

IPA

DX 動向

Digital Transformation 2024

進む取組、求められる成果と変革

DX 動向 2024 について

2018 年 9 月に経済産業省がまとめた『DX レポート ～IT システム「2025 年の崖」克服と DX の本格的な展開～』から 6 年が経ち、日本でも DX に取り組む企業の割合が年々増えてきています。独立行政法人情報処理推進機構（IPA）では、その状況や課題等について調査し、その結果を関連する技術解説などを加えて、「DX 白書 2021」「DX 白書 2023」として取りまとめ、公表してきました。

このたび IPA では DX 白書を引き継ぎ、「戦略」「技術」「人材」の視点から日本の企業における DX の取組・評価・成果や技術利活用、人材の育成などに関する調査を 2024 年 2 月上旬～5 月上旬に実施しました。その最新の調査結果を DX 白書の調査との経年変化を含めて分析したうえで、「DX 動向 2024」として公表することとしました。

「DX 動向 2024」では、まず、「DX 取組と成果の状況」として、DX 取組状況や取組による成果の状況の他、DX の成果を把握するための評価や DX 推進の体制についても調査結果を記載しています。「DX を実現するための技術利活用の状況」では DX を推進するために必要な技術について、データの利活用、AI・生成 AI の導入・利活用、IT システムの内製化やレガシーシステム刷新の状況について、それぞれの課題も含めて記載しています。「DX を推進する人材」については、過不足状況、人材育成方法と課題に加え、企業文化・風土についても述べています。

DX に取り組んでいる、あるいはこれから取組もうと考えている企業の方にとって、我が国の DX の取組の最新動向をまとめた「DX 動向 2024」が取組の参考となり、DX 推進に少しでも資することがあれば幸いです。

最後に、今回アンケート調査にご協力いただいた方々に深く感謝いたしますとともに、引き続き企業の皆様とともに DX の推進に邁進する所存です。

独立行政法人情報処理推進機構
総務企画部 調査分析室

Foreword, DX Trends 2024

Digital Transformation (DX) plays a crucial role in enhancing industrial competitiveness and addressing social challenges in Japan. The percentage of companies actively pursuing DX efforts has been steadily increasing over the years in Japan. Information-technology Promotion Agency, Japan (IPA), has conducted surveys on DX trends to identify key issues and developments. The findings are published in the “DX White Paper 2021” and “DX White Paper 2023”. IPA has taken over the DX White Paper and now publishes “DX Trends 2024” encompassing the results and outcomes of DX efforts in Japanese companies, the utilization of technology and the demand for human resources.

In the “DX Trends 2024,” the first section outlines the survey results regarding the status of DX efforts and the framework for promoting DX. The second section looks into the use of digital technologies to drive DX, covering data utilization, AI, and generative AI. Additionally, this section addresses in-house IT system development and legacy system renewal. The third section highlights the current shortage of human resources and corporate culture related to DX promotion.

We hope that “DX Trends 2024” serves as a valuable reference for companies, contributing to the advancement of DX in Japan. Finally, we extend our heartfelt appreciation to the companies that participated in this survey.

Research and Analysis Office
General Affairs and Planning Department
Information-technology Promotion Agency, Japan

目次

1. DX 取組と成果の状況	1
1.1. 概要	1
1.2. DX の取組状況	2
1.3. DX の成果	6
1.4. DX の成果把握のための評価	11
2. DX 実現に向けた技術利活用の状況	13
2.1. 概要	13
2.2. データの利活用状況	14
2.3. AI の利活用状況、生成 AI の導入状況	17
2.4. システム開発等の内製化の状況	23
2.5. レガシーシステムの刷新状況	26
3. DX を推進する人材	30
3.1. 概要	30
3.2. 人材の過不足状況	31
3.3. 人材の育成方法と課題	36
3.4. DX 推進のための企業文化・風土	41
4. DX 関連施策の認知・活用状況	45
5. 「企業等における DX 推進状況等調査分析」概要	46
5.1. 調査概要	46
5.2. 回答企業のプロフィール	46

DX 動向 2024 に記載した以外のデータを DX 動向 2024（データ集）として公開しています。

1. DX 取組と成果の状況

1.1. 概要

DX (Digital Transformation) を推進するためには、経営トップが自ら変革を主導し全社横断で組織的に取組むことが必要となってくる。そのためには経営戦略と整合した DX 戦略を策定し、推進していくことが有効である。「1. DX 取組と成果の状況」では、企業の DX に対する取組状況、取組成果、評価頻度等の動向を示す¹。

日本の企業全体としては DX の取組が年々増加しているが、サービス業や従業員規模が小さい企業の取組状況は遅れており、課題として捉える必要がある。

DX の成果については、2022 年度調査²からの大きな変化は見られない。経済産業省が取りまとめた「DX レポート 2」³では DX の取組をデジタイゼーション、デジタルイゼーション、デジタルトランスフォーメーションの 3 段階で示しているが、企業のデジタルトランスフォーメーション段階での取組は成果が出ていない部分があり、道半ばである。

また、DX の取組内容ごとの成果を把握するための評価が十分に行われておらず、DX 取組の企画、実施、測定・評価、改善・見直しのサイクルが十分に形成されていないことが考えられる。他方、CDO (Chief Digital Officer) を設置している企業ほど、DX の成果の評価を行っていることから、CDO などの DX に見識がある人材を経営層に据えることによって、DX 取組のサイクルにおける評価の推進が期待できる。

¹ 「DX 動向 2024」の内容は特に記載のない限り「企業等における DX 推進状況等調査分析」の調査結果に基づいているが、区別のため 2023 年度調査と記す場合がある。

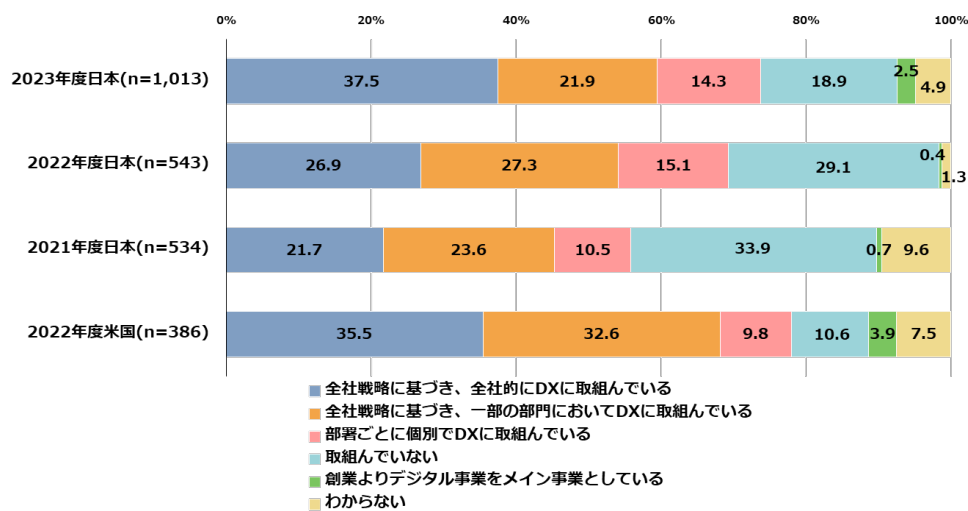
² DX 白書 2021 の企業アンケート調査を 2021 年度調査、DX 白書 2023 の企業アンケート調査を 2022 年度調査と表記する。

³ https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_transformation_kasoku/20201228_report.html

1.2. DXの取組状況

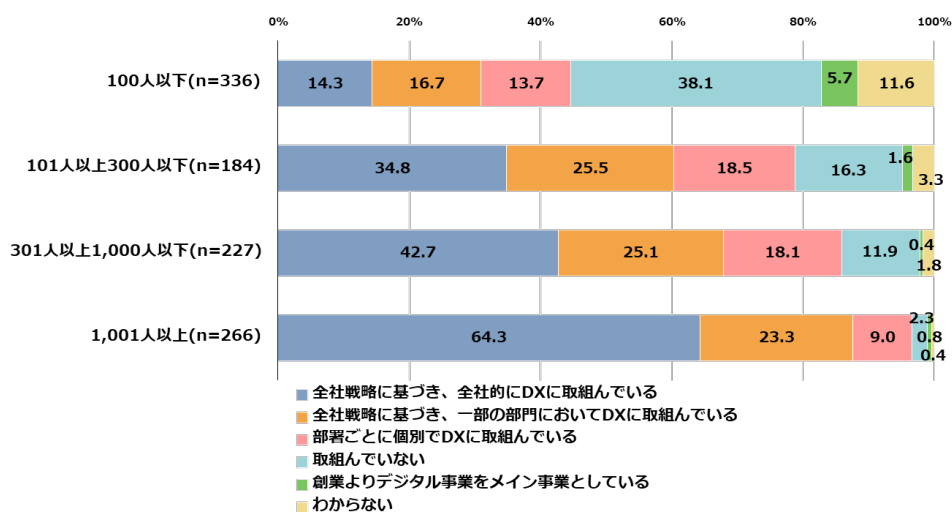
DXの取組状況について尋ねた結果を示す(図表 1-1)。日本におけるDXの取組は進んでおり、特に「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」の回答割合は2022年度調査の米国の値を超えている。DXに取り組んでいる企業(「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門でDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」の合計)の割合は2021年度の55.8%から73.7%に増加し、着実にDXが企業に浸透している。

図表 1-1 DXの取組状況(経年変化および米国との比較)



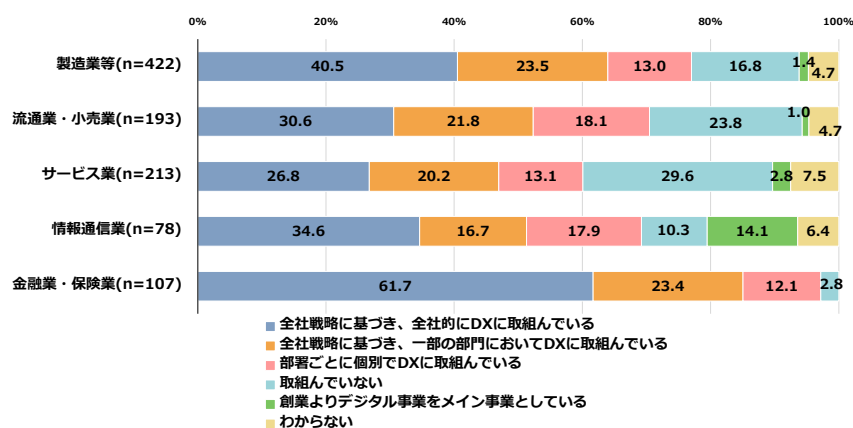
DXに取り組んでいる企業の状況を従業員規模別に示す(図表 1-2)。「1,001人以上」の企業では回答割合が96.6%であるが、「100人以下」の企業においては、44.7%であり、2倍以上の差がある。従業員規模が大きいほどDXの取組が進んでいる。

図表 1-2 DXの取組状況(従業員規模別)



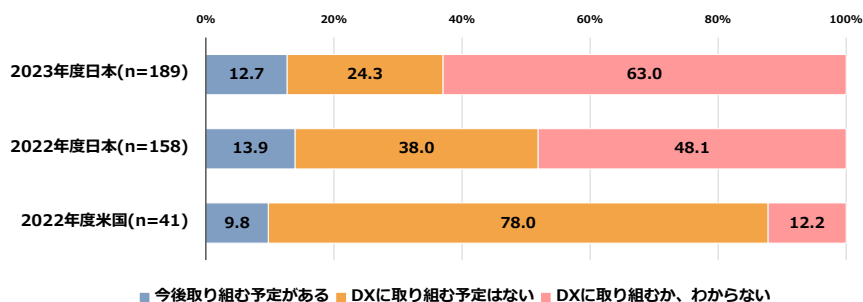
DX に取り組んでいる企業の状況を業種別で示す（図表 1-3）。DX に取り組んでいる企業の回答割合は「金融業・保険業」が 97.2%、「製造業等」が 77.0%と高い一方で、「サービス業」は 60.1%と低い。日本の企業全体としては DX の取組が年々増加しているが、生産性が低いと言われているサービス業⁴や中小企業⁵における DX の取組は遅れている。

図表 1-3 DX の取組状況（業種別）



DX の取組状況（経年比較）（図表 1-1）で「取組んでいない」と回答した企業に、今後 DX に取り組む予定があるかを尋ねた結果を示す（図表 1-4）。「DX に取り組む予定はない」あるいは「DX に取り組むか、わからない」とする企業は 87.3%を占めている。2022 年度調査から「DX に取り組む予定はない」の回答割合は減少しているが、「DX に取り組むか、わからない」は増加している。

図表 1-4 今後の DX 取組予定（経年変化）

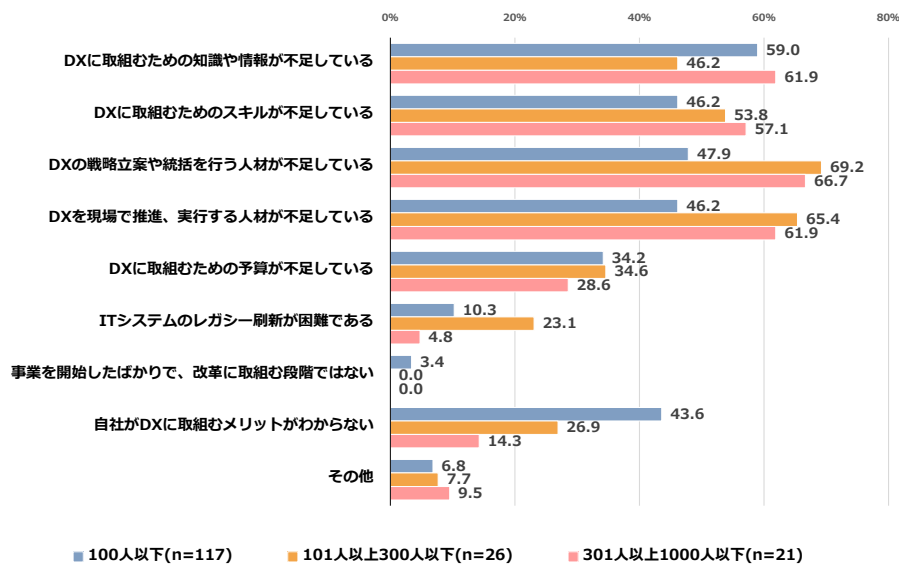


⁴ 経済産業省(2016年2月),「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン」, <https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/shinpou/2019/190215shinpou5.pdf>(2024/6/6 参照)

⁵ 中小企業庁(2022年),「2022年版 中小企業白書」, https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2022/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf (2024/6/6 参照)

「DXに取り組む予定はない」「DXに取り組むか、わからない」と回答した企業にDXに取り組まない理由を尋ねた結果を示す(図表 1-5)。従業員規模「100人以下」の企業の回答率は「DXに取り組むための知識や情報が不足している」が59.0%、「自社がDXに取り組むメリットがわからない」が43.6%となっており、DXの取組へ踏み出すための動機付けに課題があると考えられる。「101人以上300人以下」「30人以上1,000人以下」の企業の回答率では「DXの戦略立案や統括を行う人材が不足している」「DXを現場で推進、実行する人材が不足している」がともに60%を超えており、DXに取り組む人材が不足していることがうかがえる。

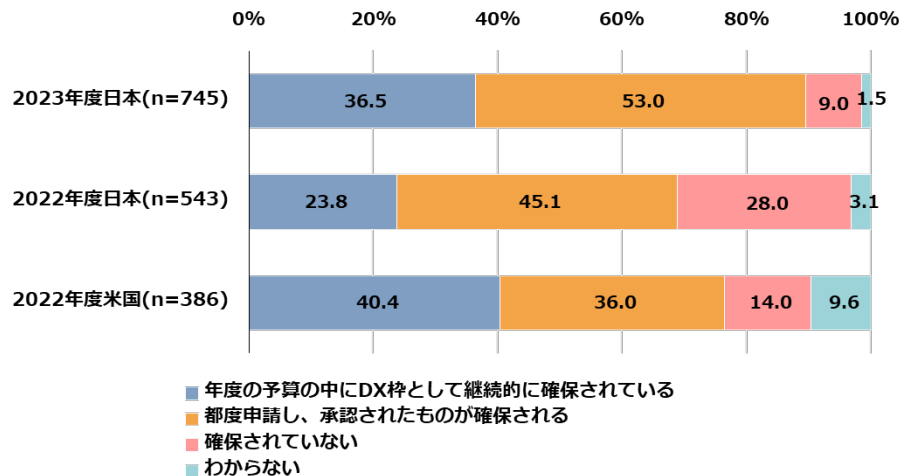
図表 1-5 DXに取り組まない理由(従業員規模別)



DX 取組予定で「DXに取り組む予定はない」「DXに取り組むか、わからない」と回答した企業が対象
「1,001人以上」はn数が1であったためグラフからは除外している。

DX 推進のための継続的な予算の確保状況を尋ねた結果を示す（図表 1-6）。「年度の予算の中に DX 枠として継続的に確保されている」との回答割合が 36.5%と 2022 年度調査の 23.8%から増加し、米国の 40.4%に近い値になっている。「確保されていない」も 2022 年度調査から減少し、予算確保状況が向上している。

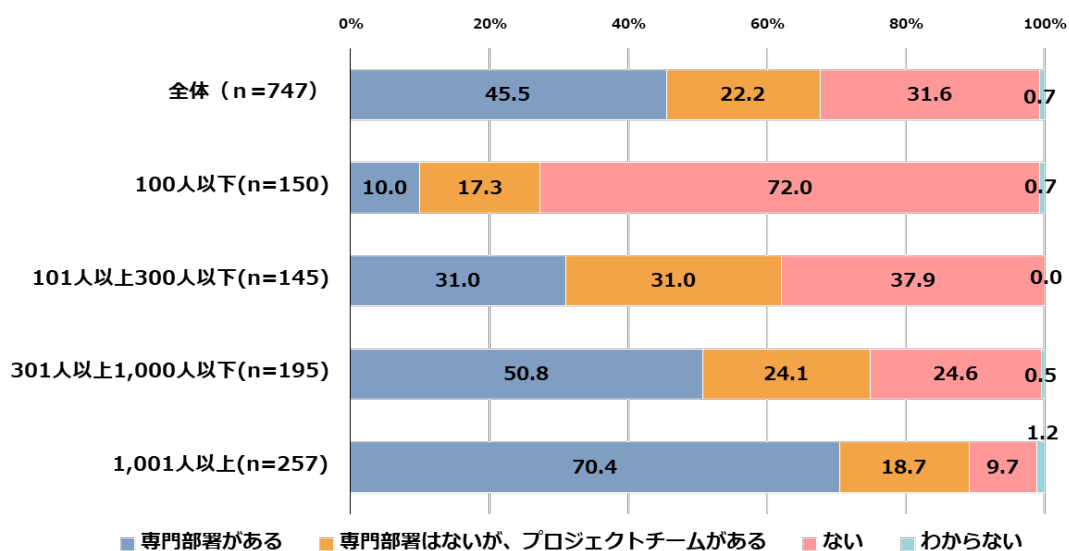
図表 1-6 DX 推進のための継続的な予算確保状況（経年変化および米国との比較）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

