

レバテック IT人材白書 2026



すべてのITキャリアに、挑戦と成長を。



1. IT人材を採用する企業の動向

1-1. 回答者属性について

回答者属性	・ 所属企業の業態	3
	・ 所属企業の従業員数	3

1-2. IT人材の採用市場について

採用活動の全体像	・ 採用目標の達成状況	4
	・ 採用人数の変動	5
	・ 採用人数の増加幅	6
	・ 採用のターゲット層	6
	・ 採用のポジション	7
	・ 採用時に重視するポイント	8
	・ 採用における課題	9
	・ 現在活用しているチャネル	10
採用チャネルの活用状況	・ 新たに活用を始めたチャネル	11
	・ 新たに注力しているチャネル	12
エンジニア未経験者の採用	・ エンジニア未経験者の採用状況	13
	・ エンジニア未経験者の採用理由	14
	・ エンジニア未経験者の採用課題	15

1-3. 新卒エンジニアの採用について

新卒エンジニアの採用動向	・採用目標の達成状況	16
	・新卒採用人数	17
	・採用開始時期	18
	・学生に求めるプログラミングスキル	19
	・新卒採用における課題	20
新卒エンジニアの初任給	・26卒エンジニアの初任給	21
	・前年度との比較	22

1-4. AIの影響について

AI導入による影響	・ 自社への導入状況	23
	・ 今後の人員計画	23
	・ IT人材の増員理由	25
	・ 増員予定の職種	26
	・ 求められるスキルの変化	27
採用活動におけるAI活用	・ 採用活動におけるAIの導入状況	29
	・ 採用プロセスにおけるAI活用領域	30

2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-1. 回答者属性について

属性	・性別	31
	・年齢	31
	・雇用形態	31
	・職種	32
	・役職	32
	・所属企業の業態	32

2-2. 現在のキャリアについて

IT人材の給与事情	・ 年収・月収について	33
	・ ボーナスについて	34
	・ 現在の年収に対する満足度	36
	・ 直近1年の年収変化	37

プログラミング言語について	<ul style="list-style-type: none"> ・現在使用しているプログラミング言語 38 ・今後習得したいプログラミング言語 39
仕事に対する意識・モチベーション	<ul style="list-style-type: none"> ・「静かな退職」の自覚 40 ・仕事のモチベーション 41 ・仕事の魅力・大変さ 42 ・管理職への意向 43 ・管理職継続への意向 45
リモートワークについて	<ul style="list-style-type: none"> ・リモートワークの実施頻度 47 ・リモートワーク頻度の変化 48 ・希望の勤務形態 49 ・出社回帰による影響 49
出産・育児について	<ul style="list-style-type: none"> ・育児取得の有無 51 ・育児取得に対する不安 51 ・育児の取得期間 52
2-3. これまでのキャリアについて	
就職活動について	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒時のエンジニア就業状況 53 ・学生時代のプログラミング学習経験 54 ・エンジニアを目指し始めた時期 55 ・エンジニアを目指した理由 56 ・就活における企業選びの軸 57
転職活動について	<ul style="list-style-type: none"> ・転職経験の有無 58 ・初めて転職したタイミング 58 ・転職理由 59 ・転職で利用した応募媒体・手段 60 ・転職における企業選びの軸 61 ・転職による年収の変化 62
副業について	<ul style="list-style-type: none"> ・副業許可の有無 64 ・副業経験の有無 64 ・副業での収入・稼働日数・稼働時間 66 ・副業を始めて良かったこと 67
2-4. これからのキャリアについて	
副業・フリーランスへの興味	<ul style="list-style-type: none"> ・副業への興味 68 ・副業に興味がある理由 69 ・副業に踏み出せない理由 69 ・フリーランスへの興味 70 ・フリーランスに興味がある理由 71
今後のキャリアの方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員のキャリア選択 72 ・フリーランスのキャリア選択 72 ・キャリアの志向性 73
2-5. AIの影響について	
AI活用による業務への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・AIに対するイメージ 74 ・業務でのAI利用状況 75 ・企業・組織による導入状況 77 ・AI導入による効果 78 ・AI利用の禁止がもたらす影響 79
AIエージェントの利用状況	<ul style="list-style-type: none"> ・AIエージェントの利用有無と目的 81 ・AIエージェントの利用による効果 83
AIが雇用に与える影響	<ul style="list-style-type: none"> ・AIによる仕事の代替リスク 84 ・AI出現に伴うスキル需要の変化 85

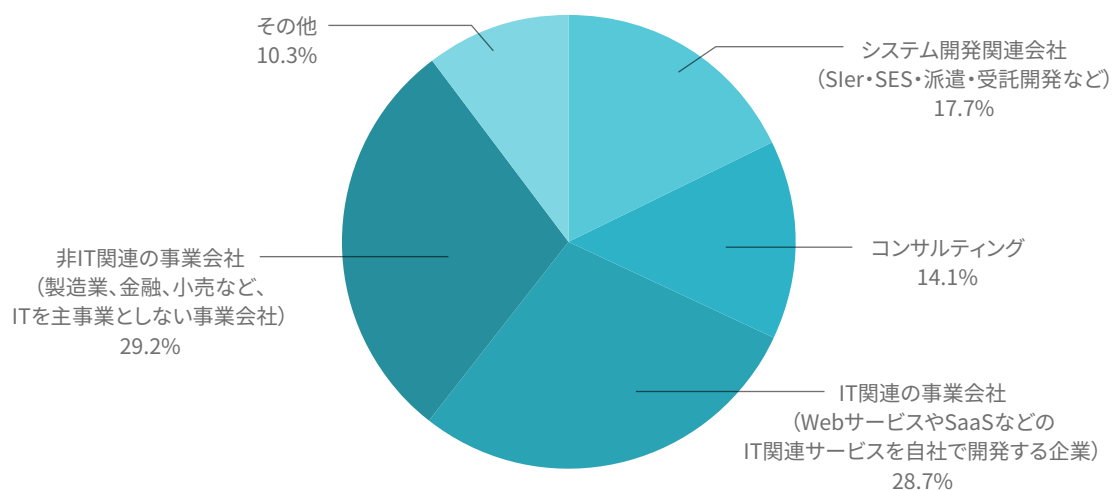
1. IT人材を採用する企業の動向について

1. IT人材を採用する企業の動向

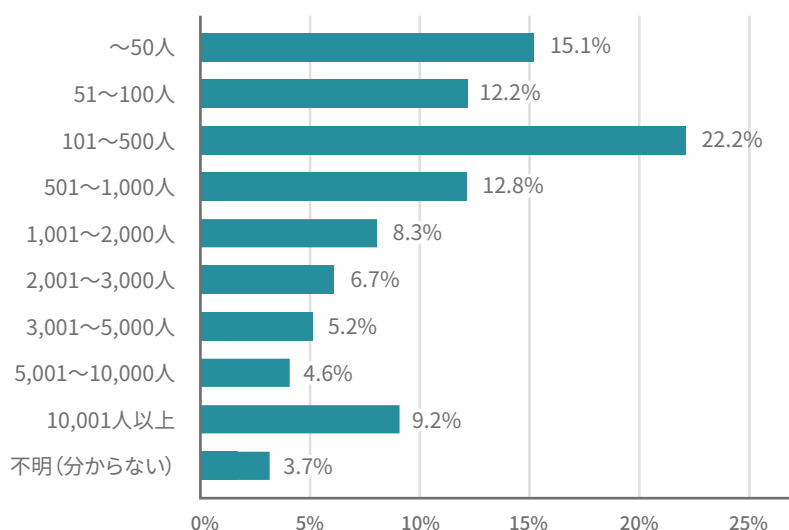
1-1. 回答者属性について

回答者属性

● 所属企業の業態 回答数：1,000名



● 所属企業の従業員数 回答数：1,000名



1-2. IT人材の採用市場について

採用活動の全体像

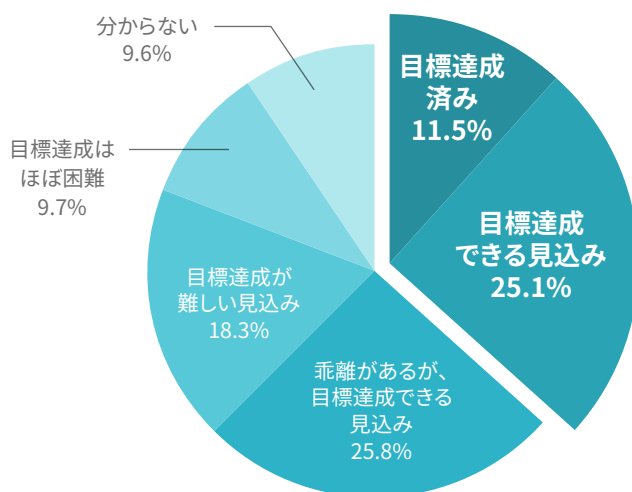
● 採用目標の達成状況

2025年度のIT人材採用における目標達成状況を見ると、「目標達成済み(11.5%)」「目標達成できる見込み(25.1%)」「乖離があるが、目標達成できる見込み(25.8%)」と、過半数の企業が順調に採用を進めています。

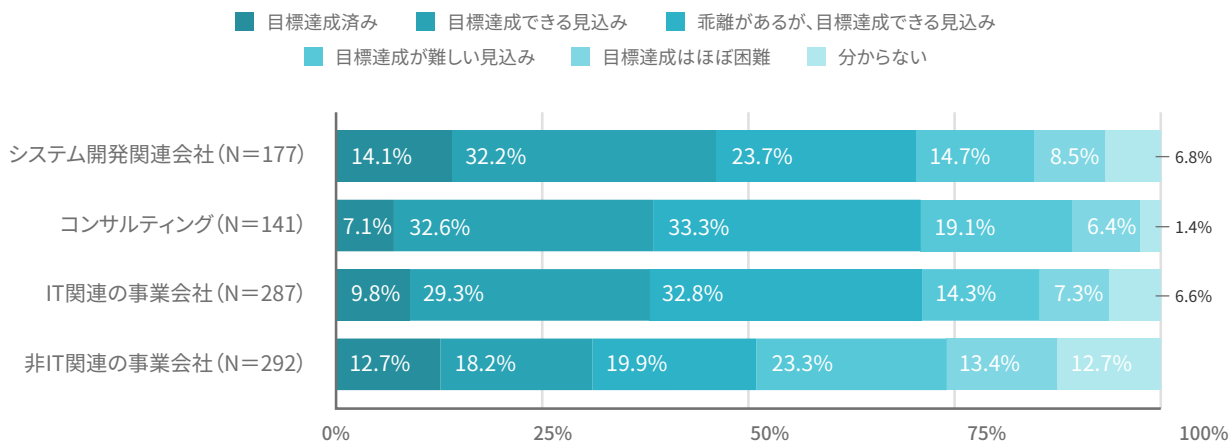
一方で、「目標達成が難しい見込み(18.3%)」「目標達成はほぼ困難(9.7%)」といった企業も一定数存在し、企業によって採用の達成度には差が見られることが分かりました。業態別に見ると、システム開発やIT関連の事業会社では過半数の企業が順調に採用を進めているのに対し、非IT関連の事業会社では進捗が乖離している企業や達成が難しい企業の割合が比較的高く、業態によっても採用目標の達成状況に差があることがうかがえます。

25年度の採用目標人数の達成状況

回答数：1,000名



【業態別】25年度の採用目標人数の達成状況



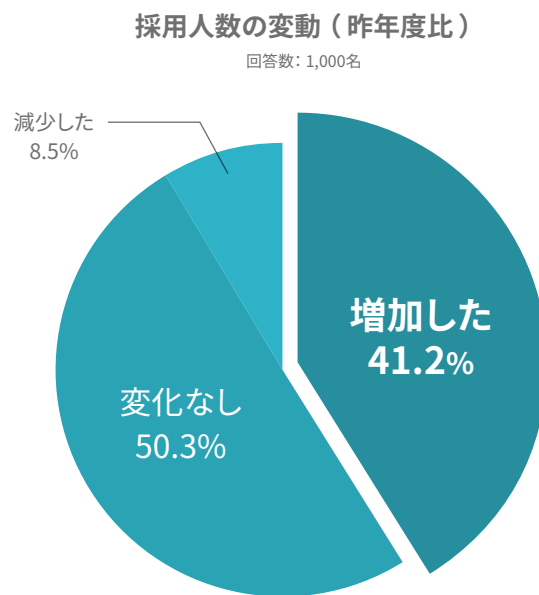
1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

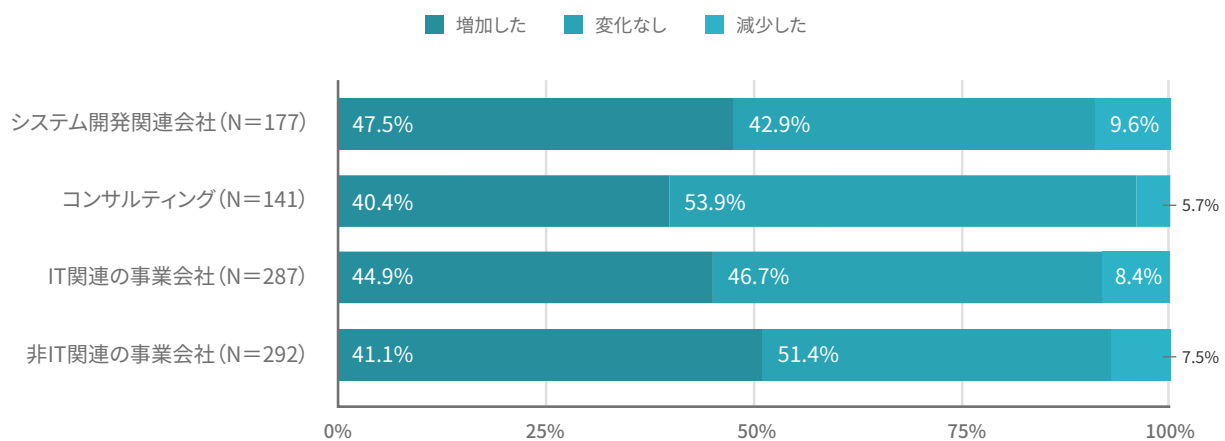
採用活動の全体像

● 採用人数の変動

今年度のIT人材の採用人数については、約4割の企業が「増加した（41.2%）」と回答しました。採用人数が減少した企業は8.5%にとどまり、全体としてやや増加傾向が見られる結果となりました。



【業態別】採用人数の変動

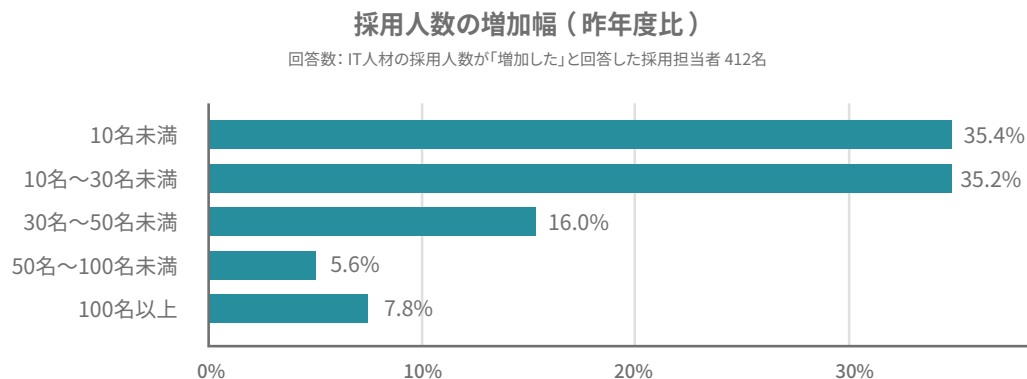


1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

採用活動の全体像

● 採用人数の増加幅

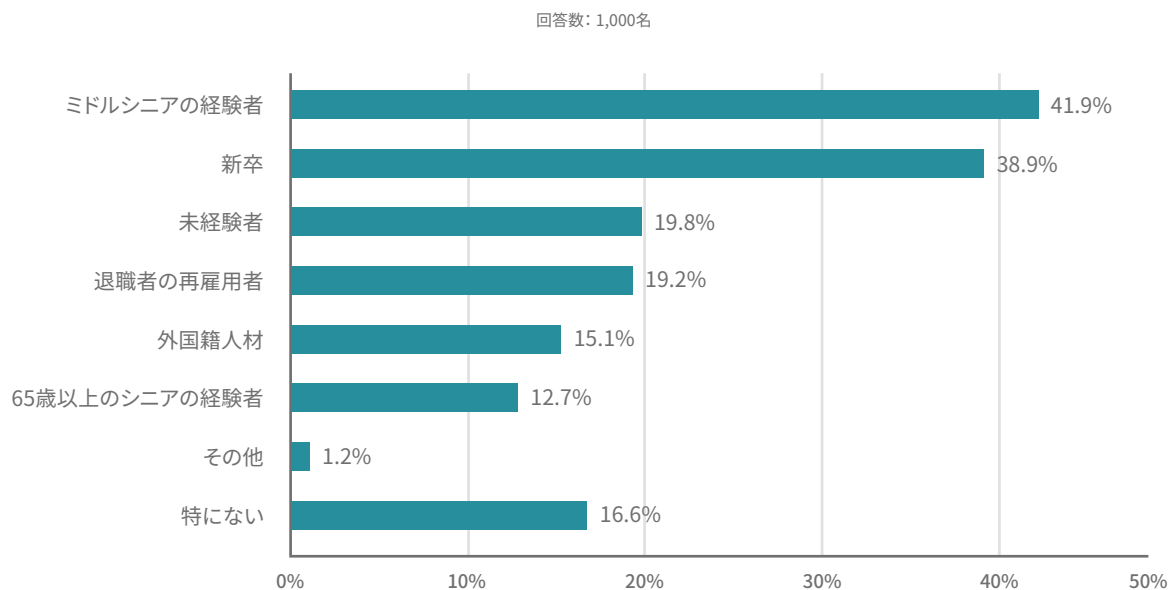


● 採用のターゲット層

母集団の拡大を目的として、企業が注力している採用ターゲットは「ミドルシニアの経験者 (41.9%)」が最も多く、次いで「新卒 (38.9%)」や「未経験者 (19.8%)」と続きます。

一方で、「退職者の再雇用者 (19.2%)」「外国籍人材 (15.1%)」「65歳以上のシニアの経験者 (12.7%)」など、採用対象を広げる企業も見られ、必要なIT人材を確保すべく、対象範囲を拡大しながら試行錯誤している様子が浮き彫りとなりました。

母集団の拡大のために注力している採用ターゲット（複数回答）



1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

採用活動の全体像

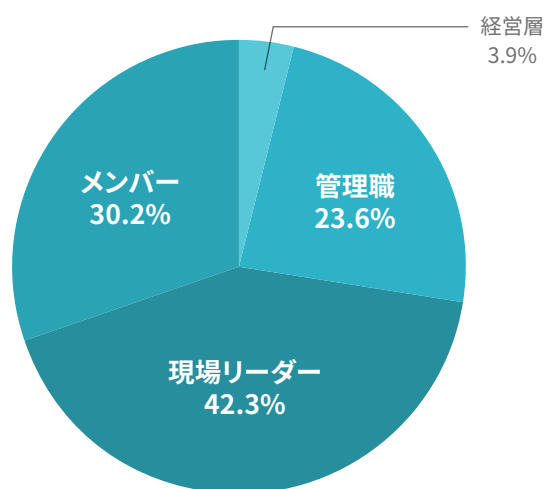
● 採用のポジション

企業が最も採用に注力しているポジションは、「現場リーダー（42.3%）」が最多で、次いで「メンバー（30.2%）」「管理職（23.6%）」の順となっています。

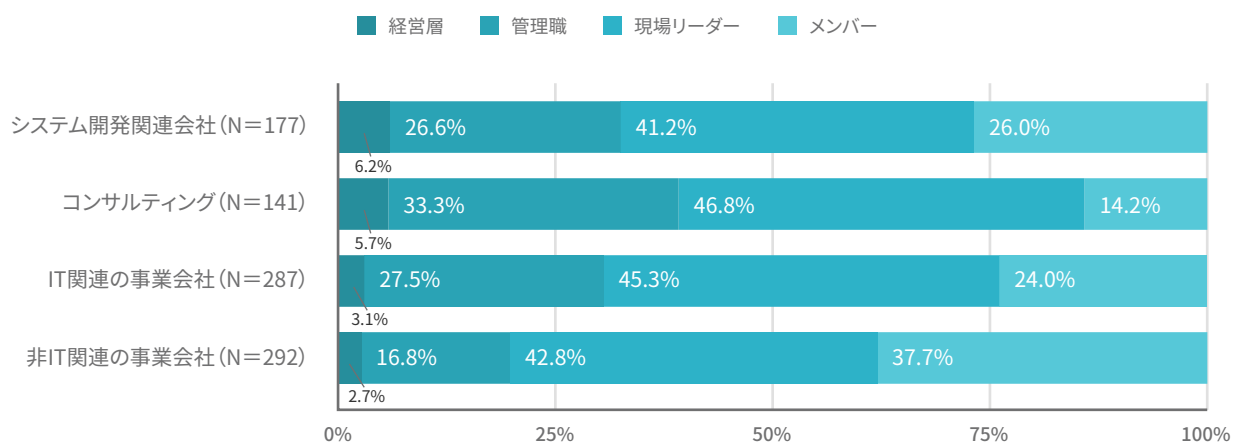
現場リーダーの採用を重視する傾向は企業の業態を問わず見られ、現場の中核人材を確保したいという共通のニーズが見られました。

最も注力している採用ポジション

回答数：1,000名



【業態別】最も注力している採用ポジション



1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

採用活動の全体像

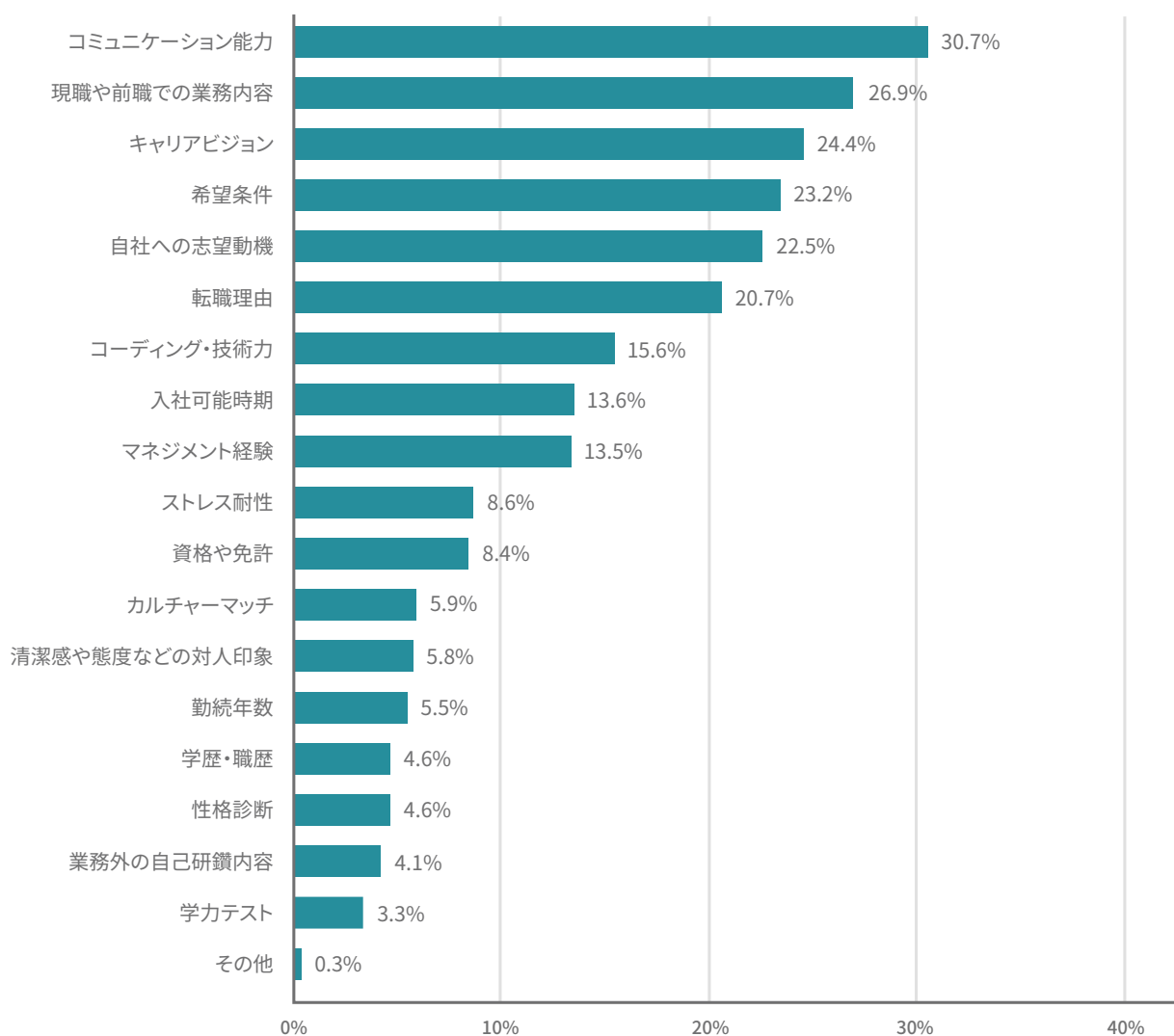
● 採用時に重視するポイント

エンジニア採用において最も重視される点には「コミュニケーション能力 (30.7%)」が挙がり、過去3年連続でトップの結果となりました。

次いで「現職や前職での業務内容 (26.9%)」「キャリアビジョン (24.4%)」が上位となり、過去の経験や、今後のキャリアの展望が自社にマッチするかという点も重要視されていることが分かります。

エンジニア採用において重視している点（複数回答）

回答数：1,000名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

採用活動の全体像

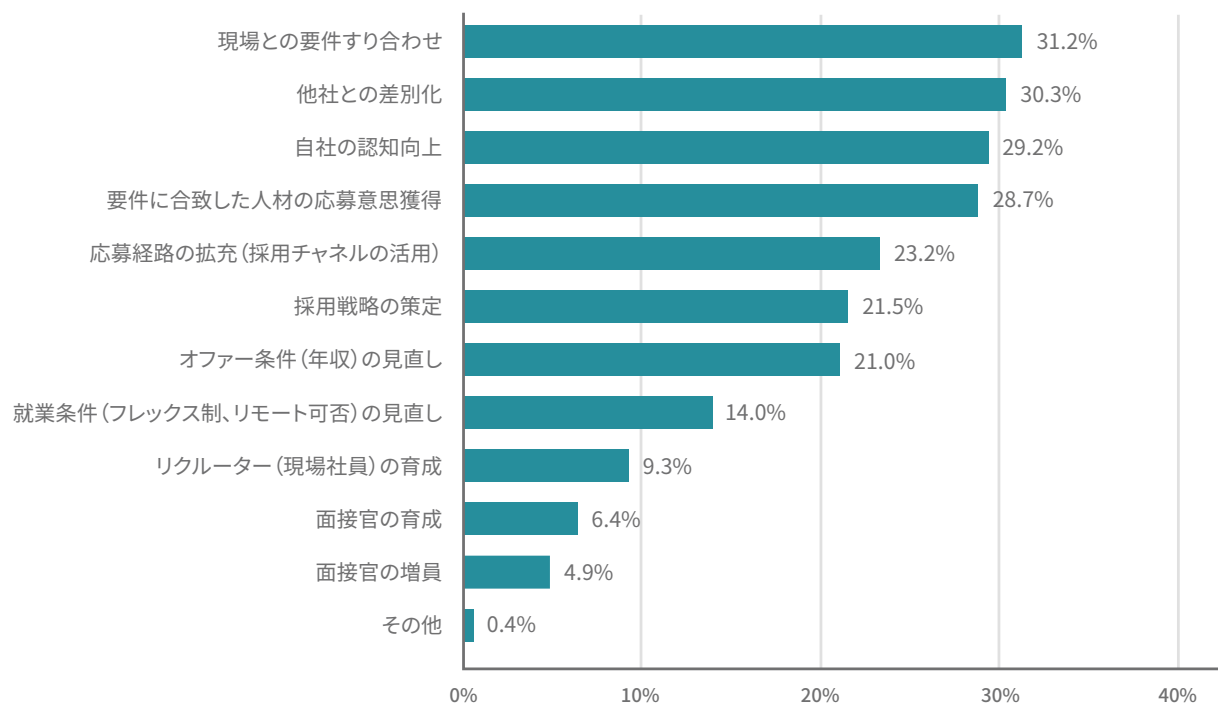
● 採用における課題

エンジニア採用における課題として最も多く挙げられたのは「現場との要件すり合わせ (31.2%)」でした。技術要件が高度化・細分化する中で、現場と採用担当者間で求めるスキルレベルや役割の認識を揃える難易度が一層高まっていることがうかがえます。

次いで「他社との差別化 (30.3%)」「自社の認知向上 (29.2%)」といった回答も多く、IT人材の採用競争が激化する中で、母集団形成や自社の魅力訴求に課題を抱える企業が少なくないことが示されました。

エンジニア採用における課題（複数回答）

回答数：1,000名



1.IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

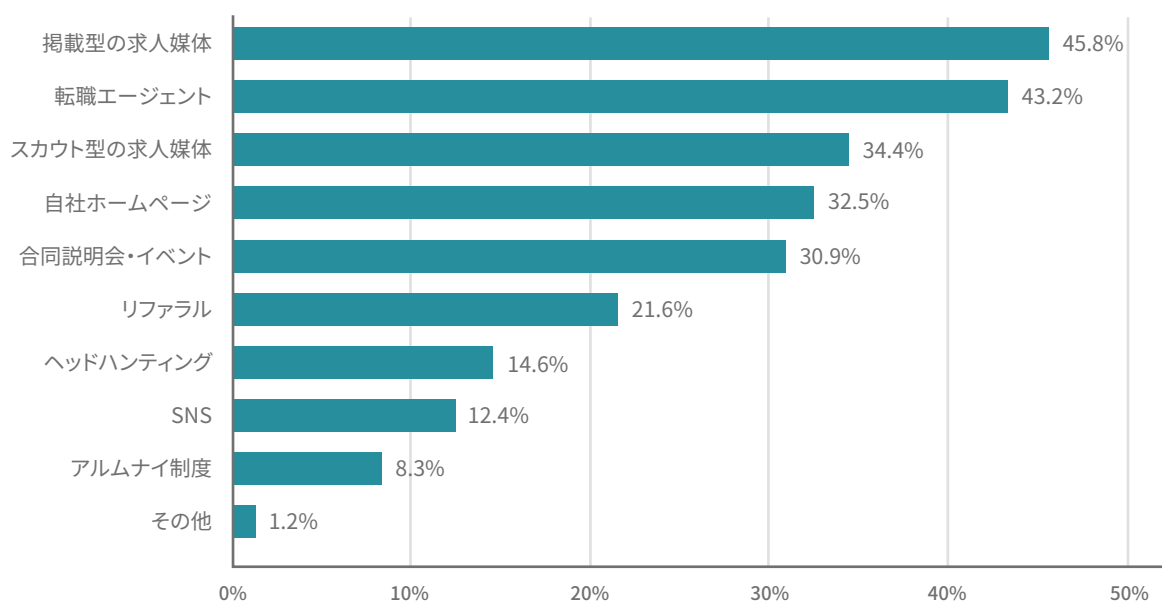
採用チャネルの活用状況

● 現在活用しているチャネル

採用活動において、企業が活用する採用チャネルとしては「掲載型の求人媒体（45.8%）」が最多となり、次いで「転職エージェント（43.2%）」「スカウト型の求人媒体（34.4%）」が続きます。

現在、活用しているチャネル（複数回答）

回答数：1,000名



1.IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

採用チャネルの活用状況

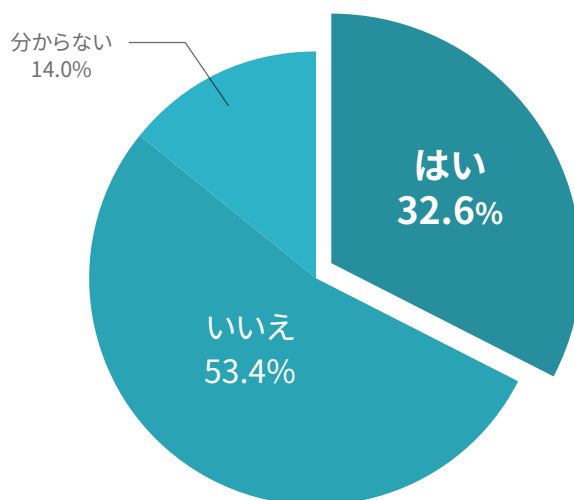
● 新たに活用を始めたチャネル

今年度、新たに採用チャネルを増やした企業は32.6%にのぼりました。

特に「掲載型の求人媒体 (34.7%)」や「転職エージェント (34.4%)」などの活用が増えており、既存チャネルに加えて、複数チャネルの併用が進んでいることが分かります。

