

資料5-2

IT人材不足等に関する 企業ヒアリング結果について

平成27年3月
情報処理振興課

経済産業省(経済産業局含む)では、IT人材に関する需給動向等を把握するために、情報処理推進機構(IPA)の協力を得て、関連企業等に聞き取り調査を実施した。

調査時期:平成27年1月～3月

調査対象:50社 (主にIT関連企業を対象、一部のIT利活用企業や人材派遣、人材紹介企業を含む)

本社所在地域	
首都圏	21
北海道	3
東北	4
関東(除く首都圏)	1
中部	5
近畿	4
中国	5
四国	4
九州	3
(合計)	50

雇用規模	
大手(雇用者1千人以上)	15
中堅(雇用者1千～3百)	12
中小(雇用者3百以下)	23

※雇用者には便宜的に非常勤、派遣等を含めて分類。

業態(複数回答可)	回答数
1. 電子機器製造業	6
2. 受託ソフトウェア開発業	40
3. パッケージソフトウェア業	28
4. IT利活用企業	9
5. インターネット付随業等(Web関連)	13
6. その他	17

※コメント引用の際は主業種に着目し、「地域中小受託等」と記載。

○現在のIT人材は不足しているか質問したところ、**8割強(50社中42社)の企業が「不足している」と回答。**

○不足している人材の内訳は主に以下のとおり。括弧内の数字は回答者数(以下同じ)。

- ITコンサルタント(6)
- システムエンジニア(30)(詳細回答のブリッジSE(2)、プロジェクトマネージャ(2)を含む)
- プログラマ(21)※
- Web関連技術者(8)
- 構築・運用系技術者(7)
- セキュリティ担当者(1)
- スマホアプリ開発者(1)
- あらゆる職種(2)
- ほかに、若手IT技術者、検証業務、車載組込、CAD設計、製造業関係、ファームウェア、機器制御などの回答あり。

○地域によっては、大手から構築・運用系サービスをアウトソースで請ける比率が数年前から増えているので、関係の技術者を増やしているという回答もあった。

○IT人材不足がいつまで続くと考えているか質問したところ、2020年まで続くとした企業が14社で最も多かった(下表のとおり、その他の選択肢の回答数は全て5社以下)。

○ 2020年まで続く理由としては、主に以下のとおり。

- 東京オリンピックまで活況が続く(9)
- マイナンバービジネスの一段落の時期(4)
- 首都圏や大手が人材を確保しており、地域や中小の人材確保が困難(2)

○ IT人材不足の対策としては、国内関係企業に協力を依頼する(28)、新規採用を増やす(25)、派遣人材を活用する(18)などの回答があった。

06不足の続く時期	回答数
①～2017年	4
②～2018年	2
③～2019年	5
④～2020年	14
⑥2022年以降まで	4
無回答	21

※「⑤～2021年」は回答無し

07人材不足対策	回答数
①新規採用を増やす。	25
②国内関係企業に協力を依頼する。	28
③海外オフショア開発を活用する。	8
④派遣人材を活用する。	18
⑤業務量を制限する。	6
⑥その他	10

※複数回答可(N=44)

ダイバーシティ(女性、高齢者、外国人の雇用意向等)

○今後の雇用の見込みについては、女性(27)、高齢者(16)、外国人(12)の増を見込んでいると回答があった。

○それぞれ、増加を見込む理由として主に以下が挙げられた。

- 女性:必要な人材を確保すると結果的に増える(5)、組織活性化や多様性(4)、女性活用推進(3)
- 高齢者:再雇用・継続雇用(9)
- 外国人:グローバル対応(6)、採用方針(2)、日本人と同じ採用基準で結果的に増える(1)

○活用の障害としては、主に下表のような回答があった。

14人材活用の障害	制度面	労働慣行	その他
女性	育児休暇制度(2)	長時間労働(6) 休業中の人員確保(2)	育児等による労働力低下(4) 保育園等の確保(3) 結婚・育児による離職(2)
高齢者	年金受給条件(2) 雇用義務(1)	スキル等のミスマッチ(6) 年下の上司対応(1) 発注先の暗黙の年齢制限(1)	新技術対応・能力の低下(4) 健康問題(2)
外国人	<u>入国審査・在留資格(7)</u> 知財保護	長時間労働・残業(3) 短期離職(2)	<u>言語・コミュニケーション(18)</u> 生活習慣・文化(3) 協調性(2)