



PERSOL

**ITエンジニア
中途採用マーケットレポート**
-2018月9月発行-

登録者動向

◆登録者数は、2018年6～8月にかけて増加傾向。

登録者数は2018年5月に前月比1.5倍近い登録と大きく伸長した後、6月に落ち込んだものの、8月にかけて登録数は増加。年齢別としては、41歳以上が全体の35%に伸び、中堅クラス以上の行動が活発化している。

求人動向

◆求人数は横ばい傾向。社内SEのニーズが増加。

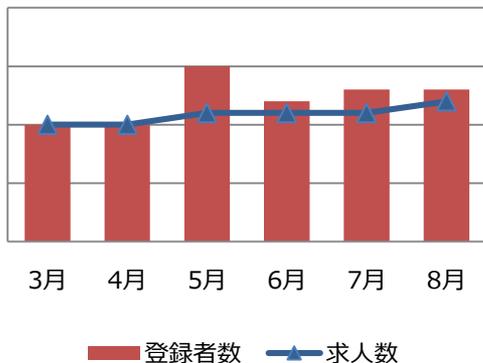
コンサルタント（業務/IT）の転職においては、依然として社内SEの採用ニーズが高い。数年前と比較してシニア層への採用拡大は進んでいるが、社内SEの募集ニーズとしてはミドル層以下が中心となっている。また、採用成功に至った職種・業種は社内SE、コンサルティングファームが増加。上半期のうちに採用を積極的に行った事業会社や、事業拡大のために積極的に採用をしていたコンサルティングファームが多かったとみられる。

採用成功 POINT

◆いかに年内で採用活動にドライブをかけられるかが勝負。

年内は求人数の多い状態が続くと予測される。そのため、中堅層以上の登録が多いうちに、ターゲットを広げた採用活動を行い、年内で採用活動に目途をつけられるかがポイント。

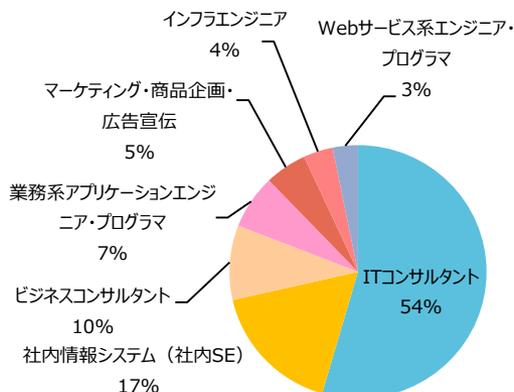
▼求人マーケット動向



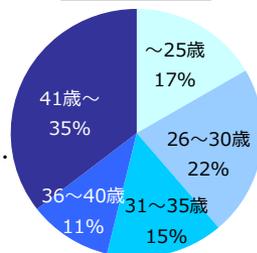
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年3月1日～2018年8月31日にDODAにいただいた求人情数と登録者数。
※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

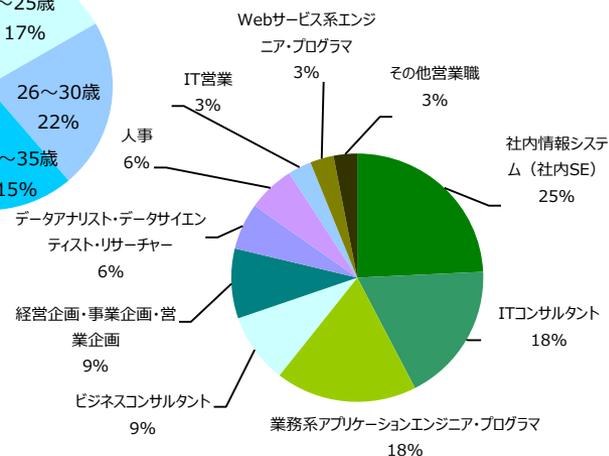
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年3月1日～2018年5月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆7、8月は夏季休暇明けの転職希望者が増加。

