



PERSOL

**ITエンジニア
中途採用マーケットレポート**
-2018月12月発行-

登録者動向

◆30代の登録者数の割合が増加。

登録者数は横ばいが続く中で、30代の登録者数の割合が増加し、希望職種では社内SEの割合が増加している。一定の経験を積み、コンサルタントからのキャリアチェンジとして事業会社側で経験を活かせる社内SEを志望する傾向にある。

求人動向

◆求人数は横ばい傾向。プライムベンダーの採用が強化。

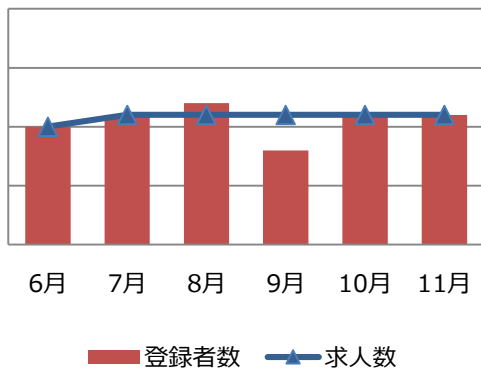
社内SEへの転職希望者が増加しているものの、社内SEの求人が減少傾向にあり、企業側のニーズが下がっていることが伺える。また、プライムベンダーの求人数が増え、採用を強化している印象を受ける。プライムベンダーでの採用が強化され、実際にコンサルタントから業務アプリケーションエンジニア・プログラマへ転職する割合が増加しており、コンサルタント経験者の採用はより競争が激しくなることが見込まれる。

採用成功 POINT

◆優秀な人材を獲得するために、自社の魅力を訴求することがポイント。

転職希望者は、当初の希望職種と異なる職種でも転職を決めることが多いことから、転職意欲の高さが伺える。30代のコンサルタントという即戦力となりうる人材の人材が転職市場に多く出てきており、採用できるチャンスでもあるため、自社の魅力を改めて訴求するなど採用活動に力を入れることがポイントとなる。

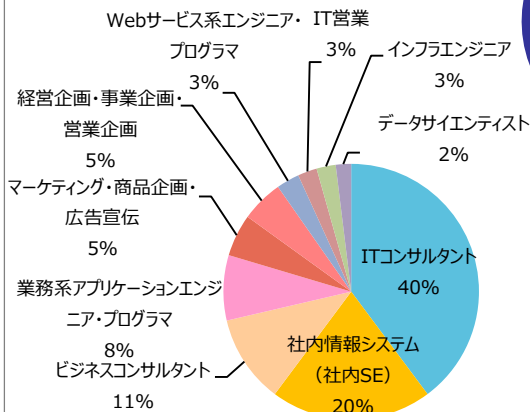
▼求人マーケット動向



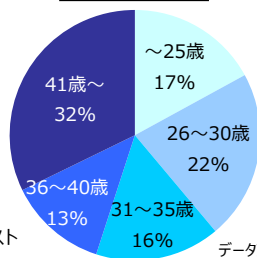
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにいただいた求人数と登録者数。
※6月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

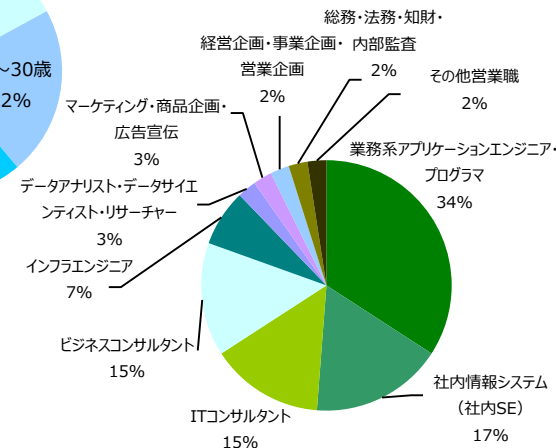
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数は大幅に増加傾向。エンジニア職種の中では、引き続き大多数を占める母集団を形成している。

