報道関係者各位

PRESS RELEASE
2026-11-05
レバテック株式会社

ITエンジニア採用、技術選考の7割が「AI利用可」
約9割の企業がAI活用力を選考評価に加味

ITエンジニア採用市場の実態調査



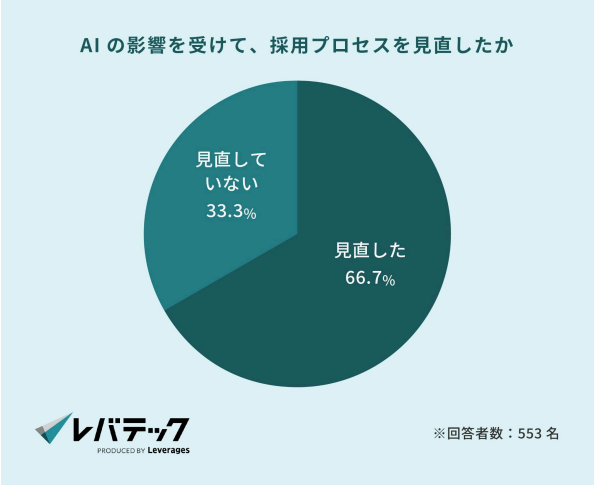
IT業界に特化した人材・コンサルティング事業を展開するレバテック株式会社(https://levtech.jp/)は、ITエンジニア採用を実施している企業の担当者553名に対して、生成AI普及に伴うITエンジニア採用市場の実態調査を実施しました。

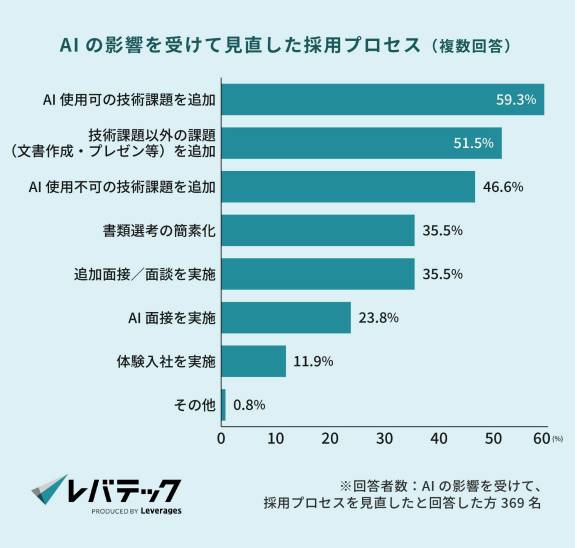
＜調査サマリー＞
1. 約7割の企業が選考プロセスを見直し、AI前提の採用へ
2. 技術課題では「AI活用力」を評価、約9割の企業が選考に反映
3. 65.5%の企業が選考にAIを導入、求職者のAI利用にも6割超が肯定的
4. AI活用で選考を効率化する一方、「評価の偏り・誤り」など課題も

1. 約7割の企業が選考プロセスを見直し、AI前提の採用へ

採用における生成AIの急速な普及に伴い、約7割の企業が選考プロセスの見直しを実施したことが分かりました。

見直しの具体的な内容としては、「AI使用可の技術課題を追加（59.3%）」が最も多く、次いで「技術課題以外の課題を追加（51.5%）」が続きました。AIの普及によって従来の選考手法だけでは候補者の能力を見極めにくくなる中、各社がAIの利用を前提とした新たな評価方法を取り入れ、選考プロセスや評価体制そのものの再構築に取り組んでいることが分かりました。

