Offers デジタル人材総研

デジタル人材の実態調査
中途入社時のオンボーディング

46.2%が「メンター制度を導入」と回答

2023.06

はじめに

転職が一般的となり人材の流動化が進んでいます。

特にデジタル人材については不景気下であっても求人倍率が高止まっており、
まとまった採用コストが掛かり続けています。
高い採用コストに対し、中途入社社の早期立ち上がりと事業貢献が求められます。

そこで本レポートでは、
ITエンジニア／デザイナーの副業・転職サービス「Offers」利用者への
アンケート調査を実施し、入社時の研修やブリーフィングといった
オンボーディングについて明らかにしていきます。

目次

調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・04

サマリ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・05

回答者属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・06

中途入社時のオンボーディング・・・・・・・・・・・・・・・・・・08

調査概要

以下の目的、方法でアンケートを実施しました。

調査目的	中途入社時オンボーディングの実態と課題の把握
調査方法	インターネット上でのアンケート実施
調査対象	調査対象：下記の条件に合致した78名 ・Offers登録者 ・直近1年以内に中途入社
調査期間	2023年 5月中旬

※小数点第二位以下を四捨五入してグラフを作成

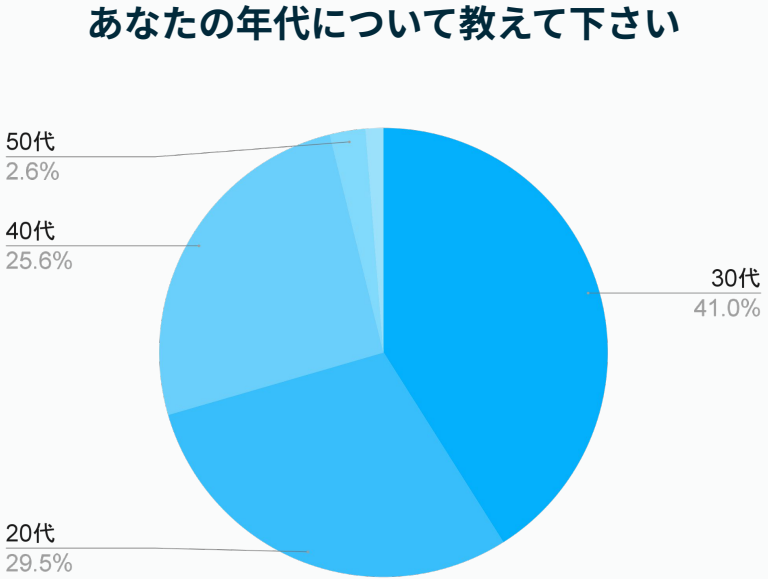
サマリ

- 座学研修の実施期間について、**3営業日以下**との回答が**76.9%**
- **61.6%が、開発部による座学研修を行っていない**と回答
- 研修後のフォローについて、**52.6%が人事面談を実施**したと回答
  実施頻度としては**定着するまで1ヶ月ごとに実施した**という回答が**34.1%と最多**に
- 中途入社者であっても**メンター制度を導入している企業が46.2%**

