

デジタル時代のスキル変革等に関する調査（2024年度） 全体報告書

2025年8月7日

独立行政法人情報処理推進機構

1. 調査実施概要	P2
2. 調査結果のポイント	
・アンケート調査結果のポイント	P8
・自律的・継続的な学びを促進させるポイント	P11
3. ・アンケート調査結果のまとめ	
-DXを推進する人材とスキルの状況	P15
-個人の学びに求められる企業の支援	P22
-個人の学びに対する政府系支援の活用	P31

1. 調査実施概要

調査実施経緯と目的

独立行政法人情報処理推進機構（以下IPA）では、デジタル時代における人材の適材化・適所化を如何に推進していくかということをテーマに調査・研究^{*1}を進めてきた。デジタルトランスフォーメーションによるデジタル社会の実現、推進に当たってはデジタル化を推進する人材の育成が喫緊の課題であり続けているなかで、人材獲得・育成に全社的に取組み、DX^{*2}推進に一定の成果を見出している事例も出始めており、多くの企業では企業内の改革・改善レベルから次の段階にチャレンジしつつある状況と認識している。

前回の「デジタル時代のスキル変革等に関する調査（2023年度）」^{*1}では、個人は自律的に学び実務で価値発揮し続けることで、持続可能な企業・組織、社会の実現に貢献し、一方、企業・組織は、そのような人材が価値発揮し続けられるように学びやキャリア自律の支援、環境整備を行い、共に選び・選ばれ、成長し続けられる関係を目指すべきと提言している。

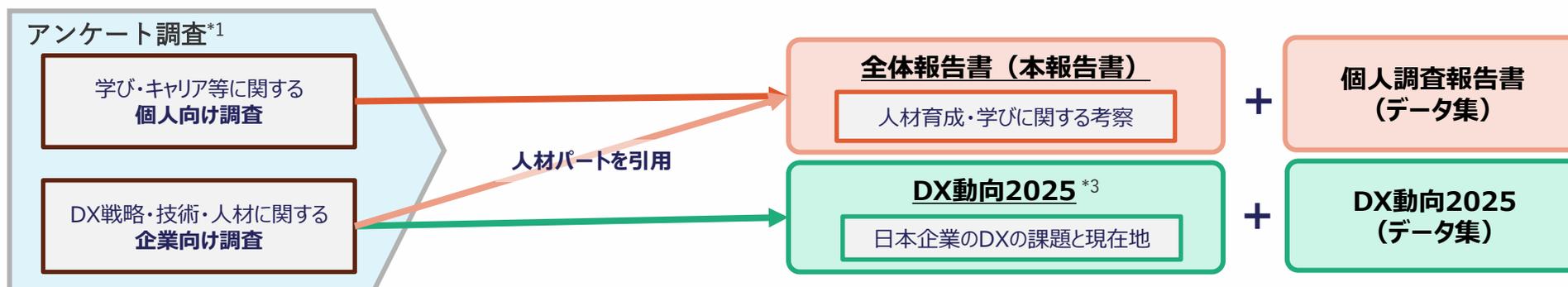
本報告書では「個人と企業の共に成長し続ける関係」について更に要所要所で詳細化や前報告書での仮説の検証等を進め、以下について言及している。

- ・企業が求める人材類型と個人が目指す人材類型
- ・個人の学びに対する意識・状況と具体行動
- ・個人の学び・キャリアに対する企業の支援状況

デジタル社会で新たな価値創造や豊かな社会実現に向けて活躍される方々や、そういった人材を育成・支援されている方々に自身や自社・自組織の行動を具体化する上での一助となれば幸いである。。

アンケート調査にご協力頂いた企業の方々、個人の方々に改めてお礼申し上げます。

本報告書の構成：個人向けのアンケート調査結果と企業向けアンケート調査の人材育成関連パート結果から、人材育成・学びに関する考察・提言を纏めたものである。



*1: デジタル人材の動向調査 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/index.html>

*2: DX デジタルトランスフォーメーションの略

*3: DX動向2025 <https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/dx-trend-2025.html>

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	・ 10,000件	・ 調査会社の登録モニターを利用
回収数	・ 1,535件*4	・ 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：P6「用語の定義」参照

※3：P5「調査の項目と視点」参照

※4：DX動向2025では米国509件、ドイツ537件の回答を得て国先比較分析も実施している。

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"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ キャリアや学びに対する意識は変化しているか ■ 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 ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ スキル向上・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で先端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

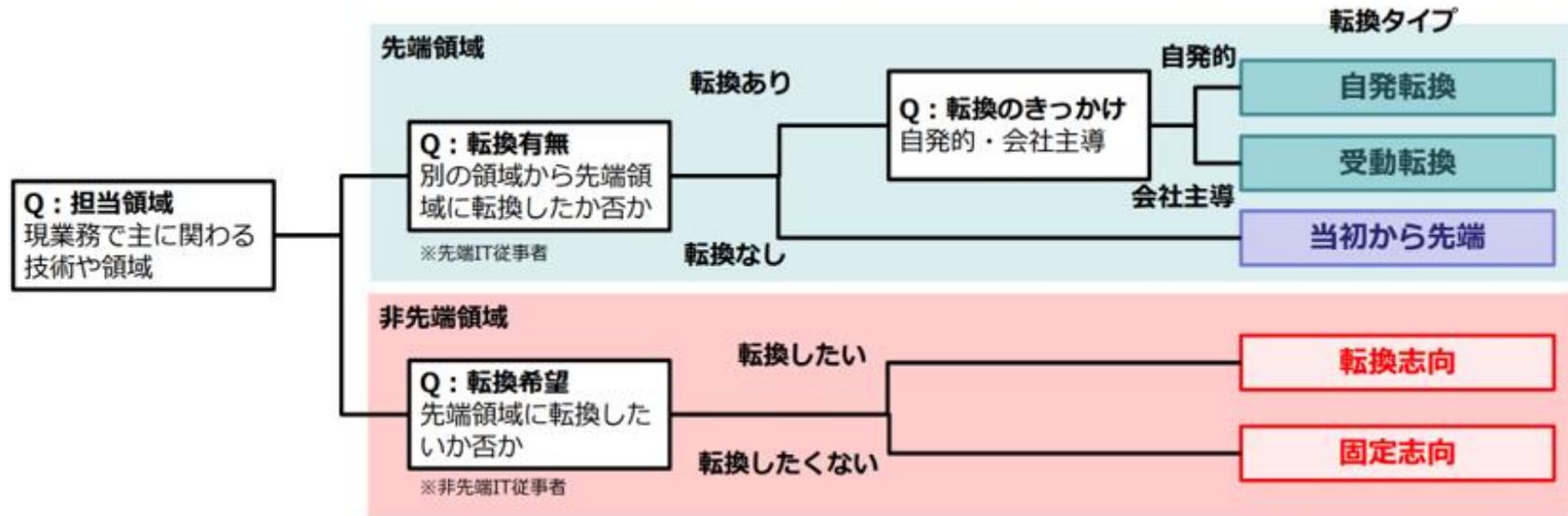
*2：経済産業省・IPA（2019）「DX推進指標」（<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-suishin/about.html>）

報告書をご覧ください（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が否か、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%]

2. 調査結果のポイント

- ・アンケート調査結果のポイント
- ・自律的・継続的な学びを促進させるポイント

アンケート結果のポイント (1/2)

◆ 企業・個人ともビジネス戦略立案やデータ・AI活用による価値創出を求めており、人材の不足感はあるながらも実践は進みつつある。

- 企業におけるDXを推進する人材不足は継続しており、6割近くが大幅に不足と感じている。人材の種類別には約5割の企業で「ビジネスアーキテクト」、「データサイエンティスト」が大幅に不足と感じている。
- 今後も最も求められるスキルは、企業・個人ともにビジネス戦略立案やデータ・AIに関するスキルと回答（企業の約6割、個人は約4割）しており、事業の創出や社会・事業課題への対応を進めようとしている状況が伺える。
- 「ビジネスアーキテクト」「データサイエンティスト」の7割の人は学んだスキル発揮の場があると認識。

◆ 個人のキャリアアップ志向は進み、学んでいる個人は自身のスキルレベルを把握しながら体系的にスキルアップを進めている。学びの行動がまだできていない人は、学んでいる人の行動を参考にして学び、また企業はそれらの行動を支援することが求められる。

【個人のキャリア意識や学びの行動】

- 転職を伴うようなキャリアチェンジではなく、キャリアアップを志向する人が年々増加し、約4割強に至っている
- 学びの行動ができていない人は、
 - 4割以上が、学んだことを業務で活かし、自身のスキルレベルを把握して学んでいる
 - 特に学びを習慣化できている人の4割は、目標を設定し体系的に学んでいる
 - 約9割の人は人材市場での自身の相対的位置に関心を持っている
 - 約4割が企業からの働きかけが学びのきっかけとなっており、また学びの結果を周囲に共有している

【個人のキャリアや学びの課題】

- キャリア開発について3割の人は、キャリア教育や計画的な配置・育成、参照できるモデルなどが無いことを阻害要因としている
- 学びの行動ができていない人は、学ぶ時間とインセンティブ、学習ガイドの不足を阻害要因としている

【人材育成における企業の取組み状況】

- DXを全社的に推進している企業においても「人材類型やスキルを定義」できている企業は3割未満
- DXに取り組めていない企業の7割、部分的に取り組んでいる企業でも4~6割で人材育成の支援を行えていない

【キャリア開発における企業の取組み状況】

- 中堅中小企業の4~6割が、また、従業員1001名以上の大手企業においても約2割弱がキャリア開発支援を行っていないと回答

アンケート結果のポイント (2/2)

- ◆ 政府系のDX人材育成施策は先端IT従事者を中心に認知されているものの、企業や非先端IT従事者での認知・活用はまだ一部にとどまっている。まだ育成支援を実施できていない企業や、リスキルをする非先端IT従事者への活用が望まれる。

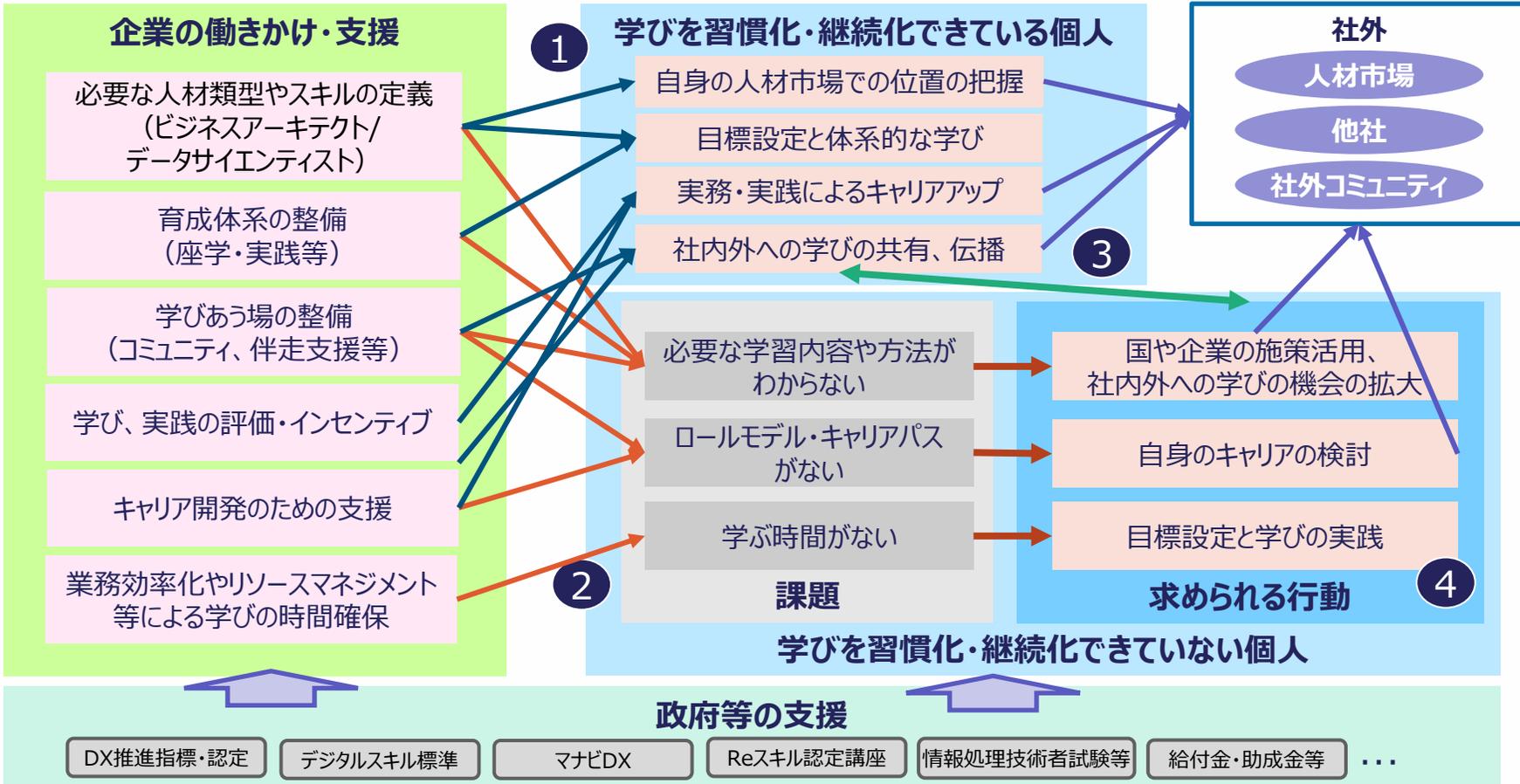
- 個人において先端ITでは、全ての政府系人材育成施策について5割程度以上の認知度があり、2割程度以上に活用されている
 - マナビDXやデジタルスキル標準を活用している人は自身のスキル・キャリアアップのために活用
- 一方で、非先端ITの個人には2割程度、企業においては3~4割程度の認知度に留まっており、試験以外の政府系人材育成施策は、非先端IT従事者や企業に対する認知度・活用度向上が課題
- 非先端IT従事者では「資格取得のための勉強」をスキル獲得・向上に有効と考えている人が3割弱存在
 - 非先端IT従事者がリスキルするにあたり、ITパスポート試験、情報処理技術者試験などの勉強を入口とするのが学び始めに有効ではないかと想定

