

デジタルトランスフォーメーション

D X レポート

～ITシステム「2025年の崖」の克服とDXの本格的な展開～

(サマリー)

- 2025年の崖
- DX実現シナリオ
- DXの推進に向けた対策について

平成30年9月7日

デジタルトランスフォーメーションに向けた研究会

2025年の崖

多くの経営者が、将来の成長、競争力強化のために、新たなデジタル技術を活用して新たなビジネス・モデルを創出・柔軟に改変するデジタル・トランスフォーメーション(=DX)の必要性について理解しているが・・・

- ・ 既存システムが、事業部門ごとに構築されて、全社横断的なデータ活用ができなかったり、過剰なカスタマイズがなされているなどにより、複雑化・ブラックボックス化
- ・ 経営者がDXを望んでも、データ活用のために上記のような既存システムの問題を解決し、そのためには業務自体の見直しも求められる中(=経営改革そのもの)、現場サイドの抵抗も大きく、いかにこれを実行するかが課題となっている

→ この課題を克服できない場合、DXが実現できないのみでなく、2025年以降、最大12兆円/年(現在の約3倍)の経済損失が生じる可能性(2025年の崖)。



経営面

- 既存システムのブラックボックス状態を解消しつつ、データ活用ができない場合、
- 1) データを活用できず、DXを実現できないため、市場の変化に対応して、ビジネス・モデルを柔軟・迅速に変更することができず → **デジタル競争の敗者**
 - 2) システムの維持管理費が高額化し、IT予算の9割以上に(技術的負債※)
 - 3) 保守運用の担い手不在で、サイバーセキュリティや事故・災害によるシステムトラブルやデータ滅失等のリスクの高まり

※技術的負債(Technical debt): 短期的な観点でシステムを開発し、結果として、長期的に保守費や運用費が高騰している状態

最大12兆円/年の損失

放置シナリオ

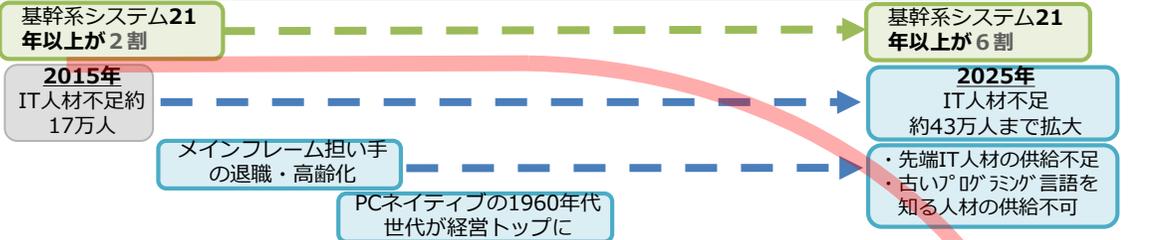
ユーザ:

- ✓ 爆発的に増加するデータを活用できず、デジタル競争の敗者に
- ✓ 多くの技術的負債を抱え、業務基盤そのものの維持・継承が困難に
- ✓ サイバーセキュリティや事故・災害によるシステムトラブルやデータ滅失・流出等のリスクの高まり

ベンダー:

- ✓ 技術的負債の保守・運用にリソースを割かざるを得ず、最先端のデジタル技術を担う人材を確保できず
- ✓ レガシーシステムサポートに伴う人月商売の受託型業務から脱却できない
- ✓ クラウドベースのサービス開発・提供という世界の主戦場を攻めあぐねる状態に

人材面



技術面



その他

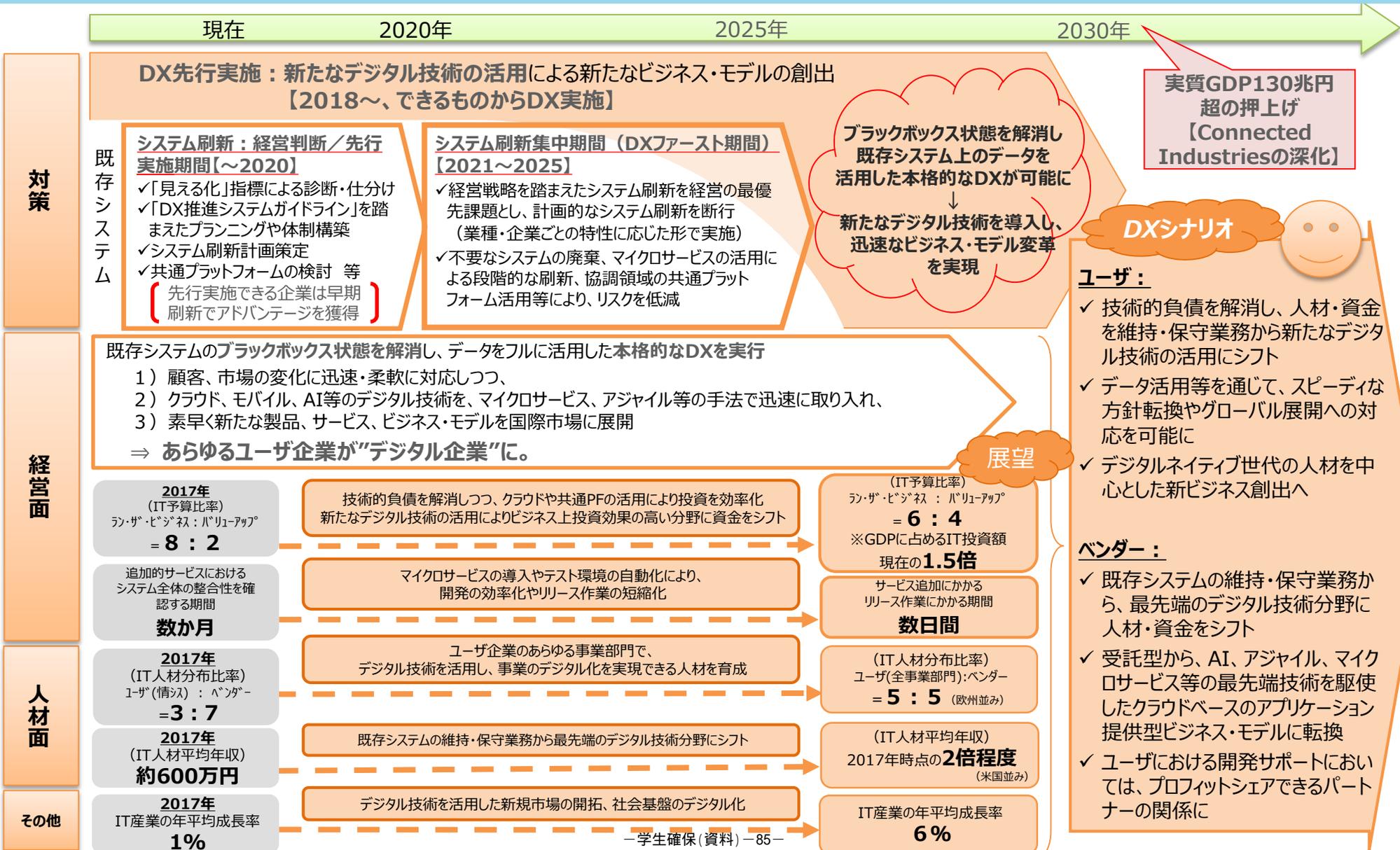


2025年の崖

<2025年までにシステム刷新を集中的に推進する必要がある>

DX実現シナリオ

【DXシナリオ】2025年までの間に、複雑化・ブラックボックス化した既存システムについて、廃棄や塩漬けにするもの等を仕分けしながら、必要なものについて刷新しつつ、DXを実現することにより、2030年実質GDP130兆円超の押し上げを実現。



DXの推進に向けた対応策について

「2025年の崖」、「DX実現シナリオ」をユーザ企業・ベンダー企業等産業界全体で共有し、政府における環境整備を含め、諸課題に対応しつつ、DXシナリオを実現。

DXを実行する上での現状と課題

既存システムのブラックボックス状態を解消できない場合

- ① データを活用しきれず、DXを実現できず
- ② 今後、維持管理費が高騰し、技術的負債が増大
- ③ 保守運用者の不足等で、セキュリティリスク等が高まる



DXを本格的に展開するため、DXの基盤となる、変化に追従できるITシステムとすべく、既存システムの刷新が必要

しかしながら

- A) 既存システムの問題点を把握し、いかに克服していくか、経営層が描き切れていないおそれ**
- B) 既存システム刷新に際し、各関係者が果たすべき役割を担えていないおそれ**
 - ・経営トップ自らの強いコミットがない（→現場の抵抗を抑えられない）
 - ・情報システム部門がベンダーの提案を鵜呑みにしがち
 - ・事業部門はオーナーシップをとらず、できたものに不満を言う
- C) 既存システムの刷新は、長期間にわたり、大きなコストがかかり、経営者にとってはリスクもあり**
- D) ユーザ企業とベンダー企業の新たな関係の構築が必要**
 - ・ベンダー企業に丸投げとなり、責任はベンダー企業が負うケースが多い
 - ・要件定義が不明確で、契約上のトラブルにもなりやすい
 - ・DXの取組を経て、ユーザ企業、ベンダー企業のあるべき姿が変化
 - ・アジャイル開発等、これまでの契約モデルで対応しきれないものあり
- E) DX人材の不足**
 - ・ユーザ企業で、ITで何ができるかを理解できる人材等が不足
 - ・ベンダー企業でも、既存システムの維持・保守に人員・資金が割かれ、クラウド上のアプリ開発等の競争領域にシフトしきれていない

