

# 新しい採用手法「トランジション採用」に期待、集まる。フリーランスから正社員に転職する時代へ

～GIGがトランジション採用を支援するサービスで採用難時代に提案。実際にトランジション採用で入社した4人の事例も紹介～

日本の多くの企業が人材採用難に直面している中、従来の採用手法だけでなく、アルムナイ採用やリファラル採用といった新しい手法を取り入れています。

採用に強いデジタルコミュニケーション企業の株式会社GIGは6月、フリーランス・副業人材のトランジション採用を支援するサービス『[Workship CAREER\(ワークシップキャリア\)](#)』をリリースしました。

「トランジション採用」とは、高い専門性を持つ業務委託経験者やフリーランス人材を、正社員として採用することを指します。この採用手法の大きな特徴は、通常の転職市場には現れにくい、優秀なフリーランスといった「転職潜在層」に直接アプローチできる点にあります。

このモデルは、人材難の時代において企業と個人の新たなマッチング機会を創出し、従来の採用手法では得られなかったメリットをもたらす可能性があります。

本資料では、トランジション採用に関する説明と、実際にGIGでトランジション採用で入社した事例をご紹介します。

## ■目次

- 日本社会における採用課題と変化
- 「トランジション採用」とは何か：新しい採用モデルの定義と従来手法との違い
- 当社の立場と提供価値：フリーランス活用に精通したGIGならではのトランジション採用支援
- 採用事例紹介：フリーランスから正社員へ転身した人材のケーススタディ
- トランジション採用が切り拓く未来と可能性

## ■問い合わせ

トランジション採用に関する取材、トランジション採用で入社した社員への取材など、お問い合わせはこちらからお願いします。

・Mail

[pr@giginc.co.jp](mailto:pr@giginc.co.jp)

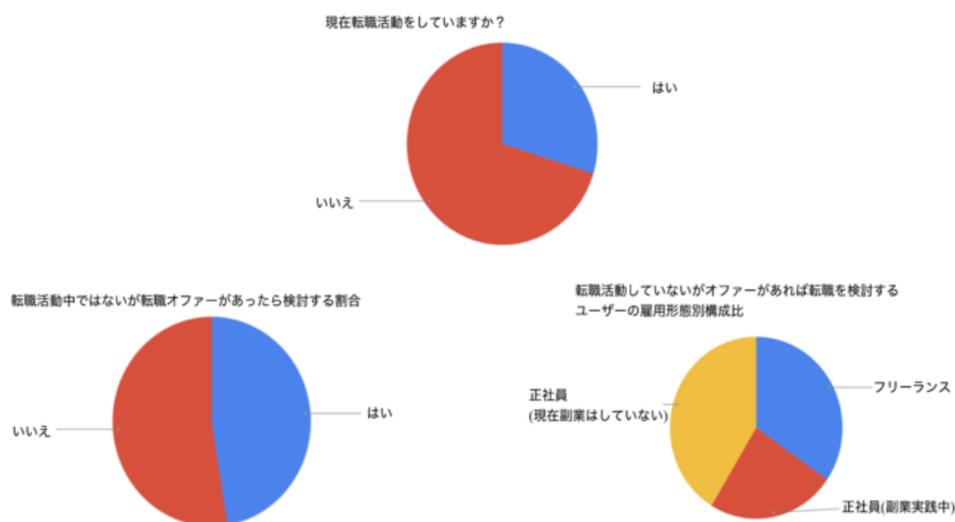
・問い合わせフォーム

<https://giginc.co.jp/contact>

## 日本社会における採用課題と変化

近年、日本の企業は深刻な人材採用の課題に直面しています。少子高齢化による労働人口減少に加え、必要なスキルを持つ人材の不足が企業成長の大きな障害となっています。帝国データバンクの調査によれば、2024年1月時点で52.6%もの企業が人手不足を感じていると報告されており、とりわけIT・DX人材の不足が顕著です。採用競争は年々激化し、優秀な人材の確保が企業にとって喫緊の課題となっています。また、企業が求めるスキルや経験と求職者側の能力・希望とのミスマッチも深刻で、従来の採用手法ではこのギャップを埋めきれない状況です。

