

News Release

2010年1月18日

IT人材のプロフェッショナル意識調査 2009

～「60%の IT 人材が将来の能力発揮に不安、半数が転職を考えている」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：谷口 和道)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 2009」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、リーマンショックに端を発した昨今の世界同時不況や、新技術の台頭をはじめとしたグローバル競争の激化を通じて、IT 人材の意識は大きく変化しつつあります。

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「組織・人材マネジメント」の方向性を探るべく、「転職」「能力開発」「ワークモチベーション」の視点から、IT 人材の意識を昨年に引き続いて調査しています。

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

* <http://www.keieiken.co.jp/monthly/2010/0118/>

【主な調査結果】

1. 転職

- ◆ 現在、「転職を考えている」人材は約 5 割 (49.1%) で、昨年より 4.3 ポイント増加
- ◆ 転職を考えている第一の理由は、「現在勤めている会社の先行きに不安があるため」が約 5 割 (49.0%)
- ◆ ここ 1 年間で個人年収が「15～20%未満減少した」人材のうち、「転職を考えている」人材は約 7 割 (69.6%)。また「転職活動を始めている」人材は 4 割以上 (41.3%)
- ◆ 転職を考えている人材のうち、転職先として「IT とは直接関係の無い異業種」を考える人材が 3 割以上 (36.5%) で、昨年より 6.5 ポイント増加

2. 能力開発

- ◆ 将来、更なる能力を「今の職場・仕事にて発揮するのは難しい」と感じている人材が約 6 割 (60.3%)
- ◆ 「会社内に更なる能力を發揮できる職場・仕事がある」と感じている人材が約 8 割 (77.4%)
- ◆ 現在、能力開発が充分「役立っていない」と感じている人材が 5 割以上 (52.4%)
- ◆ 能力開発が役立っていない第一の理由は、「社内の異動が活発でなく、必要な経験を積めないため」が 4 割以上 (40.6%)

◆ 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

マーケティング本部 TEL : 03 (5467) 6313 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 伴 雄峰

コンサルタント 宗像 直樹

目次

調査概要	3
調査結果	5
1. 「転職」についての意識	5
1.1 転職志向	5
1.2 転職を考えている理由	6
1.3 転職志向と個人年収の変化割合	7
1.4 転職先として希望する業種	8
2. 「能力開発」 についての意識	9
2.1 現在の能力発揮の度合	9
2.2 将来の能力発揮の可能性	10
2.3 会社内での能力発揮の可能性	11
2.4 能力発揮を支援する環境	12
2.5 能力開発の効果	13
2.6 能力開発が役立っていない理由	13
3. 「ワークモチベーション」 についての意識	14
3.1 人員整理・解雇の現状	14
3.2 ワークモチベーションと人員整理・解雇	15
3.3 自組織の仕事のテーマ・実行方法の決定と役割	16
3.4 自組織の仕事のテーマを決める必要性と役割	17
3.5 ワークモチベーションと自組織の仕事のテーマ・実行方法の決定	18
3.6 有能感	19
3.7 有能感を感じる場面	19
3.8 現在のコミュニケーションの度合	20
3.9 コミュニケーションを取る必要性	21
3.10 プロジェクトメンバー外とコミュニケーションを取りたい理由	22

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： 2009 年 11 月 24 日～2009 年 11 月 26 日
4. 有効回答者数：1,039 人
5. 回答者の属性：

<性別>

全体	1039 人	100.0%
男性	928 人	89.3%
女性	111 人	10.7%

<年齢>

全体	1039 人	100.0%
25 歳未満	17 人	1.6%
25 歳～30 歳未満	111 人	10.7%
30 歳～35 歳未満	236 人	22.7%
35 歳～40 歳未満	261 人	25.1%
40 歳～45 歳未満	193 人	18.6%
45 歳～50 歳未満	134 人	12.9%
50 歳以上	87 人	8.4%

<役職>

全体	1039 人	100.0%
経営者・役員クラス	0 人	0.0%
事業部長・部長クラス	86 人	8.3%
課長クラス	159 人	15.3%
係長・主任クラス	318 人	30.6%
一般社員	476 人	45.8%
契約社員・派遣社員	0 人	0.0%
その他	0 人	0.0%

<職種>

全体	1039 人	100.0%
コンサルタント・システム企画担当者	58 人	5.6%
プロジェクトマネジャー	155 人	14.9%
技術・業務スペシャリスト(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)	329 人	31.7%
プログラマー	192 人	18.5%
運用保守担当者	134 人	12.9%
営業	121 人	11.6%
その他	50 人	4.8%

<評価レベル(*2)>

全体	1039 人	100.0%
上位レベル	182 人	17.5%
中位レベル	654 人	62.9%
下位レベル	203 人	19.5%

<所属企業の業種>

全体	1039 人	100.0%
システムインテグレーター	415 人	39.9%
ハードベンダー (メーカー)	32 人	3.1%
ソフトウェアベンダー	349 人	33.6%
データセンター	19 人	1.8%
保守サービスプロバイダー	35 人	3.4%
コンサルティング会社	34 人	3.3%
事業会社/公共団体等の情報システム子会社	68 人	6.5%
その他	87 人	8.4%

<所属企業の年商(単体)>

全体	1039 人	100.0%
100 億円未満	565 人	54.4%
100～150 億円未満	67 人	6.4%
150～200 億円未満	44 人	4.2%
200～300 億円未満	46 人	4.4%
300～500 億円未満	75 人	7.2%
500～1000 億円未満	58 人	5.6%
1000 億円以上	184 人	17.7%

<所属企業の業績推移>

全体	1039 人	100.0%
過去 2-3 年に比べて、業績が急激に向上している	18 人	1.7%
過去 2-3 年に比べて、業績がやや向上している	123 人	11.8%
過去 2-3 年に比べて、ほぼ同水準である	238 人	22.9%
過去 2-3 年に比べて、業績がやや悪化している	441 人	42.4%
過去 2-3 年に比べて、業績が急激に悪化している	219 人	21.1%

【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 (11.9 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 (7.8 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 404 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 2010 年 1 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。

