

質問番号	質問項目	回答必須・任意	設問文	選択肢
SC2	企業名	必須	自社の会社名を記入ください。	
SC3	従業員数	必須	貴社の従業員数（パート・アルバイトを除く）を記入ください。半角数字でお答えください。	[]人
SC4	設立年数	必須	貴社は設立して何年経ちますか。（番号を1つ選択）	1. 3年未満 2. 5年未満 3. 10年未満 4. 30年未満 5. 30年以上
SC5	住所	必須	貴社の会社住所を記入ください。	〒[] 住所（都道府県）[] 住所（市区町村）[] 住所（町名・番地・ビル名など）[]
SC6	回答者の立場（デジタルビジネス責任者orIT部門の責任者）	必須	本調査の回答に関わった回答者の皆様（1名でご回答いただいた場合は、あなた）についてお聞きします。 回答するにあたり、選択肢のどの立場でご回答いただきましたか。当てはまるものを全てお答えください。 ※デジタルビジネス推進責任者とは、デジタルビジネスの推進に関わる人材の状況を把握している事業部門における責任者を指します。 ※デジタルビジネスとは、AI（人工知能）やIoT、ビッグデータをはじめとするデジタル技術を活用したビジネスを指します。	1. デジタルビジネス推進責任者（デジタルビジネス部門の人事担当責任者も含む） 2. 全社コーポレート機能におけるIT部門・情報システム部門の責任者 3. 全社コーポレート機能における人事部・人材開発部の責任者
SC7	IT分野に見識がある役員の割合（役員：会社の業務執行や監督を行う幹部職員を示す（経営者・上位管理職））	任意	IT分野に見識がある役員の割合（役員：会社の業務執行や監督を行う幹部職員を示す（経営者・上位管理職））をお答えください。	[]割
SC8	業種	必須	貴社の業種を選択肢よりお答えください。（番号を1つ選択）	1. 受託開発ソフトウェア業 2. 組込みソフトウェア業 3. パッケージソフトウェア業 4. 情報処理サービス業 5. 情報提供サービス業 6. その他情報通信業 7. 農林漁業 8. 鉱業、採石業、砂利採取業 9. 建設業 10. 製造業 11. 運輸業、郵便業 12. 卸売業、小売業 13. 金融業、保険業 14. 不動産業、物品賃貸業 15. 学術研究、専門・技術サービス業 16. 宿泊業、飲食サービス業 17. 生活関連サービス業、娯楽業 18. 医療、福祉 19. 電気・ガス・熱供給・水道業 20. 教育・学習支援業 21. 複合サービス事業 22. サービス業（他に分類されないもの） 23. 公務（他に分類されるものを除く） 24. その他
SC9-1	デジタル事業の売上比率の把握	必須	貴社において、デジタル事業の売上比率について把握していますか。（番号を1つ選択）	1. デジタル事業を行っており、デジタル事業の売上比率を定量的に把握できている 2. デジタル事業は行っているが、デジタル事業の売上比率は把握できていない 3. デジタル事業は行っていない
SC9-2	デジタル事業の売上比率の把握	必須	SC9-1で「1. デジタル事業を行っており、デジタル事業の売上比率を定量的に把握できている」と回答した方にお尋ねします。 デジタル事業売上比率を数値でご入力ください。半角数字でお答えください。	[]%
SC10	デジタル事業の売上比率の変化	任意	SC9-1で「1. デジタル事業を行っており、デジタル事業の売上比率を定量的に把握できている」または、「2. デジタル事業は行っているが、デジタル事業の売上比率は把握できていない」を選択した方にお尋ねします。 2～3年前のデジタル事業の比率はいずれに該当しますか。（番号を1つ選択）	1. 現在よりも少なかった 2. 現在と変わらない 3. 現在よりも多かった 4. デジタル事業は行っていなかった
Q1	DXの取組状況	必須	貴社ではDXにどのように取り組んでいますか。（番号を1つ選択）	1. 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる 2. 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 3. 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる 4. 取り組んでいない 5. もともとデジタル事業をメインとしており、X(トランスフォーメーション)は不要 6. 分からない
Q2	DXの目的に対する成果の有無（DXのアウトプット）	必須	Q1で「1. 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」、「2. 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」、「3. 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる」を選択した方にお尋ねします。 DXの取り組みにおいて、設定した目的に対しての成果の状況をお尋ねします。（番号を1つ選択）	1. 成果が出ている 2. 成果が出ていない 3. 分からない