2. 調査結果のポイント

- ・アンケート調査結果のポイント
- ・自律的・継続的な学びを促進させるポイント

自律的・継続的な学びを促進させるポイント

- ◆ 個人が自律的に学ぶ習慣を拡大・定着させるには、企業からの働きかけ・支援が必要であり、更に学びの行動ができていない人ができていない人に働き掛け、巻き込んで、学びあう習慣・文化を作っていくことが求められる。
- ◆ また学びの行動ができていない人は、自身のキャリアを検討するとともに、学びができていない人の行動や内容を取り入れながら社内に留まることなく、社外も活用して学びの行動を起こしていくことが求められる。



ポイント①：学ぶ個人の行動の促進

組織にとって必要な人材像、スキルや適切な処遇を企業が提示することで、事業・業務と個人の学びやキャリア形成とをつなげ、さらなるエンゲージメントとの向上を図る。

ポイント②：学びのきっかけ作り

学びができていない個人にきっかけを与えるため、学びの時間の創出や育成のガイドの提示、キャリア開発支援など、社内外の各種施策により学ぶための環境を整備する。

ポイント③：学びあいの習慣の醸成

学びを習慣化・継続化できている個人による学びの共有・伝播の行動を、企業さらに支援・促進し、また学びができていない個人はそのような機会に積極的に関わるようにし、学びの機会・行動の拡大を促す。

ポイント④：学びの行動の具体化

自身のキャリアやスキルを検討・把握し、社内外に幅広く目を向け、できるところから積極的に学びを行動に移す。学びの行動を実施することを前提に時間の活用を検討する。

参考：人材育成・学びのヒントとなるIPA関連施策・事例集

- ◆ 人材育成・学びに関して各種施策や、企業・個人の取り組み事例等を公開しているので、適宜ご活用いただきたい。

企業としての人材育成の取組みに悩んだら

■ DX推進状況の確認

- ・DX推進指標

<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-suishin/about.html>

■ 人材像・スキル定義

- ・IPA | デジタルスキル標準（DSS）

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about.html>

■ スキルの評価・習得目標

- ・IPA | 情報処理技術者試験

<https://www.ipa.go.jp/shiken/kubun/list.html>

■ イノベーションを起こす若手人材の育成・外部交流

- ・IPA | 未踏IT人材発掘・育成事業

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/mitou/it/about.html>

■ 育成施策の進め方

- ・IPA | デジタル人材育成モデル

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-transformation/model.html>

■ 各企業の具体的な事例

- ・IPA | 事例企業における自律的な学び促進の取組み

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/chousa/m42obm0000008q65-att/skill-henkaku2023-torikumi.pdf>

- ・DX SQUARE | 知る記事一覧

<https://dx.ipa.go.jp/understand>

個人としてのキャリアや学びに悩んだら

■ 活躍する個人のキャリアモデル

- ・IPA | デジタル人材キャリアインタビュー

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-transformation/careerints/index.html>

■ 目標とする人材像やスキルセット

- ・IPA | デジタルスキル標準（DSS）

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about.html>

■ デジタルリテラシー習得の足掛かり・目標

- ・Di-Lite：デジタルリテラシー協議会（リテラシーレベルの試験等）

<https://www.dilite.jp/>

■ 自身のスキルレベルの把握

- IPA | 情報処理技術者試験

<https://www.ipa.go.jp/shiken/kubun/list.html>

■ 学習コンテンツ

- ・マナビDX（学習コンテンツのポータルサイト）

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

■ 学びへの取り組み方

- 大人の学びのパターン・ランゲージ（略称まなパタ）

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-transformation/henkaku/manapata.html>

■ 若手からのスキルアップ・外部交流

- IPA | 未踏IT人材発掘・育成事業

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/mitou/it/about.html>

参考：政府による学びやキャリア形成支援の取組み

- ◆ 経産省の報告書において、デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム、スキル情報基盤を活用し、スキル情報の把握した上で各企業の人材育成や人材育成個人の自律的・継続的な学びを支援していくこととしている。
- ◆ 今後は公的プラットフォームも活用した**社内外のスキル動向等を把握**した上でのキャリア検討や学びの促進を行うことが求められる。
- ◆ また**学びの活動を共有する場の整備**として、学びの活動を個人的な活動から他者との関りに広げるきっかけとして活用していくことも考えられる。

具体的な方向性

- 自身の目標に向けてスキルアップを続けるデジタル人材が一層活躍できる環境整備が必要。
- **個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化により、デジタル技術の継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組み**としてIPAにおいて、「デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム（仮称）」を検討。

【個人】スキル情報の蓄積・可視化を通じた継続的な学びと目的をもったキャリア形成

情報登録

教育・試験

（IPA）デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム（仮称）

- ✓ スキル情報の蓄積・可視化を可能とする個人向けアカウントの立ち上げ
- ✓ デジタルスキル標準の活用推進
- ✓ 情報処理技術者試験、リスキングで得たスキル情報の蓄積と証明
- ✓ スキル情報の分析と共有を通じたリスキング機会の拡大

講座申請・活動報告

スキルトレンド

DX認定申請・活動報告

DX支援サービス

【研修事業者】デジタルスキル標準に基づくリスキング支援・市場の拡大

【企業】デジタルスキル標準に基づく人材育成・人材の確保

スキル情報基盤の提供価値

- ### スキル情報の蓄積・可視化

 - 保有スキルや資格情報をデジタル資格証明（デジタルクレデンシャル）として発行。
 - IPA提供サービス、IPAと連携する試験・資格・学習サービスのスキル情報の公的証明機能により、スキルの共通言語化に貢献。
- ### 動的なスキル把握

 - 従来試験が提供する「静的な知識・スキルの評価」に加え、「動的で実践的な評価」のニーズにも適合。
 - スキル情報の蓄積を前提に、試験の合否を超えたアセスメントや新しいスキル習得機会のリコメンド、試験のバージョン管理も可能に。
- ### スキル情報のビッグデータ化

 - 市場におけるスキル習得の状況を可視化し、個人、企業におけるデジタル人材の採用・育成の参考に。
 - DXに効果的な人材スキルや人材戦略などの分析、新たな教育サービスの創出に貢献。
 - スキル情報等をビッグデータとして分析し、新たなスキルタクソノミー形成やデジタルスキル標準のアップデートが期待。
- ### ともに学び合うコミュニティ形成

 - 業種別、イシュー別のコミュニティが形成され、コミュニティ自身が課題解決に向けて活動。
 - 政策へのフィードバックの機会。
 - 次世代リーダーが最先端のデジタル技術情報に触れ、DX先進企業と交流する機会。

社内外のスキル動向等の把握

- 変化するスキル動向を把握した上でのキャリア検討
- 公的プラットフォームを通じた学びの促進

学びの活動を共有する場の整備

- さらなる学ぶ内容（スキル等）の把握・拡大
- 学びあう場の拡大

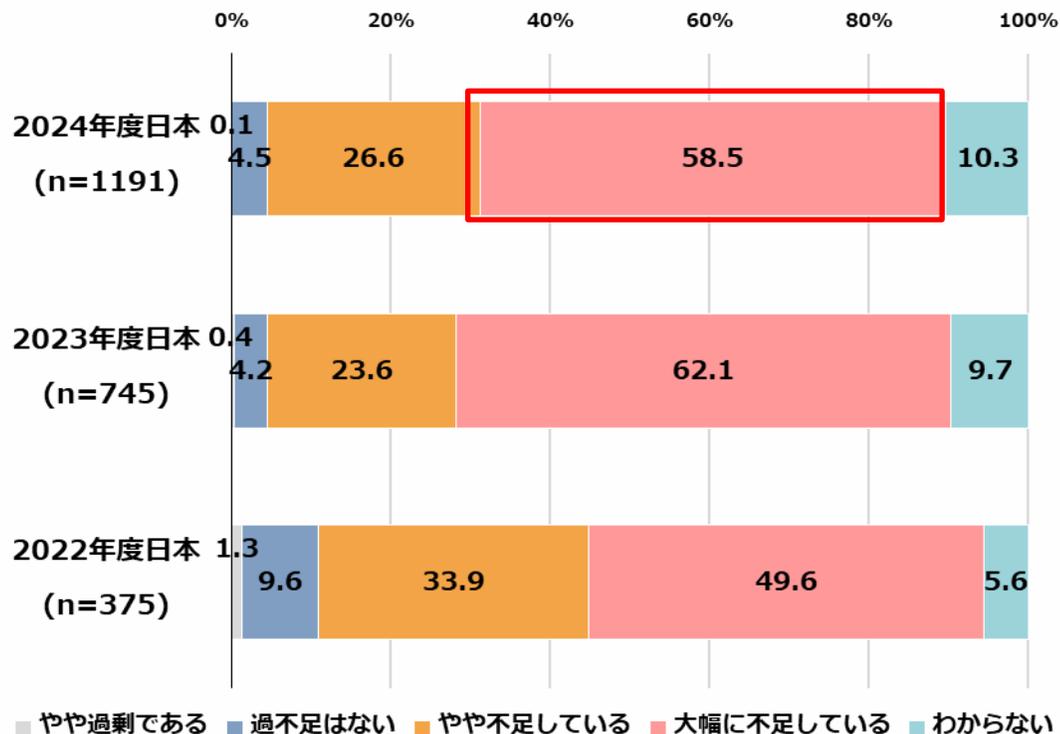
2. アンケート調査結果まとめ

- DXを推進する人材とスキルの状況
- 個人の学びに求められる企業の支援
- 個人の学びに対する政府系支援の活用

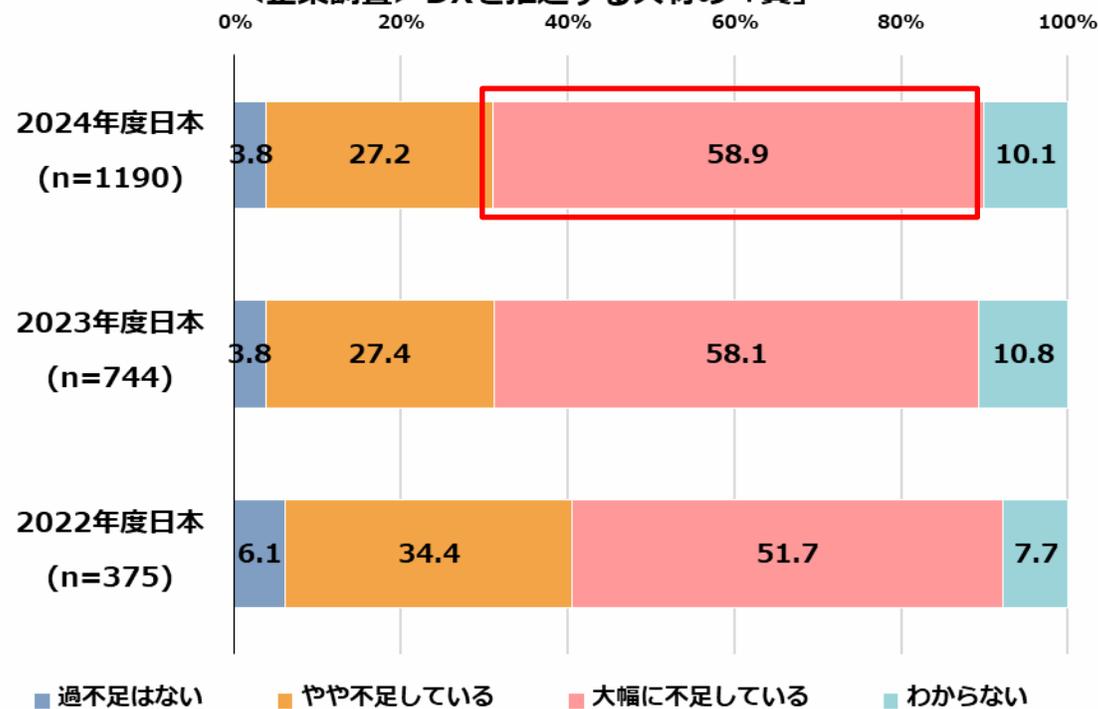
DX推進人材は、質・量ともに不足が続く

◆DXを推進する人材については、前回調査から傾向は変わらず、質・量ともに不足しているとする回答が大半であり、依然として人材の獲得が困難な状況が継続していることが推察される。

