

エンジニア 調査レポート

2025年9月版

企業のAI活用状況と、
エンジニア転職に与える影響



調査結果サマリー

99.5%の企業が 業務で何らかのAIツールを利用

2月調査と比べて Gemini, Claude, NotebookLM
などの利用率が30%以上上昇。

採用時の評価観点でAI活用状況を 重視する企業は57.0%

2月調査時（18.1%）と比べて
約3倍の企業がAI活用を選考の重点項目に
おいている。

選考時に加点されるのは AIを使ったタスク自動化やサービス 組み込みの経験

“情報収集”や“コーディング自動化”は
「やってないとマイナス評価」になるケースも。

AIの普及を受けて、 採用数を増やす企業と減らす企業は ほぼ半々の状況。

企業ごとに求める要件や評価の状況が分化してきており、
企業ごとの対策が転職活動では重要になりつつある。

調査対象者の概要

- ・ 回答企業の従業員規模
- ・ 回答者の役職

01.企業のAI導入・活用状況

- ・ ツール別の利用率
- ・ ツール利用を中止した理由
- ・ 主要な課題
- ・ 用途別の成果実感

02.エンジニア転職に与える影響

- ・ 採用人数の変化
- ・ 採用強化したい職種
- ・ 採用基準や要件の変化
- ・ 選考時の評価への影響
- ・ 評価基準や要件の変化
- ・ 採用時の候補者評価（定性の声）
- ・ 選考時に評価されるAI活用状況
- ・ 面接時の質問内容

本レポートは、Findy並びにFindy Team+を利用中の企業に対して下記概要のWebアンケートを実施し集計・分析したものです（回答者の所属企業規模・ならびに役職についてはp.3に記載ございます）

