

経済産業省委託調査

地域IT企業人材育成実態調査

報告書

平成16年2月

全国地域情報産業団体連合会

はじめに

本報告書は、経済産業省からの委託を受け、全国地域情報産業団体連合会（略称：ANI A）が、全国の情報産業団体に所属する正会員の企業・団体を対象に行った「地域IT企業人材育成実態調査」の成果をとりまとめたものです。

本調査は、情報政策の一つとして、経済産業省で取り組んでいる「高度IT人材の育成」の一環として、地域のIT企業におけるIT人材育成への取り組み状況を把握し、今後のIT人材育成施策推進に資することを目的として行われました。

地域のIT企業発展は、日本の国際競争力確保に必要な欠くべからざるものであり、その原動力となるIT人材をいかに育成していくかは、企業のみならず、地域経済の振興、ひいては国の発展にも関わる緊要なテーマです。

地域のIT人材の育成を推進するためには、まず、地域の実情を把握し、そこから浮かび上がる課題やニーズを踏まえ、今後なすべき方策を検討することが必要ですが、これまで行われてきたIT人材育成に関する調査は、大都市部に立地する大企業を対象としたものが中心で、地域の中小IT企業における人材育成の実態については十分な調査がなされていない状況にありました。

本調査では、IT人材の現況、IT人材育成体制と体系、IT人材育成に関する取り組み状況に加え、経済産業省で普及・活用の促進を図っている「ITスキル標準」に関する取り組み状況についても調査を行い、様々な貴重なデータを得ることができました。また、大企業とは異なる地域の中小IT企業ならではの課題やニーズも浮かび上がってきました。

我が国が世界最先端のIT国家として、経済・社会のあらゆる局面で効果的な利活用を図ることができる基盤を構築し、豊かで安心できる国民生活や事業活動を実現するには、地域IT企業の地力を底上げするための施策推進が急務です。

今後は、さらに経済産業省の施策効果測定も視野に含めた継続調査を行うことが、本調査を有意義に利活用していく上でも重要です。

そして、この成果を、地域IT企業の育成・振興・発展に向けての人材育成施策の強化・拡充を図るための検討資料・背景資料の一助として役立てていただくことを願います。

最後に、本調査にご協力いただいた全国の情報産業団体及び各会員企業・団体のご担当者の皆様に、厚く御礼申し上げます。

平成16年2月

全国地域情報産業団体連合会

地域 I T 企業人材育成実態調査報告書

目 次

総 論	- 調査結果要約	1
-----	----------	---

第 章	- 調査概要	9
-----	--------	---

1	実施概要	10
---	------	----

1. 調査の目的	10
----------	----

2. 調査項目	10
---------	----

3. 調査方法の概要	11
------------	----

4. 本調査における「地域 I T 企業」「I T 人材」の定義	15
----------------------------------	----

2	回答対象の特性	16
---	---------	----

1. 回答者の属性	16
-----------	----

2. 事業所の概要	18
-----------	----

3. 狭義の「地域 I T 企業」の抽出	31
----------------------	----

第 章	- 調査結果	32
-----	--------	----

1	「I T 人材」の現況	33
---	-------------	----

1. 職種 / 専門分野別「I T 人材」の配置状況	33
----------------------------	----

2. 「情報システム部門」従業者数	35
-------------------	----

3. 「情報システム部門」従業者の充足状況	38
-----------------------	----

4. 「I T 人材」不足時の補充方法	42
---------------------	----

2	I T 人材育成体制と体系	43
---	---------------	----

1. I T 人材育成体制の現況（担当者及び担当部署の設置状況）	43
----------------------------------	----

2. I T 人材育成体系の現況（キャリアパス及び評価基準の設定状況）	49
-------------------------------------	----

3	I T 人材育成に関する取り組み状況	55
---	--------------------	----

1. 外部研修機関利用状況	55
---------------	----

2. 組織内教育研修実施状況	61
----------------	----

3. 研修以外の I T 人材育成実施内容	67
-----------------------	----

4. I T 人材育成のための教育・研修費の状況	72
--------------------------	----

5. I T 人材育成に関わる今後の課題	82
----------------------	----

4	「ITスキル標準」に関する取り組み状況	85
1.	「ITスキル標準」認知状況	85
2.	「ITスキル標準」の活用状況	91
5	IT人材育成推進のための支援策に対する要望	100
1.	「ITスキル標準」に関する要望	100
2.	IT人材育成への支援策に関する要望	101

第 章 - 地域IT企業のIT人材育成の特徴と課題 103

1	他調査との比較にみる地域IT企業の人材育成の特徴	104
1.	「情報システム部門」従業者率	106
2.	「IT人材」補充方法からみた人材育成風土	107
3.	IT人材育成体系の整備状況	108
4.	外部研修機関利用状況からみたIT人材育成取り組み状況	109
5.	教育・研修費からみたIT人材育成取り組み状況	110
2	地域IT企業のIT人材育成の課題と施策の方向	111
1.	人材育成体制の整備と経営者・管理者教育の推進	111
2.	長期的展望に立ったIT人材育成の実施	112
3.	「IT人材」育成のための時間の確保	112
4.	「ITスキル標準」の普及に向けた課題	112

資料編 114

1	調査票	115
	「地域IT企業人材育成実態調査」調査票（電子メール用）	115
	「地域IT企業人材育成実態調査」調査票（郵送・FAX用）	129
2	参考資料	140
	「中小企業基本法」等による中小企業者の定義	140

総論 - 調査結果要約

1

実施概要

全国各地域におけるIT企業に対し、特に地域のIT企業におけるIT人材育成の現状と課題を把握し、今後の地域IT人材育成施策推進に資することを目的にアンケート調査を実施した。ここでは、その調査実施概要と結果の要約について整理する。（詳細については、「第 章 - 調査概要」、「第 章 - 調査結果」、「第 章 - 地域IT企業のIT人材育成の特徴と課題」を参照）

1. 調査の目的

全国各地域におけるIT企業に対し、IT人材育成への取り組み状況をアンケート調査し、地域のIT企業におけるIT人材育成の現状と課題を把握し、今後の地域IT人材育成施策推進に資することを目的とする。

2. 調査実施期間

平成15年11月12日（水）から11月29日（土）までの18日間

3. 調査対象

全国地域情報産業団体連合会（ANIA）に加盟する25都道府県の情報産業団体に所属する正会員、2,078企業・団体のうち、宮崎県を除く24都道府県の情報産業団体に所属する、2,037企業・団体。

調査回答は、情報システム部門の教育担当責任者、または教育部門のIT教育責任者に依頼。

4. 調査方法

電子メールにより調査票を各情報産業団体経由で対象者に配布、電子メールで回収。（ただし、一部の企業・団体については調査票を郵送、FAXにて回収）

5. 調査票配布・回収数と回収率

・ 配布数 :	2,037票		
・ 回収数 :	262票	回収率 :	12.9%
・ 有効回収数 :	253票	有効回収率 :	12.4%

6. 調査項目

- ・ IT人材の現況、IT人材育成体制と体系、IT人材育成に関する取り組み状況、「ITスキル標準」に関する取り組み状況、IT人材育成推進のための支援策に対する要望、属性、その他。

2

回答対象の特性

1. 回答者の属性

1) 回答者の役職

- ・約半数の回答者が、「経営者・役職クラス」。

2) 回答者の所属部署

- ・所属部署は、「経営・社業全般」と「総務」が合わせて約6割。

2. 事業所の概要

1) 事業所の所在地

- ・24都道府県にわたる事業所所在地。
- ・回答が多かったのは、「福岡県」、「千葉県」、「愛知県」の事業所。

2) 事業所区分（本所・支所の別）

- ・約半数は他の場所に支所などをもち、それらを統括する「本所・本社・本店」。

3) 経営組織

- ・ほとんどが「株式会社」で「有限会社」は10社、「会社以外の法人」は4事業所のみ。
- ・約半数は他の場所に支所などをもち、それらを統括する「本所・本社・本店」。

4) 資本金額

- ・約9割が資本金額3億円以下の中小企業。
- ・資本金額5,000万円以下が約6割。

5) 事業所の従業者数

- ・100人未満の事業所が約6割。

6) 業種

- ・「情報通信業」が202事業所で約8割、そのうち「情報サービス業」が197事業所。
- ・コンピュータ・メーカーは1事業所のみ。

7) 最近の事業所の売上高の傾向

- ・半数近くの事業所は売上高が増加傾向にある。
- ・「支所・支社・支店」では、売上高が減少傾向にある事業所が比較的多い。

3. 狭義の「地域IT企業」の抽出

- ・狭義の「地域IT企業」は、170事業所（67.2%）。

3

「IT人材」の現況

1. 職種／専門分野別「IT人材」の配置状況

- ・「アプリケーションスペシャリスト」、「プロジェクトマネジメント」、「ITスペシャリスト」が配置率が高い職種／専門分野の上位3位。

2. 「情報システム部門」従業者数

- ・50人未満の事業所が約6割、単純平均では1事業所当たり約100人。
- ・半数以上の事業所は従業員の8割以上が「情報システム部門」従業者。
- ・平均すると、およそ従業者の2人に1人が「情報システム部門」従業者。

3. 「情報システム部門」従業者の充足状況

- ・約7割の事業所が「情報システム部門」従業者数に不足感をもっている。
- ・質的な面からみると、さらに不足感が強く、約9割の事業所が不足状況。
- ・量的にも質的にも不足している事業所が約7割。

4. 「IT人材」不足時の補充方法

- ・「IT人材」不足時の補充方法は、「中途採用」「既存従業者に教育」「アウトソース」が上位3位。

4

IT人材育成体制と体系

1. IT人材育成体制の現況（担当者及び担当部署の設置状況）

< 担当者の設置状況 >

- ・約3割の事業所はIT人材育成に関わる担当者がいない。
- ・「単独事業所」では、担当者がいない事業所が約5割。
- ・従業員規模が小さいほど、担当者がいない傾向がある。
- ・IT人材育成に関わる担当者の大半は、専任ではなく兼務で担当している。
- ・大企業では、専任の担当者がいる割合が高い。

< 担当部署の設置状況 >

- ・IT人材育成に関わる専門の担当部署がない事業所が約6割。
- ・特に、「単独事業所」では設置率が低く、約8割は担当部署がない。
- ・担当部署がおかれているのは、大企業、本社組織が多い。

< 担当者と担当部署の設置状況の関係 >

- ・専門の担当部署も担当者もいない事業所が約3割で、最も多く、担当部署、担当者ともに専門で置いている事業所は少ない。
- ・専任の担当者がいる事業所では、ほとんどが専門の担当部署がある。

2. IT人材育成体系の現況（キャリアパス及び評価基準の設定状況）

< 「IT人材」のキャリアパス設定状況 >

- ・キャリアパスを定めている事業所は約1 / 3。
- ・大企業では約7割が設定。
- ・人材育成担当者がいる事業所の方がキャリアパスを定めている事業所の割合が高い。

< 「IT人材」評価基準設定状況 >

- ・評価基準を設定している事業所は約4割で、設定していない事業所の方が多い。
- ・資本金額5,000万円以下の中小企業で設定している事業所の割合が低い。
- ・IT人材育成担当者がいる事業所の方が設定率が高い。

< キャリアパスと評価基準の設定状況の関係 >

- ・どちらも定めていない事業所が約5割で最も多く、両方とも定めている事業所は3割弱。
- ・キャリアパスを定めている事業所の約8割は評価基準も設定している。

5

IT人材育成に関する取り組み状況

1. 外部研修機関利用状況

< 外部研修機関利用の有無 >

- ・IT人材育成のための教育・研修で、外部研修機関を利用した事業所が約8割。
- ・資本金額規模では、利用状況の差はあまりない。
- ・従業者数が少ない事業所で利用率が低く、従業者数500人以上の事業所では全ての事業所が利用。
- ・IT人材育成に関わる担当者がいない事業所では比較的利用率が低い。

< 外部研修機関利用内容 >

- ・利用内容で飛び抜けて多いのが、「集合教育（公募）の受講」。
- ・専任の担当者がいる事業所では、多様な内容で外部研修機関を利用している。

< 外部研修機関利用を利用しなかった理由 >

- ・外部研修機関を利用しなかった最も大きな理由は、「時間的な余裕が不足していたため」。

2. 組織内教育研修実施状況

< 組織内集合研修実施の有無 >

- ・IT人材育成のための教育・研修を集合形態により組織内で実施した事業所は約6割、実施しなかった事業所が約4割。

- ・実施した事業所の割合は、本社で7割、支社5割、単独事業所は4割。
- ・資本金額規模より、従業員規模の差で実施率の違いがあり、従業員数が多い事業所の方が実施率が高い。
- ・IT人材育成に関わる専任の担当者がある事業所は実施率が高い。
- ・外部研修機関も利用し、組織内集合研修も実施した事業所が約半数。

<組織内で研修を実施しなかった理由>

- ・組織内で研修を実施しなかった最も大きな理由は、「時間的な余裕が不足していたため」。

3. 研修以外のIT人材育成実施内容

- ・「IT関連資格の取得に対する報奨金の支給」は約6割、「IT関連学習情報の提供」は約5割、「従業員の自主的なIT関連学習活動への金銭支援」は約4割の事業所が実施。
- ・IT人材育成に関する専任の担当者がある事業所、外部研修機関を利用した事業所、組織内集合研修を実施した事業所は、より多彩な内容のIT人材育成活動に取り組んでいる。
- ・外部研修機関の利用も、組織内集合研修の実施もなく、その他のIT人材教育も特に行っていない事業所が20事業所ある。

4. IT人材育成のための教育・研修費の状況

<IT人材育成のための年間教育・研修費>

- ・年間教育・研修費は、最小1万円から最大1億円まで。
- ・単純平均は685万円だが、500万円未満が約6割を占める。
- ・資本金額5,000万円以下の中小企業の平均は約295万円、資本金額3億円を超える大企業では平均約1,692万円。
- ・IT人材育成の専任担当者がある事業所は平均約2,182万円なのに対し、担当者がいない事業所では平均約163万円。
- ・従業員1人当たりの年間教育・研修費の平均は約3.3万円、3万円未満の事業所が半数以上。
- ・「情報システム部門」従業員1人当たりでは、平均約12.5万円、約半数は5万円未満。

<教育・研修費の増減傾向>

- ・教育・研修費は、「横ばい」と「増加傾向」がおおよそ4割ずつ。
- ・売上高が減少傾向にある事業所は、増加傾向にある事業所より、教育・研修費が減少傾向にある事業所が多い。
- ・外部研修機関を利用した事業所、組織内集合研修を実施した事業所は教育・研修費が増加傾向にある事業所の割合が高い。

5. IT人材育成に関わる今後の課題

- ・最も多くの事業所があげた課題は「受講者の時間の確保」。
- ・その他、「技術変化に対応した教育・研修の実施」「研修費用の確保」「人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備」が半数以上の事業所があげた課題。
- ・IT人材育成に関する専任の担当者がある事業所では「人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備」、兼務の担当者がある事業所では「技術変化に対応した教育・研修の実施」担当者がいない事業所では「研修費用の確保」が2番目に多くあげられた課題。

6

「ITスキル標準」に関する取り組み状況

1. 「ITスキル標準」認知状況

- ・「ITスキル標準」を「全く知らなかった」事業所が17.8%（45事業所）、「内容をよく理解している」のはわずか5.9%（15事業所）。
- ・資本金額が3億円を超える大企業、IT人材育成に関する専任の担当者がある事業所は、比較的認知が進んでいる。
- ・「IT人材」のキャリアパスを定めている事業所や「IT人材」の評価基準を設定している事業所でも、「ITスキル標準」を「全く知らなかった」事業所がある。

2. 「ITスキル標準」の活用状況

<活用の有無>

- ・「ITスキル標準」を「すでに活用している」のは6.3%（16事業所）のみ。「まだ活用していない」事業所が約7割、「活用の方向で検討中」が約2割。
- ・資本金額が3億円を超える大企業、IT人材育成担当者がいる事業所は、比較的活用が進んでいる。
- ・「ITスキル標準」の認知が進んでいる事業所ほど、活用も進んでいる。

<活用内容>

- ・「すでに活用」または「検討中」の活用内容で最も多かったのは、「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」。

<活用の可能性>

- ・今後の活用の可能性は、「大いにある」と「少しある」が合わせて5割以上、1/4の事業所が「わからない」。
- ・「ITスキル標準」の認知が進んでいない事業所の方が、活用に対しては消極的。

7 IT人材育成推進のための支援策に対する要望

1. 「ITスキル標準」に関する要望

- ・「ITスキル標準に関する分かりやすい簡単な解説書がほしい」が、最も多くの事業所（161事業所：63.6%）があげた要望。

2. IT人材育成への支援策に関する要望

- ・最も多かったのは、IT人材育成に対する補助金等金銭的支援の充実に関する要望。その他、補助対象の拡充など、使いやすい、ニーズに合った支援が求められている。

8 他調査との比較にみる地域IT企業のIT人材育成の特徴

1. 「情報システム部門」従業者率

- ・地域IT企業では、従業者に占める「情報システム部門」従業者の割合が高く、「情報システム部門」に人材を集中している。

2. 「IT人材」補充方法からみた人材育成風土

- ・地域IT企業では、「IT人材」をじっくり育てる時間が不足しており、新卒者や既存社員の教育・研修より即戦力となる経験者を求める傾向が強い。

3. IT人材育成体系の整備状況

- ・地域IT企業では、「IT人材」のキャリアパス、社内評価基準ともに、設定している事業所が大手企業と比べて少なく、相対的にIT人材育成体系（制度）の整備が遅れている。

4. 外部研修機関利用状況からみたIT人材育成取り組み状況

- ・地域IT企業のIT人材育成では、企画・実施を含めた外部研修機関への依存傾向が強い。

5. 教育・研修費からみたIT人材育成取り組み状況

- ・地域IT企業の「情報システム部門」従業者1人当たりの教育・研修費は大手企業の約1/3で、金額は伸び悩み傾向にある。

第 章 - 調査概要

1

実施概要

1．調査の目的

全国各地域における I T 企業に対し、I T 人材育成への取り組み状況をアンケート調査し、地域の I T 企業における I T 人材育成の現状と課題を把握し、今後の地域 I T 人材育成施策推進に資することを目的とする。

2．調査項目

(1) 回答者の属性

事業所の名称

事業所の所在地郵便番号

事業所の電話番号・FAX番号

回答者名

回答者の所属部署名

回答者の役職

(2) 事業所の概要

事業所区分(本所・支所の別)

経営組織

資本金額

事業所の従業者数

業種

最近の事業所の売上高の傾向

(3) I T 人材の現況

職種/専門分野別「I T 人材」の有無

「情報システム部門」従業者数

「情報システム部門」従業者の量的充足状況

「I T 人材」の質的充足状況

「I T 人材」不足時の補充方法

(4) I T 人材育成体制と体系

I T 人材育成担当者の有無

I T 人材育成担当部署の有無

「I T 人材」のキャリアパス設定の有無

「IT人材」評価基準設定の有無

(5) IT人材育成に関する取り組み状況

外部研修機関利用状況

- 1) 外部研修機関利用の有無
- 2) 外部研修機関利用内容
- 3) 外部研修機関を利用しなかった理由

組織内教育研修実施状況

- 1) 組織内集合研修実施の有無
- 2) 組織内で研修を実施しなかった理由

研修以外のIT人材育成実施内容

IT人材育成のための年間教育・研修費の総額

教育・研修費の増減の動向

IT人材育成に関わる今後の課題

(6) 「ITスキル標準」に関する取り組み状況

「ITスキル標準」の認知状況

「ITスキル標準」の活用状況

- 1) 「ITスキル標準」の有無
- 2) 「ITスキル標準」活用内容
- 3) 「ITスキル標準」の活用の可能性

「ITスキル標準」に関する要望

(7) IT人材育成推進のための支援策に対する要望

3. 調査方法の概要

1) 調査実施期間

平成15年11月12日(水)から11月29日(土)までの18日間

2) 調査対象

全国地域情報産業団体連合会(ANIA)に加盟する25都道府県の情報産業団体に所属する正会員、2,078企業・団体のうち、宮崎県を除く24都道府県の情報産業団体に所属する、2,037企業・団体を調査対象とした。

調査への回答は、情報システム部門の教育担当責任者、または教育部門のIT教育責任者に依頼した。

図表 1-1-1 情報産業団体別調査票配布数と配布日

	都道府県	団体名	配布数	配布日
1	北海道	(社)北海道IT推進協会	126	H15.11.13
2	青森県	(社)青森県情報サービス産業協会	62	H15.11.13
3	秋田県	(社)秋田県情報産業協会	49	H15.11.17
4	埼玉県	(社)埼玉県情報サービス産業協会	112	H15.11.13
5	千葉県	(社)千葉県情報産業協会	156	H15.11.13
6	東京都	日本ソフトウェア産業協会	186	H15.11.13
7	神奈川県	(社)神奈川県情報サービス産業協会	173	H15.11.13
8	長野県	(社)長野県情報サービス振興協会	83	H15.11.14
9	富山県	(社)富山県情報産業協会	44	H15.11.13
10	石川県	(社)石川県情報システム工業会	99	H15.11.17
11	福井県	(社)福井県情報システム工業会	42	H15.11.12
12	岐阜県	(社)岐阜県情報産業協会	45	H15.11.13
13	愛知県	(社)愛知県情報サービス産業協会	208	H15.11.14
14	京都府	(社)京都府情報産業協会	51	H15.11.13
15	鳥取県	(社)鳥取県情報産業協会	35	H15.11.13
16	島根県	(社)島根県情報産業協会	36	H15.11.13
17	岡山県	(社)システムエンジニアリング岡山	77	H15.11.17
18	広島県	(社)広島県情報産業協会	87	H15.11.13
19	山口県	(社)山口県情報産業協会	30	H15.11.18
20	徳島県	(社)徳島県情報産業協会	54	H15.11.19
21	福岡県	(社)福岡県情報サービス産業協会	129	H15.11.13
22	長崎県	(社)長崎県情報サービス産業協会	55	H15.11.12
23	熊本県	熊本県情報サービス産業協会	44	H15.11.13
24	沖縄県	(社)沖縄県情報産業協会	54	H15.11.13
		合 計	2,037	

3) 調査方法

電子メールにより調査票を各情報産業団体経由で対象者に配布し、電子メールで回収した。

ただし、(社)秋田県情報産業協会に加盟する49の企業・団体については、調査票を郵送し、FAXにて回収した。

4) 調査票配布・回収数と回収率

- ・ 配布数： 2,037票
- ・ 回収数： 262票 回収率： 12.9%
- ・ 有効回収数： 253票 有効回収率： 12.4%

図表1-1-2 日別回収状況

回収日		合計	F A X	eメール			無効内訳		
月日	曜日	有効回収数	有効回収数	回収数 1	有効回収数	無効 2	二重返信	調査票添付忘れ	調査票添付忘れ再送
11月12日	水	6	0	7	6	1	1		
11月13日	木	50	0	51	50	1			1
11月14日	金	29	0	33	29	4		1	3
11月15日	土	2	0	2	2	0			
11月16日	日	0	0	0	0	0			
11月17日	月	33	0	33	33	0			
11月18日	火	24	0	24	24	0			
11月19日	水	22	2	20	20	0			
11月20日	木	12	4	8	8	0			
11月21日	金	10	3	7	7	0			
11月22日	土	1	0	1	1	0			
11月23日	日	0	0	0	0	0			
11月24日	月	1	0	1	1	0			
11月25日	火	22	1	21	21	0			
11月26日	水	28	1	28	27	1		1	
11月27日	木	7	0	9	7	2			2
11月28日	金	5	0	5	5	0			
11月29日	土	1	0	1	1	0			
合計		253	11	251	242	9	1	2	6

(注) 1=回収数は指定したメール・アドレスに返信があったメール数をカウントした。

2=無効の内訳は右欄の通り。無効回答率(回収総数に対する無効票の率)は、3.4%。

< 参考 >

図表1-1-3 情報産業団体別配布数と有効回収数

	都道府県	団体名	配布数	有効回収数	有効回収率
1	北海道	(社)北海道IT推進協会	126	18	14.3%
2	青森県	(社)青森県情報サービス産業協会	62	7	11.3%
3	秋田県	(社)秋田県情報産業協会	49	11	22.4%
4	埼玉県	(社)埼玉県情報サービス産業協会	112	12	10.7%
5	千葉県	(社)千葉県情報産業協会	156	27	17.3%
6	東京都	日本ソフトウェア産業協会	186	7	3.8%
7	神奈川県	(社)神奈川県情報サービス産業協会	173	20	11.6%
8	長野県	(社)長野県情報サービス振興協会	83	3	3.6%
9	富山県	(社)富山県情報産業協会	44	6	13.6%
10	石川県	(社)石川県情報システム工業会	99	10	10.1%
11	福井県	(社)福井県情報システム工業会	42	5	11.9%
12	岐阜県	(社)岐阜県情報産業協会	45	12	26.7%
13	愛知県	(社)愛知県情報サービス産業協会	208	26	12.5%
14	京都府	(社)京都府情報産業協会	51	11	21.6%
15	鳥取県	(社)鳥取県情報産業協会	35	6	17.1%
16	島根県	(社)島根県情報産業協会	36	0	0.0%
17	岡山県	(社)システムエンジニアリング岡山	77	13	16.9%
18	広島県	(社)広島県情報産業協会	87	6	6.9%
19	山口県	(社)山口県情報産業協会	30	0	0.0%
20	徳島県	(社)徳島県情報産業協会	54	6	11.1%
21	福岡県	(社)福岡県情報サービス産業協会	129	31	24.0%
22	長崎県	(社)長崎県情報サービス産業協会	55	4	7.3%
23	熊本県	熊本県情報サービス産業協会	44	0	0.0%
24	沖縄県	(社)沖縄県情報産業協会	54	7	13.0%
	茨城県			1	-
	栃木県			1	-
	静岡県			3	-
		合 計	2,037	253	12.4%

4 . 本調査における「地域IT企業」「IT人材」の定義

本調査で対象とするのは、「地域IT企業」であり、その「IT人材」育成について調査することが主な目的である。すなわち、「地域」の「IT企業」における「IT人材」に焦点を定めた人材育成について、その育成の実態を調べるのが目的である。

そこで、本調査では、「地域IT企業」と「IT人材」を以下のとおり定義することとし、地域のIT企業の現状をより強く反映していると思われる狭義の「地域IT企業」についても抽出した上で、合わせて分析を加えることとする。

(1) 本調査における「地域IT企業」とは

ここでは、全国地域情報産業団体連合会（ANIA）に加盟する25都道府県の情報産業団体に所属する正会員を「地域IT企業」と置き換えて考えることとする。

狭義には、全国地域情報産業団体連合会（ANIA）に加盟する25都道府県の情報産業団体に所属する正会員の会社法人のうち、支所（支社、支店、営業所、出張所等）以外の事業所（単独事業所または、本所）で、日本標準産業分類において主たる業務が以下に分類される事業所を「地域IT企業」と考える。

- 1) 「大分類H - 情報通信業」のうち、「中分類39 - 情報サービス業」または「中分類40 - インターネット付随サービス業」。
- 2) 「大分類F - 製造業」の「中分類28 - 情報通信機械器具製造業」のうち「小分類282 - 電子計算機・付属装置製造業」。

(2) 「IT人材」とは

「ITスキル標準」では、ITサービスにおけるプロフェッショナルとして11の職種（マーケティング、セールス、コンサルタント、ITアーキテクト、プロジェクトマネジメント、ITスペシャリスト、アプリケーションスペシャリスト、ソフトウェア開発、カスタマサービス、オペレーション、エデュケーション）を規定している。この職種に相当する人材を「IT人材」と考えることとする。

<参考>

「平成13年度情報処理教育実態調査 / ITエンジニア育成に関する実態調査」における、「ITエンジニア」の定義

情報システム関連の業務に従事する者のうち、社内外の情報システム開発（プロジェクト管理、システム設計、プログラミング等）、情報システム保守・運用のほか、プロダクト開発、社内外のITスキルに関わる人材育成の企画・開発・実施、ITソリューション、サービスのセールス・マーケティング、コンサルティングに携わる者。

2 回答対象の特性

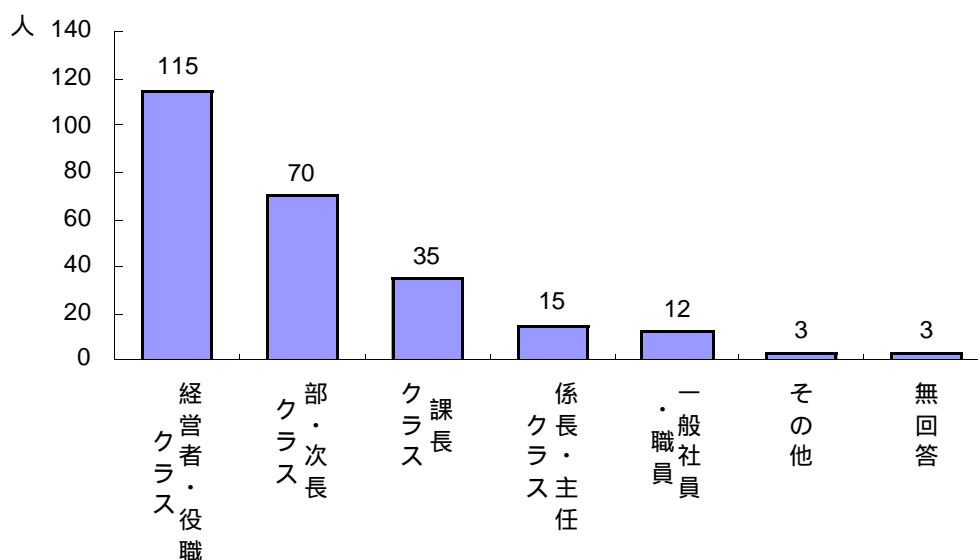
1. 回答者の属性

1) 回答者の役職

約半数の回答者が、「経営者・役職クラス」。

- ・「一般社員・職員」は12人と少なく、半数近くの115人は「経営者・役職クラス」で、「課長クラス」以上が合わせて220人と9割近くを占める。

図表1-2-1 回答者の役職



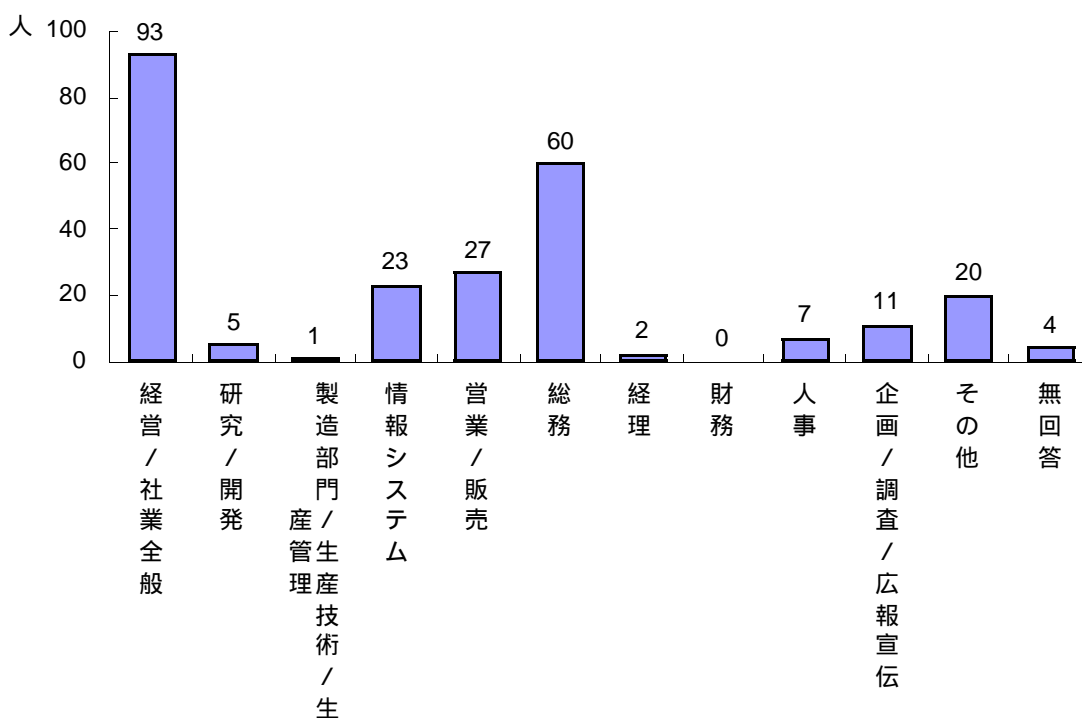
	合計	経営者・役職クラス	部・次長クラス	課長クラス	係長・主任クラス	一般社員・職員	その他	無回答
回答数	253	115	70	35	15	12	3	3
割合(%)	100.0	45.5	27.7	13.8	5.9	4.7	1.2	1.2

2) 回答者の所属部署

所属部署は、「経営・社業全般」と「総務」が合わせて約6割。

- ・所属部署は、「経営／社業全般」（93人：36.8％）と「総務」（60人：23.7％）が多く、両者で約6割（60.5％）を占める。

図表1-2-2 回答者の所属部署



	合計	経営 / 社業全般	研究 / 開発	製造部門 / 生産管理	情報システム	営業 / 販売	総務	経理	財務	人事	企画 / 調査 / 広報宣伝	その他	無回答
回答数	253	93	5	1	23	27	60	2	0	7	11	20	4
割合 (%)	100.0	36.8	2.0	0.4	9.1	10.7	23.7	0.8	0.0	2.8	4.3	7.9	1.6

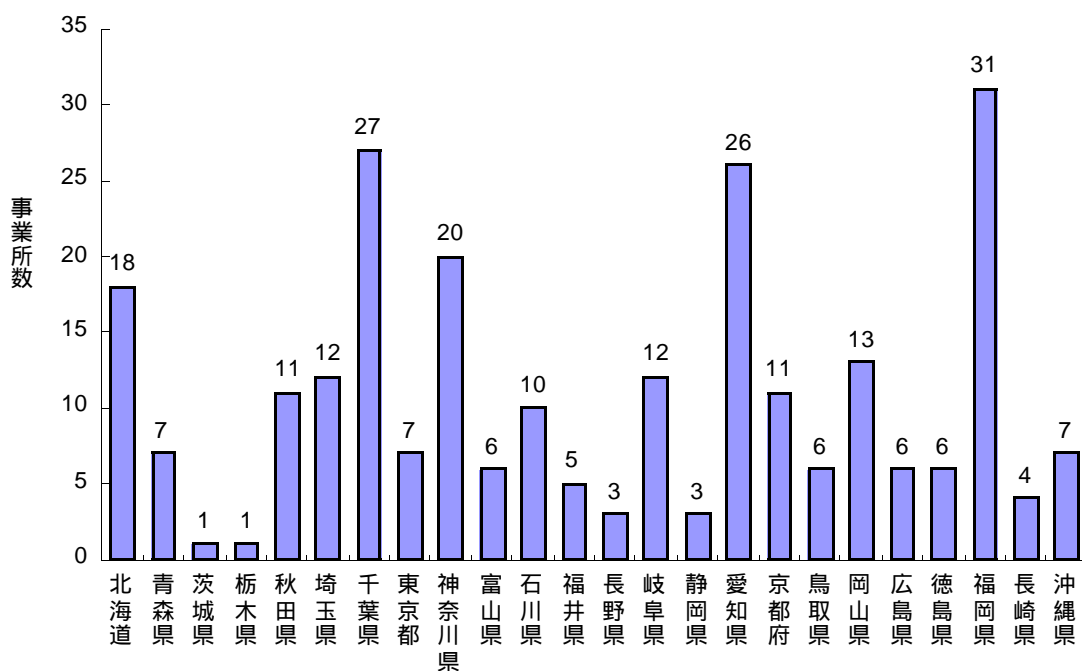
2. 事業所の概要

1) 事業所の所在地

24 都道府県にわたる事業所所在地。
回答が多かったのは、「福岡県」、「千葉県」、「愛知県」の事業所。

- ・回答事業所の所在地は、24都道府県にわたっている。
- ・「福岡県」（31事業所）が最も多く、以下、「千葉県」（27事業所）、「愛知県」（26事業所）、「神奈川県」（20事業所）、「北海道」（18事業所）の順であった。

図表1-2-3 事業所の所在地



都道府県	合計	北海道	青森県	茨城県	栃木県	秋田県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	富山県	石川県	福井県
実数	253	18	7	1	1	11	12	27	7	20	6	10	5
%	100.0	7.1	2.8	0.4	0.4	4.3	4.7	10.7	2.8	7.9	2.4	4.0	2.0
		長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	京都府	鳥取県	岡山県	広島県	徳島県	福岡県	長崎県	沖縄県
実数		3	12	3	26	11	6	13	6	6	31	4	7
%		1.2	4.7	1.2	10.3	4.3	2.4	5.1	2.4	2.4	12.3	1.6	2.8

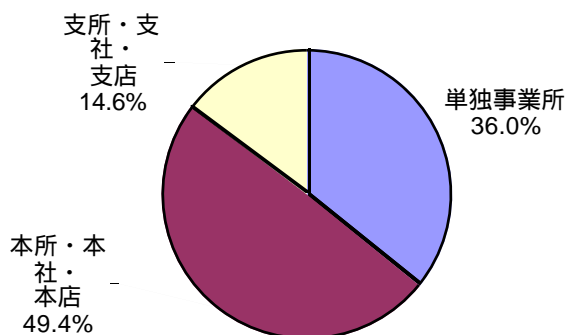
2) 事業所区分 (本所・支所の別)

約半数は他の場所に支所などをもち、それらを統括する「本所・本社・本店」。

- ・他の場所に支所などをもち、それらを統括する事業所である「本所・本社・本店」が約半数の125事業所(49.4%)、他の場所に本所や支所などをもたない「単独事業所」が91事業所(36.0%)、他の場所にある本所などの統括を受けている営業所、出張所などを含む「支所・支社・支店」が37事業所(14.6%)であった。

