

デジタル人材採用の調査 採用観点編

ミドル層を積極的に採用していると回答した方が最も多く、84.0%

2023.07

はじめに

外資ITや日本国内ベンチャー・スタートアップのレイオフのニュースを耳にするようになり、デジタル人材採用についても変化が起きています。

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、2023年夏における採用企業側の人物像や採用の観点について明らかにしていきます。

採用観点編では開発組織の採用への関わり方や、スキルレベル別採用観点についてまとめます。

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	デジタル人材採用に関するトレンドの把握
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81名 ・ Offers登録者 ・ 自社のデジタル人材採用に関わっている
調査期間	2023年 7月上旬

※小数点第二位以下を四捨五入してグラフを作成

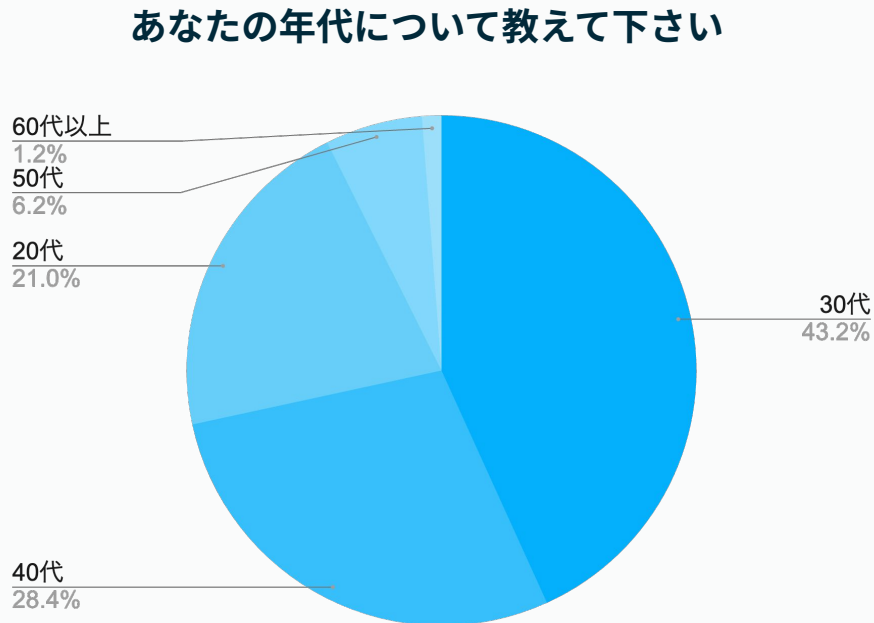
サマリ

- **ミドル層**を積極的に採用していると回答した方が最も多く**84.0%**となりました。続く**シニア層**については**49.4%**となり、30%以上の差がある結果となりました
- 開発組織が積極的に携わっている採用プロセスは、**カジュアル面談への参加(69.1%)**、**スキルチェック(66.7%)**となり、一方、**求人作成(38.3%)**や**スカウト(34.6%)**といった業務は人事などが担当していることが考えられます
- 採用観点について**カルチャーマッチ**がすべての層において重視される傾向が見られました。特に**シニア層**については他の層に比べて最も高い(**やや見ると重要視するの合計が80.2%**)ことが分かりました
- **シニア層**については**中規模(11-100人)**での需要が高いという結果（**65%以上が積極採用を行なっていると回答**）となりました

