

デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2021年度)

個人調査報告書

令和4年4月14日

IPA 独立行政法人
情報処理推進機構

目次

◆ 調査概要	P. 2
◆ 第1章 先端領域との関わり	P. 1 0
◆ 第2章 キャリア形成の意識・取り組み	P. 1 7
◆ 第3章 学び・学び直しに対する意識・取り組み	P. 3 2
◆ 第4章 自身の市場価値に対する意識・取り組み	P. 4 8
◆ 第5章 組織・現職に対する意識	P. 6 1
◆ 第6章 転職に対する意識・実態	P. 8 6
◆ 第7章 フリーランス独自設問	P. 9 6
Appendix	P. 9 9
● 回答者属性	

調査概要

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、2018年度に実施した「デジタル・トランスフォーメーション（以下、DX）推進人材の機能と役割のあり方に関する調査」に続き、2019年度には「DX推進に向けた企業とIT人材の実態調査」、さらに2020年度には「デジタル時代のスキル変革等に関する調査」（以下、総称して「過年度調査」という）として、企業におけるDX取り組み状況や先進事例、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事業を実施し、その結果を報告書として公開するなど、IT人材の変革という視点から我が国における第4次産業革命の推進に資する取り組みを行ってきた。
- ◆ 上記の調査を通じて抽出された本質的な課題は、第4次産業革命の実現のためにはデジタル技術の有効活用もさることながら、事業や経営そのものの変革や、それを推進するための基盤となる人や組織のマネジメントの変革が重要なポイントであるということである。
- ◆ これらを踏まえ2021年度においては、これまでの調査の経年変化を追うと同時に、IT人材の適材化・適所化(*1)に向けた具体的な施策検討の為に、さらに深掘りした調査を行うこととした。
- ◆ 本調査結果を報告書や各種啓発資料としてとりまとめ公開することにより、IT業界だけでなく産業界全体の活性化や各種政策立案に活用されることを目的とする。

過年度調査

DX推進人材の機能と役割のあり方に関する調査(*2)
(2018年度)

DX推進に向けた企業とIT人材の実態調査(*3)
(2019年度)

- ◆ 調査主旨
企業のDXの取り組み状況やDXに対応する人材の現状の課題を抽出するとともに、IT人材個人の学び直しおよび転職に関する意識の実態を把握

デジタル時代のスキル変革等に関する調査(*4)
(2020年度)

- ◆ 調査主旨
IT人材の学び直しや流動実態の継続把握に加え、DXに閉じない“変革”を推進していく上での組織や人材マネジメントのあり方についての深掘り調査

本年度調査

デジタル時代のスキル変革等に関する調査
(2021年度)

企業調査

個人調査

- ◆ 調査主旨
これまでの調査（企業におけるDXを含む変革への取り組みや、組織・人材マネジメント、IT人材個人における学び直しに関する現状・課題）の経年変化を追うと同時に、IT人材の適材化・適所化に向けた具体的な施策検討のための深掘り調査

*1 IT人材の適材化・適所化とは、IT人材の学びや学び直しが行われ（＝適材化）、自身のスキルおよび志向性がマッチする場へ流動し活躍（＝適所化）している状態を指す。

*2 <https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20190412.html>

*3 https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200514_1.html

*4 <https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20210422.html>

調査視点

- ◆ 過年度調査の設問をベースに、追加検証事項を設問に反映する形で調査を行った。
- ◆ 2020年度同様、個人と企業に対して同じ趣旨の質問を実施し、双方の認識の違い有無などについての分析も行った。

太字は過年度調査に加えて追加した視点

重点調査項目	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"> ■ IT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 ■ IT人材の学びに対する方針や、それに伴う投資・サポート状況、IT人材に閉じないデジタルリテラシー(*1)向上の取り組み状況の実態はどうか ■ IT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 ■ 学びの障害と企業側の支援のギャップはあるか ■ IT人材のキャリア形成や学びに対して、ミドルマネージャーはどのように関与しているか
IT人材の適所化の進捗・実態	<ul style="list-style-type: none"> ■ 適所化の前段階として、どのようにIT人材のスキルを可視化し、獲得しようとしているか。IT人材の把握状況は改善しているか ■ IT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 ■ 外国籍/女性IT人材の就業状況に変化はあるか 	<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 ■ 適職に就けているか、また従業員エンゲージメント(*2)の度合いはどのような状況か ■ フリーランスの就業実態はどのようなになっているか
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 ■ IT人材の質・量の充足度は過年度と比べて改善しているか 	<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・新たなスキルの獲得によるメリット・効果は出ているか

*1 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す。

*2 従業員エンゲージメントとは、「従業員の自社に対する帰属意識や、企業の目標達成への貢献意欲の度合い」を指す。近年の調査結果により、従業員エンゲージメントと企業における財務指標や人材の離職率とが密接に関係していることが分かっている（Gallup, 2017, “The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes”）。本調査では、従業員エンゲージメントの指標として「企業推奨度」を採用している。企業推奨度とは、「親しい知人や友人に対して、自身の職場をどの程度勧めたいか」を10段階評価するものである。

調査概要

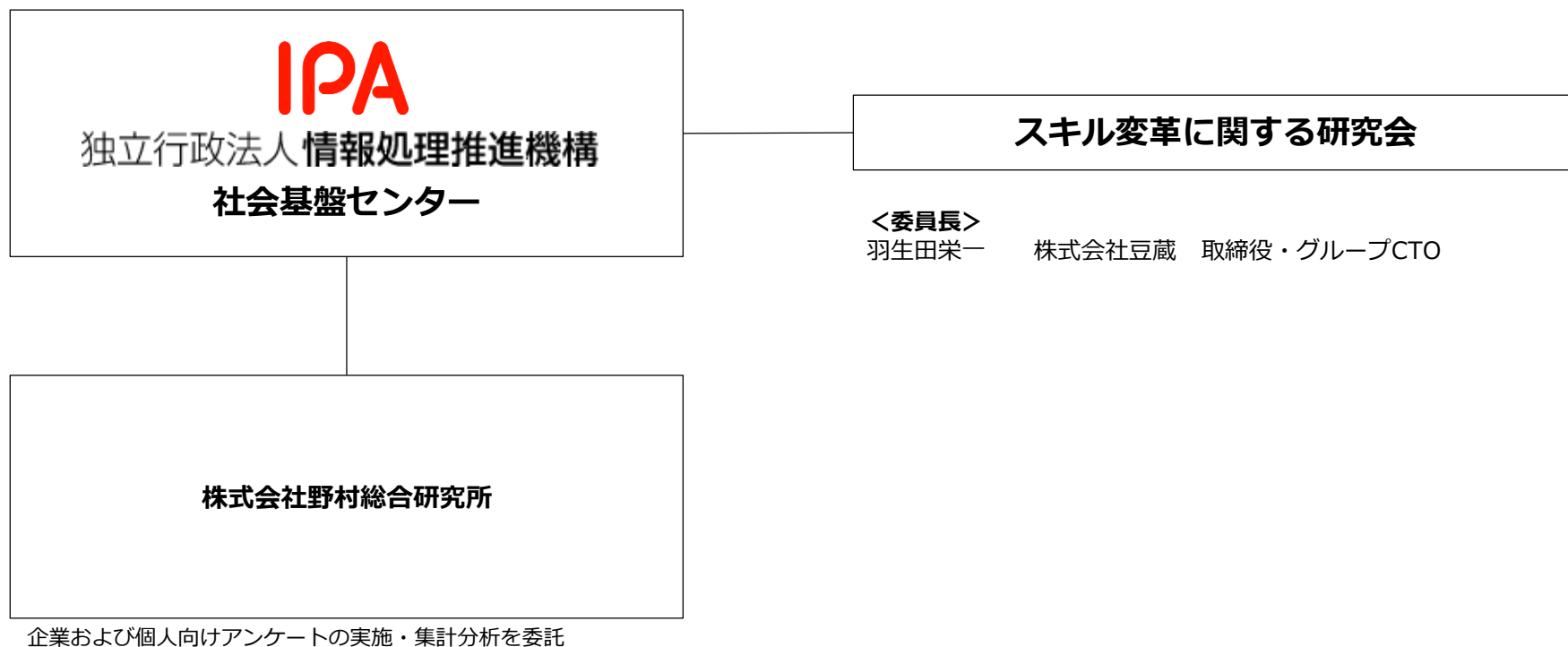
	企業調査	個人調査
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> IT企業・事業会社の人事部門の責任者 情報システム部門の責任者 デジタルビジネス(*1)推進部門の責任者 	<ul style="list-style-type: none"> 20歳～59歳の下記の人材 <ul style="list-style-type: none"> 企業に所属するIT人材(*2) 特定の企業に属さないIT人材（フリーランス）
調査期間	<ul style="list-style-type: none"> 2022年1月7日（金）～2022年1月26日（水） 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年1月7日（金）～2022年1月28日（金）
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度調査項目+2021年度重点調査事項（前頁参照） 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度調査項目+2021年度重点調査事項（前頁参照）
調査対象数	<ul style="list-style-type: none"> IT企業：5,000社 事業会社：10,000社 計：15,000社 	<ul style="list-style-type: none"> 調査会社の登録モニターを利用
回収数	<ul style="list-style-type: none"> IT企業：889社（回収率：17.8%） 事業会社：1,046社（回収率：10.5%） 計：1,935社（回収率：12.9%） 	<ul style="list-style-type: none"> 企業に所属するIT人材：2,136名 特定の企業に属さないIT人材（フリーランス）：482名
調査対象抽出方法や留意点	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度回答企業（調査の継続性の観点から対象に選定） 企業データベースから業種や従業員規模で割り付けてランダムに抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 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
備考	<ul style="list-style-type: none"> アンケートについてはIPAからの直接依頼とあわせ、経済団体、IT関連の業界団体や各地域の情報サービス産業協会等を通じた告知を実施 	

*1 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す（「デジタル事業」と同意）。

*2 本調査でいう「IT人材」は、ITベンダー企業やネットビジネス企業、一般の事業会社の情報システム部門に所属しIT業務に携わる、いわゆるITエンジニアだけではなく、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向上などを行う人々すべてを対象とした、広義のIT人材を指す。また、特定の企業に所属しないフリーランス等も含む。

実施体制

- ◆ IPA社会基盤センターを実施主体とし、具体的な調査業務等の委託先として株式会社野村総合研究所（以下「NRI」）の協力を得ながら遂行した。
- ◆ また、調査の設計やその分析について、IPA内に設置した「スキル変革に関する研究会」へ報告し、適宜助言を受けた。



報告書をご覧頂くにあたっての注意点（1/3）

◆ 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」に向けた組織や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に取り組み、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(*1)のようにその水準については考慮していない。
 - 2020年度調査ではDXの成果について、「成果が出ていない」・「分からない」を含めて「DX成果なし」としているが、本年度は「成果が出ていない」企業のみを「DX成果なし」としている。

◆ サンプル

- 企業・個人調査ともに2020年度調査結果と経年比較を行っているが、そのサンプルは同一ではない点に注意されたい。
- 個人調査においては、集計分析に当たり以下のサンプルを集計から除外した（2020年度調査(*2)と同様）。
 - 2000年以前に非先端IT従事者から先端IT従事者に転換した回答者。
- 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為、必ずしもサンプル数が全数とは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。
 - IT人材の範囲
従来のIT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）に加えて、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QCDD 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/非先端」と略す場合がある）
2019年度調査（*3）と同定義とする。すなわち、先端は、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、その他先端領域の各領域に関するサービスに従事する人材とし、それ以外を非先端とする。

*1 DX推進指標 <https://www.meti.go.jp/press/2019/07/20190731003/20190731003.html>

*2 「デジタル時代のスキル変革等に関する調査」 <https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20210422.html>

*3 「DX 推進に向けた企業とIT人材の実態調査」 https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200514_1.html

報告書をご覧頂くにあたっての注意点 (2/3)

◆ 用語の定義 (続き)

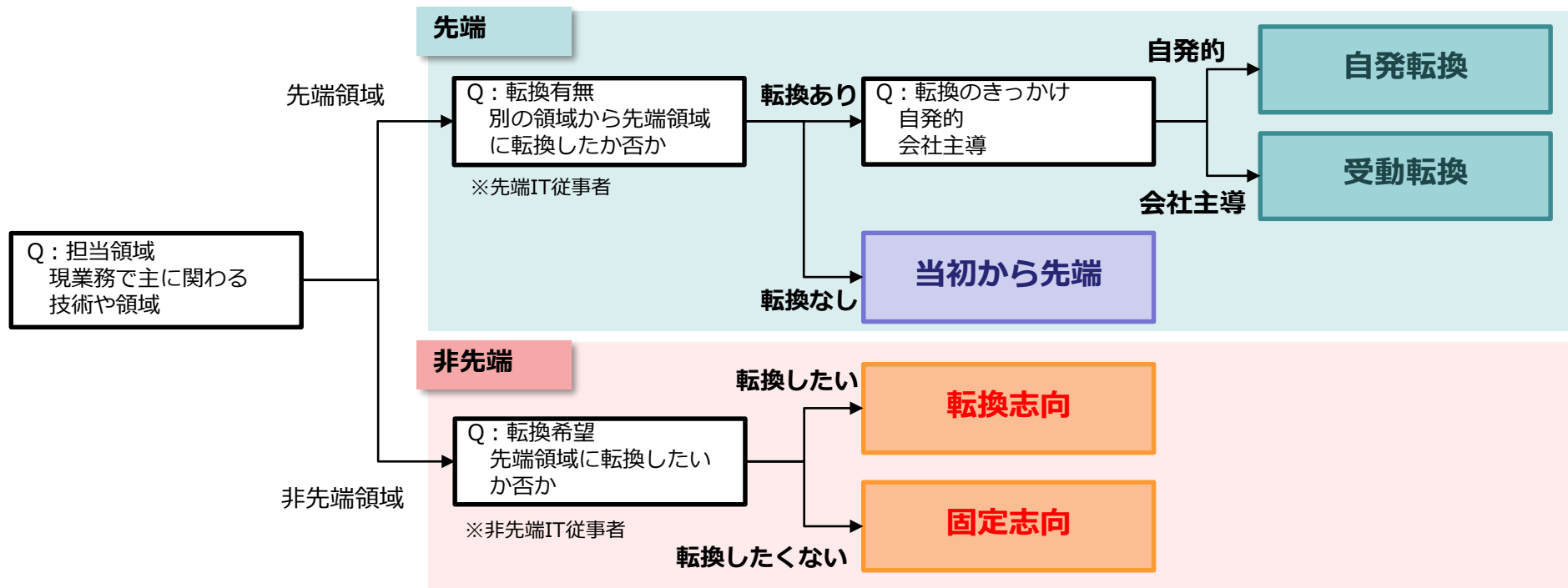
● IT企業/事業会社

過年度調査の定義と異なり、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、その他情報サービス業をIT企業と定義し、その他を事業会社と区分した(*1)。ただし、上記定義と異なる立場で回答を希望する企業の要望を認めており、一部例外が存在する。

● 転換タイプ

2020年度調査と同様、現在担当している業務が先端技術・領域(*2)を活用したものが否か、そのような業務への転換を経験しているか否か等により、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。

転換タイプの区分



*1 2020年度調査においては、ITコンサル企業、Sier、ソフトウェアハウス等のITサービス提供そのものを事業とする企業をIT企業とし、それ以外の業種（ネット企業含む）は事業会社と区分した。

*2 以下のいずれかに該当するものを先端技術・領域とした。

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、または上記以外の先端的な技術や領域

報告書をご覧頂くにあたっての注意点 (3/3)

◆ 用語の定義 (続き)

- 本調査におけるデジタル人材の定義

#	職種	職種内容
1	プロダクトマネージャー	デジタル事業の実現を主導するリーダー格の人材
2	ビジネスデザイナー	デジタル事業（マーケティング含む）の企画・立案・推進等を担う人材
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)	デジタル事業に関するシステムの設計から実装ができる人材
4	データサイエンティスト	事業・業務に精通したデータ解析・分析ができる人材
5	先端技術エンジニア	機械学習、ブロックチェーンなどの先進的なデジタル技術を担う人材
6	UI/UXデザイナー	デジタル事業に関するシステムのユーザー向けデザインを担当する人材
7	エンジニア/プログラマ	デジタル事業に関するシステムの実装やインフラ構築、保守・運用、セキュリティ等を担う人材

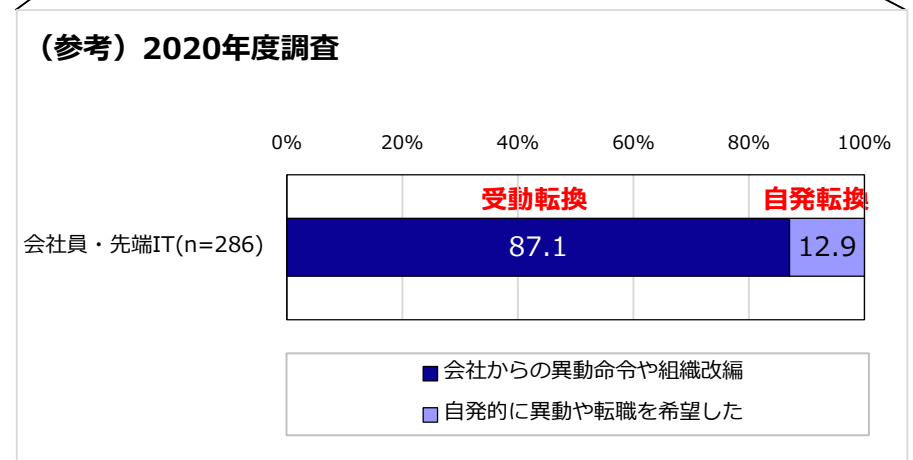
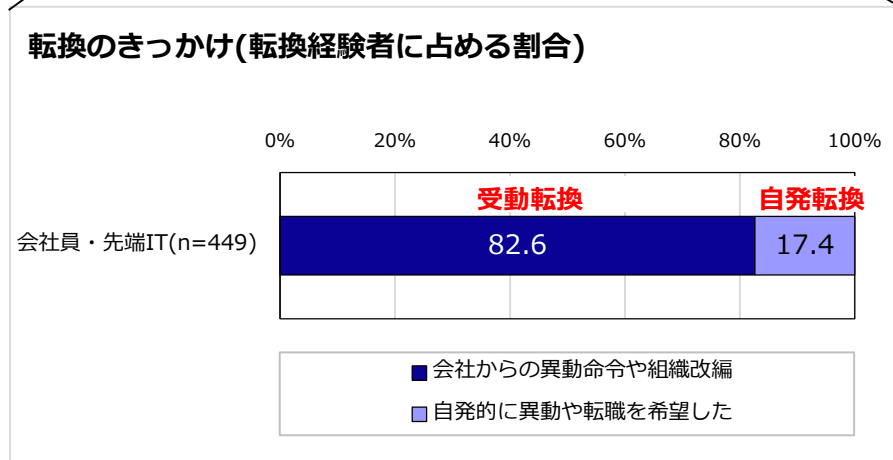
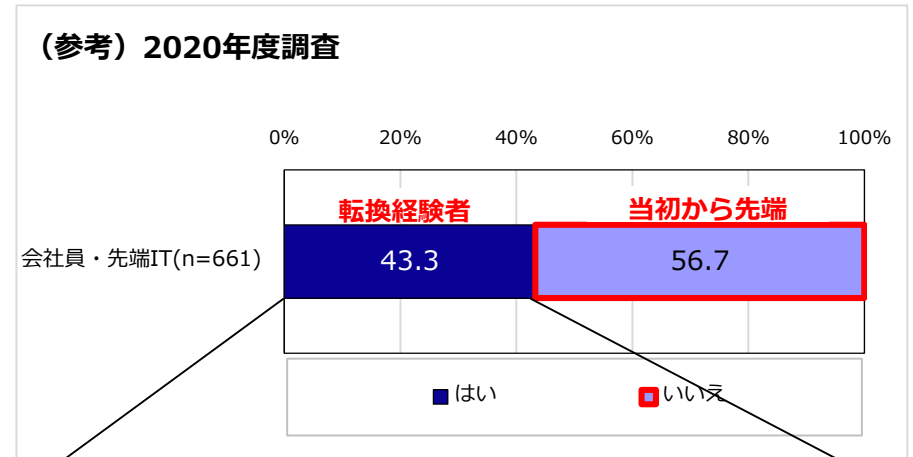
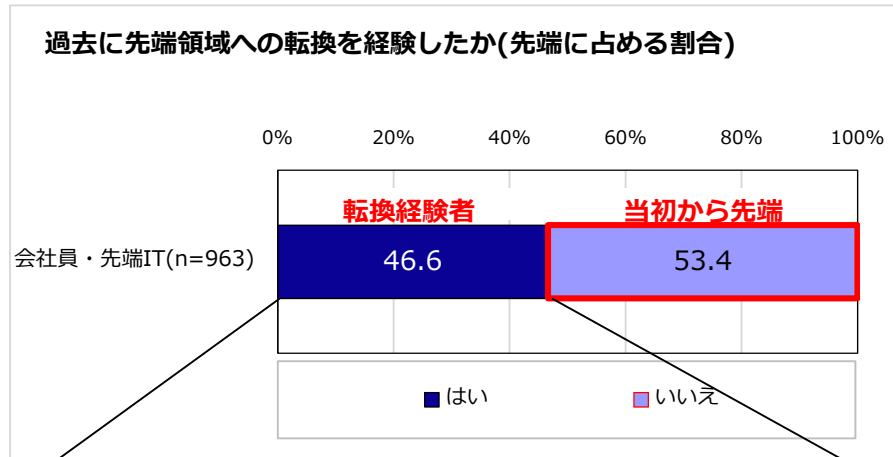
第1章 先端領域との関わり

設問項目

- 先端に占める当初から先端/自発転換/受動転換の割合
- 先端領域への転換年
- 非先端に占める転換志向/固定志向の割合
- 先端領域への転換の助け

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）

- ◆ 回答者のうち会社員について転換タイプに分類したところ、「当初から先端」は先端の53.4%、「自発転換」・「受動転換」はそれぞれ転換経験者の17.4%、82.6%である結果となった。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、その構成比率に大きな差異は認められなかった。

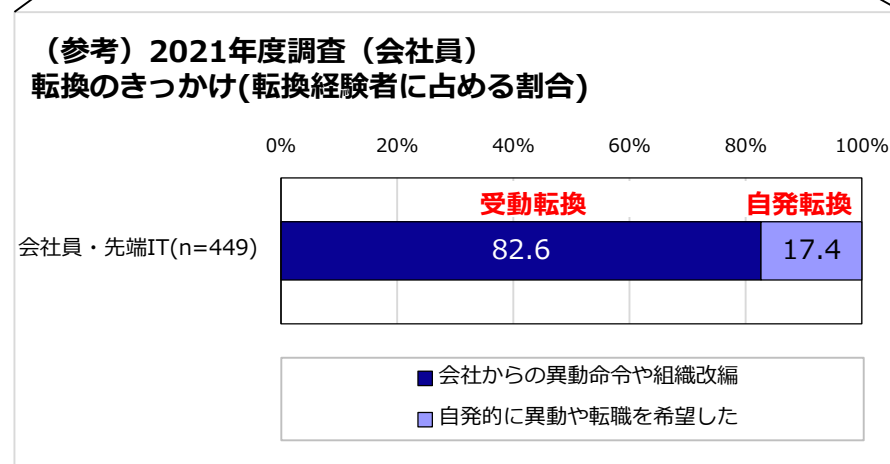
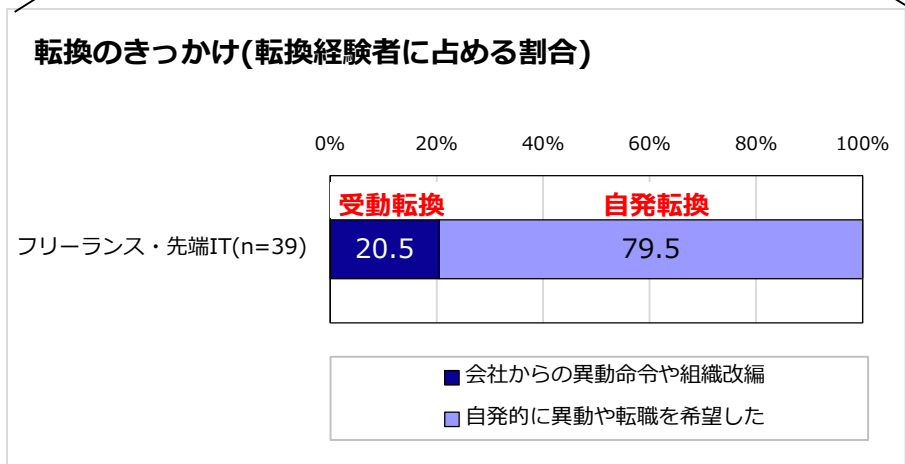
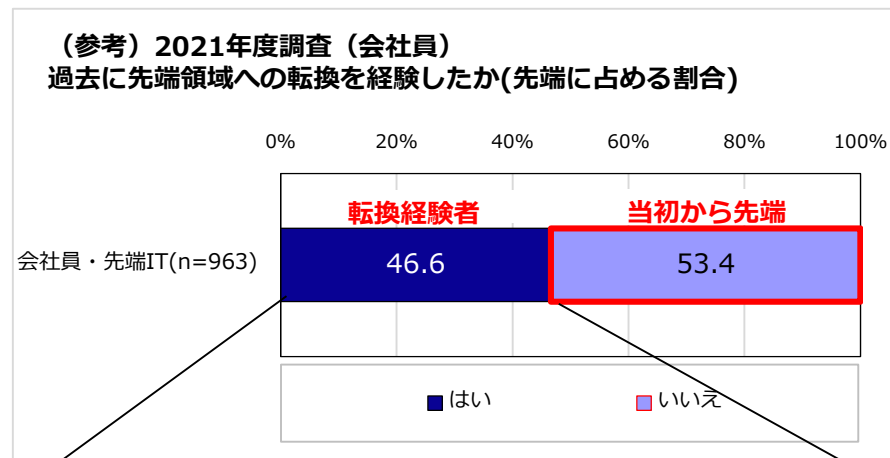
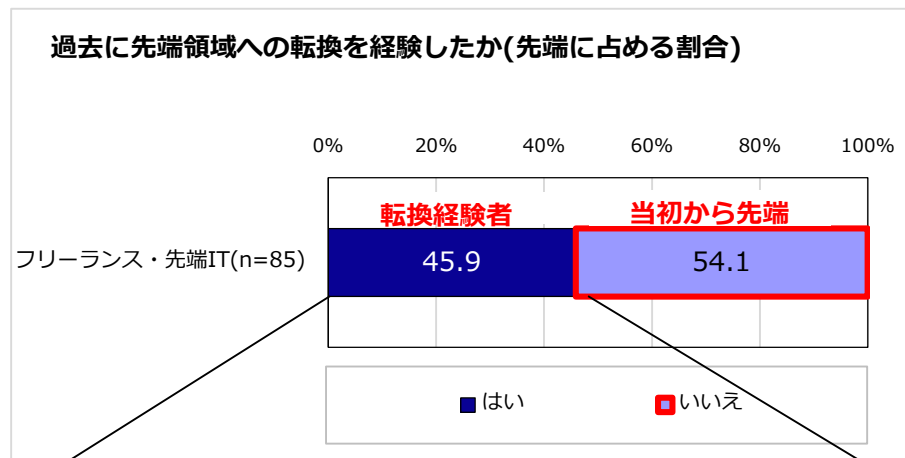


先端に占める当初から先端/自発転換/受動転換の割合（フリーランス）

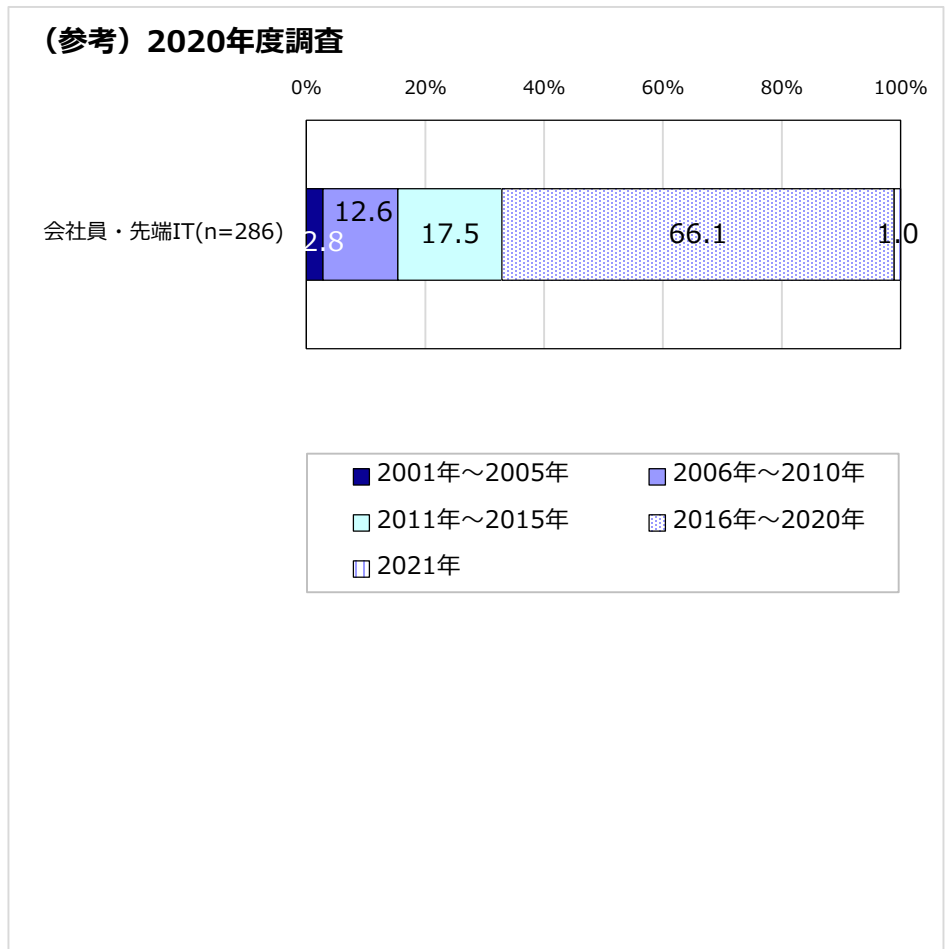
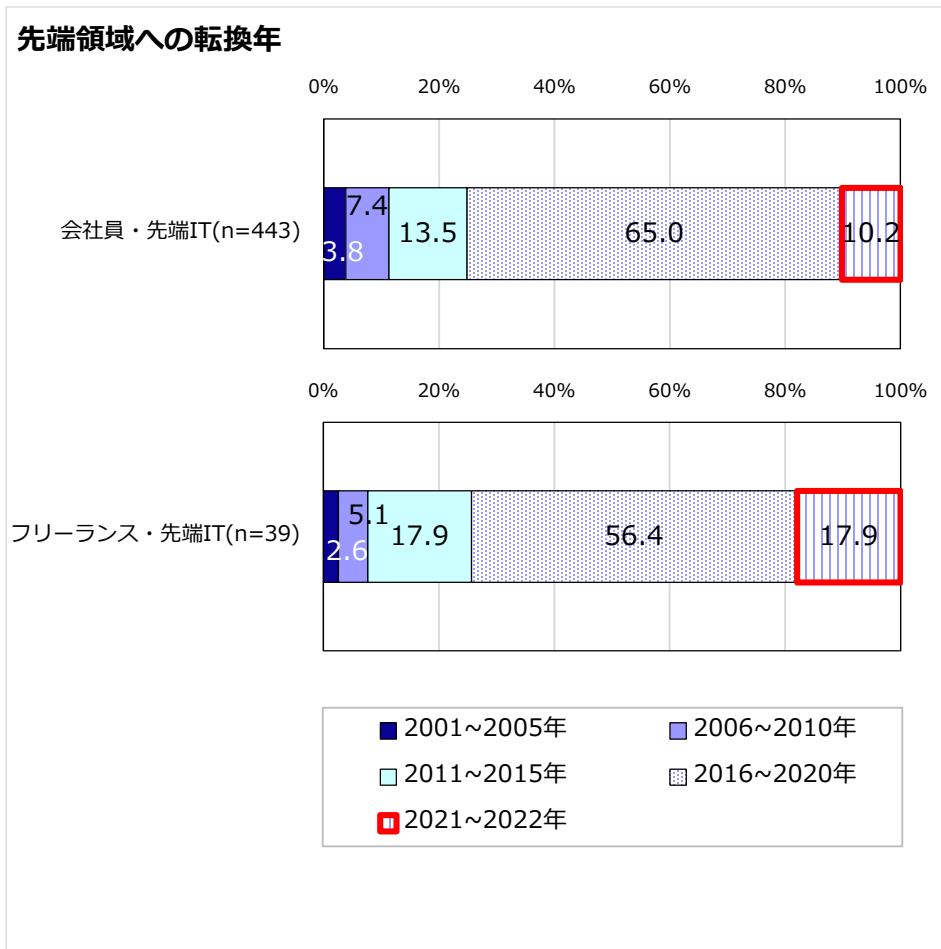
会社員

フリーランス

- ◆ 当初から先端の割合は会社員の比率と差異は認められない。
- ◆ 一方で、転換経験者に占める自発転換の比率が高い（n数が僅少であることに注意）。



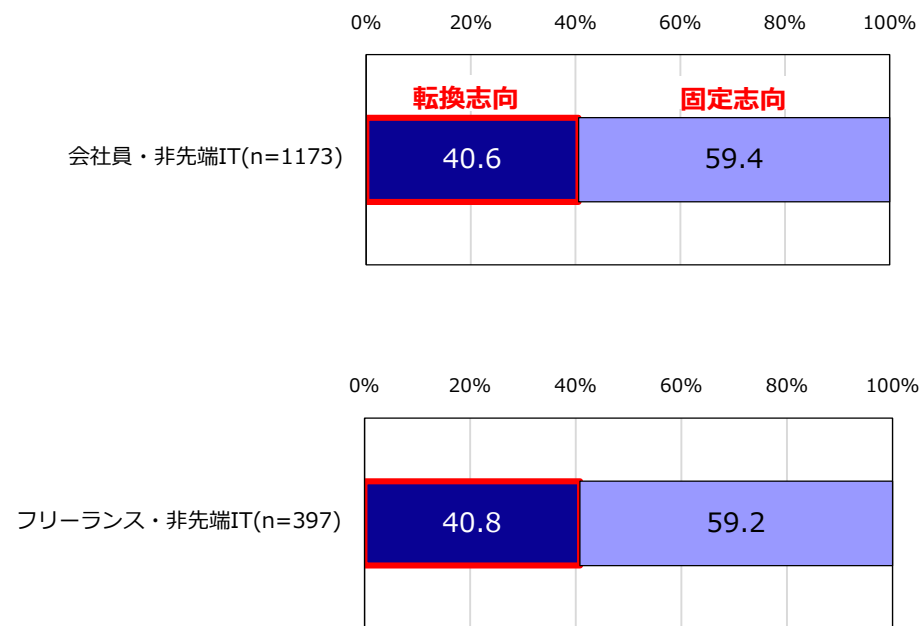
- ◆ 先端領域へ転換した自発転換・受動転換を対象に、転換年について聞いたところ、会社員は2016~2020年に転換した回答者が6割以上を占めた（2020年度調査同様）。
- ◆ フリーランスについても、2016~2020年に転換した回答者が6割程度を占めるの結果となった。
- ◆ また2021~2022年に転換した会社員は10.2%、フリーランスは17.9%であり、直近においても転換は一定割合行われている。



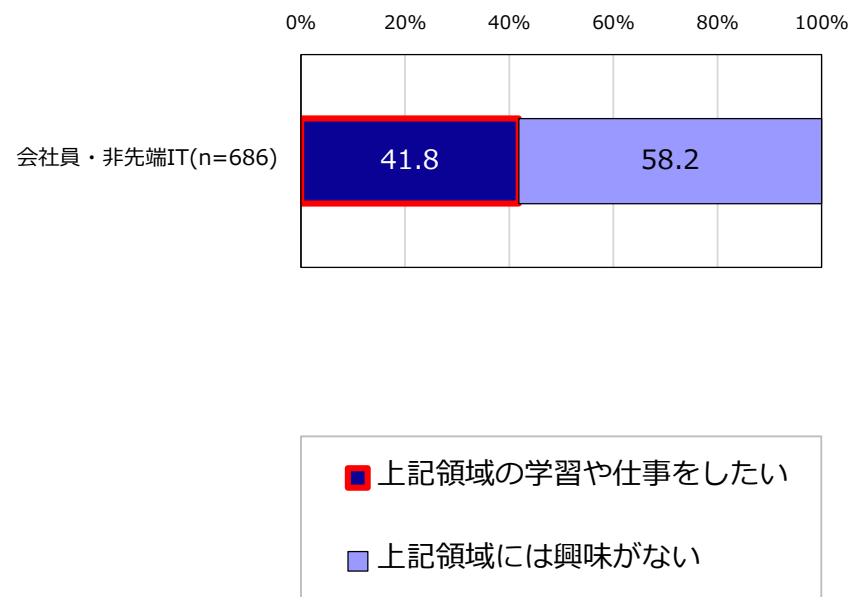
非先端に占める転換志向/固定志向の割合

- ◆ 非先端に占める転換志向・固定志向の割合は、それぞれ40.6%、59.4%であり、2020年度調査と比べ、その構成比に大きな変化はない。

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)

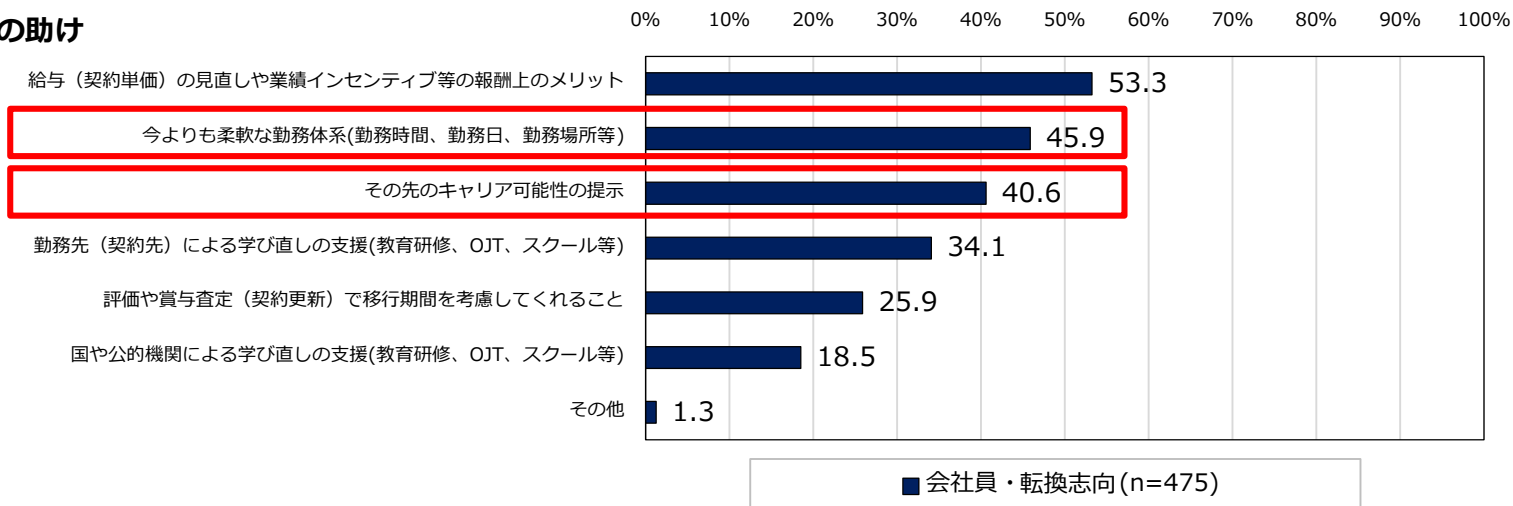


(参考) 2020年度調査

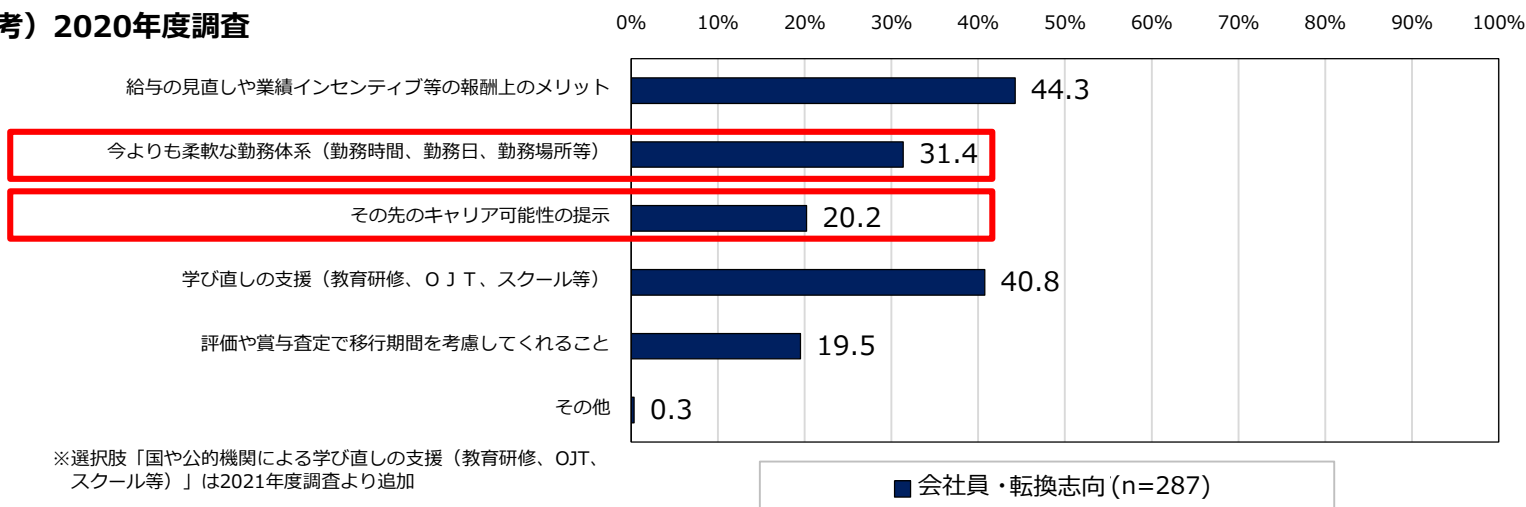


- ◆ 転換志向に対して、2020年度調査同様先端領域への転換の助けとなるものを聞いた。最も選択されたのは「給与の見直しや業績インセンティブ等の報酬上のメリット」で、53.3%を占める。
- ◆ 2020年度調査と比べ、全体的に選択率が高まっている。特に「勤務体系の柔軟さ」、「その先のキャリア可能性の提示」が転換の助けとなると答えた回答者が、10pt以上増加した。

転換の助け

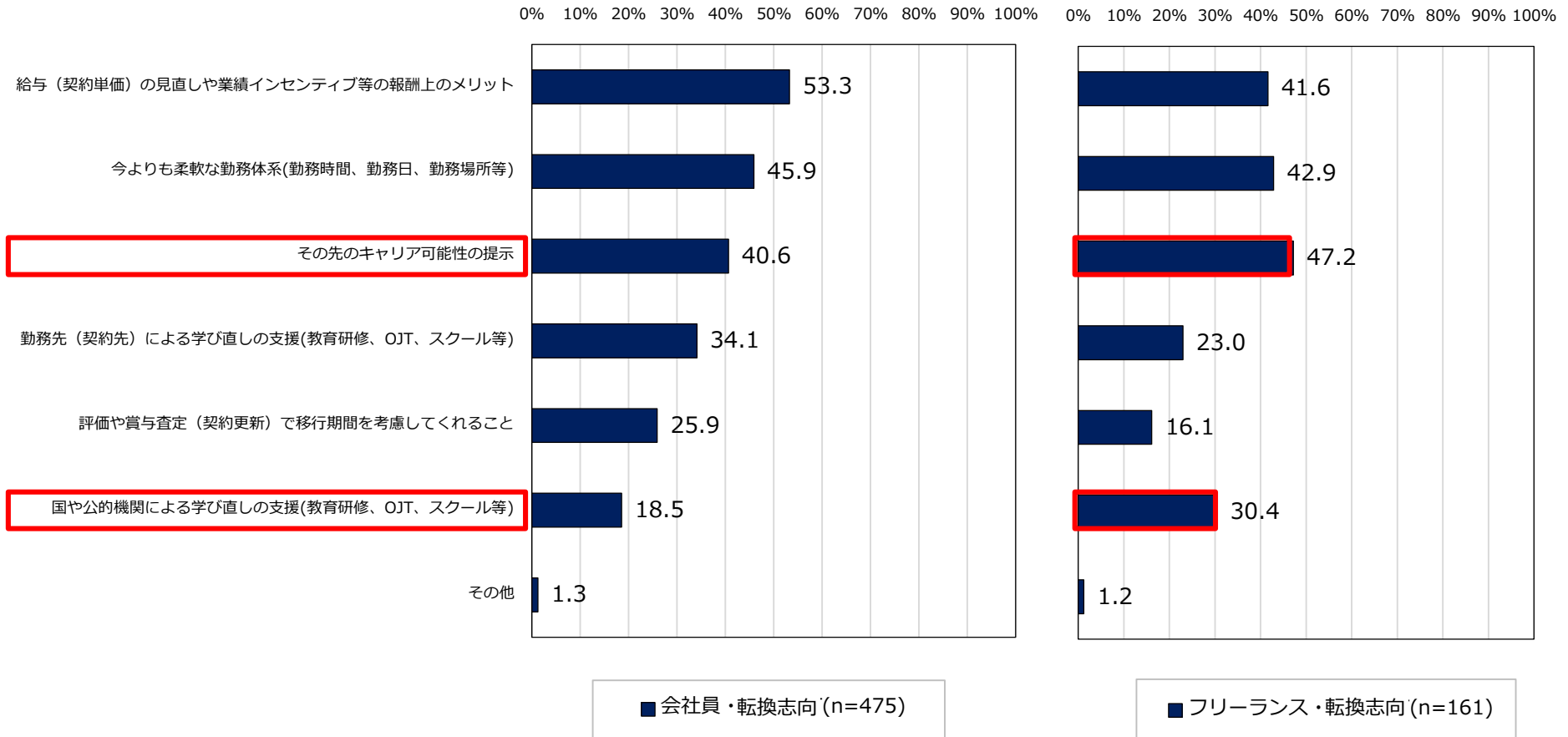


(参考) 2020年度調査



- ◆ フリーランスは、「その先のキャリアの提示」の回答が最も多い。また、「国や公的機関による学び直しの支援」の回答が会社員と比べて10pt以上高い。

転換の助け



※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・取り組み

設問項目

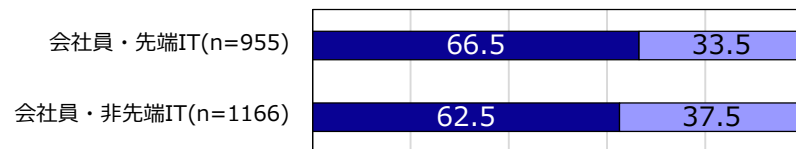
- キャリアを判断する基準として、比重が高いもの
- キャリアの志向性（当面・将来）
- キャリア形成上の悩み
- 活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性認識

キャリアを判断する基準として、比重が高いもの

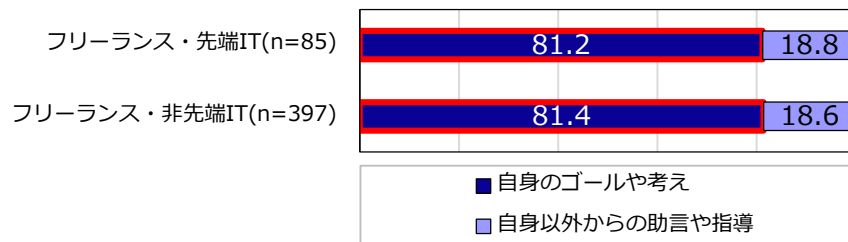
- ◆ 先端/非先端に関わらず、フリーランスは会社員と比べ「自身のゴールや考え」に比重を置いている割合が高い。

