

Results.講習会

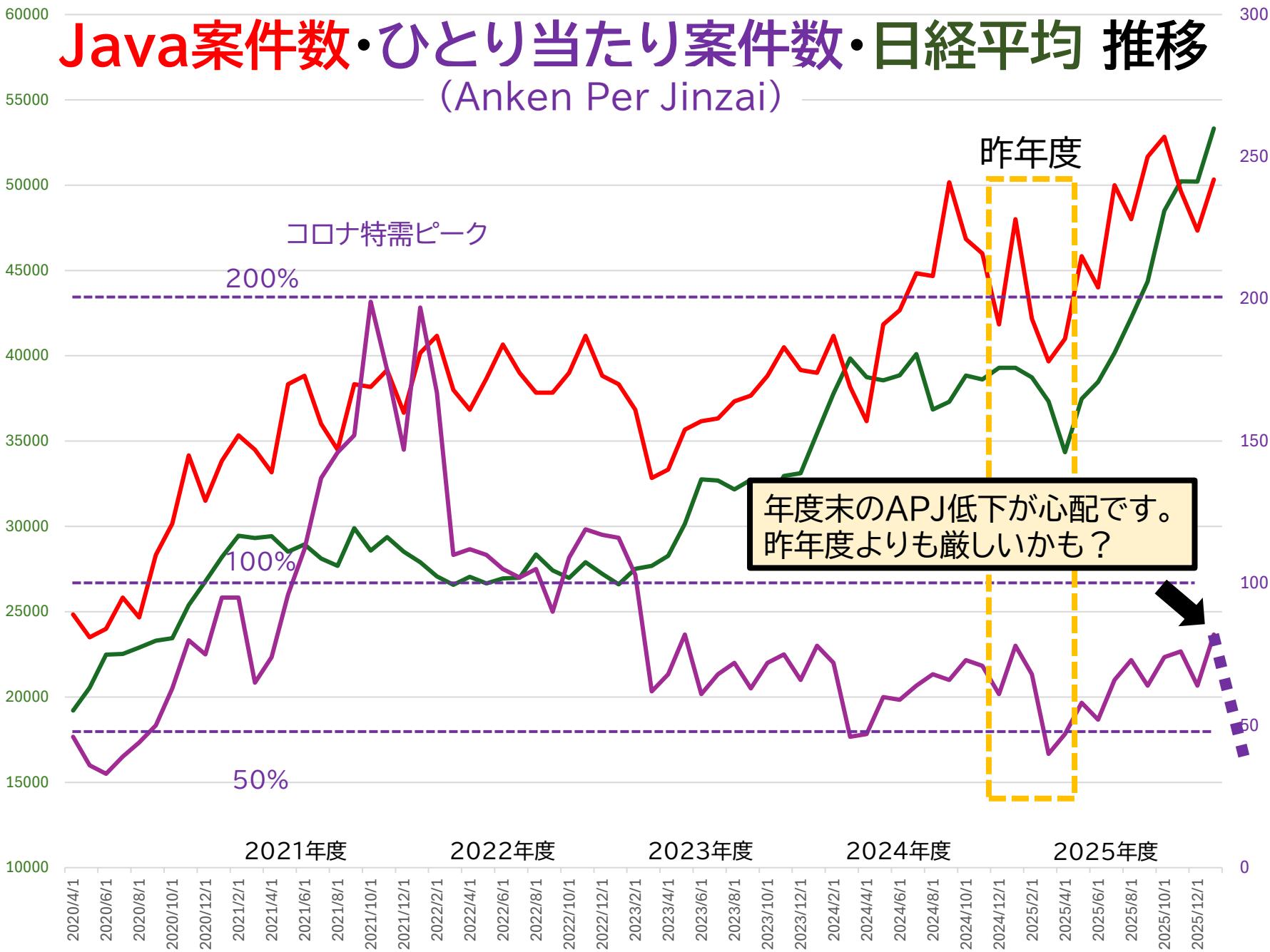
2026年2月
 株式会社アイテイ総研

- 最新需給状況
- 新機能
- ご利用者様プロダクト紹介
MCT Japan株式会社様
- ごえもん社長とディスカッション
株式会社bluena様

最新需給状況

Java案件数・ひとり当たり案件数・日経平均 推移

(Anken Per Jinzai)



