



2027 年度版 **デザインと創造の業界動向調査** 分野別レポート

人材

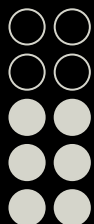
テクノロジーが変革を推進する力となり 人がその成功を左右する

デジタル トランスフォーメーション、AI、サステナビリティ、コンバージェンスなど『2027 年度版デザインと創造の業界動向調査』レポートで検討されている主要な動向はすべて人に依存しています。企業（教育機関や非営利組織を含む）は新しいテクノロジーに投資できますが、その価値の実現は、最終的には生産性を高めるスキルを備えた人材の確保にかかっています。テクノロジーが進化し続けるにつれて、人材の課題も変化しています。

長年にわたる人材面の課題の一部は緩和され始めています。"高度なスキルを持つ人材の不足が成長を妨げている"（54%、2025 年の 58% から減少）、"従業員の高齢化が大きな圧力を生み出している"（53%、

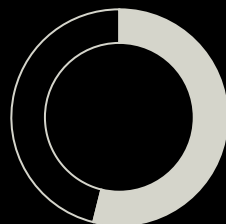
56% から減少）、"所属企業ではより若い世代への対応に苦慮"（40%、46% から減少）と回答したビジネスリーダーはわずかに減少しています。しかし、1つの課題が驚くほど根強く残っています。61% が、適切な技術スキルを持つ人材の確保に依然として苦労しています。企業は、OJT で学び、急速に変化するテクノロジーについていくことができる人材をますます必要としています。

この課題は、デザインと創造の業界全体に共通しています。日本大学理工学部長の轟朝幸氏は、"理工系の基礎的な知識は変わらないと思いますが、最先端の技術スキルにどうキャッチアップするかという課題があります"と述べています。



