

レバテック IT人材白書 2025



すべてのITキャリアに、挑戦と成長を。



レバテック IT人材白書 2025

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	3
所属企業の業態	3
所属企業の従業員数	3
1-2. IT人材の採用市場動向について	4
採用目標の達成度	4
採用人数の変動状況	5
採用ターゲット	6
採用ポジション	7
1-3. IT人材の採用方法・採用着眼点について	8
エンジニア採用チャンネル	8
エンジニア採用における採用チャンネルの拡充	9
エンジニア採用で重視している点	10
エンジニア採用で重視している人柄・マインド面の要素	11
エンジニア採用で重視している経験・スキル面の要素	12
エンジニア採用における課題	13
1-4. エンジニア未経験者の採用について	14
エンジニア未経験者の採用状況	14
エンジニア未経験者の採用状況（企業規模比較）	15
エンジニア未経験者採用の開始理由・開始時期	16
エンジニア未経験者採用における課題	17
1-5. 生成AI出現によるIT人材採用への影響について	18
生成AI出現による求められるスキルの変化	18
生成AI出現により需要が高まったスキル	19
採用活動への生成AIの導入	20
1-6. 新卒エンジニアの採用動向について	21
採用目標の達成状況	21
学生に求めるプログラミングスキルレベルの変化	22
新卒エンジニアの初任給	24

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	25
性別	25
年齢	25
雇用形態	25
所属企業の業態	25
賞与の有無	25
職種	26
現在の年収	27
月収	27
年間賞与額	27

レバテック IT人材白書 2025

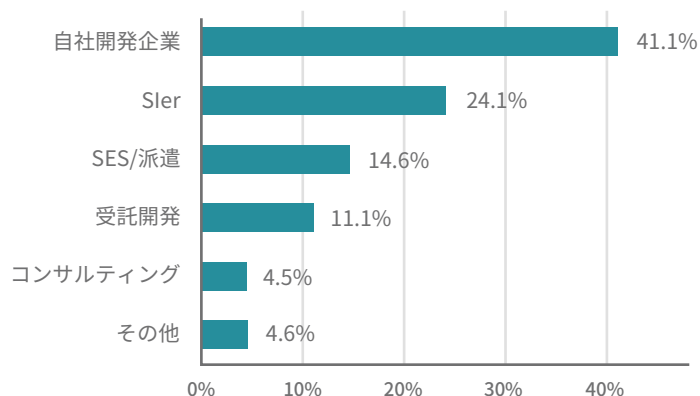
2-2. 現在の業務について	28
業務に対するモチベーション	28
業務に対するモチベーションの源泉	29
働く上で大変だと感じること	30
2-3. 管理職への意識について	31
管理職への意欲	31
管理職継続への意向	32
2-4. リモートワークについて	33
リモートワークの実施頻度	33
リモートワーク頻度の変化	34
2-5. 転職活動について	35
転職意欲と想定時期	35
転職経験の有無	36
転職理由	37
転職活動の手段	38
企業選びで重視すること	40
転職による年収の変化	41
2-6. エンジニアのキャリア変遷について	42
新卒時のエンジニア就業状況	42
学生時代のプログラミング学習経験	43
エンジニアを目指し始めた時期	44
エンジニアを目指した理由	45
2-7. フリーランス・副業への興味について	46
フリーランスへの興味	46
フリーランスに興味がある理由	47
副業への興味	48
副業に興味がある理由	49
副業経験の有無について	50
副業に踏み出せない理由	51
2-8. 生成 AI に対するイメージ・活用状況について	52
生成AIに対するイメージ	52
生成AIの利用状況	54
現職や所属するエンジニア組織への生成AIの導入状況	55
生成AI導入による効果	56
生成AI出現による求められるスキルの変化	57

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

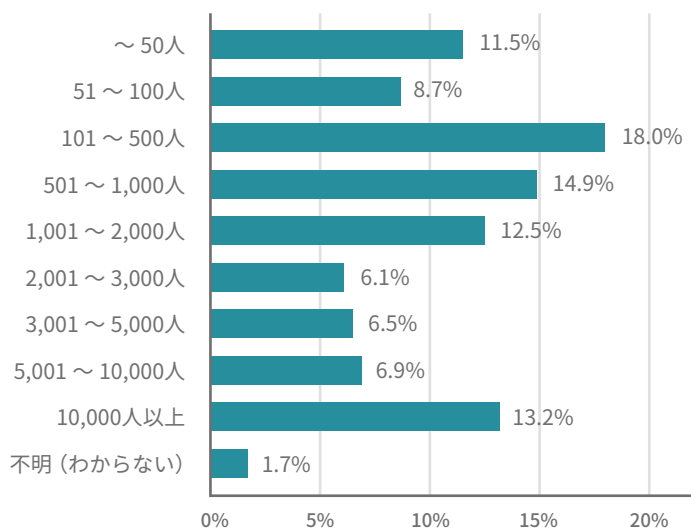
正社員、派遣社員、業務委託でIT人材（エンジニア、コンサル、デザイナー等を含む）を採用する企業担当者
1000名

所属企業の業態



※回答数=1000

所属企業の従業員数



※回答数=1000

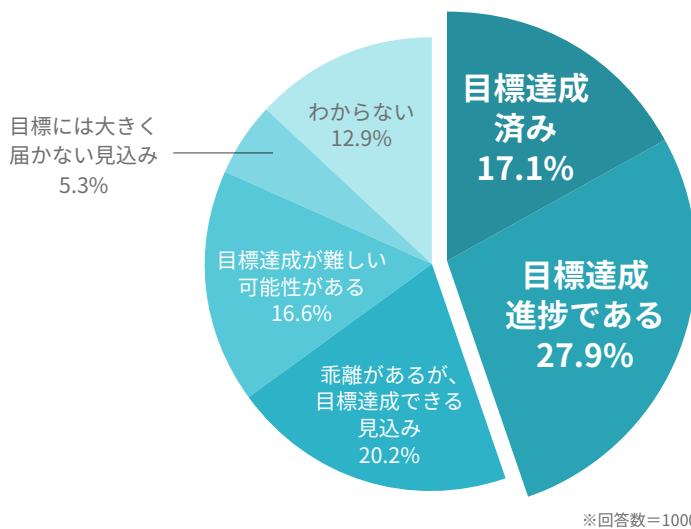
1-2.IT人材の採用市場動向

採用目標の達成度

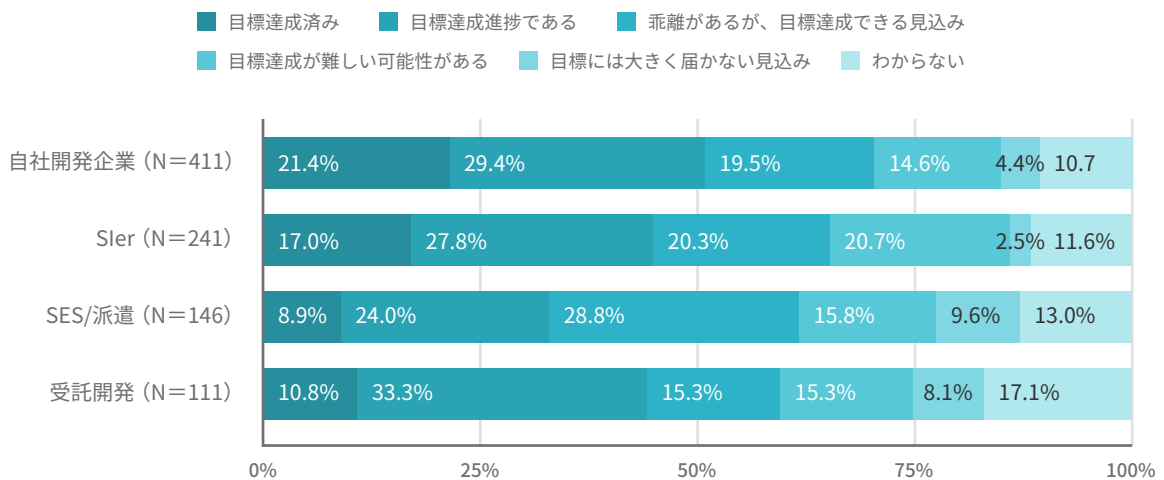
2024年度の採用目標人数の達成状況について、「達成済み」「目標達成進捗である」と回答した企業は全体の45.0%でした。

約5社に1社は「目標達成が難しい可能性がある」「目標には大きく届かない見込み」と回答しており、採用に苦戦している企業もあるようです。

今年度の採用目標人数の達成状況



今年度の採用目標人数の達成状況



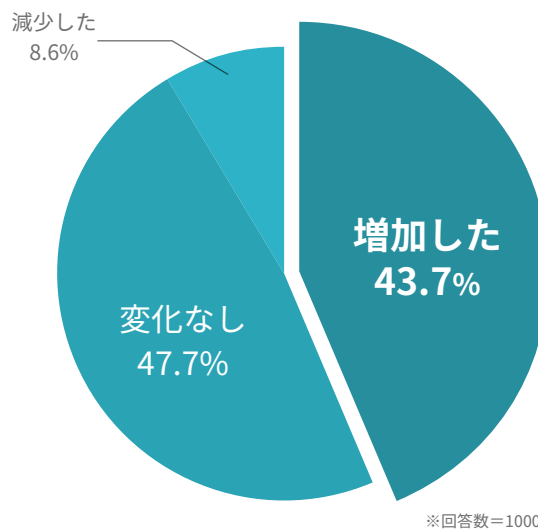
※IT企業4業態についての比較

採用人数の変動状況

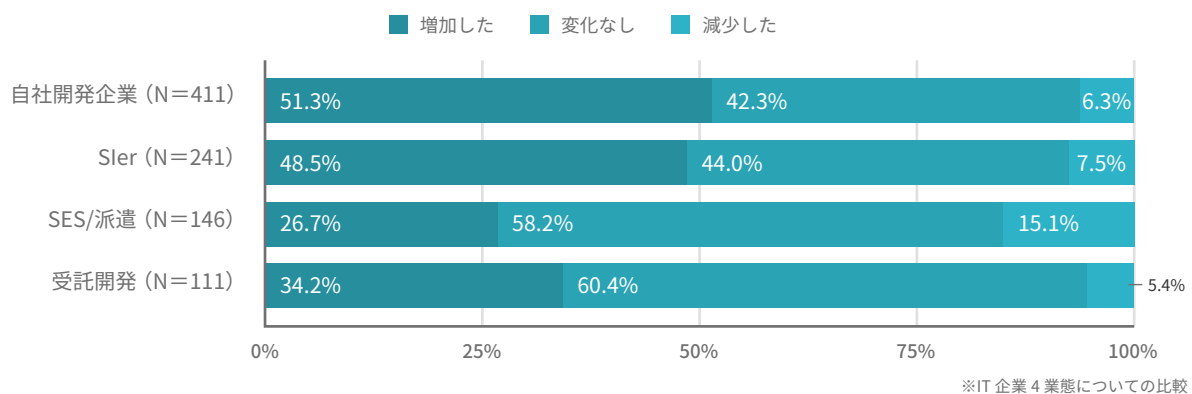
今年度の採用人数について、昨年度と比較して「増加した」と回答したのは全体の43.7%となりました。業態別で見ると、自社開発企業とSlerの約半数が採用人数を「増加した」と回答しています。

採用人数が増加した企業の内訳を見ると、増加幅は「10名～30名未満」が37.5%と最も多く、ついで「10名未満」が23.6%でした。100名以上の大規模な増加も10.1%存在し、一部の企業で積極的な採用活動が行われていることがうかがえます。

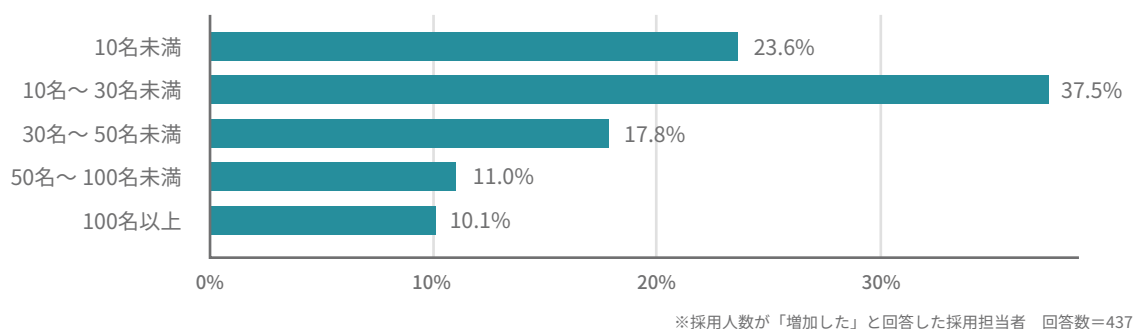
採用人数の変動（昨年度比）



採用人数の変動（業態別）



採用人数の増加幅（昨年度比）

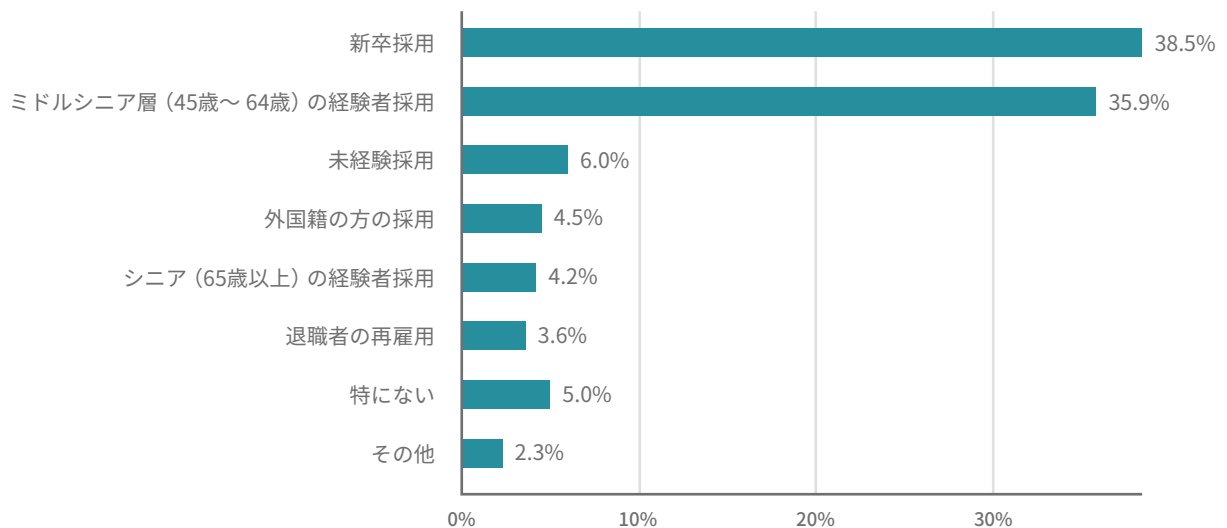


採用ターゲット

エンジニア採用において、母集団を増やすために最も注力しているターゲットは「新卒採用 (38.5%)」「ミドルシニア層 (45歳～64歳) の経験者採用 (35.9%)」という結果となりました。

一方、「未経験者採用 (6.0%)」「外国籍人材の採用 (4.5%)」「シニア層 (65歳以上) 経験者採用 (4.2%)」に注力する企業も見られ、企業は採用ターゲットの多様化を図っていることが分かります。より多くの人材を確保するためにも、エンジニア経験の有無や国籍、年齢にとらわれない幅広い層へのアプローチが進んでいると言えるでしょう。

母集団増のために最も注力している採用ターゲット



※回答数=1000

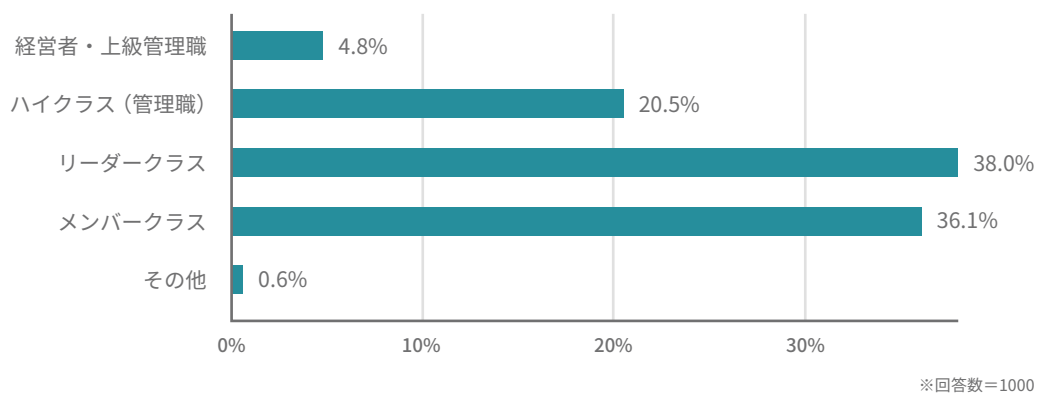
1.IT人材を採用する企業の動向

採用ポジション

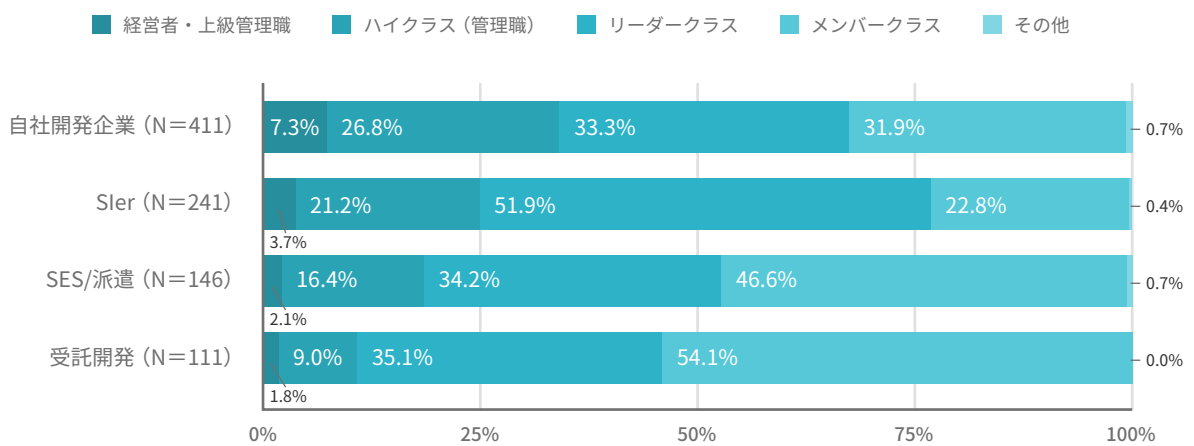
最も力を入れて採用しているポジションは「リーダークラス (38.0%)」となり、ついで「メンバークラス (36.1%)」や「ハイクラス・管理職 (20.5%)」が続く結果となりました。

業態別の内訳を見ると、Slerでは特にリーダークラスの採用に注力しており、プロジェクト推進の中核となる人材の採用を重視していることがわかります。また、自社開発企業では約4社に1社がハイクラス・管理職の採用に注力しており、高度な技術力やマネジメント能力を持つ人材の需要の高さがうかがえます。

最も注力している採用ポジション



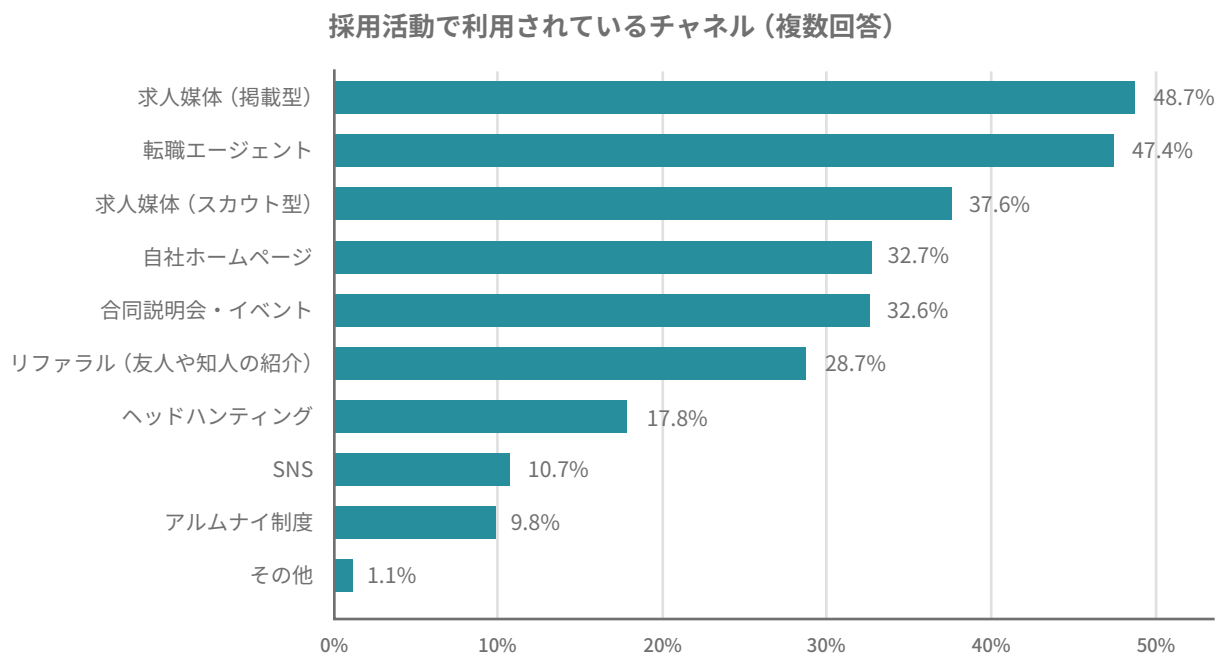
最も注力している採用ポジション



1-3.IT人材の採用方法・採用着眼点について

エンジニア採用チャンネル

採用活動で最も利用されているチャンネルは「掲載型の求人媒体 (48.7%)」でした。ついで「転職エージェント (47.4%)」「スカウト型の求人媒体 (37.6%)」と続きます。