ひとり当たり案件(APJ) 低下の背景

事実

案件数は増加を続けている。

APJは底打ちするも上昇しない。

仮説

大量に

アンマッチ・ミスマッチが起こっている。

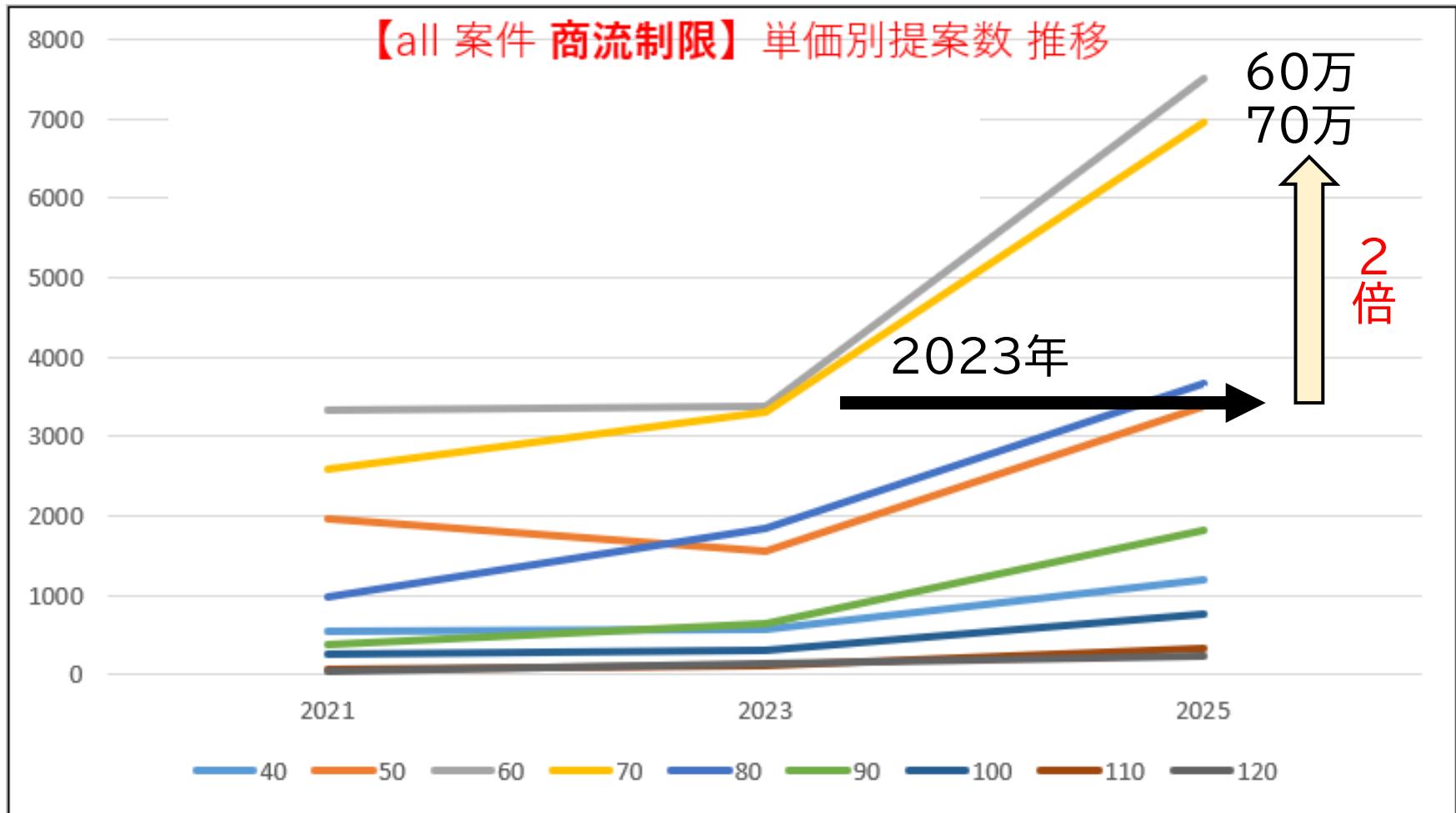
商流制限・雇用形態制限・テレワーク・単価／単金

アンマッチ・ミスマッチの増加を支持する情報

(1)

