



DX推進における組織と人財のターンオーバーとは？

（西日本）ソリューション研究会

これからの人財育成プロジェクト

2023/2/3 最終報告会

リーダー 横井 芙未子（山田、渡辺、中野、浦、深見）

Agenda

- 第1章 プロジェクトについて
- 第2章 IT人財における課題
- 第3章 IT人財におけるスキルの定義
- 第4章 アンケート結果・考察（現状）
- 第5章 アンケート結果・考察（将来）
- 第6章 これからの人財育成PJからの提言

第1章

プロジェクトについて

はじめに

世界がワールドカップで盛り上がっている頃、論文作成に向けて悩んでいました。

当プロジェクトにおける人財不足（当初10名から4名離脱状態・・・）
リーダー、サブリーダーが特に業務多忙の状態が続く
毎回のうちあわせで「このまま続けますか？」という自問自答の日々
メンバーが東京、関西、九州とバラバラで一度もリアルで会っていない



はじめに

今いるメンバーで、やれることをやりたい。
私たちにはアンケートがある！！
そこで定量的に言えること、定性的に言えることを
小さくてもいい、提言したい！！！！

はじめに

私たちが分析した結果として提言できること。

1. IT人財にとって必要なスキルはスペシャルスキルよりもビジネススキル！
2. 現状コンサル能力が低く、10年後を鑑みるとスキルUPの必要あり
3. 越境学習をするとスキル全体のスコアが高くなる傾向にある。
4. スペシャルスキルを持った若年層を活かすマネジメントがより重要となる。
5. 個人がキャリアパス（ビジョン）を持つことがスキルアップにつながる。



はじめに

人財を育成するには、
人財育成戦略を変えていく（ターンオーバー） 必要がある。
そのためには、組織の変革が必須。

なんとなく、みんなそうだろうなと思っていたことを
実際に、アンケートを使った実証実験で
数値として検証した結果をもとに提言をさせていただきます。
この結果にいたるまでの経緯を簡単に説明します。

プロジェクトの背景

【分科会テーマ】これからの人財育成～今後求められるITエンジニアとは？

【概要】今後、**企業が必要とするデジタル人財**とはどのような人か、業務にデジタル技術を活用することで新たな価値を生むことが求められると言われていますが、そうした人財を育成するにはどうすれば良いのか。**デザイン思考が必要**と言われていますが、それを組織に根付かせるにはどうすれば良いのか。多様化する価値観・思考や世代間ギャップの中、育成される側が望む育成方法とはどのようなものかも合わせて検討します。

プロジェクトのゴール

将来の人財
不足を鑑み、
IT人財のスキル
セットを定義
したい。

具体的に何を
すれば人財育
成ができるの
かを明確にし
たい。

ユーザー会社、
IT会社両方
で持ち帰って
すぐに使えるも
のを作りたい。

企業が必要とするデジタル人財が持つべきスキルを定義し、
特性ごとに、どういう人財育成をすることで組織の成長につながるかを
実証実験（アンケート）を実施し、提言する。

全体スケジュール

#	大タスク	オーナー	2022年												2023年		
			2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
			▲2/25 分科会発足会				▲6/3 第1回進捗報告会		▲8/26 第2回進捗報告会		▲11/18 第3回進捗報告会		▲12/2 発表会タイトル・概要提出 ▲12/22 成果報告書提出期限 ▲1/24 発表会リハ ▲2/1 発表会資料提出 ▲2/3 分科会発表会 ▲3月 全国大会				
1	スキルの定義																
2-1	アンケートの作成																
2-2	アンケートの集計・分析																
3-1	成果物作成（論文）																
3-2	成果物作成（プレゼン）																



この分科会でメンバーが学んだこと

アンケートを通じて様々な会社でも同じ思いを持っていることの実証実験ができた	自業務と分科会の両立に苦慮したが、やり遂げることができ達成感が大きい
良かった点	
何とか形になったのは、全員の「何とか最後までやり遂げたい」という思いがあったから	「これからの人財育成」は、範囲が広くて難しくもあり、落としどころが多い。面白くもあり、やりがいのあるテーマだった

参加者の熱量とコミュニケーション頻度は分科会の運用に大切	テーマの決定や軌道修正の難しさを痛感
要改善点	
分科会前半において高頻度な交流があった方がよかった	一度もリアルで会えない状態でのメンバーのモチベーション維持が難しかった

