



# AI's Impact on Productivity and the Workforce

AIが生産性とワークフォースに与える影響  
(抜粋 日本語版)

# Trends

1

AIの活用は普及しているが、程度は不均一

2

企業の経営陣は、AIのパフォーマンスが期待外れな場合に、後戻りしてもなお、AIによる生産性向上に注力している

3

AIスキル戦略は依然として受動的で、積極的ではない

4

AIがワークフォースに与える直接的・間接的な影響を解明する

5

AI時代におけるキャリアラダー（はしご）の難題

## Spotlights

- 8 CompTIA AI Framework
- 15 エージェントAIとは何か？企業のワークフローでどのような役割を果たすのか？
- 20 企業におけるAI導入の段階がスキル開発計画の指針となる

# 82%

エンタープライズAIの実装による価値創出への期待が高まっていると報告している企業 (net)

# 79%

AIが事業目標を達成できなかった後、人間中心のソリューションに戻った事例を報告している企業 (net)

# 85%

従業員のAIコンプライアンスとセキュリティトレーニングを実施している、または実施を計画している企業 (net)

# 2x

AIスキルを必須条件とする求人募集が前年比で2倍以上 (+107%) に増加<sup>1</sup>

# 85%

企業は、業界で認められた認定資格を通じて、従業員のAI知識、スキル、タスク遂行能力 (TSK) の有効性を確認しようとしている (net)

# 64%

企業は、コスト削減や人員削減など、不評を買う経営判断を正当化するためAIを使用していることを認めている<sup>2</sup>



<sup>1</sup> September 2025 vs. September 2024 | CompTIA analysis of Lightcast job listing data

<sup>2</sup> Among companies that made staffing changes they attributed to AI

# Introduction

現代の人工知能（AI）時代の到来以来、AIは他のテクノロジーが経験するよりも多くの**ハイプサイクル**のピークと谷を既に経験してきたかのように思われます。**チューリングテスト**を突破するといった画期的なブレイクスルーの発表は期待を大いに高める一方、その後が続くのは、不可解なAIの幻覚や期待外れの結果による幻滅に続くばかりです。



このダイナミクスは、リーダーたちが、取り残されることへの恐怖（FOMO）や間違ったAIへの投資を恐れる気持ちを抑えようとする中で、必然的に終わりのない不安をもたらします。過去の時代を象徴するイノベーションから得られた教訓-「変革的な変化はより困難で時間がかかる」-にもかかわらず、組織は投資家、取締役会、従業員、そして顧客に説明責任を負う現実と直面しています。現状維持のままで何もしないとするのは、選択肢にはなりません。

CompTIAによるこの最新調査は、裏付け調査と探求調査の両要素を含んでいます。CompTIAが委託した1,100社を超える米国企業を対象とした定量調査は、AI活用の既存のパターンを裏付けるとともに、企業におけるAI導入のさまざまな要素に対応する上で直面する課題の新たな側面を探ることを目的としています。本調査は、平均的な企業がAI開発にどのように取り組んでいるかを垣間見ることが可能です。汎用人工知能（AGI）の最先端における、ニッチな、あるいは理論的な用途については、本レポートの範囲外です。

# 1

## AIの活用は普及しているが、 程度は不均一



導入率は、新興技術のユーザーによる普及率を評価する上で重要なバロメーターです。一見単純な指標に見えますが、利用の定義やユーザーおよび企業の種類により、結果が大きく異なる場合があります。

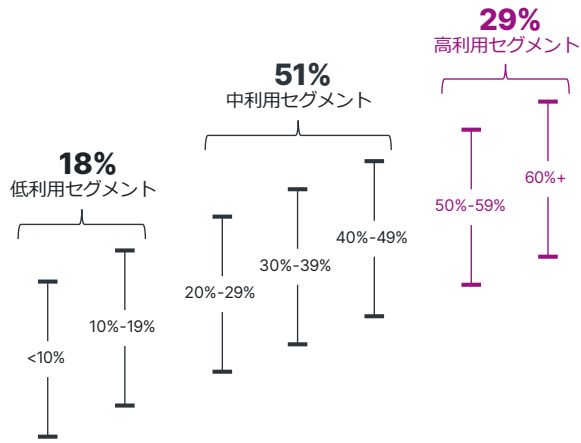
米国国勢調査局のビジネス動向と展望調査の1つの指標によると、2025年8月時点で米国企業におけるAI導入率は約12%となっています<sup>1</sup>。この調査では、超小規模事業（従業員10名未満）に高い比重を置いており、他の導入率データと比較する際の重要な分析を提供します。

コンサルティング会社のMcKinsey & Companyの別の調査によると、2025年第1四半期に米国企業の78%が少なくとも1つの業務機能でAIを利用したとされています。この調査は大企業に偏っているため、米国国勢調査局の数字と直接比較することはできません。

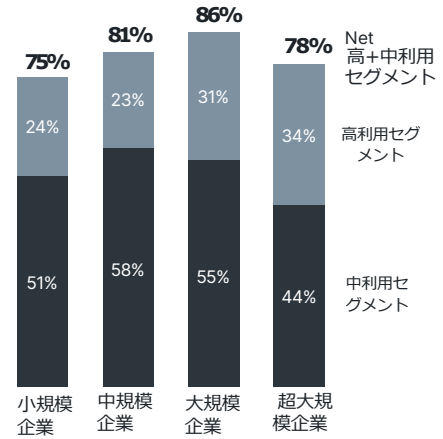
主要AIプラットフォームの開示情報からまとめたデータによると、世界のAIユーザー数は約3億7,900万人で、そのうち1億3,300万人は米国からです。OpenAIのChatGPT [利用状況分析](#)によると、エンゲージメントの約30%は仕事関連で、残りの70%は仕事以外の関連です。この種のデータでは、「ユーザー」にはアクティブユーザーと非アクティブユーザー（アカウントはあるが、ほとんど/全く使用しないユーザー）の両方が含まれる可能性があることに留意することが重要です。

