

Works Review

Works Review



# サイバーエージェントに学ぶ エンジニアの採用と定着

社内のコミュニケーションと  
人事の役割

2.20 **TUE**  ON AIR  
11:00-12:00

採用担当者様向け

事前予約制

ON LINE配信



株式会社サイバーエージェント

中島 翼 様



株式会社ギブリー

大賀 邦明 様

# GUEST

## 中島 翼 様

株式会社サイバーエージェント

所属：AI事業本部 経営本部 AI広報室

業務：BtoBマーケティング/広報担当

2015年にパナソニック株式会社に新卒入社。  
ハードウェアエンジニアとして、LED照明器具の機構設計開発に従事。  
その後、2019年に本社採用部に異動し、技術系新卒採用を担当。

2022年11月 株式会社サイバーエージェントに転職。  
AI事業本部でITエンジニアの中途採用に従事。  
2024年1月からAI広報室に異動し、  
主に小売業界のDX支援領域でBtoBマーケティングや広報を担当中。



# GUEST

## 大賀 邦明 様

株式会社ギブリー

業務：Track マーケティング/セールス責任者

新卒で証券会社に入社し、リテール営業や資産運用を行う。  
ギブリーに転職し、現在のHRtech部門のベースとなる事業開発、  
セールス、RA、CS、採用などの職種を経験。  
その後、エンジニア採用・教育領域に特化したセールスとして、  
200社以上の自社ソリューションの導入を推進。

現在は事業推進部のマネージャーとして、  
営業企画・人材開発・自社採用などを行っている。



# サイバーエージェント様 採用概要

- ・ エンジニアキャリア採用職種：

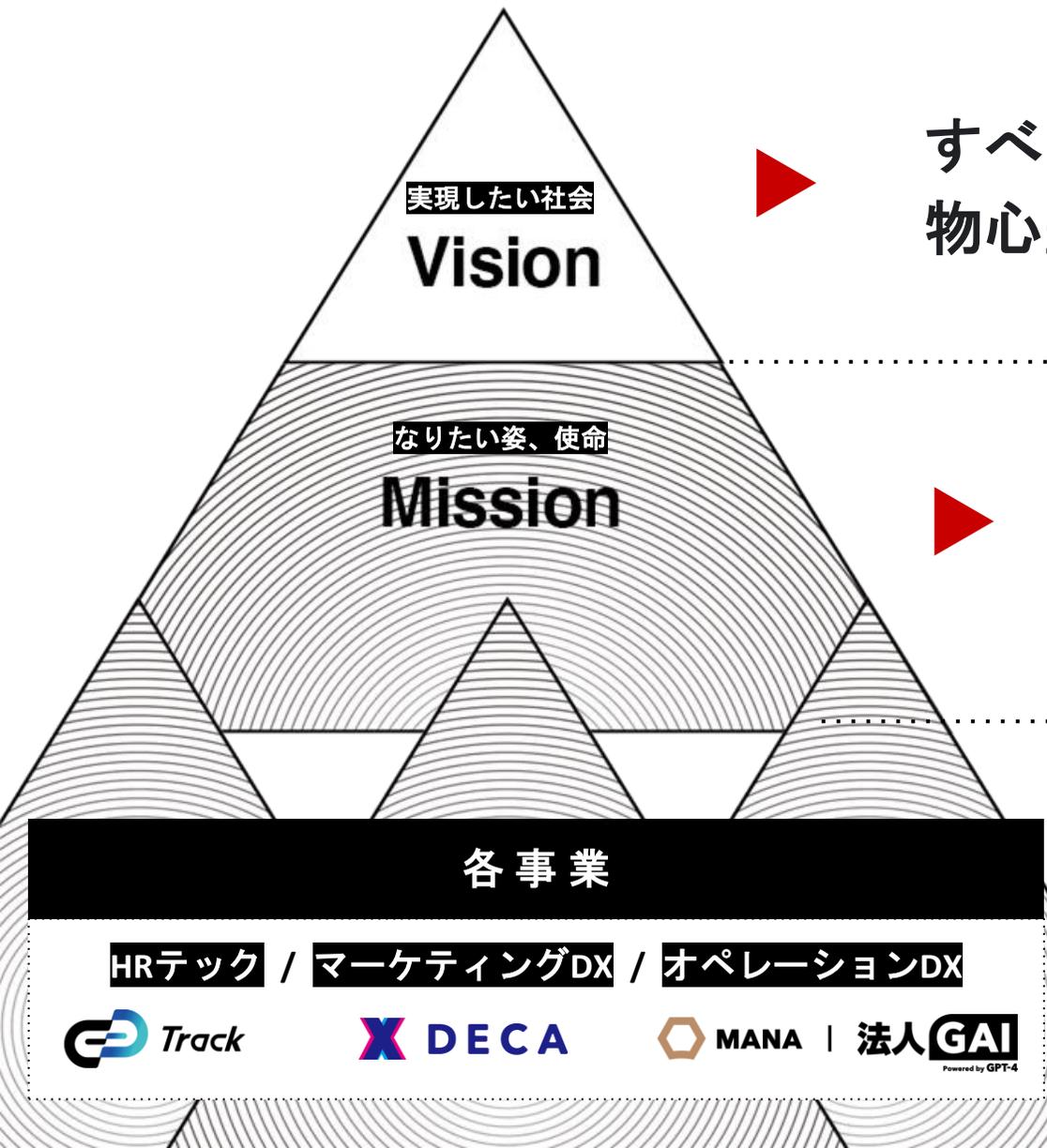
エンジニア職のキャリア採用では、

フロントエンジニア・サーバーサイドエンジニア・データサイエンティスト 等、  
多様な職種で、募集している。（事業フェーズにより募集数は変動する）

- ・ 主な採用チャネル：

ダイレクトリクルーティング、転職エージェント、自社サイトでの公募、リファラル など

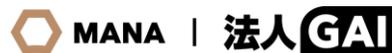
①会社紹介・エンジニア採用市場について  
(採用マーケットの難しさ、志向性の違い)