12月や年度末の繁忙期前にキャリアカウンセリングに来るエンジニアの方や、周囲の転職成功者の話を聞き、年度が変わるタイミングで転職をしたいと考える方が多く見受けられる。3月までは登録数も順調に増加することが見込まれ、2018年度の採用計画を遂行するチャンスであると言える。

社内情報システム部門や大手SIer、自社サービスを持つ企業への転職は依然として応募が集まりやすいが、これまでの経験を活かすことを望む方や将来のキャリアパスなどの志向性から業務系のエンジニアとしてのキャリアを選択する方は約半数いるため、応募者一人一人に合わせた対応が求められている。

求人動向

◆新規採用を開始する案件を含め、求人数は引き続き増加。今後も年度末にかけて増加する見込み。

半期が終わったタイミングでの採用要件見直しがあり、求人数が一時的に減少したものの、10月以降に採用要件が確定し、改めて採用を本格化させている。今後も流れは変わらず、年度末までは件数の増加、採用の激化が想定され、採用難易度が極めて高い職種だと言える。

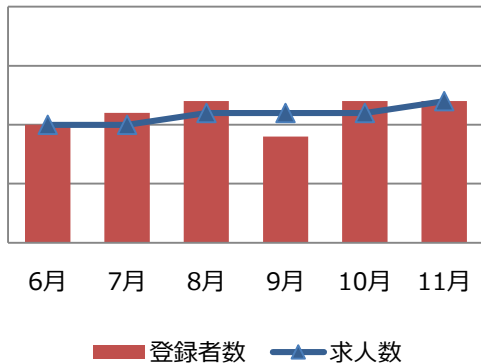
業務系の経験を持った方の場合、社内SEやERPなどの自社製品を持つ企業からの引き合いも強く、かつ転職希望者も強く魅力を感じる傾向にあるため、『エンジニアにとってどう魅力的に見えるのか』は再考を重ねなければならないポイントである。

採用成功 POINT

◆採用成功のためのパーソナライズした採用ストーリーの作り込みが採用成功の鍵。

社内だけでなく人材紹介社も含めて採用要件やスケジュールの摺合せを行い、書類選考や面接時の採用基準にズレが生じないようにすることが重要である。採用候補者の希望やスケジュールを把握し、採用を成功させるためのストーリーを綿密に練ること。また、面接時に志望度が上がらなければ採用には至らないため、面接内容の精査や面接官のトレーニングも必須である。

▼求人マーケット動向



【データ概要】

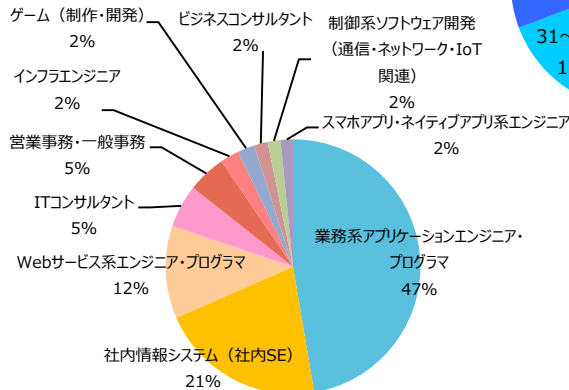
▼登録者詳細

対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにいただいた求人数と登録者数。

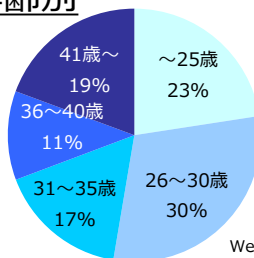
※6月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