DX に取り組んでいる企業に DX の取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無について尋ねた結果を示す（図表 1-7）。「専門部署がある」の回答割合は従業員規模が小さくなるにつれて低くなっている。

図表 1-7 DX の取組に関する専門部署、プロジェクトチームの有無（従業員規模別）

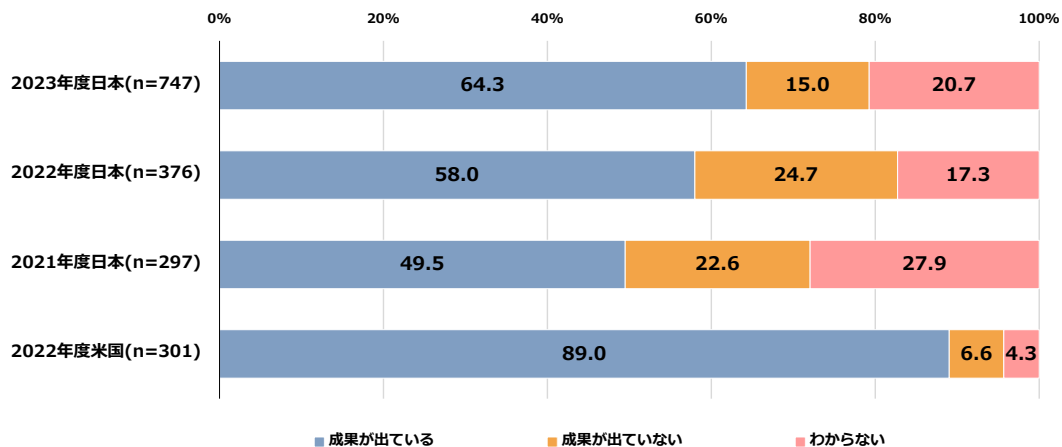


DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

1.3. DXの成果

DXの取組において、設定した目的に対する成果が出ているかを尋ねた結果を示す(図表 1-8)。「成果が出ている」の回答割合は2022年度調査の58.0%から2023年度調査は64.3%に増加している。ただし米国企業の「成果が出ている」の回答割合は89.0%であり、依然として差がある状態である

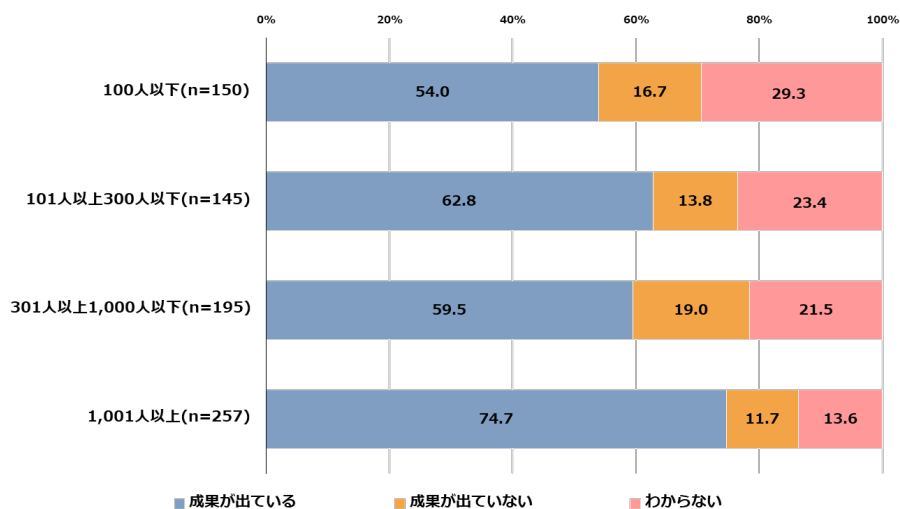
図表 1-8 DXの成果状況(経年変化および米国との比較)



DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

DXの成果を従業員規模別で示す(図表 1-9)。「1,001人以上」の企業では「成果が出ている」の回答割合は7割である。また、「100人以下」の企業でも5割以上に成果が出ている。

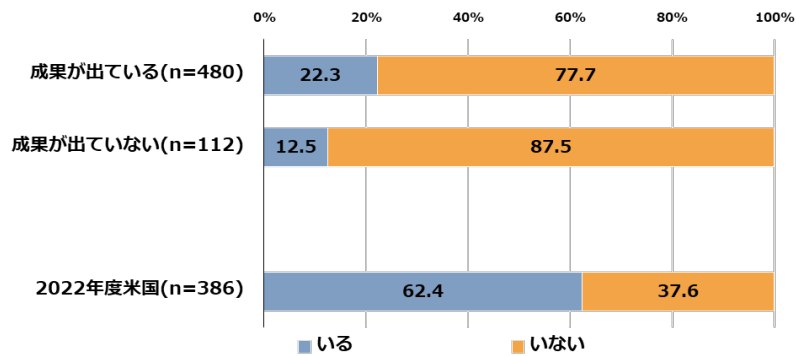
図表 1-9 DXの成果状況(従業員規模別)



DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

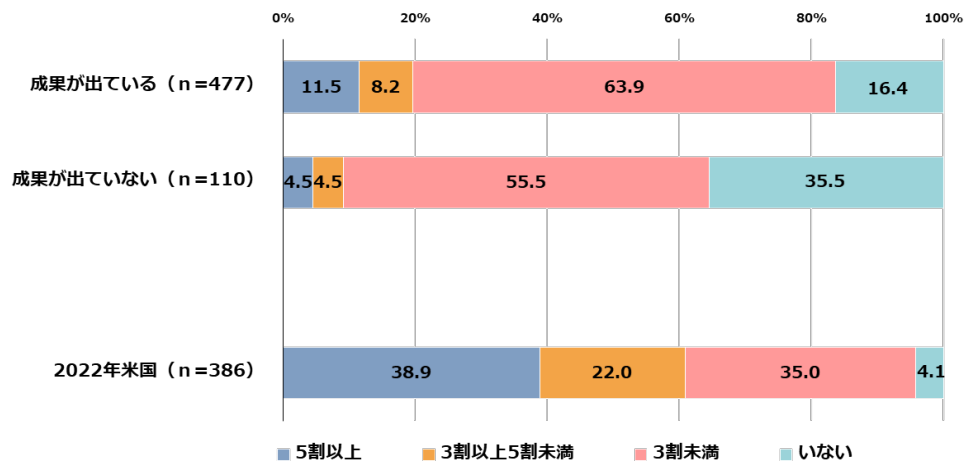
CDO の在籍の有無を DX の成果別に示す (図表 1-10)。DX の成果が出ている企業と出ていない企業で CDO の在籍の回答割合の差は 9.8%であり、成果が出ている企業と米国との回答割合は 3 倍近い差がある。

図表 1-10 CDO の在籍有無 (DX 成果別および米国との比較)



IT 分野に見識がある役員の割合 (役員の中における割合) を DX の成果別に示す (図表 1-11)。DX の「成果が出ている」と回答した企業は「DX の成果が出ていない」と回答した企業に比べて、IT 分野に見識がある役員 (「5 割以上」「3 割以上 5 割未満」「3 割未満」の回答) の割合が 19.1%高い。DX の成果が出ている企業は出ていない企業と比べて、DX や IT 分野に見識がある人材が役員として就任していると考えられる。一方、日米で比較すると「5 割以上」の回答割合は米国が 38.9%で、日本の「成果が出ている」と回答した企業の 3 倍以上である。

図表 1-11 IT 分野に見識のある役員の割合 (DX の成果別および米国との比較)



2022 年度米国の調査は選択式ではなく数字での回答となっており、「いない」は 0%の回答の回答割合となっている。

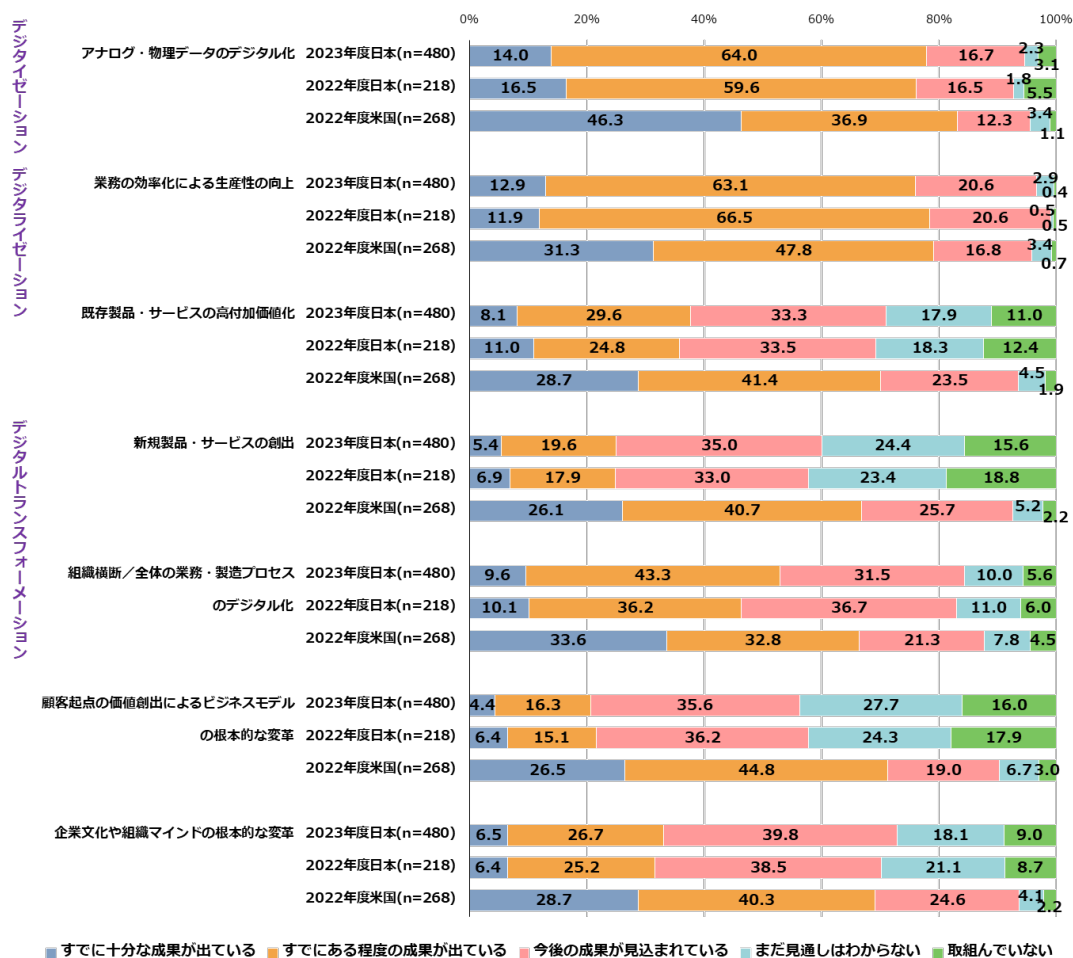
DX レポート 2 は DX の取組をデジタイゼーション、デジタルライゼーション、デジタルトランスフォーメーションの 3 段階に分類しているが、DX 動向 2024 ではそれぞれの具体的な取組項目を下図 (図表 1-12) のように表すこととした。

図表 1-12 DX の取組の分類

DX 取組の段階	取組項目
デジタイゼーション	1. アナログ・物理データのデジタル化
デジタルライゼーション	2. 業務の効率化による生産性の向上
	3. 既存製品・サービスの高付加価値化
デジタルトランスフォーメーション	4. 新規製品・サービスの創出
	5. 組織横断／全体の業務・製造プロセスのデジタル化
	6. 顧客起点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革
	7. 企業文化や組織マインドの根本的な変革

DXの具体的な取組項目別の成果の状況について尋ねた結果を、デジタイゼーション、デジタルライゼーション、デジタルトランスフォーメーションの3段階の観点から示す(図表1-13)。2022年度調査の傾向から大きな変化は見られず、「すでに十分な成果が出ている」の米国との差も変わらず大きい。「アナログ・物理データのデジタル化」や「業務の効率化による生産性の向上」のように比較的取組みやすい項目は成果が出ている割合が高くなっている一方で、「新規製品・サービスの創出」や「顧客起点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革」は成果が出ている割合が低い。デジタルトランスフォーメーションの段階の取組は、依然として成果創出に向けたハードルが高いことが見て取れる。

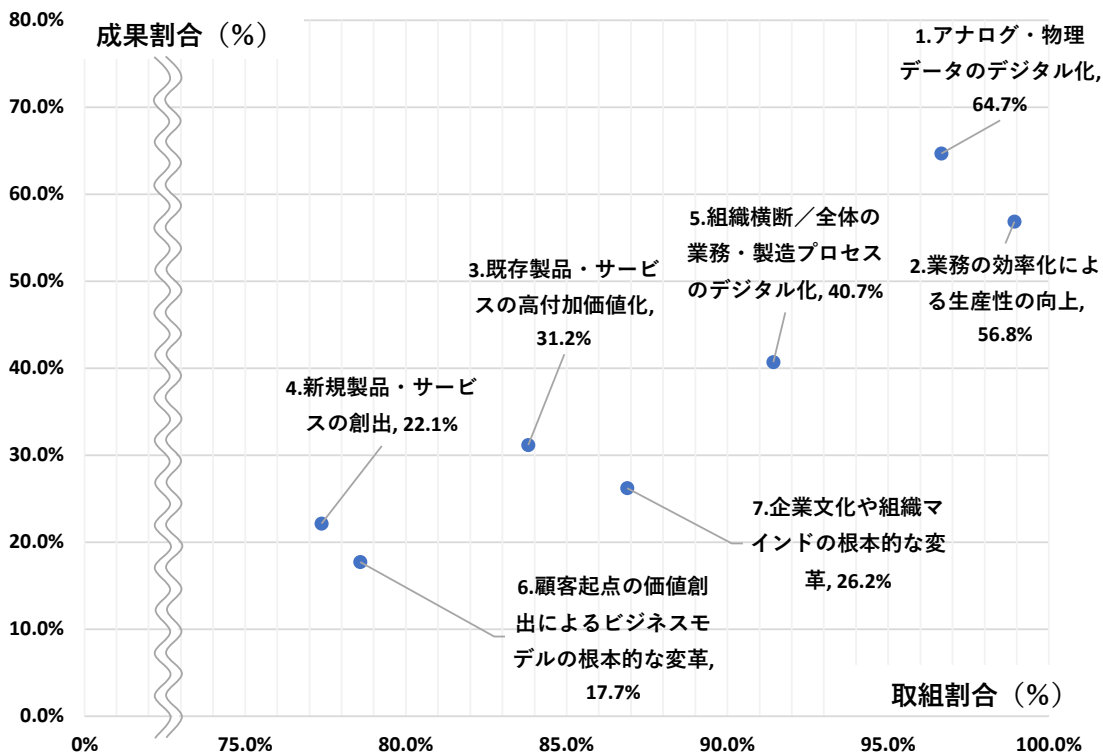
図表 1-13 DXの具体的な取組項目別の成果(経年変化および米国との比較)



DXの成果の設問で「成果が出ている」と回答した企業が対象

DXの具体的な取組項目における取組割合と成果割合の関係を整理した(図表 1-14)。取組割合が高い内容では成果割合も高い傾向が見られ、デジタルトランスフォーメーションに相当する取組の中では、「組織横断/全体の業務・製造プロセスのデジタル化」の成果割合が40.7%と比較的高い。一方で、「顧客起点の価値創出によるビジネスモデルの根本的な変革」「新規製品・サービスの創出」に関しては、80%近い企業が取組むものの、成果割合は、20%程度にとどまり、成果創出の難易度が高いことがうかがえる。

図表 1-14 DXの具体的な取組項目における取組割合と成果割合の関係



取組割合：DXの具体的な取組項目別の成果の状況で「取組んでいない」以外の回答割合の合計/DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」の回答割合の合計

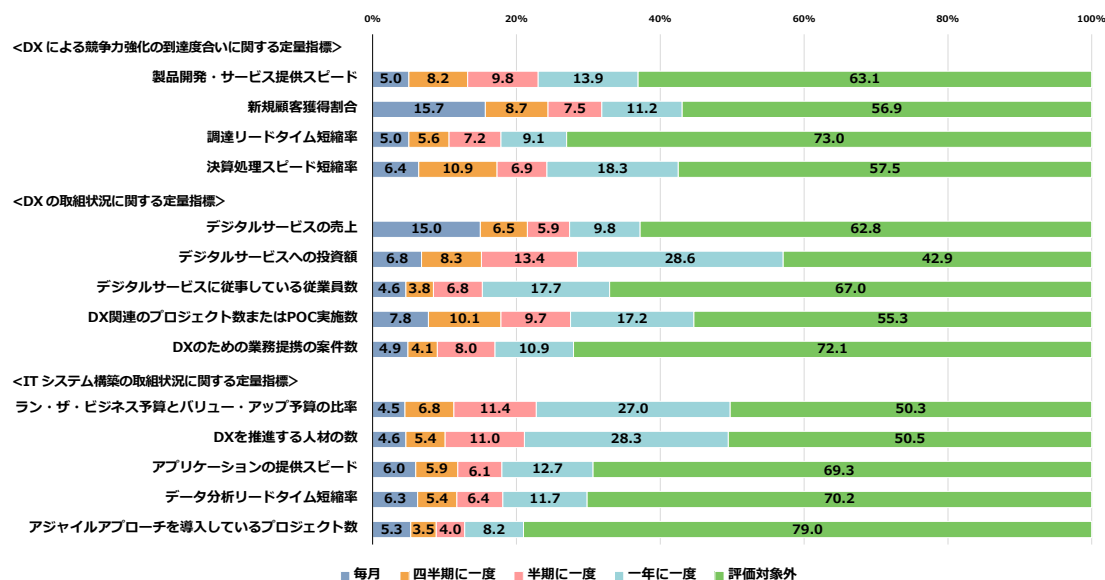
成果割合：DXの具体的な取組項目別の成果の状況で「すでに十分な成果が出ている」「すでにある程度の成果が出ている」の回答割合の合計/DXの具体的な取組項目別の成果の状況で「取組んでいない」以外の回答割合の合計

1.4. DXの成果把握のための評価

DXによる成果をどのような指標で、どれくらいの頻度で評価しているかを尋ねた結果を示す(図表 1-15)。「毎月」「四半期に一度」「半期に一度」「一年に一度」の回答割合の合計でみると、「デジタルサービスへの投資額」「ラン・ザ・ビジネス予算とバリュー・アップ予算の比率」「DXを推進する人材の数」は評価の実施割合は高い。毎月評価されている指標としては、「新規顧客獲得割合」「デジタルサービスの売上」といった売上に直結するものの割合が高い。