登録者の年齢層は変化はなく、どの年齢層も登録者数が均一に増加傾向。
 転職希望者にとって売り手市場である認識も広まっているため、転職に対するハードルの高さが日に日に下がっている印象。
 転職先の希望としては、技術トレンドがわかりやすいWeb系、自社での勤務が魅力的な社内SE、より上流にチャレンジできるITコンサルタントなど、
 経験を活かして新たな挑戦を希望する方も増えている。

求人動向

◆2018年3月に対し110%超えの求人数増加。今後も増加傾向。

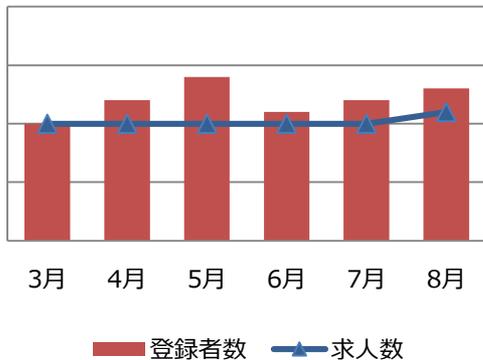
下半期を意識した採用が加速。通年採用を行う企業から、短期的に採用を行う企業まで採用期間はさまざま。
 通常選考だけでなく採用面談会の実施や参加、夜間や土曜の選考など各社フレキシブルな対応をしている。

採用成功 POINT

◆働き方、入社後にアサインするプロジェクト内容やキャリアパスなど、入社後の活躍イメージがつくような情報提供が必要。

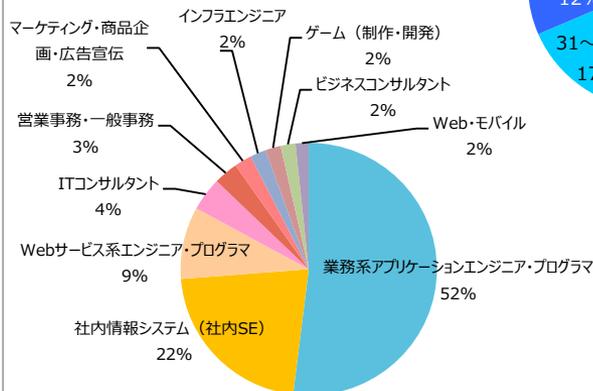
各社ともに採用熱が高まり、エンジニアの採用競争が続いている。採用要件を適切に見直し、全社的に採用ターゲットの共通認識を持てるかがポイントとなる。
 求人内容の詳細化などが進んでいる場合は、面接内容の充実化が必須。
 入社後に長期就業のイメージができるよう、最初にあサインする案件や、その後どのようなスキルを身に着け成長して行くことを期待しているかを具体的に伝え、
 「エンジニアを大事にしている会社」であることを応募者に訴求することが重要。

▼求人マーケット動向

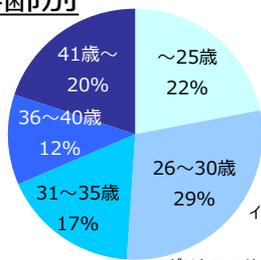


▼登録者詳細

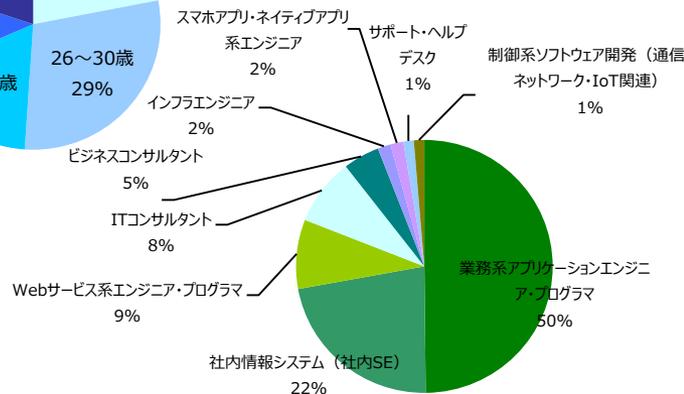
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



【データ概要】
 ▼登録者詳細
 対象：2018年3月1日～2018年8月31日にDODAに
 いただいた求人数と登録者数。
 ※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

