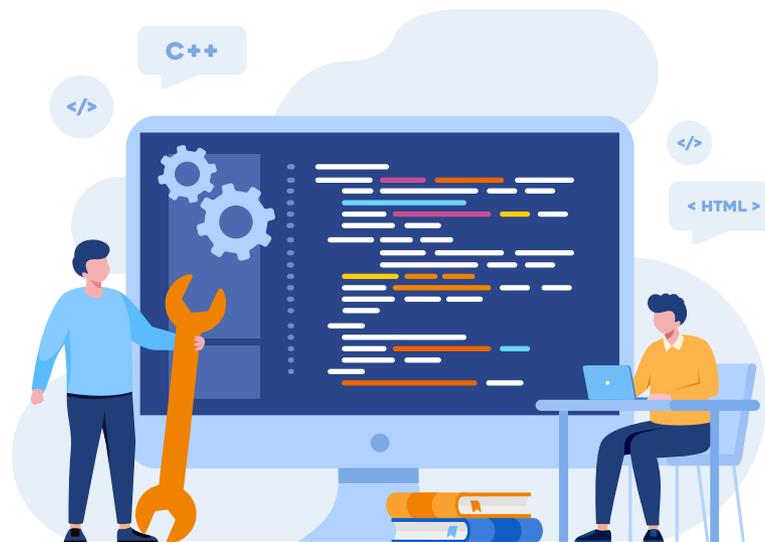


DX時代を生き抜くための必読書！

社内の**“エンジニア不足”**を解決する
たった**1つの解決方法**とは!?





資料概要	P.03
エンジニアの採用難易度は、ますます高まっている！	P.04
高度な技術を持つエンジニアの採用には、ブランディングが不可欠	P.05
短期採用には、広く採用した上でエンジニア教育を施す手法が効果的	P.06
エンジニア未経験者の育成で失敗しないために…	P.07
エンジニア育成のアウトソーシングで、育成課題を解消	P.08
育成におけるパートナー選び、鍵は「個別指導」	P.09
ジョブサポートなら、個人の理解度に合わせた研修が受講できる！	P.10
導入事例	P.11
お問い合わせ	P.12





このところ、ビジネスにおけるIT技術の利活用が急速に進む中、業務効率化・生産性向上といった従来の狙いを超え、IT技術を基盤とした新たなビジネスを創出する企業が増えつつあります。

こうしたデジタルビジネス時代の到来に対応するため、企業においてはDX（デジタルトランスフォーメーション）への取り組みが喫緊の課題となっています。一方で、既にDXへの取り組みを推進している企業においては、さまざまな課題が生じています。経済産業省の資料（※）においても、デジタル産業を目指す企業に共通する課題として「**危機感のジレンマ**」「**人材育成のジレンマ**」が挙げられています。

危機感のジレンマ

- 目先の業績が好調のため変革に対する危機感がない
- 危機感が高まったときにはすでに変革に必要な投資体力を失っている

人材育成のジレンマ

- 技術が陳腐化するスピードが速く、時間をかけて学んだとしても、習得したときには古い技術となっている
- 即座に新技術を獲得できる人材は引き抜かれてしまう（**人材不足**）