回答者属性

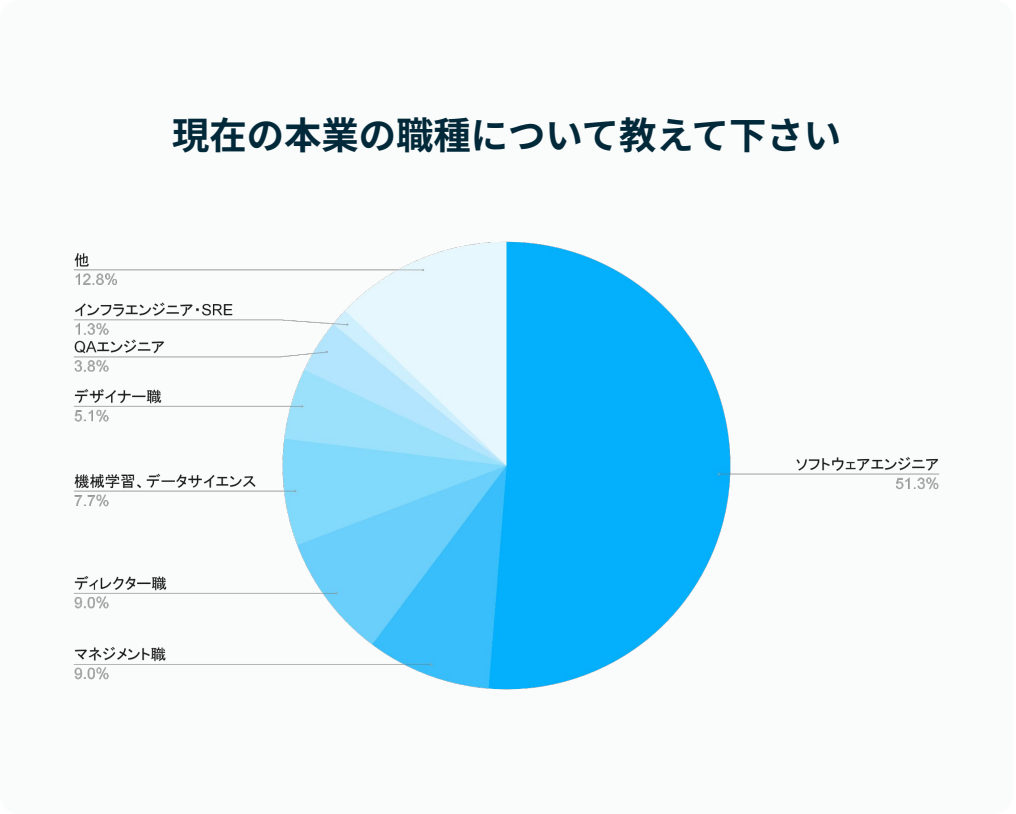
あなたの年代について教えて下さい

ご回答頂いた方々の年代は
右図のとおりです。



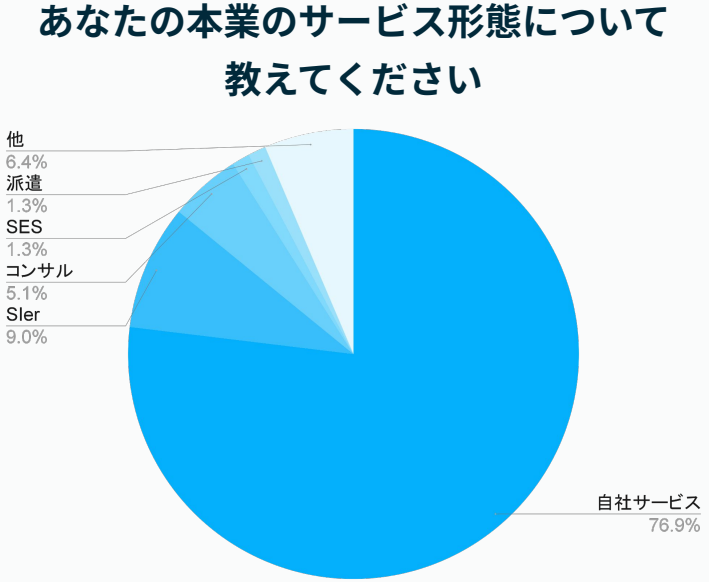
現在の本業の職種について教えて下さい

ご回答頂いた方々の本業の職種は
右図のとおりです。



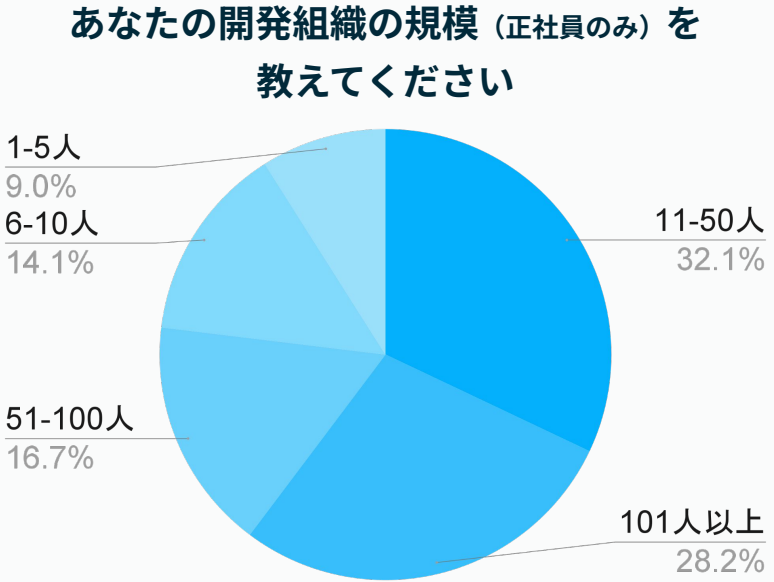
現在の本業のサービス形態について教えて下さい