一方で、各評価指標は「評価対象外」の回答割合が50%を超えるものが大半であり、DXの取組について、企画、実行、測定・評価、改善・見直しのサイクルが十分に実行されていないと考えられる。

図表 1-15 DXの成果の評価指標とその評価頻度



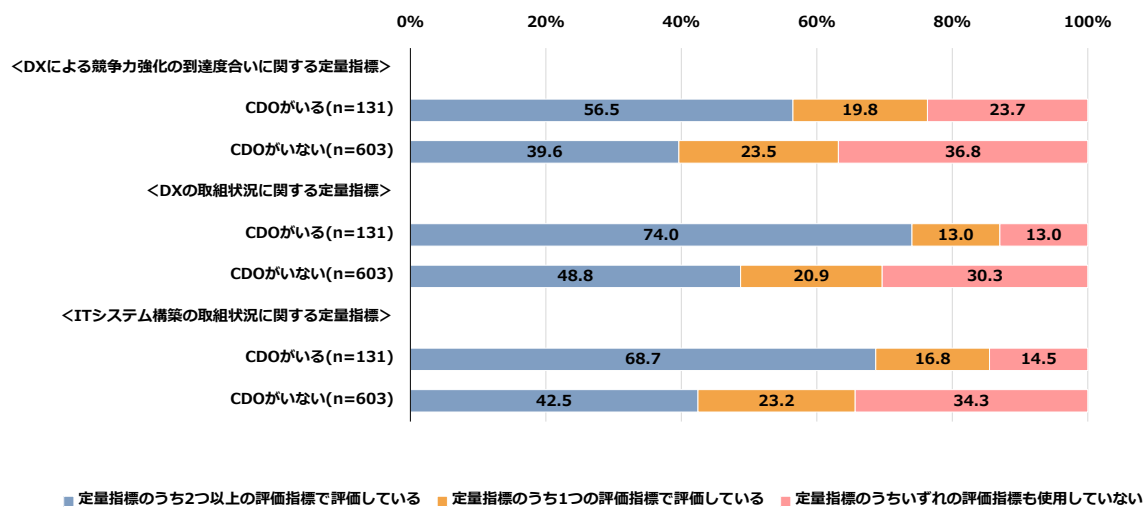
(n=734)

「その他」の回答は除く

DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

図表 1-15 で示した 3 つの定量指標に含まれる各評価指標による評価の状況を CDO の有無別で示す (図表 1-16)。CDO がいる企業は、いない企業と比較して DX の各定量指標項目について評価している割合が高いことがうかがえる。また、各企業の回答から各定量指標の中でいくつかの項目を評価しているのかをみたところ、CDO がいる企業は、いない企業と比較して定量指標のうち 2 つ以上の項目を評価している割合が高い。「DX の取組状況に関する定量指標」と「IT システム構築の取組状況に関する定量指標」における 2 つ以上の評価指標を評価している割合が「DX による競争力強化の到達度合いに関する定量指標」よりも高いのは、CDO の役割の範囲に直結している指標であるためと考えられる。

図表 1-16 DX の成果の評価指標による評価実施状況 (CDO 有無別)



2. DX 実現に向けた技術利活用の状況

2.1. 概要

DX を推進するためには、ビジネス環境の変化に迅速に対応できる IT システムの整備と社内外システムの連携による競争領域の強化、ビジネス上のニーズに合致するデータ活用と分析が必要となる。

これらを実現する手段として、データ、AI、生成 AI の利活用・導入状況、システム開発の内製化、レガシーシステムの刷新について調査したところ、データ利活用が進んでいる企業ほど DX の成果が出ており、「新製品・新サービスの創出」や「既存製品・サービスの高度化、付加価値向上」といった新たな価値創造を図る取組に着手していることが分かった。

AI 技術の導入に向けた取組は拡大しているが、AI の導入や活用ができる人材は不足している状況であるが、AI に理解がある経営・マネジメント層が増加している。

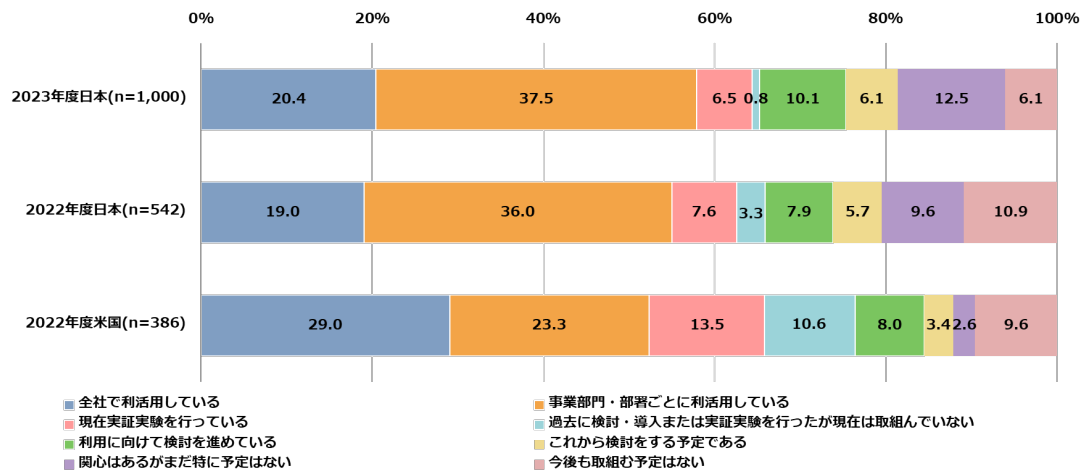
生成 AI の導入状況については、「導入している」「現在、試験利用をしている」「利用に向けて検討を進めている」「これから検討をする予定である」の合計が半数を超えており、企業における生成 AI の導入が本格化しつつあることがうかがえる。一方で、利用管理のルールや基準づくり、リスクに関する理解不足が課題である。

内製化については事業領域やシステムの種別を問わず増加傾向にあるものの、実行にあたり人材の確保や育成といった人材面が主な課題として挙げられている。老朽化した既存 IT システム（レガシーシステム）は、DX 推進の足かせになる場合があるが、そのレガシーシステムの刷新は 2022 年度から着実に進んでいる。一方、従業員規模が大きいほど、現場の抵抗感やブラックボックス化などの課題が大きい傾向がある。

2.2. データの利活用状況

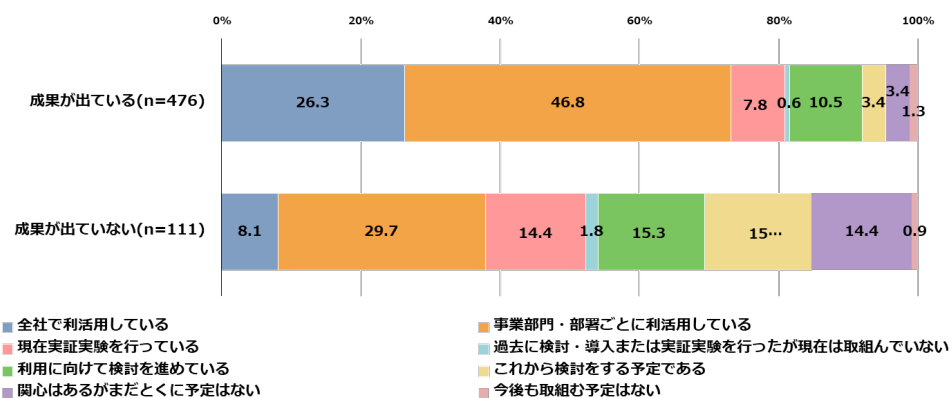
企業におけるデータの利活用の状況について尋ねた結果を示す（図表 2-1）。「全社で利活用している」「事業部門・部署ごとに利活用している」「現在実証実験を行っている」は 2022 年度調査とほぼ変わらない結果となった。2022 年度米国調査結果と比べると、データ利活用をしている割合は同等であるが、「全社で利活用している」の回答割合は差がある。

図表 2-1 データの利活用状況（経年変化および米国との比較）



データの利活用の状況を DX の成果別に示す（図表 2-2）。DX の成果が出ている企業では「全社で利活用している」「事業部門・部署ごとに利活用している」の回答割合は合わせて 70% を超えており、DX の成果が出ていない企業の回答割合と比較して 30% 以上高い。このことから DX の成果が出ている企業ではデータの利活用が進んでいると考えられる。

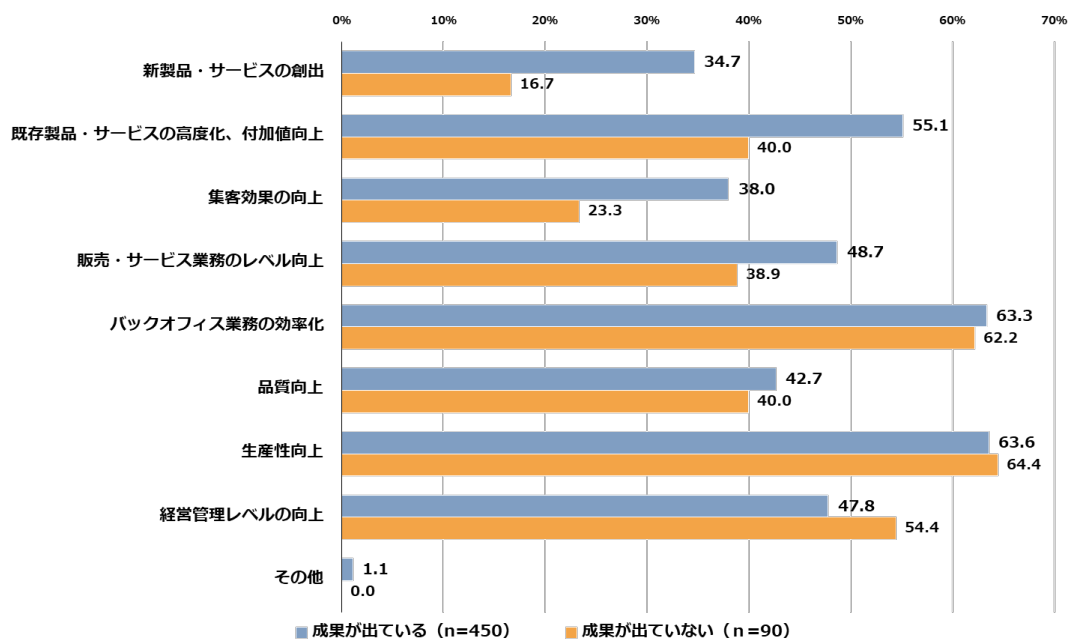
図表 2-2 データの利活用状況（DX 成果別）



DX の成果の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

データを利活用している企業に対し、データ利活用の目的を尋ねた結果をDXの成果別に示す(図表 2-3)。DXの成果が出ている企業は成果が出ていない企業に比べ、「新製品・新サービスの創出」「既存製品・サービスの高度化、付加価値向上」「集客効果の向上」を導入目的としている回答率が高い。効率化や生産性だけではなく、DXの成果が出ている企業の方が新たな価値創造を目的としたデータ利活用が進んでいる状況がうかがえる。

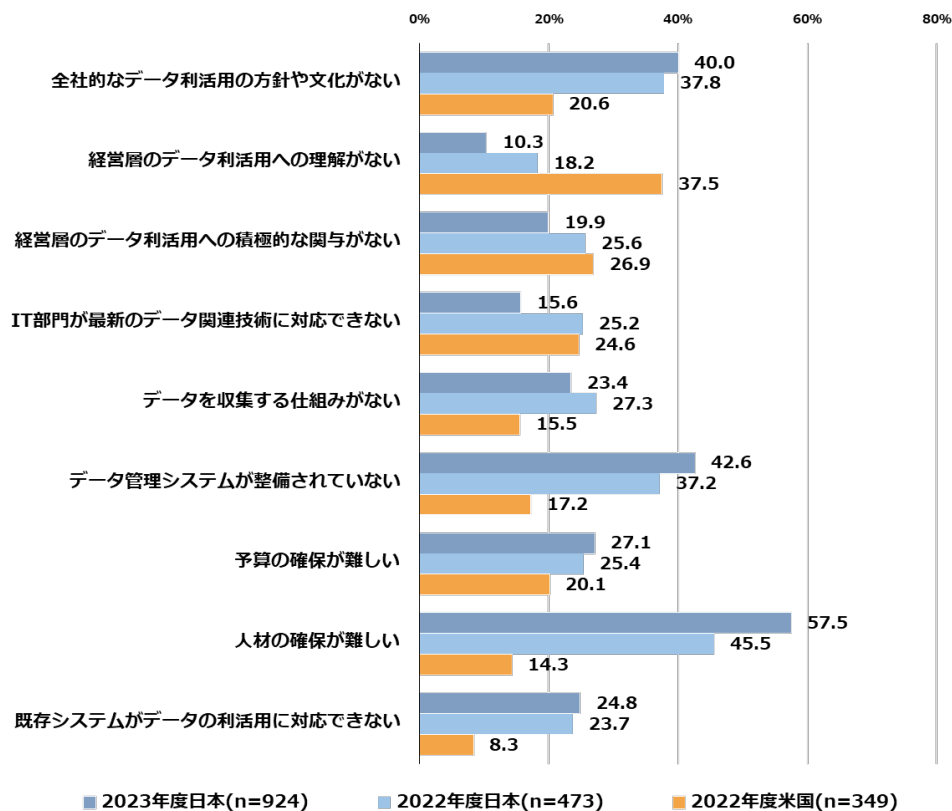
図表 2-3 データの利活用目的 (DX 成果別)



データ利活用の設問で「データ利活用の状況」で「全社で利活用している」「事業部門・部署ごとに利活用している」「現在実証実験を行っている」「利用に向けて検討を進めている」「これから検討をする予定である」と回答した企業、かつDXの成果状況の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象

データ整備・管理・流通の課題について尋ねた結果を示す（図表 2-4）。2022 年度調査の日本で最も回答率の高かった「人材の確保が難しい」は、2023 年度は 57.5%と突出して高くなっている。「経営層のデータ利活用への理解がない」「経営層のデータ利活用へ積極的な関与がない」「IT 部門が最新のデータ関連技術に対応できない」「データを収集する仕組みがない」の回答率は 2022 年度調査よりも低くなっており、データ利活用に対する体制や仕組みは進み始めているようにみえる。

図表 2-4 データ整備・管理・流通の課題（経年変化および米国との比較）

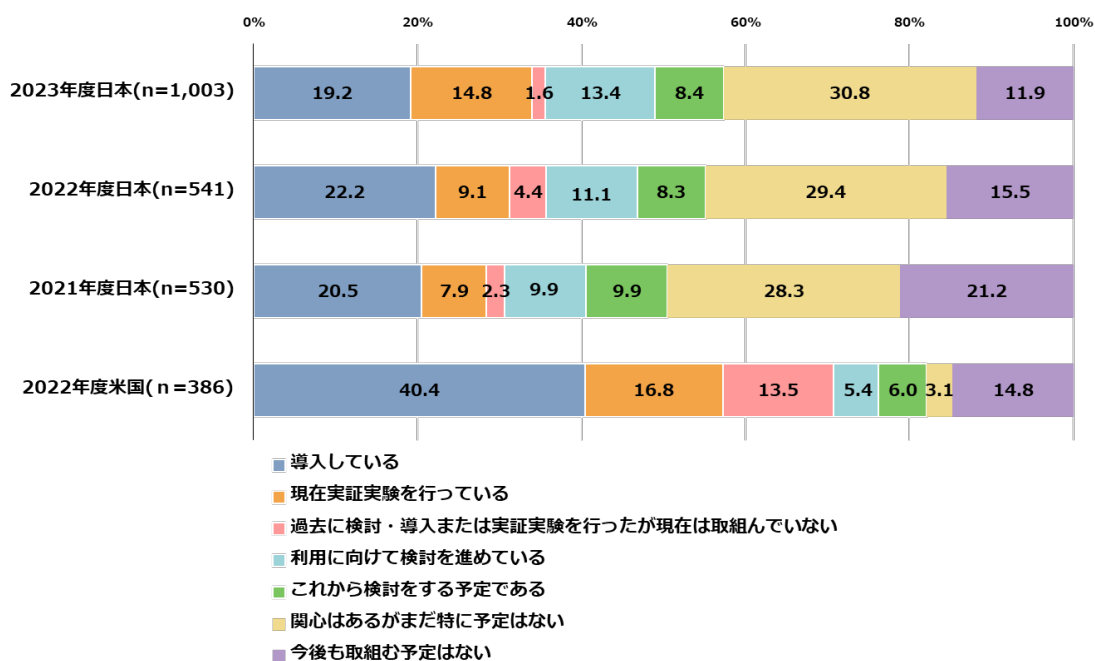


データ利活用の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象

2.3. AI の利活用状況、生成 AI の導入状況

企業における AI の導入状況について尋ねた結果を示す（図表 2-5）。日本の「導入している」の回答割合は 19.2%であり、2022 年度水準とあまり変わらず、同 40.4%である米国とは、依然として乖離が大きい。しかし、日本の「導入している」「現在実証実験を行っている」の回答割合の合計は 2021 年度から年々増加しており、AI 技術の導入に向けた取組は緩やかではあるが拡大しているように見受けられる。

