

# 即戦力となるIT人材の採用おまかせください！



こんなお悩みありませんか？

**沖縄**でのエンジニア採用が困難  
応募はくるもののスキル不足…

## HOW

沖縄の現状とは

スキルのある人材採用はレッドオーシャン  
情報サービス業の求人倍率は1.6倍

<https://ryukyushimpo.jp/news/entry-954705.html>

## WHY

なぜ採用が難しい？

首都圏IT企業を中心に  
フルリモートワーク案件増加

沖縄への県外企業進出数が増加↑

(2010年～2019年の9年間で2.2倍の企業立地数)



レキサンが大事にしている

## 3つのポイント

その①

レジュメ上のスキルだけでなく、人柄・マインド・キャリア感を把握し、中長期的にご活躍頂ける方をマッチングします

その②

スキルのあるエンジニアの採用にあたる  
給与交渉の緩衝材になります  
加えて沖縄で働くことの意義をアピール

その③

何よりも一人一人の求職者を理解し、時間をかけて適切なコンサルティングを行います

ポテンシャル(高)

この層の人材へ  
アプローチ  
※詳細は裏面へ

スキル(高)

メールでのお問い合わせはこちら

転職専用サイトはこちら



会社名：株式会社レキサン  
「リージョナルキャリア沖縄」で検索  
電話番号：098-975-9617 MAIL：[info@lequison.com](mailto:info@lequison.com)  
サイトURL：<https://rs-okinawa.net/>

## 転職事例 <ハイスキル採用>

県外本社 of 衣料雑貨E社 「社内エンジニア兼DX担当に 39歳 都内ITベンチャー在籍 コミュ力の高いエンジニアの採用に成功」  
東京拠点にて、ITの全体戦略を考えられる人材を採用できなかったため沖縄拠点での採用を実施。沖縄水準では高い給与額と、リモートワークなど柔軟な働き方を取り入れ採用に成功。結果的に東京では採用できなかったレベルの人材採用に成功。

WEBサービスA社 沖縄子会社 「インフラエンジニアに 41歳 インフラスキルと開発スキル両方を持った人材採用成功」  
本来的に魅力ある自社プロダクトを持っていて、DevOpsのように先端的な開発手法を実践している会社であるが、魅力が十分に伝わってあらず、沖縄子会社であることによりコアな開発に関われないのではないかと懸念されていたが、丁寧に払拭し魅力を伝えることにより採用成功。

県外から沖縄進出のG社 「開発責任者候補として 43歳 アプリ開発全のあらゆる領域をこなせるフルスタックエンジニアの採用成功」  
企業側の希望に近いスキルを持った求職者だった。求職者側は多くの他社オファーがくる中でどう整理してよいかかわからない状況であったが、企業側の社風や求める人物像などを求職者側の要望とすり合わせることで動機づけし、入社につながった。

全国展開するSierのI社 「会社を支える中堅エンジニアに 34歳 県内大手グループ在籍 堅実な基礎力の高いJavaエンジニアの採用成功」  
求職者は現職で伸び悩んでいたがどうしていいかわからなかった。求職者の人柄を把握したうえで、企業側の経営理念、職員を大事にする仕組みが整っている点、新入社員へのフォローアップや目標設定などの体制、責任者の人柄をお伝えしたことで、求職者が自分の成長イメージを醸成することができ採用成功につながった。

自社プロダクトで全国展開するF社 「チームリーダーに“マネジメント経験豊富”なベテランエンジニアの採用成功」  
求職者は県外経験の長いベテランエンジニア歴で、エンジニアから引退を考えていた。企業側は力のあるベテランを求めている。いかに力を発揮できるかを求職者へアプローチしたこと、求職者は自分の価値を再確認し、採用成功となった。

