

フォーバル GDXリサーチ研究所

RESEARCH REPORT

研究レポート

中小企業とデジタル人材



サマリー・レポート概要

デジタル人材を必要としている企業は **75.0%**

53.7%の企業は デジタル人材が社内にいない

デジタル人材を採用したいと考えている企業は **31.4%**

※「デジタル人材は必要だと思うか」で必要だと思うと回答した企業

本レポートの調査結果をご利用いただく際は、
必ず【フォーバル GDXリサーチ研究所調べ】とご明記ください。

■ レポート概要

- ・調査主体：株式会社フォーバル
- ・調査期間：2025年3月24日～2025年4月4日
- ・調査対象者：全国の中小企業経営者
- ・調査方法：ウェブでのアンケートを実施し、回答を分析
- ・有効回答数：136人

中小企業とデジタル人材

中小企業に必要なデジタル人材とは、どのような技術や知識を備えた人材なのでしょうか。

政府は、データ・デジタル技術の急速な普及を前提とする産業構造の変化に対応し、企業が持続可能な経営を維持するためにはDX（デジタルトランスフォーメーション）の実現が重要だとしています。加えて、DXを推進するデジタル人材に必要な要素として、2022年には「デジタルスキル標準（DSS）」ver1.0を取りまとめました※。これは、DX推進に必要な能力やスキルを定義した「DXリテラシー標準」、そして習得すべきスキルを定義した「DX推進スキル標準」で構成されています。また、急速に普及する生成AI技術の影響も踏まえ、新技術への対応に関する補足を加えた「デジタルスキル標準」ver1.2も発表されています。

このように、近年は技術革新のスピードが速く、デジタル人材に求められる技術や知識も常に更新されています。また、売り手市場が続く中、特に中小企業におけるデジタル人材の不足は深刻さを増していると言えるでしょう。中小企業によるデジタル人材の確保は、どの程度進められているのでしょうか。

本レポートでは、中小企業のデジタル人材に関する取り組みを明らかにする目的で、必要性に関する意識や採用の実態、期待する業務、働き方などについて調査を行いました。

※ 経済産業省「デジタルスキル標準」

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html

■ 目次

1. デジタル人材の必要性	4
1-1. デジタル人材の必要性に関する意識	4
1-2. 社内でのデジタル人材の確保状況	5
2. デジタル人材の採用について	6
2-1. デジタル人材を採用したいか	6
2-2. デジタル人材に期待する業務と企業側が希望する雇用形態	7
2-3. デジタル人材の働き方	8
4. まとめ・あとがき	9

1. デジタル人材の必要性

中小企業の生産性向上や持続可能な成長に向けて、政府が企業に対して導入を勧めるDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進にはデジタルに対応する人材が不可欠である。

中小企業のデジタル人材確保への取り組みは、どの程度進められているのだろうか。

第1章では、中小企業のデジタル人材に関する意識や確保状況について報告する。

1-1. デジタル人材の必要性に関する意識

はじめに、デジタル人材の必要性を問う調査の結果を報告する。

必要だと「思う」と回答した企業が75.0%、「思わない」と回答した企業は12.5%であった。

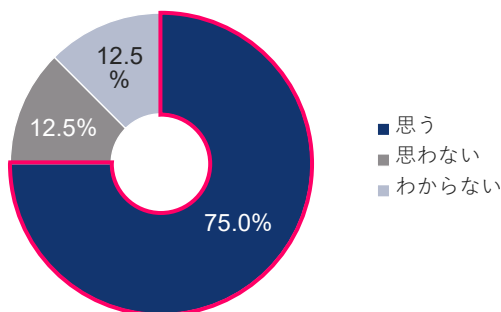
回答した企業の大半が、デジタル人材を必要だと考えていることがわかった。また、「わからない」と回答した企業は12.5%であった。

経済産業省から最初のDXレポートが発行された2018年から今年で7年になる。当初もデジタル環境への対応の必要性が指摘されていたが、最近ではAI（人工知能）技術の進展や労働集約型の事業でもさらなるデジタル化が進んでいる。

こうした中小企業を取り巻く経営環境の変化を背景に、デジタルに対応できる人材へのニーズがこれまで以上に高まっていることが、本調査の結果に表れていると考えられる。

一方、デジタル人材を必要だと「思わない」理由としては、従来からの事業内容で対応できているケースや、デジタル技術を活用することによるメリットへの理解が及んでいないことが想定される。また、「わからない」を選択した企業も含めれば、デジタル人材の活用方法や費用対効果への不安、現状の取り組みを変革することへの抵抗感があることも推察される。

