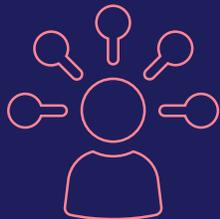


# 2024年 技術系人材の現状レポート

クロススキリング (47%)  
とスキルアップ (43%)  
が技術系人材管理の  
重要戦略です。



すべての技術領域において、  
平均して48%の企業が、  
**2024年には新規採用やコン  
サルタントの採用よりも、  
既存スタッフのスキルアップ  
やクロススキリングを  
優先すると回答しています。**



技術的スキルの評価  
においては、資格の方  
が学歴よりも重視され  
ます (23%/16%)。

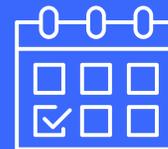


98%の組織が  
スキルアップを  
重要戦略と  
とらえており、  
36%が  
極めて重要だと  
評価しています。

ニュースの見出しとは  
裏腹に、2023年に  
技術系の人員を削減する  
企業は、調査対象の  
1/3以下でした。

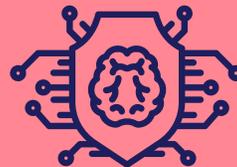


外部からの採用は時間が  
かかりリスクも高いです。  
新しい技術職の採用から  
育成期間が終わるまで平均  
10ヶ月かかり、40%近くが  
離職します。

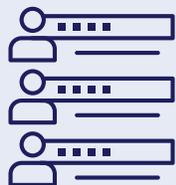


人材アジェンダに  
研修方法のみを含む  
組織 (39%) は、  
採用方法のみを含む  
組織 (29%) を大きく  
上回っています。

クラウド (55%)、  
DevOps (51%)、  
サイバーセキュリティ  
(49%)、AI/ML (43%)  
が、人材確保の  
優先されている  
主要な技術領域です。



トレーニングの課題は、  
継続的な学習環境の醸成 (39%)、  
知識を実践的な応用に  
結びつけること (36%) が  
上位を占め、成果主義の研修が  
有効であることが示されました。



スキルアップの利点として  
最も挙げられているのは、  
再配置に必要とされる  
スキルの多様化 (40%)、  
キャリアアップ (40%)、  
若手の潜在能力の  
開発 (40%) です。

主にデータ分析 (45%)、  
ITインフラ監視 (42%)、  
ソフトウェア開発 (35%) に  
おいて、生成AIを用いて組織が  
プロセスを最適化する一方で、  
技術系人材はスキルを  
広げることができます。



生成AIの影響は複雑で、  
2024年には、27%の組織  
が技術人員を削減する  
意向である一方、23%は  
生成AIのために  
増員する予定です。

