

News Release

2008年11月18日

IT人材のプロフェッショナル意識調査 2008

～ 6割以上の人材が「今の職場・仕事では、将来、さらなる能力を発揮できない」、
5割近くの人材が「会社は社員の能力活用に努めていない」と回答 ～

株式会社 NTT データ経営研究所

株式会社 NTT データ経営研究所(本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：佐々木 崇)は、NTT レゾナント株式会社が提供する「goo リサーチ」登録モニターを対象に、このたび「IT 人材のプロフェッショナル意識調査 2008」を実施しました。

社会における IT の重要性が高まる中で、IT 人材には深く幅広い能力が求められています。労働市場からの IT 人材の確保も容易ではなくなりつつある中、「人材の流出防止」や「能力の開発・活用」への取り組みが、重要かつ喫緊の課題となっています。

人材が競争優位の源泉である IT 企業にとって、重要性がますます高まる「人材マネジメント」の方向性を探るべく、「転職志向」「ポテンシャル」「スキルシフト」の視点から IT 人材の意識を調査しています。

(当社、経営研レポート「IT 人材マネジメント、3つの提言」* も併せてご参照ください)

* <http://www.keieiken.co.jp/monthly/2008/1118/>

【主な調査結果】

1. 転職志向

- ◆ 現在「転職を考えている」人材は4割以上。「評価上位者」に限っても4割以上 [p.4]
- ◆ 「転職を考えている」人材の5割近くは、「仕事へのモチベーションが高い」 [p.7]
- ◆ なお、「仕事へのモチベーションが低い」人材は5割近く。「30歳未満」は5割以上 [p.8]

2. ポテンシャル “成長の伸びしろ”

- ◆ 「今の職場・仕事のままでは、将来、さらなる能力を発揮できない」 人材は6割以上 [p.11]
- ◆ 「会社は社員の能力活用に努めていない」と感じている 人材は5割近く [p.13]
- ◆ 「能力活用に努めていない」企業の7割以上は「近年、業績が向上していない」 [p.13]

3. スキルシフト “変化への対応”

- ◆ 「会社は社員に対して必要スキルを明示できていない」と感じている人材は5割以上 [p.15]
- ◆ 「必要スキルを明示できていない」企業の7割近くは「近年業績が向上していない」 [p.17]

◆ 本件に関するお問い合わせ ◆

株式会社 NTT データ経営研究所

マーケティング部 TEL : 03 (5467) 6312 E-mail : webmaster@keieiken.co.jp
井上 国広

人財・組織戦略コンサルティング本部

シニアマネージャー 桃原 謙
シニアコンサルタント 吉澤 牧人

調査概要

1. 調査対象： goo リサーチ(*1)登録モニター（業種：通信・IT 関連サービス）
2. 調査方法： 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間： 2008 年 10 月 8 日～2008 年 10 月 10 日
4. 有効回答者数：1,199 人
5. 回答者の属性：

<性別>

全体	1199 人	100.0%
男性	1067 人	89.0%
女性	132 人	11.0%

<年齢>

全体	1199 人	100.0%
25 歳未満	25 人	2.1%
25 歳～30 歳未満	151 人	12.6%
30 歳～35 歳未満	242 人	20.2%
35 歳～40 歳未満	248 人	20.7%
40 歳～45 歳未満	241 人	20.1%
45 歳～50 歳未満	169 人	14.1%
50 歳以上	123 人	10.3%

<役職>

全体	1199 人	100.0%
経営者・役員クラス	52 人	4.3%
事業部長・部長クラス	103 人	8.6%
課長クラス	207 人	17.3%
係長・主任クラス	352 人	29.4%
一般社員	485 人	40.5%
契約社員・派遣社員	0 人	0.0%
その他	0 人	0.0%

<職種>

全体	1199 人	100.0%
コンサルタント・システム企画担当者	96 人	8.0%
プロジェクトマネジャー	175 人	14.6%
専門技術者(IT アーキテクト/IT スペシャリスト /アプリケーションスペシャリスト等)	296 人	24.7%
プログラマー	206 人	17.2%
運用保守担当者	171 人	14.3%
営業	185 人	15.4%
その他	70 人	5.8%

< 評価レベル(*2) >

全体	1147 人	100.0%
上位レベル	208 人	18.1%
中位レベル	753 人	65.7%
下位レベル	186 人	16.2%

< 所属企業の業種 >

全体	1199 人	100.0%
システムインテグレーター	458 人	38.2%
ハードベンダー(メーカー)	52 人	4.3%
ソフトウェアベンダー	364 人	30.4%
データセンター	27 人	2.3%
保守サービスプロバイダー	33 人	2.8%
コンサルティング会社	48 人	4.0%
事業会社/公共団体等の情報システム子会社	79 人	6.6%
その他	138 人	11.5%

< 所属企業の年商(単体) >

全体	1199 人	100.0%
100 億円未満	624 人	52.0%
100~150 億円未満	86 人	7.2%
150~200 億円未満	39 人	3.3%
200~300 億円未満	60 人	5.0%
300~500 億円未満	79 人	6.6%
500~1000 億円未満	86 人	7.2%
1000 億円以上	225 人	18.8%

< 所属企業の業績推移 >

全体	1199 人	100.0%
過去 2-3 年に比べて、業績が急激に向上している	41 人	3.4%
過去 2-3 年に比べて、業績がやや向上している	405 人	33.8%
過去 2-3 年に比べて、ほぼ同水準である	411 人	34.3%
過去 2-3 年に比べて、業績がやや悪化している	277 人	23.1%
過去 2-3 年に比べて、業績が急激に悪化している	65 人	5.4%

【補足】

(*1) 「goo リサーチ」 <http://research.goo.ne.jp/>

ポータルサイト「goo」を運営する NTT レゾナントが企画・実査・集計を行う、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービス。携帯電話でアンケートに答える「goo リサーチ・モバイル」モニター (10.2 万人)、キーパーソンのビジネスマンを中心とする「goo リサーチ・ビジネス」モニター (6.7 万人)、団塊世代・シニア層、ならびに若年層を中心とした郵送調査手法で回答する「郵送調査専属モニター」(3.5 万人)を含め、総計 261 万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。(モニターの人数は 2008 年 11 月現在)