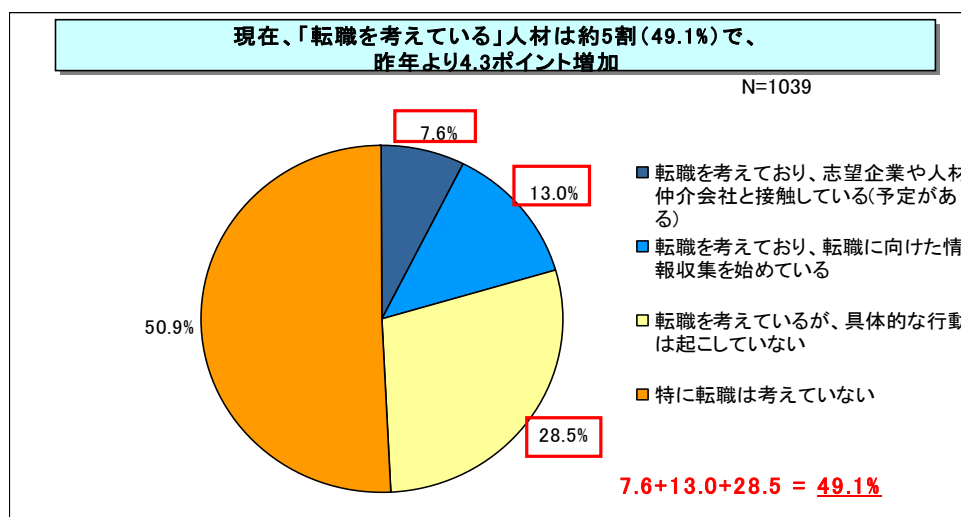
調査結果

1. 「転職」についての意識

1.1 転職志向

現在、「転職を考えている」人材は約5割（49.1%）で、昨年より4.3ポイント増加

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」（7.6%）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」（13.0%）、「転職を考えているが、具体的な行動は起こしていない」（28.5%）を合わせ、約5割（49.1%）が転職を考えていることが分かった。【図表 1-1】またこの割合は昨年の44.8%よりも4.3ポイント増加している。（「IT人材のプロフェッショナル意識調査2008」のニュースリリース<<http://www.keieiken.co.jp/aboutus/newsrelease/081118/>>を参照）

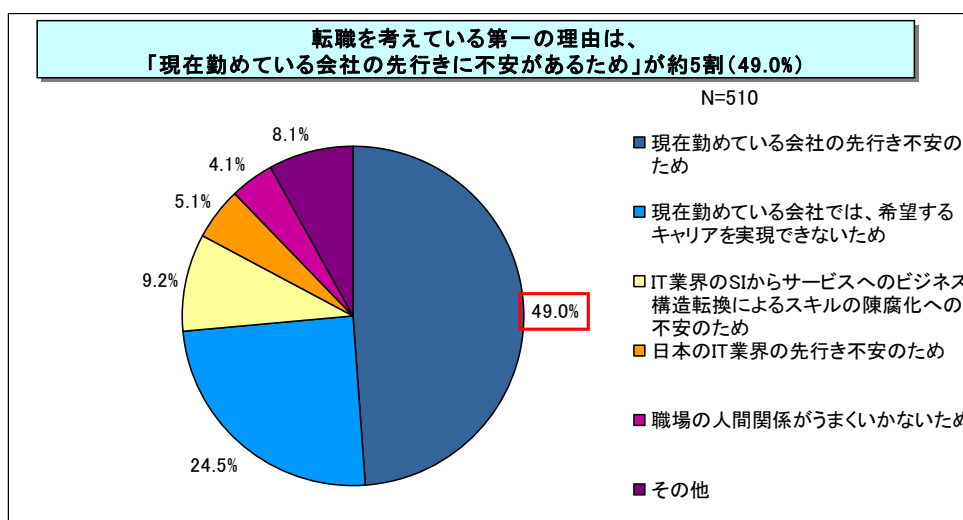


【図表 1-1】 転職志向

1.2 転職を考えている理由

転職を考えている第一の理由は、「現在勤めている会社の先行きに不安があるため」が約5割（49.0%）

転職を考えている人材に限って、転職を考えている理由を尋ねたところ、最も多かった理由は「現在勤めている会社の先行きに不安があるため」が約5割(49.0%)である。次いで「現在勤めている会社では、希望するキャリアを実現できないため」(24.5%)、第3位として「IT業界のSIからサービスへのビジネス構造転換によるスキルの陳腐化への不安のため」(9.2%)となっている。【図表 1-2】



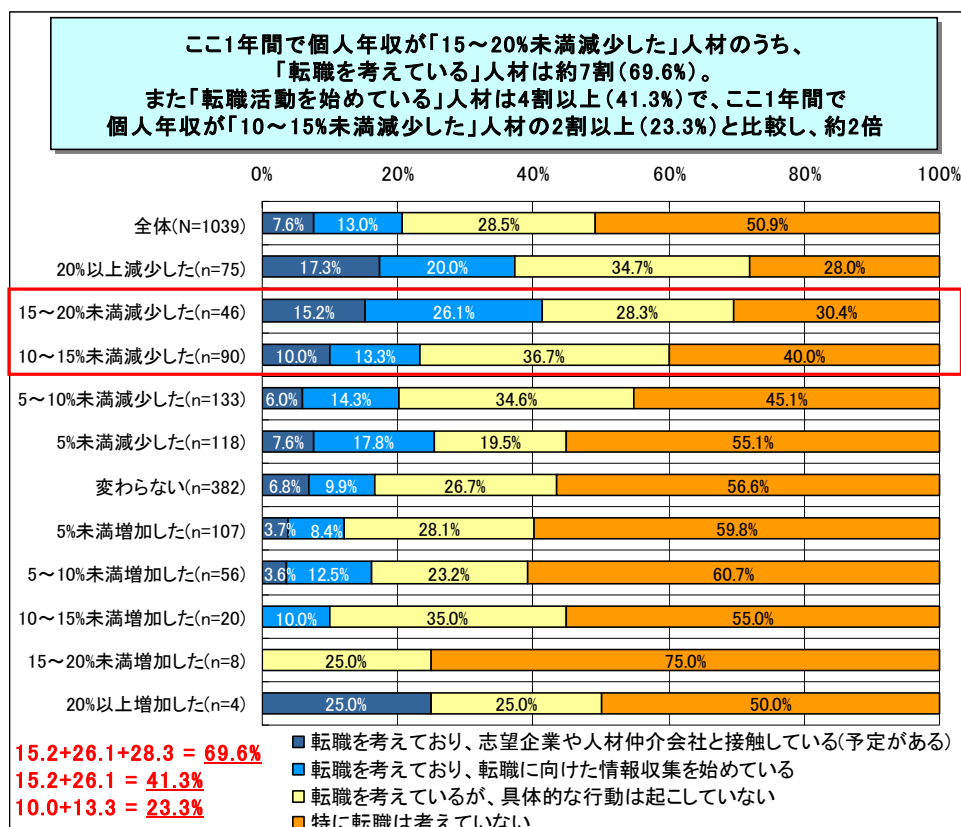
【図表 1-2】 転職を考えている理由

1.3 転職志向と個人年収の変化割合

ここ1年間で個人年収が「15～20%未満減少した」人材のうち、「転職を考えている」人材は約7割（69.6%）。また「転職活動を始めている」人材は4割以上（41.3%）で、ここ1年間で個人年収が「10～15%未満減少した」人材の2割以上（23.3%）と比較し、約2倍