自身のキャリアを判断する基準として、比重が高いもの（2021年度）

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

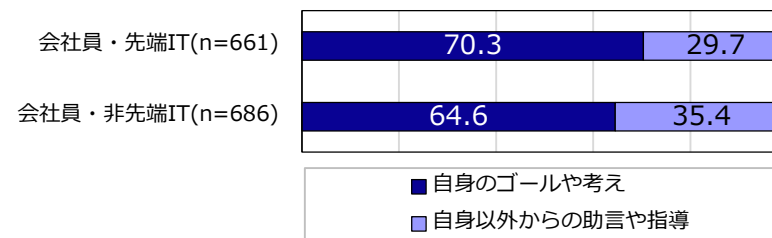


0% 20% 40% 60% 80% 100%

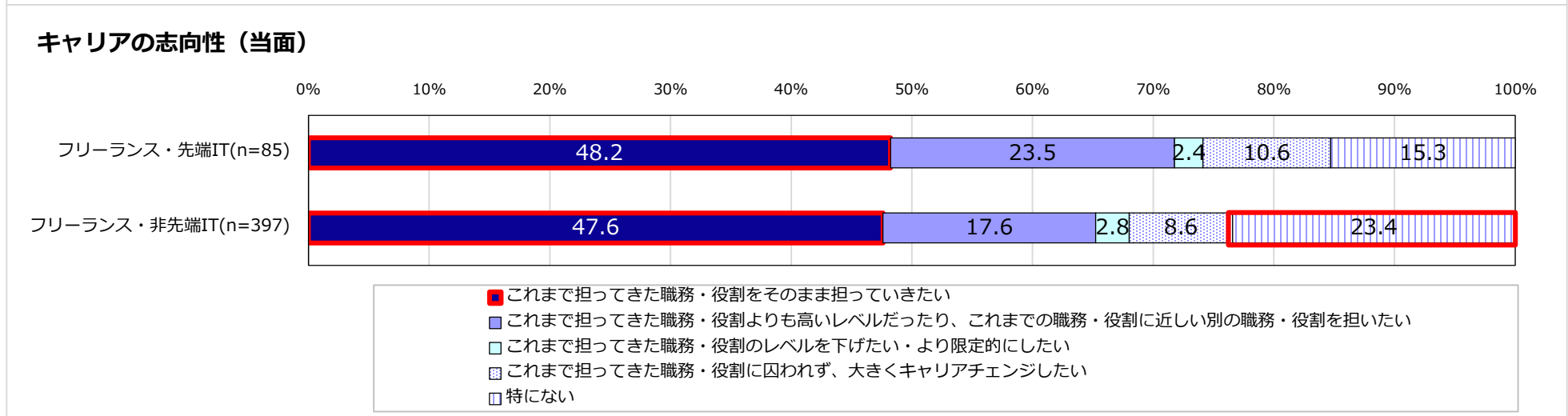
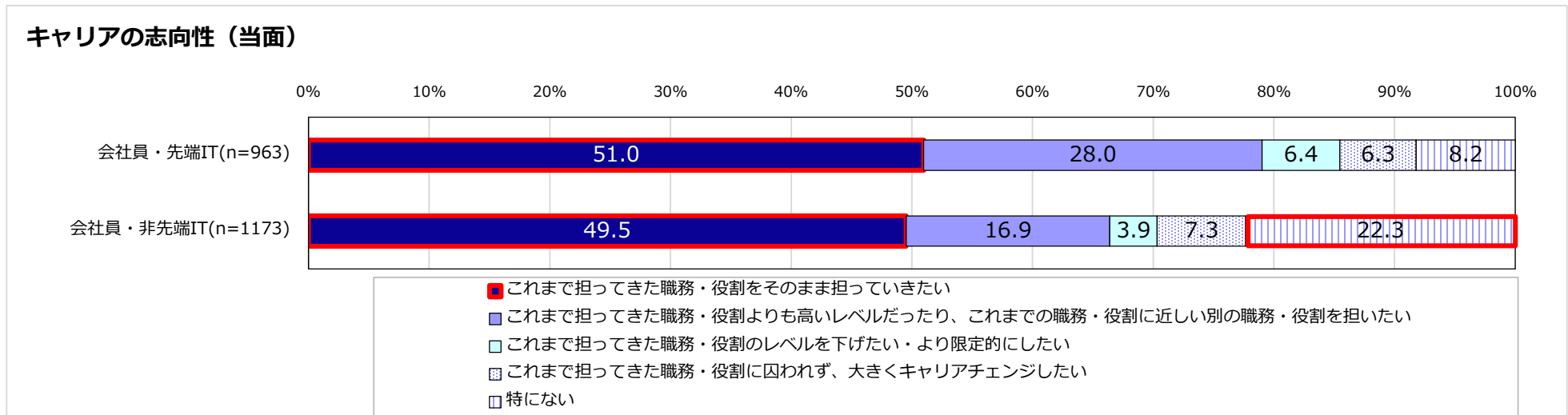


（参考）2020年度調査

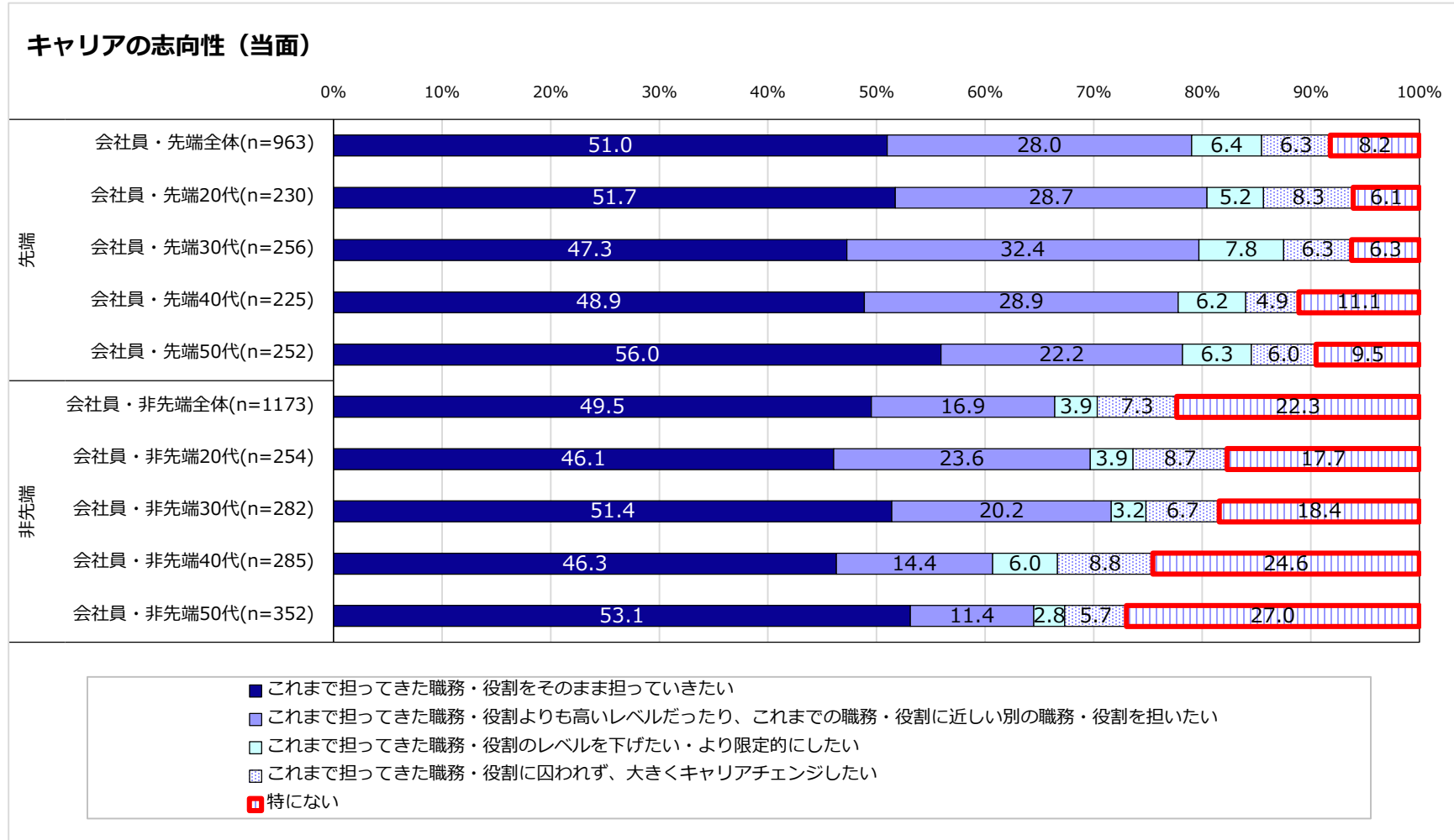
0% 20% 40% 60% 80% 100%



- ◆ 会社員/フリーランス、先端/非先端に関わらず、半数近くが現状維持を希望。
一方、非先端のうち2割はキャリアに対して志向がない。



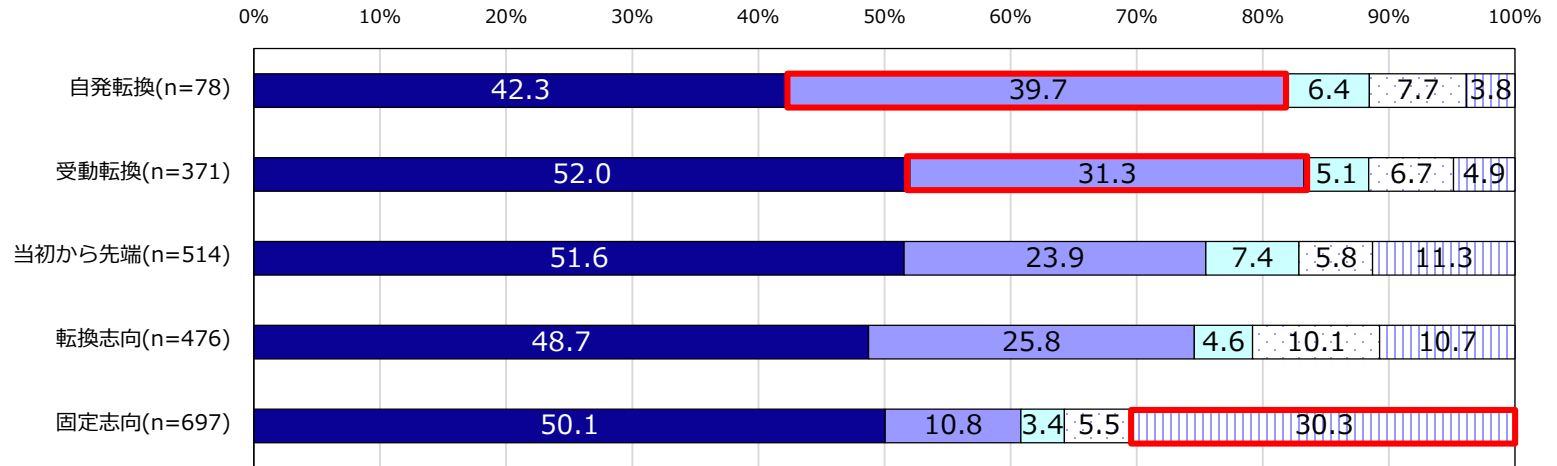
- ◆ 年代が上がるにつれて、非先端における当面のキャリアの志向性が「特にない」回答者が増えていく傾向にあるが、20~30代の若年層においても17~18%がキャリアの志向性が「特にない」。



補足：会社員転換タイプ別 キャリアの志向性（当面）

- ◆ 自発転換や受動転換は、当面においてこれまでよりも高いキャリアを志向しており、転換経験者は先端領域への転換後も更なるキャリアアップを志向する傾向にあることがうかがえる。
- ◆ 固定志向の30.3%は、当面のキャリアに対して「特にない」と回答しており、先端領域への転換に対する意欲・関心がないだけでなく、今後のキャリアについても考えられていない様子が見られる。

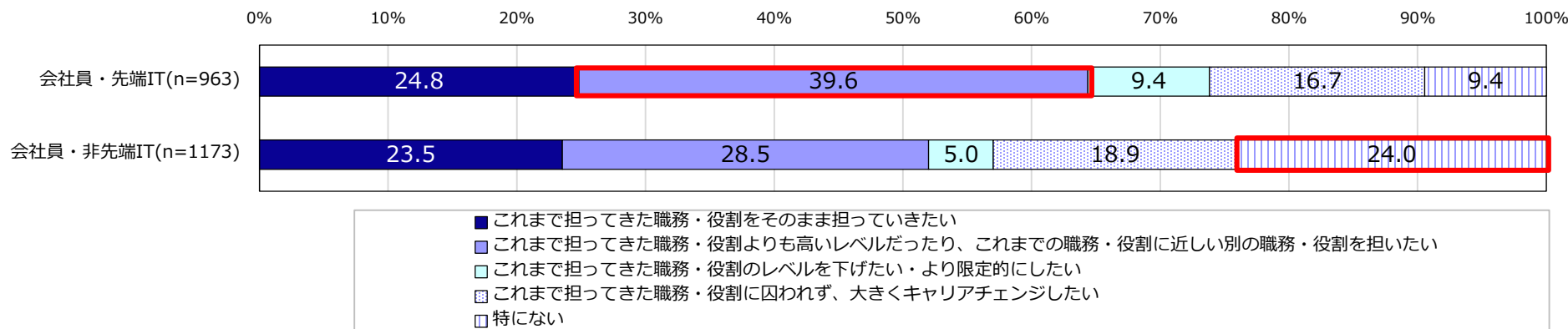
キャリアの志向性（当面）



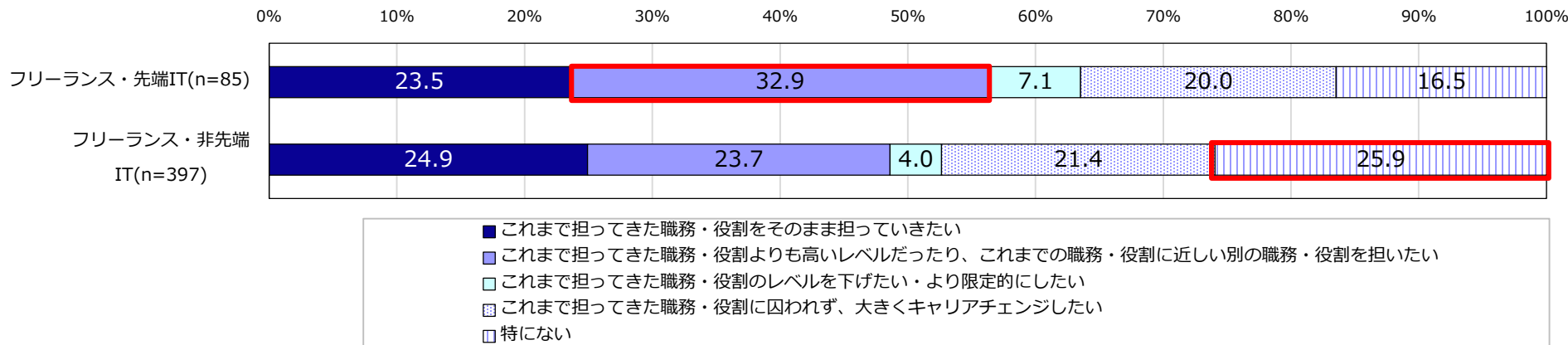
- これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい
- これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい
- これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい
- 特にない

- ◆ 先端は、会社員/フリーランスに関わらず、将来的には「これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルやそれに近い別の職務・役割」を望む割合が最も高い。
- ◆ また非先端では、会社員/フリーランスに関わらず、約25%が「特になし」となっている。

キャリアの志向性（将来）

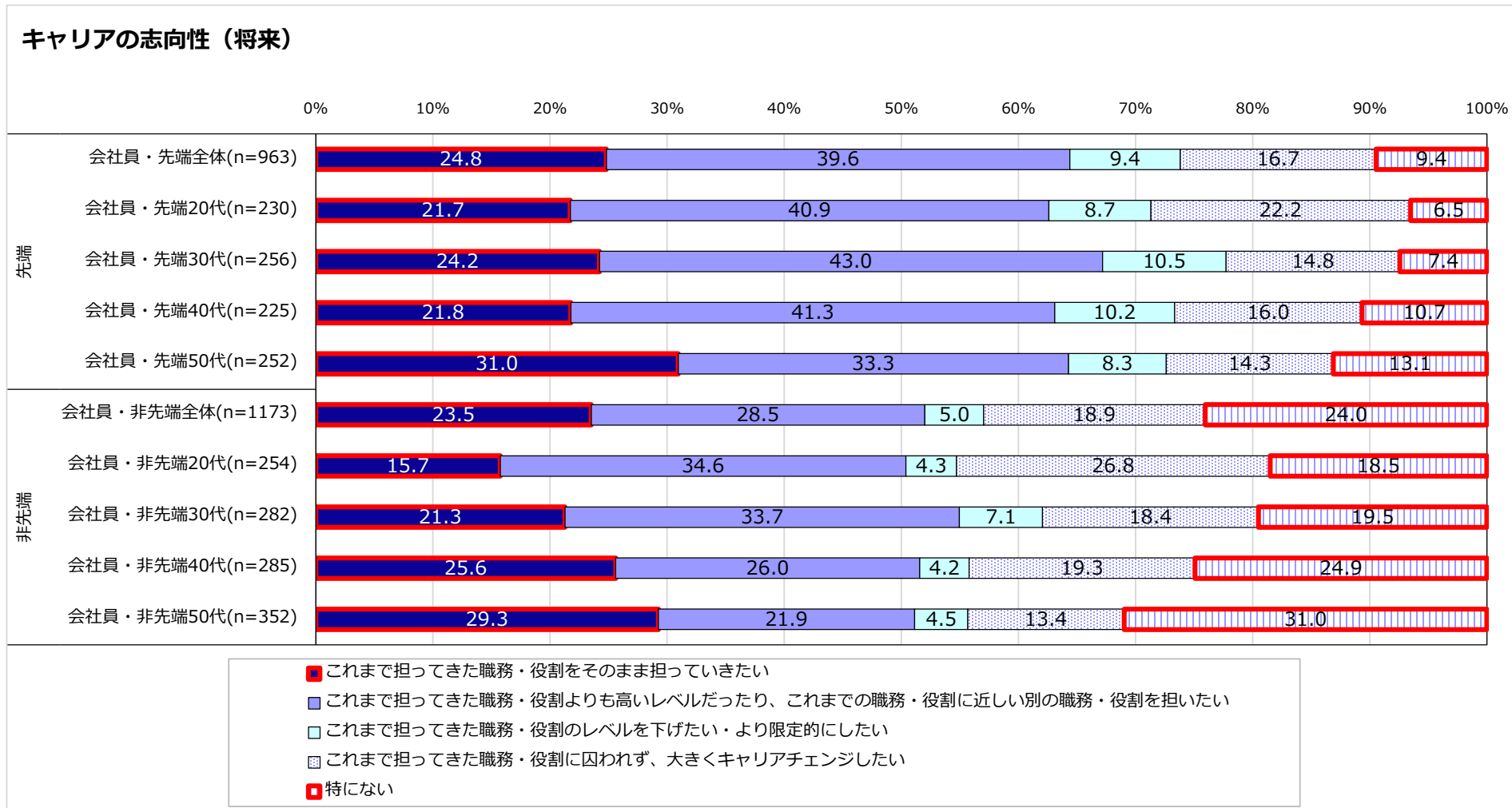


キャリアの志向性（将来）



補足：会社員年代別 キャリアの志向性（将来）

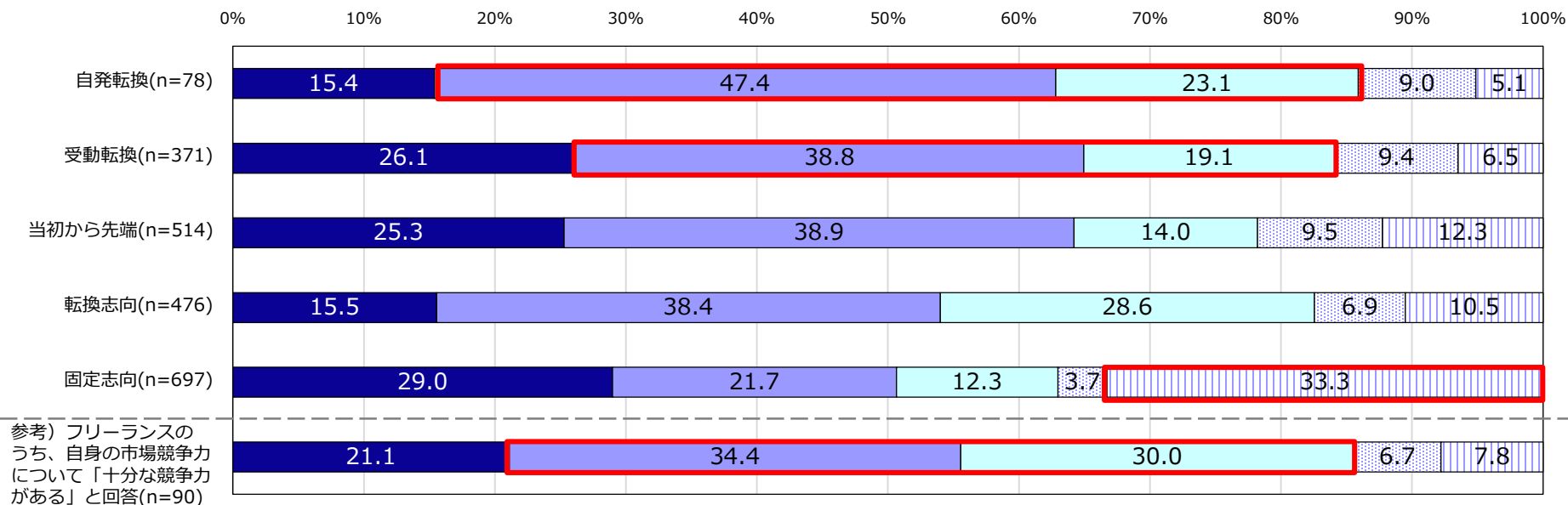
- ◆ 先端/非先端ともに年齢が高くなるにつれて、「これまで担ってきた職務・役割を担うことを希望する」割合や、「特になし」の割合が高まる傾向にある。
- ◆ 非先端は20~30代の若年層においても、「特になし」と回答する割合が高い。



将来的なキャリアの志向性

- ◆ 将来におけるキャリア形成の考えについて聞いたところ、「自発転換」、「受動転換」、「転換志向」はキャリアアップやキャリアチェンジを望む回答者の割合が6割弱～7割あり、これは自身の市場競争力が高いと回答したフリーランスと比べても遜色ない。先端領域への転換経験者や転換志向者はキャリア形成に対する意識が高いことがうかがえる。
- ◆ 一方「固定志向」は、「特にない」と答えた割合が3割と顕著であり、先端領域への転換の意欲が低いことだけに留まらず、自身のキャリアの方向性について考えられていない様子が見えてくる。

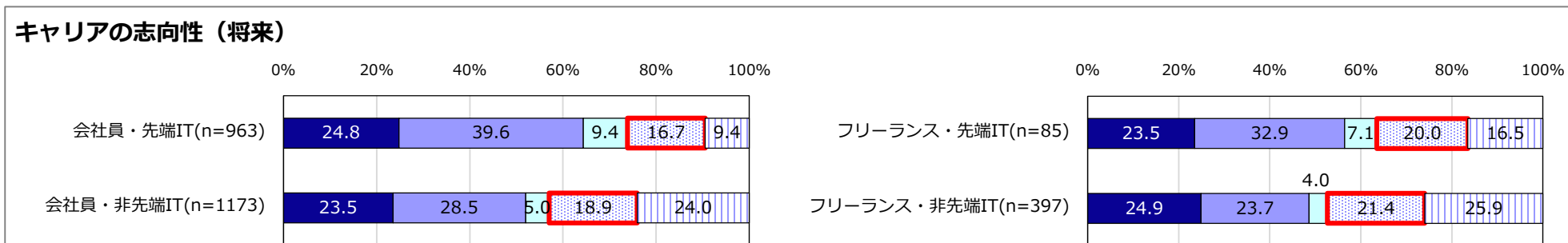
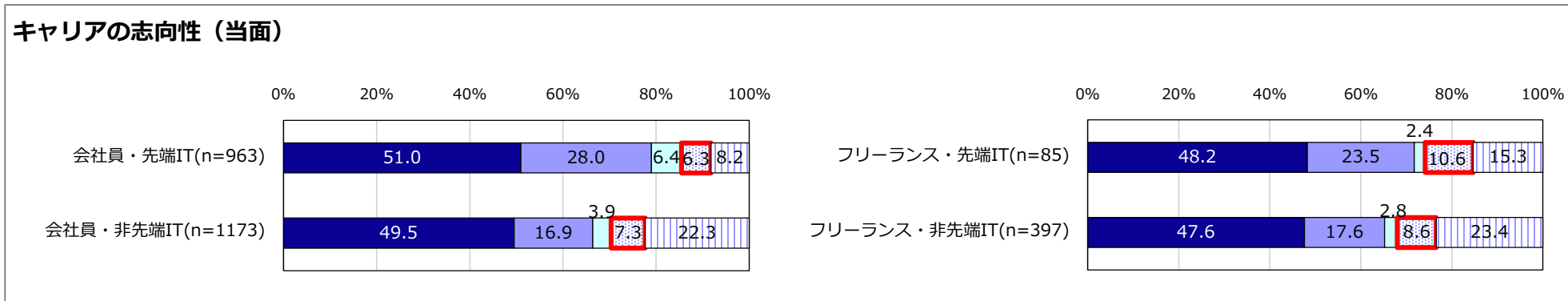
将来的なキャリアに対する考え



- 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・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい
- 特にない

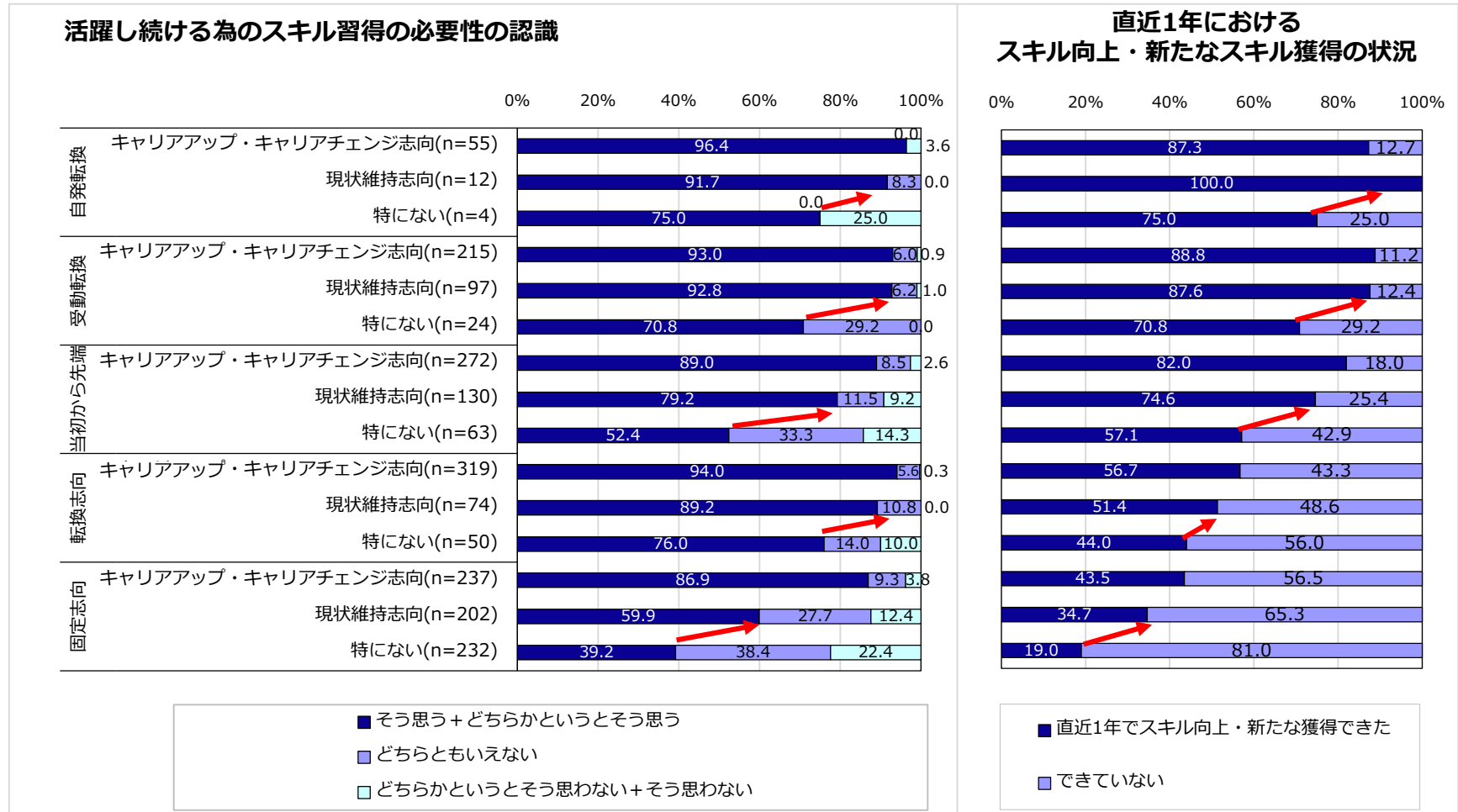
補足：キャリアの志向性の当面・将来の比較

- ◆ 将来のキャリアチェンジの意向は、会社員/フリーランスともに、当面と比べて10pt.以上高い。
- ◆ また、非先端の方がキャリアチェンジを望む割合の差が大きい。



- 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
- 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
- 特にない

- ◆ キャリア形成の考えがある回答者（「キャリアアップ・キャリアチェンジ志向」・「現状維持」）は、「特にない」回答者に比べ、転換タイプに関わらず新しいスキル習得に対する意識や直近1年においてスキル向上・新たなスキル獲得ができた割合が高い傾向にある。

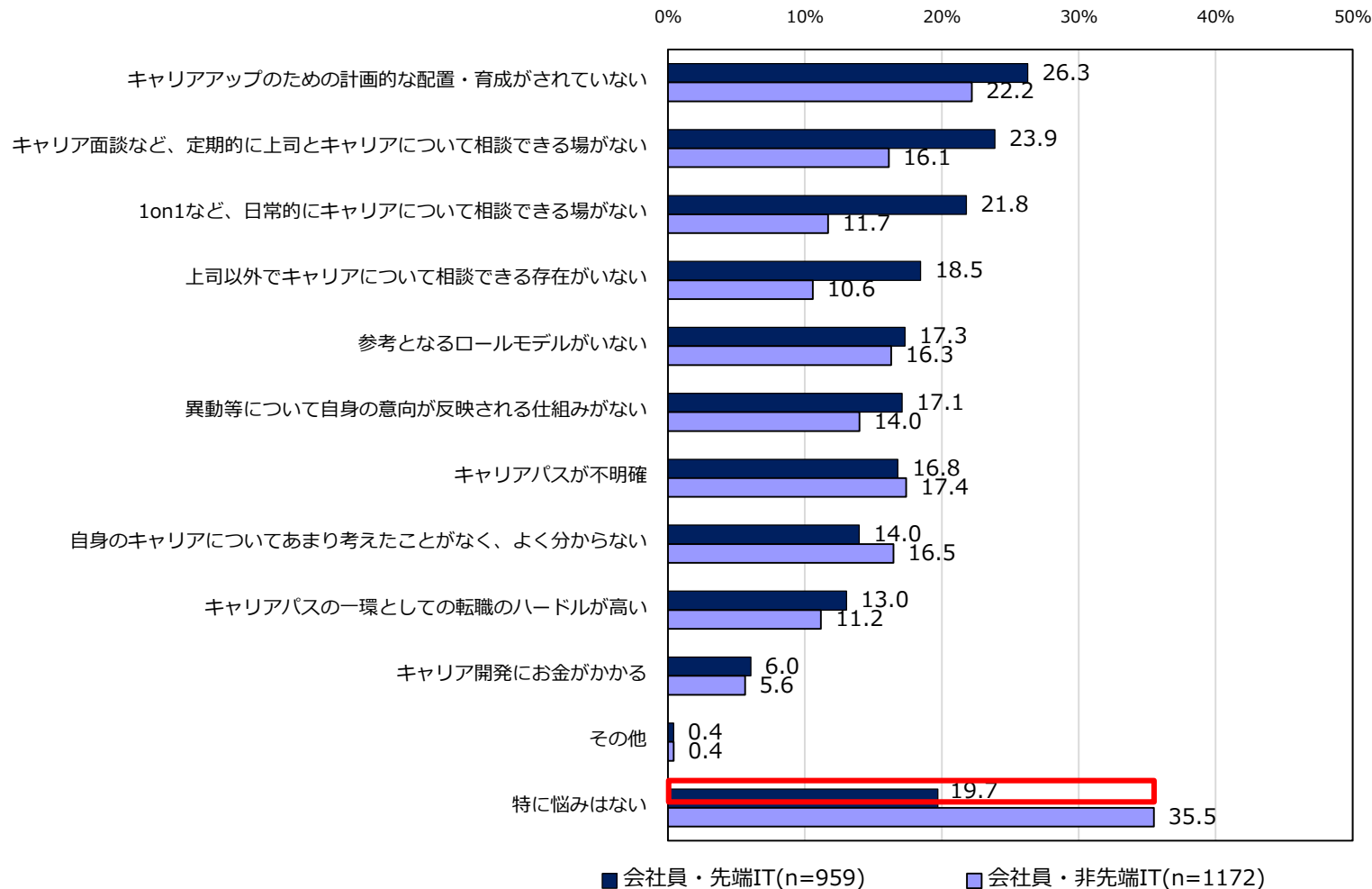


注：アンケートの回答選択肢である、“これまで担ってきた職務・役割よりも高いレベルだったり、これまでの職務・役割に近い別の職務・役割を担いたい”および“これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアチェンジしたい”を「キャリアアップ・キャリアチェンジ志向」、「これまで担ってきた職務・役割をそのまま担っていきたい」は「現状維持志向」と置き換えて表記、“特にない”はそのまま表記している（“これまで担ってきた職務・役割のレベルを下げたい・より限定的にしたい”は回答から除外している）。

キャリア形成上の悩み（会社員）

- ◆ 先端/非先端ともに最も割合が高いものは、「キャリアアップのための計画的な配置・育成」であった。
- ◆ 先端の方が全体的に選択率が高く、また「特に悩みが無い」の割合が非先端より高い。
- ◆ 非先端は、その35.5%が「特に悩みが無い」と回答している。

キャリア形成上の悩み

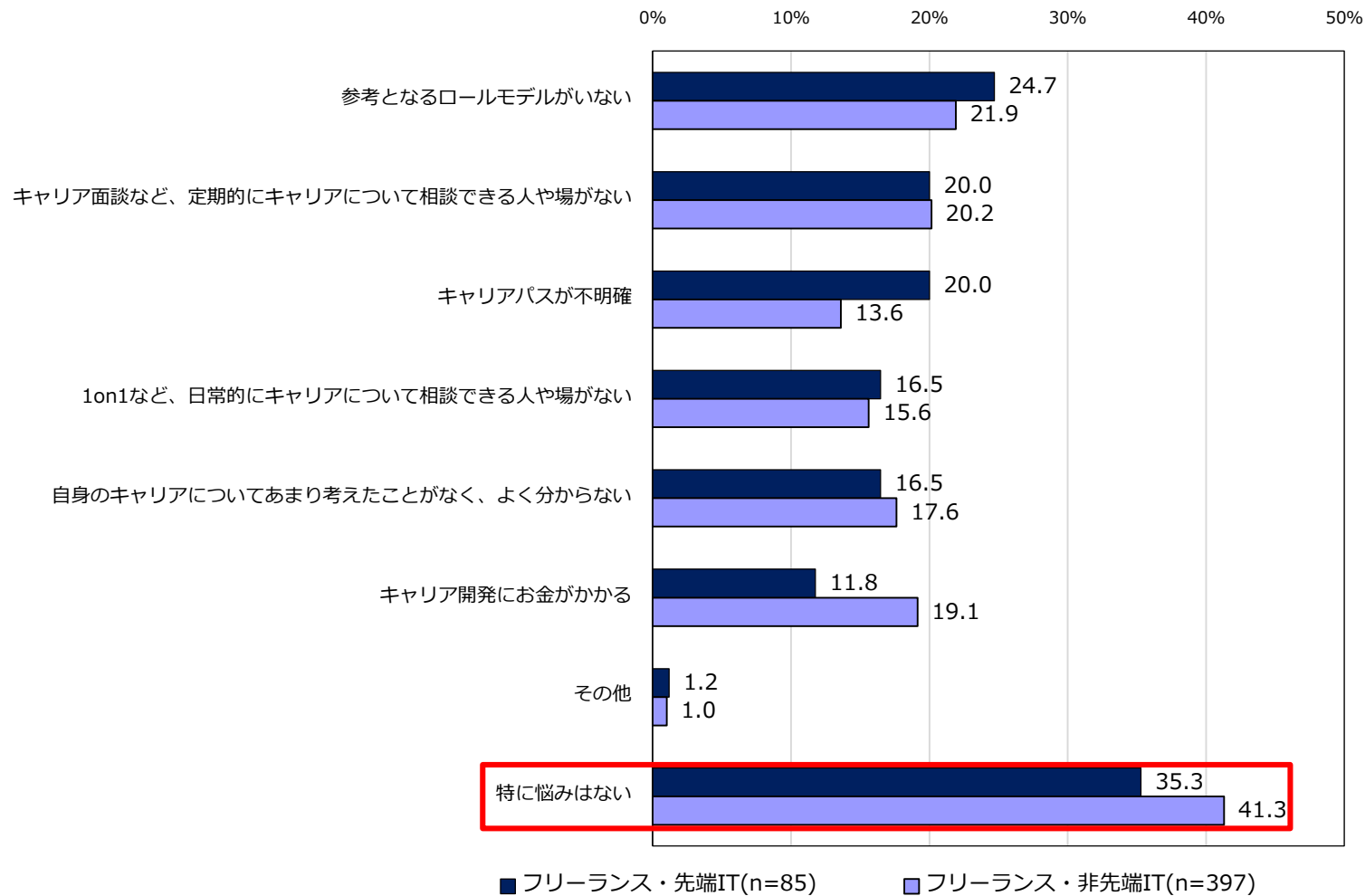


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

キャリア形成上の悩み（フリーランス）

- ◆ 先端/非先端ともに最も割合が高いものは、「参考となるロールモデルがない」ことであった。
- ◆ 前頁の会社員と比べると、先端/非先端での差異は小さく、また悩みがない回答者の割合が高い。

キャリア形成上の悩み

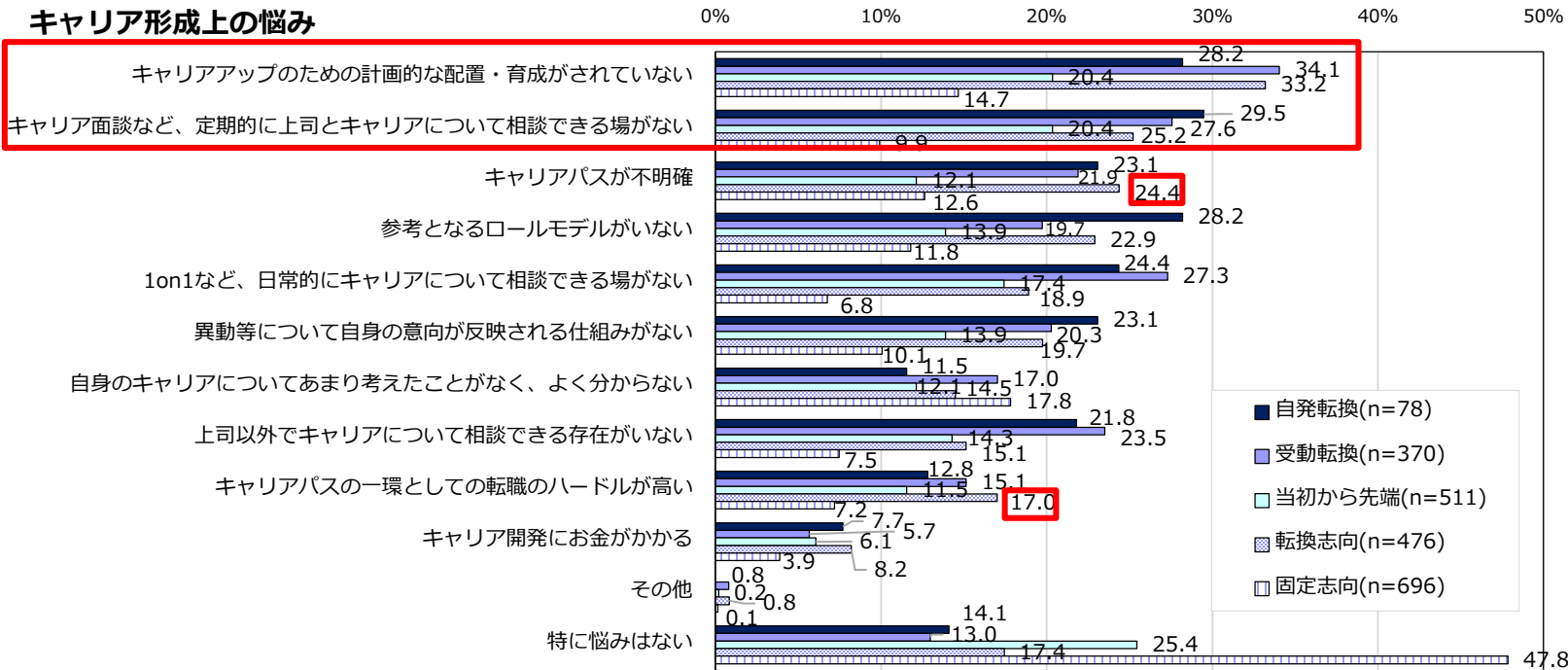


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

補足：会社員転換タイプ別 キャリア形成上の悩み

- ◆ 転換タイプに共通して、「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」ことや、「キャリア面談など、定期的な上司とキャリアについて相談できる場がない」ことに悩みを抱えている（ページ下部の表参照）。特に「**転換志向**」は他のタイプに比べて、「**キャリアパスが不明確**」「**転職のハードルが高い**」ことにも悩みを抱えており、**先端領域への転換意欲はあるものの、行動に移す前の段階で足踏みしている様子**がうかがえる。

キャリア形成上の悩み



※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

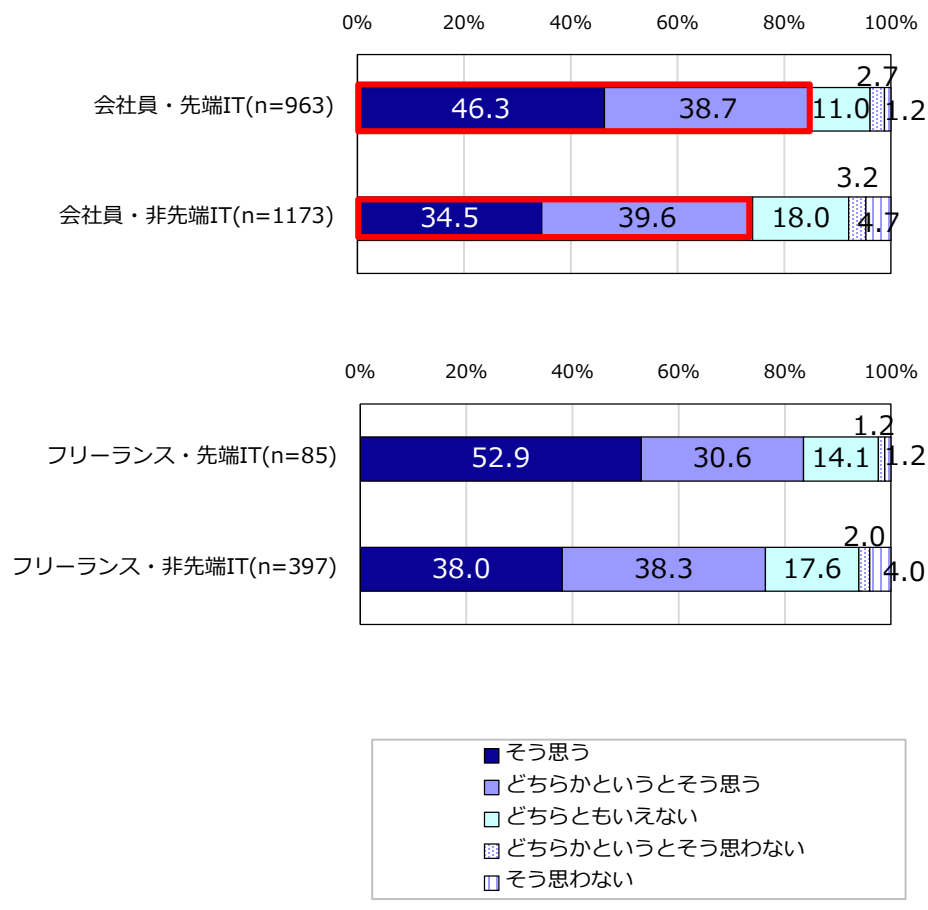
キャリア形成上の悩みTop3

	自発転換	受動転換	当初から先端	転換志向	固定志向
1位	✓ キャリア面談など、定期的な上司とキャリアについて相談できる場	✓ キャリアアップのための計画的な配置・育成	✓ キャリアアップのための計画的な配置・育成 ✓ キャリア面談など、定期的な上司とキャリアについて相談できる場	✓ キャリアアップのための計画的な配置・育成	✓ 自身のキャリアについてあまり考えたことがない
2位	✓ 参考となるロールモデル ✓ キャリアアップのための計画的な配置・育成	✓ キャリア面談など、定期的な上司とキャリアについて相談できる場	✓ -	✓ キャリア面談など、定期的な上司とキャリアについて相談できる場	✓ キャリアアップのための計画的な配置・育成
3位	✓ -	✓ 1on1など、日常的にキャリアについて相談できる場	✓ 1on1など、日常的にキャリアについて相談できる場	✓ キャリアパスが不明確	✓ キャリアパスが不明確

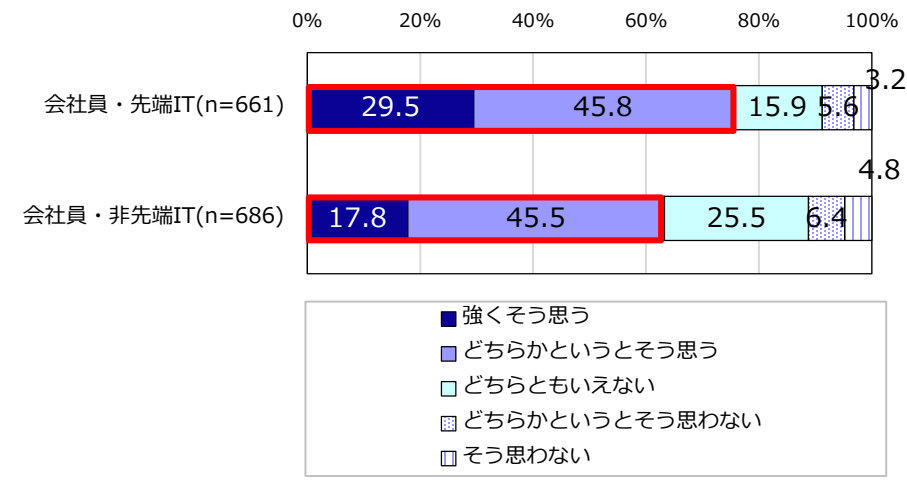
活躍し続ける為の新しいスキル習得の必要性の認識

- ◆ 会社員/フリーランス、先端/非先端どのセグメントにおいても「そう思う」、「どちらかというと思う」の割合が60%以上となっている。
- ◆ 会社員を2020年度調査と比較すると、2020年度調査と比べ肯定的な回答の割合が高まっており、スキル獲得の必要性に対する意識は高まっていることが示唆される。

活躍し続ける為の新しいスキル習得の必要性の認識



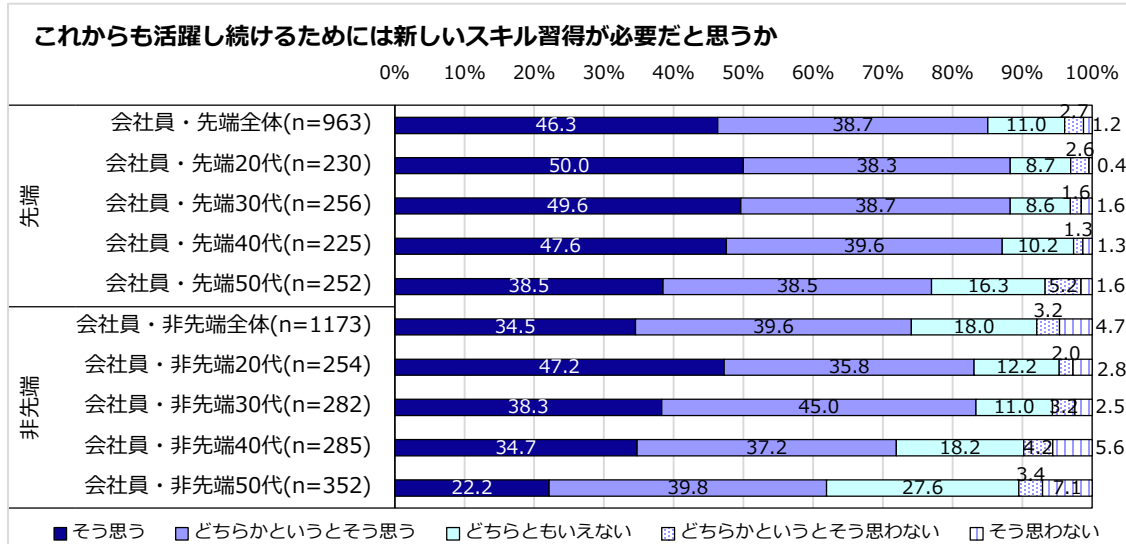
(参考) 2020年度調査結果



※選択肢「強くそう思う」は2021年度調査より「そう思う」に変更している

補足：会社員年代別 活躍し続ける為の新しいスキル習得の必要性の認識

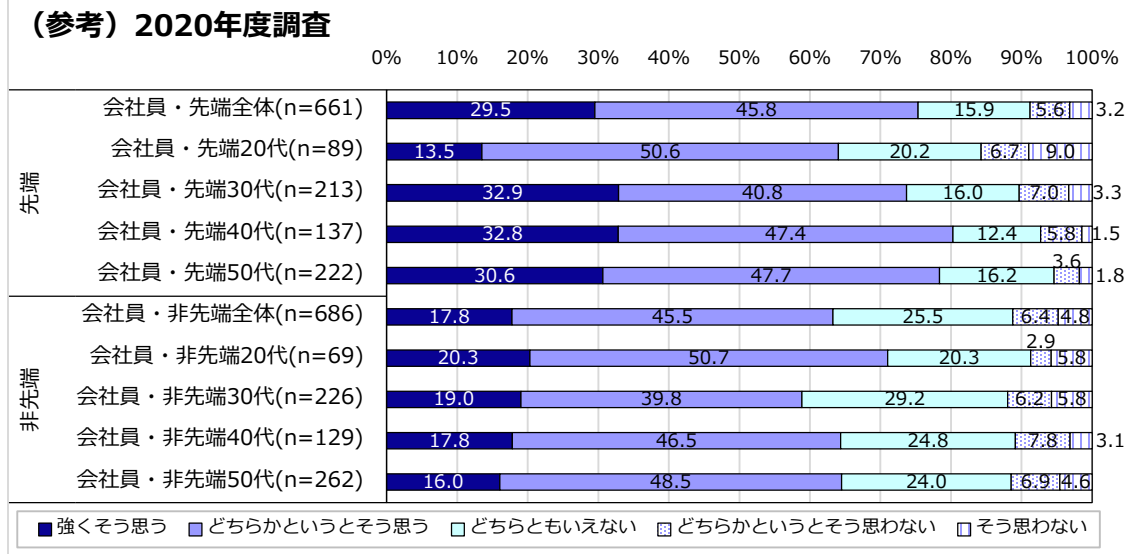
- ◆ 活躍し続ける為の新しいスキル習得の必要性の認識が高まっているのは、主に20代・30代であり、40代・50代では差異が見られない。



