

中小企業が今！取り組むべき エンジニア採用方法



目次

企業では、事業成長・規模拡大に向けた人材採用を行います、昨今は特に、DX推進のための、ITエンジニアの採用活動が活発になっています。

しかし、エンジニア採用は需給のギャップが激しいことから難しく、特に中小企業は大手企業に比べてエンジニア採用の難易度が高いとされています。

そこで本記事では、中小企業のエンジニア採用が困難と言われる理由をはじめ、エンジニア採用を成功させるための方法を解説します。

本書の内容が役立つ読者

- ✓ DX推進に向けて、エンジニア人材を採用したい
- ✓ エンジニア採用をしたいが、募集が集まらず困っている
- ✓ エンジニア採用を行ってはいるが、リソースが足りないため、思うように活動に注力できていない

etc…

目次

【1章】 エンジニア採用における企業の苦悩

- 進行するエンジニア人材の不足感
- エンジニア採用にかかるステップの複雑化とコスト増加

【2章】 ベンチャー・スタートアップ・中小企業におけるエンジニア採用の難しさ

- 要因①：求職者に選ばれる魅力付けが難しい
- 要因②：要件に合わない、採用後にミスマッチが起きやすい
- 要因③：採用に関するコスト・リソース・ノウハウの問題

【3章】 中小企業を取り入れるべきエンジニア採用方法

- 中小企業の1番の課題は「工数不足」
- 採用業務の一部または全業務のアウトソーシングを行うべき

【4章】 中小企業のエンジニア採用を助ける「アイティ人事」

- アイティ人事とは？
- アイティ人事のポイント

会社概要・お問い合わせ

A background image showing a business meeting. A man in a dark suit and tie is seated at a wooden table, with his hands clasped. Another person's hands are visible on the left side of the frame, also clasped. The scene is dimly lit, with a warm, slightly blurred background.

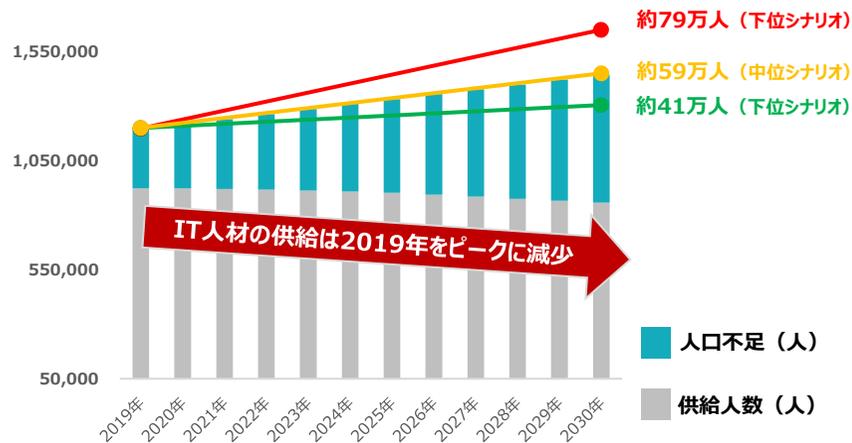
1章

エンジニア採用における 企業の苦悩

進行するエンジニア人材の不足感

2020年以降、IT人材の不足が懸念されています。
2022年に行われたアンケート結果からも、IT人材（ITエンジニア）に対する不足感がうかがえます。

2030年には最大で 約80万人のIT人材不足が予測



出典：経済産業省「ITベンチャー等によるイノベーション促進のための人材育成・確保モデル事業」

不足感の高い職種の第1位は「ITエンジニア」

第1位	ITエンジニア	52.5%
第2位	営業	43.2%
第3位	医療・福祉	40.9%

出典：マイナビ「中途採用状況調査2022年版（2021年実績）」

このようなエンジニア不足から

業種問わず企業の要件にマッチした
エンジニア人材の採用は非常に困難になっている



エンジニア採用かかるステップの複雑化とコスト増加

優秀なエンジニア人材を採用するために、さまざまな媒体を活用したり、選考時に工夫したりする企業も少なくありません。そのため、従来よりも業務内容の複雑化やコストの増加に悩む企業も増えてきています。

