



# IT人材不足の解決法 —マッチングサービス活用のコツ—

# 概要


---

企業の競争力を強化するため、働き方改革やデジタルトランスフォーメーション（DX）などにITを活用するシーンが増えています。こうしたITを活用するために必要となるのがIT人材です。

IT人材が不足すると、情報セキュリティ事故発生リスクの増加、開発の遅れ、システムの不備による信頼性の低下、最先端のIT技術を活用できないことによる他社差別化や新ビジネス創造が困難になる、といった問題に直面する可能性が高まります。

IT人材不足を解決する方法としてITフリーランスの活用が注目を集めています。ITフリーランスの採用を手助けしてくれるマッチングサービスの活用ポイントを紹介します。

# 目次

1. IT人材不足の現状
  2. ITフリーランス活用のメリット
  3. ITフリーランスの採用方法
  4. マッチングサービス比較
  5. まとめ
- 

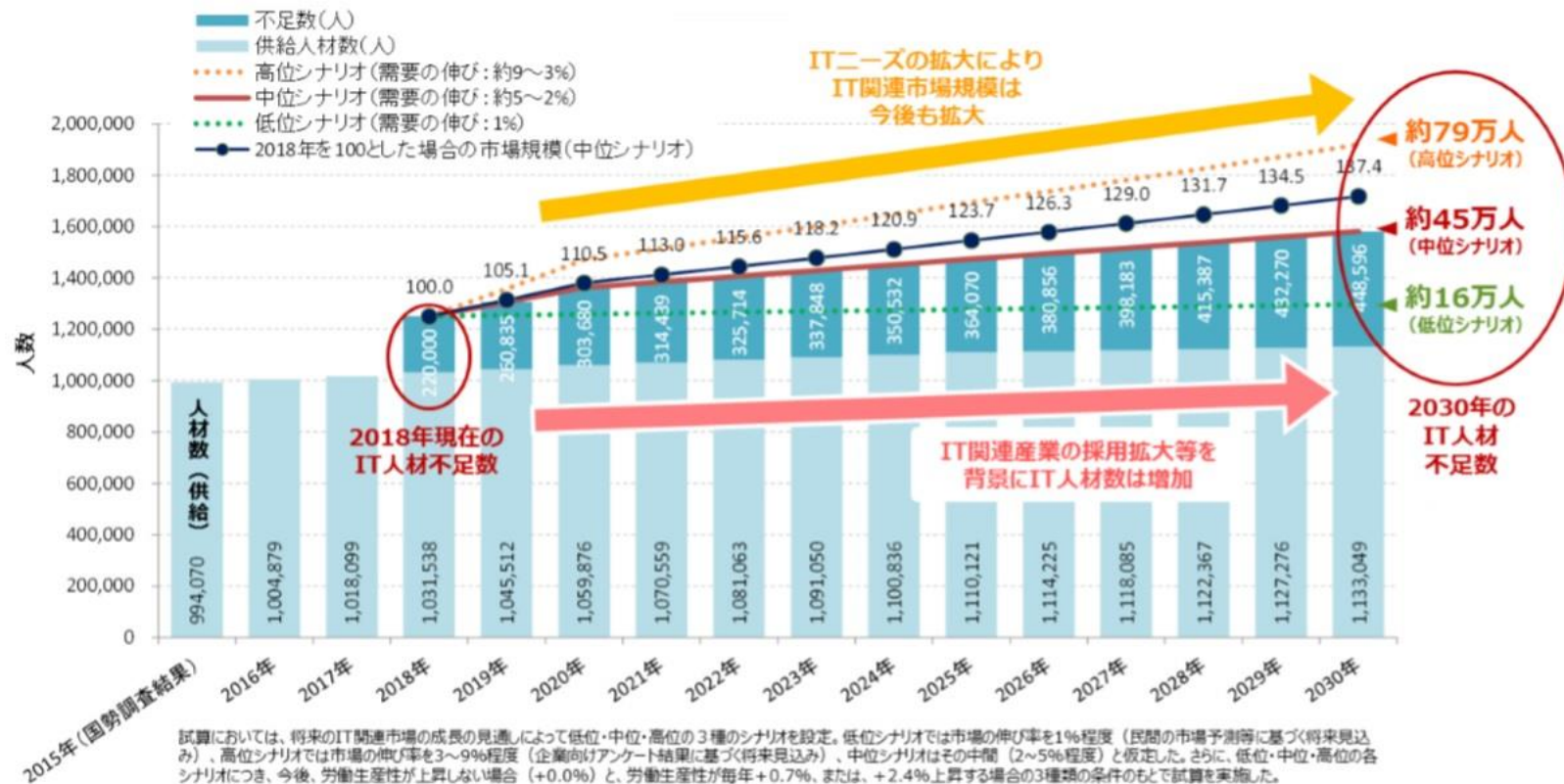
- 
- 1. IT人材不足の現状**
  2. ITフリーランス活用のメリット
  3. ITフリーランスの採用方法
  4. マatchingサービス比較
  5. まとめ

