

(1) ユーザー企業における IT 人材の過不足感

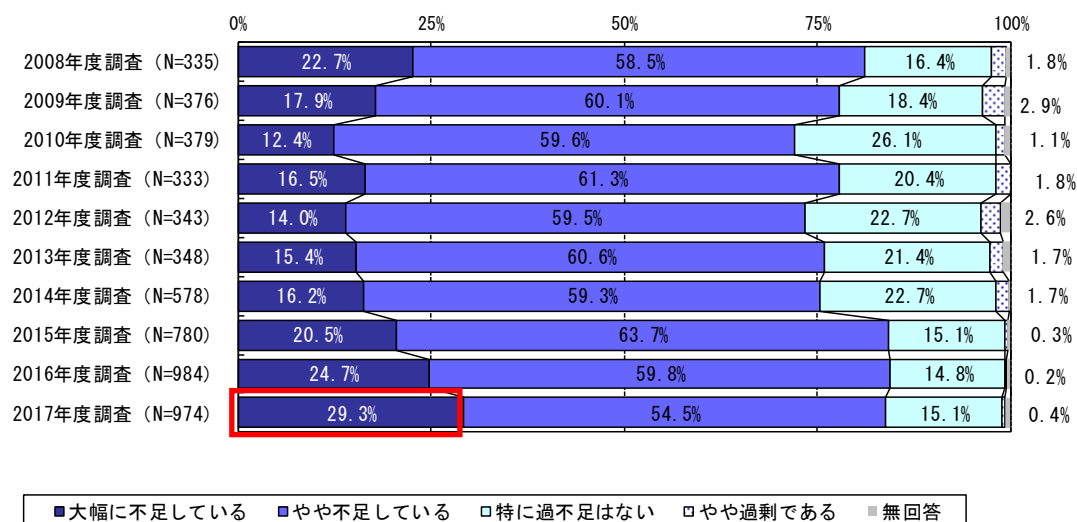


図 1： 過去 10 年間の“量”に対する過不足感

(「IT 人材白書 2018」 P141 図表 3-2-13 及び過去の白書データから作成)

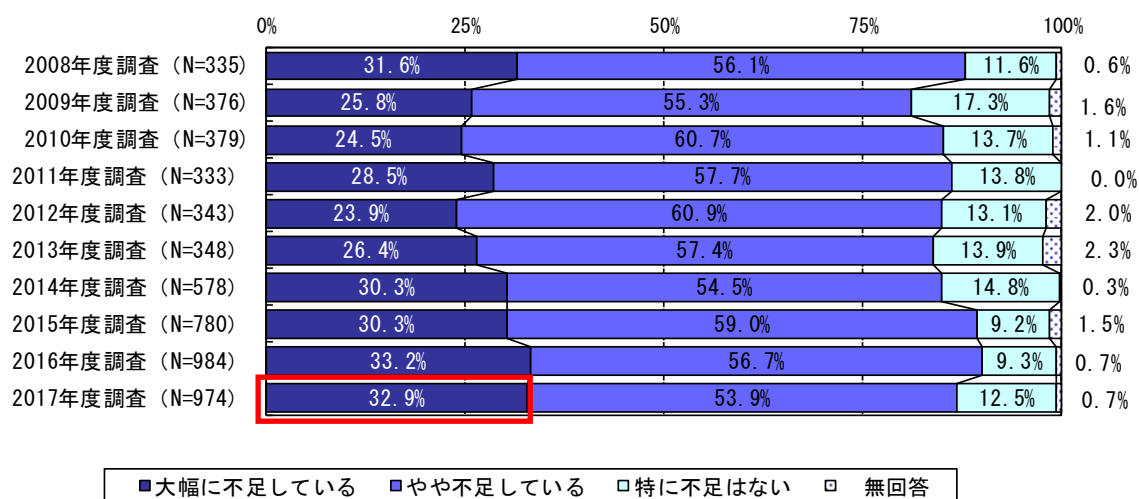


図 2： 過去 10 年間の“質”に対する不足感

(「IT 人材白書 2018」 P142 図表 3-2-16 及び過去の白書データから作成)

(2) IT 人材白書 2018 において定義を行った IT 人材の事業／業務

表 1： IT 人材の事業／業務の特性

(「IT 人材白書 2018」 P4 図表 1-1-1)