▶ すべての人が  
物心豊かな社会を実現する

▶ 世界で最も必要とされる  
テクノロジー企業群をつくり、  
デジタル大国として日本を再生させる

▶ 企業ミッションの実現に向け  
「HR」「レベニュー」「コスト」  
3領域で“デジタル化促進”に寄与する事業を展開



# EMPOWER ENGINEERING

テクノロジースキルを経営資源に



エンジニアHRプラットフォーム

<https://tracks.run/>

Trackのコアテクノロジー  
プログラミングスキルの可視化

## 採用



[求人サービス]

Track Jobは、ハイクラスな新卒エンジニアを採用できる、プログラミングチャレンジ求人サービスです。プログラミング課題つきの経験を積んだ即戦力エンジニア人材の採用を支援します。

## 育成



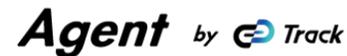
[コーディングテスト]

Track Testは、プログラミングスキルをテストし、データに基づいて採用を決定するためのエンジニア採用プラットフォームです。コーディングテストを通して候補者のスキルを正しく理解することが強い組織を作ります。



[LMS (学習管理システム)]

Track Trainingは、企業のデジタル化に必要なスキルギャップを埋めるテクノロジー人材育成プラットフォームです。LMSを搭載したオンライン学習環境の活用で、ビジネスに必要なテクノロジースキルを構築する最も効果的な方法を提供します。



[エンジニア人材紹介サービス]

エンジニア採用のプロフェッショナルチームが求職者とのマッチングをサポートするエンジニア人材紹介サービス



[エンジニア研修サービス]

スキルチェックによるパーソナライズドな学習パスで、“自立自走型”人材を育成するエンジニア研修サービス



<Track Test -トラックテスト>  
データに基づいて採用を決定するための  
コーディングテストツール

導入社数 **No.1**

受験者数 **No.1**

問題数 **No.1**

累計**350**社  
以上の導入企業様

大手企業からベンチャーまで  
350社以上のコーディングテスト  
を監修

受験者数  
累計**50**万人

累計50万アセスメント実績が  
あり。全国受験データの中央  
値から、合格基準を設定可能

**580**問  
以上の問題ライブラリー

プラットフォーム全体800問、  
選考利用580問の問題ライブラ  
リーを提供

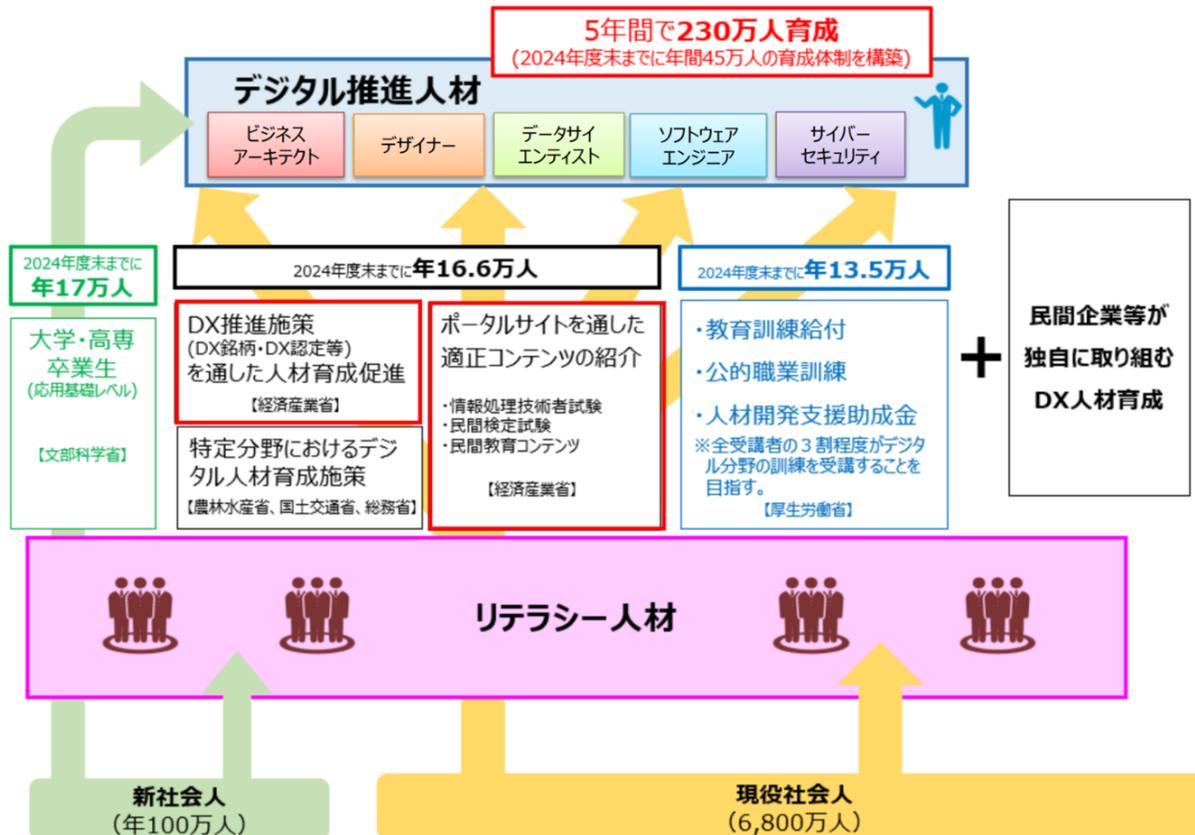
# エンジニア／DX人材の採用・育成に関わる各種サービスを 様々な企業様に導入いただいております



