

# IT人材が足りない今 外国籍人材を採用すべき理由



PIITs

Project  
Indian  
Institutes of  
Technology

近年、国内エンジニアの採用市場がレッドオーシャン化し、多くの企業の採用担当者が人材獲得に頭を悩ませています。現在の採用市場では、従来と同じ採用手法に多額の採用コストをかけても、当初欲しいと思っていたエンジニアが採用できないというような結果を招く可能性があります。

本資料ではそのような**エンジニア採用の新しい一手**となる「**外国籍エンジニア採用**」について、市場の状況と合わせてご紹介します。

## エンジニア採用を取り巻く3つの課題

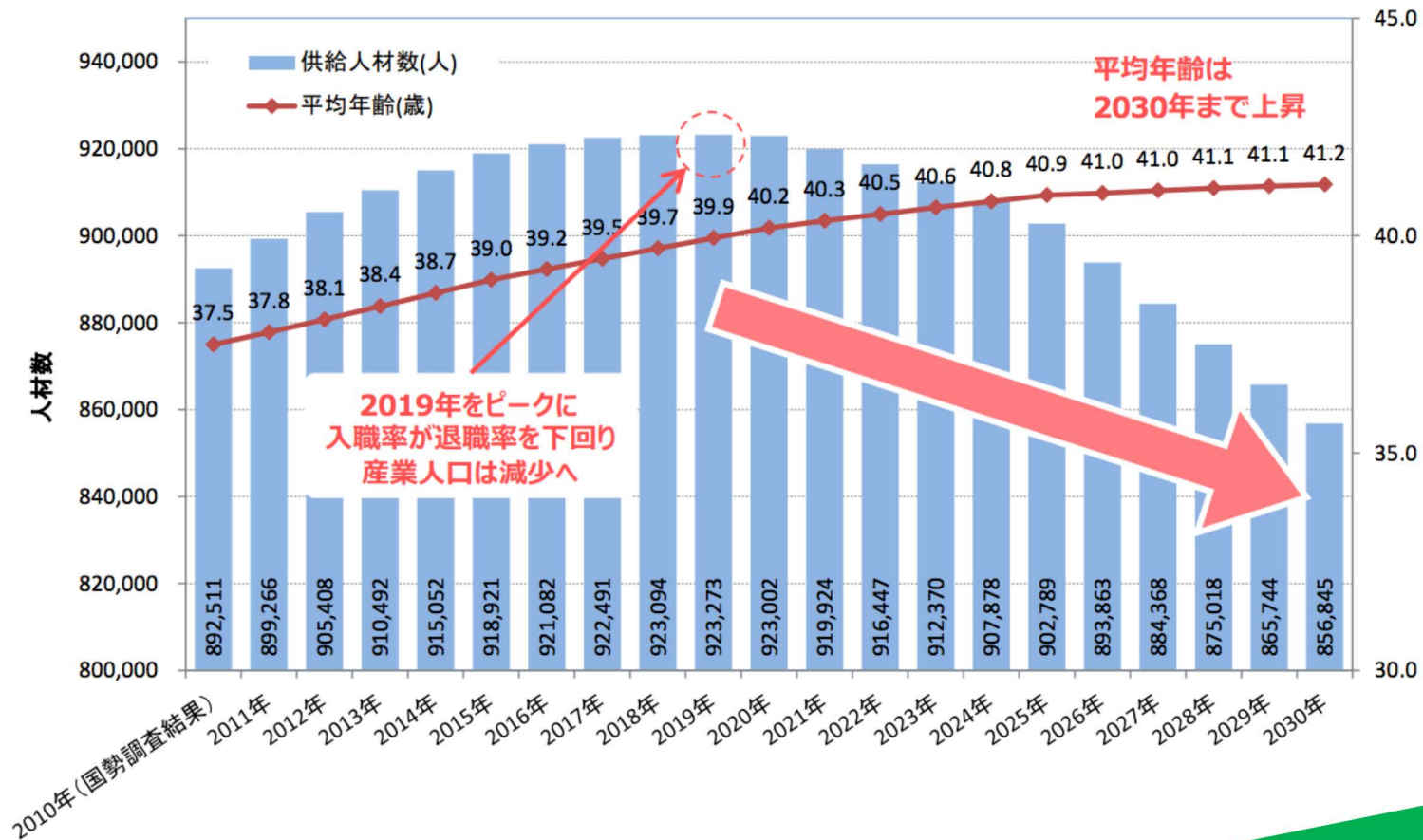
近年のエンジニア採用にどのような問題が多いかを振り返ってみましょう。採用担当の懸念点は下記のように募集時から採用後まであり、多くの優秀なエンジニアを獲得することは難しい状況になっています。