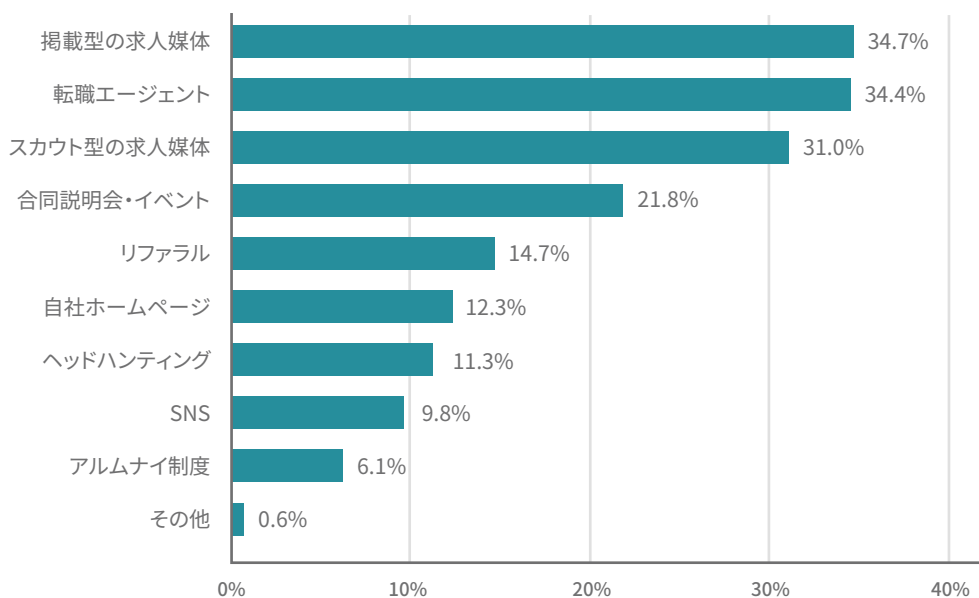
今年度、新たに増やした採用チャネルはあるか

回答数: 1,000名



今年度、新たに増やした採用チャネル（複数回答）

回答数:「今年度、新たに増やした採用チャネルがある」と回答した採用担当者 326名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

採用チャネルの活用状況

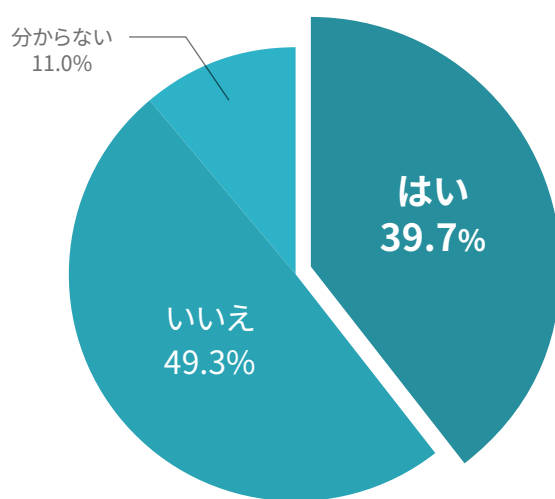
● 新たに注力しているチャネル

新たに注力している採用チャネルとしては、「転職エージェント(27.2%)」が最も多く、次いで「スカウト型の求人媒体(22.4%)」「掲載型の求人媒体(17.4%)」が続きます。

IT人材の採用競争が一層厳しくなる中、企業は「攻めの採用」を強化するとともに、外部のサービスを積極的に活用することで、必要な人材の確保に向けた工夫を進めていることがうかがえます。

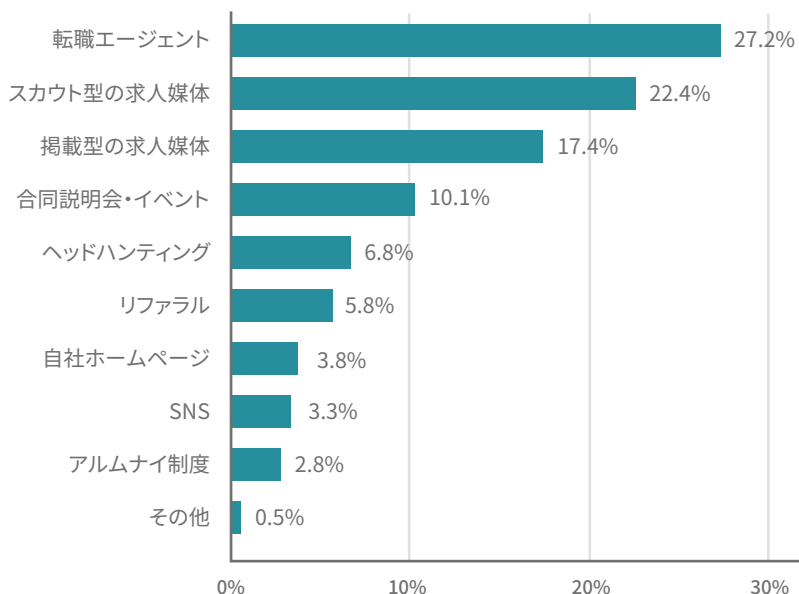
今年度、新たに注力している採用チャネルはあるか

回答数: 1,000名



今年度、新たに注力しているチャネル（複数回答）

回答数: 「今年度、新たに注力している採用チャネルがある」と回答した採用担当者 397名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

エンジニア未経験者の採用

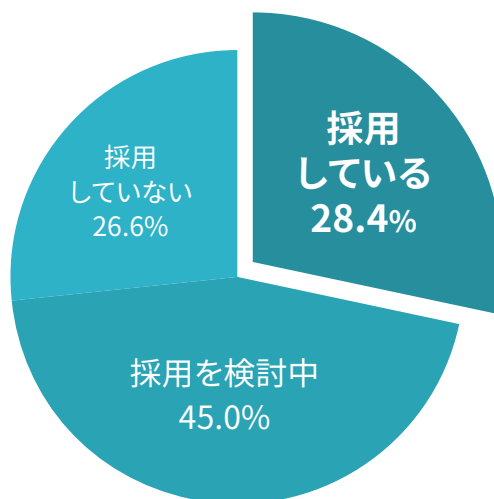
● エンジニア未経験者の採用状況

エンジニア未経験者の採用については、約3割の企業が既に「採用している（28.4%）」と回答しており、さらに約4割の企業が「採用を検討中（45.0%）」であることが分かりました。

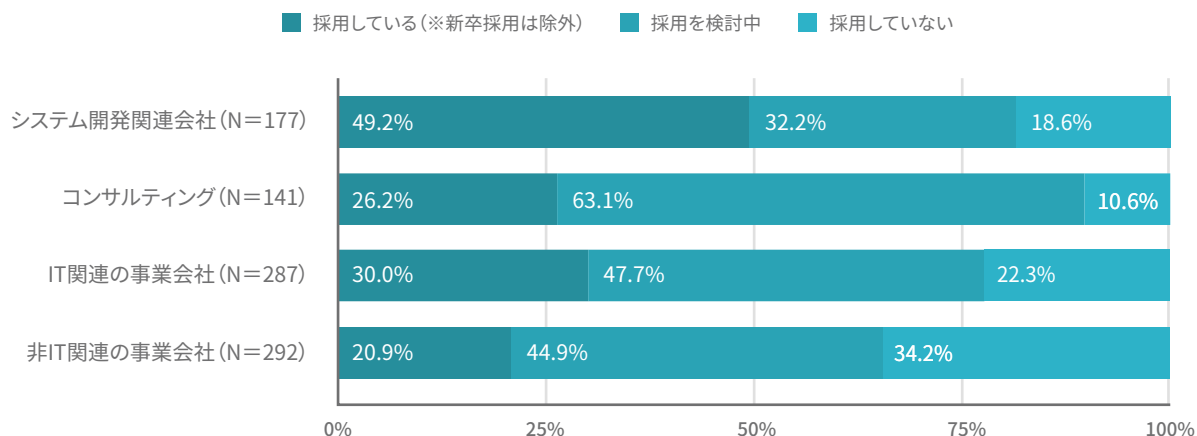
業態別に見ると、SierやSESなどシステム開発関連の企業では、約半数が未経験者の採用を行っていることが分かりました。

エンジニア未経験者（新卒は除く）の採用状況

回答数：1,000名



【業態別】エンジニア未経験者の採用状況



1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

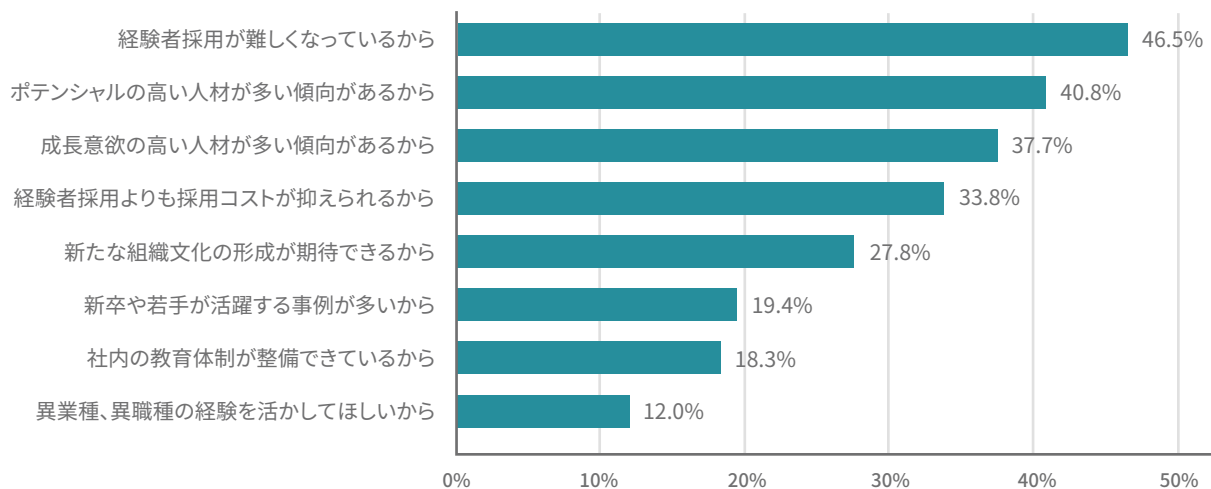
エンジニア未経験者の採用

● エンジニア未経験者の採用理由

エンジニア未経験者の採用を開始した理由としては、「経験者採用が難しくなっているから(46.5%)」が最多となり、「ポテンシャルの高い人材が多い傾向があるから(40.8%)」「成長意欲の高い人材が多い傾向があるから(37.7%)」と続きます。

エンジニア未経験者採用の開始理由（複数回答）

回答数：「エンジニアの未経験者採用をしている」と回答した採用担当者 284名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-2. IT人材の採用市場について

エンジニア未経験者の採用

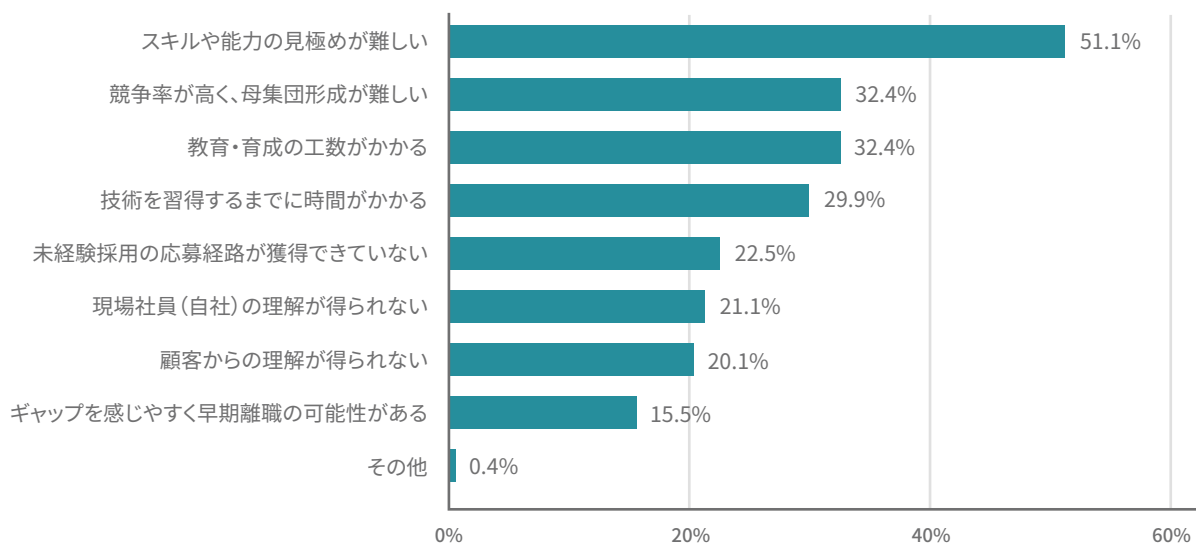
● エンジニア未経験者の採用課題

エンジニア未経験者の採用課題については、「スキルや能力の見極めが難しい(51.1%)」が最多となりました。

業態別に見ると、システム開発関連会社では、「競争率が高く、母集団形成が難しい」や「未経験採用の応募経路が獲得できていない」が上位に挙がっており、応募数増加のためのアプローチが課題となっています。一方で、事業会社では、「教育・育成の工数がかかる」や「技術を習得するまでに時間がかかる」といった入社後の育成工数が課題として目立ち、業態ごとに採用課題の違いがあることが明らかになりました。

エンジニア未経験者採用における課題（複数回答）

回答数：「エンジニアの未経験者採用をしている」と回答した採用担当者 284名



【業態別】エンジニア未経験者の採用課題（複数回答）

	システム開発関連会社 (N=87)	コンサルティング (N=37)	IT関連の事業会社 (N=86)	非IT関連の事業会社 (N=61)
1位	スキルや能力の 見極めが難しい 44.8%	スキルや能力の 見極めが難しい 59.5%	スキルや能力の 見極めが難しい 50.0%	スキルや能力の 見極めが難しい 55.7%
2位	競争率が高く、 母集団形成が難しい 37.9%	顧客からの理解が 得られない 37.8%	技術を習得するまでに 時間がかかる 39.5%	教育・育成の 工数がかかる 36.1%
3位	未経験採用の応募経路が 獲得できていない 33.3%	競争率が高く、 母集団形成が難しい 32.4%	教育・育成の 工数がかかる 33.7% 競争率が高く、 母集団形成が難しい 33.7%	技術を習得するまでに 時間がかかる 31.1%

1-3. 新卒エンジニアの採用について

新卒エンジニアの採用動向

● 採用目標の達成状況

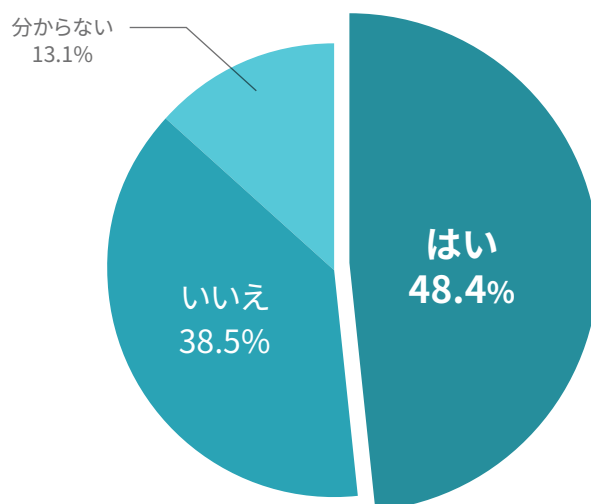
26卒の新卒エンジニア採用を「実施している」と回答した企業は48.4%でした。

2025年11月時点での採用目標達成状況を見ると、「エントリー目標は上回ったが、採用人数は下回る見込みだ（14.3%）」「エントリー目標は下回り、採用人数も下回る見込みだ（9.7%）」となり、約4社に1社は目標を下回る見込みです。昨年の調査*1と同様、内定式の時期を過ぎても採用人数の目標に達していない企業がみられ、一部の企業では採用活動に苦戦していることがうかがえます。

*1 2025年1月発表「レバテックIT 人材白書 2025」https://levtech.jp/files/doc/levtech_research_2025.pdf

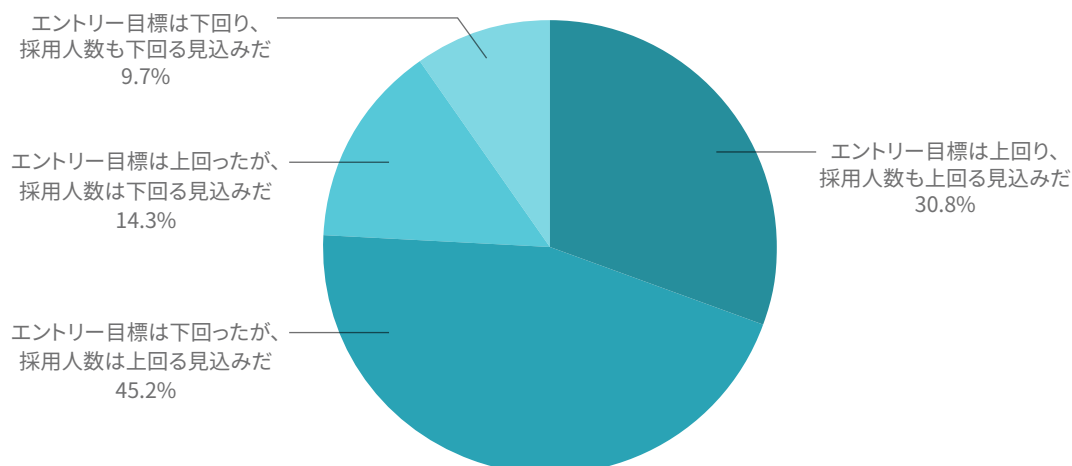
26卒の新卒エンジニア採用を実施しているか

回答数：1,000名



26卒エンジニアの採用目標達成状況

回答数：「26卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 484名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-3. 新卒エンジニアの採用について

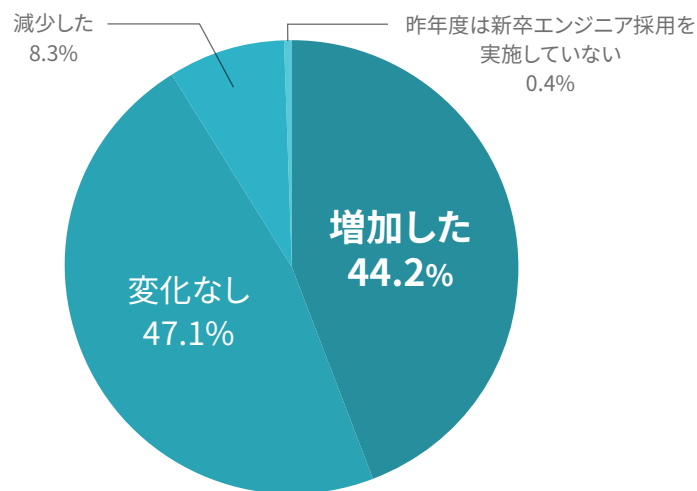
新卒エンジニアの採用動向

● 新卒採用人数

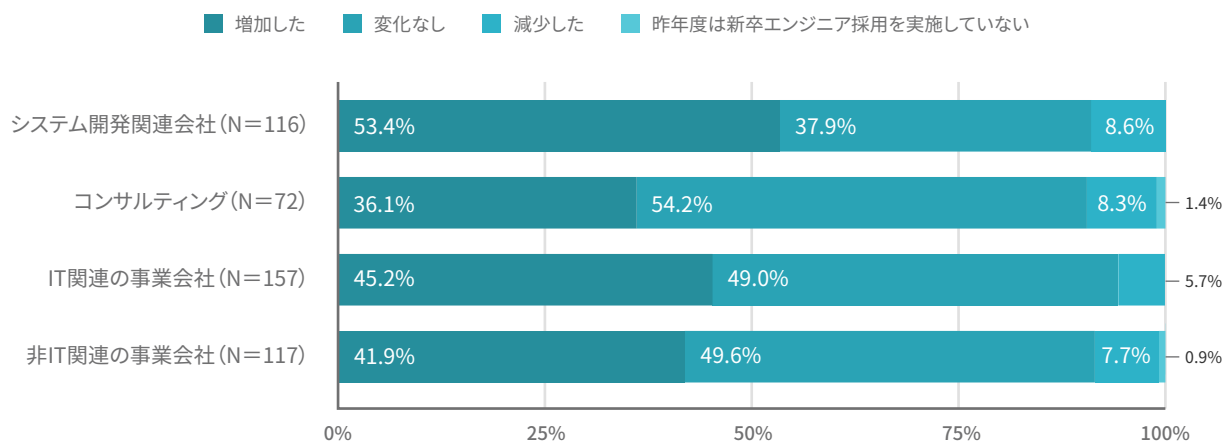
新卒エンジニアの採用人数について、昨年度と比較して「増加した(44.2%)」「変化なし(47.1%)」を合わせると、9割以上の企業が採用を維持・拡大していることが分かりました。

新卒エンジニアの採用人数の変動（昨年度比）

回答数：「26卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 484名



【業態別】新卒エンジニアの採用人数の変動



1. IT人材を採用する企業の動向

1-3. 新卒エンジニアの採用について

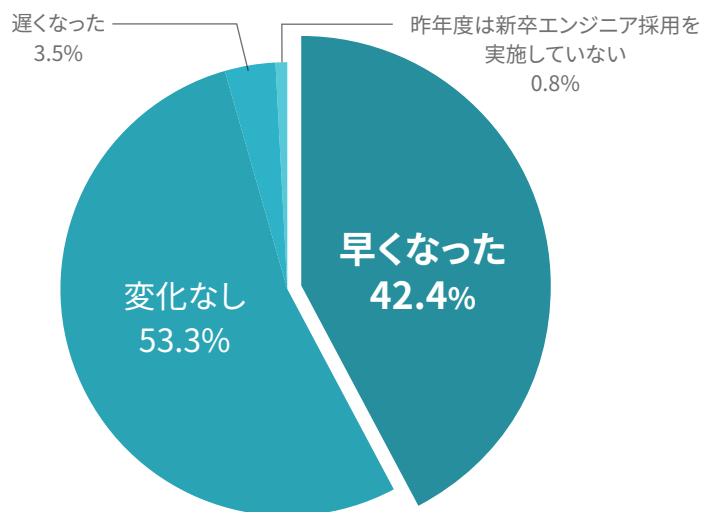
新卒エンジニアの採用動向

● 採用開始時期

採用開始時期については、約4割が昨年度よりも「早くなった（42.4%）」と回答しており、採用の早期化が進んでいることが分かります。

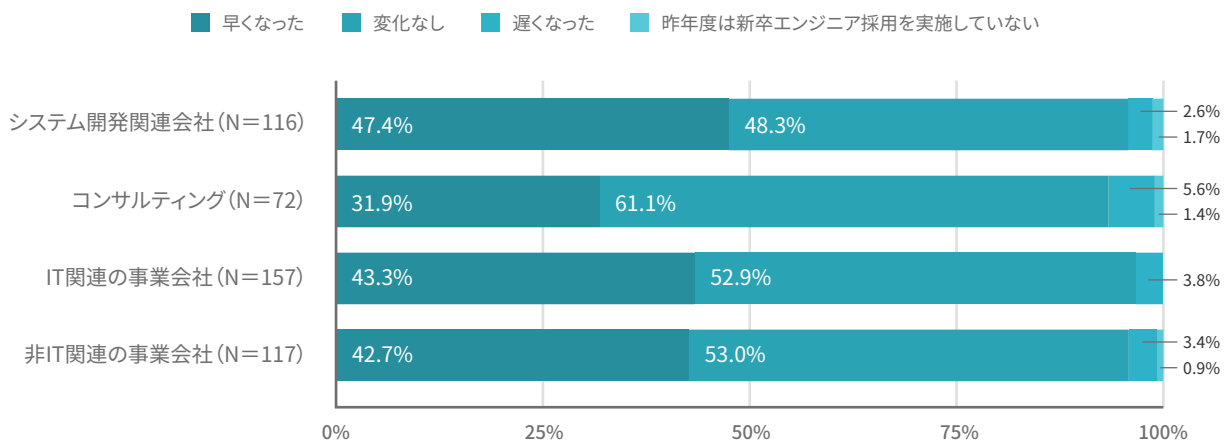
新卒エンジニアの採用開始時期の変動（昨年度比）

回答数：「26卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 484名



業態別に見ると、システム開発関連会社では「採用人数の増加」と「採用開始時期の早期化」が顕著であり、顧客のIT需要に対応するため、採用活動の強化が進んでいることが示唆されます。

【業態別】新卒エンジニアの採用開始時期の変動



1. IT人材を採用する企業の動向

1-3. 新卒エンジニアの採用について

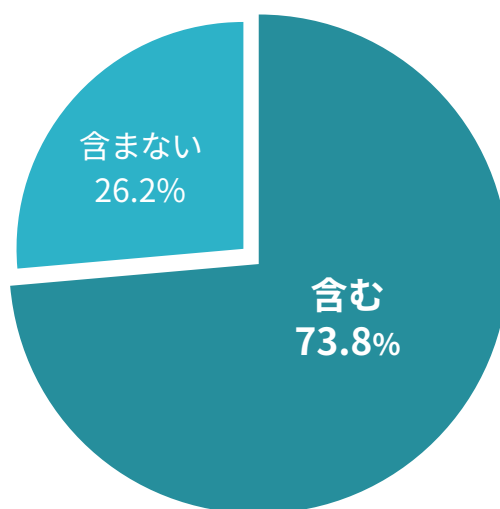
新卒エンジニアの採用動向

● 学生に求めるプログラミングスキル

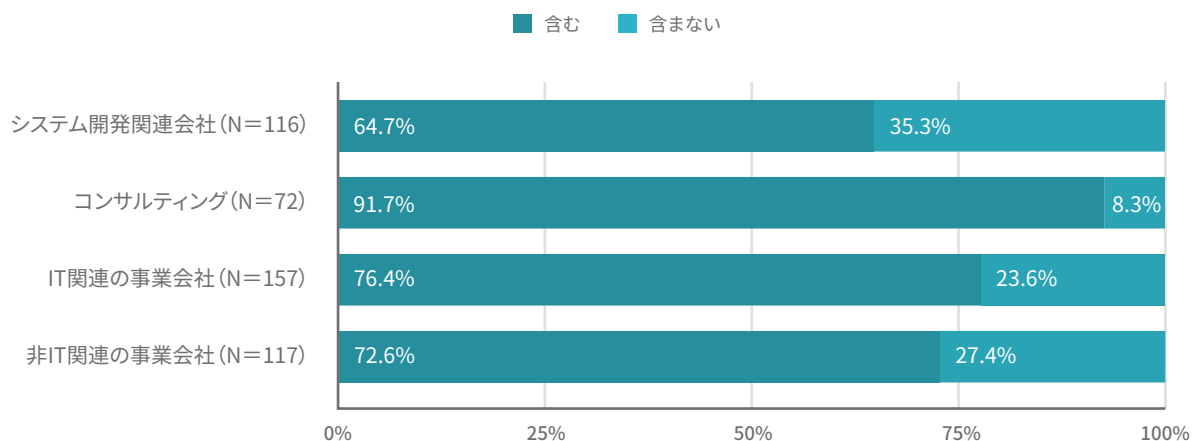
新卒採用を実施する企業の約7割が、選考要素に「プログラミングスキルを含む(73.8%)」と回答しました。

選考要素にプログラミングスキルを含んでいるか

回答数:「26卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 484名



【業態別】選考要素にプログラミングスキルを含んでいるか



1. IT人材を採用する企業の動向

1-3. 新卒エンジニアの採用について

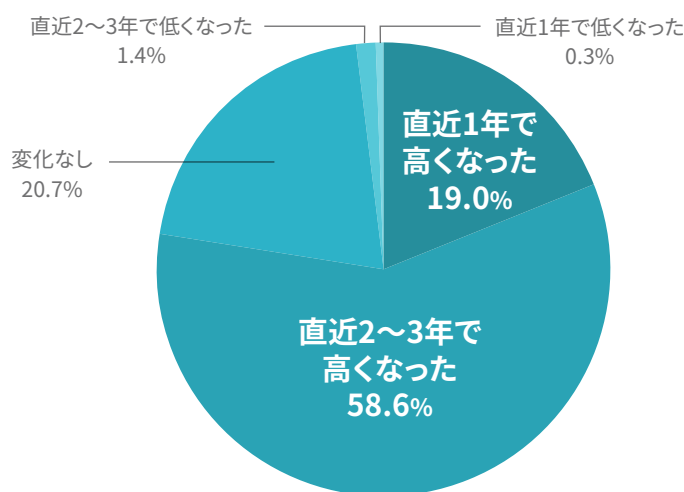
新卒エンジニアの採用動向

学生に求めるプログラミングスキルのレベルも上昇しており、過去3年以内にスキルの要求水準が高くなったと回答した企業は、「直近1年で高くなった(19.0%)」「直近2～3年で高くなった(58.6%)」を合わせると、7割を超えました。

小中高のプログラミング教育の必修化に加え、AIによる単純作業の自動化が進むことを背景に、より高いスキルを求める企業が増加しているのではないのでしょうか。

求めるプログラミングスキルの変化

回答数:「選考要素にプログラミングスキルを含む」と回答した採用担当者 357名



● 新卒採用における課題

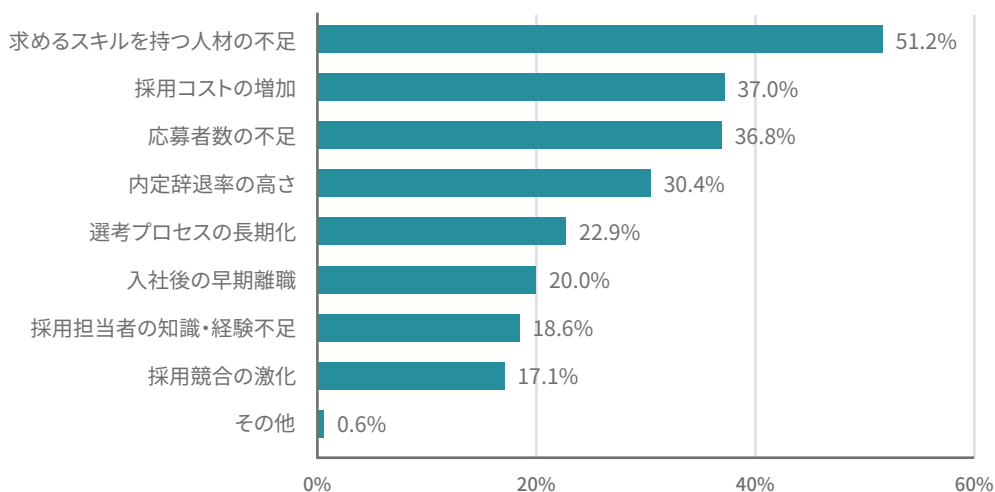
新卒エンジニア採用における課題として最も多く挙げられたのは、「求めるスキルを持つ人材の不足(51.2%)」でした。

次いで「採用コストの増加(37.0%)」「応募者数の不足(36.8%)」「内定辞退率の高さ(30.4%)」が続きます。

企業間の採用競争が激化する中、求められるスキル水準の上昇も重なり、採用難が続いていると考えられます。

新卒エンジニア採用における課題（複数回答）

回答数:「26卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 484名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-3. 新卒エンジニアの採用について

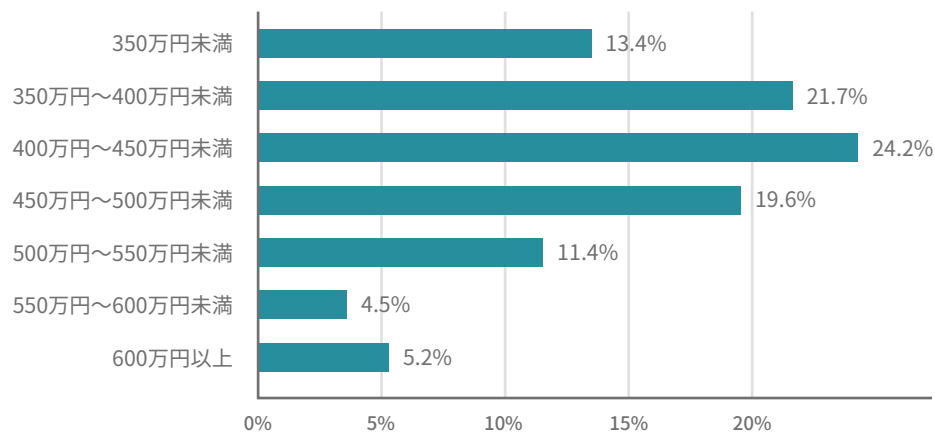
新卒エンジニアの初任給

● 26卒エンジニアの初任給

26卒の新卒エンジニアの初任給は、昨年同様「400～450万円未満（24.2%）」が最多となりました。また、500万円以上と回答した企業も合わせて2割を超え、高水準の初任給を支給する企業も一定数確認できます。

新卒エンジニアの初任給（額面）

回答数：「26卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 484名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-3. 新卒エンジニアの採用について

新卒エンジニアの初任給

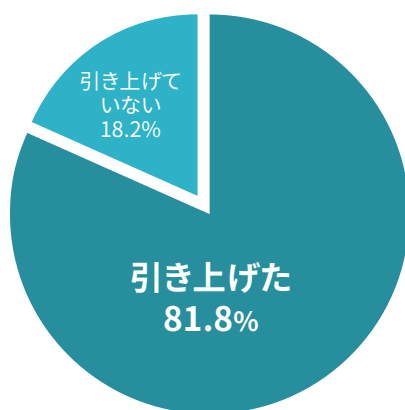
● 前年度との比較

昨年度から新卒の初任給を「引き上げた(81.8%)」と回答した企業は8割を超えています。特に、非IT関連の事業会社では9割以上に達しており、新卒エンジニアの待遇改善に対する意欲の高さがうかがえます。

さらに、初任給の引き上げにあわせて、既存社員の基本給も「引き上げた(77.5%)」と回答した企業は7割以上に達しており、企業全体で待遇見直しが進んでいることが示されています。