ここ1年間の個人年収の変化割合を尋ねたところ、年収が「15～20%未満減少した」人材のうち、「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」（15.2%）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」（26.1%）、「転職を考えているが、具体的な行動は起こしていない」（28.3%）を合わせ、約7割（69.6%）が転職を考えている。

またここ1年間で年収が「15～20%未満減少した」人材のうち、「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」（15.2%）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」（26.1%）を合わせ4割以上（41.3%）が転職活動を始めている、「10～15%未満減少した」人材の約2割（23.3%）と比較し、約2倍である。【図表 1-3】

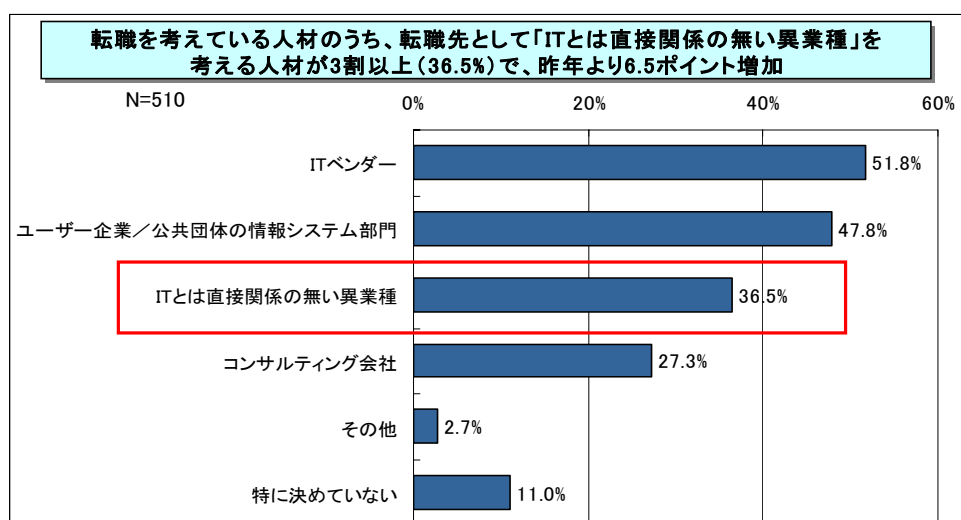


【図表 1-3】 転職志向と個人年収の変化割合

1.4 転職先として希望する業種

転職を考えている人材のうち、転職先として「IT とは直接関係の無い異業種」を考える人材が3割以上（36.5%）で、昨年より6.5ポイント増加

転職を考えている人材に限って、将来転職先として希望する業種を尋ねたところ、最も多かった希望は「ITベンダー」（51.8%）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)」(47.8%)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割以上（36.5%）の人材が選択肢に入れている。【図表 1-4】またこの割合は昨年の30.0%よりも6.5ポイント増加している。（「IT人材のプロフェッショナル意識調査 2008」のニュースリリース<<http://www.keieiken.co.jp/aboutus/newsrelease/081118/>>を参照）



【図表 1-4】 転職先として希望する業種

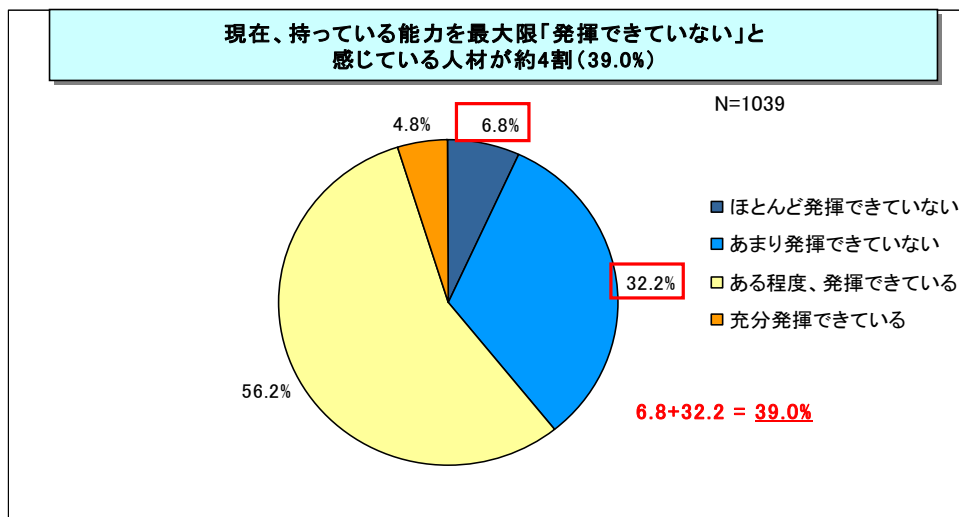
「ITベンダー」
システムインテグレーター／ハードベンダー／ソフトウェアベンダー／保守サービスプロバイダー等

2. 「能力開発」 についての意識

2.1 現在の能力発揮の度合

現在、持っている能力を最大限「発揮できていない」と感じている人材が約4割（39.0%）

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」（32.2%）を合わせ、約4割（39.0%）が持っている能力を最大限発揮できていないと感じている。【図表 2-1】

