

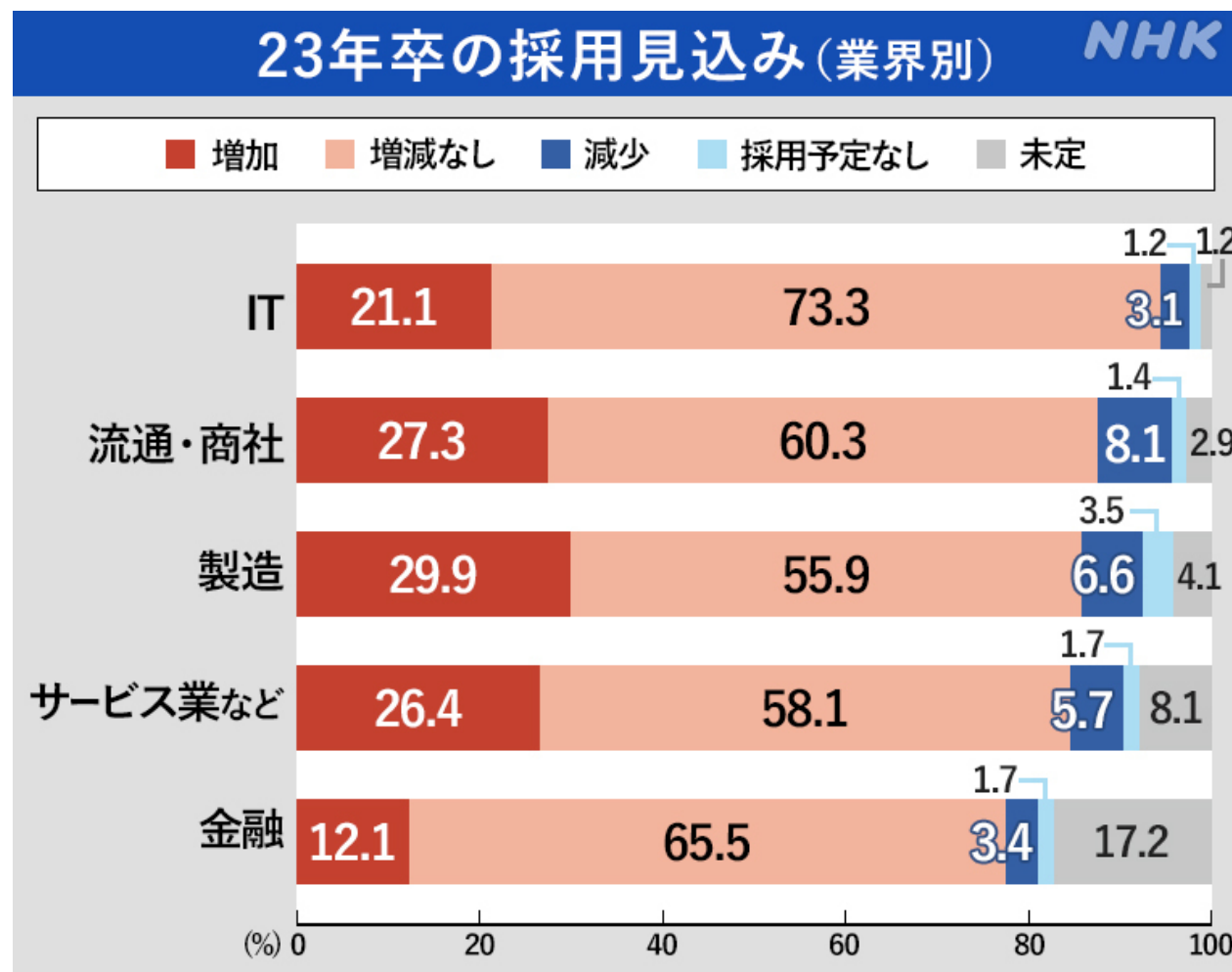


IT企業における人材確保・定着に向けての取組み

2022年12月2日

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

新卒採用におけるIT業界、IT系人材ニーズは高水準

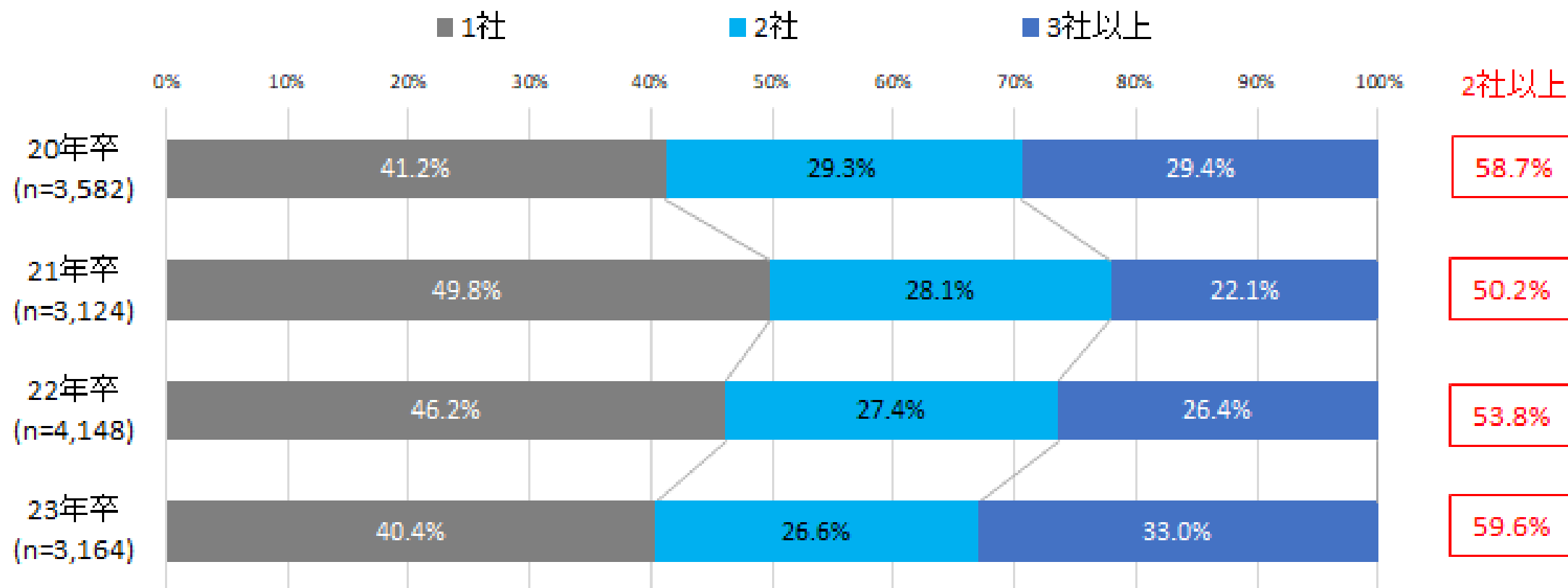


出典：NHK（調査ディスク）

- ✓ IT業界は他業界に比し高い採用意欲
- ✓ IT業界以外においても、“情報化社会” “DX”を背景にIT系人材(職種)の採用ニーズは年々増加傾向
- ✓ キャリア(即戦力)人材の採用難による新卒採用ニーズの高まり

