

産学連携人材ニーズ交流会実験（情報を専門とする分野） 企業側からの情報提供

企業番号	1. 貴社(部門)の新入社員教育及び社内の人材育成プログラムについて	2. 貴社(部門)が新入社員(学部卒業生)に望む力について	3. 貴社(部門)が情報系人材に期待する能力・要素に付いて
1	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員入社前研修(情報処理基礎技術及びビジネスマナーの指導) ・オリエンテーション(社内各業務の具体的説明) ・配属先でのOJT 	<ul style="list-style-type: none"> ・主体性、積極性 ・コミュニケーション能力 ・前向きな思 	<ul style="list-style-type: none"> ・主体性、積極性 ・コミュニケーション能力 ・緻密さ ・状況を俯瞰する能力
2	<p>□全社の新入社員に対しての導入教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目的 <ul style="list-style-type: none"> ・社会人へのマインドを図り、基本行動を身につける ・富士通のビジネスを理解し、価値観を共有する ○内容 <ul style="list-style-type: none"> ・FUJITSU Way(コーポレートウェイ)の理解の徹底 ・マナー/ビジネスコミュニケーション ・企業活動の基本 ・富士通の歴史、DNA、ビジネスの理解 <p>□部門ごとに分かれての専門教育 <ソリューション(営業・SE)部門></p> <ul style="list-style-type: none"> ○目的 <ul style="list-style-type: none"> ・富士通のソリューションビジネスを担う高度IT人材となるための基礎作り ○内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスプロセス理解 ・ビジネス文書、ファンリテーション ・ITスキル習得/Webシステム開発演習 ・企業活動の基礎/経営とIT/知的財産 ・提案演習 <p><プロダクト部門></p> <ul style="list-style-type: none"> ○目的 <ul style="list-style-type: none"> ・「お客様起点でのものづくり」を実践するための基本姿勢の徹底 ○内容 <ul style="list-style-type: none"> ・富士通の製品理解(社会とプロダクト部門の製品の関わり) ・お客様起点のものづくり、ものづくりの進め方の基本の理解 ・技術別コース(ハードウェア/ソフト・ファーム/サーバ・ネット)を担当、レベルに応じて選択可能 	<p>※学部、修士など問わず。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人基礎力(経済産業省提唱)が、より高いこと。 <ul style="list-style-type: none"> □前に踏み出す力(Action) □考え抜く力(Thinking) □チームで働く力(Teamwork) ・社会人基礎力が単に高い低いというだけではなく、自ら基礎力を高める手順を(PDCAサイクル)を繰り返し実践することで、その習慣を身につけていること。 	<p>※情報系の人材とは限りません。これからのICTに挑戦する全学生に求めること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(Human centricの実現に向けた) 利用者の立場に立った物の使い方やサービスを考える考察力 ・論理的思考能力 ・プログラミングなどを含めた、ITの基礎技術力(先端技術である必要はない。それは入社後学べる)
