

第9回：そのIT資格、これからも評価されますか？ 5年のデータで見る「廃れる資格」「化ける資格」

ITの資格トレンドは、5年前と様変わりしている。かつて「安泰」とされた国家資格の評価が変わり、求められるスキルセットも動いた。5年分の調査データで変化の流れを追いつつ、「なんとなく情シス」のまま止まることのキャリアリスクを2本の記事で直視する。

情シスのキャリア戦略

「なんとなくの情シス」は危ない スキル不足とキャリア停滞を避ける方法

IT エンジニアの採用環境が厳しさを増す中、情シスやヘルプデスクは多くの未経験者にとって現実的かつ実務に直結した第一歩といえるでしょう。しかし、企業側の受け入れ体制次第でキャリアの足掛かりにも袋小路にもなることは意識しておくべきです。

情シスのキャリア戦略について

エンジニアリングマネジメント社長の久松氏が、情シス部長を2社で担当した経験を基に、情シスのキャリア戦略で役立つ情報を発信します。

IT エンジニア採用が厳しい今、ヘルプデスクがIT エンジニアの入り口？

未経験からのIT業界挑戦は、時代の変化とともに選択肢が変わりつつあります。かつては開発職が目指されることが多かったものの、今では企業の中で「支える側」として活躍するポジションにも注目が集まっています。その中でも、情報システム部門の担当者（情シス）やヘルプデスクは、多くの未経験者にとって現実的かつ実務に直結した第一歩といえるでしょう。

IT エンジニアの採用環境が厳しさを増す中、情報システム部やヘルプデスクの求人数は比較的堅調に推移しており、キャリア初期の人材や未経験者にとって、IT業界への入り口となるポジションとして機能しています。

ある大手人材紹介会社によると、IT業界志望の登録者のうち、最初から情シスを希望する人は約8%程度にとどまっているものの、実際の内定決定職種としては20%が情シスになっているというデータがあります。これは、本人の希望にかかわらず、もしくは近い選択肢として情シス、あるいはその実態であるヘルプデスクに内定承諾している構図が見えてきます。

また、同じく約50%がSIerやSES企業への決定となっていますが、こうした企業でも、アサイン先がヘルプデスクとなるケースが少なくありません。つまり、入社時には「開発エンジニア」や「インフラ構築」などをイメージしていた方でも、実際には「社内ITの問い合わせ対応」や「PCキッティング」などの業務を担当することが多くなっています。

特に注目したいのは、情シスやヘルプデスクといったポジションは、東京や大阪などの都市圏に限らず、地方都市や中小企業でもニーズが存在するという点です。フルリモート求人が減少する中、地元でITに関われる職種として一定の価値があり、地方在住の方にとっては現実的かつ身近な選択肢となっています。地域密着型の企業や自治体では、ITインフラの維持や従業員のサポートを担う人材が求められており、未経験者にとっても挑戦しやすい職種としてキャリアの入り口となっているのです。

一方で、そうした職場では一人きりの情シスといった体制になりやすく、教育環境やスキルアップ支援が整っていない場合もあります。企業側の受け入れ体制次第で、そのポジションがキャリアの足掛かりにも袋小路にもなることは意識しておくべきでしょう。

プログラミングスクール後の「漂流者」たちが流れ着く場所

2019 年前後、プログラミングスクールの台頭によって「未経験から IT エンジニアへ」といったキャッチコピーがオンラインに溢れました。「誰でもエンジニアになれる」「年収が 100 万円上がる」「在宅で働ける」「人と話さなくて済む」「フリーランスで自由に生きられる」といった誇張された広告表現が、IT 業界を目指す人々の背中を押ししました。

しかしブームの裏側では、「経歴づくりのために数カ月だけ正社員になる」といったフリーライダーの存在や、スクール卒業後すぐにフリーランスを目指すといった現実離れしたキャリア設計が問題となり、企業側が未経験歓迎のプログラマー求人を出すことを敬遠する傾向が強まりました。

2024 年以降は、生成 AI の台頭や景気の不透明感も相まって、未経験・微経験層の開発職採用はさらに狭き門となっています。現在でも未経験からの採用が見込めるのは、インフラ系オペレーター、テスター、そしてヘルプデスク（あるいはテクニカルサポートを含む）といった職種に限られてきています。

「なんとなく IT 職志望」の不一致と短期離職リスク

「コンピュータが好きで、何かしら関わる仕事がしたい」という動機であれば、ヘルプデスク業務でも前向きに取り組めるでしょう。しかし、「プログラマーで楽に稼ぎたい」「リモートで自由に働きたい」といった広告に影響された動機の浅い IT 志望者にとっては、実際の業務内容とのギャップが大きくなる傾向があります。