第2章

IT人財における課題

IT人財の課題は大きく2つ

情報処理推進機構のDX白書2021と経済産業省のDXレポートによると、日本企業のIT人財の課題は大きく分けて以下の2つがある。

組織文化

+

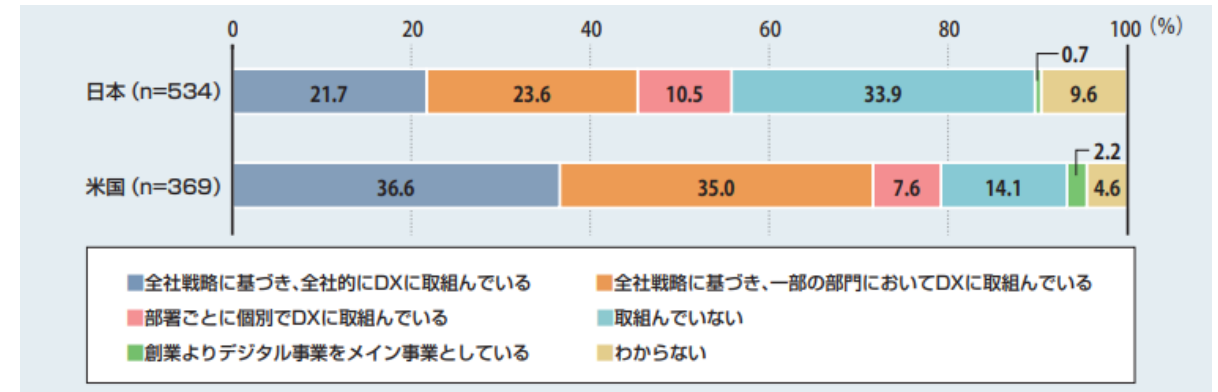
人財不足

企業は事業環境の変化に迅速に適応する能力を身につけ、企業文化やビジネスモデルを変革（DX推進）する必要がある。

組織文化の課題

自社がDXに取り組んでいるか？という問いに対して、日本企業と米国企業に大きな差がある。

日本企業：約56%
米国企業：約80%

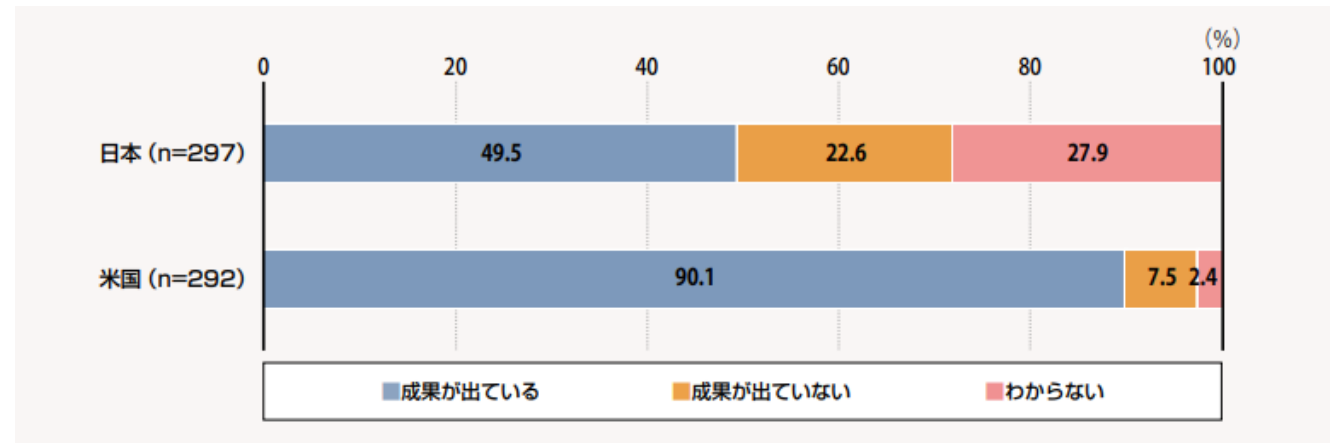


組織文化の課題

DXの取り組みにおいて、設定した目的に対する成果の状況について尋ねた結果
日本企業はDXへの取り組みに対する成果がでておらず、わからないという回答も多い。

日本企業：49.5%が「成果が出ている」
「わからない」は、27.9%

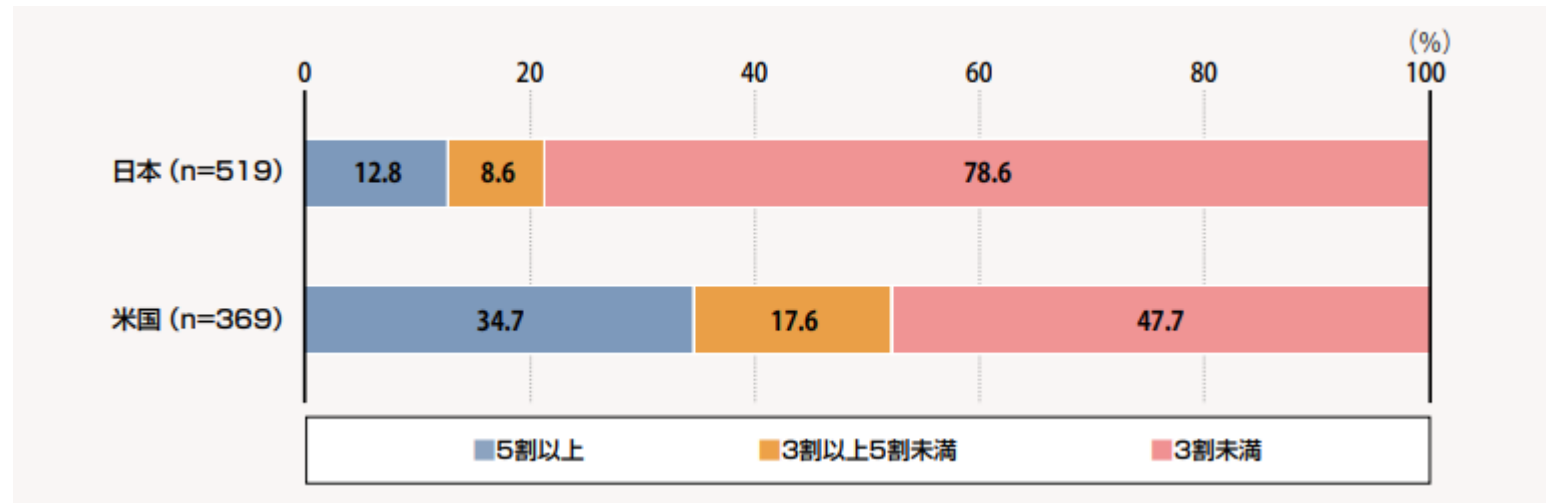
米国企業：90.1%が「成果が出ている」
「わからない」は、僅か2.4%



人財不足の課題

自社の役員がIT分野に見識があると回答した割合は米国に比べて低く、日本の経営層のITに対する理解が不十分であることが懸念される。

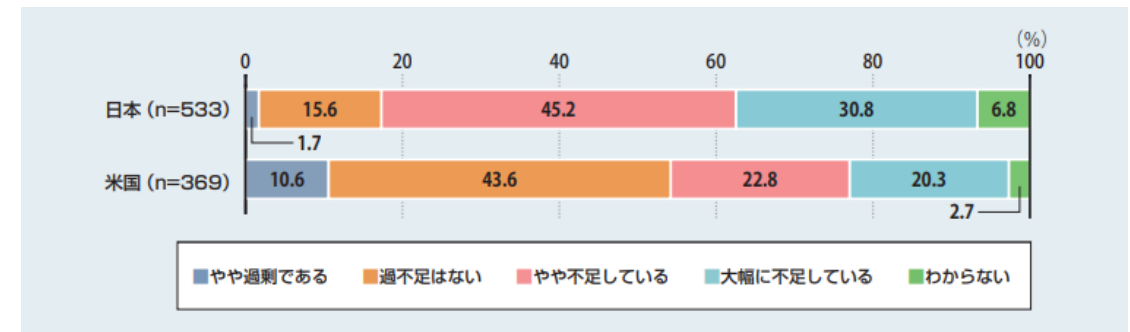
日本企業：21%
米国企業：52.3%



人財不足の課題

自社のIT人財に対する不足感で大きな開きがあり、日本企業では人財不足が課題である。

日本企業 : 76%
米国企業 : 43.1%

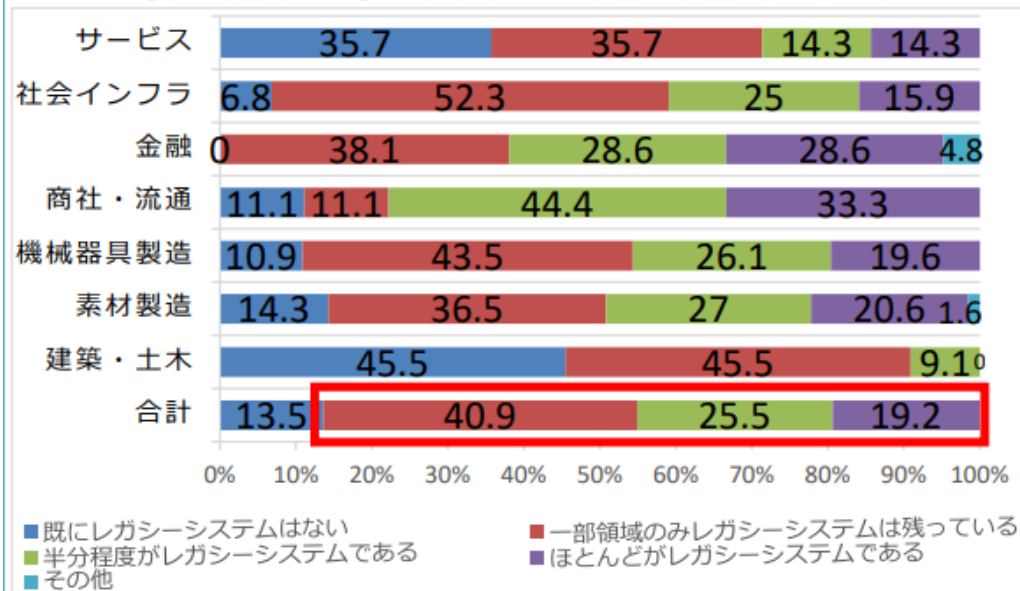


DX推進の足かせ原因

DXの足かせになっている原因として、技術面の老朽化、システムの肥大化・複雑化、ブラックボックス化等の問題があり、進めたくても進められないのが現状である。

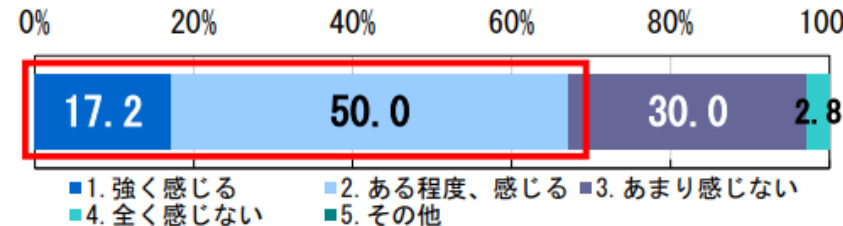
また、レガシーシステムの維持・運営に多くの要員（約8割）が割り当てられており、戦略的なIT投資に資金・人財を振り向けられていない。

約8割の企業がレガシーシステムを抱えている



日本企業がDXの足かせ原因はレガシーシステムだと感じている割合

約7割の企業が、レガシーシステムがDXの足かせと感じている



(出典) 一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会「デジタル化の進展に対する意識調査」(平成29年)を基に作成

DX推進のためには・・・

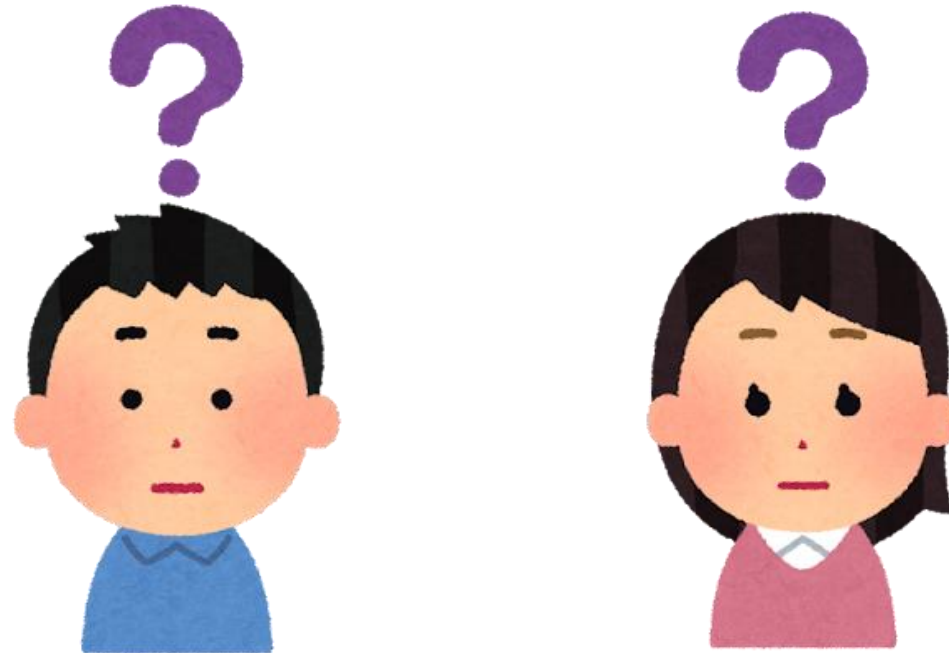
まずはトップダウンで
組織がIT投資の方向に向くようにですが、
DXの部署を作ってもなかなか推進できていないのが現状

そこで、私たちは、「人財」に注目をし
IT人財に必要なスキルを定義し、
組織のDX推進をボトムアップで
加速させる一手を提言する。

第3章

IT人財におけるスキル定義

どのようなスキルがIT人財に必要なんだろうか？

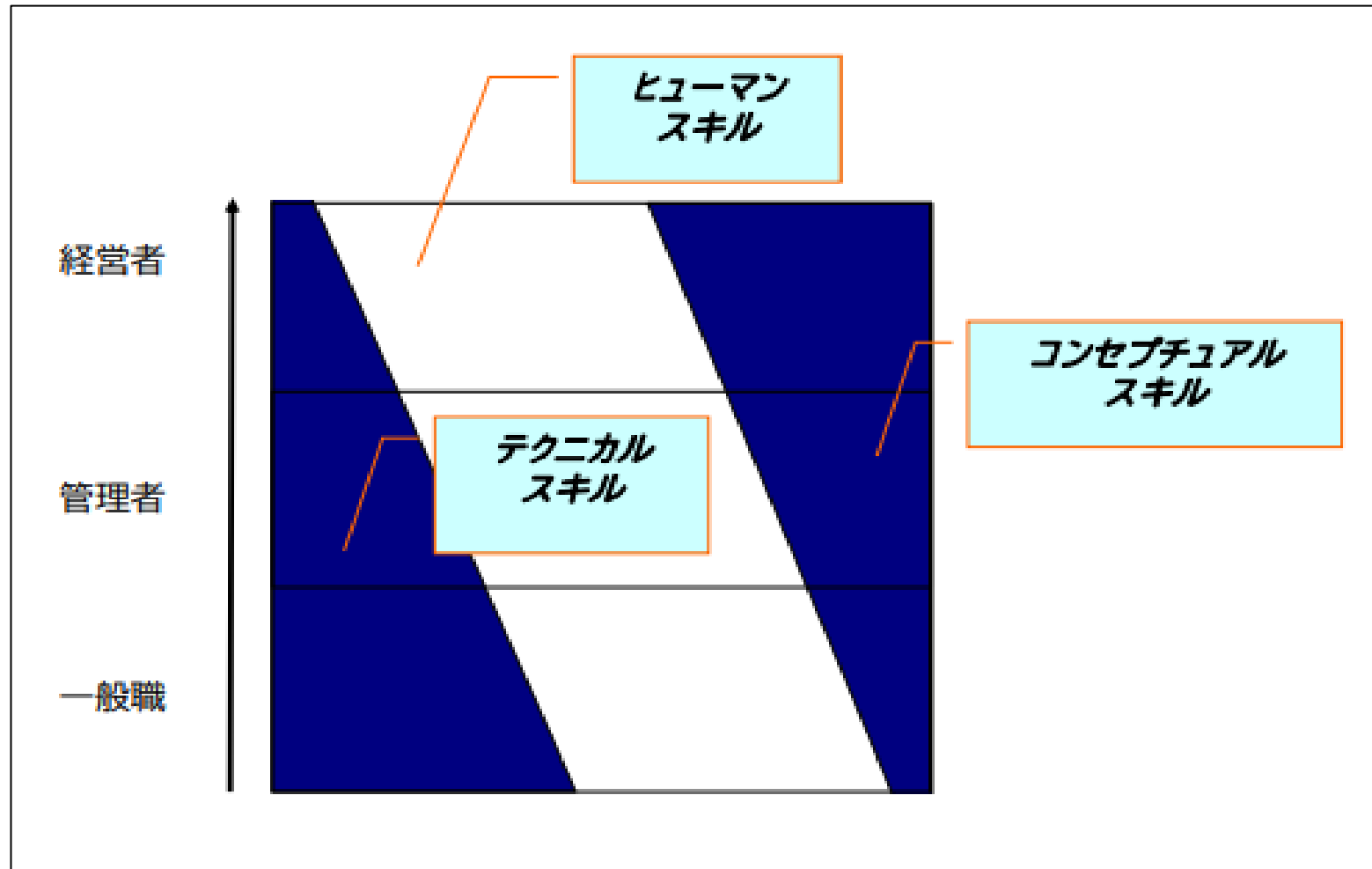


ITスキルの分類

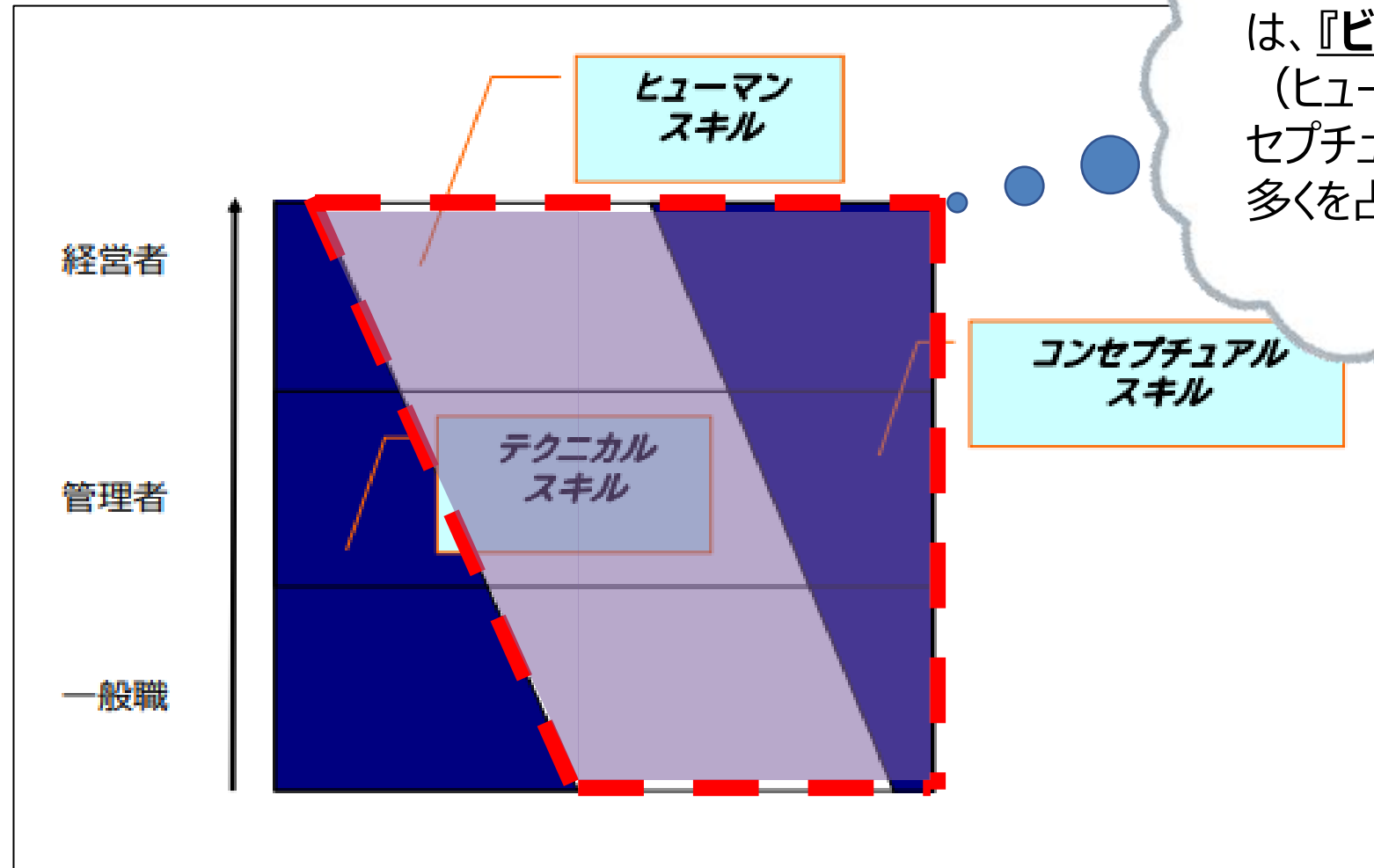
ハーバード大学のロバート・カッツ教授によると、スキルは次の構造に分類されます。

- **テクニカルスキル(専門能力)**
業務を遂行する上で、前提として持っている必要のあるスキル
情報サービス産業では、ITスキルに相当
- **ヒューマンスキル (人間理解能力)**
業務で成果を出すための実行力
- **コンセプチュアルスキル (概念化能力)**
他者のレベルに合わせて物事を概念化・抽象化するスキル