本資料ではこのうち、特にDXの取り組みを推進している企業において見受けられる、**エンジニアの人材不足を解消する方法について、詳しく解説していきます。**

（※）経済産業省『DXレポート2.1』より抜粋

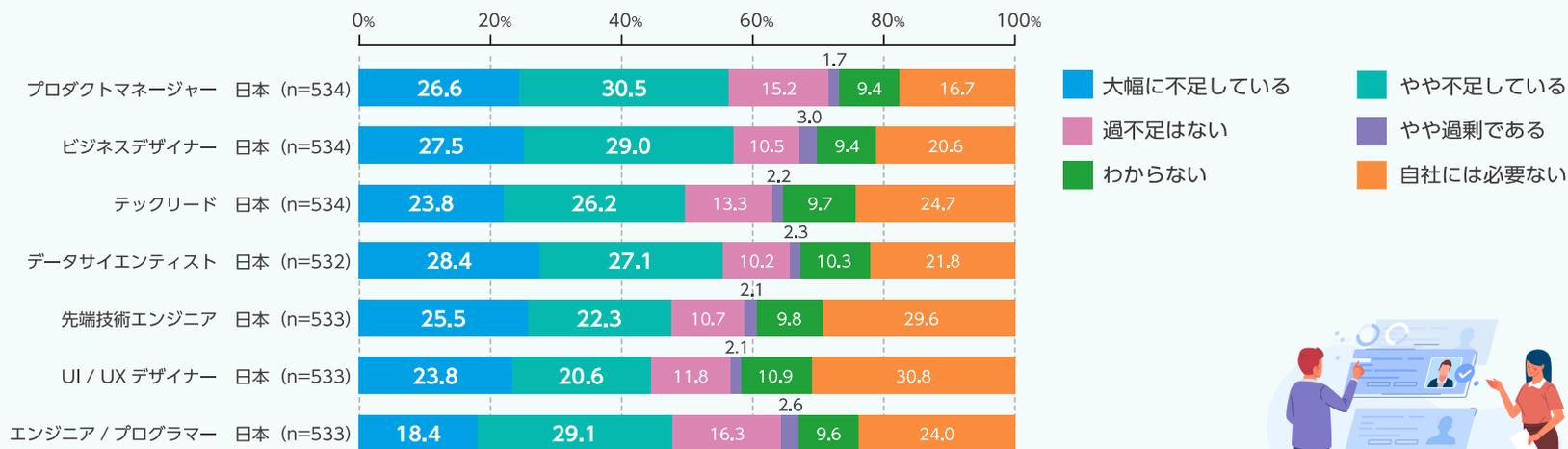
エンジニアの採用難易度は、ますます高まっている！



DXの実現に向けては、当然ながら、それを推進するための人材が不可欠です。一方、**多くの企業がDXを推進する人材について、十分な数を確保できていない**という状況があります。（独法）情報処理推進機構社会基盤センターが発行する資料（※）によれば、エンジニア/プログラマーに関して、約48%の企業が「大幅に不足している」または「やや不足している」という状況にあることが示されています。

このような売り手市場の中では、人材はより手厚い給与・待遇を求めて大企業に流れる傾向があり、特に中小企業にとって、エンジニアを採用するためのハードルは非常に高くなっていると言えます。

デジタル事業に対応する人材の「量」の確保状況



（※）独立行政法人情報処理推進機構社会基盤センター『DX白書2021』より抜粋



高度な技術を持つエンジニアの採用には、ブランディングが不可欠



中小企業におけるエンジニアの採用課題としては、前述した給与・待遇の他、ブランド力を挙げるすることができます。

良いサービス・プロダクトを展開し、大企業と比較して給与・待遇面でもメリットがある企業だったとしても、転職を検討しているエンジニアにその情報が伝わらなければ、採用に繋げることは難しいでしょう。そこで最近では、大手企業と差別化する手法として、次のような採用ブランディングが注目されています。

採用ブランディングの主な手法

求人媒体への出稿



大手企業も出稿する求人媒体の場合、中小企業が同様の形で出稿しても、求職者の目に届く可能性は低いでしょう。業界特化型の求人媒体の活用や、インタビュー記事の掲載といった形で、大手企業と差別化することが重要です。

自社メディアの展開



今や、多くの求職者は求人媒体はもちろん、採用サイトをチェックしています。そこで、採用サイトを強化した上で、オウンドメディアやSNSなど、自社メディアを展開することで、効率的に母集団を形成することができます。

イベントや ミーティングの企画



最近では、オンライン会議ツールを活用して、手間なくイベントを開催することが可能です。こうしたツールを活用し、参加者が気軽に参加できるイベントや交流会を企画することで、多くの求職者に自社の魅力を伝えることができます。