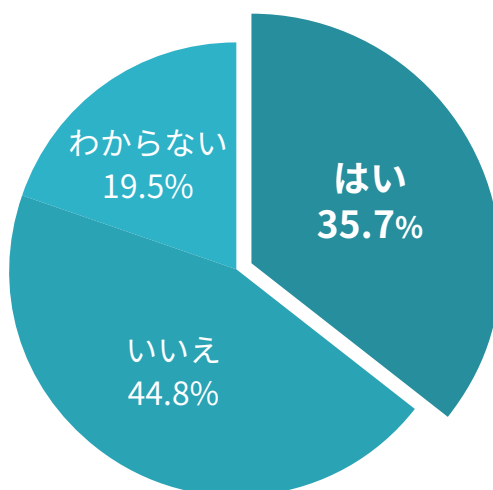


※回答数=1000

エンジニア採用における採用チャネルの拡充

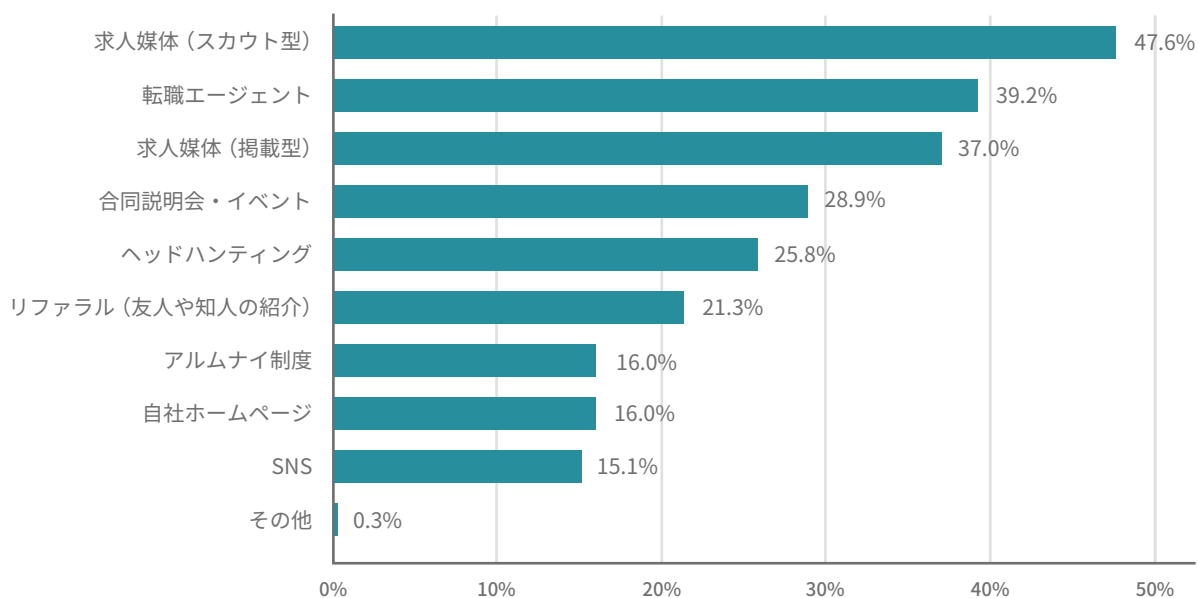
今年度新たに採用チャネルを増やした企業は35.7%でした。中でも「スカウト型の求人媒体(47.6%)」の増加が目立ちます。求人への応募を待つだけでなく、企業側から積極的に人材の確保のために動く「攻めの採用」に力を入れる企業も増加しているといえるでしょう。

今年度、新たに増やした採用チャネルはあるか



※回答数=1000

新たな採用チャネル(複数回答)



※「今年度新たに採用チャネルを増やした」と回答した採用担当者 回答数=357

エンジニア採用で重視している点

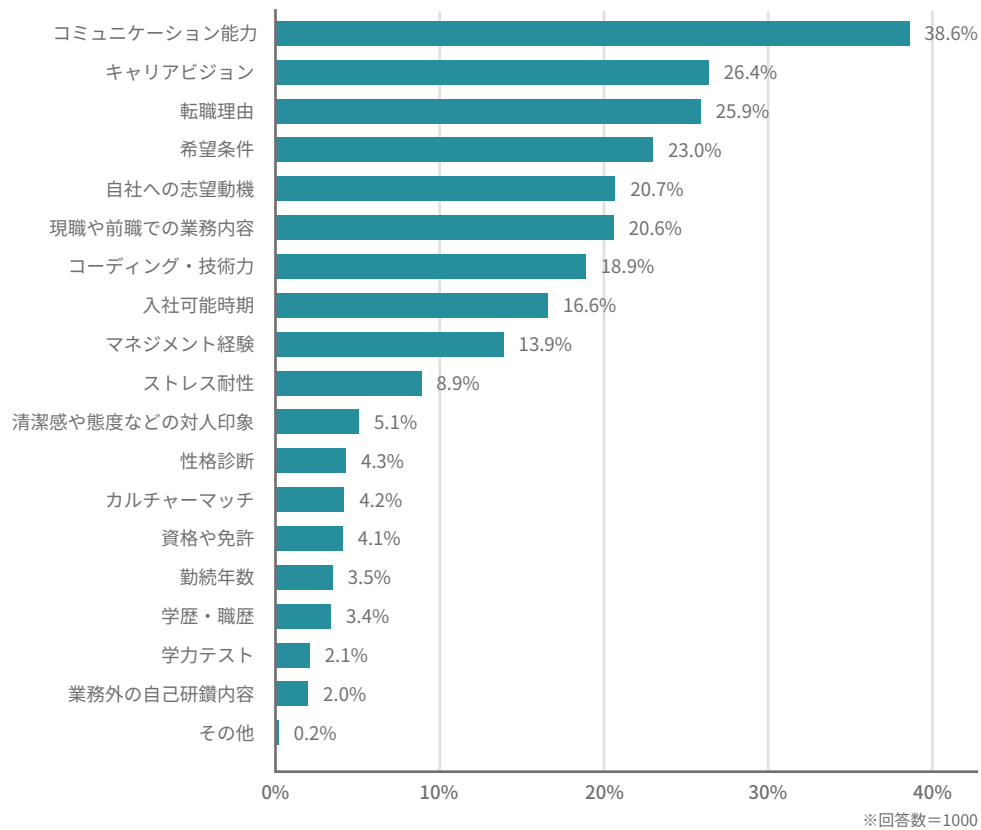
エンジニア採用において最も重視されるのは、「コミュニケーション能力 (38.6%)」であることが明らかになりました。ついで、「キャリアビジョン (26.4%)」「転職理由 (25.9%)」と続きます。

昨年の調査*1と比較すると「現職や前職での業務内容」や「コーディングスキル」が順位を落とした一方で、キャリアビジョンや転職理由といった本人の志向性がより重要視される傾向がみられました。

自社への定着率を向上させるため、特定の経験や技術力だけでなく、将来に向けたビジョンや志向性を重視する企業も増えているのではないのでしょうか。

*1 2024年1月発表「レバテックIT人材白書2024」 <https://leverages.jp/news/2024/0125/3943/>

エンジニア採用において重視している点 (複数回答)

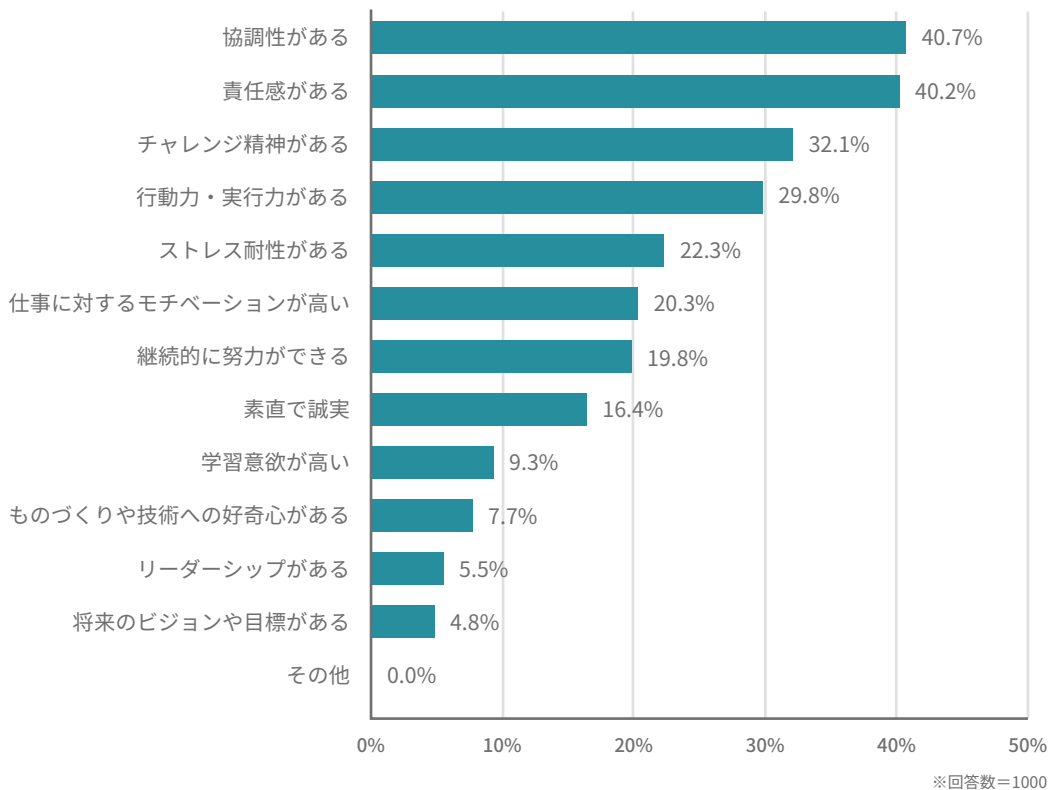


エンジニア採用で重視している人柄・マインド面の要素

人事がエンジニア採用時に最も重視している人柄・マインド面について、1位は「協調性 (40.7%)」であることが分かりました。ついで「責任感 (40.2%)」、「チャレンジ精神 (32.1%)」が上位に挙がっています。

業態別にみると、自社開発・Sler・受託開発では「責任感」が、SES/派遣では「協調性」がより重視される傾向がみられます。

エンジニア採用において重視している人柄・マインド面の要素 (複数回答)



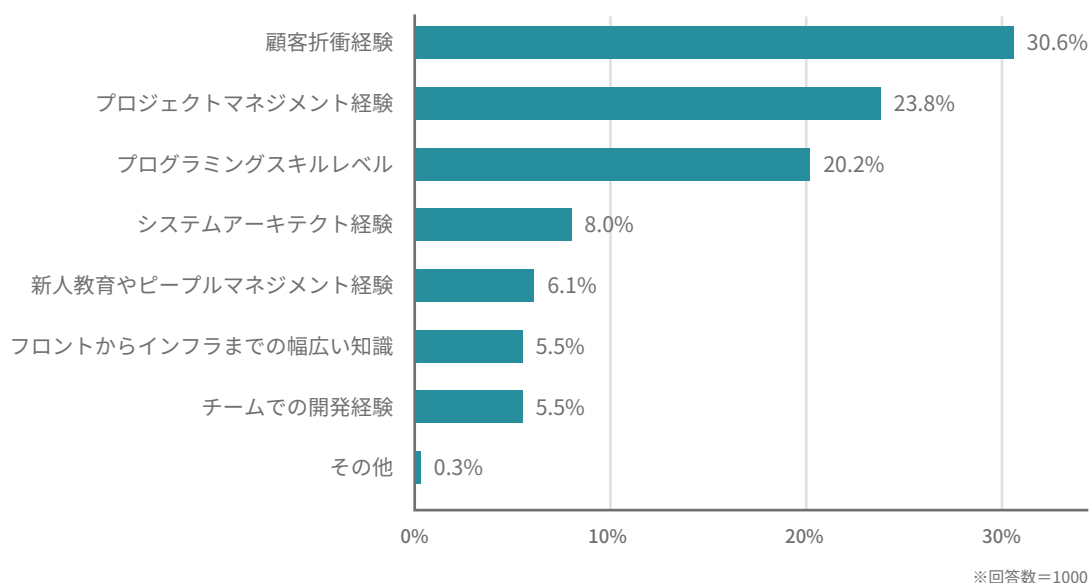
	自社開発 (N=411)	Sler (N=241)	SES/派遣 (N=146)	受託開発 (N=111)
1位	責任感がある 45.3%	責任感がある 38.6%	協調性がある 38.4%	責任感がある 47.7%
2位	協調性がある 40.9%	協調性がある 38.2%	行動力・実行力がある 28.8%	協調性がある 45.0%
3位	チャレンジ精神がある 36.3%	チャレンジ精神がある 32.8%	継続的に努力ができる 25.3%	チャレンジ精神がある 30.6%

エンジニア採用で重視している経験・スキル面の要素

採用時に重要視される経験・スキルでは、「顧客折衝経験 (30.6%)」「プロジェクトマネジメント経験 (23.8%)」が上位に挙がりました。

前職までの経験の中でも特に、クライアントとの信頼関係を築きながら問題解決に取り組む経験や、プロジェクトを推進する経験の有無などが重視されていることがわかります。生成AIの普及も進む中、こうしたソフトスキルは今後、より一層重要となるのではないのでしょうか。

エンジニア採用で最も重視している経験・スキル面の要素



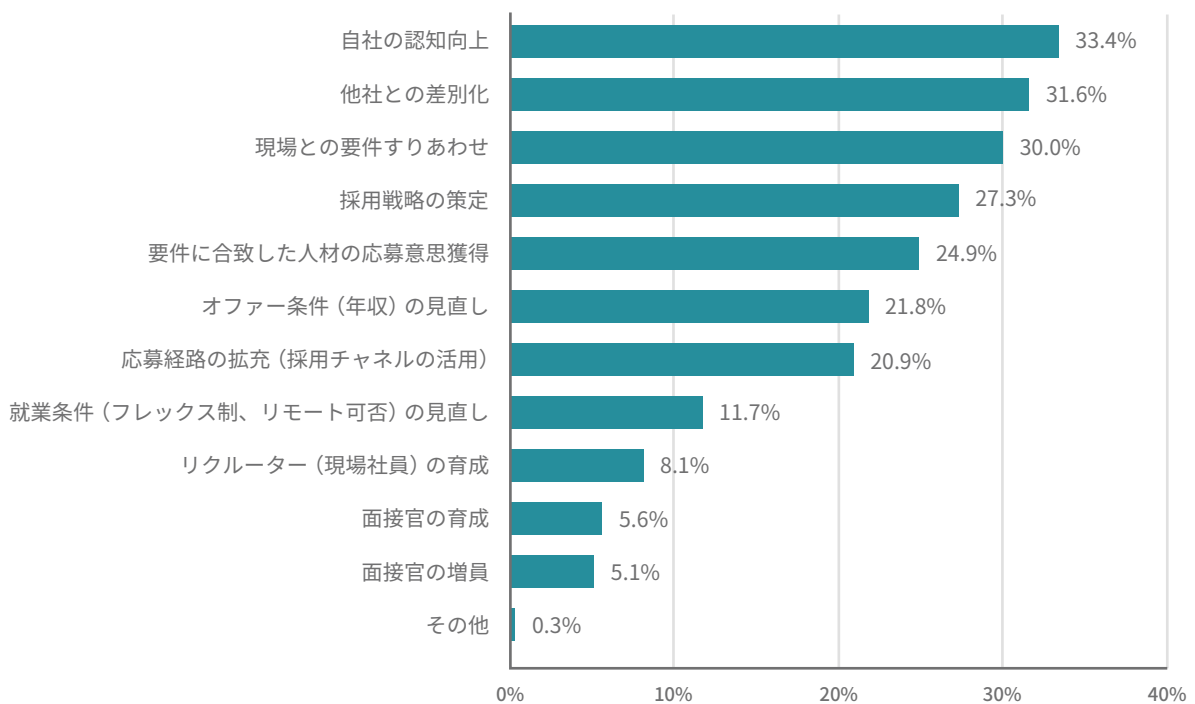
エンジニア採用における課題

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「自社の認知度向上 (33.4%)」であり、次いで「他社との差別化 (31.6%)」、「現場との要件のすり合わせ (30.0%)」という結果になりました。

昨年の調査*1と比較すると、「現場との要件のすり合わせ」が5位から3位へと順位を伸ばしました。応募数の獲得だけでなく、人事担当者が現場で求められるスキルを正確に把握し候補者を見極めるという点において課題を抱える企業も少なくありません。

*1 2024年1月発表「レバテックIT人材白書2024」 <https://leverages.jp/news/2024/0125/3943>

エンジニア採用における課題（複数回答）



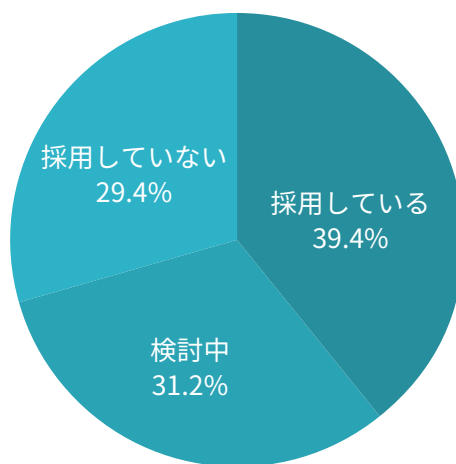
※回答数=1000

1-4.エンジニア未経験者の採用について

エンジニア未経験者の採用状況

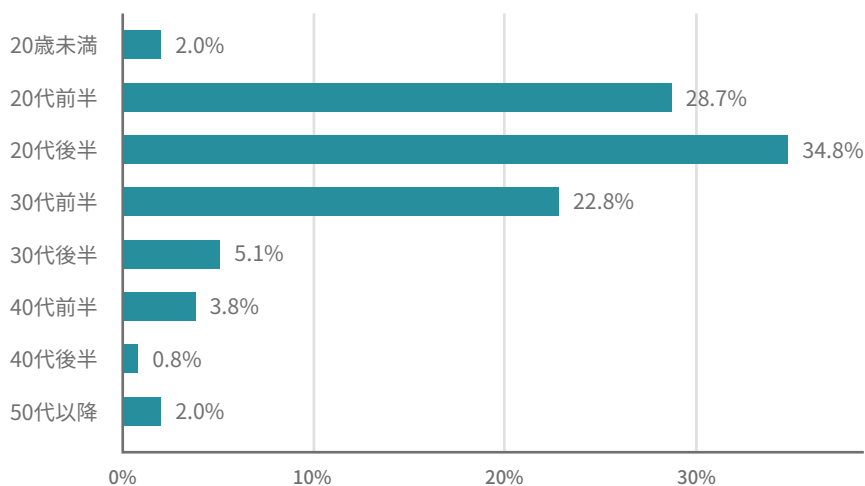
エンジニア未経験者の採用状況については、「採用している (39.4%)」「検討中 (31.2%)」という結果になりました。年代別の採用実績をみると「20代後半 (34.8%)」「20代前半 (28.7%)」の採用が特に多く、20代の若手採用が中心となっていることが分かります。

エンジニア未経験者（新卒は除く）の採用状況



※回答数=1000

エンジニア未経験者の採用実績で最も多い年齢層

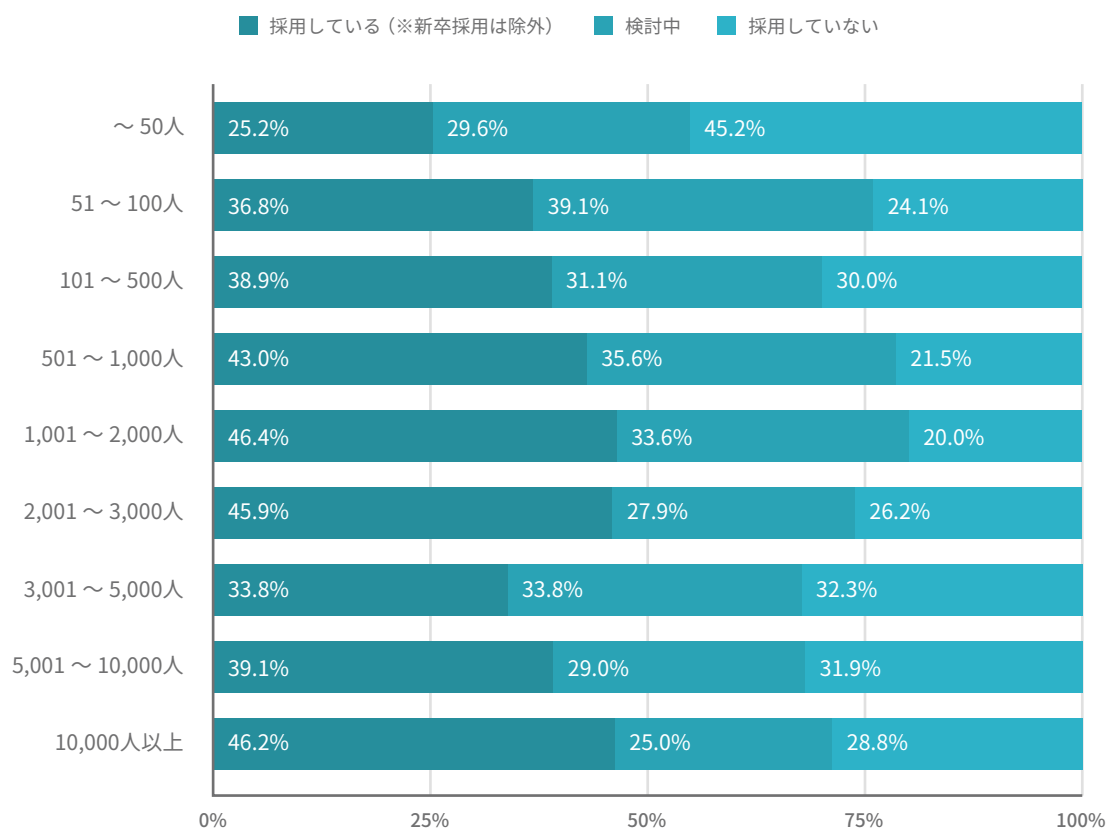


※「エンジニアの未経験者採用をしている」と回答した採用担当者 回答数=394

エンジニア未経験者の採用状況（企業規模比較）

企業規模別にみると、エンジニア未経験者を「採用している」と答えた割合は50人以下の企業では25.2%に留まった一方、10,000人以上の企業では46.2%と約半数に迫る結果となりました。企業規模が大きくなるにつれて、未経験者採用に積極的な傾向がみられます。