職位に応じたスキルの割合



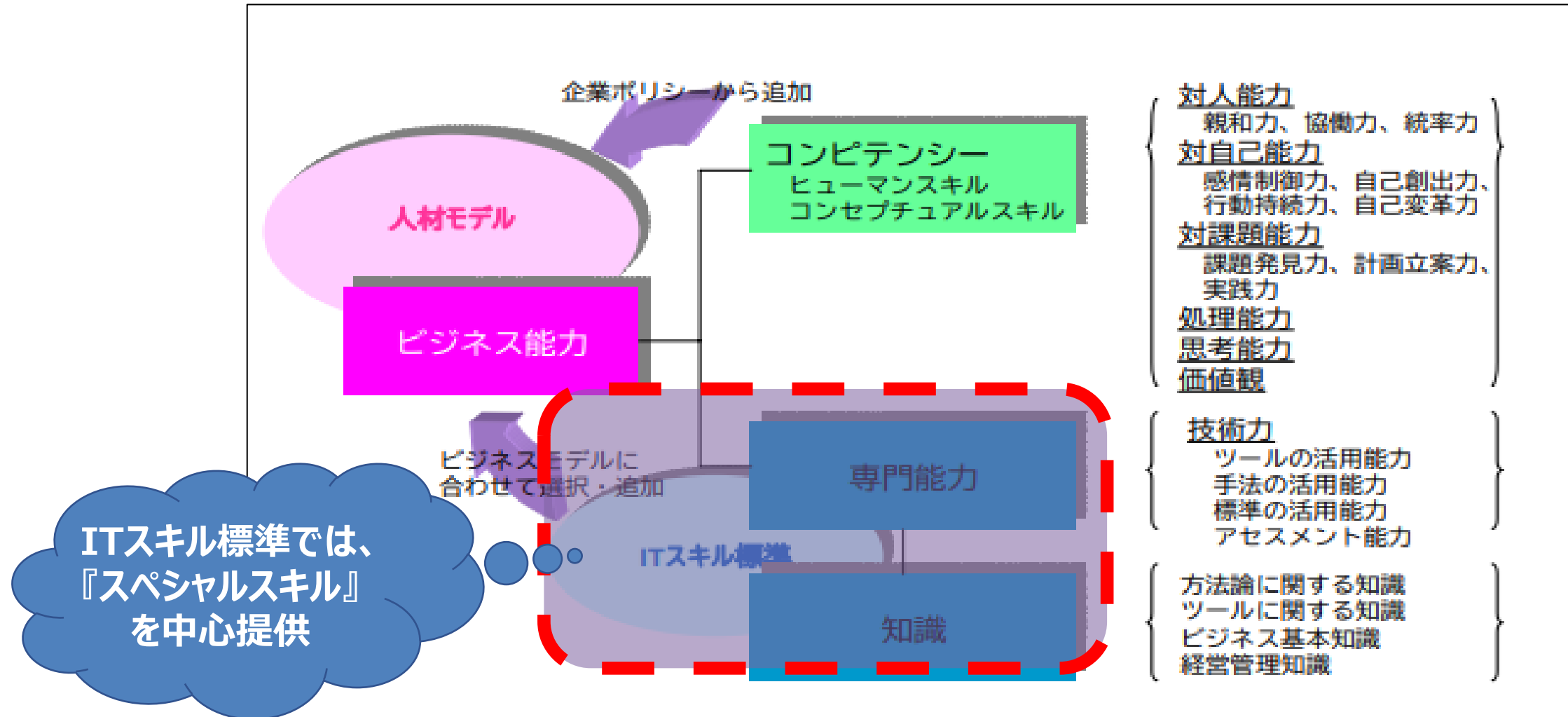
職位に応じたスキルの割合



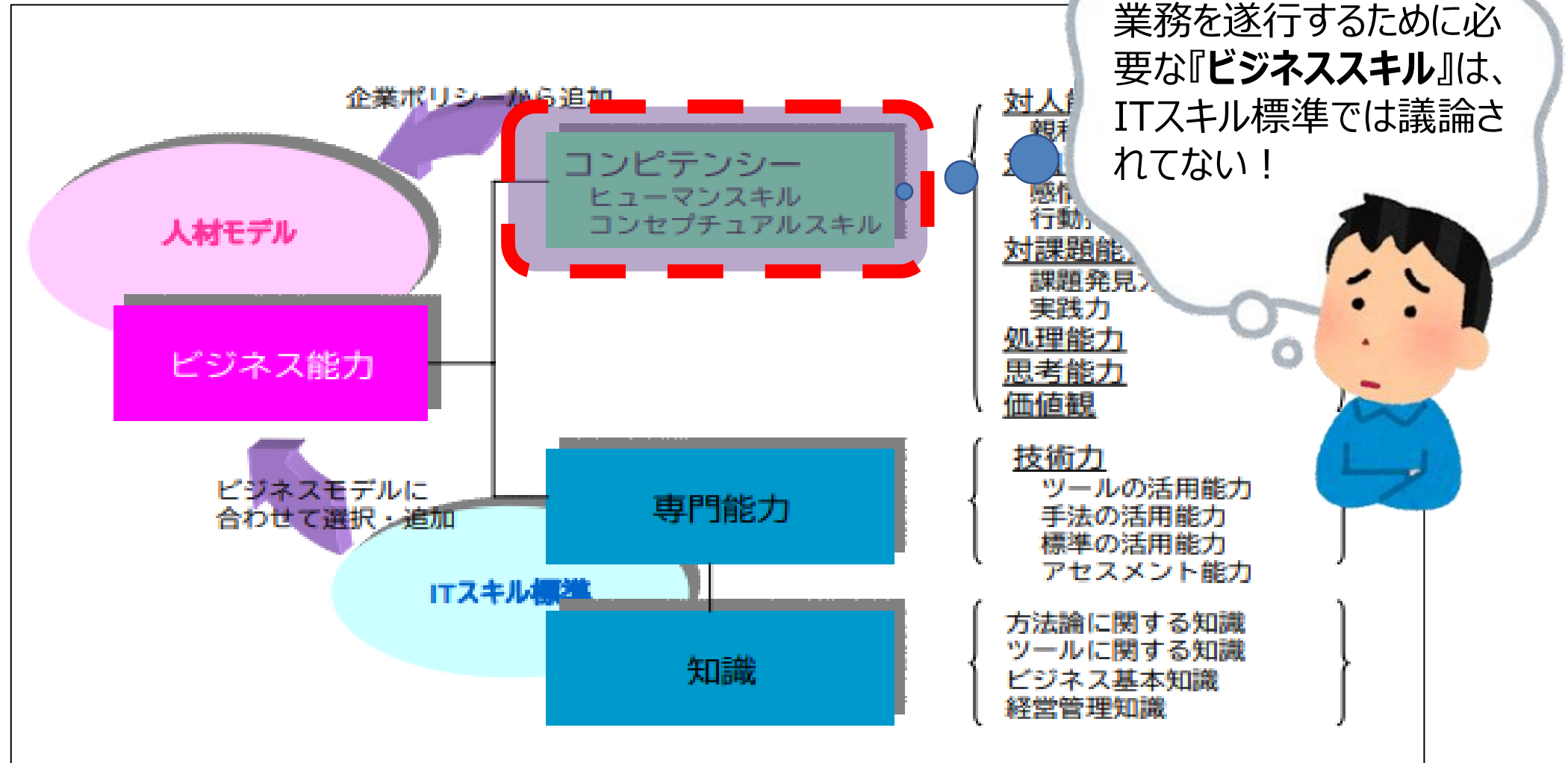
業務を遂行するためには、『**ビジネススキル**』（ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキル）が多くを占める。



ITスキル標準におけるスキル定義



ITスキル標準におけるスキル定義




IT人財に必要なビジネススキルとは？



未来の人財について

「未来人材ビジョン」では、
自動車、電機、産業機械、エネルギー、小売、物流、建設、金融
といった各業種から、グローバル競争を戦う大企業の社長や役員から、「これから求められる人材像」を確認。



1. 「常識や前提にとらわれず、ゼロからイチを生み出す能力」
 2. 「夢中を手放さず一つのことを掘り下げていく姿勢」
 3. 「グローバルな社会課題を解決する意欲」
 4. 「多様性を受容し他者と協働する能力」
- といった、根源的な意識・行動面に至る能力や姿勢が求められる。

現在、将来に必要なスキル

意識、行動面	ビジネス力	スキル	知識
意欲・積極性	情報収集	基盤スキル	科学・技術
自発性	状況変化の把握	学習スキル	化学・生物学
ねばり強さ	的確な予測	数理スキル	芸術・人文
向上心・探究心	的確な決定	言語スキル：文章	医療・保健
責任感・まじめさ	問題発見力	言語スキル：口頭	ビジネス・経営
信頼感・誠実さ	ビジネス創造	テクニカルスキル	外国語
人に好かれること	革新性	ヒューマンスキル	土木・建築
リーダーシップ	戦略性	コンピュータスキル	警備・保安
協調性	客観視	モノ等管理スキル	
柔軟性	説明力	資金管理スキル	
注意深さ・ミスがないこと	交渉力	段取りのスキル	
スピード			
社会常識・マナー	基礎的機能	その他	
身だしなみ・清潔感	基本機能	仕事に関係する人脈	
体力・スタミナ	知的機能	資金力	
ストレス耐性	感覚機能	仕事に関係する免許・資格	
社会人、職業人としての自覚	運動機能	現在の仕事に特有な知識や経験	
現在の職業に特有の態度・行動			

（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」を基に経済産業省が作成。

出典元：未来人材ビジョン

(<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220531001/20220531001-1.pdf>)

現在、将来に必要なスキル

56の能力等に対する需要

2015年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14
責任感・まじめさ	1.13
信頼感・誠実さ	1.12
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11
スピード	1.10
柔軟性	1.10
社会常識・マナー	1.10
粘り強さ	1.09
基盤スキル※	1.09
意欲積極性	1.09
⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル



2050年	
問題発見力	1.52
的確な予測	1.25
革新性※	1.19
的確な決定	1.12
情報収集	1.11
客観視	1.11
コンピュータスキル	1.09
言語スキル：口頭	1.08
科学・技術	1.07
柔軟性	1.07
⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

出典元：未来人材ビジョン

(<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220531001/20220531001-1.pdf>)

現在のIT人材にも当てはまるのか？

2015年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14
責任感・まじめさ	1.13
信頼感・誠実さ	1.12
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11
スピード	1.10
柔軟性	1.10
社会常識・マナー	1.10
粘り強さ	1.09
基盤スキル※	1.09
意欲積極性	1.09
⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル

現在



今日も、レガシーシステムの「維持」、「運用」



目立つのは、「ミス」や「トラブル」の時



出典元：未来人材ビジョン

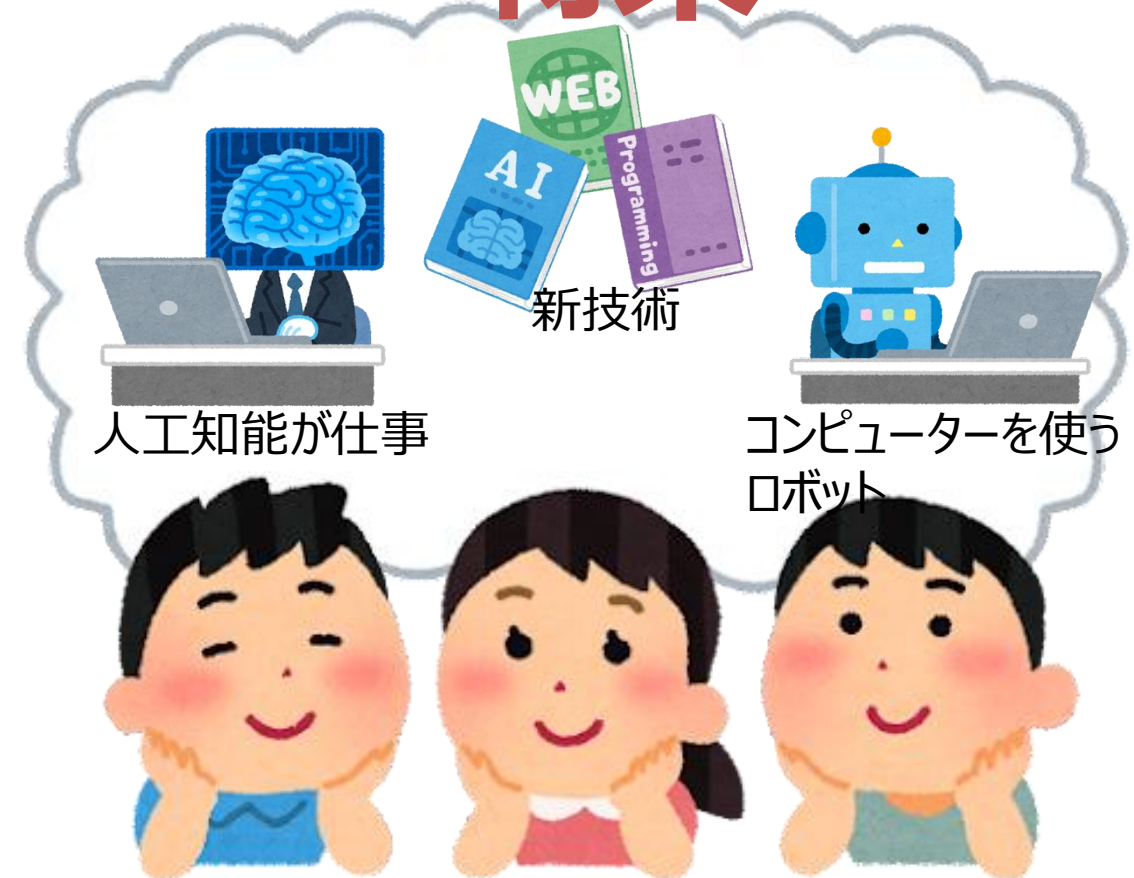
(<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220531001/20220531001-1.pdf>)

将来のIT人材にも当てはまるのか？

将来

2050年	
問題発見力	1.52
的確な予測	1.25
革新性※	1.19
的確な決定	1.12
情報収集	1.11
客観視	1.11
コンピュータスキル	1.09
言語スキル：口頭	1.08
科学・技術	1.07
柔軟性	1.07
⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力



出典元：未来人材ビジョン

(<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220531001/20220531001-1.pdf>)

IT人財スキル定義

- 今後は時代の変化を察知し、これまでにとらわれない考え方で業務を進めて行くスキル
- 求められるスペシャルスキルも変化していくため、この変化に対応できる“ビジネススキル”

が必要になるのではと考え
この仮説の基、スキルを定義し
アンケートを実施いたしました。



IT人財スキル定義

3			めっちゃできる	できる	あんまりできない	全くできない
4	スキル	質問文章	4	3	2	1
5	チームマネジメント	メンバーの一人ひとりが最大の力を発揮できるようにチームを導きながら目標を達成できていますか？	目標を大きく達成できていて、メンバーの意欲向上と能力向上に繋がっている	意識出来ている	あまり意識出来ていない	全くできていない
6	意思決定能力	状況を正確に把握した上で複数の解決案から最適な最終解決策を決めることができますか？	正確でスピーディな意思決定ができており周りから相談を受けることも多い	出来ている	あまり出来ていない	全くできていない
8	基本的な財務会計知識	基本的な財務会計知識を身につけていますか？	数字を読み解いて顧客や自社への改善案を提言できる	知識があり業務にも活かしている	業務に活かせるレベルに達していない	知識がない
12	市場志向	顧客へのアプローチや自社経営に関わるプロジェクトなどへのアプローチにおいて、企業をとりまく業界動向、競合動向などを幅広く取り入れることができますか？	普段から継続的に市場情報を入手しており業務（提言）に活かすことができている	普段から継続的に市場情報を入手しており業務に活かすことができている	あまり出来ていない	全くできていない
13	情報収集能力（社会動向への興味）	顧客へのアプローチや自社経営に関わるプロジェクトなどへのアプローチにおいて、企業をとりまく業界動向、競合動向などを幅広く取り入れることができますか？	普段から継続的に市場情報を入手しており業務に活かすことができている	出来ている	あまり出来ていない	全くできていない
15	交渉力	相手と自分の利害を調整し、お互いが納得できるゴールを目指し合意を得るまで話し合うことができますか？	調整、交渉を通して、お互いがWIN-WINの関係になるように導くことができる	お互いに妥協がありつつも（WIN-LOSE）交渉が出来ている	あまり出来ていない	全くできていない
16	コミュニケーション能力	業務上、自分自身のコミュニケーションで困る場面はありますか？	全く困らない	あまり困らない	困ることが多い	いつも困っている
17	プロジェクトマネジメント	自身がかかわったプロジェクトは無事にリリースできていますか？	問題なくできた	多少の問題はあったができた	問題は多かったができた	全くできていない
18	企画力	年に1回は自分から新しいことを提案して実行していますか？	他部署や会社を巻き込んだものをしている	自部署を巻き込んだものをしている	簡単なことはしている	全くできていない
19	業務知識	自分の業務内容を他者にわかりやすく伝えることができますか？	問題なくできる	多少自信のないところはあるができる	少しできる	全くできない
20	実行力	業務を期日通りに終えていますか？	問題なくできる	たまに遅れることがあるが基本問題なくできる	少しできる	全くできない
22	相互成長（情報拡散力）	自分の入手した情報を他者とも共有していますか？	頻繁にしている	結構している	たまにしている	全くできていない
24	付加価値提案	自分の提案内容は顧客（またはユーザー）に満足を与えていると思いますか？	顧客から好意的な評価をいただいている	出来ている	あんまり出来ていない	全くできていない
25	コンサルティング	顧客または社内の課題から解決方法を導くことができますか？	出来ており、顧客または社内から信頼を得られている	出来ている	少しは出来る	全くできない
26	リーダーシップ	目標や目的達成のために部署やチームのメンバーを導くことを意識出来ていますか？	自信を持って出来ている	出来ている	多少は出来る	自信がない
28	危機意識	常にリスクがないか考えるように意識していますか？	リスクと対応方法の両方を意識するようにしている	意識している	意識することがある	全く意識していない

+ ≡

12 シート1 ▾

シート4 ▾

シート2 ▾

シート3 ▾

データ探索

>

第4章

アンケート結果・考察（現状）

IT人財スキル分析の実施と狙い

IT人財の現状のスキル（ビジネススキル、スペシャルスキル）分析
今後どのようなスキルが求められるのか？

実施期間	2022年9月22日から10月5日
実施対象	全国ソリューション研究会参加企業に所属するITに関わる社員
有効回答数	64件
調査内容	<ul style="list-style-type: none">・回答者の年齢、IT業務歴、役職、雇用形態、職種、会社業種、会社規模などの属性。・ビジネススキルをどの程度身に付けられているかを問う質問27問とどこでどのように学習したか・スペシャルスキルをどの程度身に付けられているかを問う質問12問とどこでどのように学習したか・10年後のIT人財に求められるものは何か

IT人財スキル分析の実施と狙い

IT人財の現状のスキル（ビジネススキル、スペシャルスキル）分析
今後どのようなスキルが求められるのか？

状況を正確に把握した上で複数の解決案から最適な最終解決策を決めることができますか？

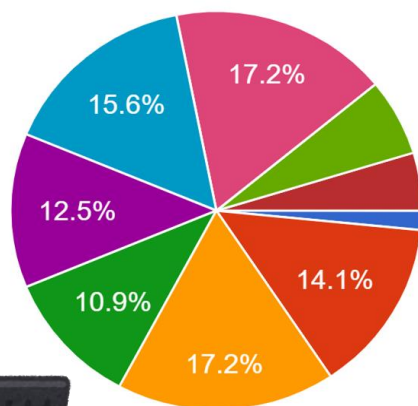
- ☐ 正確でスピーディな意思決定ができており周りから相談を受けることも多い
- ☐ 出来ている
- ☐ あまり出来ていない
- ☐ 全くできていない
- ☐ 経験できる環境がない

年齢構成と業務歴

年齢構成のバランスはいい、業務歴は11年以上が6割超

あなたの年齢を教えてください。

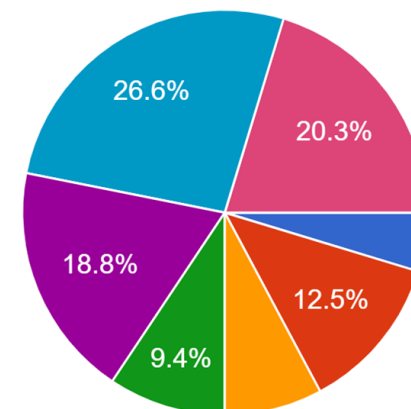
64 件の回答



- 20～24
- 25～29
- 30～34
- 35～39
- 40～44
- 45～49
- 50～54
- 55～59
- 60以上

あなたのITに関わる業務歴を通算で教えてください。

64 件の回答



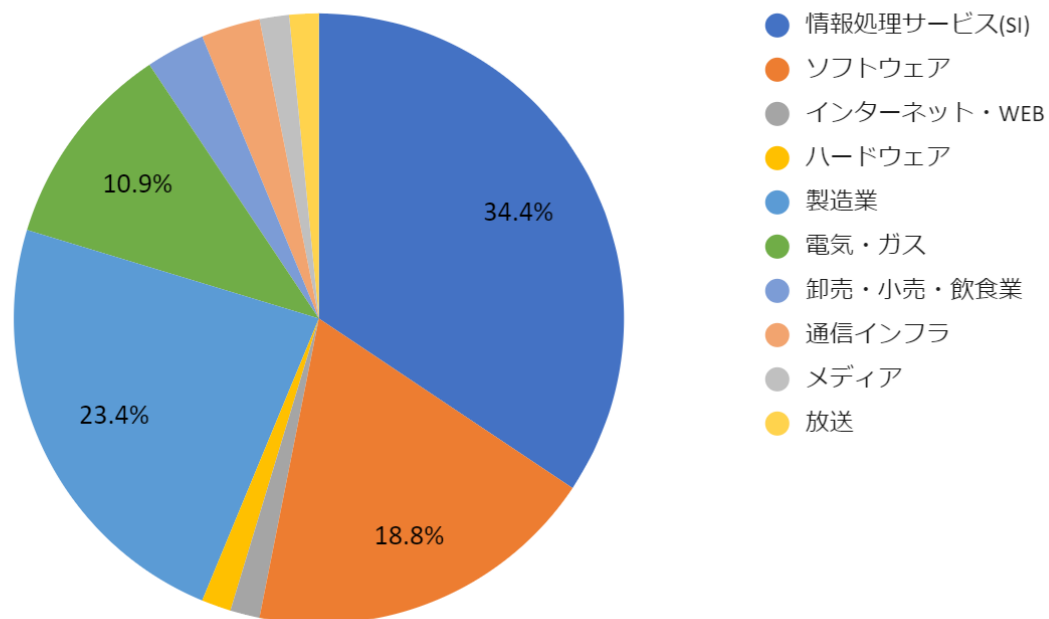
- 1年未満
- 2～3年
- 4～5年
- 6～10年
- 11～20年
- 21～30年
- 31年以上
- 未経験