	採用担当の主な懸念事項
IT人材不足	求人をかけても <u>応募が少ない</u>
採用激化	<u>優秀な人材</u> が採用できない
育成の難しさ	社員になったのち、 <u>自社にマッチするか</u> 不安

# IT人材採用の現状

# 国内IT人材は2019年をピークに減少傾向に

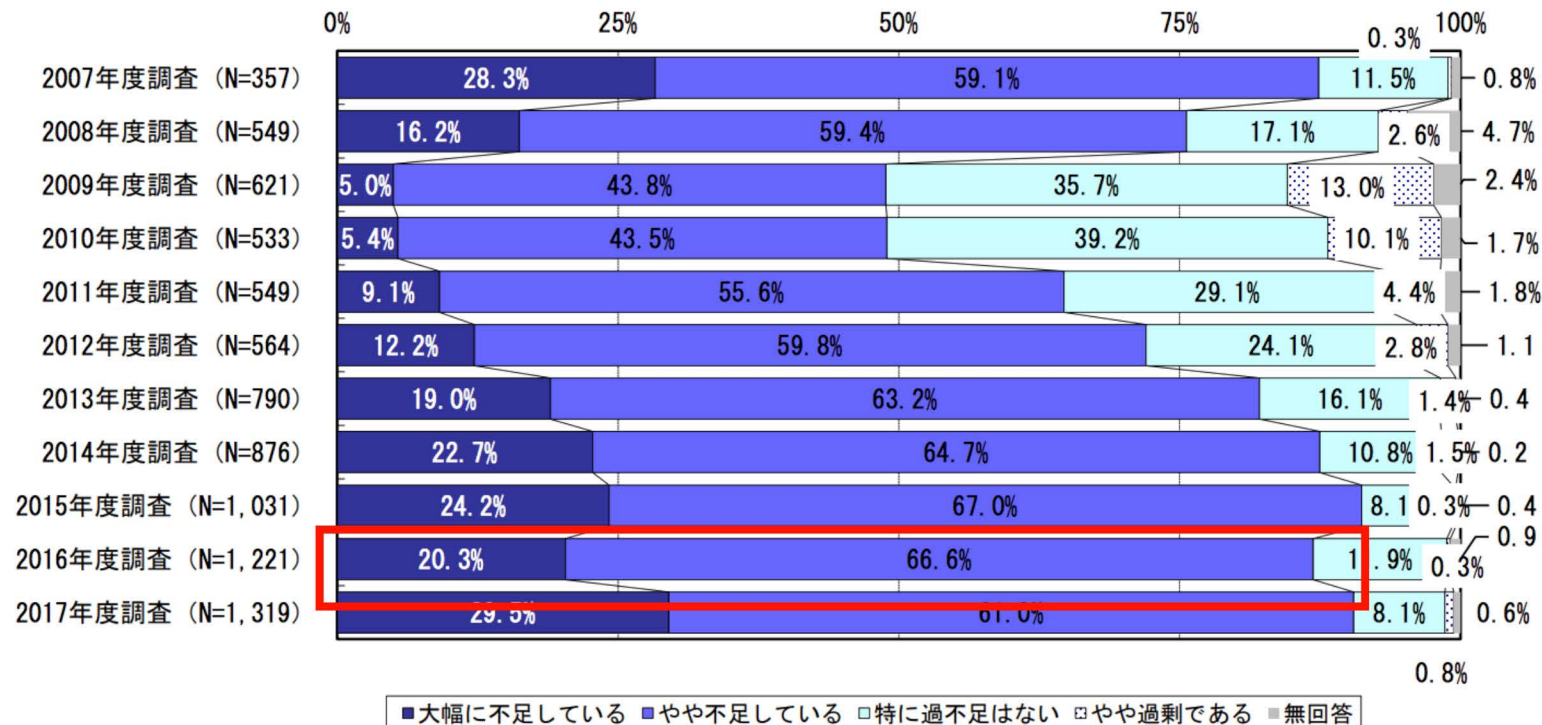
国内IT人材市場への供給人材数は2019年より右肩下がりになると予測されています。また、IT人材の平均年齢は高年齢化が2030年まで止まらず、若いIT人材の転職市場への供給量は大きく減少することも発表されました。この状況を踏まえると、今後企業からのIT人材需要に供給量が追いつかず、今までと同じように人材募集をしてもIT人材が自社に応募してくれる数は減り続けることとなります。



