

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。

