

SES企業必見！

求職者から「選ばれる」企業について解説

RYQMA

RYOMAについて

社名	株式会社RYOMA
設立	2021年7月12日
所在地	東京都港区虎ノ門4丁目1-1 神谷町トラストタワー23F
役員	代表取締役 阿阪滉貴 取締役 金田健
従業員数	51名(正社員・アルバイト・インターン・業務委託含む)
事業内容	キャリア支援事業、採用プランニング事業
届出等	有料職業紹介: 13-ユ-313828

キャリア支援



20代専門キャリア支援「キャリアてら」
キャリア形成に悩む20代に向けた転職支援サービスです。

TikTok



tenshokuchan
転職ちゃん

フォローする

お仕事でお悩みの方の背中を押せるようなLIVE配信しています！
転職ちゃんは、TikTokで1番「相談しやすい」転職アドバイザーを目指します。早期退職・
転職初心者・高卒の方なども、ぜひ気軽に配信を見に来てコメントしてください！



転職ちゃん。
20代の未経験転職
応援し隊



キャリアてら
『20代特化転職サポート』

採用プランニング



オールインHR

採用の仕方が分からない、手が回らない、どんな手法がいいか分からない
そんな企業様の悩みを、課題に合わせて、採用のプロ人材が支援します。

YouTube



HR MAKER
(HR メーカー)

人気動画を見る

事業拡大を目指す企業の採用はHR MAKER。

採用のプロセスやノウハウを伝えるだけでなく、採用に関する情報やトレンド、成功事例などを紹介し、経営者や採用担当者に役立つコンテンツを提供するチャンネルです。

ここでは採用に関するノウハウの一括収集や学びの場としてご視聴していただくことを目指しています。



採用成功者の巻！
HR MAKER (HR メーカー)

