

「デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進に向けた企業とIT人材の実態調査」報告書のポイント

IPA（独立行政法人情報処理推進機構、理事長：富田 達夫）は、2018年度に実施した「デジタル・トランスフォーメーション推進人材の機能と役割のあり方に関する調査（*1）」（以下、「DX推進人材の機能と役割のあり方に関する調査」という。）に続き、2019年度事業として、企業におけるDX取組状況や先進事例、及び先端デジタル領域において不足が懸念されるIT人材の学び直しや流動実態等の調査を実施し、その結果を報告書として公開しました。https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200514_1.html
報告内容のポイントは下記の通りです。

1. 調査実施事項と主要ポイント

①DXへの取組実態

[実施事項] IT企業、ユーザ企業、デジタルビジネス推進部門を設置している企業に対するDX取組み状況や、そのために必要な人材獲得・育成に関するアンケート調査
(アンケート調査の概要は後述)

[主要ポイント]

- ・従業員1001名以上の企業群では77.6%がDXに取り組んでいるとしたのに対し、300名以下の企業群では40%未満となっている。特に、100名以下の企業群では29.2%であり、企業の規模によるDXへの取組みの格差が大きい。(報告書概要編第1章ポイント①参照)
- ・DXへの取組みで成果が出ている企業群では、全社戦略に基づいた全社の取組みであることや、IT業務が分かる役員の存在比率が高いといった特徴が見られる。また、組織文化やDX推進上の課題認識においても成果有り企業と無し企業には大きな違いがある。(報告書概要編第1章ポイント④、⑤参照)

②具体取組事例の拡充と工夫点の類型化

[実施事項] DXへの先進的な取組みを行っている企業へのインタビュー調査及びその結果を踏まえた、2018年度の「DX推進人材の機能と役割のあり方に関する調査」で整理した工夫点の追加や改善

[主要ポイント]

- ・DX推進のトリガーとして、「トップの危機感」と「10年以上先のイメージ/ビジョン」が重要。(報告書概要編第2章ポイント①参照)
- ・事業部門がDXを主導するパターンと、デジタル技術を大胆に活用した事業変革基盤の構築でDXを牽引するという、IT部門が主導するパターンが存在。(報告書概要編第2章ポイント④参照)
- ・デジタルビジネス推進企業では、プロダクトマネージャーやビジネスデザイナーといった人材を中心に、必要人材を内部に保有しようとする傾向が強い。(報告書概要編第2章ポイント⑤参照)

③IT人材の学び直し・人材流動状況

[実施事項] IT企業に対するIT人材の学び直し施策実施状況や、転職エージェント企業へのIT人材流動状況のインタビュー調査。加えて、IT人材個人に対するアンケート調査
(アンケート調査の概要は後述)

[主要ポイント]

- ・先端IT業務非従事者(*2)が、「業務外(職場以外)ではほとんど勉強しない」とする比率が51.6%であるのに対し、先端IT業務従事者は26.2%。また後者は「業務上必要な内容があれば業務外(職場外)でも勉強する」(53.2%)、「業務で必要かどうかにかかわらず、自主的に勉強している」(20.6%)など、スキルアップに対する意欲において両者の差が大きい。(報告書概要編第3章ポイント②参照)
- ・先端IT業務非従事者は「絶対に転職をしたくない」とする比率が10.0%に対し、先端IT業務従事者は3.6%に留まるなど、転職に対する意識に違いが見られる。(報告書概要編第3章ポイント④参照)
- ・先端IT従事者の28.2%、非従事者の23.2%が、「新しいスキルを習得しても、それを活かす場がない」と感じており、新技術習得に対する動機付けや実際の業務アサイン上の問題が垣間見える。(報告書概要編第3章ポイント⑤参照)

