

# AtCoder が IT 人材採用に関する調査を実施

## 多くの企業で IT 人材採用のミスマッチ問題が顕在化

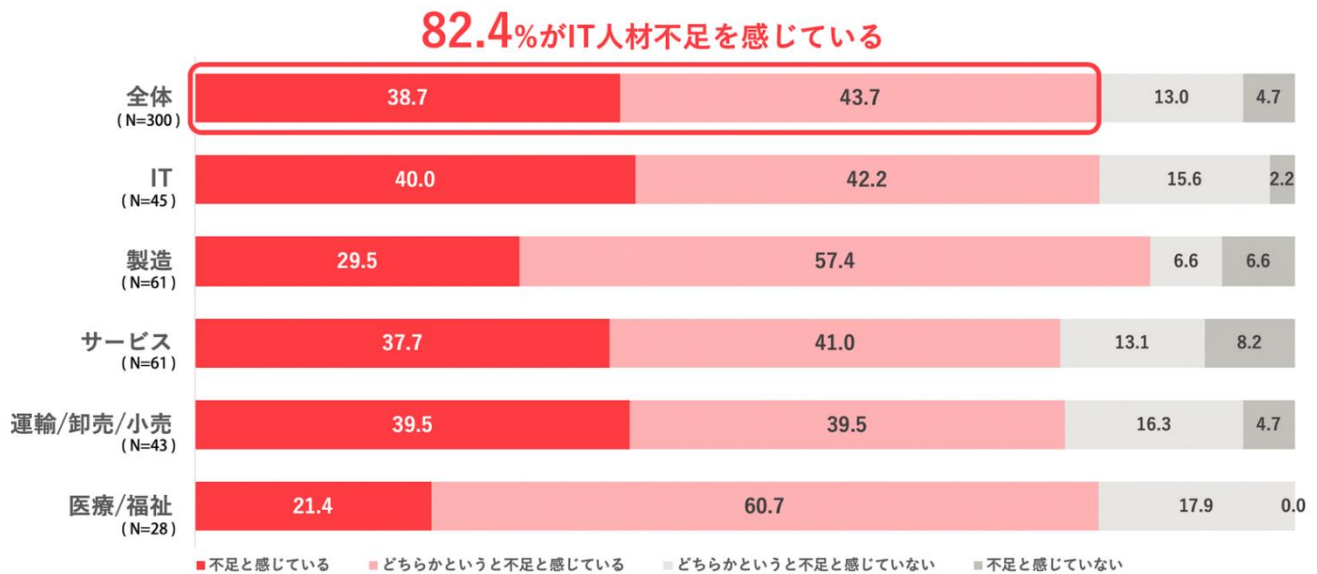
### 60%超が理想とする IT 人材を採用できていない実態が明らかに

プログラミングコンテストを運営する AtCoder 株式会社（本社：東京都新宿区/代表取締役社長：高橋直大、以下 AtCoder）は、企業の IT 人材の採用に関わる方（以下採用担当者）を対象に「IT 人材採用に関する調査」を実施しました。