＜企業調査＞DXを推進する人材の「量」

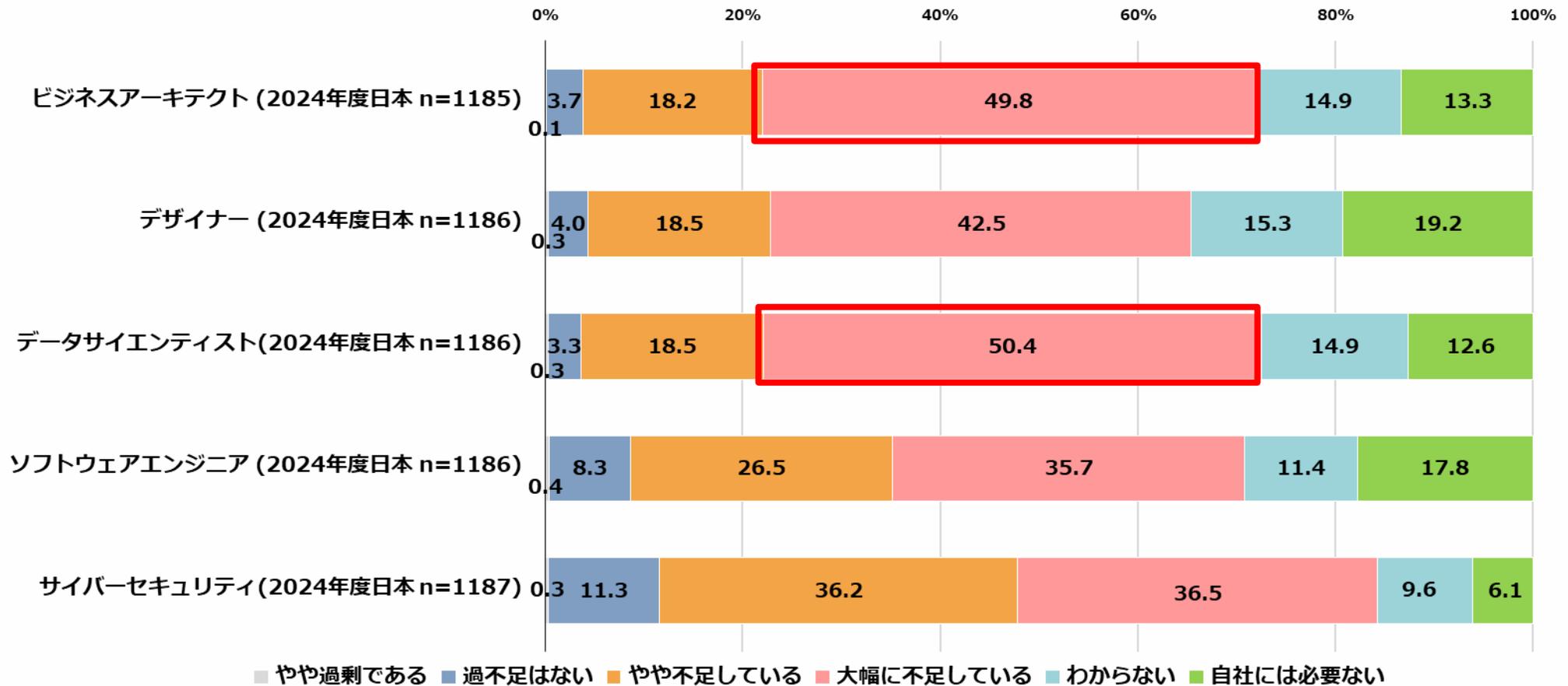


＜企業調査＞DXを推進する人材の「質」



ビジネスアーキテクト・データサイエンティストが不足

◆人材類型別に「量」の確保状況を見ると、「ビジネスアーキテクト」「データサイエンティスト」は、約半数が「大幅に不足している」と回答している。

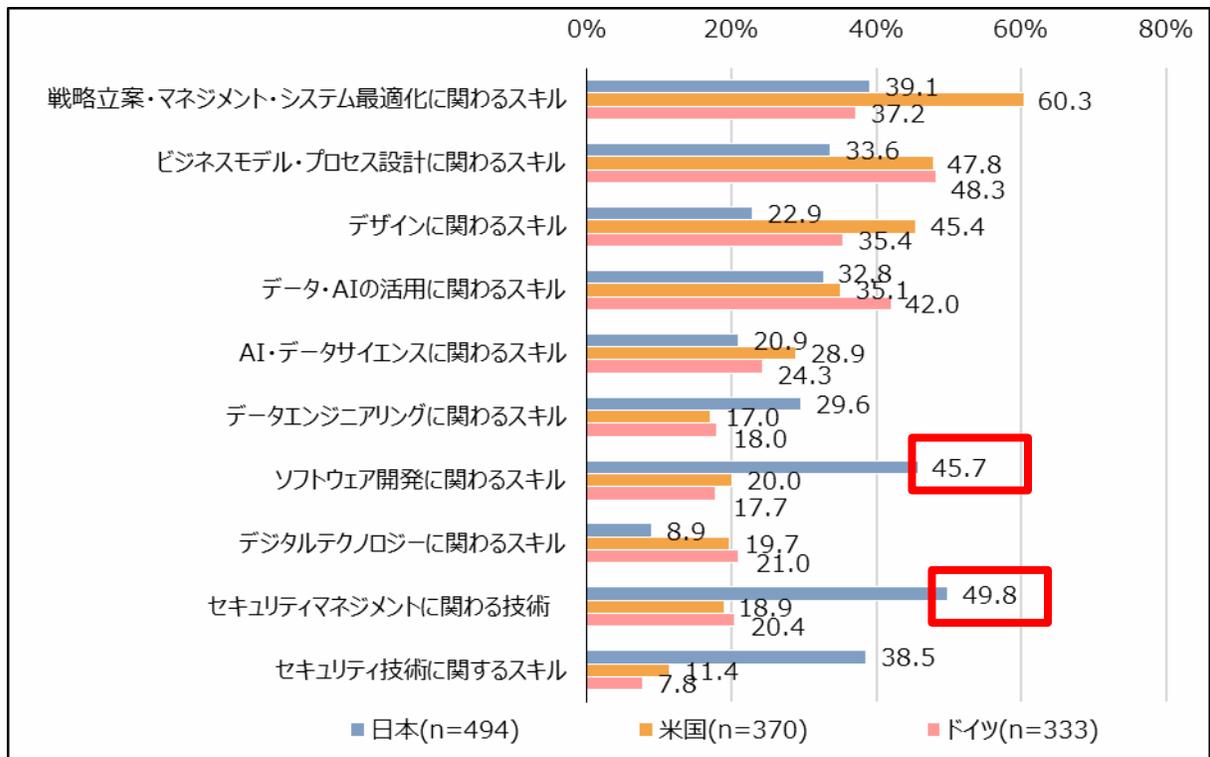


企業が求めるビジネス戦略やデータ・AIスキル

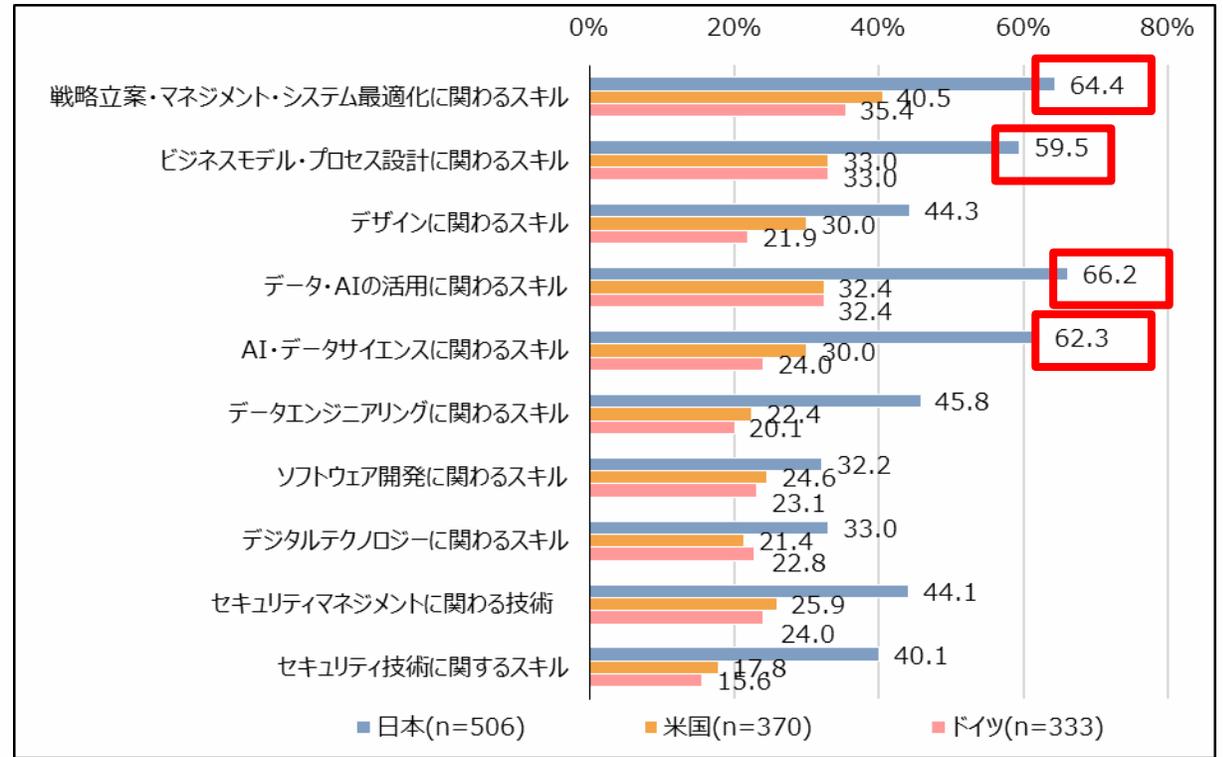


◆DXに取り組んでいる企業で、現在獲得しているは「ソフトウェア開発に関わるスキル」「セキュリティマネジメントに関わるスキル」が多く、今後は「戦略立案・マネジメント・システム最適化に関わるスキル」「ビジネスモデル・プロセス設計に関わるスキル」「データ・AIの活用に関わるスキル」等トランスフォーメーションを推進する上流のスキルを重要視している。

必要なスキルの獲得状況(現在)



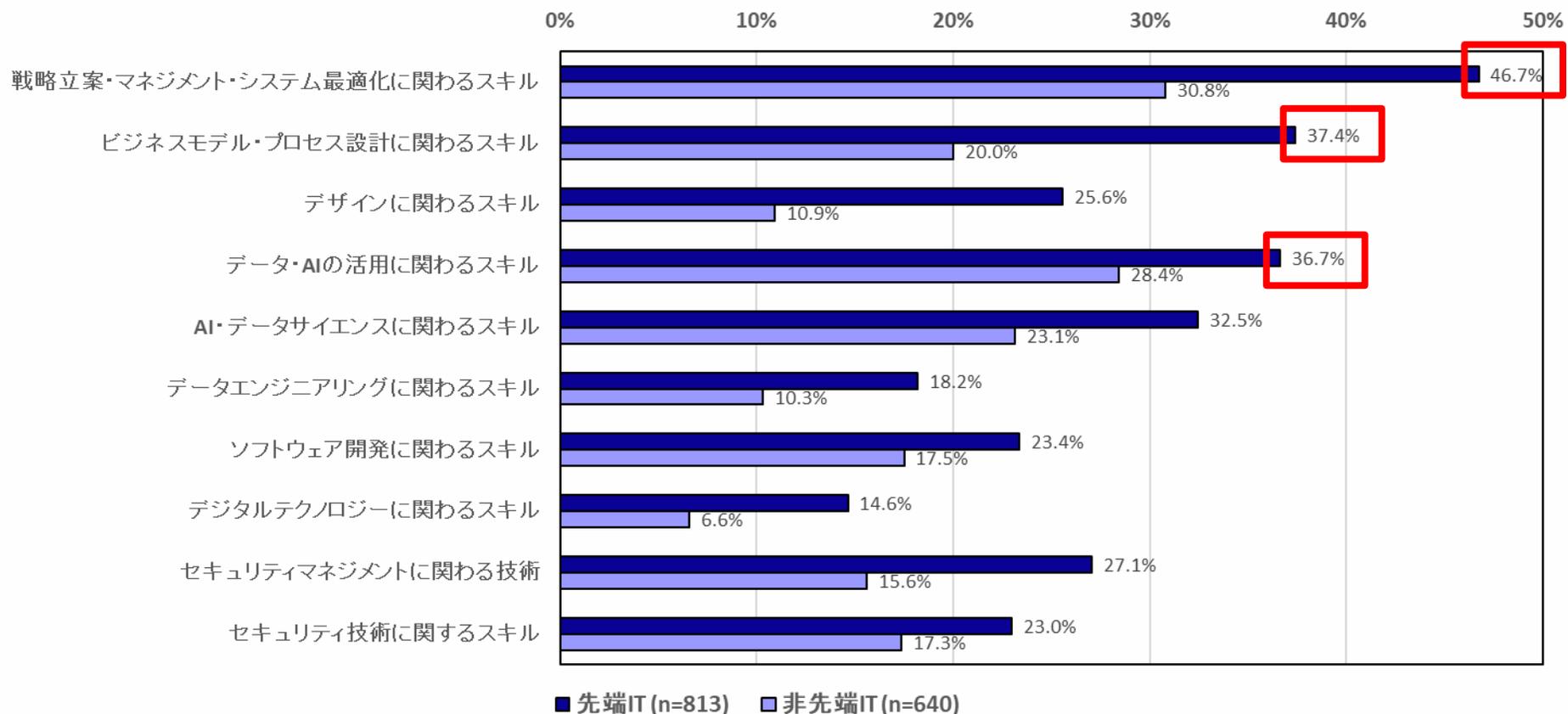
必要なスキルの獲得状況(今後)



※DXへの取組の設問で「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」を選択し、必要なスキルの把握状況で「必要なスキルは把握できていない」以外を選択した企業

