

<Press Release>

<IT人材に関する実態調査>

全国的に IT 人材不足が課題も、明確な解決策を持つ企業は 2 割未満！

IT 人材の 4 割が仕事の拠点を移すことに抵抗なし。地方での人材確保も解決策のひとつに
魅力的な地方での働き方には企業の“リスクリング”支援が重要!?

地方 IT 人材の約 7 割が「学べる環境が整っている企業に魅力を感じる」と判明

高知県（本庁：高知県高知市、知事：濱田省司）は、経営層（会社経営者・役員）と、IT 技術関連職に就く（以下：IT 人材^{*1}）全国の 20～60 代の男女・合計 400 名を対象に、「IT 人材に関する実態調査」をインターネット調査にて実施しました。

新型コロナウイルスの影響により働き方の多様化が進んだことで、テレワークやワーケーションが普及したほか、企業の地方移転や地方拠点（サテライトオフィス）の設立など、働く場所についても見直しが進められています。高知県では、人口減少下における産業振興策の一環として、IT・コンテンツ関連企業の誘致に取り組んでおり、本調査は、企業における IT 人材不足の状況や IT 人材の学びの実態などについて、大都市圏と地方とでどのような違いが生じているのか調べることを目的としています。

（本調査結果や分析をご掲載の際は『高知県調べ』と明記ください。）

<調査結果内容>

【IT 人材不足の実態】全国的に IT 人材不足が課題も、明確な解決策を持つ企業は 2 割未満

- ・「IT 人材不足」を感じている経営者は **71.1%** に。地域別では、五大都市圏^{*2} が 71.9%、地方は 70.4% と地域差はなく全国的な IT 人材不足が明らかに。
- ・一方で、IT 人材不足の課題に対し、明確な解決策を持って取り組んでいる企業は **2 割にも満たない** ことが判明。

【IT 人材が不足する理由】“他社との競合”を理由に挙げた企業の割合、地域別に大きなギャップあり

- ・経営者が IT 人材不足を感じている最も多い理由は「優秀な人材が見つからない（60.2%）」。
- ・「他社との採用の競合が激しく、確保が難しいから」を理由に挙げた企業の割合は、五大都市圏が 27.5%、地方は 14.0% と、地方のほうが比較的競合が少なく、人材が確保できているという結果に。

【企業フォロー体制の実態】学習意欲の高い従業員に対して、支援できている企業は半数以下!?

- ・経営者の **9 割弱** が「従業員のサポートをしたい」と回答する一方、実際に支援を行っている企業は **40.5%**。
- ・五大都市圏に比べ、地方の方が IT 人材の教育をサポートしている傾向（五大都市圏 36.0%、地方 45.0%）。

【IT 人材のスキル UP 事情】3 人に 1 人が自己学習をしており、地方の方が時間をかけている

- ・IT 人材の **3 人に 1 人**（34.5%）が自己学習をしていることが明らかに。
- ・学びに費やす時間は、五大都市圏「平均 4.2 時間/週」、地方「平均 4.6 時間/週」と、地方の方が時間をかけている結果に。

【魅力的な地方での働き方】拠点を移すことに約 4 割が抵抗なし！カギは企業の“リスクリング”支援

- ・IT 人材の **4 割** が「仕事の拠点を移す事に抵抗がない」と回答。
- ・「学びについての制度が整っている企業に魅力を感じる」と回答した IT 人材の割合は、五大都市圏 **64.0%**、地方 **73.0%** と、地方のほうがより学びに対しての意欲が高いという結果に。

<調査概要>

- ・調査方法：インターネット調査 ・調査時期：2022年10月
- ・調査対象：20～60代の男女、計400人
(五大都市圏在住の経営者100人、五大都市圏在住のIT人材100人
地方在住の経営者100人、地方在住のIT人材100人)
- ・調査機関：GMOリサーチ