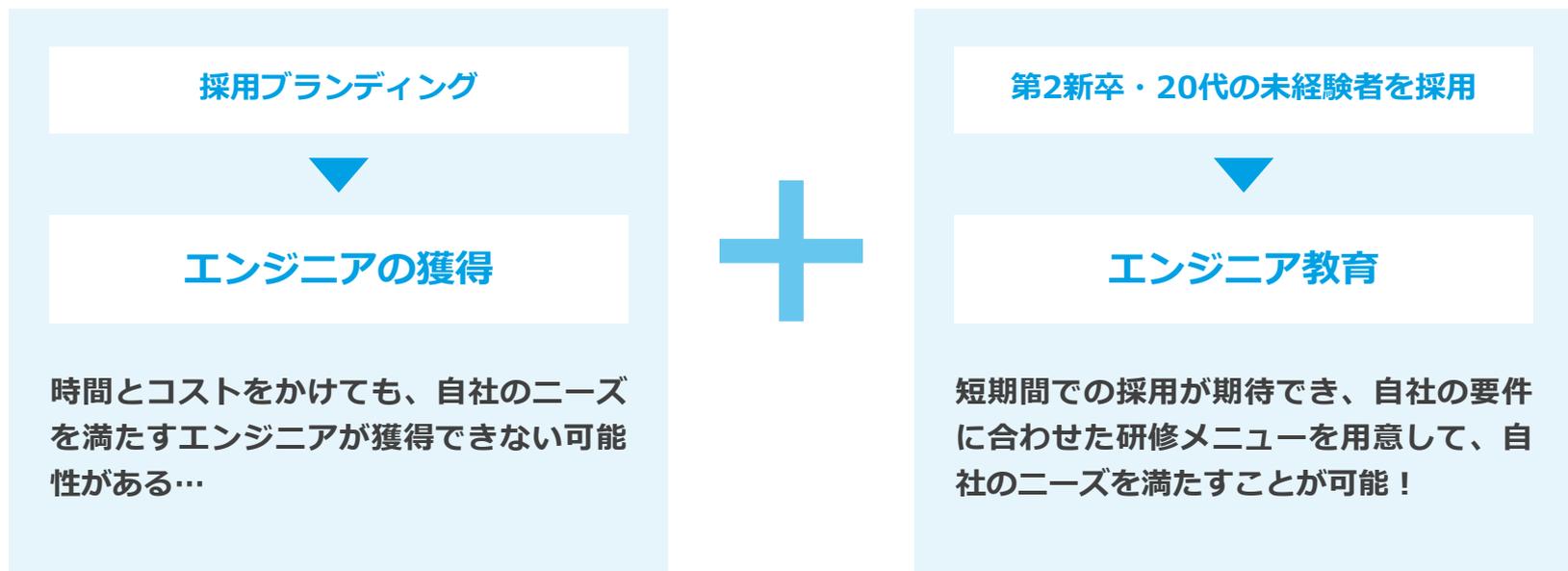
短期採用には、広く採用した上でエンジニア教育を施す手法が効果的



前ページで解説したような採用ブランディングは、高度な技術を持つエンジニアを獲得するためには欠かせない手法と言えます。しかし、こうした取り組みは継続が必要で時間を要するため、短期的な効果（エンジニアの確保）にはつながりにくいというデメリットもあります。

そこで最近ではより短期的な効果を求め、採用ブランディングと並行して、**第2新卒や20代のエンジニア未経験者**などを広く採用した上で、**研修を通じてエンジニア教育を施していく手法を導入する企業**が増えつつあります。

エンジニア確保のためのアプローチ





エンジニア未経験者を採用することについて、「自社が求める人材に成長してくれるか不安…」 「育成がうまくいくイメージができない」といった印象を抱いている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。実際に、エンジニアの育成に取り組んでいる企業においては、次のような課題が生じているケースもあるため、十分な注意が必要です。

エンジニア育成でよくある課題

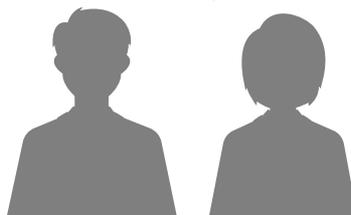
専門知識だけに
特化してしまう

オンライン研修の
効果が薄い

講義ばかりで
実務が身に付かない

研修の目的、ゴールが
理解されていない

研修が先輩社員の
業務を圧迫する



ジョブサポートでは、エンジニア育成における課題解消法を示した資料として「人材育成5つの失敗と解決策」をご用意しています。こちらもぜひ、本資料と併せてご一読ください。

[ダウンロードはこちら](#)

エンジニア育成のアウトソーシングで、育成課題を解消



前ページで挙げたようなエンジニア育成における課題を解消するため、最近では、育成業務をアウトソーシングする企業が珍しくありません。育成業務をアウトソーシングすることで、企業には次のようなメリットがあります。

育成業務をアウトソーシングする主なメリット

育成のプロによる研修



未経験者を対象とした研修だからといって、基礎知識の習得だけを徹底するような内容では、受講者のモチベーションは上がりません。その点、専門の人材育成企業にアウトソーシングすることで、基礎知識はもちろん、プロフェッショナルの視点で実務に直結する内容の研修を受講することができます。

充実したプログラム



エンジニアには、技術面はもちろん、コミュニケーション能力も不可欠です。最近では、プログラミングやツールの使い方だけでなく、コミュニケーション能力の身に付く研修プログラムを用意している人材育成企業もあります。これらを活用することで、より効率的な育成効果が見込めます。

本来業務に注力できる



社内リソースによるエンジニア育成では、マニュアル作成や講義など、担当する先輩社員に多くの負荷がかかります。そのため、担当者が本来やるべき業務に集中できないようなケースも少なくありません。育成業務をアウトソーシングすることで、こうした課題も解消することが可能です。

育成におけるパートナー選び、鍵は「個別指導」



今日では、一口に“エンジニア育成業務のアウトソーシング”といっても、さまざまなサービスが登場しています。そのため、「どのようにパートナー企業を選べば良いのかわからない」といった悩みも少なくありません。

そうした状況において、パートナー選びの重要な判断基準のひとつとなるのが、指導方式です。具体的には、「個別指導」に積極的なパートナーを選定することで、エンジニア育成に関して高い効果が見込めます。

集団指導と比較した場合の個別指導のメリットとは!?