#### ■調査で明らかになったこと

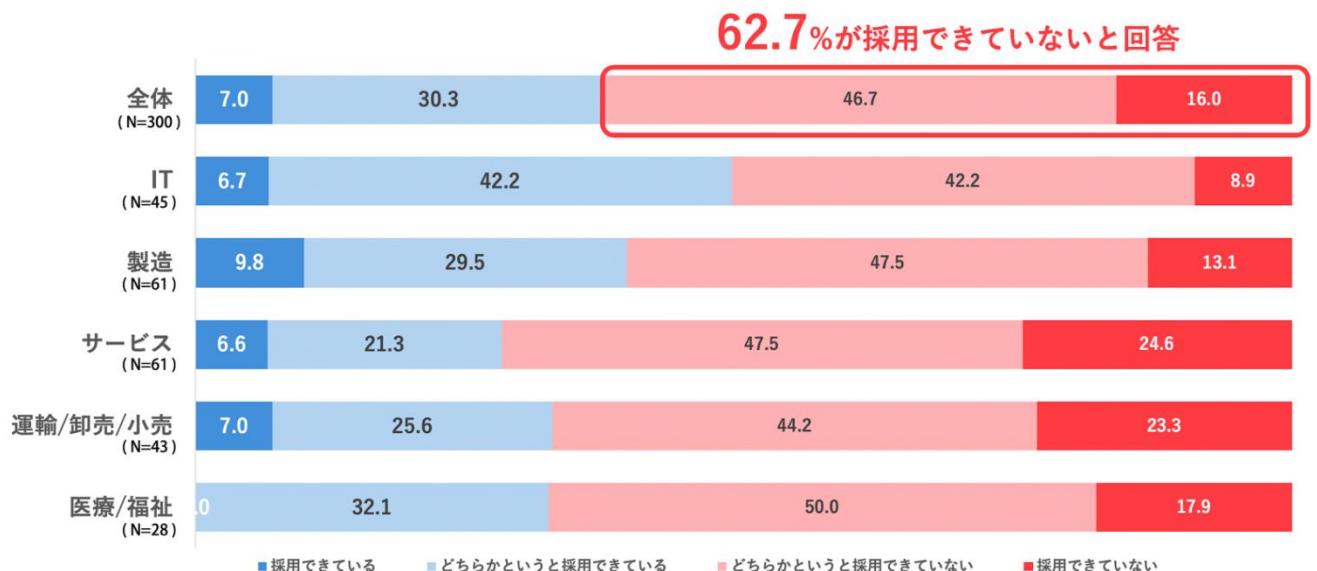
##### ① IT 人材採用の約 82%が IT 人材不足を感じている。

Q. あなたの企業でIT人材不足を感じていますか？（単位：％）



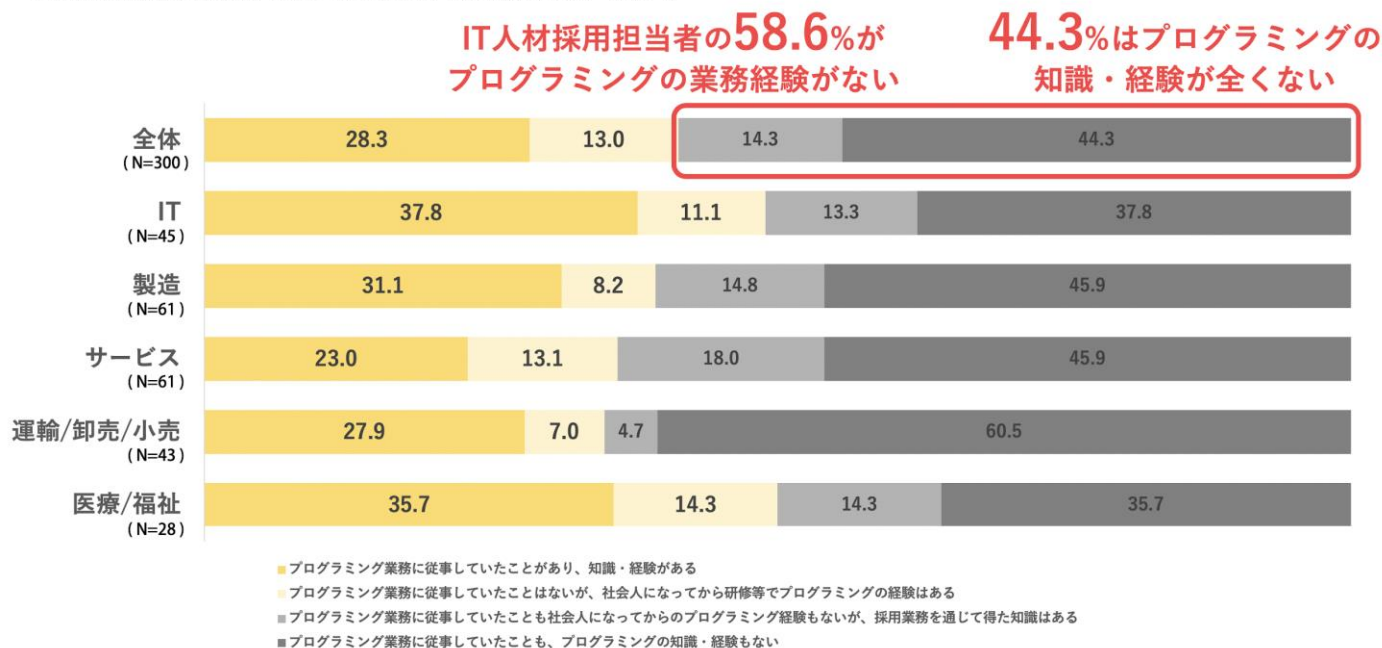
さらに、約 63%が理想とする IT 人材を採用できていないと回答。

Q. 理想としているIT人材を採用できていると感じていますか？（単位：％）