※Trackプラットフォームのいずれかのサービスをご導入いただいている企業様の一部となります

# 国家の戦略目標にもデジタル人材の輩出/育成が掲げられる

デジタル田園都市国家構想基本方針：デジタル人材の育成目標の実現に向けて



出典) 第2回デジタル田園都市国家構想実現会議 若宮大臣提出資料1-2「デジタル田園都市国家構想関連施策の全体像」p.9をもとに経済産業省にて作成  
[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital\\_denen/dai2/siryou1-2.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital_denen/dai2/siryou1-2.pdf)

# 全てのビジネスパーソン・DXを推進する人材にもとめられる リテラシー・スキルを定義した**デジタルスキル標準**

## 全てのビジネスパーソン（経営層含む）

### <DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき  
能力・スキルを定義

### DXを推進する人材

### <DX推進スキル標準>

DXを推進する人材類型の役割や  
習得すべきスキルを定義

〔  
ビジネスアーキテクト/デザイナー/  
データサイエンティスト/ソフトウェアエンジニア/  
サイバーセキュリティ  
〕



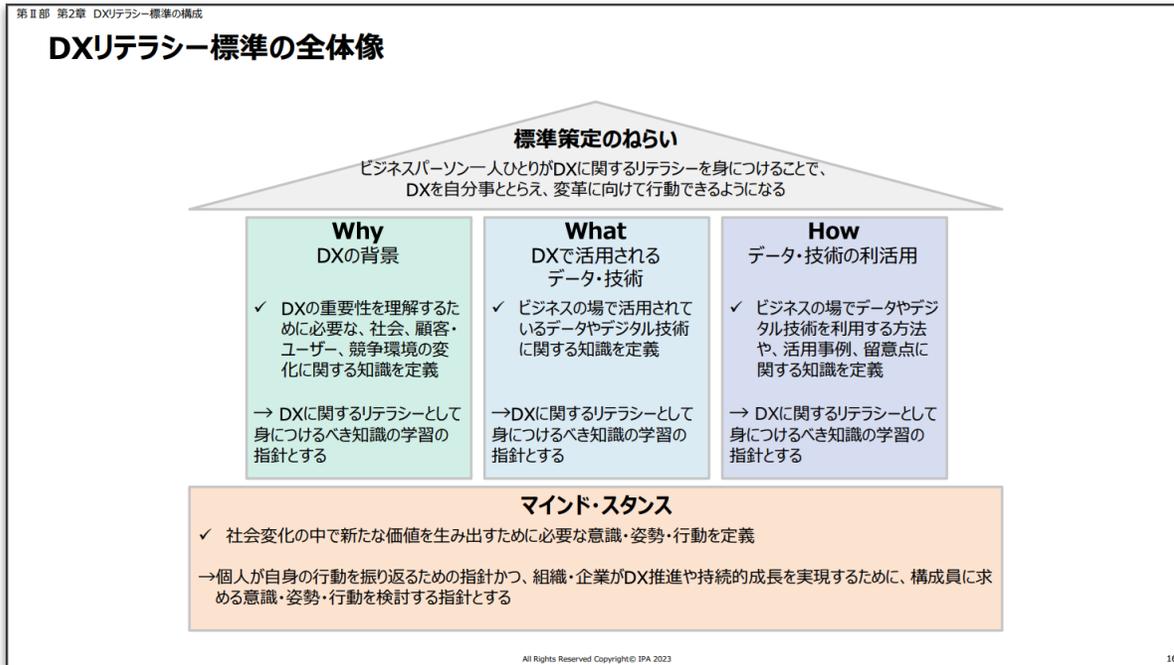
経済産業省

Ministry of Economy, Trade and Industry

[引用]デジタルスキル標準

[https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/jinzai/skill\\_standard/main.html](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html)

## DXに必要とされる知識・スキルを全体概要から 職種別に細分化して定義されている



第III部 第2章 DX推進スキル標準の構成

### ロール一覧

- 人材類型をさらに詳細に区分し、以下の通りロールを設定している。

人材類型	ロール	DX推進において担う責任
ビジネスアーキテクト	ビジネスアーキテクト (新規事業開発)	新しい事業、製品・サービスの目的を見出し、新しく定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的の実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
	ビジネスアーキテクト (既存事業の高度化)	既存の事業、製品・サービスの目的を見直し、再定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的の実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
	ビジネスアーキテクト (社内業務の高度化・効率化)	社内業務の課題解決の目的を定義し、その目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的の実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
デザイナー	サービスデザイナー	社会、顧客・ユーザー、製品・サービス提供における社内外関係者の課題や行動から顧客価値を定義し製品・サービスの方針 (コンセプト) を策定するとともに、それを継続的に実現するための仕組みのデザインを行う
	UX/UIデザイナー	バリュープロポジション <sup>※</sup> に基づき製品・サービスの顧客・ユーザー体験を設計し、製品・サービスの情報設計や、機能、情報の配置、外観、動的要素のデザインを行う
	グラフィックデザイナー	ブランドのイメージを具現化し、ブランドとして統一感のあるデジタルグラフィック、マーケティング媒体等のデザインを行う
データサイエンティスト	データビジネスストラテジスト	事業戦略に沿ったデータの活用戦略を考えると、戦略の具体化や実現を主導し、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
	データサイエンスプロフェッショナル	データの処理や解析を通じて、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する
	データエンジニア	効果的なデータ分析環境の設計・実装・運用を通じて、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
ソフトウェアエンジニア	フロントエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にインターフェース (クライアントサイド) の機能の実現に主たる責任を持つ
	バックエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にサーバサイドの機能の実現に主たる責任を持つ
	クラウドエンジニア/SRE	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの開発・運用環境の最適化と信頼性の向上に責任を持つ
サイバーセキュリティ	フィジカルセキュリティエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの実現において、現実世界 (物理領域) のデジタル化を担い、デバイスを含めたソフトウェア機能の実現に責任を持つ
	サイバーセキュリティマネージャー	顧客価値を拡大するビジネスの企画立案に際して、デジタル活用に伴うサイバーセキュリティリスクを検討・評価するとともに、その影響を抑制するための対策の管理・統制の主導を通じて、顧客価値の高いビジネスへの信頼感向上に貢献する
	サイバーセキュリティエンジニア	事業実施に伴うデジタル活用関連のサイバーセキュリティリスクを抑制するための対策の導入・保守・運用を通じて、顧客価値の高いビジネスの安定的な提供に貢献する