本年度一昨年度の差分

凡例
■ 緑：+10pt超
■ 赤：-10pt未満

		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
先端	全体(n=963)	9.7	-4.9	-4.8
	20代(n=230)	24.2	-11.5	-12.7
	30代(n=256)	14.6	-7.4	-7.2
	40代(n=225)	6.8	-2.2	-4.6
	50代(n=252)	-1.4	0.1	1.3
非先端	全体(n=1173)	10.8	-7.5	-3.3
	20代(n=254)	12.1	-8.1	-4.0
	30代(n=282)	24.5	-18.2	-6.3
	40代(n=285)	7.6	-6.6	-1.0
	50代(n=352)	-2.6	3.5	-0.9



第3章 学び・学び直しに対する意識・取り組み

設問項目

- 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況
- スキルや学びを見直したきっかけ
- 新たに学ぶ領域を選ぶ基準
- 今後身につけるべき重要度が高いと思うスキル
- スキル向上や新たなスキル獲得の為の学びのネック
- スキル向上・新たなスキル獲得に有効な方法
- スキル向上・新たなスキル獲得のメリット

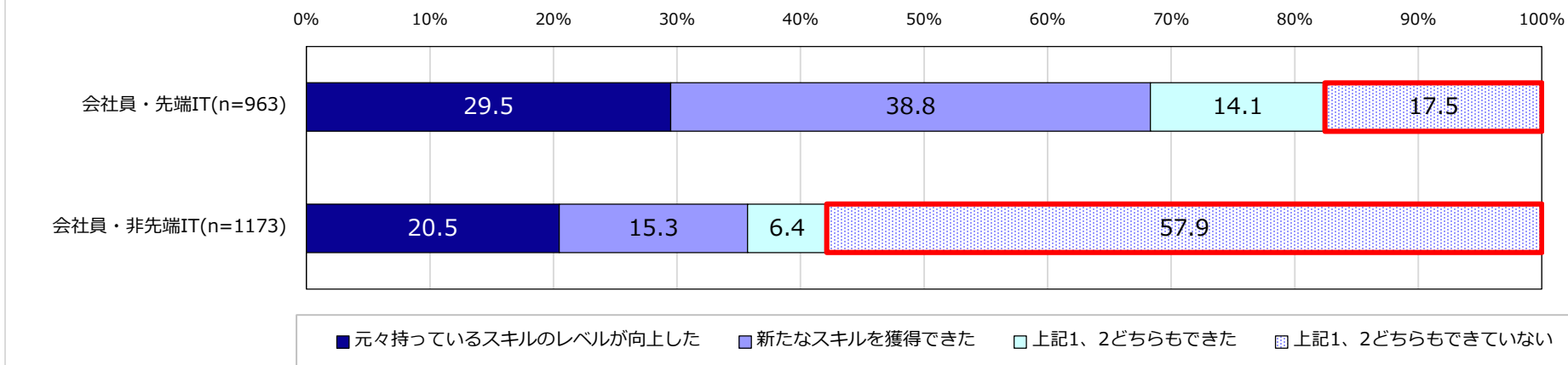
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

会社員

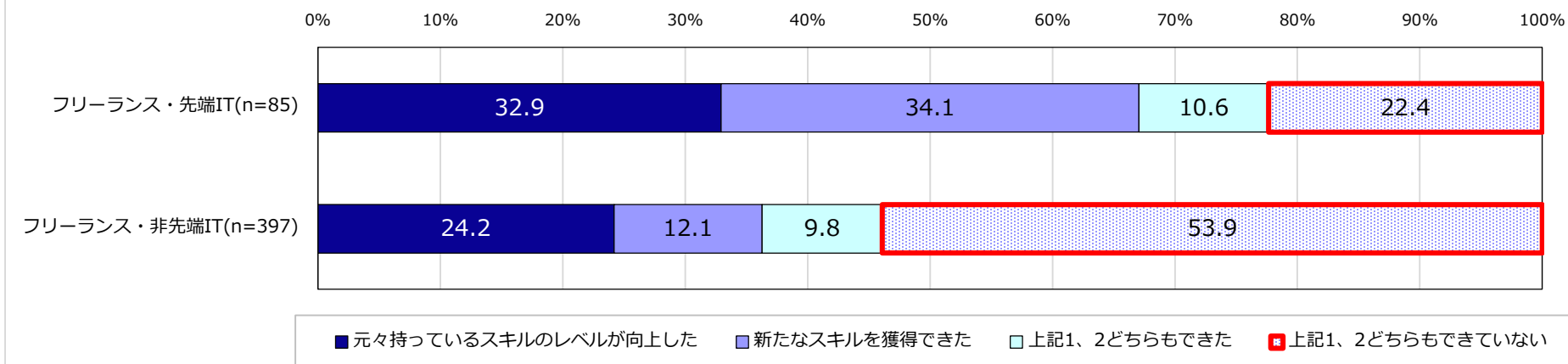
フリーランス

- ◆ 非先端は、先端と比べ、直近1年においてスキル向上・スキル獲得した割合が低く、スキル向上もスキル獲得もしていない人が半数以上である。

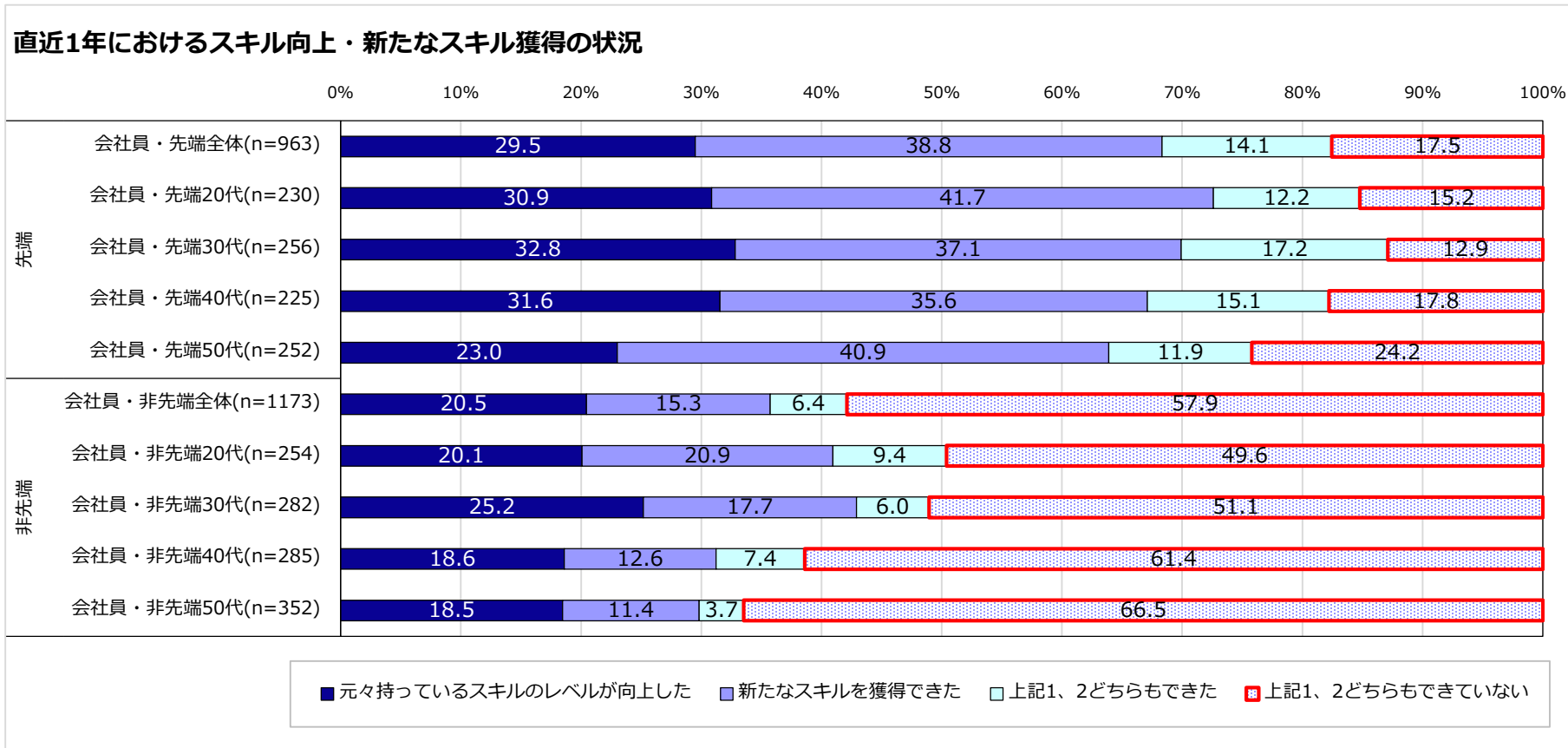
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況



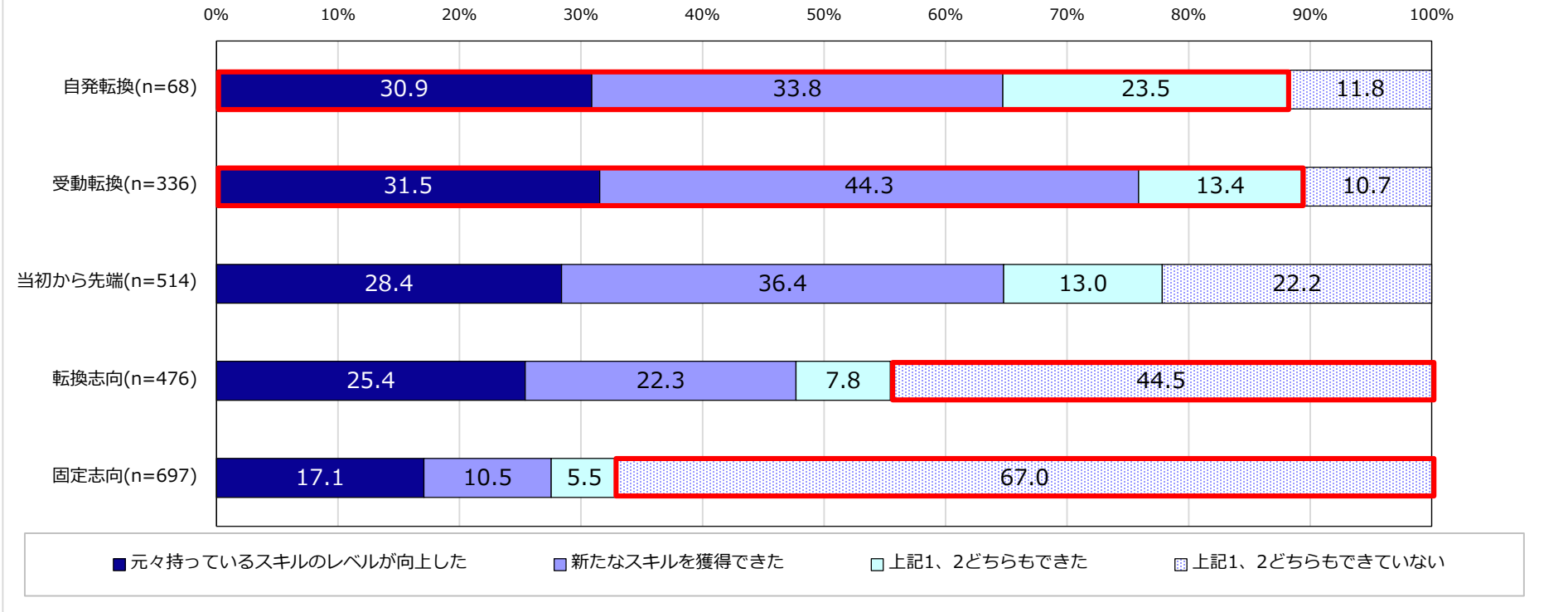
◆ 年代別に見ても、先端と非先端のスキル向上・新たなスキル獲得状況の格差が歴然としている。



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

- ◆ 直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況を見てみると、自発転換・受動転換の9割近くが成果を感じており、顕著。転換経験者（自発転換・受動転換）は、先端領域への転換後も自身のスキルを研鑽し続けている様子がうかがえる。
- ◆ 一方で、転換志向の44.5%、固定志向の67.0%が、スキルの向上・新たなスキルの獲得いずれもできていないと回答している。

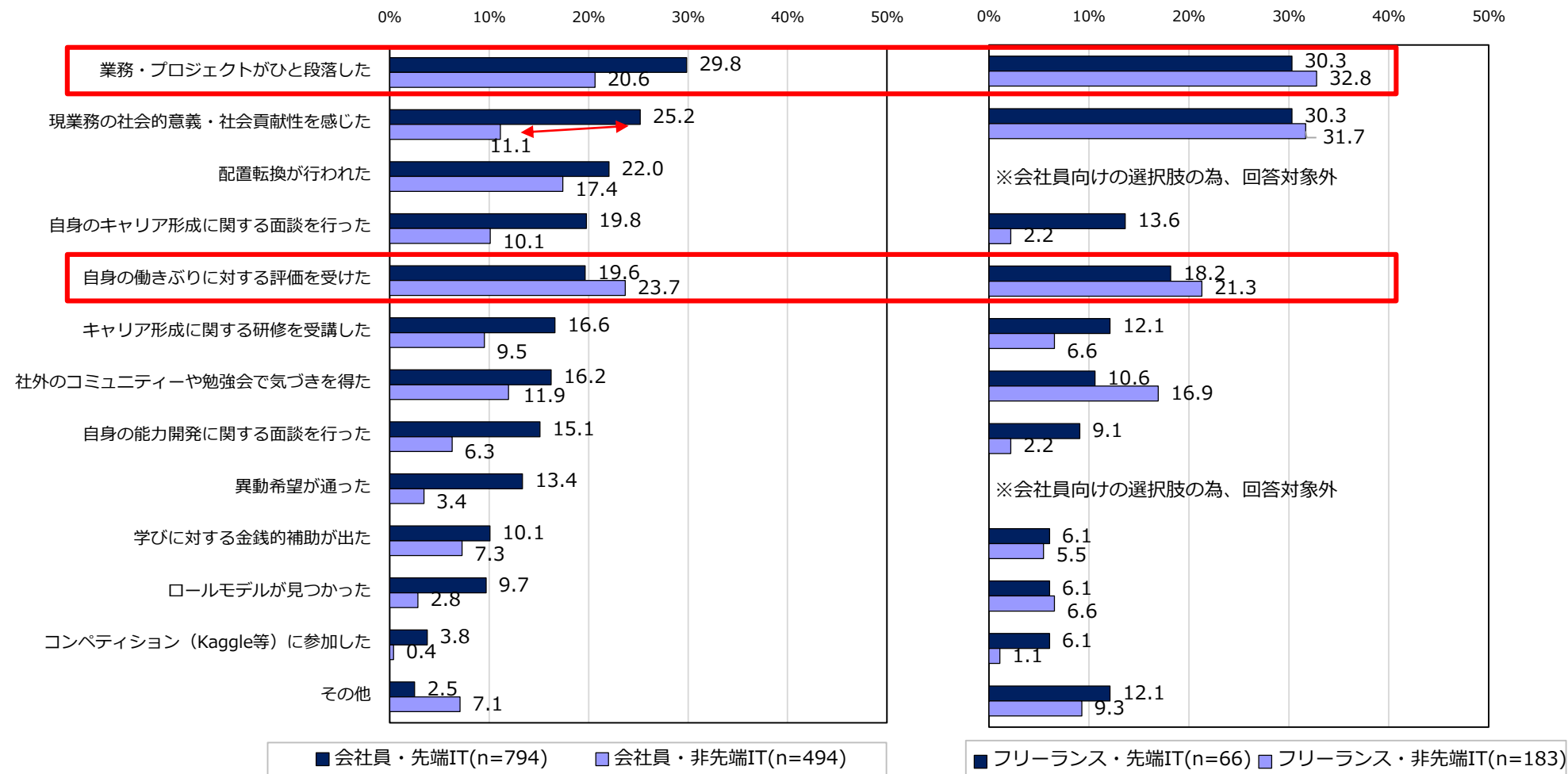
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況（直近1年以内の転換者を除く）



スキルや学びを見直したきっかけ

- ◆ 「業務・プロジェクトがひと段落した」ことによって学びを見直した割合が会社員/フリーランスともに多い。
- ◆ また非先端の会社員/フリーランス共通して、「働きぶりに対する評価」がきっかけとなっている割合が高い。
- ◆ さらに会社員の先端において、「現業務の社会的意義・社会貢献性を感じた」ことがきっかけと回答した割合が非先端と大きな差異が出ている。

スキル向上・新たなスキル獲得する以前に、自身のスキルや学びを見直す必要性を感じたきっかけ



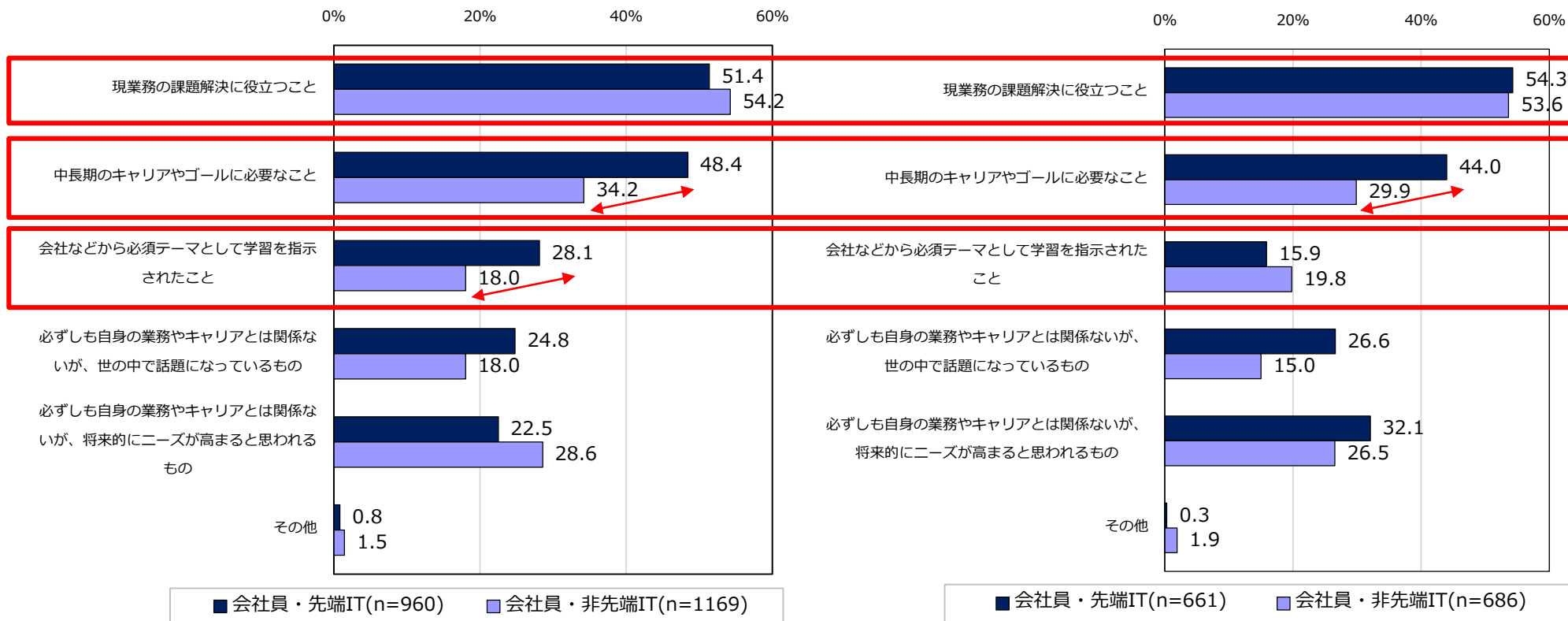
※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

- ◆ 先端/非先端ともに「現業務に役立つこと」が、最も割合が高い。
- ◆ 新たに学ぶ領域を選ぶ基準について、先端と非先端の違いを見てみると、2020年度調査に引き続き「中長期のキャリアやゴールに必要なこと」を選んでいる割合の差が大きくなっている。
- ◆ また、先端で「会社などから必須テーマとして学習を指示されたこと」を選ぶ割合も増加しており、「中長期のキャリアやゴールに必要なこと」に次いで、先端/非先端間の差が大きくなっている。

新たに学ぶ領域を選ぶ基準

（参考）2020年度調査

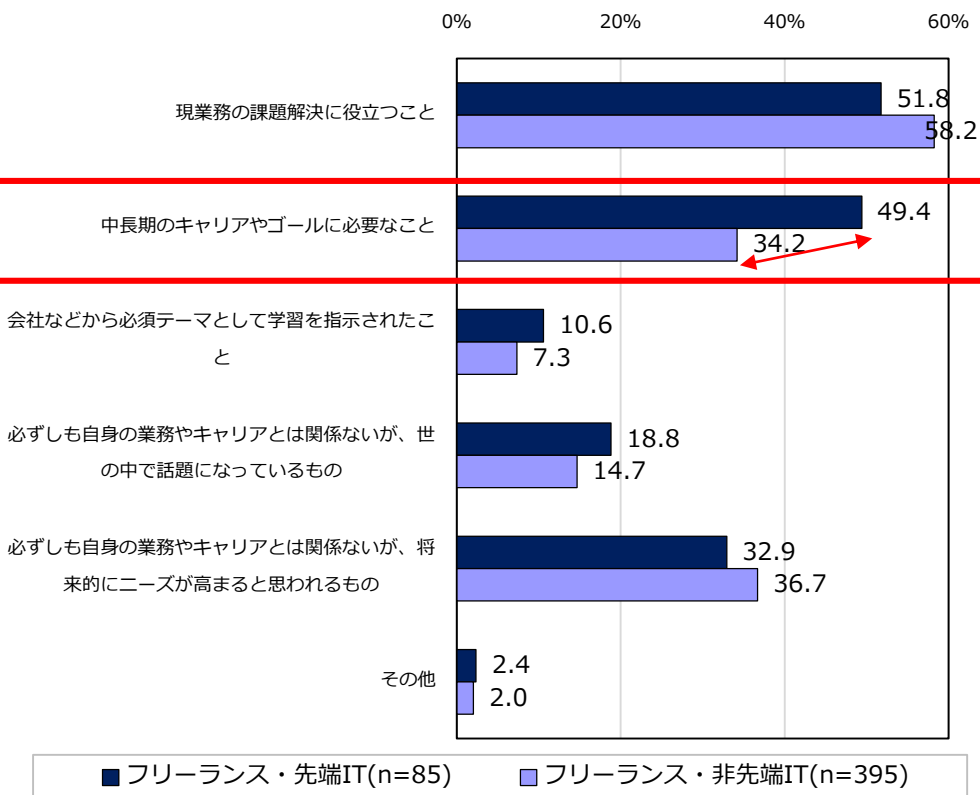


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

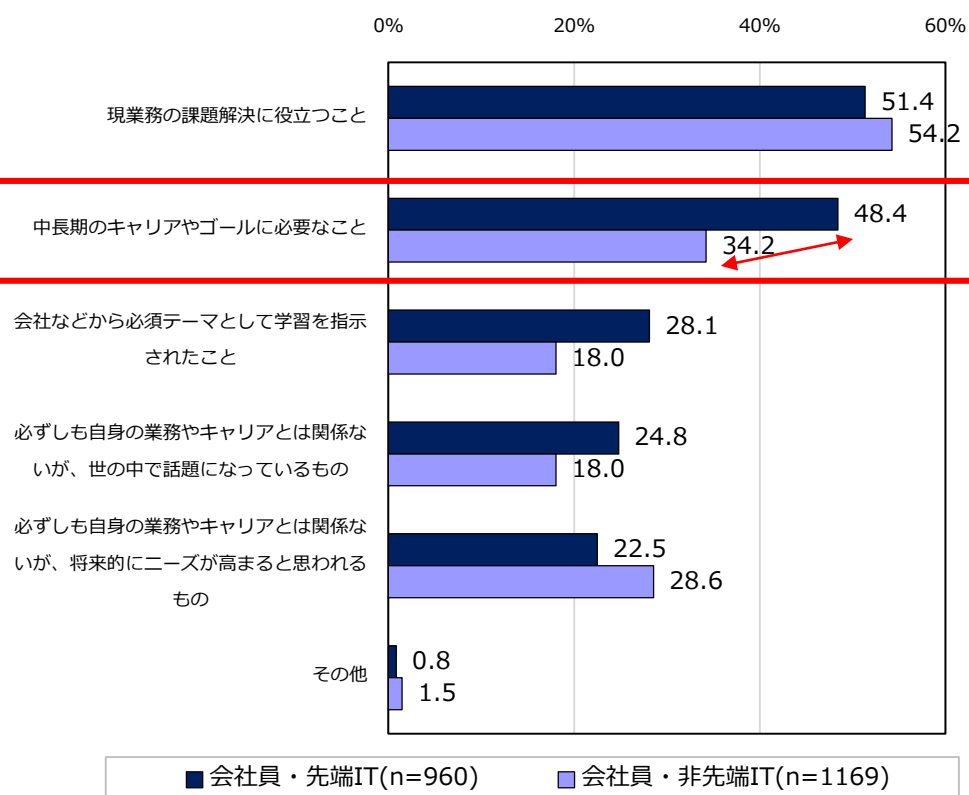
新たに学ぶ領域を選ぶ基準（フリーランス）

- ◆ 先端/非先端ともに「現業務に役立つこと」が、最も割合が高い。
- ◆ フリーランスについても、会社員と同様に、先端と非先端で「中長期のキャリアやゴールに必要なこと」を選択する割合の差が大きくなっている。

新たに学ぶ領域を選ぶ基準（フリーランス）



(参考) 新たに学ぶ領域を選ぶ基準（会社員）

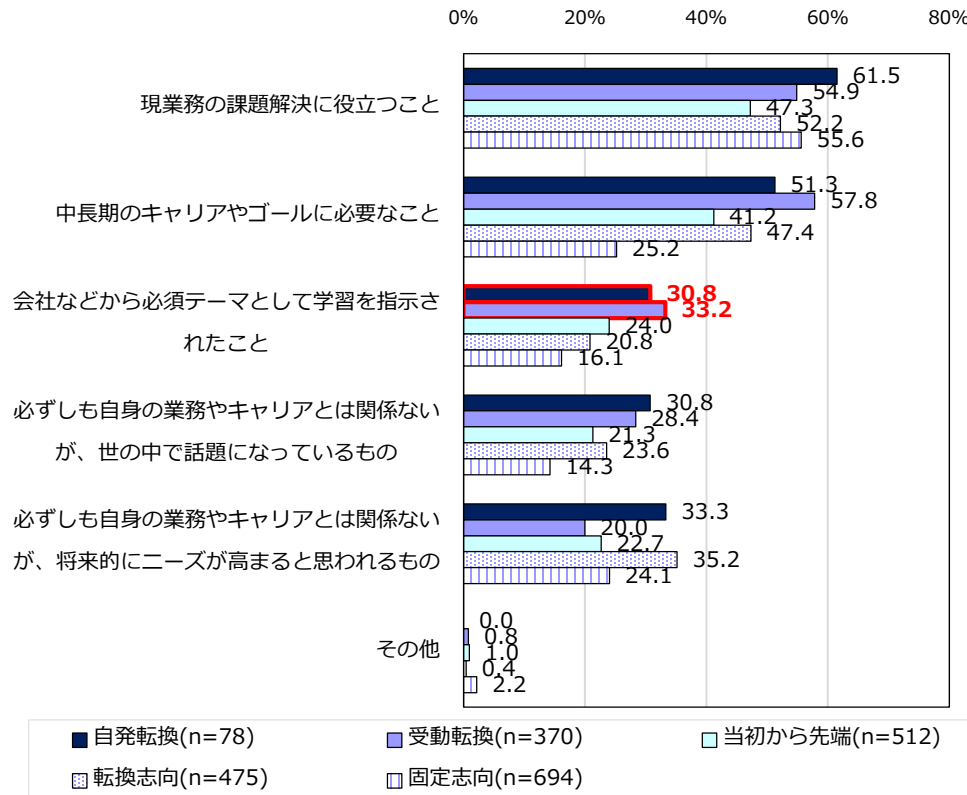


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

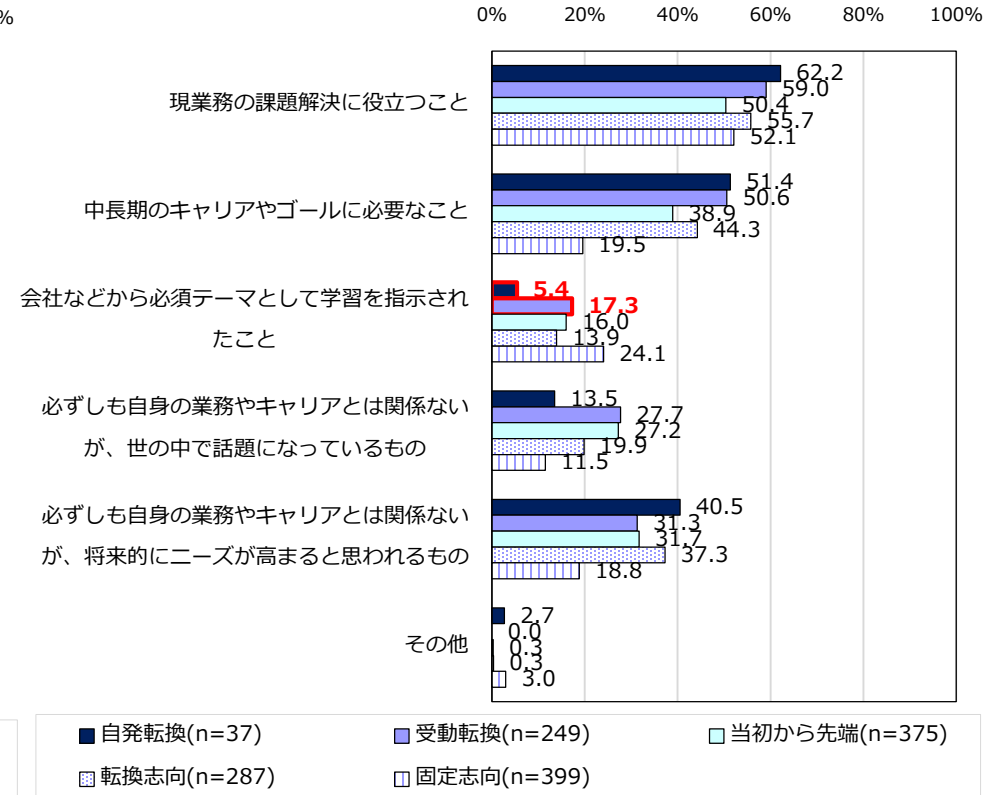
補足：会社員転換タイプ別 IT人材の新たに学ぶ領域を選ぶ基準

- ◆ 転換タイプに関わらず、「現業務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」の選択率が高い。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、自発転換・受動転換はこの1年で「会社などから必須テーマとして学習を指示されたこと」を選択する割合が大きく増加しており、企業からの学びに関する働きかけが積極化していることが示唆される。

新たに学ぶ領域を選ぶ基準



(参考) 2020年度調査

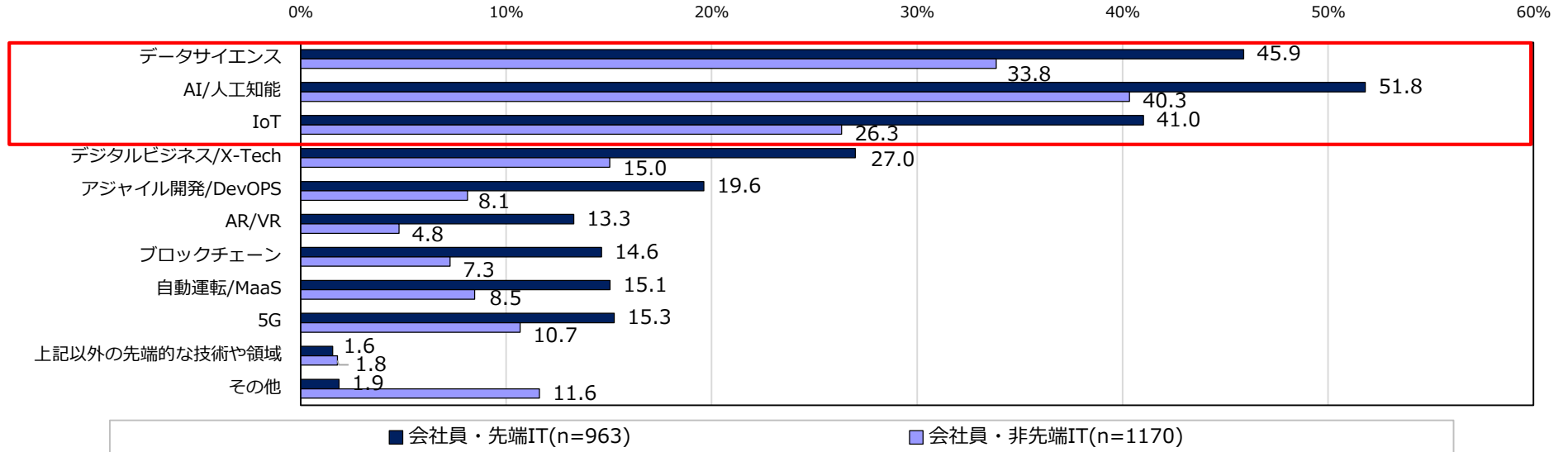


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

今後身につけるべき重要なスキル（会社員）

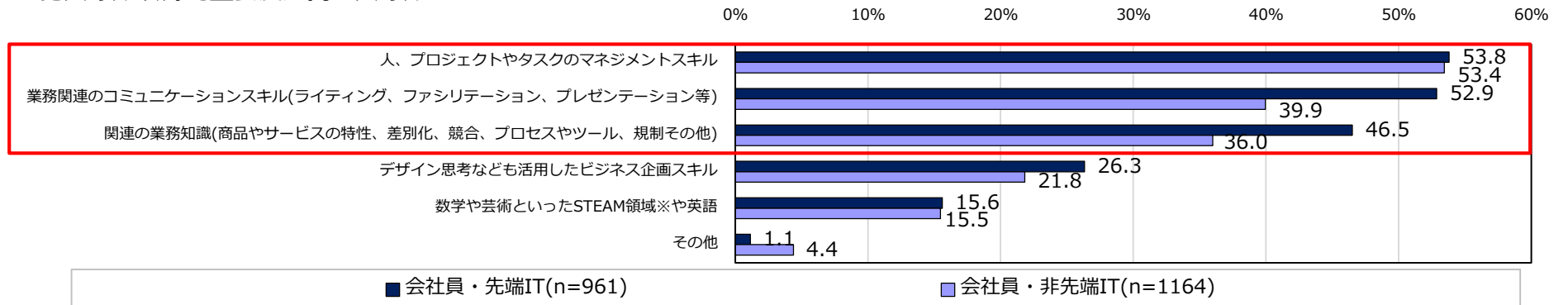
- ◆ 今後身につけるべき技術や領域のスキルとして、2020年度調査に引き続き、AI、データサイエンス、IoTを選択する割合が高い。また、マネジメントスキルやコミュニケーションという技術以外の領域のスキルの重要度も高く認識されている。

今後身につ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



※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

上記スキル以外で重要度が高いスキル



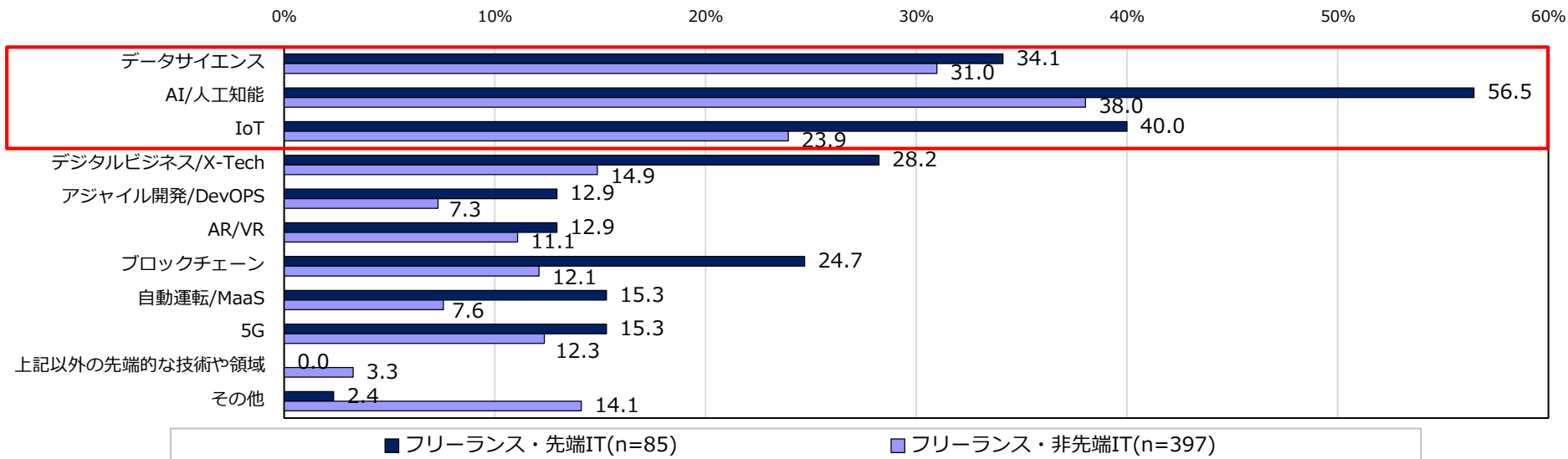
※ STEAM領域とは、科学 (Science) ・技術 (Technology) ・工学 (Engineering) ・芸術 (Art) ・数学 (Mathematics) を指す。

※ 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

今後身につけるべき重要なスキル（フリーランス）

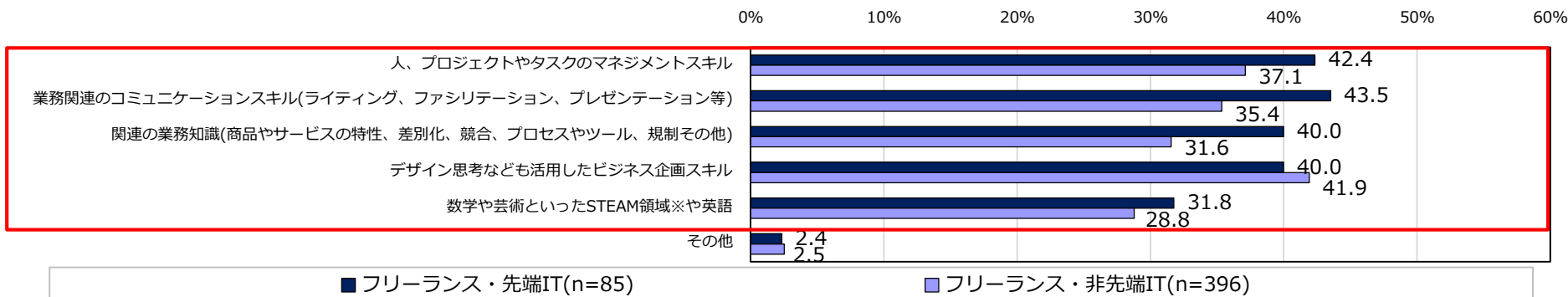
- ◆ フリーランスについても会社員と同様、AI、データサイエンス、IoTを今後身につけるべき技術や領域のスキルとして選択している割合が高い。
- ◆ また、技術以外の領域のスキルについては、マネジメントスキルやコミュニケーションスキルだけでなく、企画スキルや数字や芸術といったSTEAM領域、英語などのスキルも重要と認識している割合が高い。

今後身につ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



※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

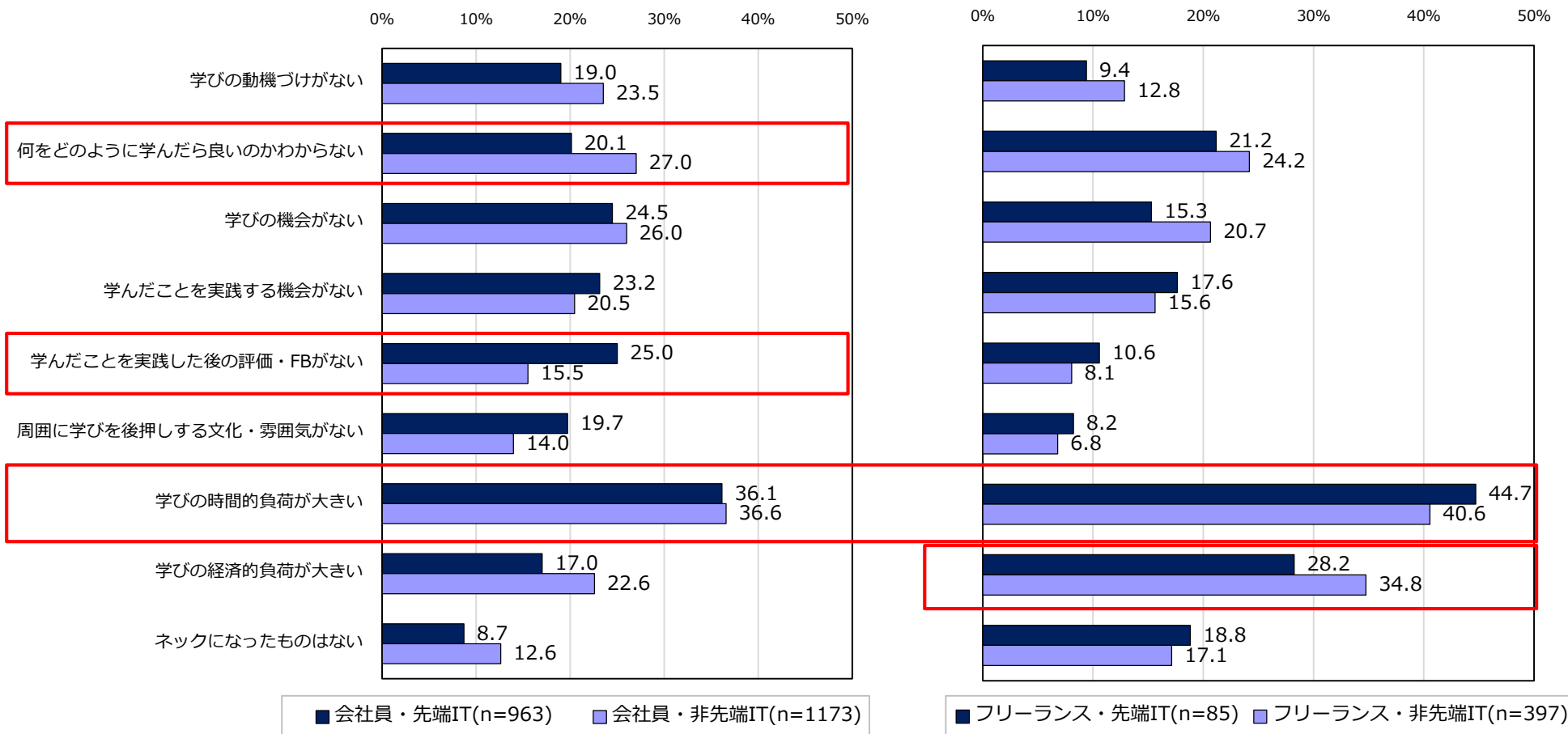
上記スキル以外で重要度が高いスキル



※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

- ◆ 会社員/フリーランス、先端/非先端、いずれの区分であるかにかかわらず、「時間的負荷が大きい」が最も割合が高い。
- ◆ 会社員については、先端では「学んだことを実践した後の評価・FB(*1)がないこと」、非先端では「何をどのように学んだら良いのかわからない」が時間的負荷に続くネックとなっており、非先端は学びの前段階で躓いている可能性がある。
- ◆ 一方、フリーランスについては、先端/非先端ともに「学びの経済的負荷が大きい」が時間的負荷に続くネックとなっている。

学びのネック



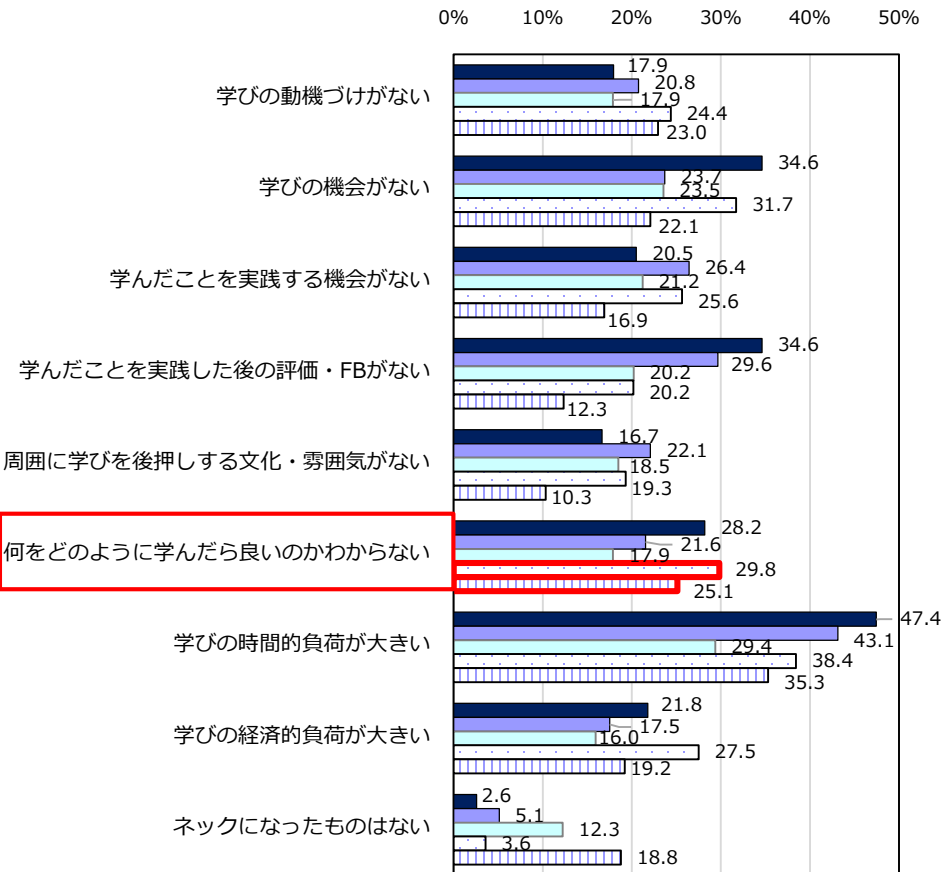
*1 「FB」とは、「フィードバック」の略語である

※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3つまで選択

補足：会社員転換タイプ別 学びのネック

- ◆ 学びのネックについては、いずれの転換タイプも「学びの時間的負荷が大きい」を最も多く選択している。
- ◆ また、転換志向・固定志向は、他のタイプと比較して直近1年以内にスキル向上・スキル獲得のいずれもできていないと回答した割合が高かった (p.35参照) が、いずれも「何をどのように学んだら良いのかわからない」を学びのネックの上位にあげており、**そもそも学びの前段階で躓きを感じており、サポートが必要な状況であることがうかがえる。**

スキル向上やスキル獲得の為の学びのネック



	自発転換	受動転換	当初から先端	転換志向	固定志向
1位	学びの時間的負荷が大きい	学びの時間的負荷が大きい	学びの時間的負荷が大きい	学びの時間的負荷が大きい	学びの時間的負荷が大きい
2位	学びの機会がない、学んだことを実践した後の評価・FBがない	学んだことを実践した後の評価・FBがない	学びの機会がない	学びの機会がない	何をどのように学んだら良いのかわからない
3位	—	学んだことを実践する機会がない	学んだことを実践する機会がない	何をどのように学んだら良いのかわからない	学びの動機づけがない