01 転職市場における SES企業の現状

02 求職者から「選ばれる」SES企業とは？

03 採用がうまくいかない SES企業の共通点

04 SESが採用を成功させるポイント

01

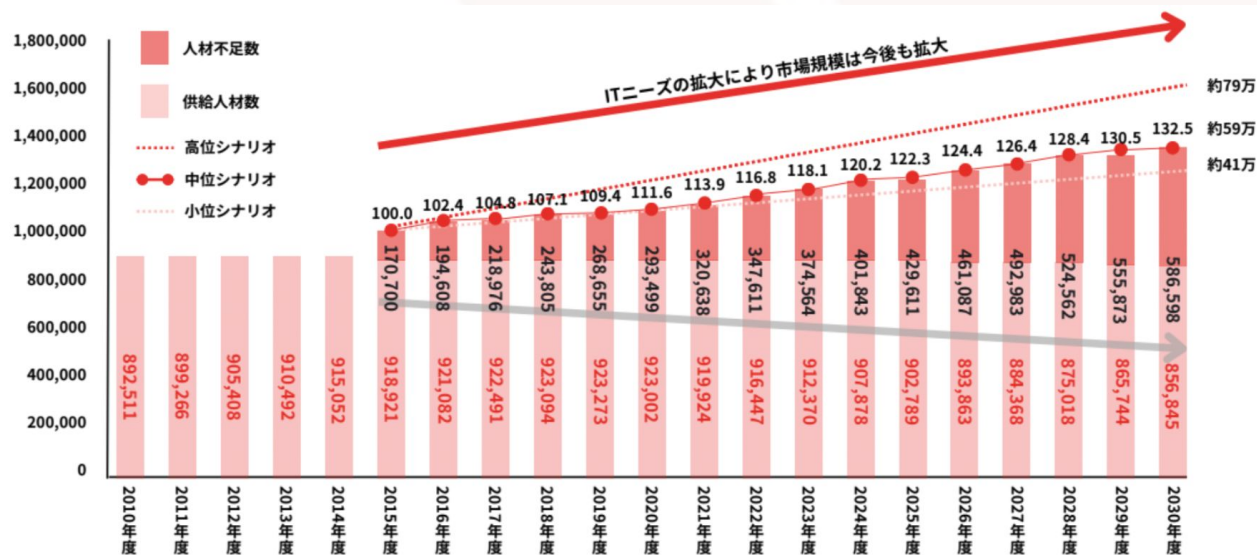
転職市場における SES企業の現状

IT人材の供給動向の予測と平均年齢の推移

エンジニアの需要は非常に高く、複数の企業が一人のエンジニアを取り合っている状況。

例えば20代後半～30代前半のJava経験者といった、多くの企業が求める人材になると、有効求人倍率はさらに高くなります。

経済産業省によると、2030年にはIT人材が最大約79万人不足すると試算されており、エンジニア不足は今後ますます深刻になると予測されています。



引用：経済産業省 商務情報政策局 情報処理振興課

あなたの企業も抱えていませんか？ SES企業の『共通の悩み』

IT業界全体で深刻化するエンジニア不足

IT業界全体でエンジニアの需要が供給を上回る人材不足が続いており、特にSES企業間での優秀なエンジニア獲得競争が激化しています。

求人を出しても欲しい人材からの応募がこない

求人数自体は多い傾向にありますが、企業が本当に求めるスキルや経験を持つ人材は限られており、なかなか応募が集まらないという悩みがあります。

SES企業の『共通の悩み』の要因とは？



①求人数の多さ

IT業界全体で人手不足が続く中、SES企業は常にエンジニアを求めており、求人数は比較的多い傾向にあります。



②多様な企業の存在と選択の重要性

大手SIerの子会社から中小規模の企業まで、多岐にわたります。企業ごとで文化、待遇、などが大きく異なり、より魅力的な企業が選ばれがちである。



③成長市場のため、常に人材不足

IT市場全体の拡大に伴い、SES市場も堅調に成長を続けています。これは、企業がITシステムを活用する割合が高まっているため年々需要が高まっているためです。



④働き方の変化での採用拡大

コロナ禍以降、テレワークが拡大し、SESの働き方も変化しています。客先常駐だけでなく、リモートワークの案件も増加傾向にあります。



⑤依然として存在する多重請負構造

SES業界には、多重請負構造が依然として存在している現状があります。この構造において、下請けの階層が深くなるほど労働環境が悪化する懸念があり、応募を遠ざけています。



⑥求めるスキルの難易度

近年、エンジニアに求められるスキルはより高度化しています。これに伴い、以前に比べて未経験者向けの求人は減少傾向です。

02

求職者から「選ばれる」SES企業とは？

**エンジニア獲得と定着 には、
求職者が企業選びで重視する 8つのポイント要素の理解が不可欠 です！**

これこそが、貴社の採用力を測る指標 となります。



1.企業情報の透明性
【採用コンセプトが設計出来ているか】



2.労働条件を開示出来ているか



3.キャリアパスと教育制度



4.公正かつ明確な評価制度



5.社内情報の発信(広報)



6.企業の評判と口コミ

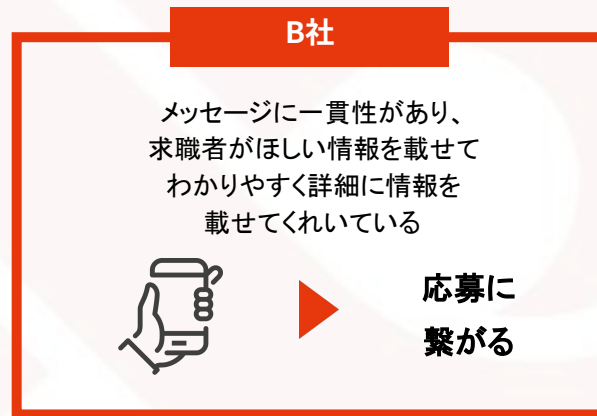
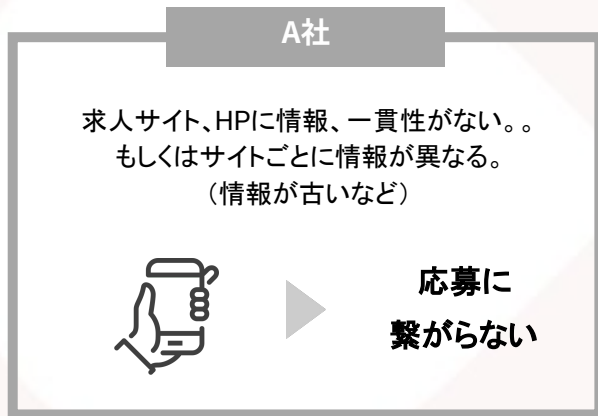


