

## 転職サービス「doda」、企業のAI活用実態と人材戦略に関する調査レポート 第1弾“求める人材の変化編”を発表

～AI活用企業の約6割が今後3年以内の採用人数に「変化あり」と回答。  
活用推進にあたっての懸念は「経験が蓄積されない」「活用差の広がり」などが上位に。  
若手社員においては「情報リテラシー」や「思考力」への懸念が目立つ～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「[doda \(デュダ\)](#)」(編集長：桜井 貴史)は、2026年2月に、AIツールを導入・活用している従業員数501人以上の企業の人事担当・採用担当者515人<sup>※1</sup>を対象に、『AI活用実態と人材戦略に関する調査』を実施しましたので、結果をお知らせします。また、同調査の詳細版(全体・業種別・活用状況別)は調査白書としても公開します。

本調査レポートでは、第1弾『求める人材の変化編』として「AI活用による中途採用人数への影響や求める人物像の変化」、「若手社員に求める仕事内容の変化」「活用推進にあたっての課題や懸念」などについてまとめています。なお、第2弾『AI導入・活用と育成・評価の実態編』では、社内での「AI導入・活用状況」や「社内のAI活用促進にむけた取り組みや評価体制」についてまとめ、4月中旬の公開を予定しています。

※1 詳細は調査概要に記載。各回答の構成比(%)は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がございます。



### 調査結果サマリ

#### <求める人物像や採用人数の変化>

▽AI導入・活用が進んだことで、半数以上の企業が現在の中途採用人数に「変化あり」。今後3年以内では、約6割の企業が「変化あり」

…最も増えた・増える割合が大きい職種領域は「データ・デジタル/IT企画系職種」

…最も減った・減る割合が大きい職種領域は「定型・ルーティン業務中心の職種」や「バックオフィス職種」

▽中途採用で求める人物像、「大きく変わった」は約2割、「一部変わった」は約5割

…自由回答から、AIを使いこなせる人材や専門人材、変化に適応して自ら考え行動できる人材などを求める企業が多い傾向

#### <若手社員に任せる仕事の変化とAI活用の懸念>

・若手社員に任せる仕事内容が「変わった」企業は約半数を超える。AI活用を前提にした業務が増え、量やスピードをより求めるとの回答が上位に

・活用推進にあたっての懸念、「AI依存により経験が蓄積されないこと」「活用のばらつき」などが上位に。特に若手社員においては「個人情報・機密情報の取り扱い」や「思考力」への懸念が目立つ

### doda編集長解説：

今回、AI時代における採用への影響と、企業が求める人物像の変化を明らかにするため、すでにAI導入・活用を積極的に進めている企業の人事・採用担当者を対象に調査を実施しました。その結果、大きく2つの傾向が見えてきました。

1つめは、AI導入・活用の進展により、採用したい職種や人材の方向性に変化が生じていることです。中途採用では、約半数の企業が現時点で採用人数に「変化がある」と回答し、今後3年以内では約6割が「変化が見込まれる」としています。AI活用を前提とした「データ・デジタル/IT企画系職種」は増加傾向がみられる一方で、AI代替の余地がある「定型・ルーティン業務中心の職種」「バックオフィス職種」では、縮小を検討する企業が多く見られました。これは、AI活用によって一律に人を減らす動きが進んでいるというより、AIで代替しやすい業務と、人が担うべき業務を見極めながら、採用対象を見直している状況を示していると考えられます。

2つめは、AI活用を前提とした業務の広がりにより、企業が人材に求めるスキルや業務の任せ方が変化していることです。中途採用で求める人物像についても、「大きく変わった」「一部変わった」と回答した企業が合わせて7割を超え、AI活用スキルを持つ人材や、自ら考えて行動できる人材などを求める声が目立ちました。加えて、若手社員に任せる仕事についても約6割の企業が「変わった」と回答しており、AI活用を前提に業務を進めるケースが増え、成果やスピードをより重視する項目が上位に挙がっています。

こうした調査結果から、今後AI導入・活用企業がさらに増えていくことを踏まえると、転職希望者はAIツールを「使えるかどうか」だけでなく、AIを活用したうえでどのような実績を具体的に残せたか、また、今後どのような価値を發揮できるのかが、これまで以上に問われていくと考えられます。環境変化を正しく捉え、学び続けながら、自らのキャリアを主体的に設計していく姿勢が、AI時代の転職において重要なのではないのでしょうか。

