

デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2024年度) 個人調査報告書

2025年8月7日

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.12
◆ 第3章 学び・学び直しに対する取組み	P.39
◆ 第4章 自身の市場価値に対する意識・取組み	P.76
◆ 第5章 組織・現職に対する意識	P.82
◆ 第6章 生成AIの活用状況	P.89
◆ Appendix	P.95

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 (回答依頼先)	国内企業の ・ 人事部門 ・ 情報システム部門 ・ DX推進部門 等	20～59歳の下記人材 ・ 国内企業に所属するデジタル人材※2
調査期間	・ 2025年2月10日（月）～2025年3月28日（金）	・ 2025年2月17日（月）～2025年3月11日（火）
調査項目※3	・ 過年度調査項目 + 新規調査視点	・ 過年度調査項目 + 新規調査視点
調査対象数	・ 事業会社：10,000件	・ 調査会社の登録モニターを利用
回収数	・ 事業会社：1,535件	・ 企業に所属するデジタル人材：1,454名
調査対象抽出方法や留意点	・ 企業データベースから業種や従業員規模の構成が社会実態に沿うようランダムに抽出	・ 年代構成が社会実態に沿うよう、サンプルを抽出

※1：調査結果詳細についてはDX動向2025を参照（一部本資料でも掲載） <https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/dx-trend-2025.html>

※2：P5「用語の定義」参照

※3：P4「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	■ 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 ■ 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 ■ デジタル人材の学びの障害となっているものは何か	■ キャリアや学びに対する意識は変化しているか ■ スkill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 ■ 学びに対する姿勢や学びの具体行動について
IT人材の適所化の進捗・実態	■ デジタル人材に必要なスキルの獲得・保有状況をどのように把握しているか ■ 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 ■ 人材育成のために実施している施策について	■ IT人材の流動に対する意識や流動はどのような状況か ■ 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 ■ 獲得・向上したスキルを発揮する機会の状況について
IT人材の適材化・適所化の成果	■ DXの取り組みによる成果・効果は出ているか ■ 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	■ スkill向上・新たなスキルの獲得はできているか ■ スキル向上・獲得によるメリットについて ■ 学びに掛ける時間・費用について ■ 自律的な学びができているか、出来ていない理由はなにか

報告書をご覧くださいにあたって（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、デジタル人材^{*1}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^{*2}のようにその水準については考慮していない。

◆ 個人調査：先端IT従事者、非先端IT従事者^{*1}の分布・転換状況の分析

- 個人アンケートの分析において、DXを推進する対象技術領域を定義^{*1}してその技術領域で業務に従事しているか否かの先端IT従事者、非先端IT従事者として状況を把握しているが、以下の点に留意されたい。
 - 分布状況や、転換状況はあくまでもアンケート回答者を母集団とした場合の就業状況であり、労働市場における分布・転換状況を表したものではない。

◆ サンプル

- 企業・個人調査ともに過去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、任意回答及び複数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
 - 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。

*1：「用語の定義」参照

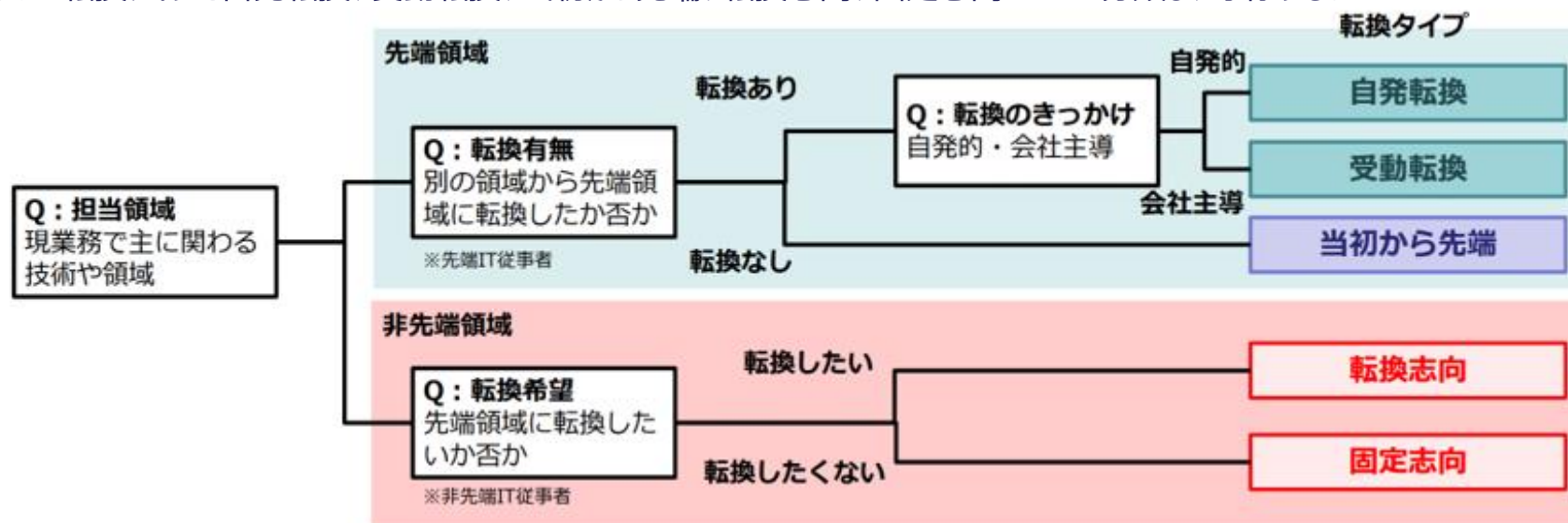
*2：経済産業省・IPA（2019）「DX推進指標」（<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-suishin/about.html>）

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。



◆ デジタル人材全体における各タイプの労働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。

	FY2024	FY2023	FY2022
・ 自発転換	: 2.2%	2.7%	2.6%
・ 受動転換	: 6.1%	7.9%	3.8%
・ 当初から先端	: 9.4%	11.9%	8.0%
・ 転換志向	: 38.0%	37.9%	42.3%
・ 固定志向	: 44.3%	39.6%	43.3%

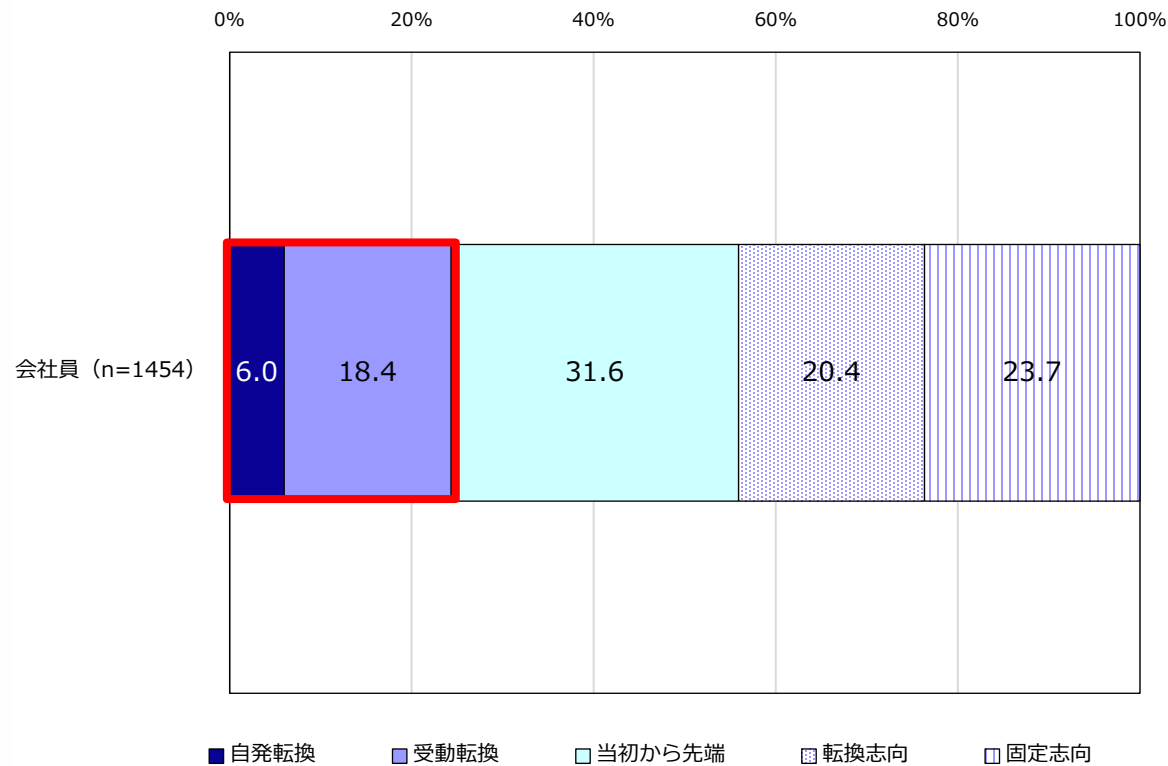
計算方法：
自発転換・受動転換・当初から先端の場合
本調査における先端内の転換タイプ割合 × 経済産業省調査の2024年度先端割合[17.2%]
転換志向・固定志向の場合
本調査における非先端内の転換タイプ割合 × 経済産業省調査の2024年度非先端割合[82.3%]

第1章 先端領域への関わり

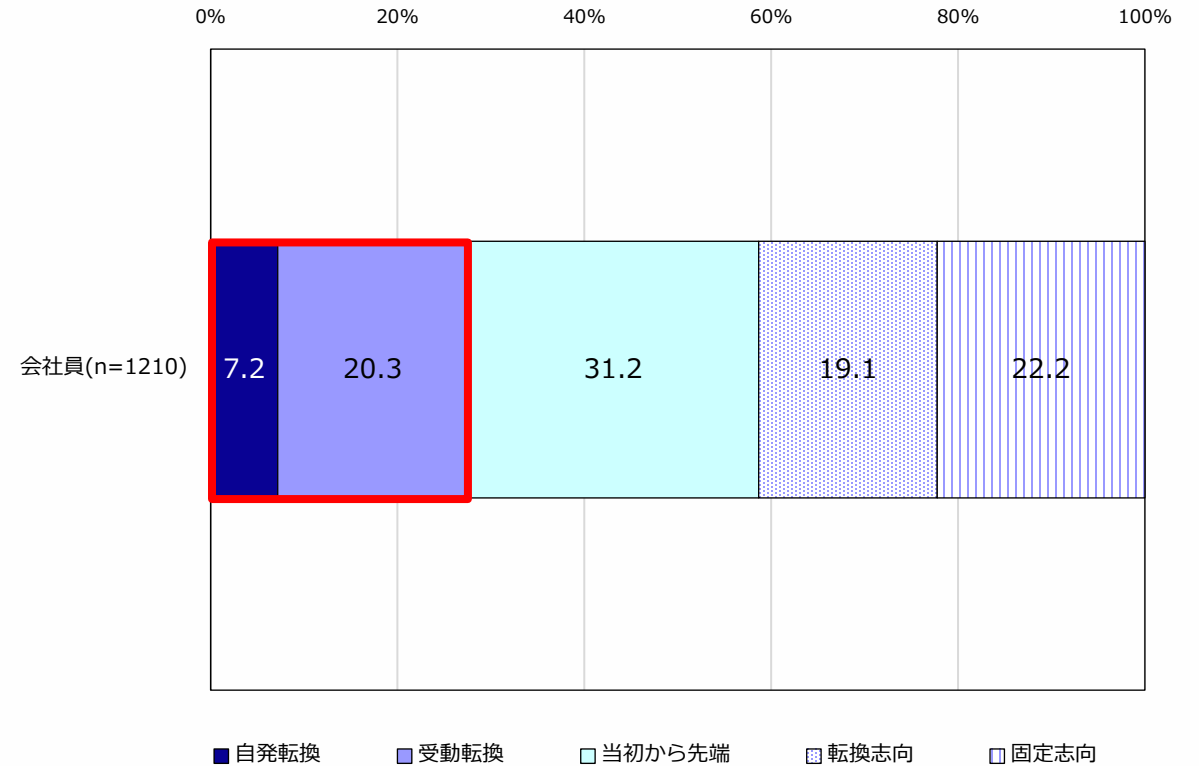
転換タイプの分布状況

◆ 昨年度の結果と較べると先端ITの割合が全体として若干減少し、特に先端ITへ転換したタイプ（グラフ内赤枠）がやや減少している。

会社員転換タイプ

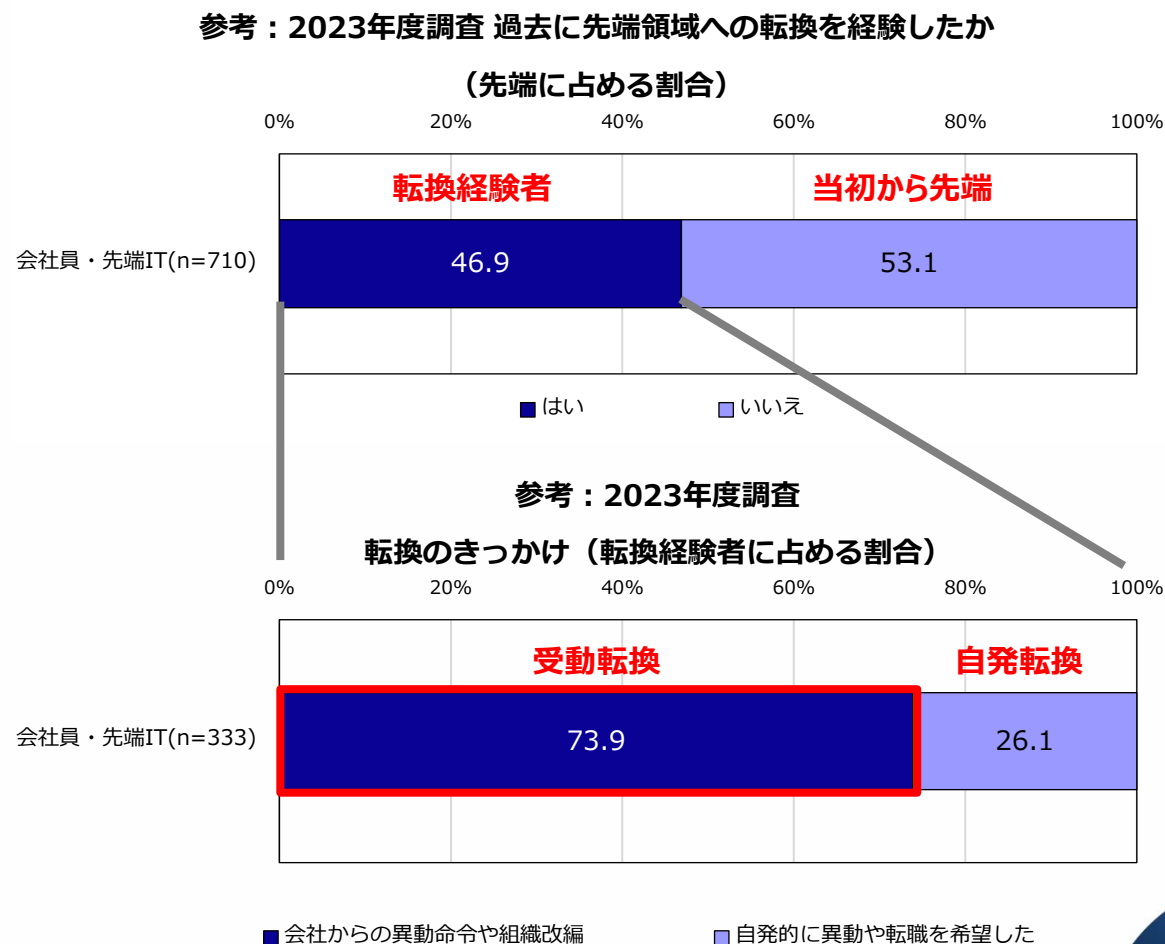
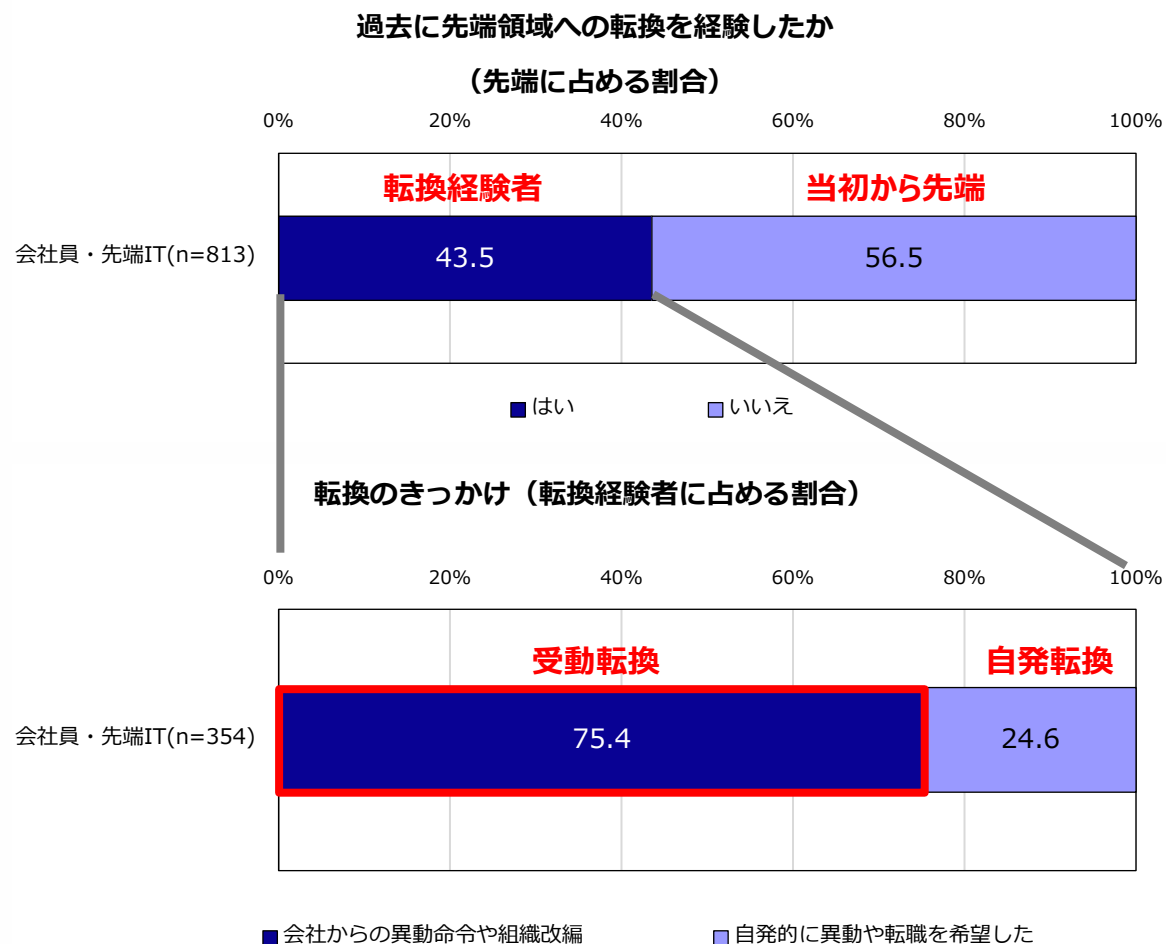


参考：2023年度調査 会社員・転換タイプ



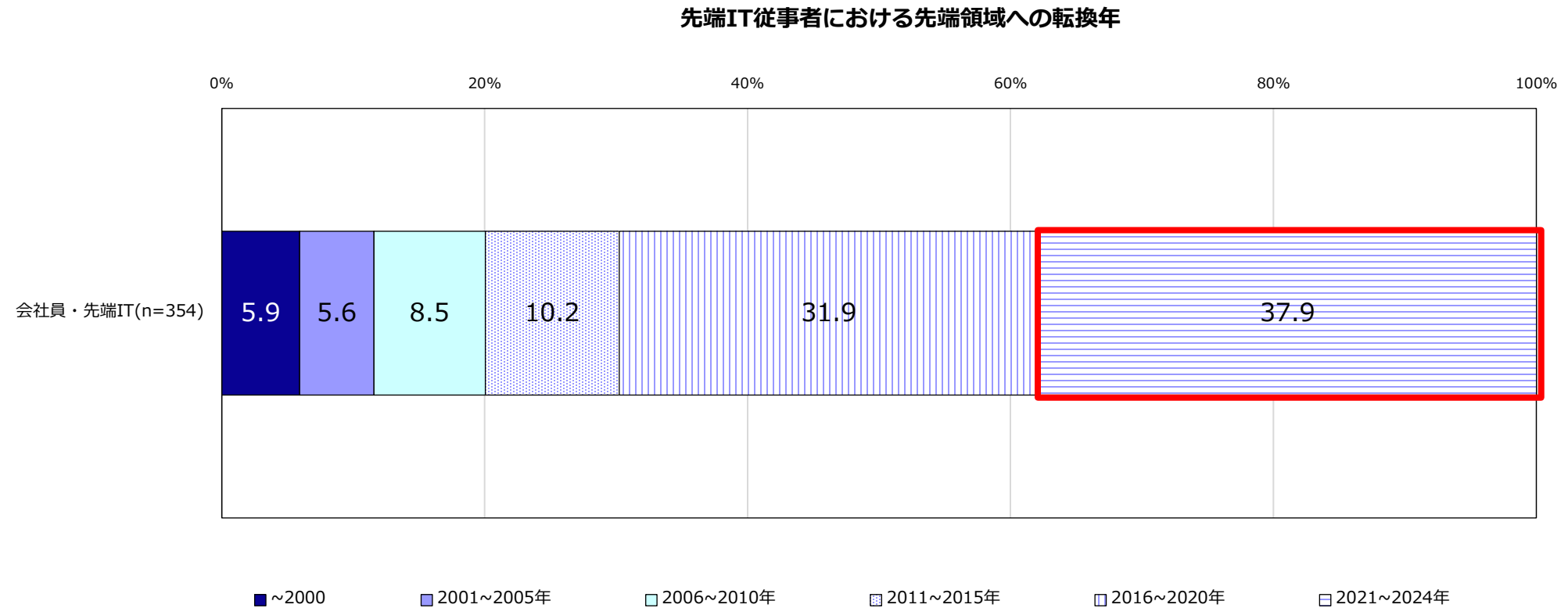
先端に占める、当初から先端/自発転換/受動転換の割合

◆ 転換経験者のうち、「受動転換」、「自発転換」は75.4%、24.6%で、2023年度と比較して受動転換の割合が微増した（グラフ内赤枠）。



先端領域への転換年

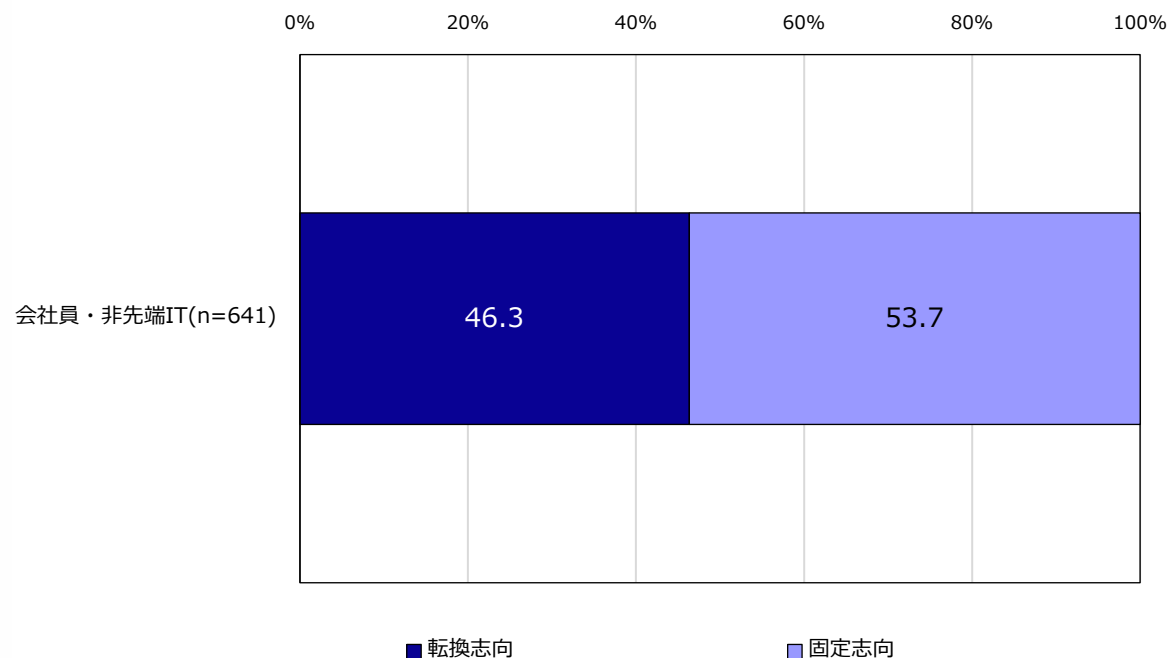
◆ 転換経験者のうち、転換年として最も回答割合が高かったのは2021～2024年の間であった（グラフ内赤枠）。



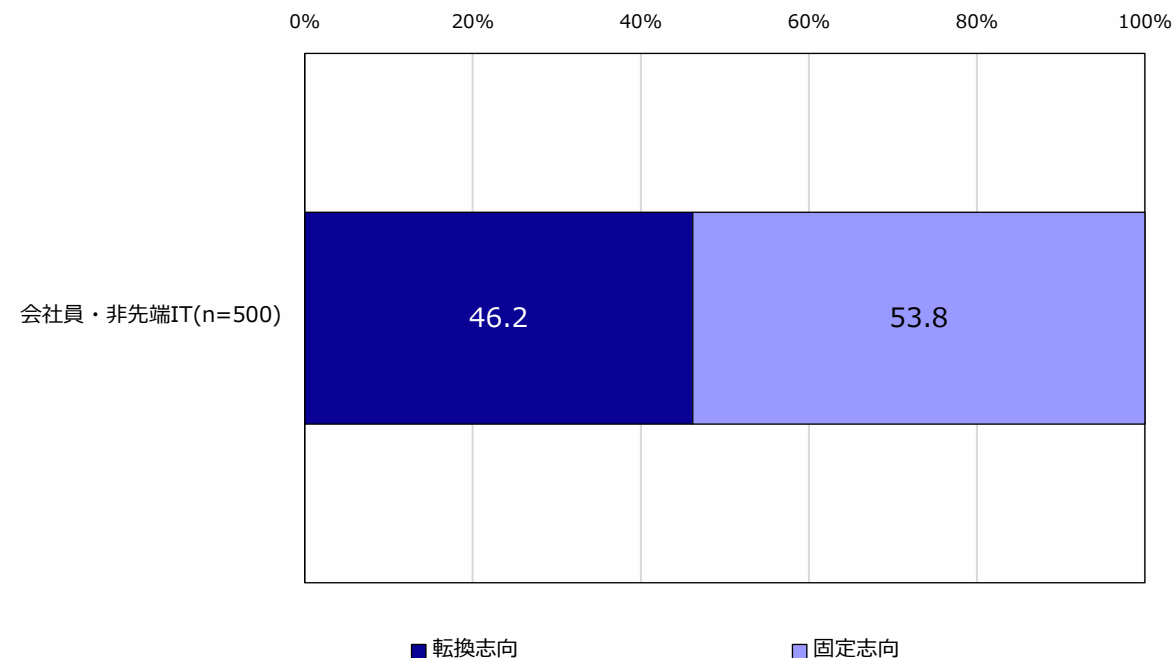
非先端領域に占める「転換志向」/「固定志向」の割合

◆ 非先端IT従事者に対して、先端領域への転換志向を聞いた。2023年度調査と、ほぼ同様の回答割合となった。

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：2023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）

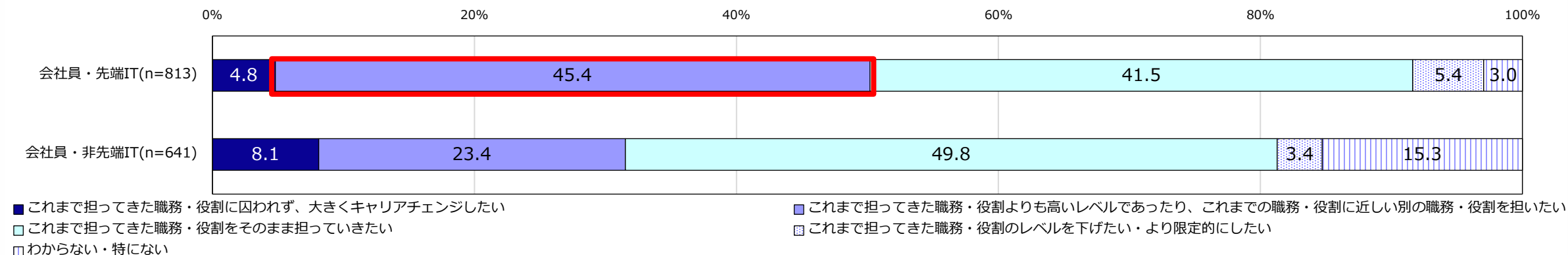


第2章 キャリア形成の意識・取組み

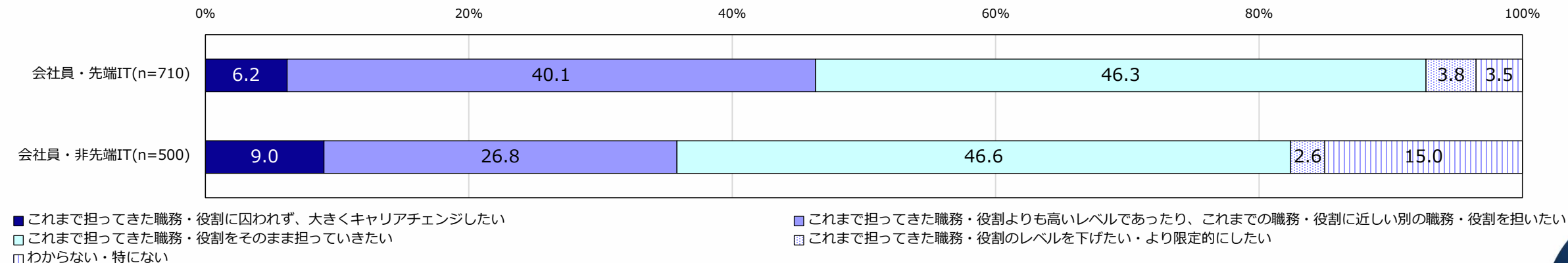
キャリアの志向性（当面）

◆ 先端ITは「キャリアアップ志向」が2023年度調査と比較し増加（グラフ内赤枠）。

当面のキャリアの志向性



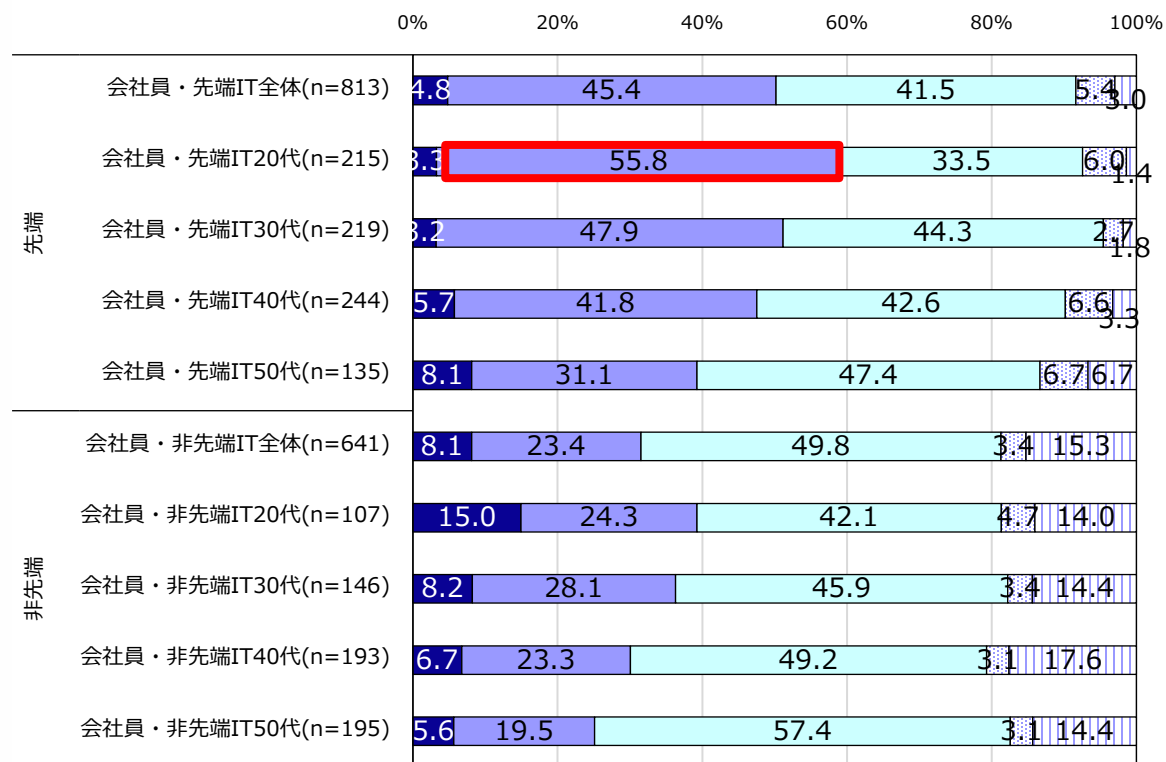
参考：2023年度調査 当面のキャリアの志向性



補足：年代別 キャリアの志向性（当面）

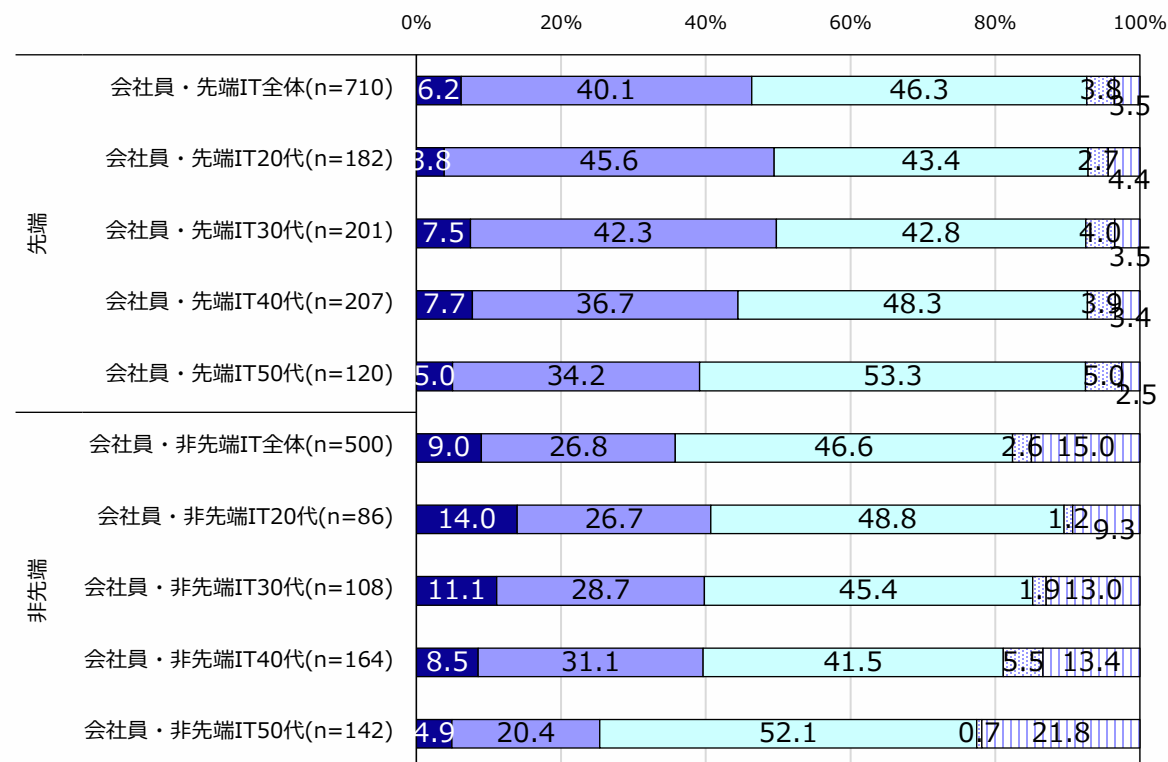
◆ 先端ITでは20代から40代で「キャリアアップ志向」が増加しており、特に20代（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較し大きく増加している。

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：2023年度調査 当面のキャリアの志向性（会社員・年代別）

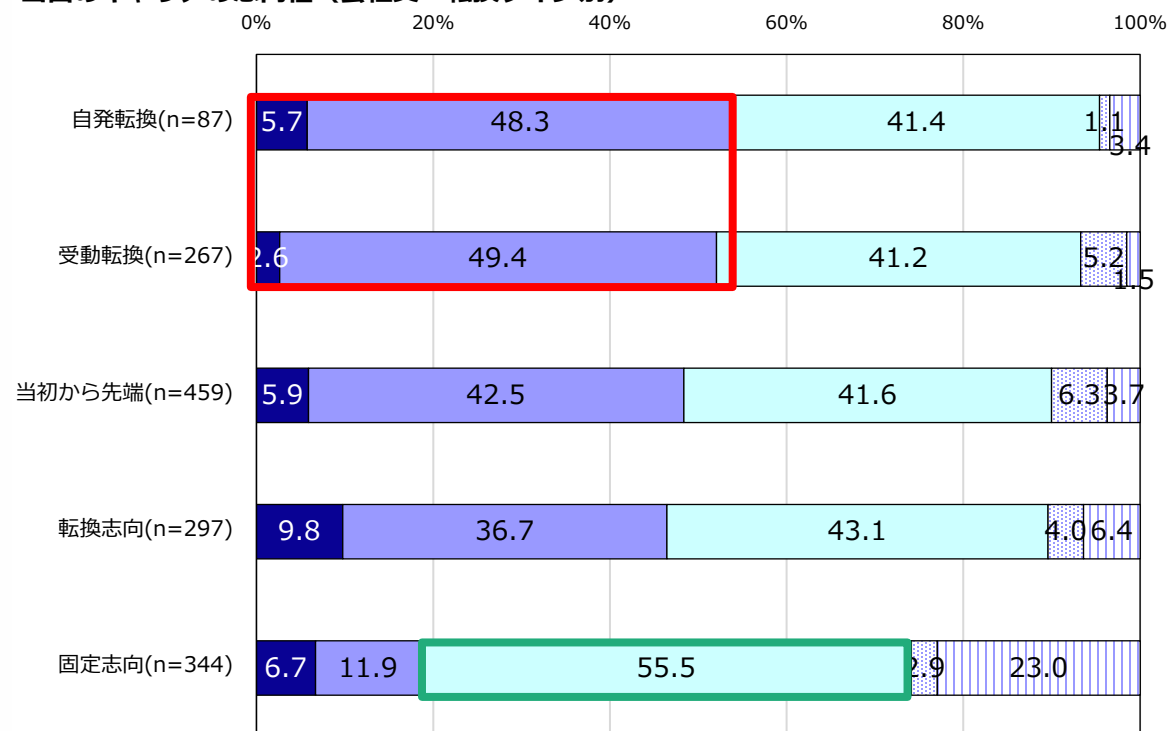


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

補足：転換タイプ別 キャリアの志向性（当面）

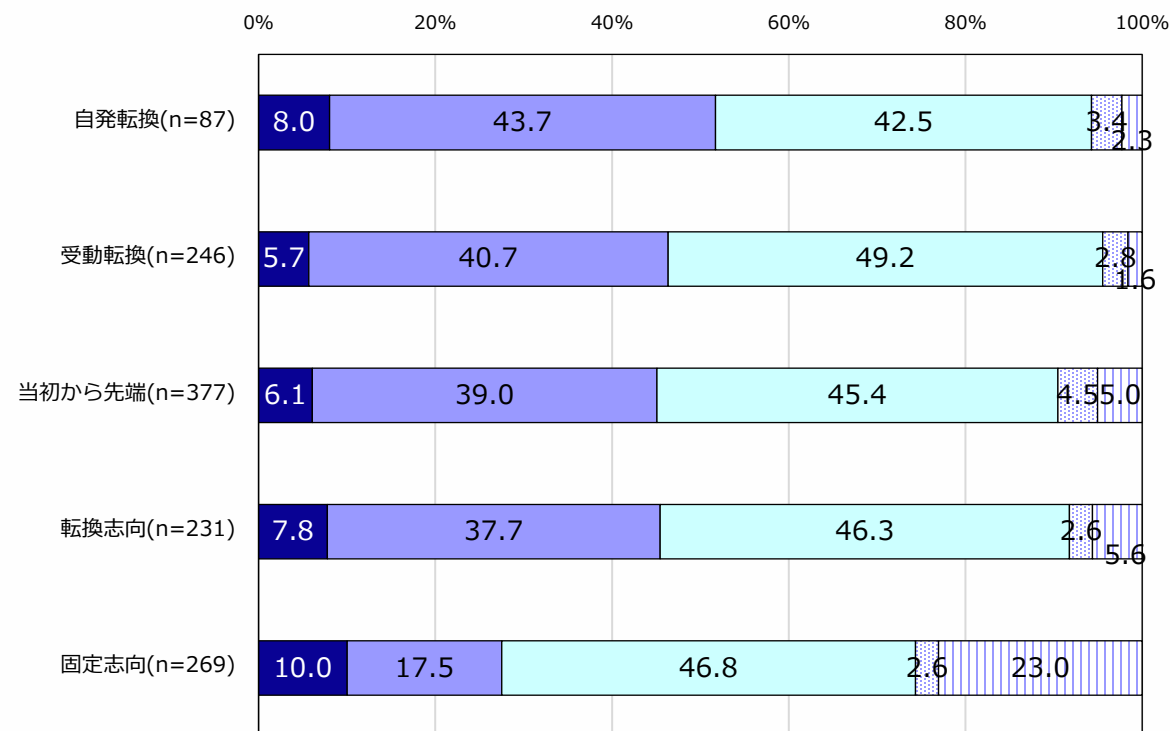
- ◆「自発転換」「受動転換」はキャリアチェンジ志向とキャリアアップ志向の回答割合の合計（グラフ内赤枠）が半数を超えている。
- ◆「固定志向」は現状維持志向の回答割合（グラフ内緑枠）が半数を超え2023年度調査と比較しても増加している。

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：2023年度調査 当面のキャリアの志向性（会社員・転換タイプ別）

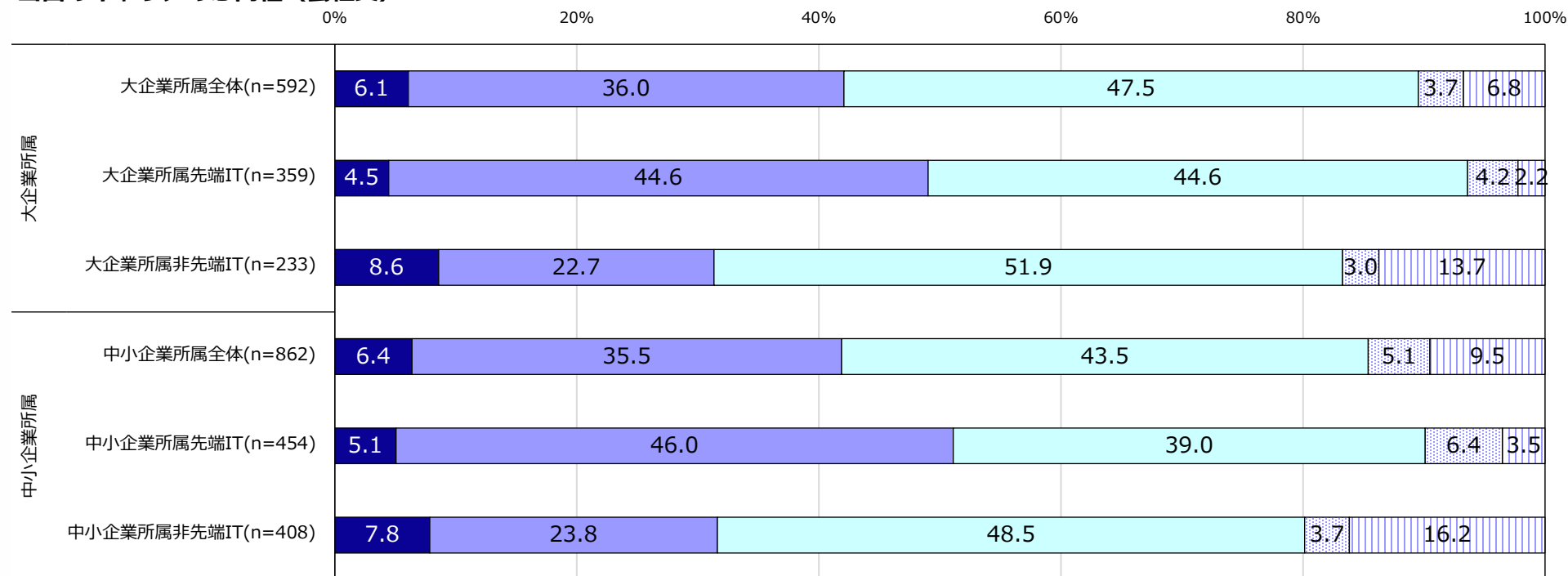


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

補足：所属企業規模別 キャリアの志向性（当面）

◆ 大企業所属か中小企業所属かで回答傾向の大きな違いは見られない。

当面のキャリアの志向性（会社員）

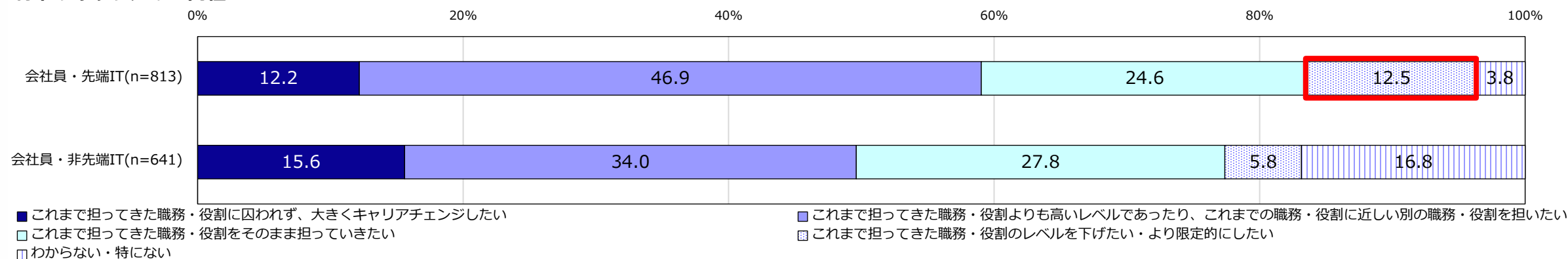


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルであったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特になし

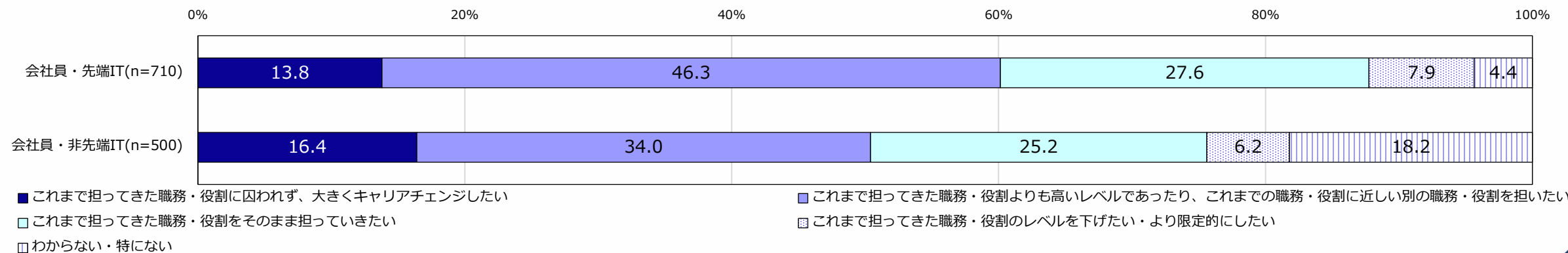
キャリアの志向性（将来）

◆ 先端ITで「職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい」の回答割合（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較して増加している。

将来のキャリアの志向性



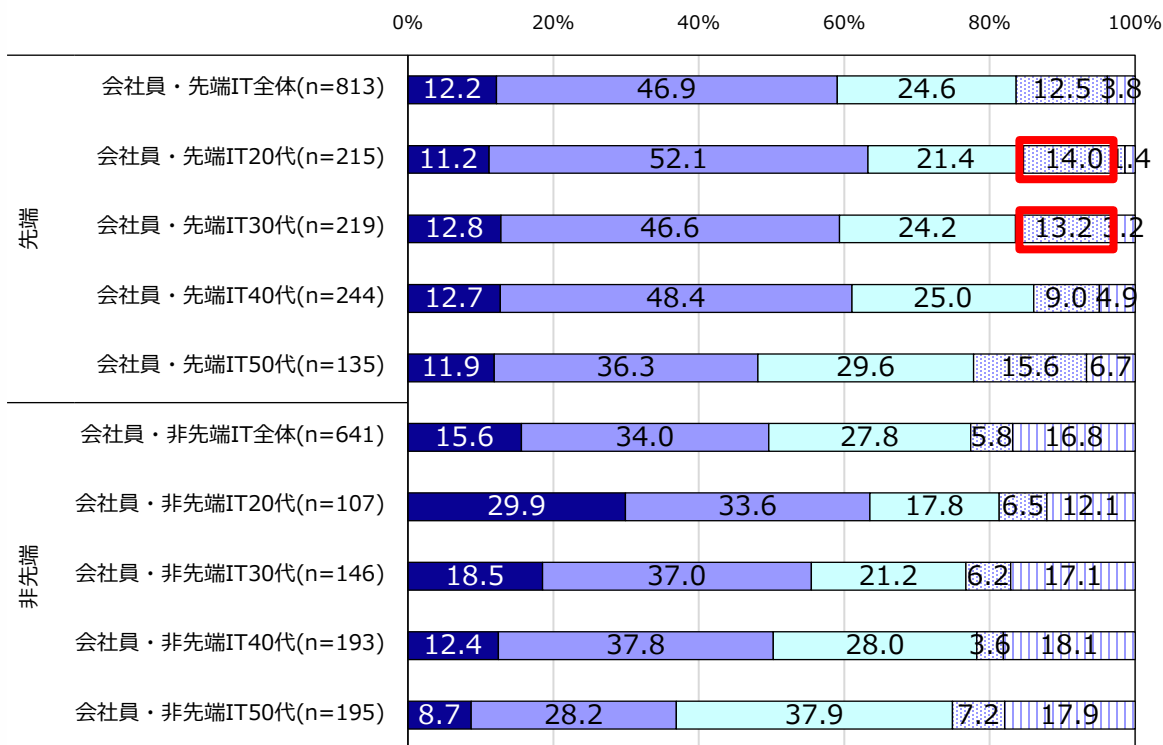
参考：2023年度調査 将来のキャリアの志向性



補足：年代別 キャリアの志向性（将来）

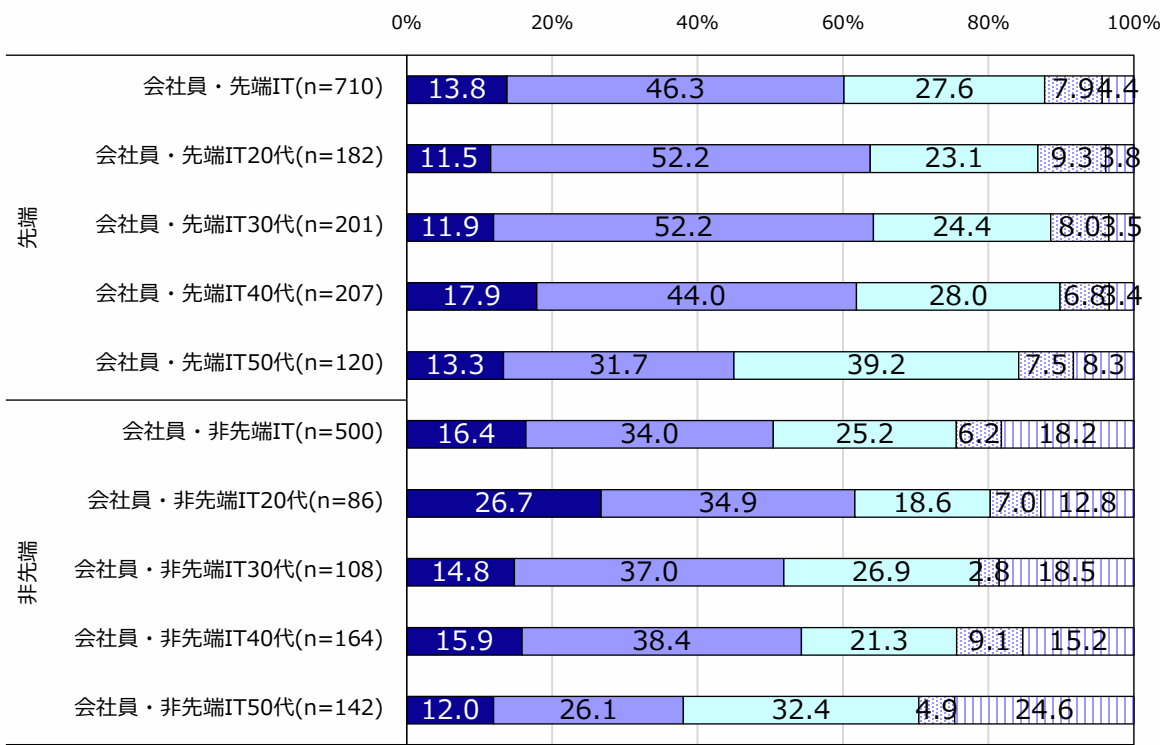
◆ 年代別で見ると、先端ITの20代、30代の「職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい」の回答割合（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較して増加している。