7.多重請負構造への配慮



8.帰属意識と社内交流

1. 企業のコンセプトを基に一貫性と透明性 信頼の証となるオープンな情報開示



求職者は、入社後のミスマッチを防ぐため、**企業の一貫性と透明性**を重視します。

企業の特徴、案件情報（プロジェクト内容、期間、技術スタック）、評価制度、給与体系、キャリアパスなどが明確に開示されているか、そして公式ホームページで企業理念や福利厚生、社内の雰囲気などが**具体的に伝わるか**を確認しています。

2. 労働条件開示 安心して働ける環境か



残業〇〇時間以内

年間休日〇〇以上

定着率〇〇%

給与水準が適切か、残業代が全額支給されるか、休日・休暇制度が整っているかなど、

基本的な労働条件は転職の重要な判断基準です。

さらに、平均残業時間や有給取得率といった具体的なデータが公開されていると、求職者はより安心感を持つことができます。

3. 明確なキャリアパスと充実した教育制度 成長への期待

メンター制度

現場の先輩社員が定期的にフォロー・キャリア面談も実施。

社内勉強会・LT会

毎月の勉強会やライトニングトークで技術トレンドや知見を共有。

技術コンペ・ハッカソン

年数回のハッカソンや技術コンペを通じて、開発力・発想力を磨ける。

スキルアップ支援金 (書籍・外部セミナー・資格)

書籍購入だけでなく、オンライン講座・外部研修・資格取得なども幅広く補助。

独自カリキュラム

自社独自のEラーニングや、オンライン・対面での研修プログラムを多数用意。基礎から応用まで体系的に学べる環境。

キャリア面談・1on1

中長期的なキャリア設計や目標設定を上長や人事が定期的にサポート。

エンジニアは**自身のスキルやキャリアの成長**を重視します。

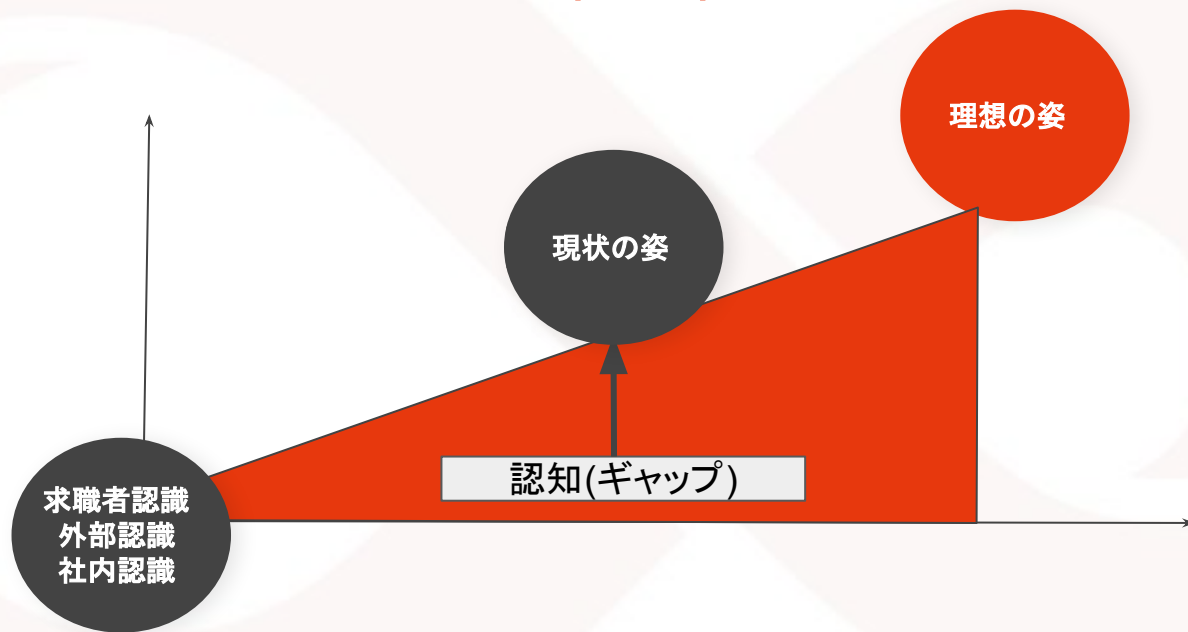
どのようなキャリアパスが用意されているか、研修制度や資格取得支援制度が充実しているか、目標設定やキャリアに関する相談体制があるかなどが、彼らが企業を選ぶ大きな要因となります。