質問番号	質問項目	回答必須・任意	設問文	選択肢
Q3	取組内容別の成果内容	必須	Q2でDXにより「1. 成果が出ている」を選択した方にお尋ねします。□ DXの取組内容と成果は、それぞれどの内容に当てはまりますか。（それぞれ番号を1つ選択）	<p>【表頭】</p> <p>A. 既に十分な成果が出ている</p> <p>B. 既にある程度の成果が出ている</p> <p>C. 今後の成果が見込まれている</p> <p>D. まだ見通しは分からない</p> <p>E. 取り組んでいない</p> <p>【表例】</p> <p>1. 業務の効率化による生産性の向上</p> <p>2. 既存製品・サービスの高付加価値化</p> <p>3. 新規製品・サービスの創出</p> <p>4. 現在のビジネスモデルの根本的な変革</p> <p>5. 企業文化や組織マインドの根本的な変革</p>
Q4	効果内容	必須	Q1で「1. 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」、「2. 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」、「3. 部署ごとに独自、個別にDXに取り組んでいる」を選択した方にお尋ねします。DXの取組を実施した結果、具体的な効果はありましたか。（それぞれ番号を1つ選択）	<p>【表頭】</p> <p>A. 効果があった</p> <p>B. ある程度効果があった</p> <p>C. 効果はなかった</p> <p>【表例】</p> <p>1. 財務的な指標 (売上、利益、コスト削減等)</p> <p>2. アジリティ、意思決定が向上 (企業の経営方針の変更や時代のニーズの変化などに機敏に対応)</p> <p>3. 顧客の満足度や行動に関わる指標が向上 (顧客体験 (CX)、双方コミュニケーション)</p> <p>4. 従業員体験価値 (EX) が向上 (従業員が組織や会社の中で体験する経験価値)</p>
Q5	組織づくり・人材・企業文化に関する状況と取組み	必須	デジタル時代に求められる組織づくりについてお尋ねします。貴社での実施状況をお答えください。（それぞれ番号を1つ選択）	<p>【表頭】</p> <p>A. すべて実施できている</p> <p>B. 一部実施できている</p> <p>C. 実施できていない</p> <p>D. わからない</p> <p>【表例】</p> <p>1. デジタル戦略推進のために各人(経営層から現場まで)が主体的に動けるような役割と権限が規定されている</p> <p>2. 社外リソースを含め知見・経験・スキル・アイデアを獲得するケイパビリティ(組織能力)を有しており、ケイパビリティを活かしながら、事業化に向けた動きができています</p> <p>3. デジタル戦略推進のために必要なデジタル人材の定義と、その確保・育成/評価の人事的仕組みが確立されている</p> <p>4. 人材育成・確保について、現状のギャップとそれを埋める方策が明確化されている</p> <p>5. リスキリングやリカレント教育など、全社員のデジタル・リテラシー向上の施策が打たれている。その中では、全社員が目指すべきリテラシーレベルのスキルと、自社のDXを推進するための戦略を実行する上で必要となるスキルとがしっかりと定義され、それぞれのスキル向上に向けたアプローチが明確化されている</p> <p>6. 経営トップが最新のデジタル技術や新たな活用事例を得た上で、自社のデジタル戦略の推進に活かしている。組織カルチャーの変革への取組み(雇用の流動化、人材の多様性、意思決定の民主化、失敗を許容する文化など)が行われている</p>
Q6	IT関連業務の担当部署	任意	貴社のIT業務の担当部門(部署)についてお尋ねします。(本調査ではIT関連の業務を担当する専任部署を「IT部門」と表現します) 貴社では、現在、ITに関する次の業務を、どの部門(部署)が担当していますか。それぞれの業務について、最も当てはまる部門をご回答ください。(それぞれ番号を1つ選択)	<p>【表頭】</p> <p>A. IT部門</p> <p>B. 事業部門等、他部門</p> <p>C. IT子会社、外部企業</p> <p>【表例】</p> <p>1. 新事業(業務)の実施</p> <p>2. 社内業務プロセス設計</p> <p>3. 全社ITの企画</p> <p>4. 社内システム開発・導入・保守</p> <p>5. 社内IT基盤構築・運用</p> <p>6. 社内システム運用管理</p> <p>7. 情報セキュリティリスク管理</p> <p>8. 社外向けウェブシステム開発・運用</p> <p>9. 社外向けウェブシステム基盤構築・運用</p> <p>10. データ分析などの高度化による情報活用</p>