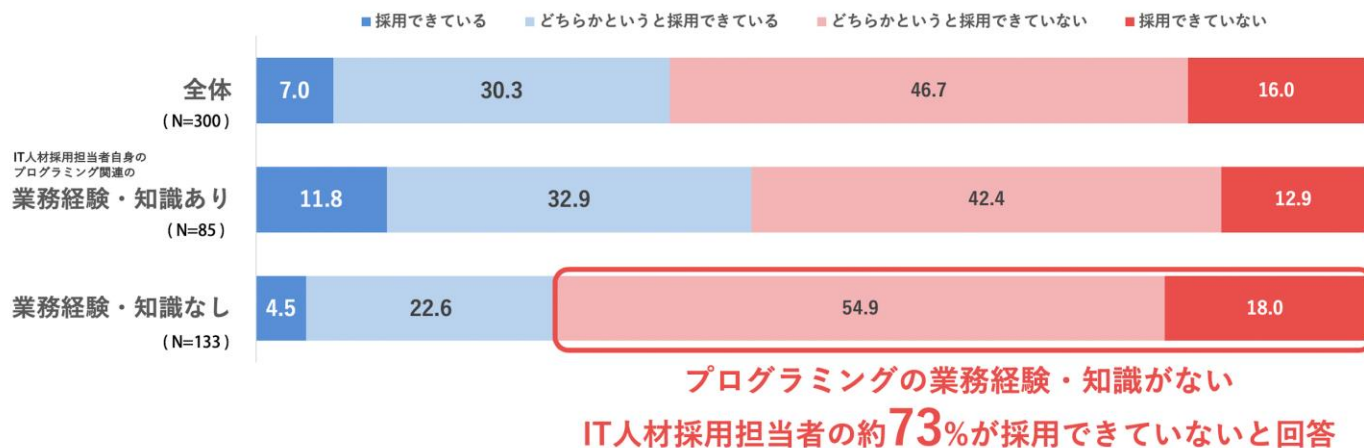
② IT 人材採用担当者の約 60%がプログラミングの業務経験がなく、IT 人材採用担当者の 44%はプログラミングの知識・経験が全くないと回答。

Q. あなたご自身は、業務に関連するプログラミングの知識・経験をお持ちですか？（単位：％）



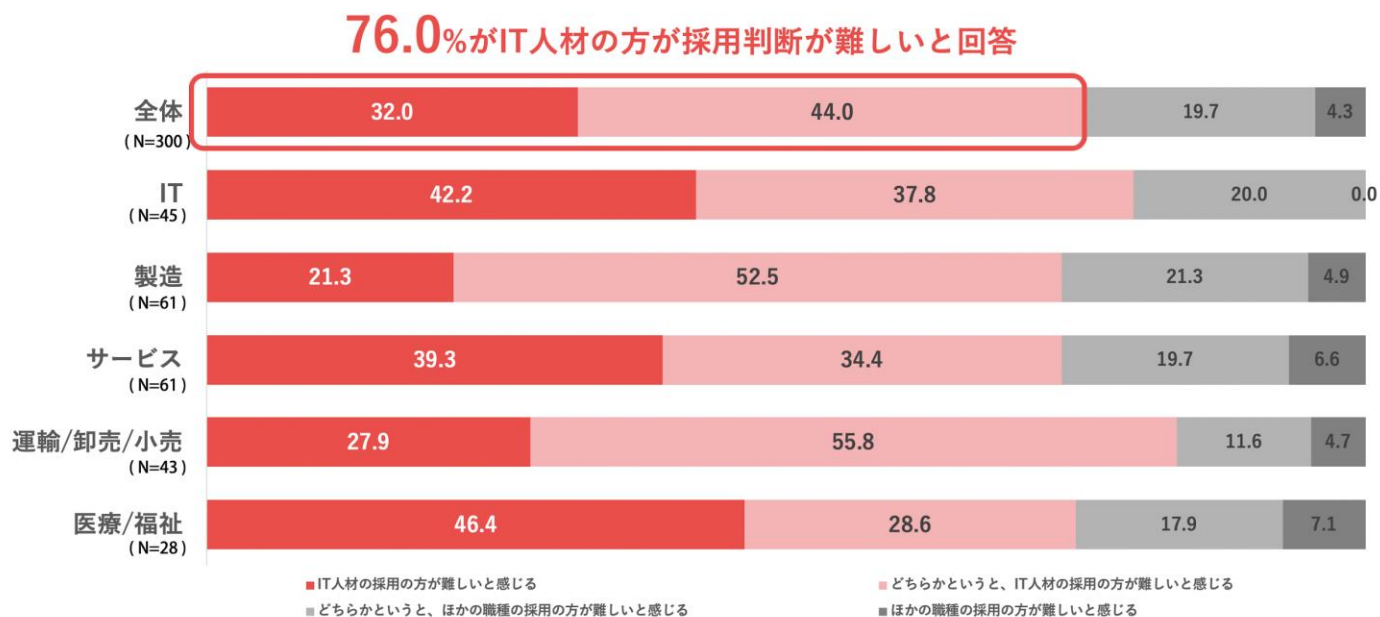
プログラミングの業務経験・知識がない IT 人材採用担当者の約 73%が、理想とする IT 人材を採用できていないと回答。