複数社の内々定を持つ学生割合はコロナ禍前を上回る状況。

<6月末時点> 内々定保有社数

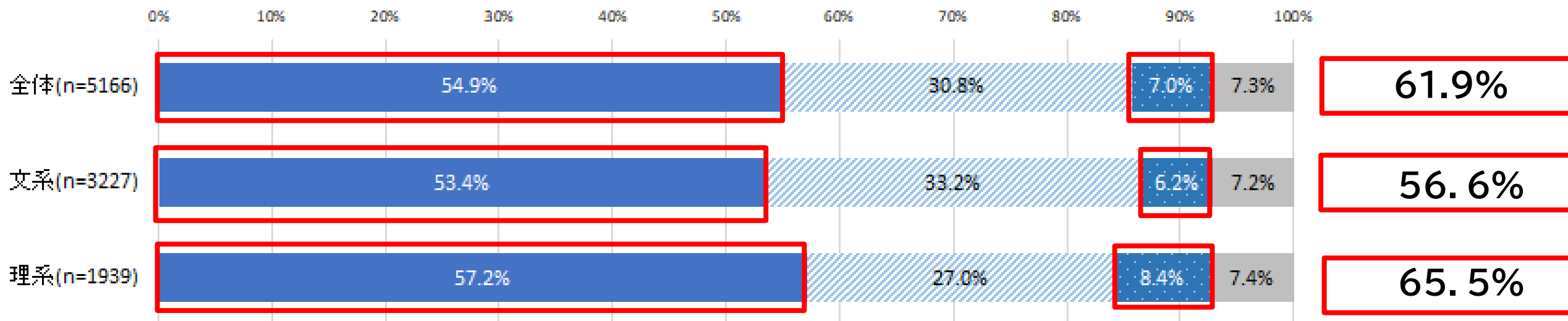


出典:内々定率の進捗/マイナビ2023年卒大学生生活動実態調査

60%近くの学生が配属(勤務地・職種)に対し自身で選びたいと考えている

入社後の配属先(勤務地・職種)に対する考えとして、一番近いもの

- 勤務地・職種ともに自分で適性を判断して、選びたい
- ▨ 勤務地は自分で選びたいが、職種は適性をみて会社に判断してほしい
- 職種は自分で選びたいが、勤務地は適性をみて会社に判断してほしい
- 勤務地も職種も、適性を見て会社に判断してほしい