# 高まり続けるIT人材の“量”の不足感

企業担当者が抱えるIT人材量の不足感は、2010年度以降拡大傾向です。2017年には「大幅に不足している」「やや不足している」合わせて90%以上の企業がIT人材の不足感を感じている結果となりました。前頁のように今後も企業に供給されるIT人材は減っていく傾向にあるため、企業はさらなるIT人材の不足感に対応していく必要があると考えられます。

## ● IT企業のIT人材の“量”に対する不足感【過去11年の変化】

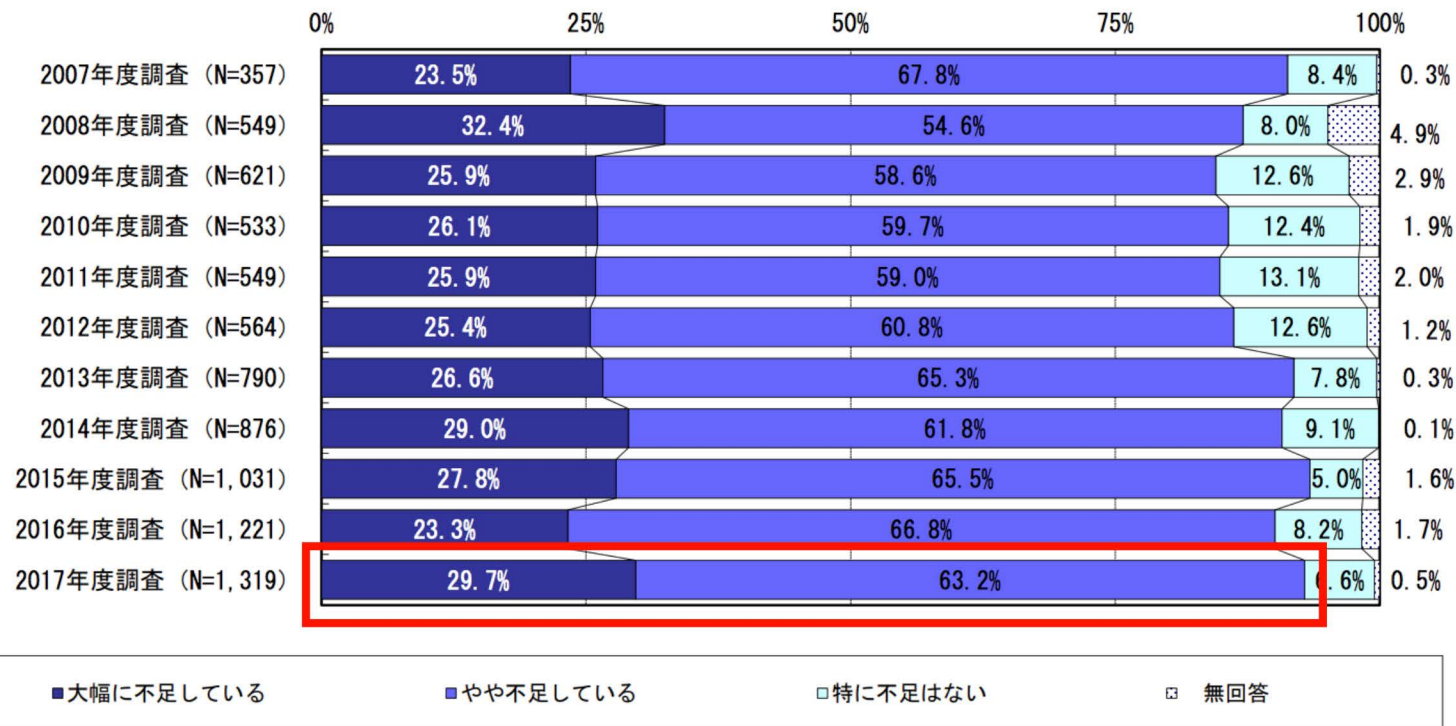


# IT人材の“質”の不足

IT人材の“質”については以前より不足感が高く、11年間のどの年度も「大幅に不足している」「やや不足している」合わせて85%以上の企業がIT人材の質の不足を感じています。