4. 公正な評価制度 努力が報われる仕組みか



自身のスキルや貢献度が正当に評価される明確な基準 があるか、そしてその評価結果が給与や昇進にどのように反映されるかは、エンジニアのモチベーションに直結します。
公平で納得感のある評価制度は、優秀な人材を引きつけるために不可欠です。

5. 社内情報(広報)について



(実態/事実)(外部認識)求職者視点を洗い出し認識と認知のギャップを埋める。

理想 - 現状のギャップを分析となりますが、実態通りの認知を取れてないことがほとんどです。

広報活動する前に必ず(実態/事実)(外部認識)求職者視点を洗い出しから実施 することが、
候補者からの認知ギャップを埋めることに繋がります。

6. 企業の評判と口コミ リアルな企業像

配属後も定期的な面談などで
サポートがあり安心して働ける。

通勤時間がなくなり私生活
とのバランスを取りやすくなった。



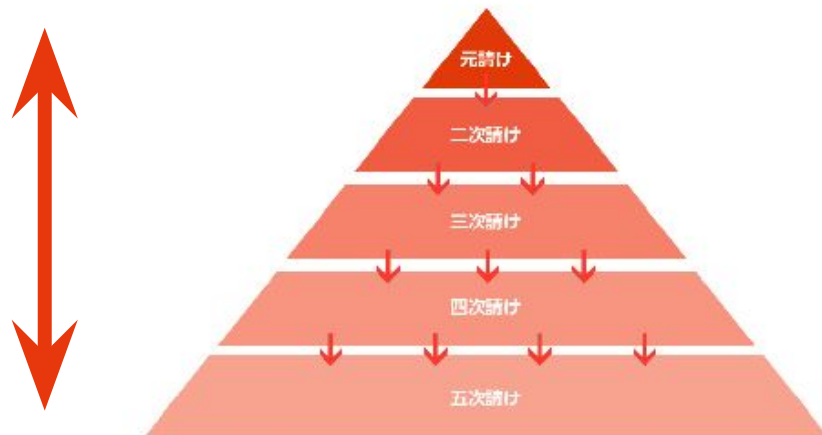
多様な現場を経験することで、
新しい技術を習得する機会が多い。

転職サイトの口コミや、実際に働いていた人の意見は、**求職者が企業のリアルな姿を知る上で参考**にされます。

転職サイト以外にも Google などの口コミも多く見られる傾向です。

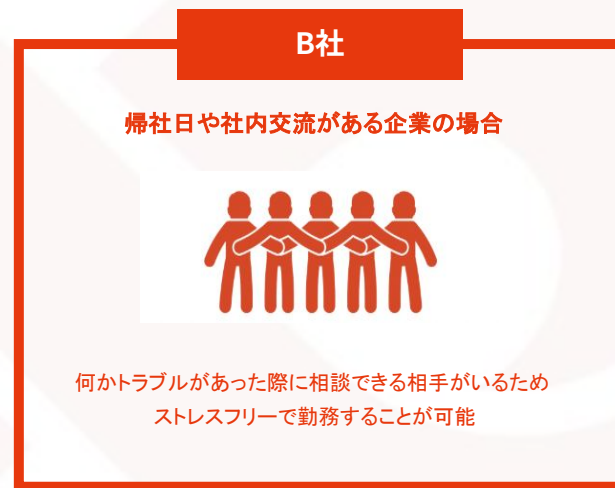
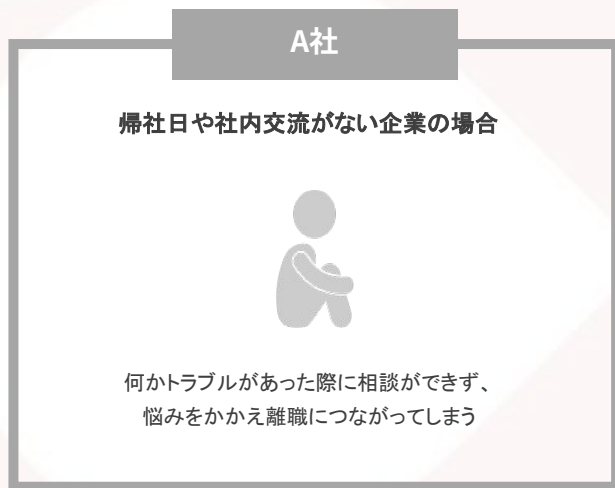
※ただし、口コミは個人の意見であることを理解した上で、多角的に情報を収集する姿勢が重要です

7. 多重請負構造への配慮 健全な労働環境か



SES業界特有の多重請負構造において、求職者は **できる限り一次請けに近い** 企業を選ぶ傾向にあります。
下請けの階層が深いほど、待遇や労働環境が悪化する懸念があることを理解し
自社の立ち位置を明確 に伝えることが求められます。

8. 帰属意識と社内交流 チームの一員として働けるか



SES企業では、**客先常駐が中心**となるため、自社への**帰属意識を持ちにくい**という課題があります。
月に一度の帰社日や、社内交流イベントの有無は、社員同士の繋がりや企業文化を感じる上で重要な要素となり、