※小数点第2位を四捨五入した結果を表示しています

※一部回答は、読みやすさを考慮して、元の意味を変えない範囲で編集しています

調査方法：「Findy」または「Findy Team+」を利用中の企業に対してWebアンケートを実施

調査名：AI活用と採用に関するアンケート

調査期間：2025年7月9日（水）～2025年7月18日（金）

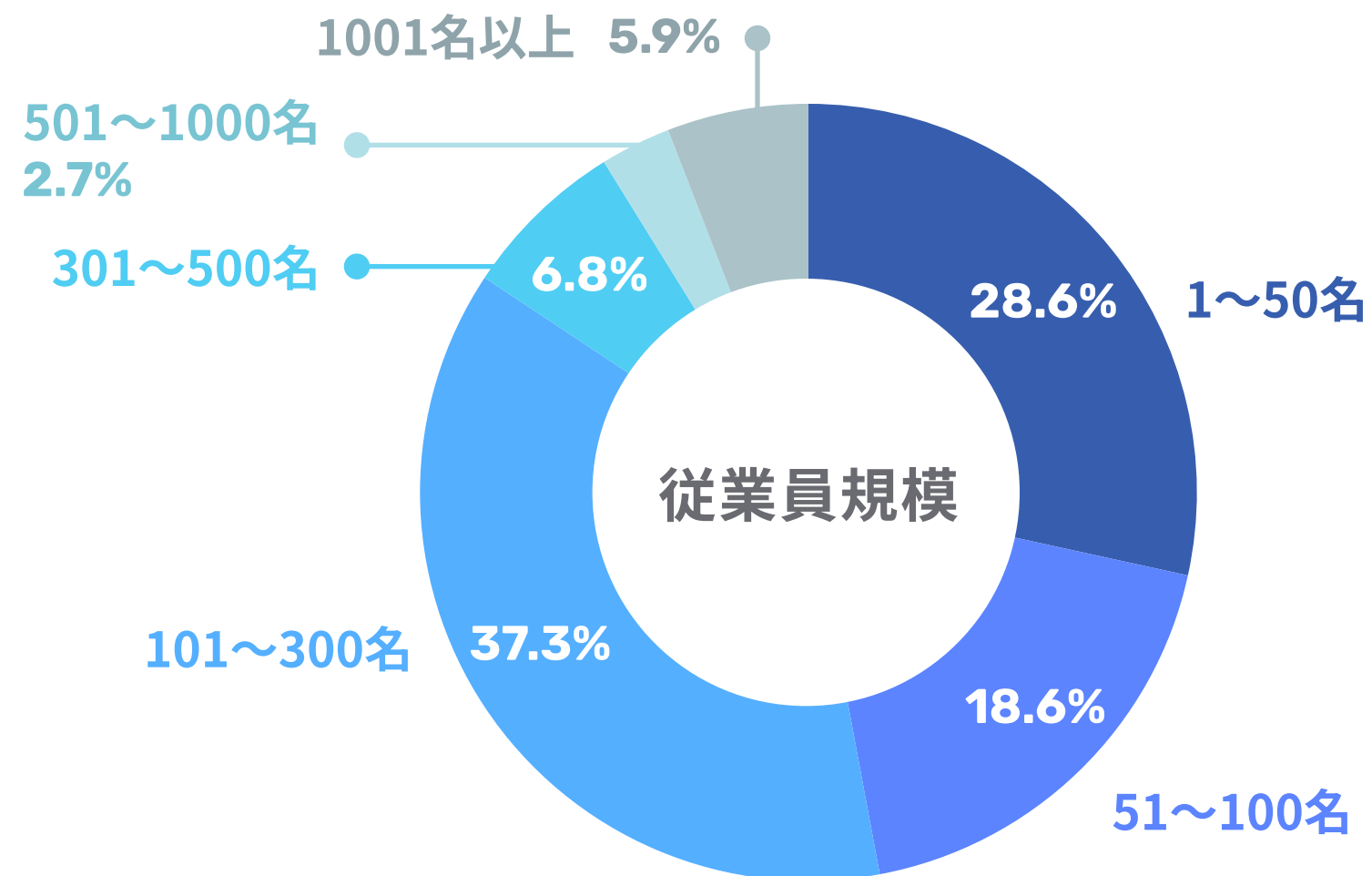
調査項目：最大19問

回答企業数：220社

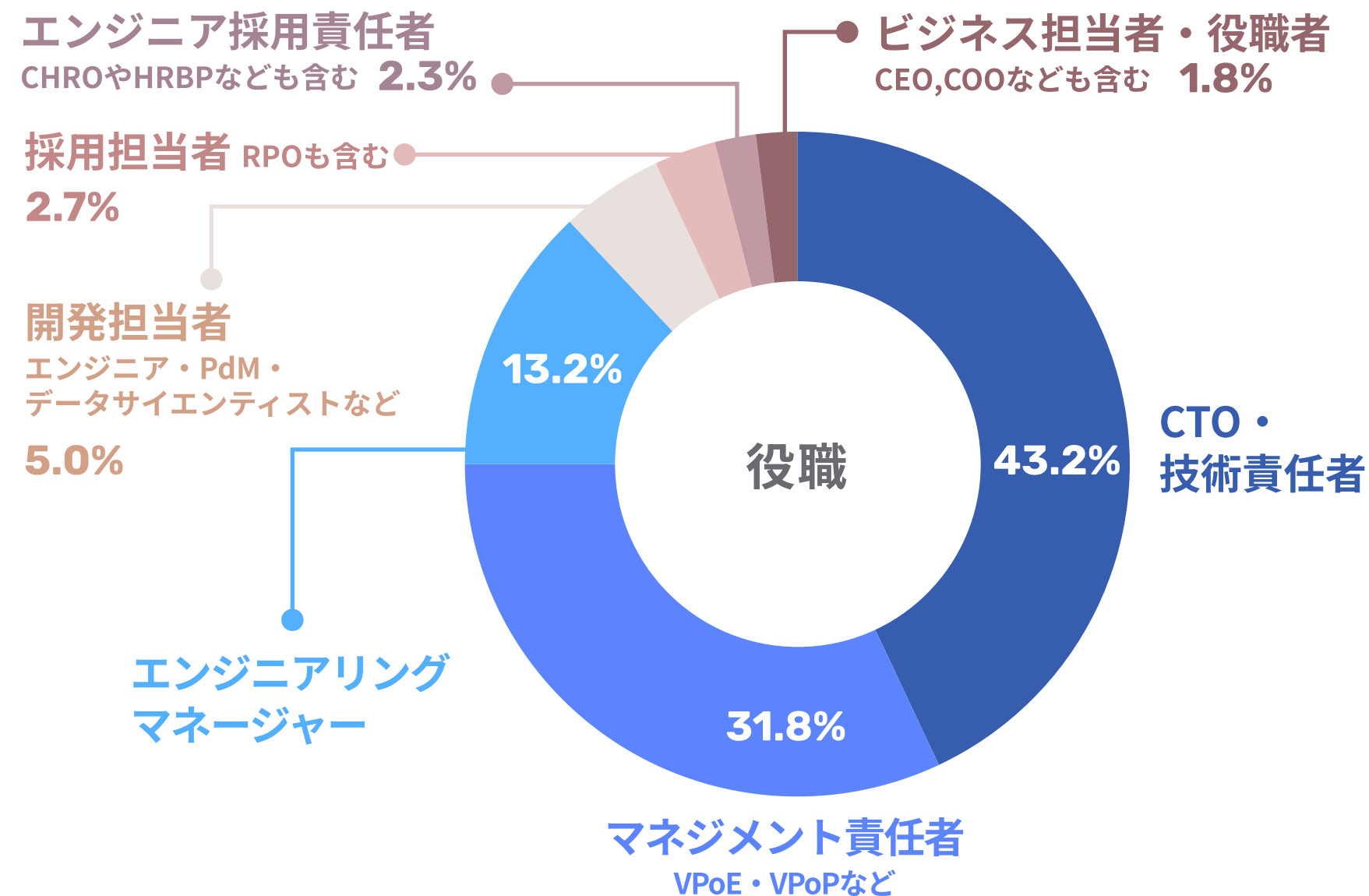
回答企業は、300名以下規模のベンチャー企業が中心。

役職は、CTOが43.2%、VPoEやEMまで含めると88.2%が開発組織のマネジメント職。

設問 回答企業の従業員規模



設問 回答者の役職



01 企業のAI導入・活用状況

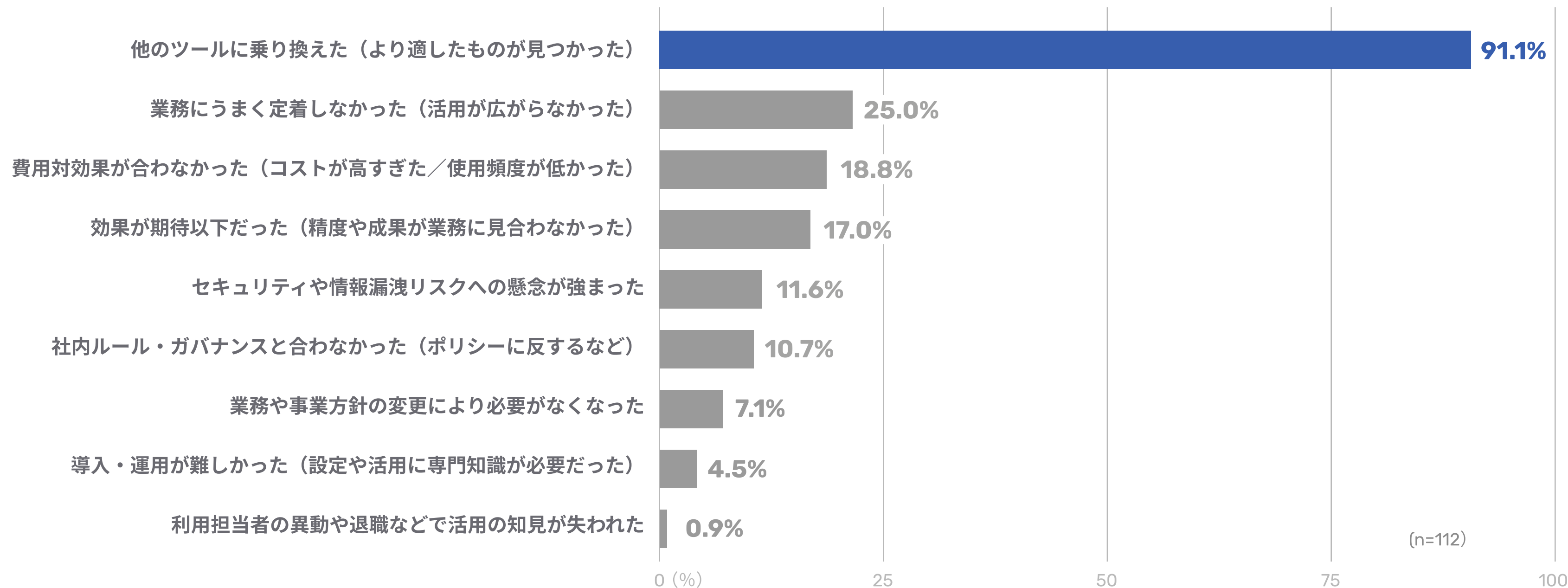
AIツールの利用率は、2月調査時よりも軒並み大きく上昇。
一方でChatGPTやClineなど一部ツールについては公式利用を中止するケースも出てきている。

