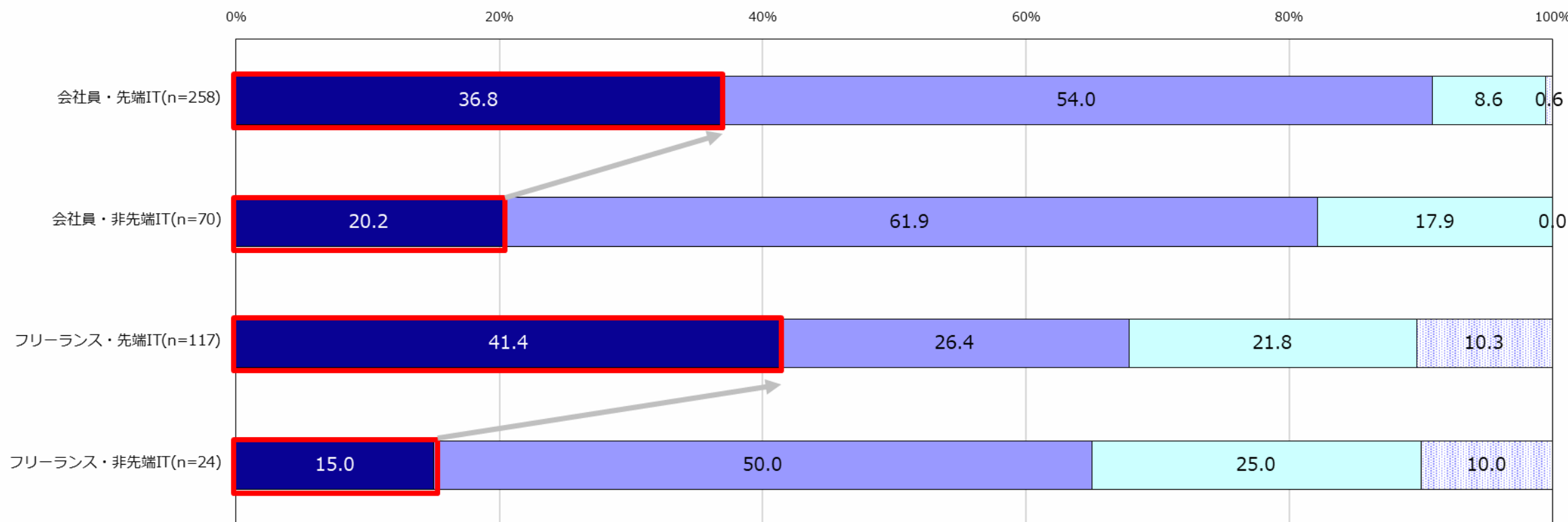
## 生成AIの業務利用



# 生成AIの自身の学習利用時の利用方法

- ◆ 先端ITの方が非先端ITより「学習の手順を提案・整理してもらうなど、学習方法の検討に利用している」の回答が多く、学習プロセスへの活用も重視していると見られる（グラフ内赤枠）
- ◆ 全体としては「学習自体の補助ツール（模擬試験問題の作成など）として利用している」が最も多い

## 生成AIの自身の学習への利用



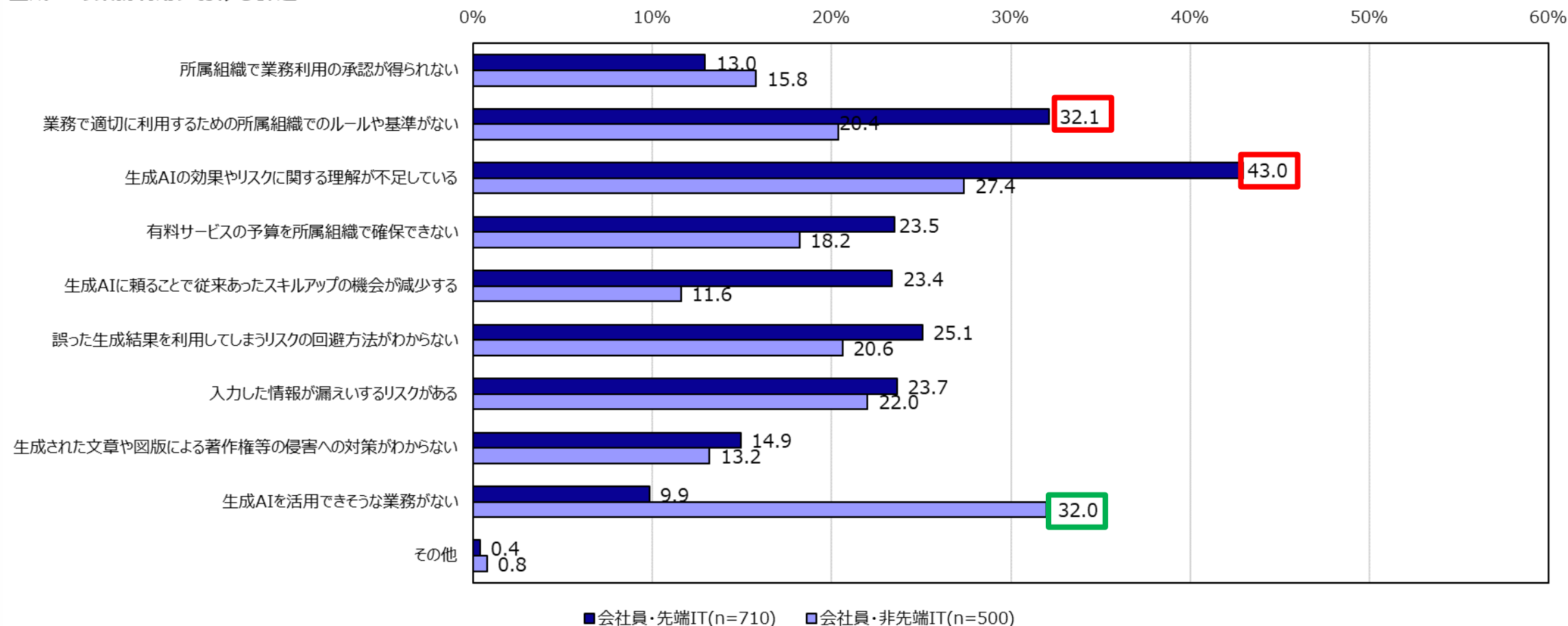
■ 学習の手順を提案・整理してもらうなど、学習方法の検討に利用している ■ 学習自体の補助ツール（模擬試験問題の作成など）として利用している ■ 学習内容の事後整理（内容の再整理・修正など）に利用している ■ その他【 】



# 生成AIの業務利用における課題（会社員）

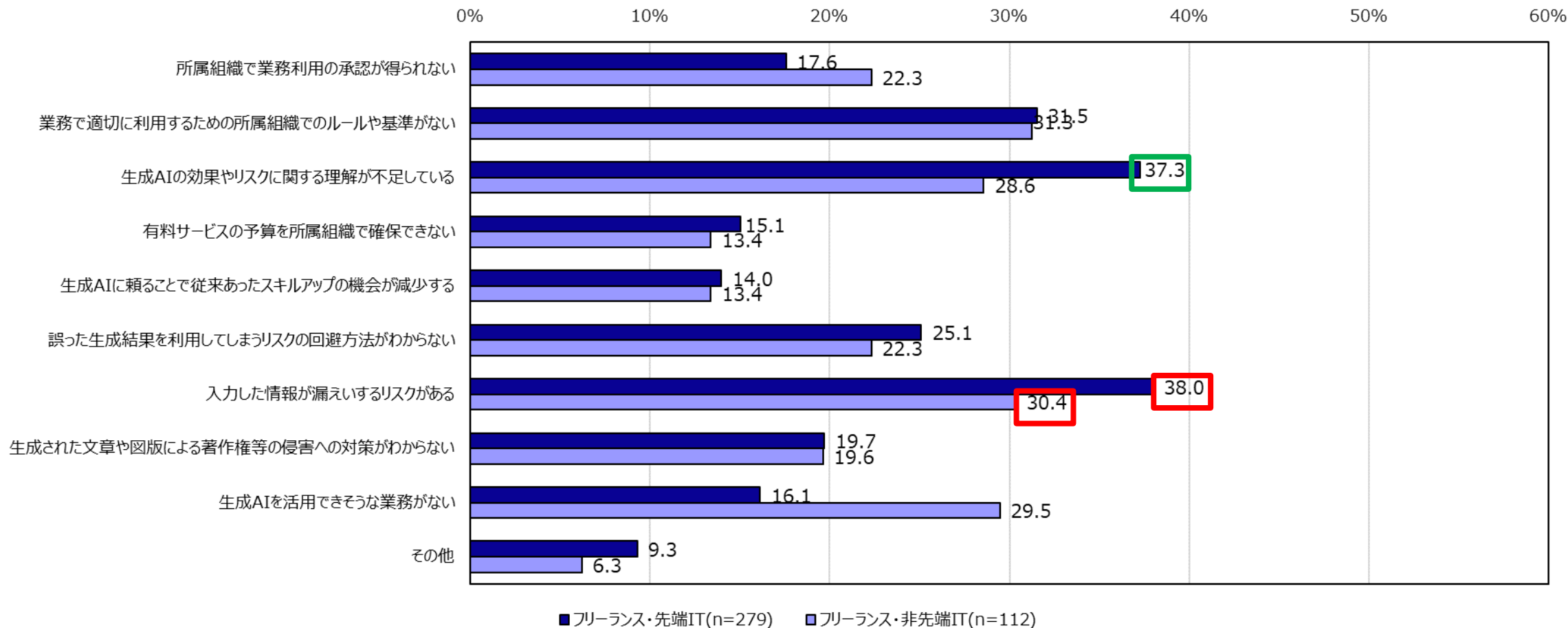
- ◆ 先端ITは「業務で適切に利用するための所属組織でのルールや基準がない」「生成AIの効果やリスクに関する理解が不足している」の回答が高い（グラフ内赤枠）
- ◆ 非先端ITは「生成AIを活用できそうな業務がない」が最大の回答となっている（グラフ内緑枠）

生成AIの業務利用における課題



# 生成AIの業務利用における課題（フリーランス）

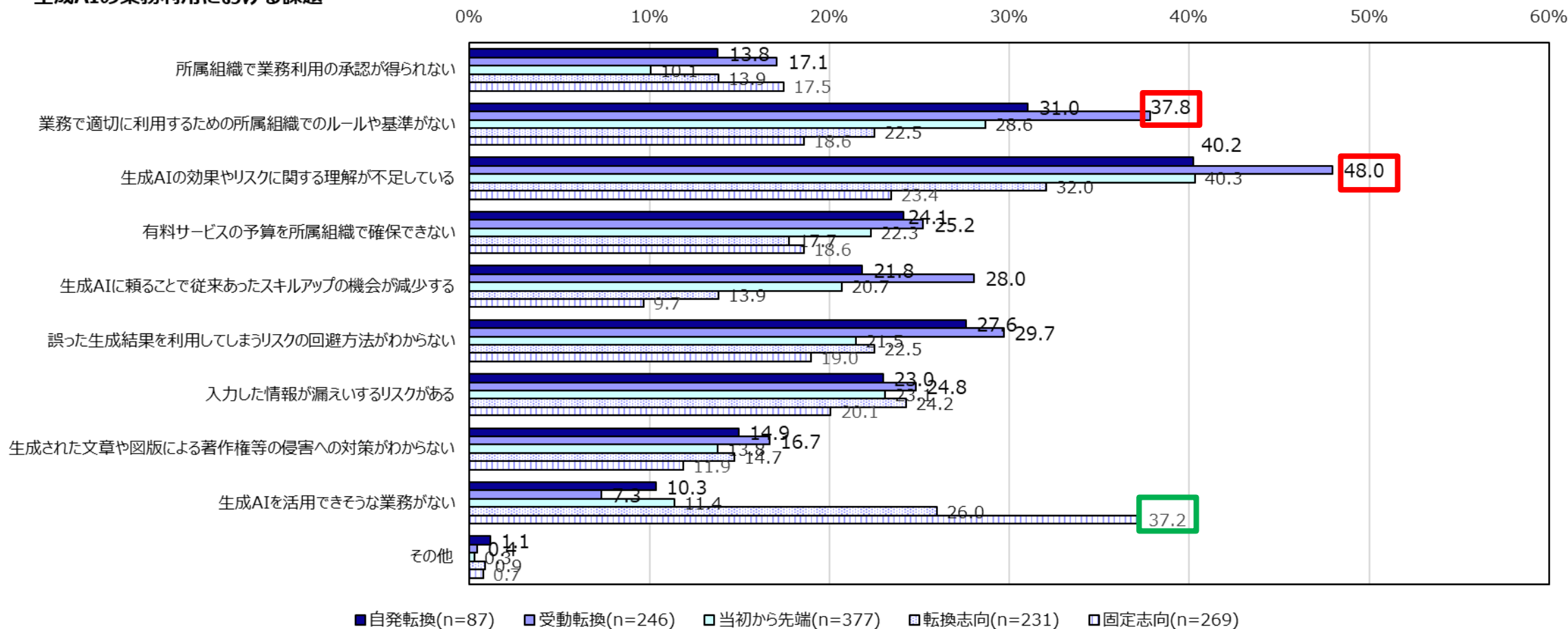
- ◆「入力した情報が漏えいするリスクがある」の回答が先端IT、非先端IT共に高く（グラフ内赤枠）、情報漏えいに関するリスク認識が高い。
- ◆先端ITにおいては「生成AIの効果やリスクに関する理解が不足している」も高い回答となっている（グラフ内緑枠）