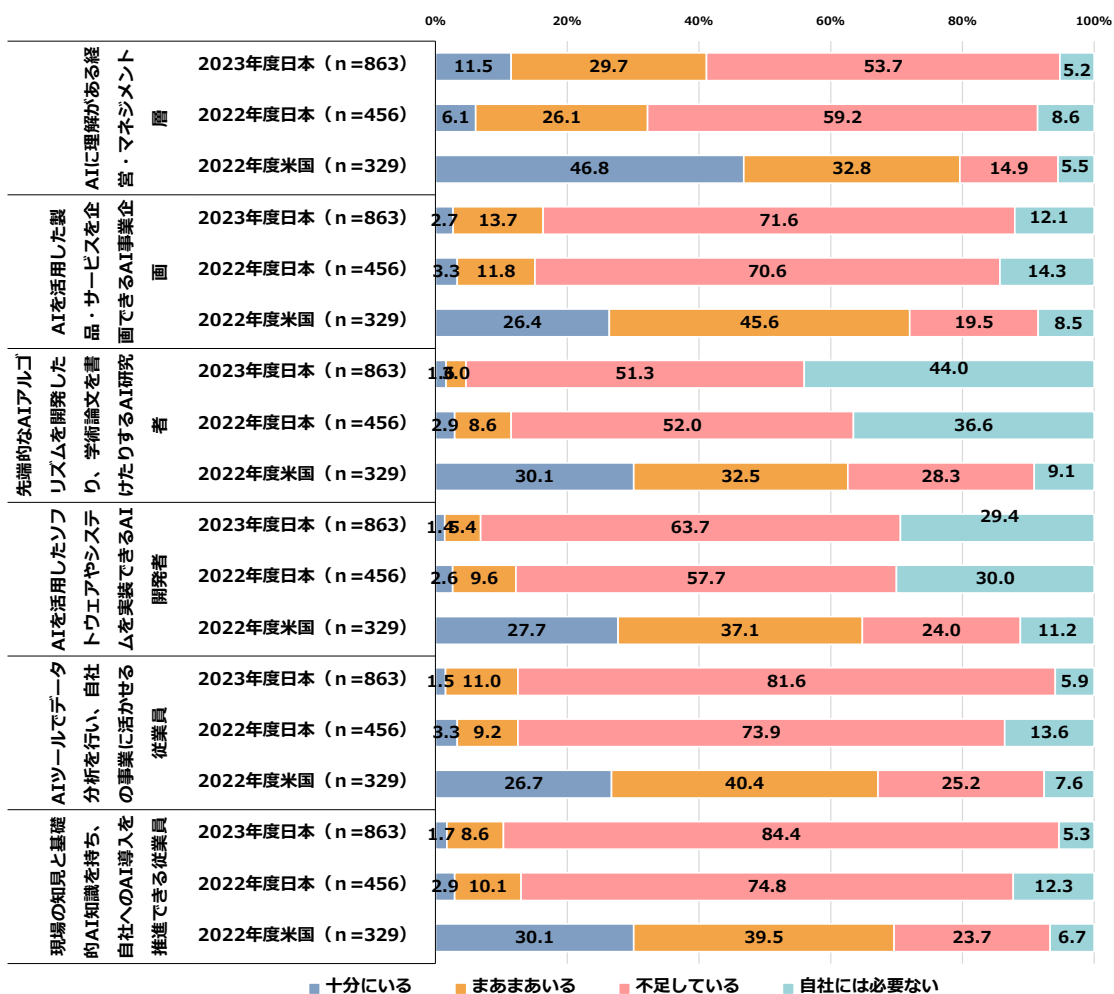
図表 2-5 AI の導入状況（経年変化および米国との比較）



AIに関連する人材の充足度について尋ねた結果を示す（図表 2-6）。「AI を活用した製品・サービスを企画できる AI 事業企画」「AI ツールでデータ分析を行い、自社の事業に活かせる従業員」「現場の知見と基礎的 AI 知識を持ち、自社への AI 導入を推進できる従業員」において、「不足している」の回答割合が高い。また、「AI に理解がある経営・マネジメント層」の「十分にいる」「まあまあいる」の回答割合がやや増加している。

一方で、「先進的な AI アルゴリズムを開発したり、学术论文を書けたりする AI 研究者」「AI を活用したソフトウェアやシステムを実装できる AI 開発者」は、米国に比べ「自社には必要ない」の回答割合が多く、AI を現場で使いこなす人材のニーズが低い傾向にある。

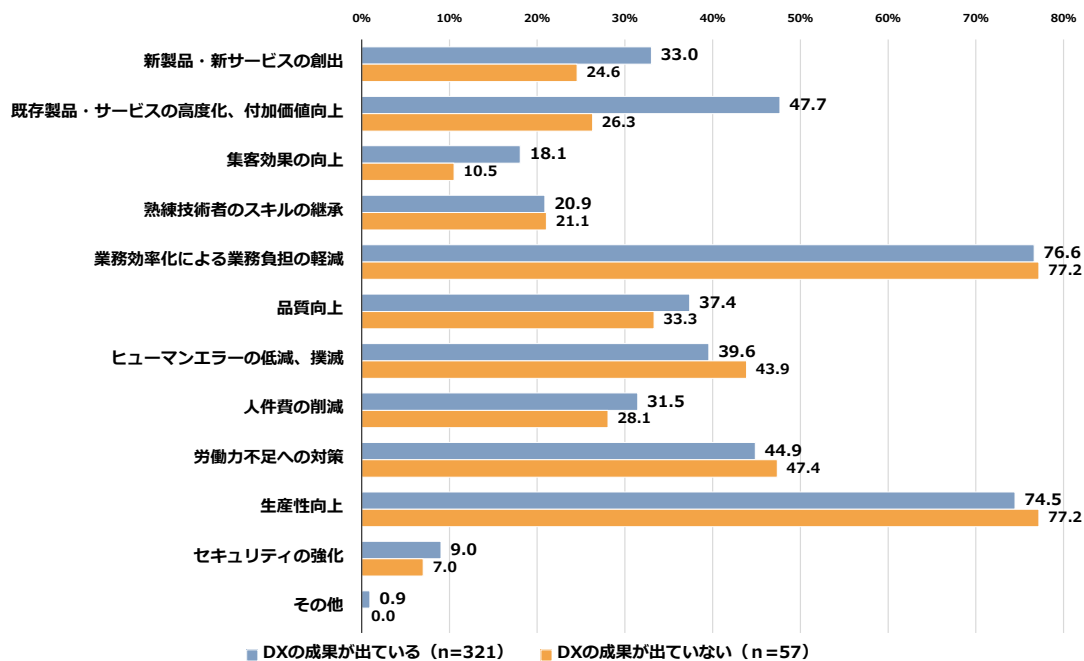
図表 2-6 AI 人材の充足度（経年および米国との比較）



AI 利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象
 2022 年度のデータは AI 利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業で再集計

AIの導入目的について尋ねた結果をDXの成果の有無別で示す(図表2-7)。DXの成果が出ている企業は成果が出ていない企業に比べ、「新製品・新サービスの創出」や「既存製品・サービスの高度化、付加価値向上」の回答率が高い。

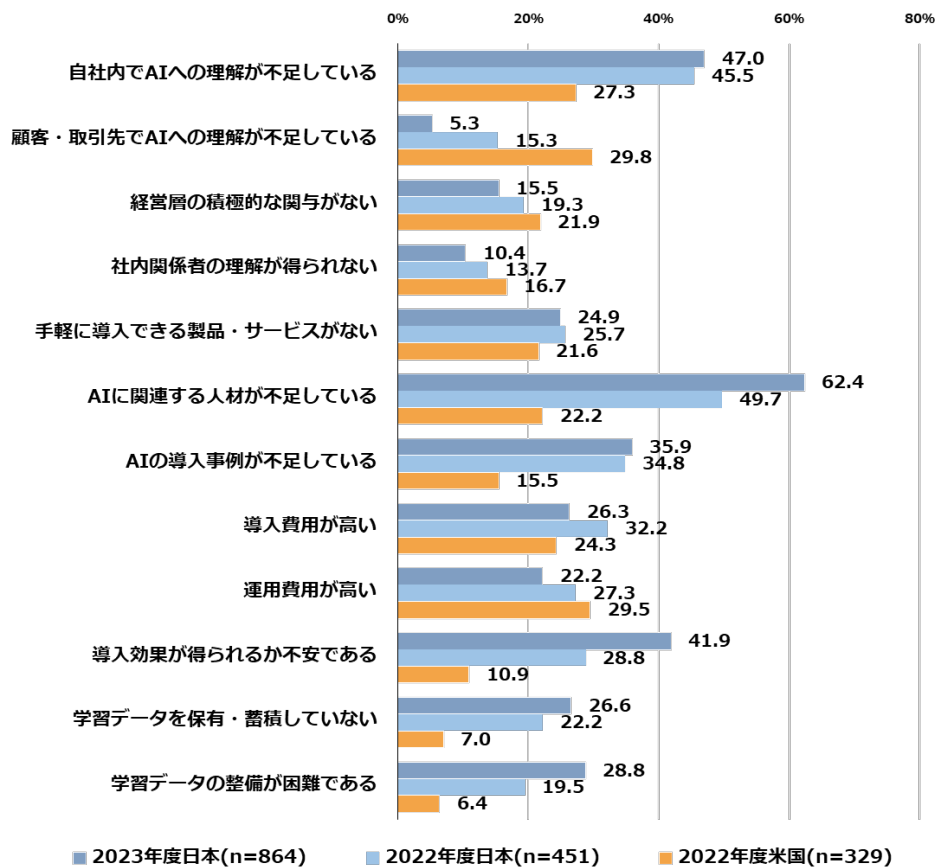
図表 2-7 AIの導入目的 (DX成果別)



DXの成果の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業が対象、かつAI利活用の状況の設問で「導入している」「現在実証実験を行っている」「利用に向けて検討を進めている」と回答した企業が対象

AIを導入する際の課題について尋ねた結果を示す(図表 2-8)。2022年度調査の日本で最も回答率の高かった「AIに関連する人材が不足している」が、2023年度は62.4%と突出して高くなっている。「顧客・取引先でAIへの理解が不足している」「経営者の理解が得られない」「社内関係者の理解が得られない」の回答率は米国よりも低くなっている。

図表 2-8 AIの導入課題(経年変化および米国との比較)

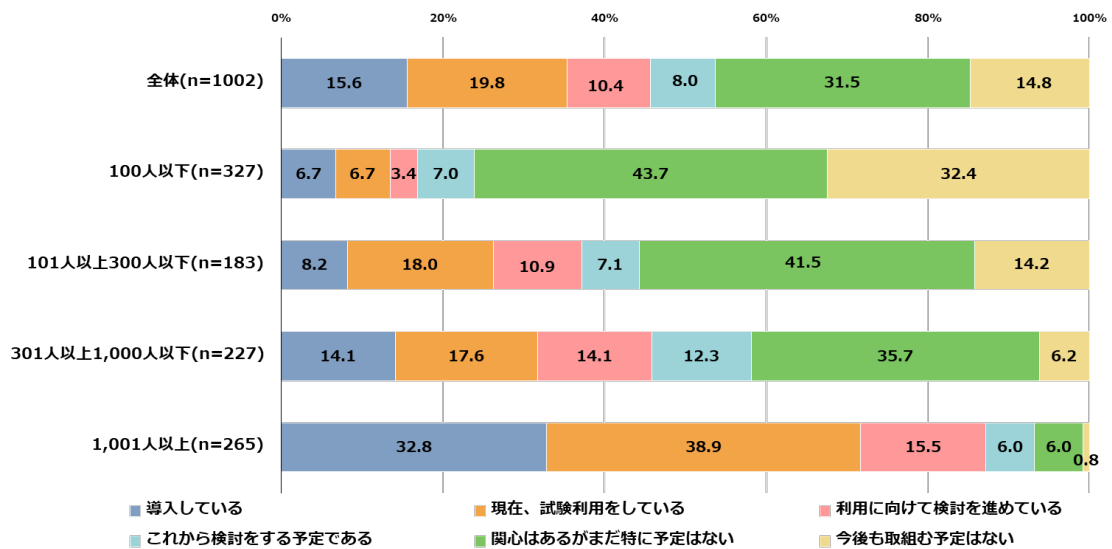


AI 利活用の状況の設問で「今後も取組む予定はない」以外を回答した企業が対象

生成 AI の導入状況について尋ねた結果を示す（図表 2-9）。導入または導入または検討・予定している企業の割合（「導入している」「現在、試験利用をしている」「利用に向けて検討を進めている」「これから検討をする予定である」の回答割合の合計）が半数を超えており、企業における生成 AI の導入が本格化しつつあることがうかがえる。

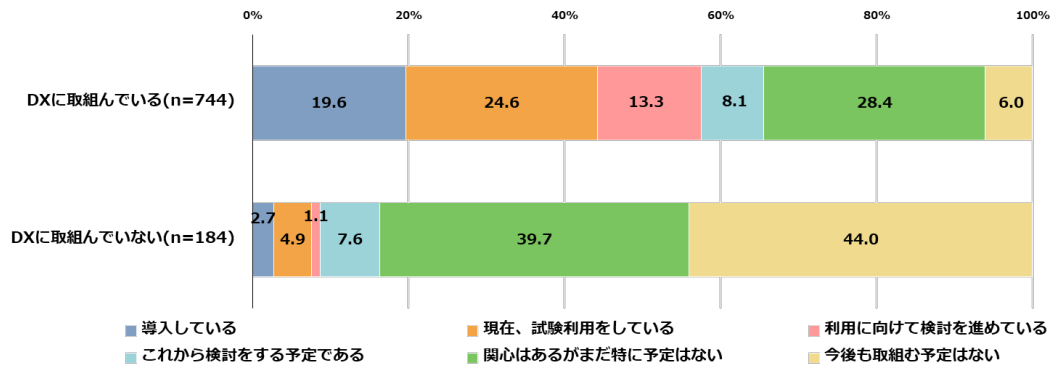
また、従業員規模別でみると、「1,001 人以上」では導入または導入または検討・予定している企業の割合が 93.2%であり、大半の企業が生成 AI の導入に関心を持っている。また、「導入している」「現在、試験利用をしている」の回答割合の合計は 71.7%である一方で、「101 人以上 300 人以下」「301 人以上 1,000 人以下」では、3 割前後、「100 人以下」では 13.4%と、従業員規模により大きな差が生じている。生産性向上が課題である中小企業が生成 AI の導入や試験利用に取り組めていないことが分かる。

図表 2-9 生成 AI の導入状況（従業員規模別）



生成 AI の導入状況を DX 取組状況別に示す (図表 2-10)。生成 AI を「導入している」「現在、試験利用をしている」「利用に向けて検討を進めている」の回答割合の合計は DX に取り組んでいる企業が 57.5%、DX に取り組んでいない企業は 8.7% と大きな差がある。

図表 2-10 生成 AI の導入状況 (DX 取組状況別)

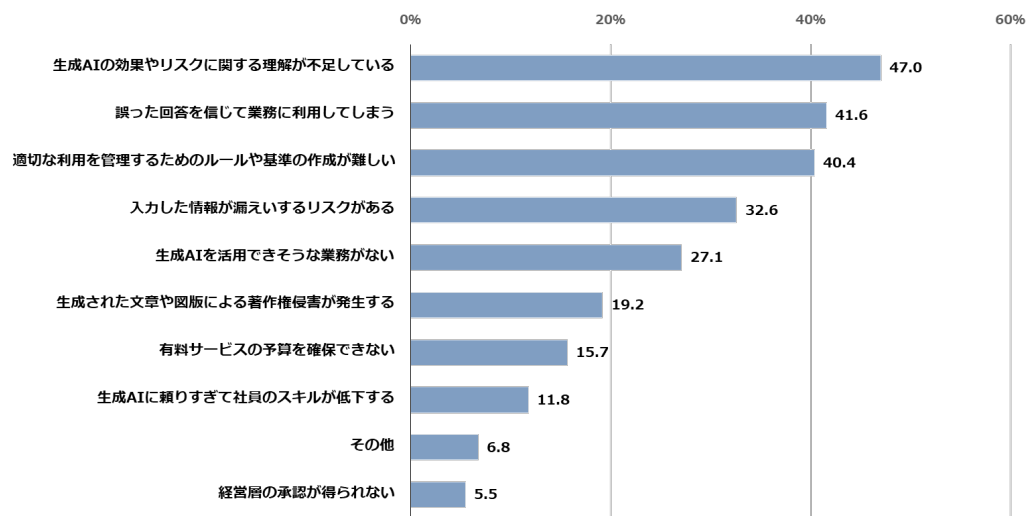


DX に取り組んでいる：DX への取組の設問で「**全社戦略に基づき、全社的に DX に取り組んでいる**」「**全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取り組んでいる**」「**部署ごとに個別で DX に取り組んでいる**」と回答した企業が対象

DX に取り組んでいない：DX への取組の設問で「**取組んでいない**」と回答した企業が対象

生成 AI を業務で活用する上での課題について尋ねた結果を示す (図表 2-11)。「経営層の承認が得られない」の回答率が 5.5%、「有料サービスの予算を確保できない」が 15.7% と比較的少なく、企業が業務へ生成 AI を取り入れることへの抵抗感は低いと推察される。一方で、「生成 AI の効果やリスクに関する理解が不足している」の回答率が 47.0%、「誤った回答を信じて業務に利用してしまう」が 41.6%、「適切な利用を管理するためのルールや基準の作成が難しい」が 40.4% と高い。生成 AI を業務に適用する段階に入ってきているため、これらのような実導入に際した問題に直面し始めていると考えられる。

図表 2-11 生成 AI を業務で活用する上での課題

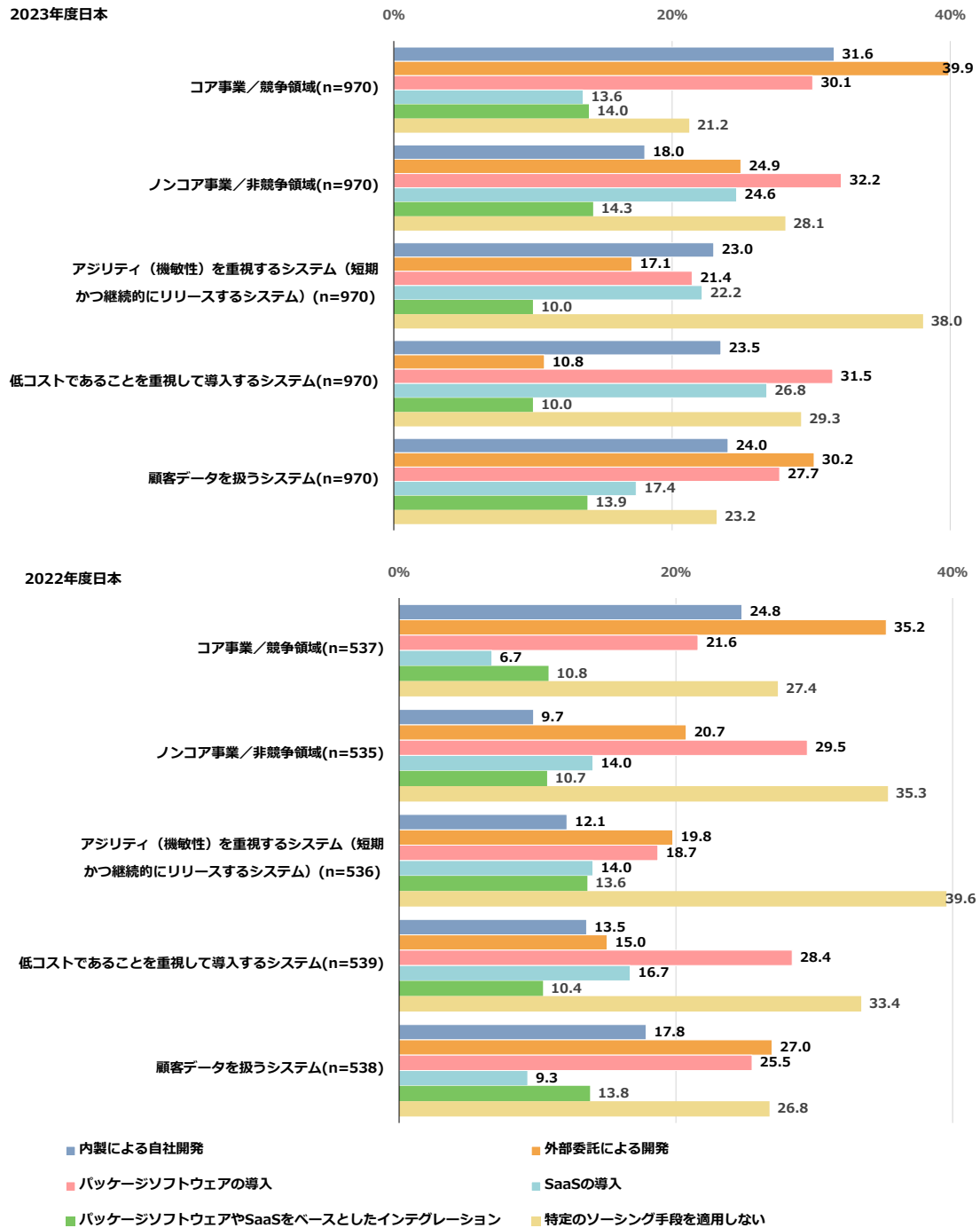


(n=1,000)