(*2) 「評価レベル」は、あくまでも回答者の自己認識によるものである。

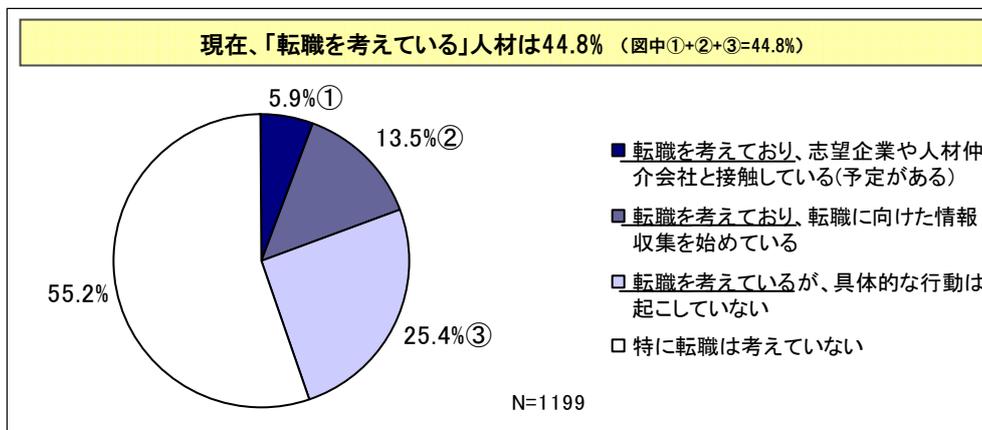
調査結果

1. 「転職」についての意識

◆ 現在、「転職を考えている」人材は、4割以上(44.8%)

現在、転職を考えているかを尋ねたところ、「転職を考えており、志望企業や人材仲介会社と接触している、または予定がある」(5.9%)と「転職を考えており、転職に向けた情報収集を始めている」(13.5%)、「転職を考えているが、具体的な行動は起こしていない」(25.4%)を合わせ、4割以上(44.8%)が転職を考えていることが分かった。【図表 1-1】

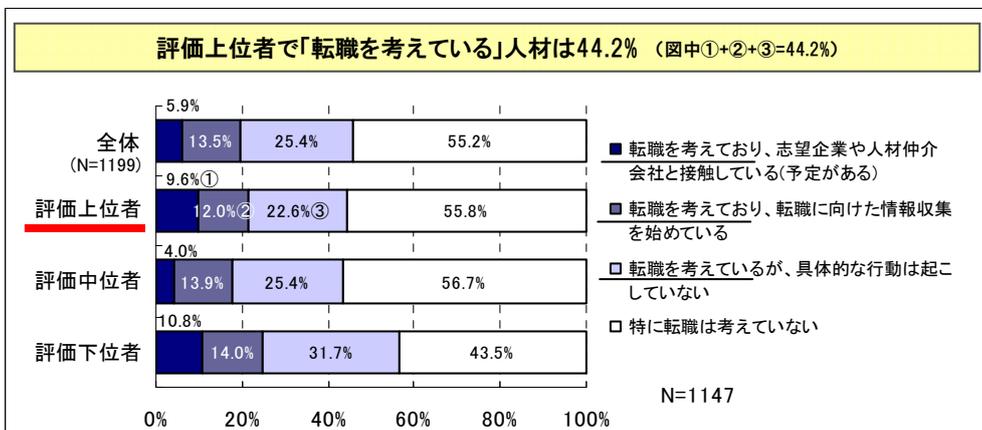
【図表 1-1】 現在、「転職を考えている」人材



◆ 評価上位者に限っても、「転職を考えている人材」は、4割以上(44.2%)

評価上位者に限って、転職志向を見ると、「転職を考えており、志望企業や人材仲介会社と接触している、または予定がある」(9.6%)と「転職を考えており、転職に向けた情報収集を始めている」(12.0%)、「転職を考えているが、具体的な行動は起こしていない」(22.6%)を合わせ、4割以上(44.2%)が転職を考えている。【図表 1-2】

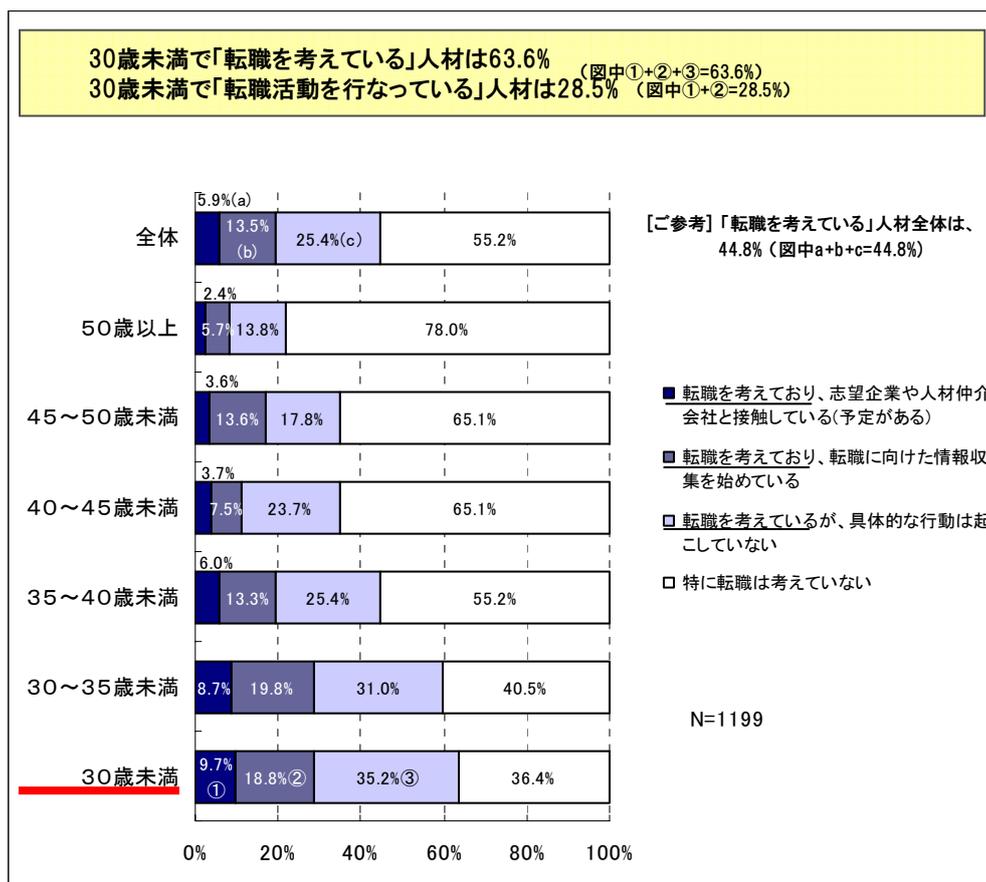
【図表 1-2】 評価レベル別の「転職を考えている」人材



◆ 30歳未満に限ると、「転職を考えている人材」は、6割以上(63.6%)に増加

30歳未満に限って、転職志向を見ると、「転職を考えており、志望企業や人材仲介会社と接触している、または予定がある」(9.7%)と「転職を考えており、転職に向けた情報収集を始めている」(18.8%)、「転職を考えているが、具体的な行動は起こしていない」(35.2%)を合わせ、転職を考えている人材は6割以上(63.7%)と、全体に占める割合(44.8%)に比べて多い。【図表 1-3】