Q7	IT業務の内製化	必須	貴社では、社内にIT業務のスキルを蓄積・強化するために、IT業務の内製化を進めていますか。(番号を1つ選択)	<p>1. 企画・設計など上流の内製化を進めている</p> <p>2. プログラミング工程を含めた全体工程の内製化を進めている</p> <p>3. 内製化は進めていない</p> <p>4. その他(※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください)</p> <p>5. 分からない</p>
Q8	事業戦略上必要なIT人材の「量」の過不足	必須	貴社では、事業戦略上必要なIT人材の「量」を現在十分に確保できていますか。(番号を1つ選択)	<p>1. 一部に過剰がある(削減や職種転換等が必要)</p> <p>2. 特に過不足はない</p> <p>3. やや不足している</p> <p>4. 大幅に不足している</p> <p>5. 分からない</p>

質問番号	質問項目	回答必須・任意	設問文	選択肢
Q9	事業戦略上必要なIT人材の「質」の過不足	必須	貴社では、事業戦略上必要なIT人材の「質」を現在十分に確保できていますか。(番号を1つ選択)	1. 特に過不足はない 2. やや不足している 3. 大幅に不足している 4. 分からない
Q10	IT人材とデジタル事業に対応する人材の「量」の過不足 *19類型別に回答	必須	貴社では、表1のデジタル事業に対応する人材の「量」を現在十分に確保できていますか。(それぞれ番号を1つ選択)	【表頭】 A. 一部に過剰がある(削減や職種転換等が必要) B. 特に過不足はない C. やや不足している D. 大幅に不足している E. 分からない F. 自社には必要ない 【表例】 1. プロダクトマネージャー 2. ビジネスデザイナー 3. テックリード(エンジニアリングマネージャー、アーキテクト) 4. データサイエンティスト 5. 先端技術エンジニア 6. UI/UXデザイナー 7. エンジニア/プログラマー 8. サイバーセキュリティ・スペシャリスト
Q11	IT人材とデジタル事業に対応する人材の「質」の過不足 *19類型別に回答	必須	Q10で「A. 大幅に不足している」～「E. 分からない」を選択した項目についてお尋ねします。(それぞれ番号を1つ選択) 貴社では、表側のデジタル事業に対応する人材の「質」を現在十分に確保できていますか。	【表頭】 A. 特に過不足はない B. やや不足している C. 大幅に不足している D. 分からない 【表例】 1. プロダクトマネージャー 2. ビジネスデザイナー 3. テックリード(エンジニアリングマネージャー、アーキテクト) 4. データサイエンティスト 5. 先端技術エンジニア 6. UI/UXデザイナー 7. エンジニア/プログラマー 8. サイバーセキュリティ・スペシャリスト
Q12	IT人材を評価・把握するための社内基準の有無	必須	社内にIT人材を評価・把握するための基準はありますか。(番号を1つ選択)	1. ある 2. ない 3. 分からない
Q13	IT人材を評価・把握するための社内基準において参考にしているもの	任意	Q12で社内にIT人材を評価・把握するための基準が「1. ある」を選択した方にお尋ねします。社内の基準において、参考として利用しているものは何でしょうか。(いくつでも) ※選択肢「1」、「4」～「8」は経済産業省および当機構(IPA)から公表されています。 (「1」は、 https://www.jitec.ipa.go.jp/ 「4」～「8」は、 https://www.ipa.go.jp/jinzai/hrd/index.html 、「9」は https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html を参照)	1. 情報処理技術者試験 2. 上記1(情報処理技術者試験)以外の試験、資格 3. 教育訓練講座・プログラム(大学・民間等)の受講・履修 4. ITスキル標準(ITSS/ITSS+) 5. 情報システムユーザースキル標準(UISS) 6. 組込みスキル標準(ETSS) 7. i コンテンシ ディクショナリ(iCD) 8. 共通キャリア・スキルフレームワーク(CCSF) 9. DXリテラシー標準 10. 上記の1-9は参考にしていない 11. その他(※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください) []
Q14	社内人材のデジタルリテラシー向上の取り組み状況	必須	貴社の従業員のデジタルリテラシー向上に関する取り組み状況として当てはまるものをお答えください。(番号を1つ選択) ※デジタルリテラシーとは、全てのビジネスパーソンが持つべきデジタル時代の共通リテラシーのことを指します。	1. 全社的にデジタルリテラシーの把握・可視化の取り組みを進めている 2. 全社的にデジタルリテラシー獲得のための施策を打っている(全社的な研修やe-ラーニング、資格取得推奨など) 3. 全社的なデジタルリテラシー向上施策の効果検証や課題分析などを行っている 4. 一部の部門において取り組んでいる 5. 部署ごとに独自、個別に取り組んでいる 6. 取り組んでいない 7. 分からない
