

2021年3月25日

「デジタルリーダーの志向性調査」

デジタルリーダーの約半数が1年以内の転職を検討 ～DX推進のリーダーとなる人材確保には、優秀な組織と知的好奇心を刺激するミッションが鍵に～

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:東京都千代田区、代表取締役社長:柳 圭一郎、以下 当社) は、NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社(本社:東京都品川区、代表取締役社長:塚本良江) が提供する「NTTコム リサーチ」登録モニターを対象に「デジタルリーダーの志向性調査」(以下、本調査)を実施しました。

新型コロナウイルスの影響による生活様式の変化により、企業におけるデジタル・トランスフォーメーション(DX)の重要性はますます高まっています。しかし、さまざまな調査・レポートで述べられているように、人材不足によってDXを推進できていない企業が見受けられます。当社では、2019年9月にデジタル技術に秀でた『デジタルエンジニア』を対象に意識調査^(注1)をしたところ、上司・リーダーを重要視することがわかりました。そのため、今回はデジタルエンジニアを率いてDXを推進する人材を『デジタルリーダー』と定義して、これに該当する人材を対象に意識調査を行いました。

調査の結果、デジタルリーダーはデジタルエンジニア以上にマーケットにおいて少数、かつ、転職志向が強く、企業が必要な人材を確保することが難しいことが明らかになりました。また、デジタルリーダーの志向性として、デジタルエンジニアと同様にスキルアップを重視するという傾向がみられた一方で、異なる点も明らかになりました。デジタルリーダーは、自身の専門領域に関わらず、さまざまな分野での経験を求めており、かつ、周囲と協調しながら自分を高めていきたい、という考えを持っています。本志向性を踏まえると、企業がデジタルリーダーを確保するためには、優秀な人材が集まったチームやプロジェクトへの配属に加え、チャレンジングなミッションを与え、デジタルリーダーの知的好奇心を刺激し続けることが重要となります。

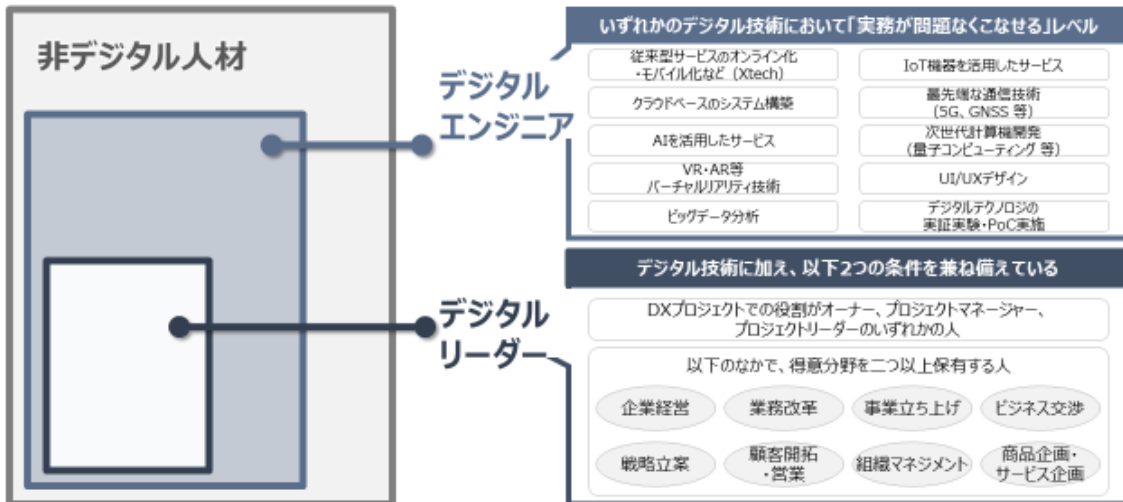
DXにおいて、デジタルリーダー/デジタルエンジニアいずれも必要な人材ですが、両者は異なる志向性を持っています。企業として、自社に必要な人材とその志向性を理解し、最適な環境を提供することが、人材の充足につながり、ひいてはDXの推進につながると考えられます。

【本調査におけるデジタルエンジニア・デジタルリーダーの定義】

本調査では、一般的なDXに関連する技術・サービス・手法へのかかわりを、デジタルエンジニアの判定項目として設定。いずれか一つでも、「実務が問題なくこなせるレベル」と回答した対象者を『デジタルエンジニア』と定義した。

また、上記に加え、DXプロジェクトでの役割・立場について、「プロジェクトリーダー」以上と回答し、かつ、ビジネススキルとして、得意分野を2つ以上保有する人を『デジタルリーダー』と定義した。

なお、いずれにもあてはまらない人材は、『非デジタル人材』としている。



【調査の背景】

I) DX 推進に必要な人材

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、企業の取り巻く環境は大きく変化している。不要不急の外出の規制やソーシャルディスタンスを保った生活様式の促進により、サービスの在り方が対面から非対面へと変化し、企業活動もリモートワーク中心の業務形態に移行が進んでいる。そのため、企業・官公庁・教育機関に至るまで、テクノロジー指向のサービス開発や業務改善、いわゆる「デジタル・トランスフォーメーション (DX)」の必要性が高まっている。

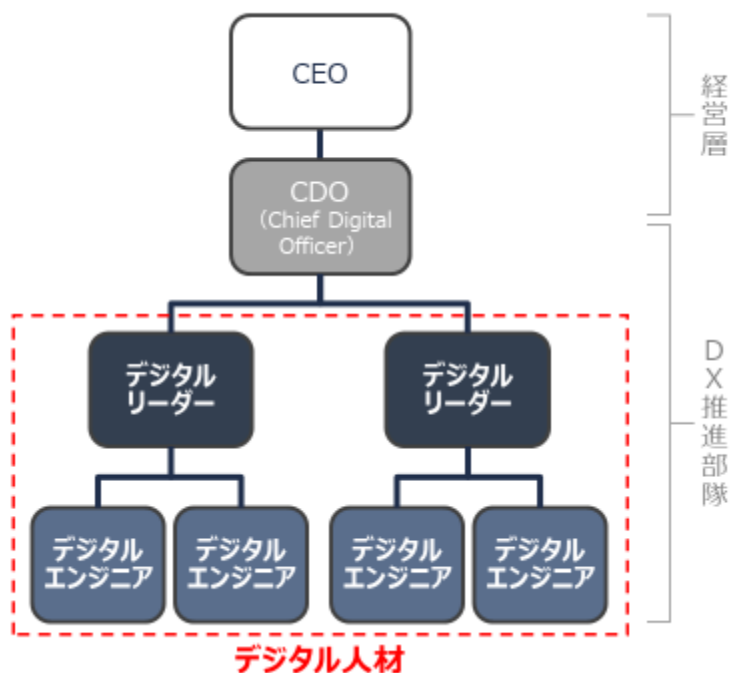
多くの企業は上述した状況を理解しており、DX を重要事項として掲げている。^(注 2)しかし、DX に必要な人材の不在によって、DX 推進 が阻害されている企業が見受けられる。^(注 3)これまでさまざまな調査・レポートでも、DX 成功のカギは人材にあることが指摘されており^(注 3)、企業にとって人材確保は喫緊の課題となっている。

では、DX を成功させるには、どのような人材が必要となるのか。DX とは、デジタル技術を活用し、企業のビジネス全体を変革させることである。^(注 4)具体的には、新規事業の創出、対顧客業務の改革、バックオフィスの改革といった観点が挙げられる。テクノロジーが著しく進化する中では、企業はビジネスを取り巻く環境の変化に合わせ、経営層の描くビジョンに基づき、継続した変革を推進する必要がある。そのため、DX を推進する部隊には、「デジタル技術に秀でた人材」と「彼らをまとめながら、デジタル技術を事業や商品・サービス、業務の変革に結びつけ、プロジェクトを推進する人材」が必要となる。

本調査では、両者を「デジタル人材」とし、なかでも、前者を「デジタルエンジニア」、後者を「デジタルリーダー」と定義する。(図 1)

「デジタルエンジニア」は高度なデジタルスキルを備えていることが人材要件である一方で「デジタ

図 1 : DX の推進体制例



ルリーダー」はデジタル技術やデジタルエンジニアを活用するためのデジタルスキルだけでなく、事業やサービスを構想するためのビジネススキル、変革を牽引するための主体性・意欲・好奇心などのマインドセットのいずれも備えていることが要件となる。(注5)(図2)

両者とも、DX 推進において重要な人材であることは間違いないが、当社が 2019 年に実施した調査(注1)において「デジタルエンジニア」の働く上での重視点として「上司・リーダーの選定」が挙がっており、DX の推進には「デジタルリーダー」の確保が肝要になると考えられる。

そこで「デジタルリーダー」とはどのような人物像で、彼らを確保するためには企業として何をすべきであるかを明らかにするため、本調査を行った。

図 2:DX 推進に必要な人材の要件



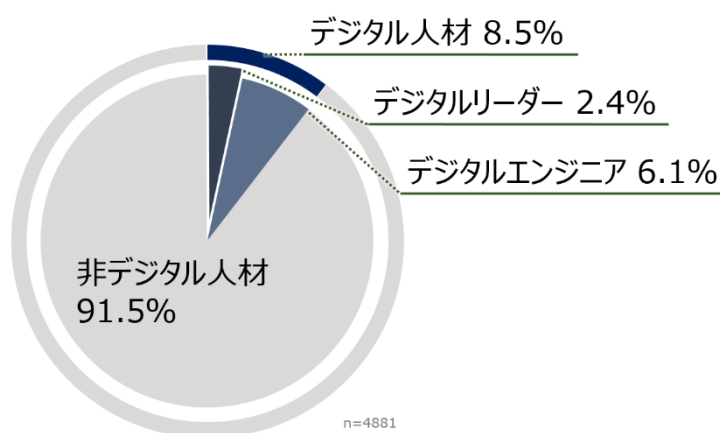
【主な調査結果と考察】

1) デジタルリーダーのボリュームと属性的な特徴

今回、20代～40代の有職者を対象に調査を行ったところ、デジタルリーダーは全体の約2%しか存在しないことが分かった。(図3) デジタルエンジニアは全体の約6% (デジタル人材は約9%)であり、デジタルリーダーがいかに希少な存在であるかが分かる。

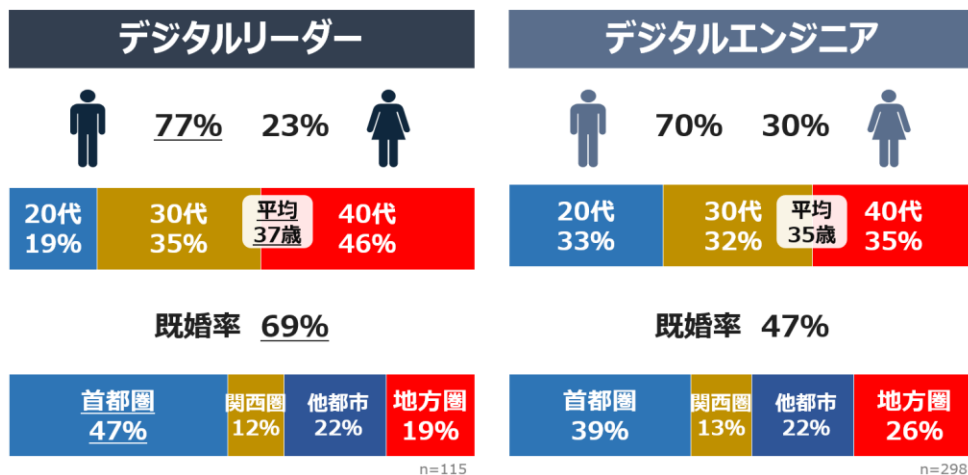
デジタルリーダーの年代構成を見ると、デジタルエンジニアと比較し、年代が上がるほどボリュームが大きくなることが確認された。(図4)これは、DXを推進するには、牽引する力やビジネスの知見も必要とされることから、ある程度の社会経験が必要ということがわかる。その他にも、デジタルリーダーは、男性の割合が大きく、既婚率はやや高いこと、また、地方に少なく首都圏に多いことが確認