設問 以下のAIツール・機能・技術について、貴社の開発組織において公式に導入・活用している状況についてお選びください

	今回（2025年7月 調査）		前回の使用率 （2025年2月 調査）	前回からの増減
	使っている	使っていたがやめた		
Gemini	85.5%	0.5%	51.6%	33.9%
GitHub Copilot	82.3%	8.6%	73.4%	8.9%
ChatGPT	73.2%	10.0%	81.4%	-8.2%
Claude	67.7%	1.4%	30.3%	37.4%
NotebookLM	66.8%	2.7%	20.2%	46.6%
Cursor	66.4%	2.7%	31.4%	35.0%
Devin	55.5%	8.6%	20.2%	35.3%
Dify	28.2%	6.4%	17.6%	10.6%
LangChain	20.9%	5.9%	11.7%	9.2%
Perplexity	16.4%	11.8%	11.2%	5.2%
Cline	16.4%	20.0%	6.9%	9.5%

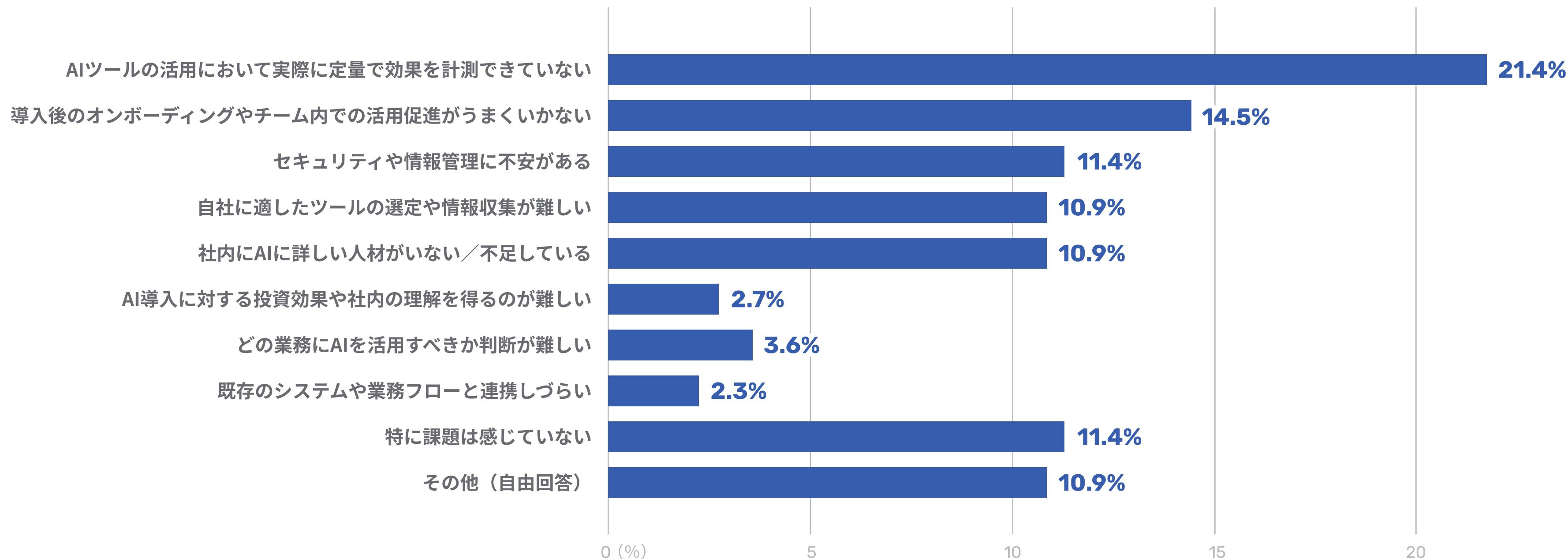
ツール利用中止の理由は「他ツールに乗り換えた」が圧倒的に多く、 新たなツールが続々と登場する中で、各社最適解を模索している状況が伺える。