# 1. IT人材不足の現状：深刻化するIT人材不足

経済産業省が2019年4月に発表した「IT人材需給に関する調査」によると今後、IT人材は微増していく傾向にあるが、それ以上にIT関連市場が拡大し、多くのIT人材が必要になります。IT人材の不足数は2020年に30万人、2030年には45万人までになります。

特にAIやIoTといった最先端技術を扱える人材の不足が顕著になることが予想されています。

## IT人材需給の試算結果



出典元：経済産業省  
「IT人材需給に関する調査」

URL) [https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/jinzai/houkokusyo.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf)

# 1. IT人材不足の現状：人材不足を解消する方法

IT人材の不足とは対照的に、今後はIT産業の需要が高まっていきます。

ビッグデータ、IoTといった新しい技術の活用が進み、そのためのIT人材が必要になっていきます。

また、人材不足を補うためにRPAなどのITを導入し効率化を図る動きもありますが、これらを扱うためにIT人材が必要になります。

IT人材を補う方法として、社員教育に力を入れ、非IT人材をIT人材に育成する方法、採用で新しい人材を確保する方法があります。この二つの方法は組み合わせで対策したほうがいいでしょう。

## 育成

非IT部門の社員をIT部門に振り分けることで、社員全体のITスキルを底上げする「配置転換」の取り組みが活発になっています。必要となるIT知識を身につけてもらうため、社員の資格取得、研修受講の費用を負担する企業が増えています。

## 採用

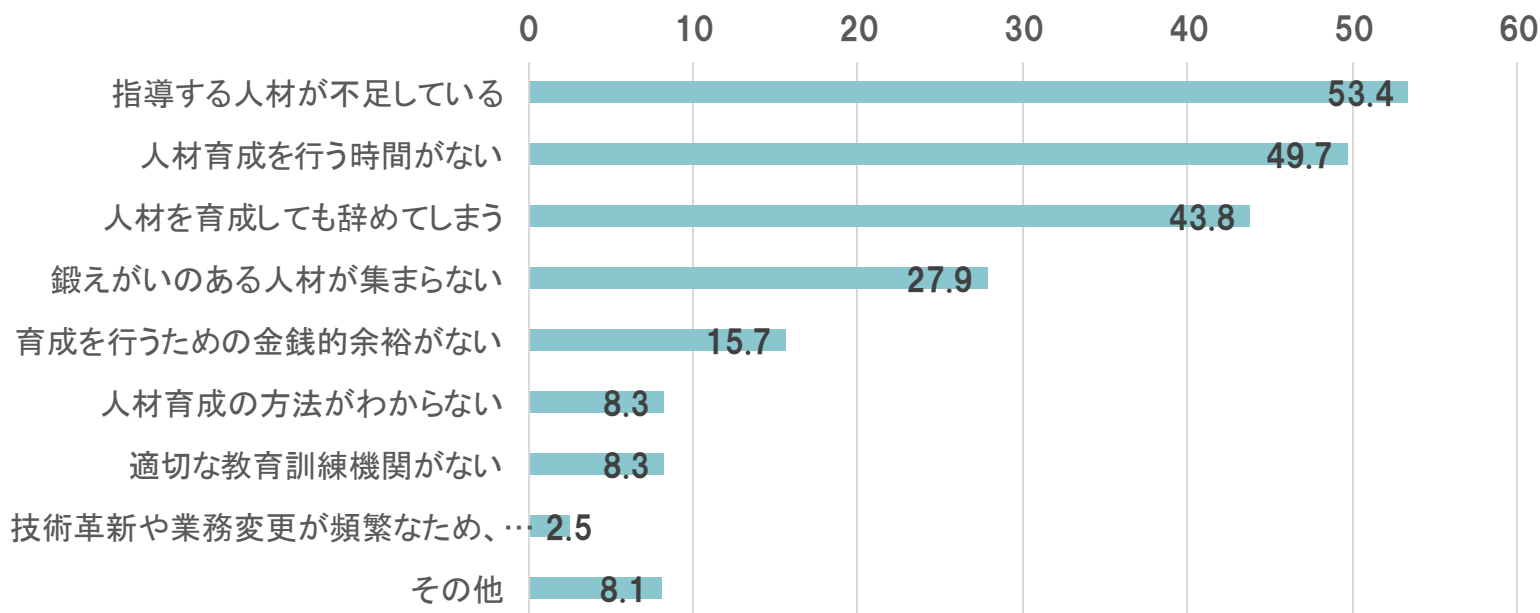
IT分野に限らず、人材不足を補う上で最も一般的な方法です。新卒・第二新卒、中途採用があります。入社後、社内である程度教育・育成が必要となります。また、あらかじめ必要なスキルを持っている人材に業務を委託する業務委託（フリーランス）などもあります。

