

PRESS RELEASE

【採用担当者を対象とした、社外エンジニアの採用に関する調査】

採用担当者が社外エンジニアに求める能力「コンサルティング能力」が 1 位

- コロナ前後で最も増加した求める能力は「人財育成・マネジメント力」
テレワークが主流になったことに伴い、求める能力にも変化 -

【2021 年 10 月 7 日】

人財サービスのグローバルリーダー、アデコグループのグループ会社で、IT・R&D 領域のエンジニア派遣およびコンサルティング事業ブランドである Modis VSN を展開する株式会社 VSN（本社：東京都港区、代表取締役社長：川崎 健一郎）は、この度、社外エンジニア※¹の採用に携わる 900 名の担当者を対象に、社外エンジニアに求める能力や期待値に関するアンケート調査を実施しました。

※ 1）本調査では、派遣社員、フリーランスの雇用形態で働く方を社外エンジニアとして定義しています。

【調査結果サマリー】

- ✓ 社外エンジニアの採用理由：**1 位「人財不足の解消」、2 位「必要なタイミングで活用できる」、3 位「高い技術力の人財を採用できる」**
- ✓ 社外エンジニアの採用による好影響：**1 位「自社にないノウハウ・スキルを得た」、2 位「社員の人財育成になった」、3 位「新たな発想が生まれた」**
- ✓ 社外エンジニアに求める能力：コロナ前後問わず**「課題解決を提案できる『コンサルティング能力』」が第 1 位**
- ✓ 今後の採用意欲：**約 9 割**が「社外エンジニアを今後も採用したい」
- ✓ 副業・複業エンジニアへの採用意欲：**約 8 割**が「副業・複業エンジニアを採用したい」

【弊社の見解】

今回の調査の結果について、株式会社 VSN 執行役員 Consulting 事業本部長の塩田ゆり子は、次のように話しています。「今回の調査によって、企業の採用担当者が社外エンジニアに求める能力や採用後の影響について定量的な結果を得ることができました。採用担当者が求める能力で 1 位になった「コンサルティング能力」について、弊社では 2011 年からすべてのエンジニア社員にコンサルティングに必要な問題・課題解決力を備える研修を実施し、エンジニアとしてのスキルに加え、今後必要とされる劇的な変化に適応できるよう、新たなスキルの獲得を促進するリスキングを行っています。それにより、エンジニア社員が経営と現場、双方の観点からコンサルティング的なアプローチを通じて課題解決までを手掛ける「バリューチェーン・イノベーター」という独自のサービスを提供しています。リスキングを通じて、エンジニア社員が第三者視点で現場の課題発見、分析により解決策提案から実行までを手掛ける実績を数多く生み出してきました。社外エンジニアの採用により「自社以外のノウハウ・スキルを得た」、「新たな発想が生まれた」等といった好影響を実感している担当者が多くいることから、今後も社外エンジニアという視点へのニーズは高まるのではないかと考えています。」

株式会社 VSN 執行役員 Consulting 事業本部長 塩田ゆり子

大学卒業後、医学系大学病院での薬理研究への従事を経て、2003年に株式会社ベンチャーセーフネット（現・株式会社 VSN）に入社。人事部門において、エンジニア社員のキャリア開発・キャリアパスを可視化した、「キャリアマップレインボー」を策定する等、人事改革を手掛ける。2014年に執行役員人事本部長に就任。2021年にコンサルティング事業の全社リードを担う Consulting 事業本部長の立ち上げとともに現職。