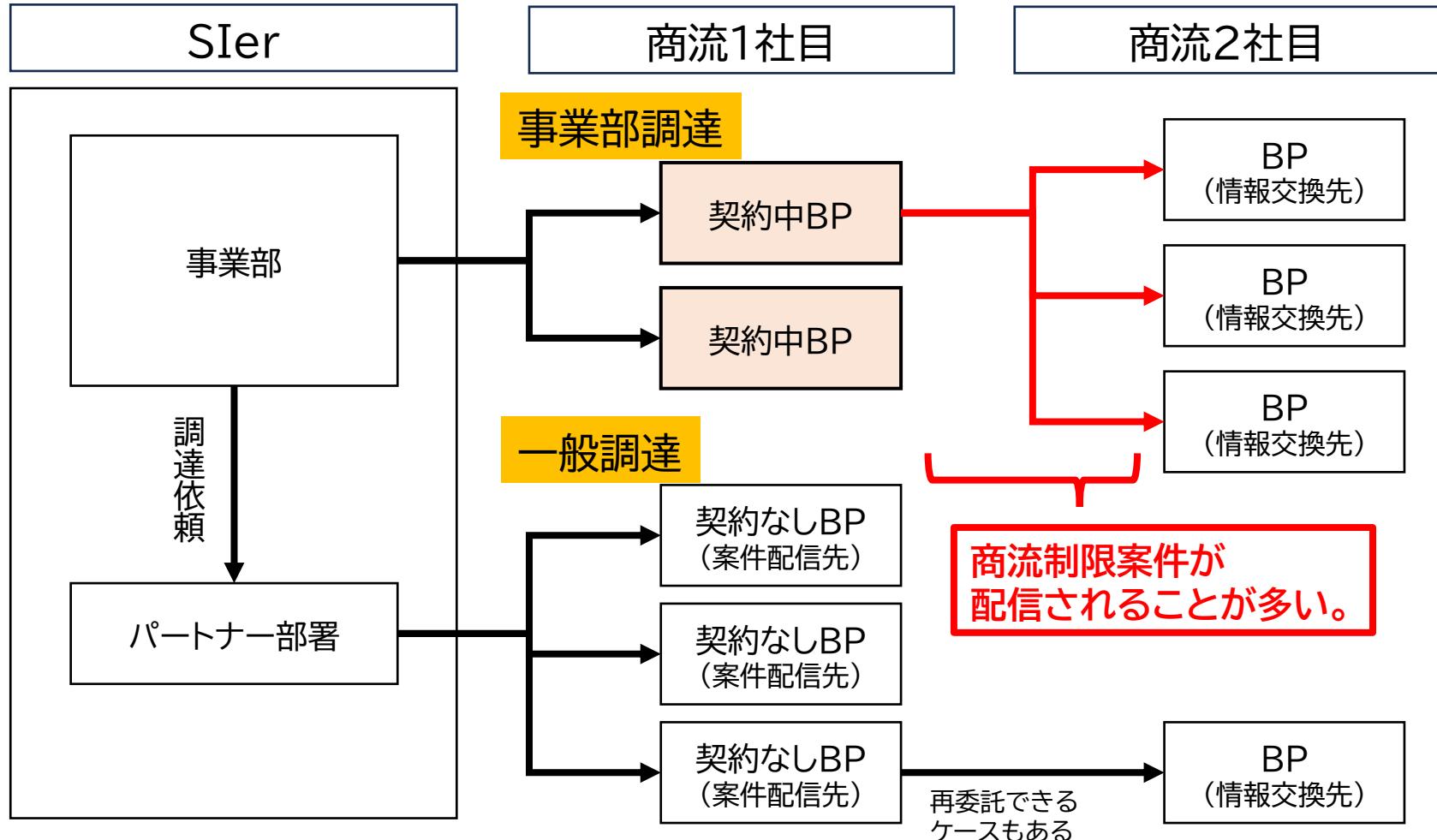
ボリュームゾーンの
2023年度比で商流制限案件が倍増

案件は増加していますが
増加分のほとんどが「商流制限案件」



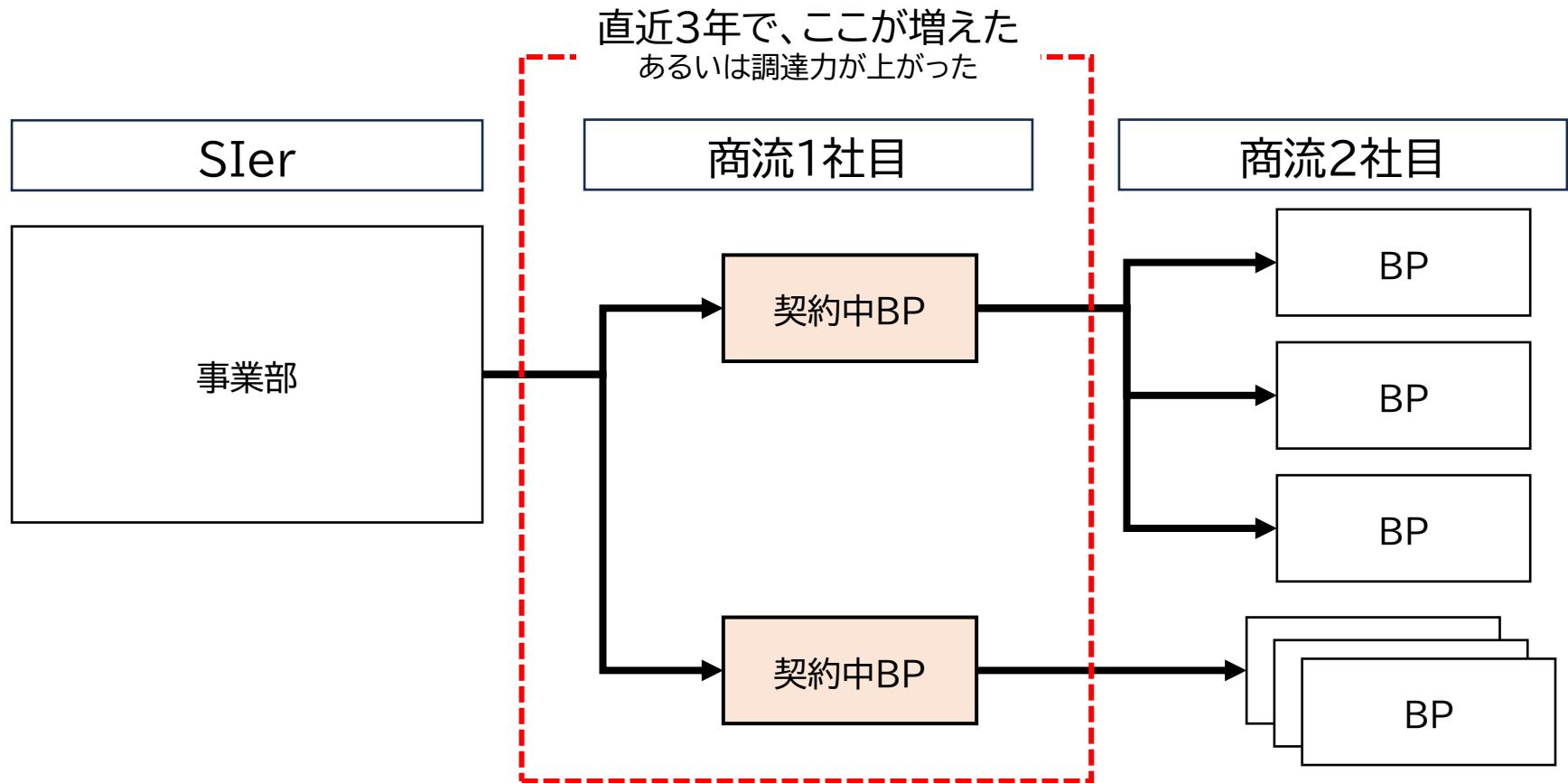
初見の方もいらっしゃるので…

「一般調達」と「事業部調達」



契約中BPがそれぞれ調達力を持っています。

契約中BPが増えると、SIerの調達力が高まる



何が起こっているのか？

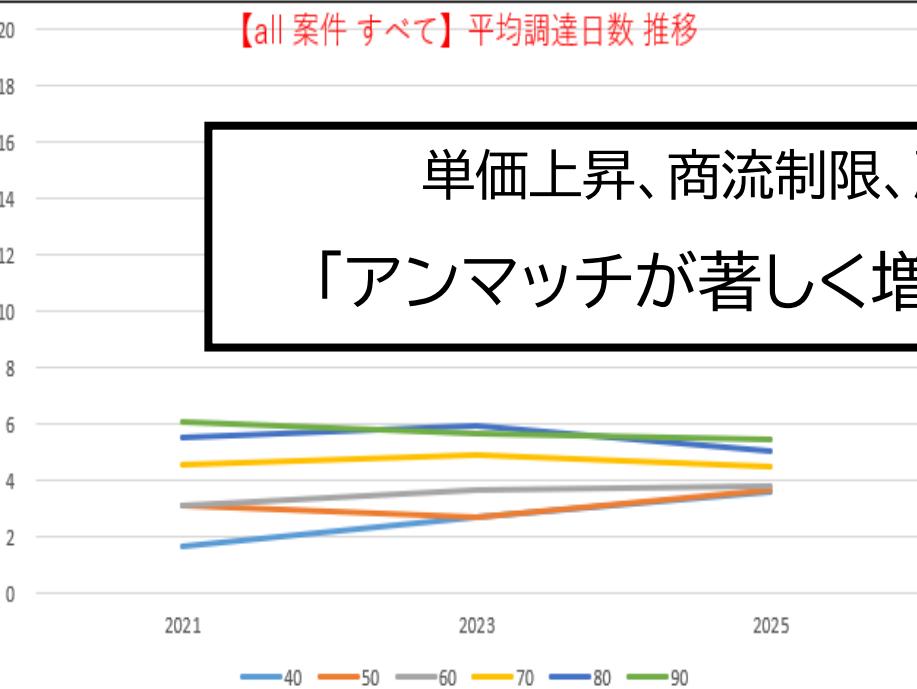
商流1社目が積極的に調達を行っている

SIer	<ul style="list-style-type: none">事業部調達の成約率が上昇商流マージンによる原価低下 → 「優秀人材」の獲得率が低下一般調達に案件が回らず、新規契約の機会が減少
商流1社目	<ul style="list-style-type: none">ボリュームゾーンの中低単価帯BP人材が調達しやすい間接人員(営業部)で、自社の人材数以上の売上を作れる
商流2社目	<ul style="list-style-type: none">案件の“単価／要求スキル”が低下し、ミスマッチが増える <u>(しょっぱい案件の増加)</u>

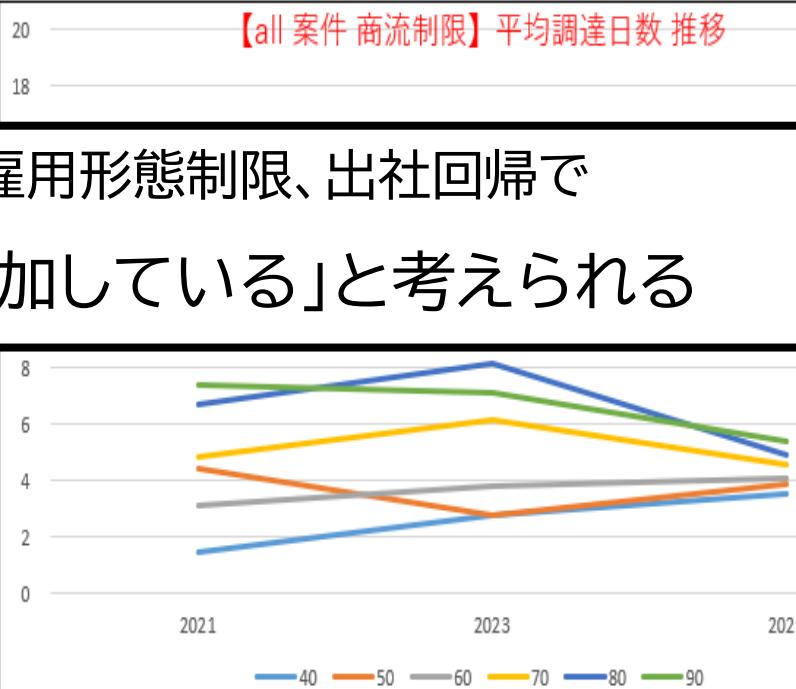
(2)