# 1. IT人材不足の現状：人材育成の課題

新たに採用した人材や、既存の非IT人材をIT人材へと育てる人材育成に注目が集まっています。しかし、企業内の人材育成はなかなか思うように進んでいないようです。

2014～2016年度の3年度連続で、人材育成について課題・問題があると回答した企業は70%を超えました。内訳は、「指導する人材が不足している」（53.4%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.7%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（43.8%）が続いています。

## 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



出典元：厚生労働省

「平成28年度 能力開発基本調査」

[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619\\_4.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619_4.pdf)

# 1. IT人材不足の現状：IT人材の採用は難しい

---

社内のIT人材不足を補うため、企業は新卒採用や中途採用を問わずIT人材の採用に取り組んでいます。ところが、IT人材の採用に苦戦している企業は多いです。IT人材の採用が難しい要因は何でしょうか。

## ① IT人材不足

そもそもIT人材が不足しています。特に、今後必要となるAI、ビッグデータ、IoTといった先端技術のスキルを持つIT人材が不足しています。

## ② 大手企業が好待遇で雇用するため転職市場に出てきにくい

企業は優秀なITエンジニアに会社に留まってもらうため、さまざまな待遇を施してでも、ITエンジニアの転職を阻もうとします。

## ③ フリーランスに転向するIT人材が多い

働き方の自由さをも求めてフリーランスに転向するIT人材が増加しています。うまくスキルを売り出すことができれば給与アップが実現できるためです。

## ④ 採用担当者のITへの理解・知見が不足している

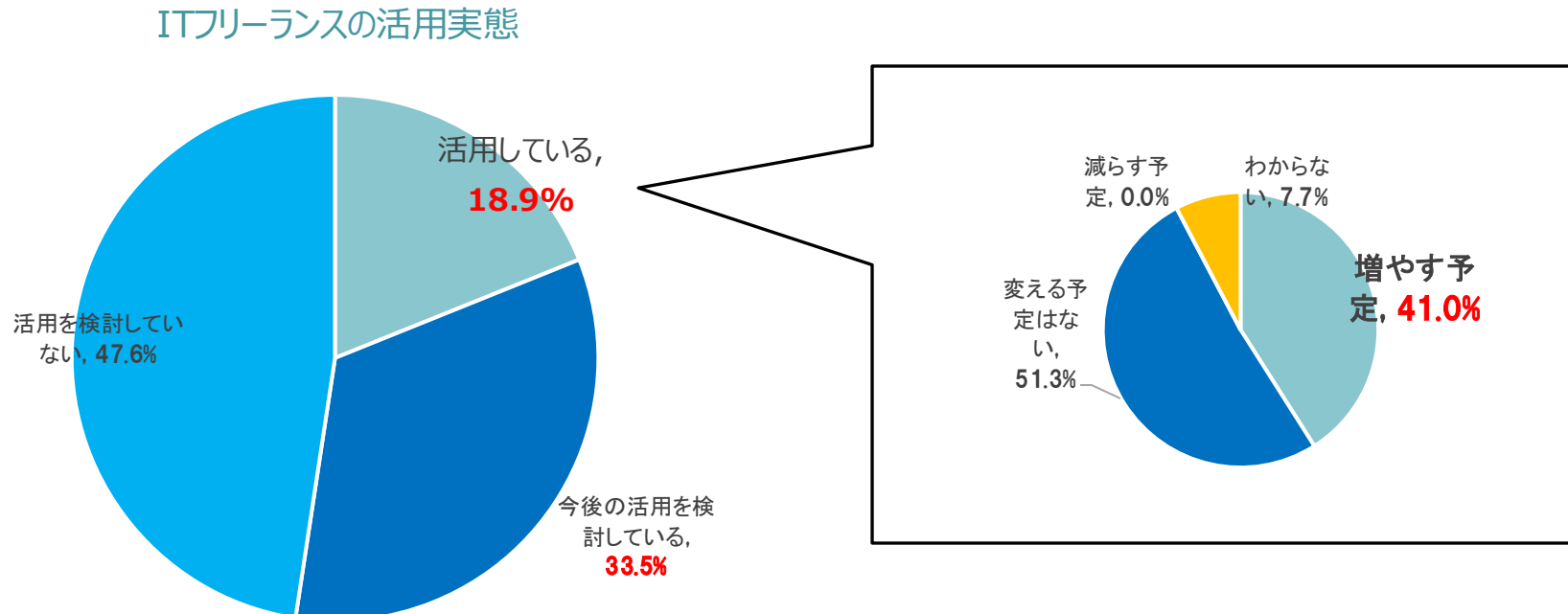
採用担当者にIT/プログラミングの業務経験や知識がないと理想とするIT人材をなかなか採用できません。それはIT/プログラミングスキルを客観的に判断できないためです。