図 3：デジタルリーダーのボリューム



された。以上のことから、デジタルリーダーの典型的な属性は、「首都圏に住む 30 代後半の既婚男性」と考えられ、際立った特徴は有していない。

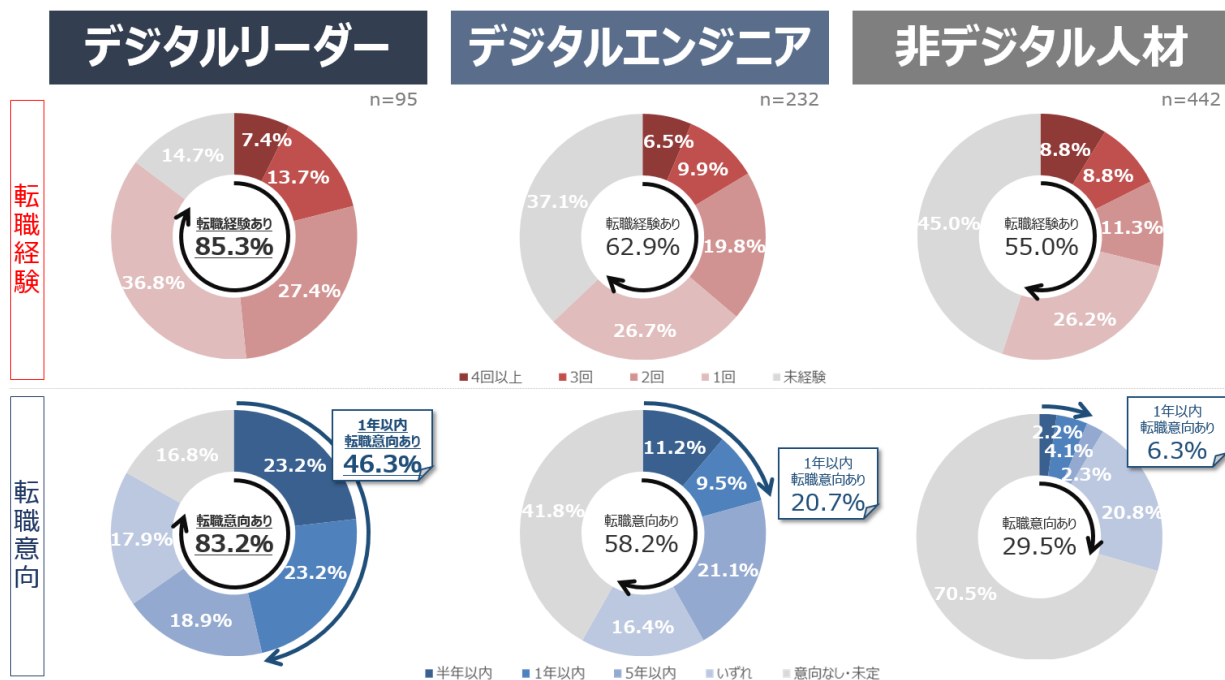
図 4: デジタルリーダーの属性的特徴



II) デジタルリーダーの転職流動性

次に、デジタルリーダーの転職流動性について確認した。(図 5) デジタルリーダーは約 85%が転職を経験しており、この転職経験者数はデジタルエンジニアの約 1.4 倍(一般層の約 1.6 倍)であった。また、デジタルリーダーの約 83%は現在も転職の意向があり、約 46%は 1 年以内の転職を考えている。1 年以内の転職意向もデジタルエンジニアの約 2 倍(一般層の約 7 倍)であった。「デジタルエンジニアの転職流動性の高さ」は、これまで多くのリサーチデータによって示されてきたが、本調査の結果からデジタルリーダーはその傾向がより顕著であることが分かった。

図 5: デジタルリーダーの転職流動性



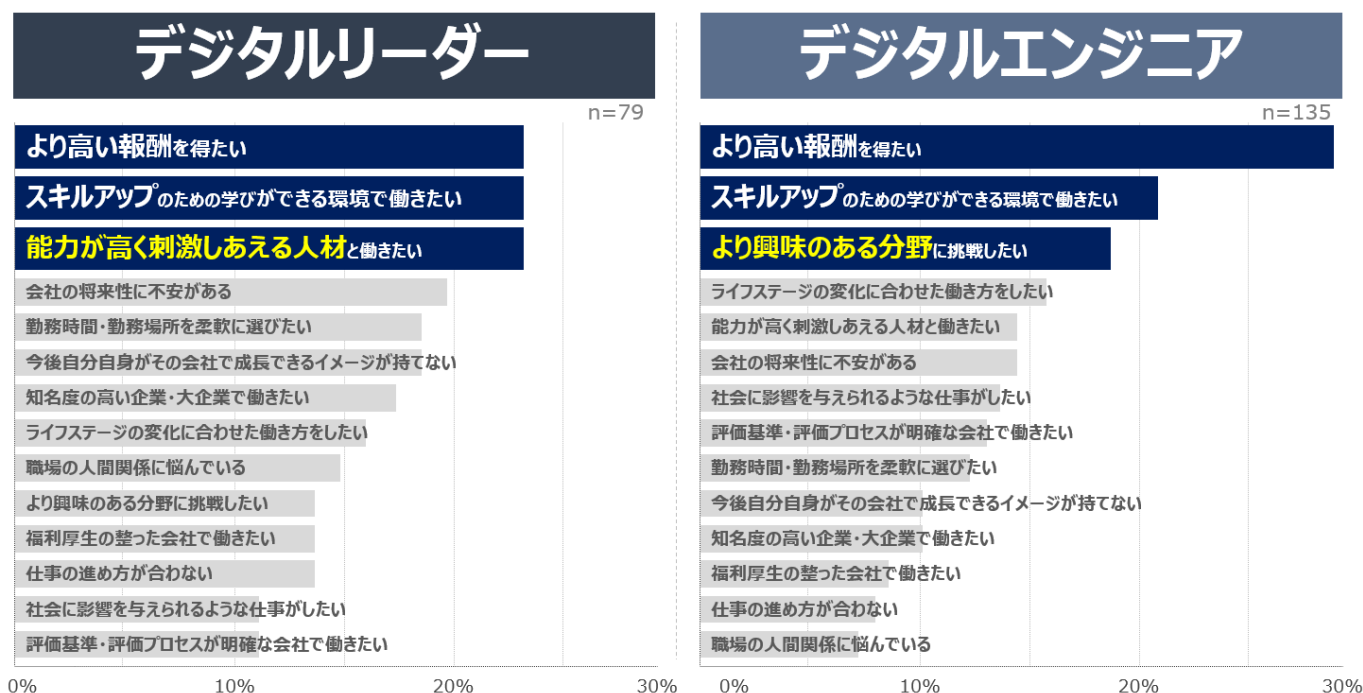
上記を踏まえると、デジタルリーダーは、属性は特徴的でないが、存在は希少であり、転職流動性が極めて高い。適切な人材を確保しDXを推進するためにも、デジタルリーダーのキャリアや働き方に対する志向性を理解した上での人材確保が重要となる。

Ⅲ) デジタルリーダーの仕事に対する志向性①

本調査では、デジタルリーダーの志向性をより詳細に確認するために、デジタルリーダーに対して転職理由や働く上で重視する点について調査を行った。(図6)

まず、転職理由については、デジタル人材に共通して「より高い報酬を得る」「スキルアップの学びができる環境で働く」ことが挙げられた。デジタルリーダーは、上記2項目と並んで「能力が高く刺激しあえる人材と働く」ことを挙げており、社員同士でお互いの強みを高め合い、相乗的に成長する働き方を望む志向が確認された。一方、デジタルエンジニアは、上記2項目に次いで「より興味のある分野への挑戦」を挙げており、自身のスキルやテーマを深めるようなキャリア志向であることがわかった。これらの結果から、デジタルリーダーは「人」を重視しチームや組織とともに成長する《チームワーク型》の働き方、デジタルエンジニアは「仕事」を軸に自分のスキルや領域を深める《専門化型》のキャリア志向と、それぞれ異なる志向性が確認された。

図6: デジタルリーダー/デジタルエンジニアの転職理由



Ⅳ) デジタルリーダーの仕事に対する志向性②

働く上で重視する点について、いくつかのテーマに分けて聴取した。そのうち〈人材〉〈組織〉〈評価・キャリア開発〉〈仕事内容〉〈職場環境〉の5つについて、デジタルリーダーの特徴が確認された。(図7)

図 7: デジタルリーダー/デジタルエンジニアが働く上で重視すること(観点別上位 2 項目)



デジタルリーダーは、〈人材〉の観点において「能力が高く刺激し合える同僚」を重視する。転職理由にも挙げた「能力が高い人材と高め合う」働き方は、同僚に主眼を置いていることが明らかになった。また、〈組織〉については「互いに協力的で尊重し合える社風」を重視し、チームワークを重んじる傾向が読み取れた。〈職場環境〉〈仕事内容〉に対しては、「興味のあるナレッジへのアクセシビリティ」や「知的好奇心が満たされる仕事」を重視しており、自分の専門性を高める方向に限らず、関心のある領域に知識・スキルを広げていくキャリアを志向することが分かった。〈評価・キャリア開発〉の観点では「会社からスキル形成の機会が提供されること」を重視し、デジタルリーダーが新たな領域に挑戦する上で、企業や組織に対してスキルアップの支援を期待することがうかがえる。

これらを踏まえ、デジタルリーダーは仕事や転職を通じた《スキルや領域の拡大》を実現することに主眼を置き、それに必要な要素として「スキル形成の機会」「優秀な同僚」「チームワーク」などを求めることが分かった。

デジタルエンジニアは、〈人材〉〈組織〉の観点として「自分と価値観の合う社員が多い」「風通しが良い」ことを挙げる。〈職場環境〉については「リモートワーク」「自分専用の席」など一人一人にあった環境の整備を重視する。デジタルリーダーがチームワークや同僚との高め合いを重んじる一方で、デジタルエンジニアは《個の働き方》を望み、コミュニケーションにおいて“摩擦”がない状態を好む。〈評価・キャリア開発〉の観点では、「評価基準やプロセスが明確」であることを重視し、社内の制度や基準等においても見通しが良い状態を求める傾向が分かった。また、〈仕事内容〉については「自分のスキルを生かせる」ことを重視し、彼らの専門性を追求する志向がより明確に表れた。