Q. 理想としているIT人材を採用できていると感じていますか？（単位：％）



③ IT 人材採用担当者の 76%が他の職種の採用に比べて IT 人材の採用判断が難しいと感じている。

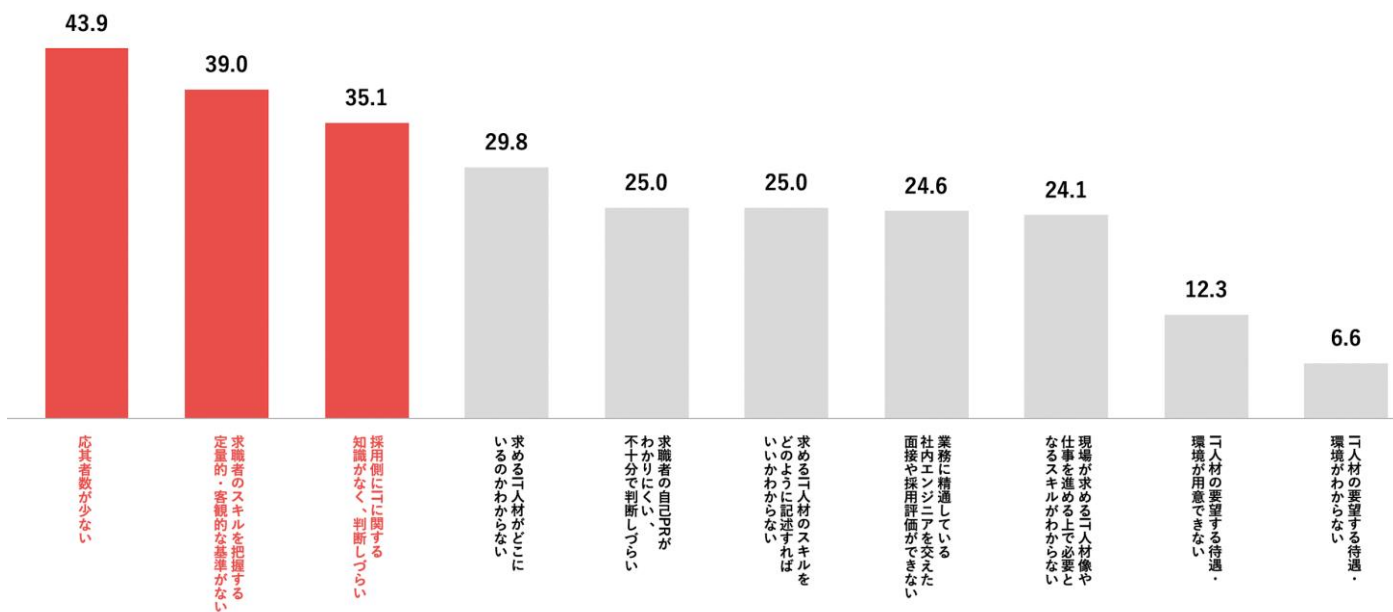
Q. IT 人材の採用はほかの職種の採用に比べて採用判断が難しいと感じますか？（単位：％）



その原因の上位 3 つ（全体）は、

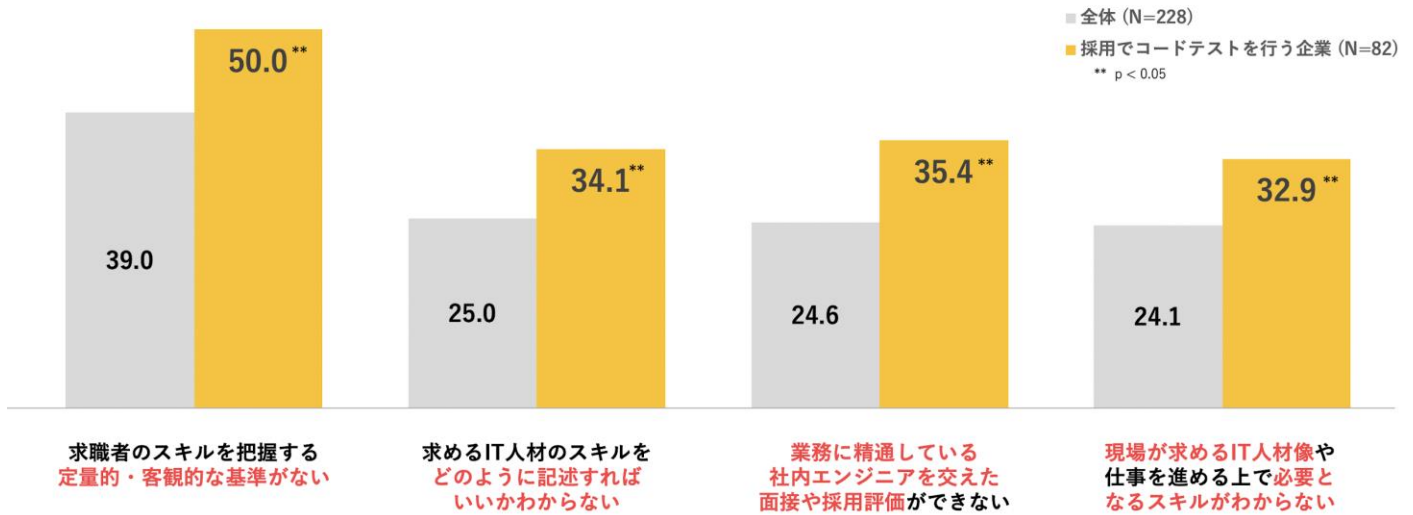
- (1 位) 応募者数が少ない (44%)
- (2 位) スキルを判断する定量的・客観的指標がない (39%)
- (3 位) 採用側に IT の知識がなく判断しにくい (35%)