# 補足：会社員転換タイプ別 生成AIの業務利用における課題

- ◆ 転換タイプ別だと受動転換の「業務で適切に利用するための所属組織でのルールや基準がない」と「生成AIの効果やリスクに関する理解が不足している」の回答が多くなっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 「生成AIを活用できそうな業務がない」は固定志向回答割合が高くなっている（グラフ内緑枠）

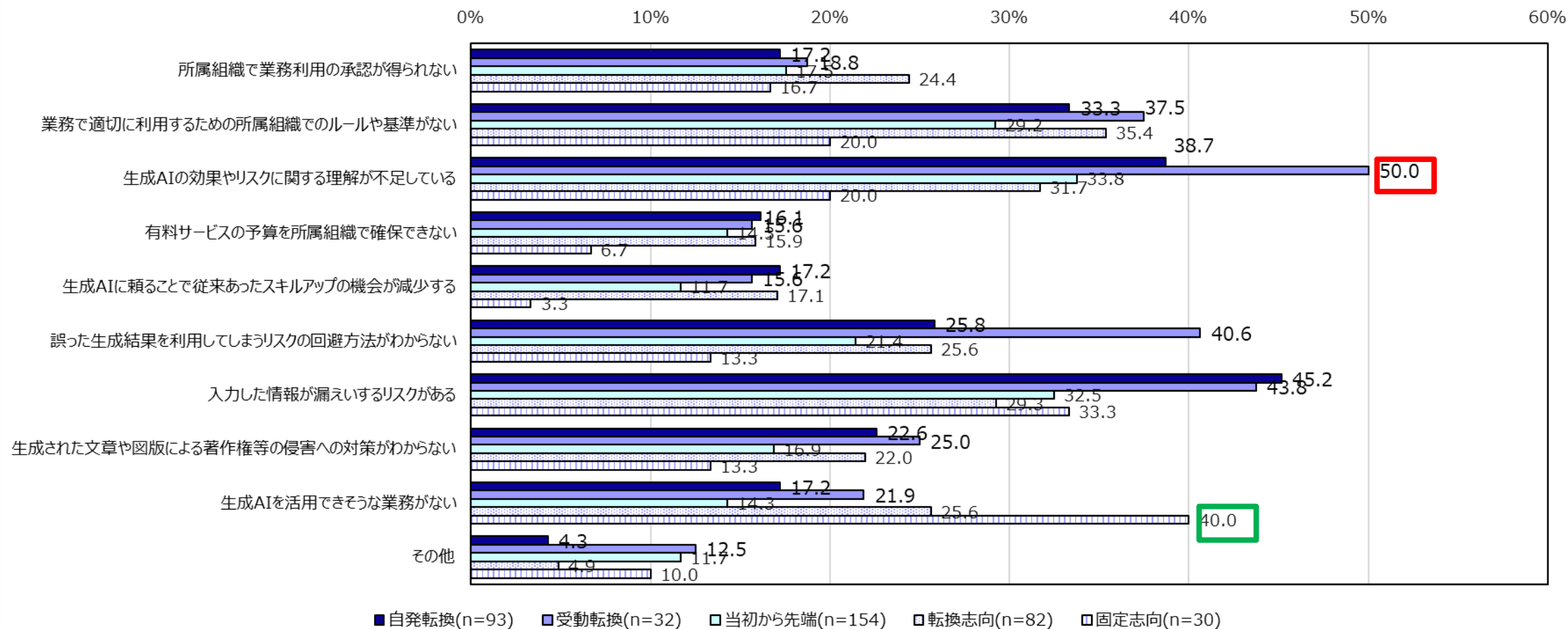
生成AIの業務利用における課題



# 補足：フリーランス転換タイプ別 生成AIの業務利用における課題

- ◆ 受動転換の約半数が「生成AIの効果やリスクに関する理解が不足している」と回答している（グラフ内赤枠）
- ◆ 固定志向の「生成AIを活用できそうな業務がない」の回答割合が高い（グラフ内緑枠）

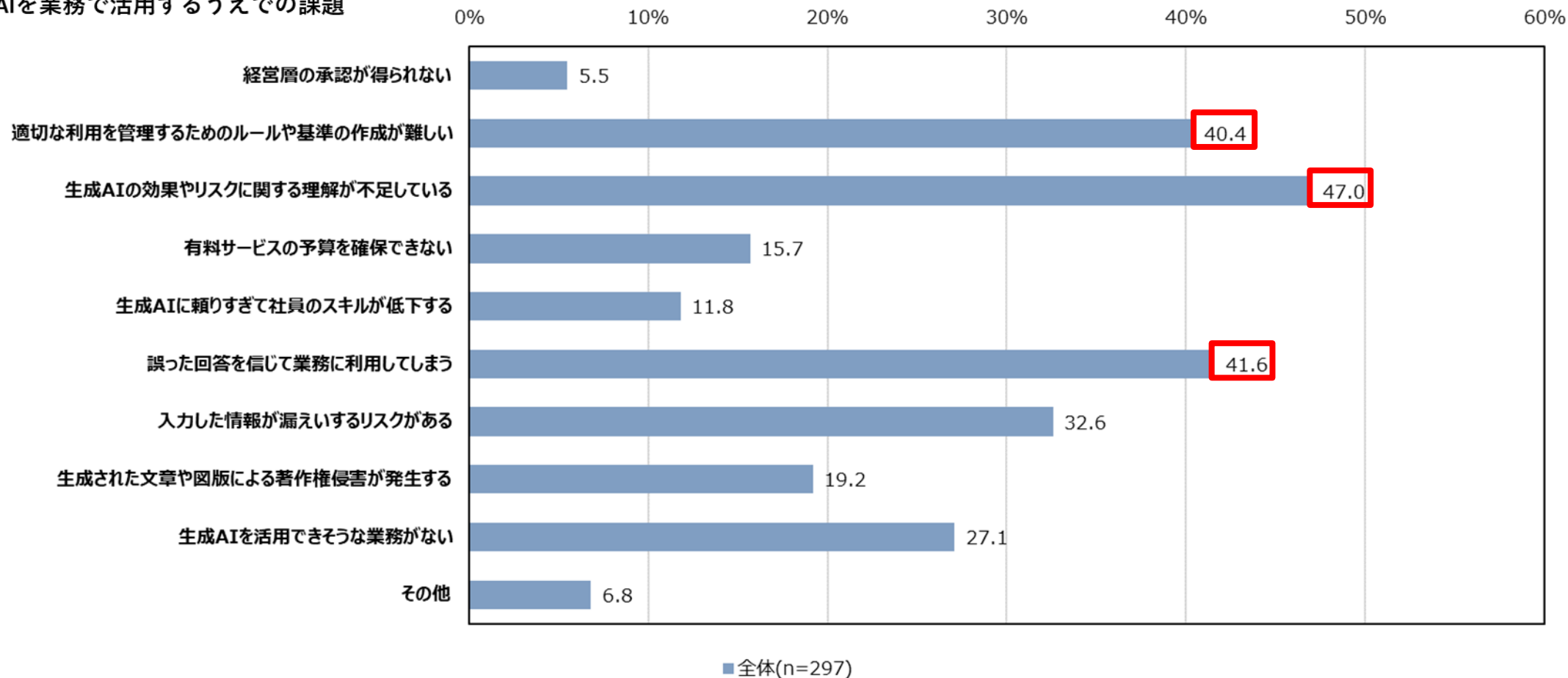
## 生成AIの業務利用における課題



## 【参考】企業調査 生成AIを業務で活用するうえでの課題

- ◆ 生成AIを業務で活用するうえでの企業としての課題として「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」「生成AIの効果やリスクに関する理解が不足している」「誤った回答を信じて業務に利用してしまう」の回答が多くなっている（グラフ内赤枠）
- ◆ ルール、リスクについて課題と感じているのは個人・企業同様の傾向であるが企業のほうは誤った回答の利用をより課題と感じていると考えられる