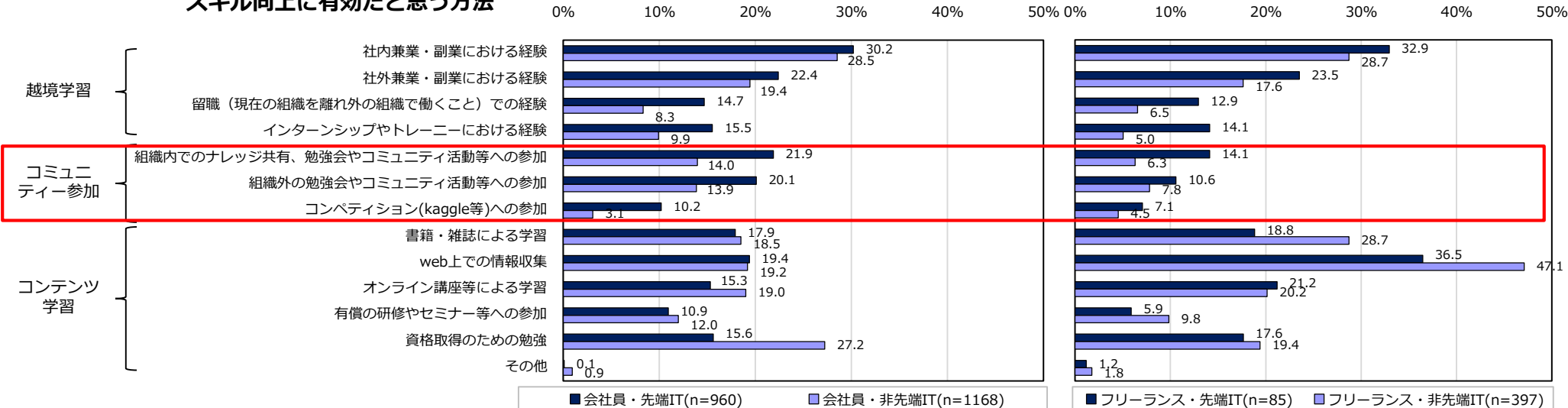
※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択

■ 自発転換 (n=78) ■ 受動転換 (n=371) ■ 当初から先端 (n=514)
 □ 転換志向 (n=476) □ 固定志向 (n=697)

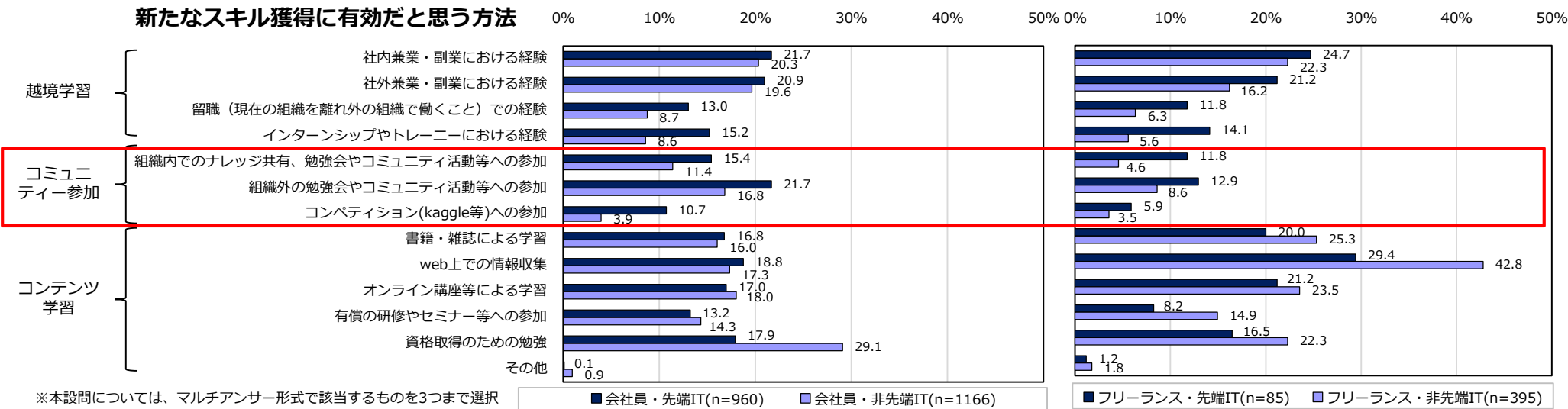
スキル向上・新たなスキル獲得に有効な方法

- ◆ 会社員は先端/非先端ともに「社内兼業・副業」がスキル向上・新たなスキル獲得に有効と考えている。また非先端は先端に比べ「資格取得の為に勉強」と有効だと考えている割合が高い。
- ◆ フリーランスは、スキル向上・新たなスキル獲得双方において「webでの情報収集」を最も有効だと考えている。
- ◆ 先端と非先端の違いをしてみると、特にコミュニティ参加に対する有効度の認識の差が大きいことがわかる。

スキル向上に有効だと思う方法



新たなスキル獲得に有効だと思う方法

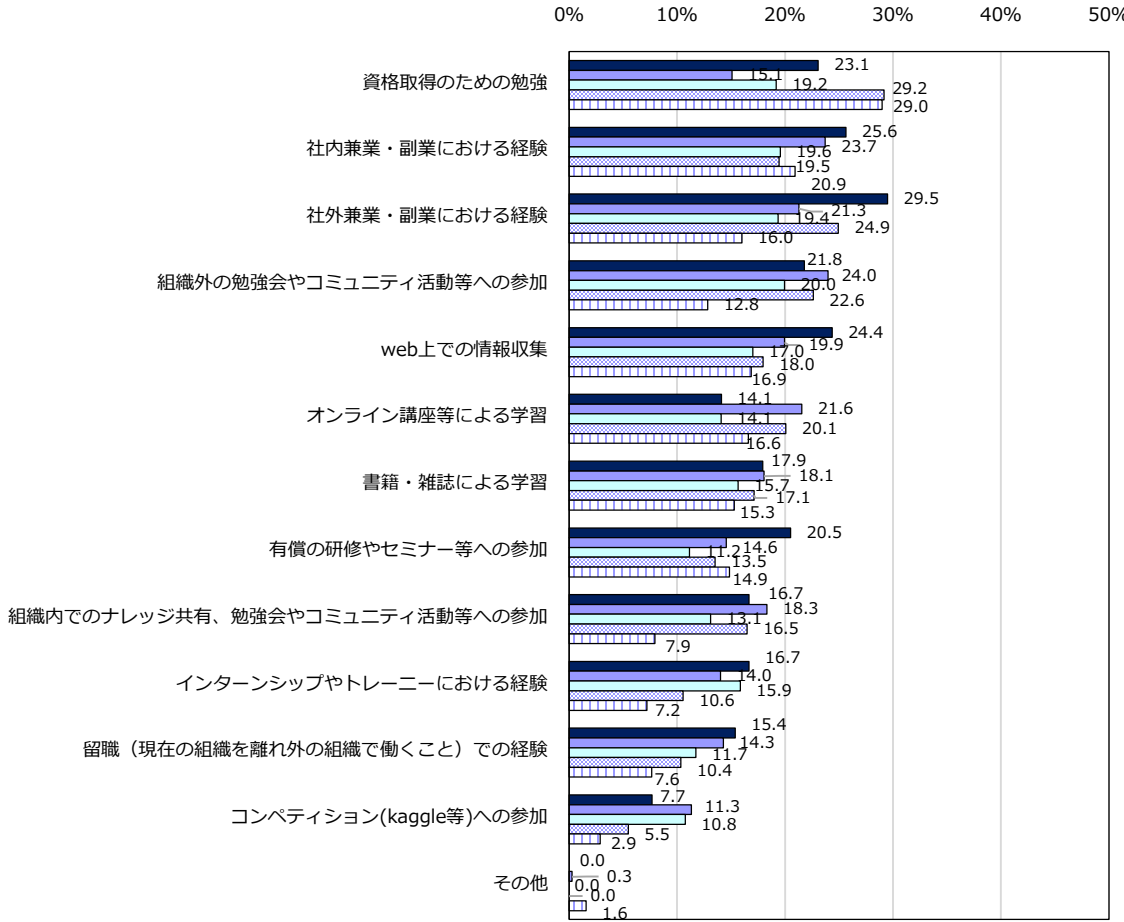


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択

補足：会社員転換タイプ別 新たなスキル獲得に有効な方法

◆ 先端（自発転換・受動転換・当初から先端）は、新たなスキルを獲得するために組織外・社外での学びが有効と考えている。

新たなスキル獲得に有効だと思う方法



	自発転換	受動転換	当初から先端	転換志向	固定志向
1位	社外兼業・副業における経験	組織外の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	資格取得のための勉強	資格取得のための勉強
2位	社内兼業・副業における経験	社内兼業・副業における経験	社内兼業・副業における経験	社外兼業・副業における経験	社内兼業・副業における経験
3位	web上での情報収集	オンライン講座等による学習	社外兼業・副業における経験	組織外の勉強会やコミュニティ活動等への参加	web上での情報収集

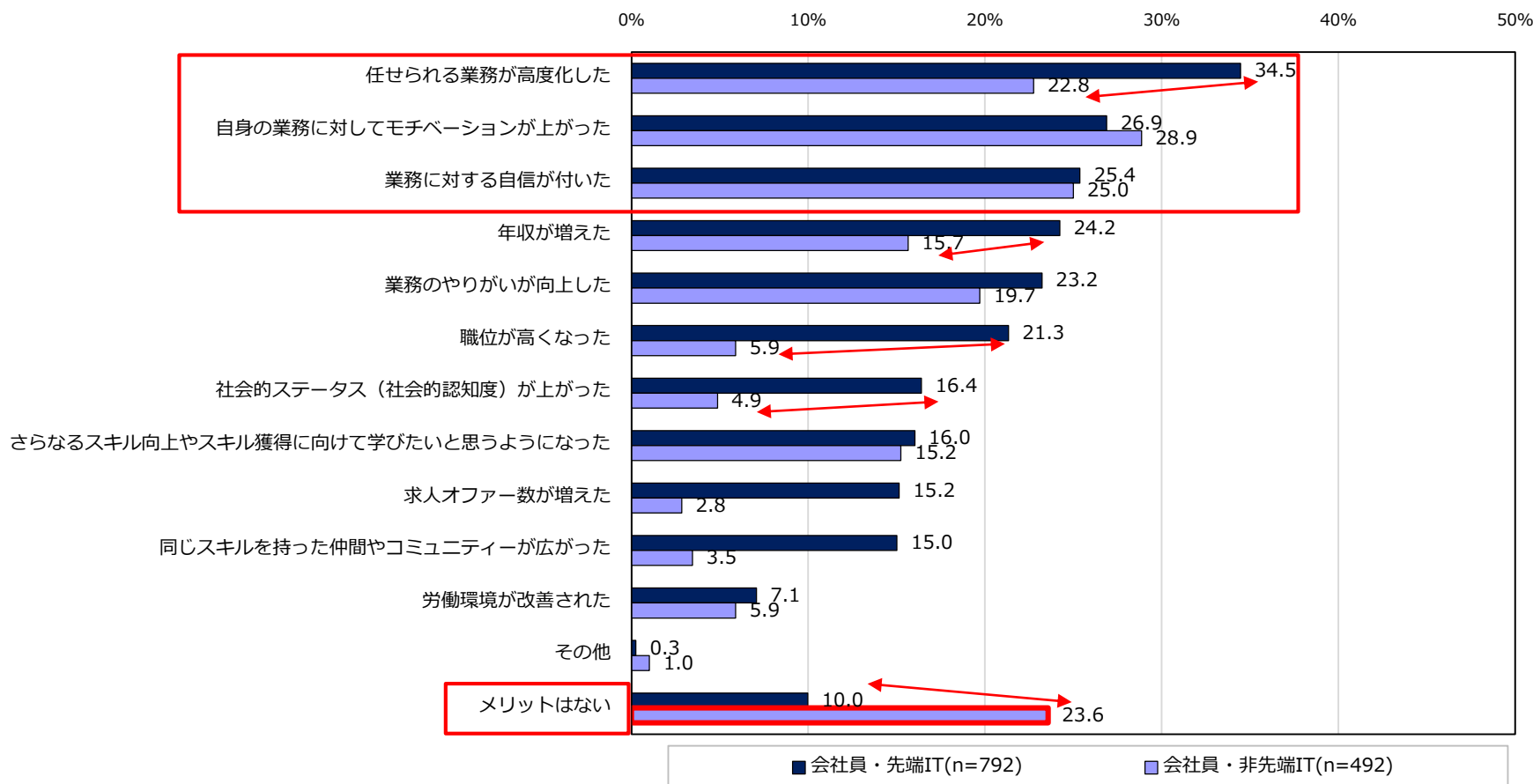
■ 自発転換(n=78) ■ 受動転換(n=371) □ 当初から先端(n=511) ■ 転換志向(n=473) □ 固定志向(n=693)

※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3つまで選択

スキル向上・新たなスキル獲得のメリット（会社員）

- ◆ 先端/非先端におけるメリットTOP3は、「業務の高度化」や、「業務に対するモチベーション」・「業務に対する自信」の向上であった。
- ◆ 非先端は、スキル向上・新たなスキル獲得したにもかかわらず23.6%の人が「メリットはない」と回答している。また特に「業務の高度化」や「年収の増加」、「職位の高まり」、「社会的ステータスの向上」といった外的なメリットについて、先端と比べて享受できていない。

スキル向上・新たなスキル獲得をした人が感じたメリット

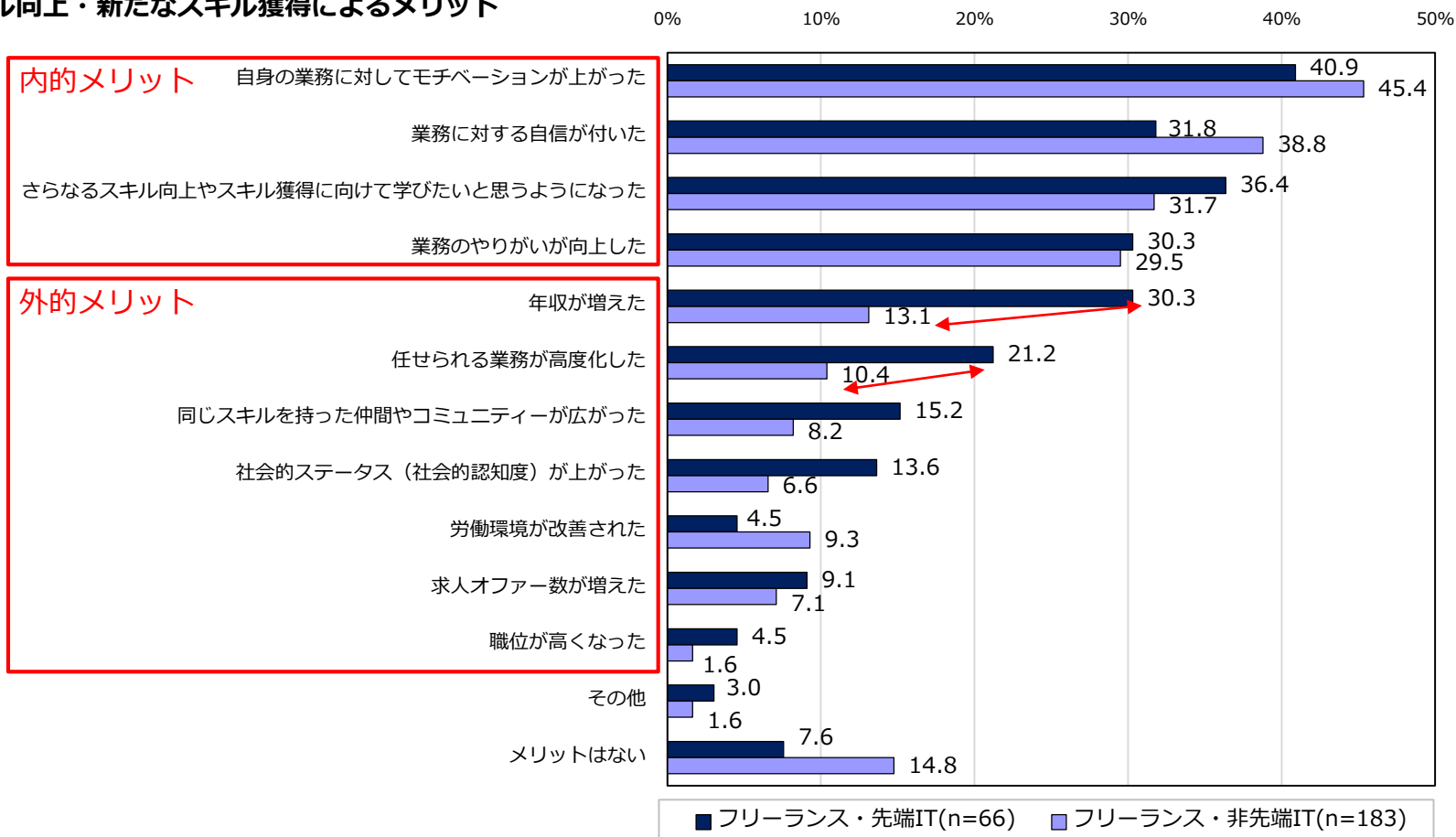


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

スキル向上・新たなスキル獲得のメリット（フリーランス）

- ◆ 先端/非先端におけるメリットTOP3は、「業務に対するモチベーション」・「業務に対する自信」・「更なるスキル向上やスキル獲得の意欲」の向上であり、また上位のメリットは内的なメリット（自身の意識など）が占めており、外的なメリットは限定的となっている。
- ◆ 内的メリットでは先端/非先端で大きな差はないが、外的メリットでは、「年収上昇」「業務の高度化」などで、先端が非先端を大きく上回っている。
- ◆ 会社員（P46参照）と比べると、「メリットはない」と回答した割合は小さい。

スキル向上・新たなスキル獲得によるメリット



※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

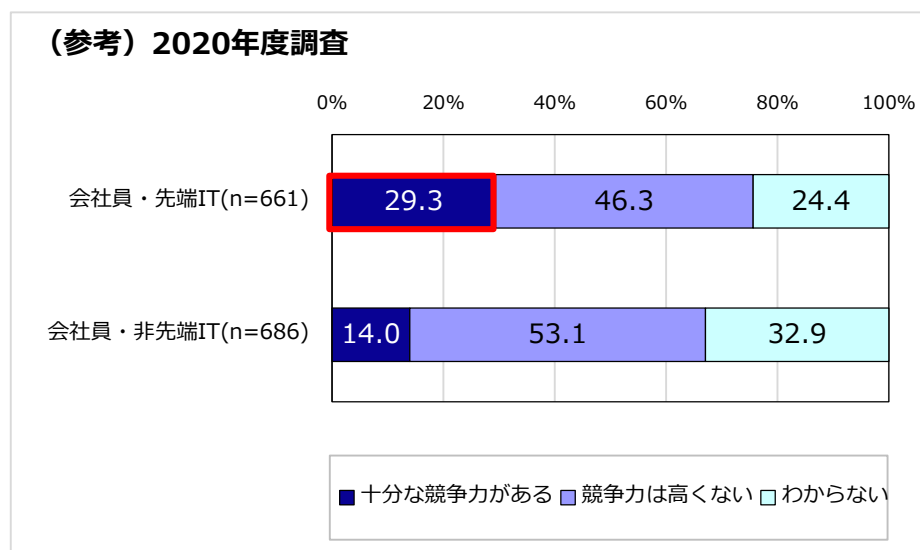
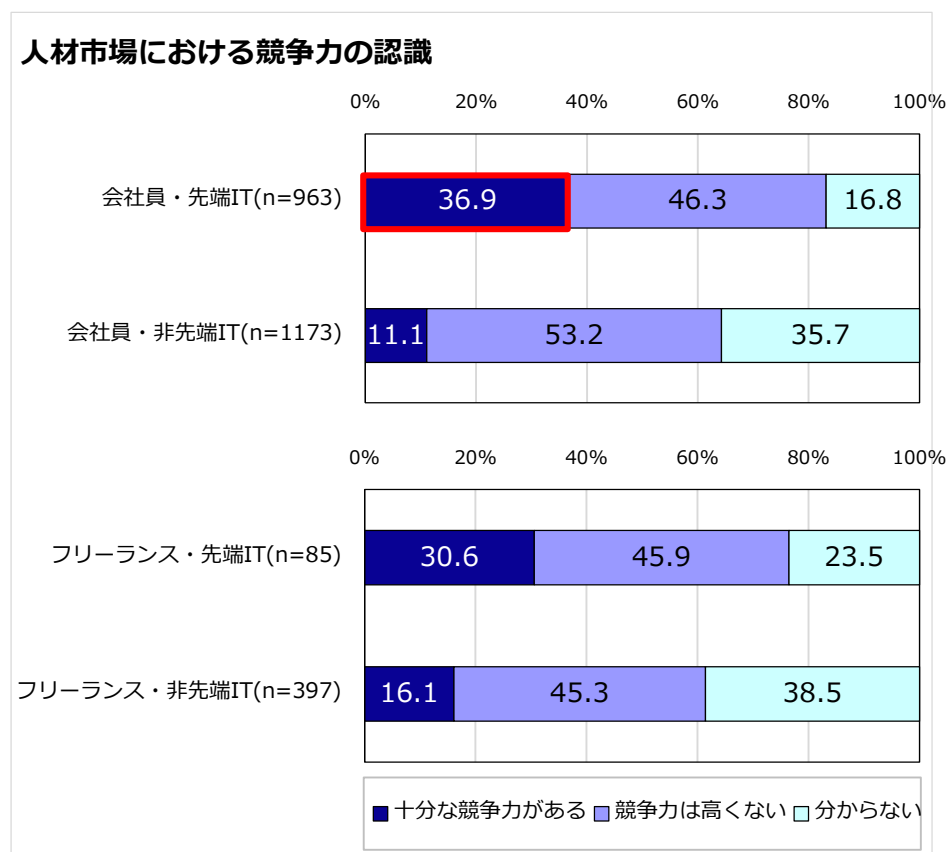
第4章 自身の市場価値に対する意識・取り組み

設問項目

- 人材市場における自身の競争力
- スキルレベルを見極める方法
- 転職の際に求人企業側から特に重視されている事項
- スキルレベル把握ツールの活用状況

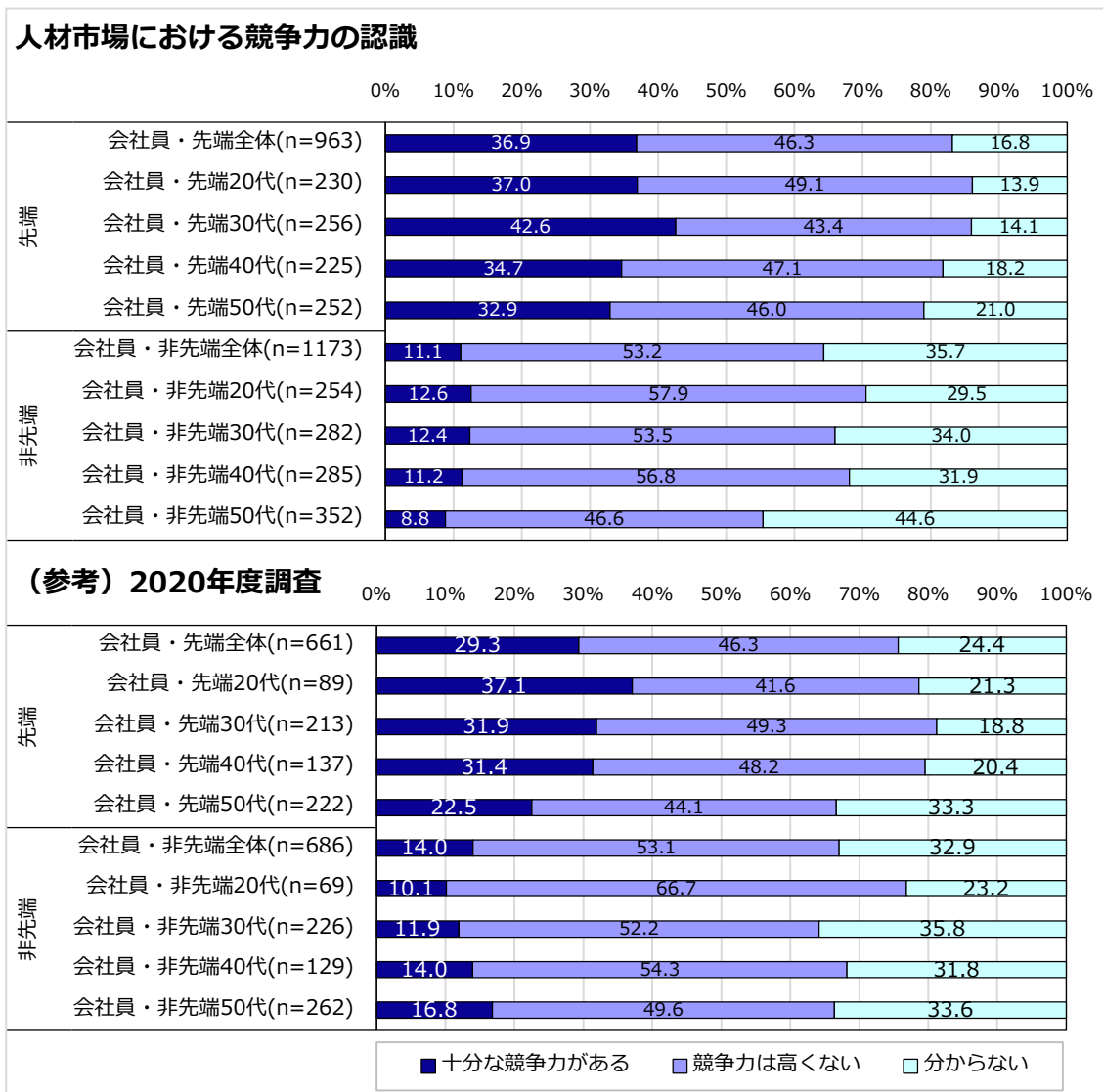
人材市場における競争力の認識

- ◆ 会社員の36.9%、フリーランスの30.6%が自身の人材市場における競争力を「十分な競争力がある」と認識している。
- ◆ 会社員/フリーランスにおいて大きな傾向差はないが、フリーランスは先端/非先端ともに会社員に比べ「分からない」回答者の割合がやや大きい。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、会社員先端において「十分な競争力がある」と回答した割合が5pt程度増加している。



補足：会社員年代別 人材市場における競争力の認識

- ◆ 前頁のとおり、会社員先端で「十分な競争力がある」と回答した割合が増えた為、年代別で詳しく見てみると、30代・50代において2020年度調査から10pt以上増加している。
- ◆ また、非先端50代で「分からない」の割合が増加している。



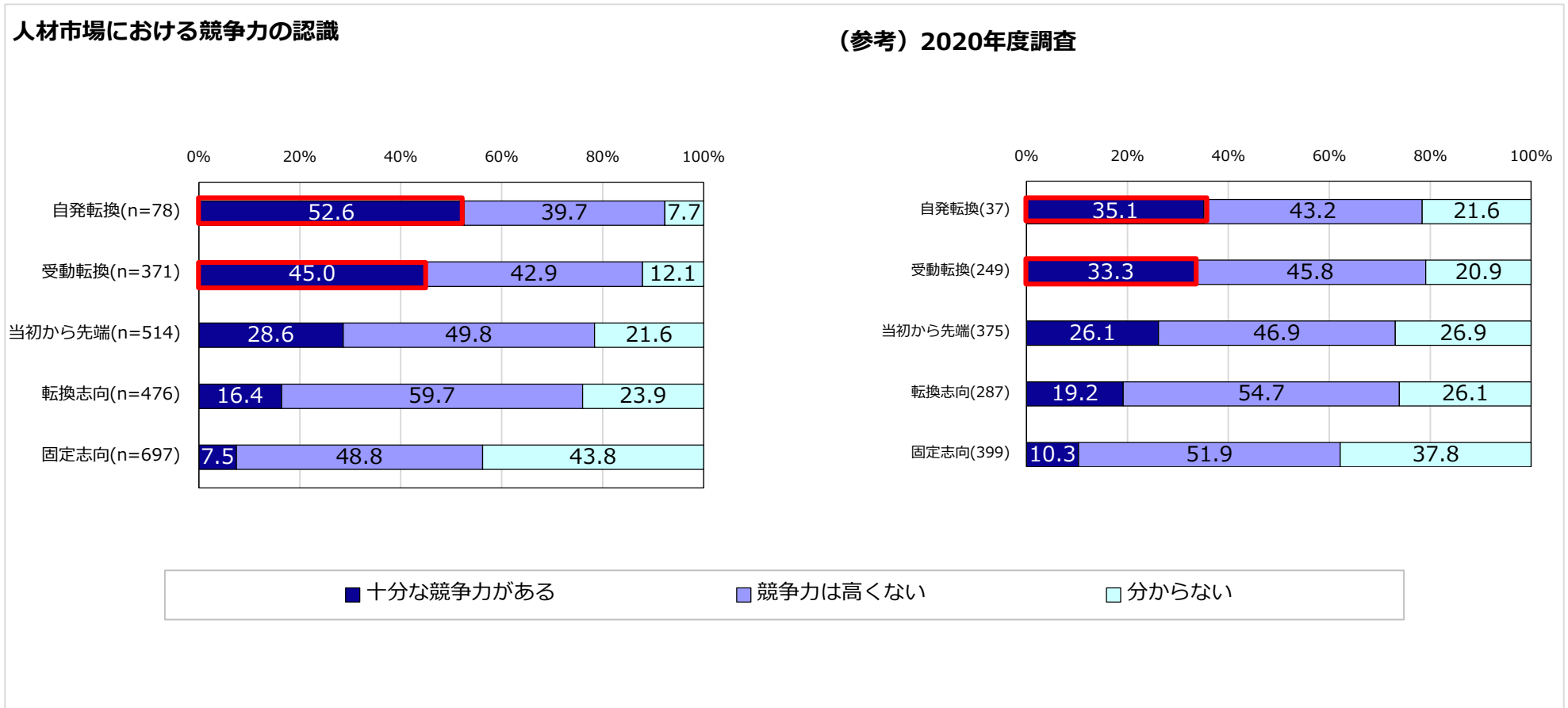
本年度一昨年度の差分

凡例
■ 緑：+10pt超
■ 赤：-10pt未満

年代別	全体	差分		
		十分な競争力がある	競争力は高くはない	分からない
先端	全体(n=963)	7.5	0.0	-7.5
	20代(n=230)	-0.1	7.6	-7.4
	30代(n=256)	10.7	-5.9	-4.7
	40代(n=225)	3.3	-1.1	-2.2
	50代(n=252)	10.4	1.9	-12.3
非先端	全体(n=1173)	-2.9	0.1	2.8
	20代(n=254)	2.5	-8.8	6.3
	30代(n=282)	0.5	1.3	-1.8
	40代(n=285)	-2.7	2.6	0.1
	50代(n=352)	-8.0	-3.0	11.0

補足：会社員転換タイプ別 人材市場における競争力の認識

- ◆ 「十分な競争力がある」と回答した割合は、自発転換/受動転換/当初から先端/転換志向/固定志向の順となっており、2020年度調査と同様の傾向にある。また転換経験者（自発転換・受動転換）はその約半数が自身の競争力に対し、「十分な競争力がある」と回答している。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、自発転換・受動転換において、「十分な競争力がある」と回答した割合が10pt以上高まっている。

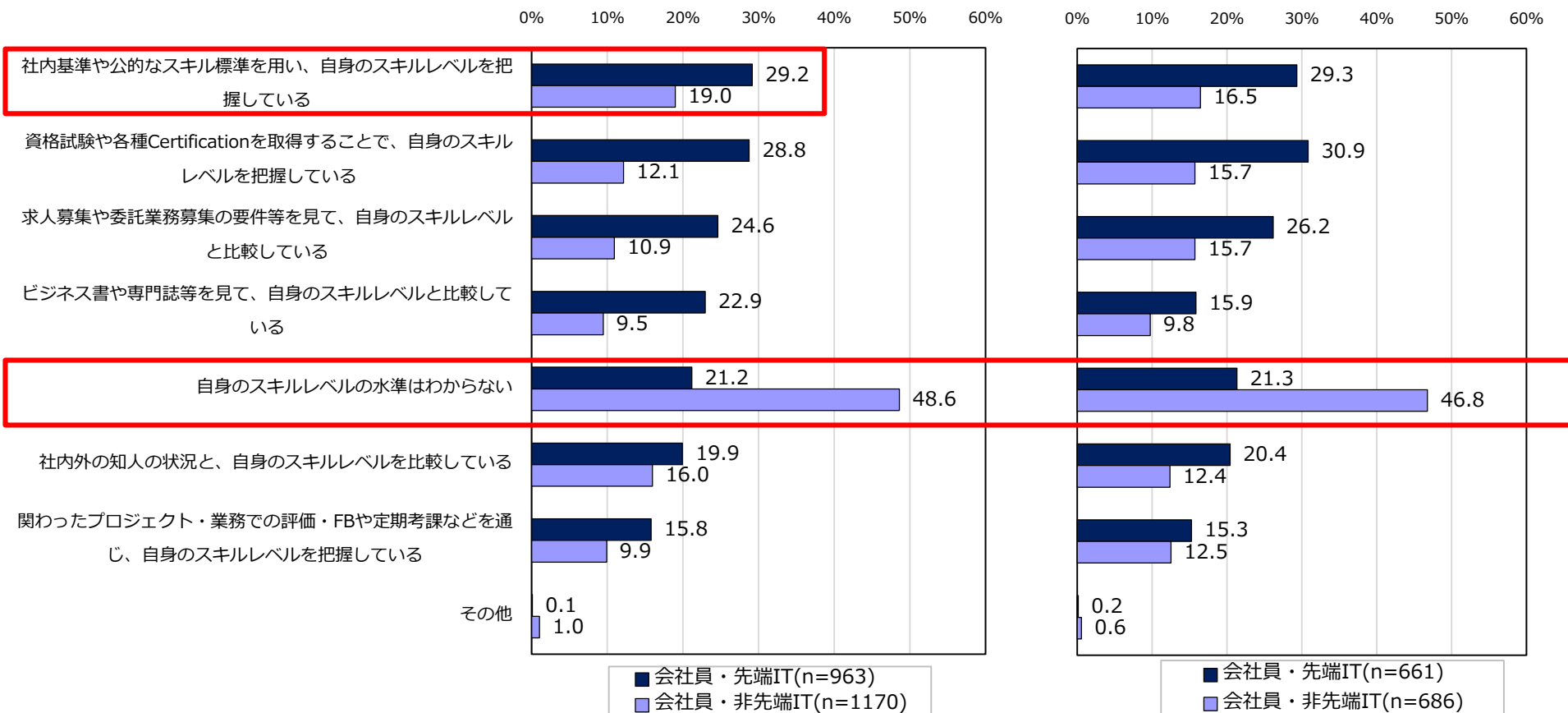


スキルレベルを見極める方法（会社員）

- ◆ 先端・非先端ともに「社内基準や公的なスキル標準」を活用している割合が高い。
- ◆ 一方で、「スキルレベルが分からない」と回答した割合が先端で21.2%、非先端で48.6%であり、非先端の約半数が自身のスキルを把握できていない現状が見て取れる。
- ◆ 2020年度調査と比較し、大きな傾向差は認められない。

自身のスキルレベルを見極める方法

（参考）2020年度調査

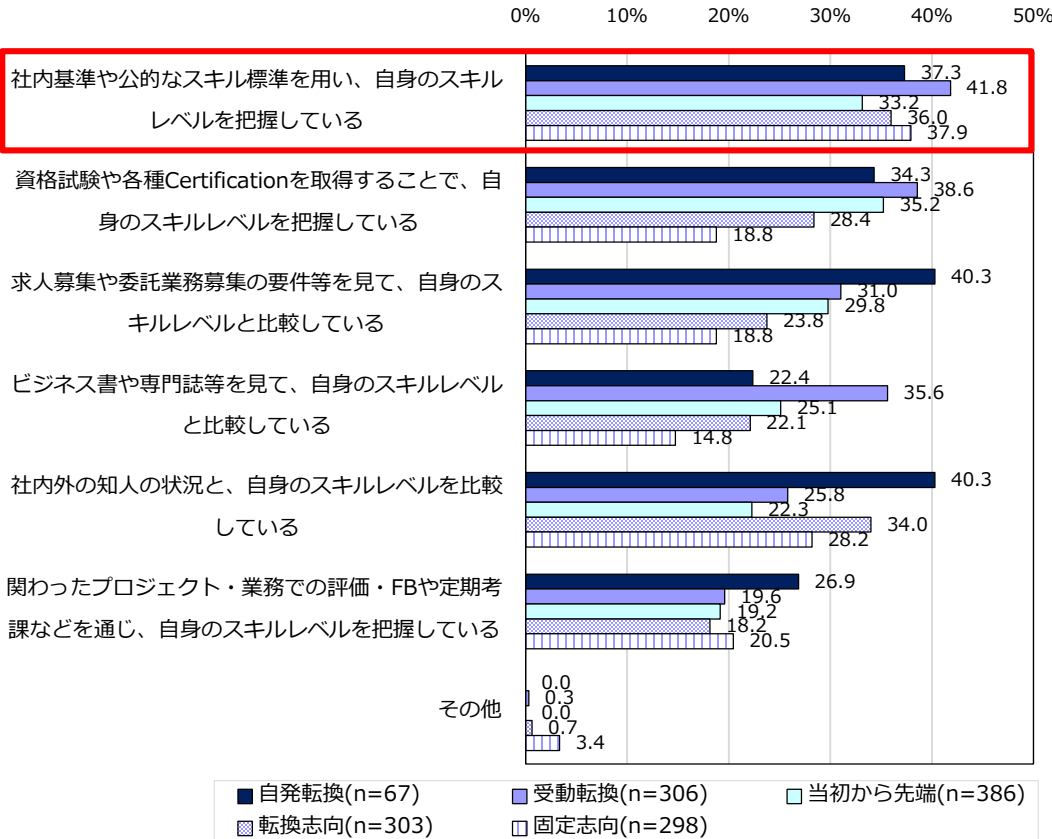


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択

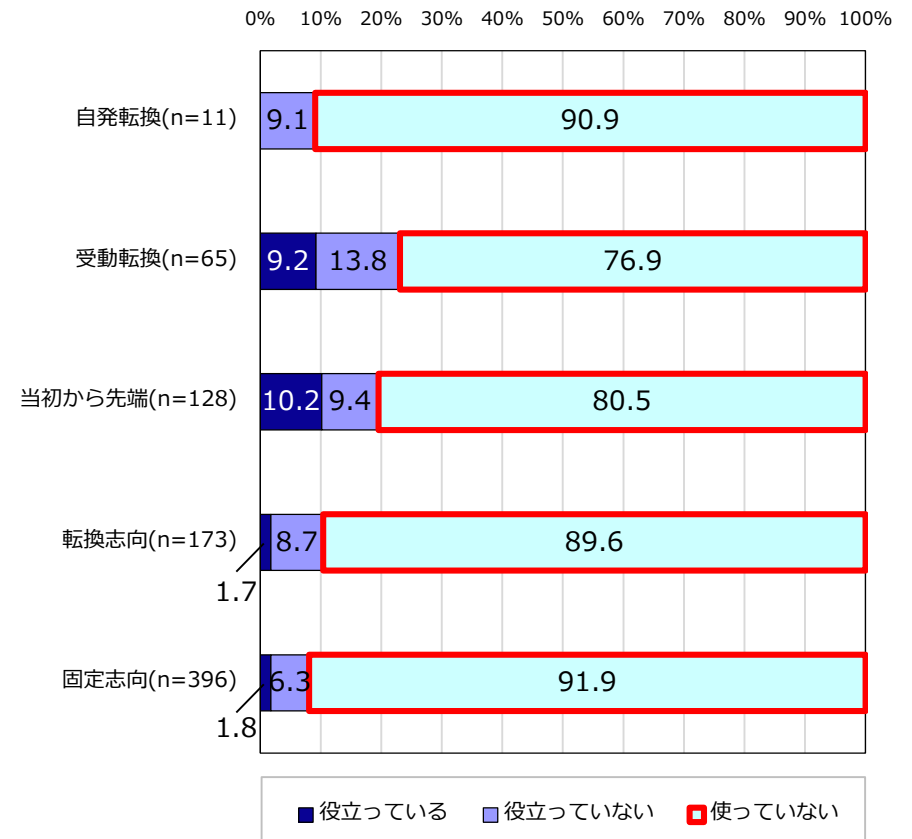
補足：会社員スキル把握有無×転換タイプ スキルレベルを見極める方法

- ◆ スキルレベルを把握している回答者を対象に、どのようにスキルレベルを把握しているかを集計すると、「社内基準や公的なスキル標準」の活用がどの転換タイプも最も高い割合となった。転換タイプ別で特筆すべき事項は、自発転換がどの方法も選択率が高いこと、また固定志向は「社内外の知人の状況と自身の比較」の割合が高いことが挙げられる。
- ◆ 一方でスキルレベルを把握していない個人における「公式のスキル標準(ITスキル標準等)」の利用状況を分析すると、8~9割が利用していない。引き続き国・産業としてITスキル標準をはじめとするスキル可視化の普及促進をはかるとともに、個人においても同様の仕掛け・仕組みを活用し、自身のスキルレベルを把握する心がけが望まれる。

自身の人材市場におけるスキルレベルを見極める方法 (※自身のスキルレベルを把握している回答者のみ集計)



[公式のスキル標準(ITスキル標準等)]の利用状況と有効度 (※自身のスキルレベルを把握していない回答者のみ集計)

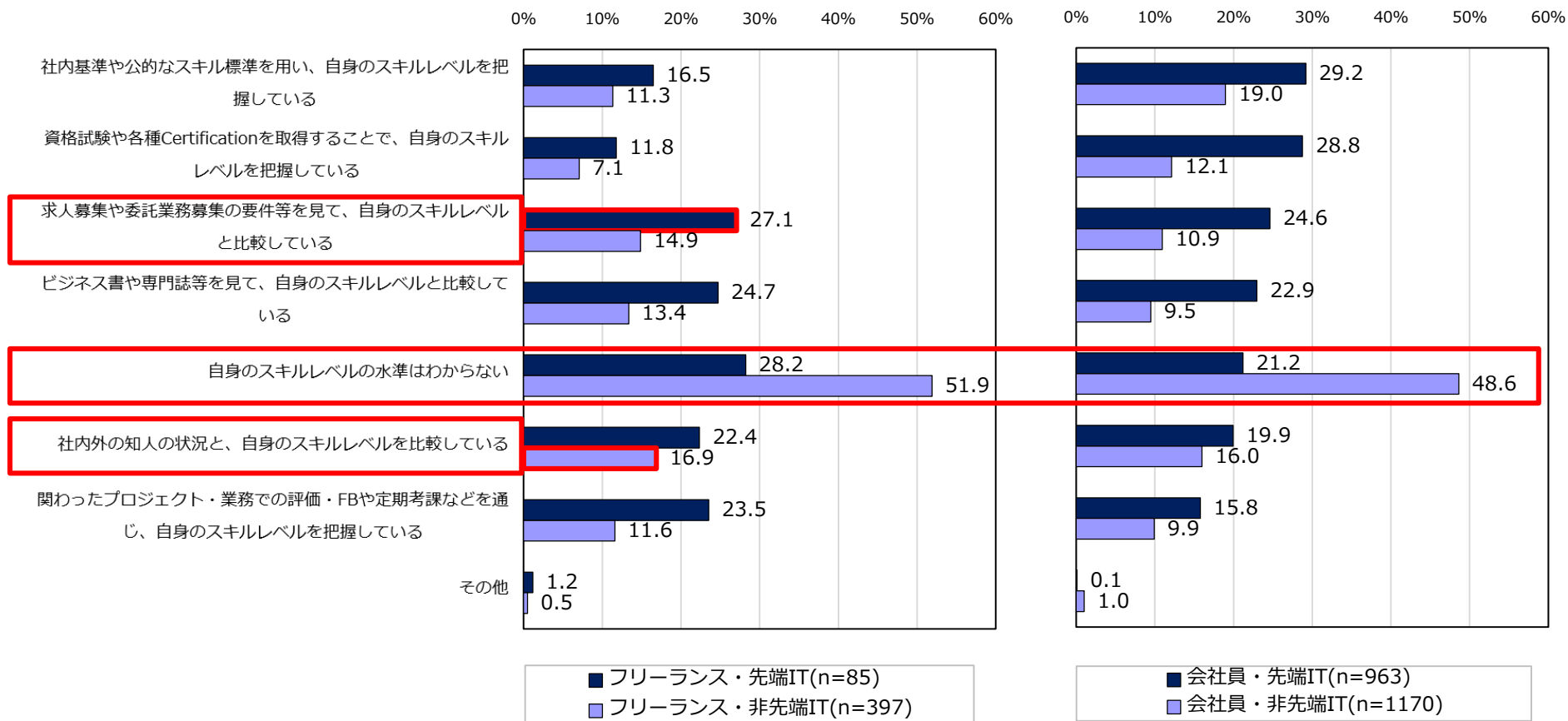


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択

スキルレベルを見極める方法（フリーランス）

- ◆ 最も多いスキルレベルを見極める方法について、先端は「求人募集や委託業務募集の要件等を見る」、非先端は「知人の状況と自身のスキルレベルを比較する」ことが挙げられている。
- ◆ 会社員（P52参照）同様、非先端の半数以上で「スキルレベルを把握できていない」。

自身のスキルレベルを見極める方法



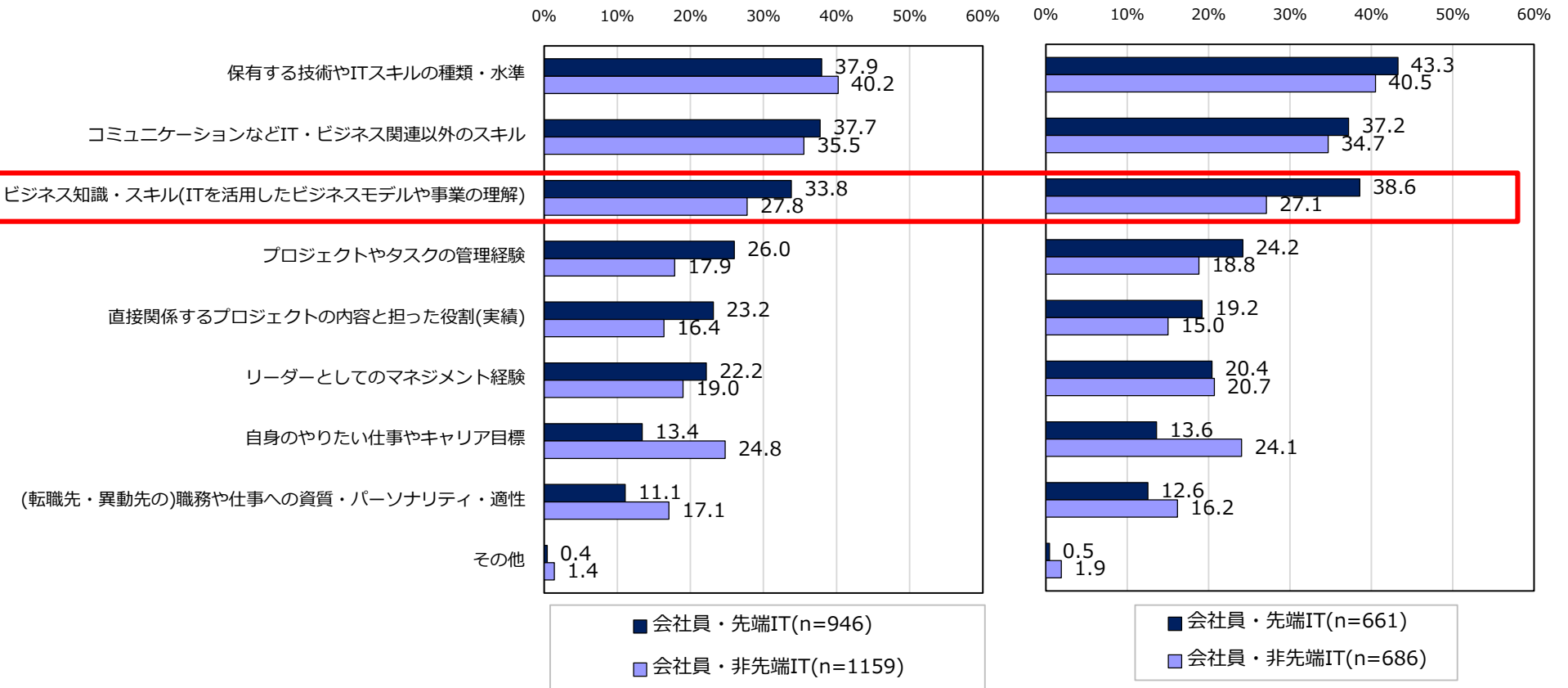
※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものを3つまで選択

転職の際に求人企業側から特に重視されている事項（会社員）

- ◆ 先端/非先端ともに、TOP3は「技術やITスキルの種類・水準」、「IT・ビジネス関連以外のスキルコミュニケーション」、「ビジネス知識・スキル」が重視されていると考えている。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、先端において「ビジネス知識・スキル」の割合がやや減少している。その他は大きな傾向差はない。