3	<p>■メンター制度</p> <p>所属予定部署に関係なく、入社3年から7年目くらいの社員からメンターを選び、新入社員1名に対してメンター1名を指名する。</p> <p>3ヶ月間は手書きの日報を記入し、毎日メンターがチェックする。日々の業務だけでなく、社会人マナー、業務内容の自己チェックを行い月二回のチェックシートに記入する。日報のチェックだけでなく新入社員の相談窓口として幅広いサポートを行っている。</p> <p>■イーラーニング</p> <p>弊社はサイバー大学の特修生として受講できるよう支援制度を設けており、新入社員は1科目無償で支援しております。</p> <p>また、2科目以下からも半額は会社支援をしております。</p>	<p>■コミュニケーション力 仕事をする上でコミュニケーション能力は重要であり、基本の挨拶がきちんとできること。</p> <p>■行動力 自ら考えて動くことができる力。指示待ちではなく、率先して行動できること。</p> <p>■専門力 自信を持てる得意分野がひとつあること。</p> <p>■学習力 自らすすんで学習していく力。またそれを継続していける力があること。</p>	<p>■コミュニケーション</p> <p>一人で完結できる業務でないことと、協会社との連携がどうしても必要なので、新入社員とはいえ管理業務を行う能力が必要である。先生対生徒の1対1だけの関でなくグループ内でのリーダーとしての経験を演習を通じて多くの体験機会を与える。</p>
4	<p>人材開発部門 : オリエンテーション、共通教育および採用までの相談フォロー 現場配属後の相談窓口にはなっていません。</p> <p>配属先(現場部門): 共通教育以降の各部門特有教育(OJT方式) 全社で画一化されたガイドラインはないに等しい。</p> <p>人材育成プログラム: キャリアパスを含めて再構築中。</p>	<p>ご記入欄</p> <ul style="list-style-type: none"> ・気づき力 と 聴く力 ・素直さ (相手の意見や指摘をまずは受け入れる) ・チャレンジ (新鮮なテーマや、高い目標に果敢に取り組んでいる) 	<p>言語力 → 国語力、英語力、抽象概念、論理的思考、文章力 目的指向 → 明確なゴールと問題意識 構造力 → 全体を見る力 日々の習慣 → 習慣的な読書、好奇心 人との良好な関係 → コミュニケーション力、聴く(=あほかしこ)、協調性美的センス・プロ意識 また、一般的になるかも知れませんが、社内評価にて期待する項目を列記します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人間的成熟性・資質に関するビジネスマナーと冷静さ・誠実さ・自己理解 能力 2. 変化行動・意志決定に関する行動・自律・柔軟志向と素直さ・チャレンジ 能力 3. 対人(顧客)・営業活動に関する第一印象・傾聴力・条件交渉力 能力 4. 組織・チームワークに関する上司・先輩との関係とチーム精神の発揮 能力 5. 業務遂行に関する専門知識・文章力・コスト意識・トラブル処理 能力 6. 戦略・思考に関する視点の広さ・深さ・アイデア思考 能力 7. 情報に関する収集・整理・分析・伝達 能力
5	<p>(1)新入社員教育 導入教育(入社後1週間).....社内規則説明、幹部講話、個人情報保護、マナー、社会人マインド SE基礎教育(入社後約1カ月).....コンピュータ基礎、ネットワーク、データベース、プログラミング入門他 OJT研修(1年間).....先輩社員(インストラクター)が公私共に指導 フォローアップ研修(入社半年後).....マナー、社会人マインドの振り返り 研修論文(入社3年目).....担当している業務を論文にまとめ、幹部前で発表</p> <p>(2)人材育成プログラム インストラクター研修.....新人を指導する側(インストラクター)の研修 職種別研修.....SEは入社10年目までの技術教育が細かく規定 階層別研修.....各階層での研修(主任研修、管理者研修など)</p>	<p>常に積極的、前向きな姿勢をもち、バイタリティーに富んだ人材</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基礎学力(理系は専門知識も) 2. 論理的思考(特にSEは必須) 3. 社会人としての資質(社会的常識、自己管理) 4. コミュニケーション能力(組織の中で能力を発揮) 5. 若者らしさ、積極性(新鮮な発想) 6. 人間的な魅力のある人(一緒に仕事してみたい) 7. 