

事例
02

B社【情報通信業】

コンピュータソフトウェア及びインターネットシステムの企画・開発、パッケージ開発・販売



所在地：東京都中央区

設立：1981年(昭和56年)

従業員数：139名

支援申込みのきっかけ

- 専門・中核人材戦略センターのパンフレットをみて
- 専門・中核人材戦略センター啓発セミナー参加
- 東京しごと財団ホームページ
- 協定締結先からの紹介
- その他

課題

- 新たな事業分野への案件拡充を行うべく、事業を牽引するマネージャー職・リーダー職の人材を確保する
- 30代～40代のPM候補(システム開発経験者)を採用し、不足している中核人材を拡充し体制整備する

人材戦略 マネージャーによる支援

- 広く候補者を募るため、要件(スキル)を必須要件と歓迎(あったらよい)要件とに分けて洗い出すこと及び必須要件は一つに絞ることを助言。「人材ニーズ連絡票」に反映した
- 年々変化する求職者ニーズを踏まえ、転職者や若年求職者に刺さる表現を具体的かつ端的に助言。特に、チーム制であることや男性の育休取得がしやすいなど働きやすい職場をアピールすることを勧めた

マッチングした 専門・中核人材

- 【勤務形態】 正社員(フルタイム)
- 【年齢】 30歳代
- 【職種】 システムエンジニア
- 【業務内容】 システム提案及びシステム開発業務

支援を利用して



B社採用ご担当者様

システム開発経験者の採用に人材紹介会社を利用していましたが、費用対効果の面で悩ましく思っていたところ、本事業を知りチャレンジ。即戦力の中核人材を採用できました。当社のチーム制での働き方や働きやすい環境もご本人のニーズとマッチしました。人材戦略マネージャーはIT業界に詳しく話も通じ、スピード感がある方でした。

本来業務と兼任し中核人材の採用業務に専念できない中で、「スムーズに人材確保したい」という切実な思いを本事業が体現してくれたと感じています。今回はタイミングや運が味方してくれたことありますが、テンポよく求める人材とマッチングでき良かったです。社内の他部署でも機会があればまた活用したいと思います。

専門・中核人材採用までの流れ

