

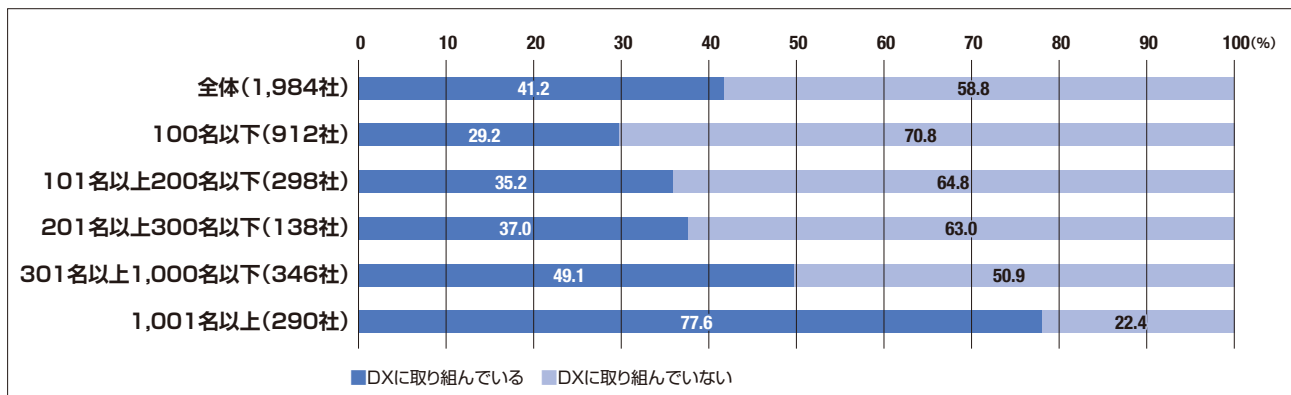
DX推進に向けた企業の取り組み状況と IT人材の実態調査

データやデジタル技術を駆使してビジネスに変革をもたらす「デジタル・トランスフォーメーション（以下、DX）」。
IPAの調査結果を基に、DX推進に向けた企業の取り組みと、DXに関わるIT人材の実態を紹介する。

企業規模や組織文化によって 成果に大きな違いが見られた

IPA（＝独立行政法人情報処理推進機構）が、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」に続き、2019年度事業として、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を実施し、その結果を公開した。

（図1）従業員規模別のDXへの取り組み実態



調査実施事項は、①「DXへの取り組み実態」、②「具体取り組み事例の拡充と工夫点の類型化」、③「IT人材の学び直し・人材流動状況」の3点である。

まず、①「DXへの取り組み実態」（図1）では、IT企業、上場企業のIT部門などに対するDX取り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を実施。その結果、従業員1,001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、100名以下の企業群では29.2%と、企業規模によってDXへの取り組みに格差が見られた。取り組み比率が相対的に高い従業員規模1,001名以上の企業における、成果が出ている取り組み内容は、「業務効率化による生産性向上」が1位で、次いで、「既存製品・サービスの高付加価値化」だった。

NEC

ともに奏で、ともに創る。
私たちの未来。

私たちは世界中の人びとと協奏しながら、
先進のICTで、明るく希望に満ちた社会を実現していきます。

Orchestrating a brighter world

また、全社戦略に基づいてDXに取り組む企業、IT業務が分かる役員の比率が高い企業ほど、成果が出ている割合が高かった。

さらに、成果が出ている企業と出していない企業では、組織文化において「リスクを取り、チャレンジする」、「多様な価値観を受容する」、「仕事を楽しむ」などの点で差が大きくなっている。DX推進上の課題認識においても、成果が出ている、あるいは取り組んでいない企業群では、「内向き問題」（危機感の共有不足や変革に対する社内の抵抗、社内人材の育成など）を課題とするケースが多いが、成果を出している企業群においては「外向き問題」（連携先とのWin-Win関係、DX人材の社外からの獲得）が多く見られた。加えて、既存システムの改修負担、プロジェクト開始時のリスクテイク判断を課題としているのも成果の出ている企業群の特徴としてうかがえた。

成果あり企業はビジョンを構築し 継続的に勉強会や研修を実施

次に、②「具体取り組み事例の拡充と工夫点の類型化」では、DXへの先進的な取り組みを行っている企業へのインタビュー調査を実施。調査企業のDX推進に向けた共通の取り組みとしては「トップダウンの危機感の共有」と「10年以上先のイメージ／ビジョン構築」が挙げられた。

また、変化の激しいデジタル技術やデジタル変革については一過性でなく継続的に、かつ全社を対象に勉強会や啓発のための研修などを行い、特に成果を出している企業においては、社内外の研修やセミナー、勉強会、コンテスト、資格取得など、多様な育成施策を採用していた。