設問 設問3で回答したツールについて、使用しなくなった理由として当てはまるものを選択してください（最大3つまで）



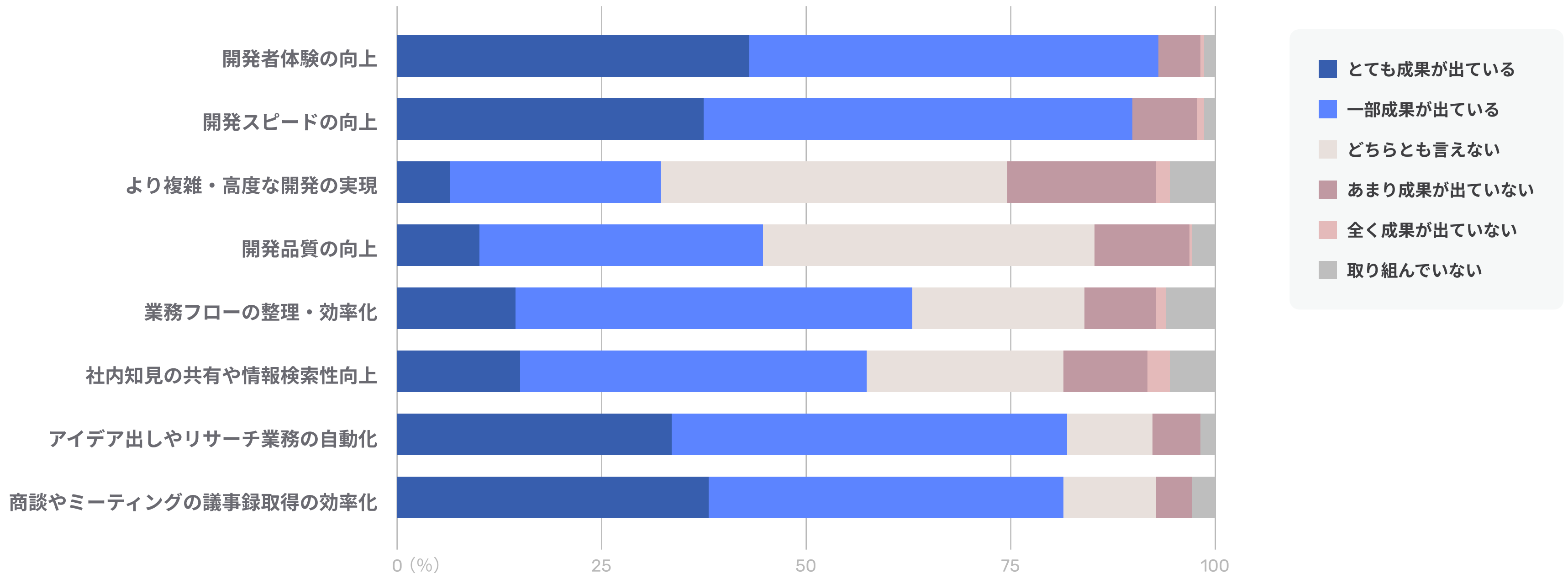
AI活用における課題は「定量的な効果計測ができない」が最も多く、次いで「導入後の活用促進」の難しさを挙げる声が多かった。