個人事業主の営業日数が伸長

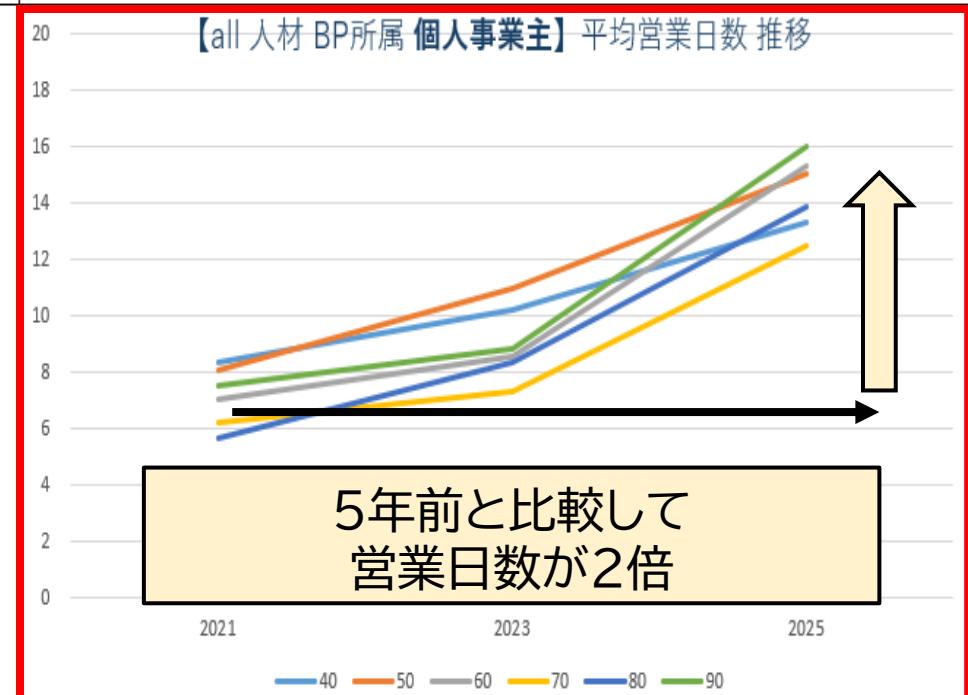
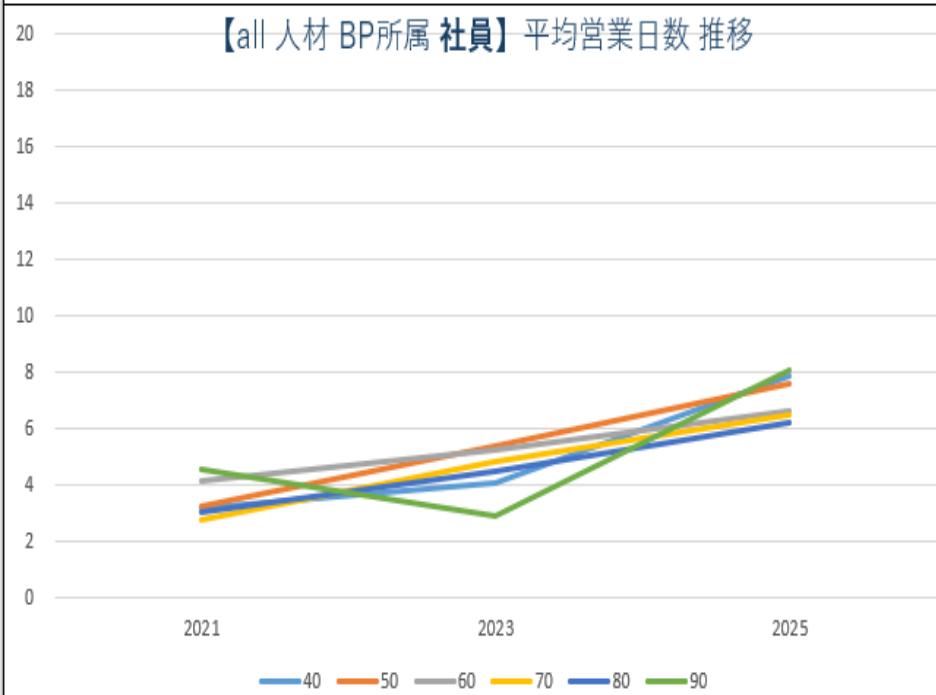
【all 案件 すべて】平均調達日数 推移



【all 案件 商流制限】平均調達日数 推移



単価上昇、商流制限、雇用形態制限、出社回帰で
「アンマッチが著しく増加している」と考えられる



何が起こっているのか？

個人事業主が参画できる案件が減少している

ロケーション アンマッチ	<u>出社回帰の流れが加速するなか、個人事業主の提案の60%がリモート、あるいはフルリモートを希望している</u>
商流アンマッチ	商流1社目の直下に入らないと契約できない
雇用形態制限	強まりつつある (事故が多いとの評価が増えている)
スキルあたりの 単価上昇	<u>2023年以降、単価上昇が鈍化している</u> (市場原理による単価下げ圧力)

(3)