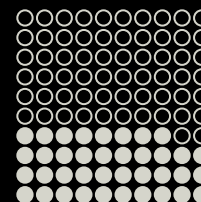
61%

の企業が、適切な技術スキルを持つ人材の確保に依然として苦労



54%

の会社が、高度なスキルを持つ人材の不足が依然として成長の障壁となっていると回答



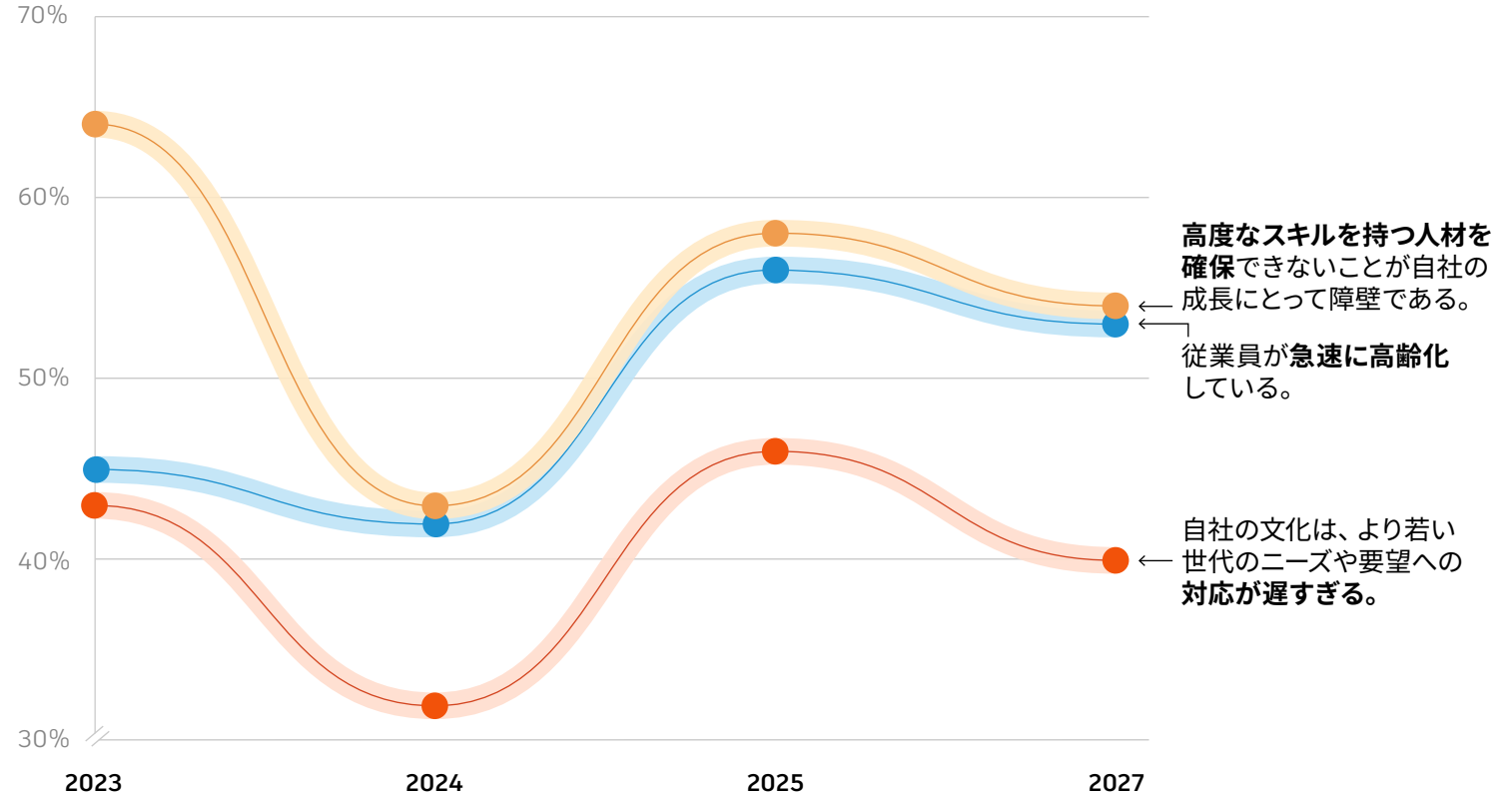
38%

の会社が、主な対応として社内トレーニングとスキルアップを優先していると回答

建設業界では、Grupo Direcional の Rafael Passos Valadares 氏は、別の観点から同様の傾向を示し、"最大の課題は労働力の不足です"と述べています。また、日本の清水建設の三戸景資氏は、需要が就業可能な労働者の数を上回り続けていることについて、"需要が高まり、労働者が減っていることは明らかです...そのためあらゆる価格が上がっています"と述べています。これらの発言は、もはや企業が競争しているのは、単に人材の獲得ではなく、継続的に進化する能力であることを示唆しています。

デザインと創造の業界全体で人材に関する懸念が継続

人材不足は依然として成長の妨げとなっているが、その影響は昨年ほど大きくない



アンケートの質問：次の記述について、どの程度同意しますか。同意の5段階評価。上位2項目 = "やや同意する" または "強く同意する"。

トレーニングの効果が高まるにつれて外部採用の必要性が減少

● 2025 ● 2027

社外教育およびトレーニング プログラム
は企業の人材ニーズを満たしていない。

業務に必要なスキルを持たない新入社員を採用する
必要があったため、OJT で育成する予定である。



アンケートの質問：次の記述について、どの程度同意しますか。5段階評価。上位2項目 = "やや同意する" または "強く同意する"。

外部ではなく既存の人材が持つ潜在的な価値に目を向ける

必要な技術的スキルを有する人材の確保に苦慮する中で、企業の多くが人材育成に対する考え方を転換しています。ビジネスリーダーは、採用だけに頼るのではなく、既存の従業員を、将来の仕事に必要な能力を育成するための最も強力な基盤とみなすようになっています。38% が技術スキル不足に対する主な対応

として社内トレーニングとスキルアップを挙げるようになり、通常の採用を優先する割合（15%）の2倍以上となっています。

この変化は、採用の課題のみを反映しているわけではありません。新しいテクノロジーによってデザインと創造の業界の再構築が続く中、企業は技術スキルの

有効期間が以前よりも短くなっているという認識を深めています。アストン大学の学部長であり、工学教育・スキル開発担当教授である Claire Lucas 氏は、「テクノロジーが進化するたびに新たに採用するのではなく、柔軟かつ継続的に学習する従業員が必要です」と説明しています。

"ソフトウェア、エレクトロニクス、ハードウェア、設計、そして今では AI や自動化など分野横断的な知識がなければ、イノベーションを起こすのは非常に困難です。"