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

参考：2023年度調査 将来のキャリアの志向性（会社員・年代別）

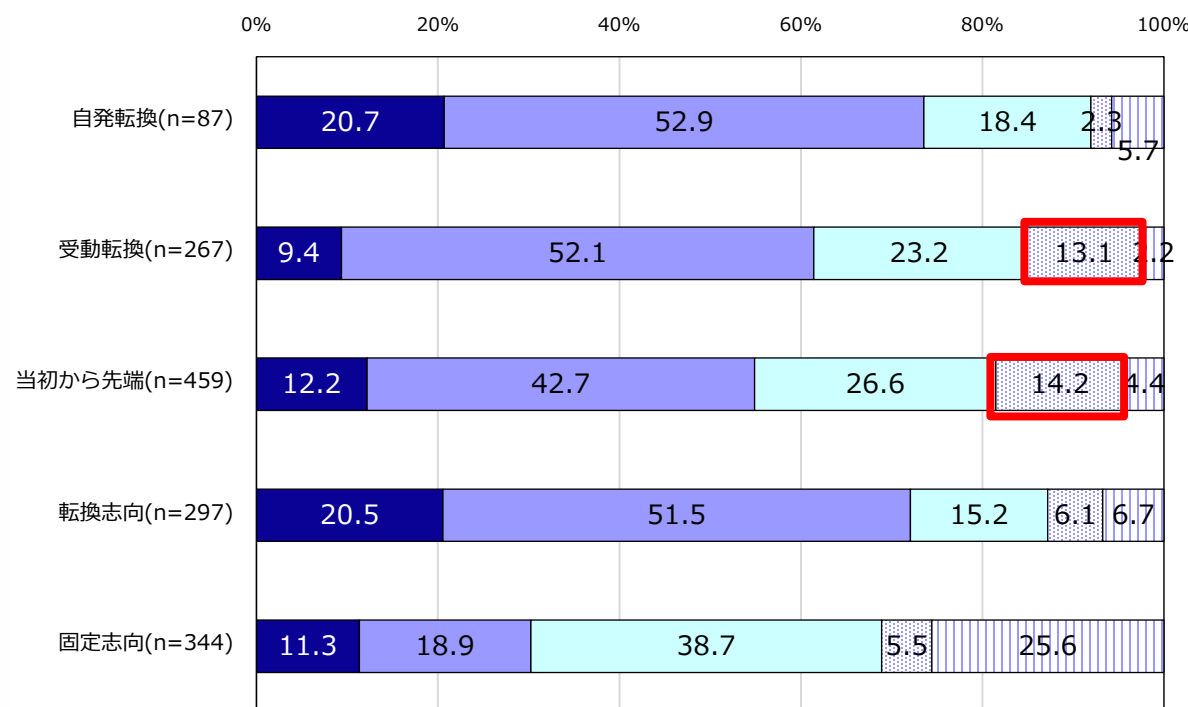


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていききたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

補足：転換タイプ別 キャリアの志向性（将来）

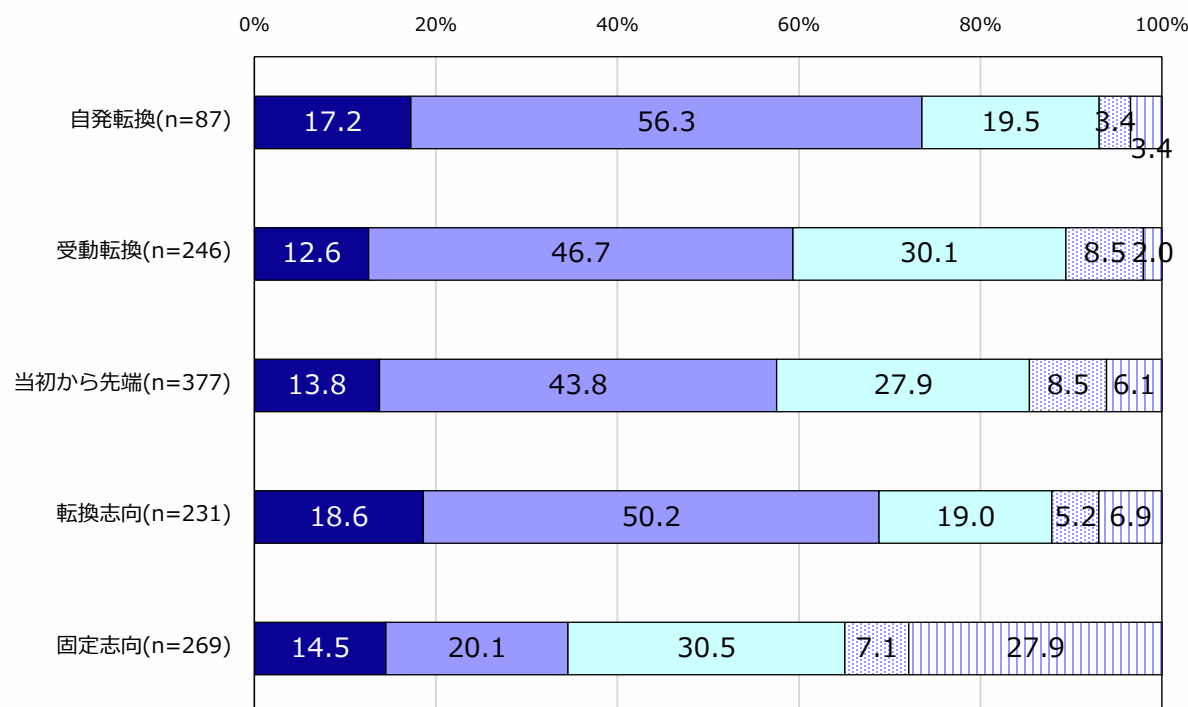
◆ 転換タイプ別で見ると、「受動転換」「当初から先端」の「職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい」（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較して増加している。

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・特にない

参考：2023年度調査 将来のキャリアの志向性（会社員・転換タイプ別）

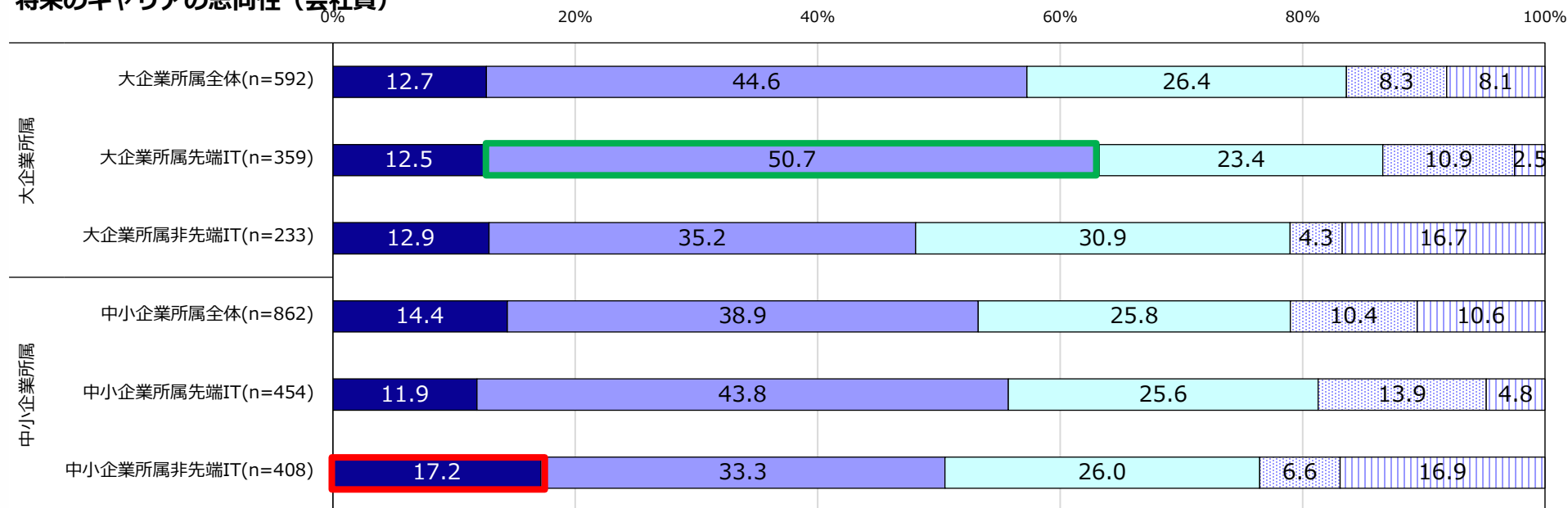


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にない

補足：所属企業規模別 キャリアの志向性（将来）

◆ 中小企業の非先端ITにおいてはキャリアチェンジ志向が高い（グラフ内赤枠）。

将来のキャリアの志向性（会社員）

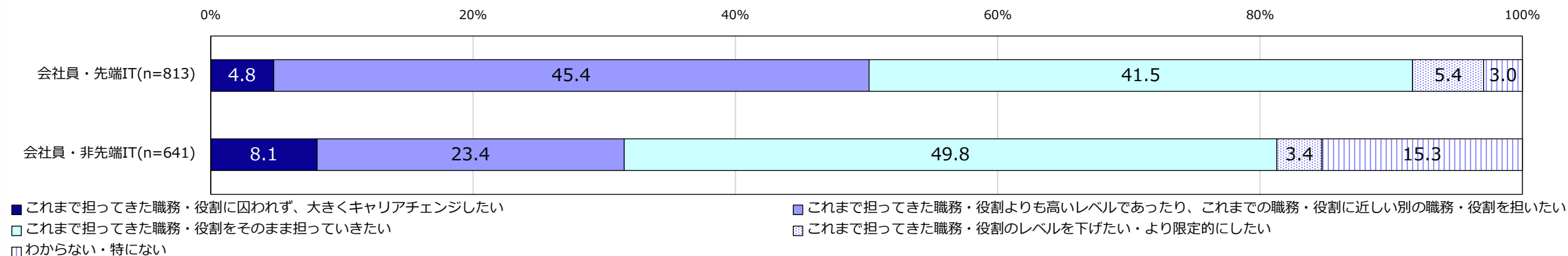


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルであったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特になし

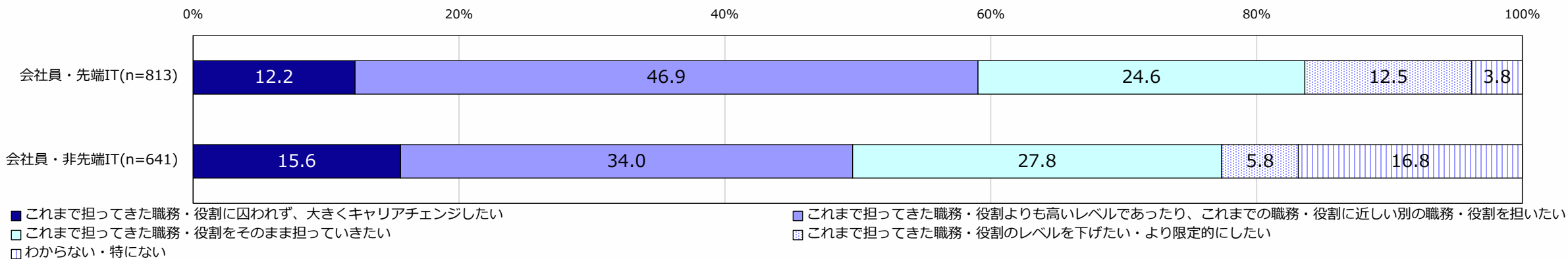
補足：キャリアの志向性の当面・将来の比較

◆ 当面と将来の「現状維持志向」の差は大きく、当面は現状維持でも将来的にはキャリアに変化を望んでいる。

当面のキャリアの志向性



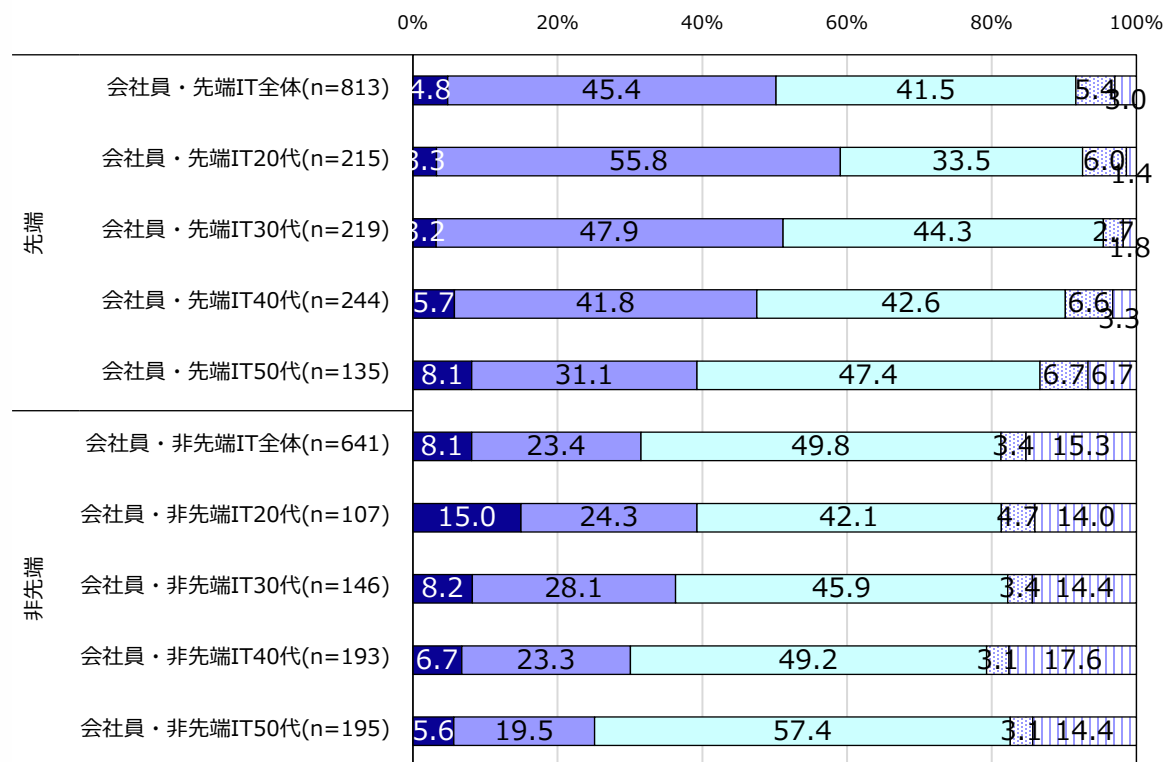
将来のキャリアの志向性



補足：年代別 キャリアの志向性の当面・将来の比較

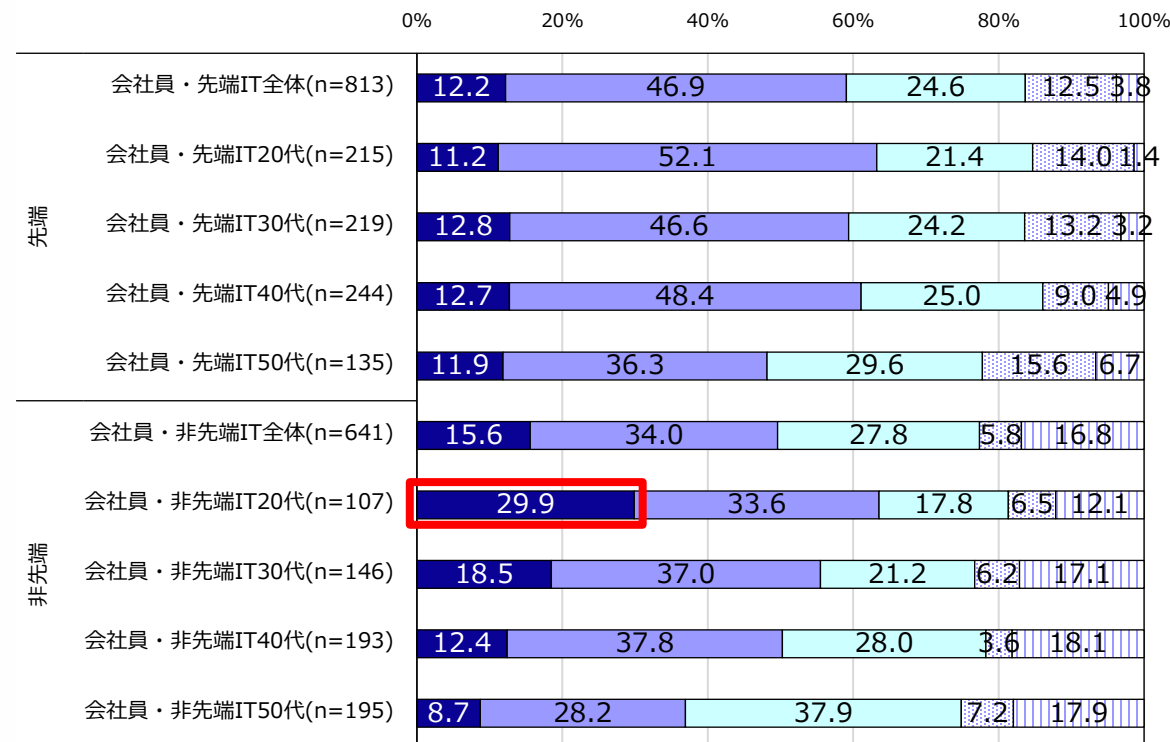
◆ 非先端ITの20代ではキャリアチェンジを志向する人が当面15%から将来29.9%と倍増している（グラフ内赤枠）。

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

将来のキャリアの志向性（会社員・年代別）

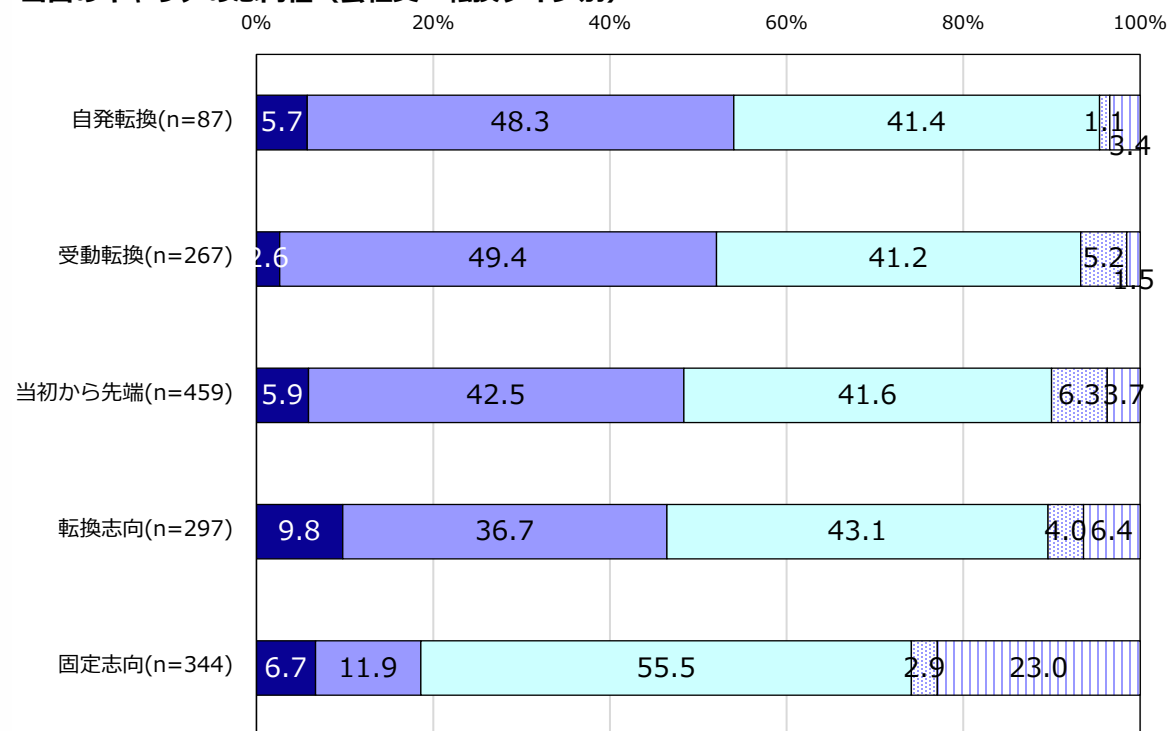


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にな

補足：年代別 キャリアの志向性の当面・将来の比較

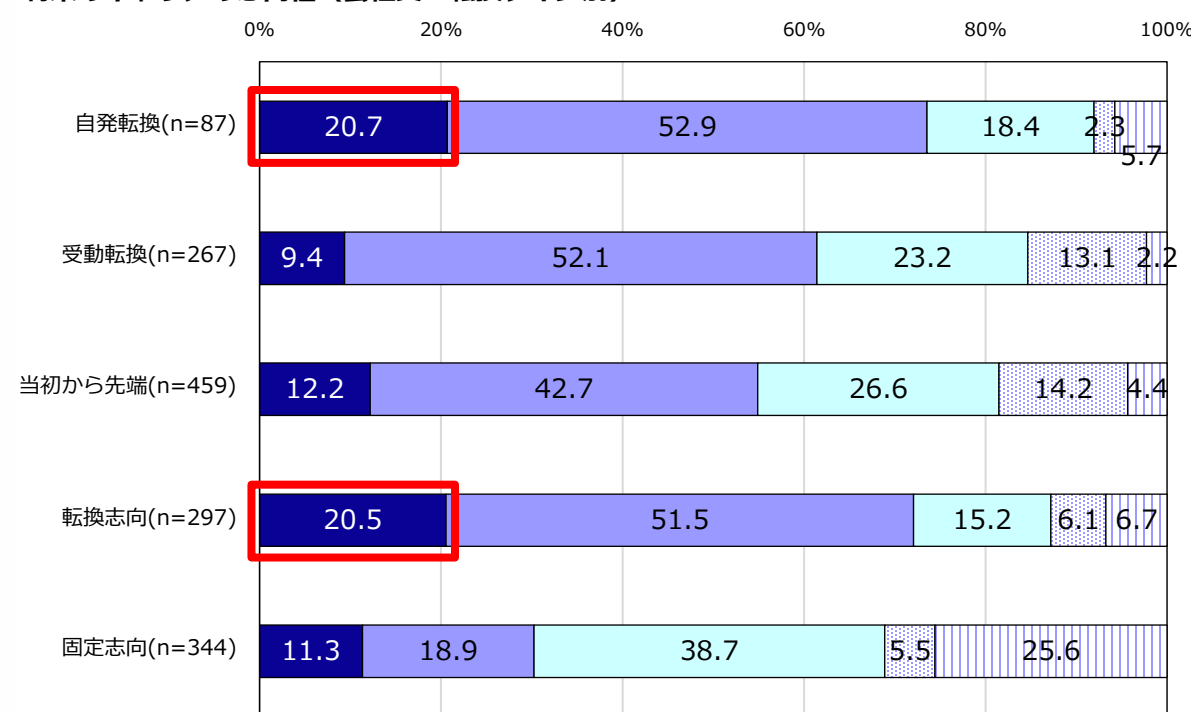
◆ 将来のキャリアについて、自発転換、転換志向でキャリアチェンジを志向する人が当面より大幅に増加している（グラフ内赤枠）。

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

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

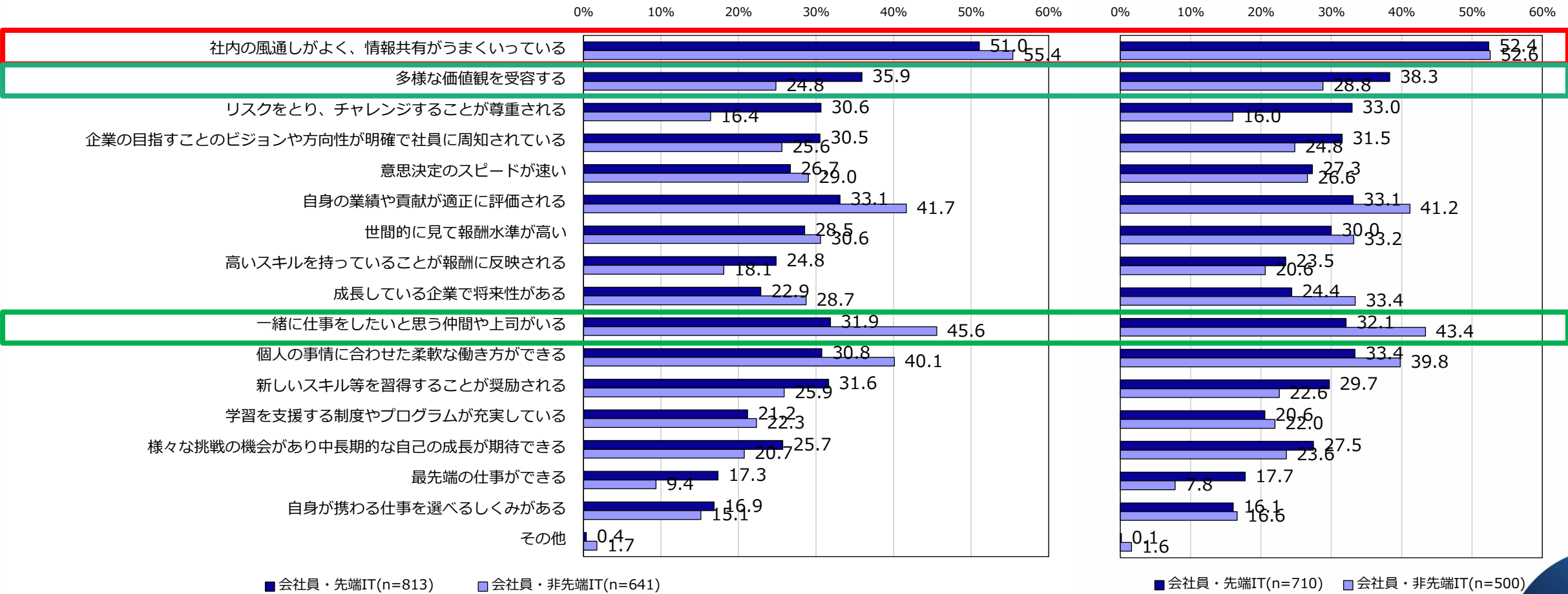
理想の組織に求めるもの



- ◆ 先端、非先端共に最も組織に求めているものは「社内の風通し」となっており、2023年度調査と同様になっている（グラフ内赤枠）。
- ◆ 次に多い回答は先端で「多様な価値観を受容する」、非先端で「一緒に仕事をしたいと思う仲間がいる」になっており、2023年度調査と同様の結果となっている（グラフ内緑枠）。

理想の組織に求めるもの

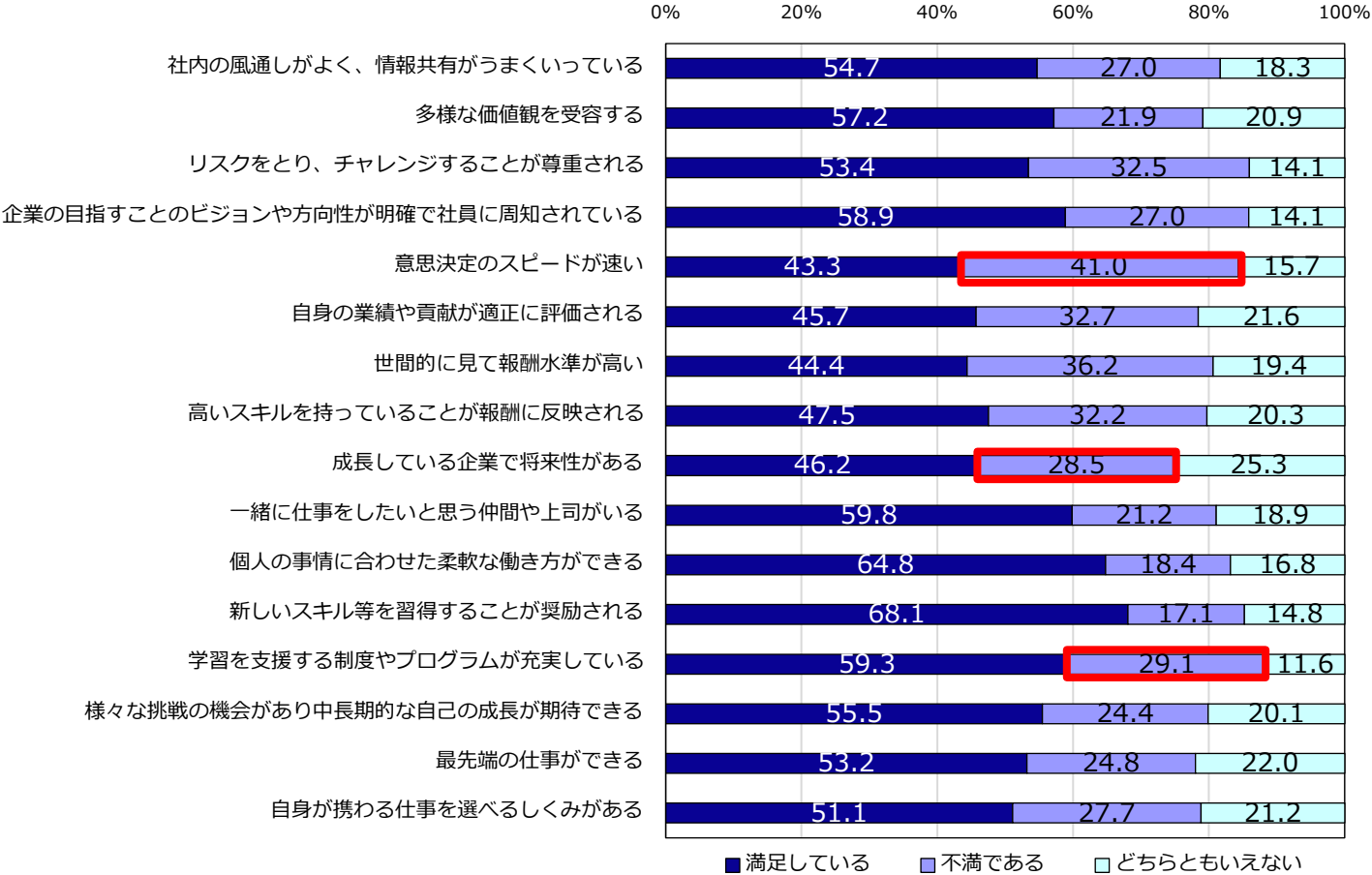
参考：2023年度調査 理想の組織に求めるもの



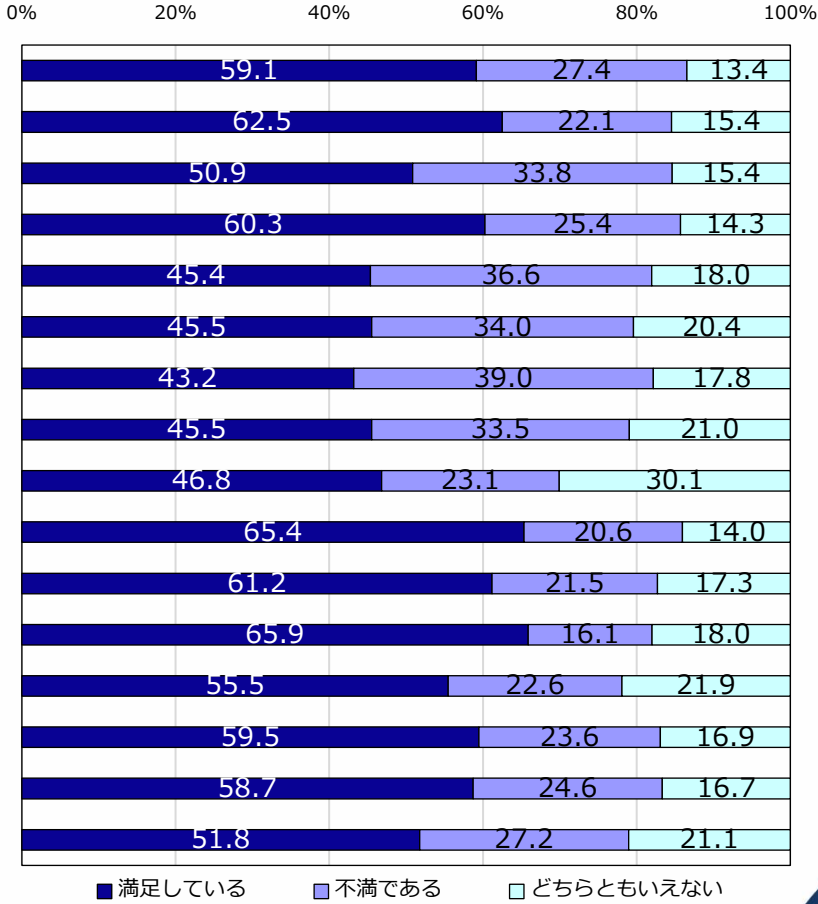
理想の組織に求めるものに対する満足度（先端IT）

- ◆ 各項目「満足している」の回答は4～6割程度であり、2023年度調査と比較しても大きな変化はない。
- ◆ 「不満である」の回答について、「意思決定のスピード」「企業の将来性」「学習支援」の項目（グラフ内赤枠）で2023年度調査と比較して増加が見られる。

所属組織に対する満足度（会社員先端IT）



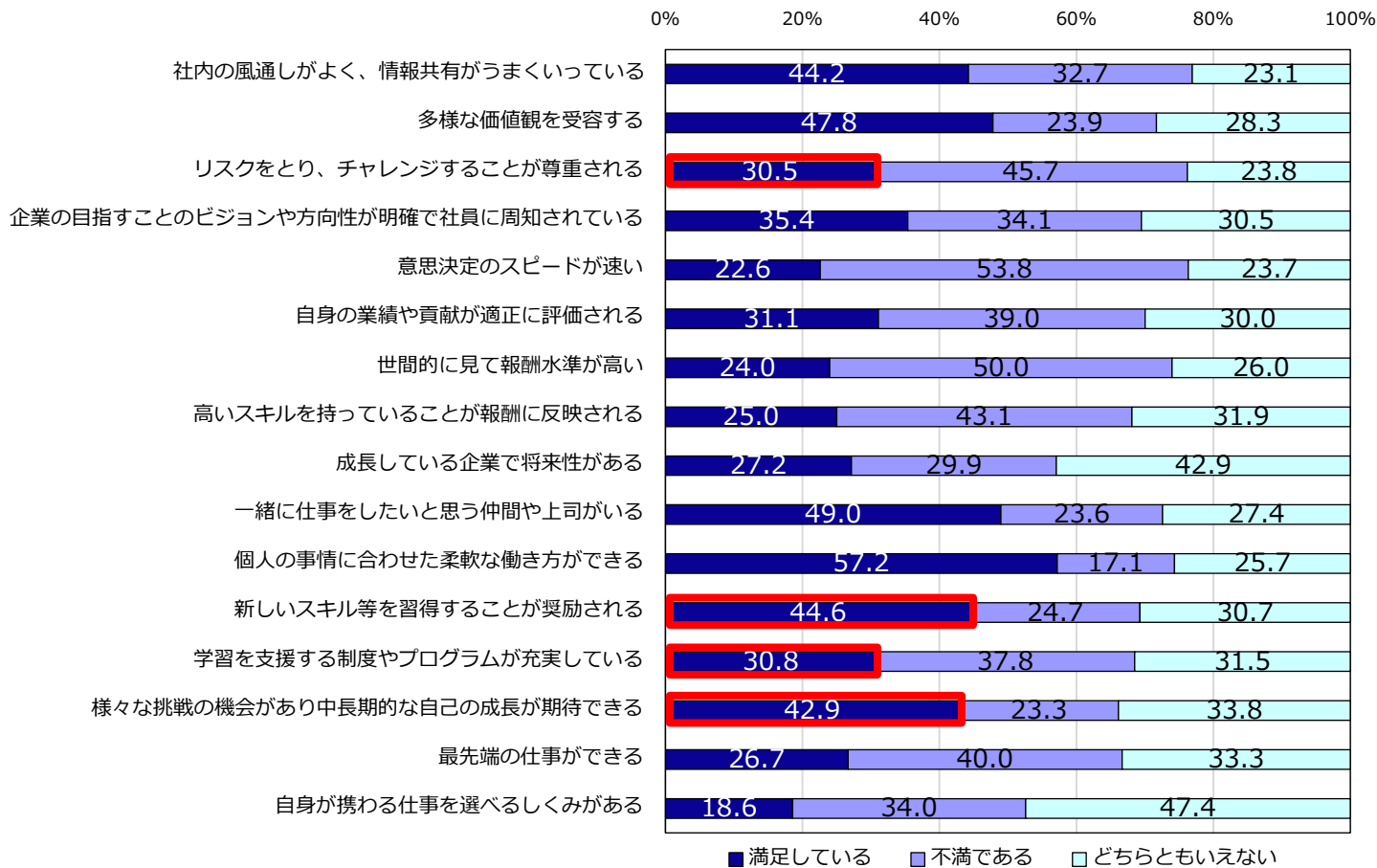
参考：2023年度調査 所属組織に対する満足度（会社員先端IT）



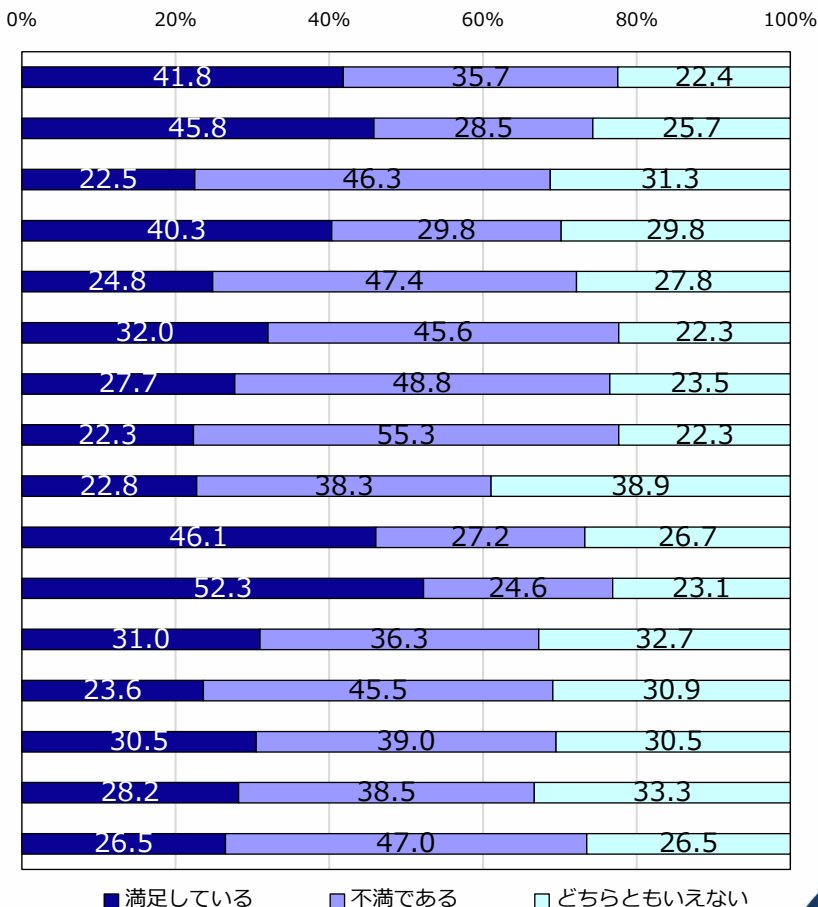
理想の組織に求めるものに対する満足度（非先端IT）

◆「リスクをとり、チャレンジすることの尊重」「新しいスキル習得の奨励」「学習を支援するプログラムの充実」「様々な挑戦の機会」といったチャレンジすることのサポートに関する項目について、「満足している」と回答する割合（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較して10%前後増加している。

所属組織に対する満足度（会社員非先端IT）



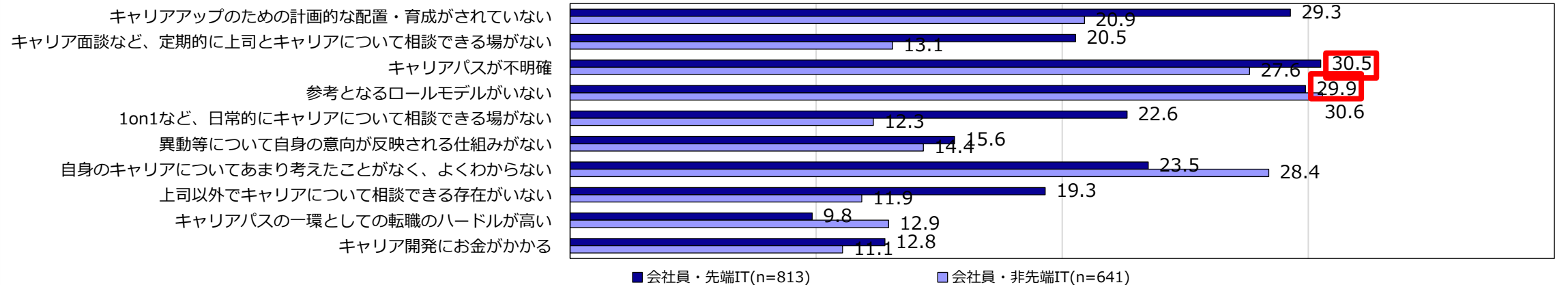
参考：2023年度調査 所属組織に対する満足度（会社員先端IT）



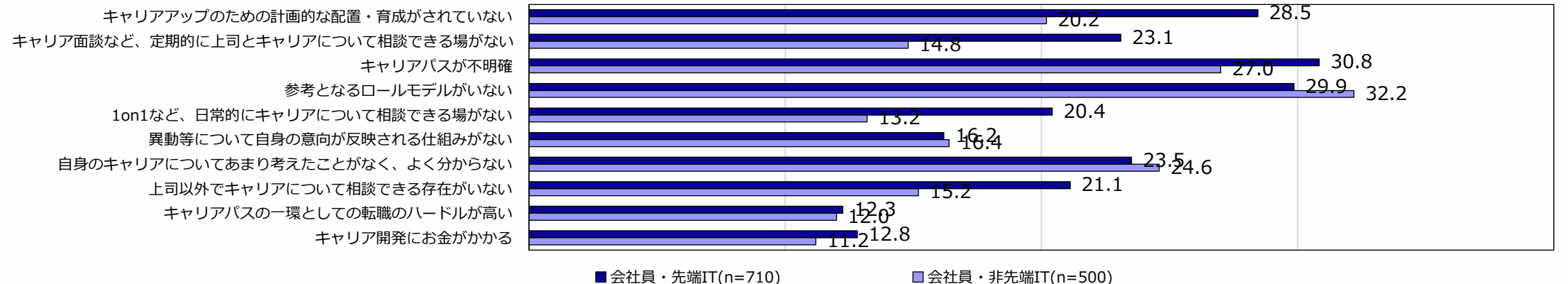
キャリア形成上の悩み

◆ 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」「キャリアアップのための計画的な配置・育成がされていない」の順に回答割合が高く（グラフ内赤枠）、2023年度調査と同様の傾向。

キャリア形成上の悩み



参考：2023年度調査 キャリア形成上の悩み

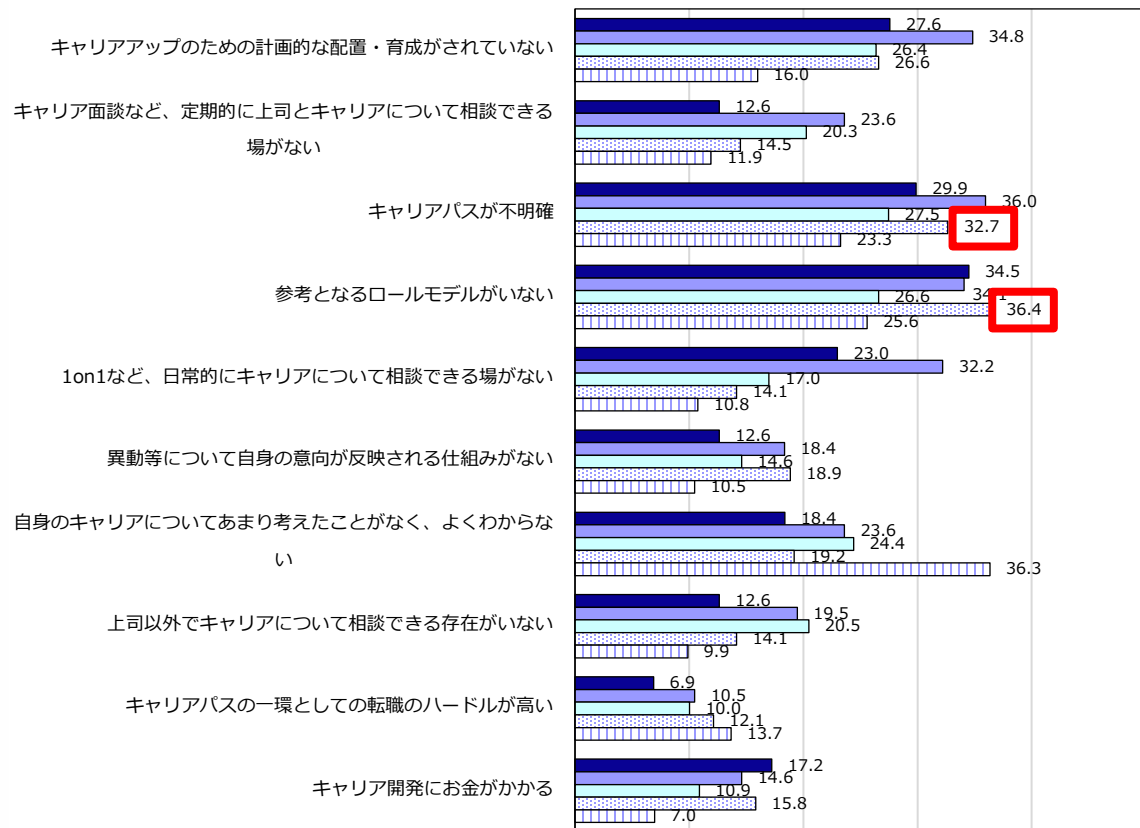


補足：転換タイプ別 キャリア形成上の悩み

◆「転換志向」においては、「参考となるロールモデルがない」「キャリアパスが不明確」をキャリア形成上の悩みとする回答割合（グラフ内赤枠）が昨年同様に最も高い項目になっている。

キャリア形成上の悩み（会社員転換タイプ別）

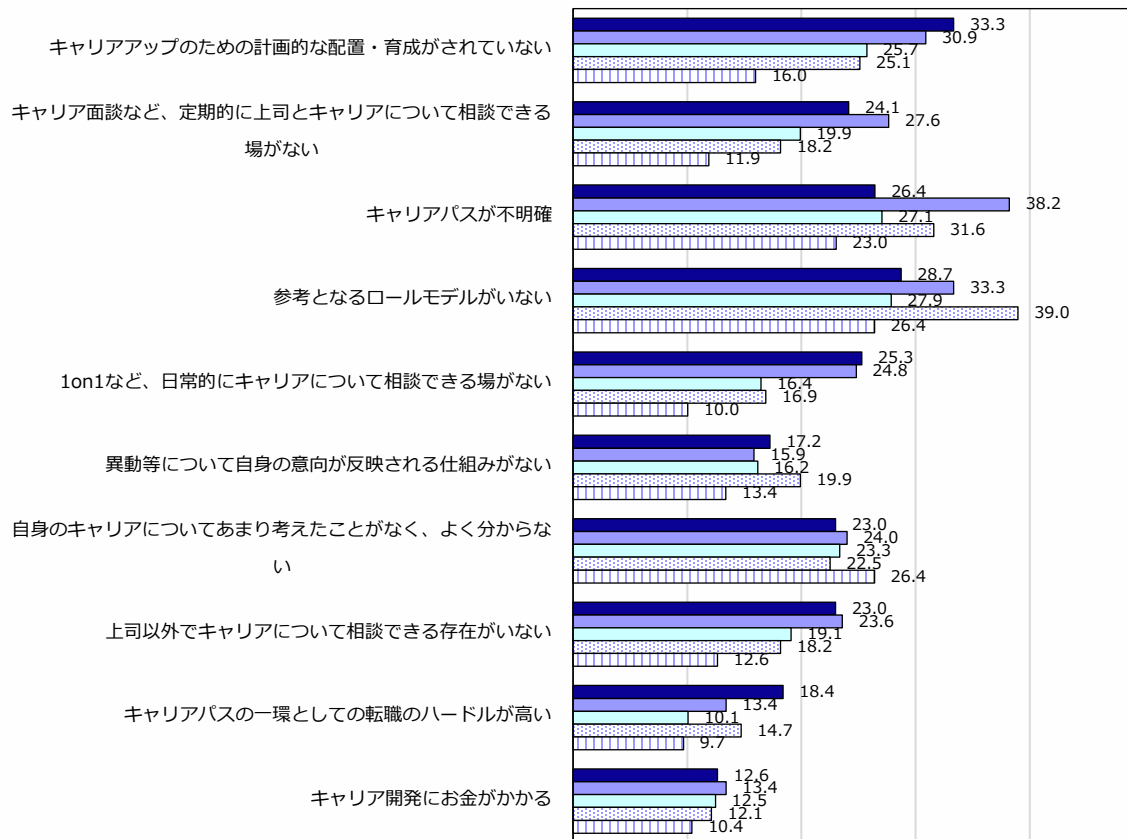
0% 10% 20% 30% 40% 50%



■自発転換(n=87) ■受動転換(n=267) ■当初から先端(n=459) ■転換志向(n=297) ■固定志向(n=344)

参考：2023年度調査 キャリア形成上の悩み（会社員転換タイプ別）

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

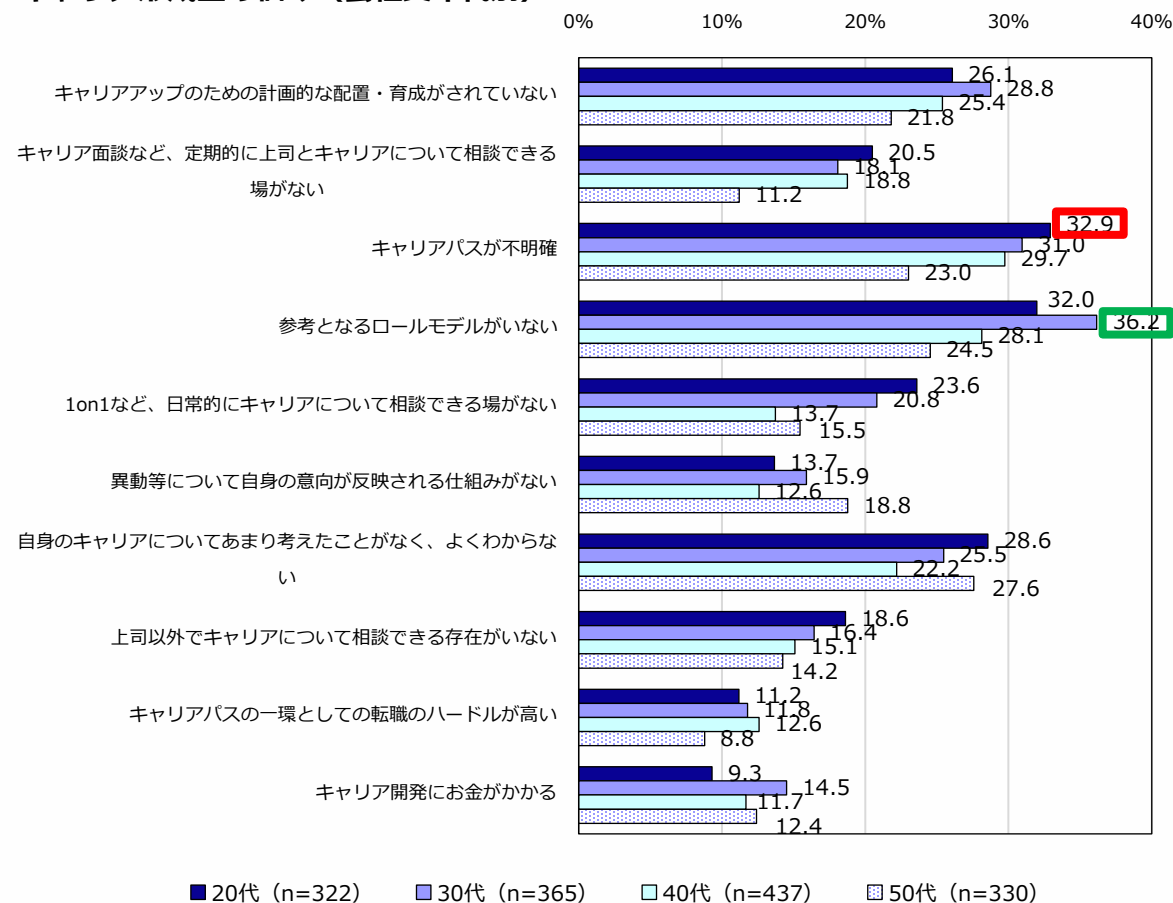


■自発転換(n=87) ■受動転換(n=246) ■当初から先端(n=377) ■転換志向(n=231) ■固定志向(n=269)