## AIの活用は普及しているが、程度は不均一

企業従業員におけるAI利用の報告



企業規模によるAI利用のセグメント



Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies | unsure responses excluded

CompTIAの調査では、推定手法を用いてAIの利用状況を3つのセグメントに分類しています。全回答者における加重平均導入率は約37%です。中間セグメントは、業務でAIを使用しているワーカーの割合が20%から49%で、全体の51%を占めています。

# CompTIA AI Framework

人工知能（AI）は、略語として一般的に使われていますが、「一つのもの」ではなく、包括的な概念です。AIとは、成果を達成するために連携して機能する、テクノロジー、データ、インフラストラクチャ、そしてプロセスの**集合体**です。

AIに関する議論には多くの変動要素と相互依存関係があるため、有意義な戦略計画には、これらの複雑な概念を分解するフレームワークが必要です。パイロットプロジェクトからAIを活用した本格的な運用段階へ移行を進める中で、多くの組織は、人～プロセス～テクノロジーの連続体全体における調整の厳しさに直面することになるでしょう。

CompTIAは、議論と計画を促進するためのAIフレームワークの導入において、早期から主導的な役割を担っています。AIにはLLMやアルゴリズム以上のものがあることを認識し、CompTIAは技術的、市場的、スキルの観点から構造化されながらも柔軟なモデルを採用しています。

CompTIA [AI Frameworkのページ](#) および、[AIスキル認定資格のページ](#)をご覧ください。

CompTIA

## AI Framework

知識、スキル、タスクを構造化し、AIによる効果的な成果を達成する

これまでの破壊的テクノロジーがもたらした変化と同様に、人工知能（AI）は多方面から職場環境を変革するでしょう。

タスクの自動化から人間の労力の増強まで、AIは同時に職務や役割を創出し、再形成し、置き換えます。

組織は、急速に変化する働き方の複雑さを乗り切る上で、新たな課題に直面しています。



### 評価

誇大広告や「ノイズ」を排除し、パイロット段階から本番運用まで付加価値のあるユースケースに焦点を当てます。



### オーケストレーション

AIは一体化されたモノリシックではありません。パーツの組み合わせ方は、パーツそのものと同じくらい重要です。



### 将来の準備

将来を見据えた体制構築はプロセスであり、ワークフロー、コンプライアンス、倫理などを考慮した上で重要なスキル開発を行います。

### CompTIAのテック職の分類

CompTIAのテック職の分類体系は、テクノロジーワークフォースにおける職種、役割、そしてその基盤となる詳細を定義しています。CompTIAのAIフレームワークは、このアプローチをさらに広げます。



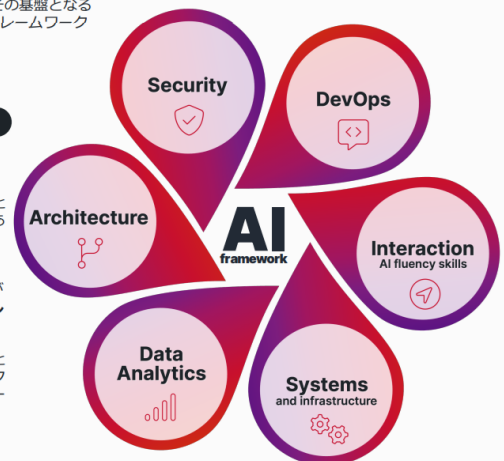
イネープリングテクノロジーとして、AIとそれに伴うスキルは、フレームワークのあらゆる構成要素に浸透するでしょう。

同時に、AIによる効果的な成果を得るには、フレームワークのすべての構成要素が連携して機能する必要があります。スキル開発は双方向で進行します。

LLM以上にもAIには多様な側面があることを認識し、CompTIAのAIフレームワークは、戦略的計画と実装への包括的アプローチを提供する点でユニークと言えます。



### CompTIA AI Framework



▶ **CompTIAの認定資格ロードマップ**  
を使って議論を続けましょう

Copyright © 2025 CompTIA, Inc. | release version 1.0 | CompTIA.org

# 2

企業の経営陣は、AIのパフォーマンスが期待外れな場合に、後戻りしてもなお、AIによる生産性向上に注力している



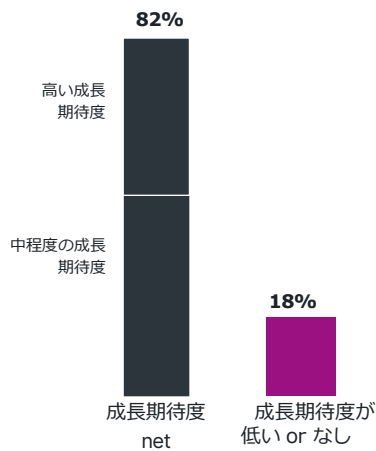
AIの導入状況は様々であるものの、AIユーザーベースが拡大しているという共通の傾向があります。これは、企業やユーザーが積極的にAIツールの利用を選択するケースもあれば、アプリケーションやウェブブラウザ、デバイスにAIコンポーネントが組み込まれ、実質的にユーザーに利用が促される受動的な導入であるケースもあります。