■ デジタル人材は必要だと思うか（n=136）



調査期間：2025年3月24日～2025年4月4日

1. デジタル人材の必要性

1-2. 社内でのデジタル人材の確保状況

デジタル人材の必要性を感じている中小企業が7割を超える中、実際にデジタル人材が社内にいる企業はどの程度になるのだろうか。

ここでは、デジタル人材の確保状況を問う調査の結果を報告する。

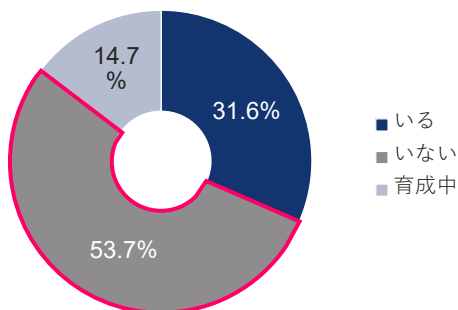
その結果は、「いる」と回答した企業が31.6%、「いない」は53.7%となり、回答企業の過半数でデジタル人材を確保できていない実態が明らかになった。前ページの結果（デジタル人材の必要性を感じる企業が75.0%）と比較すると、企業のニーズと実際の雇用状況に乖離があることがわかる。

デジタル人材を社内で確保するメリットとしては、業務効率化や生産性向上を図ることはもちろんのこと、経営環境の変化に柔軟に対応でき

ることや、自社業務を熟知している立場から新技術の採用やデータ利活用などを円滑に進められることなどが挙げられる。また、外部への委託と比較すればコスト削減や経営資源の蓄積にもつながるだろう。このように、デジタル人材を社内で確保することは、同業他社との差別化や、持続可能な経営にも資する重要な取り組みと言えるのである。

デジタル人材を雇用することが上手く進められなければ、自社の人材から育成することもひとつの手段である。3つ目の選択肢「育成中」と回答した企業は14.7%に及んだ。厳しい採用活動に直面している企業には、ぜひデジタル人材の社内育成を検討してもらいたい。

■ デジタル人材がすでに社内にいるか (n=136)



調査期間：2025年3月24日～2025年4月4日

2. デジタル人材の採用について

第1章では、中小企業のデジタル人材へのニーズが高いことを報告した。では、実際にデジタル人材の採用について、中小企業はどのように考

えているのだろうか。第2章では、企業側の意識や雇用の条件などを通し、デジタル人材の採用に関する実態を明らかにしたい。

2-1. デジタル人材を採用したいか

ここでは、中小企業のデジタル人材の採用意図について確認した。

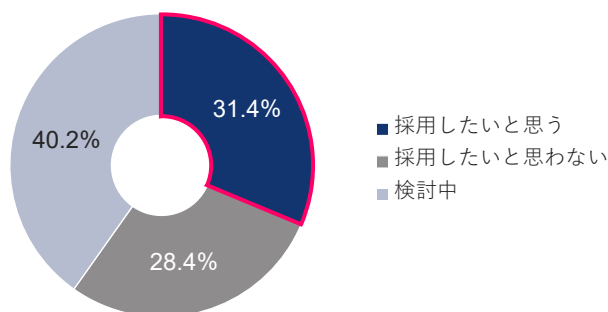
デジタル人材の必要性に関する意識を問う設問（P4）で、デジタル人材を必要だと思うと回答した企業を対象に、採用したいかを聞いた。その結果は「採用したいと思う」と回答した企業は31.4%、「検討中」は40.2%であった。合計71.6%の企業が採用に前向きの姿勢を示したものの、明確に採用意図を示す企業は3割程度にとどまっている。

また「採用したいと思わない」を選択した企

業が28.4%に及ぶことに注目したい。「検討中」を選択した企業の中には、採用について迷っているケースもあるだろう。

デジタル人材の必要性を感じつつも採用活動に至っていない背景としては、新たな雇用を行う余裕のなさや、デジタル人材に任せる業務への認識不足、費用対効果への不安意識などが考えられる。デジタルを活用した経営戦略や事業の見直しにまで踏み込んだ検討が、進められていない可能性もある。