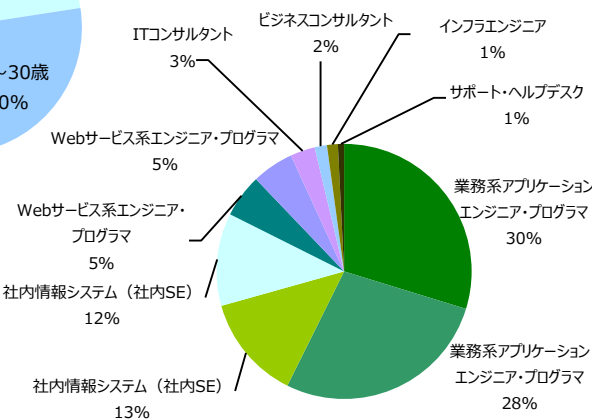
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにご登録いただいた方。

Webサービス系プロジェクトマネジャー・エンジニア

登録者動向

◆2018年9月～11月の登録者数は6月～8月対比で96%。

登録者数の2018年9月～11月は6月～8月対比で96%と減少。
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SE、ITコンサルタントやシステム監査のポジション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。

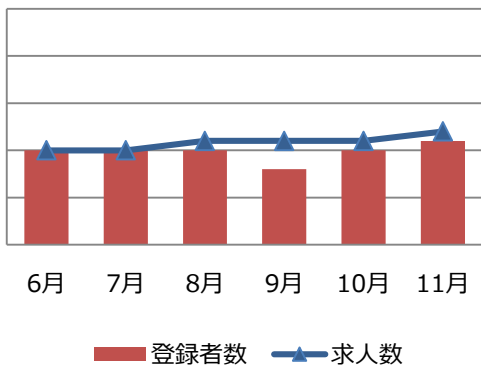
毎月の求人数は増加傾向にあり、事業会社の新規BtoCサービスやスマホアプリの導入による人員不足が多く見られる。
特にECサイトやネイティブアプリ、ゲーム開発需要は継続して高く、エンジニアが不足している状態。
そのため、各企業においては即戦力だけでなく育成型の採用（ポテンシャル採用）に注力しており、業務系システム開発経験者からの転職事例も複数見られる。

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。

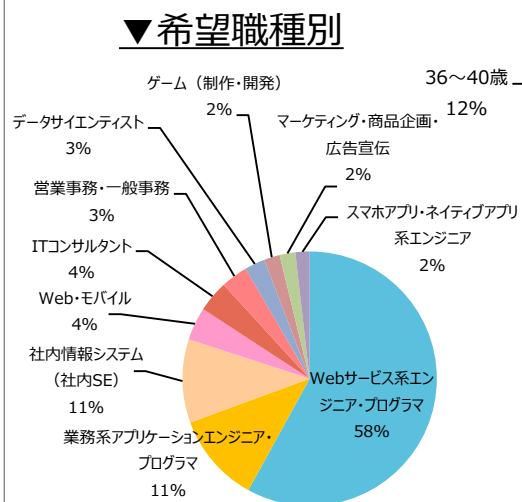
Webサービス系のエンジニア採用は「BtoCサービスに携わりたい」という志向を持つ業務系開発経験者や、若手未経験者の学習意欲を重視するケースが多い。
母集団が少ないこともあり、志向性が一致している転職希望者を採用し、自社で育成する傾向がみられる。
そのため業務スキルだけではなく普段からの自己研鑽が採用のポイントとなっている。
また、面接時には自社サービスの魅力や今後の事業計画などを伝え意向形成を図るなど、選考内容にも柔軟性が必要となる。

▼求人マーケット動向

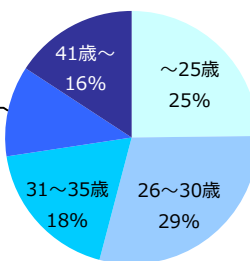


【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaに
いただいた求人数と登録者数。
※6月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