対応策

1 「見える化」指標、中立的な診断スキームの構築

- 経営者自らが、ITシステムの現状と問題点を把握し、適切にガバナンスできるよう、
- ・「見える化」指標の策定
 - －技術的負債の度合い、データ活用のしやすさ等の情報資産の現状
 - －既存システム刷新のための体制や実行プロセスの現状
 - ・中立的で簡易な診断スキームの構築

2 「DX推進システムガイドライン」の策定

- ・既存システムの刷新や新たなデジタル技術を活用するに当たっての「体制のあり方」、「実行プロセス」等を提示
 - ・経営者、取締役会、株主等のチェック・リストとして活用
- コーポレートガバナンスのガイダンスや「攻めのIT経営銘柄」とも連動

3 DX実現に向けたITシステム構築におけるコスト・リスク低減のための対応策

- ・刷新後のシステムが実現すべきゴールイメージ（変化に迅速に追従できるシステムに）の共有（ガイドラインでチェック）
- ・不要なシステムは廃棄し、刷新前に軽量化（ガイドラインでチェック）
- ・刷新におけるマイクロサービス等の活用を実証（細分化により大規模・長期に伴うリスクを回避）
- ・協調領域における共通プラットフォームの構築（割り勘効果）（実証）
- ・コネクテッド・インダストリーズ税制（2020年度まで）

4 ユーザ企業・ベンダー企業間の新たな関係

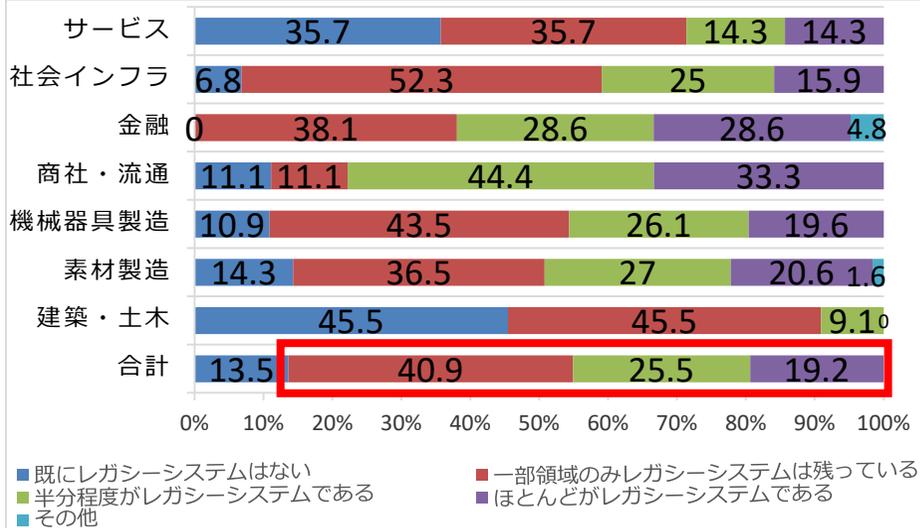
- ・システム再構築やアジャイル開発に適した契約ガイドラインの見直し
- ・技術研究組合の活用検討（アプリケーション提供型への活用など）
- ・モデル契約にトラブル後の対応としてADRの活用を促進

5 DX人材の育成・確保

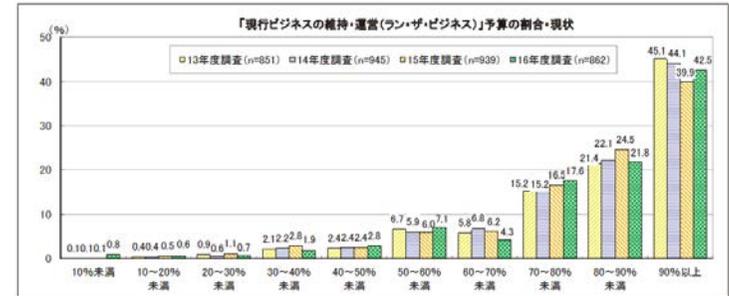
- ・既存システムの維持・保守業務から解放し、DX分野に人材シフト
- ・アジャイル開発の実践による事業部門人材のIT人材化
- ・スキル標準、講座認定制度による人材育成

(参考) レガシーシステム※が存在することによるリスク・課題

約 8 割の企業がレガシーシステムを抱えている

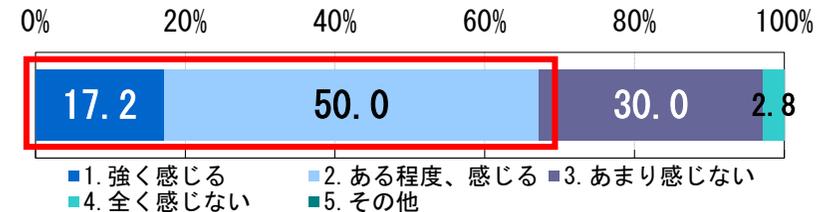


ラン・ザ・ビジネス予算90%以上の企業が約40%で大多数



(出典) 一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会「企業IT動向調査報告書 2017」より

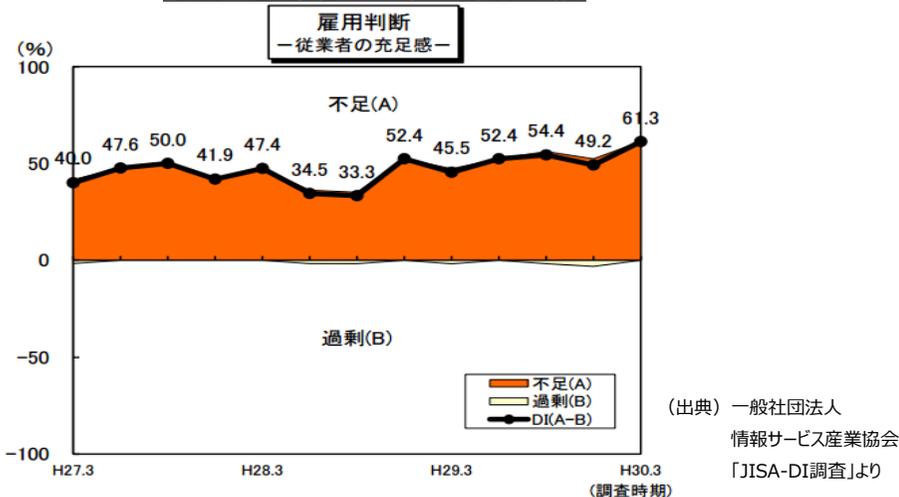
約 7 割の企業が、レガシーシステムがDXの足かせと感じている



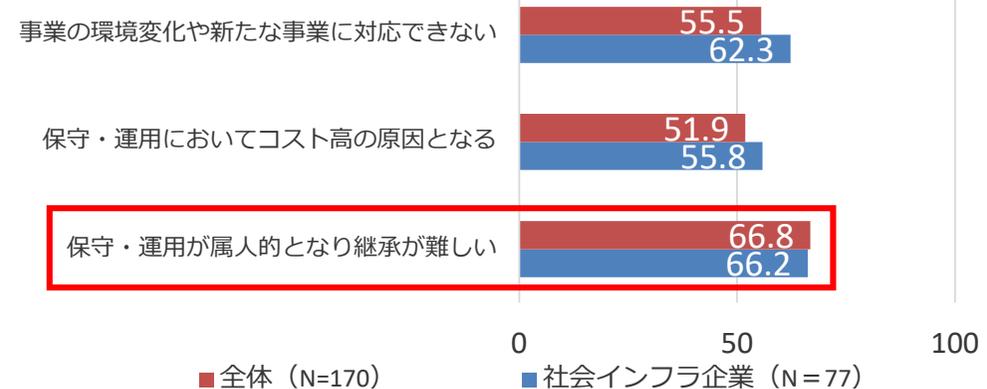
(出典) 一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会「デジタル化の進展に対する意識調査」(平成29年)を基に作成

IT人材が不足する中、レガシーシステムの保守・運用にIT・ソフトウェア人材を割かれており、貴重な「IT人材資源」の“浪費”につながっている

情報サービス業雇用DI (H27年度以降)



レガシーシステムは、保守・運用が属人的となり、継承が困難と考える事業者が6割以上



(出典) 「情報システム開発課題アンケート結果」(平成30年2月、経産省委託)を基に作成

※レガシーシステム：老朽化、肥大化・複雑化、ブラックボックス化したシステム

資料13

(IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果～報告書概要版～ 抜粋)



平成26年度補正先端課題に対応したベンチャー事業化支援等事業
(ITベンチャー等によるイノベーション促進のための人材育成・確保モデル事業)

IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果

～ 報告書概要版 ～

平成28年6月10日

商務情報政策局 情報処理振興課

(委託先：みずほ情報総研株式会社)