チームの一員として働きたいと考える求職者には魅力となります。

03

採用がうまくいかない SES企業の共通点

採用が上手くいかない要因？

SES企業が採用でうまくいかない場合に見られる

共通の **特徴** や **課題** について、これらの課題は

単独ではなく複合的に作用し、採用活動を困難にしているケースが多いです。

採用が上手くいかない要因？



応募者のペルソナを設定していない

ペルソナとは、理想の採用候補者のイメージを明確化したものです。詳細なペルソナ設定ができていないと、自社にマッチしない人材の採用や求めている人材が確保できないといった機会損失に繋がる可能性があります。



エンジニア採用に関するノウハウがないため闇雲に採用を続けている

SES企業がエンジニアの確保に成功するには、戦略的にアプローチすることが重要といえます。スカウトメールを送るなど、企業側から能動的に行動する必要があります。



他社との差別化ができていないため、魅力をアピールできない

例えば「最先端技術に携われる」「リモートワーク可」など、自社の特徴をアピールできれば、応募者が増える可能性は高まります。エンジニアを採用するためには、自社の魅力を認識し、効果的な情報発信を行うことが大切です。



採用に割くリソースが確保できない

本エンジニアのアサインや案件獲得が最優先されるため、採用活動は後回しになりがちです。片手間の採用は費用対効果が見込まれず、採用が難航する要因です。

04

SES企業が採用を成功させるポイント

採用には、「採用戦略」と「運用」の両方が欠かせません



採用戦略

どんな人を、どのタイミングで、どの手法で採用するか全体の方針を策定。

採用ブランディング

求職者に“選ばれる企業”になるための魅力づけ・発信活動

運用

求人広告の投稿やスカウトメールの送信など、戦略をもとに実際に採用を進めるプロセスのこと。

SES企業における採用戦略の4つのポイント

採用戦略は、誰に・何を・どう届けるかを定める、採用活動の土台

- ✓ ポジションごとに採用ペルソナを設定する
- ✓ 徹底的な競合分析で自社の真の強みを打ち出す
- ✓ 手当たり次第ではなく自社にあった採用手法を検討する
- ✓ 社内リソースを割けない場合はアウトソースを利用する