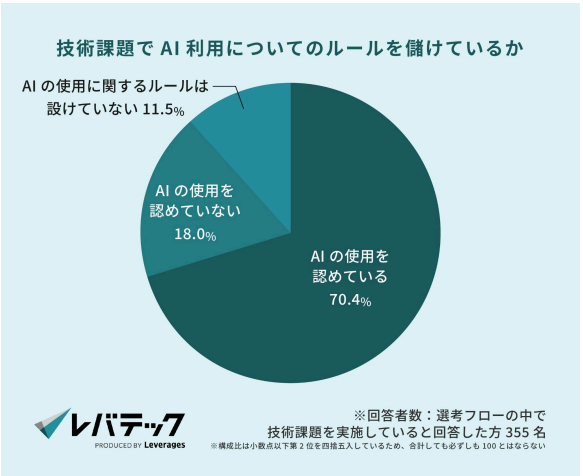


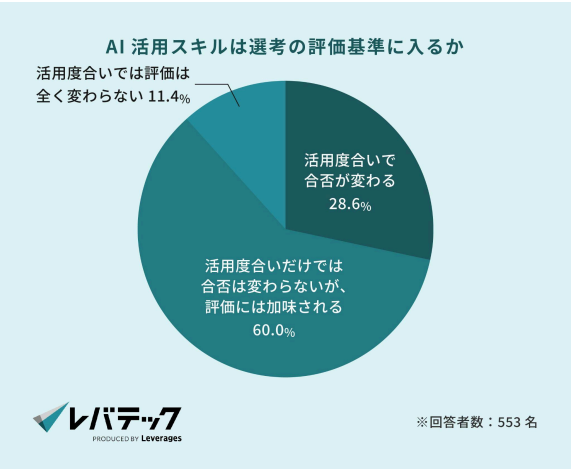


2. 技術課題では「AI活用力」を評価、約9割の企業が選考に反映

技術力の見極めにコーディングテスト等の技術選考を取り入れている企業のうち、全体の7割超が課題作成時の「AIの使用を認めている（70.4%）」と回答しました。
上記の設問ではAI使用不可の技術選考の追加も一定数見られるものの、現在活用されている技術選考の大半は実務で想定される開発環境を元にしていることが分かります。

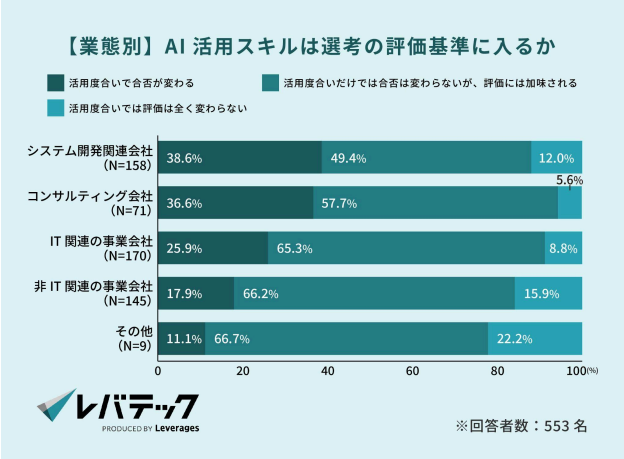
さらに、候補者のAI活用スキルが評価基準に入るか尋ねたところ、「活用度合いで合否が変わる（28.6%）」「活用度合いだけでは合否は変わらないが、評価には加味される（60.0%）」を合わせて約9割の企業がAI活用スキルが選考評価に影響すると回答しました。



