



CompTIA®

Workforce and Learning Trends

Research Report

April 2025 release



サマリー

極めて不確実性の高い時期において、「様子見」は、事実上の戦略プランとなっていることが多く、あらゆる規模の組織の人事担当者にとって一般的です。賢明なリーダーは、変革管理、アジリティ、チームワークといった分野における職場のベストプラクティスをさらに強化すると同時に、将来を見据えた人材育成に向けた次の一手を予測します。

CompTIAの第6回となる年次レポートWorkforce and Learning Trendsでは、人事リーダーを悩ませている課題、人材管理やスキル構築戦略における優先順位付けなどについて、詳しく分析します。今後1年間の5つの主要トレンドは、急速に変化する労働環境の中で、知識、スキル、タスク（KST）の検証が重視されていることを反映しています。

- 81%** スキルギャップ分析などの取り組みを通じて、スキルアップとリスキリングのニーズへの対応を戦略的優先事項としている割合（net/実質）
- 91%** キャリアパスと社内人材の流動性を優先し、スキル開発に重点を置いている企業の割合
- #1** 「テクノロジー変化の速さ」が、スキルギャップ、人材不足、スキルミスマッチの要因としてトップに
- 97%** 業界で認知されている認定資格を活用して、技術的な学習とスキル習得を検証することの重要性を報告した割合（net）
- 93%** テクノロジー職の採用プロセスにおいて、業界で認知されている認定資格の保有を考慮すると回答した割合（net）
- 57%** 今後1年間にトレーニングと能力開発への支出を増やす予定とした人事部門の割合（前年比からわずかに増加、57% vs. 55%）
- #1** 人事部門がトレーニングの投資を増やす予定のスキル領域のトップは「人工知能（AI）」。続いて、2位「サイバーセキュリティ」、3位データ分析

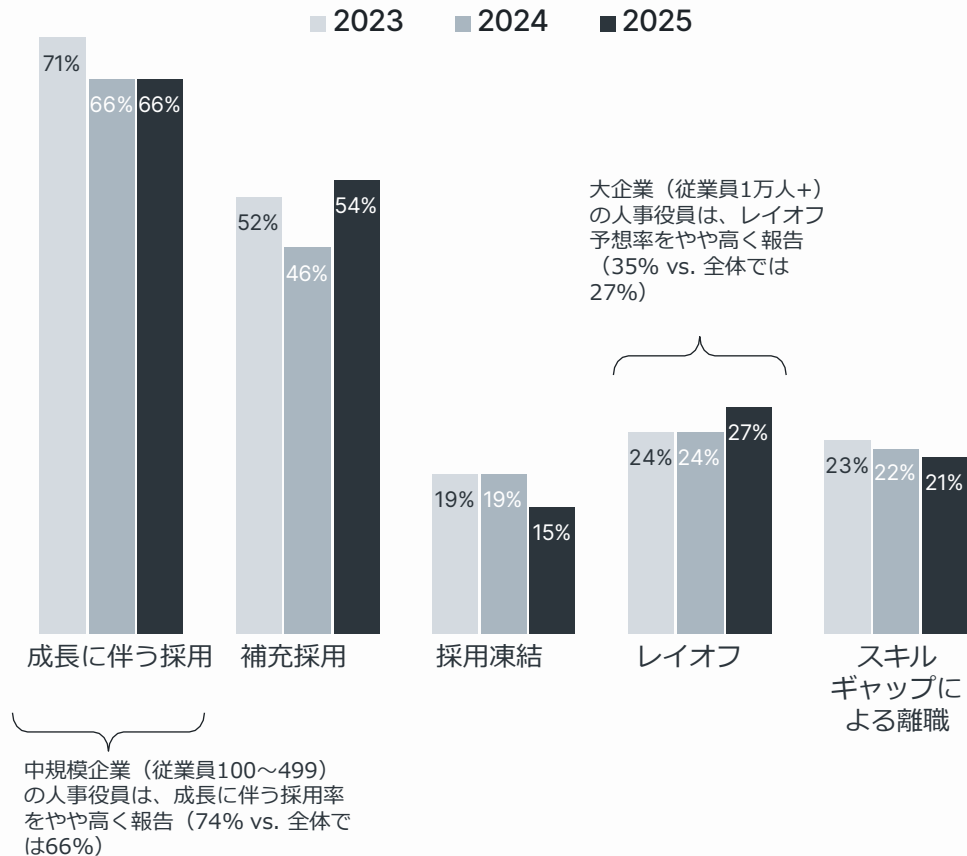
See Methodology page for survey administration and sample details, including international coverage

トレンド

- 1** | テクノロジー変化の速さが、新たな人材不足とスキルギャップの波をもたらす
- 2** | 知識、スキル、タスク（KST）の検証の重要性が高まる
- 3** | 従業員は、良くも悪くも、自らトレーニングを決定する権限が与えられた
- 4** | 人間とAIの相互作用は、学習と能力開発に対する従来のアプローチを問うものになる
- 5** | デジタルフルーエンススキル（使いこなす力）は不可欠であり、仕事の未来を形作る

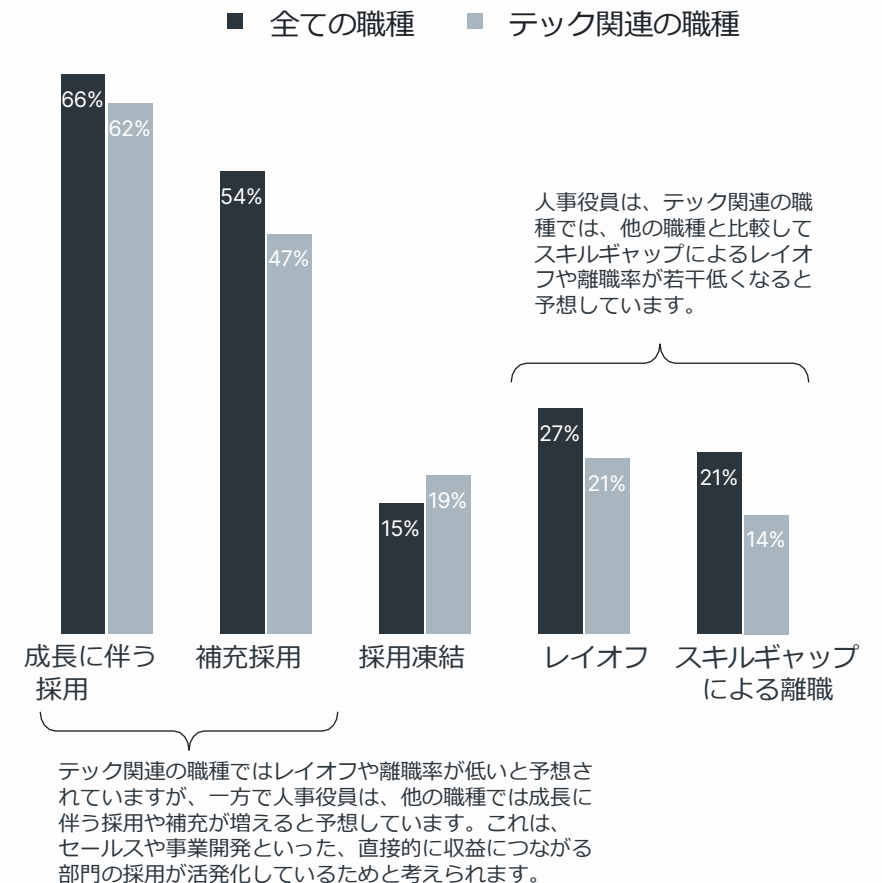
人事による人員配置は、純雇用増の可能性を示す

2025年の採用見通しは前年並みとする一方、補充採用の見通しは増加しました。ただし、この増加を相殺するのは、レイオフ予想の増加です。



レイオフは現実味を帯びているが、テック職のレイオフ率は下がる可能性

人事役員の約3分の2は、必要なテック職人材の量と質を確保できていると考えています。一方、3分の1は、採用結果にばらつきが出ると予想。大企業では、41%が求めるレベルのテック職人材の確保が困難になると予想しています。



生産性の低下と従業員のリテンションへの対応

人事担当者が、生産性低下や、従業員の離職につながる可能性があるかと懸念する要因

- 1 極度の疲労 / ストレス [52%] • 2024年のレポート結果に一致する割合
- 2 漠然とした不安 [40%]
- 3 モチベーション低下 / ディスエンゲージメント [37%]
- 4 落ち着かない気持ち / 新しい機会への期待 [36%]
- 5 現状維持という考え / 自己満足 [33%]

