

2026年

日本の 技術系人材の 現状レポート

日本のインフラ近代化に向けた
人員の拡大・確保と
スキルギャップの解消

2026年7月

Marco Gerosa, Ph.D., *Northern Arizona University*

Adrienn Lawson, *The Linux Foundation*

序文：Noriaki Fukuyasu（福安徳晃），
The Linux Foundation



2026年 日本の技術系人材の現状レポート

AIの導入に伴う採用拡大が見られ、
採用増加率は2025年に+49%、2026年に+54%、そして2027年に+35%が見込まれ、世界の他の地域（それぞれ+20%、+26%、+18%）を大きく上回る水準です。



世界の他の地域と異なり、
日本では
エントリーレベルの技術職においても
大幅な採用増加
(+46%)が見られます。



**DevOps、CI/CD、サイト
リライアビリティの分野
では人材不足が深刻：**
この領域に専任人材を配置している日本企業はわずか18%にとどまっています。これは世界平均を51ポイント下回る水準です。



AIと機械学習の専任
人材を配置している日本企業はわずか13%にとどまり、世界全体の53%と比べて40ポイントもの差があります。この差は、日本がAIの実運用化において後れを取るリスクを抱えていることを示しています。



**AI の運用・監視
における
ケイパビリティ ギャップ**
は52%の組織に影響を及ぼしており、日本において最も深刻なAI関連能力の不足領域となっています。



**インフラスキルの不足
(1位) と、幅広い分野の
スキルギャップ (2位) が**
AIから価値を引き出す上での最大の障壁です。一方、世界の他の地域ではセキュリティへの懸念が最大の障壁となっています。



**未経験の
専門人材を採用し、
アップスキリング**
すること (54%) が、日本における人材不足への主要な対応策となっています。



**日本企業は、
戦略的な技術分野において、
新規採用よりも既存人材
のアップスキリング
を選択する傾向が
9.3倍高くなっています。**



**人材定着率 (9.3倍)、
即戦力化のスピード (9.0倍)、
仕事の質 (7.8倍)、
ビジネスコンテキストの理解 (6.4倍)**
の各面において、
**アップスキリングは、
新規採用よりも強く
支持されています。**



**新規の技術スタッフを
採用&育成するには、
既存の従業員をアップスキリング
するよりも約81%長い時間
を要します。また、新規採用者の
46%が6か月以内に離職して
います (世界平均の2倍)。**



人材定着戦略としては、
**キャリアアップ (94%) と
オープンソース文化 (88%) が
報酬 (87%) よりも上位に
ランクインしています。**



**実務経験 (58%) と
プロジェクト実績・
ポートフォリオ (53%) が
技術系人材の評価基準として
最も重視されており、
アップスキリングの取り組みを
後押しする結果となっています。**



目次

序文.....	4
エグゼクティブ サマリー	5
はじめに	7
AIがIT関連の仕事に与える影響	8
AIは雇用面でプラスの効果を生み出している	8
AIは技術職のあり方を変えつつある	9
主要事業全体で利益が見込まれる	11
日本のインフラ近代化の必要性	13
スキル不足は、日本における技術導入の最大の障壁となっている	16
スキルギャップの解消	18
アップスキリングは、熟練労働者の不足に対処できる好戦略	18
テクノロジー スタック全体でアップスキリングを 선호	19
アップスキリングと新規採用：メリットと課題	20
技術系人材は、成長の余地がある場所に定着する傾向がある	21
技術職の採用で企業が最も重視する要素は、社内候補者に有利に働く	22
結論	23
実践的な指針	24
調査方法と回答者の属性	25
この調査について	25
回答者の属性	26
付録	29
著者について	38
謝辞	38

序文

日本はこれまでも、技術革新に対する高い志向を持ち続けてきました。しかし、その実現を支える人材の確保は長年にわたる課題となっています。IT人材不足は、日本企業のモダナイゼーションを進める上で制約要因となり続けており、AIの急速な発展と活用拡大により、この問題はさらに緊急性を増しています。テクノロジーはこの状況を改善するのでしょうか。それとも新たな課題を生み出すのでしょうか。

本レポートには、この問いに対する前向きな兆候が示されています。調査対象となった組織では、日本のIT分野におけるAI関連人材の採用拡大率は世界平均のほぼ2倍に達しています。これは多くの人が予想していなかった結果かもしれません。しかしその一方で、創出されつつある新たな業務を担う人材が、まだ十分に確保できていないという現実もあります。AIと機械学習の専任人材を配置している日本の組織は13%にとどまり、世界平均の53%を大きく下回っています。DevOpsやサイトリライアビリティの分野では、その差はさらに顕著です。多くの組織は、新たな体制を構築しながら同時に運用方法を学んでいる段階にあると言えるでしょう。

また、調査データからは、日本の組織がこの課題に対して独自のアプローチを取っていることもうかがえます。必要な人材の確保が難しい状況の中、多くの組織は外部採用の拡大よりも、既存人材への投資を選択しています。経験の浅い人材を採用して育成することを主要な戦略として挙げた組織は54%に達し、世界平均を25ポイント上回りました。日本の組織は平均して、新規採用よりも既存人材のアップスキリングに9.3倍多く取り組んでいます。

こうした傾向は、日本における人材活用のあり方を反映しているとも言えるでしょう。日本では、人材は特定の職務だけでなく、組織の一員として経験を積み重ねていきます。その過程で、事業内容や業務プロセス、顧客に関する知識が蓄積されますが、こうした知見は外部から容易に獲得できるものではありません。組織の業務や目的を支える技術を構築していく上で、このような知識は重要な役割を果たします。

さらに、今回のデータでは完全には捉えきれていないものの、人材課題にはもう一つの側面があります。それは、重要性を増している主権(ソブリンティ)の問題です。AIの進展は、国や組織が自らの技術基盤の管理や統制をどのように捉えるかという考え方に変化をもたらしています。ソブリンAI、ソブリンインフラストラクチャ、データ主権などの概念は、もはや将来に向けた構想ではなく、実際の運用や事業活動において取り組むべき課題となっています。こうした能力の構築と維持には高度で専門的な人材が必要であり、その確保は喫緊の課題となっています。

このような状況において、Linux Foundationの役割は、アップスキリングを可能な限り効果的なものにすることです。Linux Foundationは、オープンソースコミュニティ、トレーニングプログラム、ベンダーニュートラルな認定を通じて、人材育成に投資する組織が、クラウド、コンテナ、AIオペレーション、サイバーセキュリティなどのスキルを持つ人材を育成できるよう支援しています。本レポートで明らかになった人材ギャップ、とりわけDevOps、インフラ、AIオペレーションの分野は、Linux Foundationがコミュニティとともに知見を蓄積してきた領域と密接に関連しています。

日本には、こうしたギャップを解消しようとする意志と、それを支える人材育成文化があり、その必要性に対する認識もますます高まっています。今求められているのは、企業、政府、そして幅広い技術コミュニティが連携し、継続的に取り組むことです。

福安德晃

Vice President of Japan Operations
The Linux Foundation

エグゼクティブ サマリー

日本は過去数十年にわたる人口減少に起因する深刻な労働危機に直面しています。¹ この労働力不足への重要な対策の一つとして、これまで自動化が推進されてきました。しかし、AI (人工知能) の導入は新たな問いを投げかけています。それは、AI は業務を自動化して雇用を奪うものなのか、それとも、技術の導入や管理、ガバナンスを担う新たな専門人材を必要とするのか、という点です。また、純雇用の増減という問題に留まらず、さらに別の問いも浮かび上がっています。日本のインフラは実用段階における AI のワークロードを支えられるのか。日本の労働力は、フルスタックで AI を運用するために必要なスキルを備えているのか。そして、日本の組織は人材開発のニーズを満たすためにどのような戦略を採用しているのか。「2026 年日本の技術系人材の現状レポート」は、日本からの回答者 80 名を含む、400 名を対象とした業界調査に基づき、これらの疑問を深く検証しています。

AI による IT 業界の人員削減に関する否定的な報道がある一方で、今回の調査では、AI が日本の IT セクターにおける雇用創出の強力な原動力となっていることが明らかになりました。2026 年の純雇用増加率は 54%、2027 年は 35% と予測されており、いずれも世界全体 (それぞれ 26%、18%) を大きく上回っています。また、AI の導入により人員が削減されると予想する日本企業の割合は、2025 年の 16% から 2027 年にわずか 3% へと、段階的に減少しています。これは、同割合が 2025 年の 13% から 2027 年に 22% へと上昇する世界全体の傾向とは逆の動きとなっています。さらに他の地域との決定的な違いとして、日本ではエントリーレベルの技術職における純雇用増加率が 46% と極めて高い数値を示しています。世界全体では同層の採用がマイナス (-2%) に転じているのとは対照的であり、日本が将来の才能を土台から育成する人材パイプラインの構築に継続して投資していることが示唆されます。

しかし、この採用拡大の流れの一方で、大きく広がりつつあるスキルギャップも存在しています。AI と機械学習の専任人材を配置している日本企業はわずか 13% にとどまり、世界全体の 53% と比べて 40 ポイントもの差があります。これは、日本が AI を本番環境で十分に展開・運用できなくなるリスクを抱えていることを示しています。このギャップは、DevOps、CI/CD、サイトリライアビリティの分野でさらに顕著であり、専任人材を配置している日本企業は 18% にとどまる一方で、世界全体では 68% に達しています。こうした人材不足は、ケイパビリティギャップとも重なっています。52% の組織が AI の運用とモニタリングにおける体制不足を、49% が AI セキュリティおよびリスク管理における不足を報告しています。

調査データはまた、日本において AI から価値を引き出す上での最大の障壁が、AI 技術そのものではなく、それを構築・運用するためのインフラ整備や必要なスキルの不足にあることを示しています。日本企業の 29% が、インフラに

¹ <https://www.metaintro.com/blog/japan-tech-jobs-boom-ai-engineering-talent-reshaping-workforce-2026>

関するスキル不足を最大の障壁として挙げており、世界全体と比べて 10 ポイント高い水準です。これは、より広範なフルスタックの準備不足の表れと言えるでしょう。一方で、世界全体ではセキュリティへの懸念が最大の課題として挙げられており 48% に達しています。日本の企業 IT インフラは、海外企業と比べても依然としてレガシー環境やオンプレミス環境への依存度が高く、パブリッククラウド上で稼働しているワークロードは 23% にとどまっています (世界全体では 40%)。さらに、AI を実験段階から実用段階へと移行させるために不可欠な一連の統合プラットフォームである PARK スタックの導入状況にもばらつきがあります。日本企業における Ray や分散コンピューティングの導入率は 48% で、Kubernetes は 57% にとどまっており、世界全体の 72% を下回っています。

こうしたフルスタックの課題とスキルギャップを埋めるため、日本の組織は社内人材の育成に注力しています。経験の浅い人材を採用してアップスキリングを行うという戦略を挙げた日本企業は 54% に達し、組織の技術的ニーズを満たすためのトップ戦略となっています。これは世界全体を 25 ポイント上回る水準です。全体として、組織は戦略的な技術分野において、新規採用を行うよりも既存人材のスキル向上を図る傾向が強く、その割合は 9.3 倍に上ります。この強い社内育成志向の背景には、外部採用に伴うコストやリスクがあります。新規の技術スタッフが戦力化 (オンボーディング) するまでに要する期間は、既存の従業員をアップスキリングする場合よりも約 81% 長くかかると試算されています。また、新規採用者の 46% が 6 か月以内に離職しており、世界全体の 23% を大きく上回っています。外部から採用した人材の約半数が半年以内に離職してしまう状況下では、採用やオンボーディングに投じた投資の大部分が損失になってしまいます。

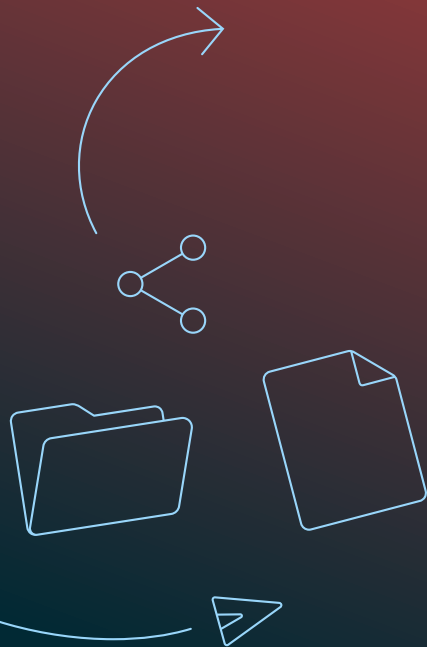
アップスキリングは、コスト面だけでなく、特に組織内の知識 (インスティテューショナル ナレッジ) が重要な場合に戦略的利点をもたらす可能性があります。既存社員のアップスキリングには、組織の状況や文化を深く理解した人材が AI システムを構築できるという利点があります。こうした強みは、外部から人材を採用することでは容易に再現できません。アップスキリングは、人材定着率 (9.3 倍)、即戦力化のスピード (9.0 倍)、仕事の質 (7.8 倍)、ビジネスコンテキストの理解 (6.4 倍) の各面において、新規採用よりも強く支持されています。人材の維持・定着は、社内育成への投資の正当性をさらに補強します。定着戦略においては、キャリアの成長が第 1 位 (94%) であり、報酬・給与 (87%) を上回っています。また、オープンソース文化も 88% と、報酬を上回る水準で重視されています。これらの調査結果は、フルスタックにわたる継続的な社内育成を優先することが、日本の AI スケーリング戦略における重要な要素となり得ることを示唆しています。

はじめに

過去数年にわたり、Linux Foundation は、技術および経済の変化の中で技術系人材市場の現状を評価するため、業界調査を実施してきました。今年の調査は、2026 年 2 月に実施されたオンライン調査に基づいており、AI の影響、技術系人材の採用、およびスキルギャップに焦点を当てています。この調査には、技術系人材の採用、研修、管理を担当する参加者から 400 件の回答が寄せられました。本レポートでは、日本からの回答（80 件）を分析し、必要に応じて、その他の地域（320 件）からの回答と比較しています。