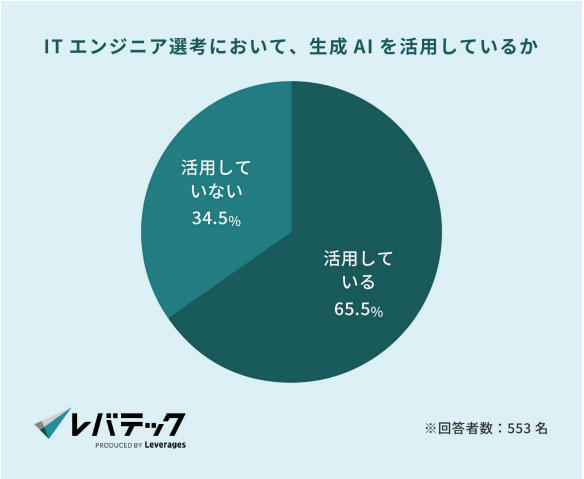


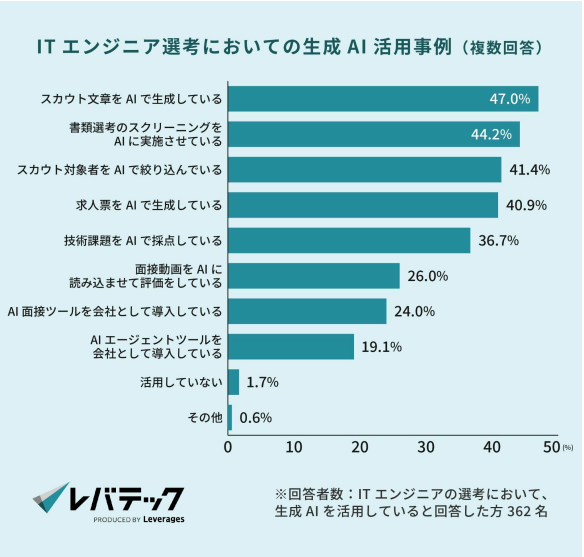
企業業態別に見ていくと、SIer・SESなどのシステム開発関連会社では、約4割の企業が「活用度合いで合否が変わる（38.6%）」と回答し、非IT関連の事業会社（17.9%）の2倍以上という結果になりました。

SIer・SESなどのシステム開発関連会社では、さまざまな案件や開発環境への対応が求められることから、AIを含む新しい技術へのキャッチアップ力やそれを実務に活用する力が選考結果への影響度を高めていると言えるでしょう。