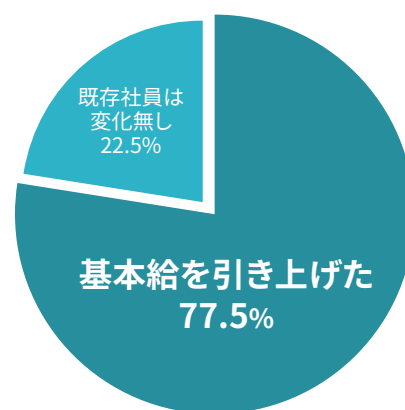
昨年度よりも初任給を引き上げたか

回答数:「26卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 484名

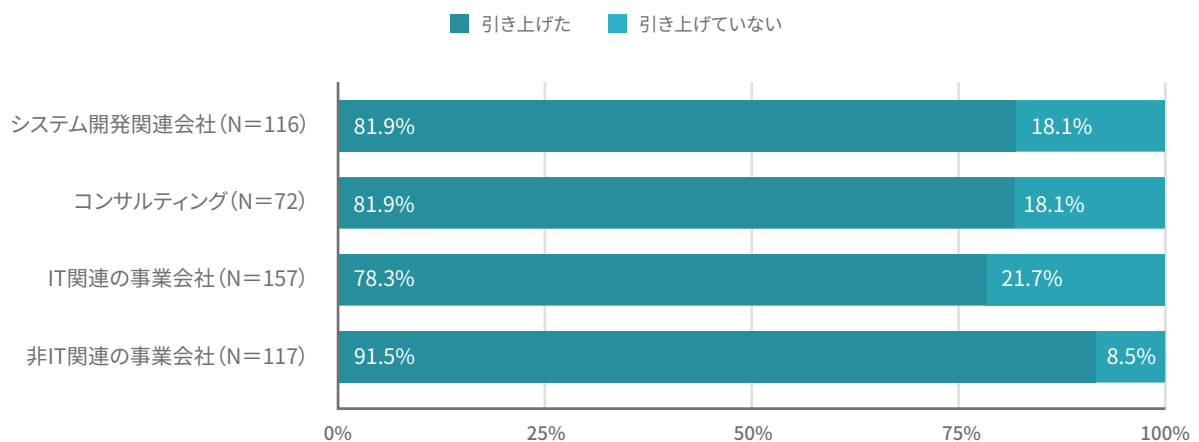


新卒の初任給引き上げにあたり、 既存社員の基本給を見直したか

回答数:「昨年度よりも初任給を引き上げた」と回答した採用担当者 396名



【業態別】昨年度と比較し、初任給を引き上げたか

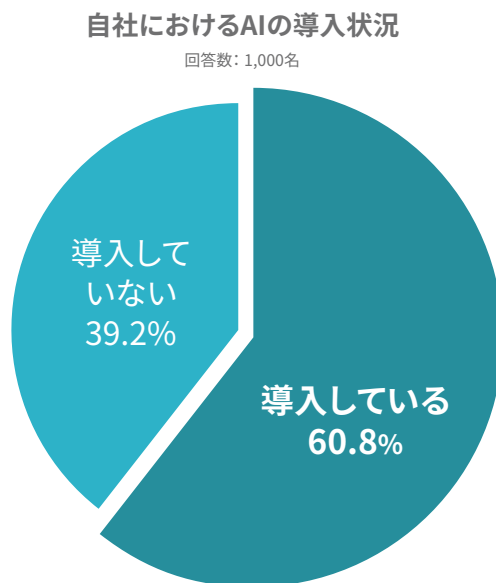


1-4. AIの影響について

AI導入による影響

● 自社への導入状況

自社におけるAIの導入状況については、全体の約6割が「導入している（60.8%）」と回答しました。



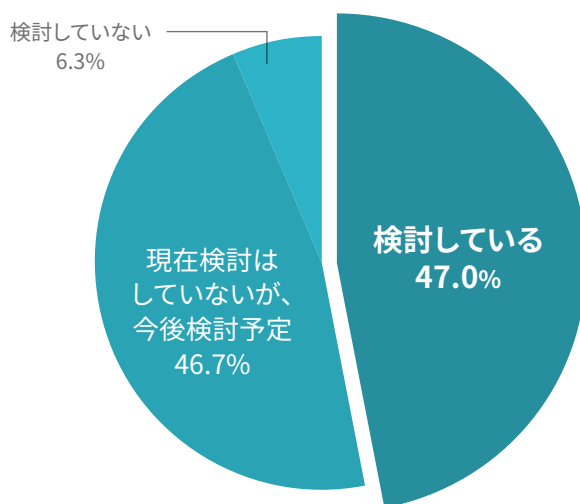
● 今後の人員計画

AIを導入している企業に、今後のIT人材の人員計画を尋ねたところ、約半数が人員の増減を「検討している（47.0%）」と回答しました。

また、「現在検討はしていないが、今後検討予定（46.7%）」とした回答も4割を超え、AIの導入がIT人材の配置や採用方針に大きな影響を与えていることがうかがえます。

AI導入による効果を踏まえたIT人材の増減検討状況

回答数：「自社にAIを導入している」と回答した採用担当者 608名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-4. AIの影響について

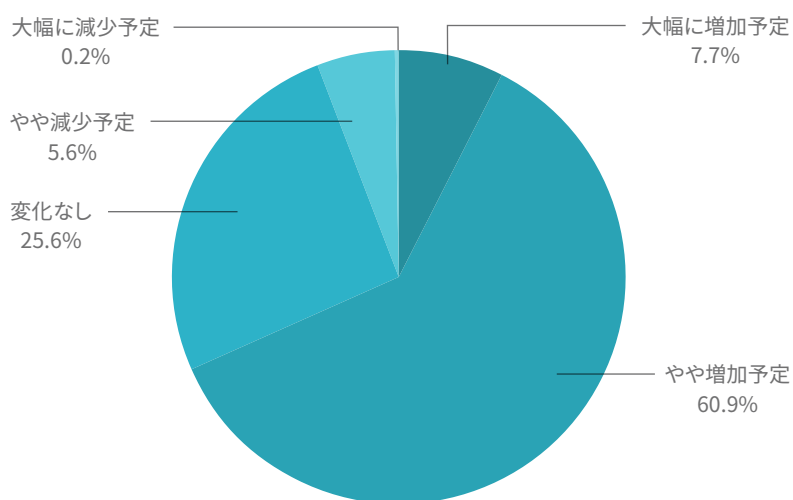
AI導入による影響

人員数の見直しを「検討している」「今後検討予定」と回答した企業に増減の方向性を尋ねたところ、68.6%が「増加予定」と答え、「減少予定」の5.8%を大きく上回りました。

AIの導入は人員削減につながるという見方もありますが、IT人材における採用市場ではむしろ採用が活発化している傾向が顕著となっています。

AI導入によるIT人材の増減予定

回答数：AI導入によって社内のIT人材の増減を検討している採用担当者 570名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-4. AIの影響について

AI導入による影響

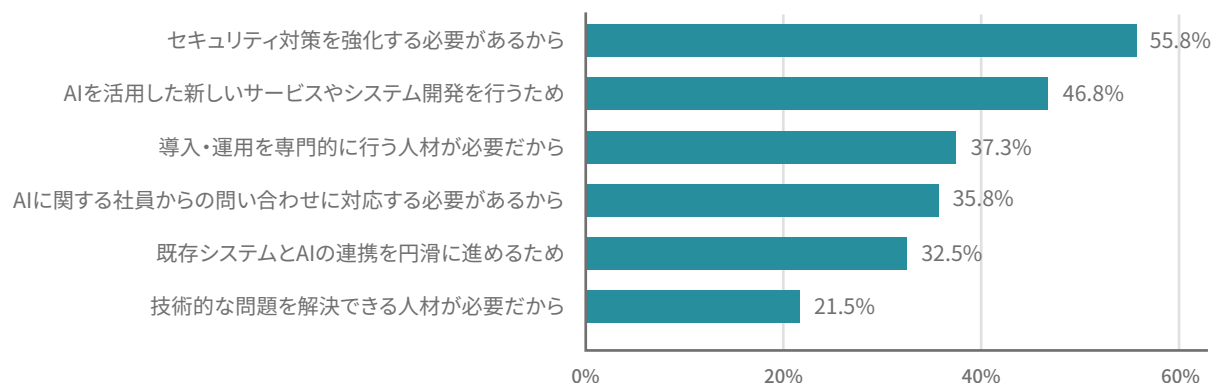
● IT人材の増員理由

IT人材を「増加予定」と回答した企業に理由を尋ねたところ、「セキュリティ対策を強化する必要があるから(55.8%)」が最も多く、次いで「AIを活用した新しいサービスやシステム開発を行うため(46.8%)」「導入・運用を専門的に行う人材が必要だから(37.3%)」と続きました。

業態別に見ると、セキュリティ対策の必要性はどの業態でも高く、共通の課題であることが分かります。一方で、事業会社では「AIを活用した新しいサービスやシステム開発」の比率が高く、ビジネス創出に向けた積極的な姿勢がうかがえます。

AI導入による効果を踏まえ、社内のIT人材を増加させる理由（複数回答）

回答数：AI導入によって、IT人材の増加を検討している採用担当者 391名



【業態別】AI導入による効果を踏まえ、社内のIT人材を増加させる理由（複数回答）

	システム開発関連会社 (N=80)	コンサルティング (N=62)	IT関連の事業会社 (N=135)	非IT関連の事業会社 (N=98)
1位	セキュリティ対策を強化する必要があるから 58.8%	セキュリティ対策を強化する必要があるから 69.4%	セキュリティ対策を強化する必要があるから 54.1%	セキュリティ対策を強化する必要があるから 52.0%
2位	導入・運用を専門的に 行う人材が必要だから 50.0%	AIに関する社員からの問い合わせに 対応する必要があるから 35.5% AIを活用した新しいサービスや システム開発を行うため 35.5%	AIを活用した新しいサービスや システム開発を行うため 51.9%	AIを活用した新しいサービスや システム開発を行うため 51.0%
3位	AIを活用した新しいサービスや システム開発を行うため 40.0%	導入・運用を専門的に 行う人材が必要だから 27.4%	既存システムとAIの連携を 円滑に進めるため 33.3%	既存システムとAIの連携を 円滑に進めるため 45.9%

1. IT人材を採用する企業の動向

1-4. AIの影響について

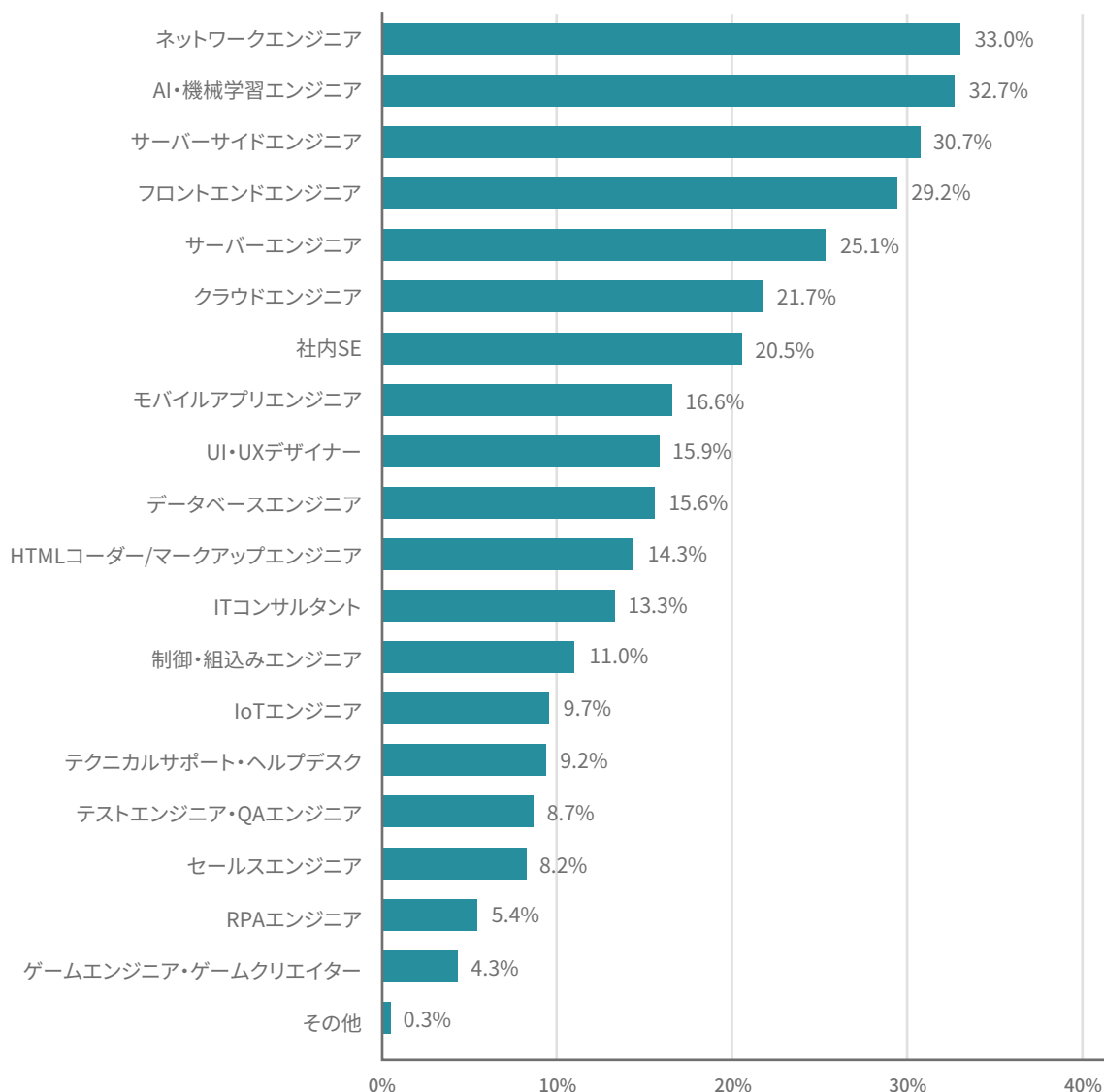
AI導入による影響

● 増員予定の職種

増加予定の職種については、「ネットワークエンジニア (33.0%)」や「AI・機械学習エンジニア (32.7%)」が上位となり、近年急増するサイバー攻撃の対策や急増するAI需要を踏まえて、専門性の高い人材の確保に向けて動いていることが分かります。

AI導入の効果を踏まえ、増加予定の職種（複数回答）

回答数：AI導入によって、IT人材の増加を検討している採用担当者 391名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-4. AIの影響について

AI導入による影響

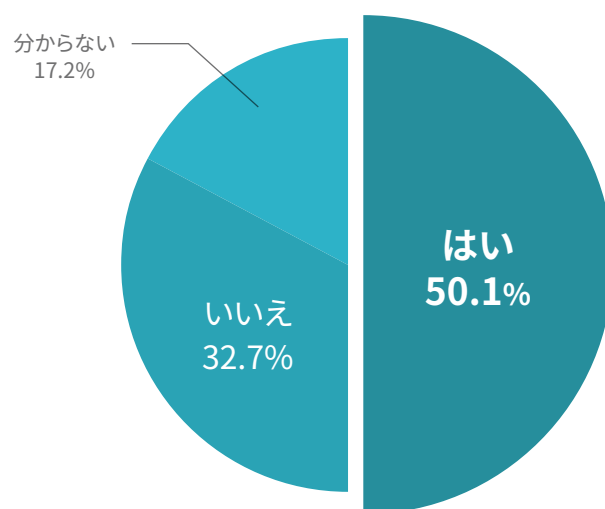
● 求められるスキルの変化

AI出現前(2022年11月以前)と比較して、エンジニアに求められるスキルが変化したかという質問に対し、約半数が「変化した(50.1%)」と回答しました。

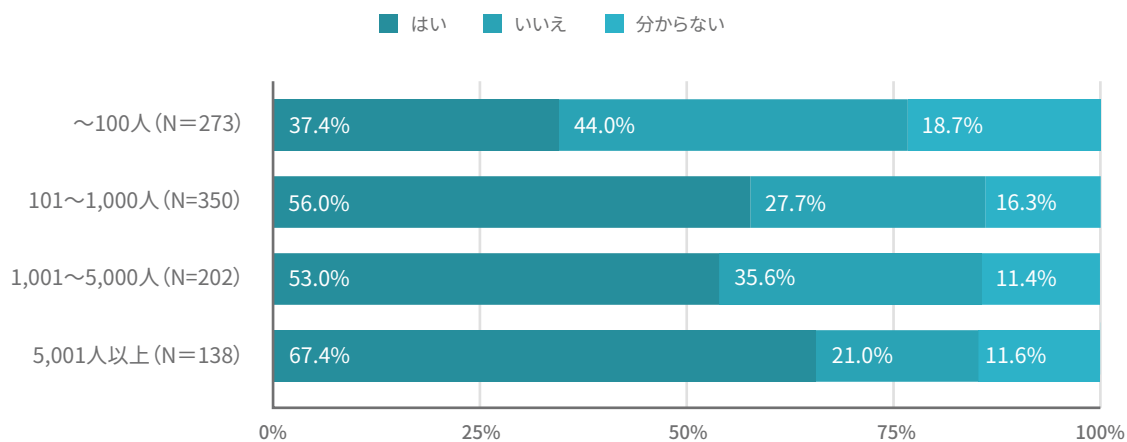
5,000人以上の従業員数がある企業では約7割が「変化した(67.4%)」と回答し、特に大規模企業に与える影響が大きいことが分かります。

AI出現によって、エンジニアに求められるスキルは変化したと思うか

回答数: 1,000名



【企業規模別】AI出現によって、エンジニアに求められるスキルは変化したと思うか



1. IT人材を採用する企業の動向

1-4. AIの影響について

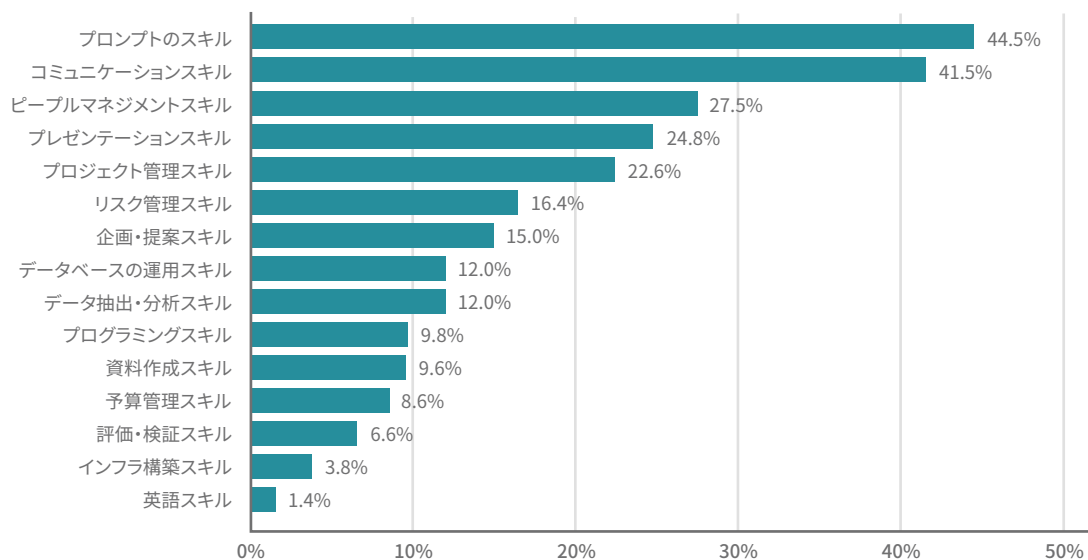
AI導入による影響

より重要になったと感じるスキルについては、「プロンプトのスキル (44.5%)」が1位となりました。

次いで2位「コミュニケーションスキル (41.5%)」3位「ピープルマネジメントスキル (27.5%)」と続きます。

AIの出現を受けて、より重要になったと感じるスキル（複数回答）

回答数：「AIの出現前と比較し、エンジニアに求められるスキルは変化した」と回答した採用担当者 501名

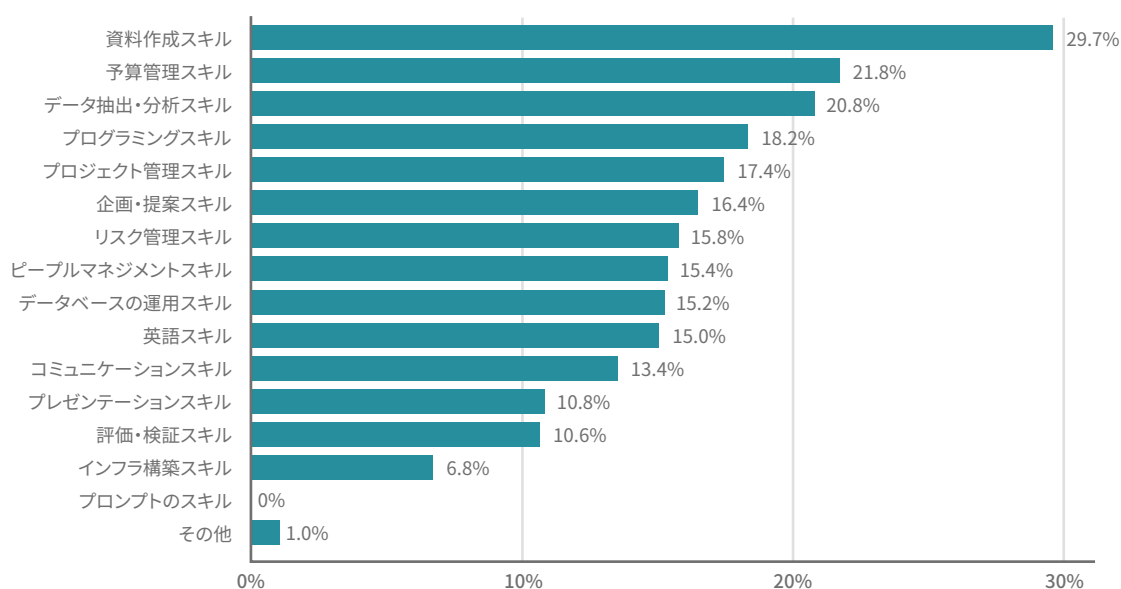


以前ほど重要ではなくなったと感じるスキルについては、1位が「資料作成スキル (29.7%)」2位「予算管理スキル (21.8%)」3位「データ抽出・分析スキル (20.8%)」となりました。

AIがプログラミングなどの実務をサポートする中で、上流工程での意思決定力や、社内外との連携・調整を行うヒューマンスキルの重要性が高まっていることが分かります。

AIの出現により、以前ほど重要でなくなったと感じるスキル（複数回答）

回答数：「AIの出現前と比較し、エンジニアに求められるスキルは変化した」と回答した採用担当者 501名



1. IT人材を採用する企業の動向

1-4. AIの影響について

採用活動におけるAI活用

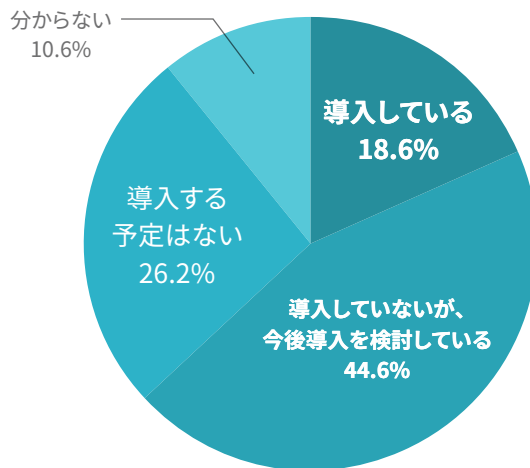
● 採用活動におけるAIの導入状況

採用活動におけるAIの導入状況を調査したところ、約2割の企業が「導入している（18.6%）」と回答しました。また、「導入していないが、今後導入を検討している」とした企業は44.6%にのぼり、合わせて約6割の企業が採用活動におけるAI活用に関心を示していることが分かりました。

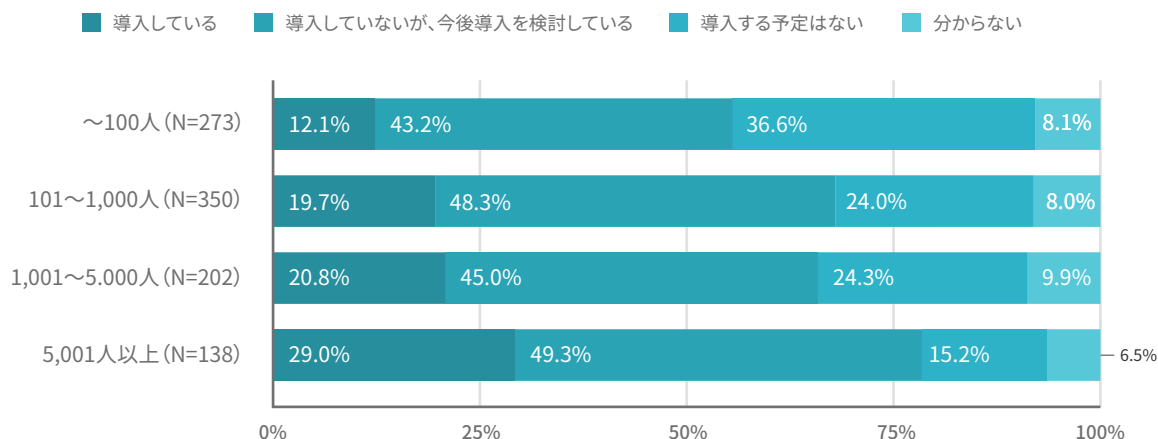
さらに規模別に見ると、企業規模が大きくなるほど、採用活動へのAI導入の割合が高まる傾向がみられます。

採用活動にAIを導入しているか

回答数：1,000名



【企業規模別】採用活動にAIを導入しているか



1. IT人材を採用する企業の動向

1-4. AIの影響について

採用活動におけるAI活用

● 採用プロセスにおけるAI活用領域

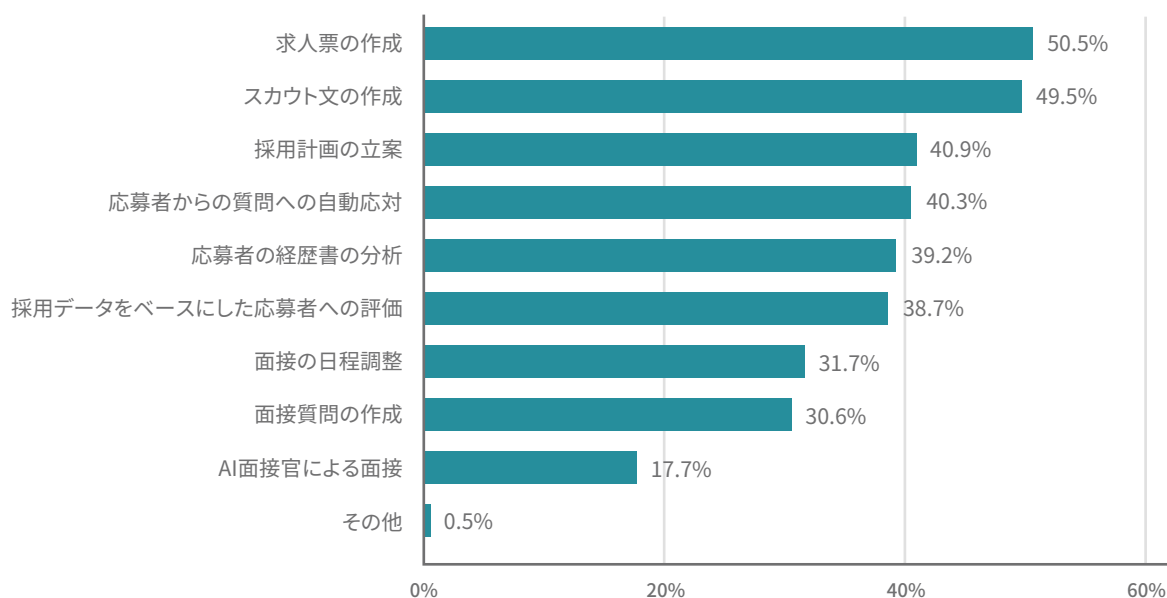
採用活動におけるAIの活用では、「求人票の作成(50.5%)」や「スカウト文の作成(49.5%)」など、応募者向け文章の作成業務での利用が目立ちました。

さらに、「採用計画の立案(40.9%)」「応募者の経歴書の分析(39.2%)」など、戦略的・分析的な業務にも幅広く導入されており、AIが採用プロセス全体の最適化に寄与していることが示唆されます。

面接関連業務でも「面接の日程調整」や「面接質問の作成」、さらには「AI面接官による面接」などでの活用が見られ、企業によっては人事の事務作業から面接補助に至るまで、採用業務全体でAIが活用されているといえるでしょう。

採用活動にAIを導入している目的（複数回答）

回答数：「採用活動にAIを導入している」と回答した採用担当者 186名



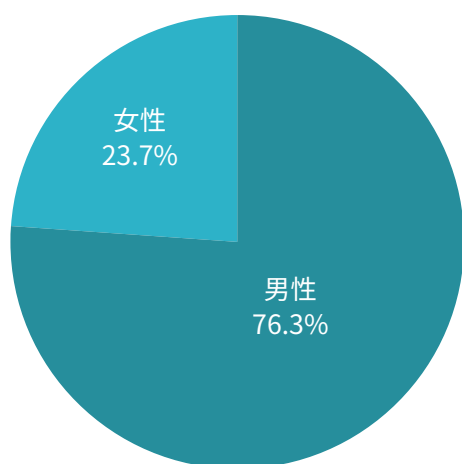
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2. IT人材の転職動向・キャリアについて