これらを踏まえ、デジタルエンジニアは個々に合った働き方ができる環境に身を置きながら、自分のスキルや領域を深化させるようなキャリア志向であることが読み取れた。

V) 考察

本調査の結果から、デジタルリーダーの特徴が明らかになったとともに、デジタルリーダーを確保するために押さえるべきポイントをつかむことができた。

デジタルリーダーは、デジタルエンジニア以上にマーケットにおいて少数、かつ、転職志向が強いため、企業はデジタルリーダーの志向性を理解した上で、確保にむけた施策を検討する必要がある。デジタルリーダーの志向性は、デジタルエンジニア同様、スキルアップを重視するという傾向がみられたものの、自身の専門領域に関わらず、さまざまな分野への挑戦や多様な人たちとの接触を通じて、自分を高めていきたい、という考えを持っている。本志向性を踏まえると、企業がデジタルリーダーを確保するためには、優秀な人材が集まったチームやプロジェクトへの配属に加え、彼らの知的好奇心を刺激するようなミッションを与え続けることが重要となる。例えば、採用時には、加入する組織に優秀かつ多様なメンバーが揃っていること(揃えようとしていること)や、デジタルリーダーの興味をひくような先進的なプロジェクトや社運をかけたプロジェクトが進行していること(進行しようとしていること)を伝える必要がある。また、採用後に定着させるためには、デジタルリーダーのモチベーションや取り組んでいる仕事の状況を把握し、さらにチャレンジングな課題に取り組めるアサインメントや、それに紐づいたゴール設定をしていくことが肝要となる。そのため、デジタルリーダーの確保には、彼らを束ねる頭領・責任者(CDO)が大きな役割を担っており、CDOがデジタルリーダーの知的好奇心を刺激し続けられるかどうかのポイントになる。

DXを推進するには、デジタルリーダー/デジタルエンジニアいずれも必要不可欠な存在であるが、両者は異なる志向性を持っている。企業として、自社に必要な人材とその志向性を理解し、デジタルリーダー/デジタルエンジニアそれぞれに最適な環境を提供することが、人材の充足につながり、ひいてはDXの推進につながると考えられる。

- (注1) 出典:NTTデータ経営研究所「デジタル人材定着に向けたアンケート調査」(2019.09)
<https://www.nttdata-strategy.com/newsrelease/190930.html>
- (注2) 出典:日経BP総合研究所「経営トップの4割弱がDXを現場任せ、調査で分かったコロナ禍でも変わらぬ現状」(2021.01)
<https://xtech.nikkei.com/atel/nxt/column/18/01526/011300002/>
- (注3) 出典:独立行政法人情報処理推進機構(IPA)「デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進に向けた企業とIT人材の実態調査」(2020.05)
https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200514_1.html
 出典:三菱総合研究所「DX成功のカギはデジタル人材の育成」(2020.05)
<https://www.mri.co.jp/knowledge/column/20200528.html>
 出典:電通デジタル「日本企業のDXはコロナ禍で加速するも推進の障壁はDX人材の育成」(2020.12)
<https://www.dentsudigital.co.jp/release/2020/1218-000737/>
- (注4) 出典:独立行政法人情報処理推進機構(IPA)「デジタルトランスフォーメーションに必要な技術と人材」(2018)
<https://www.ipa.go.jp/files/000067935.pdf>
- (注5) 本調査におけるデジタルリーダーの人材要件は下記を参考に定義
 内山悟志「デジタル時代のイノベーション戦略」技術評論社(2019)
 独立行政法人情報処理推進機構(IPA)「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」(2019.04)
<https://www.ipa.go.jp/files/000073017.pdf>

【本件に関するお問い合わせ先】

<p>■ 報道関係のお問い合わせ先 株式会社NTTデータ経営研究所 コーポレート統括本部 業務基盤部 広報担当 Tel:03-5213-4016 E-mail: webmaster@nttdata-strategy.com</p>	<p>■ 内容に関するお問い合わせ先 株式会社NTTデータ経営研究所 企業戦略事業本部 ストラテジー&トランスフォーメーションユニット 大石智史、白井美萌、阿部あかね、高橋昌太郎 Tel:03-5213-4141</p>
--	---

【調査結果詳細】

調査概要	9
調査結果データ集	
I. デジタルリーダーの市場ボリュームと特徴	
I-1. デジタルリーダーの市場全体ボリューム	11
I-2. デジタルリーダーの男女比率	11
I-3. デジタルリーダーの年代比率	12
I-4. デジタルリーダーの未既婚比率.....	12
I-5. デジタルリーダーの居住地比率.....	13
II. デジタルリーダーのスキル別特徴.....	13
III. デジタルリーダーの得意分野	16
IV. デジタルリーダーの転職動向	
IV-1. デジタルリーダーの転職経験	17
IV-2. デジタルリーダーの転職意向	18
IV-3. デジタルリーダーの転職意向の理由	19
V. デジタルリーダーが働く上で重視すること.....	20

調査概要

- 調査対象 : 20歳～49歳の男女(NTTコムリサーチアンケートモニタ(*1))
- 調査地域 : 全国
- 調査方法 : 非公開型インターネットアンケート(自記式調査)(*2)
- 調査時期 : 2020年9月2日～9月17日
- 調査対象 : 以下の通り

【事前調査(スクリーニング)】

有効回答数 : 4,881 サンプル

回答者条件 : 全国20歳～49歳の男女のうち、正社員(経営者/役員含む)・公務員・団体職員・自営/自由業/フリーランス

回答者割付 : 以下、表1の通り

表1 : 事前調査における回答者割付

	20代	30代	40代	合計
男性	918	1,657	502	3,077
女性	647	766	391	1,804
合計	1,565	2,423	893	4,881

なお、事前調査の結果は、平成27年度国勢調査を基に、全国の20代～40代における有職者の性年代人口構成比に合わせて補正集計を行った。補正後の割付は以下、表2の通り。

表2 : 補正集計後の事前調査における回答者割付

	20代	30代	40代	合計
男性	581	957	1,152	2,690
女性	532	727	932	2,191
合計	1,113	1,684	2,084	4,881

【本調査】

有効回答数：769 サンプル

回答者条件：全国 20 歳～49 歳の男女のうち、正社員（経営者/役員含む）・公務員・団体職員・自営/自由業/フリーランス、もしくは、上記条件にあてはまり、かつ、デジタル人材の条件にあてはまっている人

回答者割付：以下、表 3 の通り

表 3：本調査における回答者割付

		男性			女性			合計
		20代	30代	40代	20代	30代	40代	
デジタル人材	デジタルリーダー	21	42	17	4	6	5	95
	デジタルエンジニア	60	82	29	26	22	13	232
非デジタル人材		53 (27)	87 (78)	104 (48)	48 (92)	66 (122)	84 (75)	442
合計		134	211	150	78	94	102	769

※()内の記載は、平成 27 年度国勢調査を基に、全国の 20 代～40 代における有職者の性年代人口構成比に合わせて補正集計を行う前の値

【補足】

(*1) NTT コムリサーチ(<http://research.nttcoms.com/>)

NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社 (<https://www.nttcoms.com/>) が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとして国内最大級の延べ 217 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 2020 年 9 月現在）

(*2) 回答者の属性や回答結果は、回答者のアンケート上の自己申告に基づいている。

【調査結果の見方】

- ・ 小数点第 2 位以下は四捨五入して表記している。
- ・ 合計や差は四捨五入前の集計結果を用いて計算し、その結果を四捨五入して表示している場合があるため、表記数字が調査結果と厳密には一致しない場合がある。
- ・ 回答者のうち、「デジタルリーダー」「デジタルエンジニア」の定義に当てはまらなかった人を「非デジタル人材」と呼称している。

調査結果データ集

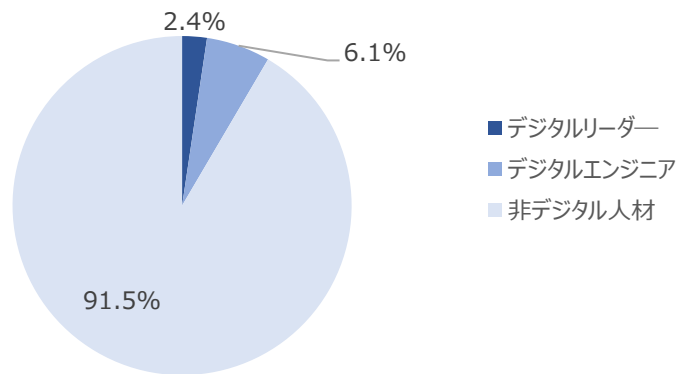
I. デジタルリーダーの市場ボリュームと特徴

I-1 デジタルリーダーの市場全体ボリューム

■ デジタルリーダーは40人に1人程度

20代～40代の有職者（経営者・会社員・公務員）における、デジタルリーダーの割合は2.4%、デジタルエンジニアの割合は6.1%で、デジタル人材は市場全体の8.5%を占めている。

【図表 I -1】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア/非デジタル人材の市場全体ボリューム（n=4,881）

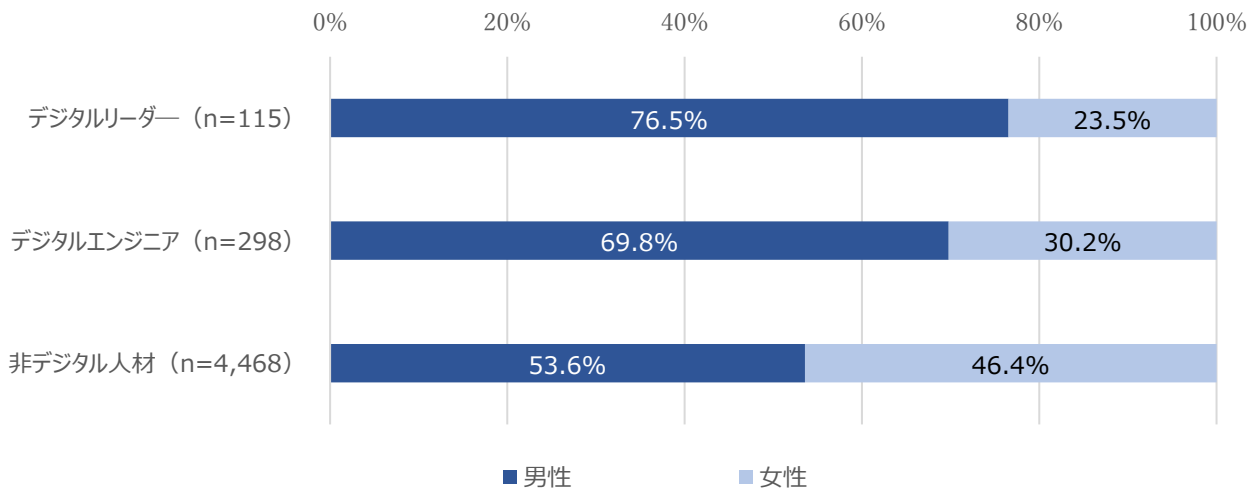


I-2 デジタルリーダーの男女比率

■ デジタルリーダーの大半が男性

デジタルリーダーは、男性が76.5%、女性が23.5%であり、男性比率が高い。男性の割合を比べると、非デジタル人材の53.6%、デジタルエンジニアの69.8%を大きく上回ることが分かった。