2017年度では90%以上の企業が不足を感じており、今後もIT人材の不足感と同水準で続いていく見込みです。

## ● IT企業のIT人材の“質”に対する不足感【過去11年の変化】

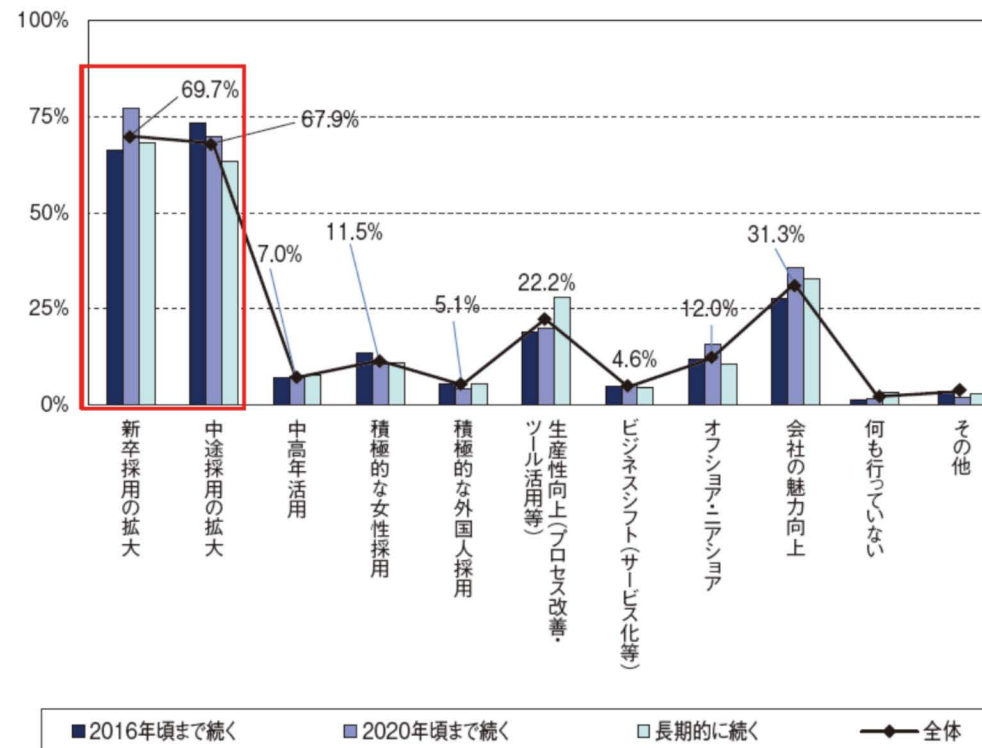


# 新卒・中途採用での採用活動は加熱

IT人材を獲得するに当たって、各社が力を入れようとしていることとしては従来通りの採用と同じく、「新卒採用の拡大」「中途採用の拡大」が大半を占めています。

IT人材の需要は高まり続けている中、各社が既存の採用手法をさらに注力するため、今後は新卒採用・中途採用がよりレッドオーシャン化する見込みです。

## ● IT 企業が実施している人材不足に対する取り組み





# IT人材の獲得には新しい一手が必要

今までの流れを踏まえると、IT人材の獲得のためには新しい一手が必要ではないでしょうか。

IT人材は今後も採用市場で需要が高まっていく

市場のIT人材は2019以降、減少傾向であり、高齢化が進む

採用担当はIT人材の質と量に不足感を感じている

IT人材の今後の採用方法は新卒採用と中途採用を更に強化

新卒・中途採用はレッドオーシャン化

# IT人材の新たな一手

# 人材不足解消が期待される新しい人材

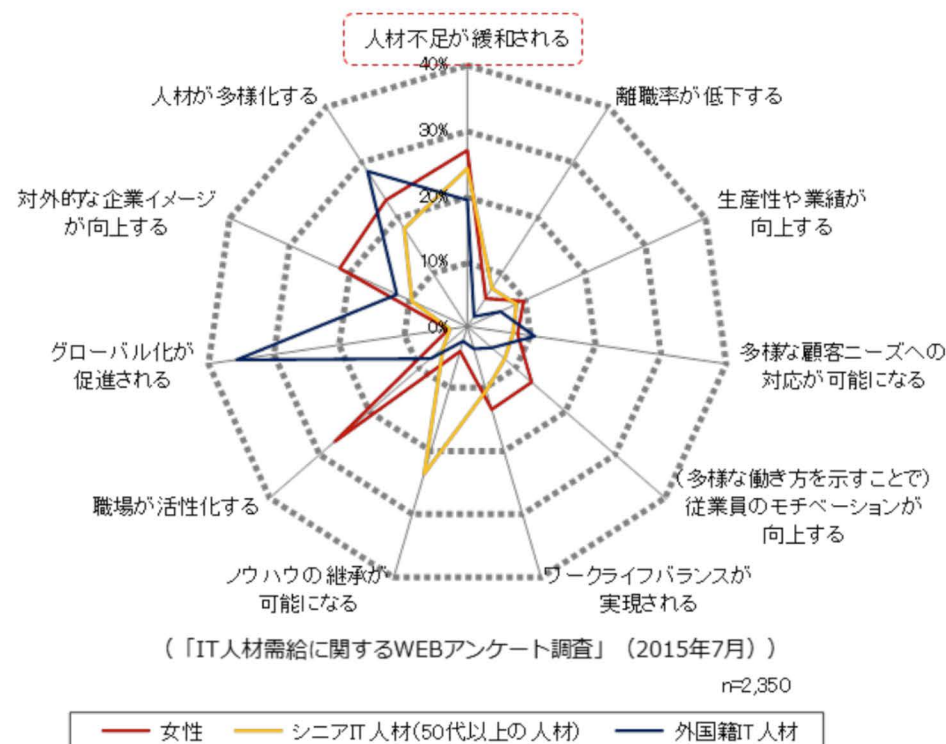
今後の人材不足の解消のため、「シニアIT人材」「女性人材」「外国籍IT人材」に現在注目が集まっています。新卒や中途でIT人材需要を賄うことが難しいため、今後積極的にこれらの人材を活用することが必要と考えられます。

- ◆ シニアIT人材（50歳以上）
- ◆ 女性IT人材
- ◆ 外国籍IT人材

# それぞれの人材に対する期待感

どの人材に対しても人材不足への好影響が期待されています。シニア人材は**ノウハウ継承**に期待、女性人材は**職場の活性化**や**企業イメージの向上**などの期待が大きく持たれており、外国籍人材には**組織の多様化**と**グローバル化の促進**が期待されています。