中間管理職および一般社員は、経営層よりも、疲労やストレスを懸念として挙げる割合が高い



組織における人材マネジメントの優先事項

人事担当者は、組織全体の長期的な成功を構築するため、個々の要素を把握するだけでなく、それがどう連携するかを理解する必要があります。

	やや高優先度	高優先度	Net
スキルアップ/リスキリングおよび、スキルギャップ分析	33%	48%	81%
人事のテクノロジーシステム	33%	47%	80%
データに基づくパフォーマンス管理	37%	46%	83%
組織文化と従業員エクスペリエンス	37%	45%	82%
キャリアパスと社内人材の配置転換	38%	43%	81%
変革管理	35%	26%	61%

スキル開発を最重視する企業は、キャリアパスを活用して社内人材の配置転換を行い、スキルアップやリスキリングに多大な投資を行っています。

91% キャリアパスと社内人材の配置転換

87% スキルアップ/リスキリングおよび、スキルギャップ分析

80%

人材管理およびリテンション戦略において「スキル開発」の重要性を回答した割合

継続的な学習を通じてスキル構築を支援することは、テクノロジー変化の速さ、モチベーションの低下、ディスエンゲージメント、落ち着かない気持ちといった要因を軽減したり、予防するのに効果的です。

テック関連の職種では、人事担当者の10人中4人以上が、この点をさらに重視していると回答しています。

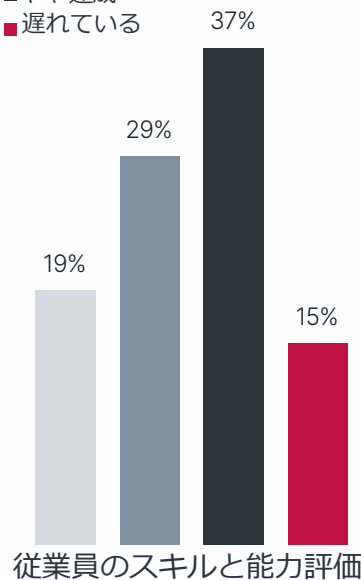
スキルギャップ、人材不足、スキルミスマッチの主な要因

- 1 テクノロジー変化の速度
- 2 人口および/または職場のダイナミクス（動き）変化の速度
- 3 市場変化の速度
- 4 組織変更の速度

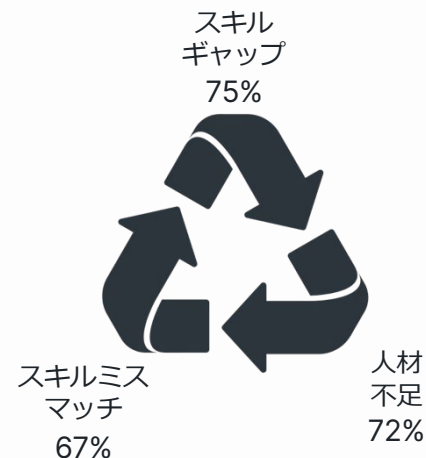
テクノロジー変化の速さが、新たなスキルギャップ、人材不足、スキルミスマッチの波をもたらす

産業革命以降、テクノロジーの進化は人材ニーズと組織の優先事項を変化させてきました。近年の急激な技術革新は、こうした変化をさらに加速させ、対応をより困難にしています。企業にとって、スキルギャップを特定し、変化するニーズに合わせた人材配置は、重要な優先事項となっています。

- 100%望むレベルに到達
- ほぼ達成
- やや達成
- 遅れている



全体として、人事担当者の81%が、自社がビジネスとして成功するために必要なスキルと人材が不足していると報告しています。

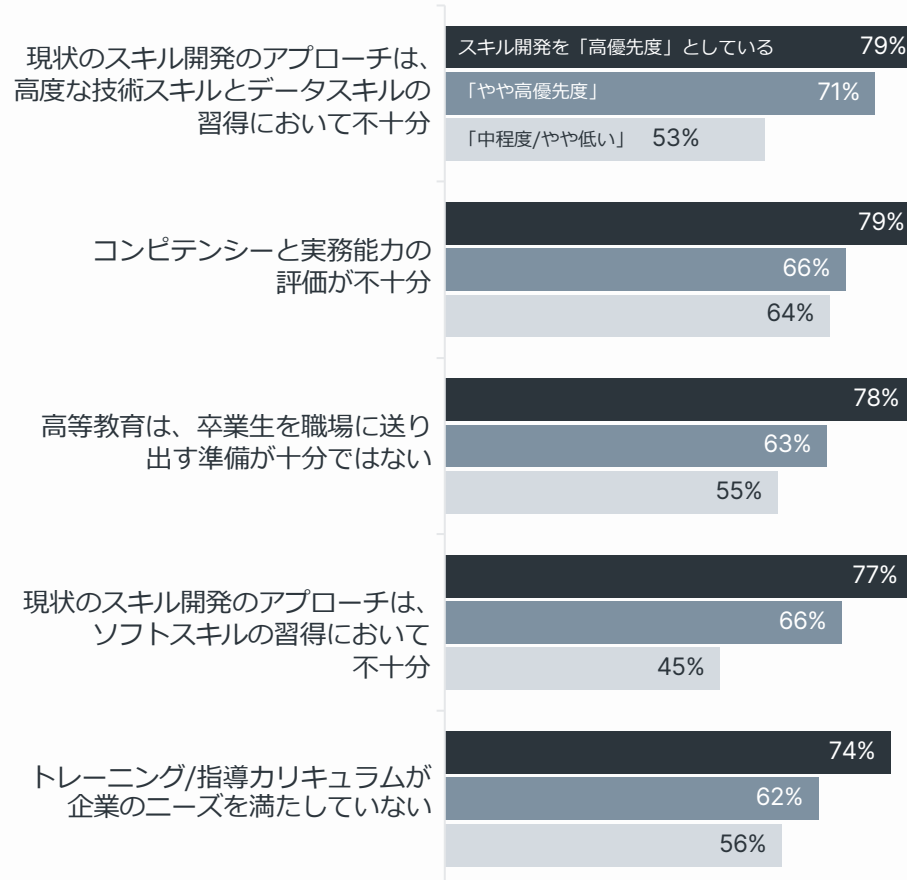


人材に関する課題への対応は、人事役員にとって最優先事項です。来年には、スキルギャップの解消、人材不足の克服、そして企業ニーズに合わせたスキル開発に注力する必要性を強調しています。



スキルギャップ、人材不足、スキルミスマッチは、戦術的な問題と組織的な問題が複雑に絡み合っていることが原因に

スキルギャップ、スキル不足、スキルミスマッチは相互に関連しているものの、それぞれ別々の問題です。人事担当者は、さまざまな要因が複合的に作用していると報告しています。データから、スキル開発に最も力を入れている企業は、関連要因への理解が深く、おそらくその課題解決にも積極的に取り組んでいると言えるでしょう。

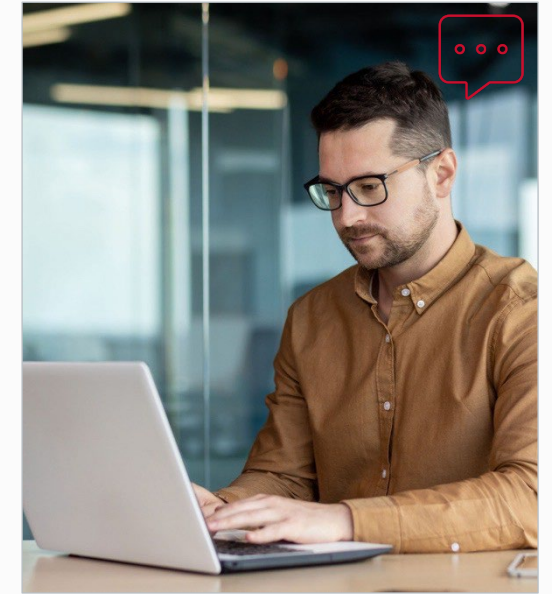


トレーニングと成果を向上させるため変化要因を特定する

ほぼすべての企業が、スキル構築やキャリア開発の重要性を強調しますが、その実践となると別の話です。それを阻害する要因は、社内外に多く存在します。

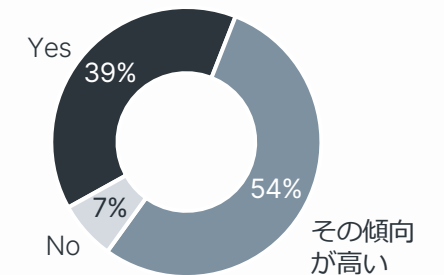
このレポートでは、通常の「予算の増額」に加えて、人事担当者がトレーニングの成果を上げるために重要と考えるいくつかの重要なステップを明らかにしています。

1. トレーニングとキャリア開発（マネージャー研修を含む）のための時間を確保する
2. トレーニングとキャリア開発を特定し、調整、実施を支援する優れたデータ駆動型ツール
3. スキルと能力を向上するための革新的なアプローチ
4. 変化するスキル要件と職務をより正確にマッピングするための、より良いスキルタクソノミー（フレームワーク）
5. 経営層から一般社員に至るまで、組織文化の変化をもたらす