- 
1. IT人材不足の現状
  2. ITフリーランス活用のメリット
  3. ITフリーランスの採用方法
  4. マatchingサービス比較
  5. まとめ

## 2. ITフリーランス活用のメリット：活用する企業が増加

IT人材の育成は時間とコストがかかり、IT人材の採用は労働人口減少により今後ますます難しくなっていきます。今すぐIT人材を確保する方法として、企業はITフリーランスの活用に注目しています。今後はITフリーランスを活用する企業が増えるほか、活用するITフリーランスの人数も増える見込みです。

### 企業のITフリーランスの活用実態



ITフリーランスの活用は**今後増加**することが見込まれます。

## 2. ITフリーランス活用のメリット：活用企業の体験談

ITフリーランスを活用することで、どのような効果があるのでしょうか。経済産業省の「雇用関係によらない働き方」に関する研究会 報告書によると、「必要な技術・ノウハウや人材の補完」(43.6%)、「従業員の業務量・業務負担の軽減」(38.5%)、「必要な人材、体制を自前で確保するコストの削減」(25.6%)が多い結果となりました。実際に外部人材を活用した企業のコメントを紹介します。



### 即戦力の 人材活用

- ✓時間がかかる採用プロセスを経ずに短時間で**即戦力の人材**を活用できた（みずほ証券株式会社）
- ✓スキルを武器にしている**優秀なフリーランス人材**を採用できた（株式会社サイバーエージェント）

### プロジェクトの 円滑な進行

- ✓適切なタイミングで人材を活用することで、**開発プロジェクトを円滑に進行**できた（株式会社サイバーエージェント）
- ✓社外第三者の**客観的な視点**から現行プロセス見直しを実現できた（みずほ証券株式会社）

### 社員のスキル アップにも影響

- ✓社外リソースを活用することで社員が市場価値の高い**ビジネスパーソンの育成に繋がった**（株式会社ガイアックス）
- ✓高い専門性、スキルの取り込みを通じて**人材育成ができた**（みずほ証券株式会社）

出典元：経済産業省  
「経済産業省が平成29年3月「雇用関係によらない働き方」に関する研究会フリーランス等活用企業 事例集」  
<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170330001-2.pdf>