目次

< 1 > 調査の背景と趣旨 ~ 労働力減少時代のIT人材動向	p.3
< 2 > IT人材動向の将来予測	p.5
< 3 > 今後の市場成長の鍵を握るIT人材	p.9
- 先端IT人材 - 情報セキュリティ人材	
< 4 > 攻めのIT投資に関する動向と課題	p.17
< 5 > ITベンダーの現状認識と課題	p.21
< 6 > 多様な人材の活用に向けて	p.25
- 女性・シニアIT人材 - 外国籍IT人材	
< 7 > 今後のIT人材の活用・確保に向けた提言	p.29
① より多様な人材の活用促進 ② 人材の流動性の向上 ③ 個人のスキルアップ支援の強化 ④ 処遇・キャリアの改革（産業の魅力の向上） ⑤ 重点的な強化が必要なIT人材に関する取組	
おわりに ~ IT関連産業及び我が国の産業の競争力の強化に向けて ~	

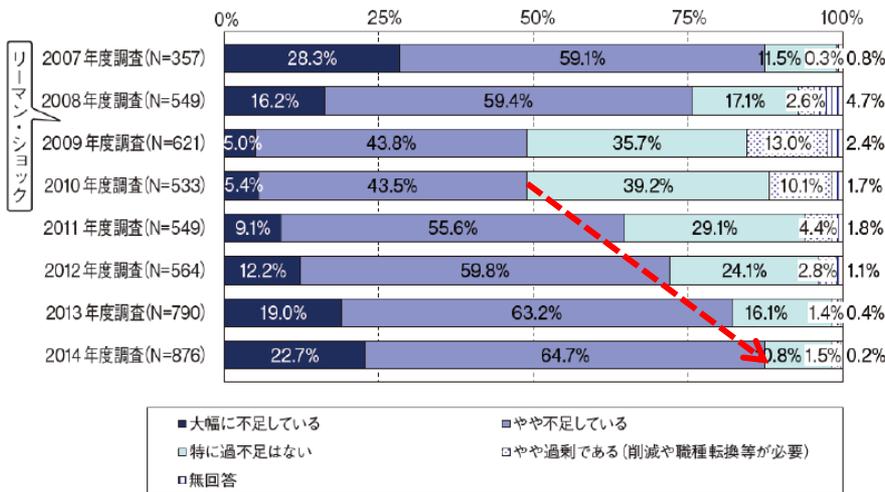
< 1 > 調査の背景と趣旨 ～ 労働力減少時代のIT人材動向

- ✦ ITは今後も我が国産業の成長にとって重要な役割を担うことが強く期待されており、十分なIT人材を確保することは、これまで同様、今後もきわめて重要な課題であるといえる。
- ✦ 本調査では、こうした問題意識のもとで、IT人材の中長期的な需給動向を展望するとともに、今後のIT人材の確保・育成に向けた方策についての検討を行った。

調査の背景と趣旨

- 2010年代の後半から2020年にかけて、産業界では大型のIT関連投資が続くことや、昨今の情報セキュリティ等に対するニーズの増大により、IT人材の不足が改めて課題となっている。また、ビッグデータ、IoT等の新しい技術やサービスの登場により、今後ますますIT利活用の高度化・多様化が進展することが予想され、中長期的にもITに対する需要は引き続き増加する可能性が高いと見込まれる。
- しかし、我が国の人口減少に伴い、労働人口（特に若年人口）が減少することから、今後、IT人材の獲得は現在以上に難しくなると考えられる。このように、IT需要の拡大にもかかわらず、国内の人材供給力が低下することから、IT人材不足は今後より一層深刻化する可能性が高い。
- ITは今後も我が国産業の成長にとって重要な役割を担うことが強く期待されている。こうしたITの重要性を踏まえると、今後も十分なIT人材を確保することは、我が国にとってきわめて重要な課題であるといえる。本調査は、こうした問題意識のもとで、IT人材の中長期的な需給動向を展望するとともに、今後のIT人材の確保・育成に向けた方策を検討するものである。

IT人材の「量」に対する過不足感の推移

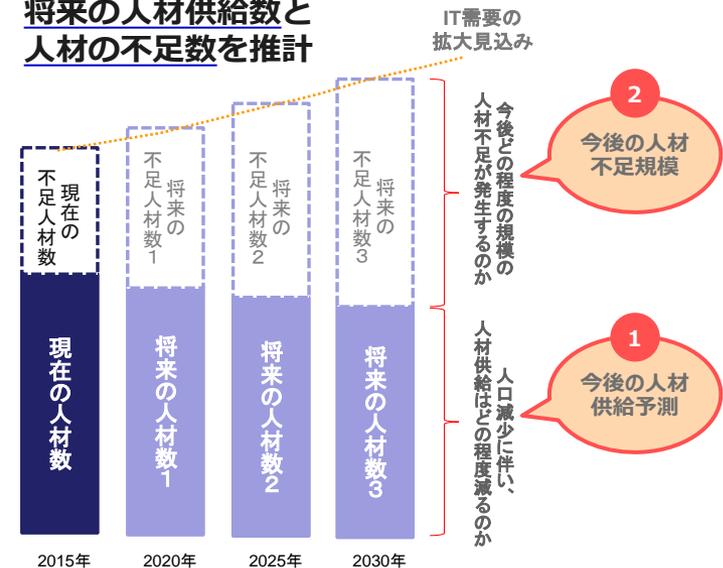


(出所) IPA「IT人材白書2015」(IT企業向け調査結果から)

▲ リーマン・ショック後、IT人材に対する不足感は急速に拡大

本調査において把握する中長期的な人材需給動向のイメージ

▼ 本調査では、将来の人材供給数と人材の不足数を推計



< 2 > IT人材動向の将来予測

- ✦ 前章のとおり、IT利活用の多様化・高度化によるIT需要の拡大にもかかわらず、国内の人材供給力が低下することから、IT人材不足は今後より一層深刻化する可能性が高い。
- ✦ このような状況を踏まえ、本章には、IT人材の中長期的な需給動向として、将来のIT人材供給数とIT人材の不足数について推計を行った結果を示す。

IT人材の「将来の供給見通し」に関する推計結果

- 本調査では、IT人材の供給予測のために産業人口の推移に関するマクロモデルを構築し、現在のIT関連産業の年代別の従事者数や今後の我が国の人口動態予測等に基づき、IT関連産業の産業人口に関する将来推計（本調査では「マクロ推計」という。）を実施。
- マクロ推計結果によれば、我が国の人口減少に伴って、2019年をピークにIT関連産業への入職者は退職者を下回り、産業人口は減少に向かうと予想される。また、IT関連産業従事者の平均年齢は2030年まで上昇の一途をたどり、産業全体としての高齢化も進むことも把握された。

