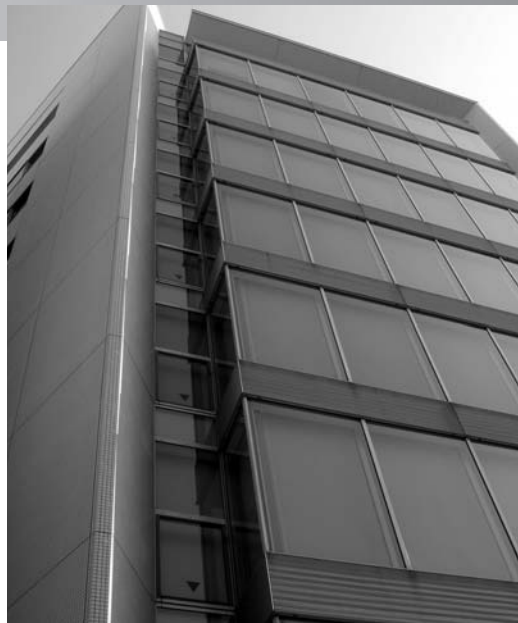


昔から「企業は人なり」と言われ、それは企業間競争の激化、産業構造の変化等、社会の激しい変化の中ですます切実なテーマとなっています。昨今の厳しい経済状況において、企業はいま、人材をいかに獲得し、いかに育成して企業の活性化、業績向上に結びつけているのか。日々人材開発に取り組まれている担当者の方にお話を聞きます。

研修で手厚く新人をフォローし、定着を図る

オー・エイ・エス株式会社

本社所在地：東京都千代田区
事業内容：システム開発、ITソリューション
従業員数：255名



面接を重視し、自主性と積極性をポイントに選考

オー・エイ・エスは、昭和49年に設立され、流通業や官公庁、金融業などのシステム構築を中心に業務を展開し、またパッケージソフトウェアの開発も手がけています。

同社は業績によって人数に増減はあるものの、理系・文系を問わず、就職情報サイトを活用して毎年新卒者を採用しています。また様々な合同説明会や学校が主催する学内の企業説明会などへも積極的に参加しています。

最終的な会社説明会は、職場見学を兼ねて自社で行うようにしています。それについて、石黒和憲管理本部課長は「たとえ応募人数が少なくとも、必ず社内での会社説明会を行い、学生のみなさんに職場を見てもらいます。職場の雰囲気を感じ取っていただけるとともに、目と目を合わせて話をすることで、当社が強く印象づけられるようです」と話します。

選考は筆記試験（適性検査・作文）、一次面接（システム部門の複数の幹部が担当）、二次面接（社長と管理本部部長が担当）という流れで行われ、内定者が決定されます。一次面接は、ミスマッチによる早期退職を防ぐため、業界や会社のことをきちんと調べてきたか、またコンピュータやシステムや



面接は、ミスマッチによる早期退職を防ぐため、業界や会社のことをきちんと調べてきたか、またコンピュータやシステムや

ソフトウェア開発に向いているかどうかをテーマとなります。二次面接は、人となりを判断することが中心となります。二次面接を社長とともに担当する原稔業務本部部長は、「自分を客観的に把握できているか、また自分の考えを自身の言葉で話すことができるかどうかなど自主性と積極性が問われます」とポイントを語ります。

内定時から仲間意識を醸成し、研修を活性化

オー・エイ・エスでは、入社前に入社後の3日間のマナー研修を経て、専門の外部機関で1カ月半にわたる技術研修を受けます。この技術研修を終えると、より業務に直結するポジションで研修を受け、各部門に配属されます。

また入社1年後と2年後にはフォローアップ研修が行われます。1年後のフォローアップ研修では、一人ひとりが自分はこの間どんなことをやってきて、どのような課題があり、それをどのように解決したかを同期入社社員の前で語ります。また後輩を迎えるに当たっての心構えなどについても学びます。2年後のフォローアップ研修では、先輩からの指示にどのように応えたかなどを軸に、自身のスキルアップを目指します。「新入社員は、様々な不安にとらわれます。同期入社仲間」

に現状を話すことで、自分の立場を確認でき、将来への展望も開けるようになります。こうして不安は軽減されます。また、中途退職を防ぐことにも役立ちます」（石黒課長）。ほかに、役職者別の研修などスキルアップを図るための様々な機会を用意されています。

インターンシップを導入し、学校との緊密な関係を築く

オー・エイ・エスでは10年ほど前から、インターンシップを受け入れています。インターンシップが今ほど認知されていなかった早い時期からの取り組みは、学生たちにできるだけIT業界について知ってほしいという思いによるものです。また、学校の先生をはじめ、就職担当者や緊密な関係を築くことにも大きく役立っています。「インターンシップは採用活動を進めるにあたって、とても有意義」（石黒課長）。当社では毎年、15〜18人ほどの学生を2回に分けて受け入れています。学生たちは、インターンシップ用に用意された設計・プログラミング・テストの工程で、コンピュータシステムを構築する課題が与えられます。最低2人の社員が指導に当たり、業務で一人が欠けても支障がないような体制がとられています。また学生たちは、日報を書くことが義務付けられ、その日1日何を学んだか、また疑問や質問事項も記入し、指導担当者たちはそれを読んで所見を記します。こうした日報は本人はもちろん、学校に対してもインターンシップの内容がよくわかると好評です。