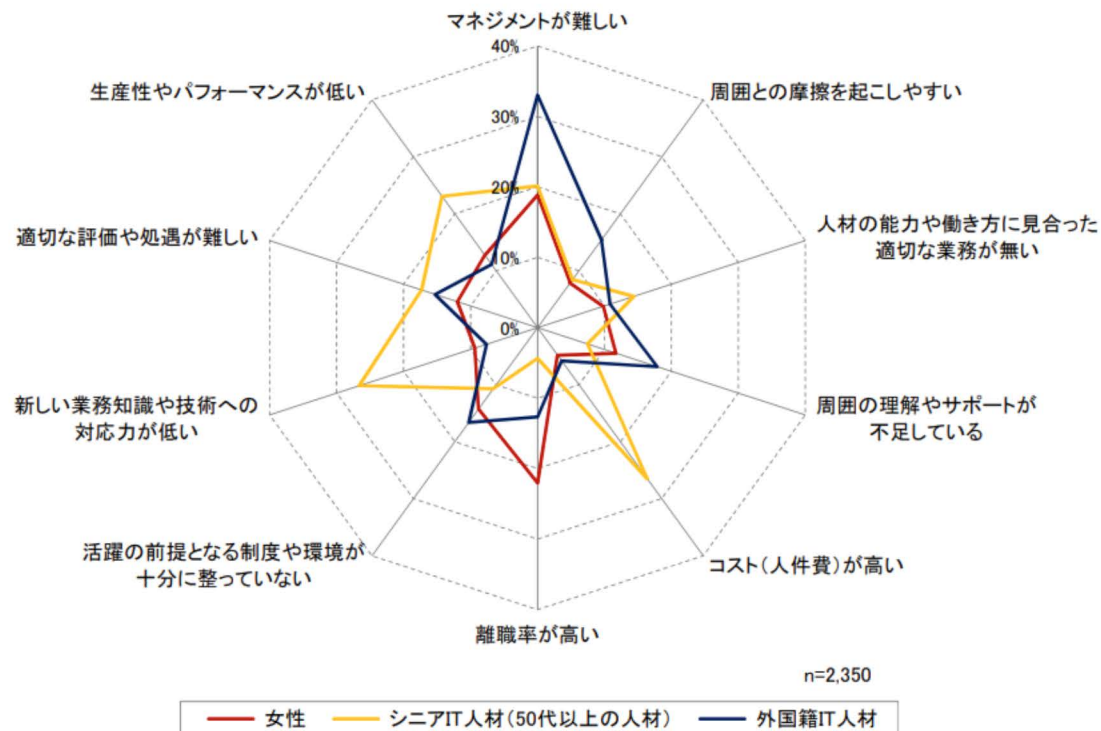
## ● 女性・シニア IT 人材・外国籍 IT 人材の活用のメリット



# それぞれの人材に対する課題感

シニア人材は生産性やパフォーマンスの低さ、新しい業務知識や技術への対応力が低い、コスト（人件費）に課題があり、女性人材は離職率の高さ、外国籍人材はマネジメントの難しさと周囲の理解やサポートに課題を持たれています。

## ● 多様な IT 人材の活用における課題



## 各人材のメリット・課題まとめ

各人材のメリット・課題をまとめると下記の通りになり、目的に合わせて採用する人材を決める必要があります。

ただし、どの人材にも課題があるため、それを考慮せずに採用をするとパフォーマンスを発揮しないままで離職してしまう可能性があります。

	メリット	課題
シニア人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ノウハウ継承</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生産性やパフォーマンスの低さ</li> <li>・ 新しい業務知識や技術への対応力が低い</li> <li>・ コスト（人件費）</li> </ul>
女性人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の活性化</li> <li>・ 企業イメージの向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職率の高さ</li> </ul>
外国籍人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材の多様化</li> <li>・ グローバル化の促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マネジメントの難しさ</li> <li>・ 周囲の理解やサポート</li> </ul>

## 各人材採用の際の対応事項

前頁の課題を踏まえると、新しい人材にパフォーマンスを発揮してもらうためには、下記のような対応をすることが最低限必要です。

前述のメリットと受け入れのための対応が可能な人材を優先度を上げて採用することが必要になると考えられます。

	受け入れ時の対応
シニア人材	パフォーマンスに対してコストが高いため、今までの知識・ノウハウを最大限活かすことができる業務への配置。
女性人材	育児・家事との両立のためのテレワークなど女性が働きやすい制度や職場環境の整備。
外国籍人材	外国籍人材がパフォーマンスを発揮しやすくなるような、企業と人材の相互理解。