向学心をもった人(勉強嫌いはついていけない) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.個人力、強みを伸ばす (強い個人の積み上げに、組織力が加味して会社の強みとなる) 2.仕事の成果と能力で評価される実力主義への対応 3.変化とスピードの時代は常に前向きに明るく取り組む 4.各個人がプロ意識を持ち行動する (努力している人ははしていない人より良いが、プロは成果結果が全てであることを忘れずに) 5.資格取得、自己啓発の目標を立てる (ジェネラリストより、資格・専門技術を保持したスペシャリストが重要となってきている) ↓ 何事にも前向きにチャレンジするプロ集団を目指す

6	<p>(1)新入社員導入研修(Corporate Entry Program) 東芝グループ社員が持つべき価値観(東芝バリュー)の共有を図るプログラムを東芝グループ共通研修として位置付け、入社後1ヶ月間にわたり実施しています。(この他に配属先カンパニー、各部門毎の独自研修を設定) <狙い> ・入社時に東芝人として共有すべき価値観を定着させ、早期育成の基盤を作る。 ・「学生」から「企業人・社会人」への早期意識転換を図る。 ・強い「個＝自律型人材」を育成する。 ・東芝グループへ帰属意識、グループ一体感の醸成と、求心力を高める。</p> <p>(2)人材育成プログラムについて 東芝グループの人材開発体系は、「人材は仕事を通じて成長するものである」との考えから、その根幹をOJT(On the Job Training)に置いておりますが、それを補完するものとして、自己啓発の他に、Off-JT(Off the Job Training)として階層別研修、職能別研修、課題対応研修を3つの柱と位置づけています。 ①階層別研修…新入社員から経営幹部層に至るまでの各階層毎に必要なとされる知識、スキル、態度を身につけるための研修 ②職能別研修…技術職、営業職、技能職、スタッフなど、社員の職能に応じて行われる研修 ③課題対応研修…職能にかかわらず各人の抱える課題(財務や法務に詳しくなりたい、リーダーシップやコミュニケーション力を高めたい、語学に強くなりたい等)に対応した研修</p>	<p>弊社の求める人材像は以下のとおりです。 (1)探究心…本質に迫る探究心と洞察力、専門領域以外の事業知識への深い興味 (2)広い視野…相手の立場に立って物事を考える、多様性を受容するコミュニケーション力 (3)熱い情熱と強い意思…高いゴールを設定し、困難にチャレンジする (4)実行力を持ったプロ…専門領域の高度な知識・スキル、自ら考え実践し余力を残さずやりきる</p>	<p>弊社では情報系人材に限定したかたちで「期待する能力・要素」を定義づけしておりませんので、回答は割愛させていただきます。</p>
7	<p>■新入社員教育 ・本社エデュケーションセンターにて集合研修を行っています。 ・配属する部署によりカリキュラム内容、研修期間は異なります。 ・カリキュラム(目次)は以下になります。 ・管理部オリエンテーション ・WBCリテラシー+WBCスキル標準(IT基礎) ・WBCスキル標準(ネットワーク・システム開発)レベル1基礎+グループ課題 ・WBCスキル標準(ネットワーク・システム開発)レベル1応用+グループ課題</p> <p>■人材育成プログラムについて ・教育推進委員会の設置 ①全社員を対象とした教育制度の企画および運営 ②全社員のスキルレベル向上に向けた継続的な教育の実施 ・資格試験の受験料補助 ・社内ITレベル試験の実施(年4～6回実施) ・定期的な職種転換促進(ハイブリッド技術者の育成) ・定期的な(概ね3年)での管理職の部署異動 ・管理職研修(集合研修、年1～2回程度) ・eラーニング(技術系、個人情報教育など) ・エデュケーションセンターの運営(期間強化講習、夜間特別講習なども実施) 常勤講師は4名、研修室:京都本社2部屋、大阪1部屋</p>	<p>・豊かな発想や個性を持ち、業務に反映させ、出来るだけ早く戦力になっていただける力。 (考える力、吸収する力、行動する力)</p>	<p>・自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力 (人間味、人間性、人間らしさを重視)</p>