こうした中、働き手側の意識や働き方も大きく変化しています。コロナ禍を契機にリモートワークや副業といった柔軟な働き方が普及し、「どこで、どのように働くか」を重視する人が増えてきました。優秀な人材ほど従来の終身雇用的な働き方に囚われず、フリーランス(個人事業主)や複業といった形で自らのスキルを活かすケースが増えています。実際、当社(株式会社GIG)が運営するフリーランスと企業をつなぐマッチングプラットフォーム「Workship」で調査した際には、専業フリーランスや副業ワーカーの約70%は現在転職活動をしておらず、企業からは見えない存在になっていることが判明しました。ところがそのうち47%もの人々が「案件先(副業先)からオファーがあれば転職を検討する」と回答しており、現行の転職市場に現れない人材にも転身意欲が潜在していることが分かります。言い換えれば、優秀な人材の多くがフリーランス・副業という形で活動しており、従来の求人には応募してこないため、企業側と人材側の間に大きな断絶が生まれているのです。



▲ 出典: [Workship「副業に関するユーザーアンケート」](#)

このような状況下で、「正社員として採用したくても適任者が見つからない」という企業の声が高まっています。一方で「興味深い仕事があれば正社員になってもよいが、どんな企業が適しているかわからない」という個人の声も存在します。企業・求職者双方のニーズにギャップがある中、これを埋める新たな採用アプローチとして注目されているのが、「トランジション採用」モデルです。このモデルは、人材難の時代において企業と個人の新たなマッチング機会を創出し、従来の採用手法では得られなかったメリットをもたらす可能性があります。

## 「トランジション採用」とは何か:新しい採用モデルの定義と従来手法との違い

## ■トランジション採用の定義

「トランジション採用」とは、「業務委託経験、フリーランス経験のある方を正社員として採用すること」を指します。フリーランスとして培われた高い専門性や自律性を持つ人材を、正社員として組織に迎え入れる採用スタイルです。従来の中途採用が職務経歴を基に判断するのに対し、トランジション採用はフリーランスとしての具体的な実績やプロジェクト単位での働き方そのものを評価する点で異なり、また単なる業務委託契約とも異なるアプローチだと言えます。

## ■中途採用の課題

従来の中途採用では、企業は求人を出し、求職者は面接等を経て最初から正社員として入社します。この方法では企業活動における実績でマッチ度を判断せざるを得ず、入社後に「思っていた人材と違う」「社風に合わない」といった mismatches が発覚するリスクがありました。また、そもそも求職市場に現れない潜在層の優秀な人材にはアプローチできないという限界もあります。一方で業務委託（フリーランス活用）の場合、プロジェクト単位で優秀な人材を起用できる反面、その人材がプロジェクト終了後に別の仕事へ去ってしまう可能性が高く、組織として長期的に戦力化するのには難しいという課題がありました。

## ■トランジション採用のメリット【企業側・フリーランス側】

トランジション採用は、これら従来手法の課題を補完するモデルです。フリーランスとして独立する人材は、特定の専門スキルが高いだけでなく、案件獲得から納品まで自律的に業務を推進する必要があるため、企業活動の全体像を捉える業務理解力に優れています。また、中途採用の企業活動における実績と違い、フリーランスとしての実績からは個人としての能力や価値観を判断しやすい傾向にあります。こうした背景から、候補者のスキルセットや志向性と企業のニーズが合致する可能性が高く、結果として採用のマッチング精度は向上し、入社後の mismatches を大幅に低減できるのです。

さらに、このモデルを活用すれば、これまで正社員採用市場では出会えなかったフリーランス人材にもアクセス可能です。実際、柔軟な働き方を選好するプロフェッショナル人材にもアプローチできるため、企業は従来の枠にとらわれず優秀な人材を確保し、最適なチームづくりを実現できます。言い換えれば、「正社員募集では集まらない即戦力人材を、フリーランス経験という信頼できる実績をもとに仲間にする」という発想なのです。このように、トランジション採用は中途採用と業務委託の長所を組み合わせた、新時代の採用モデルだと言えます。

もちろん、フリーランスから正社員への転換は、本人にとって大きな決断です。フリーランスという働き方は個の力を磨く上で非常に有効ですが、一人で手がけられるプロジェクトの規模や、チームを率いて事業を動かすといった経験には、どうしても限界があります。