【図表 1-3】年代別の「転職を考えている」人材



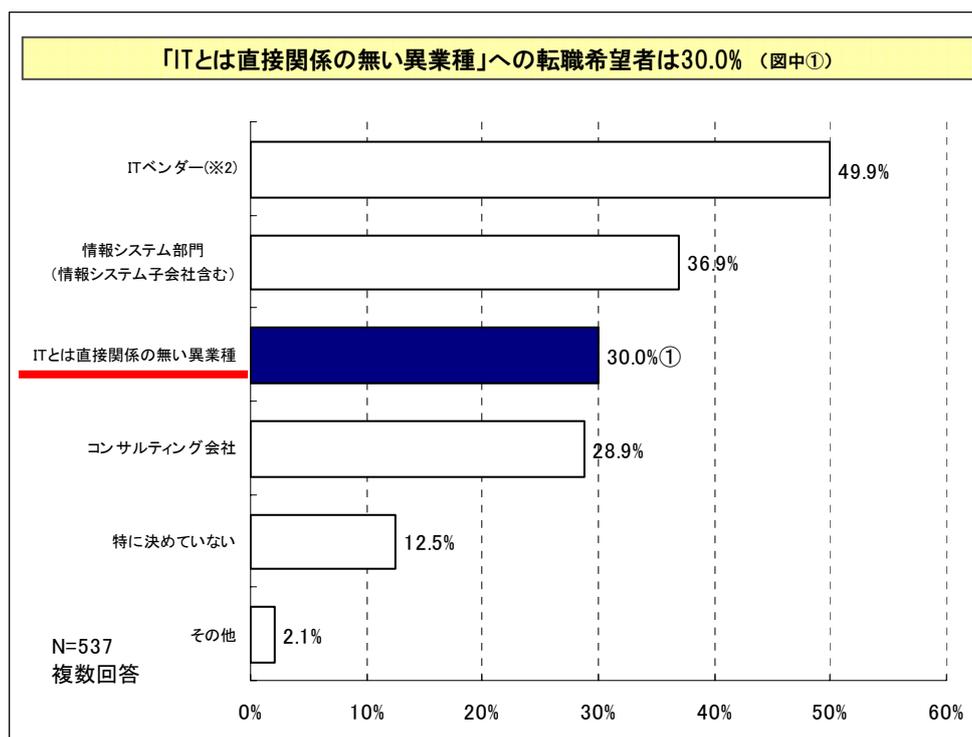
◆ 30歳未満に限ると、さらに、実際に「転職活動を行っている」人材は、3割近く(28.5%)

30歳未満については、「転職を考えており、志望企業や人材仲介会社と接触している、または予定がある」(9.7%)と「転職を考えており、転職に向けた情報収集を始めている」(18.8%)を合わせ、具体的に転職活動を行っている人材は3割近く(28.5%)と、実に4人に1人以上が転職活動を行っている。【上記、図表 1-3】

◆ 「IT と直接関係の無い異業種」への転職希望者は、3 割(30.0%)

転職を考えている人材に対して、転職先として希望する業種を尋ねたところ、最も多かった希望先は「ITベンダー」(49.9%)であり、次いで「情報システム部門(情報システム子会社含む)」(36.9%)とIT業界が第1、2位であったが、第3位として「ITとは直接関係の無い異業種」も3割(30.0%)の人材が選択肢に入れていることが分かった。【図表 1-4】

【図表 1-4】 転職を考えている人材(※1)の「転職希望業種」



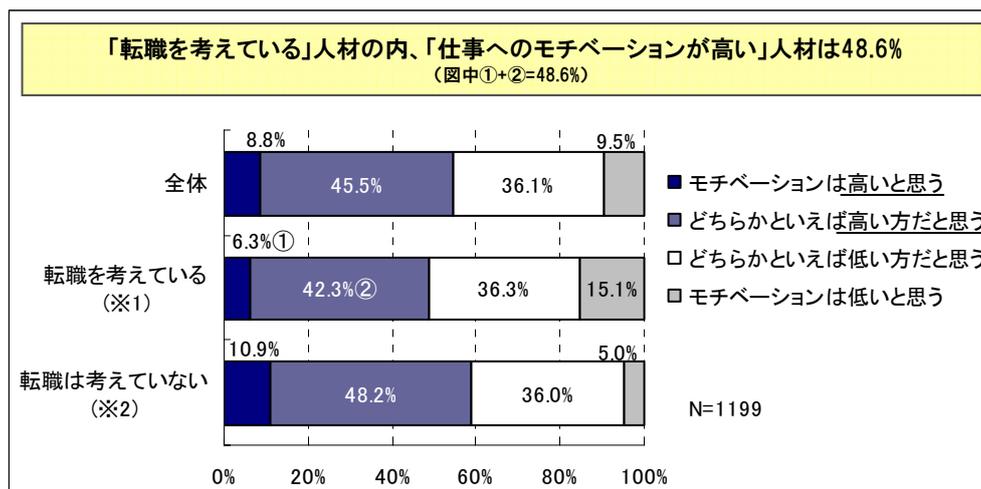
(※1) 「転職を考えている」・・・現在、「転職を考えており、志望企業や人材仲介会社と接触している(予定がある)」と「転職を考えており、転職に向けた情報収集を始めている」「転職を考えているが、具体的な行動は起こしていない」の回答数の合計

(※2) 「ITベンダー」・・・システムインテグレーター/ハードベンダー/ソフトウェアベンダー/保守サービスプロバイダー等

◆ 現在、転職を考えている人材の内、「仕事へのモチベーションが高い」人材は、5割近く(48.6%)

転職を考えている人材に対して、社内の周囲の人間に比した仕事へのモチベーションの高さを尋ねたところ、「モチベーションは高いと思う」(6.3%)と「どちらかといえば高い方だと思う」(42.3%)を合わせ、5割近く(48.6%)の人材が、仕事へのモチベーションが高いにもかかわらず転職を考えていることが分かった。【図表 1-5】

【図表 1-5】「転職を考えている」人材の内、
周囲に比べて「仕事に対するモチベーションが高い」人材



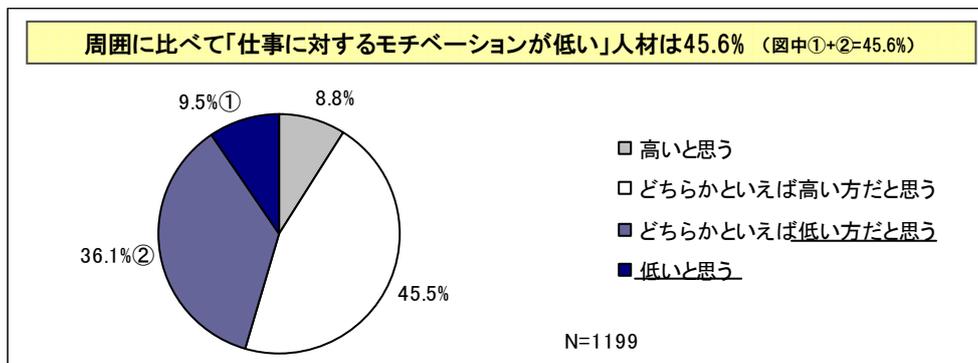
(※1) 「転職を考えている」・・・現在、「転職を考えており、志望企業や人材仲介会社と接触している(予定がある)」と「転職を考えており、転職に向けた情報収集を始めている」「転職を考えているが、具体的な行動は起こしていない」の回答数の合計

