

■ 情報通信技術教育者合同会議2012

多様化する日本企業の採用戦略 「新卒一括採用廃止の先に待っているのは？」

2012年10月13日

The logo for Net One Systems, featuring the text "Net One Systems" in a bold, sans-serif font. The "Net" part is stylized with horizontal lines above the letters.

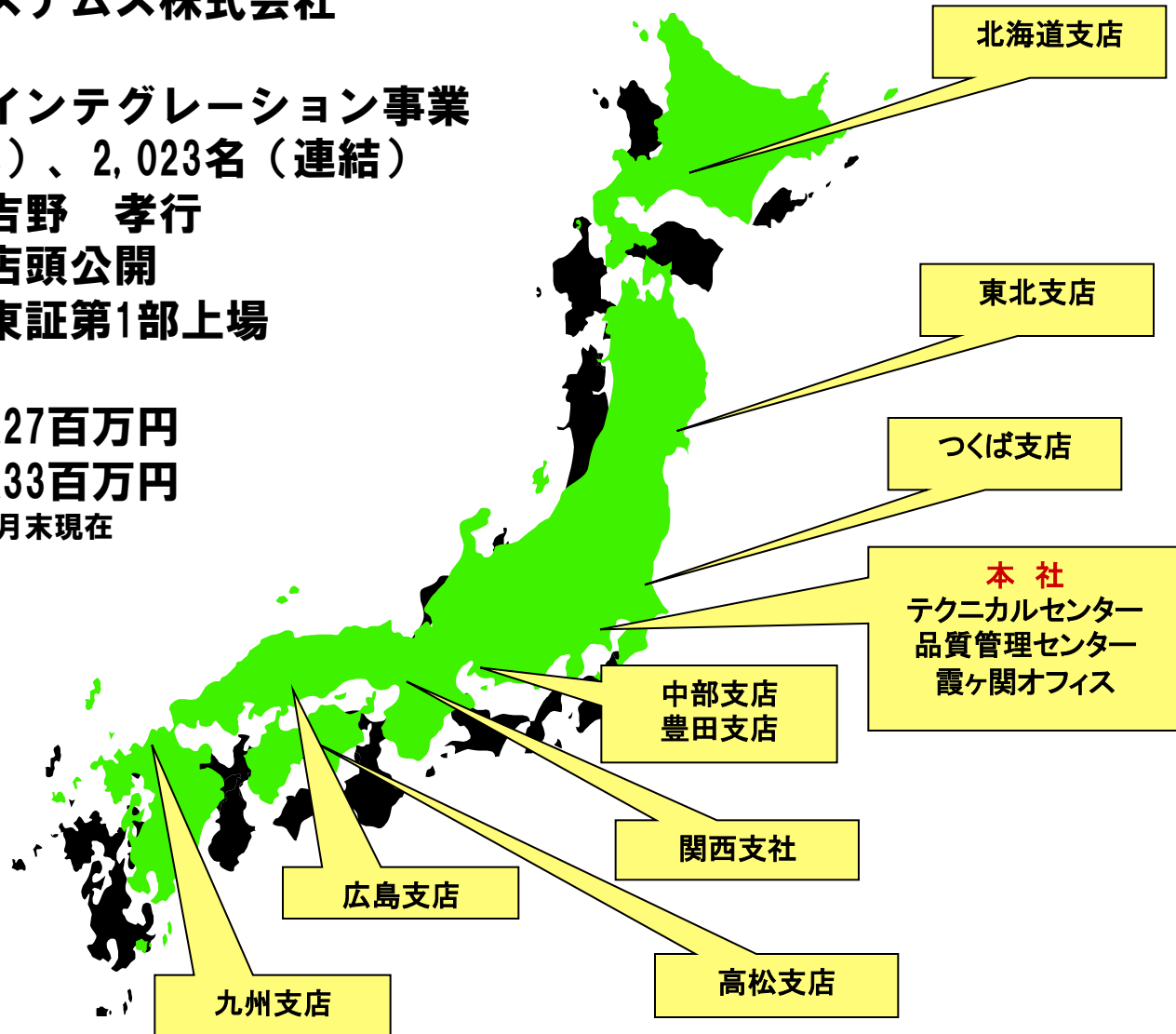
ネットワンシステムズ株式会社

会社概要

『私たちのゴール: アドマイヤード・カンパニーになること』

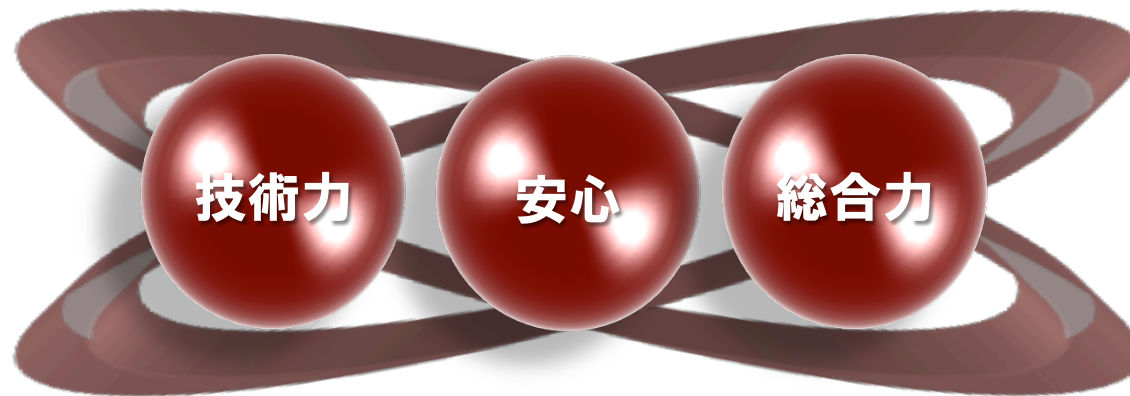
会社名	ネットワンシステムズ株式会社
設立	1988年2月1日
事業内容	ネットワークインテグレーション事業
社員数	1,840名(単体)、2,023名(連結)
代表者	取締役社長 吉野 孝行
株式公開	1996年10月 店頭公開 2001年12月 東証第1部上場
資本金	122億79百万円
売上高	単体: 1,454億27百万円 連結: 1,576億33百万円 ※数字は全て2012年3月末現在

天王洲本社オフィスビル



ネットワングループの強み

- ネットワングループは、売上1,576億33百万円(2012年3月期)の東証一部上場企業です。創立以来のネットワーク機器販売に加え、
 - ・機器のインテグレーション
 - ・サービス事業の拡充
 - ・ユニファイドコラボレーションやサーバ・ストレージなどのプラットフォーム分野への進出により、お客様に総合的なICTインフラを提供いたします。従来からのネットワーク事業も、質の高い技術者の育成やセキュリティコンサルテーションなどで差別化を図っております。



ネットワングループの強みは、「技術力」「安心」「総合力」です。

ネットワークプレミアムー技術力

