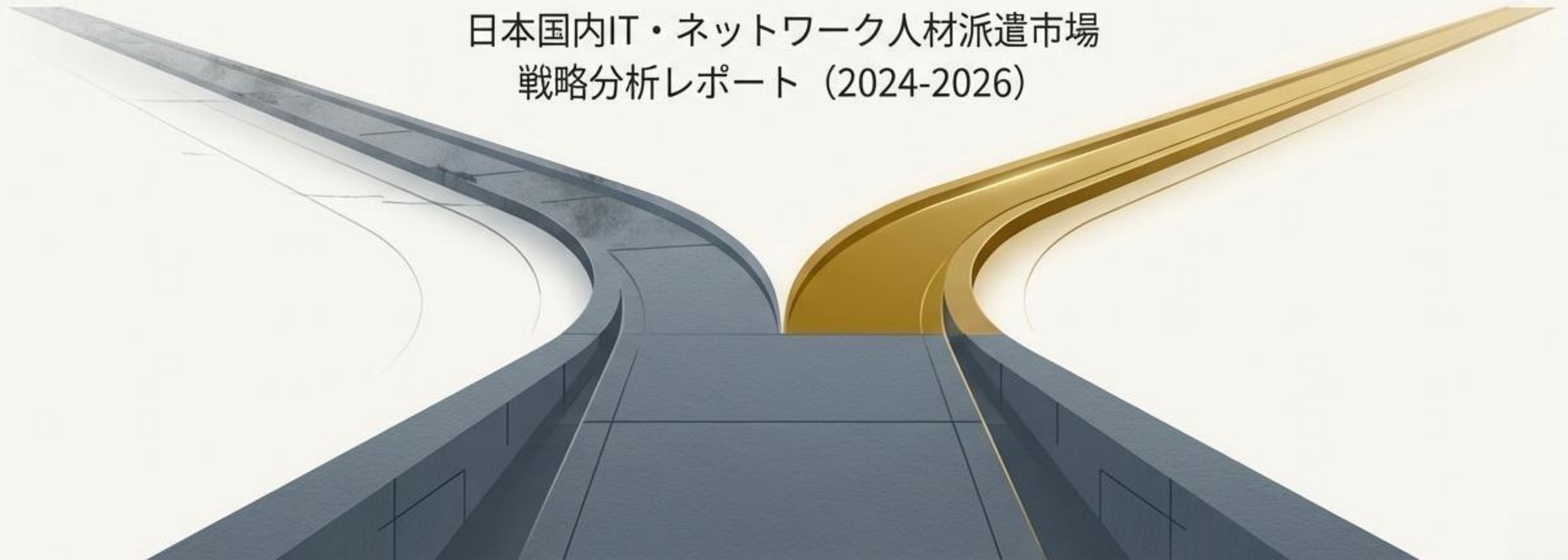


IT人材派遣「量の時代」の終焉： 2026年、次なる勝者の条件

日本国内IT・ネットワーク人材派遣市場
戦略分析レポート（2024-2026）



市場は10兆円規模へ拡大、IT・デジタル領域が成長を牽引

2024-2025年にかけて、国内人材ビジネス市場は過去最高の規模に到達。特にIT人材への需要は他職種を圧倒し、市場全体の成長エンジンとなっている。



総市場規模:
10兆2,602億円
(前年度比 +5.6%)

デジタル人材サービス市場:
1兆4,678億円
(前年比 +7.8%)

IT・デジタル領域の成長率は、事務・製造などの他職種と比較して突出している

ITエンジニアの有効求人倍率は3.4倍、市場の需給は完全に崩壊

全職種平均の2.5倍以上という異常な求人倍率は、従来の採用手法の限界と、派遣への依存度上昇を示唆。しかし、派遣会社自身もエンジニアの枯渇に直面している。

全職種
有効求人倍率

1.26倍
(2025年1月)

緩やかな改善傾向だが、過熱感はない

IT技術者
有効求人倍率

3.4倍
(2025年10月)

獲得競争は激化の一途。オーダーに応えきれない「機会損失」が発生。

好調な市場の裏側で、派遣事業者の利益を蝕む3つの構造課題



採用コストの暴騰

有効求人倍率の高止まりが、採用CPA（獲得単価）を押し上げる。高額な人材紹介手数料（年収の35%〜）への依存度が高まり、利益を圧迫。



価格転嫁のタイムラグ

物価上昇に伴うエンジニアの給与引き上げ圧力は即時的だが、顧客への派遣料金改定は契約更新時（3〜6ヶ月後）。この間の逆ザヤが利益率を低下させる。



深刻なスキルミスマッチ

顧客需要（クラウド, AI, Python）と市場に存在するエンジニアのスキル（オンプレミス, VBA）の乖離が拡大。ギャップを埋めるための教育・待機コストが経営体力の差として現れる。