(※2) 「転職は考えていない」・・・「特に、転職は考えていない」の回答数

◆ 「仕事に対するモチベーションが低い」人材は、5割近く(45.6%)

社内の周囲の人間に比べて仕事に対するモチベーションの高さを尋ねたところ、「どちらかといえば低い方だと思う」(36.1%)と「低いと思う」(9.5%)を合わせ、5割近く(45.6%)が仕事に対するモチベーションが低いことが分かった。【図表 1-6】

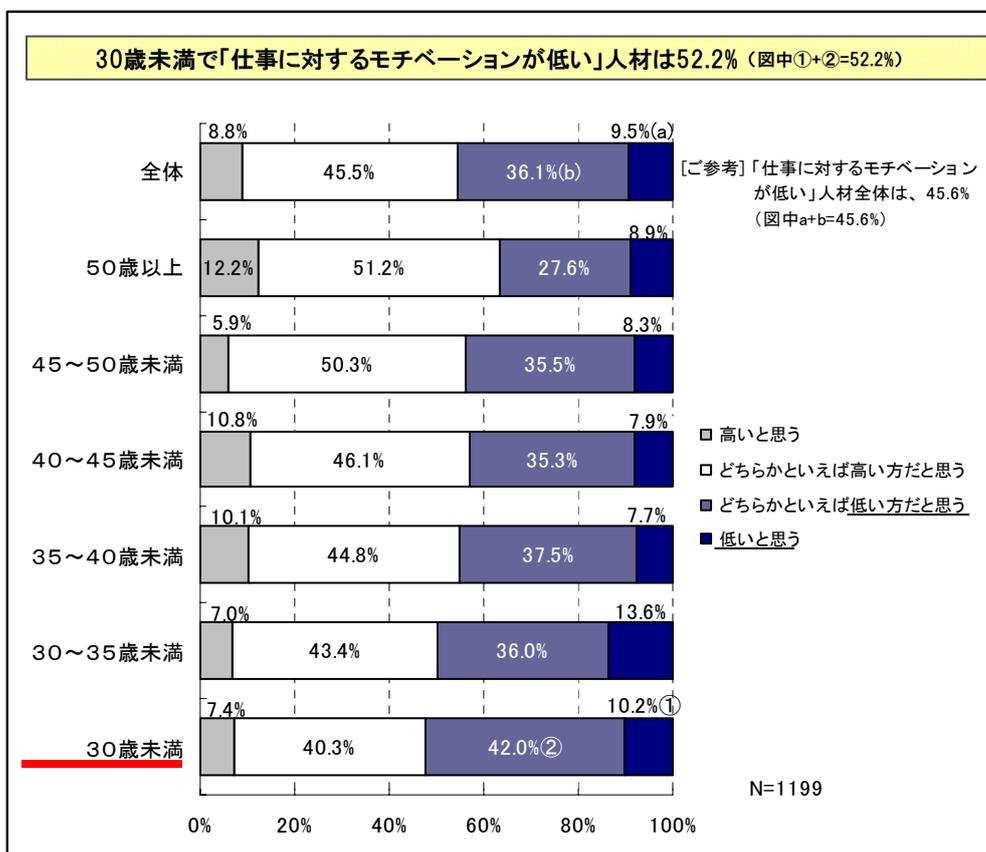
【図表 1-6】 周囲に比べて「仕事に対するモチベーションが低い」人材



◆ 30歳未満に限ると、「仕事に対するモチベーションが低い」人材は、5割以上(52.2%)に増加

30歳未満に限って、仕事に対するモチベーションの高低を見ると、「どちらかといえば低い方だと思う」(42.0%)と「低い方だと思う」(10.2%)を合わせ、モチベーションが低い人材は5割以上(52.2%)と、全体に占める割合(45.6%)に比べて多い。【図表 1-7】

【図表 1-7】 年代別の「仕事に対するモチベーションが低い」人材



◆ “社員が離れる会社”の特徴

【第1位】 人事評価のフィードバック時間が不十分【人事制度】

【第2位】 チャレンジする社員が少数【職場】

【第3位】 人事評価が不適正【人事制度】

【第4位】 仕事量が不適正【仕事】

【第5位】 研修プログラムの内容・頻度が非充実【人材開発】

転職を考えている人材に対して、所属企業に「当てはまらない」特徴（制度・風土）を尋ねたところ、「当てはまらない」項目として、「人事評価では、フィードバックに時間をかけている」（DI値※：36.1ポイント）、「失敗を恐れず、チャレンジする社員が多い」（同 30.2ポイント）、「人事評価は、結果だけでなく意欲や工夫も含めて、適正に行われている」（同 30.0ポイント）、「仕事量は、社員にとって適正な水準である」（同 27.0ポイント）、「研修プログラムの内容や頻度が充実している」（同 25.3ポイント）が上位として挙げられた。【図表 1-8】

【図表 1-8】 “社員が離れる会社”の「特徴」

順位	項目	DI 値※
1	人事評価では、フィードバックに時間をかけていない【人事制度】	36.1
2	失敗を恐れず、チャレンジする社員が多くない【職場】	30.2
3	人事評価は、結果だけでなく意欲や工夫も含めて、適正に行われていない【人事制度】	30.0
4	仕事量は、社員にとって適正な水準でない【仕事】	27.0
5	研修プログラムの内容や頻度が充実していない【人材開発】	25.3
6	職場では先輩が仕事やキャリアについてアドバイスしてくれない【人材開発】	22.0
7	賃金・賞与水準は、世間一般より低い【人事制度】	20.7
8	経営理念・ビジョンは、社員に共感されていない【経営】	19.6
9	社員のキャリアにとって、今の仕事がどんな意味を持っているのか理解できていない【仕事】	18.3
10	社員は、自身の能力が仕事に活かされていると実感していない【仕事】	17.0
11	管理職になる以外にも、専門性を生かしたキャリアを目指すことができていない【人材開発】	14.3
12	異動・配置の際、個人のキャリア希望も考慮してくれない【人材開発】	10.1
13	仕事は、社員自らが主体的に企画・実行できていない【仕事】	9.9
14	経営戦略・経営方針は、社員と共有されていない【経営】	9.3
15	職場では、お互いに批判するより褒め合うことが多くない【職場】	9.1
16	組織・チームの成績も、個人評価に反映していない【人事制度】	6.9
17	経営者は、社員から信頼されていない【経営】	6.2
18	上司は、部下から信頼されていない【職場】	0.7
19	上司は、社員の意見を聞き、尊重することが多くない【職場】	▲0.6
20	業績達成に向けて、社員に結果の説明が定期的に求められない【経営】	▲12.3