エンジニア未経験者の採用状況（企業規模比較）



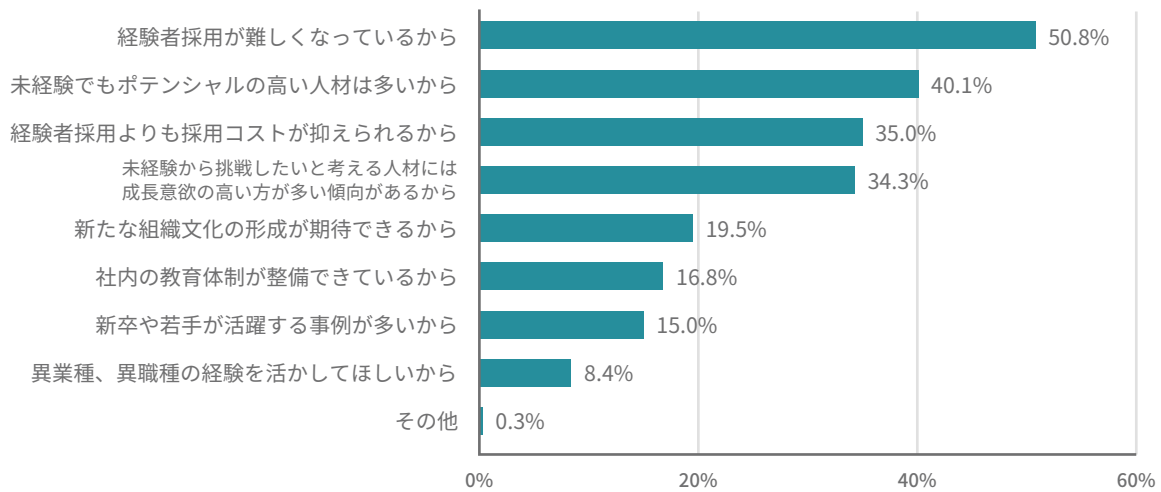
※回答数=1000

エンジニア未経験者採用の開始理由・開始時期

エンジニアの未経験者採用を開始した理由1位は、「経験者採用が難しくなっているから (50.8%)」となりました。経験者採用難を背景に、ポテンシャル採用へとシフトする企業の動きもみられます。

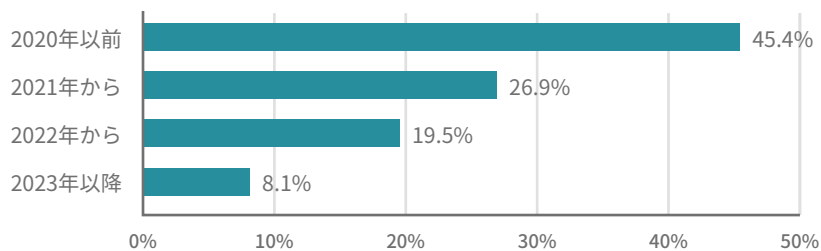
2020年以前から未経験者採用に取り組んでいる企業も多い一方、コロナ禍以降の2021年頃から採用を始めた企業が過半数を占めており、ここ数年で未経験者採用に踏み切った企業も多いようです。

エンジニア未経験者採用の開始理由 (複数回答)



※「エンジニアの未経験者採用をしている」と回答した方 回答数=394

エンジニア未経験者採用の開始時期 (複数回答)



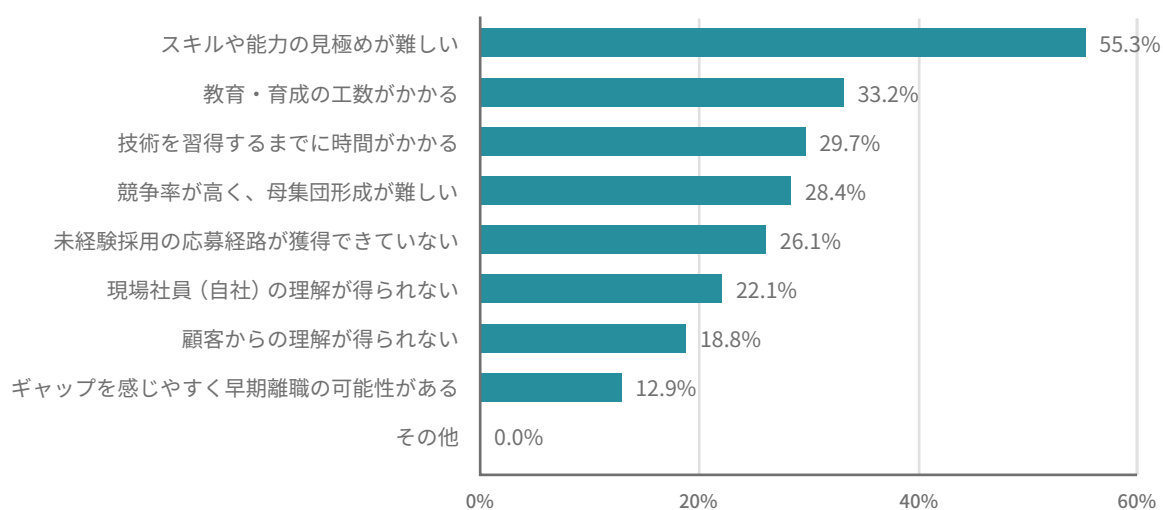
※「エンジニアの未経験者採用をしている」と回答した採用担当者 回答数=394

エンジニア未経験者採用における課題

エンジニア未経験者採用における課題は、「スキルや能力の見極めが難しい (55.3%)」が過半数を占める結果になりました。

ついで、「教育・育成の工数がかかる (33.2%)」「技術を習得するまでに時間がかかる (29.7%)」など、未経験者育成の難しさが課題となっています。また、「現場社員 (自社) の理解が得られない (22.1%)」「顧客からの理解が得られない (18.8%)」といった回答も挙がっており、現場や顧客の承認を得る難しさも課題として浮き彫りになっています。

エンジニア未経験採用における課題 (複数回答)



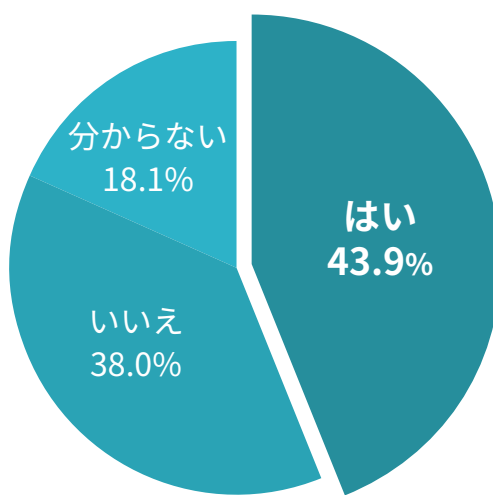
※「エンジニアの未経験者採用をしている」と回答した採用担当者 回答数=394

1-5.生成AI出現によるIT人材採用への影響について

生成AI出現による求められるスキルの変化

生成AI出現前と比較し、エンジニアに求められるスキルが変化したと回答した採用担当者は4割を超えました。

生成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=1000

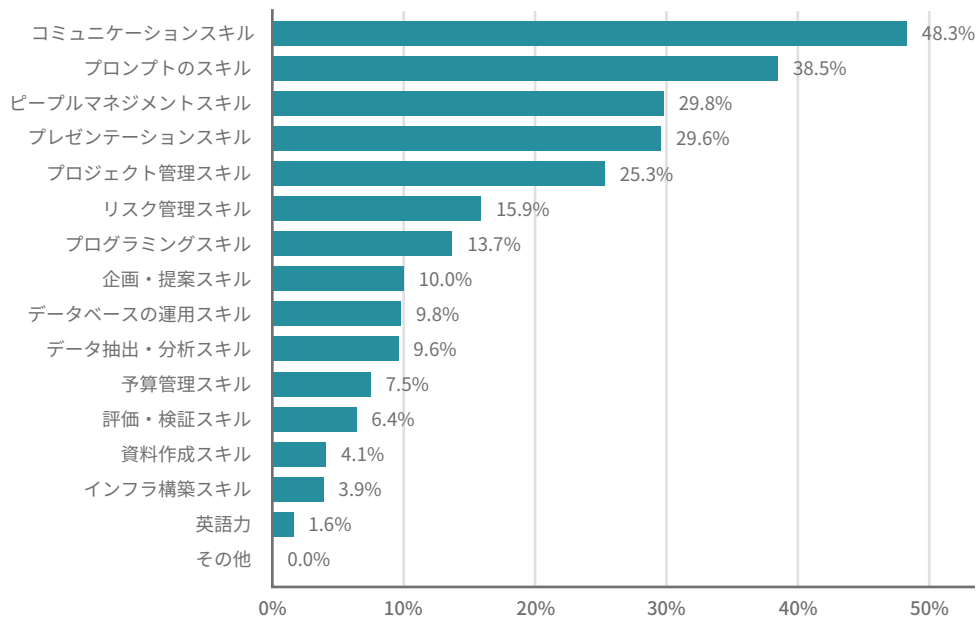
生成AI出現により需要が高まったスキル

生成AIの出現により、より重要になったと感じるスキルは「コミュニケーションスキル (48.3%)」が最も多く、ついで「プロンプトのスキル (38.5%)」「ピープルマネジメントのスキル (29.8%)」と続きます。

一方、以前ほど重要でなくなったと感じるスキルについては「プログラミングスキル (26.0%)」が最も多く、次いで「資料作成スキル (24.6%)」「予算管理スキル (21.6%)」という結果となりました。

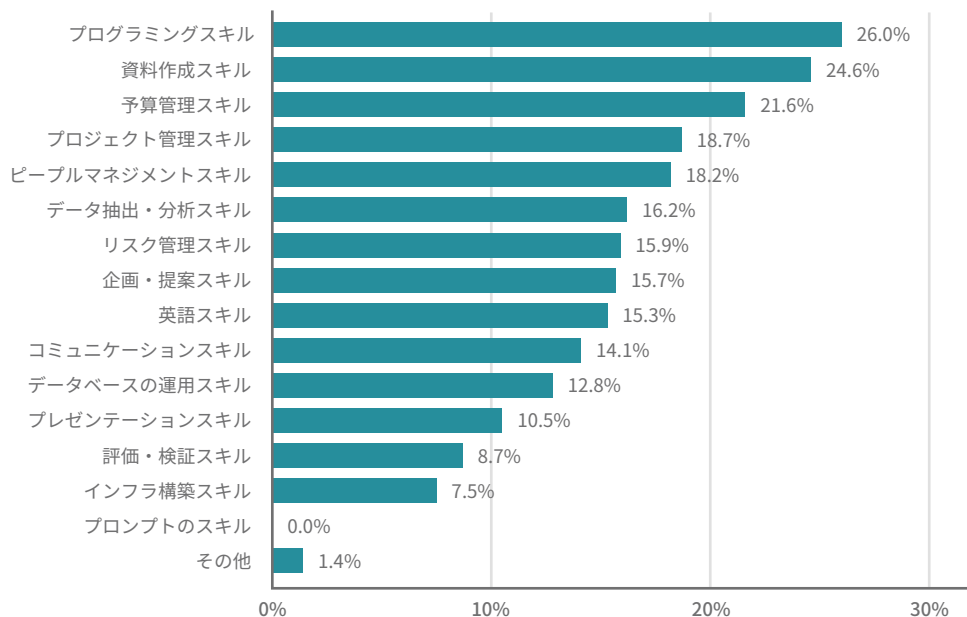
生成AIが普及し業務の効率化も進む中、エンジニアに求められるスキルも変わりつつあるといえるでしょう。

生成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)



※「生成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 回答数=439

生成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)

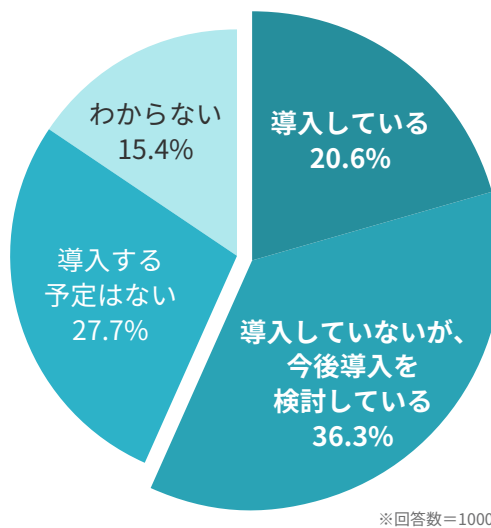


※「生成AIの出現前と比較し、エンジニアに求められるスキルは変化した」と回答した採用担当者 回答数=439

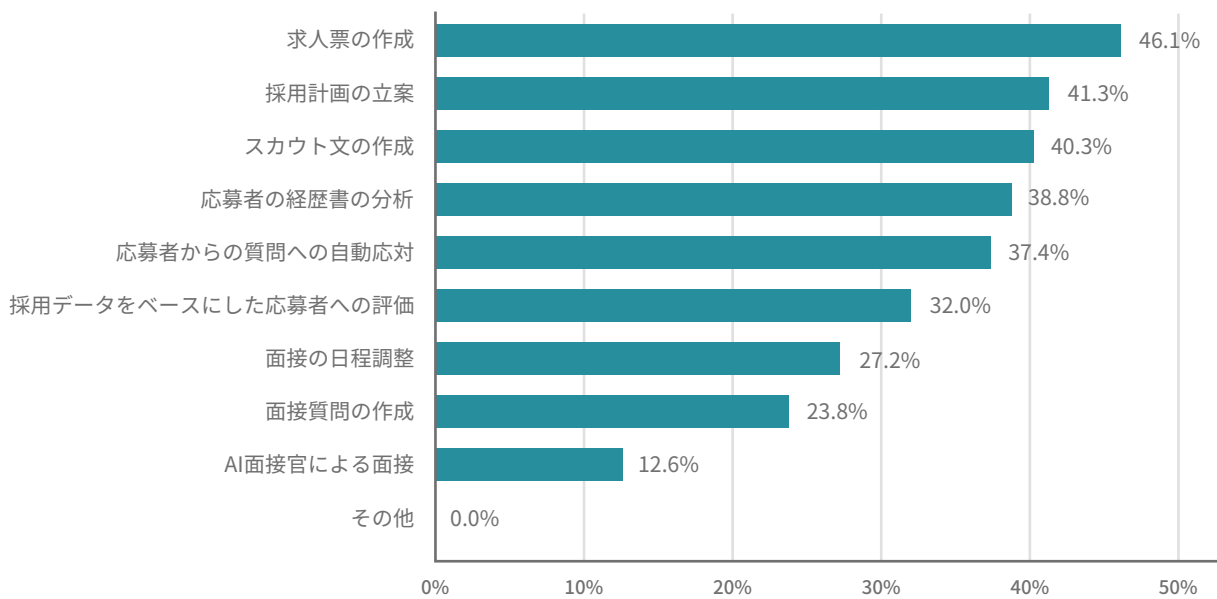
採用活動への生成AIの導入

採用活動に生成AIを導入している企業は20.6%、今後導入を検討している企業は36.3%でした。導入目的は「求人票の作成 (46.1%)」「採用計画の立案 (41.3%)」「スカウト文の作成 (40.3%)」など、採用活動の効率化が期待されています。

採用活動に生成AIを導入しているか



採用活動に生成AIを導入している目的 (複数回答)



※「採用活動に生成AIを導入している」と回答した採用担当者 回答数=206

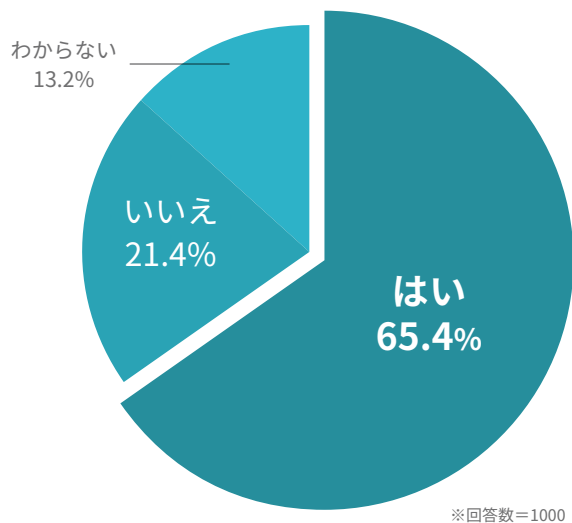
1-6.新卒エンジニアの採用動向について

採用目標の達成状況

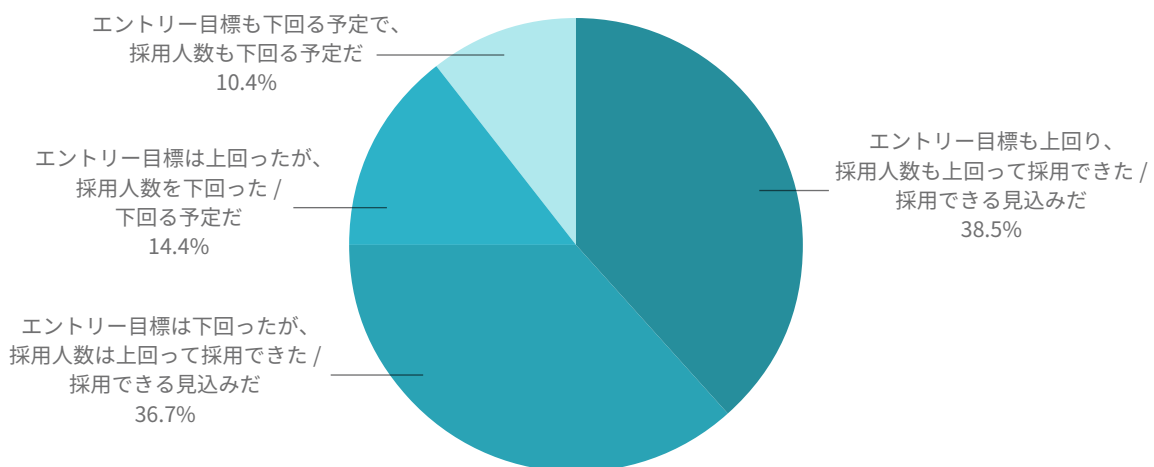
2025年卒の新卒採用を実施している企業は全体の65.4%でした。

採用目標達成状況については、「エントリー目標は上回ったが、採用人数を下回った(14.4%)」「エントリー目標も下回る予定で、採用人数も下回る予定だ(10.4%)」となり、約4社に1社が採用人数を下回る見込みです。内定式の時期を過ぎても、採用目標人数に達していない企業が一定数存在することが明らかになりました。

2025年卒の新卒エンジニア採用を実施しているか



2025年卒エンジニアの採用目標達成状況



※「25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 回答数=654

学生に求めるプログラミングスキルレベルの変化

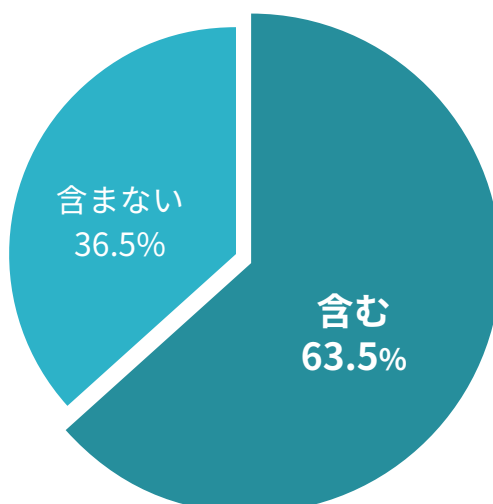
新卒採用を実施する企業の約6割が、選考要素に「プログラミングスキルを含む」と回答しました。

特に、自社開発企業では7割以上がプログラミングスキルを選考要素に含めており、Sierや受託開発においても半数以上がプログラミングスキルを求めていることが分かります。

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、「直近2～3年で高くなった(53.0%)」と回答した企業が半数を超える結果となりました。「直近1年で高くなった」と回答した企業も17.8%に達し、ここ数年で新卒に求める技術レベルが高くなった企業が増加していることがうかがえます。