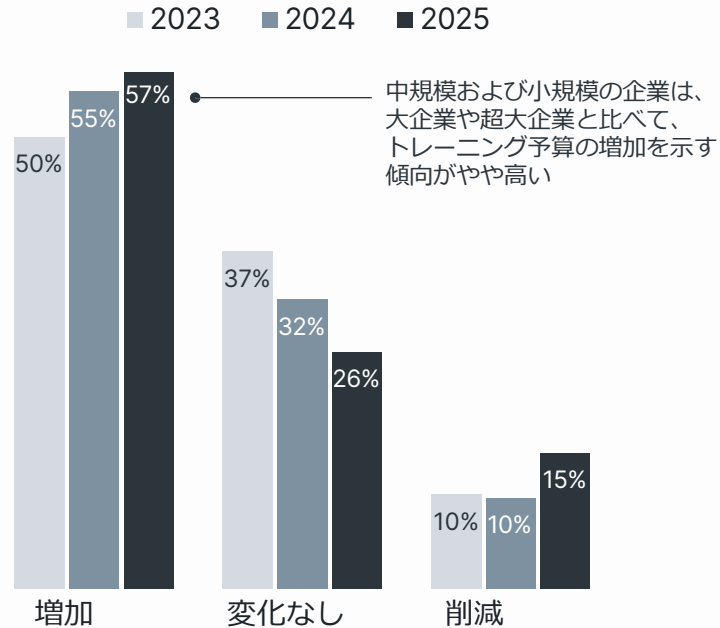
企業は求人要件の過剰設定を認識

必要以上に高い学歴や要件を求める求人情報は、求職者と企業双方に悪影響を与えます。しかしながら、多くの人事担当者は、こうした慣行が依然として続いていることを認めています。



今後一年間のトレーニング予算見込み

将来的な支出計画は、マクロ経済および政策の不確実性という環境の影響を受けるでしょう。そのため、トレーニングや人材育成といった分野では、支出の削減や一時停止も検討される可能性があります。多くの企業では、これは短期的な措置です。人材不足が収益活動を阻害する可能性があるため、無期限の延期という選択肢はなく、事業支出は計画されたレベルまで再開されます。

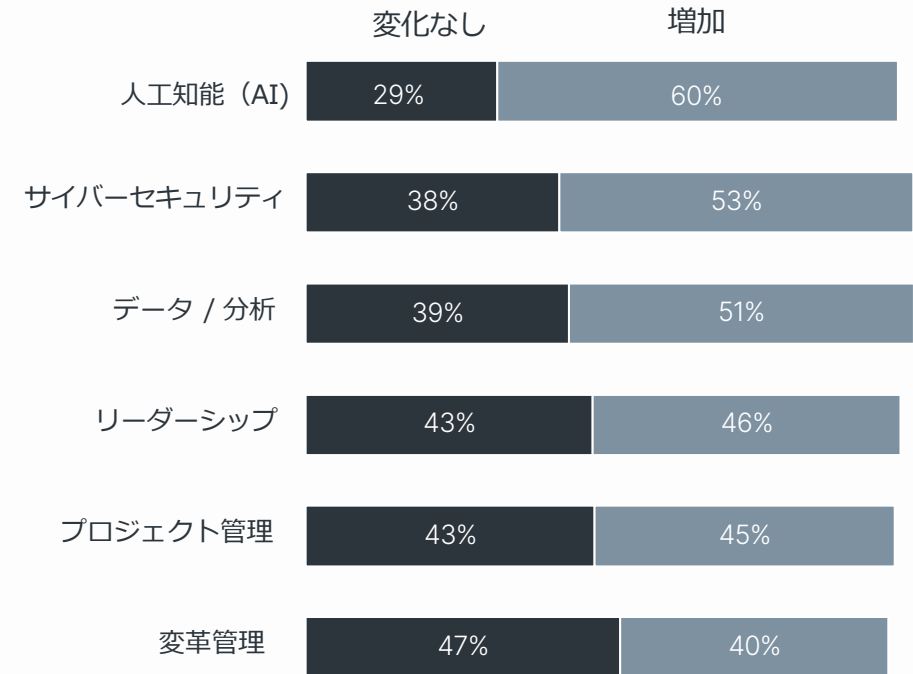


トレーニング予算増加としているセグメント

70% 技術スキル開発の優先度を「高」とする企業

49% 技術スキル開発の優先度を「中程度」or「やや低い」とする企業

分野別にみるトレーニング投資計画



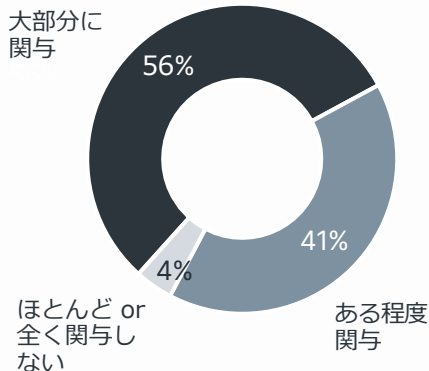
スキル開発がどの程度制度化されているか

49% スキルギャップを特定し、トレーニング計画を策定するための体系的な評価やスキルアセスメントなどの「正式なプロセス」がある

40% アドホック評価など「非公式なプロセス」はあるが、体系的なプロセスやアセスメントが不足

トレーニング決定事項におけるマネージャの関わり方

トレーニングの意思決定と予算配分における部門マネージャの関与度合い



大企業では、トレーニングに関する意思決定や予算配分へのマネージャ職の関与がやや低いことが報告されています。大企業では洗練されたラーニング開発（L&D）チームを持つ、あるいは外部の専門家と連携してトレーニングプログラムを企画・実施しているためこのような結果になると考えられます。

一方、中規模企業や小規模企業では、社内または外部にL&D専門家を配置する可能性が低いことから、マネージャが関与する可能性が高くなります。

従業員は、良くも悪くも、自らトレーニングを決定する権限を与えている

従業員自らトレーニングや能力開発について決定できるよう権限を与えることは、多くのメリットがあります。継続的な学習や、仕事への取り組みを高めます。しかし一方で、多くの従業員が自力で解決しなければならない状況に陥る可能性もあります。膨大なトレーニングコンテンツへのアクセスを彼らに提供するだけでは、情報過多になり、決断力に欠け、「形式的なもの」としか捉えられない可能性があります。

従業員は、トレーニングに関する要望や提案を行うことができる 57%

従業員は、コースカタログまたは学習ポータルからトレーニングを選択できる 55%

従業員は、承認されたトレーニング/教育から選び、費用を払戻し申請ができる 48%

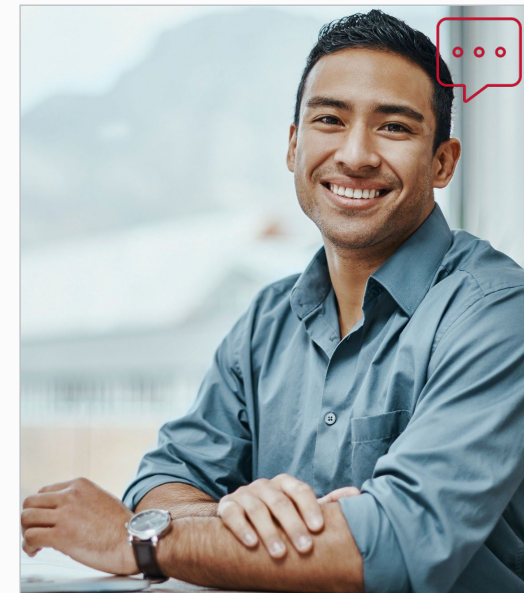
大企業では高い割合 (57%)

トレーニングの成功を阻害する可能性のある懸念や課題

- 1 トレーニング費用 [35%]
- 2 質の高いインストラクターの不足/「トレーナーのトレーニング」の不備 [34%]
- 3 トレーニング実施後に従業員が転職してしまうという懸念 [33%]
- 4 従業員のトレーニング疲れ [31%]
- 5 トレーニング選択肢が多すぎる/多数から適切なものを見つけられない [30%]

その他:

- ・ 社内のトレーニング開発リーダーが不足
- ・ キャリアパス/成長機会が不明確



#1 懸念

スキル開発を重視する企業において、最も懸念とされるのは・・・

陳腐化したトレーニングカリキュラムと、時代に合わないトレーニング手法 [38%]