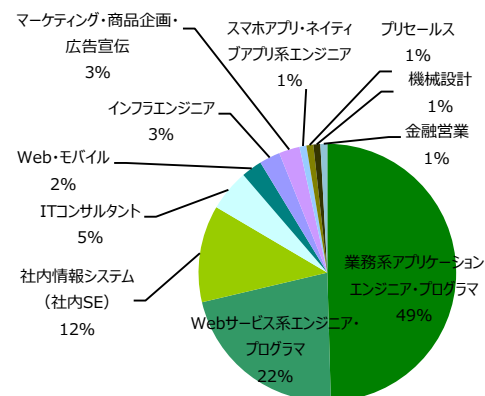
▼登録者詳細



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数はほぼ横ばい。
9月～11月の登録者数は6月～8月と比較し103%。単月で見ると9月に減少した後、10月、11月に回復傾向がみられる。年齢別では20代後半～30代前半の登録が約48%を占めており依然ボリュームゾーンであることは変わらない。一方、40代以上の登録者数が約20%を占めており、ミドル層の転職への関心度が高まっていると見受けられる。転職先として、社内SEや自社サービスを持つ企業への希望が多い傾向は変わらない。

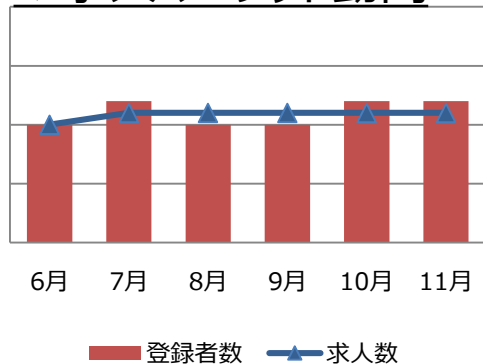
求人動向

◆採用活動への積極的な傾向は変わらない。
9月～11月の求人数は6月～8月と比較し104%となり、わずかに増加。ただ、年度内の採用計画達成に向け採用要件を多少緩和している企業もあり、ポテンシャル層の採用が増加している印象を受ける。ポテンシャル層の採用注力に伴い、教育体制やフォローアップ体制などをアピールする求人も増えている。

採用成功 POINT

◆求人票の詳細化、選考スピードが重要。
依然として求人数が多く、採用競争が激しい領域である。求人数が多いことから、明確に希望に合致する求人に絞って応募を行う転職希望者が多い状況は変わらず。選考スピードの短縮や選考フローの変更を行う企業も多く、いかにスピード感を持ち内定まで結びつけるかが重要。1社目の内定で入社を決める転職希望者も多いが、結果が早く出ることに対し不安を感じる転職希望者に対しては、オファー面談など説明やフローの場を設けるなど、柔軟に対応することで転職希望者の意向醸成が可能となり、採用につながりやすい。

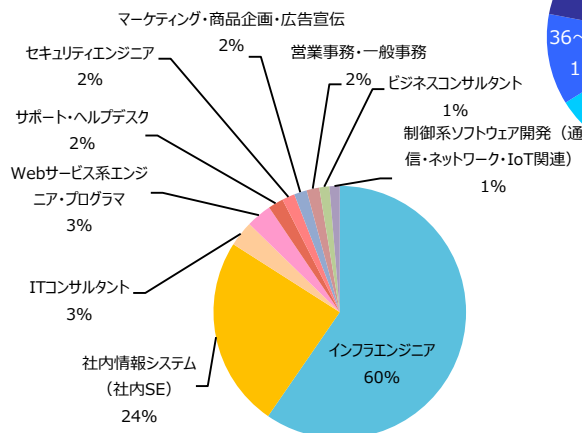
▼求人マーケット動向



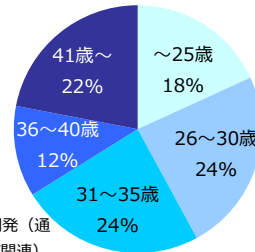
【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにいただいた求人数と登録者数。
※6月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

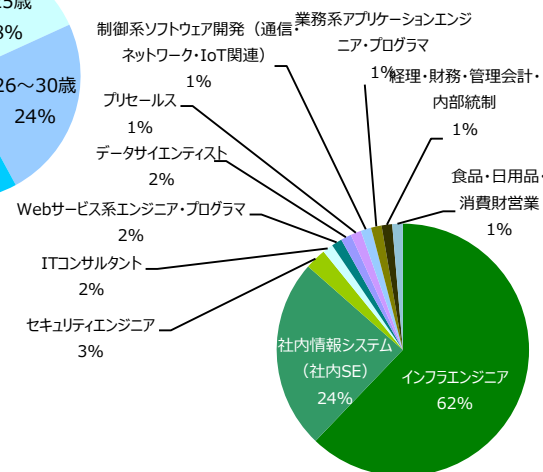
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年6月1日～2018年11月30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。