<求める人物像や採用人数の変化>

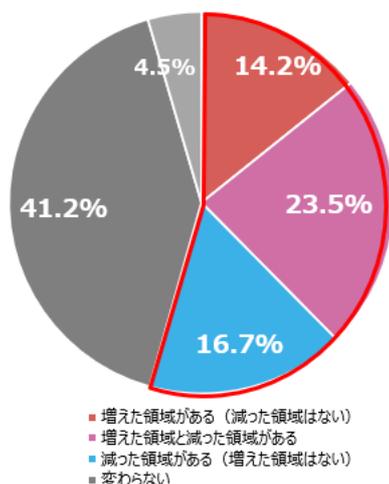
**AI導入・活用が進んだことで、半数以上の企業が現在の中途採用人数に「変化あり」。今後3年以内では、6割以上の企業が「変化あり」**

AI導入・活用が進んだことによる、現在の中途採用人数への影響を聞いたところ、「変わらない」(41.2%)が最も多いものの、「増えた領域がある(減った領域はない)」(14.2%)、「増えた領域と減った領域がある」(23.5%)、「減った領域がある(増えた領域はない)」(16.7%)の回答合計は54.4%となり、半数以上の企業が中途採用人数に「変化がある」と回答しています【図1】。

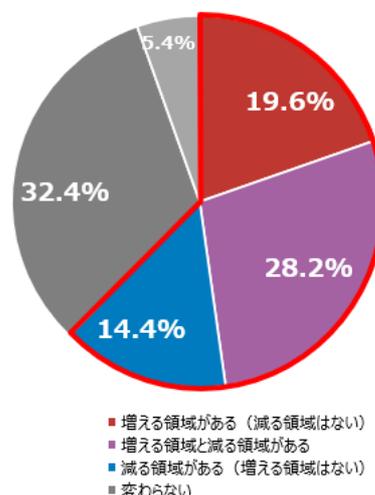
また、今後3年以内の採用人数についても聞いたところ、同様に「変わらない」(32.4%)が最多となりました。一方で、「増える領域と減る領域がある」(28.2%)、「増える領域がある(減る領域はない)」(19.6%)、「減る領域がある(増える領域はない)」(14.4%)の回答合計は62.2%となり、6割を超える企業が「変化する」と見込んでいます【図2】。

なお、現在・今後3年以内の採用人数ともに「減る領域がある(増える領域はない)」が占める割合は15%前後にとどまることから、AI活用によって一律に採用数を減らす動きが進んでいるわけではないことがうかがえます。

【図1】AI導入・活用の進展による  
現在の中途採用人数への影響 (n=515/単一回答)



【図2】AI導入・活用の進展による今後3年以内の  
中途採用人数への影響 (n=515/単一回答)