知識、スキル、タスク（KST） 検証の重要性が高まる

97%

業界で認知されている認定資格を活用して、技術的な学習とスキル習得を検証することの重要性を報告した割合

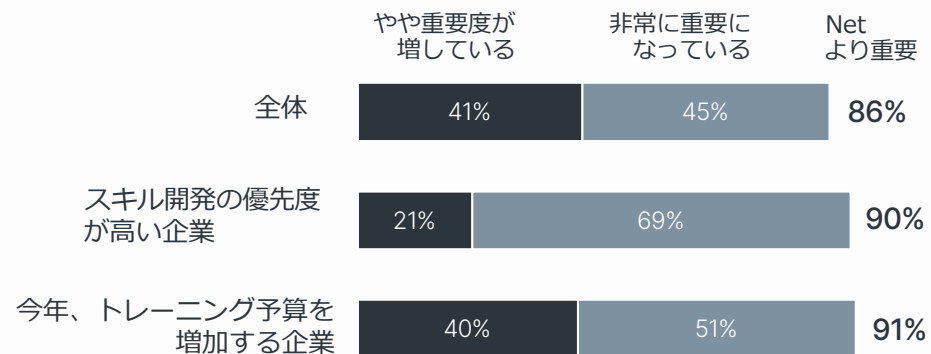
93% テクノロジー職の採用プロセスにおいて、業界で認知されている認定資格の保有を考慮すると回答した割合

人事が業界で認知されている認定資格を活用する理由

- #1** 特定の職務内容、関連する知識、スキル、遂行タスク（KST）との適合
- #2** 規制やコンプライアンスのニーズを満たす
- #3** 4年制学位取得者以外の候補者プールの拡大を促す
- #4** 従業員と顧客にとって信頼の証
(スキル開発を重視する企業の中では第一位)
- #5** 候補者のスキルベースの採用評価における時間節約

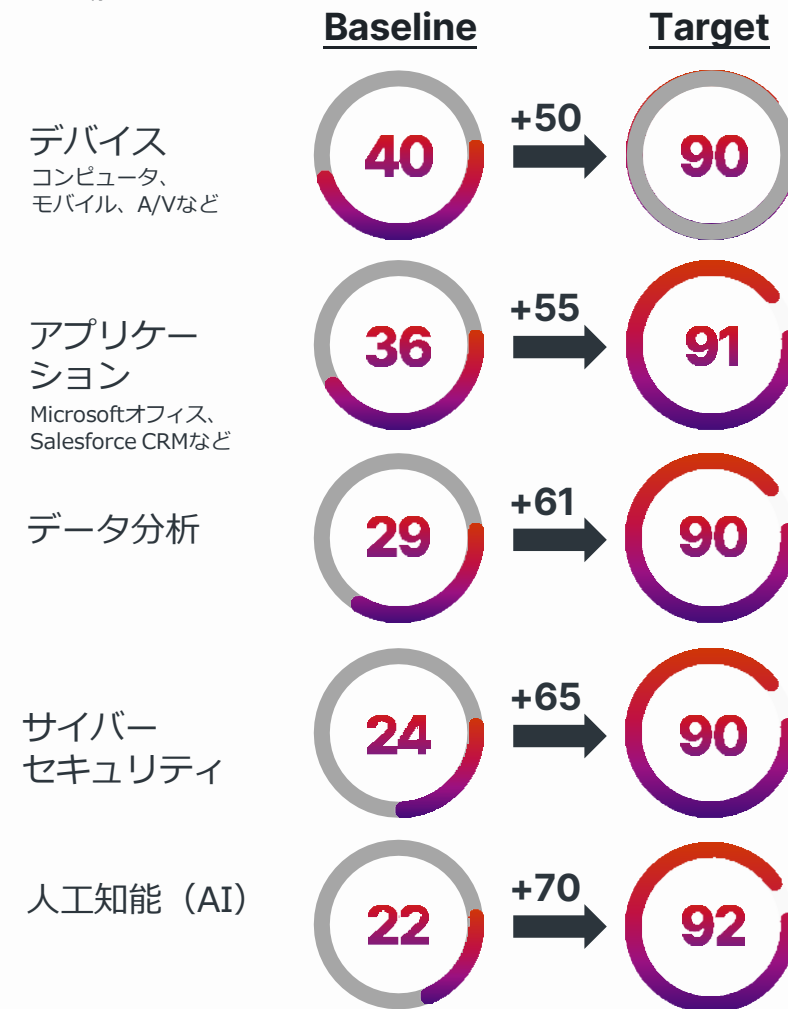


デジタルフルエンシースキル（使いこなす力） は不可欠であり、仕事の未来を形作る



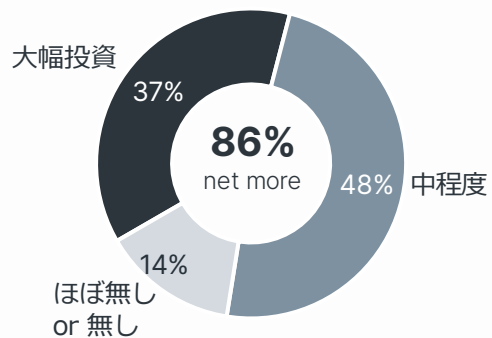
デジタルフルエンシースキルの目標が明確に

人事によるトレーニングの優先順位付け。スキル開発におけるベースラインと目標レベルの差を
総体的に示す指標となります。



人事でのテクノロジーとデータ活用で予測される変化

テクノロジーはあらゆるビジネス機能を支えるものです。これは特に人事部門において顕著で、システム、アプリケーション、データが、生産性とエンゲージメントの高い従業員の管理および育成する上で中核を成します。人事担当者の大多数（net 86%）は、既存の人事テクノロジースタックに対して、新たなテクノロジー投資あるいは強化投資することで、構築を行うとしています。



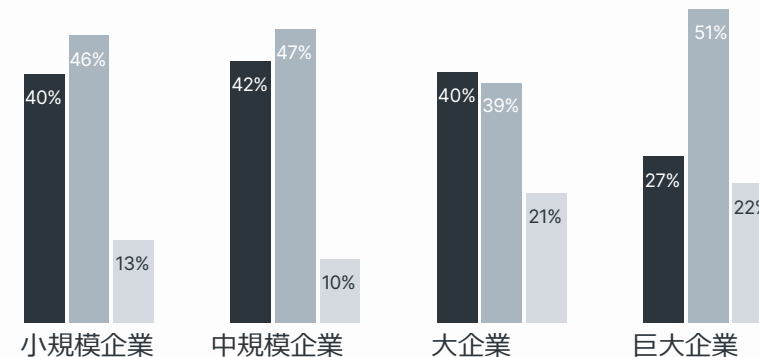
多くの人事システムやアプリケーションへの投資は、AI機能を備えたものになると予測

人事担当者がAI活用に価値を求める領域

- 1 従業員エクスペリエンスの向上 [52%]
オンボーディング、従業員サポート、福利厚生管理など
- 2 革新的な活用 [51%]
個別コーチング、バーチャルアシスタント、AI搭載トレーニングなど
- 3 人事データ管理と分析の改善 [50%]
- 4 より良い/迅速な人材の発掘と採用 [49%]
- 5 反復的または時間のかかる人事タスクを削減 [43%]

AIは人事の期待を満たす、または上回る

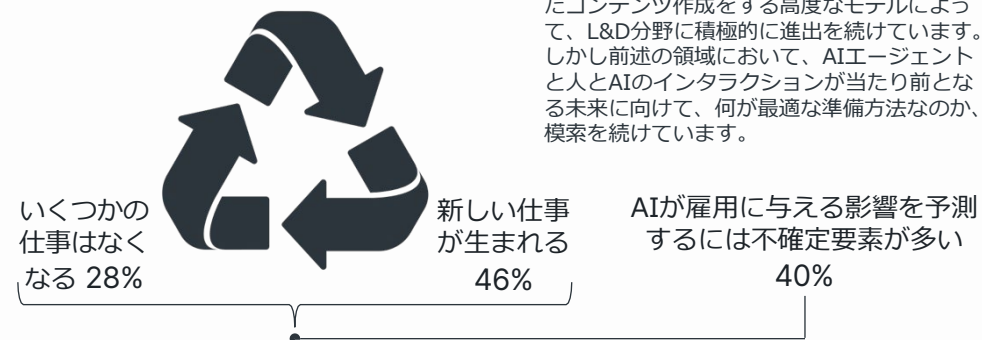
- 期待を上回る価値と成果を生み出している
- 期待を満たす
- 期待に沿わない、不確実な結果



人間とAIの相互作用は、学習と能力開発に対する従来のアプローチを問うものになる

人事担当者の視点から見た、AIによる雇用への影響

多くの仕事に変化する
41%



事実ではない内容、バイアス、低品質コンテンツ、知的財産リスク、セキュリティリスク、そして「ブラックボックス」問題など、AI活用における人材育成は他にはない特有の課題があります。AIは、ユーザーニーズに合わせたコンテンツ作成をする高度なモデルによって、L&D分野に積極的に進出を続けています。しかし前述の領域において、AIエージェントと人とAIのインタラクションが当たり前となる未来に向けて、何が最適な準備方法なのか、模索を続けています。

