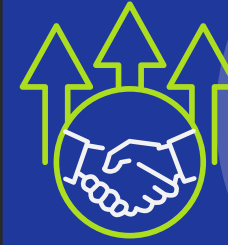


2023年 技術者人材の現状レポート

経済的な懸念により、59%の企業が2023年の技術者採用計画を改訂し、主に新規ポジションのフリーズを行ったが、採用を増やす予定が減らずよりも多い。



新規採用は引き続き開発者と新しい技術に集中しているが、上級技術職は人員削減の矢面に立たされている(45%)。



クラウドおよびマネージドサービスプロバイダー(65%)、通信事業者(65%)ともに、2023年に技術スタッフを増員する可能性が高くなっている。

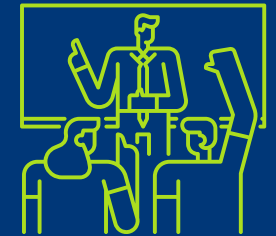


2023年に採用を増やす組織は、クラウド/コンテナ(50%)、サイバーセキュリティ(50%)、AI/ML(46%)という新しい技術に注目している。

調査対象組織の70%が、既存の技術スタッフに新しい技術に関するトレーニングの機会を提供している。



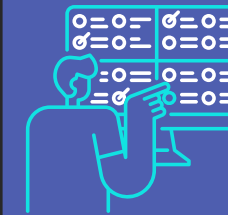
適切な技術者候補が見つからない場合、組織はコンサルタントを雇う(38%)よりも、既存の従業員を訓練する(58%)が多かった。



64%の回答者が、採用にはコストと時間がかかり、間違った候補者を採用したり、離職が早まる可能性があることに同意している。
新入社員のほぼ3人に1人(29%)が入社後6ヶ月以内に離職している。



25%の組織が、2023年にトレーニングや資格取得のインセンティブへの依存を高めている。



多くの回答者は、スキルを確認するために認定資格(73%)と採用前テスト(81%)が必要であり、適切な候補者を見つけるという課題に対処することに同意している。



回答者は、技術ニーズに対応するためには、大学での教育(58%)よりもスキルアップ(91%)や認定資格(77%)の方が重要だと感じている。

回答者の53%が、組織が必要とするスキルと知識を習得するためには、スキルアップが非常に重要であると感じている。



トレーニングは組織にとって重要な戦略であり、採用を減らす(52%)または凍結する(50%)企業の半数が、人材ニーズに対応するためにスキルアップを計画している。

