

教育スタッフの

「仕事」日誌



Season 19

NTT テクノクロス
人事部
人材開発部門高橋真梨乃
寺村愛美

1月

内定者教育—安心して入社を迎えるための準備

今回は、内定者にとって重要な準備段階である「内定者教育」についてご紹介します。

ねらいとコンセプト

6月号では、当社の新入社員研修についてご紹介しました。新入社員研修のねらいは、学生から社会人へのマインドチェンジを経て、自律的な成長を促すことです。この新入社員研修を見据え、内定者教育には次の2つのねらいがあります。

1つ目は、安心して入社を迎えられるよう、入社前の不安や悩みを解消すること。2つ目は、入社後の新入社員研修をスムーズに進められるよう、基礎的な知識を身につけてもらうことです。

上記のねらいに対して、以下の3つのコンセプトを設定し、施策を展開しています。

- ①会社・仕事・先輩を知る
- ②同期との連携を深める
- ③基本スキル（技術、ビジネスマナー）を習得する

会社・仕事・先輩を知る

実際の仕事内容や一緒に働く仲間について知ってもらうために、先輩社員との座談会を実施しています。座談会は、新入社員研修でメンターとな

る先輩社員が登壇し、業務内容や社会人としての働き方、新入社員研修などについて、気になることを直接質問できる場としています。先輩社員との交流を通じ、自身が社会人として働くイメージがもてるようになり、また、会社でどのような人が働いていて、新入社員研修で関わることになるのかも知ることができます。加えて、入社前に先輩社員との面識をつくることで、入社後に関係性を築きやすくなります。

自身が携わりたい業務を考えるにあたって、疑問や悩みを解消するための相談の場として、人事部社員とのキャリア相談会も実施しています。入社後、どのような仕事に携わりたいか、将来の目指す姿について具体的にイメージできるようアドバイスをを行います。内定者から相談したい内容を事前に共有してもらうことで、限られた相談時間のなかで、内定者一人ひとりの疑問を解消するための的確なアドバイスができるようにしています。

さらに、昨年度から、NTT グループの最先端の技術に触れることができる「NTT R&D フォーラム」の見学を実施しています。技術展示の見学を通じて、関心のある技術分野を見つけるきっかけとなります。見学に参加した内定者からは、「多くの技術展示に触れたことで、自分が興味をもてる技術をみつけることができ、携わりたい業務について考えるきっかけになった」と好評でした。

このように、内定者が自身の携わりたい業務を考えるための情報提供や、先輩社員と接点をもつ機会を設けることで、社会人として働くイメージをもって入社できるようサポートしています。

同期との連携を深める

入社後、共に切磋琢磨する仲間である同期にどのような人がいるのかを知ってもらうために、内定者懇談会を実施しています。内定者懇談会では、5〜6人程度のグループに分かれ、自己紹介をした後、課題を解決するコミュニケーションゲームを行います。内定者同士で協力して課題解決を行うことで、お互いを知るきっかけになります。

さらに同期同士の団結力を高めるために、内定者のなかから有志で企画メンバーを募り、新人研修中に行う懇親イベントを企画メンバーが主体となって企画・運営する、内定者企画を実施しています。昨年度の企画メンバーからも、「企画を通して、同期同士の距離を縮めることができ、培った団結力を新入社員研修で活かすことができた」という声がありました。

このように、同期同士が自然にコミュニケーションをとることができる関係性を築けるよう、サポートしています。

基本スキルを習得する

一人ひとりのスキルや知識レベルに差があるなかで、IT業界で働くうえで必要な知識を身につけてもらうために、オンライン学習の環境を提供しています。

Python や情報処理技術者試験、ITトレンドの

テーマごとに、学習コンテンツを人事部で選定のうえ、受講してもらうことで、新入社員研修に向けて何を学習したらよいかを明確にしています。特に、新入社員研修で扱う Python については、初級・中級・上級のレベル別でコンテンツを提示し、個々のレベルに応じた学習環境を整備することで、新入社員研修で苦戦しないよう、着実な知識の定着を促します。

また、技術面だけでなく、社会人としての基本動作の習得を目的に、仕事に対する考え方やビジネスマナーについて学ぶビジネススキル研修を実施しています。

このように、内定期間中から、社会人に求められる知識を身につけ、スムーズに新入社員研修へ臨んでもらうための学習支援を行っています。

*

「内定者教育」を通じて入社前の不安解消は図れていますが、学習効果や知識の定着度の測定が難しいという点で、技術面での知識の習得には課題があると考えています。知識の差が新入社員研修での理解度の差に大きく影響することから、オンライン学習の理解度や進捗を把握するためのアンケートを実施し、その結果を踏まえ、知識の定着を図るための具体的な支援を検討していきます。施策を実施して終わりではなく、実際の対象者である内定者からの生の声をもとに、今後の企画検討に活かしたいと考えています。

内定期間は、社会人として新入社員研修に臨むための準備を行う重要な期間です。

新入社員研修に向けて知識を身につけ、安心して入社を迎えられるよう、内定者目線に立った施策の検討を推進していきます。