ご回答頂いた方々の本業のサービス形態は右図のとおりです。



あなたの開発組織の規模（正社員のみ）を教えてください

ご回答頂いた方々の開発組織の規模（正社員のみ）は右図のとおりです。

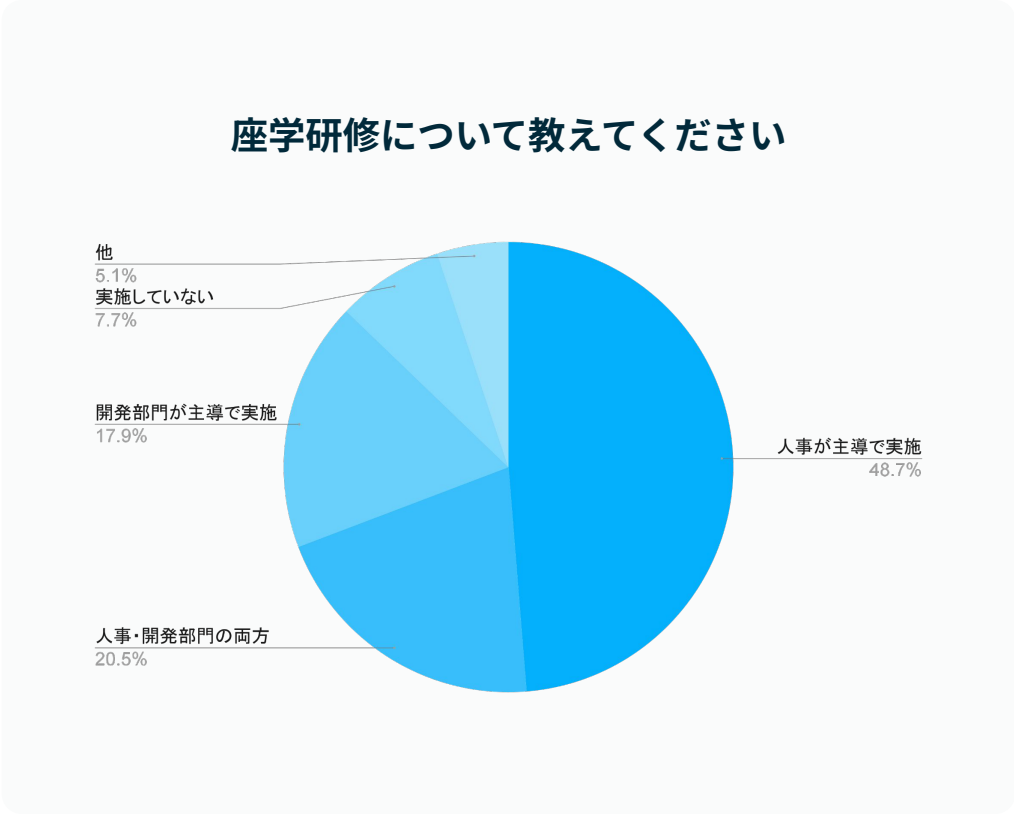


中途入社時のオンボーディング

座学研修について教えてください

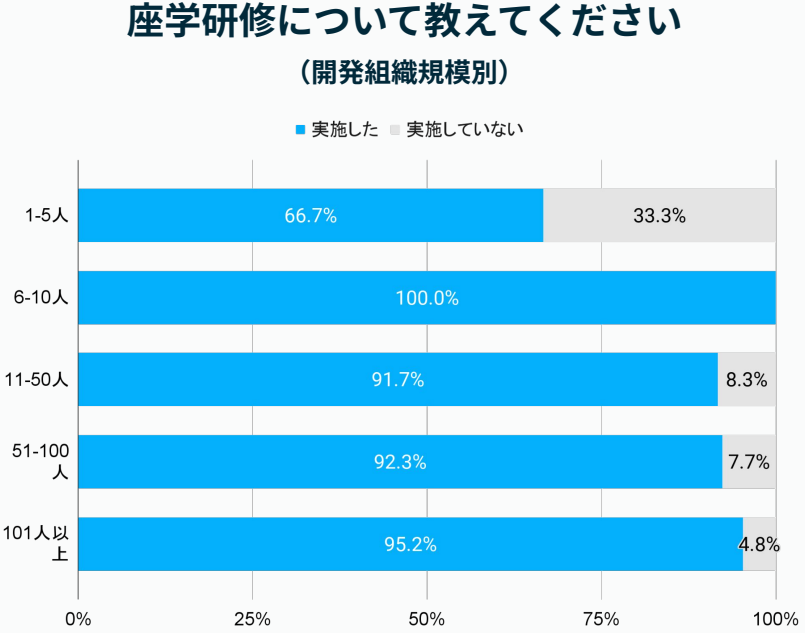
人事が主導で実施という回答が48.7%となりました。

一方で**開発部門が研修に関わるケースも合計38.4%**となりました。