ペルソナの設定

採用戦略のポイント

ターゲットとペルソナの違い

- 20代 男性
- エンジニア



ターゲット

- 29歳 男性
- 東京都在住
- Java歴 5年
- 性格：-----
- 趣味：-----
- 家族：-----



ペルソナ

RYOMA

ペルソナを設定しておくことで、ペルソナに合わせた **採用手法の選択** ができ、**効果的なアプローチが可能** です。

たとえば、スカウトメールの文面を書く際、20代前半男性か20代後半女性かで書き方が異なります。

また、ペルソナを設定していないと、人事・現場間での人物像のズレや、採用のミスマッチが生じます。

ペルソナ設定は、採用戦略のなかでも **とくに重要な工程** です。

徹底的な競合分析で自社の真の強みを打ち出す



競合分析は、自社の強みを求職者に伝えるための手がかりになります。

同じSES企業だけでなく、求職者が検討しそうな **自社開発や受託開発の企業** も含めましょう。

還元率や案件の種類に加え、教育制度や企業文化なども視野に入れることで、**自社ならではの特徴が明確** になります。

たとえば、「スキルアップ支援手当」や「帰属意識を高める社内交流」などは、差別化のポイントになり

類似の訴求が多いSES業界では、他社と比較した具体的な違いを打ち出すことが効果的です。

手当たり次第ではなく自社にあった採用手法を検討する

採用手法例



求人広告



リファラル紹介



SNS



ダイレクト
リクルーティング



人材紹介

現在利用している手法で、ペルソナにマッチする人材の応募が少ないのであれば、**新たな手法への切り替え**が必要です。

また、自社のWebサイトやSNSアカウントを活用した求人掲載も、有効な手段といえます。

従来の採用手法だけでは応募が集まらない場合には、専門の転職エージェントの利用や、

状況に応じて最適な手法 を使用し、効率的な採用活動を実現しましょう

社内リソースを割けない場合はアウトソースを利用する

採用に十分な社内リソースを割けない、あるいは採用ノウハウに課題を抱える SES企業にとって非常に有効な解決策となります。

本業であるエンジニアのアサインやプロジェクトの推進に注力しながらも、採用活動を停滞させることなく、継続的に優秀な人材を獲得することが可能にもなり多くのメリットがあります。

採用業務の効率化

求人票作成から媒体運用、スカウト、面接日程調整、候補者対応まで、採用プロセス全体または一部を外部に委託することで、社内リソースの負担を大幅に軽減できます。

専門ノウハウの活用

採用のプロフェッショナルが持つ最新の市場動向や採用手法、エンジニアが求める要素を熟知したノウハウを活用し、貴社に最適な採用戦略を立案・実行できます

採用コストの最適化

無駄な広告費の削減や、早期離職による再採用コストの抑制に繋がり、結果的に採用コスト全体の最適化が図れます。

企業ブランディングの強化

魅力的な求人票作成や採用広報を通じて、貴社の魅力を最大限に引き出し、エンジニアに「選ばれる企業」としてのブランド力向上に貢献します。

05

サービス紹介

パートナー様の事例紹介

-CASE- 01

SES特化型支援で

採用単価が 90万円→30万円に

C社はSES採用に苦戦していましたが、RYOMAの支援で媒体運用やスカウト、採用デザイン制作などを実施。多忙なC社にも土日・夜間で柔軟対応し、採用目標と質の高い人材の確保を同時に実現しました。

-CASE- 02

多角的な支援で

採用単価 15万円・6名採用を実現

E社は複数社を比較する中で、戦略立案から運用まで一貫支援できる点を評価し RYOMAに依頼。競合分析や求人原稿作成、パターン別のスカウトで精度高くアプローチし、継続的な見直しも実施。結果、媒体経由で6名採用・採用単価約 15万円を実現しました。

-CASE- 03

伴走型の採用支援で

応募数 3倍 & 承諾率 67%を達成

D社は採用課題の解決を目指し、親身なパートナーとしてRYOMAに依頼。ビジネス理解や MVV設計、媒体運用改善など幅広く支援し、応募数が 3倍・承諾率 67%に向上。共感設計を通じて年収 1,000万円超の優秀なエンジニア採用も実現しました。