AI導入率の上昇は、AIへの直接的または間接的な投資の増加を意味します。企業の経営陣の期待は高まっており、10人中8人以上（net）が成果を出すことの緊急性を示しています。AIを積極的に利用するセグメントでは、92%（net）が、AIによるビジネスの生産性と効率性の向上への期待が高まっていると回答しています。

最も意欲的な企業ユーザーは、組織のあらゆる側面におけるAIの変革効果について幅広く検討しています。AIロードマップに関する議論は、技術的な領域にとどまらず、顧客の期待、人員配置の決定、予算の優先順位付け、競争上のポジショニングなど、多岐にわたります。

## AIによる生産性と効率性の向上への高い期待

企業の経営陣の間で示された成長期待値



AIによる生産性と効率性の向上を追求することで、新たな評価要素が導入される

- 1 AI時代における競争力を維持することの意味を評価する
- 2 AI時代における顧客の期待とニーズの再評価
- 3 AI時代のための人材配置の最適化
- 4 AI時代のための予算の優先順位の再調整
- 5 AI時代のための製品開発ロードマップの再評価

Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

本調査のデータは、ほとんどの企業がAI導入において成功と失敗の両方を経験していることを示しています。これは必ずしも否定的なことではなく、企業が計画的に、あるいは時には計画外の方法でAIパイロットプロジェクトを試行する中で、評価プロセスにおける健全な流れと言えるでしょう。

AI導入がうまくいかない場合、それは技術的な欠陥以上のことを示している傾向があります。ワークフロープロセスへの十分な配慮とスタッフのスキルトレーニングも、導入を成功させる上で同様に重要です。

一歩前進も、二歩後退

# 8 in 10

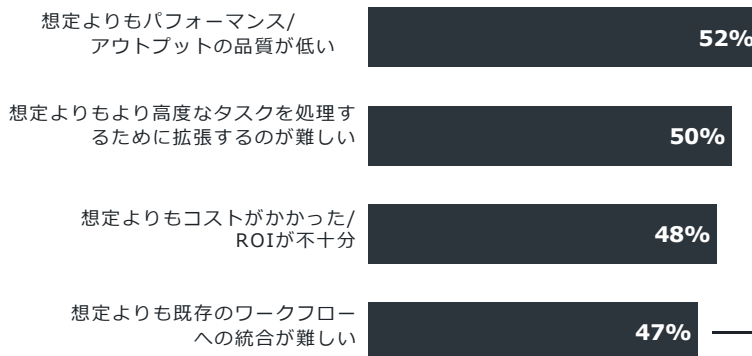
AIがビジネス要件を満たせなかったため、人を中心としたソリューションに戻ったと報告する企業

\*AIによるある程度の後戻りが発生したと評価した回答者のnet割合 (44% 顕著 + 35% 中程度)

## AI導入の後戻り（バックトラッキング）は、パフォーマンス、実効性、コストに起因

企業がAI導入から後退する理由

後退が発生している企業間において



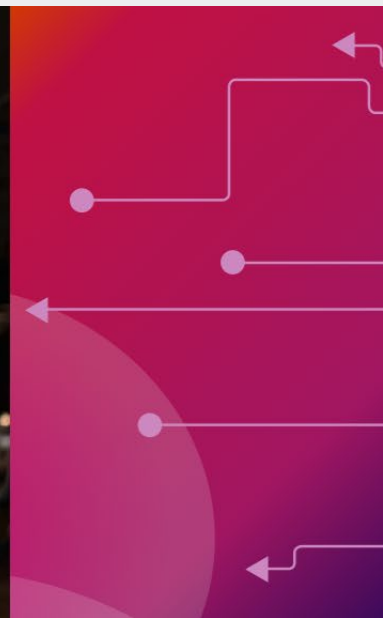
これには、統合する際のセキュリティ、データ、またはIP保護の側面に関する困難が含まれる可能性があります

Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

## エージェントAIとは何か、企業のワークフローでどのような役割を果たすのか？

エージェントAIとは、人の指示をあまり必要とせず、より自律的かつ高度で複数のステップからなる処理を行うことができる人工知能システムを指します。その目的は、割り当てられたタスクを自律的に遂行し、ビジネスの現場における非構造化された環境にも適応できる、より高機能なツールを実現することです。その目的は、割り当てられたタスクを自律的に遂行し、ビジネスの現場における非構造化された環境にも適応できる、より高機能なツールを実現することです。多くの点で、エージェントAIは、かつてのロボティック・プロセス・オートメーション（RPA）の概念を拡張したもの、あるいはリブランディングしたものと言えます。

多くのビジネスタスクは、複数のステップで構成されていて、曖昧かつ複雑さを伴うため、エージェントAIは、AIの能力と価値を向上させる進化の一步を表します。ワークフローの観点から見ると、AIEージェントが価値を付加する領域と、AIが人の活動を補完する領域を特定するため、より多くの部門横断的なチームコラボレーションが必要になるかもしれません。これは、本レポートのトレンド3で取り上げているように、スキル開発にも影響を及ぼします。



# 3

## AIスキル戦略は依然として受動的で、積極的ではない



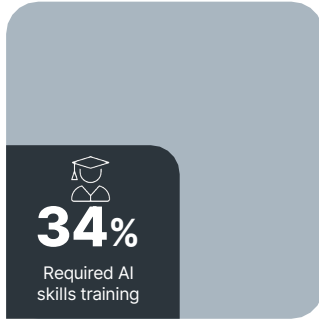
本レポートの根底にあるテーマは、新興技術としてのAIの発展と、過去の技術革新の波との間に見られる類似性です。この傾向は、多くの企業が従業員にAIスキルの習得に取り組む際のアプローチにも見受けられるものです。