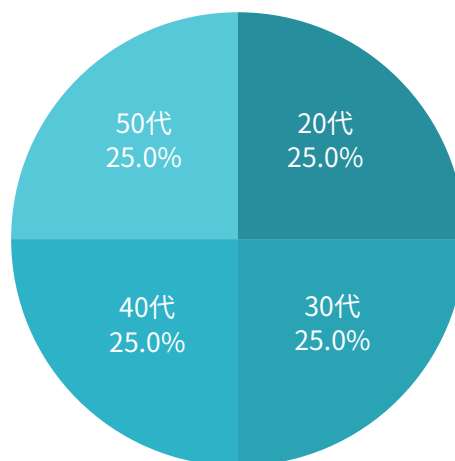
2-1. 回答者属性について

回答者属性

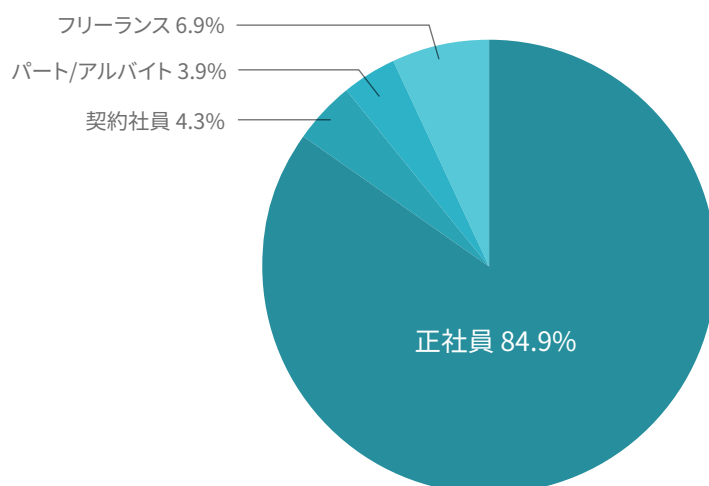
● 性別 回答数: 3000名



● 年齢 回答数: 3000名



● 雇用形態 回答数: 3000名

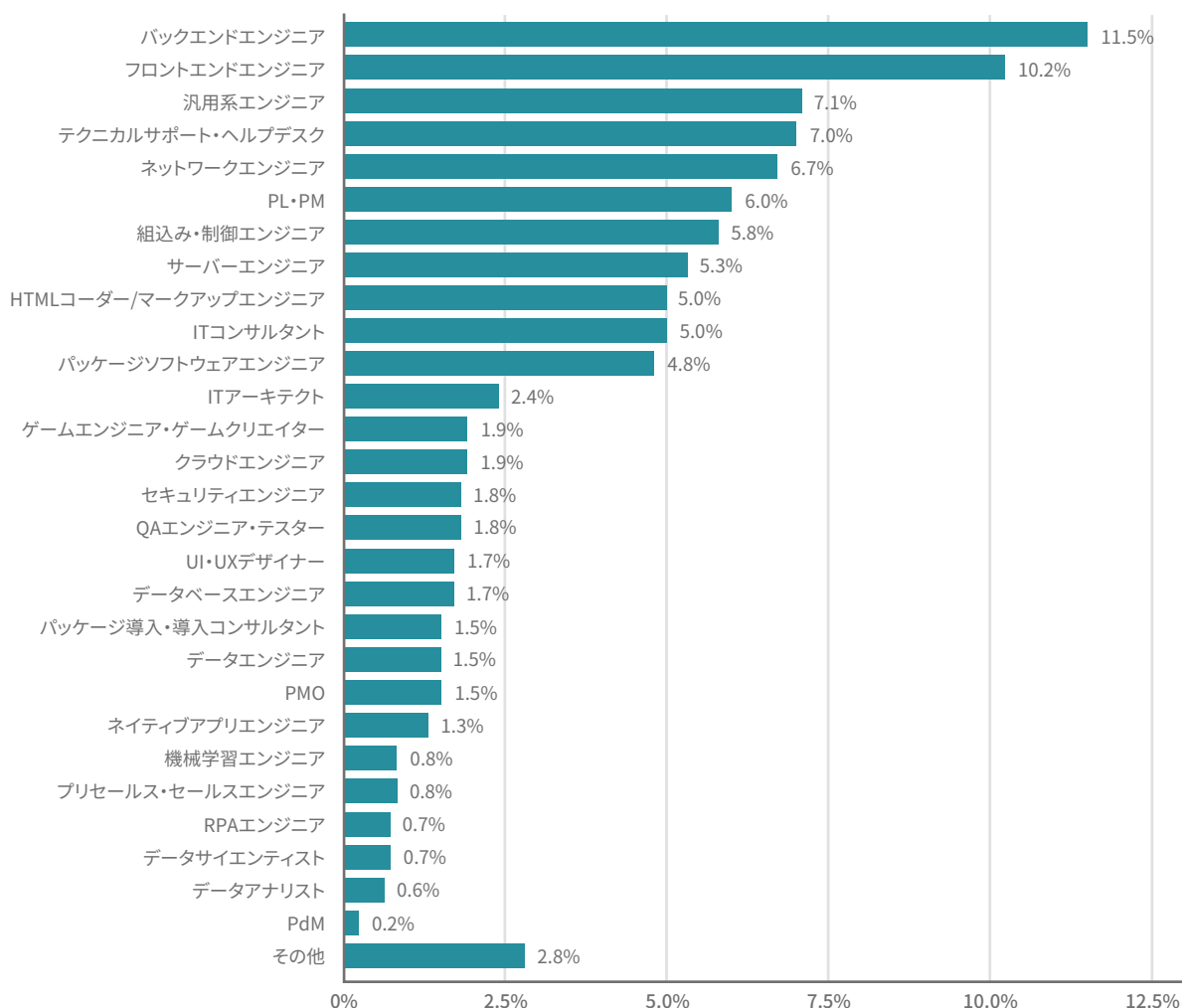


2. IT人材の転職動向・キャリアについて

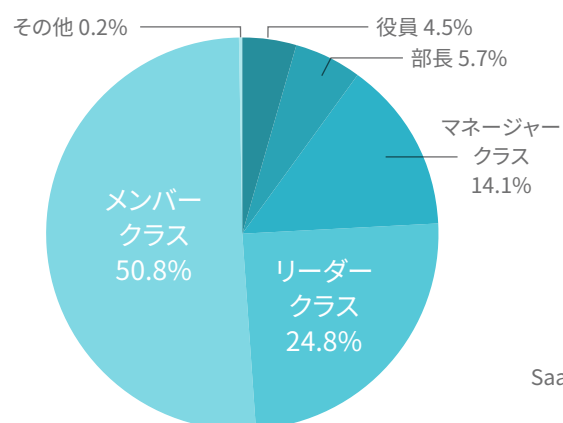
2-1. 回答者属性について

回答者属性

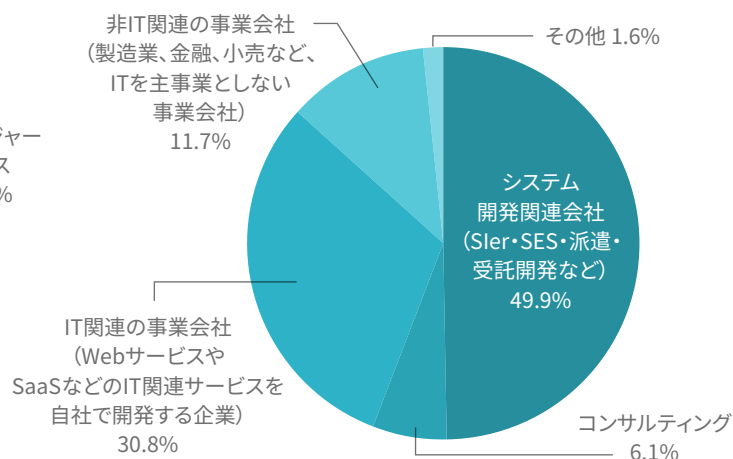
● 職種 回答数: 3,000名



● 役職 回答数: 正社員 2,547名



● 所属企業の業態 回答数: 3,000名



2-2. 現在のキャリアについて

IT人材の給与事情

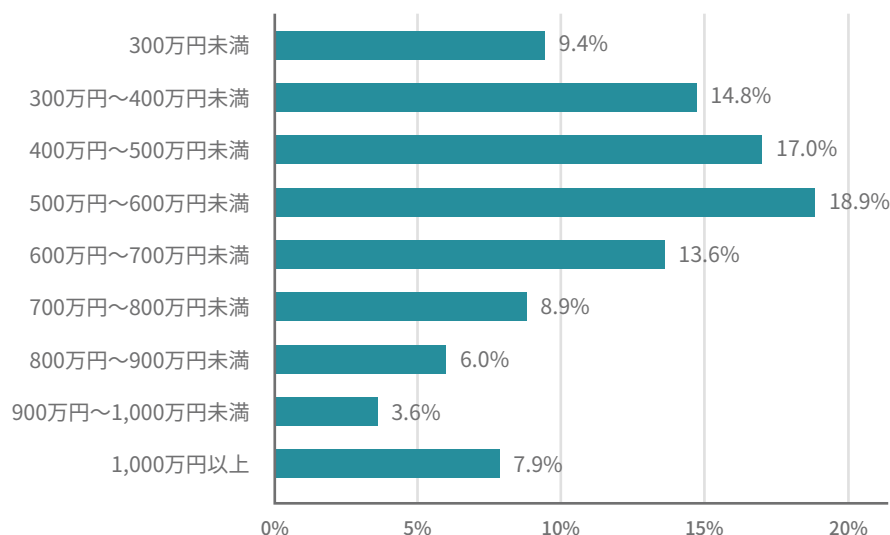
● 年収・月収について

現在の年収について尋ねたところ、最も多かったのは「500万円～600万円未満（18.9%）」で、次いで「400万円～500万円未満（17.0%）」「300万円～400万円未満（14.8%）」となりました。

月収では「20万円～30万円未満（29.6%）」が最も多く、続いて「30万円～40万円未満（27.1%）」と、合わせて約6割の方が月収20～40万円の範囲に集中していることが分かりました。

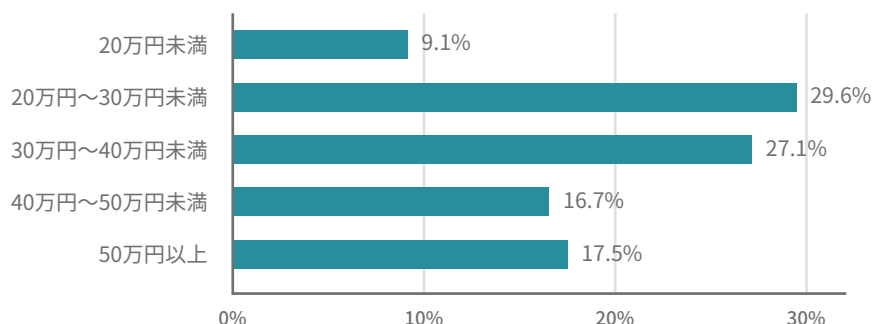
現在の年収（額面上）

回答数: 3,000名



月収（額面上）

回答数: 3,000名



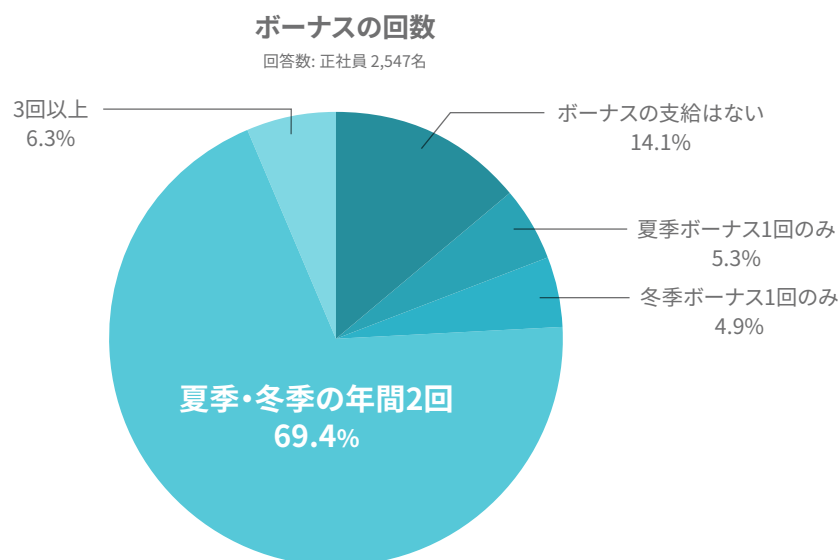
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

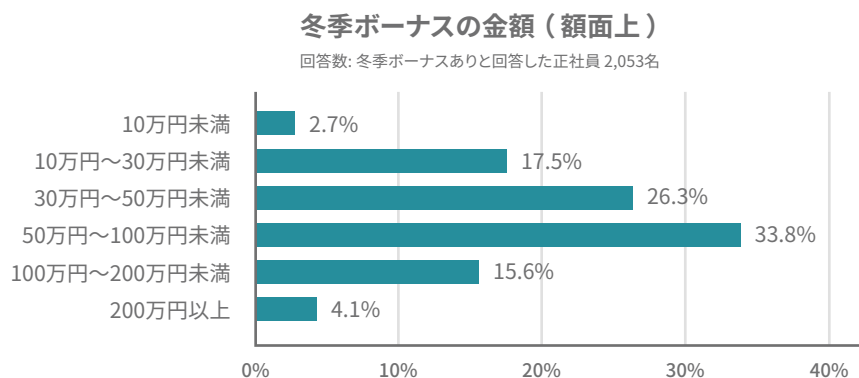
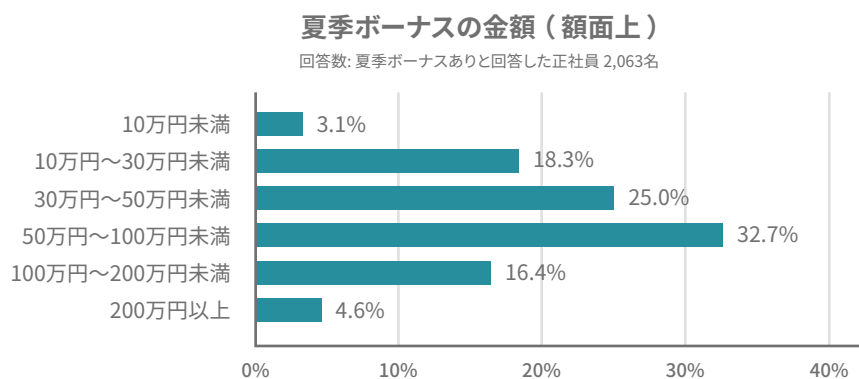
IT人材の給与事情

● ボーナスについて

年間ボーナスの回数は、「夏季・冬季の年間2回（69.4%）」が最多で、約7割が年2回のボーナスを受け取っています。



夏季ボーナスの額では「50万円～100万円未満（32.7%）」が最も多く、冬季ボーナスも夏季同様、「50万円～100万円未満（33.8%）」が最多となりました。

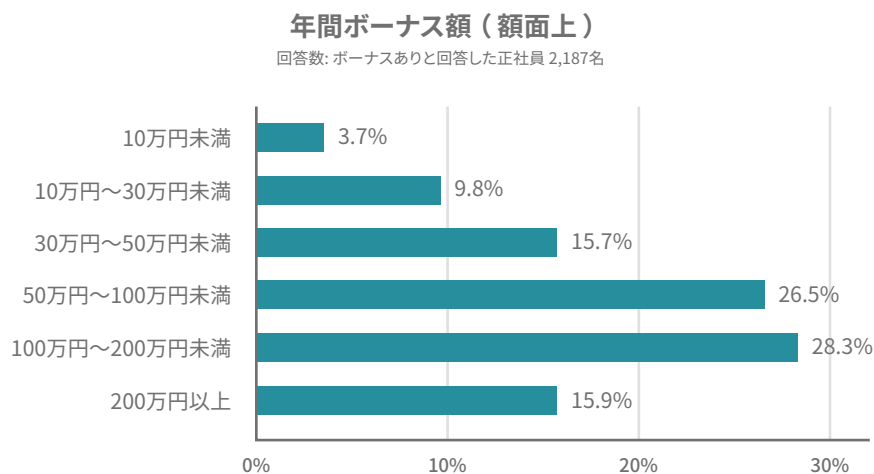


2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

IT人材の給与事情

年間ボーナスの合計額は、「100万円～200万円未満(28.3%)」が最多で、「50万円～100万円未満(26.5%)」「200万円以上(15.9%)」と続きます。



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

IT人材の給与事情

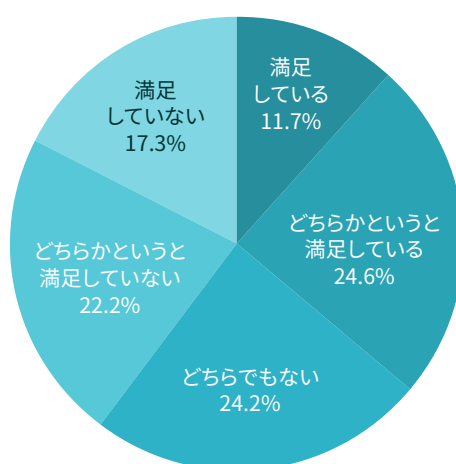
● 現在の年収に対する満足度

現在の年収に満足していると回答した方は、「満足している(11.7%)」「どちらかという満足している(24.6%)」を合わせて36.3%でした。

一方、「どちらかという満足していない(22.2%)」「満足していない(17.3%)」を合わせると39.5%となり、年収に不満を持つ層も約4割存在することが分かります。

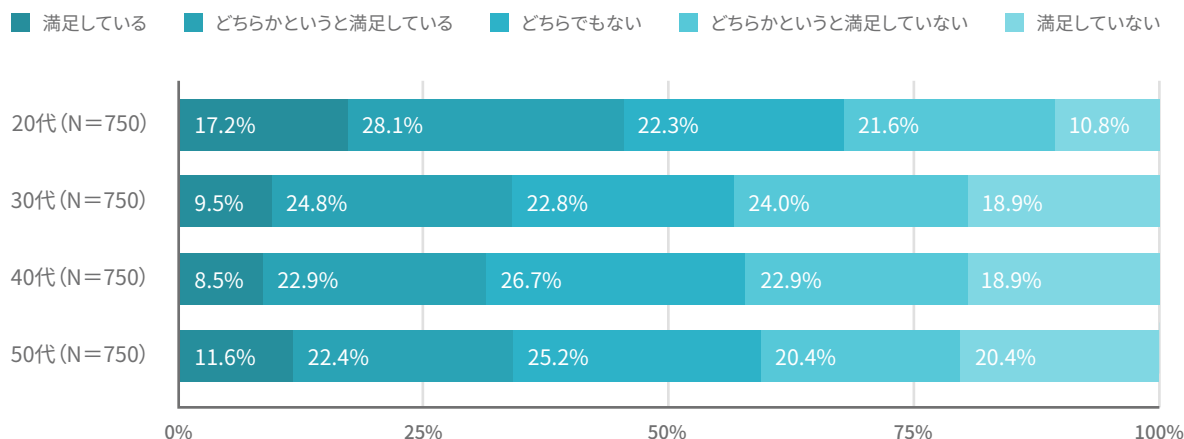
現在の年収に対する満足度

回答数: 3,000名



年代別に見ると、30代が最も年収に不満を感じており、約4割が「満足していない」「どちらかという満足していない」と回答する結果となりました。ライフステージの変化に伴って出費が増える時期と仕事の責任が重くなる時期が重なることで、収入とのギャップを感じやすくなっている可能性があると考えられます。

【年代別】現在の年収に対する満足度



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

IT人材の給与事情

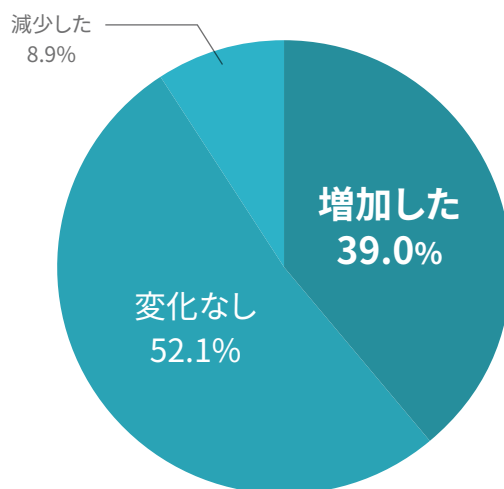
● 直近1年の年収変化

直近1年間の年収変化については、約4割の方が「増加した(39.0%)」と回答しました。

増加額の内訳を見ると、「10万円未満(32.8%)」「10万円～30万円未満(30.4%)」が多く見られます。

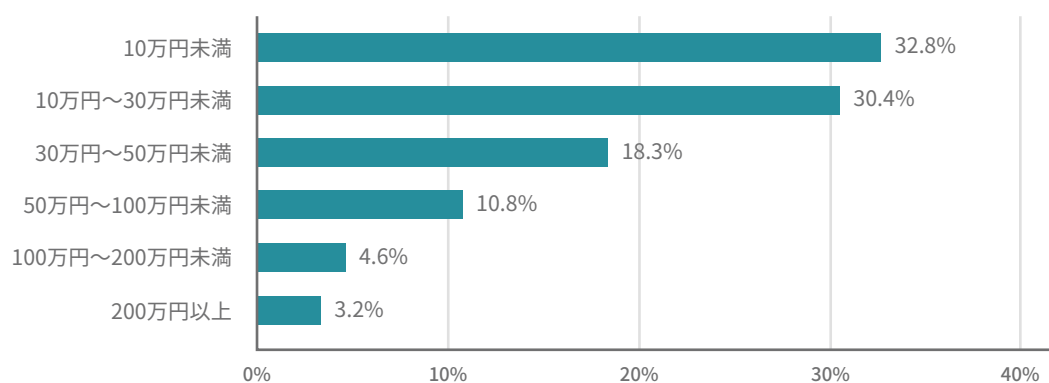
直近1年間の年収変化

回答数: 3,000名



直近1年間の年収増加額

回答数: 直近1年で年収が「増加した」と回答した方 1,169名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

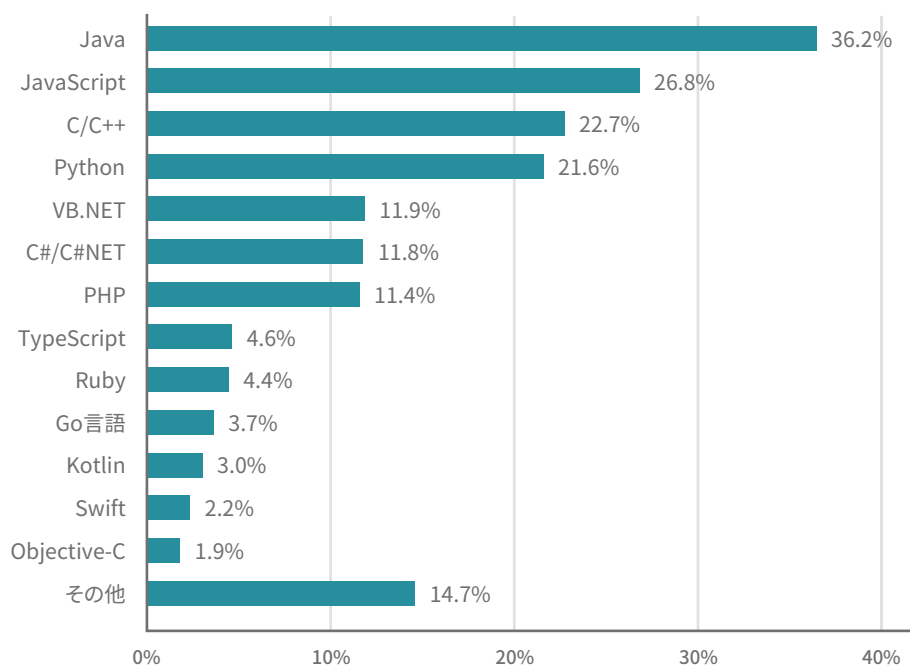
プログラミング言語について

● 現在使用しているプログラミング言語

現在、業務で使用しているプログラミング言語としては「Java (36.2%)」が最多となり、次いで「JavaScript (26.8%)」「C/C++ (22.7%)」「Python (21.6%)」などが上位に続きました。

現在、業務で主に使用しているプログラミング言語（複数回答）

回答数: 3,000名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

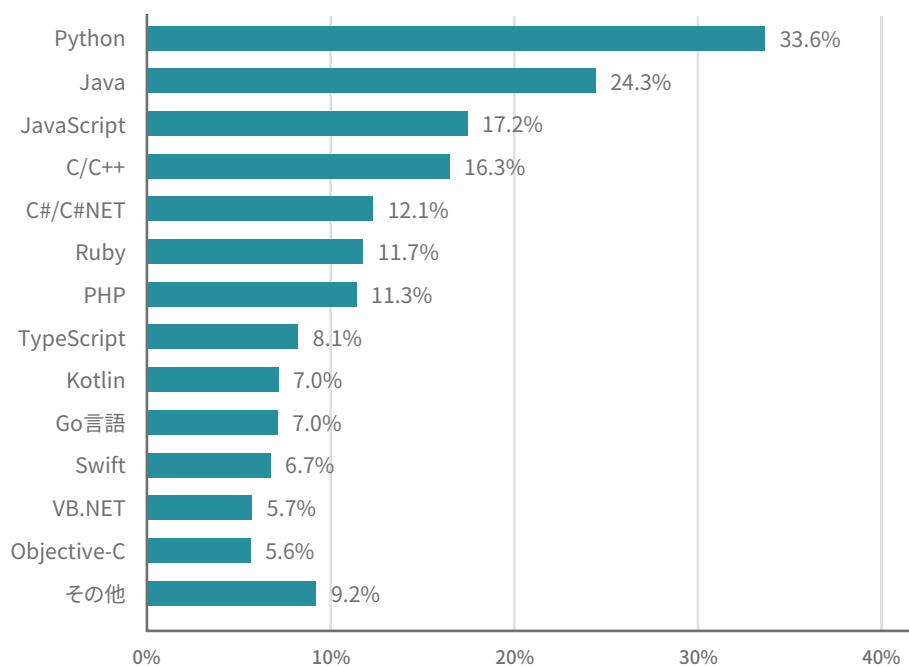
プログラミング言語について

● 今後習得したいプログラミング言語

今後、習得したいプログラミング言語としては「Python (33.6%)」「Java (24.3%)」「JavaScript (17.2%)」「C/C++ (16.3%)」が上位となり、AI・データ分析やWeb開発に関連する言語への関心が高いことがうかがえます。

今後、習得したいプログラミング言語（複数回答）

回答数: 3,000名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

仕事に対する意識・モチベーション

●「静かな退職」の自覚

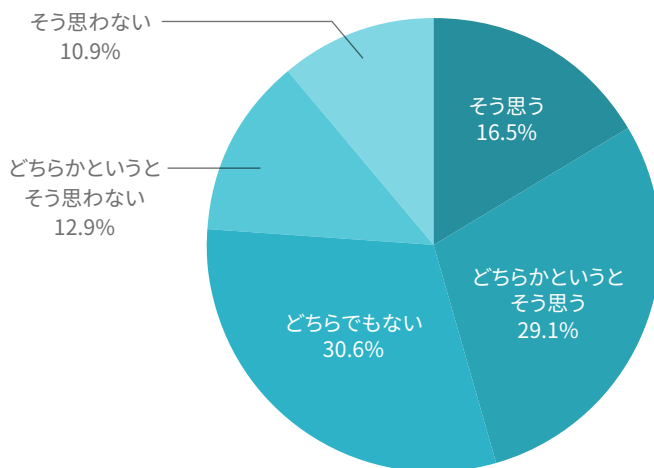
正社員のIT人材に自身の働き方について「静かな退職」と感じているか尋ねたところ、「そう思う（16.5%）」と「どちらかというと思う（29.1%）」を合わせ、45%を超えました。

年代別に見ると、20代では約6割が「静かな退職」の状態にあると回答しており、年代が上がるにつれてその割合は減少する傾向が見られます。

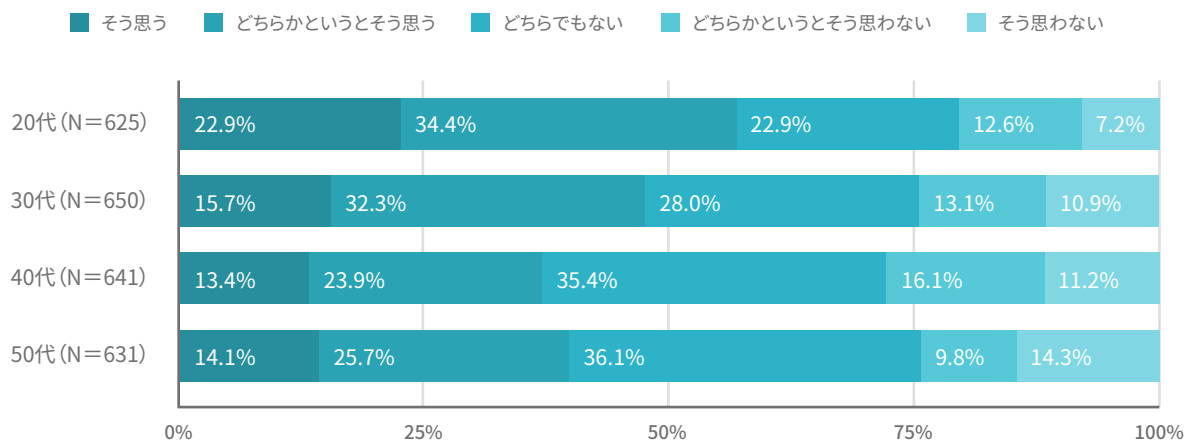
※「静かな退職」：業務においてやりがいやキャリアアップを積極的に求めず、決められた仕事を淡々とこなす状態を指す。

自身の働き方について「静かな退職」であると感じているか

回答数：正社員 2,547名



【年代別】自身の働き方について「静かな退職」であると感じているか



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

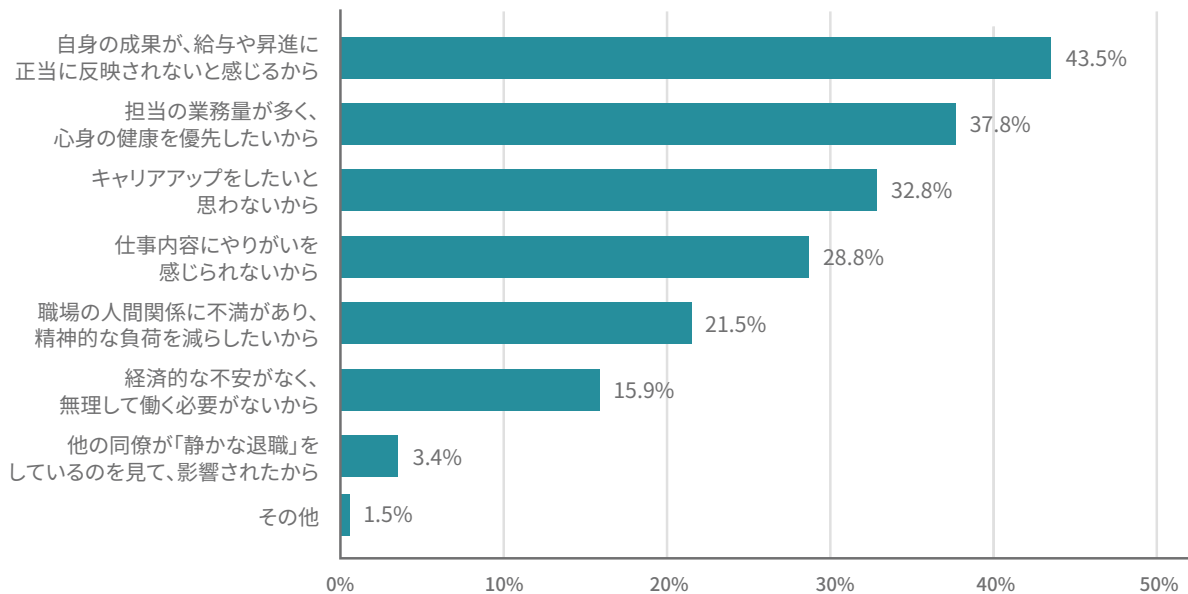
2-2. 現在のキャリアについて

仕事に対する意識・モチベーション

静かな退職をする理由として最も多かったのは、「自身の成果が、給与や昇進に正当に反映されないと感じるから(43.5%)」でした。次いで「担当の業務量が多く、心身の健康を優先したいから(37.8%)」「キャリアアップをしたいと思わないから(32.8%)」と続きます。

「静かな退職」をする理由（複数回答）

回答数：自身の働き方について「静かな退職」とすると回答した方 1,160名

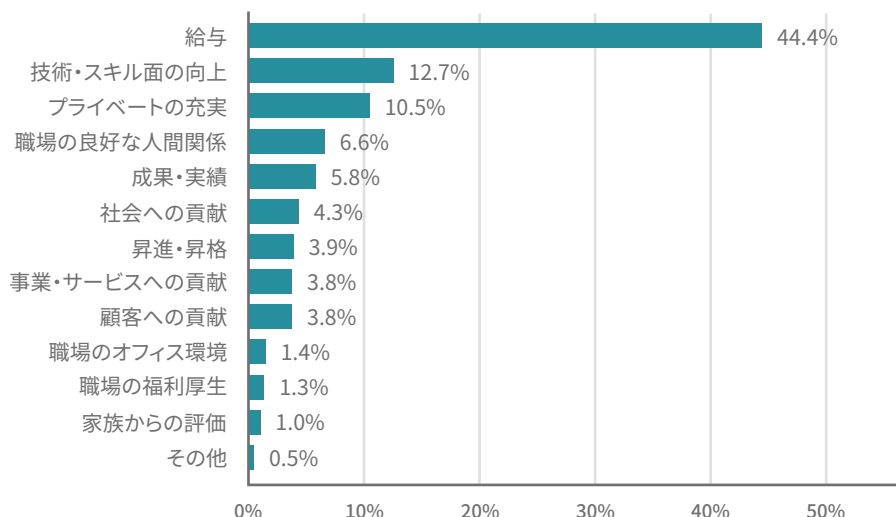


● 仕事のモチベーション

仕事におけるモチベーションの源泉は「給与(44.4%)」が最多で、次いで「技術・スキル面の向上(12.7%)」「プライベートの充実(10.5%)」が続きます。過去3年の調査でも給与がトップであることから、金銭的な報酬が仕事の意欲に大きく影響していることがうかがえます。

仕事におけるモチベーションの源泉

回答数：3,000名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

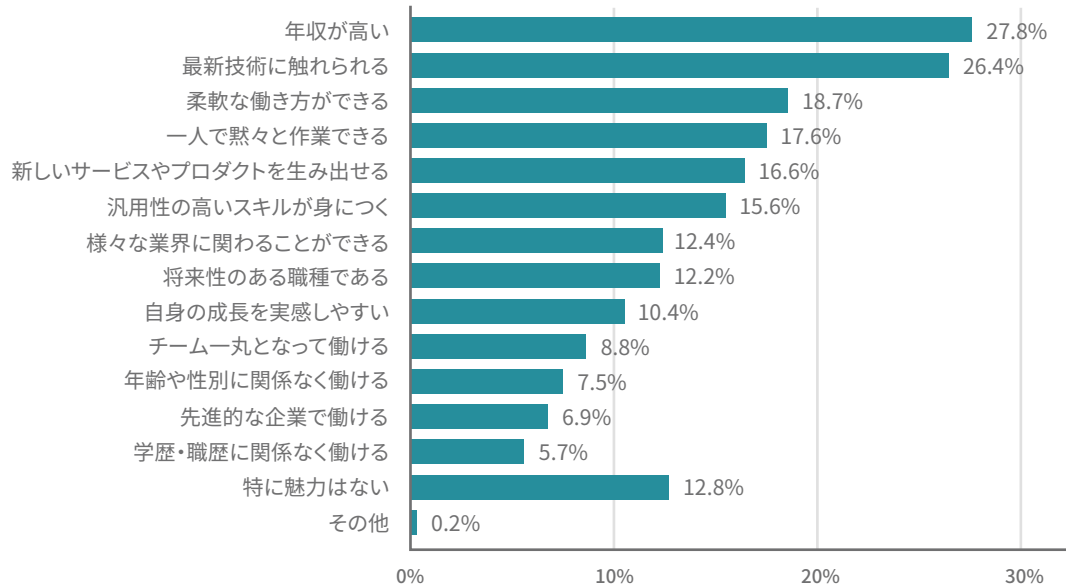
仕事に対する意識・モチベーション

● 仕事の魅力・大変さ

IT人材が感じる仕事の魅力としては、「年収が高い(27.8%)」や「最新技術に触れられる(26.4%)」が上位に挙がりました。

IT人材として働く魅力（複数回答）

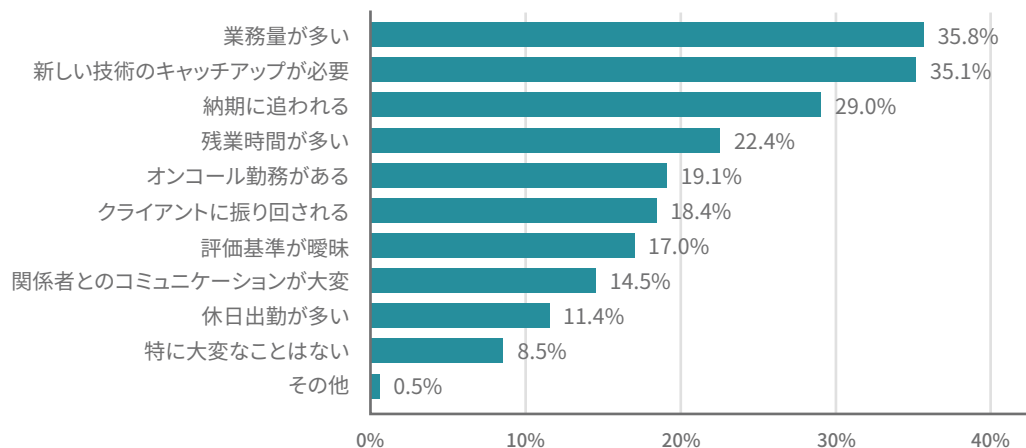
回答数: 3,000名



一方で、IT人材として働くうえでの大変さとして最も多かったのは「業務量が多い(35.8%)」で、「新しい技術のキャッチアップが必要(35.1%)」「納期に追われる(29.0%)」が続く結果となりました。