IT 企業の IT 事業

課題解決型	ユーザー企業の既存事業の効率化やコスト削減を目的とした IT 活用／要件定義が明確、確実性を重視、主にウォーターフォール型で開発
価値創造型	ユーザー企業の事業の価値創造を目的とした IT 活用／要件が不確実、スピード感を重視、主にアジャイル型で開発

ユーザー企業の IT 業務

課題解決型	既存システムの効率化やコスト削減を目的とした IT 活用／要件定義が明確、確実性を重視、主にウォーターフォール型で開発
価値創造型	価値創造を目的とした IT 活用／要件が不確実、スピード感を重視、主にアジャイル型で開発

(3) “質”が「大幅に不足している」と回答した IT 企業の実務者層に不足している“質”

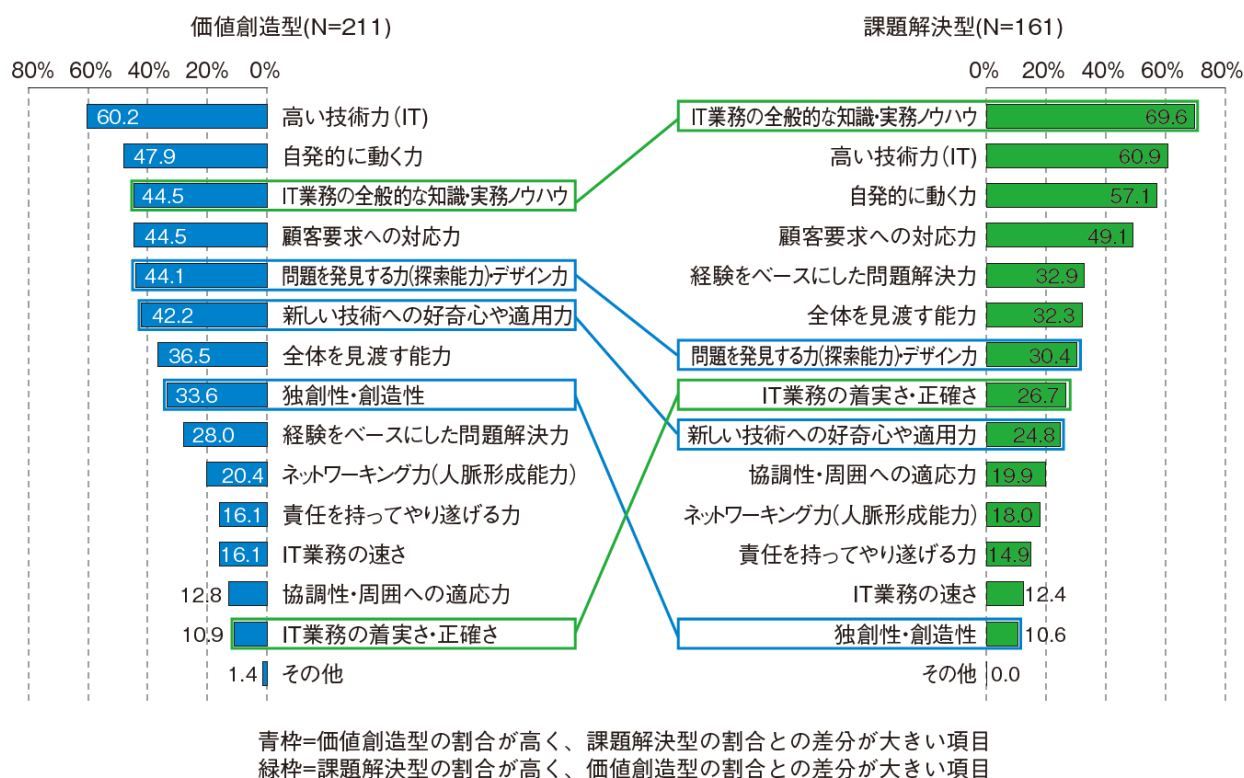


図 3：IT 企業の実務者層に求められる IT 人材の“質”

(「IT 人材白書 2018」P8 図表 1-1-6 から作成)