エンジニア採用の基本ステップ



ポイント

基本ステップだけでは、優秀な人材を確保できるとは限らない企業ごとにさまざまな工夫が必要となる！

優秀なエンジニア人材を見極めるために、**採用業務の複雑化が進み、採用コストが増加している！**



エンジニア採用にかかる一般的なコスト

一般的にエンジニア採用は以下のようなコストがかかります。

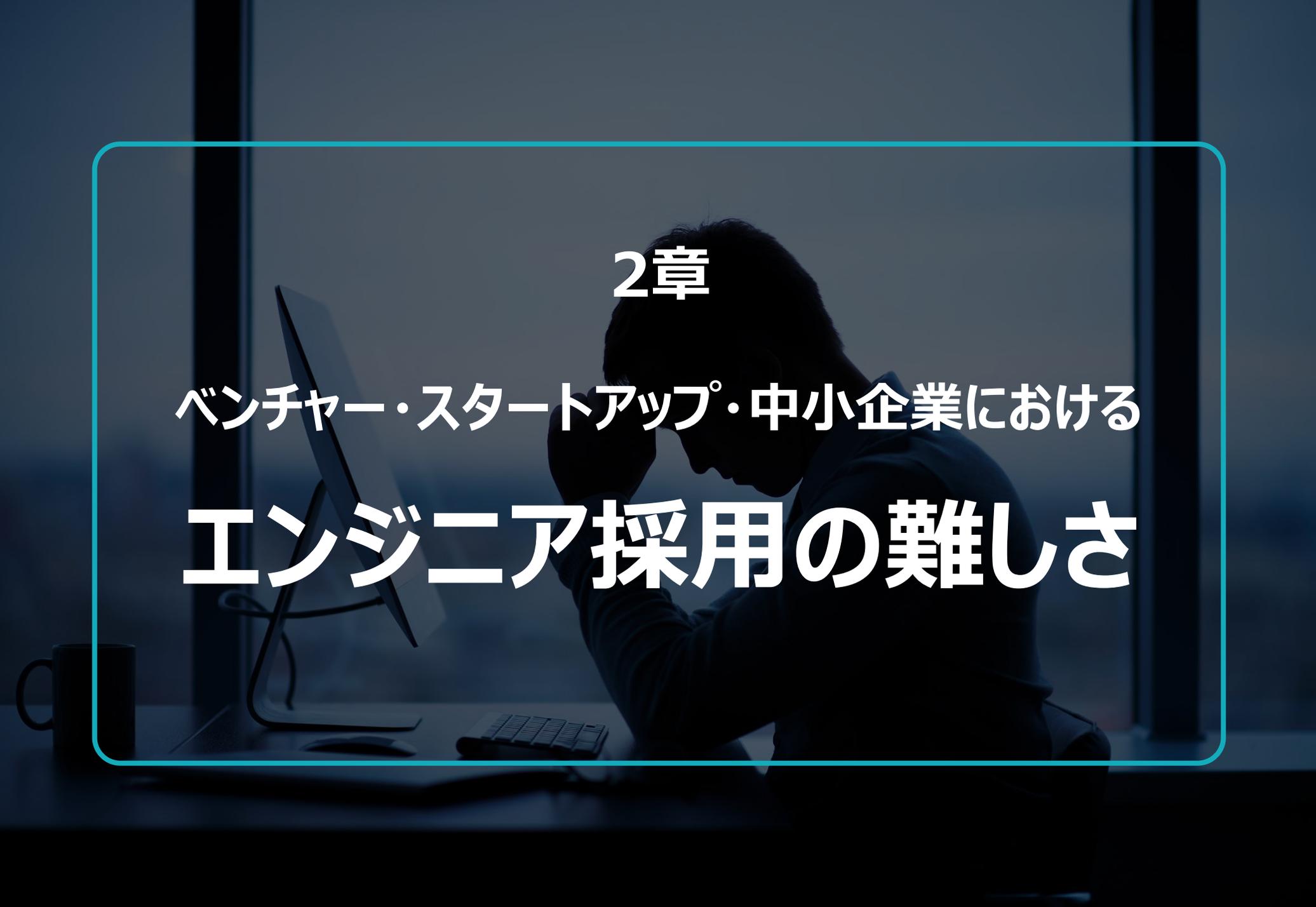
●年間採用コスト（IT・通信・インターネット）	898.5万円
人材紹介の年間コスト	400万円以上
求人広告の年間コスト	115万円以上
ダイレクトリクルーティングの年間コスト	150万円以上
その他の経費	70万円以上
	…など

マイナビの調査によると、

2021年の中途採用コスト実績（IT・通信・インターネット）は **574万円**

出典：株式会社マイナビ「中途採用状況調査2022年版（2021年実績）」
<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/04/tyutosaiyoujyoutyousa2022-2.pdf>

ご紹介したような悩みは特に、ベンチャーなど小規模であるほど感じやすいです！
次章では、中小企業のエンジニア採用の難しさの理由を解説します！

A person is sitting at a desk in a dimly lit office, looking stressed with their hand on their forehead. A computer monitor and keyboard are visible on the desk. The scene is framed by a light blue border.