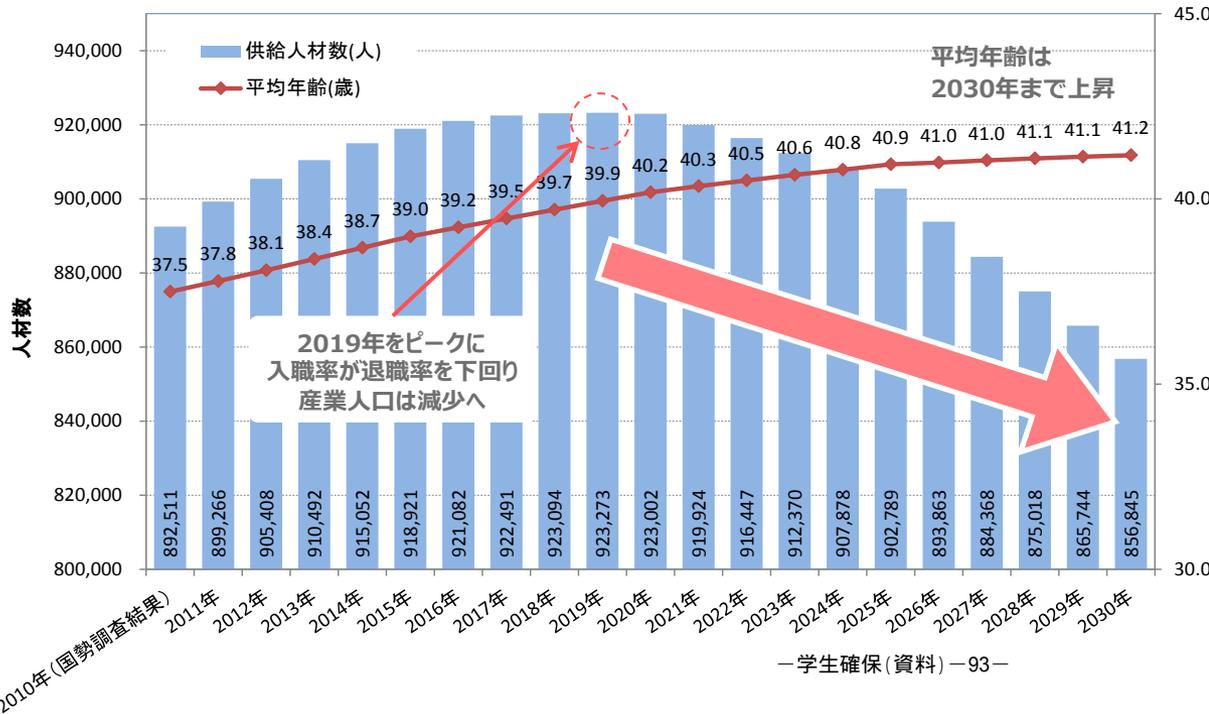
1

今後のIT人材の供給予測

▼ 新卒者の規模や動向等の人材供給の条件に今後大きな変化がなければ、我が国の人口減少に伴って、IT関連産業への入職者数は減少する見通し。

その結果、近い将来、我が国のIT人材供給力は低下し、IT人材全体の規模は減少に向かう可能性があることが示された。

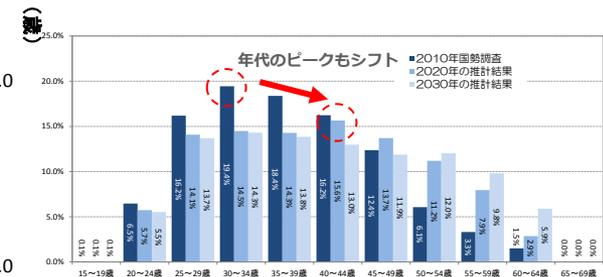
IT人材の供給動向の予測と平均年齢の推移



IT関連産業における年代別人口構成の変化

▼ 若年層の減少とシニア層の増加により、IT関連産業の年代別人口構成はフラット化

将来的には
IT関連産業全体として
高齢化も進展



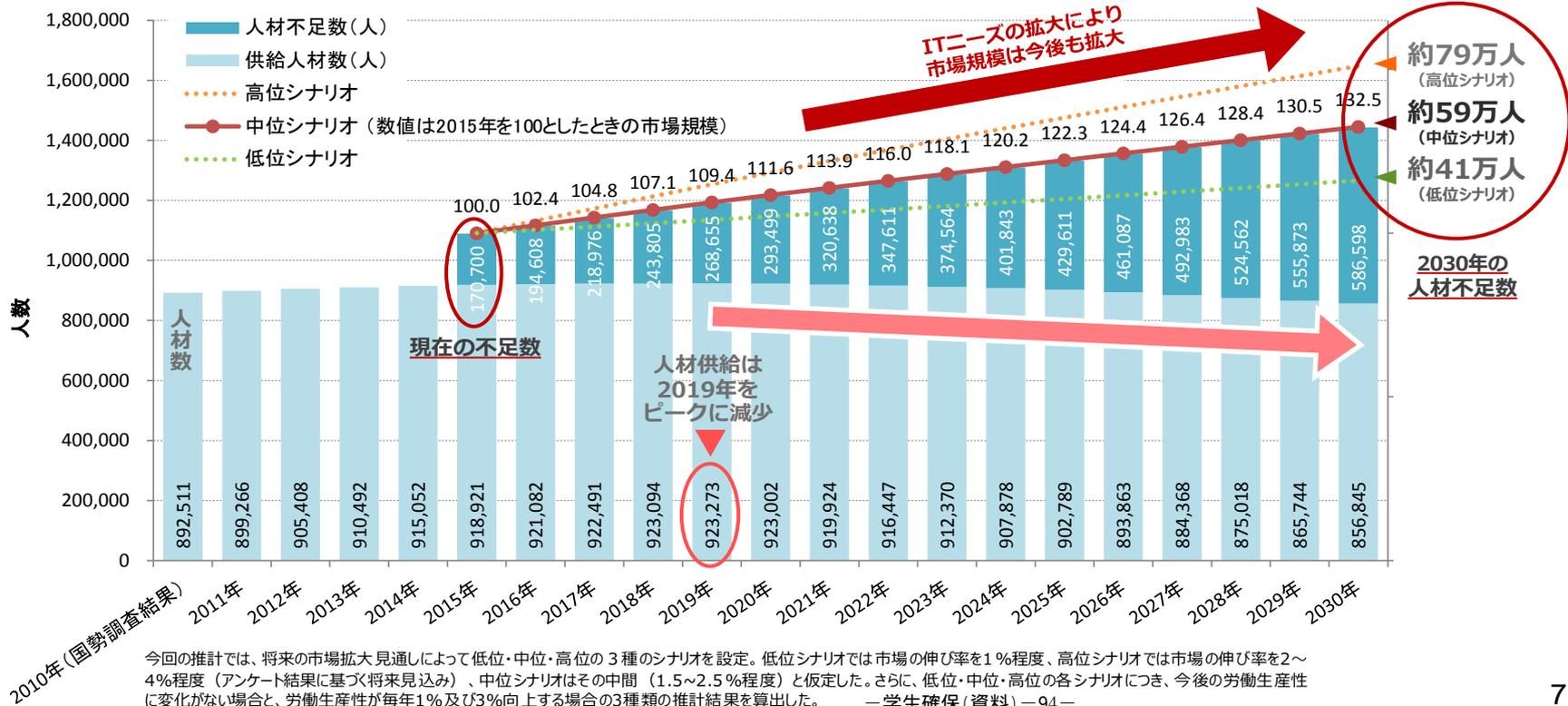
IT人材の「不足規模」に関する推計結果

- IT関連産業の産業人口に関する将来推計（マクロ推計）の一環として、人材の不足状況や今後の見通しに関するアンケート調査結果に基づき、現在及び将来の人材不足数に関する推計も実施。
- マクロ推計によれば、2015年時点で約17万人のIT人材が不足しているという結果になった。さらに、前頁で示されたとおり、今後IT人材の供給力が低下するにもかかわらず、ITニーズの拡大によってIT市場は今後も拡大を続けることが見込まれるため、IT人材不足は今後ますます深刻化し、2030年には、（中位シナリオの場合で）約59万人程度まで人材の不足規模が拡大するとの推計結果が得られた。

2 今後のIT人材の不足規模

IT人材の不足規模に関する予測

- 2015年の人材不足規模：約17万人
- 2030年の人材不足規模：約59万人（中位シナリオ）
- ⇒ IT人材不足は、今後ますます深刻化



資料14

(第1回デジタル時代の人材政策に関する検討会「我が国におけるIT人材の動向」抜粋)

第1回 デジタル時代の人材政策に関する検討会

我が国におけるIT人材の動向

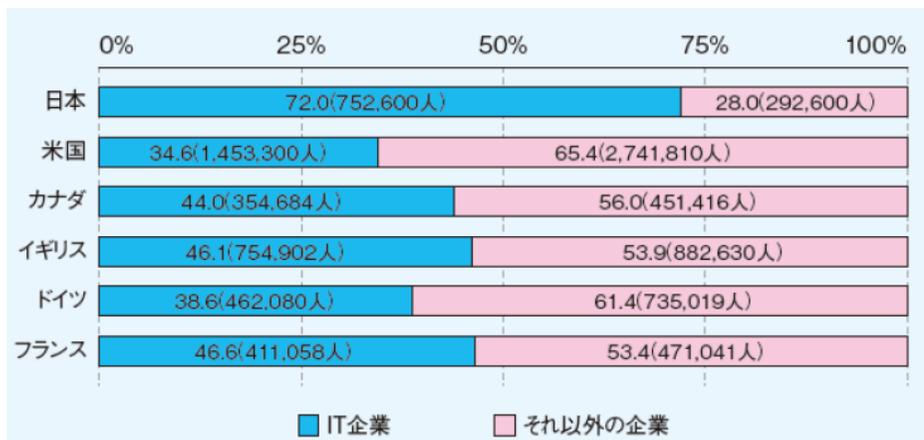
令和3年2月4日



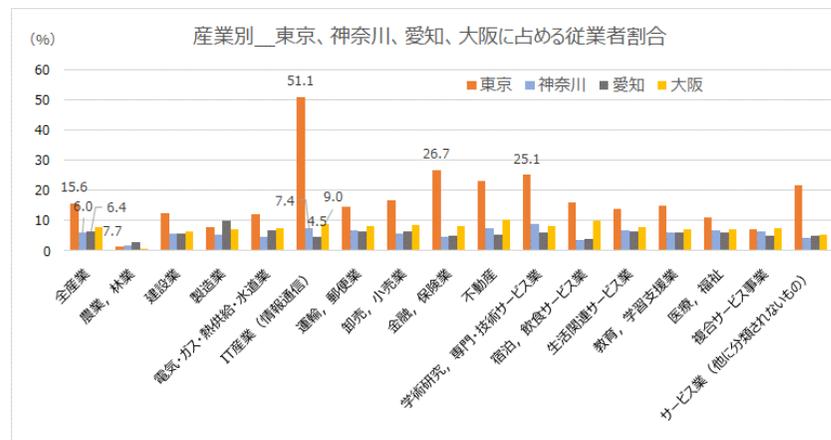
みずほ情報総研株式会社

IT人材が従事する企業の偏在状況

- 我が国では、欧米等と比較して、IT人材がIT関連企業に従事する割合が高く、ユーザー企業に従事する割合が低い。
- 東京のIT関連産業（情報通信）企業への集中も顕著な状況。IT人材の東京のIT企業の集中により、地域のデジタル化を推進するIT人材の不足は課題。