この調査では、次のような疑問点を検証します。AI は技術職を犠牲にして価値を生み出しているのか？組織は AI がどのような分野で価値をもたらすと期待しているのか？日本の技術インフラは AI ワークロードをサポートする準備ができているのか？組織は AI を実用化するために必要なスキルをどの程度備えているのか？そして、組織はどのようにしてこれらのスキルを構築しているのか？

本分析では、スキル開発プログラムの価値を強調しています。これには、アップスキリング（既存の能力を深めること）とクロススキリング（複数の分野にわたる専門知識の拡大）が含まれます。一貫性を保つため、本レポートではこれら 2 つの補完的な研修アプローチを指す用語として「アップスキリング」を使用します。



AIがIT関連の仕事に与える影響

AIは雇用面でプラスの効果を生み出している

日本は深刻なIT人材不足に直面しており、2018年時点で22万人と推定され、2030年までに45万人にまで拡大すると予測されています。² AIの普及は、技術系人材の需要を労働力の増加ペースよりも速く高めることで、この人材不足をさらに深刻化させる可能性があります。

調査データによると、AIはすでにIT人材の需要を高めていることが示唆されています。図1に示すように、AIへの対応として人員削減よりも増加を報告した組織の方が多く、調査対象となった日本の組織全体で正味の雇用効果がプラスとなっています。この正味の雇用効果は2025年には+49%でしたが、2026年には+54%に上昇すると予測されています。

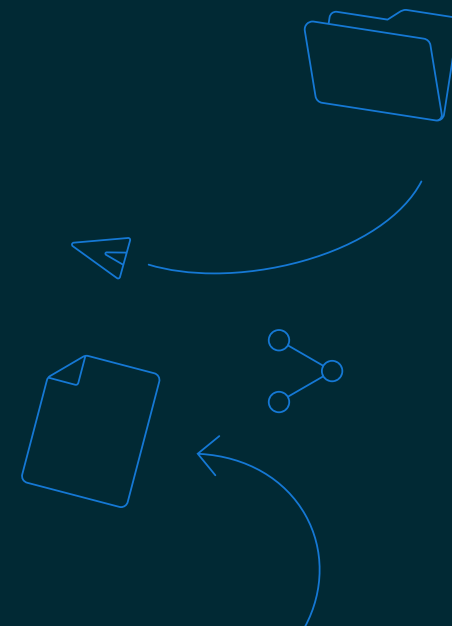


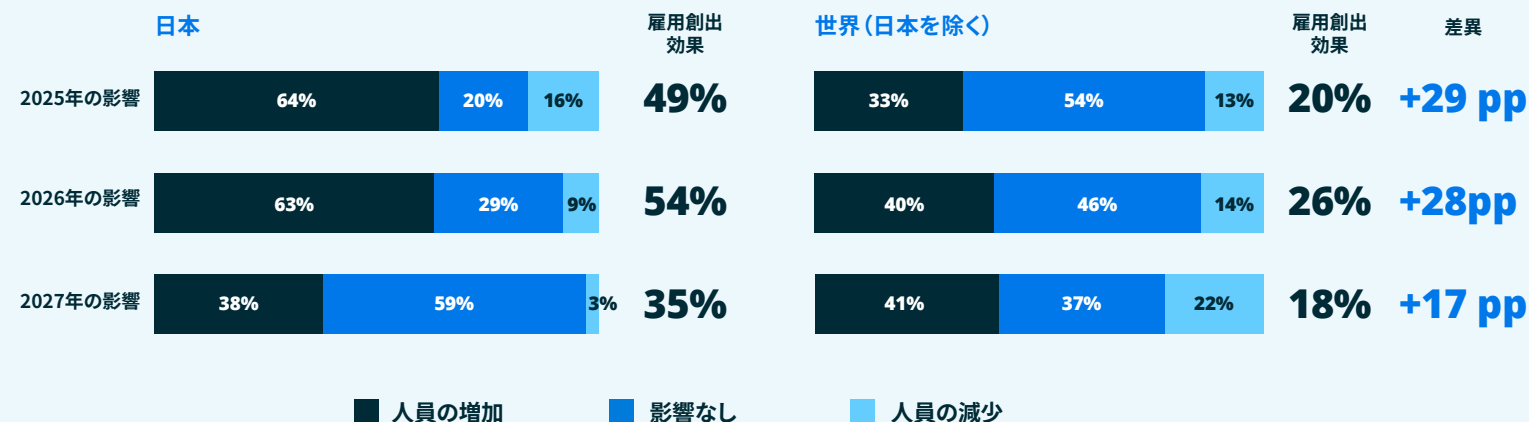
図1：2025年から2027年にかけてのIT分野における正の純雇用効果

AIは組織の従業員数にどのような影響を与えましたか、または今後どのような影響を与えるでしょうか？

2026年テクノロジー人材調査、Q21。サンプルサイズ：日本80、その他の地域320。「該当なし」およびDKNS*を除く。

純採用効果（Net Hiring Effect）＝増加の割合－減少の割合

*DKNS＝「知らない、またはよくわからない」（本レポートにおけるDKNSはすべて同義）



² https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/gaiyou.pdf

2027年には効果がやや鈍化するものの、+35%と依然として明らかにプラスです。したがって、調査対象となった組織においては、AIは現在、技術系人材の需要を代替するのではなく、むしろ促進していると言えるでしょう。

世界各国と比較すると、日本は3年間を通してAIによる雇用純増効果が著しく高いことが示されています。2025年には、日本の雇用純増効果は+49%に達し、世界の他の国々の+20%を大きく上回り、29パーセントポイントの差が見られました。この差は2026年も同様に大きく、日本は+54%、他の国々は+26%となっていますが、2027年には差が縮まり、日本は+35%、世界の他の国々は+18%となっています。

変化の方向性も異なっています。日本では、AIによって人員削減を予想する企業の割合は、2025年の16%から2026年には9%、2027年にはわずか3%へと時間とともに減少します。世界の他の地域では、その傾向は逆で、人員削減を予想する企業の割合は13%から14%、そして22%へと増加します。

これらの結果は、AIが日本において他の地域よりも強い技術系人材への需要を生み出していることを示唆しており、日本における既存のIT人材不足がさらに深刻化する可能性があるという懸念を強めています。

私たちの調査結果は、AI関連の雇用喪失が他国に比べて日本では少ないことを示唆するOECDの最近の調査結果と一致しています³。OECDの報告によると、日本企業の従業員は、今後10年間でAIによって雇用が失われるよりも、AIによって雇用が創出されると考える傾向が強いとのこと。この傾向は、特定の職務ではなく企業に採用され、長期雇用慣行の下で人事主導による定期的な内部異動が行われるという、日本独自の雇用システムを反映している可能性があります。少子高齢化によって深刻化した労働力不足も、AIによる雇用喪失が他国に比べて日本で少ない理由の1つかもしれません。

他の機関による予測も、雇用の純増を示唆しています。世界経済フォーラムの『雇用の未来 (Future of Jobs) レポート 2025』は、2030年までに世界全体で7,800万人の雇用が純増すると予測しています。具体的には、9,200万人の雇用が失われる一方で、1億

7,000万人の新たな職が創出される見込みです。⁴ 経済学者は、AIによる雇用喪失への懸念には「労働の総量固定説 (lump-of-labor fallacy)」という誤った認識が反映されている可能性があるとして指摘しています。⁵ これは、経済における仕事の総量は一定であり、生産性の向上が雇用の減少を招くはずだと思いつく考え方です。しかし、歴史的な事実はこれとは異なる状況を示しています。強力な技術によって投入コストが低下すると、単に既存の職がなくなるだけでなく、需要が拡大し、新たな職や産業が創出されるのが一般的だからです。

しかしながら、これらの調査結果は、AIが人員削減の原因であるとする報道とは異なっています。マクロ経済状況、パンデミック後の労働力調整、地政学的圧力といった他の要因も人員削減に寄与する可能性があります。AIがより説得力のある説明枠組みを提供する場合には、これらの要因はあまり注目されません。同時に、今回の調査結果は慎重に解釈する必要があります。この調査はITセクター内の自己申告による認識を捉えたものであり、AIの独立した貢献を、より広範な経済状況、セクターの成長サイクル、あるいはAI導入と同時期に行われた可能性のある組織の投資決定から切り離して分析したものではありません。さらに、ここで取り上げた組織は、AIに積極的に投資している組織に偏っている可能性があります。最後に、ここで提示された調査結果が持続的な影響を反映しているのか、それとも自動化の成熟に伴って修正される可能性のある過渡期を反映しているのかは、依然として未解決の問題です。

AIは技術職のあり方を変えつつある

また、職種別に見ても、正の純雇用効果が顕著に見られます(図2)。ソフトウェア開発職が+56%でトップ、次いでAI関連職(+48%)、エントリーレベルの技術職(+46%)、IT運用スタッフ(+44%)、技術管理職(+42%)、QA/テスト職(+41%)となっています。日本は、AI関連職を除くすべてのカテゴリーでより強い純雇用効果を示していますが、AI関連職では日本(+48%)は世界の他の地域(+64%)に後れを取っており、AI関連職の純雇用効果は日本の方が世界の他の地域よりも16パーセントポイント低いことを示しています。

3 https://www.oecd.org/en/publications/artificial-intelligence-and-the-labour-market-in-japan_b825563e-en.html

4 World Economic Forum, "The Future of Jobs Report 2025," <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

5 <https://www.stlouisfed.org/publications/page-one-economics/2020/11/02/examining-the-lump-of-labor-fallacy-using-a-simple-economic-model>

図 2：日本における技術職全体の純雇用効果はプラスであった

2025 年において、AI は以下の分野の技術職従業員にどのような影響を与えましたか？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q22。サンプルサイズ：日本＝ 80、その他の地域＝ 320。「該当なし」および DKNS を除く。
純採用効果 (Net Hiring Effect) = 「増加」の割合－「減少」の割合。詳細データは付録 A1.1 および A1.2 を参照。



特に注目すべきは、技術系新卒採用における日本の純増効果がプラス (+46%) である点だ。これは、新卒採用がマイナス (-2%) となった世界の他の地域とは対照的である。この乖離は、長年にわたる社内研修制度を重視した採用慣行など、日本の労働市場の構造的特徴を反映している可能性がある。修制度を重視した採用慣行など、日本の労働市場の構造的特徴を反映している可能性がある。他の地域では AI が新卒採用を担うようになるにつれて新卒採用が減少しているように見えるが、日本は引き続き新たな人材をこの分野に迎え入れている。ただし、新卒者に求められるスキルは、AI との連携、統合、監視といった分野へとシフトしていると考えられる。

この成長は、業界内における役割の再構築と並行して進んでいます。開発者たちは、アーキテクチャ、統合、そして AI を活用した意思決定に重点が置かれるようになり、自分たちの仕事に変化していることを認識しています。⁶ 日本の AI ユーザーは、AI が自分たちのスキルを不要にするのではなく、補完するものと捉える傾向があります。⁷ しかし、多くの日本人労働者は、今後 10 年間で AI が求められる能力やスキルを大きく変えると予想しています。

⁶ BairesDev, "Dev Barometer 2025: A New Generation of AI-Native Developers — The Impact of AI on Software Developers and What to Expect in 2026," White Paper, 2025. https://www.bairesdev.com/files/Dev_Barometer_2025_White_Paper.pdf

⁷ https://www.oecd.org/en/publications/artificial-intelligence-and-the-labour-market-in-japan_b825563e-en.html

生成型 AI による技術革新の加速と構造的な人材不足の中で、スキルギャップは深刻な課題となりつつあり、AI が生み出し、再構築する役割に対応できるよう、労働者のアップスキリングのための継続的な投資の必要性が高まっています⁸。

主要事業全体で利益が見込める

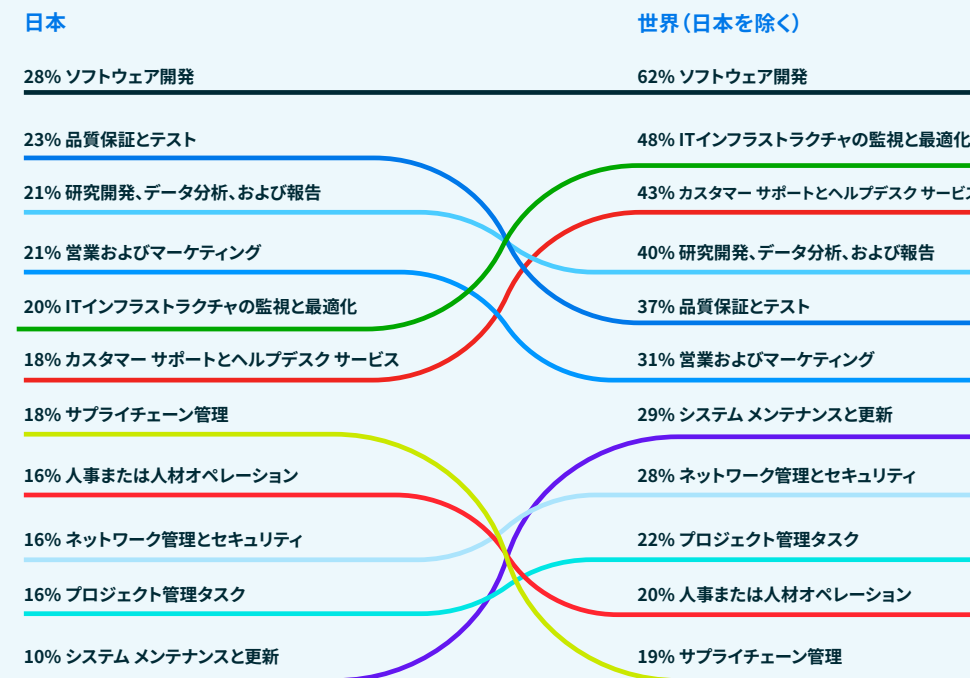
図 3 に示すように、組織は中核業務全般において AI による成果を期待している。しかし、これらの業務全体において、日本は世界平均で 16 パーセントポイントも遅れをとっている。この結果は、日本の現在の AI 利用率が国際的な同業他社に比べて低いことを示す他の報告書とも一致している。⁹ とはいえ、日本の回答者の 100% が AI の利用を計画していると回答しており、これは世界の他の地域では 96% にとどまっている。このことから、両者の差は単に関心の欠如によるものではないことが示唆される。スキルギャップ、インフラ整備状況、組織のリスク許容度など、他の要因も影響している可能性がある。