8	<p>新入社員研修(2年間)については以下を実施。 1. 1年目 (1)集合教育(全社で実施)…当社全体や当社企業理念の理解と、社会人・当社社員としての意識を醸成。 社内外の幹部や関係者による講話や事業内容の説明を行う。 (2)導入教育(事業所で実施)…入社後すぐに必要となる知識の習得を目的として1週間程度の集合教育を実施。 (3)導入技術教育(事業所で実施)…ビジネスマナー・ビジネス文書の書き方をはじめとして、ITスキル・マーケティングの基本を学ぶ。 (4)モノづくり実習…SEの基礎的な経験として、アプリケーションプログラム開発を実際に行い、基礎知識を習得。 2. 2年目 (1)営業実習…営業・販売に従事し、市場を実体験することにより、CS精神や営業の心の重要性を体感。 (2)システム工学レポート…生きた業務データをシステム工学手法を用いて分析・評価し、所属部門の中で発表会を行う。 (3)研修員論文…2年間の研修期間に学んだことをまとめ、事業部幹部の前で発表。</p>	<p>1. 責任感や熱意を持ってやり遂げる姿勢 2. プレッシャーに負けない強さ 3. 新しい価値や今までとは異なる先進的価値を創造する力 4. お客様の立場に立ち、課題・問題を見極める想像力 5. 社会・お客様・チームメンバーと価値観を共有する力 6. グローバルに活躍できる力</p>	<p><情報系人材に期待する能力・要素について具体的にご記入下さい。> お客様のニーズを十分に理解した上で、お客様が満足するコンピュータシステムを提供する役割を担っているのがSEであり、また、設計や開発等の段階でお客様と一緒にシステムを開発するメンバと密接に関わる仕事である。そのため、SEにはコンピュータシステムを構築する技術である「テクニカルスキル」、プロジェクトチームメンバと効果的なコミュニケーションをとるために必要な「ヒューマンスキル」、そしてビジネスを遂行するために必要な「ビジネススキル」が重要なスキルとなる。 SEとして身に付けて頂く知識は広範囲に渡り、当社では情報系の学生以外にも含めて入社後下記研修を計画的に受講させている。 (一部カリキュラムは新入社員のレベルに合わせてクラス別に実施。) 項番2の「新入社員に望む力」を前提に、入社前に下記内容を身に付けて頂いていれば、企業側としても効率よく教育を行う事ができると考える。 1. 導入技術教育(配属前) ①LAN-WAN技術概説 ②ネットワーク基礎 ③アルゴリズム入門 ④情報システムのリスクと安全対策 ⑤Javaプログラミング ⑥HTML入門 ⑦DB構築 ⑧マーケティング基礎 2. 配属後～入社4年目 ①業務遂行スキル ②プロジェクトマネジメント ③COBOL,Javaによるアプリケーション開発 ④品質・信頼性 ⑤Windows ⑥UNIX ⑦セキュリティ ⑧ネットワーク ⑨OLTP概説 3. 入社5～6年目 ①財務 ②業務遂行スキル ③プロジェクトマネジメント ④企画/要件定義/設計 ⑤品質・信頼性</p>
9	<p>導入研修の概要(入社直後) ●経営や情報通信サービスの概要、ITなど通信技術の基礎、社会人として必要なビジネススキルなど、NTT東日本社員としての基礎知識を習得します。</p> <p>初期配属の考え方 ●新入社員は、IP・ブロードバンド事業における各分野のプロフェッショナルを目指し、まずは現場力向上に寄与できる人材として基礎固めをする「訓練の場」として初期配属します。 ●お客様起点で考え、自ら行動できるマインドを醸成するため、CS向上やサービス品質向上に直結する事業第一線に配属します。 ●早期育成を目指し、一人称で業務を完結することが可能で、短期間に多くの実務経験を積むことが可能な業務に重点配属します。</p>	<p>NTT東日本は、法人向けビジネス、コンシューマー向けビジネス、およびネットワークビジネス(サービスの根幹となるネットワークをつくり、支える事業)の3つの事業を軸に活動しています。これらの事業を発展させるような、たとえて言えば、「100人を動かし、10000人に影響を与えられる人」を求めています。変化の早く、かつ、予想の難しい情報通信分野において、未来にチャレンジするような態度、様々なフィールドを巻き込みながら新しい価値を生み出していき、新しい世の中を作り上げていくような気概を備えた人材を求めています。