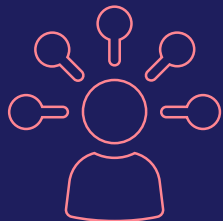


2024年 技術系人材の現状レポート

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。

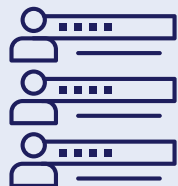


人材アジェンダに
研修方法のみを含む
組織 (39%) は、
採用方法のみを含む
組織 (29%) を大きく
上回っています。

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。**

