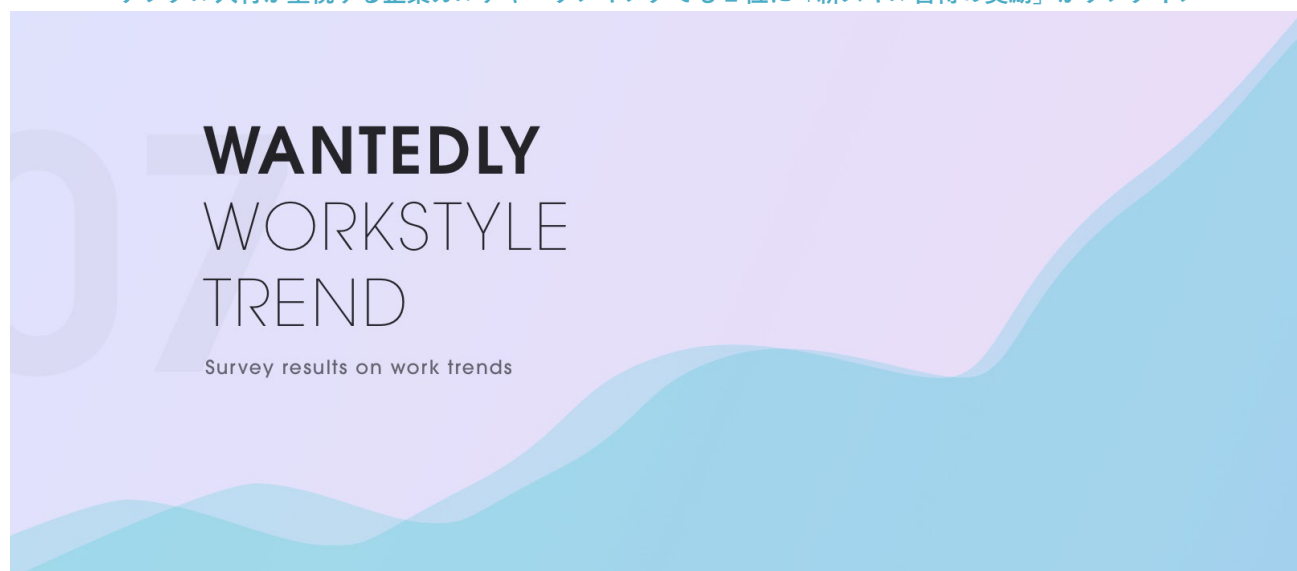


2021.8.30

69%の企業がデジタル人材不足。デジタル人材を充足させるカギは ”成長を推奨する雰囲気”の醸成

ウォンテッドリー、企業と働き手の双方に行ったデジタル人材に関する調査結果を発表
デジタル人材が重視する企業カルチャーランキングでも2位に「新スキル習得の奨励」がランクイン



ビジネス SNS「Wantedly」を運営するウォンテッドリー株式会社は、企業と働き手の双方に対して行った、デジタル人材に関する調査結果を発表します。

69%の企業がデジタル人材不足。最もニーズが高い職種はエンジニア

ビジネス SNS「Wantedly」ユーザーの中で、2021年8月13日から8月19日にかけて1,191名の働き手を対象に、また企業側の声を集めるべく2021年8月18日から8月24日にかけて148社の人事・採用担当者を対象に「デジタル人材に関する調査」を実施しました。

※デジタル人材：本調査においては、エンジニア、デザイナー、WEBディレクター・プロデューサー、データサイエンティスト、プロダクトマネージャーなど、デジタル領域の業務を行う人材のことをデジタル人材と定義

■ 企業側調査サマリー（回答企業のうち55%に当たる82社がIT系の業種に該当）

- ・ デジタル人材不足企業は全体の69%。不足人数としては1~5名という回答が62%で最多
- ・ 職種別のニーズ1位はエンジニア(67%)、2位はプロダクトマネージャー(53%)
- ・ デジタル人材に期待すること1位は既存サービス改善(63%)、2位は新サービス開発(59%)
- ・ デジタル人材充足・不足企業の雰囲気の違いで最も大きかったのは「新たなスキルを磨くことを奨励する」という項目で、充足企業が12%上回るという結果に。