2.4. システム開発等の内製化の状況

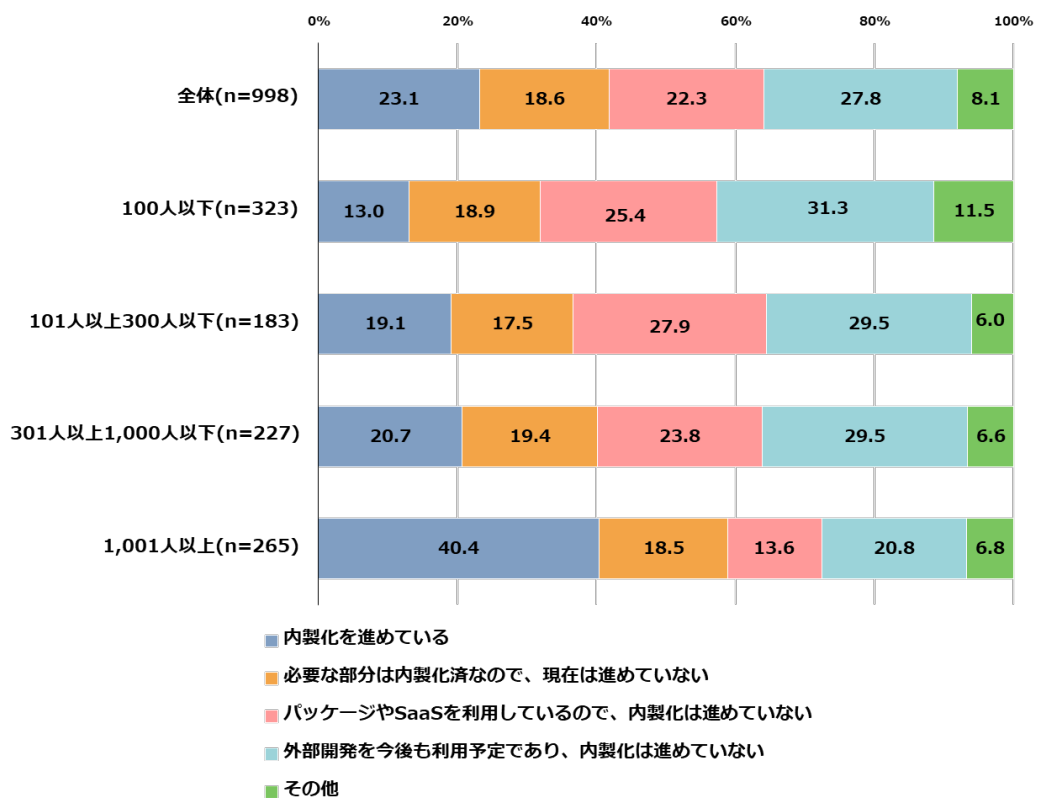
事業戦略や IT システムに適用しているソーシング手段について尋ねた結果を示す（図表 2-12）。「内製による自社開発」はいずれの対象事業・システムにおいても増加傾向となった。特に「アジリティ（機敏性）を重視するシステム（短期かつ継続的にリリースするシステム）」は 10.9%、「低コストであることを重視して導入するシステム」は 10.0%と大きく増加した。

図表 2-12 ソーシング手段の状況（経年変化）



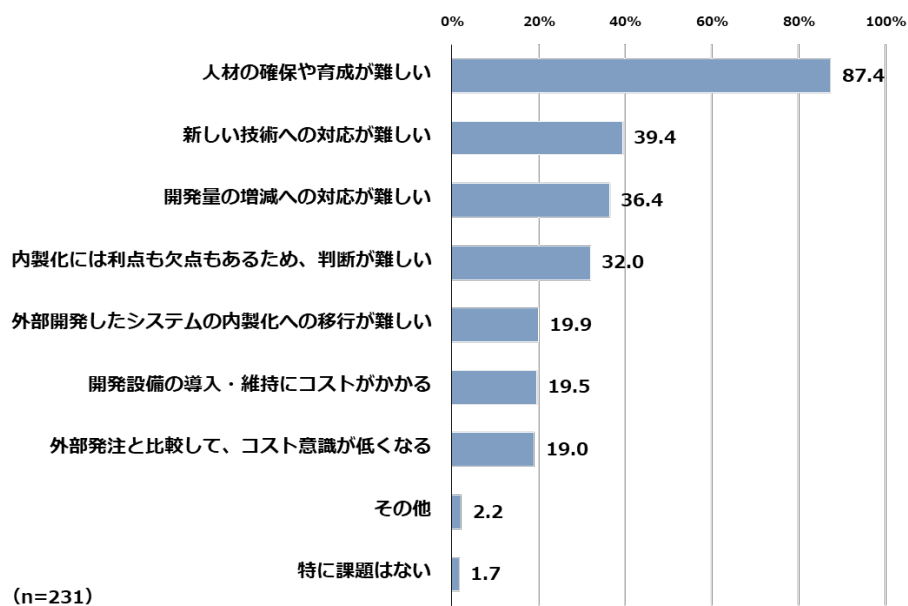
システム開発の内製化の状況を尋ねた結果を従業員規模別で示す（図表 2-13）。従業員規模が1,001人以上の企業においては「内製化を進めている」の回答割合が40.4%と最も高い。一方で、従業員が1,000人以下の企業においては「内製化を進めている」の回答割合は低く、「パッケージやSaaSを利用しているので、内製化は進めていない」「外部開発を今後も利用予定であり、内製化は進めていない」の回答割合が高く、自社の要員確保が限られる中で手段を選択していることがうかがえる。

図表 2-13 システム開発の内製化（従業員規模別）



システム開発の内製化について「内製化を進めている」と回答した企業を対象に、内製化を進めるにあたっての課題を尋ねた結果を示す(図表 2-14)。「人材の確保や育成が難しい」の回答率が87.4%と突出している。また、「新しい技術への対応が難しい」(39.4%)、「開発量の増減への対応が難しい」(36.4%)といった課題も高い回答率であり、人材の確保や育成と並行して対応を検討していく必要がある。

図表 2-14 内製化を進めるにあたっての課題



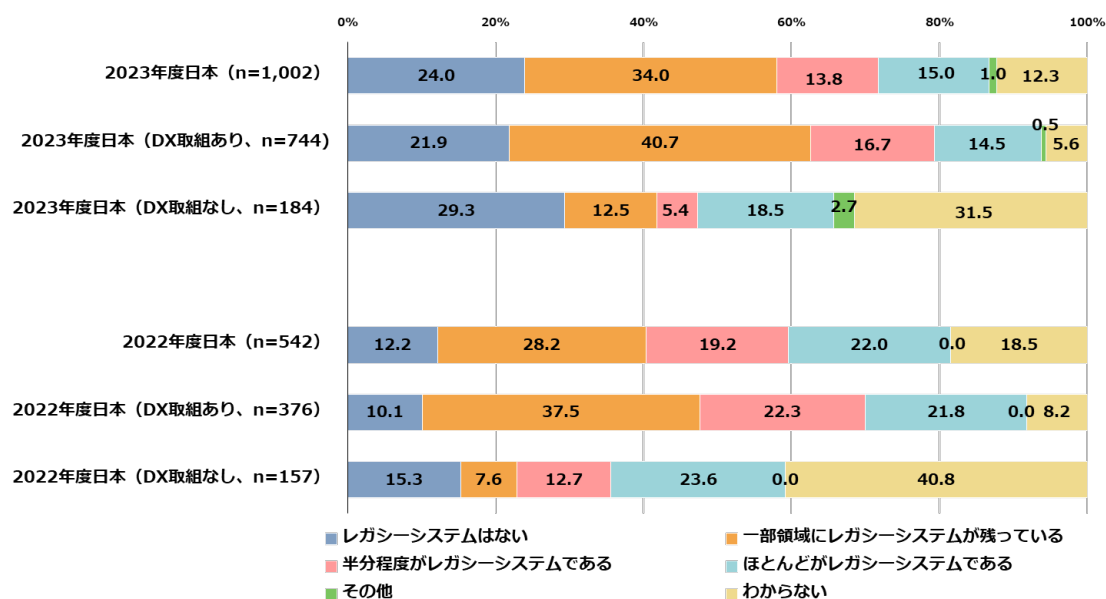
システム開発の内製化の設問で「内製化を進めている」と回答した企業が対象

2.5. レガシーシステムの刷新状況

レガシーシステム（老朽化した既存 IT システム）の状況について尋ねた結果を DX の取組状況別に示す（図表 2-15）。レガシーシステムは、徐々にではあるが減少傾向にあり、刷新が進んでいることがうかがえる。2022 年度と 2023 年度の日本における比較では、全体では「レガシーシステムはない」「一部領域にレガシーが残っている」の回答割合の合計は 2022 年度の 40.4% から 2023 年度は 58.0% と増加しており、レガシー刷新は着実に進んでいることがうかがえる。

また、「わからない」の回答割合が DX 取組の有無で大きく差が出ている。「DX 取組なし」に「わからない」の回答割合は 2023 年度も 3 割以上となっており、レガシーシステムの有無を把握できていないことは問題である。

図表 2-15 レガシーシステムの状況（経年変化および DX 取組状況別）



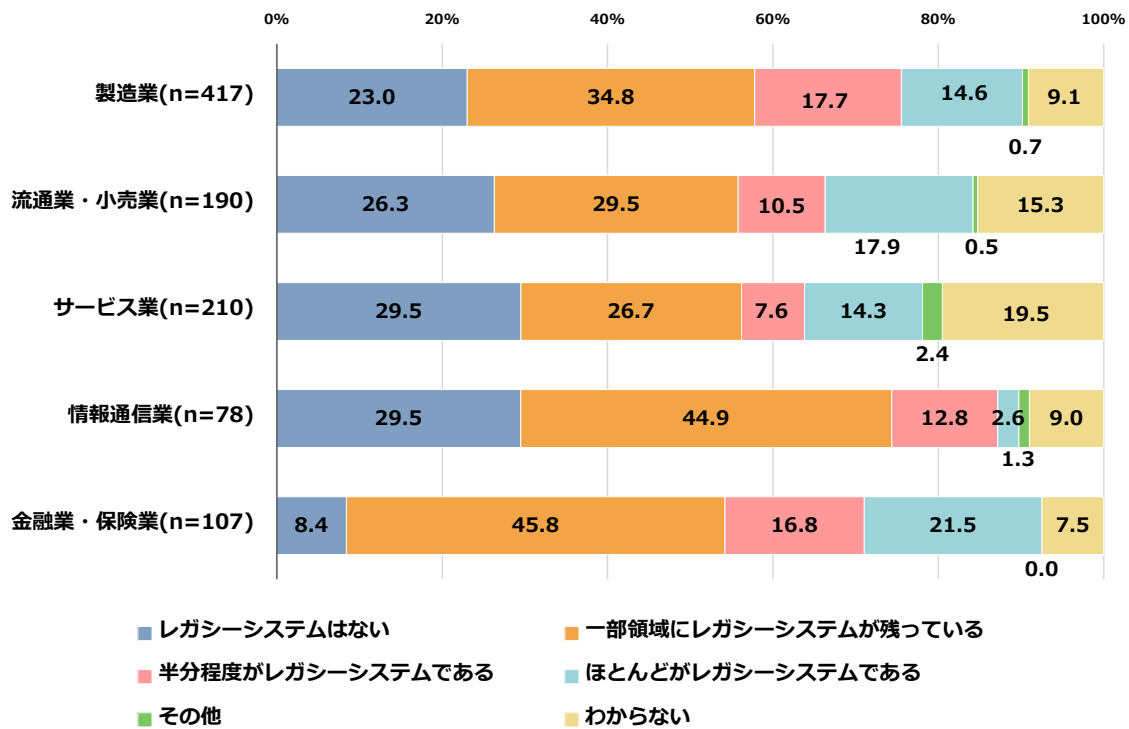
DX 取組あり：DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的に DX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取組んでいる」「部署ごとに個別で DX に取組んでいる」と回答した企業

DX 取組なし：DX への取組の設問で「取組んでいない」と回答した企業

なお、DX への取組の設問で「創業よりデジタル事業をメイン事業としている」「わからない」と回答した企業の結果は掲載していない

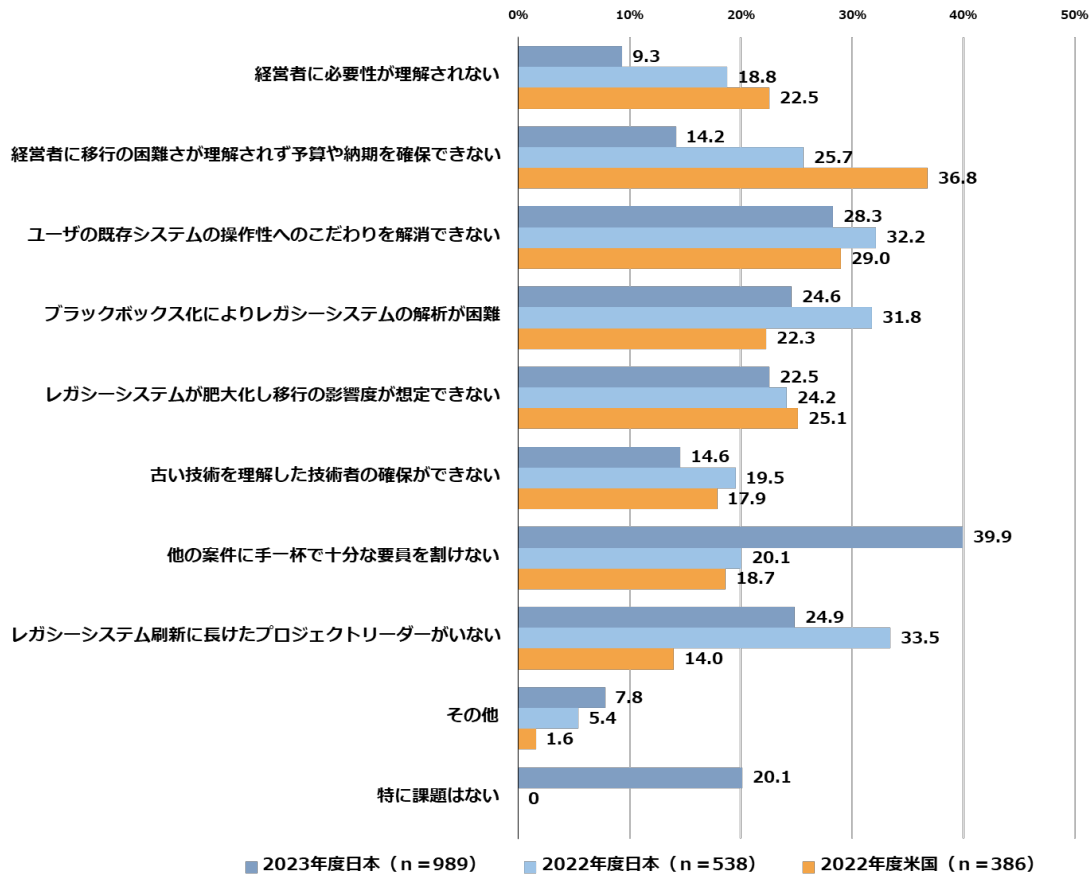
レガシーシステムの状況を業種別に示す（図表 2-16）。すべての業種で「レガシーシステムはない」「一部領域にレガシーシステムが残っている」の回答割合の合計は 5 割を超えている。特に「情報通信業」は高く、レガシーシステム刷新が進んでいることがうかがえる。一方で「流通業、小売業」「金融業・保険業」の「ほとんどがレガシーシステムである」の回答割合は高い。

図表 2-16 レガシーシステムの状況（業種別）



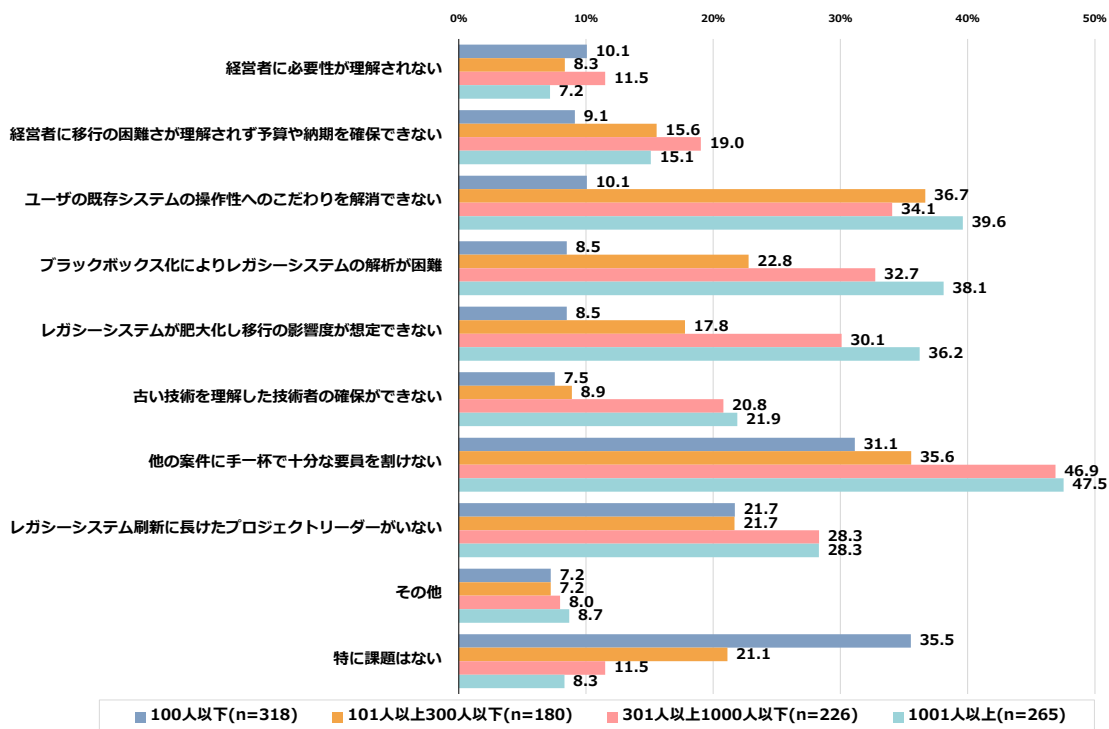
レガシーシステム刷新やクラウドなどへの移行における課題について尋ねた結果を示す（図表 2-17）。他の案件に手一杯で十分な要員を割けない」との回答率が 39.9%と最も高かった。レガシーシステムの刷新よりも、顧客やユーザがいる他の案件が優先されていると考えられる。次いで多い「ユーザの既存システムの操作性へのこだわりを解消できない」（28.3%）、「レガシーシステム刷新に長けたプロジェクトリーダーがいない」（24.9%）といった課題をいかに解消するかの検討が必要となってくる。