※対象：2018年3月1日～2018年5月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆2018年6月～8月の登録者は3月～5月対比で113%と増加も登録増は一時的か。

登録者数は2018年5月以降多少の増減はあるものの2018年6月～8月は3月～5月対比で113%増加。年齢別では30歳以下の若年層の登録者数が50%以上を占めており、即戦力性を問う採用よりも、ポテンシャルを重視した採用を行う事例も多く見られる。若年層においては、経験が多少不足していても各社の採用要件が集中するため、引き合いは非常に強い。転職希望先として、Webサービスエンジニアや社内情報システム部門を志望するケースが増加している。

求人動向

◆求人数は引き続き増加傾向。今後も増加する見込み。

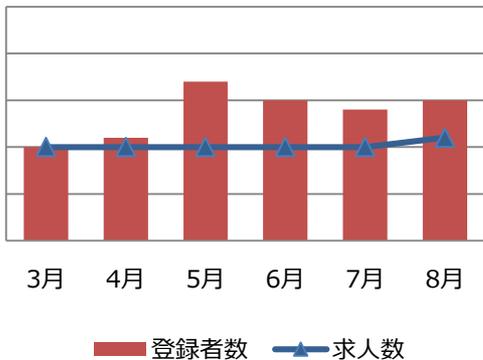
毎月の求人数は増加し続けており、事業会社の新規BtoCサービスやスマホアプリの導入による人員不足が多く見られる。特にECサイトやネイティブアプリ、ゲーム開発需要は継続して高く、エンジニアが不足している状態。そのため、各企業においては即戦力だけでなく育成型の採用（ポテンシャル採用）に注力しており、業務系システム開発経験者からの転向事例も複数見られる。

採用成功 POINT

◆『志向性』や『のびしろ』に焦点を当てた採用がポイント。面接時の柔軟な対応も必要となる。

Webサービス系のエンジニア採用は「BtoCサービスに携わりたい」という志向を持つ業務系開発経験者や、若手未経験者の学習意欲を重視するケースが多い。母集団が少ないこともあり、志向性が一致している転職希望者を採用し、自社で育成する傾向がみられる。そのため業務スキルだけではなく普段からの自己研鑽が採用のポイントとなっている。また、面接時には自社サービスの魅力や今後の事業計画などを伝え意向形成を図るなど、選考内容にも柔軟性が必要となる。

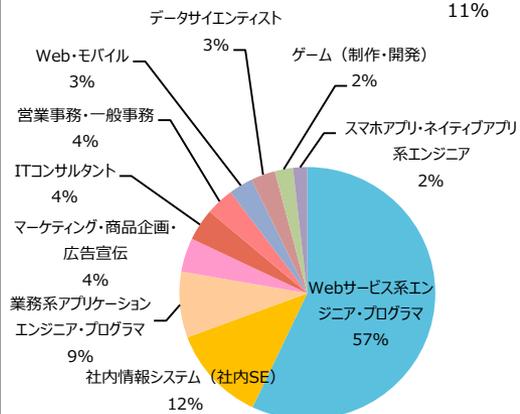
▼求人マーケット動向



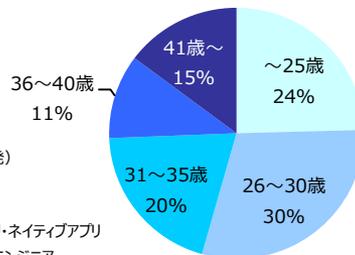
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年3月1日～2018年8月31日にDODAにいただいた求人数と登録者数。
※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

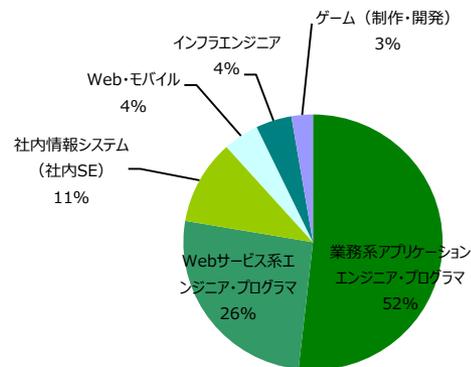
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年3月1日～2018年5月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数は微増。