*1 IT人材：ソフトウェアやネットワーク、社内情報システムなどを扱う人材（経理、人事、総務、法務等のバックオフィス部門は除く）

*2 五大都市圏：北海道、東京都、愛知県、大阪府、福岡県

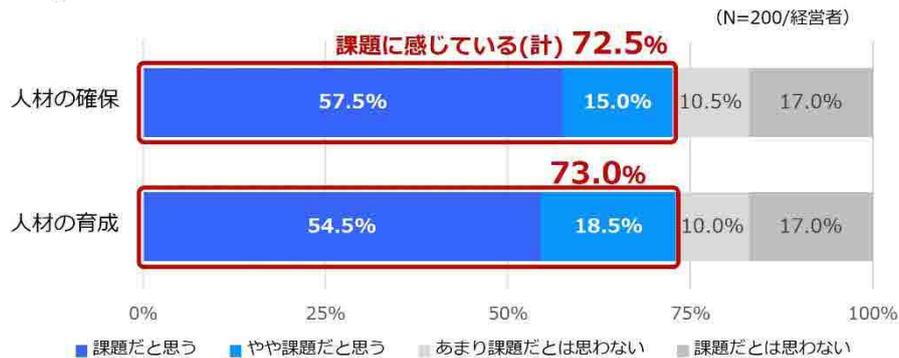
※小数点第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

【IT人材不足の実態】全国的にIT人材不足が課題も、明確な解決策を持つ企業は2割未満

・経営者の7割以上が「人材確保・育成」が課題と感じている。

経営者に対し、『“人材の確保・育成”について、あなたの企業の課題だと思うもの』を尋ねたところ、「人材の確保」と回答したのは72.5%（課題だと思う57.5%、やや課題だと思う15.0%）、「人材の育成」と回答したのは73.0%（課題だと思う54.5%、やや課題だと思う18.5%）が「課題に感じている」となりました。

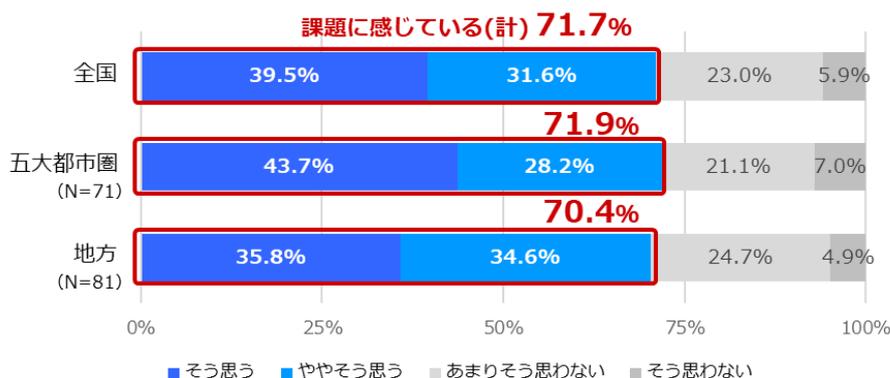
Q. 経営者が“人材の確保・育成”について、自身の企業の課題だと思うものは？



・「IT人材不足」を感じている経営者は71.1%に。地域別では、五大都市圏*2が71.9%、地方は70.4%に上り、全国的なIT人材不足が明らかに。

さらに、『IT人材の不足を課題に感じているか』を尋ねたところ、71.7%（そう思う39.5%、ややそう思う31.6%）の経営者が「課題に感じている」と回答。内訳を地域別にみると、五大都市圏は71.9%（そう思う43.7%、ややそう思う28.2%）、地方は70.4%（そう思う35.8%、ややそう思う34.6%）となり、全国的にIT人材が不足している実情が明らかになりました。

Q. IT人材の不足を課題に感じていますか？ (N=152/経営者)



・IT人材不足の課題に対し、明確な解決策を持って取り組んでいる企業は2割にも満たないことが判明。

前問で「IT人材の不足に課題を抱えている」と回答した経営者を対象に、『IT人材不足という課題に対して、あなたの企業で解決に向けた取り組みをしているか』を尋ねたところ、「明確な解決策を持って取り組んでいる」と回答した経営者はわずか17.6%に留まりました。

Q. IT人材不足という課題に対して、あなたの企業で解決に向けた取り組みをしていますか？ (N=108/経営者)



- 明確な解決策を持って取り組んでいる(17.6%)
- 明確な解決策は持っていないが、取り組んでいる(37.0%)
- 明確な解決策を持っているが、取り組んでいない(11.1%)
- 明確な解決策を持っておらず、取り組んでもいない(34.3%)