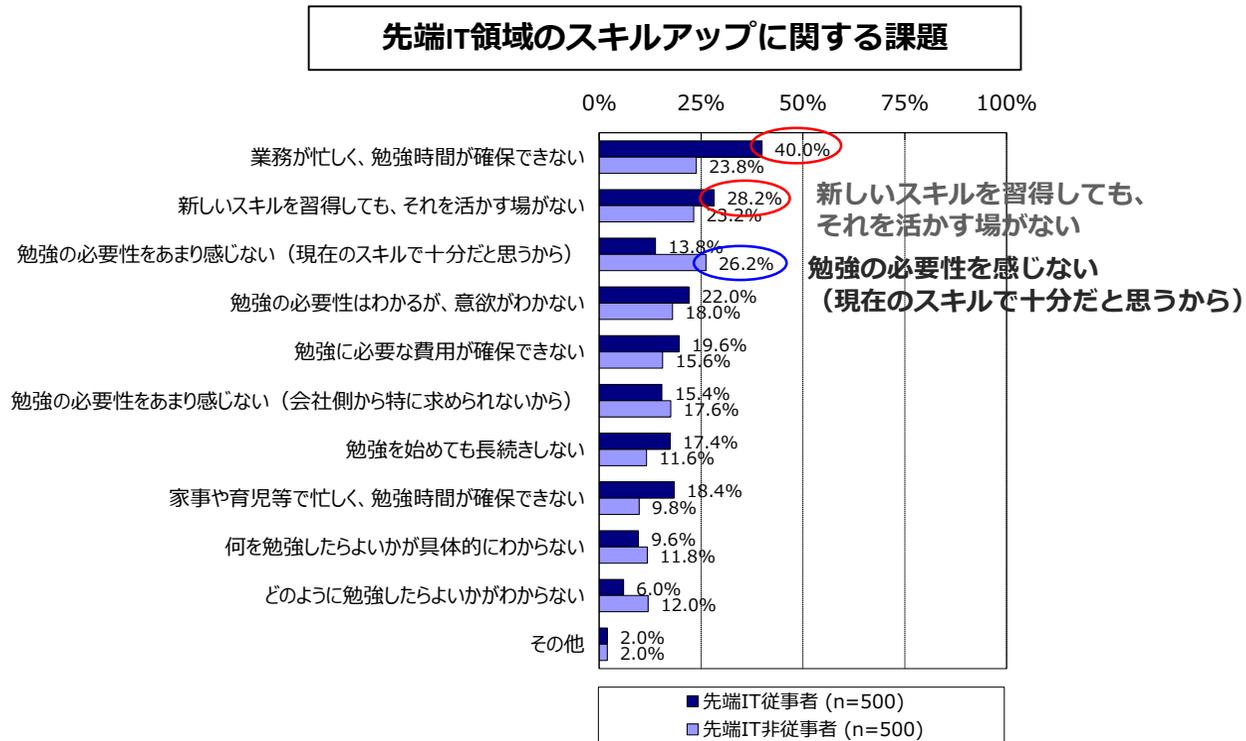
(出典) 「IT 人材白書 2017」 情報処理推進機構



(出典) 「平成26年経済センサス-基礎調査 事業所に関する集計」

デジタル人材と従来型人材のスキルアップに関する課題

- 今回のアンケート調査からは、先端IT非従事者（＝従来型人材）は「勉強の必要性を感じない（現在のスキルで十分だと思うから）」と感じていることが分かった。また、「新しいスキルを習得しても、それを活かす場がない」という回答は、双方に多くみられる。



（出典）IPA 「Reスキル・人材流動の実態調査及び促進策検討」(2020年)

資料15

(設置に関するニーズ調査結果報告書【企業対象調査】)

麗澤大学
「工学部 工学科 情報システム工学専攻・ロボ
ティクス専攻」(仮称)
設置に関するニーズ調査
結果報告書
【企業対象調査】

令和5年2月
株式会社 進研アド

—学生確保(資料)—98—

企業対象 調査概要

1. 調査目的

2024年(令和6年)4月開設予定の麗澤大学「工学部 工学科 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」新設構想に関して、企業からの採用ニーズを把握する。

2. 調査概要

		企業対象調査
調査対象		企業の採用担当者
調査エリア		茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、岡山県、広島県
調査方法		郵送調査
調査対象数	依頼数	657社
	回収数(有効回収率)	217社(33.0%)
調査時期		2022年10月4日(火)～2022年10月31日(月)
調査実施機関		株式会社 進研アド

3. 調査項目

企業対象調査
<ul style="list-style-type: none">・人事採用への関与度・本社所在地・業種・正規社員の従業員数・正規社員の平均採用人数・本年度の採用予定数・採用したい学問系統・麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度・麗澤大学「工学部」の社会的必要性・麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向・麗澤大学「工学部」卒業生に対する毎年の採用想定人数

企業対象 調査結果まとめ



企業対象 調査結果まとめ

回答企業(回答者)の属性

※本調査は、麗澤大学「工学部 工学科 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」に対する人材需要を確認するための調査として設計し、麗澤大学の卒業生就職先として想定される企業の人事関連業務に携わっている人を対象に調査を実施し、217企業から回答を得た。

- 回答者の人事採用への関与度を聞いたところ、「採用の決裁権があり、選考にかかわっている」人は22.1%、「採用の決裁権はないが、選考にかかわっている」人が76.0%と、採用や選考にかかわる人事担当者からの意見を聴取できていると考えられる。
- 回答企業の本社所在地は、麗澤大学の所在地である関東のうち「東京都」が71.9%で最も多い。
- 回答企業の業種としては「卸売・小売業」が36.9%と最も多かった。
- 回答企業の従業員数(正規社員)は、「100名～500名未満」が39.6%で最も多い。次いで「1,000名以上」が33.2%であった。

回答企業の採用状況(過去3か年)／本年度の採用予定数／採用したい学問系統

- 回答企業の平均的な正規社員の採用人数は「10名～20名未満」が23.0%と最も多く、次いで「5名～10名未満」「20名～30名未満」が15.2%と多い。毎年正規社員を採用している企業がほとんどである。
- 回答企業の本年度の採用予定数は、「昨年度並み」が65.4%で最も多く、次いで「増やす」が26.3%で多い。回答企業の多くで昨年と同等かそれ以上の採用が予定されている様子である。
- 回答企業の採用したい学問系統を複数回答で聴取したところ、「学んだ学問分野にはこだわらない」が45.2%で最も高い。次いで麗澤大学「工学部」の学問内容と関連する「工学」が44.7%である。「経済・経営・商学」は34.1%であった。

企業対象 調査結果まとめ

麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度

- 麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度(※)は、すべての項目で8割を超える。

最も魅力度が高いのは、

「D. 実践的PBLの展開 実践的PBLの実現のために、チームで実施する演習・実習・グループワーク・ケーススタディと実践機会を適切に組み合わせ、チームワークを養う。」(97.7%)

次に魅力度が高いのは、

「B. アイデアを形にする力の養成 AI、IoT、ロボティクスを含んだ最先端のデジタル技術やソフトウェア工学の知識やスキルを演習やPBLなどの実践的な形式で提供し、アイデアを形にする力を養成する。」(96.3%)

次いで、

「C. 解決策のデザイン力の養成 デザイン思考・工学的思考法を中心に、課題解決手法の方法論の教授と実践機会を提供し、解決策のデザイン力を養成する。」(92.1%)

次いで、

「A. 「愛ある工学」の展開 デジタル技術を駆使し、人や社会をテクノロジーと共感でつなぎ、課題解決のデザインをするエンジニアを育てるための「愛ある工学」を展開する。」(85.3%)

※魅力度＝「とても魅力を感じる」「ある程度魅力を感じる」と回答した人の合計値

麗澤大学「工学部」の社会的必要性

- 麗澤大学「工学部」の社会的必要性についての評価は、98.6% (214企業) が「必要だと思う」と回答しており、多くの企業からこれからの社会にとって必要な学部であると評価されていることがうかがえる。

企業対象 調査結果まとめ

麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向・毎年の採用想定人数

- 麗澤大学「工学部」卒業生を「採用したいと思う」と答えた企業は、93.1% (**202企業**)である。
 - 麗澤大学「工学部」の卒業生を「採用したいと思う」と答えた202企業へ、麗澤大学「工学部」卒業生の採用を毎年何名程度想定しているか聞いたところ、採用想定人数の合計は**372名**で、予定している入学定員数100名を3倍以上上回っている。
- このことから、安定した人材需要があることがうかがえる。

<属性別>

◇本社所在地別

- 麗澤大学の所在地である関東のうち「東京都」からの採用意向は、92.3% (156企業中、**144企業**)であった。採用想定人数の合計は272人で、予定している入学定員人数を2倍以上上回っている。

◇業種別

- 業種が「卸売・小売業」である企業からの採用意向は、90.0% (80企業中、**72企業**)。採用想定人数の合計は103人で、予定している入学定員人数を上回っている。