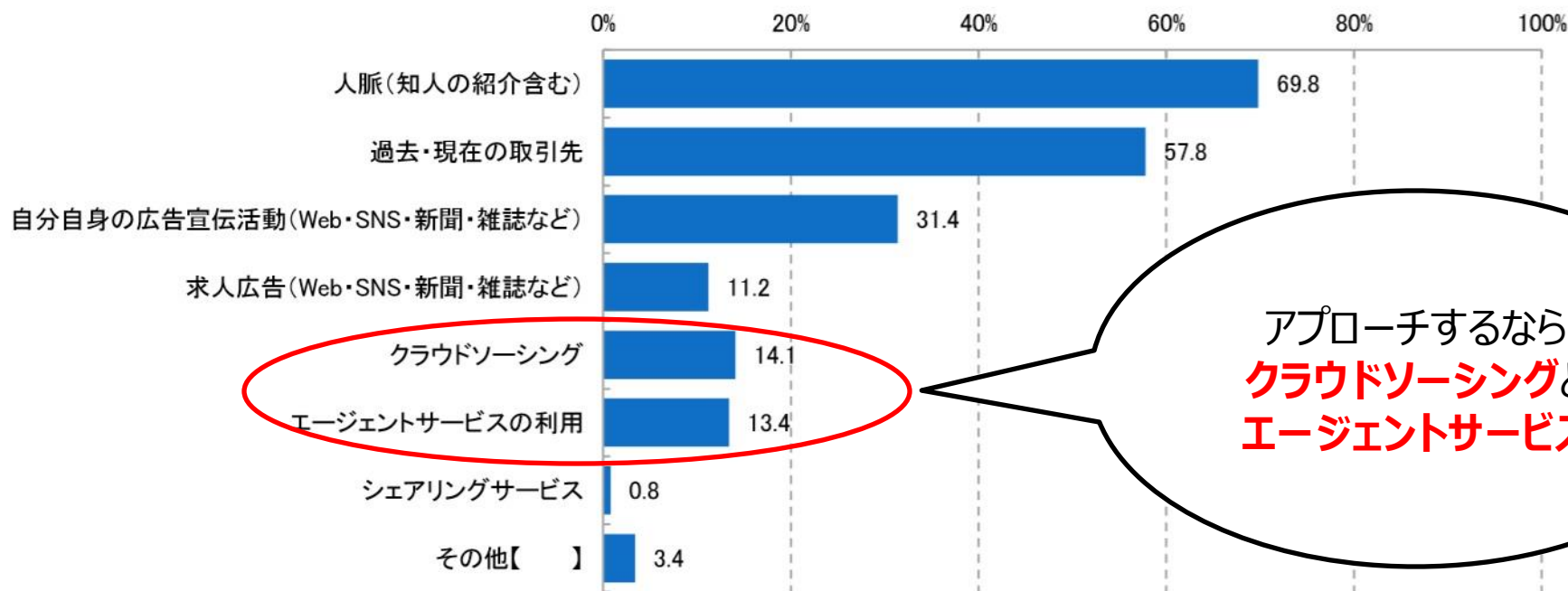
- 
1. IT人材不足の現状
  2. ITフリーランス活用のメリット
  - 3. ITフリーランスの採用方法**
  4. マatchingサービス比較
  5. まとめ

### 3. ITフリーランスの採用方法：人材の探し方

フリーランスとして活動しているIT人材を探すにはいくつか方法があります。具体的には求人サービスで募集したり、個人サイトやSNSなどでコンタクトを取るなどあります。フリーランスがどのような媒体を利用して仕事を探しているのか、フリーランス協会が調査を実施しました。人脈や過去・現在の取引先を使ったリファラル採用、ホームページやSNSを使った宣伝活動に続き、クラウドソーシング、エージェントサービスが高いことがわかります。

(n=1141)