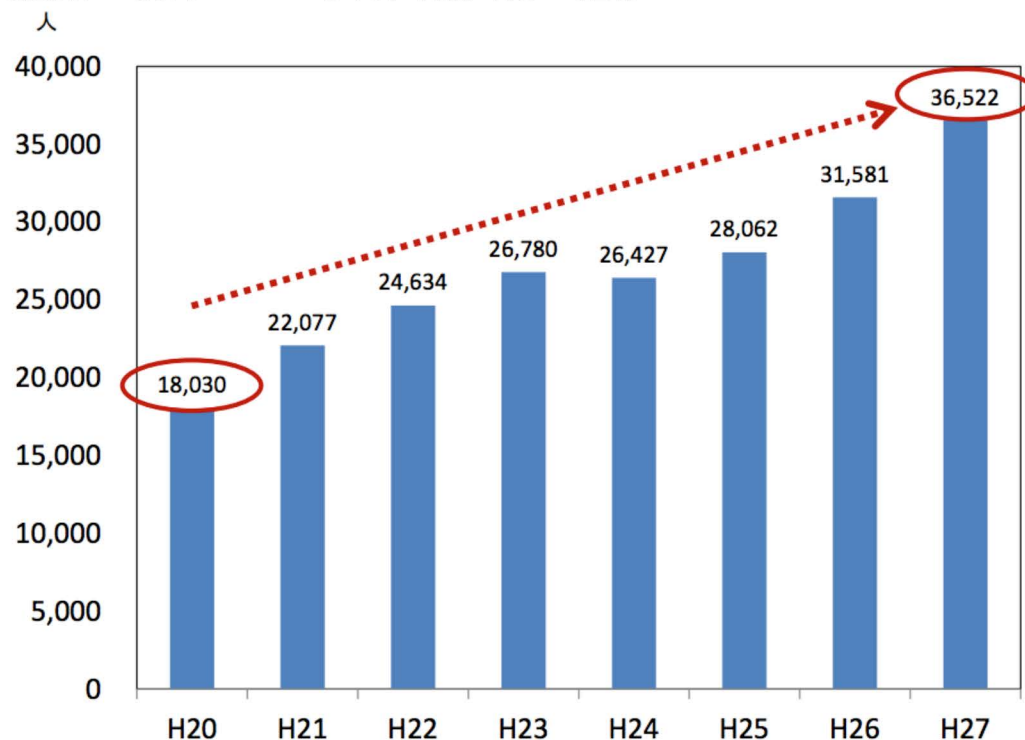
# 外国籍人材の活用について



# 増加を続ける外国籍IT人材

下記図のようにIT関連に従事する外国籍人材は増加を続けています。平成20年から比較して27年にはほぼ2倍の人数となっており、今後もIT人材としての外国籍人材の需要は高まり続ける見込みです。