図表 2-17 レガシーシステム刷新の課題（経年変化および米国との比較）



レガシーシステム刷新やクラウド移行における課題を従業員規模別に示す（図表 2-18）。301人以上 1,000人以下または 1,001人以上といった従業員規模が比較的大きい企業では共通して「ユーザの既存システムの操作性へのこだわりを解消できない」「ブラックボックス化によりレガシーシステムの解析が困難」「レガシーシステムが肥大化し移行の影響度が想定できない」の回答率が高かった。一方で、100人以下の企業では、いずれも回答率は10%未満と低い結果となった。従業員規模が大きいほど、現場の抵抗感やレガシーシステム固有の問題が深刻になる傾向があると考えられる。

図表 2-18 レガシーシステム刷新の課題（従業員規模別）



3. DX を推進する人材

3.1. 概要

DX を推進する人材の確保は、DX 戦略を推進する上での重要な課題である。外部から人材を獲得するだけでなく、自社での育成を行いながら人材を確保していく必要があるが、人材確保を進めるにあたっては、どのようなスキルセットを持った人材が必要であるかの定義や、それに応じたリスクの環境整備等が重要な観点となってくる。

ここでは、DX を推進する人材の「量」の充足状況、人材獲得にあたっての課題、人事施策とDX の成果との関係、企業文化・風土の醸成状況を中心に調査した。DX の取組が進む中で人材不足は深刻化しており、業種問わずDX を推進する人材はほとんど充足していない。デジタルスキル標準の「DX 推進スキル標準」の人材類型⁶別で見ると、特にビジネスアーキテクトの不足が顕著である。人材獲得の課題としては、魅力的な処遇の提示ができていない、人材のスキルやレベルの定義、スペックの明確化ができていない、要求水準を満たす人材そのものにアプローチができていないなどが挙げられる。人材が大幅に不足し、育成も課題となっているにも関わらず、人材育成の予算が増えていないことは大きな課題であると考えられる。

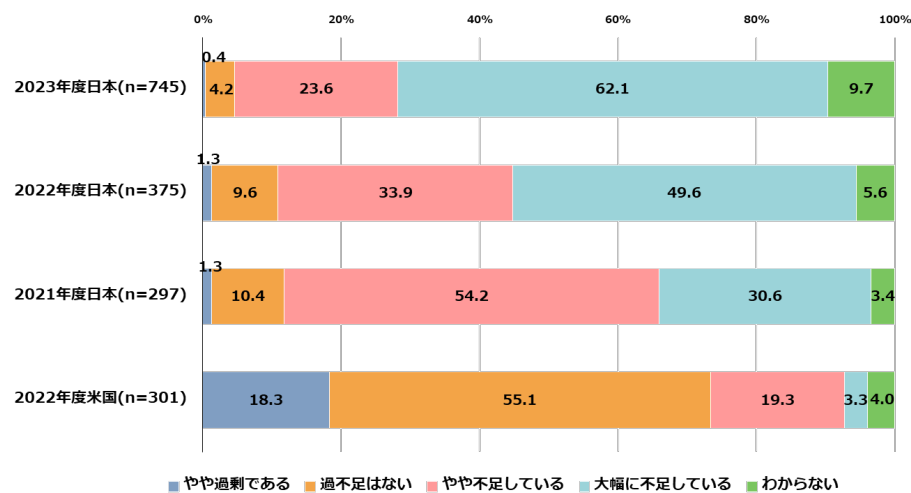
特にDX の成果を出すという観点では、育成戦略や方針の明確化、人材像の設定・周知、社内人材の育成、キャリアサポートの実施が有効であると考えられる。

⁶ デジタルスキル標準 (DSS) : <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about.html>

3.2. 人材の過不足状況

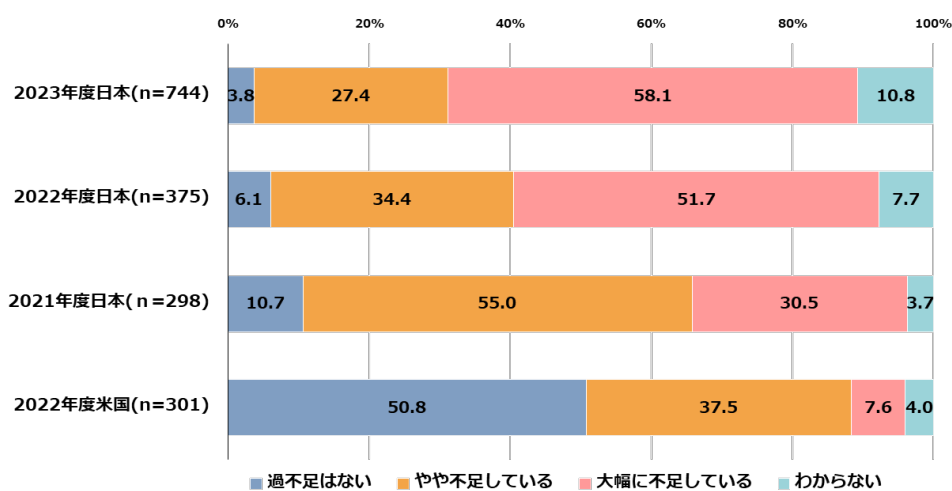
DX を推進する人材の「量」の確保状況について尋ねた結果を示す（図表 3-1）。2022 年度調査、2021 年度調査と比較して、「大幅に不足している」の増加が著しく、人材不足は深刻化している。DX 取組が推進していく中で、不足感が増していると考えられる。また、社会全体として人手不足が進んでいる⁷ことも影響していると考えられる。DX を推進する人材の「質」の確保状況についても尋ねた結果も示すが、人材の「量」と同じく、「大幅に不足している」が増加している（図表 3-2）。

図表 3-1 DX を推進する人材の「量」の確保（経年変化および米国との比較）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDX に取組んでいる」「部署ごとに個別でDX に取組んでいる」と回答した企業が対象

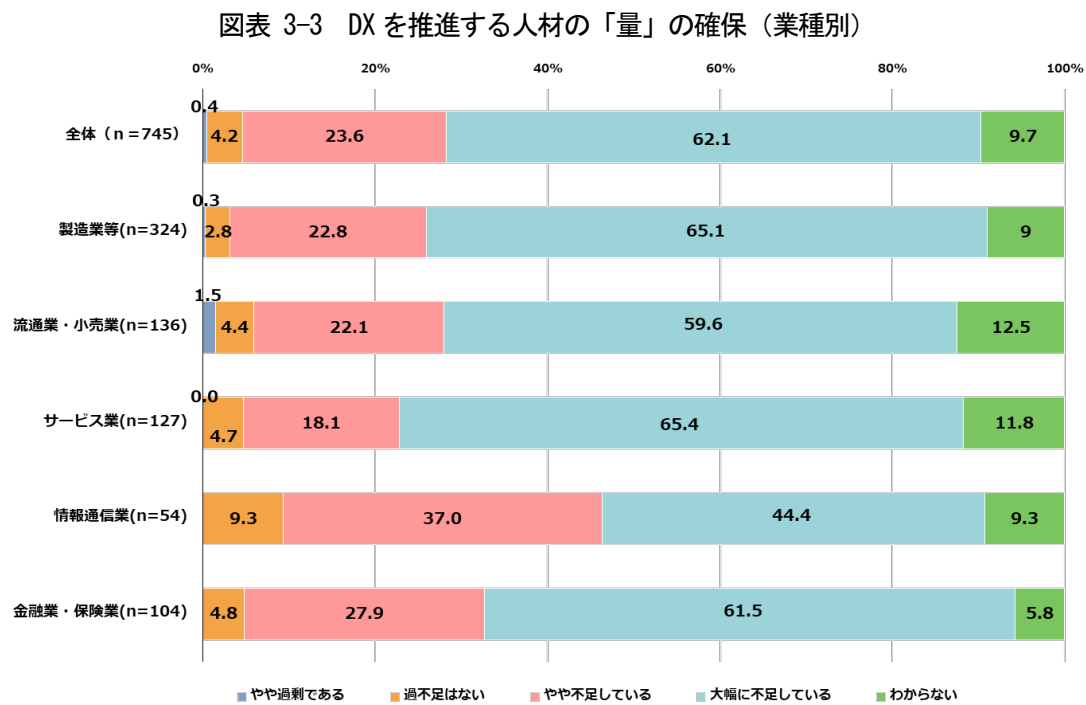
図表 3-2 DX を推進する人材の「質」の確保（経年変化および米国との比較）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDX に取組んでいる」「部署ごとに個別でDX に取組んでいる」と回答した企業が対象

⁷ 帝国データバンク、「人手不足に対する企業の動向調査（2024年4月）」,
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240501.pdf>(2024/6/3 参照)

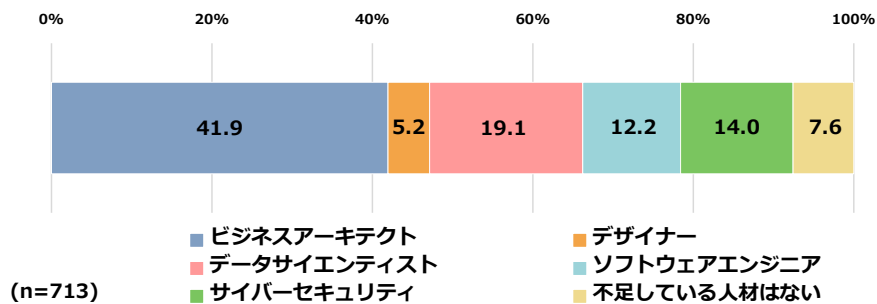
DXを推進する人材の「量」の確保について尋ねた結果を業種別に示す(図表 3-3)。製造業等、サービス業で「大幅に不足している」の回答割合が高い。



DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

DX を推進する人材の中でも、どのような人材が不足しているかについて、経済産業省と IPA が策定したデジタルスキル標準⁸のうち、DX 推進スキル標準の人材類型別に尋ねた結果を示す（図表 3-4、図表 3-5）。最も回答割合の高い人材は、DX の目的設定から導入、導入後の効果検証までを関係者をコーディネートしながら一貫して推進する「ビジネスアーキテクト」である。

図表 3-4 最も不足している人材（人材類型別）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDX に取組んでいる」「部署ごとに個別でDX に取組んでいる」と回答した企業が対象

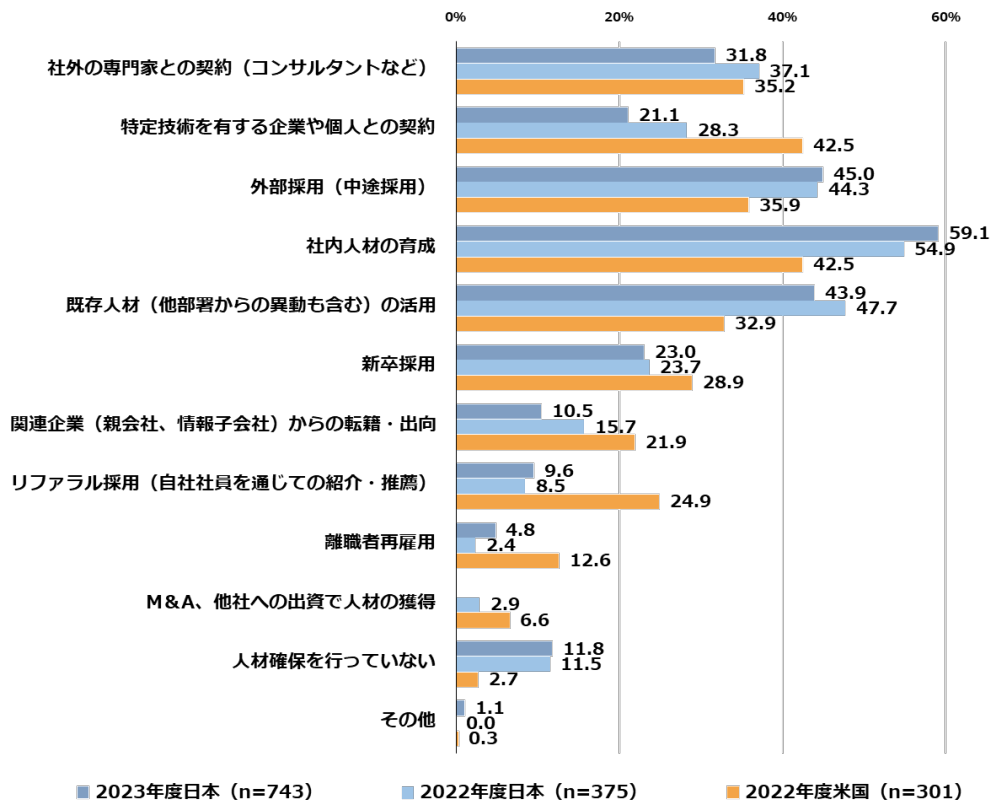
図表 3-5 DX 推進スキル標準の人材類型

人材類型	説明
ビジネスアーキテクト	DX の取組み（新規事業開発/既存事業の高度化/社内業務の高度化、効率化）において、目的設定から導入、導入後の効果検証までを、関係者をコーディネートしながら一貫して推進する人材
デザイナー（サービス、UX/UI、グラフィック）	ビジネスの視点、顧客・ユーザーの視点等を総合的にとらえ、製品・サービスの方針や開発のプロセスを策定し、それらに沿った製品・サービスのありかたのデザインを担う人材
データサイエンティスト	DX の推進において、データを活用した業務変革や新規ビジネスの実現に向けて、データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担う人材
ソフトウェアエンジニア	DX の推進において、デジタル技術を活用した製品・サービスを提供するためのシステムやソフトウェアの設計・実装・運用を担う人材
サイバーセキュリティ	業務プロセスを支えるデジタル環境におけるサイバーセキュリティリスクの影響を抑制する対策を担う人材

⁸ デジタルスキル標準 : <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/index.html>

DX を推進する人材の獲得・確保の方法について尋ねた結果を示す（図表 3-6）。「社内人材の育成」「外部採用（中途採用）」「既存人材（他部署からの異動も含む）の活用」が上位となった。「特定技術を有する企業は個人との契約」「リファラル採用」は米国と差があり活用が進んでいない。

図表 3-6 DX を推進する人材の獲得・確保の方法（経年変化および米国との比較）



2023 年は選択肢「M&A、他社への出資で人材の獲得」はなし

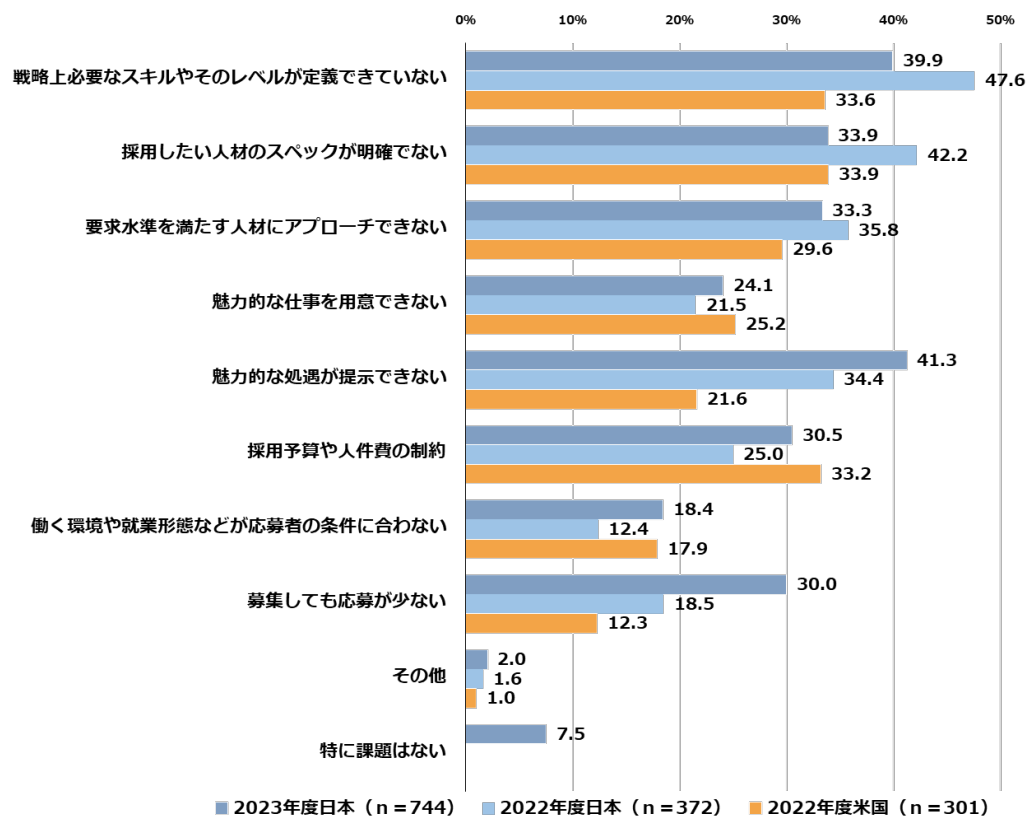
DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的に DX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取組んでいる」

「部署ごとに個別で DX に取組んでいる」と回答した企業が対象

DX を推進する人材を獲得・確保するにあたっての課題を尋ねた結果を示す（図表 3-7）。「魅力的な処遇が提示できない」「戦略上必要なスキルやそのレベルが定義できていない」の回答率が特に高く、処遇とスキル定義に関する人事制度上の課題が上位を占めている。また、2022 年度調査と対比すると、「募集しても応募が少ない」「魅力的な処遇が提示できない」が急増している。これは、DX 取組が社会全体で浸透しつつある状況から、市場から人材確保ができていないものと考えられる。