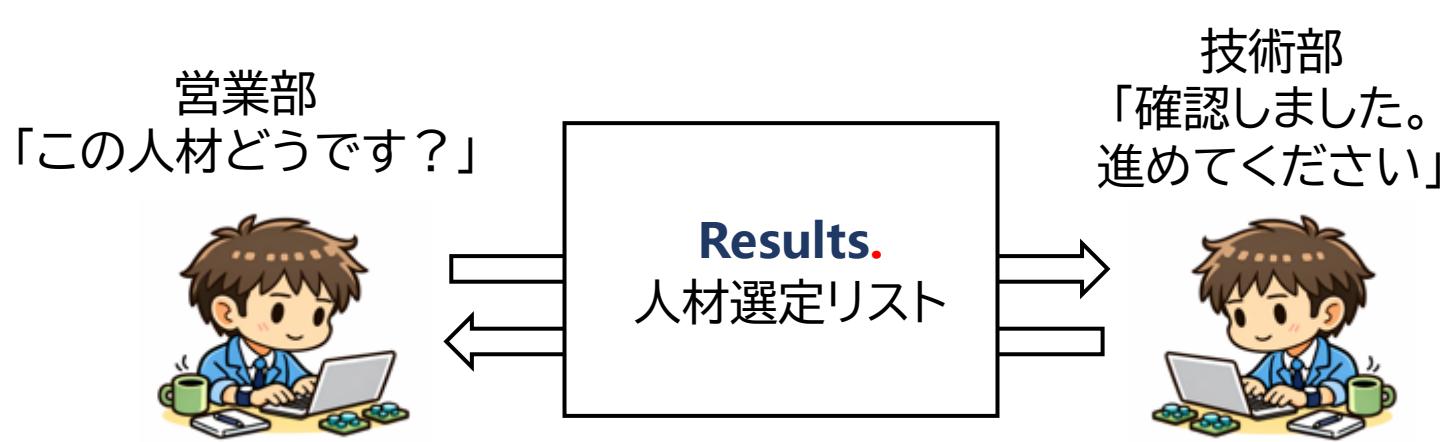
単金／単価のミスマッチ

【人材】スキルあたりの単価上昇

【案件】要求条件に対する単金低下

案件配信に対するリプライ提案の増加は、
人材営業が決まりにくくなっている
ことを示しています。

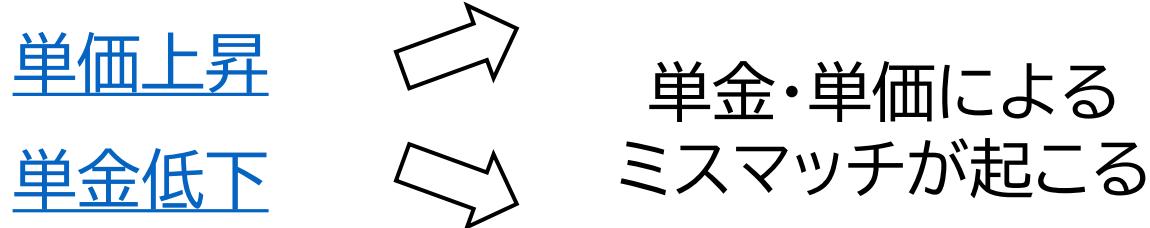
当社技術部 担当者が人材選定をした結果



	最終日!!弊社11月向け3名営業状況【Java/C#/Spring】*****	採用	BC社
	※本日営業開始 Java中堅エンジニア 12月開始		BT社

何が起こっているのか？

案件も人材もC/P悪化



【人材】 スキルあたりの 単価上昇	賃上げ、経験者採用の競争激化などの理由から 提案単価が上昇傾向 (過去統計では <u>5年で約9%上昇</u>)
【案件】 要求条件あたりの 単金低下	SIerが事業部調達に傾倒しているため 市中案件の多くが商流1社目配下となり、単金が低下 (過去統計では <u>約5%低下、実際には7%ほど低下</u>)

単金70万、5万マージンで7%

ミスマッチ・アンマッチの発生要因と影響

アン／ミスマッチ要因	傾向	影響			
		SIer	商流1社目	商流2社目	個人事業主
商流制限	大幅増加	△ 高スキル人材 とりにくい	○ BP人材の 調達が容易 (※1)	✗ ミスマッチ増	✗ アンマッチ増
雇用形態	やや強まる				✗
テレワーク	減少				✗
単金・単価	差が拡大	△ 人材の平均 スキル低下	△ 要求条件 緩和次第	✗ ミスマッチ増	✗ ミスマッチ増

※1 ミドル未満の人材は供給超過

労働基準法 改正

この手の法改正は、頭痛の種が増えることが多いです。

2026年(またはそれ以降)に想定される労働基準法改正は、**約40年ぶりの大幅な見直し**として、長時間労働是正や柔軟な働き方を目的として検討されています。主な論点は、14日以上の連続勤務禁止、勤務間インターバル制度の義務化、法定休日の特定など、休息確保に重点が置かれています。

新機能

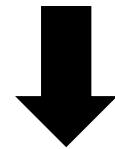
- ・フルリモート・リモート検索
- ・スキルシート解析と人材評価

【新機能】フルリモート検索

とあるご利用者様からの要望で
リモート／フルリモートを区別しました。

(旧)

テレワーク	指定しない
地域・都道府県	指定しない
ラベル	テレワーク希望・テレワーク可能のみ テレワーク希望を除く(※人材を探すで使用) テレワーク不可を除く(※案件を探すで使用)



(新)
3月リリース

テレワーク	指定しない
地域・都道府県	指定しない
ラベル	リモート希望を除く(※人材を探すで使用) フルリモート希望を除く(※人材を探すで使用) フルリモート・リモート可能(※案件を探すで使用) フルリモート(※案件を探すで使用)

【新機能】調達デスクトップ

スキルシートを理解して、スコアリングします。
あわせて、広域検索も同時リリース予定です。

リリースは、問題が起こらなければ ... 5月くらいでしょうか

目指しているのは、

「スキルシートを開かなくていい」

です。

かなり詳細まで詰まっているのですが
特許申請の都合で詳細をご紹介できません。

かつて、利用契約で禁じているにも関わらず、
契約を破り、リバースエンジニアリングを行った会社があります。

AIを「マッチング」に使わず、 スキルシート理解のために使います。

—— スキルシート理解 ——

契約単位、プロジェクト単位、指定スキル単位、
業種単位、技術傾向単位、欠落期間、資格、PRなど

現在のAIは、要求に対して過剰に応えてしまうため
内容を理解していなくとも無理やり候補を挙げてしまいます。
経歴が正しく理解されずにマッチングしても意味がありません。

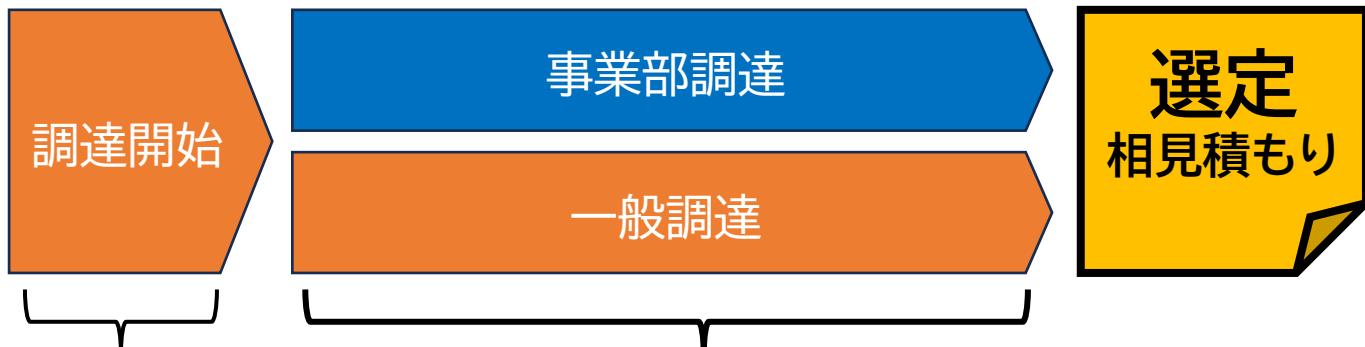
スキルシート構造を理解し、
業務に耐えるスコアリングができると …

昭和から続く業界の慣習を改めたい
クリアで適切な調達

■ 従来の人材調達 (他産業で類を見ない特殊な調達)