Methodology 調査手法

CompTIAのWorkforce and Learning Trendsレポートは、2025年1月にオンラインで行われた定量調査を通じて実施されました。人事（HR）およびラーニング開発（L&D）担当者の合計1,109名が調査に回答。サンプリングエラーによる誤差幅は、95%の信頼区間において+/- 3.1 %です。データのサブセットとセグメントでは、サンプリングエラー率が高くなることが予想されます。

調査における米国部分では562件の回答が得られ、残りの回答は、オーストラリア、カナダ、イギリス、日本、南アフリカ、ベネルクス地域（ベルギー、オランダ、ルクセンブルク）の各国にほぼ均等に分散しています。

調査にはサンプリングエラーが伴い、データセットのサブセグメントでは誤差が高くなります。非サンプリングエラーを正確に計算することはできませんが、その影響を最小限におさえるために、調査設計、データ収集、処理まですべての段階で予防措置が講じられています。

トレンド情報に関する詳細については、前年度のCompTIA Workforce and Learning Trendsリサーチをご覧ください。

CompTIA, Inc.は、市場調査業界の Insights Associationのメンバーであり、国際的に認められた標準規格に準拠しています。当調査に関する質問は、CompTIA Research and Market Intelligenceスタッフ research@comptia.org までお願いします。





Appendix

International summary data

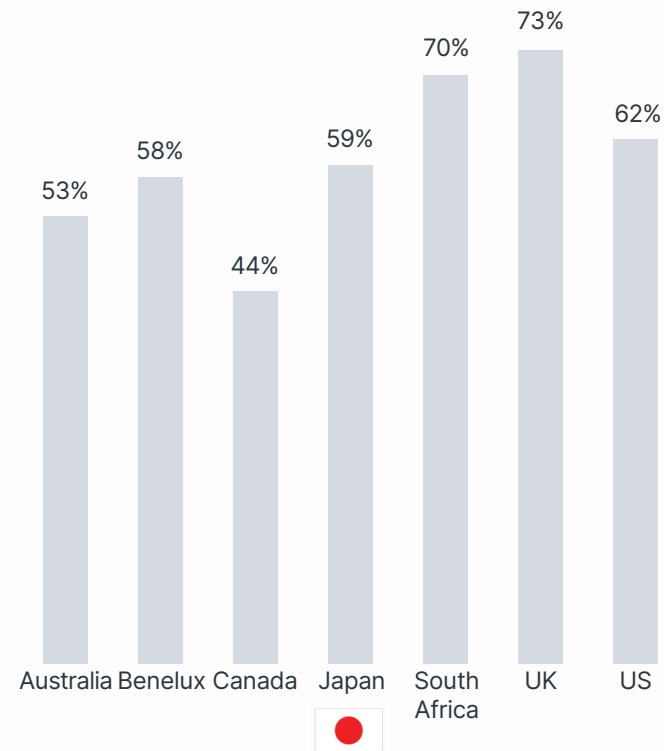
Employers across countries expect to engage in both boosting and shrinking their tech workforces

各国の企業は、テック人材の増員と削減の両方を計画している

These actions tend to occur simultaneously, with the net effect over the long-term resulting in growth of the tech workforce

Tech hiring due to growth needs

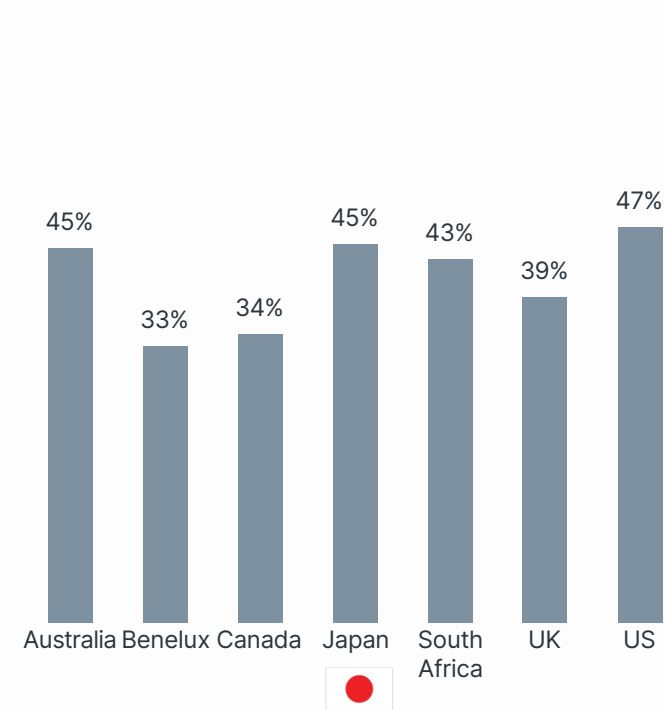
成長に伴う採用



Tech hiring due to backfilling needs

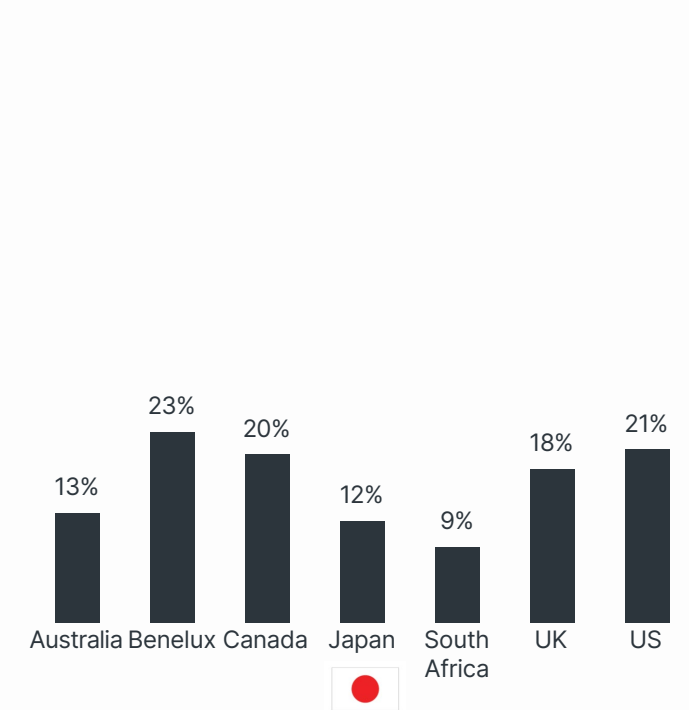
補充採用

e.g., retirements and other departures



Layoffs due to economic conditions

経済悪化によるレイオフ

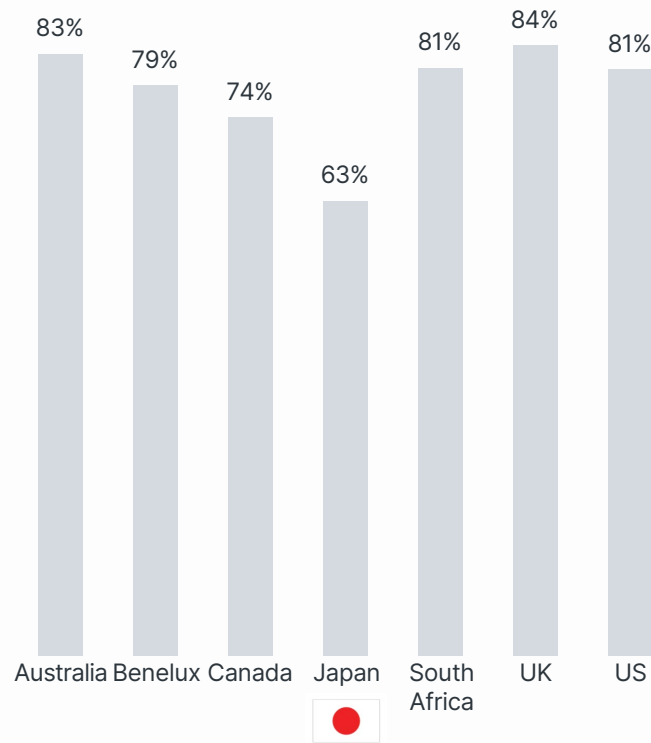


Belgium, Netherlands, and Luxembourg (Benelux)

