

大手企業の「高度 IT 人材確保戦略」に関する実態調査を実施

～「外部人材の活用」は、採用難易度が高まる中での有効な選択肢に。

優先テーマトップ3は「AI・データ分析活用」「セキュリティ強化」「生成 AI の企業適用」～

転職サービス「[doda \(デューダ\)](#)」などを運営するパーソルキャリア株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：瀬野尾 裕、以下パーソルキャリア）は、2025年12月、従業員数1,000人以上の企業で採用戦略立案・採用活動・受け入れに関与する課長職以上の110人を対象に、「高度 IT 人材^{※1} 確保戦略」に関する実態調査^{※2}を行いましたので、結果をお知らせします。

※1 本調査では、IT 戦略・マネジメント系、システム開発系、データ・AI・先端技術系、セキュリティ系、プロダクト・UXデザイン系、アジャイル推進系などにおいて、高度な職能（スキル・能力）を持ち、独力で業務遂行可能な専門性の高い IT 領域を担う人材を指します。

※2 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。

実施背景

昨今、AI 活用やデジタル技術を前提とした事業運営が当たり前となる中で、高度 IT 人材の確保は、企業の競争力や持続的な成長を左右する、経営課題の最優先事項となっています。しかし、「採用できている企業に共通する要因」「効果のある施策とそうでない施策の違い」「外部人材活用はどのような成果を生むのか」については、十分に明らかになっていませんでした。

そこでパーソルキャリアでは、企業の事業戦略や採用活動検討の一助となることを目指し、高度 IT 人材確保の現状や課題、効果的な施策、さらに外部人材活用の実態を調査しました。その結果の一部を抜粋して紹介します。

調査結果サマリ

- ・職能別 高度 IT 人材の採用充足状況は、「IT 戦略施策」「プロジェクトマネジメント」の7割超が「確保できている」一方、「UI/UX デザイン」は半数以上が不足と回答
- ・8割以上が、高度 IT 人材の正社員採用に「課題・危機感を感じる」。上位の理由は「採用コストの上昇」、「応募の不足」
- ・外部の高度 IT 人材活用では、約6割が「今後も継続・拡大したい」と回答。活用が有効と感じる領域トップは「プロジェクトマネジメント」
- ・IT 関連の優先テーマ、トップ3は「AI・データ分析活用」「セキュリティ強化」「生成 AI の企業適用」