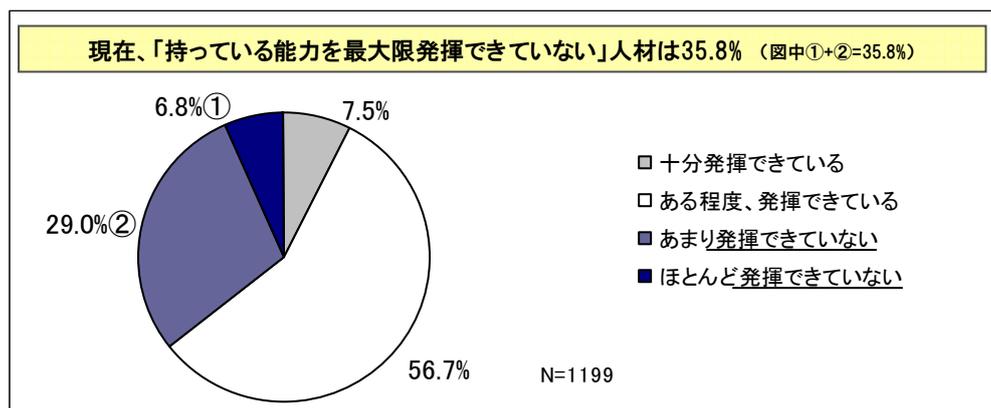
(※) DI 値…各項目について、「当てはまらない」と回答した割合(%)から、「当てはまる」と回答した割合(%)を差し引いた値。(ただし上記図表では項目の表記を否定形に直して記載)

2. 「ポテンシャル(成長の伸びしろ)」についての意識

◆ 現在、「自身の保有能力を発揮できていない」人材は、4割近く(35.8%)

現在、持っている能力を最大限発揮できているかを尋ねたところ、「ほとんど発揮できていない」(6.8%)と「あまり発揮できていない」(29.0%)を合わせ、4割近く(35.8%)が持っている能力を最大限発揮できていないことが分かった。【図表 2-1】

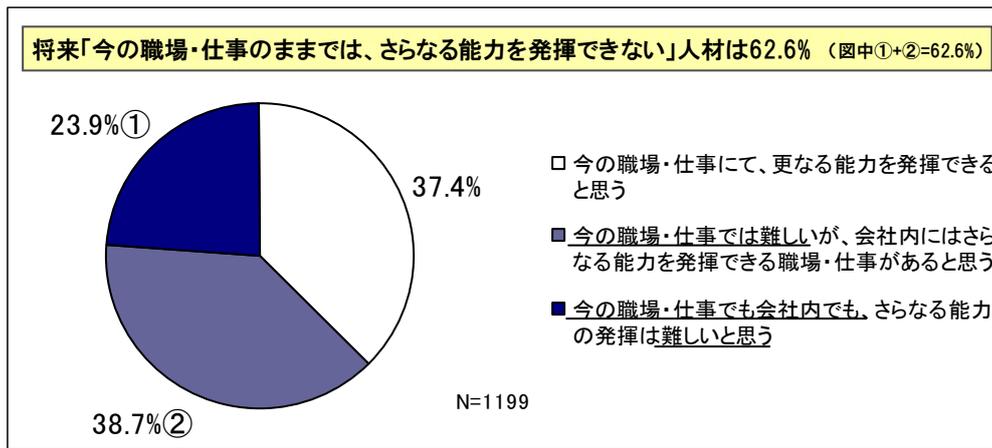
【図表 2-1】 現在、「自身の保有能力を発揮できていない」人材



◆ 将来、「今の職場・仕事のままではさらなる能力を発揮できない」人材は、6割以上(62.6%)

将来、今の職場・仕事で、さらなる能力の発揮ができるかを尋ねたところ、「今の職場・仕事にて、さらなる能力を発揮できると思う」(37.4%)は4割以下にとどまり、「今の職場・仕事では難しいが、会社内にはさらなる能力を発揮できる職場・仕事があると思う」(38.7%)と「今の職場・仕事でも会社内でも、さらなる能力発揮は難しいと思う」(23.9%)を合わせ、6割以上(62.6%)が今の職場・仕事のままではさらなる能力の発揮が難しいと感じていることが分かった。【図表 2-2】

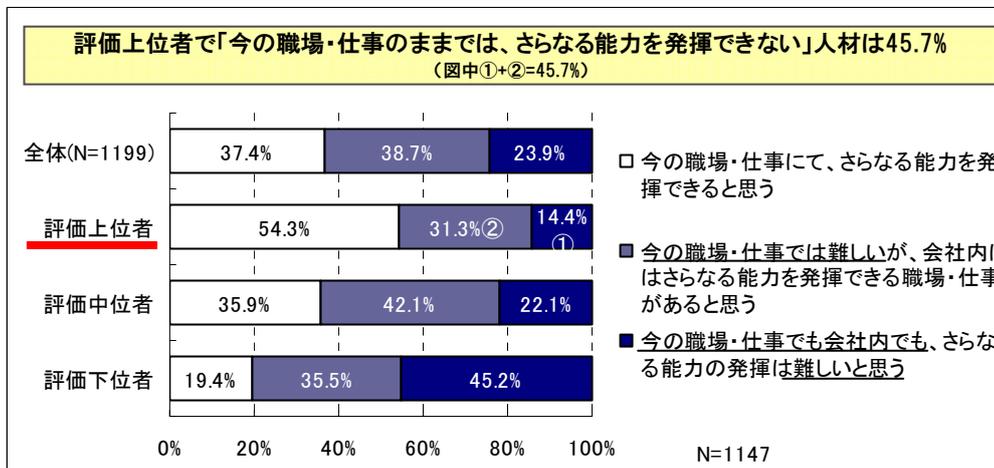
【図表 2-2】将来、「今の職場・仕事のままではさらなる能力を発揮できない」人材



◆ 評価上位者に限っても、将来、「今の職場・仕事のままではさらなる能力を発揮できない」人材は、5割近く(45.7%)

評価上位者に限って、今の職場・仕事のままでさらなる能力の発揮可否を見ると、「今の職場・仕事では難しいが、会社内にはさらなる能力を発揮できる職場・仕事があると思う」(31.3%)と「今の職場・仕事でも会社内でも、さらなる能力発揮は難しいと思う」(14.4%)を合わせ、5割近く(45.7%)が今の職場・仕事のままではさらなる能力の発揮が難しいと感じている。【図表 2-3】