転職の際に求人企業側から特に重視されている事項

（参考）2020年度調査



※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3つまで選択

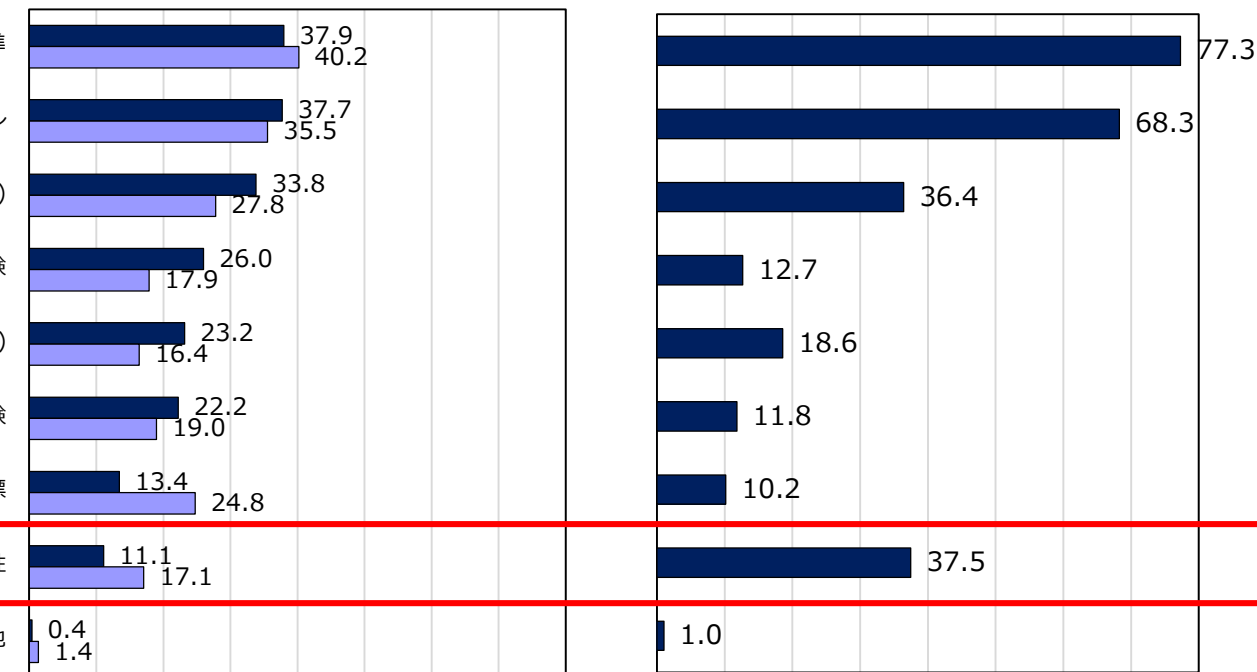
補足：転職の際に重視される事項の会社員・企業の認識

- ◆ 会社員に関してはP55の通りである。企業調査側でも同様に聞いたところ、割合が3番目に高い選択肢は「職務や仕事への資質・パーソナリティ・適正」であり、会社員と企業とで傾向が異なっている。よって会社員と企業とで認識ギャップが生まれていることが示唆される。

会社員

企業

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



■ 会社員・先端IT(n=946)
■ 会社員・非先端IT(n=1159)

■ 企業 (n=678)

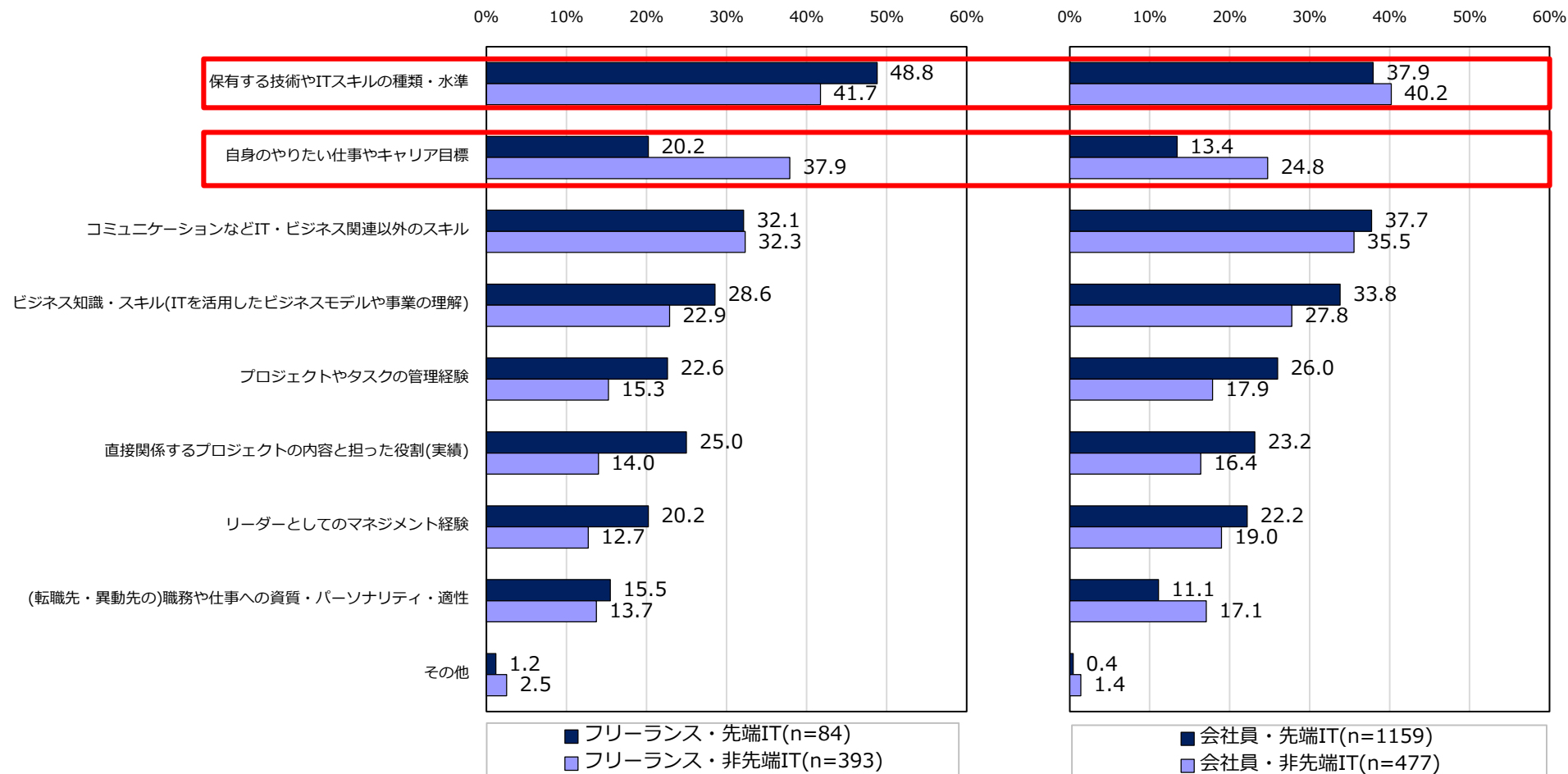
転職の際に求人企業側から特に重視されている事項（フリーランス）

会社員

フリーランス

- ◆ 会社員と大きな傾向差はないものの、先端においては「保有する技術やITスキルの種類・水準」、非先端においては「自身のやりたい仕事やキャリア目標」を重視されると回答した割合が会社員より高い。

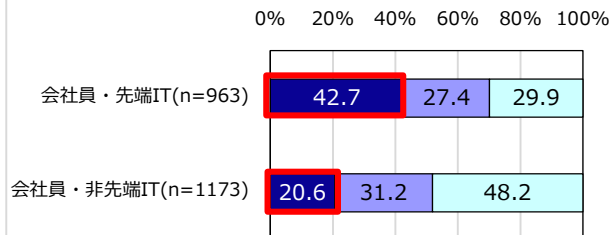
転職の際に求人企業側から特に重視されている事項



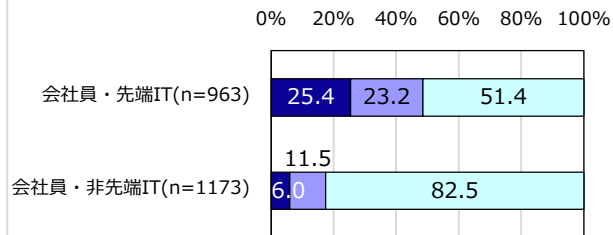
スキルレベル把握ツールの活用状況（会社員）

- ◆ 最も活用されており、役立っているツールは、「Facebook、TwitterなどのSNS」であり、その割合は先端で42.7%、非先端で20.6%となっている。
- ◆ 全体傾向として、先端は非先端に比べ、ツールを積極的に活用している。

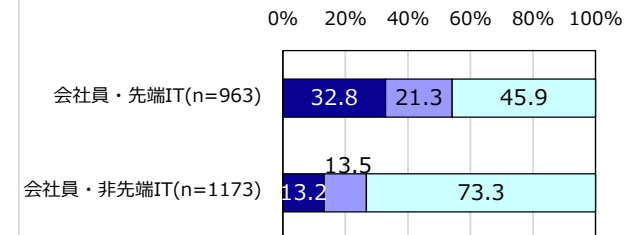
Facebook、TwitterなどのSNS



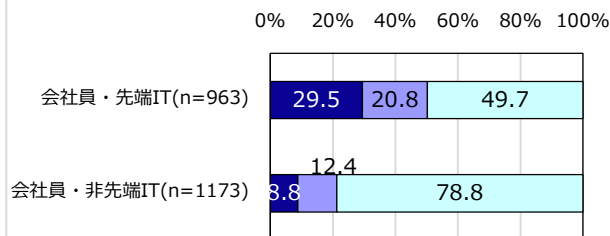
LinkedInなどの個人プロフィール型のSNS



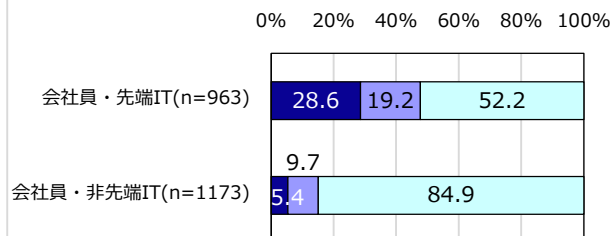
転職ポータル(リクナビ等)



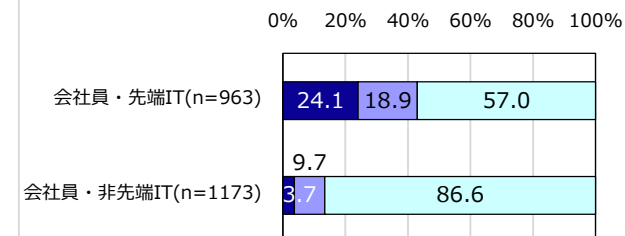
スカウト型の転職サービス(ビズリーチ等)



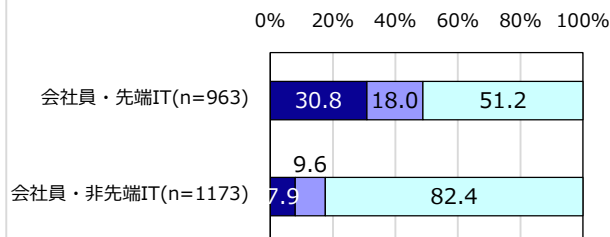
ITエンジニアのスキルチェックツール



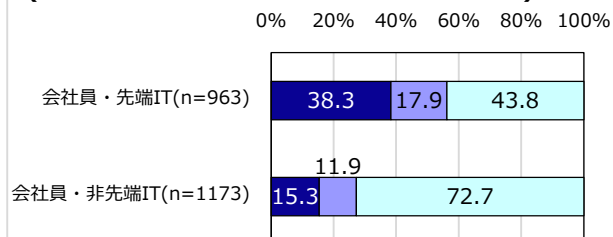
GitHub・Kaggle等のプラットフォーム



公式のスキル標準(ITスキル標準等)

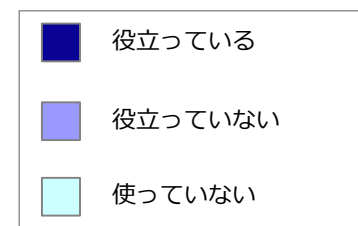
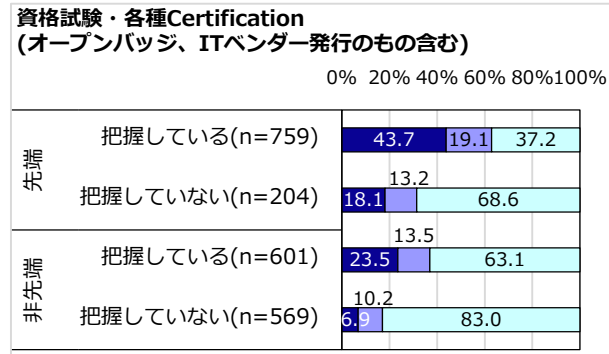
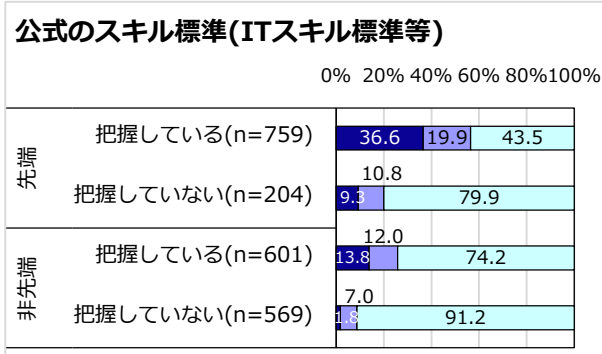
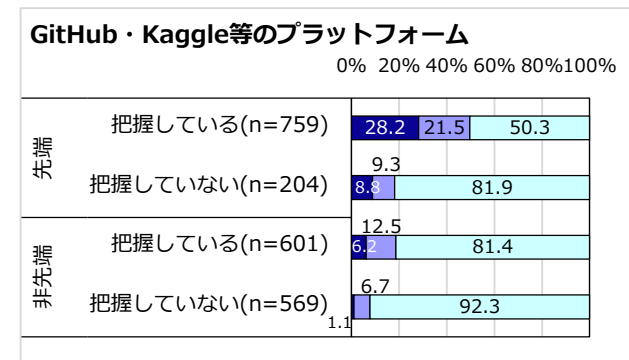
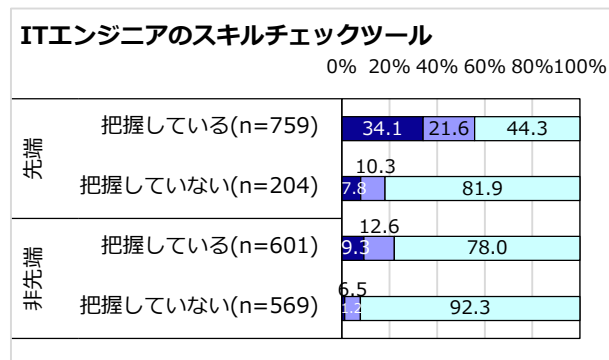
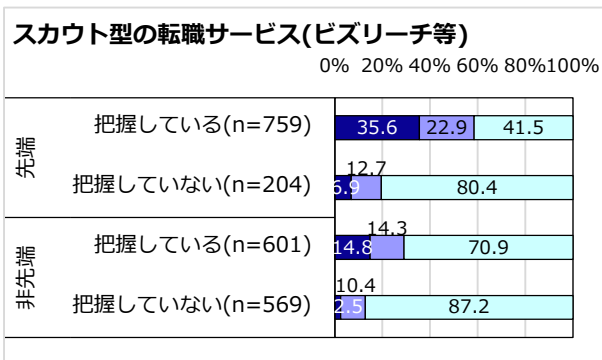
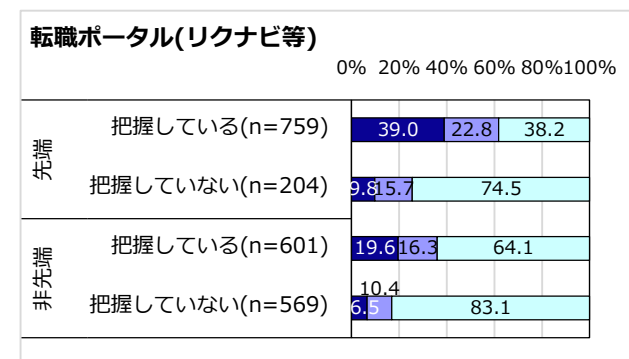
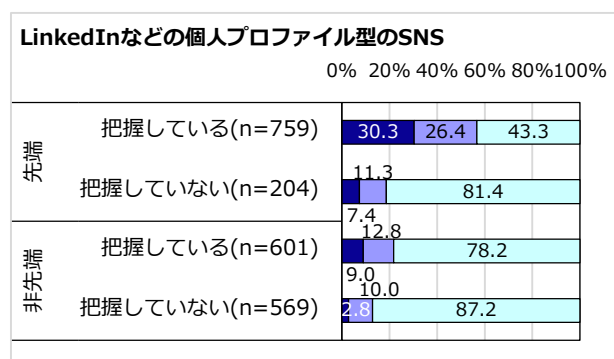
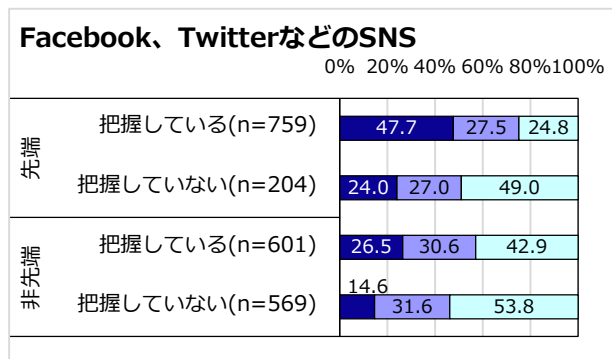


資格試験・各種Certification (オープンバッジ、ITバンダー発行のもの含む)



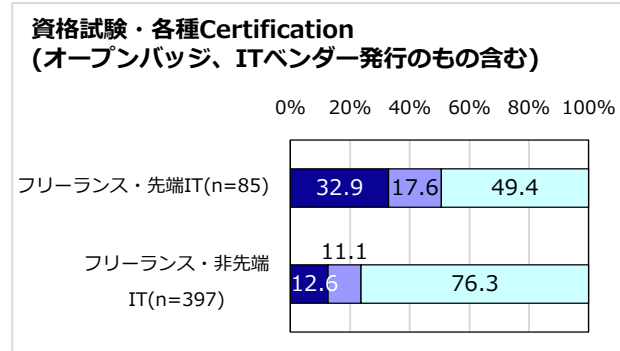
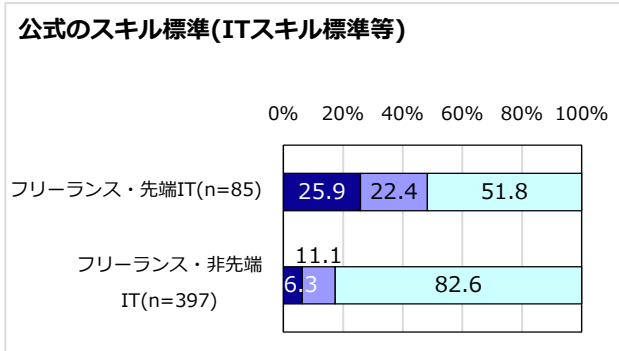
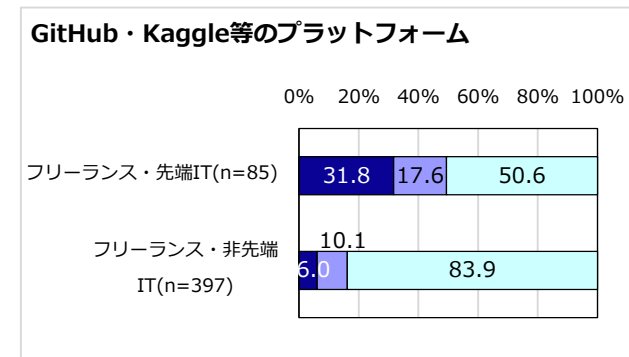
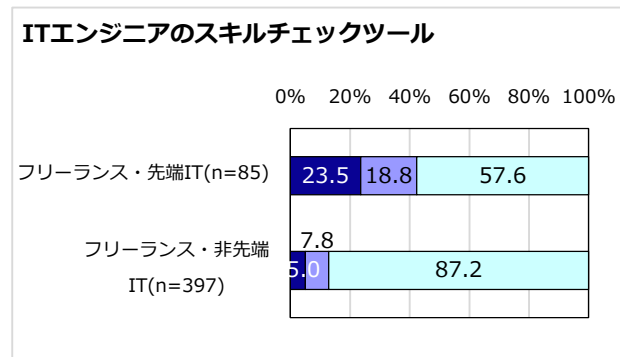
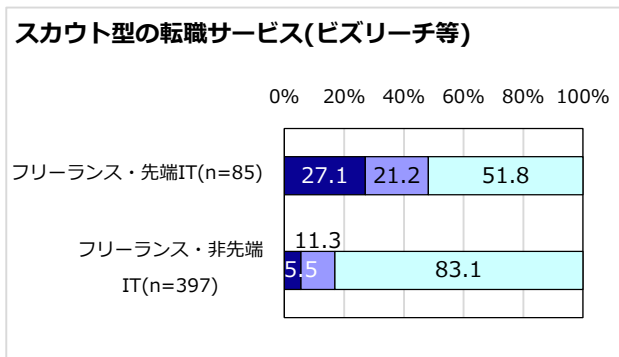
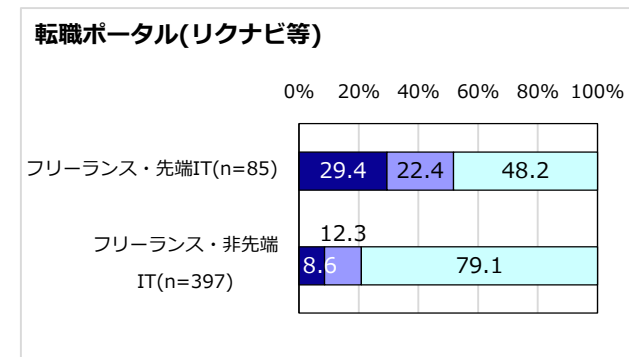
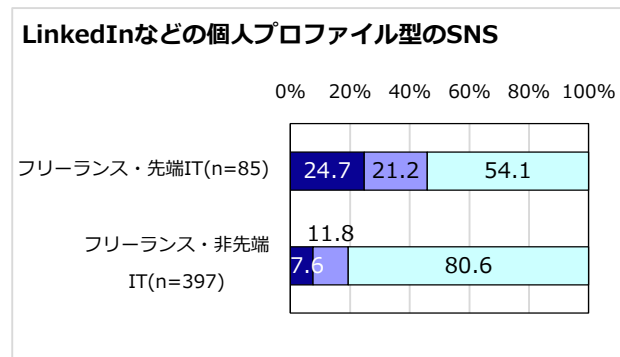
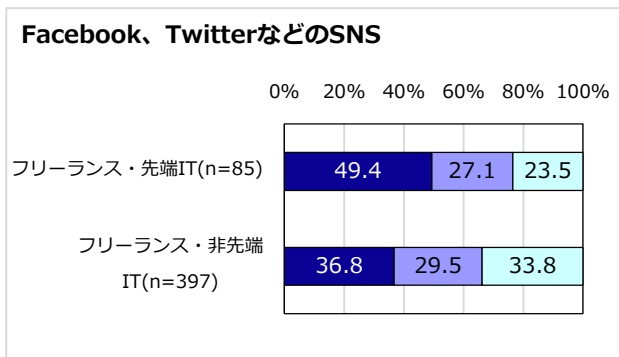
補足：会社員スキル把握有無別 スキルレベル把握ツールの活用状況

- ◆ スキル把握有無別にツールの活用状況を見てみると、スキル把握をできていない会社員は、「Facebook、TwitterなどのSNS」を除き、各種ツールを「使っていない」回答者が65%～90%を占めており、特に非先端で多い。



スキルレベル把握ツールの活用状況（フリーランス）

- ◆ 会社員（P58参照）同様、「役立っている」割合が高いものは「Facebook、TwitterなどのSNS」である。その割合は先端で49.4%、非先端で36.8%となっており、非先端に関しては会社員と比べて「役立っている」と回答した割合が16pt以上高い。
- ◆ 会社員同様、先端の方がツールを積極的に活用している様子が見て取れる。



第5章 組織・現職に対する意識

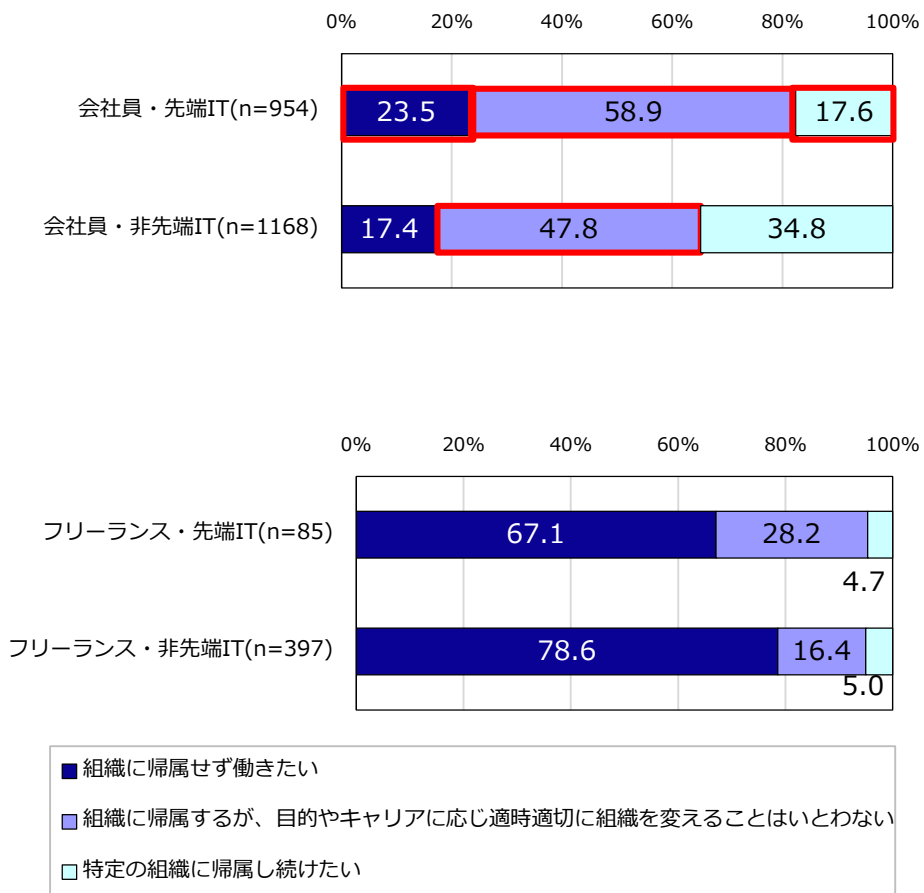
設問項目

- 将来的な組織への帰属の仕方の考え方
- 企業推奨度
- 適職度
- 適職度の判断基準（3つ）
- ミドルマネージャーとの対話頻度
- ミドルマネージャーの役割と実態

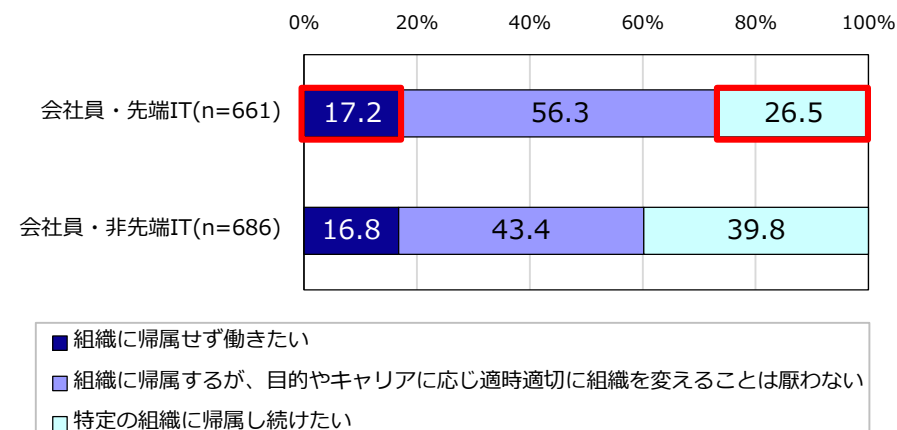
将来的な組織への帰属の仕方の考え方

- ◆ 会社員は、「組織に帰属するが、目的やキャリアに応じて適時適切に組織を変えることをいとわない」が最も割合が高く、半数近くを占める。一方、フリーランスは、「組織に帰属せず働きたい」回答者が6割以上を占めている。
- ◆ 会社員を2020年度調査と比較すると、「組織に帰属せず働きたい」回答者がやや増加し、「特定の組織に帰属し続けたい」回答者の割合がやや減少している。

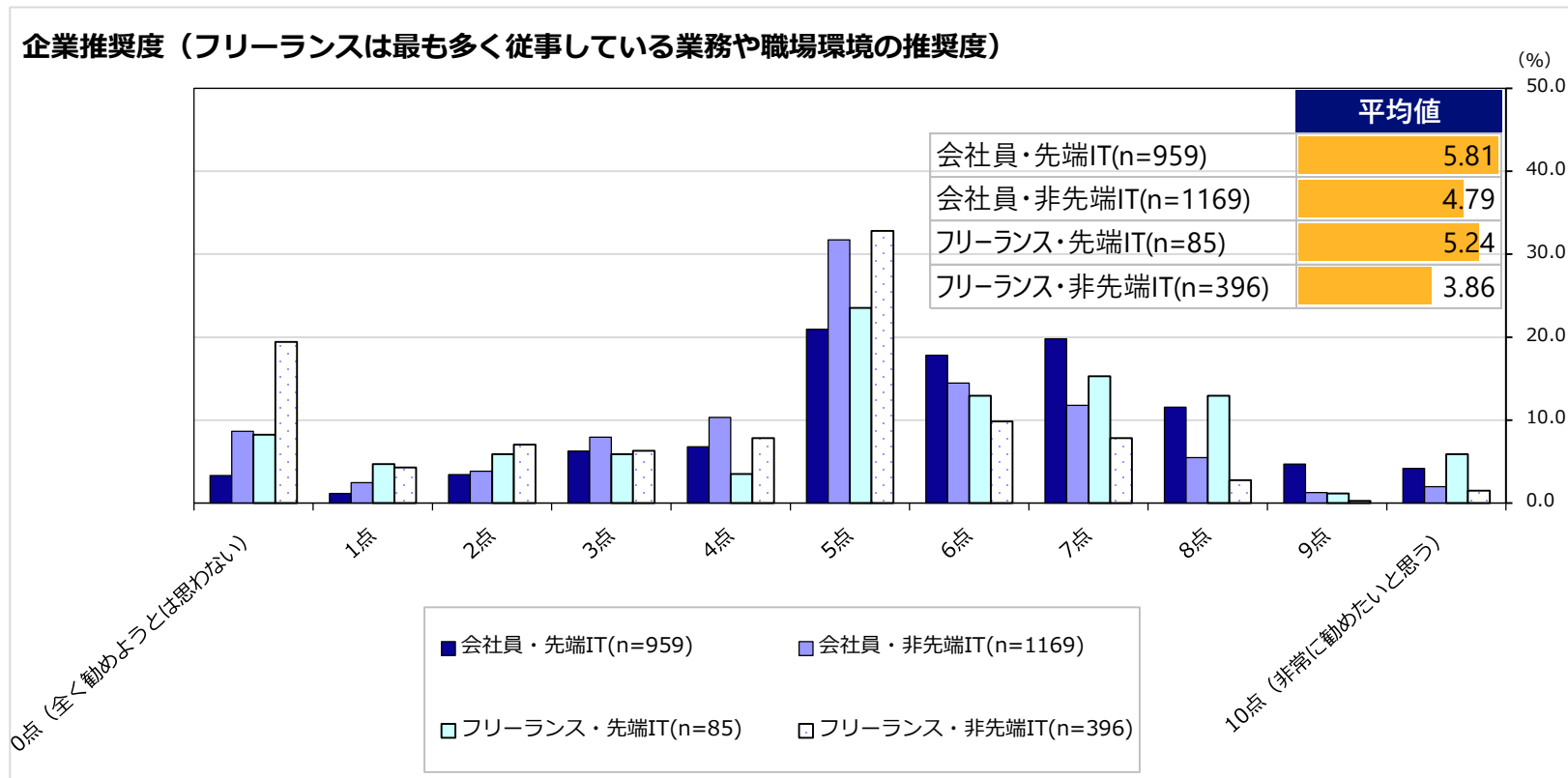
将来的な組織への帰属の仕方の考え方



(参考) 2020年度結果



- ◆ 会社員/フリーランス共通して非先端よりも先端の方がスコアが高い傾向にあり、先端の平均値は中位である5点を上回っている。
- ◆ とりわけ非先端フリーランスの推奨度が低い。

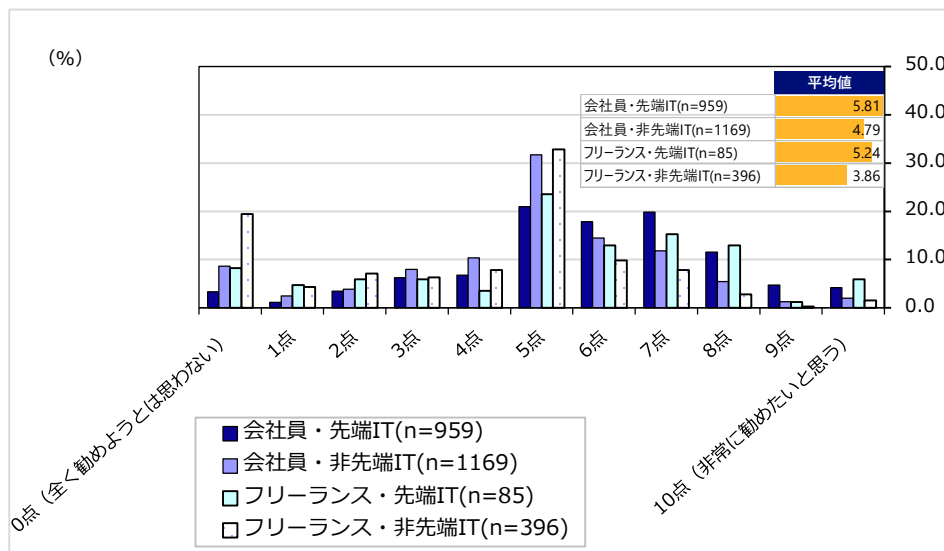


参考) 本調査結果と、世の中の動向における企業推奨度の比較

- ◆ 企業推奨度は、企業の財務指標や離職率などと相関関係が示されている従業員エンゲージメント指標の1つとされており、実際に野村総合研究所の調査研究においても、企業の売上や離職率などの相関関係が示されている(*1)。
- ◆ 今回の調査対象としたIT人材と、世の中一般の会社員の企業推奨度を比べると、どのセグメントにおいても世の中一般の会社員の平均値を上回っており、このことからIT人材は比較的従業員エンゲージメントが高い水準にあることがうかがえる。

企業推奨度（フリーランスが最も多く従事している業務や職場環境の推奨度）

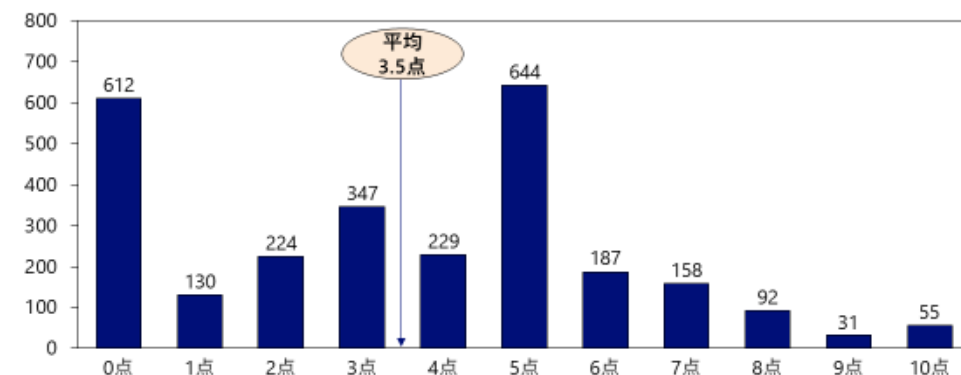
(参考) 外部調査結果



企業推奨度の分布 (n=2,709)

Q. あなたの親しい知人や友人から、あなたの職場で働きたいと言われたとき、どの程度推奨しますか？

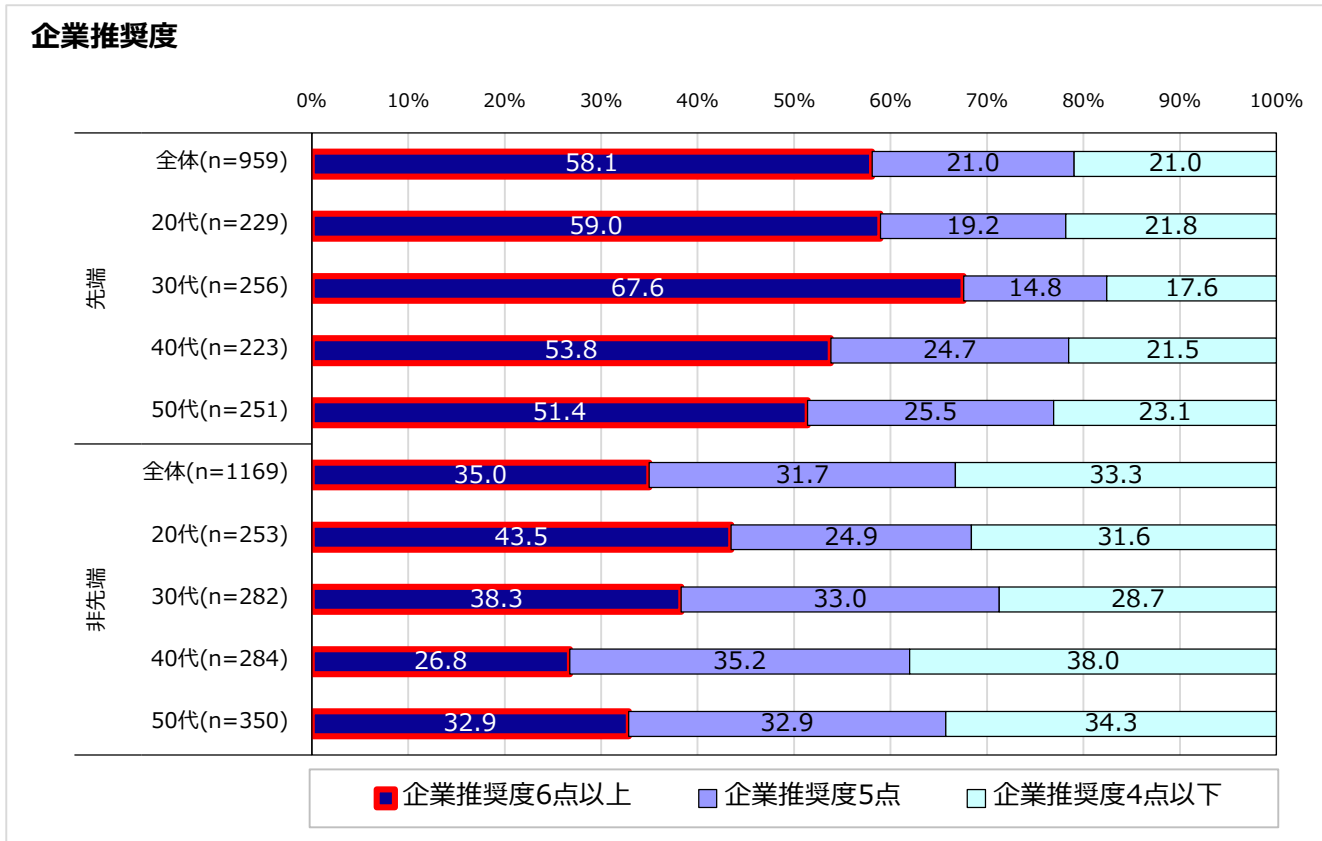
WB集計したn数



<https://www.nri.com/jp/knowledge/report/1st/2021/cc/mediaforum/forum321>

*1 野村総合研究所「デジタル時代の従業員エンゲージメントの高め方」(2021.10.14)
<https://www.nri.com/jp/knowledge/report/1st/2021/cc/mediaforum/forum321>

◆ 年代別に見ると、20代・30代で「6点以上」の割合が高く、40代・50代にかけて「6点以上」の割合が低くなる傾向にある。

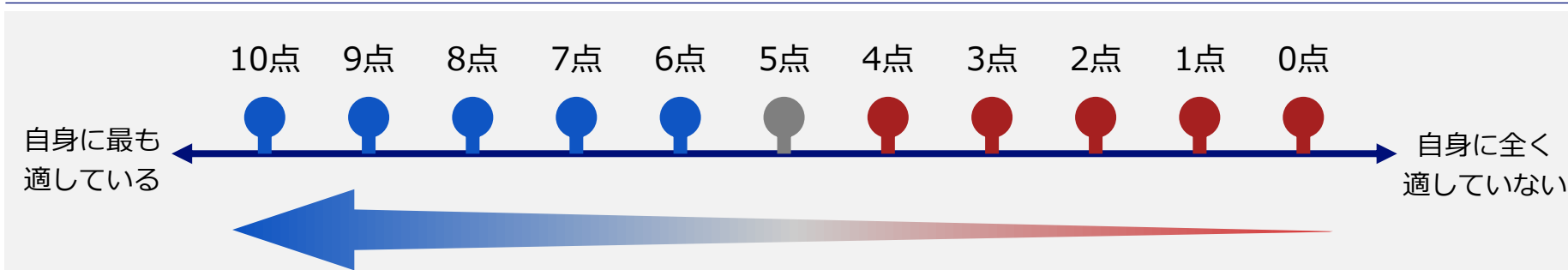


		平均値
先端	全体(n=959)	5.8
	20代(n=229)	5.8
	30代(n=256)	6.2
	40代(n=223)	5.8
	50代(n=251)	5.5
非先端	全体(n=1169)	4.8
	20代(n=253)	5.1
	30代(n=282)	5.0
	40代(n=284)	4.4
	50代(n=350)	4.7

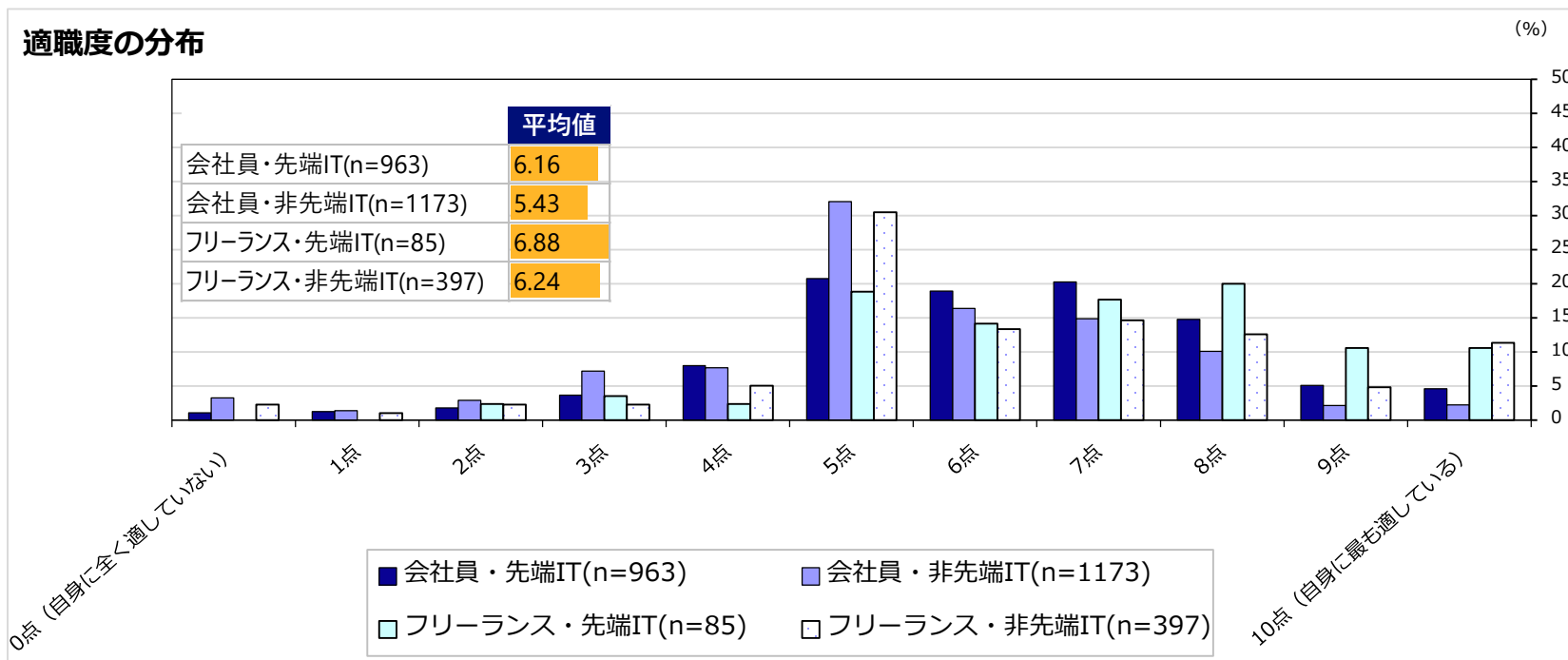
適職度

- ◆ 本調査においては、IT人材の適材化・適所化に向けた施策を検討する上で、IT人材が適職に就けているのかを調査した。
- ◆ IT人材に対して現業務が適職かどうかの自己認識を10点満点評価で聞いた結果、会社員/フリーランス、先端/非先端どのセグメントにおいても、平均値が中位の「5点」を上回る結果となった。また先端の方が非先端に比べ適職と感じている。

「適職度」の測定方法

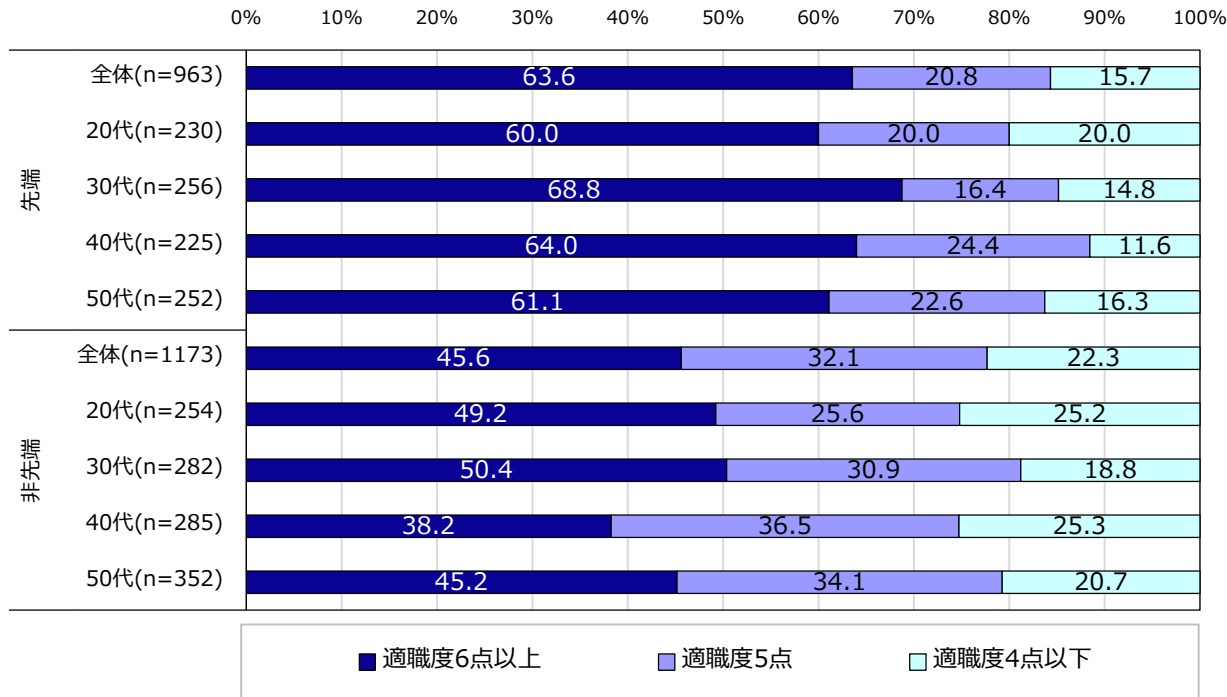


適職度の分布



◆ どの年代で見ても、平均値は中位の「5点」を上回っており、適職に就けている割合が高い。

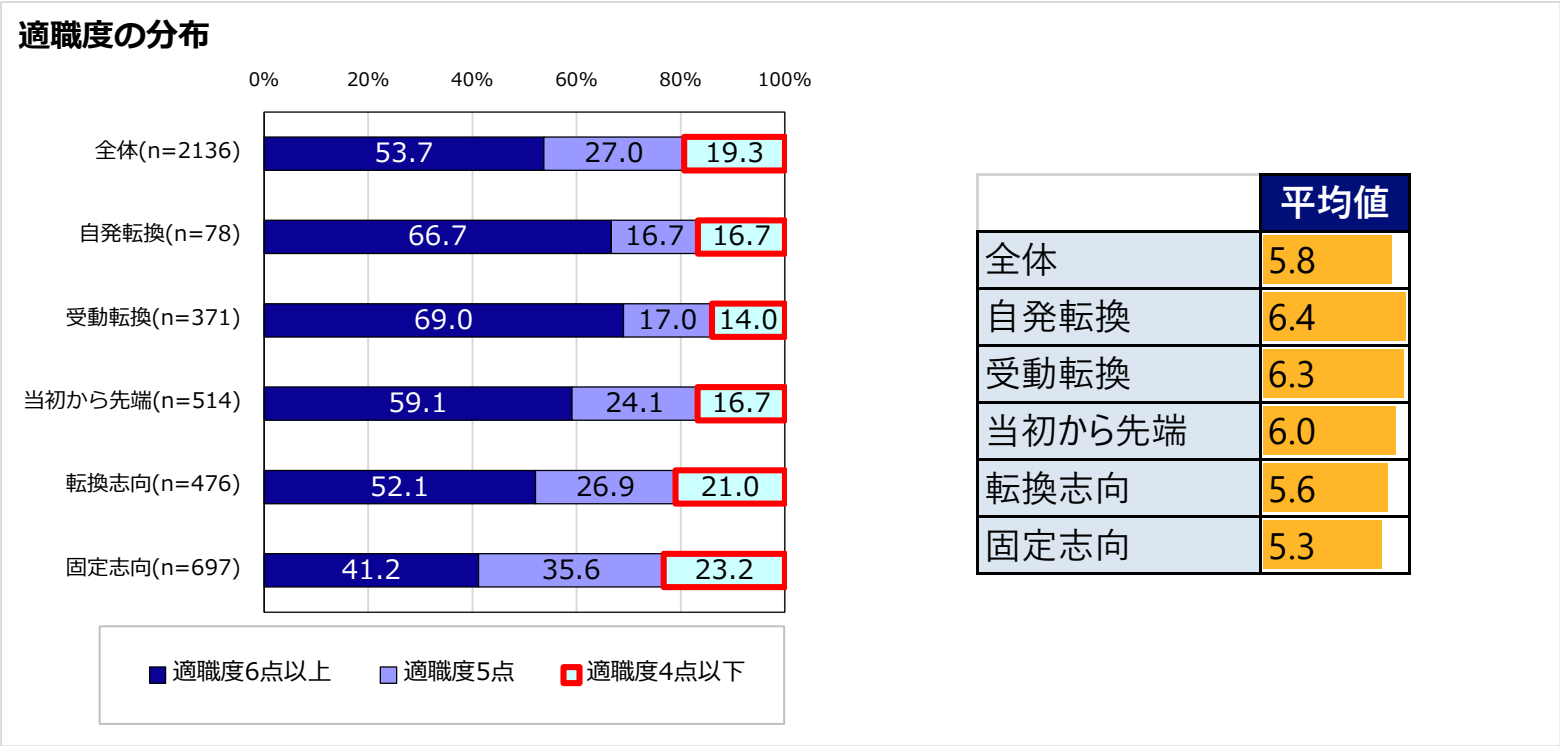
適職度の分布



		平均値
先端	全体(n=963)	6.2
	20代(n=230)	5.9
	30代(n=256)	6.4
	40代(n=225)	6.2
	50代(n=252)	6.1
非先端	全体(n=1173)	5.4
	20代(n=254)	5.4
	30代(n=282)	5.6
	40代(n=285)	5.2
	50代(n=352)	5.5

