

# 海外IT人材動向から読み解く： 日本企業のデジタル化を担う優秀な IT人材の獲得に向けた提言

～デジタル化時代を制するための日本企業の変革の方向性～

みずほ情報総研 経営・ITコンサルティング部 チーフコンサルタント 桂本 真由

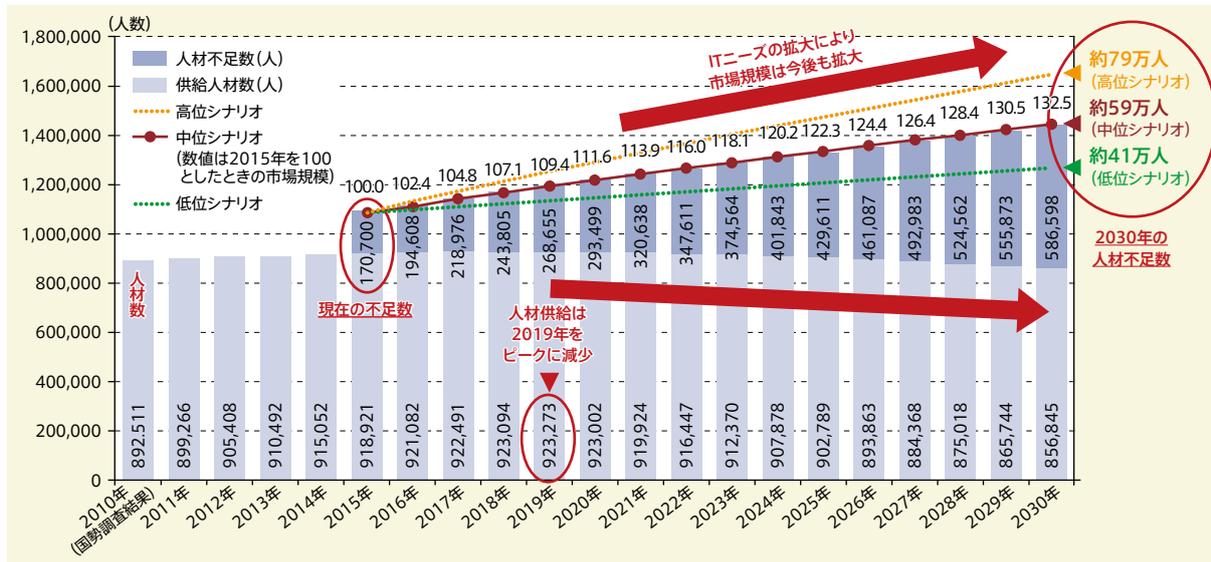


## 拡大する日本の「IT人材不足」

近年、わが国では、「IT人材不足」に対する危機感が高まっている。ITが我々の生活に浸透し、あらゆる領域におけるIT化が進んでいることや、IoT・AIなどの先端的な技術を活用したビジネスのデジタル化への注目が高まっていることにより、ITに関するニーズはますます拡大している。しかし、そのニーズを担う「IT人材」の供給が、ニーズの拡大に追いついていない状況にある。

経済産業省が2016年に公表した「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」<sup>\*1</sup>には、こうした状況が定量的に示されている(図表1)。同報告書によれば、わが国におけるIT人材不足は、2015年の約17万人から2030年には約79万人にまで徐々に拡大する可能性がある。2015年時点での実際のIT人材の規模が約92万人であることをふまえると、約79万人という不足の規模は、かなり大きいものであることがわかる。このIT人材不足は、今やITサービスの提供を専業とするIT関連企業だけではなく、ビジネスにおいてITを活用するあらゆる企業にとっての課題となりつつある。

図表1. 2030年までのIT人材の需給予測



出所: 経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」(みずほ情報総研委託)