登録者数は6月に一度減少したものの、引き続き増加傾向ではあるが、「転職マーケットの状況が良いため、まずは情報収集をしておきたい」という考えの方も多く見られる。

転職先の希望として、インフラエンジニアを選択して登録する方が多いものの、応募先としては7～8割の方が社内SEを希望する傾向は変わらない。

求人動向

◆採用活動への積極的な傾向は変わらない。

求人数は前四半期と比較して1.1倍近くになっている。今年度の新卒受け入れが終わったタイミングに合わせ、高年取、ブランド力のある大手IT企業でも中途採用に力を入れており、転職マーケットに合わせて採用要件を見直す動きは多い。

Sierにおいては、クラウド、セキュリティなどに代表される最新技術の習得や、福利厚生などの働きやすさをアピールする求人も増えている。

採用成功 POINT

◆選考スピード、採用ターゲットの口説きが重要。

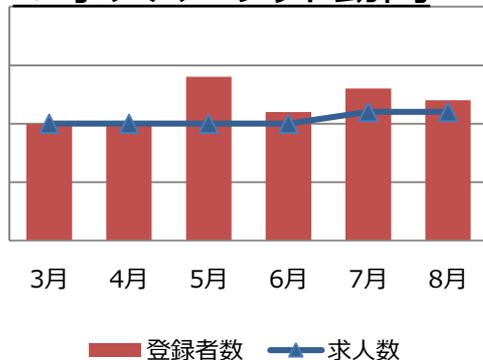
依然として求人数の方が多く、熾烈な採用競争が続いており、転職希望者から見るとキャリアアップが期待できるマーケット。そのため、希望に合致する企業に絞って応募を行う転職希望者は多い。

選考のスピード（調整・選考結果出しのスピード）、採用要件の見直し（現場との目線のすり合わせ）、採用ターゲットへの口説き、といった点が引き続き重要。

安心感を求める転職希望者も多く、採用ターゲットの口説きに関しては、1次面接フェーズから社風を含めた魅力を訴求し、応募者にとってのメリットを感じてもらえると優位に採用活動を進めることができる。

30代後半～40代の登録者も多いので、自社の組織構成に応じてミドル層が活躍できるポジションを作り出すことも他社との差別化につながる可能性が高い。

▼求人マーケット動向



【データ概要】

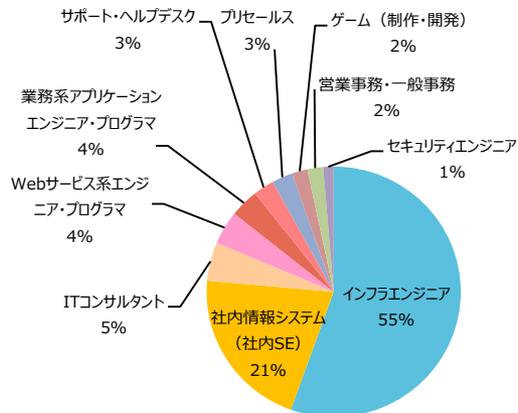
▼登録者詳細

対象：2018年3月1日～2018年8月31日にDODAにいただいた求人数と登録者数。

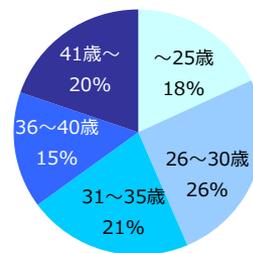
※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

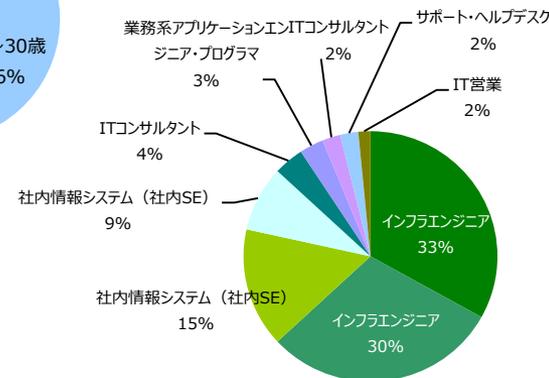
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年3月1日～2018年5月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数は微増傾向。