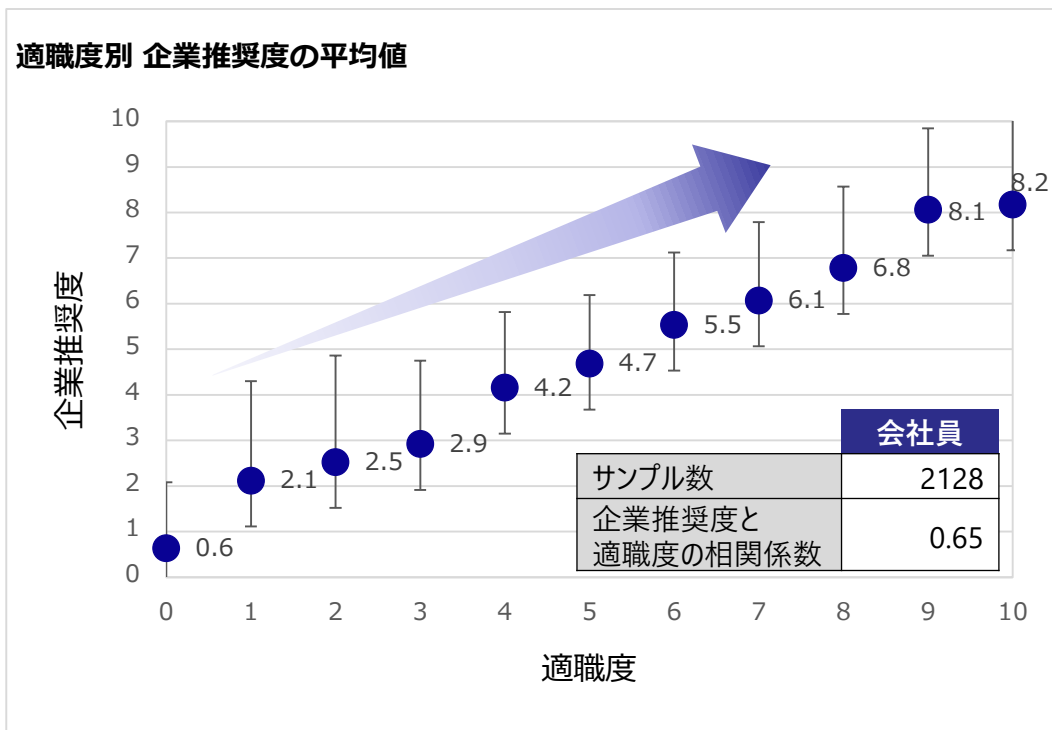
補足：会社員転換タイプ別 適職度

- ◆ 転換タイプに関わらず、平均値が中位である「5点」を上回る結果となった。
- ◆ また適職度「4点以下」に着目すると、受動転換が最も割合が低く、会社主導による転換であっても結果的に適職度は高い状態が保たれていることがうかがえる。



補足：適職度とエンゲージメントの関係

- ◆ IT人材の適職度の認識と、本人のパフォーマンスの関係性を調べる為、適職度と企業推奨度との関係性を分析した。その結果、両者は相関関係にあることが分かった。
- ◆ また、企業推奨度「6点以上」かつ適職度「5点以下」のセグメントの分布が小さいことから、従業員エンゲージメントを高める為には、まず適職度を上げていくことが重要である。



企業推奨度・適職度の区分別の分布

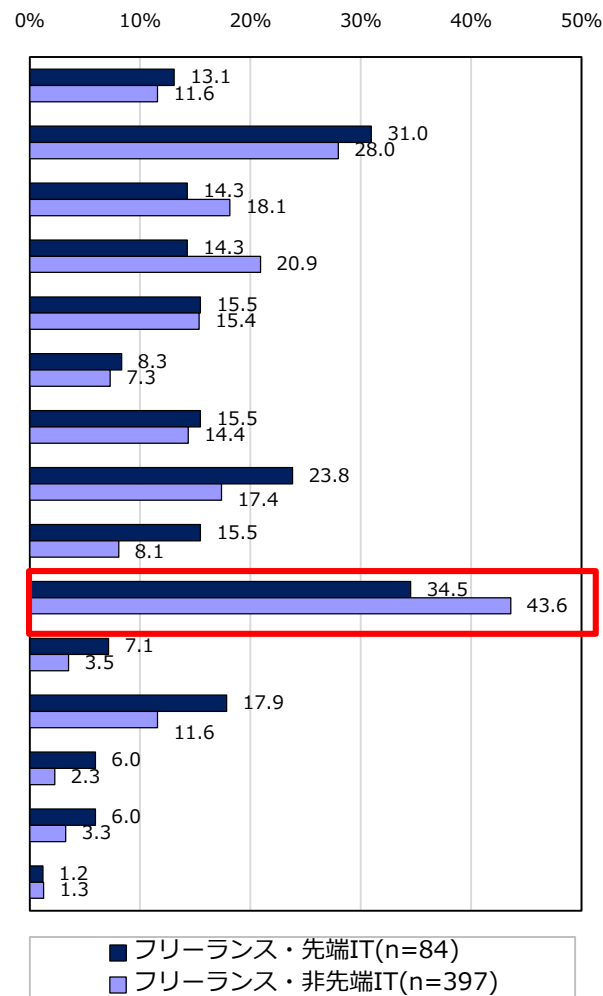
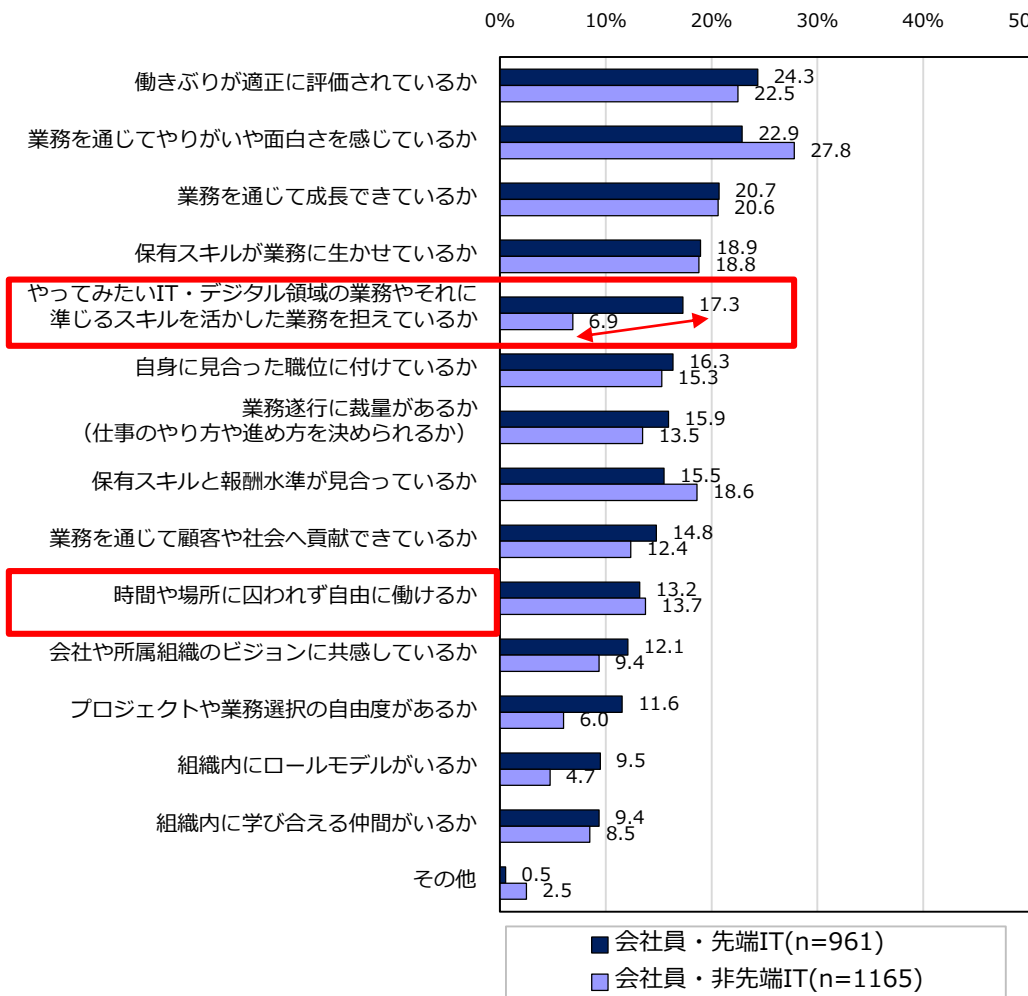
		適職度	
		5点以下	6点以上
企業推奨度	6点以上	6.4% (n=137)	39.0% (n=829)
	5点以下	39.7% (n=845)	14.9% (n=317)

エンゲージメント向上のステップ

適職度の判断基準

- ◆ 会社員に関しては、特定の選択肢に偏らず、どの要素も重要な適職度の判断基準となっていることがうかがえる。一方で、「やってみたいIT・デジタル領域の業務やそれに準じるスキルを活かした業務を担えているか」で先端/非先端で大きな差異が出ている。
- ◆ フリーランスは、「業務を通じたやりがいや面白さ」、「時間や場所に囚われず自由な働き方ができるか」を特に重視している。

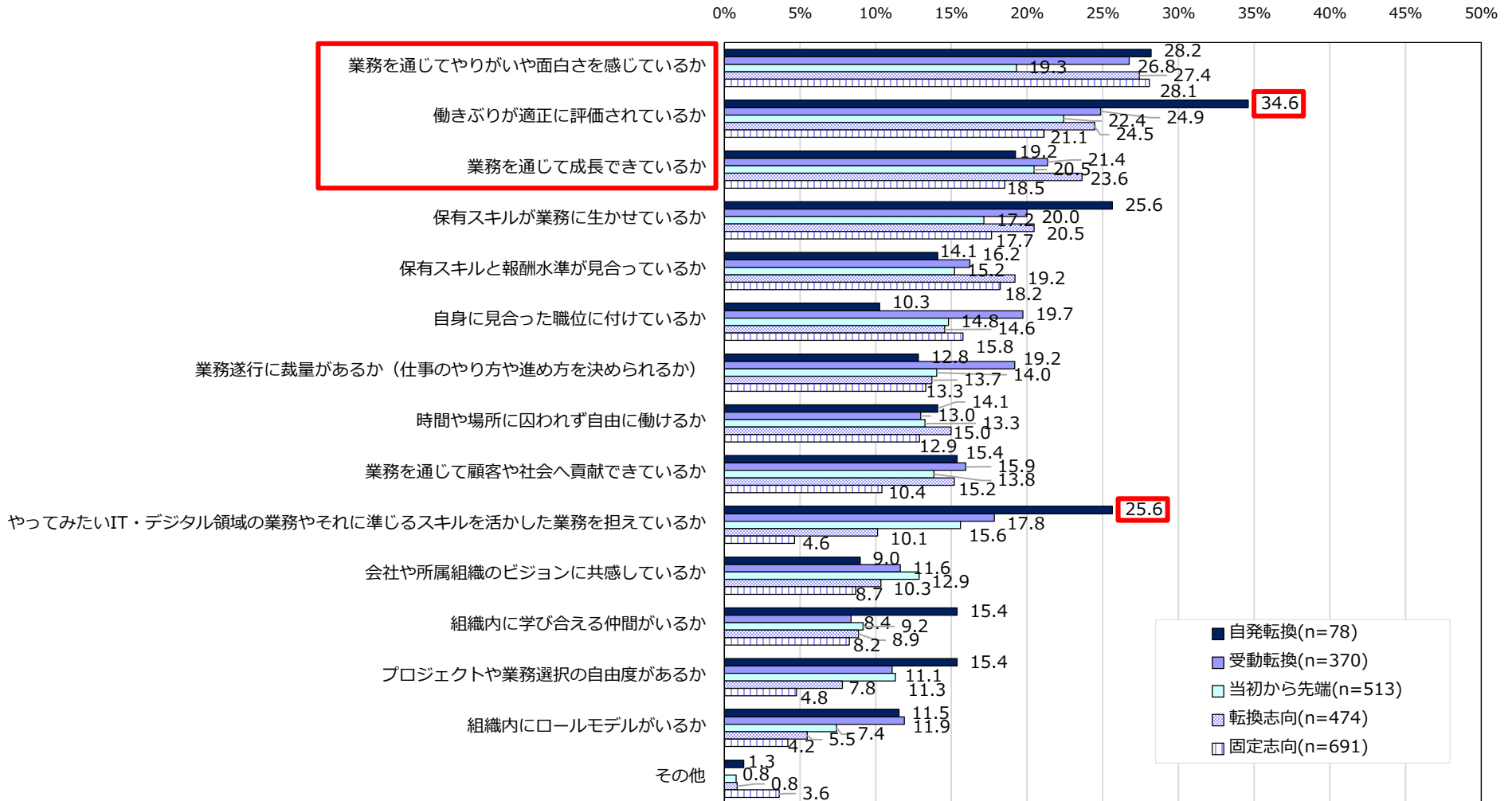
適職度の判断基準



補足：会社員転換タイプ別 適職度の判断基準

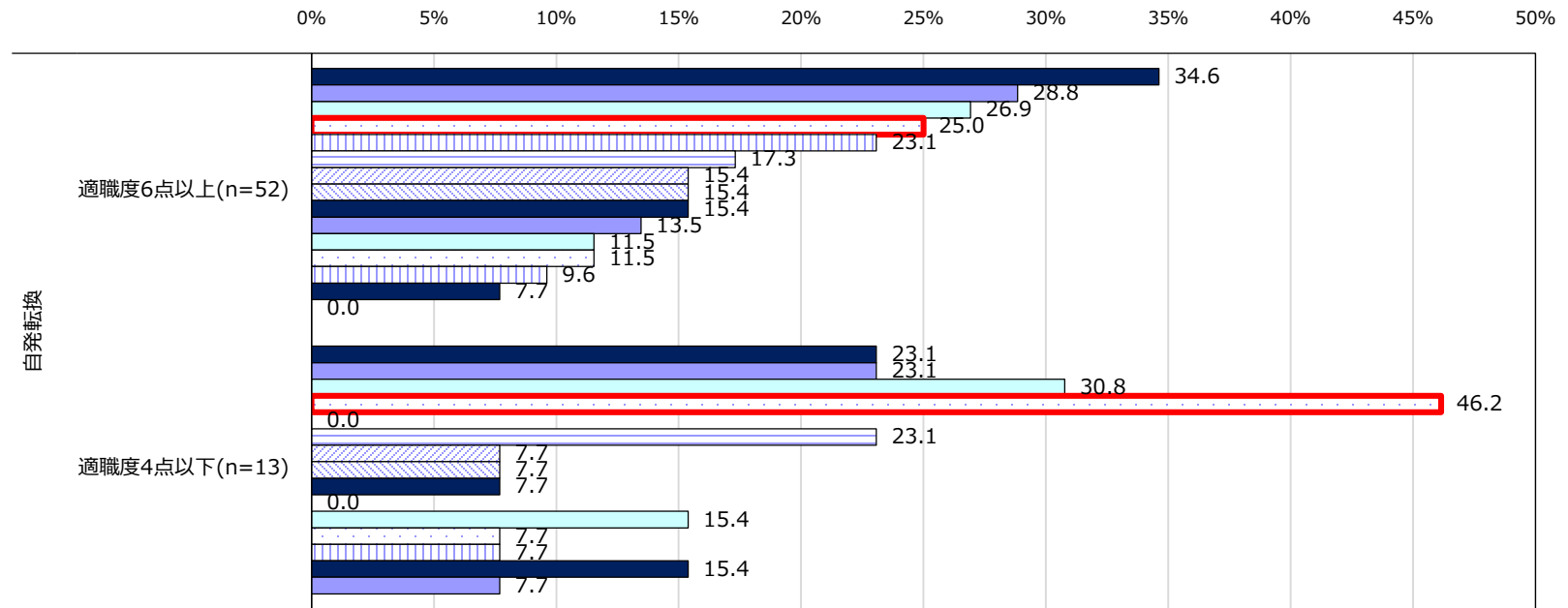
- ◆ 全体としての適職度の判断基準TOP3は、「業務を通じたやりがいや面白さ」、「働きぶりへの適正な評価」、「業務を通じた成長実感」である。
- ◆ 特に自発転換は「働きぶりへの評価」や、「やってみたい業務を担えるか」を特に重視している。

適職度の判断基準



- ◆ 適職度が「6点以上」の回答者の適職度の判断基準を「現業務や職務が自分に適していると感じる要因」と解釈し、逆に適職度が「4点以下」の回答者の適職度の判断基準を「現業務や職務が自分に適していないと感じる要因」と解釈すると、自発転換は「業務を通じたやりがいや面白さ」を感じられないことが適職度を引き下げる要因であることが示唆される。
(※n数が少ないことに注意)

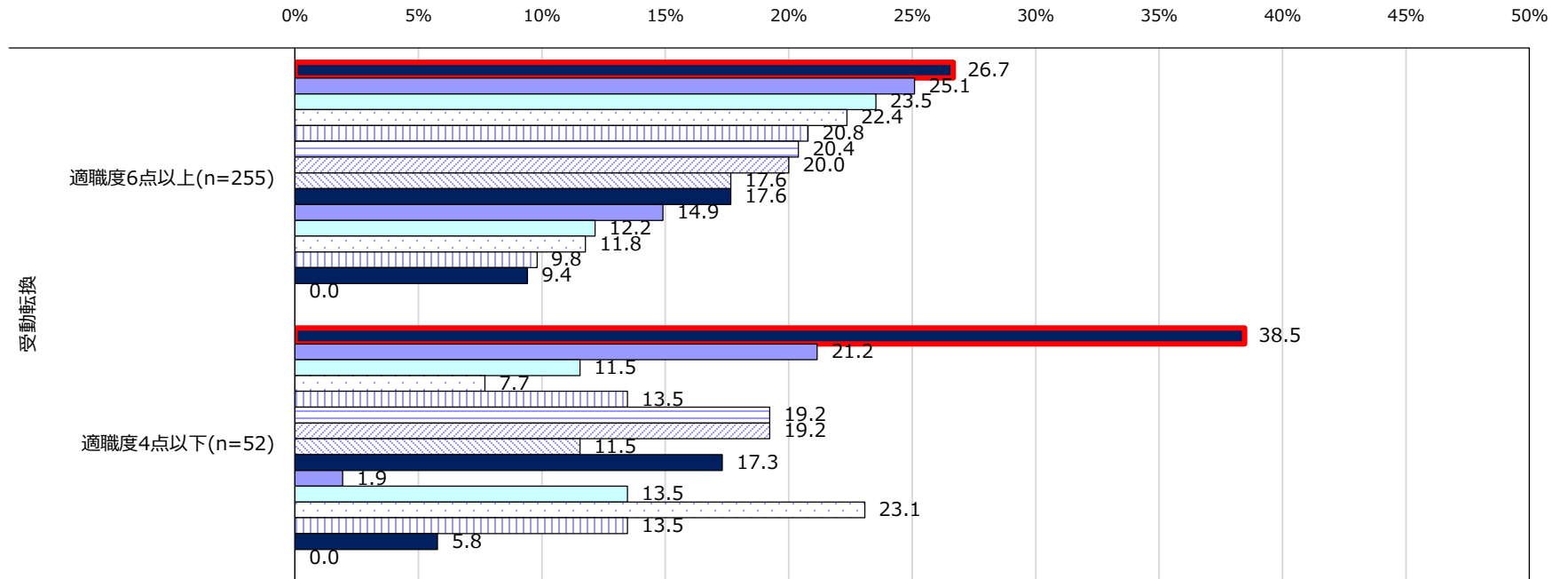
適職度の判断基準



- 働きの評価が適切に評価されているか
- やってみたいIT・デジタル領域の業務やそれに準じるスキルを活かした業務を担えているか
- 業務を通じたやりがいや面白さを感じているか
- 業務を通じて成長できているか
- プロジェクトや業務選択の自由度があるか
- 組織内にロールモデルがいるか
- 業務遂行に裁量があるか (仕事のやり方や進め方を決められるか)
- 自分に合った職位に付けているか
- 保有スキルが業務に生かせているか
- 業務を通じて顧客や社会へ貢献できているか
- 保有スキルと報酬水準が見合っているか
- 組織内に学び合える仲間がいるか
- 会社や所属組織のビジョンに共感しているか
- 時間や場所に囚われず自由に働けるか
- その他

◆ 適職度「4点以下」の受動転換は、適職度「6点以上」と比べて「業務を通じたやりがいや面白さ」や「時間や場所に囚われずに自由に働けているか」の割合が高くなっており、適職度を引き下げている大きな要因であることが示唆される。

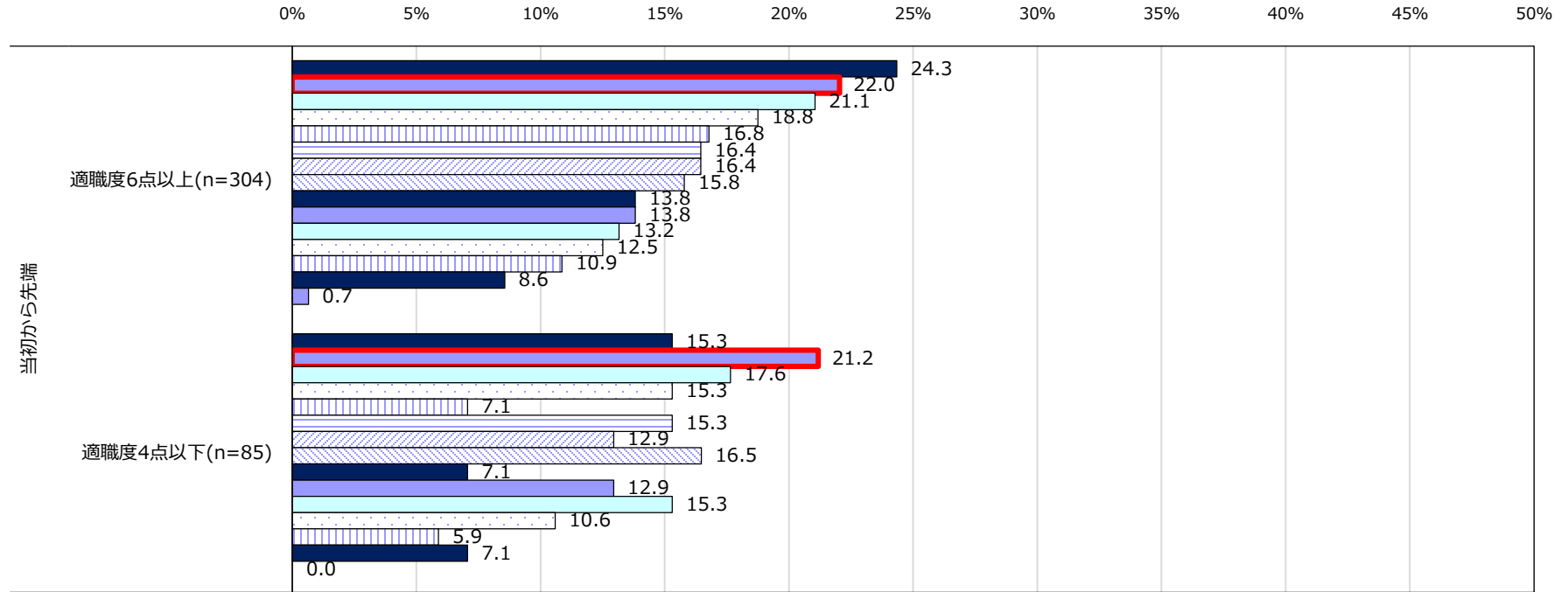
適職度の判断基準



- 業務を通じてやりがいや面白さを感じているか
- 業務を通じて成長できているか
- やってみたいIT・デジタル領域の業務やそれに準じるスキルを活かした業務を担えているか
- 自身に見合った職位に付けているか
- 業務を通じて顧客や社会へ貢献できているか
- 会社や所属組織のビジョンに共感しているか
- 組織内にロールモデルがいるか
- その他
- 働きぶりが適正に評価されているか
- 業務遂行に裁量があるか（仕事のやり方や進め方を決められるか）
- 保有スキルが業務に生かしているか
- 保有スキルと報酬水準が見合っているか
- プロジェクトや業務選択の自由度があるか
- 時間や場所に囚われずに自由に働けるか
- 組織内に学び合える仲間がいるか

◆ 適職度「4点以下」の当初から先端は、適職度「6点以上」と比べて「働きぶりが適正に評価されているか」の割合が高くなっており、適職度を引き下げている大きな要因であることが示唆される。

適職度の判断基準

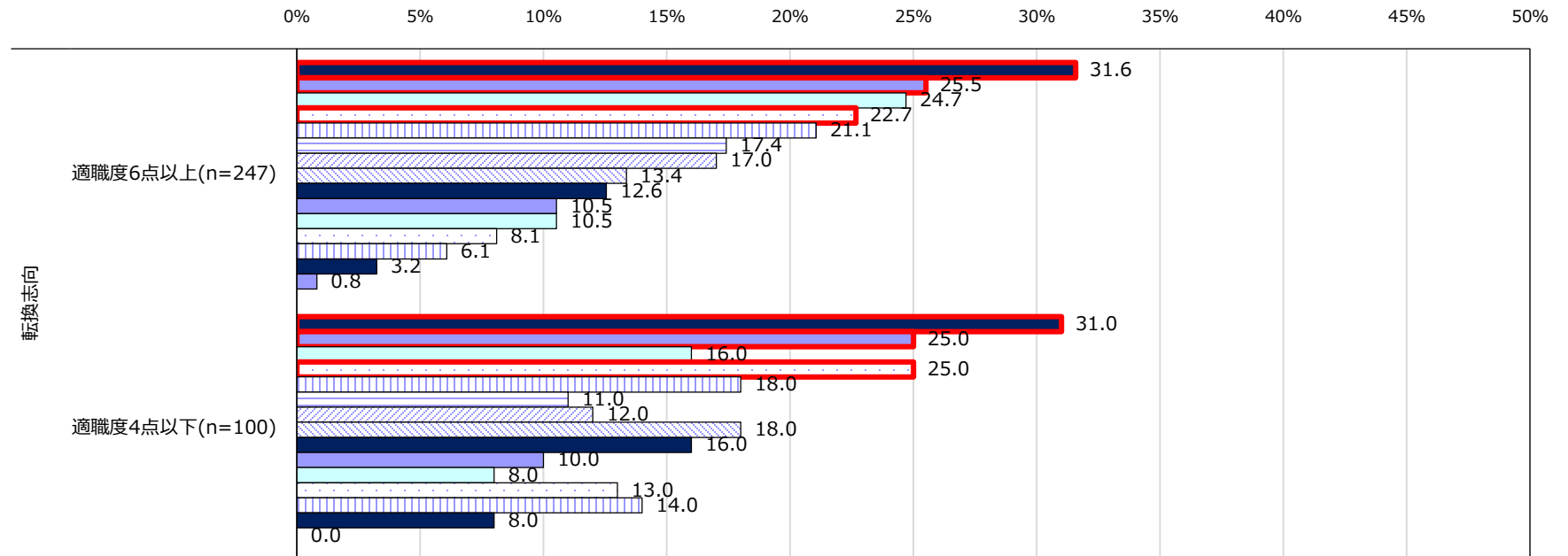


- 業務を通じて成長できているか
- 業務を通じてやりがいや面白さを感じているか
- 業務を通じて顧客や社会へ貢献できているか
- 業務遂行に裁量があるか（仕事のやり方や進め方を決められるか）
- プロジェクトや業務選択の自由度があるか
- 自身に見合った職位に付けているか
- 組織内に学び合える仲間がいるか
- その他
- 働きぶりが適正に評価されているか
- 保有スキルが業務に生かされているか
- 保有スキルと報酬水準が見合っているか
- やってみたいIT・デジタル領域の業務やそれに準じるスキルを活かした業務を担えているか
- 時間や場所に囚われず自由に働けるか
- 会社や所属組織のビジョンに共感しているか
- 組織内にロールモデルがいるか

補足：転換タイプ×適職度区分別 適職度の判断基準

- ◆ 適職度「6点以上」および「4点以下」の転換志向に共通して「業務を通じたやりがいや面白さ」の割合が最も高く、適職度の主要なドライバーであることが示唆される。
- ◆ 適職度「4点以下」の転換志向は、適職度「6点以上」と比べて「働きぶりの適正な評価」「業務を通じた成長実感」の割合が高くなっており、適職度を引き下げている大きな要因であることが示唆される。

適職度の判断基準

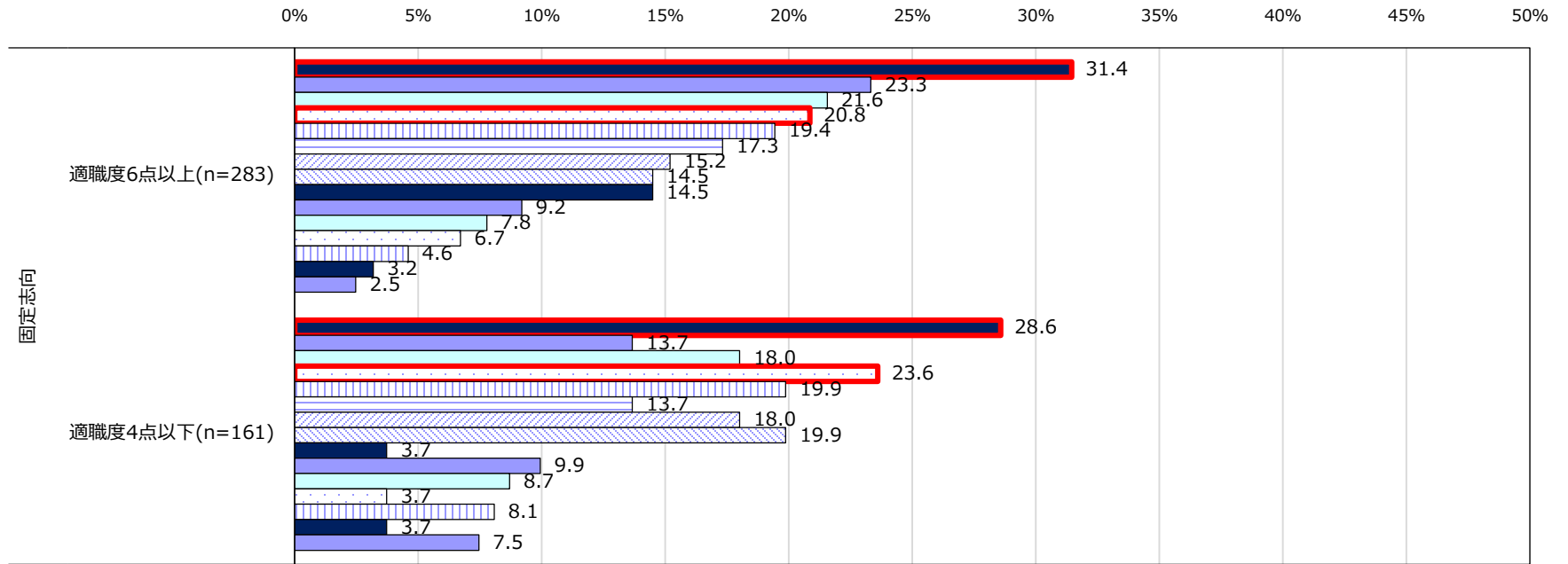


- 業務を通じてやりがいや面白さを感じているか
- 働きぶりが適正に評価されているか
- 保有スキルが業務に生かされているか
- 業務を通じて成長できているか
- 保有スキルと報酬水準が見合っているか
- 業務遂行に裁量があるか(仕事のやり方や進め方を決められるか)
- 時間や場所に囚われず自由に働けるか
- 自身に見合った職位に付けているか
- 業務を通じて顧客や社会へ貢献できているか

補足：転換タイプ×適職度区分別 適職度の判断基準

- ◆ 適職度「6点以上」および「4点以下」の固定志向に共通して「業務を通じたやりがいや面白さ」の割合が最も高く、適職度の主要なドライバーであることが示唆される。
- ◆ 適職度「4点以下」の転換志向は、適職度「6点以上」と比べて「働きぶりの適正な評価」の割合が高くなっており、適職度を引き下げている大きな要因であることが示唆される。

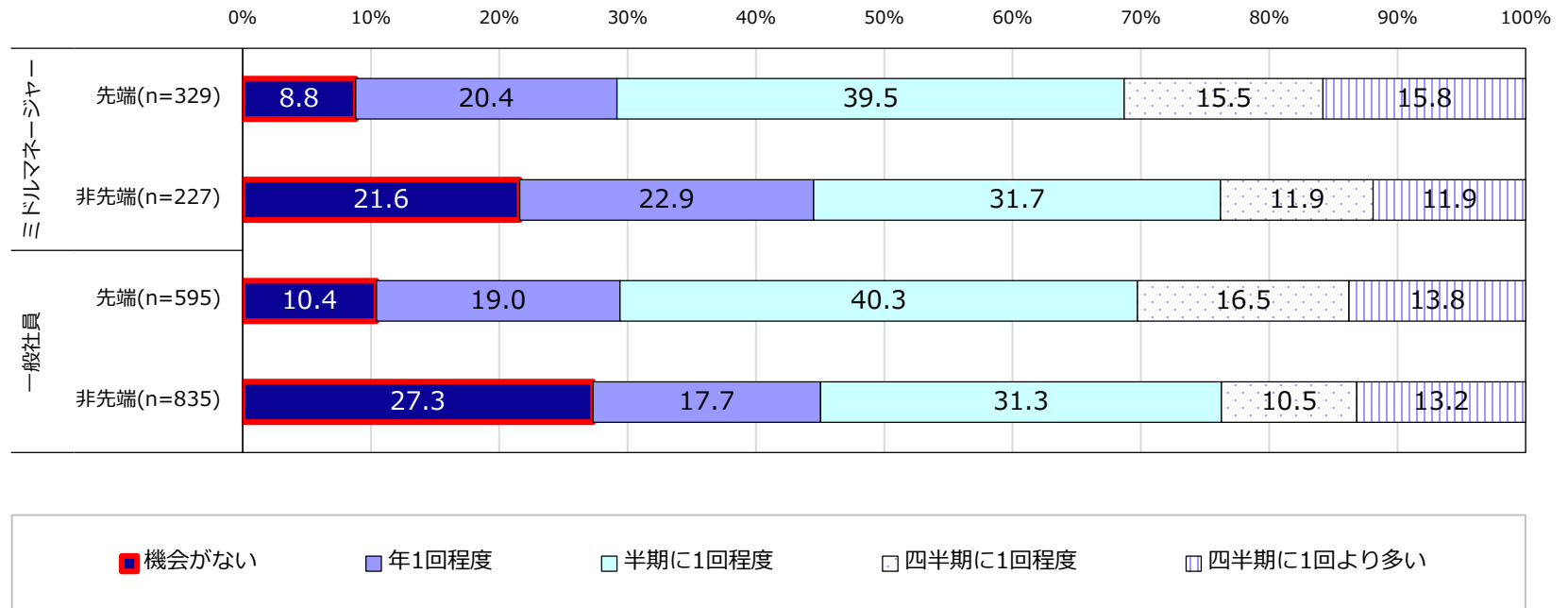
適職度の判断基準



- 業務を通じてやりがいや面白さを感じているか
- 保有スキルが業務に生かされているか
- 働きぶりが適正に評価されているか
- 業務遂行に裁量があるか（仕事のやり方や進め方を決められるか）
- 自身に見合った職位に付けているか
- 会社や所属組織のビジョンに共感しているか
- プロジェクトや業務選択の自由度があるか
- その他
- 保有スキルと報酬水準が見合っているか
- 業務を通じて成長できているか
- 時間や場所に囚われず自由に働けるか
- 業務を通じて顧客や社会へ貢献できているか
- 組織内に学び合える仲間がいるか
- やってみたいIT・デジタル領域の業務やそれに準じるスキルを活かした業務を担えているか
- 組織内にロールモデルがいるか

- ◆ 一般社員に自身のキャリアやスキルに関して、上司にあたるミドルマネージャー（部長・課長クラス）との対話頻度を聞いたところ、**非先端の約3割が「機会が無い」と回答**しており、自身がミドルマネージャーである回答者(*1)の割合と同様である。
- ◆ 先端は非先端よりも対話する機会が付与されている傾向にある。

自身のスキルやキャリア形成に関する上司（ミドルマネージャー（部・課長クラス））との対話頻度
 （回答者がミドルマネージャーの場合は、管理している社員1人当たりの対話頻度）

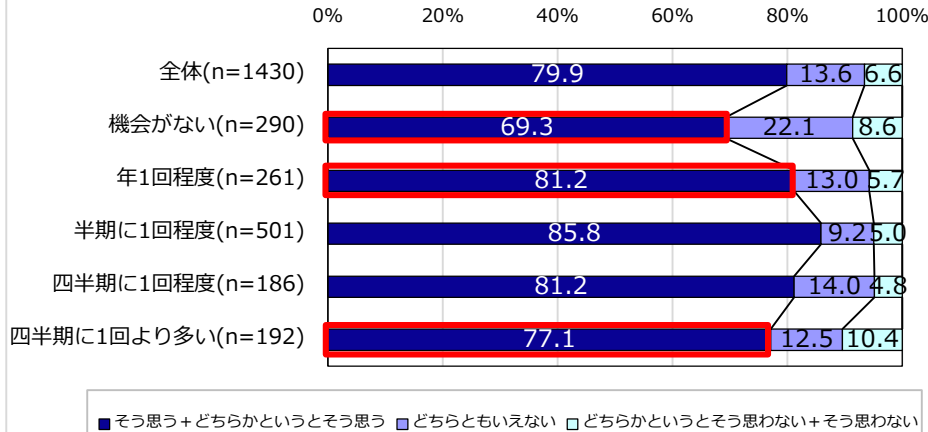


*1 職階が「本部長・事業部長クラス」または、「部長・課長クラス」の回答者をミドルマネージャーと定義して集計している。

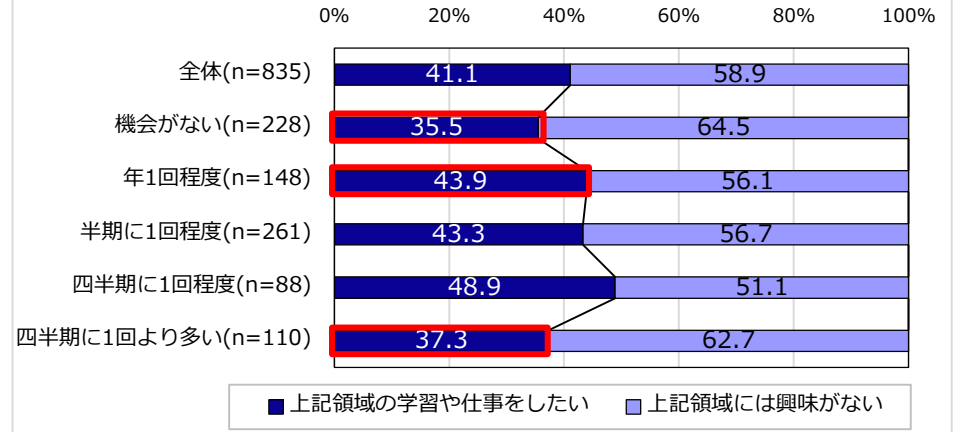
補足：ミドルマネージャーとの対話頻度と個人の志向性・意識との関係

- ◆ 一般社員のうち、ミドルマネージャーとの対話に関して「機会がない」回答者はその他の回答者に比べて、キャリアや学びに対する意識が低い。一方で、「四半期に1回よりも多い」回答者は「機会がない」回答者と同様の傾向を示している。
- ◆ 以上からキャリア形成や学びの意識に対して、ミドルマネージャーの役割は重要であるものの、適切な関わり方が必要であることが示唆される。

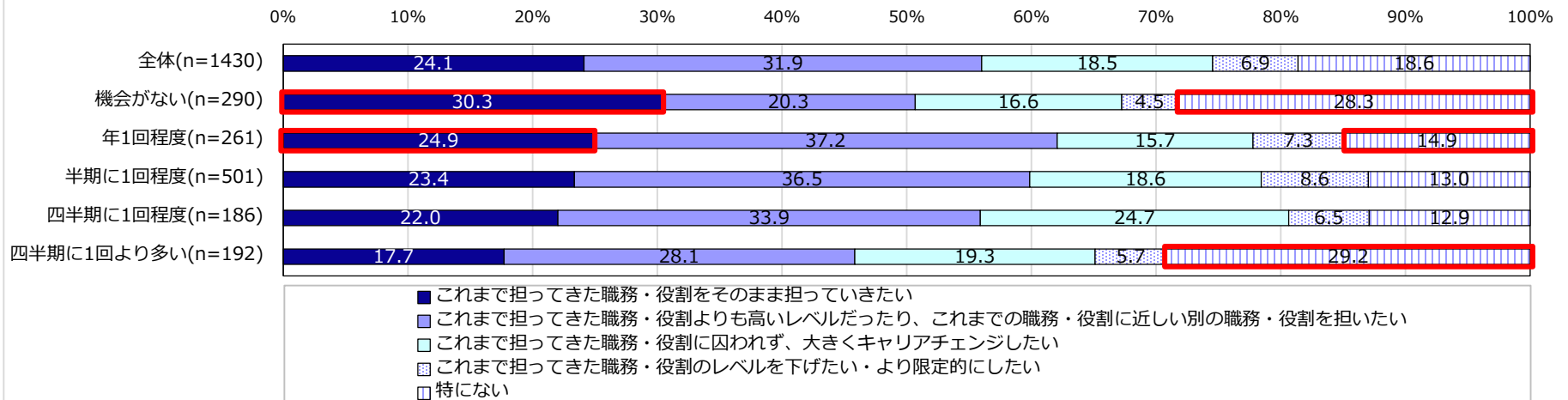
活躍し続ける為の新しいスキル習得の必要性の認識
 (※一般社員のみ集計)



先端領域への転換の意欲
 (※一般社員のみ集計)



キャリアの志向性 (将来) (※一般社員のみ集計)

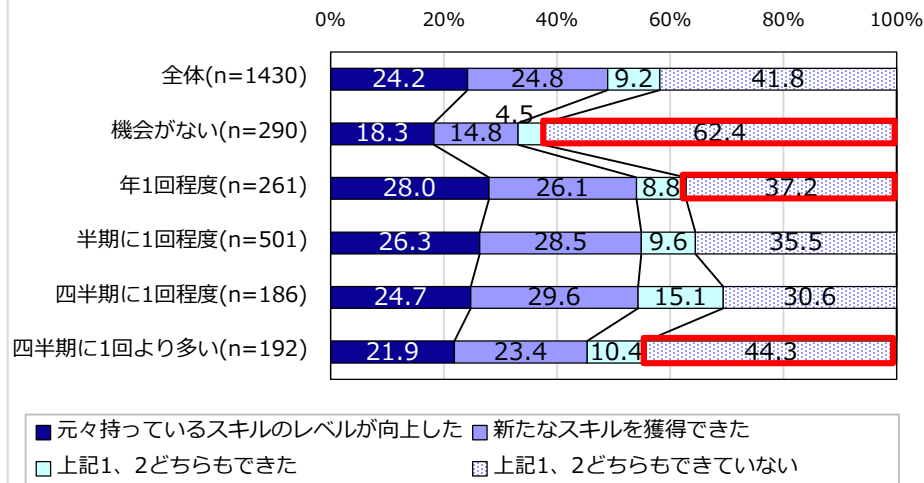


補足：ミドルマネージャーとの対話頻度と成果的指標との関係性

- ◆ スキル向上・獲得状況や、人材市場での自身の競争力、企業推奨度・適職度を“人材の成果的指標”として見なして分析を行うと、ミドルマネージャーとの対話の「機会が無い」一般社員は、それ以外の回答者と比べ、成果的指標がネガティブな結果となった。
- ◆ また「四半期に1回より多い」は前頁と同様、その他の頻度で対話している回答者よりネガティブな結果となっており、頻度と成果的指標が必ずしも比例関係にあるわけではないことを示している。

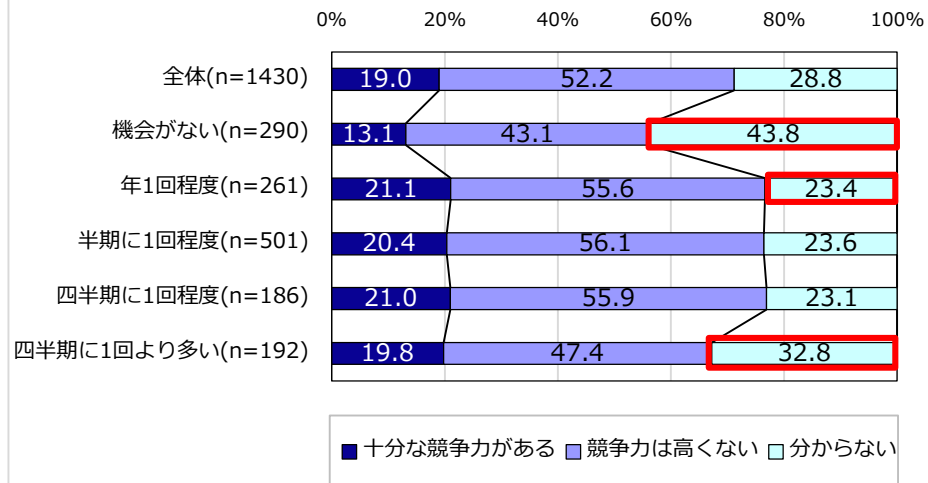
直近1年におけるスキル向上・新たなスキル獲得の状況

(※一般社員のみ集計)



人材市場における競争力の認識

(※一般社員のみ集計)



企業推奨度・適職度の平均値 (※一般社員のみ集計)

対話頻度	企業推奨度	適職度
全体(n=1422)	5.1	5.6
機会がない(n=287)	4.2	5.0
年1回程度(n=261)	5.2	5.6
半期に1回程度(n=499)	5.3	5.8
四半期に1回程度(n=184)	5.7	6.0
四半期に1回より多い(n=191)	5.4	5.8

ミドルマネージャーの役割と実態(1/4)

- ◆ IT人材の学びやキャリアに対して、ミドルマネージャー（部長・課長相当）がどのような役割を果たしているかを可視化する為、会社員を対象に、上司に当たるミドルマネージャーの役割についての評価を調査した。
- ◆ ミドルマネージャーの役割を下記に挙げた項目と定義し、回答選択肢は3つ（「役割として期待しており、実際にその役割を果たしている」、「役割として期待しているが、実際にはその役割を果たせていない」、「役割として期待していない」）とした。
- ◆ なお、回答者がミドルマネージャーの役割を果たしている場合は、自己評価として回答選択肢を「役割として期待されており、実際にその役割を果たしている」、「役割として期待されているが、実際にはその役割を果たせていない」、「役割として期待されていない」に置き換えて回答を促した（集計の際は、職階が「本部長・事業部長クラス」または、「部長・課長クラス」の回答者をミドルマネージャーと定義して集計している）。