日本の組織が AI に大きな価値を期待する活動の中で、ソフトウェア開発 (28%) が第 1 位にランクインしました。これは、ソフトウェア開発が 62% でトップに立つという世界的な順位と一致しています。しかしながら、35 パーセントポイントの差はすべての活動の中で最大であり、日本の組織が AI によって開発ワークフローが変革されるとどれほど確信しているかに大きな違いがあることを示しています。これは、AI 技術の可能性に対する懐疑心というよりも、日本における AI 支援開発ツールの導入が比較的初期段階にあることを反映しているのかもしれません。

図 3：主要業務における AI 導入による期待される効果

あなたの組織は、以下の中核的活動のどこで AI が大きな価値をもたらすと期待していますか？（該当するものをすべて選択）

2026 年テクノロジー人材調査、Q23、サンプルサイズ：日本＝ 80、サンプルサイズ：その他の地域＝ 320、総言及数＝ 1,378、DKNS を除く (3%)

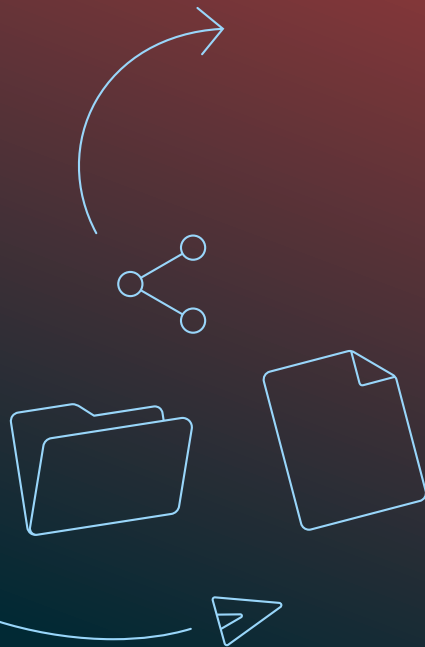


8 https://www.meti.go.jp/english/press/2025/0523_003.html

9 https://www.oecd.org/en/publications/artificial-intelligence-and-the-labour-market-in-japan_b825563e-en.html

Linux Foundationが新興AIコーディングエージェントを支援するために Agentic AI Foundation を立ち上げるなど、エージェント型 AI インフラストラクチャへの最近の投資は、AI コーディングエージェントを取り巻くインフラストラクチャを強化することで、この流れを後押しする可能性があります。¹⁰

ソフトウェア開発以外では、日本企業は品質保証・テスト(23%)、研究開発・データ分析・報告(21%)、営業およびマーケティング(21%)の各分野でAIによる成果を期待しています。これらに続くものとして、ITインフラ監視(20%)、カスタマーサポートとヘルプデスク サービス (18%)、サプライチェーン管理 (18%)、ネットワーク管理とセキュリティ (16%)、プロジェクト管理業務 (16%)、人事・人材オペレーション (16%) が挙げられます。



¹⁰ Linux Foundation, “Linux Foundation announces the formation of the Agentic AI Foundation,” Press Release, Dec. 9, 2025.
<https://www.linuxfoundation.org/press/linux-foundation-announces-the-formation-of-the-agentic-ai-foundation>

日本のインフラ近代化の必要性

日本企業が期待する AI 導入の成果を実現するには、AI ワークロードが稼働する基盤となるインフラストラクチャを大幅に変革する必要があります。IT インフラは、AI を確実に導入し、効率的に拡張し、本番業務のワークフローに統合できるかどうかを左右する基盤層を形成しています。

図 4 に示すように、日本の IT ワークロード全体におけるパブリッククラウドの利用率は現在 23% であり、世界の 40% と比較して 16 ポイントの差があります。対照的に、日本はオンプレミスのメインフレームシステム (17% 対 7%、差は +10 ポイント) やハイパフォーマンス・コンピューティング環境 (14% 対 6%、同 +8 ポイント) へのワークロードの割り当て比率が著しく高くなっています。こうした構成は、日本の企業 IT インフラが海外諸国と比較して依然としてレガシー環境やオンプレミス環境に大きく依存していることを示唆しており、大規模な AI 導入に求められる俊敏性や拡張性を制約する要因となり得るでしょう。

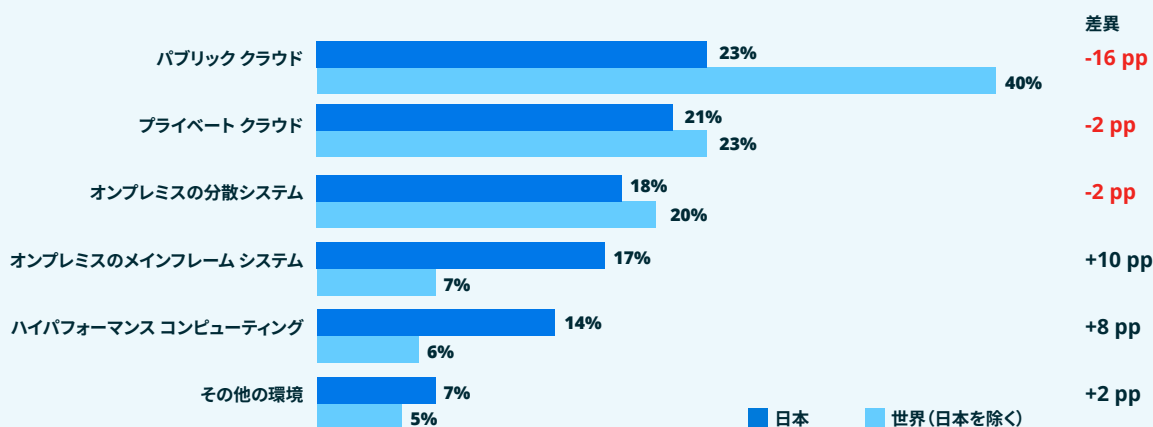
日本の組織は、世界の他の地域と比べてレガシーインフラ上で IT ワークロードを運用している割合が高いだけでなく、その利用をより積極的に拡大しています。図 5 に示すように、オンプレミスの分散システムにおける純増率は、世界全体が +14% であるのに対し、日本では +46% (32 ポイントの差) となっています。オンプレミスのメインフレームシステムではその差がさらに顕著で、世界全体の純増率が +2% にとどまる中、日本は +41% (39 ポイントの差) を記録しています。

パブリッククラウドの導入も拡大しており、日本の純増率は +35% ですが、これは世界全体の +38% をわずかに下回る水準です。ハイパフォーマンス コンピューティング (HPC) の分野では日本は遅れをとっており、世界全体の純増率が +34% であるのに対し、日本

図 4：日本の IT ワークロードは、世界の他の地域と比べてレガシーインフラへの依存度が高い。

これらのコンピューティング環境ごとに、IT ワークロード全体の約何パーセントが稼働していますか？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q16、サンプルサイズ (日本) = 80、サンプルサイズ (その他の地域) = 320、平均値



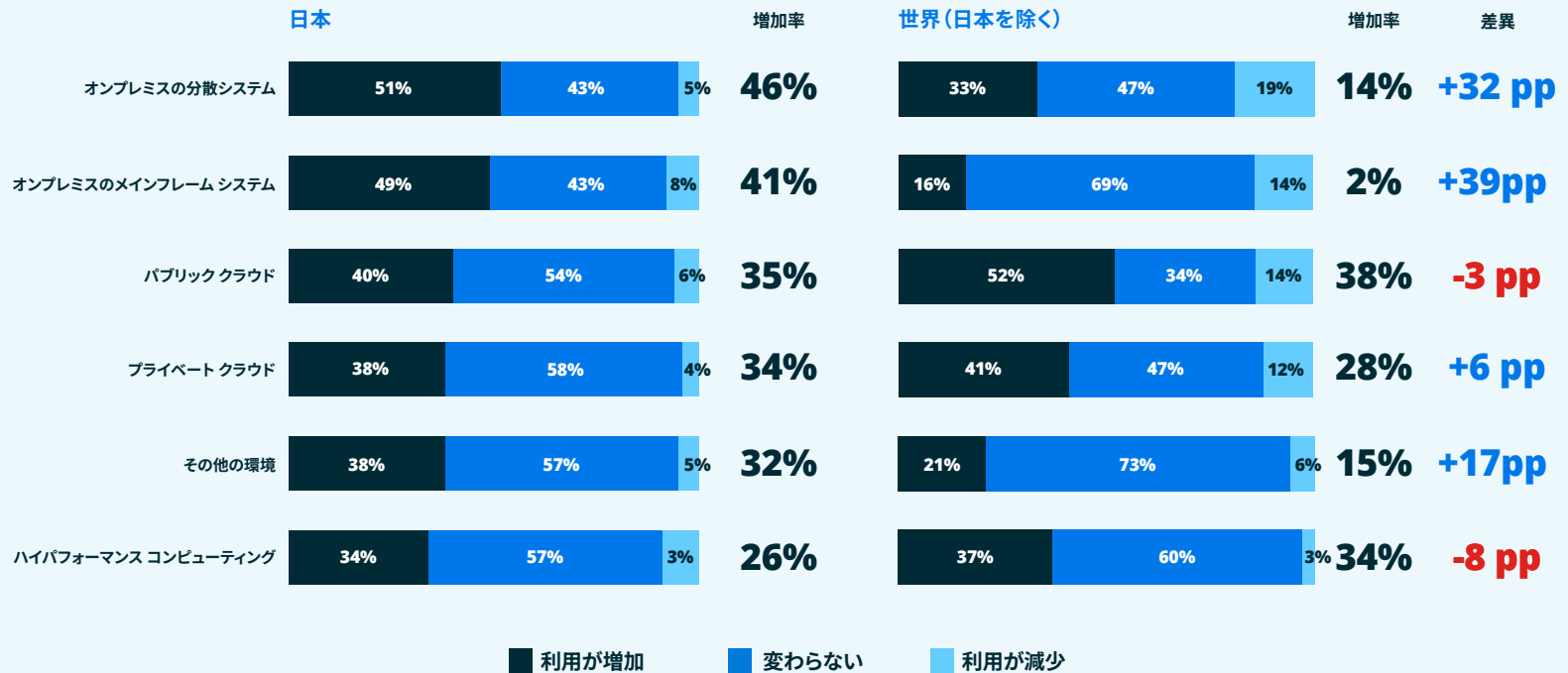
は +26% にとどまり、その差は 8 ポイントに及びます。こうした傾向は、日本の組織が単一のインフラ戦略に固執するのではなく、複数の環境にまたがって同時に利用を拡大するという、ハイブリッド型のモダナイゼーション戦略をとっていることを示唆しています。

また、調査対象となった組織全体において、AI を本番環境に導入するために必要なインフラの採用状況にばらつきがあることも、我々の調査結果から明らかになりました (図 6)。Ben Lorica 氏が提唱した、本番環境向け AI のための階層型アーキテクチャで

図 5：日本は今後 18 か月間でオンプレミスのインフラを拡張する計画である。

今後 18 か月で、あなたの組織における各コンピューティング環境の使用はどのように変化するでしょうか？

2026 年テクノロジー人材調査、Q17。日本のサンプルサイズ = 80、その他の地域のサンプルサイズ = 320、DKNS を除く。純増加率 (Net Increase) = 増加 % - 減少 %



ある「PARK スタック」¹¹ は、現在、導入の初期から中期段階にあり、その 4 つの階層によって導入率が異なっています。Web アプリケーションの構築・ホスティング・保守を行うための補完的な技術を統合した「LAMP スタック」と同様に、「PARK」は、組織が AI を実験段階から本番運用へと移行させるために構築すべき一連の機能を指す、共通の呼称となっています。

11 Ben Lorica, "The PARK Stack Is Becoming the Standard for Production AI," <https://gradientflow.com/park-stack/>

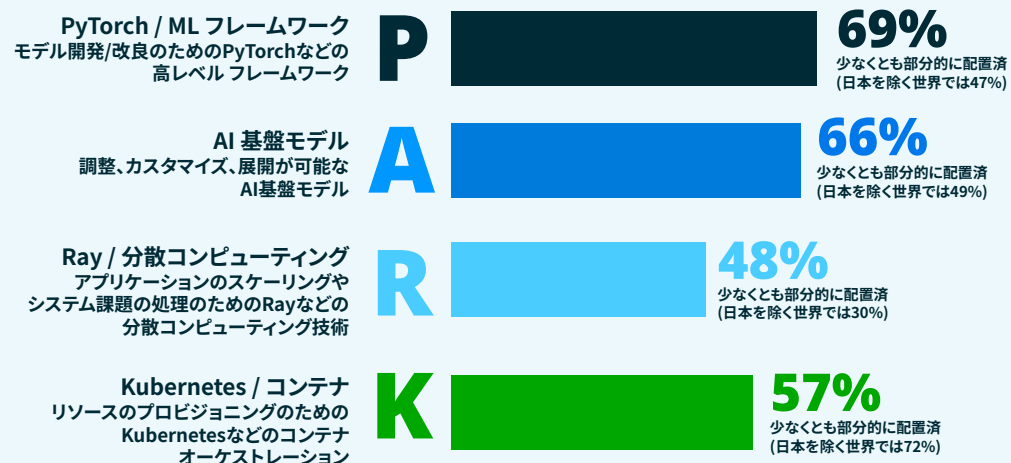
PARK スタックは、モデル開発と改良のための PyTorch および同等の ML フレームワーク (P) (日本の組織の 69% が少なくとも部分的に導入済み)、基本インテリジェンスを提供する AI 基盤モデル (A) (66%)、システム間でアプリケーションをスケーリングするための Ray および分散コンピューティング (R) (48%)、リソースのプロビジョニングとオーケストレーションのための Kubernetes およびコンテナ (K) (57%) で構成されています。上記のインフラストラクチャのトレンドとは対照的に、日本は PARK スタックの 4 つの層のうち 3 つにおいて世界平均を上回る導入率を示しており、Kubernetes においてのみ世界平均を下回っています。

