

ITスキルアセスメントとオンサイトのインターンにより 選考プロセスの簡素化とミスマッチのリスク軽減を実現

1991年の創業以来、30年以上に渡って通信販売のバックヤードに特化した基幹システムのパッケージ製品を提供するエー・アール・システム株式会社。近年の日本における慢性的なITエンジニア不足を背景に、同社は早くから国籍にとらわれない採用に積極的に取り組んでいます。その中で、採用候補者が提出するスキルシートと実際のITスキルとのギャップ、採用時の選考プロセスにかかる負担に課題を感じていた同社は、JTPが提供する「グローバルIT人材紹介サービス Reinforce HR」を利用。選考時に候補者のITスキルを詳細に把握したうえで、オンサイトでのインターンを経て、インドの情報系の大学からインド人学生の新卒採用に至りました。また、選考プロセス全体の簡素化も実現。選考業務にかかる社内の負担を大幅に軽減しました。



「ITスキルを正確に測るアセスメントがあり、その結果にもとづいて人材を紹介いただけるところに、一定の信頼性があると言えますし、非常に納得できるものだと感じました」

中村 恒彦 氏
エー・アール・システム株式会社
代表取締役社長

導入前の課題

- 採用候補者のスキルシートと実際のITスキルとのギャップ
- 一連の選考プロセス全体に要する負担

導入効果

- スキルアセスメントにより、候補者のITスキルを事前に可視化
- オンサイトのインターンまでの選考プロセスを簡素化

導入サービス/ソリューション/製品 ● グローバルIT人材紹介サービス Reinforce HR

通信販売の基幹業務に特化した パッケージ製品の提供実績をもつARS

Eコマースや通信販売のバックヤードに特化した基幹システムのパッケージ製品「通販Ace」の開発・販売を行うエー・アール・システム株式会社。カタログ通販やテレビ通販の全盛期でもあった1991年に創業した同社は、以来30年以上に渡り、通信販売の基幹業務に特化したパッケージ製品の専業ベンダーとしてビジネスを拡大しています。お客様企業のニーズと時代の変化に応え成長を続ける同社のパッケージ製品は、今日までに延べ600社を超える企業に導入されており、総額1,500億円に及ぶ流通を支え続けてきました。

顧客や商品マスターの管理をはじめ、複数の販売チャネルの受注から出荷・在庫・入金管理までを一元管理できる同社の「通販Ace」では、デジタル化による業務の自動化や効率化だけでなく、一元管理されたデータを元にしたより高度な顧客戦略の立案・実行が可能となり、お客様のビジネスのさらなる成長を支援しています。また、導入したお客様側でも自由に項目を追加してデータを取得できる機能や受注時の複雑なロジックを自動化できる機能は特許を取得しています。

代表取締役社長 中村 恒彦 氏は、同社の強みについて通信販売の基幹システムに特化した専業であることを強調します。



「私たちは通信販売の基幹システムというニッチな領域の専門として30年以上、ビジネスをしています。オフコンが主流だった時代から、Windows OS、古くはMS-DOS上で動くソフトウェアを作ってきました。そのため、先行者メリットがあったことから、現在、通販専門のお客様と多くのお取引をさせていただいています。創業当時はカタログ通販やテレビ通販の全盛期でもあり、その時流に乗って大きく成長しました。通信販売の知見がないと参入が難しい業界であるため、現在でも競合が少なく、今後もこの領域で深く事業を展開していきたいと考えています」(中村氏)



通販Ace システム概要図

採用候補者のスキルシートと 実際のスキルとのギャップが課題

近年、同社が重要な経営課題のひとつとして積極的に取り組んでいるのが、ITエンジニアの採用です。日本では、少子高齢化による労働人口の減少とともに急速に進むDX推進により、ITエンジニアの市場での需要は高く、確保そのものが難しくなっていることから、同社は数年前から国籍にこだわらず海外からの採用を積極的に行っています。

「市場でITエンジニアが不足するなか、通信販売の基幹業務というニッチな分野の当社には特に人材が集まりづらいのが実情です。そのため、海外も含めた採用活動に早くから取り組んできました」(中村氏)



中村 恒彦 氏

イー・アール・システム株式会社
代表取締役社長

これまで同社は、人材紹介会社のサービスや求人広告をはじめ、地方自治体が開催する合同企業説明会への参加を通して、海外からの採用を行ってきました。海外からの応募者のITスキルの傾向や同社での海外人材のキャリアパスの構想について、採用全体を統括する開発本部長の堀越 俊英 氏は次のように話します。