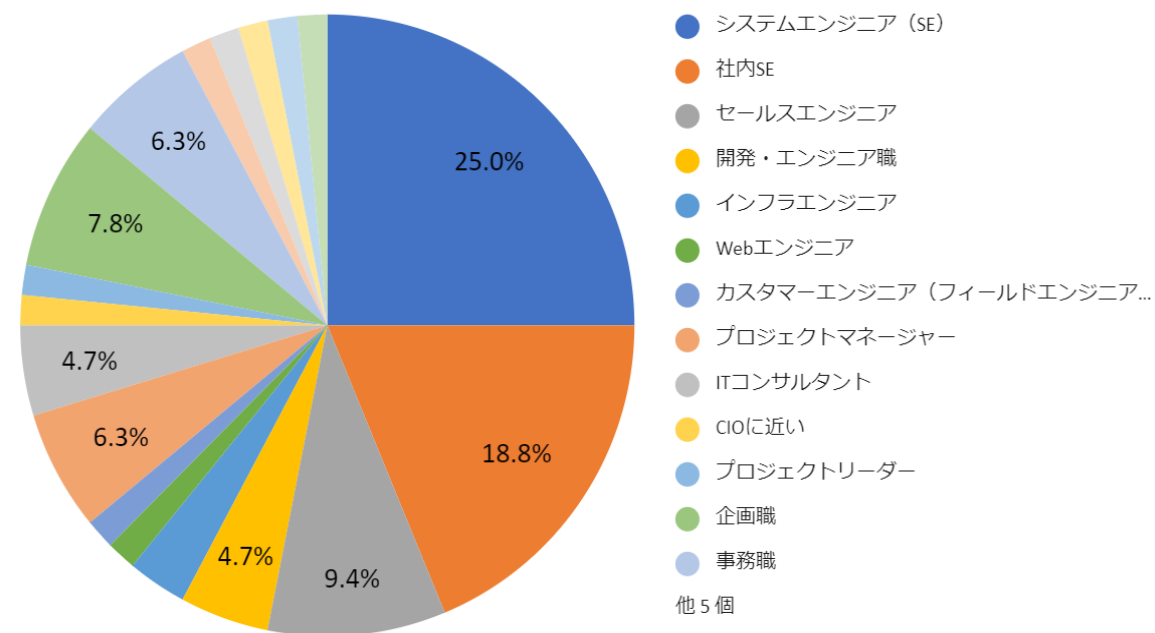
業種と職種

IT企業56%、ユーザー企業44%、
エンジニア64%、非エンジニア36%

あなたの所属する会社の業種を教えてください。



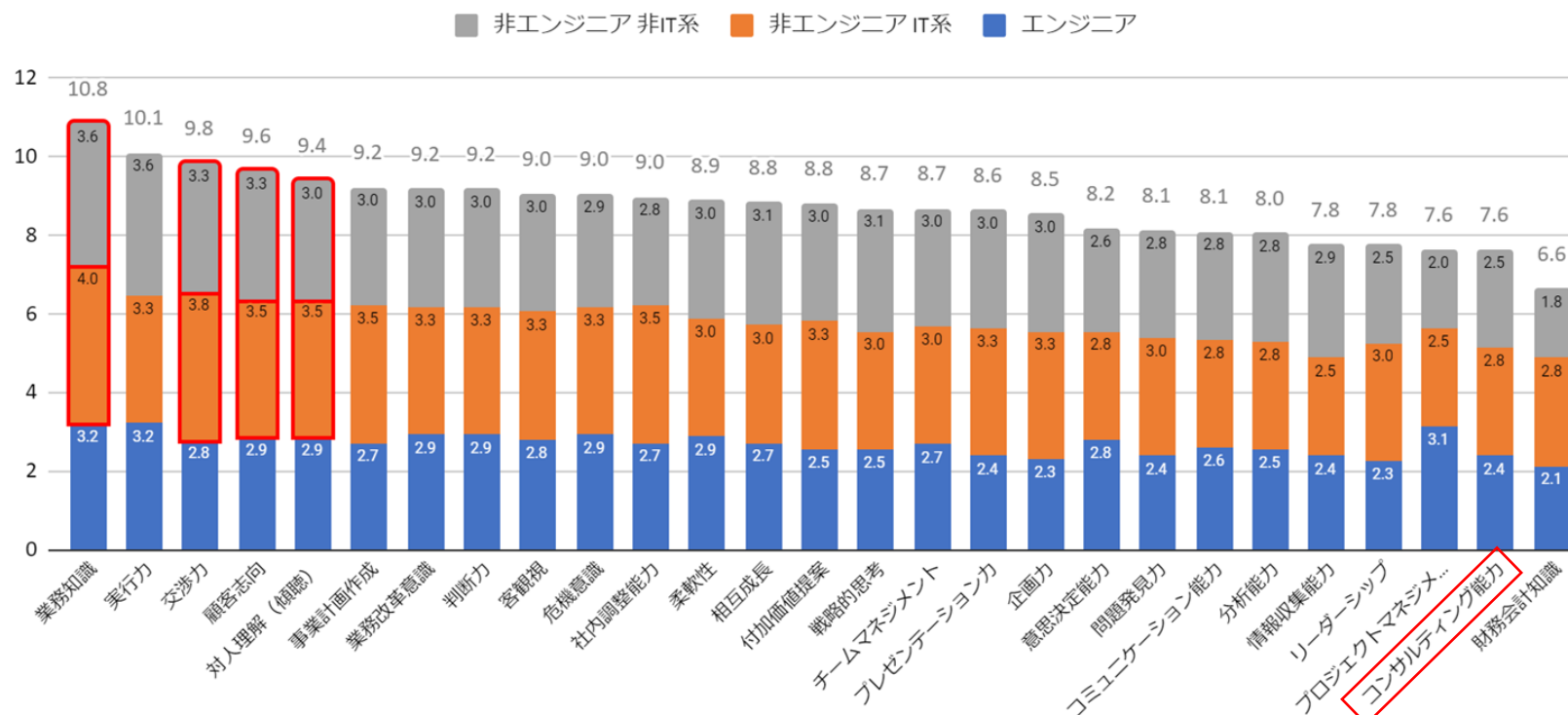
あなたの職種を教えてください。



ビジネススキル：IT企業

コンサルティング能力、財務会計知識が低い。
非エンジニアの業務知識が高く、交渉力や顧客志向、傾聴、社内調整能力が高い。

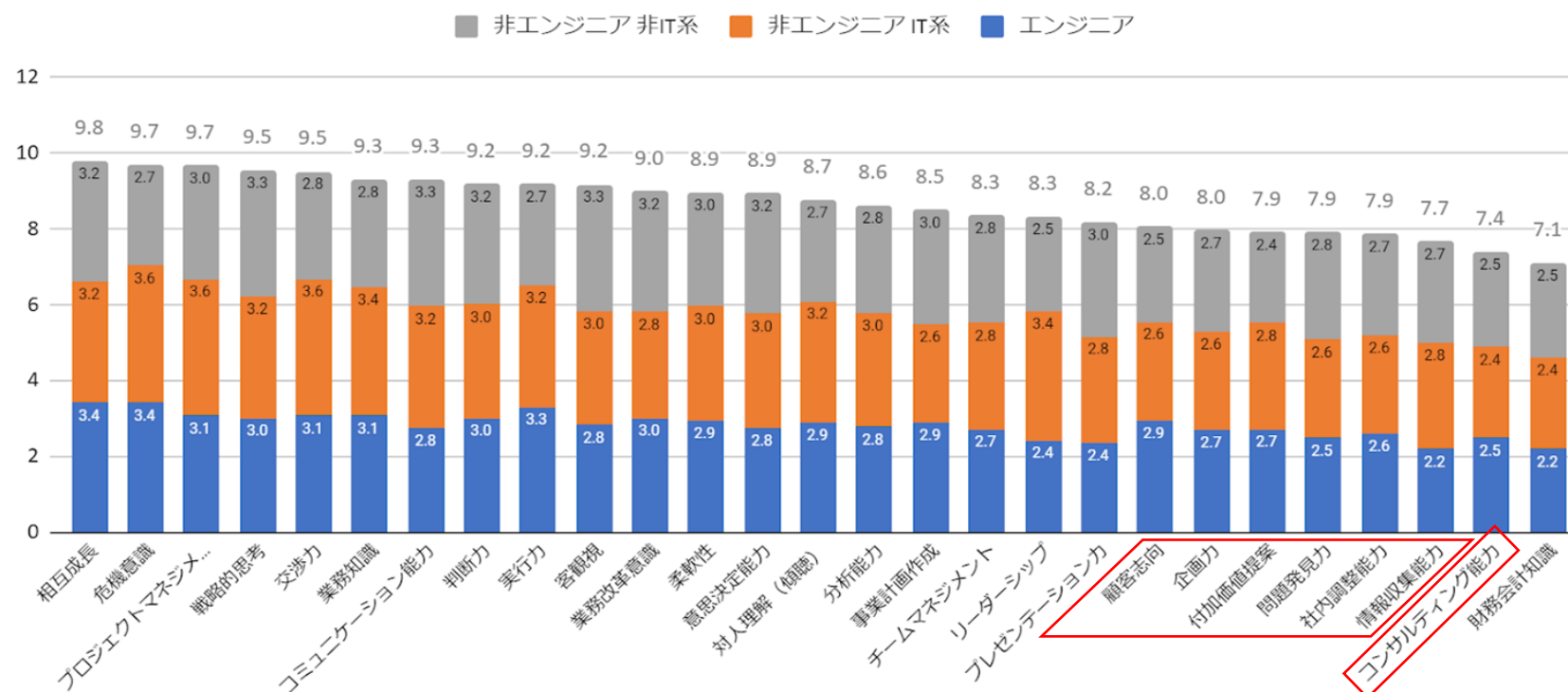
IT企業：ビジネススキルスコア積み上げ



ビジネススキル：ユーザー企業

コンサルティング能力、財務会計知識が低い。
社内向けの顧客志向や企画力、情報収集能力が低い傾向DX加速の足かせになりかねない。

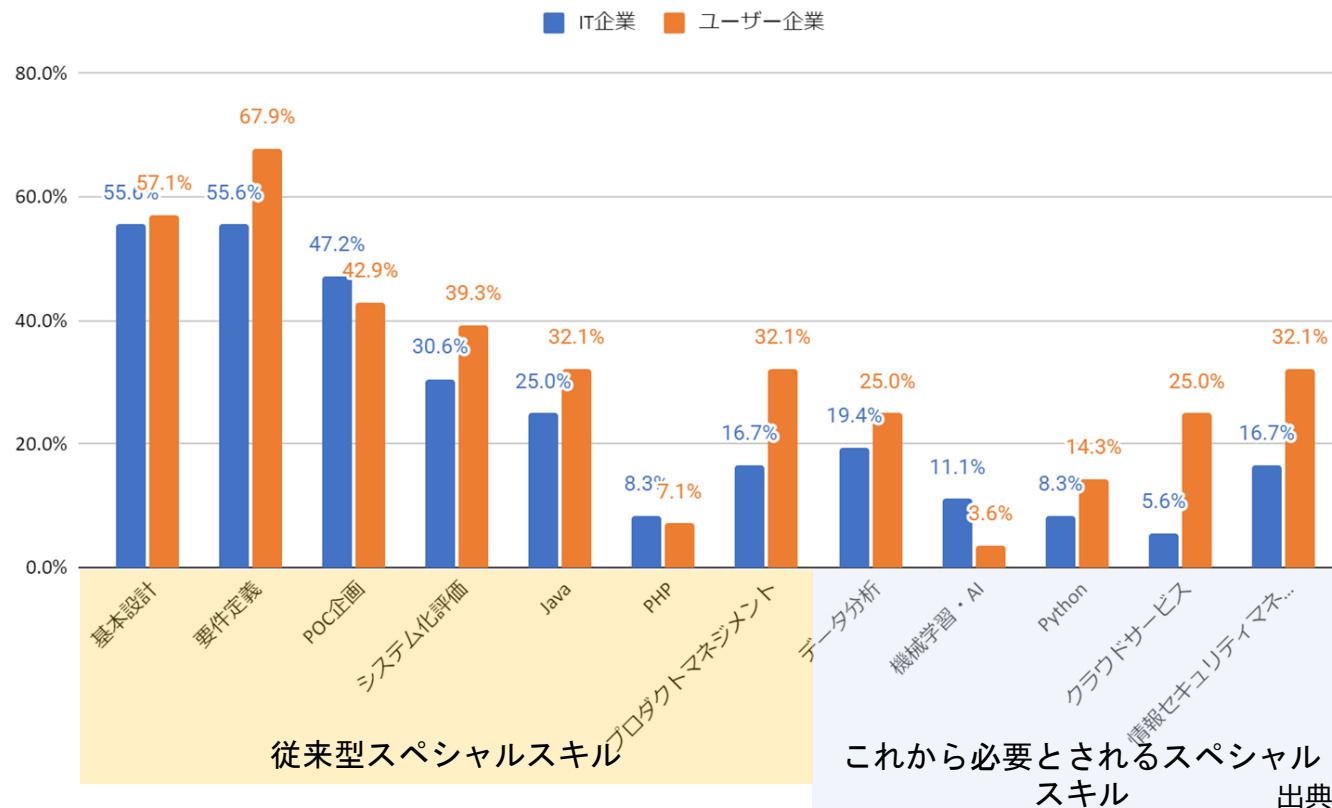
ユーザー企業：ビジネススキルスコア積み上げ



スペシャルスキル

「従来型スペシャルスキル」と「これから必要とされるスペシャルスキル」と区分分けして分析を実施。
ユーザー企業の方がスキル所有割合が高い。IT企業がスキルのレベル感を高く見ている可能性を否定できないものの、ユーザー企業の方が幅広くスキルを求められている現状がわかった。