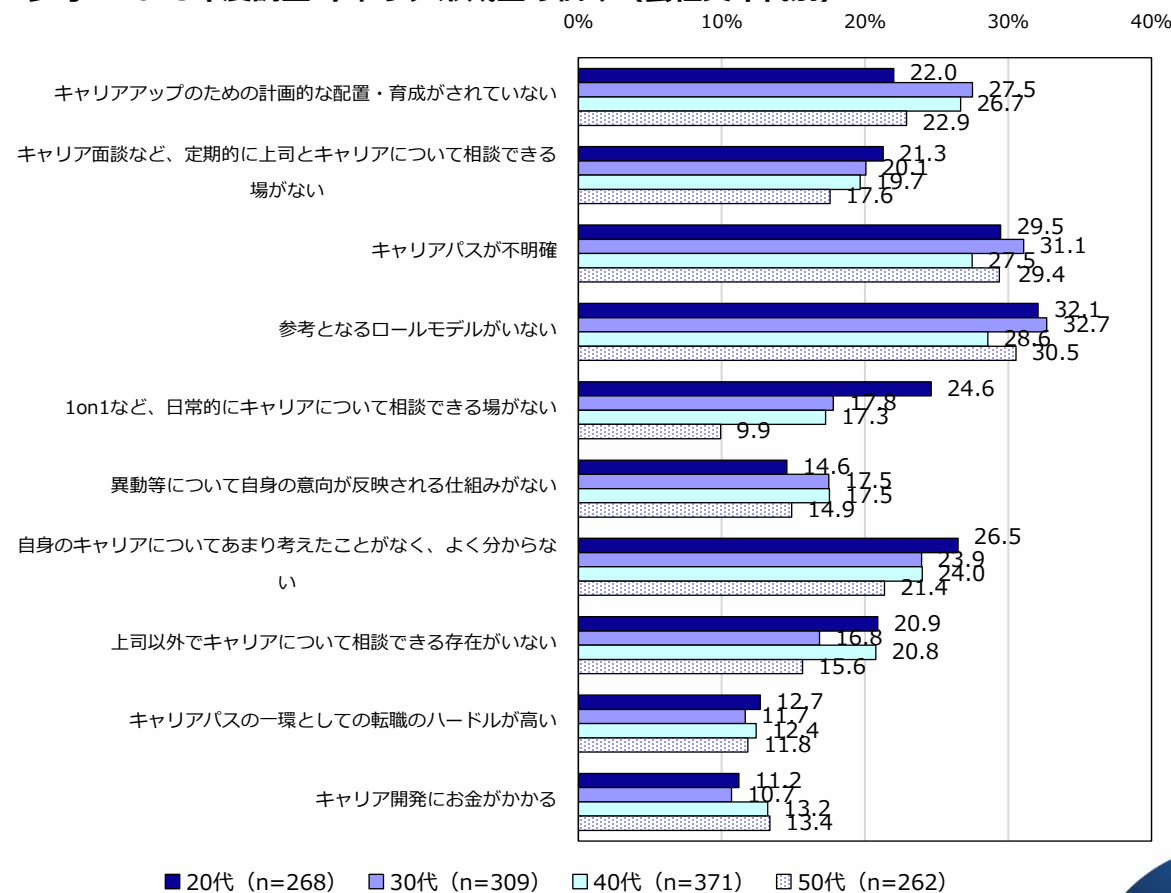
補足：年代別 キャリア形成上の悩み

- ◆ 20代においては「キャリアパスが不明確」の回答割合（グラフ内赤枠）が最も高く、2023年度調査と比較しても増加している。
- ◆ 30代においては「参考となるロールモデルがない」の回答割合（グラフ内緑枠）が最も高く、2023年度調査と比較しても増加している。

キャリア形成上の悩み（会社員年代別）



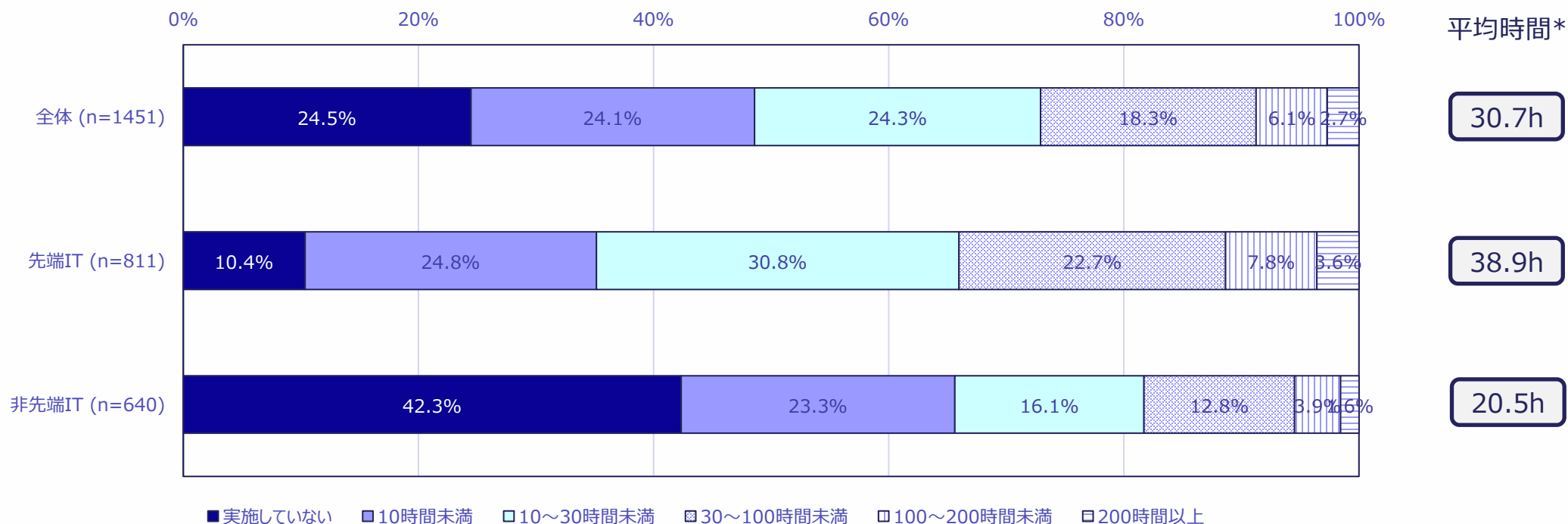
参考：2023年度調査 キャリア形成上の悩み（会社員年代別）



キャリア形成のために行った学習時間（年間）

◆この1年間で会社の指示ではなく自身の業務に対するスキル獲得・向上や、キャリア形成のために行った学習・自己啓発の年間の実施時間について聞いたところ、先端ITにおいて学習を「実施していない」は10.3%であり約90%は学習を実施している。一方で非先端ITの「実施していない」の回答は40%を超えており大きな差が生じている。

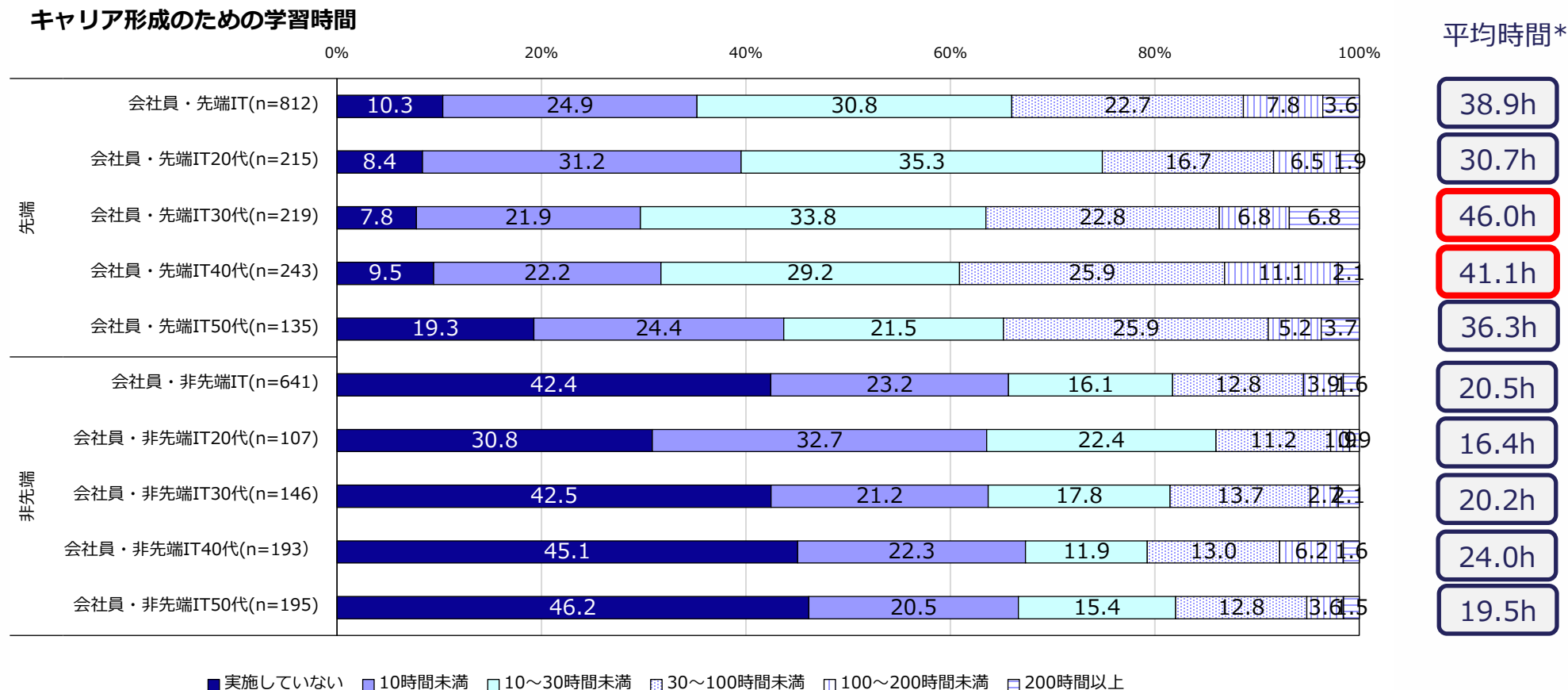
キャリア形成のための学習時間



*：平均時間は、選択肢（実施していない、5時間未満、5～10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～50時間未満、50～100時間未満、100～150時間未満、150～200時間未満、200時間以上）の各時間帯の中間値を当該回答の学習・受講時間とし、自己啓発の実施時間の最高時間選択肢「200時間以上」は225時間として平均延べ時間を算出。
選択肢の時間区分を一部集約して描画していることを注意。

補足：年代別 キャリア形成のために行った学習時間（年間）

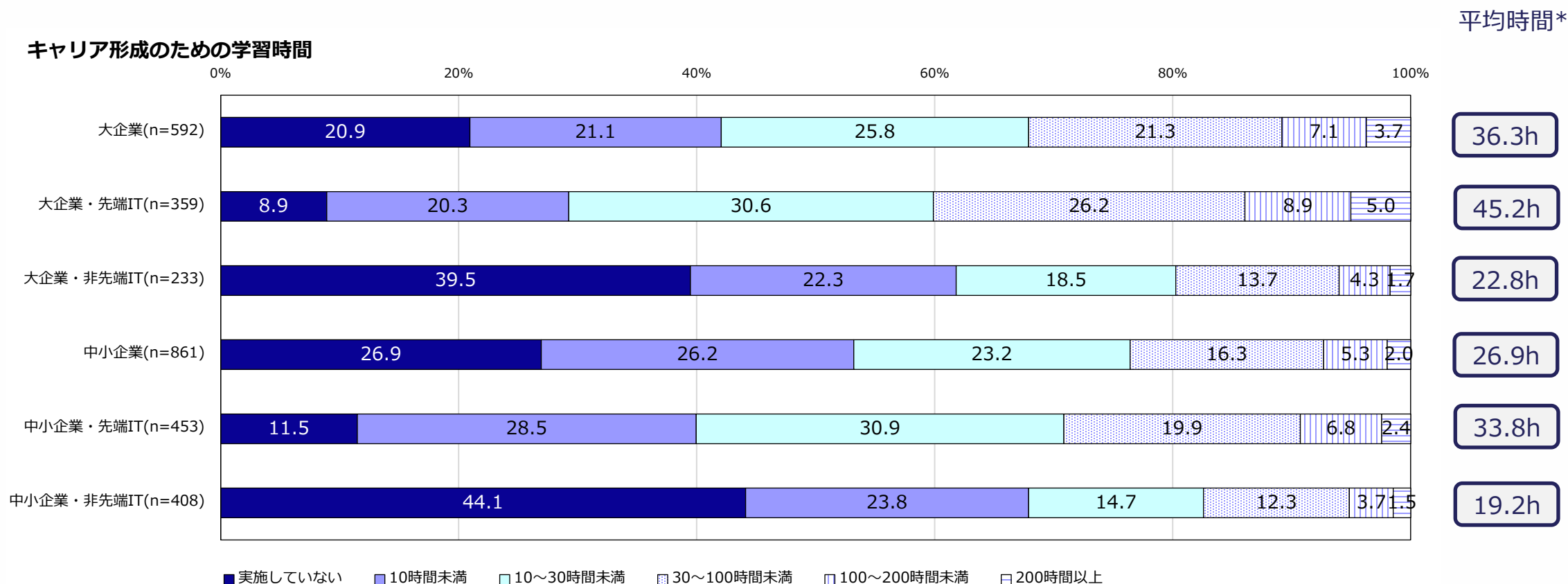
◆ 年代別では、特に先端ITの30、40代で学びの時間が多い（グラフ内赤枠）。



*：平均時間は、選択肢（実施していない、5時間未満、5～10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～50時間未満、50～100時間未満、100～150時間未満、150～200時間未満、200時間以上）の各時間帯の中間値を当該回答の学習・受講時間とし、自己啓発の実施時間の最高時間選択肢「200時間以上」は225時間として平均延べ時間を算出。
選択肢の時間区分を一部集約して描画していることを注意。

補足：所属企業規模別 キャリア形成のために行った学習時間

◆ 大企業の方が中小企業より学習実施は多いが、先端か非先端かによる差の方が大きいことが伺える。

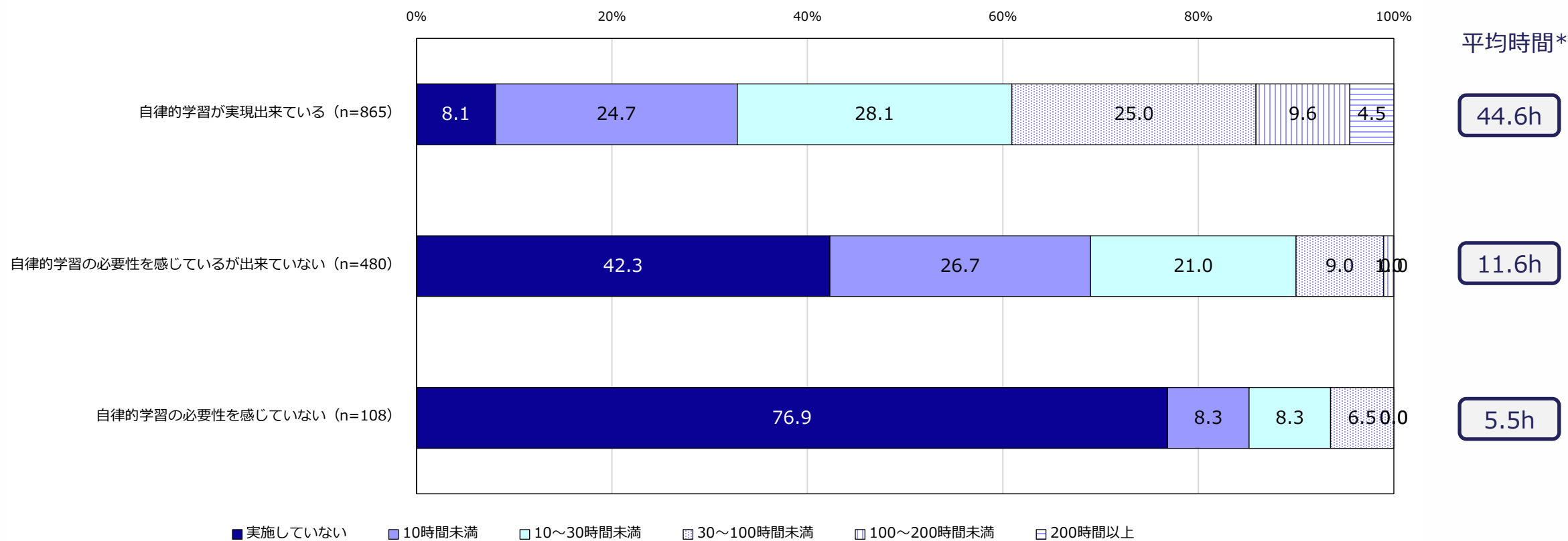


*：平均時間は、選択肢（実施していない、5時間未満、5～10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～50時間未満、50～100時間未満、100～150時間未満、150～200時間未満、200時間以上）の各時間帯の中間値を当該回答の学習・受講時間とし、自己啓発の実施時間の最高時間選択肢「200時間以上」は225時間として平均延べ時間を算出。
選択肢の時間区分を一部集約して描画していることを注意。

補足：自律的学びの状態別 キャリア形成のために行った学習時間

◆ 自律的学習が出来ているほどキャリア形成のために行った学習時間は長くなっている

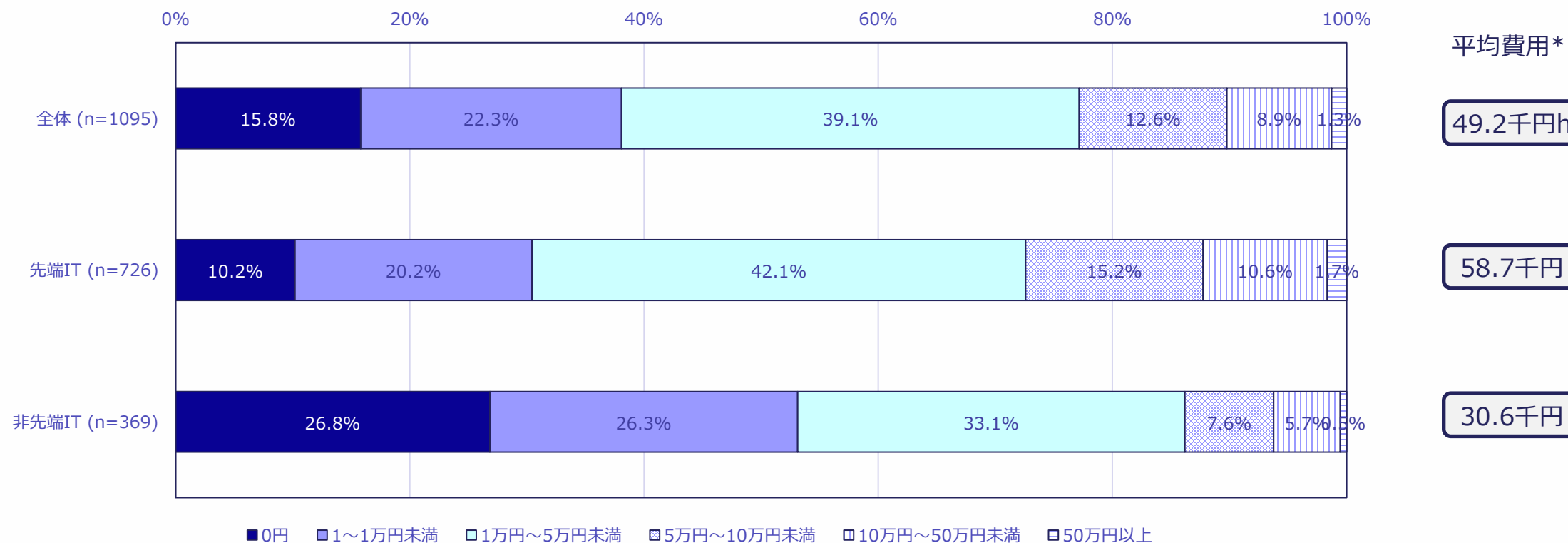
キャリア形成のための学習時間



*：平均時間は、選択肢（実施していない、5時間未満、5～10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～50時間未満、50～100時間未満、100～150時間未満、150～200時間未満、200時間以上）の各時間帯の中間値を当該回答の学習・受講時間とし、自己啓発の実施時間の最高時間選択肢「200時間以上」は225時間として平均延べ時間を算出。
選択肢の時間区分を一部集約して描画していることを注意。

キャリア形成のために負担した費用（年間）

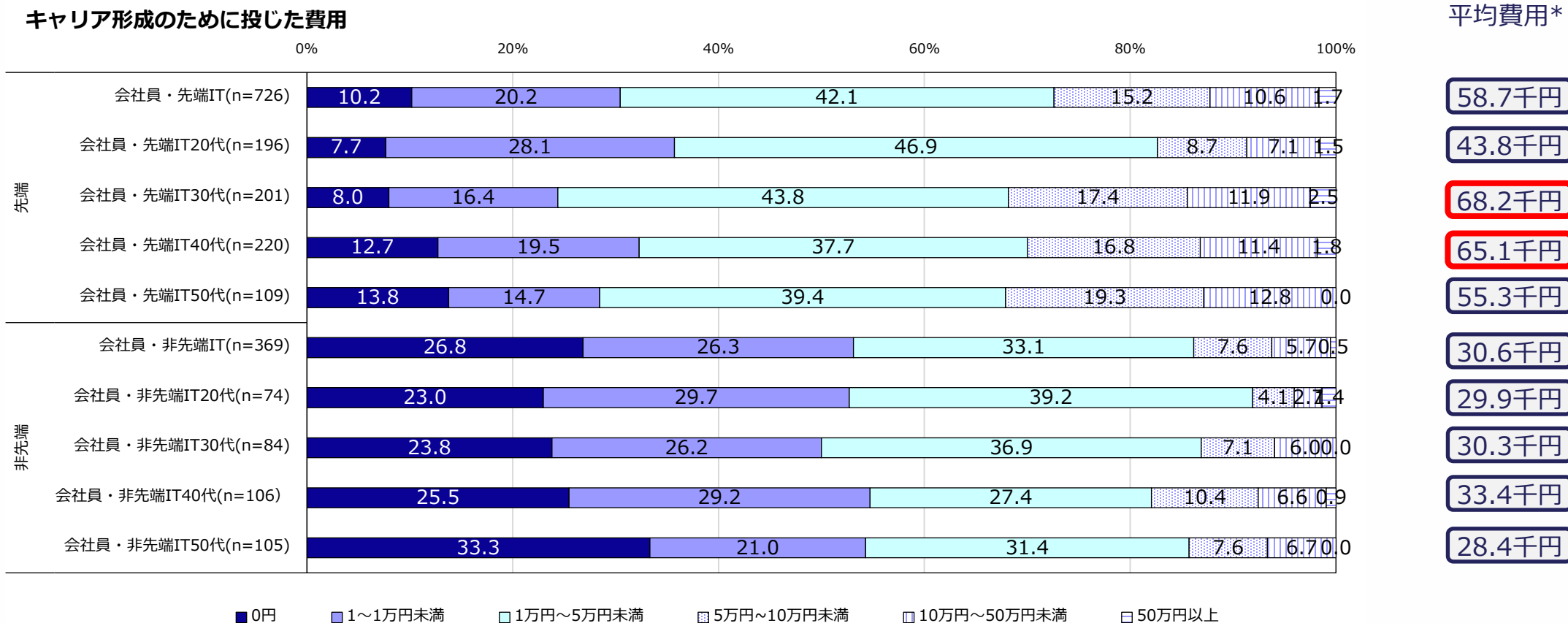
- ◆この1年間で会社からの指示ではなく、自身の業務に対するスキル獲得・向上や、キャリア形成のために行った学習・自己負担した費用について聞いたところ
先端ITにおいて「0円（自己負担した費用がない）」は10.2%であり約90%は費用負担をしている。「1万円～5万円未満」負担している回答者が42.1%と多くなっている。



*：平均費用は、選択肢（0円、1～1千円未満、1千円～1万円未満、1万円～2万円未満、2万円～5万円未満、5万円～10万円未満、10万円～20万円未満、20万円～50万円未満、50万円以上）の各金額帯の中間値を当該回答の学習費用とし、最高額の選択肢「50千円以上」は75千円として平均費用を算出。
選択肢の金額区分を一部集約して描画していることを注意。

補足：年代別 キャリア形成のために負担した費用

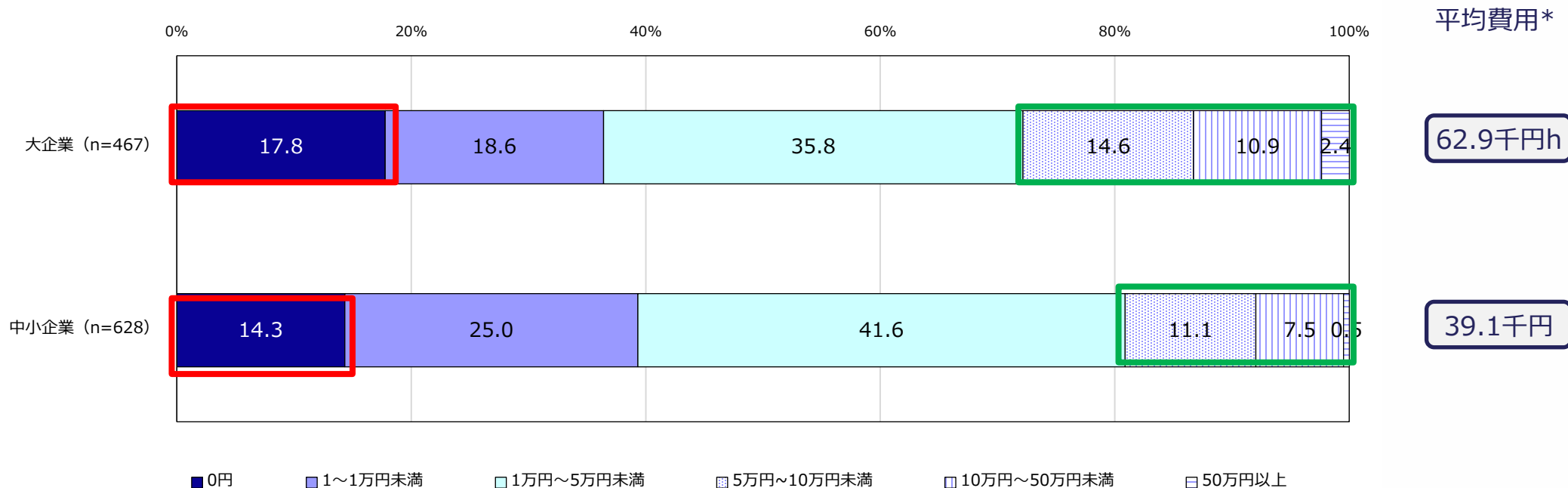
◆ 年代別では、学習時間と同様に先端ITの30、40代で学びの費用が多い（グラフ内赤枠）。



補足：所属企業規模別 キャリア形成のために負担した費用

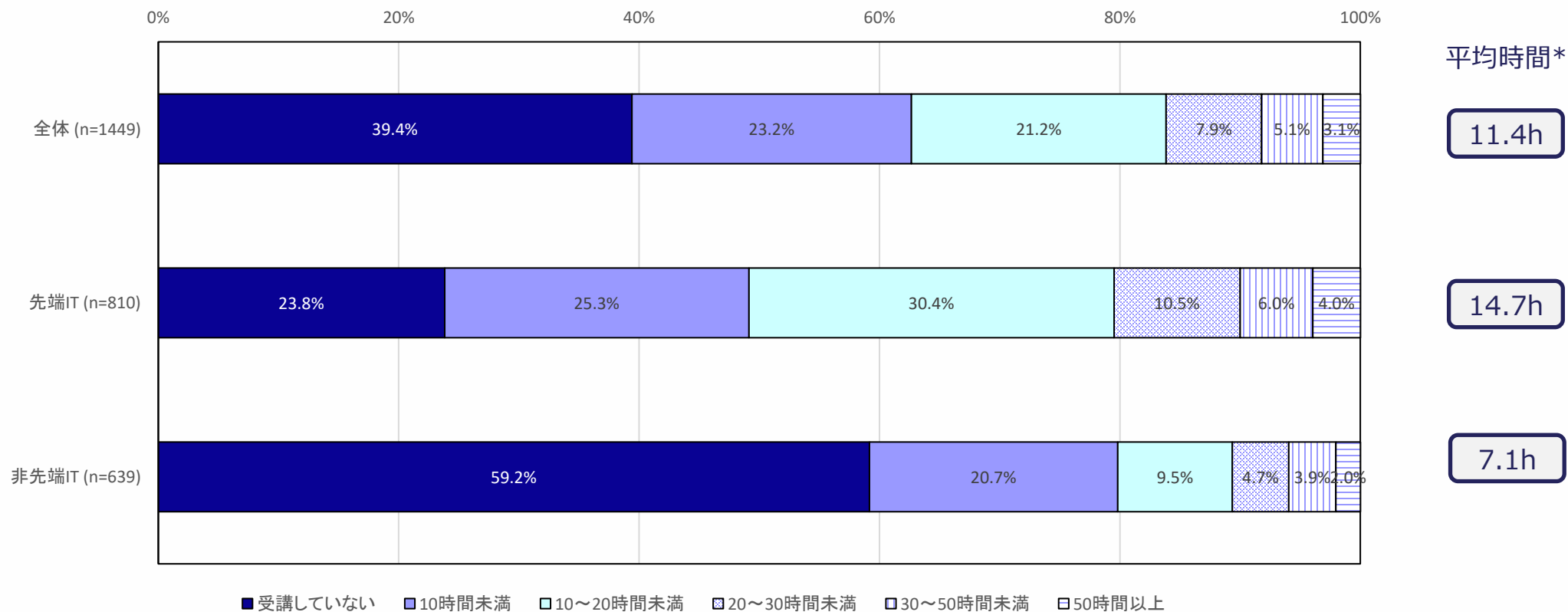
- ◆ キャリア形成のために負担した費用がない割合は大企業所属者の方が多い結果となった（グラフ内赤枠）
- ◆ 一方で、5万円以上と比較的多い負担をしている割合も大企業所属者の方が多い結果となった（グラフ内緑枠）

キャリア形成のために投じた費用



会社指示の教育訓練時間（年間）

- ◆ この1年間で会社からの指示で受講した教育訓練の時間について聞いたところ、先端ITにおいては「10～20時間未満」の回答者が30.4%と最も多くなっている
- ◆ 「実施していない」の回答は先端ITで23.8%、非先端ITで59.2%と2倍以上の差が出ている

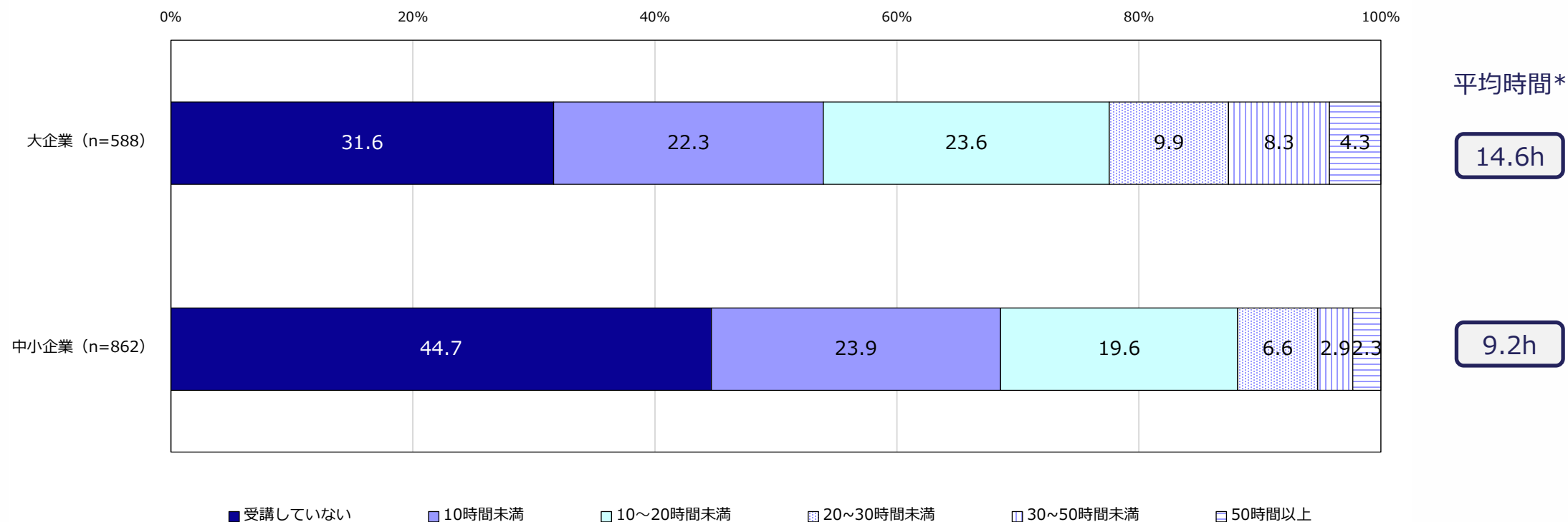


*：平均時間は、選択肢（実施していない、5時間未満、5～10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～50時間未満、50～100時間未満、100時間以上）の各時間帯の中間値を当該回答の学習・受講時間とし、会社指示の教育訓練の最高時間選択肢「100時間以上」は125時間として平均延べ時間を算出。
選択肢の時間区分を一部集約して描画していることを注意。

補足：所属企業規模別 会社指示の教育訓練時間（年間）

◆ 中小企業では、約半数が会社指示の教育訓練を受講していないと回答。

会社指示による教育訓練時間



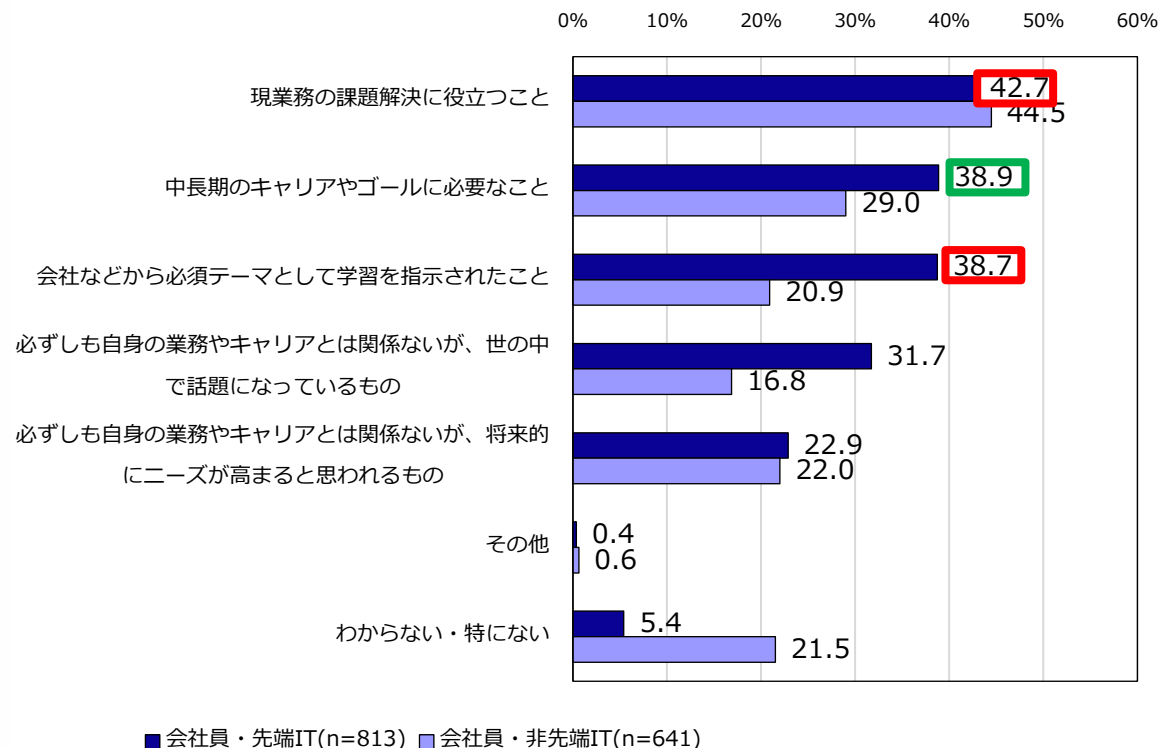
*：平均時間は、選択肢（実施していない、5時間未満、5～10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～50時間未満、50～100時間未満、100時間以上）の各時間帯の中間値を当該回答の学習・受講時間とし、会社指示の教育訓練の最高時間選択肢「100時間以上」は125時間として平均延べ時間を算出。
選択肢の時間区分を一部集約して描画していることを注意。

第3章 学び・学び直しに対する意識・取組み

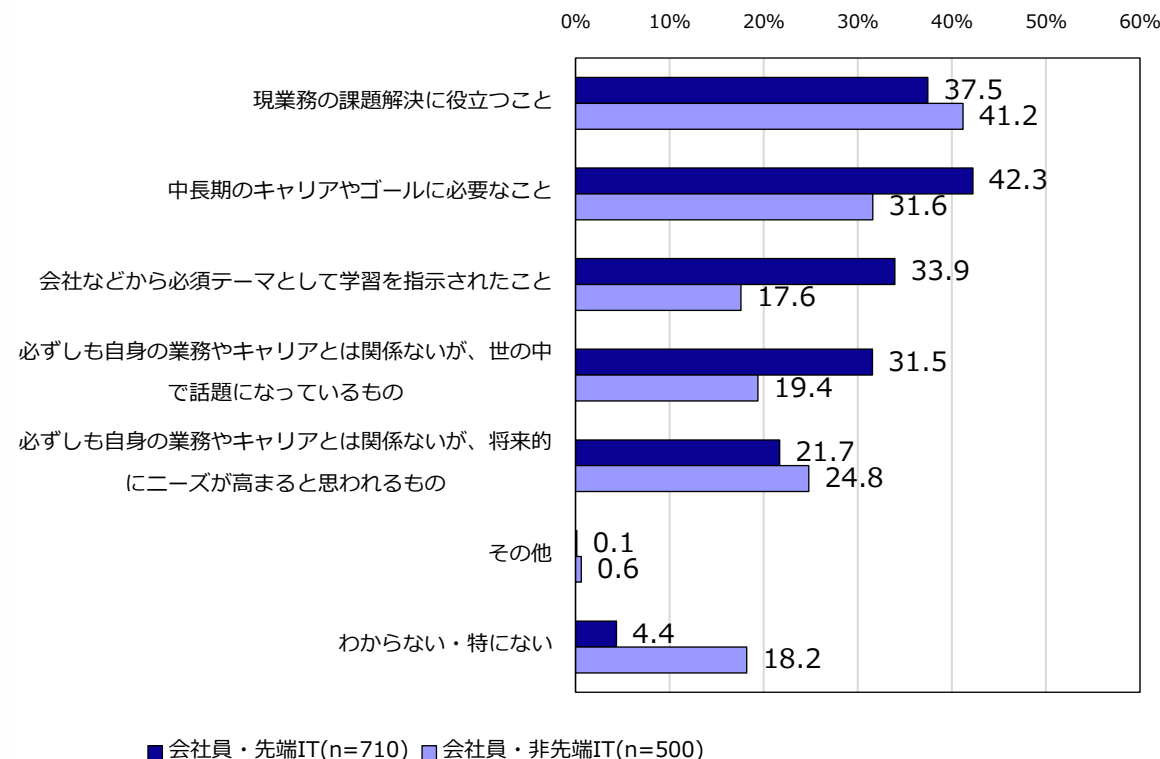
新たに学ぶ領域を選ぶ基準

◆ 先端ITにおいて、「現業務の課題解決に役立つこと」（グラフ内赤枠）の回答が42.7%と最も多くなっており、前年度最も多かった「中長期のキャリアやゴールに必要なこと」（グラフ内緑枠）は2番目に多い項目へと変化した。

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）



参考：2023年度調査 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

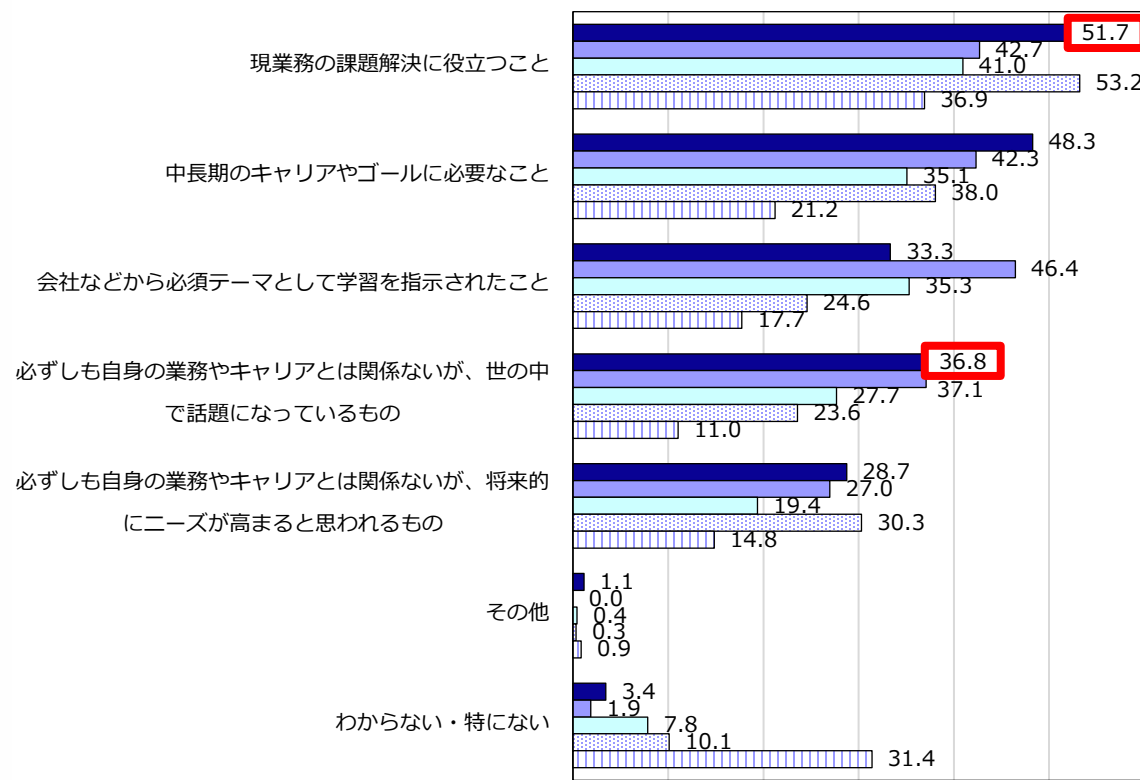


補足：転換タイプ別 新たに学ぶ領域を選ぶ基準

◆「自発転換」において、「現業務の課題解決に役立つこと」と「必ずしも自身の業務やキャリアとは関係ないが世の中で話題になっているもの」（グラフ内赤枠）の回答が2023年度調査とは比較して大きく増加している。

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員転換タイプ別）

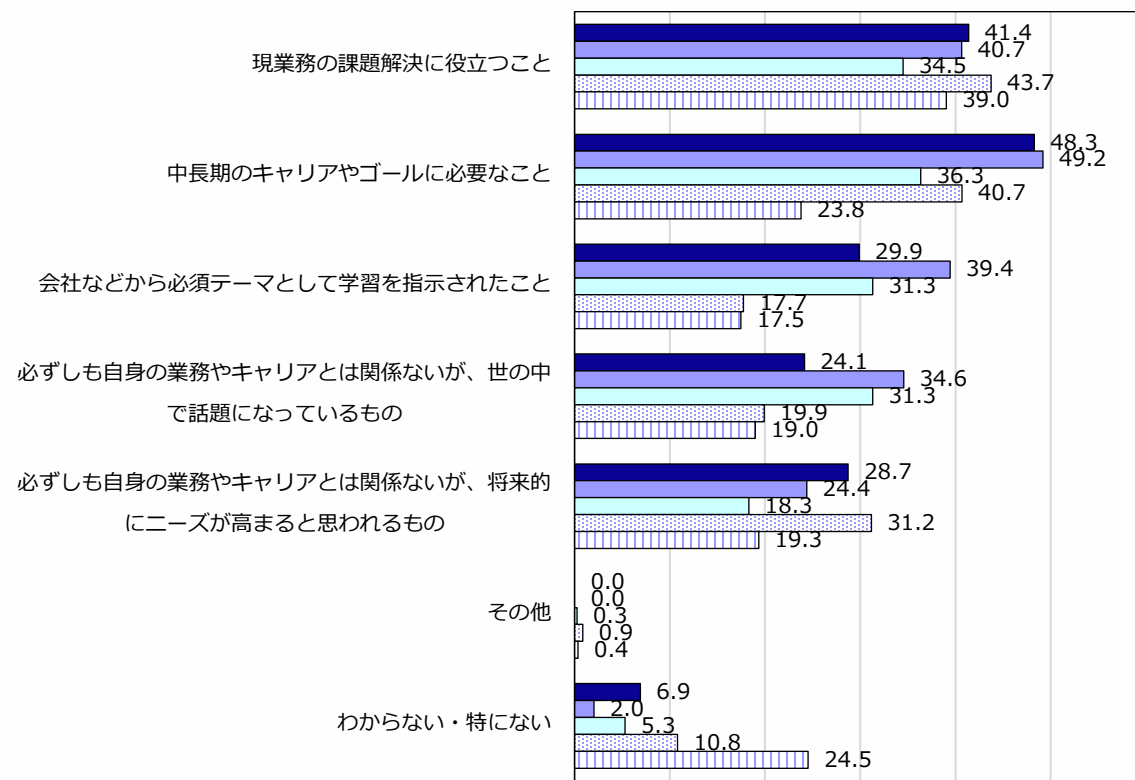
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



■ 自発転換 (n=87) ■ 受動転換 (n=267) ■ 当初から先端 (n=459) ■ 転換志向 (n=297) ■ 固定志向 (n=344)

参考：2023年度調査新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員転換タイプ別）

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

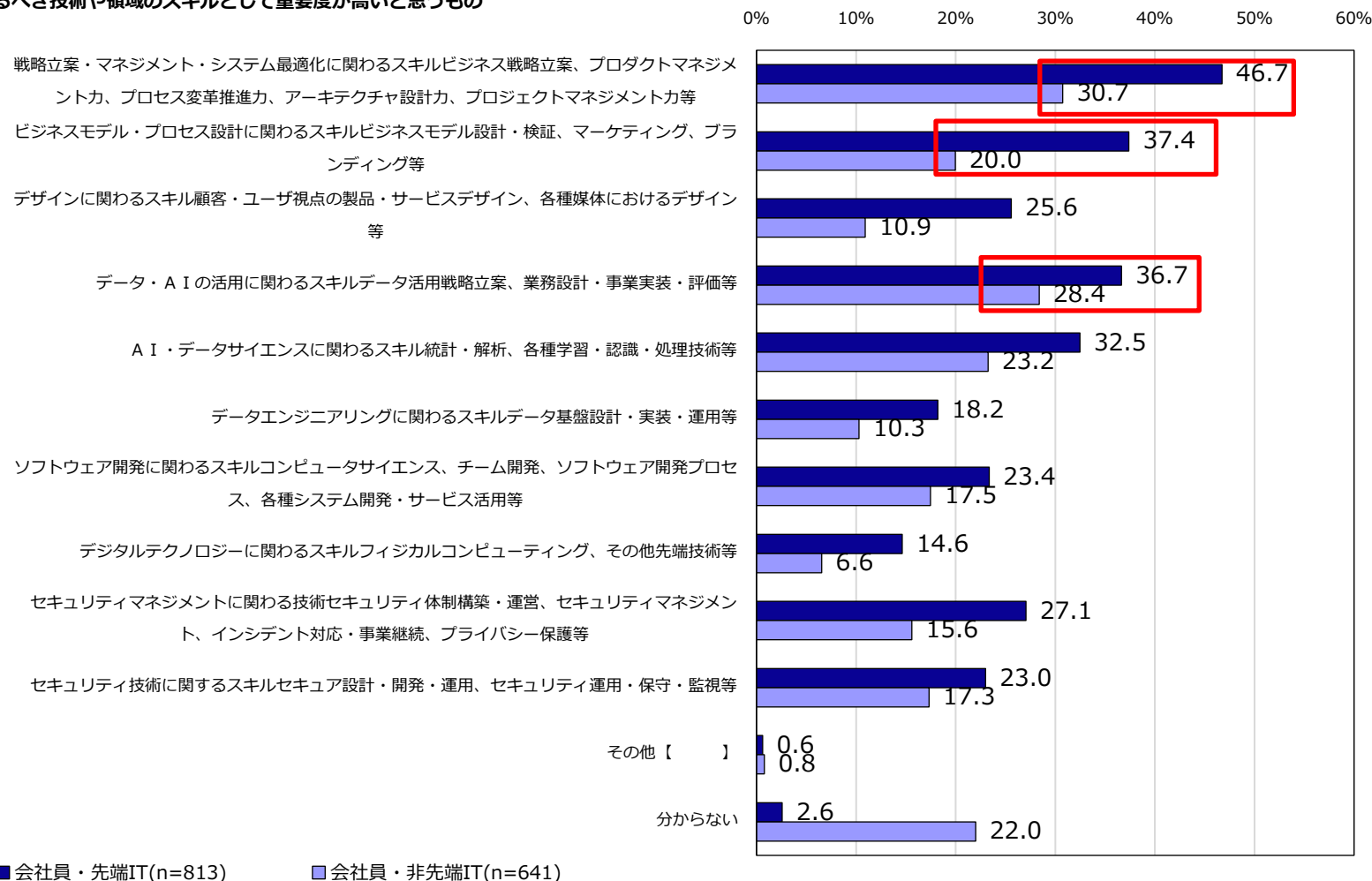


■ 自発転換 (n=87) ■ 受動転換 (n=246) ■ 当初から先端 (n=377) ■ 転換志向 (n=231) ■ 固定志向 (n=269)

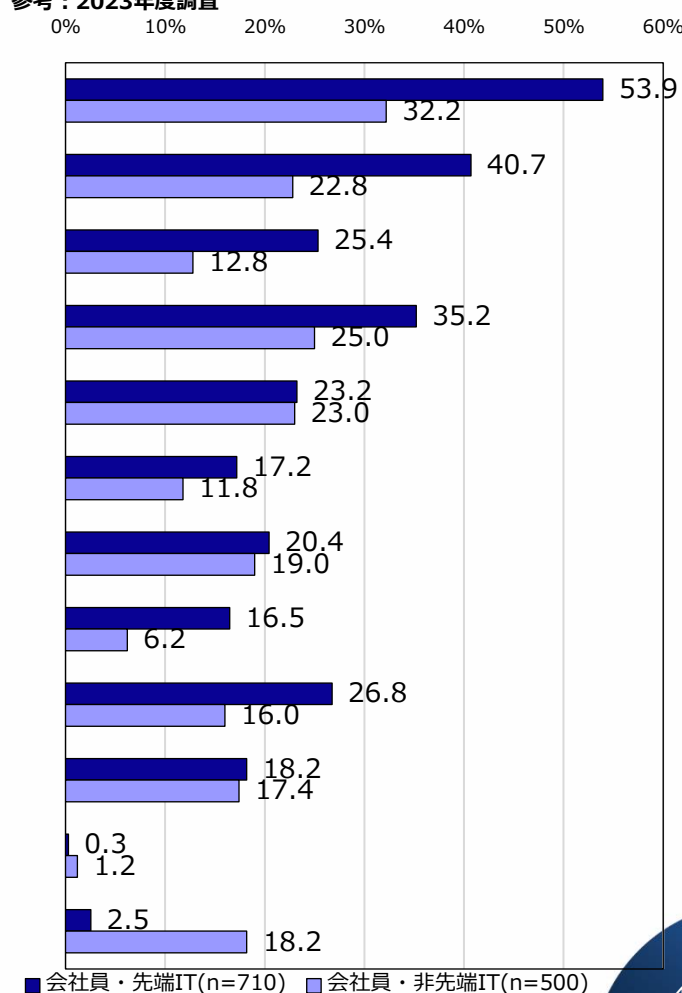
今後身に着けるべき重要なスキル

◆ 先端IT・非先端ITともに「戦略立案・マネジメントシステム最適化に関わるスキル」「ビジネスモデル・プロセス設計に関わるスキル」「データ・AI活用」等、上流のビジネス企画スキルの獲得を重視している人が昨年同様に多い。