生成AIを業務で活用するうえでの課題



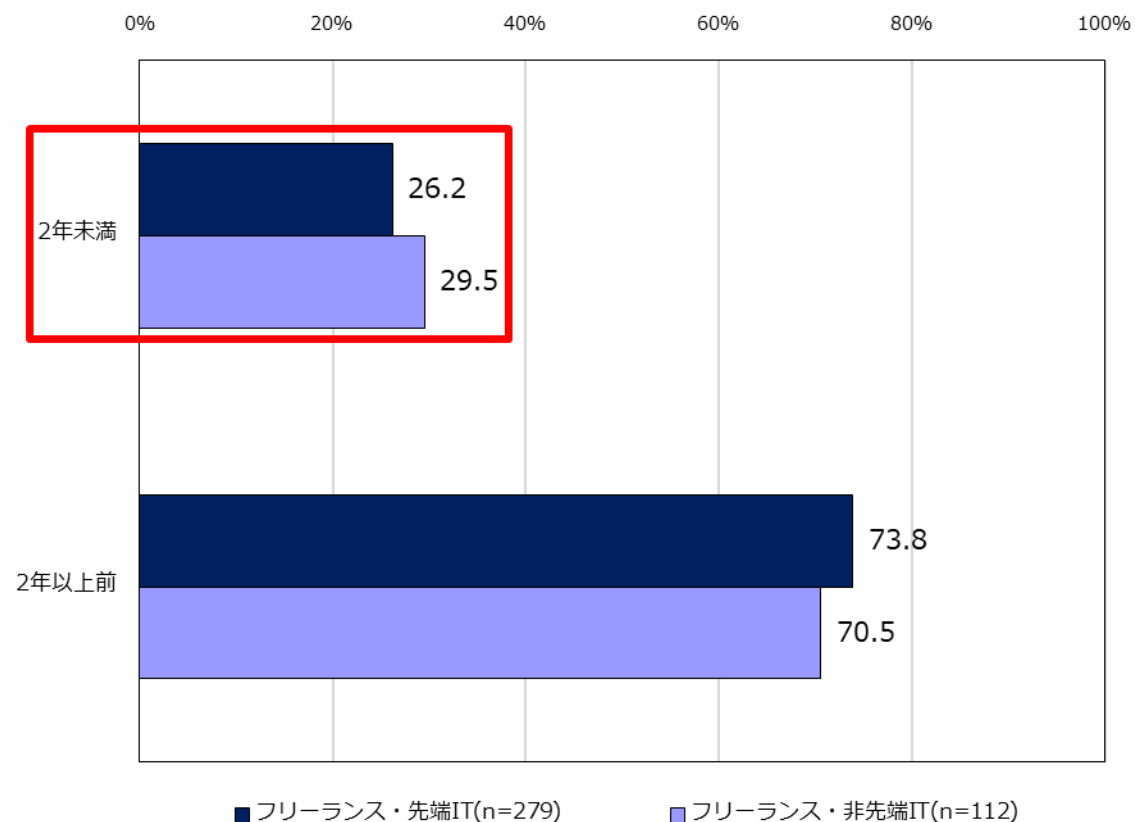


## 第7章 フリーランス独自設問

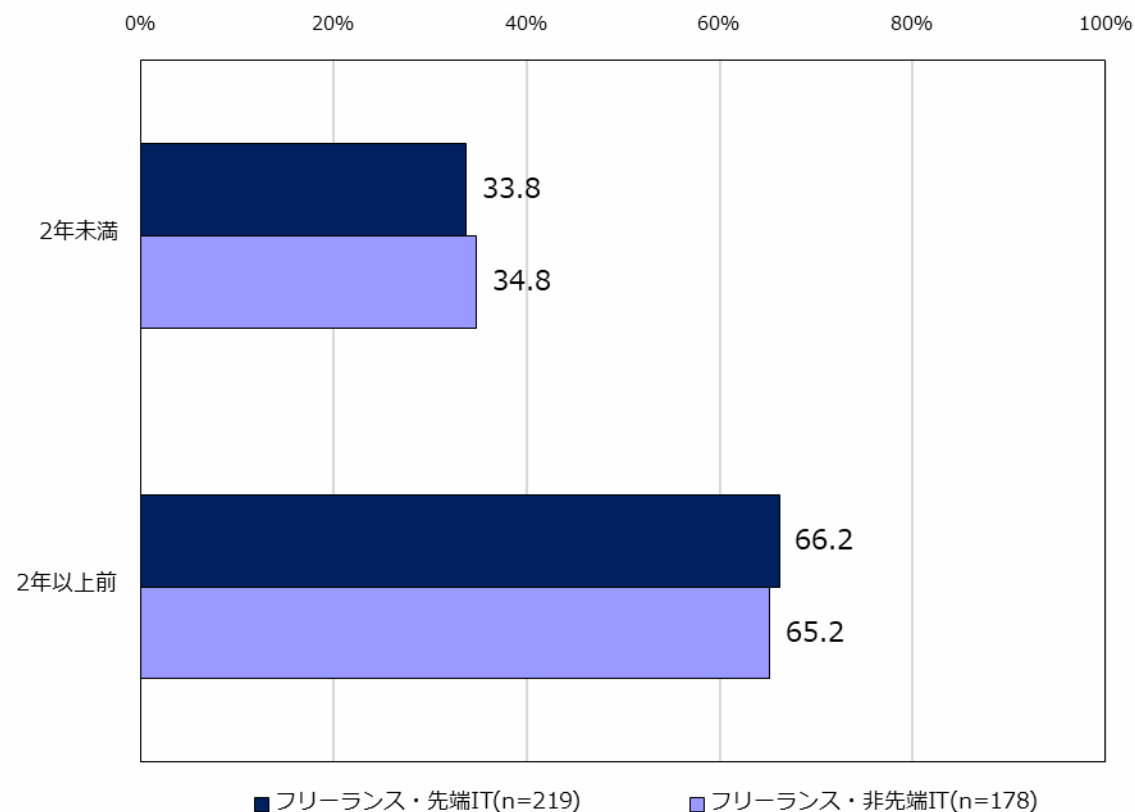
# フリーランス転向時期

◆ 直近2年にフリーランスに転向した人は先端IT、非先端IT共に3割弱となっている（グラフ内赤枠）

フリーランス転向時期



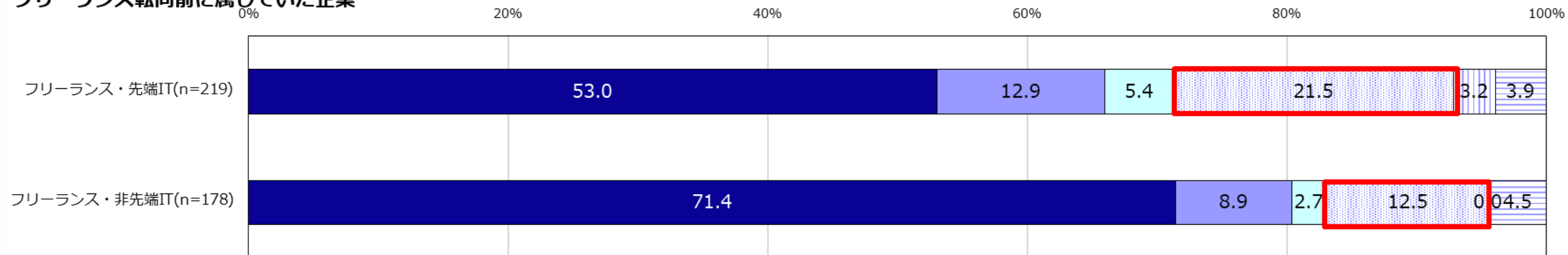
参考：2022年度調査 フリーランス転向時期



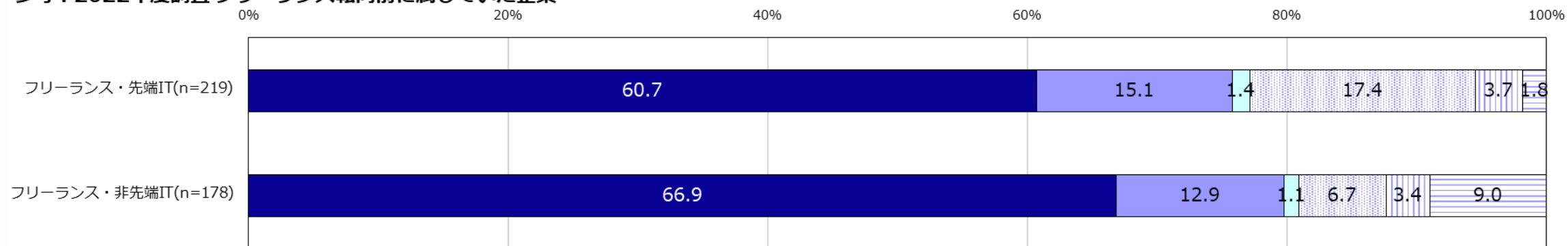
# フリーランス転向前に勤めていた企業

◆ 2022年度調査と比較すると「ベンチャー、スタートアップ企業」の回答割合が増加している（グラフ内赤枠）

フリーランス転向前に属していた企業



参考：2022年度調査 フリーランス転向前に属していた企業



■ IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）  
 □ ベンチャー、スタートアップ企業

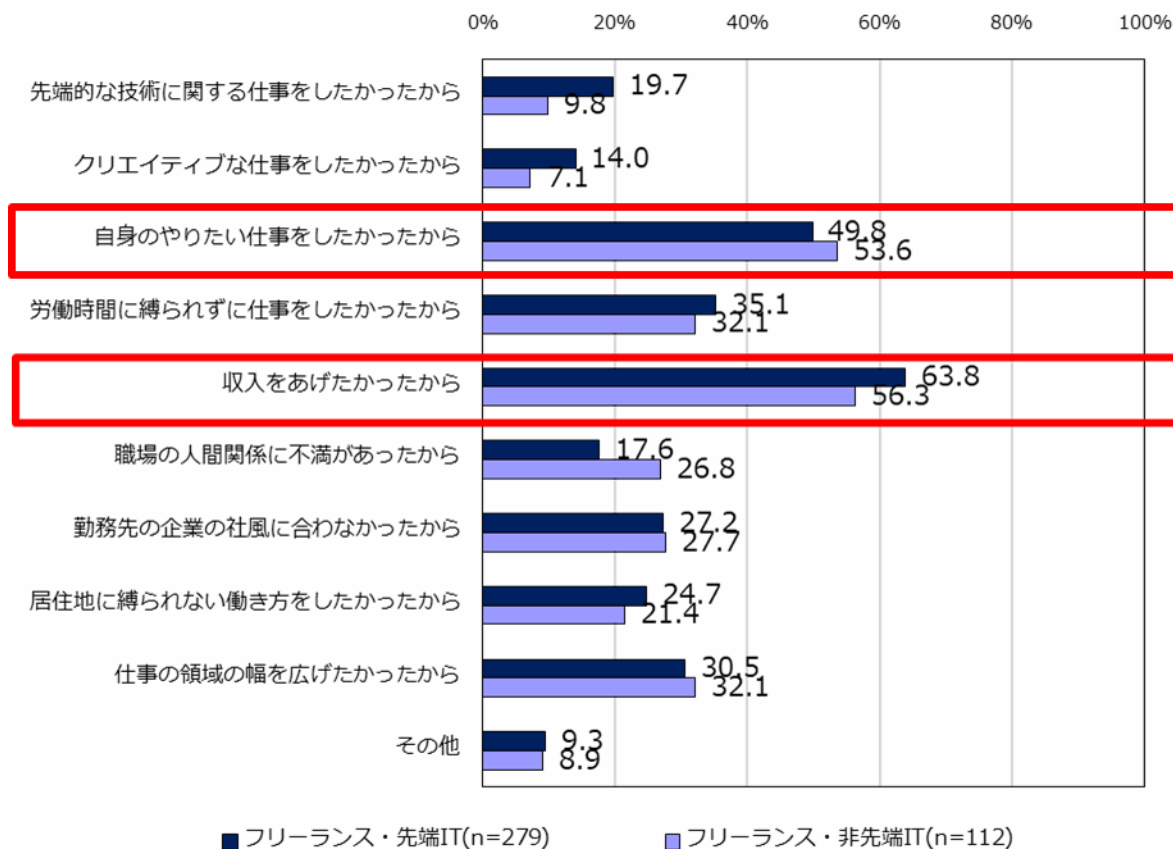
■ 事業会社のIT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）  
 □ その他

■ 事業会社の非IT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）  
 □ 上記のいずれも当てはまらない、または回答したくない

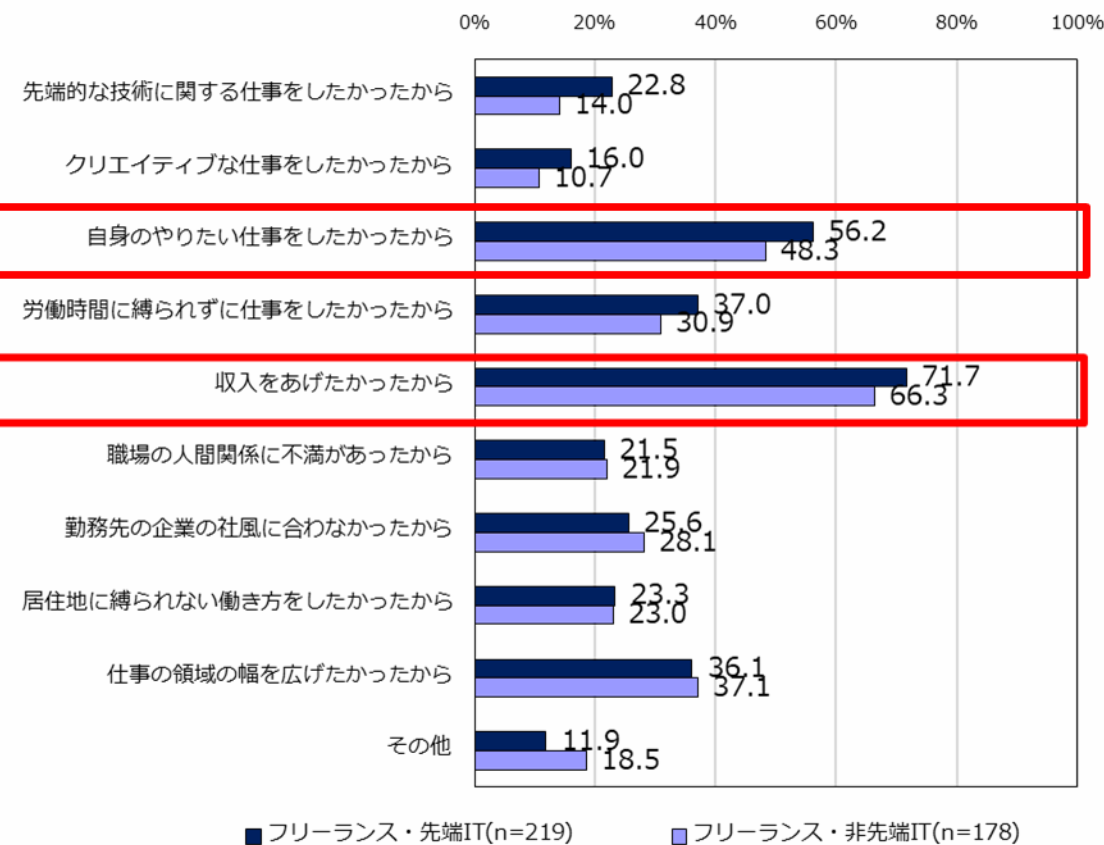
# フリーランスになった理由

- ◆「自身のやりたい仕事をしたかったから」「収入をあげたかったから」という理由が今回調査でも2022年度調査でも同様に上位の理由となっている（グラフ内赤枠）
- ◆ 2022年度調査と比較して理由として回答される割合が高いものの順序は概ね変化がない