Q. IT 人材を採用する際、どこに難しさを感じますか？（N=228, 単位：％）



IT 人材採用時にコーディングテストを課すなど、IT 人材確保に真剣に取り組む企業ほど、IT スキルや採用側の IT 知識不足に難しさを感じており、その 50%が求職者のスキルを把握する定量的・客観的な基準がないことを採用判断が難しい原因としている。

Q. IT人材を採用する際、どこに難しさを感じますか？（単位：％）

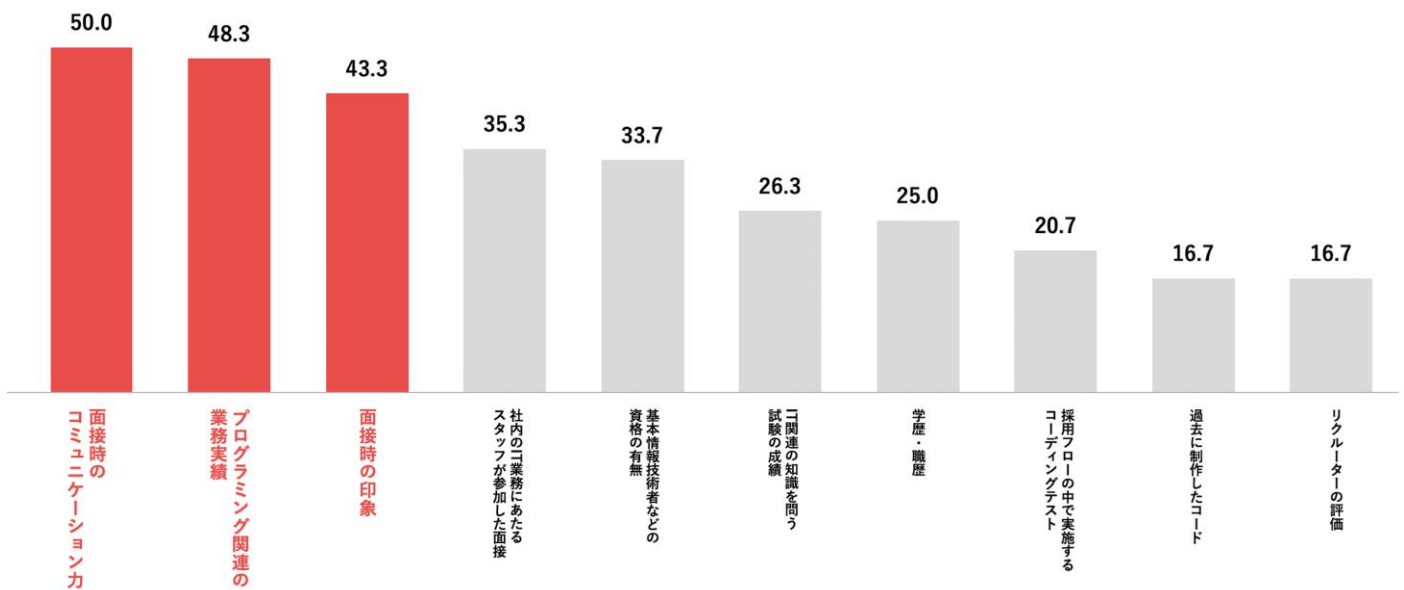


※採用でコードテストを重視する企業：「採用フローの中で実施するコーディングテスト」「過去に制作したコード」を採用時の重視点として挙げたIT人材採用担当がいる企業

④採用時に重視していること上位3つ（全体）は、

- (1位) 面接時のコミュニケーション力 (50%)
- (2位) プログラミング関連の業務実績 (48%)
- (3位) 面接時の印象 (43%)