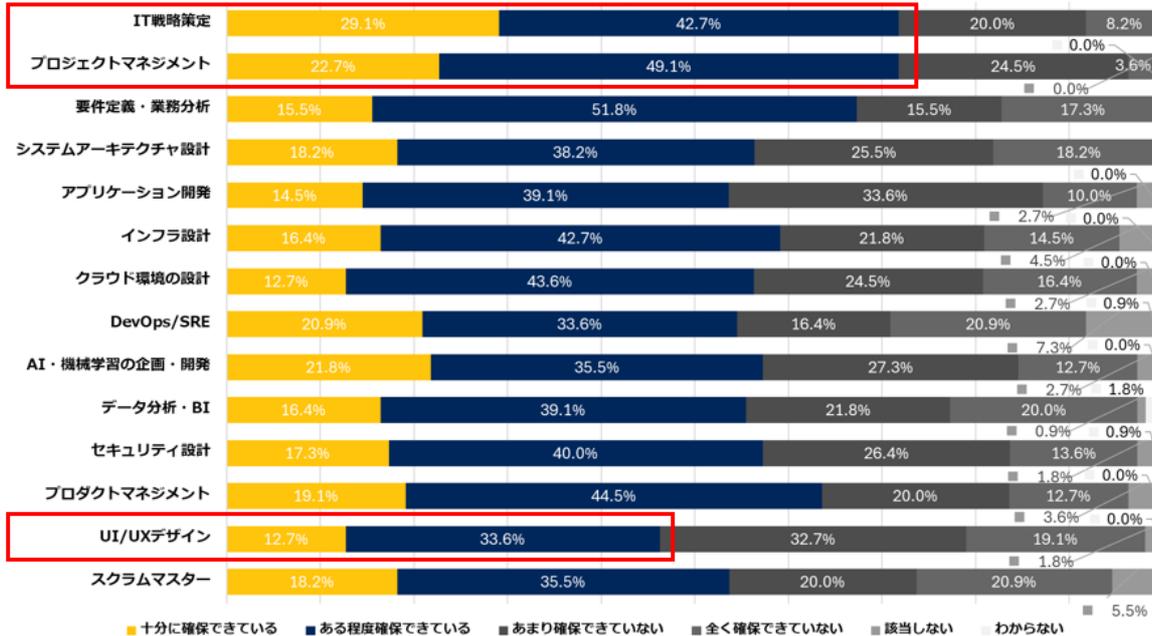
調査結果

- ・職能別 高度 IT 人材の採用充足状況は、「IT 戦略施策」「プロジェクトマネジメント」の7割超が「確保できている」一方、「UI/UX デザイン」は半数以上が不足と回答

高度 IT 人材を14の職能に分類し、それぞれどの程度確保できているかを聞いたところ、「十分に確保できている」と「ある程度確保できている」の回答合計が最も多かったのは、「IT 戦略策定」、「プロジェクトマネジメント」でそれぞれ71.8%でした。「要件定義・業務分析」も67.3%で続きます。一方、「UI/UX デザイン」は最も少ない46.3%で半数を切りました【図1】。

なお、14の職能いずれか1つ以上に「あまり確保できていない」「全く確保できていない」を選択した84人に対して人材確保が困難な理由を聞いたところ、「求める職能・経験を持つ人材からの応募が少ないから」が61.9%で最多となりました。

【図1】Q.あなたの会社では、以下の職能を持つ高度IT人材について、それぞれどの程度確保できていますか。

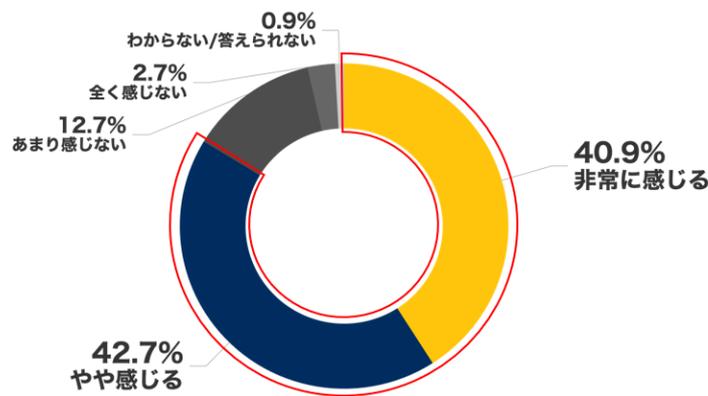


パーソルキャリア「大手企業の高度IT人材確保戦略に関する実態調査」
| n=110

・8割以上が、高度IT人材の正社員採用に「課題・危機感を感じる」。上位の理由は「採用コストの上昇」、「応募の不足」

高度IT人材を正社員として採用することに対する課題・危機感があるかを聞いたところ、「非常に感じる」と「やや感じる」の回答合計が83.6%（92人）となりました【図2】。その理由として「採用コストが上昇しているから」が76.1%、「応募が集まらないから」が60.9%で、上位に挙がりました。