・【IT人材が不足する理由】“他社との競合”を理由に挙げた企業の割合、地域別に大きなギャップあり

・経営者がIT人材不足と感じている最も多い理由は「優秀な人材が見つからない(60.2%)」。一方、地方の方が、比較的競合が少なく人材を獲得できていることが判明。

経営者に対し、『IT人材不足が課題となっている理由』を尋ねたところ、最も多い理由として「優秀な人材(自社の求めるレベルの人材)が見つからないから」が60.2%を獲得しました。また、「他社との採用の競合が激しく確保が難しい」が、五大都市圏では27.5%、地方では14.0%で13.5ポイント差となり、地方の方が、比較的競合が少なく人材を獲得できていることが判明しました。

Q. IT人材不足が課題となっている理由 (N=108/経営者)

1位 優秀な人材(自社の求めるレベルの人材)が見つからないから 60.2%

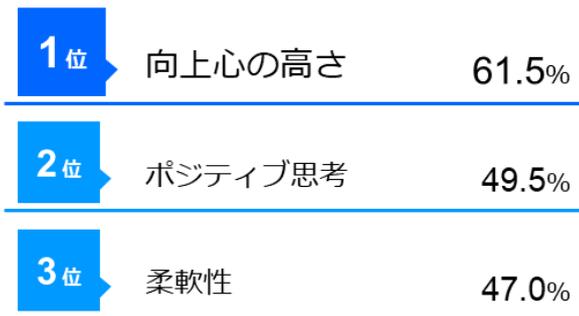
◆「他社との採用の競合が激しく確保が難しい」と回答



・経営者がIT人材に求めるマインドと能力は、「向上心の高さ」と「コミュニケーション能力・実行力」。

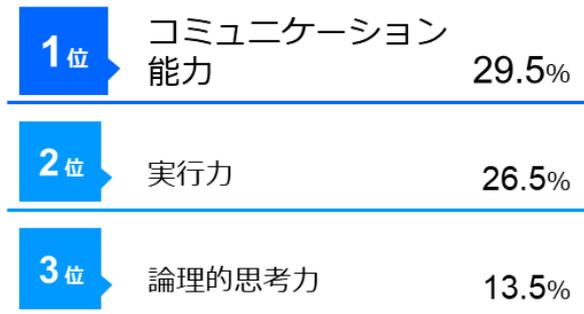
続けて、経営者全体に対し、『IT人材に求めるマインド』を尋ねたところ、1位「向上心の高さ(61.5%)」、2位「ポジティブ思考(49.5%)」、3位「柔軟性(47.0%)」が挙げられました。また、『IT人材が職場で活躍するために最も必要だと思う能力』を尋ねたところ、全体では、1位「コミュニケーション能力(29.5%)」、2位「実行力(26.5%)」、3位「論理的思考力(13.5%)」となった一方、地域別では、五大都市圏は「コミュニケーション能力(33.0%)」、地方では「実行力(29.0%)」が1位となりました。

Q. IT人材に求めるマインド

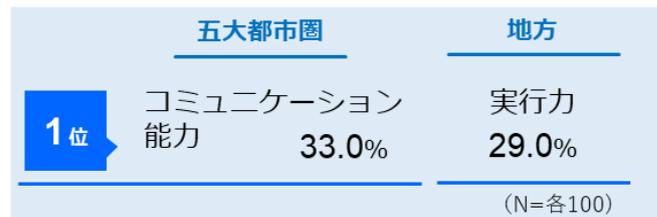


(N=200/経営者)

Q. IT人材が職場で活躍するために最も必要だと思う能力



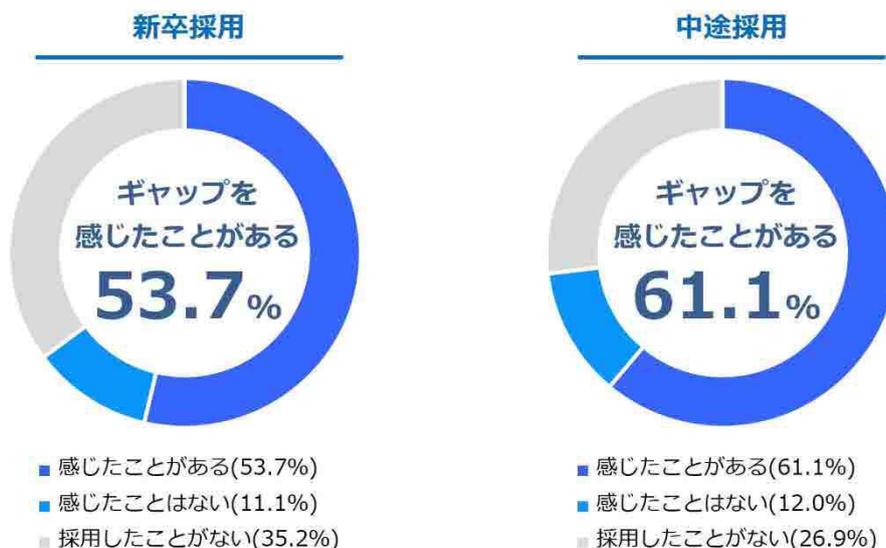
(N=200/経営者)