小中高のプログラミング教育が必修化され、学生のITリテラシーが向上している現代において、より高度なスキルが求められるようになったといえるのではないのでしょうか。

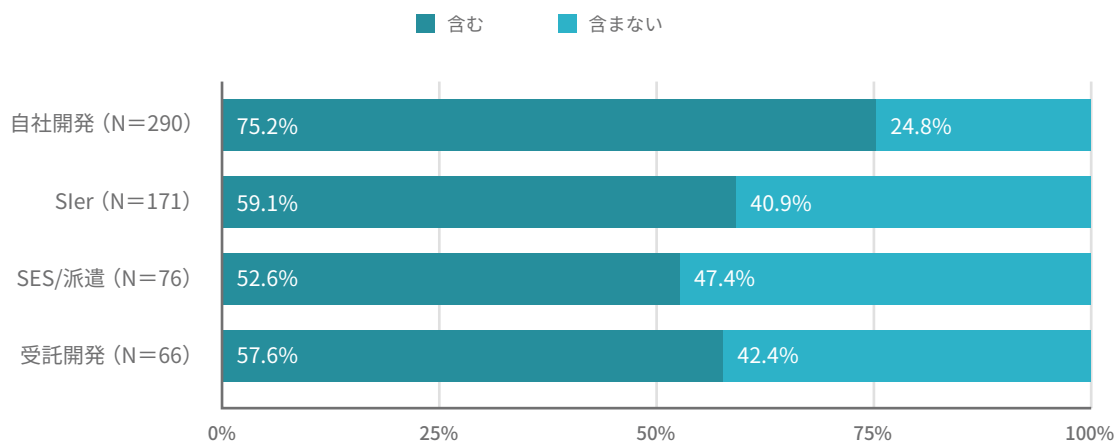
選考要素にプログラミングを含んでいるか



※「25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 回答数=654

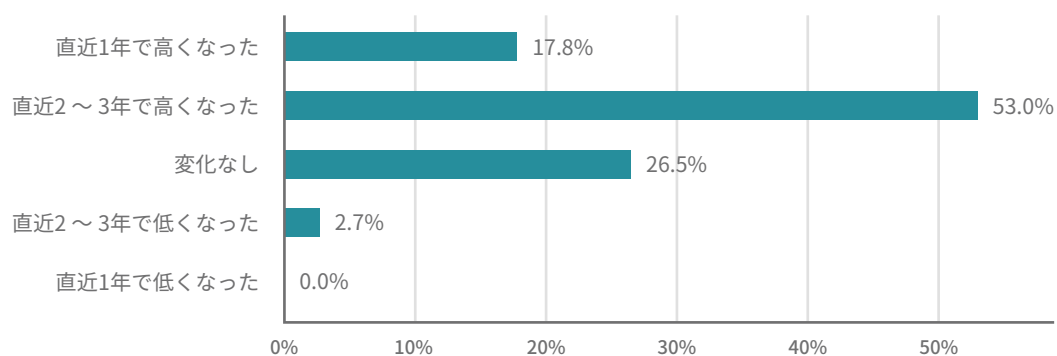
1.IT人材を採用する企業の動向

選考要素にプログラミングを含んでいるか



※IT企業4業態についての比較

求めるプログラミングスキルの変化



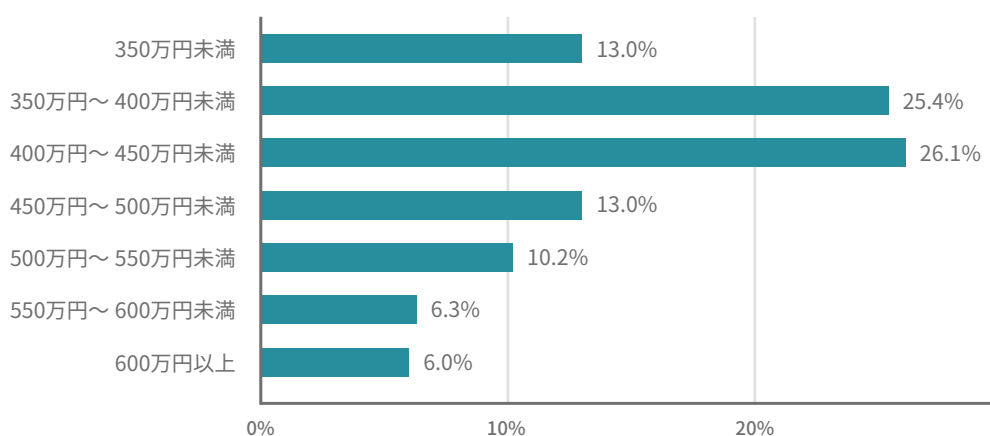
※「選考要素にプログラミングを含む」と回答した採用担当者 回答数=415

新卒エンジニアの初任給

新卒エンジニアの初任給平均は上昇傾向にあり、2025年卒の新卒エンジニアの初任給は「400万円～450万円未満（26.1%）」が最も多い結果となりました。昨年度から初任給を引き上げた企業は7割を超え、新卒の待遇を改善する企業が増加しています。

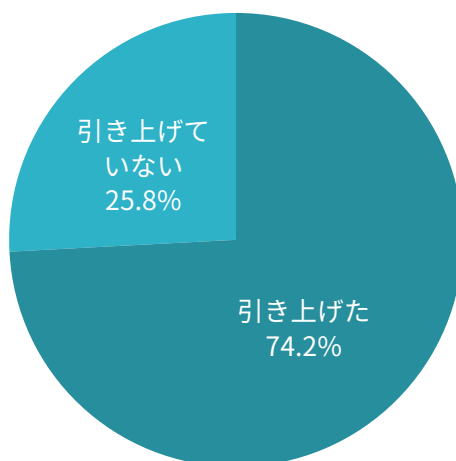
新卒採用においても依然として売り手市場が続く中、新卒エンジニアの給与を引き上げることで採用力強化を図っている企業も多いのではないのでしょうか。

新卒エンジニアの初任給（額面）



※「25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 回答数=654

昨年度よりも初任給を引き上げたか

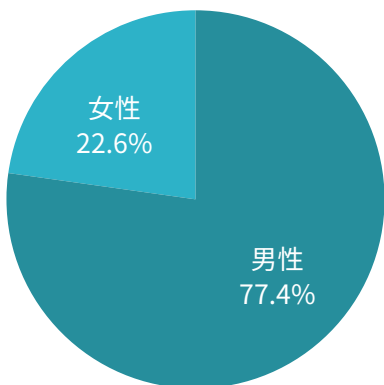


※「25卒の新卒エンジニア採用を実施している」と回答した採用担当者 回答数=654

2.IT人材の転職動向・キャリアについて

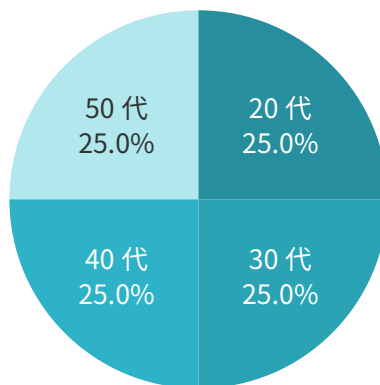
2-1.回答者属性について

性別



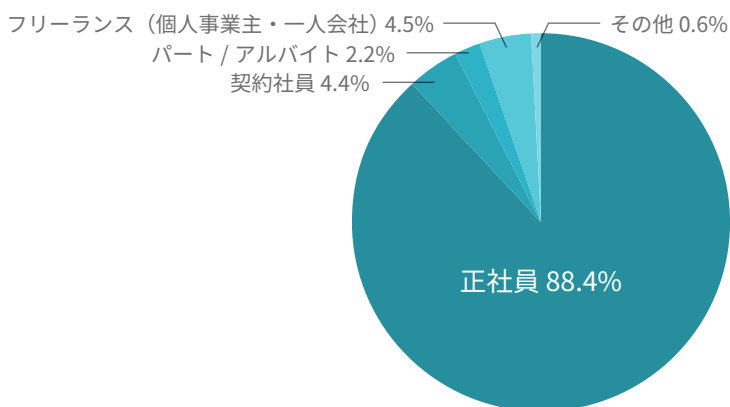
※回答数=3000

年齢



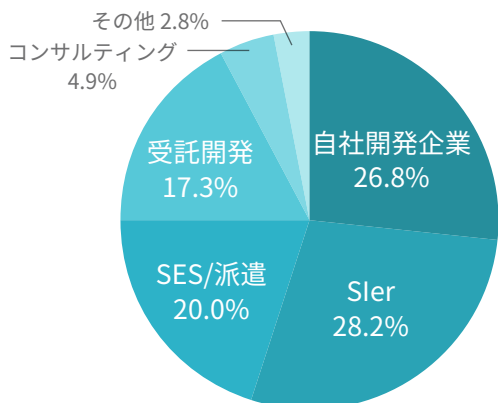
※回答数=3000

雇用形態



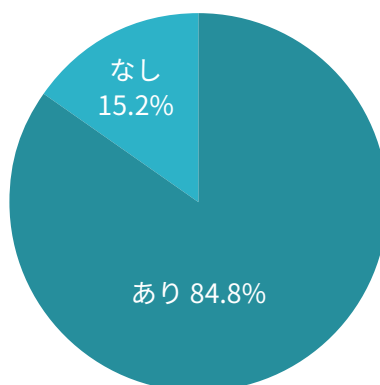
※回答数=3000

所属企業の業態



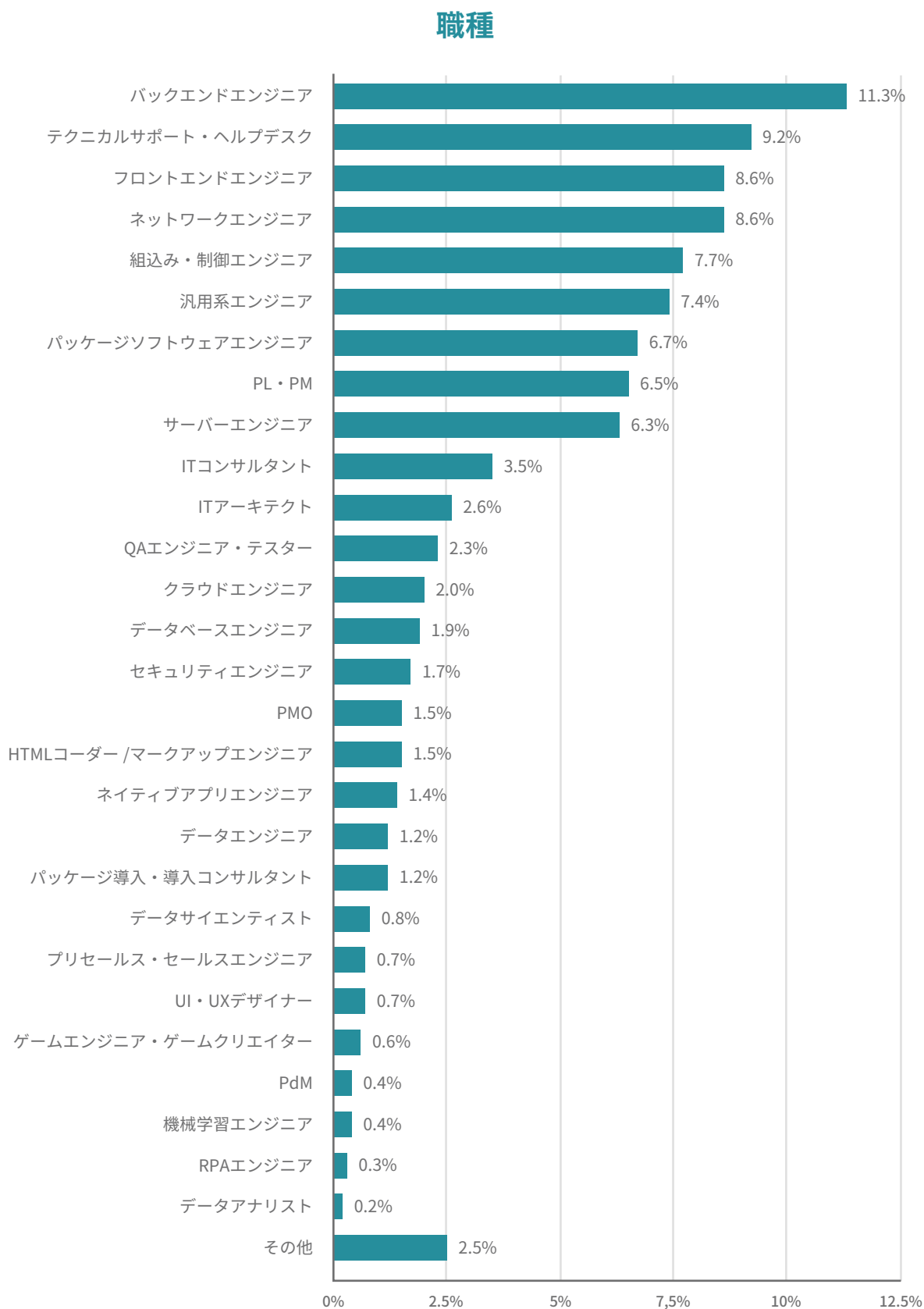
※フリーランスの場合、取引先企業の業態 回答数=3000

賞与の有無



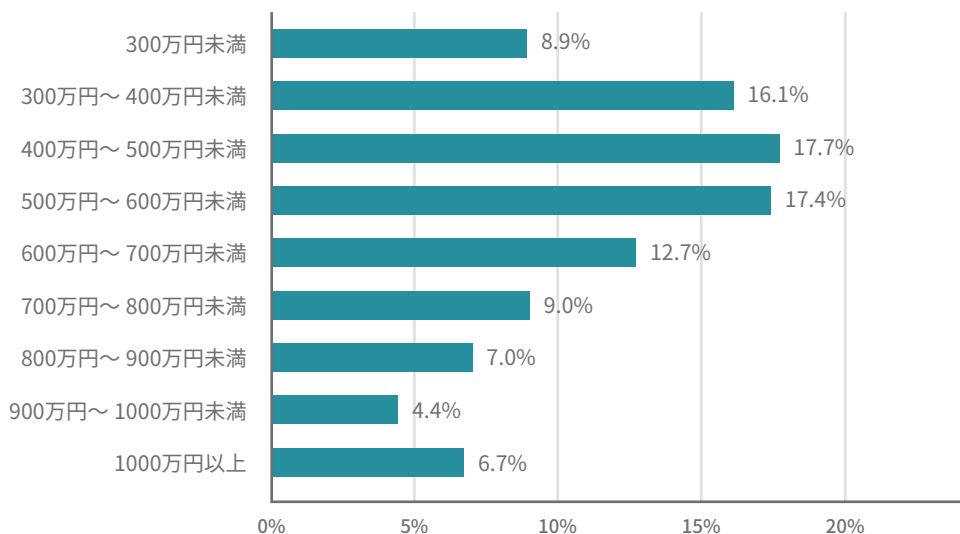
※「正社員」と回答した方 回答数=2651

2.IT人材の転職動向・キャリアについて



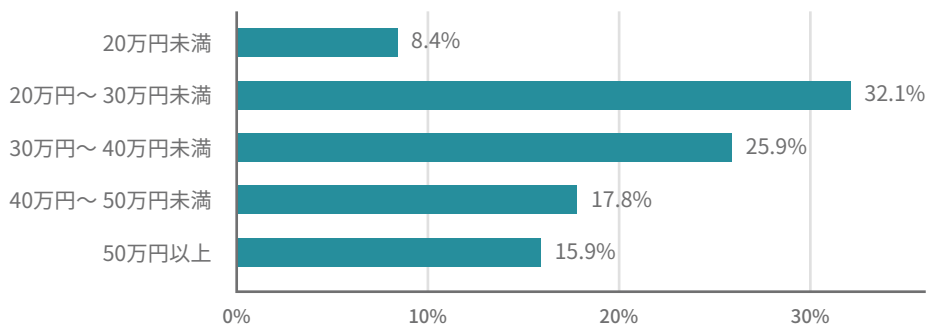
※回答数=3000

現在の年収（額面上）



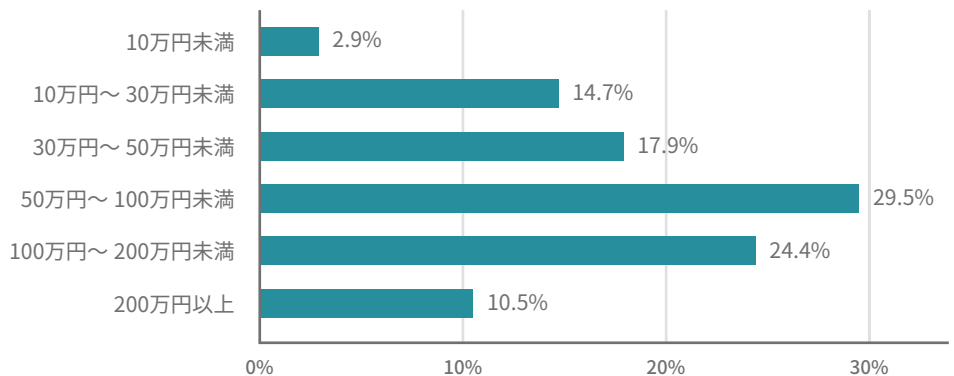
※回答数=3000

月収（額面上）



※回答数=3000

年間賞与額（額面上）



※「賞与あり」と回答した方 回答数=2247

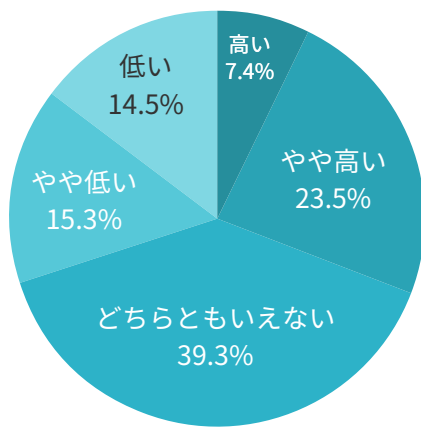
2-2.現在の業務について

業務に対するモチベーション

現在の業務に対するモチベーションについて、「高い」と回答した割合は全体の7.4%、「やや高い」と回答した割合は23.5%でした。

年代別に見ると、20代は約4割が「高い」「やや高い」と回答しており、他の年代に比べて仕事への意欲が高い傾向が見られます。一方、30代と50代では3割以上が「やや低い」「低い」と回答しており、年代によるモチベーションの違いが浮き彫りになりました。

業務に対するモチベーション

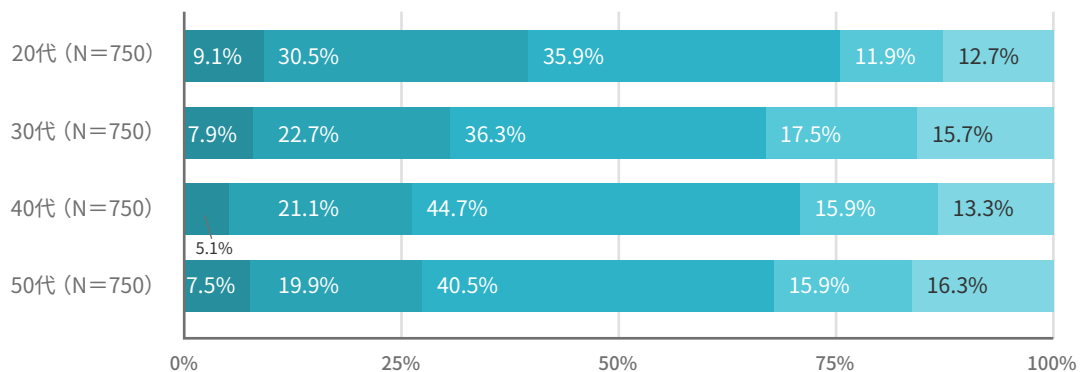


- 高い
仕事に対してやる気があり、積極的に業務に取り組んでいる状態
- やや高い
仕事に対して一定の興味ややる気があり、比較的積極的に業務に取り組んでいる状態
- どちらともいえない
仕事に対する特別なやる気はないが、業務に問題なく取り組んでいる状態
- やや低い
仕事に対する興味が薄く、あまり業務にやる気が出ない状態
- 低い
仕事に対するモチベーションが低く、業務にやる気が出ない状態

※回答数=3000

業務に対するモチベーション（年代別）

- 高い（仕事に対してやる気があり、積極的に業務に取り組んでいる状態）
- やや高い（仕事に対して一定の興味ややる気があり、比較的積極的に業務に取り組んでいる状態）
- どちらともいえない（仕事に対する特別なやる気はないが、業務に問題なく取り組んでいる状態）
- やや低い（仕事に対する興味が薄く、あまり業務にやる気が出ない状態）
- 低い（仕事に対するモチベーションが低く、業務にやる気が出ない状態）

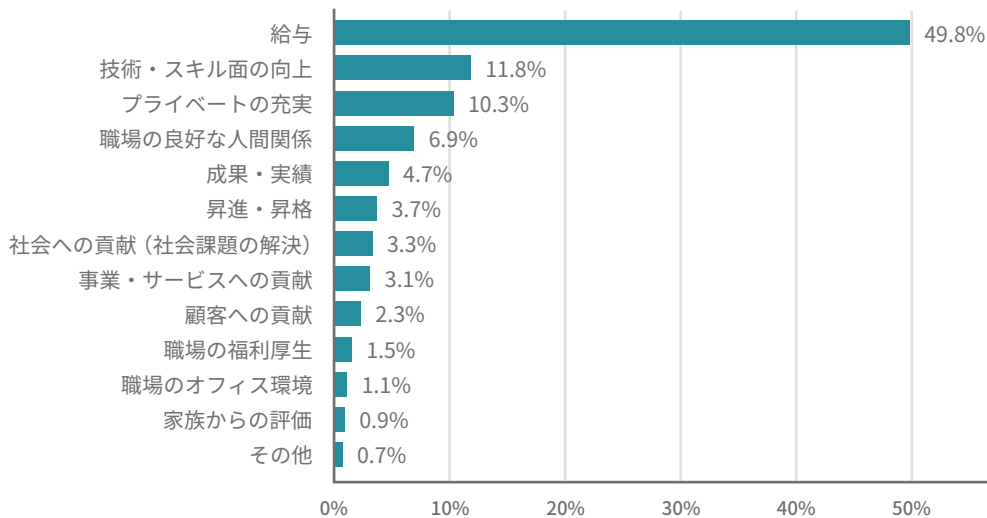


業務に対するモチベーションの源泉

モチベーションの源泉として最も多かった回答は、「給与 (49.8%)」でした。半数近くが、金銭的な報酬を働くモチベーションにしていることが分かります。

実際に、仕事に対するモチベーションを年収別に見てみると、年収1,000万円以上の層で「モチベーションが高い」と回答した方は18.8%と最も多く、年収とモチベーションには一定の相関関係が見られるといえるでしょう。