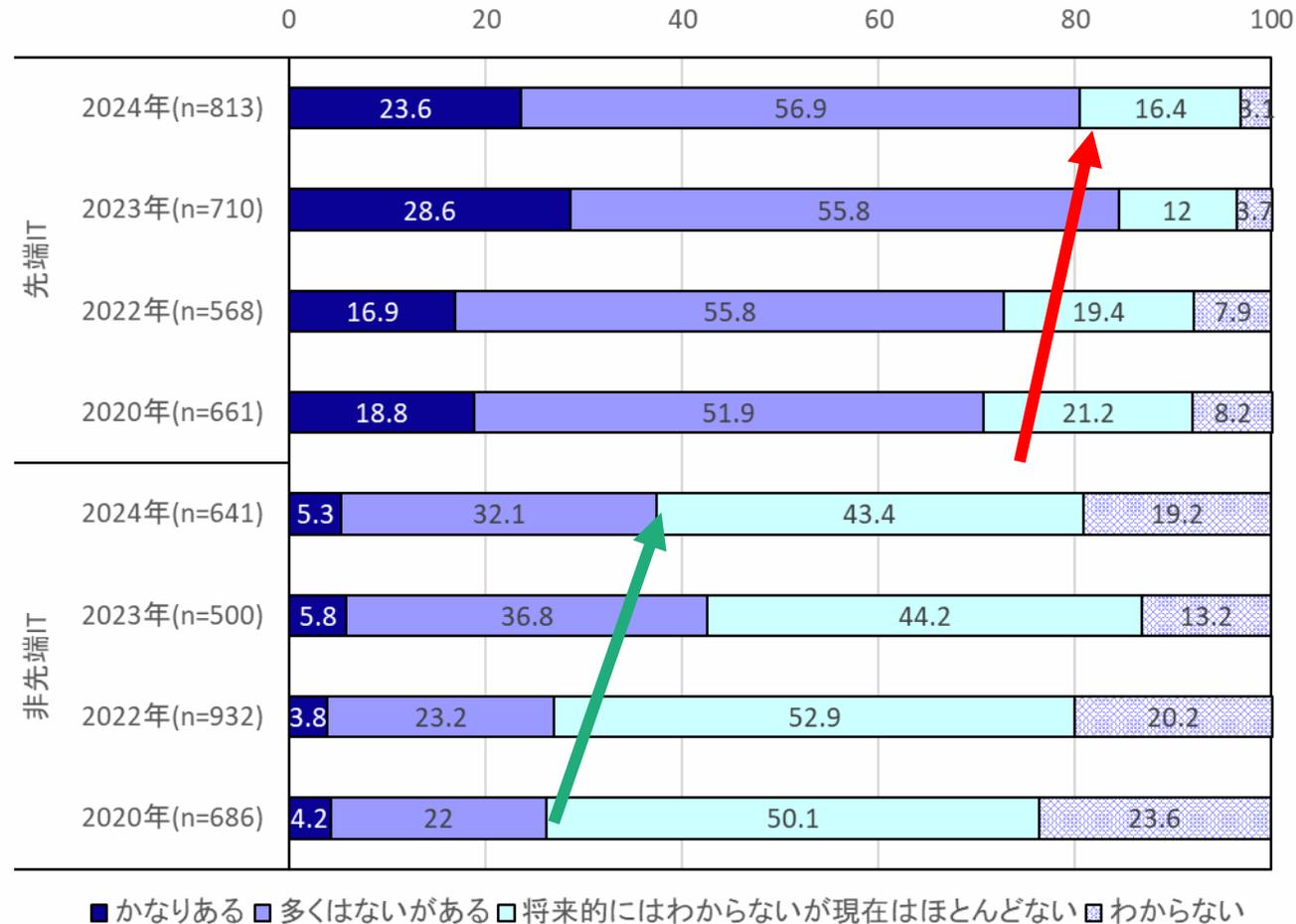
個人もビジネス戦略・データAIスキル獲得を目指す

◆先端ITの個人が今後身に着けるべきと考えるスキルは、企業が今後重要と考えているスキルと違いは見られず「戦略立案・マネジメント・システム最適化に関わるスキル」「データ・AIの活用に関わるスキル」が上位となっている。



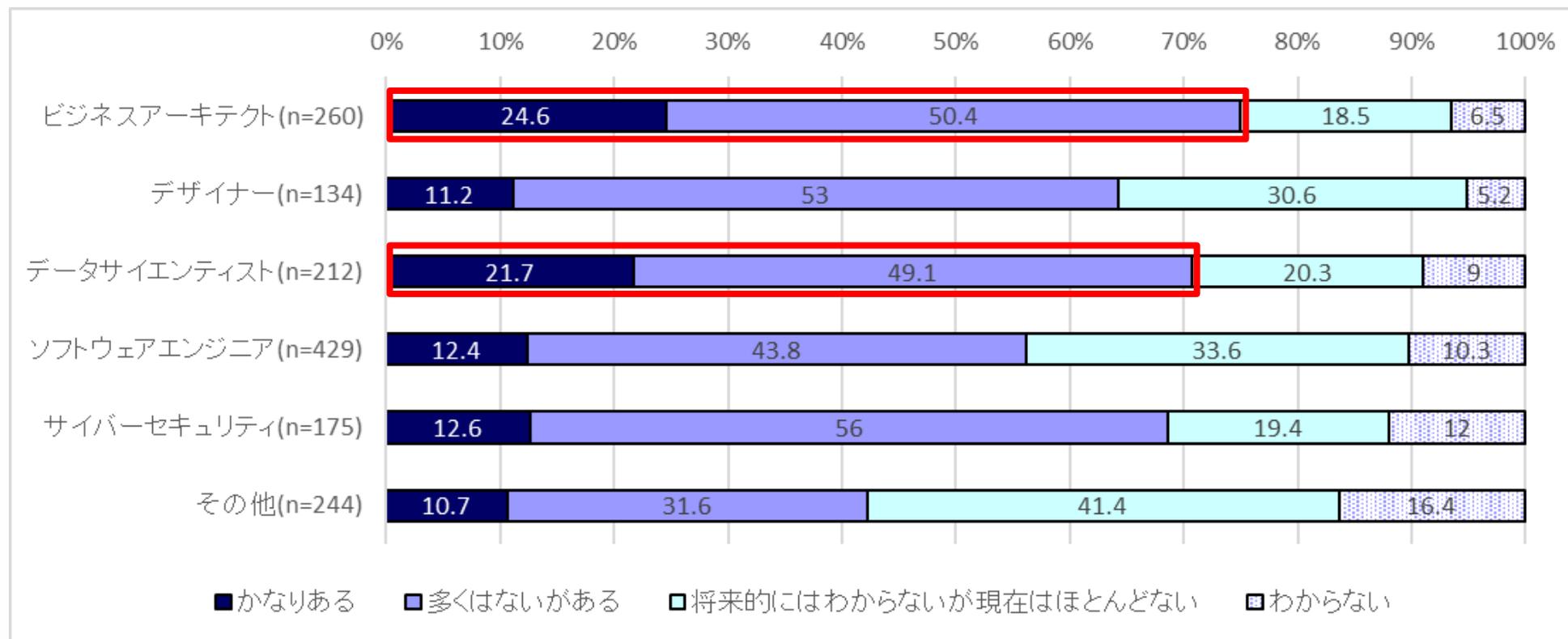
学んだ先端スキルを活かす機会は拡大傾向

- ◆ 先端IT領域のスキルを学んだ場合、所属する組織の中でそれを活かす機会はあるか問うたところ、先端IT業務領域を主業務とする人では機会は年々増加傾向にあり、「かなりある」「多くはないがある」の合計で8割程度の状況。
- ◆ 非先端IT領域においても「かなりある」「多くはないがある」の回答者がここ3年間で約26%から37%程度に増加傾向にある。



ビジネスアーキテクト、データサイエンティストはスキル発揮の機会が多い

- ◆ 自身がビジネスアーキテクト、データサイエンティストと認識している人の7割が獲得したスキルを活かす場があると回答しており、上流の業務の需要が増加していると想定される。

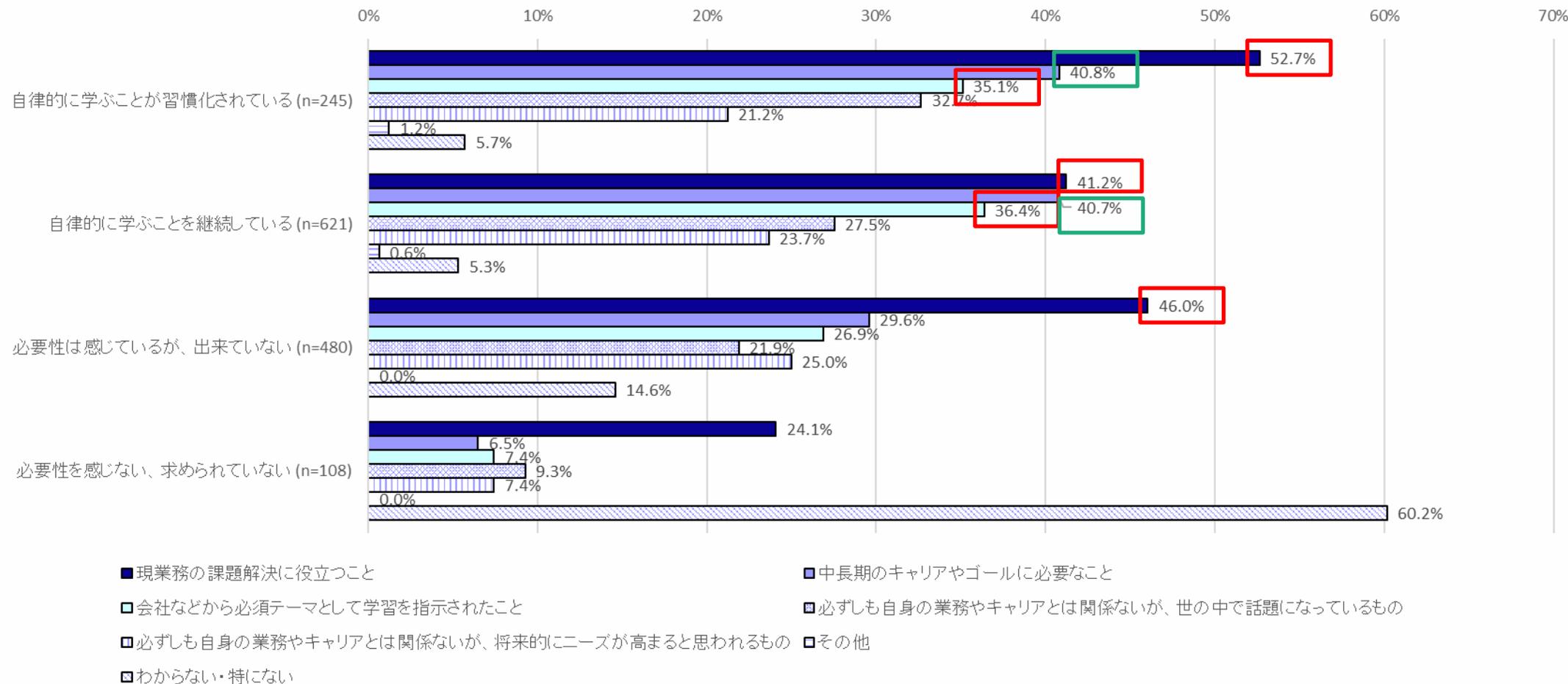


2. アンケート調査結果まとめ

- DXを推進する人材とスキルの状況
- 個人の学びに求められる企業の支援**
- 個人の学びに対する政府系支援の活用

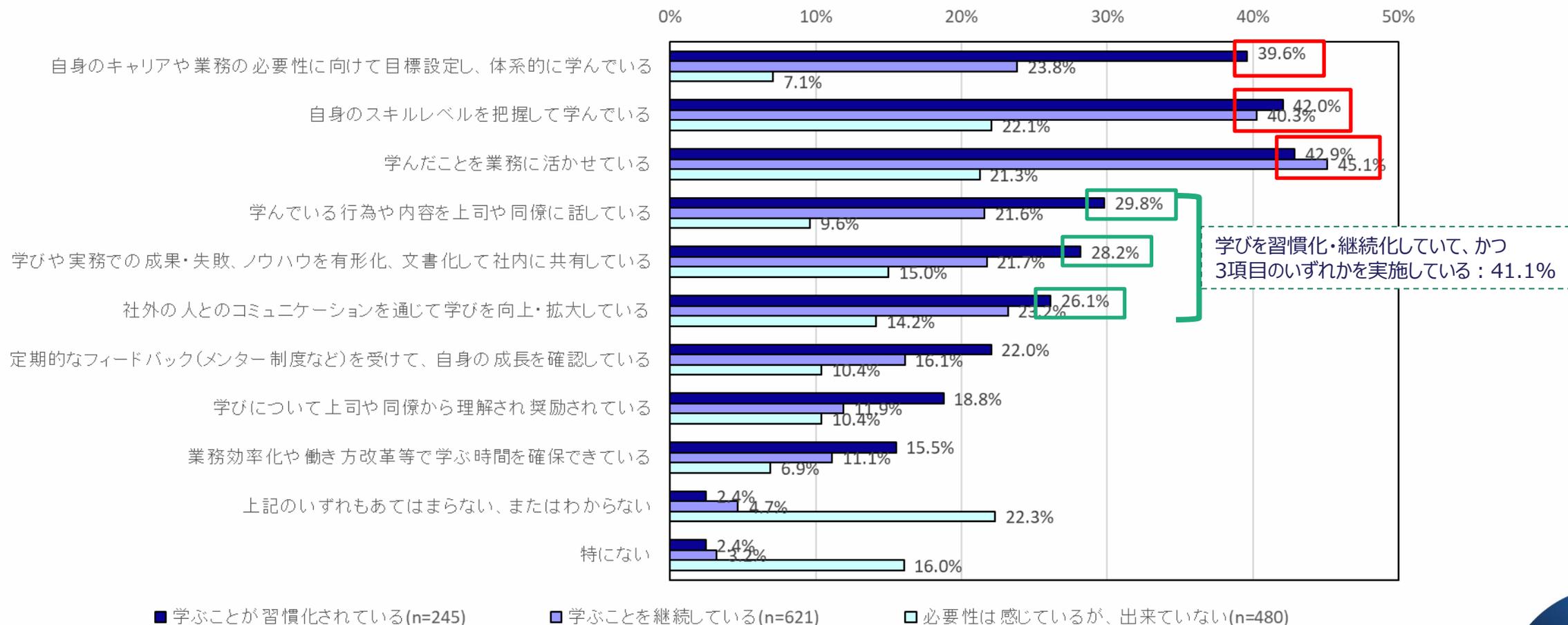
学びのきっかけは企業からの働き掛けと自身のキャリア意識

- ◆ 学びの行動が習慣化・継続できている人の中には「中長期のキャリアやゴールに必要なこと」を学ぶ人が4割程存在する（グラフ内緑枠）一方、多くは「現業務の課題解決に役立つこと」「会社などから必須テーマとして学習を指示されたこと」の回答数は多く（グラフ内赤枠）、会社や業務、自身のキャリアをきっかけとして学びの行動が促されている。