Q 1	貴事業所は単独の事業所ですか。それとも、他の場所に本所(本社・本店)あるいは、支所(支社・支店)がある事業所ですか。当てはまる番号を1つご記入ください。
-----	--

図表1-2-4 事業所区分別事業所の内訳



(SA)

	合計	単独事業所	本所・本社・本店	支所・支社・支店	無回答
回答数	253	91	125	37	0
割合 (%)	100.0	36.0	49.4	14.6	0.0

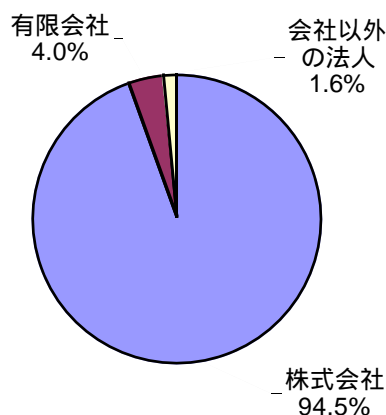
3) 経営組織

ほとんどが「株式会社」で「有限会社」は10社、「会社以外の法人」は4事業所のみ。

- ・「株式会社」が239事業所で9割を超え（94.5%）、その他は「有限会社」（10事業所：4.0%）と「会社以外の法人」（4事業所：1.6%）であった。
- ・「会社以外の法人」は、学校法人（2事業所）、財団法人（1事業所）、協同組合（1事業所）であった。
- ・「個人経営」、「合名会社・合資会社」、「相互会社」、「外国の会社」、「法人でない団体」はいずれも皆無だった。

Q2 貴事業所の経営組織は次のうちどれですか。当てはまる番号を1つご記入ください。

図表1-2-5 経営組織



(SA)

	合計	個人経営	株式会社	有限会社	合名会社・合資会社	相互会社	外国の会社（外国に本社・本店のある事業所） 外資系企業は含みません	会社以外の法人（財団・社団法人、学校・宗教・医療法人、特殊法人、協同組合、信用金庫等）	法人でない団体（法人格を持たない後援会事務所・協議会等）	無回答
回答数	253	0	239	10	0	0	0	4	0	0
割合 (%)	100.0	0.0	94.5	4.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0

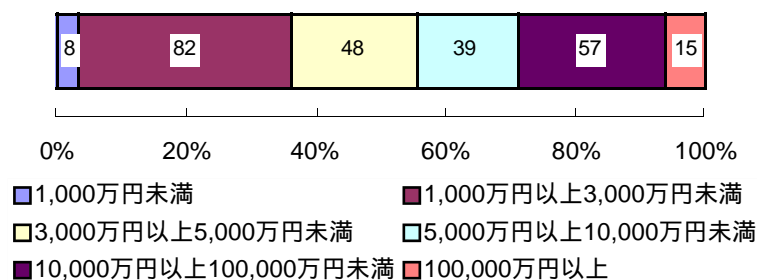
4) 資本金額

約9割が資本金額3億円以下の中小企業。
 資本金額5,000万円以下が約6割。

- ・「会社以外の法人」の4事業所を除いた249事業所（株式会社：239社、有限会社：10社）の資本金額は、最小300万円、最大3,350億円で、単純平均すると約40億円であった。
- ・最も回答が多かったのは1,000万円が46社、次いで2,000万円が24社であった。
- ・全国すべての事業所を対象として総務省が行っている「事業所・企業統計調査」における資本金階級に準じた区分で回答数をみると、「1,000万円以上3,000万円未満」が82社（32.9%）で最も多く、7割以上（71.1%）が資本金1億円未満の企業であった。
- ・「中小企業基本法」で規定されている情報サービス業における中小企業者の定義（資本金5,000万円以下）に基づいて資本金額をみると、155社、6割以上（62.2%）が中小企業に該当した。
- ・さらに、「中小企業金融公庫法」等において政令で定められている情報サービス業（ソフトウェア業・情報処理サービス業）における中小企業の基準（資本金3億円以下）でみると、中小企業は223社で、約9割（89.6%）を占め、残りの26社、約1割（10.4%）は資本金3億円を超える大企業であった。

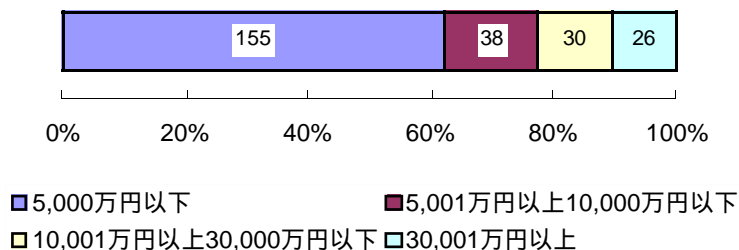
Q3 <会社法人（Q2で2～5に該当）の方にお尋ねします。>
 資本金額をご記入ください。

図表1-2-6 「事業所・企業統計調査」の資本金階級に準じた資本金額区分別構成



	合計	1,000万円未満	1,000万円以上3,000万円未満	3,000万円以上5,000万円未満	5,000万円以上10,000万円未満	10,000万円以上100,000万円未満	100,000万円以上
回答数	249	8	82	48	39	57	15
割合(%)	100.0	3.2	32.9	19.3	15.7	22.9	6.0
平均値(万円)	401,467.1	443.8	1,436.2	3,743.8	6,681.4	23,834.8	6,536,341.5

図表1-2-7 「中小企業基本法」等による中小企業の定義に準じた資本金額区分別構成



	合計	5,000万円以下	5,001万円以上 10,000万円以下	10,001万円以上 30,000万円以下	30,001万円以上
回答数	249	155	38	30	26
割合(%)	100.0	62.2	15.3	12.0	10.4
平均値 (万円)	401,467.1	2,490.5	8,830.9	19,138.6	3,794,982.5

図表1-2-8 資本金額の分布

資本金額 (万円)	回答 数	資本金額 (万円)	回答 数	資本金額 (万円)	回答 数	資本金額 (万円)	回答 数	資本金額 (万円)	回答 数
300	3	3,710	1	7,000	1	17,500	1	69,760	1
400	2	3,740	1	7,040	1	18,062	2	79,700	1
500	1	3,750	1	8,000	3	19,942	1	79,932	1
650	1	3,900	1	8,600	1	20,000	5	80,000	1
700	1	4,000	8	9,000	5	22,200	1	100,000	1
1,000	46	4,150	1	9,500	2	23,405	1	111,900	1
1,200	2	4,250	1	9,800	1	24,000	1	130,095	1
1,250	1	4,300	2	9,850	1	24,500	1	131,000	1
1,300	1	4,400	2	9,960	1	25,000	1	137,015	1
1,500	1	4,500	3	10,000	16	25,305	1	250,000	1
1,800	1	4,600	1	10,060	1	27,489	1	281,754	1
2,000	24	4,700	2	11,100	1	29,160	1	600,000	1
2,100	1	4,720	1	11,224	1	30,000	2	1,222,000	1
2,500	1	4,800	1	11,950	1	30,500	1	2,213,100	1
2,700	3	4,880	1	12,000	1	35,000	1	3,417,666	1
2,820	1	5,000	17	12,200	1	37,110	1	10,498,593	1
3,000	17	5,500	2	12,800	1	40,000	1	14,252,000	1
3,300	1	6,000	2	13,000	1	41,020	1	31,200,000	1
3,500	2	6,156	1	15,000	2	65,000	1	33,500,000	1
3,600	1	6,168	1	15,200	1	66,400	1		

< 経営組織別資本金額 >

- ・「株式会社」では1,000万円未満の会社はなく、1,000万円以上3,000万円未満が80社（33.5%）と最も多く、3,000万円以上5,000万円未満（48社：20.1%）と合わせて5割以上を占める。
- ・「有限会社」（10社）は、8社（80.0%）が1,000万円未満、2社（20.0%）が1,000万円以上3,000万円未満で、3,000万円以上の会社はなかった。

図表1-2-9 経営組織別資本金額（「事業所・企業統計調査」の区分による）

		合 計	1,000万円 未満	1,000万円 以上 3,000万円 未満	3,000万円 以上 5,000万円 未満	5,000万円 以上 10,000 万円未満	10,000 万円以上 100,000 万円未満	100,000 万円以上	無回答
合 計		249 100.0%	8 3.2%	82 32.9%	48 19.3%	39 15.7%	57 22.9%	15 6.0%	0 0.0%
経営 組織	株式会社	239 100.0%	0 0.0%	80 33.5%	48 20.1%	39 16.3%	57 23.8%	15 6.3%	0 0.0%
	有限会社	10 100.0%	8 80.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

< 事業所区分別資本金額 >

- ・他に本所や支所等をもたない「単独事業所」では、88社中75社が資本金額5,000万円以下の中小企業で、9割近く（85.2%）を占め、3億円を超える大企業は3社（3.4%）のみであった。
- ・これに対して、「支所・支社・支店」では、資本金額3億円以上の大企業が37社中10社と、3割近く（27.0%）あった。これらは、全国規模の大企業の支店等である。

図表1-2-10 事業所区分別資本金額（中小企業の定義による資本金区分による）

		合 計	5,000万円以下	5,001万円以上 10,000万円以下	10,001万円以上 30,000万円以下	30,001万円以上
合 計		249 100.0%	155 62.2%	38 15.3%	30 12.0%	26 10.4%
事業 所区 分	単独事業所	88 100.0%	75 85.2%	7 8.0%	3 3.4%	3 3.4%
	本所・本社・ 本店	124 100.0%	64 51.6%	28 22.6%	19 15.3%	13 10.5%
	支所・支社・ 支店	37 100.0%	16 43.2%	3 8.1%	8 21.6%	10 27.0%

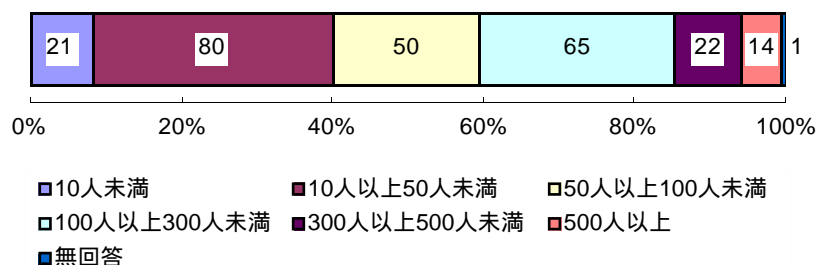
5) 事業所の従業者数

100 人未満の事業所が約 6 割。

- ・ 個人業主、有給の役員、正社員・正職員、嘱託、パートタイマー、アルバイト等の常用雇用者、臨時雇用者を含む従業者の総数は、最小 1 人から最大7,405人までであった。
- ・ 無回答の 1 事業所を除いた252事業所の平均値は179人、3,000人を越える 2 つの事業所を除いた250事業所の平均値では137人であった。
- ・ 100人未満の事業所が59.7%と約 6 割を占めた。

Q 4	貴事業所に所属して働いている従業者 ^{*注2} の総数（2003年 10月末現在）を記入してください。
	*注2： 個人業主（個人経営の事業主）、有給役員（常勤、非常を問わず、法人、団体の役員で、給与を受けている人）、正社員・正職員、嘱託、パートタイマー、アルバイト等の常用雇用者（事業所に常時雇用されている人）の他、臨時雇用者（常用雇用者以外の雇用者で、1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている人、または日々雇用されている人）を含みます。

図表1-2-11 「事業所・企業統計調査」の従業者規模区分に準じた従業者規模別構成



	合 計	10 人未満	10 人以上 50 人未満	50 人以上 100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 500 人未満	500 人以上	無回答
回答数	253	21	80	50	65	22	14	1
割合 (%)	100	8.3	31.6	19.8	25.7	8.7	5.5	0.4

図表1-2-12 従業者数の分布

従業者数	回答数	従業者数	回答数	従業者数	回答数	従業者数	回答数	従業者数	回答数
1	2	36	4	76	1	170	5	323	1
3	1	37	3	79	1	171	1	336	1
4	6	38	1	80	4	176	2	340	1
5	3	40	4	81	1	180	2	350	1
6	2	41	2	82	1	182	1	351	1
7	3	42	3	84	1	188	1	355	1
8	2	44	2	87	1	200	1	370	1
9	2	45	1	90	1	202	1	375	1
12	2	47	1	91	1	203	1	387	2
13	2	48	2	100	3	205	1	413	1
14	3	50	4	102	2	210	2	420	1
15	3	51	1	103	1	213	1	430	2
16	1	52	3	113	1	216	1	440	1
17	2	54	1	117	1	219	1	450	1
18	7	55	2	120	6	221	1	480	1
19	1	57	2	124	1	230	2	500	1
20	3	58	2	125	1	231	1	561	1
21	2	59	1	128	1	236	1	570	1
22	3	60	3	130	3	245	1	600	1
23	2	61	2	132	1	250	2	630	1
24	4	65	2	134	1	260	1	640	1
25	3	66	1	136	1	274	1	700	1
26	1	68	1	137	1	285	1	710	1
28	4	69	1	145	1	296	1	754	1
29	2	70	1	146	1	298	1	780	1
30	5	71	1	147	1	300	1	924	1
31	1	72	2	152	1	306	1	1,650	1
32	1	73	2	153	1	308	1	3,448	1
33	1	74	2	155	1	320	1	7,405	1
34	4	75	4	165	1	321	1		

< 事業所区分別従業者数 >

- ・他に本所や支所などをもたない「単独事業所」では10人以上50人未満の範囲に5割以上（52.7%）の事業所が含まれ、平均約64人であったのに対し、支所などをもち、それを統括する事業所である「本所・本社・本店」では平均227人で、500人以上の従業者を擁する事業所も1割近く（9.6%）あった。
- ・他の場所にある本所などの統括を受けている「支所・支社・支店」では、平均約100人であった。

図表1-2-13 事業所区分別従業者数

		合計	10人未満	10人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上	無回答	平均値
合計		253 100.0%	21 8.3%	80 31.6%	50 19.8%	65 25.7%	22 8.7%	14 5.5%	1 0.4%	178.5
事業所区分	単独事業所	91 100.0%	14 15.4%	48 52.7%	14 15.4%	13 14.3%	1 1.1%	1 1.1%	0 0.0%	63.8
	本所・本社・本店	125 100.0%	4 3.2%	20 16.0%	26 20.8%	45 36.0%	18 14.4%	12 9.6%	0 0.0%	227.0
	支所・支社・支店	37 100.0%	3 8.1%	12 32.4%	10 27.0%	7 18.9%	3 8.1%	1 2.7%	1 2.7%	100.1

（注） 平均値：無回答を除いた平均値

< 事業所区分別従業者数 >

- ・資本金額5,000万円以下の中小企業では50人未満が5割を超えたのに対し、5,000万円を超える企業では、100人以上が6割～7割あった。

図表1-2-14 資本金額区分別従業者数（中小企業の定義による資本金区分による）

		合計	10人未満	10人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上	無回答
合計		249 100.0%	20 8.0%	78 31.3%	49 19.7%	65 26.1%	22 8.8%	14 5.6%	1 0.4%
資本金額区分	5,000万円以下	155 100.0%	17 11.0%	67 43.2%	33 21.3%	34 21.9%	3 1.9%	1 0.6%	0 0.0%
	5,001万円以上 10,000万円以下	38 100.0%	1 2.6%	5 13.2%	6 15.8%	16 42.1%	7 18.4%	3 7.9%	0 0.0%
	10,001万円以上 30,000万円以下	30 100.0%	0 0.0%	3 10.0%	8 26.7%	8 26.7%	6 20.0%	5 16.7%	0 0.0%
	30,001万円以上	26 100.0%	2 7.7%	3 11.5%	2 7.7%	7 26.9%	6 23.1%	5 19.2%	1 3.8%

6) 業種

「情報通信業」が202事業所で約8割、そのうち「情報サービス業」が197事業所。
コンピュータ・メーカーは1事業所のみ。

- ・「情報通信業」が202事業所と約8割（79.8%）を占めている。
- ・その他の業種では、「サービス業（他に分類されないもの）」が22事業所（8.7%）、「卸売・小売業」が10事業所（4.0%）、「製造業」が9事業所（3.6%）、「複合サービス事業」が5事業所（2.0%）、「教育、学習支援業」が3事業所（1.2%）などであった。
- ・「製造業」の9事業所のうち、「電子計算機・同附属装置製造業」（いわゆるコンピュータ・メーカー）は1事業所のみで、8事業所は「その他の製造業」であった。
- ・「情報通信業」と回答した202事業所のうち、197事業所は「情報サービス業」で、3事業所が「その他の情報通信業」であった。
- ・従って、情報サービス業とコンピュータ・メーカーを合わせたいわゆるITベンダー企業が198事業所で、約8割（78.3%）を占める。

Q5 貴事業所はどの産業に分類されますか。当てはまる番号を1つご記入ください。2種類以上の事業を行っている場合は、過去1年間の収入額または販売額が最も多いものにより分類してください。（産業の分類は「日本標準産業分類」に準じます。）

図表1-2-15 事業所の業種

	合計	農業	林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されないもの）	分類不能の産業	無回答
回答数	253	0	0	0	0	1	9	0	202	0	10	0	0	0	0	3	5	22	1	0	0
割合 (%)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	3.6	0.0	79.8	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	2.0	8.7	0.4	0.0	0.0

SQ5-1	どのような製造業でしょうか。当てはまる番号を1つご記入ください。
SQ5-2	どのような情報通信業でしょうか。当てはまる番号を1つご記入ください。

図表1-2-16 製造業及び情報通信業の種類

		回答数	割合(%)	全体に対する割合(%)
製造業	合 計	9	100.0	3.6
	電子計算機・同附属装置製造業	1	11.1	0.4
	その他の製造業	8	88.9	3.2
情報通信業	合 計	202	100.0	79.8
	情報サービス業	197	97.5	77.9
	インターネット付随サービス業	0	0.0	0.0
	その他の情報通信業	3	1.5	1.2
	無回答	2	1.0	0.8

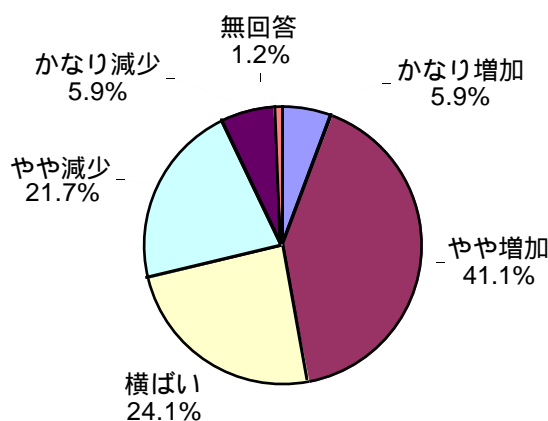
7) 最近の事業所の売上高の傾向

半数近くの事業所は売上高が増加傾向にある。
 「支所・支社・支店」では、売上高が減少傾向にある事業所が比較的多い。

- ・「やや増加」が104事業所（41.1%）と最も多く、「かなり増加」と回答した15事業所（5.9%）と合わせると、半数近くが増加傾向にあった。

Q 6	貴事業所の売上高は増加していますか。それとも減少していますか。ここ数年の傾向で、次のうち当てはまる番号を1つご記入ください。 貴事業所以外に本所または支所がある場合は、組織全体ではなく、貴事業所の売上高についてお答えください。
-----	--

図表1-2-17 事業所の売上高傾向



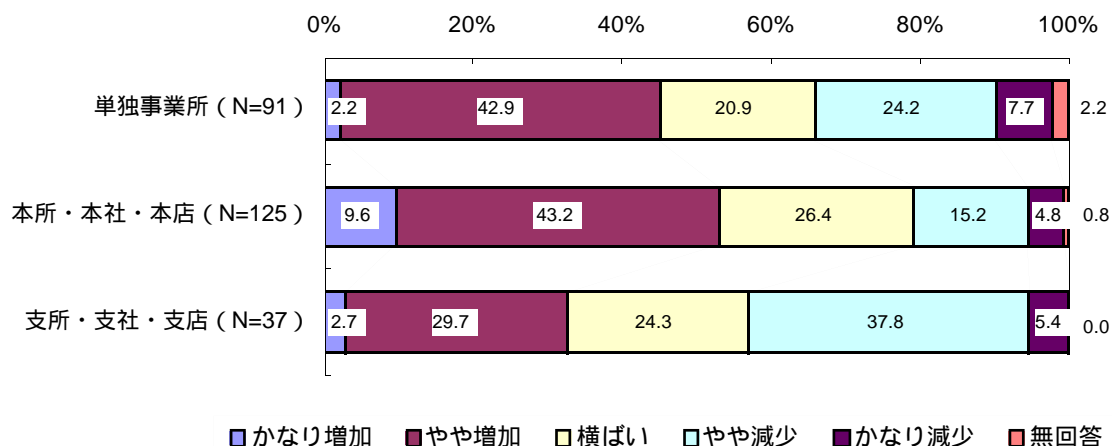
(SA)

	合 計	かなり増加	やや増加	横ばい	やや減少	かなり減少	無回答
回答数	253	15	104	61	55	15	3
割合 (%)	100.0	5.9	41.1	24.1	21.7	5.9	1.2

< 事業所区分別売上高の傾向 >

- ・ 事業所区分で売上高の傾向をみると、本所等の統括を受けている「支所・支社・支店」で「やや減少」と「かなり減少」が合わせて4割を超え（43.2%）、増加傾向とした事業所（32.4%）を上回り、減少傾向が目立った。

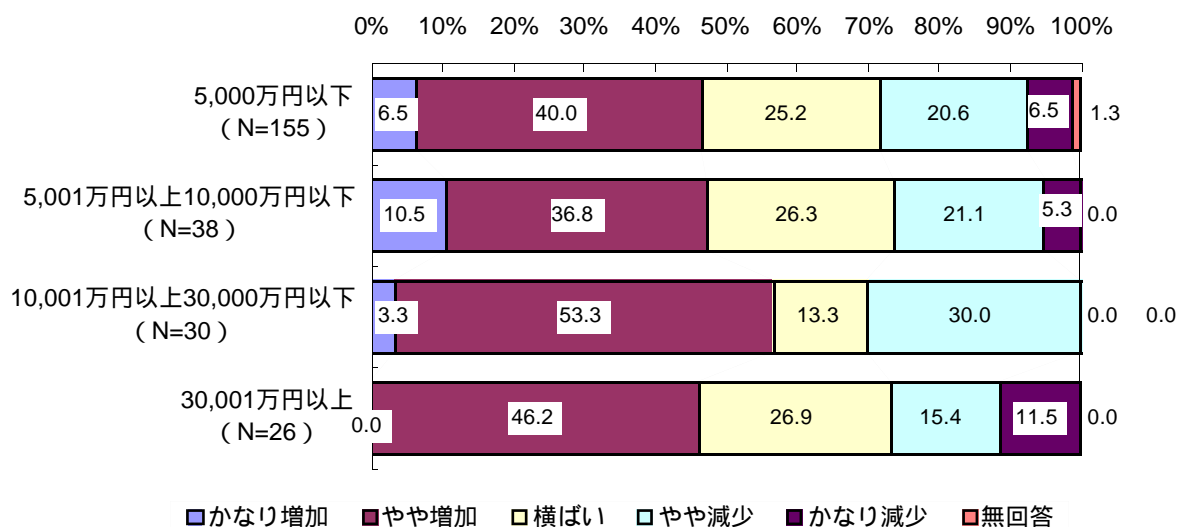
図表1-2-18 事業所区分別売上高の傾向



< 資本金額区分別売上高の傾向 >

- ・ 資本金額区分別では、大きな相違はみられなかった。

図表1-2-19 資本金額区分別売上高の傾向（中小企業の定義による資本金区分による）



3. 狭義の「地域IT企業」の抽出


狭義の「地域IT企業」は、170事業所(67.2%)。

- ・前項「実施概要」の第4節で定義した、狭義の「地域IT企業」をQ1(事業所区分)とQ5(業種)、SQ5-1(情報通信業の種類)、SQ5-2(製造業の種類)から抽出すると、以下のとおり、253事業所中、170事業所(67.2%)が該当した。
- ・内訳は、「情報通信業」の「情報サービス業」で「本所・本社・本店」が102社、「情報通信業」の「情報サービス業」で「単独事業所」が67社、「製造業」の「電子計算機・同附属装置製造業」(コンピュータ・メーカー)が1社であった。

図表1-2-20 狭義の「地域IT企業」の内訳

		合 計	事業所区分			
			単独事業所	本所・本社・本店	支所・支社・支店	
合 計		253 100.0%	91 36.0%	125 49.4%	37 14.6%	
業 種	製 造 業	電子計算機・同附属 装置製造業	1 100.0% 0.4%	1 100.0% 0.4%	0 0.0% 0.0%	0 0.0% 0.0%
		その他の製造業	8 100.0% 3.2%	4 50.0% 1.6%	2 25.0% 0.8%	2 25.0% 0.8%
	情 報 通 信 業	情報サービス業	197 100.0% 77.8%	67 34.0% 26.5%	102 51.8% 40.3%	28 14.2% 11.1%
		インターネット付随 サービス業	0 0.0% 0.0%	0 0.0% 0.0%	0 0.0% 0.0%	0 0.0% 0.0%
		その他の情報通信業	3 100.0% 1.2%	0 0.0% 0.0%	2 66.7% 0.8%	1 33.3% 0.4%
		無回答	2 100.0% 0.8%	2 100.0% 0.8%	0 0.0% 0.0%	0 0.0% 0.0%

(注) 斜体文字の%は、全体(253)に対する割合。

 が狭義の「地域IT企業」。

第 章 - 調査結果

1 「IT人材」の現況

調査票Q7～Q11の回答結果からみられるIT人材の現況を整理する。

1. 職種/専門分野別「IT人材」の配置状況

「アプリケーションスペシャリスト」、「プロジェクトマネジメント」、「ITスペシャリスト」が配置率が高い職種/専門分野の上位3位。

ITサービスにおけるプロフェッショナルで、「ITスキル基準」に示されている以下の職種/専門分野に携わる者を「IT人材」として示し、それぞれの配置状況を尋ねた。

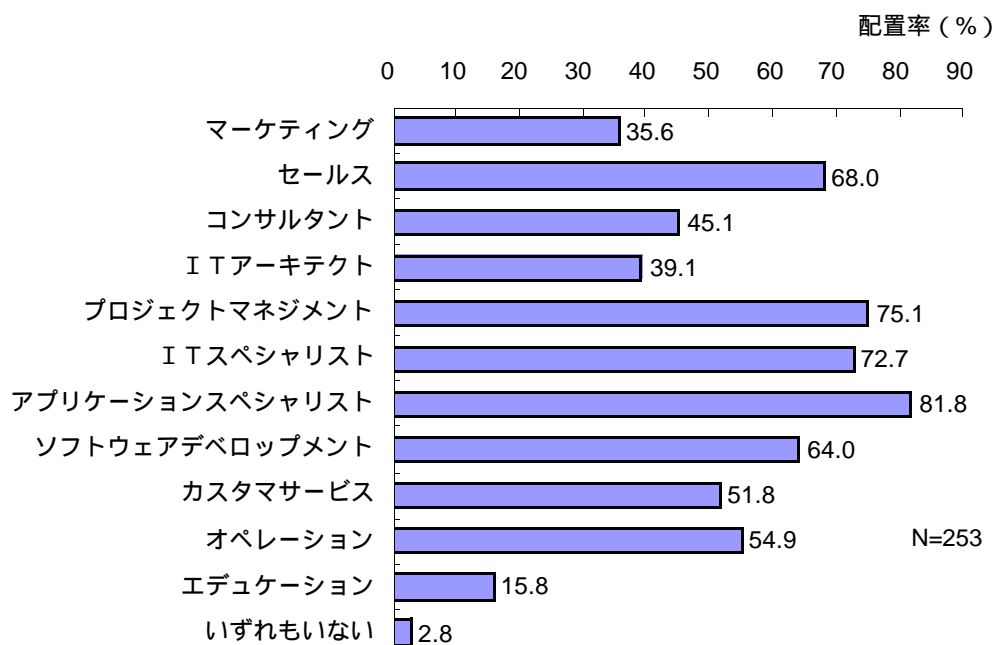
図表2-1-1 「IT人材」の職種/専門分野の分類

職種/専門分野	概要
1. マーケティング	顧客ニーズに対応するために、企業、事業、製品及びサービスの市場の動向を予測かつ分析し、事業戦略、販売戦略、実行計画、資金計画及び販売チャネル戦略等の企画及び立案を実施する。
2. セールス	顧客との良好なリレーション確立のために、顧客における経営方針を確認し、その実現のための課題解決策の提案、ビジネスプロセス改善支援及びソリューション、製品の提案を実施する。
3. コンサルタント	ビジネス上の課題に対して解決のための助言、提案及びカウンセルを実施する。
4. ITアーキテクト	ビジネス上の課題解決のためのアーキテクチャ設計を実施する。
5. プロジェクトマネジメント	プロジェクトの立ち上げ、計画策定、遂行及び進捗管理を実施し契約上の納入物にも責任を持つ。
6. ITスペシャリスト	システム上の課題解決に係るシステム設計、構築、導入及びテストを実施する。
7. アプリケーションスペシャリスト	特定業務あるいは業務の課題解決に係わる適用業務の開発、設計、構築、導入、テスト及び保守の実施、または適用業務パッケージを活用した適用業務システム構築のために適用業務パッケージの適合性確認作業に基づくパッケージのカスタマイズ、機能追加、導入及び保守を実施する。
8. ソフトウェア開発	市場ニーズに基づくソフトウェア製品の企画、仕様設定、設計、プログラミング及びテストを実施する。 また、上位レベルにおいては、ソフトウェア製品に関連したビジネス戦略の立案や適用コンサルテーションを実施する。
9. カスタマサービス	オンサイトでのハードウェア、ソフトウェアの導入、カスタマイズ、保守及び修理を実施するとともに遠隔保守も実施する。 更に、IT技術を利用するための施設建設をサポートする。
10. オペレーション	システムの運転（定時、縮退）、ネットワークの運用及び監視、サービスレベル管理、機器構成管理等を実施するとともにヘルプデスク業務を行う。
11. エデュケーション	ITスキル標準が対象とするプロフェッショナルに必要なスキル開発を支援するために、ビジネスニーズに即した研修コースの企画、カリキュラム/教材開発、インストラクションを実施する。 更にeラーニングによる遠隔研修を実施する。

- ・ 5 割以上の事業所が配置していた職種 / 専門分野は、「アプリケーションスペシャリスト」(81.8%)、「プロジェクトマネジメント」(75.1%)、「ITスペシャリスト」(72.7%)、「セールス」(68.0%)、「ソフトウェア開発」(64.0%)、「オペレーション」(54.9%)、「カスタマサービス」(51.8%)で、職種 / 専門分野として「エデュケーション」を配置している事業所は15.8%と最も少なかった。
- ・ いずれの職種 / 専門分野も配置していない事業所が7事業所あった。

Q7	貴事業所のIT人材のうち、次の職種 / 専門分野（上記の表を参照）に携わる従業員はいますか。当てはまる番号をすべてご記入ください。
----	---

図表2-1-2 職種 / 専門分野別「IT人材」配置状況



(MA)

	回答者総数	マーケティング	セールス	コンサルタント	ITアーキテクト	プロジェクトマネジメント	ITスペシャリスト	アプリケーションスペシャリスト	ソフトウェア開発	カスタマサービス	オペレーション	エデュケーション	いずれもない	無回答
回答数	253	90	172	114	99	190	184	207	162	131	139	40	7	6
割合 (%)	100.0	35.6	68.0	45.1	39.1	75.1	72.7	81.8	64.0	51.8	54.9	15.8	2.8	2.4

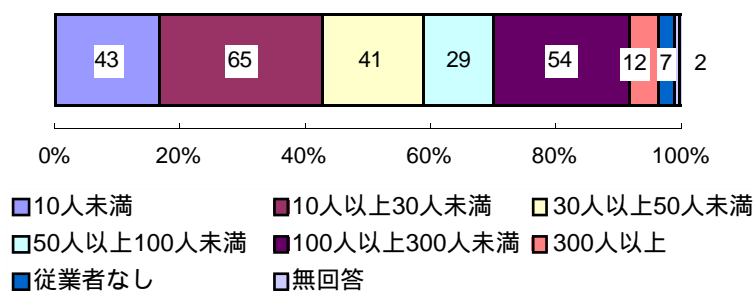
2. 「情報システム部門」従業員数

50人未満の事業所が約6割、単純平均では1事業所当たり約100人。
 半数以上の事業所は従業員の8割以上が「情報システム部門」従業員。
 平均すると、およそ従業員の2人に1人が「情報システム部門」従業員。

- ・「情報システム部門」の従業員がいない(0)と回答した事業所が7事業所あった。
- ・最も少ないのは1人、最も多いのは5,000人で、2つの事業所以外は、全て600人未満であった。
- ・「無回答」(2事業所)と「従業員なし」(7事業所)を除いた244事業所の平均値は100人、600人未満の242事業所では、74人が平均値であった。
- ・50人未満の事業所が6割近く(58.9%)を占める。

Q 8 貴事業所の「情報システム部門」の従業員数をご記入ください。

図表2-1-3 「情報システム部門」従業員者数



	合計	10人未満	10人以上 30人未満	30人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上	従業員 なし	無回答
回答数	253	43	65	41	29	54	12	7	2
割合(%)	100.0	17.0	25.7	16.2	11.5	21.3	4.7	2.8	0.8

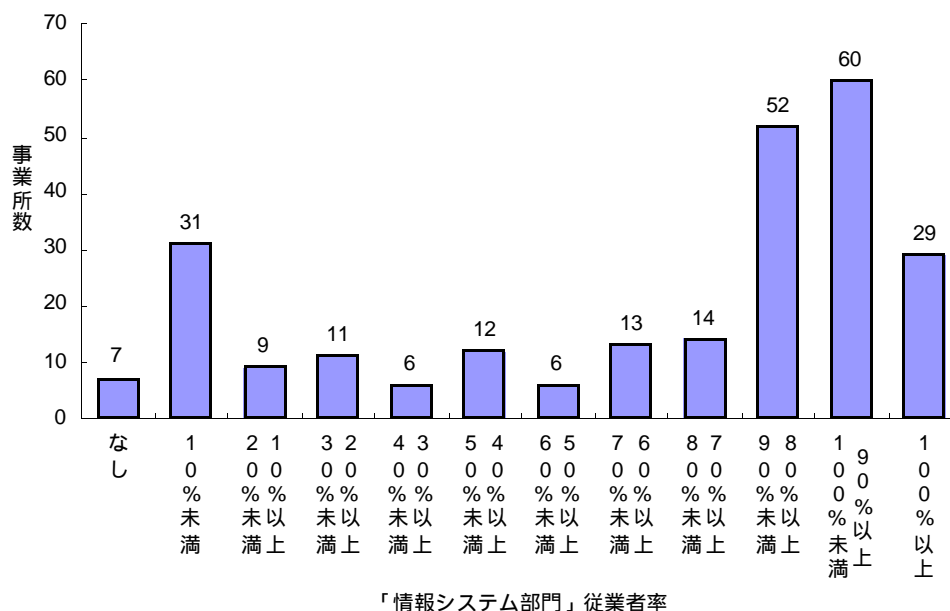
図表2-1-4 「情報システム部門」従業員数の分布

従業員数	回答数	従業員数	回答数	従業員数	回答数	従業員数	回答数	従業員数	回答数
1	8	24	2	50	3	123	1	200	2
2	8	25	4	52	2	124	1	207	1
3	2	26	4	53	1	126	1	224	1
4	9	27	3	55	1	127	1	230	1
5	6	28	2	56	2	130	4	233	1
6	4	30	3	60	3	135	1	240	1
7	3	31	4	67	2	140	2	245	1
8	1	32	1	69	3	141	1	250	1
9	2	33	4	70	2	150	3	272	2
10	6	34	1	71	1	151	1	280	1
11	3	35	3	73	1	154	1	283	1
12	4	36	1	75	1	156	1	300	2
13	2	37	1	77	1	158	1	310	1
14	4	38	3	80	2	161	1	335	1
15	5	39	3	83	1	164	1	350	1
16	3	40	5	92	1	170	1	383	1
17	4	41	1	96	1	173	1	417	1
18	4	44	2	103	1	180	2	470	1
19	4	45	2	107	1	181	1	555	1
20	3	46	3	109	1	185	1	592	1
21	3	47	2	110	2	192	1	1,524	1
22	4	48	1	117	2	193	1	5,000	1
23	1	49	1	120	4	197	1		

< 事業所の従業者数に対する「情報システム部門」の従業者数の割合 >

- ・ 事業所の従業者数（総従業者数とする）、「情報システム部門」従業者数のいずれかに無回答だった3事業所を除いた250事業所について、総従業者数に対する「情報システム部門」の従業者数の割合（「情報システム部門」従業者率とする）を算出すると、最小0.3%、平均は54.3%であった。
- ・ 「情報システム部門」従業者率を10%毎に区分して事業所数をみると、90%台（60事業所）と80%台（52事業所）の事業所が多く、100%、すなわちすべての従業者が「情報システム部門」従業者である事業所もあった。