Q15	社内人材のデジタルリテラシー向上のための検定・試験推奨有無	必須	貴社の非IT人材含む従業員全体のデジタルリテラシーに関してお伺いします。「Di-Lite」習得を目的とした各検定・試験の受験を会社として推奨していますか。(それぞれ番号を1つ選択) ※「Di-Lite」とは、より良い社会(Society5.0)の創出に向け、「デジタルを作る人材」だけでなく「デジタルを使う人材」の育成の重要性が増してきている中で、全てのビジネスパーソンが持つべきデジタルリテラシーを定義したものです。詳しくはデジタルリテラシー協会HPをご覧ください。 (https://www.dilite.jp/)	【表頭】 A. IT/パスポート試験 B. G検定 C. データサイエンティスト検定 D. マナビDX 【表例】 1. 推奨している 2. 推奨していない 3. 検定・試験の存在自体を初めて知った

質問番号	質問項目	回答必須・任意	設問文	選択肢
Q16	政府施策の認知度	必須	ご存じの政府のIT人材の適材化・適所化に係る施策をお答えください。 (それぞれ番号を1つ選択)	<p>【表頭】</p> <p>A. 知っていて活用している B. 知っているが活用はしていない C. 知らなかった</p> <p>【表例】</p> <p>1. 「マナビDX(https://manabi-dx.ipa.go.jp/)」(経済産業省) 2. 「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験(https://www.jitec.ipa.go.jp/)」(経済産業省) 3. 「第四次産業革命スキル取得講座認定制度(https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html)」(経済産業省) 4. 「専門実践教育訓練給付金(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html)」(厚生労働省) 5. 「人材開発支援助成金(人への投資促進コース)(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)」(厚生労働省) 6. 「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度MDASH(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/suuri_datascience_ai/00002.htm)」(文部科学省) 7. 「マナビパス(https://manapass.jp/)」(文部科学省)</p>
Q17	直接雇用しているIT人材の人数	任意	貴社が直接雇用しているIT人材数をご記入ください。 ※外国籍の人材とは、日本国籍ではなく、かつ就労ビザを有する人のことを指します。 半角数字でお答えください。	<p>1. 合計 [] 人 2. うち、女性 [] 人 3. うち、外国籍(性別を問わない) [] 人</p>
Q18	職種別人材数とレベルの把握有無	必須	IT人材の「職種別の人材数」と「人材のレベル」を把握していますか。 (番号を1つ選択)	<p>1. 職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している 2. 職種別の人材数だけ把握している 3. 人材のレベルだけ把握している 4. 把握していない</p>
Q19	職種別人数	任意	Q18で「1. 職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「2. 職種別の人材数だけ把握している」を選択した方にお尋ねします。 貴社のIT人材に当てはまる下記の職種別の人数をご記入ください。 兼任の場合、主となる職種に含めてください。 半角数字でお答えください。	<p>1. ITストラテジスト (IT戦略策定、IT企画を導くCIOやCTO、ITコンサルタントなど) 2. システムアーキテクト (システム開発の上流工程を主導し、業務ニーズに適したデザインを設計するエンジニア) 3. プロジェクトマネージャ (プロジェクト全体の意思決定、管理、統制を担う人材) 4. ITサービスマネージャ (顧客ニーズを踏まえ、安全性と信頼性の高いITサービスを提供する人材) 5. ネットワーク技術者・担当者 (ネットワークシステムを企画・要件定義・設計・構築・運用・保守を担う人材) 6. データベース技術者・担当者 (データ資源及びデータベースを企画・要件定義・開発・運用・保守を担う人材) 7. エンベデッドシステム技術者・担当者 (IoTを含む組み込みシステムに関するハードウェアとソフトウェアの要求仕様に基づき、開発・実装・テストを担う人材) 8. 情報セキュリティ技術者・担当者 (情報システムの企画・設計・開発・運用におけるセキュリティ確保、対策の適用、セキュリティインシデント管理を担う人材) 9. アプリケーション技術者・担当者 (基本戦略立案又はITソリューション・製品・サービスを実現する業務を担う人材) 10. プログラマー (システムの実装、保守・運用) 11. システム監査 (専門的な立場で、情報システムや組み込みシステムの監査を担う人材) 12. その他</p>