そこでトランジション採用は、これまで培った専門性を核としながら、組織のリソースやチームの力を用い、より大きなインパクトを創出するステージへ移行するための機会を提供します。例えば、大規模なプロダクト開発を主導したり、後進を育成するマネジメントに挑戦したりと、フリーランスのままでは得難い経験を通じて自身のキャリアを「拡張」していく。これは、自身のスキルをより大きな舞台で試したいと考えるプロフェッショナル人材にとって、魅力的で納得感のある選択肢となるのです。

# 当社の立場と提供価値:フリーランス活用に精通したGIGならではのトランジション採用支援

## ■GIGのトランジション採用推進における取り組みについて

私たち株式会社GIG社は、採用領域に強みを持つデジタルコミュニケーション企業として、この「トランジション採用」を支援しています。当社はWebコンサルティングやUI/UXデザイン、システム開発などDX支援を手がける一方で、フリーランスと企業をつなぐマッチングプラットフォーム「Workship」を運営し、これまでに5万人以上のプロフェッショナル人材を支援してきた実績があります。ここから得られた豊富なデータと知見が背景にあり、私たちは「正社員採用が難しい時代にこそ、新たなアプローチで企業と人材を結びつけたい」という思いからトランジション採用モデルの推進に乗り出しました。

具体的には、**Workship**上でトランジション採用を円滑に行うための仕組みとサポート体制を整えています。まず、企業とフリーランス人材がWorkship経由でマッチングし業務委託契約を結ぶ際、契約形態は企業・人材・**Workship**の三者間契約となります。これによりその後、正社員（雇用契約）への切り替え時には必ず**Workship**が仲介に入り、直接契約の切り替えによるトラブルを防止します。さらに、人材に正社員転換のオファーを行う際には専属のスタッフが事前に本人の意思を確認し、双方のコミュニケーションを丁寧にサポートします。これらにより、「タイミングや条件のすり合わせが難しい」「誘ったら断られて関係が悪化するのでは」といった不安要素を取り除き、円滑かつ公平な契約切り替えを実現しているのです。

## ■トランジション採用を推進するたWorkship CAREER

また、当社は専門エージェントによる伴走支援にも注力しています。IT・デジタル業界に精通したエージェントが企業・求職者双方に密にヒアリングを行い、スキルや希望条件を的確に把握した上でマッチングを進めます。単なる人材紹介に留まらず、条件交渉や入社後のフォローまで一貫して対応できる点は、デジタル人材領域に強いGIG社ならではの提供価値です。特に2024年にリリースしたWorkship CAREERでは、リモートワークや週数日のハイブリッド勤務、副業容認など柔軟な働き方が可能な正社員求人を多数取り揃え、フリーランスから正社員への移行（トランジション採用）にも対応したサービス設計を打ち出しています。これは「柔軟なキャリア志向にも対応可能」という当社サービスの特徴として謳われており、求職者のライフスタイルや価値観に合った雇用形態・働き方を提案できる強みとなっています。

私たち自身がデジタル領域の事業を展開し、多くのフリーランス人材と向き合ってきたからこそ、企業側・人材側双方の課題を深く理解しています。そのため「採用に強いデジタルコミュニケーション企業」として、トランジション採用というソリューションを提供できているのです。

## 採用事例紹介:フリーランスから正社員へ転身した人材のケーススタディ

実際にトランジション採用によりフリーランスから正社員になった成功事例としてGIG社員の4名をご紹介します。いずれも多様な背景を持つ人材が、フリーランス経験を活かしながら正社員として活躍しているケースであり、背景や経緯、不安の乗り越え方、正社員化後の成長について聞きました。

## ■安井さんのケース(マーケティング専門人材)



### ・キャリア

安井さんはライフサイエンス系企業で9年間のキャリアを積んだ後、フリーランスのマーケターとして独立しました。前職では営業2年、テクニカルサポート1年、マーケティング6年を経験し、特に外資系企業での転職を機に、アナログな状態の会社をデジタル化し、商品を国内トップシェアまで成長させる実績を残してきました。

### ・フリーランス→正社員の背景

フリーランス転身の背景には、「ライフサイエンス領域は狭い分野だったので、もっと広い領域で仕事をしたい」という思いがありました。フリーランスとして3年半、マーケティングとセールスライティングの領域で活動しましたが、次第に成長の停滞を感じるようになります。

