

付属資料

「デジタル人材」の確保と能力開発に関する調査・調査票

デジタル人材の確保と能力開発に関する調査（IT企業対象）・調査票

整理番号			

デジタル人材の確保と能力開発に関する調査（IT企業対象）

【記入にあたってのお願い】

1. この調査は、企業におけるデジタル技術の活用とそれに伴う人材の確保・能力開発について把握することを目的としています。人事部門の方やデジタル関連事業担当部門の方などがご回答くださいますようお願いいたします。
2. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、（ ）や_____にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2024年1月1日現在でお答えください。
6. この調査は、企業を単位として行っています。従って、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答え下さい。
7. 特にことわりのない限り、企業グループ全体ではなく貴社のみの状況についてお答えください。
8. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社×××× 担当：●●、●●

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材開発部門 担当：藤本

※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <http://www.jil.go.jp>)

I. デジタル化・DXへの対応について

問1 貴社は、企業など顧客先の以下の各業務分野の日常的な業務遂行におけるデジタル技術の活用に、関与したり、関与を検討したりしていますか。a～jのそれぞれの業務についてあてはまるもの1つに○をしてください。

		すでに 関与	関与を 検討中	関与も検討もして いない
a	企画・研究・開発・設計・デザイン	1	2	3
b	経理・財務・予算	1	2	3
c	人事・労務	1	2	3
d	一般事務	1	2	3
e	営業・販売	1	2	3
f	製造・施工	1	2	3
g	品質管理	1	2	3
h	顧客へのサービス提供業務	1	2	3
i	購買・調達・物流	1	2	3
j	マーケティング・広告・宣伝	1	2	3

問2 貴社は、企業など顧客先のデジタル技術を活用した、事業の進め方や事業内容の見直し・改革（＝いわゆるデジタル・トランスフォーメーション：「DX」）に関与したり、関与を検討したりしていますか。a～kのそれぞれの取り組みについてあてはまるもの1つに○をしてください。

		すでに 関与	関与を 検討中	関与も検討もして いない
a	従来の製品／サービスに付加価値を付与した製品／サービスの提供	1	2	3
b	これまでにない革新的な新製品／サービスの提供	1	2	3
c	他社の参入が難しいニッチ分野への進出	1	2	3
d	製品・サービスの企画力・デザイン力の強化	1	2	3
e	顧客との連携を強化し、これまでよりもきめ細かく製品・サービスを提供	1	2	3
f	顧客ニーズをいち早く反映した製品・サービスの開発・提供	1	2	3
g	新市場や新たな取引先の開拓・拡大	1	2	3
h	新たな業務遂行・事業運営体制の構築・確立	1	2	3
i	事業の生産性・将来性の向上に貢献する人事労務管理	1	2	3
j	社員がより働きやすくなるための環境整備	1	2	3
k	大学、研究機関、他企業との連携	1	2	3

問3 貴社が企業など顧客先の日常的業務のデジタル化やDXに関与する場合に、主に携わるのはどのようなデジタル技術に関わることですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 ICT（情報通信技術） | 11 データサイエンス |
| 2 IoT（モノのインターネット化） | 12 デザイン |
| 3 AI（人工知能：画像・言語認識技術含む） | 13 ビッグデータ |
| 4 RPA
（ロボティック・プロセス・オートメーション） | 14 UI/UX（ユーザー・インターフェイス/ユーザー・エクスペリエンス） |
| 5 CAD/CAM | 15 生産管理システム |
| 6 VR/AR/MR/SR（仮想現実等） | 16 品質管理 |
| 7 ロボット | 17 制御技術 |
| 8 クラウド | 18 その他（具体的に：_____） |
| 9 プログラミング | 19 顧客先のデジタル化・DXに関与していない |
| 10 セキュリティ | |

II. IT技術者の確保について

以下、この調査では特にことわりのない限り、貴社で雇用・就業している

「IT技術者」 = IT関連の製品・サービスの生産・提供に携わる、情報処理・通信関連の技術者（システム設計担当者、システム・ソフトウェア作成担当者、ネットワーク担当者、セキュリティ担当者、デザイナー、データサイエンティストなど）