#### フリーランスの仕事の探し方



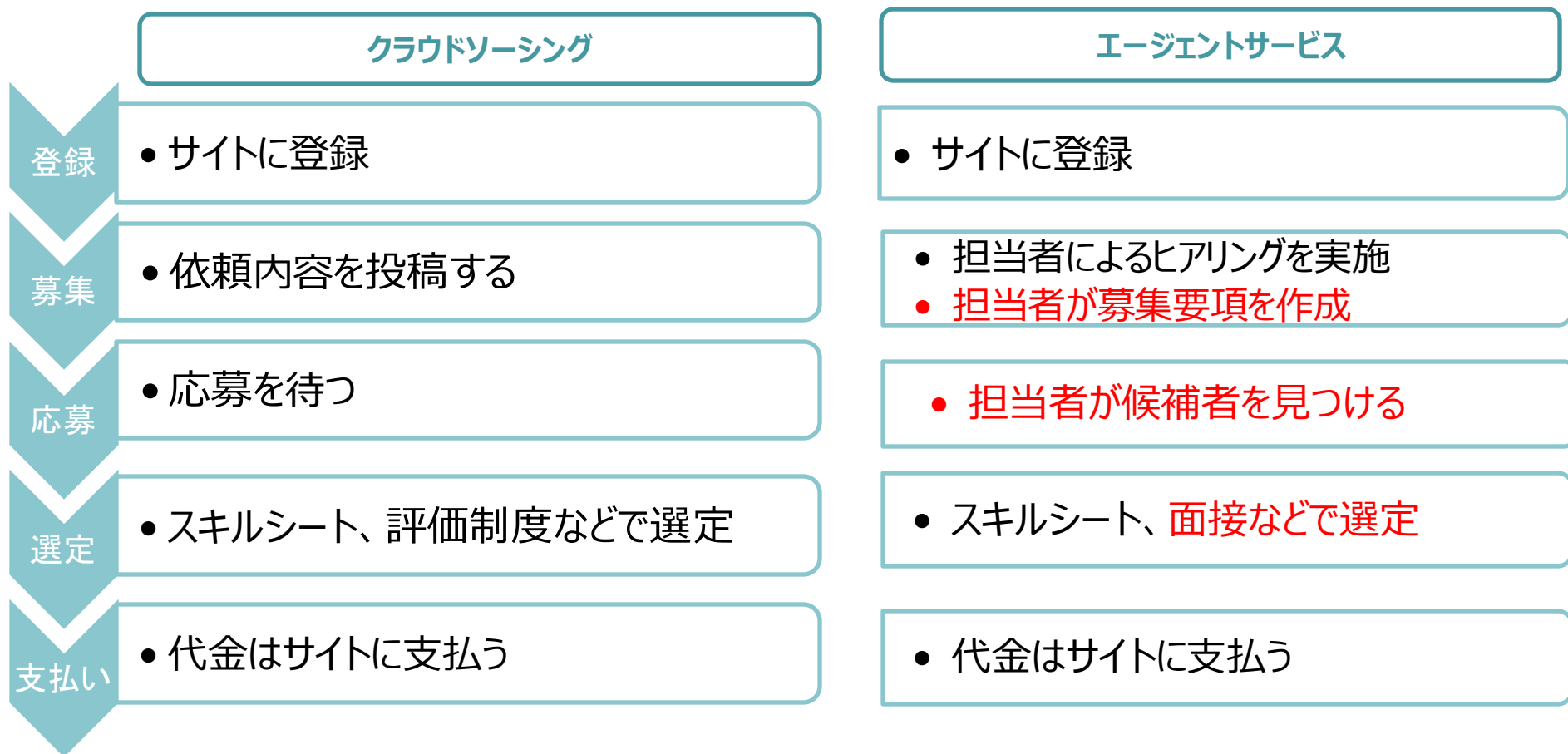
アプローチするなら  
**クラウドソーシングと  
エージェントサービス**

出典元：フリーランス協会  
「フリーランス白書2019」

[https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/03/freelancehakusho2019\\_survey20190306.pdf](https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2019/03/freelancehakusho2019_survey20190306.pdf)

### 3. ITフリーランスの採用方法：登録からオファーまでの道順

クラウドソーシングもエージェントサービスもまずはサイトから登録する必要があります。フリーランスとのオファーまでのやり取りは、クラウドソーシングの場合は企業が直接、エージェントサービスの場合は専属担当者が代行します。



### 3. ITフリーランスの採用方法：特徴を把握する

クラウドソーシングとエージェントサービスの特徴を紹介します。それぞれ得意、不得意があります。IT人材の採用だけでなく、どのように活用したいか、また採用にかけられる手間なども考慮し活用しましょう。

#### クラウドソーシングとエージェントサービスの特徴

	クラウドソーシング	エージェントサービス
登録者数	多い (ITフリーランス、副業エンジニア、主婦など幅広い層が登録)	やや多い (ITフリーランスのみ登録)
勤務形態	フルリモート (地方の人材も活用できる)	常駐/リモート (人材は都市部に集中)
募集要項	企業が作成する	サービス会社が作成代行する
マッチング	フリーランスからの応募 もしくは企業が探す	サービス会社が候補者を探す
面接	なし、もしくはWeb会議	あり、Web会議
フリーランスの質	玉石混交 (評価制度などがあり評価の高いフリーランスをえらぶ)	信頼できるフリーランスのみ (サービス会社の基準をクリアしたフリーランスのみ)