IGNASI PLAZA 氏

Protofy.xyz（スペインのバルセロナに拠点を置くラピッド プロトタイピングと AI 自動化の会社）CEO 兼共同創設者



高度なスキルを有する人材の不足への対策として リーダーは従業員のスキルアップに期待を寄せる

企業は外部からの採用よりも内部での育成に注力

社内トレーニング
およびスキルアップ

38%

一般的な採用

15%

社内での採用戦略の強化

10%

報酬と福利厚生
の改善

6%

外部の採用担当者
および代理店の使用

6%

テクノロジーおよび AI の活用

6%

教育機関とのパートナーシップ

5%

国外からの採用

3%

リモートワークおよび
柔軟な働き方

1%

アンケートの質問：前の質問で、高いスキルを持つ人材を確保できないことを主な課題として挙げられました。この課題に対処するために、貴組織では何をしていますか。
自由回答形式の回答分析です。"トピック外"、"その他"、"なし/解決していない" は表示されません。



継続的な学習が競争上の優位性になる

新しいスキルを習得することは、もはや時折実施される研修ではなくなりました。デザインと創造の業界全体で、企業は継続的な変化に備える取り組みの一環として、学習を組み込みつつあります。リーダーの 80% が、従業員のスキルアップが企業の成功にとって重要であると回答し、73% がデジタル スキル トレーニングへの投資を増やす予定であり、67% が継続的な学習プログラムを導入していると回答しています。

す。これらの調査結果を総合すると、企業が学習を人材採用の課題に対する一時的な対応ではなく、継続的なビジネス能力とみなすようになってきたことがわかります。

また、企業は社内での人材育成も改善しているようです。"効果的な社内トレーニング プログラムを構築するためのスキルやリソースが不足している"と回答したビジネス リーダーの割合は、

2025 年の 49% から 39% に減少しています。これは、より多くの企業が外部の人材パイプラインにのみ依存するのではなく、必要な人材を育成する能力を高めていることを示しています。

Haskoning 社の水・海洋担当グローバル テクニカル ディレクターである Andrew Stanford 氏は、職場への AI 導入に伴ってこの取り組みの重要性がますます高まっていると考えています。"ス

キル不足や人材に関する課題は既にありますが、特にベテラン人材の退職に伴い、AI によって問題が深刻化し始める可能性があると思います。"この意見は、テクノロジーを使用することが期待される人材に企業が投資し続けない限り、テクノロジーのみでスキル ギャップを埋めることはできないという、調査からのより広範な発見を裏付けています。