の確保や、育成・能力開発についてうかがいます。

問4 貴社で雇用・就業しているIT技術者はどのような仕事に従事していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------|--------------------------------------|
| 1 マーケティング | 11 データベース |
| 2 セールス | 12 データサイエンス |
| 3 コンサルティング | 13 カスタマー・サービス |
| 4 ITアーキテクト | 14 ITサービスマネジメント |
| 5 プロジェクト・マネジメント | 15 エデュケーション |
| 6 デザイナー | 16 品質保証 |
| 7 アプリケーション | 17 クラウド |
| 8 ソフトウェア・開発 | 18 1～17以外の仕事に従事する技術者
（具体的に：_____） |
| 9 セキュリティ | 19 IT技術者はいない |
| 10 ネットワーク | |

問5 貴社では、どのような分野のデジタル技術に強いIT技術者を重点的に確保したいと考えていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 ICT（情報通信技術） | 11 データサイエンス |
| 2 IoT（モノのインターネット化） | 12 デザイン |
| 3 AI（人工知能：画像・言語認識技術含む） | 13 ビッグデータ |
| 4 RPA
（ロボティック・プロセス・オートメーション） | 14 UI/UX（ユーザー・インターフェイス/ユーザー・エクスペリエンス） |
| 5 CAD/CAM | 15 生産管理システム |
| 6 VR/AR/MR/SR（仮想現実等） | 16 品質管理 |
| 7 ロボット | 17 制御技術 |
| 8 クラウド | 18 その他（具体的に：_____） |
| 9 プログラミング | 19 IT技術者はいない/確保は考えていない |
| 10 セキュリティ | |

問6 貴社ではどのような方法でIT技術者を確保していますか(あてはまるものすべてに○)。また最も活用している方法の番号を記入してください。

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 自社社員の育成・配転 | 4 IT企業との契約を通じて |
| 2 社外からの中途採用 | 5 その他の手段により確保 |
| 3 人材派遣の活用 | (具体的に:) |

最も活用している方法・・・()

付問 「社外からの中途採用」によりIT技術者を確保している企業にうかがいます。

(1) 貴社で中途採用しているIT技術者のうち、最も多いのはどのような仕事に従事している技術者ですか(あてはまるもの1つに○)。

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1 マーケティング | 11 データベース |
| 2 セールス | 12 データサイエンス |
| 3 コンサルティング | 13 カスタマー・サービス |
| 4 ITアーキテクト | 14 ITサービスマネジメント |
| 5 プロジェクト・マネジメント | 15 エデュケーション |
| 6 デザイナー | 16 品質保証 |
| 7 アプリケーション | 17 クラウド |
| 8 ソフトウェア・開発 | 18 1～17以外の仕事に従事する技術者 |
| 9 セキュリティ | (具体的に:) |
| 10 ネットワーク | |

(2) 以下では、貴社で最も多く中途採用している業務のIT技術者についてうかがいます。

①中途採用のルートは(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1 民間の職業紹介会社からの斡旋 | 9 取引先の紹介で |
| 2 貴社のホームページ等、インターネットで | 10 親会社や関連会社の紹介で |
| 3 友人・知人等の紹介で | 11 出向者に転籍してもらって |
| 4 ハローワークなどの公的な職業紹介機関から | 12 自社で働く非正社員・派遣社員等からの採用・登用 |
| 5 就職合同説明会に参加して | 13 その他 |
| 6 業界団体・職能団体からの斡旋 | (具体的に:) |
| 7 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で | |
| 8 自社社員の紹介を利用したリファラル採用 | |

②中途採用者の賃金を決める際に考慮する要素(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|------------------|---------------|
| 1 年齢 | 7 前職の賃金 |
| 2 同一職務の経験年数・経験内容 | 8 前職のポスト |
| 3 能力 | 9 担当する仕事の市場相場 |
| 4 免許・資格 | 10 本人の希望 |
| 5 社内在職者の賃金とのバランス | 11 その他 |
| 6 これまでの就業年数 | (具体的に:) |

③採用時の賃金(月給・税込み):最も多いケースで約()万円

④最も多く中途採用している人材タイプの中途採用において、貴社ではどのようなことが課題となっていて
 ますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--|------------------------|
| 1 必要な採用者数を確保できない | 8 中高年者に偏る |
| 2 求める能力の人材を確保できない | 9 内定・採用後のフォローに苦勞する |
| 3 賃金が上昇している | 10 内定辞退者が多い |
| 4 休暇や労働時間など、賃金以外の労働条件
の
要求水準が高くなっている | 11 採用後、会社や仕事に合わないことがある |
| 5 応募が多くなり過ぎて手間がかかっている | 12 早期離職者が多い |
| 6 採用活動に時間と手間がかかり過ぎる | 13 教育訓練費用が回収できない |
| 7 人材確保の競争が年々激しくなっている | 14 その他（具体的に： _____） |
| | 15 特に課題はない |