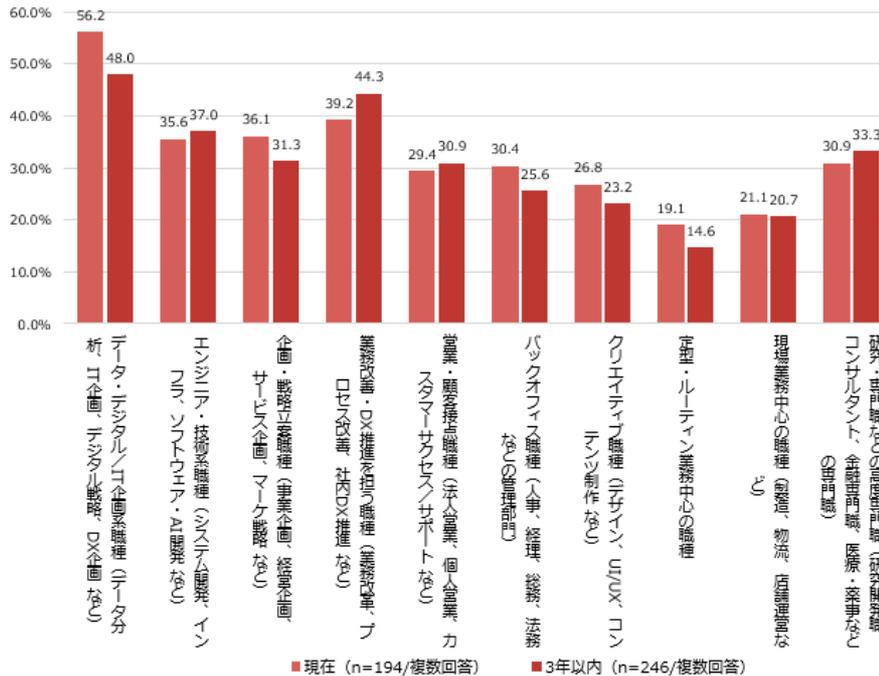
出典：転職サービス「doda」

**最も増えた・増える割合が大きい職種領域は「データ・デジタル/IT企画系職種」、最も減った・減る割合が大きい職種領域は「定型・ルーティン業務中心の職種」や「バックオフィス職種」**

中途採用人数が「変化する」と回答した企業を対象に、現在と今後3年以内における職種領域の変化を聞いたところ、増えた・増える見込みのある職種領域、減った・減る見込みのある職種領域、ともに近い傾向が見られました。

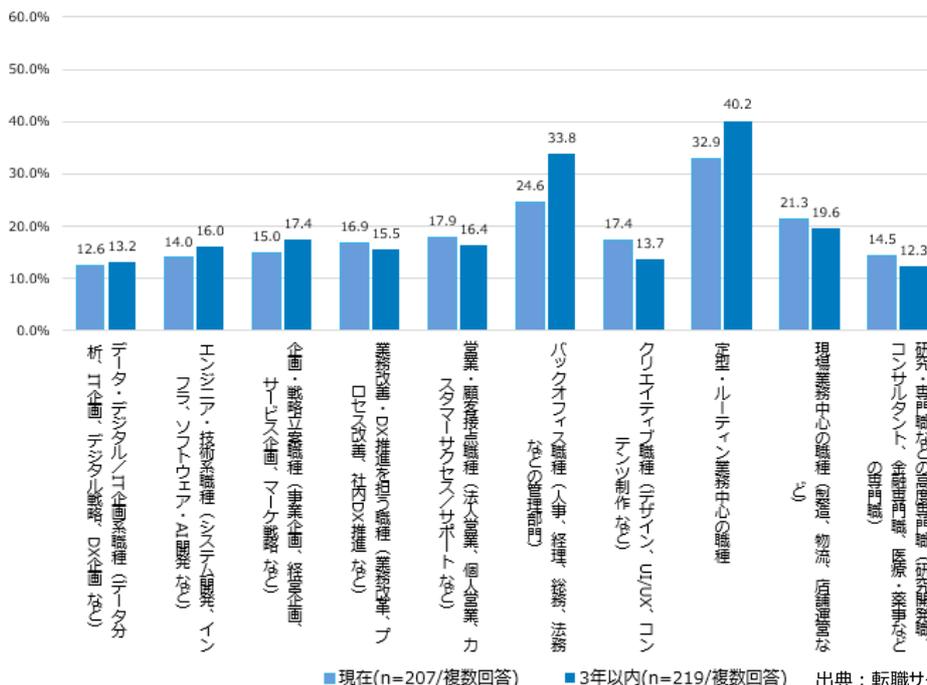
まずは増えた・増える見込みがある職種領域について、「データ・デジタル/IT企画系職種」が最多となりました。ここに「業務改善・DX推進を担う職種」が続いています【図3】。一方、減った・減る見込みがある職種領域では「定型・ルーティン業務中心の職種」が最多となり、次いで「バックオフィス職種」が続きます。いずれも現在よりも今後3年以内の採用人数が減った・減る見込みがあると回答した割合が高く、今後の採用人数が減少する可能性がうかがえます。