設 問 AIツールの導入/活用において貴社における課題について、最も当てはまるものを1つ選んでください



用途別に見ると、「開発者体験」や「開発スピード」などでの成果実感が高い反面、「開発の高度化」や「品質の向上」などは相対的に低い評価となっている。

設問 貴社（または組織）のAI活用や投資に対しての現状の「成果」において、最も近いものを回答ください

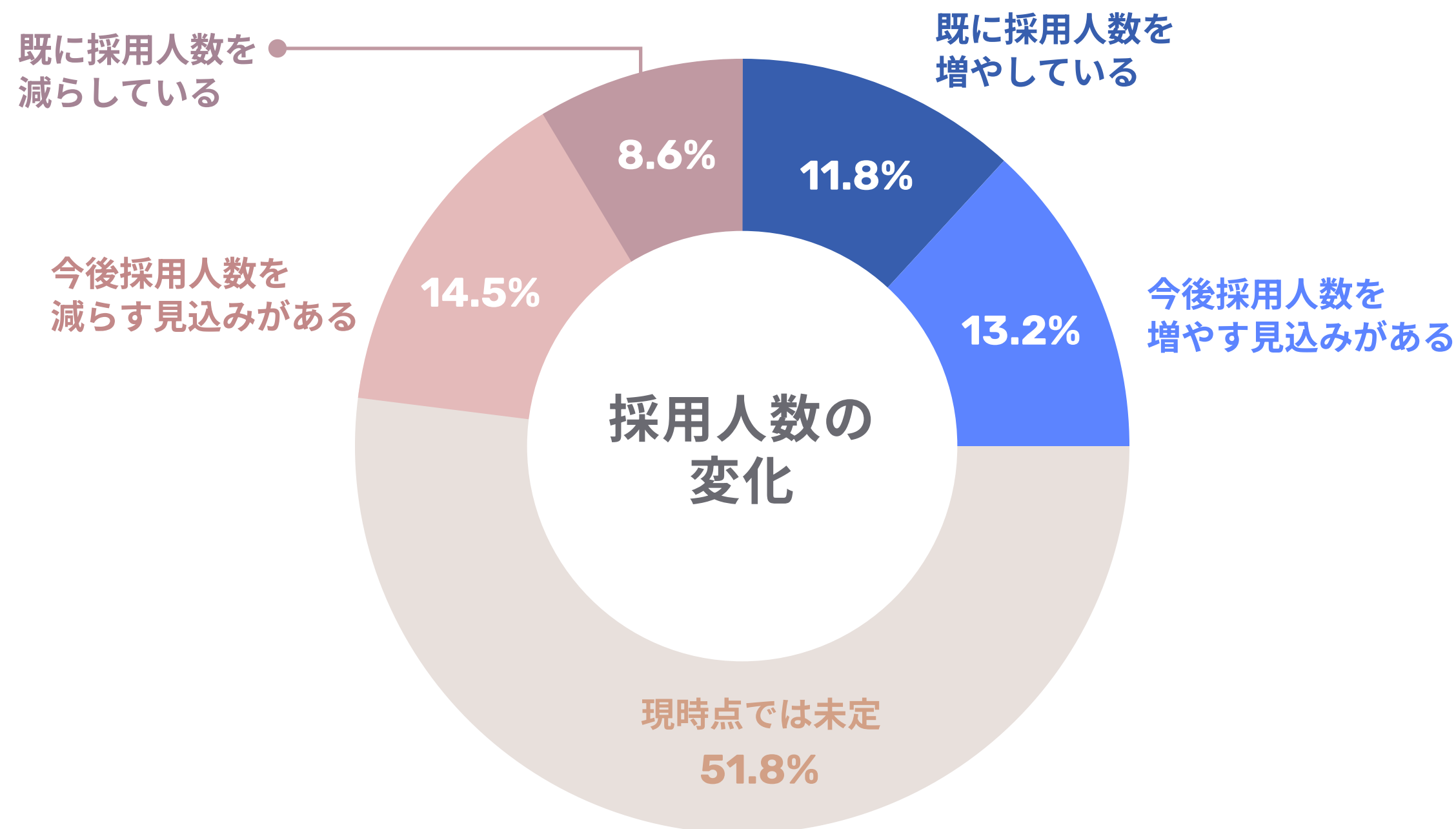


02 エンジニア転職に与える影響

AIの普及により「採用人数」の計画を見直している企業が約半数。
“増やす”（25.0%）企業と“減らす”（23.2%）企業がほぼ同数存在し、方針は割れている。

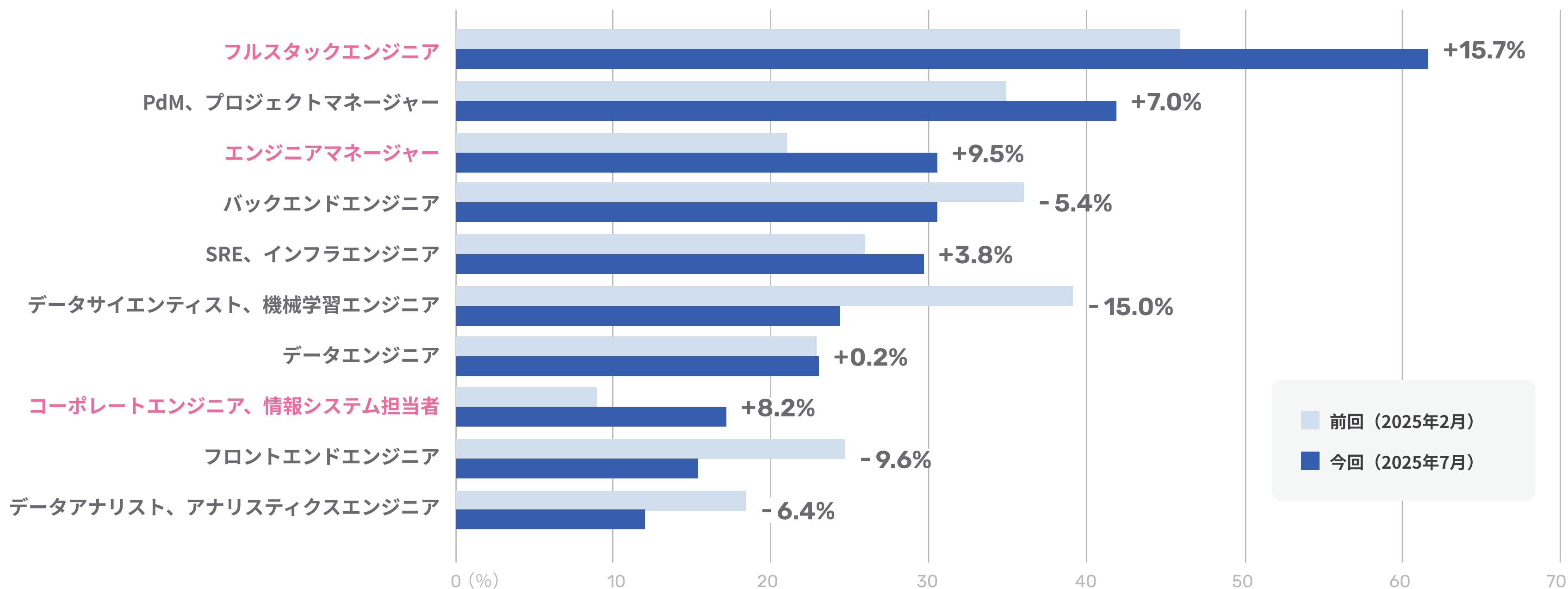
設 問

AI活用の影響により、今後のエンジニア採用人数は当初の計画（昨年度比）からどう変化する見込みですか？



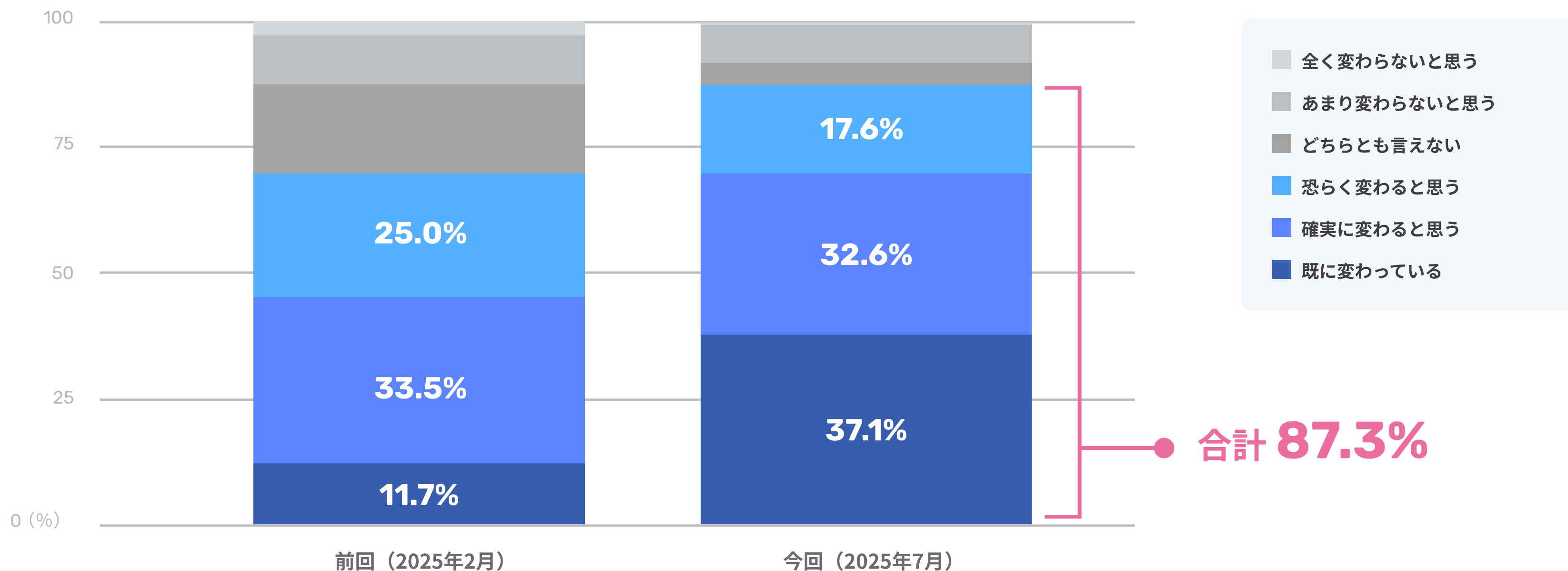
採用したいポジションは、2月調査に増して「フルスタックエンジニア」の期待が大きく、EMやコーポレートシステムに対する採用ニーズも高まっている傾向が見られる。