図表2-1-5 「情報システム部門」従業者率別事業所数



3 . 「情報システム部門」従業員の充足状況

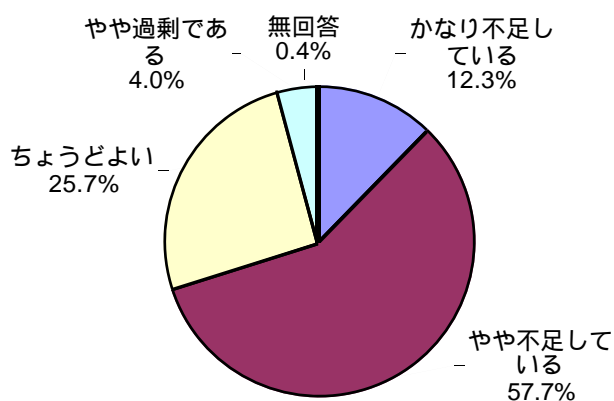
約7割の事業所が「情報システム部門」従業員数に不足感をもっている。質的な面からみると、さらに不足感が強く、約9割の事業所が不足状況。量的にも質的にも不足している事業所が約7割。

1) 「情報システム部門」従業員の量的充足状況

- ・「やや不足している」と回答した事業所が6割近く（146事業所：57.7%）あり、「かなり不足している」（31事業所：12.3%）と合わせると、7割の事業所が不足している状況であった。
- ・これに対して、「やや過剰である」とした事業所は10事業所（4.0%）で、「かなり過剰である」は皆無であった。

Q 9 上記の従業員数で過不足はありますか。当てはまる番号を1つご記入ください。

図表2-1-6 「情報システム部門」従業員の量的充足状況



(SA)

	合 計	かなり不足している	やや不足している	ちょうどよい	やや過剰である	かなり過剰である	無回答
回答数	253	31	146	65	10	0	1
割合 (%)	100.0	12.3	57.7	25.7	4.0	0.0	0.4

< 「情報システム部門」従業員数及び総従業員数との関係 >

- ・無回答を除いた250事業所について、「情報システム部門」従業員数の平均値を算出すると、「かなり不足している」と回答した事業所では約56人であったのに対して、「やや不足している」は約71人、「ちょうどよい」は約164人、「やや過剰である」は約181人と、過不足感と従業員数に関連がみられた。
- ・「情報システム部門」従業員率をみると、「やや過剰である」とした事業所では平均が91.6%と、他と比べて非常に高かったのが特徴的である。

図表2-1-7 「情報システム部門」従業員数の量的充足状況と従業員数との関係

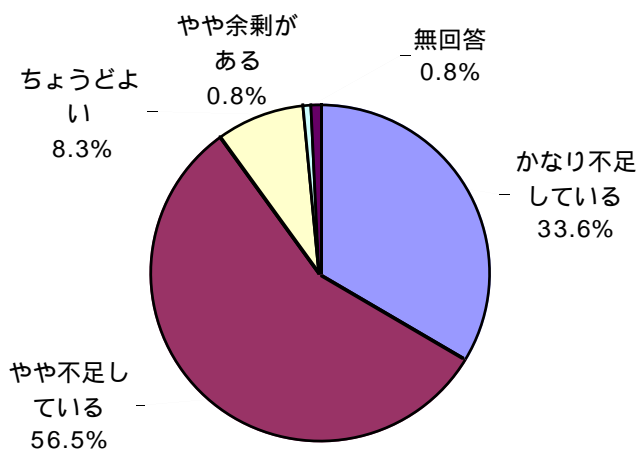
	合 計	かなり不足 している	やや不足 している	ちょうど よい	やや過剰 である
無回答を除いた回答数	250	30	145	65	10
「情報システム部門」従業員数の 平均値（人）	97.7	55.6	70.9	164.1	180.9
「情報システム部門」従業員の 総従業員に占める割合（%）	54.3	47.8	55.4	50.9	91.6

2) 「IT人材」の質的充足状況

- ・「IT人材」の質的充足状況では、「かなり不足している」とした事業所が3割を超え（85事業所：33.6%）、「やや不足している」（143事業所：56.5%）と合わせると、約9割の事業所が不足状況を示した。
- ・「情報システム部門」の従業者数の量的充足状況と比べ、「IT人材」の質的充足状況では、さらに不足感が強いことがわかる。

Q 10	事業推進において必要なITスキルを備えたIT人材という質的な面からみると、充足状況はいかがですか。当てはまる番号を1つご記入ください。
------	---

図表2-1-8 「情報システム部門」従業者の質的充足状況



(SA)

	合計	かなり不足している	やや不足している	ちょうどよい	やや余剰がある	かなり余剰がある	無回答
回答数	253	85	143	21	2	0	2
割合 (%)	100.0	33.6	56.5	8.3	0.8	0.0	0.8

< 「情報システム部門」従業員の量的充足状況との関係 >

- ・「情報システム部門」従業員の量的充足状況（以下、量的）と「IT人材」の質的充足状況（以下、質的）の関係をみると、量的にも質的にも「ちょうどよい」と回答した事業所は16事業所（6.3%）のみで、いずれも「不足している」とした事業所が174事業所と約7割（68.8%）を占めた。
- ・量的には「ちょうどよい」あるいは「やや過剰である」が、質的には「不足している」とした事業所が54事業所と約2割（21.3%）あった。

図表2-1-9 量的充足状況と質的充足状況の関係

		「IT人材」の質的充足状況			
		(かなり+やや)不足している	ちょうどよい	やや余剰がある	無回答
従業員 の量的 充足 状況 「 情報 シス テム 部 門 」	(かなり+やや)不足している	174 68.8%	3 1.2%	0 0.0%	0 0.0%
	ちょうどよい	46 18.2%	16 6.3%	2 0.8%	1 0.4%
	やや過剰である	8 3.2%	2 0.8%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%

(注) %は全体(253)に対する割合。

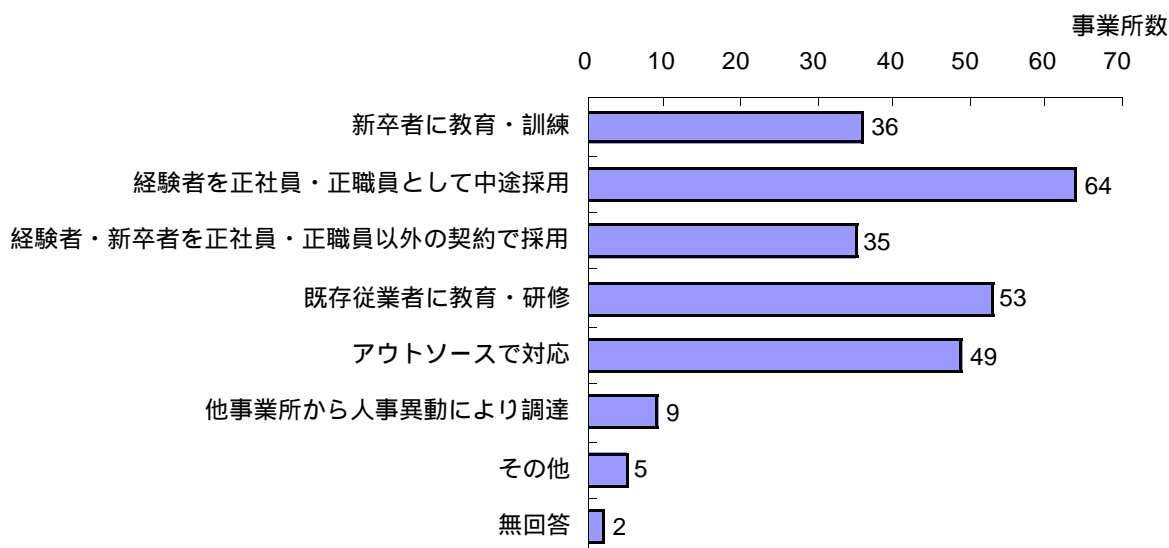
4 . 「 I T 人材 」 不足時の補充方法

「 I T 人材 」 不足時の補充方法は、「 中途採用 」、「 既存従業者に教育 」、「 アウトソース 」 が上位 3 位。

- ・ 「 必要な I T スキルを備えた経験者を正社員 ・ 正職員として中途採用する 」 をあげた事業所が 25.3% (64 事業所) と最も多く、次いで、「 既存従業者に必要な I T スキルについての教育 ・ 研修を行う 」 (53 事業所 : 20.9%)、「 アウトソースで対応する 」 (49 事業所 : 19.4%) の順に回答が多かった。

Q 11	貴事業所で必要な I T スキルを備えた人材が不足した場合、どのような方法で人材を補いますか。最もよく行っている方法に該当する番号を 1 つ選んで、 <u> </u> をつけてください。
------	--

図表 2-1-10 「 I T 人材 」 不足時の補充方法



(SA)

	合計	新卒者を正社員・正職員として採用し、必要な I T スキルに関する教育・訓練を行う	必要な I T スキルを備えた経験者を正社員・正職員として中途採用する	必要な I T スキルを備えた経験者または新卒者を正社員・正職員以外の契約（契約社員、準社員、嘱託、非常勤、臨時社員など）で採用する	既存従業者に必要な I T スキルについての教育・研修を行う	アウトソースで対応する	同じ組織の他の事業所から必要な I T スキルを備えた人材を人事異動により調達する	その他	無回答
回答数	253	36	64	35	53	49	9	5	2
割合 (%)	100.0	14.2	25.3	13.8	20.9	19.4	3.6	2.0	0.8

2

I T人材育成体制と体系

調査票Q12～Q15の回答結果からみられるI T人材育成体制と体系の現況を整理する。

1. I T人材育成体制の現況（担当者及び担当部署の設置状況）

< 担当者の設置状況 >

約3割の事業所はI T人材育成に関わる担当者がいない。

「単独事業所」では、担当者がいない事業所が約5割。

従業員規模が小さいほど、担当者がいない傾向がある。

I T人材育成に関わる担当者の大半は、専任ではなく兼務で担当している。

大企業では、専任の担当者がいる割合が高い。

< 担当部署の設置状況 >

I T人材育成に関わる専門の担当部署がない事業所が約6割。

特に、「単独事業所」では設置率が低く、約8割は担当部署がない。

担当部署がおかれているのは、大企業、本社組織が多い。

< 担当者と担当部署の設置状況の関係 >

専門の担当部署も担当者もいない事業所が約3割で、最も多く、担当部署、担当者ともに専門で置いている事業所は少ない。

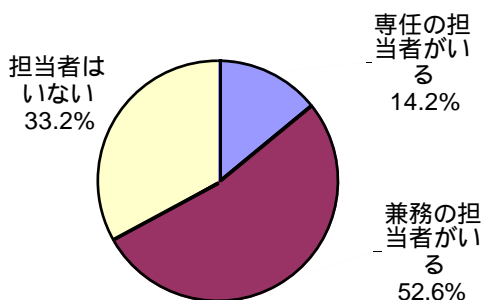
専任の担当者がいる事業所では、ほとんどが専門の担当部署がある。

1) I T人材育成担当者の有無

- ・ I T人材育成に関わる担当者がいない事業所が約1 / 3（33.2%）あった。
- ・ 専任の担当者がいる事業所は少なく（14.2%）、5割以上（52.6%）は兼務の担当者であった。

Q12	貴組織にはI Tスキルに関わる人材育成の企画・開発・実施を行う担当者はいですか。当てはまる番号を1つご記入ください。
-----	--

図表2-2-1 IT人材育成担当者の有無



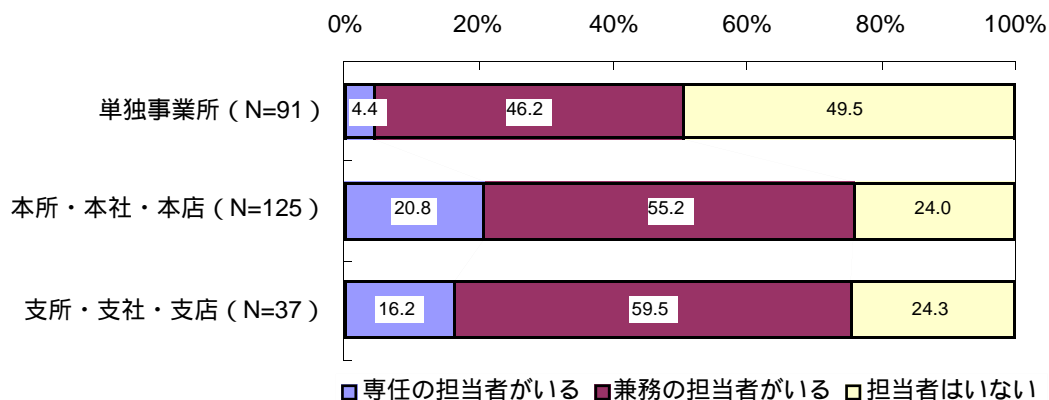
(SA)

	合 計	専任の担当者がいる	兼務の担当者がいる	担当者がいない	無回答
回答数	253	36	133	84	0
割合 (%)	100.0	14.2	52.6	33.2	0.0

< 事業所区分別 IT人材育成担当者の有無 >

- ・「本所・本社・本店」と「支所・支社・支店」では、「担当者がいない」とした事業所は2割強だったのに対し、他に本所や支所などが無い「単独事業所」では、5割近く（49.5%）に達しているのが目立つ。

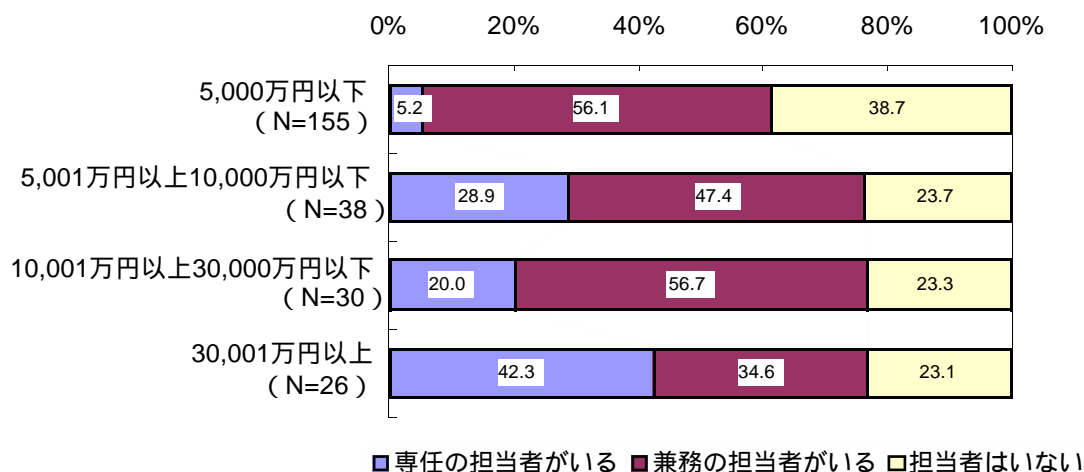
図表2-2-2 事業所区分別 IT人材育成担当者の有無



< 資本金額区分別 IT人材育成担当者の有無 >

- ・会社組織である249事業所についてその資本金額区別に IT人材育成担当者の有無をみると、資本金額5,000万円以下の中小企業では、「専任の担当者がいる」事業所の割合が5.2%と1割にも満たず、「担当者がいない」とした事業所が4割近く（38.7%）あったのに対し、資本金額3億円を超える大企業では、約4割（42.3%）が「専任の担当者がいる」としており、資本金規模で担当者設置に大きな違いがみられた。しかし、大企業でも約2割（26社中6社）は担当者がいないということは注目に値する。

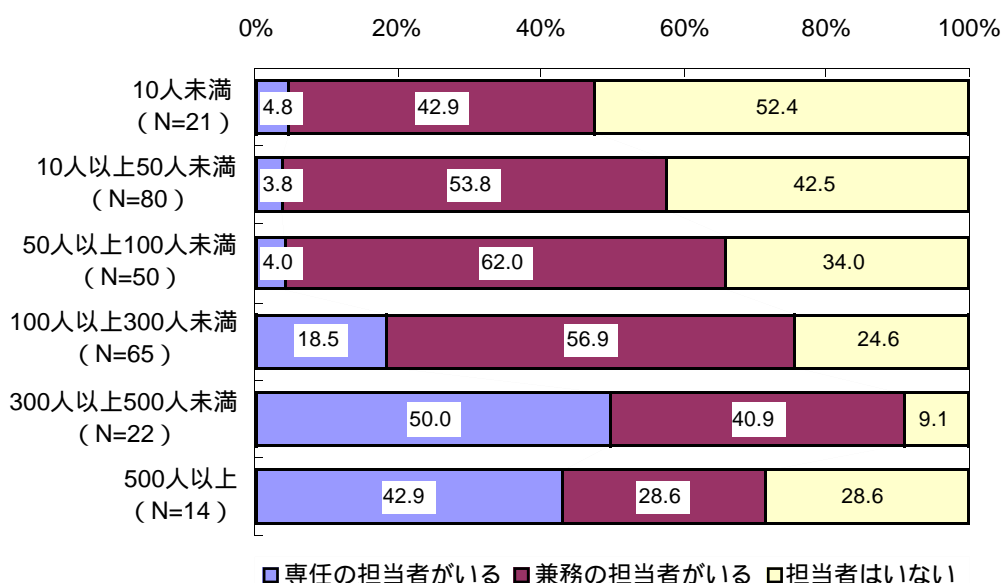
図表2-2-3 資本金額区分（中小企業の定義による区分）別IT人材育成担当者の有無



< 従業員規模別IT人材育成担当者の有無 >

- ・従業員数を回答した252事業所について、「事業所・企業統計調査」の従業員規模区分に準じた区分別にIT人材育成担当者の有無をみると、従業員規模により担当者の設置状況に違いがあることがわかる。すなわち、「専任の担当者がある」事業所の割合が、従業員100人未満の事業所では5%にも満たなかったのに対し、100人以上300人未満の事業所では2割近く（18.5%）、300人以上では5割に達した。逆に「担当者はいない」とした事業所の割合は、従業員規模が小さいほど多い傾向がみられた。
- ・従業員が少ない事業所では、担当者を専任で置く余裕がないことがうかがえる。

図表2-2-4 従業員規模別IT人材育成担当者の有無

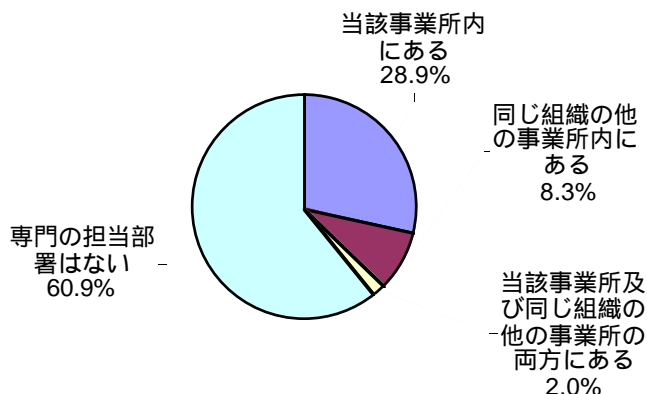


2) IT人材育成担当部署の有無

- ・ IT人材育成に関わる専門の担当部署が、「当該事業所内にある」「同じ組織の他の事業所内にある」「当該事業所及び同じ組織の他の事業所の両方にある」を合わせた「専門の担当部署がある」事業所が約4割、「専門の担当部署はない」事業所が約6割という構成で、「専門の担当部署はない」事業所の方が多かった。
- ・ 「専門の担当部署がある」事業所の約7割(73.7%)は、「当該事業所内にある」事業所であった。

Q 13	貴組織にはITスキルに関わる人材育成の企画・開発・実施を行う専門の担当部署がありますか。当てはまる番号を1つご記入ください。
------	--

図表2-2-5 IT人材育成担当部署の有無



(SA)

	合 計	専門の担当部署がある			専門の担当部署はない	無回答	
		当該事業所内にある	同じ組織の他の事業所内にある	当該事業所及び同じ組織の他の事業所の両方にある			
回答数	253	99	73	21	3	154	0
割合 (%)	100.0	39.1 (100.0)	28.9 (73.7)	8.3 (21.2)	2.0 (5.1)	60.9	0.0

< 事業所区分別 I T 人材育成担当部署の有無 >

- ・「単独事業所」は、専門の担当部署がない事業所の割合が高く、約 8 割（79.1%）に達した。
- ・「本所・本社・本店」では、担当部署がある事業所は 5 割弱（46.4%）で、そのうちの 9 割近く（87.9%）は、当該事業所内に担当部署がおかれていた。
- ・「支所・支社・支店」は、約 6 割（59.5%）の事業所に担当部署があり、最も設置率が高いが、そのうちの約 7 割（72.7%）は、同じ組織の他の事業所内に設けられていた。
- ・以上より、I T 人材育成担当部署が設けられている場合は、本社組織に置かれているケースが多いことがわかる。

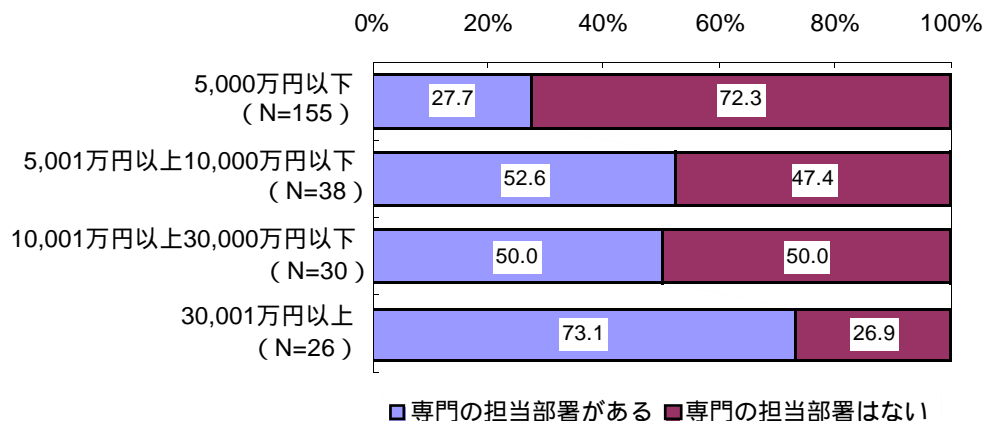
図表2-2-6 事業所区分別 I T 人材育成担当部署の有無

		合 計	専門の担当部署がある			専門の担当部署はない	
			当該事業所内にある	同じ組織の他の事業所内にある	当該事業所及び同じ組織の他の事業所の両方にある		
合 計		253 100.0%	99 39.1% 100.0%	73 28.9% 73.7%	21 8.3% 21.2%	5 2.0% 5.1%	154 60.9%
事業所区分	単独事業所	91 100.0%	19 20.9% 100.0%	18 19.8% 94.7%	1 1.1% 5.3%	0 0.0% 0.0%	72 79.1%
	本所・本社・本店	125 100.0%	58 46.4% 100.0%	51 40.8% 87.9%	4 3.2% 6.9%	3 2.4% 5.2%	67 53.6%
	支所・支社・支店	37 100.0%	22 59.5% 100.0%	4 10.8% 18.2%	16 43.2% 72.7%	2 5.4% 9.1%	15 40.5%

< 資本金額区分別 I T 人材育成担当部署の有無 >

- ・会社組織である249社について、資本金額区分別に担当部署の有無をみると、資本金額5,000万円以下の中小企業では 7 割以上（72.3%）が「専門の担当部署はない」事業所であったのに対し、資本金額 3 億円を超える大企業では逆に「専門の担当部署がある」事業所が 7 割以上（73.1%）を占め、資本金額規模により専門部署の配置に違いがみられた。

図表2-2-7 資本金額区分別IT人材育成担当部署の有無



< IT人材育成担当者の有無とIT人材育成担当部署の有無の関係 >

- ・「専門の担当部署もなく、担当者もいない」事業所が79事業所と全体の約3割（31.2%）あり最も多かった。次いで、「専門の担当部署はないが、兼務の担当者がいる」事業所が73事業所（全体の28.9%）、「専門の担当部署があり、兼務の担当者がいる」事業所が60事業所（全体の23.7%）の順で、「専門の担当部署があり、専任の担当者がいる」事業所は34事業所と、全体の1割強（13.4%）にすぎなかった。
- ・担当者の有無別にみると、専任の担当者がいる事業所ではほとんど（94.4%）が専門の担当部署があったのに対し、逆に、担当者がいない事業所では専門の担当部署もない事業所がほとんど（94.0%）であった。

図表2-2-8 担当者と担当部署の有無

		合 計	IT人材育成担当部署の有無				
			専門の担当部署がある			専門の担当部署はない	
			当該事業所内にある	同じ組織の他の事業所内にある	当該事業所及び同じ組織の他の事業所の両方にある		
合 計	253 100.0%	99 39.1%	73 28.9%	21 8.3%	5 2.0%	154 60.9%	
IT人材育成担当者の有無	専任の担当者がいる	36 100.0% 14.2%	34 94.4% 13.4%	28 77.8% 11.1%	5 13.9% 2.0%	1 2.8% 0.4%	2 5.6% 0.8%
	兼務の担当者がいる	133 100.0% 52.6%	60 45.1% 23.7%	44 33.1% 17.4%	13 9.8% 5.1%	3 2.3% 1.2%	73 54.9% 28.9%
	担当者がいない	84 100.0% 33.2%	5 5.6% 2.0%	1 1.2% 0.4%	3 3.6% 1.2%	1 1.2% 0.4%	79 94.0% 31.2%

(注) 斜体文字の%は全体(253)に対する割合。

2 . I T人材育成体系の現況（キャリアパス及び評価基準の設定状況）

< 「IT人材」のキャリアパス設定状況 >

キャリアパスを定めている事業所は約 1 / 3。

大企業では約 7 割が設定。

人材育成担当者がある事業所の方がキャリアパスを定めている事業所の割合が高い。

< 「IT人材」評価基準設定状況 >

評価基準を設定している事業所は約 4 割で、設定していない事業所の方が多い。

資本金額 5,000 万円以下の中小企業で設定している事業所の割合が低い。

IT人材育成担当者がある事業所の方が設定率が高い。

< キャリアパスと評価基準の設定状況の関係 >

どちらも定めていない事業所が約 5 割で最も多く、両方とも定めている事業所は 3 割弱。

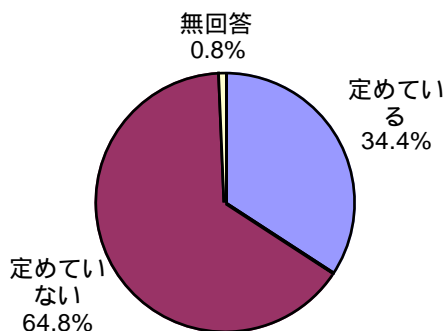
キャリアパスを定めている事業所の約 8 割は評価基準も設定している。

1) 「IT人材」のキャリアパス設定状況

- ・本調査の「IT人材」のキャリアパスの定義について、「業務プロフェッショナルとして必要な職務経験やスキルを長期的、計画的な視点から総合的に捉え、従業者ひとりひとりの目標に沿った、人材育成と連携した人事制度のこと」とし、キャリアパスの設定状況を尋ねたところ、「定めている」と回答したのは約 1 / 3（34.4%）で、約 2 / 3（64.8%）は「定めていない」とした。

Q 14	<p>貴組織では人事制度としてIT人材のキャリアパス^{*注5}を定めていますか。当てはまる番号を1つご記入ください。</p> <p>*注5：ここでは、業務プロフェッショナルとして必要な職務経験やスキルを長期的、計画的な視点から総合的に捉え、従業者ひとりひとりの目標に沿った、人材育成と連携した人事制度のことをいいます。</p>
------	--

図表2-2-9 「IT人材」のキャリアパス設定の有無



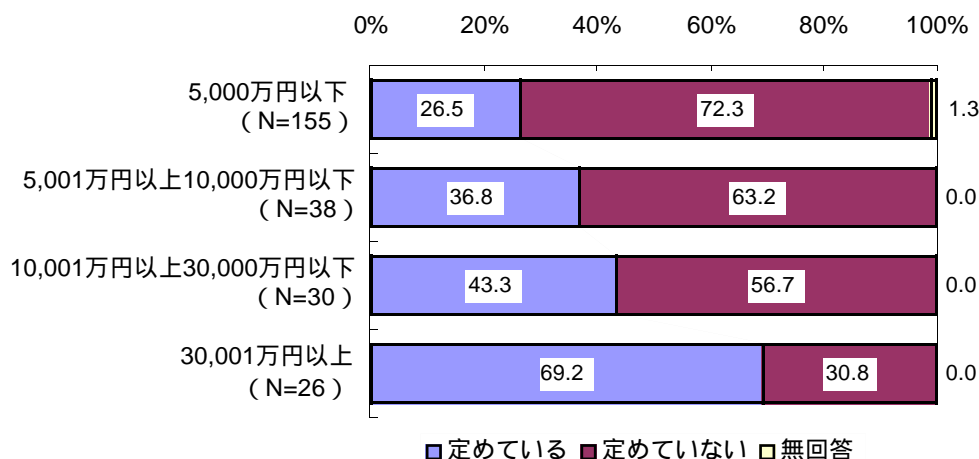
(SA)

	合 計	定めている	定めていない	無回答
回答数	253	87	164	2
割合 (%)	100.0	34.4	64.8	0.8

< 資本金額区別キャリアパス設定状況 >

- ・ 会社組織である249事業所について、資本金額区別にキャリアパス設定状況をみると、資本金額3億円を超える大企業では約7割（69.2%）がキャリアパスを定めていたが、資本金額が5,000万円以下の中小企業では、3割に満たず、設定状況に大きな差がみられた。

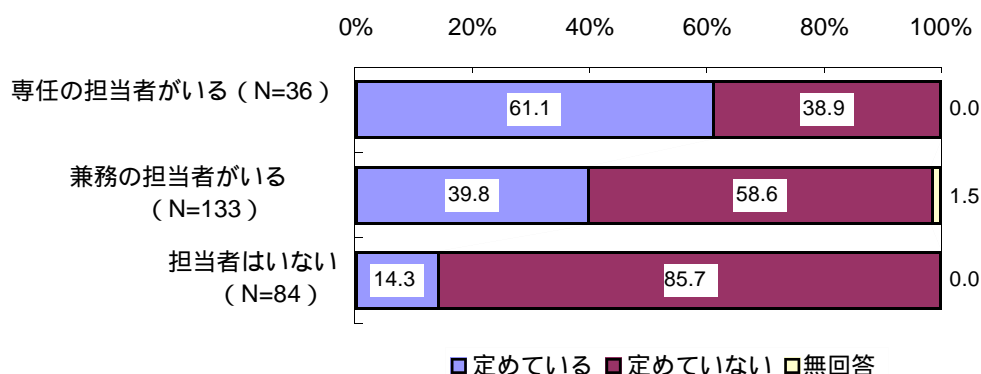
図表2-2-10 資本金額区別キャリアパス設定の有無



< IT人材育成担当者の有無別キャリアパス設定状況 >

- IT人材育成担当者の有無によりキャリアパス設定状況に大きな違いがみられた。すなわち、専任の担当者がある事業所ではキャリアパスを定めている事業所が6割を超える（61.1%）が、兼務の担当者がある事業所の場合は約4割（39.8%）、担当者がいない事業所では14.3%と、2割に満たなかった。

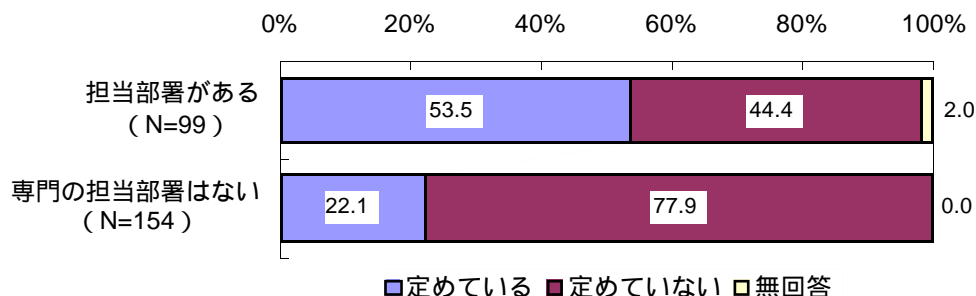
図表2-2-11 IT人材育成担当者の有無別キャリアパス設定の有無



< IT人材育成担当部署の有無別キャリアパス設定状況 >

- IT人材育成担当部署の有無別にみると、担当部署がある事業所では5割以上（53.5%）の事業所がキャリアパスを定めていたが、専門の担当部署がない事業所では約2割（22.1%）の設定にとどまった。

図表2-2-12 IT人材育成担当部署の有無別キャリアパス設定の有無

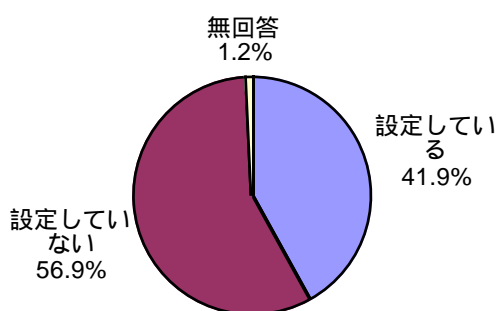


2) 「IT人材」評価基準設定の有無

- ・「IT人材」の知識・技術レベル(スキル)を評価するための社内基準を「設定している」事業所が約4割(41.9%)、「設定していない」事業所が約6割(56.9%)という構成で、「設定していない」事業所の方が多かった。

Q 15	貴組織ではIT人材の知識・技術レベル(スキル)を評価するための社内基準を設定していますか。当てはまる番号を1つご記入ください。
------	---

図表2-2-13 「IT人材」評価基準設定の有無

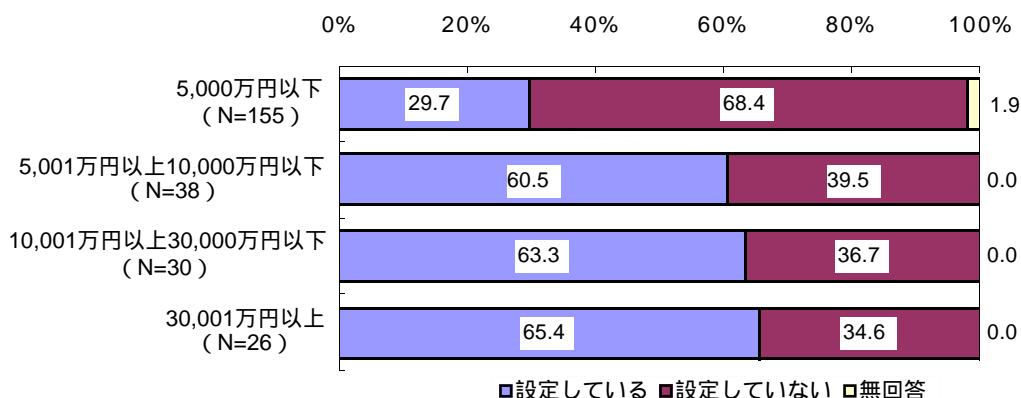


	合 計	設定している	設定していない	無回答
回答数	253	106	144	3
割合 (%)	100.0	41.9	56.9	1.2

<資本金額区分別「IT人材」評価基準設定状況>

- ・会社組織の249事業所について、評価基準設定状況を資本金額区分別にみると、5,000万円以下と5,000万円を超える事業所で差がみられた。すなわち、前者では評価基準を設定している事業所の割合(設定率とする)は3割程度(29.7%)であったのが、後者では6割を超え、中小企業で設定率が低かった。

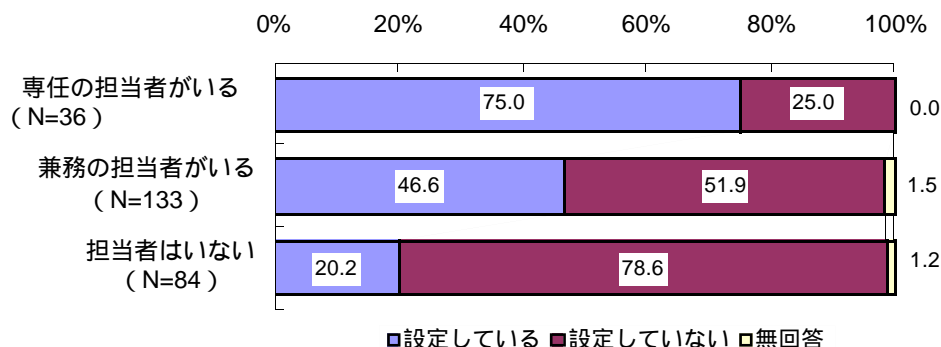
図表2-2-14 資本金額区分別「IT人材」評価基準設定の有無



< I T人材育成担当者の有無別「 I T人材」評価基準設定状況 >

- ・ 設定率は、「専任の担当者がいる」事業所が75%、「兼務の担当者がいる」事業所が約47%、「担当者がいない」事業所が約20%と、 I T人材育成担当者の有無によって設定率に大きな違いがあった。

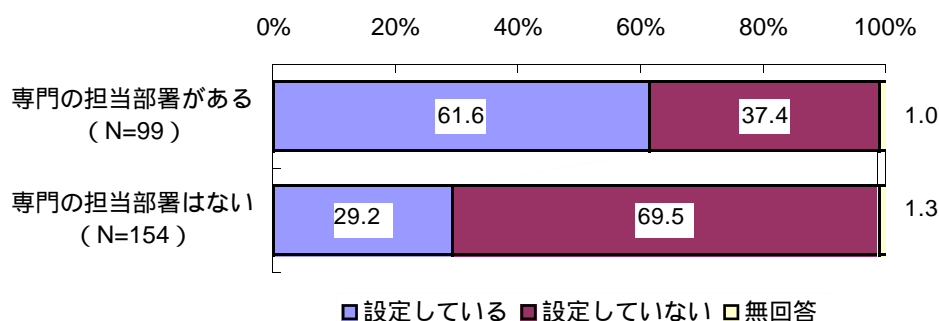
図表2-2-15 I T人材育成担当者の有無別「 I T人材」評価基準設定の有無