知識差があっても
“置いていかれる”心配なし!



集合型の研修の場合、もともと持っている基礎知識の差によって、進行に“置いていかれてしまう”受講者が出てしまうケースがあります。その点、個別指導であれば、受講者それぞれのペースに合わせて進行できるため、研修終了後の内容理解度の向上が見込めます。

自ら考える力が身に付く



個別指導型の研修プログラムの中には、「最初から答えを教えず、ヒントを提供して答えを考えさせる」タイプのサービスも登場しています。こうしたサービスを活用することで、DXにも必要な自ら考える力（問題解決力）が身に付きます。

ジョブサポートなら、個人の理解度に合わせた研修が受講できる！



ジョブサポートでは、「自学形式」+「個別指導」を組み合わせた、貴社の事業拡大に中長期的に貢献できるエンジニア育成サービスを提供しています。

エンジニア不足を解消したい企業のために、未経験者にも最適な「プロエンジニア育成コース(通年Java研修1~3ヶ月)」もご用意していますので、ぜひお気軽にご相談ください。

「プロエンジニア育成コース」

5つの特徴



ビジネスマナーや基礎知識まで、エンジニアに必要な作法を伝授

Java・SQLといったプログラミング言語の専門知識はもちろん、社会人に必要な責任感やコスト意識、挨拶・礼儀作法なども研修します。

「自学形式」と「個別指導」の組み合わせによる独自教育

講義・解説40%：自学60%の割合で、「問題解決力」を向上。受講者のレベルに合わせた個別指導を行います。

配属後を意識した研修プログラム

緊張感を持って仕事のイメージを身に付けられるよう、課題の開始時には、1日の作業スケジュールを立て、チーム内で共有します。

「週報」「研修終了報告書」で進捗や理解度を確認

技術理解度・ヒューマンスキルのレベルを記載した「週報」を担当者の方へ提出。終了時には「研修終了報告書」でレポートします。

各種助成金への対応で受講コストの削減も

コスト面でアウトソーシングに課題を感じている場合、助成金を活用することも可能です。詳しくはご相談ください。



株式会社ABILITA様 のケース

受講コース：プロエンジニア育成コース（JAVA）

事業内容：コンサルティング 従業員規模：～10名



技術面はもちろん、スケジュールリングや報告・連絡・相談の重要性まで学べる研修に満足！

導入のきっかけ

- PHPのソースコードを読む程度でプログラム経験のない人材に対し、改めてプログラミング教育を施したかった
- プログラミング研修のサービスを展開している企業をいくつかピックアップ。そのうちの1社がジョブサポートだった

導入の決め手

- ジョブサポートのWebサイトは研修内容のイメージが付きやすく、価格も記載されているなど選択しやすかった
- 固定の研修開始日がなく、希望開始日を選択することができるなどの柔軟性があったことから、プロエンジニア育成コース（JAVA）の導入を決定した

導入後の効果

- 基礎からしっかりと学ぶ事ができたという点で、受講者本人が高い満足度を感じている
- 技術面だけではなく、スケジュール管理、主体的な報告・連絡・相談の必要性など、理解させるのが難しい部分の教育も十分に受けることができた
- 今後はチーム開発演習などでの活用を検討している

[他コースの導入事例は、こちら](#)

お問い合わせ

ジョブサポートのエンジニア研修については、下記からお気軽にお問い合わせください。



社名	株式会社ジョブサポート
所在地	東京都千代田区飯田橋3-11-13飯田橋 i-MARK ANNEX8階
事業内容	法人向けプロエンジニア育成事業（Java・フロントエンド） IT研修教材の企画・開発（Java・フロントエンド） 業務系アプリケーション企画・開発・運用保守 スマートフォン向けアプリケーション企画・開発・運用保守 有料職業紹介事業（有料職業紹介許可 13-ユ-303892）

 job-info@job-support.co.jp

 <https://www.job-support.ne.jp>