Q20	レベル別人数	任意	Q18で「1. 職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「3. 人材のレベルだけ把握している」を選択した方にお尋ねします。 貴社のIT人材のレベルごとの人数をご記入ください。 半角数字でお答えください。	<p>1. 社内・業界をリードする人材 [] 2. 指導者・リーダー [] 3. 自立して業務を遂行できる人材 [] 4. 指導や補助が必要な人材 []</p>
Q21	デジタル事業に対応する人材数	任意	Q18で「1. 職種別の人材数、人材のレベル両方を把握している」または「2. 職種別の人材数だけ把握している」を選択した方にお尋ねします。 貴社のIT人材のうち、以下に示すデジタル事業に対応する人材に当てはまる人材数をご記入ください。 1. プロダクトマネージャー 2. ビジネスデザイナー 3. テックリード (エンジニアリングマネージャー、アーキテクト) 4. データサイエンティスト 5. 先端技術エンジニア 6. UI/UXデザイナー 7. エンジニア/プログラマー 8. サイバーセキュリティ・スペシャリスト	<p>1. 合計 [] 2. うち、女性 [] 3. うち、外国籍(性別を問わない) []</p>
Q22	IT人材の獲得・確保方針	必須	貴社のIT人材獲得の方針についてお尋ねします。 選択肢ではあるものを全てお答えください。(いくつでも)	<p>1. 社内人材の職種転換により確保 2. 新卒・経験者採用者を無期雇用し、社内で育成していく 3. 経験者採用(キャリア採用)で即戦力人材を無期雇用する 4. 無期雇用での獲得にこだわらず、有期雇用やフリーランス活用等、場合に応じて柔軟に対応する 5. 方針はない</p>

質問番号	質問項目	回答必須・任意	設問文	選択肢
Q23	過去1年間で、IT人材を獲得・確保するために行った方法	必須	貴社が過去1年間にIT人材を獲得・確保した方法についてお尋ねします。貴社が過去1年間で、IT人材を獲得・確保するために行ったものは何でしょうか。（いくつでも）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新卒採用 2. 経験者採用（キャリア採用） 3. 外国人採用 4. 既存人材（他部署からの異動者も含む） 5. 関連企業（親会社、情報子会社）からの転籍・出向 6. M&A、他社への出資で人材の獲得 7. 特定技術を有する企業との契約 8. 特定技術を有する個人（フリーランス）との契約 9. 特定技術を有する個人を兼業・副業で契約 10. 協力企業・派遣企業等の外部人材の活用 11. 獲得・確保していない 12. 獲得・確保を行いたいができていない（※理由を入力欄にご記入ください） [] 13. その他 []
Q24	経験者採用にあたって重視する事項	任意	Q23で「2. 経験者採用（キャリア採用）」を選択した方にお尋ねします。経験者採用にあたって特に重視する事項は何ですか。3つまでお答えください。（チェックは3つまで）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保有する技術やITスキルの種類・水準 2. ビジネス知識・スキル（ITを活用したビジネスモデルや事業の理解） 3. コミュニケーションなどIT・ビジネス関連以外のスキル 4. 直接関係するプロジェクトの内容と担った役割（実績） 5. プロジェクトやタスクの管理経験 6. リーダーとしてのマネジメント経験 7. 職務や仕事への資質・パーソナリティ適性 8. 自身のやりたい仕事やキャリア目標 9. その他（※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください） []
Q25	経験者採用の際に対象者の能力や価値を把握するのに参考しているもの	任意	Q23「2. 経験者採用（キャリア採用）」を選択した方にお尋ねします。（いくつでも）経験者採用をする際に対象者の能力や価値を把握するのに参考しているものはありますか。	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facebook、TwitterなどのSNS 2. LinkedInなどの個人プロフィール型のSNS 3. ヘッドハンティングや転職エージェントからの情報 4. ITエンジニアのスキルチェックツール（既存、独自含む） 5. GitHub・Kaggle等のプラットフォーム 6. 資格試験・各種Certification（オープンバッジ、ITベンダー発行のもの含む） 7. リファラルにおける紹介者からの情報口 8. いずれも参考にしていない（履歴書と面接のみ） 9. その他（※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください） []