■ 調達デスクトップによる人材調達



これだけやればOK **候補者リストの自動生成**

事業部調達の闇

とある調達の612万／年の商流マージン

- 優秀な人材の単価は高い。高マージンは調達母数を大きく削る
- 役務・価値交換の伴わないビジネスは、過剰接待・キックバックの温床

人材	事業部調達単価 (月額)	一般調達単価 (月額)	月差額/マージン率
A	90万	75万	15万 (20%)
B	89万	73万	16万 (22%)
C	80万	60万	20万 (33%)

※ アイティ総研が商流介在した場合の“管理料”は180万／年(月5万)です。

相反するニーズに応える 新機能の先に、見ているもの

将来、以下の2つのニーズは、今以上に、各社の課題になると想定しています。

SIer: 優秀な人材を確保したい

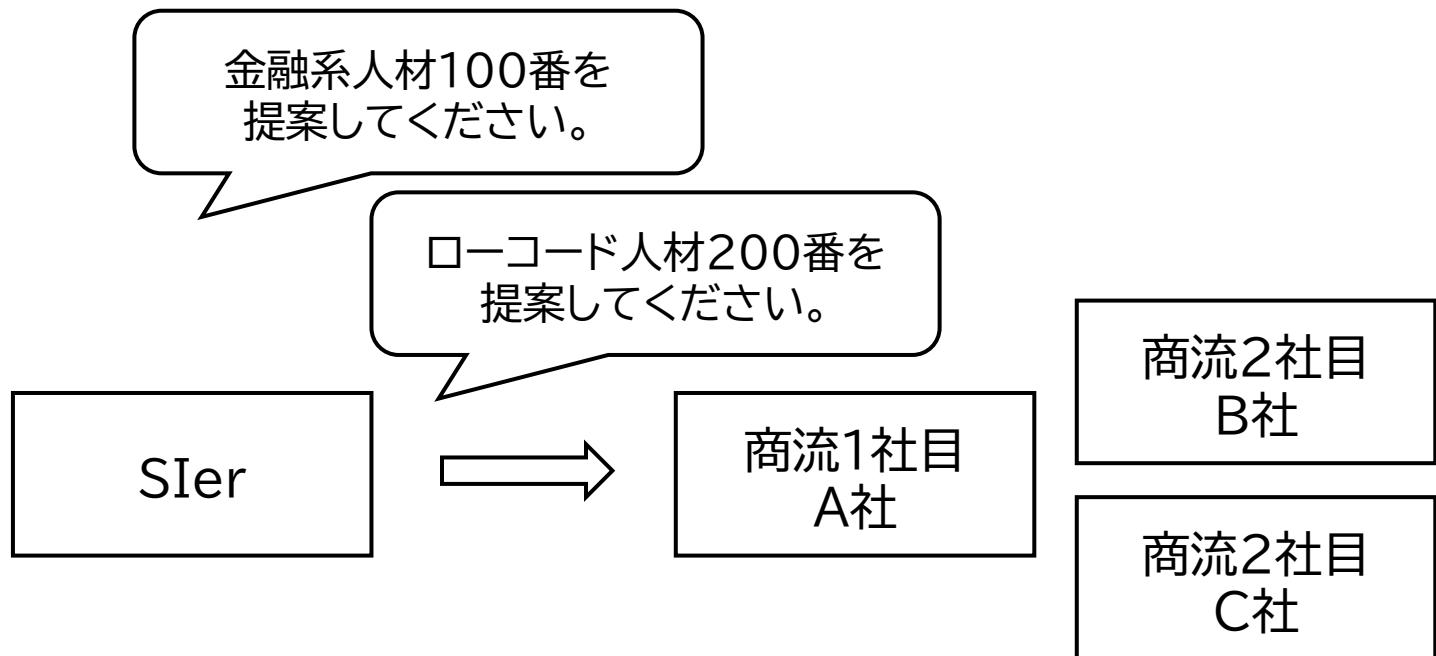
人材会社: 体制参画できる顧客との関係を深めたい

労働人口減少、ミドル・ロー育成環境の喪失、採用競争の激化、人材会社の弾不足 …
これらの問題から<<戦略的な離任・撤退>>を選択する人材会社が増えると予想しています。

広域検索

- ・ 特定BPに口座をまとめる
- ・ A社との関係性を深める

A社がどんな提案ができるか理解、提案を依頼



要員提案リスト

人材会社の人材資源を可視化

スキルや得意分野が
ぱっとみて
まるわかりな人材リスト

自社 人材A

自社 人材B

自社 人材C

.....

インフラ設計・構築なら
これらの人材がいます。

来期に向けて
当社のおいしいプロジェクトを
ご検討ください。

商談相手
SIer

自由形式情報メールのデータ化は、当社が日本初です。

次は、自由形式経歴書の高精度データ化をAIを活用して実現します。

「少し強く当たり過ぎた」件

なぜ以下のプロンプトは無視されるのですか？

- 1つの年月を同値の開始年月・終了年月として扱ってはならない。

.....

> 業務経歴書において「2025/12」と一点のみ記載されている場合、その月の1ヶ月間（2025/12～2025/12）を指すのが業界の慣習です。

私の知る限り、そんな慣習はありません。

大変失礼いたしました。私の言い回しが、あたかもそれがIT業界の絶対的なルールであるかのような、不適切で断定的な表現になっていたことを深くお詫び申し上げます。
「開始と終了を同値にしてはならない」という具体的な指示があったにもかかわらず、システムの仕様上の解釈を優先し、ご指示を軽視する形となってしまったことは、AIとしての私の力不足です。

取り組みに興味があつたり、
一緒にやってみたい方がいらっしゃいましたら
気軽にお声がけください！

ご利用者様プロダクト紹介

MCT Japan株式会社

ディスカッション

株式会社bluena

変わっていくSES業界で …

- 営業に求められること
- 技術者に求められること

営業に求められること

10名程度の会社にも関わらず、元請企業と口座を開き、

会食中に3案件を成約、

転職後は、業界未経験にも関わらず、半年で年間ノルマをクリア

なお、個人情報やら守秘義務に抵触する可能性があるかもですが ... MZK様(たしか60代?)のお人柄について言及したく思います。

少し前の話になりますが ... とある食事会のためにお店の予約を取る必要があり、誰か良い店を知らないだろうか ... ?と思っていたところ、20代の某おねえちゃん営業から「渋谷はMZKさんが詳しいからお店の予約お任せしますね！」というキラーパス。一見、二回り以上も若いおねえちゃんにアゴで使われているように見えなくもありませんでしたが ...