【図3】採用人数が増えた・増える見込みがある職種領域



出典：転職サービス「doda」

【図4】採用人数が減った・減る見込みがある職種領域

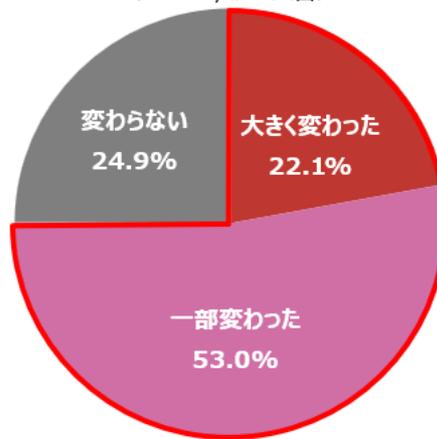


出典：転職サービス「doda」

**中途採用で求める人物像、「大きく変わった」は約2割、「一部変わった」は約5割**

AI導入・活用が進んだことによる求める人材像の変化について聞いたところ、「大きく変わった」(22.1%)、「一部変わった」(53.0%)の回答合計は75.1%となり、7割超の企業において採用ターゲットが変化していることがわかりました【図5】。「変わった」と回答した人を対象に自由回答形式で具体的な変化を聞くと、「AIを使いこなせる人」や「AIスキルを持つ人材」など、AI活用を前提に業務を進められる人材を挙げる声が多く見られました。加えて、AIで代替されづらい「専門性の高い人材」や「即戦力」など高度な専門性やスキルを求める傾向も見られたほか、「新しいことに挑戦できる人材」「柔軟な考え方」など、変化に適応し、自ら考え行動できる人材を重視する声もあがっています【図6】。

【図5】中途採用で求める人物像の変化  
(n=515/単一回答)



出典：転職サービス「doda」

【図6】AI導入・活用の進展により、変化した中途採用で求める人物像（自由回答）



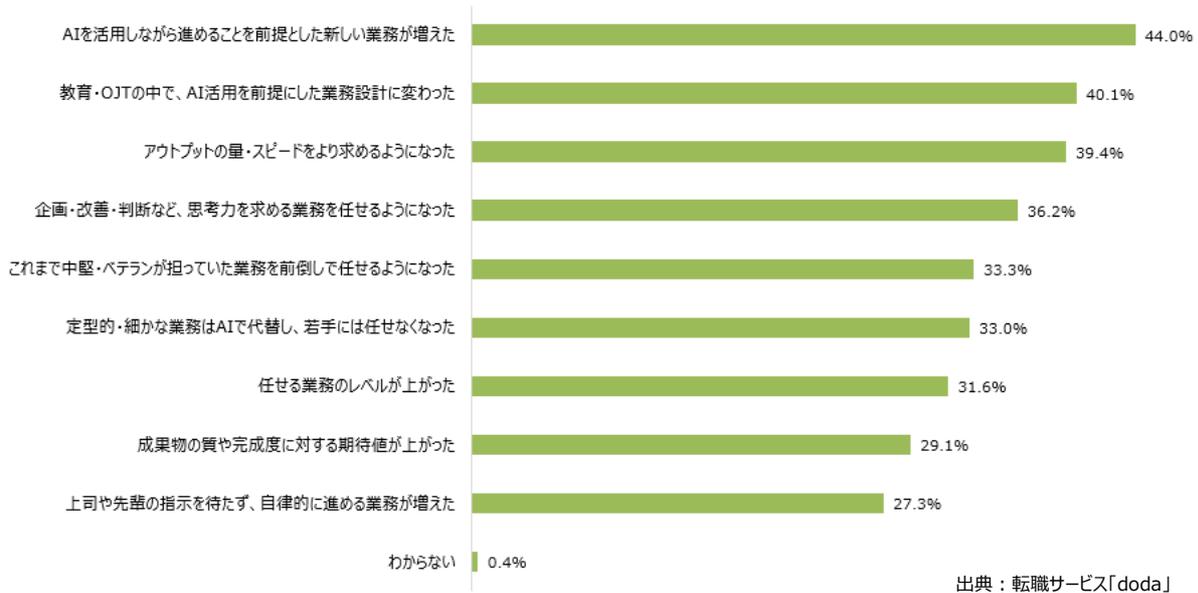
出典：転職サービス「doda」

<若手社員に任せる仕事の変化とAI活用の懸念>

**若手社員に任せる仕事内容が「変わった」企業は約半数を超える。AI活用を前提にした業務が増え、量やスピードをより求めるとの回答が上位に**

AI導入・活用が進んだことで、若手社員（新卒入社3年以内）に任せる仕事内容が変化したかを聞いたところ、「一部変わった」(43.7%)と「大きく変わった」(11.1%)の回答合計は54.8%で半数を上回り、「変わらない」は43.1%でした。変わったと回答した人に対して具体的な変化を聞くと、「AIを活用しながら進めることを前提とした新しい業務が増えた」(44.0%)が最も多く、続いて「教育・OJTの中で、AI活用を前提とした業務設計に変わった」(40.1%)、「アウトプットの量・スピードをより求めるようになった」(39.4%)と続きます【図7】。