IT人材として働く大変さ（複数回答）

回答数: 3,000名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

仕事に対する意識・モチベーション

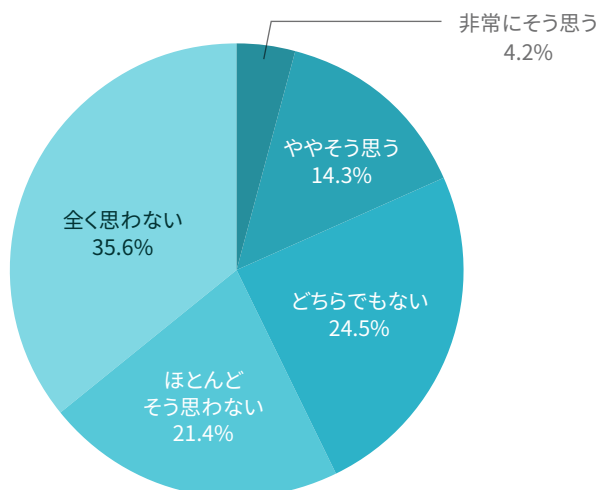
● 管理職への意向

現在、管理職に就いていない方を対象に「管理職になりたいか」を尋ねたところ、「非常にそう思う(4.2%)」「ややそう思う(14.3%)」と回答した方は、合わせて約2割にとどまりました。一方、「ほとんどそう思わない(21.4%)」「全く思わない(35.6%)」と回答した方は、合わせて約6割に達しています。

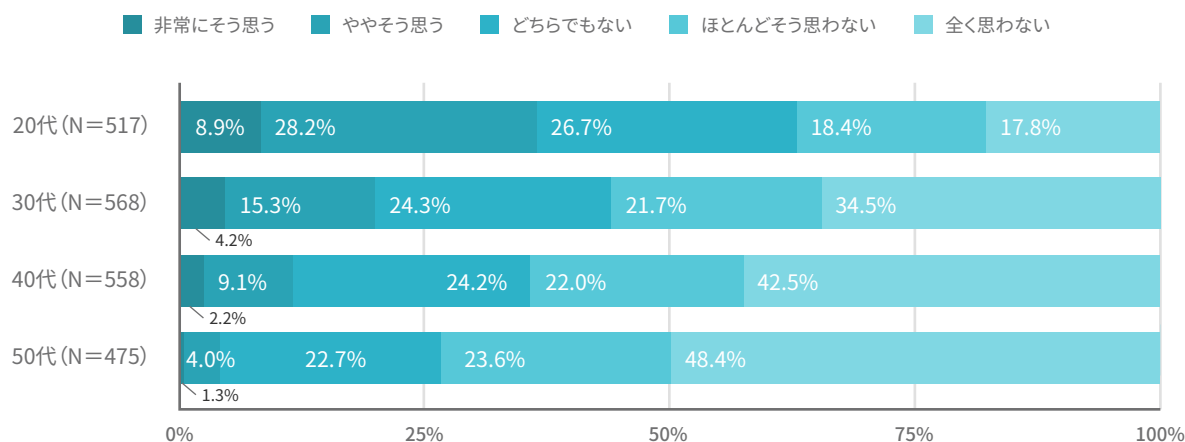
年代別に見ると、20代では約4割が「管理職になりたくない」と回答したのに対し、50代ではその割合が7割を超えており、年代が上がるにつれて管理職志向が低下する傾向が見られました。

管理職になりたいか

回答数：現在、管理職に就いていない方 2,118名



【年代別】管理職になりたいか



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

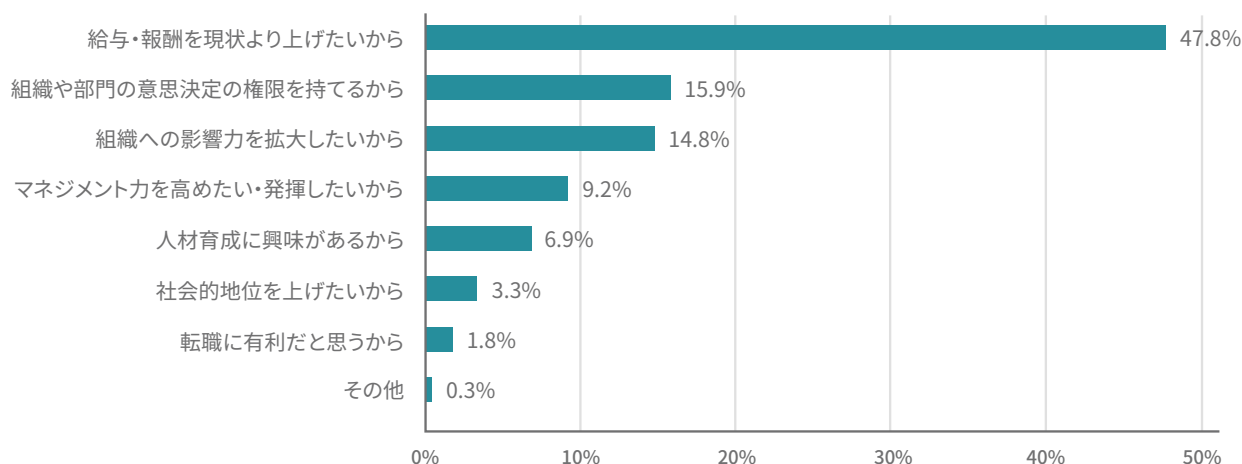
2-2. 現在のキャリアについて

仕事に対する意識・モチベーション

管理職になりたい理由は「給与・報酬を現状より上げたいから(47.8%)」「組織や部門の意思決定の権限を持てるから(15.9%)」が多く、影響力や裁量の拡大を求める声も一定数見られました。

管理職になりたい理由

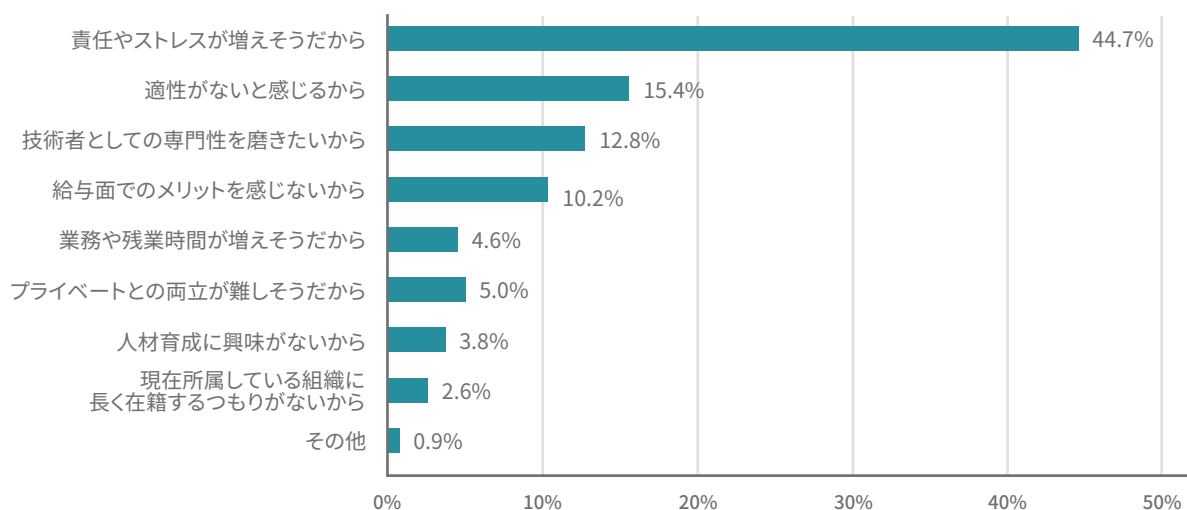
回答数：現在管理職に就いておらず、今後管理職になりたいと回答した方 391名



一方、管理職になりたくない理由では、「責任やストレスが増えそうだから(44.7%)」「適性がないと感じるから(15.4%)」「技術者としての専門性を磨きたいから(12.8%)」が上位となり、役割への負荷やキャリア志向の違いが背景にあることがうかがえます。

管理職になりたくない理由

回答数：現在管理職に就いておらず、管理職になりたくないと回答した方 1,208名



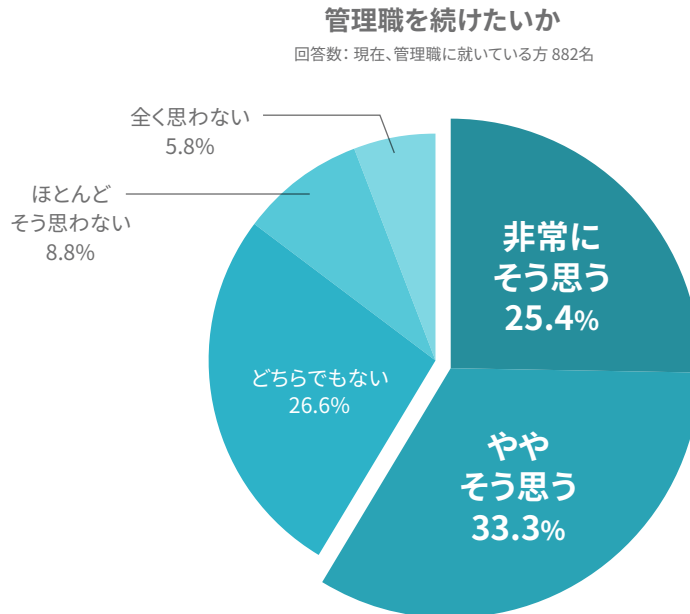
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

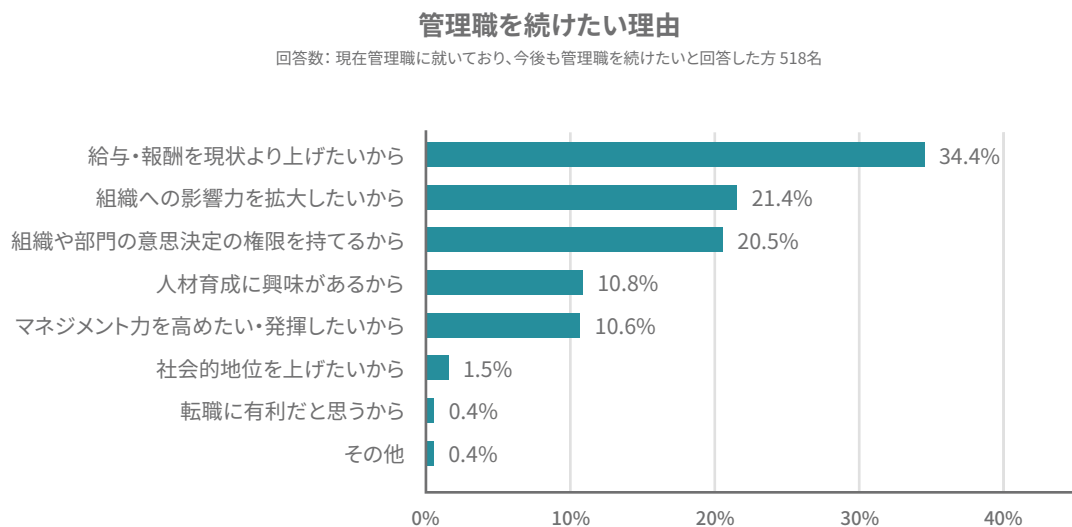
仕事に対する意識・モチベーション

● 管理職継続への意向

現在、管理職に就いている方に「管理職を続けたいか」を質問したところ、約6割が「非常にそう思う(25.4%)」「ややそう思う(33.3%)」と回答しました。一方で、「ほとんどそう思わない(8.8%)」「全く思わない(5.8%)」と答えた割合は2割以下にとどまりました。



管理職を続けたい理由としては、「給与・報酬を現状より上げたいから(34.4%)」が最多でした。管理職を続けたくない理由としては、「責任やストレスを感じることが多い(47.3%)」や「管理業務よりも技術者としての専門性を磨きたい(22.5%)」が挙げられ、業務上の負荷だけでなく、希望するキャリアと現状の役割のずれが影響していることがうかがえます。



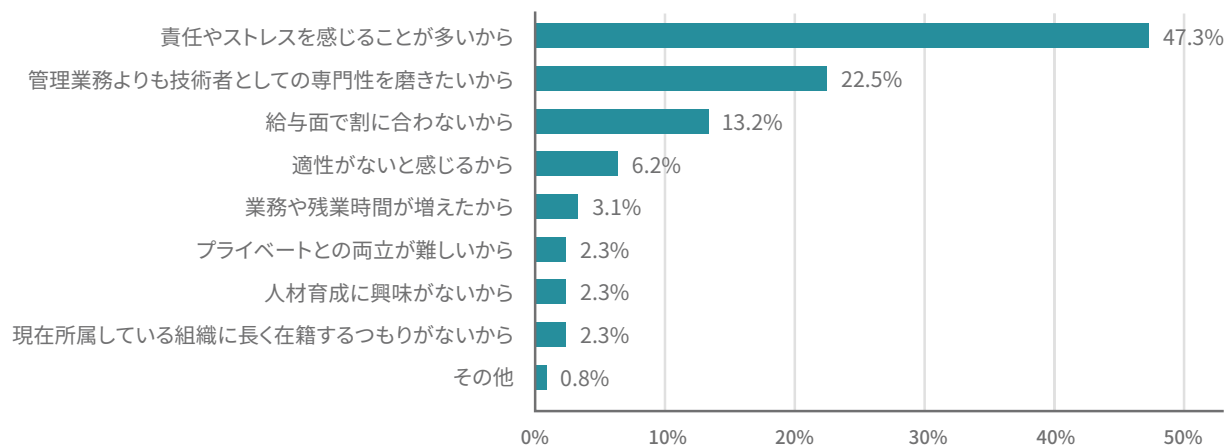
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

仕事に対する意識・モチベーション

管理職を続けたくない理由

回答数：現在管理職に就いており、今後は管理職を続けたくないと回答した方 129名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

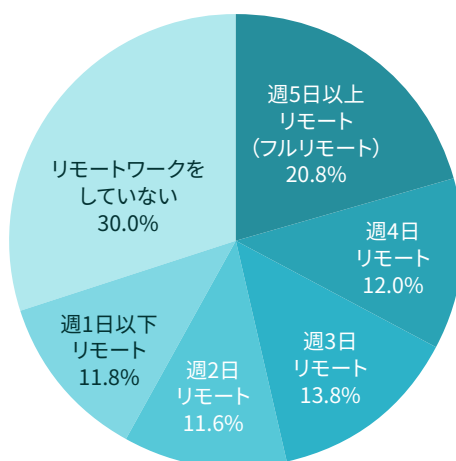
リモートワークについて

● リモートワークの実施頻度

現在の勤務形態について調査したところ、「リモートワークをしていない(30.0%)」が最多となり、3割が出社中心の勤務を行っていることが分かりました。一方で、週3日以上リモート勤務を行うと回答した人は、「週3日リモート(13.8%)」「週4日リモート(12.0%)」「週5日以上リモート(20.8%)」を合わせると、ほぼ半数にのびります。

リモートワークの実施頻度

回答数: 3,000名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

リモートワークについて

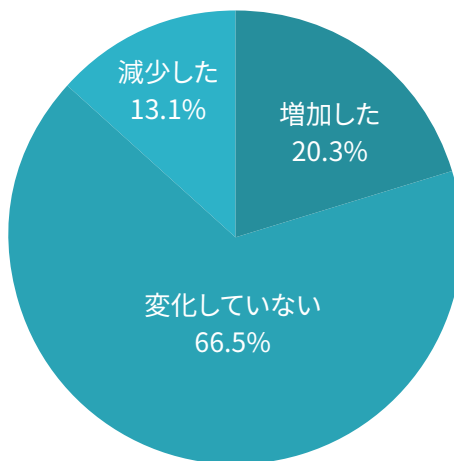
● リモートワーク頻度の変化

リモートワークの頻度については、約7割が昨年と比較して「変化していない(66.5%)」と回答した一方で、約1割は「減少した(13.1%)」と回答しました。

リモートワークが減少した理由としては、「勤務先から求められたから(47.5%)」「対面でのコミュニケーションが必要だと感じたから(24.6%)」が上位に挙げられています。

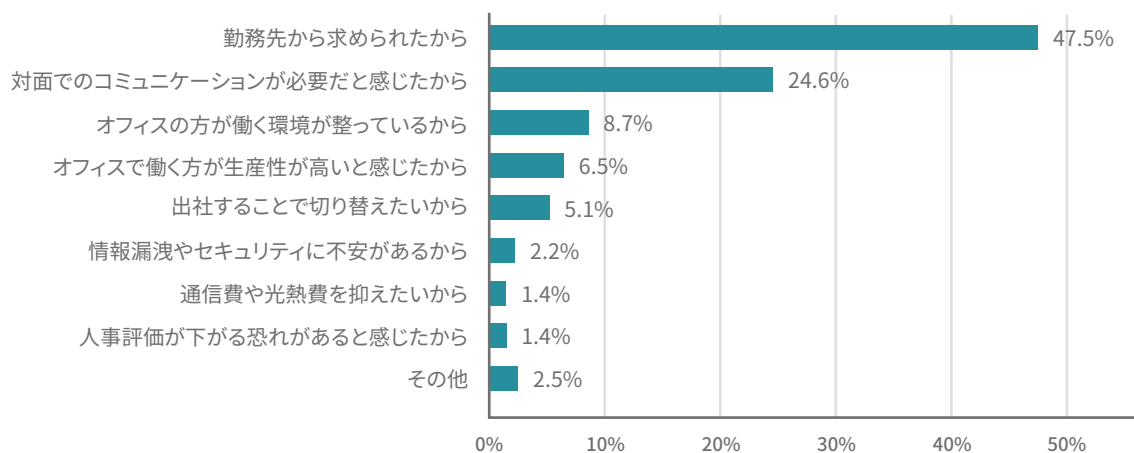
リモートワークの頻度は昨年と比べて変化したか

回答数：リモートワークを実施していると回答した方 2,099名



リモートワークが減少した理由

回答数：リモートワークが減少したと回答した方 276名



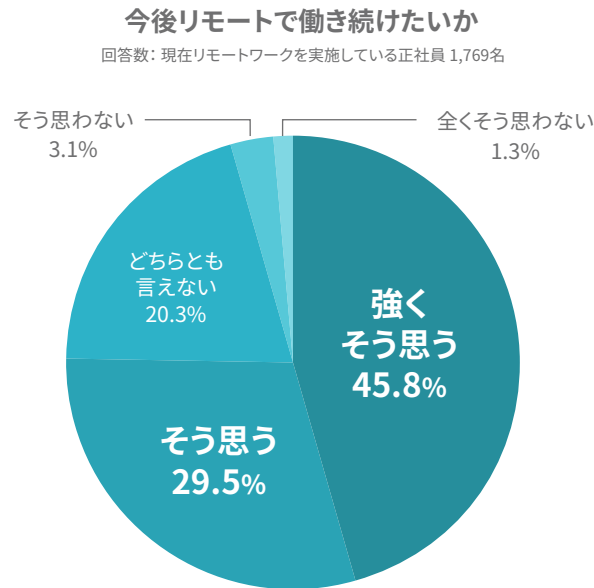
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

リモートワークについて

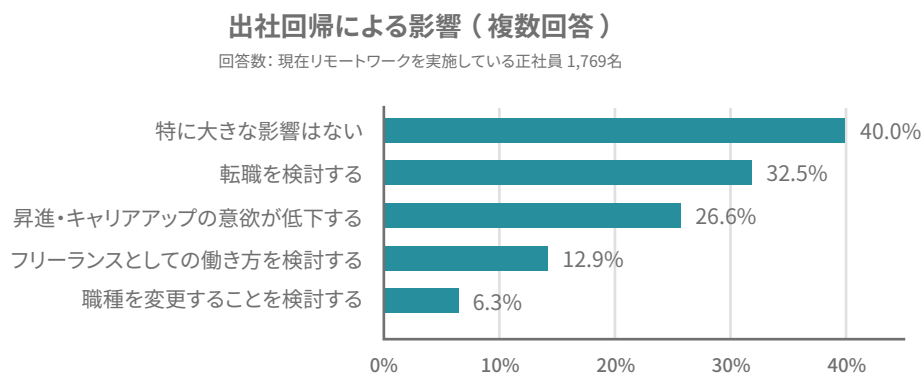
● 希望の勤務形態

現在リモートで働いている正社員を対象に、今後リモートで働き続けたいかを尋ねたところ、「強くそう思う(45.8%)」「そう思う(29.5%)」を合わせて75%超となり、依然としてリモートワークを希望する人が多いことが分かりました。



● 出社回帰による影響

さらに、所属企業が出社回帰を進めた場合の影響については、「転職を検討する(32.5%)」「昇進・キャリアアップの意欲が低下する(26.6%)」という回答が目立ちました。特に、現在フルリモートで勤務している方は約4割以上が「転職を検討する」と回答し、リモートワークの可否が仕事のモチベーションやキャリア意欲に大きな影響を与えていることが分かりました。

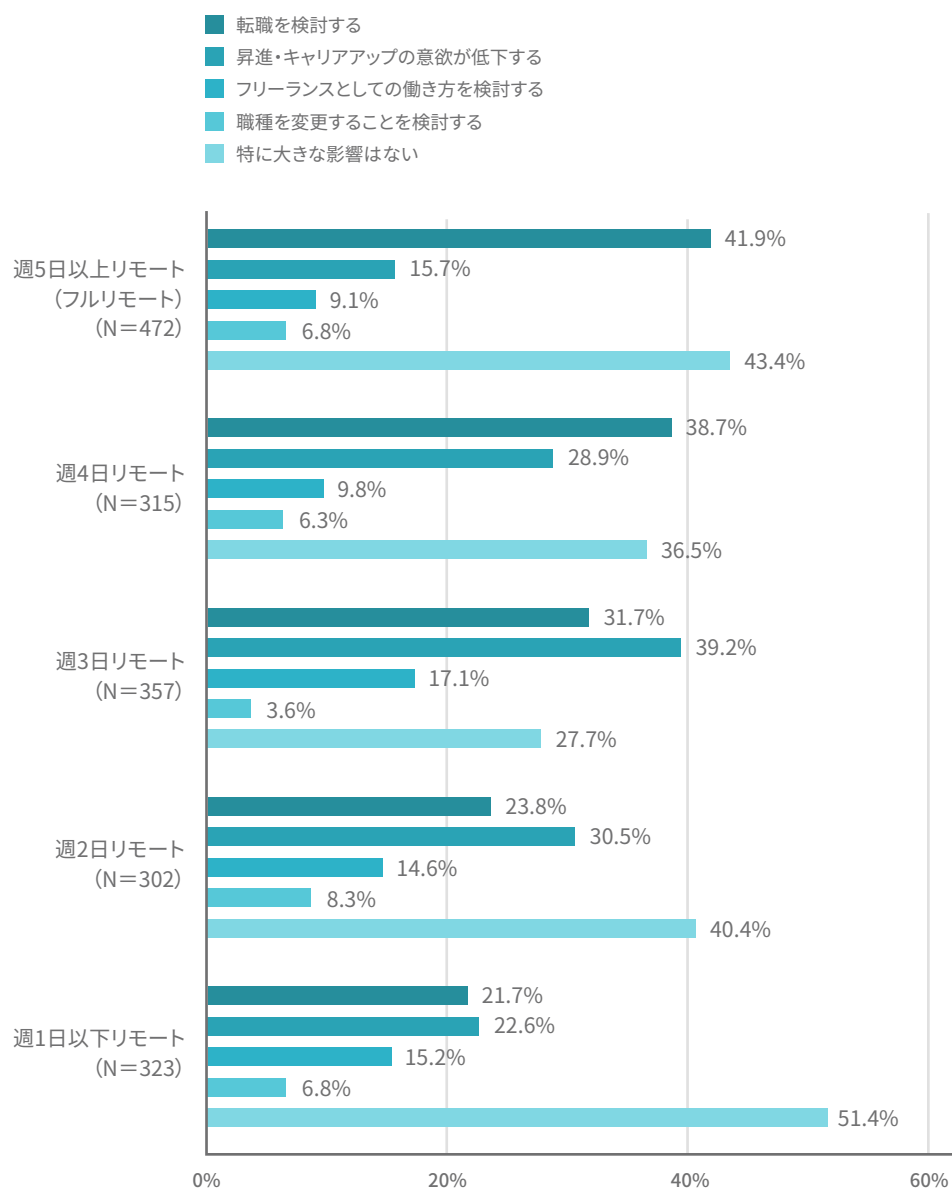


2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

リモートワークについて

【リモートワーク頻度別】出社回帰による影響（複数回答）



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

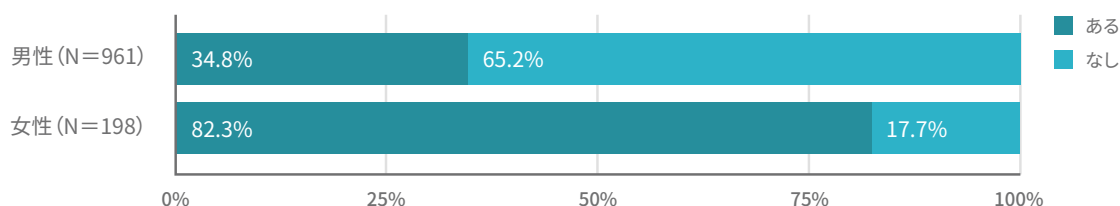
出産・育休について

● 育休取得の有無

本人または配偶者に出産経験のある方の育休取得状況を見ると、男女間で大きな差が見られます。女性は8割以上が育休を取得しているのに対し、男性の取得率は約3割にとどまっています。

【男女別】育休を取得したことがあるか

回答数：自身・もしくは配偶者が出産を経験したことがあると回答した方 1,159名

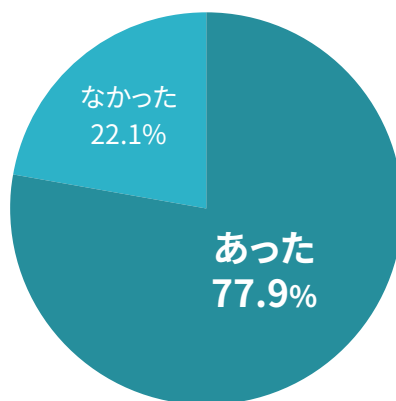


● 育休取得に対する不安

育休取得に不安を感じた方は全体で約8割にのぼりました。主な不安として、男性では「復職後のポジション (40.6%)」が1位に、女性では「技術や知識のブランク (47.4%)」が1位に挙げられ、男女問わず多くの方がキャリアへの影響を懸念していることが分かります。

育休を取得するうえでの不安はあったか

回答数：育休を取得したことがあると回答した方 497名



【男女別】育休を取得するうえで不安があった理由（複数回答）

回答数：育休を取得するうえで不安があったと回答した方 387名

	男性 (N=254)	女性 (N=133)
1位	復職後のポジション 40.6%	技術や知識のブランク 47.4%
2位	技術や知識のブランク 37.4%	復職後のポジション 39.8%
3位	評価への影響 33.5%	働き方の変化への対応 33.8%

2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-2. 現在のキャリアについて

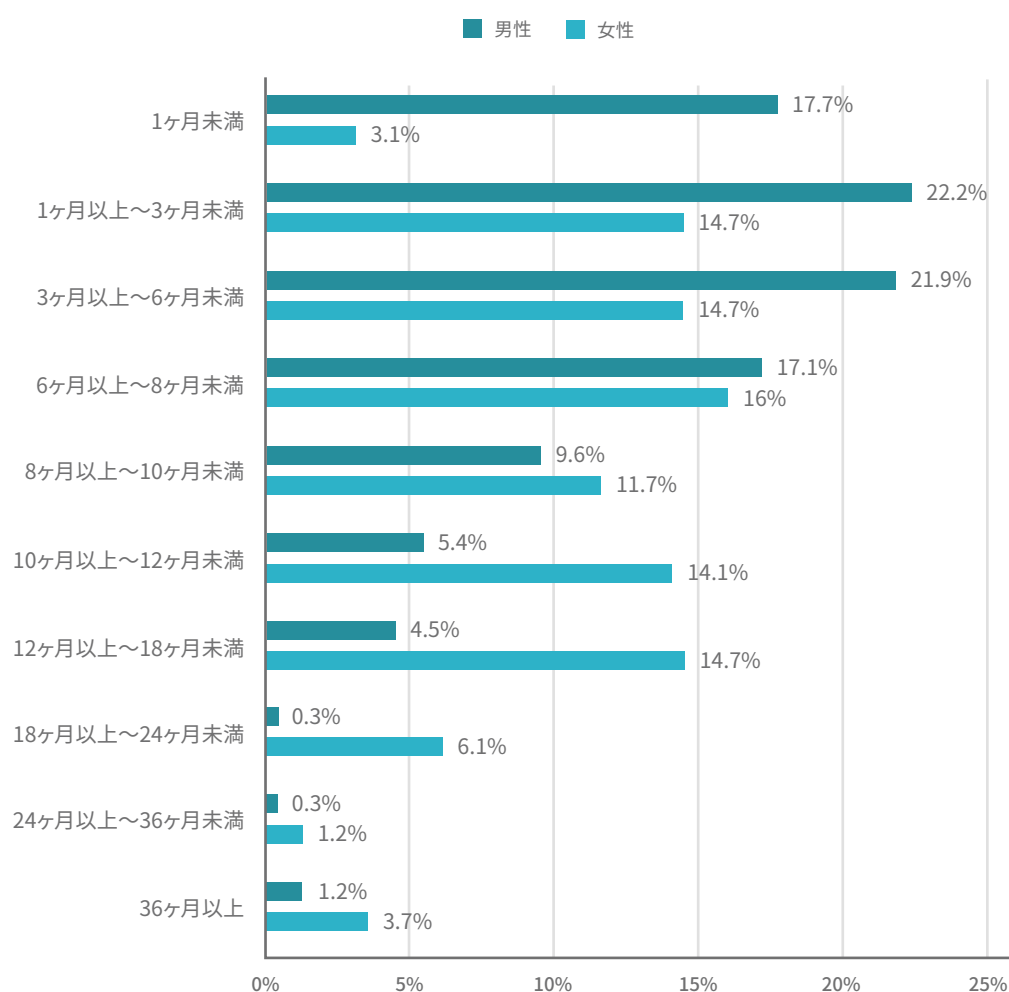
出産・育休について

● 育休の取得期間

育休取得期間を男女別で比較すると、男性は「1ヶ月以上～6ヶ月未満」の取得に集中し、1年以上の取得者は約6%にとどまっています。一方、女性は半数以上が「6ヶ月以上」の育休を取得しており、約4人に1人が1年以上の育休を取得していることが分かりました。

【男女別】育休の取得期間

回答数：育休を取得したことがあると回答した方 497名



2-3. これまでのキャリアについて

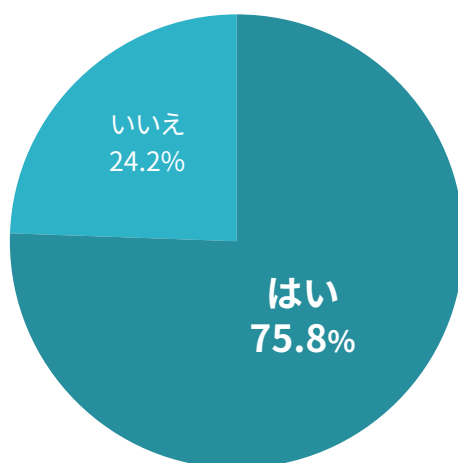
就職活動について

● 新卒時のエンジニア就業状況

現在の職種に関わらず、エンジニア（SE、プログラマー）として働いた経験があるか聞いたところ、約7割が「経験がある（75.8%）」と回答しました。また、そのうち約8割が「新卒でエンジニアになった（78.0%）」と回答しています。

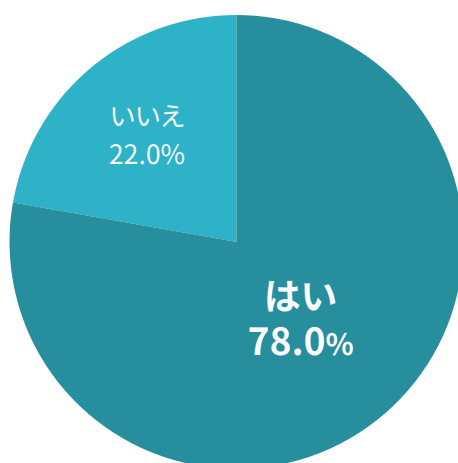
現在の職種に関わらずエンジニア（SE、プログラマー）として働いた経験があるか

回答数: 3,000名



新卒でエンジニアになったか

回答数: 「エンジニア経験がある」と回答した方 2,275名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