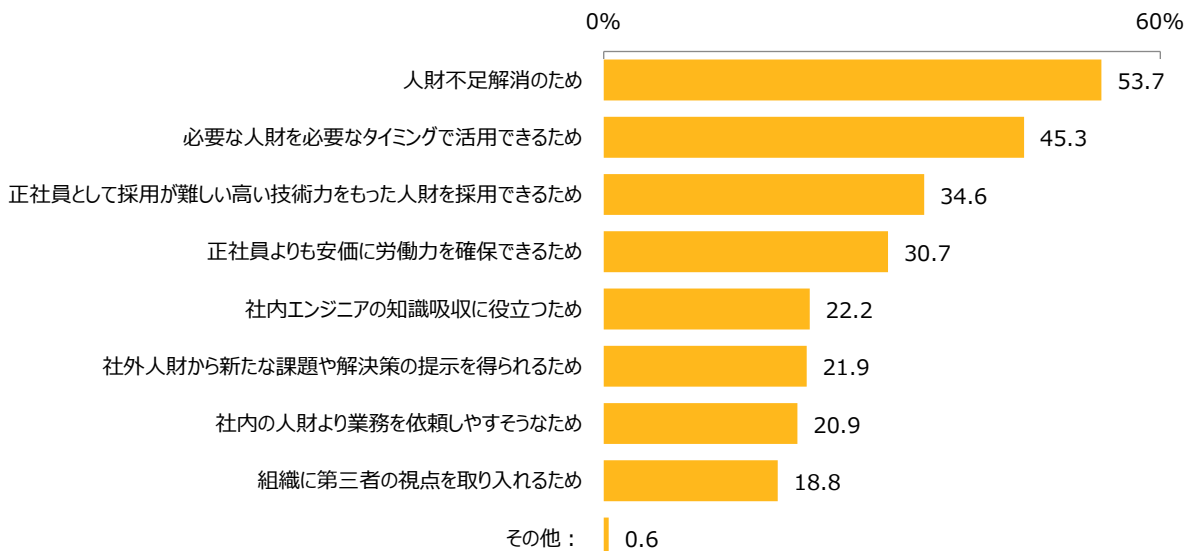
<調査結果詳細>

社外エンジニアを採用する目的：1位「人財不足の解消」、2位「必要なタイミングで活用できる」、3位「高い技術力の人財を採用できる」

社外エンジニアの採用を担当する900名の採用担当者を対象に、「派遣社員やフリーランスといった社外エンジニアを採用する目的」について調査したところ、「人財不足解消のため（53.7%）」、「必要な人財を必要なタイミングで活用できるため（45.3%）」、「正社員として採用が難しい高い技術力をもった人財を採用できるため（34.6%）」という回答が上位を占める結果となりました。深刻な人手不足が慢性化し人財の獲得競争が激化するなか、即戦力となる社外エンジニアの活用に期待していることがわかりました。

Q. 社外エンジニアを採用する目的

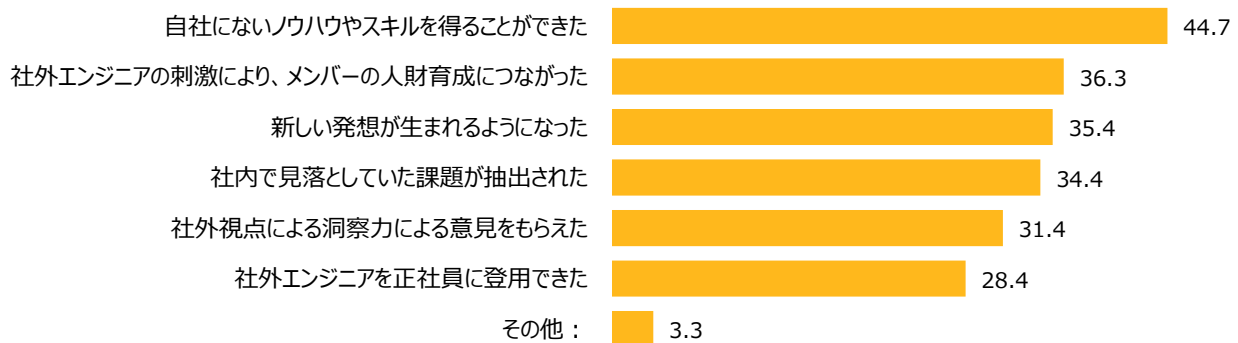
(複数回答)



社外エンジニアを採用して生まれた良い影響：1位「自社にないノウハウ・スキルを得た」、2位「社員の人財育成になった」、3位「新たな発想が生まれた」

「派遣社員やフリーランスといった社外エンジニアを雇用し、思いがけず生まれた良い影響」について調査したところ、「自社にないノウハウやスキルを得ることができた（44.7%）」、「社外エンジニアの刺激により、メンバーの人財育成につながった（36.3%）」、「新しい発想が生まれるようになった（35.4%）」、「社内で見落としていた課題が抽出された（34.4%）」等、社外人材ならではの視点や経験によって、労働力以外にも多くのメリットを実感していることがわかりました。