Q26	経験者採用したIT人材の直前の勤務先とそのうち最も多いもの	任意	Q23で「2. 経験者採用（キャリア採用）」を選択した方にお尋ねします。（1）経験者採用したIT人材の直前の勤務先業種に当てはまるものは何でしょうか。該当する選択肢をすべてお答えください。（いくつでも）（2）経験者採用したIT人材の直前の勤務先業種として最も多いものは何でしょうか。1つお答えください。	<p>【表頭】</p> <p>(1) すべて選択</p> <p>(2) 最も多いもの1つ選択</p> <p>【表例】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない） <input type="checkbox"/> 2. 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） 3. 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） 4. ベンチャー、スタートアップ企業 5. 特定技術を持ったフリーランス（個人事業主など） 6. その他（上記以外の直前の勤務先業種はチェックを入れた上で入力欄へご記入ください） []
Q27	IT人材を新たに採用するにあたっての阻害要因	任意	IT人材を新たに採用するにあたっての阻害要因は何ですか。（いくつでも）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 戦略上必要なスキルやそのレベルが定義できていない 2. 採用したい人材のスペックを明確にできない 3. 要求水準を満たす人材が求人に応答してくれない 4. 魅力的な仕事を用意できない 5. 魅力的な処遇が提示できない 6. 採用予算や人件費の制約 7. 働く環境や就業形態が合わない 8. その他（※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください） []
Q28	女性・外国人採用に関する取り組み状況	任意	貴社における女性や外国人IT人材の採用に関する意向や状況をお伺いします。（それぞれ番号を1つ選択） A. 女性にフォーカスした施策の取り組み状況や意向 B. 外国人IT人材の採用の意向と状況について当てはまるものをお選びください。	<p>【表頭】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 実施・獲得している 2. 意向はあるが、できていない 3. 意向はない 4. 分からない <p>【表例】</p> <p>A. 女性IT人材にフォーカスした施策の取り組み状況や意向</p> <p>B. 外国人IT人材の採用の意向と状況</p>
Q28-a	女性・外国人採用に関する取り組み状況	任意	Q28で、A. 女性にフォーカスした施策の取り組み状況や意向を「1. 実施・獲得している」と選択した方にお尋ねします。分かる範囲でその内容をご入力ください。	[]
Q29	ここ1年のIT人材の流出（自社からの離職）と流入の状況	必須	ここ1年間のIT人材の流出（貴社からの離職）と流入の状況はどれが近いですか。（それぞれ番号を1つ選択）	<p>【表頭】</p> <ol style="list-style-type: none"> A. 大幅に増えた B. やや増えた C. 変わらない D. やや減った E. 大幅に減った F. 分からない <p>【表例】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 流出 2. 流入

質問番号	質問項目	回答必須・任意	設問文	選択肢
Q30	キャリアサポート実施内容	必須	貴社で実施しているIT人材が利用可能なキャリアサポートを選択してください。(いくつでも)	<ol style="list-style-type: none"> キャリアに関する教育の実施 キャリアパスの整備 ロールモデルの提示 キャリアの方向性を踏まえた計画的な配置・育成 上司によるキャリア面談の実施 日常での1on1の実施 上司以外でキャリアについて相談できる存在(キャリアアドバイザー、メンター等)の設置 本人の意向を尊重した自己申告制度(配置・職種転換等) キャリア開発に向けた経済的支援の拡充 離職者を支援する制度(アルムナイ、カムバック制度)の整備 その他 [] 行っていない