■ 働き手側サマリー（回答者のうち29%に当たる351名がデジタル人材に該当）

- ・ デジタル人材が魅力を感じる会社のカルチャー1位は「仕事を楽んでいる社員が多い(51%)」、2位は新しいスキルを磨くことを奨励(39%)、3位は「風通しが良い(38%)」
- ・ 現職の他の人への推薦度が高い人の共通点は「仕事のやりがい」「働き方の柔軟性」に高満足な点
- ・ 推薦度が低い人の共通点は「行動指針・カルチャー」「成長環境」に不満を抱えている点
- ・ 魅力を感じるカルチャー別に平均年収を比較した結果、「裁量が大きい」と答えた人の平均年収が最大

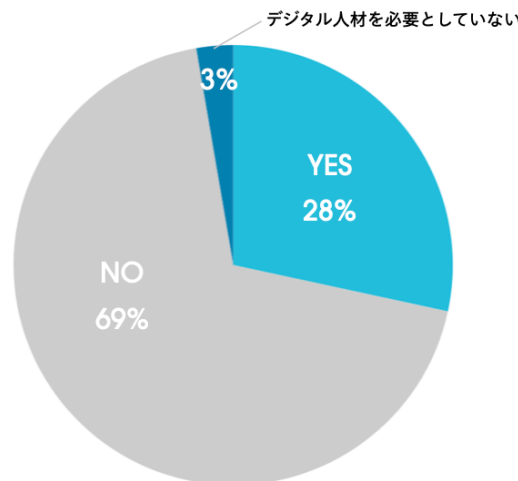
企業側のデジタル人材に関する声

デジタル人材に関する調査について、148社の人事・採用担当者に回答いただきました。

■ 全回答企業のうち、69%の企業がデジタル人材が不足と回答

148社のうち69%にあたる102社がデジタル人材が不足していると回答しました。

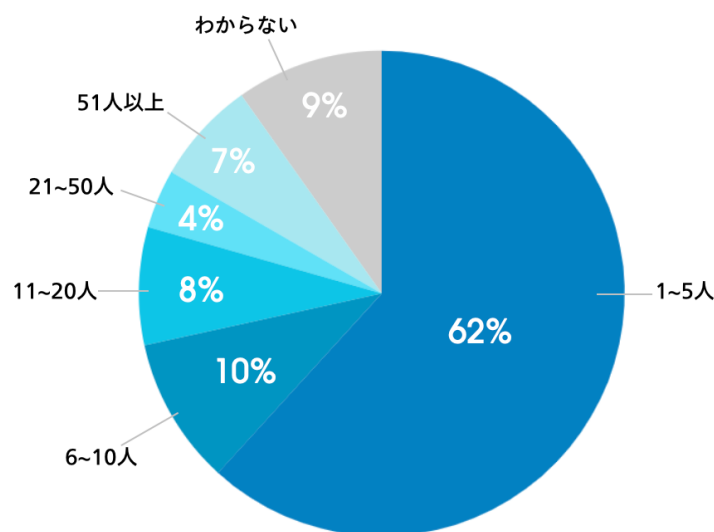
Q.あなたの会社でデジタル人材は充足していますか？ (n=148)



