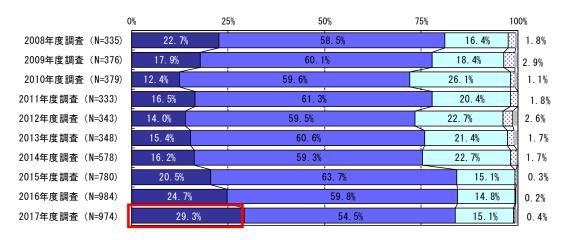
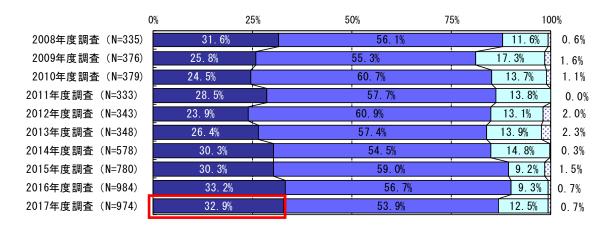
# (1) ユーザー企業における IT 人材の過不足感



■大幅に不足している ■やや不足している □特に過不足はない □やや過剰である ■無回答

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)



■大幅に不足している ■やや不足している □特に不足はない □ 無回答

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 I T 人材の事業/業務 表 1: I T 人材の事業/業務の特性

(「IT 人材白書 2018」P4 図表 1-1-1)

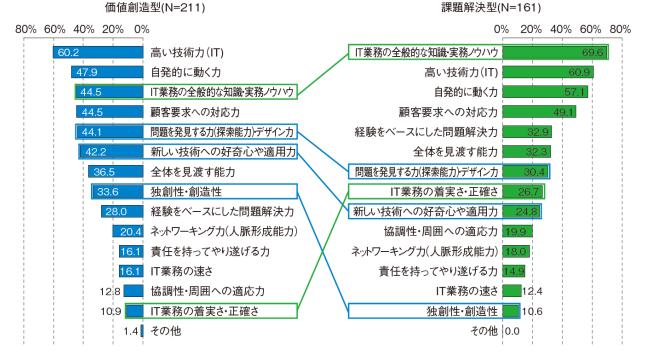
#### IT企業のIT事業

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"



青枠=価値創造型の割合が高く、課題解決型の割合との差分が大きい項目 緑枠=課題解決型の割合が高く、価値創造型の割合との差分が大きい項目

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)

価値創造型(N=193) 課題解決型(N=111) 80% 60% 40% 20% 0% 0% 20% 40% 60% 80% 48.7 自発的に動く力 IT業務の全般的な知識・実務ノウハウ 48.7 問題を発見する力(探索能力)・デザイン力 全体を見渡す能力 48.2 高い技術力(IT) 自発的に動く力 47.7 IT業務の全般的な知識・実務ノウハウ 問題を発見する力(探索能力)デザインカー 45.6 高い技術力(IT) 全体を見渡す能力 40.4 新しい技術への好奇心や適用力 経験をベースにした問題解決力 39.4 独創性·創造性 IT業務の着実さ・正確さ 24.4 顧客要求への対応力 協調性・周囲への適応力 22.8 経験をベースにした問題解決力 新しい技術への好奇心や適用力 17.1 IT業務の速さ 責任を持ってやり遂げる力 19.8 15.5 責任を持ってやり遂げる力 顧客要求への対応力 13.5 11.7 14.0 ネットワーキングカ(人脈形成能力) 独創性·創造性 13.0 協調性・周囲への適応力 IT業務の速さ 11.7 IT業務の着実さ・正確さ 10.9 ネ・トワーキングカ(人脈形成能力) 10.8 1.0 その他 その他 0.0

> 青枠=価値創造型の割合が高く、課題解決型の割合との差分が大きい項目 緑枠=課題解決型の割合が高く、価値創造型の割合との差分が大きい項目

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

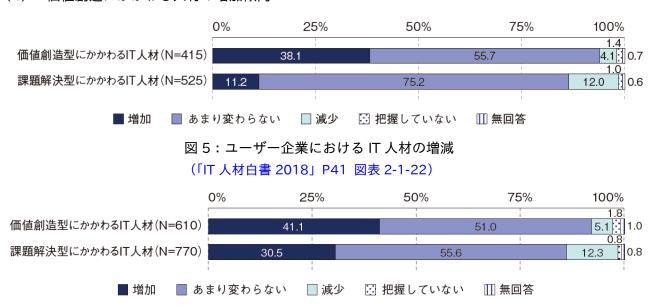


図 6: IT企業における IT 人材の増減 (「IT 人材白書 2018」P36 図表 2-1-16)

# (5) 価値創造にかかわる人材の"質"の不足感

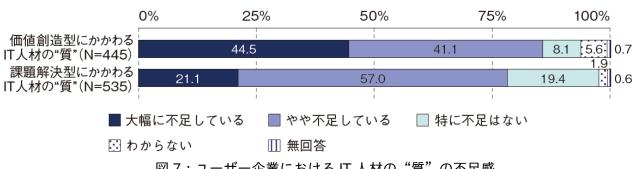
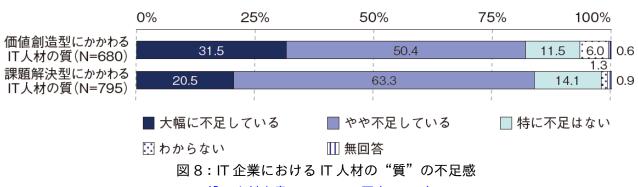