回答者属性

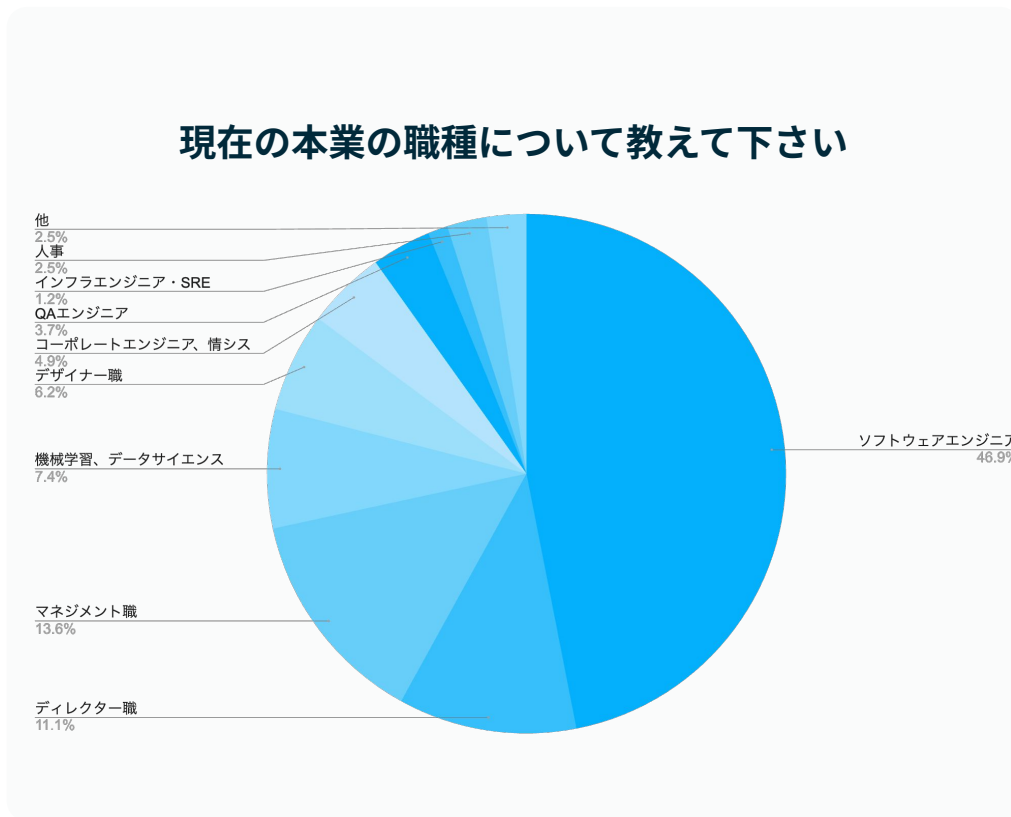
あなたの年代について教えてください

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ください

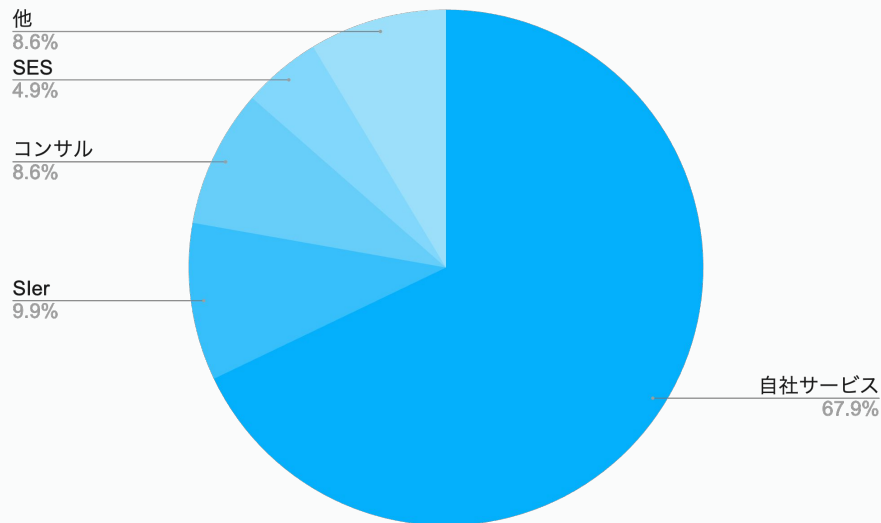
ご回答頂いた方々の本業の職種は
右図のとおりです。



現在の本業のサービス形態について教えてください

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。

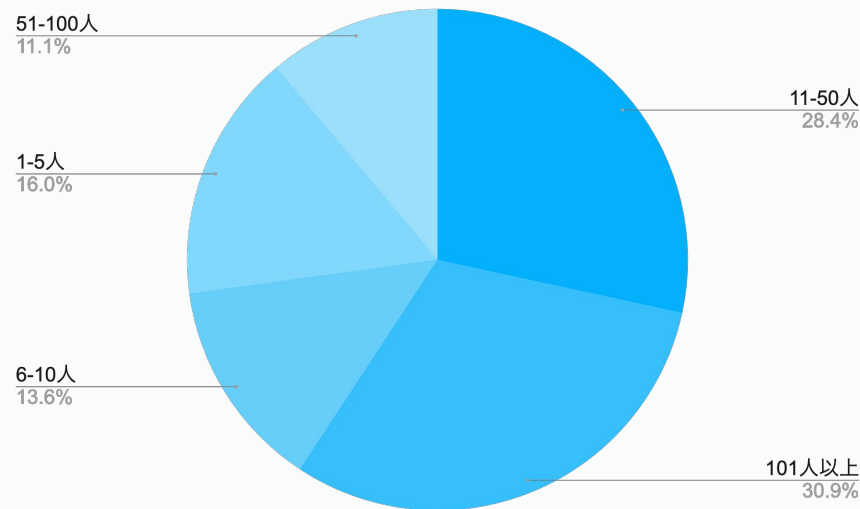
あなたの本業のサービス形態について