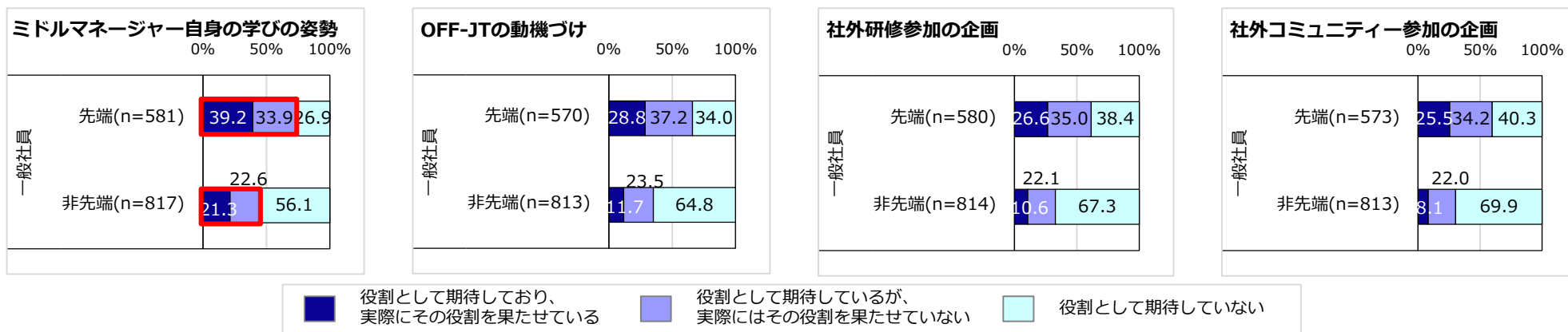
IT人材のキャリア形成や学びに対して果たすべきミドルマネージャーの役割定義

#	区分	役割の内容
1	ラーニングカルチャー醸成に向けた組織運営	ミドルマネージャー自身の学びの姿勢
2		OFF-JTの動機づけ
3		社外研修参加の企画
4		社外コミュニティ参加の企画
5	業務に関する部下のマネジメント	ストレッチ目標の付与
6		OJTの機会創出（先端領域に関わる業務の創出）
7		本人の志向と合ったプロジェクトアサイン
8		OJTでの指導
9		業務の相談を目的とした1on1
10		キャリア相談を目的とした1on1
11		日常的なコミュニケーションを目的とした1on1

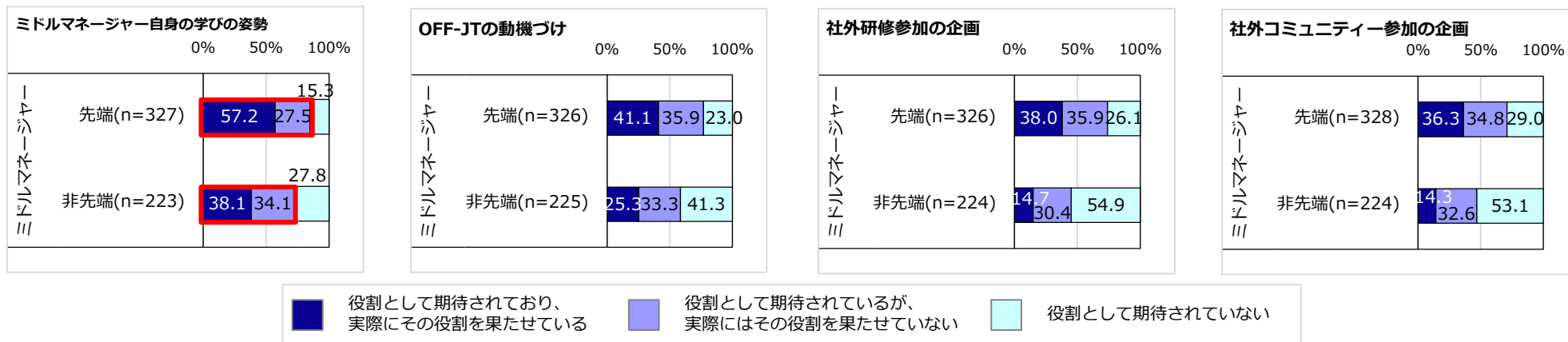
ミドルマネージャーの役割と実態(2/4)

- ◆ 全体の傾向として、「役割を果たせている」と回答した割合が一般社員よりもミドルマネージャーの方が高く、ギャップが大きい。特に非先端でのギャップが大きく、ミドルマネージャーの自己評価と他己評価の乖離が懸念される。また非先端よりも先端の方が会社員・ミドルマネージャーともに「役割を果たせている」と回答した割合が高い傾向にある。
- ◆ 全ての役割の中で「ミドルマネージャー自身の学びの姿勢」が最も一般社員から期待されており、また一般社員とミドルマネージャーでの認識ギャップも最も乖離が大きくなっている。

一般社員の回答



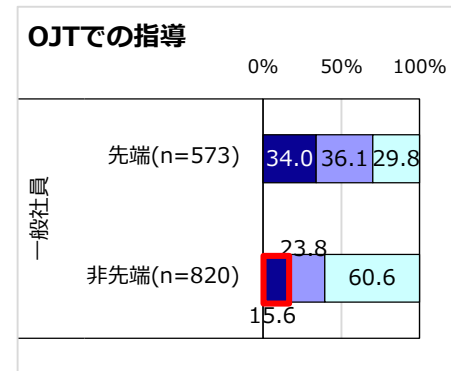
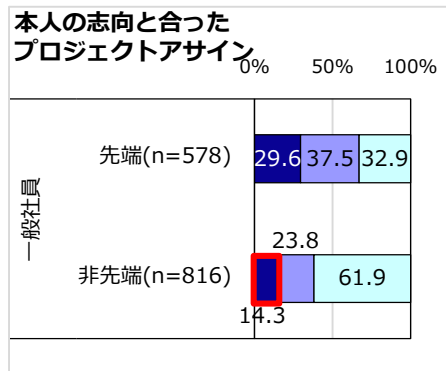
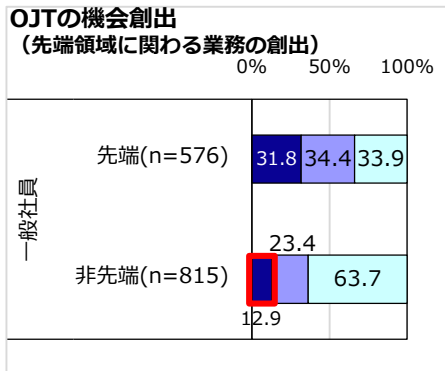
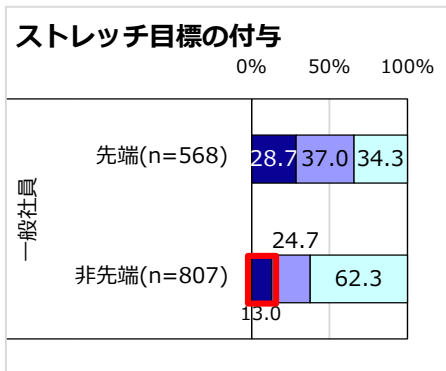
ミドルマネージャーの回答



ミドルマネージャーの役割と実態(3/4)

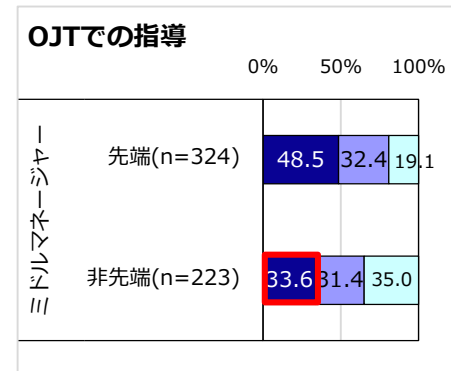
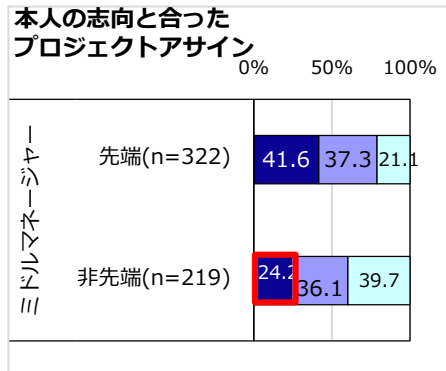
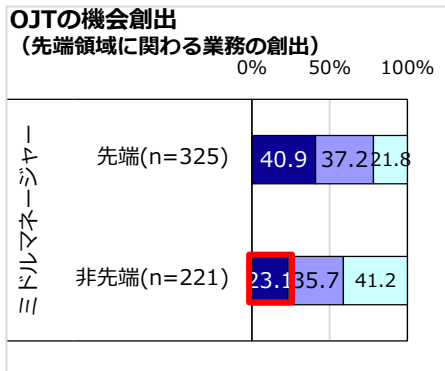
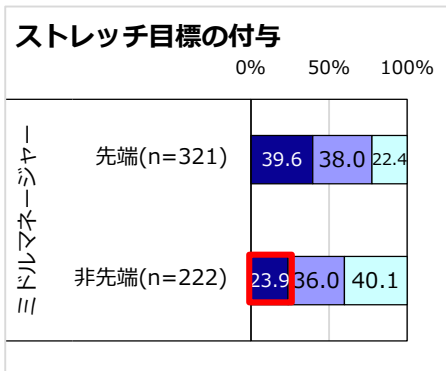
- ◆ 下記の役割においては、非先端の一般社員とミドルマネージャーとで「役割として期待しており（期待されており）、実際にその役割を果たしている」と回答した割合がいずれも10pt以上の差がついており、ミドルマネージャーの自己認識を改める必要性が示唆される。

一般社員の回答



役割として期待しており、実際にその役割を果たしている
 役割として期待しているが、実際にはその役割を果たしていない
 役割として期待していない

ミドルマネージャーの回答

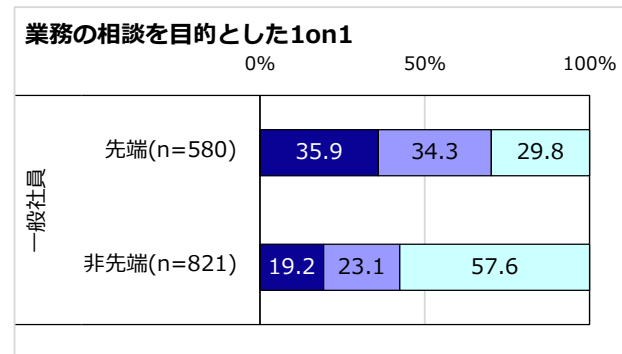
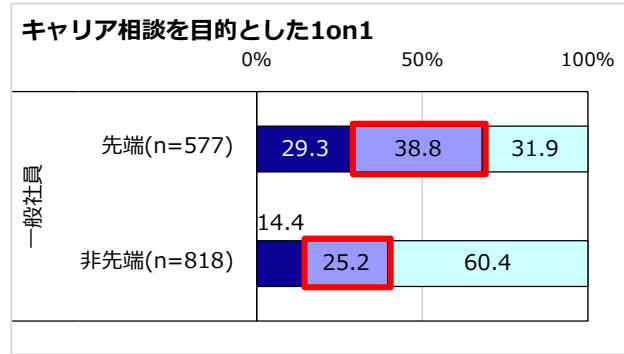
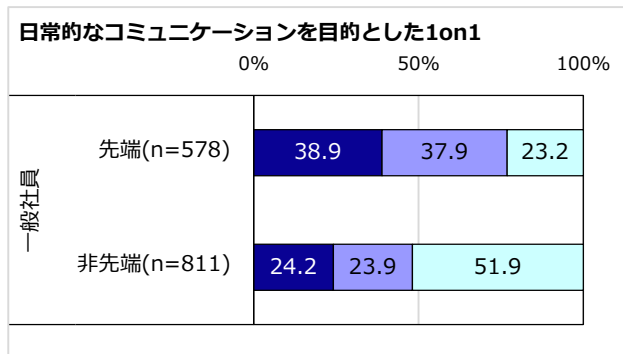


役割として期待されており、実際にその役割を果たしている
 役割として期待されているが、実際にはその役割を果たしていない
 役割として期待されていない

ミドルマネージャーの役割と実態(4/4)

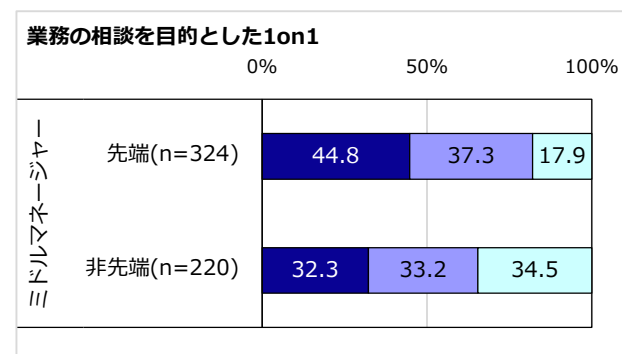
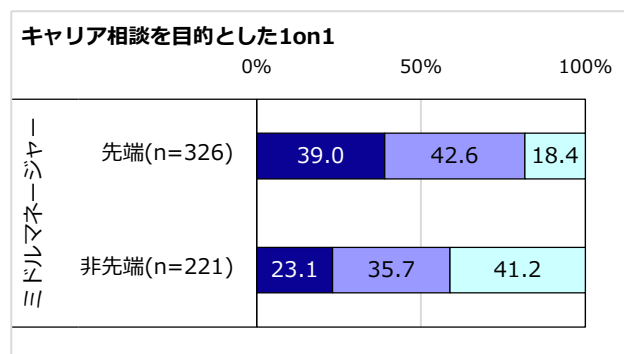
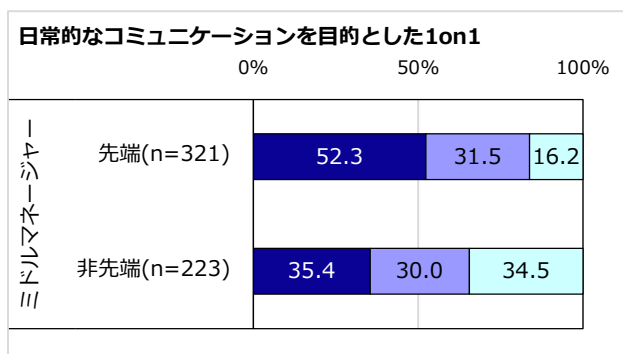
- ◆ 全ての役割において、一般社員が「役割として期待しているが、実際にはその役割を果たせていない」と回答した割合が最も高いのは、「キャリア相談を目的とした1on1」であり、ミドルマネージャーの改善が求められる。

一般社員の回答



役割として期待しており、実際にその役割を果たしている
 役割として期待しているが、実際にはその役割を果たせていない
 役割として期待していない

ミドルマネージャーの回答



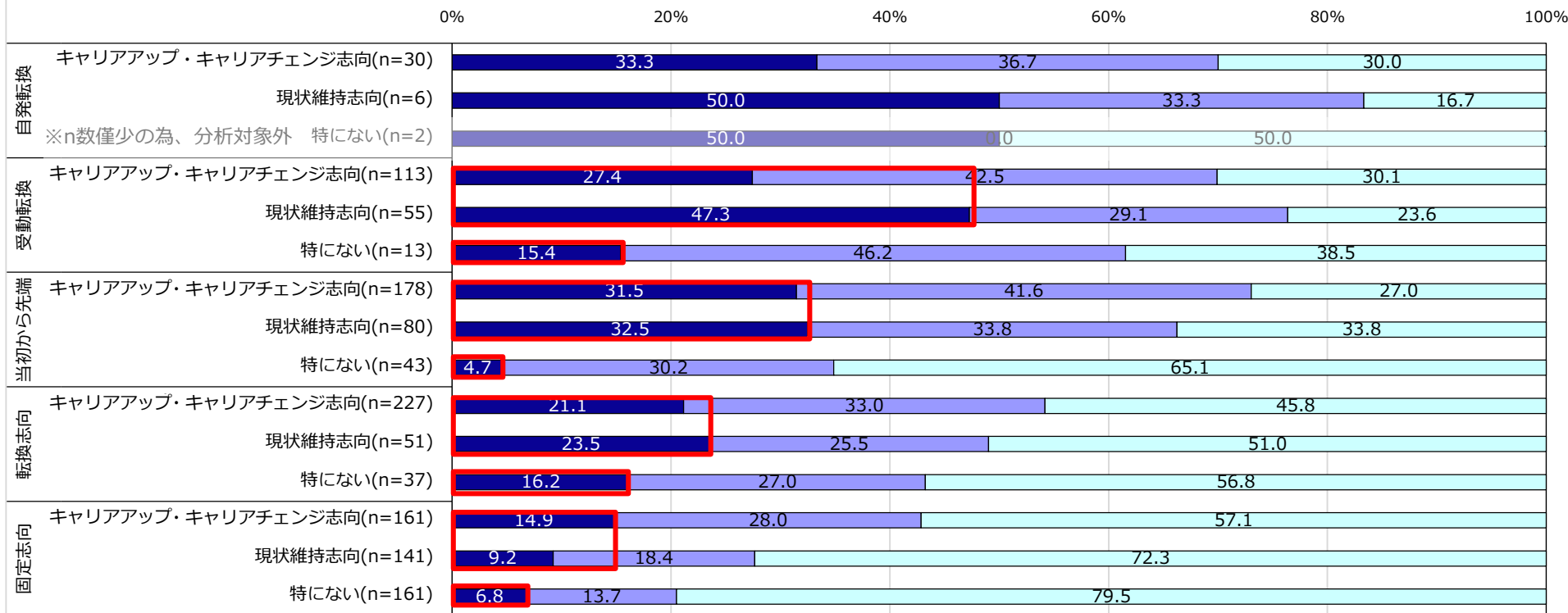
役割として期待されており、実際にその役割を果たしている
 役割として期待されているが、実際にはその役割を果たせていない
 役割として期待されていない

補足：ミドルマネージャーの役割とIT人材のキャリアの志向性の関係

- ◆ 将来的なキャリアの考えが「特にない」回答者は、ミドルマネージャーによる「キャリア相談を目的とした1on1」の役割が果たされていると回答した割合が少ない。

ミドルマネージャーの役割【キャリア相談を目的とした1on1】

(※一般社員のみ集計)



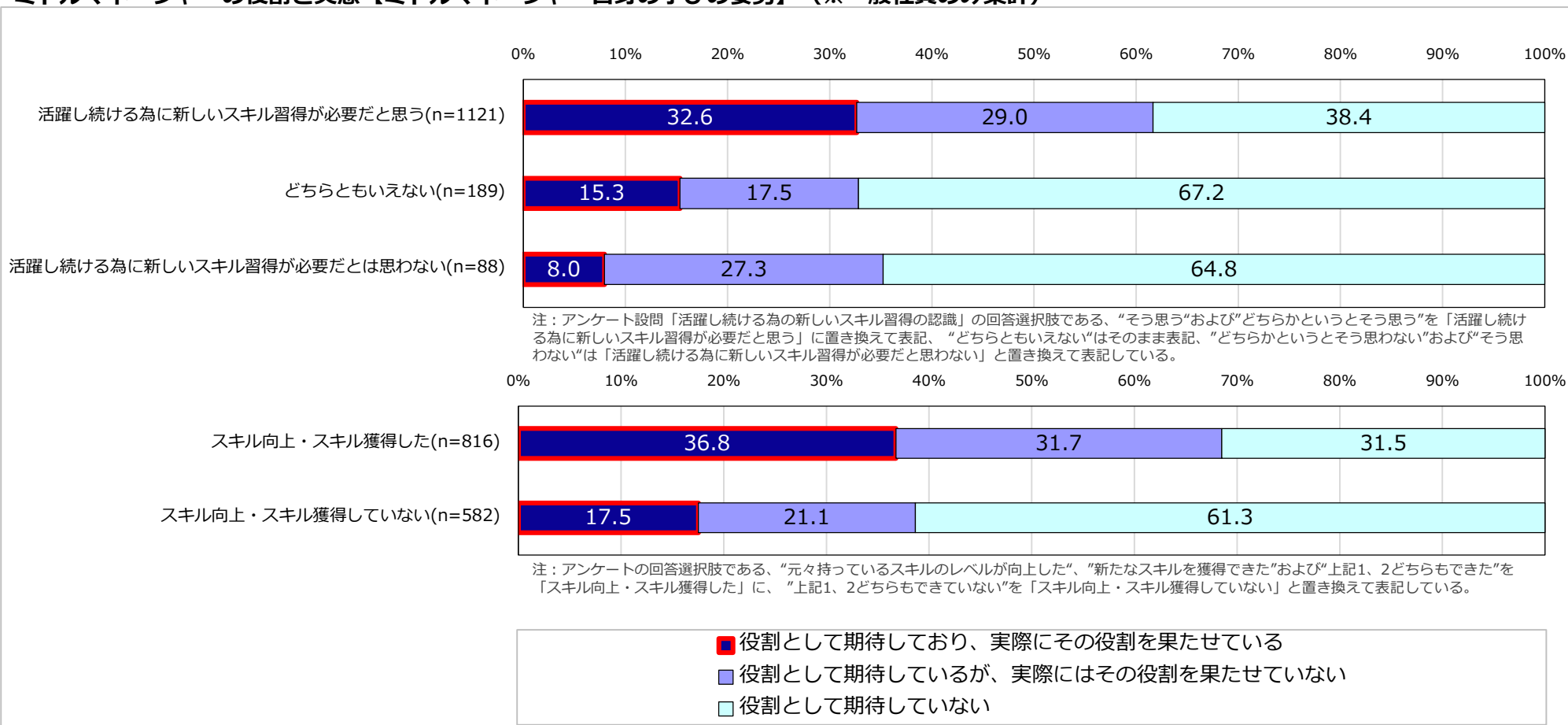
■ 役割として期待しており、実際にその役割を果たせている ■ 役割として期待しているが、実際にはその役割を果たせていない □ 役割として期待していない

注：アンケートの回答選択肢である、“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”および“これまで担ってきた職務・役割に囚われず、大きくキャリアアップしたい”を「キャリアアップ・キャリアチェンジ志向」、「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」は「現状維持志向」と置き換えて表記、“特にない”はそのまま表記している（“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”は回答から除外している）。

補足：ミドルマネージャーの役割とIT人材の学びの関係

- ◆ 上司に当たるミドルマネージャー自身の学びの姿勢と、新しいスキル習得に対する意識および直近1年におけるスキル向上・スキル獲得の実績との関係を分析した結果、スキル習得への意識が高い人材やスキル向上・スキル獲得した人材は、そうでない人材に比べて自身の上司が自ら学びの姿勢を見せる役割を「果たしている」と回答した割合が高い。
- ◆ よってミドルマネージャーの学びの姿勢が、部下の学びを促していることが示唆される。更には、こういった学びの促進により、組織全体のラーニングカルチャーが醸成される可能性がある為、ミドルマネージャー自身が学びに積極的に取り組むことが求められる。また、企業側においてもミドルマネージャー自身が積極的に学びに向かうような施策、仕組みづくりが重要である。

ミドルマネージャーの役割と実態【ミドルマネージャー自身の学びの姿勢】（※一般社員のみ集計）



第6章 転職に対する意識・実態

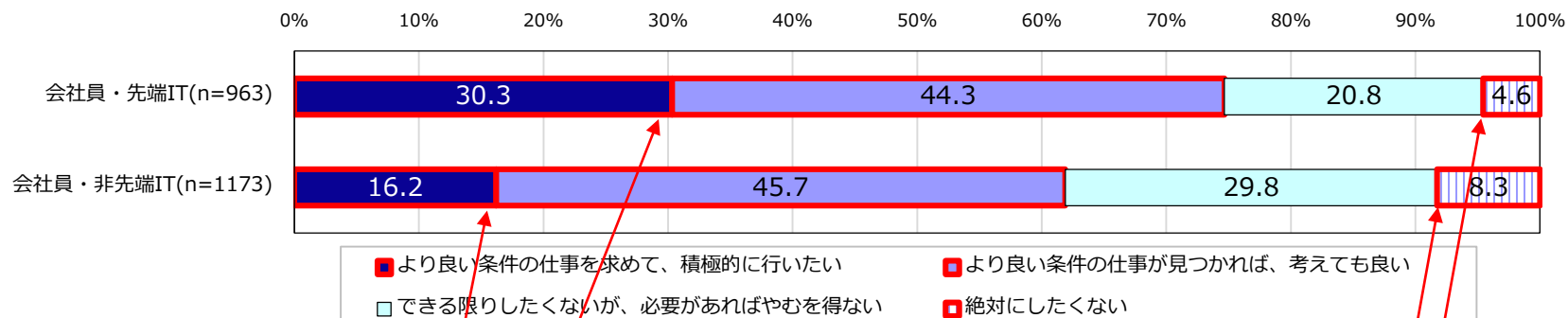
設問項目

- 転職に対する考え方
- 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
- 転職理由

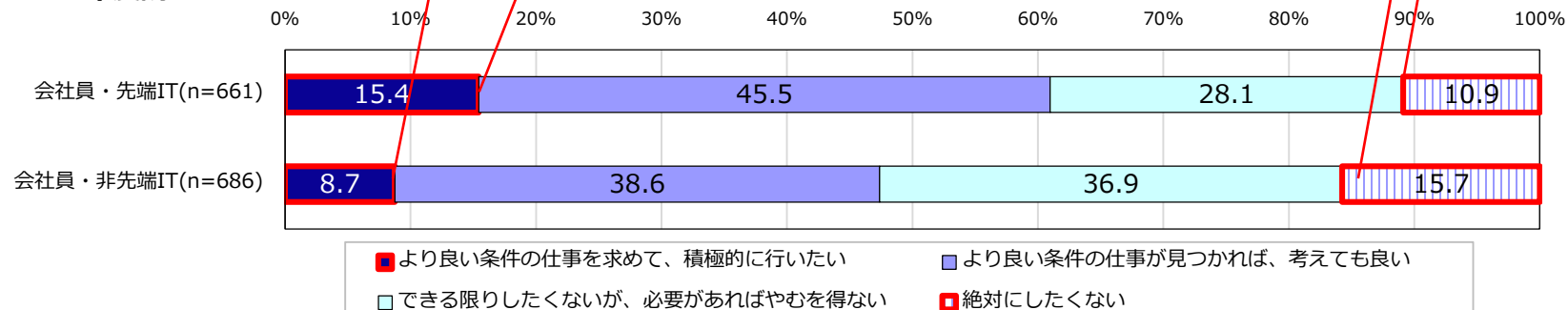
転職に対する考え方

- ◆ 転職に対して、「より良い条件の仕事が見つければ、考えてもいい」と回答した割合が最も多く、先端で44.3%、非先端で45.7%を占める。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、先端/非先端に関わらず、「絶対にしたくない」割合が減少し、「より良い条件の仕事求めて積極的に行いたい」の割合が増加しており、転職に対するハードルが薄まっていることが示唆される。

転職に関する考え方



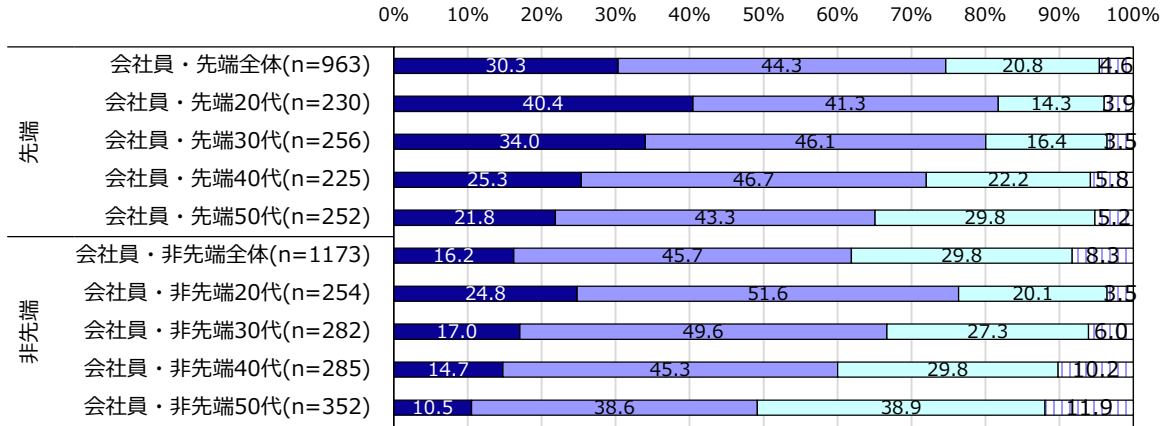
(参考) 2020年度調査



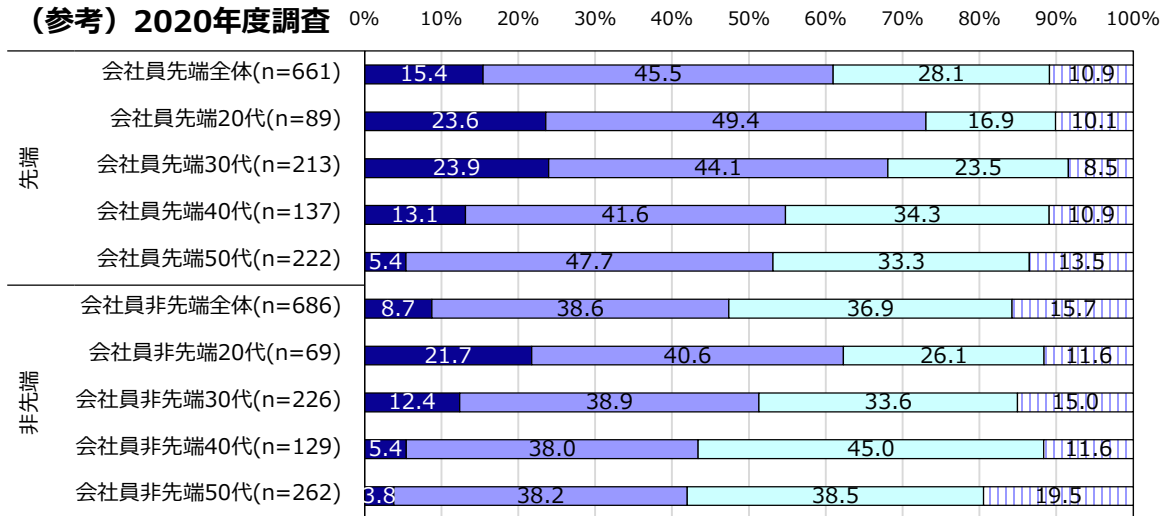
補足：会社員年代別 転職に対する考え方

◆ 前頁の結果について年代別で深掘してみると、先端/非先端に関わらず、全世代で転職に対して肯定的な意識に変化していることが分かった。

転職に関する考え方



(参考) 2020年度調査



■ 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

本年度一昨年度の差分

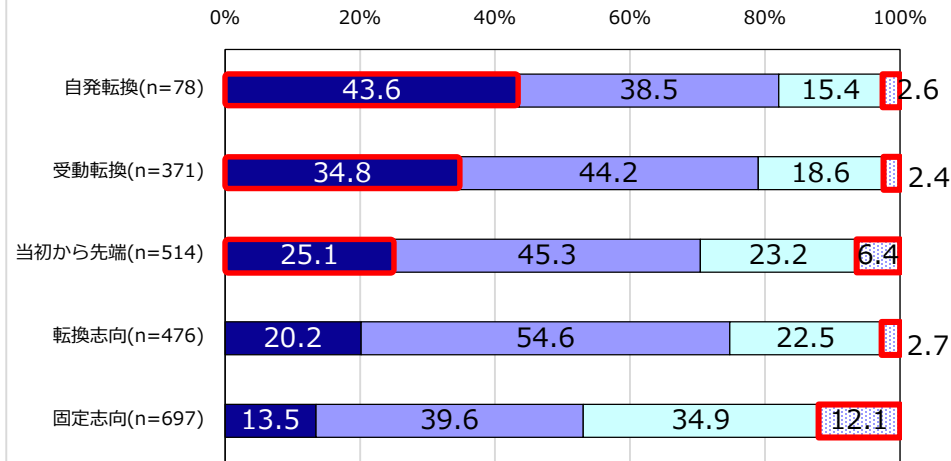
凡例
 緑：+10pt超
 赤：-10pt未満

		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
先端	全体(n=963)	14.9	-1.2	-7.4	-6.3
	20代(n=230)	16.8	-8.1	-2.5	-6.2
	30代(n=256)	10.0	2.0	-7.1	-4.9
	40代(n=225)	12.2	5.1	-12.1	-5.2
	50代(n=252)	16.4	-4.5	-3.6	-8.4
非先端	全体(n=1173)	7.5	7.1	-7.0	-7.5
	20代(n=254)	3.1	11.0	-6.0	-8.1
	30代(n=282)	4.6	10.7	-6.3	-9.0
	40代(n=285)	9.3	7.3	-15.1	-1.5
	50代(n=352)	6.7	0.5	0.4	-7.5

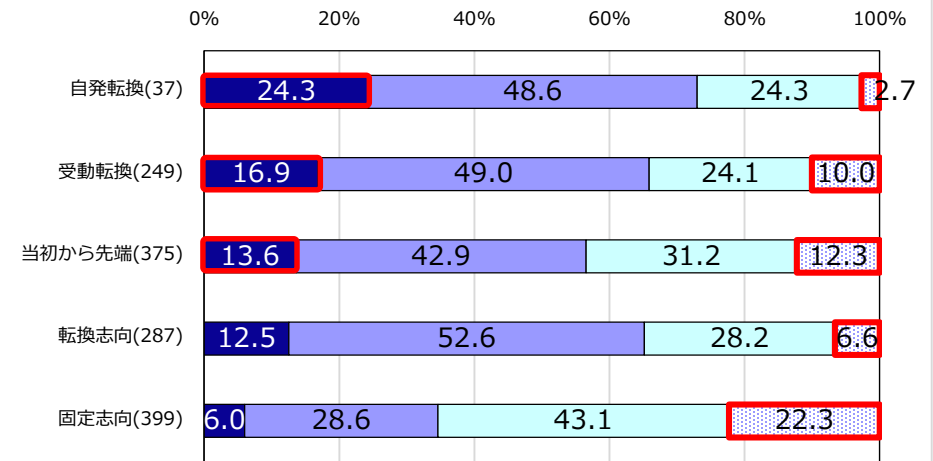
補足：会社員転換タイプ別 転職に対する考え方

- ◆ 「積極的に行いたい」と回答した割合の順は、自発転換/受動転換/当初から先端/転換志向/固定志向であり、転換経験者の転職ハードルが他のタイプと比べると少ない。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、先端において、「より良い条件を求めて積極的に行いたい」割合が上昇している。また転換タイプに関わらず「絶対にしたくない」の割合が低下している。

転職に対する考え方



(参考) 2020年度調査



■ 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

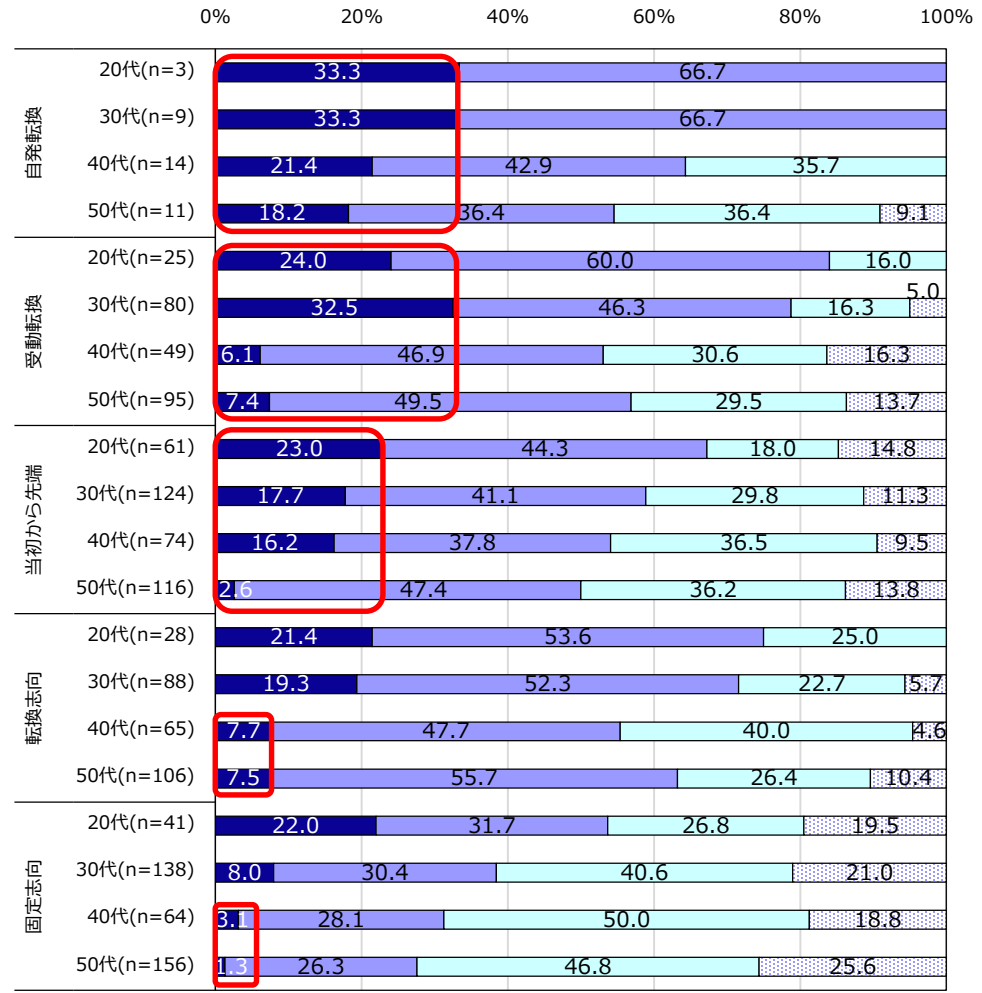
補足：会社員転換タイプ×年代別 転職に対する考え方

- ◆ 前頁の結果について年代別で深掘してみると、先端の年代を問わず、転職に対する積極性が高まっている（※自発転換はサンプル数が少ない点に注意）。また非先端においても、40代・50代でも積極性が高まっている。
- ◆ 「絶対にしたくない」の割合については、転換タイプ・年代に関わらず減少傾向にある。

転職に対する考え方



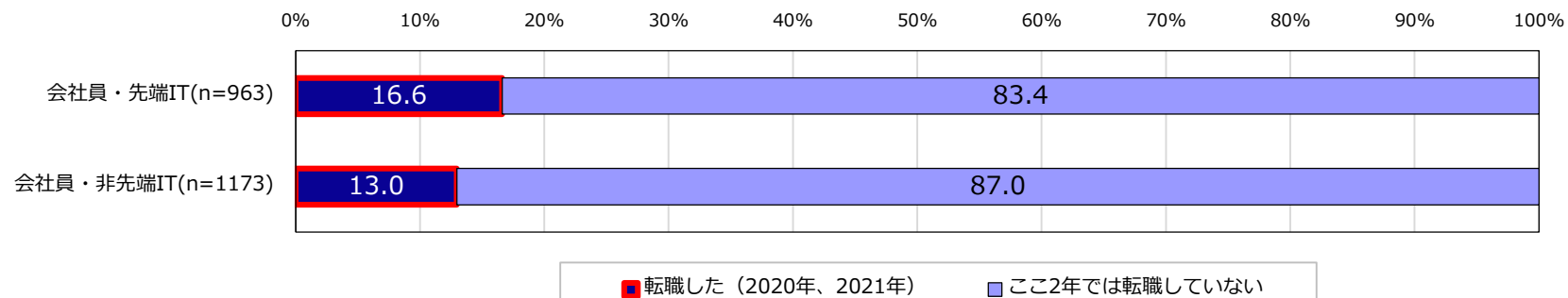
(参考) 2020年度調査



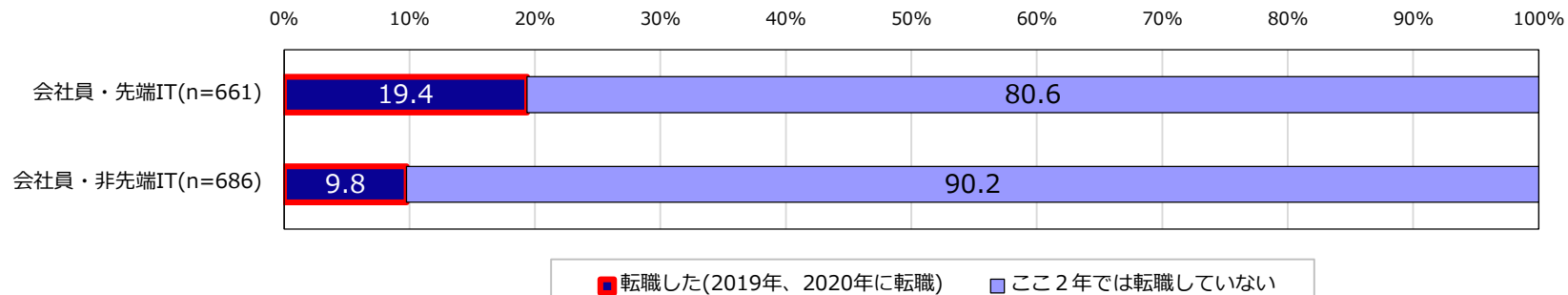
■ より良い条件の仕事求めて、積極的に行いたい
■ より良い条件の仕事が見つかれば、考えても良い
■ できる限りしたくないが、必要があればやむを得ない
■ 絶対にしたくない

- ◆ 直近2年で転職した割合は、先端で16.6%、非先端で13.0%であった。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、大きな変化は見られない。

直近2年での転職状況



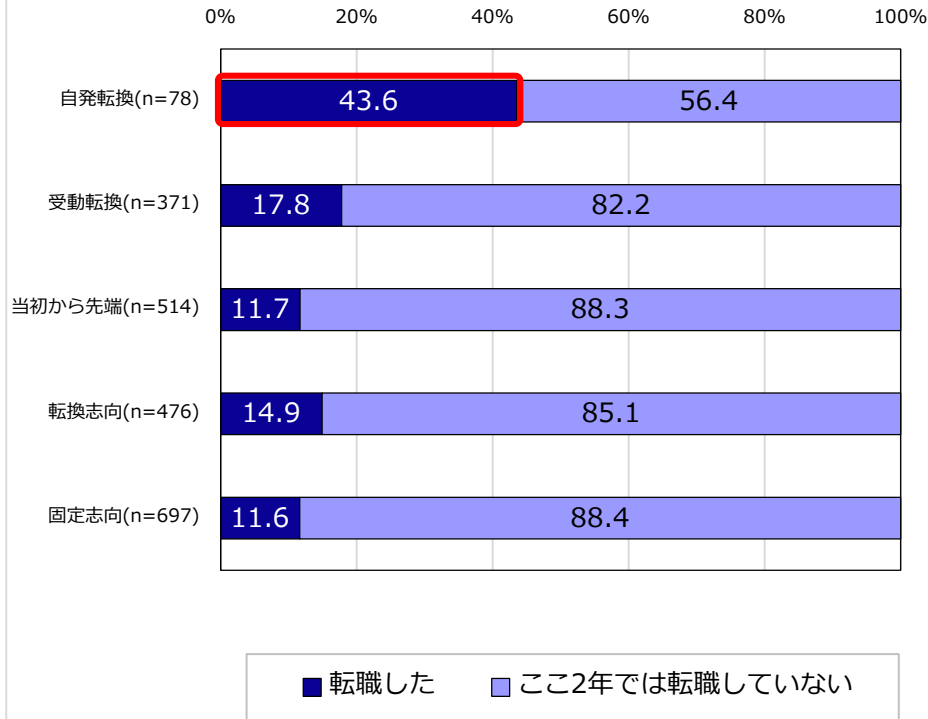
(参考) 2020年度結果



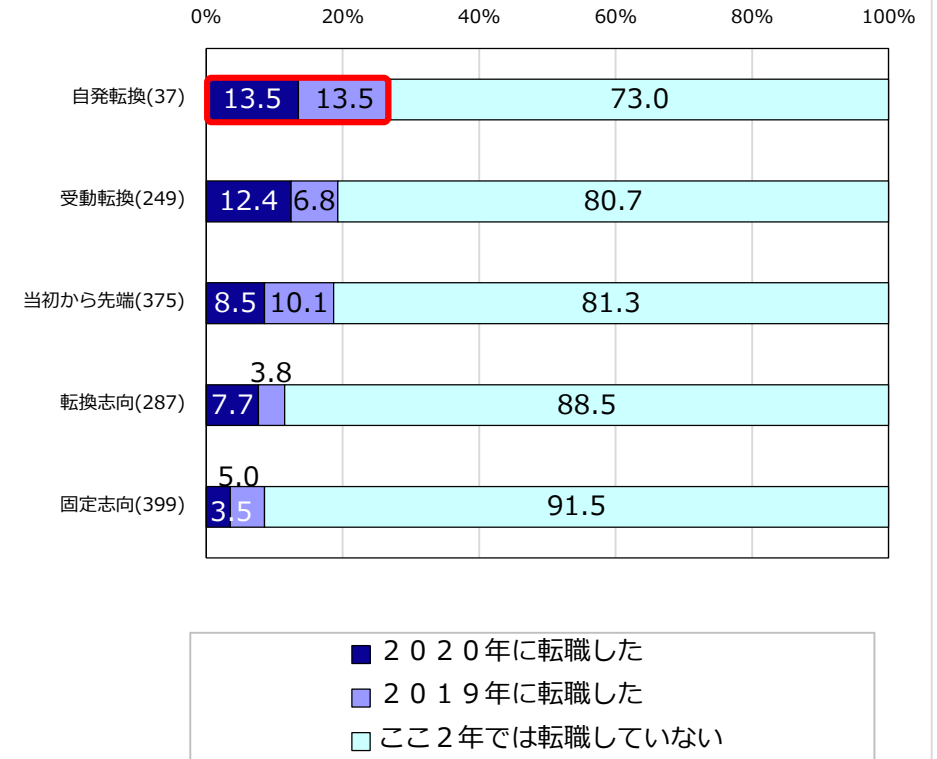
補足：会社員転換タイプ別 直近2年での転職状況

- ◆ 自発転換の43.6%が直近2年で転職しており、他の転換タイプよりも顕著。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、とりわけ自発転換で転職した割合が大きくなっており、流動化が加速している様子がうかがえる。

直近2年での転職状況

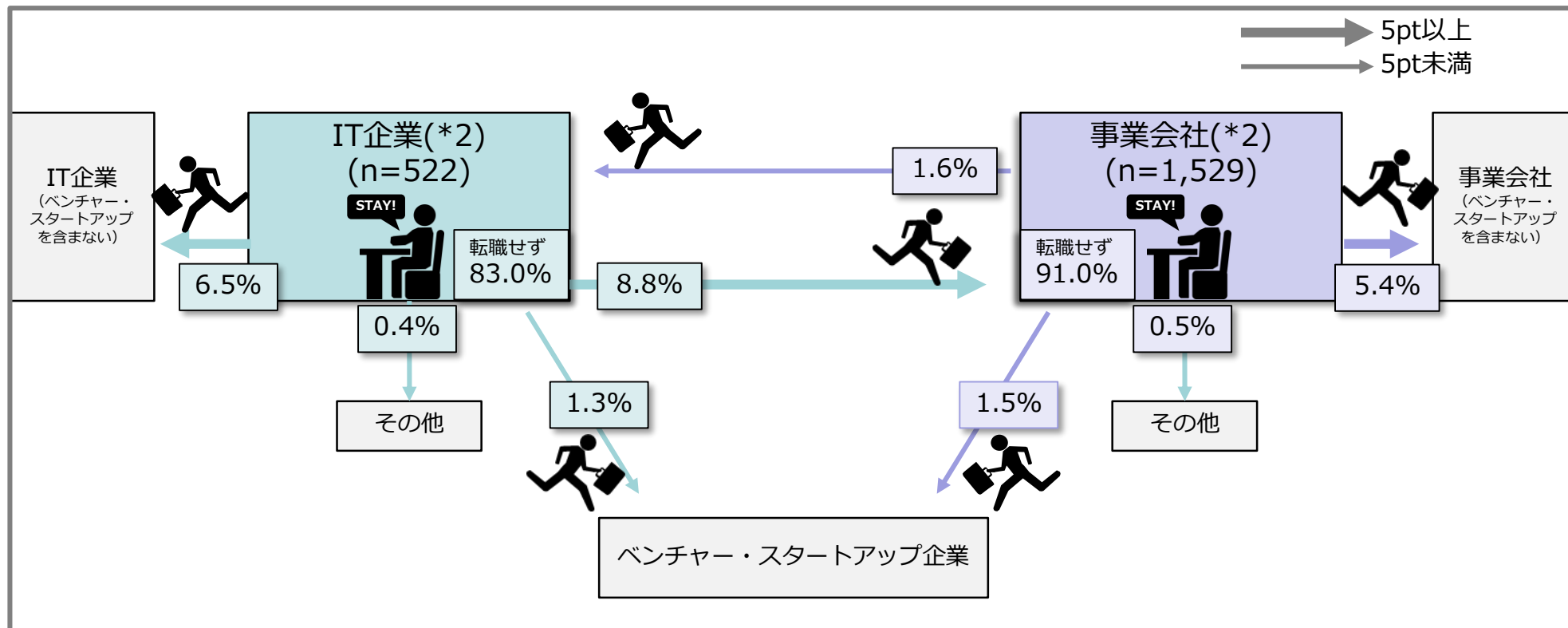


(参考) 2020年度調査



直近2年におけるIT企業・事業会社からの人材流動

- ◆ 2年より前からIT企業・事業会社に勤めている会社員や、直近2年でIT企業・事業会社から転職した会社員を集計対象（*1）として、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
- ◆ 集計の結果、特にIT企業からIT企業だけでなく、事業会社へ転職する流動割合も同程度であることが分かった。