◇従業員数別

- 従業員数「100名～500名未満」の企業からの採用意向は、88.4% (86企業中、**76企業**)、採用想定人数の合計は127人であった。また、従業員数「1,000以上」の企業からの採用意向は、95.8% (72企業中、**69企業**)、採用想定人数の合計は145人であった。採用想定人数の合計は、いずれも予定している入学定員数を上回っている。

企業対象 調査結果まとめ

◇本年度の採用予定数別

- 本年度の採用予定数を「増やす」企業の採用意向は、94.7% (57企業中、**54企業**)。また「昨年度並み」の企業の採用意向は、92.3% (142企業中、**131企業**)。採用想定人数の合計は、いずれも予定している入学定員数を上回っている。

◇採用したい学問系統別

- 麗澤大学「工学部」の学問内容と関連する「工学」を学んだ学生を採用したいと回答した企業からの採用意向は、96.9% (97企業中、**94企業**)。
採用想定人数の合計は**166人**で、予定している入学定員数を上回る。
- また、「経済・経営・商学」を学んだ学生を採用したいと回答した企業からの採用意向は、93.2% (74企業中、**69企業**)。
採用想定人数の合計は**124人**で、予定している入学定員数を上回っている。
- さらに、「学問分野にこだわらない」と回答した企業からの採用意向は、93.9% (98企業中、**92企業**)。
採用想定人数の合計は**174人**で、予定している入学定員数を上回っている。

◇麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度別

- 麗澤大学「工学部」の特色に魅力を感じている企業の採用意向は、いずれの特色でも9割を超えており、新学部の特徴に魅力を感じた企業からの採用意向が高いことがうかがえる。

◇社会的必要性別

- 麗澤大学「工学部」が社会的に「必要だと思う」と答えた企業からの採用意向は、93.5% (214企業中、**200企業**)。
採用想定人数の合計は**368人**で、予定している入学定員数を3倍以上上回っている。

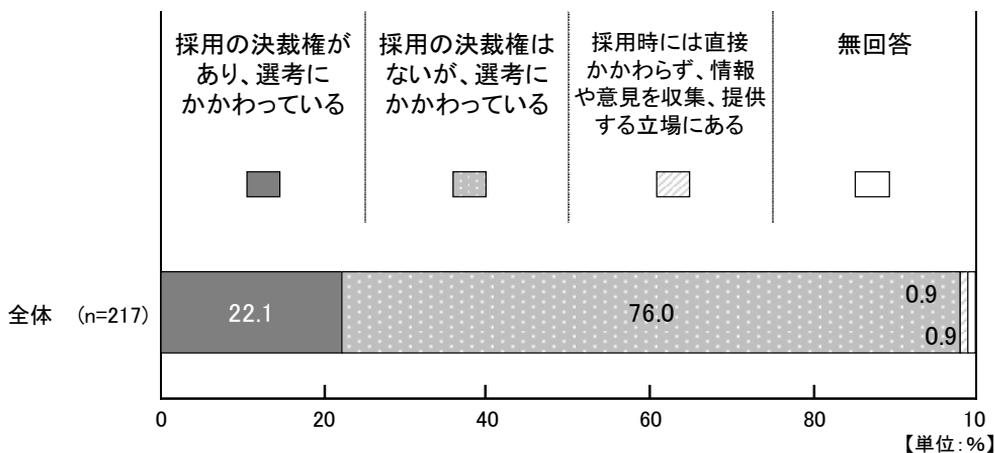
企業対象 調査結果



回答企業(回答者)の属性(人事採用への関与度/本社所在地)

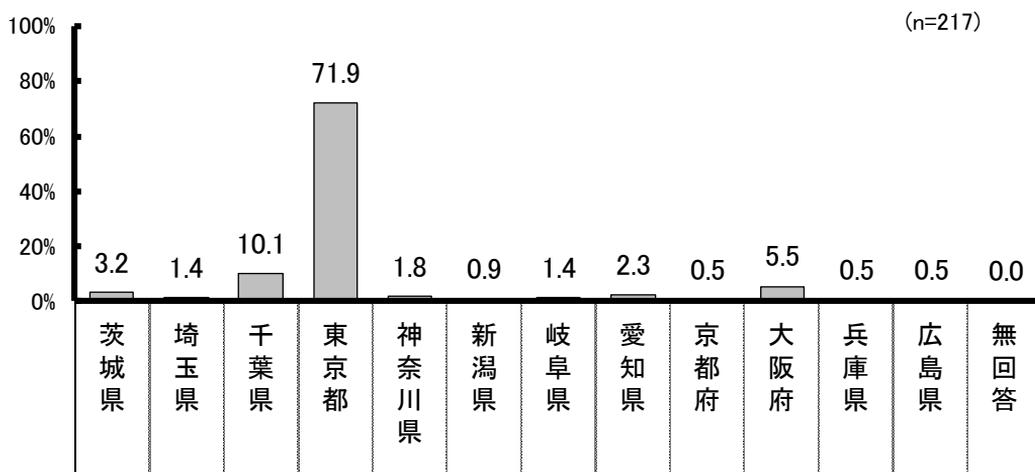
■人事採用への関与度

Q1. アンケートにお答えいただいている方の、人事採用への関与度をお教えてください。(あてはまる番号1つに○)



■本社所在地

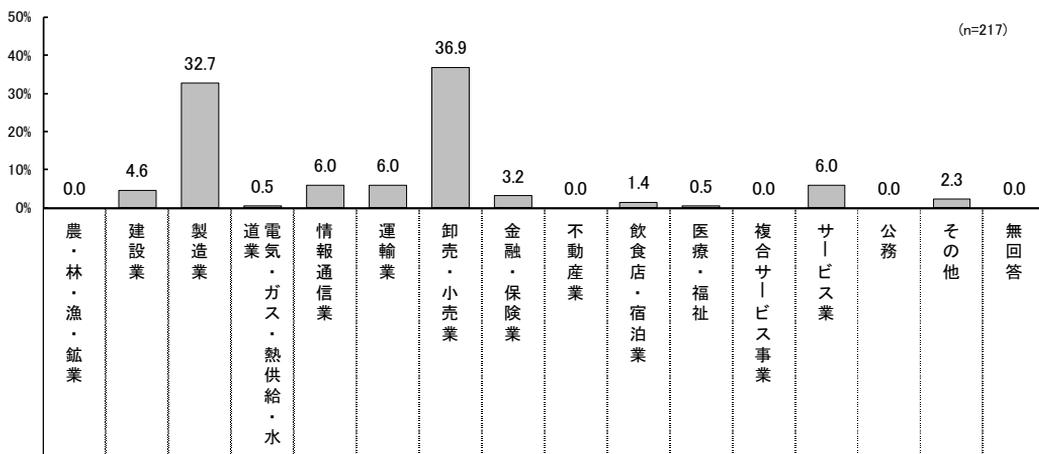
Q2. 貴社・貴団体の本社(本部)所在地について、都道府県名をお教えてください。



回答企業(回答者)の属性(業種/正規社員の従業員数)

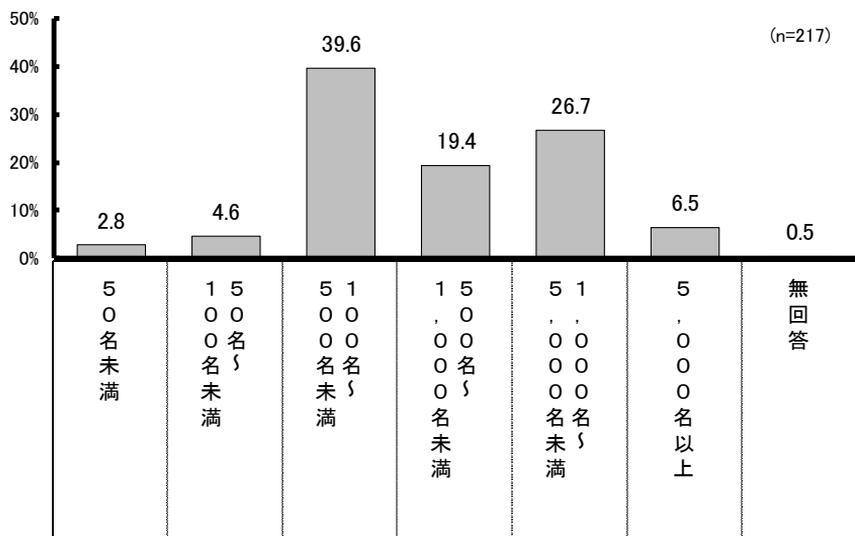
■勤務先の主な業種

Q3. 貴社・貴団体の業種について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)



