

お客様インタビュー



経営企画部 ビジネス中期戦略推進室
担当課長 福島 悦子



人事部 人事第一部門 採用・一般人事担当
主査 鈴木 晋平

ICTで地域の社会課題解決に貢献する
中期経営計画の実現に向け
初の中途採用でスペシャリスト50名採用を達成

NTT 西日本 様

1999年の設立以来、西日本エリアの通信ネットワークや通信情報インフラを支え続けている NTT 西日本。

2025年に向けた中期経営計画では、「ソーシャル ICT パイオニア」という、ソリューションビジネスを軸にした新たな分野を大きく成長させる目標を掲げており、これまでとは異なる分野での競争力向上が急務であったなか、同社としては初となる中途採用を決定。プロジェクトを牽引するスペシャリストを50名採用するというミッションを、社内ノウハウがない状態からどうやって成功に導いたのか。その過程を同社の福島氏と鈴木氏に伺った。

人事課題について

設立後、初めての中途採用

ビジネスの成長のため、新しい発想や視野を取り入れたい

「これまでは当社のネットワーク回線をご利用いただくことがビジネスの中心でした。ですが、2025年の中期経営計画で掲げた「ソーシャルICTパイオニア」というビジョンを実現するため、私たちはICTを活用した地域の社会課題解決により貢献していきたいと考えています。

例えば、データを分析してRPAやAIを導入することで生産性向上を図るサービスは、労働者不足の解消に貢献するといった点からも、自治体様・民需企業様から高い関心を寄せていただいています。ですが、既存の社員だけではそれまでのやり方に固執してしまいがちなところもあります。ビジョンの実現に向けて大きく成長していくために、既存社員のアイデアに加え、外部から新しい発想や視野を積極的に取り入れていきたいという想いがありました」と、初めての中途採用に踏み切った経緯について鈴木氏。

「当初は3名が新卒採用や他の人事業務と兼務する形でスタートしました。ですので、稼働という点では大変でしたね。それに加えて、初の中途採用なので社内にはノウハウがありません。そういった問題をグループ会社の人事に相談する機会があり、紹介してもらったのがレジェンダでした」



サービス導入の背景

決め手は新規立上げの具体的なイメージができたこと
候補者対応に専念できる環境へ

採用支援サービスを提供する会社は数多くあるなか、どうしてレジェンダを選んだのか。

「グループ会社からのよい評判を耳にしていましたし、NTTグループのことを理解してくれていることもありました。何よりも大きかったのは、初めて顔を合わせたとき、私たちの疑問に対して、すぐに明確な回答をいただけたこと。複数の候補がありましたが、初めての中途採用の立上げを具体的にイメージさせてくれたのはレジェンダでしたね」

「想定していた以上に様々なことをお願いすることになりました。まず何から始めたらいいか、というところから相談させてもらい、『中途採用とは?』『現在の市況感は?』といった話からインプットすることができましたし、社内でのどんな準備が必要になるかの『to do』についても整理や進捗管理を任せられたので、やるべきことに専念できました。ちょっと大袈裟な表現かもしれませんが、先生のように我々を引っ張ってくれたイメージです。求人サイトや人材紹介会社の選定、採用フローの検討など、とにかく様々なことを突貫で進めなくてはならなかったのですが、『何を』『いつまでに』『どうすべきか』が早期に明確になったことで、大きな遅れにならず、プロジェクトとして走り出すことができました」

実際に募集を始めるにあたり、求人票の作成についても様々なアドバイスがあったと言う。

「印象的だったのは、『最初から100点である必要はない』ということですね。まずは公開してみて、反響に応じて修正を加えていきましょう、と。記載内容の一部は社内調整が必要だったのですが、そうすることで賞与の支給タイミングなど、転職市場の動きを逃さずに募集をスタートできました。想定年収のような重要度が高い情報についても、他社事例を交えたアドバイスを取り入れながら、訴求力を高めていきました」

サービス導入後の変化

候補者とどう向き合うか

各論の積み重ねで、採用のあり方が形になっていった

「レジェンダには面接官の意識変革にも協力してもらいました。当社の面接官は新卒採用の経験しかなかったのですが、中途採用ならではの面接を実施する際に注意すべきポイントがあるのではないかと感じていました。そういった相談をしたところ、面接官にはイチから学んでもらおうということになり、約50人の面接官に対して講師の方にレクチャーしてもらうことになりました」と面接官トレーニングの経緯を語った。

「面接と言えばもうひとつ、『しっかり聞いてください』というアドバイスもありました。中途採用では特にそうですが、ひとりひとりの背景が異なり、転職理由だけでも給与・キャリアアップ・Uターンなど様々。そのあたりをしっかり聞かないとミスマッチが生まれてしまうという主旨で、双方のために踏み込んで質問するようになりました。ポジション・条件・風土・職場環境など、こちらがオープンできる情報はすべてお伝えして、しっかりと摺り合わせをした上で、オファーをするようにしています。どうしても採用したい候補者に対するフォローの仕方も、その都度相談しながら進めました。そういった各論の積み重ねが、当社として候補者にどう向き合うかという現在の形に繋がっていると思います」