2章

ベンチャー・スタートアップ・中小企業における

エンジニア採用の難しさ

要因①：求職者に選ばれる魅力付けが難しい

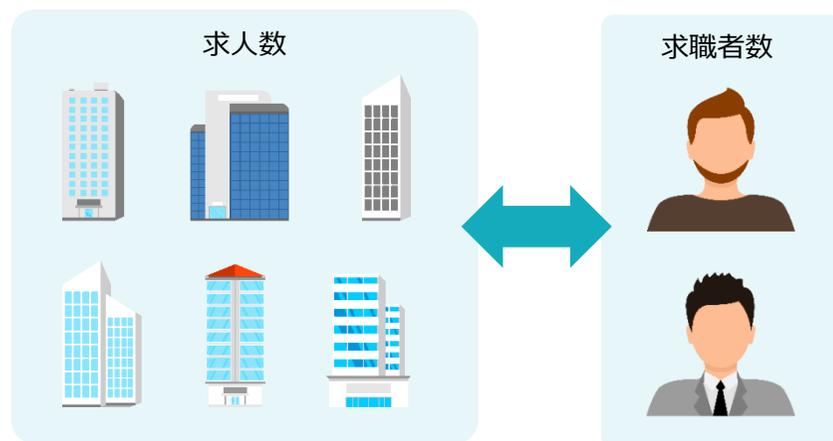
エンジニア採用が難しい理由の1つ目が**求職者に選ばれづらいこと**です。

エンジニアは常に売り手市場であるため、求職者から選ばれるためには、自社を魅力的に伝えることが重要となります。

しかし、中小企業は大手企業と比べると福利厚生が見劣りしてしまうケースが多く、求職者は大手企業に流れやすい傾向があります。

売り手市場とは

売り手（供給側）である企業の求人数が多く、
買い手である就職候補者が少ない状態のこと



売り手市場であるかを示す値として、有効求人倍率があり
上記図のような求人数が6件、求職者が2件だと有効求人倍率は3倍となる

求職者に選ばれるためには、
「**いかに自社を魅力的に
伝えられるか**」が重要

求職者が魅力的に感じる主なポイント

企業理念

給料・
福利厚生

企業理念と違って、中小企業は、
給料といった待遇や福利厚生が充実していないケースが
多く、整っている大手企業に流れてしまう

要因②：要件に合わない、採用後にミスマッチが起きやすい

2つ目の理由が、応募後における求職者と企業のギャップが発生しやすいことです。
中小企業は、大手企業と比較しても企業に関する情報が少なく、求職者からの認知度が低いため、
応募後の求職者の認識にずれが発生しているケースが多いです。



応募に来た求職者の内容と 自社の要件が合わない

- 開示している情報が少ないため、応募に来た求職者のスキルや経歴と自社が求めている要件が一致せず、せっかくの応募が無駄になりやすい。



採用後にミスマッチが 発覚しやすい

- 開示している情報が不足していたり、面接の際にも、詳しく自社のことを伝えきれなかったりする場合が多く、採用後のミスマッチが発生するケースもあり、早期離職が起こってしまう。

要因③：採用に関するコスト・リソース・ノウハウの問題

3つの目の要因として、中小企業は大手企業と比べると採用にするコスト・リソース・ノウハウの3軸が足りていないことも挙げられます。



**採用に関する工数や予算が
圧迫されやすい**

- 中小企業は、採用にかけられる予算が少なく、他の業務の担当者が兼務して行っているケースが多いため、採用に関する工数や予算が圧迫されやすい。



**育成するコストや
リソースがないため
未経験を採用できない**

- 中小企業は、未経験エンジニアを採用し、育成できるコストやリソースがないため、基本経験者を求めています。しかし、経験豊富なエンジニアは依然として希少な人材です。



**そもそも採用全般に関する
ノウハウがない**

- 自社の採用ノウハウが蓄積されていないため、採用業務が非効率かつ見極めも難しい。特に、高度な技術を求められるエンジニアの判断は難しいため、ミスマッチも起こりやすいです。