Q. 社外エンジニアを採用して生まれた良い影響（複数回答）

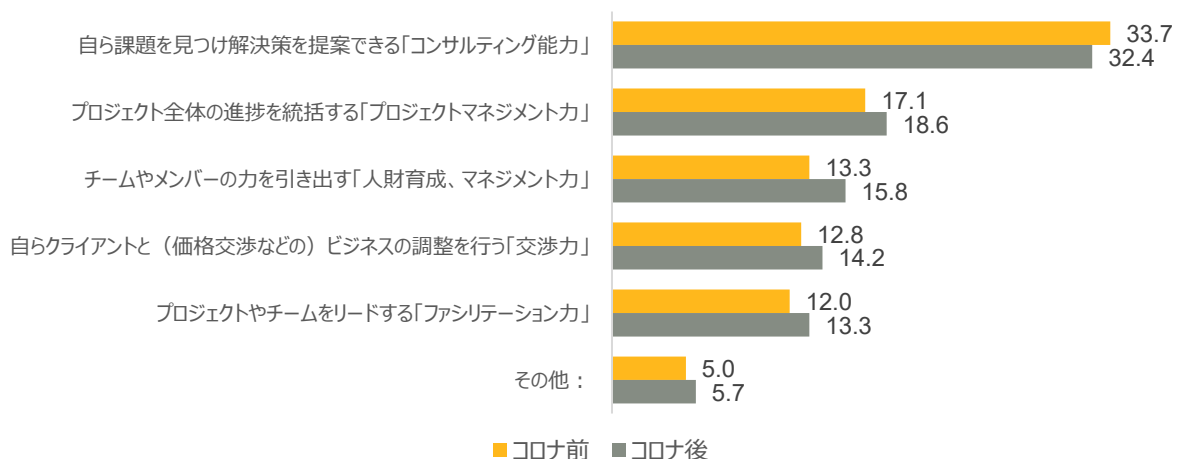


社外エンジニアに求める能力：コロナ前後問わず、1位「課題解決を提案できる『コンサルティング能力』」

「コロナ前後で社外エンジニアに求める能力」について変移があったかを調査したところ、「自ら課題を見つけ解決策を提案できる『コンサルティング能力』」がコロナ前後でも変わらず最も多く、次に「プロジェクト全体の進捗を統括する『プロジェクトマネジメント力』」、「チームやメンバーの力を引き出す『人財育成、マネジメント力』」の順に多い結果となりました。『コンサルティング能力』を選択した理由としては、「これからのイノベーションの実現には必要な能力だから」、「職場の潜在的な問題を「見える化」してそれを解消することが重要だから」といったコメントがありました。

また、コロナ前後で 2.4 ポイントと最も増加した『人財育成・マネジメント力』を選択した回答者からは、「人々の働き方やコロナストレスやリモートでの行き違いもあるため、人財面の調整や育成に目を向けて欲しい」、「テレワークが主体になり積極的にメンバーをまとめ上げるマネジメント力が必要」といったように、コロナ禍によってテレワークが主流になったことに伴い、求める能力にも変化があったことがわかりました。

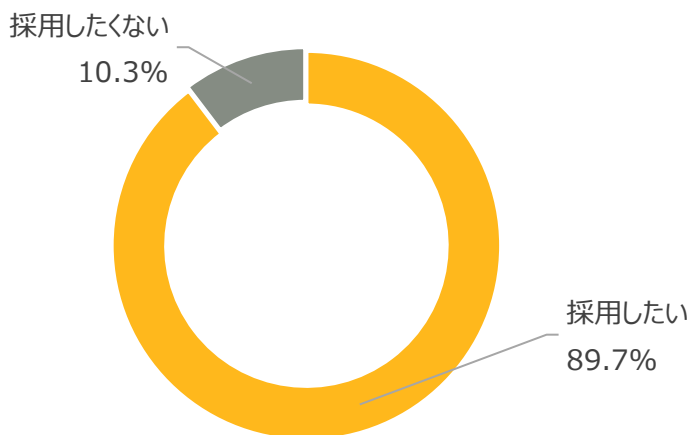
Q. 社外エンジニアに求める能力（単一回答）



社外エンジニアの採用：約 9 割が「今後も社外エンジニアを採用したい」

「今後も社外エンジニアを採用したいか」という質問に対しては、約 9 割が「採用したい」と回答しました。正社員の採用がますます難しくなるなか、社外エンジニアの活用により思わぬ効果も得たという経験があり、社外エンジニアへ対する採用意欲が高いことがわかりました。