Upskilling and reskilling remain a high priority スキルアップとリスキリングは依然として重要課題

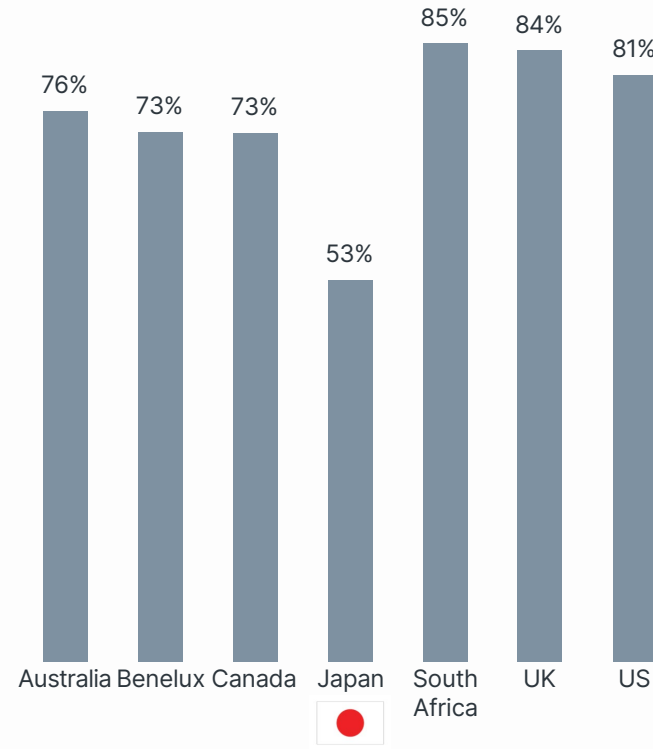
Net of high priority + moderately high priority

Upskilling and reskilling prioritization スキルアップとリスキリングは優先課題

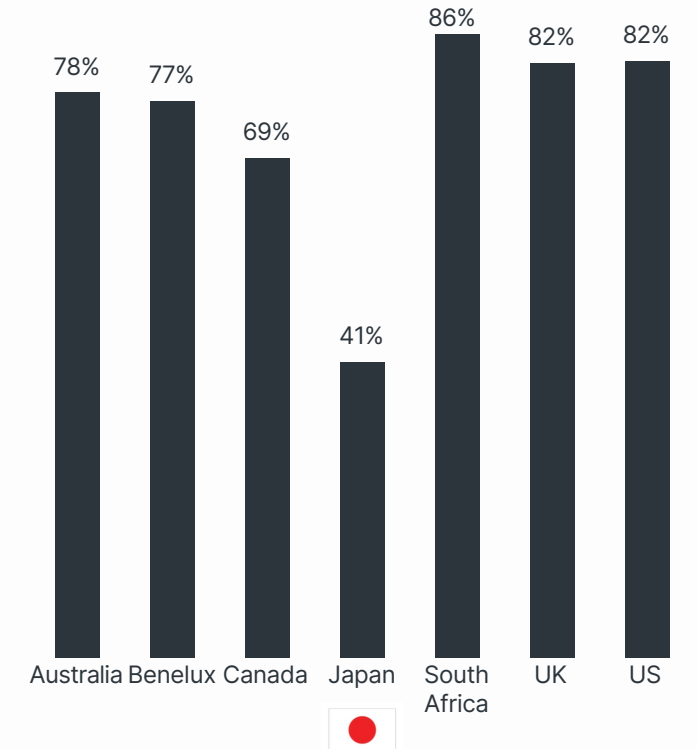


Belgium, Netherlands, and Luxembourg (Benelux)

Career pathways and internal talent mobility prioritization キャリアパスと社内人材の配置転換

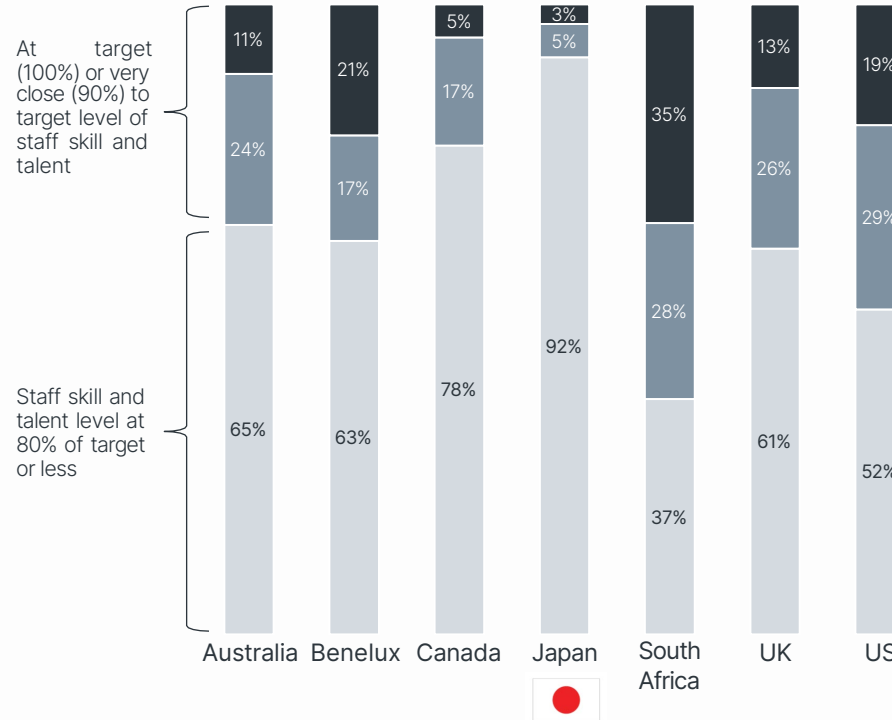


Organization culture and employee experience prioritization 組織文化と従業員エクスペリエンス



Organizations across countries acknowledge falling short of workforce skill and talent level targets

各国の企業が、人材のスキルと能力レベルの目標に達していないと認識

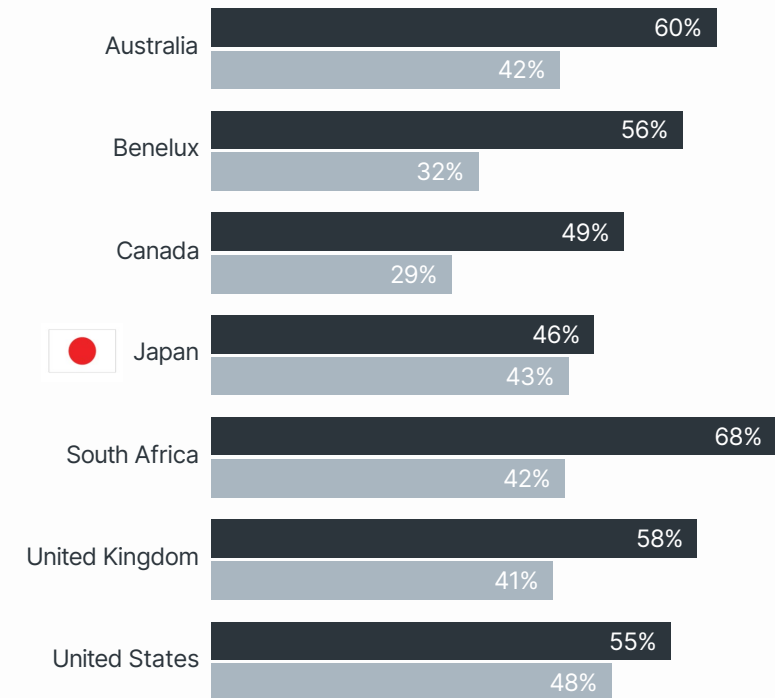


Pace of technological change leads to new wave of skill shortages and gaps

テクノロジー変化の速さが、新たな人材不足とスキルギャップの波をもたらす

Demographics poses a challenge as well, with waves of retirements and the loss of experience and expertise, coupled with generation Alpha just entering the workforce

■ Pace of technological change ■ Demographic changes



Skills gaps, shortages and mismatches stem from a combination of tactical and structural issues

スキルギャップ、人材不足、スキルミスマッチは、戦術的な問題と組織的な問題が複雑に絡み合っていることが原因に

	Australia	Benelux	Canada	 Japan	South Africa	United Kingdom	United States
Skills development approaches falling short with hard technical and data skills	73%	58%	55%	54%	72%	76%	70%
Not enough focus on competency and on-the-job performance	63%	61%	53%	52%	63%	62%	70%
Higher ed not adequately preparing graduates for the workplace	65%	60%	64%	39%	70%	65%	66%
Skills development approaches falling short with soft skills	66%	57%	51%	49%	77%	65%	65%
Training/instructional curriculum not aligned with employer needs	60%	67%	48%	50%	72%	66%	65%
Employers acknowledge over-spec'ing a contributing factor to skills disconnects	Australia	Benelux	Canada	 Japan	South Africa	United Kingdom	United States
Net employers a contributing factor	86%	94%	84%	88%	85%	89%	92%
Yes, definitely	27%	41%	22%	24%	49%	29%	39%
Yes, probably	59%	53%	62%	63%	36%	60%	54%
No or unsure	6%	16%	12%	15%	11%	8%	6%