【図2】Q.あなたは、高度IT人材を正社員として採用することに課題・危機感を感じるがありますか。

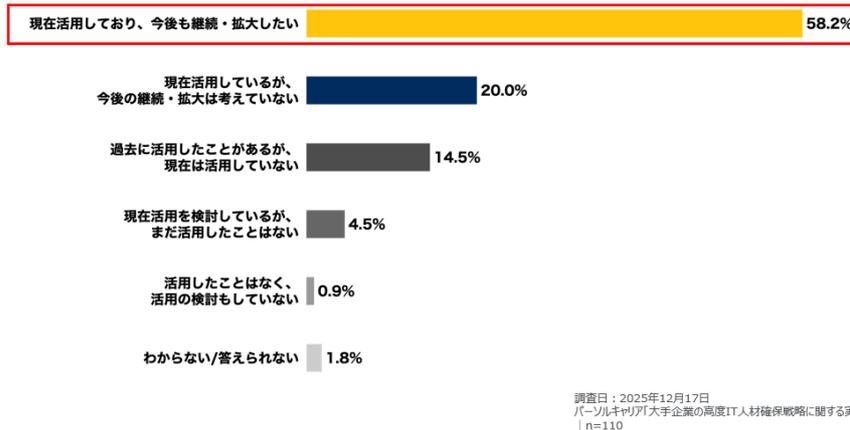


調査日：2025年12月17日
パーソルキャリア「大手企業の高度IT人材確保戦略に関する実態調査」
| n=110

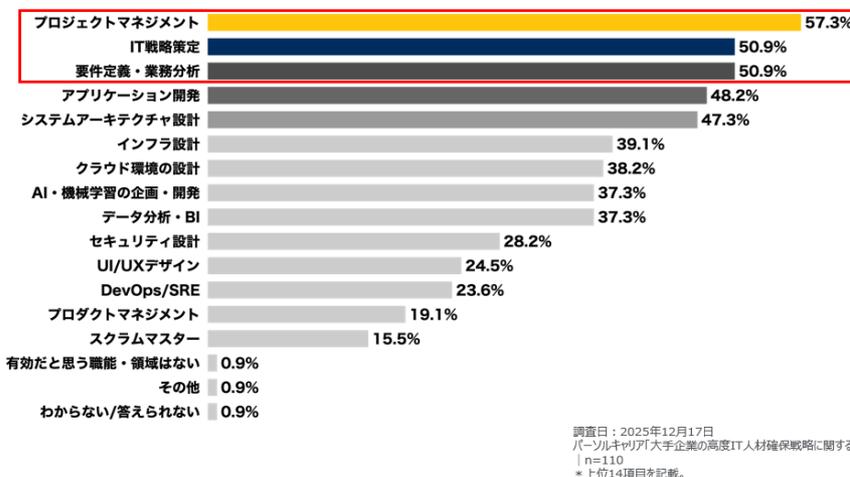
・外部の高度IT人材活用では、約6割が「今後も継続・拡大したい」と回答。活用が有効と感じる領域トップは「プロジェクトマネジメント」

業務委託やフリーランスなど外部の高度IT人材の活用状況を聞いたところ「現在活用しており、今後も継続・拡大したい」と回答した割合は58.2%で、他の項目に大きく差をつけました。活用が有効だと思う領域については、上位3位に「プロジェクトマネジメント」（57.3%）、「IT戦略策定」（50.9%）、「要件定義・業務分析」（50.9%）が挙がりました。

【図3】Q.あなたの会社では、外部高度IT人材（業務委託・フリーランスなど）の活用について、どのような状況ですか。



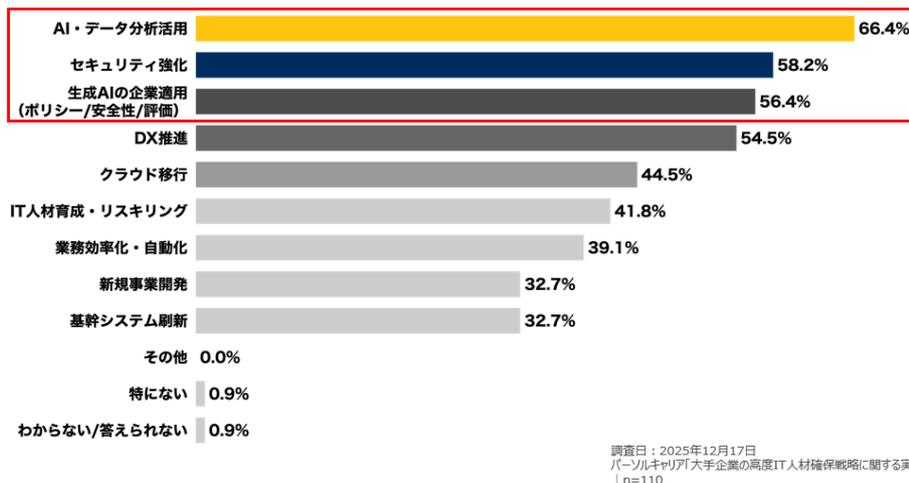
【図4】Q.外部IT人材の活用が有効だと思う職能・領域を教えてください。（複数回答）