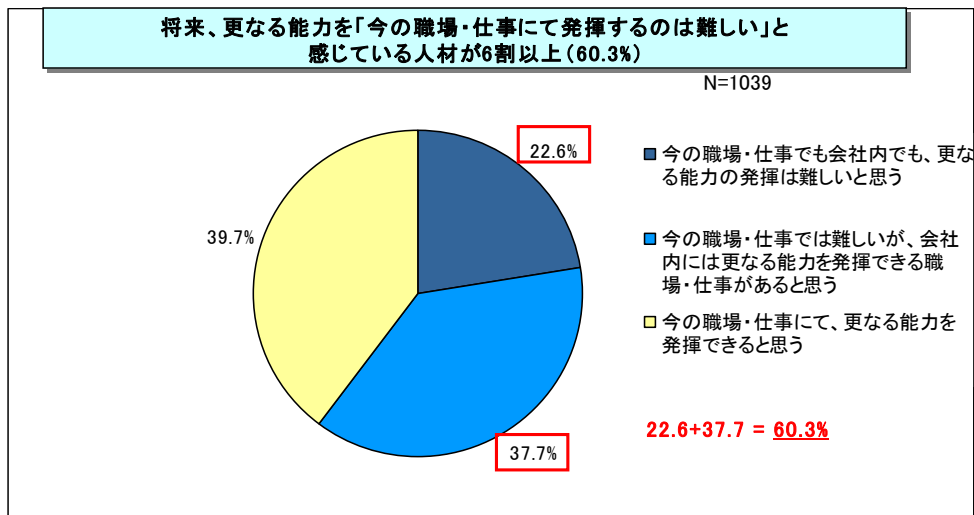


【図表 2-1】 現在の能力発揮の度合

2.2 将来の能力発揮の可能性

将来、更なる能力を「今の職場・仕事にて発揮するのは難しい」と感じている人材が6割以上（60.3%）

将来、今の職場・仕事で、更なる能力の発揮ができるかを尋ねたところ、「今の職場・仕事でも会社内でも、更なる能力発揮は難しいと思う」（22.6%）と「今の職場・仕事では難しいが、会社内には更なる能力を発揮できる職場・仕事があると思う」（37.7%）を合わせ、6割以上（60.3%）が今の職場・仕事のままでは更なる能力の発揮が難しいと感じている。【図表 2-2】

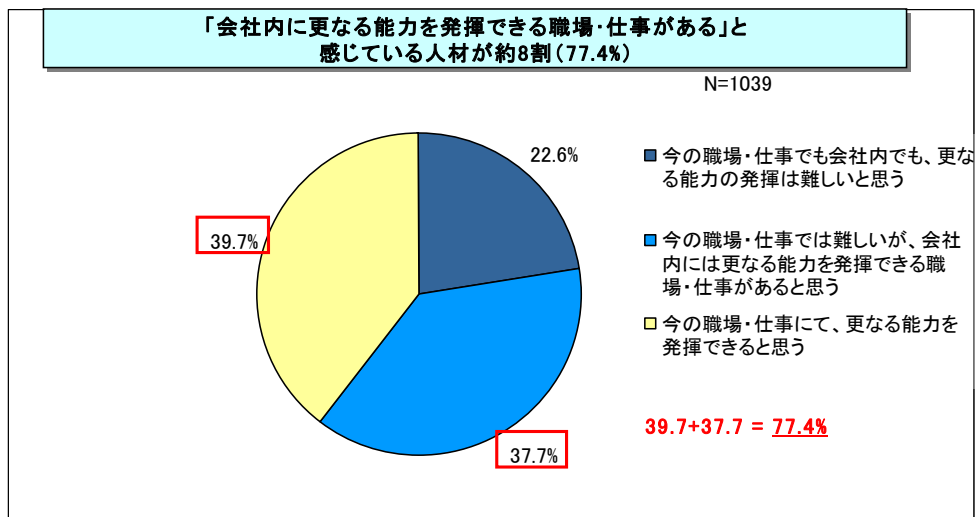


【図表 2-2】 将来の能力発揮の可能性

2.3 会社内での能力発揮の可能性

「会社内に更なる能力を発揮できる職場・仕事がある」と感じている人材が約 8 割 (77.4%)

将来、今の職場・仕事で、更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、更なる能力を発揮できると思う」(39.7%)と「今の職場・仕事では難しいが、会社内には更なる能力を発揮できる職場・仕事があると思う」(37.7%)を合わせ、約 8 割 (77.4%) が会社内に更なる能力を発揮できる職場・仕事があると感じている。【図表 2-3】

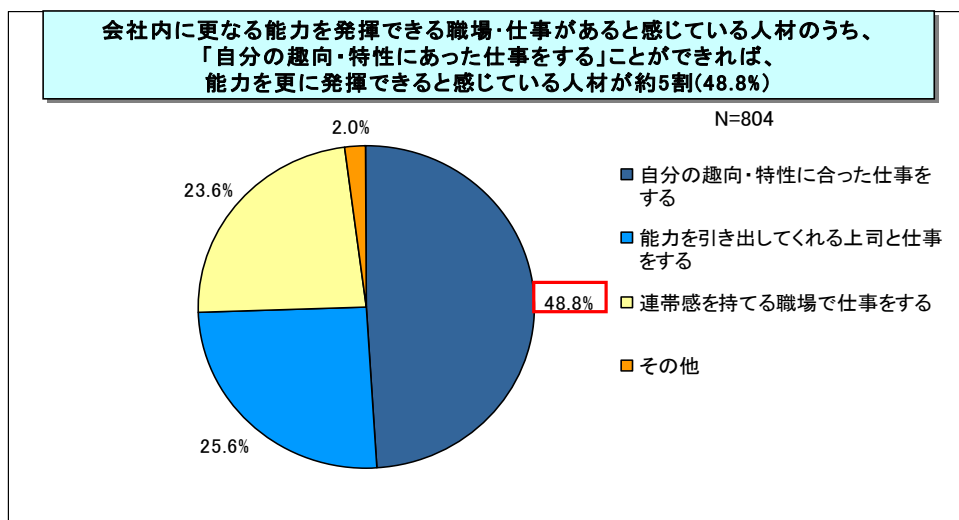


【図表 2-3】 会社内での能力発揮の可能性

2.4 能力発揮を支援する環境

会社内に更なる能力を発揮できる職場・仕事があると感じている人材のうち、「自分の趣向・特性にあった仕事をする」ことができれば、能力を更に発揮できると感じている人材が約5割(48.8%)

会社内に更なる能力を発揮できる職場・仕事があると感じている人材に限って、将来能力を更に発揮できる環境について尋ねたところ、最も多かった希望は「自分の趣向・特性に合った仕事をする」が約5割(48.8%)であった。次いで「能力を引き出してくれる上司と仕事をする」(25.6%)、第3位として「連帯感を持てる職場で仕事をする」(23.6%)となっている。【図表 2-4】

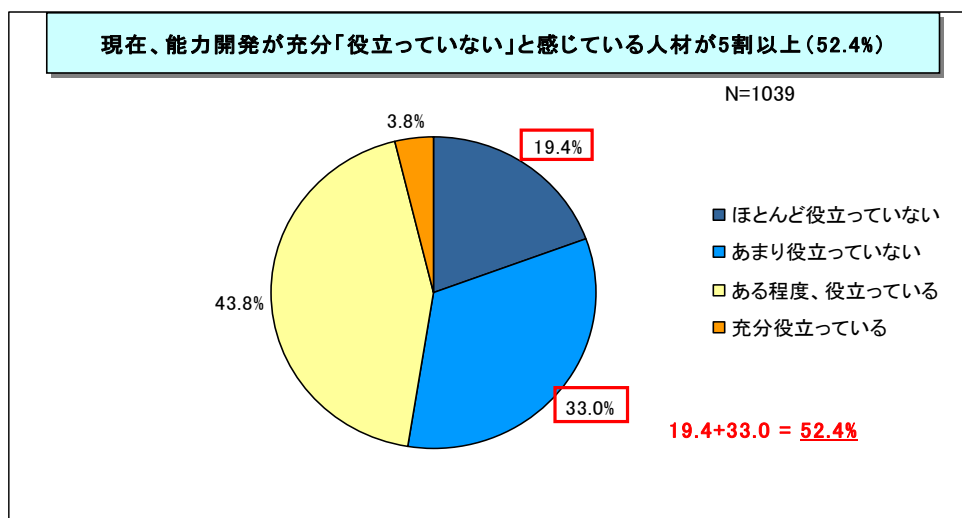


【図表 2-4】 能力発揮を支援する環境

2.5 能力開発の効果

現在、能力開発が充分「役立っていない」と感じている人材が5割以上(52.4%)