【図表 I -2】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア/非デジタル人材別の男女比率

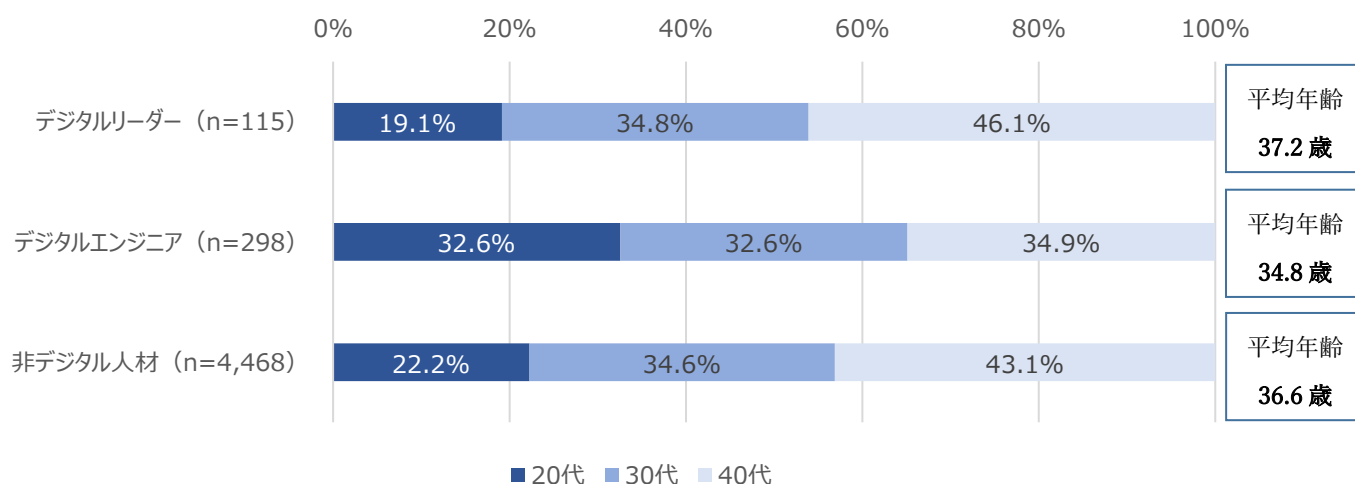


I-3 デジタルリーダーの年代比率

■ デジタルリーダーは40代が約半数を占める

デジタルリーダーの年代比率は、20代が19.1%、30代が34.8%、40代が46.1%となり、年代に比例して割合が高まることが分かった。デジタルエンジニアは、20代（32.6%）、30代（32.6%）、40代（34.9%）が均等に分布しており、デジタルリーダーは比較的40代の占める割合が高いことが確認できる。

【図表 I -3】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア/非デジタル人材別の年代比率

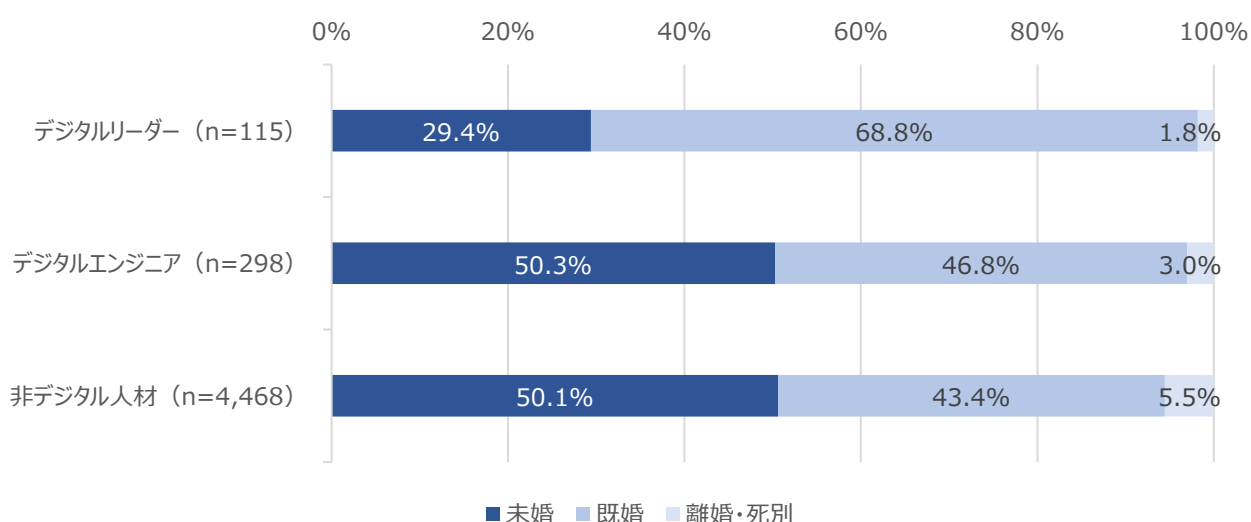


I-4 デジタルリーダーの未既婚比率

■ デジタルリーダーの約7割は既婚者

属性ごとの既婚率を比較すると、デジタルリーダーが68.8%、デジタルエンジニアが46.8%、非デジタル人材が43.4%と、デジタルリーダーの既婚率が高いことが確認された。

【図表 I -4】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア/非デジタル人材別の未既婚比率

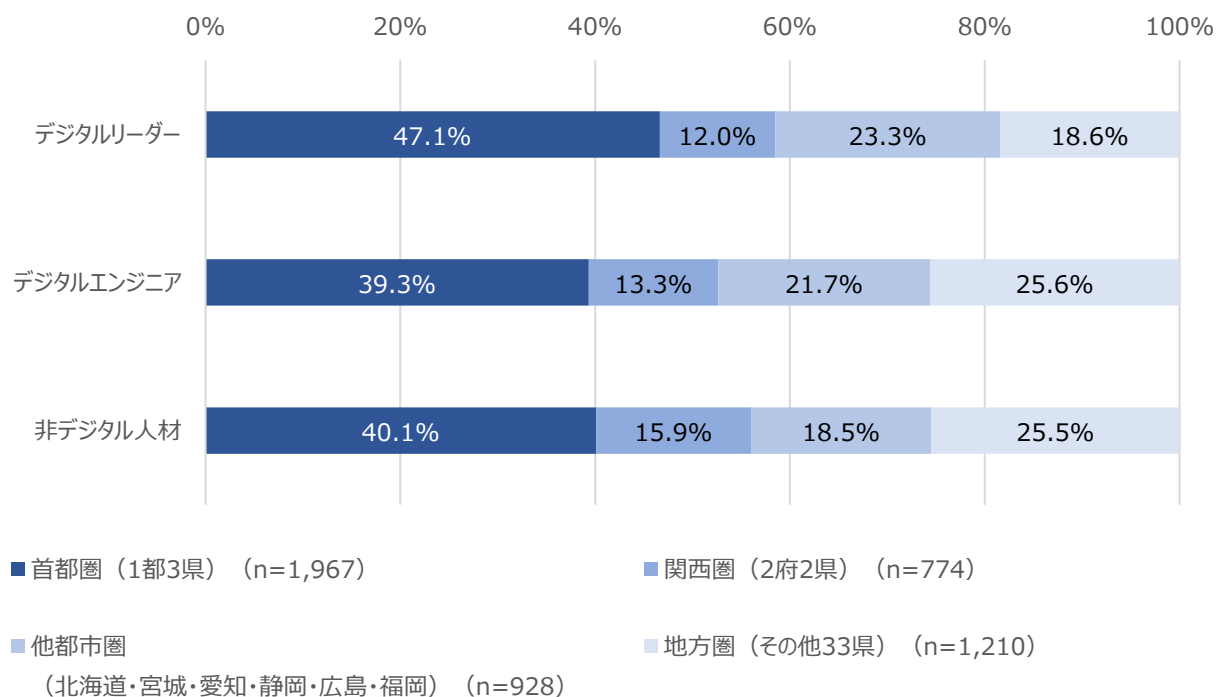


I-5 デジタルリーダーの居住地比率

■ デジタルリーダーの半数程度が首都圏に在住

デジタルリーダーの首都圏に住む割合は 47.1%であり、他のエリアを大きく上回った。また、デジタルエンジニア (39.3%) や非デジタル人材 (40.1%) と比較しても、首都圏に在住の割合が高いことが分かった。