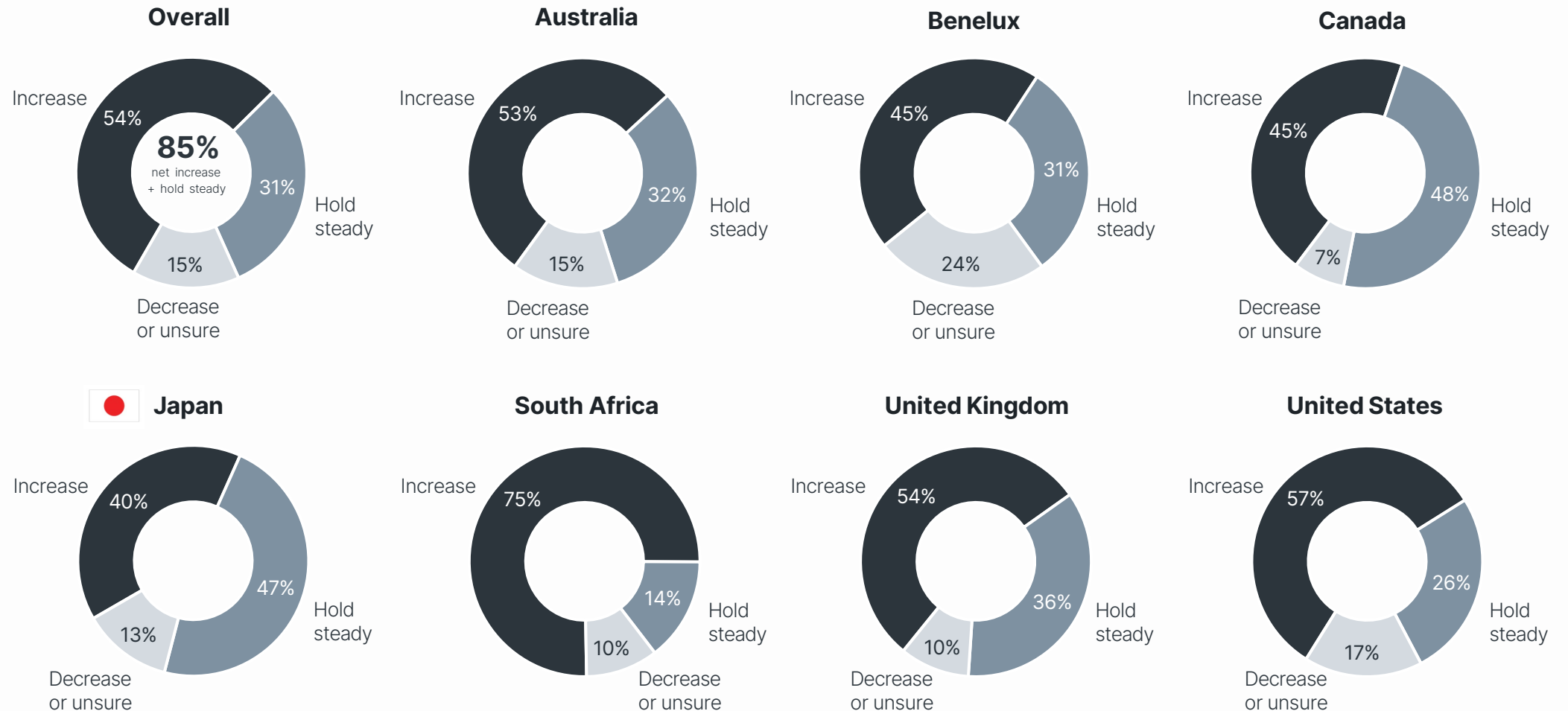
Identifying the levers of change to improving training and outcomes

トレーニングと成果を向上させるため変化要因を特定する

	Australia	Benelux	Canada	 Japan	South Africa	United Kingdom	United States
Setting aside time for training and professional development (including manager training)	58%	50%	42%	45%	57%	51%	51%
More innovative approaches to developing skills and competencies	49%	37%	47%	29%	68%	48%	49%
Better data-driven tools to identify, tailor and implement training and development	36%	36%	41%	37%	72%	44%	50%
Better skills taxonomies to more precisely map changing skills requirements to job roles	35%	30%	29%	44%	40%	45%	47%
Budget and resources	36%	44%	45%	44%	56%	43%	38%
Incidence of formal process to identify and address skills gaps via assessments	Australia	Benelux	Canada	 Japan	South Africa	United Kingdom	United States
Formal process of staff skill assessments	35%	42%	24%	23%	59%	42%	49%
Informal or ad hoc use of staff skill assessments	45%	38%	47%	32%	27%	46%	40%
No, but something plan to implement	14%	12%	17%	16%	14%	10%	8%
No, and no plans at this time	6%	5%	9%	27%	0%	1%	2%

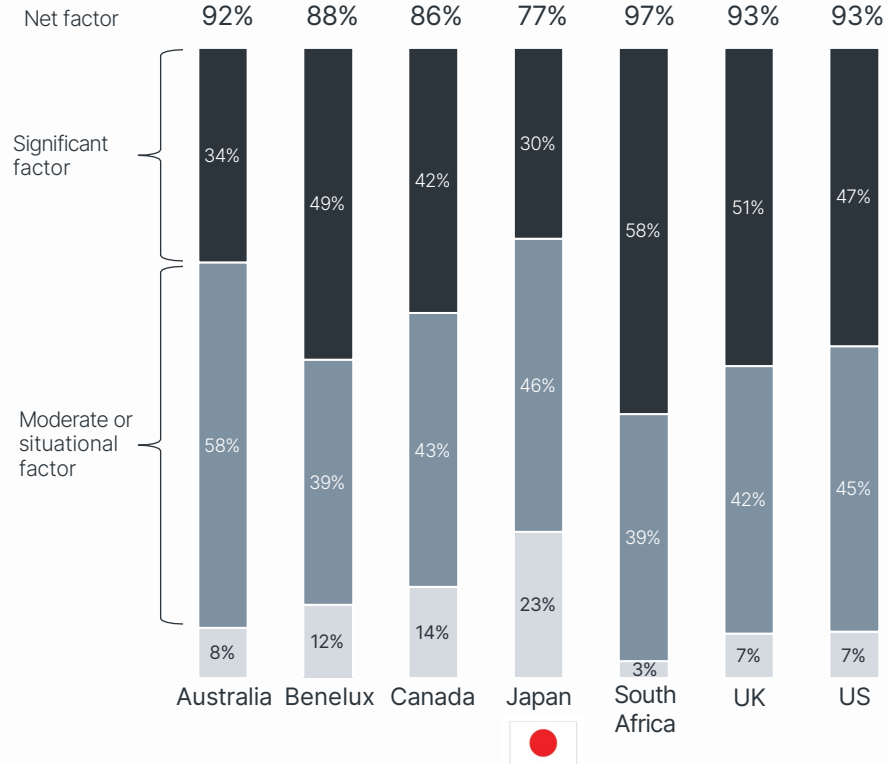
Organizations across countries mostly expect to increase or hold training budget steady in year ahead

各国の企業は、今後1年間のトレーニング予算の増額または現状維持を見込んでいる



Industry-recognized certifications an important factor in validating knowledge, skill and task (KST)