★ 業界最高水準の技術力をご提供いたします。



高度な技術資格の取得

- ネットワーク技術者の最高峰、CCIEを取得した豊富なエンジニアを有しております。
- シスコ社のゴールドパートナーのうち、国内トップの実績があります。

技術力を支える研究施設「テクニカルセンター」

- 約2,100㎡の敷地に300以上のラックが並び、ネットワーク機器からサーバ・ストレージまで、各分野に精通した数百人のエンジニアがエンド・ツー・エンドの評価体制を構築しています。
- メーカーにできない、マルチ環境での評価・検証、欧米の先進的なICTソリューションをお客様に提供いたします。

トップエンジニアを養成する教育機関「ネットワークアカデミー」

- ネットワーク教育に長けた専門の講師陣により、技術知識を社内外に共有しております。
- これまでの受講者は2万人越え、国内において、数多くのCCIE取得予定者が社内外から受講に来ております。

「新卒一括採用廃止の先に待っているのは？」

これまでの新卒採用と取り巻く環境 & 要因

■これまで

- ・倫理憲章ならびにそれに準じた求人媒体のオープンに伴い、12月就活スタート。
GW前後に内定通知。6月には人員計画に基づいた採用数の目処がついている。

FY11新卒	51名	FY12新卒	49名	FY13新卒内定者	74名
--------	-----	--------	-----	-----------	-----

<弊害として>

- ・就職/採用活動の短期集中化
学業への支障、十分な企業研究・社会人像が描けないままの就職活動。
 - ・就職/採用活動の二極化⇒選考タイミングの合わせ辛さ。
- 結果、学生も企業側も『判断材料・納得感』を得られづらいものになってきている。
また、一括採用の利点も下記事項により変化することが予測される。

■取り巻く環境 & 要因

- ・秋入学の動き
- ・通年採用
- ・第二新卒採用
- ・グローバル人財の採用検討 & 育成
- ・海外拠点
- ・ダイバシティ(多様性ある人財確保)
- ・脱求人媒体？



