

- 従来得意としていた基幹システム（レガシー）の受注開発に依存せず、これからのDX時代に対応したシステム開発ができるよう、攻めの人材採用が必要。
- DX人材確保は困難であるため、新卒かつ文系の未経験者の採用に方向転換。IT業界のイメージから応募者確保に苦戦をしていたが、オンライン合同企業説明会に参加し大量採用に成功。

① 取組前 (きっかけ)

従来技術のニーズが根強い中、DX時代へ積極的に対応

- ✓ DX時代になっても得意領域である基幹システム（レガシー）の受注開発ニーズは根強い。
- ✓ DX時代に対応できる新しい技術を磨かなければ、成長が鈍化してしまう懸念を持っていた。
- ✓ 既存メンバーも新しい技術を身に付けていっているが、既存の要望に応える中では十分なスピード感は出せない。
- ✓ DXの即戦力人材採用は困難なため、未経験の若手の採用・育成を決断。

③ 取組後（効果）

大量採用に成功

- ✓ 令和2年オンライン合同企業説明会「バーチャル京都ジョブ博」では、8名の参加者に対し4人もの採用に成功。現在のところ、離職はゼロで、今後の活躍が見込めている。

育成も順調

- ✓ 早期の現場対応、プロジェクトメンバーへの抜擢、大手IT会社が実施するDX関連コンテストへの参加等、戦力化に向けて順調に育成が進んでおり、DX時代への対応を加速できた。



新入社員

② 取組内容や仕組み

採用プロセスにおける定番手法を徹底

- ✓ 合同企業説明会で未経験者歓迎と打ち出すが、業界特性上、多数のブース着席は期待できないため、応募率UPにこだわった企業説明にシフトした。
- ✓ 説明会への若手社員の参加、座談会の開催、職場見学など目新しくはないが定番な手法を徹底して実施した。
- ✓ 既存社員の半数は未経験者だった事を伝えるなど、求めるターゲットに響く内容を訴求し、不安感の払しょくを心掛けた。



社内風景



会社受付