

2018年8月31日

報道関係各位ガートナー ジャパン株式会社
広報室**ガートナー、IT人材不足の克服策として既存アセットの見直しと活用を提言**

『ガートナー ITソーシング、プロキュアメント&アセット・マネジメント サミット 2018』
(8月31日、東京コンファレンスセンター・品川) において、
人材、技術、情報の3点からIT人材問題の解決策を提示

ガートナー ジャパン株式会社 (本社:東京都港区、以下 ガートナー) は本日、デジタル化の最大の障壁であるIT人材不足に対して、ITリーダーがどのように取り組むべきか、主要なアセットと共に解説しました。

本日開催している『ガートナー ITソーシング、プロキュアメント&アセット・マネジメント サミット 2018』のオープニング基調講演において、ガートナー リサーチ&アドバイザリ部門 バイス プレジデント 兼 最上級アナリストの足立 祐子は、人材に関するよくある質問を投げ掛けながら、次のように述べました。「IT人材不足はデジタル・ビジネス推進における最大の障壁になっていますが、人材にこだわり過ぎてかえって、『呪縛』となっているケースが見られます。技術者の需要はIT以外の分野でも急速に増大しており、質の良い技術者を巡りIT部門との熾烈な競争が起きています。IT技術者の処遇やキャリア・パスに主導権を持たない多くのIT部門が劣勢に立たされているのは事実でしょう。しかし、IT技術者の働き方やサービスの提供方法は、今後大きく変化することが予想されます。ギグ・エコミーのようなクラウドソーシングや個人のネットワークを通じたスポット調達のほか、大学やベンチャー企業とのジョイント・ベンチャー立ち上げによる人材確保など、日本企業のIT部門も従来の雇用の枠組みを超えた人材調達の形態を準備すべき時に来ています」

日本では、デジタル・ビジネス推進の最大の障壁として人材が挙げられていますが、ガートナーが実施したグローバルの調査では、人材よりもむしろ企業文化が最大の障壁であるという回答の割合が46%となりました。企業文化の問題は人材拡充では解決できないため、長期的な計画を立てて問題に挑む必要があります。その間もデジタル・ビジネスへの歩みを止めないために、組織には既存の「アセット」である「従業員」「テクノロジーとサービス」「情報」の視点から課題解決の糸口を見つける必要性がある、とガートナーは説いています。

「従業員」の視点:全従業員のIT活用力の向上が鍵

従業員の自律的かつ意欲的なIT活用は、企業におけるデジタル・トランスフォーメーションの鍵となります。ガートナーの調査結果では、約半数が「使い方が難しい」ことを、日常業務でITを使いこなせない理由として挙げています。従業員がITの使い方、使い道を習得すれば、IT部門の業務負担を減らすことができます。ITリーダーは、全社員に向けて業務内容、年代、知識に応じたITの使い方、使い道を教育するとともに、使いやすいテクノロジーと環境を提供し、組織を通じてITを意欲的に活用する企業文化を醸成すべきです。ガートナーは、デジタル・テクノロジーを活用する意欲や能力と、デジタル・テクノロジーを使いこなせる環境をデジタル・デク

ステリティと呼んでいますが、デジタル・デクステリティの推進は、今後ますます企業におけるトレンドになるとみています。

「テクノロジーとサービス」の視点: インテリジェントな自動化を活用する

人材不足を補うにはテクノロジーとサービスを活用して、労働集約型の業務プロセスを変更し人的リソースの配置を最適化することが効果的です。また、テクノロジーとサービスを活用することは、知識継承に対する解決策としても期待されます。現状では、プロバイダーが積極的に投資や開発を行っており、ロボティック・プロセス・オートメーション (RPA) に代表されるツールを活用したITインフラ・オペレーションの自動化、アプリケーション開発における人工知能 (AI) の導入などが進んでいます。2020年には調達業務において、インテリジェントな自動化の適用は10%になるとガートナーでは予測しています。

前出の足立は次のように述べています。「インテリジェントな自動化には、期待先行であったり技術的に発展途上であったりするものがあり、今すぐ飛び付くにはリスクもあります。しかし、日本企業にとっては、技術者の補完策として将来極めて重要な選択肢になると考えられます。そのための準備として、これらの技術に対する自社の戦略を練り上げ、業務の整理と標準化を丁寧に行っていくことが重要です」

「情報」の視点: 組織づくりにデータを活用する

データ・サイエンスとAIの進化により、従来は人間の感覚で行っていた育成やチーム編成を科学的かつ社会学的なアプローチで実行することが可能になり始めています。具体的には、日常的なIT業務の遂行に表れる個人の行動特性、価値観、メンバーの組み合わせによる生産性の変化など、さまざまなデータを蓄積して分析し、AIが提案するというものです。これにより、個人ごとに最適化された育成方針の作成が可能になるほか、新規のデジタル・ビジネス・プロジェクトに取り組む際のチームを編成しやすくなるというメリットが期待されています。

前出の足立は次のように述べています。「ITプロジェクトの中でもデジタル・ビジネス関連のプロジェクトでは、新しいスキルとコンピテンシを持った人材が必要です。また、こうしたプロジェクトの多くは挑戦でもあり、さまざまなストレスにさらされながら圧倒的なスピードで動かなくてはならないため、プロジェクトの成功は社内外のチーム・メンバーの親和性に依存することになります。データをうまく活用できた組織は、競合他社に対して数歩先を行く有利な立場を確保できるようになるでしょう」

さらに足立は次のようにも述べています。「日本の人口動態、外国人労働者の受け入れ、IT産業の位置付けと構造などを考えた場合、人材の問題を人材の補強だけで解決するには限界があります。これからは、新しい技術やツールを積極的に取り込み、IT部門と業務部門の関係性を変革し、少ない人数で最大の効果を得られる環境を整備できたIT部門が飛躍できるでしょう」

ガートナーは本日、『ガートナー ITソーシング、プロキュアメント&アセット・マネジメント サミット 2018』を開催しています。本サミットでは、国内外のアナリストならびにコンサルタントが、デジタル時代のIT人材を中心テーマに据えつつ、IT戦略・投資・組織・ソーシングなどのトピックにおける最新のトレンドや最先端の知見、洞察を提供いたします。

本サミットの詳細については下記Webサイトをご覧ください。

<https://www.gartner.co.jp/event/ss/>

本サミットのニュースと最新情報は、ガートナーのTwitter (https://twitter.com/Gartner_jp) でもご覧いただけます (#GartnerITSV)。

ガートナーについて

ガートナー (NYSE: IT, S&P 500) は、世界有数のリサーチ&アドバイザリ企業です。ビジネス・リーダーがミッション・クリティカルな優先事項を遂行し、将来にわたって成功する組織を築くために欠かせない知見、アドバイス、ツールを提供しています。

ガートナーのリサーチは、エキスパート主導かつ、実務担当者からの情報に基づき、データを重視したもので、この比類なきサービスにより、お客様が重要な課題に対して正しい判断を下せるよう導きます。業界や企業規模を問わず、ほとんどすべての職務領域にわたり、客観性を備えたリソースおよびクリティカルなパートナーとして、世界100カ国以上、1万5,000社を超える企業に支持されています。

ガートナーは、意思決定者が未来に向けてビジネスを推進できるよう支援します。

詳細については下記Webサイトをご覧ください。

<https://www.gartner.co.jp> / <https://www.gartner.com>

<本件に関するお問い合わせ先>

ガートナー ジャパン株式会社 広報室 白谷 祐加

TEL: 03-6430-1888 / E-mail: gartnerjp.press@gartner.com