80%

のデザインと創造の業界の企業が、従業員のスキルアップが重要であると回答

73%

のデザインと創造の業界の企業が、デジタルスキル トレーニングへの投資を増やすことを計画している

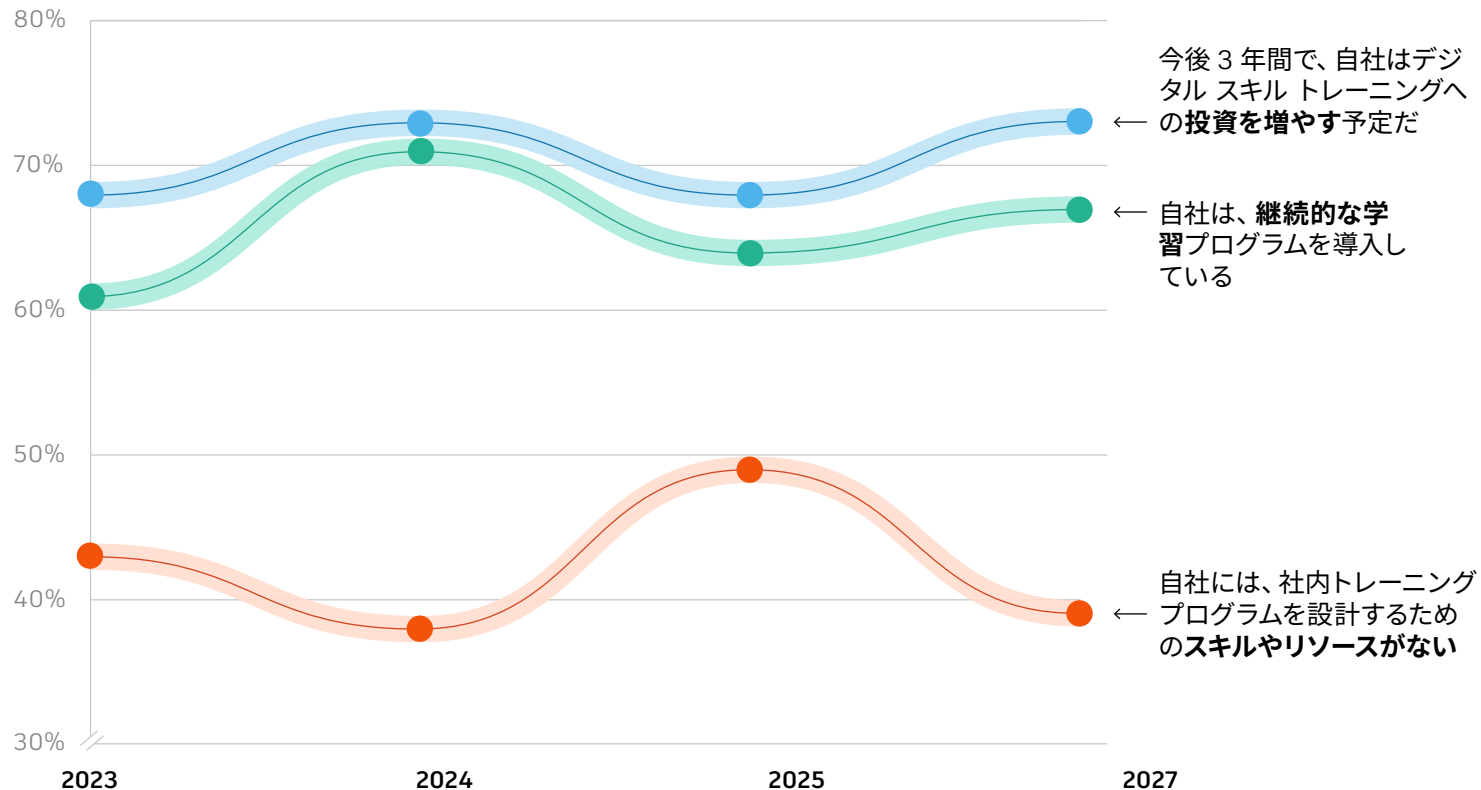
"これは従業員に取って代わるのではなく、その創造性を高め、革新的なソリューションの実現を促進することを意味します。そして、それを正しい方法で行えば、人々は恐れることなくこれを活用し、自分のワークフローへの影響を理解し、受け入れるでしょう。"

ISADORA GODLEY 氏

Haworth (ミシガン州ホランドに拠点を置くオフィス家具およびワークスペース インテリアの世界的なメーカー) グローバル AI トランスフォーメーション担当副社長

デザインと創造の業界の企業全体で従業員のトレーニングが活発化

リーダーはスキルアップに多大なリソースを投入



アンケートの質問：次の記述について、どの程度同意しますか。同意の5段階評価。上位2項目 = "やや同意する" または "強く同意する"。

最も強力な企業は人材を惹きつける

私たちが**ペースセッター**と呼ぶ企業は、より広範なビジネス戦略の一環として人材の確保に取り組んでいます。採用だけに頼るのではなく、ビジネスの進化に合わせて従業員が学び続け、新しいテクノロジーを採用し、有意義なキャリアを築くことができる環境を作り出します。

その幅広いアプローチはデータに反映されています。メインストリームの企業と比較すると、ペースセッターの 91% がデジタルト

ランスフォーメーションが人材の獲得と定着に役立っていると回答し、92% がサステナビリティが人材の獲得と定着を強化すると回答しています。また、サステナビリティが従業員の満足度と長期的な定着に寄与すると答えた傾向が、はるかに高くなっています (88% 対 58%)。これらの調査結果は、企業が人材獲得競争において採用だけに頼るのではなく、テクノロジー、目的、専門的な成長の連携を強めていることを示唆しています。

ペースセッターとは

本調査の対象企業のうち 11% がペースセッターです。これは、デジタル成熟度、AI の導入、サステナビリティのすべてにおいて先行している企業です。ペースセッターは、業績と将来の課題への準備度の両方で、同業他社を上回ります。調査方法の詳細については、『2027 年度版デザインと創造の業界動向調査』レポートをご覧ください。