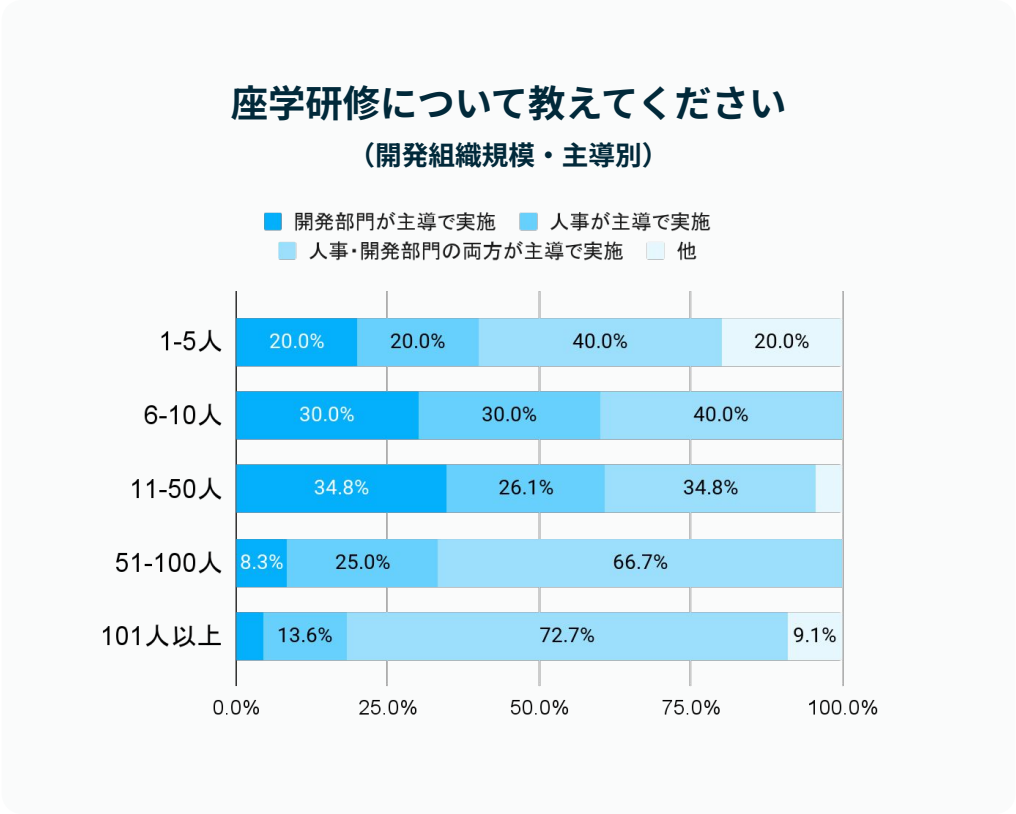
座学研修について教えてください（開発組織規模別）

開発組織が1-5人の小規模な組織でも座学研修は**実施している**との回答が**66.7%**となりました。



座学研修について教えてください（開発組織規模・主導別）

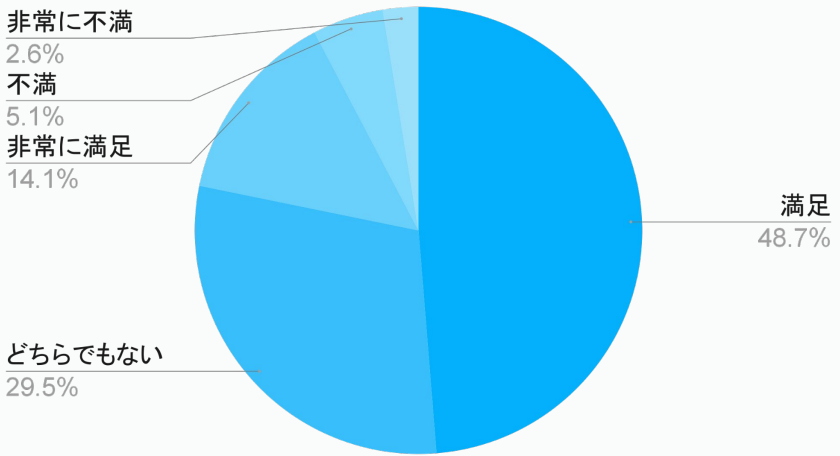
開発組織が50名以上で
人事・開発部門の両方が主導した
研修が行われる傾向がある（66.7%）
ことが分かりました。