2018年3月対比では2018年6月～8月にかけて10%～20%増加、今後年末にかけては賞与シーズンのため徐々に登録者数が増えると想定される。年齢別では、20代後半～30代前半と比較して20代前半の若年層と30代中盤以降の年齢層の増加率が高く、引き続き若手の採用には好機となっているが、一方で30歳前後の中堅層の登録者数は横ばいで、各社からの引き合いも多く、売り手市場が続いている。ネットワークエンジニアの場合、運用保守経験をしている方が最も多く、次いで障害対応、設計構築経験となっており、上流に向かうほど転職希望者も少なくなっている構図は変わらない。

求人動向

◆新技術や業務情報が充実している求人に応募が集中する傾向。

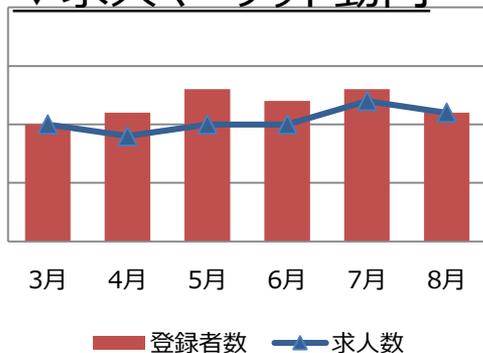
求人数は微増傾向にあり、引き続きセキュリティ関連求人の引き合いは強く、中にはネットワークエンジニアをセキュリティエンジニアとして採用し、キャリアの幅を広げられるものも増えてきている。クラウドサービスなどの新しい技術領域に関われることをアピールする求人も増え、AIやRPAといった業務内容の求人は応募が集中する傾向にある。一方で「ネットワークエンジニアとして何をやるのか？」が曖昧な求人も多く、技術や上流志向の強い転職希望者からは敬遠される傾向がある。

採用成功 POINT

◆求人情報の詳細化や、関わる技術に関する情報提供が重要。

ITエンジニア領域の中でも、ネットワークエンジニアの業務内容は抽象的なものが多く、転職希望者にとって魅力的な情報が曖昧になってしまっていることが多い。また、転職希望者の上流志向が叶えられる求人や、新技術に関われる求人に応募が集まる傾向は変わらず、そういった魅力をアピールすることができれば、応募の増加につながりやすい。

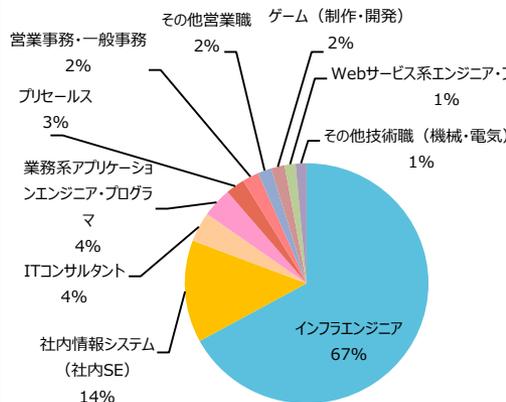
▼求人マーケット動向



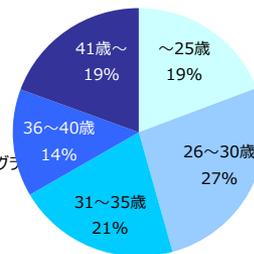
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年3月1日～2018年8月31日にDODAにいただいた求人数と登録者数。
※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