■ デジタル人材を採用したいか（デジタル人材が必要だと思う）（n=102）



調査期間：2025年3月24日～2025年4月4日

2. デジタル人材の採用について

2-2. デジタル人材に期待する業務と企業側が希望する雇用形態

続いて、デジタル人材に対応してほしい業務と、企業側が希望するデジタル人材の採用形態に関する調査結果である。

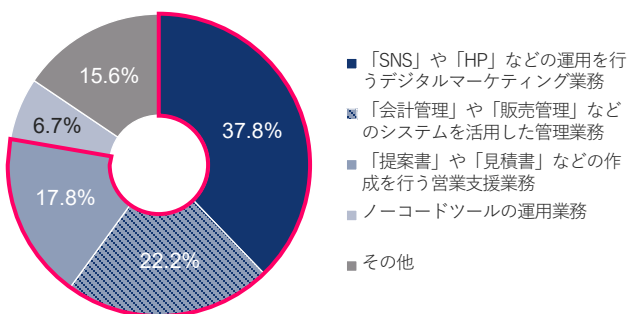
まず、左側のデジタル人材に対応してほしい業務については、全ページでデジタル人材を「採用したいと思う」また「検討中」と回答した企業に聞いた。「『SNS』や『HP』などの運用を行うデジタルマーケティング業務」が37.8%で最多となり「『会計管理』や『販売管理』などのシステムを活用した管理業務」、「『提案書』や『見積書』などの作成を行う営業支援業務」が続いた。

これらの結果からは、現状の事業をデジタル技術で補完する、業務効率化や生産性向上の取り

組みへの期待が大きいことがうかがえる。特にデジタルマーケティングについては内製化の傾向が高まっていると考えられる。

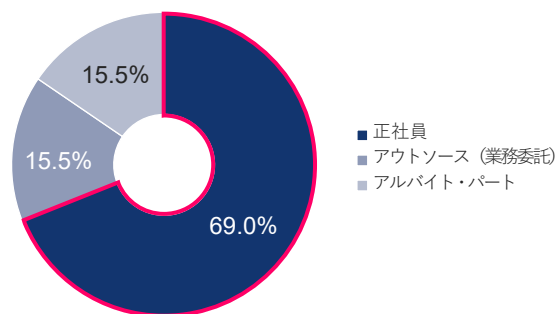
また、企業側が希望するデジタル人材の採用形態としては、「正社員」が69.0%と最も多い結果になった。「アウトソース（業務委託）」「アルバイト・パート」はそれぞれ15.5%であり、それらと比較しても正社員として採用し、社内でデジタル人材の確保を期待する企業が多数派であることがわかった。これは、デジタルへの対応が短期的なものではなく、今後も経営として取り組まなければならないことであるとの認識の表れであると言えるだろう。

■ デジタル人材に対応してほしい業務 (n=45)



調査期間：2025年3月24日～2025年4月4日

■ デジタル人材に希望する採用形態 (n=84)



調査期間：2025年3月24日～2025年4月4日

2. デジタル人材の採用について

2-3. デジタル人材の働き方

最後に、デジタル人材を採用した際に可能となる働き方について調査した結果を報告する。

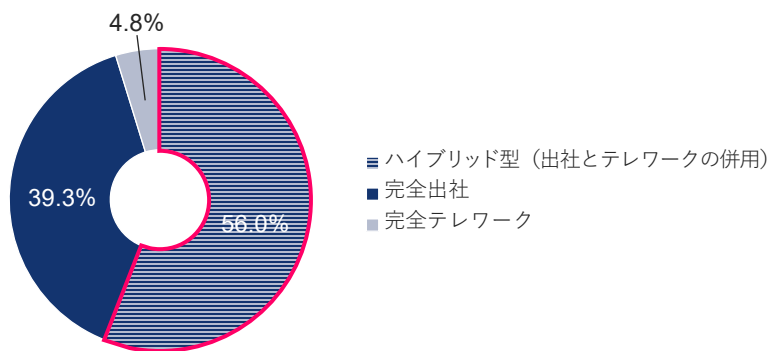
選択肢は3つ、「完全出社」「完全テレワーク」「ハイブリッド型（出社とテレワークの併用）」である。最多は「ハイブリッド型」の56.0%、続いて「完全出社」（39.3%）、「完全テレワーク」（4.8%）であった。全体傾向としては、出社とテレワークを組み合わせた就労形態をイメージする企業が多いことがわかる。