< I T人材育成担当部署の有無別「 I T人材」評価基準設定状況 >

- ・ I T人材育成担当部署が「当該事業所内にある」「同じ組織の他の事業所内にある」「当該事業所及び同じ組織の他の事業所の両方にある」を合わせた「担当部署がある」事業所では約6割(61.6%)の設定率であったが、「専門の担当部署がない」事業所では約3割(29.2%)と、担当部署がある事業所の方が設定率が高かった。

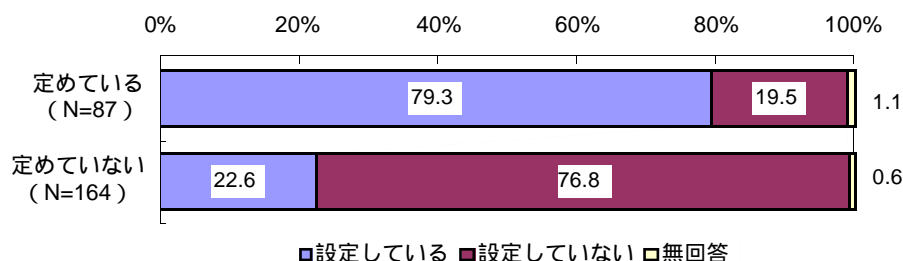
図表2-2-16 I T人材育成担当者の有無別「 I T人材」評価基準設定の有無



< キャリアパス設定の有無と「IT人材」評価基準設定状況の関係 >

- ・キャリアパスを「定めている」事業所では約8割(79.3%)、「定めていない」事業所では約2割(22.6%)の設定率で、キャリアパスを定めている事業所の方が評価基準の設定率が高かった。
- ・全体では、「IT人材」のキャリアパスも評価基準も定めていない事業所が126事業所と全体の約5割(49.8%)を占め、いずれも定めている事業所は69事業所、全体の27.3%と、3割に満たなかった。
- ・キャリアパスを定めていても、評価基準は設定していない事業所がある(17事業所)ことは留意すべき点であろう。

図表2-2-17 キャリアパス設定の有無別「IT人材」評価基準設定の有無



	合 計	「IT」の評価基準設定の有無			
		設定している	設定していない	無回答	
「IT人材」設定の有無	定めている	87 100.0	69 79.3% 27.3%	17 19.5% 6.7%	1 1.1% 0.4%
	定めていない	164 100.0	37 22.6% 14.6%	126 76.8% 49.8%	1 0.6% 0.4%
	無回答	2 100.0	0 0.0% 0.0%	1 50.0% 0.4%	1 50.0% 0.4%

(注) 斜体文字の%は全体(253)に対する割合。

3

I T人材育成に関する取り組み状況

調査票Q16～Q21の回答結果から、I T人材育成に関する取り組み状況を整理する。

1 . 外部研修機関利用状況

< 外部研修機関利用の有無 >

I T人材育成のための教育・研修で、外部研修機関を利用した事業所が約8割。資本金額規模では、利用状況の差はあまりない。

従業員数が少ない事業所で利用率が低く、従業員数500人以上の事業所では全ての事業所が利用。

I T人材育成に関わる担当者がいない事業所では比較的利用率が低い。

< 外部研修機関利用内容 >

利用内容で飛び抜けて多いのが、「集合教育（公募）の受講」。

専任の担当者がいる事業所では、多様な内容で外部研修機関を利用している。

< 外部研修機関利用を利用しなかった理由 >

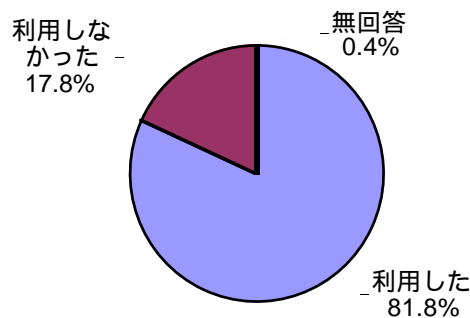
外部研修機関を利用しなかった最も大きな理由は、「時間的な余裕が不足していたため」。

1) 外部研修機関利用の有無

- ・ I T人材育成のための教育・研修で外部研修機関を利用した事業所の割合（利用率とする）が81.8%と、8割を超えた。

Q 16	貴事業所では、昨年度（2002年4月～2003年3月）、I T人材育成のための教育・研修で外部研修機関を利用しましたか。当てはまる番号を1つご記入ください。
------	--

図表2-3-1 外部研修機関利用の有無



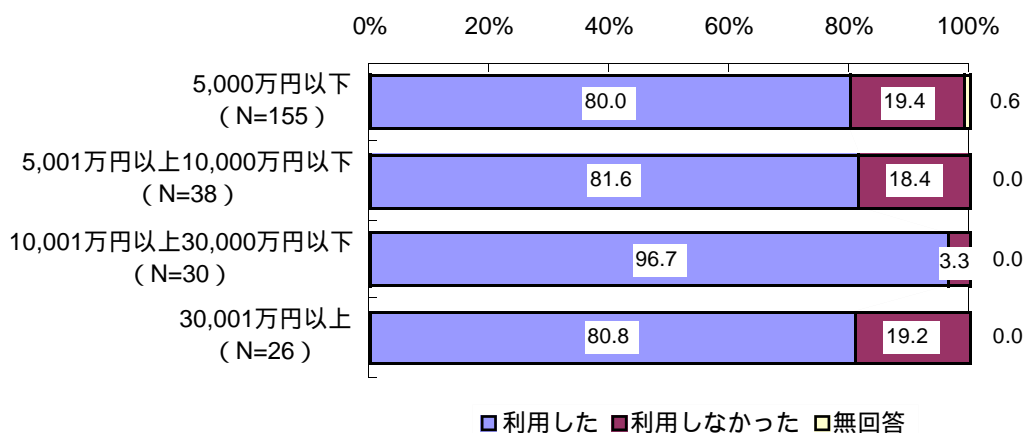
(SA)

	合 計	利用した	利用しなかった	無回答
回答数	253	207	45	1
割合 (%)	100.0	81.8	17.8	0.4

< 資本金額区分別外部研修機関利用状況 >

- ・ 会社組織である249事業所について、資本金額区分別に利用状況をみると、資本10,001万円以上30,000円未満の区分で、他の区分に比べてやや利用率が高かったものの、資本金額の大小で、利用率に大きな差はみられなかった。

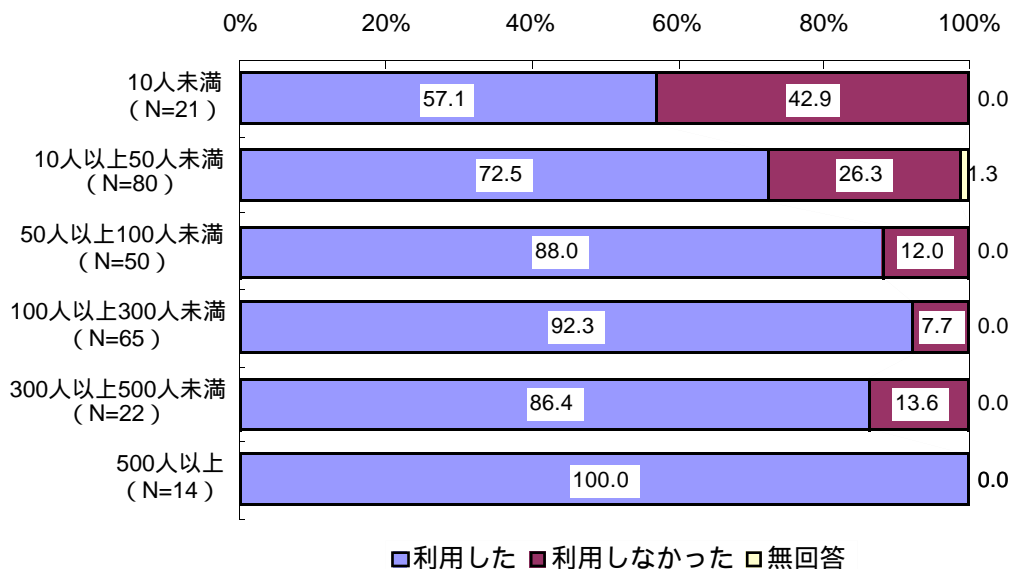
図表2-3-2 資本金額区分別外部研修機関利用状況



< 従業者規模別外部研修機関利用状況 >

- ・ 従業者規模区分では、「10人未満」の事業所で「利用しなかった」割合が4割を超えた（42.9%）のに対し、「500人以上」の事業所では皆無で、すべての事業所が「利用した」と回答し、従業者規模により利用率に差があった。

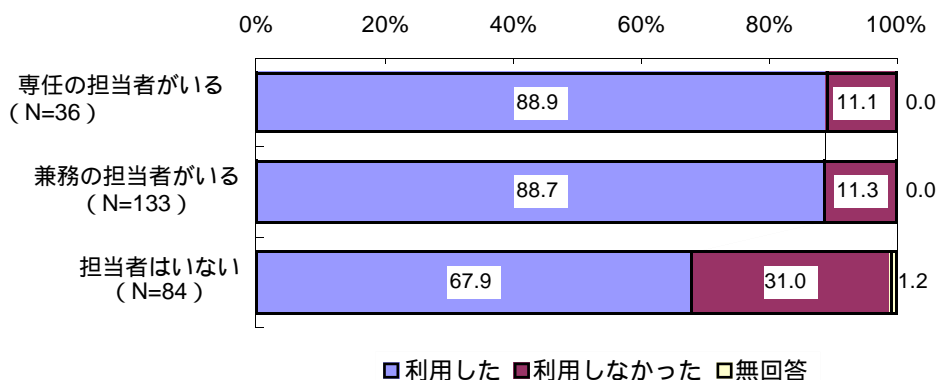
図表2-3-3 従業者規模別外部研修機関利用状況



< IT人材育成担当者の有無別外部研修機関利用状況 >

- ・ 「専任」「兼務」の差はほとんどなく、いずれにしろ「担当がいる」事業所は、9割近くが「利用した」と回答したが、「担当がいない」事業所では7割以下（67.9%）で、担当がいる事業所の方が利用率が高い傾向がみられた。

図表2-3-4 IT人材育成担当者の有無別外部研修機関利用状況

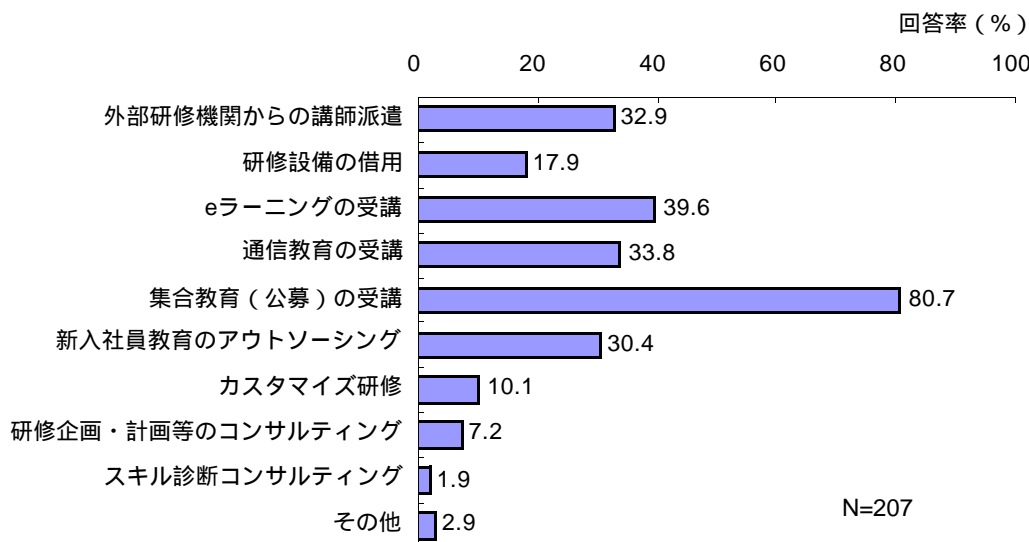


2) 外部研修機関利用内容

- ・ 外部研修機関を利用した207事業所にその利用内容を尋ねたところ約8割(80.7%)が、「集合教育(公募)の受講」をあげた。
- ・ その他3割を超える事業所が利用したと回答したのは、「eラーニングの受講」(39.6%)、「通信教育の受講」(33.8%)、「外部研修機関からの講師派遣」(32.9%)、「新入社員教育のアウトソーシング」(30.4%)であった。

SQ16-1 < Q 16で、外部研修機関を「利用した」と回答した方にお尋ねします。 >
外部研修機関を利用したものにすべて をつけてください。

図表2-3-5 外部研修機関利用内



(MA)

	回答者総数	外部研修機関からの講師派遣	研修設備の借用	eラーニングの受講	通信教育の受講	集合教育(公募)の受講	新入社員教育のアウトソーシング	カスタマイズ研修	研修企画・計画等のコンサルティング	スキル診断コンサルティング	その他	無回答
回答数	207	68	37	82	70	167	63	21	15	4	6	1
割合 (%)	100.0	32.9	17.9	39.6	33.8	80.7	30.4	10.1	7.2	1.9	2.9	0.5

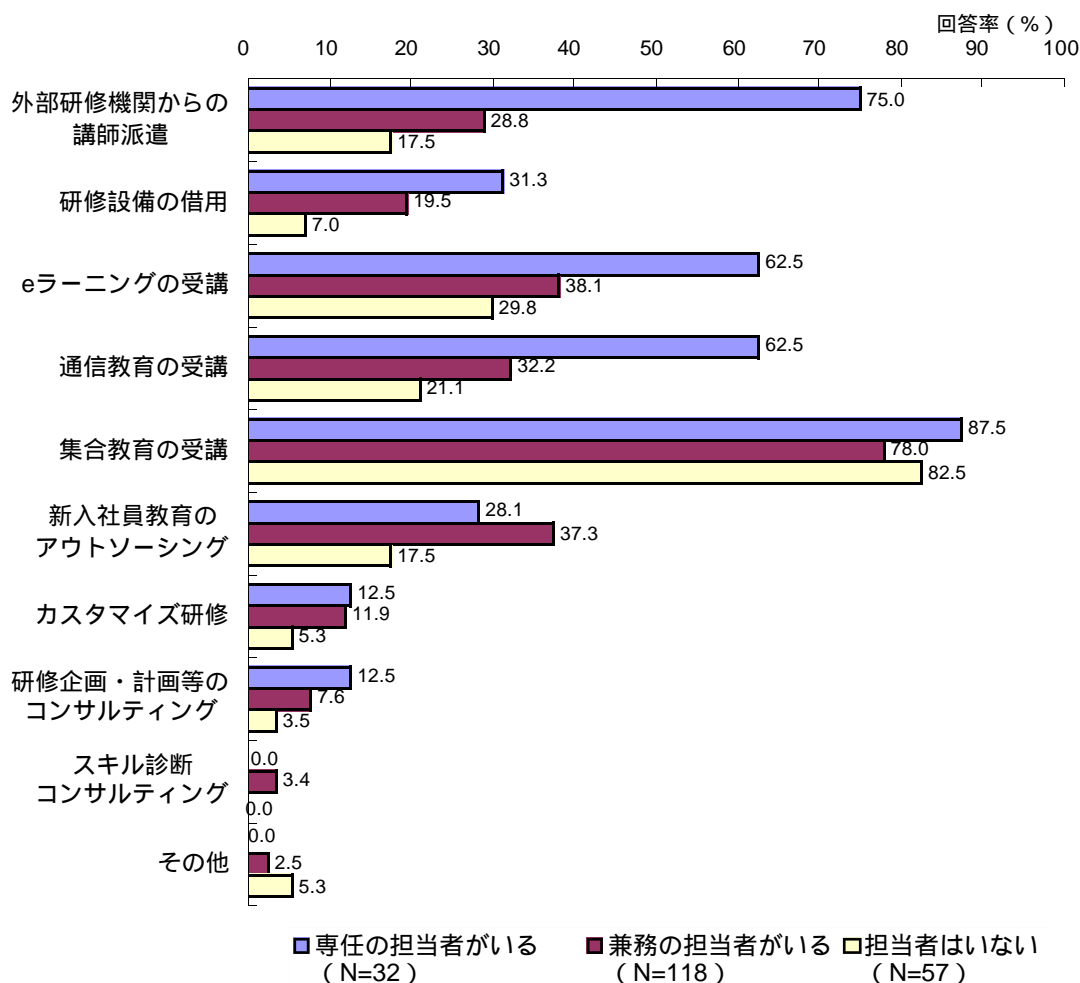
< その他の具体的内容 >

- ・ ソフトウェアメーカー等が主催するセミナー(情報通信業・情報サービス業/愛知県)
- ・ 社外研修会の受講(卸売・小売業/富山県)
- ・ 社内で企画実行する技術研修会(情報通信業・情報サービス業/千葉県)
- ・ ネットワーク関係(情報通信業・情報サービス業/千葉県)
- ・ I.T.E.P.(沖縄IT高度人材育成コンソーシアム)(情報通信業・情報サービス業/沖縄県)
- ・ 集合研修(社内)の受講(情報通信業・その他の情報通信業/福井県)
- ・ メーカーの研修(卸売・小売業/福井県)
- ・ メーカー及び教育会社開催の研修・セミナーへの参加(卸売・小売業/福岡県)
- ・ 社外研修会の受講(卸売・小売業/富山県)
- ・ ソフトウェアメーカー主催の各種講習会の受講(情報通信業・情報サービス業/静岡県)
- ・ グループ会社研修への参加(情報通信業・その他の情報通信業/秋田県)

< I T人材育成担当者の有無別外部研修機関利用内容 >

- ・「専任の担当者がある」事業所では、「スキルコンサルティング診断」と「その他」をあげた事業所は皆無だったが、これら以外の項目では、「兼務の担当者がある」事業所、「担当者はいない」事業所と比べ、「新入社員教育のアウトソーシング」を除き、いずれの項目も利用したと回答した事業所の割合（回答率とする）が高く、「専任の担当者がある」事業所では外部機関を様々な内容で利用していることがわかる。
- ・担当者の有無に関わらず回答率が最も高かったのは、「集合教育（公募）の受講」で、次いで高かったのは、「専任の担当者がある」事業所では、「外部研修機関からの講師派遣」（75.0%）、「兼務の担当者がある」事業所と「担当者はいない」事業所では、「eラーニングの受講」（それぞれ、38.1%、29.8%）であった。

図表2-3-6 I T人材育成担当者の有無別外部研修機関利用内容

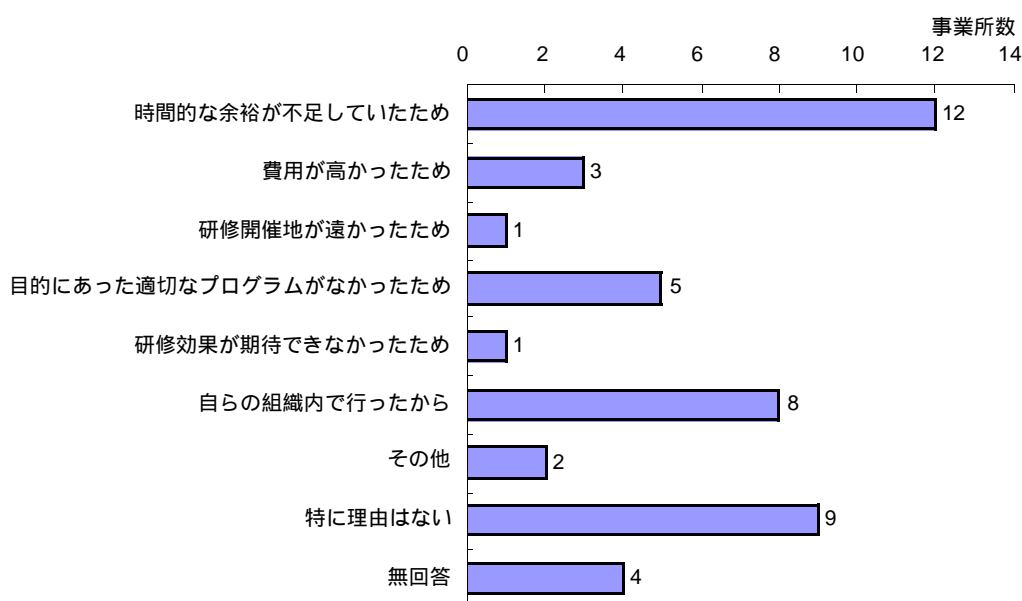


3) 外部研修機関を利用しなかった理由

- ・外部研修機関を利用しなかった45事業所にその最も大きな理由を尋ねたところ、26.7%が「時間的な余裕が不足していたため」と回答し、以下、「特に理由はない」(20.0%)、「自らの組織内で行ったから」(17.8%)、「目的にあった適切なプログラムがなかったため」(11.1%)などの順に回答が多かった。

SQ16-2 < Q 16で、外部研修機関を「利用しなかった」と回答した方にお尋ねします。> 利用しなかった最も大きな理由は何ですか。当てはまる番号を1つご記入ください。

図表2-3-7 外部研修機関を利用しなかった理由



(SA)

	合計	時間的な余裕が不足していたため	費用が高かったため	研修開催地が遠かったため	目的にあった適切なプログラムがなかったため	研修効果が期待できなかったため	自らの組織内で行ったから	その他	特に理由はない	無回答
回答数	45	12	3	1	5	1	8	2	9	4
割合 (%)	100.0	26.7	6.7	2.2	11.1	2.2	17.8	4.4	20.0	8.9

< その他の具体的内容 >

- ・本人からの研修希望が無い (情報通信業・情報サービス業 / 北海道)
- ・会社で研修が必要な人材はいないため (情報通信業・情報サービス業 / 東京都)

2 . 組織内教育研修実施状況

< 組織内集合研修実施の有無 >

IT人材育成のための教育・研修を集合形態により組織内で実施した事業所は約6割、実施しなかった事業所が約4割。

実施した事業所の割合は、本社で7割、支社5割、単独事業所は4割。

資本金額規模より、従業員規模の差で実施率の違いがあり、従業員数が多い事業所の方が実施率が高い。

IT人材育成に関わる専任の担当者がいる事業所は実施率が高い。

外部研修機関も利用し、組織内集合研修も実施した事業所が約半数。

< 組織内で研修を実施しなかった理由 >

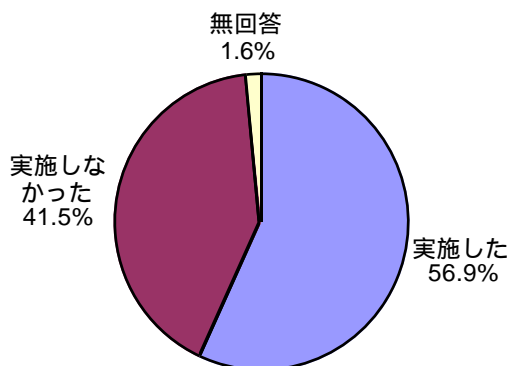
組織内で研修を実施しなかった最も大きな理由は、「時間的な余裕が不足していたため」。

1) 組織内集合研修実施の有無

- ・ IT人材育成のための教育・研修を集合形態により組織内で「実施した」事業所が56.9%と5割を超えたものの、「実施しなかった」事業所も41.5%と4割に上った。

Q 17	貴事業所では、昨年度（2002年4月～2003年3月）、IT人材育成のための教育・研修を集合形態により貴組織内 ^{*注6} で実施しましたか。当てはまる番号を1つご記入ください。
	*注6： 自らの組織の人材を講師として、自らの企画により、自らの場所で、集合形態で行った研修。OJT（On the Job Training）は除きます。

図表2-3-8 組織内集合研修実施の有無



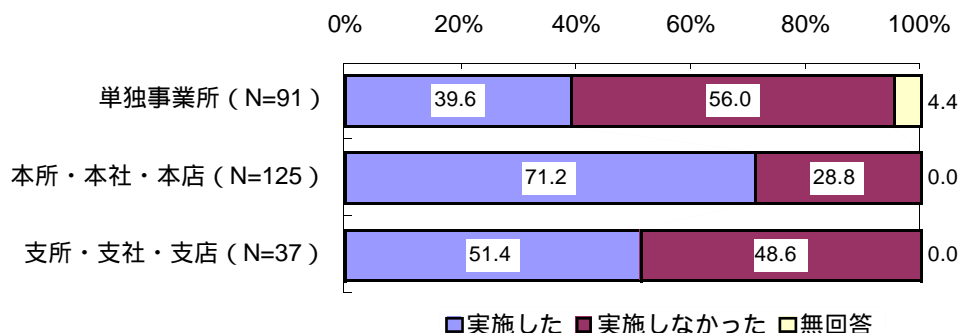
(SA)

	合 計	実施した	実施しなかった	無回答
回答数	253	144	105	4
割合 (%)	100.0	56.9	41.5	1.6

< 事業所区分別組織内集合研修実施状況 >

- ・教育・研修を集合形態により組織内で「実施した」事業所の割合（実施率とする）は、「本所・本社・本店」が最も高く、71.2%、「支所・支社・支店」は51.4%、「単独の事業所」は39.6%にとどまった。

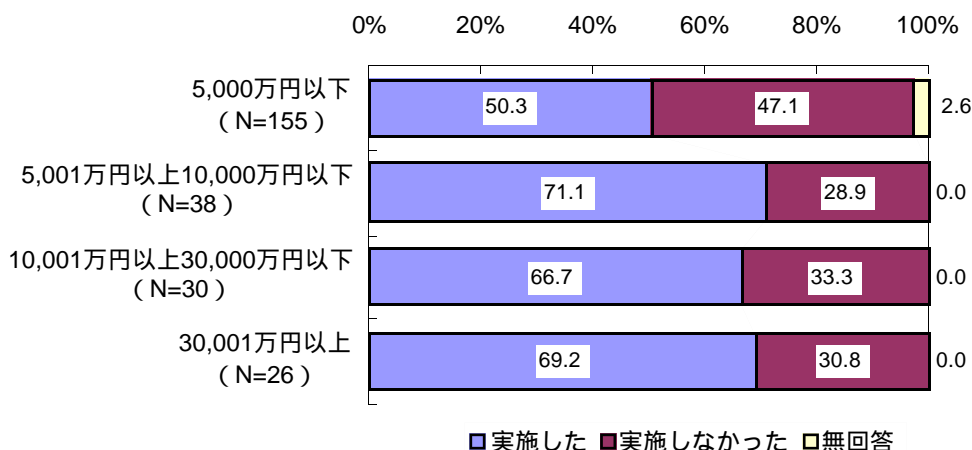
図表2-3-9 事業所区分別組織内研修実施状況



< 資本金額区分別組織内集合研修実施状況 >

- ・会社組織である249事業所の資本金額区分別では、5,000万円以下の中小企業で実施率が50.3%とやや低かったものの、資本金額で明確な差はみられなかった。

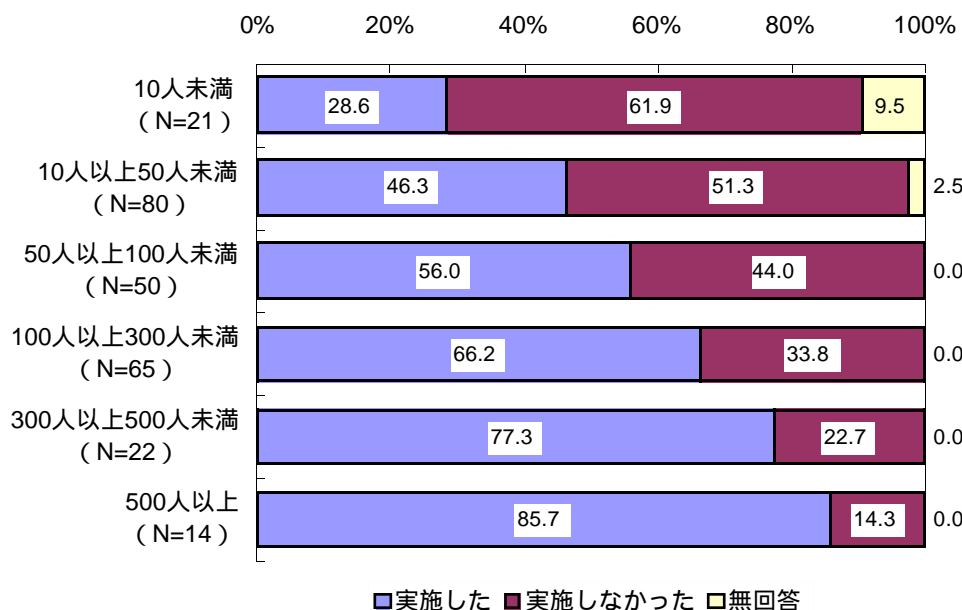
図表2-3-10 資本金額区分別組織内研修実施状況



< 従業者規模区分別組織内集合研修実施状況 >

- ・ 従業者規模区分で実施状況をみると、従業者規模が大きいほど実施率が高くなる傾向がみられた。
- ・ 自らの組織内で集合形態の研修を行うためには、ある程度の人数が必要であることがうかがえる。

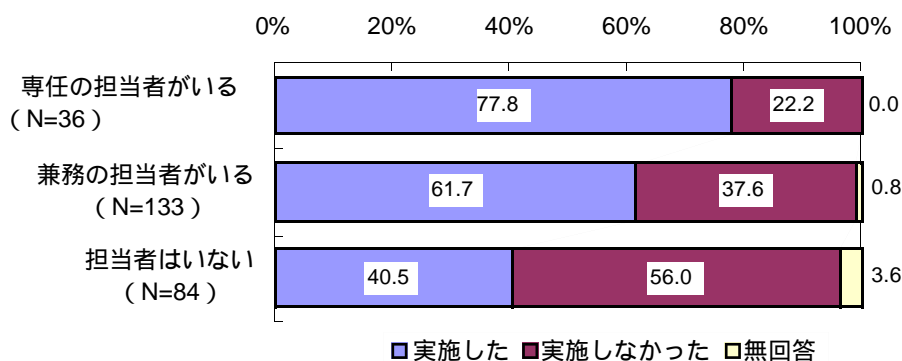
図表2-3-11 従業者規模区分別組織内研修実施状況



< IT人材育成担当者の有無別組織内集合研修実施状況 >

- ・ IT人材育成担当者の有無別では、「専任の担当者がいる」事業所では、実施率が77.8%だったのに対し、「担当者がいない」事業所では40.5%と、2倍近い差があった。

図表2-3-12 IT人材育成担当者の有無別組織内研修実施状況



< 外部研修機関利用状況と組織内集合研修実施状況の関係 >

- 外部研修機関利用状況と組織内集合研修実施状況との関係をみると、外部研修機関を「利用し」、なおかつ組織内集合研修も「実施した」事業所が133事業所（52.6%）で最も多く、次いで、外部研修機関は「利用した」が、組織内集合研修は「実施しなかった」事業所が72事業所（28.5%）、外部研修機関を「利用せず」、なおかつ組織内集合研修も「実施しなかった」事業所が33事業所（13.0%）の順で、外部研修機関は「利用しなかった」が、組織内集合研修は「実施した」事業所は11事業所（4.3%）と少なかった。

図表2-3-13 外部研修機関利用状況と組織内集合研修実施状況との関係

		組織内集合研修実施状況			
		合 計	実施した	実施しなかった	無回答
外部 研修 機関 利用 状況	合 計	253 100.0%	144 56.9%	105 41.5%	4 1.6%
	利用した	207 100.0% 81.8%	133 64.3% 52.6%	72 34.8% 28.5%	2 1.0% 0.8%
	利用しなかった	45 100.0% 17.8%	11 24.4% 4.3%	33 73.3% 13.0%	1 2.2% 0.4%
	無回答	1 100.0% 0.4%	0 0.0% 0.0%	0 0.0% 0.0%	1 100.0% 0.4%

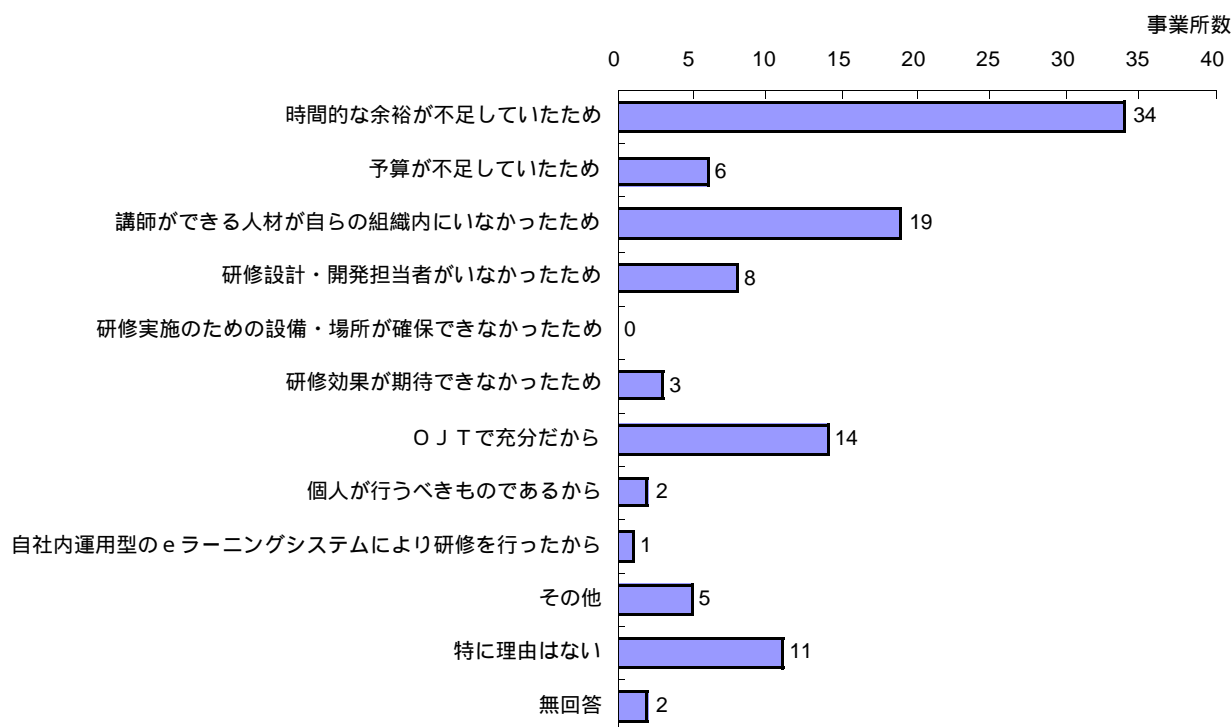
(注) 斜体文字の%は全体(253)に対する割合。

2) 組織内で研修を実施しなかった理由

- ・ I T人材育成のための研修を組織内で実施しなかったと回答した105事業所に実施しなかった最も大きな理由を尋ねたところ、「時間的な余裕が不足していたため」と回答した事業所が3割を超え(32.4%)、外部研修機関を利用しなかった理由と同様に、時間不足をあげた事業所が最も多かった。
- ・ 「その他」の具体的内容では、「関連会社や親会社で実施する研修を利用したため」などが理由としてあげられていた。

SQ17-1	I T人材育成のための研修を貴組織内で実施しなかった最も大きな理由は何ですか。当てはまる番号を1つご記入ください。
--------	---

図表2-3-14 組織内で研修を実施しなかった理由



(SA)

	合計	時間的な余裕が不足していたため	予算が不足していたため	講師ができる人材が自らの組織内にいなかったため	研修設計・開発担当者がいなかったため	研修実施のための設備・場所以確保できなかったため	研修効果が期待できなかったため	OJTで充分だから	個人が行うべきものであるから	自社内運用型のeラーニングシステムにより研修を行ったから	その他	特に理由はない	無回答
回答数	105	34	6	19	8	0	3	14	2	1	5	11	2
割合(%)	100.0	32.4	5.7	18.1	7.6	0.0	2.9	13.3	1.9	1.0	4.8	10.5	1.9

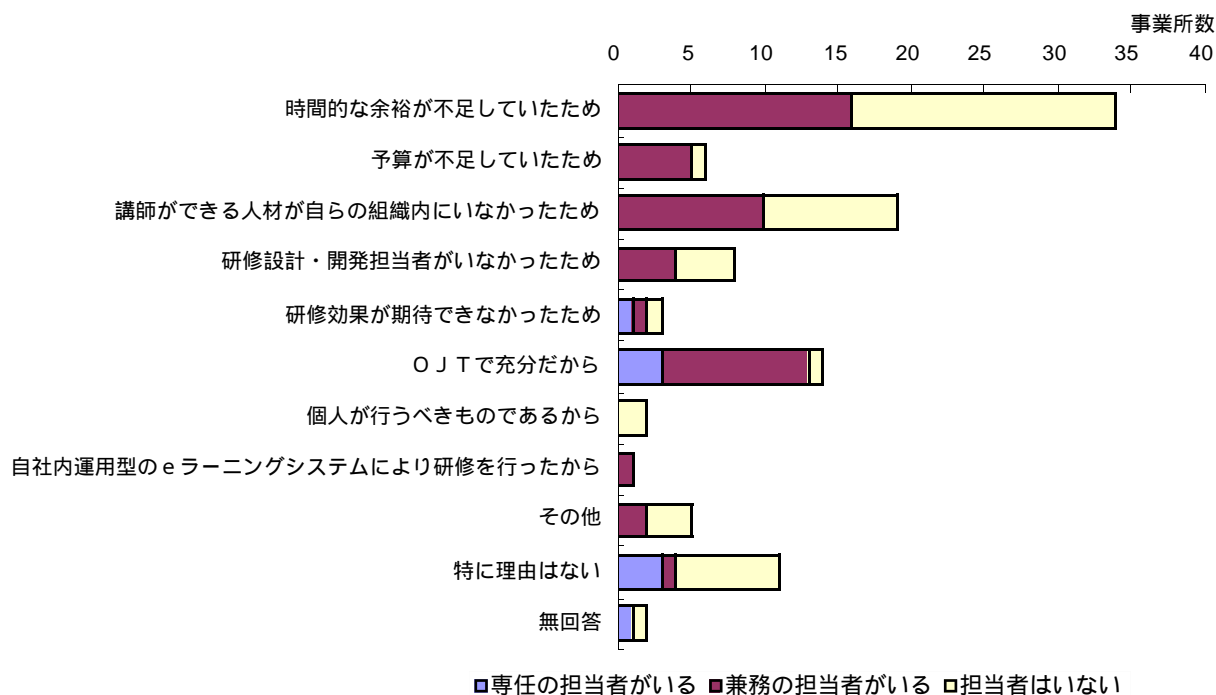
< その他の具体的な内容 >

- ・外部研修が効果大と考えるため（情報通信業・情報サービス業 / 岐阜県）
- ・親会社で研修会を実施しており、そこに参加可能なため（情報通信業・情報サービス業 / 愛知県）
- ・関連会社に専門部門があり、そこを利用（情報通信業・情報サービス業 / 北海道）
- ・グループ会社の研修専用機関へ依頼している（情報通信業・情報サービス業 / 鳥取県）
- ・親会社で幾つかの研修制度があり、それを利用した（情報通信業・情報サービス業 / 石川県）