図 7: ユーザー企業における IT 人材の"質"の不足感 (「IT 人材白書 2018」P6 図表 1-1-4)



(「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

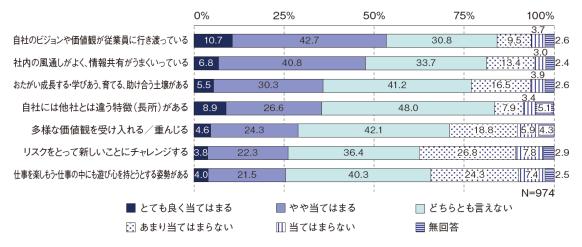
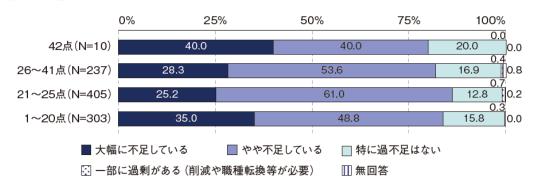


図 10:ユーザー企業において自社の企業文化や風土に当てはまるもの (「IT 人材白書 2018」P74 図表 2-2-8)

 $<sup>^{(*1)}</sup>$  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とうとする姿勢がある」、「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

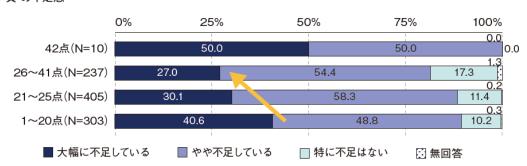


図 11: ユーザー企業における IT 人材の"量"と"質"の不足感【風土点別】 (「IT 人材白書 2018」P80 図表 2-2-20)

(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

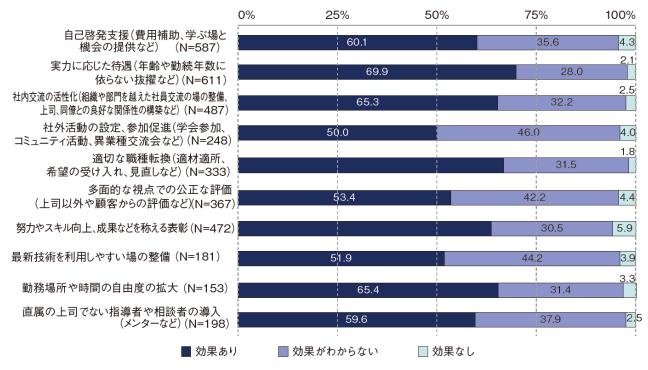


図 12:IT 企業における"質"に関係するモチベーション向上施策の効果

(「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

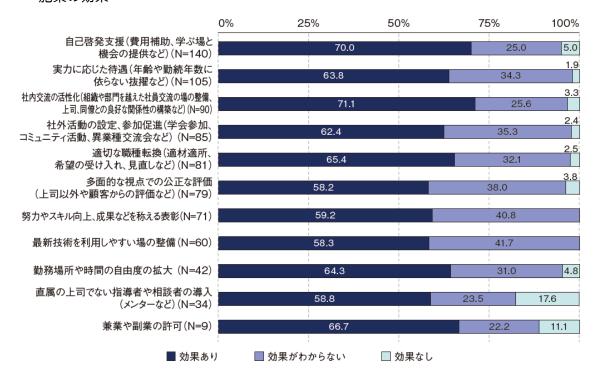


図 13: ユーザー企業における"質"に関係するモチベーション向上施策の効果 (「IT 人材白書 2018」P165 図表 3-2-53)

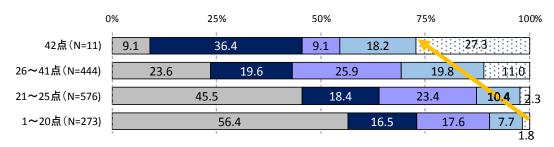
(11) IT 人材の"質"の向上のための施策

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】



□ 0 ■ 1~3 □ 4~5 □ 6~7 □ 8~12

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】

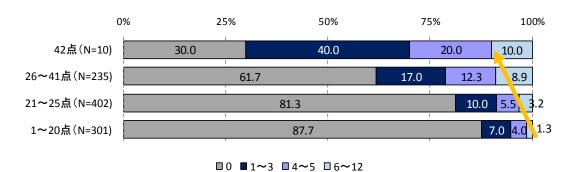


図 15: ユーザー企業における IT 人材の"質"の向上のための施策の実施数 (「IT 人材白書 2018」P89 図表 2-2-34 から作成)

#### (14) 「企業文化・風土」「人材育成施策」と IT 人材の"質"の向上

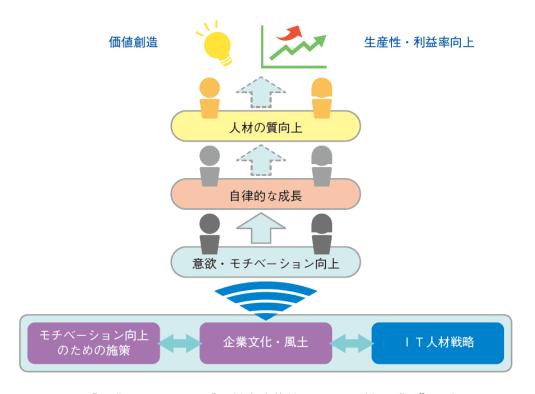


図 16:「企業文化・風土」「人材育成施策」と IT 人材の"質"の向上 (「IT 人材白書 2018」P10 図表 1-1-8)