Q. IT人材を採用する際、どのような点を重視していますか？（N=300, 単位：％）

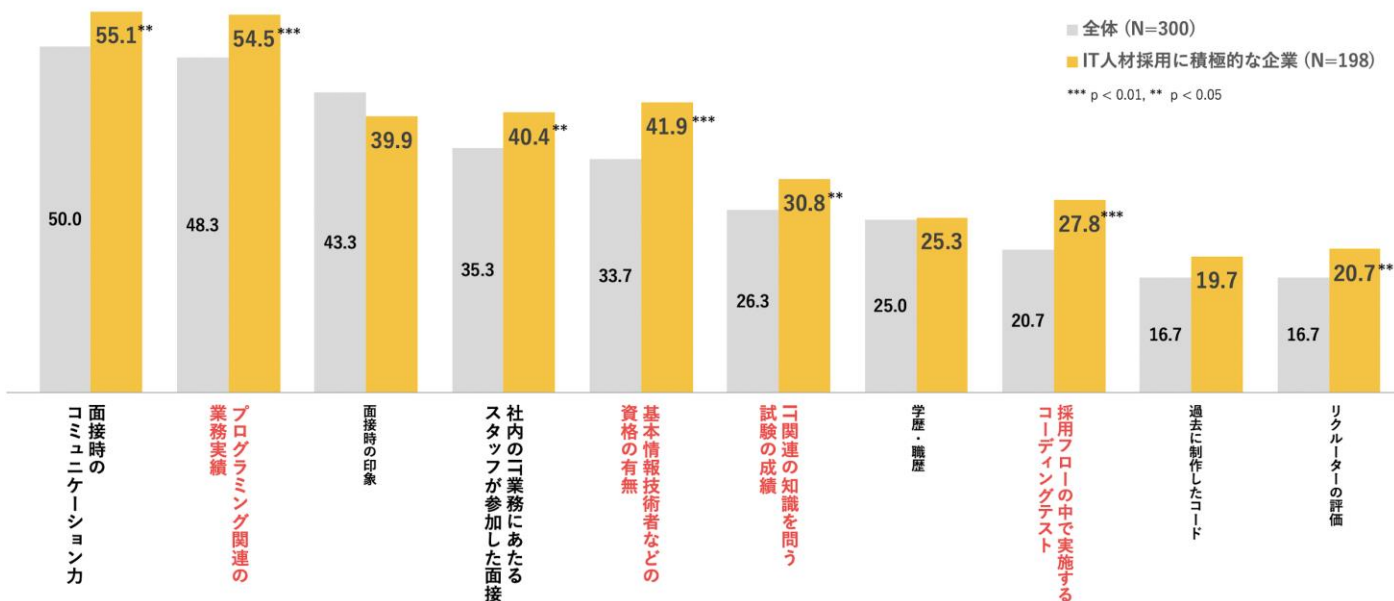


一方、IT人材採用に積極的な企業では、

- (1位) 面接時のコミュニケーション力 (55%)
- (2位) プログラミング関連の業務実績 (55%)
- (3位) 基本情報技術者などの資格の有無 (42%)

となっていて、面接時の印象より業務実績や資格の有無などプログラミングスキルに関連する内容を重視している。

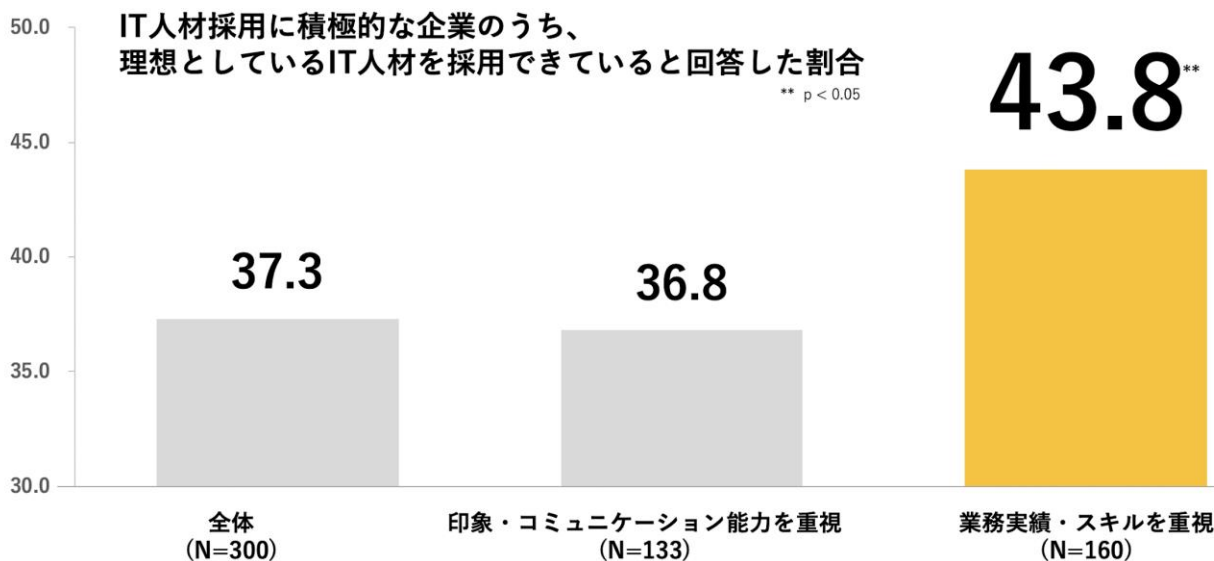
Q. IT人材を採用する際、どのような点を重視していますか？ (N=300, 単位：%)