フリーランスになった理由



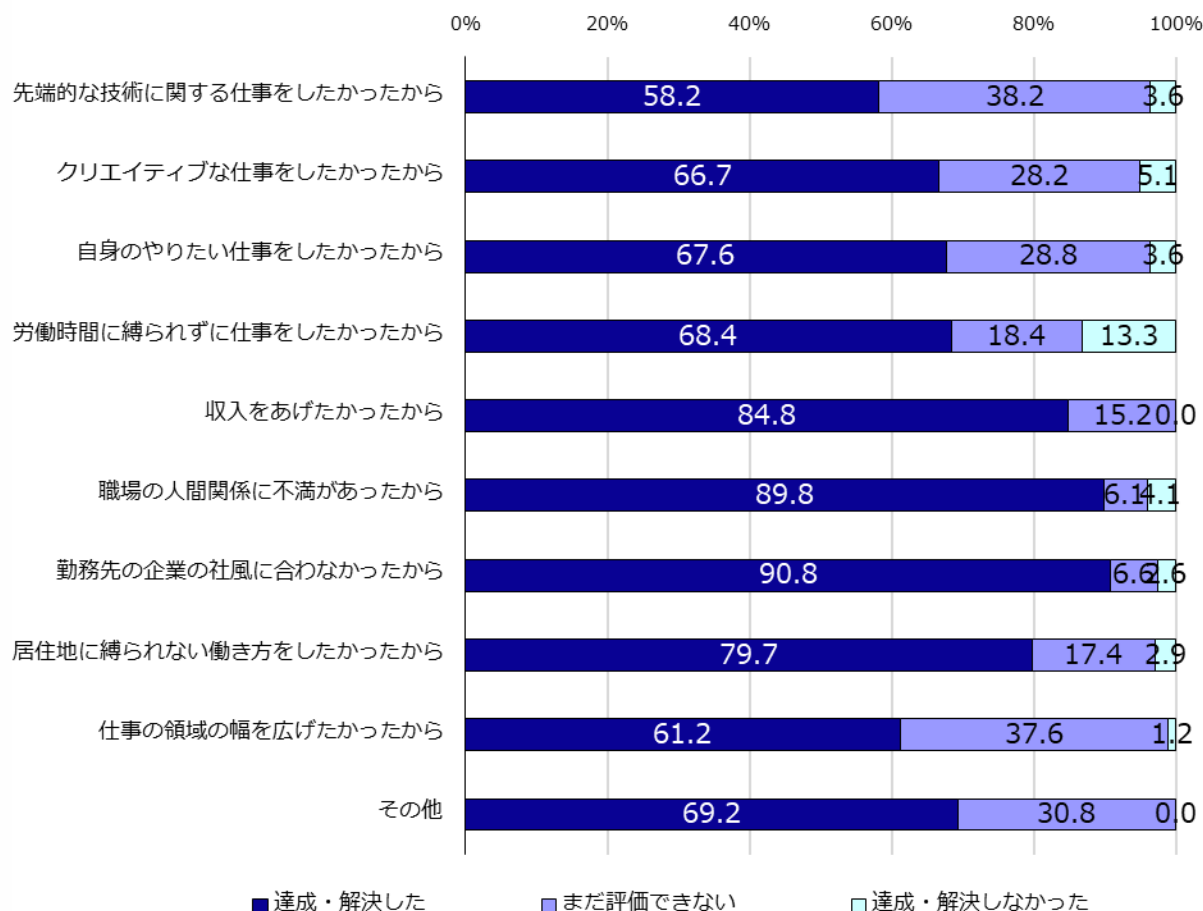
参考：2022年度調査 フリーランスになった理由



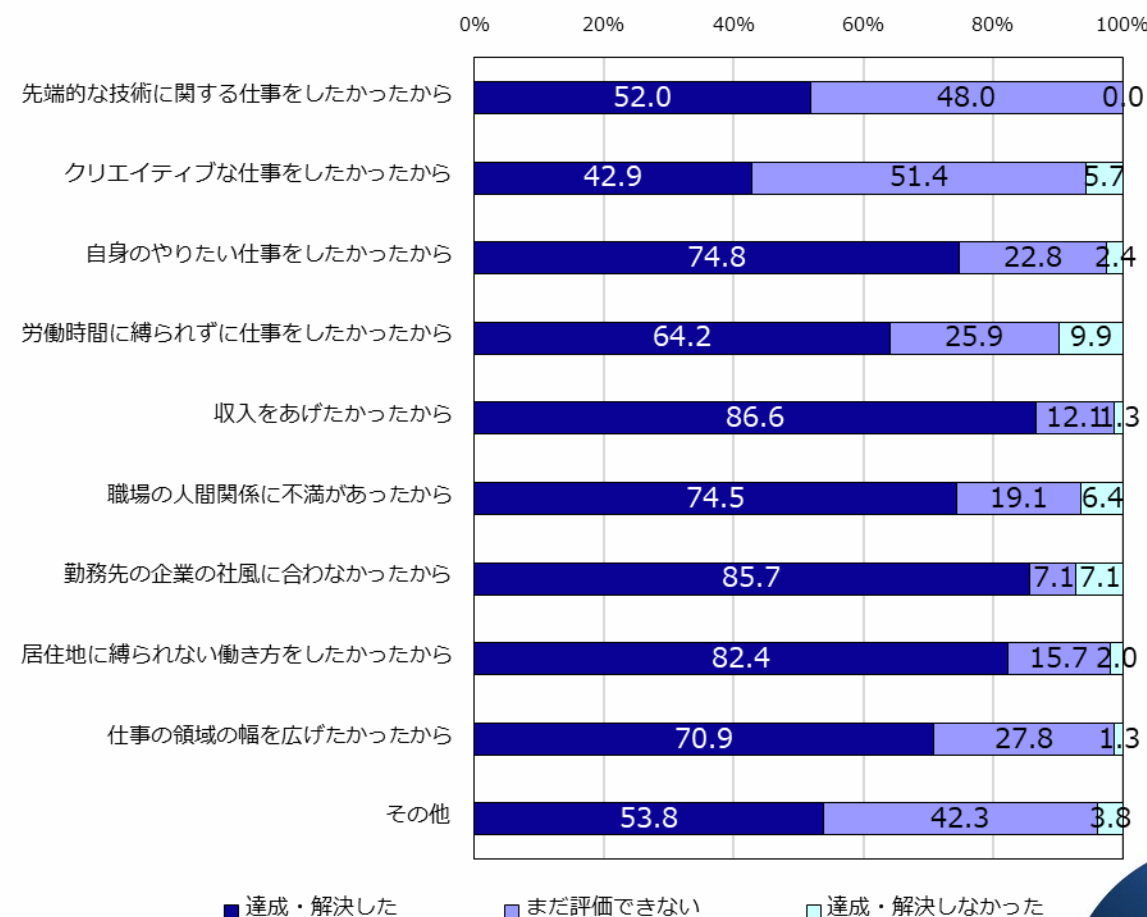
# フリーランスになった理由に対する結果（先端IT）

◆ 全ての項目で半分以上は「達成・解決した」と回答しており、2022年度調査と比較しても概ね増加している

フリーランスになった理由に対する結果（先端IT）（n=279）



参考：2022年度調査 フリーランスになった理由に対する結果（先端IT）（n=219）

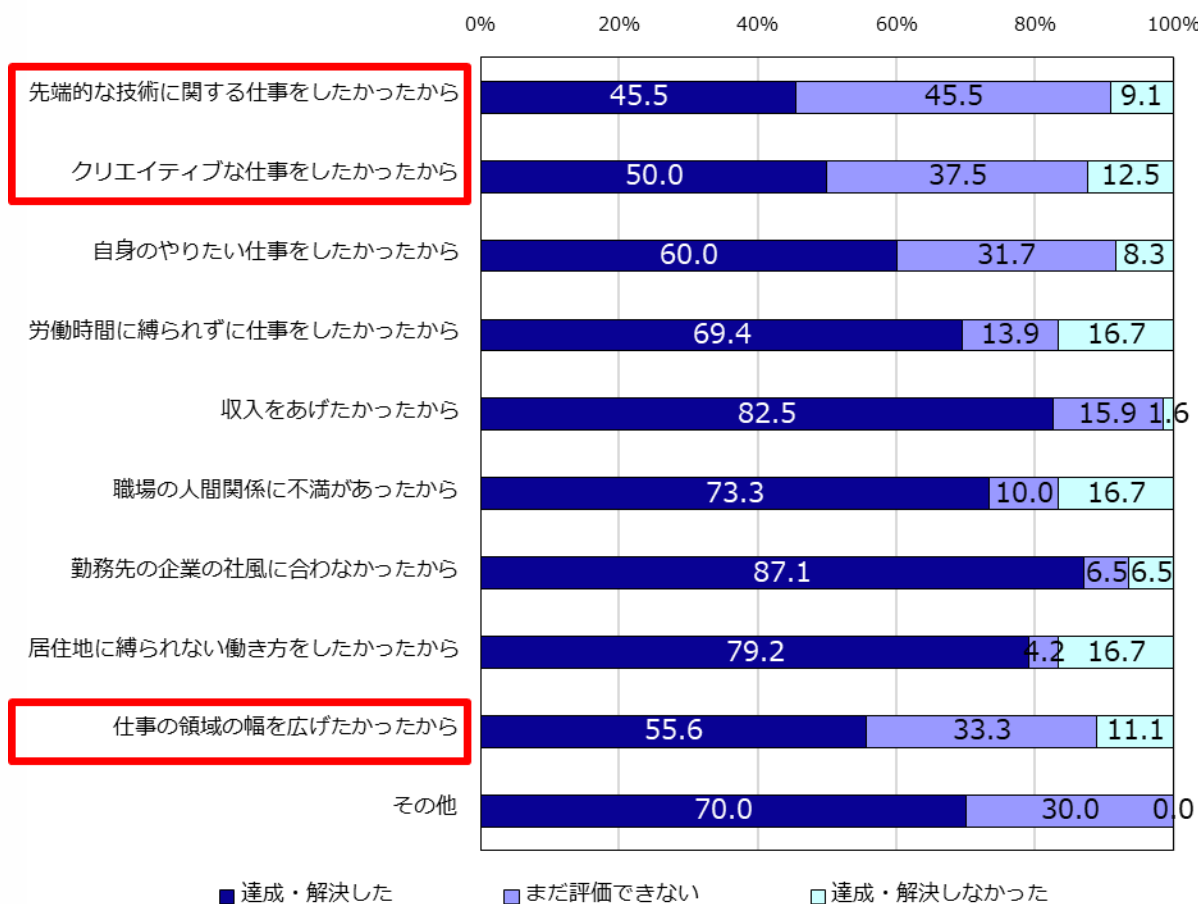




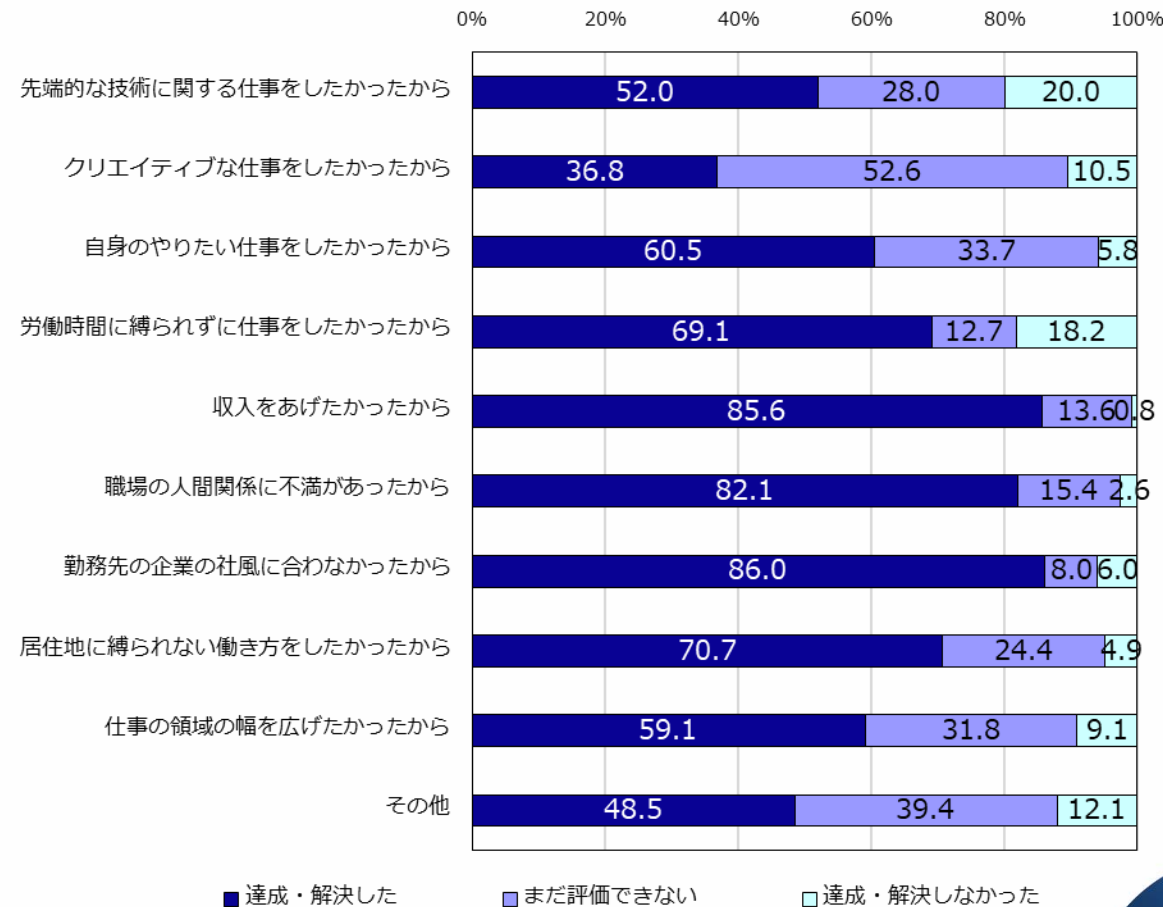
# フリーランスになった理由に対する結果（非先端IT）

◆ 非先端ITだと先端領域に従事していないため「先端的な技術に関する仕事をしなかったから」や「クリエイティブな仕事をしなかったから」、「仕事の領域の幅を広げなかったから」といった理由でフリーランスになった人の「達成・解決した」の回答は比較的低い（グラフ内赤枠）