■正規社員の従業員数

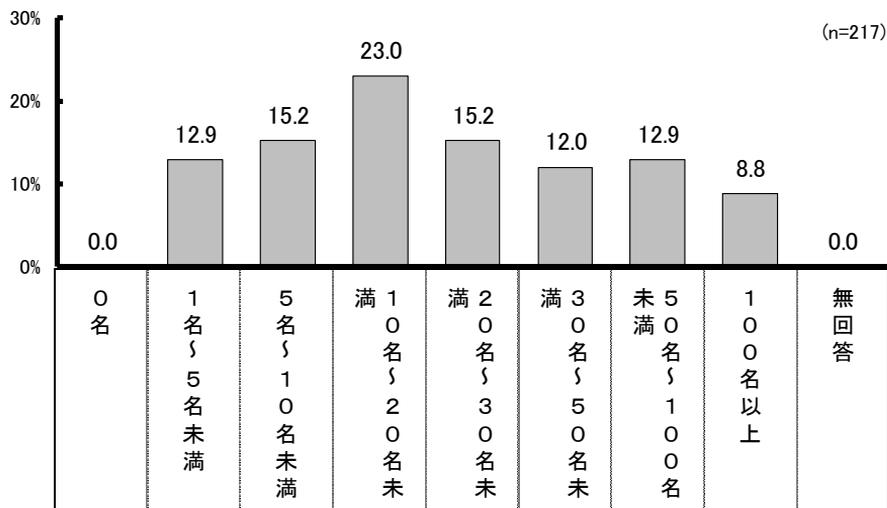
Q4. 貴社・貴団体の従業員数(正規社員)について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)



正規社員の平均採用人数／本年度の採用予定数

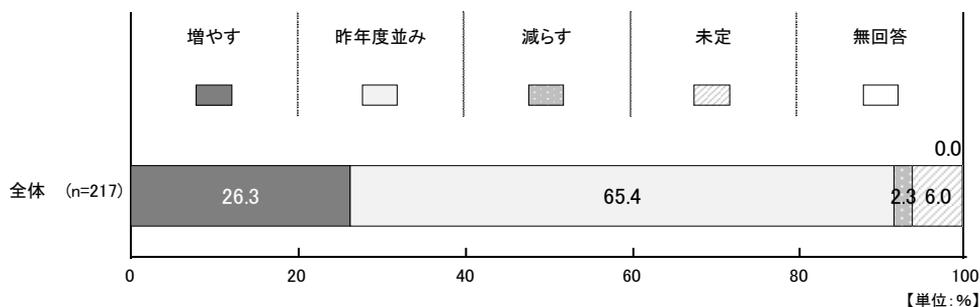
■正規社員の平均採用人数

Q5. 貴社・貴団体の過去3か年の平均的な正規社員の採用数について、お教えてください。(あてはまる番号1つに○)



■本年度の採用予定数

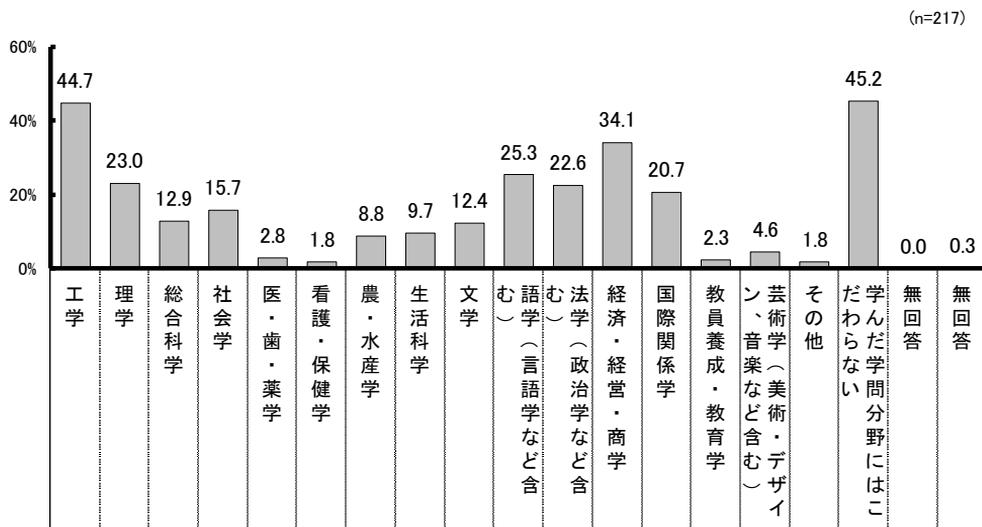
Q6. 貴社・貴団体の本年度の採用予定数は、昨年度と比較していかがですか。(あてはまる番号1つに○)



採用したい学問系統

■採用したい学問系統

Q7.貴社・貴団体では、今後、大学でどのような学問分野を学んだ人物を採用したいとお考えですか。
(あてはまる番号すべてに○)



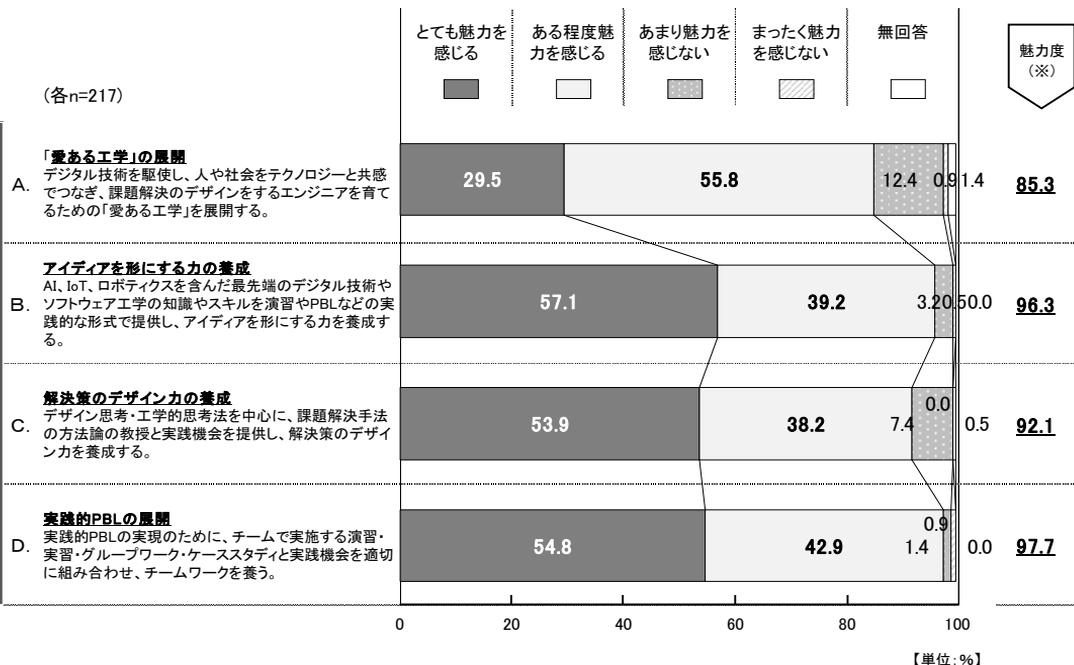
麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度

■麗澤大学「工学部」の特色に対する魅力度

Q8. 麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)には、以下のような特色があります。
貴社・貴団体(ご回答者)にとって、これらの特色はそれぞれの程度魅力に感じますか。
(それぞれ、あてはまる番号1つに○)

工学部

(各n=217)



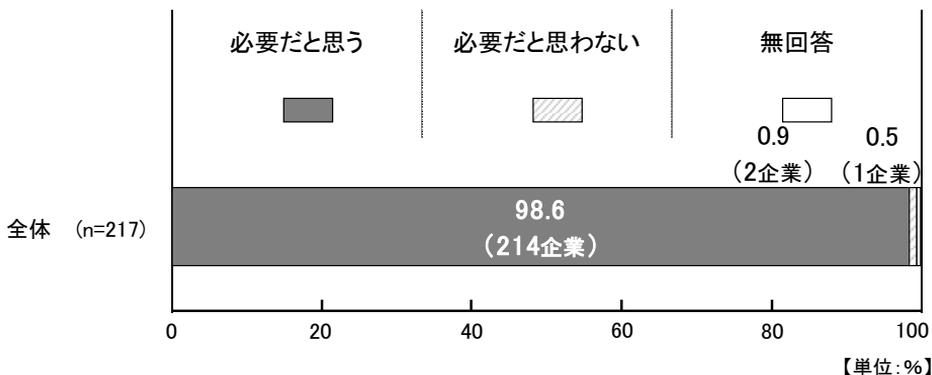
※魅力度=「とても魅力を感じる」「ある程度魅力を感じる」と回答した人の合計値

※魅力度は、人数をもとに%を算出し、小数点第二位を四捨五入しているため、「とても魅力を感じる」と「ある程度魅力を感じる」の合計値と必ずしも一致しない

麗澤大学「工学部」の社会的必要性／卒業生に対する採用意向／卒業生に対する毎年の採用想定人数

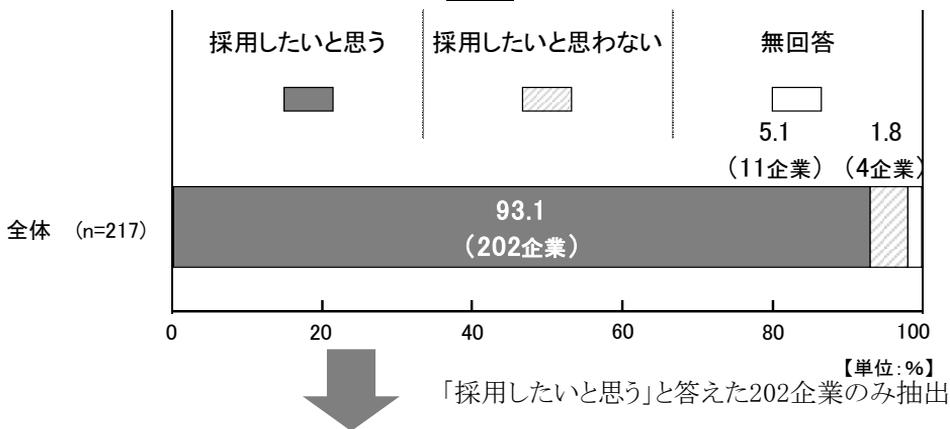
■麗澤大学「工学部」の社会的必要性

Q9. 貴社・貴団体(ご回答者)は、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)は、これからの社会にとって必要だと思われませんか。(あてはまる番号1つに○)



■麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向

Q10. 貴社・貴団体(ご回答者)では、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)を卒業した学生について、採用したいと思われませんか。(あてはまる番号1つに○)



■麗澤大学「工学部」卒業生に対する毎年の採用想定人数

Q11. Q10で「1. 採用したいと思う」と回答された方におたずねします。採用を考える場合、麗澤大学「工学部」(仮称、設置構想中)を卒業した学生について、毎年何名程度の採用を想定されますか。(あてはまる番号1つに○)

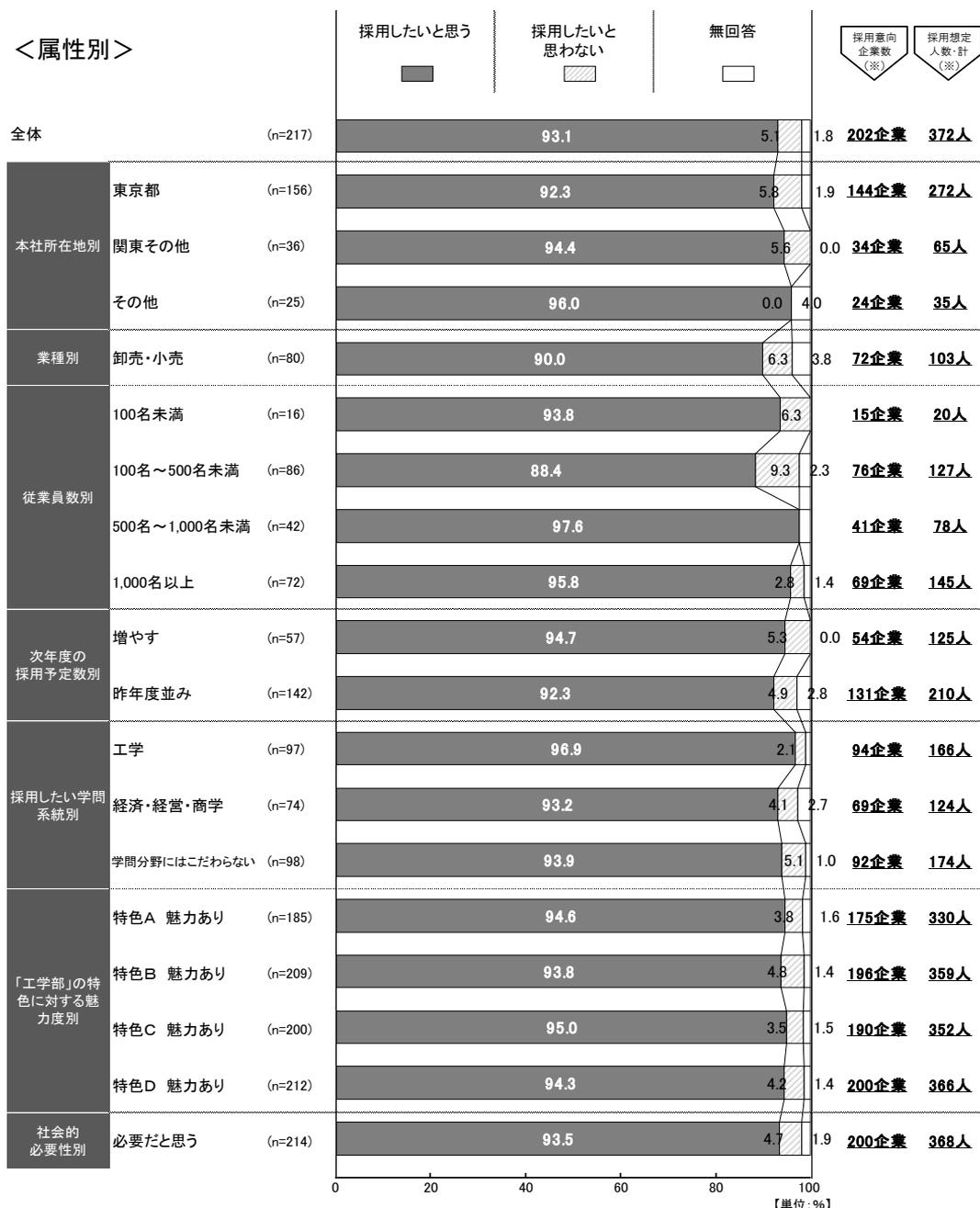
標本数	単位	1名	2名	3名	4名	5名 〜 9名	10名以上	計
		%	53.5	24.8	9.9	0.5	3.0	
企業数	108	50	20	1	6	7	⇒ 192	
名	108	100	60	4	30	70	372	

※ 毎年の採用想定人数・計 「5名〜9名」=5名、「10名以上」=10名を代入し合計値を算出
— 学生確保(資料) — 111 —

麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向／採用想定 人数＜属性別＞

■麗澤大学「工学部」卒業生に対する採用意向／採用想定人数＜属性別＞

※麗澤大学「工学部」に対して、Q10で「採用したいと思う」と回答した企業を【採用意向企業】と定義し、さらに【採用意向企業】がQ11で回答した採用想定人数の合計を【採用想定人数】と定義する。



※「採用意向企業数」は、Q10で「採用したい」と回答した企業数

※ 採用想定人数・計は、採用意向企業のQ11に対する回答に、「5名～9名」＝5人、「10名以上」＝10人を代入して算出した合計値
— 学生確保(資料) — 112 —

卷末資料



麗澤大学「工学部 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」(仮称) に関するアンケート

麗澤大学では2024年(令和6年)4月より、「工学部 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」(仮称)を新設することを構想しています。
このアンケートは採用ご担当者の皆様からご意見をお伺いし、より充実した大学や学部・学科にするための参考資料とさせていただきます。
このアンケートで得られた情報や回答内容は、上記の目的のための統計資料としてのみ活用し、個人を特定することは一切ありません。つきましては、ぜひアンケートへのご協力をお願いいたします。

※このアンケートや同封した資料に記載されている「工学部 情報システム工学専攻・ロボティクス専攻」(仮称、設置構想中)に関する事項はすべて予定であり内容が変更になる可能性があります。

はじめに、貴社・貴団体についてお伺いいたします。

Q1. アンケートにお答えいただいている方の、人事採用への関与度をお教えてください。

(あてはまる番号1つに○)

- ① 採用の決裁権があり、選考にかかわっている
- ② 採用の決裁権はないが、選考にかかわっている
- ③ 採用時には直接かかわらず、情報や意見を収集・提供する立場にある

Q2. 貴社・貴団体の本社(本部)所在地について、都道府県名をお教えてください。

本社(本部)所在地

都・道・府・県 ←1つに○

Q3. 貴社・貴団体の業種について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|-----------------|-----------|------------|
| ① 農・林・漁・鉱業 | ⑥ 運輸業 | ⑪ 医療・福祉 |
| ② 建設業 | ⑦ 卸売・小売業 | ⑫ 複合サービス事業 |
| ③ 製造業 | ⑧ 金融・保険業 | ⑬ サービス業 |
| ④ 電気・ガス・熱供給・水道業 | ⑨ 不動産業 | ⑭ 公務 |
| ⑤ 情報通信業 | ⑩ 飲食店・宿泊業 | ⑮ その他 |

Q4. 貴社・貴団体の従業員数(正規社員)について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|--------------|-----------------|-------------------|
| ① 50名未満 | ③ 100名～500名未満 | ⑤ 1,000名～5,000名未満 |
| ② 50名～100名未満 | ④ 500名～1,000名未満 | ⑥ 5,000名以上 |

Q5. 貴社・貴団体の過去3か年の平均的な正規社員の採用数について、お教えてください。

(あてはまる番号1つに○)

- | | | |
|------------|-------------|--------------|
| ① 0名 | ④ 10名～20名未満 | ⑦ 50名～100名未満 |
| ② 1名～5名未満 | ⑤ 20名～30名未満 | ⑧ 100名以上 |
| ③ 5名～10名未満 | ⑥ 30名～50名未満 | |

Q6. 貴社・貴団体の本年度の採用予定数は、昨年度と比較していかがですか。(あてはまる番号1つに○)

- | | |
|---------|-------|
| ① 増やす | ③ 減らす |
| ② 昨年度並み | ④ 未定 |

裏面へ続く→