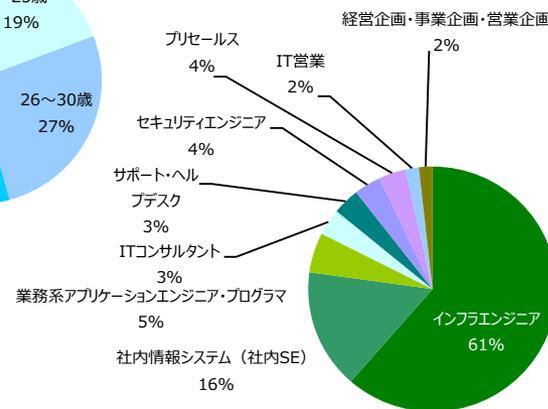
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年3月1日～2018年5月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数増加も中長期的には微増・微減が繰り返される見込み／40代の登録者が大幅増加。
2018年6月～8月はデータベースエンジニアの登録者数が前四半期と比較すると増加した。ただ、これまでと同様に他のITエンジニア系職種と比べ登録者の絶対数が多くなく、微増・微減が繰り返される傾向がある。
また「26歳～30歳」の層は引き続き1番のボリュームゾーンであるが、「41歳以上」の層が大幅に増加し2番目のボリュームゾーンとなった。

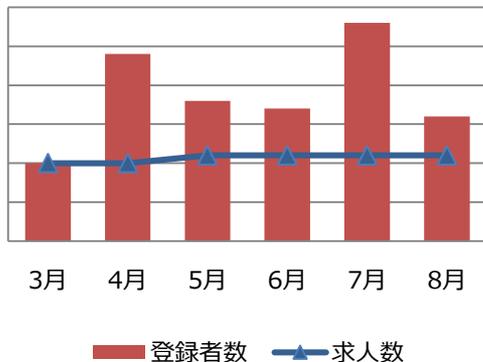
求人動向

◆前回レポート時よりも微増したが、横ばいが続く見込み。
求人数に関しては引き続き横ばいが長く続く見込み。
データベースエンジニアとしての求人需要は一定数あるものの、上述の通り登録者の絶対数が多くないため、サーバエンジニア技術者をデータベースエンジニアとして採用し、育成する求人も増えている。特にSIerの求人にもその様な傾向がみられる。

採用成功 POINT

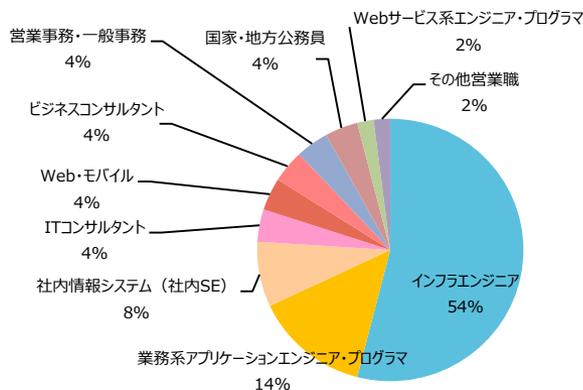
◆採用ターゲット（即戦力向け／ポテンシャル向け）に合わせて求人を分けることが重要。
データベースエンジニアとして登録している方は少ないが、インフラエンジニア（特にサーバエンジニア）として登録しており、データベース関連のプロジェクトに参画されている方もいるため、職務経歴書の詳細確認は必要。
また、データベースエンジニアの求人には、業務内容やシステム環境・規模などが抽象的に書かれている求人がまだ多い。
そのため、即戦力を募集している求人であれば上記ポイントを詳細に記載をする必要がある。
一方、ポテンシャル採用を行う求人であれば、育成・教育制度やキャリアパスの広がりに触れた求人票を作成することがポイントである。

▼求人マーケット動向

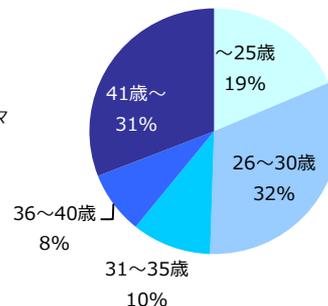


▼登録者詳細

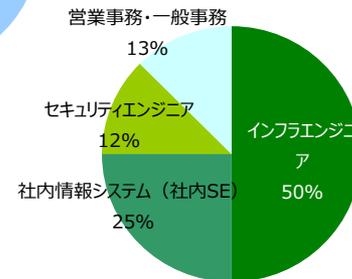
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年3月1日～2018年8月31日にDODAに
いただいた求人数と登録者数。
※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

※対象：2018年3月1日～2018年5月31日にDODAにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数は横ばい。即戦力の決定者数は低い状態が続いている。

