



新入社員の育成

入社後5年間にわたる長期的な育成施策を通して、将来的なキャリアの基礎力や現場での実践力を養成しています。

新入社員育成プログラムの概要

日本ユニシスグループでは、入社時の新人研修だけでなく、その後のフォローアップ研修、義務教育コースや、実際の仕事に即して行うOJTから成る若手育成施策を充実させています。

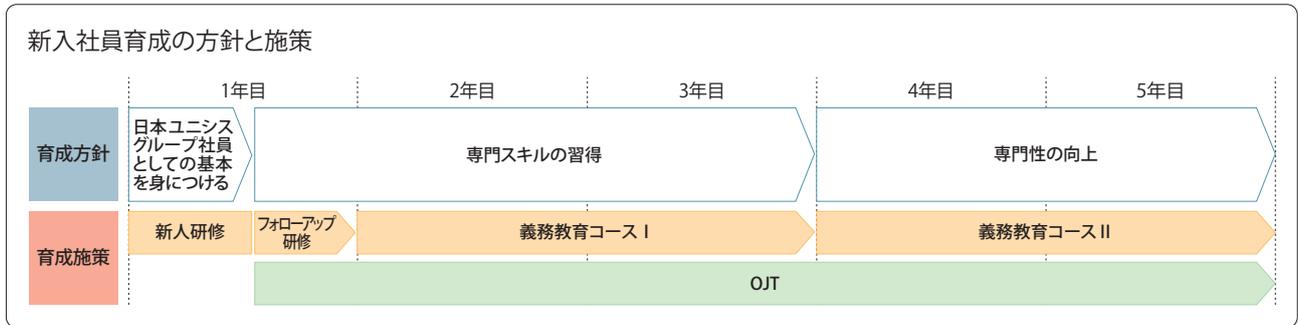
2007年度の新人研修は、ビジネス基礎およびIT系の約50のコースから構成され、総勢約240名の新入社員が約6か月間受講しました。研修では社会人および社員としての基礎知識やスキル、そしてSE人材としてのIT基礎力を習得します。

新人研修が終わると各職場に配属され、OJTにより知識とス

キルを定着させます。新入社員に対し1対1でOJTトレーナーがつき、日常業務を通じて、仕事の進め方や必要な技術・知識などを伝えます。また、新入社員の育成計画は組織長・トレーナー・新入社員の三者で定期的に見直し、より適切な育成に取り組んでいます。

またOJTと並行して、1年目の「フォローアップ研修」や、入社5年目までに受講する「義務教育コース」(「システム開発技術」と「プロジェクト管理」)によって、さらなる向上をめざします。

このように集合研修およびOJTを通じて、新入社員をお客さまに貢献できるプロフェッショナルに育成します。



VOICE OJTトレーナーと新入社員から

2007年に入社した営業の角南歌織は7か月の新人研修の後、営業の育成計画の一環として5か月間システム関連部署に仮配属され、SEとしてのOJTを受けました。その後、現在のエアライン営業部に正式配属され、川崎トレーナーについています。

“自ら考える”ことを大切にしてほしい

一緒に営業活動するなかで、経験者として営業の基本的な動きや作法を教え、道筋の作り方を見せています。チームとして一体感を持ちつつ、時には厳しく接しています。精神面ではフォローしますが、「自分で考えられる営業」になって欲しいと思っています。

日本ユニシス
エアラインシステムプロジェクト
エアライン営業部
川崎 恒 (OJTトレーナー)



お客さまにご期待いただける営業担当者をめざして

人と接することが好きなので、入社時から営業を希望していました。新人研修の間は社会人としての意識が薄かったのですが、システム開発部門でSEとしてOJTを受けたときから意識が変わりました。仕事は指示を待つのではなく、自分なりに考えて提案をするようにと当時のトレーナーから教わりました。SE経験は学ぶところが多く営業になった今でも役に立っています。現在はリーダー、トレーナーの川崎さんと私の3人のグループで、仕事は大変ですがチームワークも良く、楽しくやっています。こういう仕事なら角南、と指名されるような営業をめざしています。

日本ユニシス
エアラインシステムプロジェクト
エアライン営業部
角南 歌織 (2007年度新入社員)