就職活動について

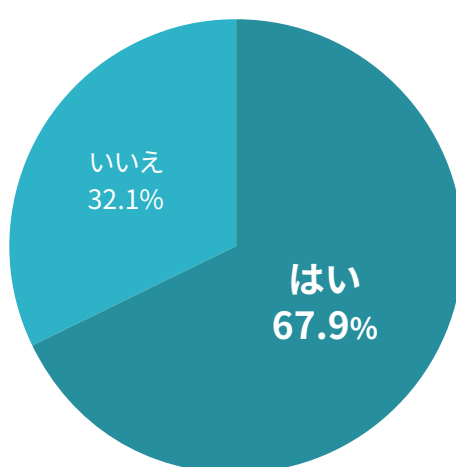
● 学生時代のプログラミング学習経験

新卒でエンジニアになった方の約7割が「学生時代にプログラミング学習経験がある(67.9%)」と回答しました。一方で、約3割は未経験で就職しており、未経験者でもエンジニアになるチャンスが広がっていることがうかがえます。

学習方法では「学校の講義を受ける(69.5%)」が最多で、次いで「書籍を読む(38.8%)」「技術ブログを読む(17.9%)」が続ぎ、大学や専門学校での学習だけでなく、自主的に学ぶ学生も多いことが分かります。

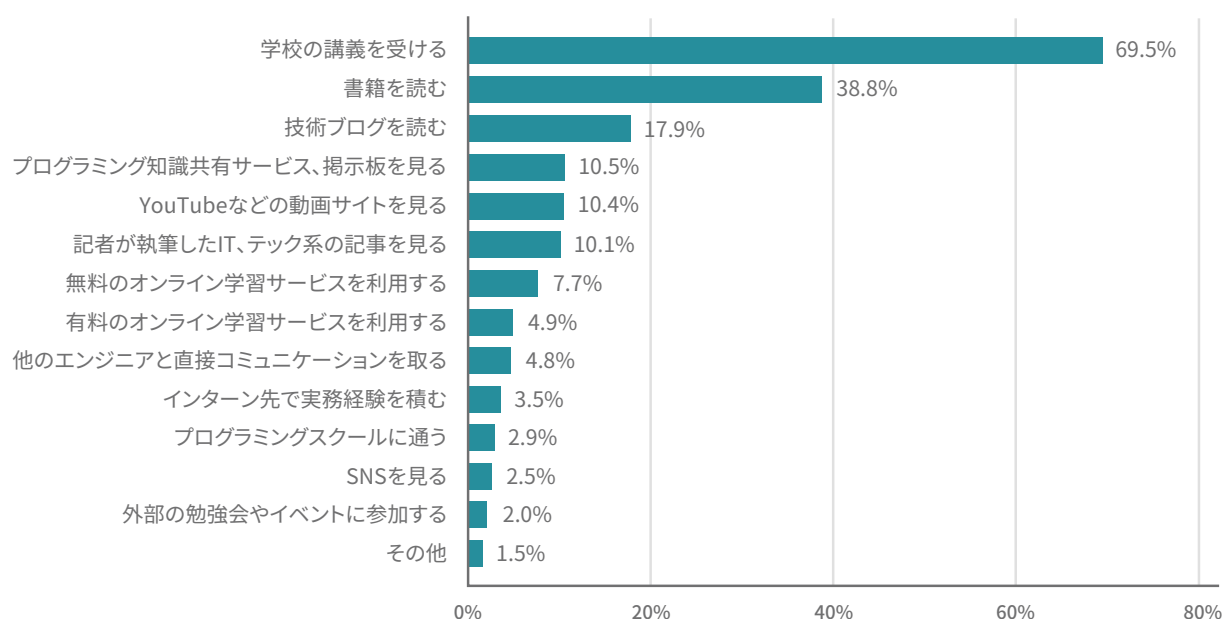
学生時代にプログラミング学習をしていたか

回答数:「新卒でエンジニアになった」と回答した方 1,775名



プログラミング学習方法（複数回答）

回答数: 学生時代にプログラミング学習をしていた方 1,206名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

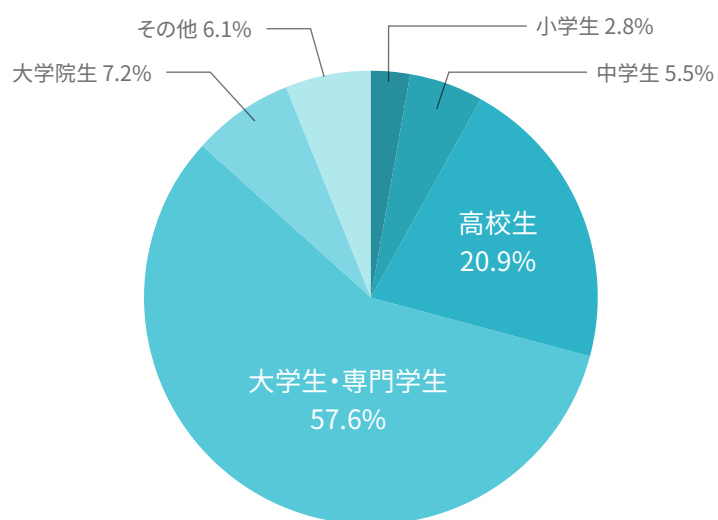
就職活動について

● エンジニアを目指し始めた時期

エンジニアを目指し始めた時期として最も多かったのは「大学生・専門学校生 (57.6%)」でした。一方で、約3割は高校生以前にエンジニアを目指し始めており、早期から将来のキャリアを意識する層も少なくないようです。

エンジニアを目指し始めた時期

回答数:「新卒でエンジニアになった」と回答した方 1,775名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

就職活動について

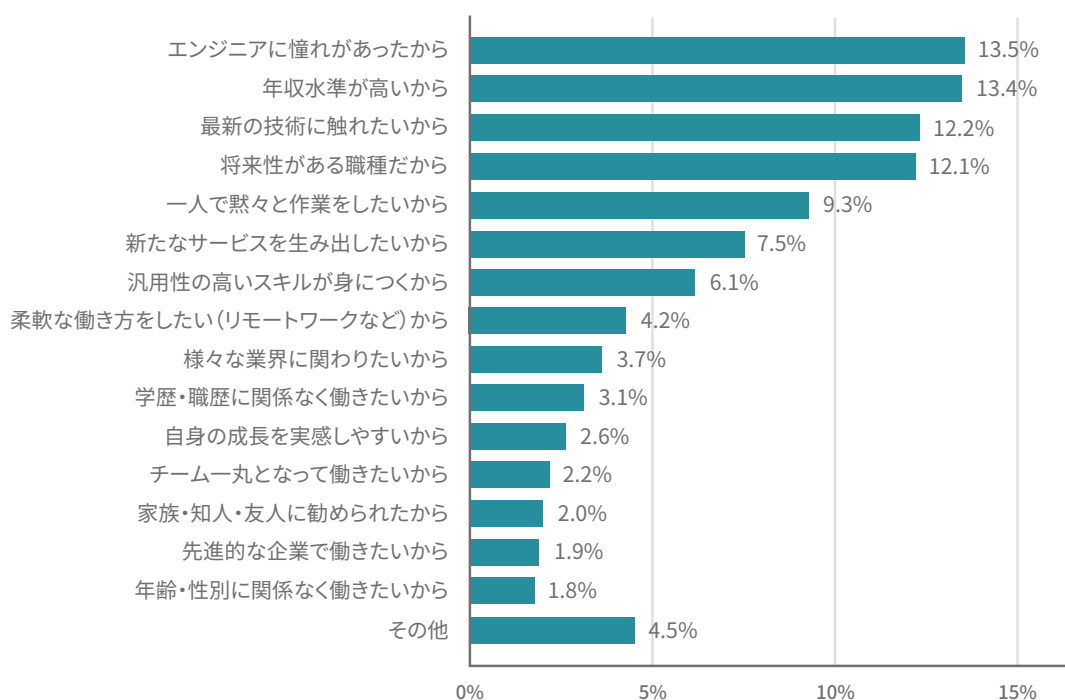
● エンジニアを目指した理由

エンジニアを目指した理由としては「エンジニアに憧れがあったから(13.5%)」や「年収水準が高いから(13.4%)」が挙げられました。

年代別に見ると、40代～50代は「エンジニアへの憧れ」や「将来性」を動機として挙げている方が多いのに対し、20代～30代では「待遇面」が1位となっており、エンジニア志望の動機に年代間の差異があることが分かりました。

エンジニアを目指した理由

回答数：「新卒でエンジニアになった」と回答した方 1,775名



【年代別】エンジニアを目指した理由

	20代 (N=421)	30代 (N=405)	40代 (N=456)	50代 (N=493)
1位	年収水準が 高いから 21.9%	年収水準が 高いから 13.6%	エンジニアに 憧れがあったから 16.0%	将来性がある 職種だから 17.8%
2位	最新の技術に 触れたいから 13.5%	エンジニアに 憧れがあったから 13.3%	将来性がある 職種だから 12.9%	エンジニアに 憧れがあったから 17.0%
3位	新たなサービスを 生み出したいから 12.4%	一人で黙々と 作業をしたいから 10.9%	年収水準が高いから 12.1% 最新の技術に触れたいから 12.1%	最新の技術に 触れたいから 13.2%

2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

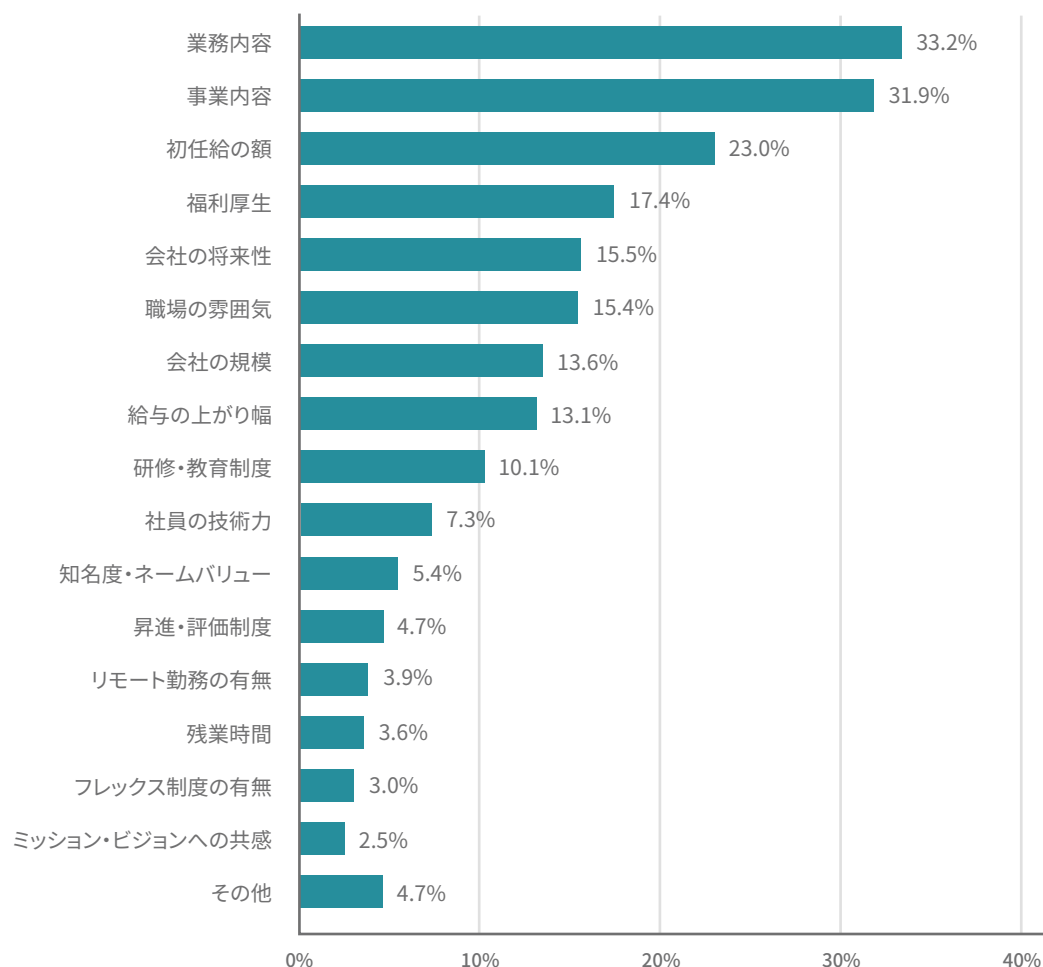
就職活動について

● 就活における企業選びの軸

就職活動で企業を選ぶ際に重視したポイントとしては、「業務内容(33.2%)」と「事業内容(31.9%)」が、給与や福利厚生を抑えて上位に挙がりました。就活時の意思決定には、仕事の内容や事業そのものへの関心が大きく影響する傾向がうかがえます。

就活における企業選びの軸（複数回答）

回答数：「新卒でエンジニアになった」と回答した方 1,775名



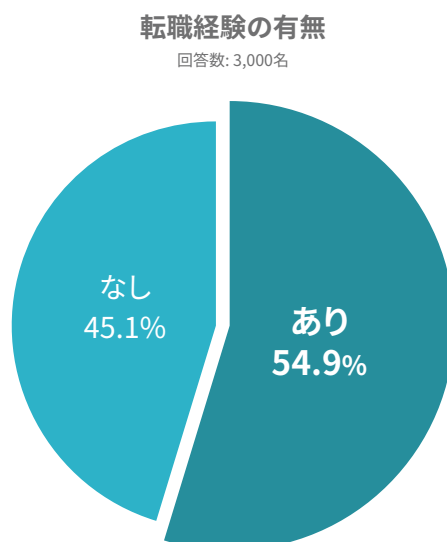
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

転職活動について

● 転職経験の有無

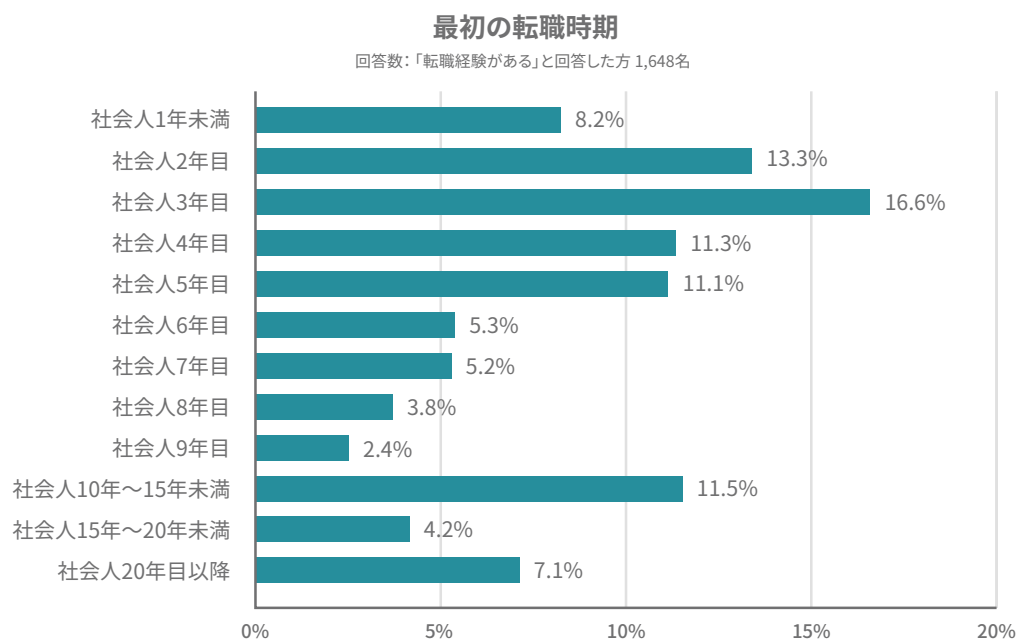
これまでの転職経験については、約半数が「転職経験あり（54.9%）」と回答しました。



● 初めて転職したタイミング

初めて転職を経験したタイミングについては、「社会人2年目（13.3%）」「社会人3年目（16.6%）」が多く、社会人2～3年目の比較的早い段階で転職を経験する人が多いことが分かりました。

一方で、キャリア中盤以降で転職を決断するケースも一定数見られ、「社会人10年～15年未満（11.5%）」や「社会人20年目以降（7.1%）」での転職も見られました。



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

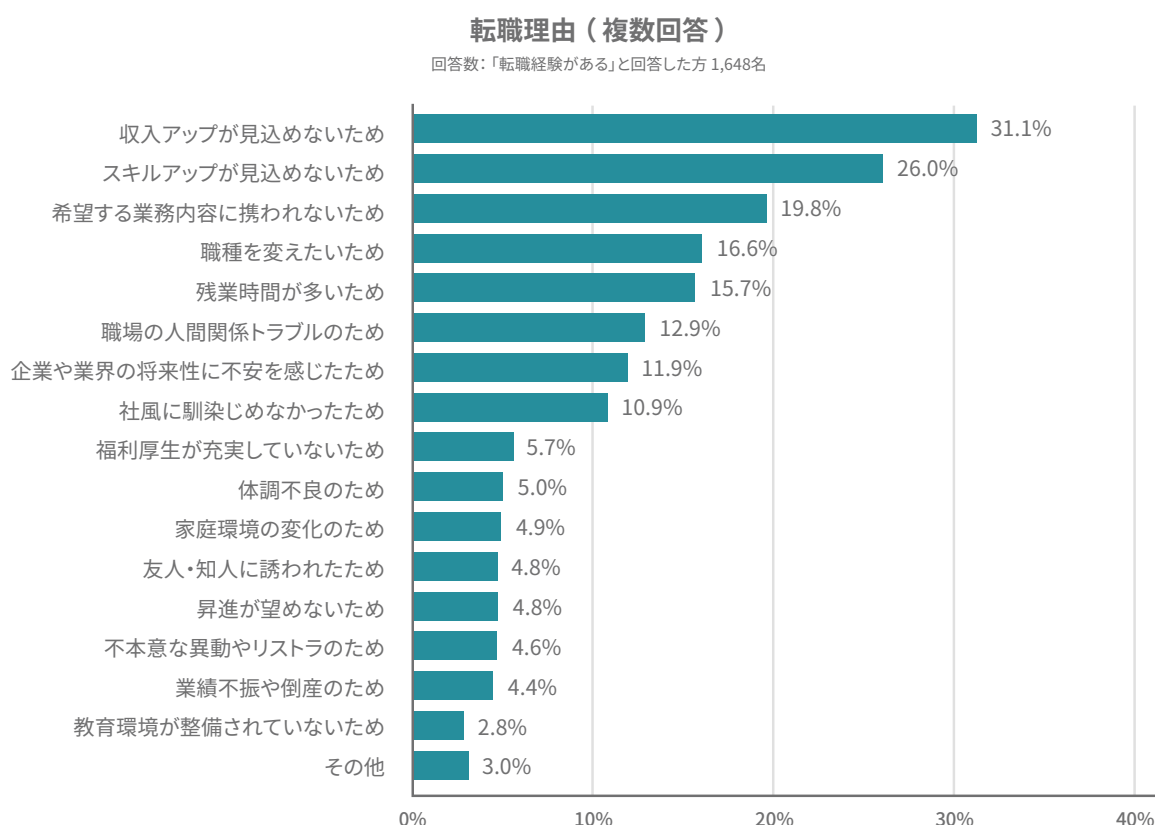
2-3. これまでのキャリアについて

転職活動について

● 転職理由

直近の転職理由として最も多かったのは、「収入アップが見込めないため(31.1%)」でした。次いで「スキルアップが見込めないため(26.0%)」「希望する業務内容に携われないため(19.8%)」が上位となっています。

年代別の傾向で見ると、20代では「スキルアップが見込めないため」が最大の理由となっており、給与面よりも自己成長やスキル習得の機会を重視して転職を検討する傾向が見られました。



【年代別】転職理由（複数回答）

	20代 (N=334)	30代 (N=435)	40代 (N=448)	50代 (N=431)
1位	スキルアップが見込めないため 33.8%	収入アップが見込めないため 35.4%	収入アップが見込めないため 33.7%	収入アップが見込めないため 27.6%
2位	収入アップが見込めないため 26.6%	スキルアップが見込めないため 28.7%	スキルアップが見込めないため 22.3%	希望する業務内容に携われないため 21.8%
3位	希望する業務内容に携われないため 23.1%	職種を変えたいため 18.4%	希望する業務内容に携われないため 17.9%	スキルアップが見込めないため 21.1%

2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

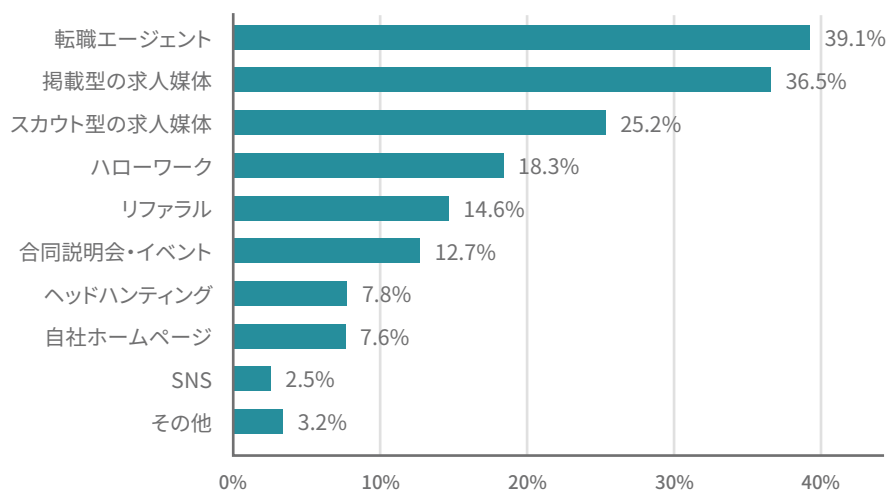
転職活動について

● 転職で利用した応募媒体・手段

転職活動時に利用した応募媒体・転職手段としては、「転職エージェント(39.1%)」が最も多く、「掲載型の求人媒体(36.5%)」「スカウト型の求人媒体(25.2%)」が続きました。

転職活動で利用した応募媒体・転職手段（複数回答）

回答数：「転職経験がある」と回答した方 1,648名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

転職活動について

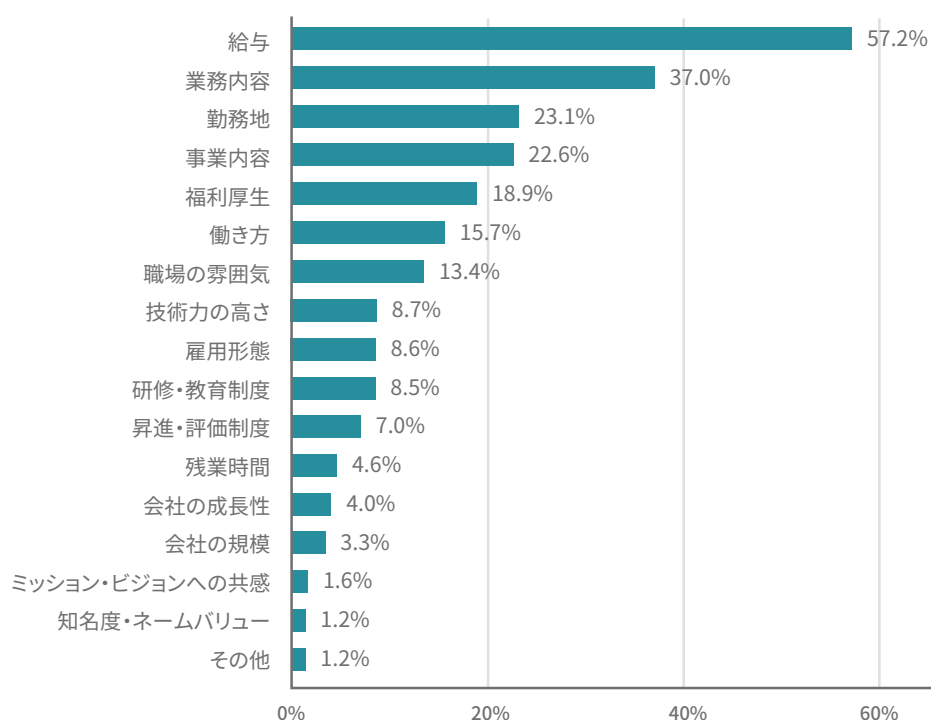
● 転職における企業選びの軸

転職先の企業選びで重視した条件は、「給与(57.2%)」が最も多く、次いで「業務内容(37.0%)」「勤務地(23.1%)」「事業内容(22.6%)」と続きました。

年代別に見ると、全ての年代で「給与」が最も重視されているという共通点がある一方で、20代では「福利厚生」、40代・50代では「勤務地」が3位にランクインしており、年代によって重視する傾向が異なります。

企業選びで重視すること（複数回答）

回答数:「転職経験がある」と回答した方 1,648名



【年代別】企業選びで重視すること（複数回答）

	20代 (N=334)	30代 (N=435)	40代 (N=448)	50代 (N=431)
1位	給与 42.2%	給与 62.1%	給与 63.2%	給与 57.5%
2位	業務内容 26.0%	業務内容 37.0%	業務内容 39.7%	業務内容 42.5%
3位	福利厚生 25.7%	事業内容 25.3%	勤務地 25.7%	勤務地 35.3%

2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

転職活動について

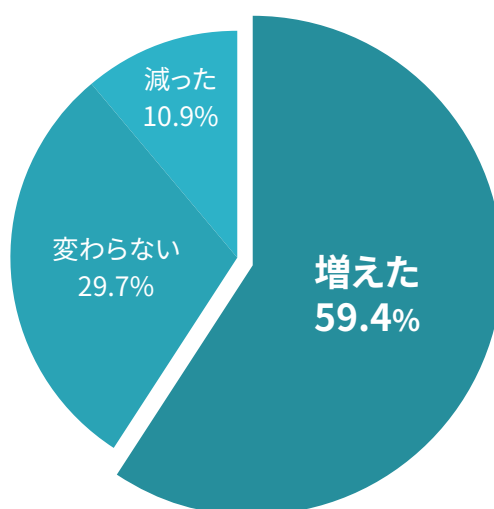
● 転職による年収の変化

転職による年収の変化を見ると、転職経験者の約6割が「増えた(59.4%)」と回答しました。

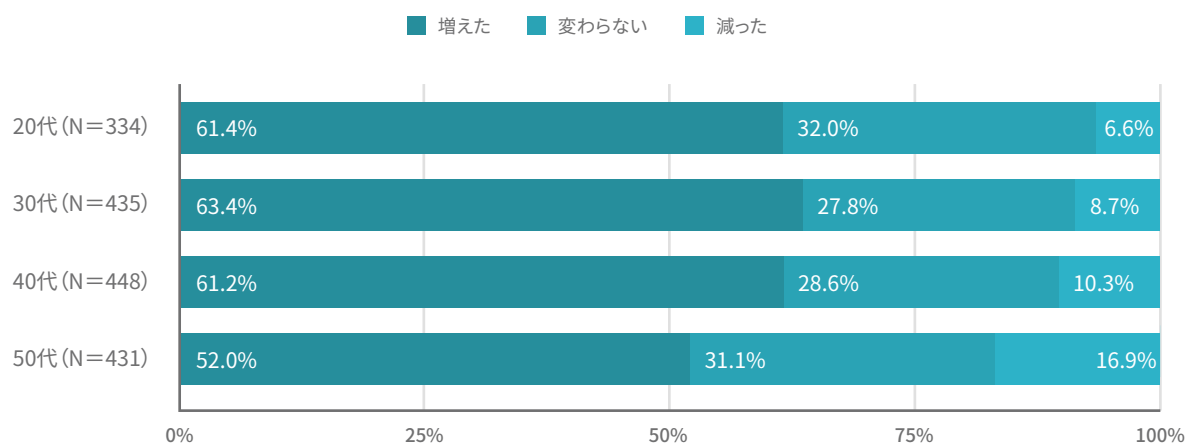
年代別では、30代が最も年収増加の割合が高く、年齢によって転職による年収変化の影響度が異なる傾向が見られました。

転職による年収の変化

回答数:「転職経験がある」と回答した方 1,648名



【年代別】転職による年収の変化



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

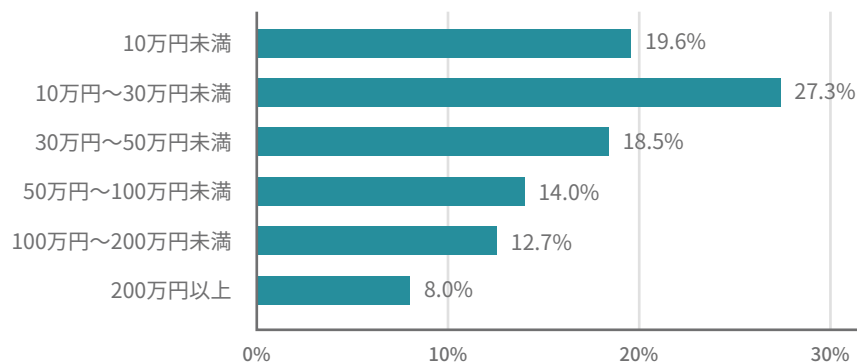
2-3. これまでのキャリアについて

転職活動について

増加幅については「10万円～30万円未満(27.3%)」が最も多い一方、「100万円～200万円未満(12.7%)」「200万円以上(8.0%)」といった大幅な年収アップを実現したケースも見られました。

直近の転職による年収増加額

回答数：転職で年収が「増えた」と回答した 979名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

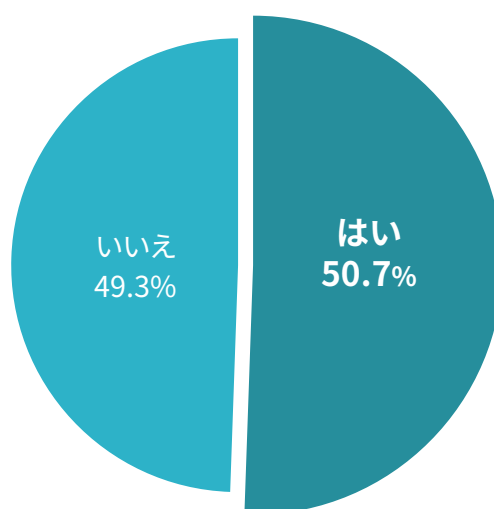
副業について

● 副業許可の有無

会社における副業の可否については、「認められている」が50.7%、「認められていない」が49.3%となり、ほぼ均衡した結果となりました。

副業は会社で認められているか

回答数: 現在の雇用形態が正社員である方 2,547名

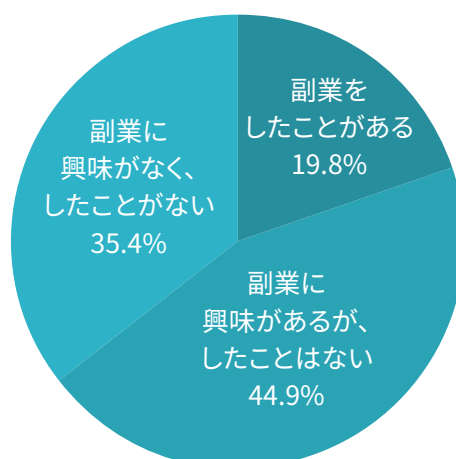


● 副業経験の有無

副業経験の有無については、約2割が「副業をしたことがある（19.8%）」と回答しています。年代別に見ると、特に20代～30代の副業経験率が高く、若い世代を中心に副業が広がっている傾向が見て取れます。

副業経験の有無

回答数: 3,000名

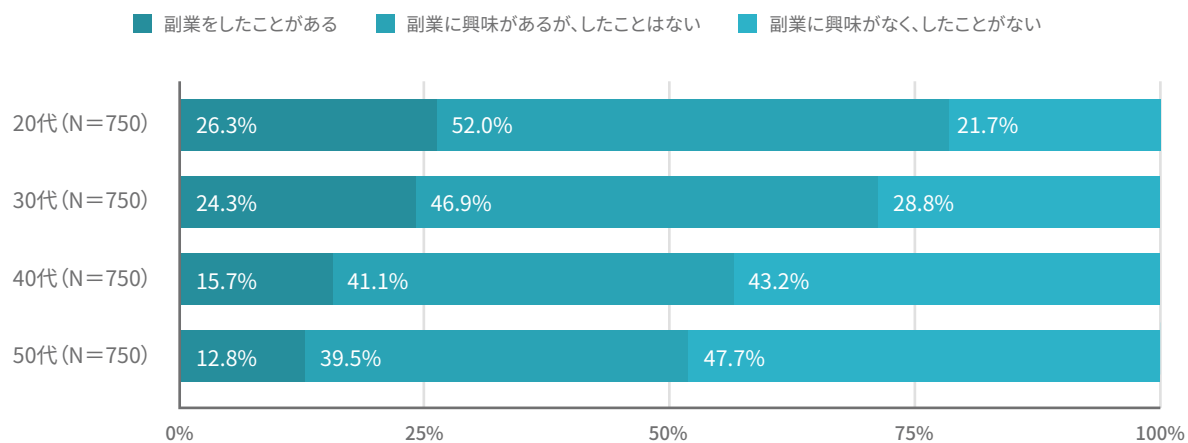


2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

副業について

【年代別】副業経験の有無



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

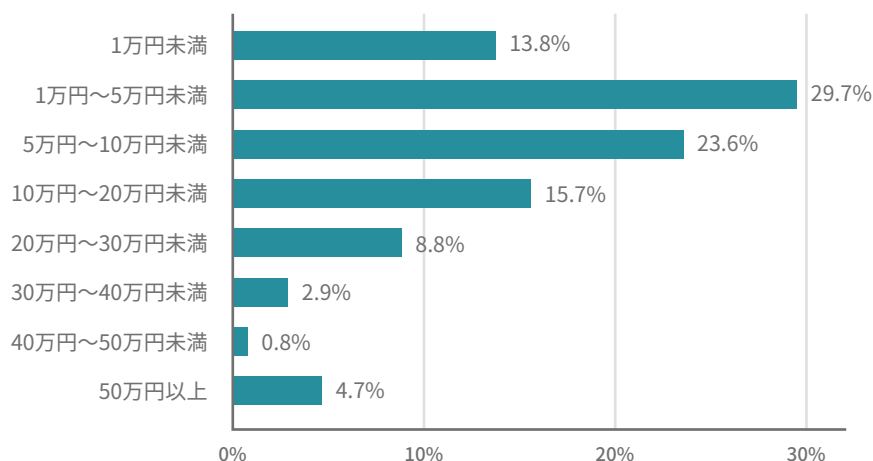
副業について

● 副業での収入・稼働日数・稼働時間

副業での月収は「1万円～5万円未満（29.7%）」が最も多く、月あたりの稼働日数については「3日以上～5日未満（27.2%）」、月あたりの稼働時間は「5時間以上～10時間未満（21.9%）」が最多となりました。