Q31	ラーニングカルチャーに対する取り組み状況	必須	自律的な学びを促す組織環境についてお聞きします。貴社にあてはまる項目について回答ください。(それぞれ番号を1つ選択)	<p>【表頭】</p> <ol style="list-style-type: none"> とてもよく当てはまる ある程度当てはまる どちらともいえない あまり当てはまらない 全く当てはまらない <p>【表例】</p> <p><見出し：ビジョン・戦略></p> <ol style="list-style-type: none"> 各個人が「学び続けること」が組織の競争力の源泉と位置付けられている <p><見出し：組織体制・役割></p> <ol style="list-style-type: none"> 管理職は、組織の成果創出だけでなく、メンバーの成長・支援も重要な仕事と捉えている <p><見出し：業務プロセス></p> <ol style="list-style-type: none"> 日常的に、社員にストレッチ目標や未経験業務が割り振られている 高頻度フィードバック等により、社員は職務遂行のなかで日々成長できる機会・学ぶ機会・新たな発見がある <p><見出し：各種制度></p> <ol style="list-style-type: none"> 学びのゴールやその実現に必要な情報(人材像・キャリアパス・必要スキル等)が社内に整備されている 学びにかかわるデータが継続的に収集されており、個人の成長に向けて活用されている <p><見出し：価値観></p> <ol style="list-style-type: none"> 自律的な成長や学びの必要性が会社の指針・ポリシー等に組み込まれて
Q32	IT人材に今後身につけさせるべき重要度が高いと思うスキル	任意	IT人材に今後身につけさせるべき重要度が高いと思うスキルはどれに該当しますか。(いくつでも)	<ol style="list-style-type: none"> 社会や顧客、業務に関する課題や変化を把握する力 データに基づいて課題把握、変化に対応できるデータ処理能力 先端技術領域のスキル (AI/人工知能、IoT、データサイエンス等) データやデジタル技術を活用したビジネス企画スキル データやデジタル技術の活用際のセキュリティやモラル、コンプライアンスに関する知識 デザイン思考などを活用した課題解決力 わからない
Q33	先端技術領域や領域のスキルを学んだ場合、自社の中でそれを活かす機会の有無	必須	IT人材がAIやIoT、アジャイル等の先端技術領域や領域のスキルを学んだ場合、貴社の中でそれを活かす機会はありますか。選択肢から最も当てはまるものを1つ選んでください。	<ol style="list-style-type: none"> 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 分らない
Q34	アップスキル・リスキルに効果的な学び(支援状況)	任意	人材のスキル向上・新たなスキル獲得についてお聞きします。各項目について、貴社での実施状況をお答えください。(それぞれ番号を1つ選択)	<p>【表頭】</p> <ol style="list-style-type: none"> 会社として推奨し、支援する仕組みがある 会社として推奨しているが特に支援はしていない 特に推奨、支援していない <p>【表例】</p> <p><見出し：越境学習></p> <ol style="list-style-type: none"> 社内兼業・副業における経験 社外兼業・副業における経験 留職(現在の組織を離れ外の組織で働くこと)での経験 インターンシップやトレーニーにおける経験 <p><見出し：コミュニティ参加></p> <ol style="list-style-type: none"> 組織内でのナレッジ共有、勉強会やコミュニティ活動等への参加 組織外の勉強会やコミュニティ活動等への参加 コンペティション(kaggle等)への参加 <p><見出し：コンテンツ学習></p> <ol style="list-style-type: none"> 書籍・雑誌による学習 web上での情報収集 オンライン講座等による学習 有償の研修やセミナー等への参加 資格取得のための勉強 その他 []

質問番号	質問項目	回答必須・任意	設問文	選択肢
Q35	越境学習に対する具体的な取り組み状況(場所)	必須	Q34で越境学習の1~4のいずれかに会社として推奨し、支援する仕組みがあると回答した方にお尋ねします。 社員の越境学習(組織の枠を超えた学習)に関する貴社の状況について、当てはまるものをお答えください。 ※「C. スタートアップ企業」は、ここでは成長産業領域において事業活動を行う事業者のうち、①創業10年程度であること、②未上場であることとする。	【表頭】 1. 大企業 2. 中小企業 3. スタートアップ企業 4. 非営利組織 5. その他 【表側】 A. 自社 B. グループ企業 C. 関係企業(業務提携先等) D. クライアント企業 E. 外部の越境学習サービスの活用