現在までに、約3社に1社が従業員へのAIトレーニングを義務付けていると報告しています。これは、スキルギャップの特定と解消に先手を打とうとする積極的な企業群と言えるでしょう。業界で認知されているトレーニングや認定資格の取得に時間とリソースを少し投資するだけで、生産性の向上、業績の改善、従業員のエンゲージメント向上などを通して、ほぼ確実に相乗効果による価値がもたらされます。

AIスキルトレーニングに関して、受動的と特徴付けられる企業の大多数には、複数の要因が影響している可能性があります。データからは、ある種の「鶏が先か卵が先か」というパラドックスが示唆されています。企業の46%は、AI導入の初期段階にあると回答しており、従業員向けのスキルトレーニングはまだ必要ないと考えています。しかし、そうした状況にあるのは、AI導入を推進するためのスキルを持ち合わせていないからかもしれません。危機的な状況になってからスキル開発計画で対応しようとする、事業と従業員に負担がかかることとなります。

## AIスキルの習得戦略は、積極的ではなく事後対応的

大半の企業は、AIスキル  
トレーニングを義務付けていない



**PROACTIVE**  
積極的

受動的

**REACTIVE**

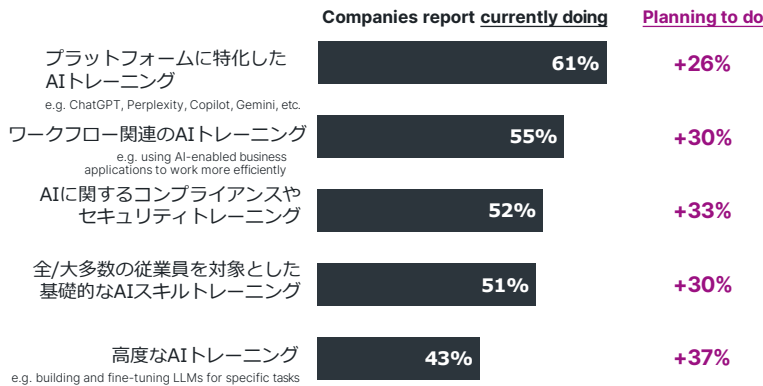
- 36% **Optional.** AIスキルトレーニングの提供ありも、利用は任意
- 16% **Unsure, still deciding.** 来年には何らかのAIスキルトレーニングを提供する可能性あり
- 14% **None.** AIスキルトレーニングの予定はなし/未定

AIスキルトレーニングを義務付けていない理由

46%	AIの導入は初期段階にあるため、従業員トレーニングは今のところ必要ない
37%	AIトレーニングが従業員の生産性向上にどれほどの効果があるか確信が持てない
31%	最適なトレーニングプロバイダーを現在も評価中
29%	AIトレーニングのコスト
23%	自主的にAIスキルを習得できる十分な無料トレーニングリソースがある

Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

## 企業は、基礎から高度なスキルまでを網羅したAIスキルトレーニングを計画している



Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

企業のほぼ半数（49%）が、AIを背景に、市場における自社の競争力についてより厳しく見直していると回答しています。多くの企業の経営層は、市場をリードしていた企業が徐々に勢いを失い、テクノロジーに精通した優れたディストラクターによって一気に追い抜かれてしまうという典型的な事例をよく理解しています。<sup>3</sup>

企業の求人掲載データは、AI人材の競争環境を把握する上で有用な情報源となります。特定のAI職に対する需要や、各領域におけるAIスキルのニーズを把握したい企業は、[Lightcast](#)などのリソースから得られる集計データから洞察を得ることができます。

Lightcastのデータに基づいて作成したCompTIAのAI採用指数は、AIスキルに対する需要の大幅な増加を裏付けていて、AI関連の求人件数は、テクノロジー分野全体の求人件数と比較して3倍に増加しています。

認定資格は、AIに関する知識、スキル、およびタスク遂行能力（TSK）を証明するものです

# 85%

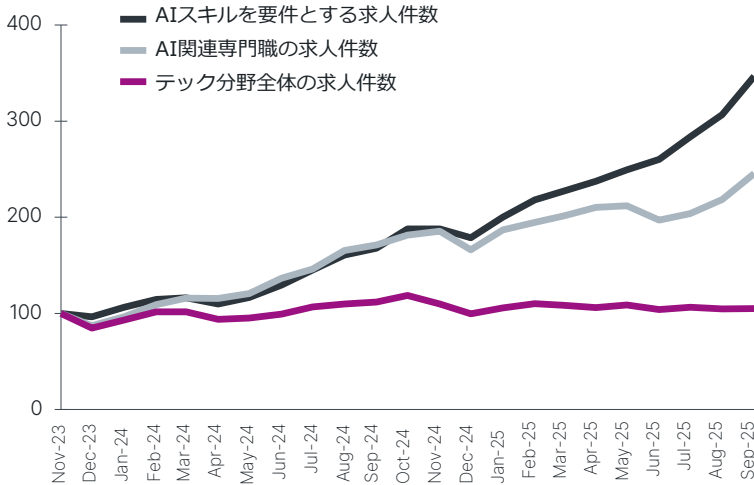
業界で認められた認定資格を通じて、AIに関する知識、スキル、タスク遂行能力（TSK）の証明を求めている企業の割合。