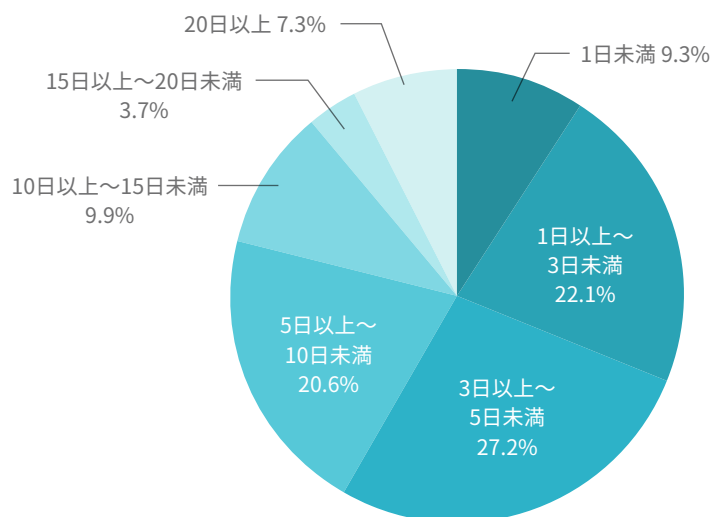
副業での月収（額面上）

回答数：「副業をしたことがある」と回答した方 593名



月あたりの副業稼働日数

回答数：「副業をしたことがある」と回答した方 593名



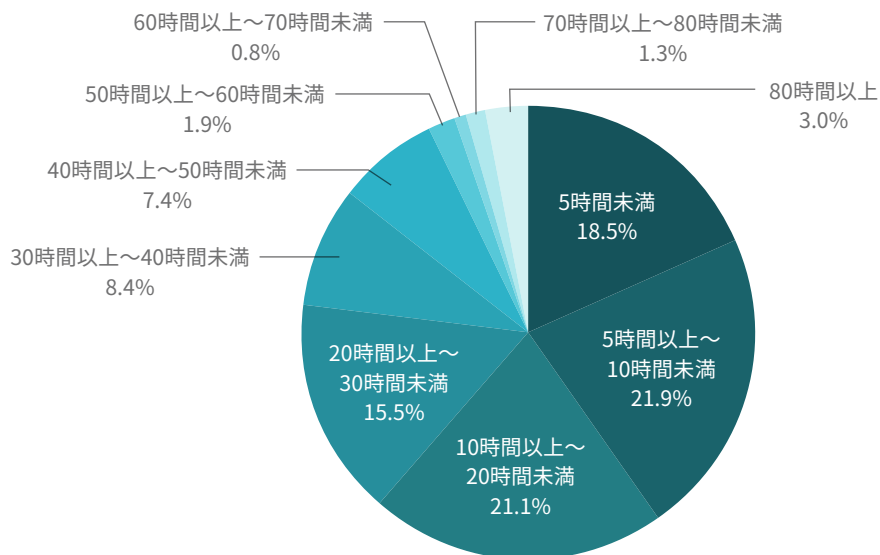
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-3. これまでのキャリアについて

副業について

月あたりの副業稼働時間

回答数: 「副業をしたことがある」と回答した方 593名

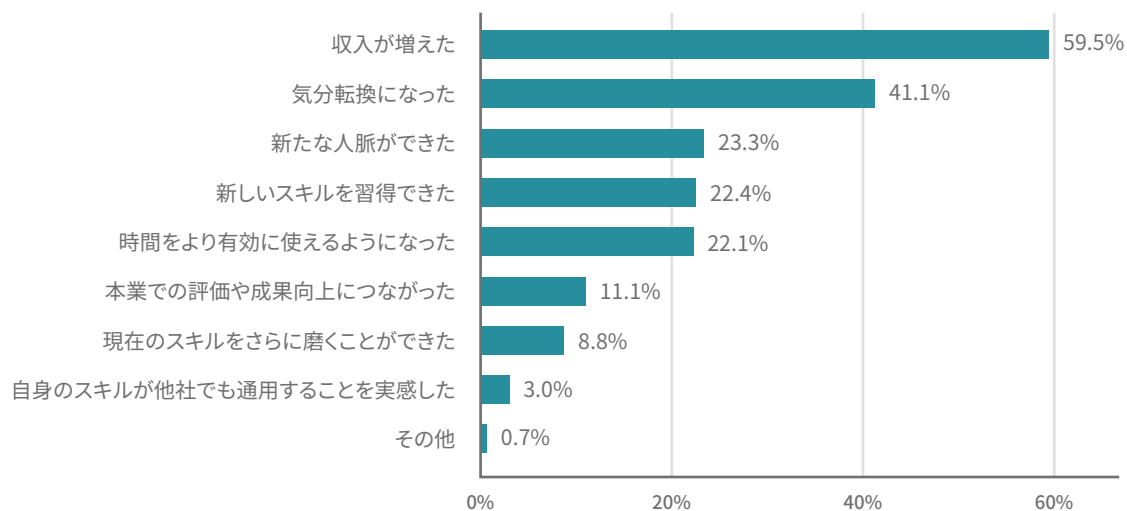


● 副業を始めて良かったこと

副業を始めて良かった点では、「収入が増えた (59.5%)」が最も多く、続いて「気分転換になった (41.1%)」「新たな人脈ができた (23.3%)」が上位に挙がりました。副業は単なる収入補填にとどまらず、自己成長や生活の充実にも寄与していることが分かります。

副業を始めて良かったこと（複数回答）

回答数: 「副業をしたことがある」と回答した方 593名



2-4. これからのキャリアについて

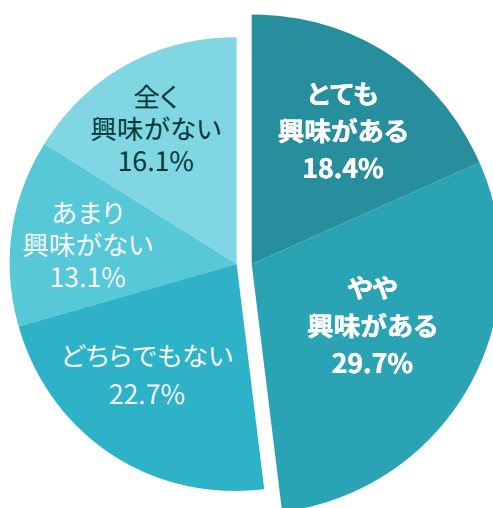
副業・フリーランスへの興味

● 副業への興味

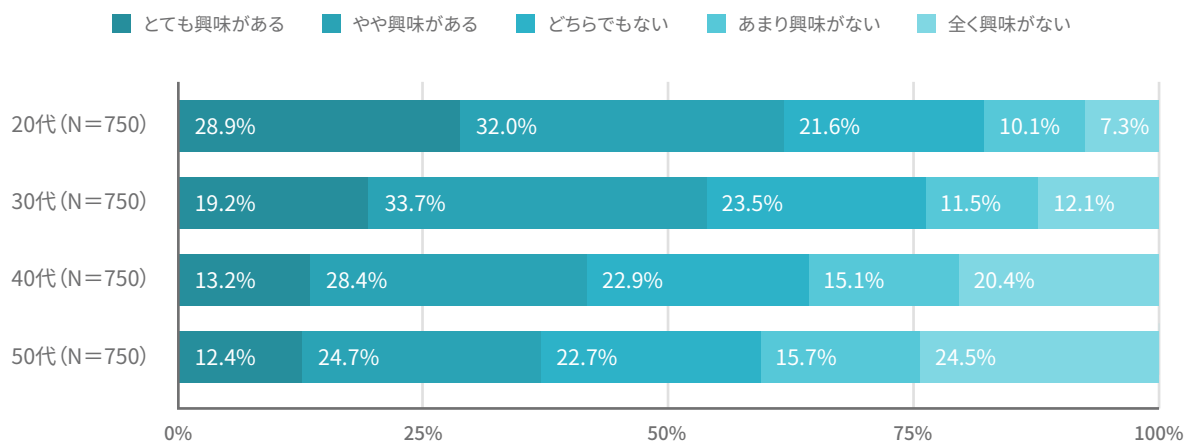
副業への興味については、約半数が「とても興味がある（18.4%）」「やや興味がある（29.7%）」と回答しました。
年代別では特に20代で6割が興味を示しており、若年層ほど副業への関心が強い傾向が見られました。

副業を行うことに興味はあるか

回答数: 3,000名



【年代別】副業を行うことに興味はあるか



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-4. これからのキャリアについて

副業・フリーランスへの興味

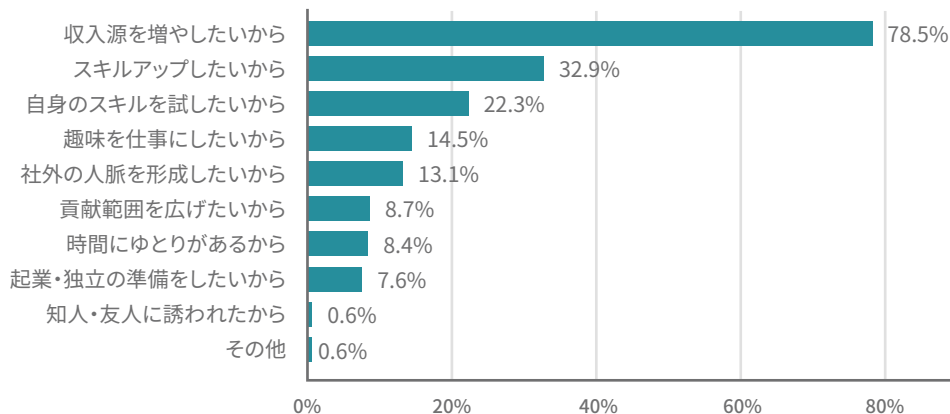
● 副業に興味がある理由

副業に興味がある理由としては「収入源を増やしたいから（78.5%）」や「スキルアップしたいから（32.9%）」「自身のスキルを試したいから（22.3%）」が上位に挙がりました。

収入の増加以外にも自己成長やキャリア形成を目的に副業を考える人が多いことが分かります。

副業に興味がある理由（複数回答）

回答数：副業に興味があると回答した方 1,444名

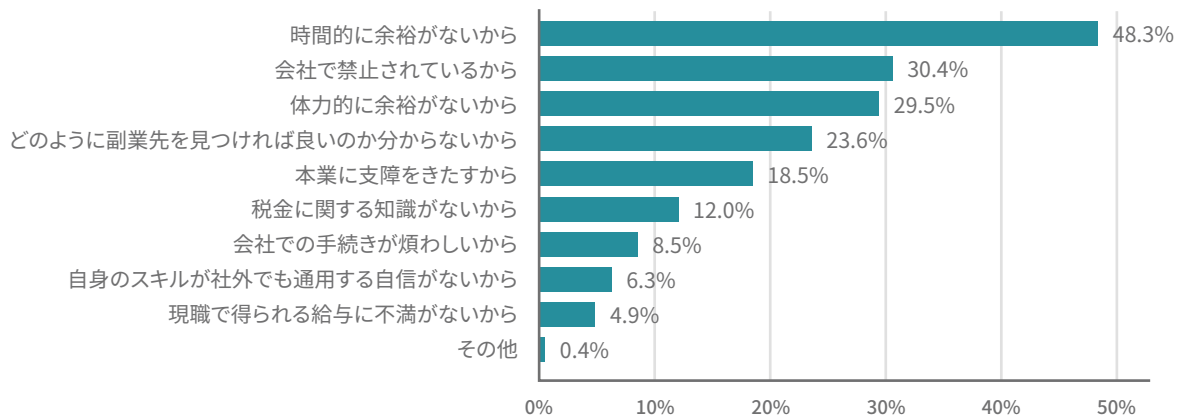


● 副業に踏み出せない理由

副業未経験者が副業に踏み出せない理由として最も多かったのは、「時間的に余裕がないから（48.3%）」でした。次いで「会社で禁止されているから（30.4%）」が挙げられ、時間的制約や社内規定が副業開始の大きなハードルとなっていることが分かります。

副業に踏み出せない理由（複数回答）

回答数：「副業に興味があるが経験したことがない」と回答した方 1,346名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-4. これからのキャリアについて

副業・フリーランスへの興味

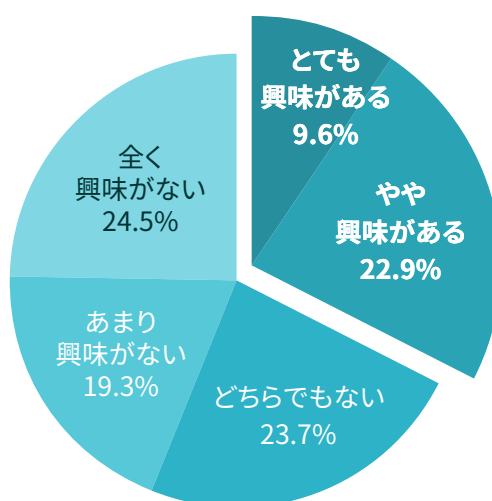
● フリーランスへの興味

現在フリーランスとして働いていない人に、フリーランスとしての働き方への関心を尋ねたところ、「とても興味がある（9.6%）」「やや興味がある（22.9%）」を合わせて32.5%が関心を示し、約3人に1人がフリーランスに興味を持っていることが分かりました。

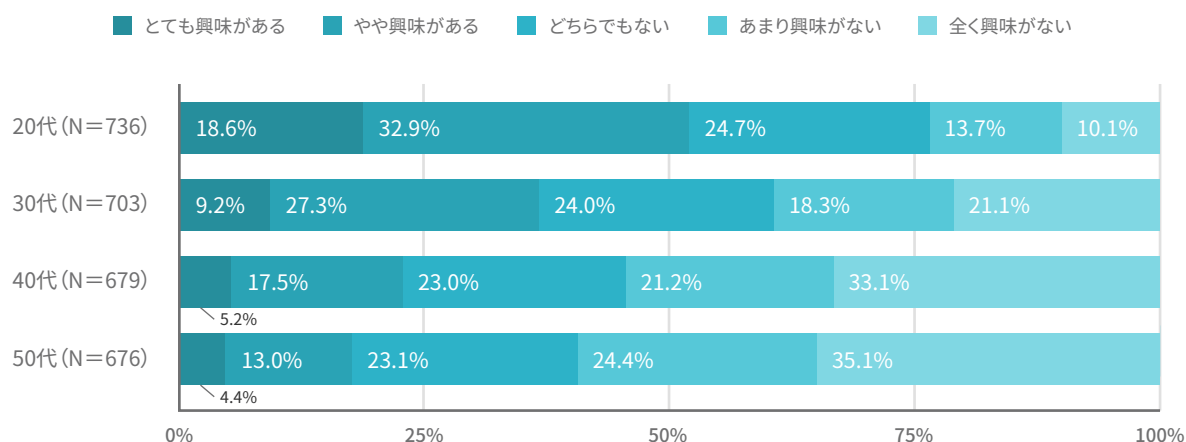
年代別に見ると、20代では過半数が関心を示す一方で、50代では2割以下にとどまっており、若年層ほど自由度の高い働き方や自分らしいキャリアを重視する傾向が見られます。

フリーランスとしての働き方に興味があるか

回答数：現在の雇用形態が正社員・契約社員・パート／アルバイトと回答した方 2,794名



【年代別】フリーランスとしての働き方に興味があるか



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-4. これからのキャリアについて

副業・フリーランスへの興味

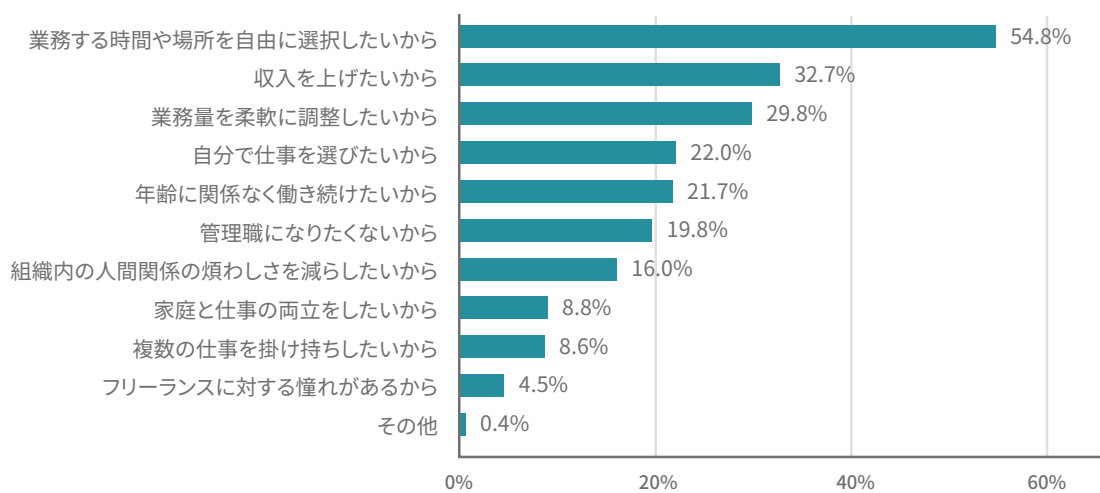
● フリーランスに興味がある理由

フリーランスに興味がある理由としては、「業務する時間や場所を自由に選択したいから（54.8%）」「収入を上げたいから（32.7%）」が上位に挙げられました。

加えて、「管理職になりたくないから（19.8%）」や「組織内の人間関係の煩わしさを減らしたいから（16.0%）」といった理由も目立ち、働き方や収入面以外に組織的制約や人間関係の負担もフリーランスを検討する理由となっているようです。

フリーランスとしての働き方に興味がある理由（複数回答）

回答数：「フリーランスに興味がある」と回答した方 908名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-4. これからのキャリアについて

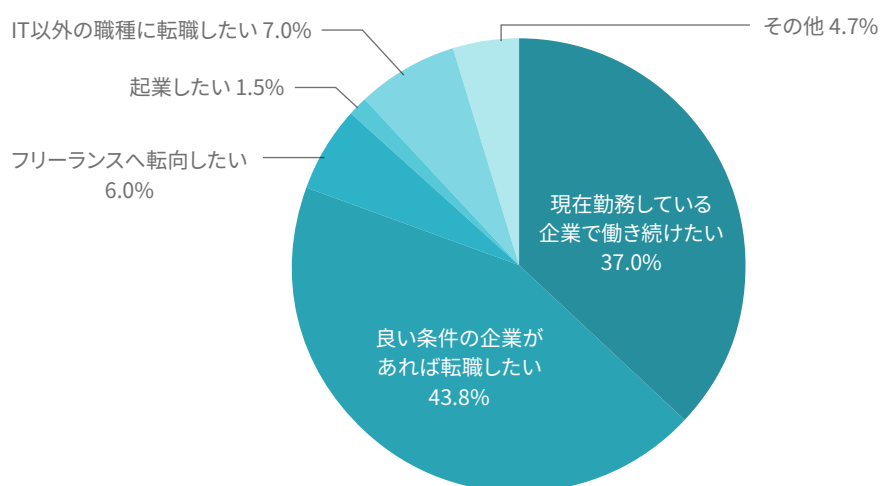
今後のキャリアの方向性

● 正社員のキャリア選択

現在正社員として働く方を対象に、今後のキャリアの方向性を尋ねたところ、「現在勤務している企業で働きたい」と回答した方は37.0%でした。一方で、「良い条件の企業があれば転職したい」と答えた方は43.8%にのぼり、転職に前向きな方が4割以上を占めることが分かりました。

【正社員】今後のキャリアの方向性

回答数：2,547名

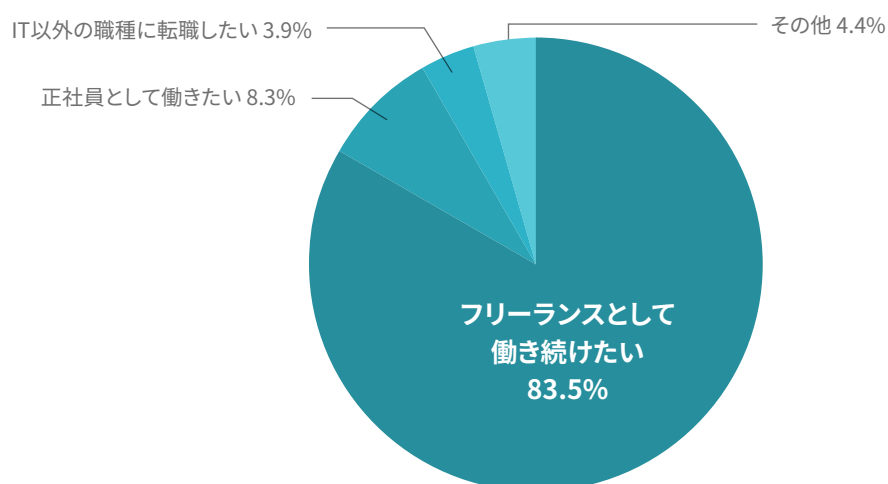


● フリーランスのキャリア選択

現在フリーランスとして働く方を対象に、今後のキャリア選択について尋ねたところ、「フリーランスとして働きたい」と回答した方が8割を超え、フリーランスとしての働き方を継続したい意欲の高さがうかがえました。

【フリーランス】今後のキャリアの方向性

回答数：現在の雇用形態が個人事業主・一人会社と回答した方 206名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-4. これからのキャリアについて

今後のキャリアの方向性

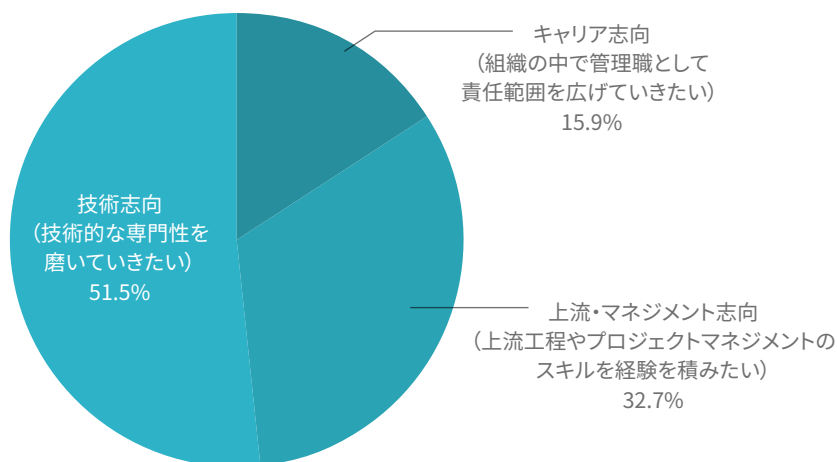
● キャリアの志向性

今後のキャリアの志向性としては、「技術志向：技術的な専門性を磨きたい（51.5%）」が約半数を占め、「キャリア志向：組織内で管理職として責任範囲を広げたい（15.9%）」は2割以下にとどまりました。

選択理由を志向別に見ると、いずれの層も「収入」を重視する傾向は共通していますが、特にキャリア志向層では収入重視が高く、技術志向層はスキルアップや自由な働き方への意欲が高い傾向が見られます。

最終的なキャリア希望

回答数：3,000名



【志向別】キャリア希望の理由

	キャリア志向 (N=476)	上流・マネジメント志向 (N=980)	技術志向 (N=1,544)
1位	収入を上げやすいから 59.0%	収入を上げやすいから 30.7%	自身の技術・スキルを 極めたいから 43.6%
2位	幅広い業務に チャレンジしたいから 22.7%	幅広い業務に チャレンジしたいから 24.1%	収入を上げやすいから 22.5%
3位	着実なキャリアアップを 実現したいから 22.1%	自身の技術・スキルを 極めたいから 22.6%	自由な働き方を 実現したいから 21.2%

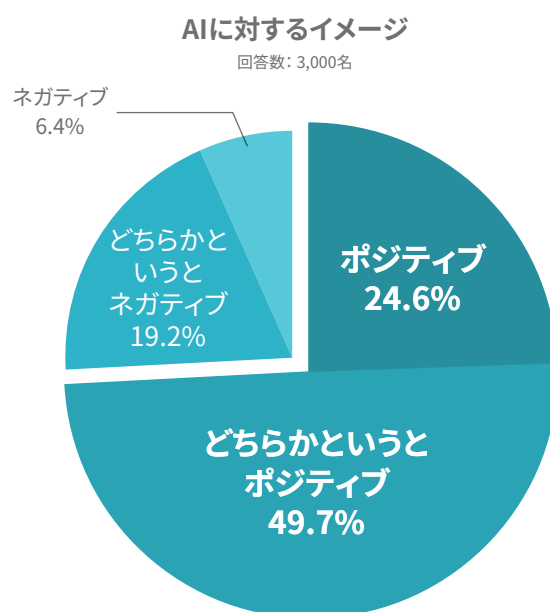
2-5. AIの影響について

AI活用による業務への影響

● AIに対するイメージ

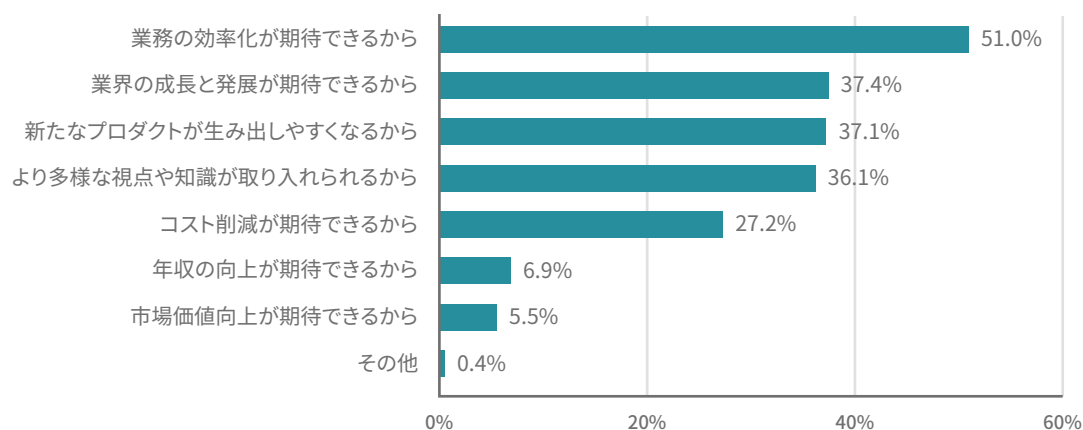
AIに対して、「ポジティブ（24.6%）」または「どちらかというとポジティブ（49.7%）」なイメージを抱いている方は7割を超えました。ポジティブな理由としては、「業務の効率化が期待できるから（51.0%）」「業界の成長と発展が期待できるから（37.4%）」と続きます。

一方で、ネガティブな印象の理由には「情報漏洩のリスクがあるから（36.2%）」「ディープフェイクの悪用リスクがあるから（33.1%）」「権利侵害のリスクがあるから（30.4%）」などが挙げられました。



AIに対してポジティブな印象を抱く理由（複数回答）

回答数：「AIに対してポジティブなイメージを持っている」と回答した方 2,230名



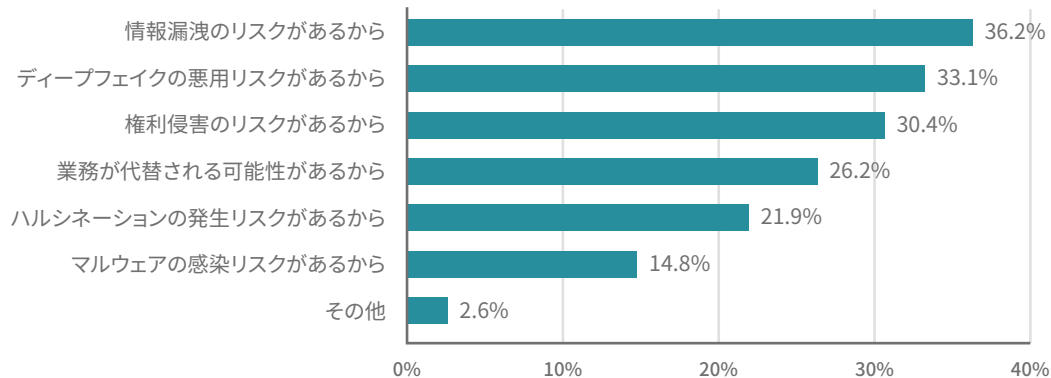
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AI活用による業務への影響

AIに対してネガティブな印象を抱く理由（複数回答）

回答数：「AIに対してネガティブなイメージを持っている」と回答した方 770名



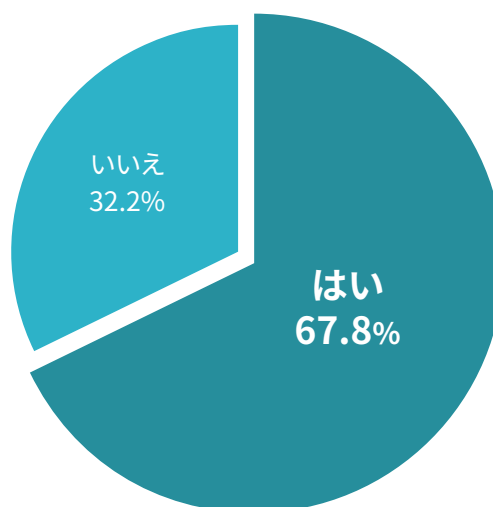
● 業務でのAI利用状況

業務でのAI利用経験については、約7割が「利用経験あり（67.8%）」と回答しており、昨年の46.7%から21.1pt増加しています。

利用頻度は「ほぼ毎日（34.0%）」が最多で、よく使われるAIツールは「ChatGPT（75.3%）」「Microsoft 365 Copilot（47.3%）」が上位に挙げられました。

業務でAIを使用したことがあるか

回答数：3,000名



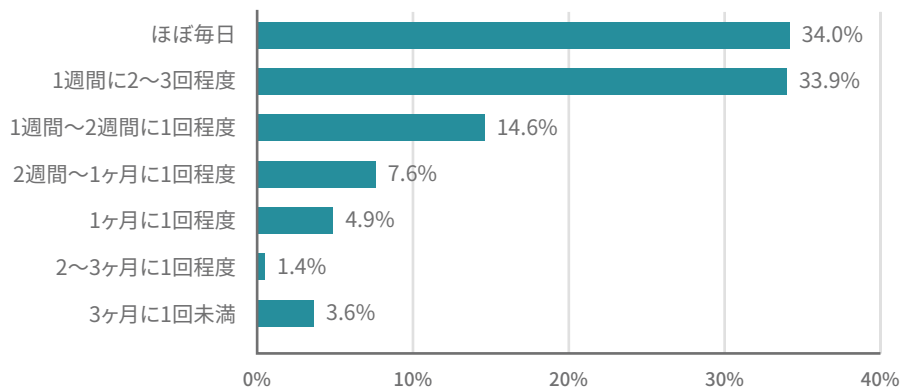
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AI活用による業務への影響

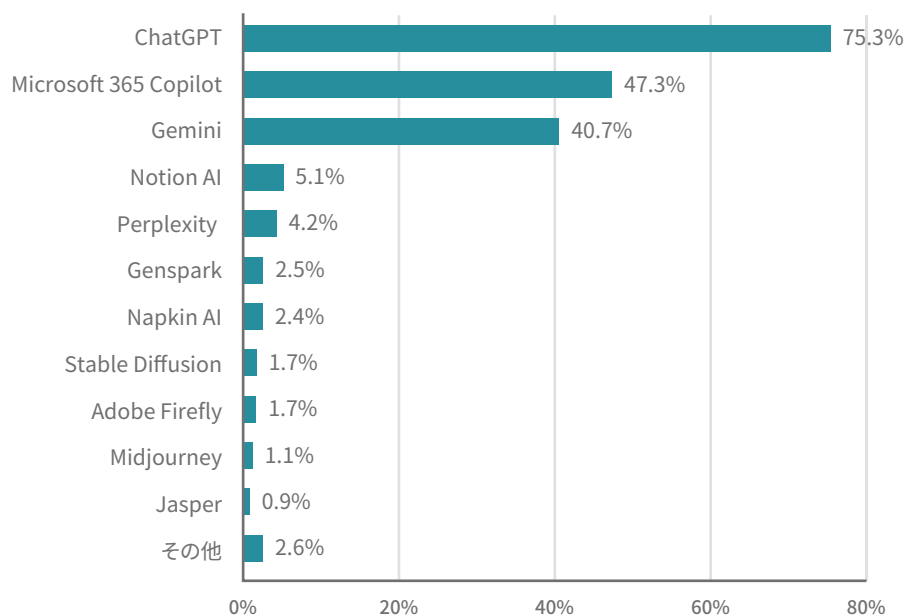
AIの利用頻度

回答数:「業務でAIを利用している」と回答した方 2,034名



使用頻度の高いAI（複数回答）

回答数:「業務でAIを利用している」と回答した方 2,034名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