- 
1. IT人材不足の現状
  2. ITフリーランス活用のメリット
  3. ITフリーランスの採用方法
  4. エージェントサービス活用のコツ
  5. まとめ

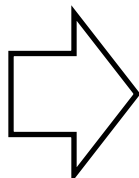
## 4、エージェントサービス活用のコツ：クラウドソーシングの注意点

手軽に始められるクラウドソーシングと、専門的なエージェントサービス、それぞれ特徴を把握した上で利用しましょう。採用担当者が、採用業務、人材の選定を行うクラウドソーシングに対して、エージェントサービスは、採用業務代行や、候補者の選定なども行ってくれます。

### クラウドソーシング利用時のトラブル

- ① 依頼内容が明確でない
- ② 依頼内容が大幅に変更になった
- ③ 発注者/ワーカーと連絡が取れなくなってしまった
- ④ 納品後の修正が多い

参考資料（厚生労働省「クラウドソーシングの活用の広がり」と課題認識）



### トラブルの要因

- 依頼内容のすり合わせができていない
- 採用担当者が現場の課題を共有できていない
- 採用したい人物像のイメージが明確ではない

採用担当者の  
ITスキルが必須

エージェントサービスは  
ここをサポートできる

## 4、エージェントサービス活用のコツ：依頼できる業務内容

エージェントサービスは、IT人材の紹介だけではなく、IT人材採用に関わる様々な業務をサポートしてくれます。上手に活用して、IT人材採用の手間を省き、スピーディーに必要なIT人材を確保しましょう。

### 採用にかかわる業務をサポート

#### ① 課題の洗い出し

- 担当者のヒアリングにより現場の課題洗い出し
- 課題解決をする人物像の明確化

#### ② 候補者の選定

- 想定した人物像にマッチした候補者の探し出し
- 人材プールがあるので急な募集にも対応

#### ③ 採用業務の代行

- 選考日の設定、フリーランスへのメール送受信
- 参画後もフリーランスとのやり取り

## 4. エージェントサービス活用のコツ：サービス会社紹介

ITに特化したエージェントサービスはいくつかあります。一般的なエージェントサービスは登録者数が多い方がいいと言われますが、ITエージェントサービスは、得意な職種、得意な分野で選びましょう。Web系のエンジニアが多いエージェント、コンサルタントやPM/PMOが多いエージェントなど、特徴を把握しておくとい良いでしょう。