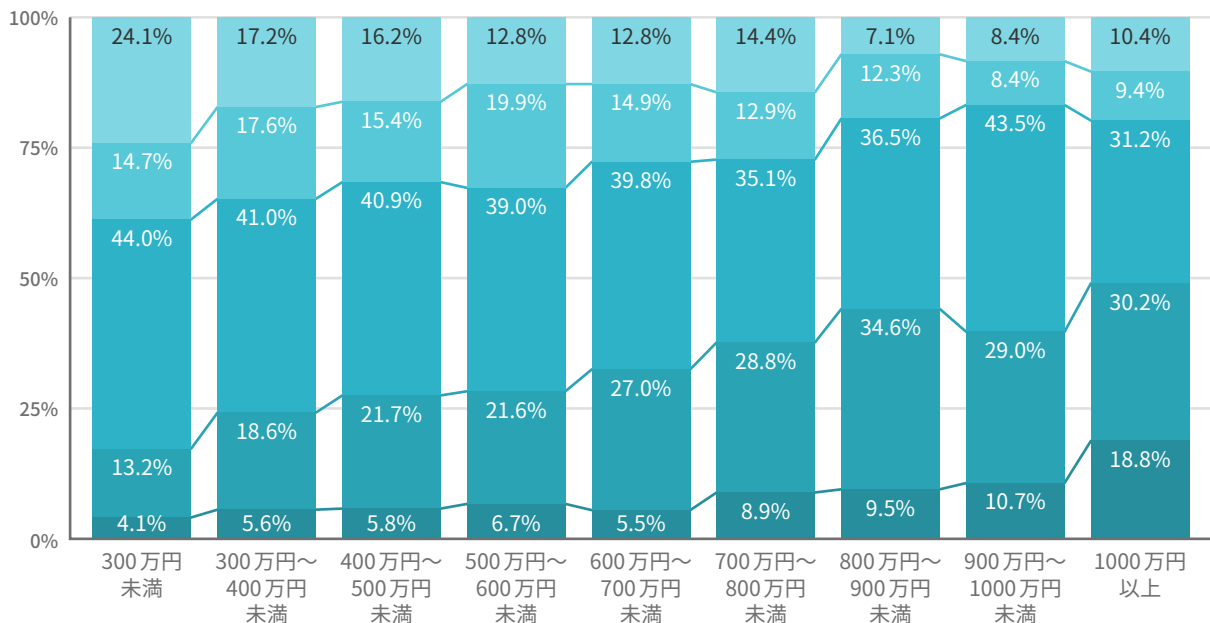
業務における最も大きなモチベーションの源泉



※回答数=3000

年収とモチベーションの関係

- 低い (仕事に対するモチベーションが低く、業務にやる気が出ない状態)
- やや低い (仕事に対する興味が薄く、あまり業務にやる気が出ない状態)
- どちらともいえない (仕事に対する特別なやる気はないが、業務に問題なく取り組んでいる状態)
- やや高い (仕事に対して一定の興味ややる気があり、比較的積極的に業務に取り組んでいる状態)
- 高い (仕事に対してやる気があり、積極的に業務に取り組んでいる状態)



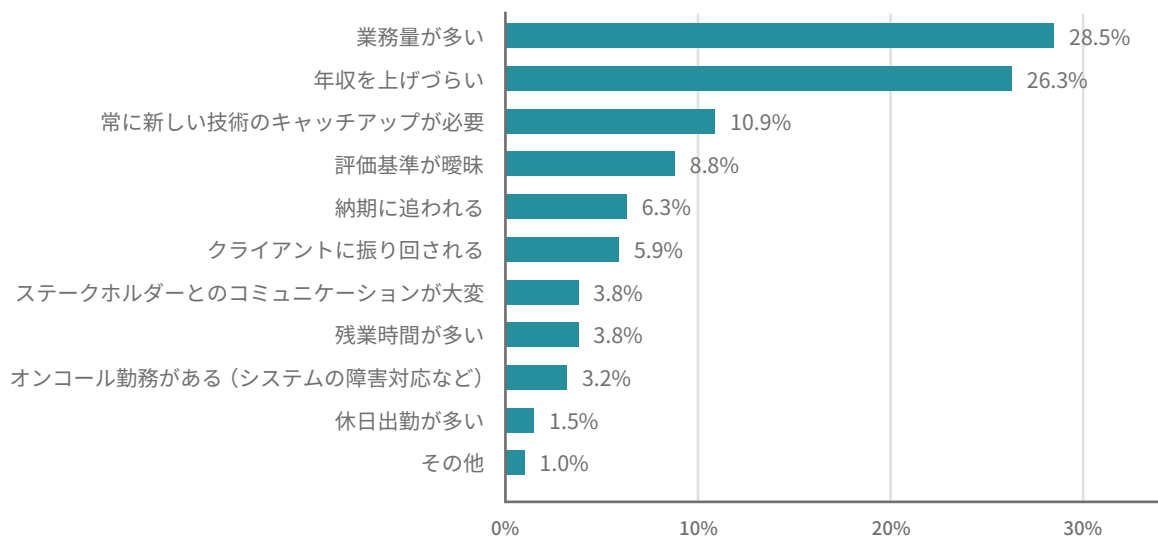
※回答数=3000

働く上で大変だと感じること

働く上で最も大変だと感じることとしては、「業務量が多い (28.5%)」「年収を上げづらい (26.3%)」が上位に挙がりました。

他には、「常に新しい技術のキャッチアップが必要 (10.9%)」「評価基準が曖昧 (8.8%)」といった項目が上位に見られ、技術習得の負担や評価の不明確さなども働く上での悩みとなっているようです。

働く上で最も大変だと感じること

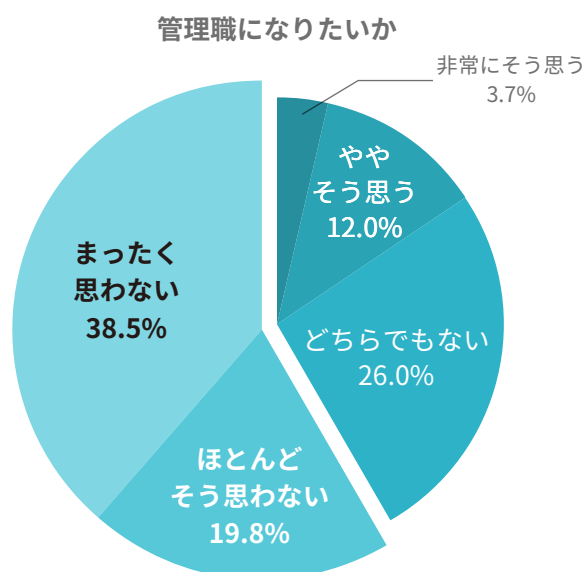


※回答数=3,000

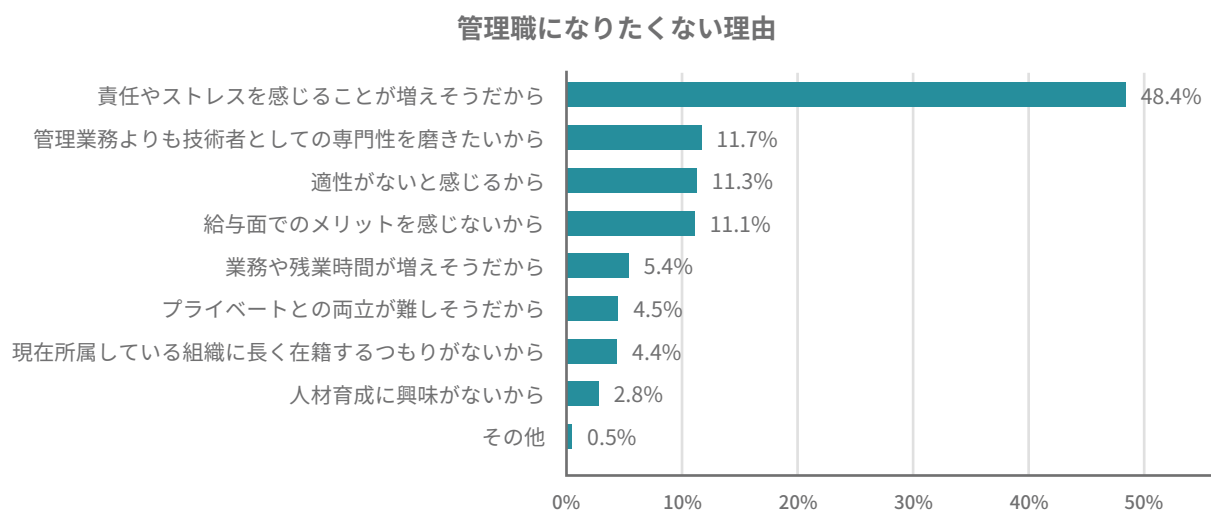
2-3.管理職への意識について

管理職への意欲

管理職未経験者に対して「管理職になりたいか」と質問したところ、「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した人は15.7%にとどまり、過半数が「まったく思わない」「ほとんどそう思わない」と回答しました。管理職になりたくない理由としては、「責任やストレスを感じるが増えそうだから(48.4%)」が最も多く、管理職に伴う負担を懸念する人が多いことが明らかになっています。



※現在管理職に就いていない方（雇用・契約形態問わずすべて） 回答数=2369



※現在管理職についておらず、今後も管理職になりたくないと回答した方（雇用・契約形態問わずすべて） 回答数=1381

管理職継続への意向

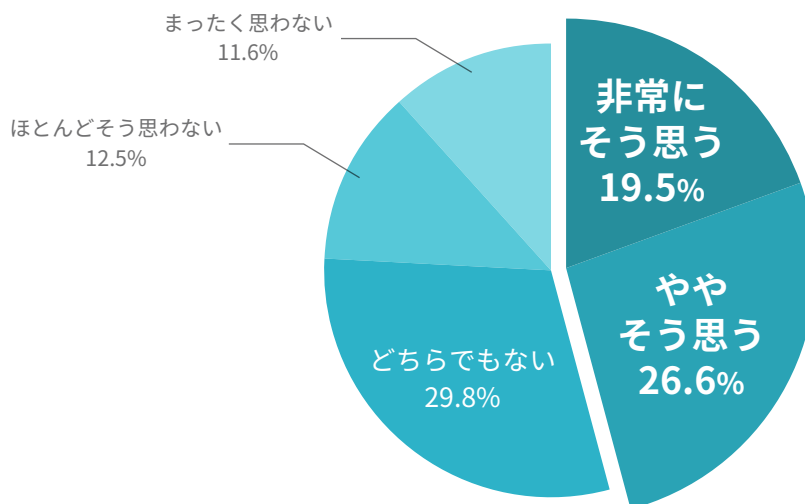
現在管理職に就いている方に対して「管理職を続けたいか」と質問したところ、4割以上が「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答しました。

管理職を続けたいと考える理由としては、「給与・報酬を現状より上げたいから(39.2%)」が最多となりました。ついで「組織や部門の意思決定の権限を持てるから(19.6%)」「組織への影響力を拡大したいから(17.9%)」と続き、給与面に加えて、裁量権や組織への影響力の大きさも管理職のやりがいに繋がっていると考えられます。

一方、「ほとんどそう思わない」「まったく思わない」と回答した割合は合わせて24.1%で、約4人に1人は「管理職を続けたくない」と考えていることが明らかになりました。

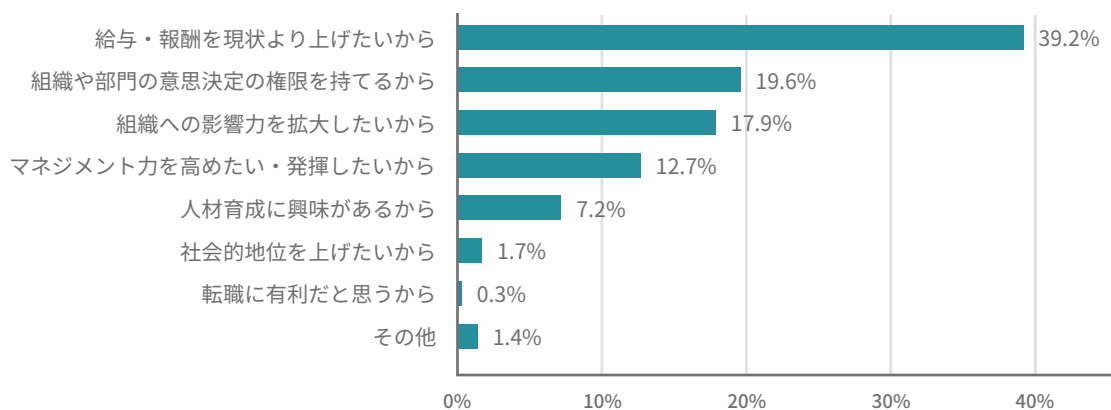
管理職を続けたくない理由として、「責任やストレスを感じることが多いから(52.0%)」が過半数を占めており、管理職の責任や業務負担が主な要因となっていることが分かります。

管理職を続けたいか



※現在管理職の方 回答数=631

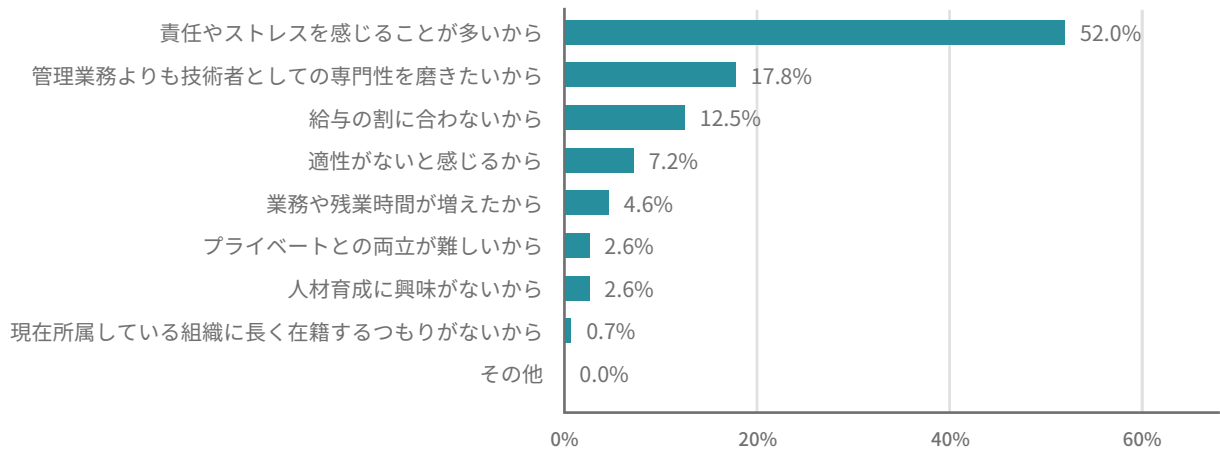
管理職を続けたい理由



※現在管理職で、今後も「管理職を続けたい」と回答した方 回答数=291

2.IT人材の転職動向・キャリアについて

管理職を続けたくない理由



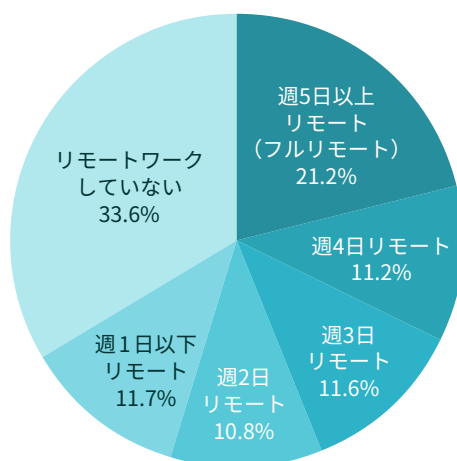
※現在管理職で今後は「管理職を続けたくない」と回答した方 回答数=152

2-4.リモートワークについて

リモートワークの実施頻度

現在のリモートワークの実施状況について、「リモートワークしていない」と回答した人が最も多く、33.6%でした。ついで「週5日以上リモート (21.2%)」「週1日以下リモート (11.7%)」と続きます。

現在のリモートワークの実施頻度



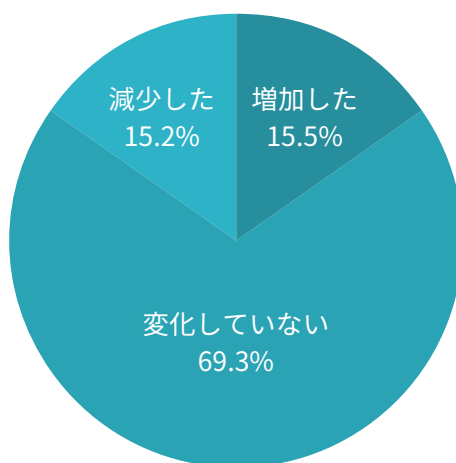
※回答数=3000

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、約7割が昨年と比較して「変化していない」と回答しました。「増加した」と回答した人は15.5%、「減少した」と回答した人は15.2%で、ほぼ同数となっています。

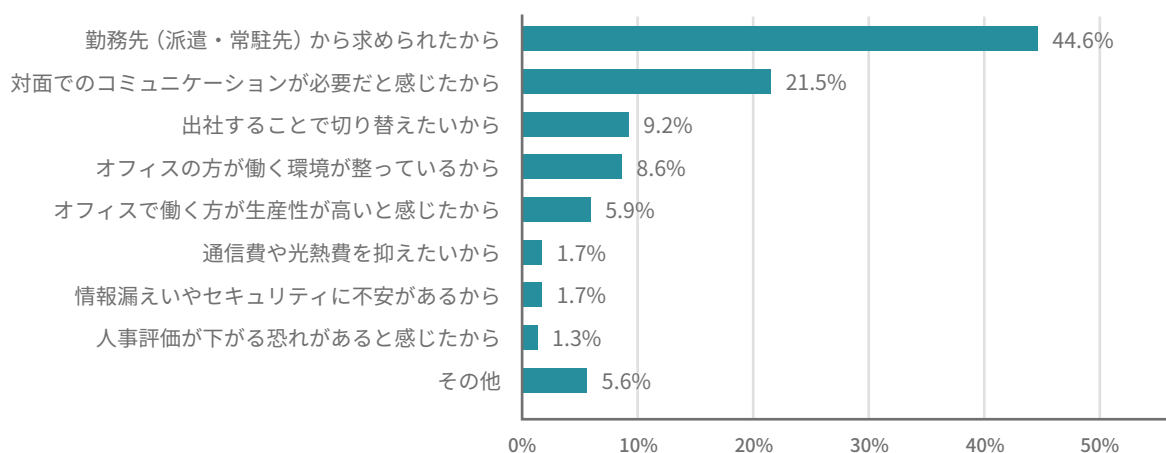
リモートワークの頻度が昨年と比べて減少した理由として、最も多かったのは「勤務先（派遣・常駐先）から求められたから（44.6%）」でした。企業からの要請が多い一方で、「対面でのコミュニケーションが必要だと感じたから（21.5%）」「出社することで切り替えたいから（9.2%）」「オフィスの方が働く環境が整っているから（8.6%）」といった理由も挙がっています。

リモートワーク頻度の変化（昨年比）



※リモートワークを実施している方 回答数=1993

リモートワークが減少した理由



※リモートワークが「減少した」と回答した方 回答数=303

2-5.転職活動について

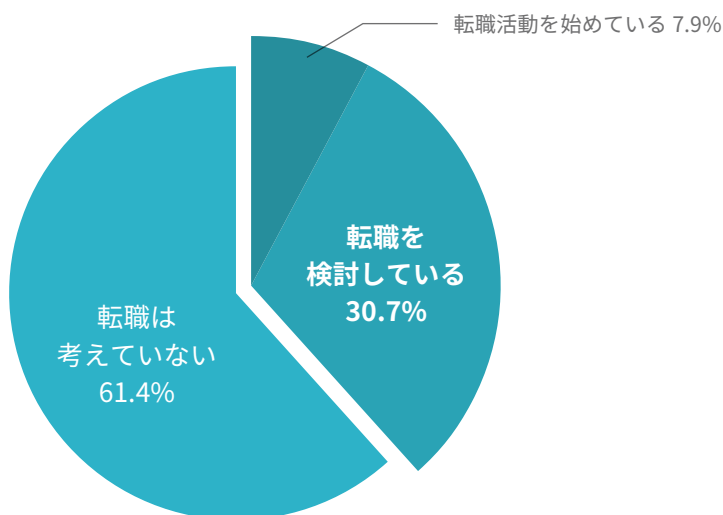
転職意欲と想定時期

企業で働くIT人材*2に現在の転職意欲について質問したところ、「転職活動を始めている」と回答した人は7.9%、「検討している」と回答した人は30.7%でした。転職活動中と検討中の人を合わせると、約4割のエンジニアが転職を視野に入れていることがわかります。

転職活動中または検討中の人に転職想定時期を聞いた結果、「特に決めていない(35.8%)」が最も多く、ついで「6ヶ月以内(15.7%)」「1年以内(15.7%)」という結果になりました。

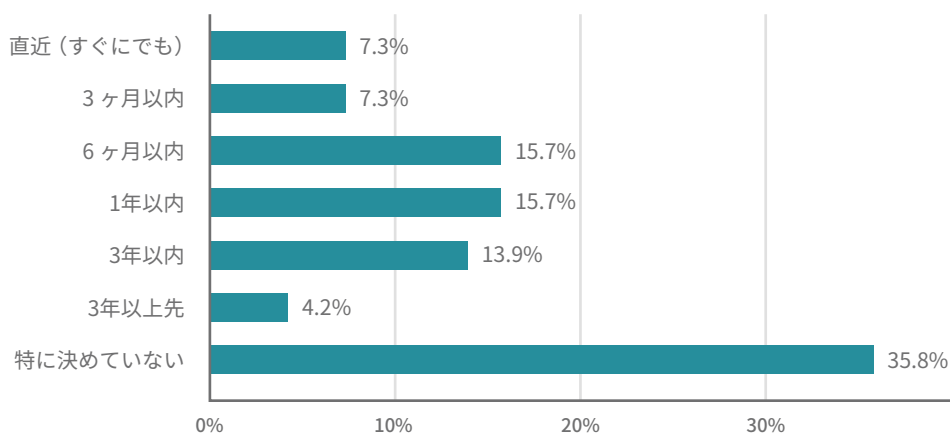
企業で働くIT人材 *2: 現在の雇用形態が正社員・契約社員・パート/アルバイトと回答した方 ※回答数=2866

現在の転職意欲について



※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 回答数=2866

転職想定時期



※転職活動を「始めている/検討している」と回答した方 回答数=1105

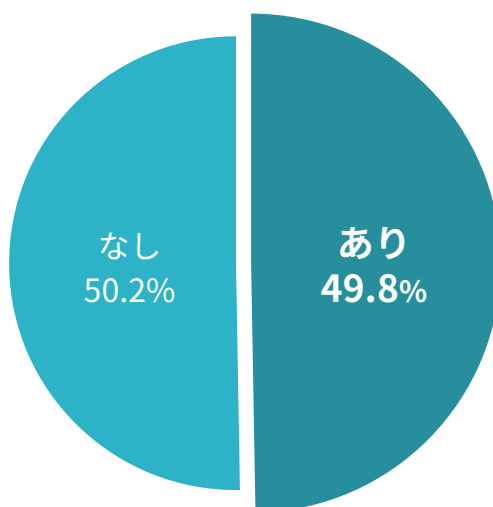
転職経験の有無

転職活動については全体の約半数が「経験あり」と回答しました。

初めての転職時期として最も多かったのは「社会人3年目(16.1%)」となり、「社会人2年目(12.4%)」や「社会人5年目(11.3%)」といった比較的早いタイミングで転職を経験する人が多いことが分かります。