9月～11月の登録者数は6月～8月対比で103%。10月は減少したが、冬季賞与シーズンの到来を受けて11月には増加傾向に転じた。年間を通じて微増傾向だが年度末にかけてもこの傾向は続くと考えられる。

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30歳前後の中堅層の登録数は横ばいで、各社からの引き合いも多く、売り手市場が続いている。35歳以上の年齢層の登録も非常に多く、特に40歳以上の登録は30代前後の方と並ぶ水準になりつつある。ネットワークエンジニアの場合、運用保守経験をされ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る。高レイヤーのセキュリティ技術や、IoTなどのトレンド技術の経験がある登録者はまだ少なく、人手不足感が顕著。

求人動向

◆育成を前提としたポテンシャル採用が活発になりつつある。

求人数は6月以降微増傾向だったが、横ばいに移りつつあり、引き続きセキュリティ関連求人の引き合いが強くなっている。即戦力採用では充足する見込みが持たない企業が増える一方、未経験の方の採用や保守監視などの下流工程経験者の採用も増えており、育成を前提とした求人が目立つようになっている。また40歳以上の採用も増加傾向にあり、人事制度や慣例を見直しても戦力増強を図る企業が増えている。

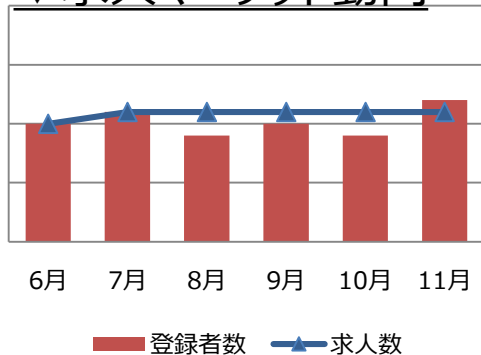
採用成功 POINT

◆新しい技術や今までと違う採用活動に活路。

ネットワーク領域に限らないが、IT人材の不足は今後も続くと考えられており、採用計画が充足する企業のほうが極めて少ない。そのため、既存の採用方針の幅を広げる形で見直し、中長期的に人材を獲得、育成する方針の企業が増えてきている。

また技術的なトレンドを追いたいというエンジニアも多く、それに対してネットワーク以外のインフラソリューションを手掛ける求人も増えてきており、キャリアアップを見込む転職希望者に対して訴求力を高めている求人も多くみられる。すぐにできることではないかもしれないが、そうした採用戦略を立てていくことも一つの選択肢になると思われる。

▼求人マーケット動向



【データ概要】

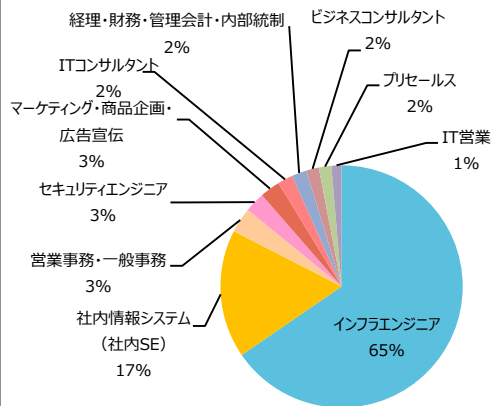
▼登録者詳細

対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにいただいた求人数と登録者数。

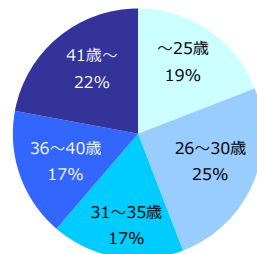
※6月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細