\*業界で認められた技術認定資格の重要性を評価した回答者のnet割合（53% 非常に重要 + 32% ある程度重要）



## AI人材の採用意向指数は、AI人材に対する雇用主の需要が相対的に増加していることを裏付ける

雇用主の採用意向指数 | base period = November 2023



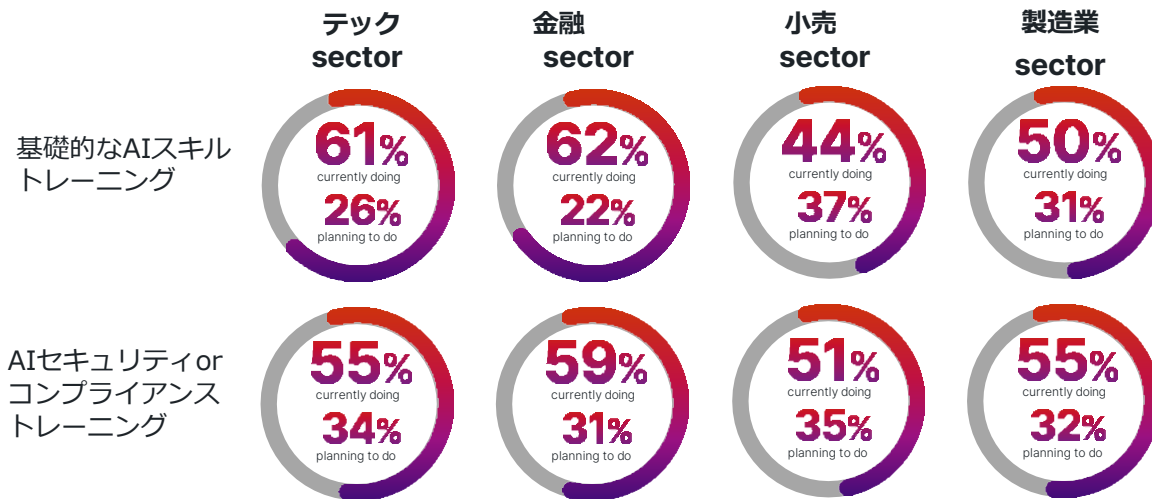
### AIスキル人材の採用意向が高いセクター

- 152,197 プロフェッショナル、科学、テクニカルサービス
- 73,474 製造業
- 69,352 情報、メディア、ソフトウェア
- 50,575 金融および保険
- 37,380 小売

U.S. employer job listings during 12-month period of late 2024-2025

Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | CompTIA analysis of Lightcast job posting data | US market

## 業界別に見る従業員向けAIスキルトレーニング



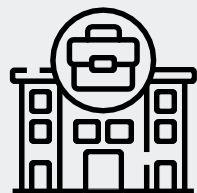
Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

## 企業におけるAI導入の各フェーズが、スキル開発計画の指針となる



### AIチャットボットの導入と活用

- 従業員のイノベーションを促進する
- 生成AIの基礎トレーニング
- 試行と個人の自動化を奨励する



### 機能の自動化 + 拡張

- チーム/部門向けにAI機能を構築/購入する
- 共有GPT/エージェントまたはカスタムAIツールの構築
- アプリにAIを用いたポイントソリューションや機能を導入する



### 製品 + サービスのイノベーション

- デジタル or 物理的なもの問わず顧客向けサービスにAIを組み込む
- AIを活用した新機能や新製品を開発する

Source: CompTIA Training and Certification Product Development Team



# 4

## AIがワークフォースに与える直接的・間接的な影響を解明する



1930年、経済学界の巨頭の一人であるジョン・メイナード・ケインズは、技術的失業という概念について論じました。<sup>4</sup> 彼は、技術進歩が労働市場の変化への適応能力を上回ることによる悪影響の懸念を示す一方で、社会全体の生活水準の向上というプラスの側面も認識していました。

それから50年後、パーソナルコンピューター時代の幕開けとなり、インターネットとEコマースの時代、モバイルデバイスとアプリの時代、クラウド、データ、ブロックチェーン、そして今、AI時代へと移り変わっています。ケインズが約100年前に考察した概念は、時代ごとに盛衰を繰り返し、技術進歩のメリットとデメリットをどう捉えるべきかについて、さまざまな議論が交わされています。

ある考え方では、AIは最終的には歴史的なパターンに従うことになるかと主張しています。ワークフローの自動化や強化を通じてAIが人の取り組みと結びつくことで、多くの職種が変化することになるでしょう。新たな職種が生まれる一方、一部の職種は消えていきます。

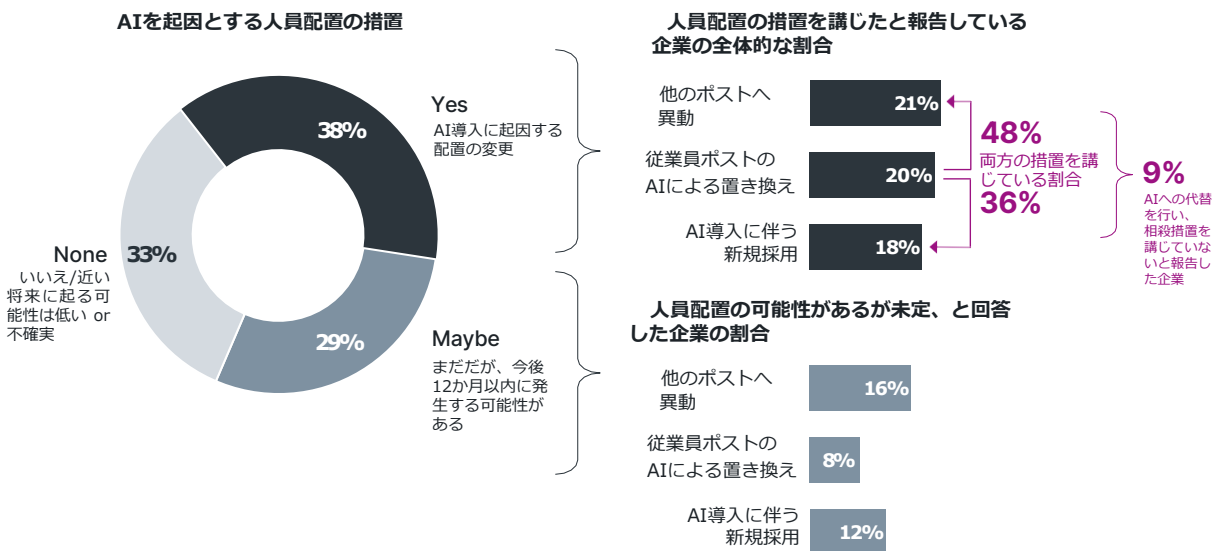
より懸念される考え方は、「今回は違っだろう」というものです。ニュースの見出しでは、AIによる破滅的な未来に関する衝撃的な記事が頻りに報じられています。ブラックユーモアから「ロボットによる支配」というSF的な筋書きや、[テクノロジー業界の著名人](#)たちが大規模な人員削減や事実上の労働市場の崩壊を何気なく予測する様子まで、あらゆるものが含まれます。