【図表 I -5】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア/非デジタル人材別の居住地比率



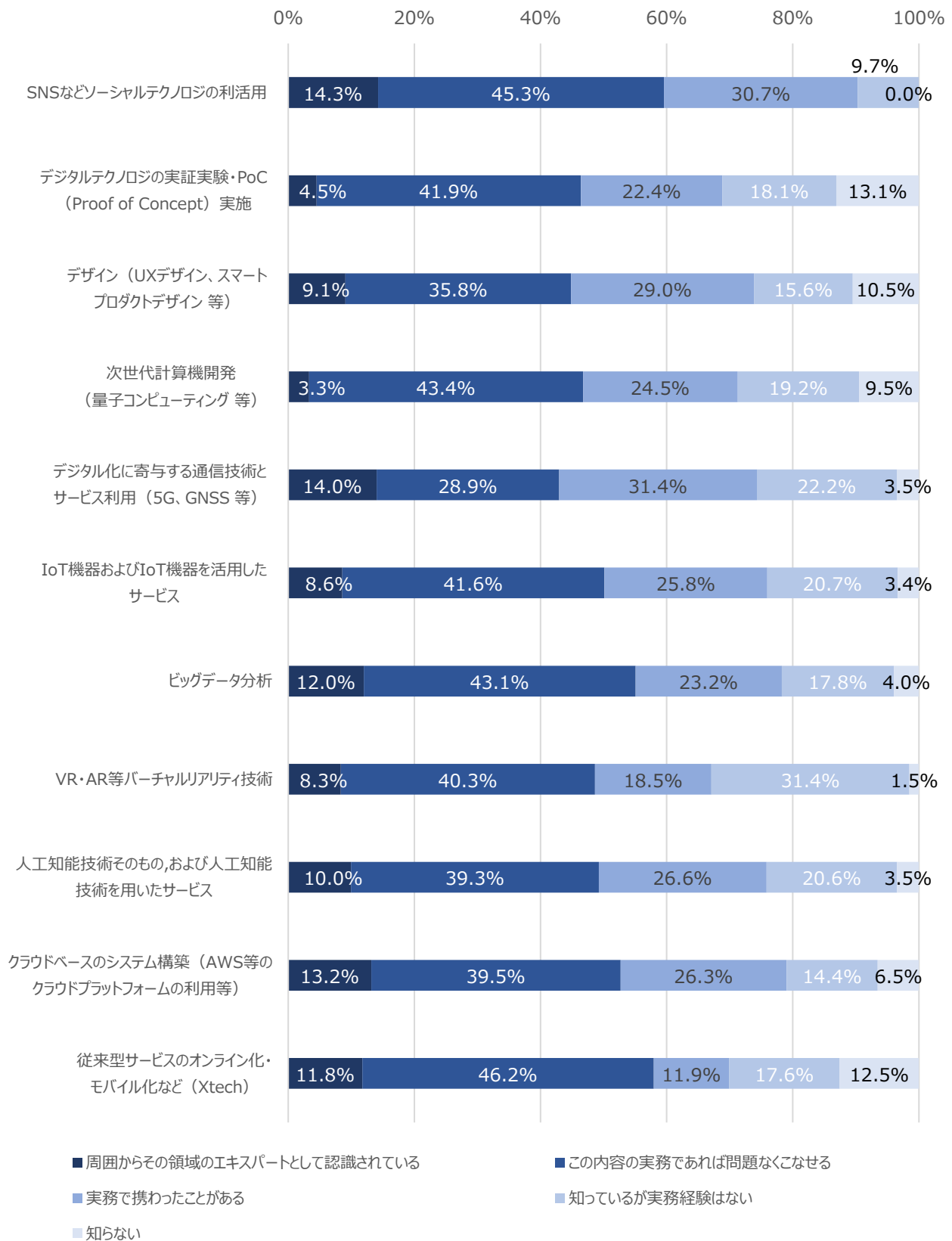
II. デジタルリーダーのスキル別特徴

■ デジタルリーダーは全方位的に実務経験が豊富

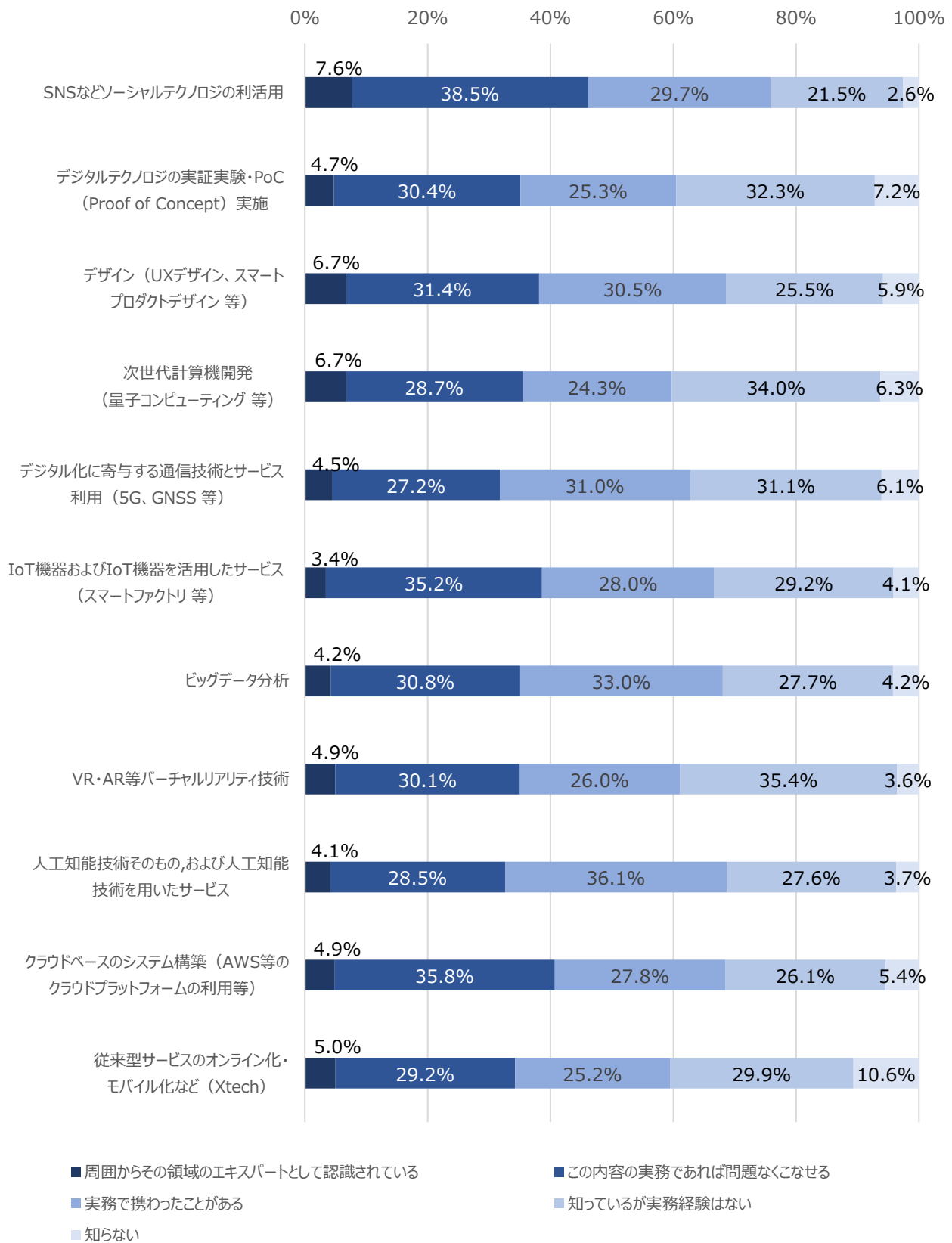
デジタルリーダーは、各スキルで「エキスパートとして認識されている」、または「実務であれば問題なくこなせる」という回答が約 42~60%を占めている。とくに、SNS 等ソーシャルテクノロジーの利活用、従来型サービスのオンライン化・モバイル化 (Xtech)、ビッグデータ分析の領域は 55%を超えており、実務経験を有する人材が比較的多い。

一方、デジタルエンジニアは、各スキルで「エキスパートとして認識されている」、または「実務であれば問題なくこなせる」という回答が約 27~39%となった。SNS 等ソーシャルテクノロジーの利活用、クラウドベースのシステム構築、IoT 機器および IoT 機器を活用したサービスでは、問題なく実務をこなせるレベルの人材が 40%前後で、実務経験を有する人材が多く見られる。

【図表 II -1】 デジタルリーダーのスキル別実務レベル内訳(n=115)



【図表 II -2】 デジタルエンジニアのスキル別実務レベル内訳(n=298)

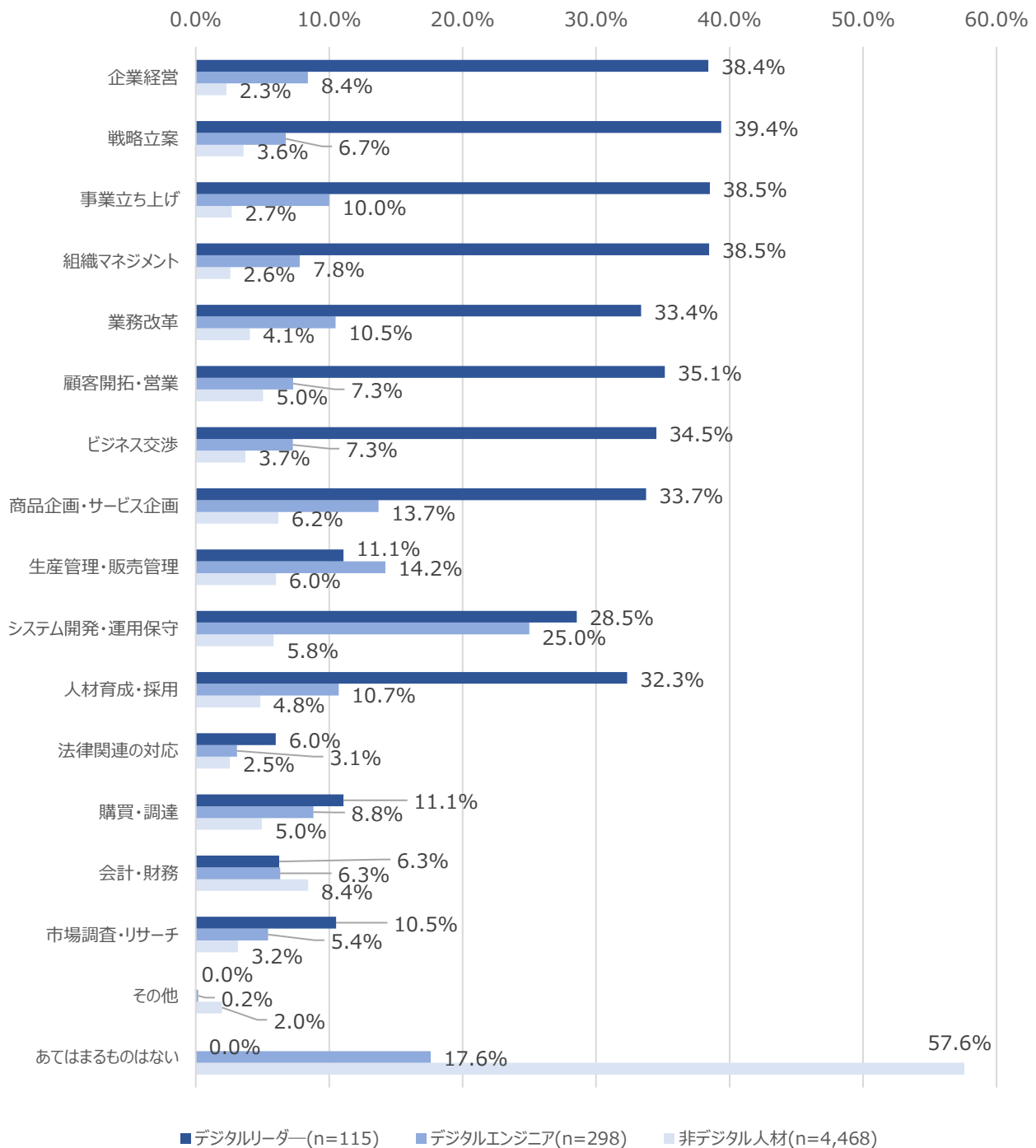


III. デジタルリーダーの得意分野

■ デジタルリーダーは、戦略・企画、マネジメントに関する業務を得意とする

企業経営、戦略立案、事業立ち上げといった経営に関わる業務、および組織マネジメントや顧客開拓、人材育成・採用等のマネジメントに関する業務では、いずれも 30%を超えるデジタルリーダーが得意分野として回答した。デジタルエンジニアは選択肢の職種を得意分野として挙げる割合が全体的に 10%前後だが、システム開発・保守運用はデジタルエンジニアの 25%が得意分野と回答した。