率直に、レジェンダはどのような存在だったのか。

「私たちとしては、先生だったり、仲間だったりという表現が近いかもしれません。立上げの時期において採用チームを引っ張ってくれたこともそうですが、日々の細かなやり取りが印象に残っています。こういう風にやっていくという採用の段取りについては、ある意味、知識・経験があれば誰でもできるかもしれません。それだけでなく、イレギュラーな事案に対して「どうすべきなんだろう？」と相談すると、「一般的にはこう考えます」「他社ではこうしています」など、マーケットや他社の事例も交えたアドバイスを提供してくれたので、それらを材料に判断していくこともよくありました。客観的な情報を示すことで社内の調整がスムーズに進むこともあり、そういった点では本当に助かりました。今ではかなり勝手が分かってきたので、さらに『どう採っていくのか？』という知恵出しに期待しています」

現場から聞こえる喜びの声

社内を刺激しながら、逞しく切り開いてほしい

「早いもので中途採用も2年目に入りました。採用した方々が配属されてからの現場の声をヒアリングしていますが、中途採用をやってよかったといった声が多く寄せられています。ありがたいことに、それぞれが経験を活かした活躍をしてくださっているようですね。早くも中途採用に協力してくれている方もいます」

「既存の社員とは経験が異なるので、これまでにはない視点に基づいたアイデアが、社内によい刺激を与えているようです。こういった現場の声は巡り巡って経営層にまで届いて、2年目の採用目標は倍増しています。以前より多くの部署が中途採用に期待している状態です」

と、福島氏と鈴木氏から中途入社者の様子や社内の変化について語った。

中途入社した人材が活躍しやすい理由が何かあるのだろうか。

「当社は2年前に中期経営計画が刷新され、豊富な資本を活かして新しい分野に挑戦しやすいタイミングでもあります。大学や金融機関のサポート、地方自治体との事業、防災の仕組みづくりなど、スケール感のある幅広いプロジェクトに関わることができます。地域創生など当社のビジョンに共感いただき、仕事の社会貢献性が高いことに魅力を感じてくださる方は多いようです。様々なバックグラウンドの方が、様々な形で活躍いただける環境だと思います」

「中途入社された方に聞いてみると、そういう社風なのか、人がよい社員が多くて、ギスギスした空気感がないみたいです。出る杭を打つとか、誰かの足を引っ張るとかではなく、皆で解決しようといった姿勢が根付いている。現場としても歓迎ムードですし、馴染みやすい環境かも知れません」とビジネスや社風の特徴を挙げながら、中途入社者への大きな期待を語る。

「NTT西日本の雰囲気は馴染んでほしいものもありますが、染まり切らずに、ご自身の経験や知識を活かして社内を刺激しながら、ビジネスを逞しく切り開いてほしいですね」

今後のチャレンジ

人事として今後注力したいこと

強いビジネスや地域創生を実現するための基盤づくりを

最後に NTT 西日本の人事施策について、今後の方向性を尋ねてみた。



「スペシャリストの採用と育成に力を入れていきたいですね。数年前まで、当社はゼネラリストの育成を中心にしていました。でも、今はニーズが多様化して、より専門性を求められる時代になっています。実際に事業部から

はスペシャリストを求める声が増えているんです。ですので人事としては、これまでの生え抜きの人材と、スペシャリストの採用・育成を共に追い求めていこうと考えています」

「まだリーチできていない層に対してどうやって興味喚起をしていくか、候補者が集まりにくいポジションについて母集団をどう形成するかなど、課題も多くあります。リファラル

採用を導入して、採用コストをよりリーズナブルなものにしていくことも検討しています。採用については大きな一歩を踏み出すことができましたので、そういった人材の定着・活躍する環境を整えて、強いビジネスや地域創生を実現するための基盤をさらに強化していきたいですね」

課題

- 初めての中途採用にあたり、具体的な手法や『何を』『いつまでに』『どうすべきか』が不明確だった。
- 中途採用ならではの注意点を面接官にインプットすべきという問題意識があった。
- 候補者対応にはイレギュラーが多く、適切に判断するための情報が不足しがちだった。



効果

- 『中途採用とは?』とイチからレクチャーを受けて全体像を把握。『to do』の管理は任せ、計画/実行に専念。
- 約 50 名に対して面接官トレーニングを実施。面接手法やスタンスを中途採用に適したものに。
- ひとつひとつの事案について、他社事例やノウハウを判断材料にしながら個別に対応することができた。

企業概要



社名 西日本電信電話株式会社
 本社 〒540-8511
 大阪府大阪市中央区馬場町 3 番 15 号
 設立 1999 年 7 月
 従業員数 3300 名 (2020 年 3 月 31 日付)
 事業内容 西日本地域における地域電気通信業務
 企業サイト <https://www.ntt-west.co.jp>

サービスに関するお問い合わせ

レジェンダ・コーポレーション株式会社

〒169-0074 東京都新宿区北新宿 2 丁目 2 1 - 1 新宿フロントタワー

TEL:03-6894-7310

Email:sales_marketing@leggenda.co.jp

<https://www.leggenda.co.jp>