SES企業様を中心に上場企業様含め多数ご支援実績あり



問い合わせ

今なら“30分無料採用診断”が可能！

株式会社RYOMA
採用プランニング事業



こちらのチェックボックスに 1つでも 当てはまる企業様はお問い合わせください！

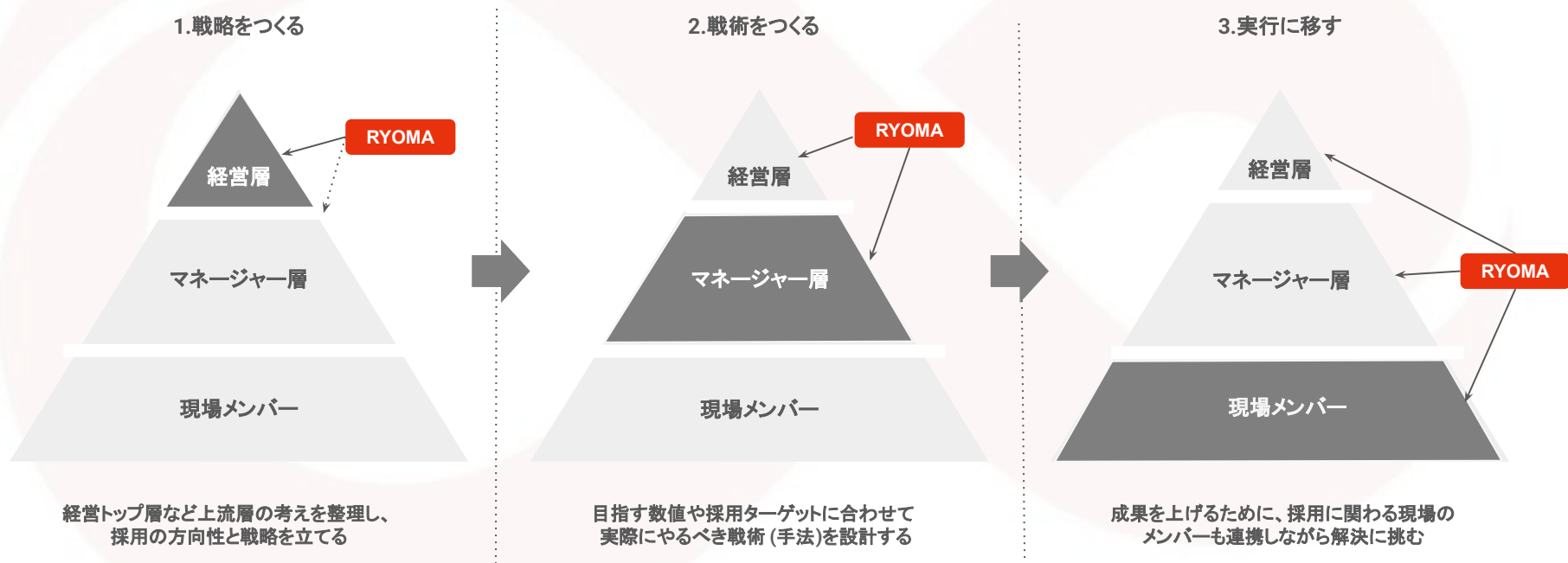
厳しい基準で選ばれたパートナーが
全力でサポートさせていただきます！



- ☒ 何から始めたらいいかわからない
- ☒ スカウト文って、どんな内容が響くの？
- ☒ どの媒体を選べば効果的なもの？
- ☒ どの採用方法が自社に合っているのかわからない
- ☒ 工数がかかり採用に手がまわらない

RYOMAでは、これまで数多くの企業様のダイレクトリクルーティング支援を行ってきた経験豊富な採用プランナーが、
貴社の課題やご状況にあわせた**アドバイス・媒体選定・文面改善など、実践的なサポート**を行っています。
ツールを導入するだけで終わらせない、「**成果につながる運用方法**」までご提案可能です。

採用の根本課題を解決するためのアプローチ



企業の目指す姿を実現するため「戦略をつくる」「戦術をつくる」「実行に移す」
という全てのフェーズに関与し、パートナーともに成し遂げるプロ集団です

サービスについて

GrowSES (特化型)



