

2025年技術系人材の現状レポート

AIとMLの分野で68%、サイバーセキュリティの分野で65%、FinOpsとコスト最適化の分野で61%の人材が特に不足しています。



組織の94%は、AIがコアな業務に大きな効果をもたらすと予想しており、熟練した人材の需要が高まっています。

2.7倍の組織がAIによって労働力を削減するよりも、むしろ労働力を拡大しようと考えています。これにより正味の雇用効果は21%増となり、人材不足が激化しています。



67%の組織が、AIによって技術的な業務が再構築され、既存の労働力のアップスキリングが必要になっています。

チームの潜在的な能力を期待し、外部からの採用に比べ、既存の人材のアップスキリングの方が3.2倍多く投資されています。



採用・育成のサイクルは、既存人材のアップスキリングよりも62%長く時間がかかり、イノベーションと市場対応の遅れにつながっています。



新入社員の5人に1人が6ヶ月以内に離職していることから、企業は採用・育成に多額のサックコストがかかっています。



91%の組織において、人材確保とサックコストの軽減には技術トレーニングが効果的であると認識しています。



71%の組織が、新しい人材採用において認定資格を重要視しており、専門的な能力を証明する役割を果たしていることが分かります。



オープンソースの文化は、人材確保に非常に効果的であり、競争が激化する市場で技術的な優位性とキャリアの差別化の両方に寄与すると84%の人が考えています。



採用を決定する際、85%の組織が実践的な仕事のポートフォリオを重視しており、オープンソースへの貢献は、技術的能力とコラボレーションスキルの両方を証明する透明性の高い手段と認識されています。



人材の価値を維持するため、93%の人が技術的な成長機会を効果的な戦略と考えています。