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



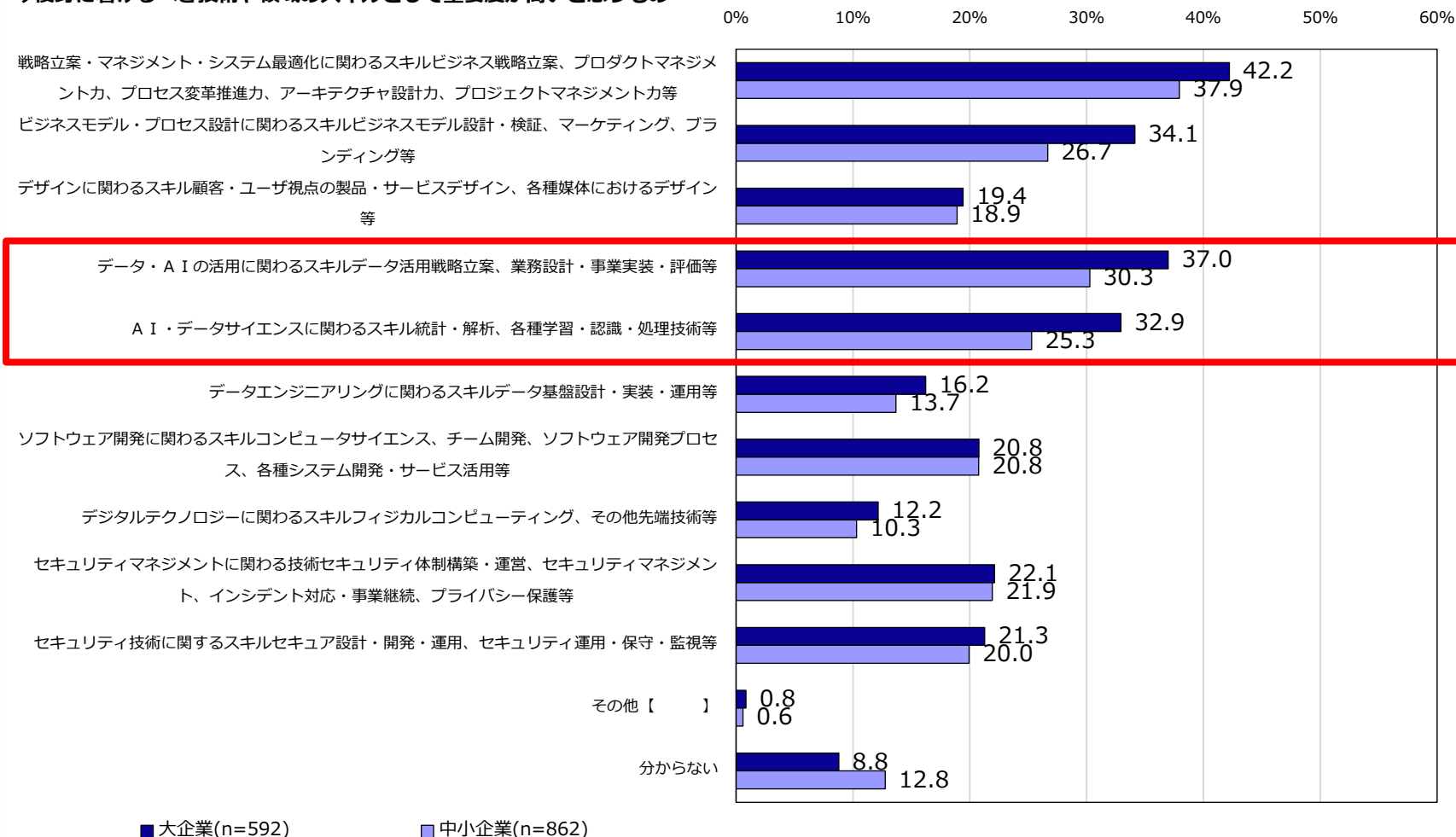
参考：2023年度調査



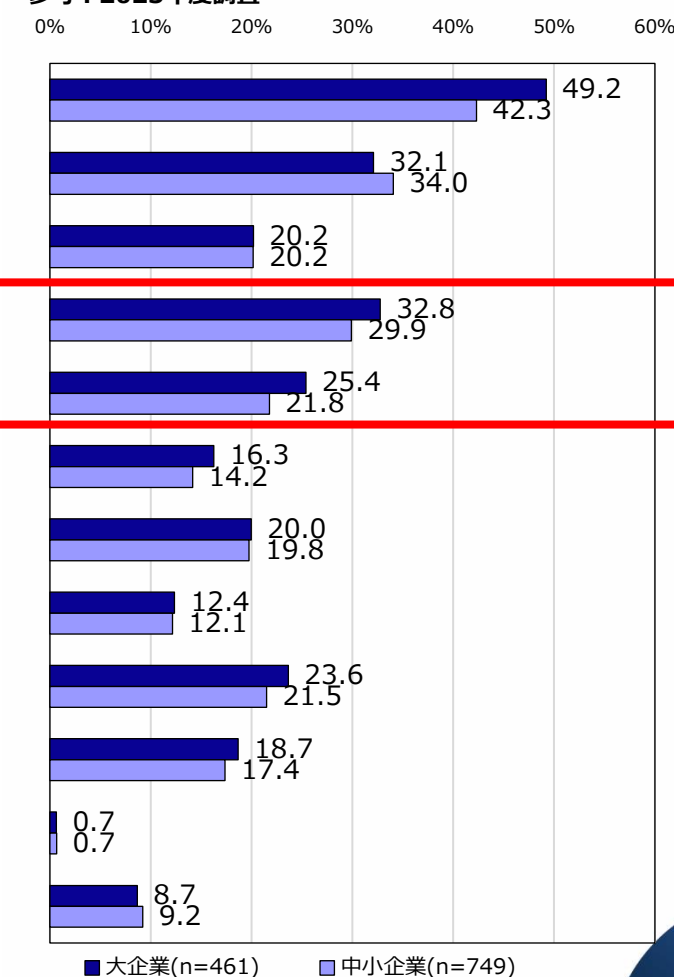
補足：所属企業規模別 今後身に着けるべき重要なスキル

◆「データ・AI」に関する回答（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較し、大企業所属・中小企業所属共に増加している。

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



参考：2023年度調査

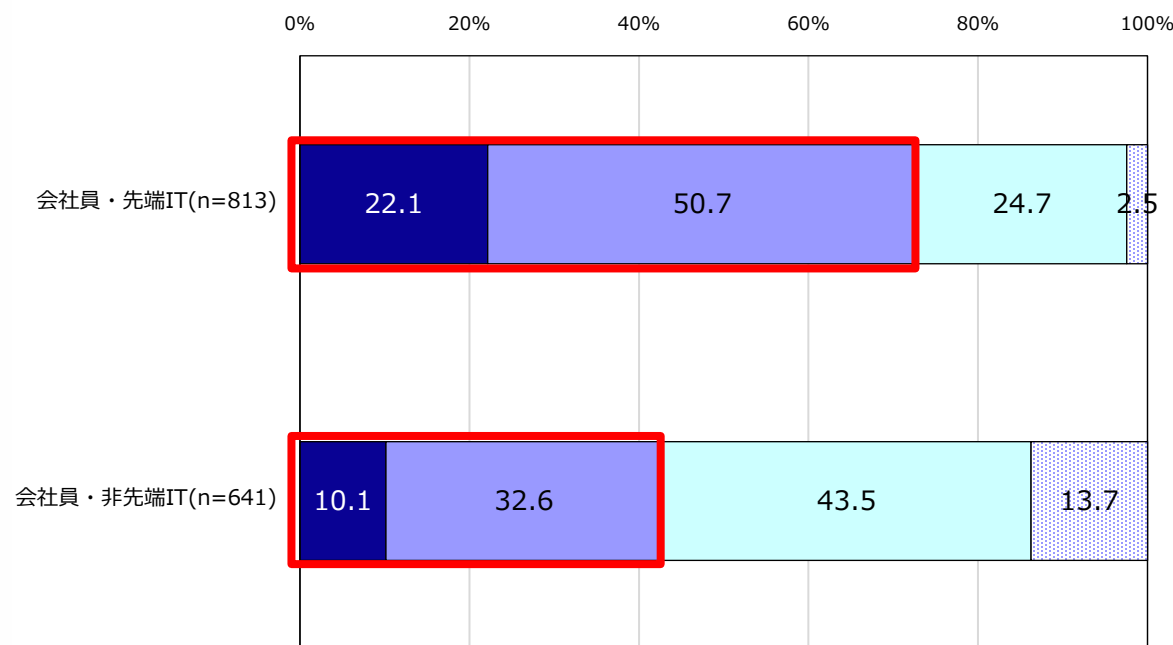


自律的な学びに対する状態

◆ 先端IT、非先端ITそれぞれ「自律的な学びを実施出来ている」回答者（グラフ内赤枠）は72.8%と42.7%と大きく差が出ている。

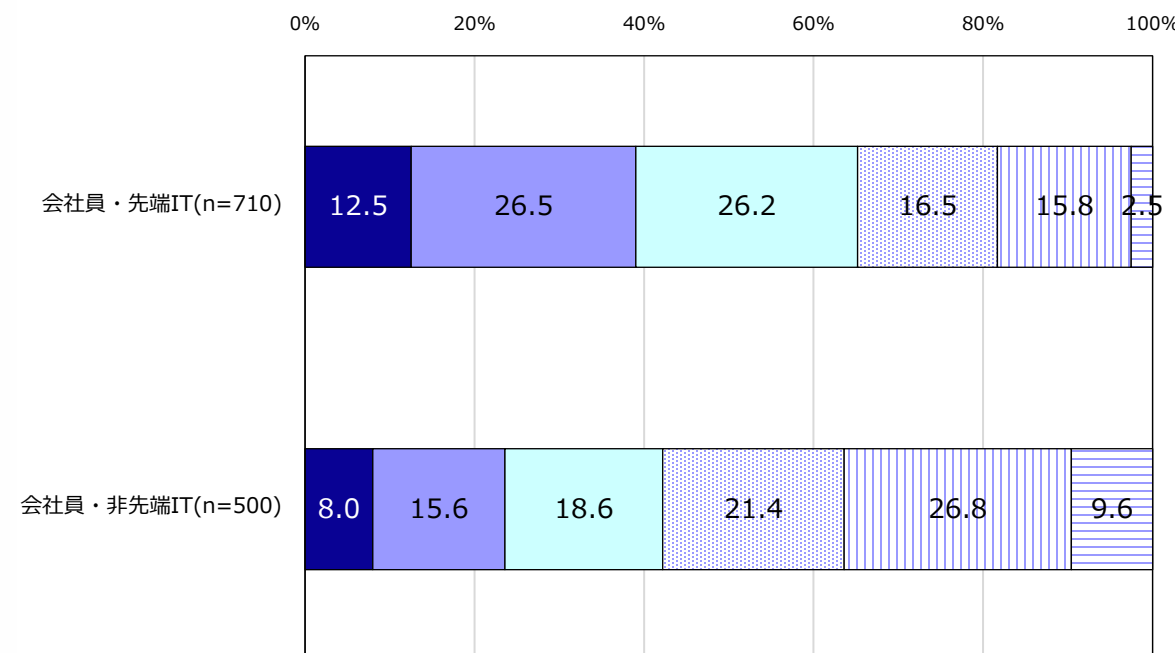
※2023年度調査とは選択肢が変更している点に留意

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
- 学ぶ必要性は感じているが、出来ていない
- 学びの必要性を感じない、または求められていないため、学ぶつもりはない

参考：2023年度調査 学びに対する状態

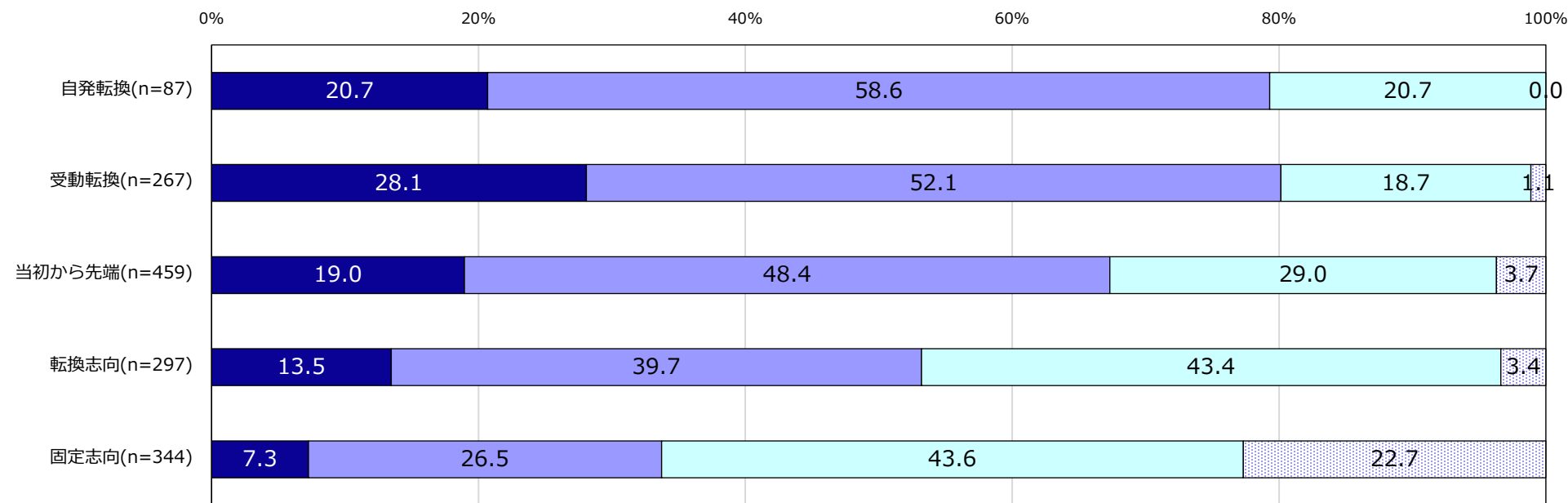


- 自律的に学ぶことが習慣化されている
- 自律的に学ぶことを意識して継続している
- 学ぶ内容や方法は分かっているが、学ぼうとしたときの環境（時間・場等）が整っていないため動き出せていない
- 学び始めるつもりだが、何の知識・スキルをどのように学べばよいか分からず動き出せていない
- 自律的な学びを始めた方が良いとは考えているが、実際に学び始める動機やきっかけがなく動き出せていない
- 自律的な学びの必要性を感じない、または自律的な学びを求められていないため、自律的に学ぶつもりはない

補足：転換タイプ別 自律的な学びに対する状態

◆「自発転換」「受動転換」は約80%が自律的に学ぶことが出来ていると認識している。

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

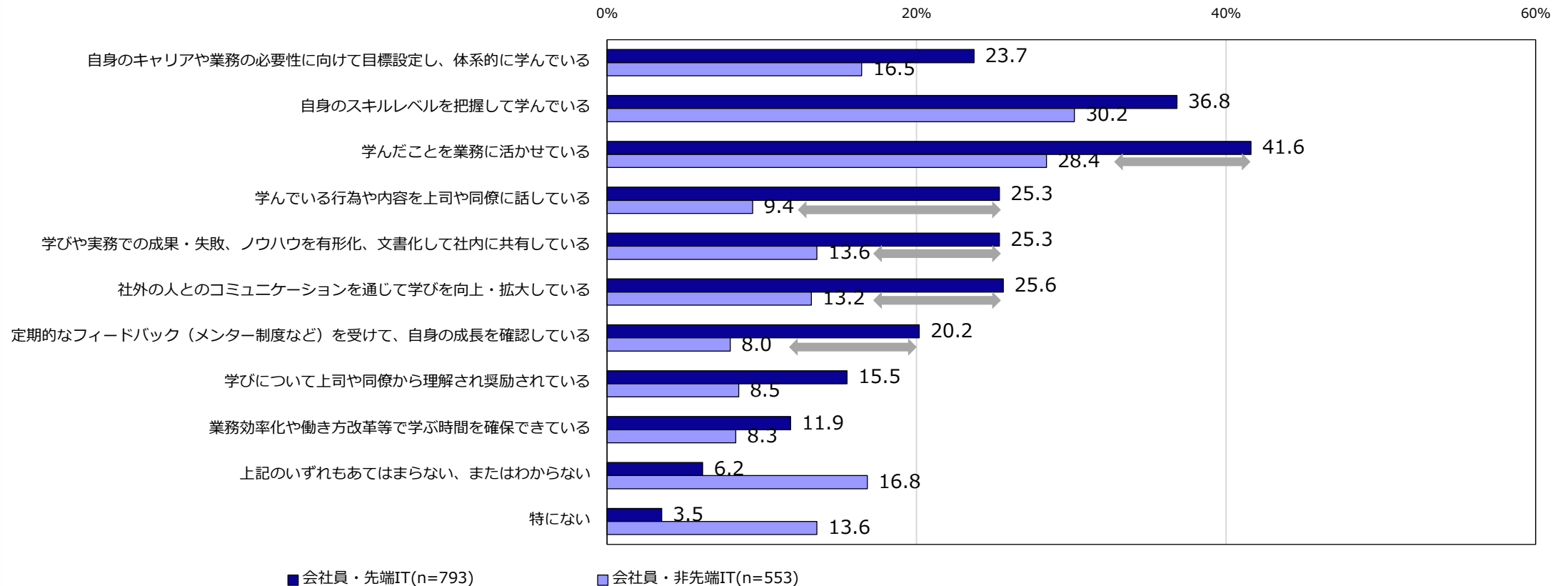
□ 学ぶ必要性は感じているが、出来ていない

▨ 学びの必要性を感じない、または求められていないため、学ぶつもりはない

学びに対する活動

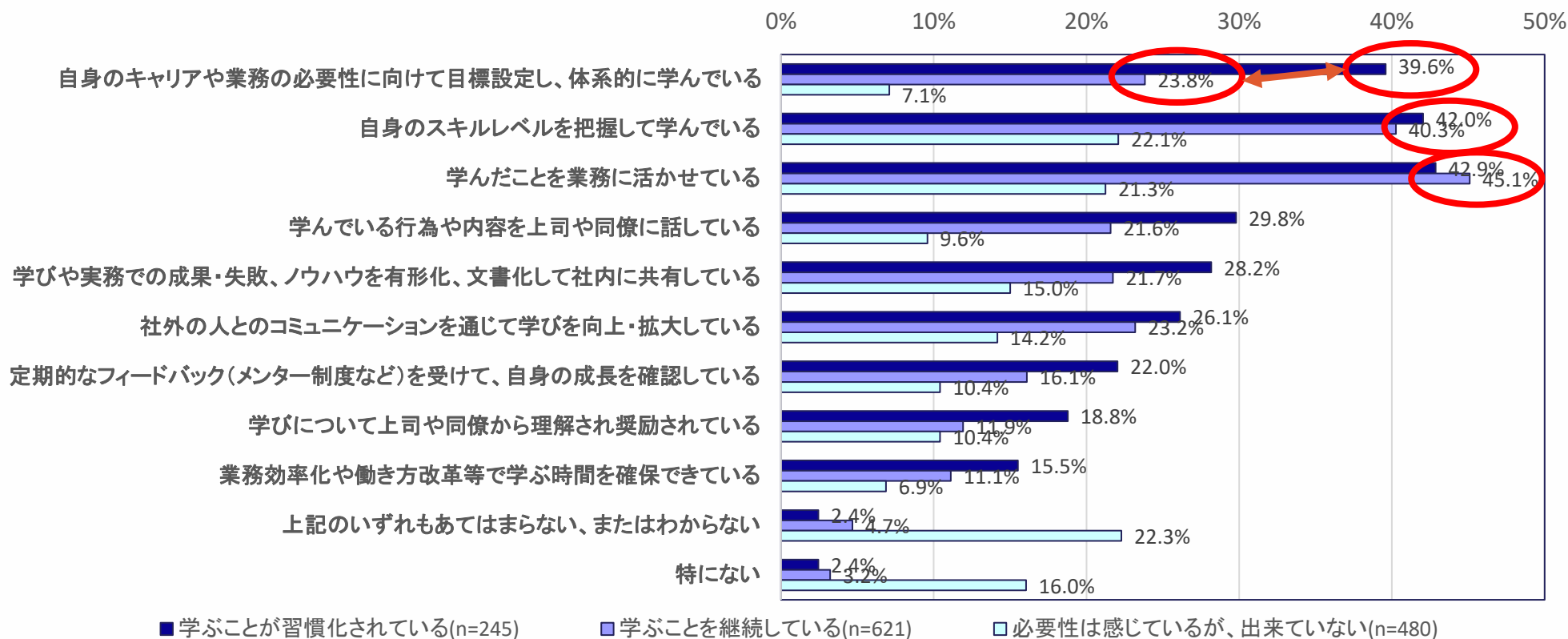
◆ 先端ITと非先端ITで学びに対する活動としては、「学んでいる行為や内容を上司や同僚に話している」「社外の人とのコミュニケーションを通じて学びを向上・拡大している」「定期的なフィードバックを受けて自身の成長を確認している」など周囲の人とのつながりから学びを内省して継続している行動に差が見られた。

学びに対する活動



補足：学びの状態別別 学びに対する活動

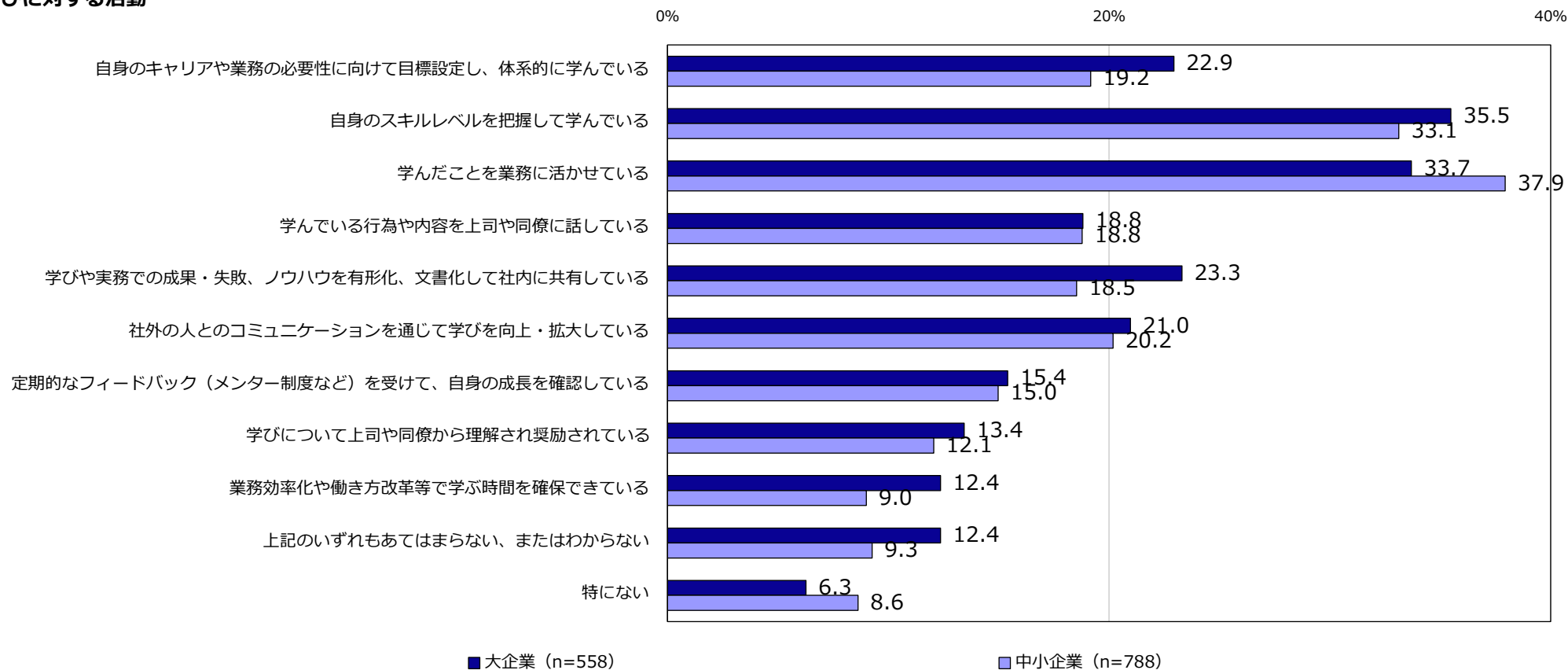
- ◆ 自身の学びに対する活動について聞いたところ、「学ぶことが習慣化されている」「学ぶことを継続している」人は、「自身のスキルレベルを把握している」「学んだことを業務に活かしている」の回答が多く、更に習慣化できている人は「自身のキャリアや業務の必要性に向けて目標設定し、体系的に学んでいる」回答も多い



補足：所属企業規模別 学びに対する活動

◆ 学びに対する活動において、大企業に所属している人と中小企業に所属している人に大きな違いは見られなかった。

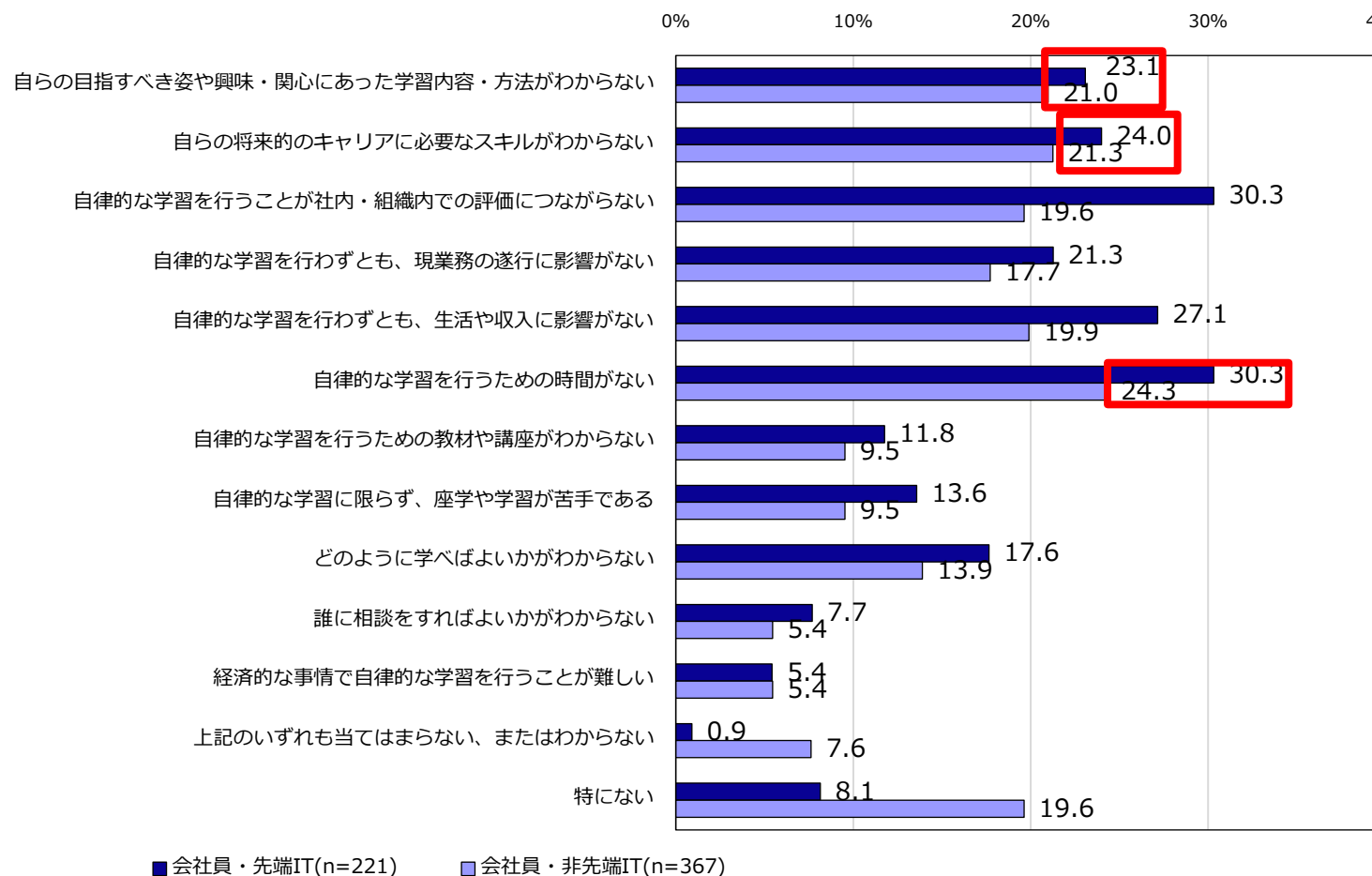
学びに対する活動



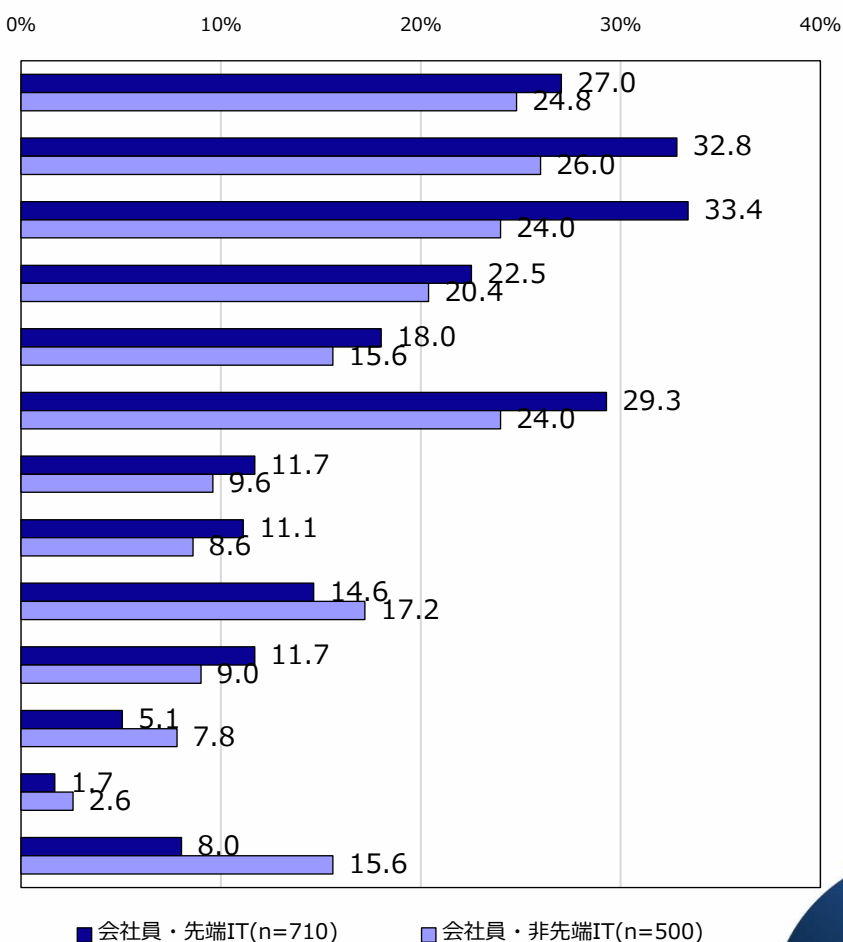
自律的な学びに対する認識（学びのきっかけづくりにおける障壁）

- ◆ 先端IT、非先端ITともに「時間がない」に加えて「必要なスキルが分からない」「学習方法が分からない」の回答（グラフ内赤枠）が昨年同様に上位を占めている。
※本年度調査は2023年度調査と異なり、自律的な学びを出来ていないと回答している回答者に対し回答を取得

自律的な学びに対する認識（障壁）



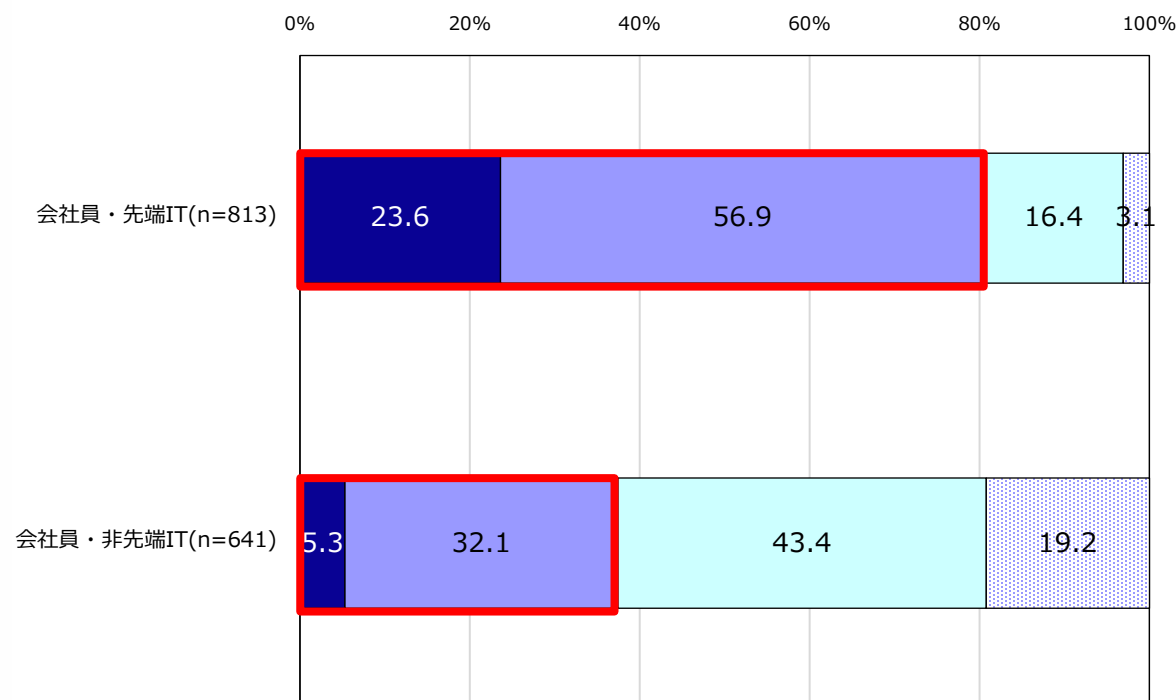
参考：2023年度調査 自律的な学びに対する認識(障壁)



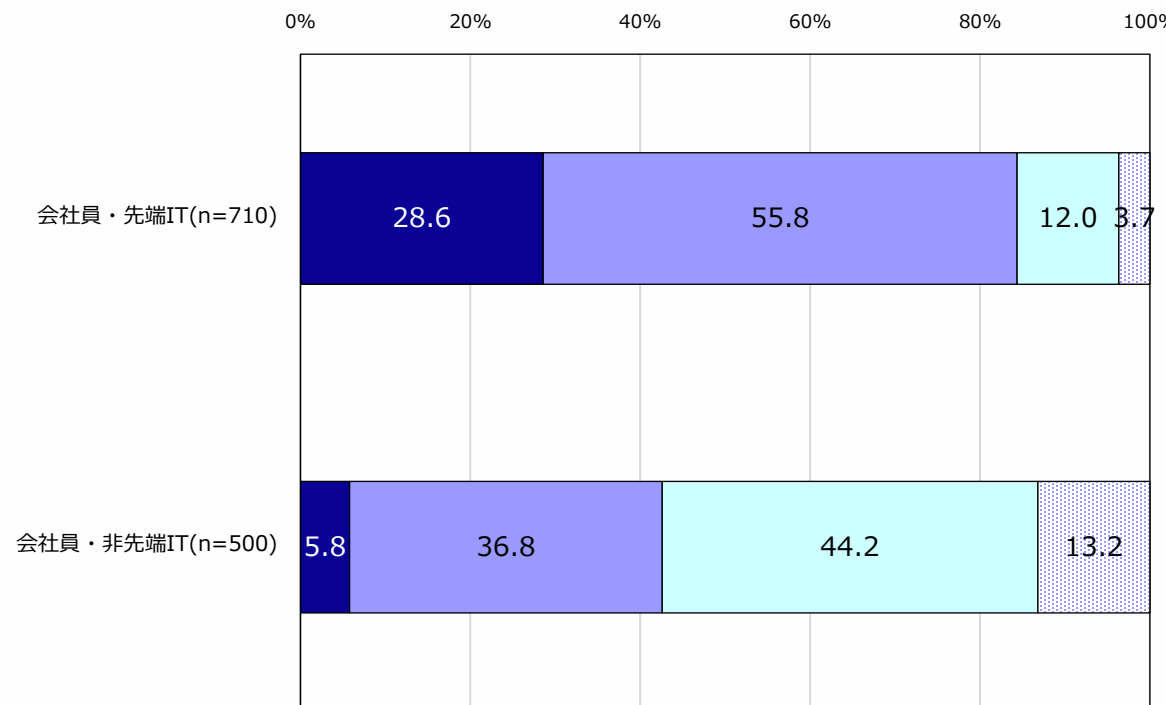
現在の所属組織における新たなスキルを活かす機会の有無

◆ 先端IT、非先端IT共に新たなスキルを活かす機会が「かなりある」「多くは無いがある」と回答した割合（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較してほぼ横這いの状況。

新たなスキルを活かす機会の有無



参考：2023年度調査 新たなスキルを活かす機会の有無



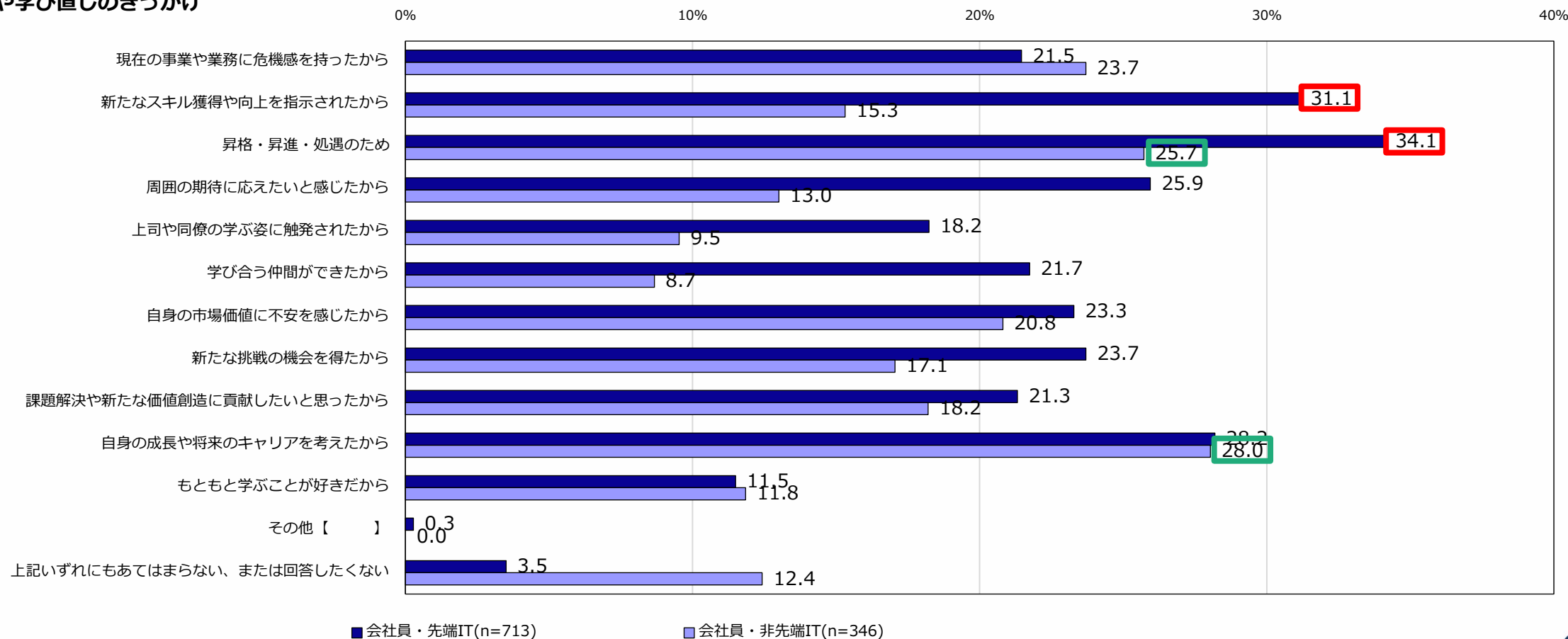
■ かなりある ■ 多くは無いがある ■ 将来的にはわからないが現在はほとんどない ■ わからない

■ かなりある ■ 多くは無いがある ■ 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

スキル獲得や学び直しのきっかけ

- ◆ 先端ITにおいては「昇格・昇進・処遇のため」に加えて「新たなスキル獲得や向上を指示されたから」の回答が多い（グラフ内赤枠）。
- ◆ 非先端ITにおいては「昇格・昇進・処遇のため」「自身の成長や将来のキャリアを考えたから」といった自身のキャリアをきっかけとしたスキル獲得や学び直しをした人が多い（グラフ内緑枠）。

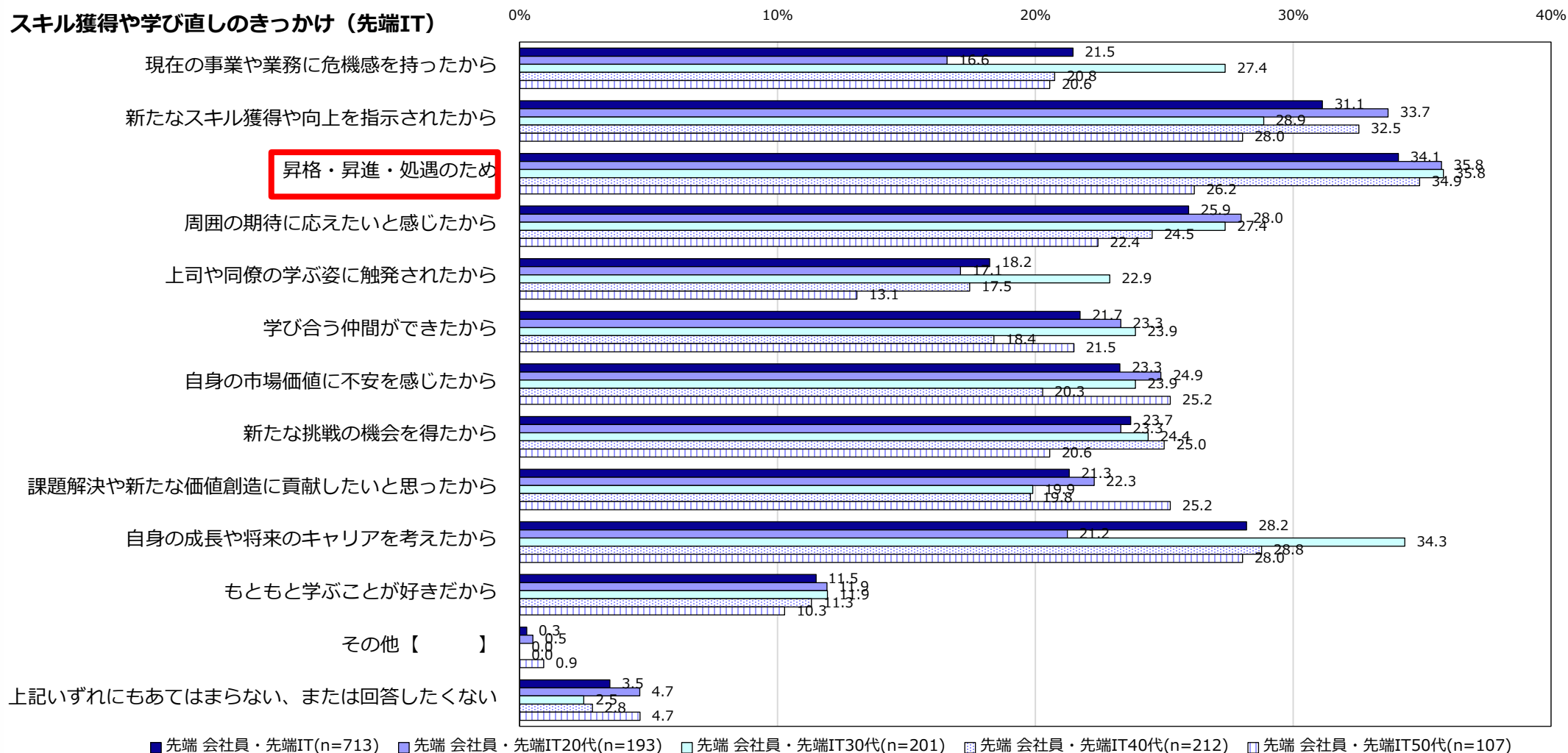
スキル獲得や学び直しのきっかけ



補足：年代別 スキル獲得や学び直しのきっかけ（先端IT）

◆「昇格・昇進・処遇のため」は年代問わず回答が多くなっている（グラフ内赤枠）。

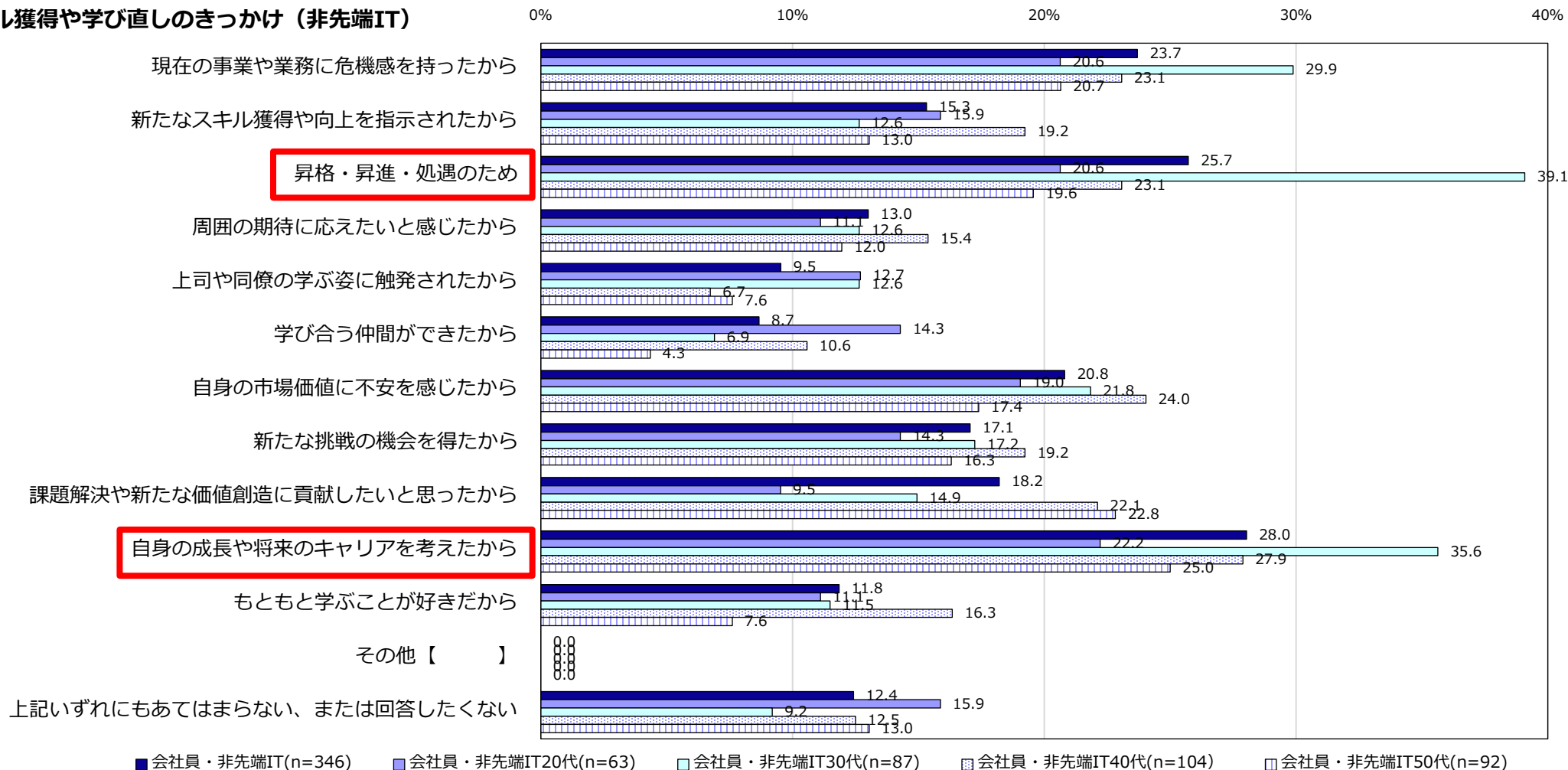
スキル獲得や学び直しのきっかけ（先端IT）



補足：年代別 スキル獲得や学び直しのきっかけ（非先端IT）

◆「昇格・昇進・処遇のため」「自身の成長やキャリアを考えたから」の回答が30代において多くなっている（グラフ内赤枠）。

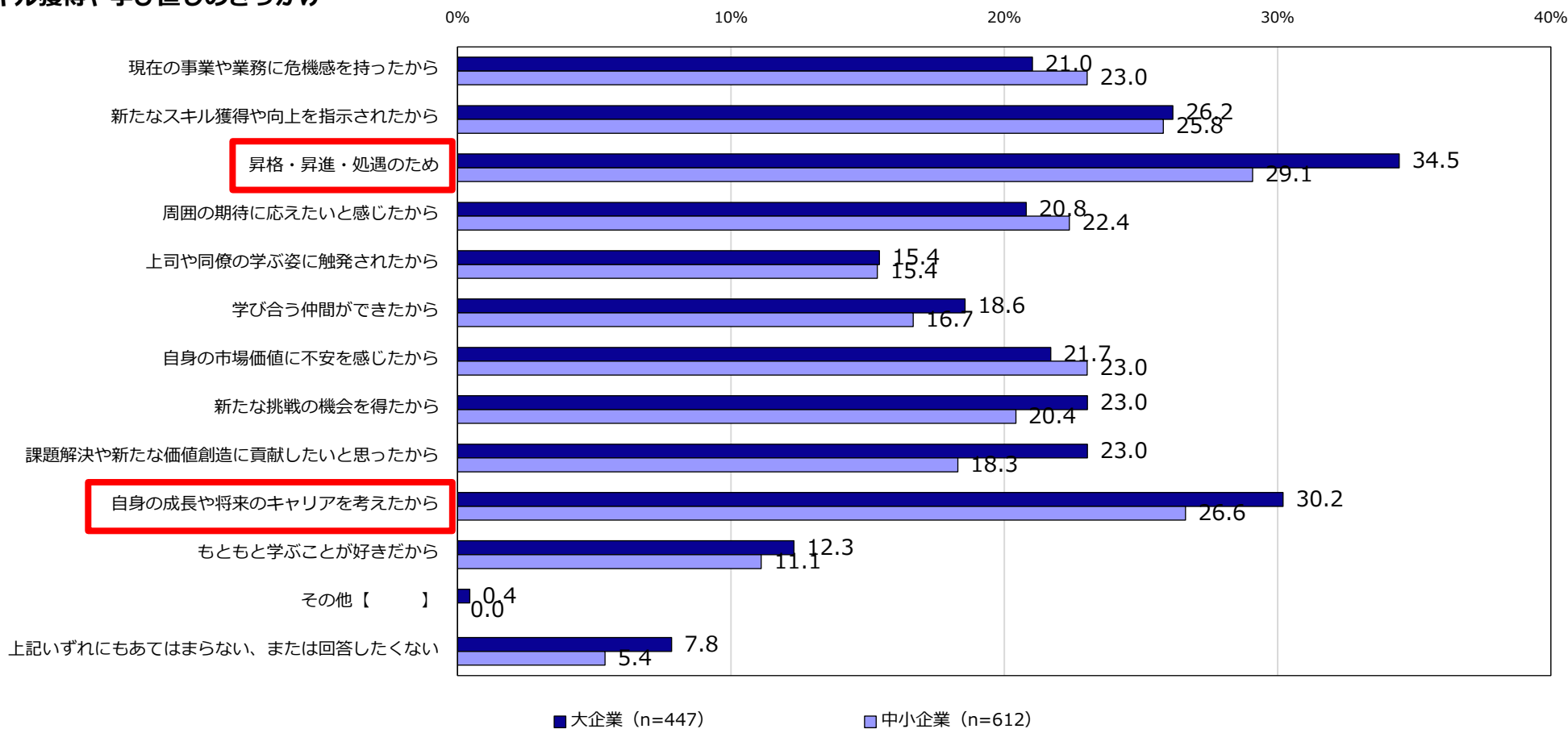
スキル獲得や学び直しのきっかけ（非先端IT）



補足：所属企業規模別 スキル獲得や学び直しのきっかけ

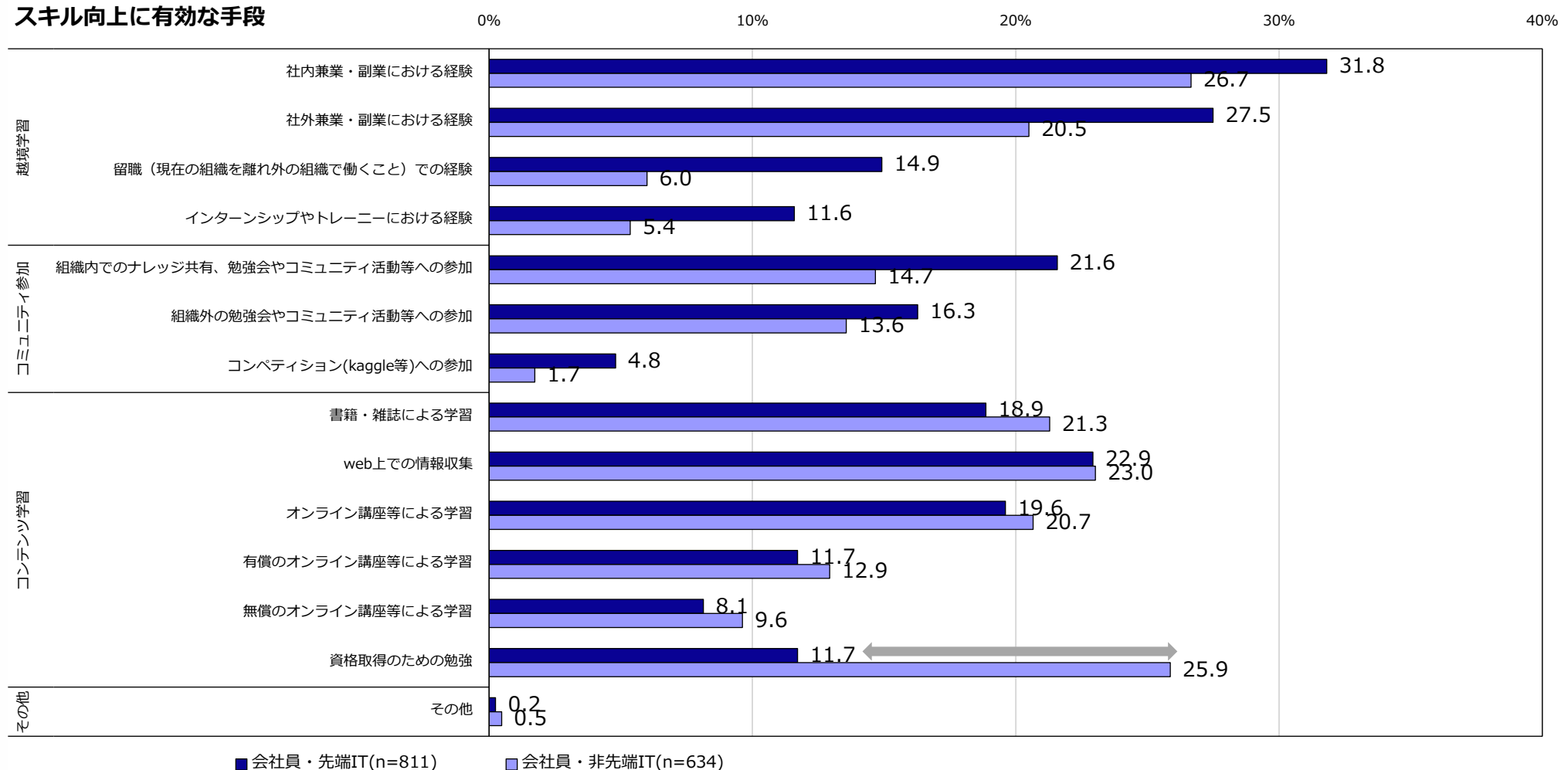
◆「昇格・昇進・処遇のため」「自身の成長やキャリアを考えたから」の回答が大企業において多くなっている（グラフ内赤枠）。