【図7】若手社員（新卒入社3年以内）に任せる仕事の変化（n=282/複数回答）



**活用推進にあたっての懸念、「AI依存により経験が蓄積されないこと」「活用のばらつき」などが上位に。特に若手社員においては「個人情報・機密情報の取り扱い」や「思考力」への懸念が目立つ**

AI活用を推進するにあたり、現在感じている課題や懸念点を聞いたところ、若手社員（新卒入社3年以内）・一般社員（若手社員以外）ともに「AIに依存しすぎること、経験が蓄積されにくくなること」や「使いこなせる人とそうでない人の差が広がること」、「人による活用のばらつき」に関する懸念が上位に挙がりました【図8】。

一方で、若手社員と一般社員に対する懸念で差が大きい項目を見ると、最も大きいのは「個人情報・機密情報の取り扱い」で9.1ポイント差でした。「思考力・判断力の低下につながる可能性」「業務の背景や意図を十分に理解しないまま作業が進むこと」に関しても5ポイント以上の差がついており、若手社員のAI活用に関しては情報リテラシーや思考力に対する懸念を感じる企業が多いと考えられます。

【図8】AI活用推進にあたって感じている課題・懸念点（n=515/複数回答）



解説者プロフィール doda 編集長 桜井 貴史 (さくらい たかふみ)

新卒で大手人材会社に入社し、一貫して国内外の学生のキャリア教育や就職・転職、幅広い企業の採用支援事業に携わる。2016年11月、パーソルキャリア株式会社に中途入社。同年、株式会社ベネッセホールディングスとの合併会社、株式会社ベネッセiキャリアに出向、新卒オファースervice「dodaキャンパス」の立ち上げを牽引し、初代dodaキャンパス編集長に。その後、同社 商品サービス本部 本部長として、キャリア講座やアセスメントをはじめとした大学生向けサービスの責任者を務める。2023年4月、doda副編集長 兼 クライアントP&M本部 プロダクト統括部 エグゼクティブマネジャーに就任し、法人向け採用支援プロダクト全体を管掌。2024年4月、doda編集長に就任。サービスを通じてこれまで60万人以上の若者のキャリア支援に携わり、Z世代の就職・転職動向やキャリア形成、企業の採用・育成手法に精通している。



■ 調査概要

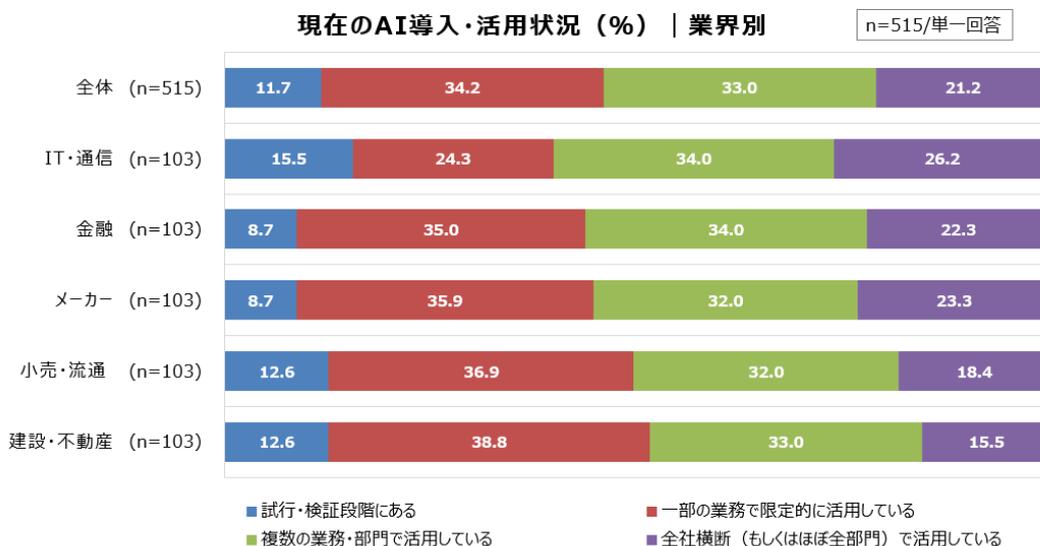
調査名称：企業のAI活用実態と人材戦略に関する調査

調査方法：インターネット調査

調査期間：2026年2月25日~26日

対象：従業員数501人以上 AIツールを導入・活用している企業において、人事もしくは採用にかかわる22~69歳の担当者515人 (IT通信、金融、メーカー、小売・流通、建設・不動産から各103サンプル)

※1 調査対象者の業種とAI導入・活用状況



■ [転職サービス「doda」](https://doda.jp) について < <https://doda.jp> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。