

2026年6月15日
株式会社ビズリーチ

即戦力化を阻む「認識のずれ」を定期的に可視化して解決を支援 Onboard AI、「オンボーディングサーベイ機能」を提供開始

メンバーとマネージャー間の「文化適応」「役割理解」における認識のずれを
生成 AI で分析し、具体的なアクションを提案

株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：酒井哲也 以下、当社）が運営する、メンバーの即戦力化を支援しマネジメントを変革する「Onboard AI（オンボード AI）」は、キャリア入社者の即戦力化を阻むメンバーとマネージャー間の「認識のずれ」を定期的に可視化し、生成 AI が解決をサポートする新機能「オンボーディングサーベイ」の提供を開始します。

本機能は、オンボーディング中のメンバーとマネージャーを対象に定期的なサーベイを行うことで、新しいメンバーが組織に適応して活躍するために必要ではあるものの、定量的に測ることが難しい「文化適応」や「役割理解」といった指標における双方の認識のずれを可視化し、生成 AI が具体的な改善アクションを提案します。それをもとに、マネージャーがタイムリーに的確なフォローを行うことで、メンバーの早期の即戦力化を後押しします。

Onboard AI サイト URL : <https://onboard-ai.jp/lp>

The image shows a promotional graphic for the Onboard AI Onboarding Survey Functionality. It features a green background with white text and a screenshot of the Onboard AI interface. The interface displays a 'マイチーム' (My Team) list, a '推奨する行動' (Recommended Actions) section with a text box, and a '今週' (This Week) section with a diamond-shaped radar chart showing four quadrants: Q1 オンボーディング (Onboarding), Q2 コミュニケーション (Communication), Q3 役割と責任 (Roles and Responsibilities), and Q4 業務遂行能力 (Business Execution Capability). The text on the left reads: '提供開始' (Start of Provision), 'オンボーディングサーベイ機能' (Onboarding Survey Functionality), '即戦力化を阻むメンバーとマネージャーの「認識のずれ」を可視化し、解決を支援' (Visualizing the 'misalignment of recognition' between members and managers that hinders immediate productivity and supporting solutions).

■キャリア入社者の約 6 割が入社半年後も「本来のパフォーマンス」を出せていない。背景には「現場のマネージャー任せのオンボーディング」と「認識のずれ」

企業の 2026 年度採用計画に占めるキャリア採用比率は過半数を超え^{※1}、優秀な人材の採用だけでなく、入社後の「即戦力化」が企業成長に不可欠な課題となっています。しかし現状では、キャリア入社者の約 6 割が「入社から半年が経っても本来のパフォーマンスを出せていない」と回答^{※2}しており、キャリア入社者の即戦力化の遅れが顕在化しています。

その大きな要因の一つとして、オンボーディングが現場のマネージャーの裁量に委ねられている実態があります。実際に、営業部門の管理職を対象にした調査^{※3}では、オンボーディングについて約 7 割の企業が仕組みを整備していない、もしくは実施していないことが明らかになっています。その結果、育成現場では最低限の業務スキルの習得で手いっぱいとなり、本来丁寧

なすり合わせが必要な「文化適応」や「役割理解」が不十分なまま実務に移行せざるを得ない状況があります。

こうした構造的な課題の下では、メンバーとマネージャーの間で認識のずれが生まれやすくなります。組織固有の仕事の進め方や人間関係の構築といった「文化適応」、自身に期待されている役割や成果を把握する「役割理解」はいずれも定性的な要素が強く、メンバーもマネージャーも気づかないうちに、その認識のずれが広がります。例えば、「マネージャーは、キャリア入社したメンバーが組織になじんでいると思っているが、メンバー本人は相談のしづらさや心理的な不安がある」といった状態がフォローのないまま放置されることで、パフォーマンスの発揮が阻害され、最終的に早期離職の要因につながります。

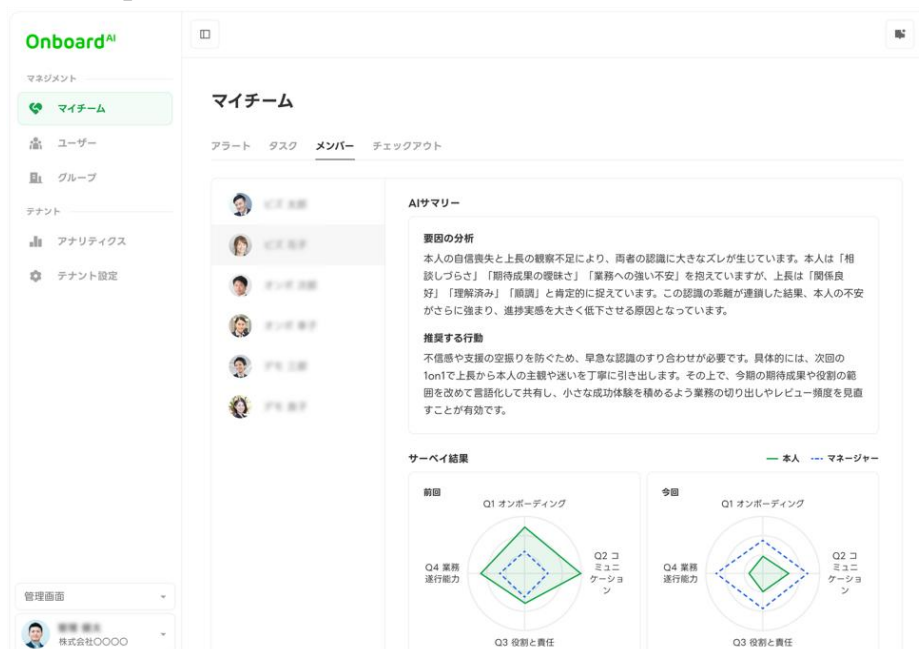
■月1回のサーベイで、気づきにくい「文化適応」「役割理解」における認識のずれを早期に可視化し、的確なフォローを実現