フリーランスになった理由に対する結果（非先端IT）（n=112）

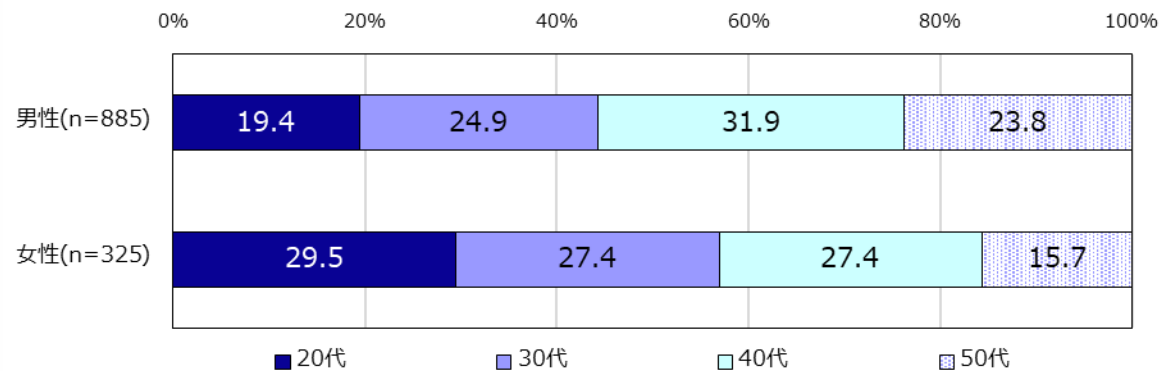


参考：2022年度調査 フリーランスになった理由に対する結果（非先端IT）（n=178）

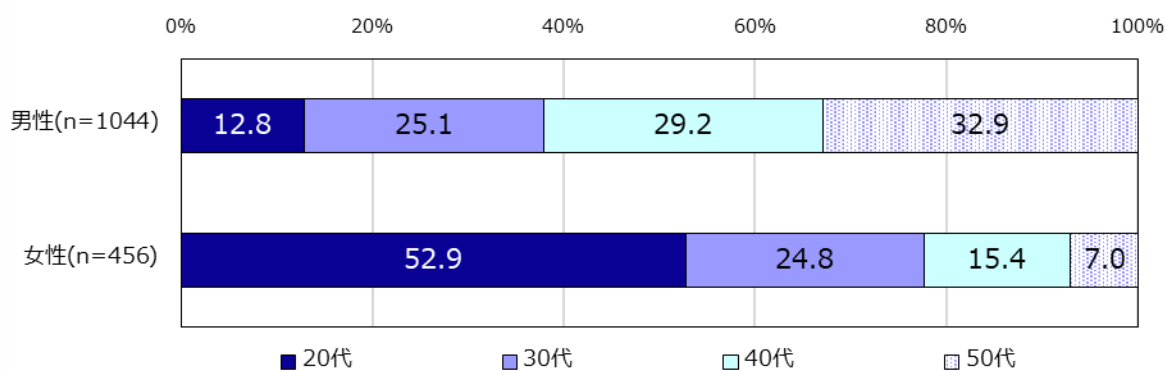


# Appendix

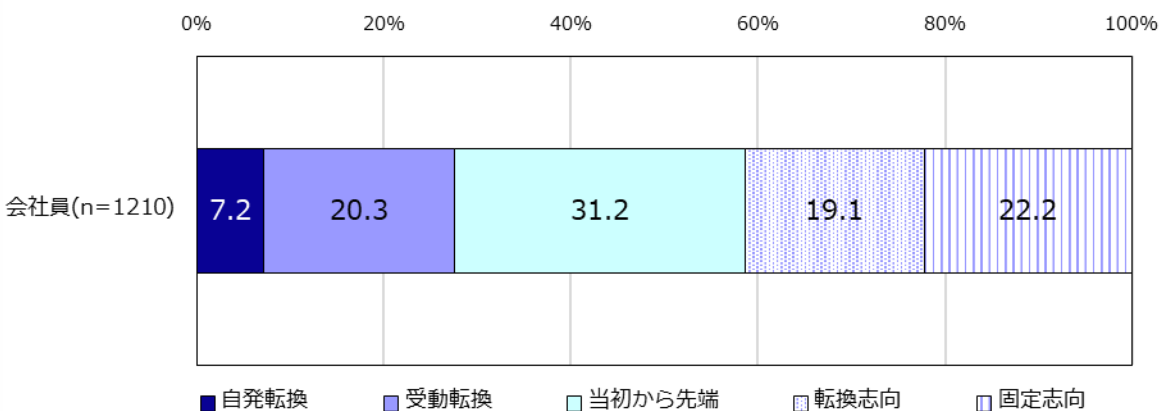
回答者の年齢・性別分布



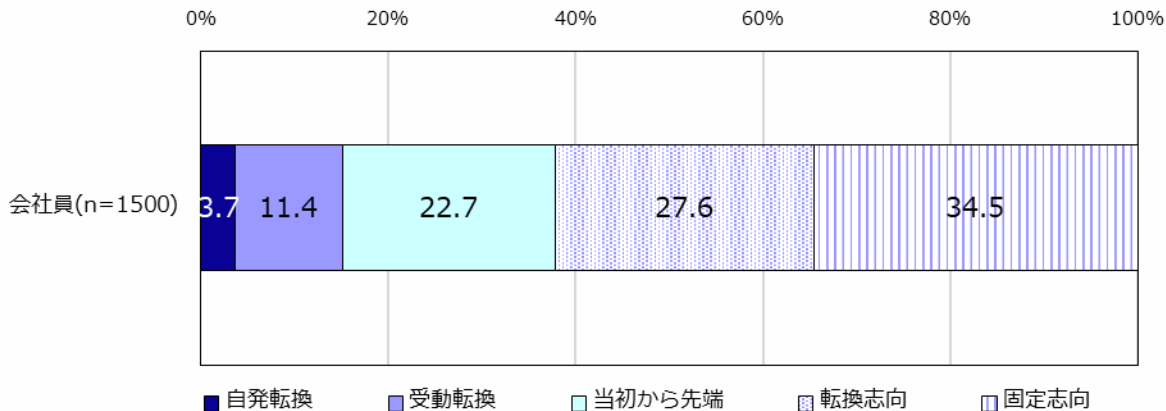
参考：2022年度調査 回答者の年齢・性別分布



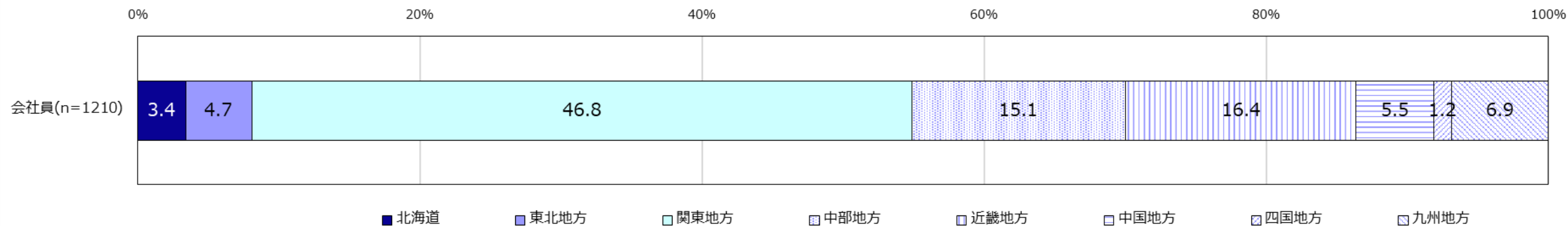
会社員転換タイプ



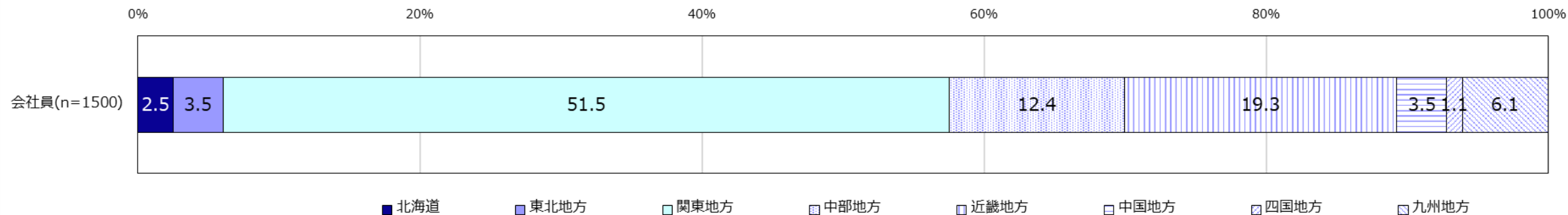
参考：2022年度調査 会社員転換タイプ



## 会社員 所在エリア

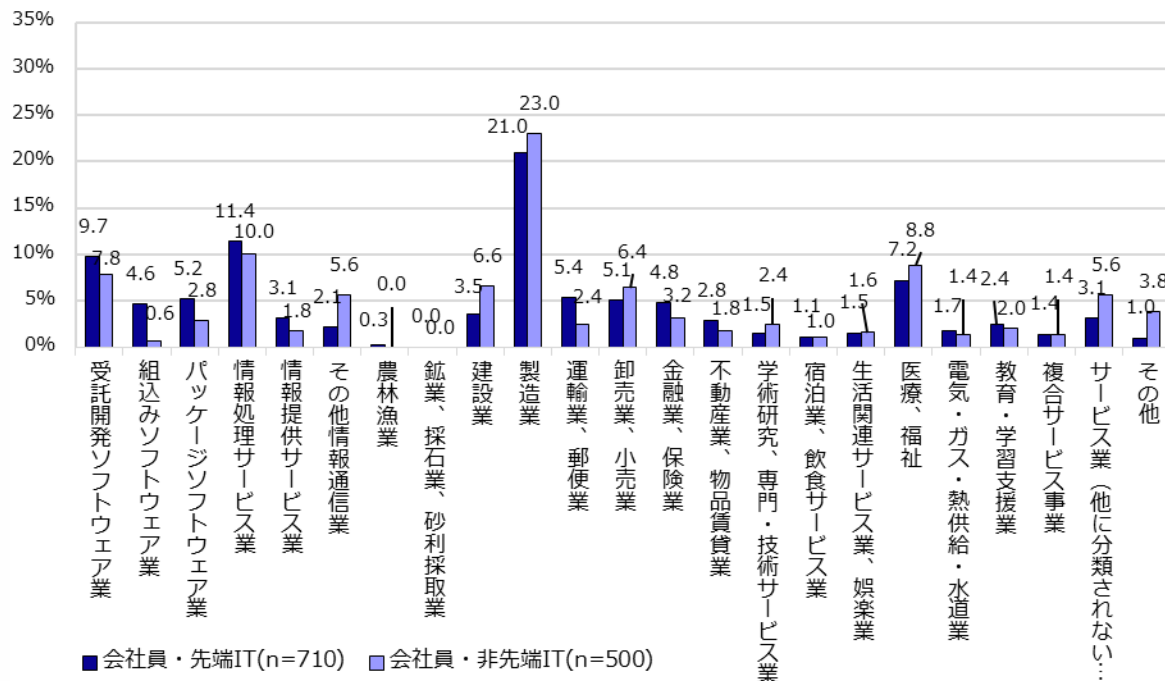


## 参考：2022年度調査 会社員 所在エリア

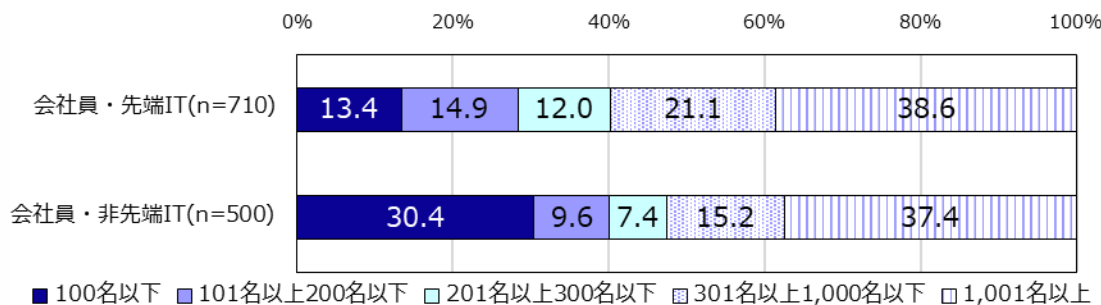


# 会社員 所属企業の属性

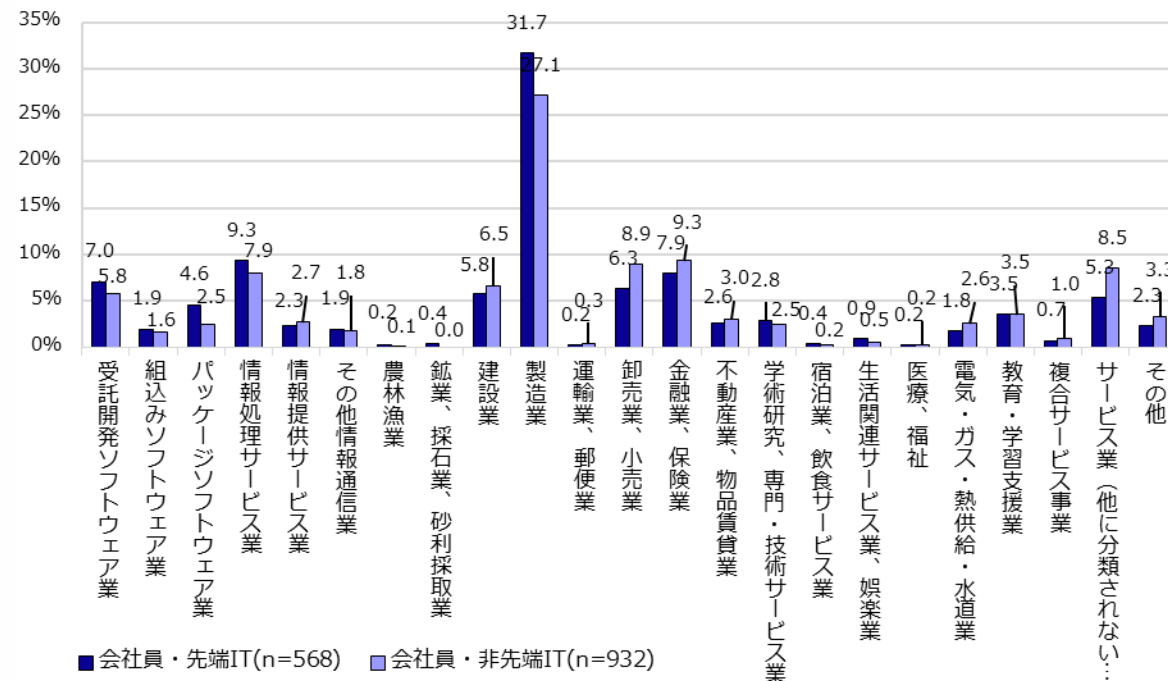
回答者の所属企業の業種分布



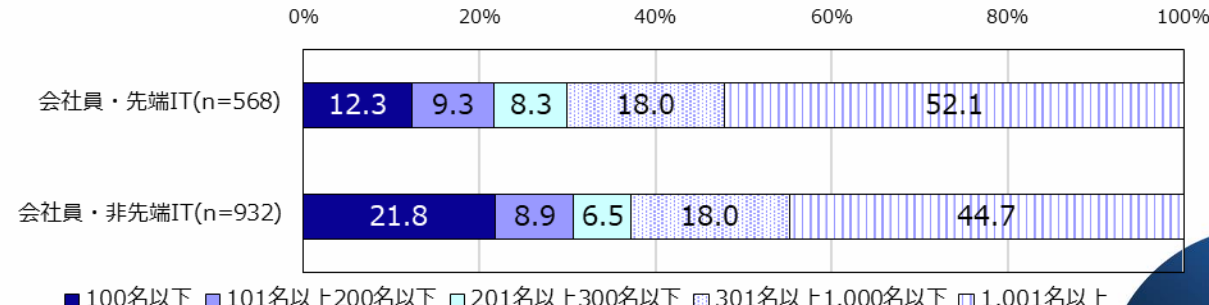
回答者の所属企業の人員規模