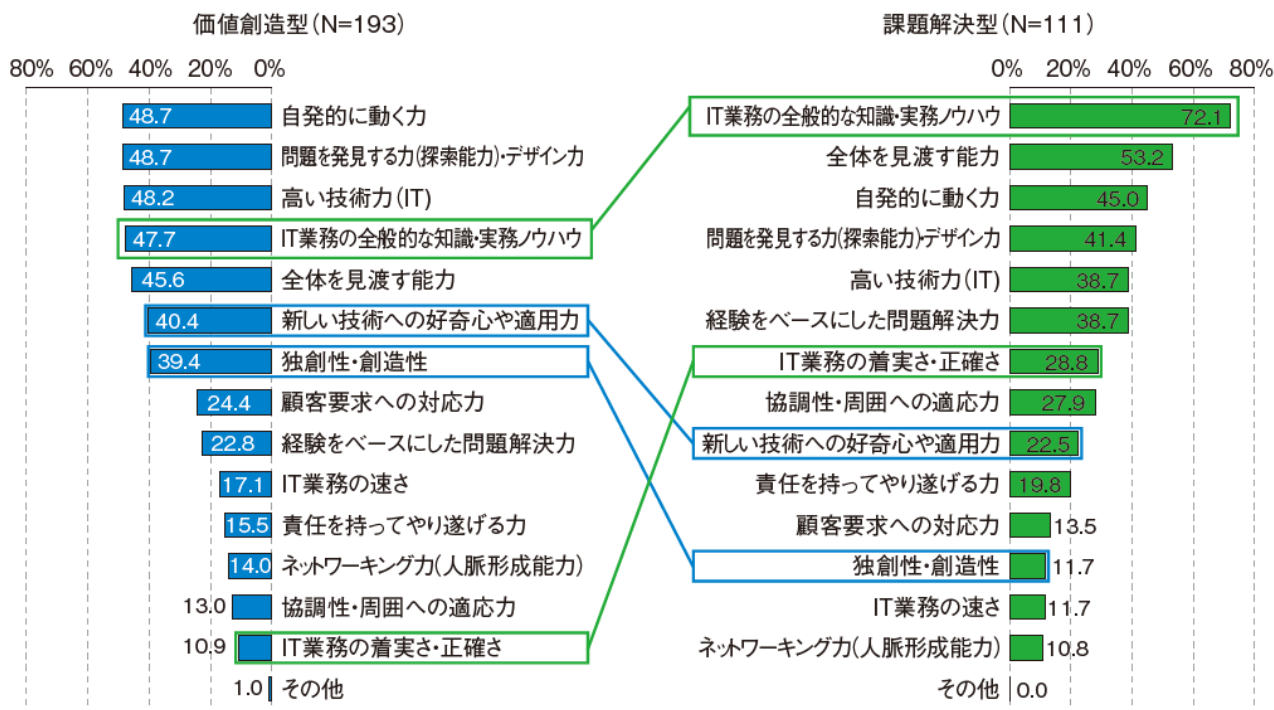


図 4：ユーザー企業の実務者層に求められる IT 人材の“質”

(「IT 人材白書 2018」P9 図表 1-1-7 から作成)

(4) 価値創造にかかわる人材の増加傾向

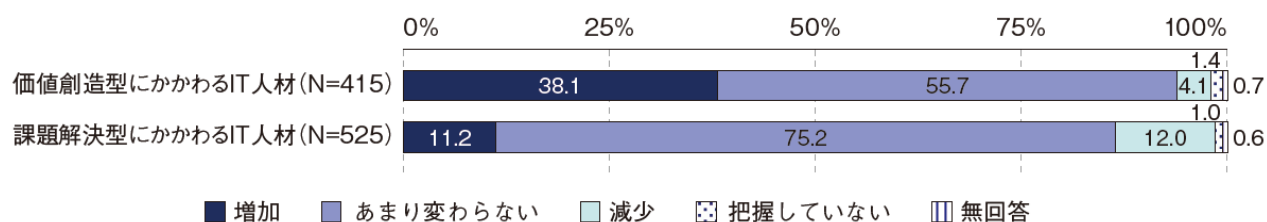


図 5：ユーザー企業における IT 人材の増減
(「IT 人材白書 2018」 P41 図表 2-1-22)

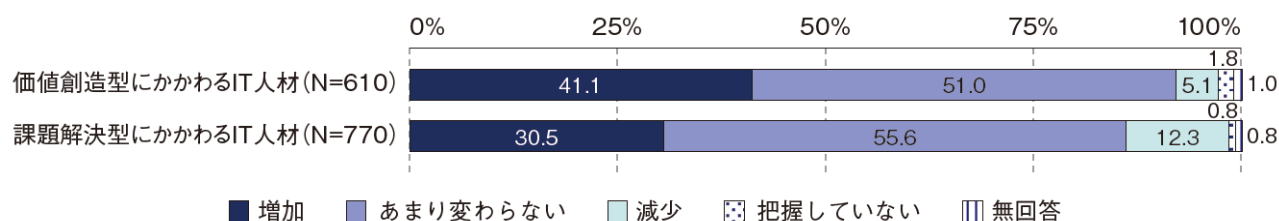


図 6：IT 企業における IT 人材の増減
(「IT 人材白書 2018」 P36 図表 2-1-16)