日本の Kubernetes およびコンテナオーケストレーションの導入率は 57% であり、世界平均の 72% に対して 15 ポイントの差があります。コンテナオーケストレーションは、本番環境で AI アプリケーションをデプロイおよびスケーリングするために不可欠であり、¹² この遅れは日本の AI ワークロードのスケーリング能力を制限する可能性があります。推論負荷の高いユースケースでは、Kubernetes はオートスケーリング、コスト最適化、マルチプロバイダーフォールバック、レイテンシ管理をサポートできるため、AI の本番運用への移行において最適な基盤となります。こうした状況を踏まえ、Cloud Native Computing Foundation (CNCF) は 2025 年 11 月、Certified Kubernetes AI Conformance Program を開始しました。¹³ これは、Kubernetes 上で AI ワークロードを実行するための標準を定義・検証する、コミュニティ主導の取り組みです。

図 6：PARK インフラ技術の展開（デプロイ）率

あなたの組織は PARK スタックの各層の実装において、どのような進捗を遂げていますか？

2026 年テクノロジー人材調査、Q20、日本のサンプルサイズ = 80、その他の地域のサンプルサイズ = 320、DKNS を除く、「少なくとも部分的に展開済み」 (= 完全に展開済み + 部分的に展開済み) の割合。詳細データは付録 A2.1 および A2.2 を参照。



12 Lawson and Sica, "CNCF Annual Cloud Native Survey: The Infrastructure of AI's Future," Cloud Native Computing Foundation (CNCF), The Linux Foundation, Jan. 2026. https://www.cncf.io/wp-content/uploads/2026/01/CNCF_Annual_Survey_Report_final.pdf

13 Cloud Native Computing Foundation, "CNCF Launches Certified Kubernetes AI Conformance Program to Standardize AI Workloads on Kubernetes," CNCF, Nov. 11, 2025. <https://www.cncf.io/announcements/2025/11/11/cncf-launches-certified-kubernetes-ai-conformance-program-to-standardize-ai-workloads-on-kubernetes/>

スキル不足は、日本における技術導入の最大の障壁となっている

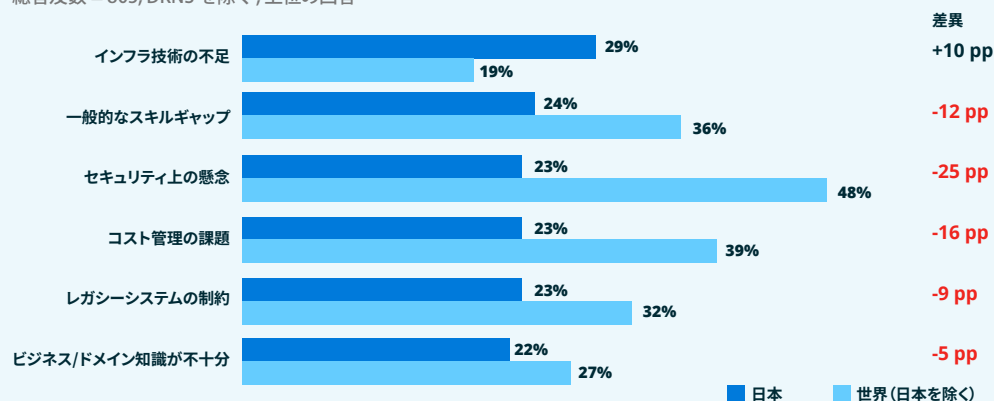
AI による価値創出を阻む要因について尋ねたところ（図 7）、日本の回答者は「インフラ関連スキルの不足」を最大の障壁（29%）として挙げました。これは、世界全体では同項目が最下位の障壁となっているのとは対照的であり、その差は 10 ポイントに及びます。日本では、インフラ関連スキルの不足は、より広範なスキルギャップ（24%）、セキュリティ上の懸念（23%）、コスト管理の課題（23%）、レガシーシステムの制約（23%）、そしてビジネスやドメインに関する知識の不足（22%）といった要因を上回っています。このことは、日本の組織にとっての課題が、単にインフラそのものの欠如にあるだけでなく、それを構築するために必要な技術的基盤の不足にもあることを示唆しています。

対照的に、世界のその他の地域で最も多く挙げられている障壁は、セキュリティへの懸念です（48% で、25 パーセントポイントの差があります）。セキュリティへの懸念は、組織がエージェント型 AI システムを試験的に導入する際に特に重要となります。AI エージェントには、メールの送信、データベースへのクエリ実行、API の呼び出し、意思決定など、半自律的に動作する能力が付与される場合があります。同じ入力に対して同じ出力が生成される確定的なソフトウェアとは異なり、生成 AI に基づくシステムは確率的に動作するため、同じ入力であっても実行ごとに異なるアクションが生じる可能性があり、その挙動を予測、テスト、または制御することが困難になります。セキュリティ コミュニティは、これらのリスクへの対応を形式化し始めています。OWASP (Open Worldwide Application Security Project) は、AI アプリケーションに特有のセキュリティ課題を特定し、対処するためのコミュニティ主導の取り組みとして、「Top 10 for LLM Applications」を開始しました。¹⁴

図 7：AI から価値を得るためのおもな障壁

あなたの組織が AI から価値を得る上で直面しているおもな障壁は何ですか？
（最大 3 つ選択）

2026 年テクノロジー人材調査、Q26、日本のサンプルサイズ = 80、その他の地域のサンプルサイズ = 320、DKNS を除く、総言及数 = 805、DKNS を除く、上位の回答



14 OWASP Gen AI Security Project, "OWASP Top 10 for LLM Applications 2025," Nov. 17, 2024. <https://genai.owasp.org/resource/owasp-top-10-for-llm-applications-2025/>

セキュリティ リスクや運用上のギャップに対処するには、専門の技術スタッフが必要です。しかし、図 8 に示すように、日本はほとんどの技術分野において、技術スタッフの数が世界の他の国々に後れを取っています。最も大きなギャップは、DevOps、CI/CD、サイト信頼性（日本 18% vs 世界 68%、51 ポイント差）と AI および ML（13% vs 53%、40 ポイント差）に見られます。また、サイバーセキュリティ（26% vs 62%、35 ポイント差）、データおよび分析（21% vs 51%、30 ポイント差）、クラウドおよびコンテナ（44% vs 71%、27 ポイント差）においても、日本は大きく後れをとっています。

組織が AI 関連の生産性向上を期待していることを踏まえると、AI や ML（機械学習）を専門とする人員を配置している組織の割合が低いという点は、特に注目すべき事実です。AI システムの構築、導入、保守を担える人材がいなければ、前述の「PARK スタック」の導入やインフラの拡張といった取り組みも、実際の業務上の価値には結びつかない可能性があります。

当然のことながら、図 9 が示すように、日本の組織の多くが主要な AI コンピテンシーにおけるケイパビリティギャップ（AI 関連の組織能力の不足）を感じています。能力不足が最も顕著なのは「AI の運用・監視」で 52% に上り、次いで「AI セキュリティ & リスク管理」（49%）、「ビジネス領域の専門知識」（39%）となっています。

これらの調査結果は、AI 導入の準備態勢（AI レディネス）に関する一般的な認識に疑問を投げかけるものです。AI レディネスは、プロンプト エンジニアリングや新しいツールの使い方をスタッフに教育することとして、狭義に捉えられることがあります。しかし、データが示唆しているのは、AI を本番環境で運用・維持する「フルスタック」全体にわたり、技術的な習熟度と運用上の準備態勢を構築する必要性です。つまり、スキルギャップの問題は、狭義の AI に関する課題にとどまらず、フルスタック全体での準備態勢に関わる課題なのです。

図 8：日本はほとんどの技術分野において技術者数が少ない

あなたの組織では、次のどの技術分野に技術者が配置されていますか？
（該当するものをすべて選択）

2026 年テクノロジー人材調査、Q15 日本のサンプルサイズ = 80、その他の地域のサンプルサイズ = 320、DKNS を除く、上位 8 項目、全リストは付録 A3 を参照。

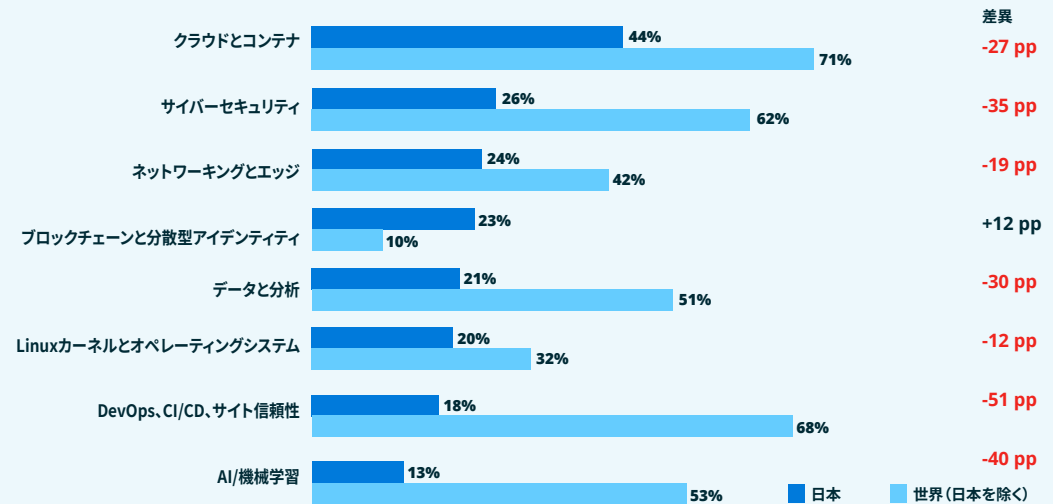


図 9：日本の組織における AI 関連のおもなケイパビリティ（組織能力）ギャップ

ケイパビリティ ギャップがあると回答した企業の割合

2026 年テクノロジー人材調査、Q25 日本のサンプルサイズ = 80、その他の地域のサンプルサイズ = 320、DKNS を除く、ケイパビリティ ギャップ = 重大または軽微（詳細は付録 A4 のデータ参照）



スキルギャップの解消

アップスキリングは、熟練労働者の不足に対処できる好戦略

技術系人材の不足にどう対処するかについて、企業には明確な選好があり、日本の対応は世界の他の地域とは際立って異なっています。図 10 に示すように、日本で最も多く採用されている戦略は、未経験者を採用してスキルアップを図るというもので、これを挙げた企業は 54% に上ります。これは世界の他の地域（29%）を 25 ポイント上回る数値です。こうした傾向は、日本の雇用文化に長年根付いている特徴、すなわちゼネラリストを採用し、時間をかけて社内で

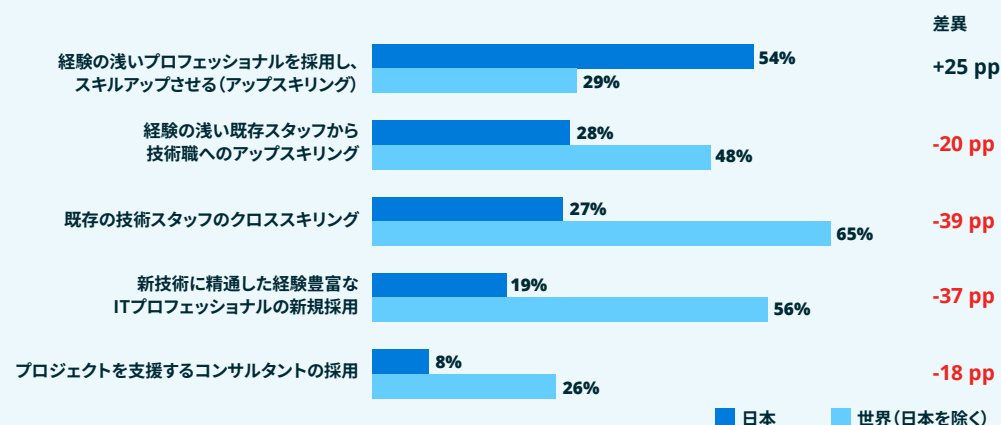
能力を育成していくという慣行を反映したものです。¹⁵ 技術職向けに既存の経験豊富なスタッフのスキルを向上させること（アップスキリング）や、既存の技術系スタッフに新たなスキルを習得させること（クロススキリング）は、それぞれ 28% と 27% を占めています。こうしたスキル向上を伴う戦略が選好されていることは、新しい技術の経験を持つ IT 専門家を新規採用する（19%）ことや、プロジェクト支援のためにコンサルタントを起用する（8%）ことよりも、明らかに優先されていることを示しています。

このアップスキリング重視の姿勢は、AI 導入の文脈において特に重要な意味を持ちます。効果的な AI システムを構築・運用するには、業務プロセス、データフロー、組織の状況に関する知識が不可欠です。こうした知識の一部は、組織内で経験を積んだ人々に内在する「暗黙知」であり、外部からの採用者が容易に文書化したり、引き継いだり、あるいは再現したりできるものではありません。組織の背景事情を十分に理解していないチームが構築した AI システムは、技術的には優れていても、実際の業務運用とは整合しないものになりかねません。組織内部でのアップスキリングを図ることで、組織特有の知識（インスティチュショナル・ナレッジ）を維持・活用し続けることができます。この点において、技術系人材を内部で育成しようとする日本の傾向は、戦略的な強みとなる可能性があります。すなわち、事業を熟知している人材が、その事業を動かす AI の構築やガバナンスを担う能力も身につけることになるからです。こうした傾向を裏付けるように、84% の組織がアップスキリングを「重要」「非常に重要」、あるいは「極めて重要」とであると認識しています（図 11）。