【図表Ⅲ】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア/非デジタル人材別の得意分野



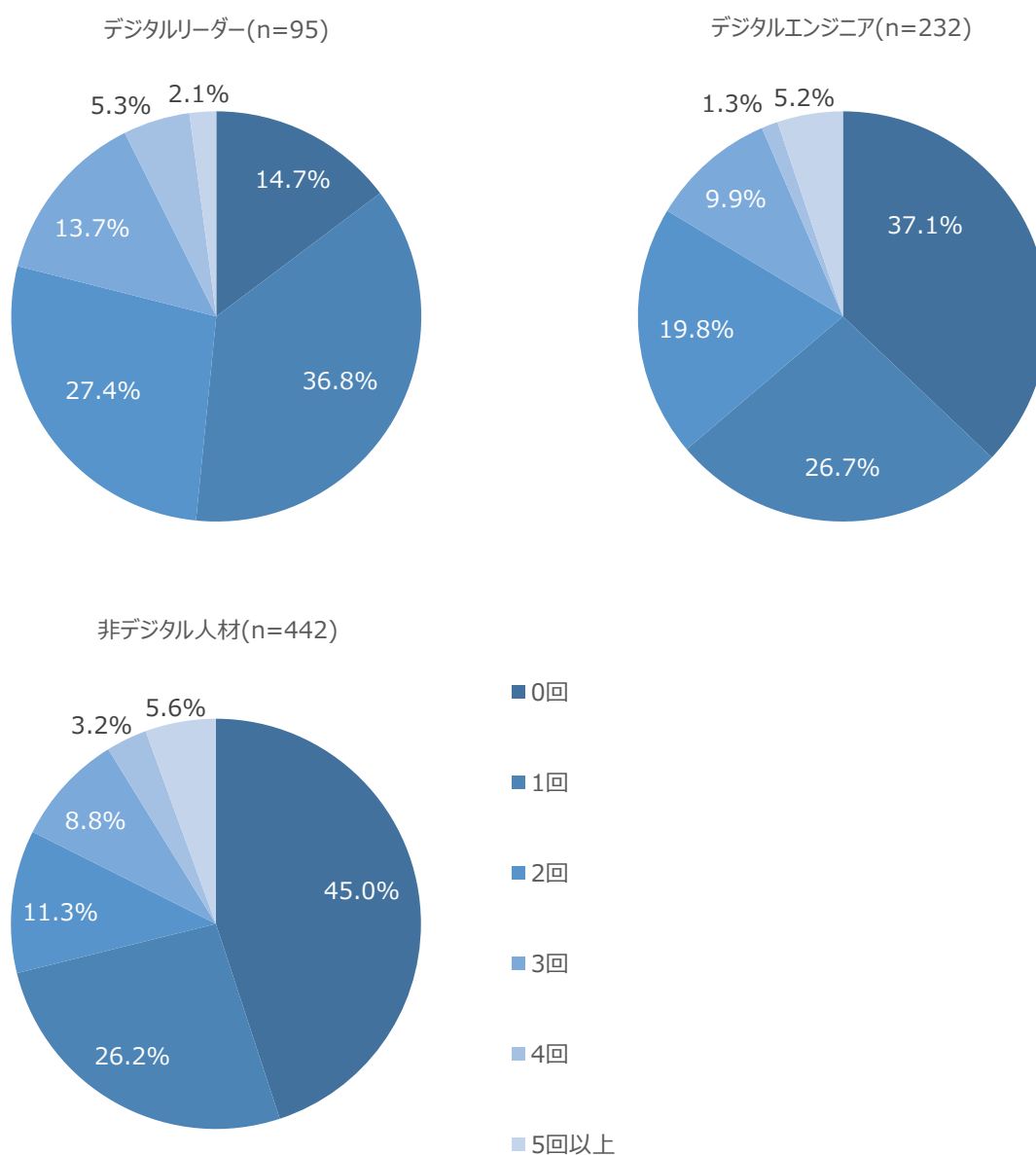
IV. デジタルリーダーの転職動向

IV-1 デジタルリーダーの転職経験

■ デジタルリーダーの転職流動性は極めて高い

デジタルリーダーのうち、転職経験のある人のボリュームは85.3%で、デジタルエンジニアの62.9%、非デジタル人材の55.0%を大きく上回った。また、新卒入社企業の企業に勤続している（転職経験のない）人のボリュームは16.8%（デジタルエンジニア37.1%、非デジタル人材45.0%）で、約6人に1人しか企業に留まらないことが分かった。

【図表IV-1】 デジタルリーダー/デジタル人材/非デジタル人材別の転職経験

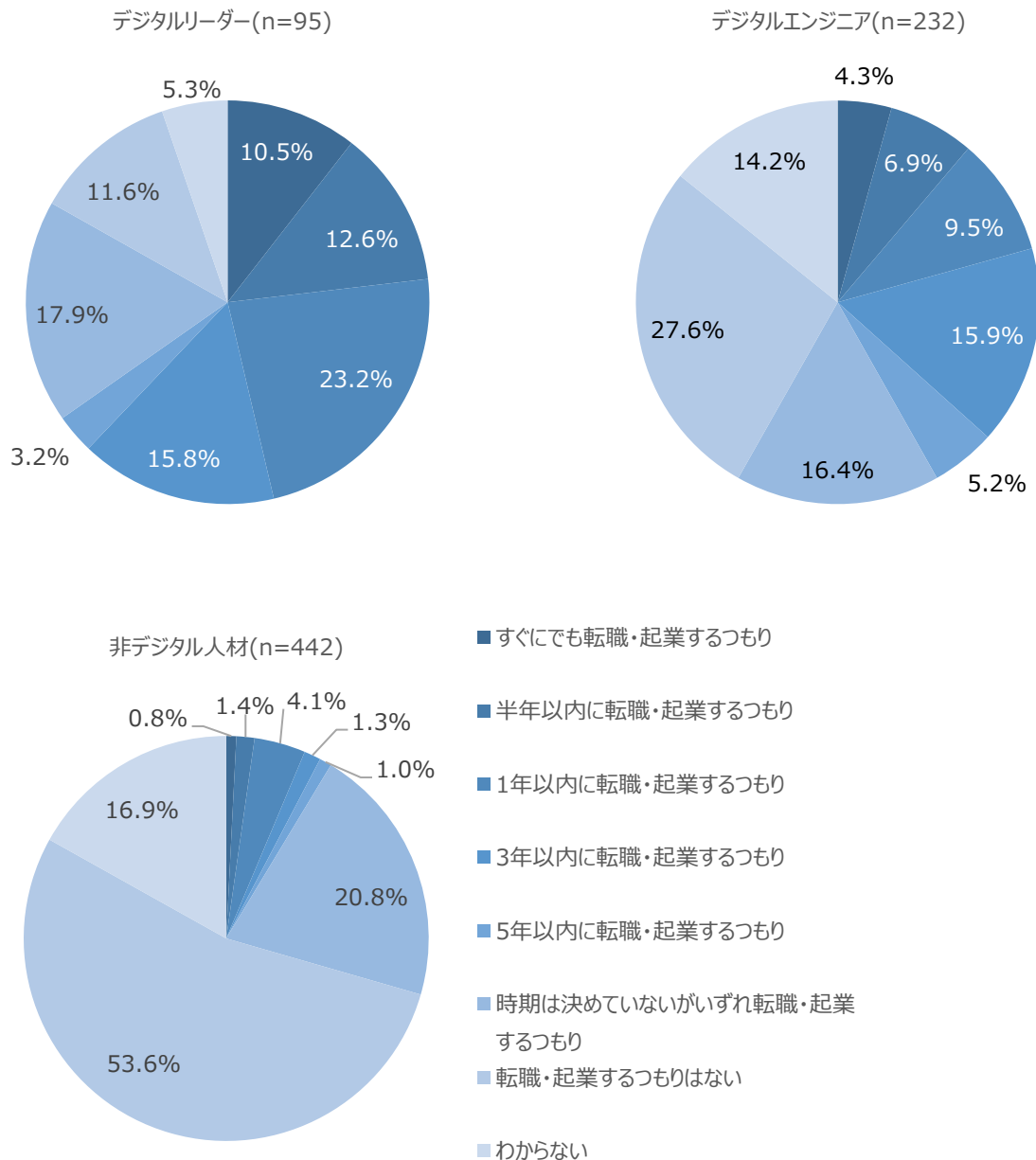


IV-2 デジタルリーダーの転職意向

■ デジタルリーダーのうち約半数は1年以内の転職を検討

デジタルリーダーのうち、転職意向のある人のボリュームは83.2%で、デジタルエンジニアの58.2%、非デジタル人材の29.5%を大きく上回った。また、直近1年以内に転職する意向のある人のボリュームは46.3%（デジタルエンジニアは20.7%、非デジタル人材は6.3%）で、デジタルリーダーの約半数が直近1年以内に現職を離れようとしていることが分かった。

【図表IV-2】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア/非デジタル人材別の転職意向



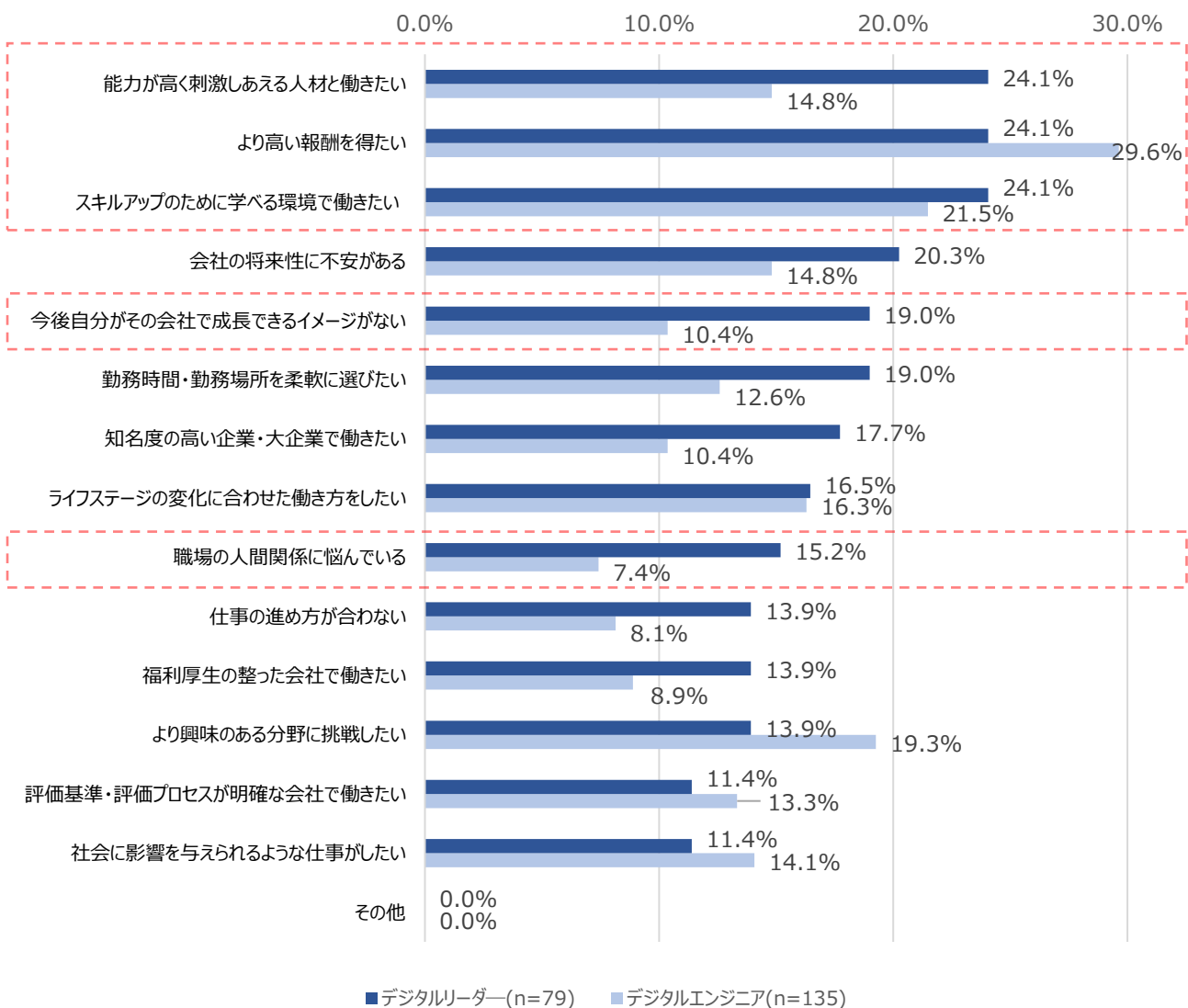
IV-3 デジタルリーダーの転職意向の理由

■ デジタルリーダーは、報酬、スキルアップ、優秀な人材を求めて転職する

デジタル人材に共通した転職理由として、「より高い報酬を得たい（デジタルリーダー24.1%、デジタルエンジニア 29.6%）」、「スキルアップのための学びができる環境で働きたい（デジタルリーダー24.1%、デジタルエンジニア 21.5%）」が最上位に挙げられた。デジタルリーダーに特徴的だった項目として、「能力が高く刺激し合える人材と働きたい（24.1%）」が最上位と並列し、デジタルエンジニア（14.8%）と大きく差が開いた。デジタルエンジニアは、「より興味のある分野に挑戦したい（19.3%）」が三番目に続いた。