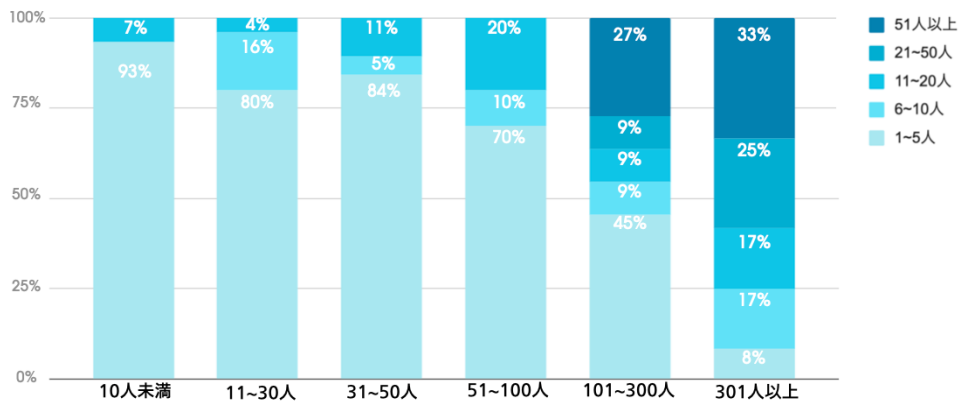
■ 不足人数で最も多かった回答は1~5人(62%)

デジタル人材が不足していると回答した102社に対して、不足人数を聞いたところ、1~5人(62%)という回答が最も多く、29%の企業が6人以上デジタル人材が不足していると回答しました。また、企業の社員規模別では、企業が大きくなるにつれて不足人数も比例して大きくなっており、企業規模に関わらず一定割合のデジタル人材が不足しているという傾向も見られました。

Q.何人くらいデジタル人材が不足していますか？ (n=102)



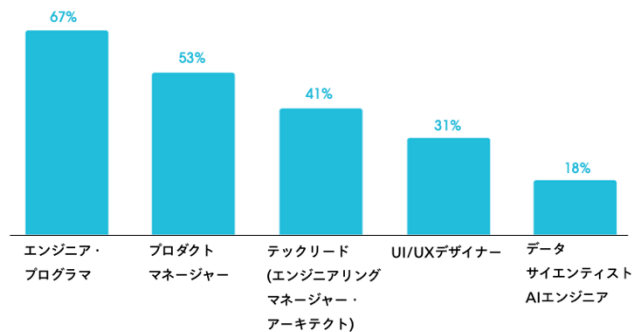
企業の社員規模ごとのデジタル人材の不足人数 (n=102)



■ デジタル人材の中ではエンジニア職のニーズが最も高いという結果に

デジタル人材が不足していると答えた企業に対して、特にどんな職種の人不足しているか質問したところ、1位はエンジニア(67%)、ついで2位はプロダクトマネージャー(53%)という結果に。

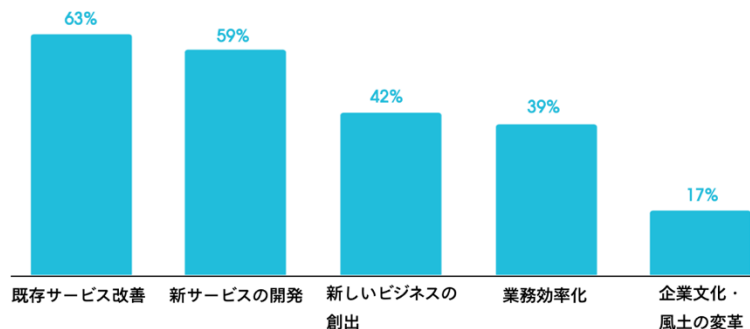
Q.どんな職種のデジタル人材を必要としているか教えてください。(n=102)



■ デジタル人材に期待すること 1位は既存サービス改善(63%)、2位は新サービス開発(59%)

デジタル人材が不足していると答えた企業に対し、デジタル人材に期待することを聞いたところ、1位は既存サービス改善(63%)、ついで2位は新サービス開発(59%)という結果に。

Q.デジタル人材に期待することは何ですか？ (n=102)