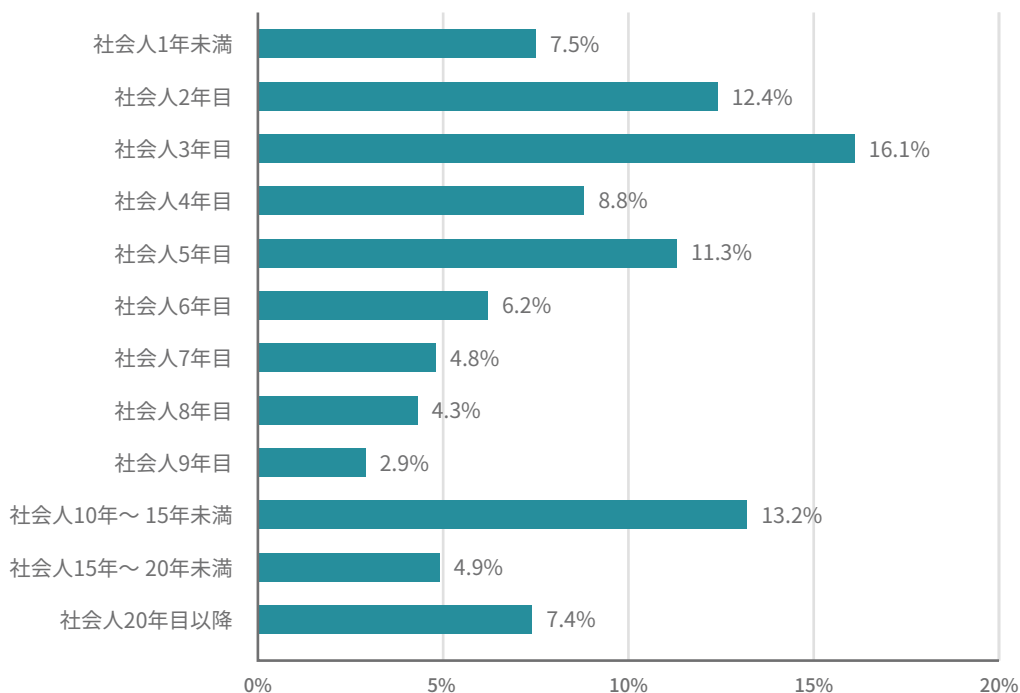
一方で、「社会人10年～15年未満(13.2%)」や「社会人20年目以降(7.4%)」など、キャリア中盤から後半で転職を決断するケースも見受けられます。

転職経験の有無



※回答数=3000

最初の転職時期

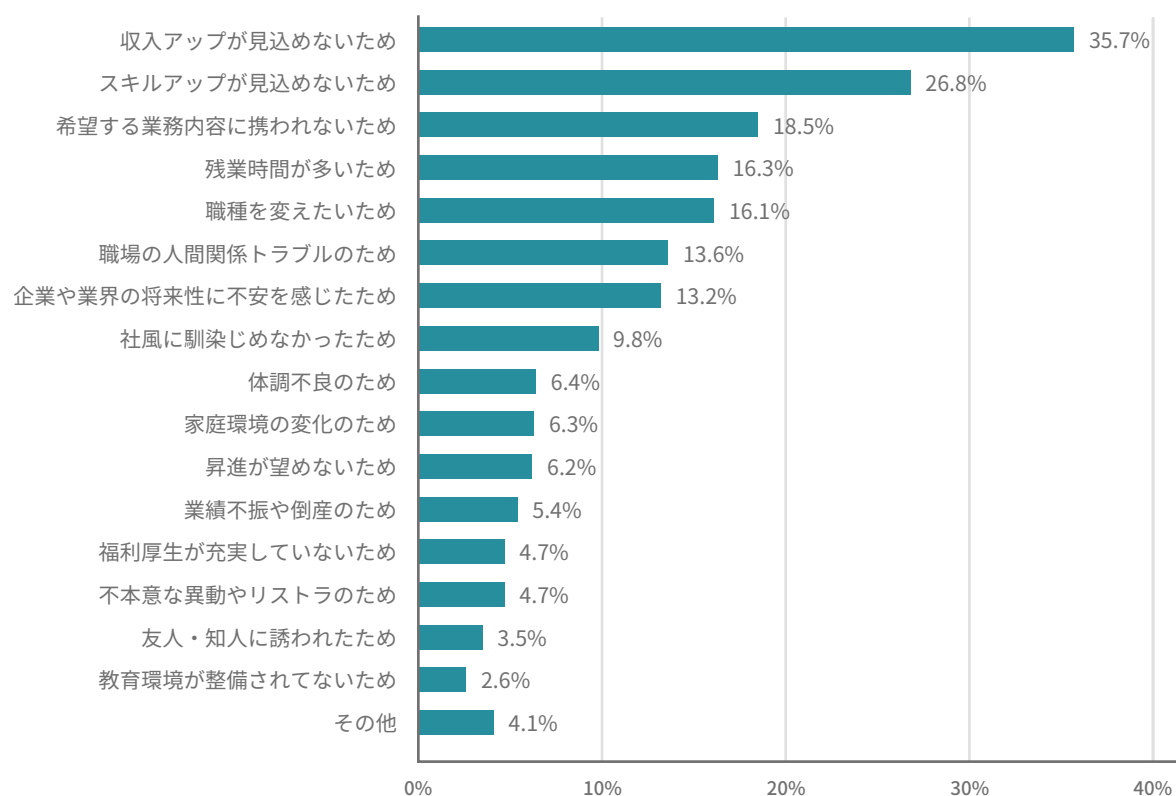


※「転職経験がある」と回答した方 回答数=1495

転職理由

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 (35.7%)」でした。ついで「スキルアップが見込めないため (26.8%)」「希望する業務内容に携われないため (18.5%)」「残業時間が多いため (16.3%)」と続きます。年代別に転職理由をみると、20代では「職種を変えたいため」が3位にランクインした一方で、30代では「残業時間が多いため」、40代・50代では「希望する業務内容に携われないため」がそれぞれ3位となりました。

転職理由 (複数回答)



※「転職経験がある」と回答した方 回答数=1495

転職理由 (年代別)

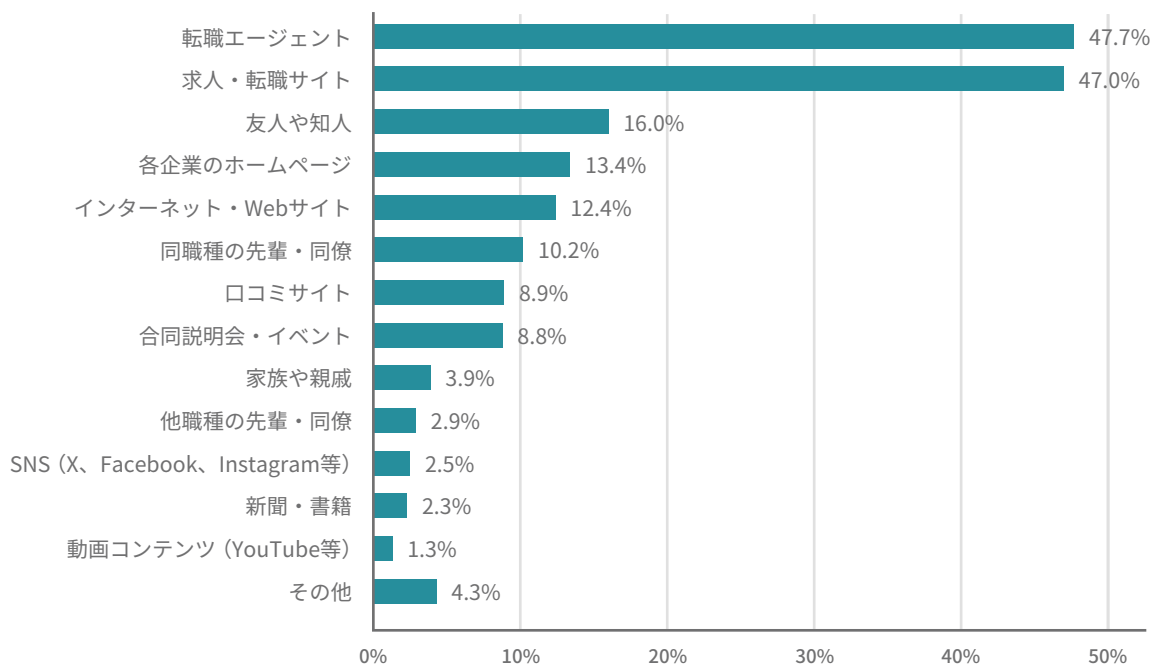
※「転職経験がある」と回答した方 回答数=1495

	20代 (N=282)	30代 (N=395)	40代 (N=424)	50代 (N=394)
1位	収入アップが見込めないため 32.6%	収入アップが見込めないため 39.7%	収入アップが見込めないため 40.1%	収入アップが見込めないため 29.2%
2位	スキルアップが見込めないため 31.6%	スキルアップが見込めないため 30.9%	スキルアップが見込めないため 25.5%	スキルアップが見込めないため 20.8%
3位	職種を変えたいため 22.0%	残業時間が多いため 20.5%	希望する業務内容に携われないため 17.5%	希望する業務内容に携われないため 19.0%

転職活動の手段

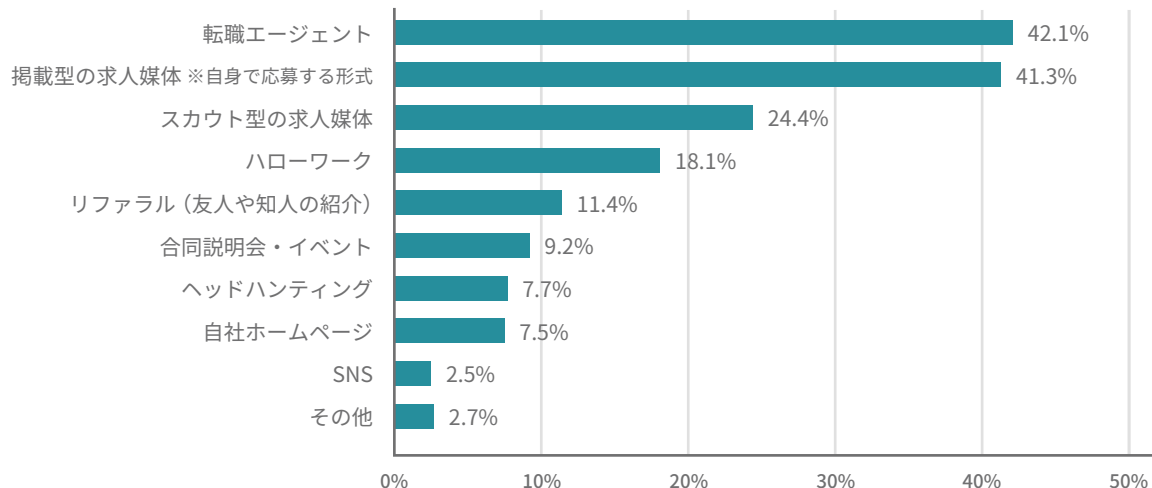
転職活動においては、「転職エージェント」が情報源や応募媒体として最も多く利用されていることが分かりました。求人媒体やエージェントを選ぶ際に重視するポイントとしては「求人数の多さ(50.1%)」「応募の手軽さ(47.7%)」が上位に挙がっています。「専門性の高さ(28.8%)」「面接調整のしやすさ(18.3%)」「条件交渉のしやすさ(18.0%)」といった項目も選ばれており、効率的かつスムーズに転職活動を進められる手段が求められていることがうかがえます。

転職活動時の情報源（複数回答）



※「転職経験がある」と回答した方 回答数=1495

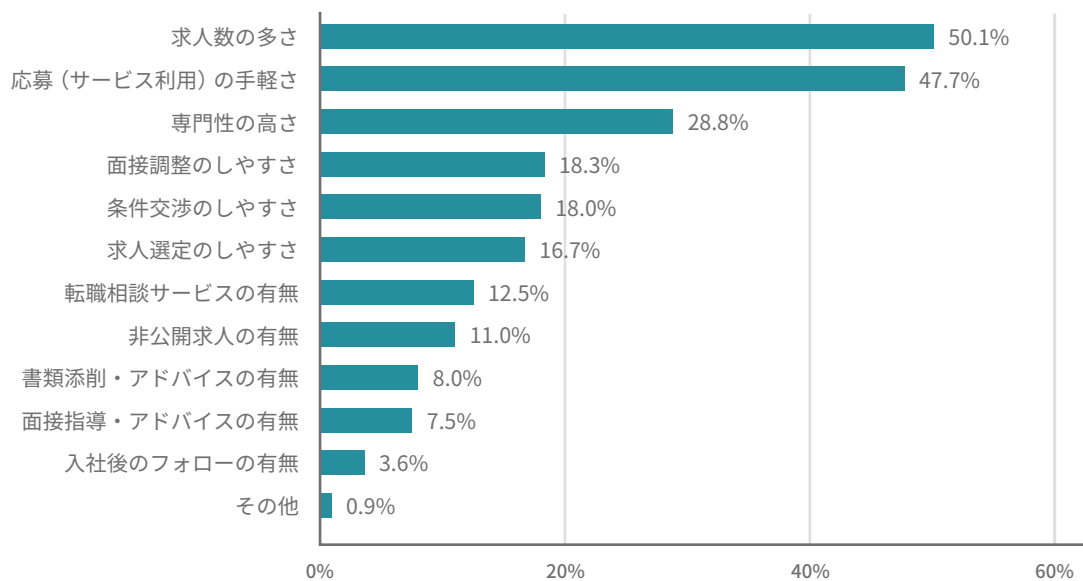
転職活動で利用した応募媒体・転職手段（複数回答）



※「転職経験がある」と回答した方 回答数=1495

2.IT人材の転職動向・キャリアについて

求人媒体・エージェントを選ぶ際に重視する点（複数回答）



※「求人媒体・エージェントを利用した転職経験がある」と回答した方 回答数=1078

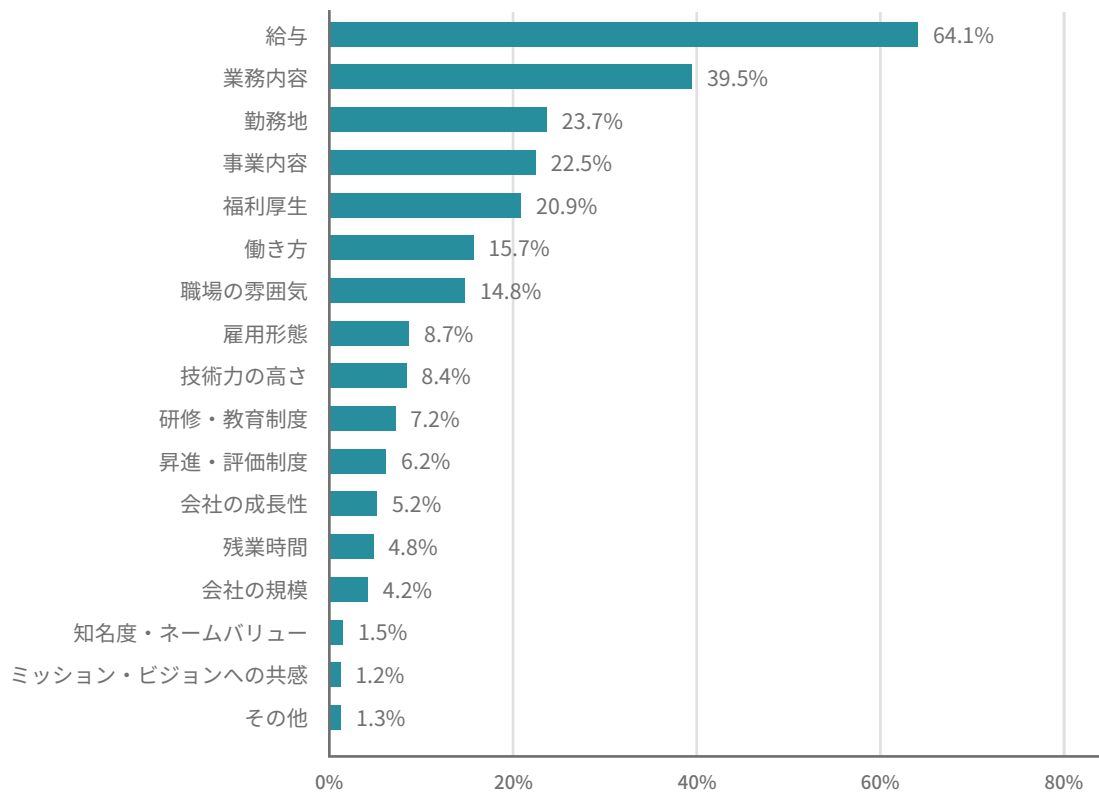
企業選びで重視すること

昨年^{*1}の調査と同様、企業選びにおいて最も重視されていたのは「給与 (64.1%)」でした。ついで「業務内容 (39.5%)」「勤務地 (23.7%)」「事業内容 (22.5%)」と続きます。

仕事内容や勤務地、事業内容といったさまざまな要素が判断材料として挙げられる中で、依然として給与が最も重視される傾向がみられます。

*1 2024年1月発表「レバテックIT人材白書2024」 <https://leverages.jp/news/2024/0125/3943>

企業選びで重視すること (複数回答)



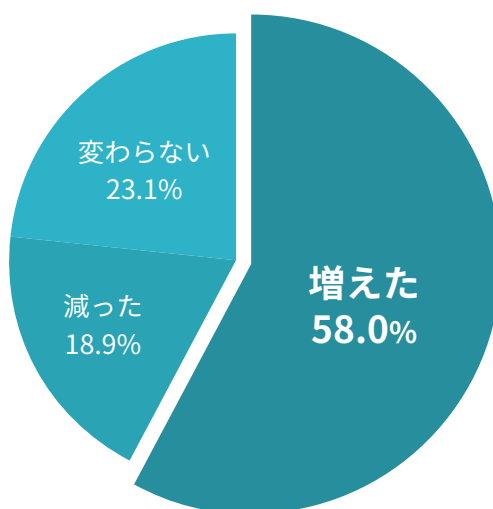
※「転職経験がある」と回答した方 回答数=1495

転職による年収の変化

約6割の転職経験者が、直近の転職で年収が「増えた」と回答しました。

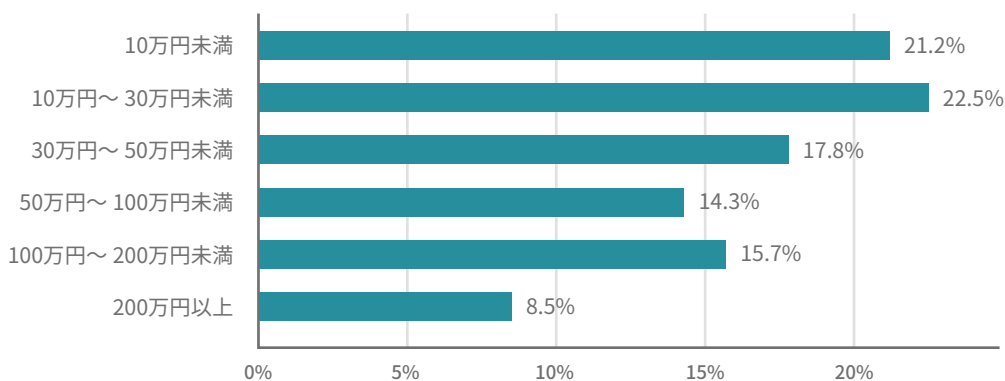
年収の増加幅は「10万円～30万円未満(22.5%)」が最も多い一方、100万円以上上がったと回答する人も24.2%存在し、転職によって大幅な年収アップを実現しているケースも見受けられます。

転職の結果、年収変化はあったか



※「転職経験がある」と回答した方 回答数=1495

直近の転職による年収増加額



※転職で年収が「増えた」と回答した方 回答数=867

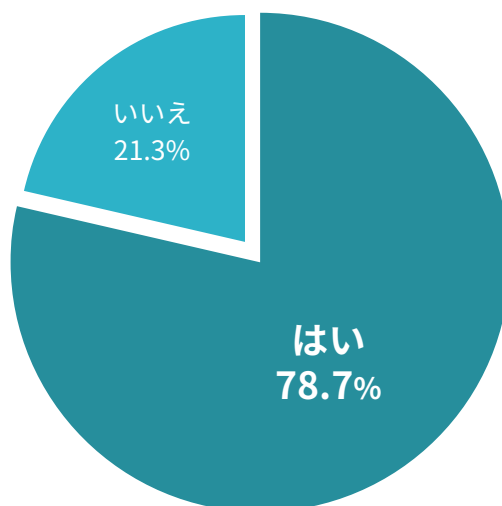
2-6.エンジニアのキャリア変遷について

新卒時のエンジニア就業状況

これまでにエンジニア（SE、プログラマー）として働いた経験があると回答した方のうち、約8割が「新卒でエンジニアになった」と回答し、新卒からエンジニアとしてキャリアをスタートするケースが多いことが明らかになりました。