(5) 価値創造にかかわる人材の“質”の不足感

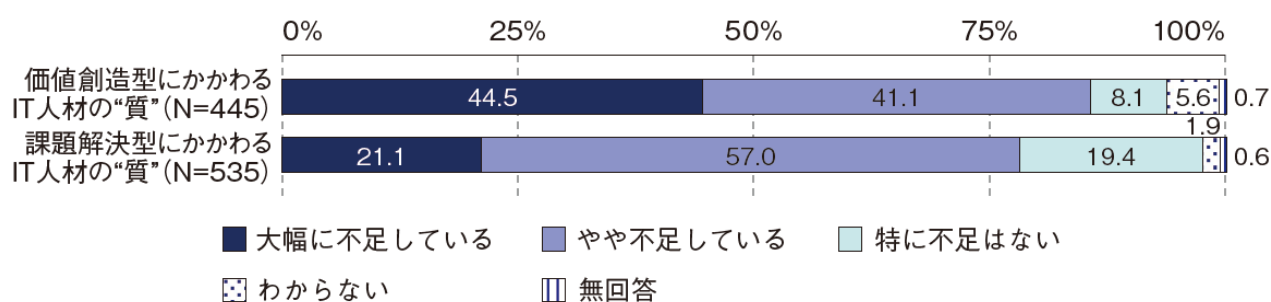


図 7：ユーザー企業における IT 人材の“質”の不足感
(「IT 人材白書 2018」 P6 図表 1-1-4)

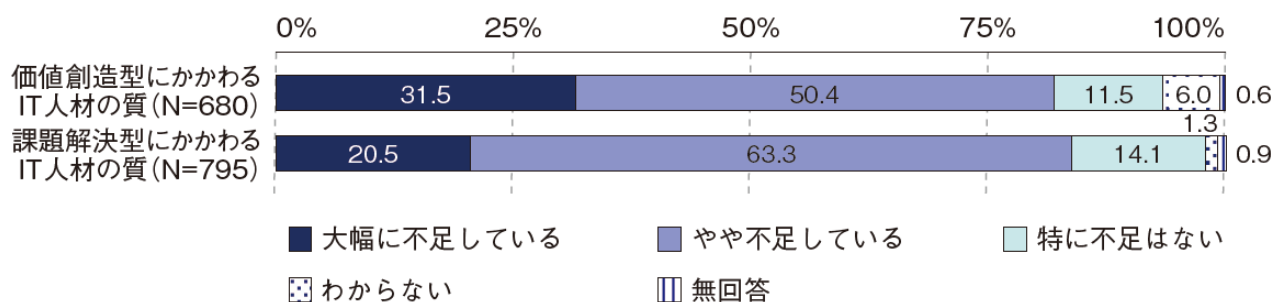


図 8：IT 企業における IT 人材の“質”の不足感
(「IT 人材白書 2018」 P6 図表 1-1-3)

(6) 人材の“質”向上にかかわる企業文化・風土 (*1)

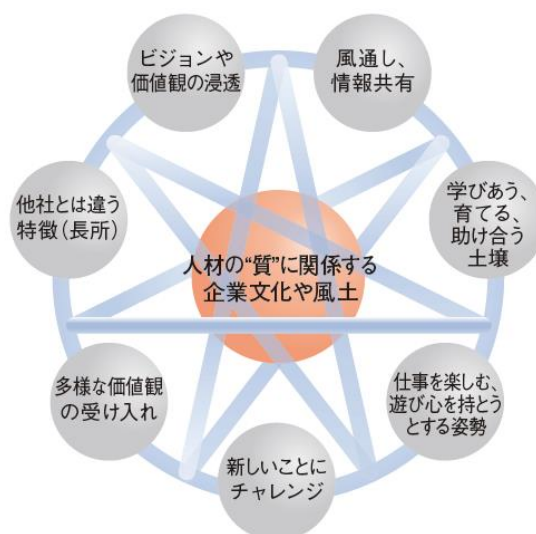


図9：人材の“質”向上にかかわる企業文化・風土
 (「IT 人材白書 2018」P73 図表 2-2-6)