座学研修の満足度を教えてください

満足（非常に満足、満足）という回答は合計62.8%となりました。

不満（非常に不満、不満）の合計は7.7%となり、**研修に対する満足度は高い傾向**にある結果となりました。

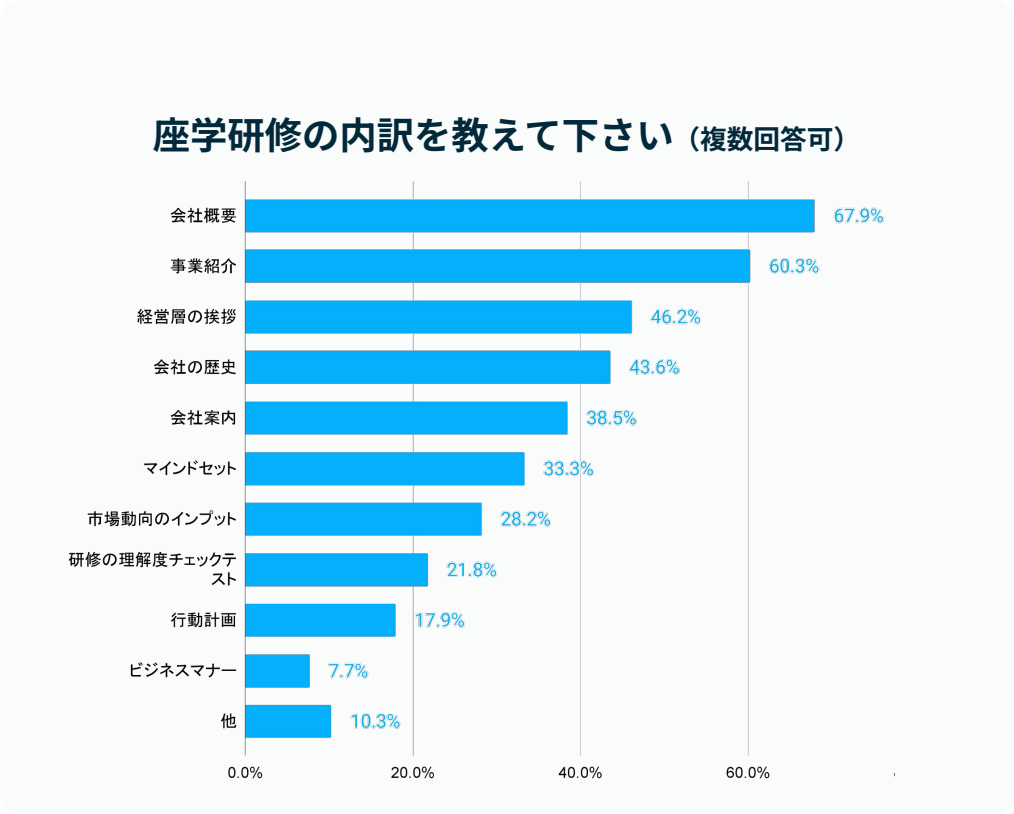


※「座学研修を受けていない」と回答した人以外を対象

座学研修の内訳を教えて下さい（複数回答可）

会社概要について入社後に研修時間を用いて説明する機会がある組織が**67.9%と最も高く**なりました。

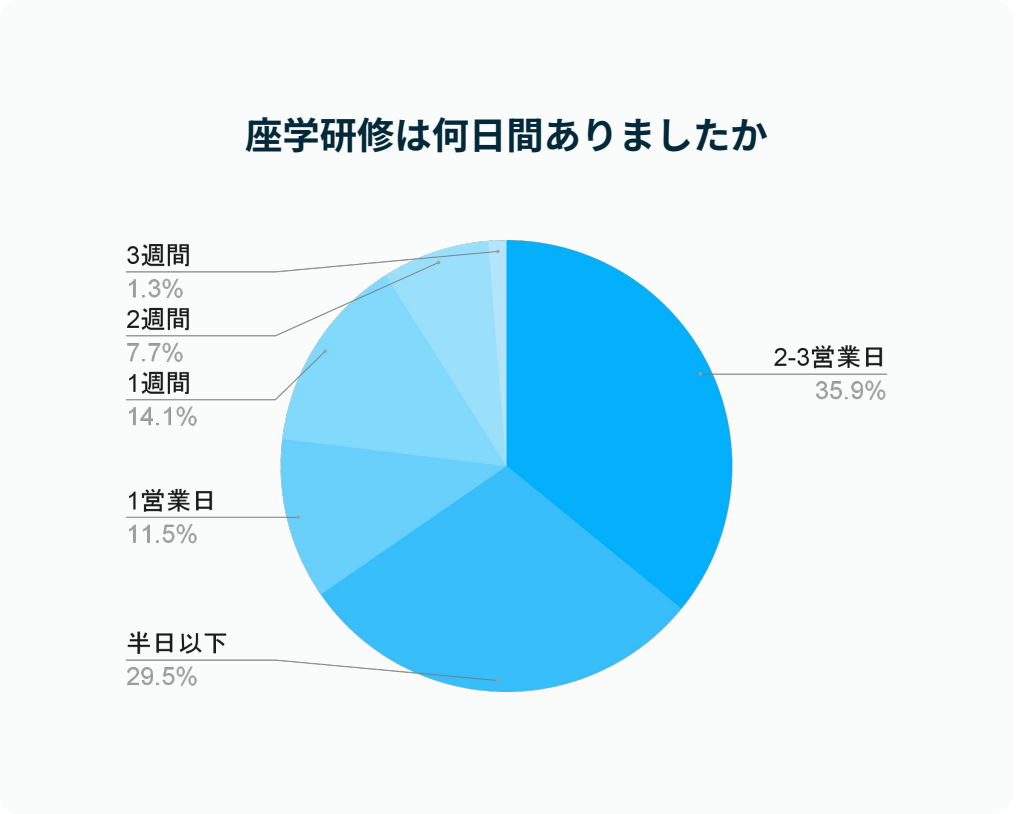
一方で研修の**理解度チェックテスト（21.8%）**、**行動計画（17.9%）**といったアウトプットを伴うコンテンツは相対的に少ない傾向にあり、片方向の研修が実施されることが伺えます。



座学研修は何日間ありましたか

3営業日以下（半日以下、1営業日、2-3営業日）の座学研修が**合計76.9%**となりました。

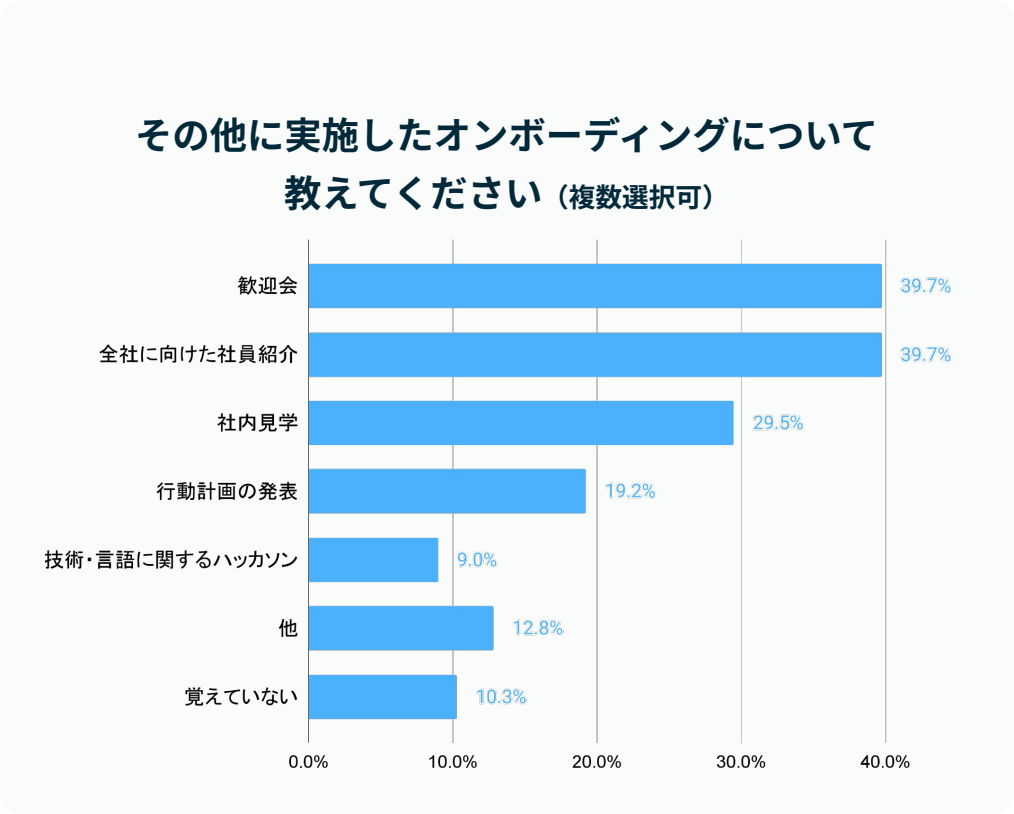
中途研修では即戦力が期待されることが一般的であるため、1週間以上の長期間の研修は少ない傾向がありました。