教えてください



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。

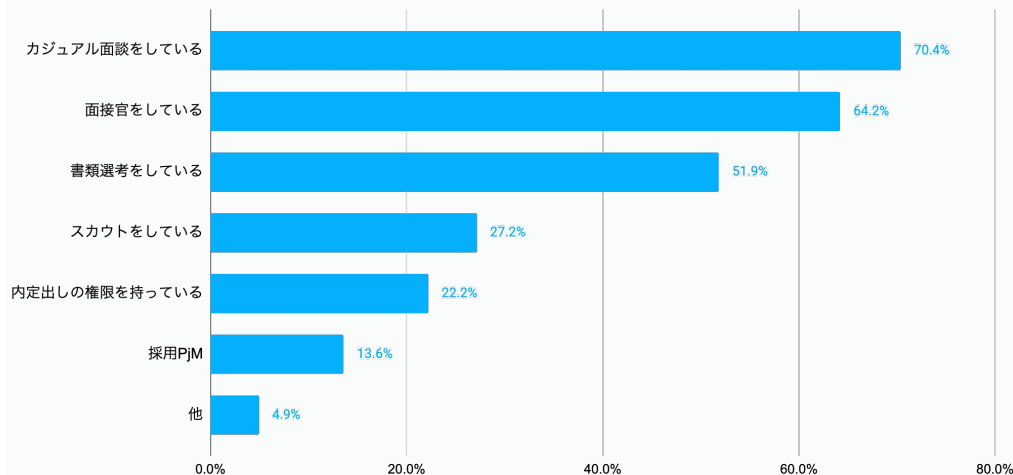
あなたの開発組織の規模（正社員のみ）を 教えてください



あなたが関わっている採用業務を教えてください（複数選択可）

ご回答頂いた方々の採用業務へのかかわり方は右図のとおりです。

デジタル人材採用への携わり方を教えてください（複数選択可）



デジタル人材採用 2023 採用観点編

貴社で積極採用を行っているスキルレベルについて教えてください

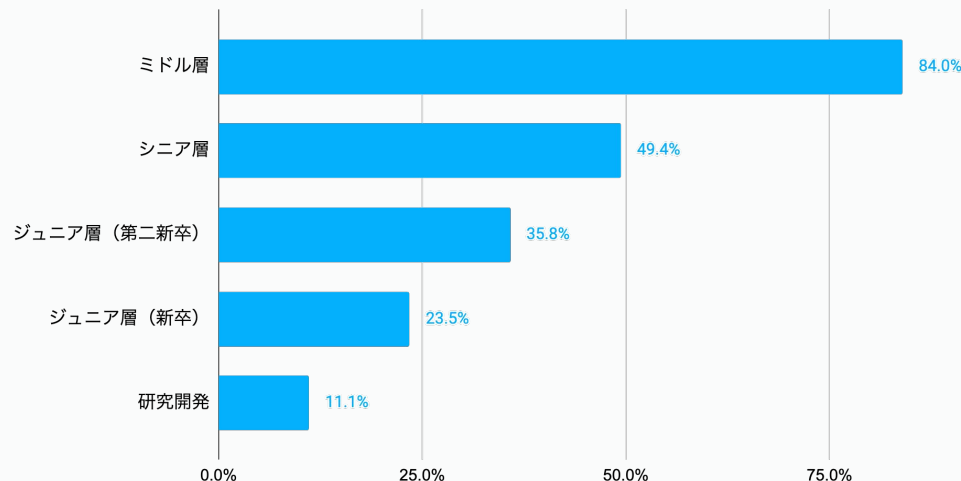
(複数回答可)