スキル獲得や学び直しのきっかけ



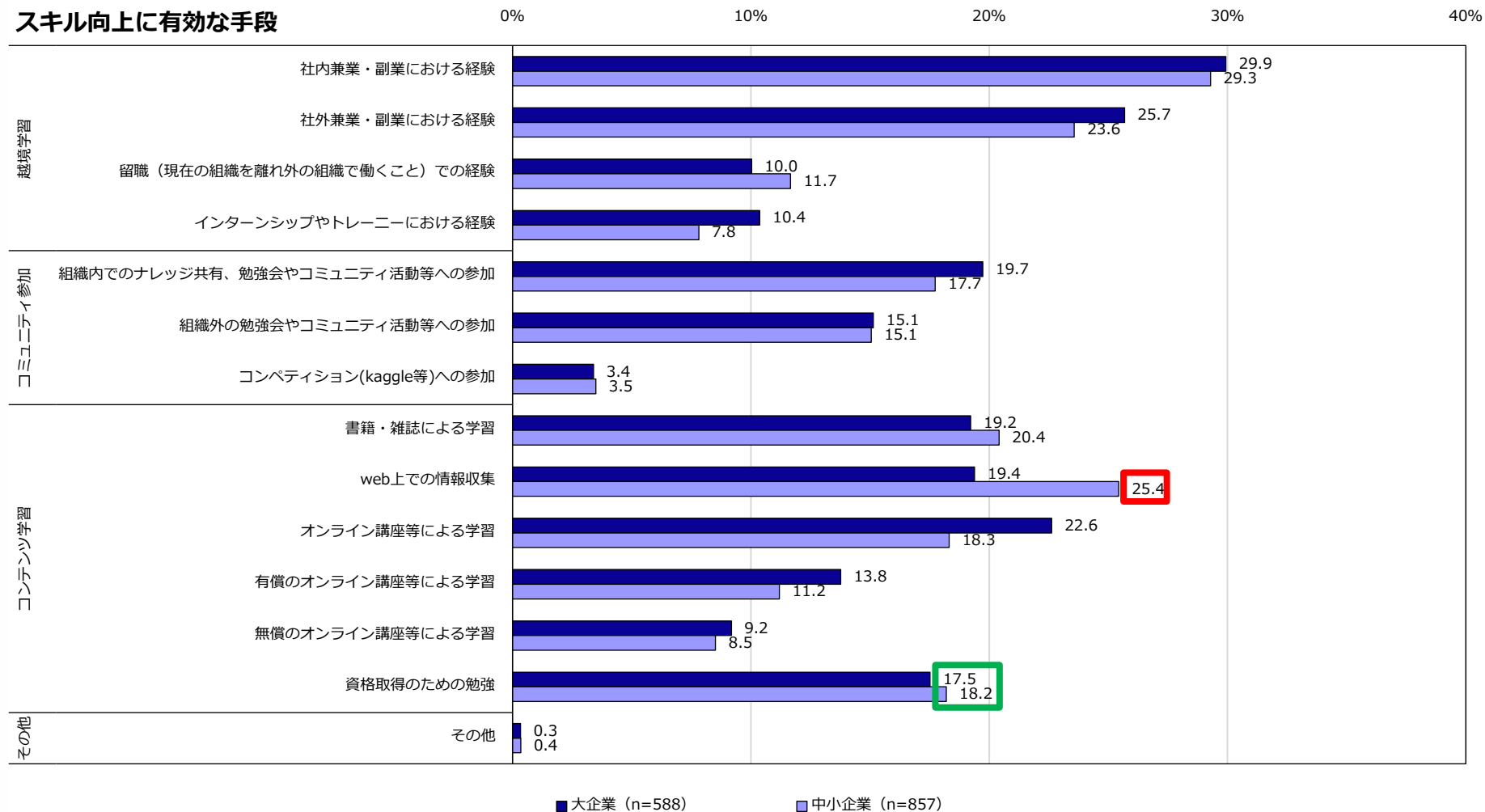
スキル向上に有効な手段

- ◆ 先端IT、非先端ITにおいて「資格取得のための勉強」回答は11.7%、25.9%となっており、大きな差（グラフ内矢印）が見られる。
- ◆ 相対的な差として非先端ITは「コンテンツ学習」のカテゴリの回答が多く、先端ITは「コミュニティ参加」「越境学習」が多くなっている。



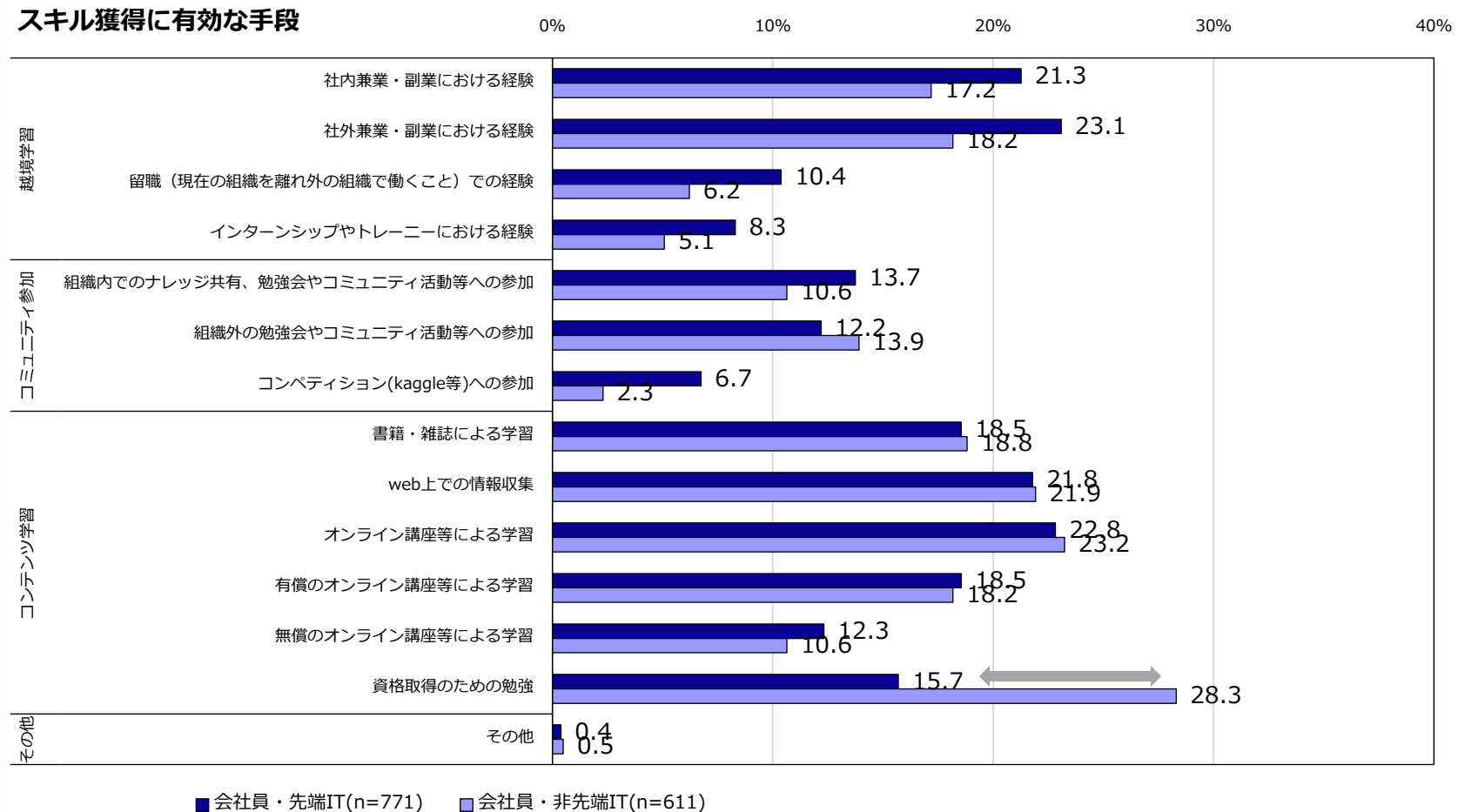
補足：所属企業規模別 スキル向上に有効な手段

- ◆ 中小企業所属の回答者は「Web上での情報収集」の回答割合が大企業と比較しても多くなっている（グラフ内赤枠）。
- ◆ 「資格取得のための勉強」は所属企業規模ではほとんど差がない（グラフ内緑枠）。



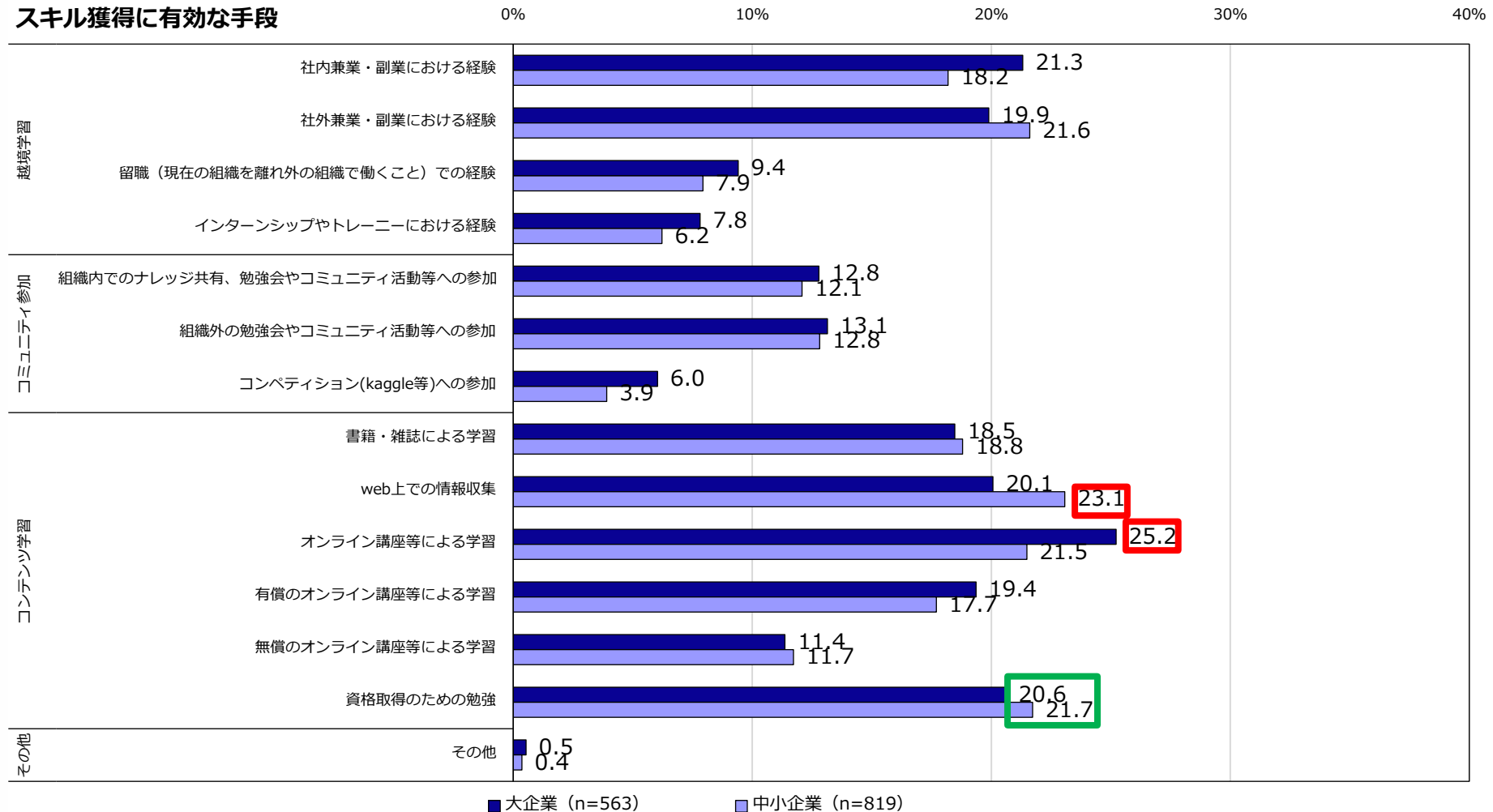
スキル獲得に有効な手段

- ◆ 先端IT、非先端ITにおいて「資格取得のための勉強」回答は15.7%、28.3%となっており、大きな差（グラフ内矢印）が見られる。
- ◆ 相対的な差として非先端ITは「コンテンツ学習」のカテゴリの回答が多く、先端ITは「越境学習」が多くなっている。



補足：所属企業規模別 スキル獲得に有効な手段

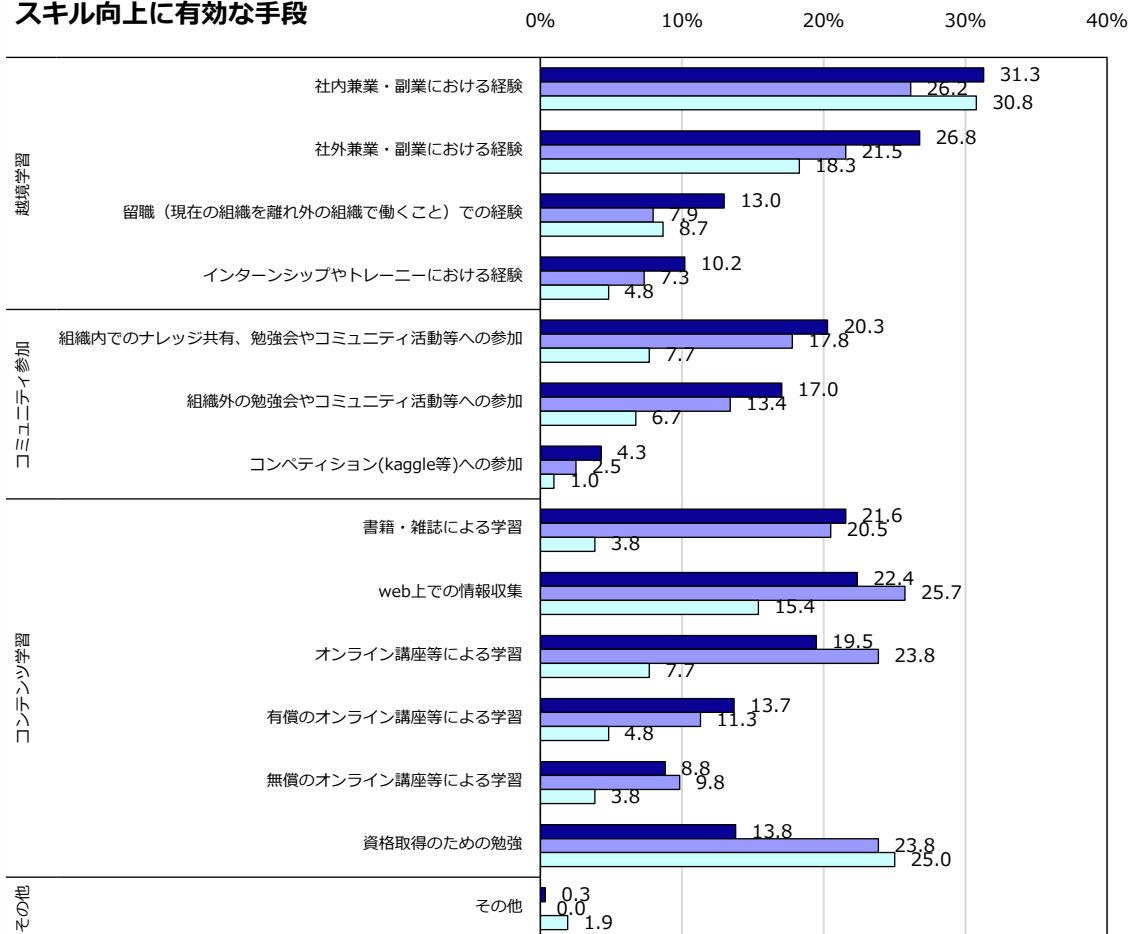
- ◆ 大企業所属者は「オンライン講座等による学習」の回答が多く、中小企業所属者は「Web上での情報収集」の回答が多くなっている（グラフ内赤枠）。
- ◆ 「資格取得のための勉強」は所属企業規模ではほとんど差がない（グラフ内緑枠）。



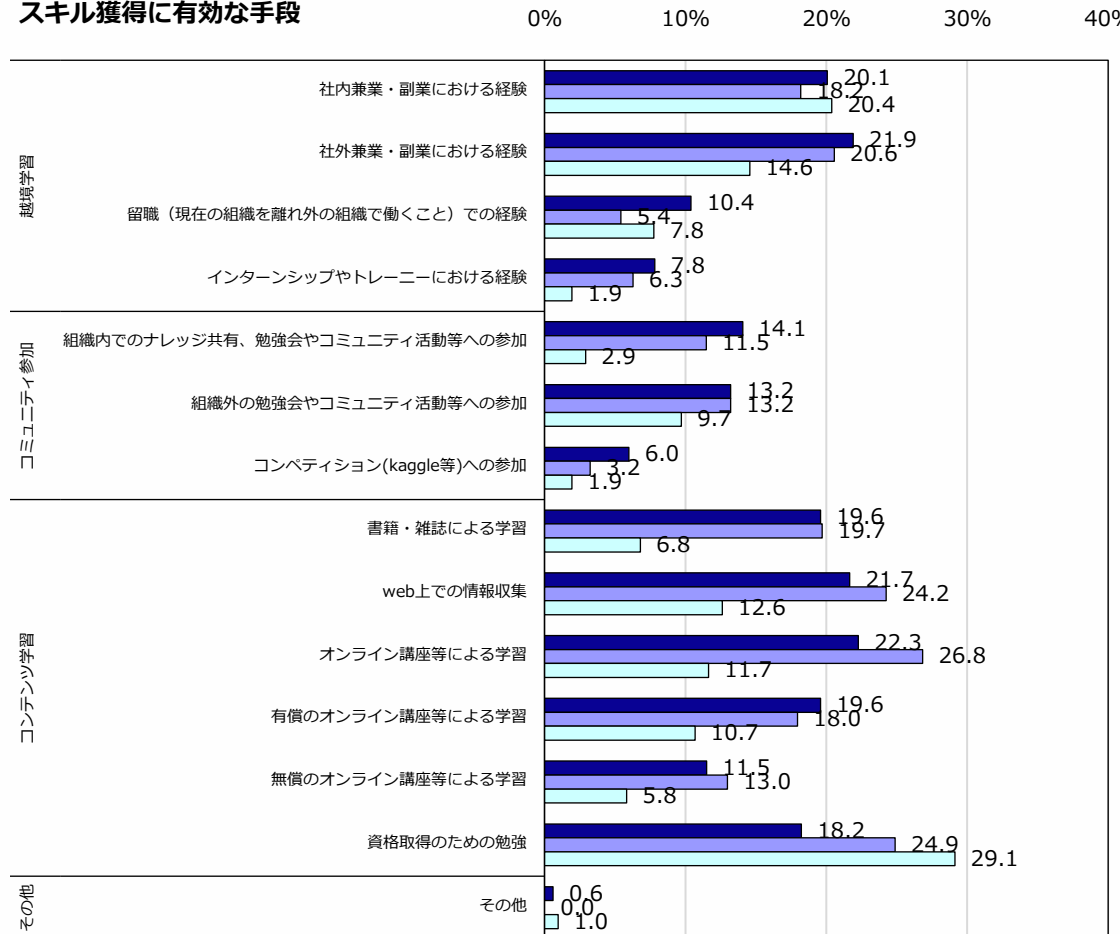
補足：自律的な学びの状態別 スキル向上・獲得に有効な手段

◆ 自律的な学びの状態問わず、スキル向上は「越境学習」「コミュニティ参加」でスキル獲得は「コンテンツ学習」の回答が多い傾向がある。

スキル向上に有効な手段



スキル獲得に有効な手段



■ 自律的学習が実現出来ている (n=863)
□ 自律的学習の必要性を感じていない (n=104)

■ 自律的学習の必要性を感じているが出来ていない (n=478)

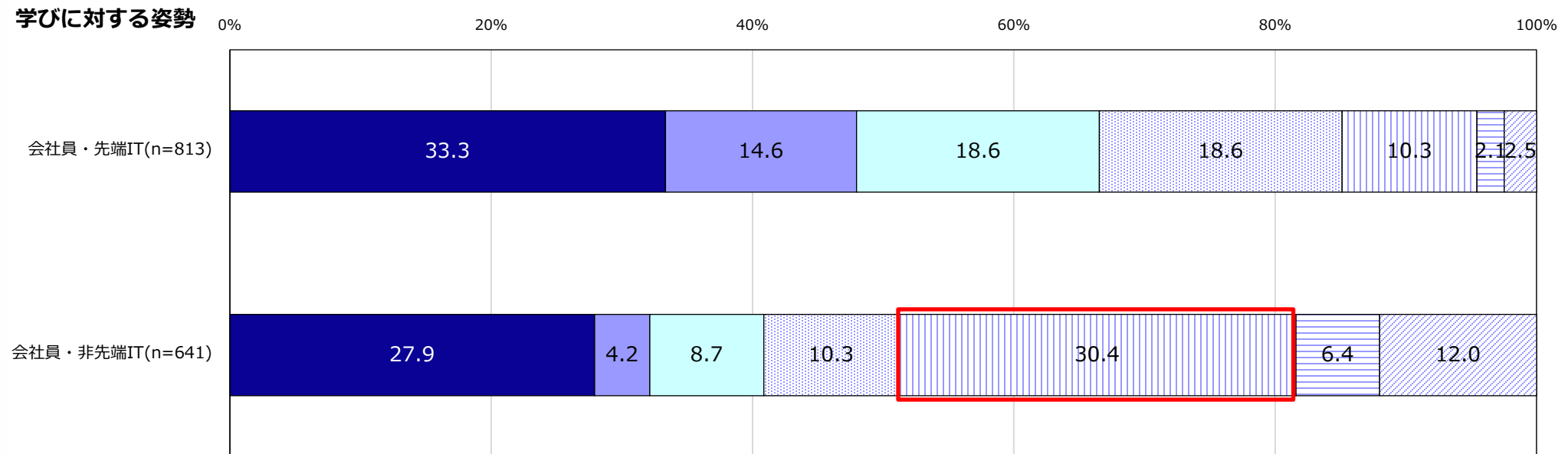
■ 自律的学習が実現出来ている (n=817)

■ 自律的学習の必要性を感じているが出来ていない (n=462)

□ 自律的学習の必要性を感じていない (n=103)

学びに対する姿勢

◆ 非先端ITでは「学ぶ必要性は感じているが学んでいない」回答が3割あり、学べるための環境整備や動機付けが求められる。



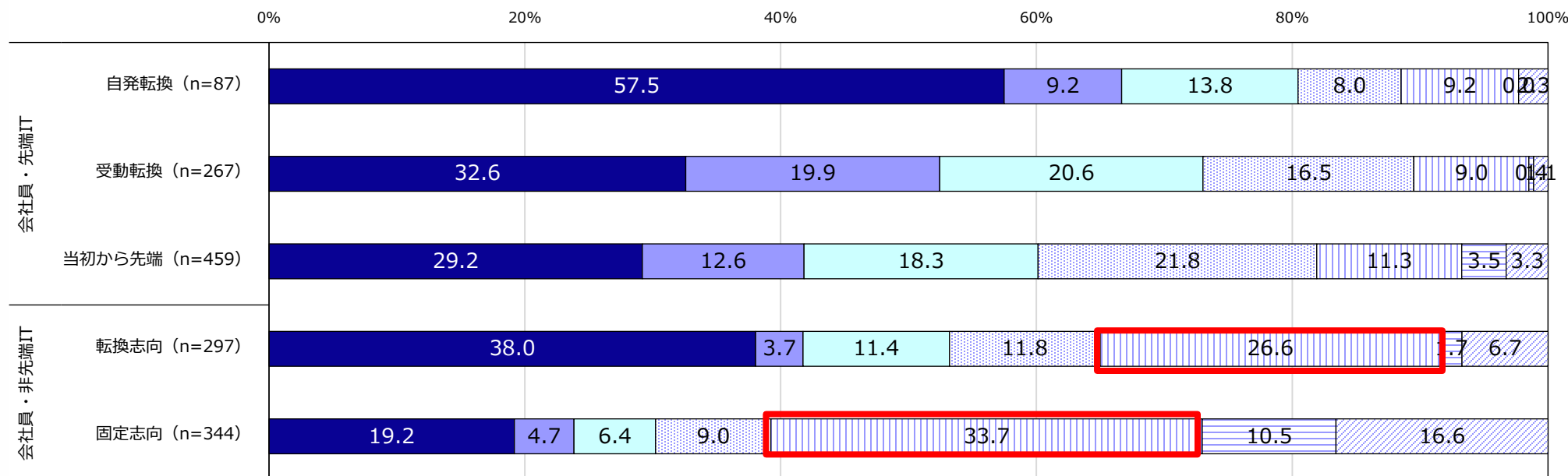
- 自身の課題認識や価値観から学び続けている
- 職場の同僚、仲間に触発されて学んでいる
- 学ぶ必要性は感じているが学んでいない
- 上記いずれにもあてはまらない、または回答したくない

- トップや上司の率先垂範やメッセージ等に動機付けられて学んでいる
- 職場の同僚、仲間に教えてもらい新たなツールや技術を学んでいる
- 学ぶ必要性を感じていない

補足：転換タイプ別 学びに対する姿勢

◆ 非先端ITでは固定志向、転換志向問わず「学ぶ必要性は感じているが学んでいない」回答が多い。

学びに対する姿勢（転換タイプ別）



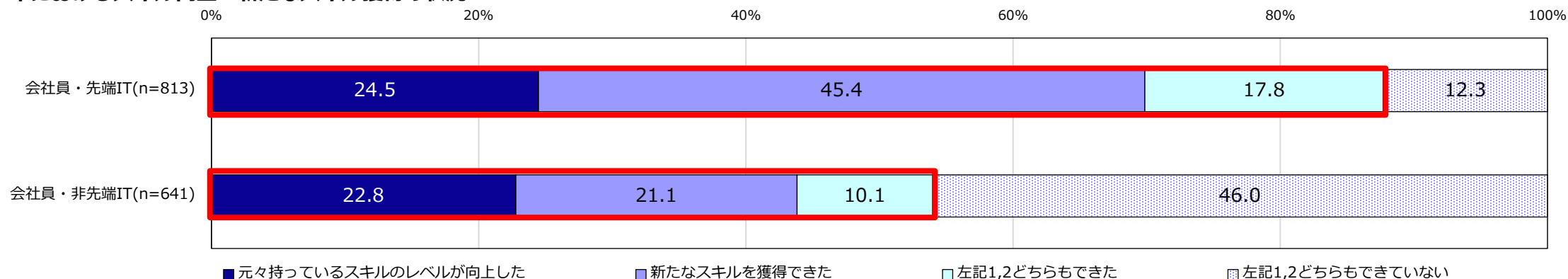
- 自身の課題認識や価値観から学び続けている
- トップや上司の率先垂範やメッセージ等に動機付けられて学んでいる
- 職場の同僚、仲間に触発されて学んでいる
- 学ぶ必要性は感じているが学んでいない
- 上記いずれにもあてはまらない、または回答したくない

- トップや上司の率先垂範やメッセージ等に動機付けられて学んでいる
- 職場の同僚、仲間に教えてもらい新たなツールや技術を学んでいる
- 学ぶ必要性を感じていない

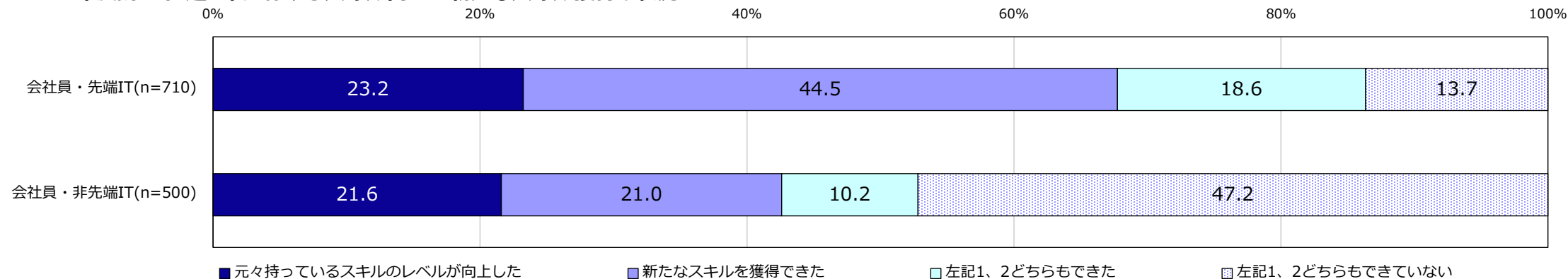
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

◆スキル向上・スキル獲得の少なくともいずれかは出来ていると回答している割合（グラフ内赤枠）が2023年度調査と比較して若干増加している。

直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



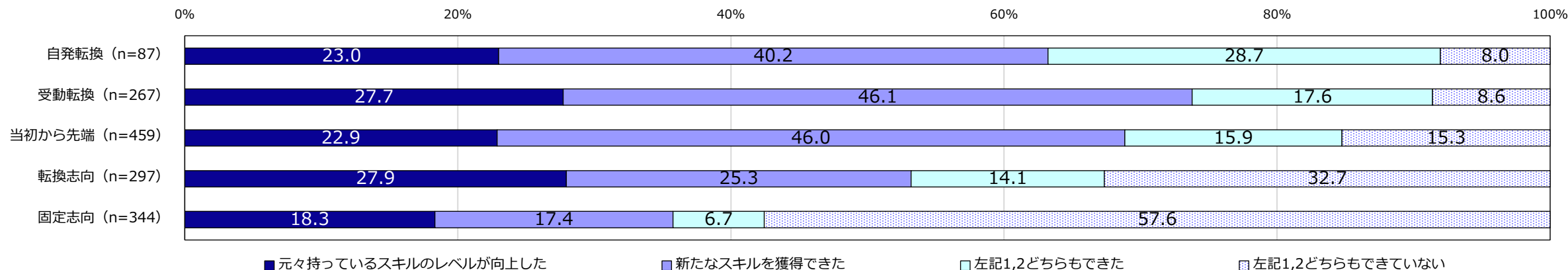
参考：2023年度調査 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



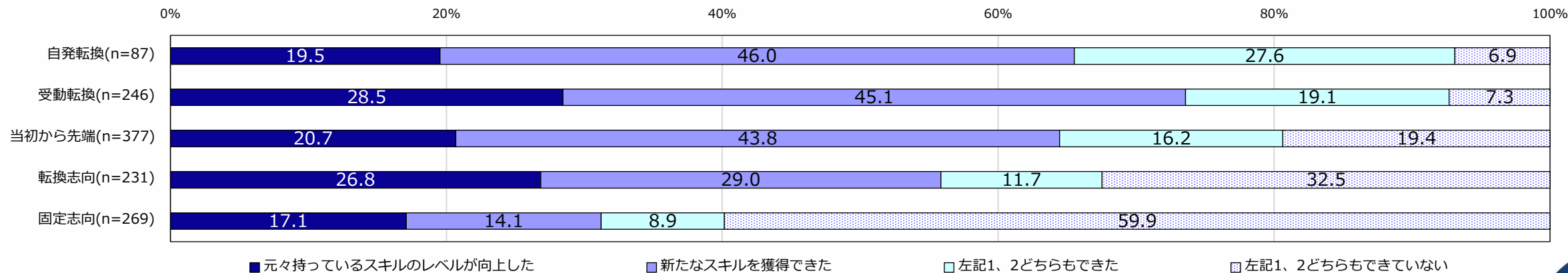
補足：転換タイプ別 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

◆どの転換タイプにおいてもスキル向上・スキル獲得の少なくともいずれかは出来ていると回答している割合は2023年度調査と比較して同等ないしは増加している。

直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



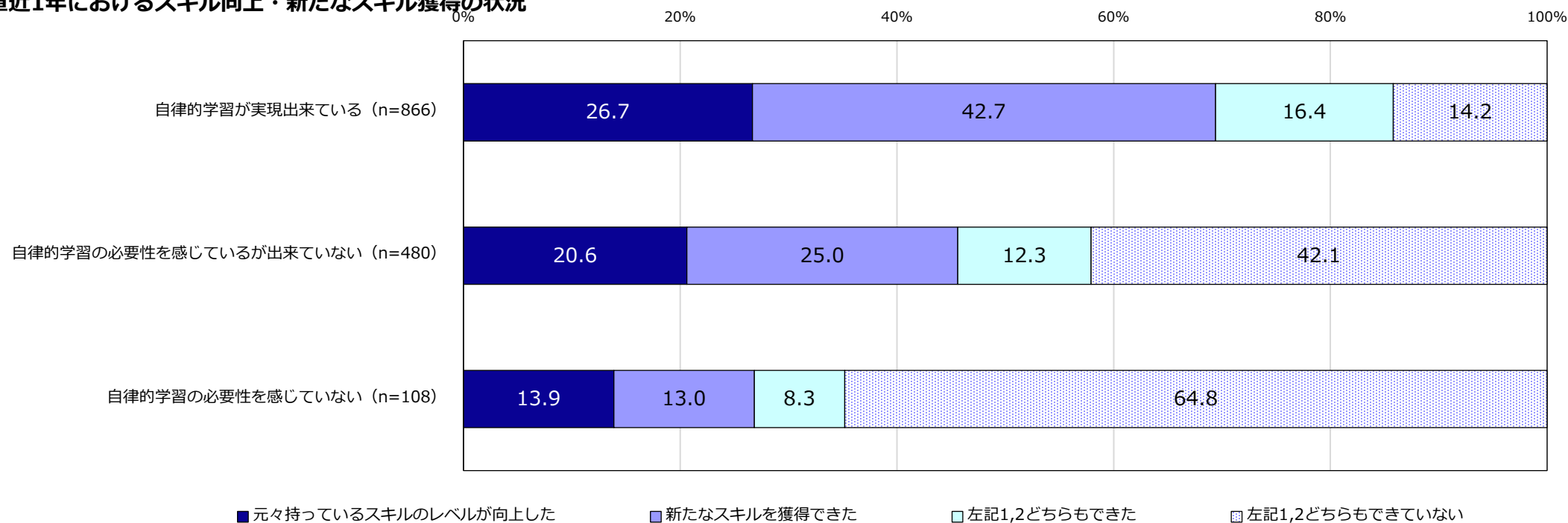
参考：2023年度調査 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



補足：自律的な学びの状態別 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

- ◆ 自律的学習が出来ている人は85%、必要性を感じているが出来ていない人は58%、自律的学習の必要性すら感じていない人は35%が、スキル向上獲得いずれかを直近1年で実施している。

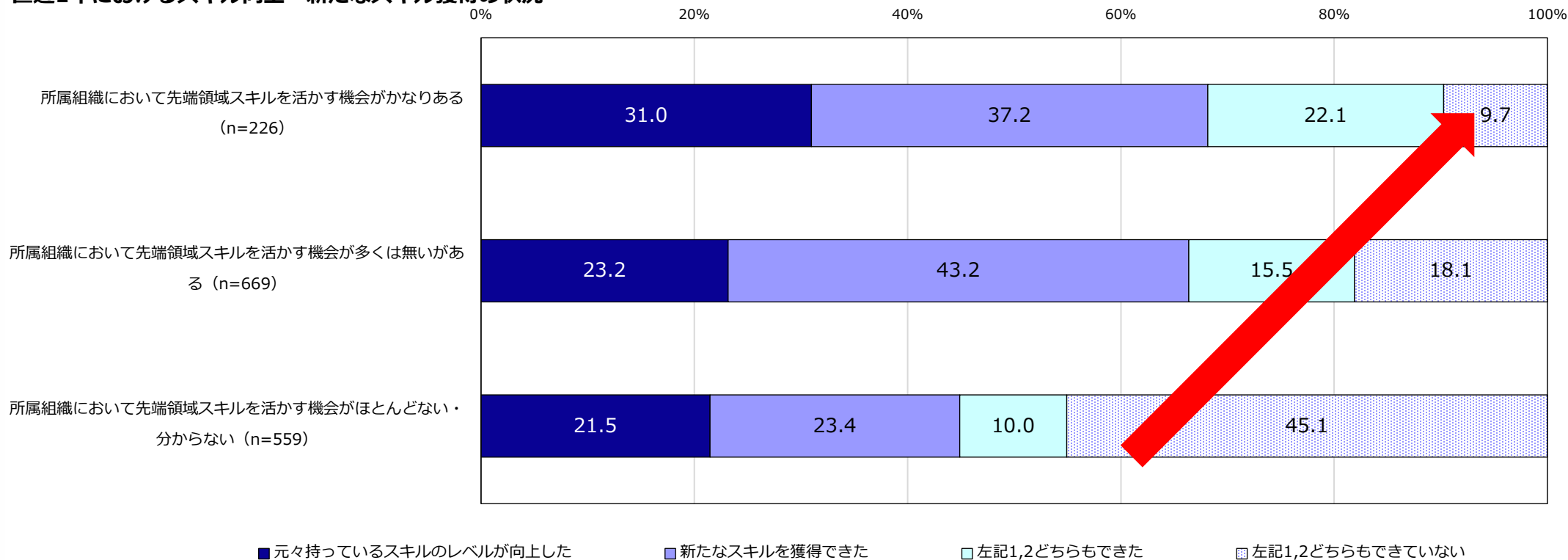
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



補足：スキルを活かす機会有無別 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

◆ 先端領域スキルを活かす機会がある所属組織に勤める人の方がスキル獲得向上の状態は良い傾向がある。

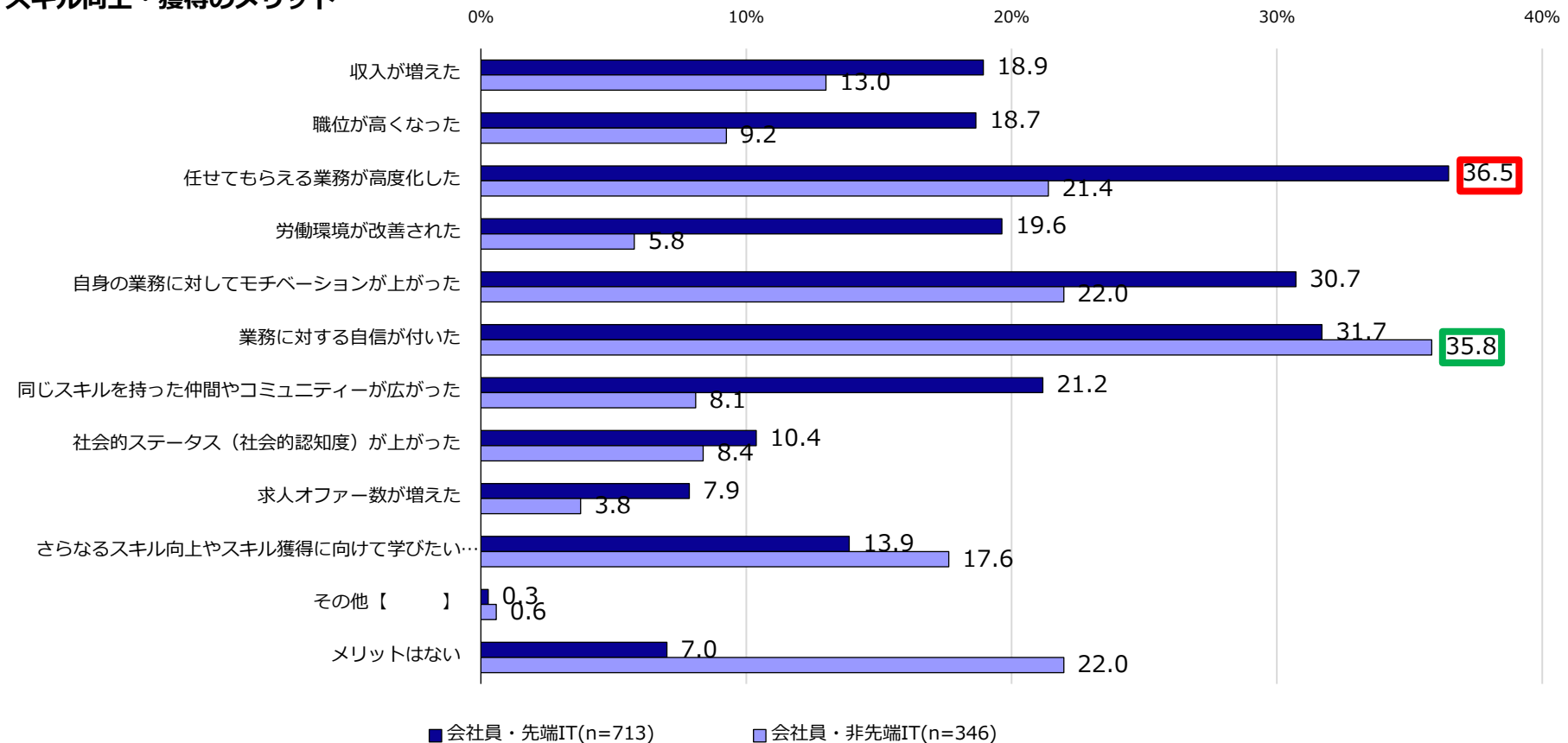
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



スキル向上・獲得のメリット

◆ 先端ITにおける最も多い回答は「任せてもらえる仕事が高度化した」（グラフ内赤枠）で、非先端ITは「業務に対する自信がついた」（グラフ内緑枠）になっている。

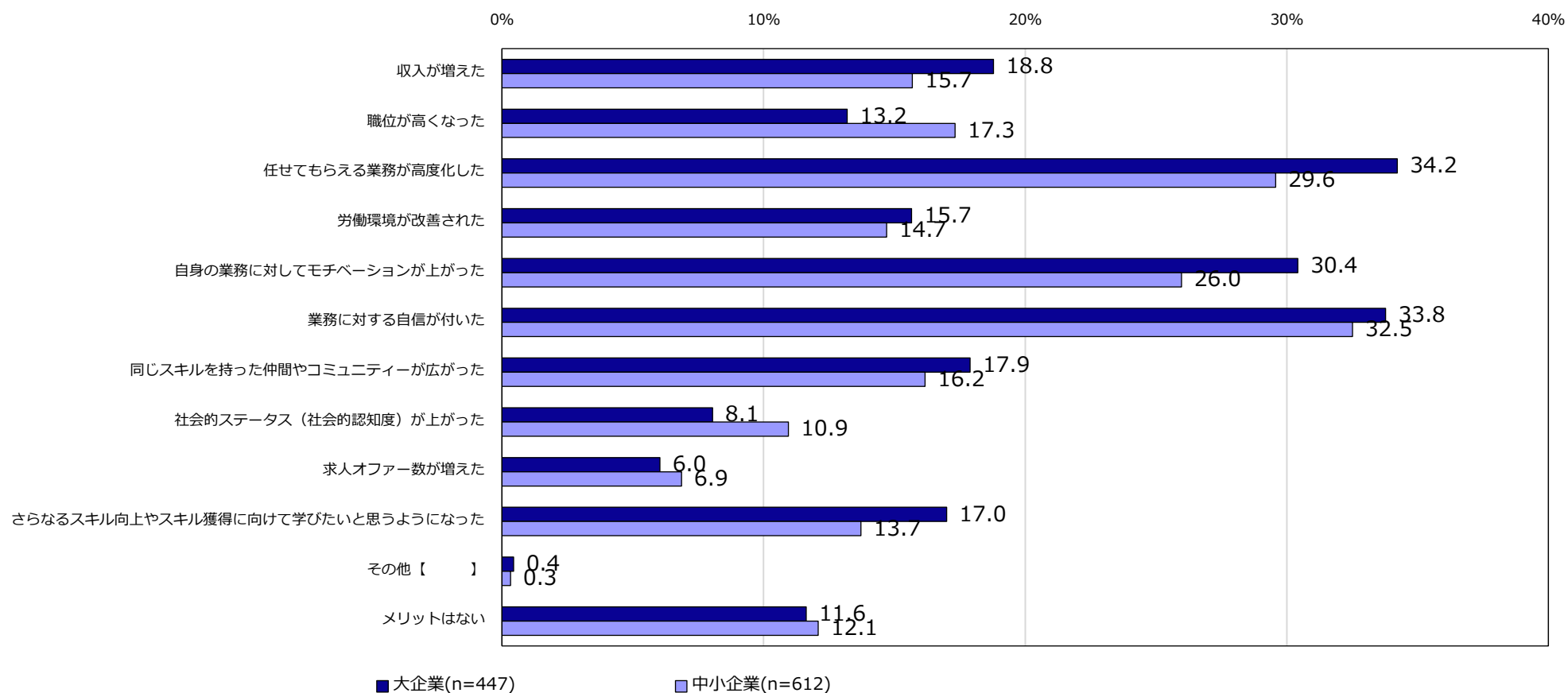
スキル向上・獲得のメリット



補足：所属企業規模別 スキル向上・獲得のメリット

- ◆ 大企業所属、中小企業所属いずれも、回答割合の多い上位3項目は「任せてもらえる業務が高度化した」「自身の業務に対してモチベーションが上がった」「業務に対する自信がついた」で同一であった。

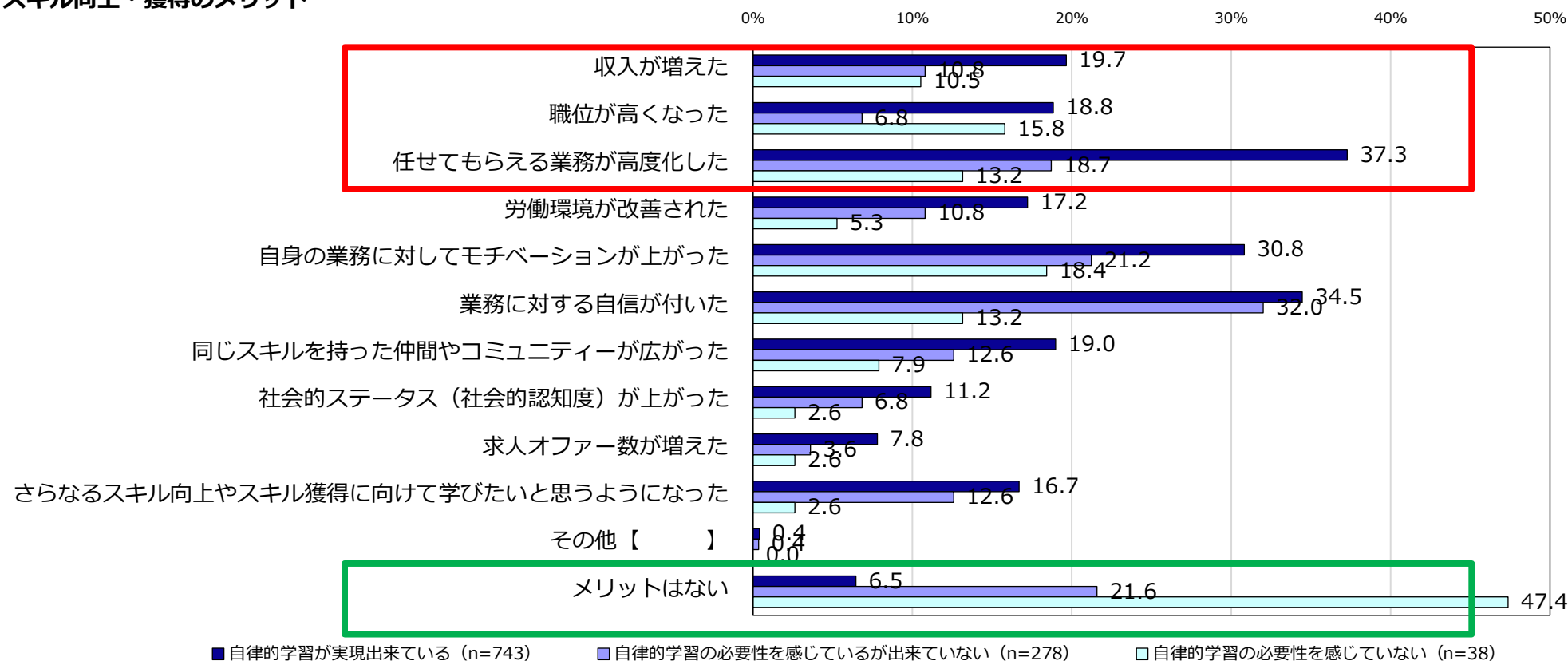
スキル向上・獲得のメリット（所属企業規模別）



補足：自律的な学びの状態別 スキル向上・獲得のメリット

- ◆ 自律的な学習が出来ている人とそうでない人で、スキル獲得向上で所属組織から与えられるメリットの部分で大きな差が出ている（グラフ内赤枠）。
- ◆ 自律的な学習の必要性すら感じていない人においては、スキルを獲得向上したもののその5割近くがメリットがなかったと回答している（グラフ内緑枠）