</p> <p>具体的には、以下の人物像となります。 ●NTT東日本は人と人をつなぎ、人々の楽しみや喜びを支えています。お客様の生活を豊かにすることに喜びを感じ、その経験の一つひとつ積み重ねることで、自らも成長していきたい人。 ●NTT東日本の視線の先にあるのは、未来の世界。それはつまり、正解がない中で答えを出し続けていくということ。未来の社会を想像し、その実現に向けて固定観念にとらわれずに挑戦し続けたい人。 ●変化の激しい通信業界のリーディングカンパニーの一員として、取り巻く環境に応じて物事を多面的に捉え、社会を動かす新しい価値を導き出し、それを自分の手で形にしたい人。 ●持っている想いが大きいほど、全てを1人で成し遂げるのは難しいもの。自分の想いを周りに伝えて動かすことで、より大きなことを実現したいと考えている人。 ●自分ならではの「強み」を持った人には、その強み自体と、それを身につけるまでの経験という2つの魅力があります。オリジナルな経験を通じて、自分の「強み」を身につけ、それをビジネスの世界で存分に発揮したい人。</p>	<p>法人営業部門の求める能力 すでに確立されたモノを売るのではなく、お客様の要望や業務上の課題を引き出し最適なソリューションを提案できる人材を求めています。具体的には、以下の能力・スキルとなります。 ●営業活動に必要な基本スキル(様々なソリューション・サービススキル～お客様の会社分析～業界分析～自社サービス知識～競争環境分析等) ●お客様の要望を引き出し、明確にするために必要なインタビュースキル ●提案するサービス・ソリューションをお客様に理解・納得いただけるようなプレゼンテーションスキル</p> <p>システムエンジニアリング部門の求める能力 開発～構築までの一連の法人業務の流れ(チーム運営含む)を把握・経験し、NTT東日本の核となるIP-NW基礎スキルを習得し、NW収入の確保・拡大に寄与できる人材を求めています。具体的には、以下の能力・スキルとなります。 ●ネットワークからシステムまでトータルで提供するために必要なIPネットワーク等に関するテクニカルスキル、コンサルティングスキル ●お客様の要望を実現するシステムの要件定義、提案～設計～構築～運用を行うプロジェクトマネジメントスキル ●IPNWやシステム開発等にかかわる社外資格等</p>

10	<p>■新入社員教育 ビジネスマナー/グローバルセッション(英語力)/企業経理など</p> <p>■社内人材育成プログラム ①事業遂行力強化 ②高度専門育成 ③グローバルビジネスリーダー育成</p> <p>の3つの分野に分かれて各種研修や制度運営を行なっている。 具体的には、研修制度(①②③)、技量認定制度(①②)、NECプロフェッショナル認定制度(②)、POOL制度(③)など。</p>	<p>(1) 不況の時こそ、イノベーションへの情熱を燃やすこと ・世界が不況の時こそNECグループが「人と地球にやさしい情報社会」を実現するイノベーションを創出 ・お客さまや社会の役に立つイノベーションで、不況の打破へ</p> <p>(2) 和魂洋才 ・世界で通用する「グローバルスタンダード」の考え方を会社の仕組みやルールに取り入れる必要性あり ・グローバルマインドを持って世界に学びつつ、その中で「和の魂」を忘れないことが大切 ・日本発のグローバルカンパニーのため、日本の良さを忘れず活かすべき</p> <p>(3) 自助の精神 ・先輩や同僚の話を良く聞いて、自らの頭で考えて、自ら動かし一歩を踏み出す勇氣。 一歩を踏み出せば、そこに学びがあり、次の一歩に繋がる。 ・自ら動かない「評論家」や、「言われたことだけやる指示待ち人間」はNG</p>	<p>■コミュニケーション能力 お客様を含む多くの関係者と折衝/調整を行うためのコミュニケーション能力が必要である。</p> <p>■探究心 お客様やプロジェクトの課題に気づき、深掘りをするための探究心も必要。単純作業をする場合でも工夫を凝らし、仕事を楽しめるとなおい。</p> <p>■理系分野への知識 物理、数学等、基本的な専門分野に対する学力も、ある程度は必要と考える。</p>