参考：2022年度調査 回答者の所属企業の業種分布



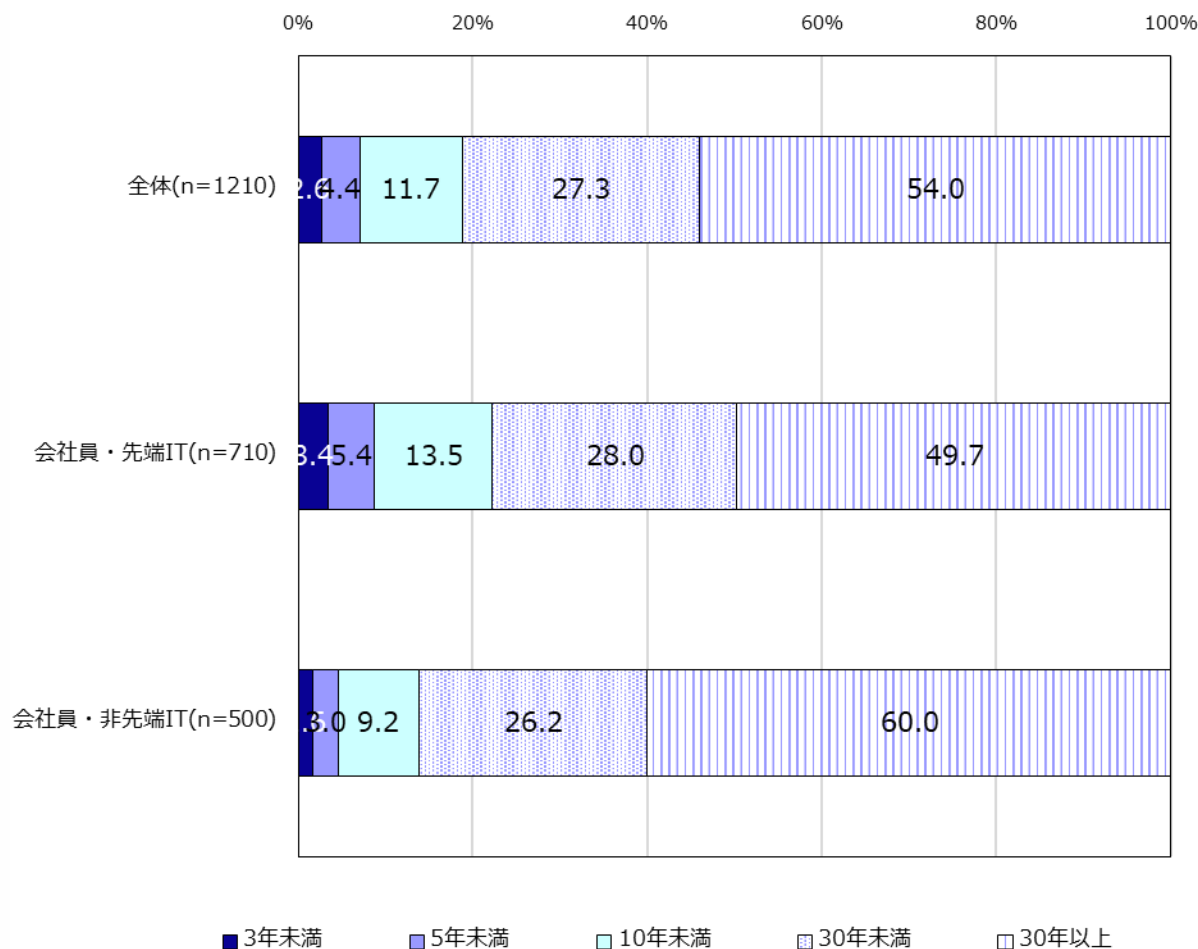
参考：2022年度調査 回答者の所属企業の人員規模



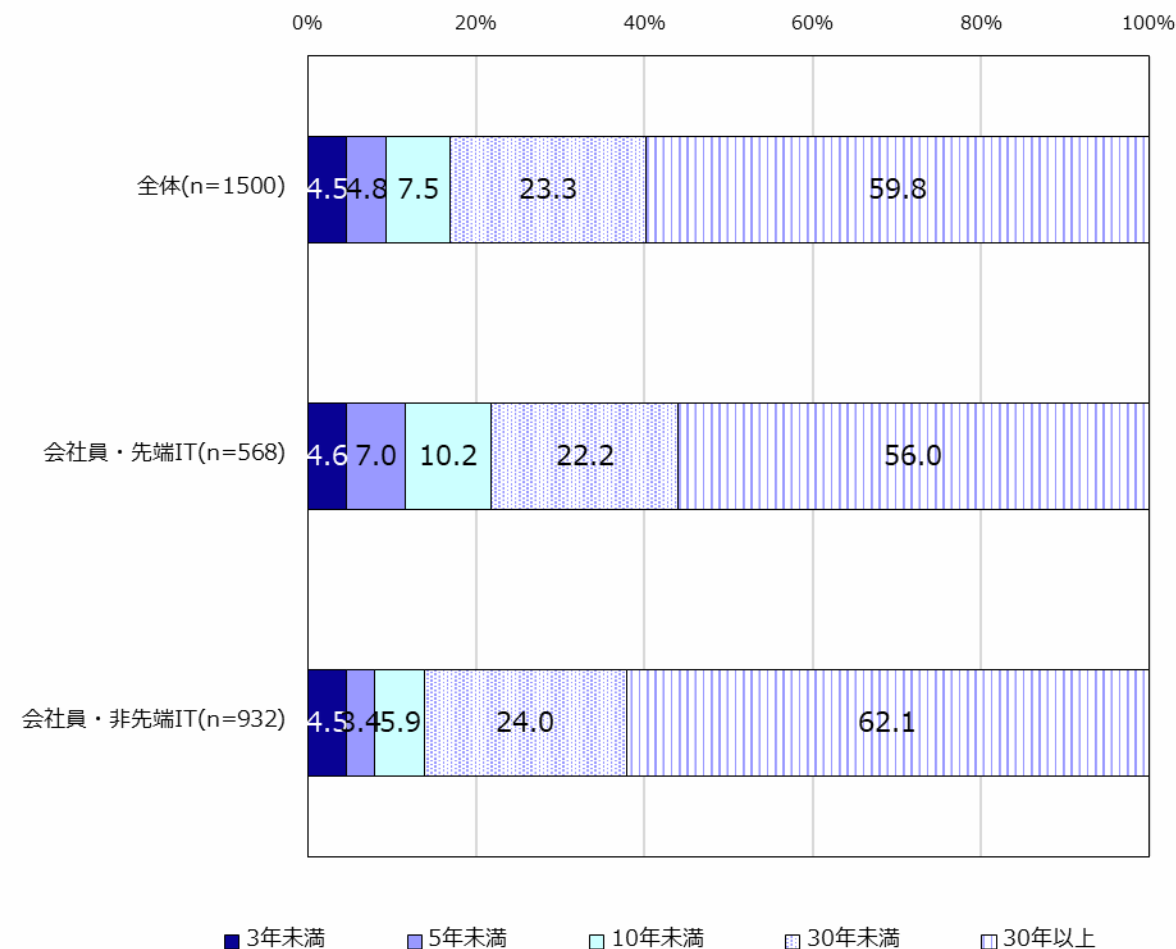


# 会社員 所属企業の属性

所属企業の設立からの年数

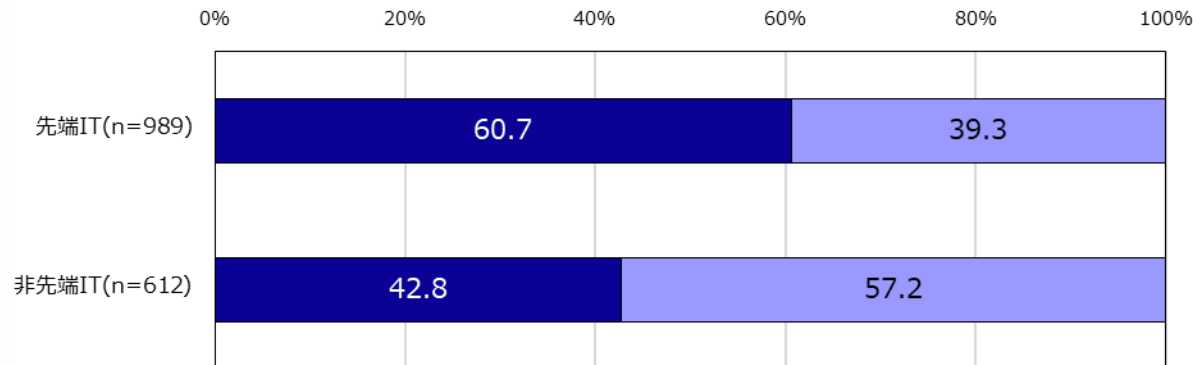


参考：2022年度調査 所属企業の設立からの年数



# 会社員 所属企業での役割

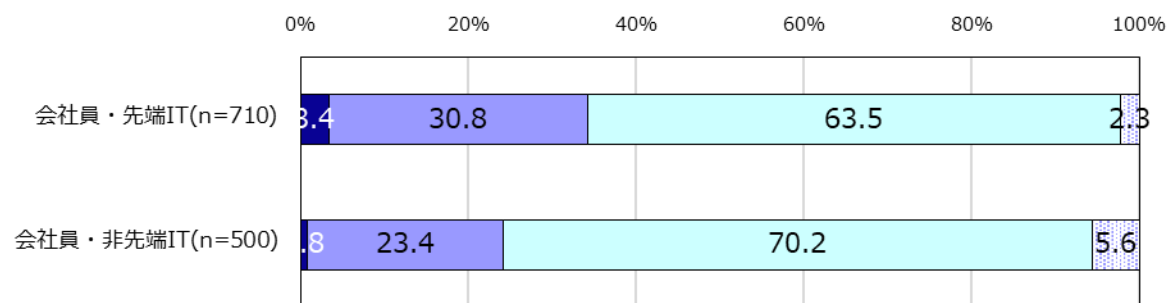
## 現業務の系統



■ システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)

■ ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

## 回答者の職業分布



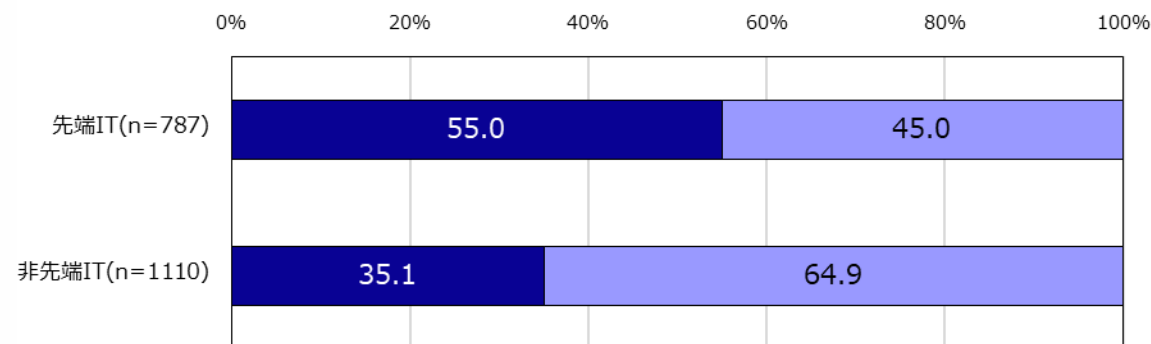
■ 会社員 (本部長・事業部長クラス)

■ 会社員 (一般社員)

■ 会社員 (部長・課長クラス)

■ 会社員 (契約社員/派遣社員)

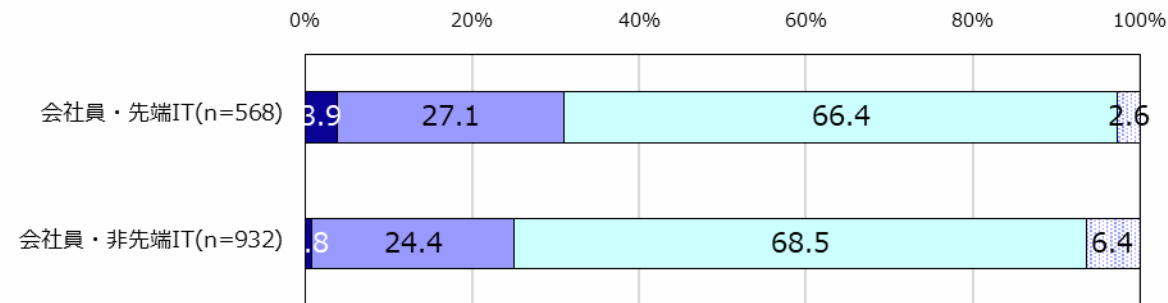
## 参考：2022年度調査 現業務の系統



■ システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)

■ ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

## 参考：2022年度調査 回答者の職業分布



■ 会社員 (本部長・事業部長クラス)

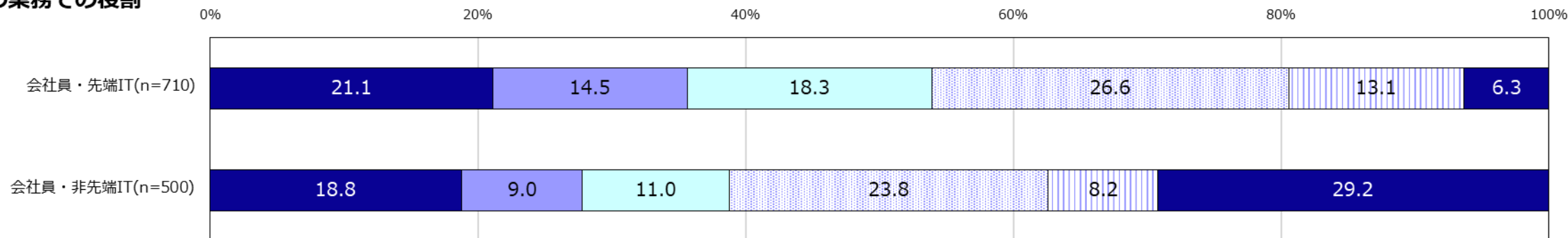
■ 会社員 (一般社員)

■ 会社員 (部長・課長クラス)

■ 会社員 (契約社員/派遣社員)

# 会社員 所属企業での役割

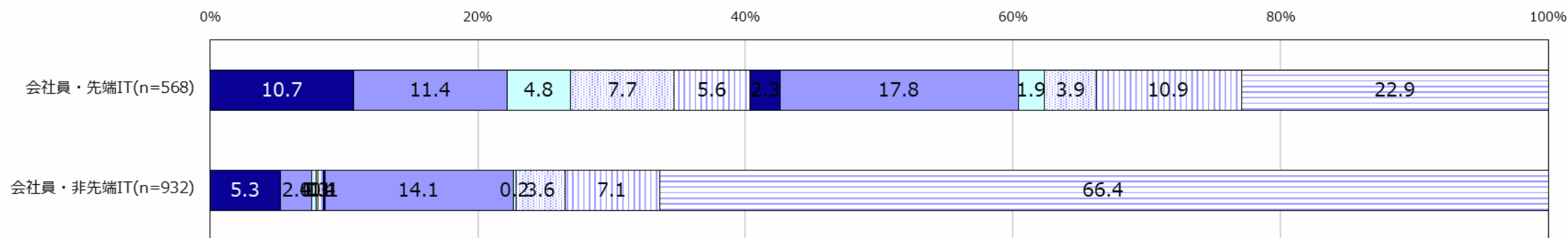
## 回答者の業務での役割



- ビジネスアーキテクト（新規事業開発、既存事業高度化、業務改革等をリード、推進）
- データサイエンティスト（データの活用戦略立案・設計・実装・運用）
- サイバーセキュリティ（サイバーセキュリティ戦略立案・設計・実装・運用）

- デザイナー（製品・サービス、プロセス等の設計）
- ソフトウェアエンジニア（システムやソフトウェアの設計・実装・運用）
- その他（上記以外のIT・デジタル技術、サービスに関わる方）【     】

## 参考：2022年度調査 回答者の業務での役割



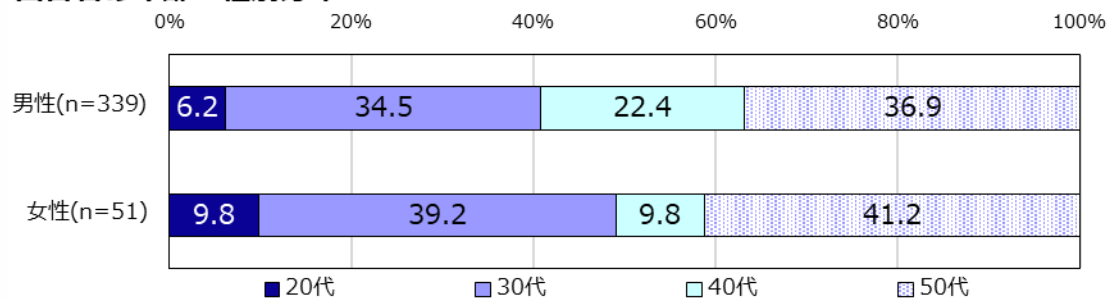
- プロダクトマネジャー(ビジネス全体の管理)
- データサイエンティスト
- エンジニア/プログラマー
- ITサービス(技術サポート、ヘルプデスク等)

- ビジネスデザイナー(ITによるビジネスの企画・推進)
- 先端技術エンジニア
- サイバーセキュリティ・スペシャリスト
- その他

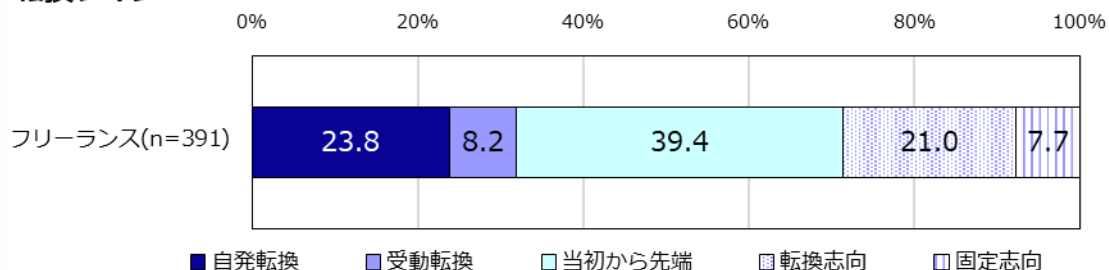
- テックリード(エンジニアリングマネジャー、アーキテクト)
- UI/UXデザイナー
- IT資産の保守運用(NW、DB、既存アプリ、ハードウェア等)

# フリーランス 属性

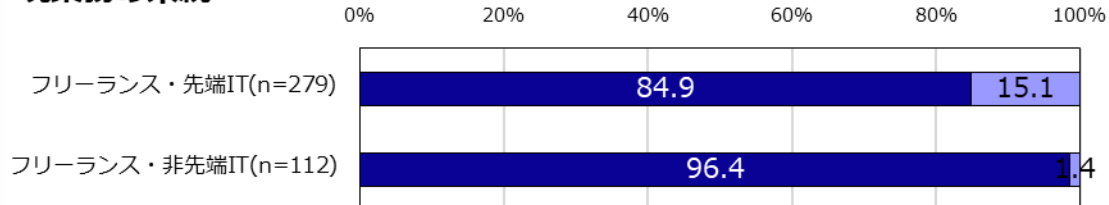
回答者の年齢・性別分布



転換タイプ



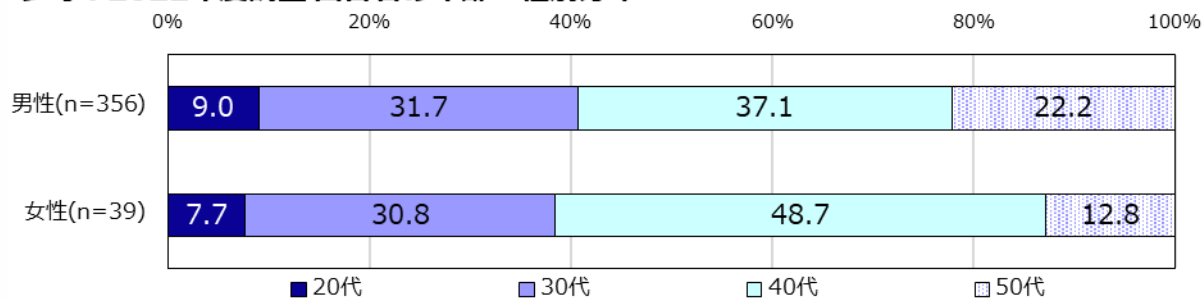
現業務の系統



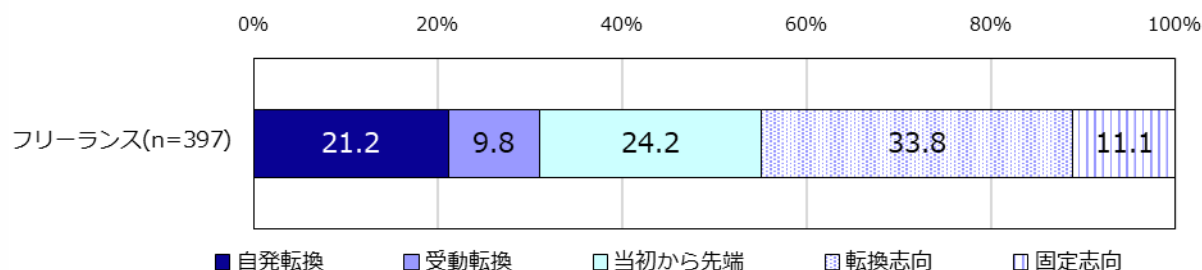
■ システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)

■ ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

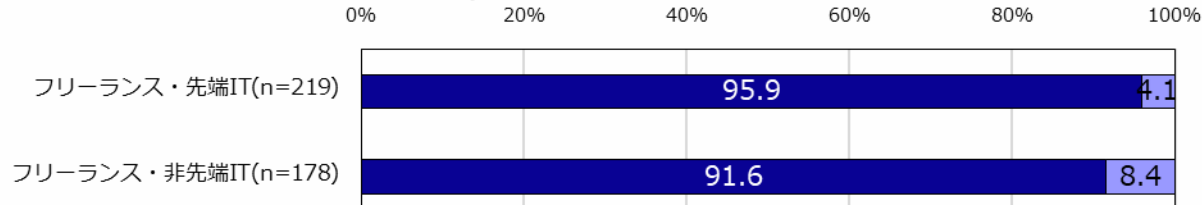
参考：2022年度調査 回答者の年齢・性別分布



参考：2022年度調査 転換タイプ



参考：2022年度調査 現業務の職種系統

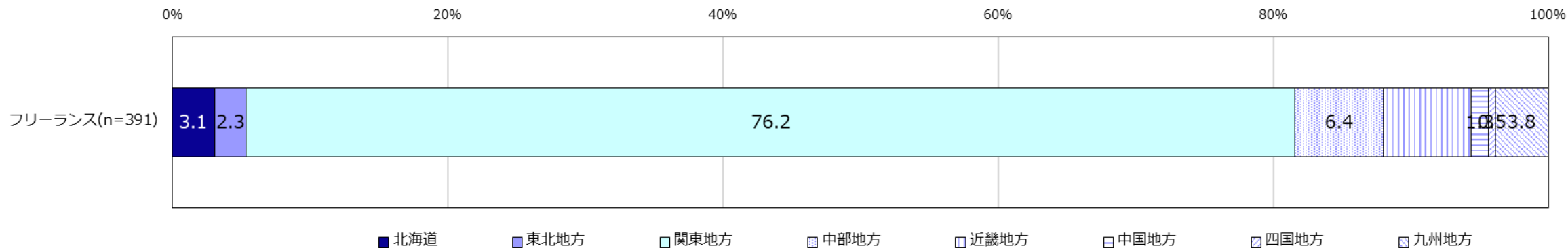


■ システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)

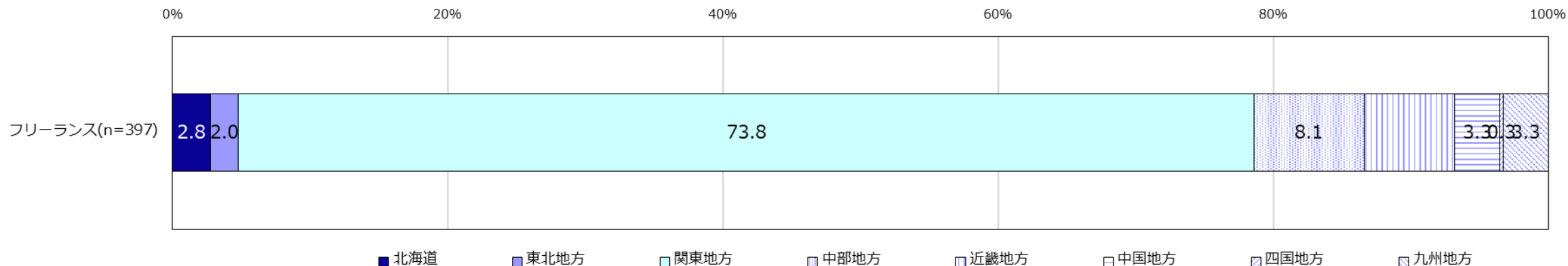
■ ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