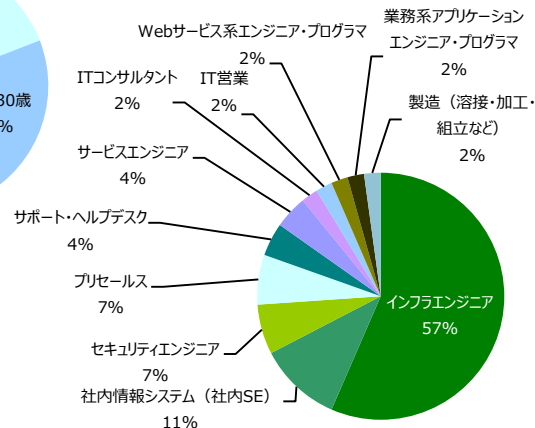
▼希望職種別



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにご登録いただいた方。

登録者動向

◆登録者数が減少。

9月～11月の登録者数は6月～8月と比較すると減少している。
年齢層別では30歳以下が最多となり、全体の約半数を占めているが、転職先としてデータベースエンジニアを希望する登録者は少ない。
今後も微増、微減を繰り返すことが想定され、大幅な増加を期待することは難しいと思われる。

求人動向

◆登録求人数は横ばいで続く見込み。

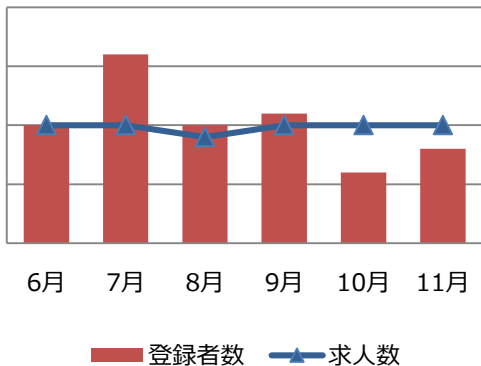
9月～11月の求人数は6月～8月と比較してほぼ横ばいで推移しており、今後も同様の傾向が続く見込みである。
「データベースエンジニア職」としての打ち出しで求人を出している企業は多くなく、「サーバエンジニア職」および「インフラエンジニア職」として求人を打ち出す中で、データベースエンジニアを求めている内容の求人が多い。

採用成功 POINT

◆インフラエンジニア経験者をデータベースエンジニアへと育成する方針で採用することがカギ。

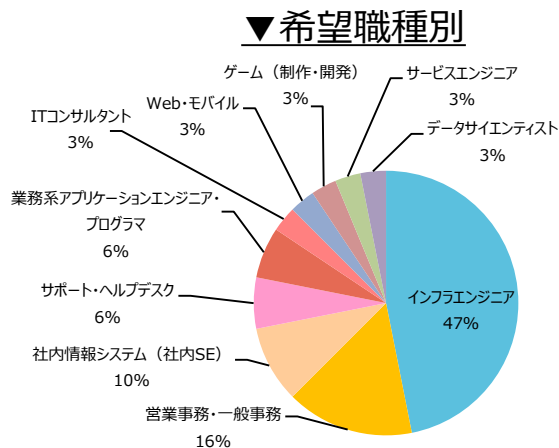
経験豊富なデータベースエンジニアが転職市場に流入しても絶対数が少ないため、即戦力採用は難しい状況が続いている。30歳以下の登録者が全体の過半数を占めているため、ポテンシャルが高い若手のインフラエンジニア経験者をデータベースエンジニアへと育成する方針で採用を行うことが採用成功のポイントと言える。

▼求人マーケット動向

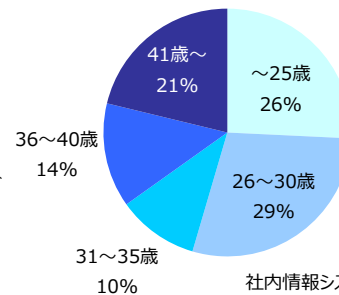


【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaに
いただいた求人数と登録者数。
※6月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