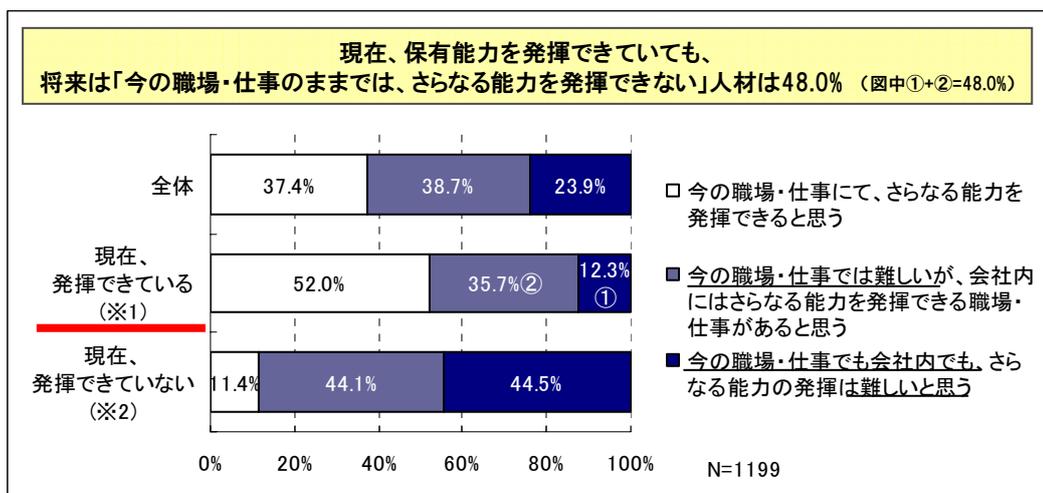
【図表 2-3】評価レベル別の「今の職場・仕事のままでは能力を発揮できない」人材



◆ **現在、保有能力を発揮できている人材の内、将来、「今の職場・仕事のままではさらなる能力を発揮できない」人材は、5割近く(48.0%)**

現在、保有能力を発揮できている人材に限って、今の職場・仕事のままではさらなる能力の発揮可否を見ると、「今の職場・仕事では難しいが、会社内にはさらなる能力を発揮できる職場・仕事があると思う」(35.7%)と「今の職場・仕事でも会社内でも、さらなる能力発揮は難しいと思う」(12.3%)を合わせ、5割近く(48.0%)が今の職場・仕事のままではさらなる能力の発揮が難しいと感じている。【図表 2-4】

【図表 2-4】保有能力の発揮状況別の「今の職場・仕事のままではさらなる能力を発揮できない」人材



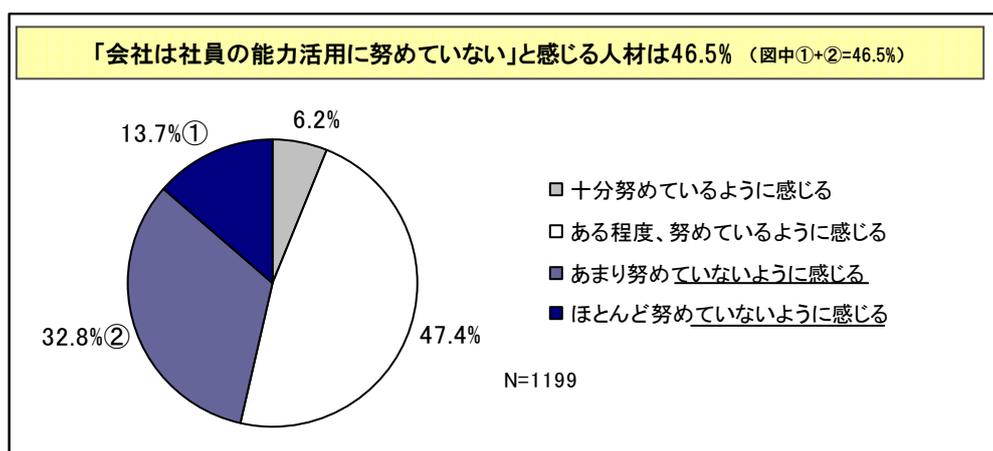
(※1) 「現在、発揮できている」・・・現在持っている能力を最大限、「十分発揮できている」と「ある程度発揮できている」の回答数の合計

(※2) 「現在、発揮できていない」・・・現在持っている能力を最大限、「ほとんど発揮できていない」と「あまり発揮できていない」の回答数の合計

◆ 「会社は社員の能力活用に努めていない」と感じている人材は、5割近く(46.5%)

会社が社員の能力を最大限活かそうと努めているかを尋ねたところ、「あまり努めていないように感じる」(32.8%)と「ほとんど努めていないように感じる」(13.7%)と合わせ、5割近く(46.5%)が会社は社員の能力活用に努めていないと感じていることが分かった。【図表 2-5】

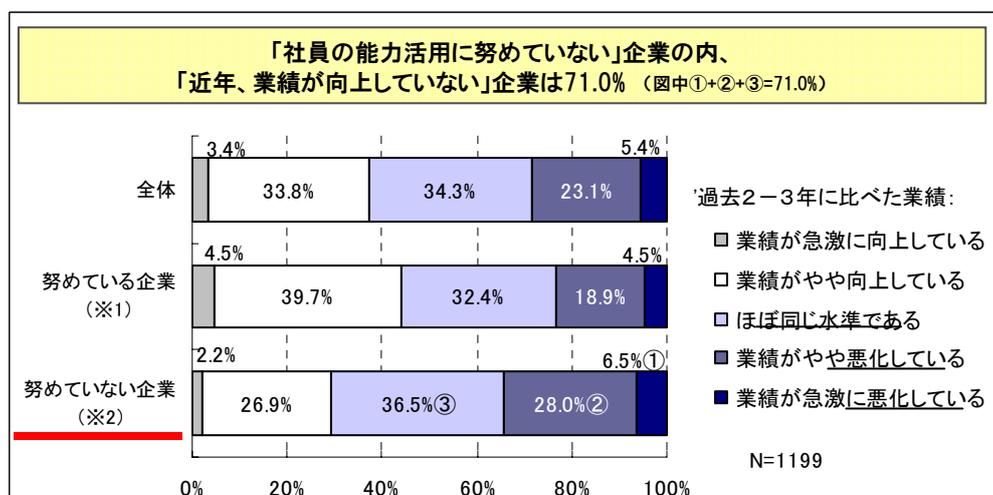
【図表 2-5】「会社は社員の能力活用に努めていない」と感じている人材



◆ 社員の能力活用に努めていない企業の内、「近年業績が向上していない」企業は、7割以上(71.0%)

所属企業は社員の能力活用に努めていないと感じている人材について、過去2~3年と比べた所属企業の業績推移を尋ねたところ、「業績が急激に悪化している」(6.5%)と「業績がやや悪化している」(28.0%)、「ほぼ同水準である」(36.5%)を合わせ、近年、業績は向上していない企業が7割以上(71.0%)を占めることが分かった。【図表 2-6】