脚注 バリュープロポジション：顧客が求める価値を把握した上で、ビジネスのケイバリティを踏まえて決定される。企業が製品・サービスを購入する顧客に提供する利益や、顧客がその製品・サービスを買うべき理由

All Rights Reserved Copyright© IPA 2023 17

[引用]デジタルスキル標準

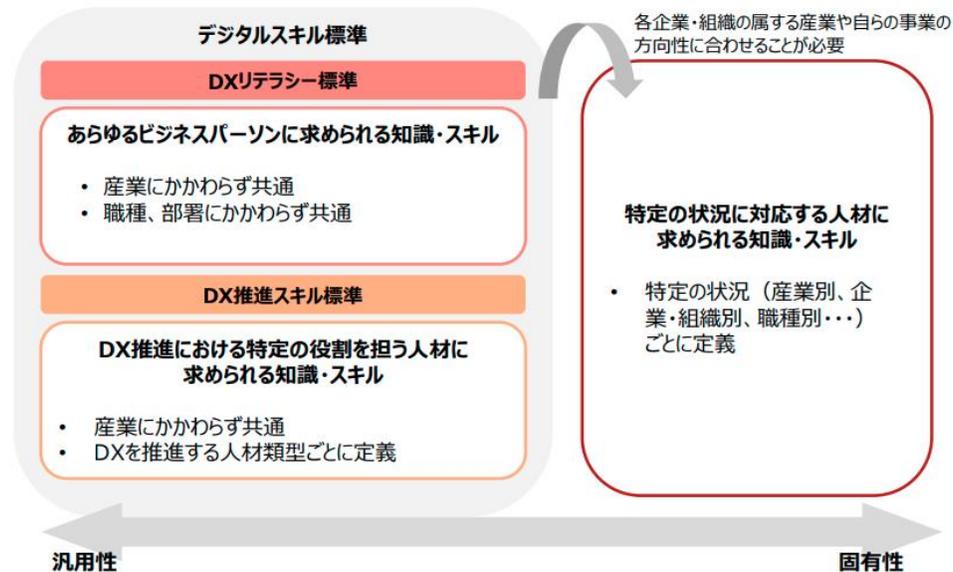
[https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/jinzai/skill\\_standard/main.html](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html)

## デジタルスキル標準は**全産業共通** 個々の企業適用は**方向性に合わせて調整**が必要

第1部 デジタルスキル標準の概要

### デジタルスキル標準の汎用性

- デジタルスキル標準で扱う知識やスキルは、共通的な指標として転用がしやすく、かつ内容理解において特定の産業や職種に関する知識を問わないことを狙い、可能な限り汎用性を持たせた表現としている。
- そのため、個々の企業・組織への適用にあたっては、各企業・組織の属する産業や自らの事業の方向性に合わせる必要がある。



[引用]デジタルスキル標準

[https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/jinzai/skill\\_standard/main.html](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html)

## 採用戦略

(市場から優秀な人材を獲得するための戦略)



エンジニアに適した  
人事制度/給与体系を備え新会社設立

## 採用計画

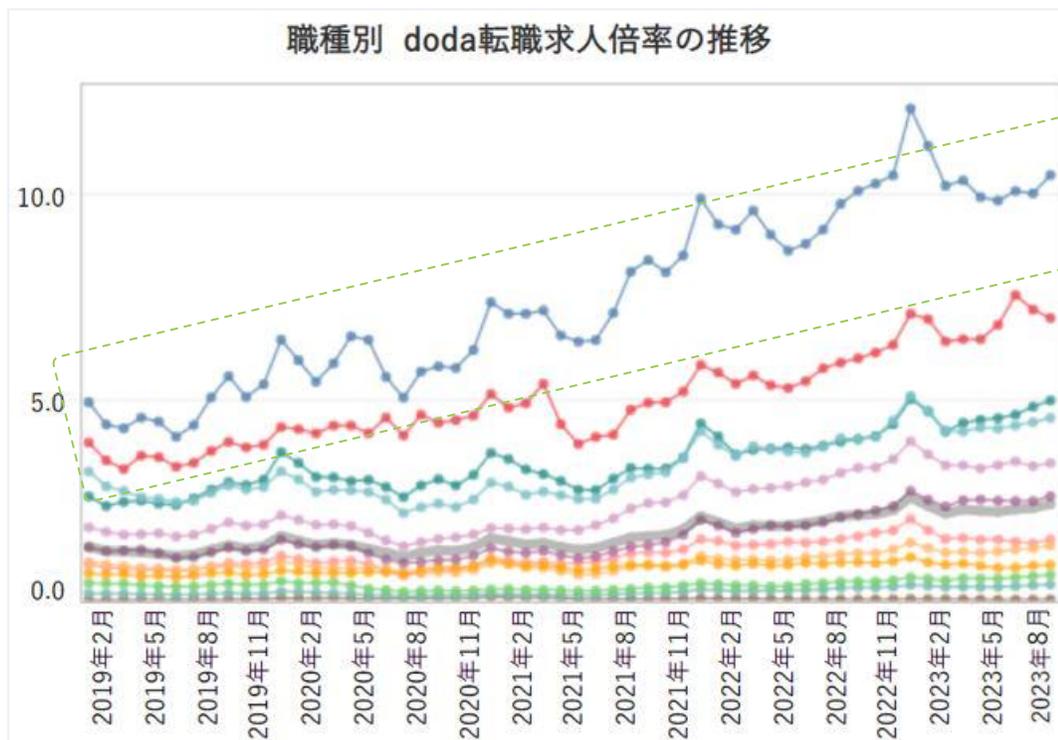
(将来必要な要因数や配置変更等も含めた人員計画)