図 10：日本の技術系人材不足に対処するための最優先戦略はアップスキリング

あなたの組織ではどのようにして、技術系スタッフが組織の技術的ニーズを満たすために必要なスキルを持てるようにしていますか？（該当するものをすべて選択）

2026 年テクノロジー人材調査、Q27、日本のサンプルサイズ= 80、その他の地域のサンプルサイズ=320、DKNS を除く。



¹⁵ https://www.oecd.org/en/publications/artificial-intelligence-and-the-labour-market-in-japan_b825563e-en.html

図 11：アップスキリングは、ほとんどの日本の組織にとって重要であると考えられている

技術者のニーズに対応するための戦略として、アップスキリングはどの程度重要ですか？
(1つ選択)

2026 年 テクノロジー人材調査、Q40、サンプルサイズ= 80、DKNS および「なんとも言えない」を除く。日本の回答者のデータのみを対象とする。



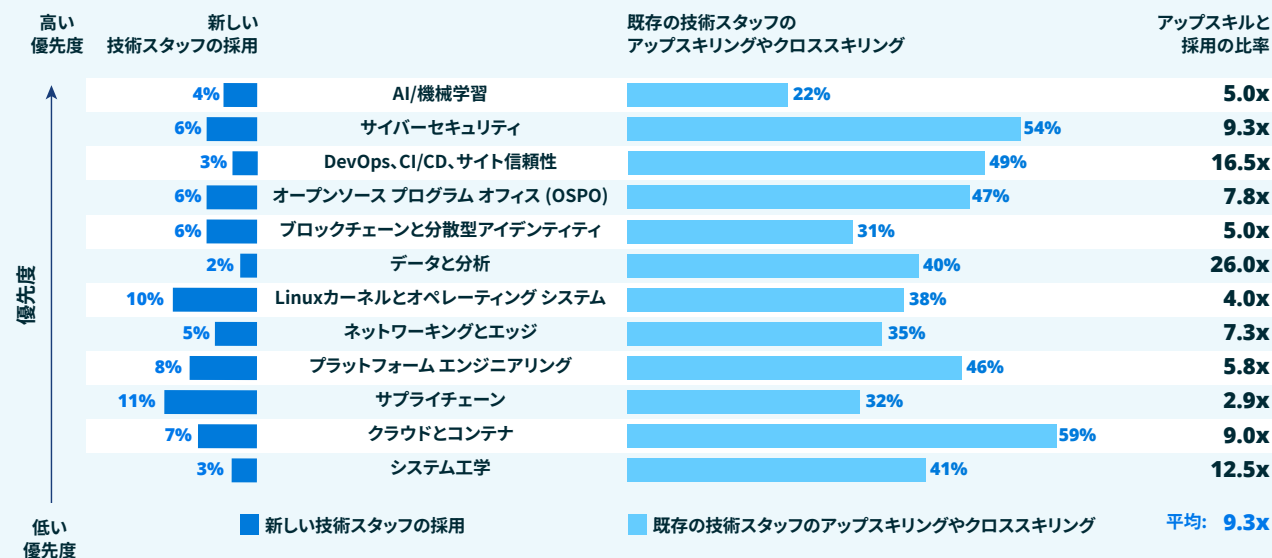
テクノロジー スタック全体でアップスキリングを選好

AI 分野だけでなく、調査対象となったすべての技術分野において、アップスキリングが新規採用より優先されています(図 12)。その差が最も大きいのは、データと分析(アップスキリング 40%対採用 2%)、DevOps、CI/CD、サイト信頼性(49%対 3%)、システムエンジニアリング(41%対 3%)、サイバーセキュリティ(54%対 6%)、クラウドとコンテナ(59%対 7%)であり、これらはまさに AI 導入に不可欠なインフラ関連の領域にあたります。

図 12：優先度の高い領域において、アップスキリングは新規採用よりも効果的

以下の技術分野において、2026 年にあなたの組織のニーズを満たすために優先すべきアプローチはどれですか？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q40、サンプルサイズ= 80、DKNS を除く。日本の回答者のデータのみを対象とする。優先度順に並べ替え、上位 12 項目のみを掲載。比率は、「優先度なし」の回答を除外した上で、アップスキル/クロススキルと新規技術スタッフの採用を比較したもの。パーセンテージは「優先度なし」を除外して再計算。コンサルタントの採用は、アップスキルと新規スタッフ採用の比率には含まれず、表示もされていない。平均値は上位 12 領域のみを用いて算出。詳細は付録 A5 を参照。



優先度の高い領域において、組織は新規採用を行うよりも、平均して 9.3 倍の確率でアップスキリングに取り組んでいます。つまり組織にとって、スキルギャップの解消は、社内学習プログラムの有効性にますます大きく左右されるようになっているのです。

アップスキリングと新規採用：メリットと課題

アップスキリングへの志向は広く見られますが、トレードオフも存在します (図 13)。日本企業が挙げる主なメリットは、人材確保が困難な状況下での上級職の充足 (35%)、キャリア開発を通じた従業員満足度の向上 (34%)、そして新規採用者よりも効果的に配置転換が可能な多能工的な人材の育成 (31%) です。一方で課題もあります。継続的な学

習環境の構築には多大な労力と時間を要する (29%)、複雑な業務においてはスキル向上の取り組みが効果的でない場合がある (26%)、適切な研修教材の確保が難しい (23%) といった点が挙げられています。

外部からの採用にも、特有のメリットと課題があります。メリットとして上位 3 つが 28% で並んでいます。それらは、技術研修への初期投資を抑えられること、新規採用者もたらす新鮮な視点や革新的なアプローチ、そして複数の役割を担える多能な人材を採用できることです。採用に伴う課題としては、不適切な候補者を採用してしまい採用プロセスをやり直すことになる問題 (29%)、適切なスキルを持つ候補者が見つからずプロジェクトが遅延する恐れ (28%)、そして採用活動には多大なコストと時間がかかるにもかかわらず、適切な人材を見つけられないことが多い点 (25%) が挙げられます。

図 13：アップスキリングと雇用は、人材育成において明確なトレードオフをもたらす

2026 年 テクノロジー人材調査、Q37、Q38、Q34、Q35。サンプルサイズ= 80、DKNS を除く。
日本の回答者のデータのみを対象とする。上位 3 つの回答を表示 (ラベルは簡略化)。回答の全分布は付録 A6 ~ A9 に記載。

アップスキリング	採用
✓ 主なメリット	✓ 主なメリット
35% 人員確保が困難な場合に上級職を担う	28% 技術研修にはほとんど、あるいは全く投資は必要ない
34% キャリア開発を通じて仕事の満足度を高める	28% 新しい技術系社員は、新鮮な視点と革新的なアプローチをもたらしてくれる
31% 新規採用者よりも優れた再配置能力を持つ、多才な人材を育成する	28% 複数のスキルを持つ人材を採用することで、複数の役割を担う
✗ 主な課題	✗ 主な課題
29% 継続的な学習環境を構築するには、努力と時間が必要	29% 間違った候補者を採用してしまい、再度研修を行う必要が生じるのは問題
26% スキルアップには時間がかかり、複雑な職務には効果的でない場合がある	28% 適切なスキルを持つ候補者を見つけるのに問題が生じると、プロジェクトが遅延する可能性がある
23% 適切な研修教材を見つけるのは難しい	25% 採用活動は費用がかかり、時間もかかる上に、必ずしもその職務に適した候補者が見つかるとは限らない

組織が 2 つのアプローチを直接比較すると (図 14)、調査対象のすべての側面において、採用よりもアップスキリングが好まれています。最も優位なのは人材定着で、アップスキリングは採用の 9.3 倍、即戦力化のスピードも 9.0 倍となっています。仕事の質は 7.8 倍、チームの結束とビジネスコンテキストの理解はどちらも 6.4 倍です。総コストは 3.5 倍と最も差が小さいものの、アップスキリングが依然として優位です。世界の他の地域と比較すると、生産性向上までの時間 (世界平均 1.4 倍に対し 9.0 倍) と仕事の質 (世界平均 2.9 倍に対し 7.8 倍) において、日本のアップスキリングへの選好は著しく高く、一方、ビジネスコンテキストの理解 (8.2 倍) については、世界の他の地域の回答者が日本 (6.4 倍) よりもアップスキリングを強く好んでいます。

また、今回の調査では、採用プロセスはアップスキリングよりもはるかに時間がかかり、リスクも伴うことが示唆されています (図 15)。日本の組織では、新規技術スタッフの採用とオンボーディングにかかる時間は、既存社員のアップスキリングにかかる時間よりも 81% 長く、世界の他の地域で報告されている 44% の差のほぼ 2 倍となっています。人材定着のリスクも問題をさらに悪化させています。日本では新規採用者の 46% が 6 か月以内に退職しており、これは世界平均の 23% を大きく上回っています。

図 14：アップスキリングは主要な指標において新規採用を上回る成果を上げている

あなたの経験でこれらのアプローチを比較するとどうなりますか？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q39、日本のサンプルサイズ=80、その他の地域のサンプルサイズ= 320、DKNS を除く。端数処理による比率の誤差あり。その他の地域の詳細データは付録 A10 を参照。

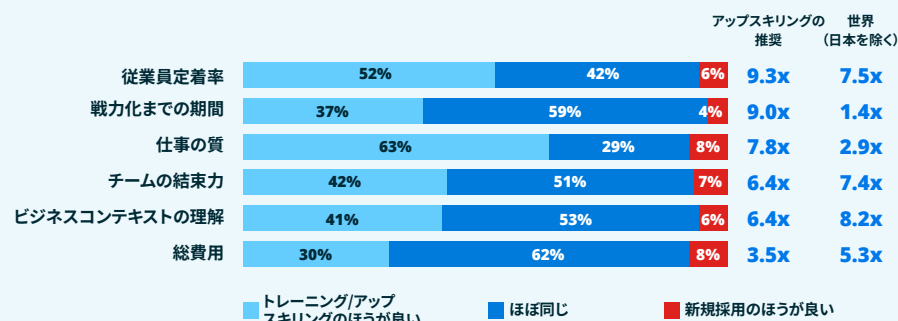


図 15：新規採用はアップスキリングより時間がかかりリスクも高い

2026 年 テクノロジー人材調査 (Q30、Q31、Q32、Q36)。日本のサンプルサイズ=80、その他の地域のサンプルサイズ=320。加重平均。詳細データは付録 A11 ~ A14 を参照。平均値の算出にあたっては、各回答範囲にその中央値を割り当て、各範囲の回答者比率でそれらの値を加重し、合算する方法を用いた。



新規採用者のほぼ半数が半年以内に退職してしまうと、採用とオンボーディングへの投資のかなりの部分が無駄になってしまいます。こうした調査結果は、外部からの採用に過度に依存するのではなく、社内で技術系人材を育成することの重要性を裏付けるものです。

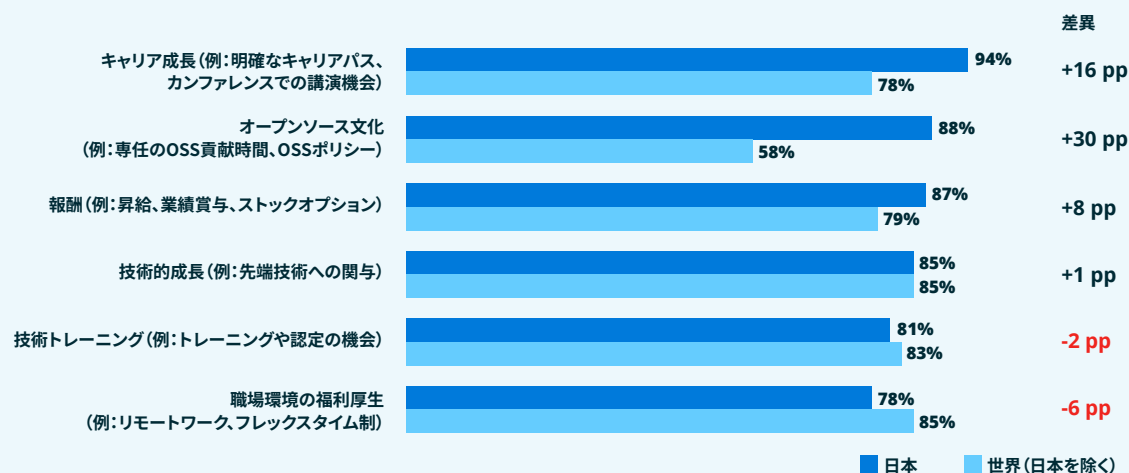
技術系人材は、成長の余地がある場所に定着する傾向がある

図 16 に示すように、日本の組織が技術系人材の定着に効果的だと考える戦略の中で、キャリアの成長が 94% で 1 位となり、世界の他の地域を 16 ポイント上回っています。オープンソース文化 (OSS への貢献に時間を割くことや明確な OSS ポリシーを含む) は 88% で 2 位となり、世界の他の地域との差は 30 ポイントと最も大きな開きが見られました。これに報酬 (87%)、技術的成長 (85%)、技

図 16. 技術系人材を定着させるための戦略

技術系スタッフを定着させるための各戦略を有効とみなした回答者の割合

2026 年 テクノロジー人材調査、Q29。日本のサンプルサイズ= 80、その他の地域のサンプルサイズ= 320、DKNS を除く。有効性=各戦略の実施者が「非常に効果的」または「ある程度効果的」と評価した割合。詳細データは付録 A15.1 および A15.2 を参照