設問 AI活用を推進する上で、今後採用を強化したいポジションや職種を教えてください



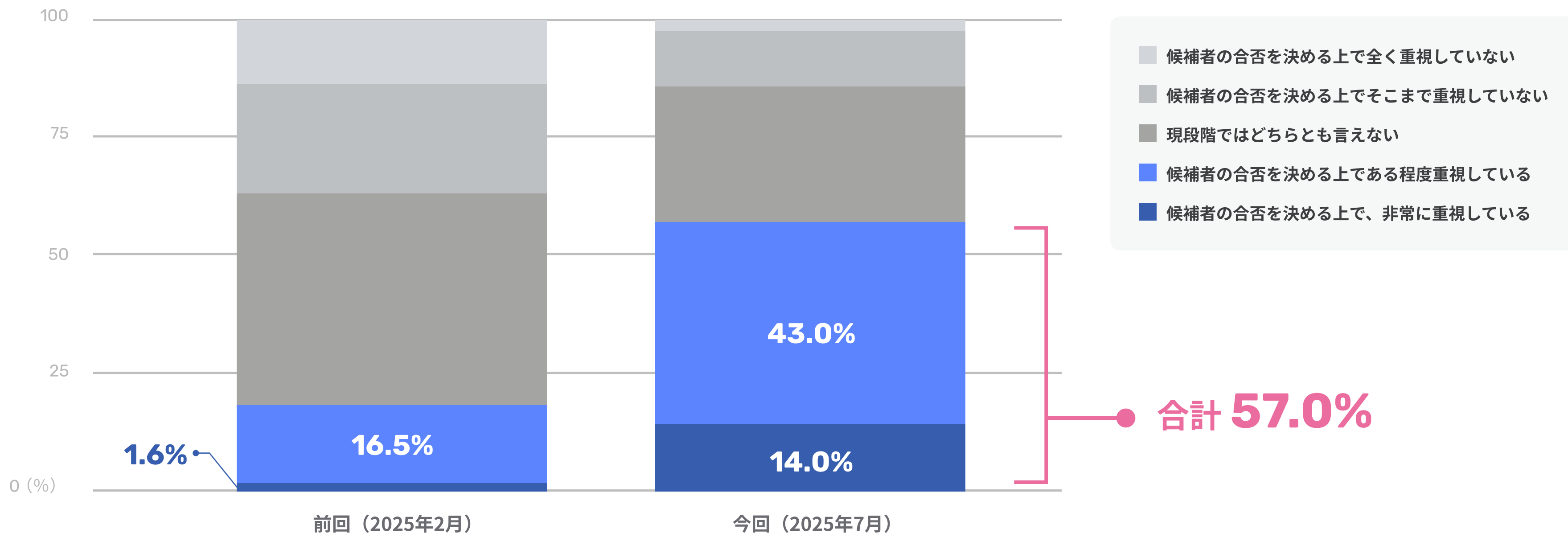
採用基準や要件の変更については、2月調査時は11.7%だった「既に変えている」の回答割合が37.1%まで上昇。直近半年間の中でも採用基準を変える企業が多く見られる。