我々は岐路に立つ：「人海戦術」の旧来型モデルは、もはや持続不可能である



2026年以降、どちらの道を選ぶのか？

2026年、市場のルールを変える4つの不可逆的なトレンド

AIによるマッチングの高度化

営業の経験と勘に依存した属人的なマッチングは淘汰される。スキル・実績のデータに基づき、AIが最適な組み合わせをリアルタイムで提案する時代へ。



リスキリング型派遣の定着

「採用難」を前提とし、未経験者を自社で育成・輩出するサプライチェーンの構築が不可欠に。教育機能そのものが事業のコアコンピタンスとなる。



プロフェッショナル派遣の一般化

ジョブ型雇用の浸透により、「必要なスキルを、必要な期間だけ」活用する動きが加速。特定の専門性を持つ「スーパー派遣」が正社員以上の処遇で活躍。



空間的裁定取引（フルリモート）

地方在住の優秀なエンジニアを、首都圏のハイレベル・高単価案件にアサイン。場所の制約を超えた人材供給が最大の差別化要因となる。



地方人材の活用が、首都圏の枯渇問題を解決する唯一の解となる

首都圏の高い派遣単価と、地方の相対的に低い生活コストの差益を利用する「空間的裁定取引」モデルは、企業とエンジニア双方にメリットをもたらす。

1000%

フルリモート案件数はコロナ禍を経て 1000% 成長

(出典：LASSIC)

6割

ITエンジニアの約 6 割 がフルリモートを実施。

出社回帰には「転職を検討」

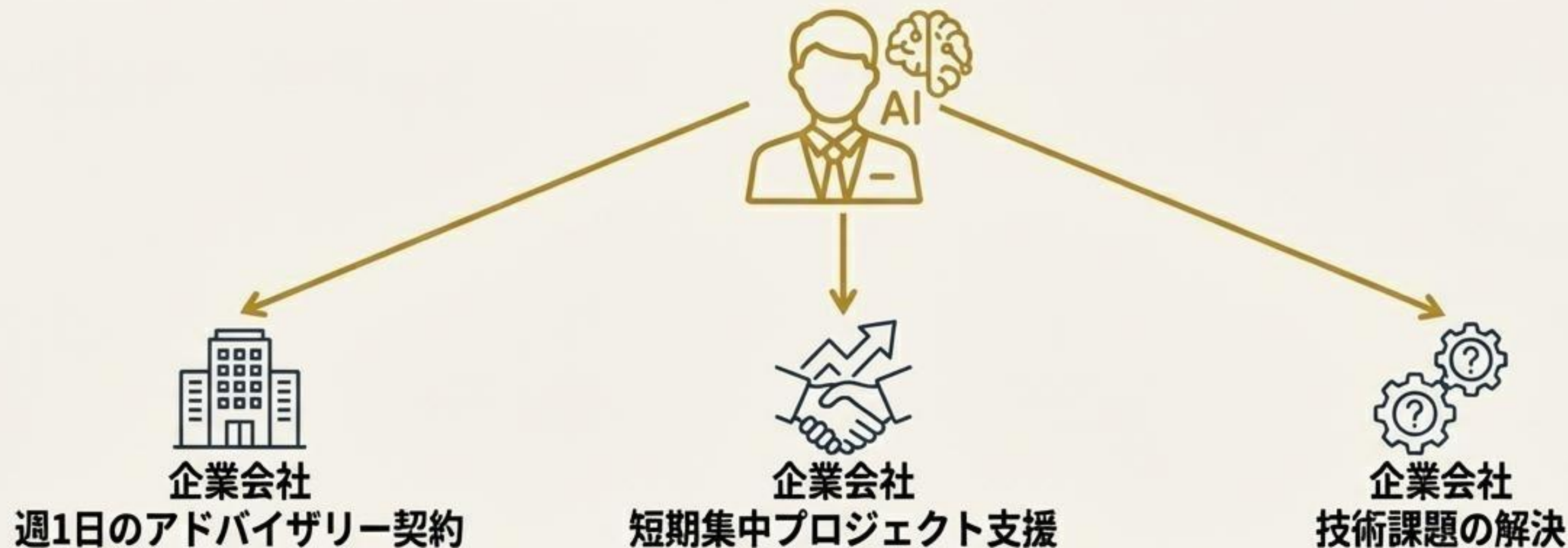
(出典：LAPRAS)



顧客が懸念するセキュリティリスクに対し、VDI 等の環境をセットで提供し、リモート派遣のハードルを下げるのが成功の鍵。

新たな金脈：「AI実装フェーズ」を狙う、技術顧問型スポット派遣

2026年、企業のGenAI活用はPoCから本番実装へ移行する。しかし、AIモデルのチューニングやRAG構築を行える専門家は市場にほぼ存在しない。



技術顧問型スポット派遣（Technical Advisor Spot Dispatch）

ビザスクのようなスポットコンサルモデルを、最高レベルの技術領域に応用。

「質」への転換を加速させる、 経営層が今すぐ実行すべき4つの戦略アクション

KPIの転換



売上高や稼働人数といった「量」の指標から、「**エンジニア人当たり粗利**」

「**単価アップ率**」
「**教育投資対効果(ROEI)**」といった「**質**」の指標へ。

人材サプライチェーンの内製化

未経験者を採用・育成し、現場配属する
自社アカデミーを設立。

市場ニーズの高い
「**クラウド**」と「**ローコード**」に特化した
パイプラインを構築する。



テクノロジーへの戦略的投資



属人性を排除した
マッチングAIを導入。

エンジニアのスキルと希望を管理する
タレントマネジメントシステムで、
リテンション施策を自動化する。

「地方×フルリモート」戦略の実行



地方拠点を「営業」から「**採用・リモートセンター**」へ再定義。

首都圏のレッドオーシャンを避け、地方の
ブルーオーシャンを開拓する。



10兆円市場の勝敗を分けるのは、 「量」ではなく「質」へのコミットメントである

淘汰されるモデル

人を右から左へ流すだけの
従来型仲介モデル



成長するモデル

テクノロジーでマッチングを最適化し、
教育で人材価値を高め、場所の制約を
超えて人材を供給する次世代型企业



2026年、勝利は選択である。