・採用したIT人材（中途採用）に対し、経営者の6割以上が、採用時に期待していた姿と実際のパフォーマンスにギャップを感じていることが明らかに。

『採用したIT人材に関して、採用時に期待していた姿と実際のパフォーマンスにギャップを感じたことはあるか』を尋ねたところ、新卒採用では53.7%、中途採用では61.1%が「ギャップを感じたことがある」と回答しました。

Q. 採用したIT人材に関して、採用時に期待していた姿と実際のパフォーマンスにギャップを感じたことはありますか？ (N=108/経営者)



【企業フォロー体制の実態】 学習意欲の高い従業員に対して、支援できている企業は半数以下!?

・経営者の9割弱が「従業員のサポートをしたい」と回答する一方、実際に支援を行っている企業は全体で4割（五大都市圏36.0%、地方45.0%）に留まる。

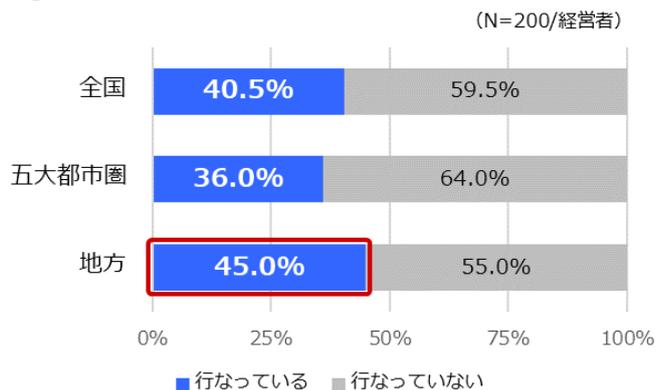
『学習意欲の高い従業員に対して、会社としてサポートをしたいと思うか』を尋ねたところ、経営者の88.0%（そう思う39.5%、ややそう思う48.5%）が、「サポートをしたいと感じている」ことが分かりました。

一方で、『従業員の学習補助のために支援を行なっているか』を尋ねたところ、「行っている」と回答した経営者は「40.5%」で半数を切る形に。地域別では、五大都市圏36.0%、地方45.0%となり、地方の方が支援を行っている割合がやや高い結果となりました。

Q. 学習意欲の高い従業員に対して、会社としてサポートをしたいと思いますか？



Q. 従業員の学習補助のために支援を行なっていますか？



【IT人材のスキルUP事情】 3人に1人が自己学習をしており、地方の方が時間をかけている

・IT人材の3人に1人（34.5%）が自己学習をしていることが明らかに。

IT人材に対し、『職場以外で、ITスキルに関する学習を行なっているか』を尋ねたところ、34.5%が「行っている」と回答しました。利用している学習ツールは、1位「書籍（65.2%）」、2位「オンラインでの外部講習【無償】（27.5%）」、3位「自主学習コミュニティ【勉強会等】（26.1%）」という結果になりました。

Q. 職場以外で、ITスキルに関する学習を行なっていますか？

(N=200/IT人材)



・学びに費やす時間は、五大都市圏「平均4.2時間/週」、地方「平均4.6時間/週」と、地方の方が時間をかけているという結果に。

『週に行う平均学習時間』を尋ねたところ、五大都市圏は「平均4.2時間」、地方は「平均4.6時間」となり、学びに費やす時間は地方の方が長いという高い結果となりました。