## ● 情報通信業に就労している外国籍人材の推移

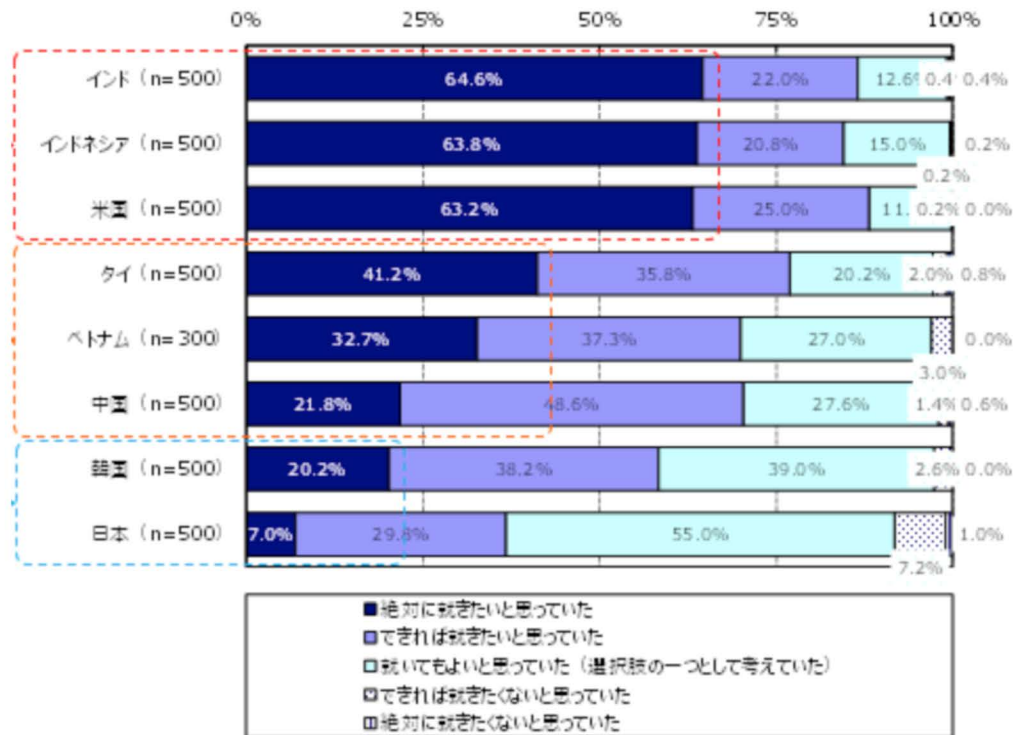


# モチベーションの高いIT人材

外国籍人材と日本のIT人材の下記調査結果を見ると、外国籍人材は以前よりITの職に就きたいと思っており、モチベーションが高いことが推測できます。

そのため、外国籍人材をうまく活用することで企業のIT部門に良い成果を上げることが期待できます。

● 現在のITに関する仕事にどのくらい就きたいと思っていたか



# 外国人採用を効率的に行える一手

前述のように外国人採用は大きな効果が見込める一方、マネジメントの難しさから採用が進まなかった現状があります。現在その課題を解決する一手としてインターンシップの導入が効果的だと考えられています。インターンを経由することで学生は日本の文化、企業の文化が理解でき、企業は学生側の人となり理解できます。

## 課題

### <マネジメントの難しさ>

外国籍人材が就職してから意思疎通がうまくできず相互理解が進まず、  
うまくマネジメントできない。

## 解決策

### <インターンシップの導入>

意欲的な外国人の学生をインターンシップ採用し、入社前から  
企業と人材の相互理解を進める。

## インターンが外国人採用に最適な理由

インターン採用は、インターン期間と一緒に働いてから採用の可否を判断できるため、外国人採用で気をつけないといけない認識の齟齬が起こりづらい採用手法となっています。デメリットとして大量採用がしづらいという点がありますが、これから外国人採用を始める企業としてはスモールスタートで始めることが多いため、大きなデメリットにはなりません。

	従来型採用	インターン採用
概要	履歴書ベースのスクリーニング	パフォーマンスを見て採用判断
メリット	多くの応募者を確認できる	お互いの認識の齟齬が生まれにくい
デメリット	履歴書ベースのため、お互いの認識の齟齬が生まれやすい	大量採用がしづらい

# 高学歴外国人エンジニアのインターン採用

PIITsは近年注目される外国人エンジニア×インターン採用を推進しており、多くの企業と外国人エンジニアのマッチングを実現しています。PIITsが選ばれる理由としては、高学歴のインド人採用、インターン期間の手間を大きく減らした採用システム、高い内定承諾率を持っていることが挙げられます。