# フリーランス 居住地

## フリーランス 居住地



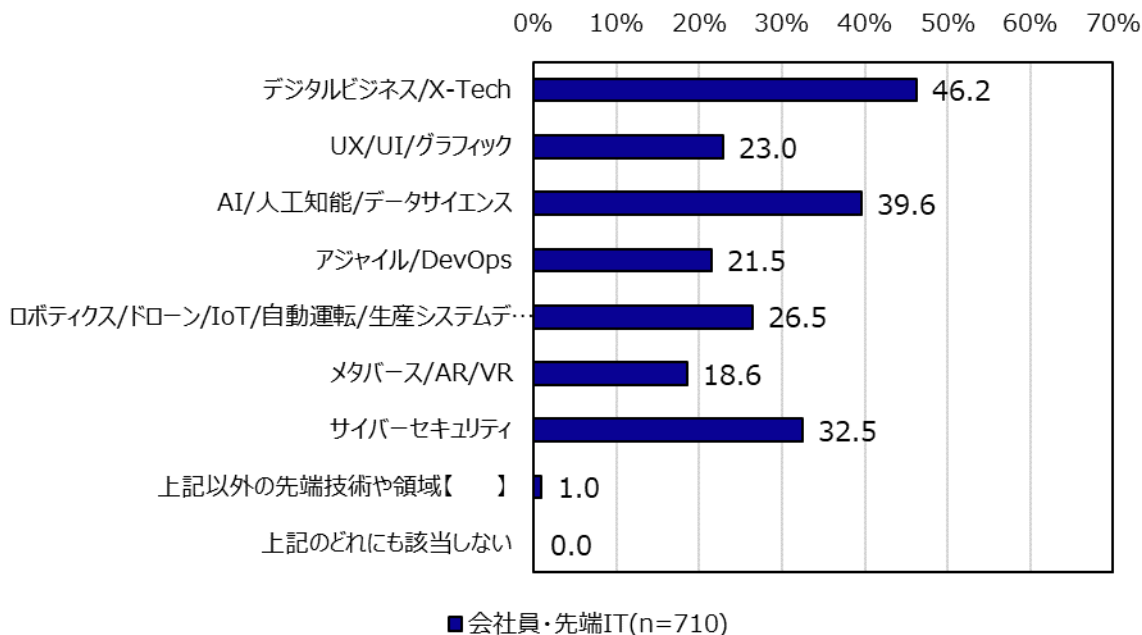
## 参考：2022年度調査 フリーランス 居住地



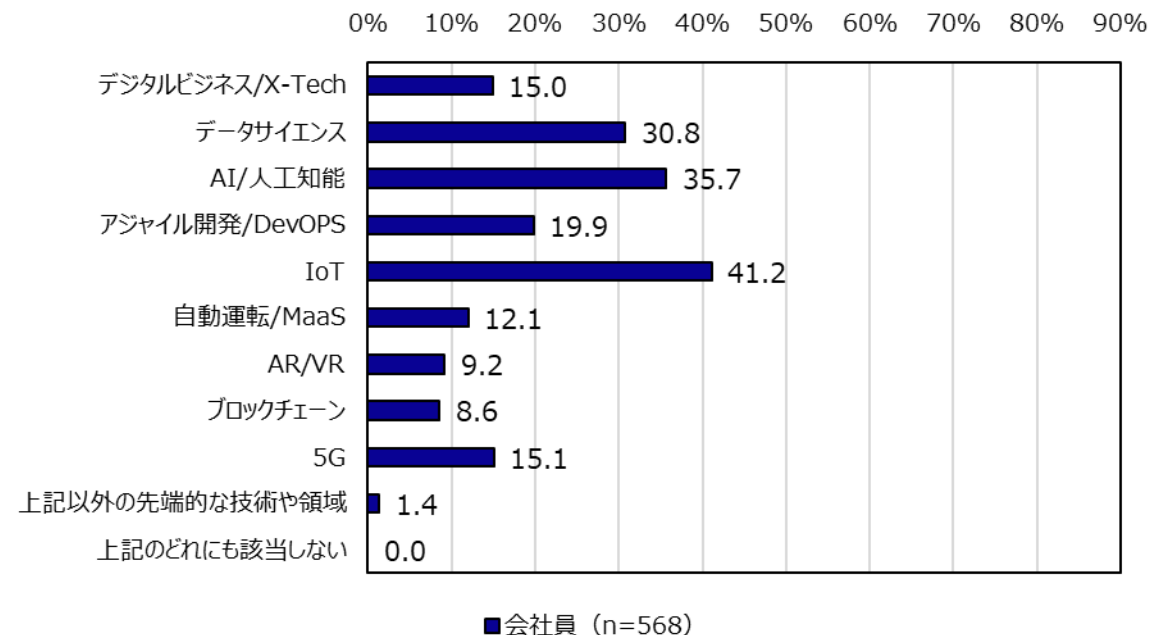


# 会社員 先端ITの詳細属性

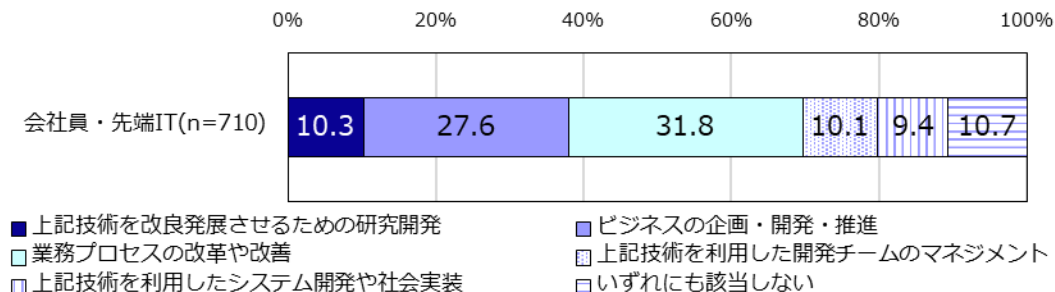
回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



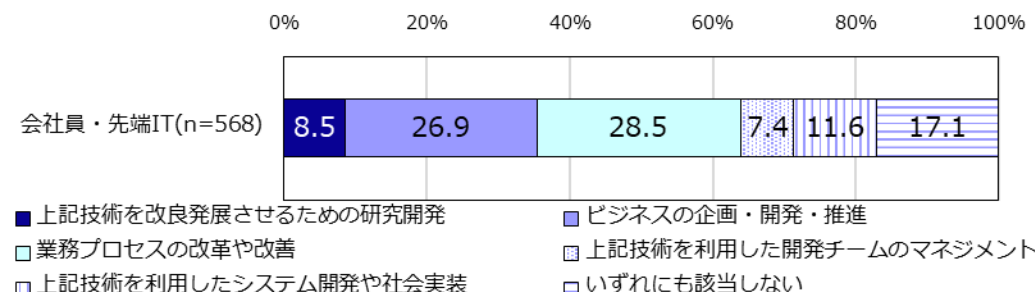
参考：2022年度調査 回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



回答者（先端）の技術領域との関わり方



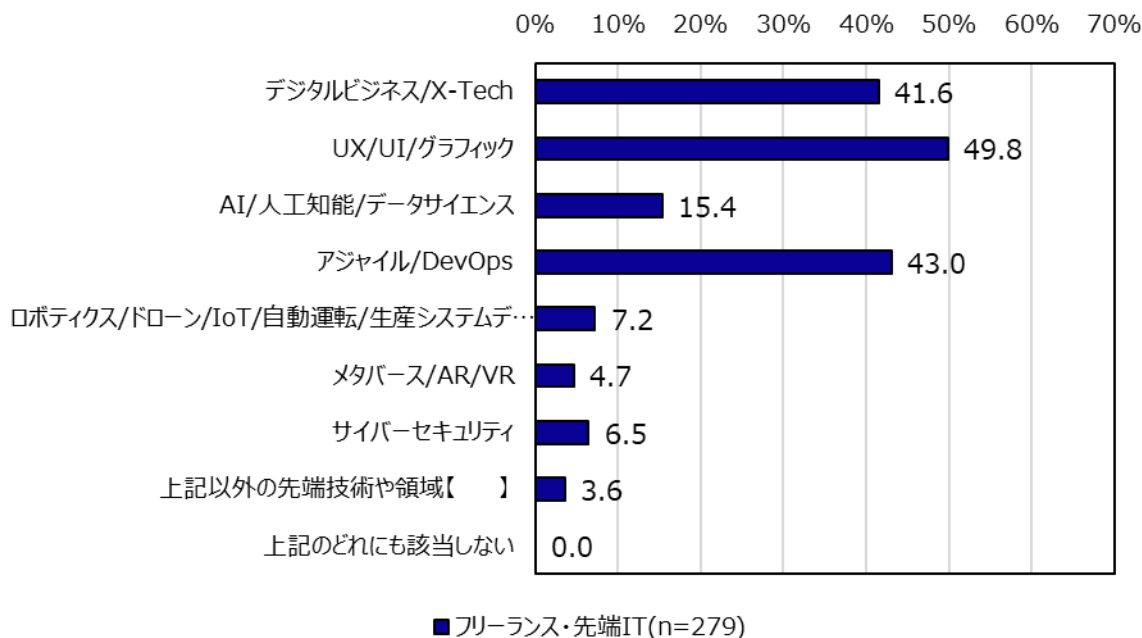
参考：2022年度調査 回答者（先端）の技術領域との関わり方



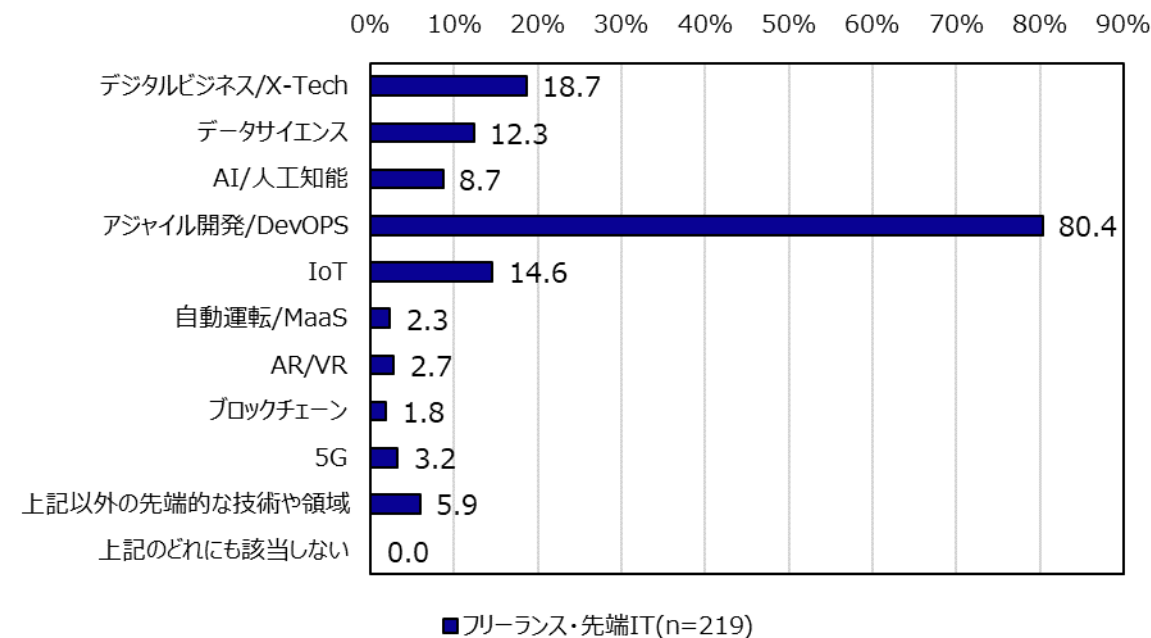
注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

# フリーランス 先端ITの詳細属性

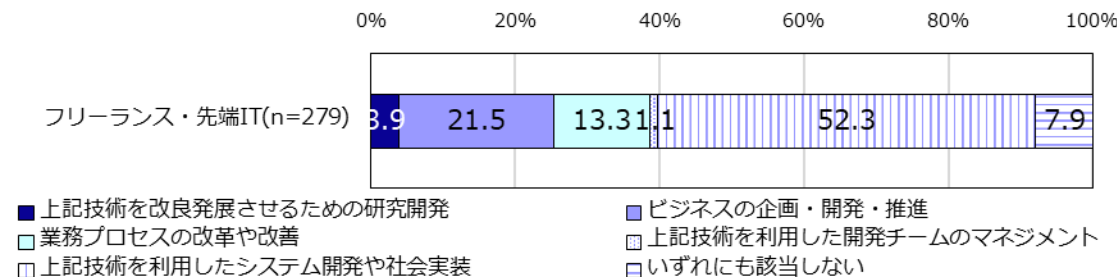
回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



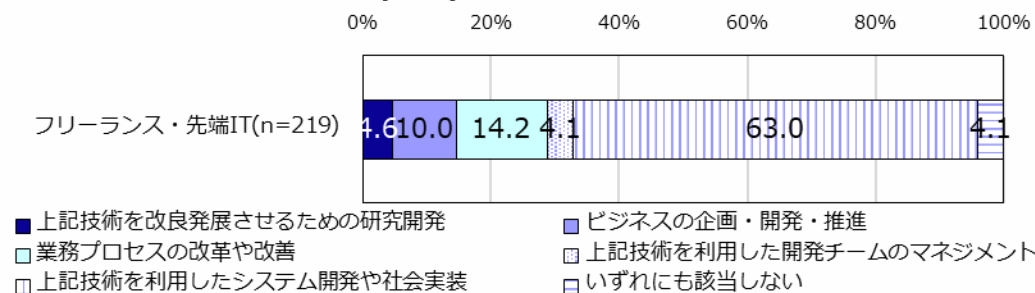
参考：2022年度調査 回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



回答者（先端）の技術領域との関わり方



参考：2022年度調査 回答者（先端）の技術領域との関わり方



# 調査にあたってのデジタル人材区分

| # | 職種                           | 職種内容                                                                                      |
|---|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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<br>（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                                          |