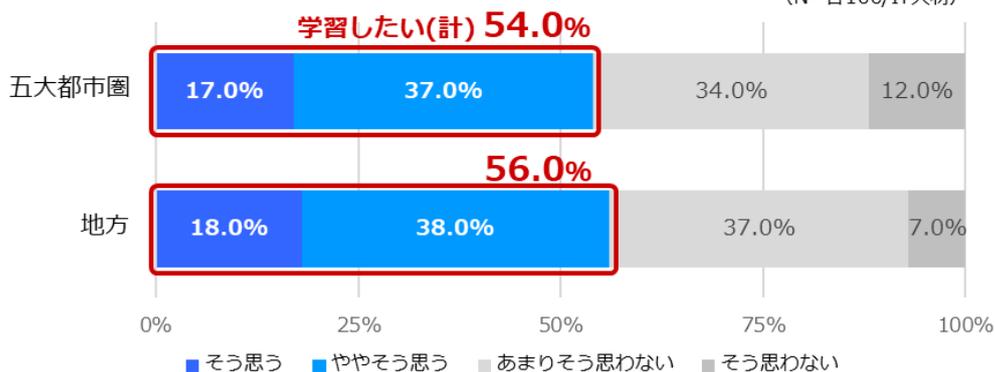
【魅力的な地方での働き方】拠点を移すことに約 4 割が抵抗なし！カギは企業の“リスキング”支援

・ **五大都市圏 64.0%、地方 73.0%の IT 人材が「学びについての制度が整っている企業に魅力を感じる」と回答。**

『企業のサポートがなくても積極的に IT スキルの学習をしたいか』を尋ねたところ、五大都市圏は 54.0%（そう思う 17.0%、ややそう思う 37.0%）、地方は 56.0%（そう思う 18.0%、ややそう思う 38.0%）が「学習をしたい」と回答しました。また、『IT スキル学習のために補助制度を整っている企業に魅力を感じるか』を尋ねたところ、五大都市圏は 64.0%（感じる 26.0%、やや感じる 38.0%）、地方は 73.0%（感じる 25.0%、やや感じる 48.0%）が「魅力を感じる」と回答し、ともに地方の方が高い結果となりました。

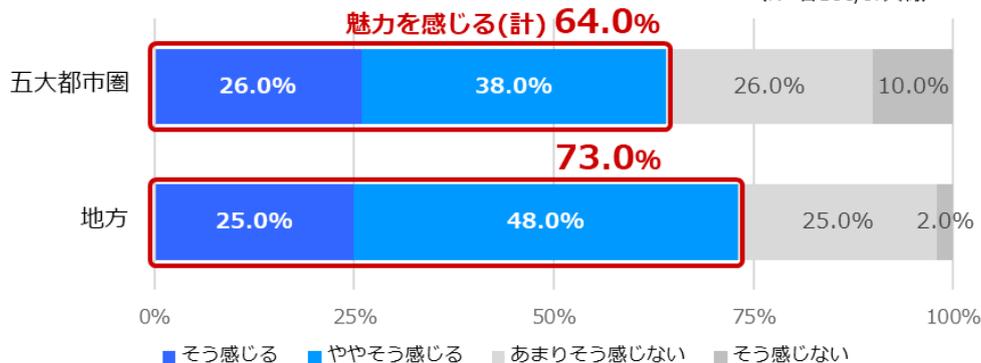
Q. 企業のサポートがなくても積極的にITスキルの学習をしたいですか？

(N=各100/IT人材)



Q. ITスキル学習のために補助制度を整っている企業に魅力を感じますか？

(N=各100/IT人材)



・ **IT 人材の 4 割が「仕事の拠点を移すことに抵抗がない」と回答。**

『仕事の拠点を移すことに抵抗があるか』を尋ねたところ、全体の 40.5%が「抵抗がない(抵抗がない 10.5%、あまり抵抗がない 30.0%) 」と回答しました。

Q. 仕事の拠点を移すことに抵抗がありますか？

(N=200/IT人材)



高知県は IT・コンテンツ企業の進出を支援しています

■人材の獲得支援

「企業のサポートがなくても積極的に IT スキルの学習をしたい」と考える IT 人材に地域差はなく、経営者が求める「向上心があり」「学習意欲の高い」人材は全国に存在しています。また、今回の調査結果から、IT 人材は生活の拠点を移すことに比較的抵抗がない一方で、地方で働く際のスキルアップのサポートを望んでいることが分かりました。

