

人材派遣の活用法

その要件、
本当に必要ですか？

エンジニア派遣の 定着率を上げる マッチング



Theme

Building Long-term
Engagement

エンジニア派遣の「理想」と「現実」

多くの人事担当者が「希望のエンジニアが見つからない」という悩みを抱えています。仮に条件に合うエンジニアを受け入れたとしても、継続しないということも。何が原因なのでしょう。

こんな「理想」と「現実」のギャップ、ありませんか？

	理想 	現実 
CASE 1	即戦力になってほしいので、業務に慣れたエンジニアに来てほしい！	<ul style="list-style-type: none">• 派遣料金が低い。• 経験にこだわるあまり柔軟性に欠けることがある。
CASE 2	エンジニアはとにかく技術力！スキルが高く、IT知識に精通した人に来てほしい！	<ul style="list-style-type: none">• 周囲とのコミュニケーション不足。• 遅刻や欠勤が多い。

職場に派遣スタッフが定着するにはどうすればいいですか？



希望人材への要件を見直してみましょう

これらのお悩みは、希望人材の要件と実際の職場で必要とされる人材像にギャップがあり、ミスマッチが生じています。これまでの要件を見直してみてもいいかもしれません。



派遣会社への依頼のポイント

ご提案します!



要望とのミスマッチは、依頼の仕方を変えることで改善可能です。
IT人材の不足状況は続きますので、経験者に限らず未経験者を視野に入れるなど、視点を変えてみることも解決の糸口になります。

CASE 1 → 要件変更

スキル・経験を重視

→ 未経験者の受け入れも視野に入れましょう

即戦力としてニーズの高い経験者。しかし場合によっては、その経験値ゆえに「このやり方はおかしい」と手順書に意見したりということも。いっぽう未経験者はその会社のやり方を受け入れやすく、手順書通りに業務を遂行してくれる傾向にあります。また派遣料金を抑えられる場合もあるため、コストの見直しにつながる可能性があります。

メリット

- マニュアルや指示を素直に遂行する
- コスト見直しにつながる可能性がある

CASE 2 → 要件変更

IT知識・技術力を重視

→ コミュニケーション能力も重視しましょう

エンジニアは技術力が要求されますが、その点のみを重視すると他で気にすべきことがおざなりになり、職場で人間関係に支障をきたすことも。むしろ注目すべきはコミュニケーション能力。コミュニケーション能力に長けたエンジニアは、先輩エンジニアの指導やお客様との対話を通じてスキルを大きく向上させる可能性を秘めています。

メリット

- 職場の空気が明るくなる
- 問題が発生しても対話で解決できる

就業をスタートしてからのフォロー体制も大事です!

正社員でも派遣スタッフでも、新しい職場で仕事をスタートするときは多少の不安をとまありません。したがって就業開始後に高いパフォーマンスを発揮するためには、受け入れ態勢や就業環境面でのフォローが欠かせません。RSISでは、お客様と派遣スタッフを同じ担当者がサポートする「マネジメント担当制」を取っており、特に就業当初の立ち上がり期は入念にサポートしています。問題になりそうなことがあれば、お客様とともに早期に解決に向けて動くことで、高い継続率を実現しています。

RSISに頼んでよかった！

エンジニアの定着率向上の成功例

✓ 活用事例 ①

高スキルエンジニアに足りなかったのは？ コミュニケーションスキルがチームの再結束を実現

大手電子機器メーカーのA社では、進行中の長期案件のプロジェクトに遅れが生じ、他社からの派遣でエンジニアを補充しました。「なるべくスキルの高い人にチームを牽引してほしい」というA社の強い要望で派遣されたのは、要件通りの高い技術力を持つエンジニア。スキル面は申し分なかったものの、コミュニケーションに問題があり、職場内の人間関係にかなり支障をきたしている状態でした。

そこでRSISが新たに派遣したのは、リーダー経験があるエンジニア。過去のプロジェクトでもチームリーダーの役割を任されており、明るく寛容な性格の人材でした。**スキル面もさることながら、むしろ必要なのは調整能力やチームをまとめるコミュニケーション能力** だったのです。

RSISのエンジニアを受け入れてからは定期的な会議やこまめな進捗確認を通じてチームは一体感を取り戻し、現在はプロジェクトも軌道に乗りつつあるそうです。関連部署のマネージャーや人事担当者からも高く評価していただきました。





ITエンジニアの常用型派遣なら リクルートスタッフィング 情報サービス(RSIS) へご相談ください!