問7 貴社では、自社で雇用・就業するIT技術者についてどのようなことを把握していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1 確保している人材の人数 | 7 業務経験・過去の経歴 |
| 2 人材の保有しているスキルの種類やレベル | 8 その他
（具体的に： _____） |
| 3 各部署への人材の配置状況 | 9 特に把握していることはない |
| 4 人材のプロフィール（性別・年齢・国籍など） | 10 自社にそうした人材はいない |
| 5 人材の過不足状況 | |
| 6 人材確保のルート | |

問8 貴社では、自社で雇用・就業するIT技術者の定着に向けて、どのような取り組みを重視していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1 賃金などの処遇をアップする | 10 福利厚生 of 充実 |
| 2 長時間労働の抑制 | 11 経営方針や経営戦略を従業員に明確に示す |
| 3 休暇や休日を増やす | 12 能力開発や教育訓練 |
| 4 個人の成果を処遇に反映させる | 13 仕事における個人の裁量性を拡大させる |
| 5 個人の能力を処遇に反映させる | 14 職場の人間関係を良くする |
| 6 快適な職場環境を提供する | 15 苦情処理機関の設置・充実 |
| 7 社員の家庭生活（育児・介護など）への配慮 | 16 その他（ _____） |
| 8 多様な働き方の提示 | 17 特に重視している取り組みはない |
| 9 異動・転勤への配慮 | 18 自社にそうした人材はいない |

問9 貴社でIT技術者を活用する上で課題になっていることは何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1 優秀な人材の確保（採用・流出防止） | 10 社員のキャリア形成を支援すること |
| 2 スキルと担当業務のマッチング | 11 組織の改革をすすめること |
| 3 公正な評価や処遇を実現すること | 12 各部署の管理職を支援すること |
| 4 公正な配置や昇進を実現すること | 13 社員の要望を人事制度に反映させること |
| 5 人事制度の設計と適切な運用 | 14 社員の相談や苦情に対応すること |
| 6 残業削減や有給休暇取得を進めること | 15 その他
（具体的に： _____） |
| 7 女性活躍の機会を広げること | 16 特に課題はない |
| 8 外国人材の活躍の機会を広げること | 17 自社にそうした人材はいない |
| 9 教育訓練（研修等）の機会を設けること | |

問10 IT技術者の確保状況について、貴社ではどのように評価・認識していますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 必要な人材は十分に確保できている | 3 確保できているかどうか分からない |
| 2 必要な人材を確保できていない | 4 そうした人材は必要ない |

Ⅲ. IT技術者の育成・能力開発に向けた取り組みについて

問11 貴社で、IT技術者の育成計画・能力開発戦略を策定しているのは、どの部署ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1 人事部門・人材育成部門 | 5 その他（具体的に： _____） |
| 2 経営企画部門 | 6 そうした部署はない |
| 3 情報関連部門 | 7 IT技術者の育成・能力開発を行っていない |
| 4 親会社など同じ企業グループの他社 | |

問12 次の取組みのうち、IT技術者の育成・能力開発を目的として貴社で実施しているのはどれですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 指導者を決めるなどして計画にそって進めるOJT
- 2 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させる
- 3 主要な担当業務のほか、関連する業務もローテーションで経験させる
- 4 マニュアルを使って進めている
- 5 職場における改善・提案の奨励
- 6 研修などのOff-JT（職場を離れた教育訓練）
- 7 自己啓発活動（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動）の支援
- 8 1～7のような取り組みは実施していない

付問1（問12で選択肢6に○をした方へ） 現在行っているOff-JTはどのような内容のものですか（あてはまるものすべてに○）

- 1 「報告・連絡・相談」など、仕事をするうえで基本的な心構えを身につけさせるためのもの
- 2 OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるためのもの
- 3 仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるためのもの
- 4 新たに導入された（導入予定の）設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるためのもの
- 5 仕事に関連した資格を取得するためのもの
- 6 グループ・ディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していくもの
- 7 その他（具体的に： _____）

付問2（問12で選択肢7に○をした方へ） どのような内容の支援を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 受講料などの金銭的援助 | 5 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供 |
| 2 社内での自主的な勉強会等に対する援助 | 6 キャリアに関する相談機会を設ける |
| 3 教育訓練休暇（＝社員が教育訓練に活用できる休暇）の付与 | 7 その他 |
| 4 就業時間の配慮 | （具体的に： _____） |