出典:入社後の配属先(勤務地・職種)に対する考えとして一番近いもの/マイナビ2023年卒大学生生活動実態調査

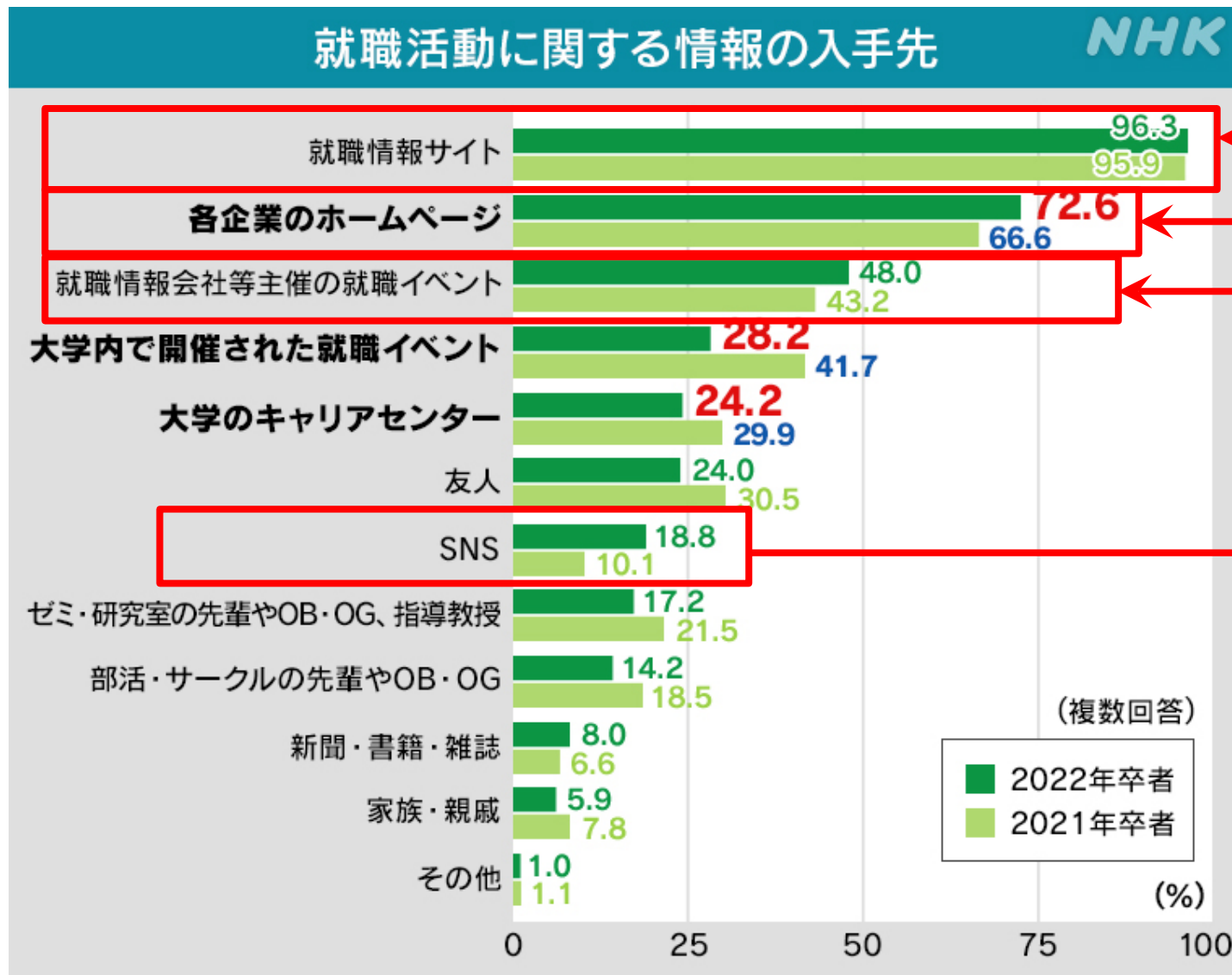
就職に対する志向性は多様化。複数の志向(要素)により就職先を決定する

若年層の「はたらく」に関する7つの志向性タイプ

社会課題解決タイプ	社会の問題や困りごとを解決する仕事で、社会の持続的発展に貢献したいという想いが強い
働き方重視タイプ	仕事のやりがいよりも働く時間や場所を自分で選びたいという想いが強い。
はたらく仲間重視タイプ	職場内の人間関係を重視。雰囲気の良い職場で尊敬できる上司・先輩の下で周囲の人と信頼関係を築きながら働きたい。
スキル蓄積タイプ	どこでも通用する技術が身につく仕事がしたい、専門的なテーマを追求したい。汎用的な知識・経験を蓄積したい。
安定重視タイプ	変化の少ない、安定した環境で働きたい。
承認重視タイプ	周囲からの直接的な感謝や、世間からの高い評価・尊敬といった他者からの承認を求めている。
縁の下の力持ちタイプ	縁の下の力持ちとして、あまり目立つことなく、人をサポートすることで貢献したい。