「フリーランスとして1年くらいはスキルが上がっている感触があったが、2年、3年目はあまり自分のスキルが上がっている感触もなく、お客さんの話を聞いたら流れが全部なんとなく分かってしまい、面白くなってしまった」と安井さんは振り返ります。より大きなチャレンジやストレッチできる環境を求めて、正社員への転職を決意しました。

### ・正社員になった所感

現在GIGでは、e-learningサービスの事業化や採用支援サービスの探索・構築・開発を担当しています。「課題が大きく、ふわっとした課題から着手するのがすごく楽しい」と語り、フリーランス時代には触れられなかった上流の戦略策定から関われることに大きなやりがいを感じています。働き方についても、フリーランス時代よりも労働時間は減り、より集中して取り組める環境を評価しています。

安井さんのケースは、優秀なフリーランス人材がトランジション採用を通じて企業の新規事業開発のキープレイヤーとなり得ることを示す好例でしょう。

## ■奥村さんのケース(Web制作エンジニア)



### ・キャリア

奥村さんは40歳のWeb制作エンジニアで、大学卒業時点からすでに個人事業主として活動を開始するという、珍しいキャリアパスを歩んできました。友人とWeb制作の個人事業主として始まり、一旦Web制作と関係のないコンサルティング会社などを経験した後、10年ほど前に別の友人と子ども向けプログラミングスクール事業を立ち上げました。

しかし、「友人と会社をやるのはなかなかうまくいかない」という経験から、奥村さんが会社を離れることになり、再びWeb系のフリーランスとして活動を再開しました。そんな中、知り合いのエージェント経由でGIGの仕事を紹介され、約7年前にGIGがまだ創業1期・2期の頃に業務委託として参画しました。

### ・正社員になったきっかけ、理由

当初は業務委託としてWeb制作業務を担当していましたが、次第に依頼される業務が広がってきました。体調不良で一時休職することもありましたが、「改めて正社員として戻ってきてくれないか」という声かけがGIGからあり、正社員として復帰することになりました。

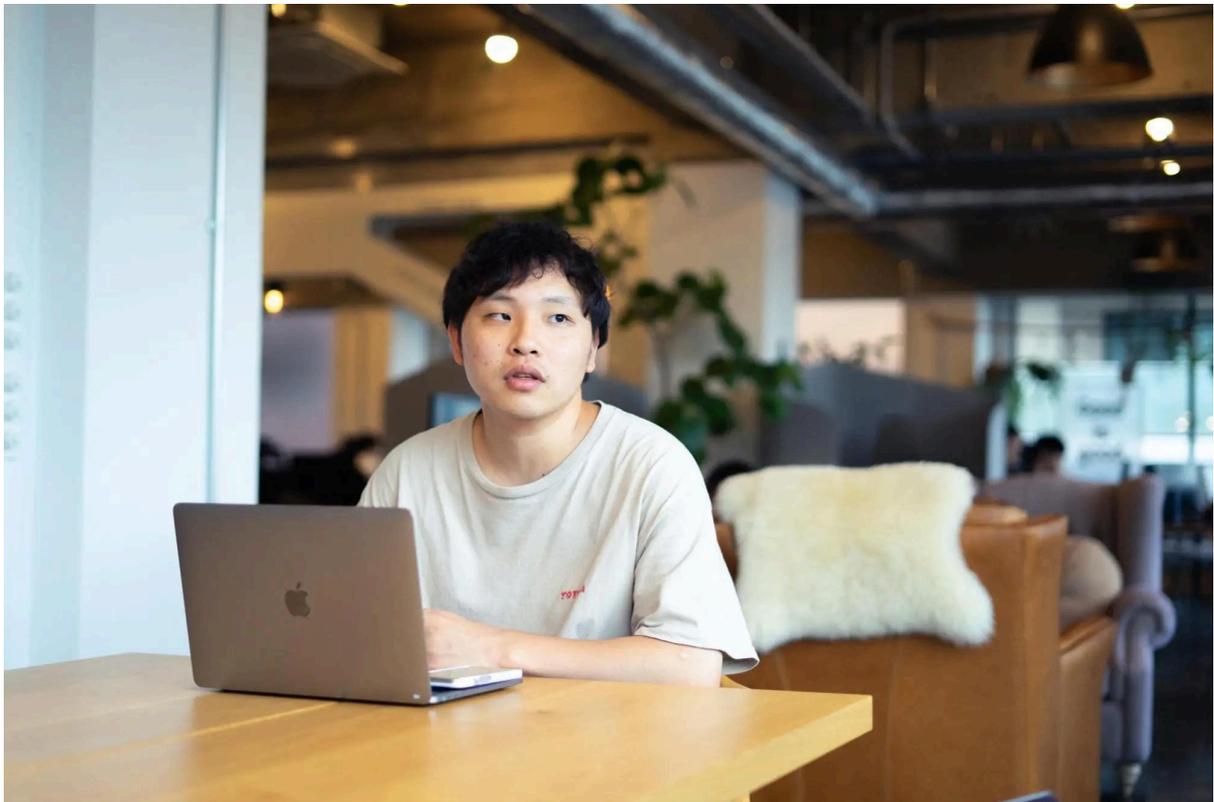
「正直フリーランスへのこだわりもなくなっていた時期だったので、ちょうどいいタイミングだった」と奥村さんは振り返ります。正社員転換への不安は特になく、むしろ「自由すぎると逆にだらけてし