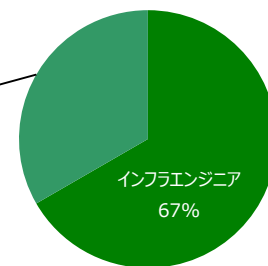
▼登録者詳細



▼年齢別



▼決定職種別



※対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにご登録いただいた方。

登録者動向

◆即戦力層の登録が増加傾向にあり、ベテラン技術者の登録も目立つ。

26～30歳の登録数が最も多いことには変わらないが、30代後半から40代のベテラン技術者の登録数がやや目立ち始めている。おそらく、新規でデータ分析業務を手掛けた案件が軌道に乗り始め、その経験を活かすために転職を検討し始めたものと予想される。データサイエンティストの登録者数を見ても、ここ数カ月では増加傾向にあり、即戦力層となる転職希望者が市場に出始めてきた印象がある。

求人動向

◆未経験ポテンシャル層を確保する企業と、採用が難しくても即戦力層を待つ企業で二極化が始まる。

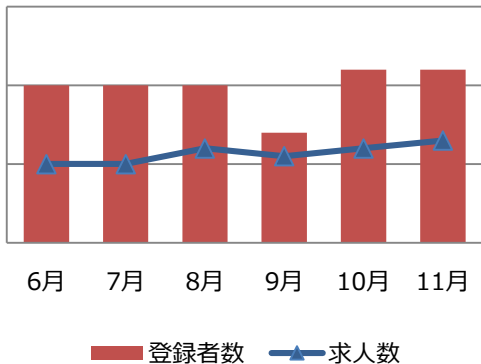
各企業がデータ分析を活用した経営方針を強めている背景もあり、ニーズは依然として高い状態を保っている。求人数が多くなる一方で、即戦力層の登録数が増えたとはいえ、企業のニーズに合致する経験者が市場に少ないために供給が追いつかない状況が続いているが、未経験ポテンシャル層を確保する企業と、採用が難しくても即戦力層を待つ企業で二極化されている印象がある。

採用成功 POINT

◆ポテンシャル採用を行うべきか、即戦力層を待つべきか、ニーズに合わせた戦略立案がカギとなる。

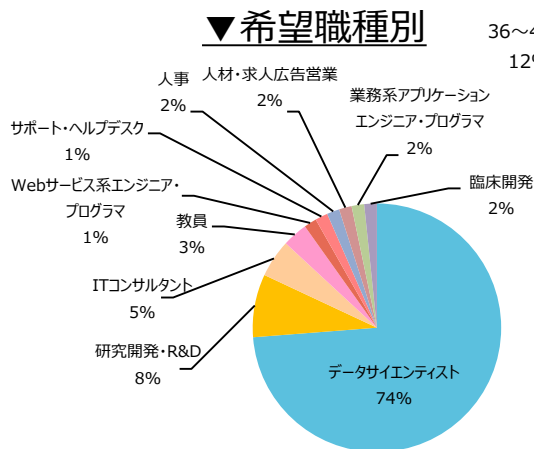
ようやく即戦力となる転職希望者が市場に出始めて来ているが、それ以上に求人数が多いため、優秀な転職希望者は各社で取り合いになっている状況。未経験であっても理系バックグラウンドやITバックグラウンドがあるポテンシャル層を採用して育成するか、優秀な転職希望者が出てくるまで待つか、ビジネスに合わせた採用戦略を立てられるかがポイントとなる。

▼求人マーケット動向

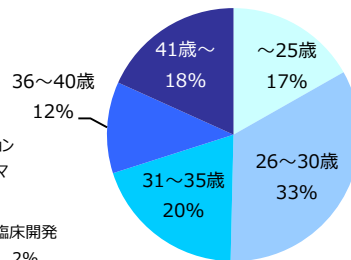


【データ概要】
▼登録者詳細
対象：2018年6月1日～2018年11月30日にdodaにいただいた求人数と登録者数。
※6月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細



▼年齢別



▼決定職種別