また、米国と比較すると、特に「魅力的な処遇が提示できない」「募集しても応募が少ない」の差が際立つが、米国の場合は、人材もある程度豊富で魅力的な処遇も提示できているために、このような結果であることが推察される。背景には雇用慣行の違い⁹が影響していると考えられる。米国ではジョブ型雇用が主流で専門人材が多いが、日本ではメンバーシップ型雇用が主流で専門人材が育ちづらい傾向がある。加えて、日本では中途採用市場に専門人材が少なく、企業は DX 専門人材を採用したくても年功賃金との整合が取れず、高額オファーが難しいため、魅力的な処遇を提示できない可能性がある。

図表 3-7 DX を推進する人材の獲得・確保の課題（経年変化および米国との比較）



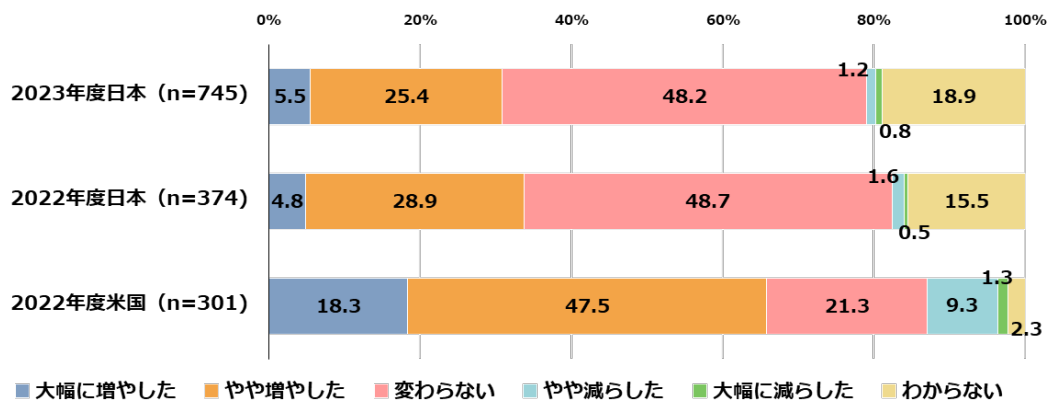
DX への取組の設問で「**全社戦略に基づき、全社的に DX に取組んでいる**」「**全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取組んでいる**」「**部署ごとに個別で DX に取組んでいる**」と回答した企業が対象
「特に課題はない」は 2023 年度のみ

⁹ 日本能率協会マネジメントセンター、「ジョブ型雇用とは？メンバーシップ型との違いやメリット・デメリットを解説」<https://www.jmam.co.jp/hrm/column/0015-jobgata.html>(2024/6/3 参照)

3.3. 人材の育成方法と課題

DX を推進する人材を育成する予算の増減について尋ねた結果を示す（図表 3-8）。「大幅に増やした」「やや増やした」の回答割合は 2022 年度調査から 2023 年度調査にかけてあまり伸びていない。

図表 3-8 DX を推進する人材を育成する予算の増減（経年変化および米国との比較）

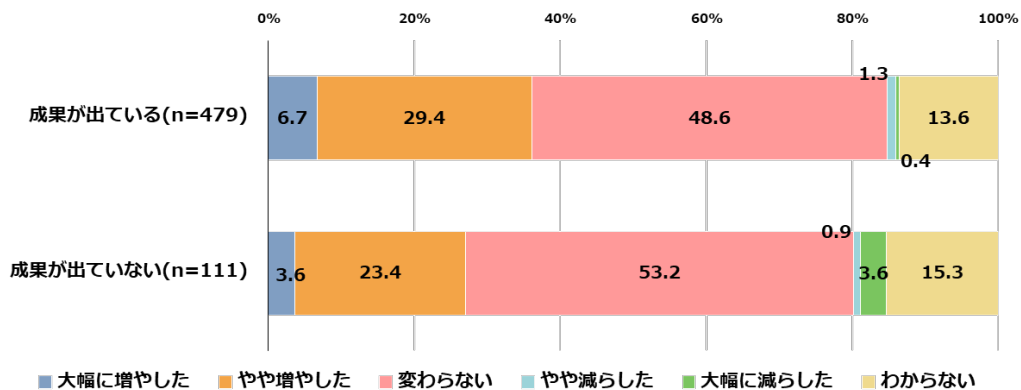


DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取組んでいる」と回答した企業が対象

DX を推進する人材を育成する予算の増減について尋ねた結果を DX の成果別に示す（図表 3-9）。「大幅に増やした」「やや増やした」の回答割合は、DX の成果が出ている企業の方が成果の出していない企業に比べて高い。

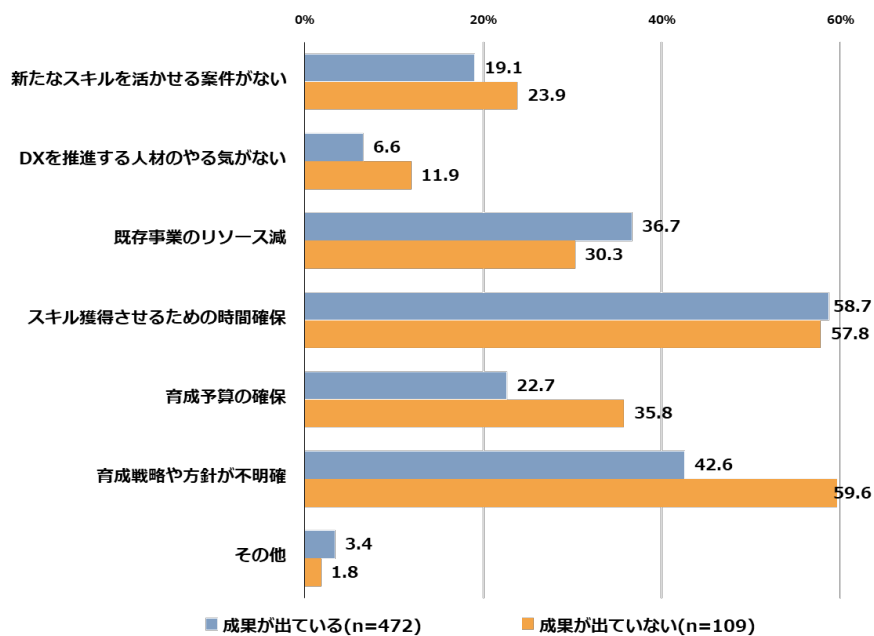
また、DX を推進する人材のスキル獲得の阻害要因について尋ねた結果を DX の成果別に示す（図表 3-10）。「育成予算の確保」「育成戦略や方針が不明確」の回答割合は成果が出ている企業の方が低く、その差も大きい。

図表 3-9 DX を推進する人材の育成予算の増減（DX 成果別）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的に DX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取組んでいる」「部署ごとに個別で DX に取組んでいる」と回答した企業が対象
DX の成果の設問で「成果が出ている」「成果が出していない」と回答した企業のみ掲載

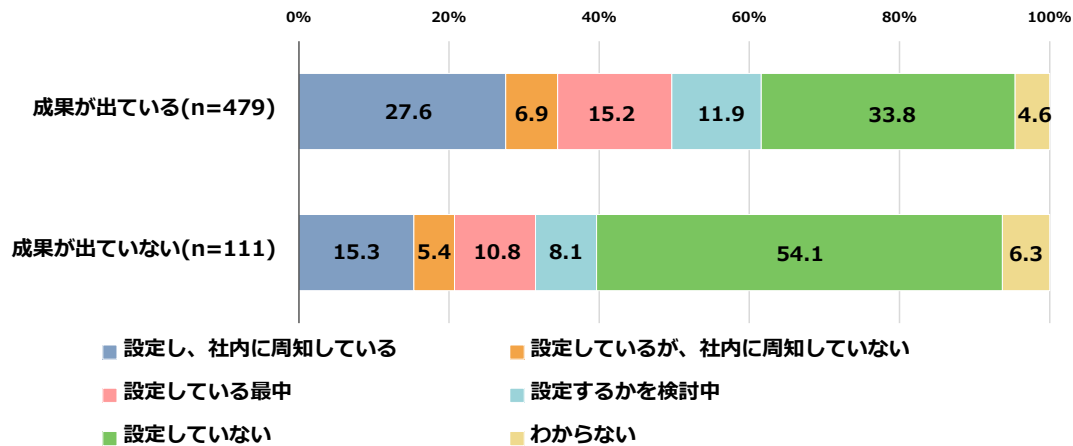
図表 3-10 DX を推進する人材のスキル獲得の阻害要因（DX 成果別）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的に DX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取組んでいる」「部署ごとに個別で DX に取組んでいる」と回答した企業が対象
DX の成果の設問で「成果が出ている」「成果が出っていない」と回答した企業のみ掲載

DX を推進する人材像の設定・周知の状況について尋ねた結果を DX の成果別に示す（図表 3-11）。成果が出ている企業ほど「設定し、社内に周知している」「設定しているが、社内に周知していない」「設定している最中」「設定している最中」「設定するかを検討中」の回答割合の合計が高い。

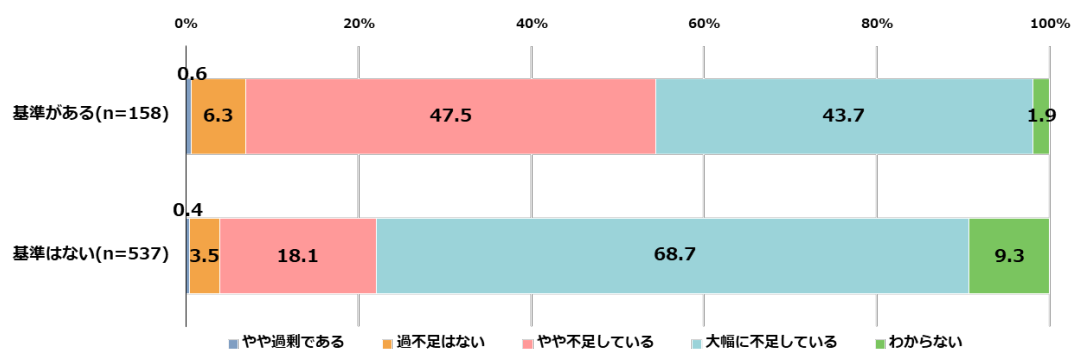
図表 3-11 DX を推進する人材像の設定・周知の状況（DX 成果別）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的に DX に取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取り組んでいる」「部署ごとに個別で DX に取り組んでいる」と回答した企業が対象

DX を推進する人材の「量」の確保状況を、DX を推進する人材の評価基準の有無別で示す（図表 3-12）。評価基準がある企業ほど「過不足はない」の回答割合が高く、「わからない」の回答割合は低かった。評価基準があるほど現状把握が進んでいると考えられる。なお、評価基準がある企業ほど「やや不足している」割合は高いが、「大幅に不足している」割合は低かった。

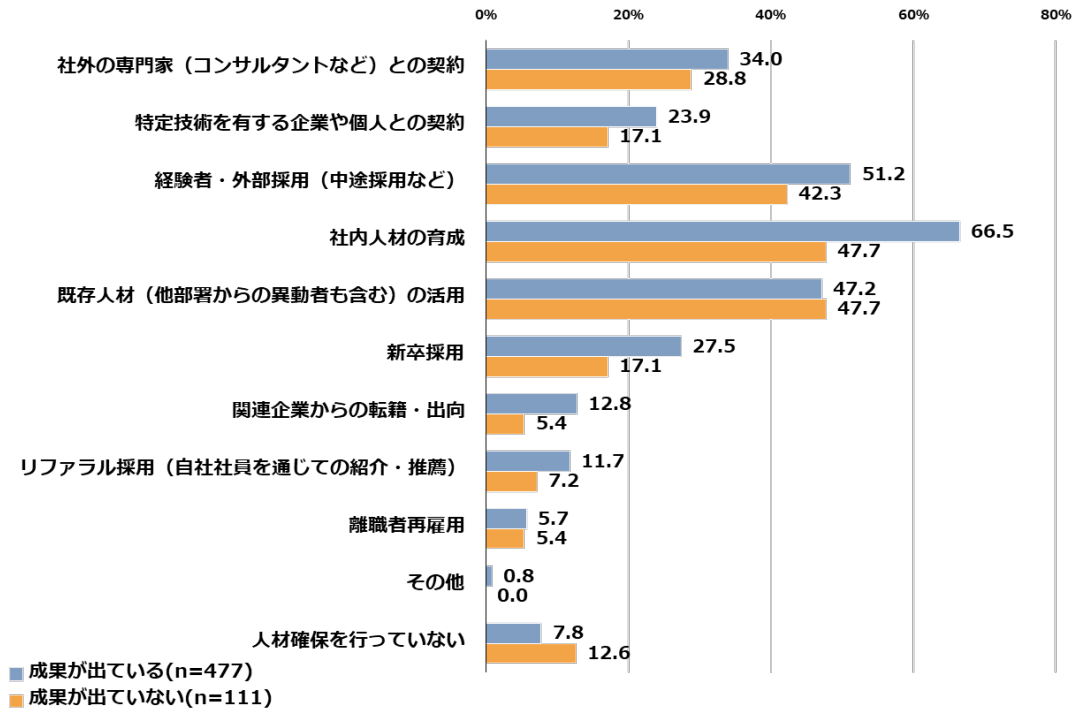
図表 3-12 DX を推進する人材の「量」（人材の評価基準の有無別）



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的に DX に取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取り組んでいる」「部署ごとに個別で DX に取り組んでいる」と回答した企業が対象

DXを推進する人材の獲得・確保の方法をDXの成果別で示す(図表3-13)。成果が出ている企業では「社内人材の育成」「経験者・外部採用(中途採用など)」「既存人材(他部署からの異動者も含む)の活用」の回答率が高く、特に「社内人材の育成」は成果が出ていない企業の差が大きい。

図表 3-13 DXを推進する人材の獲得・確保の方法(DX成果別)

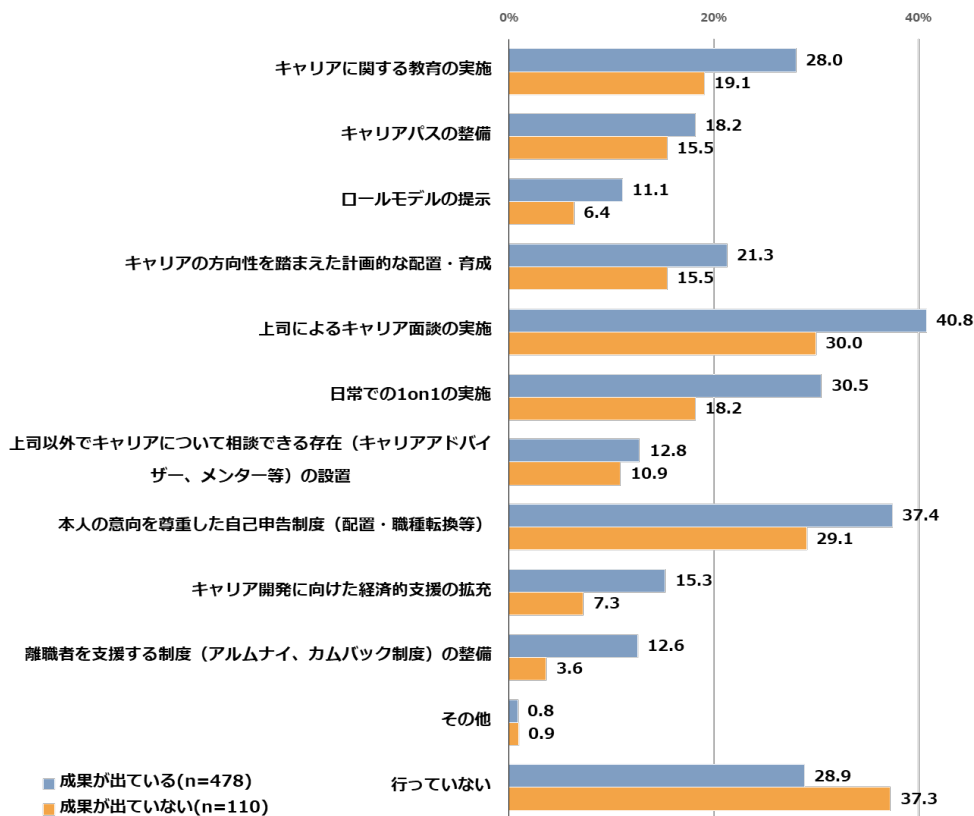


DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取組んでいる」と回答した企業が対象

DXの成果の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業のみ掲載

DX を推進する人材が利用可能な社内のキャリアサポートについて尋ねた結果を DX の成果別に示す (図表 3-14)。成果が出ている企業では「上司によるキャリア面談の実施」「本人の意向を意識した自己申告制度 (配置・職種転換等)」「日常での 1on1 の実施」「キャリアに関する教育の実施」の回答率が高く、成果が出ていない企業との差も大きい。また、成果が出ていない企業のキャリアサポートを「行っていない」の回答率が 37.3% と高いことは課題である。

図表 3-14 DX を推進する人材が利用可能な社内のキャリアサポート (DX 成果別)



DX への取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的に DX に取組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門において DX に取組んでいる」「部署ごとに個別で DX に取組んでいる」と回答した企業が対象
 DX の成果の設問で「成果が出ている」「成果が出ていない」と回答した企業のみ掲載