スキル向上・獲得のメリット

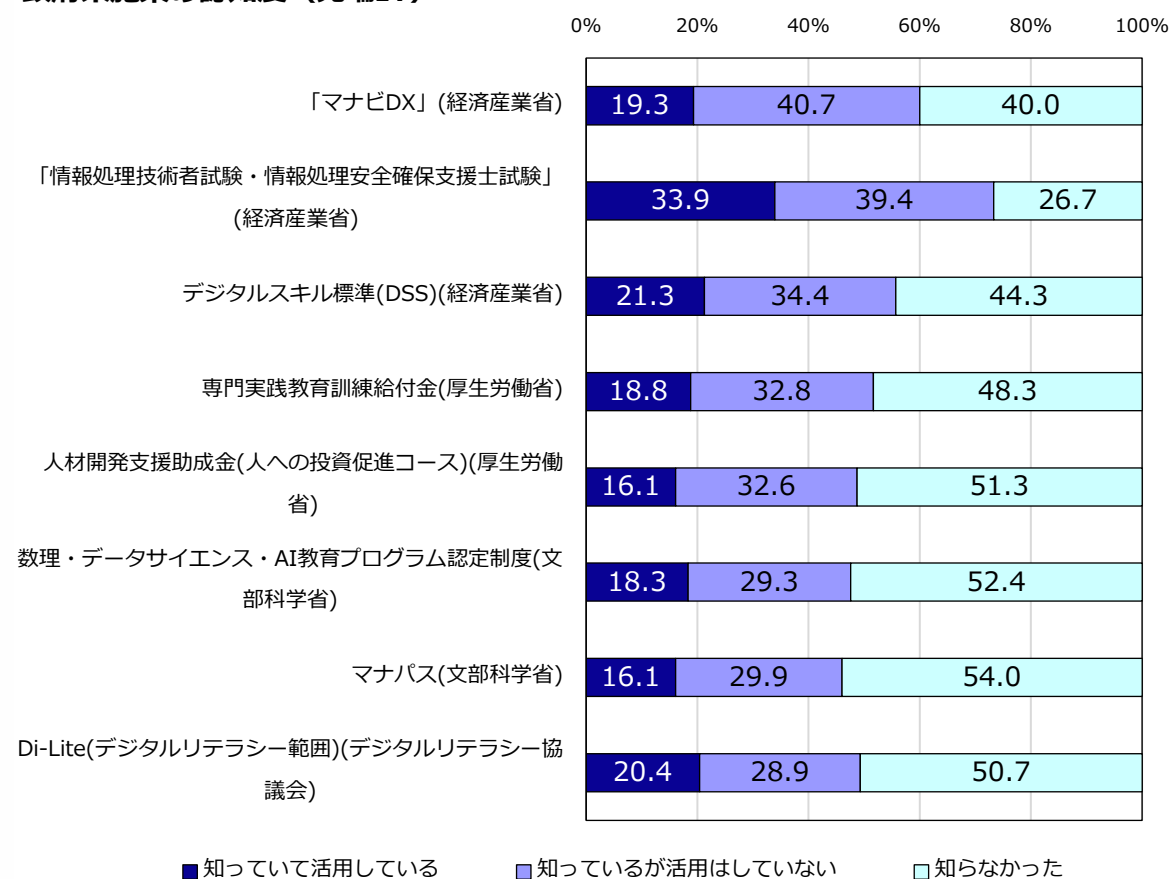


■ 自律的学習が実現出来ている (n=743) ■ 自律的学習の必要性を感じているが出来ていない (n=278) □ 自律的学習の必要性を感じていない (n=38)

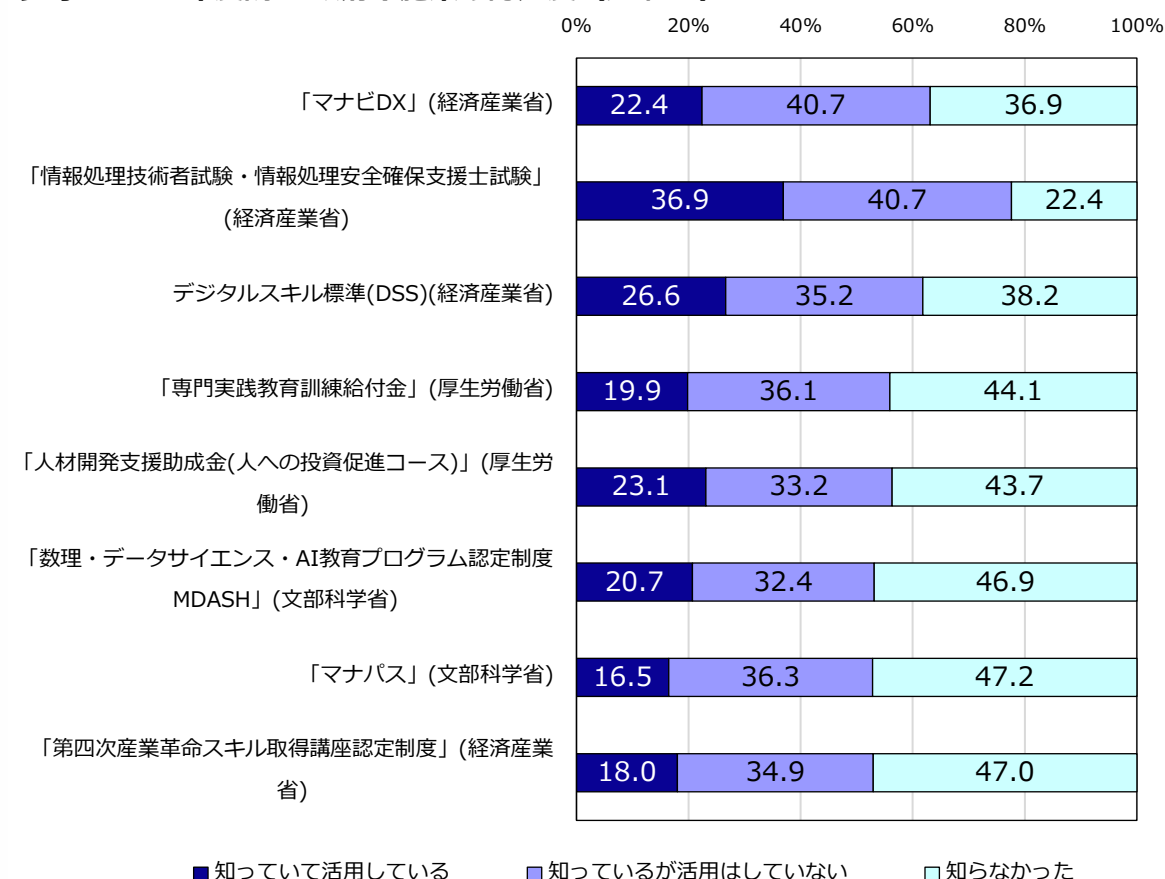
政府系施策の認知度（会社員先端IT）

◆ 先端ITにおいて活用度や認知度において昨年と大きな変化は見られなかった。

政府系施策の認知度（先端IT）



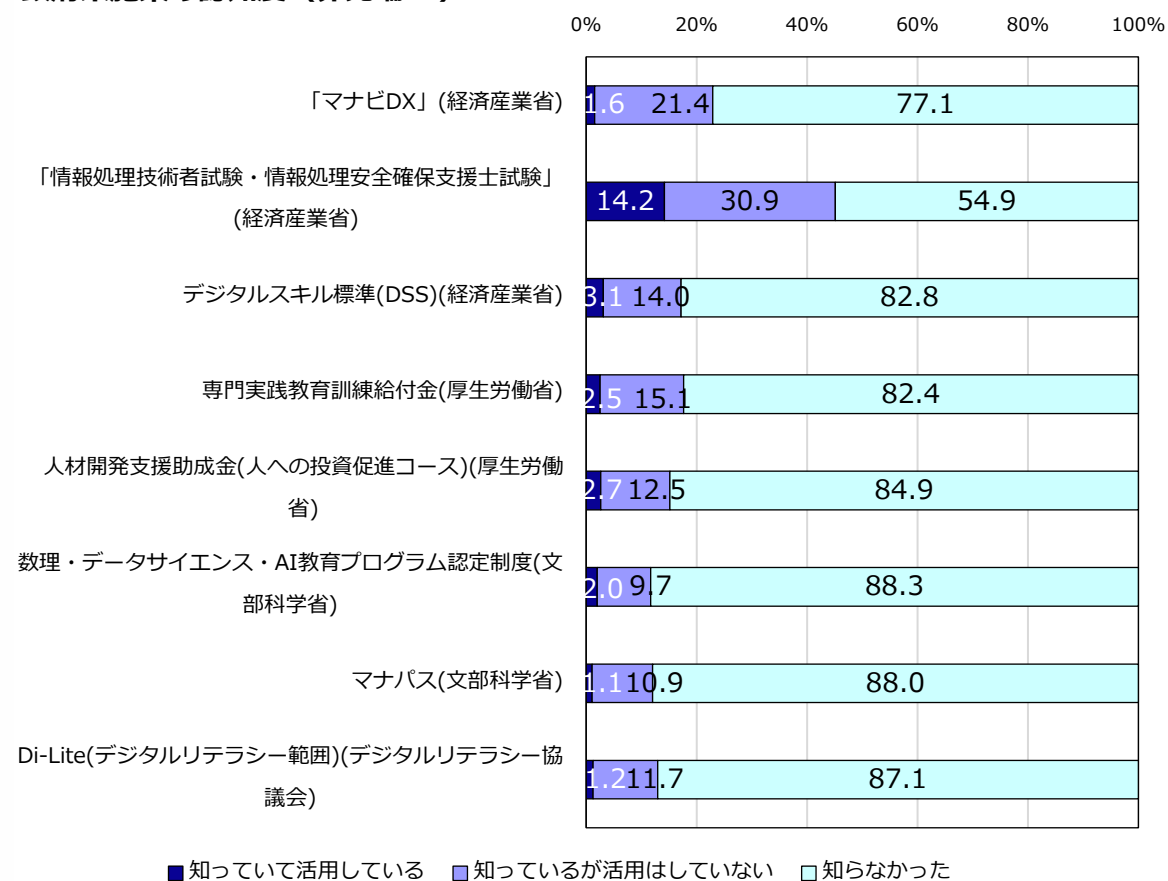
参考：2023年度調査 政府系施策の認知度（先端IT）



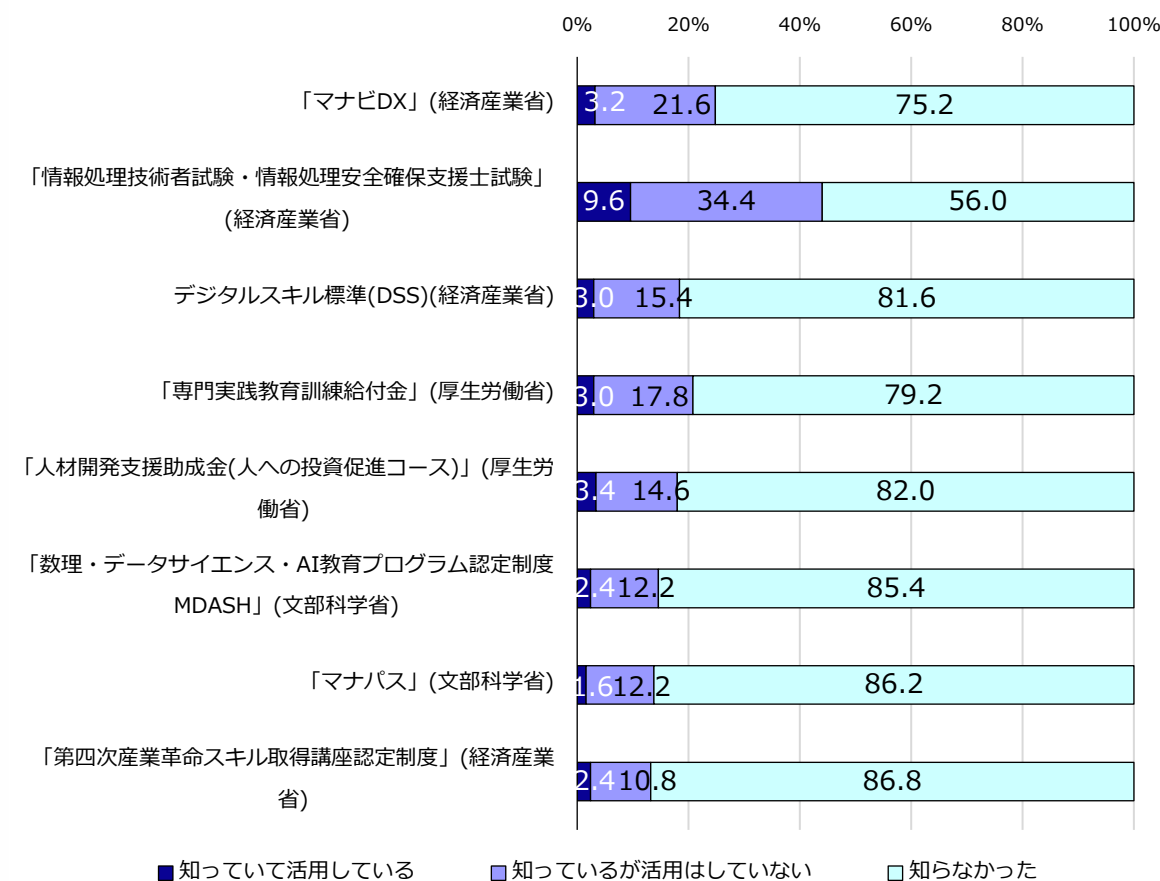
政府系施策の認知度（会社員非先端IT）

◆ 非先端ITにおいて活用度や認知度において昨年と大きな変化は見られなかった。

政府系施策の認知度（非先端IT）



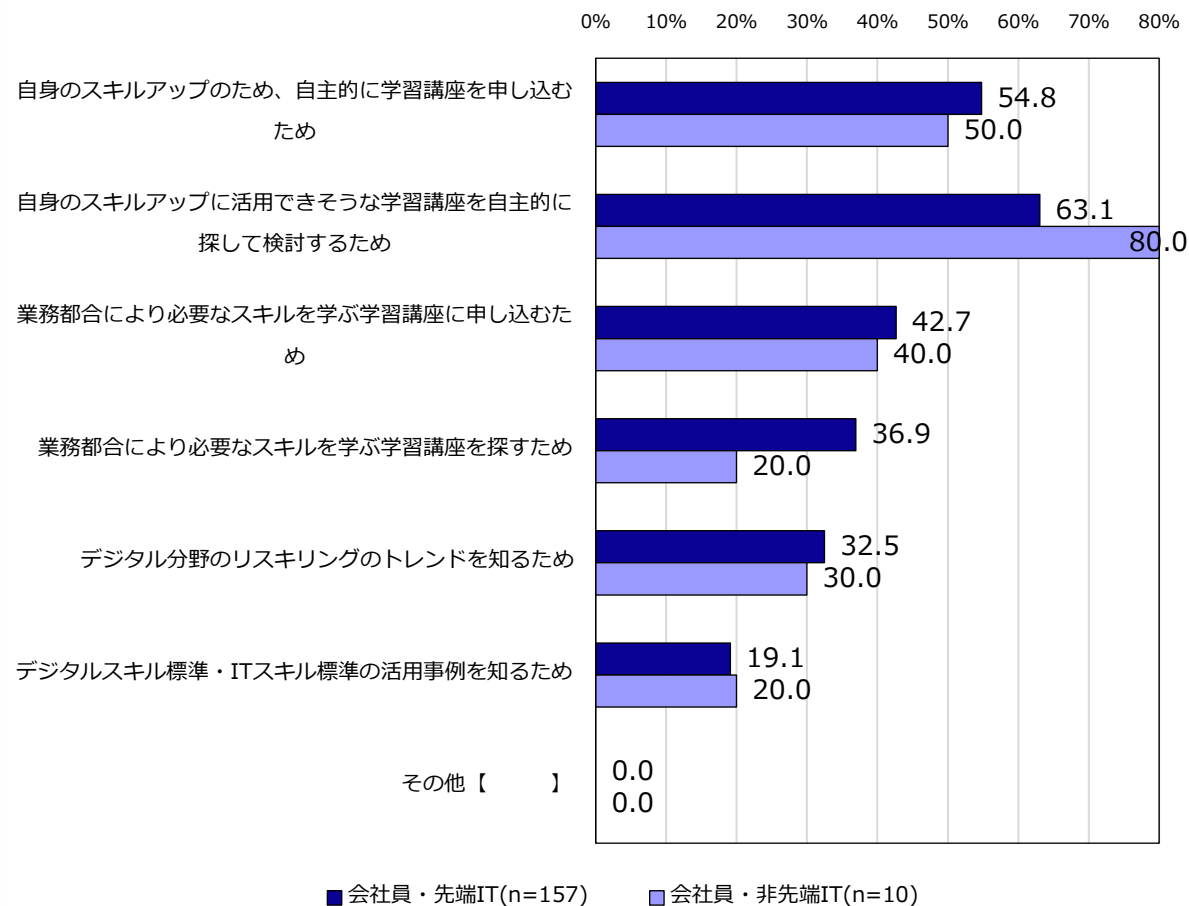
参考：2023年度調査 政府系施策の認知度（非先端IT）



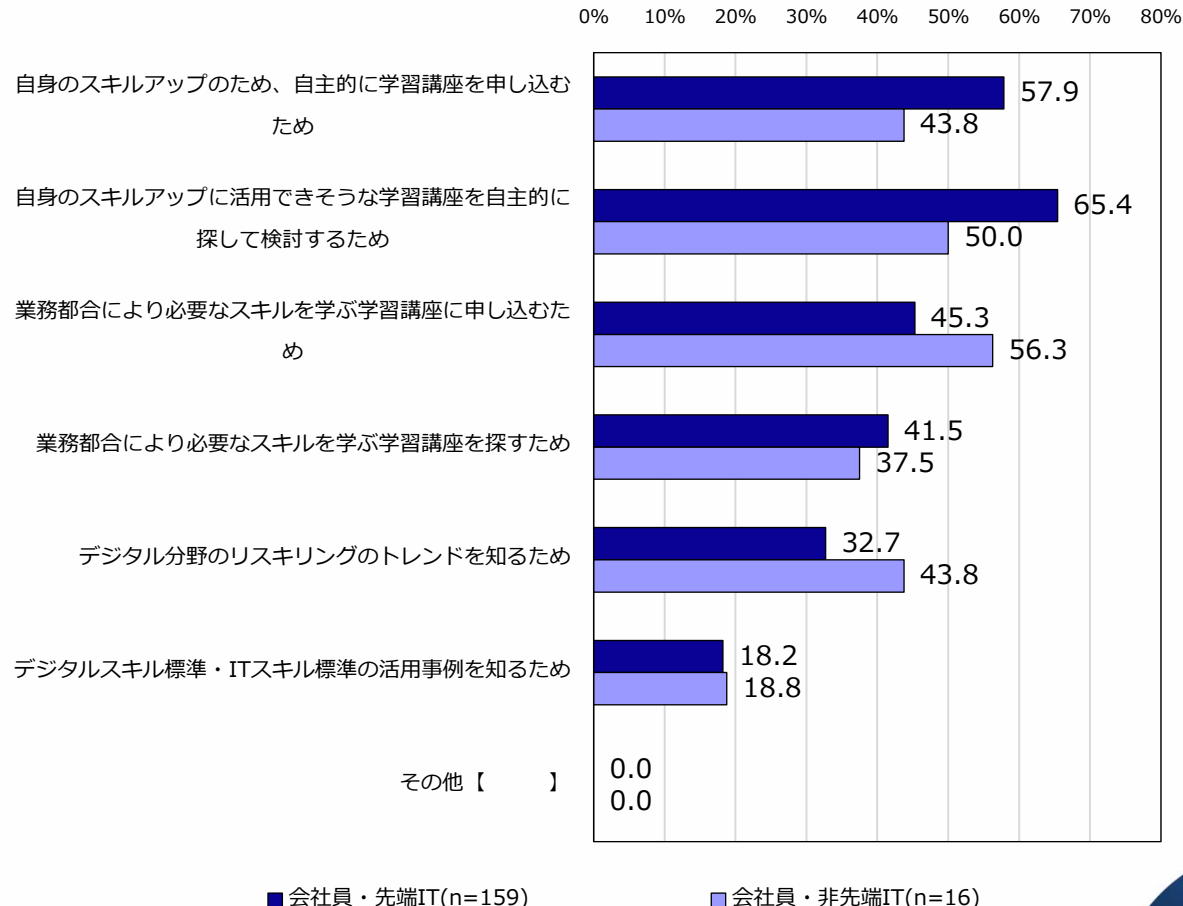
マナビDXを活用している理由

◆「自身のスキルアップに活用できそうな学習講座を自主的に探して検討するため」の回答が最も多く、全体的傾向は2023年度調査と比較し変化なし。
※非先端ITはN数が少ないことに留意

マナビDXを活用している理由



参考：2023年度調査 マナビDXを活用している理由

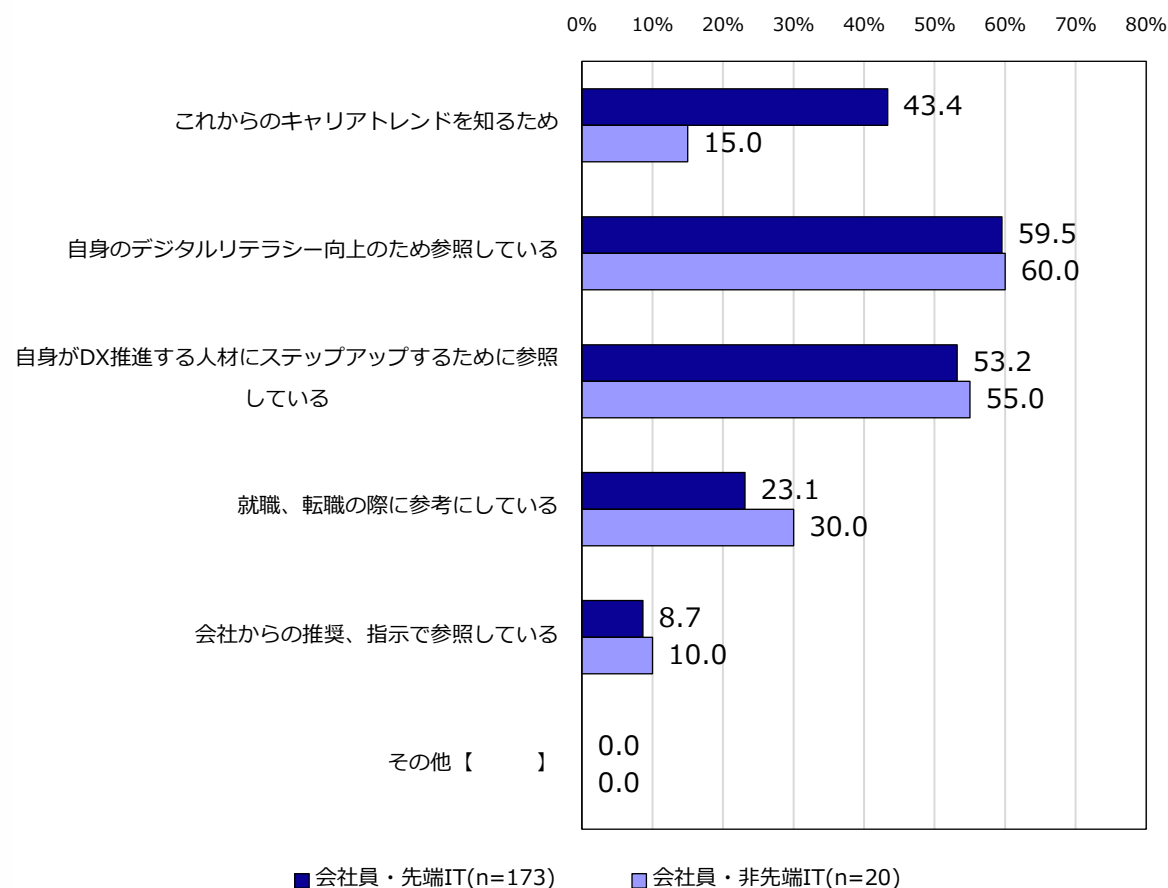


デジタルスキル標準を活用している理由

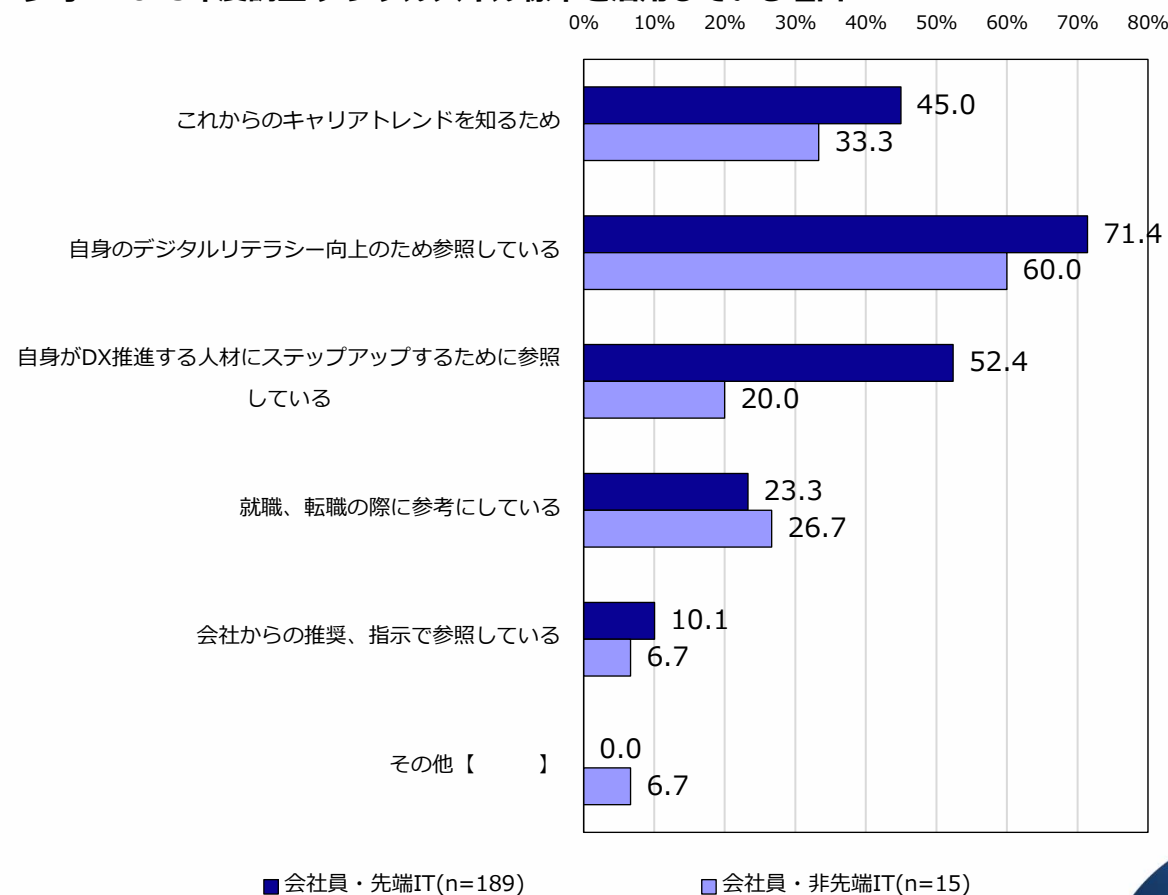
◆「自身のデジタルリテラシーの向上のために参照している」の回答が最も多く、全体的傾向は2023年度調査と比較し変化なし。

※非先端ITはN数が少ないことに留意

デジタルスキル標準を活用している理由



参考：2023年度調査 デジタルスキル標準を活用している理由

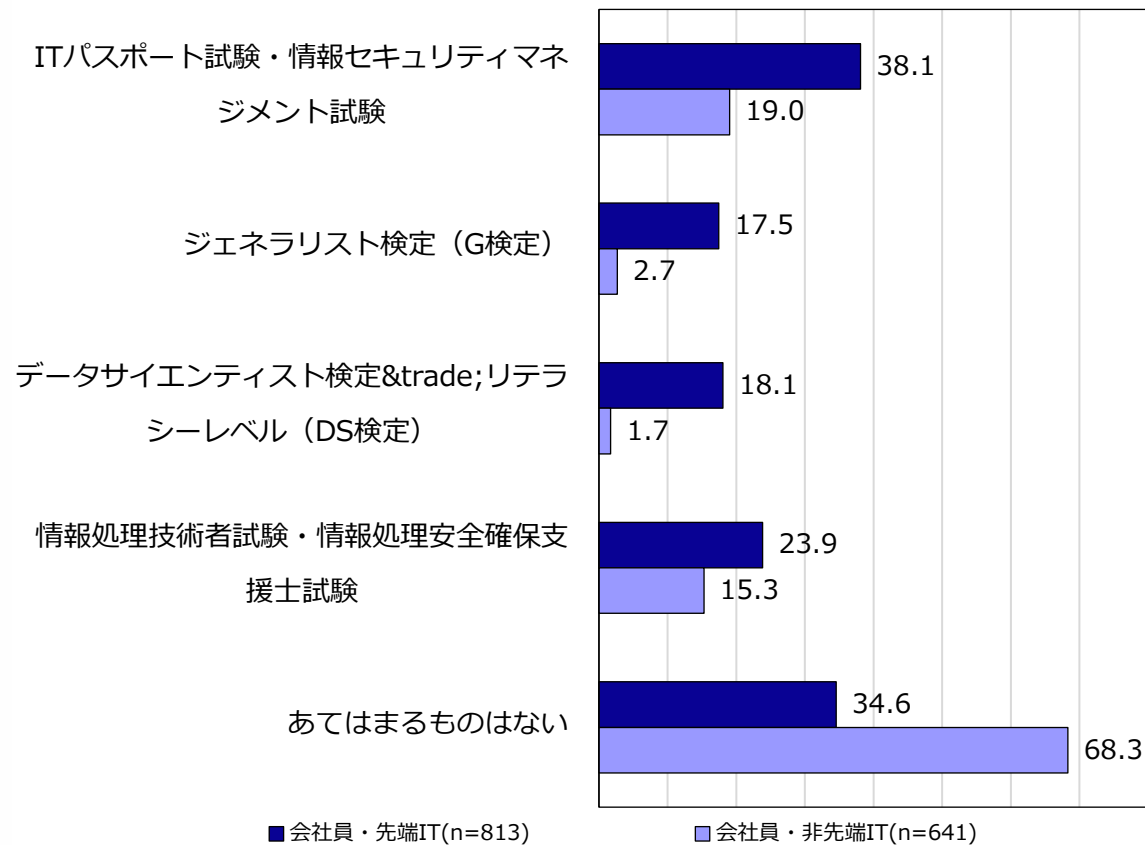


保有している資格

- ◆ 各資格において非先端ITは保有率が2023年度調査と比較してやや増加している。
- ◆ 非先端ITでは、スキル獲得や向上の手段として「資格取得のための勉強」の回答が最も多く、その結果との関係が想定される。

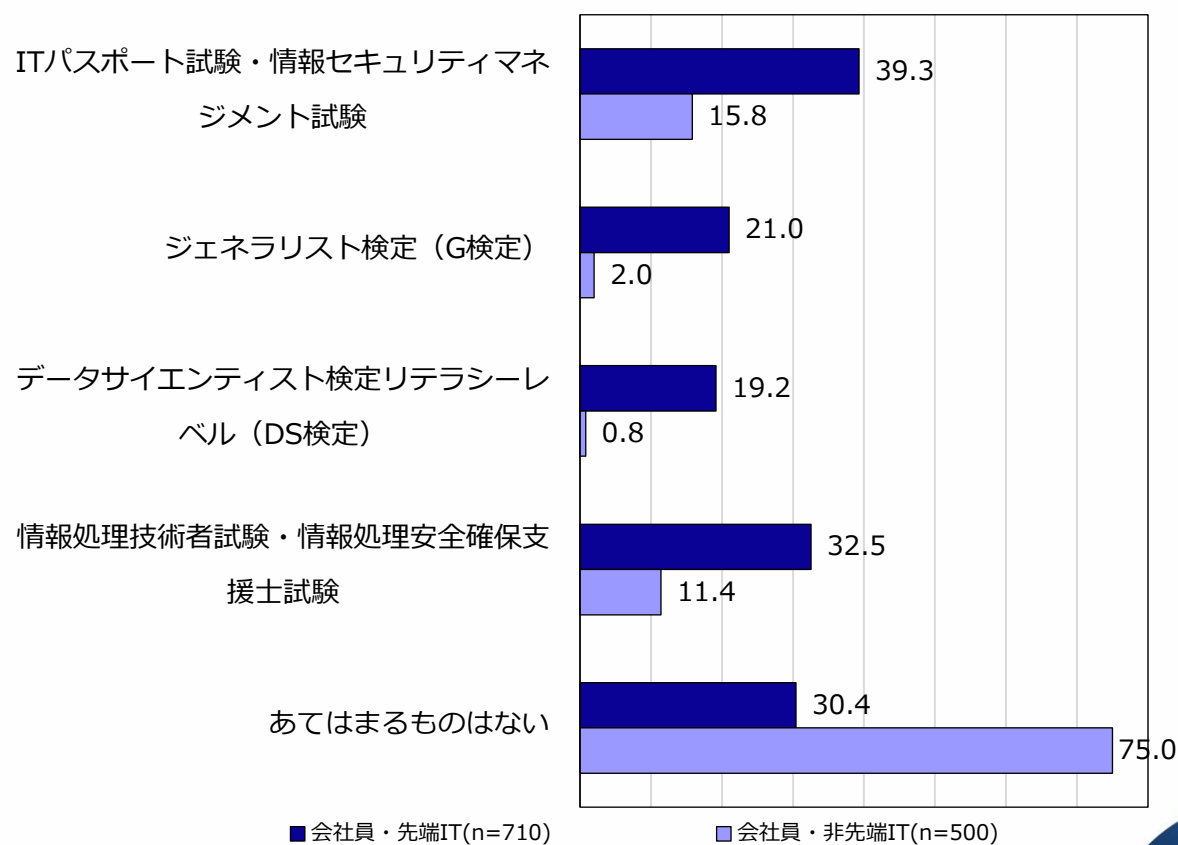
保有している資格

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



参考：2023年度調査 保有している資格

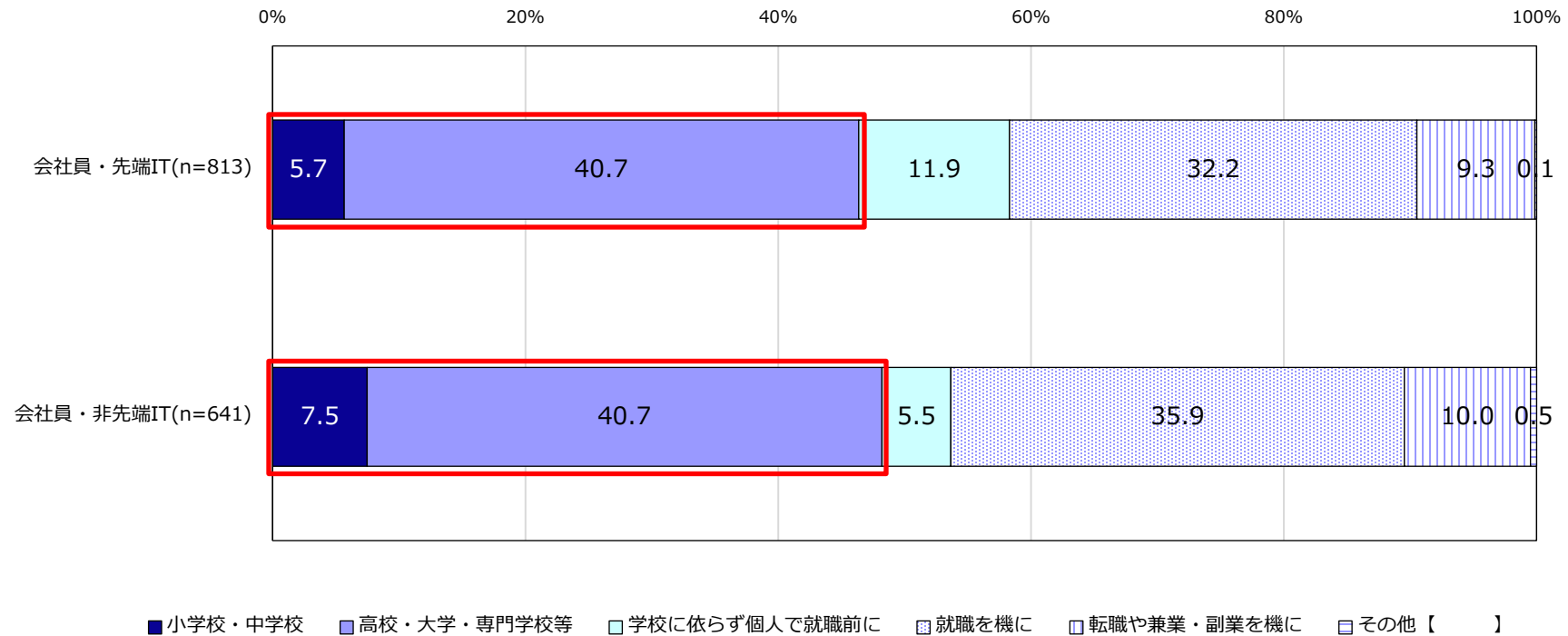
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



デジタル・情報処理について学び始めた時期

◆ 先端IT、非先端ITともに就学期からデジタル・情報処理について学び始めており、情報処理科目の必須化により更に増大すると見込まれる。

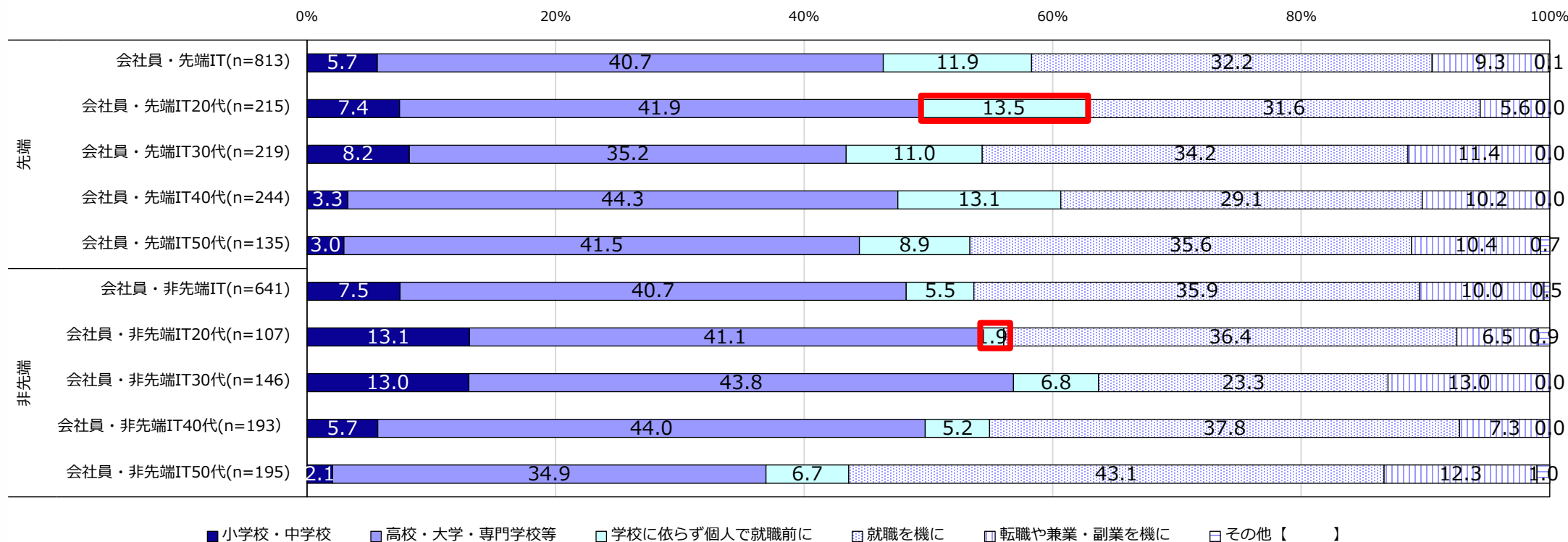
デジタル・情報処理を学び始めた時期



補足：年代別 デジタル・情報処理について学び始めた時期

◆特に20代において先端ITと非先端ITで「学校に依らず個人で就職前に」を回答している割合に差が大きい。

デジタル・情報処理を学び始めた時期

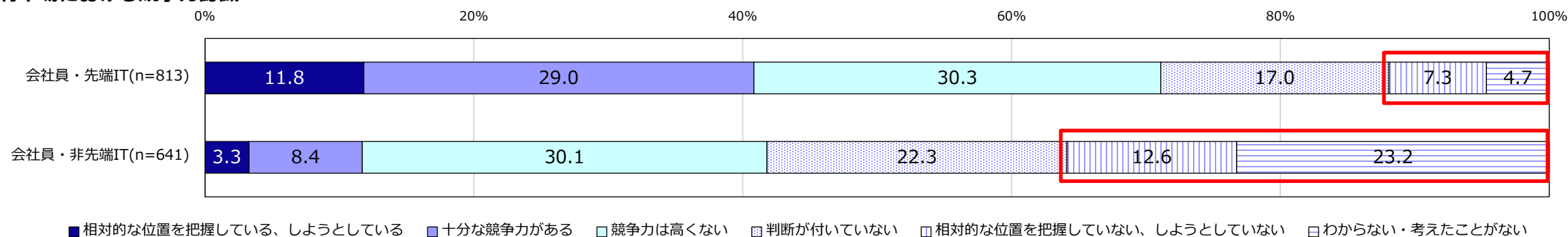


第4章 自身の市場価値に対する意識・取組み

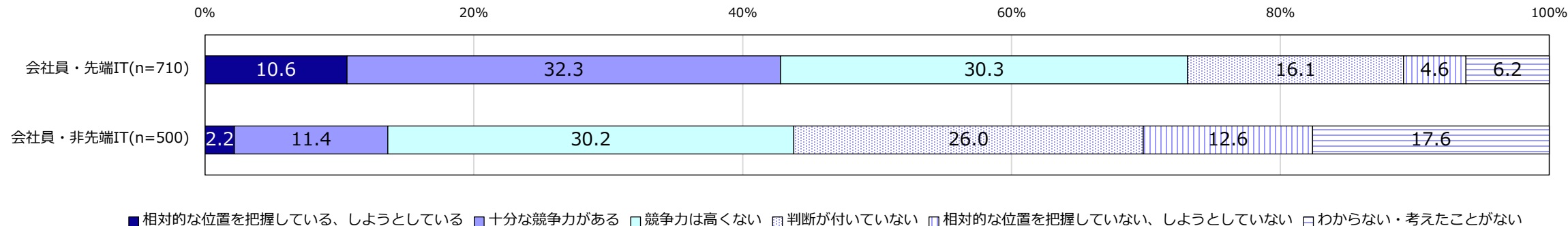
人材市場における競争力の認識

- ◆ 先端IT、非先端ITそれぞれで「相対的な位置を把握しようとしていない」「わからない、考えたことがない」の合計が12%、35.8%で、残りの88%、64.2%の人は人材市場において自身の相対的な位置についての関心を持っている。

人材市場における競争力認識



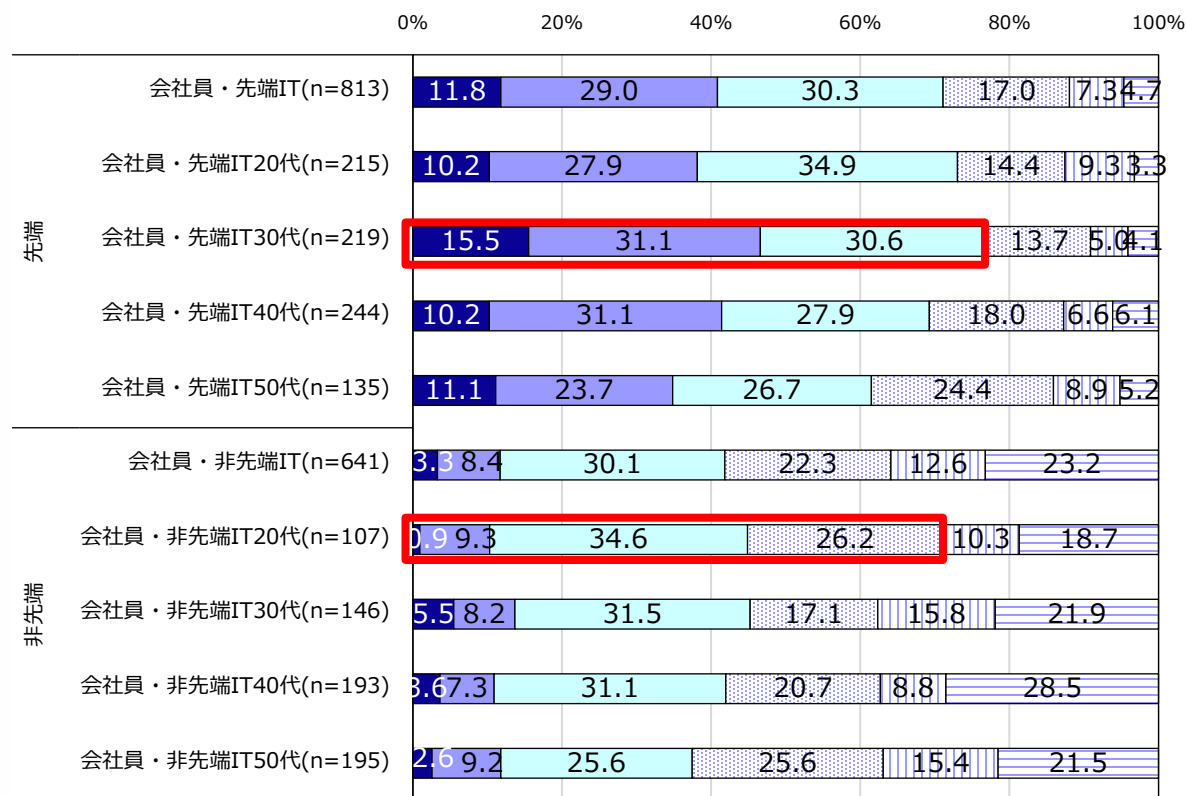
参考：2023年度調査 人材市場における競争力認識



補足：年代別 人材市場における競争力の認識

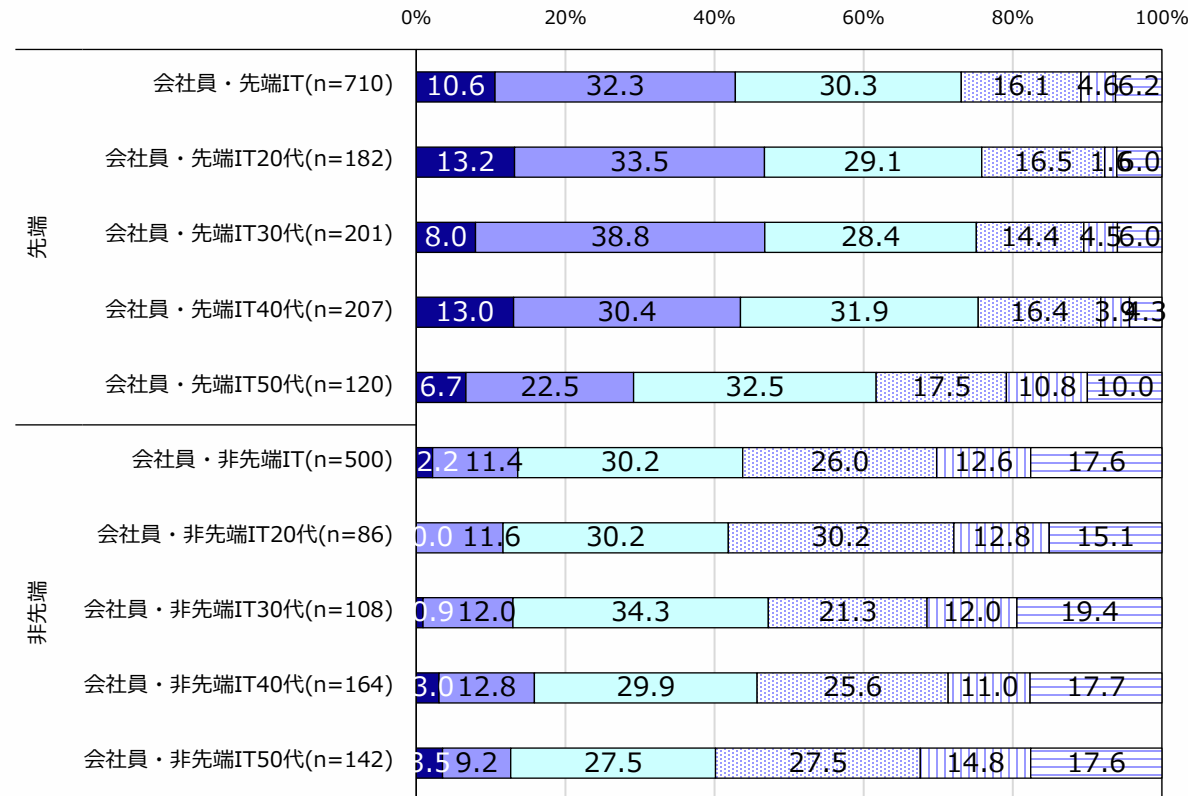
◆ 先端ITでは30代、非先端ITでは20代の人材市場において自身の相対的な位置についての関心のある人が多い。

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
- 競争力は高くない
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようとしていない
- わからない・考えたことがない

参考：2023年度調査 人材市場における競争力認識

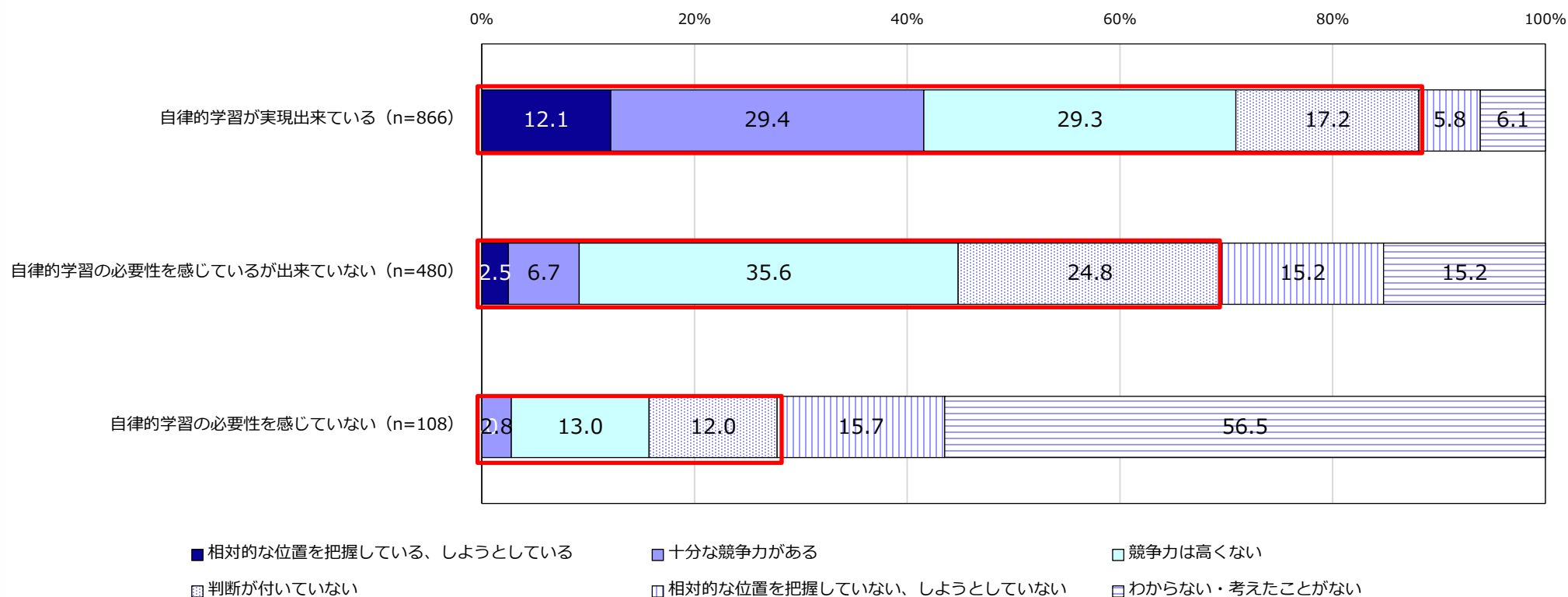


- 相対的な位置を把握している、しようとしている
- 十分な競争力がある
- 競争力は高くない
- 判断が付いていない
- 相対的な位置を把握していない、しようとしていない
- わからない・考えたことがない

補足：自律的学びの状態別 人材市場における競争力の認識

◆ 自律的学びが実現出来ている人ほど自身の相対的な位置についての関心があると回答している傾向がある。

人材市場における競争力認識



デジタルリテラシーの普及実態

◆ 約4割以上の人々がデジタルリテラシーに合致した行動・考えができていると認識している（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)