【図表 2-6】社員の能力活用への努力別の「近年の企業業績」



(※1) 「努力している企業」…社員に能力の最大活用に「十分に努めているように感じる」と、「ある程度、努めているように感じる」の回答数の合計

(※2) 「努力していない企業」…社員に能力の最大活用に「ほとんど努めていないように感じる」と、「あまり努めていないように感じる」の回答数の合計

◆ “社員を活かす会社”の特徴

- 【第1位】 上司による社員の声の尊重【職場】
- 【第2位】 上司への信頼の大きさ【職場】
- 【第3位】 社員への成果説明の義務付け【経営】
- 【第4位】 社員との経営戦略・方針の共有【経営】
- 【第5位】 経営者への信頼の大きさ【経営】

会社は社員の能力活用に努めていると感じている人材に対して、所属企業に「当てはまる」特徴(制度・風土)を尋ねたところ、上位5項目として、「上司は、社員の意見を聞き、尊重することが多い」(DI値※: 50.2 ポイント)、「上司は、部下から信頼されている」(同 49.4 ポイント)、「業績達成に向けて、社員に結果の説明が定期的に求められる」(同 48.0 ポイント)、「経営戦略・経営方針は、社員と共有されている」(同 42.1 ポイント)、「経営者は、社員から信頼されている」(同 38.8 ポイント)が挙げられた。【図表 2-7】

【図表 2-7】 “社員を活かす会社”の「特徴」

順位	項目	DI 値※
1	上司は、社員の意見を聞き、尊重することが多い【職場】	50.2
2	上司は、部下から信頼されている【職場】	49.4
3	業績達成に向けて、社員に結果の説明が定期的に求められる【経営】	48.0
4	経営戦略・経営方針は、社員と共有されている【経営】	42.1
5	経営者は、社員から信頼されている【経営】	38.8
6	異動・配置の際、個人のキャリア希望も考慮してくれる【人材開発】	36.6
7	組織・チームの成績も、個人評価に反映している【人事制度】	34.7
8	経営理念・ビジョンは、社員に共感されている【経営】	31.2
9	管理職になる以外にも、専門性を生かしたキャリアを目指すことができている【人材開発】	26.5
10	社員は、自身の能力が仕事に活かされていると実感している【仕事】	24.6
11	社員のキャリアにとって、今の仕事がどんな意味を持っているのか理解できている【仕事】	23.4
12	仕事は、社員自らが主体的に企画・実行できている【仕事】	22.4
13	人事評価は、結果だけでなく意欲や工夫も含めて、適正に行われている【人事制度】	21.0
14	職場では先輩が仕事やキャリアについてアドバイスしてくれる【人材開発】	19.8
15	職場では、お互いに批判するより褒め合うことが多い【職場】	19.2
16	研修プログラムの内容や頻度が充実している【人材開発】	13.9
17	賃金・賞与水準は、世間一般と同じか、もしくは高い【人事制度】	11.4
18	人事評価では、フィードバックに時間をかけている【人事制度】	7.9
19	失敗を恐れず、チャレンジする社員が多い【職場】	2.0
20	仕事量は、社員にとって適正な水準である【仕事】	0.3

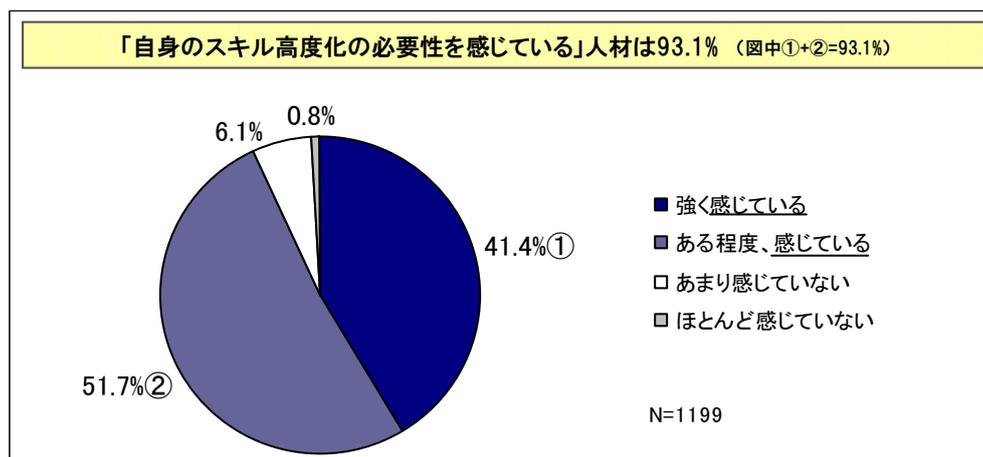
(※) DI 値…各項目について、「当てはまる」と回答した割合(%)から、「当てはまらない」と回答した割合(%)を差し引いた値。

3. 「スキルシフト(変化への対応)」についての意識

◆ 「自身のスキル高度化の必要性を感じている」人材は、9割以上(93.1%)

自身の保有スキルを高めていく必要性を感じているかを尋ねたところ、「強く感じている」(41.4%)と「ある程度、感じている」(51.7%)を合わせ、スキルを高めていく必要性を感じている人材は実に9割以上(93.1%)であった。【図表 3-1】

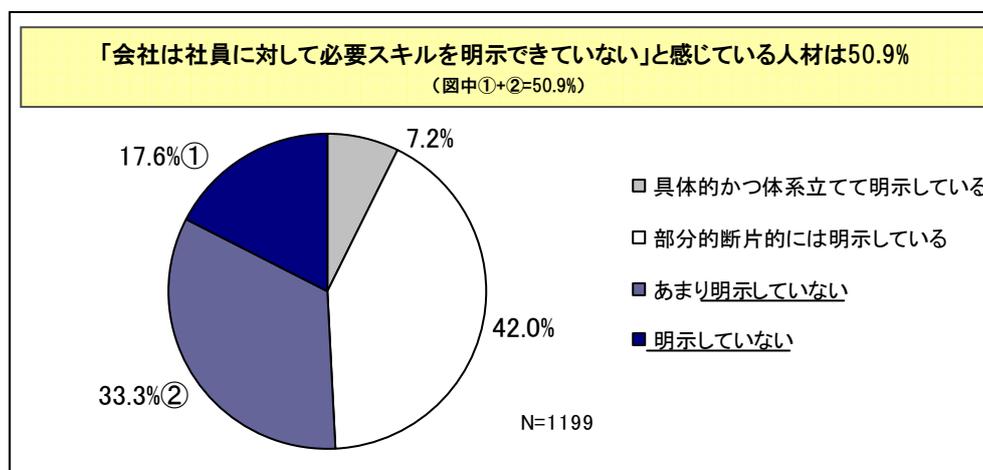
【図表 3-1】「自身のスキル高度化の必要性を感じている」人材



◆ 「会社は社員に対して必要スキルを明示できていない」と感じている人材は、5割以上(50.9%)

会社が社員に対して今後どのようなスキルを伸ばすべきか明示しているかを尋ねたところ、「具体的かつ体系立てて明示している」(7.2%)は1割にも満たない一方で、「明示していない」(17.6%)と「あまり明示できていない」(33.3%)を合わせ、5割以上(50.9%)の人材が、会社は社員に対して必要スキルを明示できていないと感じていることが分かった。【図表 3-2】