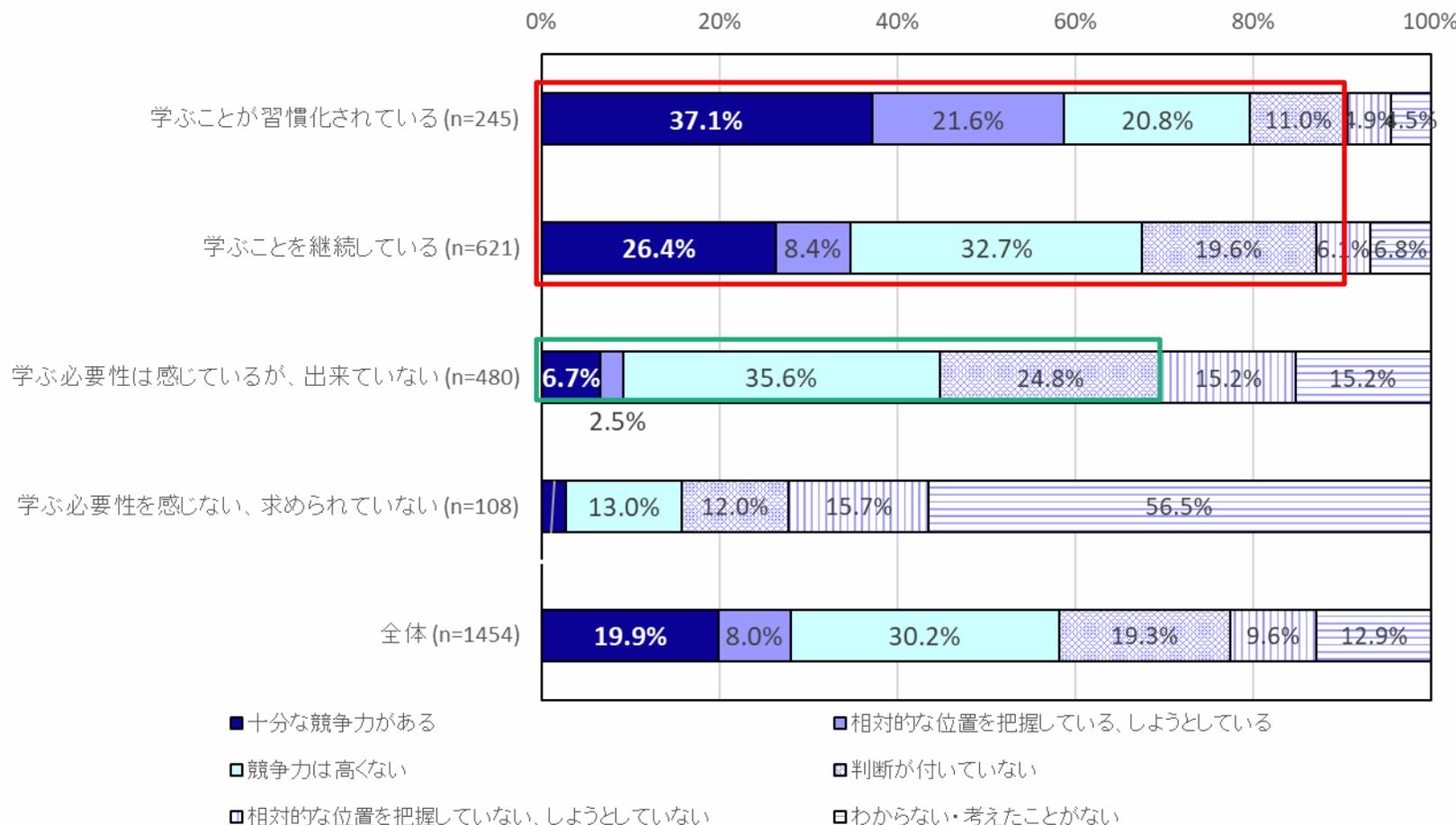
学びには業務での実践とスキルレベルの評価が不可欠

- ◆ 学びの行動が習慣化・継続できている人では「自身のスキルレベルを把握して学び」「学んだことを業務に活かしている」人が多く、自己成長を客観的に把握しようとする行動が見られる。さらに学びを習慣化している人は、「自身のキャリアやぎょうむの必要性に向けて目標設定し、体系的に学んでいる」人が多い。
- ◆ 学び、実践した内容を有形化したり、周囲の人と共有することで、学びを組織内に伝播させることを図る行動も見られる。



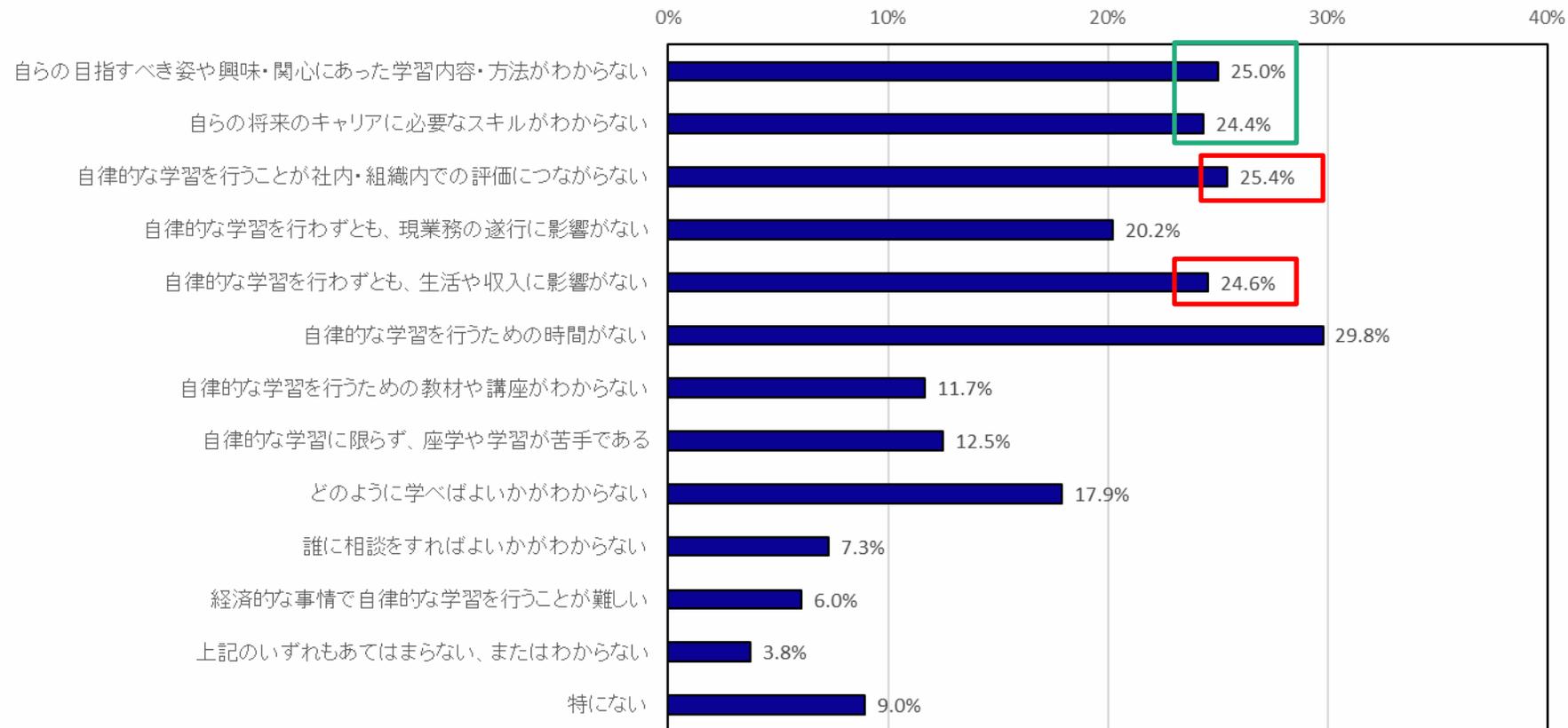
人材市場におけるスキル把握ニーズは高い

◆ 学びの行動ができている人では約9割（グラフ内赤枠）、出来ていない人でも約7割（グラフ内緑枠）の人が人材市場における自身の相対的な位置を把握しようとする意識がある。



学びの阻害要因は、学ぶ時間とインセンティブ、学習ガイドの不足

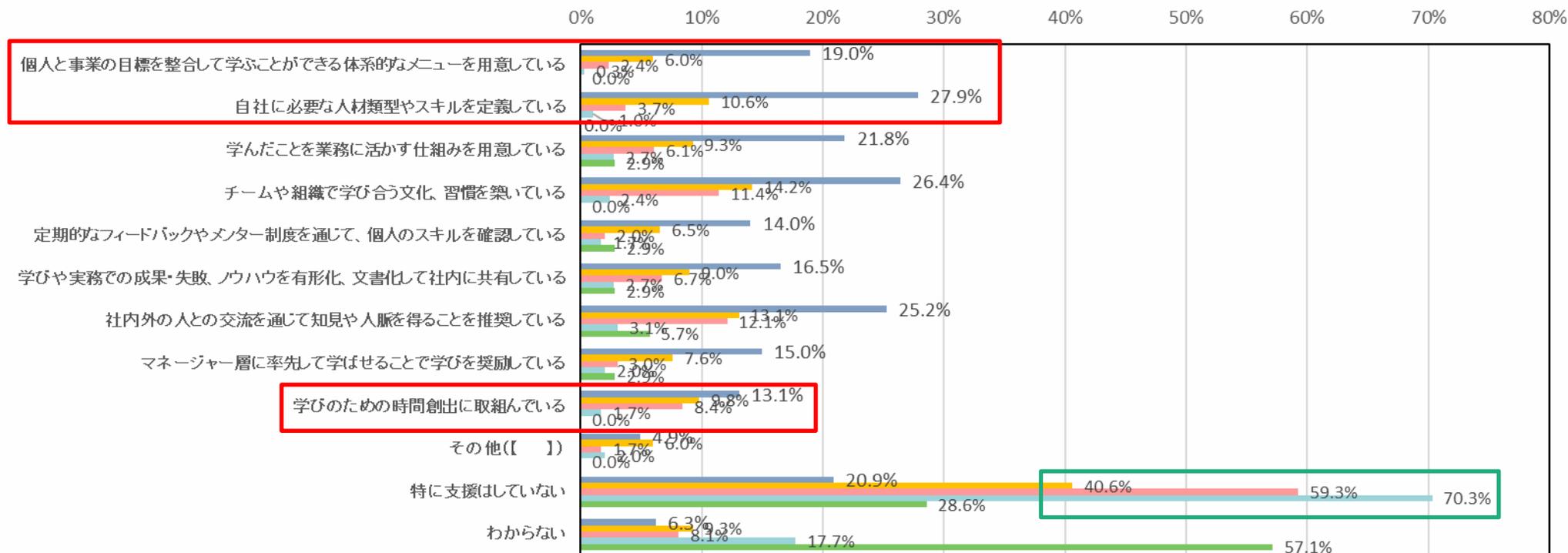
- ◆ 学びの行動ができていない人は「学習を行うための時間がない」という理由に加えて、評価や収入に影響がない（グラフ内赤枠）、学習内容や必要なスキルが分からない（グラフ内緑枠）ということを理由に挙げている人が多い。



■ 学びの必要性は感じているが、出来ていない(n=480)

変革への全社的な取組みの一環として人材育成に取り組む必要あり

- ◆ 全社的にDXに取り組んでいる企業においても「学びの時間創出に取り組んでいる」や「体系的なメニューを用意している」「必要な人材類型やスキルを定義している」等の個人の学びの阻害要因を排除しようとする活動ができている企業は3割未満（グラフ内赤枠）。
- ◆ 部分的にDXに取り組んでいる企業や取り組んでいない企業では、人材育成について支援を行っていない企業が多い（グラフ内緑枠）。



■ 全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる (n=527)

■ 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 (n=367)

■ 部署ごとに個別でDXに取り組んでいる (n=297)