そして、複数の企業から「自らの強い想いや信念を持ち、DXを具体的に推進していく実務リーダーの存在が不可欠である」という意見が聞かれ、そのようなリーダーを適切に登用する意思決定や仕組み化を行うことが経営トップには求められるとされている。

さらに、アンケートを行った中でもDXに取り組んでいると回答した企業では、必要人材を内部に保有する傾向が見られた。上場企業のIT部門、IT企業のいずれのセグメントにおいても、共通して重要度が高いのはプロダクトマネージャーやビジネスデザイナーであり、上場企業のIT部門ではデータサイエンティスト、IT企業ではテックリード（エンジニアチームのリーダー）、エンジニア／プログラムの重要度が高かった。

IT人材の流動は活発化 スキルの習得には意識差あり

③「IT人材の学び直し・人材流動状況」では、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に

次の時代に、新しい風を吹き込んでいきます。



時代はいま、新しい息吹を求めて、大きく動きはじめています。

今日を生きる人々がいつも元気でいられるように、

明日を生きる人々がいつもいきいきとされているように。

日立グループは、人に、社会に、次の時代に新しい風を吹き込み、

豊かな暮らしとよりよい社会の実現をめざします。

HITACHI
Inspire the Next

日立の樹オンライン www.hitachinoki.net

株式会社 日立製作所 〒100-8280 東京都千代田区丸の内一丁目6番6号 電話(03)3258-1111(大代)

加えて、IT人材個人に対するアンケート調査を実施。

IT・通信業界出身者の転職決定数は同業種・異業種ともに増加しており、人材流動は活発化している。特にユーザー企業である「異業種」への転職者数が「同業種」より増加し、AI関連など先端デジタル人材の需要が急増している。IT企業においては、IT業界内の転職による人材確保の比率が高く、かつ中小→中堅→大手という流れが見られた。

IT人材の学び直しについて、先端IT従事者／非従事者の双方に対して先端的なIT領域のスキルの習得状況や今後の予定を尋ねたところ、先端IT非従事者については9割近くが「習得する予定はない」と回答。現時点では、先端IT非従事者の多くは、先端的なIT領域のスキル習得に対して消極的であると見られている。

今回のアンケート調査からは、先端IT非従事者は「現在のスキルで十分だと思うから、勉強の必要性を感じない」と考えていることが分かった。また、「新しいスキルを習得しても、それを活かす場がない」という回答は、先端IT従事者／非従事者の双方に多く見られた。

課題解決の方向性は

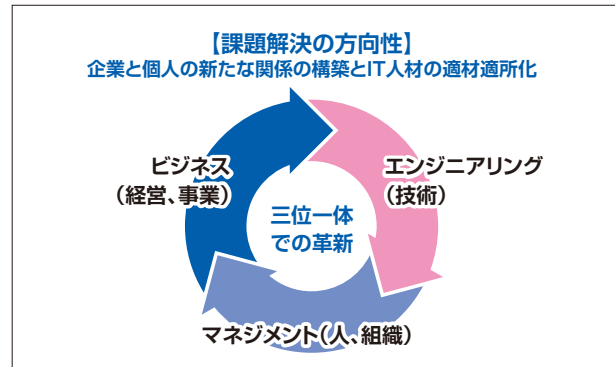
三位一体の革新

今回のアンケート調査やインタビュー調査で、企業側では「既存のビジネスモデルから脱却できていない」、「経営層のITに対する認識不足」、「変革への抵抗や危

機感の共有不足」、「既存の人事制度や組織文化が変革を阻害」などが、個人側では「先端IT非従事者のスキルアップ意識の低さ」、「スキルを習得してもそれを活かす場がない」、「自身のキャリアに対する当事者意識が希薄」などが問題点として浮かび上がり、今後のデジタル時代に向けた企業の方向性及び個人としてあるべき姿が描けていないことがその本質的な課題と考察された。

上記考察から、企業や事業のあり方そのものを変革する本来のDXに加え、一人ひとりの「個人」や「企業と個人の関係性」の変革、すなわちビジネス×エンジニアリング×マネジメントでの三位一体の革新（図2）を通じ、「個人に選ばれる企業」と「企業に依存しない個人」による新たな関係の構築とIT人材の適材適所化が課題解決の方向性であるとまとめられている。

（図2）三位一体での革新



TOSHIBA

ひとりひとりの暮らしを支えるAIを。

いつの時代も東芝は、技術によって未来を切り拓いてきました。

これまでにないものを生み出そうという創業からの想いは、今も変わりません。

かつて日本初の白熱電球を生み出し、人々の生活に明かりを灯したように。

それぞれの現場で確かな仕事をする、東芝ならではのAIを、これからも。

*1890年に東芝の前身「白熱舎」が日本で初めての白熱電球を製造

人を見つめ、ビジネスを見つめ、AIを最適なソリューションに。 **東芝のAI**

東芝デジタルソリューションズ株式会社

www.toshiba-sol.co.jp