デジタルリーダーとデジタルエンジニアに差が開いた項目は、「今後自分がその会社で成長できるイメージが持てない（デジタルリーダーが+8.6%）」「職場の人間関係に悩んでいる（デジタルリーダーが+7.8%）」で、デジタルリーダーがスキルアップや周囲の人材を重視する傾向が明確に表れた。

【図表IV-3】 デジタルリーダー/デジタルエンジニア別の転職意向の理由
（デジタルリーダーの重視度が高い項目降順に記載）



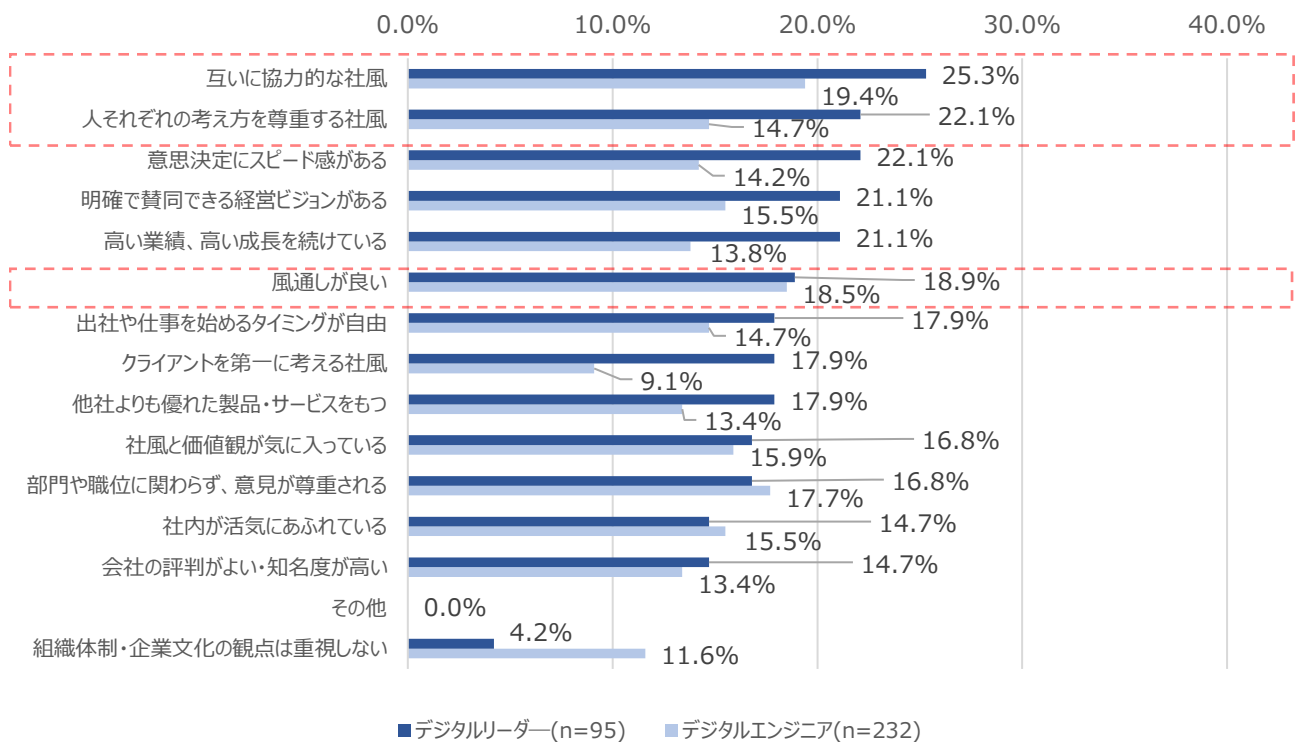
V. デジタルリーダーが働く上で重視すること

■ デジタルリーダーは、スキルや領域を拡げる成長的な”刺激“と、ワークライフバランスを重視する【図表V-1】～【図表V-7】に示すように、デジタル人材が働く上で重視することを詳細に確認した。各テーマの上位2項目を確認すると、デジタル人材に共通した項目と、デジタルリーダー/デジタルエンジニアに特徴的な項目が並ぶことが分かった。デジタルリーダーの特徴として、「人それぞれの考え方を尊重する社風 (22.1%)」「能力が高く刺激し合える同僚 (30.5%)」「仕事を通じて知的好奇心が満たされる (30.5%)」「自分の興味のある分野のナレッジに自由にアクセスできる (24.5%)」「スキル形成の機会が会社から提供されている (31.6%)」などが確認された。デジタルリーダーは、スキルや分野・領域を拡げることを重視し、各テーマに共通して、成長を促進する”刺激“を求める傾向が示された。

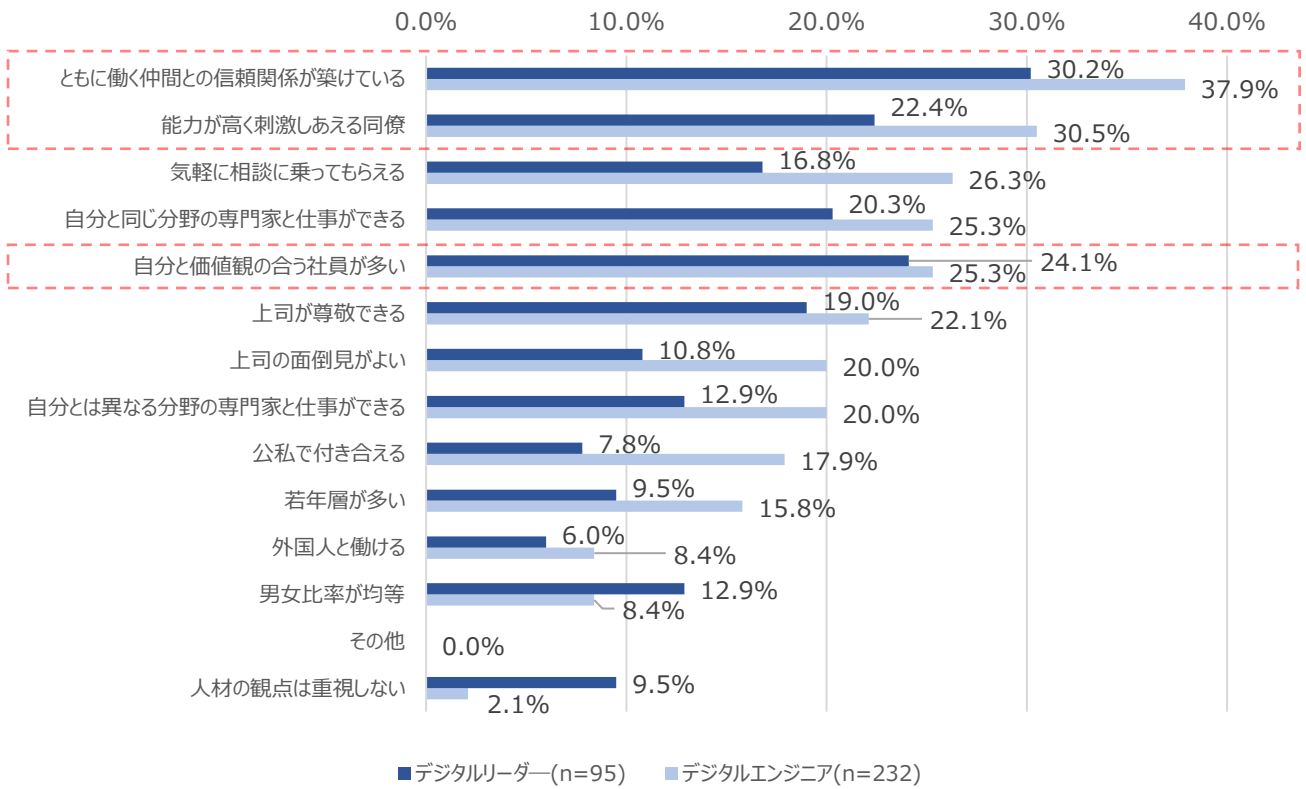
デジタルエンジニアの特徴として、「風通しが良い (18.5%)」「自分と価値観の合う社員が多い (24.1%)」「スキルを活かすことができる (28.4%)」「リモートワークでもストレスなく業務ができる IT 環境がある (19.4%)」「評価基準・評価プロセスが明確 (23.3%)」などが確認された。デジタルエンジニアは、個々に合う働き方により、専門性を高める志向性が示された。

また、福利厚生やワークライフバランスの観点では、デジタルリーダーとデジタルエンジニアの重視点に違いが表れた。大きく差が出た項目は、「本人だけでなく家族に対する福利厚生制度が充実している (デジタルリーダーが+17.3%)」「地方に住みながら仕事ができる (デジタルリーダーが+13.0%)」「ファミリーデー等、家族が職場に参加できる機会がある (デジタルリーダーが+10.6%)」であり、デジタルリーダーは企業に対し、家族との暮らしや住まいに関する支援や理解を求めることが確認された。

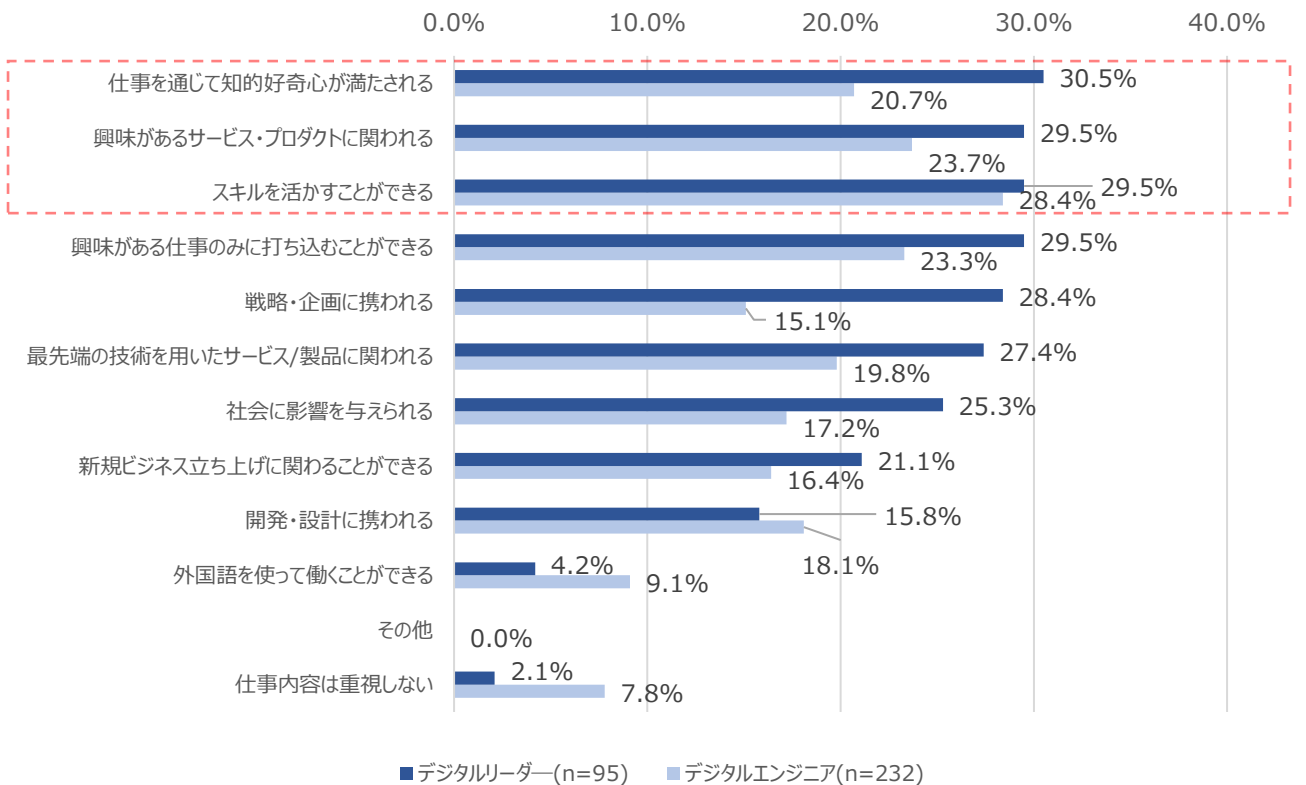
【図表V-1】働く上で重視すること(組織体制・企業文化)