外部環境への対応や新規事業の創出に向け  
専門人材の採用枠を大幅に拡大

# IT企業だけでなく、あらゆる産業でDX人材採用が加速 ライバルに競り勝てる採用戦略と実行力が必要

職種別 doda転職求人倍率の推移



10.25倍

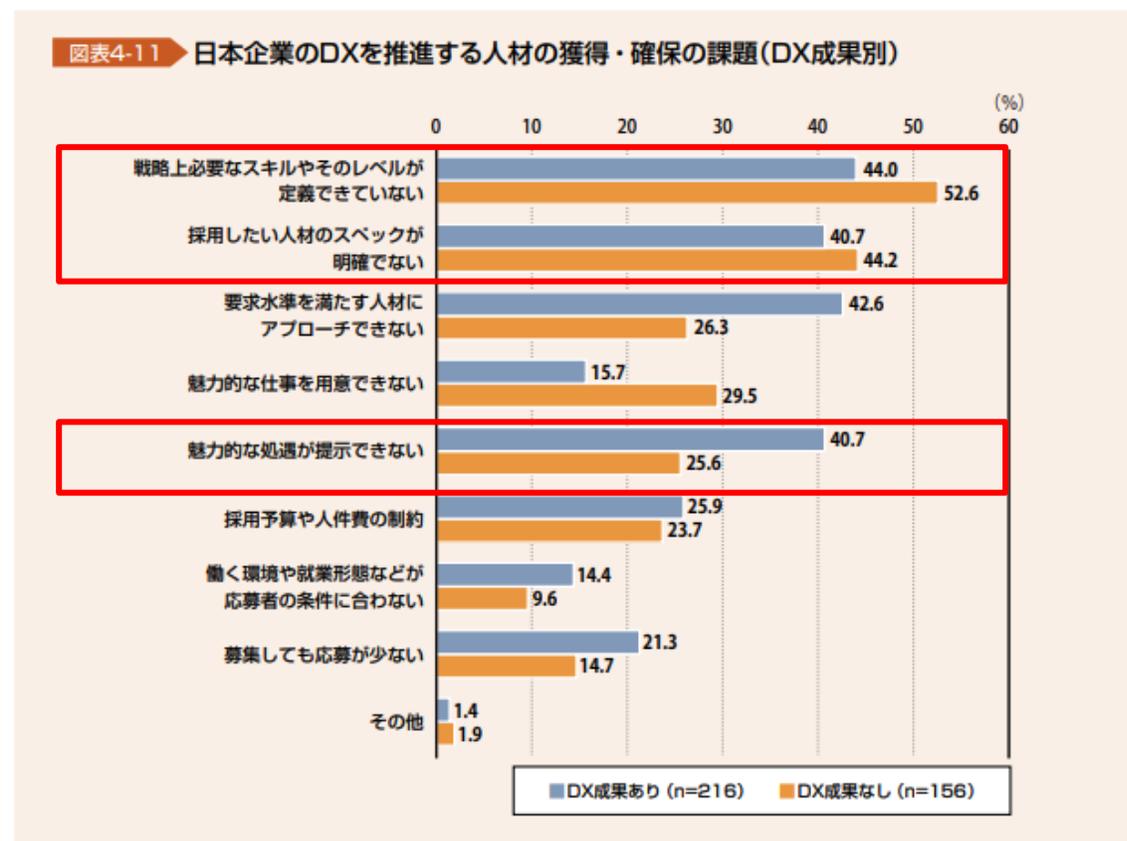
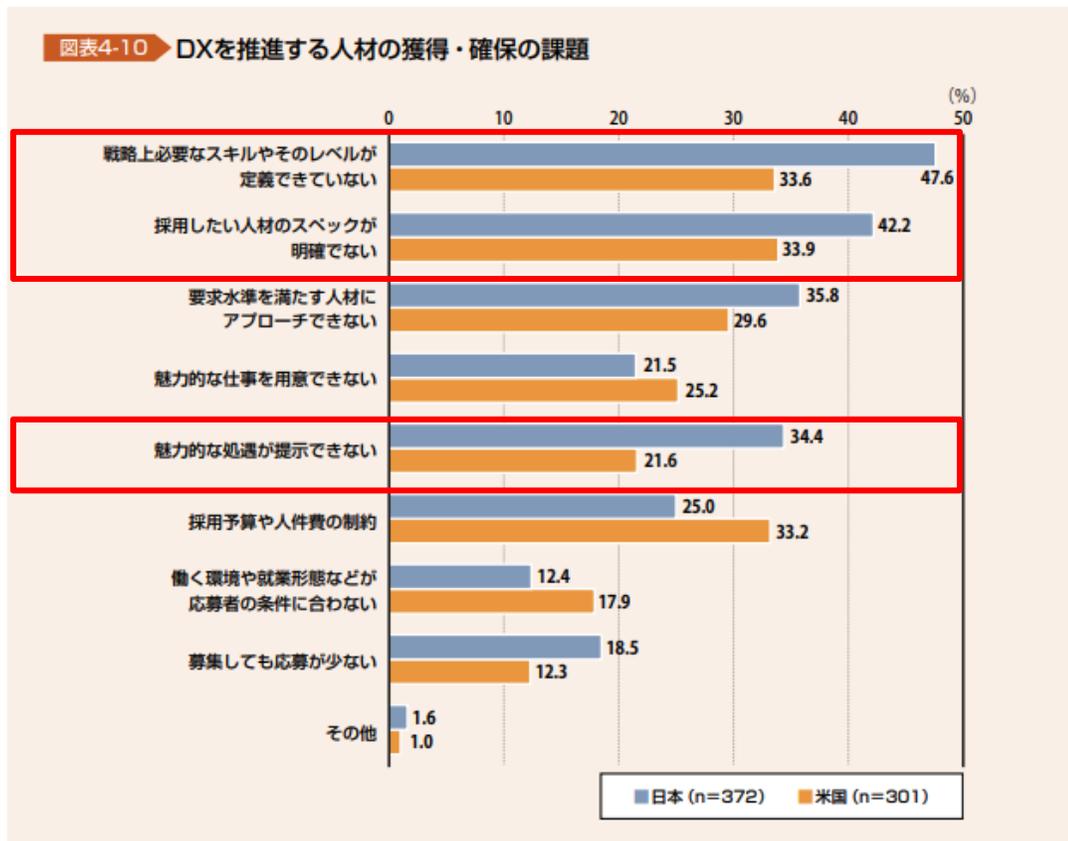
(2023年8月求人倍率平均は2.38倍)