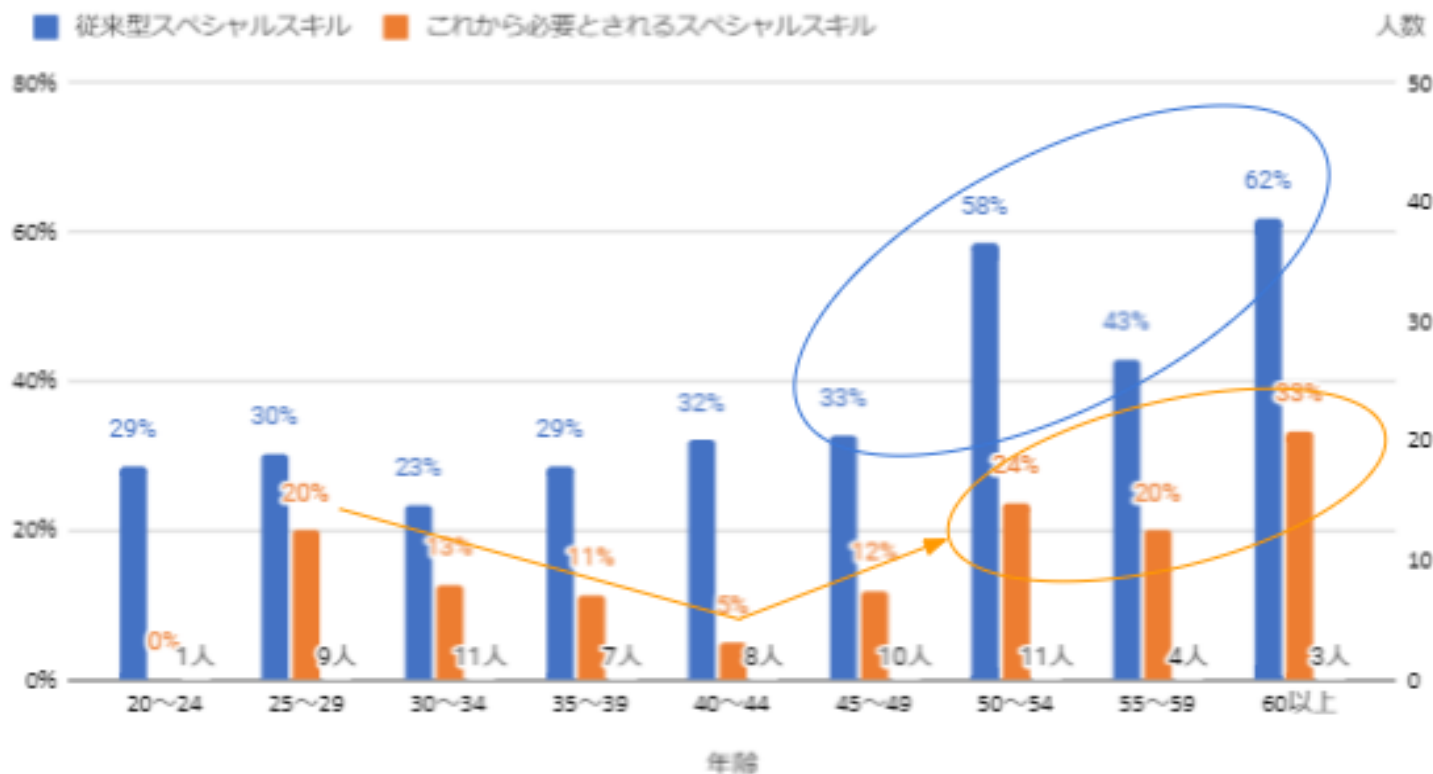
スペシャルスキル所有割合



年齢別：スペシャルスキル

これから必要とされるスペシャルスキルはV字となっていることがわかった。
経験だけで得られるものだけでなく、学生時代の教育の効果や、吸収力の高さがある若手が増えてきていることも想定され、いろいろな人財を活かすマネジメントが求められるといえる。

年齢別 スペシャルスキル

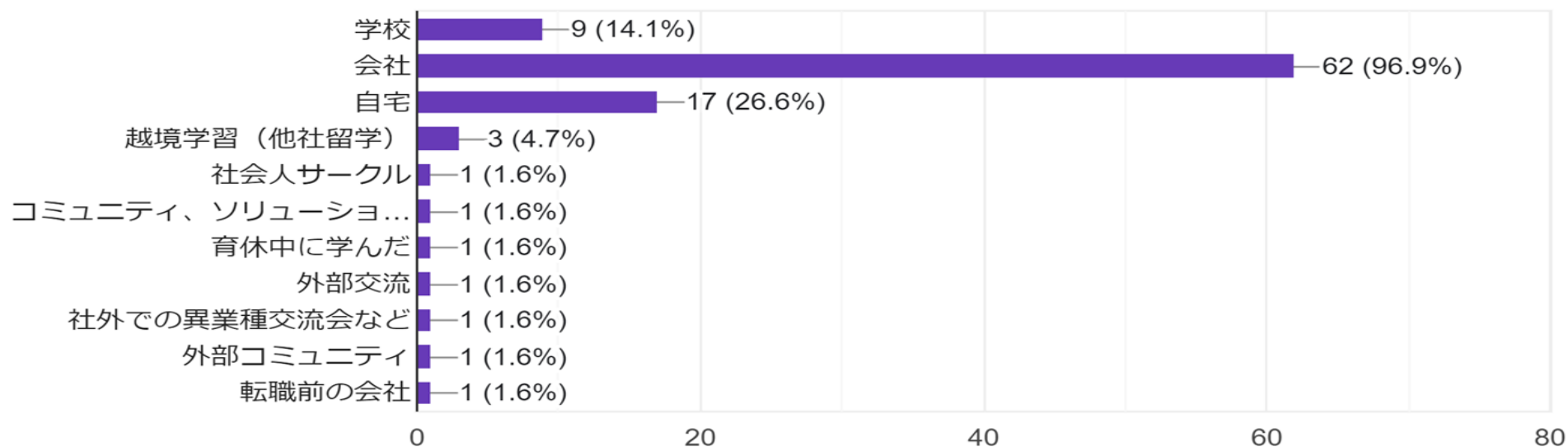


学習方法

ビジネススキル、スペシャルスキルともに学びの場として会社、自宅、学校の順。その次にまだまだ少数派であるものの越境学習で学んだ人もでてきている。

これらのビジネススキルはどこで学びましたか

64 件の回答



越境学習とスキルの相関

越境学習効果を計測すると、ビジネススキル、スペシャルスキルともに一定の効果が確認された。

		人数	人数割合	ビジネススキルスコア	スペシャルスキルスコア
ビジネススキル	越境学習あり	3名	4.7%	77.67	1.67
	越境学習なし	61名	95.3%	75.25	3.43
スペシャルスキル	越境学習あり	2名	3.1%	75.5	4
	越境学習なし	62名	96.9%	75.35	3.32

第5章

アンケート結果・考察（将来）

“10年後のIT人財像”をどのように分析する？



どのアンケート項目が使える？

アンケート項目：

「10年後のIT人材には何を求められると思いますか？」

(文章で自由に回答記入)

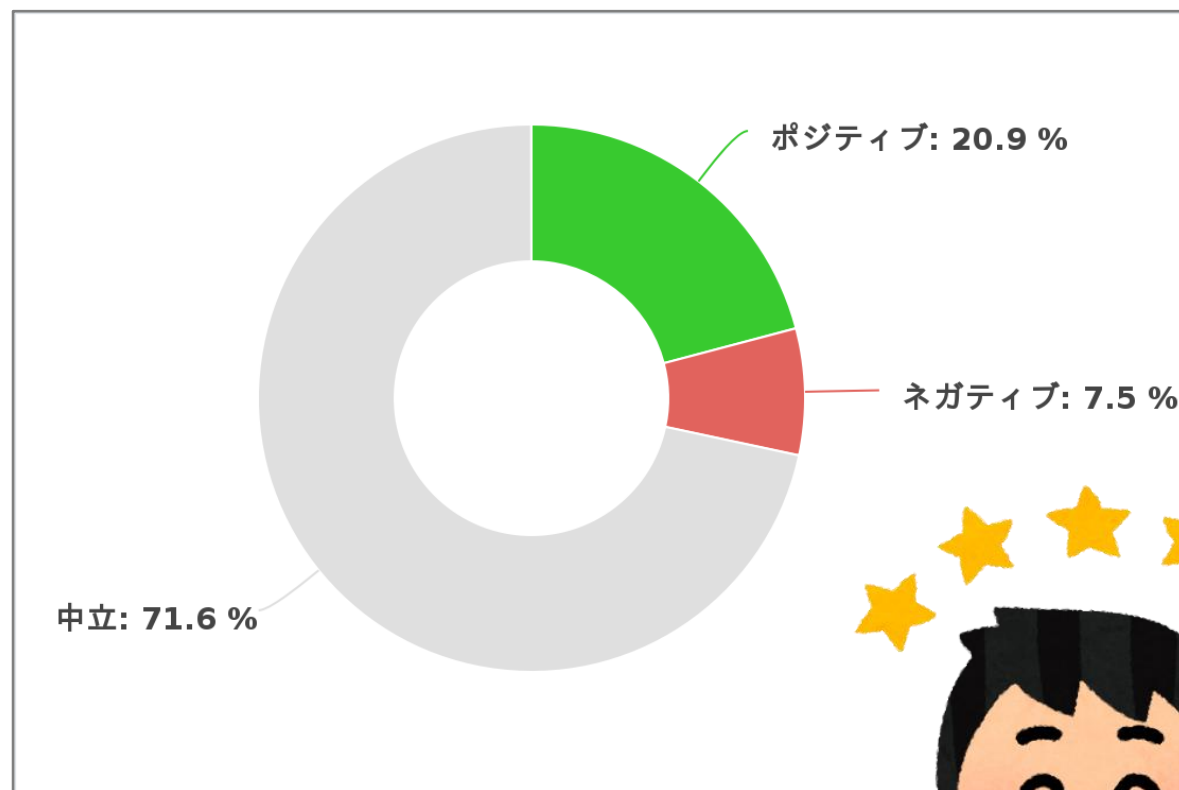


どのように分析する？

アンケート

ユーザーローカル AIテキストマイニング
(<https://textmining.userlocal.jp/>)