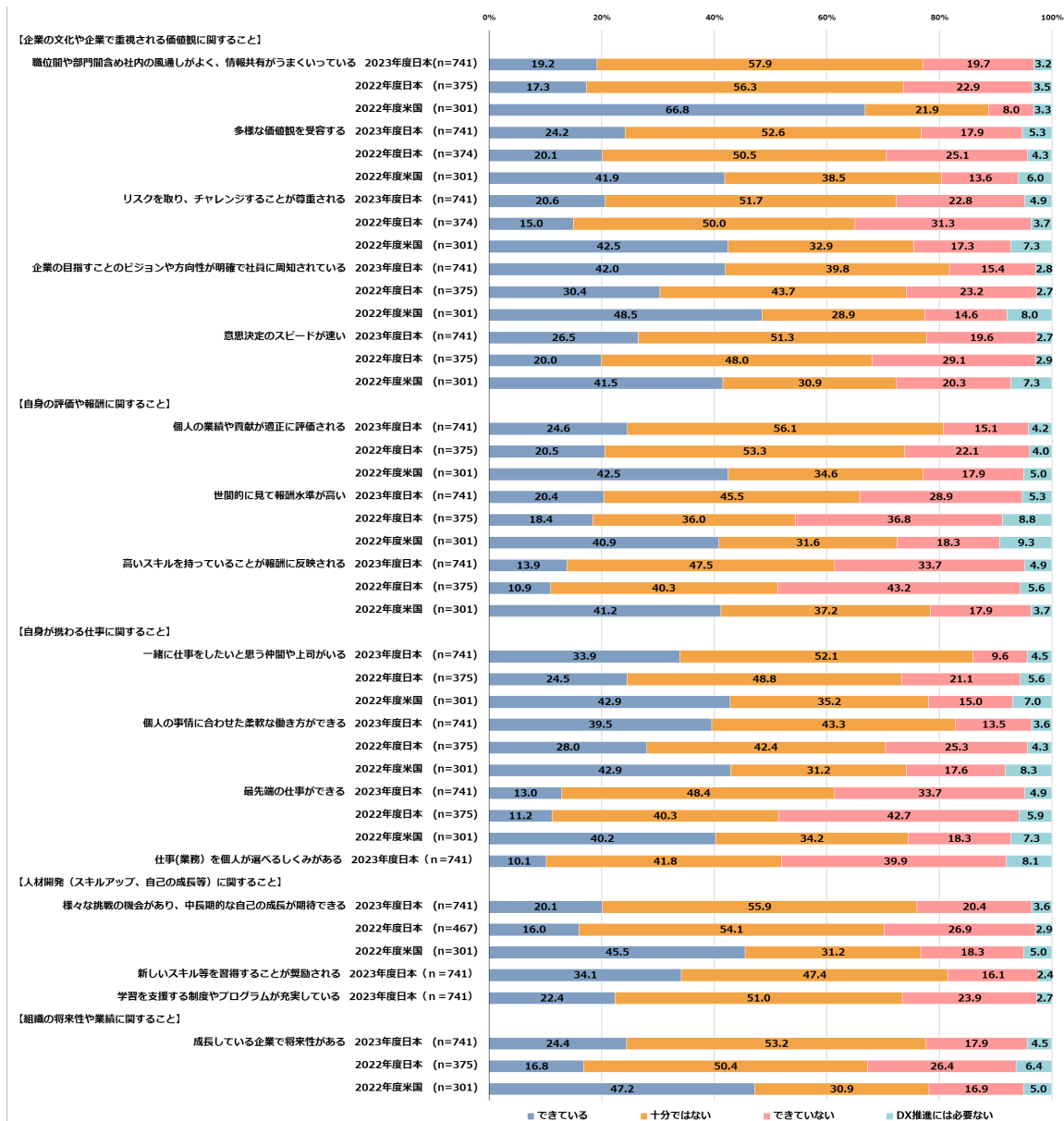
3.4. DX 推進のための企業文化・風土

DX 推進のための企業文化・風土の状況について、「現在」と「今後あるべき姿」について尋ねた結果を示す（図表 3-15）。

「現在」の「できている」の回答割合は 2022 年度調査から全体的に増加傾向にある。特に、「企業の目指すことのビジョンや方向性が明確で社員に周知されている」「個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる」の回答割合が 10%以上増加しており、米国の割合に近づいているが、他の項目は米国との差が大きいままである。

2023 年度調査においては、「企業の目指すことのビジョンや方向性が明確で社員に周知されている」「個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる」「新しいスキル等を習得することが奨励される」の回答割合が上位である。一方で、「仕事（業務）を個人が選べるしきみがある」「最先端の仕事ができる」「高いスキルを持っていることが報酬に反映される」が「できている」の回答割合が低い。DX 推進における意識づけや職場環境の整備が進んでいると考えられるが、スキルに見合った仕事へのアサイン、報酬への反映については道半ばであり、人材の効果的な活用等については今度の課題として考えられる。

図表 3-15 DX を推進するための企業文化・風土の状況：現在（経年変化および米国との比較）

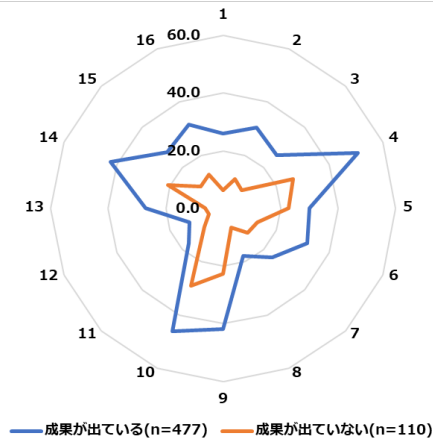


「仕事(業務)を個人が選べるしくみがある」「新しいスキル等を習得することが奨励される」「学習を支援する制度やプログラムが充実している」は2023年度調査のみ

DXへの取組の設問で「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」と回答した企業が対象

企業文化・風土の「現在」の状況について、企業文化・風土の醸成が「できている」との回答をDXの成果別に示す(図表 3-16)。「成果が出ている」企業では「成果が出ていない」企業に比べていずれの企業文化・風土も「できている」割合が高かった。企業文化・風土の醸成と成果創出とは一定の関係性があると考えられる。

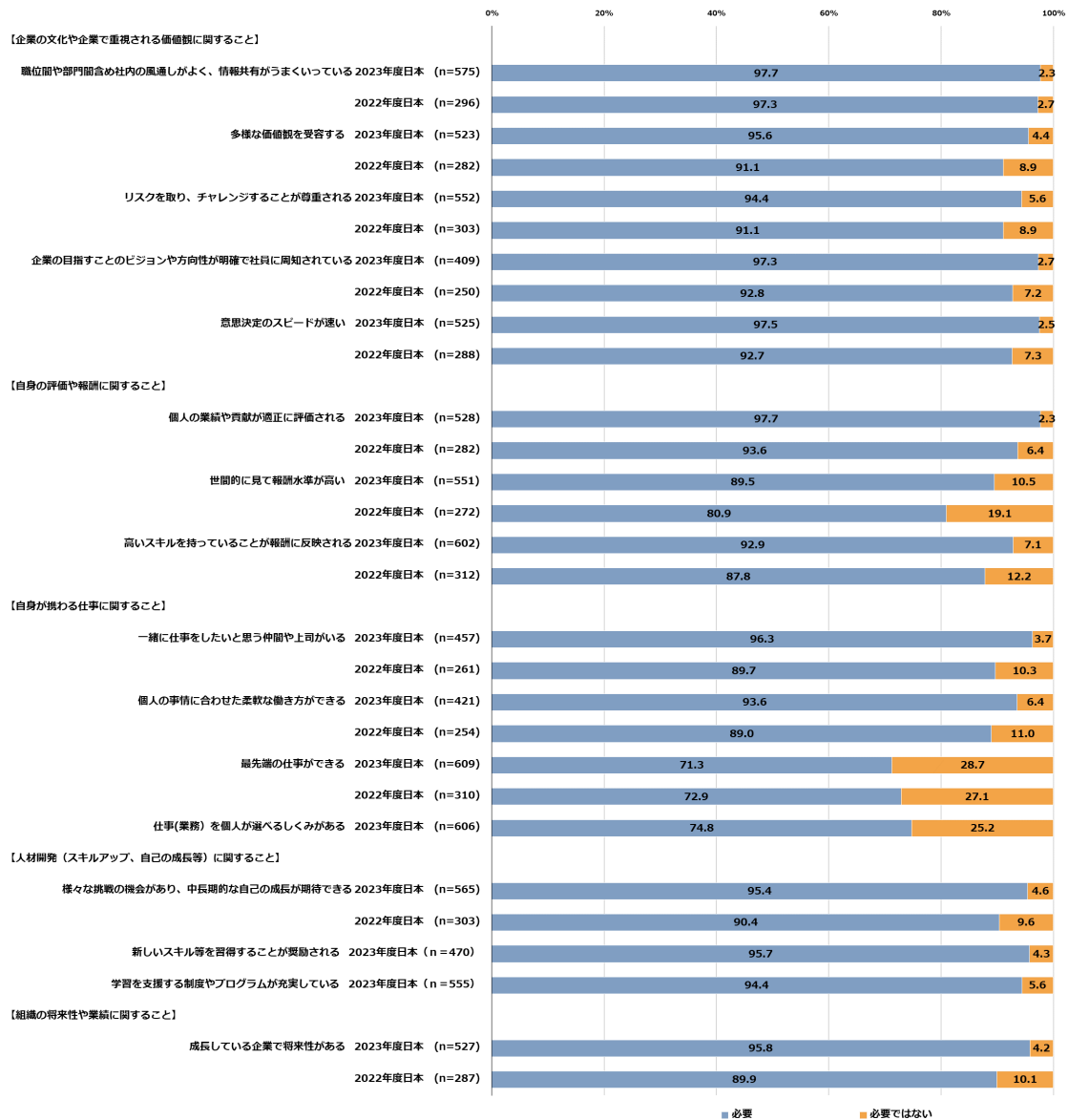
図表 3-16 企業文化・風土の状況と必要性 (DX 成果別)



No.	企業文化・風土
1	職位間や部門間含め社内の風通しがよく、課題認識含めた情報共有がうまくいっている
2	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／多様な価値観を受容する
3	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／リスクを取り、チャレンジすることが尊重される
4	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／企業の目指すことのビジョンや方向性が明確で社員に周知されている
5	企業の文化や企業で重視される価値観に関すること／意思決定のスピードが速い
6	自身の評価や報酬に関すること／個人の業績や貢献が適正に評価される
7	自身の評価や報酬に関すること／世間的に見て報酬水準が高い
8	自身の評価や報酬に関すること／高いスキルを持っていることが報酬に反映される
9	自身が携わる仕事に関すること／一緒に仕事をしたいと思う仲間や上司がいる
10	自身が携わる仕事に関すること／個人の事情に合わせた柔軟な働き方ができる
11	自身が携わる仕事に関すること／最先端の仕事ができる
12	自身が携わる仕事に関すること／仕事(業務)を個人が選べるしくみがある
13	人材開発(スキルアップ、自己の成長等)に関すること／様々な挑戦の機会があり中長期的な自己の成長が期待できる
14	人材開発(スキルアップ、自己の成長等)に関すること／新しいスキル等を習得することが奨励される
15	人材開発(スキルアップ、自己の成長等)に関すること／学習を支援する制度やプログラムが充実している
16	組織の将来性や業績に関すること／成長している企業で将来性がある

DXを推進するための企業文化・風土の「現在」の状況において「十分ではない」「できていない」と回答した項目に対して、企業の「今後あるべき姿」として、「必要」「必要ではない」どちらかを尋ねた結果を示す（図表 3-17）。「最先端の仕事ができる」を除き、全般的に「必要」の回答割合が2022年度調査と比べてやや増加しており、大半の項目で9割以上である。DX推進において企業文化や風土の醸成が必要であることの認識が広まっている様子が見える。

図表 3-17 DXを推進するための企業文化・風土の状況：今後あるべき姿（経年変化）



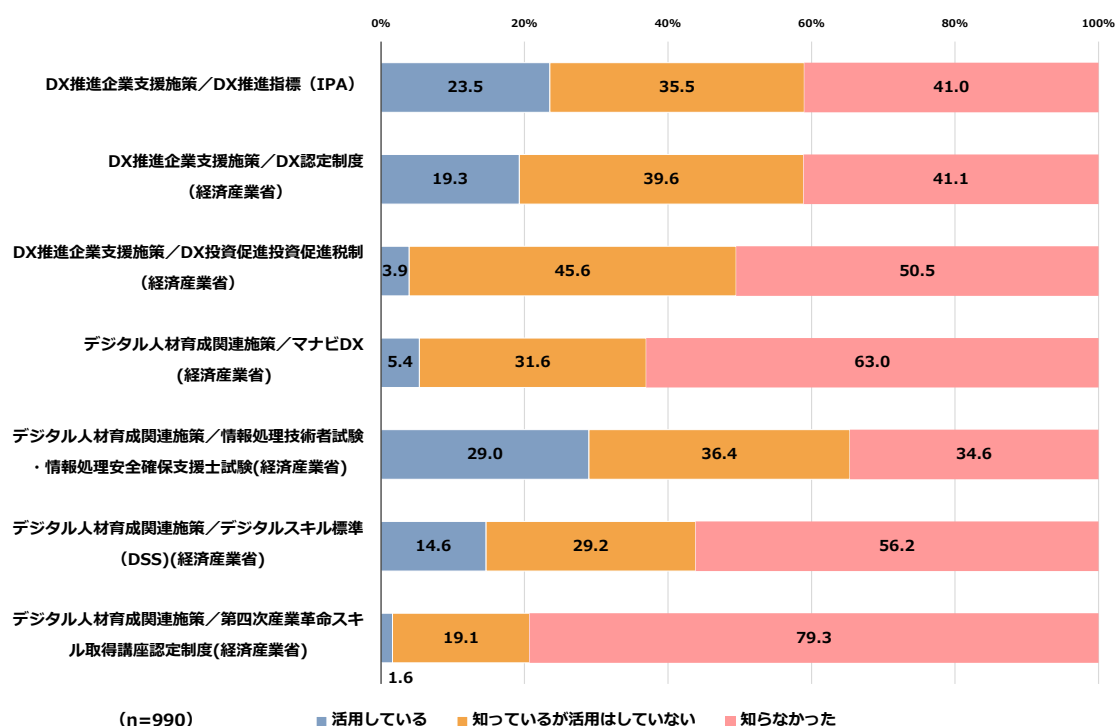
「仕事(業務)を個人が選べるしくみがある」「新しいスキル等を習得することが奨励される」「学習を支援する制度やプログラムが充実している」は2023年度調査のみ

4. DX 関連施策の認知・活用状況

政府系の DX 推進施策についての認知・活用状況を尋ねた結果を示す（図表 4-1）。IPA および経済産業省が関与する施策 7 つについての結果を見ると、「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士」の活用割合が 29.0%と高い。また、「活用している」「知っているが活用していない」を合計した回答割合（認知割合）は「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士」に加え、「DX 推進指標」「DX 認定制度」が 5 割を超える。

「デジタルスキル標準（DSS）」の認知割合は 43.8%にとどまるが、本調査対象は情報通信業以外の事業会社の割合が回答企業の 9 割を占めることを踏まえると、DX を推進する人材不足が情報通信業に限らず課題となる中、多くの業種で認知が広がっているとみられる。

図表 4-1 政府系施策の認知・活用状況



政府系施策の内、経済産業省および IPA によるもののみ掲載

5. 「企業等における DX 推進状況等調査分析」概要

5.1. 調査概要

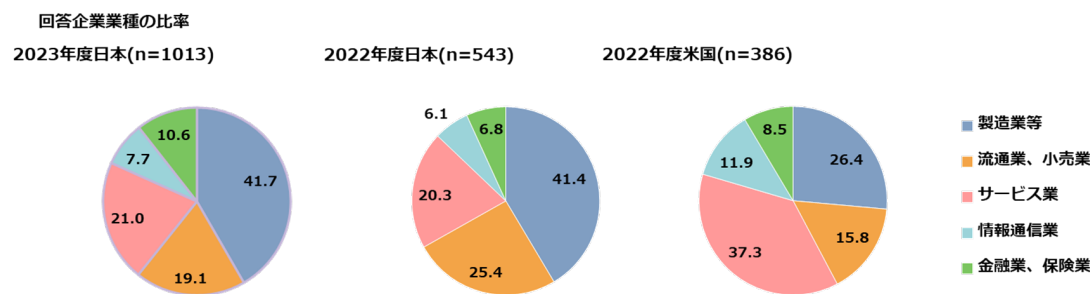
本資料に掲載したアンケート結果は、IPA が「企業等における DX 推進状況等調査分析」として、日本の企業向けに 2024 年 2 月 9 日から 5 月 2 日にかけて実施したものである（以下、「2023 年度調査」という）。DX 白書 2021、DX 白書 2023 で実施した企業における DX 取組や成果の状況等の調査内容を踏襲しつつ、DX の成果を評価する指標や生成 AI の導入状況、DX を推進する人材の定着状況等の設問を設けるなど、内容をアップデートして実施した。なお、米国企業に対する調査は実施していない。

日本企業へのアンケートは、日本標準産業分類の 19 業種（製造業、非製造業。「公務」を除く）の企業の経営層または ICT 関連事業部門を対象として実施したものである

5.2. 回答企業のプロフィール

回答企業の業種を示す（図表 5-1）。

図表 5-1 回答企業の業種の割合

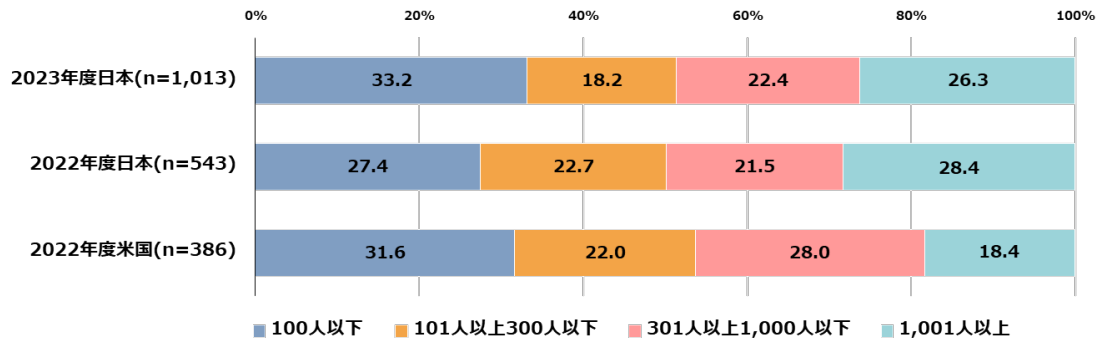


業種は以下のとおり 5 業種に分類しなおして集計している。

1. 製造業等（農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業）
2. 流通業・小売業（運輸業、郵便業、卸売業、小売業）
3. サービス業（不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されない））
4. 情報通信業
5. 金融業・保険業

回答企業の従業員数規模を示す（図表 5-2）。

図表 5-2 回答企業の従業員数規模



- ・ DX 動向 2024 は著作権上の保護を受けています。
- ・ DX 動向 2024 の引用、転載については、IPA の Web サイトの「ウェブサイトのご利用について」(<https://www.ipa.go.jp/siteinfo.html>) の「著作権について」をご参照ください。
- ・ DX 動向 2024 は執筆時点の情報に基づいて記載しています。
- ・ DX 動向 2024 に掲載しているリンクのうち、IPA 以外のその他の団体・企業等が運用するウェブサイト、アプリケーション、コンテンツ等への外部リンクについては、執筆時点において、管理する組織名および所在場所の有効性を確認しています。
- ・ DX 動向 2024 に記載されている会社名、製品名、およびサービス名は、それぞれ各社の商標または登録商標です。本文中では、TM または®マークは明記しておりません。
- ・ 電話によるご質問、および DX 動向 2024 に記載されている内容以外のご質問には一切お答えできません。あらかじめご了承ください。
- ・ DX 動向 2024 に掲載しているグラフ内の数値の合計は、小数点以下の端数処理により、100%にならない場合があります。

DX 動向 2024

進む取組、求められる成果と変革

2024 年 6 月 27 日 第 1 版発行

企画・著作・制作・発行

独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)

〒 113-6591 東京都文京区本駒込 2-28-8

文京グリーンコートセンターオフィス 16 階

<https://www.ipa.go.jp/>

Copyright © 2024 Information-technology Promotion Agency, Japan.

IPA 独立行政法人
情報処理推進機構