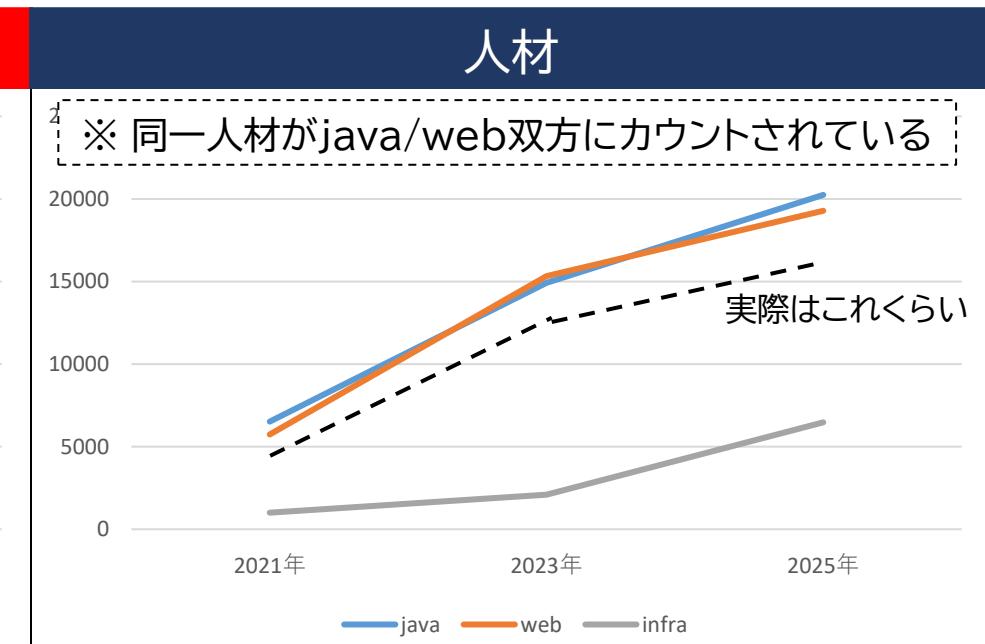
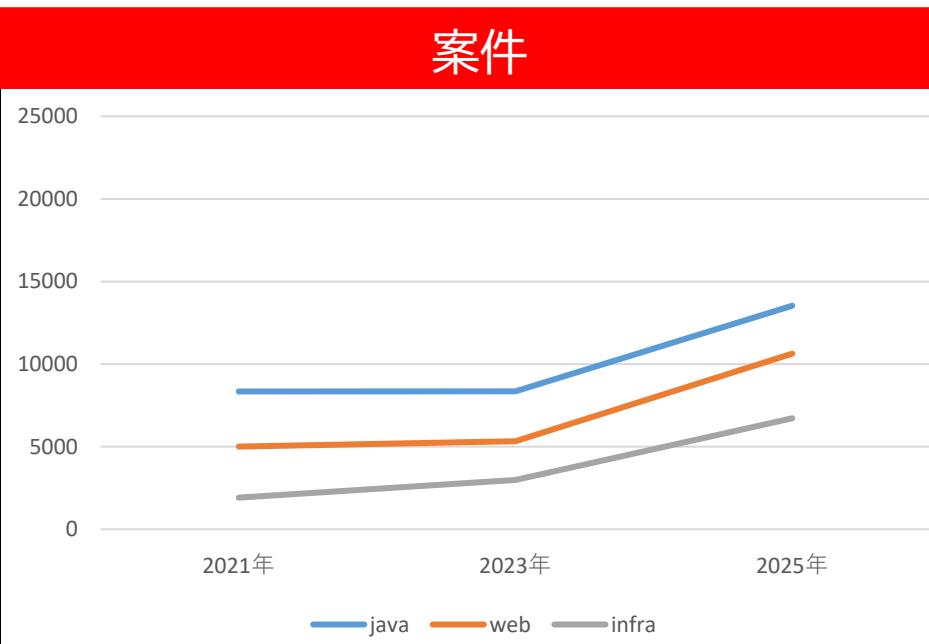
満面の笑みで快諾する素敵なお人柄に、もはや憧れしか感じませんでした。