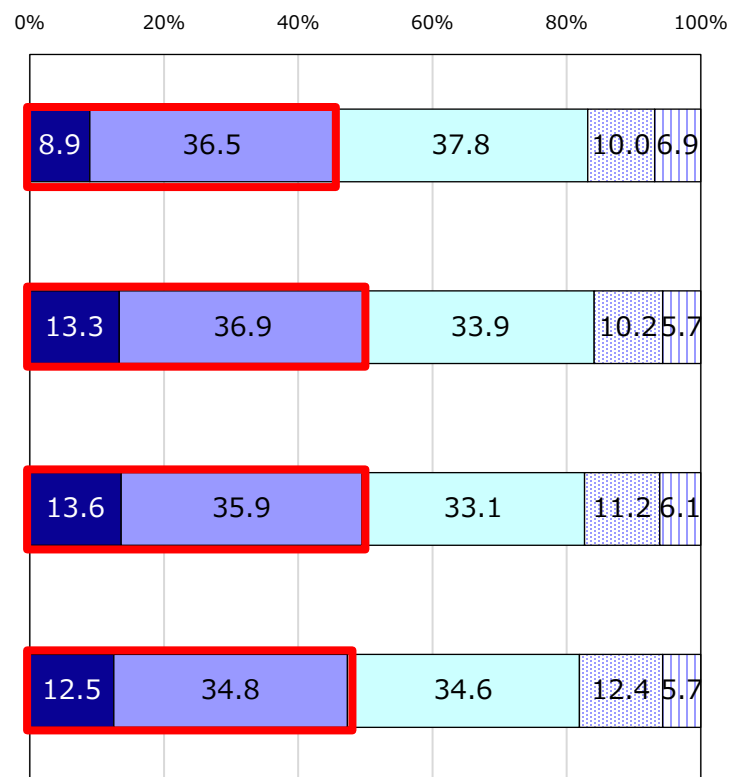
What

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)

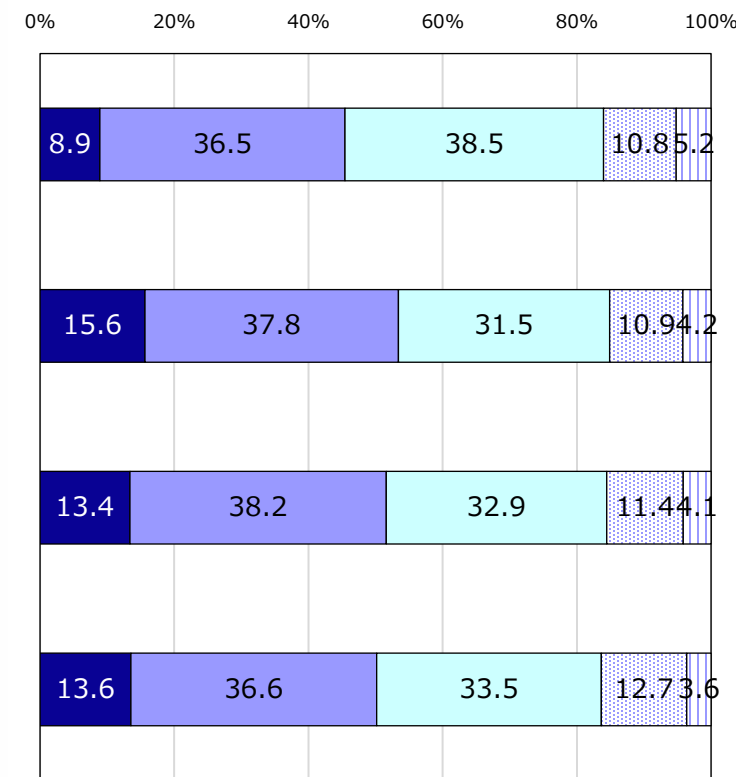
How

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)

会社員(n=1454)



参考：2023年度調査 会社員(n=1210)



■ 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は経済産業省「DXリテラシー標準」より引用。 https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/DX_Literacy_standard_ver1.pdf

補足：所属企業規模別 デジタルリテラシーの普及実態

- ◆ 大企業所属の人と中小企業所属の人でデジタルリテラシーについて「マインド・スタンス」「WHY」などデジタル社会における価値観や行動指針、デジタル化の必要性、背景などに対する理解・行動についての回答差がややみられる。

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)

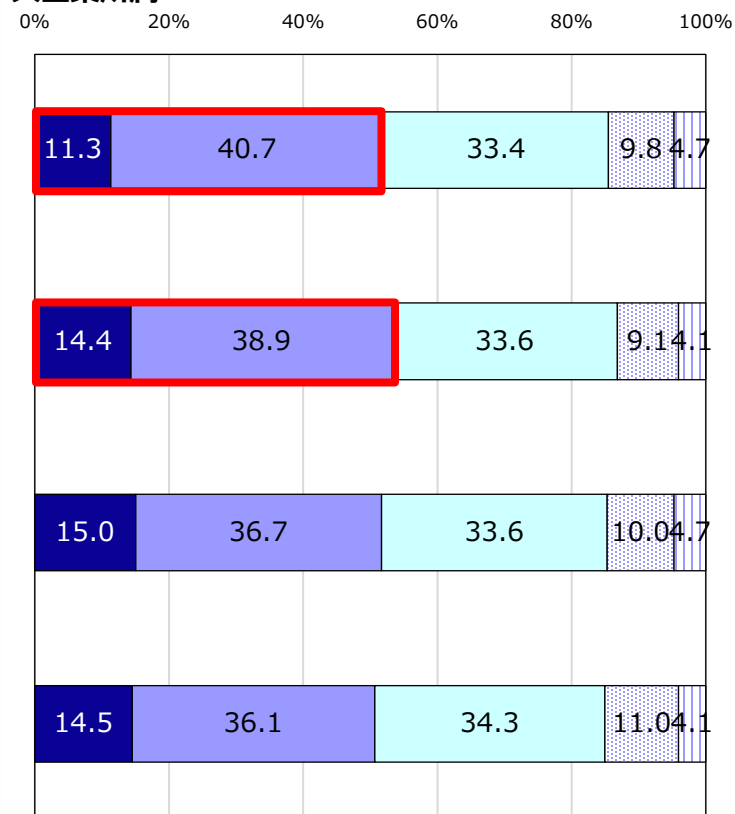
What

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)

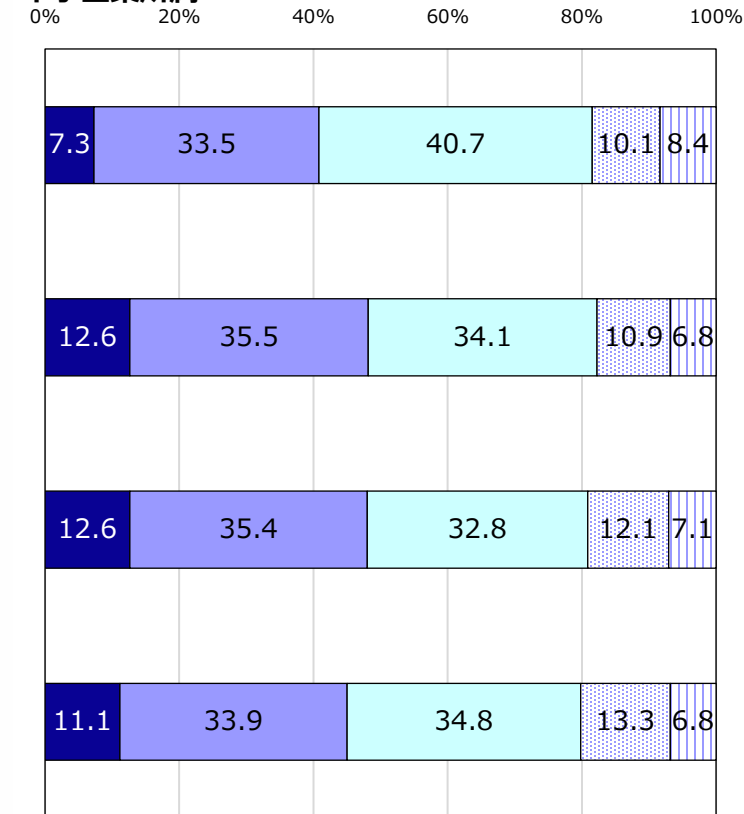
How

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)

大企業所属



中小企業所属



■ 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

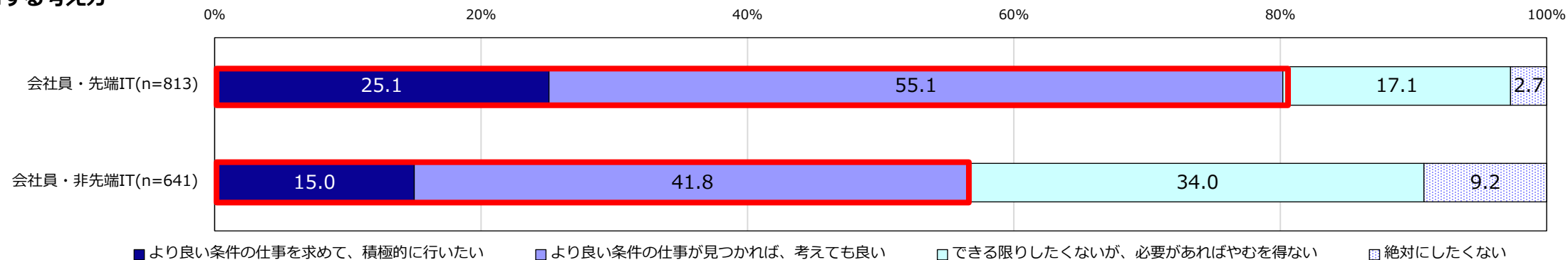
注：マインド・スタンス、Why、What、Howは経済産業省「DXリテラシー標準」より引用。 https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/DX_Literacy_standard_ver1.pdf

第5章 組織・現職に対する意識

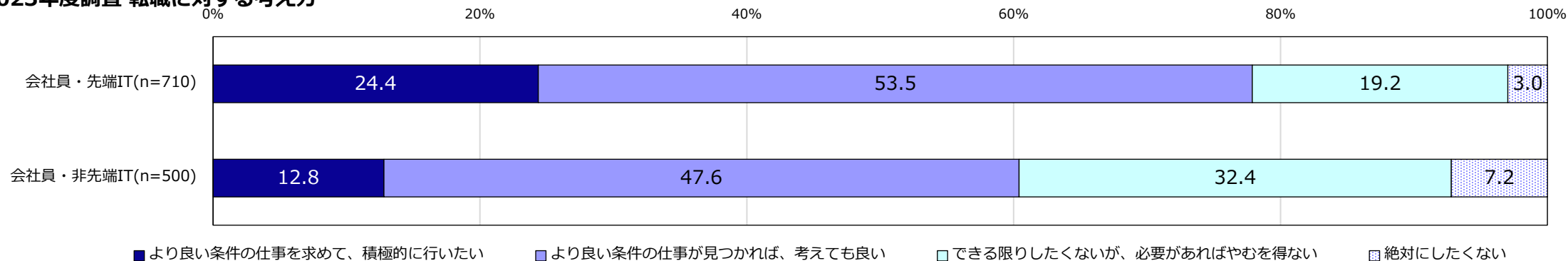
転職に対する考え方

◆ 転職について「積極的に行いたい」「より良い条件があれば考えても良い」という肯定的な考え方が先端ITで約8割、非先端ITで6割弱の回答がある。

転職に対する考え方



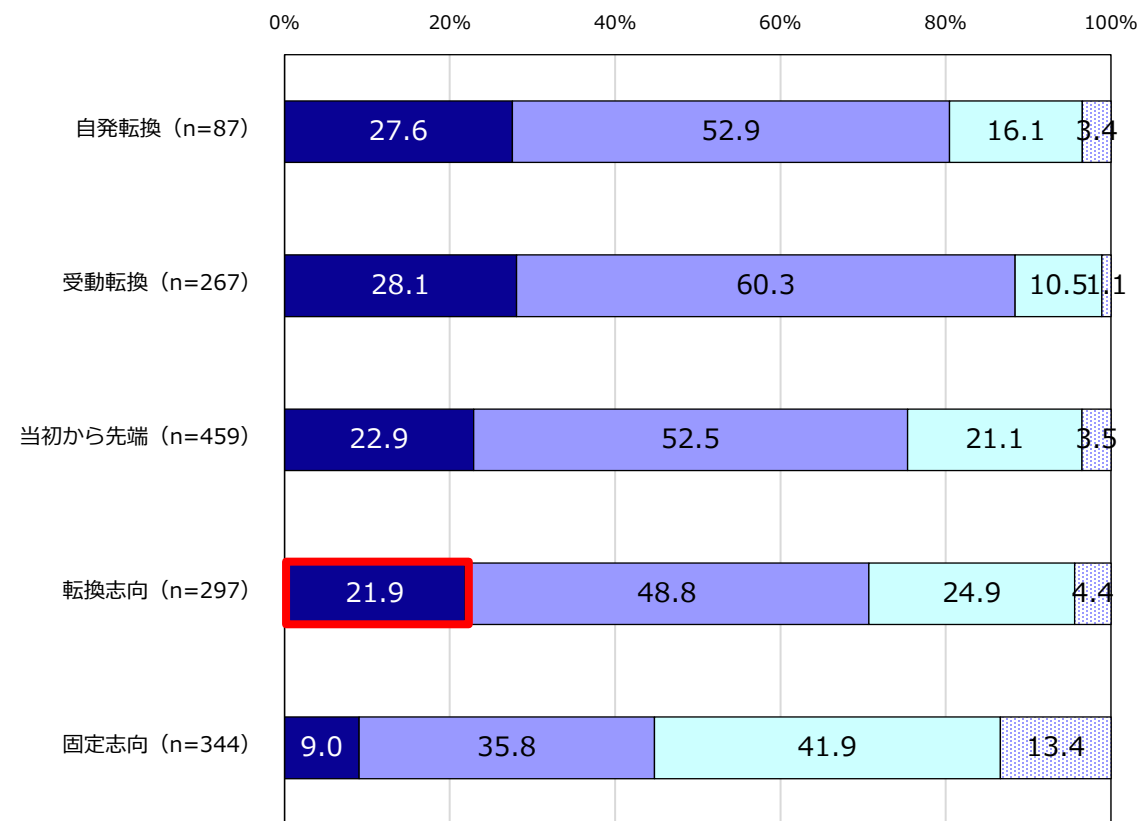
参考：2023年度調査 転職に対する考え方



補足：転換タイプ別 転職に対する考え方

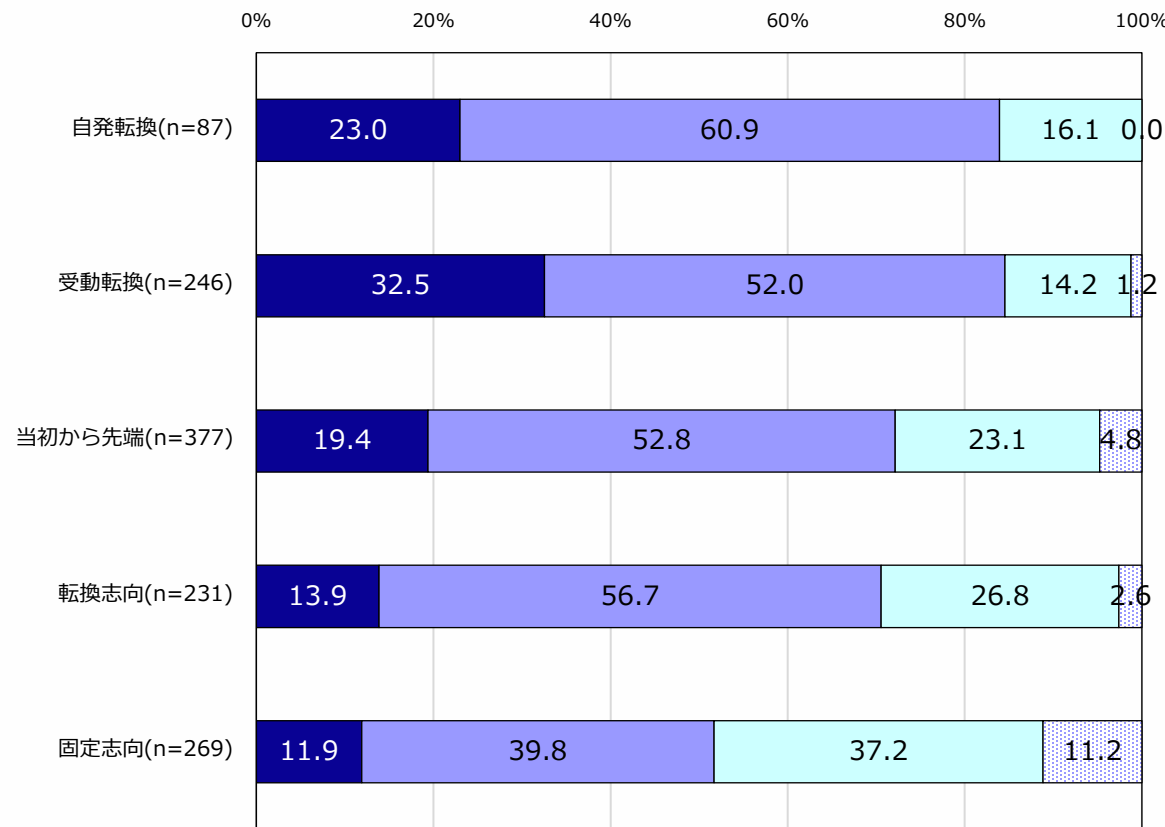
◆「転換志向」において「より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい」の回答割合が増加している（グラフ内赤枠）。

転職に対する考え方



■ 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

参考：2023年度調査 転職に対する考え方

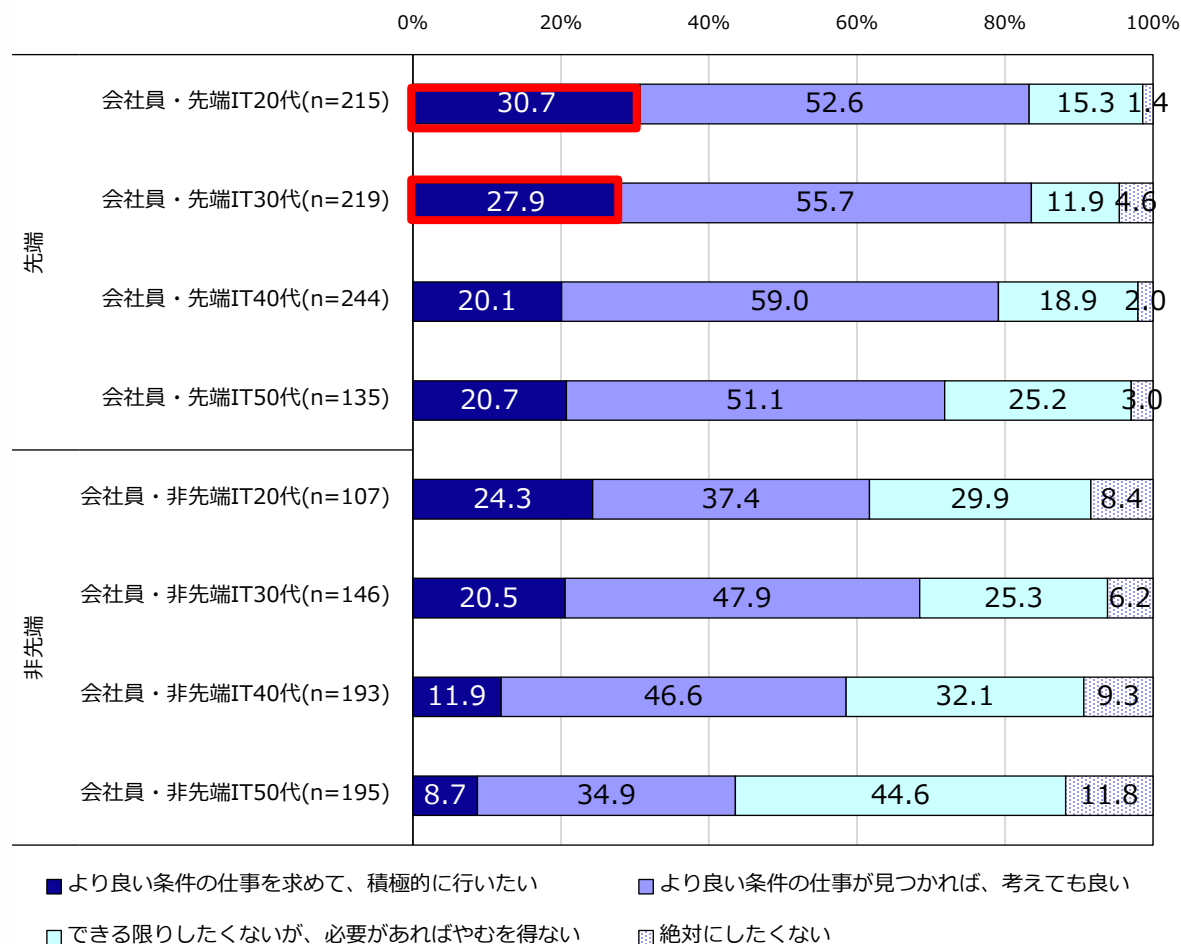


■ より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい
 ■ より良い条件の仕事が見つければ、考えても良い
 □ できる限りしたくないが、必要があればやむを得ない
 □ 絶対にしたくない

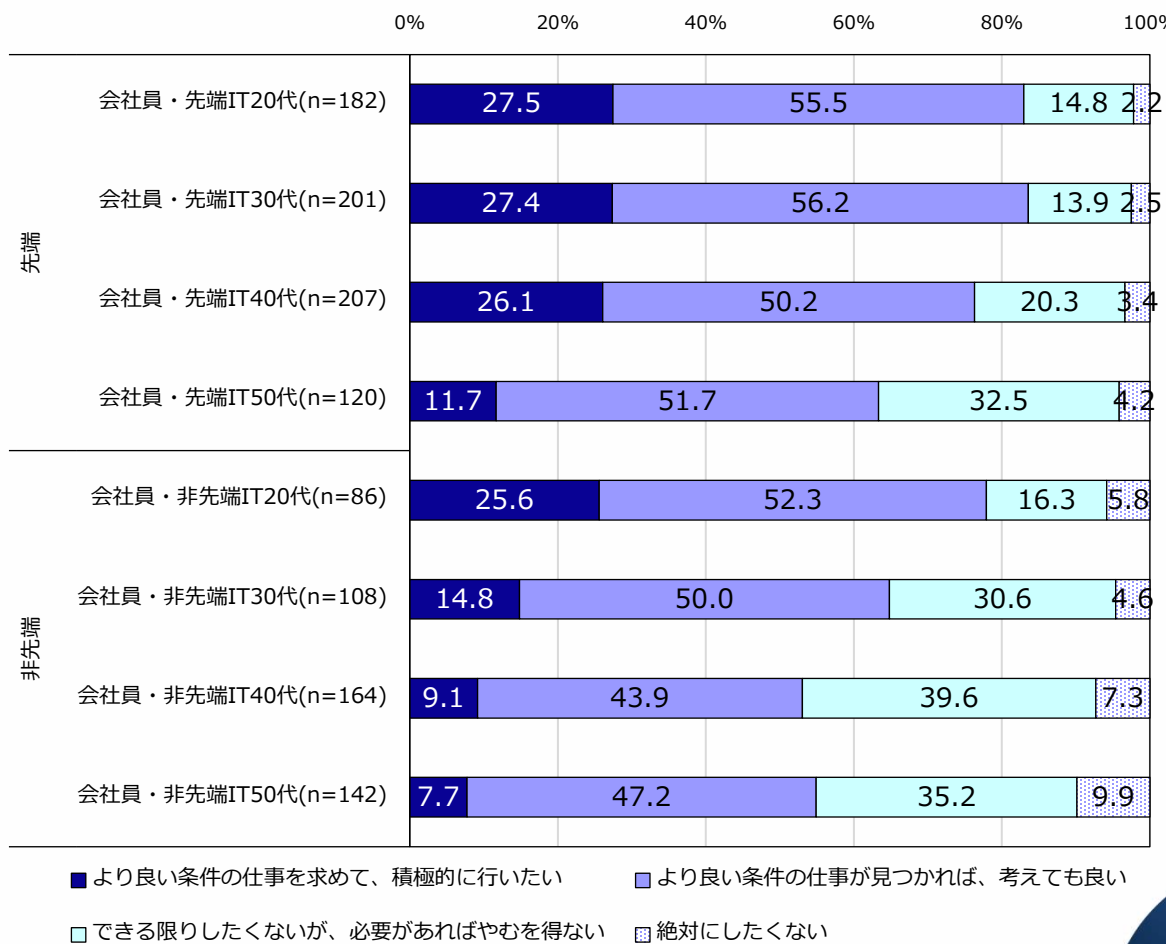
補足：年代別 転職に対する考え方

◆ 先端ITの20代、30代の「より良い条件の仕事を求めて、積極的に行いたい」の回答割合が3割程度と高く2023年度調査と比較しても増加している（グラフ内赤枠）。

転職に対する考え方



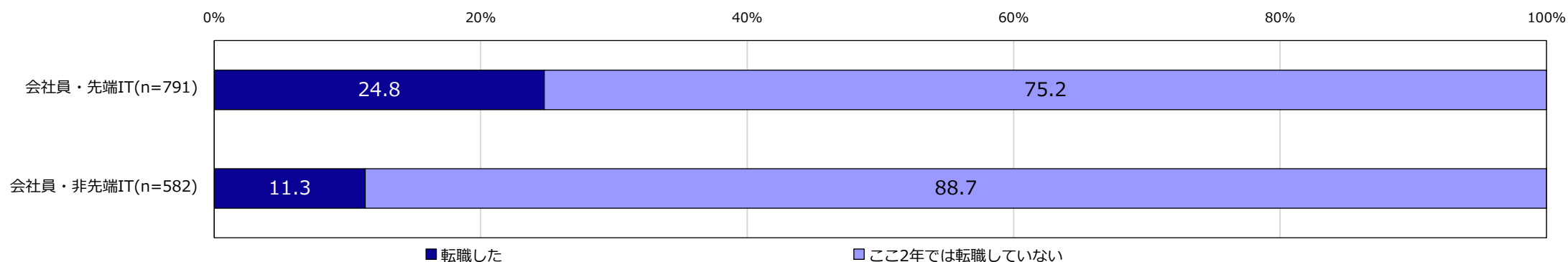
参考：2023年度調査 転職に対する考え方



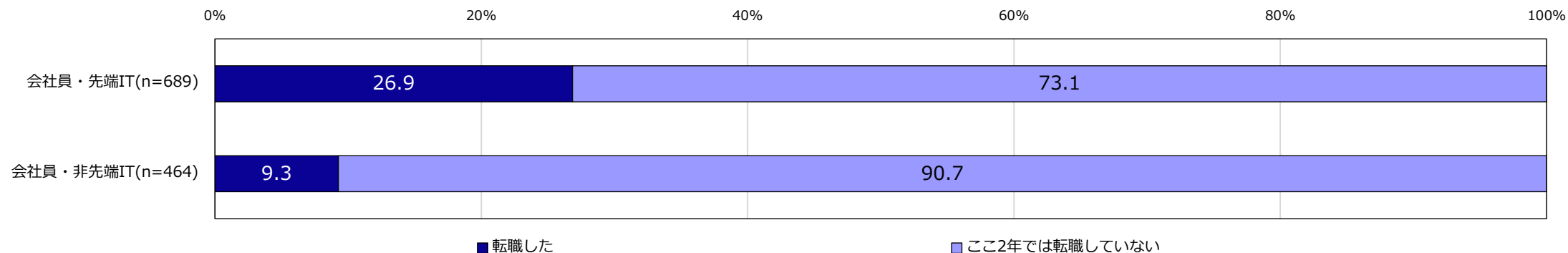
直近2年での転職状況

◆ 先端ITの「転職した」の回答が2023年度調査と比較して若干減少し、非先端ITは増加している。

直近2年での転職状況



参考：2023年度調査 直近2年での転職状況



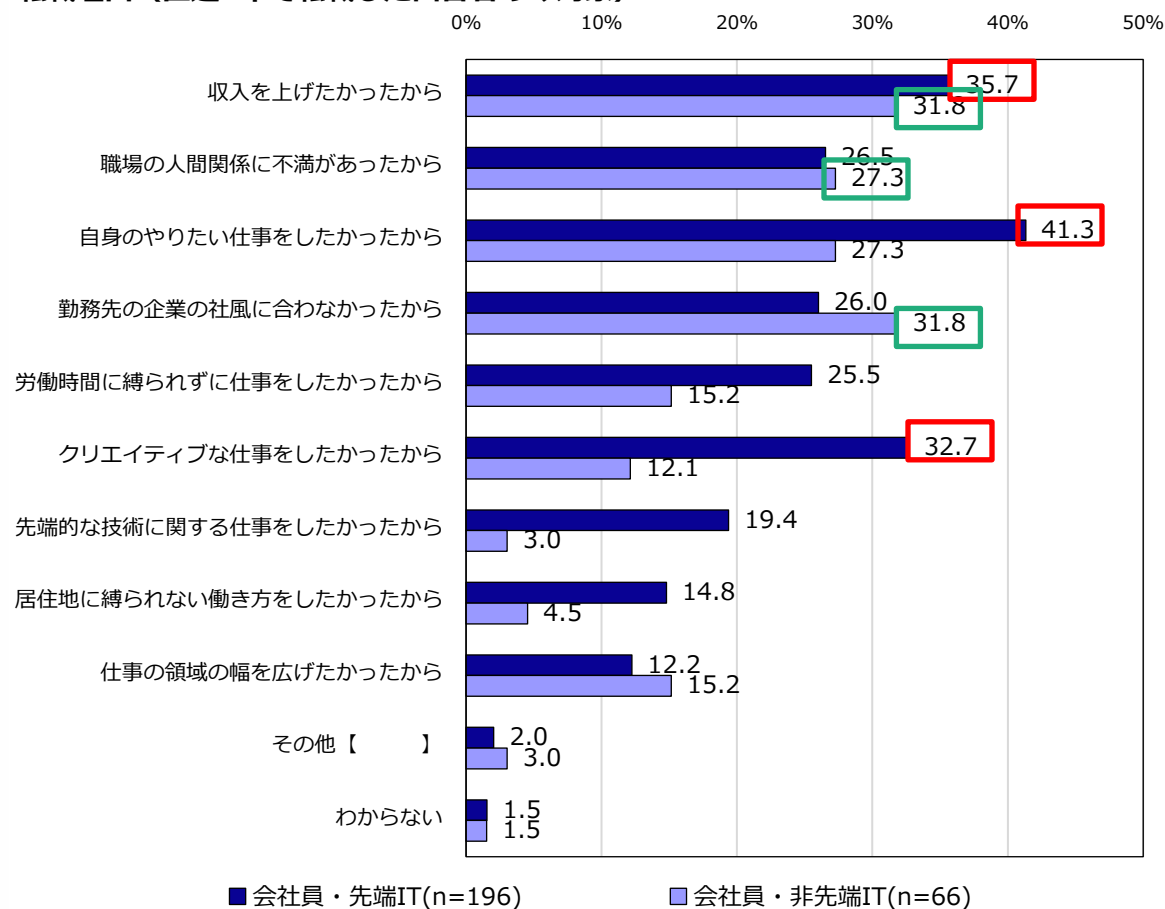
- [illegible]

*2：転職先について「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(0.4%)は除外して集計している。

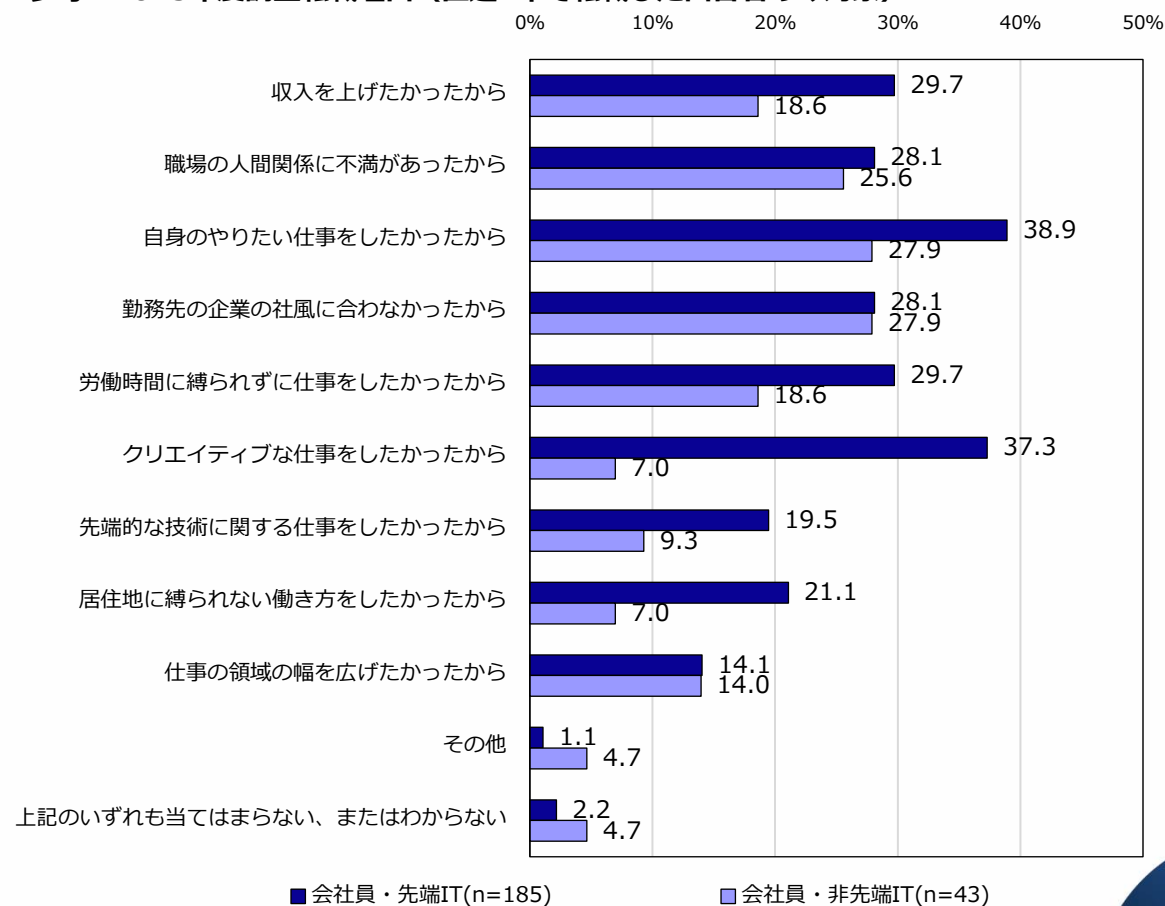
転職理由

- ◆ 先端ITでは「収入を上げたかったから」に加えて「自身のやりたい仕事」「クリエイティブな仕事」といった遣り甲斐に関する理由が多かった。
- ◆ 非先端では収入面に加えて「社風が合わなかった」「人間関係に不満」など職場環境に関する理由が多かった。

転職理由（直近2年で転職した回答者のみ対象）



参考：2023年度調査転職理由（直近2年で転職した回答者のみ対象）

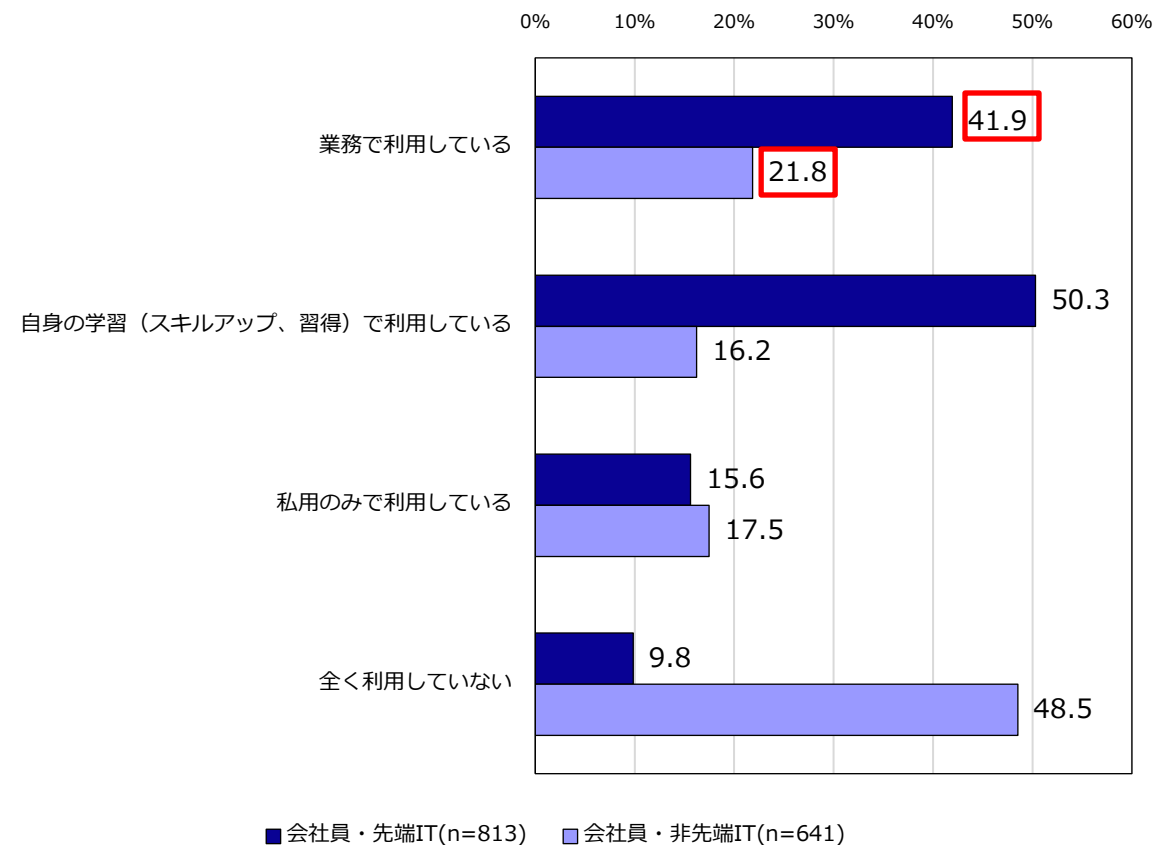


第6章 生成AIの活用状況

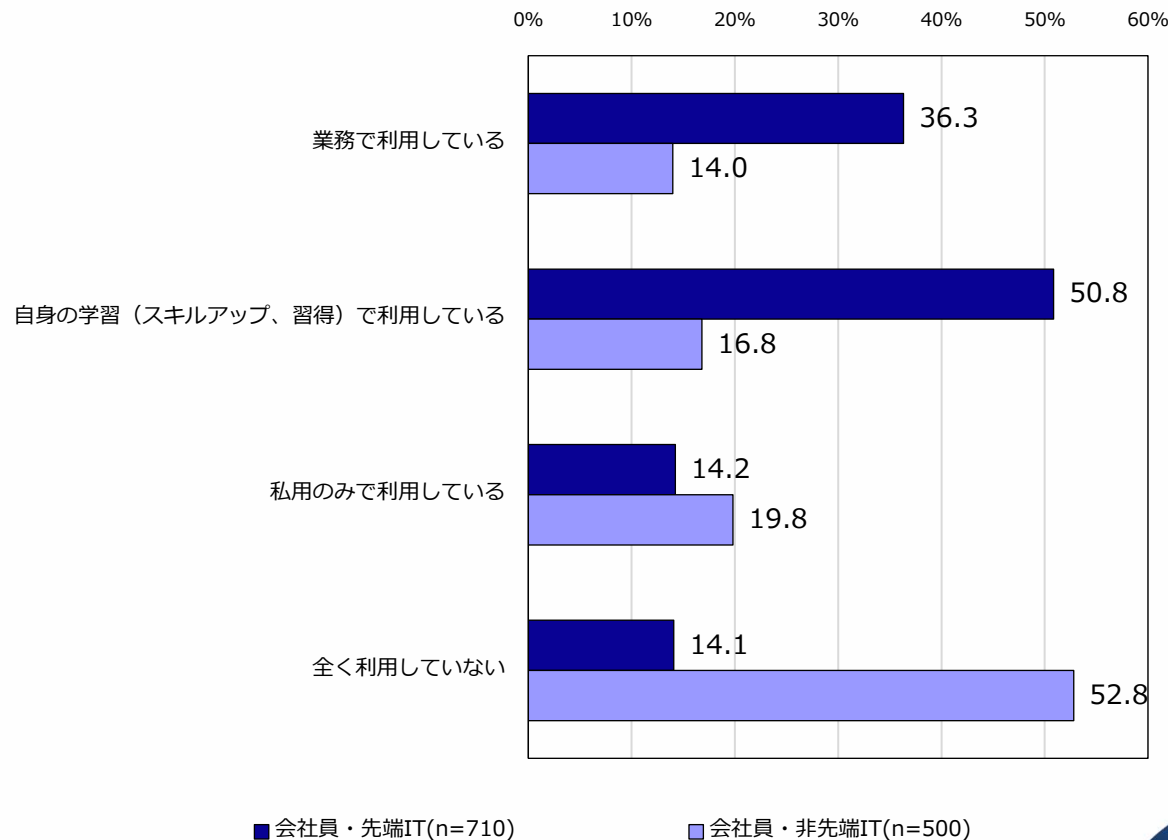
生成AIの利用状況

◆ 先端IT、非先端IT共に「業務で利用している」の回答が2023年度調査と比較して増加している。

生成AI利用状況



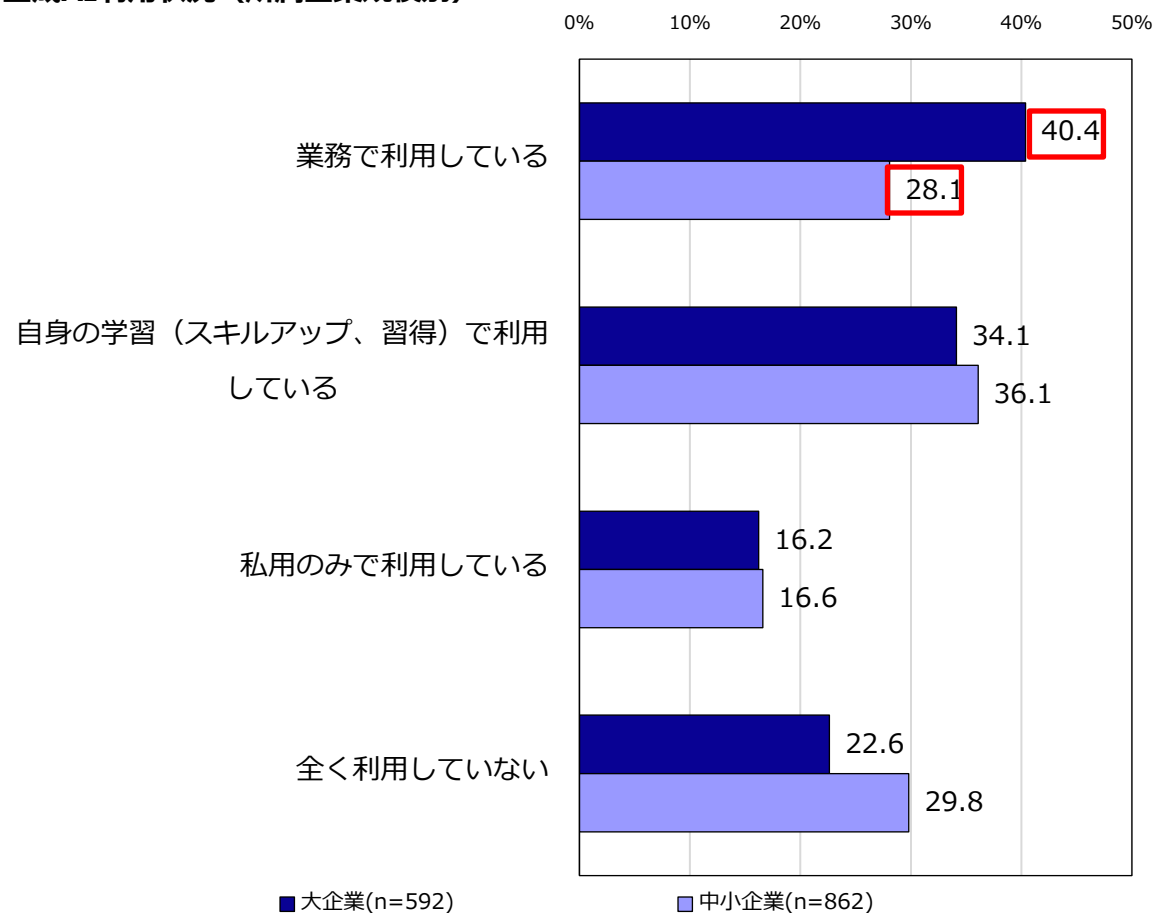
参考：2023年度調査 生成AI利用状況



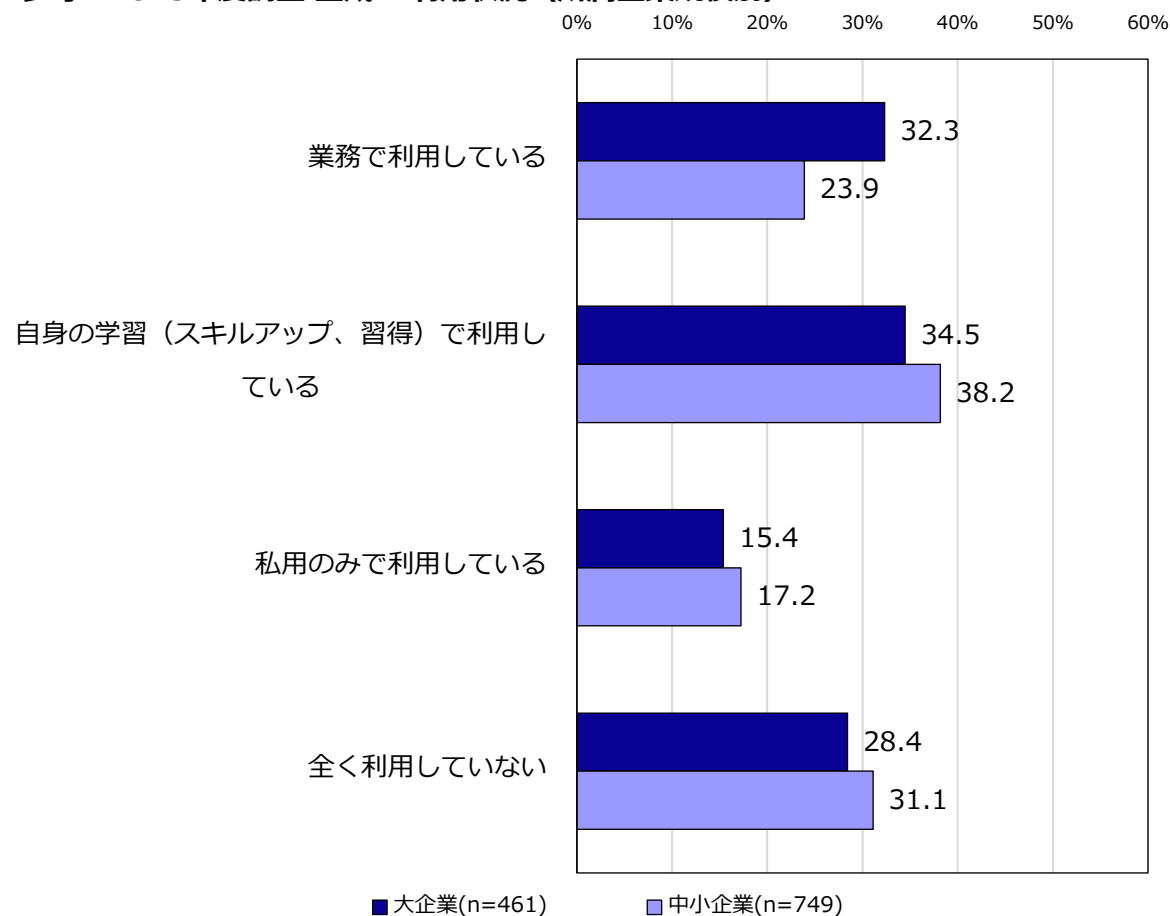
補足：所属企業規模別 生成AIの利用状況

◆ 大企業所属、中小企業所属共に「業務で利用している」が2023年度調査と比較して増加している。

生成AI利用状況（所属企業規模別）



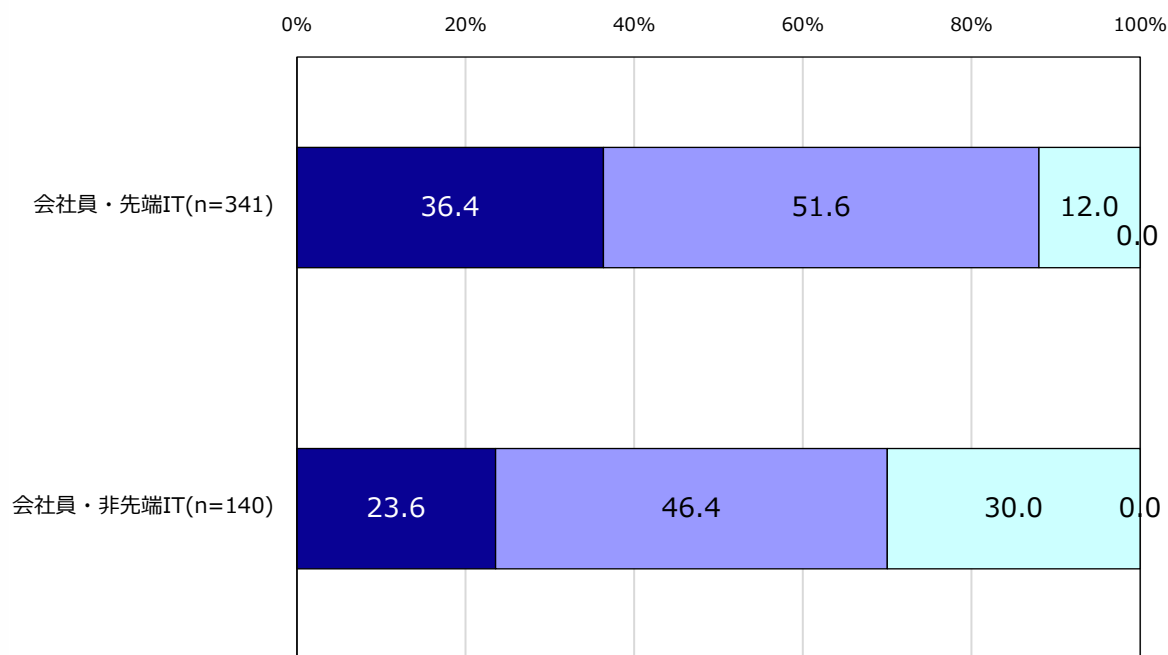
参考：2023年度調査 生成AI利用状況（所属企業規模別）



生成AIの業務利用時の利用方法

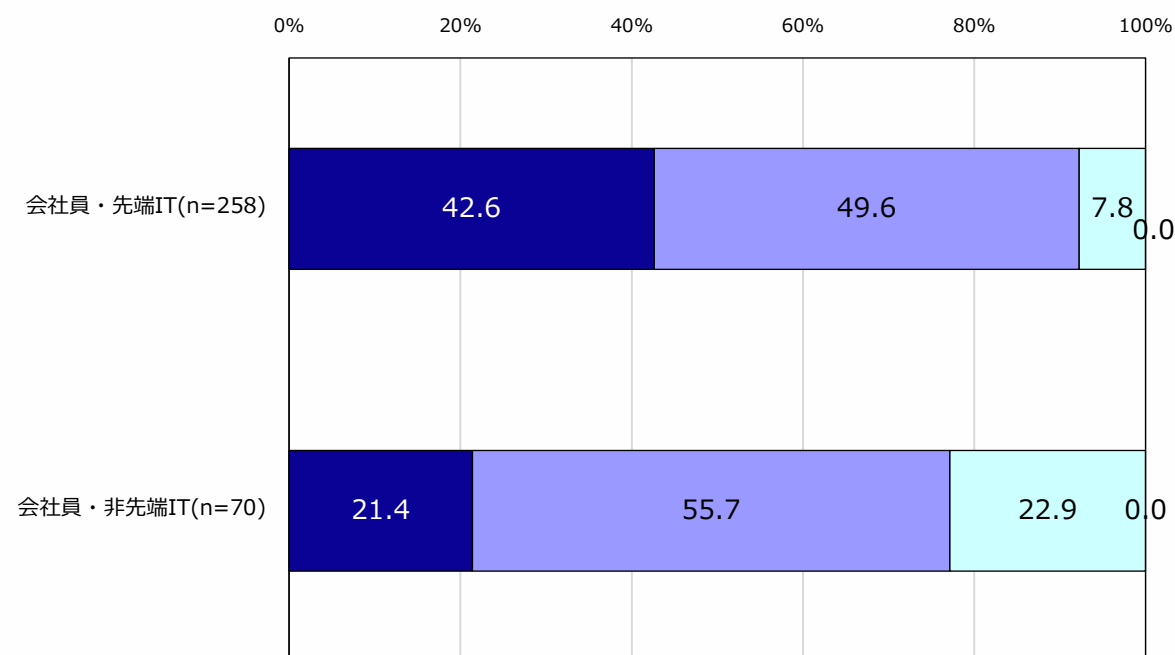
- ◆ 先端ITにおいては「一定のルールの下で利用している」の回答が2023年度調査と比較して増加している。
- ◆ 非先端ITにおいては「ビジネスに組み込まれている」「ルールはないが個人利用している」の回答が2023年度調査と比較して増加している。

生成AIの業務利用



- 所属組織のビジネス（社外に提供する製品やサービス等）に組み込まれている
- 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
- 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
- その他【 】