Q36	越境学習に対する具体的な取り組み状況(目的)	必須	Q34で越境学習の1~4のいずれかに「A. 会社として推奨し、支援する仕組みがある」と回答した方にお尋ねします。 社員の越境学習(組織の枠を超えた学習)の目的について、当てはまるものをお答えください。(いくつでも)	1. 越境学習を推奨・支援することが現業務の遂行に必要なため 2. 越境学習を推奨・支援することが従業員のさらなる能力・スキル向上につながると思われるため 3. 従業員のウェルビーイング向上のため(※ウェルビーイングとは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念) 4. 社内・社外のコミュニティ・ネットワークを強化するため 5. 越境学習を推奨・支援することが自社製品・サービス普及・ブランド力向上や売上の向上につながると思われるため 6. 雇用情勢の変化に伴う一時的な人材再配置施策として 7. 社会貢献活動の一環として 8. その他[] 9. 上記のいずれにも該当しない、または回答したくない
Q37	越境学習に対する具体的な取り組み状況(障壁)	必須	社員の越境学習を取り入れる上での貴社における障壁について、当てはまるものをお答えください。(いくつでも)	1. 人手の不足や従業員のパフォーマンスが低下するおそれがあるため 2. 従業員の離職につながる恐れがあるため 3. 情報漏洩のおそれがあるため 4. どのように越境学習を導入すべきかわからないため 5. 越境学習の評価基準を用意するのが難しいため 6. 越境学習を推奨するためのインセンティブ(報酬等)が整備できていないため 7. 越境学習先を見つけれないため 8. 越境学習後にも社内でも活躍するための機会を用意するのが困難なため 9. その他[] 10. わからない・特になし
Q38	ラーニングテクノロジーの普及実態	任意	スキル向上・新たなスキル獲得に向けた学習環境について、貴社における課題を回答ください。(いくつでも)	1. 社内で学習環境は提供しているが、提供する学習コンテンツは更新されておらず、質にも不満がある(※コンテンツが定期的に更新されておらず、環境変化や社会情勢に応じた内容になっていない) 2. 変化し続ける事業戦略や個人の趣向に合ったコンテンツを提供できていない(※個人の好みや学習目標に応じたおすすめや学習計画・コースの用意がなされていない) 3. 好きなときに好きなところで学習する環境を提供できていない(※PC/モバイル対応、隙間時間に学習できるマイクロラーニング等) 4. 学習の中で楽しさや達成感を得られるような学習コンテンツを提供できていない(※ゲームのような競争やレベルアップなどの要素など) 5. 学習方法や学習成果を共有・発信する環境を提供できていない(※SNSを活用した学習・学習コミュニティへの参加など) 6. 学習状況や学習成果を分析・管理する環境を提供できていない(※学習管理システムの導入等) 7. 外部アクセス制限により優良なコンテンツを受講することができない 8. いずれも当てはまらない
Q39	IT人材採用の阻害要因	任意	IT人材に新たなスキルを獲得させるにあたっての阻害要因は何ですか。(いくつでも)	1. 新たなスキルを活かせる案件がない 2. IT人材のやる気がない 3. 既存事業のリソース減 4. スキル獲得させるための時間確保 5. 育成予算の確保 6. 育成戦略や方針が不明確 7. その他 (※チェックを入れた上で入力欄へご記入ください) []

質問 番号	質問項目	回答必須 ・任意	設問文	選択肢
Q40	IT人材の現職への適合度の 評価基準（3つ選択）	任意	貴社のIT人材は、自身の仕事自身が自身にとって適職かどうか判断する基準として何を重視していると思いますか。 選択肢の中から最も当てはまるものを3つ選んでください。（チェックは3つまで）	<p>【見出し：企業の文化や企業で重視される価値観に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社内の風通しがよく、情報共有がうまくいっている 2. 多様な価値観を受容する 3. リスクをとり、チャレンジすることが尊重される 4. 企業の目指すことのビジョンや方向性が明確で社員に周知されている 5. 意思決定のスピードが速い <p>【見出し：自身の評価や報酬に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 自身の業績や貢献が適正に評価される 7. 世間的に見て報酬水準が高い 8. 高いスキルを持っていることが報酬に反映される <p>【見出し：組織の将来性や業績に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. 成長している企業で将来性がある 10. 業績が安定している 11. 雇用不安がない <p>【見出し：人材開発（スキルアップ、自己の成長等）に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. 新しいスキル等を習得することが奨励される 13. 学習を支援する制度やプログラムが充実している 14. さまざまな挑戦の機会があり中長期的な自己の成長が期待できる <p>【見出し：自身が携わる仕事に関すること】</p> <ol style="list-style-type: none"> 15. 個人の裁量が大きい 16. 最先端の仕事ができる 17. 自身が携わる仕事を選べるしくみがある