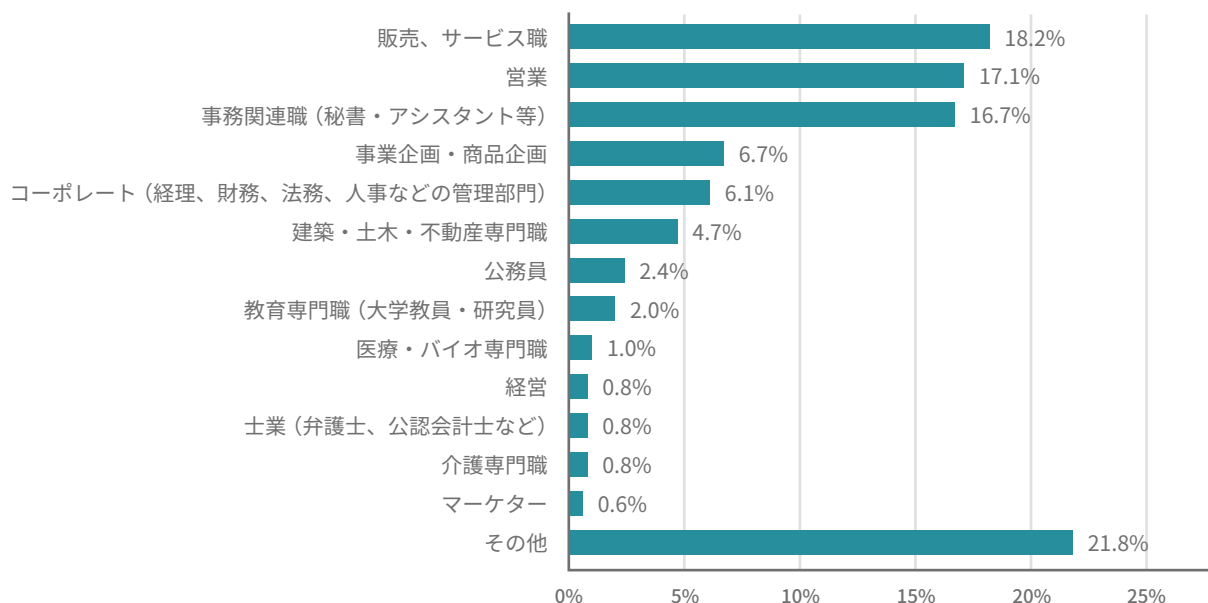
一方で、他職種からのエンジニア転向者も約2割存在し、特に「販売・サービス職（18.2%）」「営業職（17.1%）」からの転職が多く見受けられます。

新卒でエンジニアになったか



※「これまでにエンジニアとして働いた経験がある」と回答した方 回答数=2298

エンジニアになる前の職種



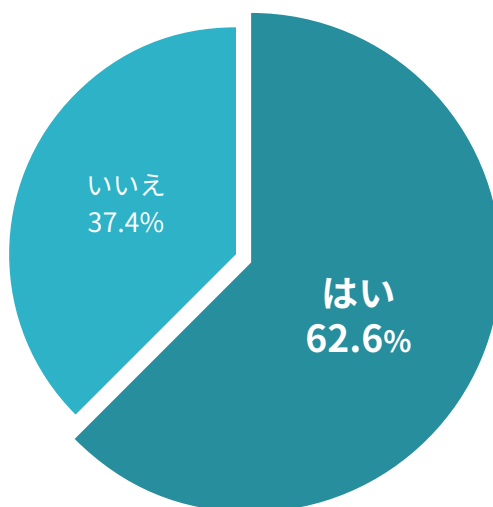
※「新卒でエンジニアになっていない」と回答した方 回答数=490

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62.6%が「学生時代にプログラミング学習経験がある」と回答しました。大学などでの学習機会が増加している一方、37.4%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りつつあることがうかがえます。

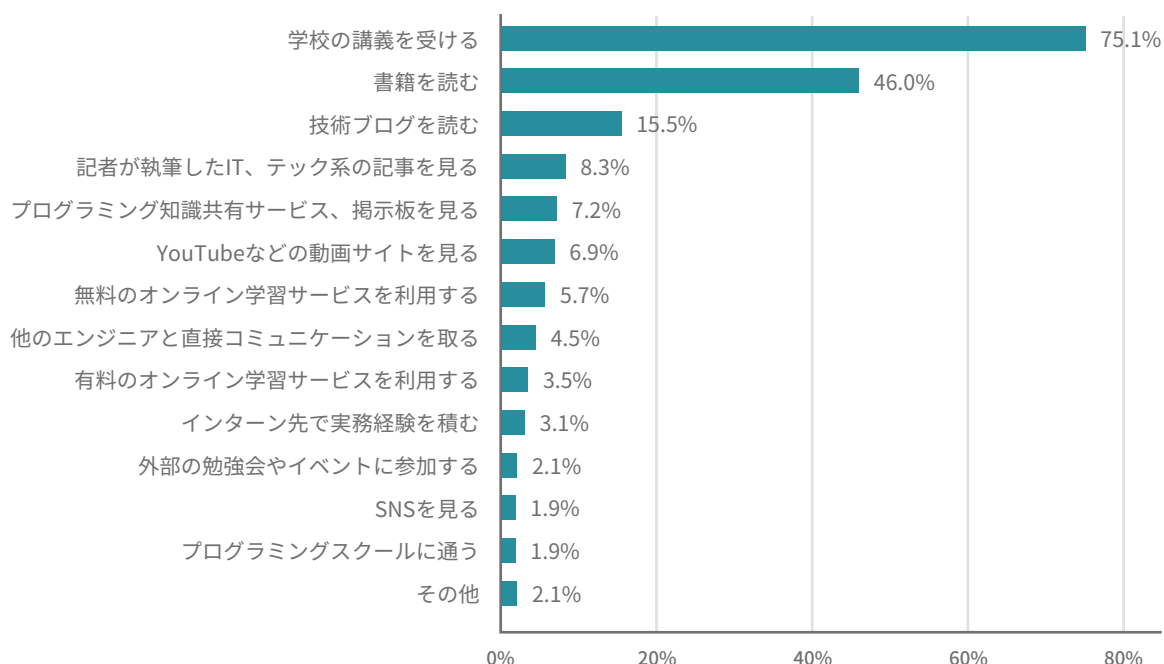
学習方法として最も多かったのは「学校の講義を受ける(75.1%)」でした。「書籍を読む(46.0%)」と回答した方も4割を超え、大学や専門学校での教育に加えて自発的に学ぶ学生が多いこともわかります。

学生時代にプログラミング学習をしていたか



※「新卒でエンジニアになった」と回答した方 回答数=1808

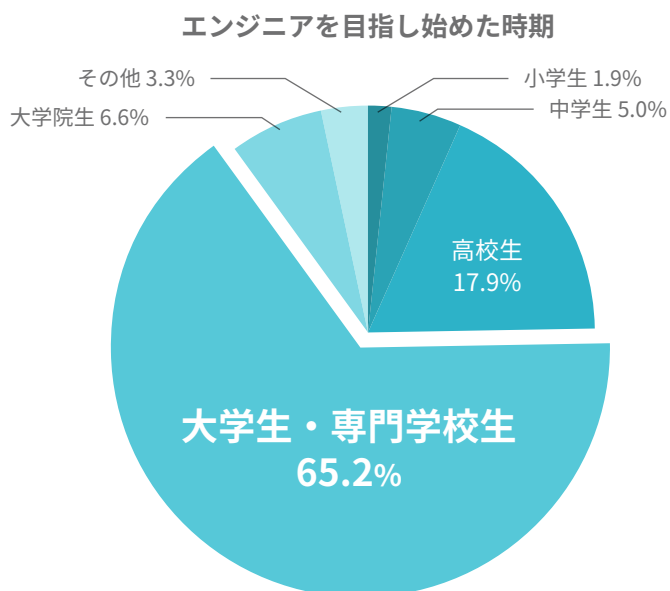
プログラミング学習方法(複数回答)



※学生時代に「プログラミング学習をしていた」と回答した方 回答数=1132

エンジニアを目指し始めた時期

新卒でエンジニアになった人のうち、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（65.2%）」でした。進路選択のタイミングでエンジニアを志す人が多い一方、高校生以前にエンジニアを目指し始めた人も2割ほど存在し、早期からキャリア形成を意識する層もいるようです。

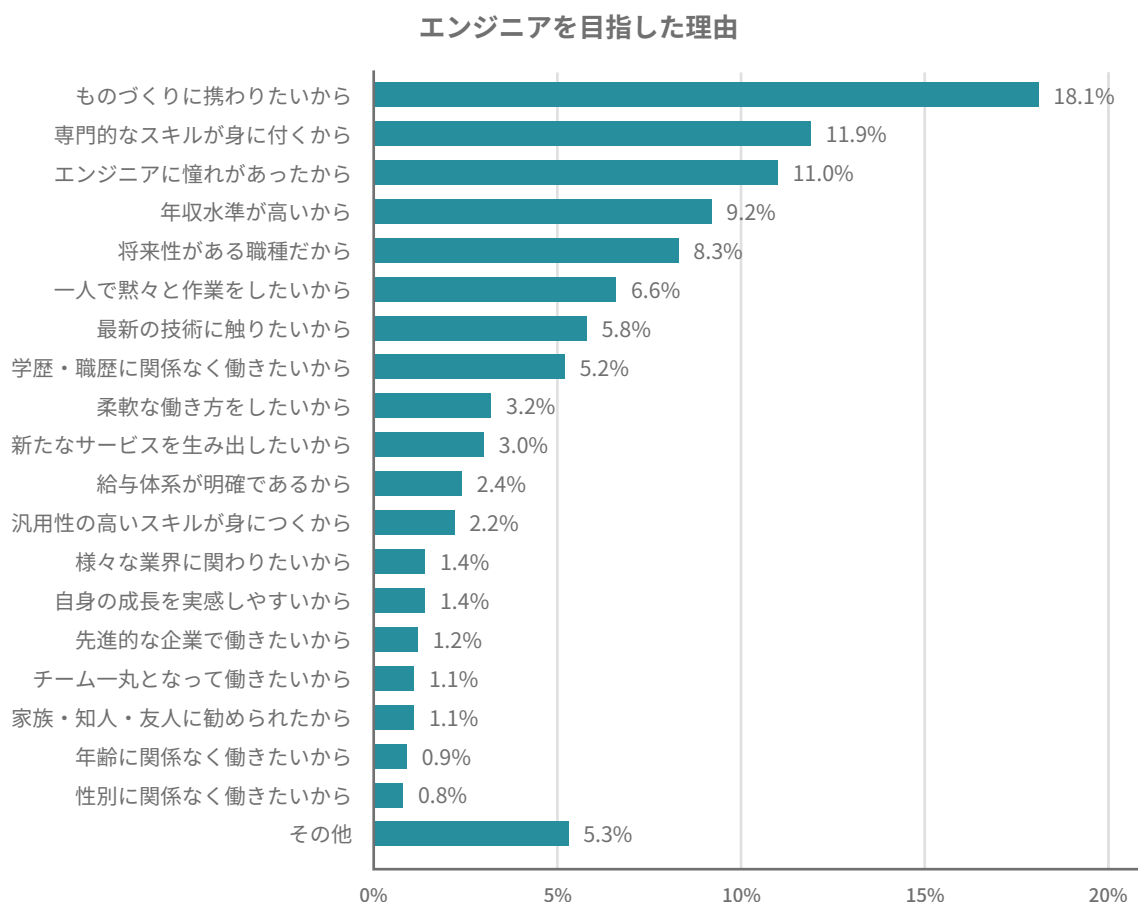


※「新卒でエンジニアになった」と回答した方 回答数=1808

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最も多かったのは、「ものづくりに携わりたいから (18.1%)」でした。ついで「専門的なスキルが身に付くから (11.9%)」「エンジニアに憧れがあったから (11.0%)」と続きます。

年代別にみると、20代では「年収水準が高いから」が1位となった一方、30代以降では「ものづくりに携わりたいから」が1位となり、エンジニア職を目指す動機について年代別に差異があることがわかりました。



※「これまでにエンジニアとして働いた経験がある」と回答した方 回答数=2298

エンジニアを目指した理由 (年代別)

※「これまでにエンジニアとして働いた経験がある」と回答した方 回答数=2298

	20代 (N=447)	30代 (N=584)	40代 (N=620)	50代 (N=647)
1位	年収水準が高いから 12.3%	ものづくりに携わりたいから 16.6%	ものづくりに携わりたいから 19.0%	ものづくりに携わりたいから 22.9%
2位	ものづくりに携わりたいから 11.6%	専門的なスキルが身に付くから 13.0%	エンジニアに憧れがあったから 13.7%	専門的なスキルが身に付くから 13.3%
3位	専門的なスキルが身に付くから 10.1%	エンジニアに憧れがあったから 11.0%	専門的なスキルが身に付くから 10.8%	エンジニアに憧れがあったから 9.6%

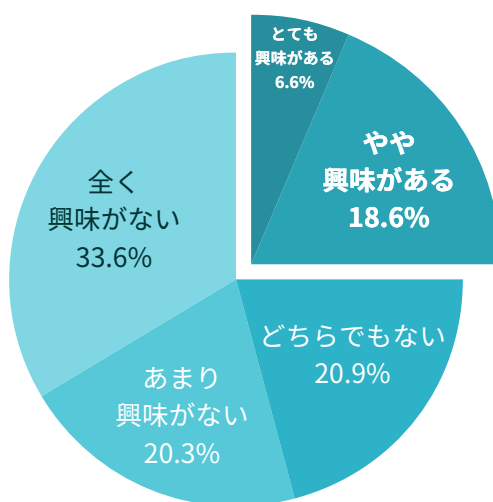
2-7.フリーランス・副業への興味について

フリーランスへの興味

フリーランスへの興味については、「とても興味がある」「やや興味がある」と回答した人は合わせて25.2%となり、約4人に1人がフリーランスに関心を抱いていることが分かりました。

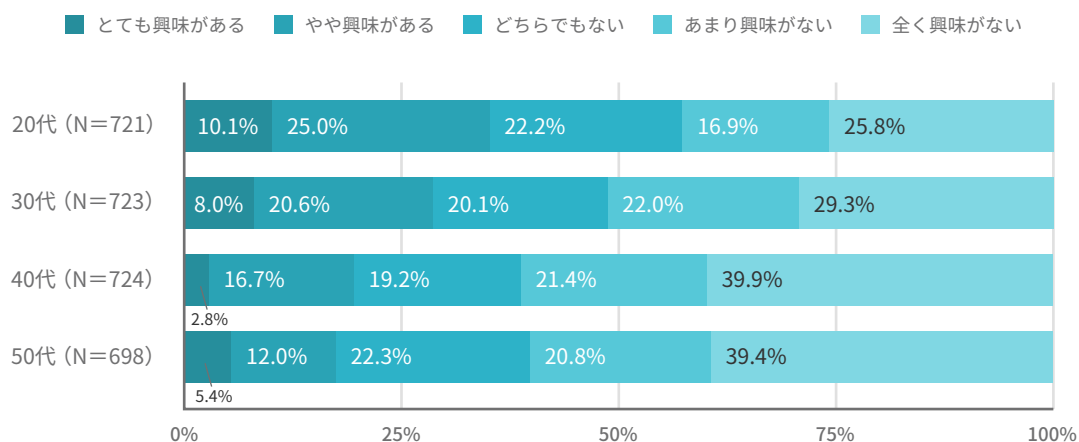
フリーランスへの興味は年代によって異なる傾向があり、特に20代では「とても興味がある（10.1%）」「やや興味がある（25%）」と、フリーランスへの関心が高い傾向が見られます。

フリーランスとしての働き方に興味があるか



※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 回答数=2866

フリーランスとしての働き方に興味があるか（年代別）



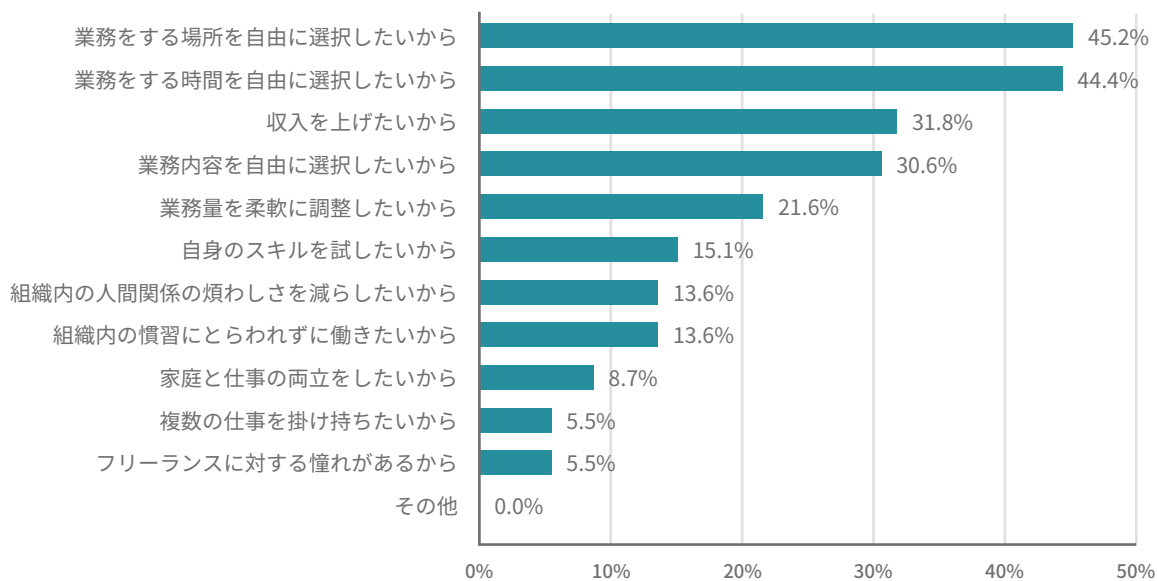
※現在の雇用形態が正社員・契約社員・パート/アルバイトと回答した方 回答数=2866

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、「業務をする場所を自由に選択したいから (45.2%)」「業務をする時間を自由に選択したいから (44.4%)」が多く、ついで「収入を上げたいから (31.8%)」「業務内容を自由に選択したいから (30.6%)」と続きます。

働く場所や時間、業務内容における自由度の高さが、フリーランスを検討する大きな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)

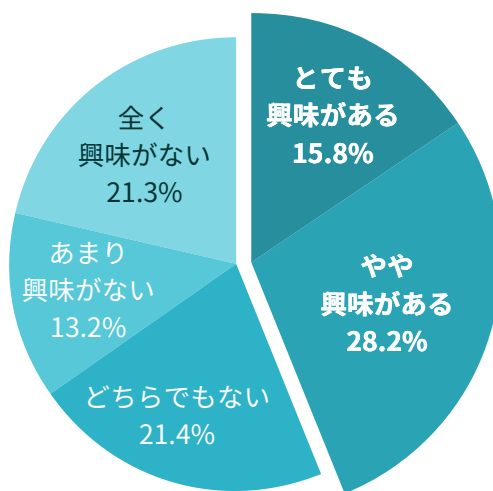


※「フリーランスに興味がある」と回答した方 回答数=723

副業への興味

副業への興味については、全体の4割以上が「とても興味がある」「やや興味がある」と回答しました。年代別にみると、20代・30代では副業への関心が特に高く、過半数が「とても興味がある」「やや興味がある」と回答しています。一方、50代では約3割が「全く興味がない」と回答しており、副業への関心が比較的低い傾向が見られました。

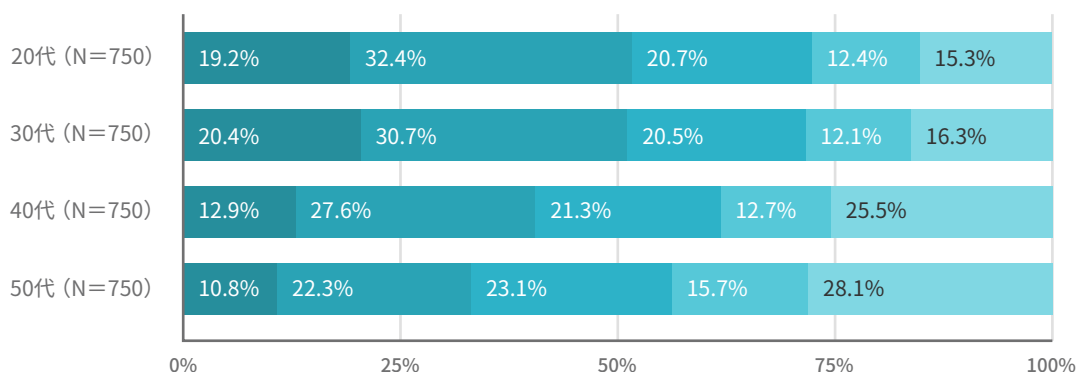
副業に興味があるか



※回答数=3000

副業に興味があるか（年代別）

■ とても興味がある
 ■ やや興味がある
 ■ どちらでもない
 ■ あまり興味がない
 ■ 全く興味がない

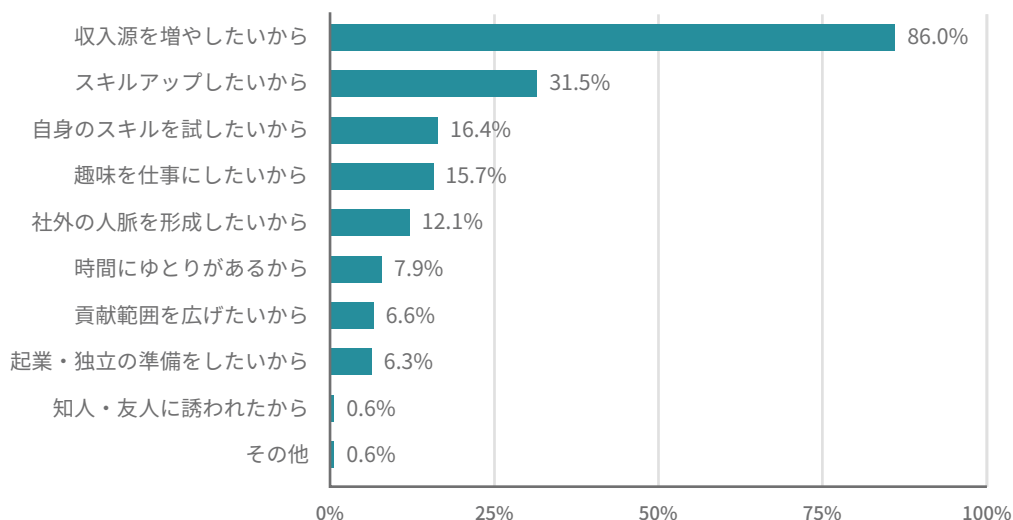


※回答数=3000

副業に興味がある理由

副業に興味を持つ理由として最も多かったのは、「収入源を増やしたいから (86.0%)」でした。ついで「スキルアップしたいから (31.5%)」「自身のスキルを試したいから (16.4%)」「趣味を仕事にしたいから (15.7%)」と続きます。収入アップを主な目的とする一方で、自己研鑽やキャリアアップを目的に副業を検討しているエンジニアも多いことが分かります。