設問 AI活用が盛り上がる中で、今後自社のエンジニア採用の基準や求める要件が従来から変わる可能性がありますか？



採用時の合否判定への影響度は圧倒的に高まっており、AIの活用経験を「重視する」との回答が過半数を超え、2月と比べて3倍以上の企業が選考時の評価観点に含めている。

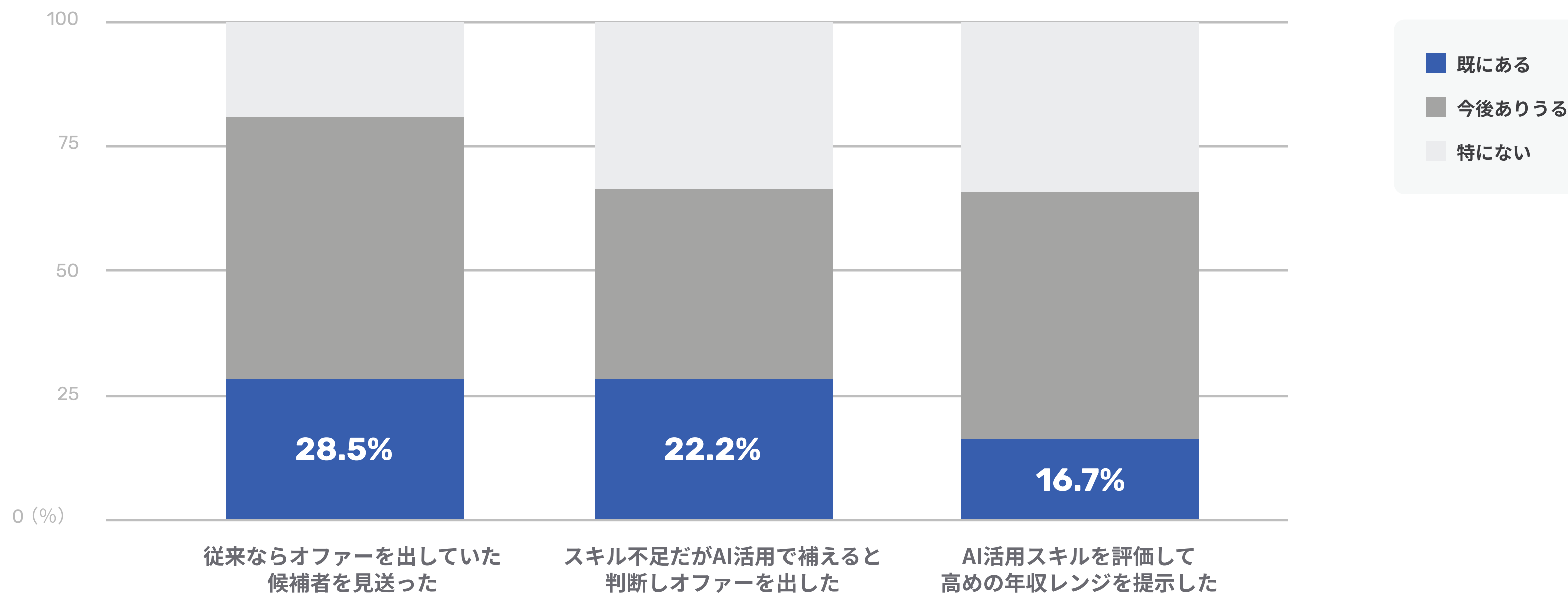
設問 現時点でのエンジニア採用プロセスにおいて、AI技術やツールの活用経験の有無は候補者の評価に影響しますか？



AIの普及により、採用基準が厳しくなる動きが見られる一方、「AIのアシストを前提として、基準に満たなくても採用する」ケースも同程度見られているのが特徴的。

設 問

AIの普及・活用を踏まえて①従来は採用していた可能性がある候補者を見送ったケース、②従来は見送っていた候補者を採用したケース、③AI活用スキル・経験に基づいて従来よりも高額なオファーを提示したケースがありますか？



AI活用に対しての積極性（スタンス）を見ているという声も多く、技術力や経験値を問わず、別軸で評価しているという意見が多い。

設 問

AI活用によるエンジニアの役割の変化を受け、「以前なら採用していたかもしれないが、今は見送った」または「以前なら採用していなかったかもしれないが、採用した」といった判断に至った事例があれば、ご記入ください

評価する上でAI活用の有無を重視する意見

経験豊富でフルスタックに動けるエンジニアでも、AIツールに触れていない人はキャッチアップが遅く、開発スピードもついてこれないと判断し、不採用としている。
また、**若手であっても積極的に勉強している人は採用するようにしている。**

シニアなエンジニアだが、**AI未活用で消極的だったため今後数年を見据えた時にスタンスとしてまずいと思い不採用にした**ケースがある。

AIの活用をしていることを「必須」とは考えてはいません。エンジニアそれぞれが自身のパフォーマンスを最大化できれば、手段は問いません。ただ**「食わず嫌い」という柔軟性に欠けるような理由でAIを利用してみない方は、そもそもスタートアップのカルチャーには合わない**と考え、その理由で不採用の判断をする可能性は十分にあると思います。

AIの近況のキャッチアップをしていないケースは厳しく見ている。
業務で利用できない場合も、個人でも試していない場合は減点している。試した上で、理由があって今は利用していない場合は詳細を伺い、理解できる場合は加点にもつながる。

弊社ではAI活用はもはや“**していて当たり前**”なので、加点にはならないと思っている。社内で仕事のやり方がすでに変わっているため必須スキルとしている。そのため**触っただけで止まっていると厳しい判断になることがある。**

Webエンジニアとしてのスキルに加えて、AIを絡めたプロダクト開発のご経験があれば加点する可能性はある。ただし、**AIを活用していても、Webエンジニアとして未熟な場合は採用しない。**

“地頭”や言語化能力など、AIと共存する上で前提となる基礎能力を評価の中心に据えるという意見も多数見られた。

設 問

AI活用によるエンジニアの役割の変化を受け、「以前なら採用していたかもしれないが、今は見送った」または「以前なら採用していなかったかもしれないが、採用した」といった判断に至った事例があれば、ご記入ください

採用基準の変化に関する意見

コーディングの能力に差が出づらくなってきたので、
候補者のメンタリティや人柄、地頭をより重視するようになった。

実装の速度やライブラリについての知識は不十分だが、
問題を解く力が高いケースで、前者はAIで補えるとして採用に至った。

開発経験の浅い方でも人柄やポテンシャルで判断して採用していたケースがあるが、
現状ではある程度の経験がある方を重視している。AIエージェントで代替可能、
かつ、AIが提案した内容を判断する能力も必要なため、そうしている。

実際に採用活動において実施したわけではないですが、
今後は地頭力、言語化能力の高さ、モチベーション等をベースに検討し、
評価基準における開発スキル等の優先度が少し下がる可能性があります。

ポテンシャル層(ジュニア層)の採用時に、単純に成長意欲があるかどうかだけではなく、
事業やプロダクトへの共感度合いと行動力といったところを見るようにして、
スキルアップ目的の転職候補者は見送った。