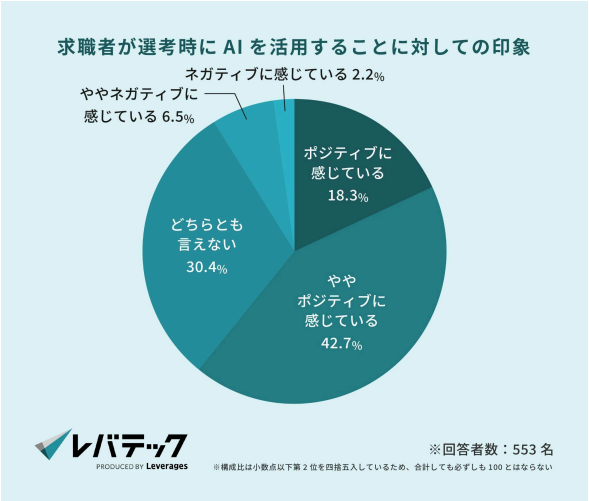


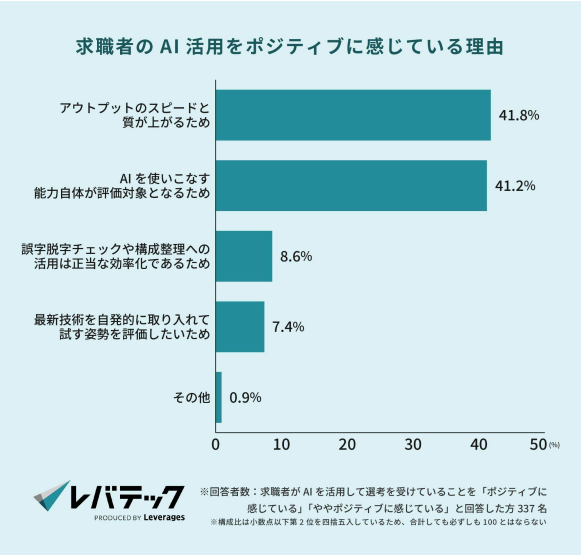
3. 65.5%の企業が選考にAIを導入、求職者のAI利用にも6割超が肯定的





また、求職者が選考活動においてAIを利用することに対しても、「ポジティブに感じている（18.3%）」「ややポジティブに感じている（42.7%）」を合わせて61.0%がポジティブに感じていると回答しました。その理由として「アウトプットのスピードと質が上がるため（41.8%）」「AIを使いこなす能力自体が評価対象となるため（41.2%）」などが挙げられています。
企業側だけでなく、候補者側もAIを活用しながら選考に臨むことが受け入れられつつあり、採用活動そのものが「AIを使うことを前提とした選考」へと変化し始めていることがうかがえます。

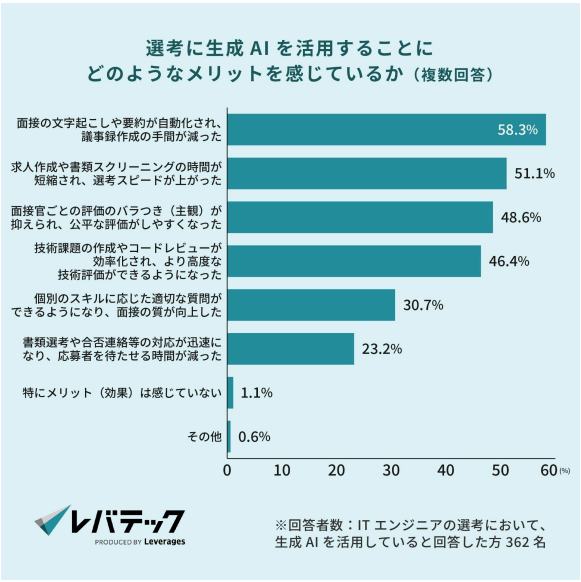


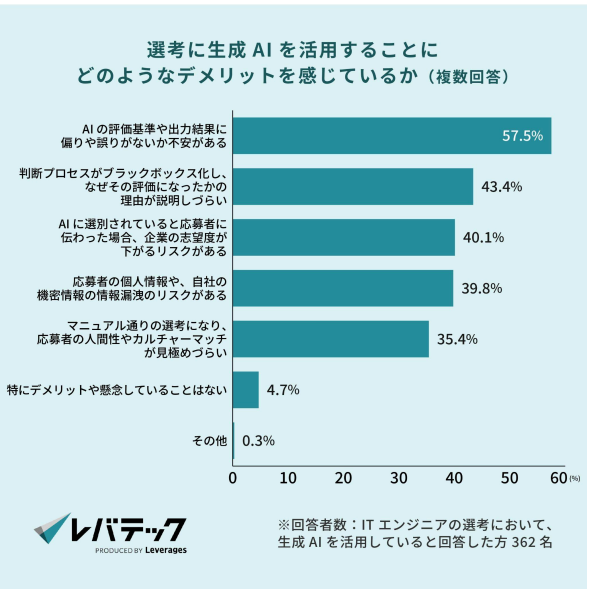


4. AI活用で選考を効率化する一方、「評価の偏り・誤り」など課題も

ITエンジニア選考でのAI活用によるメリットを尋ねたところ、上位には「面接の文字起こしや要約が自動化され、議事録作成の手間が減った（58.3%）」「求人作成や書類選考の時間が短縮され、選考スピードが上がった（51.1%）」「面接官の評価のバラつきが抑えられ、公平に評価しやすくなった（48.6%）」などの回答が見られました。

一方で、デメリットとしては「AIの評価基準や出力結果に偏りや誤りがないか不安がある（57.5%）」や「判断プロセスがブラックボックス化し、なぜその評価になったかの理由が説明しづらい（43.4%）」が挙げられました。業務効率化には有効な反面、最終的な合否判断における客観性や妥当性の担保において、人の目を通した確認作業を完全に排除することは現時点では難しいと考えられていることがわかります。