とりわけヘルプデスクは、PC の電源トラブルやプリンタの紙詰まり対応、パスワードリセットなど、一見すると単調な作業の連続となることも多く、「プログラミングがしたかったのに……」という不満につながることもあります。

企業としても、こうしたギャップが原因での短期離職を防ぐためには、選考段階で動機の深さや目指すキャリアをしっかりと見極めることが求められます。入社後も定期的な対話を通じて方向性を擦り合わせることで、結果として定着率の向上にもつながるでしょう。

ヘルプデスクと情シスの間にある「見えない壁」

もう一つ重要なのが、「ヘルプデスクと情シス業務の違い」に対する理解です。情報システム部門の正社員として採用された場合でも、実際にはヘルプデスク業務が中心となるケースが少なくありません。

特に IT リテラシーの低い企業では、「PC の動きが遅い」「ログインできない」といった問い合わせが頻繁に寄せられ、対応に追われる日々が続きます。こうした環境では、対面で感謝されること自体がやりがいとなりやすく、本人も現状に満足してしまうことがあります。

しかし、その一方で、業務の中で専門スキルや知識を習得する機会は乏しくなりがちです。目標設定や評価制度も整っていない場合、キャリアの先が見えにくくなってしまいます。

実際に、ある医療系企業で数年にわたって情シスとして勤務していた方が、「対応の多くがディスプレイの電源が抜けていただけといった単純なトラブルだったため、スキルも経験も特に身につかなかった」と語っていたことがありました。

育てるなら「時間と仕組み」を作ろう

未経験者を受け入れるのであれば、育成するための「時間」と「仕組み」が必要です。事業部門の呼び出し対応に忙殺されていては、本人の成長も企業の投資回収も望めません。

育成環境を整備する上では、以下のような取り組みが効果的です。

FAQ やマニュアルの整備により、問い合わせ数そのものを減らす。IT リテラシーを従業員教育や評価制度に取り入れ、組織全体の質問スキルを高める。一時的な派遣社員や SES との契約によって、教育中の負担を一時的に軽減する。

また、育成段階では以下のような支援があると、より「情シス人材」へのステップアップがしやすくなります。

資格取得支援制度などを活用し、基礎的な IT 知識の習得を促す。先輩社員の補佐業務からスタートし、徐々に責任ある業務に移行する。社外の勉強会やウェビナーへの参加を後押しし、外部との接点を持たせる。

即戦力だけを求め続けることが難しくなっている現在、企業側が未経験者やキャリア初期の人材をどのように受け入れ、育てていくかが大きな分岐点となっています。特に、IT 部門の属人化リスクや後継者不足といった課題を抱える企業では、中長期的な視点で人材投資をすることが、将来の安定運用やシステム内製化につながる可能性もあるでしょう。

情シス部門は、企業の DX やセキュリティ対策を支える基盤でもあります。未経験者の育成を通じて、現場の IT 環境を理解する人材を増やすことは、将来的な IT 内製化や情報システム戦略の自走にもつながります。

その意味でも、短期的な即戦力だけを追い求めるのではなく、「未経験から一歩ずつ成長する人材」と向き合う姿勢こそが、企業の IT 競争力を高める鍵になるのではないでしょうか。

初出	2025 年 6 月 13 日
執筆者	久松 剛（エンジニアリングマネジメント 社長）
連載	情シスのキャリア戦略
URL	https://kn.itmedia.co.jp/kn/articles/2506/13/news005.html

IT 資格の 5 年間／前編

「国家資格で食える」はもう古い？ 5 年分の調査で見る、AWS、セキュリティに続く"次の資格"

変化の速いビジネス市場において、IT 資格の取得目的や活用シーンに変化が生じている。本稿では過去 5 年間にキーマンズネットが定期的に調査してきた「IT 資格の取得状況」のデータを比較した。今、求められている人気資格と今後の注目資格、急速に変化しつつある学習方法のトレンドを取り上げる。

キャリアやスキルを考える際、IT 資格がどのように役立つのかを検討したことがあるだろう。IT 系の技術関連職であれば、国家資格の「基本情報技術者」を取得済みの方が多く、次の資格を検討しているところかもしれない。

キーマンズネットは毎年、読者を対象としたオンライン調査「IT 資格の取得状況」を実施している。本稿ではこのうち、2021～2025 年の 5 年分の調査結果から、個人のキャリア、スキル戦略として IT 資格がどのように変化してきたのかを紹介する。