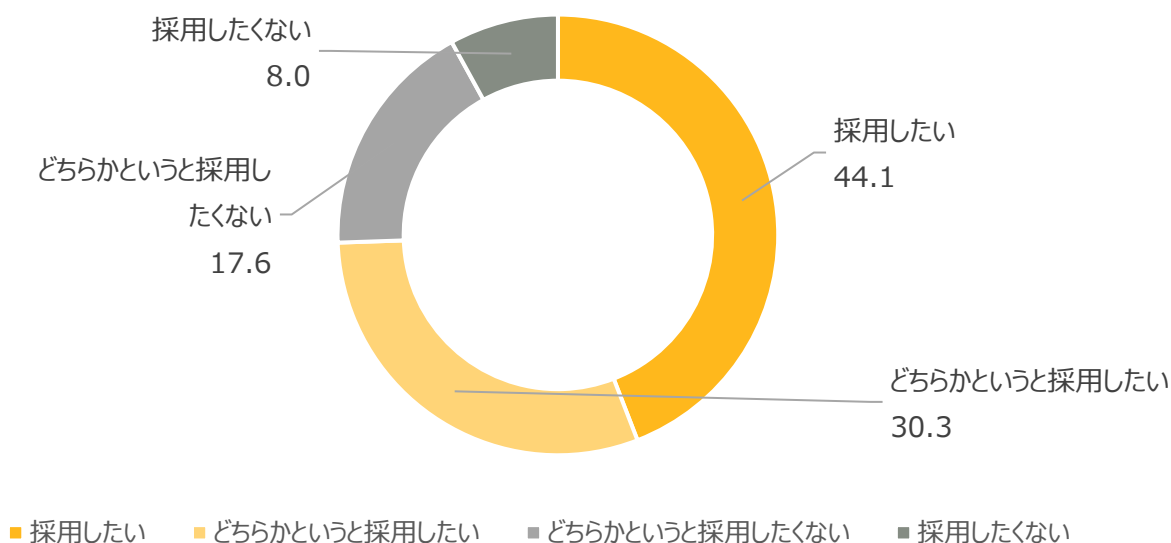
Q. 今後の社外エンジニアの採用意向（単一回答）



副業・複業しているエンジニアの採用：約 8 割の採用担当者が「副業・複業しているエンジニアを採用したい」

「副業・複業をしているエンジニアの採用に対する意向」を質問したところ、「採用したい（44.1%）」と「どちらかというと採用したい（30.3%）」を合わせた 74.4%が、副業・複業しているエンジニアの採用に関してポジティブな意識をもっていることがわかりました。

Q. 副業・複業しているエンジニアの採用について（単一回答）



【調査概要】

調査対象： 社外エンジニア（フリーラン、派遣社員）の採用を担当している企業の人事担当者 900 人

サンプル： 正社員 900 人

調査方法： インターネット調査

実施時期： 2021 年 5 月 28 日～ 6 月 1 日

※回答結果はパーセント表示を行っており、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出しているため、各回答の合計が 100%にならない場合があります。

株式会社 VSN について

株式会社 VSN は、人材サービスのグローバルリーダーであるアデコグループの一員で、IT・R&D およびコンサルティング領域のエンジニア派遣事業ブランド Modis VSN を展開しています。全国に 4,500 名以上の正社員エンジニアを擁し、取引先企業へ対して高い技術力と幅広い経験を生かし、課題解決に貢献しています。また、Modis VSN エンジニアが経営と現場、両方の視点からお客様の本質的な事業課題を解決する独自サービスである「バリューチェーン・イノベーター」により、企業の生産性向上を支援しています。

【Modis VSN ウェブサイト】 <https://www.modis-vsn.jp/company>

【「バリューチェーン・イノベーター」について】 <https://www.modis-vsn.jp/service/vi>

【本件に関するお問い合わせ先】

アデコグループジャパン 広報部

Tel. 050-2000-7024