ミドル層と答えた方が**84.0%**となりました。続くシニア層については**49.4%**となり、30%以上の差がある結果となりました。

※本調査において、ジュニア～シニア層は以下のように定義しています。

- ・ジュニア層: 新卒、第二新卒
- ・ミドル層: 中堅、即戦力人材
- ・シニア層: 難易度の高い業務ができる方

貴社で積極採用を行っているスキルレベルについて 教えてください (複数回答可)



開発規模別 積極採用を行っているスキルレベル

全ての開発規模においてミドル層を積極採用していることが分かりました。

シニア層については中規模(11-100人)で65%以上の需要があります。

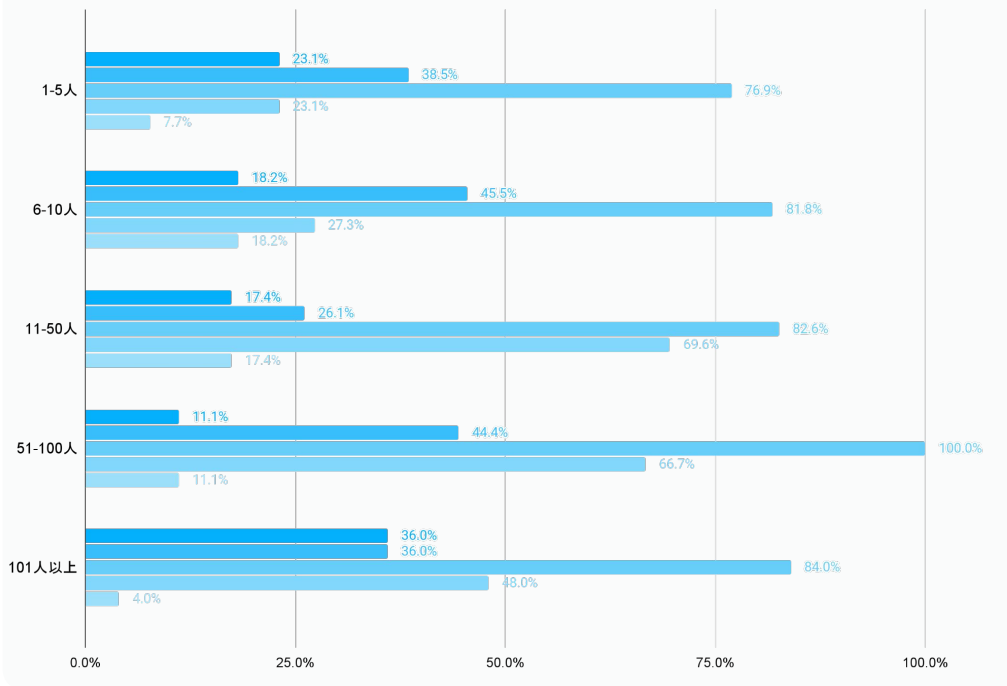
新卒については特に101名以上の大規模開発組織で積極採用されています。

※本調査において、ジュニア～シニア層は以下のように定義しています。

- ・ジュニア層: 新卒、第二新卒
- ・ミドル層: 中堅、即戦力人材
- ・シニア層: 難易度の高い業務ができる方

貴社で積極採用を行っているスキルレベルについて教えてください(複数回答可、開発規模別)