「転職」「プロジェクト参画」に最も貢献する資格はコレだ

はじめに「IT 関連資格の保有状況」の推移から傾向を分析したところ、何らかの IT 資格を「保有している」とした回答は 2021 年の 62.9%から 2024 年の 72.4%まで右肩上がりに増加していた（図 1）。最新調査である 2025 年 11 月時点では高止まりの兆候があったものの 5 年間で 9.5 ポイント増と、7 割以上が IT 関連資格を保有している現状が明らかになった。特に 2022 年から 2023 年にかけては増加幅が大きく、当時、政府主導で進められた「教育訓練給付金の拡充」や「DX リスキリング助成金」などのリスキリング支援策の促進影響が大きそうだ。

調査年	保有率（全体）	前年比（ポイント）	累計増加（2021比）
2021年	62.9%	—	—
2022年	65.9%	+3.0	+3.0
2023年	70.4%	+4.5	+7.5
2024年	72.4%	+2.0	+9.5
2025年	72.4%	0.0	+9.5

図 1 IT 関連資格の保有状況（過去 5 年間の推移）（出典：キーマンズネット「IT 資格の取得状況」調査）

IT 資格保有率の増加と合わせ、実際に「IT 資格を保有していて役に立った」と感じる割合もこの 5 年間で増加傾向にある。2021 年には 69.4%が「役に立ったことはない」と回答していたが、2024 年以降は逆転して過半数が「役に立った」と回答した（図 2）。

順位	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
役に 立つ た	30.4%	33.9%	46.7%	50.5%	50.7%
1位	「就職、転職に 有利に働いた」 (7.5%)	「給与が上がっ た」(12.0%)	「就職、転職に有 利に働いた」 (14.8%)	「給与が上がっ た」(16.0%)	「就職、転職に有 利に働いた」 (19.6%)
2位	「給与が上がっ た」(7.5%)	「入りたいプロ ジェクト、案件に 参加できた」 (11.6%)	「給与が上がっ た」(10.3%)	「就職、転職に有 利に働いた」 (13.5%)	「給与が上がっ た」(11.8%)
3位	「入りたいプロ ジェクト、案件 に参加できた」 (6.8%)	「就職、転職に有 利に働いた」 (11.0%)	「入りたいプロ ジェクト、案件に 参加できた」 (10.3%)	「入りたいプロ ジェクト、案件に 参加できた」 (10.5%)	「入りたいプロ ジェクト、案件に 参加できた」 (11.4%)

図 2 IT 資格を保有していて役立ったか（過去 5 年間の推移）（出典：キーマンズネット「IT 資格の取得状況」調査）

役立ったシーンの上位 3 位に大きな変動はなかったものの「就職、転職に有利に働いた」や「入りたいプロジェクト、案件に参加できた」が「給与が上がった」と比して増加傾向にあった。資格取得の目的が社内業務に役立てるためから、個人の価値向上、すなわち、転職や市場価値向上へとシフトしたと言えるだろう。自身のスキルを公的かつ客観的に証明するものとして資格を捉え直しているのかもしれない。

次に、社内評価や昇給、転職において有利になる IT 資格を、役立つシーン別に紹介しよう。

基本情報技術者と「応用情報技術者」を比較すると、前者は昇進、後者は昇給につながる傾向が強いことが分かった。

これ以外の資格で昇給に寄与する割合が高かったのは「ネットワークスペシャリスト」や「データベーススペシャリスト」「IT サービスマネージャ」のような高度試験が挙げた。「情報処理安全確保支援士」（登録セキスベ）や「CISSP」などのセキュリティ資格も該当する。特に登録セキスベは 2024 年以降、昇給や転職への貢献度が最も高い伸び率を示しており、現在かなり市場価値の高い資格と言えるだろう。

就職や転職、プロジェクト参画への貢献が高かったのは AWS（Amazon Web Services）の「AWS 認定各種」や「Microsoft Azure 認定各種」などのクラウド系資格だ。特に「今後取得したい（取得予定の）IT 関連資格」では 5 年連続で「AWS 認定各種」が 1 位であり、2023 年以降は取得層が一巡した影響か割合が少し落ち着いているこ

とから、このような目的があるのなら「持っているのが当たり前」のフェーズに入ったようにも見て取れる（図 3）。

図 3 今後取得したい（取得予定の）IT 関連資格（過去 5 年推移）

1 位：AWS 認定各種（2021: 24.0% → 2025: 21.5%） / 2 位：登録セキスベ（2021: 12.4% → 2025: 17.0%） / 3 位（2025）：生成 AI パスポート（16.6%）・G 検定（13.9%）が急浮上（出典：キーマンズネット「IT 資格の取得状況」調査）