現在、勤めている会社が行っている能力開発が充分役立っているかを尋ねたところ、「ほとんど役立っていない」(19.4%)と「あまり役立っていない」(33.0%)を合わせ、5割以上(52.4%)が役立っていないと感じている。【図表 2-5】

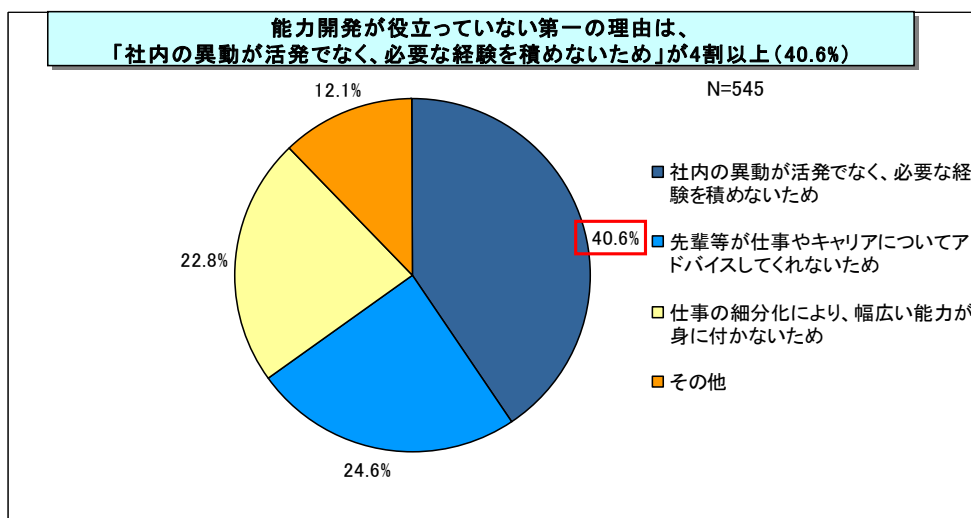


【図表 2-5】 能力開発の効果

2.6 能力開発が役立っていない理由

能力開発が役立っていない第一の理由は、「社内の異動が活発でなく、必要な経験を積めないため」が4割以上(40.6%)

現在、能力開発が役立っていないと感じている人材に限って、その理由について尋ねたところ、最も多かった理由は「社内の異動が活発でなく、必要な経験を積めないため」が約4割(40.6%)であった。次いで「先輩等が仕事やキャリアについてアドバイスしてくれないため」(24.6%)、第3位として「仕事の細分化により、幅広い能力が身に付かないため」(22.8%)となっている。【図表 2-6】



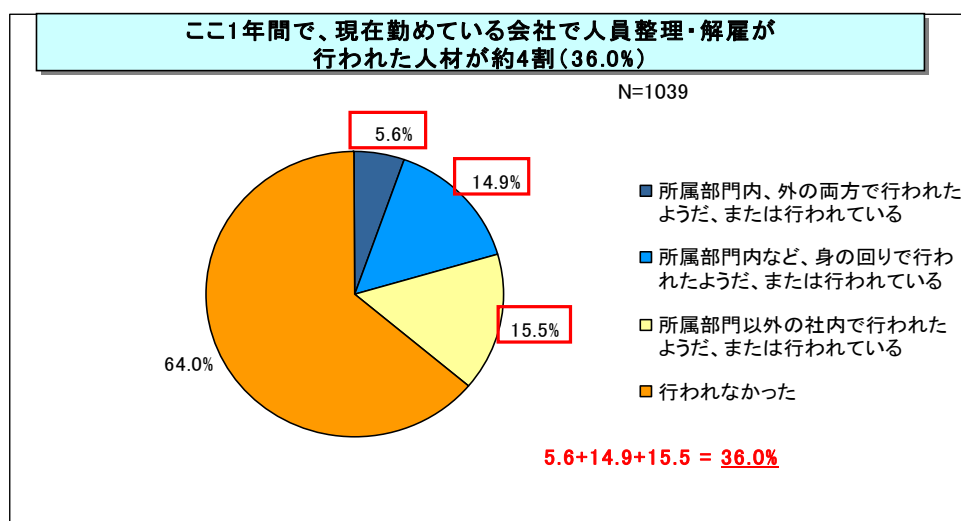
【図表 2-6】 能力開発が役立っていない理由

3. 「ワークモチベーション」 についての意識

3.1 人員整理・解雇の現状

ここ1年間で、勤めている会社で人員整理・解雇が行われた人材が約4割(36.0%)

ここ1年間で、勤めている会社で人員整理・解雇が行われたかを尋ねたところ、「所属部門内、外の両方で行われたようだ、または行われている」(5.6%)と「所属部門内など、身の回りで行われたようだ、または行われている」(14.9%)、「所属部門以外の社内で行われたようだ、または行われている」(15.5%)を合わせ、約4割(36.0%)が勤めている会社で人員整理・解雇が行われた。【図表 3-1】

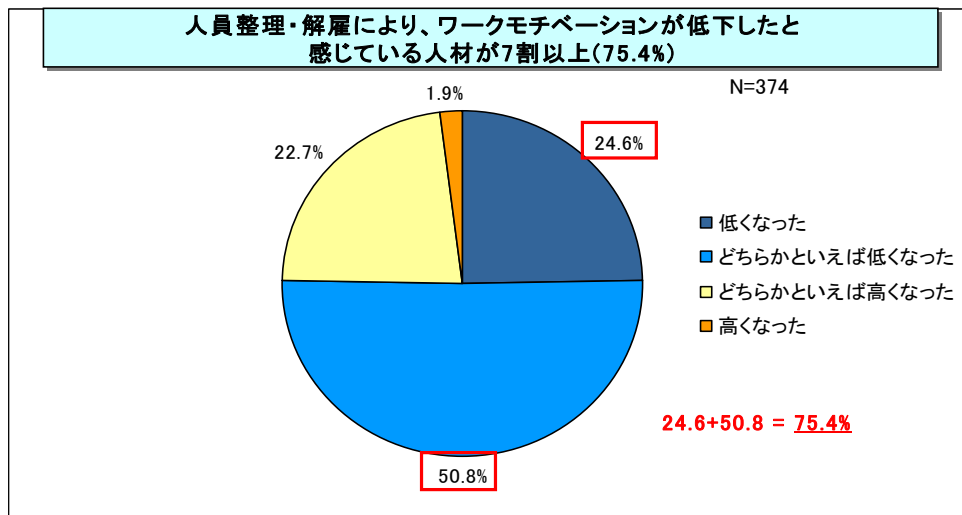


【図表 3-1】 人員整理・解雇の現状

3.2 ワークモチベーションと人員整理・解雇

人員整理・解雇により、ワークモチベーションが低下したと感じている人材が7割以上(75.4%)