出典：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」

SNSを起点とした情報収集が活性化



SNSでの情報発信/収集による
企業認知

- ✓ 企業HPへの誘導
- ✓ 就職サイトへ登録
- ✓ イベント情報の入手と参加

出典：NHK（調査ディスコ）

対応1) 選び/選ばれる企業へ

<IT人材ニーズの増加>

- ✓ 質・量を維持しつつ採用数増加への対応

<学生の志向変化>

- ✓ 学生の求める情報の発信
- ✓ 多様な志向性に対応する採用

対応2) 効率的且つ効果的な選考

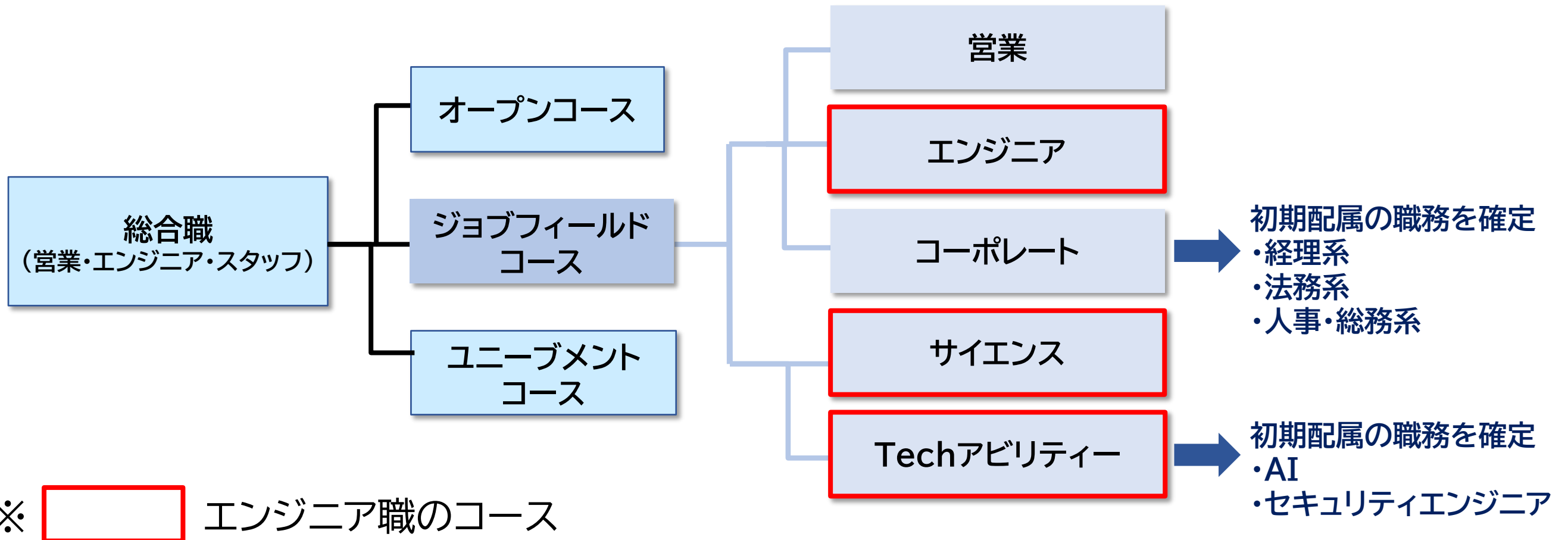
<コロナ禍への対応>

- ✓ リアルイベント(学生接点)の減少
 - ✓ 企業の魅力発信
 - ✓ GAPの解消

<採用DX>

- ✓ 先進的な選考の導入
- ✓ エンゲージメントを向上

目的:「自分のやりたい分野の仕事がしたい」という学生のキャリア傾向から、専門的なスキルやキャリア志向を持つ学生へアプローチと、配属ミスマッチの解消(エンゲージメント向上)を目的として、コース制採用を実施。