### 主なエージェントサービス



レバテック  
フリーランス

- Web業界・技術に精通したコーディネーター
- 登録フリーランスはエンジニア、クリエイターが多い
- 登録フリーランス数約15万人



High-  
Performer

- 東京・大阪・名古屋・福岡・北海道に拠点あり
- 登録フリーランスはコンサルタント～エンジニア
- 登録フリーランス数約1万人



PE-BANK

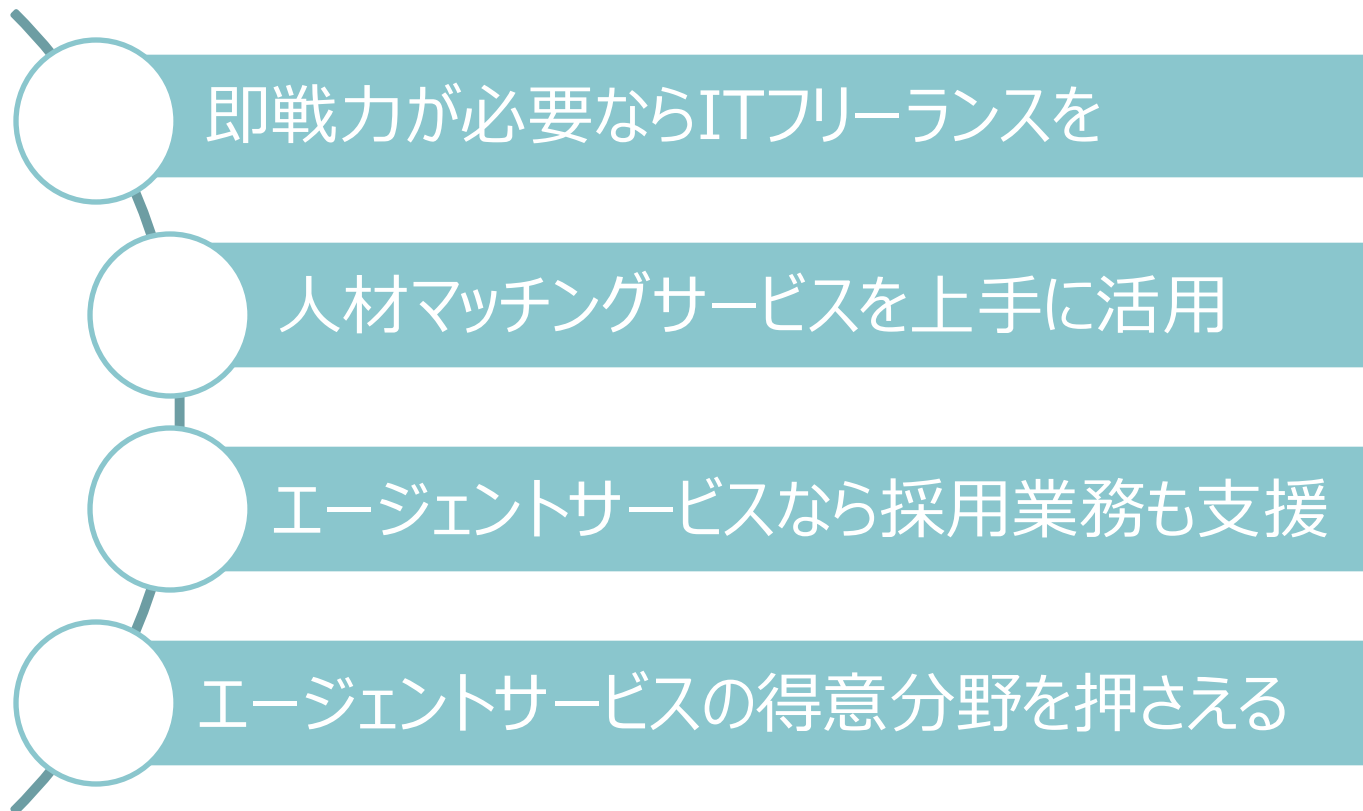
- 全国9か所に拠点あり
- 登録フリーランスはエンジニアが多い
- エンジニアの平均年齢は40歳とやや高い

## 5. まとめ

---

IT人材不足を解消するために、クラウドソーシングやエージェントサービスなどを上手に活用しましょう。各サービスには得意な分野、職種がありますので、必要な人材に強いサービスを活用するといいでしょう。

### 最適なIT人材を探すコツ



# INTLOOPについて

---

さまざまな経営課題の解決を支援するコンサルティング事業を主軸に、テクノロジーを駆使しビジネスモデルの変革を目指すデジタルトランスフォーメーション事業、システムの開発・導入を支援するテクノロジーソリューション事業、専門性の高い人材をご紹介する人材ソリューション事業の4事業を柱に事業を展開。

常にお客様の視点に立つことを第一義に考え、お客様の課題に対して最適なソリューションを提供し続けています。

## お問合せ

下記フォームよりお問合せください。

<https://www.intloop.com/contact/general/>

## 記載の企業ロゴデザインについて

記載している企業のロゴ、商標は企業が提示しているガイドラインを確認したうえで記載しています。デザイン、商標についての著作権は、それぞれの企業に帰属しています。

## 免責事項

この文書に記載されている情報は一般的なものであり、特定の個人や組織に対するアドバイスを提供するものではありません。掲載情報の正確さについてできる限りの努力をしていますが、その正確性や適切性を保証するものではありません。何らかの行動をとられる場合は、本資料の情報のみを根拠とせず、専門家による適切な分析・アドバイスをもとにご判断ください。当資料を用いて行う一切の行為、被った損害・損失に対しては当社は一切の責任を負いかねます。予めご了承ください。当資料の著作権は当社にあります。当資料の転載、流用、転売など、ダウンロードされたご本人様以外のご利用は固くお断りさせていただきます。