その他に実施したオンボーディングについて教えてください（複数選択可）

歓迎会と、**全社に向けた社員紹介**が39.7%と同率になりました。

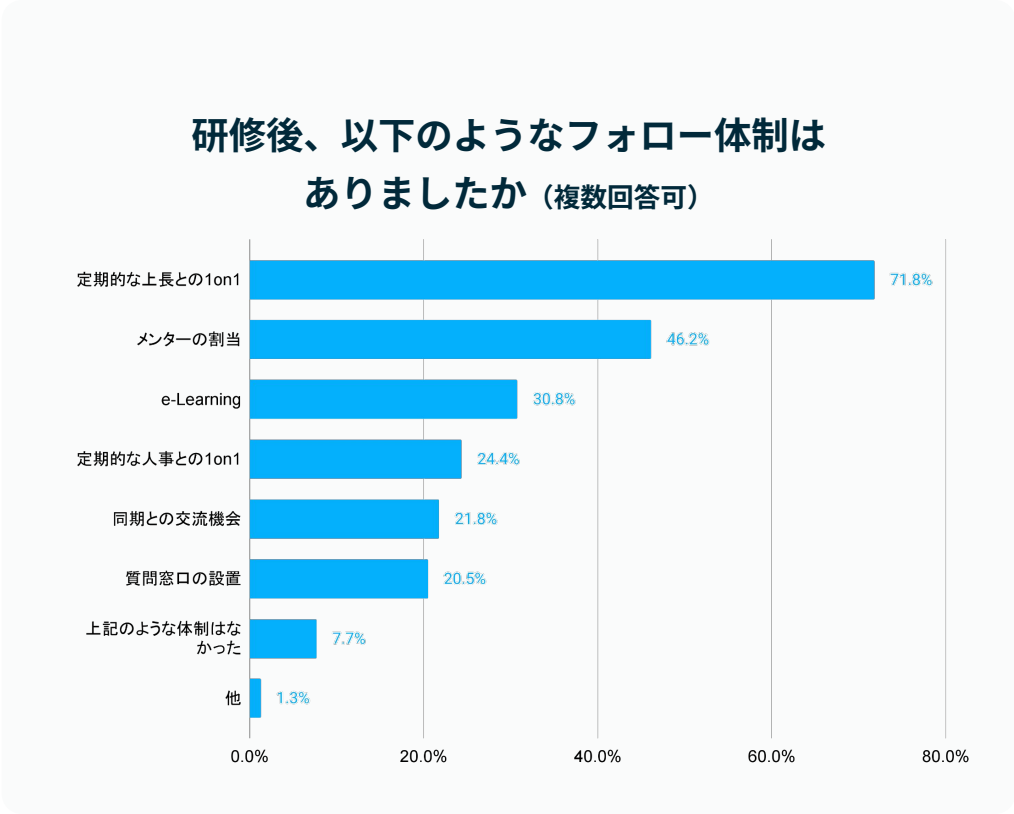
また、**ハッカソン**を実施している組織も**9.0%**あることが確認されました。