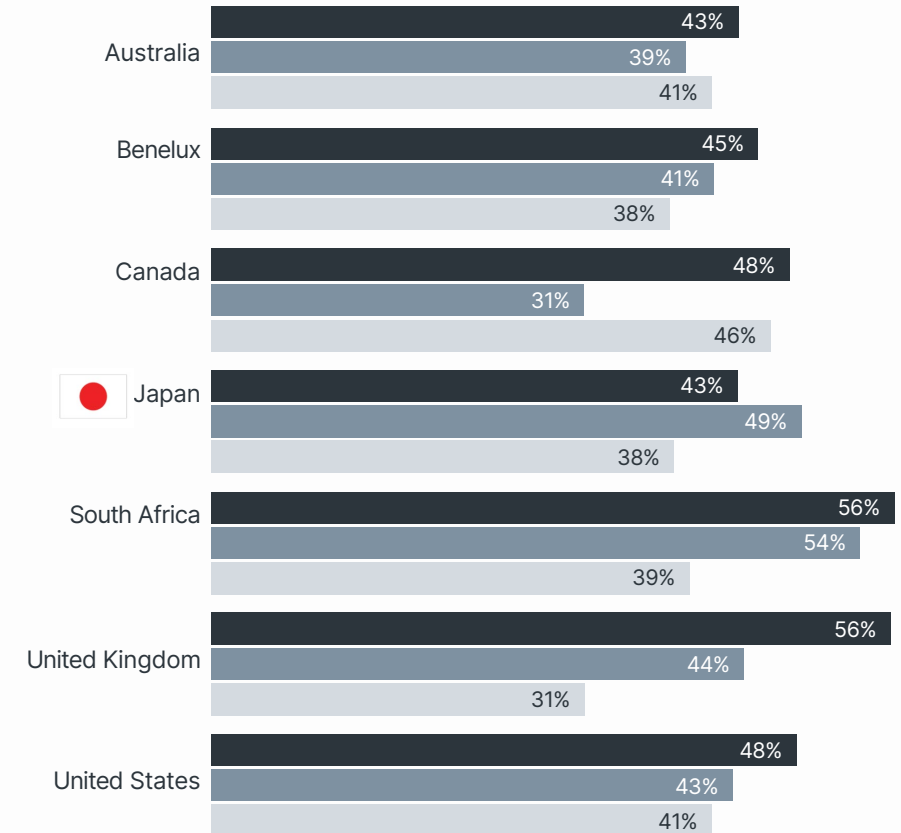
業界で認められた認定資格は、知識、スキル、タスク（KST）を証明する重要な要素



Reasons HR relies on industry-recognized certifications

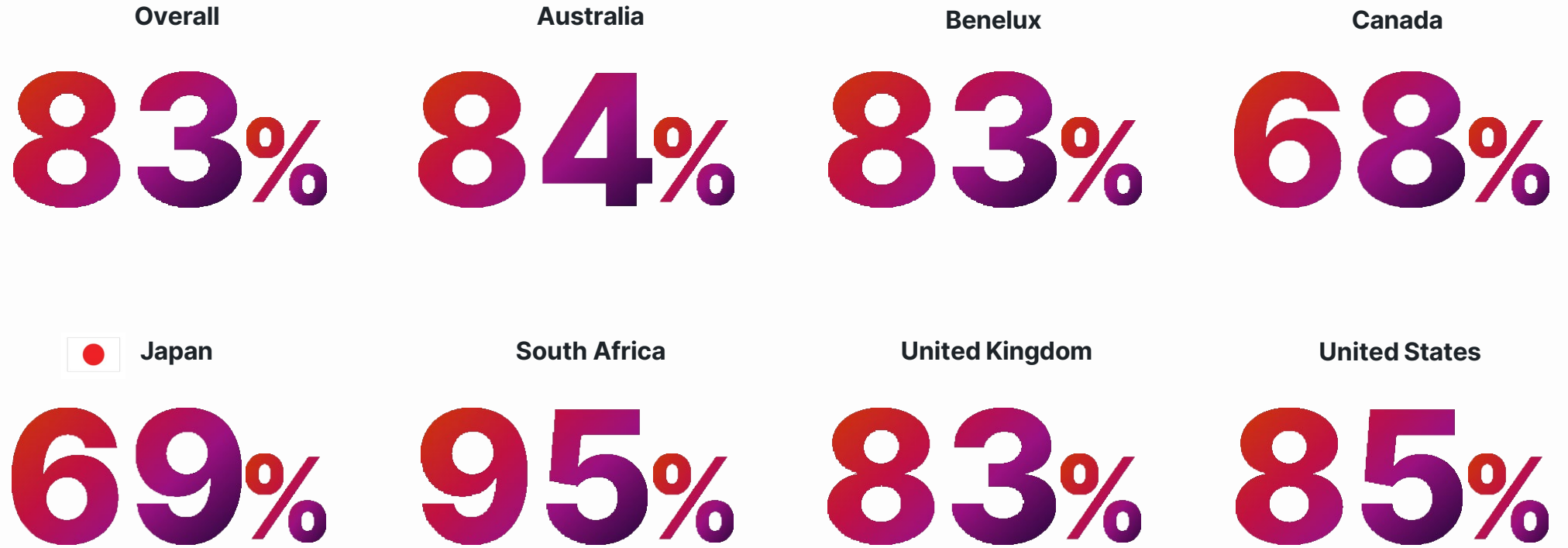
人事が業界で認められた認定資格を活用する理由

- Alignment to specific job roles
- Industry-recognized certifications signal “stamp of approval”
- More up-to-date than bachelor degrees



Essential digital fluency skills shape the future of work デジタルフルーエンススキル（使いこなす力）は不可欠であり、仕事の未来を形作る

While already important, employers across countries indicate digital fluency skills are becoming even more important in the face of rapid technological and other changes



Digital fluency focus priorities for staff skills building and development

従業員のスキル構築と開発における、デジタルフルーエンシー向上のための重点領域

Note: top 5 domains from research depicted

	Australia	Benelux	Canada	 Japan	South Africa	United Kingdom	United States
1	Cybersecurity	AI	AI	Cybersecurity	AI	AI	AI
2	AI	Cybersecurity	Cybersecurity	AI	Data / Analytics	Cybersecurity	Cybersecurity
3	Devices / HW	Devices / HW	Data / Analytics	Data / Analytics	Cybersecurity	Data / Analytics	Data / Analytics
4	Data / Analytics	Data / Analytics	Devices / HW	Devices / HW	Applications	Applications	Applications
5	Applications	Applications	Project Mgt.	Project Mgt.	Devices / HW	Devices / HW	Devices / HW

Domains where employers expect to increase staff training spending トレーニング費用の増額を見込んでいる領域

Note: top 5 domains from research depicted

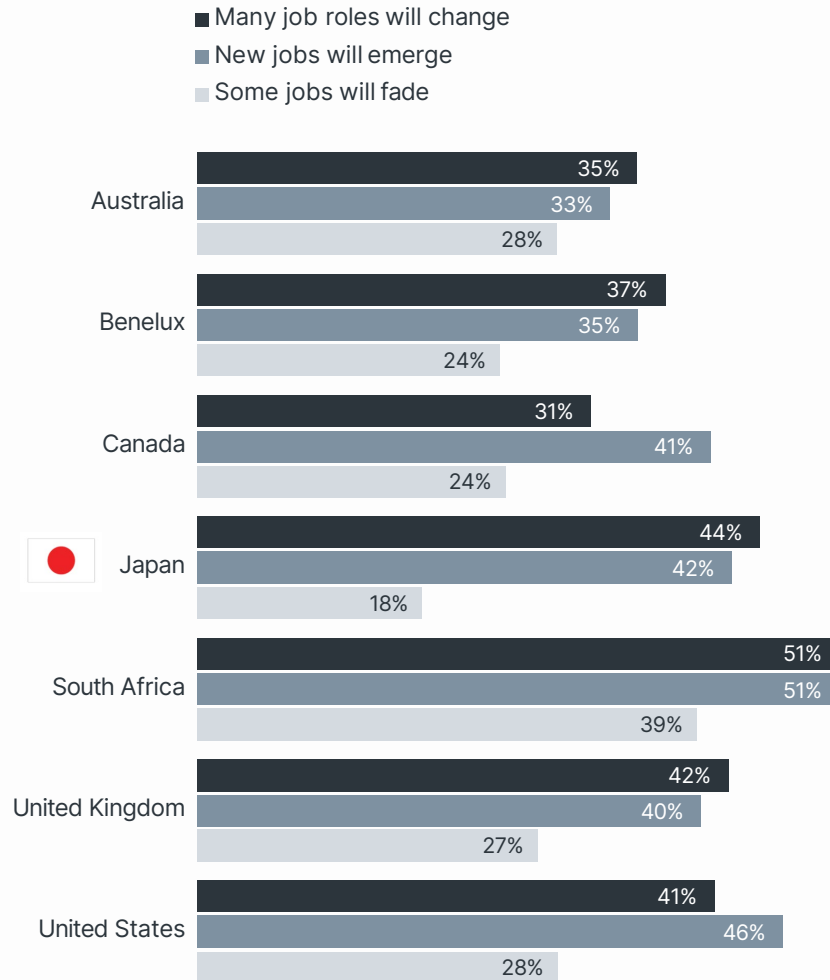
	Australia	Benelux	Canada	Japan	South Africa	United Kingdom	United States
1	Cybersecurity	AI	AI	AI	Cybersecurity	AI	AI
2	AI	Data / Analytics	Cybersecurity	Data / Analytics	AI	Cybersecurity	Cybersecurity
3	Data / Analytics	Cybersecurity	Data / Analytics	Cybersecurity	Data / Analytics	Data / Analytics	Data / Analytics
4	Project Mgt.	Leadership	Leadership	Project Mgt.	Project Mgt.	Leadership	Leadership
5	Leadership	Project Mgt.	Project Mgt.	Leadership	Leadership	Project Mgt.	Project Mgt.

Factors that inhibit successful training effectiveness / desired outcomes

	Australia	Benelux	Canada	Japan	South Africa	United Kingdom	United States
Lack of quality instructors	26%	28%	24%	44%	41%	25%	34%
Training fatigue among staff	30%	23%	19%	26%	40%	32%	31%
Training option overload / finding right fit	31%	20%	15%	21%	41%	29%	30%
Stale training curriculum / outdated modalities	28%	25%	28%	21%	37%	25%	28%

Employer expectations for AI's impact on workforce

From perspective of HR professionals AIが雇用に与える影響



AI mostly meeting or exceeding expectations

AIは期待を満たす、または上回る

From perspective of HR professionals and use of AI in AI-enabled HR applications, HR platforms or related