組織や人員構成に関する意見

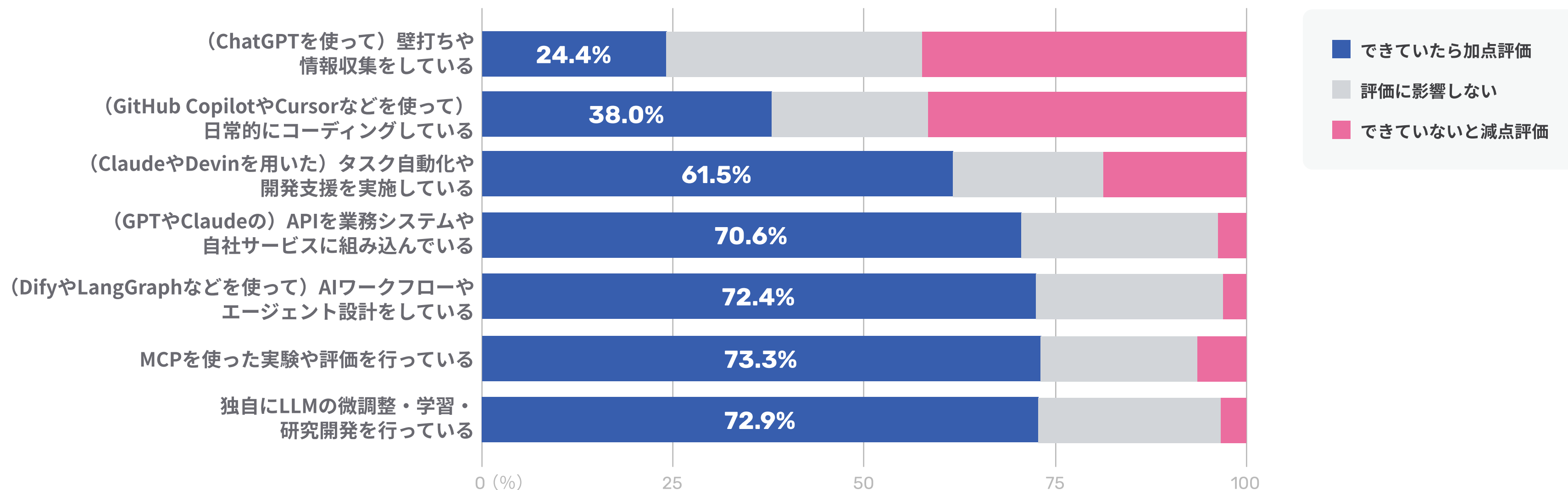
AIによって従来型のSaaSのような「大量のエンジニアを抱えて大量の機能を作る」ような
プロダクトの作り方をしない可能性があるため、単に開発を進められる人材は正社員では
なく業務委託を前提に組み立てようと考えて、ポジションの間口を狭くしています。

職能間の壁を越え易くなっているため、AI活用を前提に
フルスタックの志向が高いエンジニアを優先していきたい。

「情報収集」や「コード補完」は「できていないと減点」と見なす企業の方が多く、
開発自動化やシステム実装など、より成果に即した活用の方が評価されやすい。

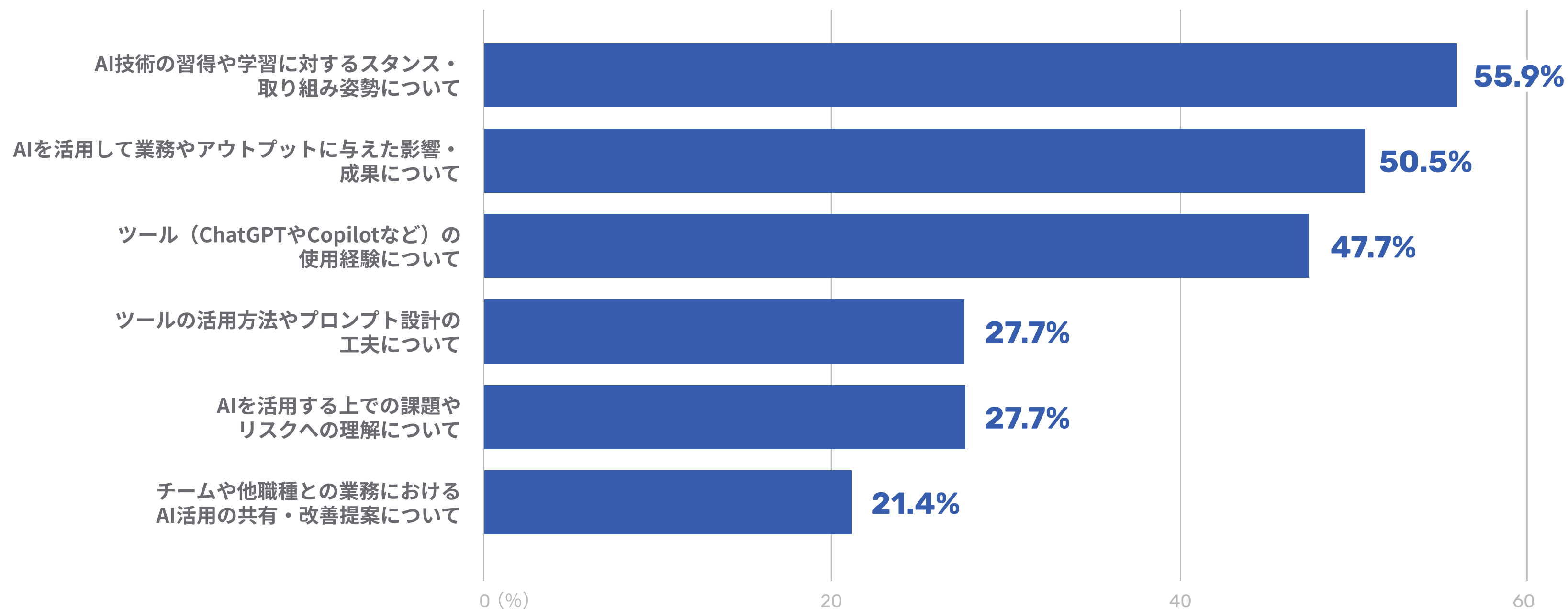
設 問

以下のようなAI活用について、候補者が「できている／できていない」場合に、貴社のエンジニア採用においてどのような評価につながるか、
もっとも近いものをお選びください。



面接時、「スタンス・取り組み姿勢」や「ツールの仕様経験」と並んで、「業務への影響」を問うという声が多く、この点からもアウトプットを重視する企業の姿勢が見て取れる。

設 問 AI活用に関連して、現時点で面接の間ではどのような観点で質問していますか？





Findy