実際、AIが今後10年、あるいは来年にどのような展開を見せるか、誰にも確かなことは分かりません。この章の調査は、企業が今後12か月間に実施を予定している、あるいは実施を計画している取り組みを理解することを目的としています。

データによると、企業全体の38%が、AIに直接起因する何らかの人員配置上の措置を講じたと回答しています。さらに29%が、今後1年以内に何らかの措置を講じる可能性があるとして回答しています。企業におけるAIの導入率を考慮すると、これらの数字は不合理とは言い難いことがわかります。

前述したように、AIには「雇用を変革し、雇用を創出し、雇用を奪う」という3つの側面が同時に存在するとの見方がありますが、これはデータからも明らかになっているようです。従業員ポストのAIによる置き換えを報告した企業の20%のうち<sup>5</sup>、48%は他のポストへ異動させたと回答しています。さらに36%は、AIの導入に伴い新規採用を行ったとしています。AIへの置き換えを理由に人員を削減しただけの企業の割合は、全体で約9%にとどまっていて、悲観的な見出しが主張する内容に比べれば、比較的低い割合です。

## AIに起因する人員配置措置の実際の影響を評価する



Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

AIによる人員削減を報告した企業は全体の20%で、これが1件のみの場合も含むと仮定しても、データからは、AIが事業のさまざまな分野に浸透していることを示しています。繰り返しになりますが、グラフのデータは発生率を示していて、影響を受けた従業員1人の数値である可能性があります。このデータを、全ポジションのうち失職した割合として解釈すべきではありません。

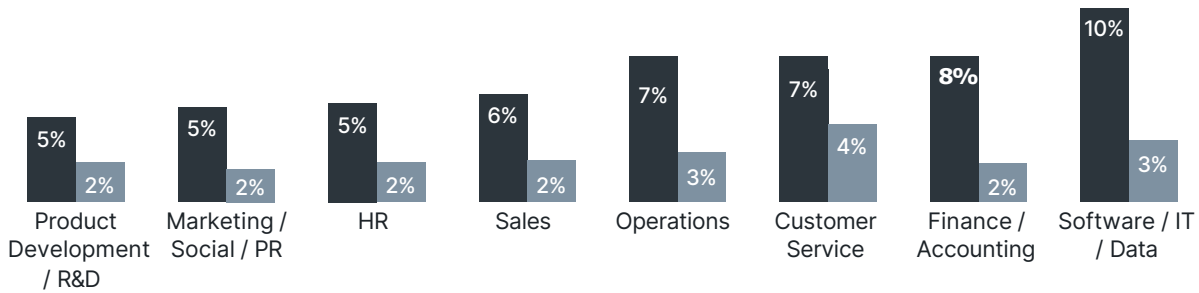
多くの企業が、従業員の異動や新規採用といった人員削減策を講じていることから、適切な文脈なしに人員削減の発生率データだけを見ると誤解を招く恐れがあります。全体として見ればその影響はより中立的なものと言えます。

## 企業がAIに起因すると報告している人員削減の発生率

### 人員削減が少なくとも1件発生した職種カテゴリ

方法論に関する重要な注記: 数値は発生率を表しており、AIを理由に1名または複数の従業員を削減した企業の割合です。これらの数値は、人員削減の総数として解釈すべきではありません。

- 人員配置の措置を講じた
- 12か月以内に措置が検討される



Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies | Calculated as percent of overall base of respondent companies

さらに事態を複雑にしているのは、企業の約3分の2が、人員削減やコスト削減といった経営判断を正当化するために、何らかの形でAIを利用していることを認めている点です。言い換えれば、一部の企業は、AIの有無にかかわらず、人員削減やコスト削減を行うつもりであったことを示唆しています。

しかし公平に言えば、ほぼすべてのビジネス上の意思決定は多面的であり、収益性やコストといった収益要素に関わるあらゆる要因が複雑に絡み合っています。

不評を買う経営判断を正当化するためAIを使用する企業

64%

配置変更を行った企業のうち、64%が人員削減やコスト削減といった不評を買う経営判断を正当化するために、ある程度AIを活用していることを認めている

# 5

## AI時代におけるキャリアラダー (はしご) の難題



キャリアラダーモデルは、時間の経過とともにキャリアの進展に影響を与える要因を評価する上で有用な概念です。従業員がエントリーレベルの最初の段階に足をかけ、そこから次の段階へと昇る様子を想像してみてください。理想的なモデルでは、その後の各職務が、従業員をより高いレベルの専門性、責任、収入、仕事への満足度へと押し上げます。