学生と企業、両者ニーズの相互理解、納得度向上やニューノーマルなトレンドを捉え、
一次面接は効率性を重視し全面オンライン化
最終(二次)面接はオンラインと対面の選択を学生に委ねる選択式で実施

【22卒】

【一次面接】
オンライン面接

【最終面接】
オンライン面接

【23卒】

【一次面接】
オンライン面接

【最終面接】
オンライン面接

オンライン	65%
対面	35%

グループディスカッションに変わる選考手法の新規導入の必要性

動画(HV)選考の導入 22卒=トライアル/23卒=本格導入

プレゼンテーション力、発想力、コミュニケーション力(一部)等のグループディスカッションで確認していた要素の評価を代替できるものの、不足する部分がある。

既存の“適性検査(SPI)”“動画(HV)選考”“一次面接結果”の相関性を検証。
新たに選考メソッドを策定し、“より適性の高い人材選考の0次面接”としてグループディスカッション以上の高精度の選考方法を確立。

コロナ禍、新入社員研修は全面オンライン化を経て、22卒はオンラインと集合形式のハイブリッド形式にて実施

4月—5月

6月

7月以降

営業

エンジニア

スタッフ

全職種共通
新入社員研修

配属(OJT、現場独自研修、業務従事)

技術研修

配属(現場独自研修等)

配属(OJT、現場独自研修、業務従事)

集合研修を取り入れたものの、、、

・コロナ禍の学生時代の影響 ・オンライン形式研修が一部残る

状況により、残課題も存在。配属後の“立ち上がり”に懸念。

新入社員同士の横の繋がりが築けない

立ち上がり切らない就社意識

生活スタイル(ビジネスマンとしての生活リズム)への対応の遅れ

アウトプットする力の不足(一方的な研修割合の増加)

コミュニケーション量の不足

Upgrade the CTC Workstyle

Concept

- 多彩な個を尊重し、誰もが挑戦し自己実現できる環境をつくる
- 人生100年時代、デジタルの力を用いて仕事も人生も充実する働き方を実現する
- 自律と成長を促し、個々が最大限パフォーマンスを発揮できるように支援する

個別の事情に対応する
多様な選択肢を用意し、
社員が公私、心身ともに充実し、
自身の力を最大限発揮できる
環境を整備





- 1 通勤範囲“内”のテレワーク自由化
(全社員対象)**
- 2 通勤範囲“外”のテレワーク自由化
(特別な事情を抱える方対象)**
- 3 転勤・単身赴任の解消**

通勤範囲“内”のテレワーク自由化

これまで自宅またはサテライトオフィスに制限されていた
テレワーク場所の選択肢を、勤務オフィスの**通勤範囲内**に拡大

※**通勤範囲内**とは、勤務オフィスの最寄り駅から鉄道営業距離で100km未満



レンタルオフィス



ホテル



実家

通勤範囲“外”のテレワークの導入

家族の介護や看護、遠方での療養、配偶者の転勤への帯同などの特別な事情を抱える社員を対象に、テレワークの場所と居住地の選択肢を日本国内に拡大

転勤・単身赴任の解消

テレワークと出張で業務が可能な場合、転居をしなくても他拠点への異動が可能に。
例えば、東京在住者が大阪の部署に所属することができます。

社外副業制度

CTCの業務に支障をきたさないことや労働時間管理ルール of 遵守などを条件として、社外での副業が可能に。

サバティカル休暇（長期休業制度）

理由不問で原則1年以内の長期休業が可能に（無給）。
主に学業や資格取得に専念しての学び直し（リスキリング）や、社会貢献活動などでの利用を想定。

ブリージャー

出張先での業務開始前／終了後に有給休暇を取得したり、休日を利用したりして、出張先やその他地域での滞在延長が可能に。

新型コロナウイルス感染症への対応として、一時的に緩和していたテレワーク、スライドワーク、時間単位有休の取得日数制限について、正式に緩和を継続。

テレワーク／スライドワーク：回数制限なし

時間単位有休：5日まで／年（労働基準法での上限）

スライドワークとは

始業・終業時刻をスライドすることができる制度
5:00～11:30まで30分単位で始業時刻の
選択が可能。

<ご参考：2021年度各制度利用実績>

出社比率：21.1%

スライドワーク：利用件数 月平均 6,165件

時間単位有休：利用件数 月平均 329件