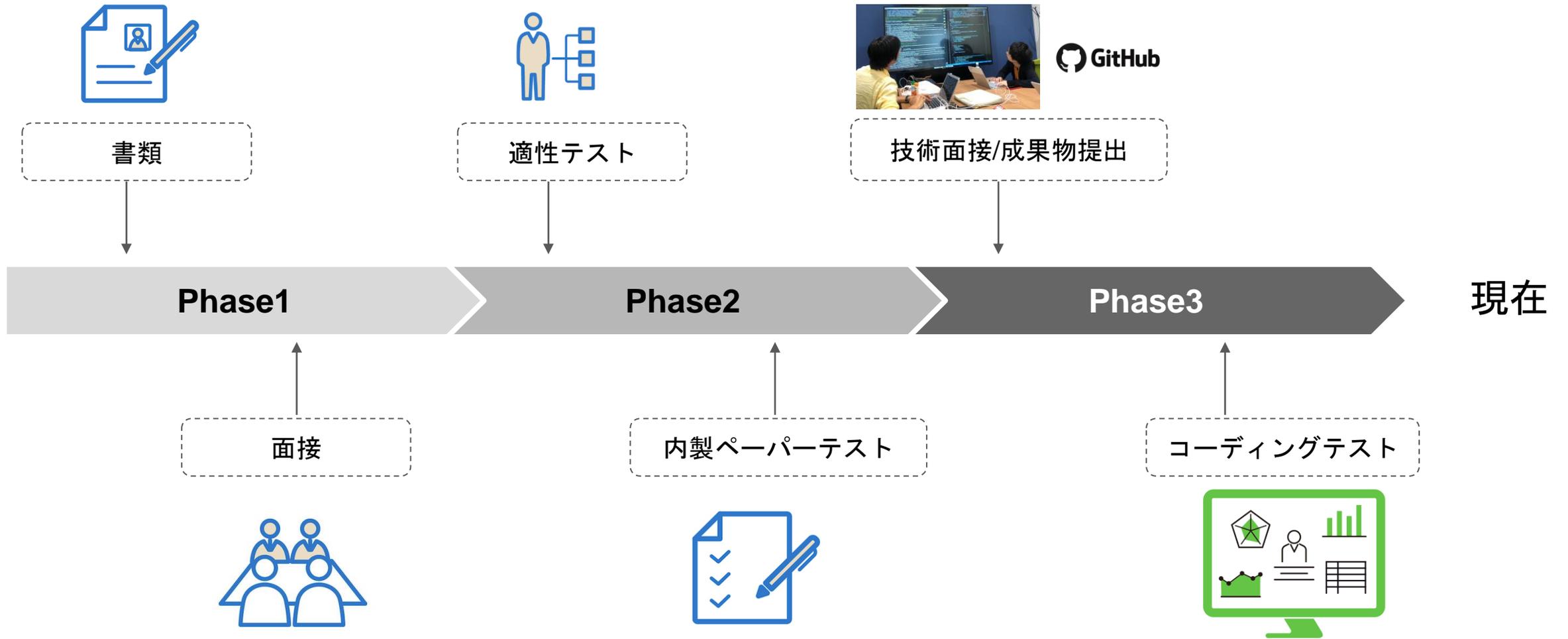
出典) Doda 転職求人倍率レポート（2023年8月）  
[https://doda.jp/guide/kyujin\\_bairitsu/](https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/)