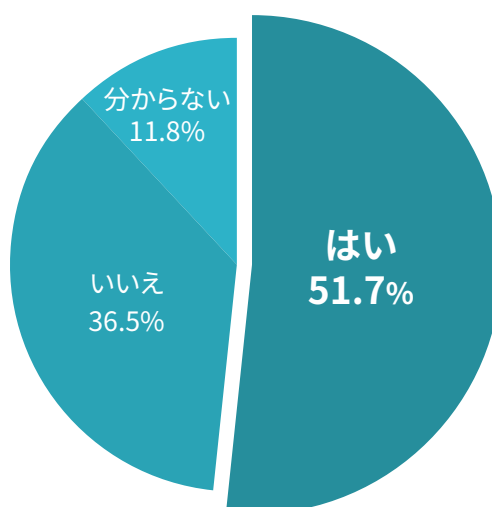
AI活用による業務への影響

● 企業・組織による導入状況

現職や所属組織で「AIを導入している」と回答した方は半数を超え、昨年よりも増加傾向にあります。活用方法としては「実装（コーディング）」が32.8%、「提案／営業（文章作成・要約）」が31.6%となり、技術・非技術分野を問わず幅広い業務に利用されていることが分かります。

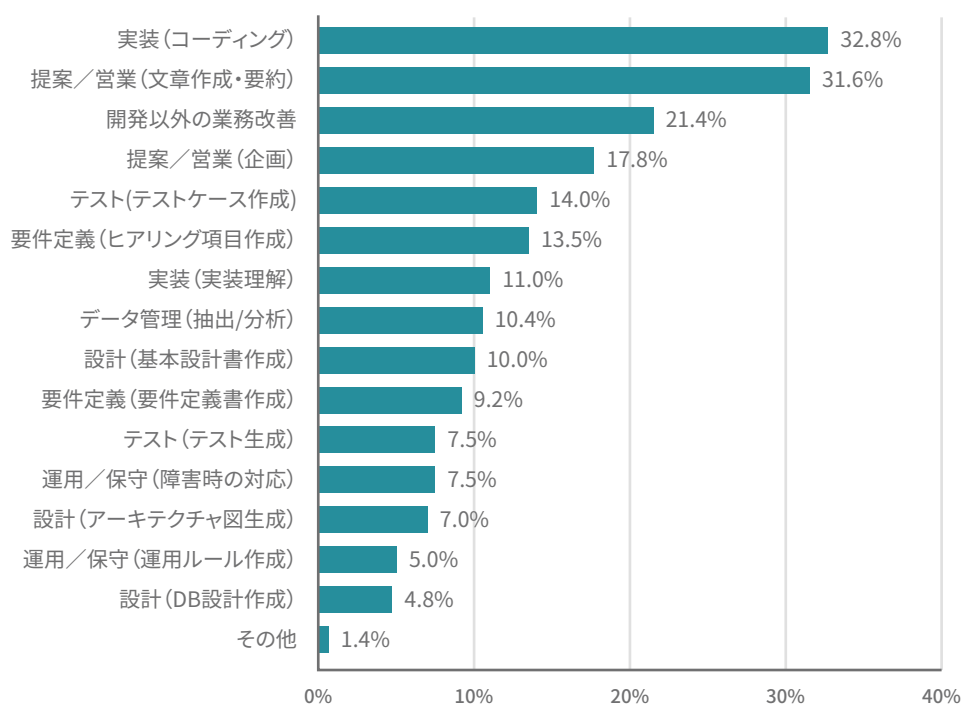
現職や所属するエンジニア組織でAIを導入しているか

回答数：3,000名



AIの活用方法（複数回答）

回答数：「現職や所属するエンジニア組織でAIを導入している」と回答した方 1,552名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AI活用による業務への影響

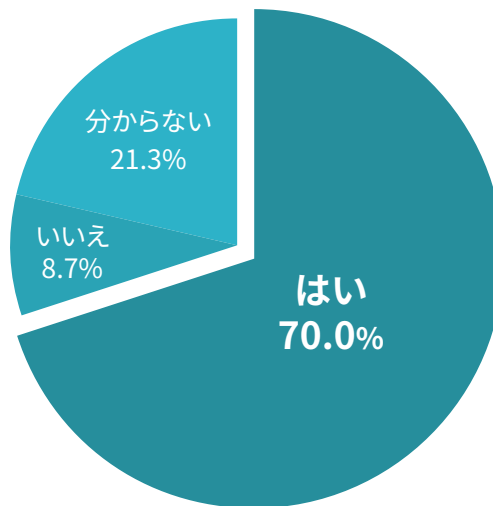
● AI導入による効果

AIの導入による業務効率化については、約7割が「効率化された(70.0%)」と回答しています。一方で、残りの約3割は「効率化されていない(8.7%)」または「分からない(21.3%)」と回答しました。

効率化を実感できない理由としては、「効果測定をできるほどの変化がない(26.6%)」や「導入されて間もないため効果が分からない(24.2%)」といった理由のほか、「自分の担当する業務における具体的な使い道が分からない(22.1%)」など、用途に課題を感じている層も見受けられます。

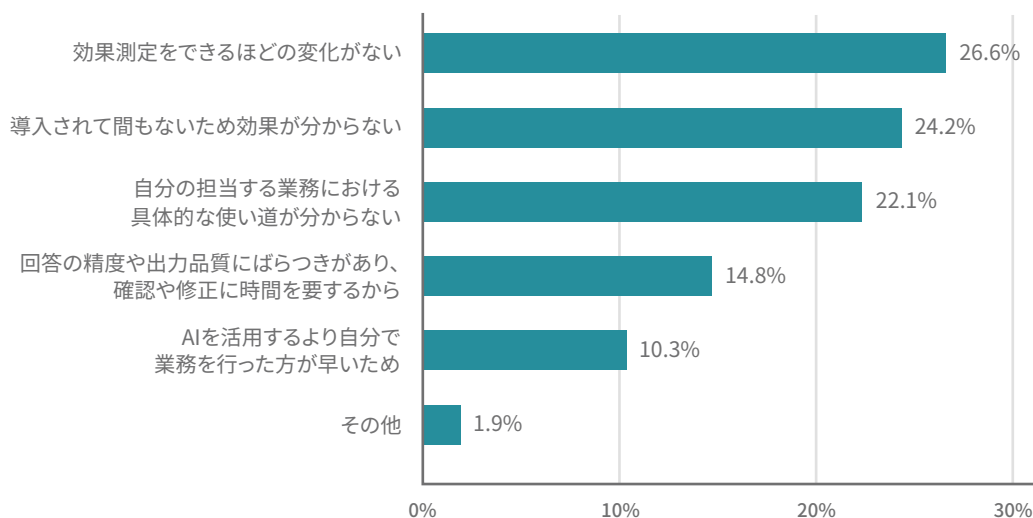
AIの導入によって、自組織の業務は効率化されたか

回答数:「現職や所属するエンジニア組織でAIを導入している」と回答した方 1,552名



効率化を実感できない理由

回答数:「AIの導入によって自組織の業務は効率化されていない / 分からない」と回答した方 466名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AI活用による業務への影響

● AI利用の禁止がもたらす影響

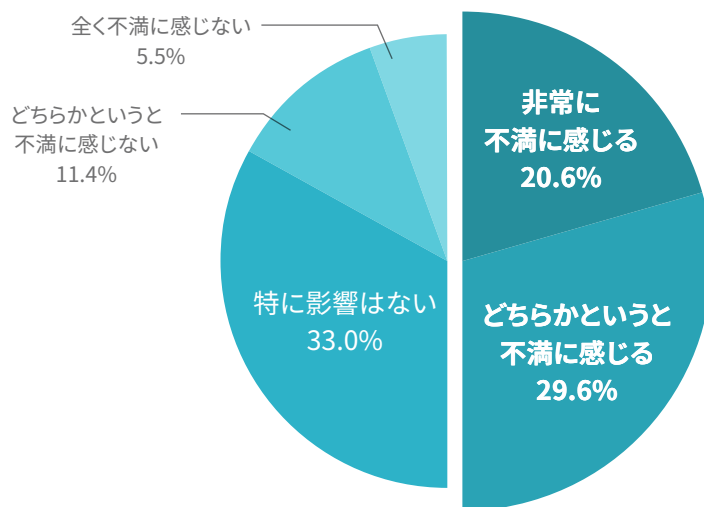
業務でAI利用が完全に禁止された場合、不満に感じるかという質問に対し、約半数が「不満に感じる」と回答しました。

主な理由としては「業務が効率化されず負担が増えるから（60.2%）」が挙げられています。

一方、不満に感じない理由として「セキュリティ上の懸念がある（39.7%）」「AIに頼りすぎるとスキルが低下する（34.4%）」といった回答がみられ、利便性と同時にリスクへの意識も存在することが分かります。

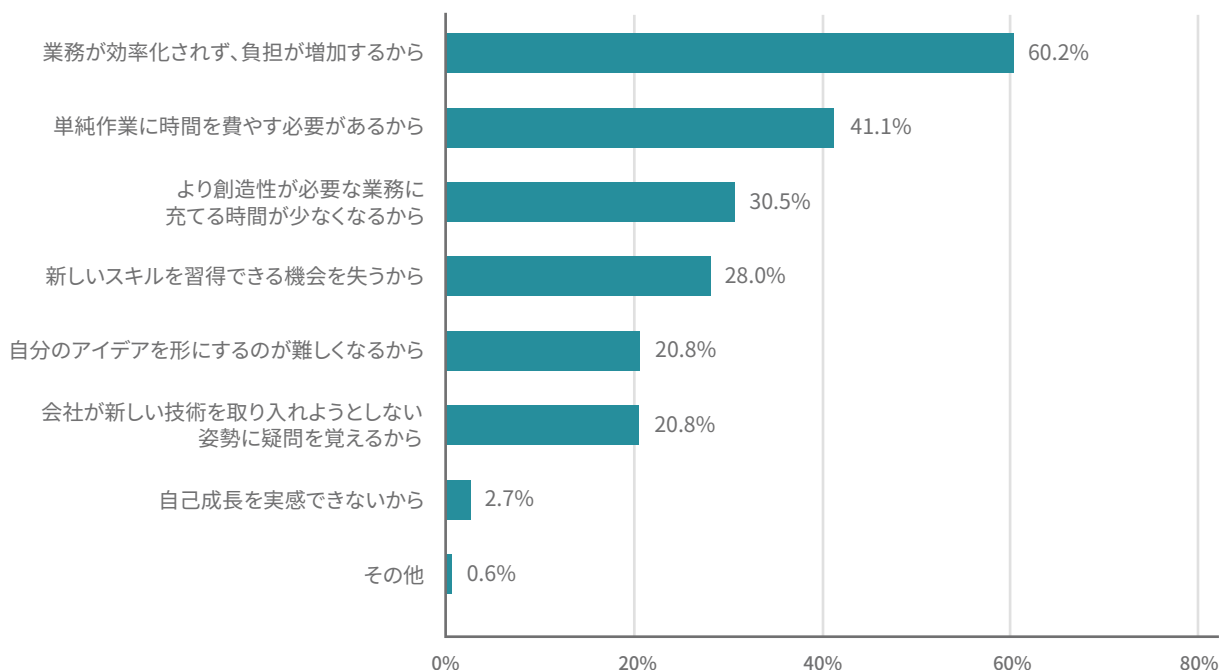
業務でAIが完全に禁止された場合、不満に感じるか

回答数：「現職や所属するエンジニア組織でAIを導入している」と回答した方 1,552名



不満に感じる理由（複数回答）

回答数：「業務におけるAIの利用が禁止された場合、不満に感じる」と回答した方 778名



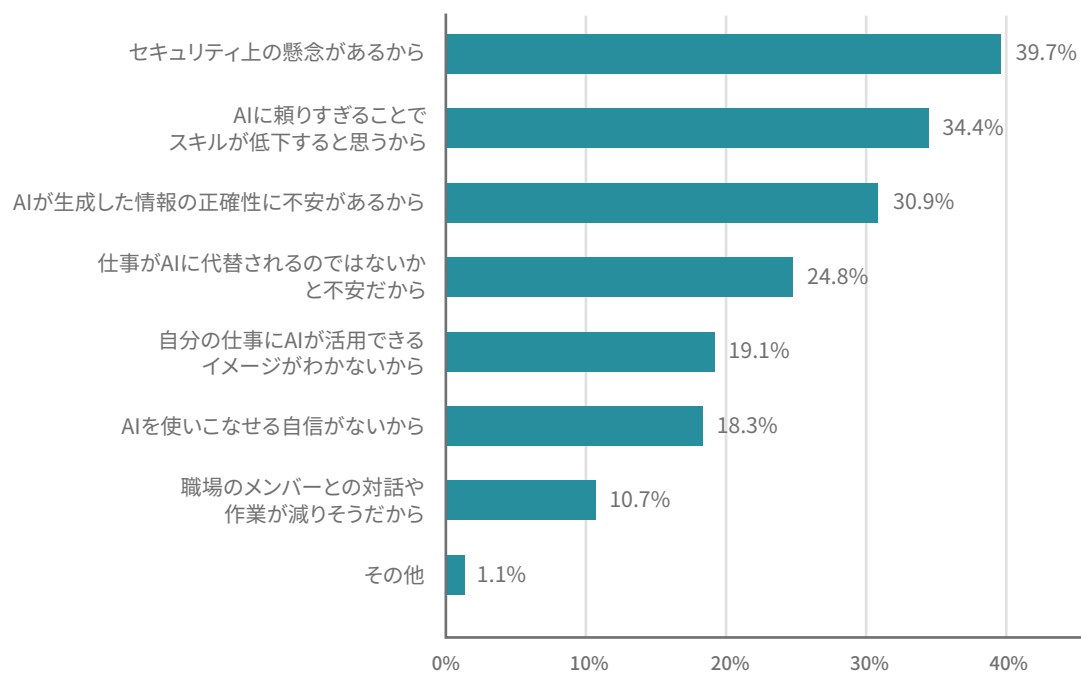
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AI活用による業務への影響

不満に感じない理由（複数回答）

回答数：「業務におけるAIの利用が禁止された場合、不満に感じない」と回答した方 262名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AIエージェントの利用状況

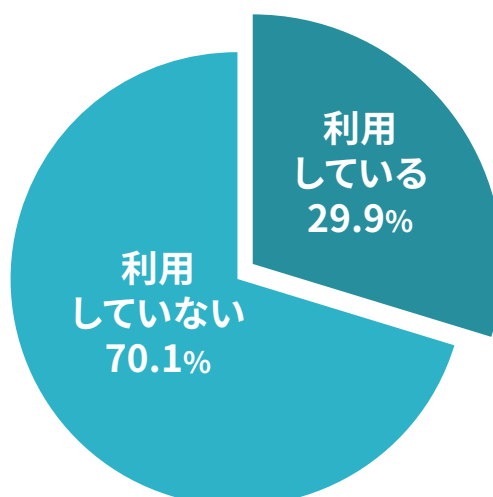
● AIエージェントの利用有無と目的

AIエージェントの利用については約3割が「利用している (29.9%)」と回答しました。年代別では20代の利用率が特に高く、約5割に達しています。

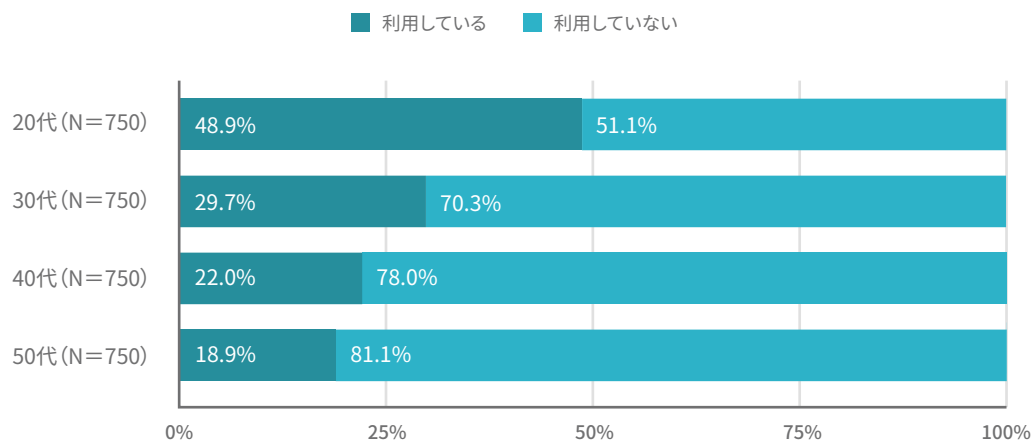
主な利用目的としては「定型業務・反復作業の自動化 (53.1%)」や「開発スピードの向上 (52.0%)」が上位に挙げられました。

業務でAIエージェントを利用しているか

回答数: 3,000名



【年代別】AIエージェントの利用有無



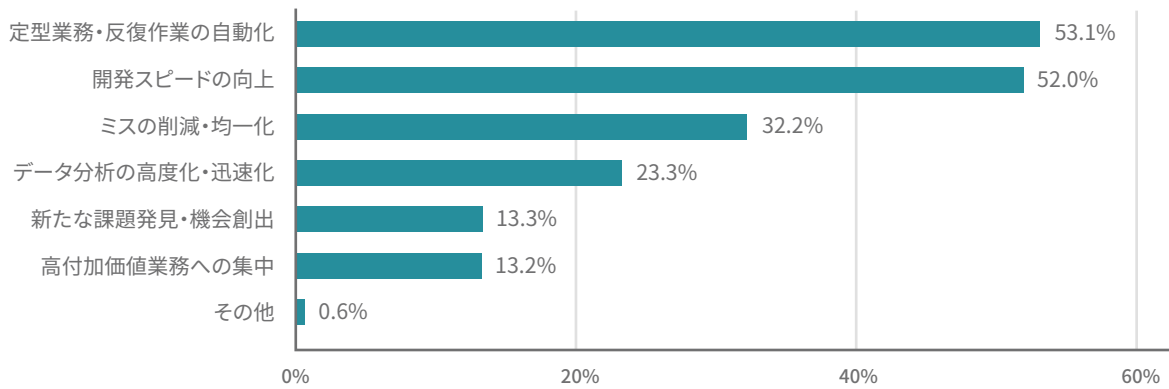
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AIエージェントの利用状況

AIエージェントを利用する主な目的（複数回答）

回答数：「業務でAIエージェントを利用している」と回答した方 897名



【年代別】AIエージェントを利用する主な目的（複数回答）

	20代 (N=367)	30代 (N=223)	40代 (N=165)	50代 (N=142)
1位	定型業務・ 反復作業の自動化 58.6%	定型業務・ 反復作業の自動化 57.4%	開発スピードの向上 55.2%	開発スピードの向上 51.4%
2位	開発スピードの向上 48.2%	開発スピードの向上 56.1%	定型業務・ 反復作業の自動化 44.8%	定型業務・ 反復作業の自動化 41.5% ミスの削減・均一化 41.5%
3位	ミスの削減・均一化 28.6%	ミスの削減・均一化 29.1%	ミスの削減・均一化 36.4%	データ分析の 高度化・迅速化 24.6%

2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

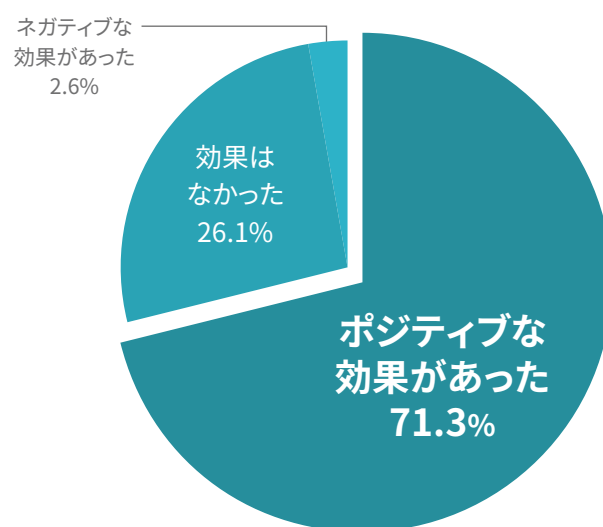
AIエージェントの利用状況

● AIエージェントの利用による効果

AIエージェント利用による効果として、約7割が「ポジティブな効果があった（71.3%）」と回答しました。その理由としては「アウトプットの質と量が向上した（53.6%）」が最も多く、「業務効率が改善した（51.4%）」「創造的・戦略的な業務に時間を使えるようになった（46.7%）」が続きます。

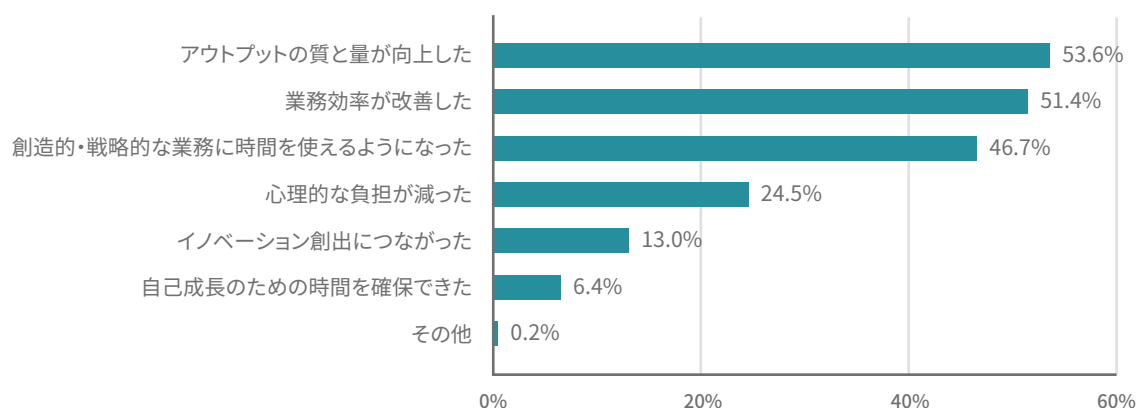
AIエージェント利用による効果

回答数：「業務でAIエージェントを利用している」と回答した方 897名



AIエージェントの利用によるポジティブな効果（複数回答）

回答数：AIエージェント利用によって「ポジティブな効果があった」と回答した方 640名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AIが雇用に与える影響

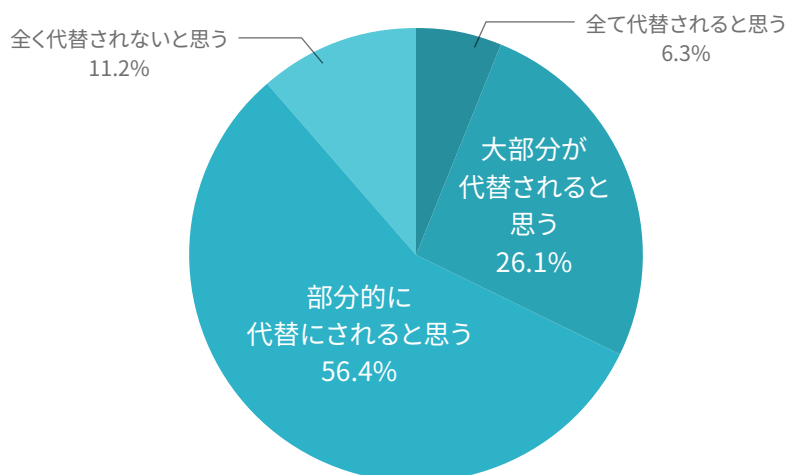
● AIによる仕事の代替リスク

現在従事している業務がAIに代替されると思うかという質問では、「全く代替されないと思う(11.2%)」と回答した人は約1割にとどまり、ほとんどのIT人材が何らかの形でAIが業務に影響を与えると予測しています。

特に代替される可能性が高い業務としては「実装(コーディング)」が44.2%で最多となり、「テストケース作成(37.8%)」「テスト生成(31.0%)」と続きます。

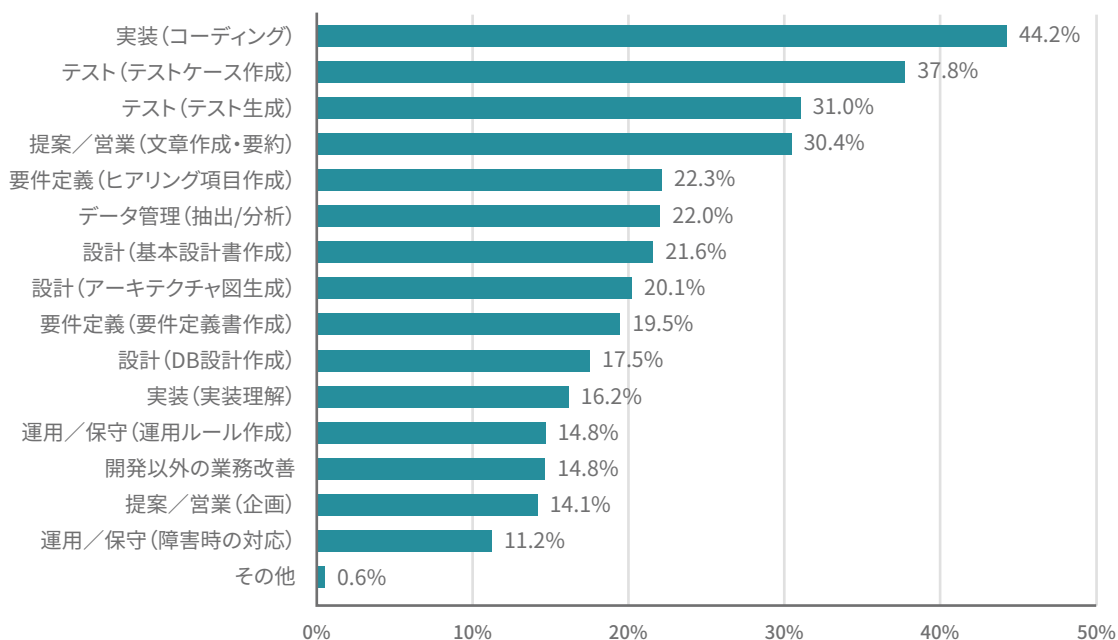
現在従事している業務はAIに代替されると思うか

回答数: 3,000名



AIに代替されると思う業務(複数回答)

回答数: 「AIに業務を代替される可能性がある」と回答した方 2,665名



2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

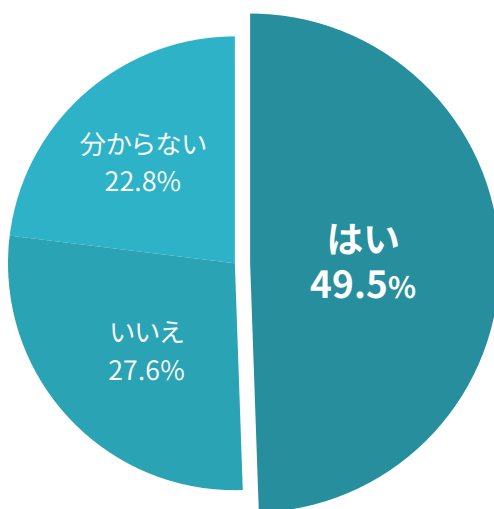
AIが雇用に与える影響

● AI出現に伴うスキル需要の変化

AI出現により、約半数のIT人材が「必要なスキルが変化した（49.5%）」と感じていることが分かりました。

AIの出現前と比較して、エンジニアに求められるスキルは変化したと思うか

回答数：3,000名

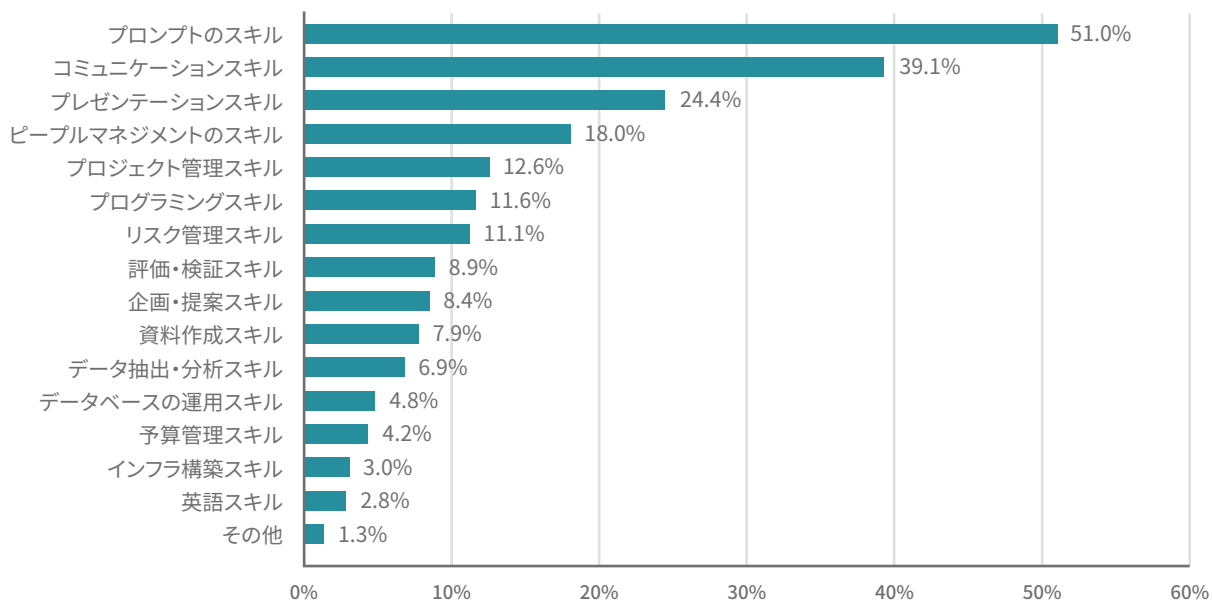


重要性が増したスキルとしては、「プロンプトのスキル（51.0%）」が最も多く、次いで「コミュニケーションスキル（39.1%）」「プレゼンテーションスキル（24.4%）」と続きます。一方で、以前ほど重要でなくなったと感じるスキルには「プログラミングスキル（33.7%）」や「資料作成スキル（27.1%）」が挙げられました。

従来の定型的な実装作業はAIによって効率化されつつある一方で、意思決定力や構想力、コミュニケーション能力、ピープルマネジメント力といった上流工程・マネジメントスキルが重視されるようになっていることが分かります。

AIの影響でより重要になったと感じるスキル（複数回答）

回答数：AIの出現によって「求められるスキルが変化したと思う」と回答した方 1,486名



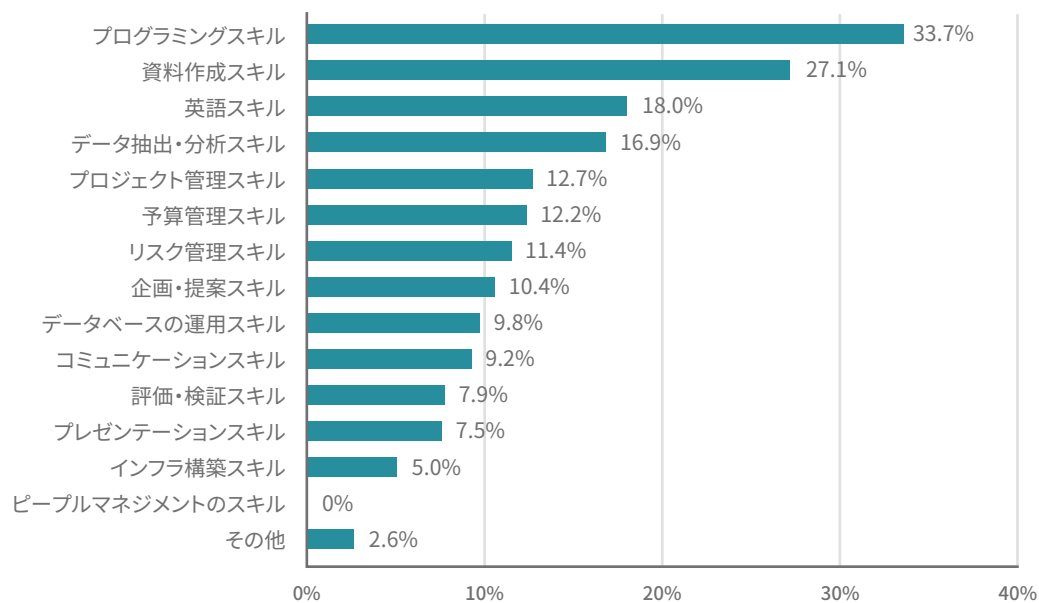
2. IT人材の転職動向・キャリアについて

2-5. AIの影響について

AIが雇用に与える影響

AIの出現を受けて、以前ほど重要ではなくなったと感じるスキル（複数回答）

回答数：AIの出現によって「求められるスキルが変化したと思う」と回答した方 1,486名



※本白書内のグラフにおける構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

レバテック IT人材白書 2026

調査概要

調査年月: 2025年11月12日～2025年11月19日

調査方法: インターネット調査

調査主体: レバテック株式会社

実査委託先: GMOリサーチ&AI株式会社

企業側調査

有効回答数: 1000s

調査対象: 企業におけるIT人材採用担当者 1000 名

IT 人材側調査

有効回答数: 3000s

調査対象: 20 歳～ 59 歳 IT 人材3000 名

発行 2026年1月 レバテック株式会社