(7) ユーザー企業において自社の企業文化や風土に当てはまるもの

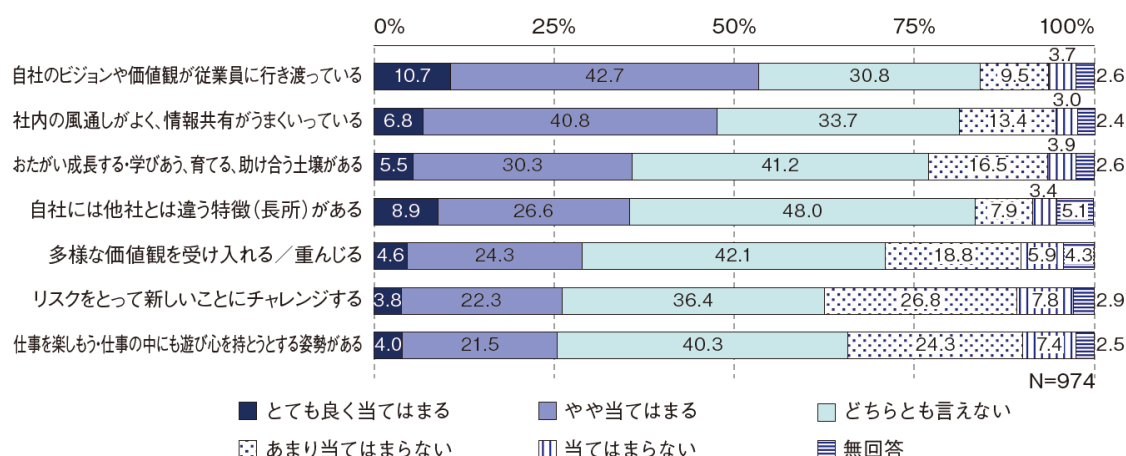
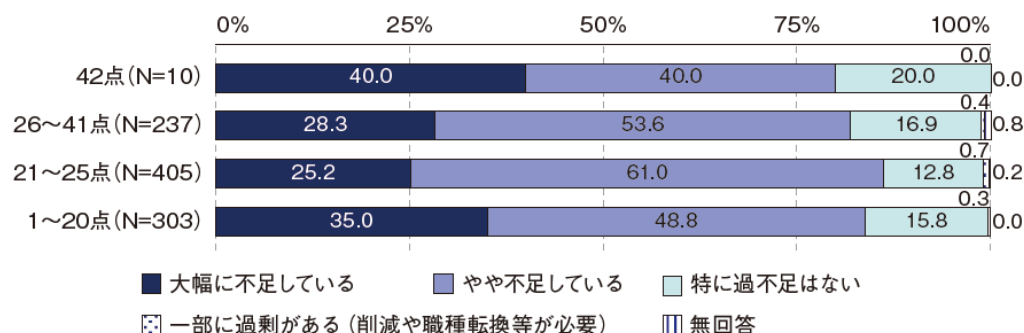


図10：ユーザー企業において自社の企業文化や風土に当てはまるもの
 (「IT 人材白書 2018」P74 図表 2-2-8)

(*1) 図の「企業文化や風土」は、調査票に記載した項目を短縮化したものである。調査票では7項目を次のように記載した。「社内の風通しがよく、情報共有がうまくいっている」、「おたがい成長する・学びあう、育てる、助け合う土壌がある」、「自社のビジョンや価値観が従業員に行き渡っている」、「多様な価値観を受け入れる／重んじる」、「自社には他社とは違う特徴(長所)がある」、「仕事を楽しもう・仕事の中にも遊び心を持つとする姿勢がある」、「リスクをとって新しいことにチャレンジする」