副業に興味がある理由 (複数回答)



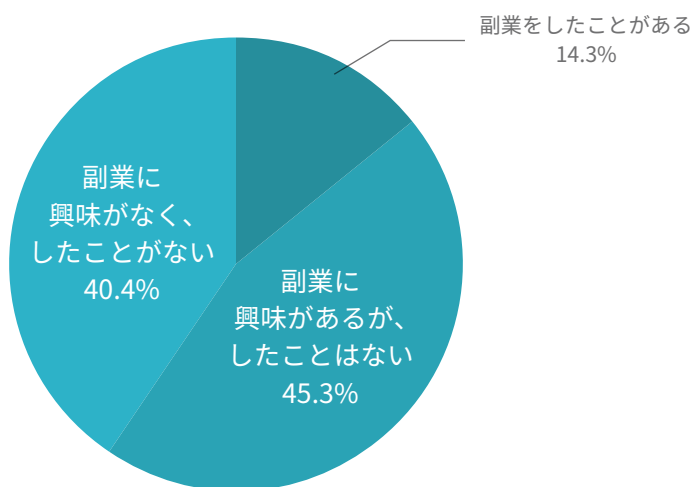
※「副業に興味がある」と回答した方 回答数=1322

副業経験の有無について

副業経験者は全体の14.3%にとどまり、「副業に興味があるが未経験」が45.3%と最も多い結果となりました。副業に興味を持ちながらも、実際に踏み出せていない人が多いことが分かります。

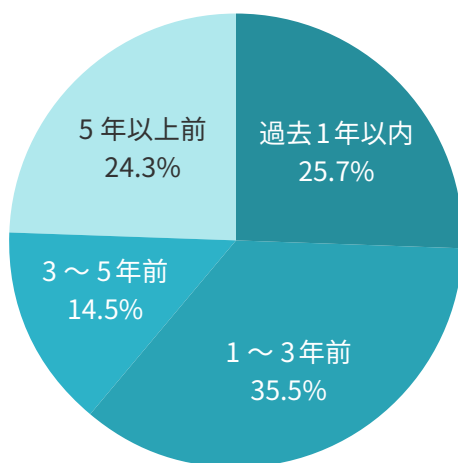
副業経験者の開始時期については、「過去1年以内(25.7%)」「1～3年前(35.5%)」と、比較的最近副業を始めた人が多い傾向が見られます。

副業の経験はあるか



※回答数=3000

副業の開始時期

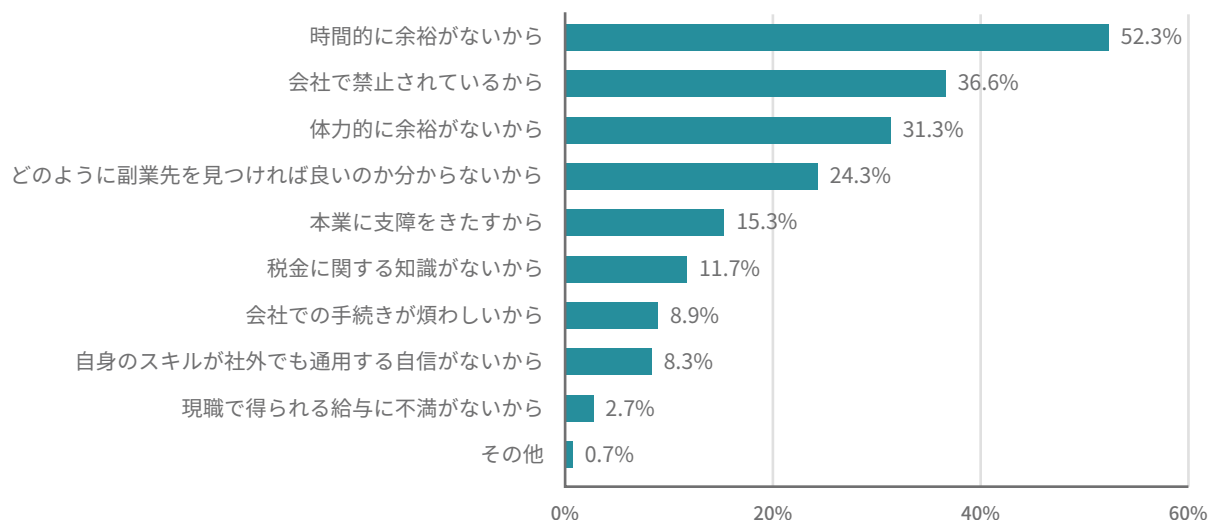


※「副業をしたことがある」と回答した方 回答数=428

副業に踏み出せない理由

副業に興味があると回答した正社員に、副業に踏み出せない理由を質問したところ、「時間的に余裕がないから (52.3%)」「会社で禁止されているから (36.6%)」「体力的に余裕がないから (31.3%)」が上位に挙がりました。時間や体力的な制約に加えて、企業の副業に対する規制や対応も課題となっていることが浮き彫りになります。

副業に踏み出せない理由（複数回答）



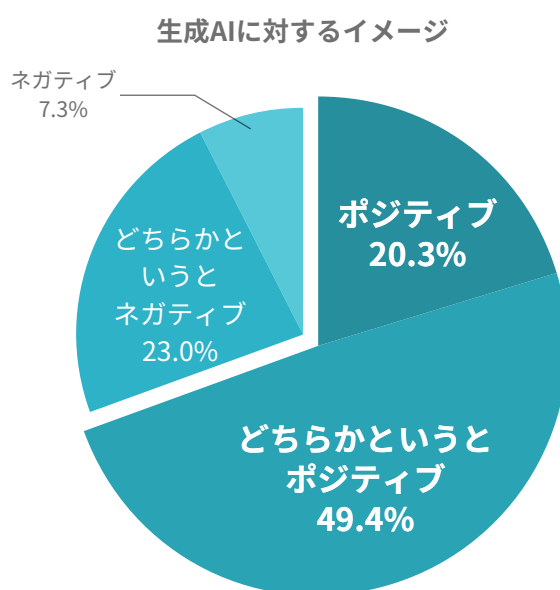
※「副業に興味があるが経験したことがない」と回答した正社員 回答数=1215

2-8.生成AIに対するイメージ・活用状況について

生成AIに対するイメージ

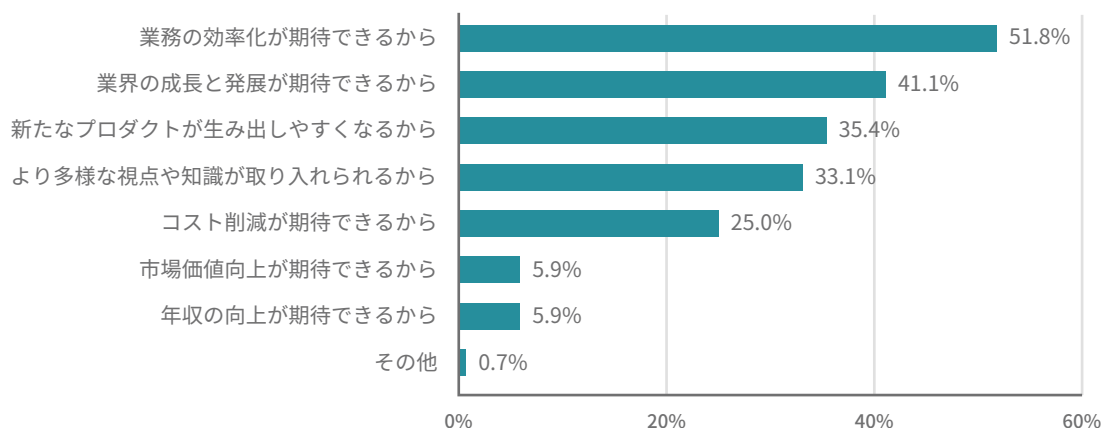
生成AIに対して、約7割は「ポジティブ」または「どちらかというポジティブ」なイメージを抱えていることが分かりました。ポジティブな理由としては、「業務の効率化が期待できるから（51.8%）」「業界の成長と発展が期待できるから（41.1%）」「新たなプロダクトが生まれやすくなるから（35.4%）」が上位を占めています。

一方、ネガティブなイメージを持つ人も約3割存在し、主な懸念材料として「ディープフェイクの悪用リスクがあるから（36.5%）」「情報漏洩リスクがあるから（31.8%）」「権利侵害のリスクがあるから（28.5%）」が挙げられました。



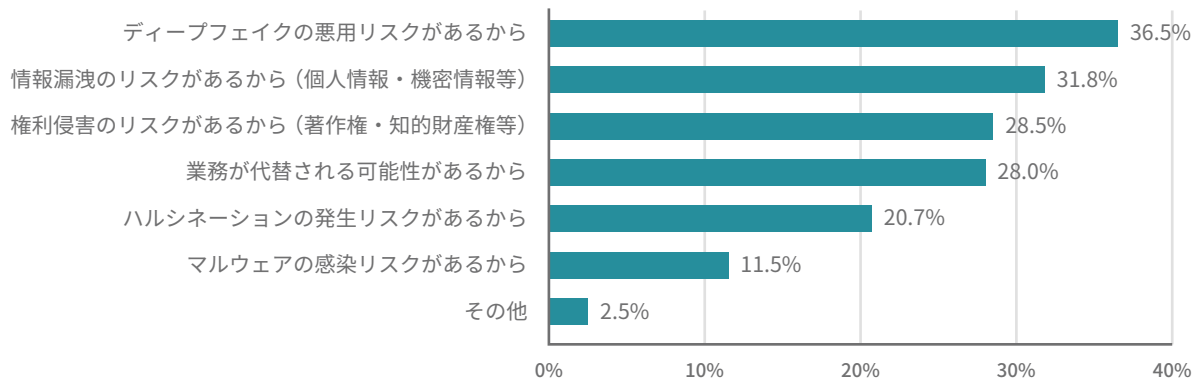
※回答数=3000

生成AIに対してポジティブなイメージを持つ理由（複数回答）



※生成AIに「ポジティブなイメージを持っている」と回答した方 回答数=2092

生成AIに対してネガティブなイメージを持つ理由（複数回答）

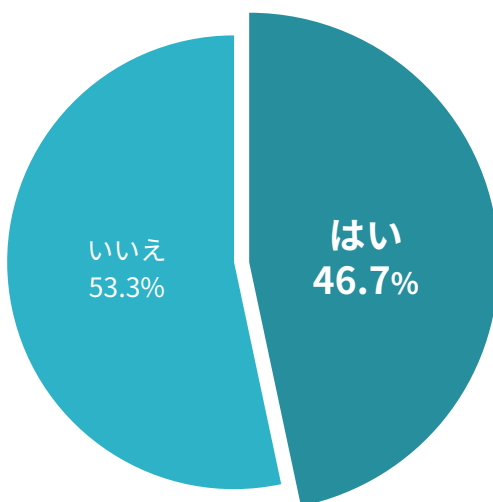


※生成AIに「ネガティブなイメージを持っている」と回答した方 回答数=908

生成AIの利用状況

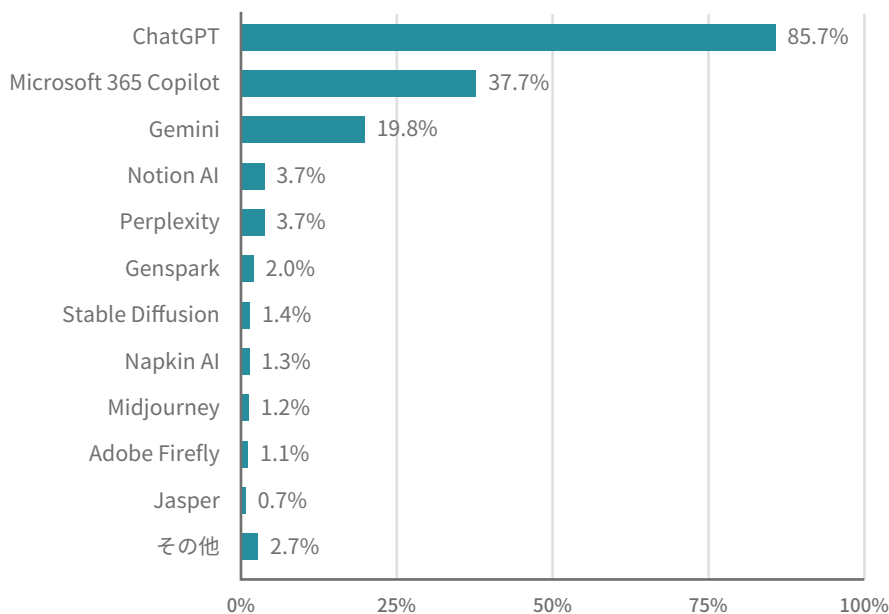
生成AIの業務利用経験については、約4割が「利用経験あり」と回答しました。利用経験者が業務でよく使用する生成AIとしては、「ChatGPT (85.7%)」が圧倒的多数を占め、ついで「Microsoft 365 Copilot (37.7%)」が挙げられています。

業務で生成AIを使用したことがあるか



※回答数=3000

使用頻度が高い生成AIサービス (複数回答)



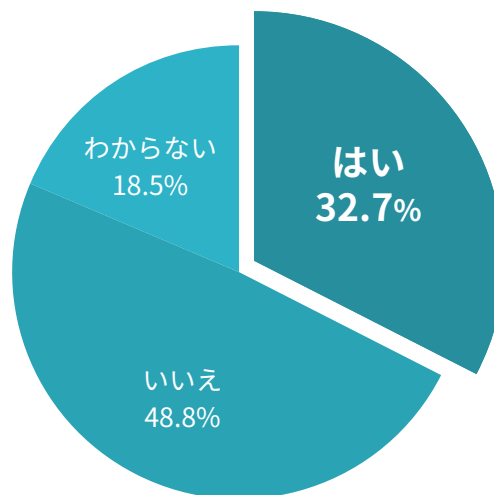
※業務で「生成AIを使用している」と回答した方 回答数=1401

現職や所属するエンジニア組織への生成AIの導入状況

「現職または所属するエンジニア組織で生成AIを導入している」と回答した割合は32.7%でした。

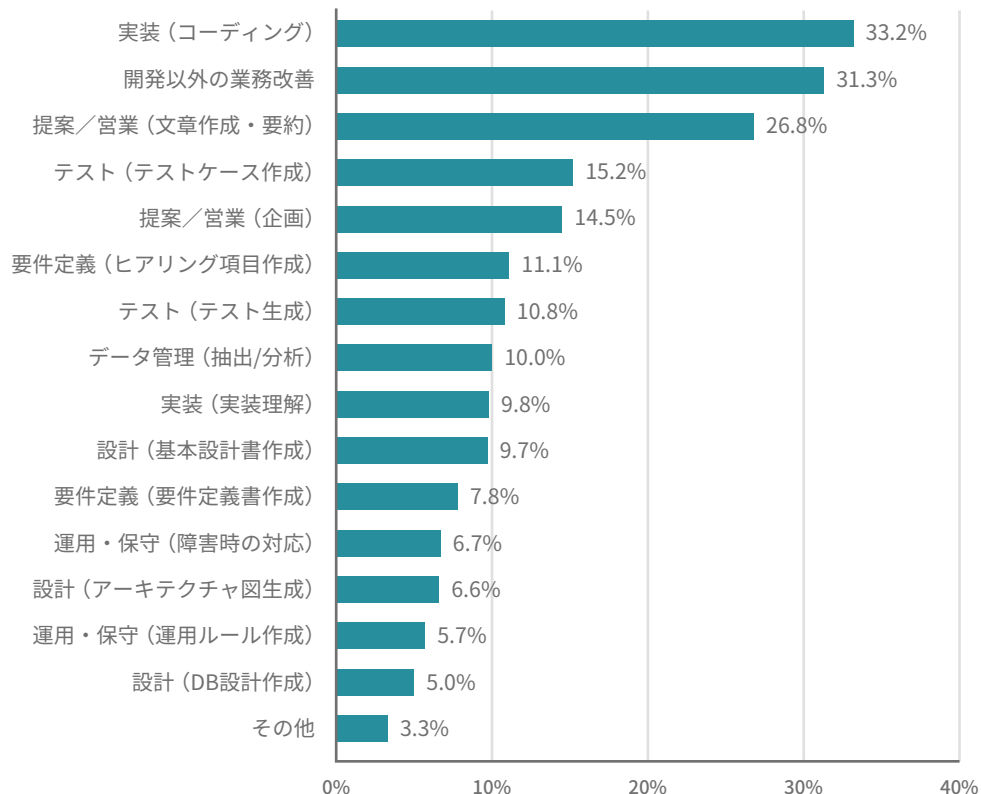
具体的な活用方法については、「実装（コーディング）（33.2%）」「開発以外の業務改善（31.3%）」「提案/営業（文章作成・要約）（26.8%）」が上位にランクインし、幅広い業務で利用されていることが分かりました。

現職や所属するエンジニア組織で生成AIを導入しているか



※回答数=3000

生成AIの活用方法（複数回答）

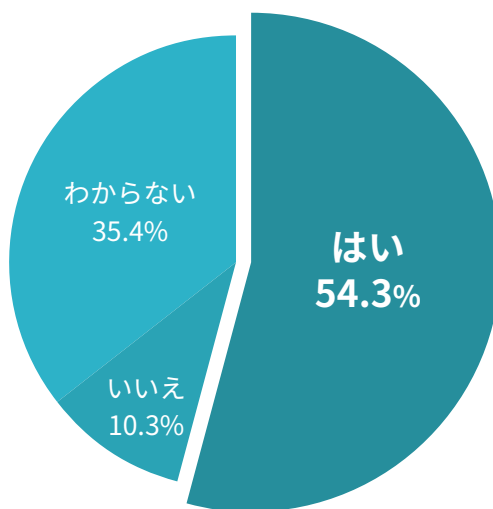


※「現職や所属するエンジニア組織で生成AIを導入している」と回答した方 回答数=981

生成AI導入による効果

生成AIの導入による業務効率化については、過半数が「効率化された(54.3%)」と回答しています。一方で、「わからない(35.4%)」という回答も約3割に上っており、すべての組織で導入効果が明確に現れているわけではないことが分かります。

生成AI導入によって、業務は効率化されたか



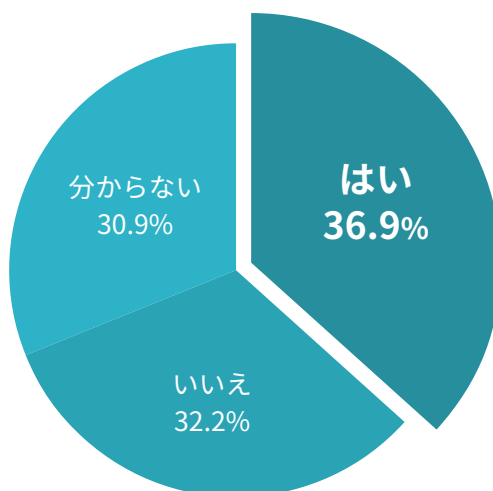
※「現職や所属するエンジニア組織で生成AIを導入している」と回答した方 回答数=981

生成AI出現による求められるスキルの変化

「生成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」という質問に対し、約4割が「変化を感じている」と回答しました。

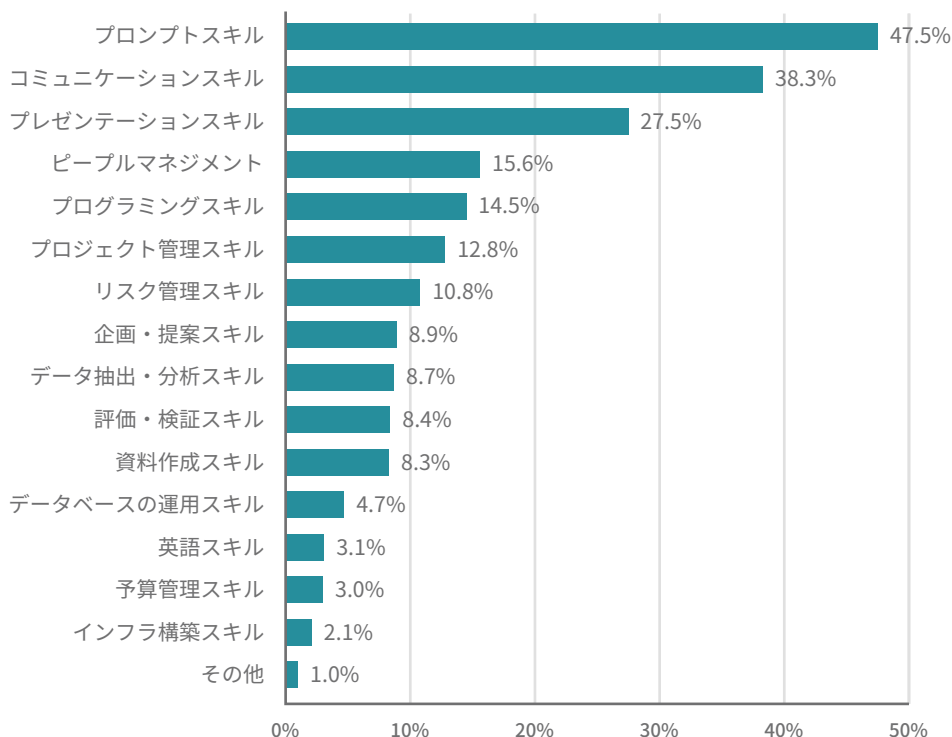
重要になったと感じるスキルとしては「プロンプトスキル (47.5%)」「コミュニケーションスキル (38.3%)」「プレゼンテーションスキル (27.5%)」が上位に挙がっており、AIを活用するためのスキルや対人スキルの重要性が高まっていることが明らかになりました。

生成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=3000

生成AIの影響でより重要になったと感じるスキル (複数回答)



※生成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 回答数=1106

レバテック IT人材白書 2025

調査概要

調査年月：2024年11月22日～2024年11月29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 2025年1月 レバテック株式会社