・IT関連の優先テーマ、トップ3は「AI・データ分析活用」「セキュリティ強化」「生成AIの企業適用」

現在優先度の高いIT関連のテーマ・プロジェクトについて聞いたところ、AIの導入・活用にかかわる項目が上位に入りました。最も回答が多かったのは「AI・データ分析活用」で66.4%。次いで、「セキュリティ強化」が58.2%、「生成AIの企業適用（ポリシー/安全性/評価）」が56.4%となりました。

【図5】Q.あなたの会社で、現在優先度の高いIT関連のテーマ・プロジェクトを教えてください。（複数回答）



まとめ

今回の調査結果から、8割以上の企業が正社員採用に課題・危機感を抱えており、採用コストの上昇や応募者不足が深刻化していることが分かりました。一方、業務委託・フリーランスなどの外部高度 IT 人材を活用した企業の約6割が今後も活用を継続・拡大する意向を示しています。こうした状況から、従来の「正社員で囲い込む」モデルだけでは持続的な人材確保が難しく、“必要なスキルを必要な期間だけ活用する”柔軟な人材戦略が、有効な選択肢になっていることが明らかになりました。

また、「プロジェクトマネジメント」「IT 戦略の策定」などに係る領域で、高度 IT 人材を確保している企業が多く、外部人材の活用にも一定の期待が寄せられていると言えるでしょう。

■調査概要

調査名称：大手企業の高度 IT 人材確保戦略に関する実態調査

調査方法：インターネット調査

調査日：2025年12月17日

対象：従業員数1,000人以上の企業において、高度 IT 人材の採用戦略立案・採用活動・受け入れに関与している人事部門または受け入れ部門（情報システム・経営企画等）の課長職以上の110人

※1 高度IT人材の定義詳細(カテゴリー、職能、具体的な能力)

カテゴリー	職能	具体的な能力
IT戦略・マネジメント系	IT戦略策定	全社IT戦略策定、デジタル変革推進、IT投資計画、ガバナンス設計
	プロジェクトマネジメント	計画策定・進捗管理・リスク管理・ステークホルダー調整・品質管理
	要件定義・業務分析	業務課題整理、要件定義、RFP作成、業務プロセス改善
	システムアーキテクチャ設計	全体構成設計、技術選定、非機能要件定義、パフォーマンス設計
システム開発系	アプリケーション開発	アプリケーションの要件定義・設計
	インフラ設計	サーバー・ネットワーク環境の設計
	クラウド環境の設計	AWS・Azure・GCP等の設計
	DevOps/SRE	CI/CD構築、監視・可観測性、SLO/SLI設計、障害復旧、自動化
データ・AI・先端技術系	AI・機械学習の企画・開発	AIモデル構築、MLOps、生成AI活用、プロンプト設計、AIモデル評価、AIガバナンス
	データ分析・BI	データ活用基盤構築・分析・可視化
セキュリティ系	セキュリティ設計	脆弱性対策・認証基盤・インシデント対応
プロダクト・UXデザイン系	プロダクトマネジメント	プロダクト戦略策定、ロードマップ設計、KPI設定、ユーザー要件定義
	UI/UXデザイン	ユーザー調査、ヘルソナ設計、ワイヤーフレーム、プロトタイピング、ユーザビリティテスト
アジャイル推進系	スクラムマスター	スクラムイベント運営、アジャイルコーチング、継続的改善

<本調査結果レポートについて>

本調査結果をまとめたレポートでは「高度 IT 人材の採用成功の要因」「採用に向けて取り組んだ施策とその効果」「外部の高度 IT 人材を活用した経緯」「活用により得られた成果や懸念」「現在優先度の高い IT 関連のテーマ・プロジェクト」に関する結果も公開しています。詳しくは、下記 URL より無料でダウンロードしてご覧いただけます。

結果詳細：<https://www.dodadsj.com/document/dl/347/>

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。

問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 広報部 koho@persol.co.jp

グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/