(8) ユーザー企業における IT 人材の“量”と“質”の不足感【風土点別】

IT人材の“量”の不足感



IT人材の“質”の不足感

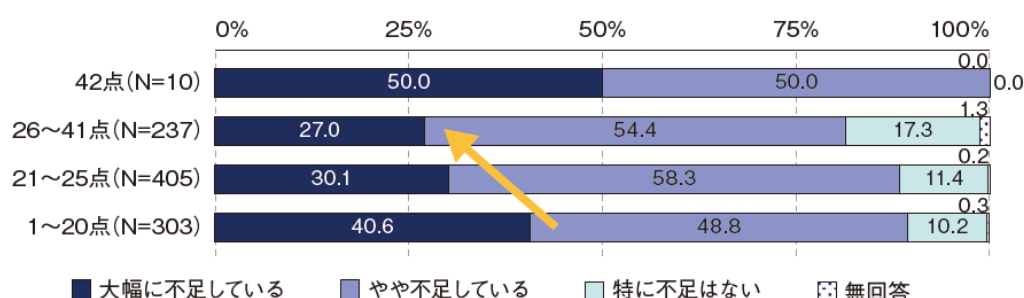


図 11：ユーザー企業における IT 人材の“量”と“質”の不足感【風土点別】

(「IT 人材白書 2018」P80 図表 2-2-20)

(9) IT 企業における“質”の向上のための従業員満足度、モチベーション向上等に関する施策の効果

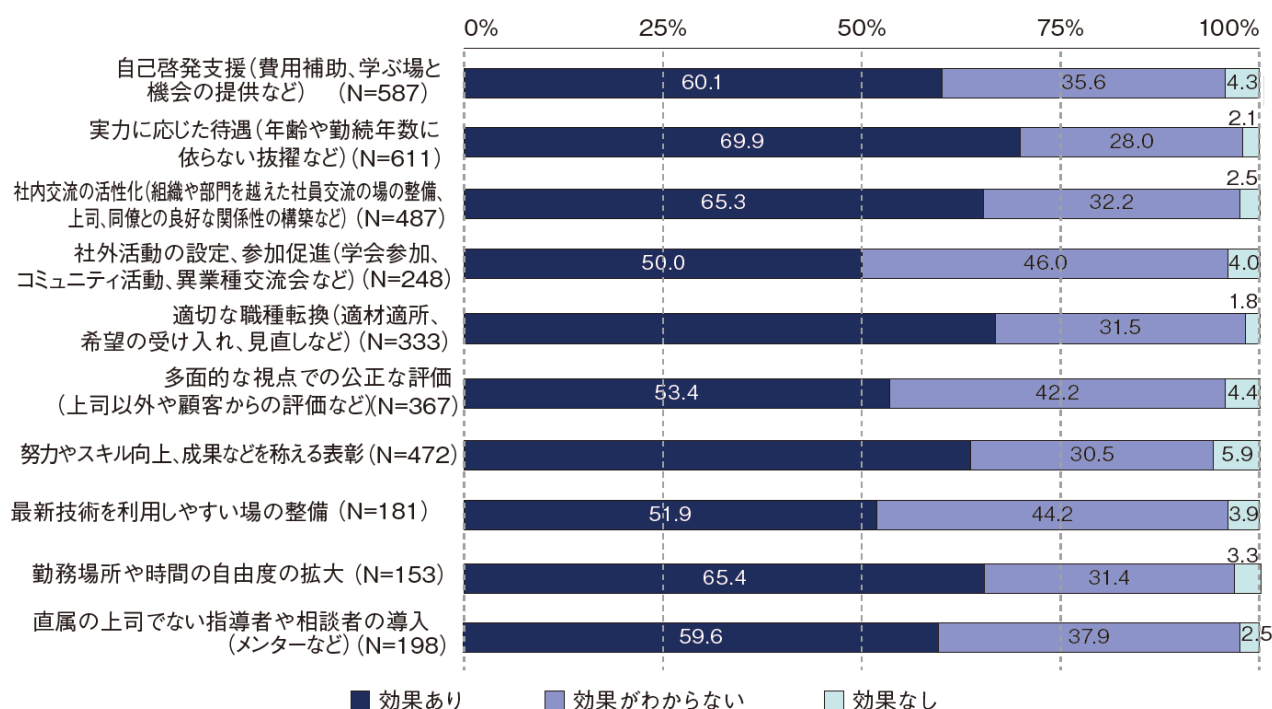


図 12：IT 企業における“質”に関するモチベーション向上施策の効果

(「IT 人材白書 2018」P127～130 図表 3-1-46～49 から作成)