< IT人材育成担当者の有無と組織内で研修を実施しなかった理由との関係 >

- ・「時間的な余裕が不足していたため」「予算が不足していたため」「講師ができる人材が自らの組織内にいなかったため」「研修設計・開発担当者がいなかったため」「その他」を理由としたのは、「担当者がいない」もしくは「兼務の担当者がいる」事業所で、「専任の担当者がいる」事業所では皆無だった。
- ・「専任の担当者がいる」事業所で組織内集合研修を実施しなかった事業所（8事業所）が理由にあげていたのは、「OJTで充分だから」（3事業所）、「研修効果が期待できなかったため」（1事業所）などであった。

図表2-3-15 IT担当者の有無別理由



3. 研修以外の I T 人材育成実施内容

「 I T 関連資格の取得に対する報奨金の支給」は約 6 割、「 I T 関連学習情報の提供」は約 5 割、「従業員の自主的な I T 関連学習活動への金銭支援」は約 4 割の事業所が実施。

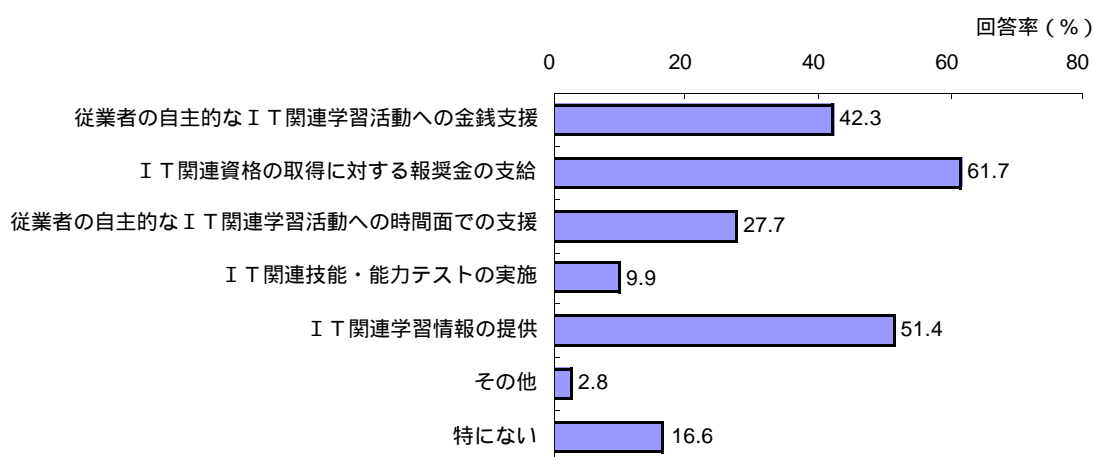
I T 人材育成に関する専任の担当者がある事業所、外部研修機関を利用した事業所、組織内集合研修を実施した事業所は、より多彩な内容の I T 人材育成活動に取り組んでいる。

外部研修機関の利用も、組織内集合研修の実施もなく、その他の I T 人材教育も特に行っていない事業所が 20 事業所ある。

- ・組織内外での教育・研修のほかに I T 人材教育のために行ったこととしては、「 I T 関連資格の取得に対する報奨金の支給」(61.7%)、「 I T 関連学習情報の提供」(51.4%)、「従業員の自主的な I T 関連学習活動への金銭支援」(42.3%)の順に多く、時間面より、金銭面と情報提供が主な内容であった。
- ・「特にない」とした事業所が 42 事業所 (16.6%) あった。

Q 18	自組織内外での教育・研修のほか、 I T 人材教育のために、昨年度 (2002 年 4 月 ~ 2003 年 3 月) 行ったことはありますか。当てはまる番号をすべてご記入ください。
------	---

図表 2-3-16 研修以外の I T 人材育成実施内容



(MA)

	回答者総数	従業員の自主的な I T 関連学習活動への金銭支援	取得に対する報奨金の支給	I T 関連資格の取得への時間面での支援	従業員の自主的な I T 関連学習活動への時間面での支援	I T 関連技能・能力テストの実施	I T 関連学習情報の提供	その他	特にない	無回答
回答数	253	107	156	70	25	130	7	42	14	
割合 (%)	100.0	42.3	61.7	27.7	9.9	51.4	2.8	16.6	5.5	

< その他の具体的な内容 >

- ・テキスト購入 / 貸与 (情報通信業・情報サービス業 / 福岡県)
- ・各組織からの研修案内の公開 (卸売・小売業 / 岐阜県)
- ・目標面接制度の実施準備 (情報通信業・情報サービス業 / 千葉県)
- ・インターネットサーバー構築実践講座の開催、ホームページコンテストの開催 (サービス業・他に分類されないもの / 北海道)
- ・業務知識研修 (情報通信業・情報サービス業 / 千葉県)
- ・社内教育に参加 (卸売・小売業 / 秋田県)
- ・会社が指定する資格取得に要した費用の会社負担 (情報通信業・情報サービス業 / 秋田県)

< IT人材育成担当者の有無と研修以外のIT人材育成実施状況 >

- ・IT人材育成担当者の有無でみると、「担当者はいない」とした事業所では、「特にない」と回答した事業所が3割を超え(31.0%)、「専任の担当者がいる」事業所、「兼務の担当者がある」事業所のいずれもが1割未満だったのと比べ、その多さが際立つ。
- ・「特にない」とした事業所と「無回答」を除き、何らかの研修以外のIT人材育成を行っている事業所で、1事業所当たりの平均回答数を算出すると、「専任の担当者がある」(3.50)、「兼務の担当者がある」(2.92)、「担当者はいない」(2.35)の順で回答数が多く、担当者のいる事業所の方が、全体的に多彩な内容のIT人材育成活動を積極的に行っていることがうかがえる。

図表2-3-17 IT人材育成担当者の有無別研修以外のIT人材育成実施内容(MA)

	合計	研修以外のIT人材育成実施内容								回答総数	回答者数	「特にない」「無回答」を除いた回答者1人当たりの平均回答数
		従業者の自主的なIT関連学習活動への金銭支援	従業者の自主的なIT関連資格の取得に対する報奨金の支給	従業者の自主的なIT関連学習活動への時間面での支援	IT関連技能・能力テストの実施	IT関連学習情報の提供	その他	特にない	無回答			
合計	253 100.0%	107 42.3%	156 61.7%	70 27.7%	25 9.9%	130 51.4%	7 2.8%	42 16.6%	14 5.5%	565 223.3%	197	2.87
IT人材育成担当者の有無												
専任の担当者がある	36 100.0%	19 52.8%	28 77.8%	15 41.7%	6 16.7%	28 77.8%	1 2.8%	3 8.3%	1 2.8%	112 311.1%	32	3.50
兼務の担当者がある	133 100.0%	61 45.9%	93 69.9%	44 33.1%	13 9.8%	74 55.6%	4 3.0%	13 9.8%	6 4.5%	333 250.4%	114	2.92
担当者はいない	84 100.0%	27 32.1%	35 41.7%	11 13.1%	6 7.1%	28 33.3%	2 2.4%	26 31.0%	7 8.3%	120 142.9%	51	2.35

< 外部研修機関利用の有無と研修以外のIT人材育成実施状況 >

- ・ 外部研修機関を「利用しなかった」事業所は5割近く（48.9%）が「特にない」とし、「利用した」事業所が1割程度（9.7%）だったのに比べて、非常に多かった。
- ・ 平均回答数でも、「利用した」（2.92）が「利用しなかった」（2.45）をやや上回っており、外部研修機関を利用した事業所の方が、より積極的にその他の人材育成活動にも取り組んでいることがうかがえる。

図表2-3-18 外部研修機関利用の有無別研修以外のIT人材育成実施内容（MA）

	研修以外のIT人材育成実施内容									回答総数	回答者数 「特にない」「無回答」を除いた	「特にない」「無回答」を除いた回答者1人当たりの平均回答数
	合計	従業員の自主的なIT関連学習活動への金銭支援	IT関連資格の取得に対する報奨金の支給	従業員の自主的なIT関連学習活動への時間面での支援	IT関連技能・能力テストの実施	IT関連学習情報の提供	その他	特にない	無回答			
合計	253 100.0%	107 42.3%	156 61.7%	70 27.7%	25 9.9%	130 51.4%	7 2.8%	42 16.6%	14 5.5%	565 223.3%	197	2.87
外部研修機関利用 利用した	207 100.0%	99 47.8%	140 67.6%	66 31.9%	21 10.1%	119 57.5%	5 2.4%	20 9.7%	10 4.8%	516	177	2.92
利用しなかった	45 100.0%	8 17.8%	16 35.6%	4 8.9%	4 8.9%	11 24.4%	2 4.4%	22 48.9%	3 6.7%	49	20	2.45
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0	0	-

< 組織内集合研修実施の有無と研修以外の I T 人材育成実施状況 >

- ・ 組織内集合研修の実施状況との関連をみると、組織内集合研修を「実施しなかった」事業所では約 3 割（31.4%）が研修以外の I T 人材育成について「特にない」としたのに対し、「実施した」事業所では 1 割に満たず（5.6%）、平均回答数でも、「実施しなかった」（2.45）が「実施した」（3.08）を下回り、組織内集合研修を「実施した」事業所の方が、「実施しなかった」事業所より、積極的にその他の人材育成活動にも取り組んでいる事業所が多い傾向がうかがえる。

図表2-3-19 組織内研修実施の有無別研修以外の I T 人材育成実施内容（MA）

	合計	研修以外の I T 人材育成実施内容								回答総数	回答者数	「特にない」 「無回答」を除いた 回答者 1 人当たりの平均回答数
		従業員の自主的な I T 関連学習活動への金銭支援	I T 関連資格の取得に対する報奨金の支給	従業員の自主的な I T 関連学習活動への時間面での支援	I T 関連技能・能力テストの実施	I T 関連学習情報の提供	その他	特にない	無回答			
合計	253 100.0%	107 42.3%	156 61.7%	70 27.7%	25 9.9%	130 51.4%	7 2.8%	42 16.6%	14 5.5%	565 223.3%	197	2.87
組織内集合研修実施 実施した	144 100.0%	72 50.0%	108 75.0%	51 35.4%	20 13.9%	92 63.9%	6 4.2%	8 5.6%	6 4.2%	400	130	3.08
実施しなかった	105 100.0%	34 32.4%	48 45.7%	19 18.1%	5 4.8%	38 36.2%	1 1.0%	33 31.4%	5 4.8%	164	67	2.45
無回答	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	1	0	-

< 「特にない」とした事業所の外部研修機関利用状況と組織内研修実施状況 >

- ・ 「特にない」とした42事業所について、外部研修機関利用状況と組織内研修実施状況をみると、約半数にあたる20事業所は、外部研修機関を利用せず、組織内集合研修も行っていない事業所であった。

図表2-3-20 「特にない」とした42事業所の研修取り組み状況

		外部研修機関利用		
		合 計	利用した	利用しなかった
組織内集合研修	合 計	42 16.6%	20 7.9%	22 8.7%
	実施した	8 3.2%	6 2.4%	2 0.8%
	実施しなかった	33 13.0%	13 5.1%	20 7.9%
	無回答	1 0.4%	1 0.4%	0 0.0%

(注) 斜体文字の%は全体(253)に対する割合。

4 . I T人材育成のための教育・研修費の状況

< I T人材育成のための年間教育・研修費 >

年間教育・研修費は、最小1万円から最大1億円まで。

単純平均は685万円だが、500万円未満が約6割を占める。

資本金額5,000万円以下の中小企業の平均は約295万円、資本金額3億円を超える大企業では平均約1,692万円。

I T人材育成の専任担当者がいる事業所は平均約2,182万円なのに対し、担当者がいない事業所では平均約163万円。

従業者1人当たりの年間教育・研修費の平均は約3.3万円、3万円未満の事業所が半数以上。

「情報システム部門」従業者1人当たりでは、平均約12.5万円、約半数は5万円未満。

< 教育・研修費の増減傾向 >

教育・研修費は、「横ばい」と「増加傾向」がおよそ4割ずつ。

売上高が減少傾向にある事業所は、増加傾向にある事業所より、教育・研修費が減少傾向にある事業所が多い。

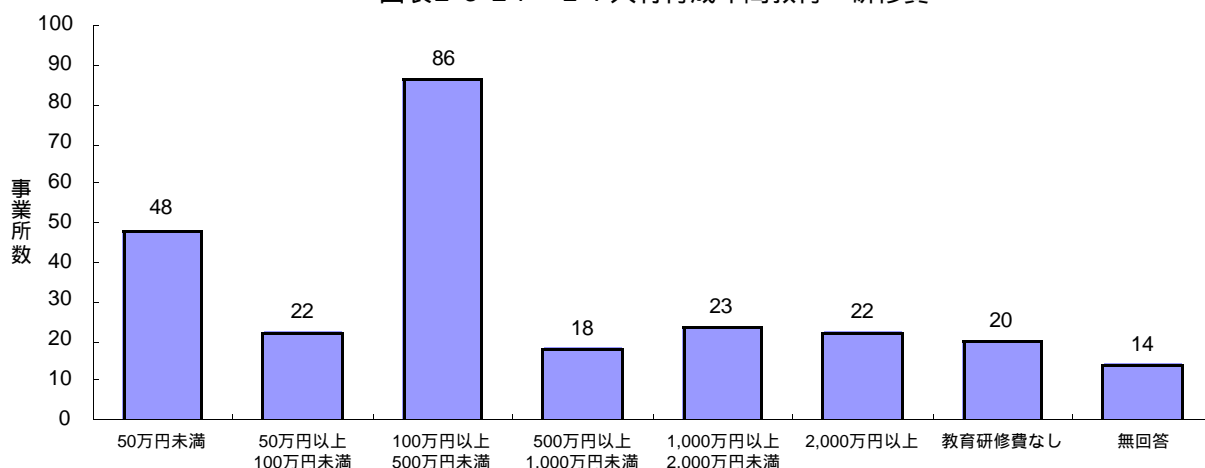
外部研修機関を利用した事業所、組織内集合研修を実施した事業所は教育・研修費が増加傾向にある事業所の割合が高い。

1) I T人材育成のための年間教育・研修費の総額

- ・教育・研修費がなかった事業所（20事業所）と無回答の事業所（14事業所）を除いた219事業所における教育・研修費は、最小1万円から最大1億円まで大きな隔たりがあったが、平均すると約685万円となる。
- ・500万円未満の事業所が156事業所で、6割以上（61.7%）を占めている。

Q 19	貴事業所の昨年度（2002年4月～2003年3月）のI T人材育成のための年間教育・研修費の総額 ^{*注7} はおよそどのくらいでしたか。金額をご記入ください。全く、教育・研修を実施せず、費用が生じなかった場合には、0と記入してください。
------	--

図表2-3-21 IT人材育成年間教育・研修費



	合計	50万円未満	50万円以上100万円未満	100万円以上500万円未満	500万円以上1,000万円未満	1,000万円以上2,000万円未満	2,000万円以上	教育研修費なし	無回答
回答数	253	48	22	86	18	23	22	20	14
割合(%)	100.0	19.0	8.7	34.0	7.1	9.1	8.7	7.9	5.5

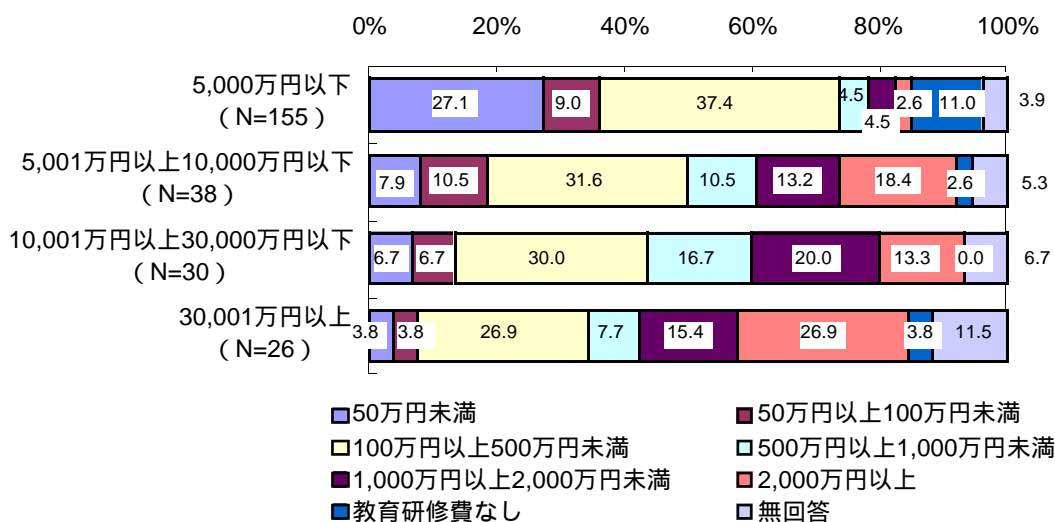
図表2-3-22 IT人材育成年間教育・研修費の分布

金額(万円)	回答数	金額(万円)	回答数	金額(万円)	回答数	金額(万円)	回答数	金額(万円)	回答数
1	1	50	12	214	1	450	1	2,000	6
2	1	60	4	220	1	500	10	2,317	1
5	1	78	1	223	1	544	1	2,500	1
6	1	80	4	230	1	582	1	2,570	1
8	1	81	1	235	1	620	1	3,000	1
10	10	100	20	250	2	650	1	3,377	1
12	1	102	1	258	1	700	2	3,500	2
15	1	120	3	260	1	820	1	4,600	1
20	13	135	1	280	1	900	1	4,821	1
24	1	136	1	290	1	1,000	14	5,000	1
27	1	150	5	300	8	1,008	1	6,000	1
30	9	153	1	350	2	1,150	1	6,100	1
35	1	160	1	360	1	1,500	4	6,875	1
38	1	170	1	380	1	1,540	1	7,781	1
40	3	198	1	400	5	1,600	1	8,187	1
44	2	200	21	420	1	1,930	1	10,000	1

< 資本金額区分別年間教育・研修費 >

- ・ 会社組織である249事業所について、資本金額と教育・研修費の関係をみると、資本金額5,000万円以下の中小業企業で、「教育・研修費なし」とした事業所が約1割（11.0%：17事業所）あったのが目立ち、年間教育・研修費も50万円未満の事業所が3割近く（27.1%：42事業所）と、5,000万円を超える事業所に比べると相対的に教育・研修費が少ない傾向がみられた。
- ・ 資本金額区分別に、年間教育・研修費の平均値を算出すると（「教育・研修費なし」と「無回答」を除く）、資本金額5,000万円以下の事業所では約295万円であったのに対して、3億円を超える事業所では約1,692万円と、6倍近くの差があり、資本金額により大きな差がみられた。しかし、1億円以下と3億円以下の区分では、それぞれ約1,179万円と1,126万円と、平均金額は逆転していた。

図表2-3-23 資本金額区分別年間教育・研修費



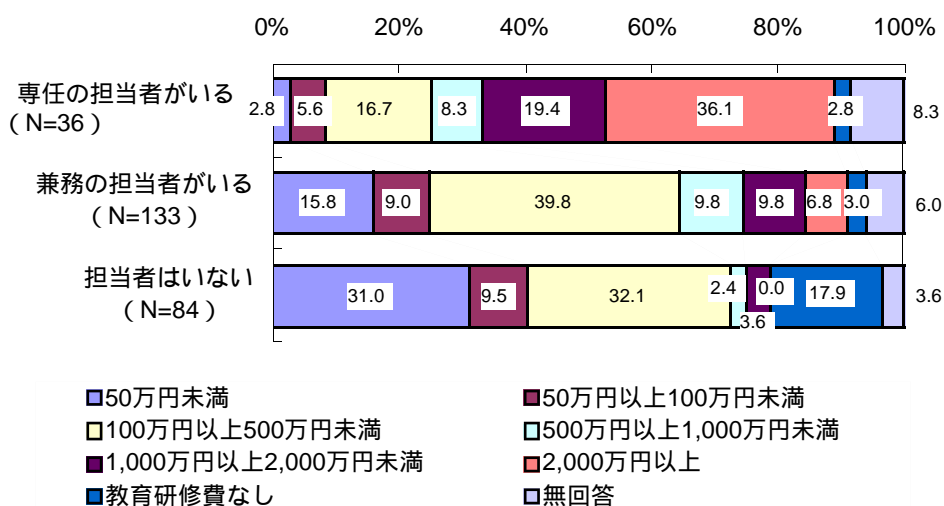
		合計	50万円未満	50万円以上100万円未満	100万円以上500万円未満	500万円以上1,000万円未満	1,000万円以上2,000万円未満	2,000万円以上	教育研修費なし	無回答	平均 (万円)
合計		253 100.0%	48 19.0%	22 8.7%	86 34.0%	18 7.1%	23 9.1%	22 8.7%	20 7.9%	14 5.5%	684.9
資本金額	5,000万円以下	155 100.0%	42 27.1%	14 9.0%	58 37.4%	7 4.5%	7 4.5%	4 2.6%	17 11.0%	6 3.9%	294.8
	5,001万円以上10,000万円以下	38 100.0%	3 7.9%	4 10.5%	12 31.6%	4 10.5%	5 13.2%	7 18.4%	1 2.6%	2 5.3%	1,178.6
	10,001万円以上30,000万円以下	30 100.0%	2 6.7%	2 6.7%	9 30.0%	5 16.7%	6 20.0%	4 13.3%	0 0.0%	2 6.7%	1,126.3
	30,001万円以上	26 100.0%	1 3.8%	1 3.8%	7 26.9%	2 7.7%	4 15.4%	7 26.9%	1 3.8%	3 11.5%	1,692.3

(注) 平均は、「教育研修費なし」と「無回答」を除いた平均値。

< IT人材育成担当者の有無と教育・研修費 >

- ・ IT人材育成担当者の有無と教育・研修費の関係をみると、IT人材育成「担当者がいない」事業所では「教育研修費なし」が2割近く（17.9%：15事業所）あり、「専任の担当者がいる」事業所で1 / 3以上（36.1%：13事業所）を占めていた2,000万円以上が皆無であった。また「担当者がいない」事業所では約3割（31.0%：26事業所）が50万円未満の教育研修費の捻出であり、担当者がいる事業所の方が、教育・研修費が多い傾向にあることがわかる。
- ・ 上記の傾向は、平均金額でも示される。すなわち、「専任の担当者がいる」事業所の平均教育・研修費（「教育・研修費なし」と「無回答」を除く平均）は約2,182万円と2,000万円を超えているのに対し、「担当者がいない」事業所では約163万円とはるかに少なく、両者に大きな差がみられた。

図表2-3-24 IT人材育成担当者の有無別年間教育・研修費



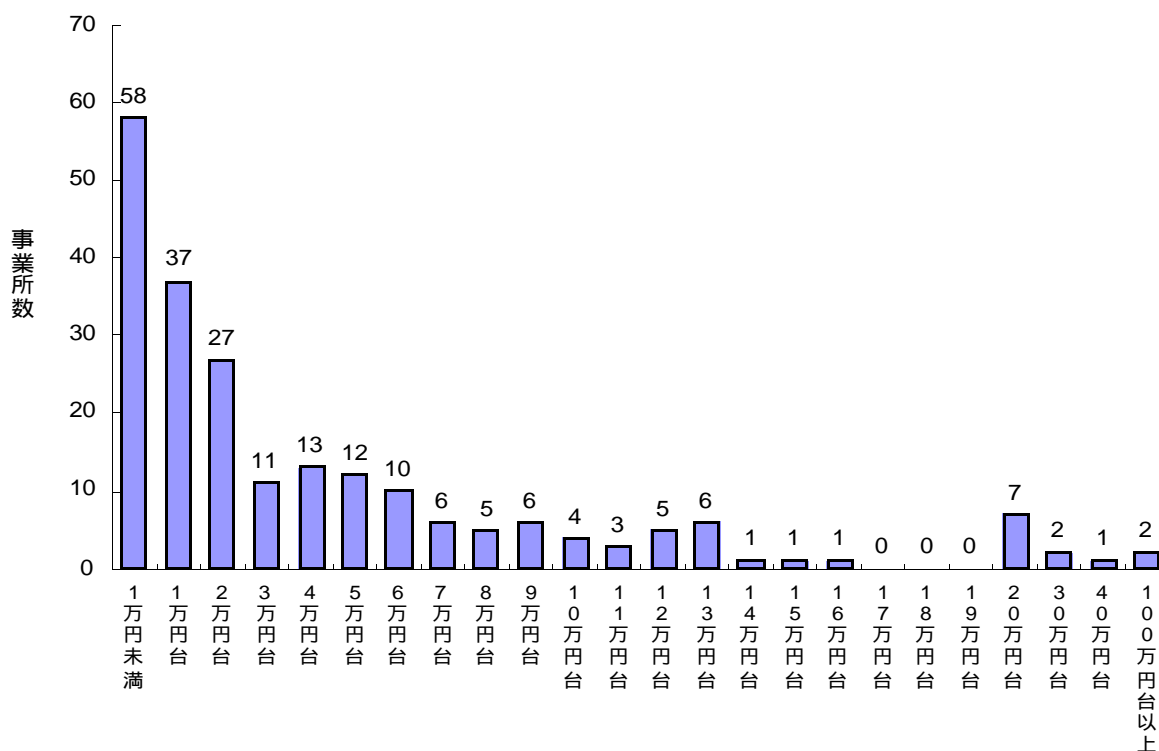
		合計	50万円未満	50万円以上100万円未満	100万円以上500万円未満	500万円以上1,000万円未満	1,000万円以上2,000万円未満	2,000万円以上	教育研修費なし	無回答	平均 (万円)
合計		253 100.0%	48 19.0%	22 8.7%	86 34.0%	18 7.1%	23 9.1%	22 8.7%	20 7.9%	14 5.5%	684.9
IT人材育成担当者	専任の担当者がいる	36 100.0%	1 2.8%	2 5.6%	6 16.7%	3 8.3%	7 19.4%	13 36.1%	1 2.8%	3 8.3%	2,181.6
	兼務の担当者がいる	133 100.0%	21 15.8%	12 9.0%	53 39.8%	13 9.8%	13 9.8%	9 6.8%	4 3.0%	8 6.0%	534.0
	担当者がいない	84 100.0%	26 31.0%	8 9.5%	27 32.1%	2 2.4%	3 3.6%	0 0.0%	15 17.9%	3 3.6%	162.5

(注) 平均は、「教育研修費なし」と「無回答」を除いた平均値。

< 従業者 1 人当たりの教育・研修費 >

- ・教育・研修費について回答のあった219事業所について、従業者 1 人当たりの年間教育・研修費を算出すると、平均33,342円であったが、最も少ない事業所は、1 人当たり252円（従業者：700人、教育・研修費：20万円）、最も多い事業所は、2,407,941円（従業者：34人、教育・研修費：8,187万円）と大きな開きがあった。（ただし、後者の事業所は、「支所・支社・支店」のため、「本所・本社・本店」を含めた教育・研修費を回答した可能性がある。）
- ・従業者 1 人当たりの教育・研修費別に事業所数をみると、1 万円未満が58事業所、1 万円台が37事業所、2 万円台が27事業所で、これらを合わせた3 万円未満の事業所が122事業所と、回答のあった事業所の 5 割以上（55.7%）を占めていた。

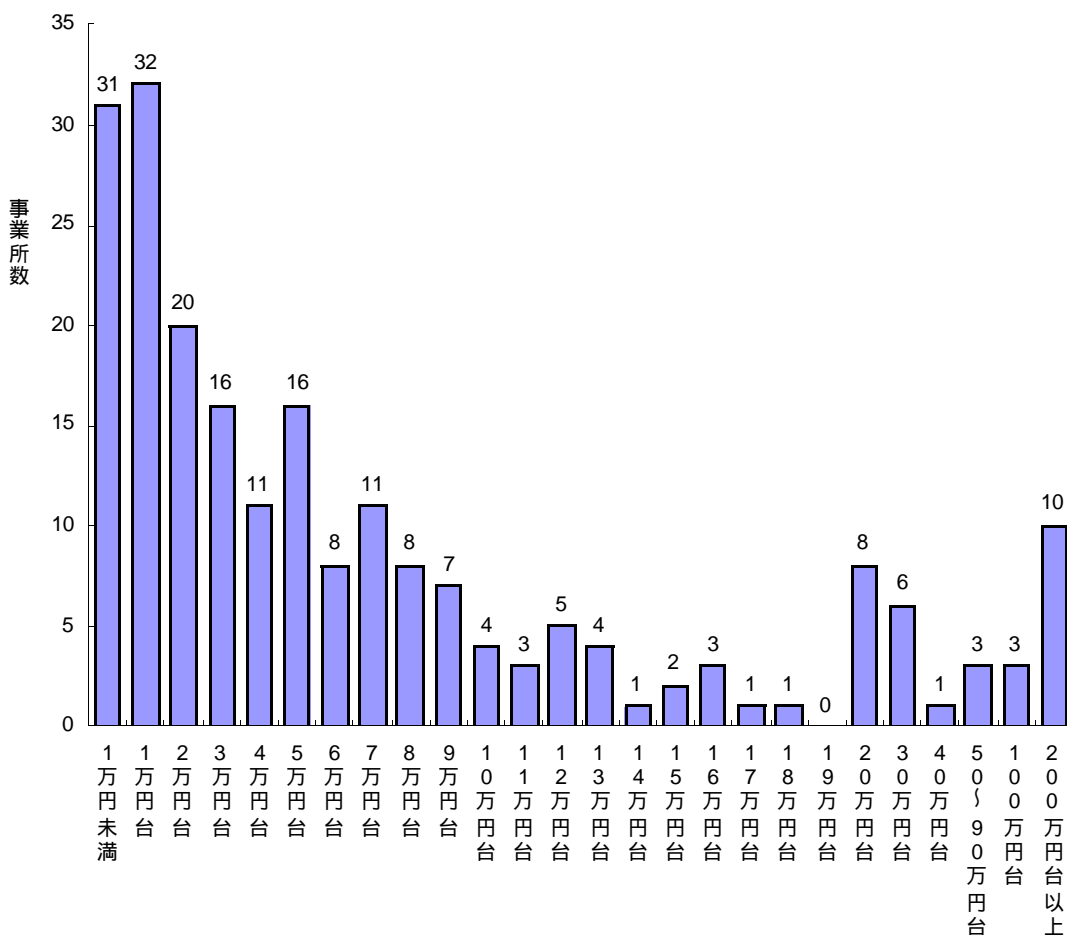
図表2-3-25 従業者 1 人当たり年間教育・研修費



< 「情報システム部門」従業者1人当たりの教育・研修費 >

- ・ 「情報システム部門」従業者数及び年間教育・研修費のいずれにも回答があった215事業所について、「情報システム部門」従業者1人当たりの年間教育・研修費を算出すると、平均124,557円となった。
- ・ 最小値は、333円（「情報システム部門」従業者：60人、教育・研修費：2万円）、最大値は、1,111万円（「情報システム部門」従業者：9人、教育・研修費：1億円）であった。（後者については、従業者1人当たりで見ると、約12万円となる。）
- ・ 回答のあった事業所の約5割（51.2%：110事業所）が5万円未満であった。

図表2-3-26 「情報システム部門」従業者1人当たりの年間教育・研修費

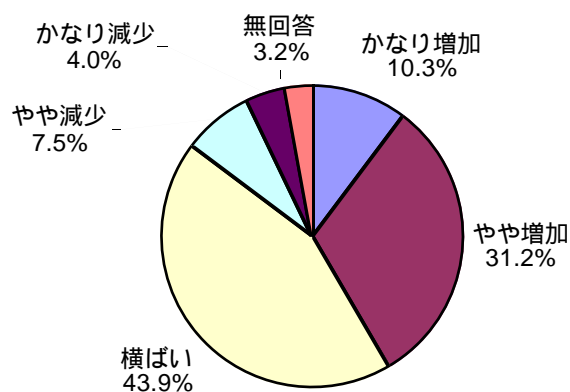


2) 教育・研修費の増減の動向

Q 20	事業所の I T 人材育成のための教育・研修費は増加していますか。それとも減少していますか。ここ数年の傾向で、次のうち当てはまる番号を 1 つご記入ください。
------	---

- ・ I T 人材育成のための教育・研修費の増減傾向では、「横ばい」と回答した事業所が 43.9% と最も多かった。
- ・ 「かなり増加」とした事業所は 10.3% と約 1 割で、「やや増加」(31.2%) を合わせると、41.5% が増加傾向にあった。

図表 2-3-27 教育・研修費の増減傾向



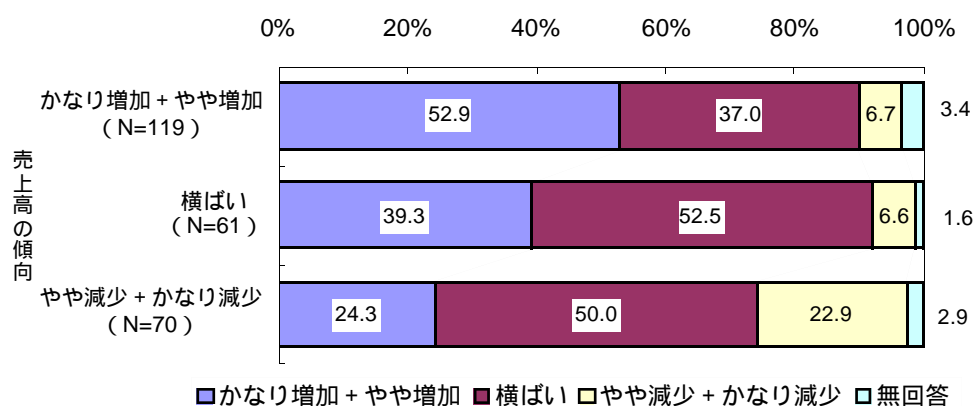
(SA)

	合 計	かなり増加	やや増加	横ばい	やや減少	かなり減少	無回答
回答数	253	26	79	111	19	10	8
割合 (%)	100.0	10.3	31.2	43.9	7.5	4.0	3.2

< 売上高の傾向と教育・研修費の増減傾向の関係 >

- ・ 売上高と教育・研修費の増減傾向を「増加傾向」（「かなり増加」＋「やや増加」）「横ばい」、「減少傾向」（「やや減少」＋「かなり減少」）の3つに区切ってみると、売上高が「増加傾向」にあるとした事業所の約5割（52.9％）は教育・研修費も「増加傾向」にあると回答したが、売上高が「減少傾向」だった事業所では教育・研修費が「増加傾向」（24.3％：17事業所）と「減少傾向」（22.9％：16事業所）がどちらも2割強とほぼ拮抗していた。

図表2-3-28 売上高の傾向別教育・研修費の増減傾向

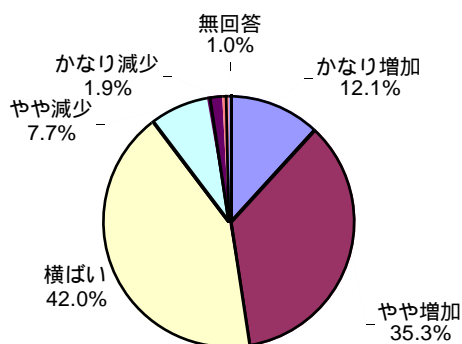


< 外部研修機関利用の有無別教育・研修費の増減傾向 >

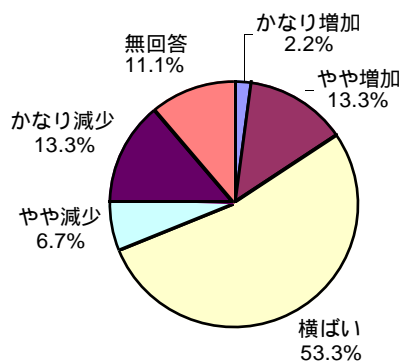
- ・ 外部研修機関の利用状況で教育・研修費の増減傾向に大きな違いがみられた。
- ・ すなわち、外部研修機関を「利用した」事業所では教育・研修費が「増加傾向」にあった事業所が 5 割近く（47.4%：「かなり増加」12.1%、「やや増加」35.3%）あったが、「利用しなかった」事業所では、「減少傾向」とした事業所が 2 割（20.0%：「かなり減少」13.3%、「やや減少」6.7%）と増加傾向（15.5%：「かなり増加」2.2%：「やや増加」13.3%）を上回っていた。