11	<p>・新入社員導入研修(2週間) ……ビジネスマナー、経営理念の習得、パナソニックグループ事業の理解等 ・モノづくり実習(1ヶ月) ……工場のラインに入り、実際にモノづくりに携わる ・販売実習(1ヶ月) ……営業社員に同行し、販売現場を経験する ・システム研修 ……システムエンジニアとしての基礎習得 ・SE実習 ……入社後1年間、システムエンジニアとして全員が実習する</p>	<p>・弊社の求める人材像 『お客様価値最大化人材』 ①コミュニケーションを重んじる人材 ④スキルを磨く人材 ②基本に忠実な人材 ⑤『日に新た』を実践する人材 ③『ありがとうございます』が言える人材</p>	<p>弊社では、社員一人ひとりのスキルを見える化させる為の『スキル評価制度』を導入しております。具体的には以下の3軸で人材を評価している。『ヒューマンスキル(人間力)』、『プロセススキル(PDCAをまわす力)』、『テクニカルスキル(職種別専門スキル)』 特に、テクニカルスキルは、システムエンジニアに求められる『顧客課題解決』に向けたシステム構築力から課題解決提案力が求められている。</p>
12	<p>当社はキャリア採用のみで、新卒採用を行っていないので、いわゆるビジネスパーソンとしてのルール研修などの基礎研修は行っていない。社員向けの人材育成は積極的に行われており、英語研修(グループ研修、個人研修)のほか、各部門別に必要に応じてスキルアップ研修を行ったり、社員全体でコンプライアンス研修などを相当の時間をかけて継続的に行っている。ランチ時間を利用して、会社が用意した屋敷をとりながら、会社の製品に関する説明会や社内手続に関する説明会なども行っている。また、自分自身で研修プログラムに参加する場合については会社が一部費用を負担することで、自己研鑽を支援している。</p>	<p>当社はキャリア採用のみで、新卒採用を行っていないので本質問に対して回答する立場にないが、教育市場部を担当するものとして新入社員にもとめられることはたびたび企業人と議論することがある。その範囲で参考として共有させていただくとすれば、概ね「入社時点での力よりも、入社後、3-5年間の伸びしろが大きい」ことが入社面接の時に重視されるケースが多い。その延長で考えるならば、新入社員に求める力とは、将来大きく成長しようという心構えがあるか、自分でさまざまなことに気づけるか、自分で積極的に仕事しようとしているかといった「self-driven」な姿勢だったり、自分で事を進める力を持っていることと理解できる。実際にアメリカ本社、日本オフィスが公開するキャリア採用条件のひとつとして「self-driven」という言葉はよく記載されている。</p> <p>当社では先駆的な思考を持つ大学教員から定期的にインタビューをとって紹介している。以前、神戸大学大学院 経営学研究科 松尾教授とのインタビューを掲載したことがある。松尾教授は、周囲がプロフェッショナルと認めるビジネスパーソンをそこにいるまでの成長過程について分析している。松尾教授は新卒で企業就職した経験があり、その分析結果はご自身の経験とも一致しており、上記当方が企業人より聴取したことは一致しているので、ご参考までに紹介させていただく。 松尾教授が分析した結果わかったことのひとつとして、自分で高い壁を設定し、それを克服することを繰り返すことがプロフェッショナルへの成長につながると思っている。その行動の原動力は、困難なことを克服することが楽しいと思えること(教授は「楽苦しいーたのくるしい」と表現)であり、それをしないと人事考課が下がると思ったりするネガティブな思考ではないと指摘している。http://www.adobe-education.com/interview/interview16.html</p>	<p>当社では先駆的な思考を持つ大学教員から定期的にインタビューをとって掲載している。インタビューの中で企業経験がある茨城大学 情報工学科 米倉教授は、情報を学ぶ学生に必要なのは、自分で勝手に枠を決めて動くのではなく、むしろその枠から出て考えたり行動する必要性を訴えている。http://www.adobe-education.com/interview/interview19.html</p>