2. 調査から抽出された課題

表面上、あるいは結果として現れている事象は上記を含め報告書を参照頂きたいが、それらの問題点は下記のように整理することができる。

企業としての問題

- ・既存のビジネスモデルや業務スタイルから脱却できておらず、デジタル型ビジネスモデルへの転換が進んでいない
- ・経営層の、デジタルがもたらす変革への理解と認識やIT活用に対する見識が十分ではない。
- ・DX実施以前問題としての、変革への抵抗や危機感の共有不足。
- ・実施にあたって、既存の人事制度や組織文化が変革を阻害。
- ・従来型システム化技術から脱却できず、先端型IT人材が活躍する環境や場が整えられていない。

個人としての問題

- ・デジタル技術による自身を取り巻く環境変化に対する感度の低さや危機感の欠如から、スキルアップ意欲の低い先端IT業務非従事者。
- ・せっかく学んでもそれを活かす場がない。(そのような場を自ら確保しようとしなない)
- ・自身のキャリアに対する当事者意識が希薄。

DXへの取組みが一部の企業を除いて進展していないという背景には、デジタル化がもたらす第4次産業革命が進む中で、産業構造や消費者行動・考え方が大きく変化しているにも関わらず、企業の方向性と個人のあるべき姿が描けていない、という本質的な課題があると考察される。

3. 課題解決の方向性

デジタル技術を使うことがDXではなく、企業や事業のあり方そのものの変革が本来のDXであることは言うまでもないことであるが、上記の考察からはそれに加え、一人一人の“個人”や、さらには“企業と個人の関係性”の変革も等しく重要な要素であると言うことが出来る。デジタル時代の働く場、スキルアップする場としてふさわしい、“個人に選ばれる企業”への変革が企業に求められると同時に、自身のスキルアップ、キャリアアップは自らがマネージするという、“企業に依存しない個人”への変革、そして両者の“新たな関係性の構築”が、デジタル時代を迎えるにあたっての課題解決の方向性と言える。

具体的には、企業には目指すデジタル経営の姿や長期事業ビジョン、そしてその実現のために必要な人材要件（プロファイル）を明示することが求められる。また、内部的には、個々の人材の能力や価値を正當に評価し処遇する仕組み作りや、リスクにチャレンジする組織文化の醸成、デジタル技術など新技術の積極的な採用による業務生産性の向上や継続的にスキルアップ出来る“場”の提供など、エンployee・エクスペリエンス（従業員経験価値）を高める施策が必要である。

一方で個人側には、人生100年時代と言われるまでもなく、個人の就業期間が企業の平均寿命を逆転する時代の中で、特定の一企業に閉じない、長期視点かつ柔軟なキャリア形成や、“社内価値”に留まらない、自分自身の市場価値の継続的向上とそのアピールを考えていくことが求められる。

調査の概要

・DXへの取組実態

IPAにて毎年実施しているIT人材白書調査（*3）の一環として、DXへの取組状況やDXに対応する人材の現状や課題等に関する調査を実施。

対象：IT企業3000社（回収数996社、回収率33.2%）、ユーザ企業3000社（回収数821社、回収率27.4%）、デジタルビジネス推進部門を設置している企業1000社（回収数227社、回収率22.7%）

方法：ウェブアンケート調査およびアンケート票調査

実施時期：2020年2月

・IT人材の学び直し・人材流動状況

IT人材個人の学び直し及び転職に関する意識の実態等を把握するために、Webアンケート調査を実施。

対象：先端IT業務従事者（有効回答数500件）及び先端IT業務非従事者（有効回答数500件）
計1000件

方法：ウェブアンケート調査およびアンケート票調査

実施時期：2019年12月

脚注

- *1 デジタル・トランスフォーメーション推進人材の機能と役割のあり方に関する調査
<https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20190412.html>
- *2 本調査においては、下記の技術を用いたIT業務のことを先端IT業務とし、そのような業務に携わっている人材を先端IT業務従事者、それ以外の人材を先端IT業務非従事者とした
データサイエンス、AI・人工知能、IoT、デジタルビジネス/X-Tech、アジャイル開発/DevOps、AR/VR、ブロックチェーン、自動運転/MaaS、5G
- *3 IT人材白書2020は2020年夏に公開予定

本件に関するお問い合わせ先

IPA 社会基盤センター 人材プラットフォーム部
E-mail: ikc-info@ipa.go.jp