企業はどのような見極めが必要か

# 「必要なスキル/レベルの定義」 「採用したいスペック」が不明確な課題感が強い

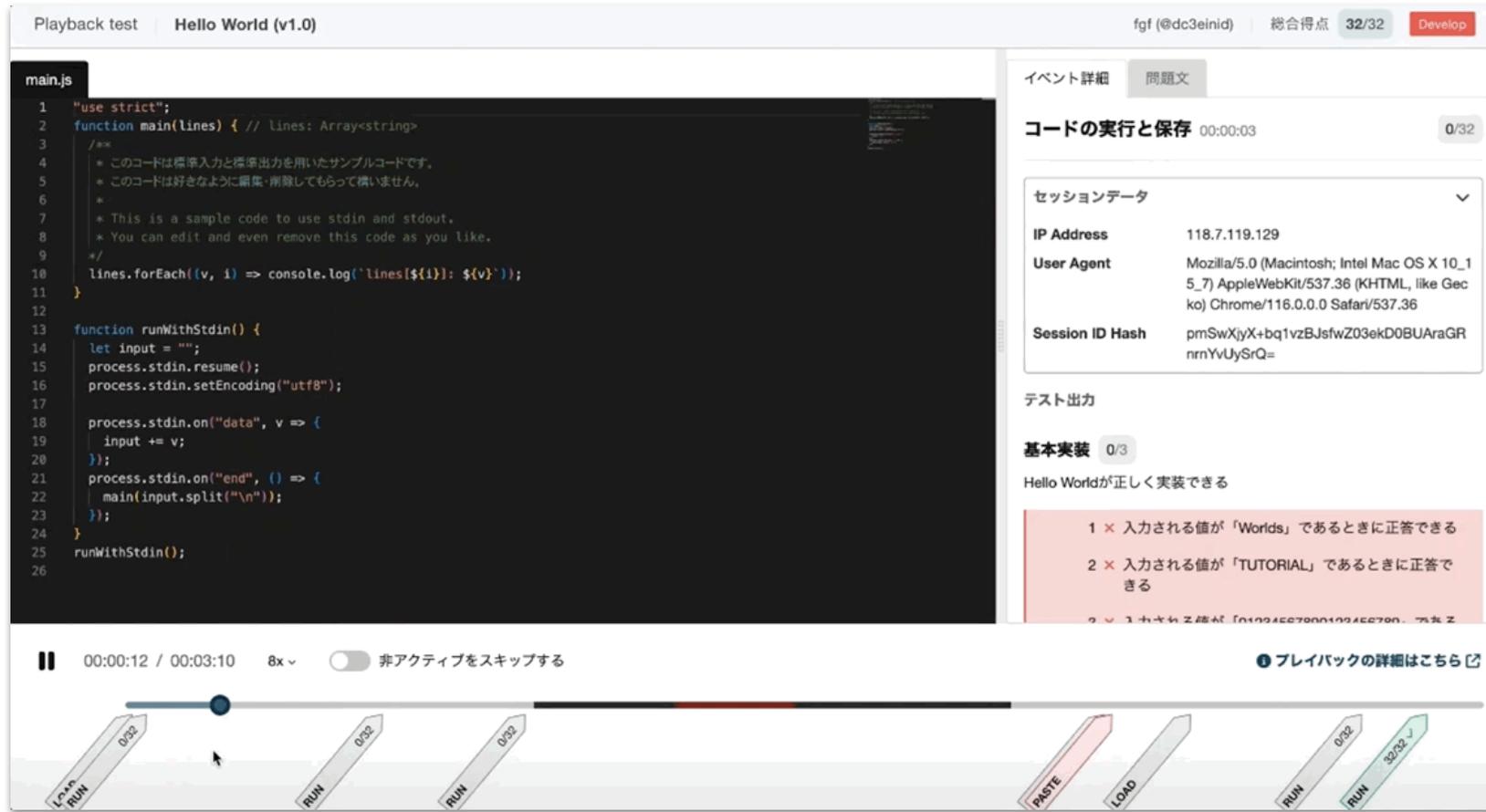


※DX取組で「成果が出ている」を「成果あり」、「成果が出ていない」「わからない」を「成果なし」とした



大項目	中項目	書類選考	面接	適性テスト	内製ペーパーテスト	技術面接/成果物提出	コーディングテストツール
見極めの精度	カルチャーマッチ	×	○	○	×	○	○ 解答プロセスと面接で判断
	スキルマッチ	△	△ 評価者によって変動	△ 専門性までは未知	○	○	○ 出題問題で確認
運用	人事	△	×	△	×	×	○
	現場エンジニア	△	○	△	○	○	○
	評価揺れ	△ 評価者によって変動	△ 評価者によって変動	△ 専門性までは未知	△ 評価者によって変動	△ 評価者によって変動	○ 定量的に評価
	運用工数	△	×	○	×	×	△ 問題選定や運用設計
その他機能	候補者理解	×	○ 人柄がわかる	○ 適性がわかる	×	○ スキル/経験がわかる	○ 仕事の進め方がわかる
	魅力づけ	×	△ 見極めに時間がかかる	×	△ 内容によって変動	○ 技術の深堀り/訴求できる	○ 技術の深堀り/訴求できる

※一般的な手法を踏まえてギブリーにて作成



提供開始 『プレイバック機能』  
採用選考におけるAI使用の検出や  
思考プロセスの理解をサポート



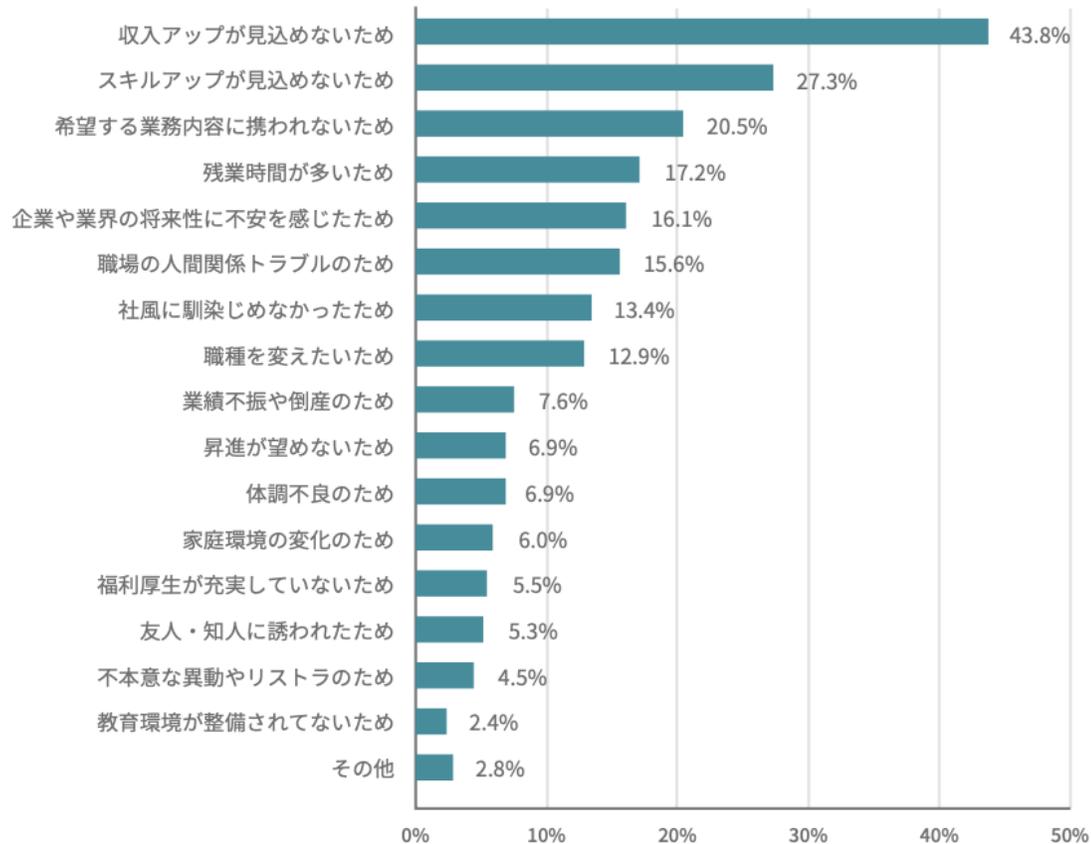
提供開始  
エンジニア採用試験中の不正やAI利用検出をサポート  
『アクションログ機能』