【図表 3-2】「会社は社員に対して必要スキルを明示できていない」と感じている人材



◆ 「社員に対して必要スキルを明示できていない企業」の割合が多い業種

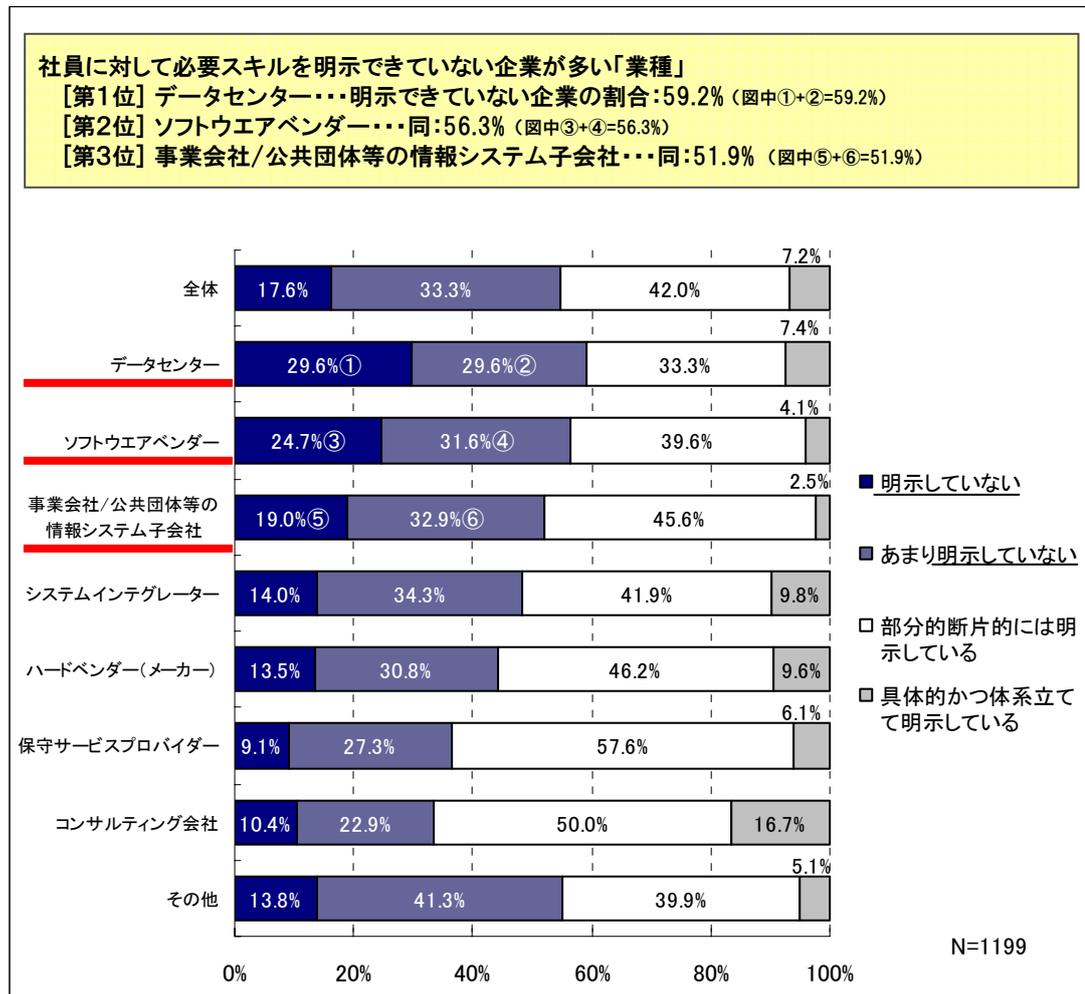
【第1位】 データセンター(59.2%)

【第2位】 ソフトウェアベンダー(56.3%)

【第3位】 情報システム子会社(51.9%)

業種別に、社員に対して必要スキルを明示できていない企業の割合を見たところ、上位3業種は、「データセンター」(59.2%)、「ソフトウェアベンダー」(56.3%)、「事業会社/公共団体等の情報システム子会社」(51.9%)であり、いずれの業種においても、明示できていない企業の割合は過半数であった。【図表 3-3】

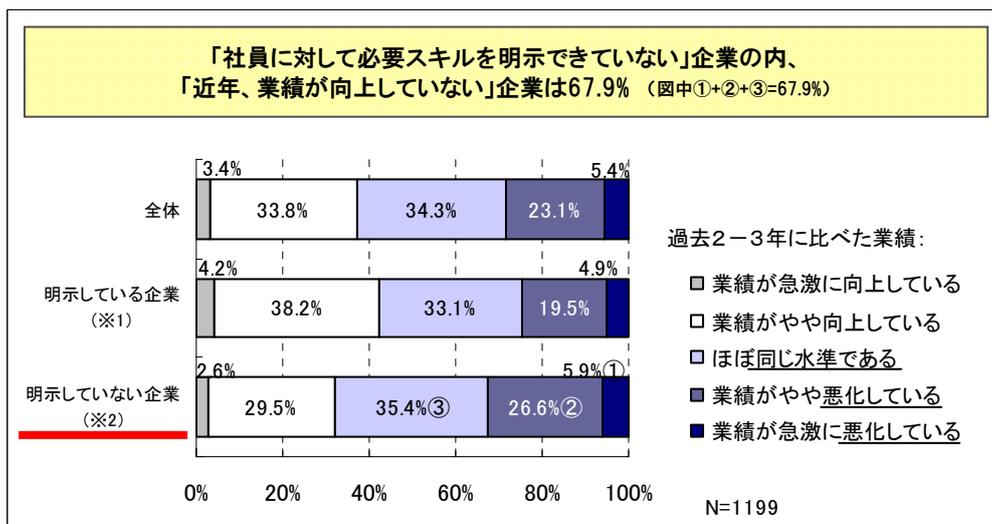
【図表 3-3】 業種別の「社員に対する必要スキルの明示・非明示」



◆ **社員に対して必要スキルを明示できていない企業の内、「近年業績が向上していない」企業は、7割近く(67.9%)**

所属企業は社員に対して必要スキルを明示できていないと感じている人材に対して、過去2～3年と比べた所属企業の業績推移を尋ねたところ、「業績が急激に悪化している」(5.9%)と「業績がやや悪化している」(26.6%)、「ほぼ同水準である」(35.4%)を合わせ、近年、業績は向上していない企業が7割近く(67.9%)を占めることが分かった。【図表3-4】

【図表3-4】社員に対する必要スキルの明示・非明示別の「近年の企業業績」



(※1) 「明示している企業」…社員に対して必要スキルを「具体的かつ体系立てて明示している」と、「部分的・断片的には明示している」の回答数の合計

(※2) 「明示していない企業」…社員に対して必要スキルを「あまり明示していない」と「明示していない」の回答数の合計

以 上