術トレーニング(81%)が続いています。一方、リモートワークやフレックスタイム制といった「職場環境に関する福利厚生」は78%にとどまり、日本の回答者の間では最も低い順位となりました。

これらの結果は、組織が人材の定着において、学習・能力開発を少なくとも職場環境の充実と同等に効果的なものと捉えていることを示唆しています。したがって、継続的な能力開発に投資する組織は、スキルギャップを解消するだけでなく、熟練した専門人材の定着を促す環境をも整えていると言えます。

技術職の採用で企業が最も重視する要素は、社内候補者に有利に働く

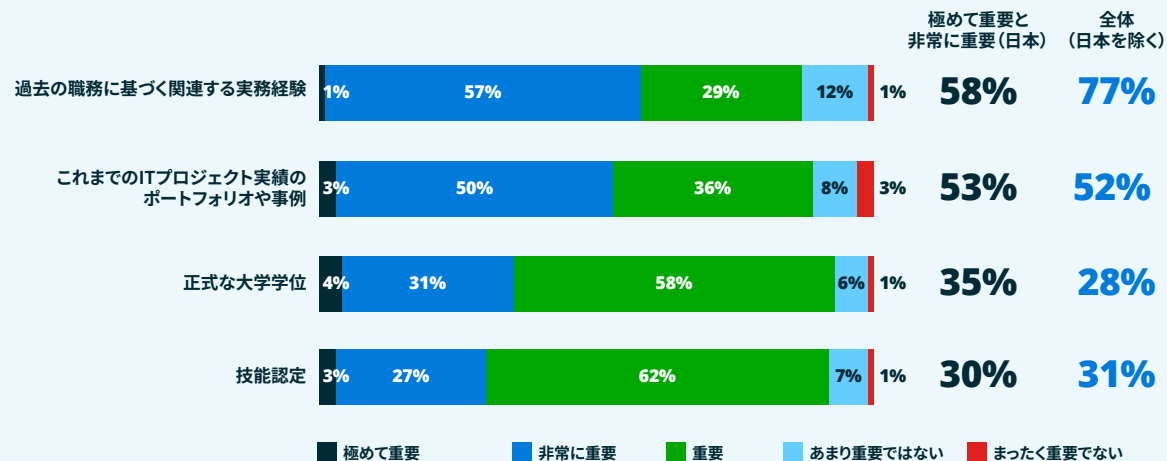
技術職の候補者のスキルを評価する際、過去の職務における実践的な経験が最も重視されており、日本の企業の58%がこれを「非常に重要」または「極めて重要」と評価しています(図17)。次いで、ITプロジェクトでのポートフォリオや実績例が53%で続きます。これらはいずれも、社内候補者を含め、その業務内容を企業が直接確認できる候補者に有利に働く可能性があります。企業は既存の従業員について、実際の業務環境下でのパフォーマンス、担当したシステム、未知の技術的課題への対処法などを直接把握しています。こうした情報は、履歴書から推測したり、面接の過程で再現したりすることが困難なものです。

正規の大学等の学位(35%)や技能認定(30%)は、上位2つの基準に次ぐ位置にあります。日本における正規の学位の重視度は、世界平均を7ポイント上回っています。特筆すべきは、世界の他の地域とは対照的に、日本では認定が学位よりも低い順位にあるという点です。しかし、スキル向上プログラムを運営する組織にとって、認定は依然として特定のスキルギャップを埋めるための体系的な道筋を提供するものであり、広く認知されていることから、社内評価や人材の定着を図る戦略においても重要な役割を果たしています。

図17：候補者の技術スキルを評価する際に使用される要素の重要性

採用候補者の技術スキルを評価する際、以下の学歴や経験はどの程度重要ですか？

2026年テクノロジー人材調査、Q33、サンプルサイズ=80, DKNSを除く。日本の回答者データのみ。
右側の数値は「非常に重要」と「極めて重要」の合計値。その他の地域の詳細については付録A16を参照。

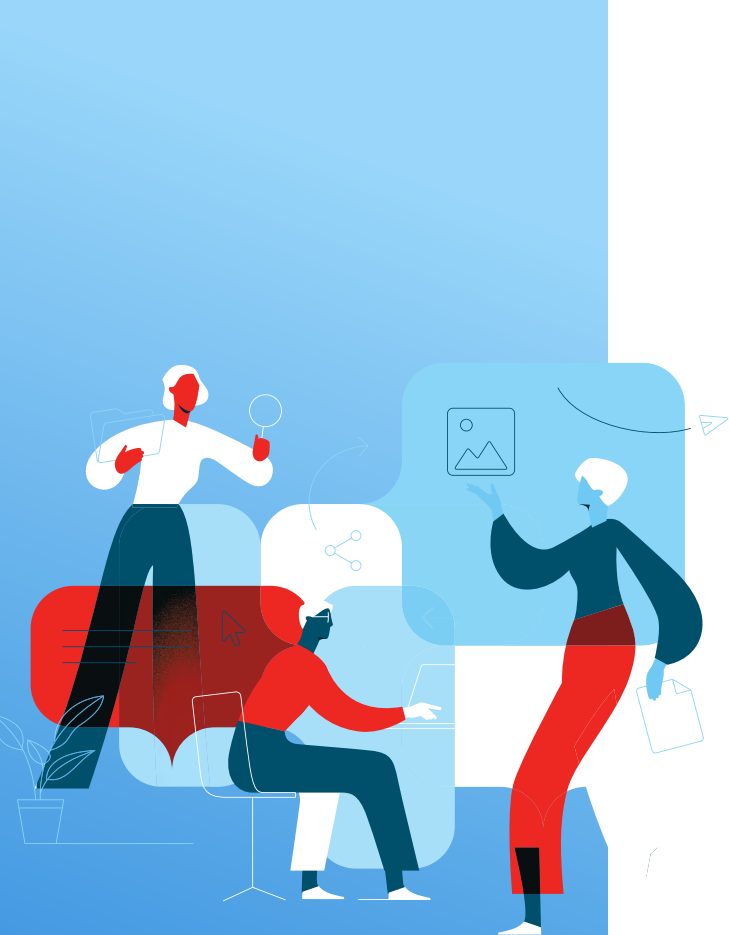


結論

2026 年版「日本の技術人材の現状レポート」の調査結果は、日本の人材市場が直面する大きな課題が、求人数の不足ではなく、技術的ニーズの変化に起因する「スキル不足の危機」であることを示唆しています。AI 導入による純雇用への影響について、回答者は極めて前向きな見通しを示しており、その数値は 2025 年に +49%、2026 年に +54%、2027 年に +35% と、世界の他の地域を大きく上回っています。職種別に見ても、すべての技術職で純雇用への影響はプラスとなっており、特にソフトウェア開発 (+56%)、AI 関連職 (+48%)、エントリーレベルの職種 (+46%) がその傾向を牽引しています。エントリーレベルの採用におけるこうしたプラスの影響は、同レベルの採用で純雇用への影響がマイナス (−2%) となった世界の他の地域とは対照的です。

調査結果はフルスタック（システム全体）での対応準備に課題があることも示唆しています。組織には、単なる AI 導入にとどまらず、AI の運用・監視 (52%) や AI セキュリティ・リスク管理 (49%) といった能力も求められています。AI や機械学習 (ML) を専門とする人員を配置している日本の組織はわずか 13% にとどまり、世界平均の 53% と比較して 40 ポイントもの開きがあります。DevOps、CI/CD、サイト信頼性 (SRE) の分野では、その差はさらに大きく (18% 対 68%)、インフラ面の準備状況も遅れています。本番環境で AI ワークロードを拡張する上で不可欠な Kubernetes やコンテナ オーケストレーションの導入率は、世界全体では 72% であるのに対し、日本では 57% に過ぎません。日本の組織が挙げる最大の障壁は「インフラ関連スキルの不足」(29%) ですが、世界のその他の地域では「セキュリティへの懸念」(48%) が最大の障壁となっています。

こうしたスキルギャップを埋めるために、組織は「内部での人材育成」を強く志向しています。外部からの新規採用よりも既存スタッフのアップスキリングが選好される割合は 9.3 倍に上り、これは世界の他の地域と比べても際立って高い数値です。この傾向の背景には、新規技術職の採用・オンボーディングにかかるコストや時間の問題があると考えられます。新規採用にかかる時間は既存社員のアップスキリングに比べて推定で 81% 長く (世界平均の 44% という差のほぼ 2 倍)、離職率についても、新規採用者の 46% が 6 か月以内に退職しているのに対し、世界平均では 23% にとどまっています。定着率に関するデータも、内部での人材育成を裏付けています。技術職の専門家は、成長の機会がある組織に留まる傾向が強く、定着率向上への効果という点では、職場環境の福利厚生よりも、技術トレーニングや成長の機会の方が上位にランクインしています。技術系人材の定着において、報酬 (87%) よりも「オープンソース文化」(88%) の方が高い効果を持つと評価されています。



実践的な指針

組織とプロフェッショナルの双方が、能力面での重大なギャップを解消できるよう、私たちは調査から得られた主要な知見を、成功に向けた確実なロードマップとしてまとめました。この「2026 年 日本の技術系人材の現状レポート」の調査結果に基づき、採用マネージャーや人材関連のリーダーの皆様に向けて、以下の提言を行います。

- 組織の知見を維持し、即戦力化を早め、外部採用に伴うコストやリスクを低減するために、社内の人材育成やアップスキリングに投資してください。
- 単なる AI の専門性にとどまらず、フルスタックなスキルを網羅した体系的な育成プログラムを構築してください。その際、日本において特に人材数や能力の不足が顕著なインフラ、DevOps、サイバーセキュリティの領域を優先的に対象とすべきです。
- 継続的な学習環境を整備し、スキル向上施策の実効性を高めるとともに、従業員の定着率向上を図ってください。
- オープンソース ソフトウェア (OSS) への貢献時間を確保し、明確な OSS ポリシーを策定するなど、オープンソース文化を醸成してください。こうした取り組みは、報酬を上回り、従業員の定着に向けた戦略として 2 番目に高い重要度を占めています。

技術職を目指す方には、以下の取り組みをお勧めします。

- AI の実運用 (AI オペレーション) を支えるフルスタックなスキル、特に「AI の運用・監視」や「サイバーセキュリティ・リスク管理」といった分野のスキル習得に注力してください。これらは、日本の組織において能力の不足が最も顕著だと報告されている領域です。
- 強力なポートフォリオを作成し、実践的なプロジェクト経験を具体的に記録・提示できるようにしておきましょう。これらは、日本の組織が技術職の候補者を評価する際に最も重視する 2 つの要素です。
- AI 関連の職種だけに目を向けるのではなく、視野を広げてみてください。ソフトウェア開発(+56%)、IT 運用(+44%)、技術管理 (+42%)、QA (品質保証)・テスト (+41%) といった職種においても、純採用数 (採用数から離職数などを差し引いた数) は大幅なプラス傾向にあります。

調査方法と回答者の属性

この調査について

本調査は、Linux Foundation Research が 2026 年 2 月に実施したオンライン調査に基づいています。この調査は、技術職の採用動向や、AI 関連の技術革新が労働力に及ぼす影響を把握することを目的としていました。調査の告知は、Linux Foundation の登録者、メンバー、パートナーコミュニティ、およびソーシャルメディアを通じて広く行われました。サンプリングの偏りを軽減するため、調査パネル提供会社も活用しました。回答者が所属組織を代表して正確に回答できるだけの十分な実務経験を有していることを確認するため、徹底した事前スクリーニング、調査内でのスクリーニング質問、整合性チェック、およびデータ品質の検証を行い、データの品質を確保しました。分析対象としたのは、すべての質問に回答がなされたもののみです。データ品質に基づく選別を行い、居住地域を明示しなかった 2 名の回答者を除外した結果、最終的なサンプル数は 400 件となりました。その内訳は、日本（本レポートの焦点）からの回答が 80 件、その他の地域からの回答が 320 件です。

本調査は、スクリーニング、回答者の属性、AI が組織に与える影響、およびタレントマネジメントのニーズへの対応策に関する全 40 問で構成されました。本レポートの分析の基となったデータセットおよび調査の回答集計結果は、Data World でご覧いただけます（下記参照）。

調査対象者は、以下の条件をすべて満たす回答者としてしました：(i) IT（情報技術）専門職の採用、リクルーティング、または教育・研修の責任者であること、(ii) 注意力確認の質問（アテンション・チェック）に正しく回答していること、および (iii) 現在、組織に雇用されていること。

調査には計 1,077 名が回答を開始し、530 名が完了しました。スクリーニングおよび選別を経て、最終的な分析対象データセットは 400 件の回答となりました。「その他の地域（Rest of World）」のサブサンプル（回答者 320 名）における推定誤差範囲は、信頼水準 90% で約 ± 4.6%、信頼水準 95% で約 ± 5.5% です。日本のサブサンプル（回答者 80 名）における推定誤差範囲は、信頼水準 90% で約 ± 9.2%、信頼水準 95% で約 ± 11% です。

本調査では、回答者はほぼすべての質問に回答することが求められましたが、回答できない場合の選択肢も用意されていました。具体的には、すべての質問の回答選択肢に「知らない、またはよくわからない（DKNS）」という項目を追加しました。しかし、この方法は分析上の様々な課題を生じさせます。1つのアプローチは、DKNS を他の回答選択肢と同様に扱い、DKNS を選択した回答者の割合を把握することです。このアプローチには、収集されたデータの正確な分布を示せるという利点があります。一方で、質問に回答できた場合（有効回答）の分布を歪めてしまう可能性があるという課題もあります。そのため、本レポートの分析の大部分では、DKNS の回答を除外しています。

このアプローチは、DKNS の回答が「ランダムに欠測している(MAR)」、あるいは「完全にランダムに欠測している(MCAR)」と仮定するものです。DKNS の回答を除外しても、残りの回答選択肢の単純集計数（生データ）は変わりませんが、分母が変化するため、それらの回答割合は比例して増加することになります。DKNS のデータを除外した箇所については、図の注記にその旨を明記しています。