図表2-3-29 外部研修機関利用の有無別教育・研修費の増減傾向

< 利用した (N=207) >



< 利用しなかった (N=45) >

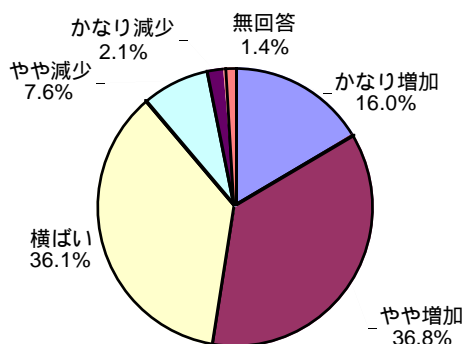


< 組織内集合研修の実施の有無別教育・研修費の増減傾向 >

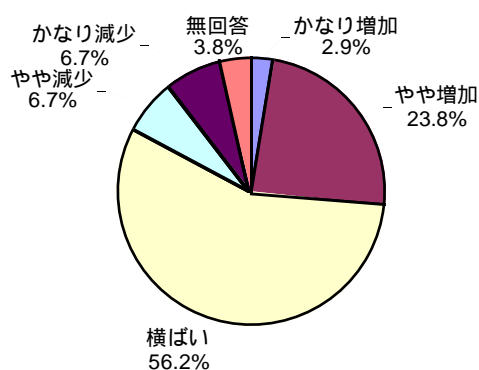
- ・ 組織内研修を「実施した」事業所では、「増加傾向」だった事業所が 5 割を超えた（52.8%：「かなり増加」16.0%、「やや増加」36.8%）のに対し、「実施しなかった」事業所では、「横ばい」が 5 割以上（56.2%）で、「増加傾向」は 3 割以下（26.7%：「かなり増加」2.9%、「やや増加」23.8%）と、「実施した」事業所の方が増加傾向を示した事業所の割合が高かった。

図表2-3-30 組織内研修実施の有無別教育・研修費の増減傾向

< 実施した (N=144) >



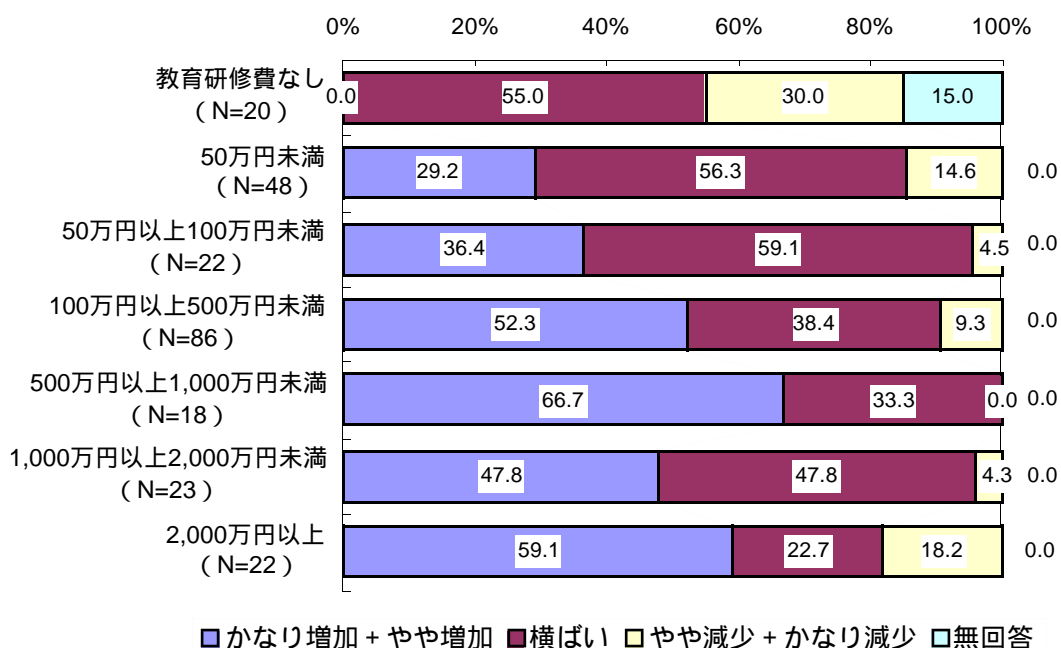
< 実施しなかった (N=105) >



< 教育・研修費区別の増減傾向 >

- ・「教育研修費なし」とした事業所は当然のことながら、教育・研修費が「増加傾向」であった事業所は皆無で、「横ばい」もしくは「減少傾向」だった。
- ・教育・研修費区別では、「増加傾向」にある事業所の割合は、1,000万円未満までは、金額が高い区分ほど多かったが、教育・研修費との明確な関係はみられなかった。

図表2-3-31 教育・研修費区別教育・研修費の増減傾向



5 . I T人材育成に関わる今後の課題

最も多くの事業所があげた課題は「受講者の時間の確保」。

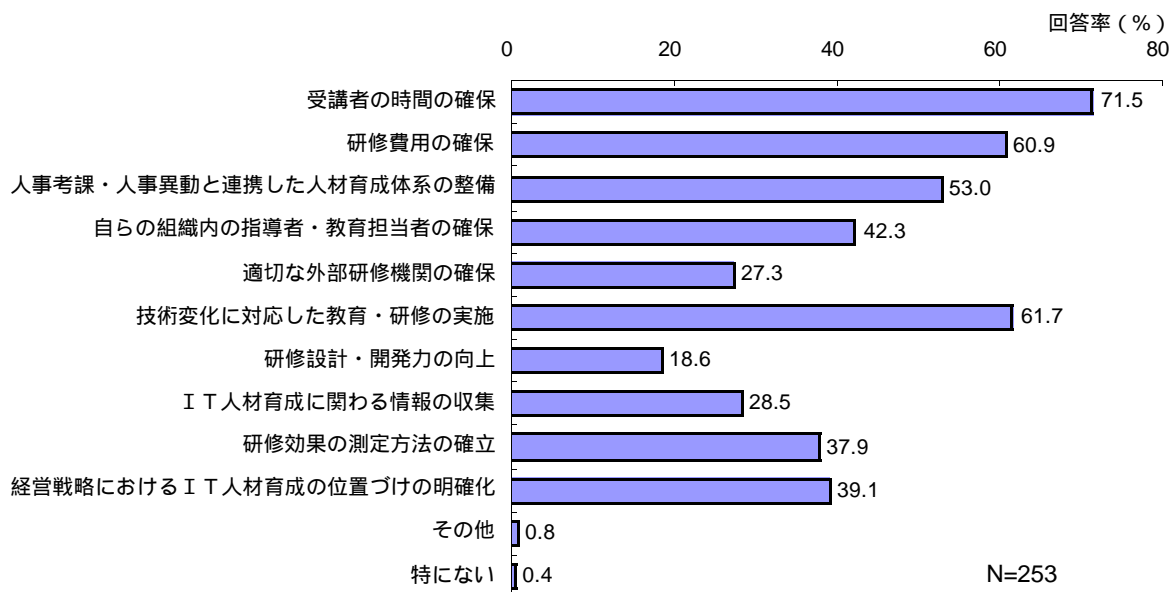
その他、「技術変化に対応した教育・研修の実施」「研修費用の確保」「人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備」が半数以上の事業所があげた課題。

I T人材育成に関する専任の担当がいる事業所では「人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備」、兼務の担当がいる事業所では「技術変化に対応した教育・研修の実施」担当者がいない事業所では「研修費用の確保」が2番目に多くあげられた課題。

- ・ 5割以上の事業所があげた課題は、「受講者の時間の確保」(71.5%)、「技術変化に対応した教育・研修の実施」(61.7%)、「研修費用の確保」(60.9%)、「人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備」(53.0%)であった。
- ・ 「特になし」と「無回答」を除いた247事業所について、回答総数(1,376)を事業所数(247)で除して、1事業所当たりの平均回答数を算出すると約5.5となり、数多くの課題が認識されていることがわかる。

Q 21	今後、I T人材育成のための教育・研修を充実させていくとしたら、どのようなことが課題になると考えますか。次の中で当てはまる番号をすべてご記入ください。
------	---

図表2-3-32 I T人材育成に関わる今後の課題



(MA)

	回答者総数	受講者の時間の確保	研修費用の確保	人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備	自らの組織内の指導者・教育担当者の確保	適切な外部研修機関の確保	技術変化に対応した教育・研修の実施	研修設計・開発力の向上	I T人材育成に関わる情報の収集	研修効果の測定方法の確立	経営戦略における I T人材育成の位置づけの明確化	その他	特にない	無回答
回答数	253	181	154	134	107	69	156	47	72	96	99	2	1	5
割合 (%)	100.0	71.5	60.9	53.0	42.3	27.3	61.7	18.6	28.5	37.9	39.1	0.8	0.4	2.0

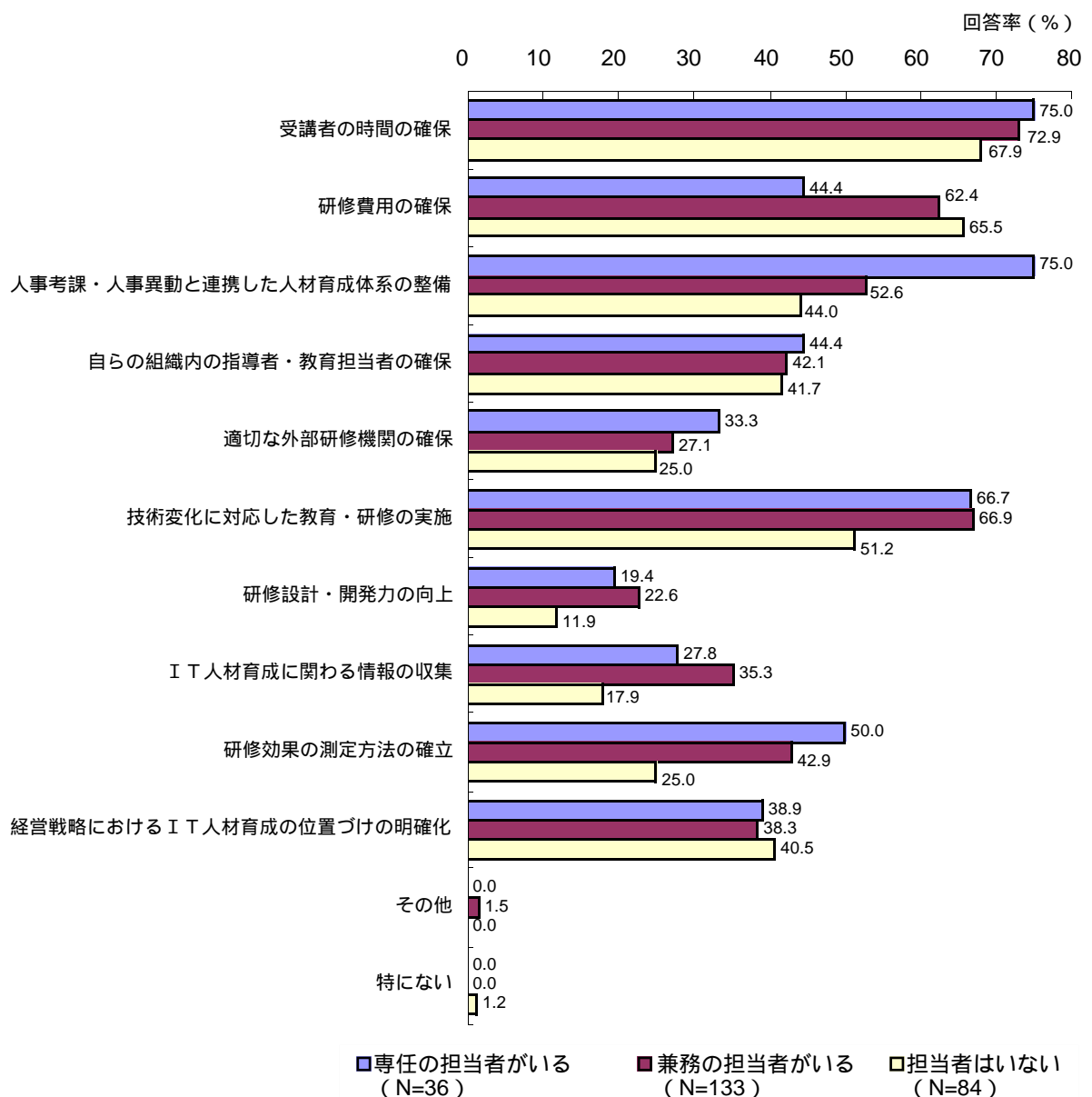
< その他の具体的内容 >

- ・必要とされる、IT 関連スキルの情報収集 (卸売・小売業 / 岐阜県)
- ・技術面だけでなく人間性の向上についての教育 (情報通信業・情報サービス業 / 福岡県)
- ・技術だけでなく人間性の向上についての教育の場の確保 (情報通信業・情報サービス業 / 福岡県)

< I T人材育成担当者の有無別課題 >

- ・「専任の担当者がある」事業所では、「受講者の時間の確保」(75.0%)と並んで、「人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備」(75.0%)が課題として回答された割合が高かったのが目立つ。
- ・「担当者はいない」事業所では、「受講者の時間の確保」(67.9%)に次いで、「研修費用の確保」(65.5%)が数多くあげられ、「自らの組織内の指導者・教育担当者の確保」をあげた事業所は約4割(41.7%)にとどまった。
- ・「兼務の担当者がある」事業所では、「受講者の時間の確保」(72.9%)に次いで、「技術変化に対応した教育・研修の実施」(66.9%)、「研修費用の確保」(62.4%)が多かった。

図表2-3-33 I T教育担当者の有無別課題



4

「ITスキル標準」に関する取り組み状況

調査票Q22～Q23の回答結果からみられる「ITスキル標準」に関する取り組み状況を整理する。

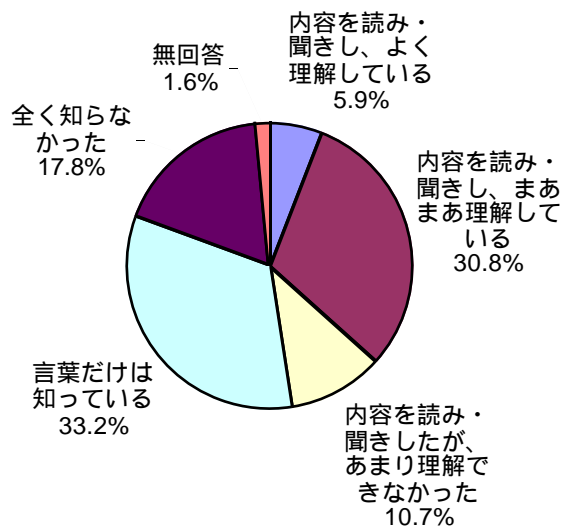
1. 「ITスキル標準」認知状況

「ITスキル標準」を「全く知らなかった」事業所が17.8%（45事業所）、
「内容をよく理解している」のはわずか5.9%（15事業所）。
資本金額が3億円を超える大企業、IT人材育成に関する専任の担当者がある
事業所は、比較的認知が進んでいる。
「IT人材」のキャリアパスを定めている事業所や「IT人材」の評価基準を
設定している事業所でも、「ITスキル標準」を「全く知らなかった」事業所
がある。

- ・「全く知らなかった」とした事業所が45事業所と、2割弱（17.8%）あったが、8割以上の事業所は何らかの形で「ITスキル標準」について認知していた。
- ・しかし、認知している程度をみると、「言葉だけは知っている」（33.2%：84事業所）が最も多く、「内容を読み、聞きし、よく理解している」とした事業所は15事業所（5.9%）と少なかった。
- ・「内容を読み聞きし、よく理解している」に4点、「内容を読み聞きし、まあまあ理解している」に3点、「内容を読み聞きしたが、あまり理解できなかった」に2点、「言葉だけは知っている」に1点、「全く知らなかった」に0点を与え、合計した点数を無回答を除いた回答数で除し、平均点を算出すると、全体の平均は1.73点であった。（以下、これを認知度を表す指標の一つと考え、「認知点」とする。）

Q 22	経済産業省が公表した「ITスキル標準」をご存じでしたか。当てはまる番号を1つご記入ください。
------	--

図表2-4-1 「ITスキル標準」認知状況



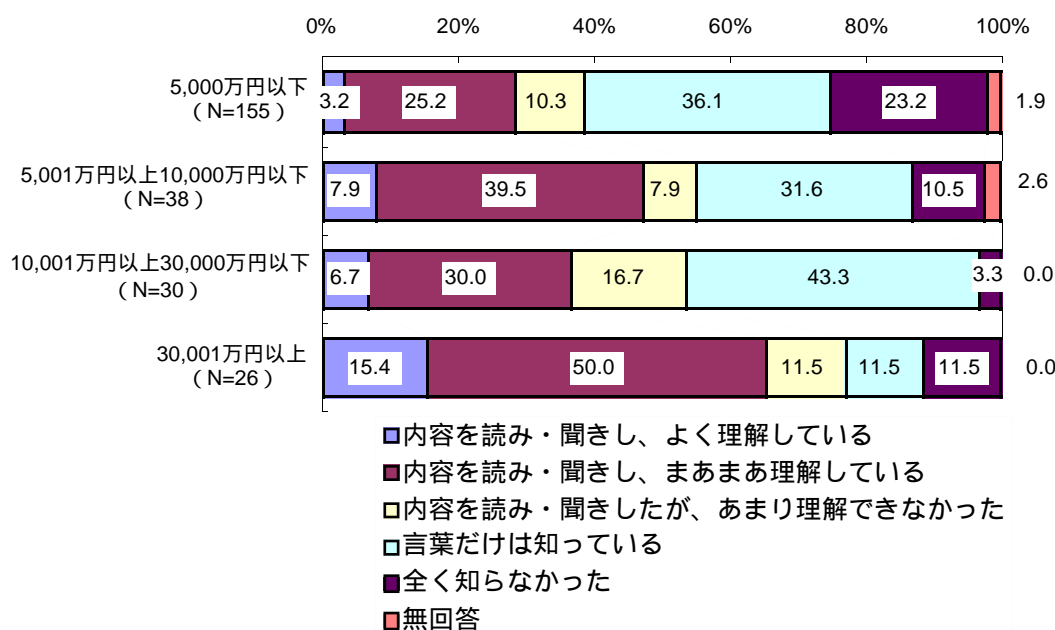
(SA)

	合計	内容を 読み・ 聞きし、 よく 理解 している	内容を 読み・ 聞きし、 まあ まあ 理解 している	内容を 読み・ 聞き した が、 あ ま り 理 解 で き な か っ た	言葉 だけ は 知 っ て い る	全 く 知 ら な か っ た	無 回 答
回答数	253	15	78	27	84	45	4
割合 (%)	100.0	5.9	30.8	10.7	33.2	17.8	1.6

< 資本金額区分別「ITスキル標準」認知状況 >

- ・ 資本金額5,000万円以下の事業所では「全く知らなかった」が2割以上（23.2%）あるのが目立つ。
- ・ 「認知点」で比較すると、5,000万円以下の事業所は1.48点に対し、3億円を超える事業所では2.46点と高く、3億円を超える事業所の方が認知が進んでいる事業所が多いことがわかる。

図表2-4-2 資本金額区分別「ITスキル標準」認知状況



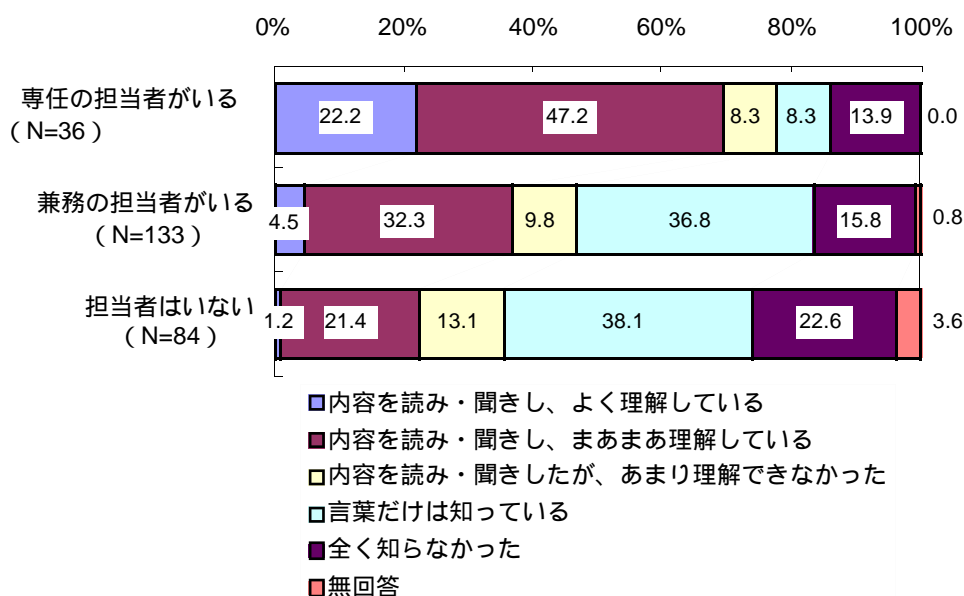
図表2-4-3 資本金額区分別「ITスキル標準」認知点

		無回答を除いた回答数 (A)	合計点 (B)	認知点 (B ÷ A)
資本金額区分	5,000万円以下	152	225	1.48
	5,001万円以上 10,000万円以下	37	75	2.03
	10,001万円以上 30,000万円以下	30	58	1.93
	30,001万円以上	26	64	2.46

< I T人材育成担当者の有無別「 I Tスキル標準」認知状況 >

- ・「専任の担当者いる」事業所では「内容を読み・聞きし、よく理解している」が約22%で、「全く知らなかった」とした事業所の割合（13.9%）を上回ったが、「担当者はいない」事業所では「内容を読み・聞きし、よく理解している」と回答した事業所はわずか1事業所のみ（1.2%）で、「全く知らなかった」とした事業所が2割以上（22.6%：19事業所）あった。
- ・「認知点」をみると、「専任の担当者がある」事業所は2.56点、「兼務の担当者がある」事業所が1.73点、「担当者はいない」では1.38点で、「専任の担当者がある」事業所の方が、他と比べ、認知が進んでいることがわかる。

図表2-4-4 I T人材育成担当者の有無別「 I Tスキル標準」認知状況



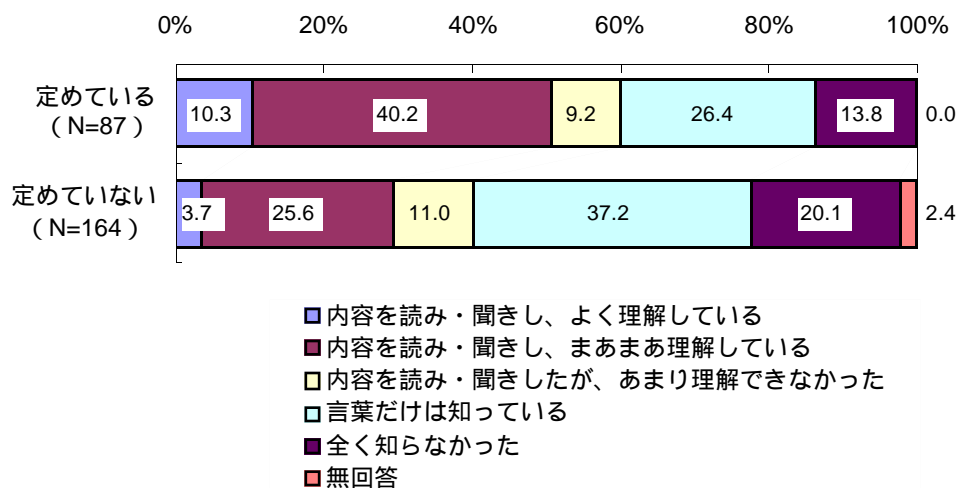
図表2-4-5 I T人材育成担当者の有無別「 I Tスキル標準」認知点

		無回答を除いた回答数 (A)	合計点 (B)	認知点 (B ÷ A)
I T人材育成担当者の有無	専任の担当者がある	36	92	2.56
	兼務の担当者がある	132	228	1.73
	担当者はいない	81	112	1.38

< 「IT人材」のキャリアパス設定状況と「ITスキル標準」認知状況 >

- ・「IT人材」のキャリアパスを「定めている」とした事業所の方が全体的に認知状況が進んでいることが、「認知点」からもうかがえる。
- ・しかし、「IT人材」のキャリアパスを「定めている」事業所でも、「全く知らなかった」とした事業所が1割強（13.8%：12事業所）あり、「内容を読み・聞きし、よく理解している」（10.3%：9事業所）、あるいは「内容を読み・聞きし、まあまあ理解している」（40.2%：35事業所）のは約半数であったことは、注目に値する。

図表2-4-6 「IT人材」のキャリアパスの有無別「ITスキル標準」認知状況



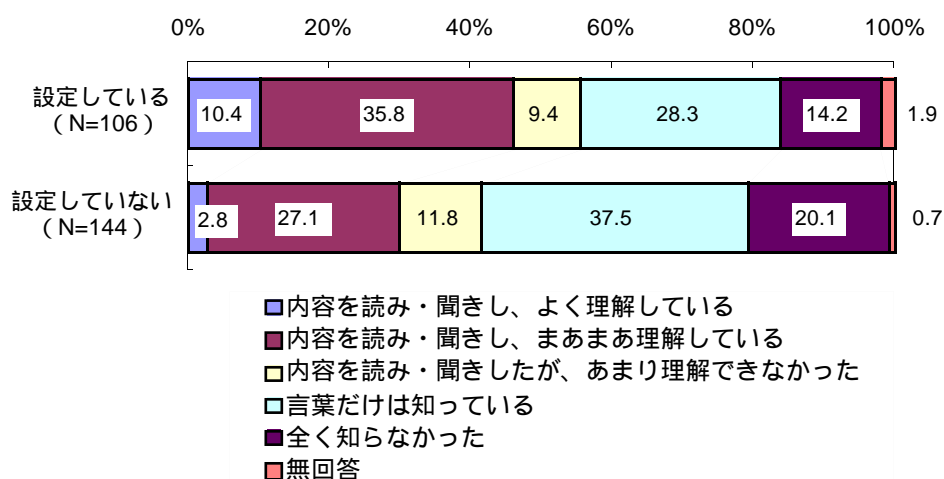
図表2-4-7 「IT人材」のキャリアパスの有無別「ITスキル標準」認知点

		無回答を除いた回答数 (A)	合計点 (B)	認知点 (B ÷ A)
「IT人材」のキャリアパス設定の有無	定めている	87	180	2.07
	定めていない	160	247	1.54

< 「IT人材」の評価基準設定状況と「ITスキル標準」認知状況 >

- ・ キャリアパス設定状況との関係と同様に、「IT人材」の評価基準設定状況においても、「設定している」とした事業所の方が比較的「ITスキル標準」の認知が進んでいることが、「認知点」からもうかがえる。
- ・ 「IT人材」の評価基準を「設定している」事業所でも、「ITスキル標準」を「全く知らなかった」事業所がある。(15事業所)

図表2-4-8 「IT人材」の評価基準設定の有無別「ITスキル標準」認知状況



図表2-4-9 「IT人材」の評価基準設定の有無別「ITスキル標準」認知点

		無回答を除いた回答数 (A)	合計点 (B)	認知点 (B ÷ A)
「IT人材」 評価基準設定の有無	設定している	104	208	2.00
	設定してない	143	221	1.55

2. 「ITスキル標準」の活用状況

< 活用の有無 >

「ITスキル標準」を「すでに活用している」のは6.3%（16事業所）のみ。
 「まだ活用していない」事業所が約7割、「活用の方向で検討中」が約2割。
 資本金額が3億円を超える大企業、IT人材育成担当者がある事業所は、
 比較的活用が進んでいる。

「ITスキル標準」の認知が進んでいる事業所ほど、活用も進んでいる。

< 活用内容 >

「すでに活用」または「検討中」の活用内容で最も多かったのは、「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」。

< 活用の可能性 >

今後の活用の可能性は、「大いにある」と「少しある」が合わせて5割以上、
 4分の1の事業所が「わからない」。

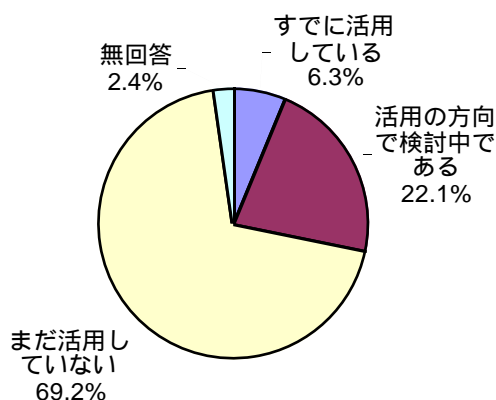
「ITスキル標準」の認知が進んでいない事業所の方が、活用に対しては消極的。

1) 「ITスキル標準」活用の有無

- ・「ITスキル標準」を「すでに活用している」とした事業所は16事業所で、1割に満たず（6.3%）、7割近く（69.2%）は、「まだ活用していない」と回答した。

Q 23	貴事業所における「ITスキル標準」の現在の活用状況についてお尋ねします。当てはまる番号を1つご記入ください。
------	--

図表2-4-10 「ITスキル標準」活用の有無



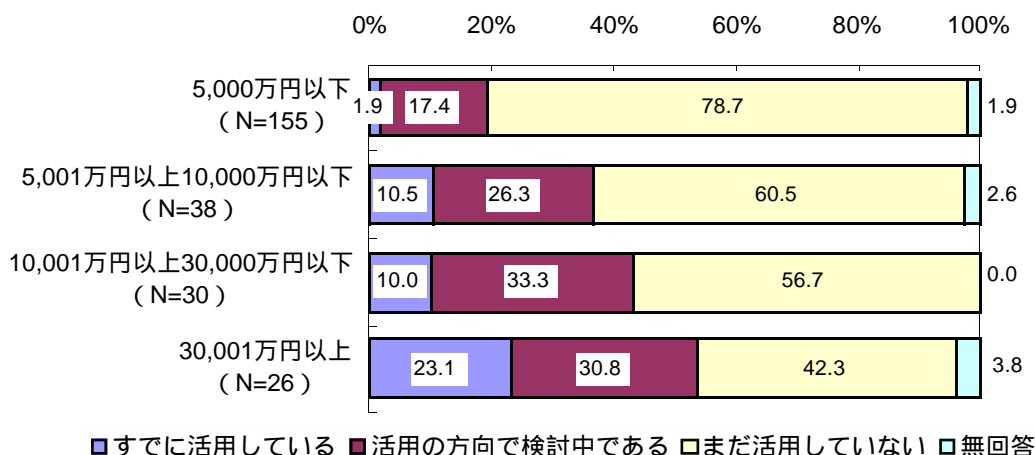
(SA)

	合計	すでに活用している	活用の方向で検討中である	まだ活用していない	無回答
回答数	253	16	56	175	6
割合 (%)	100.0	6.3	22.1	69.2	2.4

< 資本金額区分別「ITスキル標準」活用状況 >

- ・ 会社組織である249事業所について資本金額区分に「ITスキル標準」の活用状況をみると、資本金額が5,000万円以下の中小企業と3億円を超える大企業では活用状況に違いがみられた。すなわち、資本金額が5,000万円以下の事業所では、「すでに活用している」事業所は3事業所（1.9%）のみで、「まだ活用していない」が8割近く（78.7%：122事業所）にのぼったが、資本金額が3億円を超える事業所では、「すでに活用している」事業所が約2割（22.2%：6事業所）あり、約3割（30.8%：8事業所）の事業所が「活用の方向で検討中である」とし、より積極的な活用状況がうかがえる。

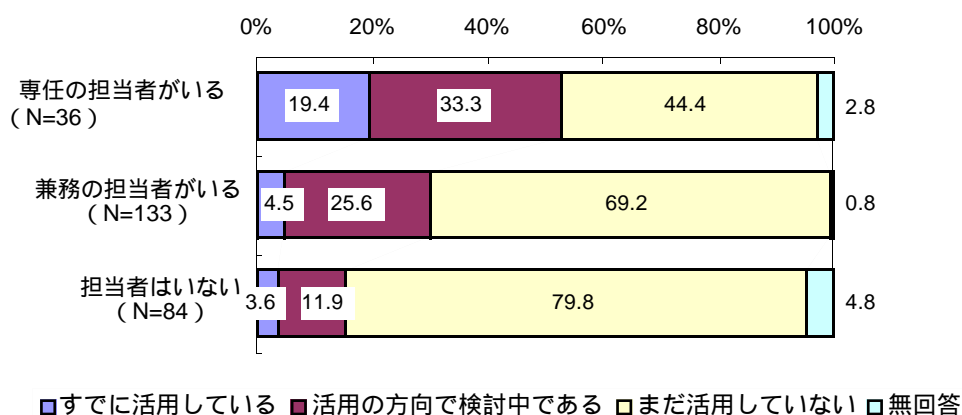
図表2-4-11 資本金額区分別「ITスキル標準」活用状況



< IT人材育成担当者の有無別「ITスキル標準」活用状況 >

- ・「担当者はいない」事業所では「ITスキル標準」を「すでに活用している」事業所は3事業所(3.6%)だけで、「まだ活用していない」が約8割(79.8% : 67事業所)を占めていたが、「専任の担当者がある」事業所では「すでに活用している」事業所が約2割(19.4% : 7事業所)、「活用の方向で検討中である」が約3割(33.3% : 12事業所)あった。

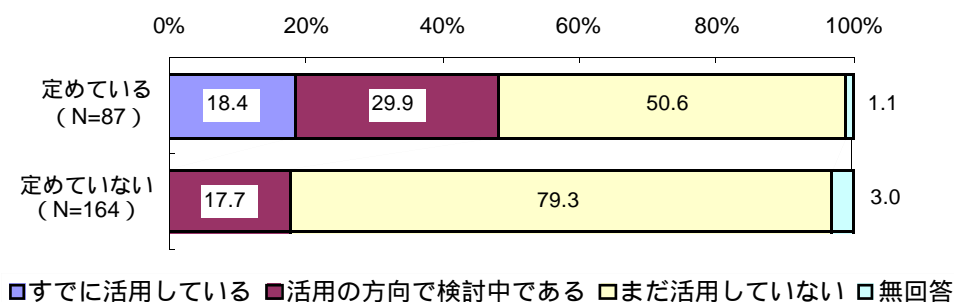
図表2-4-12 IT人材育成担当者の有無別「ITスキル標準」活用状況



< 「IT人材」のキャリアパス設定の有無別「ITスキル標準」活用状況 >

- ・「IT人材」のキャリアパスを「定めていない」事業所では、「ITスキル標準」を「すでに活用している」事業所は皆無だった。

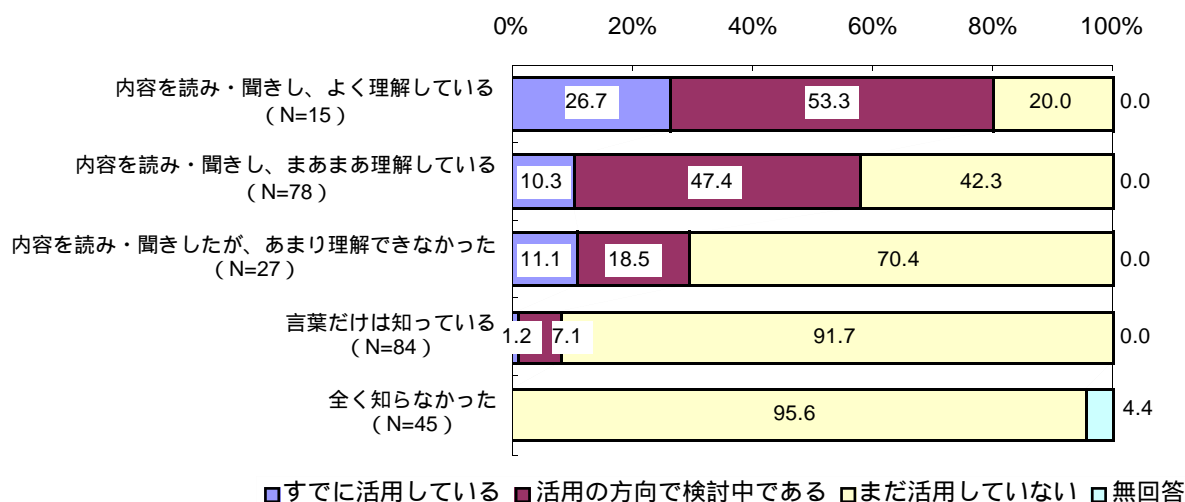
図表2-4-13 「IT人材」のキャリアパス設定の有無別「ITスキル標準」活用状況



< 「ITスキル標準」の認知状況と「ITスキル標準」活用状況 >

- ・「ITスキル標準」を「全く知らなかった」事業所は、「ITスキル標準」を「すでに活用している」事業所も「活用の方向で検討中である」事務所も全くなかった。
- ・一方、「内容を読み・聞きし、よく理解している」と回答した事業所では、「すでに活用している」（26.7%：4事業所）と「活用の方向で検討中である」（53.3%：8事業所）で8割を占め、内容の理解度と活用状況に関連がみられた。
- ・「内容を読み・聞きしたが、あまり理解できなかった」とした事業所でも、「ITスキル標準」を「すでに活用している」事業所が3事業所（11.1%）あった。