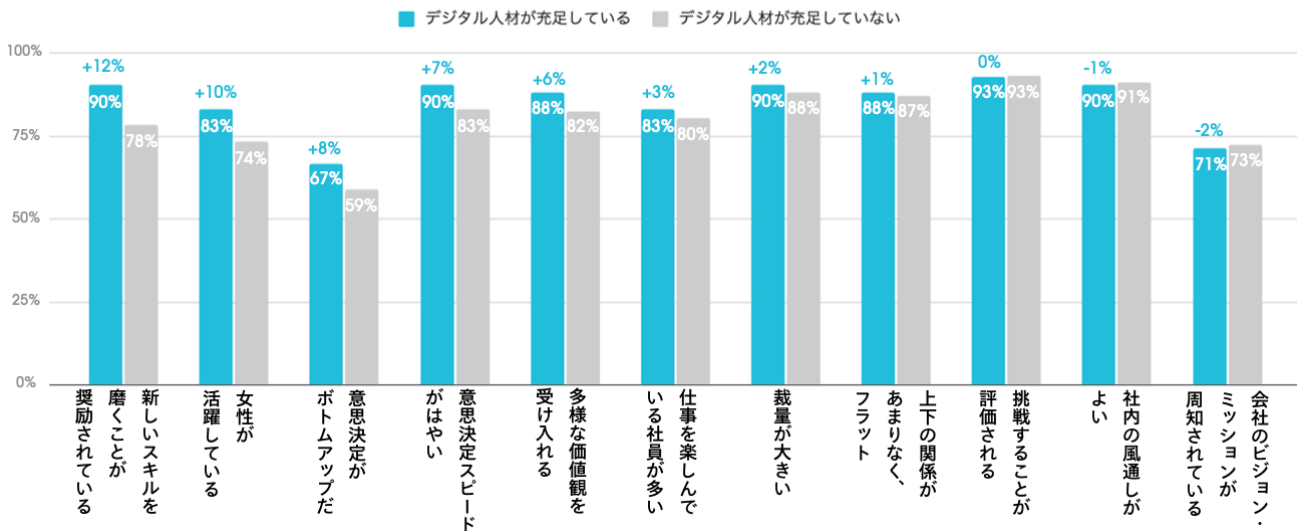


■ デジタル人材が充足している企業と不足している企業の雰囲気の違い

企業の雰囲気^{*}を、デジタル人材が充足している企業と不足している企業に分類して比較すると、最も差が大きかったのが「新しいスキルを磨くことが奨励されている(12%差)」。次いで「女性が活躍している(10%差)」、「意思決定がボトムアップだ(8%差)」、「意思決定スピードがはやい(7%差)」という結果に。

※企業の雰囲気について「非常に近い」あるいは「どちらかというに近い」と回答した数をカウント

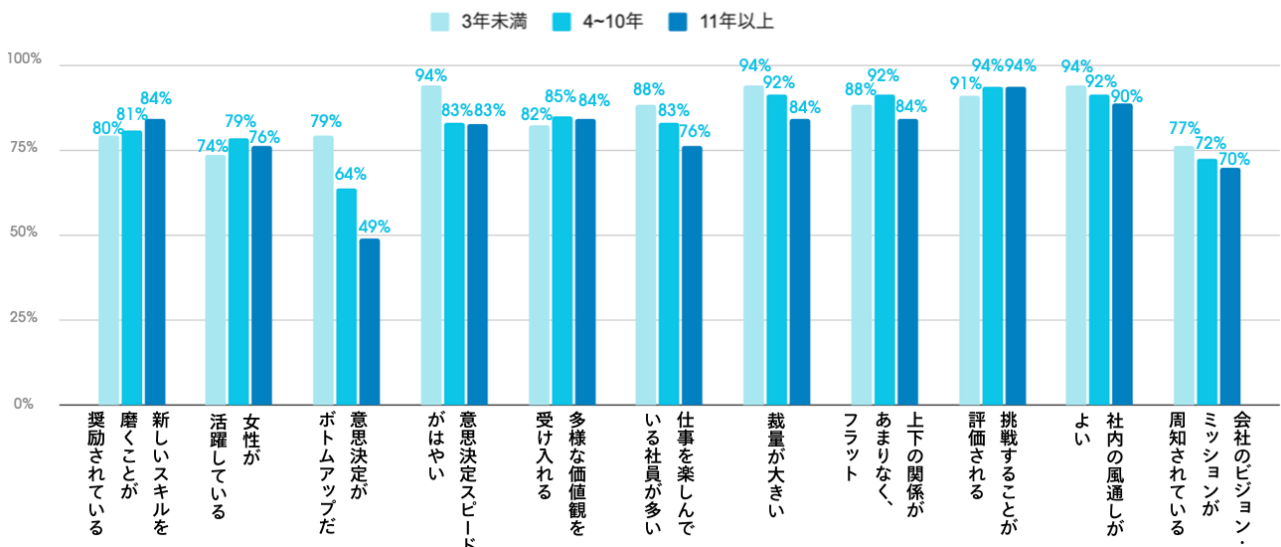
デジタル人材が充足している企業としていない企業の「雰囲気」の差 (n=148)