問13 貴社の職場でIT技術者の育成・能力開発を主に担当しているのは、どのような人ですか（最もあてはまるもの1つに○）。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 年の近い正社員 | 5 人事部門の担当者 |
| 2 ベテランの正社員 | 6 社長・役員などの経営トップ層 |
| 3 直属の上司 | 7 その他（具体的に： _____） |
| 4 定年後継続雇用されている社員 | |

問14 IT技術者の育成・能力開発を進めるため、職場の管理者・監督者を対象とした以下のような取り組みを行っていますか（行っているものすべてに○）。

- 1 管理者・監督者に、部下の教育についてのマニュアルを配布
- 2 部下の教育・管理に関する研修
- 3 管理者・監督者に部下の育成計画を立てさせる
- 4 部下の教育に関する項目を管理者・監督者の評価項目とする
- 5 その他（具体的に： _____）
- 6 管理者・監督者を対象とした取り組みは特には行っていない

問15 貴社では、個々のIT技術者の育成・能力開発に関する実態・意向を把握するために、以下のような制度や取り組みを運用・実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 自己申告制度（社員の今後の仕事・キャリアへの意向を把握する制度）
- 2 目標管理制度の中で今後の仕事やキャリアの目標を定める
- 3 会社としての社員各人の能力開発・キャリア形成目標・進捗状況の把握
- 4 人事部門担当者によるキャリアに関する社員との個別面談
- 5 管理職によるキャリアに関する部下との個別面談
- 6 社員各人の評価履歴のデータベース化
- 7 社員各人の業務履歴のデータベース化
- 8 社員各人の研修履歴のデータベース化
- 9 その他（具体的に： _____）
- 10 育成・能力開発、キャリア形成に関する実態・意向を把握する取り組みは行っていない

問16 貴社では、デジタル技術やその活用に関連して、「リスキリング」（学びなおし）に向けた取り組みを実施していますか。実施しているものすべてに○をしてください。

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 社員への研修・セミナーに関する情報の提供 | 8 1 on 1 ミーティングを通じた上司による個別支援 |
| 2 研修・セミナーの受講を昇格・昇進の要件としている | 9 キャリアコンサルタント等の専門家による個別支援 |
| 3 研修・セミナーの受講に対する金銭補助 | 10 その他 |
| 4 自己選択型の研修、e-learningの実施 | 11 取り組みは行っていない⇒ <u>問17</u> へ |
| 5 各部署の管理職に対する情報提供・啓発 | |
| 6 研修・セミナーの受講を目的とした短時間勤務制度・休暇制度の導入 | |
| 7 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長い自己啓発に対する支援 | |

【問16 付問】

1. 貴社でリスキリングへの取り組みを実施したきっかけは何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1 業務効率化・生産性の向上 | 5 採用・教育コストの削減 |
| 2 専門人材の育成 | 6 人材不足・採用難の緩和 |
| 3 社員のモチベーションアップ | 7 他社動向に遅れないように |
| 4 技術革新による業務変化に対応するため | 8 その他（具体的に： _____） |

2. 貴社のリスキリングの取り組みは成果をあげていると感じていますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 高い成果をあげている | 4 あまり成果をあげていない |
| 2 やや成果をあげている | 5 全く成果をあげていない |
| 3 どちらでもない | 6 実態がわからない |

3. 貴社のリスキリングにおいて、主な推進主体は以下のうちどの部署ですか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1 人事部門・人材育成部門 | 4 リスキリングのための特設部門 |
| 2 経営企画部門 | 5 親会社など同じグループの他社 |
| 3 情報関連部門 | 6 その他（具体的に： _____） |

問17 **貴社全体の教育訓練費用**についてうかがいます。

(1) **社員1人あたり平均の教育訓練費用**は、①過去5年間どのように変化しましたか。②また、今後5年間の見通しはどうか(①、②のそれぞれについてあてはまるもの1つに○)。

①過去5年間の変化				②今後5年間の見通し			
増加	変化なし	減少	わからない	増加	変化なし	減少	わからない
1	2	3	4	1	2	3	4

(2) ①過去5年間で教育訓練の費用を重点的に配分したのはどの分野ですか。②また、今後重点的に配分したいのはどの分野ですか。それぞれあてはまるものすべてに○をつけてください。