5 年間トップを堅守し続け、半数が保有する「IT 資格」は？

前述の登録セキスベや情報セキュリティマネジメントは常に上位に挙がっており、サイバー攻撃の激化を背景に高度なセキュリティ人材へのニーズがあるようだ。

2025 年からは過去の調査で下位にあった「G 検定」や「生成 AI パスポート」といった AI 系の資格が上位に急浮上した。生成 AI の普及に伴い、今後は AI モデルへの攻撃やデータ漏えいのリスクも予測されることから、AI ガバナンスも視野に入れて AI をどう実務に組み込むかを問う資格の取得ニーズが増す可能性があるだろう。

IT 資格を考える際、取得していることが当たり前だと捉えられるものと、現在の業務やキャリア戦略を考えて選ぶものに二分できるだろう。

取得していることが当たり前だと考えられているのは、基本情報技術者や「IT パスポート試験」、応用情報技術者などの国家試験だ。常に回答の上位に挙がり、根強い人気を見せている（図 4）。

図 4 保有している IT 関連資格（過去 5 年間の推移）

1 位：基本情報技術者（約 48%で 5 年連続） / 2 位：IT パスポート（34.6%） / 3 位：応用情報技術者（32.9%） / 以下、情報セキュリティマネジメント、登録セキスベ、AWS 認定各種など（出典：キーマンズネット「IT 資格の取得状況」調査）

特に基本情報技術者は約半数が保有しており、IT の基礎体力を証明する登竜門として位置付けられている。基幹システムのクラウド移行が進み始めた 2022 年以降は、AWS や Microsoft Azure 関連のクラウド系資格の保有率が増加した。2024 年頃からはサイバー攻撃の高度化やランサムウェア被害の拡大を受けて登録セキスベなどのセキュリティ系資格が、DX 推進を背景に G 検定や生成 AI パスポートといった AI 系資格への需要の高まりも見て取れた。

このような兆候から、今後、人気の IT 資格はより実務に直結する専門領域で有用性が発揮されるものにシフトしていくと考えられる。

資格学習に「タイパ」革命か 受験までの学習時間や学習方法の変遷

最後に少し角度を変え、IT 資格取得のための学習について変遷を見ていきたい。まず受験までの勉強時間は「3 カ月以内」の短期学習が過半数だった。5 年スパンで見ると「7 カ月以上」で長期学習する傾向との二極化が緩やかに進んでいる（図 5）。

図 5 資格試験の学習時間（過去 5 年間の推移）

3 カ月以内（短期）：約 50%、4～6 カ月（中期）：約 31～35%、7 カ月以上（長期）：約 15～21%（出典：キーマンズネット「IT 資格の取得状況」調査）

学習方法は「参考書を購入し独学で勉強した」が常に約 8 割と根強く支持されているものの、2025 年の最新調査では初めて「無償の Web サイトや無料アプリ」や「動画 (YouTube)」「AI 活用」などの「学習方法のデジタル化」への意見が多数寄せられ、学習リソースの多様化が垣間見えた (図 6)。

図 6 資格試験の学習方法 (過去 5 年間の推移)

1 位: 参考書を購入し独学 (約 85%) / 2 位: 通信教育・e-ラーニング (27.9%に増加) / 2025 年から「AI 活用」「動画 (YouTube)」「無償 Web サイト」が台頭 (出典: キーマンズネット「IT 資格の取得状況」調査)

長年 2 位につけている「通信教育や e-ラーニングを受講した」も年々割合を増してきていることから、今後は動画学習と AI 活用を組み合わせる手法が、いわばタイパ (タイムパフォーマンス) の良い学習方法として主流になっていくと予測できそうだ。

後編では企業側から見た IT 資格について紹介する。企業の支援制度の考え方や資格を取得した従業員への「還元」はどのように変化してきたのだろうか。

初出	2026 年 2 月 5 日
執筆者	キーマンズネット
連載	IT 資格の 5 年間
URL	https://kn.itmedia.co.jp/kn/articles/2602/05/news050.html

著者プロフィール

久松 剛 (エンジニアリングマネジメント 社長)

エンジニアリングマネジメントの社長兼「流しの EM」。博士 (政策・メディア)。慶應義塾大学で大学教員を目指した後、ワーキングプアを経て、ネットマーケティングで情シス部長を担当し上場を経験。その後レバレッジで開発部長やレバテックの技術顧問を担当後、LIG でフィリピン・ベトナム開発拠点 EM や PjM、エンジニア採用・組織改善コンサルなどを行う。2022 年にエンジニアリングマネジメントを設立し、スタートアップやベンチャー、老舗製造業で IT エンジニア採用や研修、評価給与制度作成、ブランディングといった組織改善コンサルの他、セミナーなども開催する。