(10) ユーザー企業における“質”の向上のための従業員満足度、モチベーション向上等に関する施策の効果

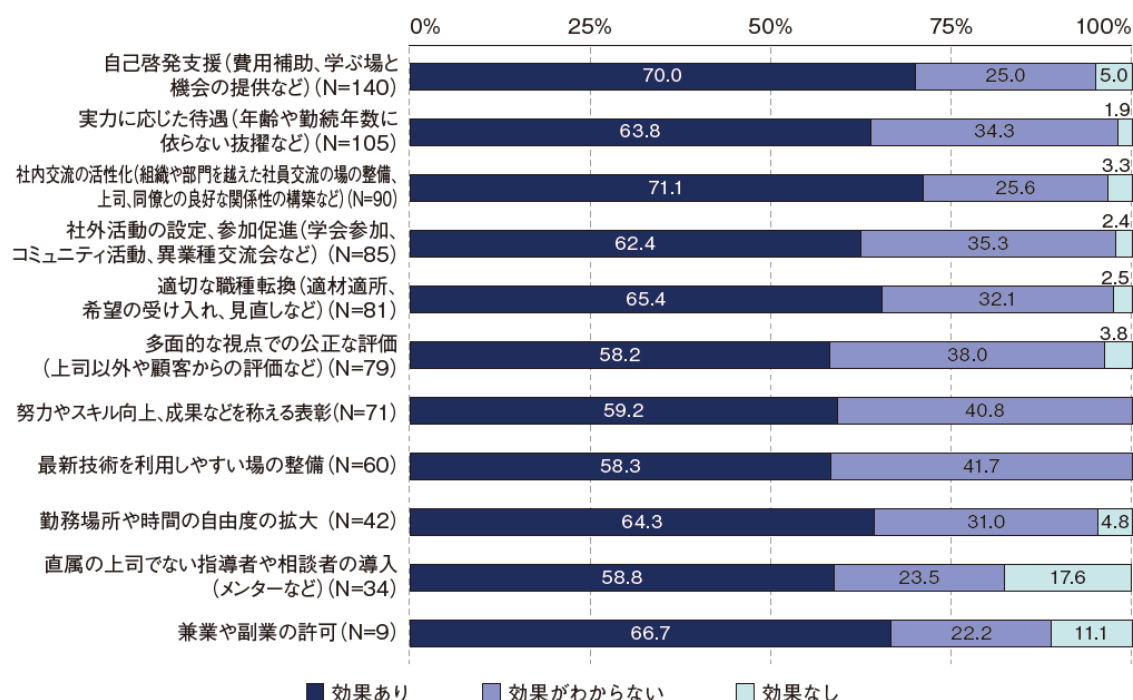


図 13：ユーザー企業における“質”に関係するモチベーション向上施策の効果
(「IT 人材白書 2018」P165 図表 3-2-53)

(11) IT 人材の“質”の向上のための施策

表 2：IT 人材の“質”の向上のための施策
(「IT 人材白書 2018」P13 図表 1-1-12)

- 実力に応じた待遇(年齢や勤続年数に依らない抜擢など)
- 多面的な視点での公正な評価(上司以外や顧客からの評価など)
- 努力やスキル向上、成果などを称える表彰
- 直属の上司でない指導者や相談者の導入(メンターなど)
- 適切な職種転換(適材適所、希望の受け入れ、見直しなど)
- 自己啓発支援(費用補助、学ぶ場と機会の提供など)
- 社内交流の活性化(組織や部門を越えた社員交流の場の整備、上司、同僚との良好な関係性の構築など)
- 社外活動の設定、参加促進(学会参加、コミュニティ活動、異業種交流会など)
- 勤務場所や時間の自由度の拡大
- 兼業や副業の許可
- 最新技術を利用しやすい場の整備
- その他

(12) IT人材の“質”の向上のための施策の実施数【風土点別】

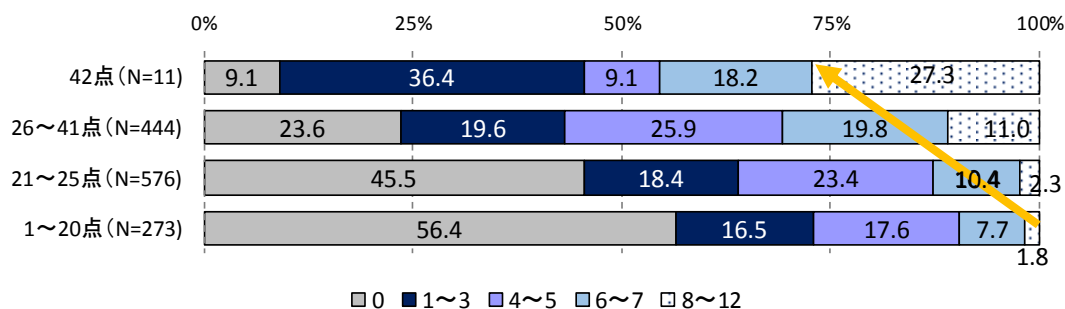


図 14：IT企業におけるIT人材の“質”の向上のための施策の実施数
 (「IT人材白書 2018」P88 図表 2-2-32 から作成)