研修後、以下のようなフォロー体制はありましたか（複数回答可）

上長との1on1が71.8%と最多となりました。
中途入社者であっても**メンター制度**を導入している組織が**46.2%**となりました。

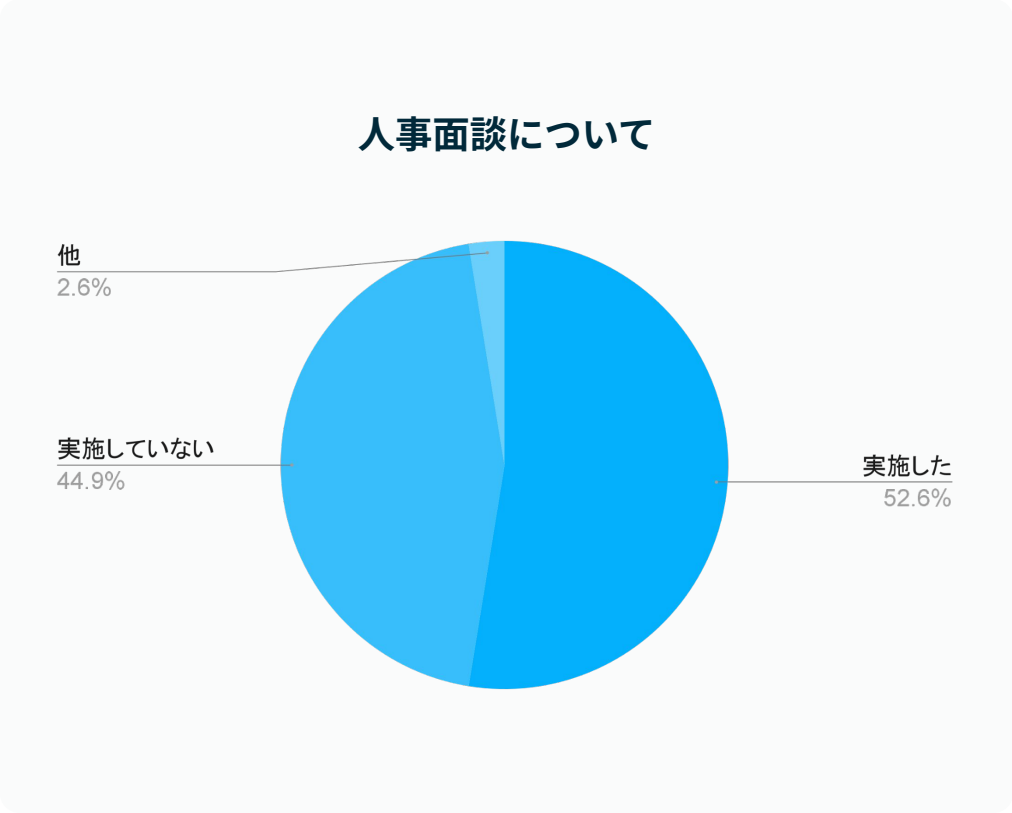
e-Learningを用意している組織は**30.8%**となりました。



人事面談について

人事面談について**実施した**との回答が**52.6%**となりました。

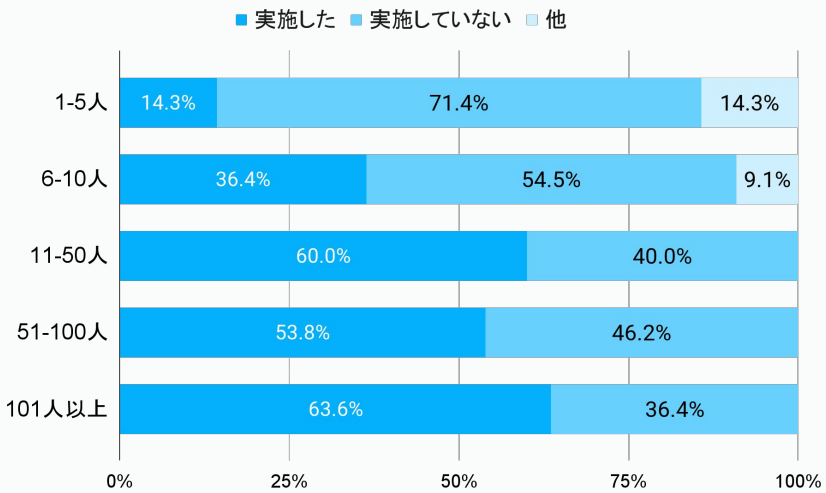
現場に近い立ち位置で人事が関わる**HRBP**の流行もあり、人事面談が増加していると考えられます。



人事面談について（開発組織規模別）

人事面談について組織規模別に分析したものが右図となります。

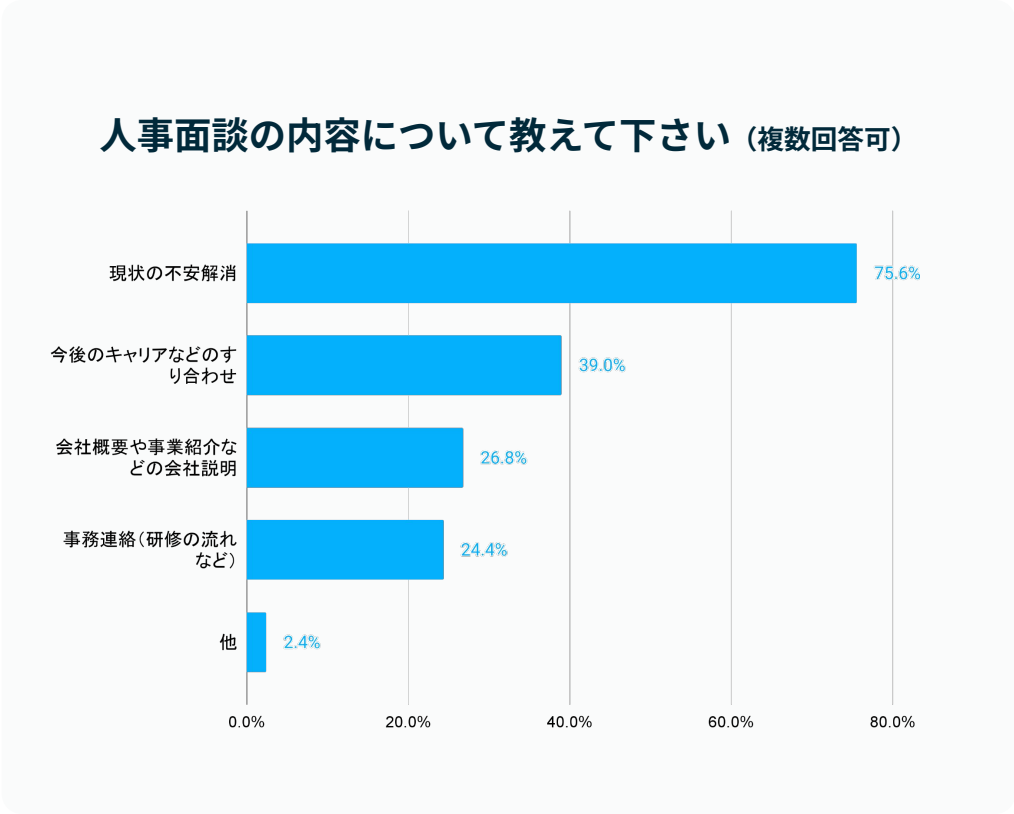
開発組織が11人以上になると人事面談の実施率が50%を超えることが分かりました。