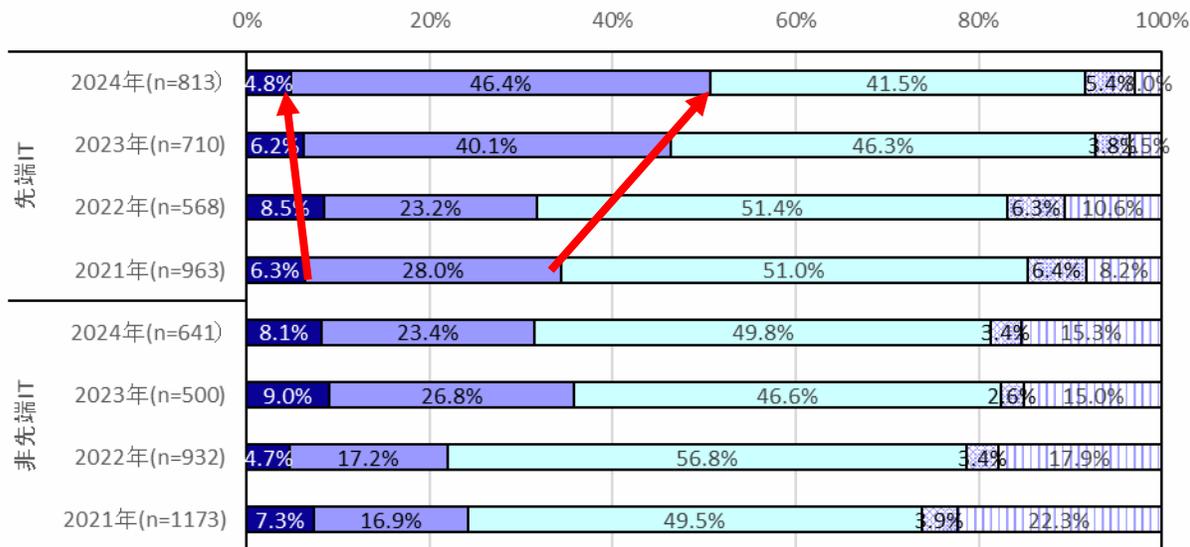
■ 取組んでいない (n=293)

■ わからない (n=35)

先端IT従事者はキャリアアップ志向が年々増加し約半数の人に至る

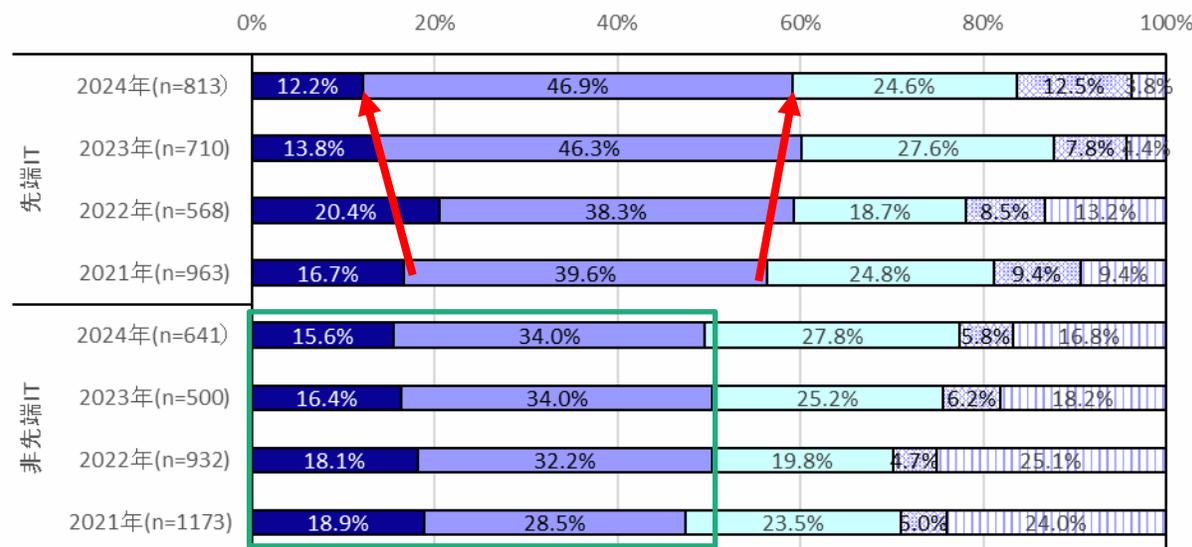
- ◆ 先端ITでは、当面と将来の両方でキャリアアップ志向が増加傾向にある（グラフ内赤矢印）
- ◆ 非先端ITにおいては将来において約5割の人がキャリアチェンジかキャリアアップを志向（グラフ内緑四角）し、「これまで担っていた職務・役割をそのまま担っていきたい」が大幅に減少している

キャリアの志向性（当面）



- 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

キャリアの志向性（将来）

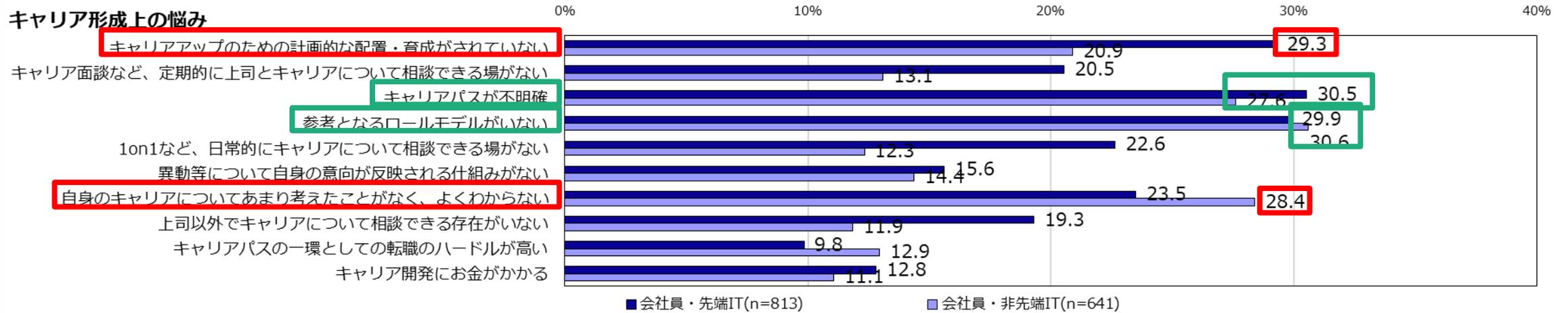


- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- わからない・特にない

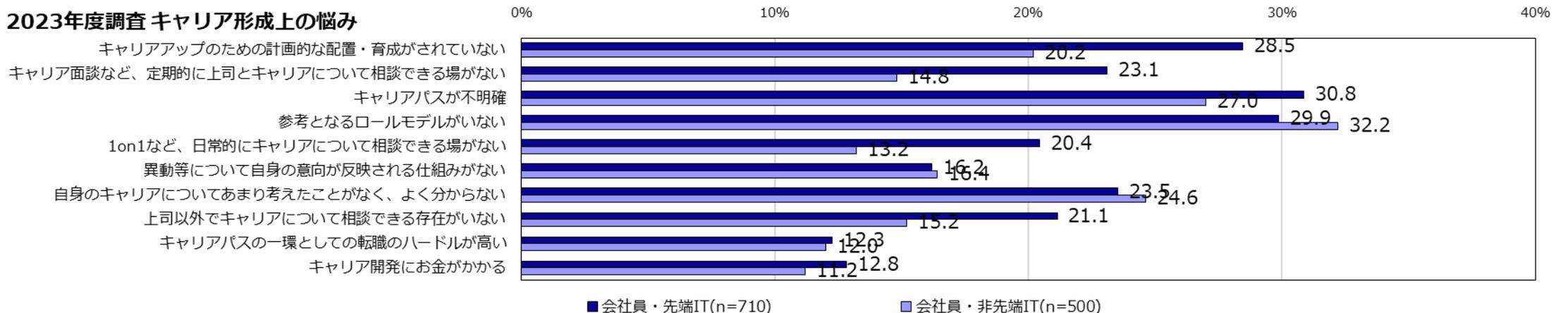
キャリア形成上の悩みは、考える機会や参照できるモデルがないこと

- ◆「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」「自身のキャリアについてあまり考えたことがなく、よくわからない」の回答も多く（グラフ内赤枠）、キャリア開発を意識した業務アサイン、教育・啓蒙活動が求められる。
- ◆先端IT、非先端ITともに「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」の回答割合が高く（グラフ内緑枠）、2023年度調査と同様の傾向。

キャリア形成上の悩み

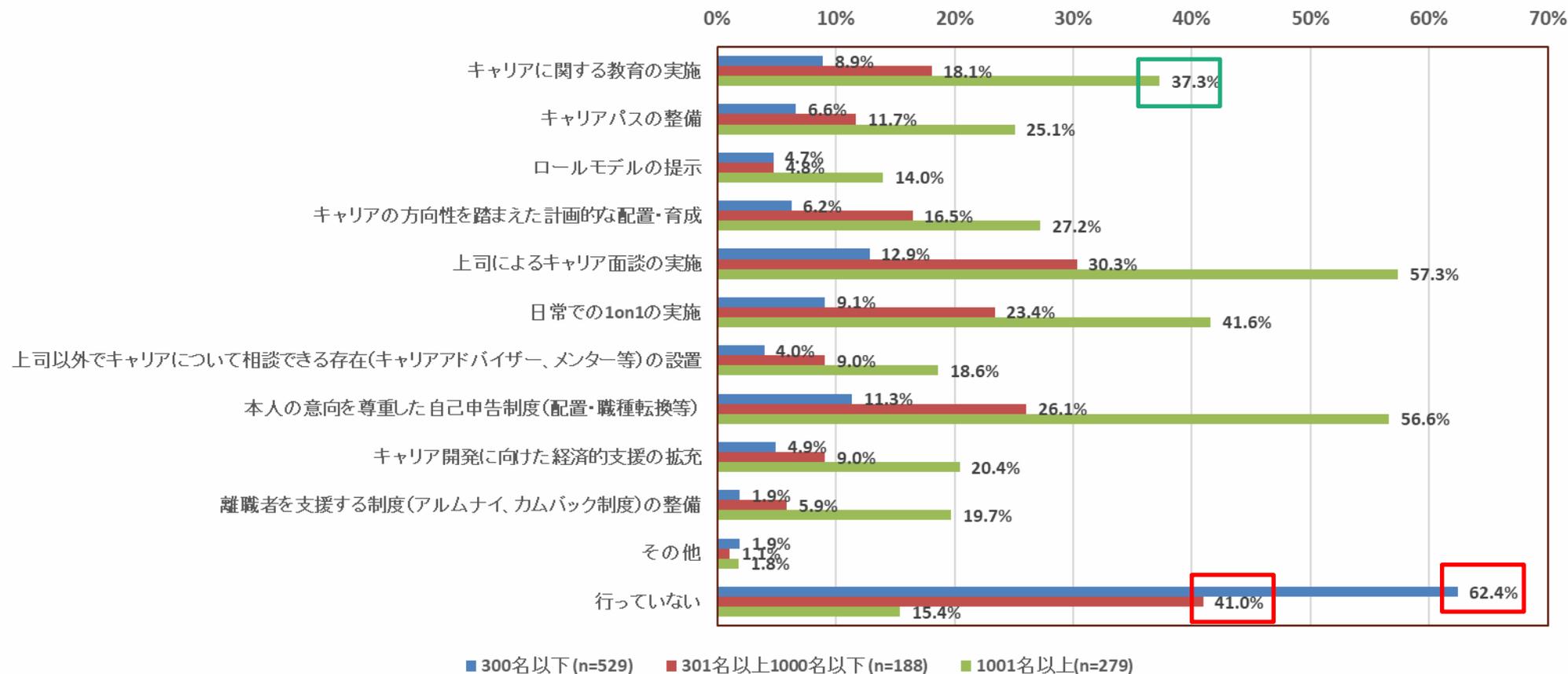


参考：2023年度調査 キャリア形成上の悩み



中堅中小企業では4~6割の企業でキャリアサポートを行えていない

- ◆ 300名以下で62%、301名以上1000名以下で41%の企業がキャリアサポートについて「特に実施していない」と回答（グラフ内赤枠）。
- ◆ 1001名以上の企業でも「キャリアに関する教育の実施」と回答した企業は37%に留まる（グラフ内緑枠）。