(13) ユーザー企業におけるIT人材の“質”の向上のための施策の実施数【風土点別】

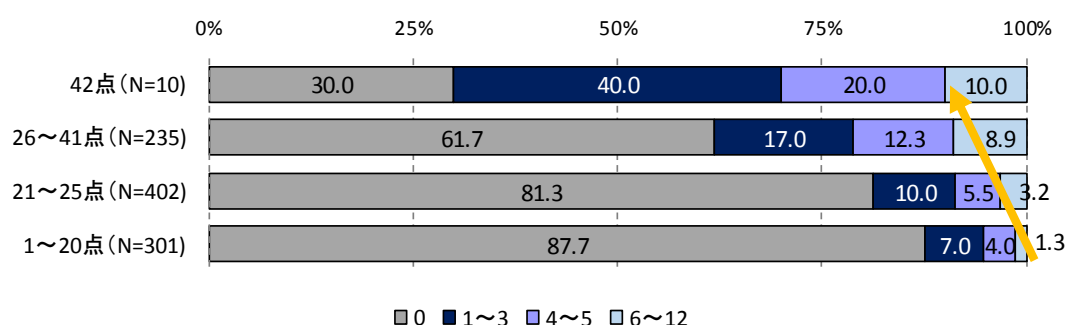


図 15：ユーザー企業におけるIT人材の“質”の向上のための施策の実施数
 (「IT人材白書 2018」P89 図表 2-2-34 から作成)

(14) 「企業文化・風土」「人材育成施策」とIT人材の“質”の向上

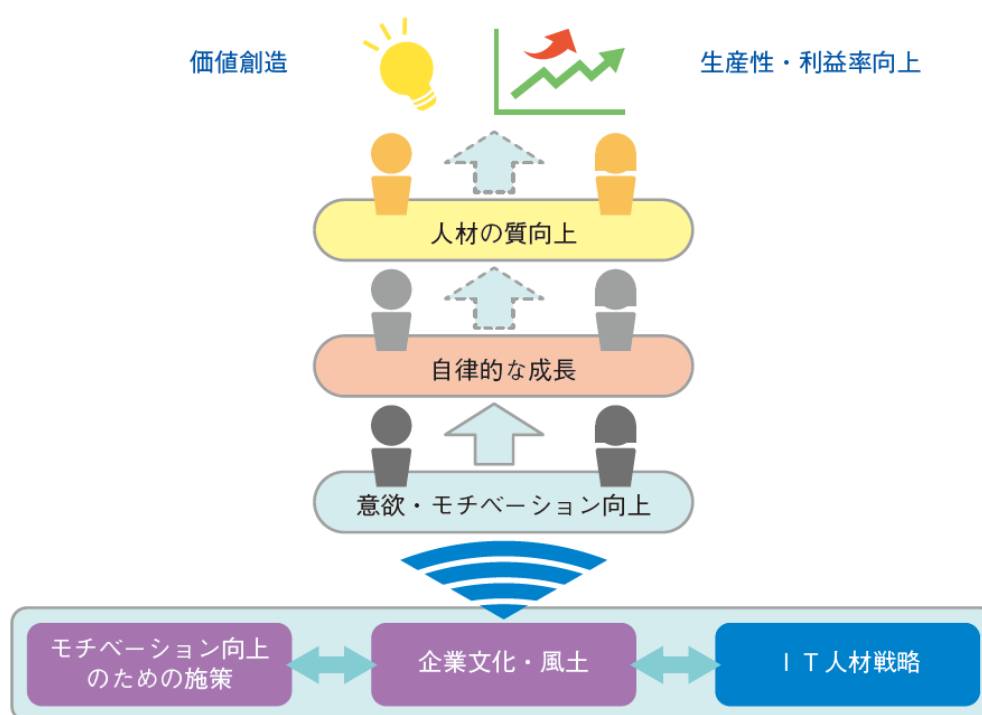


図 16：「企業文化・風土」「人材育成施策」とIT人材の“質”の向上
 (「IT人材白書 2018」P10 図表 1-1-8)