図表2-4-14 「ITスキル標準」の認知状況別「ITスキル標準」活用状況

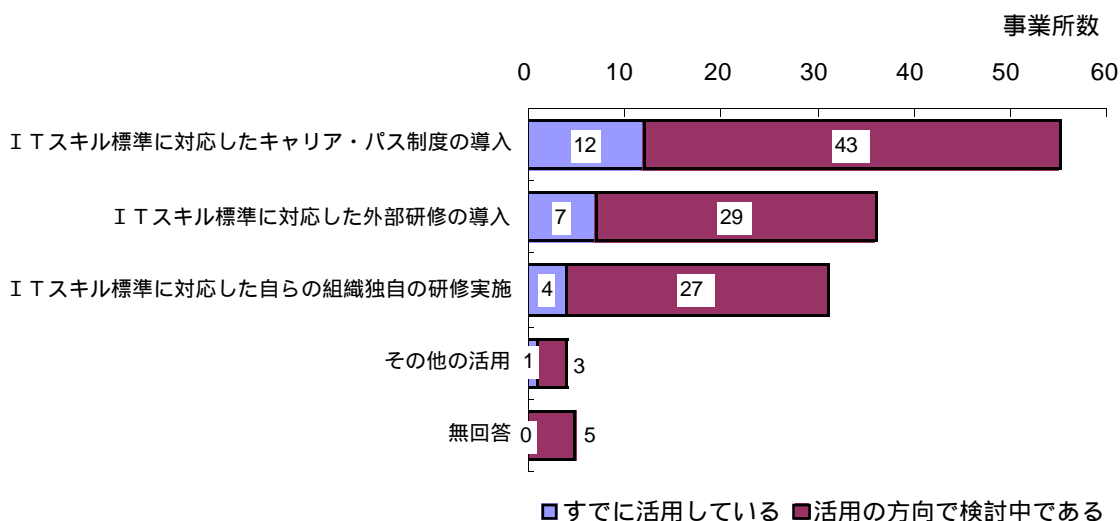


2) 「ITスキル標準」活用内容

SQ23-1	< Q 23で「すでに活用している」または「活用の方向で検討中である」と回答した方にお尋ねします。 > 活用の内容について、当てはまる番号にすべて をつけてください。
--------	--

- ・「ITスキル標準」を「すでに活用している」または「活用の方向で検討中である」とした72事業所にその活用内容を尋ねたところ、「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」（55事業所：76.4%）、「ITスキル標準に対応した外部研修の導入」（36事業所：50.0%）、「ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施」（31事業所：43.1%）の順で回答が多かった。

図表2-4-15 「ITスキル標準」活用内容



(MA)

	回答者総数	ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入	ITスキル標準に対応した外部研修の導入	ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施	その他の活用	無回答
回答数	72	55	36	31	4	5
割合 (%)	100.0	76.4	50.0	43.1	5.6	6.9

< その他の具体的内容 >

- ・社内教育部にて活用計画立案実施（情報通信業・情報サービス業 / 千葉県）
- ・人事考課制度との連動（情報通信業・情報サービス業 / 神奈川県）
- ・キャリアパスの参考（情報通信業・情報サービス業 / 愛知県）
- ・ITSSに対応した目標管理制度の充実（情報通信業・情報サービス業 / 神奈川県）
- ・自社グループ独自のIT標準で、キャリアパスや人事制度を構築済み（情報通信業・情報サービス業 / 石川県）

< 「IT人材」のキャリアパス設定状況と「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」状況 >

- ・「ITスキル標準」の活用内容で、「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」を選択した55事業所について、「IT人材」のキャリアパス設定状況との関係を見ると、すでに「ITスキル標準」に対応したキャリアパス制度を活用したキャリアパスを定めている事業所（12事業所）、キャリアパスは定めているが、現在は「ITスキル標準」に対応しておらず、今後、「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」を検討している事業所（16事業所）、まだキャリアパスは定めておらず、今後、「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」を検討している事業所（26事業所）の3つに分けることができる。

図表2-4-16 「ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入」状況とキャリアパス設定状況

		「ITスキル標準」活用状況		
		合 計	すでに活用している	活用の方向で検討中
キャリアパス設定状況	合 計	55	12	43
	定めている	28	12	16
	定めていない	26	0	26
	無回答	1	0	1

< 外部研修機関利用状況と「ITスキル標準に対応した外部研修の導入」状況 >

- ・「ITスキル標準に対応した外部研修の導入」（36事業所）と外部研修機関利用状況との関係を見ると、すでに「ITスキル標準」に対応した外部研修を導入している事業所（7事業所）、外部研修機関を利用したが、「ITスキル標準」には対応しておらず、今後、「ITスキル標準に対応した外部研修の導入」を検討している事業所（27事業所）、外部研修機関を利用しなかったが、今後、「ITスキル標準に対応した外部研修の導入」を検討している事業所（2事業所）の3つに分けられる。

図表2-4-17 「ITスキル標準に対応した外部研修の導入」状況と外部研修機関利用状況

		「ITスキル標準」活用状況		
		合 計	すでに活用している	活用の方向で検討中
外部研修機関利用状況	合 計	36	7	27
	利用した	34	7	27
	利用しなかった	2	0	2

< 組織内研修実施状況と「ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施」状況 >

- ・「ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施」（31事業所）と組織内研修実施状況との関係では、すでに「ITスキル標準」に対応した外部研修を導入し自らの組織独自の研修を実施している事業所（3事業所）、組織内研修は実施したが、「ITスキル標準」には対応しておらず、今後、「ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施」を検討している事業所（23事業所）、組織内研修を実施しなかったが、今後、「ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施」を検討している事業所（4事業所）に加え、組織内研修は実施しなかったが、「ITスキル標準」を「すでに活用している」事業所（1事業所）があった。

図表2-4-18 「ITスキル標準に対応した外部研修の導入」状況と外部研修機関利用状況

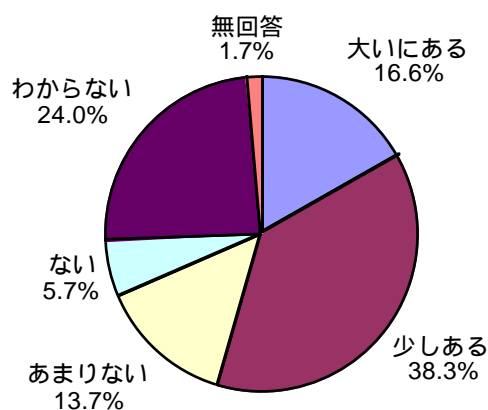
		「ITスキル標準」活用状況		
		合 計	すでに活用している	活用の方向で検討中
組織内研修実施 状況	合 計	31	4	27
	実施した	26	3	23
	実施しなかった	5	1	4

3) 「ITスキル標準」の活用の可能性

- ・「ITスキル標準」をまだ活用していないと回答した175事業所に今後の活用の可能性を尋ねたところ、「大いにある」(16.6%)と「少しある」(38.3%)が合わせて54.9%と、5割以上が積極的な活用の可能性を示した。
- ・しかし、「わからない」とした事業所も1/4近く(24.0%)あり、活用のためには「ITスキル標準」のさらなる理解促進が必要であることがうかがえる。

SQ23-2	< Q 23で「まだ活用していない」と回答した方にお尋ねします。 > 今後、貴事業所で「ITスキル標準」を活用する可能性はありますか。当てはまる番号を1つご記入ください。
--------	--

図表2-4-19 「ITスキル標準」活用の可能性



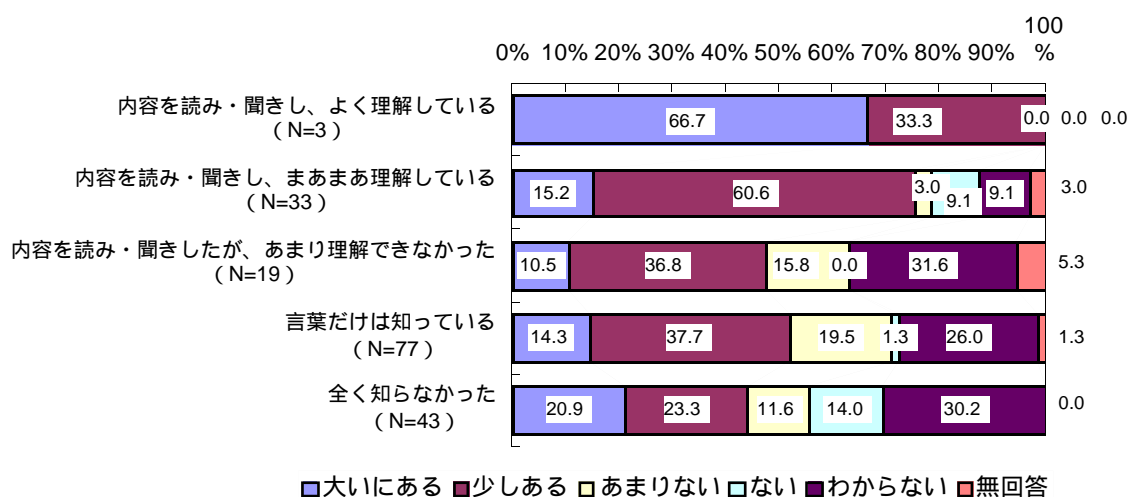
(SA)

	合計	大いにある	少しある	あまりない	ない	わからない	無回答
回答数	175	29	67	24	10	42	3
割合 (%)	100.0	16.6	38.3	13.7	5.7	24.0	1.7

< 「ITスキル標準」の認知状況と「ITスキル標準」の活用の可能性 >

- ・「ITスキル標準」の認知度や理解度によって、今後の活用の可能性に対する考え方が異なっていた。
- ・すなわち、今後の活用の可能性について、「大いにある」「少しある」と積極的な活用の可能性を示した割合が高いのは、「内容を読み・聞きし、よく理解している」とした事業所（100.0%：3事業所）と「内容を読み・聞きし、まあまあ理解している」とした事業所（75.7%：25事業所）で、「内容を読み・聞きしたが、あまり理解できなかった」「言葉だけは知っている」「全く知らなかった」事業所では、活用の可能性は「あまりない」や「わからない」が比較的多かった。
- ・活用を促すためには、理解の促進が必要なことがうかがえる。

図表2-4-20 「ITスキル標準」の認知状況別活用の可能性



5

IT人材育成推進のための支援策に対する要望

調査票Q24～Q25の回答結果からみられるIT人材育成に関する要望を整理する。

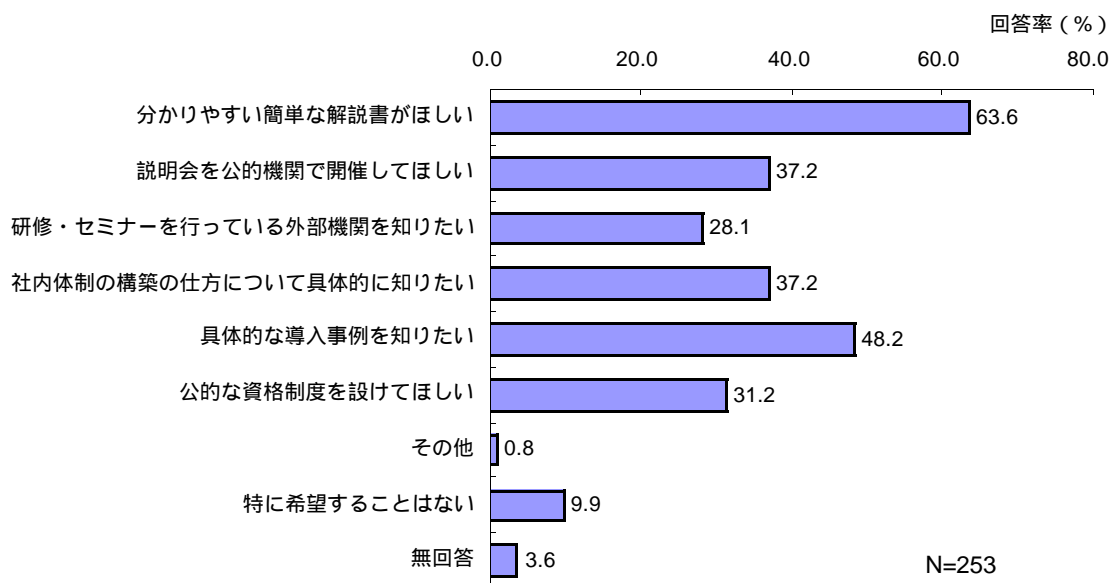
1. 「ITスキル標準」に関する要望

「ITスキル標準に関する分かりやすい簡単な解説書がほしい」が、最も多くの事業所（161事業所：63.6%）があげた要望。

- ・「ITスキル標準」の理解、活用のために希望することを複数回答で尋ねたところ、「ITスキル標準に関する分かりやすい簡単な解説書がほしい」をあげた事業所が6割を超え（63.6%）、最も多かった。
- ・「特に希望することはない」と、関心を示さなかった事業所が約1割（9.9%）あった。

Q24 「ITスキル標準」の理解、活用のために、希望することはありますか。当てはまる番号にすべてをつけてください。

図表2-5-1 「ITスキル標準」に関する要望



(MA)

	回答者総数	ITスキル標準に関する分かりやすい簡単な解説書がほしい	ITスキル標準に関する説明会を公的機関で開催してほしい	ITスキル標準に対応した研修・セミナーを行うための外部機関を知りたい	ITスキル標準に対応した社内体制の構築の仕方について具体的に知りたい	ITスキル標準の具体的な導入事例を知りたい	ITスキル標準に対応した公的な資格制度を設けてほしい	その他	特に希望することはない	無回答
回答数	253	161	94	71	94	122	79	2	25	9
割合 (%)	100.0	63.6	37.2	28.1	37.2	48.2	31.2	0.8	9.9	3.6

<その他の具体的内容>

・情報処理技術者資格との違いは何か。(情報通信業・情報サービス業/千葉県)

2. IT人材育成への支援策に関する要望

最も多かったのは、IT人材育成に対する補助金等金銭的支援の充実に関する要望。その他、補助対象の拡充など、使いやすい、ニーズに合った支援が求められている。

- ・自由回答形式でIT人材育成に関わる意見・要望を尋ねたところ、31人から回答が寄せられた。
- ・回答内容を見ると、半数以上(16人)がIT人材育成に対する補助金等金銭的支援の充実に関する要望であった。補助対象の拡充への要望もあり、使いやすい、ニーズに合った支援が求められている。

Q 25 貴事業所のIT人材育成を推進する上で、行政に希望することがあれば、ご意見、ご要望をご記入ください。

1) 補助金に関する要望

- ・IT人材育成に関わる個人、法人への各種助成金の充実。
- ・申請が簡略な助成金制度の充実。
- ・企業の人材育成に関わる費用の税制面での優遇措置。
- ・補助対象の拡充。(eラーニング、ITスキル資格取得に関する費用、役員研修費、研修参加に伴う交通宿泊費、ITスキル標準の実践に関わる教育費、等)
- ・金銭的支援による、ソフトウェアセンターの地域における研修機関としての確立。

2) 公的業務に関する要望

- ・ I T 人材の官公庁業務への従事制度の確立。
- ・ I T 人材育成の観点から、行政の積極的な地方中小企業への業務発注。

3) 従来資格との関係の明確化に関する要望

- ・ 基本情報技術者資格等、従来資格との関係の明確化。

4) 企業の人材育成と資格制度化の問題に関わる要望

- ・ 企業の人材育成と資格制度とは別問題。資格の有無が入札参加条件とならないよう要望。

5) 学校教育を含めた I T 教育の充実と育成者の能力評価に関する要望

- ・ 国全体の教育戦略策定による学校教育での I T 教育推進と育成者の能力評価に関する施策を要望。

6) e ラーニングに関する要望

- ・ e ラーニングカリキュラムの整備、e ラーニング活用ツール類の開発等。

7) I T コーディネーターの育成に関する要望

- ・ 業種 / 職種別、I T コーディネーター育成の推進。

第 章 - 地域 IT 企業の IT 人材育成の特徴と課題

1 他調査との比較にみる地域 I T 企業の I T 人材育成の特徴

本調査結果と先行調査である「情報処理教育実態調査」の調査結果との比較からみた、地域 I T 企業の I T 人材育成の特徴を考察する。

「情報処理教育実態調査」は、経済産業省が（財）日本情報処理開発協会に委託し、昭和62年度より毎年継続して実施している調査で、ここで、比較検討するのは、平成12年度及び平成13年度の調査である。

図表3-1-1 「情報処理教育実態調査」と本調査の実施方法・回収状況の比較

	平成 12 年度 「情報処理教育実態調査」 (企業・組織調査) 1	平成 13 年度 「情報処理教育実態調査」 (企業調査) 2	本調査
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ・（財）日本情報処理開発協会の賛助会員企業 ・（社）情報サービス産業協会会員企業 ・（財）日本情報処理開発協会 で調査・整理しているユーザー 企業の情報システム部門または 社内の人材育成を担当している 部門 	<ul style="list-style-type: none"> ・（財）日本情報処理開発協会の賛助会員企業 ・（社）情報サービス産業協会 会員企業 ・（財）日本情報処理開発協会 で調査・整理している企業の 情報システム部門または社内 の人材育成を担当している部 門 ・帝国データバンク調べで情報 システム部門を有する企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国地域情報産業団体連合 会（ANIA）に加盟する情報 産業団体に所属する正会員 企業・団体
送付数	1,096	2,310	2,037
有効回収数	607	611	253
有効回収率	31.8%	26.5%	12.4%
調査方法	郵送方式によるアンケート調査	郵送方式によるアンケート調査	電子メールでの配布・回収に よるアンケート調査 (一部、郵送方式)

- (注) 1: 技術者個人に対する調査及び学校を対象とした調査も合わせて行っている。
2: I T エンジニア個人を対象とした調査及び教育事業者を対象とした調査も合わせて行っている。

「情報処理教育実態調査」における主な調査対象は、（財）日本情報処理開発協会の賛助会員企業や（社）情報サービス産業協会会員企業である。

これらの会員は、東京を中心とした大都市に本社がある大企業が多く、本調査が対象とする「地域 I T 企業」とは、資本金額、従業員数等の企業規模や立地条件がかなり異なっている。すなわち、本調査の対象は、地方都市に立地する中小企業が中心であるのに対して、「情報処理教育実態調査」は、大都市に立地する大企業が主要な調査対象となっているという違いがある。

この調査対象の違いから浮かび上がる、「地域」の「I T 企業」の人材育成の特徴をまとめる。

なお、「情報処理教育実態調査」の調査対象企業の業種は、情報サービス業と並んで製造業が多く、この調査では、情報サービス業とコンピュータ・メーカーを合わせて「ベンダー企業」、その他の業種を「ユーザー企業」として分け、分析を加えている。

ここでは、「ベンダー企業」の「I T 人材」（平成12年度調査では「情報化人材」、平成13年度調査では「I T エンジニア」としている）に関わる類似の調査項目について、本調査と調査結果を比較、検討することとする。（ただし、質問方法や回答形式が全く同一ではないなど、回答条件が若干異なる点はある。）

図表3-1-2 回答対象の属性の比較

	平成 12 年度 「情報処理教育実態調査」 (企業・組織調査)		平成 13 年度 「情報処理教育実態調査」 (企業調査)		本調査	
有効回答数	589 件		611 件		253 件	
業 種	・情報サービス業 ・コンピュータ・メーカー ・その他の製造業	188 社 7 社 172 社	・情報サービス業 ・コンピュータ・メーカー ・その他の製造業	176 社 9 社 181 社	・情報サービス業 ・コンピュータ・メーカー ・その他の情報通信業 ・その他の製造業 ・狭義の地域 I T 企業	197 社 1 社 3 社 8 社 (170 社)
	・ベンダー企業 (情報サービス業+コンピュータ・メーカー) ・ユーザー企業	195 社 (33.1%) 361 社 (67.3%)	・ベンダー企業 (情報サービス業+コンピュータ・メーカー) ・ユーザー企業	185 社 (30.3%) (411 社) 67.3%	・情報サービス業+コンピュータ・メーカー ・その他	198 社 (78.3%) 55 社 (21.7%)
所在地 <上位3位>	ベンダー企業 ・東京都 ・大阪府 ・神奈川県	59.0% 8.7% 8.7%	ベンダー企業 ・東京都 ・大阪府 ・神奈川県	55.1% 8.6% 7.0%	・福岡県 ・千葉県 ・愛知県	12.3% 10.7% 10.3%
資本金額 <平均値>	・ベンダー企業 ・ユーザー企業	8,658 百万 25,001 百万	・ベンダー企業 ・ユーザー企業	3,359 百万 30,886 百万	・全体 ・狭義の地域 I T 企業	4,015 百万 341 百万
資本金額 <区分別>	ベンダー企業 ・~1千万円未満 ・~5千万円未満 ・~1億円未満 ・~10億円未満 ・10億円以上	1.0% 15.9% 22.1% 38.5% 21.5%	ベンダー企業 ・~5千万円未満 ・~1億円未満 ・~10億円未満 ・10億円以上	11.9% 19.5% 44.3% 22.7%	狭義の地域 I T 企業 ・~1千万円未満 ・~5千万円未満 ・~1億円未満 ・~10億円未満 ・10億円以上	3.5% 52.9% 18.8% 21.8% 2.9%
従業者(員) <平均値>	全体 ・ベンダー企業 ・ユーザー企業	2,225.0 人 1,637.5 人 2,324.5 人	全体 ・ベンダー企業 ・ユーザー企業	2,483.5 人 936.1 人 3,065.0 人	・全体 ・狭義の地域 I T 企業	179 人 157 人

(注) : 「情報処理教育実態調査」の従業員数は当該組織の全ての事業所、部署を含めた総従業員数。
本調査は、当該事業所の従業者数(他の事業所の従業者数は含めない)で、平均値は無回答を除いた平均値。

1. 「情報システム部門」従業者率

地域IT企業では、従業者に占める「情報システム部門」従業者の割合が高く、「情報システム部門」に人材を集中している。

「情報システム部門」の従業者数の平均は、本調査では100人、「情報処理教育実態調査」におけるベンダー企業では平成12年度170人、平成13年度160人と、本調査の方が少ない。

しかし、平均「情報システム部門」従業者数を総従業者数の平均で除して、平均「情報システム部門」従業者率を算出すると、本調査では55.9%となるのに対して、平成12年度調査10.4%、平成13年度17.1%と、本調査の方が「情報システム部門」従業者率がかなり高いことがわかる。

これは、従業者数の尋ね方の違い（「情報処理実態調査」では全事業所の従業員数、本調査では他の場所の事業所の従業者数は含めず、当該事業所の従業者数）の影響もあるが、地域IT企業では、「情報システム部門」による実務部隊（直接部門）を重視している傾向にあると言える。

図表3-1-3 「情報システム部門」従業者数の比較

		「情報処理教育実態調査」		本調査	
		平成12年度	平成13年度		
		ベンダー企業	ベンダー企業	全体	狭義の 地域IT企業
「情報システム部門」従業者数	・1～9人	4.1%	5.9%	17.0%	10.6%
	・10～29人	10.3%	6.5%	25.7%	22.9%
	・30～49人	6.7%	5.4%	16.2%	20.0%
	・50～99人	8.2%	11.4%	11.5%	13.5%
	・100～299人	28.7%	28.6%	21.3%	26.5%
	・300人以上 ・従業者なし	40.0%	37.3%	4.7% 2.8%	5.3% 0.6%
平均値		463.2人	441.4人	100人	94人

(注) : 本調査における平均値は、「従業者なし」と「無回答」を除いた平均値。

2 . 「 I T 人材 」 補充方法からみた人材育成風土

地域 I T 企業では、「 I T 人材 」をじっくり育てる時間が不足しており、新卒者や既存社員の教育・研修より即戦力となる経験者を求める傾向が強い。

「情報処理教育実態調査」では、人材・技術の確保方法の第 1 位として、「新卒者の採用と訓練」(39.5%)と「教育訓練による既存社員の能力向上」(30.8%)をあげた企業が多かったのに対し、本調査では、「 I T 人材」不足時の補充方法で最もよく行うのは、「必要な I T スキルを備えた経験者を正社員・正職員として中途採用する」(27.1%)であるとした事業所が最も多く、「既存従業者に必要な I T スキルについての教育・研修を行う」と「新卒者を正社員・正職員として採用し、必要な I T スキルに関する教育・訓練を行う」は「情報処理教育実態調査」の類似選択肢と比べて少なかった。

このことから、新卒者を一から育てたり、既存社員に教育・研修を行い、「 I T 人材」をじっくり育てていく時間と余裕が地域 I T 企業には不足していることが垣間見え、即戦力に頼りがちな傾向にあることがうかがえる。このことは、本調査で、「外部研修機関を利用しなかった理由」、「組織内で研修を実施しなかった理由」のうち、最も多かったのがともに「時間的な余裕が不足していたため」だったことから裏付けられる。

また、「アウトソース」については、大きな差はみられなかった。ただし、その実態については、今後のさらなる検証が必要であろう。

図表 3-1-4 「 I T 人材 」 の補充方法の比較

平成 12 年度「情報処理教育実態調査」		本調査		
人材・技術の確保方法	ベンダー企業	「 I T 人材」不足時の補充方法	全 体	狭義の地域 I T 企業
1 . 新卒者の採用と訓練	39.5%	1 . 必要な I T スキルを備えた経験者を正社員・正職員として中途採用	25.3%	27.1%
2 . 教育訓練による既存社員の能力向上	30.8%	2 . 既存従業者に教育・研修	20.9%	20.0%
3 . 必要技術をアウトソース	16.9%	3 . アウトソースで対応	19.4%	18.2%
4 . 経験者の中途採用 / 随時	10.3%	4 . 新卒者を正社員・正職員として採用し、教育・訓練	14.2%	15.3%
5 . 経験者の中途採用 / 定期的	1.5%	5 . 必要な I T スキルを備えた経験者または新卒者を正社員・正職員以外で採用	13.8%	15.9%

(注) : 回答選択肢、回答方法は同一ではない。「情報処理教育実態調査」では、実施・検討中の補充方法を順位付けさせ、本調査は最もよく行っている方法を質問。「情報処理教育実態調査」の調査結果は 1 位に順位付けされた割合。

3 . I T 人材育成体系の整備状況

地域 I T 企業では、「 I T 人材」のキャリアパス、社内評価基準ともに、設定している事業所が大手企業と比べて少なく、相対的に I T 人材育成体系（制度）の整備が遅れている。

キャリアパス設定率と社内評価基準の設定率を比較すると、ともに本調査の方が低い値となっている。

キャリアパスについては、平成 13 年度「情報処理教育実態調査」では、「 I T エンジニアが保有するスキルの度合いについて、エントリーレベルから高度までの積み上げ過程を想定した経路。ただし、年功序列に則った昇進経路は含まない。」と定義しているのに対し、本調査では、「業務プロフェッショナルとして必要な職務経験やスキルを長期的、計画的な視点から総合的に捉え、従業者ひとりひとりの目標に沿った、人材育成と連携した人事制度のことをいう。」と定義した。

いずれにせよ、このような経路を明確にした上で人材育成を行っている事業所は地域 I T 企業では比較的少ない。また、人材育成方向を明確にするという意味で重要な評価基準を設定してない事業所が半数以上あることも見逃せない。

地域 I T 企業では、大手企業と比べ、人材育成体制とともに、人材育成体系（制度）の整備が不十分な企業が多いといえよう。

図表 3-1-5 回答対象の属性の比較

	「情報処理教育実態調査」				本調査	
	平成 12 年度		平成 13 年度		全 体	狭義の 地域 I T 企業
	ベンダー企業	ユーザー企業	ベンダー企業	ユーザー企業		
キャリアパス 設定率	52.8%	15.0%	44.9%	16.1%	34.4%	37.6%
評価基準 設定率	57.9%	14.7%	-	-	41.9%	44.7%

4 . 外部研修機関利用状況からみた I T 人材育成取り組み状況

地域 I T 企業の I T 人材育成では、企画・実施を含めた外部研修機関への依存傾向が強い。

地域 I T 企業の外部研修機関の利用内容は「集合教育（公募）の受講」に集中し、企画や実施面で自らが関わる必要がある「外部研修機関からの講師派遣」や「研修設備の借用」、「カスタマイズ研修」など、外部研修機関の部分的な利用が、「情報処理教育実態調査」の結果と比べ比較的少ないことから、外部研修機関への依存傾向が強いことがわかる。

反対に、すべてを外部研修機関に依存する「新入社員教育のアウトソーシング」の利用率は比較的高く、ここにも外部研修機関への依存傾向が現れている。

これは、地域 I T 企業では、人材育成担当部署がなかったり、専任の担当者がいないなど、人材育成体制の整備が進んでいない企業が多いことが一因として考えられる。

また、「eラーニングの受講」が比較的多い。「I T 人材育成推進のための支援策に対する要望」（自由回答）でも指摘されていたように、「eラーニング」は地方受講者にとって、受講時間と場所の自由度が高く、この利便性が地域 I T 企業の利用率に反映されているのであろう。

図表3-1-6 外部研修機関利用状況の比較

		平成 13 年度 「情報処理教育 実態調査」	本調査	
		ベンダー企業	全 体	狭義の 地域 I T 企業
外部研修機関利用率		95.1%	81.8%	86.5%
外部研修機関 利用内容 (MA)	・ 外部研究機関からの講師派遣	68.8%	32.9%	34.7%
	・ 研修設備の借用	35.2%	17.9%	15.0%
	・ eラーニングの受講	24.4%	39.6%	40.8%
	・ 通信教育の受講	53.4%	33.8%	35.4%
	・ 集合教育（公募）受講	75.6%	80.7%	82.3%
	・ 新入社員教育のアウトソーシング	22.2%	30.4%	32.0%
	・ カスタマイズ研修	23.9%	10.1%	9.5%
	・ 研修コンサルティング	8.0%	7.2%	5.4%
	・ スキル診断コンサルティング	4.5%	1.9%	2.0%

5 . 教育・研修費からみた I T 人材育成取り組み状況

地域 I T 企業の「情報システム部門」従業員 1 人当たりの教育・研修費は大手企業の約 1 / 3 で、金額は伸び悩み傾向にある。

「情報システム部門」従業員 1 人当たりの平均教育・研修費は、本調査では全体で約 12.5 万円、狭義の地域 I T 企業に限ると、約 8.4 万円だったのに対し、「情報処理教育実態調査」では約 25 万円と、本調査対象全体の約 2 倍、狭義の地域 I T 企業の約 3 倍と、大きな開きがあった。

教育・研修費の増減傾向では、本調査の方が「横ばい」が多く、伸び悩み傾向がみられる。

本調査では、I T 人材育成の課題として「研修費用の確保」を約 6 割の事業所があげていたことから、多くの費用をかける余裕がない地域 I T 企業の現状が垣間見える結果となっている。

図表 3-1-7 「I T 人材」の教育・研修費の比較

		平成 12 年度「情報処理教育実態調査」	本調査	
		バンダー企業	全 体	狭義の地域 I T 企業
教育・研修費の増減の動向 1	・ かなり増加	13.8%	10.3%	13.5%
	・ 多少増加（やや増加）	37.4%	31.2%	31.8%
	・ 同じ位（横ばい）	31.8%	43.9%	41.2%
	・ やや減少	11.3%	7.5%	7.1%
	・ かなり減少	1.5%	4.0%	7.1%
教育・研修費 < 区分別 >	・ 50 万円未満	2.1%	19.0%	16.5%
	・ ~ 100 万円未満	2.6%	8.7%	7.1%
	・ ~ 500 万円未満	15.4%	34.0%	36.5%
	・ 1,000 万円未満	10.3%	7.1%	8.2%
	・ 1,000 万円以上	56.4%	17.8%	22.4%
教育・研修費 < 平均値 > 2		11,774 万円	685 万円	822 万円
「情報システム部門」従業員 1 人当たり 平均教育・研修費 3		25 万円	124,557 円	83,521 円

- (注) 1: 「情報処理教育実態調査」は、今年度と昨年度の教育・研修総費用額の比較。
 2: 本調査の平均値は、「教育・研修費なし」と「無回答」を除いた平均値。
 3: 「情報処理教育実態調査」では、平均教育・研修総費用額 / 情報化人材の平均人数で算出。
 本調査では、「情報システム部門」従業員数、教育・研修費の両方に回答があった事業所について平均値を算出。(全体は 215 事業所、狭義の地域 I T 企業は 153 事業所)

2

地域 I T 企業の I T 人材育成の課題と施策の方向

本調査結果及び他調査との比較より明らかになった地域 I T 企業の特徴・実態を踏まえ、地域 I T 企業の I T 人材育成の課題を整理するとともに、国、地方公共団体、関連機関等で講ずるべき施策の方向性について、以下に整理する。

1 . 人材育成体制の整備と経営者・管理者教育の推進

人材育成への取り組みを推進するためには、社内の育成体制の整備（特に、専任の担当者の配置）が不可欠である。

本調査では、I T 人材育成を担当する専門部署があり、かつ専任の担当者を配置している事業所は 3 割程度で、いずれも設置していない事業所が 1 割以上あるという状況が明らかになっている。

社内研修や外部研修機関の利用をはじめとした人材育成活動への取り組みは、専任の担当者がある事業所の方が活発で、教育・研修費用も捻出している。また、I T 人材の社内評価基準やキャリアパスの設定など人材育成体系（制度）の整備状況も専任の担当者の有無が影響している。

このようなことから、まず、専門担当部署を設置し、専任の担当者を配置することが、I T 人材育成を推進する上で重要だと思われるが、特に規模の小さい企業では、専門部署や専任者を置く余力がないのが現実であろう。

そこで、まず経営者や管理者に対し、I T 人材育成を行うことの重要性と I T 人材育成を先導する人材を育てることを理解するような情報提供や、業界としての取り組みも強化すべきであろう。

また、企業規模によっては、当初、専任担当者がイコール経営者・管理者であることも鑑み、経営者、管理者向けの公的教育・研修プログラムの実施を検討し、トップの理解を促進することも観点とし、これらに対し、支援を行うことも念頭に置くべきではないか。

次に、専門担当部署の新設、または専任の担当者を配置する場合の支援施策についても、効果が現れる期間を精査し、時限設置等により検討を行う価値があるものと考えられる。

さらに、地域 I T 企業にとって、人材育成の費用捻出や時間の確保は企業努力と管理者理解、教育・研修受講者の努力等の結晶であり、相応の教育・研修効果が発揮される性格のものでなくてはならない。すなわち、より高質な人材育成成果を求めするためには、人材育成を行う側（教育・研修事業者、社内人材育成担当等）の能力がきわめて重要であり、教育・研修を行っても、その内容に不備・不足があつて

は元の木阿弥である。

そのような意味では、「ITスキル標準」の各職種 / 専門分野における必要な素養と習得プログラムの熟度を高め、理解を促しやすい形で企業等に公開し、企業における IT 人材育成の一助とするとともに、人材育成をする側の能力を正当に評価し、公開するような施策を講じることが、バランスのとれた IT 人材育成をめざすためにも必要な課題となることが考えられる。

2 . 長期的展望に立った I T 人材育成の実施

企業における人材育成は、企業の成長と同様に長期的展望に立脚したものでなくてはならない。

即戦力という意味では、本調査の結果にもあるように、経験者を求める傾向が強いが、長い目で見ると企業内のノウハウの蓄積がなされなかったり、企業風土が育ちにくいなどの弊害等、企業としての競争力の保持に大きな問題となることも少なくない。

そこで、先を見据えてじっくりと社内の人材を育成することも、長期的には企業の利益につながり、企業を育てるものであることから、企業における人材育成の支援施策についても再考・強化の余地がある。

3 . 「 I T 人材 」 育成のための時間の確保

地域 I T 企業における人材育成の大きな課題の一つは従業員の時間の確保である。

事業所（経営者・管理者）の時間的支援なしには、会社主導の教育・研修のみならず、従業員の自主的な学習活動を確保することもむずかしい。

厳しい経済環境が続いている昨今では、多かれ少なかれ、どの企業にも共通する課題であると思われるが、時間の確保 利益の確保、といった図式は否めない。

そこで、企業が人材育成にかけた時間を適正に評価し、支援する新たな施策の検討も進めるべきである。

特に、企業規模が小さくなるに従い、時間をかけることが困難な現況を鑑み、企業規模と連携した仕組みを講じる必要がある。

4 . 「 I T スキル標準 」 の普及に向けた課題

IT スキルは、もはや情報サービス業のみならず、ほとんどの産業に渡って必要とされる基礎的スキルになりつつある。これは、社会・経済システムの高度情報化が進展していることの現れでもあり、今後は IT サービス従事者以外の多くの人々にも理解されるような内容の進化も検討・実施する必要があるのではないかと。

全般的には、本調査でも明らかなように、「ITスキル標準」の存在については認知が進んでいるものの、内容をよく理解している人はごくわずかであり、「ITスキル標準」に関する要望の第1位が、「簡単な解説書がほしい」であることからわかるように、誰でもが分かりやすいもの（「辞書」である）に成熟してゆく必要がある。

また、認知度と活用状況は相関関係にあり、「内容をよく理解している」事業所では、資格制度化への要望が多くみられる。ただし、資格制度化については、資金的、時間的余裕の少ない中小企業に配慮する必要がある、「ITスキル標準」の本質を活かすためにも、中小企業の認知・理解を、まず促進する必要がある。

中小企業にとっては、企業の地力強化は大きな課題であり、資格化による入札条件化の懸念などの不安もみられることから、大企業との格差なき施策推進に最大の配慮が必要である。

資料編

1

調査票

「地域IT企業人材育成実態調査」調査票（電子メール用）

地域IT企業人材育成実態調査

【回答記入要領】

次の要領で、ご回答ください。

- 1) 回答は、黒太枠もしくは赤太枠の黄色のセルに入力してください。 (例:)
- 2) **tab**キーで次の項目の回答欄に移動します。
- 3) 当てはまる選択肢の番号を選んでご回答いただく質問では、各回答欄をクリックし、右側の矢印のドロップダウンメニューから番号を選択してください。
- 4) 複数の選択肢の番号を選ぶ場合には、回答欄のセルに1つずつ番号を入れてください。
(2つ以上の番号を1つのセルに入れないでください。)
- 5) 濃い黄色の回答欄では、文章または単語でご回答ください。 (例:)
- 6) 赤太枠で囲んだ回答欄には、該当する方のみ、ご回答ください。
- 7) その他、各回答欄毎に表示されるメッセージに従いご回答ください。

質 問

2003年10月末現在の、貴事業所^{*注1}の概要について伺います。

*注1:	事業所とは、営利、非営利を問わず、物を生産したり、サービスを提供するなどの経済活動が行われている個々の場所のことをいいます。場所ごと、経営者ごとに区切り、1事業所と数えます。
------	---