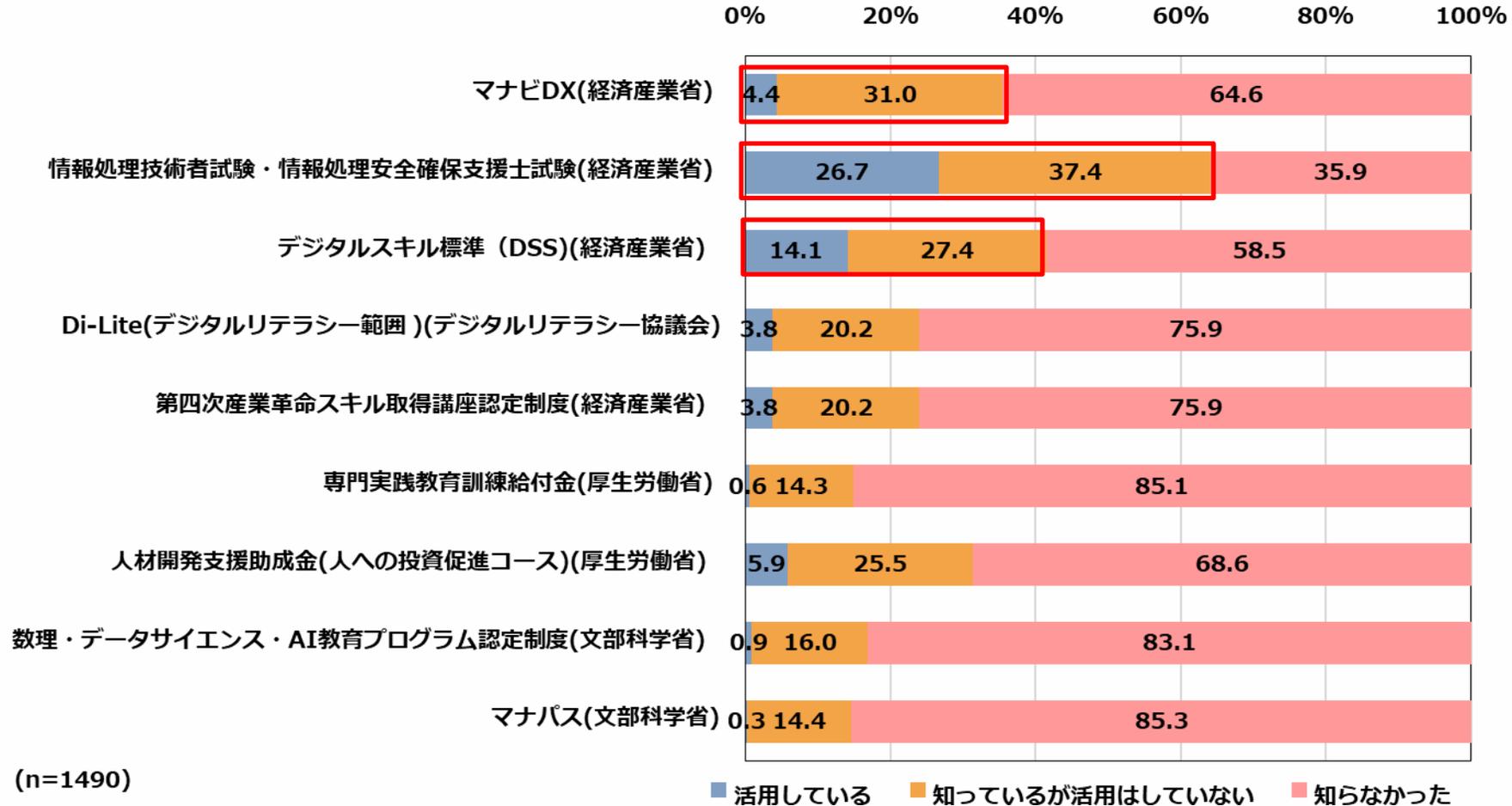
■ 300名以下 (n=529) ■ 301名以上1000名以下 (n=188) ■ 1001名以上 (n=279)

2. アンケート調査結果まとめ

- DXを推進する人材とスキルの状況
- 個人の学びに求められる企業の支援
- 個人の学びに対する政府系支援の活用**

企業におけるマナビDX、DSSの認知度は3~4割ほど、試験は6割強ほど

◆ 企業においては情報処理技術者試験、デジタルスキル標準が認知され活用されている。

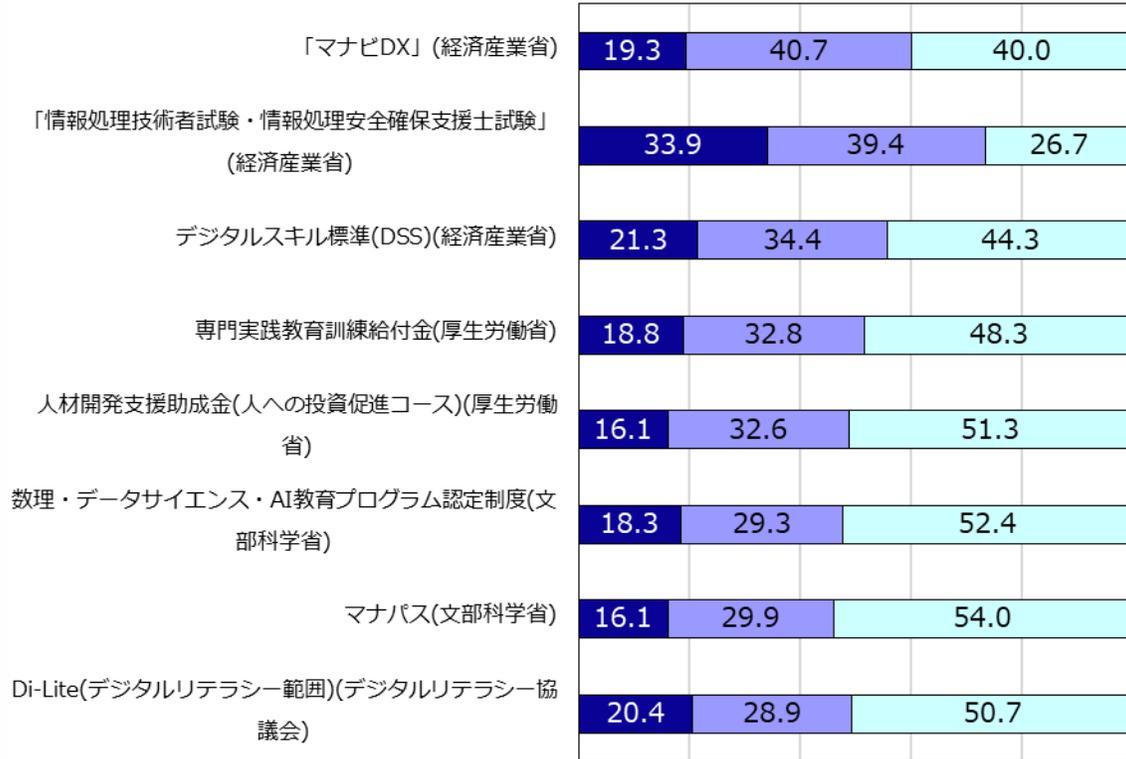


非先端IT領域での政府系人材施策の認知度・活用度向上が課題

- ◆ 政府系人材育成施策は企業よりも個人の方が認知度、活用度ともに高い傾向にある。
- ◆ 先端ITでは、政府系人材育成施策の全ての選択肢で5割程度以上の認知度があり、2割程度以上に活用されている一方で、非先端では試験を除き2割程度以下の認知度である。

政府系施策の認知度（先端IT）

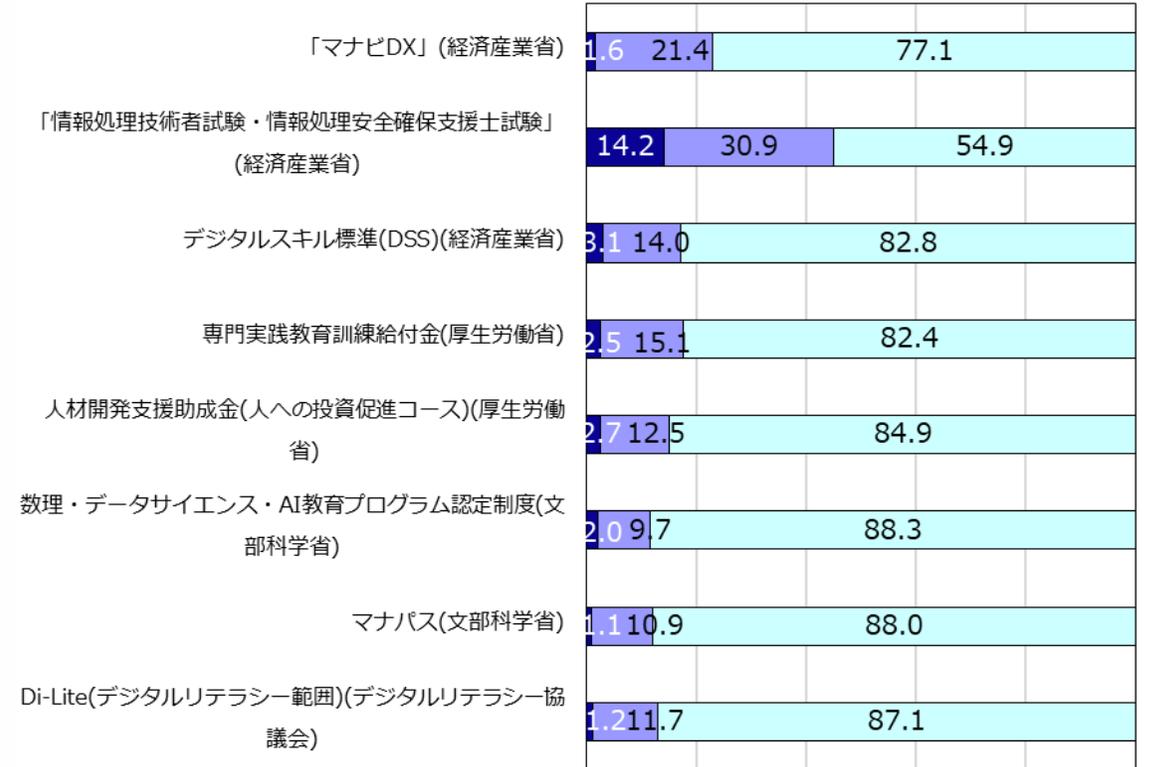
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 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