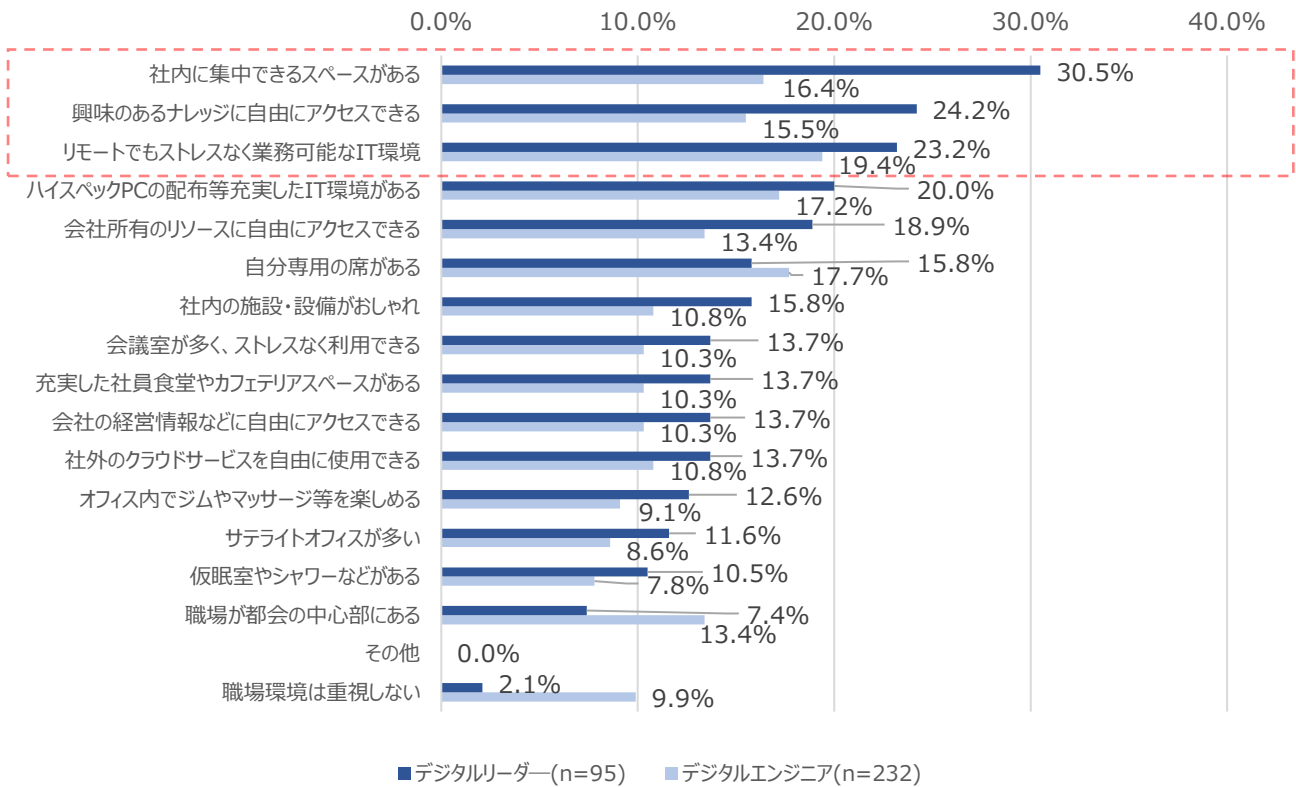
【図表V-2】働く上で重視すること(人材)



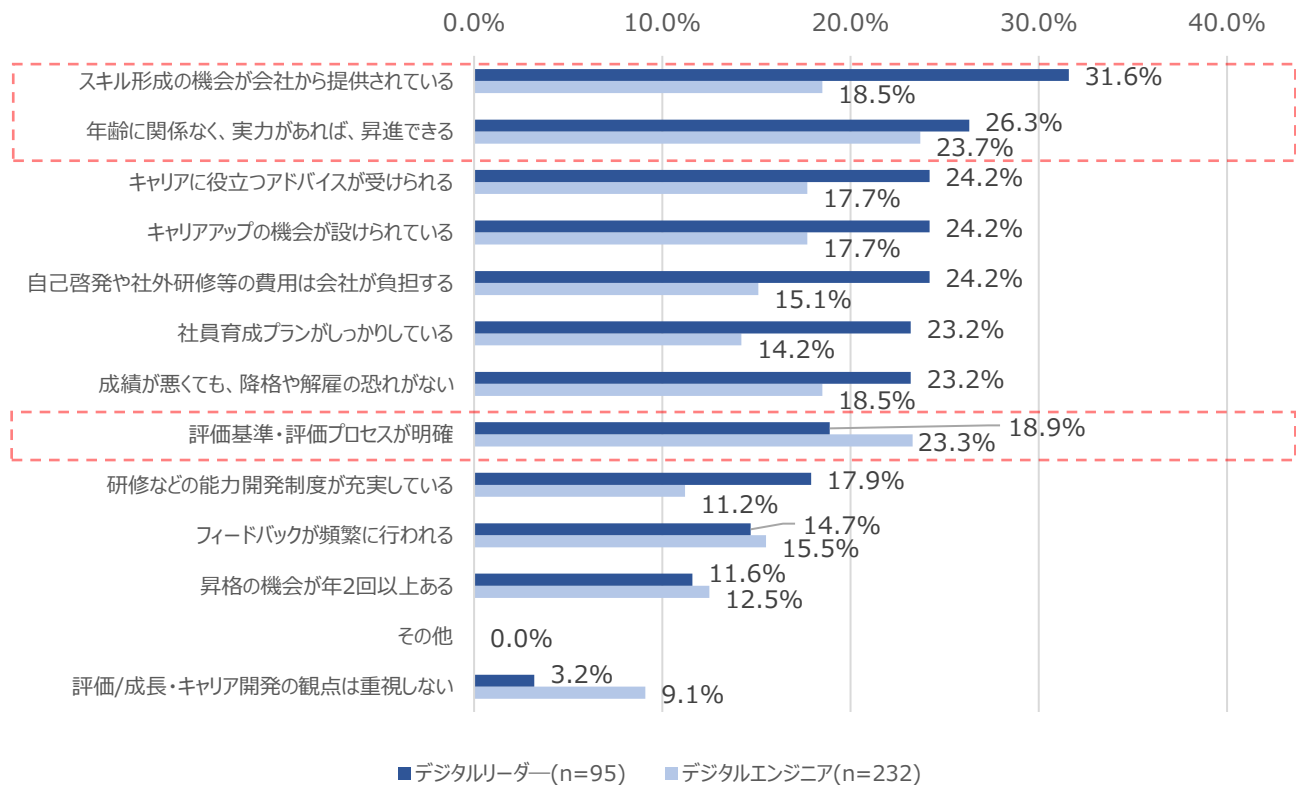
【図表V-3】働く上で重視すること(仕事内容)



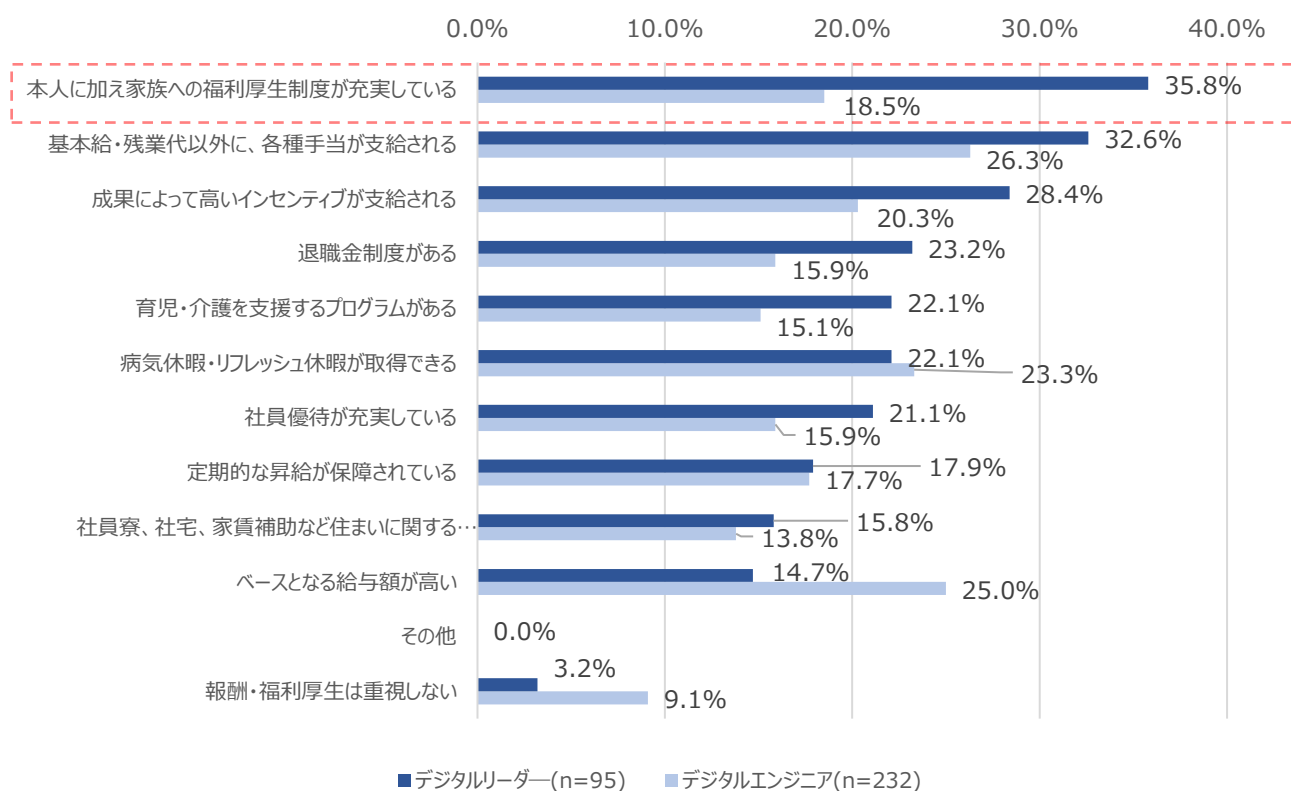
【図表V-4】働く上で重視すること(職場環境)



【図表V-5】働く上で重視すること(評価/成長・キャリア開発)



【図表V-6】働く上で重視すること(報酬/福利厚生)



【図表V-7】働く上で重視すること(ワークライフバランス)