今後の検討ポイント(1)

■ 多様性のある(=グローバル)人財の確保

当社は、

- ・海外の優良なベンダーとのパートナーシップのもと、
- ・日本の大手企業(=グローバル企業)に対して、
最先端技術+サービスという付加価値
を付けて技術提案することが事業方針である会社

“海外発技術 ⇒ 日本企業へ”

近年、海外拠点設立はあるもののグローバル拠点はこれから。よって外国籍ならびに留学生の方は極少数。但し、

- ・性別に関わらず、
- ・グローバルな環境で通用する、
- ・様々な経験から培われた独自の価値観や
ものの見方&考え方ができる人財確保 は急務

(理由)

- ・グローバルビジネスに通用する人財確保
- ・近年、一部の若手社員に見受けられる『横並び意識』
からの脱却と組織力強化
(懸念)配属部署:海外・外資系企業担当に限られる。



今後の検討ポイント(2)

■変化が予想される採用枠

➤一括採用による新卒採用は、混在型採用への動き

➤新卒採用と共に、

・第二新卒人財：早期戦力化への期待

・グローバル人財：若手リーダーの創出への期待

特に、上記においては、

・基礎教育期間の短縮

・成長の伸びしろへの期待

※採用枠の兼合いから、新卒層と上記人財層の比較、枠数の調整が発生することが見込まれる。

<懸念される点>

・グローバル拠点ではなく、グローバルBIZ環境に
目を向けて貰えるか。(弊社課題)

・人財の流動化

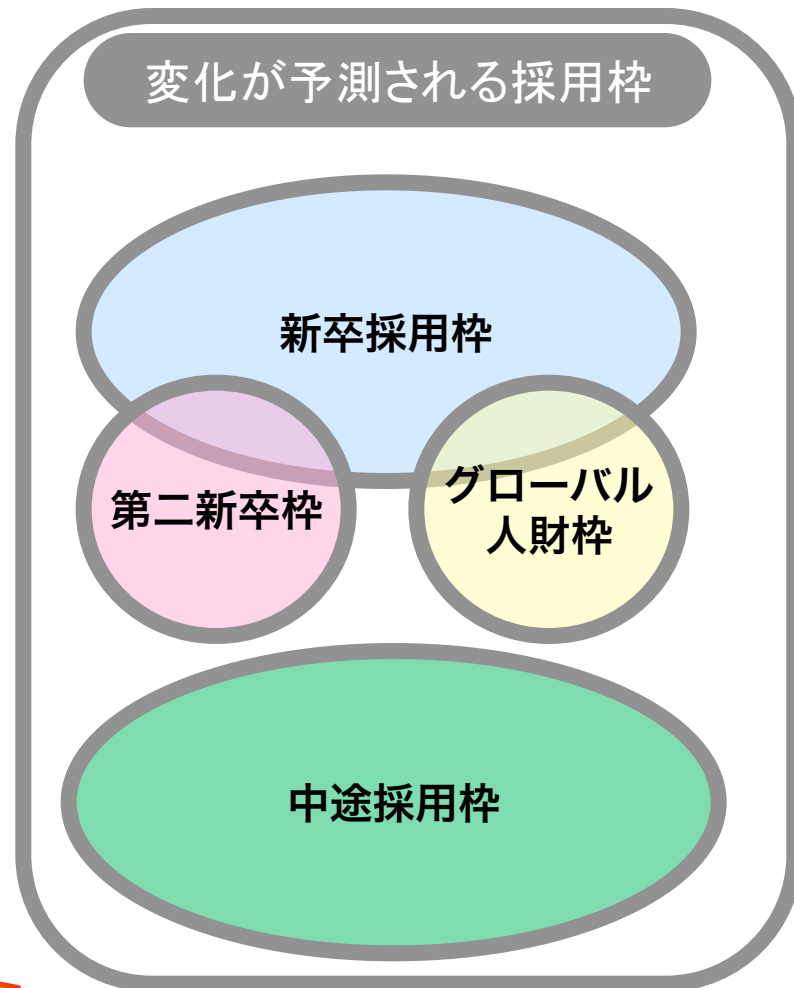
・育成プログラムへの負荷

一括採用と異なり、通年に渡るものとなると、その都度、教育プログラムを実施する必要あり。

<準備が必要となること>

・様々な層(右図)への採用広報強化




・魅力ある、働きがいを感じる人事制度の整備



今後の検討ポイント(3)