「海外からの応募者のスキルとしてはフロントエンドの開発を中心に習得されている方が多い傾向にあります。入社後にはインフラやミドルウェアからしっかり学んでもらい、将来的には、海外から採用した社員にもマネジメントを担当してもらうという構想があります」(堀越氏)



堀越 俊英 氏

イー・アール・システム株式会社
開発本部長 システム開発 1 部 部長 兼
E コマース部 部長

しかしながら、海外からの採用を続けていく中で、いくつか課題が顕在化しました。そのうちの 하나가、候補者が提出するスキルシートと実際のITスキルとのギャップです。

「海外からの採用を続けていると、考え方の違いや待遇に対する期待など様々な問題に直面しますが、どのようなキャラクターの人材が当社に合っているかは、だんだんと判るようになってきました。しかし、ITスキルに関しては事前に提出されたスキルシートを頼るしかなかったため、採用してから期待していたスキルと実際のスキルとのギャップに気づくことが少なくありませんでした。」(中村氏)

アセスメントにより採用前に 実際のITスキルの把握が可能に

ITスキルの可視化に課題を感じていた同社は、JTPが提供するITスキルアセスメントツール「GAIT」を先行して導入していたこともあり、JTPから「グローバルIT人材紹介サービス Reinforce HR」の提案を受け、すぐに利用を決定します。特に、IT企業が提供するサービスである点に興味を持ったと中村氏は話します。

「IT企業が提供する人材紹介サービスであるところに非常に興味を持ちました。また、JTP自身が実際に海外からITエンジニアを採用しているので、私たちが抱える課題を理解したうえで支援してもらえるだろうと感じました。アセスメント結果にもとづいて人材を紹介いただけるというところに、一定の信頼性があると言えますし、非常に納得感があります」(中村氏)

さらに、ITスキルのアセスメント結果にもとづく紹介という点について、新規ビジネスの構想のきっかけにもなると中村氏は評価します。

「一般的な人材紹介会社からいただくスキルシートとの大きな違いは、技術分野ごとのITスキルを把握できるということです。例えば、AIに知見のあるITエンジニアを3名採用すると、今後どのようなサービスを展開できそうか、経営者として構想を練ることができます。」(中村氏)

事前の適性判断と オンラインインターンの導入により選考効率アップ

Reinforce HRでは、お客様から人材紹介の依頼を受けてから2ヶ月ほどで人材を紹介できる体制が整っています。採用候補者は自国でITスキルアセスメントを受けた後、JTPでのオンラインインターンを経て、受入先企業のインターンにオンサイトで参加し、正式な採用が決まります。同社は、Reinforce HRを利用してインドの情報系の大学からインド人学生1名の新卒採用に至りました。

堀越氏は、Reinforce HRを通じた採用について、選考プロセス全体を簡素化できた点で大きく評価します。

「アセスメントとJTPでのインターンによって、事前に適性を考慮された上で紹介いただけるので、私たちの選考の負担を軽減できました。通常であれば、書類選考、一次面接、スキルアセスメント、適性検査、二次面接といった一連の選考プロセスがありますが、自社ですべて対応した場合と比較して、時間と労力が大きく削減されたことは間違いありません」(堀越氏)

また、Reinforce HRを通じたインターンの受け入れを担当した開発本部 E コマース部 課長代理の森野 研人 氏は、実際のインターンでの印象を次のように話します。

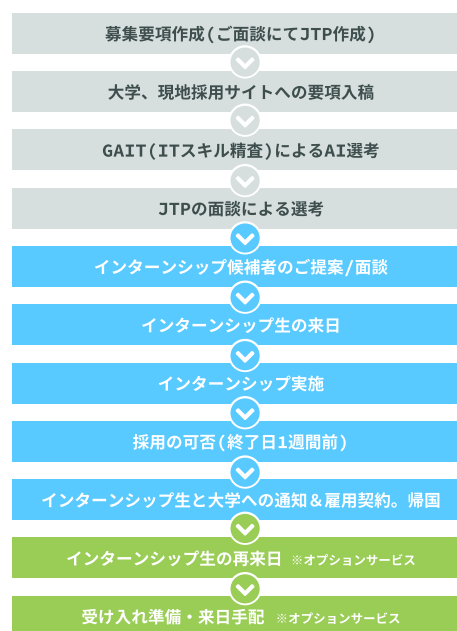


森野 研人 氏

イー・アール・システム株式会社
開発本部 E コマース部 課長代理

「受け入れ前は、コミュニケーションや文化面でのギャップに不安がありました。しかし実際は、インターン生自身の意欲が非常に高かったことと、海外出身の既存社員がフォローしてくれたこともあり、大きな問題はありませんでした。」(森野氏)