もう人間なので、ある程度の縛りがあるほうがちゃんとやれる」と規則的な働き方をポジティブに捉えています。

現在はWorkshipの開発に携わり、自社サービスの成長に注力しています。「受託業務では作って終わりだったが、自社サービスは作った後が大事で、育てていく面白さがある」と自社サービス開発の魅力を語ります。マネジメント経験についても、「人を育てる、大人数でプロジェクトを進めるやり方は、最終的に一人になったとしても絶対に無駄にならないスキル」として価値を感じています。

奥村さんのケースは、長期間のフリーランス経験を持つ人材が、業務委託から正社員への段階的な移行を経て、企業の中核サービスを支える重要な人材として活躍できることを示しています。

### ・千葉さんのケース(マーケター・カスタマーサクセス)



#### ・キャリア

千葉さんは新卒で広告代理店に入社し、企画営業とマーケティング職として2年半勤務した後、フリーランスとして独立しました。中小企業や行政を中心に、マーケティングやWebプロモーション、制作ディレクションを手がけ、4年半のフリーランス期間を過ごしました。

#### ・フリーランスの魅力、課題。正社員になった理由

フリーランスの魅力について、「お客さんとの距離が近く、自分がやったデジタルコミュニケーションを通してリアルにお客さんの役に立っている感覚があった」と振り返ります。しかし3年目頃から、「頭打ち感があり、自分が出せるものを全部出し切っていて、一人でやっている分、成長機会が少なくなっている」と感じるようになりました。

「コンフォートゾーンから抜け出したい」という思いから、2022年にスタートアップ企業を経て、2023年10月にGIGに入社しました。転職活動では、フリーランス経験に対する理解度が会社によって異なることを実感したといいます。

#### ・正社員になった所感

現在GIGでは、マーケティングチームからカスタマーサクセスチームに移り、既存顧客のWebサイトを成果を生む仕組みに育てるための支援や戦略設計を担当しています。「お客さんを本質的に成長させていくために、まだまだ成長できるところがたくさんある」と意欲的に取り組んでいます。

千葉さんのケースは、フリーランス経験者が持つ顧客視点と主体性を活かし、組織内でより大きなインパクトを生み出せることを実証する事例といえるでしょう。

#### ・渡辺さんのケース(30代・デザイナー→PM・マネージャー)



#### ・キャリア

渡辺さんは静岡大学大学院で地域ブランディングを専攻し、デザインを学んだ後、不動産系のWebサービス企業でデザイナーとして1年半勤務しました。しかし、首を痛めたことや事務所の解体などの事情で退職し、「デザイナーのキャリアとして1年半だとあまり採用してもらえない」状況だったため、フリーランスの道を選択しました。

#### ・フリーランス→正社員の背景

フリーランス時代の3年間(2019-2022年)は、デザイナーとして直接取引を中心に活動。「デザインだけを淡々と作るのではなく、ヒアリングからディレクション、デザイン、コーディングまで一通りやって、ブランディング系の仕事をしていた」といいます。