■ 設立年数による企業の雰囲気の違い

企業の雰囲気について、デジタル人材充足企業が不足企業と比較して高ポイントを示す項目について設立年数別に比較してみると、「新しいスキルを磨くことが奨励されている」は設立年数が長いほど高いという結果に。一方、デジタル人材充足企業が高ポイントを示す他の項目に着目すると「意思決定がボトムアップだ」「意思決定スピードがはやい」「仕事を楽しんでいる社員が多い」「裁量が大きい」といった項目については設立年数が長くなるにつれてポイントが低くなるという結果が得られました。

企業の「雰囲気」と設立年数の関係 (n=148)



働き手側の声

351名のデジタル人材を含む、1,191名の働き手に働き方について回答いただきました。

■ 魅力を感じる会社のカルチャー1位は「仕事を楽しんでいる社員が多い」

「どんなカルチャーの会社に魅力を感じるか最大3つまで教えてください」と質問したところ、デジタル人材、非デジタル人材ともに「仕事を楽しんでいる社員が多い」が1位に。デジタル人材の2位は「新しいスキルを磨くことが奨励されている」、非デジタルは「多様な価値観を受け入れる」が続き、3位はどちらも「社内の風通しがよい」がランクインしました。

Q.どんなカルチャーの会社に魅力を感じますか？(n=1,191)

No.	デジタル人材	非デジタル人材
1	仕事を楽しんでいる社員が多い 51%	仕事を楽しんでいる社員が多い 54%
2	新しいスキルを磨くことが奨励されている 39%	多様な価値観を受け入れる 39%
3	社内の風通しがよい 38%	社内の風通しがよい 39%
4	挑戦することが評価される 36%	挑戦することが評価される 37%
5	多様な価値観を受け入れる 35%	上下の関係があまりなくフラット 32%

■ 現職の他の人への推薦度

「今いる会社を他の人に勧めるかどうか10段階で教えてください」という問いへの回答を元に回答者を「9~10点：推奨者」「7~8点：中立者」「1~6点：非推奨者」と分類し、デジタル人材、非デジタル人材それぞれの現職に感じる満足点、不満点について比較しました。

■ デジタル人材の推奨者は「会社のビジョン・ミッション」などに満足。非推奨者は成長環境に不満が

デジタル人材の推奨者と非推奨者がそれぞれ満足・不満を感じる点について分析をしたところ、推奨者が満足を感じる点は「会社のビジョン・ミッション」「働き方の柔軟性」「行動指針・カルチャー」が98%で同率1位。一方で非推奨者が一番不満を感じる点は「成長できる環境かどうか(69%)」という結果に。

デジタル人材：

推奨者の現職への満足点TOP3 (n=46)

No.	項目	満足度
1	会社のビジョン・ミッション	98%
1	働き方の柔軟性	98%
1	行動指針・カルチャー	98%

※満足度：「満足」「やや満足」と回答した割合

非推奨者の現職への不満点TOP3 (n=190)

No.	項目	不満度
1	成長できる環境かどうか	69%
2	行動指針・カルチャー	68%
3	会社のビジョン・ミッション	62%

※不満度：「不満」「やや不満」と回答した割合

■ **非デジタル人材の推奨者の満足点はデジタル人材と同様。非推奨者は行動指針・カルチャーに不満が**
 同様に非デジタル人材についても現職で満足・不満を感じる点について分析してみると、推奨者が満足を感じる点はデジタル人材と同じく「会社のビジョン・ミッション」。一方、非推奨者が不満を感じる点は「行動指針・カルチャー(72%)」となりました。