<すべての方にお尋ねします。>

Q1 貴事業所は単独の事業所ですか。それとも、他の場所に本所(本社・本店)あるいは、支所(支社・支店)がある事業所ですか。当てはまる番号を1つご記入ください。

- | |
|--|
| 1. 単独事業所(他の場所に本所などや支所などをもたない事業所。) |
| 2. 本所・本社・本店(他の場所に支所などをもち、それらを統括する事業所。) |
| 3. 支所・支社・支店(他の場所にある本所などの統括を受けている事業所。営業所、出張所なども含む。) |

Q1

Q2 貴事業所の経営組織は次のうちどれですか。当てはまる番号を1つご記入ください。

- | |
|--------------|
| 1. 個人経営 |
| 2. 株式会社 |
| 3. 有限会社 |
| 4. 合名会社・合資会社 |
| 5. 相互会社 |

6.	外国の会社(外国に本社・本店のある事業所) 外資系企業は含みません
7.	会社以外の法人(財団・社団法人、学校・宗教・医療法人、特殊法人、協同組合、信用金庫等)
8.	法人でない団体(法人格を持たない後援会事務所・協議会等)

Q2

<会社法人(Q2で2~5に該当)の方に、お尋ねします>

Q3 資本金額をご記入ください。

Q3 万円

<すべての方にお尋ねします。>

Q4 貴事業所に所属して働いている従業者^{*注2}の総数(2003年10月末現在)を記入してください。

*注2:	個人業主(個人経営の事業主)、有給役員(常勤、非常を問わず、法人、団体の役員で、給与を受けている人)、正社員・正職員、嘱託、パートタイマー、アルバイト等の常用雇用者(事業所に常時雇用されている人)の他、臨時雇用者(常用雇用者以外の雇用者で、1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている人、または日々雇用されている人)を含みます。
------	---

Q4 人

Q5 貴事業所はどの産業に分類されますか。当てはまる番号を1つご記入ください。2種類以上の事業を行っている場合は、過去1年間の収入額または販売額が最も多いものにより分類してください。(産業の分類は「日本標準産業分類」に準じます。)

1.	農業	
2.	林業	
3.	漁業	
4.	鉱業	
5.	建設業	
6.	製造業	該当する場合、Q5回答後、SQ5-1へ
7.	電気・ガス・熱供給・水道業	
8.	情報通信業	該当する場合、Q5回答後、SQ5-2へ
9.	運輸業	
10.	卸売・小売業	
11.	金融・保険業	
12.	不動産業	
13.	飲食店、宿泊業	
14.	医療、福祉	
15.	教育、学習支援業	
16.	複合サービス事業	
17.	サービス業(他に分類されないもの)	
18.	公務(他に分類されないもの)	
19.	分類不能の産業	

Q5

< Q5で、「製造業」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ5-1 どのような製造業でしょうか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	電子計算機・同附属装置製造業 (電子計算機製造業、パーソナルコンピュータ製造業、記憶装置製造業、印刷装置製造業、その他の附属装置製造業が含まれます。)
2.	その他の製造業

SQ5-1 回答後Q6へ

< Q5で、「情報通信業」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ5-2 どのような情報通信業でしょうか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	情報サービス業 (ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業が含まれます。)
2.	インターネット付随サービス業
3.	その他の情報通信業

SQ5-2

< すべての方にお尋ねします。 >

Q6 貴事業所の売上高は増加していますか、それとも減少していますか。ここ数年の傾向で、次のうち当てはまる番号を1つご記入ください。貴事業所以外に本所または支所がある場合は、組織全体ではなく、貴事業所の売上高についてお答えください。

1.	かなり増加
2.	やや増加
3.	横ばい
4.	やや減少
5.	かなり減少

Q6

貴事業所のIT人材^{*注3}について伺います。

*注3: 「IT人材」とは、ITサービスにおけるプロフェッショナルで、次の職種 / 専門分野に携わる者を言います。

それぞれの職種 / 専門分野の概要は次のとおりです。

職種 / 専門分野	概要
1) マーケティング	顧客ニーズに対応するために、企業、事業、製品及びサービスの市場の動向を予測かつ分析し、事業戦略、販売戦略、実行計画、資金計画及び販売チャネル戦略等の企画及び立案を実施する。
2) セールス	顧客との良好なリレーション確立のために、顧客における経営方針を確認し、その実現のための課題解決策の提案、ビジネスプロセス改善支援及びソリューション、製品の提案を実施する。
3) コンサルタント	ビジネス上の課題に対して解決のための助言、提案及びカウンセルを実施する。
4) ITアーキテクト	ビジネス上の課題解決のためのアーキテクチャ設計を実施する。
5) プロジェクトマネジメント	プロジェクトの立ち上げ、計画策定、遂行及び進捗管理を実施し契約上の納入物にも責任を持つ。
6) ITスペシャリスト	システム上の課題解決に係るシステム設計、構築、導入及びテストを実施する。
7) アプリケーションスペシャリスト	特定業務あるいは業務の課題解決に係わる適用業務の開発、設計、構築、導入、テスト及び保守の実施、または適用業務パッケージを活用した適用業務システム構築のために適用業務パッケージの適合性確認作業に基づくパッケージのカスタマイズ、機能追加、導入及び保守を実施する。
8) ソフトウェア開発	市場ニーズに基づくソフトウェア製品の企画、仕様設定、設計、プログラミング及びテストを実施する。また、上位レベルにおいては、ソフトウェア製品に関連したビジネス戦略の立案や適用コンサルテーションを実施する。
9) カスタマサービス	オンサイトでのハードウェア、ソフトウェアの導入、カスタマイズ、保守及び修理を実施するとともに遠隔保守も実施する。 更に、IT技術を利用するための施設建設をサポートする。
10) オペレーション	システムの運転(定時、縮退)、ネットワークの運用及び監視、サービスレベル管理、機器構成管理等を実施するとともにヘルプデスク業務を行う。
11) エデュケーション	ITスキル標準が対象とするプロフェッショナルに必要なスキル開発を支援するために、ビジネスニーズに即した研修コースの企画、カリキュラム/教材開発、インストラクションを実施する。 更にeラーニングによる遠隔研修を実施する。

<すべての方にお尋ねします。>

Q7 貴事業所の「IT人材」のうち、次の職種／専門分野(上記の表を参照)に携わる従業者はいますか。当てはまる番号をすべてご記入ください。

Q7		該当する番号をすべて入力	1. マーケティング
			2. セールス
			3. コンサルタント
			4. ITアーキテクト
			5. プロジェクトマネジメント
			6. ITスペシャリスト
			7. アプリケーションスペシャリスト
			8. ソフトウェア開発
			9. カスタマサービス
			10. オペレーション
			11. エデュケーション
			12. いずれもない

Q8 貴事業所の「情報システム部門」の従業者数をご記入ください。

Q8 人

Q9 上記の従業者数で過不足はありますか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1. かなり不足している
2. やや不足している
3. ちょうどよい
4. やや過剰である
5. かなり過剰である

Q9

Q10 事業推進において必要なITスキルを備えた「IT人材」という質的な面からみると、充足状況はいかがですか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1. かなり不足している
2. やや不足している
3. ちょうどよい
4. やや余剰がある
5. かなり余剰がある

Q10

Q11 貴事業所で必要なITスキルを備えた人材が不足した場合、どのような方法で人材を補いますか。最もよく行っている方法に該当する番号を1つ記入してください。

1. 新卒者を正社員・正職員として採用し、必要なITスキルに関する教育・訓練を行う
2. 必要なITスキルを備えた経験者を正社員・正職員として中途採用する
3. 必要なITスキルを備えた経験者または新卒者を正社員・正職員以外の契約(契約社員、準社員、嘱託、非常勤、臨時社員など)で採用する
4. 既存従業者に必要なITスキルについての教育・研修を行う
5. アウトソースで対応する
6. 同じ組織の他の事業所から必要なITスキルを備えた人材を人事異動により調達する
7. その他 該当する場合、Q11回答後、具体的内容を下欄に記入してください。

Q11

「その他」の具体的内容

貴組織^{*注4}のIT人材育成体制・体系について伺います。

*注4: ここでは、本所・本社・本店と支所・支社・支店を含めた全体(会社の場合は企業)を「組織」といいます。

<すべての方にお尋ねします。>

Q12 貴組織にはITスキルに関わる人材育成の企画・開発・実施を行う担当者はいますか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	専任の担当がいる
2.	兼務の担当がいる
3.	担当はいない

Q12

Q13 貴組織にはITスキルに関わる人材育成の企画・開発・実施を行う専門の担当部署はありますか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	当該事業所内にある
2.	同じ組織の他の事業所内にある
3.	当該事業所及び同じ組織の他の事業所の両方にある
4.	専門の担当部署はない

Q13

Q14 貴組織では人事制度として「IT人材」のキャリアパス^{*注5}を定めていますか。当てはまる番号を1つご記入ください。

*注5: ここでは、業務プロフェッショナルとして必要な職務経験やスキルを長期的、計画的な視点から総合的に捉え、従業者ひとりひとりの目標に沿った、人材育成と連携した人事制度のことをいいます。

1.	定めている
2.	定めていない

Q14

Q15 貴組織では「IT人材」の知識・技術レベル(スキル)を評価するための社内基準を設定していますか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	設定している
2.	設定していない

Q15

貴事業所のIT人材育成のための教育・研修実施状況について伺います。

<すべての方にお尋ねします。>

Q16 貴事業所では、昨年度(2002年4月～2003年3月)、IT人材育成のための教育・研修で外部研修機関を利用しましたか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1. 利用した	該当する場合、Q16回答後、SQ16-1へ
2. 利用しなかった	該当する場合、Q16回答後、SQ16-2へ

Q16

<Q16で、「利用した」と回答した方にお尋ねします。>

SQ16-1 外部研修機関を利用したものに該当する番号すべてを記入してください。

SQ16-1

該当する番号をすべて入力

1. 外部研修機関からの講師派遣
2. 研修設備の借用
3. eラーニングの受講
4. 通信教育の受講
5. 集合教育(公募)の受講
6. 新入社員教育のアウトソーシング
7. カスタマイズ研修
8. 研修企画・計画等のコンサルティング
9. スキル診断コンサルティング
10. その他 該当する場合、SQ16-1回答後、 具体的内容を下欄に記入してください。

「その他」の具体的内容 回答後Q17へ

<Q16で、「利用しなかった」と回答した方にお尋ねします。>

SQ16-2 利用しなかった最も大きな理由は何ですか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1. 時間的な余裕が不足していたため
2. 費用が高かったため
3. 研修開催地が遠かったため
4. 目的にあった適切なプログラムがなかったため
5. 研修効果が期待できなかったため
6. 自らの組織内で行ったから
7. その他 該当する場合、SQ16-2回答後、具体的内容を下欄に記入してください。
8. 特に理由はない

SQ16-2

「その他」の具体的内容

<すべての方にお尋ねします。>

Q17 貴事業所では、昨年度(2002年4月～2003年3月)、IT人材育成のための教育・研修を集合形態により貴組織内^{*注6}で実施しましたか。当てはまる番号を1つご記入ください。

*注6: 自らの組織の人材を講師として、自らの企画により、自らの場所で、集合形態で行った研修、OJT(On the Job Training)は除きます。

1. 実施した	該当する場合、Q17回答後、Q18へ
2. 実施しなかった	該当する場合、Q17回答後、SQ17-1へ

Q17

<Q17で、「実施しなかった」と回答した方にお尋ねします。>

SQ17-1 IT人材育成のための研修を貴組織内で実施しなかった最も大きな理由は何ですか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1. 時間的な余裕が不足していたため
2. 予算が不足していたため
3. 講師ができる人材が自らの組織内にいなかったため
4. 研修設計・開発担当者がいなかったため
5. 研修実施のための設備・場所が確保できなかったため
6. 研修効果が期待できなかったため
7. OJTで充分だから
8. 個人が行うべきものであるから
9. 自社内運用型のeラーニングシステムにより研修を行ったから
10. その他 該当する場合、SQ17-1回答後、具体的内容を下欄に記入してください。
11. 特に理由はない

SQ17-1

「その他」の具体的内容

<すべての方にお尋ねします。>

Q18 貴組織内外での教育・研修のほか、IT人材育成のために、昨年度(2002年4月～2003年3月)行ったことはありますか。当てはまる番号をすべてご記入ください。

Q18

該当する番号をすべて入力

1. 従業員の自主的なIT関連学習活動への金銭支援
2. IT関連資格の取得に対する報奨金の支給
3. 従業員の自主的なIT関連学習活動への時間面での支援
4. IT関連技能・能力テストの実施
5. IT関連学習情報の提供
6. その他 該当する場合、Q18回答後、具体的内容を下欄に記入してください。
7. 特になし

「その他」の具体的内容

Q19 貴事業所の昨年度(2002年4月～2003年3月)のIT人材育成のための年間教育・研修費の総額*注7はおよそどのくらいでしたか。金額をご記入ください。全く、教育・研修を実施せず、費用が生じなかった場合には、0と記入してください。

*注7: 貴組織内外を問わず、研修受講料、教材・機材費、講師派遣費用を含んだ総費用額。外部研修機関へのアウトソース費用も含まれます。

Q19 約 万円

Q20 事業所のIT人材育成のための教育・研修費は増加していますか。それとも減少していますか。ここ数年の傾向で、次のうち当てはまる番号を1つご記入ください。

1. かなり増加
2. やや増加
3. 横ばい
4. やや減少
5. かなり減少

Q20

Q21 今後、IT人材育成のための教育・研修を充実させていくとしたら、どのようなことが課題になると考えますか。次の中で当てはまる番号をすべてご記入ください。

Q21	<input type="text"/>	1. 受講者の時間の確保
	<input type="text"/>	2. 研修費用の確保
	<input type="text"/>	3. 人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備
	<input type="text"/>	4. 自らの組織内の指導者・教育担当者の確保
	<input type="text"/>	5. 適切な外部研修機関の確保
	<input type="text"/>	6. 技術変化に対応した教育・研修の実施
	<input type="text"/>	7. 研修設計・開発力の向上
	<input type="text"/>	8. IT人材育成に関わる情報の収集
	<input type="text"/>	9. 研修効果の測定方法の確立
	<input type="text"/>	10. 経営戦略におけるIT人材育成の位置づけの明確化
	<input type="text"/>	11. その他 該当する場合、Q21回答後、 具体的内容を下欄に記入してください。
	<input type="text"/>	12. 特にない

該当する番号をすべて入力

「その他」の具体的内容

「ITスキル標準」について伺います。

経済産業省では、2002年末、ITサービス提供に必要な実務能力を体系化した指標である「ITスキル標準(ver.1.0)」を公表し、さらに2003年7月には、パブリックコメントを踏まえたバージョンアップとなる「ITスキル標準(ver.1.1)」、並びにITスキル標準に沿ったキャリアパスの実現に資する「研修ロードマップ(ver.1.0)」を公表し、ITサービス・プロフェッショナル育成における産学の共通枠組みとして、ITスキル標準の普及と活用を図っています。

「ITスキル標準(ver.1.1)」、「研修ロードマップ(ver.1.0)」については以下を参照してください。

http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/jinzai.htm

ここをクリックすると経済産業省の「ITスキル標準」を解説するホームページを開きます。

<すべての方にお尋ねします。>

Q22 経済産業省が公表した「ITスキル標準」をご存じでしたか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	内容を読み・聞きし、よく理解している
2.	内容を読み・聞きし、まあまあ理解している
3.	内容を読み・聞きしたが、あまり理解できなかった
4.	言葉だけは知っている
5.	全く知らなかった

Q22

Q23 貴事業所における「ITスキル標準」の現在の活用状況についてお尋ねします。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	すでに活用している	該当する場合、Q23回答後、SQ23-1へ
2.	活用の方向で検討中である	該当する場合、Q23回答後、SQ23-1へ
3.	まだ活用していない	該当する場合、Q23回答後、SQ23-2へ

Q23

< Q23で、「すでに活用している」または「活用の方向で検討中である」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ23-1 活用の内容について、当てはまる番号をすべてご記入ください。

SQ23-1

該当する番号をすべて入力

1.	ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入
2.	ITスキル標準に対応した外部研修の導入
3.	ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施
4.	その他の活用 該当する場合、SQ23-1回答後、 具体的内容を下欄に記入してください。

「その他」の具体的内容 **回答後Q24へ**

< Q23で、「まだ活用していない」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ23-2 今後、貴事業所で「ITスキル標準」を活用する可能性はありますか。当てはまる番号を1つご記入ください。

1.	大いにある
2.	少しある
3.	あまりない
4.	ない
5.	わからない

SQ23-2

--

IT人材育成推進についての行政への要望について伺います。

高度IT人材育成のために、経済産業省では、ITスキル標準の策定・普及事業の他、経営者をサポートする人材の育成やセキュリティ評価技術者の育成に関わる各種施策を実施しています。

< すべての方にお尋ねします。 >

Q24 「ITスキル標準」の理解、活用のために、希望することはありますか。当てはまる番号をすべてご記入ください。

Q24

該当する番号をすべて入力

1.	ITスキル標準に関する分かりやすい簡単な解説書がほしい
2.	ITスキル標準に関する説明会を公的機関で開催してほしい
3.	ITスキル標準に対応した研修・セミナーを行っている外部機関を知りたい
4.	ITスキル標準に対応した社内体制の構築の仕方について具体的に知りたい
5.	ITスキル標準の具体的な導入事例を知りたい
6.	ITスキル標準に対応した公的な資格制度を設けてほしい
7.	その他 該当する場合、S24回答後、 具体的内容を下欄に記入してください。
8.	特に希望することはない

「その他」の具体的内容

Q25 貴事業所のIT人材育成を推進する上で、行政に希望することがあれば、ご意見、ご要望をご記入ください。

Q25

回答をされた方についてご記入ください。

F1 貴事業所の名称をご記入ください。

フリガナ
貴事業所名

貴事業所について、単独事業所、本所・本社・本店以外の場合、以下もお答えください。

支所・支社・支店名

F2 貴事業所の所在地の郵便番号をご記入ください。

〒

F3 貴事業所の電話番号をご記入ください。

電話番号

F4 貴事業所のFAX番号をご記入ください。

FAX番号

F5 ご回答いただいた方のお名前をご記入ください。

お名前

F6 ご回答いただいた方の所属部署名をご記入ください。

所属部署名

F7 ご回答いただいた方の所属部署は、主にどのような業務を行っている部署ですか。当てはまる番号を1つ選んでください。

1.	経営 / 社業全般	
2.	研究 / 開発	
3.	製造部門 / 生産技術 / 生産管理	
4.	情報システム	
5.	営業 / 販売	
6.	総務	
7.	経理	
8.	財務	
9.	人事	
10.	企画 / 調査 / 広報宣伝	
11.	その他	該当する場合、「部署種別」に「11」とご記入の上、 具体的内容を以下の欄に記入してください。

部署種別

「その他」の具体的内容

F8 ご回答いただいた方の役職で、最も近いものを1つ選んでください。

1.	経営者・役職クラス	
2.	部・次長クラス	
3.	課長クラス	
4.	係長・主任クラス	
5.	一般社員・職員	
6.	その他	該当する場合、「役職」に「6」とご記入の上、 具体的内容を以下の欄に記入してください。

役職

「その他」の具体的内容

質問は以上です。

この調査票を次の手順に従って、電子メールの添付ファイルでご返送ください。

回答の記入が終わりましたら、入力もれや入力間違いが無いか、ご確認ください。
ご確認いただきましたら、回答を入力したこの調査票を次の手順で下記のアドレス宛て、添付ファイルにて送信してください。

- 1) 「ファイル」メニューの「名前を付けて保存」を選択し、デスクトップなどに保存してください。
保存する際には、ファイル名は変更しないでください。
- 2) メールソフトを起動し、1) で保存したファイルを下記のアドレス宛てに送信してください。

jinzai@ania.jp

送信する際の件名は「調査票」とし、本文には何も書かなくて結構です。

調査票は、11月26日(水)迄にご返送ください。

お手数をおかけしました。ご協力ありがとうございました。

本調査についてのお問い合わせがありましたら、下記までご連絡ください。

全国地域情報産業団体連合会(略称：ANIA)
東京事務局 担当：平山
〒135-8073 東京都江東区青梅2-45 タイム24ビル17階
電話・FAX 03-5500-2633
E-mail: hirayama@ania.jp

「地域IT企業人材育成実態調査」調査票（郵送・FAX用）

地域IT企業人材育成実態調査 調査票

2003年10月末現在の、貴事業所^{*注1}の概要について伺います。

*注1： 事業所とは、営利、非営利を問わず、物を生産したり、サービスを提供するなどの経済活動が行われている個々の場所のことをいいます。場所ごと、経営者ごとに区切り、1事業所と数えます。

< すべての方にお尋ねします。 >

Q1 貴事業所は単独の事業所ですか。それとも、他の場所に本所（本社・本店）あるいは、支所（支社・支店）がある事業所ですか。当てはまる番号に1つをつけてください。

1. 単独事業所
（他の場所に本所などや支所などをもたない事業所。）
2. 本所・本社・本店
（他の場所に支所などをもち、それらを統括する事業所。）
3. 支所・支社・支店
（他の場所にある本所などの統括を受けている事業所。営業所、出張所なども含む。）

Q2 貴事業所の経営組織は次のうちどれですか。当てはまる番号に1つをつけてください。

1. 個人経営
2. 株式会社
3. 有限会社
4. 合名会社・合資会社
5. 相互会社
6. 外国の会社（外国に本社・本店のある事業所） 外資系企業は含みません。
7. 会社以外の法人（財団・社団法人、学校・宗教・医療法人、特殊法人、協同組合、信用金庫等）
8. 法人でない団体（法人格を持たない後援会事務所・協議会等）

< 会社法人（Q2で2～5に該当）の方に、お尋ねします >

Q3 資本金額をご記入ください。

万円

< すべての方にお尋ねします。 >

Q 4 貴事業所に所属して働いている従業者^{*注2}の総数（2003年10月末現在）を記入してください。

*注2： 個人業主（個人経営の事業主）、有給役員（常勤、非常を問わず、法人、団体の役員で、給与を受けている人）、正社員・正職員、嘱託、パートタイマー、アルバイト等の常用雇用者（事業所に常時雇用されている人）の他、臨時雇用者（常用雇用者以外の雇用者で、1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている人、または日々雇用されている人）を含みます。

人

Q 5 貴事業所はどの産業に分類されますか。当てはまる番号に1つをつけてください。2種類以上の事業を行っている場合は、過去1年間の収入額または販売額が最も多いものにより分類してください。（産業の分類は「日本標準産業分類」に準じます。）

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 農業 | 10. 卸売・小売業 |
| 2. 林業 | 11. 金融・保険業 |
| 3. 漁業 | 12. 不動産業 |
| 4. 鉱業 | 13. 飲食店、宿泊業 |
| 5. 建設業 | 14. 医療、福祉 |
| 6. 製造業 SQ5-1 へ | 15. 教育、学習支援業 |
| 7. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 16. 複合サービス事業 |
| 8. 情報通信業 SQ5-2 へ | 17. サービス業（他に分類されないもの） |
| 9. 運輸業 | 18. 公務（他に分類されないもの） |
| | 19. 分類不能の産業 |

< Q 5 で、「製造業」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ 5-1 どのような製造業でしょうか。当てはまる番号に1つをつけてください。

- | |
|---|
| 1. 電子計算機・同附属装置製造業
（電子計算機製造業、パーソナルコンピュータ製造業、記憶装置製造業、印刷装置製造業、その他の附属装置製造業が含まれます。） |
| 2. その他の製造業 |

< Q 5 で、「情報通信業」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ 5-2 どのような情報通信業でしょうか。当てはまる番号に1つをつけてください。

- | |
|---|
| 1. 情報サービス業（ソフトウェア業、情報処理・提供サービス業が含まれます。） |
| 2. インターネット付随サービス業 |
| 3. その他の情報通信業 |

< すべての方にお尋ねします。 >

Q 6 貴事業所の売上高は増加していますか。それとも減少していますか。ここ数年の傾向で、次のうち当てはまる番号に1つをつけてください。

貴事業所以外に本所または支所がある場合は、組織全体ではなく、貴事業所の売上高についてお答えください。

1. かなり増加 2. やや増加 3. 横ばい 4. やや減少 5. かなり減少

貴事業所のIT人材^{*注3}について伺います。

*注3： 「IT人材」とは、ITサービスにおけるプロフェッショナルで、次の職種/専門分野に携わる者を言います。

それぞれの職種/専門分野の概要は次のとおりです。

職種/専門分野	概要
1. マーケティング	顧客ニーズに対応するために、企業、事業、製品及びサービスの市場の動向を予測かつ分析し、事業戦略、販売戦略、実行計画、資金計画及び販売チャネル戦略等の企画及び立案を実施する。
2. セールス	顧客との良好なリレーション確立のために、顧客における経営方針を確認し、その実現のための課題解決策の提案、ビジネスプロセス改善支援及びソリューション、製品の提案を実施する。
3. コンサルタント	ビジネス上の課題に対して解決のための助言、提案及びカウンセルを実施する。
4. ITアーキテクト	ビジネス上の課題解決のためのアーキテクチャ設計を実施する。
5. プロジェクトマネジメント	プロジェクトの立ち上げ、計画策定、遂行及び進捗管理を実施し契約上の納入物にも責任を持つ。
6. ITスペシャリスト	システム上の課題解決に係るシステム設計、構築、導入及びテストを実施する。
7. アプリケーションスペシャリスト	特定業務あるいは業務の課題解決に係わる適用業務の開発、設計、構築、導入、テスト及び保守の実施、または適用業務パッケージを活用した適用業務システム構築のために適用業務パッケージの適合性確認作業に基づくパッケージのカスタマイズ、機能追加、導入及び保守を実施する。
8. ソフトウェアデベロップメント	市場ニーズに基づくソフトウェア製品の企画、仕様設定、設計、プログラミング及びテストを実施する。 また、上位レベルにおいては、ソフトウェア製品に関連したビジネス戦略の立案や適用コンサルテーションを実施する。
9. カスタマサービス	オンサイトでのハードウェア、ソフトウェアの導入、カスタマイズ、保守及び修理を実施するとともに遠隔保守も実施する。 更に、IT技術を利用するための施設建設をサポートする。
10. オペレーション	システムの運転（定時、縮退）、ネットワークの運用及び監視、サービスレベル管理、機器構成管理等を実施するとともにヘルプデスク業務を行う。
11. エデュケーション	ITスキル標準が対象とするプロフェッショナルに必要なスキル開発を支援するために、ビジネスニーズに即した研修コースの企画、カリキュラム/教材開発、インストラクションを実施する。 更にeラーニングによる遠隔研修を実施する。

貴組織^{*注4}のIT人材育成体制・体系について伺います。

*注4： ここでは、本所・本社・本店と支所・支社・支店を含めた全体（会社の場合は企業）を「組織」といいます。

<すべての方にお尋ねします。>

Q 12 貴組織にはITスキルに関わる人材育成の企画・開発・実施を行う担当者はいですか。当てはまる番号に1つをつけてください。

1. 専任の担当者がある 2. 兼務の担当者がある 3. 担当者はいない

Q 13 貴組織にはITスキルに関わる人材育成の企画・開発・実施を行う専門の担当部署はありますか。当てはまる番号に1つをつけてください。

1. 当該事業所内にある
2. 同じ組織の他の事業所内にある
3. 当該事業所及び同じ組織の他の事業所の両方にある
4. 専門の担当部署はない

Q 14 貴組織では人事制度として「IT人材」のキャリアパス^{*注5}を定めていますか。当てはまる番号に1つをつけてください。

*注5： ここでは、業務プロフェッショナルとして必要な職務経験やスキルを長期的、計画的な視点から総合的に捉え、従業者ひとりひとりの目標に沿った、人材育成と連携した人事制度のことをいいます。

1. 定めている 2. 定めていない

Q 15 貴組織では「IT人材」の知識・技術レベル（スキル）を評価するための社内基準を設定していますか。当てはまる番号に1つをつけてください。

1. 設定している 2. 設定していない

1. 時間的な余裕が不足していたため
2. 予算が不足していたため
3. 講師ができる人材が自らの組織内にいなかったため
4. 研修設計・開発担当者がいなかったため
5. 研修実施のための設備・場所が確保できなかったため
6. 研修効果が期待できなかったため
7. OJTで充分だから
8. 個人が行うべきものであるから
9. 自社内運用型のeラーニングシステムにより研修を行ったから
10. その他（具体的に： _____）
11. 特に理由はない

<すべての方にお尋ねします。>

Q 18 貴組織内外での教育・研修のほか、IT人材育成のために、昨年度（2002年4月～2003年3月）行ったことはありますか。当てはまる番号すべてに _____ をつけてください。

1. 従業員の自主的なIT関連学習活動への金銭支援
2. IT関連資格の取得に対する報奨金の支給
3. 従業員の自主的なIT関連学習活動への時間面での支援
4. IT関連技能・能力テストの実施
5. IT関連学習情報の提供
6. その他（具体的に： _____）
7. 特にない

Q 19 貴事業所の昨年度（2002年4月～2003年3月）のIT人材育成のための年間教育・研修費の総額^{*注7}はおよそどのくらいでしたか。金額をご記入ください。全く、教育・研修を実施せず、費用が生じなかった場合には、0と記入してください。

*注7： 貴組織内外を問わず、研修受講料、教材・機材費、講師派遣費用を含んだ総費用額。外部研修機関へのアウトソース費用も含まれます。

約 万円

Q 20 貴事業所のIT人材育成のための教育・研修費は増加していますか。それとも減少していますか。ここ数年の傾向で、次のうち当てはまる番号に1つ _____ をつけてください。

1. かなり増加
2. やや増加
3. 横ばい
4. やや減少
5. かなり減少

Q 21 今後、IT人材育成のための教育・研修を充実させていくとしたら、どのようなことが課題になると考えますか。次の中で当てはまる番号すべてに をつけてください。

1. 受講者の時間の確保
2. 研修費用の確保
3. 人事考課・人事異動と連携した人材育成体系の整備
4. 自らの組織内の指導者・教育担当者の確保
5. 適切な外部研修機関の確保
6. 技術変化に対応した教育・研修の実施
7. 研修設計・開発力の向上
8. IT人材育成に関わる情報の収集
9. 研修効果の測定方法の確立
10. 経営戦略におけるIT人材育成の位置づけの明確化
11. その他（具体的に：)
12. 特にない

「ITスキル標準」について伺います。

経済産業省では、2002年末、ITサービス提供に必要な実務能力を体系化した指標である「ITスキル標準（ver.1.0）」を公表し、さらに2003年7月には、パブリックコメントを踏まえたバージョンアップとなる「ITスキル標準（ver.1.1）」、並びにITスキル標準に沿ったキャリアパスの実現に資する「研修ロードマップ（ver.1.0）」を公表し、ITサービス・プロフェッショナル育成における産学の共通枠組みとして、ITスキル標準の普及と活用の促進を図っています。

「ITスキル標準（ver.1.1）」、「研修ロードマップ（ver.1.0）」については以下を参照してください。

http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/jinzai.htm

< すべての方にお尋ねします。 >

Q 22 経済産業省が公表した「ITスキル標準」をご存じでしたか。当てはまる番号に1つをつけてください。

1. 内容を読み・聞きし、よく理解している
2. 内容を読み・聞きし、まあまあ理解している
3. 内容を読み・聞きしたが、あまり理解できなかった
4. 言葉だけは知っている
5. 全く知らなかった

Q 23 貴事業所における「ITスキル標準」の現在の活用状況についてお尋ねします。当てはまる番号に1つをつけてください。

- | | |
|-----------------|---------|
| 1. すでに活用している | SQ23-1へ |
| 2. 活用の方向で検討中である | SQ23-1へ |
| 3. まだ活用していない | SQ23-2へ |

< Q 23 で「すでに活用している」または「活用の方向で検討中である」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ23-1 活用の内容について、当てはまる番号にすべてをつけてください。

1. ITスキル標準に対応したキャリアパス制度の導入
2. ITスキル標準に対応した外部研修の導入
3. ITスキル標準に対応した自らの組織独自の研修実施
4. その他の活用（具体的に： _____ ）

< Q 23 で「まだ活用していない」と回答した方にお尋ねします。 >

SQ23-2 今後、貴事業所で「ITスキル標準」を活用する可能性はありますか。当てはまる番号に1つをつけてください。

- | | | | | |
|----------|---------|----------|-------|----------|
| 1. 大いにある | 2. 少しある | 3. あまりない | 4. ない | 5. わからない |
|----------|---------|----------|-------|----------|

IT人材育成推進についての行政への要望について伺います。

高度IT人材育成のために、経済産業省では、ITスキル標準の策定・普及事業の他、経営者をサポートする人材の育成やセキュリティ評価技術者の育成に関わる各種施策を実施しています。

<すべての方にお尋ねします。>

Q 24 「ITスキル標準」の理解、活用のために、希望することはありますか。当てはまる番号にすべてをつけてください。

1. ITスキル標準に関する分かりやすい簡単な解説書がほしい
2. ITスキル標準に関する説明会を公的機関で開催してほしい
3. ITスキル標準に対応した研修・セミナーを行っている外部機関を知りたい
4. ITスキル標準に対応した社内体制の構築の仕方について具体的に知りたい
5. ITスキル標準の具体的な導入事例を知りたい
6. ITスキル標準に対応した公的な資格制度を設けてほしい
7. その他()
8. 特に希望することはない

Q 25 貴事業所のIT人材育成を推進する上で、行政に希望することがあれば、ご意見、ご要望をご記入ください。

回答をされた方についてご記入ください。

貴事業所名		フリガナ							
支所・支社・支店名 単独事業所、本所・本社・本店 以外の場合にご記入ください。									
所在地の郵便番号		〒				-			
電話番号						FAX 番号			
回答者のお名前									
所属部署	部署名								
	部署の役割として最も近いものに1つをつけてください。	1. 経営 / 社業全般				7. 経理			
		2. 研究 / 開発				8. 財務			
		3. 製造部門 / 生産技術 / 生産管理				9. 人事			
		4. 情報システム				10. 企画 / 調査 / 広報宣伝			
		5. 営業 / 販売				11. その他			
		6. 総務							
役職 最も近いものに1つをつけてください。		1. 経営者・役職クラス				4. 係長・主任クラス			
		2. 部・次長クラス				5. 一般社員・職員			
		3. 課長クラス							
						6. その他			

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

ご回答いただいた調査票（全 11 頁）は

11月26日（水）までに、FAXにて、下記宛てご返送ください。

FAX： 03 - 5500 - 2633

全国地域情報産業団体連合会（略称： ANIA）

東京事務局 担当： 平山

本調査についてのお問い合わせがありましたら、下記までご連絡ください。

全国地域情報産業団体連合会（略称： ANIA）

東京事務局 担当： 平山

〒135 - 8073 東京都江東区青梅2 - 45 タイム24ビル17階

電話・FAX 03 - 5500 - 2633

E-mail： hirayama@ania.jp

2

参考資料

「中小企業基本法」等による中小企業者の定義

以下の資本金基準又は従業員基準のいずれかを満足する企業。

主たる事業として営んでいる業種 1	資本金基準 (資本の額又は出資の総額)	従業員基準 (常時使用する従業員数) 2
製造業、建設業、運輸業、その他の業種(下記以外)	3億円以下	300人以下
ゴム製品製造業(自動車又は航空機用タイヤ及びチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く) 3	3億円以下	900人以下
サービス業(情報サービス業を含む)	5千万円以下	100人以下
ソフトウェア業・情報処理サービス業 3	3億円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
小売業	5千万円以下	50人以下
旅館業 3	5千万円以下	200人以下

- (注) 1: 業種分類は、日本標準産業分類の規定に基づく。(第11回改訂が平成14年10月1日より施行)
 2: 常時使用する従業員数には、事業主、法人の役員及び臨時の従業員を含まない。
 3: 中小企業金融公庫法等において、政令により定められている基準。

ただし、大企業と以下に掲げる関係を持つ「みなし大企業」は対象外。

1. 中小企業者の発行済株式、出資口数又は出資価額の1/2以上を、大企業が単独で所有する関係。
2. 中小企業者と次のいずれかの関係を、大企業が単独で持つ場合。
 - イ. 役員総数の1/2以上を、大企業の役職員が兼ねる関係。
 - ロ. 発行済株式、出資口数又は出資価額の1/4以上1/2未満を大企業が所有し、かつ次のいずれかに該当することで、事業活動を実質的に支配することが可能と認める関係。
 - ・大企業が所有する分が、他者1者が所有する分を下回っていない。
 - ・大企業の元役職員又は役職員が、役員総数の1/4以上を占める
 - ハ. 発行済株式、出資口数又は出資価額の1/2以上を大企業が単独で所有する会社又はイ若しくはロの関係を持っている会社が、単独又は共同で、発行済株式、出資口数又は出資価額の1/2以上を所有又はイ若しくはロの関係を持つ。
 - ニ. 大企業及び大企業が単独で発行済株式、出資口数又は出資価額の1/2以上を所有又はイ若しくはロの関係を持っている会社が、共同で、発行済株式、出資口数又は出資価額の1/2以上を所有又はイ若しくはロの関係を持つ
3. 中小企業者と次のいずれかの関係を、大企業と他者が共同で持つことにより、事業活動を実質的に支配することが可能と認める関係。
 - ・発行済株式、出資口数又は出資価額の1/2以上を所有する関係。
 - ・役員総数の1/2以上を、役職員が兼ねる関係。

地域IT人材育成実態調査報告書

平成16年2月

発行 全国地域情報産業団体連合会

〒135 - 8073

東京都江東区青海2 - 45 タイム24ビル17F

TEL 03 - 5500 - 2633

ホームページアドレス <http://www.ania.jp/>

メールアドレス jimu@ania.jp