2番目に多かった「完全出社」については、回答企業の事業特性や業務内容などを考慮する必要があるだろう。例えば、製造業に絞ってみると「ハイブリッド型」は57.1%と大きく変わらない反面、「完全出社」は42.9%に上り、「完全テレワーク」を選択した企業はなかった。これは、情報通信業や金融・保険業などの場合、違う傾向を示すことが推察される。

また、製造業や建設業などの労働集約型の企業でも、近年はIoTツールの導入が進み、現場作業におけるデータ管理の必要性や出来形・在庫管理などの領域でAI技術の導入も進んでいる。デジタル人材の活躍の場は、従来のバックオフィスにおける業務効率化への取り組みに加え、営業活動や現場作業など、企業活動のさまざまな領域へと格段に広がっている。

今や、いつでもどこでも働ける職場環境づくりは、業種を超えて広がる新しい働き方のトレンドになりつつある。実際、デジタル人材の多くがテレワークを前提とした働き方を想定しているのが実情である。デジタル人材の採用に向けたミスマッチを減らすためには、対応してほしい業務の提示とともに、その働き方についても自社事業に適した多様な選択肢を検討しておきたい。

■ デジタル人材の働き方 (n=136)



調査期間：2025年3月24日～2025年4月4日

3. まとめ・あとがき

○ デジタル人材不足の背景にある中小企業のデジタル戦略・環境整備の遅れ

本レポートでは、中小企業のデジタル人材の必要性に関する意識や採用の実態に関する調査結果を報告しました。

デジタル人材の必要性については、7割を超える企業が必要だと思うと回答しました。一方、その人材を確保できている企業は約3割にとどまっており、企業のニーズと実際の雇用状況に乖離があることがわかりました。

また、デジタル人材の採用について聞くと、デジタル人材が必要だと思う企業であっても「採用したいと思わない」と回答する企業が28.4%との結果が見られました。背景には、新規雇用をする余裕のなさや費用対効果への不安意識などがあると推察されます。

一言で「デジタル人材」と呼んでも、その役割は業種や事業内容、業務課題などによりさまざまです。かつてはバックオフィスを中心にアナログ業務の効率化を進める目的で、デジタルに対応できる人材を確保しようとする企業が多かったように思います。しかしながら、現状ではデジタルが導入される業務領域は格段に広がり、製造業や建設業などの労働集約型といわれる業種でも、IoTやAI技術の導入が進んでいます。そうした段階に入ると、得られたデータの利活用や、それをも含めた経営体制の再構築も検討する必要性が出てくるでしょう。デジタル人材と

は、今やデジタルツールに触れるだけではなく、デジタルを活用した事業活動全般で不可欠な人材になりつつあるのです。

また、採用市場におけるデジタル人材の不足が言われて久しいですが、自社にとって本当に必要なデジタル人材の可視化と、その人材が働く職場環境の整備は、採用のミスマッチを防ぐ上で重要です。中小企業のデジタル人材に対する現状のニーズは、本レポートから明らかなように、デジタルマーケティング業務や会計・販売などの管理業務が中心です。しかし今後は、事業全体でデジタルを活用した戦略が不可欠となり、対応する人材にも経営や専門領域におけるデジタル要素が求められることになるでしょう。雇用が難しければ社内人材の育成という手段もあります。経営戦略としてのデジタルの活用方針と、獲得したい人材像を明確にし、まずは企業側の「雇う準備」を整えることが肝要だと言えます。

政府はデフレからの脱却を目指し、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」への移行を目指しています。全国の中小企業がこの流れに遅れないためにも、企業の経営戦略におけるデジタル活用のイメージを固め、必要となるデジタル人材の確保に向けた積極的な取り組みを行う必要があるでしょう。

フォーバルGDXリサーチ研究所 所長 平良 学

1992年、株式会社フォーバルに入社。九州支店での赤字経営の立て直し、コンサルティング事業の新規立ち上げを経て、2022年に新たに発足した中立の独立機関「フォーバル GDXリサーチ研究所」の初代所長に就任。中小企業経営の実態をまとめた白書「ブルーレポート」の発刊、独自・共同研究の実施、全国の中小企業経営者に向けたGDXやESGの講演、毎回数百人を超える中小企業経営者向けのイベントなどを通じて、中小企業のGDXを世に発信。「中小企業の持続可能な発展を支える研究機関としてなくてはならない存在」を目指し活動している。