登録者数には大きな変化はないが、26歳から30歳の層の登録が目立つようになっている。しかしながら、依然としてポテンシャル採用で未経験からデータサイエンティストを目指す方が多く、豊富な経験を持った登録者は引き続き少数。決定事例を見ると、即戦力採用よりも、エンジニア経験を持つ転職希望者や学生時代の研究で分析経験のある20代においては、実務経験はないものの「ポテンシャル」を見て採用となることが多い傾向にある。

求人動向

◆求人数は引き続き増加しており、企業側のニーズは高まり続けているため今後も増加見込み。

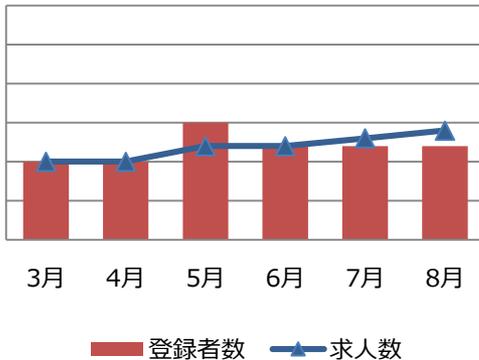
各企業がデータ分析を活用した経営方針を強めている背景もあり、引き続きニーズは高まっていくと想定される。しかし、求人数が多くなる一方で、企業のニーズに合致する経験者が市場に少ないため供給が追いつかない状況。採用ターゲットをエンジニア経験者や学生時代に該当する研究をしてきたポテンシャル層をメインターゲットとする企業が大半を占めている。

採用成功 POINT

◆エンジニア経験者をデータサイエンティストへと育成する方針で採用することが成功へのカギ。

豊富な経験を持つデータサイエンティストが市場に流出する時期はまだ先となる可能性が高く、即戦力採用は非常に難しい状況が続いている。20代の登録者が増えていることからエンジニア経験者、あるいは学生時代の研究で分析経験のある理系出身者で分析業務に興味がある方を、自組織で育成する方向でポテンシャル採用することが成功のポイントといえる。未経験採用も増えてくるために、教育体制の確立がカギとなると考えられる。

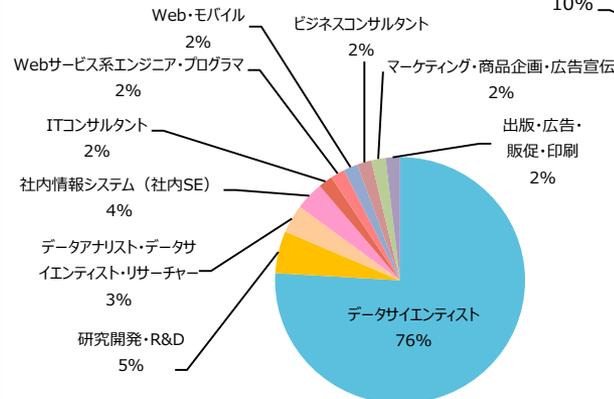
▼求人マーケット動向



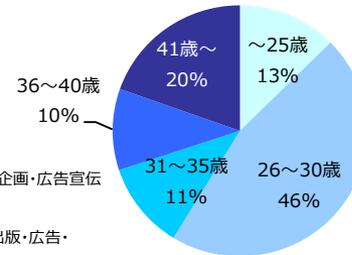
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年3月1日～2018年8月31日にDODAにいただいた求人数と登録者数。
※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

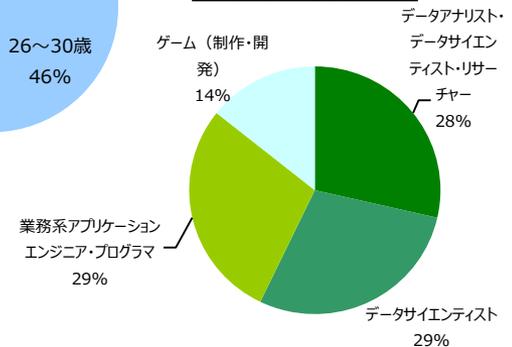
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年3月1日～2018年5月31日にDODAにご登録いただいた方。