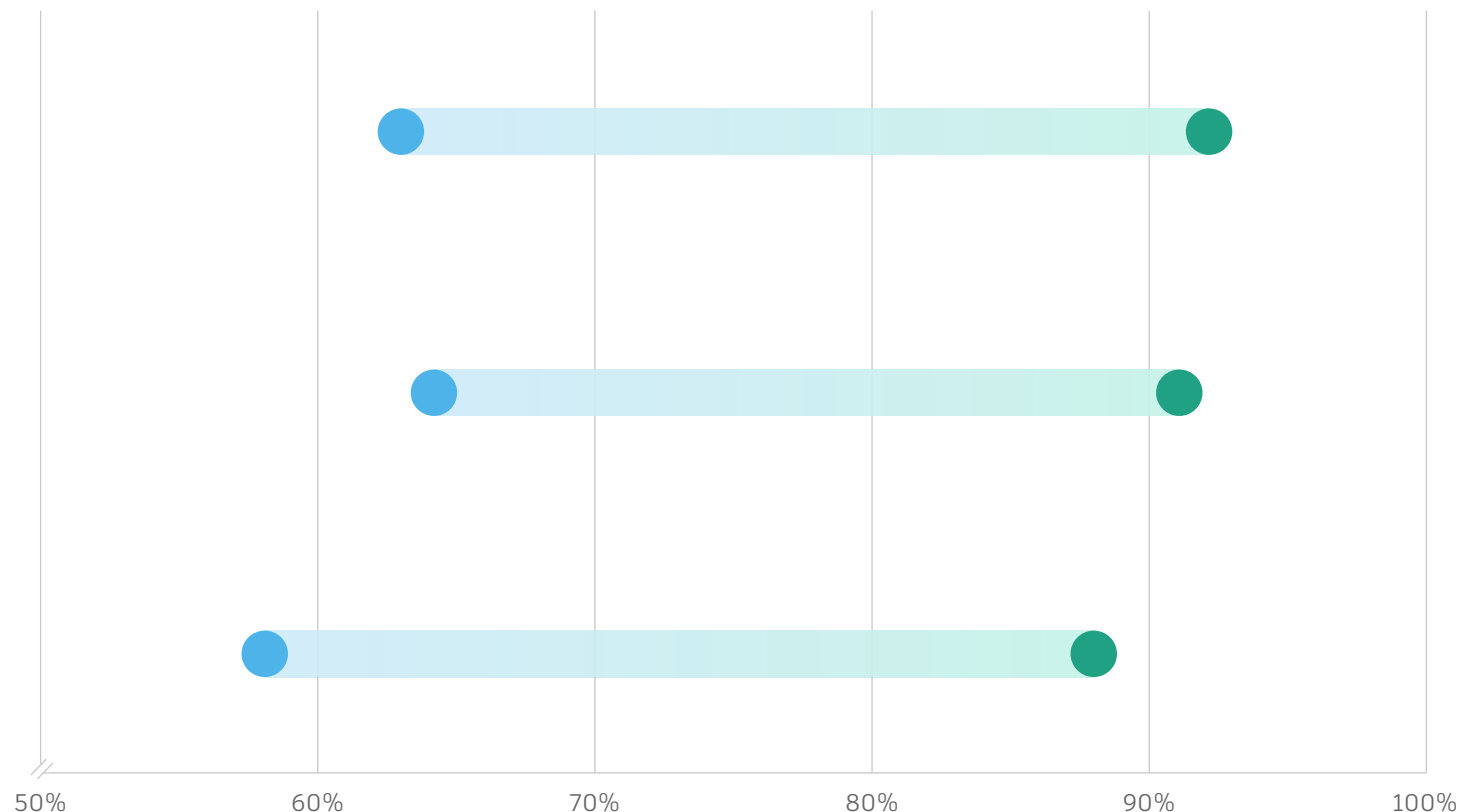
ペースセッターは有能な人材の獲得競争で大きな優位性を保っている

● ペースセッター ● メインストリーム

自社のサステナビリティの取り組みは、**人材の獲得と定着**に役立っている。

自社のデジタルトランスフォーメーションのレベルは、**人材の獲得と定着**に役立っている。

自社のサステナビリティへの取り組みのレベルは、自分の仕事の**満足度**と離職しない可能性に影響を与える。



アンケートの質問：次の記述について、どの程度同意しますか。5段階評価。上位2項目 = "やや同意する" または "強く同意する"。"ペースセッター" の定義は、9ページを参照してください。