ここ1年間で、勤めている会社において人員整理・解雇が行われた人材に対して、それによるワークモチベーションの変化を尋ねたところ、「低くなった」(24.6%)と「どちらかといえば低くなった」(50.8%)を合わせ、7割以上(75.4%)の人材のワークモチベーションが低下したと感じている。【図表 3-2】

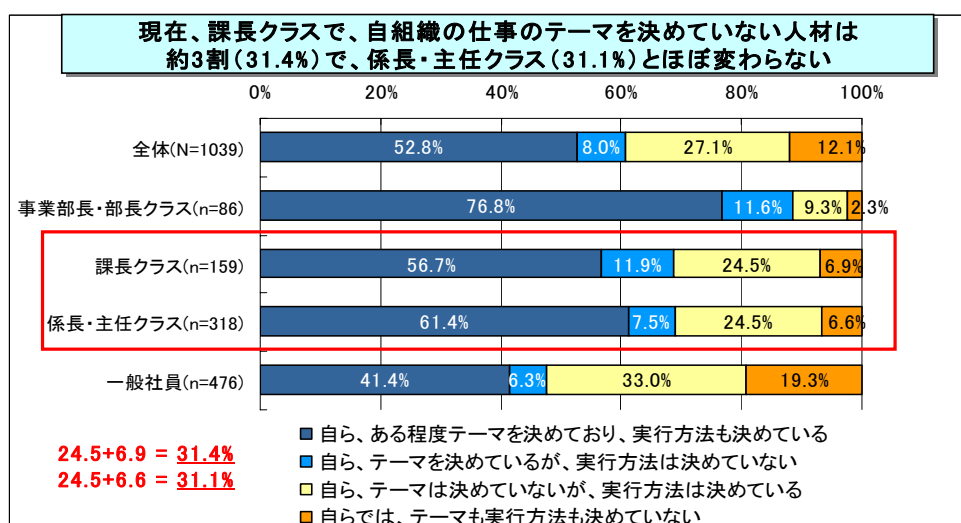


【図表 3-2】 ワークモチベーションと人員整理・解雇

3.3 自組織の仕事のテーマ・実行方法の決定と役割

現在、課長クラスで、自組織の仕事のテーマを決めていない人材は約3割(31.4%)で、係長・主任クラス(31.1%)とほぼ変わらない

現在の仕事の進め方について、自ら自組織の仕事のテーマ・実行方法それぞれを決めているのか尋ねたところ、課長クラスについて見ると、「自ら、テーマは決めていないが、実行方法は決めている」(24.5%)と「全て上司の指示に従っている(自らでは、テーマも実行方法も決めていない)」(6.9%)を合わせ、約3割(31.4%)がテーマを自ら決めておらず、係長・主任クラス(31.1%)とほぼ変わらない。【図表 3-3】



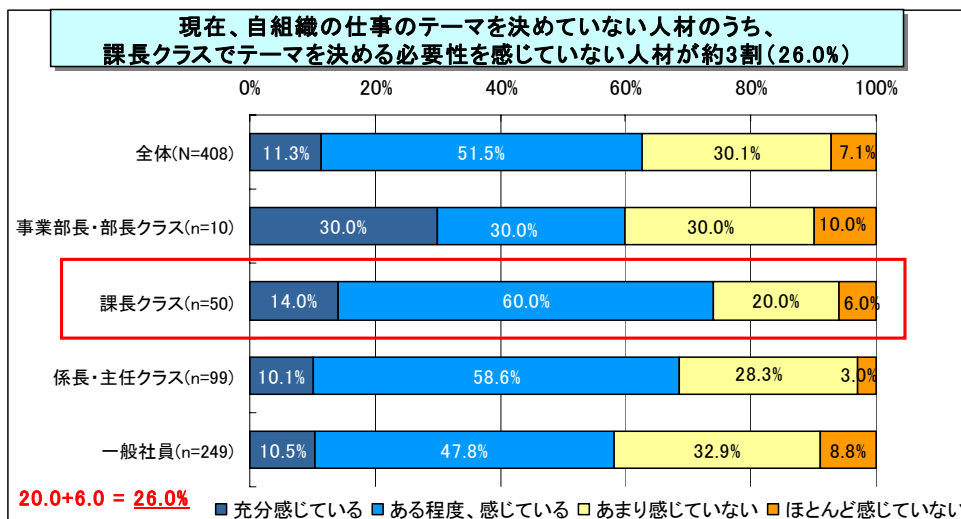
【図表 3-3】 自組織の仕事のテーマ・実行方法の決定と役割

「テーマ」・・・自組織にとって何をすればよいのか
「実行方法」・・・テーマをどのように実行するのか

3.4 自組織の仕事のテーマを決める必要性と役割

現在、自組織の仕事のテーマを決めていない人材のうち、課長クラスでテーマを決める必要性を感じていない人材が約3割（26.0%）

現在の仕事の進め方について、自らテーマを決めていない人材に限って、テーマを決める必要性について尋ねたところ、課長クラスについて見ると、「ほとんど感じていない」（6.0%）と「あまり感じていない」（20.0%）を合わせ、約3割（26.0%）の人材がテーマを決める必要性を感じていない。【図表 3-4】