## 日本のIT人材不足の背景 ～海外との比較調査結果から～

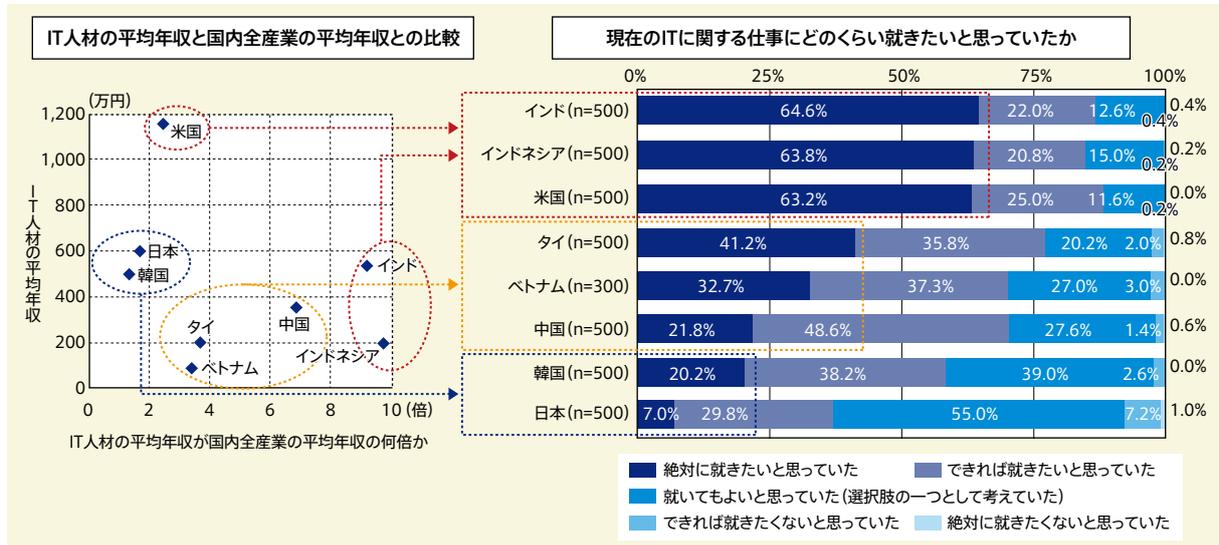
日本のIT人材の供給が追いつかない背景には何があるのか。1つは、構造的な問題である。わが国では、少子高齢化の進展により若年層の人口が減少し、新卒採用市場において各産業が優秀な新卒人材を奪い合う状況が続いている。また、好景気による「売り手市場」の継続が、この状況に拍車をかけている。冒頭に述べたITニーズの拡大とわが国が抱える構造的な問題が、IT人材の「量」の不足を生み出しているといえる。

もう1つの要因として以前から指摘されてきたのが、日本企業においてIT人材として活躍することの「魅力」

である。特に世界を舞台に活躍できるような優秀な人材にとって、日本企業でIT人材として活躍することは十分に魅力的なのか。これが今まさに問われているのである。この問題は、IT人材の「質」の不足の背景にあるといえる。

同様の問題意識に基づく調査として、経済産業省の「IT人材に関する各国比較調査」の結果を紹介したい(図表2)\*<sup>1</sup>。この結果からは、他国のIT人材と比較した日本のIT人材の課題の一端を読み取ることができる。

図表2. 各国のIT人材の平均年収とIT関連の仕事の人気

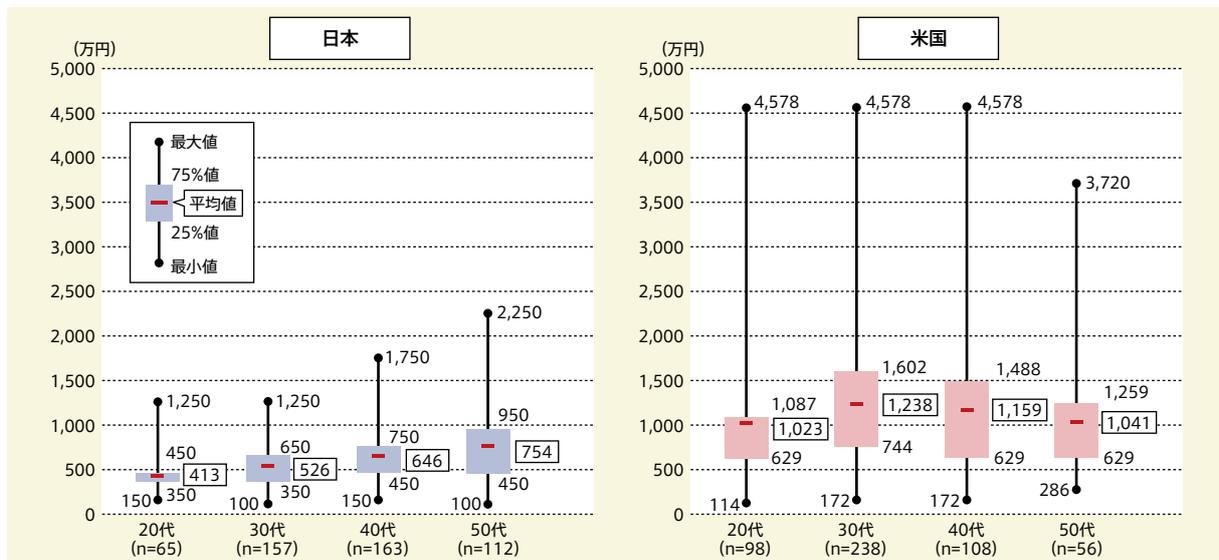


出所: 経済産業省「IT人材に関する各国比較調査」(みずほ情報総研委託)