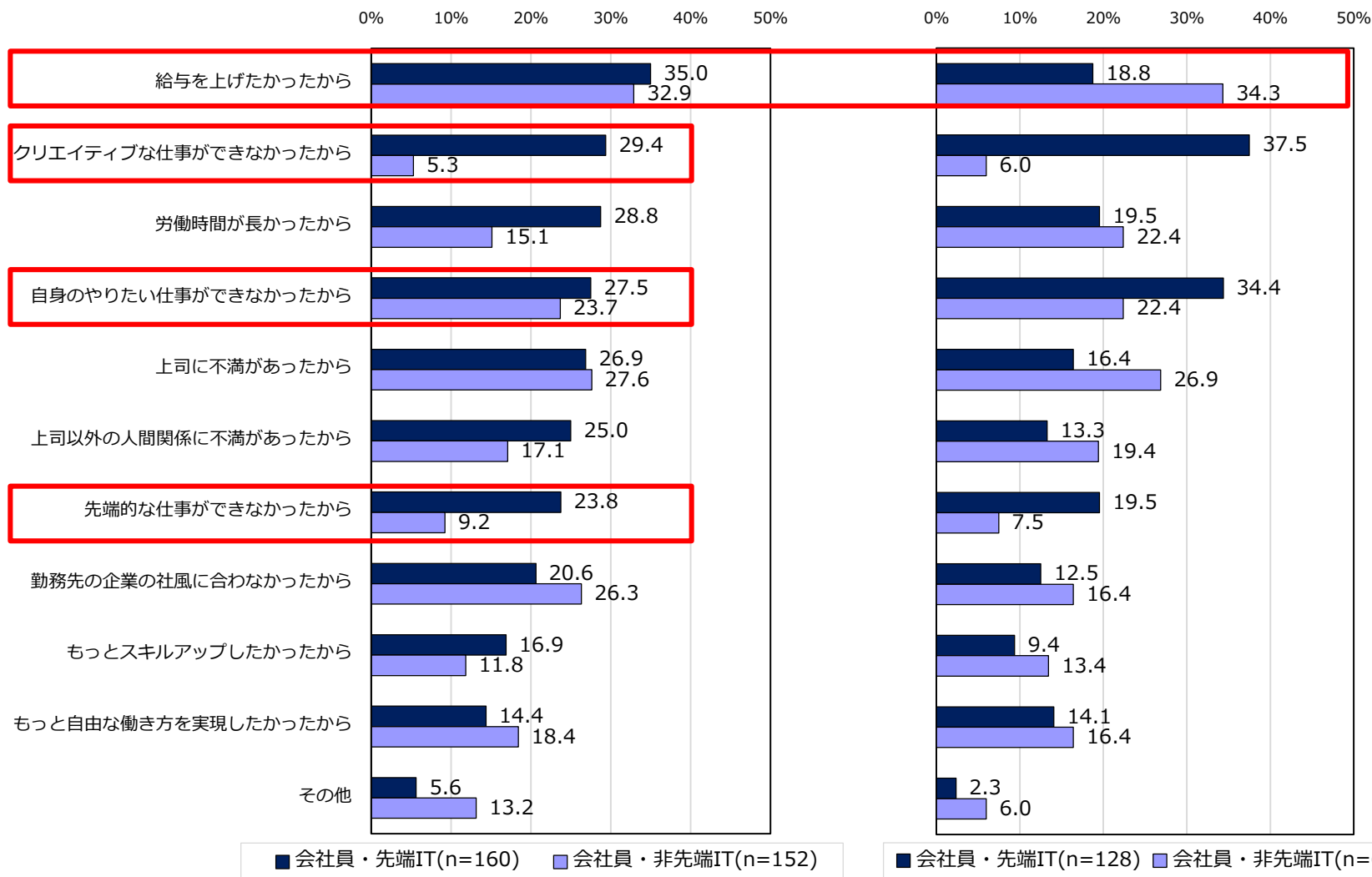
*1 フリーランスと会社員のサンプル数の制約から、直近2年においてIT企業・事業会社からフリーランスに転向した回答者は除外して集計している（割合には含まれていない）。

*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）」、「ベンチャー・スタートアップ」、「その他」によって分類し、割合を算出している。

- ◆ 「給与」や「労働時間」、「人間関係」などベーシックな理由が上位に挙げられているが、先端は非先端と比べ、「業務内容に対する不満」を理由に転職している傾向がある。
- ◆ 2020年度調査と比較すると、先端は「給与」を理由とした転職が著しく増加している。

転職理由（直近2年で転職した回答者のみ対象）

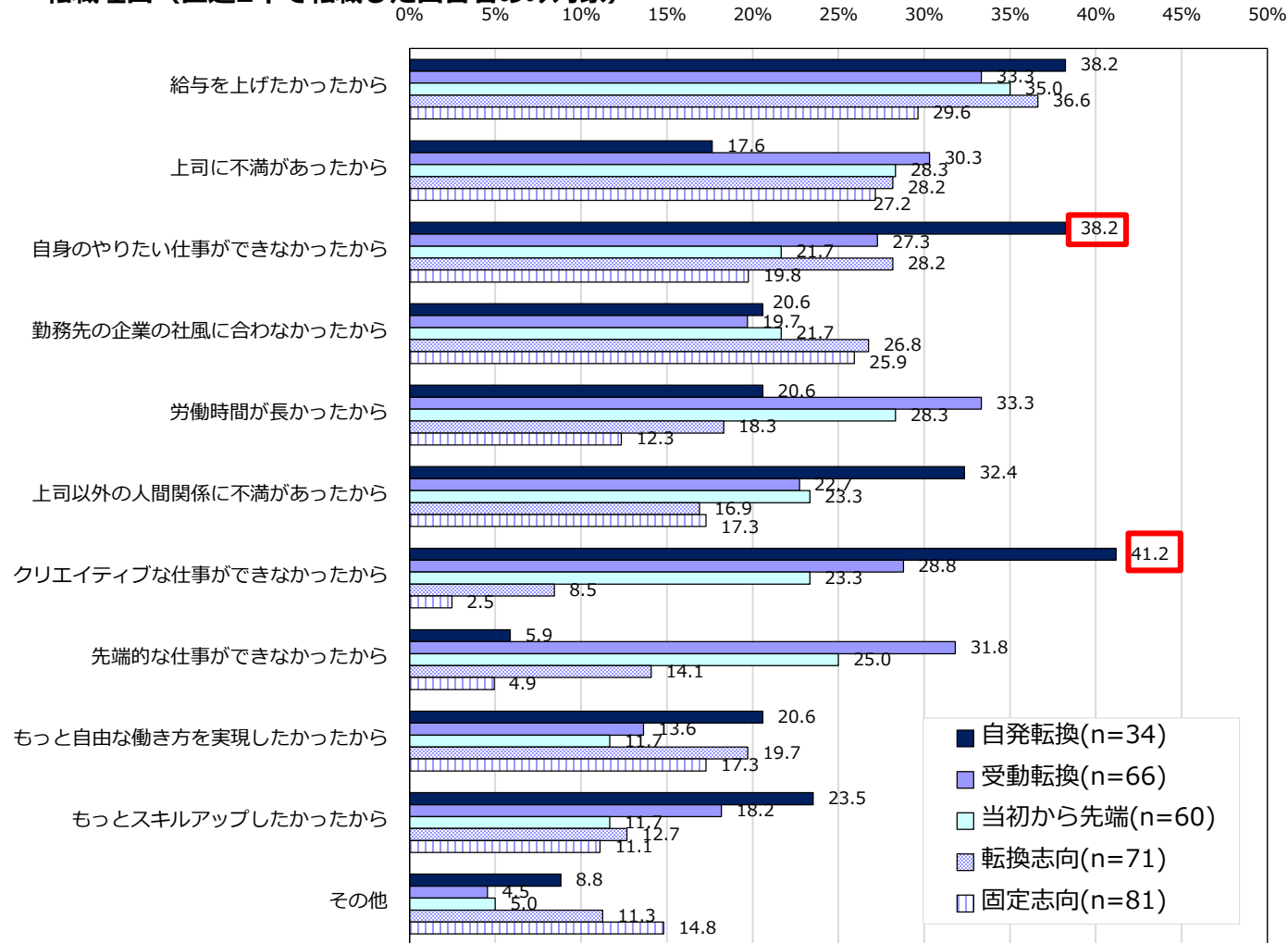
（参考）2020年度調査



補足：会社員転換タイプ別 転職理由

◆ 処遇面や人間関係の不満が上位に挙がる中、自発転換は、「やりたい仕事ができないこと」、「クリエイティブな仕事が出来なかったこと」を理由に転職している。

転職理由（直近2年で転職した回答者のみ対象）



※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

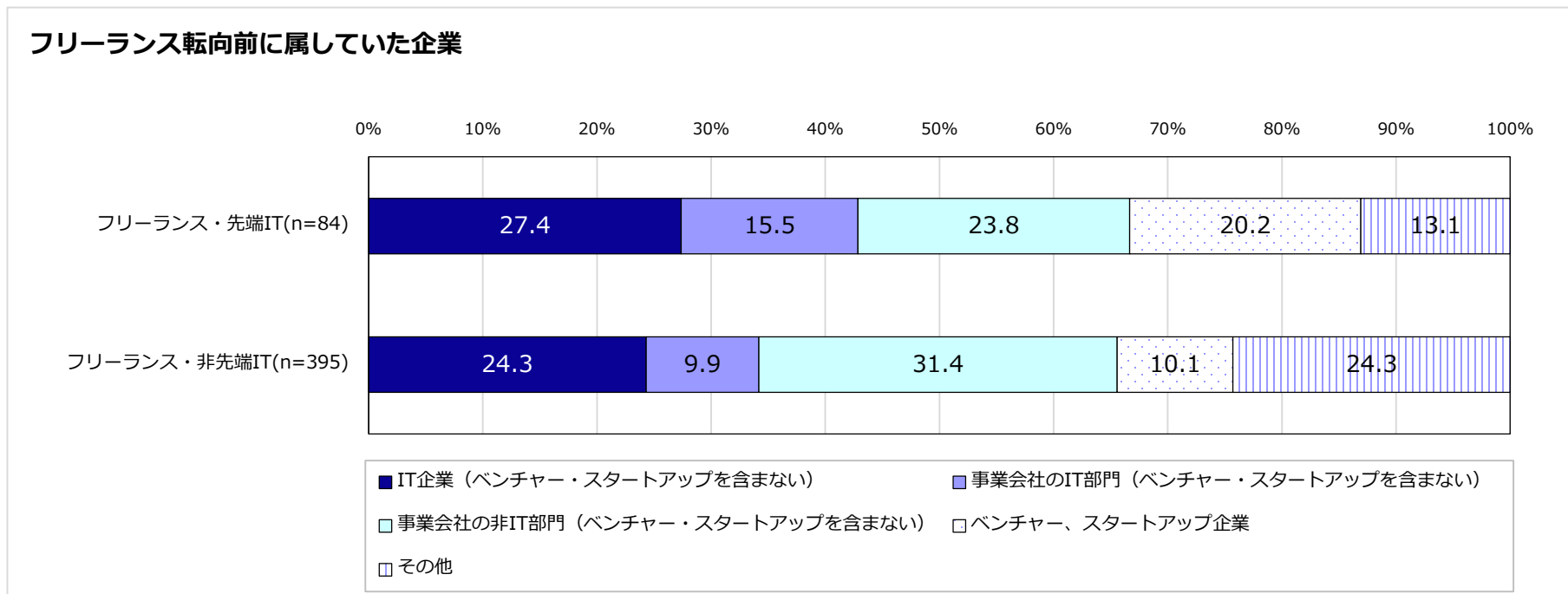
第7章 フリーランス独自設問

設問項目

- フリーランス転向前に勤めていた企業
- フリーランスの海外案件比率

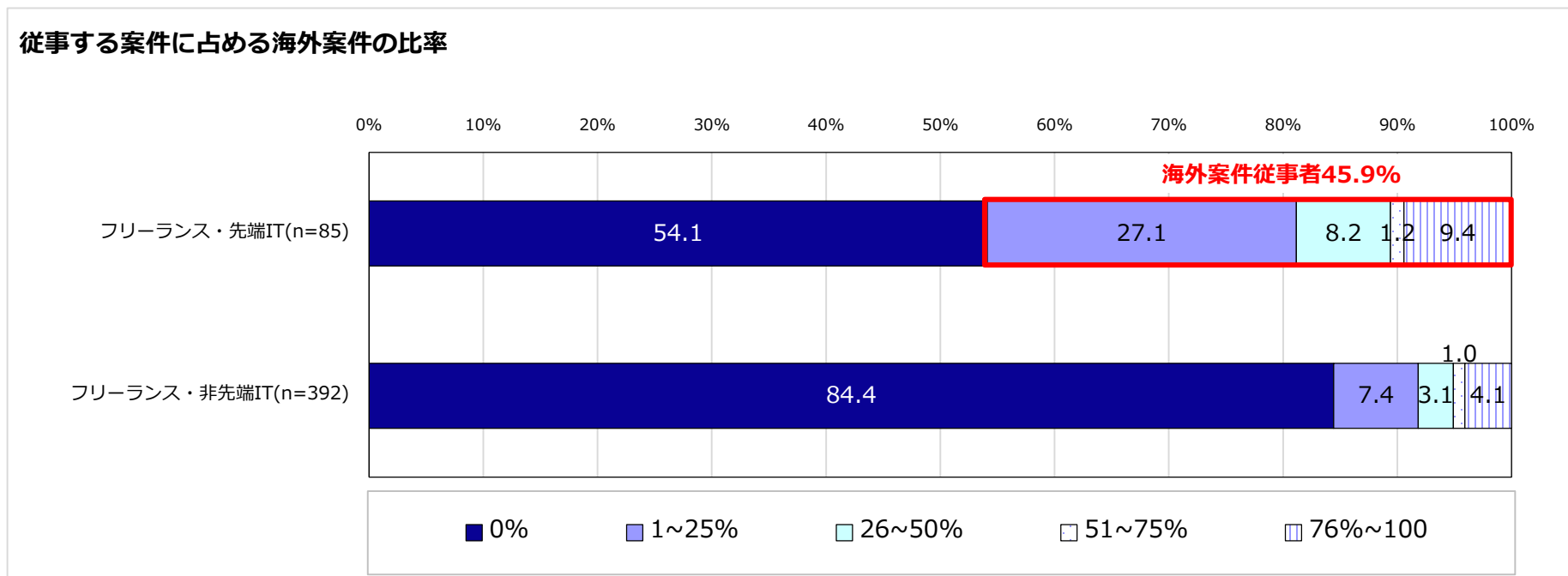
フリーランス転向前に勤めていた企業

- ◆ 先端は「IT企業（ベンチャー・スタートアップを含まない）」が最も多く27.4%、非先端は事業会社の非IT部門（ベンチャー・スタートアップを含まない）」が最も多く31.4%を占めている。
- ◆ 転向前の企業に特定の偏りは見られない。



フリーランスの海外案件比率

- ◆ フリーランスに対して、現業務における海外案件(*1)の比率を聴取したところ、**先端の45.9%が海外案件に従事している**ことが分かった。
- ◆ 先端人材の不足が予測されている将来においては、フリーランス先端のリソースを国内に引き止めることが必要となる可能性がある。



*1 本調査における海外企業案件とは、海外に拠点がある企業・法人等から委託を受けた業務・プロジェクトと定義し、以下の例示も提示した上でアンケートを行った。

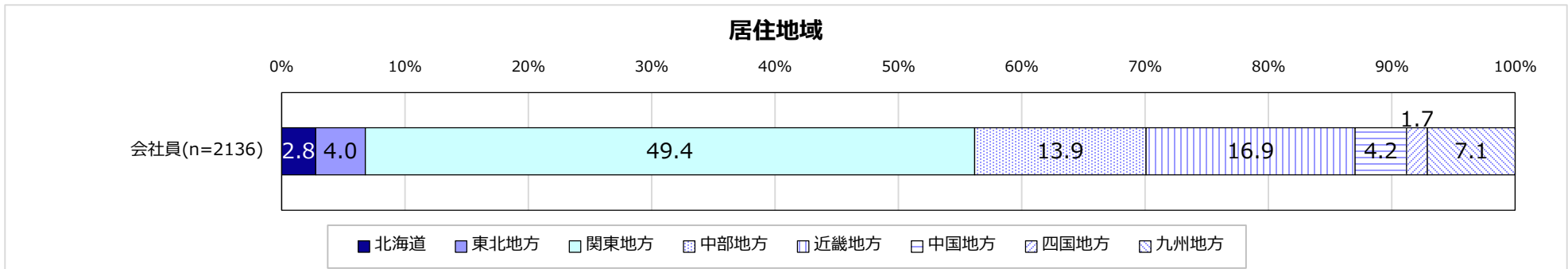
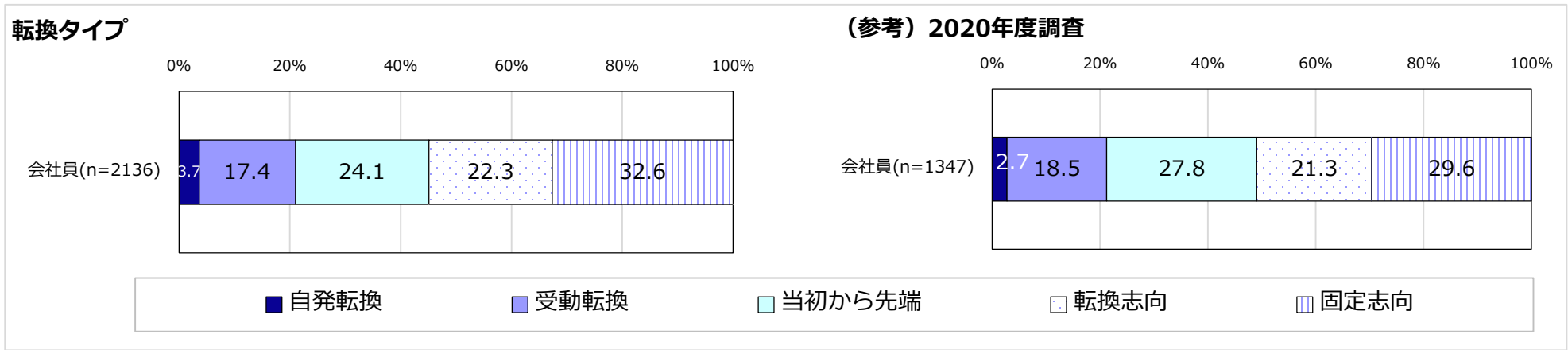
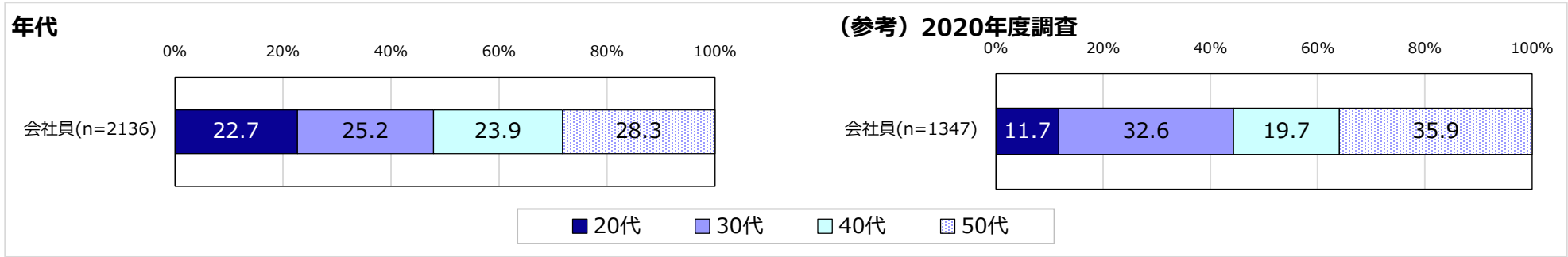
例1.日系企業のアメリカ支社から委託された案件：海外案件

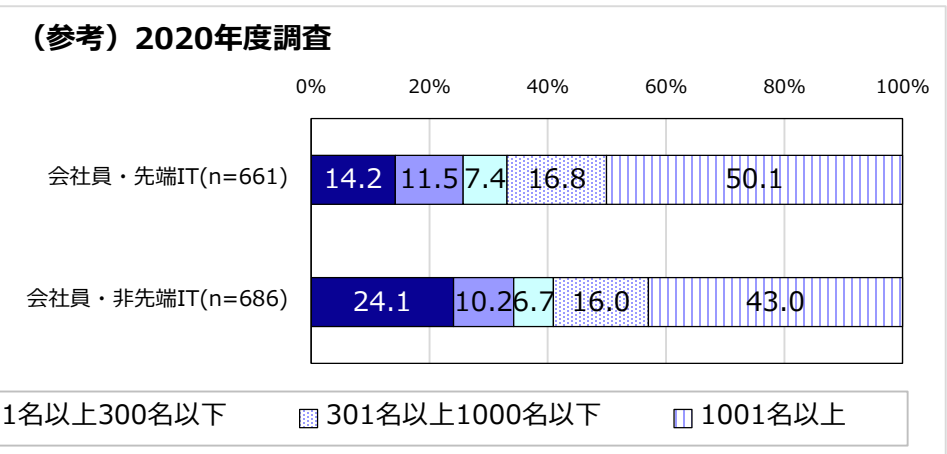
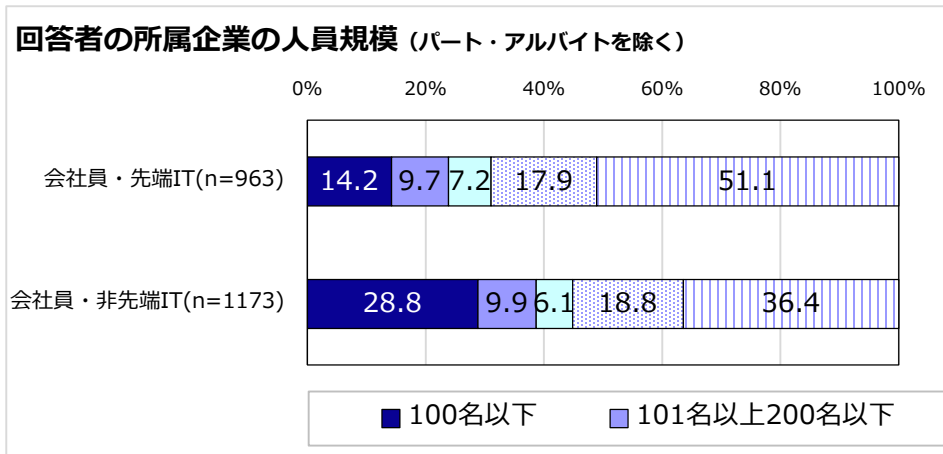
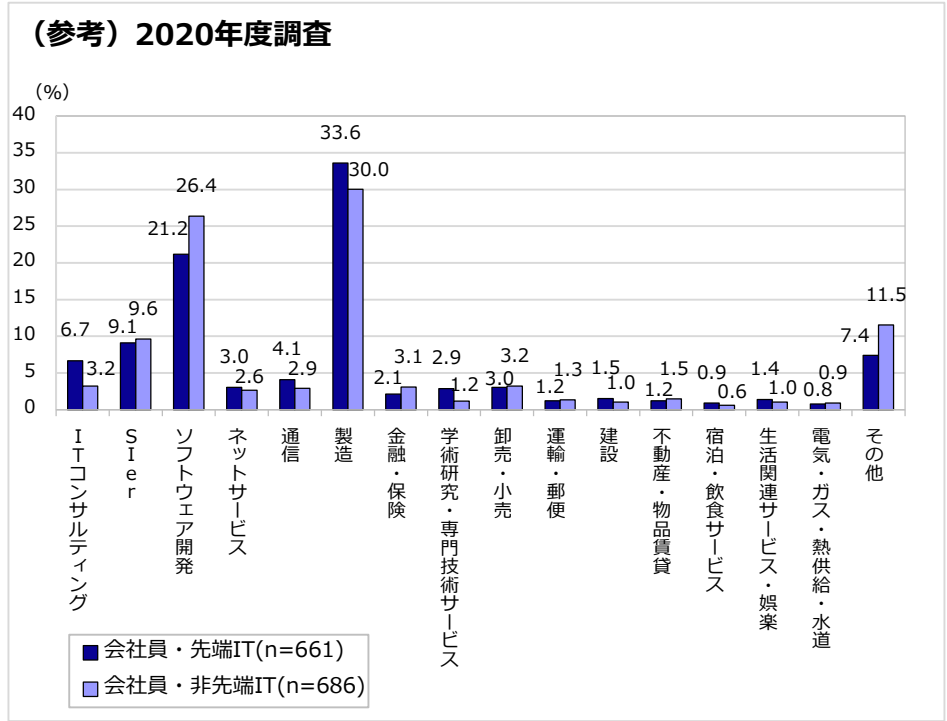
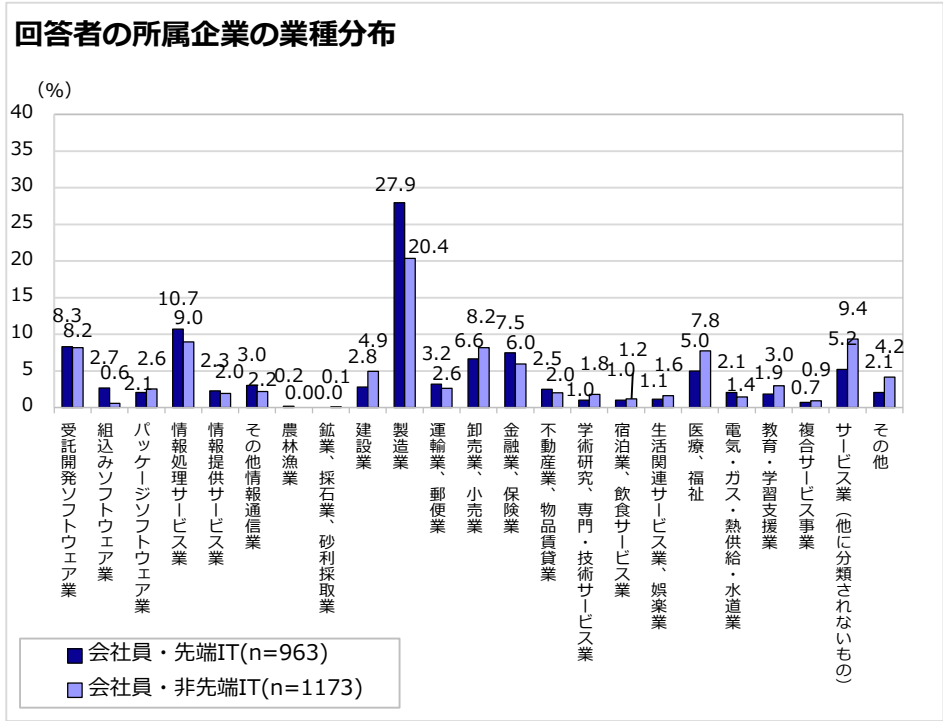
例2.外資系企業の日本法人から委託された案件：国内案件

Appendix

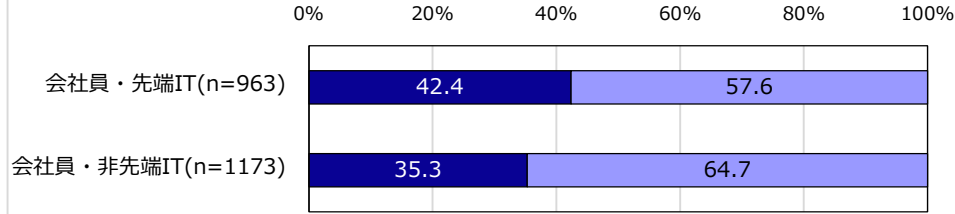
設問項目

- 年代
 - 転換タイプ
 - 居住地
 - 所属企業の業種（※会社員のみ）
 - 従業員規模（※会社員のみ）
 - 業務の系統（システム系orビジネス系）
 - 職階（※会社員のみ）
 - 業務での役割
 - フリーランス転向時期（※フリーランスのみ）
- 【先端従事者のみ】
- 現業務で主に関わる先端技術や領域
 - 先端技術や領域との関わり方



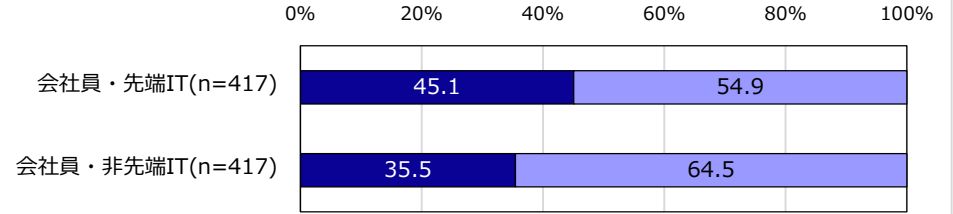


現業務の系統

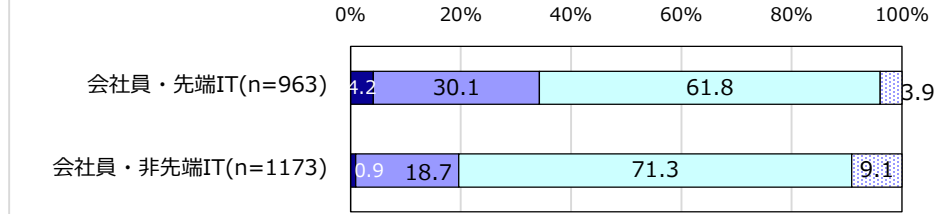


- システム系(情報システム部門の業務のように、ITを専門とする業務)
- ビジネス系(ITに関してはユーザーであり、ITを活用して事業創造や製品サービスの付加価値向上、業務のQCD向上等をおこなう業務)

(参考) 2020年度調査

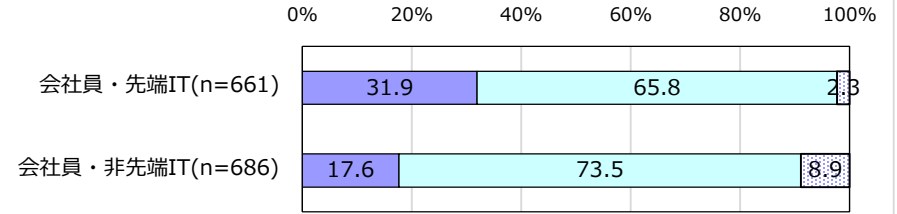


職階



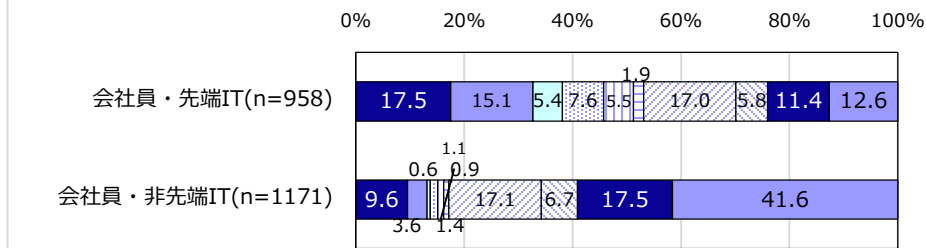
- 会社員 (本部長・事業部長クラス)
- 会社員 (部長・課長クラス)
- 会社員 (一般社員)
- 会社員 (契約社員/派遣社員)

(参考) 2020年度調査



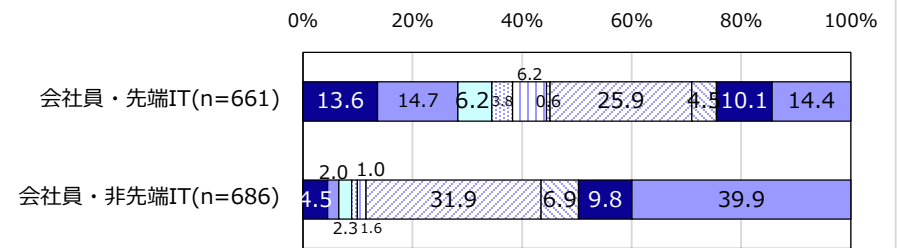
- 会社員 (管理職)
- 会社員 (一般社員)
- 会社員 (契約社員/派遣社員)

業務での役割



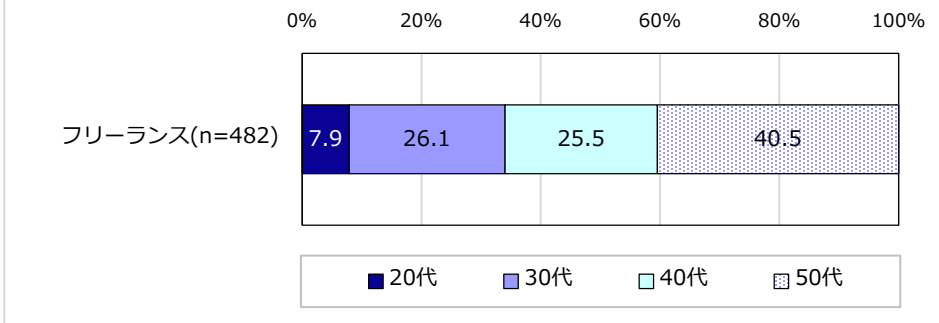
- プロダクトマネジャー(ビジネス全体の管理)
- テックリード(エンジニアリングマネジャー、アーキテクト)
- 先端技術エンジニア
- エンジニア/プログラマー
- ITサービス(技術サポート、ヘルプデスク等)
- ビジネスデザイナー(ITによるビジネスの企画・推進)
- データサイエンティスト
- UI/UXデザイナー
- IT資産の保守運用(NW、DB、既存アプリ、ハードウェア等)
- その他

(参考) 2020年度調査

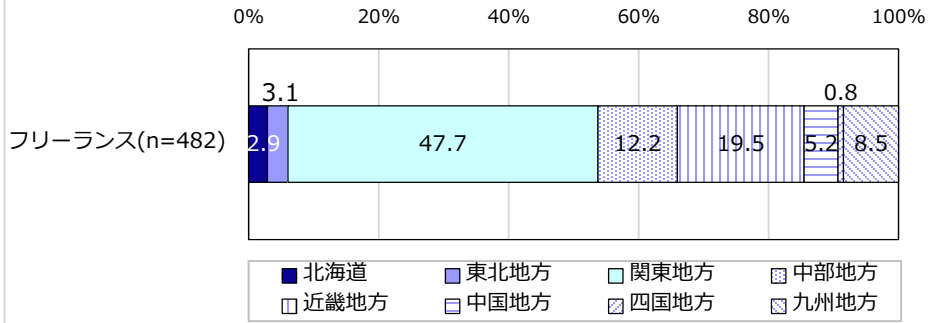


フリーランス 属性

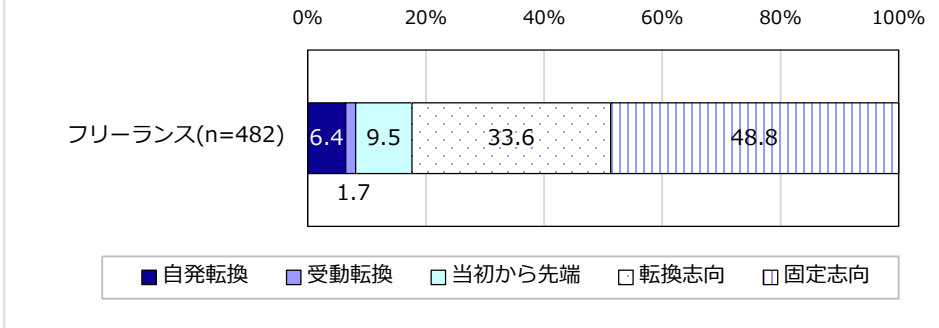
年代



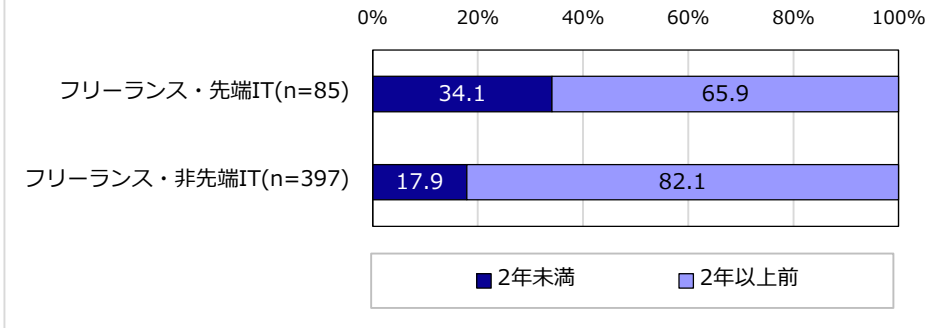
居住地域



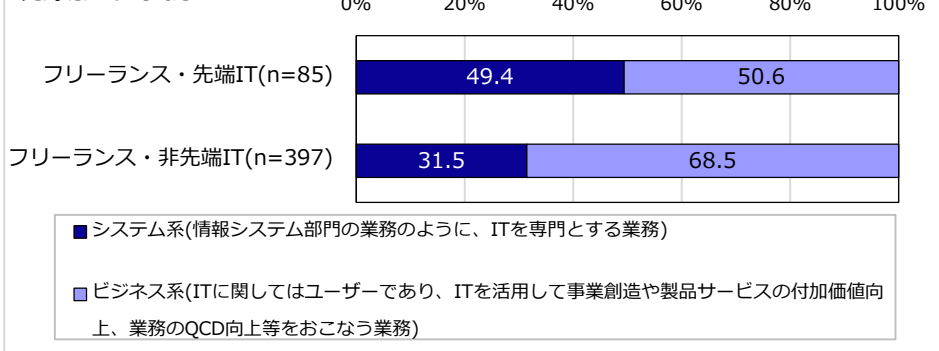
転換タイプ



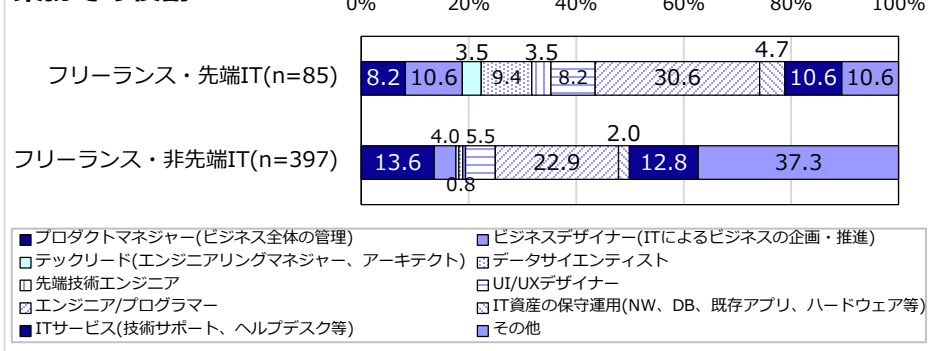
フリーランス転向時期



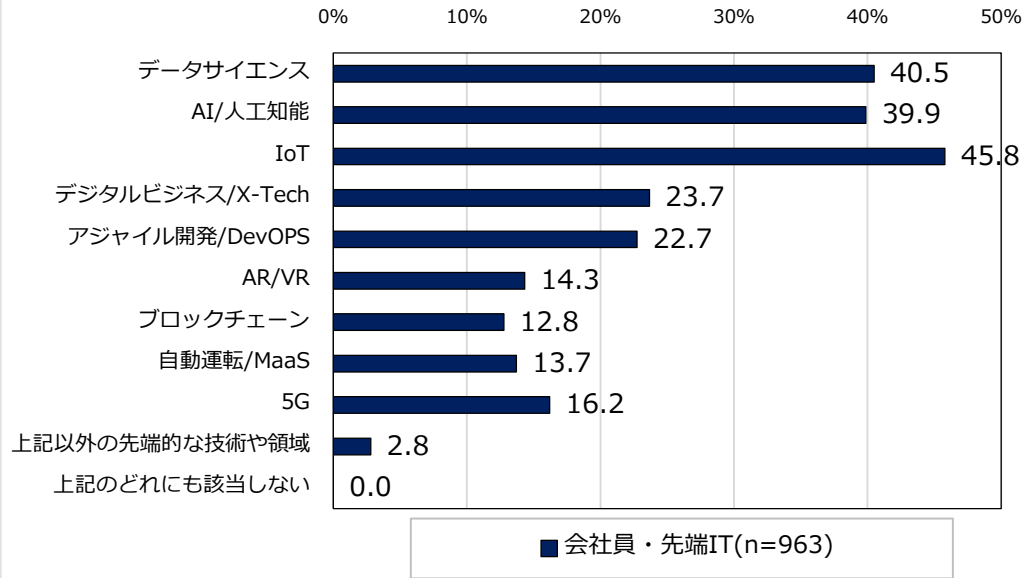
現業務の系統



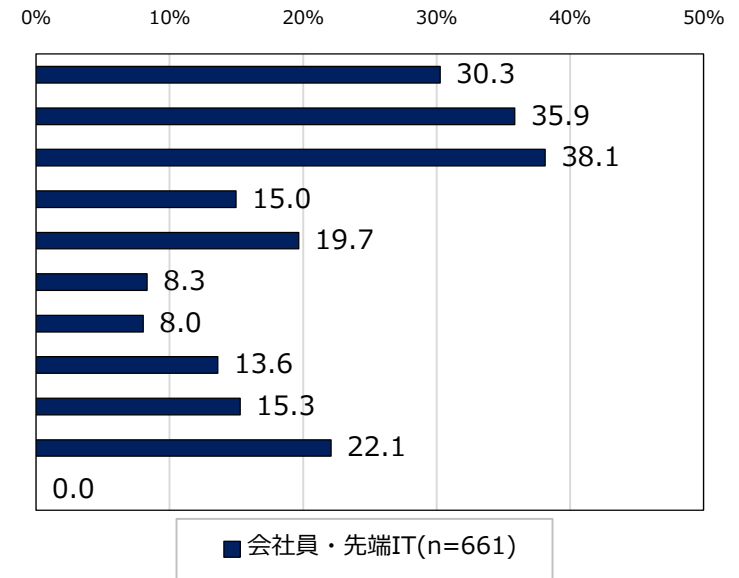
業務での役割



現業務で主に関わる先端技術や領域

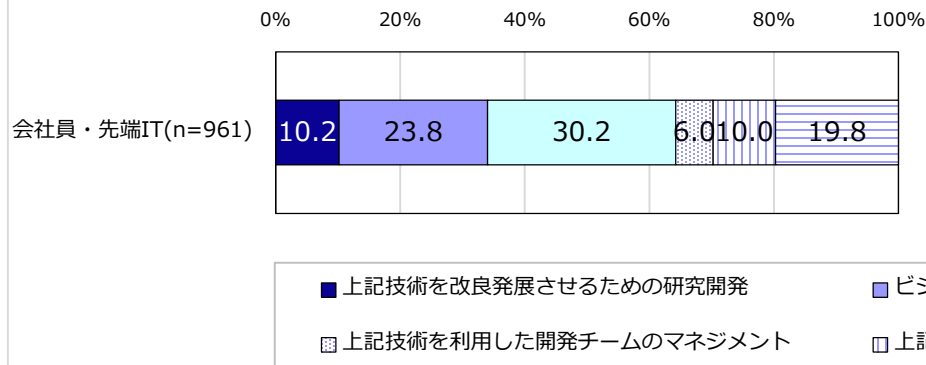


(参考) 2020年度調査

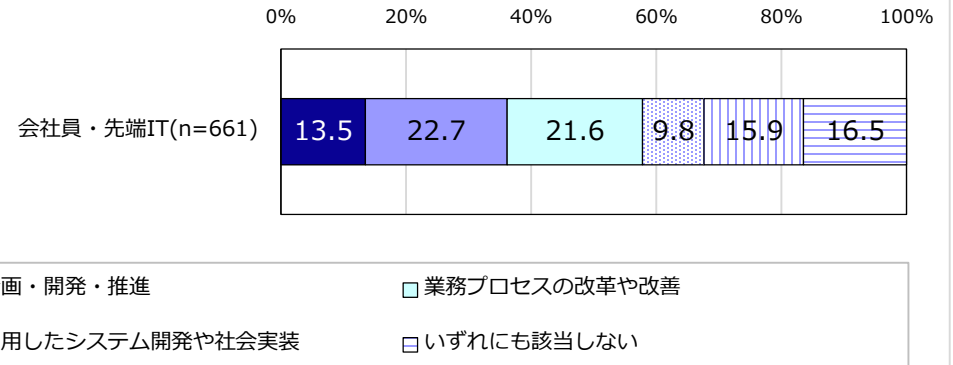


※本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択

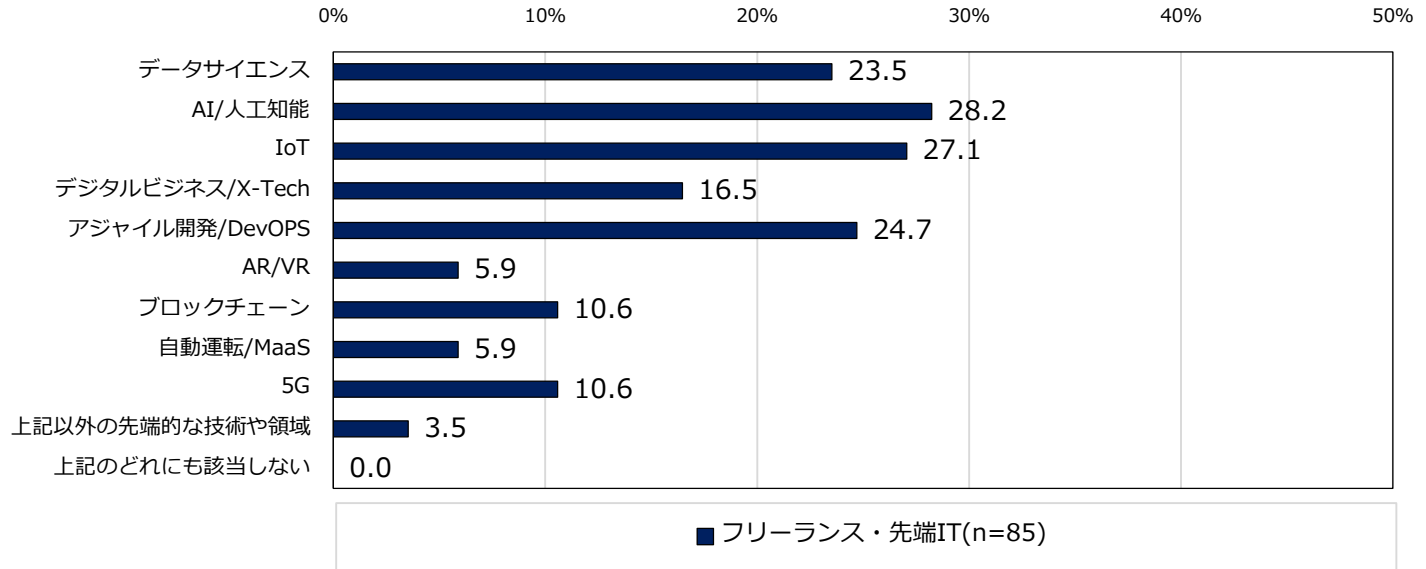
先端技術や領域との関わり方



(参考) 2020年度調査

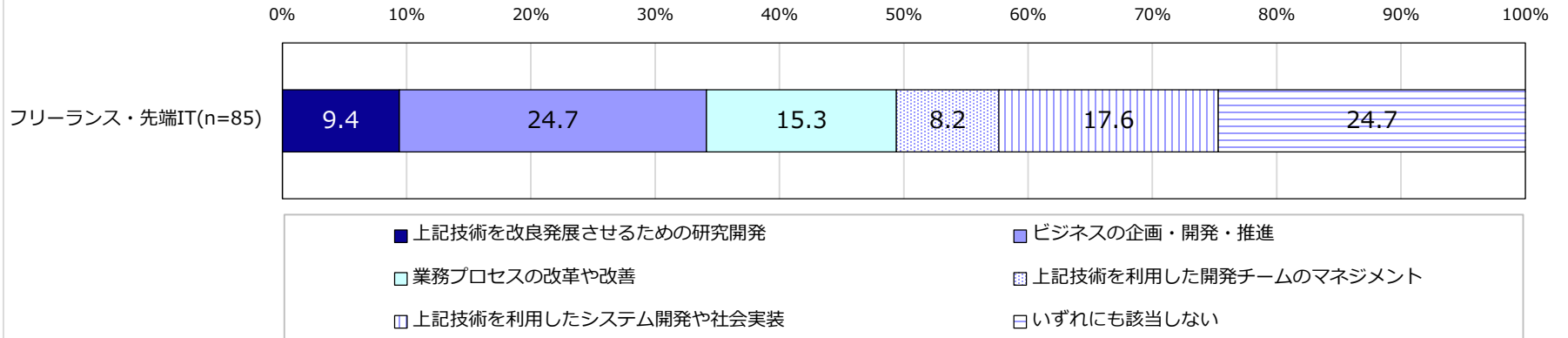


現業務で主に関わる先端技術や領域



※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

先端技術や領域との関わり方



E n d