## ◆高学歴のインド人学生とマッチング

現在エンジニア採用で世界から注目を集めるインド工科大学の学生をインターン生として受け入れることができます。

## ◆手間を削減できる採用システム

インターン期間中の滞在費やビザ取得などインターンに関わる業務を全てPIITsが賄うため、採用担当者の手間を大幅に削減できます。

## ◆高い内定承諾率

サービスを開始してから企業からの内定率60%以上、内定の承諾率は100%と、高いマッチング実績があります。



外国人採用・PIITsに関することは  
お気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ先

ウェブスタッフ株式会社

<https://www.webstaff.jp/biz/>

PIITs特設サイト : <https://www.piits.jp/>

企業名	ウェブスタッフ株式会社	所在地	渋谷オフィス（本社） 〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町20-1 渋谷インフォスター5F TEL：03-5459-6644
設立	1998年10月		
代表者	代表取締役 半田貴将		新宿オフィス（本店） 〒160-0022 東京都新宿区新宿2-5-15 新宿山興ビル10F
役員	執行役員 鍛冶直也 執行役員 石川智規		
資本金	10,000千円		大阪オフィス 〒531-0072 大阪府大阪市北区豊崎3-19-3 ピアスタワー15F TEL：06-6485-2133
事業内容	人材派遣事業[派13-308109] 職業紹介事業[13-ユ-080422] アウトソーシング事業 コンサルティング事業		神戸オフィス 〒651-0084 兵庫県神戸市中央区磯辺通4-2-8 田嶋ビル8F A号室 TEL:070-5374-6644
顧問	廣田進 社団法人日本人材派遣協会 元理事 同 関西地域協議会 元会長		大連オフィス 大連市高新園区黄浦路720号 創意孵化園310
関連会社	インターネット・ビジネス・ジャパン株式会社 ホームワーカーズコミュニティ株式会社 インターネット・アカデミー ITRA株式会社		バンガロールオフィス 1st Floor, Keerthi's CLOUD9, No 979, 1st A Cross, S.T. Bed Layout, Koramangala 4th Block, Bengaluru 560034, KA