本報告書における割合の数値は、端数処理（四捨五入等）のため、合計が正確に 100% にならない場合があります。付録の数値や図で示された集計値についても、同様の理由で数値が異なる場合があります。

Data.World でのデータ利用

LF Research は、各実証調査プロジェクトのデータセットを Data.World (<https://data.world/thelinuxfoundation>) で公開しています。このデータセットには、調査票、生データ、スクリーニングおよびフィルタリングの基準、そして各質問項目の回答頻度を示すグラフが含まれています。Linux Foundation のデータセットへのアクセスは無料ですが、利用には Data.World のアカウント作成が必要です。

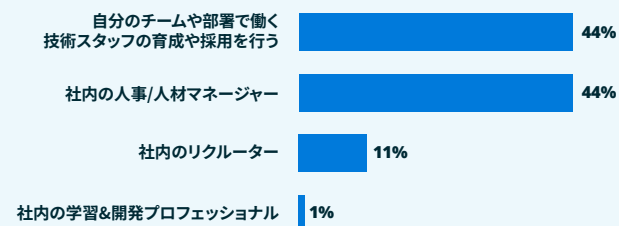
回答者の属性

図 18 は、日本の回答者の属性を示しています。回答者の内訳は、チームや部門の技術スタッフの教育や採用を行う担当者（44%）と、社内の人事（HR）やタレントマネジメント担当者（44%）が同率で並び、残りの 11% が社内リクレーターとなっています。回答者の大多数（79%）はフルタイム雇用です。職種別では、IT 開発ディレクター（20%）、システム運用（16%）、IT 運用ディレクター（16%）、ソフトウェアデリバリー（15%）、OSPO チームメンバー（11%）に集中しています。業種は多岐にわたり、建設・エンジニアリングと教育がそれぞれ 18% を占め、次いでビジネスサービス（15%）、消費財（13%）、IT（11%）となっています。日本の回答者は大規模な組織に大きく偏っており、従業員数 1,000 人から 4,999 人の企業に勤務する人が 54%、5,000 人以上の組織に勤務する人が 33% を占め、1,000 人未満の組織に勤務する人はわずか 12% にとどまります。回答者の多く（59%）は、特定の業界向け製品やサービスを主な収益源とする企業に勤務しており、41% は IT に特化した組織に勤務しています。結果を解釈する際には、このように大規模かつ非 IT 系の組織に回答者が集中している点を考慮する必要があります。

図 18：回答者の属性

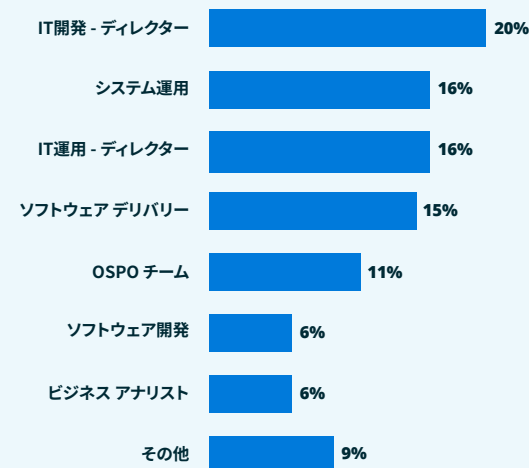
IT 専門家の育成や採用におけるあなたの役割を最も適切に表すものはどれですか？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q2、n=80、日本からの回答のみ



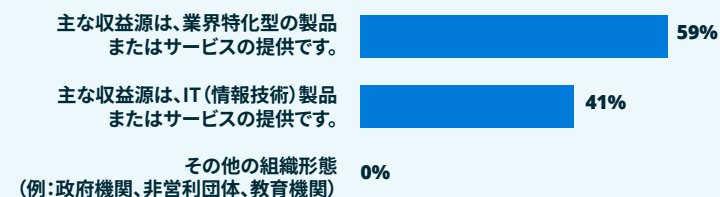
あなたの仕事上の立場に最も近い職務・領域は、以下のどれですか？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q7、n=80、日本からの回答のみ



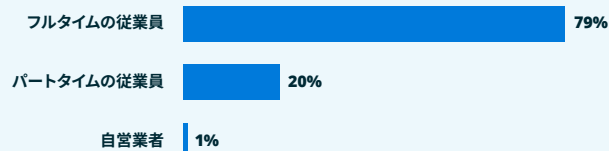
あなたが働いている企業や機関について、最も適切な選択肢はどれですか？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q9、n=80、日本からの回答のみ



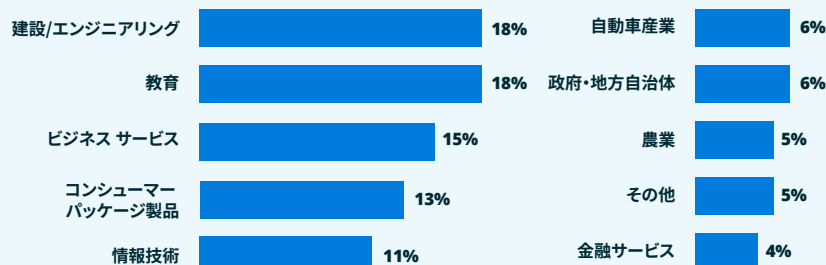
あなたの現在の雇用形態は？

2026 年 テクノロジー人材調査、Q5、n=80、日本からの回答のみ



あなたの会社や機関の主要産業について、最も適切なものは次のうちどれですか。

2026 年 テクノロジー人材調査、Q12、n=80、日本からの回答のみ



あなたの勤務先の従業員数をお答えください。

2026 年 テクノロジー人材調査、Q13、n=80、日本からの回答のみ

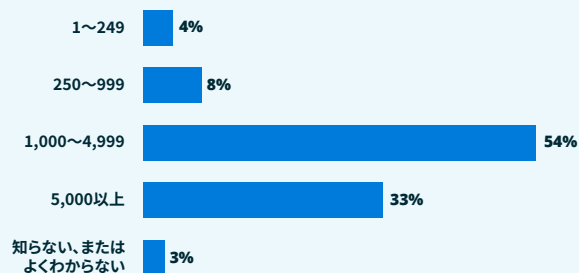
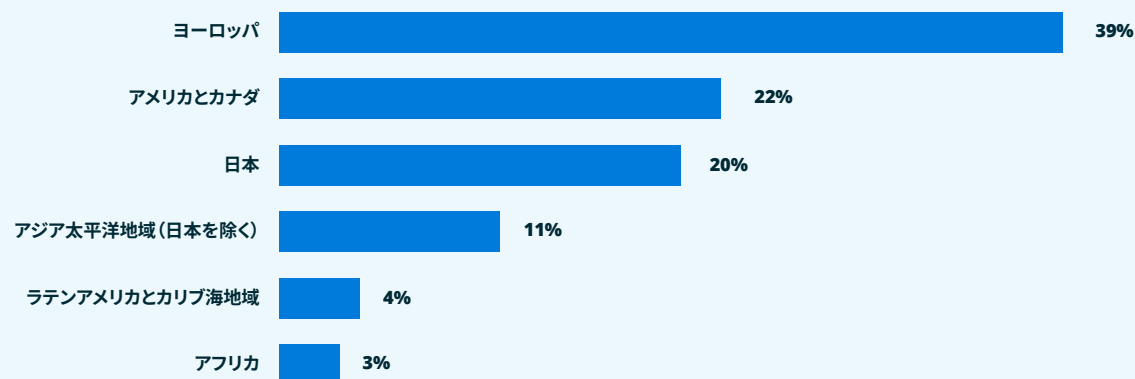


図 19 に見られるように、回答者全体（400 名）の地域別構成比は、欧州が 39% で最も高く、次いで米国・カナダ（22%）、**日本（20%）**、日本を除くアジア太平洋地域（11%）、中南米・カリブ海地域（4%）、アフリカ（3%）となっています。

図 19：回答者の地理的分布

あなたの組織はどの国または地域に本部を置いていますか？（1 つ選択）

2026 年 テクノロジー人材調査、Q8、サンプルサイズ = 400



より深い分析を可能にするため、一部の人口統計区分を再分類しました。元のソースデータや調査の頻度については、[data.world のデータセット](#)をご参照の上、上記の手順でアクセスしてください。



付録

付録 A1.1 2026 年テクノロジー人材調査、Q22、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、該当なしおよび DKNS を除く。.

2025 年において、AI は以下の分野の技術職従業員にどのような影響を与えましたか？ (Q22)	減少	変わらない	増加
ソフトウェア開発職	4%	35%	60%
QA/ テスト職	6%	48%	46%
初級技術職	6%	43%	51%
IT 運用スタッフ	4%	47%	49%
技術管理職	5%	48%	47%
AI 専門職	3%	47%	51%

付録 A1.2 2026 年テクノロジー人材調査、Q22、日本以外の回答者、サンプルサイズ= 320、該当なしおよび DKNS を除く。.

2025 年において、AI は以下の分野の技術職従業員にどのような影響を与えましたか？ (Q22)	減少	変わらない	増加
ソフトウェア開発職	14%	50%	35%
QA/ テスト職	19%	52%	29%
初級技術職	26%	50%	24%
IT 運用スタッフ	13%	63%	23%
技術管理職	9%	66%	25%
AI 専門職	3%	30%	67%

付録 A2.1

2026 年テクノロジー人材調査、Q20、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、該当なしおよび DKNS を除く。.

あなたの組織は PARK スタックの各層の実装において、どのような進捗を遂げていますか? (Q20)	開始して いない	企画 中	進行 中	部分的に 展開済み	完全に 展開済み
モデル開発 / 改良のための PyTorch などの高レベル フレームワーク	3%	1%	27%	49%	20%
調整、カスタマイズ、展開が可能な AI 基盤モデル	3%	10%	21%	56%	10%
アプリケーションのスケーリングやシステム課題の処理のための Ray などの分散コンピューティング技術	6%	6%	43%	32%	14%
リソースのプロビジョニングのための Kubernetes などのコンテナ オーケストレーション	3%	4%	36%	36%	20%

付録 A2.2

2026 年テクノロジー人材調査、Q20、日本以外の回答者、サンプルサイズ= 320、該当なしおよび DKNS を除く。.

あなたの組織は PARK スタックの各層の実装において、どのような進捗を遂げていますか? (Q20)	開始して いない	企画 中	進行 中	部分的に 展開済み	完全に 展開済み
モデル開発 / 改良のための PyTorch などの高レベル フレームワーク	27%	11%	16%	24%	23%
調整、カスタマイズ、展開が可能な AI 基盤モデル	10%	15%	25%	30%	19%
アプリケーションのスケーリングやシステム課題の処理のための Ray などの分散コンピューティング技術	37%	13%	21%	16%	14%
リソースのプロビジョニングのための Kubernetes などのコンテナ オーケストレーション	5%	6%	16%	24%	48%

付録 A3 2026 年テクノロジー人材調査、Q15、日本のサンプルサイズ= 80、その他の地域のサンプルサイズ= 320、DKNS を除く。.

あなたの組織では、次のどの技術分野に技術者が配置されていますか？ (該当するものをすべて選択) (Q15)	日本	日本以外	あなたの組織では、次のどの技術分野に技術者が配置されていますか？ (該当するものをすべて選択) (Q15)	日本	日本以外
クラウドとコンテナ	44%	71%	オープンソース プログラム オフィス (OSPO)	6%	8%
サイバーセキュリティ	26%	62%	プラットフォーム エンジニアリング	6%	43%
ネットワーキングとエッジ	24%	42%	量子コンピューティング	5%	5%
ブロックチェーンと分散型アイデンティティ	23%	10%	Web・アプリケーション開発	5%	52%
データと分析	21%	51%	サプライチェーン	4%	14%
Linux カーネルとオペレーティングシステム	20%	32%	システム工学	4%	44%
DevOps、CI/CD、サイト信頼性	18%	68%	システム管理	3%	47%
AI/ 機械学習	13%	53%	セーフティクリティカル システム	1%	10%
IoT と組み込み	11%	20%	視覚効果、拡張現実、仮想現実 (VFX, AR/VR)	0%	6%
オープン ハードウェア	10%	7%	その他 (具体的に記入ください)	0%	2%
オープンソースとコンプライアンスのベストプラクティス	9%	19%			

付録 A4 2026 年テクノロジー人材調査、Q25、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、該当なしを除く。

AI 導入成功に向けた貴組織の現状の能力を以下の分野で評価してください。(Q25)	大幅に不足	少し不足	最低限あり	強力な能力あり
AI 運用と監視	7%	45%	32%	16%
AI セキュリティとリスク管理	4%	45%	41%	11%
ビジネスドメインの専門知識	7%	32%	49%	12%
変更管理とコミュニケーション	5%	30%	51%	13%
変更管理とコミュニケーション	7%	27%	56%	11%
AI インフラの構築・管理に関する専門知識	0%	29%	60%	11%
データ管理	0%	28%	57%	15%
インフラおよびプラットフォーム機能 (Kubernetes、クラウドネイティブ システム)	4%	19%	70%	7%

付録 A5

2026 年テクノロジー人材調査、Q40、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、DKNS を除く。優先度の高い分野別に並べ替え。最初の 3 列の数値は、「優先度が低い」という回答を除外して再計算したものです。.