■ジュニア層(新卒) ■ジュニア層(第二新卒) ■ミドル層 ■シニア層 ■研究開発



開発組織が関わっている採用プロセスを教えてください（複数回答可）

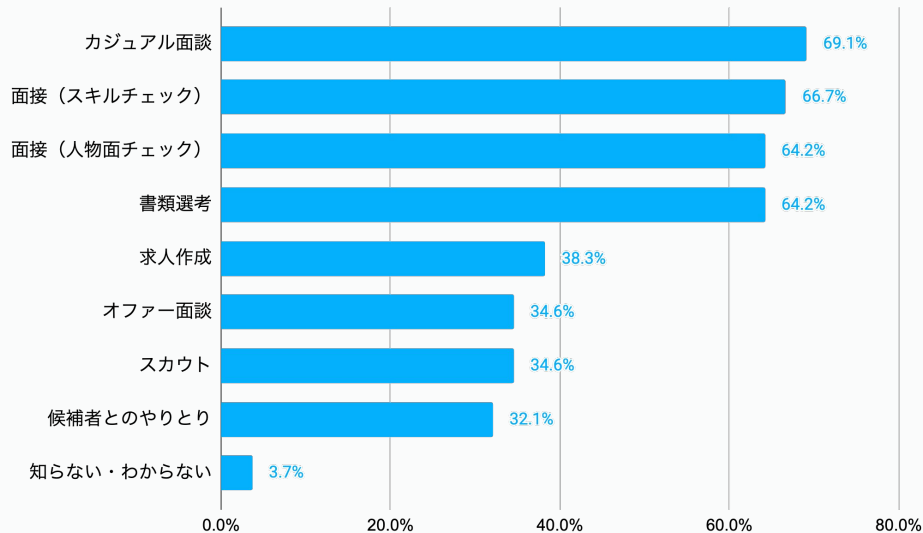
カジュアル面談への参加が69.1%と最も高くなりました。また、スキルチェック(66.7%)、人物面チェック(64.2%)、書類選考(64.2%)と選考への参加も多い結果となりました。

一方、求人作成(38.3%)やスカウト(34.6%)といった業務は人事などが担当しているものと考えられます。

※本調査において、ジュニア～シニア層は以下のように定義しています。

- ・ジュニア層：新卒、第二新卒
- ・ミドル層：中堅、即戦力人材
- ・シニア層：難易度の高い業務ができる方

開発組織が関わっている採用プロセスを教えてください（複数回答可）



デジタル人材採用でのスキル別採用基準

選考時の採用基準における、各基準の重視度を教えてください

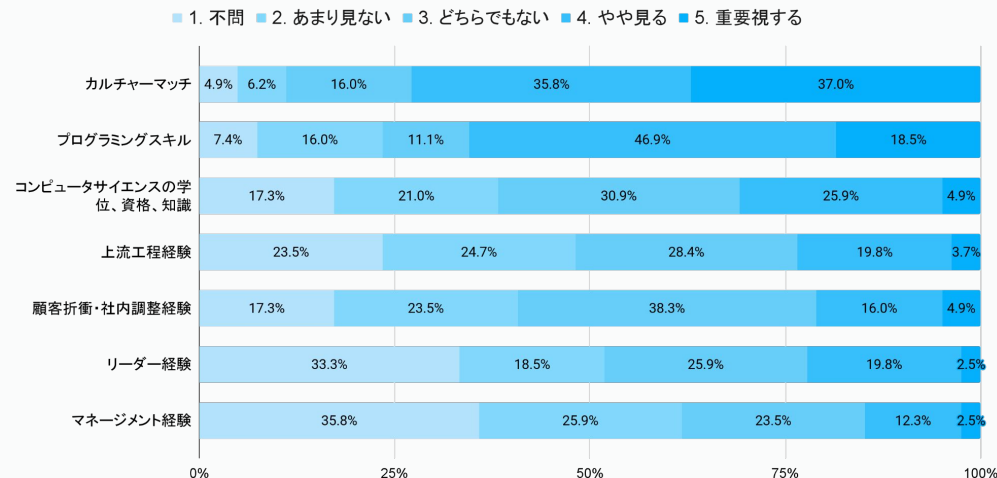
(ジュニア層の場合)

ジュニア層について**プログラミングスキルを重要視する**という回答は**18.5%**となりました。やや見ると合わせると**65.4%**に上りました。

※本調査において、ジュニア～シニア層は以下のように定義しています。

- ・ジュニア層：新卒、第二新卒
- ・ミドル層：中堅、即戦力人材
- ・シニア層：難易度の高い業務ができる方

選考時の採用基準における、各基準の重視度を教えてください (ジュニア層の場合)



選考時の採用基準における、各基準の重視度を教えてください

(ミドル層の場合)