13	<p>社会人教育(総務担当)、営業研修(営業部担当)、開発研修(開発部担当)の3部構成からなります。各期間の終了後、本人の希望も考慮しつつ、正式配属部署が決定されます。 配属後は配属先ごとに新人研修メニューが組まれていきます。</p>	<p>学生としての最低限の社会人力(挨拶、お辞儀、服装、文章力) コミュニケーション能力、自分なりにこれまでに努力してきたことの有無(資格取得等) 明るさと前向きさ</p>	<p>これからは学生時代の中で何か資格取得をすることも大切だと考えます。(情報処理、PMBOK、ITIL等) 問題解決能力、忍耐力</p>
14	<p>○新入社員研修について 入社後、約6ヶ月間の研修を実施します。 具体的には以下です。 4月 :ビジネスの基礎を身につける期間とし、ビジネスマナーやビジネス文章作成など社会人として必須となるスキルを習得 5月 :コンピュータやネットワークなどIT関連の基礎知識を習得 6月~9月:営業・技術部門にてOJT研修を実施 ○人材開発プログラムについて 当社では評価にもつながるコンピテンシを定めています。そのコンピテンシレベルごとに必要となる研修を展開しています。また、職種によっても求めるスキルが異なるため、それぞれの研修を行っています。</p>	<p>当社では以下の能力を重視しています。</p> <p>・コミュニケーション能力 ・論理的に物事を考える力(自分の言葉で話す力) ・何事にも積極的に意欲をもって挑戦できる方</p>	<p>特定の技術力は必須ですが、それ以上に周囲と円滑に物事を進められるコミュニケーション能力は重要と考えます。 また、中堅層においては部下を育てる力やリーダーシップなど、マネジメント能力も重要になると考えております。</p>
15	<p>営業職・技術職の両方とも、全世界共通の一年間にわたる研修プログラムに入り、現場の若手リーダーから期間限定(2~3年程度)で抜擢された新任マネージャ職の配下で、Cisco社の各種サーティフィケーションを取得するためのテクノロジーの学習に加えて、製品ソリューションや営業スキル等を学習する。営業職のみならず技術職も、営業スキルを学ぶために、マネージャを顧客と見立てたリアルなロールプレイを年間7~8回実施するなど、一年間の研修を終えたところで即戦力として配属可能なレベルにまで育て上げる。特にマネージャチームが人事部や教育部ではなく、現場の営業職や技術職から抜擢された者が担当することから、より現場からの要求に合致した教育が行なえるのが大きな特徴でもある。さらに研修終了間際には、約一ヶ月弱の米国研修もあり、集団生活をしながら世界中から集まる同期社員たちと一緒に研修に参加したり、週末を過ごすなど、グローバル環境を体験する。</p>	<p>基本能力:創造的思考力、論理的思考力、理解力、数量的処理力など 対人能力:情報を提供する能力、必要となる情報を他者に要求する能力 対自己能力:感情・気持ちのコントロール、自己効力感 対課題能力:課題発見力、課題解決のための計画立案力、実践行動を取る力 その他:ITのAdjacent(周辺技術)に関する興味</p>	<p>当社では原則としてプログラミング業務はないため、情報系人材に対しても特に高いプログラマー能力を要求しない一方、ICT技術全般に対する幅広い、かつ深い知識を期待する。それもソフトウェアだけにスティックせず、そのソフトウェアを実現するハードウェア(エレクトロニクス)に関する基礎的な知識を有することを期待する。後者(エレクトロニクスなどといったハードウェア系の基礎知識)が圧倒的に欠けている情報系人材が一番困る。</p>

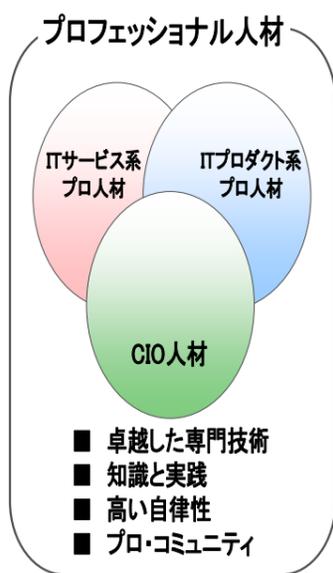
企業番号2番からの提供資料

新卒人材への産業界からの期待

以下は、J E I T Aにて主にIT企業を中心として取りまとめを行ったときの資料から抜粋したものです。
 ～大学・大学院理工系学部（新卒）に求められる人材像、およびその理由・背景は、各企業のアンケート回答から以下の通りに整理した。～