※IT人材採用に積極的な企業：お勤めの企業がIT人材採用を「かなり積極的に行なっている」「積極的に行っている」と回答した人

加えて、採用時に業務実績・スキルを重視する企業ほど、理想とするIT人材を確保できていると回答。

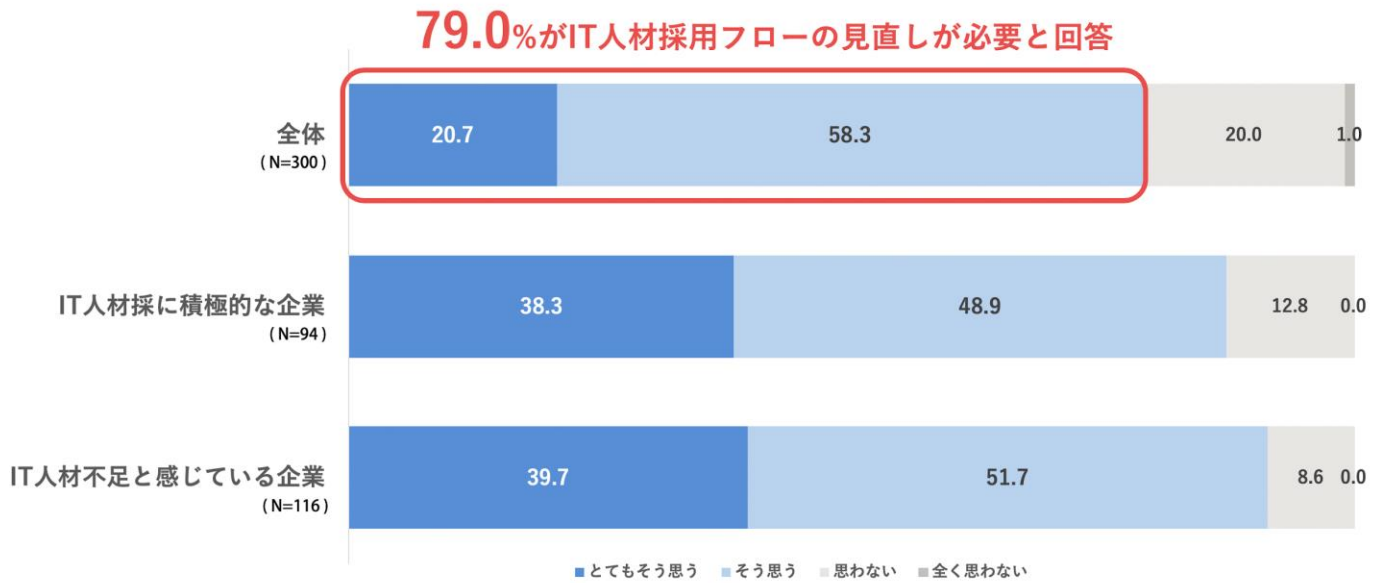
Q. 理想としているIT人材を採用できていると感じていますか？ (単位：%)



※IT人材採用に積極的な企業：お勤めの企業がIT人材採用を「かなり積極的に行なっている」「積極的に行っている」と回答した人  
 ※印象・コミュニケーションを重視：採用時の重視点に「面接時の印象」「面接時のコミュニケーション力」と回答した人  
 ※業務実績・スキルを重視：採用時の重視点に「プログラミング関連の業務実績」「基本情報技術者などの資格の有無」「IT関連の知識を問う試験の成績」「過去に制作したコード」「採用フローの中で実施するコーディングテスト」と回答した人

⑤ 採用担当者の79%が、IT人材の採用フローの見直しが必要と回答している。

Q. IT人材採用のフローを見直す必要があると思いますか？（単位：％）



採用の質を向上させるための主な手段として

- ・社内のIT人材が面接に参加する（42%）
- ・IT人材が要望する待遇・環境を用意する（35%）
- ・自社の事業内容や、IT人材の業務内容を知ってもらうための活動（34%）
- ・IT人材と他の職種とで別の採用フローを設ける（33%）