日本と海外のIT人材の違いとしてしばしば指摘されるのが「給与水準」である。特に、名だたる世界的なIT企業を生み出してきた米国では、IT人材の給与水準が高いというイメージが持たれている。確かに図表2(左)をみると、米国のIT人材の平均年収は1,200万円近くにあり、600万円付近の日本と約2倍近くの差がみられる。図表2(左)のほかの調査対象国と比較しても、米国のIT人材の平均年収は突出した水準にあることが読み取れる。さらに、図表3をみると、米国のIT人材は平均年収が高いばかりか、その分布の幅が広く、20代のうちから非常に高い年収を得られる可能性があることがわかる。

近年、日本の学校を卒業した優秀な新卒人材が米国のIT企業に就職する事例も聞かれるようになってきているが、米国のIT企業の高い給与水準は、世界を舞台に活躍できるような優秀な人材にとって、非常に大きな“魅力”になっていると考えられる。

図表3. 米国と日本のIT人材の給与分布(年代別)



出所: 経済産業省「IT人材に関する各国比較調査」(みずほ情報総研委託)

なお、IT人材にとっての“魅力”は、他国との比較における給与水準の高さに限らない。図表2(左)の横軸には、調査対象国のIT人材の平均年収が、その国の国内全産業の平均年収の何倍かが示されているが、この結果によれば、インドやインドネシアでは、IT人材の平均年収が、その国の全産業平均の約9~10倍にも達している。それに比べて日本では、IT人材の平均年収は全産業平均の2倍にも満たない。

米国ほどの高い水準ではなかったとしても、国内他産業よりもかなり高い年収が得られる場合、それは国内の優秀な人材をIT産業に引き寄せる大きな“魅力”になり得る。実際に図表2(右)をみると、他国と比べて年収水準が高い米国のほかにも、国内他産業と比べて年収水準が高いインドやインドネシアでは、「現在のITに関する仕事に“絶対に”就きたいと思っていた」という回答が6割を超えている。これらの国々では、ITに関する仕事に就くことを“切望していた”人材が多い、つまり、ITに関する仕事は“高い人気を誇る仕事”であり、国内の優秀な人材がIT関連の仕事に就いている可能性が高いと考えられる。

翻って日本では、「現在のITに関する仕事に“絶対に”就きたいと思っていた」という回答は1割にも満たない。米国やアジアの多くの国々でみられるような世界的な“人気”が、日本のIT人材には残念ながらみられないのである。他国との比較という観点では、日本のIT人材の平均年収は、今回の調査対象国中、米国に続く第2位の地位にあり、著しく低いというわけではない。日本のIT人材に米国やアジアの国々のような“人気”がやや足りない原因としては、国内他産業と比較した給与水準が影響しているものと考えられる。

## 日本企業が優秀なIT人材を確保するためのポイント①:魅力的な処遇

給与水準と仕事の人気を結びつけて考えるのは、やや直接的過ぎるという見方もあるだろう。しかし、特にIT関連の技術やスキルには、容易に国境を越えられるものも多いため、世界で通用するレベルの実力と意欲を持った優秀な人材は、今やグローバルな規模で仕事を選ぶことが可能になっている。そのようななかで、米国のIT企業のように優秀な人材を引き寄せ、その能力を存分に活かして競争力を高めるためには、「優秀な人材が世界レベルで満足できる水準の処遇を実現すること」が非常に重要なポイントとなる。また、この点は、今後ますます激化することが予想される国内他産業との人材獲得競争を制するためにも、きわめて重要である。

時代を経て変化しつつあるとはいえ、現在も日本企業の給与制度のベースには年功序列の考え方が残る。日本社会の雇用の安定化に寄与してきたともいわれるこの仕組みを、根底から覆すことは容易ではない。また、これまで維持されてきた社会的なメリットが失われるリスクもある。しかし、最近では日本でも、初任給を一律にしないことを表明したメルカリやサイバーエージェント<sup>\*2</sup>、ITエンジニアを含む高度な技術者を最高1億円の年収で採用することを発表したスタートトゥデイ<sup>\*3</sup>などのように、優秀なIT人材に対して従来の給与テーブルの枠を超えた給与水準を提示する事例が徐々に増えている。

これらの事例は、現在では、自社で大規模なWebサービスを運営するような企業に多くみられるものの、こうしたWeb企業を起点として発生する人材獲得競争を通じて、今後、他業種の企業にも何らかの変革が求められるようになる可能性は高い。特に最近きわめてニーズの高いAIやデータサイエンス等の領域において、高いスキルを有する人材を獲得しようとしても、通常の本企業での給与水準では採用が難しい状況が続いている。著しくニーズが高く供給が少ない人材については、すでにグローバル市場を基準として、その給与水準を検討せざるを得ない状況にある。このような一部の領域においては、問題はすでに「やるかやらないか」ではなく、「いつ始めるか」に移りつつある。