まとめ

デザインと創造の業界が直面している労働力の課題は変化しています。従来からの労働力不足の一部は緩和され始めていますが、企業はデジタル トランスフォーメーション、AI、新しい働き方の広がりや技術の進化に伴うスキル需要の高まりに直面し続けています。課題の中心は、人

材を見つけることなく、継続的に育成することへと移っています。

企業はスキルアップに投資し、継続的な学習の機会を拡大して、社内の人材育成能力を高めています。最も強力な企業は、さらに一歩進んで、人材戦略をより幅

広い事業上の優先事項と連携させ、学習、テクノロジー、目的が相互に強化し合う環境を作り出します。

デザインと創造の業界のリーダーにとっての機会は、単に現在のスキル ギャップを埋めることではありません。重要なのは、未

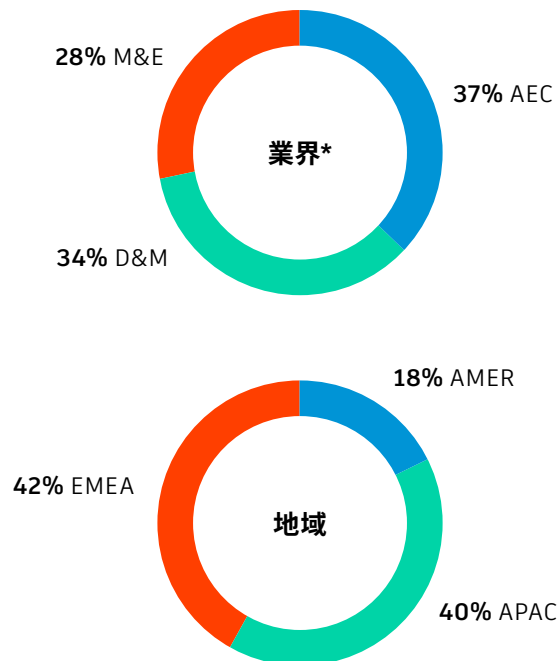
来の仕事に必要な能力を継続的に開発できる組織を構築することです。テクノロジーが進化し続けるにつれて、企業は、学習を 1 回限りの変化への対応ではなく、継続的なビジネス能力として扱うことで、長期間にわたって成功するための最も有利な立場を築くことができます。

この分析について

この人材に関するブリーフィングは、オートデスクの『2027 年度版デザインと創造の業界動向調査』を基に作成されました。この調査は、全世界のデザインと創造業界の 5,500 人のリーダーおよび専門家を対象としたものです。ここで提示する調査結果では、業界や地域全体にわたる労働力の動向、採用の優先順位、能力開発について調査しています。ペースセッターは全世界の回答者の 11% (n=589) を占め、残りの 89% はメインストリームの企業と分類されます。

"ペースセッター"、"デジタル成熟度"、"AI リーダー"、"サステナビリティ リーダー"の定義は、『2027 年度版デザインと創造の業界動向調査』レポートで使用されている定義と同じです。

人材の回答者



*四捨五入のため、数値の合計が 100% にならない場合があります。

オートデスクについて

オートデスクは、デザインと創造の手法に変革をもたらしています。そのテクノロジーは、建築、エンジニアリング、建設、運用、製品設計、製造、メディア & エンターテインメントの各分野にわたり、大小を問わずさまざまな課題の解決に取り組む世界中のイノベーターを支援しています。環境に配慮した建物から、よりスマートな製品、さらに人々を魅了する大ヒット作まで、オートデスクのソフトウェアは、お客様がすべての人にとってより良い世界をデザインし、創造できるよう支援しています。詳細については、<https://www.autodesk.com/jp> をご覧になるか、オートデスクのソーシャル メディアをフォローしてください。

オートデスクへのお問い合わせ: 本調査レポートに関するご質問や、今後の調査プログラムに参加するための登録方法については、state.of.design.and.make@autodesk.com にお問い合わせください。

このレポートに記載されている情報は、お客様の便宜を図るために、一般的な情報を提供することのみを目的としています。オートデスクは、このレポートに記載されている情報、テキスト、グラフィック、リンクなどについて、正確性と完全性を表明することも保証することはありません。

また、このレポートに示されるいかなる意見についても、それに従った場合に特定の成果または結果を達成できることを保証するものではありません。

© 2026 Autodesk, Inc. All rights reserved.