こういった認識のずれはマネージャーの努力だけでは気づきにくいからこそ、定期的なサーベイによって可視化し、早期対処につなげる仕組みの構築が必要です。そこで、Onboard AI では定性的な課題を科学的アプローチで解決するため、ピープルアナリティクスを専門にしているビズリーチ WorkTech 研究所所長の友部博教と「オンボーディングサーベイ」機能を共同開発しました。

本機能ではまず、当社独自の育成フレームワーク「ACEモデル」※4に基づき、「技術学習（Ability）・文化適応（Culture）・役割理解（Expectation）」の3要素について、メンバーとマネージャーの双方に同様の質問を行い、5段階評価で回答してもらいます。それをもとに、自己評価と他己評価を比較することで、双方の認識のずれを可視化します。さらに「ACEモデル」を学習した生成AIが結果を分析し、マネージャーが的確なフォローを行えるよう具体的な改善策を提案します。

特に、業務スキルなどの「技術学習」は実務の成果として習得状況を把握しやすい一方、定性的な「文化適応」や「役割理解」は認識のずれに気づきにくくなります。本機能は、この認識のずれを早期に可視化し、生成AIが「メンターの設定」や「業務の優先順位付けや、短期的な成果基準のすり合わせ」などの実践しやすい具体的なアクションを提案します。

月1回のサーベイを6カ月間継続することで、マネージャーの育成負担を軽減しながら、メンバーの即戦力化を段階的に支援します。「Onboard AI」は、キャリア入社者の即戦力化を通じて、企業の「組織力」そのものを強化します。



■株式会社ビズリーチ ビズリーチ WorkTech 研究所 所長 友部 博教 コメント

人材の流動性が高まるなか、企業の採用のゴールは「優秀な人材を採用すること」から「いかに早く活躍できる状態をつくるか」へと変わりつつあります。その大きな壁となるのが、キャリア入社者とマネージャーの間に生じる「認識のずれ」です。自分への期待値など、見えづらい認識のずれは放置される期間が長いほど修正が困難になり、即戦力化の足かせとなります。

オンボーディングプロセスで重要なのは、既存の人事データだけでは見えにくかった認識のずれを早期に可視化し、適切な対話やフォローへつなげることです。数ある施策のなかで、状況に応じた適切なアクションを提示するのは生成 AI が得意とする領域です。客観的なサーベイと生成 AI の提案をもとに、マネージャーが的確なフォローを行える仕組みづくりこそが、キャリア入社者が本来のパフォーマンスを早期に発揮できる環境をつくり出し、結果として組織への定着にもつながります。

※1 [「中途採用が初の 5 割超え、即戦力を重視 電機や通信で AI 人材確保」](#)（2026 年 4 月 28 日付 日本経済新聞電子版）

※2 調査概要

調査内容：社内研修・育成に関するアンケート

調査対象：直近 5 年以内に転職経験のある営業職のビジネスパーソン

調査期間：2026 年 2 月 24 日～2026 年 2 月 26 日

有効回答数：863

※3 調査概要

調査内容：社内研修・育成に関するアンケート

調査対象：営業部門の管理職

調査期間：2026 年 2 月 24 日～2026 年 2 月 26 日

有効回答数：1,048

※4 [立教大学経営学部准教授 田中聡氏が監修](#)

■メンバーの即戦力化を支援しマネジメントを変革する「Onboard AI」について

「Onboard AI」は、入社・異動後などのオンボーディングを仕組み化し、マネジメントを変革する AI サービスです。株式会社ビズリーチ独自の育成フレームワーク「ACE モデル」に基づき、生成 AI が組織固有の暗黙知の伝達や対話形式のロールプレイングを担うことで、メンバーの自律学習を促し、即戦力化を実現します。また、マネージャーは、メンバーの育成にかかる負担が軽減されるため、生成 AI の分析に基づいたメンバーの個別フォローに集中できます。メンバーの早期の立ち上がりとマネージャーの本質的な業務への注力を両立させ、企業の「組織力」の強化を支援します。

■株式会社ビズリーチについて

「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションとし、2009年4月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、社内スカウトで人材流出を防ぐ「社内版ビズリーチ by HRMOS」、人財活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、OB/OG訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開する Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL : <https://www.bizreach.co.jp/>