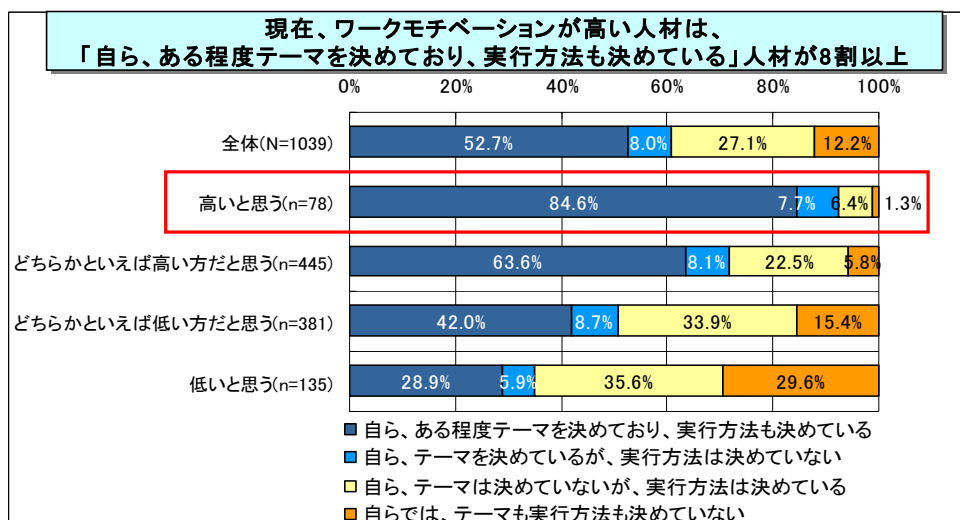


【図表 3-4】 自組織の仕事のテーマを決める必要性と役割

3.5 ワークモチベーションと自組織の仕事のテーマ・実行方法の決定

現在、ワークモチベーションが高い人材は、「自ら、ある程度テーマを決めており、実行方法も決めている」人材が8割以上（84.6%）

現在の仕事の進め方について、自らテーマ・実行方法それぞれを決めているのか尋ねたところ、ワークモチベーションが「高いと思う」人材について見ると、「自ら、ある程度テーマを決めており、実行方法も決めている」人材が8割以上（84.6%）となっている。これは「どちらかといえば高いほうだと思う」人材の6割以上（63.6%）、「どちらかといえば低いほうだと思う」人材の4割以上（42.0%）と比較して大きな割合である。【図表 3-5】

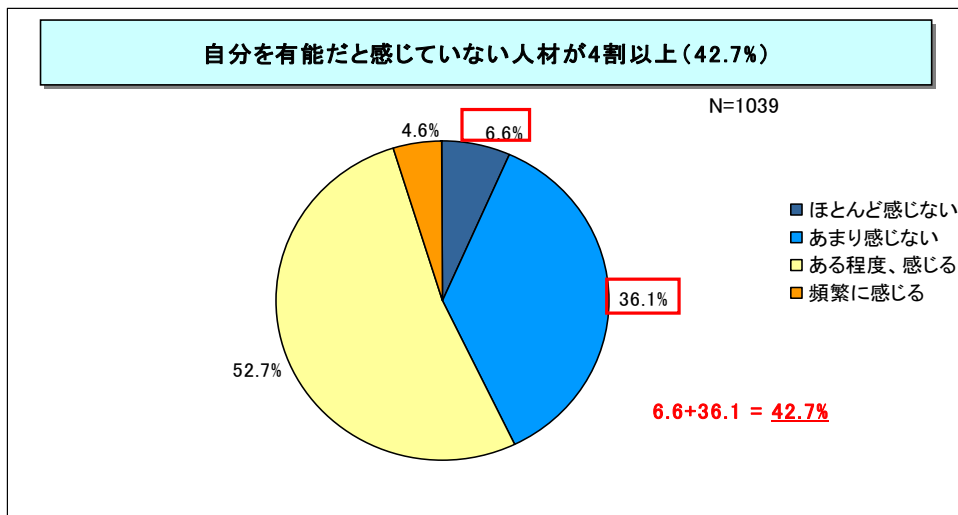


【図表 3-5】 ワークモチベーションと自組織の仕事のテーマ・実行方法の決定

3.6 有能感

自分を有能だと感じていない人材が4割以上（42.7%）

これまでに、自分を有能だと感じたことがあるかを尋ねたところ、「ほとんど感じない」（6.6%）と「あまり感じない」（36.1%）を合わせ、4割以上（42.7%）の人材が自分を有能だと感じていない。【図表 3-6】

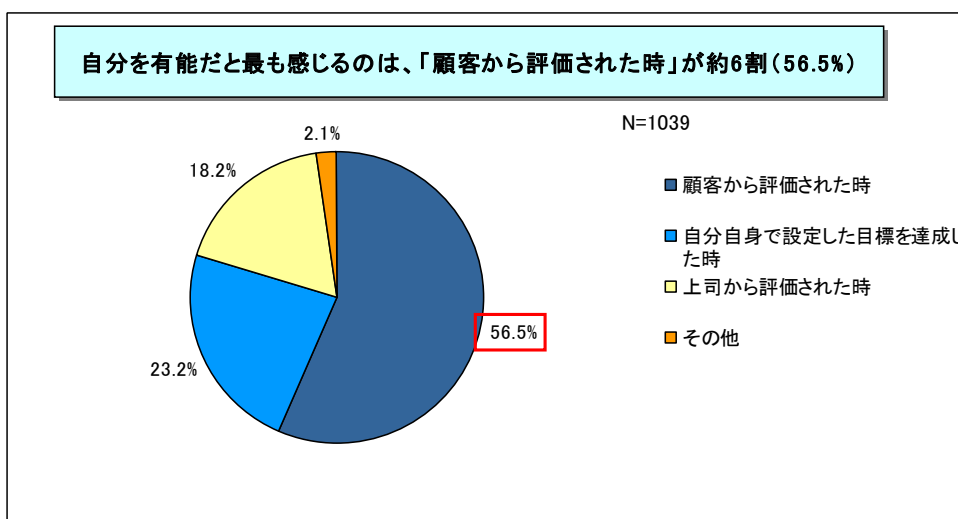


【図表 3-6】 有能感

3.7 有能感を感じる場面

自分を有能だと最も感じるのは、「顧客から評価された時」が約6割（56.5%）

将来、どのような場面において自分が有能だと感じるかを尋ねたところ、最も多い場面は「顧客から評価された時」が約6割(56.5%)であり、次いで「自分自身で設定した目標を達成した時」（23.2%）、第3位として「上司から評価された時」（18.2%）となっている。【図表 3-7】