同上F社 「WEBプロダクト開発マネージャーとして 41歳 Sier在籍 開発責任者の採用に成功」  
企業側では当初想定していた予算を超える希望給与だったが、スキルと人柄のマッチングを感じ、採用競合の動きもつつ想定を超える予算ではあったものの、希望に近い額でオファーを出し採用成功 求職者側は優先順位整理と入社後の活躍イメージが作れたこと、希望給与満額はなかったものの、入社後のキャリアステップがイメージできたことで内定承諾にいたった。



## 転職事例 <ポテンシャル採用>

SaaS系ベンチャー 開発拠点 「27歳 最難関国立大院卒 研究機関のバイオ系研究者からエンジニアにキャリアチェンジ」  
カルチャーマッチを大切にしているITベンチャー企業に対し、現在のITスキルに囚われず、IT素養があるポテンシャルの高い人材で、人柄の良いカルチャーマッチする人材を提案し、採用成功。

県外から進出してきた受託開発のA社 「インフラエンジニアに 44歳 自己学習型でコミュニケーション力高い人材の採用に成功」  
企業側は、沖縄に進出してきたばかりで、県内での知名度が低く、母集団形成が難しかった。スキルレベルは幅広く考えていたものの、「社風」にマッチする求職者へのアプローチに苦慮していた。求職者は、エンジニアとしてのレベルを上げたいが、現職でチャンスが得られずチャレンジできる環境を求めている。チャレンジできる環境と、成長したい求職者のニーズがマッチし採用成功となった。

業務アプリ導入開発サポートB社 「PG・SEとして 29歳 コミュ力高くコーディング基礎のある成長に貪欲なエンジニアを採用成功」  
企業側では一旦想定した求めるスキルで応募なかなかない状況だった。求職者側は今後のキャリア感がまとまらず、応募する職種も業種も方向性がバラバラであった。企業側は元々想定した内容だと採用マーケットでレッドオーシャンであると認識し、スキルだけで採用するよりも、人柄×スキル素養で中長期的に活躍できる方を採用する方向性へ転換。スキルレベル的にはある程度教育が必要なレベルまで下げた。結果、人柄×スキル素養で将来的に活躍できる方の採用成功。求職者側はキャリアの方向性を整理することで、業種職種を絞って探せるようになり、キャリアステップのイメージを持てたことで内定承諾に至った。

自社プロダクトと受託開発のC社 「インフラエンジニアに 44歳 自己学習型でコミュニケーション力高い人材の採用に成功」  
企業側は採用が喫緊の課題である中で、採用活動の有効な打ち手もなかなか無く、手詰まりの状態であった。求職者側は、意欲はあるものの業界の理解やキャリアの描き方がイメージできていなかった 求職者のキャリアイメージを整理したこと、企業側とのイメージとすり合わせ企業側も可能性を感じて採用成功。

同上C社 「インフラエンジニアに 26歳 成長意欲溢れる有望人材の採用に成功」  
将来を担う若手を求めて、求人広告を使うもののマッチする人材になかなかリーチできていなかった。求職者はエンジニアとして成長したいものの、どうキャリアを描けばよいかかわからない状態だった。企業側の成長してほしい将来像と求職者側のキャリア方向性のイメージをすり合わせを行い採用成功となった。

# 完全成功報酬

途中費用は一切発生しません!

はじめましてレキサン玉城です。沖縄はIT人材の獲得競争が激しく、自社の魅力伝え方や求職者との相互理解が重要なアプローチとなりえます。当社では企業様と求職者様への丹念なヒアリング、そして適切なお提案及びマッチングにより、沖縄での採用課題解決のお手伝いをさせて頂いております。



## PROFILE 株式会社レキサン：玉城良樹

1982年、沖縄県糸満市生まれ。大学卒業後、中国へ留学。北京外語大学を経て、西安交通大学を卒業。中国で約5年間過ごす。帰国後は東京で就職し、音声合成のITベンチャー企業にて約5年にわたり営業職として従事。2018年に沖縄へUターン。スキップ系の会社を経て、株式会社レキサンへ入社。企業の採用サポート、転職希望者へのサポートを行っている。