政府系施策の認知度（非先端IT）

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

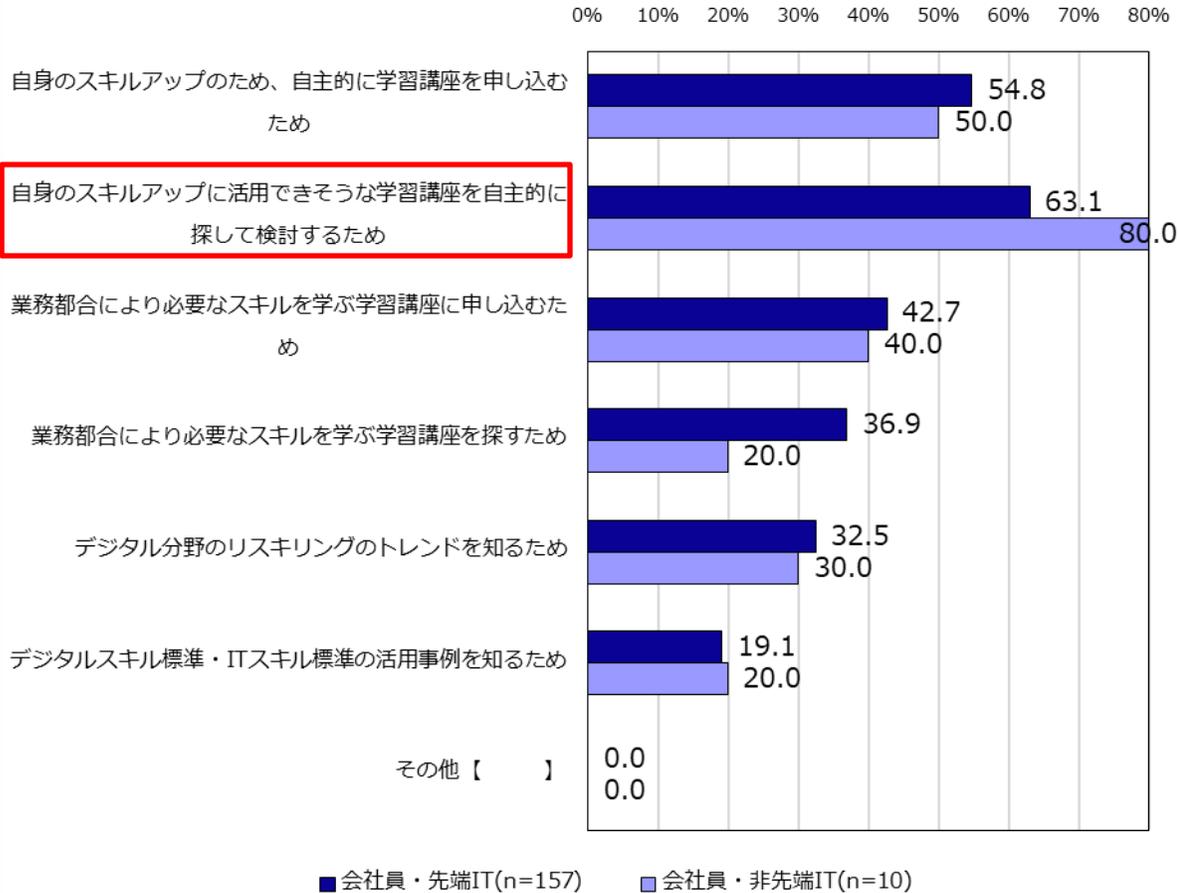


■ 知っていて活用している ■ 知っているが活用はしていない □ 知らなかった

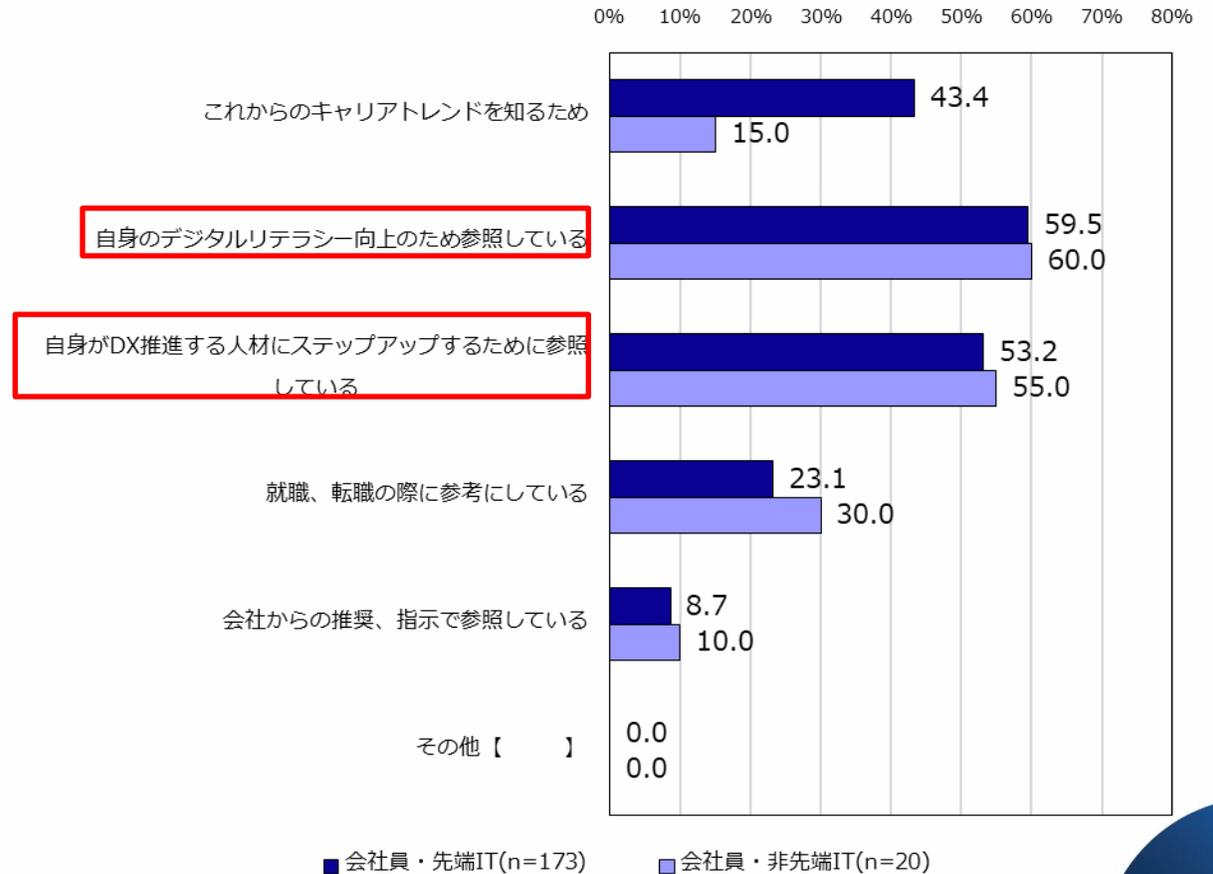
マナビDX、デジタルスキル標準を活用している理由は自律的な理由が多い

- ◆「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」「自身のデジタルリテラシー向上のため」「ステップアップするため」等、自身のスキルアップ、キャリアアップの回答が多い。
- ※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



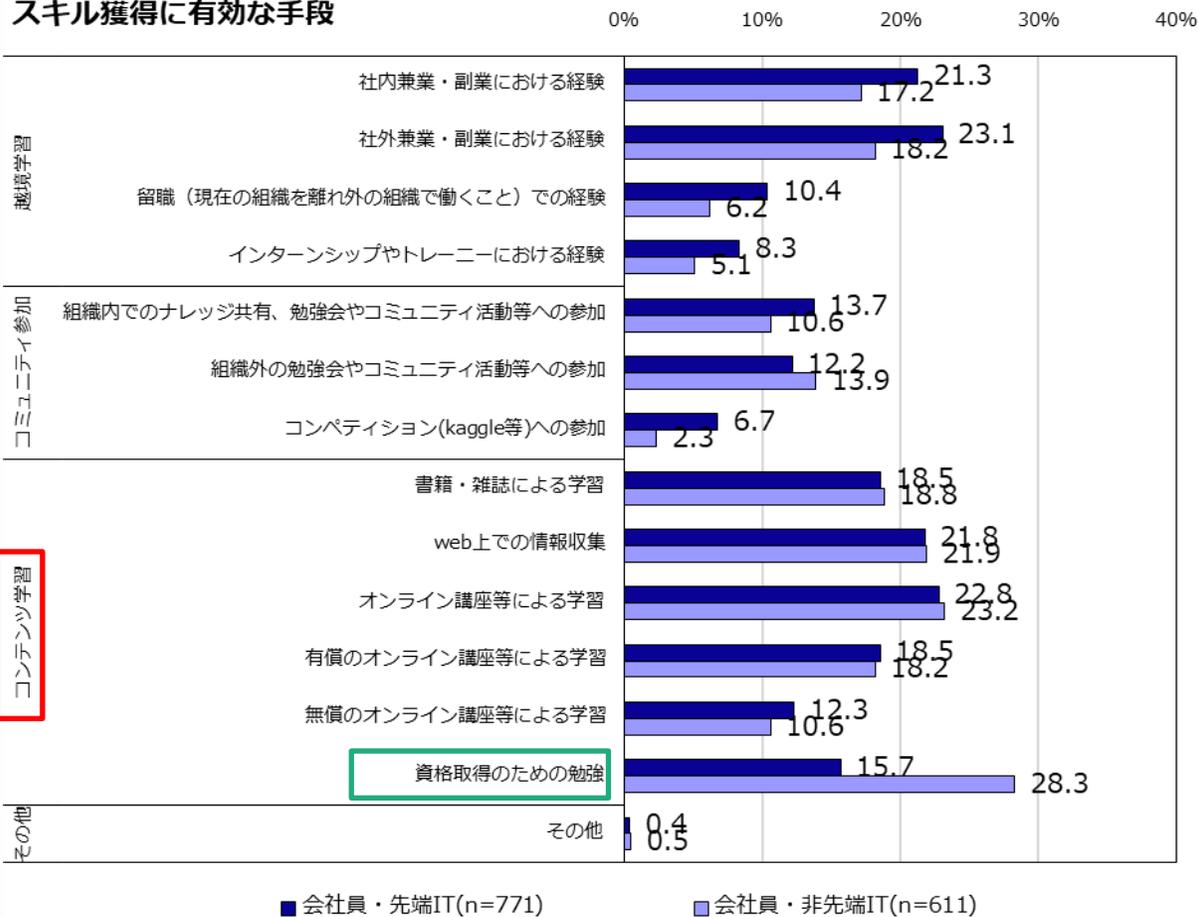
デジタルスキル標準を活用している理由



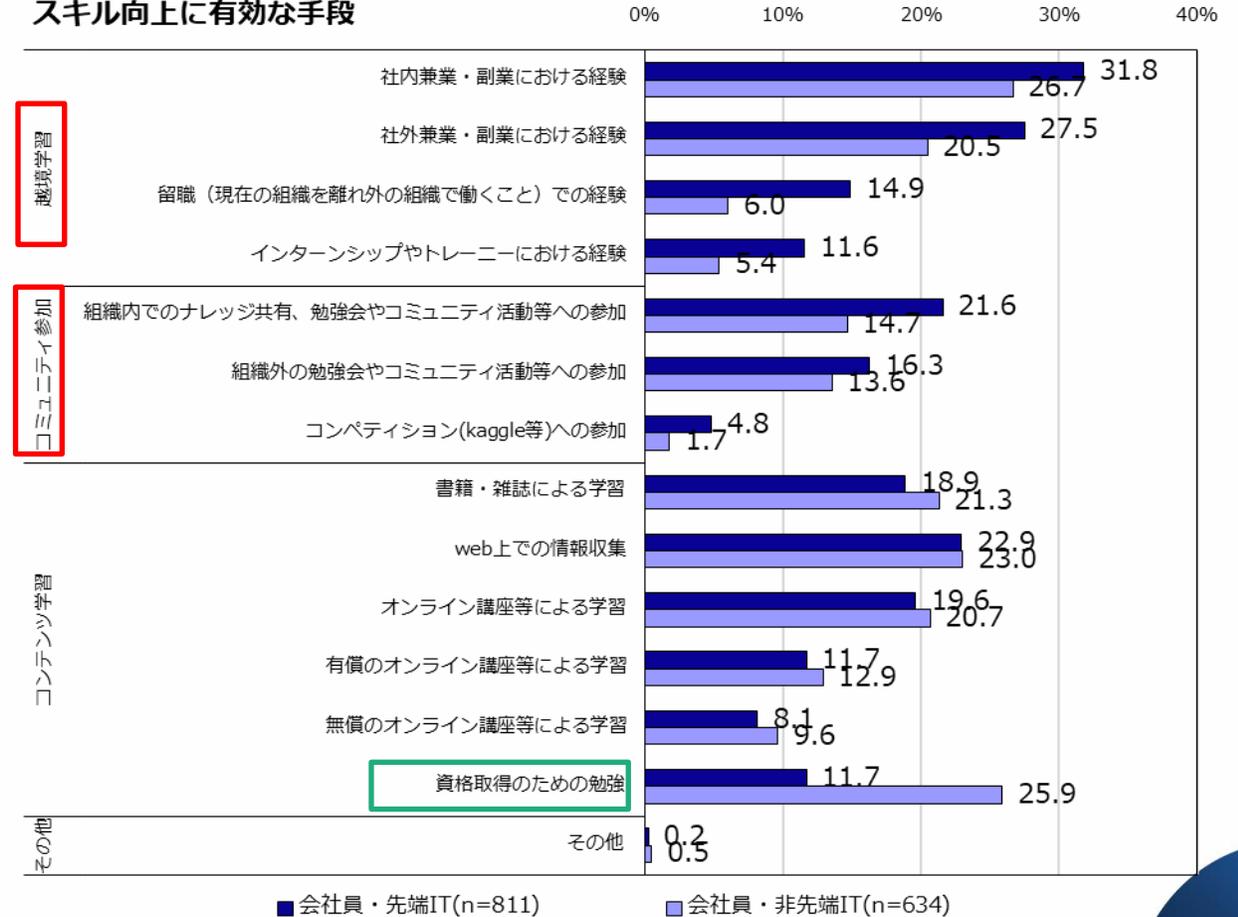
非先端IT従事者では資格取得のための勉強がスキル獲得・向上に有効と評価されている

- ◆スキル獲得とスキル向上を比較すると、スキル獲得においては、学習の入り口として「コンテンツ学習」が有効と捉えられている（グラフ内赤枠）。
- ◆スキル向上においては、「越境」、「コミュニティ参加」の有効性が認識されている（グラフ内赤枠）。
- ◆特に非先端ITでは「資格取得のための勉強」がスキル獲得・向上ともに最も有効とされている（グラフ内緑枠）。

スキル獲得に有効な手段

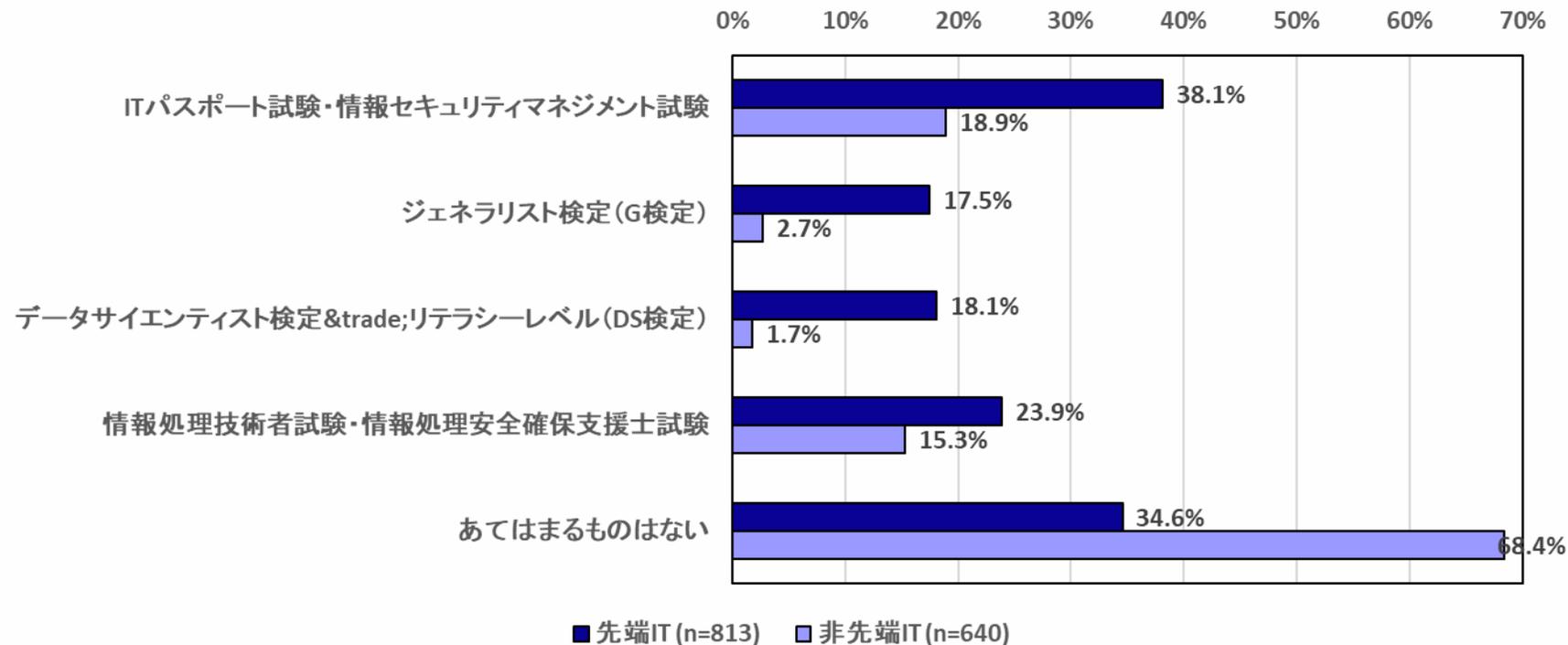


スキル向上に有効な手段



新たなスキル獲得・向上の入り口としてITパスポート試験等が活用されている

◆ 合格・取得している資格、試験、検定等について聞いたところ、先端ITで38.1%、非先端においても18.9%の人がITパスポート試験・情報セキュリティマネジメント試験に合格している。



IPA