〈レバテック株式会社　代表執行役社長　泉澤 匡寛のコメント〉

今回の調査では、AIの普及を受けて約7割の企業が採用プロセスを見直し、新たな選考フローの追加や現行の選考フローの簡素化を進めていることがわかりました。
また、選考におけるAI活用率は65.5%となり、スカウト文面の作成や書類のスクリーニングにおいて効率化が進んでいることがわかります。一方、AI利用のデメリット・懸念点としては「評価の偏りやブラックボックス化」が挙がり、選考プロセスの全自動化には依然として課題が残されています。人が人を見極める採用において、定型的な情報だけで候補者を評価し、意思決定することは難しいと考えられています。

これからのITエンジニア採用においては、定型業務をAIによって効率化・スピード化する一方で、候補者の思考プロセスや価値観への深い寄り添いや、責任が伴う最終的な意思決定は人が行うなど、「AIと人の役割分担」の最適化が求められるのではないでしょうか。

そのためには、まず自社が求める役割や経験を明確に定義した上で、どのような情報・プロセスであれば候補者の能力や適性を適切に見極められるのかを分解し、最適な選考設計へと落とし込んでいくことが重要です。AIを導入すること自体を目的とするのではなく、AIと人それぞれの強みを活かしながら、より効果的な人的リソースの確保につなげるための設計と実行が、これからの採用においてますます重要になるでしょう。

◆泉澤 匡寛・プロフィール



2017年、レバレジーズ株式会社に入社。新規事業の責任者として、IT特化型就職支援サービス「レバテックルーキー」や、複数サービスを立ち上げ、事業の基盤を築く。
2021年、レバテック ITリクルーティング事業部部長に就任し、事業戦略の立案、採用、業務最適化を推進し、複数ブランドの成長を多角的に牽引。2023年4月にレバテック執行役員に就任し、2025年4月1日付で執行役社長に就任。

＜調査概要＞
調査年月：2026年7月14日～22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：外部調査会社
有効回答数：553名
調査対象：IT/システム担当者の採用・人的リソース調達に関わっている方

レバテック株式会社（https://levtech.co.jp/）
レバテック株式会社は、「日本を、IT先進国に。」というビジョンを掲げ、IT人材の仕事探し・採用支援を行うHR事業に加え、企業のDX推進・内製化支援を行う事業を多角的に展開。
企業と個人の両面から課題解決を行い、日本の経済成長を牽引することを目指しています。

▽「レバテックフリーランス」フリーランスエンジニア専門エージェント
https://freelance.levtech.jp/
▽「レバテッククリエイター」フリーランスクリエイター専門エージェント
https://creator.levtech.jp/
▽「レバテックダイレクト」ITエンジニア・クリエイター専門求人サイト
https://levtech-direct.jp/
▽「レバテックキャリア」エンジニア/クリエイター専門の転職支援
https://career.levtech.jp/
▽「レバテックルーキー」エンシ゛ニアに特化した新卒向け就職支援エージェント
https://rookie.levtech.jp/



レバレジーズ株式会社（ https://leverages.jp/ ）
本店所在地：東京都渋谷区渋谷二丁目24番12号　渋谷スクランブルスクエア24階 /25階
代表取締役: 岩槻　知秀
資本金　　：5,000万円
設立　　：2005年4月
事業内容　:IT、医療・ヘルスケア領域をはじめとした人材事業、SaaS事業、M&Aコンサルティング事業 など

「社会課題の解決」を軸に、IT、医療・ヘルスケア領域をはじめとした人材事業・SaaS事業、M&Aコンサルティング事業など、国や業界をまたいだ様々な領域でサービスを展開。2005年に創業以来、黒字経営を継続し2025年度は年商1700億（会計基準変更後）を突破しました。業界を絞らないポートフォリオ経営と、各分野のスペシャリストが集うインハウスの組織体制で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ
レバレジーズ株式会社　広報部
TEL：03-5774-2900　MAIL：pr@leverages.jp