参考：2023年度調査 生成AIの業務利用

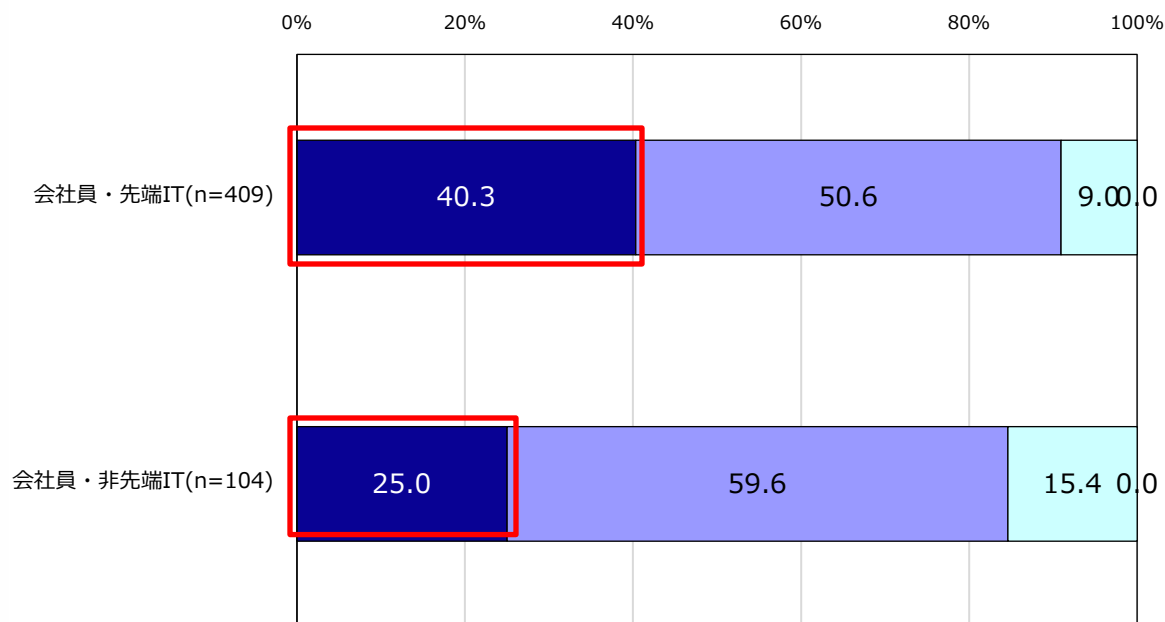


- 所属組織のビジネス（社外に提供する製品やサービス等）に組み込まれている
- 社内の業務プロセスにおいて、一定のルール（社外秘情報の扱い等）の下で利用している
- 特に所属組織でルールは決まっていないが、個人的に業務利用している
- その他【 】

生成AIの自身の学習利用時の利用方法

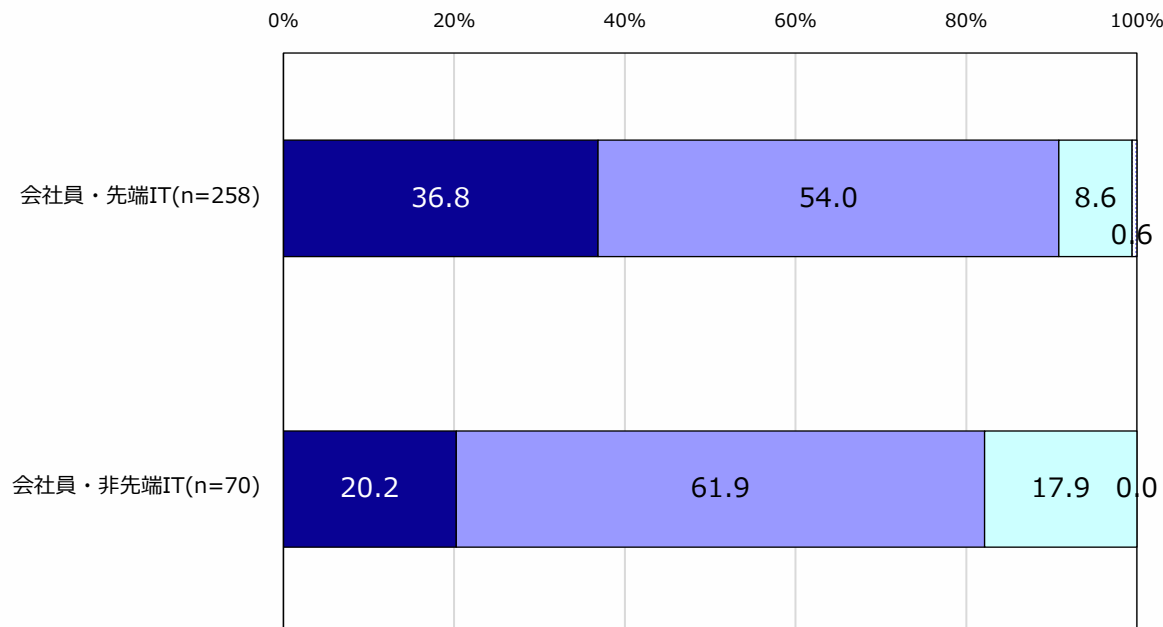
◆ 先端IT、非先端IT共に「学習方法の検討に利用している」の回答が2023年度調査と比較して増加している。

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【 】

参考：2023年度調査 生成AIの自身の学習への利用

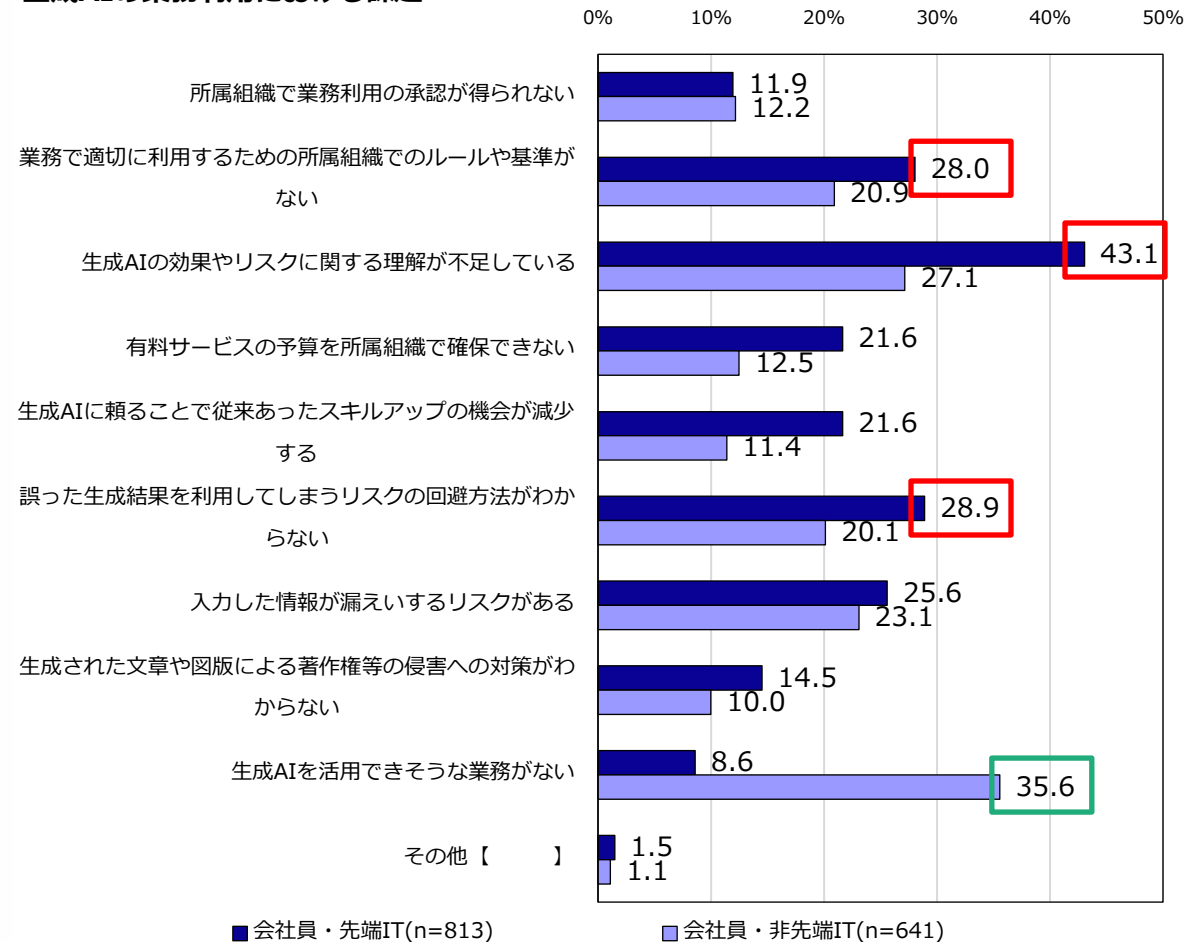


- 学習の手順を提案・整理してもらうなど、学習方法の検討に利用している
- 学習自体の補助ツール（模擬試験問題の作成など）として利用している
- 学習内容の事後整理（内容の再整理・修正など）に利用している
- その他【 】

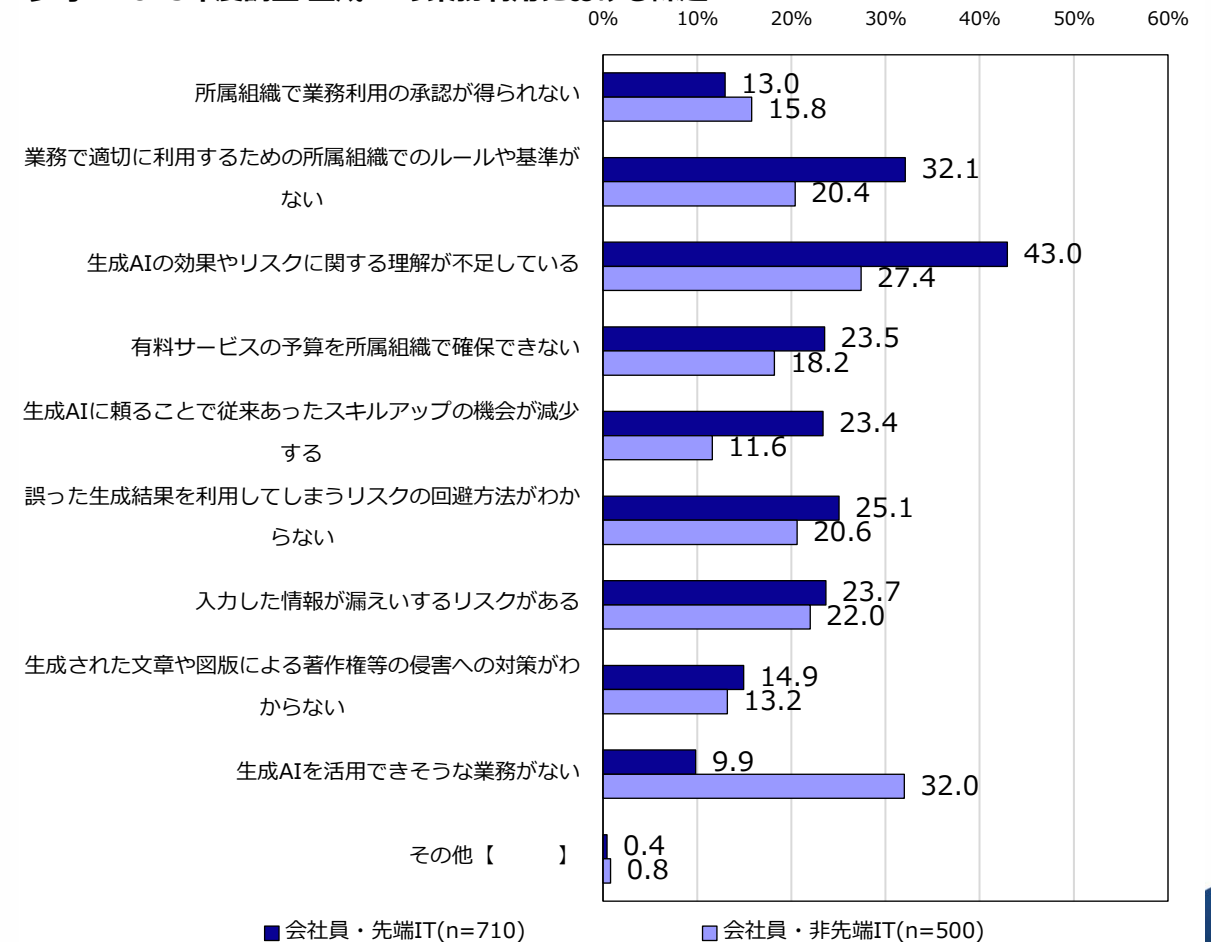
生成AIの業務利用における課題

- ◆ 先端ITでは「リスクに関する理解不足」「リスクの回避方法」「ルールや基準がない」といったリスク対策に関する回答が多い（グラフ内赤枠）。
- ◆ 非先端では「生成AIを活用できそうな業務がない」といった生成AIに関する理解不足の回答が多い（グラフ内緑枠）。

生成AIの業務利用における課題

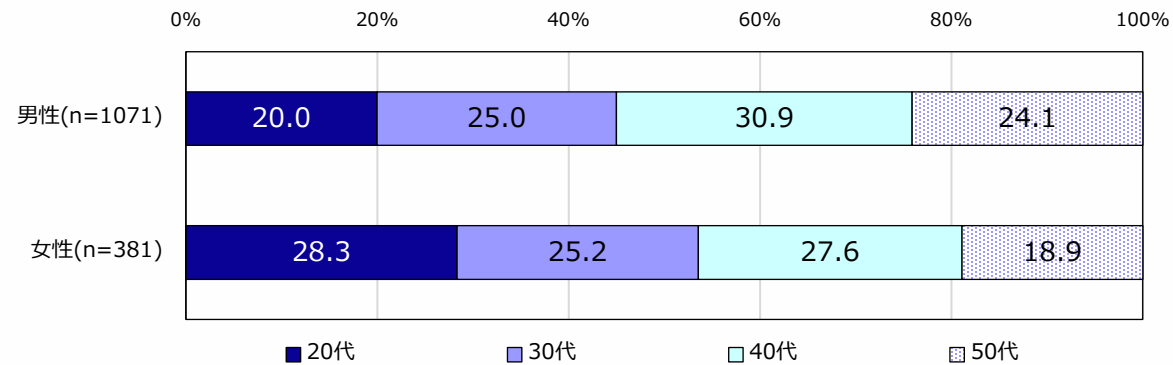


参考：2023年度調査 生成AIの業務利用における課題

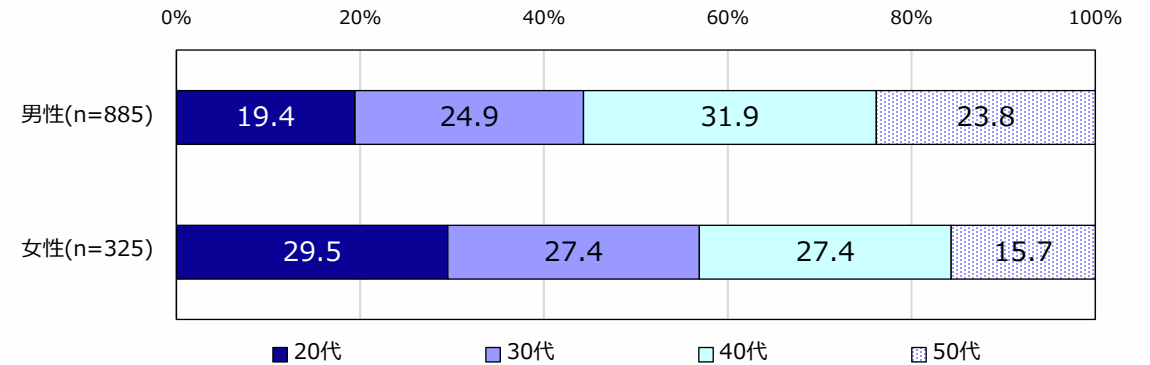


Appendix

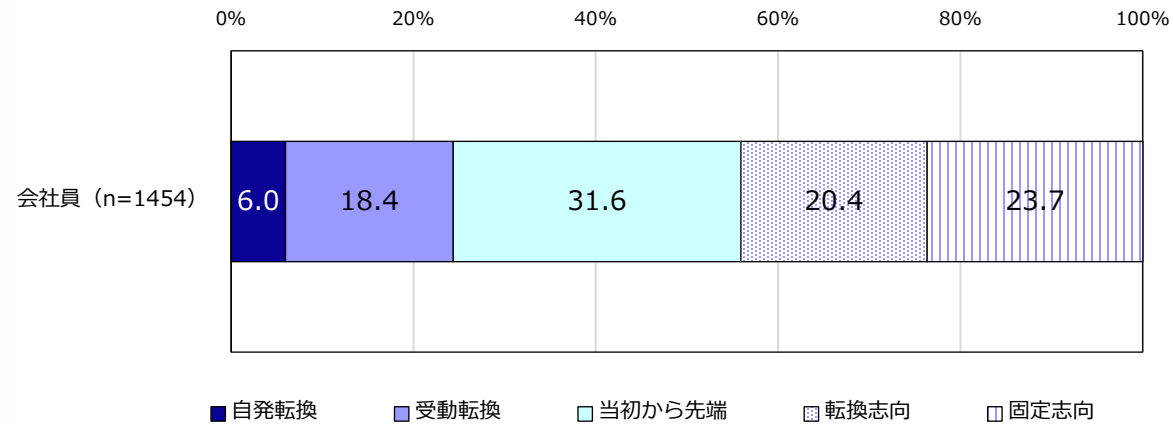
回答者の年齢・性別分布



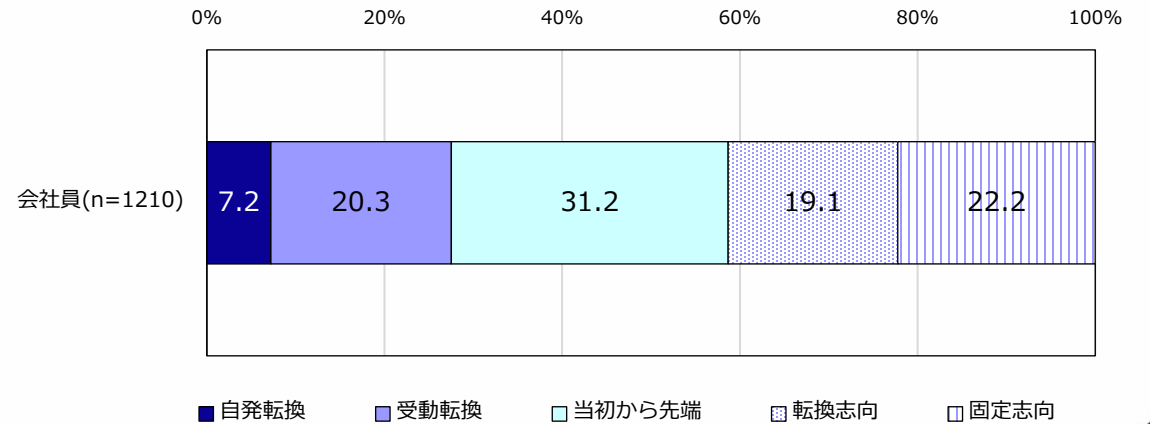
参考：2023年度調査 回答者の年齢・性別分布



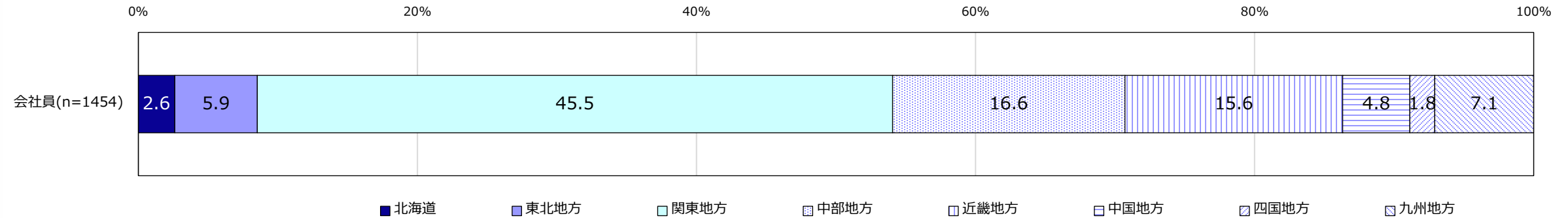
会社員転換タイプ



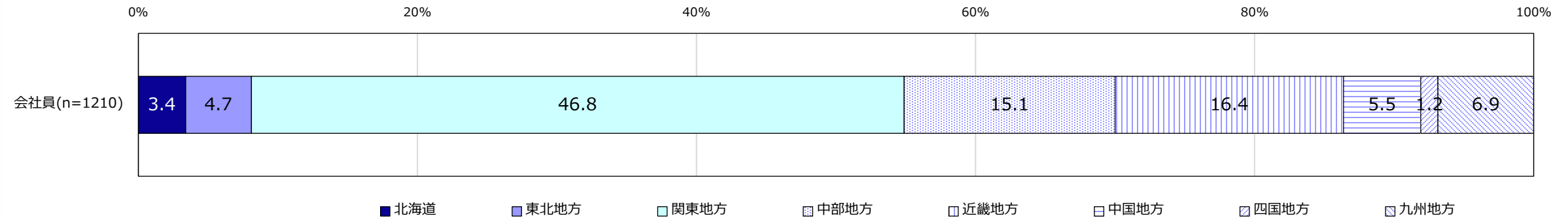
参考：2023年度調査 会社員転換タイプ



会社員 所在エリア

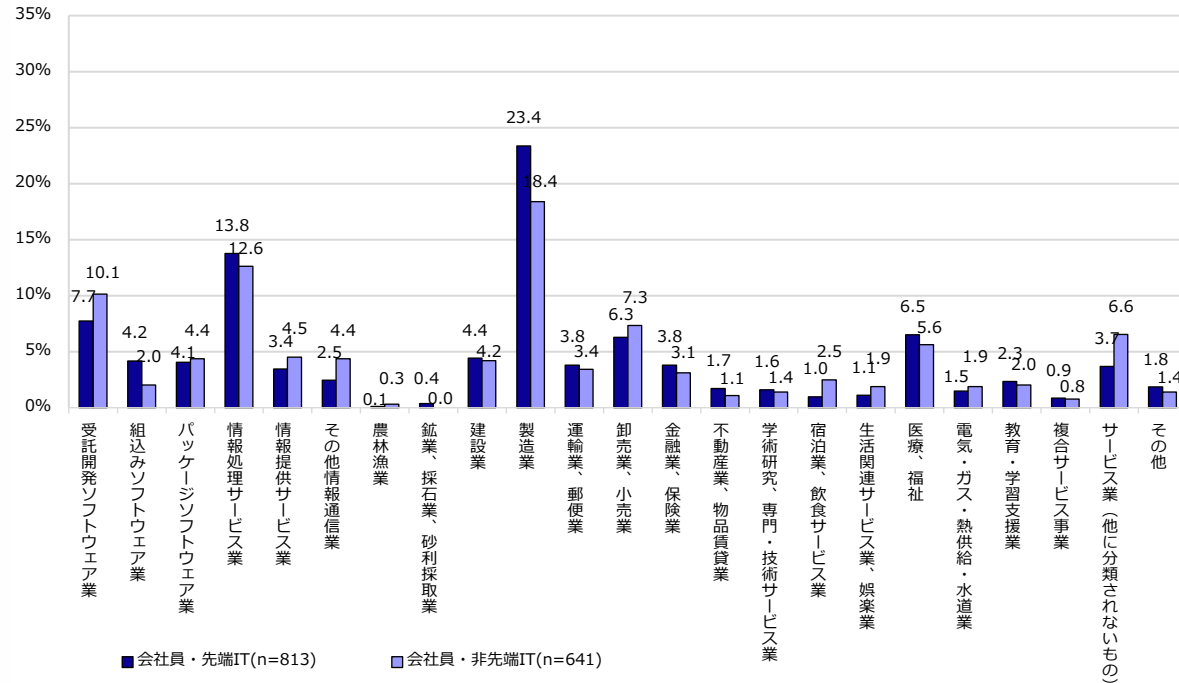


参考：2023年度調査 会社員 所在エリア

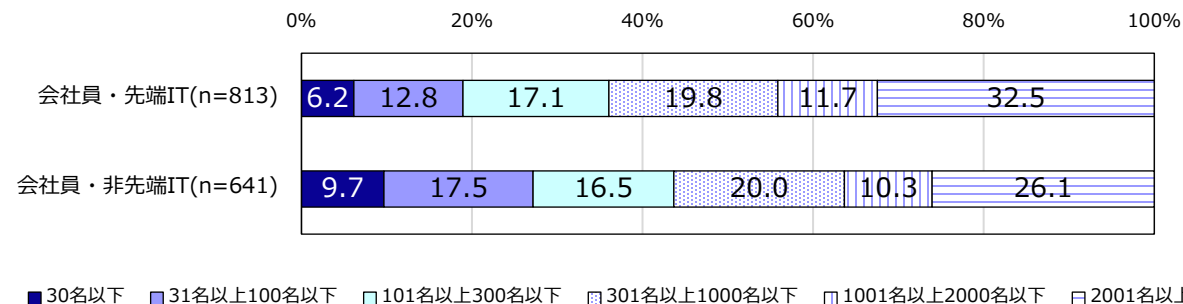


会社員 所属企業の属性

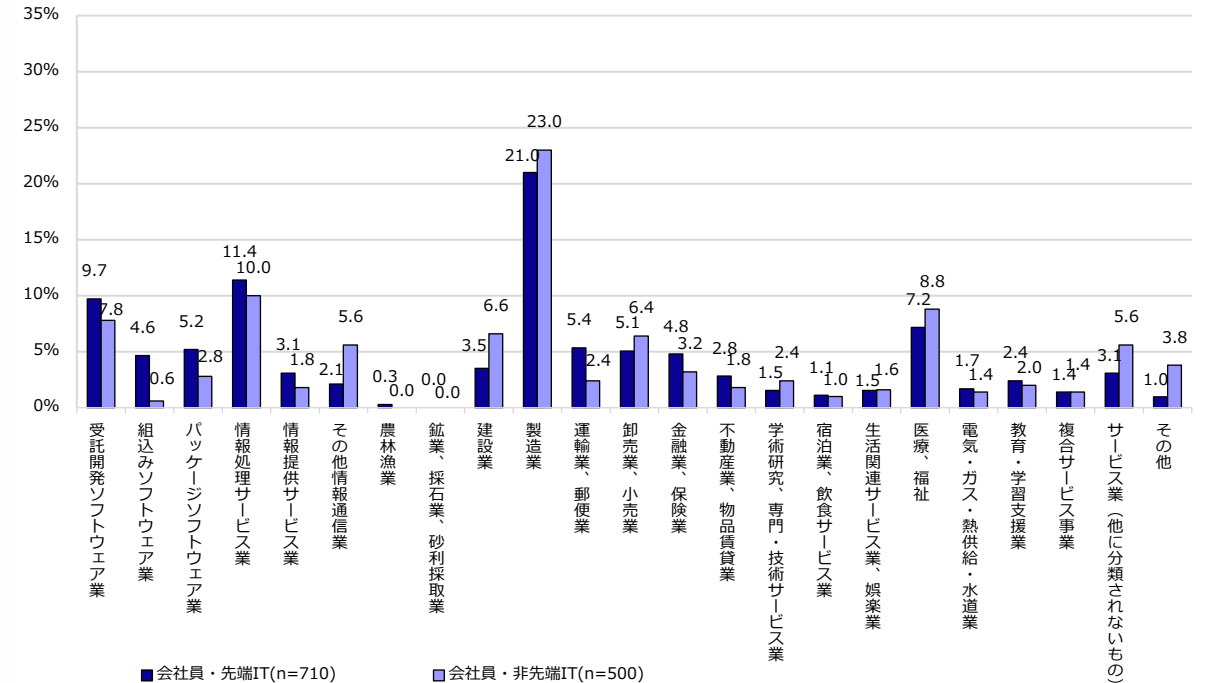
回答者の所属企業の業種分布



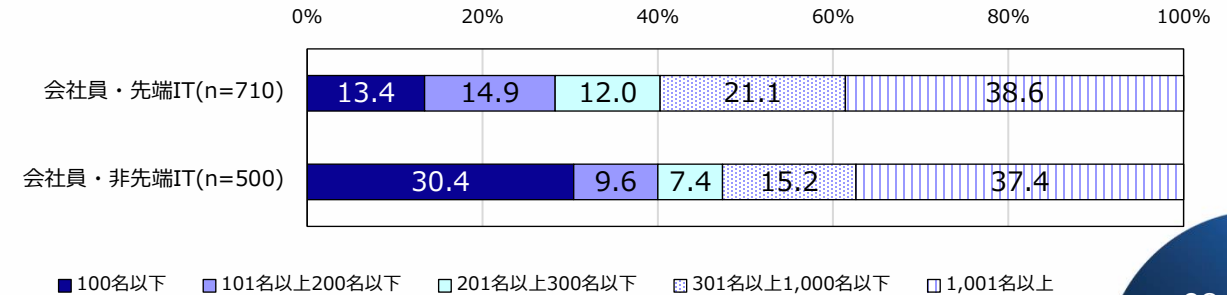
回答者の所属企業の人員規模



参考：2023年度調査 回答者の所属企業の業種分布



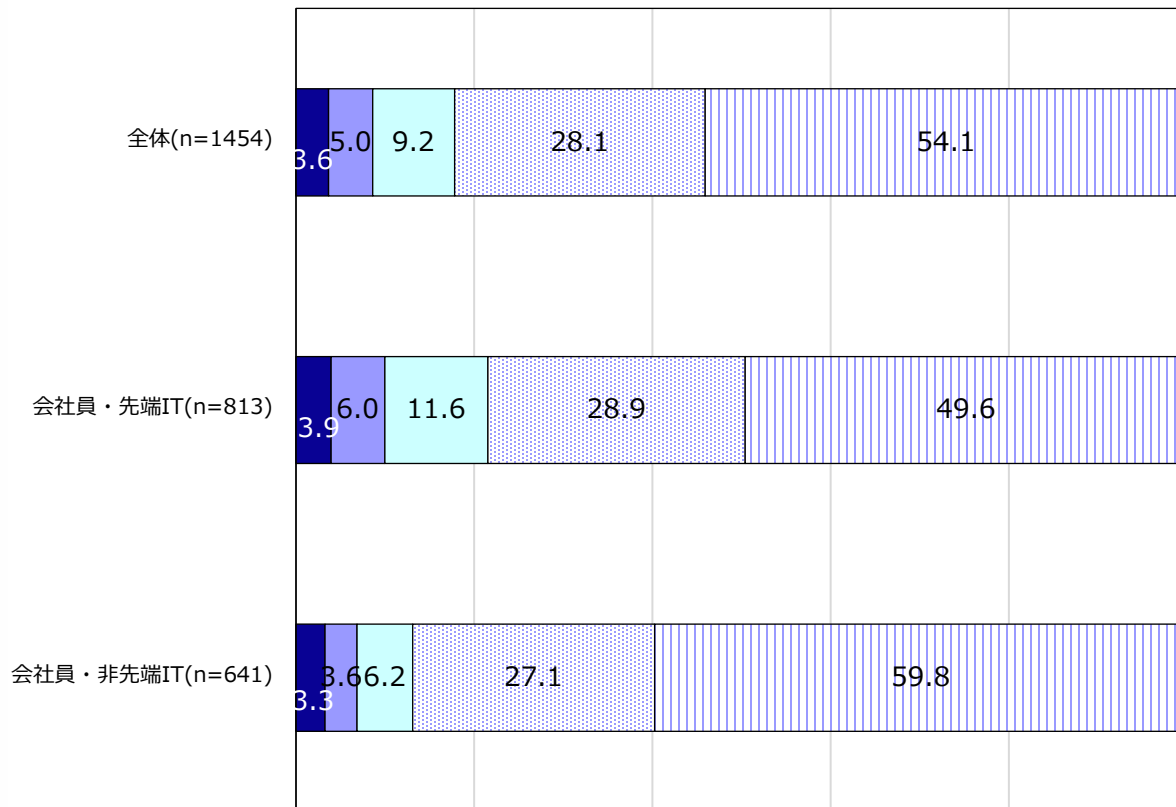
参考：2023年度調査回答者の所属企業の人員規模



会社員 所属企業の属性

所属企業の設立からの年数

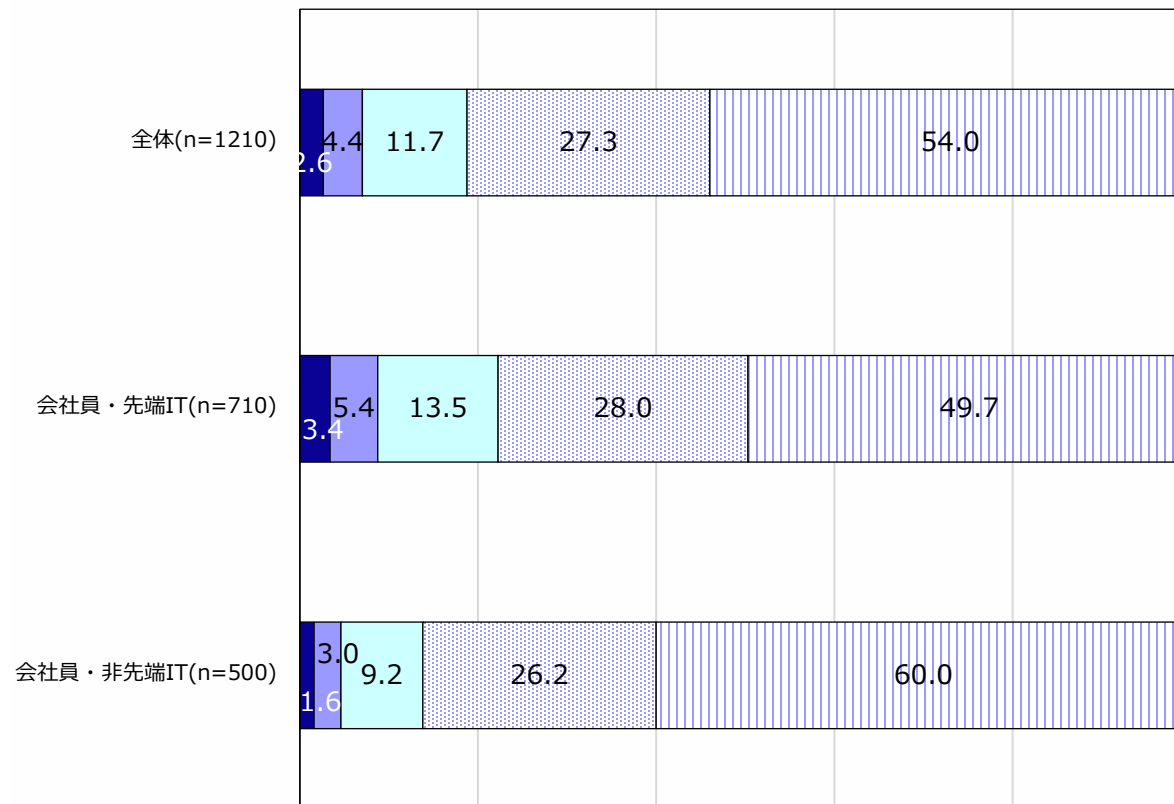
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 3年未満 ■ 5年未満 ■ 10年未満 ■ 30年未満 ■ 30年以上

参考：2023年度調査 所属企業の設立からの年数

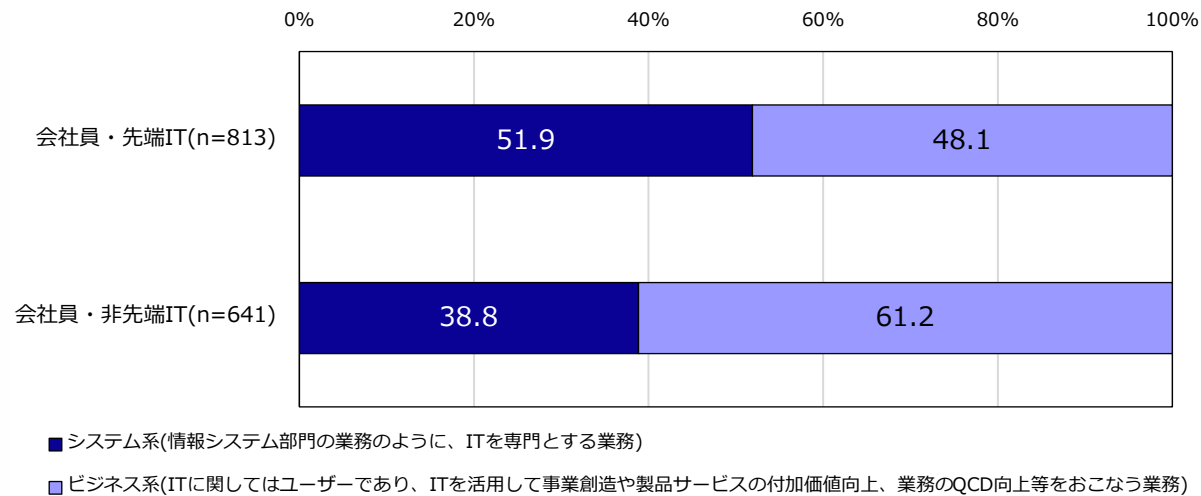
0% 20% 40% 60% 80% 100%



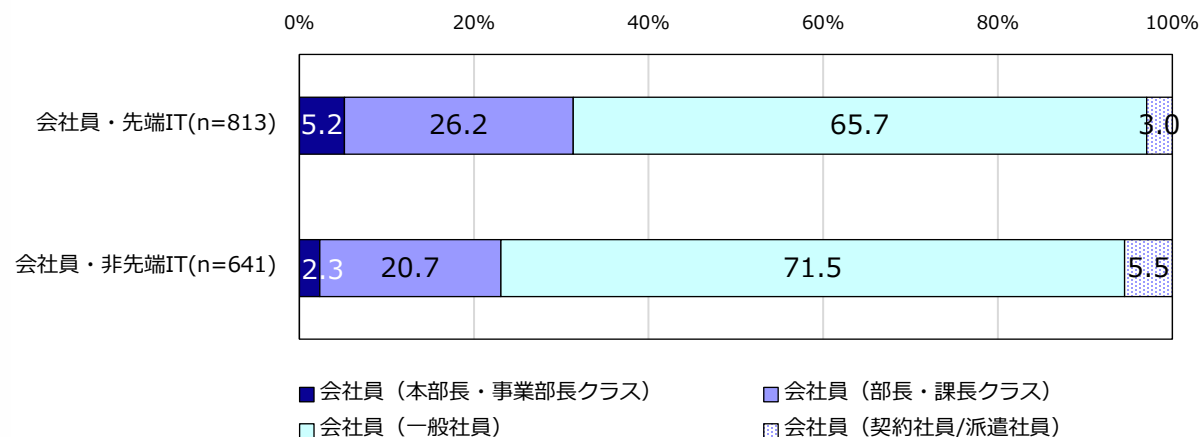
■ 3年未満 ■ 5年未満 ■ 10年未満 ■ 30年未満 ■ 30年以上

会社員 所属企業での役割

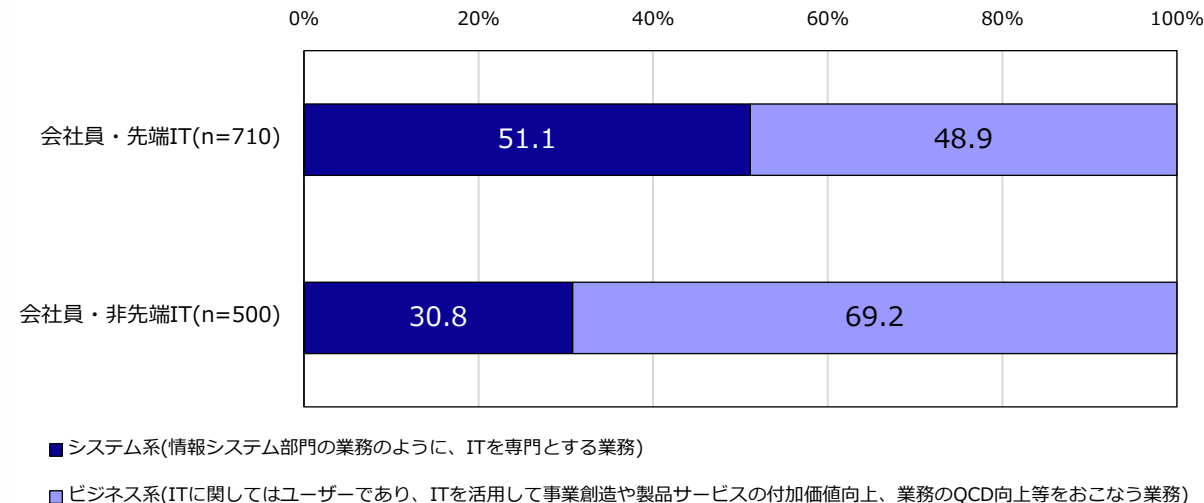
現業務の系統



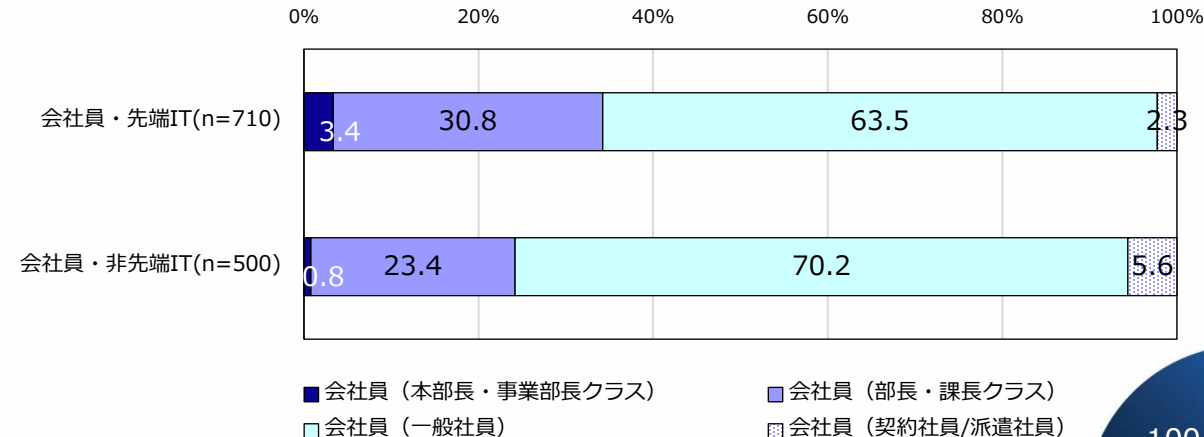
回答者の職業分布



参考：2023年度調査 現業務の系統

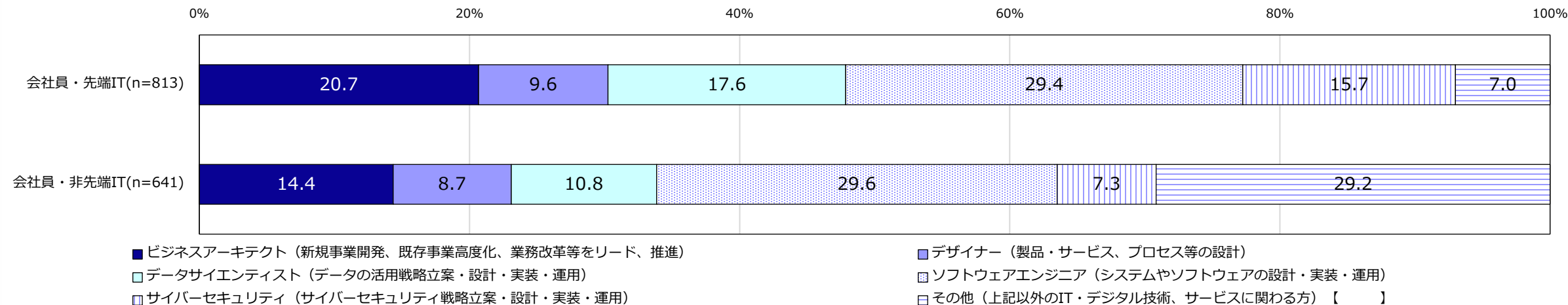


参考：2023年度調査 回答者の職業分布

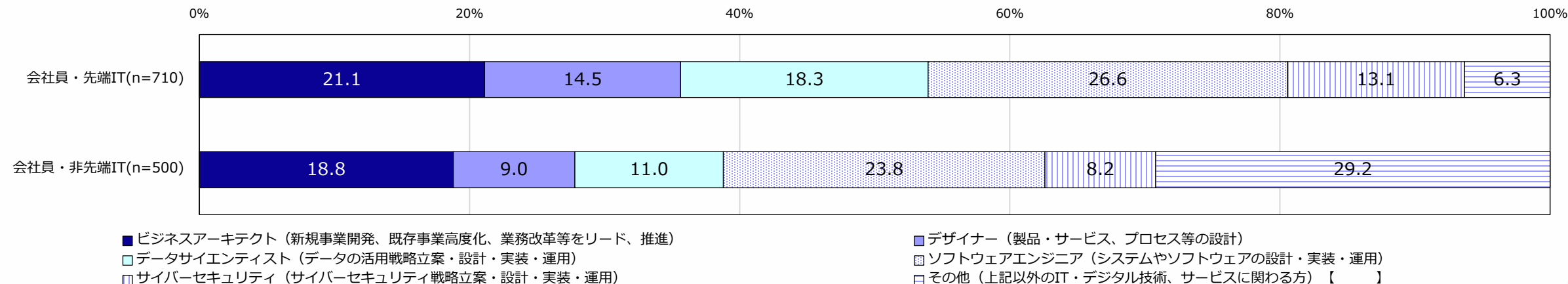


会社員 所属企業での役割

回答者の業務での役割

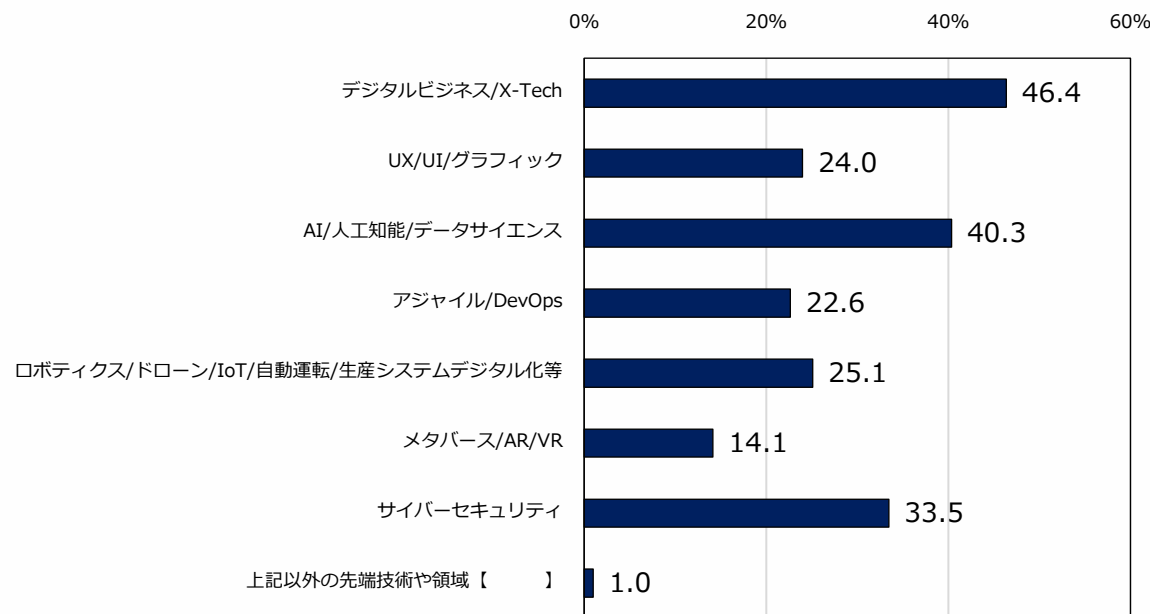


参考：2023年度調査 回答者の業務での役割



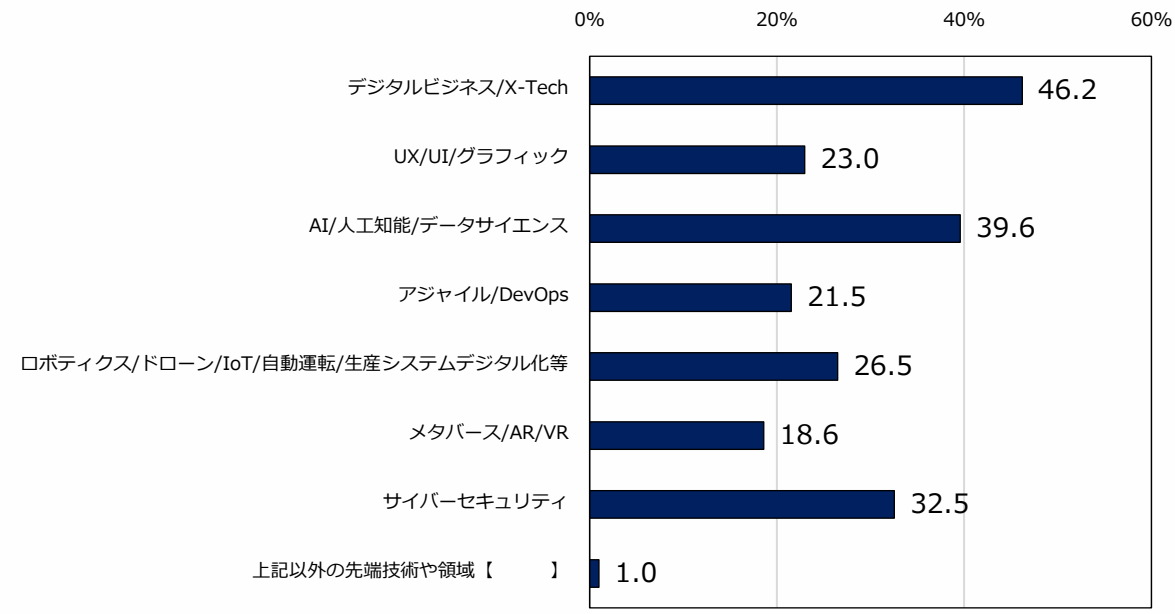
会社員 先端ITの詳細属性

回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



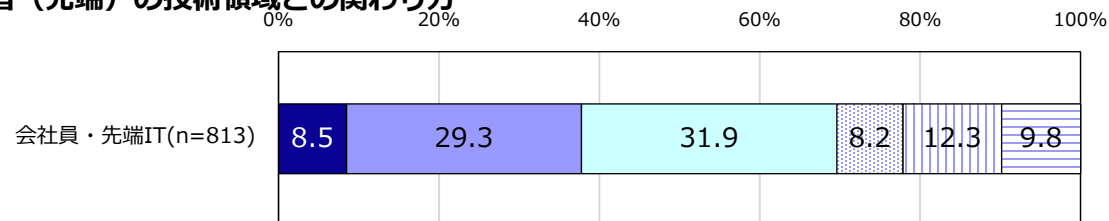
■ 会社員・先端IT(n=813)

参考：2023年度調査 回答者（先端）の現業務で主に関わる技術や領域



■ 会社員・先端IT(n=710)

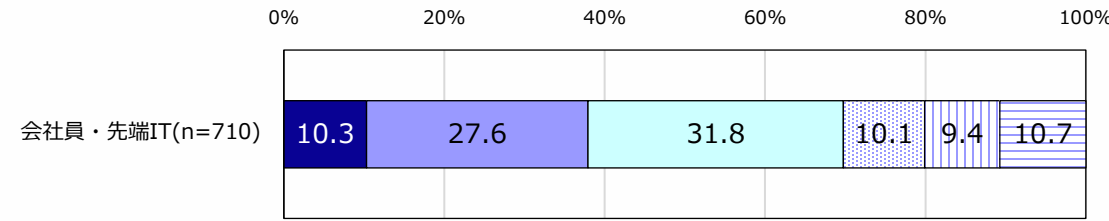
回答者（先端）の技術領域との関わり方



■ 上記技術を改良発展させるための研究開発
 ■ ビジネスの企画・開発・推進
 ■ 業務プロセスの改革や改善
 ■ 上記技術を利用したシステム開発や社会実装

■ 上記技術を改良発展させるための研究開発
 ■ ビジネスの企画・開発・推進
 ■ 業務プロセスの改革や改善
 ■ 上記技術を利用した開発チームのマネジメント
 ■ 上記技術を利用したシステム開発や社会実装
 ■ いずれにも該当しない

参考：2023年度調査 回答者（先端）の技術領域との関わり方



■ 上記技術を改良発展させるための研究開発
 ■ ビジネスの企画・開発・推進
 ■ 業務プロセスの改革や改善
 ■ 上記技術を利用した開発チームのマネジメント
 ■ 上記技術を利用したシステム開発や社会実装
 ■ いずれにも該当しない