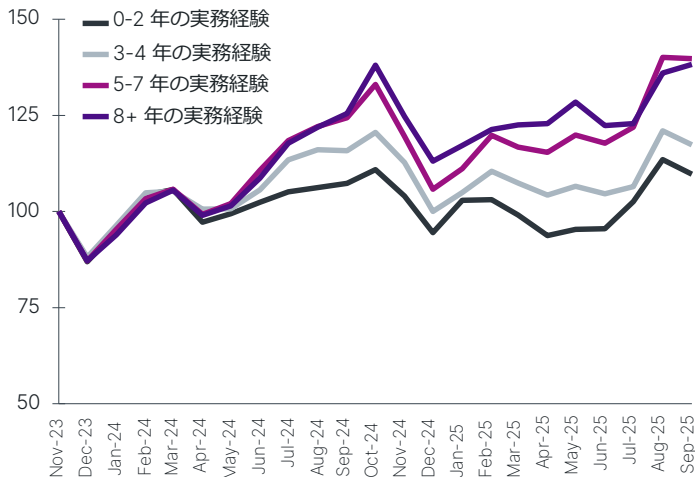
失業率が低く、雇用主の労働需要が高い時期には、「キャリアの第一歩」となるような仕事は豊富にあるかもしれません。必ずしも明らかではないにせよ、あらゆる仕事は、時間管理、規律、忍耐力、対人スキルなど、貴重な基礎スキルを身につける機会となります。高校時代の「あまり楽しくない」アルバイトからインターンシップ、ボランティア活動まで、キャリアの第一歩は様々な形をとります。

経済の低迷や地政学的な不確実性といった局面では、一部の企業は採用凍結や人員削減といった形に対応を迫られる可能性があります。これは当然、キャリアをスタートさせようとする労働者にとって、「第一歩」となる就職機会が減少することを意味します。2008年の世界金融危機やCovidパンデミックといった極度の経済的苦境の時期には、多くの意欲的な求職者が好機を逃し、キャリアの軌道修正を図るために挽回を迫られる状況に直面している可能性があります。

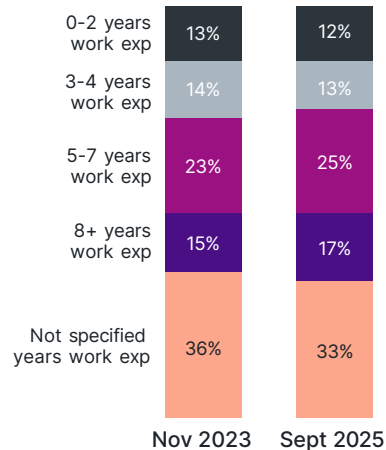
雇用主の求人情報データを分析した結果、（キャリアの）初期段階の労働者に対する採用意向の構成にわずかな減少傾向が見られました。問題は、この変化がどの程度AIによるものなのか、それとも企業による採用縮小といった他の要因によるものなのか、という点です。前述の通り、さまざまな要因が複雑に絡み合っているため、単一の特定の原因に帰属させることは困難です。

## 実務経験レベル別の企業のテック人材採用意向

企業のテック人材採用意向 | base period = Nov 2023



実務経験別に見るテック求人の分布



Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | CompTIA analysis of Lightcast job posting data | US market

AIに直接的または間接的に起因する人員削減を報告した企業のうち、最も影響を受けているのはジュニアおよびミドル層の社員ですが、シニアレベルの28%も影響を受けており、広範囲にわたる影響が見られます。

AIの文脈において、本調査データは複数の要因が作用していることを示唆しています。AIを理由にジュニア層の従業員に影響を与える人員配置の変更を行っている企業は、スキル、代替可能性、組織に対する価値の認識など、多岐にわたる要因を挙げています。

これらの対策は、コスト削減や人員削減といった短期的な目標は達成できるかもしれませんが、長期的なリスクは明らかです。圧倒的多数の企業（91%）が、人材パイプラインの初期段階が損なわれることを懸念しています。これは、問題の一因を自らも負っているにもかかわらずです。

従来のピラミッド型の労働市場は、将来の高度なスキルと豊富な経験を持つ従業員を育成するための大きな基盤を提供してきました。この基盤が縮小すると、労働市場はダイヤモンド型に近づき、その場合、基盤となる役割は減り、中間層は相対的に大きくなります。これも、長期的に維持するのが難しいモデルです。

キャリアパスの阻害が  
人材のパイプラインを脅かす

# 9 in 10

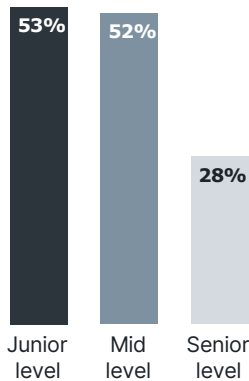
10社中9社が、AIがキャリア形成の初期段階における昇進の機会や人材のパイプラインを脅かす可能性を懸念