<p>自然科学、工学、専門分野の基礎知識を身につけている人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> 企業における研究開発や技術開発の基本は、電気工学・電子工学や機械工学等の工学である。また、これらの工学は数学や物理学の上に成り立っている。自然科学や工学の基礎的な知識を保有していることが、最低限の条件として求められる。技術開発途上で頓挫しそうな場合に、原理原則へ立ち戻ることのできる拠り所といえる。 新技術、未知の課題と取り組む製品開発の現場において新技術を適用する際、専門分野の基礎力を核とした本質理解により解決につなげていくことのできる人材が求められる。 学校で学んだ知識以外に企業で新たに学ぶことも多いため、それらを理解できる基礎能力が必要である。 材料・製品開発や製造部門での様々な問題解決に対しては、高度な応用技術、新技術を適用する必要がある。それらを積上げていくために、土台としての専門分野の基礎力を核とした本質理解が求められる。 	<p>自律的に行動できる人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> スピードが要求される時代において、与えられた業務範囲だけではなく、より広い範囲について積極的に関与する等の自律性が求められている。 お客様に満足していただき、激しい企業競争を勝ち残っていくためには、最前線での各個人の判断、行動が大切である。 製品によっては、分業してグループで開発するスタイルから、上流から下流まで個人、少人数でスピードを持って開発するスタイルが今後益々加速する。このような状況で力を発揮できるのは、自分の意志を明確に持ち実践していける人材である。
<p>他と協調しながら、チームとして成果を出すことに貢献可能な人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> 仕事は決して一人では完結せず、多くの部門の人といろいろな議論をし協力しながら進めていくものが多いため、「チームプレイ」が可能な人材こそ、効率的に仕事を遂行可能であり、さらにより多くの仕事に恵まれる。 複雑化・大規模化している製品開発において、個人や少人数のチームのみで早期開発を実現することは困難になりつつあり、複数チーム、パートナー、外部ベンダ、競合他社とも協調して開発する必要がある。 新製品を作り出していくためには、各人の高い専門性に裏付けされた発想が大切である。さらにそれらを具体的な形にして実現させていくためには、協力者を巻き込んでいかななくてはならない。 	<p>特定の専門分野に固執することなく、様々な分野に挑戦する意欲と旺盛な好奇心を持つ人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> 広い見識・視野を持ち、現象に対する背景への深い洞察を行うためには、大学で学ぶ専門領域や会社で学ぶ知識に留まらず、常に自分自身で必要と思われる分野を学び、自らの領域を広げていく態度が求められる。 既存の知見だけでは技術開発を行なうことができない。ものごとやできごとに興味を持ち、組み合わせたり、足したり引いたり、予測しながら、工夫して行動する資質が強く求められる。既存の物では満足できない探究心と粘り強さが求められる。 広範囲な分野に渡ってお客様との事業を進めるためには、幅広い見識、オープンな知的な好奇心を持ち、その背景への深い洞察を行う必要がある。
<p>失敗を恐れず果敢に挑戦し、失敗から学べる人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> 商品開発や技術開発において多くの困難な出来事があり、成功はいくつかの失敗や挫折の積み重ねから生まれる。企業生活の中で少々の失敗や困難さから逃げ出す人材では、革新的な商品や技術を生み出すことができない。 時代の変化に対応し、これから更に新しい領域を創造していくために、自らの可能性を狭めることなく、自分の経験（研究テーマだけではなく）が会社や社会をどう変えていけるのか、「自分で選んで志した分野で、常にチャレンジしていく人」が求められる。 		

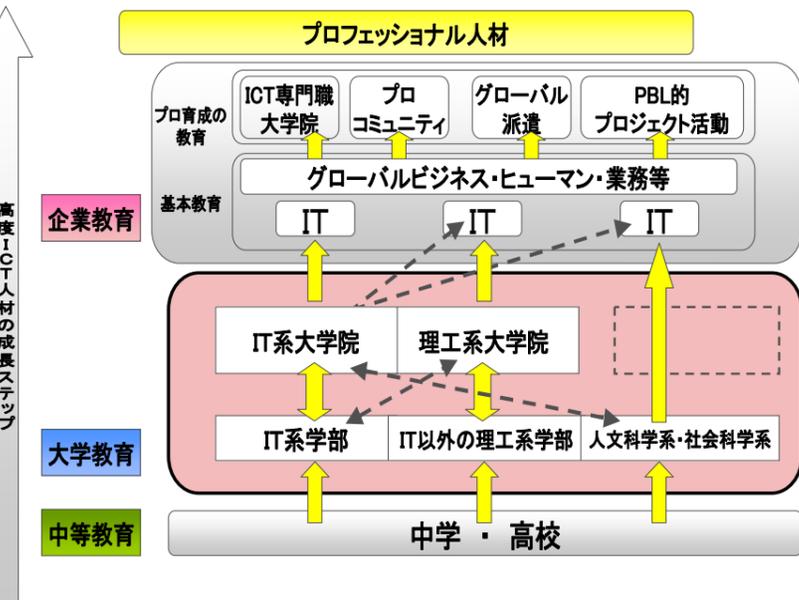
高度ICT人材育成の目標



目指すゴール

- ITを活用して新たな付加価値を生み出せるイノベーション人材
- ITサービス・プロダクト系：グローバル市場で競争力のあるITサービス・ソリューションを創出できる人
 - ITユーザ系：ITを駆使して行政・企業経営・社会を革新できる人

高度ICT人材の成長ステップと教育



求められるIT教育の質・要件