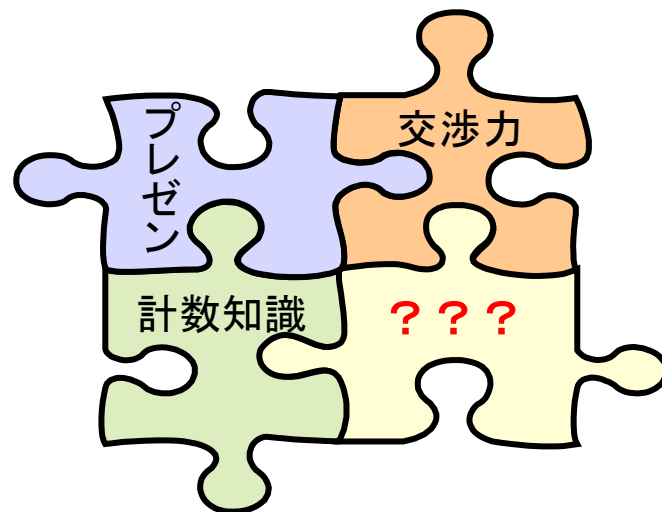
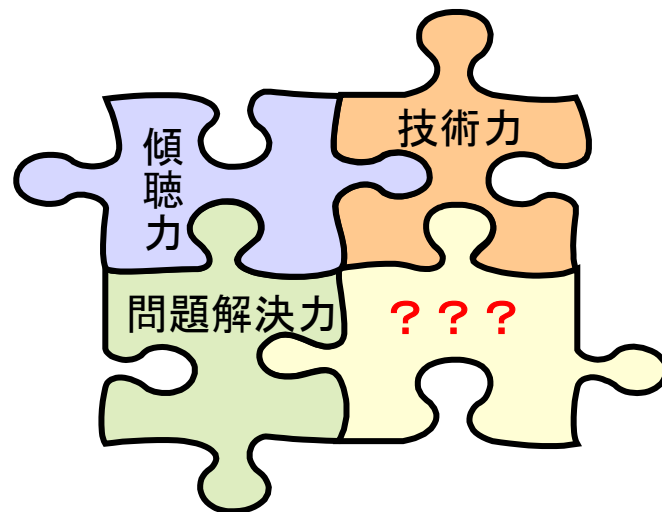
■求めるコンピテンシーの変化

- ・新卒、第二新卒、グローバル人財の混在型採用に伴い、各々の採用層に求めるコンピテンシーにも変化が出てくる可能性あり。

求めるコンピテンシー	
①基礎能力	<ul style="list-style-type: none">■基礎学習能力(言語・非言語)■意欲・自発性■ コミュニケーション力  <p>話す力のみならず、</p> <ul style="list-style-type: none">・表現力(アサーション)・傾聴力(相手の意図・要点を理解できる力)
②ヒューマンスキル	<ul style="list-style-type: none">■行動力 ■論理的思考 ■向上心■協調性■ 主体性  <p>経験・学業から得られた独自の視点や考え方</p> <ul style="list-style-type: none">■リーダーシップ性  <p>人を牽引する力、動かす力、魅了する力</p>
③ビジネススキル *新卒の場合は適性	<ul style="list-style-type: none">■技術思考、探究心■専門スキル、資格■問題・課題解決力 ■達成思考 など

参考資料)入社後、求められる人財像 (15のスキル)

- 高い専門スキル＝テクニカルスキル
- 顧客志向
- 実行力
- 変革推進力
- リーダーシップ力
- 問題解決能力＝論理的思考性
- コミュニケーション力
- 傾聴力
- ネゴシエーション&コーディネート力
- 戦略立案、企画力
- リサーチ力＝マーケットを見極める目
- チームビルディング力
- プロジェクトマネジメント力
- アカウンティング(計数知識)
- キャリア開発・形成力



※弊社キャリア定義書より

企業側の悩みと課題

【企業側の悩み・課題】

- 現状の短期集中型での採用：人物の見極めに苦労
内定した一部の学生にも戸惑いあり。

(企業側)『本当に自社の事業や仕事に興味・信念を抱いてもらえているのだろうか』

(学生側)『私は納得した就職活動をして、企業を選択できたのだろうか』

- 新卒一括採用→通年採用が展開された場合

- ・選考スケジュールへの懸念
- ・人員計画、入社時期への影響
- ・混在型採用
- ・基礎/導入教育に関する負担
- ・コストアップ
- ・求人媒体以外の採用コンテンツの導入検討(ホームページ拡充、FaceBookメイン?)



以上



Net One Systems