今回、Reinforce HRを通して採用が決まったインド人学生は、インターン後に一旦帰国。大学卒業後に再来日し、ビザ取得後に正式な入社となります。



Reinforce HR による採用までの流れ

Reinforce HRの更なる活用

Reinforce HRにおけるITスキルの可視化という点を高く評価する中村氏は、サービスの今後の活用について次のように話します。

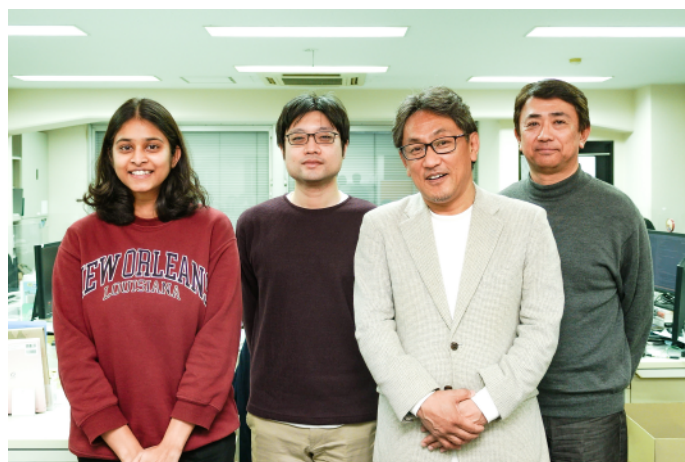


「今後の採用についてもReinforce HRのアセスメント結果をベースに考えています。理想としては、私たちの事業領域の加重平均をかけてアセスメント内容をカスタマイズしていきたいです。私たちのエンジニアも関わってカスタマイズできれば、候補者のポテンシャルと適性が、より鮮明になるのではないかと思いますので、そのようなことをJTPと取り組んでみたいと思っています」(中村氏)

最後に、人材の確保に課題を抱える経営者や採用担当者向けに、海外からの採用に取り組むベネフィットについて中村氏は強調します。

「これまでさまざまな地域から人材を採用してきましたが、共通して言えるのは、私たちが思っているほどコンテキストに違いはないということです。日本での就職希望者の多くが、単に仕事やお金のことだけでなく、日本の文化に関心が高いこともあり、定着率も高く情熱を持って仕事に取り組んでくれていると感じます。社内においても、他の日本人の社員により影響を与えてくれているので、その点においては、すでに成功していると言えます。また、インドについて言えば、国内の競争が激しいこともあり、そこで戦ってきた応募者はかなり優秀だと思っています。私としては、当社の製品を通してお客様や世の中がよりよくなっていくことを目指しているので、国籍にとらわれずによりチームを編成して、ビジネスを成功させていきたいという想いがあります。それを実現するために、Reinforce HRが助けになると期待しています」(中村氏)

JTPは、GAITによるITスキルアセスメントをはじめ、人財育成の領域で提供している様々なサービスで育まれたベストプラクティスを集結して、今後も同社の採用活動、そしてビジネスをサポートしていきます。



お客様情報

エー・アール・システム株式会社

本社所在地

〒101-0032 東京都千代田区岩本町1-9-5 第一FKビル5F

事業内容

- ビジネスソフトウェア、システムの開発・提供
- パッケージソフト開発・販売
- OEMソフト開発提供
- 業務ソフト運用・指導
- 通信販売業務指導コンサルタント

Webサイト

<https://www.ar-system.co.jp/>

本文中に記載されている会社名及び商品名は、各社の商標または登録商標場合があります。
この事例に記載された内容は2024年1月現在のものです。

この事例についてのお問い合わせは

JTP株式会社 〒140-0001 東京都品川区北品川4-7-35 御殿山トラストタワー TEL : (03)6408-2488 FAX : (03)6859-4797
www.jtp.co.jp



© JTP Co., Ltd.

JTP-CS-REINFORCEHR-2024MAR-ARS