- ・ 受験者のコーディング過程を記録、再生
- ・ 受験者のWeb行動のログ（経過時間、コピー&ペースト、別タブ移動など）

### ③エンジニアの転職、離職の状況や背景

# 転職理由で最も大きな要素は **給与/収入** 社員定着や新規採用時に、人事の重要な施策となっている

転職理由 (最大3つまで)



## ■ 転職時に重要視する項目

- 1位 **給与**
- 2位 **仕事内容**
- 3位 **リモート勤務制度の有無**

## スキルの高さや技術面での成長を評価してくれないは影響大

### 4. 評価制度が与える入社意向への影響 | 入社意欲を下げる評価制度

転職活動でエンジニアの入社意欲が下がる評価制度は

「入社頻度によって評価が変わる」 (67.48%)

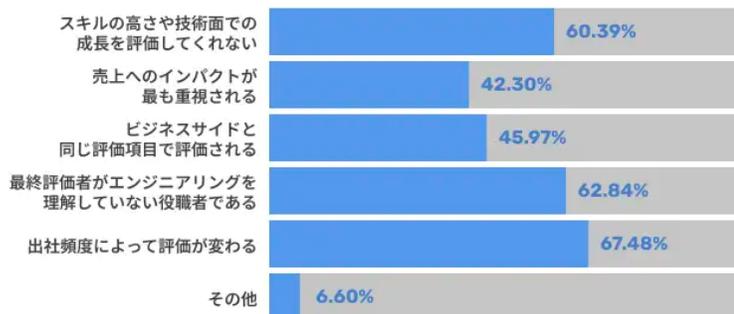
「最終評価者がエンジニアリングを理解していない役職者である」 (62.84%)

「スキルの高さや技術面での成長を評価してくれない」 (60.39%) が多い

#### 設問

転職活動を行うとき、入社意欲が下がる評価制度をすべて選んでください

#### 回答結果

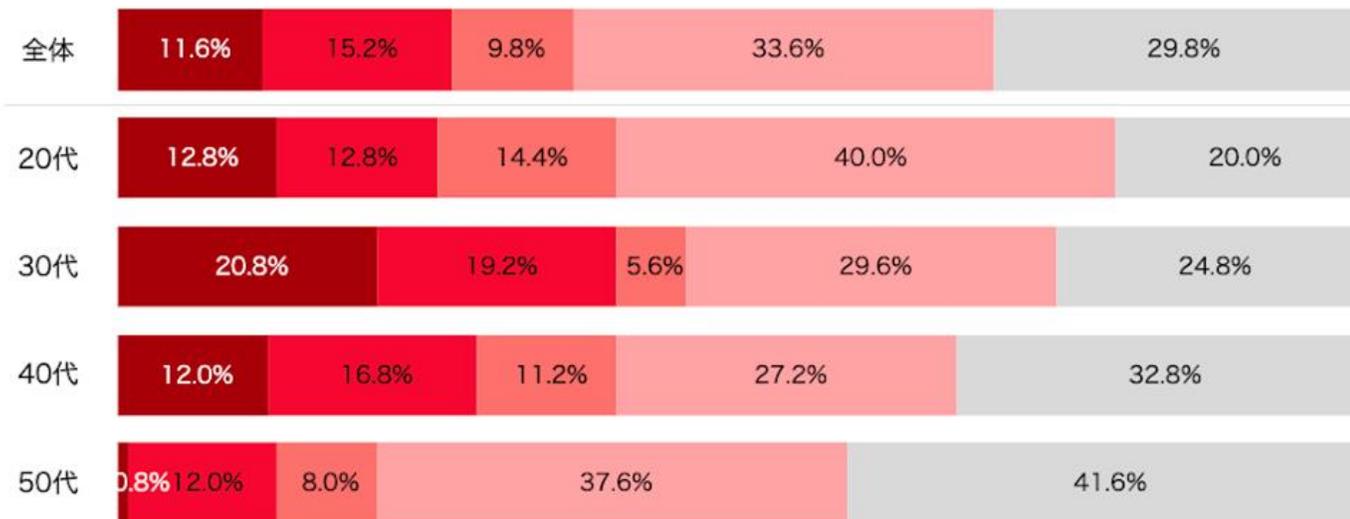


#### その他回答

- 組織に貢献していないのに、給料が高い社員がいること
- 評価者が被評価者とほとんど仕事をしておらず、理解が足りないとき
- 最終評価者の判断で全ての評価が覆る
- 採用広報や技術的負債の解消など、売上とは直接関係はないが重要である定性的な部分が評価されないこと

## 転職を具体的に考えてるわけではないが いい会社があれば転職したい 20代は約40%を占める

- 転職を具体的に考えており、応募をしている
- 転職を具体的に考えており、情報収集している
- 転職を具体的に考えているが、特に行動はしていない
- 転職を具体的に考えているわけではないが、いい会社があれば転職したい
- 転職したいとは思っておらず、今後も転職をしようとは思わない



Q5 転職について、現在のあなたのお考えに最も近いものをお知らせください。(n=500)