夜間のシフトを含む運用監視のお仕事をお願いしたい。



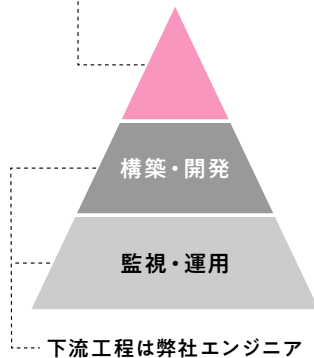
運用コストを見直したい。



突発的な大量ニーズに対応してほしい。

RSISを活用すれば……

上流工程は貴社社員



生産性向上に

下流工程を分業することで、人材活用を最大化できます。

突発的な人員補強に

大量のキitting作業や、センター増強など、一時的に人員が必要な業務も対応可能です。

勤務シフトも柔軟に対応

夜間対応が必要となる運用監視業務などについても、変形労働時間制を活用して柔軟に対応可能です。

人材コストの削減

正社員採用をしてエンジニアを派遣する常用型のため、人材交代コストが抑制できます。

ご相談は……

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp

🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材



RSISの強み



安心な価格帯

未経験エンジニアを採用し、お客様と共に、業務を通して育成していきますので、安心の価格帯から派遣が可能です。

安定の人材供給力

リクルートブランドを生かした圧倒的な採用力で、首都圏で1000名以上が就業中。

強み

長期就業が可能

無期雇用の派遣社員であれば、3年の期間制限の適用を受けずに就業することが可能。短期案件ももちろん対応可能です。

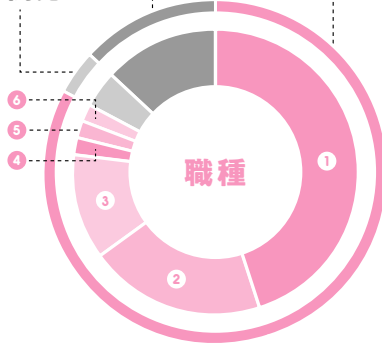
変形労働時間制に対応

夜間勤務等を含むシフトにも柔軟に対応可能。データセンターでの業務従事者も多数在籍しています。

RSISの在籍エンジニア数は1,300名以上!

その他事務等 13%

開発 4%



インフラエンジニアに特化

運用 83%

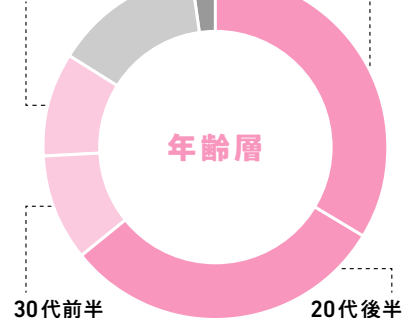
内訳	
① テクニカルサポート	45%
② 運用監視	20%
③ システム運用	12%
④ 設計 (NW、SV含む)	2%
⑤ 構築 (NW、SV含む)	2%
⑥ セールスエンジニア	2%

40代以上 14%

20代以下 2%

30代後半 10%

20代前半 34%



20代から30代の若手エンジニアが80%以上

株式会社リクルートスタッフィング 情報サービス

- 人材派遣事業
(許可NO: 派13-307020)
- 人材紹介(紹介予定派遣)
事業(事業所NO: 13-ユ-301799)

- IT領域における「労働者派遣事業」
- 設立: 1972年10月
- 株主: 株式会社リクルート
スタッフィング(100%)

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp
🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材 🔍