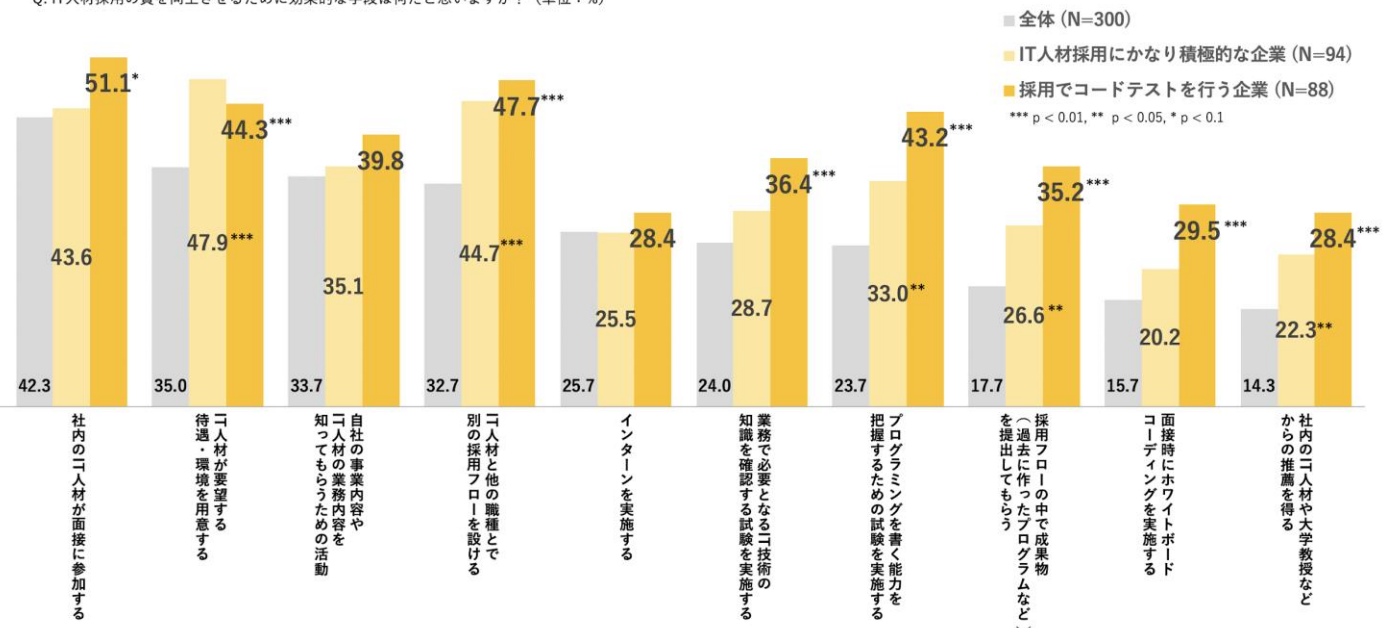
などを挙げている。

IT人材採用時にコーディングテストを課すなど、IT人材確保に真剣に取り組む企業では、

- ・社内のIT人材が面接に参加する（51%）
- ・IT人材と他の職種とで別の採用フローを設ける（48%）
- ・IT人材が要望する待遇・環境を用意する（44%）
- ・プログラムを書く能力を把握するための試験を実施する（43%）

と、待遇面の見直しと、より正確なスキル把握のための採用フロー・面接方法の見直しを挙げる傾向が見られた。

Q. IT人材採用の質を向上させるために効果的な手段は何だと思いますか？（単位：％）



※採用でコードテストを重視する企業：「採用フローの中で実施するコーディングテスト」「過去に制作したコード」を採用時の重視点として挙げたIT人材採用担当がいる企業



## ■調査結果から考えられること

GAF Aをはじめ世界中の企業で高度なスキルをもつプログラマーの需要が高まっている一方で、2030年には先端的なスキルを持つIT人材は約55万人不足すると推定されています（2018年経済産業省「IT人材需給に関する調査」）。調査からは、**高度IT人材に限らず、IT人材全般で人材不足が起こっている**ことを示しており、より深刻な状況にあることが伺えます。

また、**60%以上の採用担当者が望むIT人材を採用できていない**と答えており、**IT人材のミスマッチが起こっている**ことを示唆しています。本調査では、IT人材のミスマッチが起こる2つの要因が浮かび上がってきました。

1つ目の要因として、**採用担当者がプログラミング関連の業務経験がない、プログラミングの知識・経験がない**ことが挙げられます。採用担当者自身にプログラミングの知識・経験がないため、面接時の印象や話し方、求職者の自己申告によるプログラミングスキルから評価している可能性が考えられます。本調査でも、80%近い採用担当者が採用フローの見直しが必要と回答しています。

2つ目の要因として、**求職者のプログラミングスキルを客観的に判断する基準がない**ことが挙げられます。そのため、**面談時の印象やコミュニケーションカに頼って評価せざるを得ず、IT人材のミスマッチを引き起こしている可能性**が考えられます。

IT人材のミスマッチが起こっている企業が60%を超えている一方で、**プログラミング関連の業務実績や資格の有無、プログラミングテストを重視する企業は、理想とするIT人材を確保し人材のミスマッチを回避している**傾向にあります。

面接時の印象やコミュニケーションカは業務を行う上で重要な視点ですが、**面接時の質疑応答に偏った採用活動と、スキルを客観的に判断する基準がない**ことが、日本においてIT人材のミスマッチを引き起こしている原因であると考えられます。

日本における高度IT人材不足解消のために、**採用者側のプログラミング知識・経験と、求職者・採用者双方が共通理解できる客観的な基準**が、いま日本には求められています。

## ■調査概要

- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査期間：2020年3月5日（木）～2020年3月9日（月）
- ・調査対象者：IT人材採用を行っている企業にお勤めで、業務でIT人材の採用に関わっている方300名
- ・実施会社：株式会社マクロミル

## ■AtCoder株式会社について

AtCoder株式会社は、約176,000人（うち日本人99,392人）が参加登録し、毎週開催される定期コンテストには約7,000人が挑戦する、日本最大の競技プログラミングコンテストサイト『AtCoder（<https://atcoder.jp/>）』を運営しています。その他にも、高度IT人材採用・育成事業として、コンテスト参加者の成績を8段階にランク付けした「AtCoderランク」を利用する転職・求職支援サービス『AtCoderJobs（<https://jobs.atcoder.jp/>）』や、プログラミングスキルを定量的に把握できるオンライン検定『アルゴリズム実技検定（PAST、<https://past.atcoder.jp/>）』を展開しています。