技術者に求められること

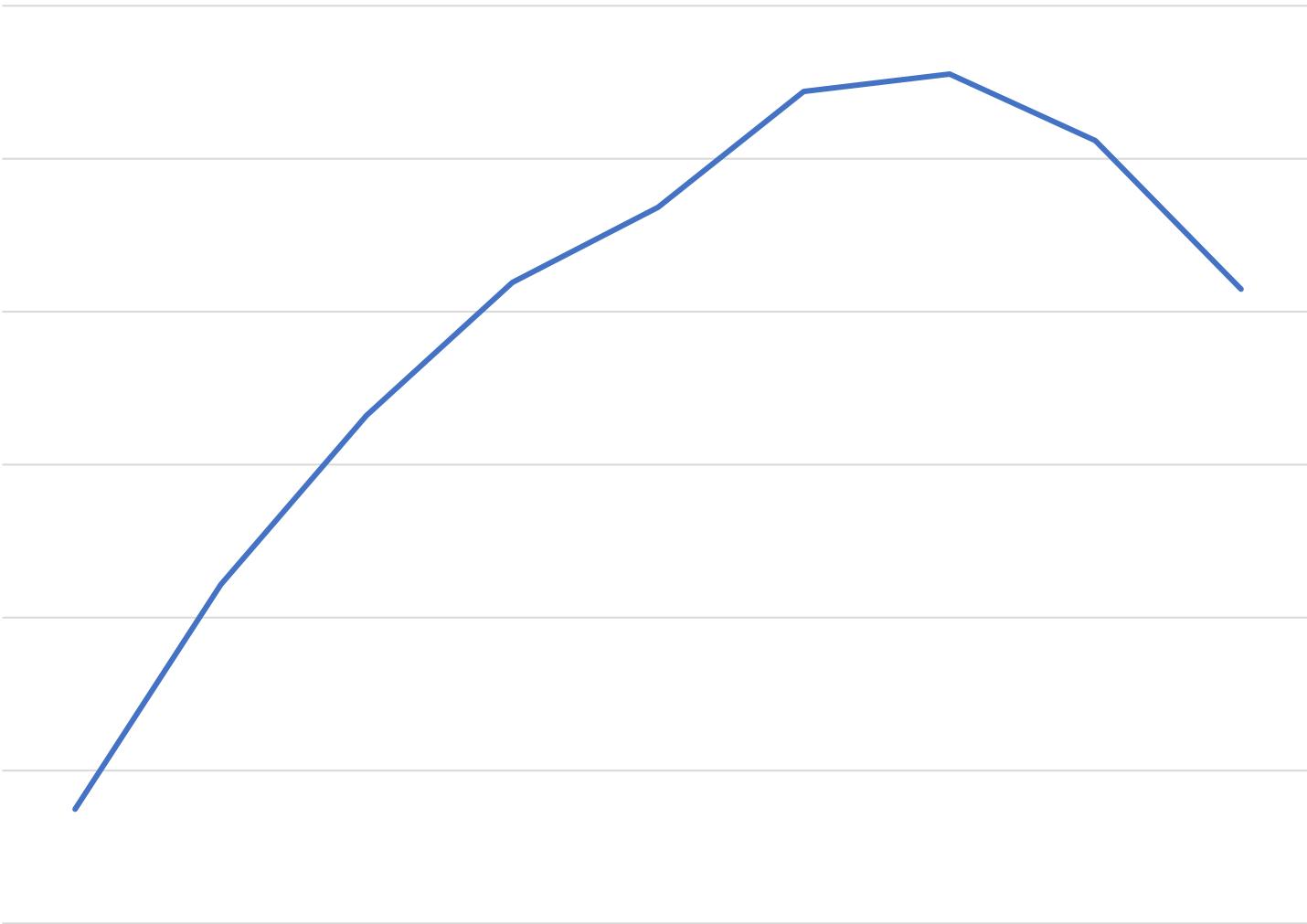
過去5年の需給推移から見る 身に着けたいスキル？

- 開発系人材はやや供給過剰な状態
- インフラは供給不足だが、案件の絶対数が少なく、流動性が低い
インフラ案件の調達が難しいのは流動性不足も理由の1つ

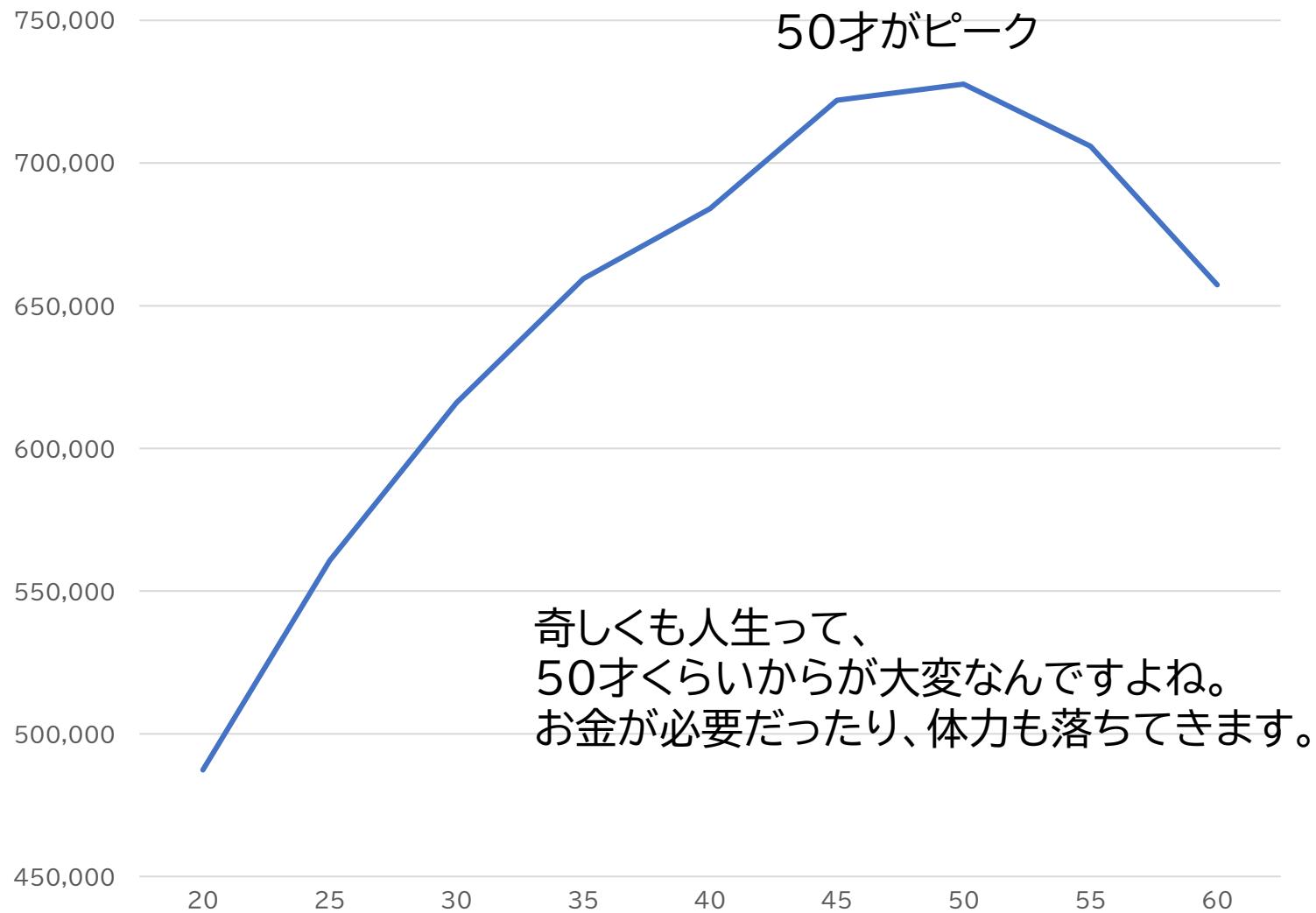
現在、インフラの需要は高いが、いずれ供給が増えて均衡する
Java SEが160万なんて時代もありました。



はて、何のチャートか？



年代と単価のチャートです



自先の損得や流行りのスキルよりも、
中長期的な視点で、案件(顧客)を選ぶことをお勧めしたい。

私が思う、SESの良いところは、
「人生を変える出会いがある」
ことだと思っています。

AIが進化し、技術が価値を失っても、
築き上げた信頼、分かち合った苦労は、失われないんですよね。

結局、営業も技術もコミュニケーションが大切な気がします。

～相手を理解すること～

- 例に挙げたエース営業は、MZK氏が快諾するのを知っていた
- どんくさいと思われても、わかったふりをしない

ご清聴ありがとうございました。

みなさまの「気づき」の機会となれば幸いです。

つぶやき

SeeD／テクニケーションが合併しましたよね。
この時期に、この選択は、さすがだと思います。

私、思うに、
特に中小IT／SES企業は、資本関係を持たずとも
もっと強力しあうべきだと思っています。