	①過去5年間で重点的に配分した分野(あてはまるものすべてに○)	②今後重点的に配分する分野(あてはまるものすべてに○)
1 新入社員・若年社員向け研修	1	1
2 管理職向けの階層別研修	2	2
3 選抜型研修(=経営層候補者など、特定の社員を選抜して実施する研修)	3	3
4 リーダーシップやマネジメントスキルに関する研修	4	4
5 専門技術・スキルの習得のための研修	5	5
6 e-learningの体制整備・拡充	6	6
7 語学研修	7	7
8 海外での教育研修	8	8
9 社員の自己啓発に対する金銭的支援	9	9
10 その他(具体的に:)	10	10

問18 貴社では能力評価や能力開発などの目的で、①情報処理技術者試験、②ITベンダーなどが実施している「ベンダー系資格・試験」の活用を行っていますか(①、②のそれぞれについてあてはまるものすべてに○)。

	①情報処理技術者試験	②ベンダー系資格・試験
1 普遍的・汎用的な知識・スキルの習得にむけ活用	1	1
2 専門分野・担当業務の知識・スキルの習得に向け活用	2	2
3 キャリアパスの目安やキャリアの枠組みとして活用	3	3
4 採用時に知識・スキルを評価するために活用	4	4
5 社員の知識・スキルを評価するために活用	5	5
6 組織の技術力をアピールするために活用	6	6
7 資格取得を給与や役職などの処遇に反映	7	7
8 その他(具体的に:)	8	8
9 活用していない	9	9

問19 貴社では能力評価や能力開発などの目的で、社員の能力開発の際に、国や公的機関が設けている、①ITSS(ITスキル標準)、②DX推進スキル標準、③DXリテラシー標準を活用していますか。①~③についてそれぞれあてはまるもの1つに○をしてください。

【用語説明】

- ①ITSS(ITスキル標準): 経済産業省が定めている個人のIT関連能力を職種や専門分野ごとに明確化・体系化しIT人材に求められるスキルやキャリアを示した指標。
- ②DX推進スキル標準: 企業や組織のDXの推進において必要な人材を5つの人材タイプに分け、それぞれの人材タイプに求められるスキルやキャリアを示した指標。
- ③DXリテラシー標準: DXの推進に向けて働く個人に求められるマインド・スタンスや知識・スキルを整理した指標。

問23 貴社では、IT技術者の能力開発に関して、現在どのようなことが課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 会社としての支援体制が十分に整っていない | 9 能力開発してもすぐに辞めてしまう |
| 2 指導する人材が不足している | 10 能力開発にコストがかかりすぎる |
| 3 社員の能力向上への意欲が低い | 11 効果的な能力開発の方法がわからない |
| 4 能力開発に十分な時間が取れない | 12 技術革新が頻繁なため、能力開発が無駄になる |
| 5 上司と部下、先輩と後輩との間でのコミュニケーションがうまく取れていない | 13 その他
(具体的に:) |
| 6 各部署の管理職による能力開発の取り組みが不十分である | 14 とくに課題はない |
| 7 育成しがいいのある人材が集まらない | 15 IT技術者の能力開発は行っていない |
| 8 能力開発の重要性に対する経営トップの理解不足 | |

IV. 貴社について

F 1 貴社の設立年代は（設立が法人化より前である場合はその時期をご記入ください）

・・・西暦 _____ 年

F 2 貴社の本社所在地は・・・ _____ 都・道・府・県

F 3 貴社の業種は何ですか。最も主要な事業内容をもとに、あてはまるもの1つに○をしてください。

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 受託開発ソフトウェア業 | 7 ポータルサイト・サーバ運営業 |
| 2 組込みソフトウェア業 | 8 アプリケーション・サービス・ |
| 3 パッケージソフトウェア業 | コンテンツ・プロバイダ |
| 4 ゲームソフトウェア業 | 9 インターネット利用サポート業 |
| 5 情報処理サービス業 | 10 その他 |
| 6 情報提供サービス業 | (具体的に:) |

F 4 貴社が関わっているIT分野は（あてはまるものすべてに○）。

- | | | |
|-----------|--------------------|--------------|
| 1 ビックデータ | 9 web デザイン/web 開発 | 17 データサイエンス |
| 2 クラウド | 10 プログラミング | 18 AI (人工知能) |
| 3 データセンター | 11 システム開発 | 19 IoT |
| 4 セキュリティ | 12 ソフトウェア・アプリケーション | 20 その他 |
| 5 ネットワーク | 13 IT サービスマネジメント | (具体的に:) |
| 6 OS・サーバー | 14 プロジェクト・マネジメント | |
| 7 データベース | 15 IT コンサルタント | |
| 8 ストレージ | 16 ビジネス・アナリシス | |