正社員転職を考えたきっかけは、コロナ禍での営業活動の制限と、「もっとチームや会社でできることをやってみたい」という思いでした。ちょうどその時期にGIGからスカウトメールが届き、2022年10月に入社しました。

#### ・正社員転換への不安

転職に対する不安について、「週3日をマックスで働いていたので、週5日毎日8時間働けるかというところに緊張感があった」と振り返りますが、実際に入社してみると大きな問題はありませんでした。

#### ・正社員になった所感

入社後はディレクター、PM(プロジェクトマネージャー)を経て、1年後にはマネージャーに昇進。

「フリーランスのチーム運営は個人個人に責任を持たせて統括するスタイルだが、マネジメントは人を育てて、みんなと一緒にできることを増やすこと。それはフリーランスだとやりにくい」とマネジメントの価値を語り、現在は上流設計の商材開発やクライアントの事業に関する提案にも挑戦しています。

渡辺さんのケースは、若手フリーランス人材がトランジション採用を通じて短期間でマネージャーまで成長し、組織の中核を担う人材となり得ることを示す成功例です。

#### ■事例まとめ

以上4つの事例からも分かるように、トランジション採用は単に人材を獲得する手段に留まらず、企業と人材双方に新たな価値をもたらす採用アプローチです。各事例に共通するのは、フリーランス経験で培った主体性や専門スキルを活かしながら、組織内でより大きなチャレンジに取り組んでいる点です。

安井さんのケースは新規事業開発のキープレイヤーとして、奥村さんのケースは自社サービスの中核人材として、千葉さんのケースは顧客成功を支える専門人材として、渡辺さんのケースは若手マネージャーとして、それぞれがフリーランス経験を活かしながら企業の重要なポジションで活躍しています。

## トランジション採用が切り拓く未来と可能性

日本社会の人材不足・採用難という課題に対し、「トランジション採用」モデルは、企業・人材双方にとってのウィンウィンな解決策として大きな可能性を秘めています。従来の枠組みにとらわれないうこの採用手法は、柔軟な働き方が当たり前になりつつある時代において、新たなスタンダードとなり得る採用モデルでしょう。企業側は、これまで手の届かなかった優秀な人材にアプローチでき、フリーランスとしての実績を通じて能力を見極めた上で長期雇用につなげられるため、ミスマッチによる早期離職や採用コストの無駄を抑制できます。一方、人材側も自分のペースで企業との関係性を築き、納得感を持ってキャリア転換できるため、働き方に対する満足度や定着率の向上が期待できます。

現在、当社GIGはWorkship CAREER等を通じてこのトランジション採用を支援し、採用市場の新しい領域に挑戦しています。人材紹介と業務委託マッチングのハイブリッドとも言えるこのモデルは、今後他の人材サービス企業や業界にも広がりを見せるかもしれません。実際、働き方の多様化が進む中で「まずは業務委託で様子見、その後双方合意で正社員へ」という流れは、特殊な例ではなくひとつの合理的な選択肢として認識され始めています。企業の採用担当者や経営者は、このトランジション採用を人材獲得戦略のポートフォリオに加えることで、人材難時代を乗り切る一手とすることができるでしょう。また、プロフェッショナル人材にとっても、自分の希望する働き方とキャリア成長を両立させる道として、このモデルを選択肢に入れてみる価値があります。

採用市場の環境変化は速く、従来の常識が通用しなくなりつつある今、企業も個人も柔軟な発想でベストなマッチングを追求することが重要です。「トランジション採用」は、まさにその柔軟性と論理性を兼ね備えた新しいスタイルと言えます。正社員採用がうまくいかないなら、トランジション採用という選択肢がある——このメッセージが広がることで、採用難の時代においても適材適所の出会いが生まれ、日本社会全体の人材活用の最適化につながっていくでしょう。今後さらにこのモデルが普及し、多くの企業と人材にとって当たり前の選択肢となる未来が予測されます。

本リリースでご紹介した「トランジション採用」の詳しい解説や、実際にフリーランスから正社員へと転身した社員へのインタビューなどのご希望は、株式会社GIG 広報窓口までぜひご連絡ください。

## 本件に関するお問い合わせ先

株式会社GIG 広報担当  
東京都中央区日本橋浜町1-11-8-4F  
メールアドレス: [pr@giginc.co.jp](mailto:pr@giginc.co.jp)