人事面談の内容について教えて下さい（複数回答可）

現状の不安解消を目的とした面談が**75.6%**となりました。

また、**今後のキャリアのすり合わせ**も**39.0%**と2番目に高い結果となりました。

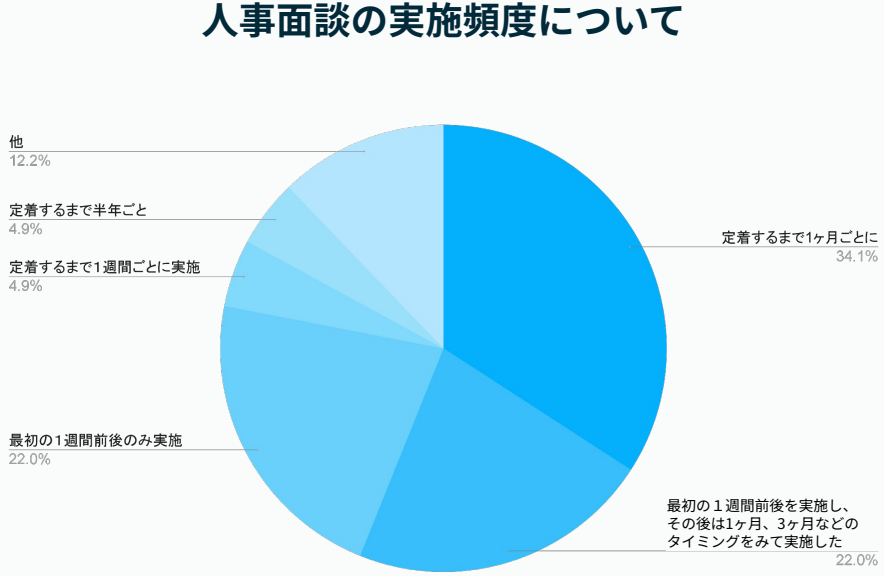


人事面談の実施頻度について

定着するまで1ヶ月ごとに実施したという回答が**34.1%**となりました。

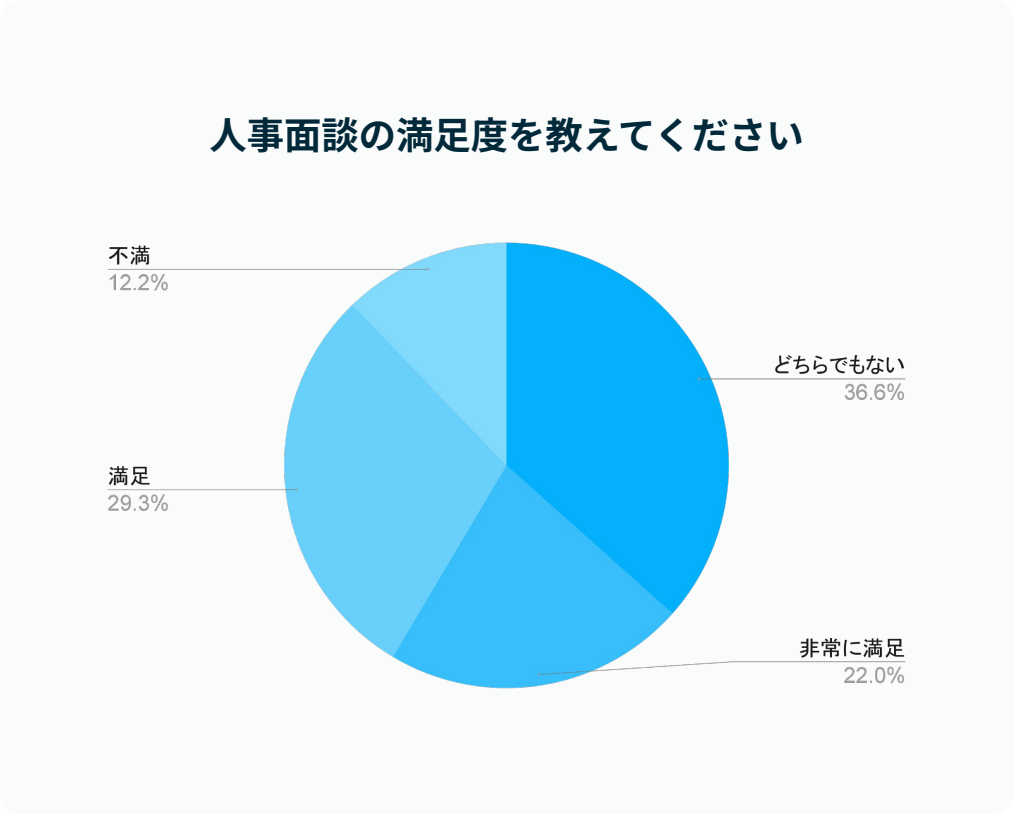
続いて**最初の1週間前後を実施した後に1ヶ月や3ヶ月といったタイミングで実施した**という回答が**22.0%**となりました。

一方で**最初の1週間前後のみ実施した**という回答も**22.0%**確認されました。



人事面談の満足度を教えてください

人事面談について、**満足**（満足、非常に満足の合計）という回答は**51.3%**という結果になりました。



オンボーディング施策について改善点などがあれば教えて下さい（自由回答）

オンボーディング施策の改善点についての調査結果です。

全体

- 座学が多くて退屈だった印象がある
- 非常に時間が短かったし、その場感があった
- 社内用語の案内があると分かりやすい
- 質問しやすい雰囲気作りがあって欲しい
- 知り合いもいない環境のなかなので、同じ入社時期の方とコミュニティを形成できるような施策は必要

実務

- 技術的なオンボーディングを実施してほしかった
- 開発環境などドキュメントを充実させて欲しい
- 堅苦しく形式的なので、もっと具体的に業務がうまく回ることをしてほしい
- どのようにユーザー接点を作るか、これまでに作られたユーザーヒアリングの議事録などを漁れるようにしておけると良い
- 配属プロジェクトだけでなく、他プロジェクトの紹介、類似業務を行っている方の紹介があると良かった

入社からこれまでの業務を振り返り、オンボーディング時点で聞いておきたかったことがあれば教えて下さい（自由回答）

オンボーディング施策の改善点についての調査結果です。

全体

- 社内の組織構造
- 通院や育児で中抜けすることに対する決め事など、具体的な働き方
- 社内ポータルサイトでよく参照するページ

サービス

- 顧客理解やユースケース
- サービスの歴史的な経緯
- 中長期的なロードマップ

開発

- システム構成、インフラ構成
- テストアカウントの発行方法
- コミットメッセージの書き方
- 配属になったサービスの技術的な生い立ち

Offersへご興味をお持ちいただいた方はこちら

ITエンジニア／デザイナーの副業・転職サービス

Offers

詳細はこちらから

https://offers.jp/client/lp

・貴社採用要件に合致した候補者数の確認
・副業採用のイロハ

・貴社同規模、同業界企業さまでの採用成功事例
・Offersを活用した場合の採用スケジュール

などを提案可能です

Offers MGRへご興味をお持ちいただいた方はこちら

プロダクト開発組織の生産性を最大化する

Offers MGR

詳細はこちらから

https://offers-mgr.com/lp

・開発プロセス、開発組織の課題の確認
・開発組織、他チームでの活用事例

・チーム・個人のコンディション把握の方法
・業務委託の方に対して副業転職の推進方法

などを提案可能です

Offers デジタル人材総研

デジタル人材の実態調査 中途入社時のオンボーディング

制作・編集：デジタル人材総研所長 久松剛