F 5 貴社は株式上場していますか（1つに○）。

- | | |
|------------|---------------|
| 1 上場している | 2 非上場である |
| 3 株式会社ではない | 4 その他（具体的に:) |

F 6 (1) 直近の決算時における、貴社の年間売上高と営業利益率を以下にご記入ください。

①年間売上高・・・ _____兆 _____億 _____万円

②営業利益率[=(年間営業利益÷年間売上高)×100]・・・約 _____%

(2) 5年前との比較 (a、b それぞれについてあてはまるもの1つに○)。

※創業後5年未満の企業の方は、創業時と比べてお答えください

	大幅増 (+20%以上)	増加 (+5%以上 20%未満)	変わらない (±5%未満)	減少 (-5%以上 20%未満)	大幅減 (-20%以上)
a. 売上高	1	2	3	4	5
b. 営業利益	1	2	3	4	5

(3) 直近の決算時の年間売上高に占める海外売上高の比重は・・・約 _____ %

F7 (1) 2023年10月1日時点の貴社の、①正社員数、②女性正社員数、③非正社員を含む全社員数を、下記におよその人数を記入して下さい。

※ここでいう非正社員にはパート、アルバイト、契約社員など貴社で直接雇用している社員が該当し、派遣・請負など貴社で雇用していない社員は該当しません

①正社員数・・・ _____ 人 (②うち女性正社員数・・・ _____ 人)

③非正社員を含む全社員数・・・ _____ 人

(2) 貴社の正社員、非正社員 (パート・アルバイト、契約社員) は、過去5年間でどの程度増減しましたか。

	大幅増 (+20%以上)	増加 (+5%以上 20%未満)	変わらない (±5%未満)	減少 (-5%以上 20%未満)	大幅減 (-20%以上)
a. 正社員	1	2	3	4	5
b. 非正社員	1	2	3	4	5

F8 (1) ①貴社の正社員の平均年齢と②平均勤続年数 (いずれも小数点第1位まで) をご記入ください。

①正社員の平均年齢・・・約 _____ 歳 ②正社員の平均勤続年数・・・約 _____ 年

(2) 貴社の正社員に占める40歳未満の割合はおおよそ何%ですか・・・おおよそ _____ %

F9 貴社における正社員の職種別構成はどのようになっていますか。正社員全体を100%とした時の各職種別のおよその割合を下の表にご記入ください。

	割合			%
	百の位	十の位	一の位	
a. IT技術者				%
b. 事務・管理職				%
c. 営業・販売・サービス職				%
d. その他				%
合計	1	0	0	%

F10 貴社の昨年度 (2022年度) における正社員の年間離職率 (= 2022年度1年間の正社員の離職者数 ÷ 2022年度当初の正社員数 × 100) はおおよそどの程度ですか (あてはまるもの1つに○)

1 5%未満 3 10%以上15%未満 5 20%以上25%未満 7 30%以上
2 5%以上10%未満 4 15%以上20%未満 6 25%以上30%未満

F 1 1 貴社はどのような企業ですか（最もあてはまるもの1つに○）。

- 1 自社で直接、製品・サービスを製造・開発して販売
- 2 エンドユーザーから直接受注し、製造・開発・役務提供
- 3 他のIT企業などを通して間接受注し、製造・開発・役務提供
- 4 その他（具体的に： _____）

F 1 2 （1）貴社には、労働組合や常設的な労使協議機関（経営側と従業員代表との間での定期的な協議を含む）がありますか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 労働組合がある
- 2 労働組合はないが常設的な労使協議機関はある
- 3 ない

※昨今の経済・経営環境の下でのデジタル技術の活用や、その下での人材の確保や能力開発について、行政への要望も含めて特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

【調査結果報告の送付について】

調査結果の送付（無料）をご希望の方は、「1 希望する」に○をつけたうえで、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

- 1 希望する 2 希望しない

【ヒアリング調査のお願い】

本アンケート調査終了後、デジタル人材の確保・育成の現状についてより詳しく実態を把握するため、貴社を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話を伺いたいと思っています。

ご協力いただけるようでしたら、「1 協力可」に○の上、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

- 1 協力可 2 協力不可

（送付先・連絡先）

郵便番号： _____

住 所： 都・道・府・県 区・市・町・村

貴社名： _____

回答された方のお名前： _____

所属部署： _____

電話番号： _____

e-mail ： _____

JILPT 調査シリーズ No. 254

「デジタル人材」の能力開発・確保をめぐる企業の取り組みに関する調査

発行年月日 2025年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

©2025 JILPT