SES/エンジニア採用特化
難易度の高いエンジニア採用の効
果改善と採用成功を実現。

<https://ryo-ma.art/growses/>

求人広告代理店 (採用マーケ)



採用成功へ、最適な広告戦略を。

集客君 (採用マーケ / 集客代行)



圧倒的な母集団形成で採用の成果を最大化

おまかせ人事 (採用代行)



人事業務をまるっと
おまかせ！日本一透明性
が高いRPOサービス

採用ブランディング



ブランディングの設計から
実行まで支援 “SAISEKI”

採用コンサルティング



採用戦略の設計から実行
まで伴走
人事ポリシーの策定

リファラル採用設計



転職潜在層への採用を強
内製を目的にリファラル採用施
策と一緒に構築致します

採用広告 / SNS運用 (採用マーケ)



各層に合わせたマーケティング戦略
で、応募数の確保。
業界に合わせたカスタマイズ。
SNS運用 (TikTok, YouTube)

制作 (広報 / コンテンツ / サイト / 動画)



“採用 factory”採用の知見を活
かした制作と運用
動機形成サービス

エンジニア・営業・施工管理の採用成功を多数実現！

採用の最適解を導く 事業統括責任者

- ・ナビ媒体の選定から運用、スカウトの代行を実施、月1名採用から月4名採用の成功。
- ・エンジニアの採用単価80万円から採用単価40万円達成
- ・MVVとコンセプト設計から浸透支援、採用サイト制作、採用ブランディング

PROFILE

得意分野

業界：IT(SES)、SaaS(営業)、建設
職種：エンジニア、営業、製造、施工管理
規模：5名～300名
領域：採用コンサル、採用代行
対象：新卒、中途

経歴

RYOMAにてインターン生として、業務開始。初月で250万円の売上を達成。
インターン生事業部長として、事業計画から採用までを担当し、長期インターン生を4名採用成功。
RYOMA新卒第一号として、採用ブランニング事業部の立ち上げに携わり、企業の採用支援を行う。



株式会社RYOMA 採用ブランニング事業部統括責任者

藤村滉大

採用ブランディングのプロフェッショナル！

圧倒的な事業成長を 支える戦略家

- ・SES企業にて30名規模～280名規模まで採用伴走支援を経験
- ・MVVやコンセプト設計から浸透支援、自社の採用サイトから2名採用
- ・Wantedlyなどの各媒体のブランディング設など多くの知識とスキルあり

PROFILE

得意分野

業界：IT(SES)、SaaS(営業)、建設
職種：エンジニア、営業、製造
規模：10名～350名
領域：採用コンサル、マーケティング
ブランディング、SNS
対象：中途

経歴

学生時代はラクロス日本代表として活躍し、新卒でディップ株式会社にて360人名の中で新人賞を受賞。
2社目では中途採用コンサル企業で最速 MVP、3社目外資系SaaS教育企業/システム営業と人事を経験。
その後、採用ブランディングを支援する(株)Nicop設立。

株式会社Nicop 代表取締役

株式会社RYOMA 採用ブランディング事業責任者

影 乃依



今だけ、あなたの状況やお悩みに合わせた無料診断を実施しています！

「無料診断の案内を見た」とお伝えいただき、
診断してほしい内容やご相談事項を詳しくご記入いただくと、
プロがあなたに最適なアドバイスを個別にご提案します。
ちょっとしたご相談でも OK！まずはお気軽にご連絡ください。

メールでの問い合わせ



info@ryo-ma.art

会社名・氏名・メールアドレス・電話番号をご記入の
上、お問い合わせください。

電話での問い合わせ



03-6820-0915

月～金 10:00 – 12:00 / 13:00 – 19:00



採用活動は会社の未来を形作る 最も重要な投資です

私たちは、採用に本気で取り組む企業を増やし

一人ひとりの才能を最大限に引き出す環境を提供したいと考えています。

どんなビジョンも、優秀な人材なしには実現できません。

企業と社員が共に成長し、次のステージへ進むために、本気の採用を通じて未来を切り拓きましょう。