3章

中小企業が取り入れるべき

エンジニア採用方法

中小企業の1番の課題は「工数不足」



中小企業で1番の課題は工数不足であり、**工数削減に向けた取り組みをまずは行うべき！**

具体的な方法として……



「応募」におけるコスト削減方法

- ① 採用時期を絞らず通年採用にする
- ② 採用チャネルの絞り込みや、採用イベントへの参加など、複数の媒体を活用する
- ③ 求人媒体の掲載費用や人材紹介会社への手数料、合同説明会の出展費用、採用サイトやパンフレット、動画などの採用関連ツール制作費などを見直す（外部コストの削減）
- ④ 応募を待つだけでなく、ダイレクト採用やリファラル採用を行う（内部コストの削減）
- ⑤ 年齢や居住地・勤務時間など他の基準を緩和し働きやすさを工夫し、魅力をアピールする



「面接」におけるコスト削減方法

- ① 自社の価値観にマッチする人材か、優秀な人材かをチェックできる質問を用意する
(例) _____
 - ・ これまで判断に迷った時はどう対処していましたか？
 - ・ 周囲の仲間に助けてもらった経験はありますか？
 - ・ これまでどのような言語・ツール・サーバー構成などを経験していますか？
 - ・ これまで経験したことのあるポジションを教えてください
 - ・ 最近勉強していることはなんですか？
- ② スキルの確認ができるエンジニアを同席させる

採用業務の一部または全業務のアウトソーシングを行うべき

実際の採用活動では、コストを削減しながら、確実な人材確保を達成することは至難の業であるため、採用活動の一部または全業務をプロ集団が代行するアウトソーシングを活用することがおすすめです。

エンジニア採用におけるコスト削減と採用実績のバランス

コスト削減の工夫は行うべきだが、成功数の確実な確保とノウハウの蓄積をバランスよく行うのは難しい



コスト削減したいけど、
確実に人材が欲しいし、
採用の質も上げたい・・・



結果、たちごっこの状態が続いてしまい、中途半端な採用活動になってしまう

採用活動の一部または全業務をプロ集団が代行する
アウトソーシング（採用代行）することも視野に入れるべき！



次章では、おすすめな採用のアウトソーシングサービス「アイティ人事」をご紹介します！

4章

中小企業のエンジニア採用を助ける

「アйти人事」

アйти人事とは？

「合否以外」のすべてをプロの集団にお任せ！

アйти人事とは、エンジニア採用業務を最適化する、採用ご担当者向けのサービスです。

採用業務にかかるほぼすべてを代行するため、本来の業務に集中いただけます。

アウトソーシングできる業務例



媒体・イベント・エージェント提案



応募者対応
(内定後フォロー含む)



独自スカウトメール施策
(ダイレクトリクルーティング手法)



面接など日程調整の代行



採用＋マーケティングの
思考からの提案



適時オンラインによる
情報共有MTG

アйти人事のポイント

アйти人事は、ITエンジニア採用領域に専門特化した中途採用代行（RPO）サービスです。

「採用＋マーケティング」の観点から採用戦略を決定し、手間のかかる業務を代行してくれるため、本来の業務に集中できます。

エンジニア採用の成功を実現し、採用ノウハウの蓄積も可能です。



**「採用戦略」からトータルサポートし、
手間を削減！**

- 採用したい人物像、会社の特徴、求人情報の打ち出し方などの採用活動全体設計から、スカウトメールの作成・送信、面接日程調整まで弊社が行うため、採用にかかる担当者の手間を削減できます！



**採用業務代行サービス（RPO）
だから安全**

- 最終的に委託者が意思決定を行う採用代行サービス（RPO）であるため、違法性はありません。安心してご依頼ください。



**エンジニアの採用の成功と
ノウハウの蓄積が可能！**

- 最新のスキル事情を把握し、独自のロジックによる採用の支援を行うため、確実なエンジニア人材の採用が行え、ノウハウの蓄積も可能です。

会社概要

商号	ア・ロッカ株式会社
設立	令和3（2021）年4月5日
所在地	〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦1丁目5-11名古屋伊藤忠ビル4 F
資本金	3,000,000円
代表者	藤原靖也
業種	採用コンサルティング・ソフトウェア業
事業内容	<ol style="list-style-type: none">1. 求人、採用活動及び人事に関するコンサルティング業務2. 各種アウトソーシング及びその受託に関する事業3. デジタルコンテンツの企画、制作、販売及び配信4. W E Bコンサルティング業務5. 各種経営に関するサポート業務6. コンピュータシステムを利用した情報処理及び情報提供サービス7. コンピュータソフトの開発及び販売8. 各種物品の販売9. 労働者派遣事業10. 前各号に附帯関連する一切の業務

お問い合わせ



本資料についてのお問い合わせやご相談は下記までご連絡ください



052-855-4794



info_rpo@arocca.co.jp