\* AIを理由に人員配置措置を講じたと報告した企業を基に算出。懸念を示したnet割合（57% 非常に懸念 + 34% やや懸念）

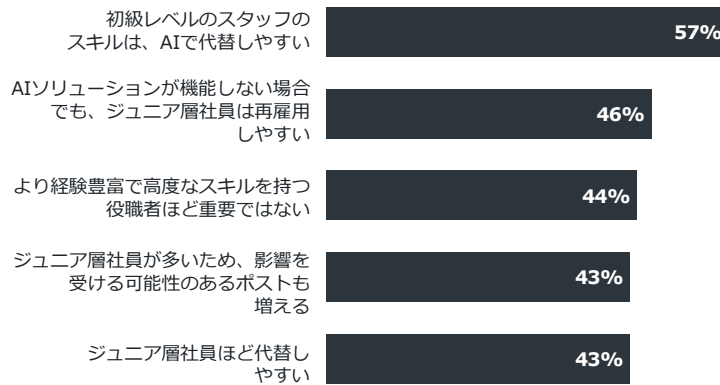
この潜在的なシナリオに対する簡単な答えはありません。労働市場は自ずと正常化し、過去の規範に戻るのでしょうか？企業は一丸となって人材育成戦略への投資の必要性を認識するのでしょうか？採用やキャリアパスにおいて、新たなスキルベースのモデルが登場するのでしょうか？高等教育機関やトレーニングプロバイダーは、学習者の知識、スキル、業務遂行能力（KST）が市場ニーズに合致するよう、雇用主と連携する新たな方法を見出すのでしょうか？「未来の働き方」に関する課題に対し、実行可能な解決策を見出すには、主要な関係者や社会全体において依然として多くの努力が必要です。

## AIによる人員配置の変化は、あらゆるレベルの人員配置に影響を及ぼしている

影響を受けたとされる人員配置  
AIを直接原因とする人員配置の変更を報告した企業のうち



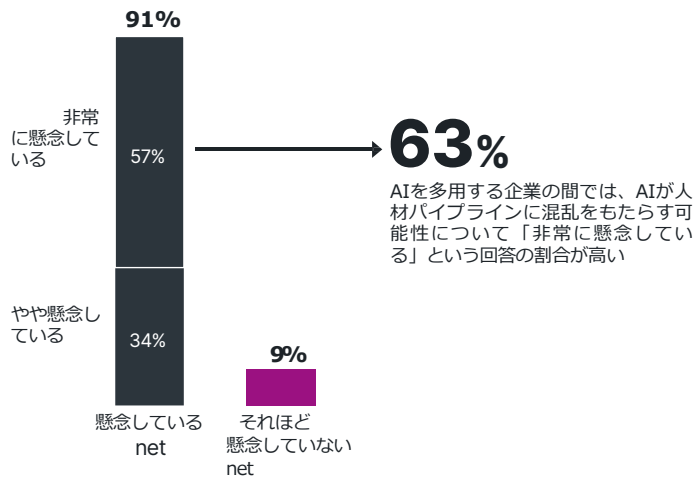
ジュニア層社員がAIの影響をより受けやすいとされる理由



Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

## AIがキャリアの初期段階に与える長期的な影響に対する懸念

AIが人材のパイプラインに与える影響に対する懸念



Source: CompTIA AI's Impact on Productivity and the Workforce study | n = 1,200 respondents employed with US companies

# Methodology

CompTIAのAI's Impact on Productivity and the Workforceは、2025年9月9日から30日に、オンラインで実施された定量調査をもとに作成されました。調査対象となった全サンプル（n=1,133）は、対象となる米国の業界セクターと職種ごとに分類され、サンプル誤差範囲は、およそ±2.7%ポイントでした。データのサブセグメントによっては、誤差範囲はさらに大きくなります。

どの調査でもそうであるように、標本誤差は存在し、サブセグメントでは誤差が大きくなります。非標本誤差を正確に計算することはできないため、その影響を最小限におさえるために調査設計、データ収集と処理のあらゆるフェーズで予防的ステップがとられました。

本調査で使用される従業員数による企業規模の分類：

10-99	Small firms
100-499	Medium firms
500-999	Large firms
1,000+	Very large firms

CompTIAは、市場調査業界のInsights Associationの一員であり、世界的に尊重されているその標準および倫理規定を順守しています。本レポートに関する質問は、こちらで対応します。  
[research@comptia.org](mailto:research@comptia.org).

CompTIAのリサーチチームは、テクノロジー、ワークフォース、ITトレンドトピックに関するリサーチを毎月発表しています。詳細は、[CompTIA research hub](#) をご確認ください。

## CompTIAについて

CompTIA, Inc.は、情報テクノロジー（IT）分野におけるベンダーニュートラルなトレーニングや認定資格を提供する世界有数のプロバイダーです。CompTIAは、何百万人もテクノロジープロフェッショナルやキャリアチェンジャーのポテンシャルを引き出すための支援をしています。何千ものアカデミック機関、政府機関、トレーニングプロバイダー、人材育成に携わる組織とともに、CompTIAは最高水準のラーニングソリューション、業界認知の認定資格、キャリア支援リソースを通じて、学習者がキャリアに活かせるスキルを身につけられるよう支援しています。

# Sources

---

- <sup>1</sup> U.S. Census Bureau's [Business Trends and Outlook survey](#)
- <sup>2</sup> The 79% is calculated among this subset of companies; when calculating among the entire base, it works out to 22%
- <sup>3</sup> Paraphrasing a quote attributed to Ernest Hemingway
- <sup>4</sup> [Technological unemployment](#) and John Maynard Keynes
- <sup>5</sup> Calculated on the total base of companies
- <sup>6</sup> U.S. Bureau of Labor Statistics [QCEW data series](#)
- <sup>7</sup> Stack Overflow 2025 Developer Survey
- <sup>8</sup> Carnegie Mellon University School of Computer Science, [Will AI Make Software Engineers Obsolete? Here's the Reality](#)



---

CompTIA.org

Copyright © 2025 CompTIA, Inc.. All Rights Reserved.

CompTIA is responsible for all content and analysis. Any questions regarding the report should be directed to CompTIA Research and Market Intelligence staff at [research@comptia.org](mailto:research@comptia.org).