以下の技術分野において、2026 年にあなたの組織のニーズを満たすために優先すべきアプローチはどれですか? (Q40)	既存の技術スタッフのアップスキリングやクロススキリング	新たな技術スタッフを採用する	コンサルタントを雇う	優先事項ではない
AI/ 機械学習	22%	4%	74%	12%
サイバーセキュリティ	54%	6%	41%	13%
DevOps、CI/CD、サイト信頼性	49%	3%	48%	15%
オープンソース プログラム オフィス (OSPO)	47%	6%	47%	15%
ブロックチェーンと分散型アイデンティティ	31%	6%	63%	16%
データと分析	40%	2%	58%	17%
Linux カーネルとオペレーティング システム	38%	10%	52%	21%
ネットワーキングとエッジ	35%	5%	60%	21%
プラットフォーム エンジニアリング	46%	8%	46%	21%
サプライチェーン	32%	11%	57%	21%
クラウドとコンテナ	59%	7%	34%	23%
システム工学	41%	3%	56%	23%
IoT と組み込み	46%	5%	49%	25%
セーフティクリティカル システム	43%	7%	50%	25%
オープンソースとコンプライアンスのベストプラクティス	34%	7%	59%	25%
システム管理	36%	5%	59%	25%
オープン ハードウェア	36%	2%	63%	31%
視覚効果、拡張現実、仮想現実 (VFX, AR/VR)	44%	3%	53%	31%
量子コンピューティング	41%	5%	53%	31%

付録 A6

2026 年テクノロジー人材調査、Q37、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、DKNS を除く。

スタッフのアップスキリングやクロススキリングのおもなメリットは何ですか？ (該当するものをすべて選択) (Q37)	%
技術職の人員確保が困難な場合に、上級職を補充するための効果的な戦略として機能する	35%
職員にキャリア開発の機会を提供し、より高い職務満足度につながる可能性がある	34%
多様なスキルセットを持つ従業員を育成し、新規採用者よりも効果的に再配置できる	31%
新規採用と比較して技術的専門性を高める、より費用対効果の高いアプローチ	18%
若手の技術スタッフが能力を伸ばすための理想的な道筋を提供する	16%
新規採用と比較して技術的専門性を高める、より費用対効果の高いアプローチ	15%
特定のスキルを習得する際に最も効果を発揮する	8%
私たちの組織はアップスキリングにメリットを感じていない	0%
その他（具体的に記入ください）	0%

付録 A7

2026 年テクノロジー人材調査、Q38、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、DKNS を除く。

スタッフのアップスキリングやクロススキリングをする上で、おもな課題は何ですか？ (該当するものをすべて選択) (Q38)	%
継続的に学ぶ環境を作り育てるには努力と時間が必要	29%
アップスキリングには時間がかかり、複雑な職務のトレーニングには効果がないこともある	26%
適切なトレーニング教材を見つけることは難しい	23%
スタッフのアップスキリングは、空いたポジションを埋めるためには役に立たない	20%
他の優先分野のリソースが奪われる	16%
幅広い専門知識を教えることができないため、上級職のアップスキリングはうまくいかない	15%
新しい知識を実用化するのは難しい場合がある	14%
私たちの組織では、アップスキリングに関する課題は経験していない	1%
その他（具体的に記入ください）	0%

付録 A8

2026 年テクノロジー人材調査、Q34、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、DKNS を除く。

技術系スタッフを雇用するおもなメリットは何ですか？（該当するものをすべて選択） (Q34)	%
技術トレーニングに投資する必要がほとんどない	28%
新しい技術系社員が新鮮な視点や革新的なアプローチをもたらすことができる	28%
複数のスキルを持つ人材を採用することで、複数の役割をカバーできる	28%
スタッフの増員でリソースが追加され、リソースの再配分が不要	25%
職務に必要なスキルがすでに備わっている	23%
スキルギャップに的確に対処できる	20%
より広範な人材プールへのアクセス	19%
私たちの組織は採用することにメリットを感じていない	0%
その他（具体的にご記入ください）	0%

付録 A9

2026 年テクノロジー人材調査、Q35、日本の回答者、サンプルサイズ= 80、DKNS を除く。

技術系スタッフの採用におけるおもな課題は何ですか？（該当するものをすべて選択） (Q35)	%
誤った人材を採用し、育成しなおさなければならないのは問題である	29%
適切なスキルを持つ人材を見つけられなければ、プロジェクトが遅れる可能性がある	28%
採用活動はコストと時間がかかり、また、そのポジションにふさわしい候補者が見つからないことが多い	25%
確かなスキルを持つ新しい技術系スタッフを採用する合理的な方法がない	25%
技術系人材のすべてが同じとは限らない - スキル、方法論、アプローチに関する共通の基準を持っていないことが課題だ	23%
新人育成に他の重要なプロジェクトの貴重な社内リソースが奪われ、時間もかかる	21%
主張された技術スキルの検証	11%
私たちの組織では、採用に関する課題は経験していない	0%
その他（具体的にご記入ください）	0%

付録 A10

2026 年テクノロジー人材調査、Q39、日本以外の回答者、サンプルサイズ= 320、DKNS を除く。

あなたの経験でこれらのアプローチを比較するとどうなりますか？ (Q39)	新規採用のほうが良い	ほぼ同じ	アップスキリングの ほうが良い
即戦力化のスピード	29%	29%	42%
即戦力化のスピード	10%	36%	54%
仕事の質	16%	38%	46%
従業員定着率	9%	27%	64%
チームの結束力	8%	29%	63%
ビジネスコンテキストの理解	8%	25%	67%

付録 A11

2026 年テクノロジー人材調査、Q30、日本のサンプルサイズ=80、日本以外のサンプルサイズ=320。

あなたの組織では、募集中の技術職の人員を採用するのに、平均してどのくらいの時間がかかりますか？ (1 つ選択) (Q30)	日本	日本以外
1 か月未満	1%	6%
1 ～ 3 か月	15%	38%
4 ～ 6 か月	18%	32%
7 ～ 9 か月	38%	12%
10 ～ 12 か月	21%	4%
12 か月超	1%	2%
知らない、またはよくわからない	1%	6%

付録 A12

2026 年テクノロジー人材調査、Q31、日本のサンプルサイズ=80、日本以外のサンプルサイズ=320。

新しい技術者が通常の生産性に達するまでのオンボーディング（育成）プロセスには、どれくらいの時間がかかりますか？ (1 つ選択) (Q31)	日本	日本以外
最長 1 か月	3%	16%
1 ～ 3 か月	16%	42%
4 ～ 6 か月	59%	30%
7 ～ 12 か月	16%	8%
12 か月超	0%	1%
知らない、またはよくわからない	6%	3%

付録 A13

2026 年テクノロジー人材調査、Q36、日本のサンプルサイズ=80、日本以外のサンプルサイズ=320。.

既存従業員が新しい技術的職務で通常の生産性を達成するためのアップスキルやクロススキルには、平均してどれくらいの時間がかかりますか？（1 つ選択） (Q36)	日本	日本以外
1 か月未満	1%	2%
1 ～ 3 か月	4%	31%
4 ～ 6 か月	43%	37%
7 ～ 9 か月	38%	14%
10 ～ 12 か月	9%	7%
12 か月超	0%	5%
知らない、またはよくわからない	5%	4%

付録 A14

2026 年テクノロジー人材調査、Q32、日本のサンプルサイズ=80、日本以外のサンプルサイズ=320。.

新規採用した技術スタッフのうち、入社後 6 か月以内に退職した、または退職を求められた人の割合は、平均して何パーセントですか。（1 つ選択） (Q32)	日本	日本以外
0–20%	8%	55%
21–40%	25%	16%
41–60%	43%	13%
61–80%	23%	4%
81–100%	0%	1%
知らない、またはよくわからない	3%	12%

付録 A15.1 2026 年テクノロジー人材調査、Q29、日本の回答者、サンプルサイズ=80、DKNS を除く。.

あなたの組織では技術人材の定着のためにどのような戦略を採用していますか?それぞれの効果を評価してください。(Q29)	効果がない	ある程度効果的	非常に効果的	提供されていない
報酬 (例: 昇給、業績賞与、ストックオプション)	0%	25%	62%	13%
キャリア成長 (例: 明確なキャリアパス、カンファレンスでの講演機会)	1%	30%	65%	4%
オープンソース文化 (例: 専任の OSS 貢献時間、OSS ポリシー)	0%	49%	39%	12%
職場環境の福利厚生 (例: リモートワーク、フレックスタイム制)	5%	48%	30%	16%
技術トレーニング (例: トレーニングや認定の機会)	3%	27%	54%	16%
技術的成長 (例: 先端技術への関与)	1%	25%	60%	13%

付録 A15.2 2026 年テクノロジー人材調査、Q29、日本以外の回答者、サンプルサイズ=320、DKNS を除く。

あなたの組織では技術人材の定着のためにどのような戦略を採用していますか?それぞれの効果を評価してください。(Q29)	効果がない	ある程度効果的	非常に効果的	提供されていない
報酬 (例: 昇給、業績賞与、ストックオプション)	10%	42%	37%	11%
キャリア成長 (例: 明確なキャリアパス、カンファレンスでの講演機会)	10%	38%	40%	12%
オープンソース文化 (例: 専任の OSS 貢献時間、OSS ポリシー)	19%	30%	28%	23%
職場環境の福利厚生 (例: リモートワーク、フレックスタイム制)	6%	29%	55%	9%
技術トレーニング (例: トレーニングや認定の機会)	7%	43%	41%	10%
技術的成長 (例: 先端技術への関与)	6%	40%	45%	9%

付録 A16 2026 年テクノロジー人材調査、Q33、日本以外の回答者、サンプルサイズ=320、DKNS を除く。.

採用候補者の技術スキルを評価する際、以下の学歴や経験はどの程度重要ですか? (各行に 1 つの回答を選択) (Q33)	まったく重要でない	あまり重要ではない	重要	非常に重要	極めて重要
正式な大学学位	8%	23%	42%	16%	11%
技能認定	6%	21%	41%	23%	8%
過去の職務に基づく関連する実務経験	1%	5%	17%	44%	33%
これまでの IT プロジェクト実績のポートフォリオや事例	1%	13%	34%	36%	16%

著者について

MARCO GEROSA は、北アリゾナ大学のコンピュータサイエンス教授であり、LF Research のリサーチ アナリストを務めています。ソフトウェア工学およびオープンソースソフトウェアに関する彼の研究は、トップクラスの学会や学術誌において 300 本以上の論文として発表されています。Dr Gerosa は、コンピュータ工学の学士号、情報学の修士号、および PhD を取得しています。また、IEEE（電気電子学会）および ACM（計算機学会）のシニアメンバーでもあります。これまでに指導した博士課程や修士課程の学生の多くが、現在、主要な研究機関で研究者として活躍しています。さらに、20 年以上にわたる教育経験も有しています。詳細については、<http://www.marcoagerosa.com> をご覧ください。

ADRIENN LAWSON は、Linux Foundation の定量調査担当ディレクターを務め、オープンソース エコシステムを理解するためのデータドリブン イニシアチブを主導しています。オックスフォード大学でソーシャルデータ サイエンスの専門知識を習得し、学術機関や政府機関での研究経験を持つ彼女は、分散型コラボレーション ネットワークの分析において、厳密な手法を用いたアプローチを実践しています。Linux Foundation では、業界や地域を横断する調査を行うチームを率い、オープンソースの動向に関する包括的な知見を提供しています。彼女の研究は、規制遵守、AI がもたらす影響、持続可能な資金調達モデルに関する実証的研究など多岐にわたります。彼女は、オープンソース コミュニティにおける戦略的意思決定の指針となる、エビデンスに基づいた提言を行っています。

謝辞

アンケートにご参加いただき、また配布にご協力いただいた皆様に感謝いたします。特に、調査プロセスのさまざまな段階でご尽力いただいた Linux Foundation の同僚およびコミュニティメンバーの皆様、Hilary Carter、Mia Chaszeyka、Noriaki Fukuyasu、Anna Hermansen、Noriko Otake、Scott Punk、Mieko Sato、Clyde Seepersad、Mary Simpkins、そして LF Creative Services チームに深く感謝申し上げます。

LF Research は、二次資料の集約、データ分析、レポート作成支援、校正、翻訳など、研究関連の業務において、生成型 AI ツールをさまざまな程度で活用しています。AI によって生成されたコンテンツはすべてレビューされ、必要に応じて修正されます。

 x.com/linuxfoundation

 facebook.com/TheLinuxFoundation

 linkedin.com/company/the-linux-foundation

 youtube.com/user/TheLinuxFoundation

 github.com/LF-Engineering

2026年7月



Copyright © 2026 The Linux Foundation

本レポートは、Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International Public License に基づいてライセンスされています。

本著作物を引用する場合は、以下の形式で引用してください。
Marco Gerosa and Adrienn Lawson, “2026 State of Tech Talent Japan Report: Expanding Headcount and Closing the Skills Gap to Modernize Japan’s Infrastructure,” foreword by Noriaki Fukuyasu, The Linux Foundation, July 2026.



2021年に設立された **Linux Foundation Research** は、拡大し続けるオープンソース・コラボレーションの規模を調査し、新興技術のトレンド、ベストプラクティス、そしてオープンソース・プロジェクトが世界に与える影響についての洞察を提供しています。プロジェクトのデータベースやネットワークを活用し、定量的・定性的な手法におけるベストプラクティスを追求することで、世界中の組織に利益をもたらす「オープンソース・インサイトの決定版ライブラリ」の構築に取り組んでいます。



Linux Foundation Education は、世界を支えるテクノロジーの基盤となる資格とスキルを育成します。Linux Foundation のトレーニングおよび認定部門として、イノベーションの源泉に独自の立場から位置づけられ、現代のインフラストラクチャを形成するメンテナー、プロジェクト、コミュニティと直接連携しています。ベンダーニュートラルな認定資格は、実務能力を証明する基準となり、トレーニングは個人が資格取得に必要なスキルを身につけるのに役立ちます。これらが一体となって、プロフェッショナルが、信頼性が高く、汎用性の高いキャリアを築き、組織がクラウド、AI、そして新たな分野において重要なテクノロジーを採用、拡張、保護できるチームを育成することを可能にします。

この日本語文書は、英語版を機械翻訳し、「2026 State of Tech Talent Japan Report: Expanding Headcount and Closing the Skills Gap to Modernize Japan’s Infrastructure」の参考訳として、The Linux Foundation Japan が便宜上提供するものです。

作成協力：佐藤 巧