## 日本企業が優秀なIT人材を確保するためのポイント②:魅力的なビジネス

日本企業が優秀なIT人材を確保するためのポイントとして、もう1つ重要なのは、「魅力的なビジネス」である。特に高い熱意と実力を備えた優秀な人材は、「自らの手で新しいものを生み出すこと」を好む。この傾向は、多大な設備がなくても新しいサービスやビジネスを生み出すことが可能なIT分野では、特に顕著にみられる。

図表4は、前掲の調査において「ITに関する仕事の魅力」として感じていることを、米国、中国、日本の3カ国で比較した結果である。「最先端であること」や「個人の才能や能力を活かせること」はすべての国に共通しているが、米国や中国では「新しい製品やサービスを自由に生み出せること」があげられているのに対して、日本で

は「社会や顧客に貢献できること」があげられている。社会や顧客への貢献意識は日本に特徴的な美德ではあるものの、「自らの手で新しいものを容易に生み出せる」というITの大きな魅力が米国ほど強く感じられていない点は、日本の課題であるといえる。

日本において「ITに関する仕事の魅力」が異なる背景には、日本のIT関連産業に関わる構造的な問題もある。日本では、ITを用いて新しいサービスを生み出す人材よりも、顧客やユーザーの要望に沿ったシステムの開発や保守・運用に携わるIT人材のほうが圧倒的に多い。「自らの手で新しいものを生み出す」という魅力を感じる機会そのものが、日本のIT人材には不足しているのである。

しかし、今後、日本企業が、グローバルな市場で、また国内他産業との間で、熾烈な人材獲得競争を制し、優秀なIT人材を獲得するためには、自らの手で新しいものを生み出せるような機会が必要である。そうした魅力的なビジネスがあって初めて、それを魅力と感じる優秀な人材を集めることが可能となる。新たなビジネスを始めることは現実的には容易ではないが、企業としてそのような意向や計画を持っていることを対外的に示すことが、まずは重要であろう。そのうえで、前掲の事例のように、従来の慣習を超えた給与水準や採用枠を設定し、優秀な人材を真剣に求めているということが示せば、人材獲得の可能性をさらに高めることが可能となる。

「給与テーブルを変えること」、「ビジネスそのものを変えること」、いずれも現実的には容易ではない。しかし、多くの企業にとって容易ではない取り組みだからこそ、取り組むことに非常に価値があるともいえる。しかも、多くの日本企業が同じ悩みを感じ始めている今、「いち早く取り組むこと」そのものが差別化の大きな要因となり得る。やはり命運は、「やるかやらないか」ではなく、「いつ始めるか」にかかっている。

図表4. ITに関する仕事の魅力(米国・中国・日本の比較)

米国(n=500)

順位	回答	%
1	最先端であること	48.6
2	個人の才能や能力が活かせること	40.8
3	新しい製品やサービスを自由に生み出せること	33.0

中国(n=500)

順位	回答	%
1	個人の才能や能力が活かせること	52.6
2	最先端であること	36.0
3	新しい製品やサービスを自由に生み出せること	35.0

日本(n=500)

順位	回答	%
1	最先端であること	35.8
2	個人の才能や能力が活かせること	33.0
3	社会や顧客に貢献できること	29.6

出所: 経済産業省「IT人材に関する各国比較調査」(みずほ情報総研委託)

- \*1 経済産業省ニュースリリース「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果を取りまとめました」(2016年6月10日)  
<http://www.meti.go.jp/press/2016/06/20160610002/20160610002.html>
- \*2 日本経済新聞電子版「『初任給に差』広がる メルカリやサイバー、人材確保」(2018年2月27日)  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO27456920X20C18A2TJ1000/>
- \*3 日本経済新聞「スタートトゥデイ、『天才』1億円で雇います IT人材募集」(2018年4月2日)  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO28874040S8A400C1000000/>

### 桂本 真由 プロフィール

慶應義塾大学総合政策学部卒業、米国フロリダ州立大学大学院修士課程修了(国際関係論専攻)。2003年、みずほ情報総研(当時・富士総合研究所)入社。経済・産業研究室(当時)にて海外動向調査や雇用・労働分野の調査等に従事。その後、情報サービス・ソフトウェア産業をはじめとするIT・情報通信関連の産業動向/産業振興政策のほか、IT人材動向/IT人材育成政策等に関する官公庁や公的機関の受託調査研究・コンサルティング業務を担当。