非デジタル人材：

推奨者の現職への満足点TOP3 (n=114)

No.	項目	満足度
1	会社のビジョン・ミッション	95%
2	仕事へのやりがい	95%
2	働き方の柔軟性	94%

※満足度：「満足」「やや満足」と回答した割合

非推奨者の現職への不満点TOP3 (n=487)

No.	項目	不満度
1	行動指針・カルチャー	72%
2	成長できる環境かどうか	70%
3	会社のビジョン・ミッション	64%

※不満度：「不満」「やや不満」と回答した割合

■ 高年収層が会社のカルチャーで重視するのは「裁量の大きさ」

魅力を感じる会社のカルチャー別に平均年収を算出したところ、「裁量が大きい」ことに魅力を感じると回答した層が最も平均年収が高いという結果に。「裁量が大きい」と答えた層の平均年収を100としたとき、「意思決定スピードがはやい」が92で2位、「挑戦することが評価される」が88で3位と続きました。

魅力を感じるカルチャーによる平均年収の違い (n=1,191)

No.	カルチャー	年収
1	裁量が大きい	100
2	意思決定スピードがはやい	92
3	挑戦することが評価される	88
4	会社のビジョン・ミッションが周知されている	86
5	仕事を楽しんでいる社員が多い	85

デジタル人材に関する考察

デジタル人材について企業と働き手の双方に対して調査を行った結果、デジタル人材充足・不足企業の雰囲気の違いや、デジタル人材が魅力を感じる企業カルチャーランキングから、デジタル人材を獲得するためには「新しいスキルを習得することを奨励する雰囲気」⇔「成長環境」を整えることが重要と思われま

す。また現職を他の人に勧めたいと強く感じるデジタル人材は「会社のビジョン・ミッション」「働き方の柔軟性」「行動指針・カルチャー」という3つの項目に満足しているという結果も得られました。この中で「働き方の柔軟性」は企業側の対応次第で調整できる範囲と考えられます。

一方で「会社のビジョン・ミッション」「行動指針・カルチャー」に関してはそれらの一貫性が重要でもあるため、いかに採用時点で共感してくれる人を招き入れるか、という点が、ゆくゆくは他の人に現職を勧めてくれるデジタル人材を採用するにあたり重要と思われま

す。ビジネス SNS「Wantedly」が2012年2月から一貫して創出してきた「共感」を軸にした人と会社の出会いが、満足度高く働き、そして他の人にも自社を勧めてくれるデジタル人材を仲間にする上で重要である、ということが示唆される結果となりました。

ウォンテッドリーは、企業の潜在転職者への認知形成、共感を軸とした人と企業の出会いの創出を提供しながら、入社後の従業員の定着、活躍を支援するエンゲージメント事業を推進することで、Wantedlyが「はたらくすべての人のインフラ」となる世界の実現を加速させてまいります。

ウォンテッドリーについて

ウォンテッドリーは、『シゴトでココロオドルひとをふやす』ために、はたらくすべての人が共感を通じて「であい」「つながり」「つながりを深める」ためのビジネス SNS「Wantedly」を提供しています。2012年2月のサービス公式リリースから現在まで、登録会社数42,000社、個人ユーザー数300万人を突破し、国境を越えて『はたらくすべての人のインフラ』を創っていきます。

<会社概要>

会社名 : ウォンテッドリー株式会社
URL : <https://www.wantedly.com>
本社所在地 : 東京都港区白金台 5-12-7 MG 白金台ビル 4F
代表取締役 : 仲 暁子
設立 : 2010年9月
事業概要 :

300万人以上が利用するビジネス SNS「Wantedly」

- 気軽に会社訪問ができる Wantedly Visit
- 出会いを記録し活躍を共有する Wantedly People

ビジネス向け

- 採用マーケティング
- エンゲージメント Suite