高知県では、デジタル技術を積極的に活用できる人材の育成と、DX の実現を目指す県内企業を応援するために、「高知デジタルカレッジ」として、デジタルに関わる知識や技術を身につける一連の講座群を、県主催で開講しています。そのうち、転職を目的とした講座では、受講生による成果発表会や、企業からの説明会の機会を設け、企業と受講生とのマッチングに繋がるような取組を行っています。

(高知デジタルカレッジ : <https://kochi-digital-college.jp/>)

■首都圏等の人材誘致

IT 人材の約 4 割が「仕事の拠点を移すことに抵抗がない」と答えており、地方においても、U・I ターン就職などにより、優秀な人材の確保のチャンスが広がりつつあります。

高知県では、首都圏在住の高知県出身者をはじめ、高知県に興味のある IT・コンテンツ関係者が集うコミュニティ（「高知家の IT～Work from KOCHI～」）づくりに取り組んでいます。これら人材層をターゲットとした就職・転職フェアの開催などを通じて、都市部の人材と県内企業とのマッチングを図っています。

(高知家の IT～Work from KOCHI～ : <https://kicnetwork.kochi.jp/>)

■移転立地支援

IT・コンテンツ関連企業が高知県内に拠点設立する際に、操業開始から 1 年以内に 3 名の正社員を雇用することを要件に、補助期間 3 年間（36 か月）、補助額最大 2.5 億円の立地支援制度を用意しています。

IT・コンテンツ関連企業の高知県への進出支援

本県へ進出される、IT またはコンテンツビジネスを営む県外事業者の方を支援します。

- 【補助要件】
- ・県内での事業所の取得または賃借開始後、1 年以内に操業を開始すること
 - ・操業開始後 1 年後までの間に正規職員 3 名以上、新たに高知県内で雇用すること
 - ・県内への製品サービスの供給において、県内の同種企業と競合しないこと

●事務所開設費（注 1）

●事業所運営費（注 2）

●新規雇用奨励金
（1人につき最大）

1/2
以内

120
万円

※償却資産取得費：1/5 以内

補助期間：3 年間 補助上限額：2.5 億円

（注 1）オフィスの改修工事など、償却資産の取得に要する経費

（注 2）オフィスの賃借料、SaaS 等の月額課金によるソフトウェア利用料、人材研修に要する経費、人材募集に要する経費など

また、高知県で短期滞在する際の宿泊交通費や、2 年以内にオフィスビルに移転し、雇用を拡大（2 段階立地）することを前提に県内シェアオフィスでスモールスタートする際の運営費等を支援する制度を用意しています。

高知県への進出や短期滞在に対する各種支援制度

(シェアオフィス利用推進事業費補助金)

短期滞在への支援

プロジェクト等のために、高知県内のシェアオフィスを活用して、高知に滞在する県外事業者の方に対し、シェアオフィスの宿泊、利用料・交通に要する経費を支援します。

- 宿泊費・交通費
- シェアオフィス利用料

1/2
以内

補助対象
経費
補助率

補助上限額：20万円/月、100万円/年度

2段階立地への支援

2年以内の本格立地を前提に、県内シェアオフィスを活用し、進出される県外事業者の方を支援します。

- 事業所運営費 (注2)

1/2
以内

補助対象
経費
補助率

- 新規雇用奨励金
(1人につき最大)

30
万円

補助期間：2年間 補助上限額：500万円

中山間地域への進出支援

進出の2段階目として、本件中山間地域のシェアオフィスを活用し、進出される県外事業者の方を支援します。

- 事務所開設費 (注1)

- 事業所運営費 (注2)

1/2
以内

補助対象
経費
補助率

- 新規雇用奨励金
(1人につき最大)

30
万円

※償却資産取得費：1/5以内

補助期間：3年間 補助上限額：1,500万円

(注1) オフィスの改修工事など、償却資産の取得に要する経費

(注2) オフィスの賃借料、SaaS等の月額課金によるソフトウェア利用料、人材研修に要する経費、人材募集に要する経費など

IT・コンテンツ関連企業進出をサポートする HP

高知県の取組について詳細を知りたい方や、高知県に進出を検討されている事業者さまは、WEBサイトをご確認ください。

HP名 : 高知県- IT・コンテンツ関連企業進出サポート

URL : <https://kochi-itc-ritti.jp/>