“10年後のIT人財像”への印象は？



ネガティブな割合は7.5%

10年後のIT人財像を
ポジティブにとらえている
回答者が多い

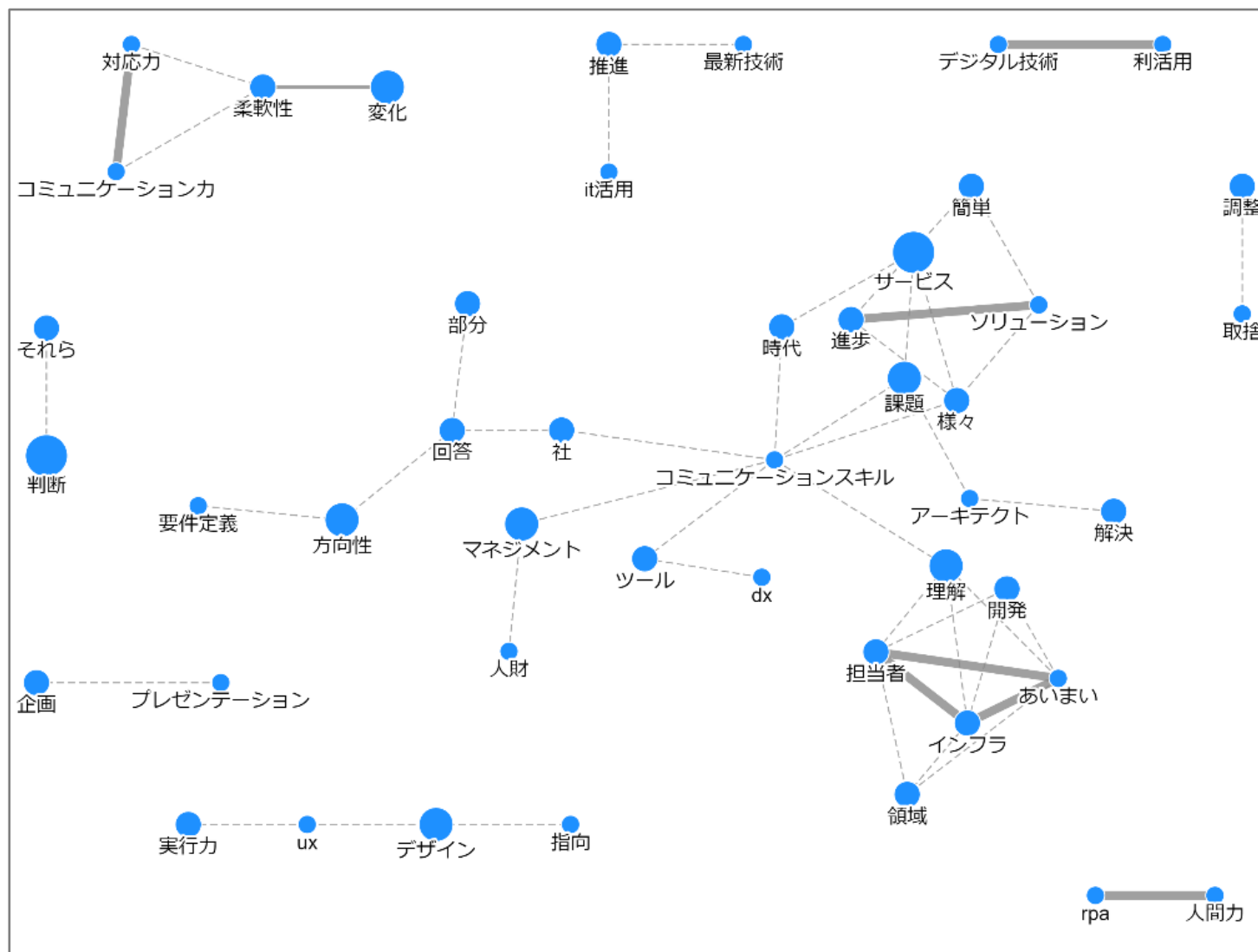


単語出現頻度

■ 名詞	スコア ▼	出現頻度 ▼
ビジネススキル	17.29	2
人材	16.87	10
企画力	14.94	4
ニーズ	8.64	5
データ分析	7.65	1
ux	7.65	1
rpa	7.65	1
it活用	7.65	1
コミュニケーション能力	7.33	3
能力	7.02	13
実行力	6.14	2
マネジメント	5.68	3
デジタル技術	5.36	1
問題解決能力	5.10	1
コミュニケーションスキル	4.89	1

■ 動詞	スコア ▼	出現頻度 ▼
取りまとめる	2.82	1
作り出せる	2.23	1
生み出す	1.39	3
またがる	1.37	1
組み合わせる	1.11	2
落とし込む	0.83	1
応じる	0.78	2
活かす	0.66	2
突き抜ける	0.65	1
つなげる	0.49	1
携わる	0.44	1
基づく	0.44	1
寄り添う	0.26	1
できる	0.25	14
引き出す	0.25	1