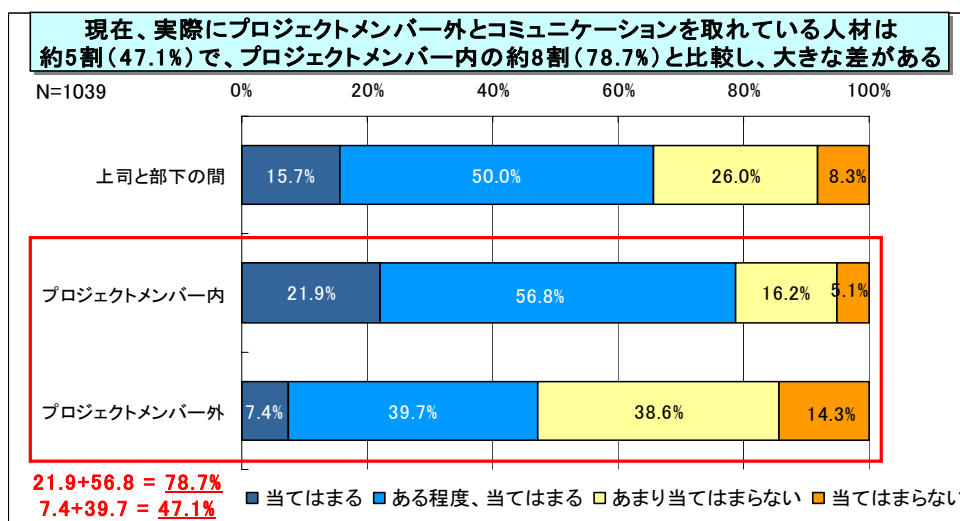


【図表 3-7】 有能感を感じる場面

3.8 現在のコミュニケーションの度合

現在、実際にプロジェクトメンバー外とコミュニケーションを取れている人材は約5割(47.1%)で、プロジェクトメンバー内の約8割(78.7%)と比較し、大きな差がある

現在、上司と部下の間、プロジェクトメンバー内、プロジェクトメンバー外それぞれとコミュニケーションを取れているかどうかを尋ねたところ、プロジェクトメンバー外について見ると「当てはまる」(7.4%)と、「ある程度、当てはまる」(39.7%)を合わせ約5割(47.1%)の人材しかコミュニケーションを取れていないと感じている。これはプロジェクトメンバー内の約8割(78.7%)と比較し、大きな差がある。【図表 3-8】

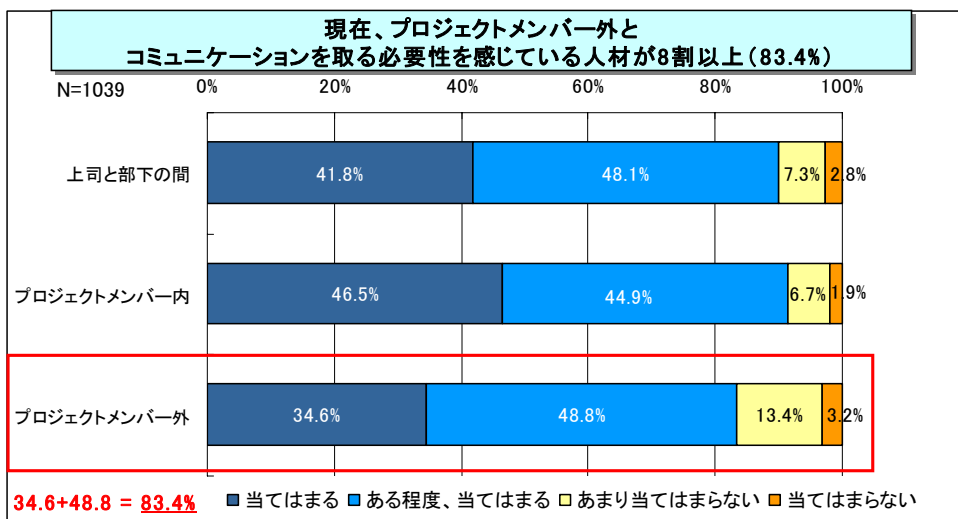


【図表 3-8】 現在のコミュニケーションの度合

3.9 コミュニケーションを取る必要性

現在、プロジェクトメンバー外とコミュニケーションを取る必要性を感じている人材が8割以上(83.4%)

現在、上司と部下の間、プロジェクトメンバー内、プロジェクトメンバー外それぞれとコミュニケーションを取る必要性を感じているかどうかを尋ねたところ、プロジェクトメンバー外について見ると「当てはまる」(34.6%)と「ある程度、当てはまる」(48.8%)を合わせ、8割以上(83.4%)の人材がプロジェクトメンバー外とコミュニケーションを取る必要性を感じている。【図表 3-9】

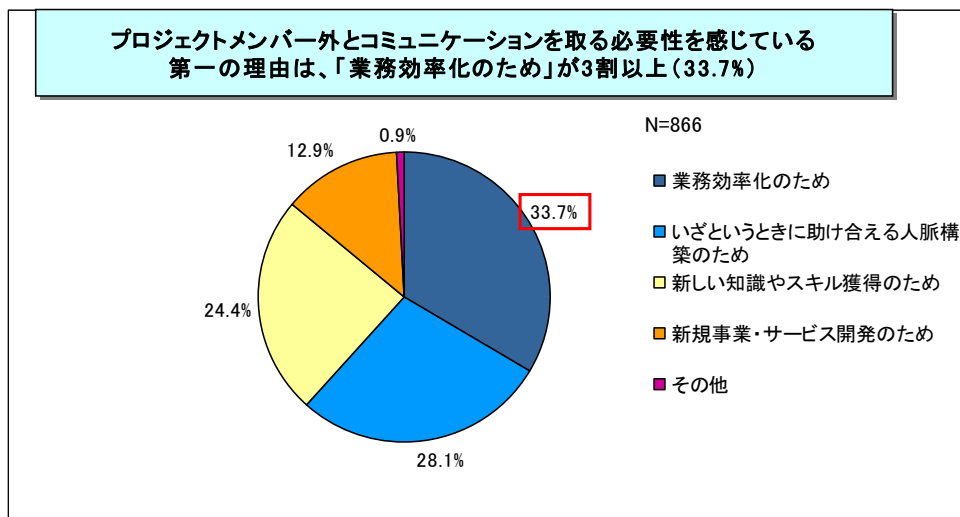


【図表 3-9】 コミュニケーションを取る必要性

3.10 プロジェクトメンバー外とコミュニケーションを取りたい理由

プロジェクトメンバー外とコミュニケーションを取る必要性を感じている第一の理由は、「業務効率化のため」が3割以上（33.7%）

現在、プロジェクトメンバー外の人材とコミュニケーションを取る必要性を感じている人材に限って、その理由を尋ねたところ、最も多いのは「業務効率化のため」が3割以上（33.7%）で、次いで「いざというときに助け合える人脈構築のため」（28.1%）、第3位に「新しい知識やスキル獲得のため」（24.4%）となっている。【図表 3-10】



【図表 3-10】 プロジェクトメンバー外とコミュニケーションを取りたい理由

「業務効率化のため」・・・プロジェクト経験等の共有による業務効率化と推察される

以上