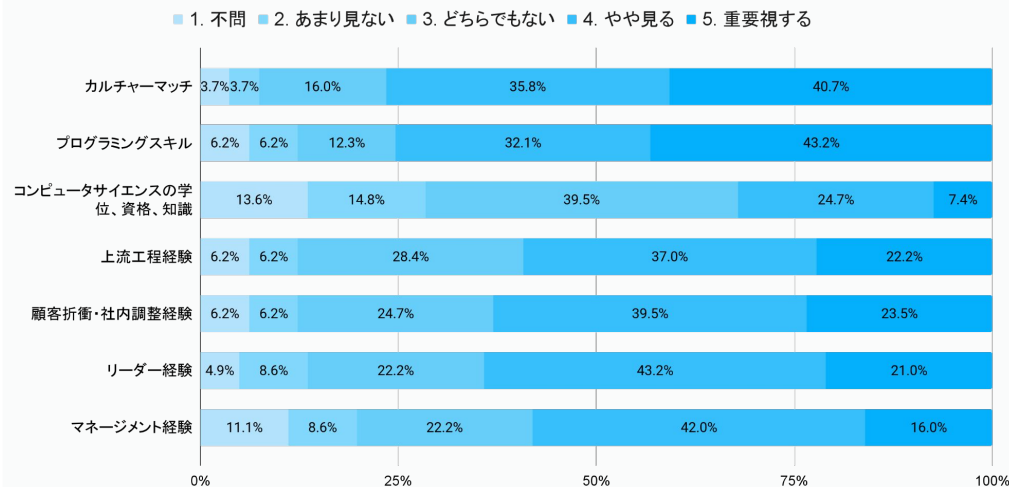
カルチャーマッチを重要視するという回答が**40.7%**と、ジュニア層よりも高い結果となりました。

上流工程経験、顧客折衝・社内調整経験、リーダー経験、マネジメント経験についても期待されている結果となりました。

※本調査において、ジュニア～シニア層は以下のように定義しています。

- ・ジュニア層：新卒、第二新卒
- ・ミドル層：中堅、即戦力人材
- ・シニア層：難易度の高い業務ができる方

選考時の採用基準における、各基準の重視度を教えてください (ミドル層の場合)



選考時の採用基準における、各基準の重視度を教えてください

(シニア層の場合)

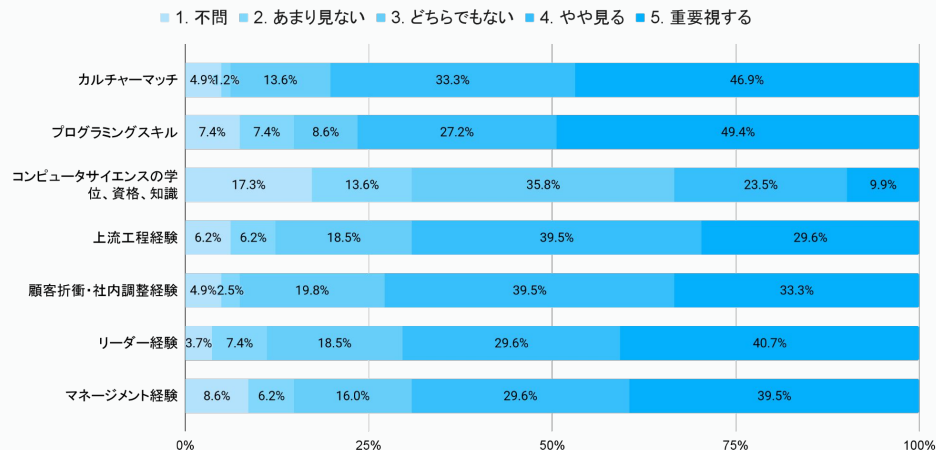
カルチャーマッチを見るという結果が他の層に比べて最も高い(やや見ると重要視するの合計が**80.2%**)傾向が見られました。

また、**コンピュータサイエンスの学位、資格、知識**については他の層に比べて低い(やや見ると重要視するの合計が**33.4%**)結果となり、経験が問われている傾向が分かりました。

※本調査において、ジュニア～シニア層は以下のように定義しています。

- ・ジュニア層: 新卒、第二新卒
- ・ミドル層: 中堅、即戦力人材
- ・シニア層: 難易度の高い業務ができる方

選考時の採用基準における、各基準の重視度を教えてください (シニア層の場合)



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

デジタル人材採用に関する調査 2023 採用観点編

制作・編集：デジタル人材総研所長 久松剛