共起キーワード



“10年後のIT人財”にビビっ！とくる単語

【高スコアな単語（名詞）】

ビジネススキル、人材、企画力、ニーズ、データ分析

【高スコアな単語（動詞）】

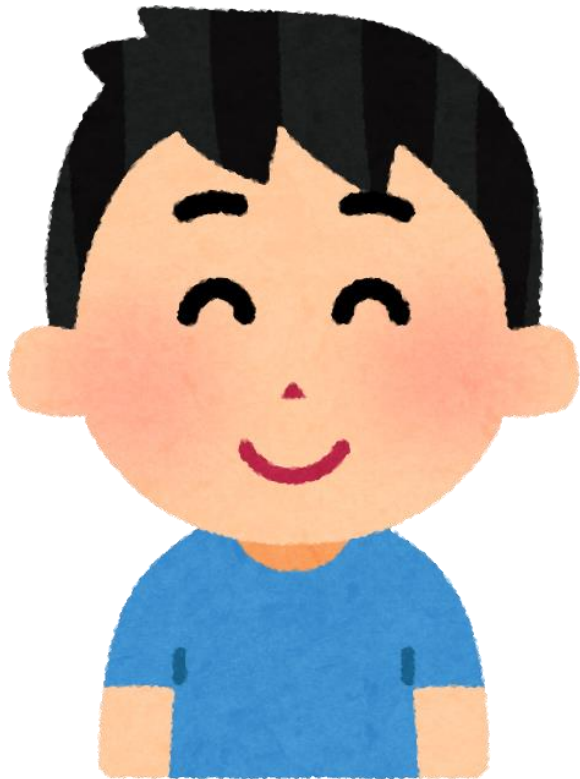
取りまとめる、作り出せる、生み出す

【共起スコアが高い単語】

コミュニケーション

10年後のIT人財像をイメージできていますか？

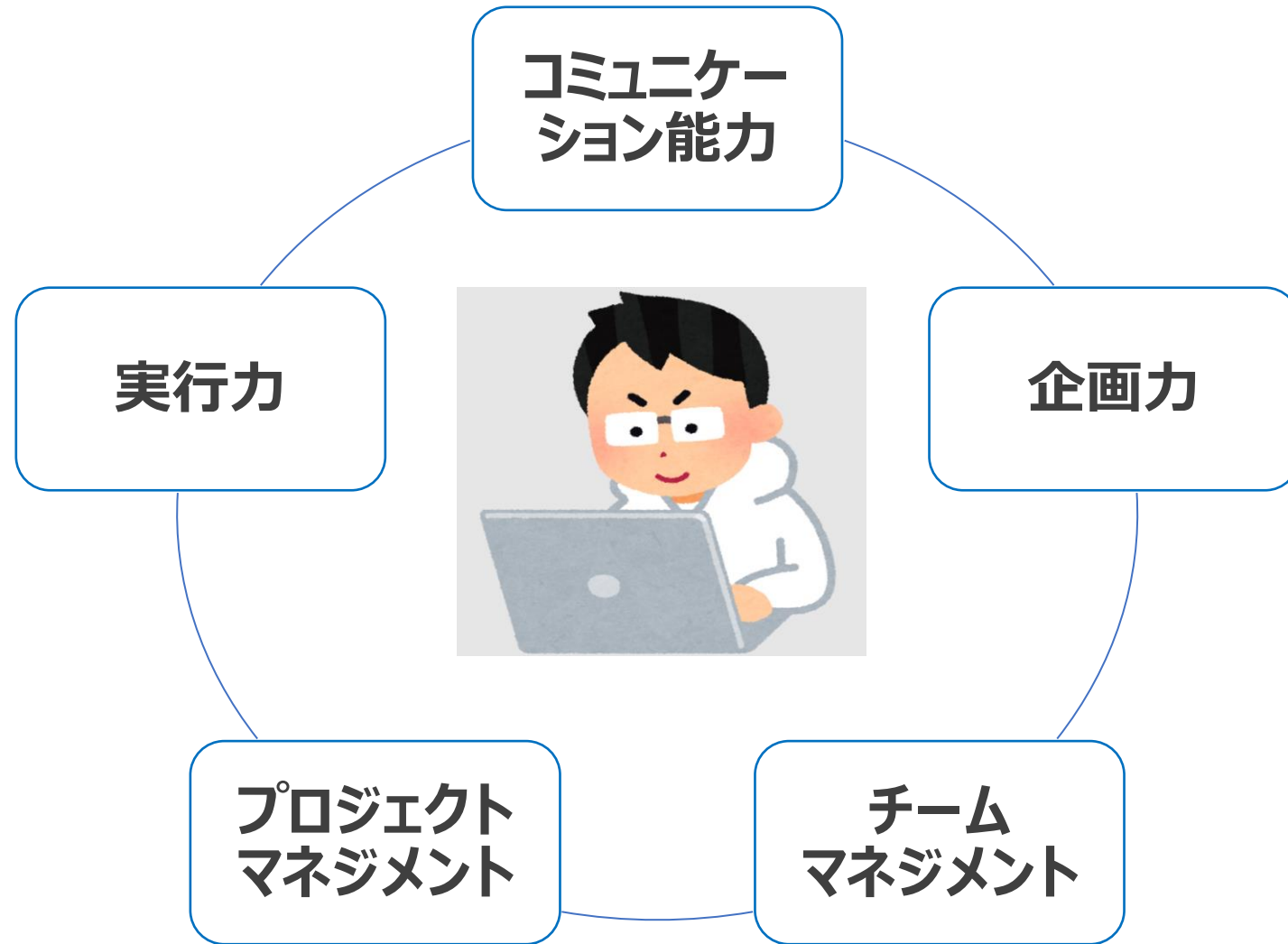
“10年後のIT人財像”をイメージできている



イメージできていない

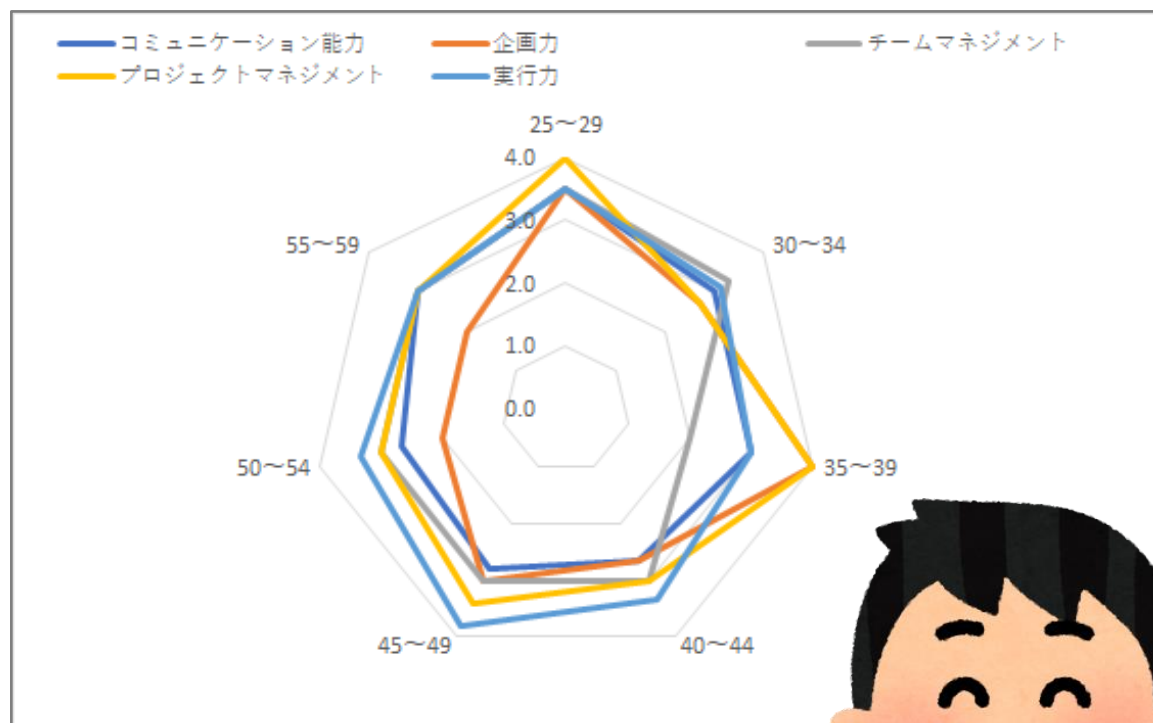


AIが出した、10年後に必要なスキル

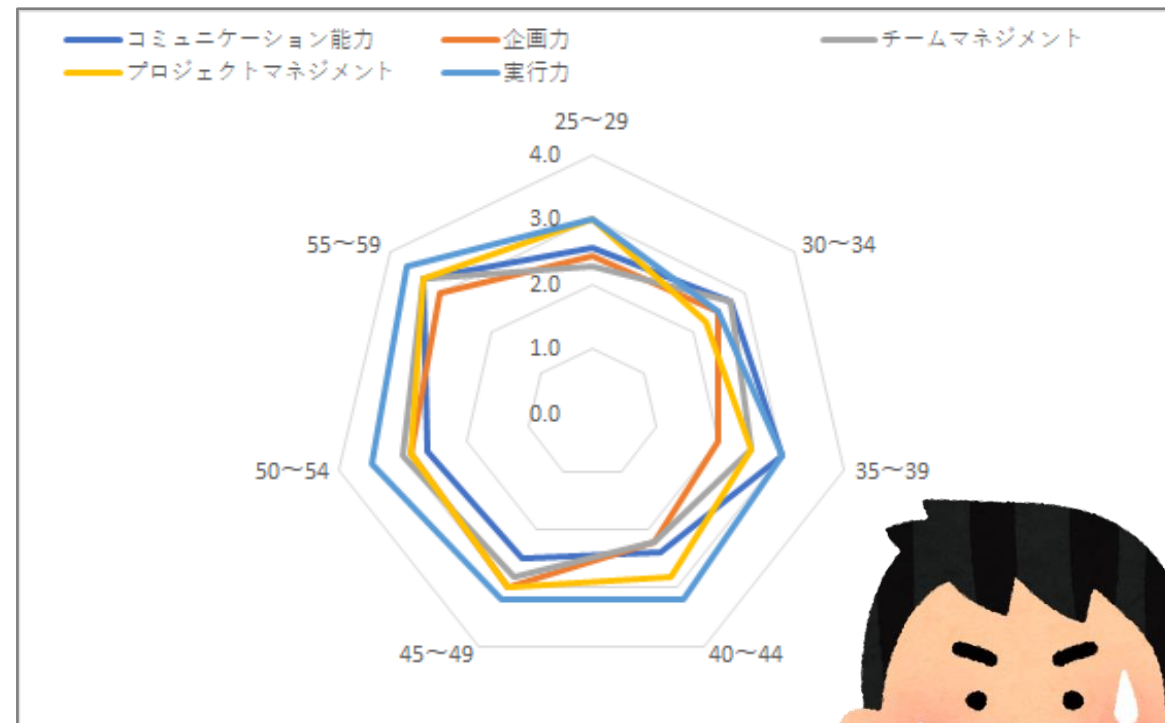


若手でイメージできている人はスキル保有率が高い

印刷資料P.17



“10年後のIT人材像”を
イメージできている



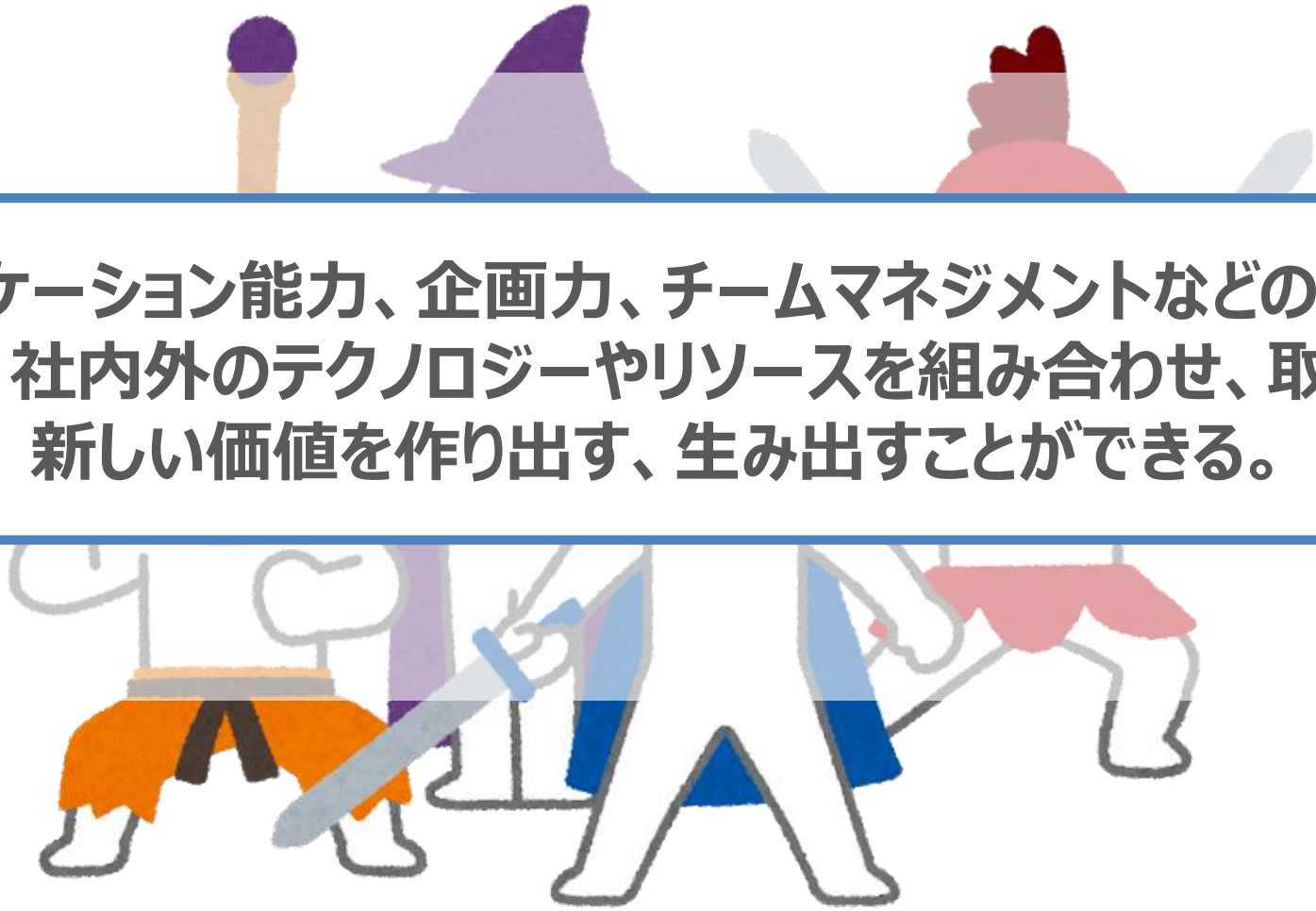
イメージできていない



AIテキストマイニングで見えた“10年後のIT人材像”



AIテキストマイニングで見えた“10年後のIT人材像”



コミュニケーション能力、企画力、チームマネジメントなどのスキルを活かして、社内外のテクノロジーやリソースを組み合わせ、取りまとめ、新しい価値を作り出す、生み出すことができる。

AIテキストマイニングで見えた“10年後のIT人材像”



このような人材を育成していくにあたり...

- ・10年後の自分をイメージできていない若い世代への動機づけ
- ・スキルを習熟するための現場と人事が連動した環境づくり

も必要と考えます



第6章

これからの人財育成PJからの提言

これからの人財育成PJからの提言①

IT人財にとって必要なスキルはスペシャルスキルよりも**ビジネススキル**！

PJ調べで
見た傾向

仮説通り、10年後に必要とされるスキルでも、
ビジネススキルが高い結果となった。



具体的な
対策
(案)

要件定義で決められた指示されたものだけを作る
ではなく、顧客視点に立ち、デザイン思考を活用し、ユーザー
が気づいてない問題に気づいてプロアクティブに提案していく。



これからの人財育成PJからの提言②

現状**コンサル能力**が低く、10年後を鑑みるとスキルUPの必要あり

PJ調べで
見た傾向

ユーザー企業、IT企業ともに、コンサルティング能力が低い。
また、コンサルティング能力に付随する能力がAI分析により
10年後より必要であることが見えてきた。



具体的な
対策
(案)

デザイン思考や、アジャイルで進めるといった手段から、
顧客をリードしながら推進するプロジェクトに方針転換していく。
まずは10年後必要となる人財をメンバーに伝える。



これからの人財育成PJからの提言③

越境学習をするとスキル全体のスコアが高くなる傾向にある。

PJ調べで
見た傾
向

スペシャルスキル、ビジネススキルともに、越境学習をするとスキル全体のスコアが高くなる傾向にあることがわかった。IT企業で越境学習の取り組みがいろいろ実績がでてきていることがわかった。



具体的な
対策
(案)

業務とは関係のない学習を取り入れることで、それ以外のスキルへの効果があり、結果的に、個人や組織全体のスキルを上げることになる。IT部門以外の交流も必要。



これからの人財育成PJからの提言④

スペシャルスキルを持った若年層を活かす**マネジメント**がより**重要**となる。

PJ調べで
見た傾
向

これから必要なスペシャルスキルを持った若手がさらに増える傾向にある。経験を積み、スキルが身につくという時代ではない。学校教育も変わってきている。



具体的な
対策
(案)

入ってきたメンバーに、自分が持っているスキルを引き継いでいくという考え方はもう古い。社員スキルの見える化をし、若手メンバーのスキルを最大限に引き出しながら、ビジネススキルを活かして、マネジメントしていくことがより重要となる。



これからの人財育成PJからの提言⑤

個人が**キャリアパス（ビジョン）**を持つことがスキルアップにつながる。

PJ調べで
見た傾向

10年後のキャリアパス（ビジョン）を持っている人の方が
10年後、よりIT人財として必要となるスキルのスコア平均が
高いことがわかった。

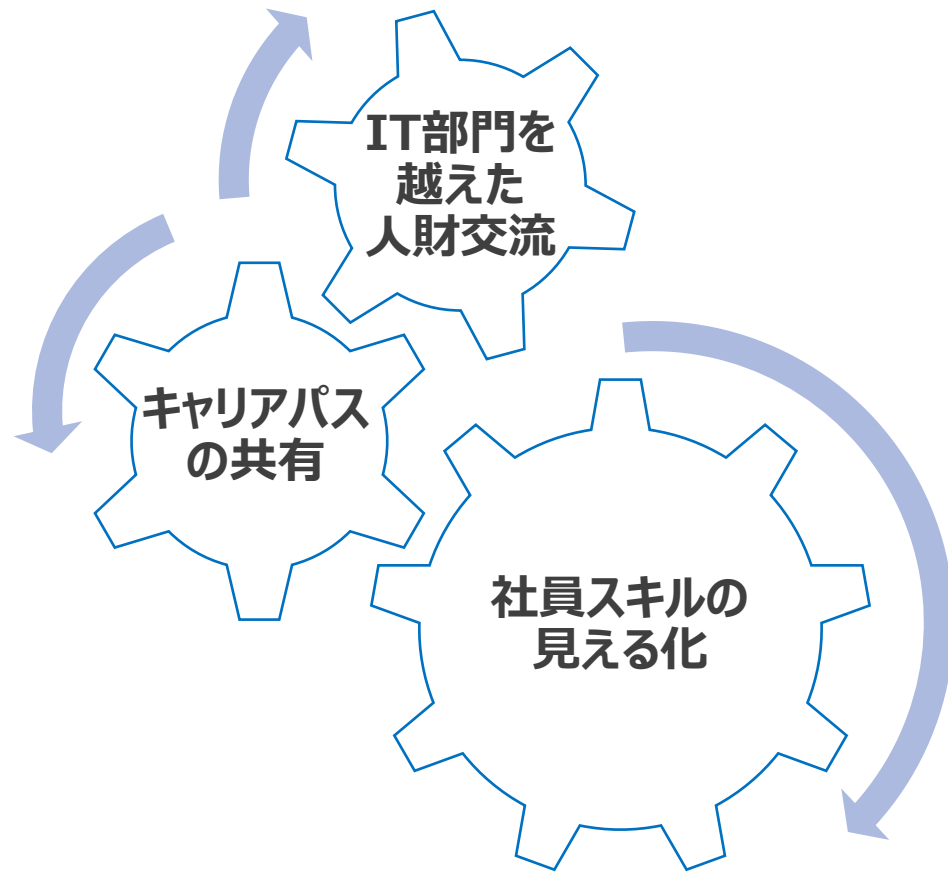


具体的な
対策
(案)

まずはメンバーにキャリアパス（ビジョン）を持てるように
組織からビジョンの提供をする。インプット、アウトプットを増や
せるような情報の提供。ポイントは自分で決断をし、情報収
集をし、行動させること。



組織としてどのようにIT人材を育成するか



最後に

私たちが分析した結果として提言できること。

1. IT人財にとって必要なスキルはスペシャルスキルよりも**ビジネススキル**！
2. 現状**コンサル能力**が低く、10年後を鑑みるとスキルUPの必要あり
3. **越境学習**をするとスキル全体のスコアが高くなる傾向にある。
4. スペシャルスキルを持った若年層を活かす**マネジメント**がより**重要**となる。
5. 個人が**キャリアパス（ビジョン）**を持つことがスキルアップにつながる。



最後に

人財を育成するには、人財育成の組織の戦略を変える
＝ 変革をしていくことが重要
人財の育成＝ 人事/育成担当だけでなく、
現場からでも、今回提言した内容から
取り組めることがあると考えています。
人財育成から、ボトムアップ式に
DX推進を進めていきましょう！

ご清聴ありがとうございました